JILPT 資料シリーズ
No.236　2021 年 3 月

若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状

「平成30年若年者雇用実態調査」より

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT　資料シリーズ　No.236
2021 年 3 月

若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状

「平成 30 年若年者雇用実態調査」より

独立行政法人　労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

社会の変化が激しさを増し不透明感がます昨今、企業による若者の雇用管理状況を定期的に把握しその時々の課題を明らかにすることは、わが国の未来を担う若者たちのキャリア形成を長期的に支援していくための必要欠くべからざる行為である。この問題意識に基づき、労働政策研究・研修機構では第４期プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発のあり方に関する調査研究」のサブテーマ「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」における「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」において、厚生労働省の「平成 30 年若年者雇用実態調査」の二次分析を行い、その結果を本報告に取りまとめることにした。本報告は、第３期プロジェクト研究における「平成 25 年若年者雇用実態調査」の二次分析結果報告（資料シリーズ No.171）の後継となるものである。本報告が若者および求人企業に対する雇用支援政策のさらなる発展の手がかりとなれば幸いである。

2021 年 ３月

独立行政法人 労働政策研究･研修機構
理事長　　樋　口　美　雄

執筆担当者（五十音順）

氏　名	所　属	執筆箇所
岩脇（いわわき）　千裕（ちひろ）	労働政策研究・研修機構　主任研究員	序　第１章、第３章、第４章
久保（くぼ）　京子（きょうこ）	労働政策研究・研修機構　ｱｼｽﾀﾝﾄ･ﾌｪﾛｰ	付表（第１章）
小杉（こすぎ）　礼子（れいこ）	労働政策研究・研修機構　研究顧問	第２章　第５章

「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究会」（五十音順）

岩脇 千裕　労働政策研究・研修機構　主任研究員
大隈 俊弥　労働政策研究・研修機構　統括研究員
金崎 幸子　労働政策研究・研修機構　元所長
久保 京子　労働政策研究・研修機構　アシスタント・フェロー
小杉 礼子　労働政策研究・研修機構　研究顧問

※執筆者・委員の所属先・役職等は令和２年４月１日現在のもの

目　　次

序 …… 1

第１章　若年労働者に対する人材需要の状況 …… 14

第２章　若年労働者の職業能力開発 …… 55

第３章　若年正社員のキャリア展望と転職希望状況 …… 113

第４章　職業生活に対する満足感と職場への定着 …… 168

第５章　早期離職の背景と離職後の就業状況 …… 227

序

第１節　本研究の背景と目的

若者の就業状況を定期的に観測し、困難な状況にある層の抽出およびその困難を生み出す要因や背景を明らかにすることは、わが国の将来を担う若者の健全な育成を促進する上で必要不可欠の取組である。労働政策研究・研修機構（旧「日本労働研究機構」。以下「JILPT」と記す）では、総務省「就業構造基本調査」の特別集計を定期的に行うことで、多様な就業状況にある若年者の就業意識や行動をつぶさに捉え、「フリーター」「ニート」と呼ばれる若者たちの実情を伝えてきた（小杉礼子編 2002, JILPT 2009, 2014, 2019）。

一方、事業主側の視点から若年者に対する人材需要のあり方や募集・採用管理、採用後の雇用管理等の状況を把握できる大規模な政府統計としては、厚生労働省による「若年者雇用実態調査」がある。同調査は全国の常用労働者5人以上の事業所と、左記の事業所で就業する15～34 歳の若年労働者を対象とする調査である。事業所と当該事業所に勤務する若年労働者との相互関係を明らかにできる点で大変重要かつ希少な調査といえる。JILPT では 2016 年に、第３期プロジェクト研究の一環として「平成 25 年若年者雇用実態調査（以下「H25 年調査」）」の個票データを二次分析した結果を報告した（資料シリーズ No.171）。その際には、世界金融危機と東日本大震災を背景に若年者雇用が急速に冷え込んだ調査当時の状況を鑑みて、不況期でも求人充足が難しいが故に若年者の受け入れが期待できる中小企業を中心に、若年労働者に対する潜在的需要の掘り起こしや、非正規雇用や無業の若者を比較的受け入れる傾向が高い企業における若年者の雇用管理状況、そうした企業で働く若者の初期キャリア形成状況を把握・整理する事を目指した。

しかしその後、日本の若者を取り巻く社会情勢は大きく変化した。改めて企業による雇用管理の状況と若年労働者のキャリア形成状況とを観測し直し、新たに解決すべき課題を探索すべきであろう。そこで本報告では、JILPT の第４期プロジェクト研究サブテーマ「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」における「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」の一環として「平成 30 年若年者雇用実態調査（以下「H30 年調査」）」の個票データを二次分析し、必要に応じて H25 年調査の二次分析結果との比較を行う。

平成 25 年（2013 年）から平成 30 年（2018 年）までの５年間は、日本経済が回復傾向に向かい、新規学卒者に対する急速な求人増やアルバイト人材確保の困難化など人材不足が問題視されるにいたった時期である。その一方で、若者を過酷な条件で雇用して使い捨てする企業の存在が明るみとなり世間の注目を浴びた。そうした社会情勢を背景として、平成 27 年（2015 年）10 月に若者雇用促進法が施行された（図表序－１－１）。同法は、若者の雇用促進及び能力発揮環境の整備を目的に、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずるものである。同法に基づき創設された諸施策は、求人企業等に

「採用選考時に正確な情報を提供しているか」「労働法令違反はないか」「若者の採用・育成に適した雇用管理を行っているか」などの自省を促すものである。果たしてこの５年間に、若年労働者に対する企業の雇用管理のあり方は、若者の職業能力の開発や職場定着、健全なキャリア形成を促進する方向へと実際に変化したのだろうか。この問題意識に基づき本報告では、企業による雇用管理の現状とその雇用する若年労働者の初期キャリア形成状況とを相互に関連づけながら整理する。それにより、若年労働者のキャリア形成環境や職場定着状況が良好／課題が残る事業所層と、初期キャリア形成状況が良好／課題の残る若年者層を抽出し、それぞれに対して必要とされる支援について提言を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響により、昨今の若年労働者の就業状況は急速に悪化している。そうした状況下では、まずは雇用の安定が最優先の政策課題となる。ただし、少子高齢化等による人口減少社会化という長期的トレンドを考慮すれば、今後の景況変化にかかわらず、若年労働者の確保・職場定着は企業にとって重要課題であり続ける。本報告では、そうしたより長期的な視点で、我が国における若者の健全なキャリア形成環境の発展に資することを目指したい。

図表序－１　若者雇用促進法の概要

若者雇用促進法
（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供（平成28年3月1日施行）

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、（ⅰ）幅広い情報提供を努力義務化、（ⅱ）応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。
➢ 提供する情報：（ア）募集・採用に関する状況、（イ）職業能力の開発・向上に関する状況、（ウ）企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理（平成28年3月1日施行）

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象：
○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
（1）1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けている場合
（2）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
（3）対象条項違反により送検され、公表された場合
○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
（1）法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度（平成27年10月1日施行）

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢メリット　：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる
➢認定基準：・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）について公表している
等

<認定マーク>

※出所：厚生労働省「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html（最終アクセス：2020 年 5 月 13 日）

第２節　若年者雇用実態調査について

１．調査概要

本報告では、厚生労働省から「若年者雇用実態調査」の個票データを借り受け、二次分析を行う。同調査は「平成17年企業における若年者雇用実態調査」に始まり、以後「若年者雇用実態調査」に名称を変えて平成21年、平成25年、平成30年に実施されてきた。パネル調査ではないとはいえ、調査対象者の範囲や調査票の様式がほぼ同一の平成 25 年調査と平成 30 年調査については二時点比較が可能である。ただし、調査事項や用語の定義に若干異なる点がある。図表序－２－１に、厚生労働省による同調査の調査概要を簡略化し、両年で比較できるように示した。

図表序－２－１　若年者雇用実態調査の調査概要（H25 年調査と H30 年調査）

	H25 年調査	H30 年調査
１ 調査の目的		
事業所における若年労働者の雇用状況、若年労働者の就業に関する意識など若年者の雇用実態について、事業所側、労働者側の双方から把握することにより、若年者の雇用に関する諸問題に的確に対応した施策の立案等に資することを目的とする。		
２ 調査の範囲及び対象		
調査範囲	全国の日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）に基づく16 大産業	全国の日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく 16 大産業
事業所	上記の産業に属し、5 人以上の常用労働者を雇用する事業所から、産業別、事業所規模別に層化し、無作為に抽出した事業所。	左記と同一。 ただし「常用労働者」の定義が異なる（後述）。
個人	事業所調査の対象の事業所において就業している若年労働者（15～34 歳の労働者）のうちから無作為抽出した若年労働者。	
３ 調査対象数、有効回答数及び有効回答率		
事業所	調査対象数 16,607 事業所 有効回答数 10,283 事業所（61.9%）	調査対象数 17,112 事業所 有効回答数 9,455 事業所（55.3%）
個人	調査対象数 24,245 人 有効回答数 15,986 人（65.9%）	調査対象数 29,955 人 有効回答数 19,889 人（66.4%）
４ 調査の対象期間及び実施期間		
対象期間	平成 25 年 10 月 1 日現在の状況	平成 30 年 10 月 1 日現在の状況
実施期間	事業所：平成 25 年 9 月 27 日～10 月 15 日 個人：平成 25 年 10 月 11 日～11 月 30 日	事業所：平成 30 年 9 月 22 日～10 月 15 日 個人：平成 30 年 10 月 11 日～11 月 30 日
５ 調査事項（H25 年調査からの変更点）		

事業所	・事業所規模に「官公営」を追加。 ・若年者の労働者を受け入れるために実施している施策へ「地域限定社員制度の導入」「新卒者募集時の職場情報の提供（離職率・平均勤続年数、研修の有無、所定外労働時間の実績等）」を追加。 ・若年労働者（正社員）の定着のために実施している対策へ「女性の活躍に向けた支援」を追加。 ・フリーターの応募・採用状況、「フリーター経験の評価」「フリーターを採用する際に重視するもの」への回答を、「15～34 歳のフリーター」と「35～44 歳のフリーター」のそれぞれについて回答するように変更。	
個人	・学校卒業後初めて就職する会社を選択する際に重視した項目として「政府認定マーク等を取得している」を追加し、重視した政府認定マークの名称も追加。	
６ 調査の方法		
事業所	郵送調査	
個人	回答を回収できた事業所へ調査対象労働者の抽出と調査票の配布を依頼し郵送で回収	
７ H25 年調査と H30 年調査とで定義が異なる用語		
常用労働者	次のア、イのいずれかに該当する者。 ア 期間を定めずに、又は１か月**を超える**期間を定めて雇用されている者。 イ 日々雇われている者又は１か月以内の期間を定めて雇用されている者で、**平成 25 年８月及び９月の各月に各々18 日以上雇われた**者。	次のア、イのいずれかに該当する者。 ア 期間を定めずに雇われている者。 イ １か月**以上の**期間を定めて雇われている者。
臨時労働者	常用労働者に該当しない労働者（雇用契約の期間が日々又は１か月**以内**の期間の労働者のうち、**平成 25 年８月又は９月に雇われた日数がいずれかの月において 17 日以下**である者）。	常用労働者に該当しない労働者（雇用契約の期間が日々又は１か月**未満**の労働者[1]）。
フリーター	家業（自営・農業等）、通学または家事のいずれかも行っていない **15～34 歳の者**で、かつ、貴事業所への応募前の１年間に、就職はしていたが、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者[2]。	家業（自営・農業等）、通学または家事のいずれも行っていない **15～44 歳の者**で、かつ事業所の応募前の１年間に、就職はしていたが、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者。

[1] H30 年調査では「臨時労働者」の定義は事業所調査の調査票上に記載されている。
[2] H25 年調査では「フリーター」の定義は事業所調査の調査票上に記載されている。

H25 年調査と H30 年調査の最大の相違点は、常用労働者の定義の変更に伴う、調査対象事業所の範囲の縮小である。両年とも「５人以上の常用労働者を雇用する事業所」を調査対象としているが、常用労働者は H25 年調査では「期間を定めずに、又は１か月を超える期間を定めて雇用されている者」「日々雇われている者又は１か月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成 25 年８月及び９月の各月に各々18 日以上雇われた者」のいずれかに該当する者と定義されたのに対して、H30 年調査では「期間を定めずに雇われている者、または１か月以上の期間を定めて雇われている者」と定義された。これにより、「日々雇われている者又は１か月未満の期間を定めて雇用されている者で、調査月の前月及び前々月の各月に各々18 日以上雇われた者」は、H25 年調査では常用労働者に含まれるが H30 年調査では「臨時労働者」へと分類される。左記に該当する労働者を含むことで常用労働者数が５人のボーダーライン上に立つ事業所は、H25 年調査では調査対象とされるが、H30 年調査では調査対象とされない。したがって H25 年調査の結果には、雇用契約期間が短い労働者を比較的多く雇用する事業所の傾向、およびそうした事業所に雇用されている若年労働者の傾向が H30 年調査の結果より強めに現れる。二時点比較の際にはこの点に留意する必要がある。

２．使用するデータと留意点

本報告では、若年者雇用実態調査（H25 年調査・H30 年調査）のほぼ全ての調査事項を使用する。また各章それぞれの目的に応じて、事業所調査のデータ（以下「事業所データ」）と、個人調査のデータに事業所調査のデータを紐つけしたデータ（以下「統合データ」）とを適宜分析に用いる。統合データを用いる際には、調査時点において学校に在籍していた者および無回答者（H25 年：390 人、H 30 年：573 人）を除外した非在学者（H25 年：15,567 人、H30 年：19,316 人）を分析対象とする[3]。各章では、まずは H30 年調査のデータを分析することで、企業による雇用管理と若年労働者のキャリア形成の直近の状況を把握する。さらに必要に応じて、H25 年調査との比較を行い、経年変化について明らかにする。なお本報告は中間報告的な位置づけにある。また昨今の急激な社会状況の変化を鑑みて、若年労働者の状況を幅広く迅速に、多様な読者層に向けて伝え活用してもらうことを優先するため、基本的な集計を中心とする分析を行い、統計資料を豊富に掲載することに注力した。

本調査のデータを用いるにあたり留意すべき点がいくつかある。まず、H30 年の個人調査については、提供されたデータの一部に精査の必要が生じたため、該当する変数を用いた分析の結果については、今後若干の変更がある可能性がある[4]。次に、上述のとおり本調査は両年とも常用労働者５人以上の事業所とそこで就業する 15～34 歳の労働者を対象としている。そのため、本報告が明らかにする傾向は、実社会における事業所および若者全体の傾向ではなく、常用労働者５人未満の小規模事業所やそこで就業する若者の傾向を除いたものである。

[3] いずれもウェイトバック前の実測値。
[4] 該当する変数を用いて分析を行う際には本文の中で注記する。

最後に、本調査は事業所調査であるが、本報告で若年労働者の勤務先の組織規模を検討する際には、事業所規模ではなく企業規模を使用する。というのも本報告では、若年労働者の中でもとりわけ若年正社員の雇用管理に主眼を置いて分析を行うが、わが国の若年正社員の採用管理は個々の事業所単位より企業全体で方針等を定めている場合が多いためである。本報告の分析結果を参照する際には、以上三点にご留意頂きたい。

３．ウェイトバック

上記の「１．調査概要」で示した通り、若年者雇用実態調査では都道府県と産業、事業所規模別の層化抽出による事業所調査を行った後、有効回答を得られた事業所に勤務する労働者を対象に、産業、事業所規模、就業形態（正社員／正社員以外の労働者）別の層化抽出を行い、個人調査を実施している。したがって、本調査の分析結果はウェイト付けをしない状態では、日本で働く若年労働者全体の状況を正しく反映できない。厚生労働省が公表している若年者雇用実態調査に関する資料においては、ウェイトバックを行った復元データをもとに算出された値が示されているが、本報告においても同様に、事業所データのみを分析する場合にはウェイトバックを行った復元データによる分析結果を示す。一方、個人調査のデータに事業所調査のデータを紐つけした統合データについては、ウェイトバックを行うことにより、分析結果の解釈が大変複雑になる。本報告では若年者の初期キャリア形成状況と事業所による雇用管理の実態との関連を詳細に検討することを優先するため、統合データを分析する際にはウェイト付けを行わないこととした。したがって、本報告で統合データを分析した結果として示される都道府県・産業・事業所規模・若年労働者の雇用形態の比率は、日本社会全体の状況を表すものではなく厚生労働省の公表する値とは一致しない。これらの分析結果は、今後の調査研究に向けての分析枠組を整理するためにのみ用いる。

ウェイトバックを行わないことで、統合データにどのような歪みが生じるのか確認するため、事業所の企業規模（図表序－２－２）と産業（図表序－２－３）の分布を実測値とウェイトバック後の復元値とで集計した結果を示した。実測値と復元値の間に５ポイントを超える差があるものを確認する。まず企業規模（常用労働者数）は、1,000 人以上の比率は実測値の方が 16.8 ポイント高く、５～29 人の比率は復元値の方が 29.0 ポイント高い。次に産業は、複合サービス事業の比率は実測値の方が高く、小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉の比率は復元値の方が高い。特に小売業の比率には 12.4 ポイントの差がある。ウェイトバックを行わない統合データを用いた分析結果については、常用労働者数 1,000 人以上の大企業や複合サービス業で働く若者の傾向が実社会よりも強く現れること、一方で、企業全体の常用労働者数が少ない事業所や小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉で働く若者の傾向が実社会よりも控えめに現れることに留意して考察を行う必要がある。

図表序－２－２　実測値とウェイトバック後復元値による
回答事業所の企業規模分布（常用労働者数段階）

	実測値	%	復元値	%	ﾎﾟｲﾝﾄ差
1,000人以上	2,938	31.1	251,356	14.3	16.8
500～999人	827	8.7	97,361	5.5	3.2
300～499人	729	7.7	82,148	4.7	3.0
100～299人	1,451	15.3	205,731	11.7	3.7
50～99人	697	7.4	145,822	8.3	-0.9
30～49人	690	7.3	122,893	7.0	0.3
5～29人	***1,360***	***14.4***	***763,953***	***43.4***	***-29.0***
官公営	763	8.1	91,623	5.2	2.9
計	9,455	100.0	1,760,887	100.0	

図表序－２－３　実測値とウェイトバック後復元値による回答事業所の産業分布

	実測値	%	復元値	%	ﾎﾟｲﾝﾄ差
鉱業，採石業，砂利採取業	174	1.8	802	0.0	1.8
建設業	509	5.4	141,506	8.0	-2.7
消費関連製造業	560	5.9	65,402	3.7	2.2
素材関連製造業	652	6.9	72,124	4.1	2.8
機械関連製造業	627	6.6	54,025	3.1	3.6
電気･ガス･熱供給･水道業	493	5.2	5,665	0.3	4.9
情報通信業	444	4.7	26,610	1.5	3.2
運輸業，郵便業	513	5.4	79,959	4.5	0.9
卸売業	504	5.3	145,522	8.3	-2.9
小売業	***447***	***4.7***	***302,442***	***17.2***	***-12.4***
金融業，保険業	433	4.6	46,717	2.7	1.9
不動産業，物品賃貸業	302	3.2	39,930	2.3	0.9
学術研究，専門･技術サービス業	548	5.8	51,833	2.9	2.9
宿泊業，飲食サービス業	***286***	***3.0***	***202,058***	***11.5***	***-8.4***
生活関連サービス業，娯楽業	309	3.3	74,292	4.2	-1.0
教育，学習支援業	757	8.0	87,814	5.0	3.0
医療，福祉	***800***	***8.5***	***245,149***	***13.9***	***-5.5***
複合サービス事業	610	6.5	19,171	1.1	5.4
その他のサービス業	487	5.2	99,866	5.7	-0.5
計	9,455	100.0	1,760,887	100.0	

第３節　H25 年調査と H30 年調査の時代背景の違い

冒頭で述べた通り、本調査の回答者が置かれた状況は H25 年調査と H30 年調査とで大きく異なり、分析結果を考察する際にはその違いが回答に反映されていることに留意する必要がある。

１．事業所調査

事業所調査については調査実施当時の社会情勢の違いを考慮する必要がある。具体的には、H25 年調査は労働供給過多、H30 年調査は労働需要過多の状態にある労働市場を背景に回答がなされていると想定して、調査結果を分析する必要がある。

平成 25 年（2013 年）は、世界金融危機（2007 年～2010 年頃）や東日本大震災（2011 年）による負の影響からようやく脱し始めた時期であり、企業の採用意欲にはやや回復の兆しがみえ始めてはいたが、若者の就業状況は未だ厳しい状況にあった。有効求人倍率（10～12 月の季節調整値）は 0.88 倍、新規高卒者に対する求人倍率[5]はバブル経済崩壊後の長期不況期と同等の水準からやや上向いた 1.4 倍であった。若年者の完全失業率（年平均）は、15～24 歳で 6.9%、25～34 歳では 5.3%と依然として高水準にあった。労働政策においては、2010 年の「新成長戦略」等に基づく新卒応援ハローワークの設置、トライアル雇用制度の拡充、雇用奨励金の創設等の若年者雇用対策が進められており、同年の「青少年雇用確保指針」の改正により事業主は、卒業後少なくとも３年間は新卒求人に応募可能とするよう義務付けられたところであった。また「派遣切り」「ブラック企業」など若者を使い捨てる労働需要側の行動が社会問題化し、「雇用機会確保指針」制定、「内定取消し企業名の公表措置」等、若年需要側への働きかけが徐々に進展し始めた時期でもあった。

これに対して、本報告で新たに分析を行う H30 年調査が実施された 2018 年には、企業が人材不足との闘いを迫られていた。有効求人倍率（10～12 月の季節調整値）は 1.53 倍、新規高卒者に対する求人倍率[6]は 2.5 倍にのぼり、2013 年には 71.5%であった新規高卒者に対する求人の充足率[7]は、2018 年には 39.4%まで落ち込んだ。若者にとっては質的なマッチングの可否を脇に置けば仕事を獲得しやすい状態になり、完全失業率（年平均）は 15～24 歳で 3.6%、25～34 歳で 3.4%まで低下した。売り手市場へと傾いた労働市場に後押しされる形で、この時期に若年者雇用対策は労働需要側に雇用管理の改善を迫る段階に踏み込んだ。具体的には「日本再興戦略（2013 年６月閣議決定）」に基づき「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が 2015 年に施行され、これまで対症療法的に講じられてきた諸々の雇用対策に法的基盤が確立した。また 2018 年には、労働者の働き方全般を

---

[5] 厚生労働省「職業安定業務統計」2013 年３月卒業者の７月末の状況。
[6] 厚生労働省「職業安定業務統計」2018 年３月卒業者の７月末の状況。
[7] 新規高卒者の求人充足率＝就職者数／求人数

見直そうという「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立した。

年齢層別人口に占めるフリーターの割合[8]は、2011 年までは 15～24 歳の方が 25～34 歳より大きかったが、2012 年からは 25～34 歳の方が大きい。こうした変化に呼応して若年者雇用実態調査では、H25 年調査では「15～34 歳」であった「フリーター」の定義が、H30 年調査では 15～44 歳にまで拡大された。

２．個人調査

一方、若年労働者が調査対象となる個人調査の回答については、調査実施当時の社会情勢の違いに加え、彼・彼女らが最終学歴の学校を卒業した時期の違いによる影響も考慮する必要がある。というのも、年齢や性別、学歴等が同一の世代の就業状況は、就職活動時の労働市場が縮小している場合や競争相手の人口が多い場合に悪化するという「労働市場の世代効果」を考慮する必要があるためだ（玄田 1997、太田 1999、黒澤・玄田 2001）。

図表序－３－１　回答者の生年月と最終学歴卒業年月（推定）の範囲

		平成25年調査(2013年10月1日時点)							平成30年調査(2018年10月1日時点)						
		最年長				最年少			最年長				最年少		
生年月	中卒	S53	1978年10月生	34歳	～	H9	1997年9月生	15歳	S58	1983年10月生	34歳	～	H14	2002年度生	15歳
	高卒	S53	1978年10月生	34歳	～	H6	1994年9月生	18歳	S58	1983年10月生	34歳	～	H11	1999年度生	18歳
	専門短大 高専卒	S53	1978年10月生	34歳	～	H4	1992年9月生	20歳	S58	1983年10月生	34歳	～	H9	1997年度生	20歳
	大卒	S53	1978年10月生	34歳	～	H2	1990年9月生	22歳	S58	1983年10月生	34歳	～	H7	1995年度生	22歳
	修士卒	S53	1978年10月生	34歳	～	S63	1988年9月生	24歳	S58	1983年10月生	34歳	～	H5	1993年度生	24歳
		最古				最新			最古				最新		
最終学歴卒業年	中卒	H6	1994年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	15歳	H11	1999年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	15歳
	高卒	H9	1997年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	18歳	H14	2002年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	18歳
	専門短大 高専卒	H11	1999年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	20歳	H16	2004年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	20歳
	大卒	H13	2001年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	22歳	H18	2006年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	22歳
	修士卒	H15	2003年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	24歳	H20	2008年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	24歳

※本調査では年齢は5歳刻みの段階で回答するため、本表では調査年と最終学歴から受験浪人・留年等がなかった場合の年齢を算出した
※最終学歴卒業年月は調査事項にないため、すべての人が3月に卒業したと仮定して算出した

個人調査の回答者の年齢は 15 歳から 34 歳と幅広く、その最終学歴も多様である。図表序－３－１に、H25 年調査と H30 年調査の回答者の生年月と、最終学歴の学校を卒業した年月の範囲を推計し最終学歴別に示した。本調査では年齢は「15～19 歳」のように５歳刻みの段階変数で回答することになっている。図表序－３－１は、回答者の最終学歴と調査年から、受験浪人、留年等をしなかった場合の生年月および卒業年月（３月卒業の場合）を推定したものである。それにもとづき、図表序－３－２では、両年の調査回答者が苅谷・本田編（2010）が作成した卒業コーホートのどのグループにどの程度含まれるかを示した。「○」は当該コー

[8] ここでは「フリーター」を 15～34 歳で，男性は卒業者，女性は卒業者で未婚者のうち，①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない者と定義する。1992,97 年のフリーター割合は『平成 20 年度労働経済白書』掲載のフリーター数を「労働力調査」上の人口で除した。2011 年の値は東日本大震災の影響を補正した値。その他の値は総務省「労働力調査」を参照。

ホートの始点から終点までの全ての期間に卒業した人が含まれうる場合、「△」は当該コーホートの一部の期間に卒業した人が含まれる場合、「×」は当該コーホートに含まれうる人が０人の場合を示している。

図表序－３－２　回答者の最終学歴卒業時の景況（推定）

	平成25年調査					平成30年調査				
	バブル期 '87年3月～ '93年2月卒	ロスト期 '93年3月～ '05年2月卒	ﾎﾟｽﾄﾛｽﾄ期 '05年3月～ '10年2月卒	第二ﾛｽﾄ期 '10年3月～ '15年2月卒	ｱﾍﾞﾉﾐｸｽ期 '15年3月～ '18年3月卒	バブル期 '87年3月～ '93年2月卒	ロスト期 '93年3月～ '05年2月卒	ﾎﾟｽﾄﾛｽﾄ期 '05年3月～ '10年2月卒	第二ﾛｽﾄ期 '10年3月～ '15年2月卒	ｱﾍﾞﾉﾐｸｽ期 '15年3月～ '18年3月卒
中卒	×	△	○	△	×	×	△	○	○	○
高卒	×	△	○	△	×	×	△	○	○	○
専門短大 高専卒	×	△	○	△	×	×	△	○	○	○
大卒	×	△	○	△	×	×	×	△	○	○
修士卒	×	△	○	△	×	×	×	△	○	○

※最終学歴卒業年月は調査事項にないためすべての人が3月に卒業したと仮定して算出した

主な分析対象とする高卒以上について、両年調査の回答者が該当しうるコーホートを比較しよう。H25 年調査の回答者（1997 年 3 月～2013 年 3 月卒）にはいわゆる「就職氷河期世代」「ロストジェネレーション」と呼ばれる若者たちが多数含まれている。バブル経済の崩壊により日本経済が長期の不況期に入った「ロスト期」と世界金融危機や東日本大震災の影響を受けた「第二ロスト期」に卒業した若者、やや景気が上向いた時期に卒業した「ポストロスト期」によって構成されている。

一方、H30 年調査の回答者（2002 年 3 月～2018 年 3 月卒）には好況期に卒業した人が多く含まれると推定できる。H25 年調査と比べて不況期の「ロスト期」が減少するが、同じく不況期の「第二ロスト期」が増大する。また好況期に卒業した「ポストロスト期」がやや減少するが、同じく好況期の「アベノミクス期[9]」が大幅に増大する。また、同じ年齢層ならば卒業年次が新しい高学歴層ほど好況期に卒業した人の割合が高い。H30 年調査では「ロスト期」の若者は年齢の関係上非大卒者に限定される一方、H30 年調査にのみ存在する「アベノミクス期」は全学歴を含む。

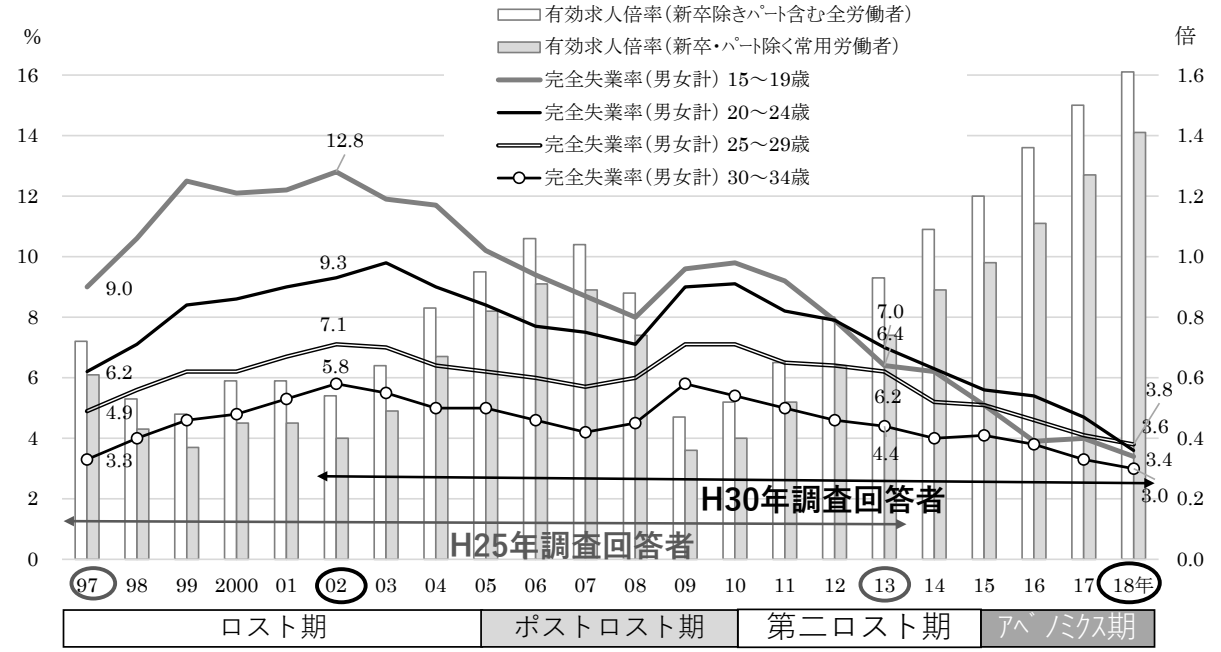
次に、各コーホートが卒業した当時の労働市場の状況をみていこう。図表序－３－３へ本調査の回答者が卒業した期間の有効求人倍率および若年者完全失業率の推移を示した。「ロスト期」と「第二ロスト期」は共に不況期にあたるため他の２期に比べて有効求人倍率が低く完全失業率が高い。ただし「第二ロスト期」では 15～19 歳の完全失業率が「ロスト期」ほどは上昇しなかった。これは非正規雇用の拡大がこの間に進んだためと考えられる。15～24 歳の役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合は[10]、1990 年代半ばから 2000 年代半ば

9　苅谷・本田（2010）による区分へ「アベノミクス期」を追加した。

10　以下に示す非正規雇用者の割合は、2001 年までは「労働力調査特別調査」の各年２月，2002 年以降は「労働力調査詳細集計」の各年平均から作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは調査方法、調査月などが相違するため両調査にまたがる時系列比較には注意を要する。

にかけて急激に拡大した[11]。この時期はちょうど「ロスト期」から「ポストロスト期」の初期にあたる。これに対して「第二ロスト期」にあたる 2010 年代の前半は、15～24 歳における非正規雇用者の割合は横ばい状態であった[12]。すなわち、「ロスト期」には失業者となった層の一部が「第二ロスト期」には非正規雇用者として労働市場に吸収されたのだと考えられる。

図表序－３－３　回答者の最終学歴卒業年の若年失業率と有効求人倍率の推移



出典　有効求人倍率：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」各年平均

完全失業率：総務省「労働力調査」各年平均

※完全失業率＝完全失業者÷労働力人口（就業者と完全失業者の合計）×100

一方、ともに好況期にあたる「ポストロスト期」と「アベノミクス期」を比較すると（図表序－３－３）、後者のほうが有効求人倍率の上昇の傾斜がより急激である。「ポストロスト期」には 1 倍を超えなかった「新卒・パートタイマーを除く常用労働者」の有効求人倍率が、2016 年には 1 倍を超え、2018 年には 1.41 倍に及んだ。また、完全失業率も「アベノミクス期」では特異な傾向を見せる。従来の完全失業率は若い年齢層ほど高い値を示す。これは年齢層が高くなるほど稼得責任が増大し転職機会は減少するため、自己都合の離職が減るためである。しかし 2010 年代半ばからこの原則が崩れはじめた。15～19 歳の完全失業率は、

[11] 総務省統計局の「労働力調査特別調査」によると 15～24 歳の非正規雇用者の割合は、1993 年（「ロスト期」の始点）から 2001 年（比較可能な「ロスト期」終点に最も近い年）にかけて、男性は 22.5%から 41.8%へ、女性は 23.6%から 44.9%へと急速に拡大した。

[12] 総務省統計局の「労働力調査詳細集計」によると 15～24 歳の非正規雇用者の割合は、2010 年（「第二ロスト期」の始点）から 2014 年（「第二ロスト期」終点）にかけて、男性は 43.1%から 44.3%へと横ばい、女性は 49.6%から 52.7%へと微増した。15～24 歳の非在学者に限定するとその割合の推移は、男性（25.1%→25.3%）、女性（35.4%→36.2%）ともに横ばいである。

2013 年に 20～24 歳の値を、さらに 2016 年には 25～29 歳の値を下回った。この現象は若年人口の減少を背景に、新規高卒者に対する労働需要が急速に拡大した結果もたらされたものである。新規高卒者に対する求人倍率は「ポストロスト期」には 2008 年３月卒の 1.9 倍がピークであった。これに対して「アベノミクス期」の新規高卒者に対する求人倍率は、2015 年３月卒の 1.9 倍から 2019 年には 2.8 倍にまで急上昇した。さらに、正規雇用の機会も増大した。役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合は、「ポストロスト期」にはリーマンショック発生直後を除き、あらゆる年齢層で一貫して拡大傾向にあったのに対し、「アベノミクス期」には若年層でのみ縮小傾向がみられる[13]。

以上より、H25 年調査と H30 年調査の回答者の置かれた状況は次のような違いがある。

〇H25 年調査（個人調査）回答者
・景気後退期に卒業し初めての就職活動をした人が多く含まれる。
・学歴ごとのコーホート分布差が小さい。
・卒業後に就職した後も労働市場が縮小していった人が多い。
〇H30 年調査（個人調査）回答者
・景気上昇期に卒業し初めての就職活動をした人が多く含まれる。
・学歴ごとのコーホート分布差が大きい（「ロスト期」は非大卒のみ、「アベノミクス期」は高学歴になるほど多い）。
・卒業時および就職後も労働市場が拡大していった人が多い（特に高学歴層）。

本報告において分析結果を考察する際には、以上述べてきた H25 年調査と H30 年調査の回答者が置かれた状況の違いを考慮する必要がある。

第４節　本報告の構成

本報告の構成は以下のとおりである。第１章では、若年労働者に対する人材需要の状況について事業所データを用いて検討する。産業界全体で過去１年間に発生した自己都合退職者および新規採用者の数と、調査時点で雇用されている若年労働者の分布状況を H25 年と H30 年とで比較することで、若年人材需要の変化を把握する。

第２章では、若者の職業能力開発の状況を H25 年と H30 年とで比較することで、その経年変化を明らかにし、若者の職業能力開発を促進する施策の在り方を検討する。具体的には、若者の職業能力開発の履歴や、職業能力習得・向上の必要性の認識、免許資格取得の状況を、個人の属性や意識、勤務先の雇用管理ごとに検討する。

[13] 総務省統計局の「労働力調査詳細集計」によれば、例えば 20～24 歳（非在学者）の非正規雇用者の割合は、2013 年（男性 26.7%、女性 36.6%）から 2018 年（男性 20.9%、女性 29.7%）にかけて大幅に低下した。同様の傾向は 25～29 歳、30～34 歳にもみられる。

第３章と第４章では、若年正社員の職場定着と勤務先による雇用管理の関係について検討する。第３章では、若者が望ましいと考える今後の職業生活の進め方と、現在の勤務先からの転職希望状況との関係に着目し、一つの会社に長期間勤め続けることを望ましいと考えながらも転職を希望する「不本意転職希望層」を抽出し、その特徴や就業状況、勤務先による雇用管理の特徴を明らかにする。第４章では職業生活に不満を抱く若年正社員およびその勤務先の特徴を明らかにし、不満を抱く若者の転職希望状況と勤務先事業所による職場定着対策の実施状況との関係を探索する。

第５章では、若年労働者が学校を卒業後初めて勤務した会社等（初職）を早期離職する背景と離職後の就業状況について検討し、H25 年と H30 年とで比較することで経年変化についても検討する。具体的には、若者本人の属性、離職理由・背景、離職後の就業状況や経歴・就業意識等について分析を行う。

＜引用文献＞

太田聡一（1999）「景気循環と転職行動」中村次朗・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社、pp.13-42.

苅谷剛彦・本田由紀編（2010）『大卒就職の社会学―データからみる変化』東京大学出版会.

小杉礼子編（2002）『自由の代償／フリーター―現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構.

黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職業へ―「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490 号、pp.4-18.

玄田有史（1997）「チャンスは一度 世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』449 号、pp.2-12.

JILPT（2009）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状―平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より』資料シリーズ No.61.

JILPT（2014）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②―平成 24 年版「就業構造基本調査」より―』資料シリーズ No.144.

JILPT（2016）『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成 25 年若年者雇用実態調査」より―』資料シリーズ No.171.

JILPT（2019）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③―平成 29 年版「就業構造基本調査」より―』資料シリーズ No.217.

第１章　若年労働者に対する人材需要の状況

少子高齢化の進むわが国において、若年労働者は希少性を増しつつある貴重な存在である。本調査の回答時点である平成 30 年（2018 年）10 月は、日本経済の景気回復期間が戦後最長を記録しつつあった時期で、新規学卒者の求人倍率がバブル経済期並に上昇したほか、アルバイト人材の確保が困難になるなど、事業主にとって労働力の確保が大きな課題となった。このように労働市場が売り手市場に傾くことは、仕事を求める若者にとって選択肢が増えることを意味する。より条件のよい仕事を求めて離職する若者が増加すれば、事業拡大等にむけての増員に加え欠員補充を目的とする採用活動も活発化するだろう。一方、今回の景気回復が事業所の人材需要のあり方に及ぼした影響は一様ではない。産業や企業規模、若者の雇用形態によって濃淡があることが推察される。

果たして、どのような産業・企業規模の事業所でより多くの若者が離職し、より多くの若者が採用されたのだろうか。またその帰結として、どのような産業・企業規模の事業所がより多くの若者を雇用することになったのだろうか。さらには、これらの若年労働者の動向は、雇用形態によってどう異なるのだろうか。本章では上記の問題意識に基づき、わが国の若年労働者に対する人材需要の状況について、大まかな見取り図を描くことを目指す。

分析には、事業所データにウェイトバックを行った復元データを用いる。また、若年労働者の雇用形態が正社員である場合と、非正規社員である場合のそれぞれについて、以下に示す分析を行う。まず第１節では、調査時点から過去１年間に事業所を自己都合により退職した若者の総人数を産業・企業規模ごとに集計し、その値を全事業所における自己都合退職者の総人数で除する。そうすることによって、産業界全体で発生した自己都合退職者に占める各産業・企業規模のシェアを明らかにできる。さらに、H25 年調査の事業所データ（ウェイトバック後）を用いて同様の分析を行い、H30 年調査の結果と比較する。そうすることによって、産業・企業規模別にみた自己都合退職者の発生傾向が、この５年間でどう変化したのか、経年変化を明らかにする。同様の分析を、第２節では事業所が過去１年間に採用した若者の人数について、第３節では調査時点で事業所に所属していた若者の人数について行う。さらに第４節では、個々の事業所による若年労働者の人材需要のあり様に視点を転換し、労働者全体の中で若年者を選好する傾向のある事業所の特徴を明らかにする。最後の第５節では、本章での分析結果を総合的に考察することで、近年のわが国において若年労働者に対する人材需要のあり方が、どのように変化したのか検討する。

第１節　自己都合退職する若年労働者の多寡

若年労働者の確保が困難となった背景として、若年人口の減少という長期的な趨勢があることは確かである。その一方で、個々の若者の離職・転職も重要な要素の一つであろう。本

節では、事業所を自己都合により退職した若年労働者に着目し、若者の職場定着状況の産業・企業規模ごとの傾向を明らかにする。本調査の事業所調査では、事業所を過去１年間（平成29 年 10 月～平成 30 年 9 月）に自己都合により退職した若年労働者の人数を、正社員・正社員以外の労働者（非正規社員）のそれぞれについて尋ねている。その人数を企業規模[1]と産業ごとに合計し、全体に占める比率を円グラフに図示した（図表１－１－１、１－１－３）。これを、H25 年調査について同様の分析を行った結果（図表１－１－２、１－１－４）と比較することで、過去５年間に産業界のどの領域において自己都合退職者のシェアが拡大／縮小したのか検討を行う。

１．企業規模別にみた若年労働者採用人数の分布

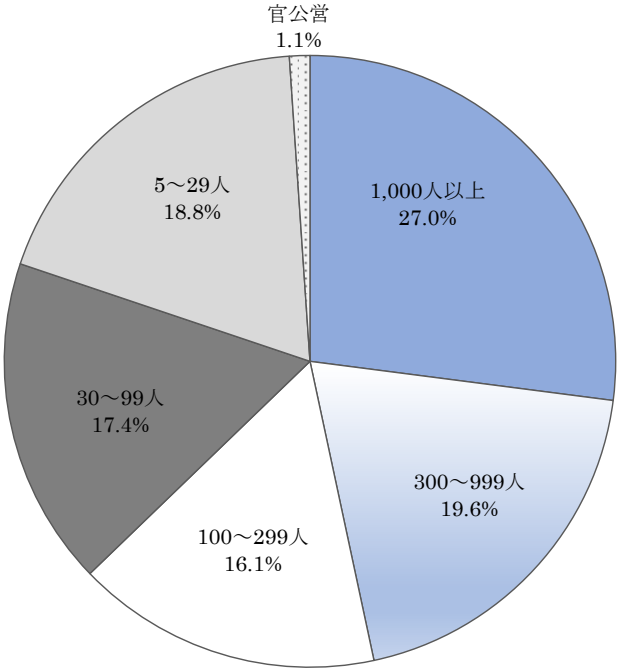
まずは企業規模ごとの傾向を見ていこう。H25 年調査について事業所を過去１年間に自己都合退職した若年正社員の数を企業規模ごとに合算し、全ての事業所の合計値に占める比率を算出した（図表１－１－２）。その比率が最も大きいのは企業規模５～29 人（26.6%）で、官公営は 1.5%、それ以外はおよそ 15～20%ほどであった。H30 年調査について同様の分析を行った結果を見ると、過去１年間の自己都合退職した若年正社員数の合計に占める比率が最も大きいのは企業規模 1,000 人以上（27.0%）の事業所である（図表１－１－１）。これに対して官公営の比率は 1.1%、その他の企業規模は 16～20%をそれぞれ占めている。H25 年と H30 年の比率を比べると、官公営や企業規模 30～99 人、100～299 人、300～999 人では大差がないが、1,000 人以上では 9.3 ポイント増えて（17.7%→27.0%）、５～29 人では 7.8 ポイント減った（26.6%→18.8%）。以上より、若年正社員は H25 年には中小企業から離職する者が多かったがその後減少し、H30 年にはむしろ 1,000 人以上の大企業からの離職が増えていたと考えられる。

次に若年非正規社員について同様の分析を行った結果を見ていこう。H25 年調査では、自己都合退職した若年非正規社員数の合計値に占める比率は企業規模 1,000 人（41.6%）が最大である（図表１－１－２）。次いで 300～999 人が 19.2%、100～299 人が 14.7%と概ね企業規模が大きいほどシェアが大きい。H30 年調査の分析結果をみると（図表１－１－１）、過去１年間に自己都合退職した若年非正規社員合計値に占める比率は、やはり企業規模 1,000 人以上が最大だが、その比率は 59.1%と H25 年と比べて 17.5 ポイントも増大している。一方、官公営はわずか 1.0%、他の企業規模は概ね１割前後である。官公営や他の企業規模の事業所は、若年非正規社員の自己都合退職の発生元として、この５年間に存在感が小さくなっている。

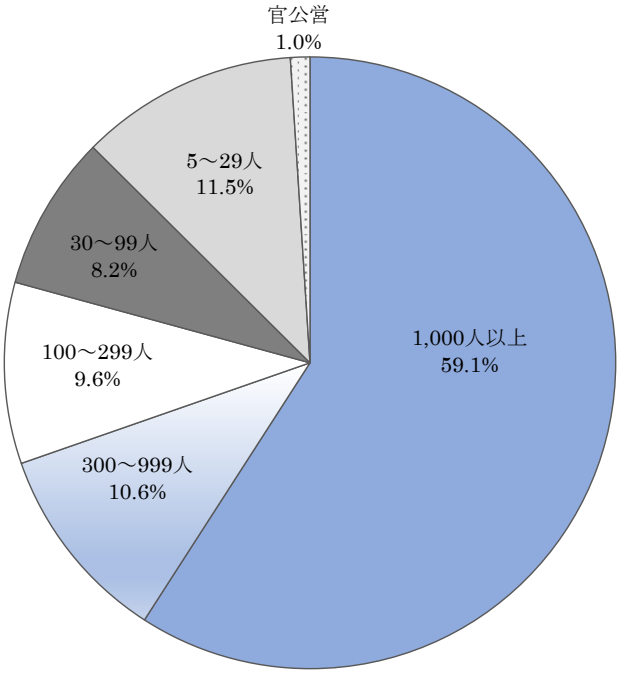
[1] 平成 25 年若年者雇用実態調査の事業所調査の調査票には、企業規模を尋ねる設問の選択肢に「官公営」が設けられていない。本章では提供されたデータの中から、調査主体がデータ管理のために付した官公営事業所を区別するコードを分析に使用した。

図表１－１－１　企業規模別過去一年間に自己都合退職した若年労働者の分布（H30 年）

①正社員



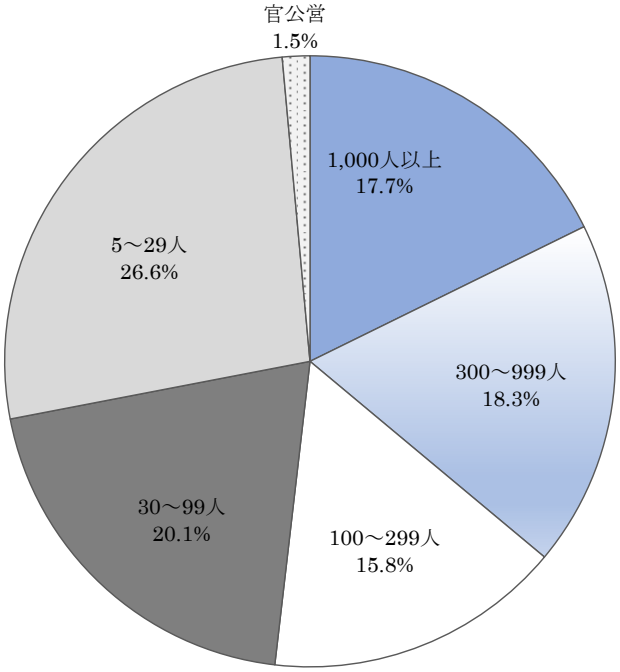
②非正規社員



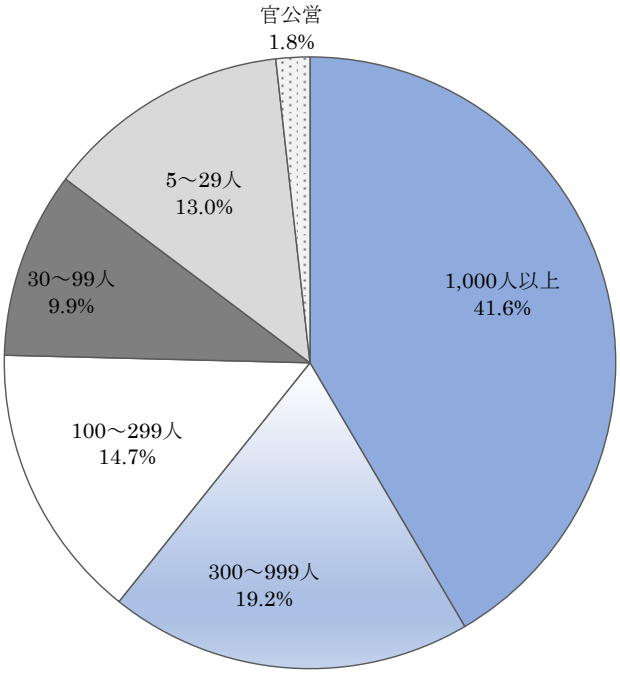
※ウェイトバック後の数値

図表１－１－２　企業規模別過去一年間に自己都合退職した若年労働者の分布（H25 年）

①正社員



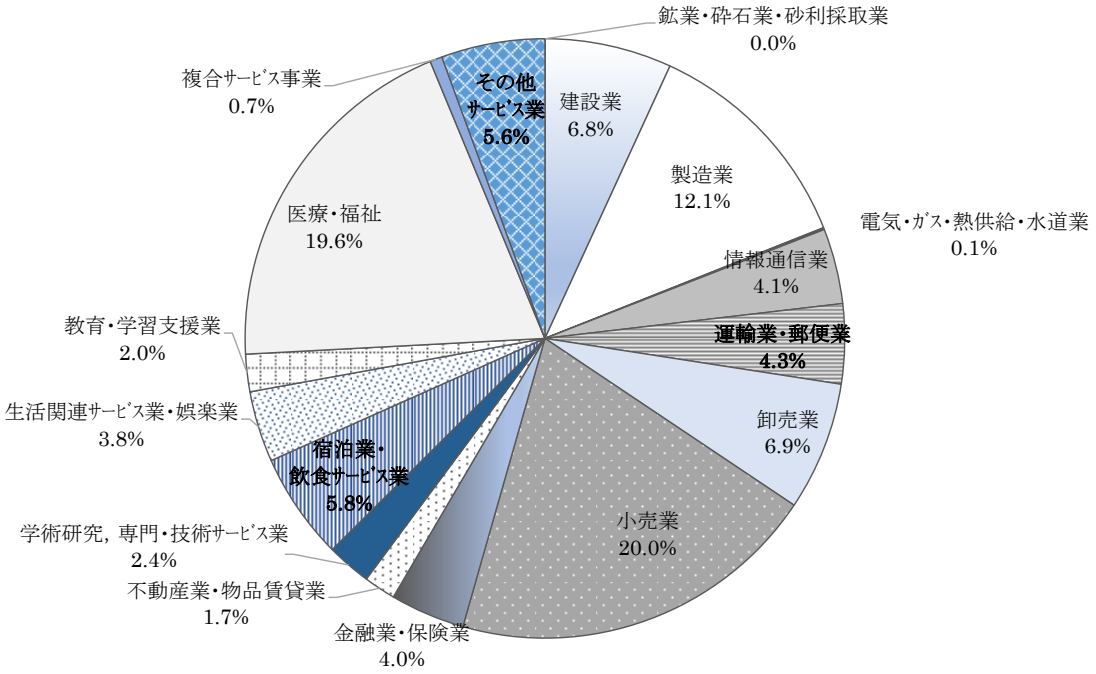
②非正規社員



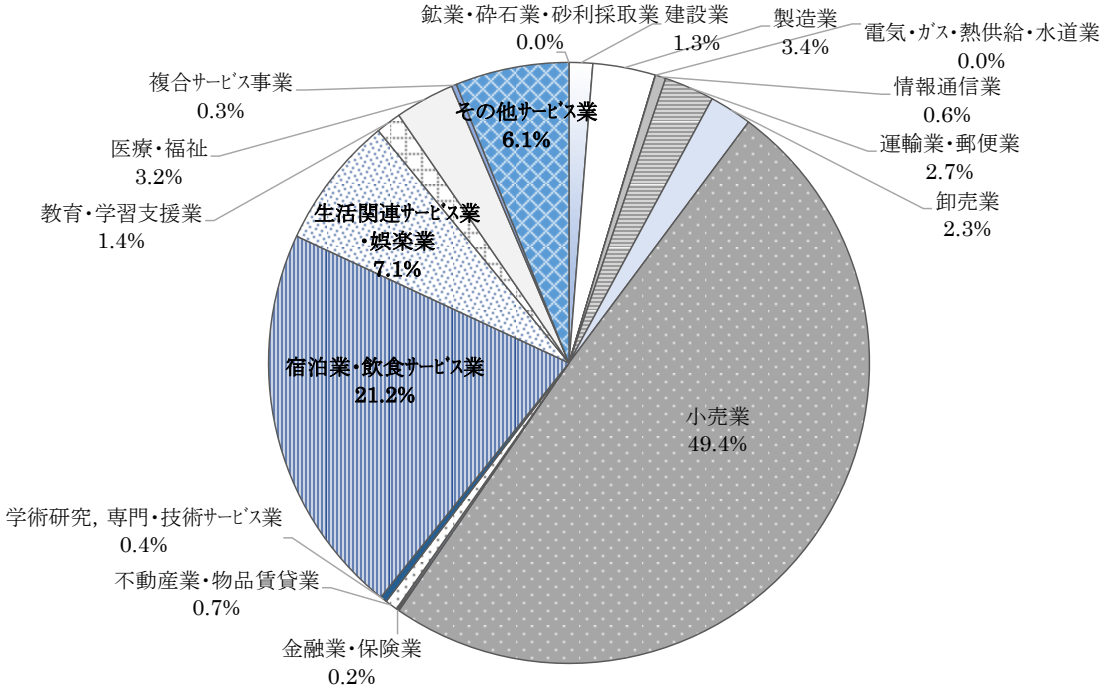
※ウェイトバック後の数値

図表１－１－３　産業別過去一年間に自己都合退職した若年労働者の分布（H30 年）

①正社員



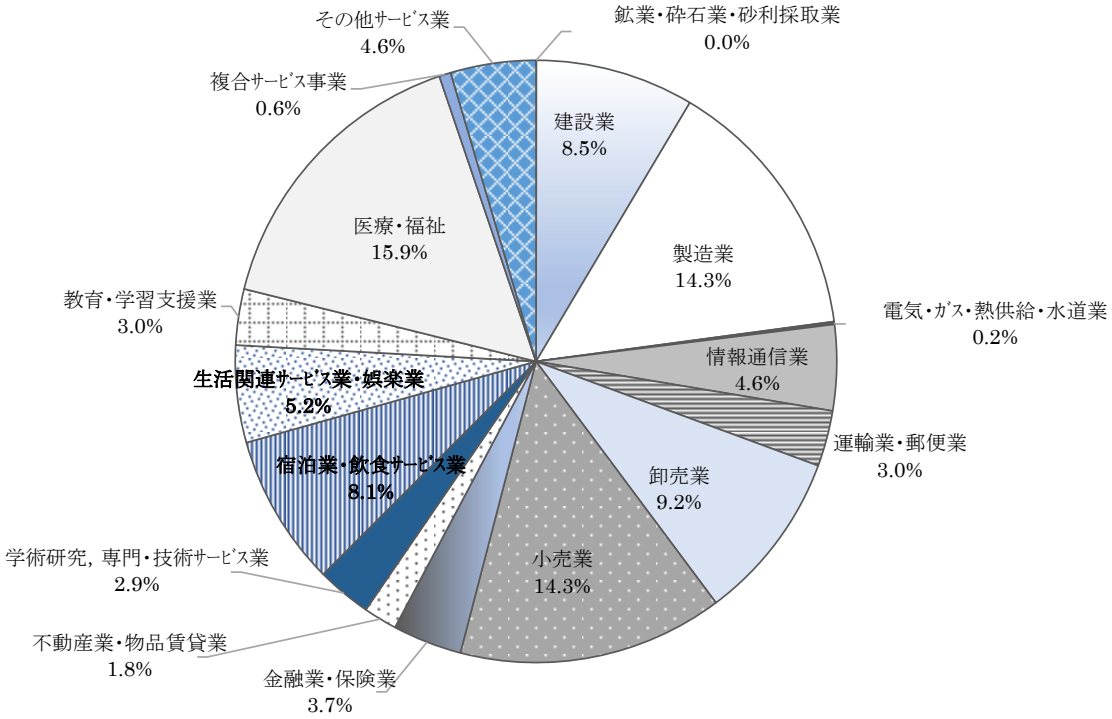
②非正規社員



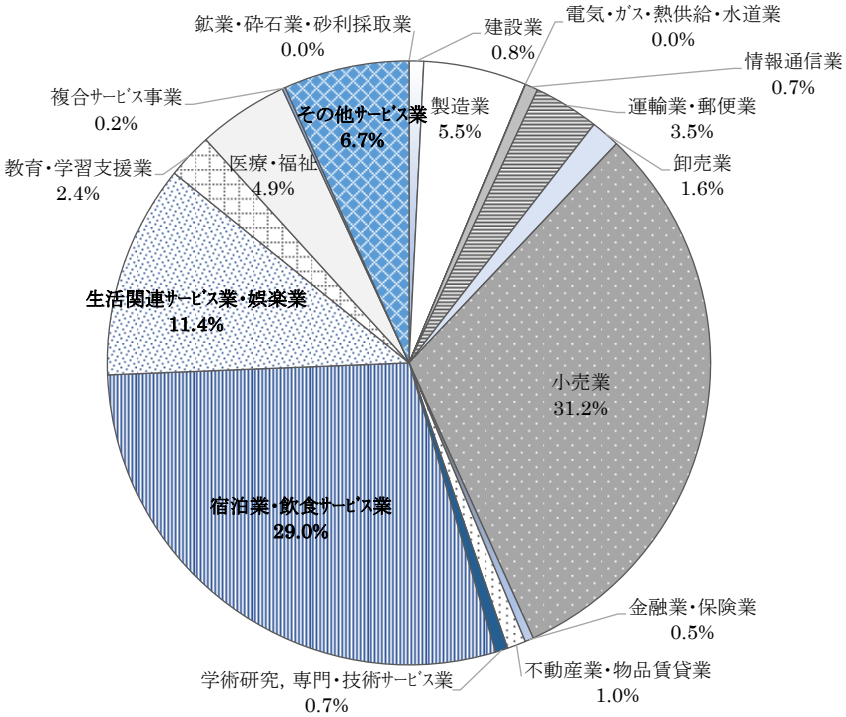
※ウェイトバック後の数値

図表１－１－４　産業別過去一年間に自己都合退職した若年労働者の分布（H25 年）

①正社員



②非正規社員



※ウェイトバック後の数値

２．産業別にみた自己都合退職する若年労働者数の分布

次に、産業ごとの傾向についてみていこう。まずは若年正社員について検討する。H25 年調査では、産業界全体で過去１年間に自己都合退職した若年正社員数に占める比率が大きい上位３産業は、医療・福祉（15.9%）、小売業（14.3%）、製造業（14.3%）である（図表１－１－４）。これに対して H30 年調査で過去１年間の自己都合退職した若年正社員数の合計に占める比率が大きい上位３産業は小売業（20.0%）、医療・福祉（19.6%）、製造業（12.1%）である（図表１－１－３）。この５年間に小売業の比率は 5.7 ポイント増加し、医療・福祉の比率が 3.7 ポイント減少したことで順位が入れ替わっている。

次に若年非正規社員について検討する。H25 年調査では、過去１年間の自己都合退職若年非正規社員数合計に占める比率が特に高い産業は小売業（31.2%）と宿泊業・飲食サービス業（29.0%）であり、２つの産業を合わせると全体の６割を占有することになる。第３位の生活関連サービス業・娯楽業は約１割に過ぎない（図表１－１－４）。これに対して H30 年調査では、産業界全体で過去１年間に自己都合退職した若年非正規社員のうち、約半分にあたる 49.4%が小売業からの退職者である。第 2 位の宿泊業・飲食サービス業（21.2%）と合わせると、全体の約７割を占有している。続く生活関連サービス業・娯楽業は 7.1%、その他サービス業は 6.1%と、いずれも１割に満たない（図表１－１－３）。

正社員・非正規社員ともに、H25 年から H30 年にかけての５年間に、企業規模 1,000 人以上の事業所、および小売業の事業所からの自己都合退職者が増大している。特に小売業の非正規社員においては優に 18.2 ポイントもの急激な増大がみられた。以上の分析結果は、特に非正規社員を膨大に雇用する、大規模な小売業のチェーン店等から、多くの若年労働者が自己都合で離職していったことを反映しているのかもしれない。

第２節　若年労働者の採用状況

前節では、企業規模 1,000 人以上の事業所や小売業の事業所において、正社員・非正規社員ともに自己都合退職者が５年前と比べて急激に増大しており、若年労働者の確保が難しくなっている様子が確認できた。それでは、これらの事業所は増大していく欠員を埋めるために、どの程度の新規採用者を獲得できているのだろうか。

本節では本調査の回答事業所による若年労働者の新規採用の状況について、産業・企業規模ごとの傾向を明らかにする。本調査の事業所調査では、回答事業所が過去１年間（平成 29 年 10 月～平成 30 年 9 月）に採用した若年労働者の人数を、正社員・非正規社員のそれぞれについて尋ねている。その調査結果を企業規模と産業ごとに合計し、全体に占める比率を図示した（図表１－２－１、１－２－３）。これを、H25 年調査について同様の分析を行った結果（図表１－２－２、１－２－４）と比較することで、過去５年間に産業界のどの領域で若年労働者の採用が増大／減少したのか検討を行う。

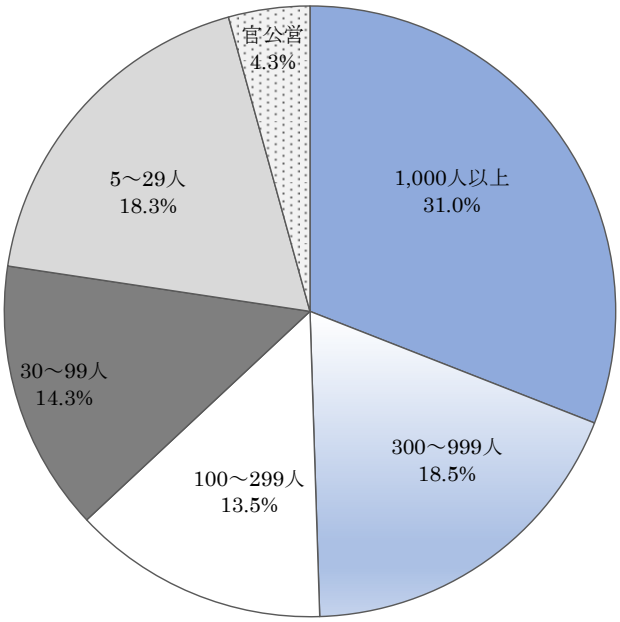
さらに前節で検討した過去１年間に自己都合退職した若年労働者数の集計結果（図表１－１－１～１－１－４）と比べることで、産業・企業規模ごとの若年労働者の流出入の傾向を検討したい。

１．企業規模別にみた若年労働者採用人数の分布

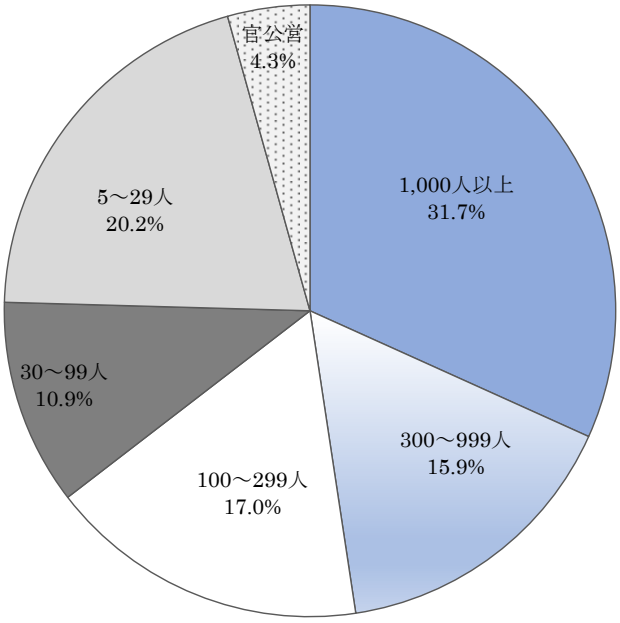
まずは企業規模ごとの傾向をみていこう。H30 年調査の企業規模ごとの若年労働者採用人数の分布を正社員についてみると、企業規模 1,000 人以上が全体の約３割を占め、他の企業規模の事業所は 15%前後をそれぞれ占めている（図表１－２－１）。同様の分析を H25 年調査について行った結果（図表１－２－２）と比べると、企業規模 1,000 人以上の若年正社員採用人数の比率は、H25 年では 21.3%であり、H30 年までの５年間で 8.7 ポイント増した。これに対して、企業規模５～29 人の比率は H25 年の 24.5%から H30 年の 18.3%へと５年間で 6.2 ポイント減少した。序章で述べたように H 25 年調査と H 30 年調査の間に日本経済は回復傾向にあった。そのため企業の採用活動が活発化し人材獲得競争が激しくなった結果、より採用力の弱い企業規模の小さい事業所ほど人材獲得が難しくなっていったと推察される。

図表１－２－１　企業規模別回答事業所が過去一年間に採用した若年労働者の分布（H30 年）

①正社員



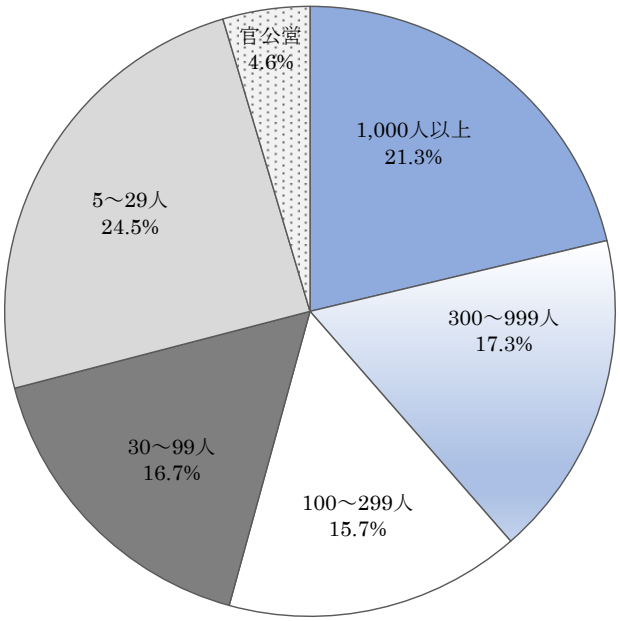
②非正規社員



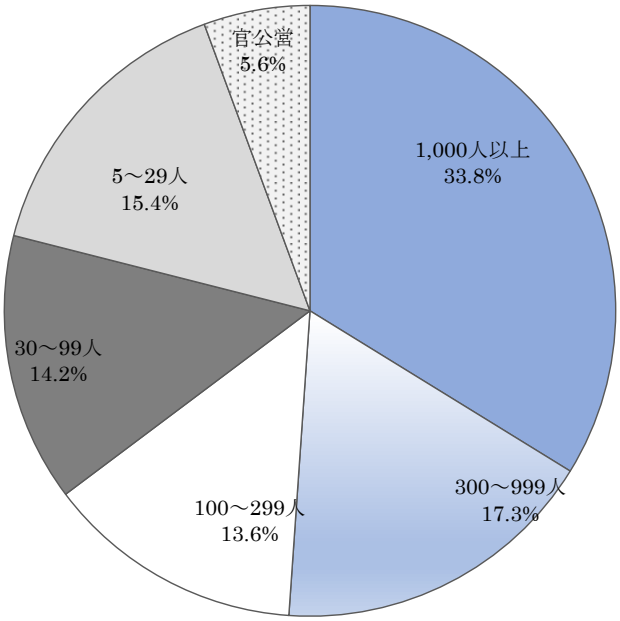
※ウェイトバック後の数値

図表１－２－２　企業規模別回答事業所が過去一年間に採用した若年労働者の分布（H25 年）

①正社員



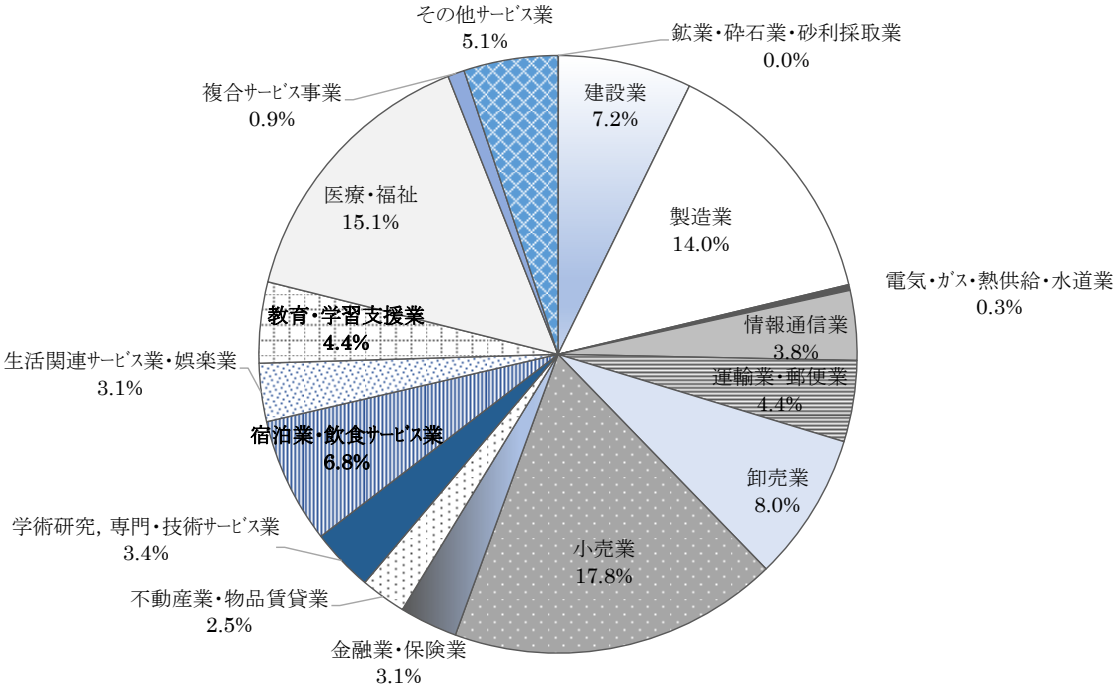
②非正規社員



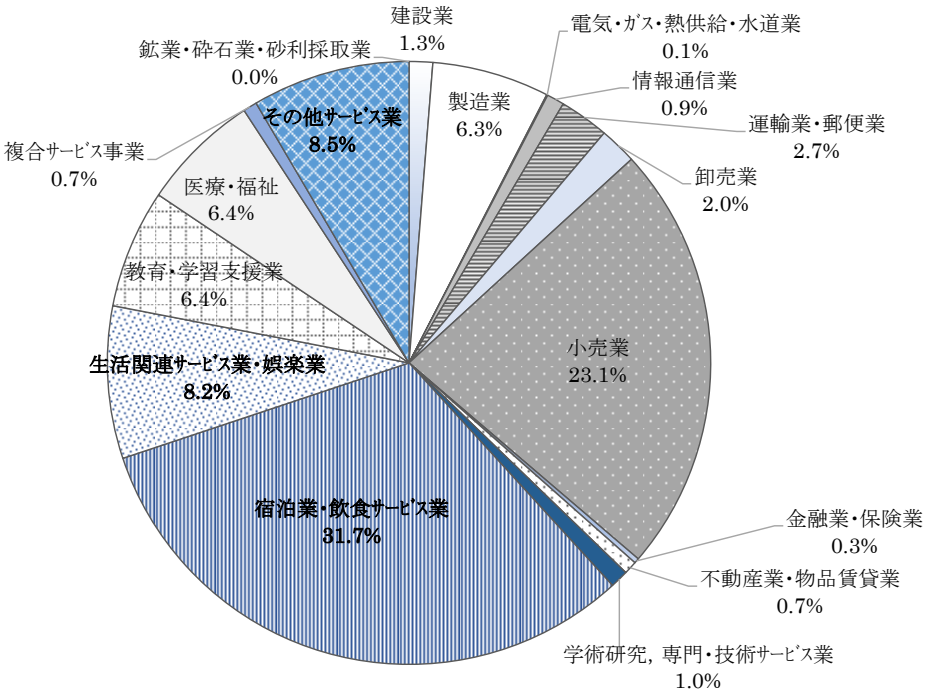
※ウェイトバック後の数値

図表１－２－３　産業別回答事業所が過去一年間に採用した若年労働者の分布（H30 年）

①正社員



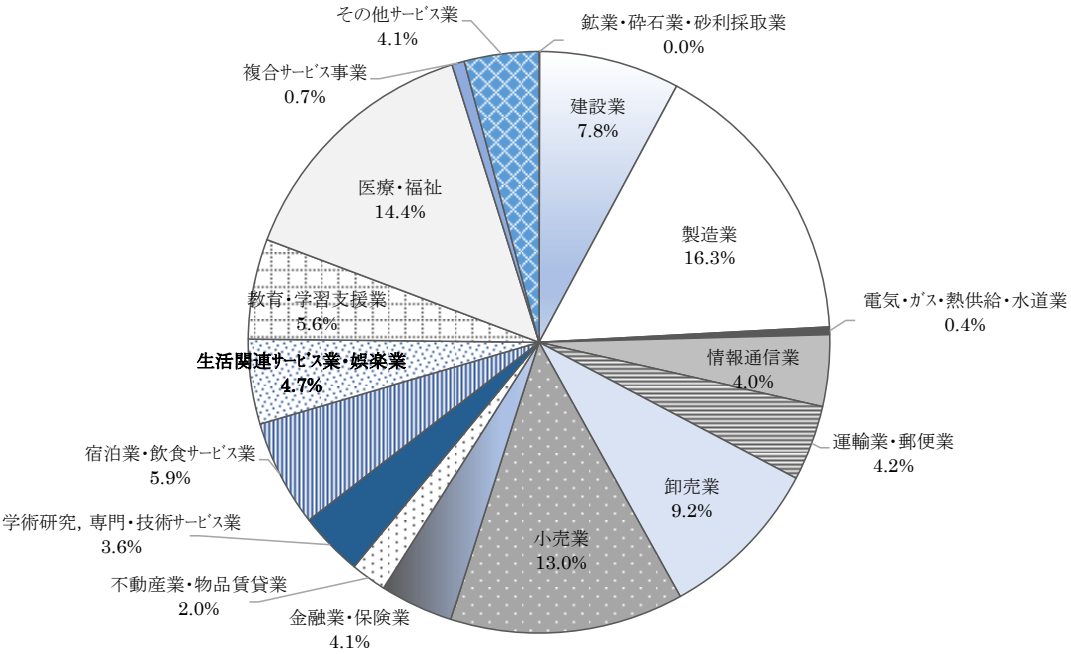
②非正規社員



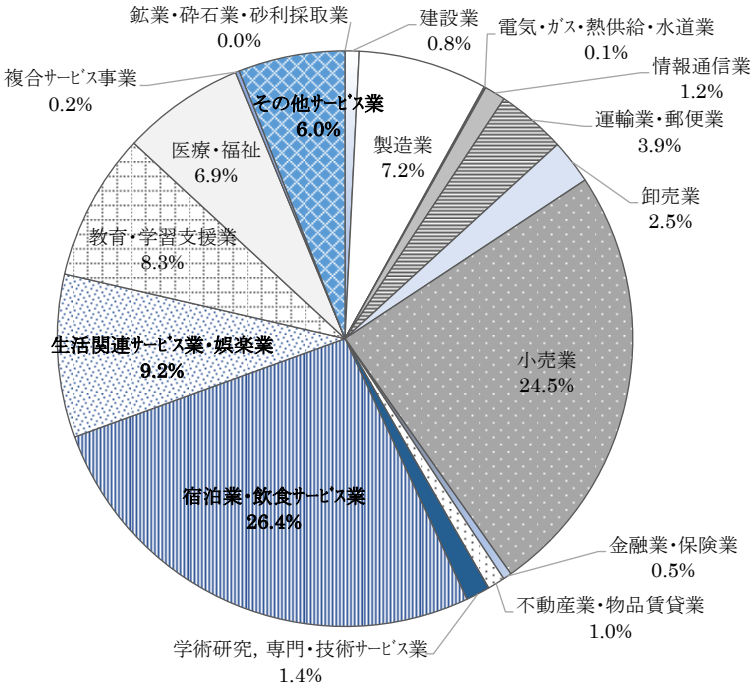
※ウェイトバック後の数値

図表１－２－４　産業別回答事業所が過去一年間に採用した若年労働者の分布（H25 年）

① 正社員



②非正規社員



※ウェイトバック後の数値

次に、非正規社員として採用された若者の分布を検討すると、正社員の場合ほどには大きな経年変化は見られない。H25 年調査では、産業界全体で過去１年間に採用した若年非正規社員数合計に占める比率が最も大きかった企業規模は 1,000 人以上（33.8%）であった。そして官公営が 5.6%、他の企業規模をみると第 2 位の 300～999 人は 17.3%、第５位の 100～299 人は 13.6%と大差がみられない。これに対して H30 年調査では、1,000 人以上が 31.7%とあまり変化がない。企業規模が 300 人未満の事業所の中でのシェアが若干変化した程度で、５～29 人と 100～299 人では増大、30～99 人では減少がみられるがいずれも４ポイント未満の変化に過ぎない。

２．産業別にみた若年労働者採用人数の分布

次に産業別の傾向をみていこう。まずは若年正社員数の分布を検討する。H25 年調査について産業界全体で過去１年間に採用された若年正社員数合計に占める産業別比率をみると、上位３産業は製造業（16.3%）、医療・福祉（14.4%）、小売業（13.0%）であった（図表１－２－４）。これに対して H30 年調査では、上位３産業は小売業（17.8%）、医療・福祉（15.1%）、製造業（14.0%）と、小売業の比率が 4.8 ポイント増し、製造業の比率が 2.3 ポイント減少したことで、第１位と第３位が入れ替わった（図表１－２－３）。

同様に、若年非正規社員についてみていこう。H25 年調査について産業界全体で過去１年間に採用された非正規社員数合計に占める比率を産業別にみると、上位３産業は、宿泊業・飲食サービス業（26.4%）、小売業（24.5%）、生活関連サービス業・娯楽業（9.2%）である。上位２産業が第３位を大きく引き離し、２つあわせて全体の約半数を占めている。これに対して H30 年調査の分析結果を見ると、上位３産業は、宿泊業・飲食サービス業（31.7%）、小売業（23.1%）、生活関連サービス業・娯楽業（8.2%）であった。宿泊業・飲食サービス業で 5.3 ポイントの増加がみられ、この５年間に宿泊業・飲食サービス業の人材需要が急速に伸びたことがわかる。

第１節でみたように、H25 年から H30 年にかけての５年間に、小売業からは大勢の若年労働者が流出していった。その欠員を補充するべく採用人数においても、小売業は２時点とも上位３産業にランクインしている。しかし特に非正規社員の採用においては、宿泊業・飲食サービス業におくれを取っている。小売業はこの５年間で人材流出と採用難の両面において困難に見舞われており、最も人材不足の危機に直面した産業と考えられる。

また、H30 年調査の若年正社員についての分析結果を、第１節（過去１年間の自己都合退職者数合計に占める産業別比率）と第２節（過去１年間に採用した若年労働者数合計に占める産業別比率）とで比べると、全体によく似た分布を示しており、小売業、医療・福祉、製造業が同じ順番で上位を占めている。製造業と小売業は採用人数に占める比率と自己都合退職者数に占める比率とのポイント差はわずかだが、医療・福祉では自己都合退職者に占める比率の方が 4.5 ポイント大きい。医療・福祉は若年人材の流出に採用が追いついていない可

能性が窺われる。

同様の比較を若年非正規社員について行うと、生活関連サービス業・娯楽業とその他サービス業では、平成 30 年調査の過去１年間の自己都合退職者数合計に占める産業別比率と、過去１年間に採用した若年正社員数合計に占める産業別比率との間に大差は見られない。しかし小売業と宿泊・飲食サービス業では真逆の傾向の大きな差が見られた。自己都合退職した若年非正規社員に占める比率の方が、小売業では 26.3 ポイント大きく、宿泊業・飲食サービス業では 10.5 ポイント小さい。小売業ではこの５年間に採用人数に占める比率には変化があまりない。これに対して宿泊・飲食サービス業では採用人数に占める比率も増大していた。小売業では採用が追い付かないほどの自己都合退職者が発生している可能性が推察される一方で、宿泊業・飲食サービス業の採用には欠員補充だけでなく事業拡大等のための増員を意図した採用も含まれている可能性がある。

第３節　若年労働者の分布状況

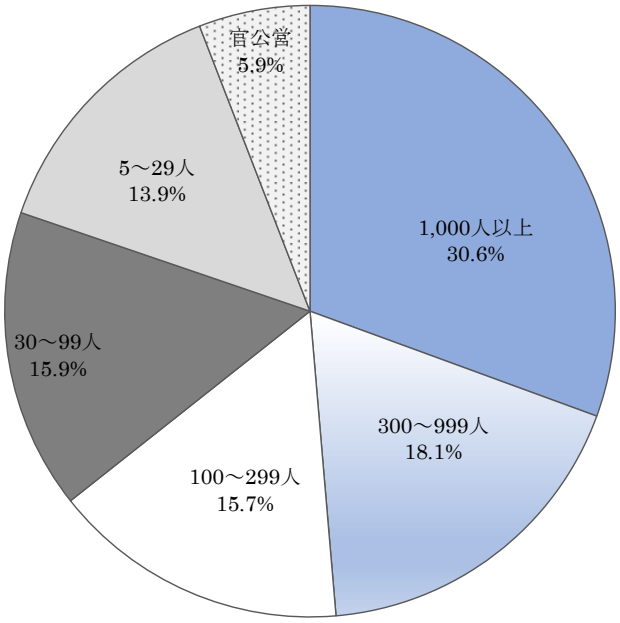
調査時点で雇用されていた労働者の数は、新規採用や他事業所からの異動などによる人材の流入と、離職や他事業所への異動といった人材の流出とが、長期間にわたり積み重ねられた帰結として現れる数値である。第１節での自己都合退職者数や第２節での新規採用者数が「過去１年間」という短期間の流出入状況を示すため、何かしらのアクシデントによりある特定の年にだけ大量離職が発生した場合のように突発的事象に影響されやすい不安定な指標であるのに対し、雇用者数は各企業規模・産業の若年労働者に対する人材需要のありようを安定的に表す指標と考えられる。本調査の事業所調査では、調査時点において事業主が労働契約を結び当該事業所に所属している労働者の人数を尋ねており、その内訳である若年労働者（15～34 歳）の人数も、正社員・非正規社員ともに知ることができる。本節では、若年労働者の企業規模・産業別の分布を、雇用形態の違いに着目してみていこう。

１．若年労働者雇用人数の企業規模別の分布

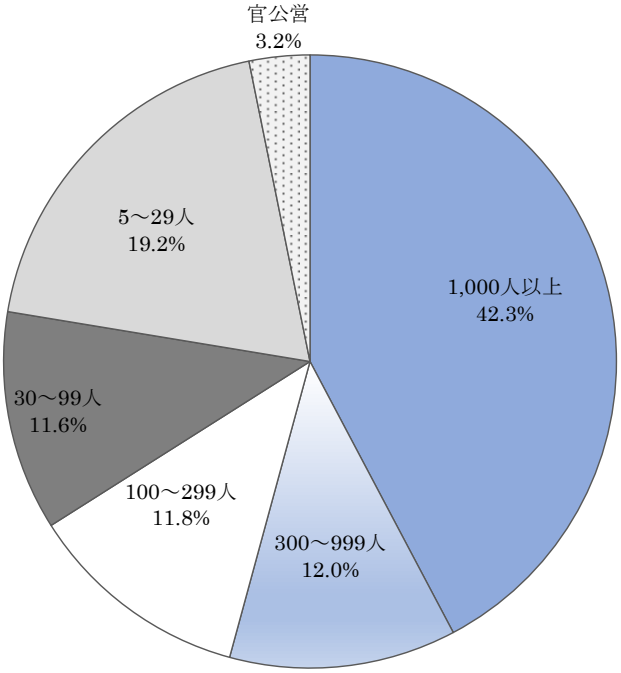
図表１－３－１は、H30 年調査の時点で回答事業所に所属していた若年正社員・非正規社員の総人数を企業規模ごとに集計し、全体に占める比率を図示したものである。正社員の約３割が 1,000 人以上、約６％が官公営の事業所に所属しているほかは、ほぼ均等に 15％前後ずつ分布している。この傾向は H25 年調査でも同様である（図表１－３－２）。H30 年調査について非正規社員の分布をみると（図表１－３－１）、約４割が企業規模 1,000 人以上、約２割が５～29 人、3.2％が官公営の事業所に所属し、他の企業規模にはほぼ均等に１割強ずつ分布している。この傾向も H25 年調査とあまり変わらない（図表１－３－２）。正社員として働く若者が比較的多様な企業規模の事業所に分布しているのに対して、非正規社員として働く若者は企業規模の特に大きい事業所にやや偏って分布していることがわかる。

図表１－３－１　企業規模別回答事業所に雇用されている若年労働者の分布（H30 年）

①正社員



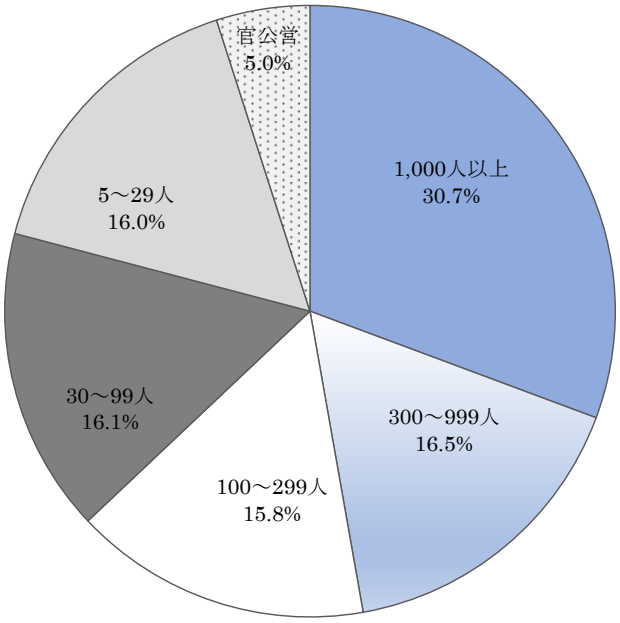
②非正規社員



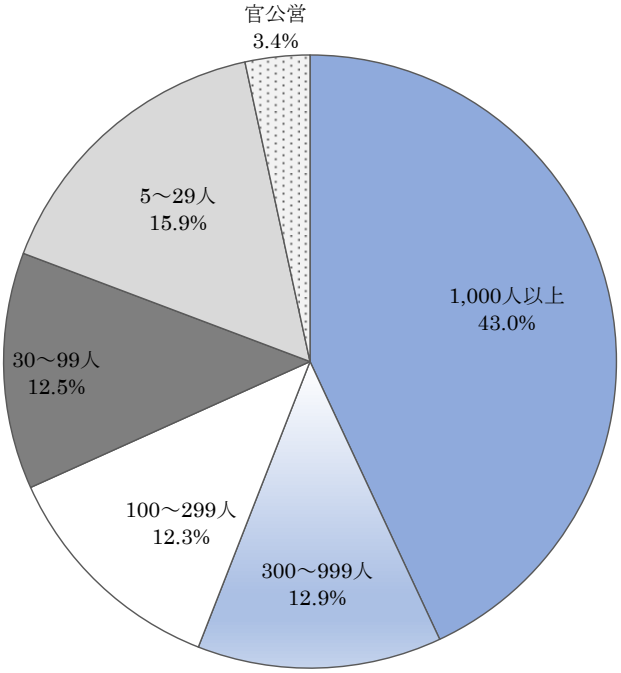
※ウェイトバック後の数値

図表１－３－２　企業規模別回答事業所に雇用されている若年労働者の分布（H25 年）

①正社員



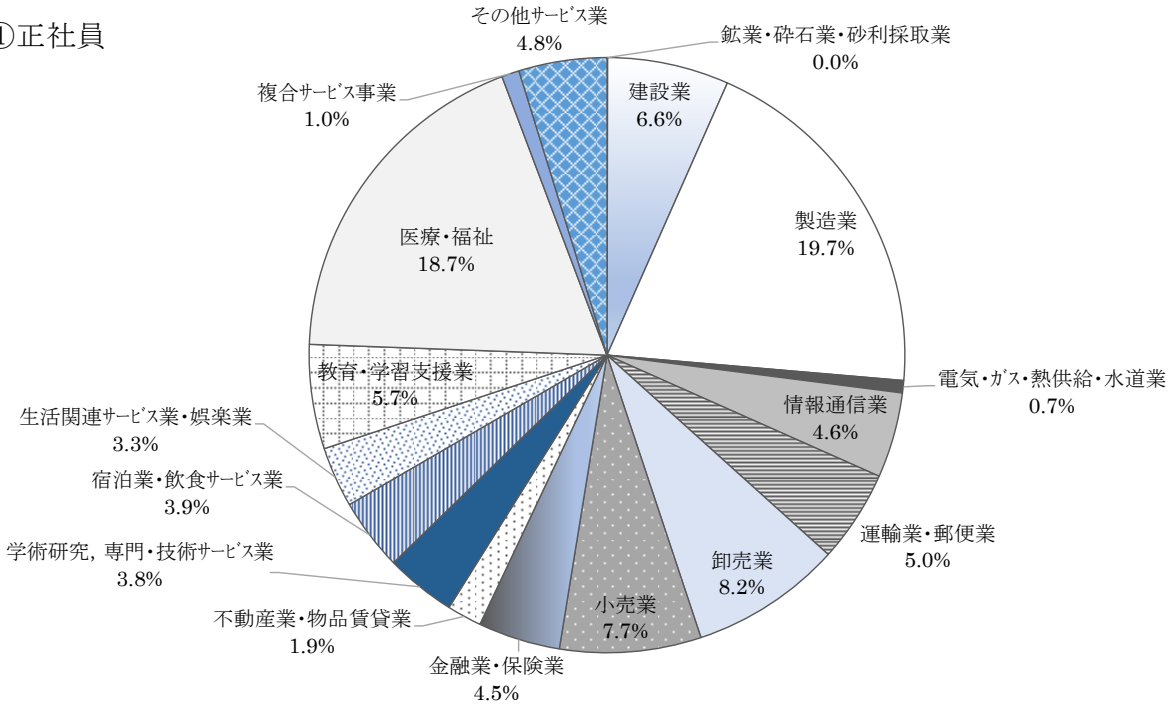
②非正規社員



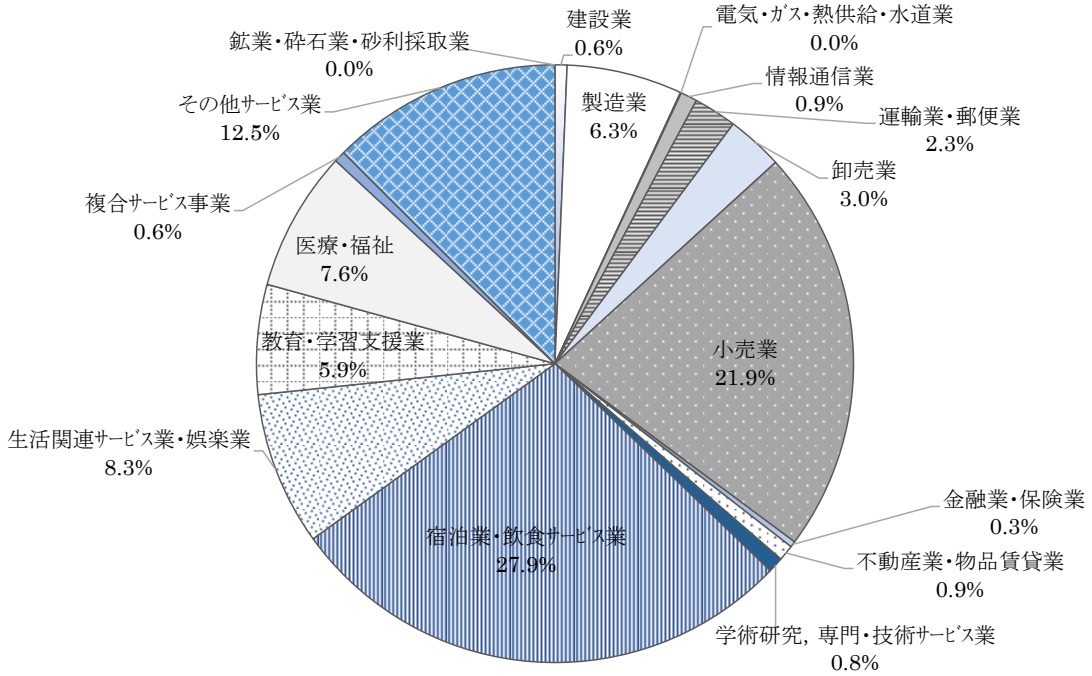
※ウェイトバック後の数値

図表１－３－３　産業別回答事業所に雇用されている若年労働者の分布（H30 年）

①正社員



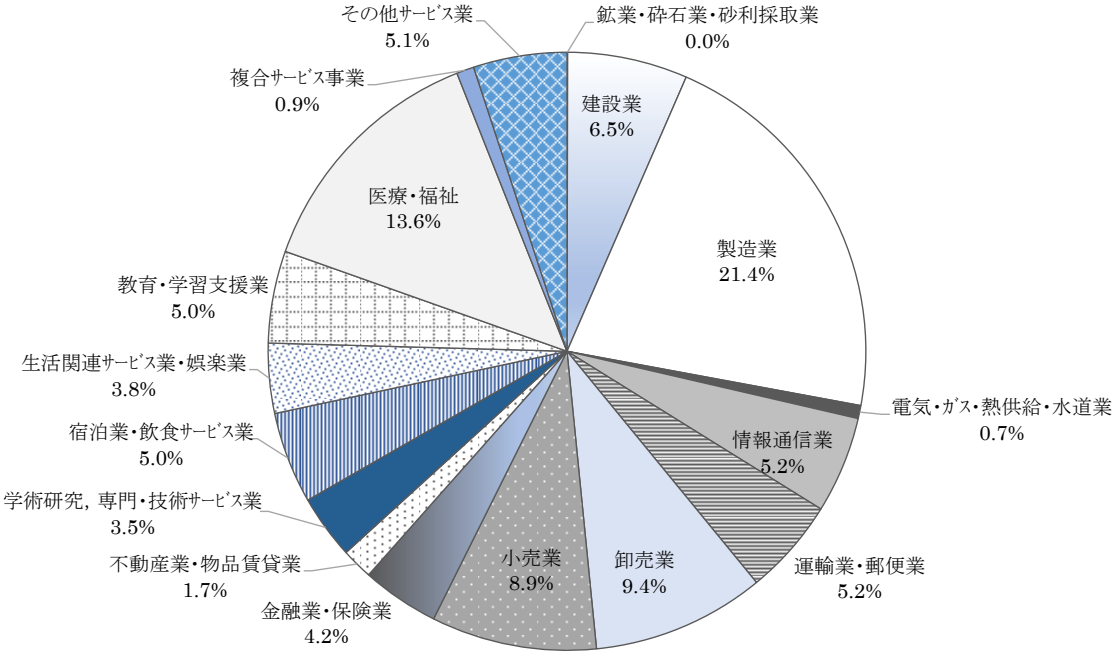
②非正規社員



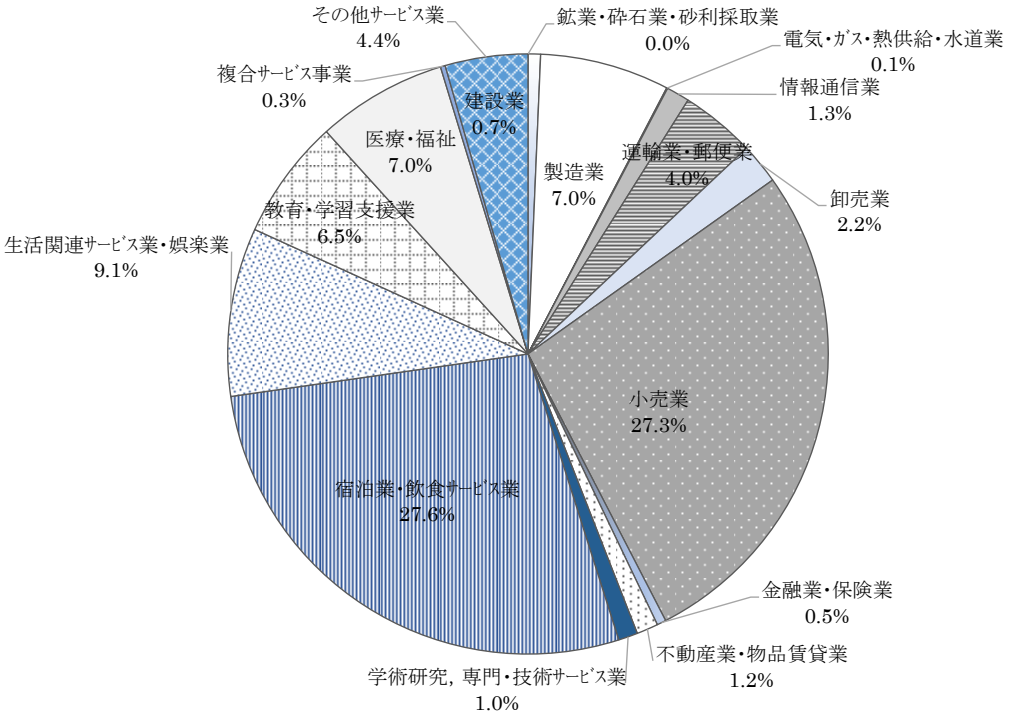
※ウェイトバック後の数値

図表１－３－４　産業別回答事業所に雇用されている若年労働者の分布（H25 年）

①正社員



②非正規社員



※ウェイトバック後の数値

２．若年労働者雇用人数の産業別の分布

正社員の方が多様な企業規模に分布する傾向がある理由の一つは、若年正社員と若年非正規社員とでは､所属する事業所の産業の分布が大幅に異なるためである｡図表１－３－３は、H30 年調査について企業規模と同様の集計を産業について行った結果である。若年正社員の結果を見ると、２割弱が製造業と医療・福祉に分布し、卸売業、小売業が１割弱、そのほかは多様な産業に少しずつ分布している。これに対して非正規社員として働く若者は、３割弱が宿泊業・飲食サービス業、２割強が小売業、その他サービス業が１割強、生活関連サービス業･娯楽業と医療･福祉が１割弱と､小売業とサービス産業に大幅に偏って分布している。非正規社員として働く若者が企業規模の両極に位置する事業所に所属する傾向がみられるのは、中小企業が多い宿泊業・飲食サービス業に加え、全国に多数の店舗を展開する、サービス業･小売業の大企業に属する事業所で働く若者が多く含まれるためであろうと推察できる。

なお産業ごとの分布には、H25 年調査（図表１－３－４）と比べてやや変化がみられた。正社員は H 25 年調査より H 30 年調査で医療・福祉の比率が 5.1 ポイント増している。その分、他の産業の比率が少しずつ減少している。非正規社員については、H 25 年調査より H 30 年調査で小売業の比率が 5.4 ポイント減少し、その他サービス事業の比率が 8.1 ポイント増加している。ただ、これらの変化が日本社会の産業構造の変化によるものなのか、各産業の若者を雇用する傾向が変化したためなのかは、本調査のデータからは判断できない[2]。

３．本節のまとめ

以上の分析の結果より、わが国の産業界における、企業規模・産業別の若年労働者に対する人材需要には次のような特徴が確認できた。若年労働者が多く雇用されている領域はその雇用形態によって大幅に異なる。若年正社員は、様々な企業規模の製造業や医療・福祉を中心とする多様な産業で雇用されていた。若年非正規社員は主に、ごく小さい企業または 1,000 人以上の大企業に属する小売業やサービス産業の事業所で雇用されていた。これらの分析結果を第１節および第２節の分析結果と考えあわせると、若年非正規社員が数多く雇用されている企業規模や産業は、若年非正規社員だけでなく若年正社員の流出入も激しく、職場への定着に課題が残されている事業所から構成されていると推察できる。

[2] 本報告の序章に記したとおり、本調査の調査対象事業所抽出の際に用いた日本標準産業分類は、H25 年調査では平成 19 年 10 月第 12 回改定版を、H30 年調査では平成 25 年 10 月第 13 回改定版を用いている。しかし第 13 回改定において大分類の異なる産業間をまたぐ変更は行われていないため、２時点の違いは改定に由来するものではない。

第４節　各事業所における若年労働者の位置づけ

最後に、産業界全体での見取り図ではなく、個々の事業所の人材需要のあり方に目を向けよう。すなわち、様々な年齢層の労働者がいる中で、若者を選好して雇用しているのはどのような事業所なのか、その特徴を、正社員として若者を雇用する場合と非正規社員として若者を雇用する場合と、それぞれについて確認しよう。

１．企業規模・産業ごとの若年労働者の分布

図表１－４－１に、事業所の全労働者に占める 15～34 歳の若年労働者の比率（以下「若年労働者比率」）の分布を、産業・企業規模ごとに示した。産業・企業規模計の値と比べて 10 ポイント以上大きい場合を網掛、小さい場合を斜体で示している（図表１－４－２～１－４－４も同様）。労働者の半数以上が 15～34 歳の若者である事業所は、産業・企業規模計では 14.6％であるのに対し、企業規模 1,000 人以上の事業所や、小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業では四分の一を超える。この特徴は、前述の産業界全体でみた場合に非正規社員として若者を多く雇用している事業所の特徴と重なる。また情報通信業と金融業・保険業では労働者の四人に一人以上が若者である事業所が半数以上を占める。一方、若者が一人も在籍していない事業所は回答事業所の 24.0％を占め、特に企業規模が 30 人未満の事業所や、鉱業・採石業・砂利採取業や運輸業・郵便業、医療・福祉、その他のサービス業の事業所ではその比率が３割を超える。

図表１－４－１　産業・企業規模別労働者に占める若者の比率

単位：%、N は実数

		0%	10%未満	10%～25%未満	25%～50%未満	50%以上	計	N
産業･企業規模計		24.0	8.6	26.0	26.9	14.6	100.0	1,760,885
産業***	鉱業･砕石業･砂利採取業	50.0	15.0	25.8	***9.1***	***0.1***	100.0	802
	建設業	21.7	10.5	34.6	28.2	5.0	100.0	141,506
	製造業	26.9	9.1	33.2	26.2	4.6	100.0	191,550
	電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	***11.3***	9.0	37.6	37.4	4.7	100.0	5,664
	情報通信業	14.1	9.6	20.1	40.2	16.1	100.0	26,611
	運輸業・郵便業	34.2	17.8	27.7	***16.1***	***4.2***	100.0	79,959
	卸売業	26.7	8.7	33.6	26.2	4.9	100.0	145,523
	小売業	22.7	6.6	17.3	28.2	25.1	100.0	302,442
	金融業･保険業	***12.8***	5.4	20.2	44.3	17.3	100.0	46,717
	不動産業･物品賃貸業	22.7	7.5	26.5	25.3	17.9	100.0	39,930
	学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	21.5	7.2	30.4	28.5	12.3	100.0	51,833
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	17.3	7.1	17.5	22.7	35.4	100.0	202,058
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	22.6	4.4	***15.4***	28.7	28.9	100.0	74,292
	教育・学習支援業	14.5	7.5	34.8	32.1	11.1	100.0	87,814
	医療・福祉	30.7	7.0	27.5	27.6	7.2	100.0	245,148
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	15.4	1.7	36.5	34.6	11.7	100.0	19,171
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	31.7	17.5	26.8	18.5	5.5	100.0	99,865
企業規模***	1,000人以上	***11.9***	7.7	24.4	30.6	25.4	100.0	251,355
	300～999人	***12.9***	9.3	28.2	31.8	17.7	100.0	179,508
	100～299人	18.4	11.5	23.5	29.2	17.4	100.0	205,732
	30～99人	14.3	11.4	28.7	31.1	14.6	100.0	268,715
	5～29人	36.2	6.6	24.8	21.4	11.0	100.0	763,953
	官公営	17.8	11.0	34.0	35.0	***2.1***	100.0	91,623

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※ウェイトバック後の値。

※産業･企業規模計の値と比べて10ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+強調で示した。

２．企業規模・産業ごとの若年正社員の分布

事業所の人材需要は労働者の雇用形態によって異なる傾向を示す可能性がある。そこで同様の分析を若者の雇用形態を分けて行いたい。はじめに、正社員として若者を雇用する傾向がある事業所の特徴をみていこう。

まずは正社員に対する人材需要の状況を確認するため、事業所の全労働者に占める正社員の比率（以下「正社員比率」）を段階化し、産業・企業規模ごとの分布を示した（図表１－４－２）。企業規模が小さいほど正社員比率が高い傾向がみられる。産業については、正社員比率が 75%以上の事業所が６割以上を占めるのは、鉱業・砕石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業、金融業・保険業、

学術研究，専門・技術サービス業であり、中でも鉱業・砕石業・砂利採取業、建設業、情報通信業はすべての労働者を正社員として雇用している事業所が４割以上を占める。

図表１－４－２　産業・企業規模別労働者に占める正社員の比率

単位：%、Nは実数

		0%	50%未満	50%～75%未満	75%～100%未満	100%	計	N
産業･企業規模計		5.4	30.1	17.8	25.5	21.2	100.0	1,760,887
産業***	鉱業･砕石業･砂利採取業	3.2	***5.1***	13.2	32.5	46.0	100.0	803
	建設業	0.0	***4.2***	11.9	33.9	50.0	100.0	141,506
	製造業	1.0	***17.6***	20.0	31.8	29.6	100.0	191,551
	電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	0.0	***4.8***	15.4	51.6	28.1	100.0	5,664
	情報通信業	0.7	***6.1***	11.6	38.1	43.4	100.0	26,610
	運輸業・郵便業	0.0	***11.3***	19.6	35.9	33.2	100.0	79,959
	卸売業	1.2	***12.4***	15.0	33.6	37.8	100.0	145,522
	小売業	6.8	49.8	13.3	21.0	***9.1***	100.0	302,442
	金融業･保険業	0.0	***4.2***	26.0	41.4	28.3	100.0	46,717
	不動産業･物品賃貸業	3.6	***18.2***	20.2	26.1	32.0	100.0	39,930
	学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	2.2	***8.2***	16.5	36.3	36.7	100.0	51,833
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	20.2	62.2	11.4	***4.1***	***2.0***	100.0	202,058
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	9.8	41.4	12.9	23.3	12.5	100.0	74,291
	教育・学習支援業	5.2	24.5	29.1	30.2	***11.0***	100.0	87,814
	医療・福祉	4.0	38.1	27.4	17.4	13.0	100.0	245,149
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	0.0	***4.6***	40.3	46.0	***9.0***	100.0	19,172
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	4.5	24.5	15.2	33.3	22.5	100.0	99,866
企業規模***	1,000人以上	4.6	40.2	16.8	26.3	12.0	100.0	251,356
	300～999人	0.8	27.7	23.0	33.5	15.1	100.0	179,509
	100～299人	4.7	34.5	22.0	24.1	14.7	100.0	205,731
	30～99人	1.9	25.6	18.5	32.5	21.5	100.0	268,716
	5～29人	8.1	28.3	14.4	20.3	28.9	100.0	763,953
	官公営	5.4	24.8	27.9	33.4	***8.5***	100.0	91,624

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※ウェイトバック後の値。

※産業･企業規模計の値と比べて10ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+強調で示した。

これをふまえて、正社員が一人以上いた事業所について、正社員に占める若者の比率（以下「正社員若年比率」）を段階化し、産業・企業規模ごとの分布を示した（図表１－４－３）。正社員若年比率が高い事業所が多い産業は、若年労働者比率が高い事業所が多い産業と重複する。正社員の半分以上が 15～34 歳の若者である事業所が四分の一以上を占めるのは、小売業と金融業・保険業、生活関連サービス業・娯楽業である。電気・ガス・熱供給・水道業や情報通信業、複合サービス事業も正社員の四人に一人以上が若者である事業所が半分以上を占める。これらのうち、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業・保険業は正

社員比率が高い事業所が多い産業である。対照的に、小売業と生活関連サービス業・娯楽業は正社員比率が低い事業所が多い産業である。また、企業規模が大きい事業所ほど正社員若年比率が高い傾向がみられる。

一方、正社員若年比率が低い事業所には、鉱業・採石業・砂利採取業や運輸業・郵便業など正社員比率が高い事業所が多い産業と、宿泊業・飲食サービス業のように正社員比率が低い事業所が多い産業とが入り交じる。

図表１－４－３　産業・企業規模別正社員に占める若者の比率

単位：%、N は実数

		0%	10%未満	10%～25%未満	25%～50%未満	50%以上	計	N
産業･企業規模計		32.4	5.4	19.3	25.9	16.9	100.0	1,666,469
産業***	鉱業･砕石業･砂利採取業	50.0	12.0	26.8	***9.5***	***1.7***	100.0	776
	建設業	***22.4***	9.7	31.3	30.1	***6.4***	100.0	141,505
	製造業	31.0	5.4	26.5	28.9	8.2	100.0	189,602
	電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	***13.2***	6.4	28.7	43.1	8.6	100.0	5,666
	情報通信業	***15.9***	7.3	19.9	36.7	20.2	100.0	26,420
	運輸業･郵便業	35.7	16.0	25.4	17.0	***5.8***	100.0	79,952
	卸売業	31.8	4.6	26.6	28.8	8.2	100.0	143,790
	小売業	40.9	3.8	10.8	17.3	27.2	100.0	281,735
	金融業･保険業	***13.9***	3.7	14.4	33.5	34.5	100.0	46,717
	不動産業･物品賃貸業	28.4	2.7	24.1	24.7	20.1	100.0	38,485
	学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	***22.4***	4.1	26.5	31.4	15.6	100.0	50,674
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	43.5	3.0	10.2	18.7	24.7	100.0	161,164
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	25.1	2.6	9.6	27.8	34.8	100.0	66,989
	教育・学習支援業	***21.8***	7.5	23.4	31.4	15.9	100.0	83,253
	医療・福祉	35.1	3.3	13.5	31.6	16.4	100.0	235,238
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	***21.8***	1.0	19.4	35.1	22.7	100.0	19,172
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	36.4	9.2	24.8	22.1	7.4	100.0	95,331
企業規模***	1,000人以上	24.7	5.1	16.9	26.4	26.9	100.0	239,766
	300～999人	23.3	4.9	19.7	30.3	22.0	100.0	178,143
	100～299人	24.6	7.0	18.2	30.3	20.0	100.0	196,087
	30～99人	***21.4***	8.0	23.4	31.7	15.6	100.0	263,674
	5～29人	45.2	4.2	17.9	19.7	13.0	100.0	702,085
	官公営	***20.7***	6.8	26.3	38.3	7.9	100.0	86,716

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※ウェイトバック後の値。

※産業･企業規模計の値と比べて10ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+強調で示した。

３．各事業所における正社員以外の若年労働者の位置づけ

最後に、若者を非正規社員として雇用する傾向のある事業所をみていこう。まずは、労働者に占める正社員の比率が低い、換言すれば労働者を非正規社員として雇用する傾向のある事業所の特徴を見てみよう（図表１－４－２）。正社員比率が 50%未満の事業所が４割以上

にのぼるのは、小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、1,000 人以上の企業規模の事業所である。医療・福祉を除くこれらの特徴はすべて、若年労働者比率の高い事業所の多い企業規模・産業と一致する。

図表１－４－４　産業・企業規模別非正規社員に占める若者の比率

単位：%、N は実数

		0%	25%未満	25%～50%未満	50%～100%未満	100%	計	N
産業･企業規模計		51.7	5.2	12.4	12.5	18.2	100.0	1,386,749
産業***	鉱業･砕石業･砂利採取業	88.9	3.5	*1.8*	4.4	*1.4*	100.0	433
	建設業	80.7	1.5	4.1	4.9	8.8	100.0	70,753
	製造業	64.2	6.3	13.3	8.1	*8.0*	100.0	134,872
	電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	76.8	2.7	6.2	6.7	*7.7*	100.0	4,071
	情報通信業	56.7	4.5	10.8	9.3	18.7	100.0	15,053
	運輸業・郵便業	64.5	4.8	11.4	10.5	8.9	100.0	53,442
	卸売業	71.7	5.7	8.5	7.3	*6.8*	100.0	90,473
	小売業	*41.3*	2.8	9.4	17.2	29.2	100.0	275,045
	金融業･保険業	80.7	3.8	5.6	4.2	*5.7*	100.0	33,478
	不動産業･物品賃貸業	63.8	2.7	6.7	11.0	15.7	100.0	27,150
	学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	69.6	4.8	7.5	6.9	11.3	100.0	32,796
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	*28.0*	4.1	12.1	17.7	38.0	100.0	197,948
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	45.5	4.4	10.8	12.4	26.9	100.0	64,993
	教育・学習支援業	37.5	2.7	21.7	20.5	17.5	100.0	78,126
	医療・福祉	48.9	9.6	22.1	12.6	*6.8*	100.0	213,225
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	67.4	1.9	8.2	7.0	15.5	100.0	17,450
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	64.9	10.9	8.3	5.4	10.4	100.0	77,441
企業規模***	1,000人以上	*41.5*	4.9	12.9	15.0	25.7	100.0	221,095
	300～999人	45.6	6.2	13.3	13.5	21.3	100.0	152,380
	100～299人	45.3	11.6	13.4	11.0	18.6	100.0	175,492
	30～99人	48.4	8.8	12.9	9.7	20.2	100.0	211,055
	5～29人	62.5	1.5	9.5	11.9	14.7	100.0	542,935
	官公営	*41.0*	5.2	24.7	18.8	10.3	100.0	83,794

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05
※ウェイトバック後の値。
※産業･企業規模計の値と比べて10ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+強調で示した。

次に、非正規社員が一人以上いた事業所について、非正規社員に占める若者の比率（以下「非正規社員若年比率」）を算出し、産業・企業規模別の分布を図表１－４－４に示した。非正規社員若年比率の高い事業所が多い事業所の特徴は、正社員比率の低い事業所の特徴と重複する。小売業と宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、企業規模 1,000 人以上では非正規社員若年比率が 50%以上の事業所が４割以上を占める。特に宿泊業・飲食サービス業では、実に 38.0%の事業所で、非正規社員のすべてが 15～34 歳の若者で占められている。一方、非正規社員若年比率の低い事業所が多い事業所の特徴

は、正社員比率の高い事業所の特徴と重複する。非正規社員若年比率が０％の事業所が７割を超えるのは、鉱業・砕石業・砂利採取業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、金融業・保険業である。これらすべてが正社員比率 75%以上の事業所が６割以上を占める産業に含まれる。

４．第４節のまとめ

第１節から第３節では、産業界全体の中でどのような企業規模のどのような産業で、より多くの若年労働者が自己都合退職し、採用され、調査時点において本調査の回答事業所に所属していたのか、産業界全体における若年労働者の分布の見取り図を描いた。そして第４節では個々の事業所が若年労働者を様々な労働者の中でどのような意味を持つ存在として位置付けているのかを分析した。これらの分析結果を統合すると次のような考察が可能だろう。

小売業の事業所は全労働者に占める正社員の比率が低く、正社員の年齢構成が若い。また小売業は、産業界全体の雇用者数に占める比率より、産業界全体の新規採用数に占める比率の方が大幅に高い。そして産業界全体の自己都合退職者数に占める比率は他のどの産業よりも高く、近年増大傾向にある。これらを考え合わせると、小売業では若者が少数精鋭の正社員の中でも主力となる人材であるが、他の産業と比べて若年正社員の流出が激しくなりつつあり新規採用を拡大させているが欠員を補い切れていない可能性が考えられる。

また宿泊業・飲食サービス業は全労働者に占める非正規社員の比率が高く、非正規社員の年齢構成が若い。宿泊業・飲食サービス業には若年非正規社員が労働者の大半を占める事業所が多く存在する（一方で、中高年齢層しかいない事業所ももう一つの多数派を形成している）。ただし、宿泊業・飲食サービス業が産業界全体の自己都合退職若年非正規社員数に占める比率は H25 年から H30 年にかけて大幅に縮小している。一方で、新規採用人数に占める比率は拡大している。他の産業に比べれば、宿泊業・飲食サービス業は若年非正規社員の人材流出が激しい産業といえるが､近年の趨勢としては欠員補充のための採用拡大だけでなく、事業拡大等のための増員を意図した採用も増大していると考えられる。

第５節　本章のまとめ：若年労働者に対する人材需要の状況に関する課題

本章の分析によって明らかになった、わが国の産業界における若年労働者に対する人材需要の様相について、特に大きな課題と思われる点を以下に述べる。

本章の第３節で、産業界全体で見た場合に若者を特に多く雇用している領域を調べた。その結果、正社員という比較的安定的な雇用形態で若者を雇用する二大産業は、製造業と医療・福祉であることがわかった。事業所単位での人材需要の傾向をみたところ製造業には目立った特徴がみられなかった。一方、医療・福祉は H25 年調査から H30 年調査にかけて、各時点で雇用されていた若年正社員の総数に占めるシェアが大幅に小さくなった上に、若年労働

者数が０人の事業所の比率も拡大している。各時点で雇用されていた若年非正規社員の総数に占めるシェアはあまり変化していない。医療・福祉の事業所では、若年正社員に対する人材不足が特に深刻になっていることが推察される。

次に、若年労働者に対する人材需要が高い事業所の特徴を調べた結果、若者を正社員として雇用する場合と非正規社員として雇用する場合とで全く異なる傾向を示した。正社員に対する人材需要が特に高い事業所層は、正社員の構成年齢が比較的若い事業所層と高年齢層に偏る事業所層とに分かれていたのに対し、非正規社員に対する人材需要が特に高い事業所層は非正規社員の構成年齢が比較的若い事業所層とほぼ一致した。非正規社員比率が高くかつ非正規社員の大半が若者で占められるような事業所は小売業や宿泊業・飲食サービス業に多い。このうち小売業は、産業界全体での構成比を見た場合、H25 年調査から H30 年調査にかけて、若年非正規社員の雇用数に占めるシェアが大幅に小さくなっており、若年非正規社員の確保に苦心している状況がうかがわれる。こうした大量の若年非正規社員を雇用することで成立していた事業所は、今後ますます少子高齢化が進む中で、若者に代わる人材のプールをどう確保するのか、あるいは労働集約的な業務の機械化等をどうすすめていくのか、大きな課題を抱えているといえるだろう。

付表１－１　産業・企業規模別若年労働者に占める正社員の比率

単位：%、Nは実数

対象=全事業所		0%	50%未満	50%～75%未満	75%～100%未満	100%	計	N
産業・企業規模計		15.9	12.6	10.6	11.0	49.9	100.0	1,338,508
産業***	鉱業・砕石業・砂利採取業	***3.2***	***0.0***	4.0	5.0	87.8	100.0	402
	建設業	***0.9***	***2.1***	5.1	4.2	87.7	100.0	110,823
	製造業	6.5	5.7	8.8	13.4	65.5	100.0	139,941
	電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	***2.1***	***1.7***	5.3	9.6	81.2	100.0	5,024
	情報通信業	***2.8***	3.3	8.5	14.0	71.5	100.0	22,868
	運輸業・郵便業	***2.4***	12.2	9.4	12.1	63.9	100.0	52,628
	卸売業	8.0	***2.3***	6.4	7.4	76.0	100.0	106,625
	小売業	28.8	24.0	9.3	7.0	***31.0***	100.0	233,771
	金融業・保険業	***1.3***	***0.4***	4.1	10.0	84.1	100.0	40,759
	不動産業・物品賃貸業	10.7	4.4	6.9	9.8	68.2	100.0	30,850
	学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	***3.3***	3.4	7.0	10.7	75.5	100.0	40,675
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	45.6	25.3	12.5	1.8	***14.8***	100.0	167,150
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	12.8	23.3	12.1	13.4	***38.4***	100.0	57,538
	教育・学習支援業	13.3	11.0	19.6	21.1	***35.0***	100.0	75,084
	医療・福祉	10.2	10.2	18.4	25.3	***35.9***	100.0	169,916
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	7.6	4.4	13.5	9.6	64.9	100.0	16,215
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	11.2	10.6	8.2	9.8	60.2	100.0	68,239
企業規模***	1,000人以上	18.5	19.2	10.3	10.4	41.6	100.0	221,469
	300～999人	12.5	13.3	9.4	17.8	47.0	100.0	156,269
	100～299人	11.9	17.2	13.7	14.4	42.9	100.0	167,894
	30～99人	9.9	11.5	11.1	14.8	52.7	100.0	230,258
	5～29人	21.1	8.6	7.7	4.4	58.2	100.0	487,309
	官公営	8.7	10.2	24.7	22.1	***34.3***	100.0	75,303

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※ウェイトバック後の値。

※産業・企業規模計の値と比べて10ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調で示した。

付表１－２①　産業・企業規模別労働者に占める若年労働者の比率の平均値・標準偏差

（平成 30 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	24.1	19.7	32.8	28.2	27.0	25.9	19.4
	標準偏差	23.139	15.756	25.258	21.915	25.105	20.986	22.364
	N	1,760,887	91,623	251,356	179,509	205,731	268,715	763,953
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	8.4		35.9	—	14.5	9.7	6.4
	標準偏差	11.093		8.102	—	13.161	8.863	9.516
	N	802		24	5	40	124	608
建設業	平均値	19.1		22.0	23.1	23.2	25.0	17.4
	標準偏差	16.437		18.637	19.097	20.575	16.268	15.464
	N	141,506		9,484	7,016	5,378	15,564	104,064
製造業	平均値	17.9		28.3	25.9	27.3	19.9	14.2
	標準偏差	16.492		15.715	14.572	15.496	13.553	16.668
	N	191,551		7,936	12,110	15,929	45,112	110,464
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	22.7	22.5	23.3	25.4	30.7	16.9	18.3
	標準偏差	14.665	13.232	13.043	9.286	22.267	19.475	14.230
	N	5,665	3,214	1,235	177	372	383	283
情報通信業	平均値	28.9	20.0	29.2	28.6	34.4	34.1	25.4
	標準偏差	20.723	0.000	19.466	21.457	18.224	19.403	21.345
	N	26,610	150	2,519	2,169	3,613	5,296	12,864
運輸業，郵便業	平均値	13.9	***3.0***	26.6	20.1	14.7	9.1	6.4
	標準偏差	16.250	6.278	16.663	19.065	15.920	10.936	11.189
	N	79,959	1,167	16,779	8,925	12,523	14,635	25,930
卸売業	平均値	18.1		21.1	15.8	23.0	24.9	12.4
	標準偏差	16.930		12.584	15.665	17.878	14.693	16.735
	N	145,522		14,170	16,715	26,631	29,686	58,320
小売業	平均値	30.6		33.3	34.8	40.6	34.7	23.5
	標準偏差	26.395		27.583	20.416	31.354	27.004	23.900
	N	302,442		52,232	41,765	36,659	48,365	123,421
金融業・保険業	平均値	29.9	—	31.0	31.7	40.4	29.1	***15.9***
	標準偏差	19.268	—	17.791	19.986	20.105	17.885	15.946
	N	46,717	4	25,210	6,705	5,385	2,838	6,575
不動産業，物品賃貸業	平均値	24.4	48.1	28.7	32.1	29.5	20.4	***14.1***
	標準偏差	22.303	6.229	22.927	19.629	24.686	25.683	15.007
	N	39,930	318	6,100	8,535	8,135	5,271	11,571
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	23.1	19.4	29.9	22.5	22.4	25.8	22.0
	標準偏差	20.453	10.323	15.360	17.224	18.002	17.231	22.995
	N	51,833	2,757	5,202	5,533	4,345	5,226	28,770
宿泊業，飲食サービス業	平均値	36.5	***8.8***	51.4	41.0	***26.1***	43.8	29.6
	標準偏差	30.460	9.387	27.527	32.943	32.073	22.374	29.069
	N	202,058	6,242	50,624	18,984	25,582	21,694	78,932
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	33.2	***10.1***	44.7	33.4	39.6	27.5	32.3
	標準偏差	27.581	12.433	24.531	24.962	31.826	25.313	28.046
	N	74,292	3,458	11,757	8,581	6,767	12,222	31,508
教育，学習支援業	平均値	25.5	20.9	26.7	25.6	34.8	35.7	30.2
	標準偏差	20.890	12.752	22.749	22.270	24.347	25.507	29.008
	N	87,814	47,746	5,573	3,133	6,895	6,300	18,167
医療，福祉	平均値	19.4	23.1	15.9	22.3	17.1	21.7	18.6
	標準偏差	20.183	21.307	17.207	14.359	15.258	13.759	23.933
	N	245,149	21,824	15,132	22,263	34,190	39,423	112,317
複合サービス事業	平均値	25.4		21.8	35.3	30.9	25.6	28.0
	標準偏差	17.656		17.254	15.829	18.171	12.666	14.239
	N	19,171		12,816	3,858	959	398	1,140
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	14.5	13.2	21.5	17.5	18.6	15.1	9.6
	標準偏差	16.539	13.695	21.882	15.824	18.360	15.283	12.672
	N	99,866	4,744	14,563	13,034	12,328	16,177	39,019

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。

※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－２②　産業・企業規模別労働者に占める若年労働者の比率の平均値・標準偏差

（平成 25 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	27.9	18.2	37.4	34.7	31.1	29.0	22.9
	標準偏差	25.027	14.144	26.733	24.674	25.025	22.968	24.390
	N	1,885,530	93,862	309,615	173,780	205,464	262,605	840,204
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	9.4	—	25.2	13.5	18.9	13.1	6.7
	標準偏差	11.975	—	10.942	13.989	13.057	12.894	9.678
	N	1,392	9	58	23	46	247	1,008
建設業	平均値	17.9		27.8	28.1	21.7	19.4	16.0
	標準偏差	18.299		24.699	17.884	16.785	13.284	17.847
	N	172,490		11,516	6,777	10,327	18,804	125,066
製造業	平均値	19.8		23.8	26.8	25.8	24.6	15.9
	標準偏差	17.351		14.292	14.825	17.166	17.044	16.924
	N	215,701		9,730	14,944	24,182	41,026	125,819
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	19.0	16.9	22.8	18.0	12.0	23.0	20.7
	標準偏差	14.226	13.409	12.608	14.392	13.609	15.450	23.847
	N	6,268	3,312	1,921	296	198	284	257
情報通信業	平均値	37.8		37.1	33.4	42.5	44.2	34.8
	標準偏差	25.160		30.969	23.699	20.510	22.888	25.251
	N	35,350		3,884	3,547	4,224	7,421	16,273
運輸業，郵便業	平均値	16.8	10.2	25.5	22.7	15.1	12.3	10.9
	標準偏差	17.377	14.879	22.642	16.761	11.420	11.633	12.791
	N	91,595	643	26,406	6,015	13,346	16,689	28,496
卸売業	平均値	25.3		29.8	29.9	29.4	27.4	19.4
	標準偏差	20.062		21.823	15.053	17.159	19.384	20.405
	N	163,106		26,702	15,064	28,827	29,235	63,279
小売業	平均値	36.9		41.1	38.2	39.2	46.2	32.0
	標準偏差	26.801		27.224	26.837	27.022	25.448	25.818
	N	319,415		74,287	46,502	25,267	29,447	143,912
金融業・保険業	平均値	29.7		29.9	31.2	37.7	21.3	***16.7***
	標準偏差	18.685		16.504	19.707	19.396	18.411	21.422
	N	51,009		28,786	8,797	6,869	2,820	3,738
不動産業，物品賃貸業	平均値	28.5	***15.9***	29.1	40.2	31.9	26.7	23.0
	標準偏差	25.872	9.613	24.523	26.543	27.509	22.537	25.009
	N	40,899	64	6,457	5,651	7,080	6,333	15,314
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	25.2	16.4	26.7	32.0	28.9	25.9	25.2
	標準偏差	20.882	13.355	17.370	22.054	22.227	23.485	20.871
	N	57,000	5,398	4,934	3,283	3,230	9,376	30,780
宿泊業，飲食サービス業	平均値	41.1	***9.9***	55.8	55.0	46.9	36.3	***29.1***
	標準偏差	30.919	13.969	25.992	27.015	32.827	27.218	29.584
	N	223,177	5,059	60,731	17,666	26,088	31,006	82,627
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	39.4	***1.9***	52.0	38.8	50.8	38.3	31.6
	標準偏差	34.258	4.682	31.083	32.226	35.153	31.802	34.060
	N	88,835	1,383	15,480	10,291	12,713	14,435	34,533
教育，学習支援業	平均値	28.6	21.1	40.8	38.6	25.6	38.3	40.2
	標準偏差	22.156	13.063	27.252	29.821	16.505	22.594	29.324
	N	89,103	49,443	4,184	5,036	4,769	7,865	17,806
医療，福祉	平均値	22.7	19.3	20.2	26.1	22.1	25.0	22.7
	標準偏差	21.937	15.732	20.108	14.852	14.256	16.707	25.732
	N	199,326	20,725	7,035	11,708	20,820	30,060	108,977
複合サービス事業	平均値	26.2		21.9	35.5	33.0	24.5	22.2
	標準偏差	18.333		16.918	19.083	19.107	9.364	16.355
	N	23,050		12,972	5,436	1,889	1,072	1,682
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	17.0	7.9	23.8	21.3	15.1	18.1	15.2
	標準偏差	17.566	7.417	16.602	17.650	15.293	14.548	19.821
	N	107,814	7,825	14,534	12,743	15,587	16,487	40,637

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。

※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－３①　産業・企業規模別労働者に占める正社員の比率の平均値・標準偏差

（平成 30 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	61.6	61.4	52.2	65.3	59.0	67.9	62.3
	標準偏差	34.170	29.067	36.125	30.690	32.121	31.405	35.584
	N	1,760,887	91,623	251,356	179,509	205,731	268,715	763,953
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	84.2		76.9	—	87.0	85.2	84.0
	標準偏差	23.509		17.396	—	14.297	22.059	24.540
	N	802		24	5	40	124	608
建設業	平均値	88.7		86.5	80.9	***74.3***	91.1	89.8
	標準偏差	16.978		14.755	14.492	24.880	17.864	16.153
	N	141,506		9,484	7,016	5,378	15,564	104,064
製造業	平均値	75.2		81.0	77.1	76.1	79.1	72.8
	標準偏差	26.838		25.826	22.584	24.355	22.291	29.010
	N	191,551		7,936	12,110	15,929	45,112	110,464
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	84.7	83.2	95.6	81.3	77.2	***69.5***	87.2
	標準偏差	18.421	15.514	6.570	17.791	29.210	31.302	16.813
	N	5,665	3,214	1,235	177	372	383	283
情報通信業	平均値	87.0	100.0	84.2	88.3	88.3	89.9	85.6
	標準偏差	19.636	0.000	21.932	19.290	17.231	13.686	21.692
	N	26,610	150	2,519	2,169	3,613	5,296	12,864
運輸業，郵便業	平均値	80.0	93.2	70.8	79.9	76.8	81.8	85.8
	標準偏差	23.201	6.759	25.578	20.709	24.446	24.548	18.842
	N	79,959	1,167	16,779	8,925	12,523	14,635	25,930
卸売業	平均値	80.4		80.6	82.3	88.3	87.7	72.4
	標準偏差	25.399		19.688	22.562	16.991	17.240	31.069
	N	145,522		14,170	16,715	26,631	29,686	58,320
小売業	平均値	44.9		***28.7***	55.7	38.3	62.5	43.1
	標準偏差	34.147		30.439	33.637	24.499	31.653	34.959
	N	302,442		52,232	41,765	36,659	48,365	123,421
金融業・保険業	平均値	82.9	—	81.0	84.5	87.5	89.4	82.0
	標準偏差	17.642	—	16.551	14.157	18.078	15.951	22.942
	N	46,717	4	25,210	6,705	5,385	2,838	6,575
不動産業，物品賃貸業	平均値	71.9	83.8	64.4	63.8	72.1	77.3	78.9
	標準偏差	31.115	6.177	34.118	34.028	34.605	24.217	24.880
	N	39,930	318	6,100	8,535	8,135	5,271	11,571
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	80.7	71.5	79.4	75.2	74.5	73.8	85.1
	標準偏差	25.116	26.126	23.536	27.256	25.759	27.322	23.327
	N	51,833	2,757	5,202	5,533	4,345	5,226	28,770
宿泊業，飲食サービス業	平均値	24.8	38.9	19.4	49.8	31.2	23.9	19.2
	標準偏差	25.790	14.699	25.280	36.976	25.696	21.314	19.448
	N	202,058	6,242	50,624	18,984	25,582	21,694	78,932
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	52.6	***23.8***	55.2	63.2	49.3	48.0	54.5
	標準偏差	33.540	34.740	35.970	25.538	35.326	32.793	32.197
	N	74,292	3,458	11,757	8,581	6,767	12,222	31,508
教育，学習支援業	平均値	61.2	71.4	***49.1***	***45.8***	55.3	***44.4***	***48.6***
	標準偏差	29.705	23.481	30.486	29.236	29.845	26.579	34.238
	N	87,814	47,746	5,573	3,133	6,895	6,300	18,167
医療，福祉	平均値	56.1	***40.7***	57.5	61.7	54.1	61.3	56.5
	標準偏差	29.606	24.392	21.097	21.584	24.613	26.730	33.865
	N	245,149	21,824	15,132	22,263	34,190	39,423	112,317
複合サービス事業	平均値	74.4		71.1	83.1	81.2	78.7	75.1
	標準偏差	15.230		15.010	11.687	13.970	14.251	15.694
	N	19,171		12,816	3,858	959	398	1,140
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	66.1	82.4	66.6	57.2	***52.3***	63.9	72.3
	標準偏差	33.863	21.725	35.307	32.940	32.906	34.990	32.263
	N	99,866	4,744	14,563	13,034	12,328	16,177	39,019

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。
※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－３②　産業・企業規模別労働者に占める正社員の比率の平均値・標準偏差

（平成 25 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	62.9	66.9	***50.6***	61.7	64.5	65.6	65.9
	標準偏差	34.227	23.797	36.587	35.024	32.990	32.319	34.007
	N	1,885,530	93,862	309,615	173,780	205,464	262,605	840,204
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	86.5	—	***73.8***	81.3	81.6	89.9	86.6
	標準偏差	20.746	—	36.408	13.192	19.995	13.772	20.885
	N	1,392	9	58	23	46	247	1,008
建設業	平均値	87.4		89.3	84.8	90.4	92.2	86.4
	標準偏差	19.397		11.468	18.120	15.931	15.011	20.695
	N	172,490		11,516	6,777	10,327	18,804	125,066
製造業	平均値	75.0		79.0	74.0	76.6	78.3	73.5
	標準偏差	27.776		25.816	31.537	25.145	24.582	28.753
	N	215,701		9,730	14,944	24,182	41,026	125,819
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	85.7	83.4	94.3	***70.4***	79.3	77.7	83.7
	標準偏差	19.353	20.342	7.582	24.741	16.712	26.150	26.728
	N	6,268	3,312	1,921	296	198	284	257
情報通信業	平均値	83.4		80.2	82.1	79.5	89.8	82.6
	標準偏差	23.929		23.087	21.489	23.558	16.982	26.727
	N	35,350		3,884	3,547	4,224	7,421	16,273
運輸業，郵便業	平均値	74.1	***58.2***	***63.5***	72.7	72.0	80.2	82.0
	標準偏差	27.250	24.362	29.326	25.168	28.317	26.765	21.209
	N	91,595	643	26,406	6,015	13,346	16,689	28,496
卸売業	平均値	82.5		86.6	89.8	84.0	79.9	79.6
	標準偏差	22.906		18.135	17.388	20.551	24.696	25.205
	N	163,106		26,702	15,064	28,827	29,235	63,279
小売業	平均値	42.8		***27.3***	41.6	51.9	52.1	47.7
	標準偏差	35.792		28.008	36.721	32.551	35.950	37.041
	N	319,415		74,287	46,502	25,267	29,447	143,912
金融業・保険業	平均値	83.5		81.3	88.2	89.8	78.6	82.5
	標準偏差	17.526		17.404	13.158	13.569	24.870	21.554
	N	51,009		28,786	8,797	6,869	2,820	3,738
不動産業，物品賃貸業	平均値	67.7	58.8	65.5	71.0	77.7	67.4	62.9
	標準偏差	32.188	21.819	32.743	26.258	25.883	33.518	34.764
	N	40,899	64	6,457	5,651	7,080	6,333	15,314
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	84.5	76.8	76.7	86.5	82.9	79.9	88.4
	標準偏差	21.389	13.874	25.054	17.090	17.582	22.711	21.212
	N	57,000	5,398	4,934	3,283	3,230	9,376	30,780
宿泊業，飲食サービス業	平均値	31.6	46.4	***21.5***	31.1	26.9	29.2	40.7
	標準偏差	30.864	18.957	28.487	27.147	30.176	23.812	33.421
	N	223,177	5,059	60,731	17,666	26,088	31,006	82,627
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	54.7	56.1	***32.9***	62.9	59.7	***43.5***	64.9
	標準偏差	33.600	13.660	29.068	35.461	34.251	28.445	31.213
	N	88,835	1,383	15,480	10,291	12,713	14,435	34,533
教育，学習支援業	平均値	64.6	73.7	***50.8***	***47.3***	***48.7***	61.0	***53.0***
	標準偏差	27.546	20.837	29.264	29.796	26.495	28.183	32.116
	N	89,103	49,443	4,184	5,036	4,769	7,865	17,806
医療，福祉	平均値	56.1	51.0	***44.0***	70.3	55.3	60.6	55.3
	標準偏差	28.045	19.919	25.082	15.124	25.704	24.565	31.026
	N	199,326	20,725	7,035	11,708	20,820	30,060	108,977
複合サービス事業	平均値	76.2		70.4	81.9	83.9	85.5	88.2
	標準偏差	16.259		14.493	16.074	12.508	16.195	14.047
	N	23,050		12,972	5,436	1,889	1,072	1,682
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	67.4	67.4	66.1	66.5	62.4	62.6	72.0
	標準偏差	33.051	30.407	31.246	33.029	31.853	31.131	34.718
	N	107,814	7,825	14,534	12,743	15,587	16,487	40,637

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。

※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－４①　産業・企業規模別正社員に占める若年正社員比率の平均値・標準偏差

（平成 30 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	23.8	22.5	31.2	29.0	27.5	25.3	18.6
	標準偏差	24.824	17.254	28.736	25.837	25.395	21.541	23.725
	N	1,666,471	86,716	239,766	178,143	196,087	263,675	702,084
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	9.6		45.8	—	16.9	11.5	7.0
	標準偏差	13.007		9.603	—	14.686	12.310	10.157
	N	776		24	5	40	124	583
建設業	平均値	20.0		23.8	26.2	25.5	25.6	18.1
	標準偏差	17.083		18.896	19.903	20.976	17.559	15.963
	N	141,506		9,484	7,016	5,378	15,564	104,064
製造業	平均値	19.5		29.9	26.6	30.4	21.9	15.4
	標準偏差	18.531		16.900	15.939	16.062	15.228	19.146
	N	189,603		7,916	12,110	15,929	45,112	108,536
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	25.4	24.8	23.9	29.8	41.7	23.0	17.9
	標準偏差	17.810	15.148	13.262	11.360	30.136	27.921	14.691
	N	5,665	3,214	1,235	177	372	383	283
情報通信業	平均値	29.8	20.0	30.6	29.5	36.7	35.4	25.6
	標準偏差	22.170	0.000	19.701	21.691	18.184	20.906	23.318
	N	26,420	150	2,519	2,169	3,572	5,296	12,714
運輸業，郵便業	平均値	14.5	***2.9***	28.1	22.5	16.8	8.6	5.7
	標準偏差	17.495	6.357	18.691	21.307	18.149	10.946	9.216
	N	79,952	1,167	16,779	8,918	12,523	14,635	25,930
卸売業	平均値	19.5		25.6	16.1	23.9	26.9	13.1
	標準偏差	18.957		13.842	17.962	20.407	15.683	18.785
	N	143,791		14,170	16,604	26,631	29,686	56,700
小売業	平均値	27.1		30.0	33.3	31.7	29.8	20.6
	標準偏差	30.515		34.805	31.014	32.766	28.119	27.123
	N	281,735		49,711	41,765	34,415	48,130	107,713
金融業・保険業	平均値	35.0	—	38.3	36.2	42.9	32.3	***15.5***
	標準偏差	22.030	—	21.216	21.892	19.348	19.566	16.815
	N	46,717	4	25,210	6,705	5,385	2,838	6,575
不動産業，物品賃貸業	平均値	26.4	53.3	36.8	31.0	30.6	22.0	***16.3***
	標準偏差	25.909	2.906	26.332	26.290	28.662	26.017	18.602
	N	38,484	318	5,521	8,246	7,846	5,271	11,282
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	25.7	21.4	34.4	27.4	24.2	29.9	23.6
	標準偏差	23.105	12.431	23.085	24.522	18.998	19.432	24.207
	N	50,675	2,485	5,202	5,533	4,345	5,153	27,956
宿泊業，飲食サービス業	平均値	27.1	***11.9***	43.3	34.4	28.1	19.8	***15.6***
	標準偏差	32.582	8.760	38.583	33.769	30.623	17.375	26.782
	N	161,163	6,242	42,923	18,984	19,807	19,302	53,905
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	35.1	32.2	36.4	39.4	45.0	34.4	31.6
	標準偏差	29.418	32.464	20.438	30.151	31.027	30.310	30.591
	N	66,990	1,407	11,100	8,581	6,110	11,566	28,226
教育，学習支援業	平均値	25.9	22.5	***13.3***	17.6	32.6	30.6	37.6
	標準偏差	23.066	15.269	15.724	18.763	28.347	28.563	32.720
	N	83,254	46,263	5,573	3,133	6,784	6,300	15,201
医療，福祉	平均値	24.4	27.8	18.9	28.2	22.5	29.7	22.5
	標準偏差	24.087	19.989	21.939	16.048	19.741	19.554	28.445
	N	235,239	20,723	15,132	22,263	34,190	38,322	104,609
複合サービス事業	平均値	27.8		23.3	38.9	35.4	24.3	35.1
	標準偏差	20.780		20.273	20.075	17.514	12.725	14.719
	N	19,171		12,816	3,858	959	398	1,140
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	16.5	13.0	21.6	21.7	21.6	15.8	12.0
	標準偏差	18.298	14.630	20.992	20.324	20.635	16.161	15.343
	N	95,331	4,744	14,449	12,075	11,800	15,593	36,669

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。

※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－４②　産業・企業規模別正社員に占める若年正社員比率の平均値・標準偏差

（平成 25 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	27.4	18.6	32.9	35.6	32.5	28.1	23.2
	標準偏差	26.799	18.817	29.747	26.415	26.536	24.175	26.295
	N	1,793,126	93,447	293,143	164,648	202,392	254,299	785,198
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	9.7	—	30.8	13.6	24.2	14.3	6.4
	標準偏差	13.039	—	11.247	14.956	15.315	14.457	9.858
	N	1,373	9	48	23	46	247	999
建設業	平均値	19.0		28.5	30.6	21.9	20.3	17.1
	標準偏差	20.031		25.140	18.112	17.239	14.297	20.051
	N	172,424		11,516	6,777	10,327	18,738	125,066
製造業	平均値	21.3		25.4	29.1	27.9	27.0	16.8
	標準偏差	19.171		15.579	17.807	19.185	18.698	18.468
	N	211,554		9,730	14,156	24,182	40,931	122,555
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	20.0	17.8	23.4	20.9	12.8	22.5	24.2
	標準偏差	14.769	14.064	12.983	16.186	15.168	13.780	25.287
	N	6,150	3,233	1,921	296	198	264	237
情報通信業	平均値	37.3		35.3	30.4	42.2	44.0	34.9
	標準偏差	26.007		30.036	22.228	24.214	23.207	26.579
	N	34,842		3,884	3,547	4,224	7,421	15,764
運輸業，郵便業	平均値	18.1	8.5	26.3	27.3	18.2	14.1	11.2
	標準偏差	20.203	12.466	23.227	22.636	20.297	17.434	13.886
	N	91,072	643	26,010	6,015	13,219	16,689	28,496
卸売業	平均値	27.3		31.2	31.2	31.8	28.7	22.0
	標準偏差	21.658		22.766	15.956	19.596	21.649	22.143
	N	162,214		26,702	15,064	28,827	29,114	62,507
小売業	平均値	35.6		38.4	40.3	42.3	39.8	30.0
	標準偏差	31.259		34.775	30.598	25.391	29.388	29.941
	N	282,030		68,745	40,749	25,226	27,383	119,927
金融業・保険業	平均値	34.1		36.2	34.4	39.4	***22.4***	***16.4***
	標準偏差	21.123		19.503	20.896	21.491	19.785	22.038
	N	50,936		28,786	8,724	6,869	2,820	3,738
不動産業，物品賃貸業	平均値	29.4	20.6	30.5	38.6	34.1	25.8	24.4
	標準偏差	27.318	11.553	26.031	23.745	31.016	20.008	28.555
	N	38,739	64	5,909	5,651	7,080	6,041	13,994
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	26.0	***14.2***	30.2	35.5	30.6	27.8	25.3
	標準偏差	22.120	12.025	23.666	23.514	25.526	24.372	21.011
	N	56,419	5,398	4,934	3,283	3,230	9,376	30,199
宿泊業，飲食サービス業	平均値	31.9	***6.7***	33.6	47.4	46.0	***21.8***	27.5
	標準偏差	34.650	9.429	37.807	34.396	35.963	28.861	31.429
	N	195,985	5,059	52,088	17,666	24,402	27,633	69,137
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	39.0	***3.1***	45.2	43.9	52.3	39.8	31.2
	標準偏差	34.735	7.829	34.627	30.739	31.798	30.766	36.117
	N	82,881	1,383	14,289	9,101	12,118	13,244	32,747
教育，学習支援業	平均値	26.6	21.0	22.0	24.2	31.8	39.7	37.8
	標準偏差	24.054	18.669	17.516	27.923	27.205	27.031	29.013
	N	86,992	49,107	4,184	4,700	4,769	7,769	16,462
医療，福祉	平均値	26.6	21.0	29.1	29.3	21.2	30.3	27.3
	標準偏差	25.915	18.953	26.565	19.214	18.176	20.217	29.896
	N	191,400	20,725	7,035	11,708	20,820	29,069	102,042
複合サービス事業	平均値	28.8		24.7	38.5	34.6	25.5	24.8
	標準偏差	21.067		20.743	20.459	21.170	11.502	18.252
	N	23,050		12,972	5,436	1,889	1,072	1,682
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	18.9	12.5	24.8	26.4	16.7	20.5	15.9
	標準偏差	21.140	24.113	17.805	20.484	17.902	19.664	22.344
	N	105,064	7,825	14,390	11,752	14,964	16,487	39,646

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。

※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－５①　産業・企業規模別非正規社員に占める若年者の比率の平均値・標準偏差

（平成 30 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	19.9	17.3	26.9	21.7	21.4	20.3	16.3
	標準偏差	28.819	22.612	32.152	29.092	30.704	28.729	26.882
	N	1,386,749	83,793	221,094	152,380	175,492	211,055	542,935
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	2.7		4.8	—	1.7	0.9	3.0
	標準偏差	9.220		4.825	—	5.291	3.042	10.502
	N	433		24	5	26	64	314
建設業	平均値	10.3		2.1	15.9	12.6	7.1	10.9
	標準偏差	26.776		8.333	32.585	25.224	15.489	28.727
	N	70,753		6,623	6,024	4,361	6,843	46,902
製造業	平均値	10.6		20.7	17.2	14.4	10.4	8.1
	標準偏差	20.092		28.031	21.452	22.271	18.216	18.822
	N	134,872		6,216	10,150	13,669	33,771	71,066
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	8.3	8.6	7.4	6.2	2.9	9.4	14.8
	標準偏差	19.886	20.460	14.315	12.189	7.185	26.298	27.792
	N	4,071	2,646	542	153	260	288	182
情報通信業	平均値	17.5		16.0	10.9	13.5	21.4	18.7
	標準偏差	27.094		25.432	19.897	23.639	27.574	29.406
	N	15,053		1,965	1,201	2,552	3,352	5,983
運輸業，郵便業	平均値	12.4	3.3	24.8	8.6	8.1	6.4	8.6
	標準偏差	23.684	11.984	29.079	12.621	14.353	17.223	26.488
	N	53,442	697	14,307	7,024	9,376	9,292	12,745
卸売業	平均値	9.2		5.2	10.6	17.0	6.6	7.7
	標準偏差	20.390		15.141	16.282	31.200	16.661	16.913
	N	90,473		9,875	9,220	16,400	17,718	37,260
小売業	平均値	28.3		31.4	28.8	41.4	33.2	20.4
	標準偏差	31.234		29.226	30.134	35.349	35.733	26.699
	N	275,045		49,988	39,521	36,659	41,164	107,713
金融業・保険業	平均値	6.7	—	2.5	11.3	16.9	5.8	13.6
	標準偏差	19.606	—	8.063	28.148	31.472	12.712	27.091
	N	33,479	4	19,317	5,526	2,802	1,370	4,461
不動産業，物品賃貸業	平均値	15.4	22.8	13.1	27.4	15.6	13.0	7.6
	標準偏差	26.500	7.145	25.561	29.211	24.183	27.847	22.169
	N	27,150	318	4,857	5,903	5,214	3,916	6,943
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	13.3	18.4	14.9	8.0	15.5	20.4	10.7
	標準偏差	27.582	25.478	27.314	18.651	30.506	34.066	26.527
	N	32,796	2,710	4,132	3,996	3,129	4,445	14,385
宿泊業，飲食サービス業	平均値	37.2	***8.3***	50.8	44.7	***23.3***	48.4	30.9
	標準偏差	34.281	11.339	34.308	37.444	34.007	26.412	31.916
	N	197,948	6,242	50,391	15,129	25,560	21,694	78,932
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	26.8	***7.1***	42.1	23.1	42.9	19.4	24.7
	標準偏差	32.943	8.627	35.607	28.254	42.647	27.532	31.488
	N	64,992	3,458	9,128	8,499	6,085	10,909	26,913
教育，学習支援業	平均値	23.2	21.9	27.3	23.4	22.2	33.2	21.6
	標準偏差	27.387	23.262	26.402	25.799	28.593	34.761	32.744
	N	78,126	41,621	5,471	2,750	6,141	6,201	15,943
医療，福祉	平均値	12.4	15.1	9.6	11.9	8.7	14.0	13.1
	標準偏差	19.033	21.779	12.464	14.406	11.357	21.148	21.195
	N	213,225	21,824	15,107	21,865	31,704	36,836	85,890
複合サービス事業	平均値	15.1		16.4	13.5	***5.0***	34.7	***4.2***
	標準偏差	27.817		28.959	25.858	11.050	38.569	13.826
	N	17,450		11,996	3,288	796	392	977
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	11.9	11.7	16.1	19.1	13.7	9.1	7.4
	標準偏差	24.899	28.908	27.714	33.634	21.466	16.771	21.443
	N	77,440	4,274	11,153	12,127	10,758	12,802	26,326

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。
※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－５②　産業・企業規模別非正規社員に占める若年者の比率の平均値・標準偏差

（平成 25 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	24.7	21.1	34.5	31.5	24.8	25.0	18.8
	標準偏差	32.059	25.564	34.010	34.801	32.198	31.495	29.913
	N	1,431,636	85,328	269,664	139,013	163,668	203,082	570,881
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	5.7		5.8	9.5	2.4	1.3	7.1
	標準偏差	15.334		6.868	16.107	8.020	6.128	17.694
	N	680		39	22	37	131	452
建設業	平均値	8.7		10.5	26.2	24.1	8.8	5.9
	標準偏差	22.300		16.179	41.262	41.016	17.429	17.896
	N	80,016		7,128	4,381	4,286	7,710	56,511
製造業	平均値	14.2		21.7	17.9	13.8	15.5	12.7
	標準偏差	24.672		25.607	24.021	20.696	23.306	25.752
	N	152,033		7,818	11,743	19,319	29,206	83,948
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	12.8	14.3	11.4	2.8	11.5	18.9	7.1
	標準偏差	26.072	26.883	25.013	7.457	31.369	30.872	17.560
	N	4,481	2,534	1,196	229	178	205	138
情報通信業	平均値	28.1		41.4	30.5	25.4	32.8	22.0
	標準偏差	35.099		40.657	33.809	27.947	34.322	34.871
	N	21,293		2,884	2,595	3,551	3,618	8,645
運輸業，郵便業	平均値	14.9	21.5	23.2	9.7	13.2	11.0	9.4
	標準偏差	24.944	35.065	28.312	15.440	22.046	20.581	23.780
	N	67,615	612	21,905	5,318	11,397	10,573	17,810
卸売業	平均値	13.9		17.5	12.5	18.5	24.2	5.2
	標準偏差	26.493		27.470	17.373	31.650	32.514	16.299
	N	98,623		16,367	6,026	19,936	18,481	37,813
小売業	平均値	36.1		40.3	46.1	29.8	49.5	28.5
	標準偏差	34.713		32.746	36.685	37.998	38.156	31.422
	N	280,007		72,217	40,967	23,422	25,320	118,082
金融業・保険業	平均値	5.9		5.7	2.5	11.2	10.4	3.1
	標準偏差	14.588		12.691	8.029	24.715	21.302	8.270
	N	36,149		22,298	5,976	4,006	2,000	1,869
不動産業，物品賃貸業	平均値	19.0	***2.5***	17.8	35.6	***8.2***	21.7	17.2
	標準偏差	29.407	2.271	30.045	36.141	17.257	32.520	26.502
	N	29,665	64	5,337	4,002	4,939	4,497	10,826
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	21.1	26.8	31.2	***4.8***	11.2	18.3	21.6
	標準偏差	33.569	37.550	37.945	12.449	19.743	30.873	34.545
	N	33,174	5,311	3,936	2,011	2,302	7,420	12,196
宿泊業，飲食サービス業	平均値	44.0	***13.9***	58.9	54.0	54.0	34.9	***31.7***
	標準偏差	34.944	19.644	28.645	31.179	34.416	29.495	36.781
	N	203,949	5,059	59,040	17,455	22,676	30,583	69,137
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	36.3	***0.3***	55.9	38.2	38.0	33.1	27.9
	標準偏差	38.609	1.022	32.643	40.155	41.193	39.558	35.881
	N	73,339	1,383	14,289	7,910	9,720	14,435	25,602
教育，学習支援業	平均値	29.0	26.6	49.6	36.5	23.8	26.9	30.1
	標準偏差	30.511	27.040	30.649	38.636	21.970	27.257	36.959
	N	79,373	43,743	4,088	4,940	4,337	6,810	15,454
医療，福祉	平均値	15.6	16.1	6.5	19.8	20.4	15.4	14.7
	標準偏差	21.863	17.304	11.418	20.688	16.723	19.153	24.794
	N	174,688	20,392	7,034	11,404	18,765	27,930	89,163
複合サービス事業	平均値	14.8		15.3	12.4	21.7	18.1	5.0
	標準偏差	25.678		26.283	25.687	18.635	33.512	15.008
	N	20,042		12,412	4,408	1,609	680	934
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	11.7	7.2	13.7	8.7	11.5	14.8	11.5
	標準偏差	22.067	15.152	24.666	14.774	17.924	25.646	24.254
	N	76,507	6,231	11,677	9,626	13,188	13,485	22,301

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。

※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－６①　産業・企業規模別若年労働者に占める正社員比率の平均値・標準偏差

（平成 30 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	68.3	71.0	60.8	71.0	66.9	74.1	68.3
	標準偏差	39.673	30.360	42.269	37.557	37.888	35.774	42.088
	N	1,338,504	75,302	221,470	156,269	167,895	230,259	487,309
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	94.4		95.9	—	98.4	97.9	92.5
	標準偏差	19.731		4.802	—	5.410	8.560	23.895
	N	401		24	5	34	82	256
建設業	平均値	94.8		99.0	93.5	90.3	93.4	95.0
	標準偏差	16.771		4.753	10.315	16.799	20.387	17.066
	N	110,822		7,856	5,538	3,750	14,531	79,147
製造業	平均値	84.1		84.4	80.7	87.6	86.9	82.1
	標準偏差	29.471		25.781	29.236	21.007	23.564	34.188
	N	139,940		7,643	11,439	15,442	39,481	65,934
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	93.2	92.3	98.0	90.7	93.7	88.7	87.9
	標準偏差	19.212	20.935	6.641	22.075	17.873	23.711	25.771
	N	5,024	2,942	1,116	177	312	255	222
情報通信業	平均値	89.7	100.0	92.8	91.8	94.1	92.7	85.7
	標準偏差	22.920	0.000	14.154	21.805	12.866	15.023	29.111
	N	22,866	150	2,369	1,640	3,361	5,025	10,321
運輸業，郵便業	平均値	83.5	91.5	***73.0***	85.4	84.8	89.2	91.1
	標準偏差	28.069	17.395	29.991	25.751	25.714	28.329	23.521
	N	52,629	288	15,598	7,896	8,468	10,270	10,108
卸売業	平均値	86.7		96.4	80.8	86.3	94.7	78.3
	標準偏差	29.712		13.211	35.406	28.732	15.152	38.278
	N	106,625		13,919	11,633	23,258	26,225	31,590
小売業	平均値	46.9		***33.3***	57.7	***30.2***	59.5	49.0
	標準偏差	42.188		38.072	42.493	28.375	38.641	45.742
	N	233,771		42,928	39,521	29,843	38,451	83,029
金融業・保険業	平均値	95.4	—	98.2	95.2	93.6	98.3	***82.2***
	標準偏差	15.222	—	7.587	13.981	14.692	4.985	32.811
	N	40,759	4	22,625	5,991	5,150	2,528	4,461
不動産業，物品賃貸業	平均値	81.4	93.5	89.2	***65.3***	79.4	91.4	89.1
	標準偏差	34.180	2.042	25.544	42.528	35.948	16.985	28.098
	N	30,850	318	5,507	7,956	6,068	3,479	7,521
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	90.0	***73.2***	86.2	87.2	92.5	84.7	94.8
	標準偏差	23.775	33.007	25.920	30.368	18.464	28.659	16.839
	N	40,674	2,684	4,883	4,682	3,260	5,080	20,085
宿泊業，飲食サービス業	平均値	28.1	71.4	27.6	53.9	45.0	21.1	***14.0***
	標準偏差	37.522	29.192	36.666	42.255	42.456	30.275	27.799
	N	167,150	4,316	48,699	17,038	19,807	21,460	55,830
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	62.2	***34.2***	58.5	74.5	60.7	65.9	60.8
	標準偏差	38.442	33.945	40.524	29.822	33.626	34.766	40.859
	N	57,538	1,489	11,097	7,174	5,454	8,694	23,631
教育，学習支援業	平均値	67.0	73.0	***38.8***	***50.3***	65.0	***54.4***	68.6
	標準偏差	35.222	28.334	41.576	41.128	39.410	39.268	39.194
	N	75,084	42,530	5,203	2,762	6,524	5,830	12,235
医療，福祉	平均値	71.8	***60.8***	78.8	80.4	74.2	77.3	66.9
	標準偏差	32.653	31.232	21.917	21.008	30.003	29.227	38.200
	N	169,917	17,419	9,566	18,767	26,051	36,450	61,664
複合サービス事業	平均値	82.3		77.8	87.7	95.1	77.4	97.4
	標準偏差	30.328		32.944	27.609	11.724	21.775	8.887
	N	16,215		10,115	3,690	954	398	1,058
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	75.4	89.3	75.4	***64.4***	***62.6***	75.7	85.1
	標準偏差	36.834	23.566	38.768	40.288	39.785	36.396	29.894
	N	68,239	3,162	12,323	10,359	10,161	12,019	20,215

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。

※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－６②　産業・企業規模別若年労働者に占める正社員比率の平均値・標準偏差

（平成 25 年）

単位：%、N は実数

		企業規模計	官公営	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
産業計	平均値	67.8	67.5	***53.5***	66.6	70.8	70.3	73.2
	標準偏差	39.407	32.535	42.085	37.681	36.935	37.992	38.914
	N	1,521,933	75,221	285,584	159,232	180,483	235,439	585,974
鉱業，砕石業，砂利採取業	平均値	88.4	—	79.4	87.1	98.8	97.8	84.8
	標準偏差	28.880	—	39.404	21.132	3.578	11.164	32.458
	N	735	9	58	14	37	174	443
建設業	平均値	94.3		91.9	95.0	95.2	96.8	93.9
	標準偏差	18.813		16.070	9.432	13.234	11.673	21.252
	N	121,741		11,319	5,785	9,400	16,492	78,745
製造業	平均値	82.3		83.8	78.4	85.3	86.2	80.2
	標準偏差	30.023		22.462	32.680	23.752	24.693	33.385
	N	164,340		9,101	13,775	21,094	36,812	83,557
電気・ガス・熱供給・水道業	平均値	92.2	89.1	97.8	96.8	86.9	***79.8***	98.6
	標準偏差	18.388	21.076	6.384	7.672	22.516	33.090	3.686
	N	5,132	2,649	1,744	217	99	264	158
情報通信業	平均値	85.0		77.2	78.8	81.7	89.8	86.8
	標準偏差	26.943		27.522	32.159	27.153	19.481	28.114
	N	31,265		3,265	2,963	4,055	7,252	13,730
運輸業，郵便業	平均値	78.9	76.9	***68.1***	83.1	72.9	87.3	89.7
	標準偏差	31.383	15.882	32.779	27.783	36.107	27.010	23.900
	N	70,689	248	23,205	5,428	11,318	13,471	17,018
卸売業	平均値	89.1		91.0	93.4	89.5	82.1	90.5
	標準偏差	23.895		17.715	17.834	22.595	28.170	25.776
	N	133,702		24,136	13,400	27,043	24,364	44,758
小売業	平均値	47.2		***27.1***	47.2	61.4	55.4	54.2
	標準偏差	42.067		32.847	35.965	39.846	43.390	44.881
	N	288,761		70,596	44,439	23,381	28,573	121,772
金融業・保険業	平均値	94.5		94.8	97.1	92.5	93.4	90.0
	標準偏差	16.246		13.170	11.339	23.076	18.246	30.006
	N	44,872		26,683	7,569	6,283	2,000	2,336
不動産業，物品賃貸業	平均値	75.6	77.2	76.7	74.2	88.0	74.7	68.1
	標準偏差	36.639	24.256	35.465	33.824	27.744	36.756	41.324
	N	32,515	64	5,398	5,331	6,496	5,193	10,034
学術研究，専門・技術サービス業	平均値	86.9	***72.7***	78.6	95.4	87.2	83.2	91.4
	標準偏差	24.929	30.481	28.597	15.238	22.750	27.260	21.361
	N	46,963	4,817	4,353	2,992	2,640	8,059	24,101
宿泊業，飲食サービス業	平均値	32.5	37.5	***19.6***	30.0	30.3	28.5	49.1
	標準偏差	37.932	0.000	31.808	30.550	34.153	36.704	42.055
	N	187,111	1,686	58,833	17,646	22,505	29,108	57,333
生活関連サービス業，娯楽業	平均値	58.9	90.4	***35.9***	74.0	67.5	53.3	66.5
	標準偏差	39.751	9.705	35.257	34.672	37.227	37.483	40.031
	N	67,729	192	14,289	8,502	11,435	11,877	21,434
教育，学習支援業	平均値	64.1	68.3	***39.8***	***45.2***	56.8	70.4	63.0
	標準偏差	35.593	31.840	31.195	41.357	34.098	32.386	41.675
	N	80,454	44,692	4,088	4,689	4,433	7,433	15,118
医療，福祉	平均値	69.2	59.9	81.1	74.9	***56.7***	71.3	71.7
	標準偏差	34.773	31.209	28.996	29.458	36.054	33.744	35.557
	N	149,345	15,624	5,052	10,718	17,552	29,069	71,330
複合サービス事業	平均値	85.1		80.0	92.9	81.7	89.0	98.8
	標準偏差	26.145		30.044	17.107	25.104	20.819	4.294
	N	19,668		10,543	4,959	1,796	1,063	1,308
サービス業（他に分類されないもの）	平均値	75.8	76.1	76.7	80.5	75.0	66.3	79.3
	標準偏差	37.222	41.417	35.500	32.414	35.205	40.555	36.974
	N	76,912	5,239	12,920	10,804	10,917	14,235	22,796

※各産業について企業規模計の平均値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。
※度数（N）が10以下のセルは平均値と標準偏差を「－」で示した。

付表１－７　産業・企業規模別若年労働者に占める過去一年間に自己都合退職した若年労働者の比率（平成 30 年）

単位：%、N は実数

			0%	25%未満	25%～50%未満	50%～100%未満	100%～	不詳	計	N
正社員	産業・企業規模計		63.6	13.3	8.9	4.9	4.3	5.1	100.0	1,125,788
	産業***	鉱業・砕石業・砂利採取業	86.1	5.9	2.3		3.4	2.3	100.0	388
		建設業	67.6	8.9	5.9	9.2	4.1	4.3	100.0	109,863
		製造業	61.7	20.6	7.1	4.4	2.5	3.7	100.0	130,847
		電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	83.5	8.7	2.4	1.4	0.1	3.9	100.0	4,916
		情報通信業	***51.0***	26.7	10.5	3.3	3.9	4.5	100.0	22,228
		運輸業・郵便業	63.1	18.0	6.1	4.9	3.5	4.5	100.0	51,378
		卸売業	62.8	15.4	12.1	4.6	3.3	1.8	100.0	98,125
		小売業	55.9	7.3	14.7	3.8	8.7	9.7	100.0	166,463
		金融業・保険業	55.9	19.4	12.0	3.1	1.8	7.8	100.0	40,214
		不動産業・物品賃貸業	67.1	12.9	11.7	3.4	3.6	1.4	100.0	27,540
		学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	69.6	15.8	4.8	3.8	2.1	3.8	100.0	39,323
		宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	69.5	5.5	6.5	7.4	5.5	5.6	100.0	91,003
		生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	59.0	13.9	12.6	6.5	2.9	5.1	100.0	50,174
		教育・学習支援業	77.0	9.2	2.4	1.9	1.9	7.6	100.0	65,120
		医療・福祉	61.3	17.4	9.7	5.0	3.2	3.4	100.0	152,617
		複合ｻｰﾋﾞｽ事業	72.8	12.9	2.7	1.8	5.4	4.3	100.0	14,986
		その他ｻｰﾋﾞｽ業	68.9	10.6	4.8	4.4	6.6	4.8	100.0	60,600
	企業規模***	1,000人以上	59.2	17.8	6.5	3.8	3.7	9.0	100.0	180,436
		300～999人	58.4	21.8	10.3	3.2	3.2	3.1	100.0	136,721
		100～299人	58.3	19.6	10.6	4.1	5.3	2.1	100.0	147,929
		30～99人	56.9	16.4	12.8	6.0	3.0	4.9	100.0	207,349
		5～29人	69.2	5.6	8.1	6.6	5.8	4.8	100.0	384,613
		官公営	85.3	4.9	0.7	0.7	0.8	7.6	100.0	68,740
正社員以外の労働者	産業・企業規模計		55.7	7.8	11.2	9.0	9.0	7.3	100.0	670,058
	産業***	鉱業・砕石業・砂利採取業	89.6	6.3		2.1	2.1		100.0	48
		建設業	56.6	0.5	12.1	5.8	11.6	13.4	100.0	13,653
		製造業	65.2	8.4	3.8	6.1	10.0	6.5	100.0	48,221
		電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	81.1	2.6	3.2	4.4	4.1	4.4	100.0	944
		情報通信業	55.1	9.7	9.1	7.1	11.5	7.3	100.0	6,523
		運輸業・郵便業	61.5	4.8	10.6	4.8	13.2	5.1	100.0	18,981
		卸売業	62.9	2.1	6.3	4.0	14.8	9.9	100.0	25,642
		小売業	47.1	10.0	13.8	12.1	11.7	5.4	100.0	161,327
		金融業・保険業	80.2	4.0	2.1	3.2	4.3	6.2	100.0	6,477
		不動産業・物品賃貸業	65.3	2.4	4.4	13.7	9.8	4.4	100.0	9,817
		学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	59.3	12.3	2.3	4.5	5.6	16.1	100.0	9,975
		宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	46.6	9.3	20.2	12.2	7.7	4.1	100.0	142,424
		生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	***36.0***	14.0	14.6	13.3	9.1	13.1	100.0	35,423
		教育・学習支援業	76.8	6.3	3.5	4.6	1.7	7.1	100.0	48,794
		医療・福祉	64.7	3.2	6.4	6.5	7.4	11.7	100.0	108,933
		複合ｻｰﾋﾞｽ事業	73.7	9.0	2.9	0.8	5.7	7.9	100.0	5,684
		その他ｻｰﾋﾞｽ業	63.1	9.9	5.0	4.9	10.2	6.9	100.0	27,190
	企業規模***	1,000人以上	***36.7***	13.5	21.9	12.4	7.5	8.0	100.0	129,246
		300～999人	51.4	6.3	7.0	4.8	21.5	9.0	100.0	82,848
		100～299人	60.5	7.7	11.4	8.6	9.3	2.5	100.0	95,948
		30～99人	60.9	4.4	6.5	9.2	9.7	9.3	100.0	108,956
		5～29人	58.3	7.9	10.0	10.1	5.8	7.9	100.0	203,621
		官公営	81.0	2.4	4.9	3.5	2.7	5.5	100.0	49,439

*** p<.001 **p<.01 *p<.05　※ウェイトバック後の数値。Nは小数点以下を四捨五入した。
※調査時点で若年正社員／正社員以外の若年労働者がいなかった事業所を算出対象から除いた。
※産業・企業規模計の値より10ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。

付表１－８　産業・企業規模別若年労働者に占める過去一年間に自己都合退職した若年労働者の比率（平成 25 年）

単位：%、N は実数

			自己都合退職者無し	25%未満	25%以上50%未満	50%以上100%未満	100%以上	不詳	計	N
正社員	産業・企業規模計		63.9	13.9	6.8	4.1	3.7	7.7	100.0	1,303,077
	産業***	鉱業・砕石業・砂利採取業	78.7	6.4	3.6	4.1	4.4	2.8	100.0	675
		建設業	64.4	13.2	8.8	4.4	4.7	4.5	100.0	118,831
		製造業	60.6	19.0	5.2	5.1	2.7	7.4	100.0	152,992
		電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	82.9	8.9	1.4	0.2	1.6	5.0	100.0	5,053
		情報通信業	***49.9***	28.4	7.5	7.4	2.8	3.9	100.0	30,079
		運輸業・郵便業	70.7	9.7	4.9	1.2	4.3	9.2	100.0	67,662
		卸売業	67.6	17.3	6.0	2.5	2.6	4.0	100.0	129,682
		小売業	64.2	10.1	8.1	4.4	6.4	6.8	100.0	211,297
		金融業・保険業	67.7	17.4	5.1	3.3	2.4	4.2	100.0	44,271
		不動産業・物品賃貸業	66.5	13.5	6.6	2.2	3.9	7.3	100.0	28,872
		学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	68.2	12.3	8.7	5.6	3.2	2.1	100.0	45,763
		宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	61.8	7.4	8.4	5.5	3.6	13.3	100.0	122,600
		生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	***50.8***	17.7	10.5	3.1	3.8	14.1	100.0	57,710
		教育・学習支援業	71.9	8.2	4.1	3.3	1.9	10.6	100.0	71,192
		医療・福祉	58.2	17.1	6.5	3.8	3.3	11.1	100.0	130,384
		複合ｻｰﾋﾞｽ事業	76.0	13.0	1.7	2.2	1.6	5.5	100.0	18,642
		その他ｻｰﾋﾞｽ業	67.7	13.9	5.8	5.3	1.7	5.5	100.0	67,371
	企業規模***	1,000人以上	73.0	15.7	3.8	1.9	0.7	4.9	100.0	231,526
		300～999人	58.7	16.7	8.1	4.6	2.9	9.0	100.0	141,387
		100～299人	60.0	18.7	7.4	2.5	5.1	6.4	100.0	166,930
		30～99人	55.9	24.4	8.0	3.4	3.8	4.5	100.0	200,301
		5～29人	63.7	7.8	8.1	6.2	5.1	9.2	100.0	494,098
		官公営	78.3	***2.9***	0.5	1.2	1.0	16.1	100.0	68,835
正社員以外の労働者	産業・企業規模計		51.2	10.4	10.3	9.5	8.6	10.1	100.0	771,193
	産業***	鉱業・砕石業・砂利採取業	82.7		2.2		6.5	8.6	100.0	139
		建設業	77.2	1.9	6.5	0.4	5.7	8.2	100.0	15,823
		製造業	64.3	7.9	5.5	5.7	6.8	9.8	100.0	63,308
		電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	79.6	1.4	4.9	3.2	4.8	6.1	100.0	1,371
		情報通信業	65.6	9.0	7.6	4.3	5.5	8.1	100.0	11,217
		運輸業・郵便業	58.9	13.1	7.4	7.5	5.1	8.0	100.0	27,881
		卸売業	71.1	2.6	7.7	5.1	5.6	8.0	100.0	34,808
		小売業	43.0	8.8	13.2	10.7	13.7	10.6	100.0	201,807
		金融業・保険業	72.9	3.9	2.8	6.8	6.1	7.5	100.0	8,517
		不動産業・物品賃貸業	47.6	9.3	10.3	9.9	8.8	14.1	100.0	12,556
		学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	68.6	6.7	4.6	5.5	6.3	8.3	100.0	13,776
		宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	***35.4***	20.1	12.5	14.4	5.5	12.1	100.0	154,288
		生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	***35.8***	12.5	16.0	13.1	15.7	6.8	100.0	43,422
		教育・学習支援業	69.6	5.6	8.3	3.1	4.3	9.1	100.0	53,666
		医療・福祉	58.9	7.1	8.5	8.9	6.6	10.0	100.0	91,642
		複合ｻｰﾋﾞｽ事業	74.3	1.5	1.3	4.5	6.5	11.9	100.0	7,371
		その他ｻｰﾋﾞｽ業	55.8	9.9	6.4	9.5	8.7	9.7	100.0	29,593
	企業規模***	1,000人以上	42.4	18.2	12.7	12.5	8.3	5.9	100.0	187,032
		300～999人	***37.7***	13.4	10.1	16.4	14.9	7.5	100.0	92,423
		100～299人	46.7	9.4	10.6	13.3	8.6	11.5	100.0	92,784
		30～99人	57.5	8.3	12.5	6.1	6.1	9.4	100.0	123,687
		5～29人	58.2	4.8	8.8	4.7	8.9	14.6	100.0	226,340
		官公営	70.3	7.3	2.6	8.2	2.2	9.4	100.0	48,927

*** p<.001 **p<.01 *p<.05　※ウェイトバック後の数値。N は小数点以下を四捨五入した。
※調査時点で若年正社員／正社員以外の若年労働者がいなかった事業所を算出対象から除いた。
※産業・企業規模計の値より 10 ポイントを超えて大きいセルを網掛し、小さいセルを斜体＋強調した。

付表１－９　産業・企業規模別２年前と比較した過去一年間に自己都合退職した若年労働者の増減傾向（平成 30 年）

単位：%、N は実数

			過去２年間自己都合退職者なし	自己都合退職者あり。退職者は 減少した	変わらない	増加した	不詳	計	N
正社員	産業・企業規模計		40.1	11.6	12.1	8.9	27.2	100.0	1,423,501
	産業 ***	鉱業・砕石業・砂利採取業	55.6	4.8	***1.3***	2.2	36.2	100.0	558
		建設業	40.1	11.9	11.1	10.8	26.1	100.0	122,809
		製造業	36.1	11.9	11.6	11.0	29.3	100.0	156,968
		電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	70.0	5.4	3.5	6.6	***14.5***	100.0	5,205
		情報通信業	36.2	15.4	17.0	13.6	17.9	100.0	24,843
		運輸業・郵便業	42.6	10.6	10.7	10.1	26.1	100.0	58,151
		卸売業	40.7	13.4	12.7	9.9	23.3	100.0	119,923
		小売業	42.5	10.7	17.7	8.0	21.2	100.0	237,175
		金融業・保険業	38.4	14.4	11.2	14.7	21.3	100.0	44,912
		不動産業・物品賃貸業	47.1	15.7	11.8	7.8	17.5	100.0	32,571
		学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	40.5	13.0	11.5	6.7	28.2	100.0	44,286
		宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	40.6	10.8	8.4	5.2	35.0	100.0	153,945
		生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	35.5	12.5	15.5	6.6	30.0	100.0	61,316
		教育・学習支援業	57.5	6.6	5.2	5.1	25.5	100.0	74,987
		医療・福祉	30.6	13.0	13.3	10.4	32.7	100.0	192,431
		複合ｻｰﾋﾞｽ事業	59.4	5.4	8.0	8.9	18.2	100.0	16,892
		その他ｻｰﾋﾞｽ業	41.3	9.7	7.2	8.3	33.5	100.0	76,526
	企業規模 ***	1,000人以上	42.9	13.0	10.9	12.1	21.1	100.0	214,188
		300～999人	43.5	16.3	12.0	13.8	***14.5***	100.0	160,784
		100～299人	38.4	15.3	14.6	12.9	18.8	100.0	168,826
		30～99人	36.4	14.8	17.0	10.9	20.8	100.0	240,703
		5～29人	37.3	8.4	11.3	4.8	38.2	100.0	560,407
		官公営	61.8	3.0	***1.0***	4.4	29.8	100.0	78,593
正社員以外の労働者	産業・企業規模計		37.2	9.8	16.3	6.0	30.6	100.0	1,107,707
	産業 ***	鉱業・砕石業・砂利採取業	45.8	1.1	***1.4***	1.1	50.5	100.0	277
		建設業	***26.9***	5.2	6.4	1.7	59.7	100.0	67,025
		製造業	39.1	7.9	7.8	4.9	40.3	100.0	103,754
		電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	70.5	2.4	***1.7***	4.1	21.3	100.0	2,840
		情報通信業	39.8	7.9	7.3	5.3	39.7	100.0	13,796
		運輸業・郵便業	36.8	9.6	9.7	7.5	36.3	100.0	38,164
		卸売業	42.6	7.0	9.5	8.8	32.1	100.0	62,379
		小売業	31.6	8.5	30.4	8.5	20.9	100.0	221,658
		金融業・保険業	48.7	4.5	***5.9***	2.6	38.3	100.0	25,131
		不動産業・物品賃貸業	46.4	6.2	9.8	3.8	33.8	100.0	20,946
		学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	41.3	4.5	***5.6***	3.1	45.5	100.0	26,687
		宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	34.3	17.5	27.2	5.5	***15.5***	100.0	174,152
		生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	28.2	10.0	19.2	5.6	37.0	100.0	58,364
		教育・学習支援業	59.6	4.3	7.2	4.3	24.7	100.0	65,214
		医療・福祉	36.3	13.2	10.3	6.9	33.2	100.0	163,099
		複合ｻｰﾋﾞｽ事業	61.8	3.2	***5.0***	7.2	22.9	100.0	11,800
		その他ｻｰﾋﾞｽ業	39.6	8.8	8.4	4.2	39.1	100.0	52,422
	企業規模 ***	1,000人以上	32.8	13.1	23.7	8.8	21.6	100.0	189,704
		300～999人	38.5	11.6	14.7	14.9	***20.4***	100.0	127,041
		100～299人	42.4	14.4	18.2	6.5	***18.5***	100.0	141,819
		30～99人	42.8	9.2	15.3	4.3	28.4	100.0	172,531
		5～29人	32.2	7.5	14.6	2.8	42.9	100.0	406,800
		官公営	52.2	3.6	8.0	3.8	32.4	100.0	69,812

*** p<.001 **p<.01 *p<.05　※ウェイトバック後の数値。N は小数点以下を四捨五入した。
※平成 29 年 10 月～平成 30 年9月と平成 28 年 10 月～平成 29 年9月を比較。両年とも若年正社員／正社員以外の若年労働者がいなかった事業所を除く。
※産業・企業規模計の値より 10 ポイントを超えて大きいｾﾙを網掛し、小さいｾﾙを斜体＋強調した。

付表１－10　産業・企業規模別２年前と比較した過去一年間に自己都合退職した若年労働者の増減傾向（平成 25 年）

単位：％、Ｎは実数

			過去２年間自己都合退職者なし	自己都合退職者あり。退職者は 減少した	変わらない	増加した	不詳	計	N
正社員	産業・企業規模計		37.3	9.6	18.4	6.9	27.7	100.0	1,591,795
	産業***	鉱業・砕石業・砂利採取業	39.3	3.7	***8.2***	3.8	44.9	100.0	990
		建設業	39.2	8.0	13.9	10.4	28.6	100.0	145,296
		製造業	37.9	9.7	16.0	8.5	27.9	100.0	185,026
		電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	67.1	5.5	***3.3***	6.1	17.9	100.0	5,444
		情報通信業	29.9	19.0	23.2	14.0	***13.8***	100.0	32,188
		運輸業・郵便業	45.5	8.4	12.6	5.8	27.8	100.0	75,014
		卸売業	45.2	9.3	12.2	7.3	25.9	100.0	148,730
		小売業	31.4	9.7	21.6	7.5	29.9	100.0	269,269
		金融業・保険業	42.1	13.9	16.0	9.7	18.3	100.0	48,362
		不動産業・物品賃貸業	43.7	8.4	20.6	5.7	21.6	100.0	32,776
		学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	44.1	10.5	17.6	6.7	21.0	100.0	51,076
		宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	34.8	6.9	26.2	2.5	29.5	100.0	178,886
		生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	***26.2***	10.2	26.9	4.9	31.9	100.0	72,631
		教育・学習支援業	48.3	6.7	12.4	5.9	26.8	100.0	82,385
		医療・福祉	***27.0***	13.6	19.9	6.0	33.5	100.0	158,809
		複合ｻｰﾋﾞｽ事業	56.3	5.0	10.6	6.4	21.8	100.0	20,425
		その他ｻｰﾋﾞｽ業	40.5	10.3	19.7	5.7	23.8	100.0	84,489
	企業規模***	1,000人以上	44.1	11.5	21.0	5.3	18.1	100.0	268,767
		300～999人	37.2	11.8	21.6	9.7	19.8	100.0	158,652
		100～299人	35.7	11.5	22.5	11.2	19.0	100.0	181,210
		30～99人	33.0	16.8	21.6	8.6	20.0	100.0	229,606
		5～29人	34.2	6.2	15.9	5.6	38.1	100.0	673,147
		官公営	57.0	2.9	***7.1***	2.4	30.6	100.0	80,413
正社員以外の労働者	産業・企業規模計		29.4	7.5	19.6	5.3	38.3	100.0	1,414,137
	産業***	鉱業・砕石業・砂利採取業	27.5		***3.1***	0.4	69.0	100.0	732
		建設業	28.8	4.9	***4.9***	1.6	59.7	100.0	106,312
		製造業	33.1	4.4	13.2	4.8	44.5	100.0	151,087
		電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	56.0	2.9	***4.9***	2.5	33.7	100.0	3,922
		情報通信業	36.2	8.2	14.5	5.7	35.4	100.0	23,908
		運輸業・郵便業	30.7	5.8	17.5	4.8	41.2	100.0	58,436
		卸売業	35.1	4.9	11.1	0.8	48.1	100.0	115,100
		小売業	24.4	10.2	26.4	8.7	30.3	100.0	275,409
		金融業・保険業	45.2	6.2	13.6	2.5	32.5	100.0	34,024
		不動産業・物品賃貸業	30.0	9.9	15.0	5.6	39.6	100.0	27,194
		学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	39.2	3.4	***9.2***	3.0	45.2	100.0	39,821
		宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	22.1	11.7	34.8	6.9	***24.4***	100.0	197,606
		生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	19.7	9.6	29.7	5.0	36.0	100.0	68,552
		教育・学習支援業	45.1	4.1	10.9	5.0	34.8	100.0	76,333
		医療・福祉	26.5	7.5	19.8	5.1	41.1	100.0	151,283
		複合ｻｰﾋﾞｽ事業	46.3	3.1	11.4	4.9	34.2	100.0	16,706
		その他ｻｰﾋﾞｽ業	28.2	6.1	15.2	5.4	45.1	100.0	67,711
	企業規模***	1,000人以上	29.1	13.3	30.0	8.3	***19.3***	100.0	258,184
		300～999人	30.2	15.5	24.1	9.6	***20.6***	100.0	140,100
		100～299人	28.9	9.8	21.4	7.8	32.0	100.0	155,315
		30～99人	30.8	8.6	21.3	3.7	35.6	100.0	206,045
		5～29人	26.6	2.6	13.9	2.9	53.9	100.0	576,420
		官公営	46.3	2.3	10.0	3.9	37.5	100.0	78,073

*** p<.001 **p<.01 *p<.05　※ウェイトバック後の数値。N は小数点以下を四捨五入した。
※平成 24 年 10 月～平成 25 年9月と平成 23 年 10 月～平成 24 年9月を比較。両年とも若年正社員／正社員以外の若年労働者がいなかった事業所を除く。
※産業・企業規模計の値より 10 ポイントを超えて大きいｾﾙを網掛し、小さいｾﾙを斜体＋強調した。

第２章　若年労働者の職業能力開発　―平成 25 年調査との比較を中心に―

若年期は職業能力開発の好機である。労働政策研究・研修機構（2016）では、「平成 25 年若年者雇用実態調査」の２次分析をもとに、若年者の職業能力開発の実態を分析し、それを促進する施策の在り方を検討した。本章では、これと比較する形で「平成 30 年若年者雇用実態調査」[1]の２次分析を行い[2]、この間の変化を検討する。2020 年初頭からの新型コロナウイルス感染症流行により、若者の職業能力開発は大きな影響を受けていると考えられるものの、それ以前の変化の方向を確認しておくことは、この感染症流行が一段落したのちの施策を検討することに貢献できると考えるからである。

さて、労働政策研究・研修機構（2016）では、まず先行研究を渉猟し、若者の職業能力開発の実施や訓練意欲にかかわる可能性のある要因を検討した。そこから個人の側の要因としては、性別、年齢、学歴による違いがあるほか、職業、雇用形態（正社員か非正規社員か）や仕事を主にしているか否か、これまでのキャリア（初職から同じ企業に勤続しているか、転職経験があるか、非正規雇用経験があるか）、勤続希望があるか否か、非正規社員の場合は、フルタイムであるか否かといった要因が職業能力開発の実施や意欲にかかわるものとして挙げられた。勤務先側の要因としては、企業規模、産業による違いのほか、目標管理制度などの評価に関する制度があるか否か、仕事の相談相手やキャリアデザインについて相談できる仕組みがあるか否か、等の影響が指摘されていた。

この検討を基に、労働政策研究・研修機構（2016）では、OJT 及び Off-JT の受講の有無に影響を及ぼす可能性のある変数として、個人調査からは、雇用形態、性別、年齢、学歴、職種、これまでのキャリア、自分の収入で生活しているか、転職希望、非正規社員の場合のフルタイムか短時間勤務かを取り上げることとし、また、事業所調査からは、企業規模、産業、勤続期待期間、育成方針、さらに非正規社員に対しての正社員転換制度、転換実績を取り上げることとした。さらに、職場を通しての能力開発経験が自己啓発と訓練意欲に対して影響することも指摘されていたことから、この関係についても取り上げた。

その検討の結果、同報告においては、企業主導の教育訓練である OJT、Off-JT の経験があるかどうかは、勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針等がこれを強く規定するが、その中でも個人の属性や意識によって受講の確率は異なることを指摘した。すなわち、正社員でも非正規社員でも、高等教育卒業者、自身の収入で生活している人は受講確

---

[1] この調査は、常用労働者５人以上を雇用している事業所を対象にした事業所調査と、そこに就業する 15～34 歳の若年労働者を対象にした労働者調査からなる。

[2] 本稿では、基本的にウエイト付けをしない元データを用いる。本調査は事業所調査については産業、事業所規模別、労働者調査については、産業、事業所規模、就業形態別の層化を行った抽出調査であり、ウエイト付けをしない状態では抽出率の違いから母集団を正しく反映できないが、本稿は我が国の全体状況を把握することより、詳細な関連を検討することに重点を置くため、ウエイト付けをしないことを選択した。そのため、産業別や規模別、就業形態別の人数比などはそれ自体にはあまり意味はなく、分析のための枠組みを整理するためにしか用いない。

率が高いこと、また、正社員では企業に定着を希望している人が受講率が高く、非正規社員では正社員転換制度がある場合に OJT を受けた者が多い傾向があることが明らかになった。これらから、事業所側の指示による訓練であっても、実際にだれが受講するかには個人の能力開発の必要性の認識、意欲が関与していることがうかがわれ、それゆえ、企業主導の教育訓練における「知らせる仕組み」、すなわち先行研究でも指摘されていた能力の評価基準や評価制度、さらにはキャリアコンサルティングを通した能力開発への認識を企業と個人とが共有することの必要性を改めて指摘した。

さて、今回の平成 30 年調査の調査項目は前回調査とほぼ変わらないことから、同様の分析を試みる。すなわち、被説明変数は、これまでに受けた職場を通じての研修・教育訓練（OJT、Off-JT）、および自ら受けた研修・教育訓練の経験[3]、さらに、職業能力の習得・向上の必要性の認識[4]であり、説明変数は前述した個人調査、事業所調査の各設問である。

加えて、労働政策研究・研修機構（2016）で論じている、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題と職業能力開発の関係、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用の実態と課題、資格・免許の所持・取得の現状と課題についても取り上げ、この５年間での変化を検討したい。これらは、近年の政策課題となっている非正規労働者のキャリア形成支援、あるいは資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講などの「社会人の学び直し」促進を検討する際に有効な情報を提示できる可能性があるからである。

なお、本報告は中間報告段階の位置づけであるため、分析はクロス集計レベルにとどめ、労働政策研究・研修機構（2016）と同様の多変量解析については次回の分析に譲る。

第１節　職場を通じての能力開発

１．職場を通じての能力開発と雇用形態

まず、これまでに受けた職場を通じての研修・職業訓練を取り上げる。公表されている「平成 30 年若年者雇用実態調査報告書」によれば、在学していない若年労働者の 60.2%が OJT を受けた経験があり、63.3%が Off-JT を受けた経験がある。これは平成 25 年の調査結果（同 60.1%、および 63.7%）とほぼ変わらない。

ここでの分析においてはウエイトバック前のデータを用いるが、本節では、学校を卒業しており（＝在学中及び在学有無不明を除く）、かつ職場を通じての研修・教育訓練の実施につ

[3] 設問は、具体的には、「あなたが職業能力を高めるために、これまでの職業生活において受けた研修・教育訓練はどれですか」という質問文に対して、複数回答で下記の選択肢から選ぶものである。①職場を通じて受けた研修・教育訓練として、OJT（業務遂行の過程内において行う教育訓練）、＜OFF-JT（業務遂行の過程外において行う教育訓練）の内訳として＞入社年次別の研修、職種・職務別の研修、役職別の研修、OA・コンピューター研修、資格取得のための研修、法令遵守・企業倫理の研修、その他＞、特に何も受けなかった、② 自ら受けた研修・教育訓練として、民間の各種学校・専修学校、大学・大学院（社会人向けコースを含む）、通信教育、公共職業訓練（求職者支援訓練を含む）、その他、特に何も受けなかった。

[4] 設問は、具体的には、「職業能力を習得・向上させることについて、その必要性を感じていますか」という質問文に対して、感じている、感じていない、わからない、の選択肢から一つ選ぶもの。

いて回答のあった 19,166 ケースとなる。図表２－１－１の最上段で、OJT を受講した「経験有」、および Off-JT 受講についての「経験有」の割合をみると、前者は 66.0%、後者は 70.7%となっている[5]。なお、Off-JT については、受講経験を量的にとらえるために、まずは調査票に挙げられている７種類の研修のうち何種類を受けたかという視点で分けており、この合計が「経験有」である。これを参考図表２－１－１の平成 25 年調査結果と比べると、ほとんどその割合に違いはないことがわかる。

平成 25 年調査でも同様であったが、この調査における職業能力開発の経験は、脚注３に示した通り「これまでの職業生活」における経験として問われている。それだけに、現在の雇用形態だけでは、雇用形態の影響を測りにくい。そこで、これまでの各人のキャリアを雇用形態に注目してまとめた「キャリア類型」を作成し、これを雇用形態による影響を図るために用いる。キャリア類型は、現在の雇用が正社員であるか、非正規社員であるかという区分に加えて、最終学校卒業から１年間の状況、及びその後の就業経験についてのいくつかの質問から把握できる情報を組み合わせて作成したもので、次の７類型[6][7]となる。

・**生え抜き正社員**：学校を卒業してすぐ（１年以内）に現在の会社に正社員として勤務した（かつ、卒業後１年間の状況として「正社員として勤務した」を選択）。
・**非正規経験正社員**：現在は正社員であるが、学校卒業から現在までに非正規社員として働いたことがある。
・**正社員転職**：現在は正社員で、かつ他社での正社員経験があるが、学校卒業から現在まで非正規社員として働いたことはない。
・**その他正社員**：現在は正社員であり、経歴は上記以外であるか、不明。
・**正社員経験非正規**：現在は非正規社員として勤務しているが、学校卒業から現在までに正社員の経験がある。
・**非正規のみ**：現在は非正規社員として勤務し、学校卒業から現在までに正社員の経験はない。
・**非正規経歴不明**：現在は非正規社員で、経歴は不明。

---

[5] 公表統計に比して受講割合は高い。後述する通り、大規模企業に比べて中小規模企業の労働者の受講割合は全般に低いが、こうした企業の回収率が大規模企業より低いことから、ウエイトバック時の倍率は大きくなる。公表統計との差は主にこのことに由来すると考えられる。

[6] 労働政策研究・研修機構（2016）におけるキャリア類型作成の手順とは、一部異なっている。「生え抜き正社員」は、調査票問５で「学校を卒業してすぐ（１年以内）に正社員とて現在の会社に勤務した」と回答した者であるが、本稿ではこの条件に加えて調査票問８で卒業後１年間の状況について「正社員として勤務した」とした者を「生え抜き正社員」としている。

[7] 卒業後１年間の状況が「正社員以外の労働者として勤務した」または「働いていなかった」場合、正社員としての勤務経験を尋ねる設問があり、これをキャリア類型を分ける変数として用いている。このデータに精査が必要な部分があるため、今後キャリア類型別の人数には若干の変更がある可能性がある。

この類型ごとの OJT、Off-JT の経験を見ると（図表２－１－１中段)、現状が正社員である４つの類型が、それが非正規社員である類型より、OJT、Off-JT のいずれも経験した者が多い。とりわけ「生え抜き正社員」で多い。新卒採用され定着してきた者が最も多くの職場を通じた教育訓練を受けている。「正社員転職」はこれに次ぎ、「非正規経験正社員」では教育訓練の経験者割合は低い。もっと低いのが現在非正規雇用である類型で、なかでも正社員経験のある類型よりも「非正規のみ」が低い。正規雇用か非正規雇用による能力開発機会の差は、キャリアを重ねても残るということであろう。これは参考図表２－１－１の平成 25 年調査でも同様に確認される。

図表２－１－１　キャリア類型別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

単位：%、Nは実数

			合計(N)	OJT	OFF-JT				
				経験有	経験有	受講経験有			
						1種類	2種類	3種類	4種以上
合計			**19,166**	66.0	70.7	22.0	18.8	14.5	15.4
キャリア類型	正社員	生え抜き正社員	**8,910**	78.3	84.7	19.3	22.1	19.8	23.4
		非正規経験正社員	**2,057**	59.1	66.7	26.0	17.9	12.9	9.9
		正社員転職	**2,048**	67.8	73.5	24.0	20.1	14.1	15.3
	*** ***	その他正社員	**384**	59.9	65.6	23.4	17.4	12.8	12.0
	非正規社員	正社員経験非正規	**2,932**	54.9	56.3	24.2	15.7	9.1	7.3
		非正規のみ	**2,399**	43.9	43.6	23.8	11.9	4.8	3.0
	*** ***	非正規経歴不明	**436**	40.1	39.2	21.8	10.1	3.7	3.7
(うち)「非正規のみ」		フルタイム非正規	**1,891**	45.2	45.6	24.2	12.5	5.4	3.4
	* ***	短時間非正規	**503**	38.8	35.8	22.1	9.5	2.6	1.6

注：分析対象は在学していない者で、かつこの設問に回答した者である。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は OJT 経験の有無について、右は Off-JT 経験の有無についてで、***は 0.1%水準、**は１%水準、*は５%水準ではで統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。以下、本節の全ての図表について同じ。

参考図表２－１－１　H25 年調査におけるキャリア類型別これまでの OJT および Off-JT 受講状況[8]

単位:%、Nは実数

		合計(N)	OJT	OFF-JT				
			経験有	経験有	受講経験有			
					1種類	2種類	3種類	4種以上
合計		**15,438**	64.3	70.3	21.9	19.0	14.0	15.4
キャリア類型 正社員	生え抜き正社員	**6,977**	77.0	85.8	19.2	22.4	19.9	24.3
	非正規経験正社員	**1,514**	59.4	66.7	25.4	18.4	11.2	11.7
	正社員転職	**1,256**	66.5	73.9	23.8	20.9	13.5	15.8
*** ***	その他正社員	**238**	61.3	73.5	20.6	21.4	16.0	15.5
非正規社員	正社員経験非正規	**2,860**	54.3	58.6	25.3	16.9	9.6	6.9
	非正規のみ	**2,517**	43.5	41.6	22.5	11.2	5.0	2.8
*** ***	非正規経歴不明	**70**	37.1	40.0	21.4	10.0	5.7	2.9
(うち)「非正規のみ」	フルタイム非正規	**1,974**	44.0	43.9	23.5	11.7	5.7	3.0
n.s. ***	短時間非正規	**543**	42.0	33.1	19.0	9.6	2.8	1.8

出典:労働政策研究・研修機構（2016）より作成

図表２－１－１の最下段は、「非正規のみ」類型について、フルタイム雇用と短時間雇用に分けてみた時の差である。Off-JT については、フルタイム雇用の場合の方が受講経験のある者は明らかに多い。これは先行研究においても指摘されていたことであり、平成 25 年調査でも確認されていた。

では、Off-JT の内容はどうか。「生え抜き正社員」の場合は、「入社年次別の研修」が 72.0%と特に多い。これは新規学卒者向けの初期訓練にあたるものだと思われる。さらに、どの種類の研修も極端ではないが生え抜き社員が最も多く経験している。「入社年次別の研修」に次いで受講経験者が多いのは「職種・職務別の研修」である。現在非正規社員である場合にも比較的多くがこの研修は受けている。

図表２－１－２　キャリア類型別受講した Off-JT の内容（MA）

単位:%、Nは実数

	合計(N)	入社年次別の研修	職種・職務別の研修	役職別の研修	OA・コンピュータ研修	資格取得のための研修	法令遵守、企業倫理の研修	その他	(OJTを含め)特に何も受けなかった
合計	**19,166**	50.5	39.8	12.0	10.3	24.6	30.1	6.0	15.7
生え抜き正社員	**8,910**	72.0	50.2	17.2	13.7	30.5	39.6	6.7	5.9
非正規経験正社員	**2,057**	38.4	34.5	10.2	8.2	24.8	23.7	5.7	18.0
正社員転職	**2,048**	48.7	42.3	11.7	9.1	28.0	29.7	6.9	12.7
その他正社員	**384**	44.3	34.9	9.9	11.2	21.6	25.0	6.5	17.4
正社員経験非正規	**2,932**	29.7	28.5	5.3	7.6	19.2	20.5	4.7	25.4
非正規のみ	**2,399**	15.3	21.3	4.6	4.6	9.0	16.1	4.4	36.0
非正規経歴不明	**436**	14.0	20.2	4.8	3.9	10.8	12.8	3.7	41.7

[8] 脚注６の通り、図表２－１－１とはキャリア類型の定義が若干異なる。

２．個人の属性、生計、今後の就業希望との関係

次に、個人の諸属性との関係を確認しておく。職場を通じての職業能力開発は、雇用形態による違いが大きいのでこれを区別してみるが、今回の設問が「これまでの教育・訓練」経験を尋ねるものであることから、現在正社員である者からは非正規雇用の経験がある者を除き、また、非正規雇用である者からは正社員経験のある者を除いた形で、それぞれについて個人属性による能力開発経験の違いを見る。

まず、図表２－１－３①では非正規経験のない正社員について、性、年齢階級、学歴別にOJT、Off-JT 経験を見た。性別では女性よりは男性のほうが多く、年齢については 19 歳以下では経験がある者が少ないが他はあまり変わらない。学歴は高いほうが経験している割合が高く、学歴による差異は大きい。

図表２－１－３②は正社員経験のない非正規社員である。性別や年齢は能力開発機会に関係がなさそうである。学歴は関係があるようだが、正社員の場合より学歴間の差は小さく、また OJT も Off-JT も最も経験者割合が高いのは大学卒で、大学院卒はやや低い。高学歴者ほど高いというわけでもない。

これらの特徴は、平成 25 年調査と変わらない（参考図表２－１－２）。

図表２－１－３　個人属性別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

① 非正規経験のない正社員

単位：%、Nは実数

		合計(N)	OJT 経験有	OFF-JT 経験有	OFF-JT 受講経験有 1種類	2種類	3種類	4種以上
合　計		10,958	76.3	82.6	20.2	21.8	18.8	21.9
性　別	男性	6,617	79.5	84.6	19.1	21.8	19.1	24.6
*** ***	女性	4,341	71.5	79.7	21.8	21.7	18.3	17.9
年齢階級	15～19歳	408	65.9	73.0	26.7	23.8	12.0	10.5
	20～24歳	2,928	74.6	82.2	23.5	22.4	18.5	17.8
	25～29歳	4,208	77.4	83.4	20.0	22.3	19.5	21.7
*** ***	30～34歳	3,413	77.7	83.2	16.8	20.3	18.9	27.1
学歴	中学	16	25.0	62.5	18.8	37.5	6.3	0.0
	高校	2,726	67.7	76.4	25.5	20.4	14.6	16.0
	専門学校	898	64.4	70.9	28.1	20.2	11.9	10.8
	高専･短大	659	68.6	78.8	21.5	18.2	20.8	18.2
	大学	5,849	81.4	86.6	17.1	23.2	20.8	25.5
*** ***	大学院	810	89.4	91.2	14.6	20.5	24.4	31.7

② 正社員経験のない非正規社員

単位：%、Nは実数

		合計(N)	OJT 経験有	OFF-JT 経験有	OFF-JT 受講経験有 1種類	2種類	3種類	4種以上
合　計	合計	2,399	43.9	43.6	23.8	11.9	4.8	3.0
性　別	男性	996	47.5	42.9	22.5	12.0	4.7	3.6
** n.s.	女性	1,403	41.3	44.0	24.7	11.8	4.9	2.6
年齢階級	15～19歳	57	42.1	43.9	22.8	12.3	5.3	3.5
	20～24歳	591	44.7	42.8	25.0	9.6	4.2	3.9
	25～29歳	960	44.9	43.2	23.5	11.7	4.8	3.2
n.s. n.s.	30～34歳	790	42.2	44.6	23.2	13.9	5.3	2.2
学歴	中学	123	34.1	24.4	16.3	5.7	0.8	1.6
	高校	866	42.1	39.5	22.1	11.1	3.8	2.5
	専門学校	289	42.6	38.1	21.8	8.7	3.5	4.2
	高専･短大	174	40.2	50.0	28.7	11.5	6.9	2.9
	大学	772	49.6	50.8	26.2	14.5	6.2	3.9
** ***	大学院	175	39.4	48.0	25.1	14.9	6.9	1.1

参考図表２－１－２　H25 年調査における個人属性別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

① 非正規経験のない正社員

単位：%、Nは実数

		合計(N)	OJT 経験有	OFF-JT 経験有	受講経験有 1種類	受講経験有 2種類	受講経験有 3種類	受講経験有 4種以上
合　計		8,471	75.0	83.7	20.0	22.1	18.8	22.8
性　別	男性	5,232	78.3	84.8	18.4	21.8	19.6	24.9
*** ***	女性	3,239	69.7	81.8	22.4	22.6	17.5	19.4
年齢階級	15～19歳	203	61.6	77.3	28.6	17.7	14.3	16.7
	20～24歳	2,070	73.5	83.2	24.3	23.4	18.1	17.3
	25～29歳	3,504	76.9	84.6	17.8	22.9	20.3	23.6
*** ***	30～34歳	2,690	74.8	83.3	18.7	20.4	17.8	26.4
学歴	中学	23	26.1	39.1	30.4	8.7	0.0	0.0
	高校	1,949	66.8	79.2	24.1	20.7	15.2	19.1
	専門学校	736	63.9	72.3	24.6	22.6	14.0	11.1
	高専･短大	621	65.7	80.7	23.8	23.8	16.6	16.4
	大学	4,532	80.0	87.1	17.6	22.5	20.9	26.1
*** ***	大学院	610	89.0	91.3	14.1	22.0	23.8	31.5

② 正社員経験のない非正規社員

単位：%、Nは実数

		合計(N)	OJT 経験有	OFF-JT 経験有	受講経験有 1種類	受講経験有 2種類	受講経験有 3種類	受講経験有 4種以上
合　計	合計	2,517	43.5	41.6	22.5	11.2	5.0	2.8
性　別	男性	937	45.7	39.5	21.7	10.4	4.5	3.0
n.s. *n.s.*	女性	1,580	42.3	42.8	23.0	11.8	5.4	2.7
年齢階級	15～19歳	56	32.1	32.1	23.2	7.1	0.0	1.8
	20～24歳	735	43.9	39.6	22.3	10.3	4.6	2.3
	25～29歳	1,004	45.6	43.3	24.0	11.0	5.5	2.9
n.s. *n.s.*	30～34歳	722	41.1	41.8	20.5	12.9	5.3	3.2
学歴	中学	103	34.0	29.1	20.4	4.9	2.9	1.0
	高校	784	40.8	33.8	17.9	8.8	4.3	2.8
	専門学校	324	43.2	46.3	25.0	13.3	4.9	3.1
	高専･短大	265	40.4	48.3	27.2	12.8	6.4	1.9
	大学	888	49.8	47.4	24.8	13.6	5.7	3.3
*** ***	大学院	153	34.0	34.0	20.9	7.2	3.9	2.0

出典：労働政策研究・研修機構（2016）より作成

次の図表は、学歴による受講状況の差が大きかった非正規経験のない正社員について、学歴ごとに性別に違いがあるかを見たものである。大学院卒では OJT、Off-JT とも性別の差は有意ではなく、専門学校卒と大卒は Off-JT については有意ではなかった。なお、大卒の OJT については、受講者割合の数値の差は小さいが、ケース数が多いことから有意な差となっている。高校卒と短大・高専卒については、OJT も Off-JT も明らかに差があった。この２つの学歴の場合、男女で就業職種が大きく異なる特徴があるので、このことが影響しているのではないかと思われる。

図表２－１－４　学歴・性別これまでの OJT および Off-JT 受講者割合（非正規経験のない正社員）

単位：%、Nは実数

			合計(N)	OJT	OFF-JT
高校		男性	1,778	72.2	80.0
***	***	女性	948	59.4	69.8
専門学校		男性	468	67.5	73.3
*	n.s.	女性	430	60.9	68.4
高専・短大		男性	236	83.1	86.9
***	***	女性	423	60.5	74.2
大学		男性	3,464	82.9	87.2
***	n.s.	女性	2,385	79.2	85.8
大学院		男性	658	90.0	90.9
n.s.	n.s.	女性	152	86.8	92.8

注：中学卒はごく少数であるため、掲載を省いた。

次の図表２－１－５は、自身が生計の維持者であるのか否かとの関係である。自分の収入で生活している場合のほうが、正社員、非正規社員ともに、OJT、Off-JT の受講経験がある。

図表２－１－５　生計維持者別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

単位：%、Nは実数

		合計(N)	OJT	OFF-JT				
			経験有	経験有	受講経験有			
					1種類	2種類	3種類	4種以上
非正規経験のない正社員	親・配偶者・他の収入で生活	2,536	68.7	77.6	23.8	21.5	16.6	15.7
***	*** 自身の収入で生活	8,412	78.6	84.1	19.1	21.9	19.4	23.8
正社員経験のない非正社員	親・配偶者・他の収入で生活	1,130	41.3	39.3	22.5	10.9	4.0	1.9
*	*** 自身の収入で生活	1,265	46.2	47.4	25.0	12.9	5.5	4.0

図表２－１－６は、今後の就業希望との関係を示したものである。正社員については転職希望を、非正規社員については、正社員、正社員以外の労働者、独立などその他の働き方を希望するかどうかを問うた結果である。正社員では転職を希望しない場合に、非正規社員では正社員になることを希望している場合に、OJT も Off-JT も受講経験者が多い。OJT も Off-JT も勤務先が主導する教育訓練であるが、個人の生計やキャリアの希望がその受講には影響を与えていることがわかる。

平成 25 年調査の分析時には、勤務先の諸条件を含めた多変量解析を行ったが、その結果からも同様のことが読み取れていた。

図表２－１－６　今後の就業希望別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

単位:％、Ｎは実数

		合計(N)	OJT	OFF-JT				
			経験有	経験有	受講経験有			
					1種類	2種類	3種類	4種以上
非正規経験のない	転職希望有	**2,748**	72.0	79.0	22.3	22.4	17.1	17.2
正社員	転職希望なし	**4,060**	79.5	85.5	18.8	20.8	20.8	25.0
*** ***	わからない	**4,076**	76.1	82.4	20.2	22.4	17.9	22.0
正社員経験のない	正社員希望	**1,340**	46.2	47.2	24.8	13.1	6.2	3.1
非正社員	非正規希望	**579**	42.3	34.7	20.0	9.5	3.1	2.1
n.s. ***	その他の希望	**243**	39.1	44.0	24.7	12.3	2.9	4.1

３．勤務先の属性や雇用管理との関係

次に、勤務先にかかわる諸変数との関係を見る。繰り返しになるが、この調査で問うているのは、「これまでの職業生活」における能力開発の経験であり、現在の勤務先の諸条件は、勤務先が与えてきた影響のうちの一部に過ぎない。そうした限定があることから、ここでも分析対象は、「非正規経験のない正社員」と「正社員経験のない非正規社員」に絞ることにしたい。

図表２－１－７は勤務先の企業規模、産業、職業別に見た OJT および Off-JT の受講状況である。①は非正規経験のない正社員、②は正社員経験のない非正規社員について見たものである。

①では、すべての変数において統計的に有意な差がみられる。現在の勤務先が能力開発機会をどの程度与えるかが、若年期の職業能力形成を左右することはまちがいない。

関係が分かりやすいのは、企業規模で、これまで指摘されているとおり、OJT、Off-JT とも、民間では大企業勤務者ほど経験者が多く、また官公庁でも多い。H25 年調査では官公庁が別掲されていなかったので区分は異なるが、基本的に変わらない。

産業では H25 年調査同様、金融・保険業や電気・ガス・熱供給・水道業、学術研究・専門・技術サービス業などで受講経験者が多い。H25 年時に比べて、情報通信業や運輸業・郵便業では、OJT 受講経験者が増えている。さらに、H25 年時には OJT も Off-JT も受講者割合が特に低かった生活関連サービス業・娯楽業で、いずれの訓練も受講経験者が増えた。

職業では管理、販売、事務、専門・技術で、OJT も Off-JT も受講経験者が多く、これは H25 年時と変わらない。また、サービスの仕事は H25 年には訓練受講者割合は比較的低かったが、今回、高まった。全体として、職場を通じての能力開発が比較的低調であった産業、職業で受講者割合の高まりが見られた。この間、人手不足基調が続く中で、職業能力開発が不活発だった分野での底上げの傾向がみられたといえよう。

②正社員経験のない非正規社員の方を見ると、総じて能力開発経験者は少ないのだが、OJT は大企業勤務者ほど経験者が多い傾向があるが、Off-JT はあまりはっきりしない。また、産業による違いはあるが、その傾向は正社員とは異なる。OJT は小売業で多く、情報通信業で

Off-JT が多いといった点は H25 年調査時と共通するものの、１産業ごとのケースが少ないので、詳細にみても意味は小さいだろう。職業については生産工程の仕事で Off-JT 受講者が特に少ない。これは H25 年調査でも同様だったので、正社員との役割の違いが大きいのではないかと推察される。

図表２－１－７　現在の勤務先の企業規模、産業、職業別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

①非正規経験のない正社員

単位：％、Ｎは実数

		合計(N)	OJT 経験有	OFF-JT 経験有	OFF-JT 受講経験有 1種類	2種類	3種類	4種以上
	合計	10,958	76.3	82.6	20.2	21.8	18.8	21.9
企業規模	1,000人以上	4,373	86.4	90.1	15.0	22.3	22.9	29.9
	300～999人	2,012	78.0	84.1	19.9	21.8	20.3	22.1
	100～299人	1,679	71.9	78.9	26.4	22.9	14.4	15.1
	30～99人	1,344	58.9	67.6	28.1	20.8	11.3	7.3
	5～29人	555	51.5	57.8	29.5	15.1	6.1	7.0
*** ***	官公庁	995	73.8	87.1	16.7	22.1	22.2	26.1
産業	鉱業，採石業，砂利採取業	176	67.6	84.1	24.4	26.1	17.0	16.5
	建設業	770	75.7	84.7	18.3	18.7	19.6	28.1
	消費関連製造業	655	69.2	71.1	26.1	21.4	10.2	13.4
	素材関連製造業	957	83.8	82.4	20.5	25.0	17.1	19.9
	機械関連製造業	690	77.0	79.9	24.9	20.6	18.3	16.1
	電気･ガス･熱供給･水道業	860	81.9	91.5	16.2	19.7	24.5	31.2
	情報通信業	487	86.9	81.5	19.7	24.2	18.3	19.3
	運輸業，郵便業	504	81.3	87.5	20.6	19.0	21.4	26.4
	卸売業	580	76.6	82.6	21.6	23.8	18.6	18.6
	小売業	350	81.4	82.9	17.4	26.3	20.6	18.6
	金融業，保険業	658	88.4	91.0	9.6	18.5	24.5	38.4
	不動産業，物品賃貸業	293	77.1	81.9	18.4	16.4	22.5	24.6
	学術研究，専門･技術サービス業	747	81.9	87.6	16.3	25.2	20.3	25.7
	宿泊業，飲食サービス業	227	63.9	73.1	30.4	18.9	15.9	7.9
	生活関連サービス業，娯楽業	218	67.9	69.7	28.0	17.9	10.6	13.3
	教育，学習支援業	812	70.0	82.9	23.4	24.1	18.1	17.2
	医療，福祉	1,053	64.2	75.0	24.9	23.3	16.1	10.7
	複合サービス事業	602	70.1	89.0	11.8	19.8	20.6	36.9
*** ***	サービス業(他に分類されないもの)	319	72.7	76.5	22.3	19.1	16.3	18.8
職業	管理的な仕事	315	83.5	85.7	15.2	20.0	19.0	31.4
	専門的･技術的な仕事	3,290	78.1	83.1	19.6	21.9	19.5	22.2
	事務的な仕事	4,075	75.1	84.0	18.7	21.9	20.3	23.0
	販売の仕事	923	84.5	87.0	15.2	22.0	21.0	28.8
	サービスの仕事	582	72.5	77.7	27.3	20.3	13.6	16.5
	生産工程の仕事	1,058	73.9	76.7	26.8	23.5	12.9	13.5
	輸送･機械運転の仕事	178	66.9	77.5	23.0	18.0	18.0	18.5
	建設･採掘の仕事	271	64.9	80.8	24.0	19.9	17.0	19.9
*** ***	運搬･清掃･包装等の仕事	137	66.4	72.3	21.9	23.4	15.3	11.7

②正社員経験のない非正規社員

単位：％、Ｎは実数

		合計(N)	OJT 経験有	OFF-JT 経験有	OFF-JT 受講経験有 1種類	2種類	3種類	4種以上
		2,399	43.9	43.6	23.8	11.9	4.8	3.0
企業規模	1,000人以上	1,210	47.5	44.0	22.7	12.7	5.0	3.6
	300～999人	380	46.1	43.7	26.3	10.5	4.5	2.4
	100～299人	331	38.1	41.4	22.4	13.6	3.3	2.1
	30～99人	154	33.1	40.3	24.0	8.4	5.2	2.6
	5～29人	55	27.3	25.5	18.2	3.6	3.6	0.0
*** *	官公庁	269	40.9	49.4	27.5	11.9	6.3	3.7
産業	建設業	44	56.8	50.0	27.3	15.9	6.8	0.0
	消費関連製造業	183	32.8	27.3	22.4	2.7	1.6	0.5
	素材関連製造業	146	53.4	33.6	12.3	15.1	3.4	2.7
	機械関連製造業	108	51.9	39.8	24.1	10.2	2.8	2.8
	電気･ガス･熱供給･水道業	63	28.6	36.5	25.4	7.9	1.6	1.6
	情報通信業	63	49.2	54.0	22.2	19.0	6.3	6.3
	運輸業，郵便業	101	43.6	36.6	13.9	17.8	2.0	3.0
	卸売業	84	38.1	40.5	22.6	8.3	4.8	4.8
	小売業	161	59.0	45.3	25.5	9.3	6.2	4.3
	金融業，保険業	60	53.3	48.3	20.0	21.7	3.3	3.3
	不動産業，物品賃貸業	38	50.0	39.5	26.3	7.9	5.3	0.0
	学術研究，専門･技術サービス業	119	34.5	42.0	20.2	13.4	5.9	2.5
	宿泊業，飲食サービス業	45	33.3	24.4	15.6	6.7	2.2	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	89	50.6	41.6	20.2	6.7	7.9	6.7
	教育，学習支援業	456	38.8	48.5	27.9	12.7	5.9	2.0
	医療，福祉	209	46.9	54.5	30.6	12.9	6.7	4.3
	複合サービス事業	291	41.9	48.8	24.1	16.8	4.8	3.1
*** ***	他に分類されないサービス業	138	46.4	43.5	26.1	6.5	5.1	5.8
職業	専門的･技術的な仕事	561	43.7	54.4	28.5	15.5	6.8	3.6
	事務的な仕事	707	40.0	45.1	24.5	12.0	5.2	3.4
	販売の仕事	163	55.8	49.7	25.2	12.3	8.0	4.3
	サービスの仕事	250	49.2	40.4	24.4	8.8	4.4	2.8
	生産工程の仕事	347	46.4	30.8	18.2	7.5	2.6	2.6
	輸送･機械運転の仕事	43	39.5	39.5	16.3	16.3	4.7	2.3
* ***	運搬･清掃･包装等の仕事	270	40.0	32.6	18.5	12.2	1.1	0.7

労働政策研究・研修機構（2016）では、多変量解析によって勤務先の属性にかかわらず、高学歴層ほど OJT、Off-JT の受講経験者が多いことを指摘したが、ここではクロス集計で、企業規模の条件をそろえても、性別や学歴により訓練受講経験が異なることを確認しておこう。図表２－１－８は、非正規経験のない正社員を対象に[9]、企業規模をそろえて、性別と学歴によって OJT、Off-JT の受講経験者の割合が異なるかを見たものである。

まず、男女別の違いは左右を見比べることになる。図表２－１－４では、高卒と短大・高専卒で OJT、Off-JT とも差が大きいことを見たが、企業規模別にみても、その特徴は従業員規模 30 人以上の民間企業ではほぼ見られる。５～29 人企業はケースが少ないために明らかではなく、官公庁は、高卒の OJT 以外男女差はあまりない。

[9] 非正規社員については先に見たとおり、性別や学歴別での受講者割合の差異は小さいので、ここでは省く。

学歴による差については、男女とも、官公庁を除いて、概ねどの規模においても見られるといえよう。ただし、一部では専門学校卒や高専・短大卒が高校卒より受講者割合が低いこともある。この辺りは就業職種との関係もあると思われる。

図表２－１－８　企業規模・学歴・性別これまでの OJT および Off-JT 受講者割合（非正規経験のない正社員）

単位：%、Ｎは実数

		男性					女性		
		合計(N)	OJT	Off-JT			合計(N)	OJT	Off-JT
1,000人以上	高校	727	83.9	88.7	1,000人以上	高校	299	74.6	83.3
	専門学校	105	80.0	83.8		専門学校	126	72.2	78.6
	高専･短大	94	93.6	89.4		高専･短大	104	72.1	78.8
	大学	1,459	89.8	92.5		大学	1,017	87.1	91.2
*** ***	大学院	370	92.7	94.6	*** ***	大学院	72	93.1	94.4
300～999人	高校	268	79.5	80.6	300～999人	高校	182	64.8	73.6
	専門学校	89	73.0	78.7		専門学校	73	71.2	76.7
	高専･短大	27	77.8	92.6		高専･短大	88	58.0	77.3
	大学	697	82.4	87.2		大学	455	78.0	87.0
* *	大学院	105	91.4	87.6	*** ***	大学院	28	89.3	96.4
100～299人	高校	270	71.5	80.0	100～299人	高校	206	53.9	68.9
	専門学校	92	67.4	69.6		専門学校	64	51.6	70.3
	高専･短大	40	80.0	82.5		高専･短大	72	56.9	73.6
	大学	490	80.2	82.9		大学	358	74.3	80.4
*** **	大学院	66	93.9	90.9	*** *	大学院	16	81.3	87.5
30～99人	高校	303	51.5	65.7	30～99人	高校	181	41.4	53.6
	専門学校	92	66.3	70.7		専門学校	81	48.1	50.6
	高専･短大	40	67.5	82.5		高専･短大	85	50.6	63.5
	大学	311	70.4	73.6		大学	213	68.1	74.6
*** *	大学院	24	75.0	87.5	*** ***	大学院	9	－	－
5～29人	高校	116	41.4	57.8	5～29人	高校	49	38.8	32.7
	専門学校	62	43.5	51.6		専門学校	52	46.2	50.0
	高専･短大	7	－	－		高専･短大	48	54.2	68.8
	大学	115	67.0	68.7		大学	84	54.8	56.0
*** n.s.	大学院	14	71.4	57.1	n.s. **	大学院	2	－	－
官公庁	高校	94	67.0	84.0	官公庁	高校	31	54.8	77.4
	専門学校	28	60.7	85.7		専門学校	34	67.6	79.4
	高専･短大	28	78.6	85.7		高専･短大	26	76.9	92.3
	大学	392	76.5	88.5		大学	258	73.6	88.8
n.s. n.s.	大学院	79	79.7	84.8	n.s. n.s.	大学院	25	76.0	88.0

次の図表２－１－９は勤務先の雇用管理に関係するであろう調査項目を拾ったもので、正社員については、期待勤続期間と育成方針、非正規社員についてはこれに加えて、正社員転換制度の有無とその実績によって、訓練受講経験者の割合が異なるかを検討した。①の非正規経験のない正社員について見ると、ほとんどの勤務先事業所は定年までの勤務継続を期待するとしていたが、より短い期間の勤続を期待するとした事業所に勤務する場合は、訓練受講者は少ない。また長期的な教育訓練を行うという育成方針を持つ事業所に勤務している人ほど、訓練を受講している 。現在の勤務先の能力開発への考え方が、多くの対象者の能力開発経験を左右していることは確かだろう。これらは H25 年調査と全く変わらない。

②正社員経験のない非正規社員の場合は、期待勤続期間は短い場合も少なくないが、その期間によって訓練受講経験者の割合が大きく異なることはなさそうである。また、育成方針

として「特別な研修などを行わず社員自身に任せる」とする事業所は、数は多くないものの受講経験者の割合は特に低い。育成方針が長期的であるか短期的であるかはあまり関係がない。正社員転換について制度があり、また、転換の実績のある企業では OJT 受講経験者がやや多い。非正規社員についても、企業に人材育成の意図があれば、受講につながるということだろう。

図表２－１－９　現在の勤務先の雇用管理にかかる諸変数とこれまでの OJT および Off-JT 受講状況

①　非正規経験のない正社員

単位：%、Nは実数

		合計(N)	OJT 経験有	OFF-JT 経験有	OFF-JT 受講経験有 1種類	2種類	3種類	4種以上
期待勤続期間	5年未満	109	58.7	69.7	28.4	22.9	9.2	9.2
	5年以上10年未満	266	66.2	70.7	25.2	17.3	15.8	12.4
	10年以上	1,258	71.2	76.5	24.8	21.1	14.7	15.8
	定年まで	8,020	78.4	84.7	19.1	22.4	19.5	23.7
	職種によって違う	321	69.2	80.4	19.6	21.8	23.4	15.6
*** ***	労働者によって違う	412	72.8	77.7	23.8	18.4	18.7	16.7
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	7,831	80.0	85.8	18.9	22.2	20.2	24.5
	短期的に研修等で人材を育成	1,699	69.5	76.9	24.7	22.1	15.4	14.8
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	336	46.4	52.1	23.2	17.3	7.1	4.5
*** ***	その他	230	70.0	80.4	25.2	17.8	16.5	20.9

②　正社員経験のない非正規社員

単位：%、Nは実数

		合計(N)	OJT 経験有	OFF-JT 経験有	OFF-JT 受講経験有 1種類	2種類	3種類	4種以上
期待勤続期間	3年未満	134	45.5	20.1	11.2	6.0	3.0	0.0
	3年以上5年未満	221	46.6	21.3	11.8	5.9	3.6	0.0
	5年以上10年未満	137	50.4	18.2	12.4	3.6	2.2	0.0
	10年以上	810	43.3	19.3	12.0	4.4	2.8	0.0
	職種によって違う	365	43.3	24.7	14.5	5.5	4.7	0.0
	労働者によって違う	465	47.5	19.4	11.0	6.0	2.4	0.0
** **	無回答	267	33.3	15.0	10.1	2.2	2.6	0.0
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育	575	48.7	25.6	15.5	6.1	4.0	0.0
	短期的に研修等で人材を育成	990	48.0	21.6	13.2	5.2	3.2	0.0
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	445	35.7	10.6	5.6	3.4	1.6	0.0
*** ***	その他	211	33.6	18.5	12.3	4.3	1.9	0.0
正社員転換	制度がある	1,721	45.2	20.1	12.6	4.6	2.9	0.0
* n.s.	制度がない	610	40.3	18.9	10.8	4.9	3.1	0.0
転換実績	正社員へ転換させたことがある	1,281	46.7	20.0	12.6	4.1	3.2	0.0
** n.s.	正社員へ転換させたことはない	980	39.8	19.1	11.5	5.0	2.6	0.0

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

４．小括

本節では、これまでの職業生活における職場を通じた教育・職業訓練の経験を左右する可

能性のある個人側の要因と勤務先側の要因について検討した。勤務先に関しては現職についてのみしか情報がないが、正社員の場合、勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針などによってその OJT と Off-JT の受講状況は異なった。また、企業規模をそろえて、性や学歴の影響を検討すると、官公庁を除いて、男性、高等教育卒業者のほうが、OJT と Off-JT の受講者割合が高い傾向が見られた。

非正規社員の場合、総じて低調な中、OJT は大企業勤務者ほど受講者割合が高い傾向があったが Off-JT については企業規模間の差は見られなかった。正社員転換について制度があり、また、転換の実績のある企業では OJT 受講経験者がやや多かった。

個人の側の要因としては、属性以外に、意識にかかわる変数として、自身が生計の維持者であるのか否かと正社員には転職希望、非正規社員には正社員になる希望があるかを取り上げた。自分の収入で生活している場合のほうが、正社員、非正規社員ともに、OJT、Off-JT の受講経験があり、また、正社員では転職を希望しない場合に、非正規社員では正社員になることを希望している場合に、OJT も Off-JT も受講経験者が多かった。

OJT も Off-JT も勤務先が主導する教育訓練であるが、個人の生計維持の必要性やキャリアの希望がその受講には影響を与えている結果だと思われる。これらは、労働政策研究・研修機構（2016）において、H25 年調査をもとに多変量解析した結果と整合している。

第２節　自ら実施した能力開発および能力開発の必要性の認識

１．自己啓発経験と能力開発の必要性の認識

次に、これまでの職業生活においての自ら受けた研修・教育訓練の経験（自己啓発と呼ぶ）を問う設問と、職業能力を習得・向上させることについての必要性の認識を問う設問を取り上げる。事業所の指示によるものではない、個人の自発性に基づく能力開発である。公表されている「平成 30 年若年者雇用実態調査報告書」によれば、これまでに自ら研修や教育訓練を受けた者は、在学していない若年労働者の 42.2%であり、平成 25 年の調査結果（46.2%）より若干減少している。また、職業能力の習得・向上の必要性を感じている者は同 74.6%であり、これもまた、平成 25 年調査結果（79.7%）より減少している。

この節では、この２つの設問への回答を目的変数とし、前節と同じように個人属性や意識との関係を見た上で、勤務先の雇用管理の特徴などとの関係をさぐる。この分析で用いるケースは、在学中、あるいは在学の有無が不明の者を除き、さらにそれぞれの設問に無回答であった者を除くことにする。自ら受けた研修・教育訓練については 17,775 ケース、職業能力習得・向上の必要性の認識については 19,175 ケースである。

図表２－２－１の最上段がこの対象者全体の２つの設問への回答である。自己啓発を行った者は 46.4%で、参考図表に示した平成 25 年調査の 50.8%より低い。職業能力習得・向上の必要性を認識している人は 79.6%で、やはり平成 25 年の 83.5%より低い。

図表２－２－１　キャリア類型別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

単位：%、Ｎは実数

			自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
			合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
合計			17,775	46.4	39.7	6.7	19,175	79.6	4.5	15.9
キャリア類型	正社員	生え抜き正社員	8,114	46.4	40.1	6.3	8,893	84.8	3.7	11.5
		非正規経験正社員	1,917	46.6	39.7	6.9	2,062	82.7	3.0	14.3
		正社員転職	1,903	50.9	43.7	7.1	2,049	83.5	4.0	12.5
	*	*** その他正社員	363	48.5	41.0	7.4	377	75.3	6.4	18.3
	非正規社員	正社員経験非正規	2,755	47.3	39.3	8.0	2,943	72.3	5.5	22.1
		非正規のみ	2,305	43.4	37.5	5.9	2,416	67.2	6.7	26.2
	***	*** 非正規経歴不明	418	34.9	28.9	6.0	435	63.9	7.4	28.7
非正規社員のうち		フルタイム非正規	4,072	45.1	37.7	7.4	4,326	70.5	6.2	23.2
	*	** 短時間非正規	1,390	43.7	38.1	5.5	1,460	66.8	5.8	27.3

注：不詳については、掲載を省いた。
　各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は 0.1%水準、**は１%水準、*は５%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。以下、本節のすべての図表ついて同じ。

図表２－２－１の下段はこれをキャリア類型別にみたものであるが、自己啓発の経験については、現在正社員であるキャリアと非正規社員であるキャリアの間の差はあまり大きくなく、「非正規経歴不明」の類型が目立って低い程度である。正社員間でのキャリアによる違いも小さい。平成 25 年調査と比較すると、「その他正社員」を除くすべてのキャリア類型において自己啓発の実施率は下がった。

参考図表２－２－１　H25 年調査におけるキャリア類型別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

単位：%、Ｎは実数

			自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
			合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
合計			14,280	51.8	42.8	9.1	15,491	83.5	3.3	13.2
キャリア類型	正社員	生え抜き正社員	6,371	53.6	44.9	8.7	6,970	89.2	2.4	8.4
		非正規経験正社員	1,380	51.2	40.9	10.3	1,522	85.2	2.6	12.3
		正社員転職	1,147	56.4	45.7	10.7	1,261	86.1	3.3	10.6
	*	*** その他正社員	219	46.6	37.9	8.7	236	83.5	4.7	11.9
	非正規社員	正社員経験非正規	2,706	52.4	41.4	11.0	2,888	77.3	4.5	18.2
		非正規のみ	2,383	45.6	39.2	6.4	2,537	73.6	4.8	21.6
	***	*** 非正規経歴不明	68	42.6	32.4	10.3	71	56.3	7.0	36.6
非正規社員のうち		フルタイム非正規	3,958	49.6	40.4	9.3	4,222	76.6	4.3	19.1
	n.s.	*** 短時間非正規	1,199	47.4	39.8	7.6	1,274	71.1	6.0	22.8

能力開発の必要性の認識については正社員の方が全般に高く、正社員の中では「生え抜き社員」がやや高い。また、非正規の中では正社員経験のある者が、非正規の場合の労働時間による違いではフルタイム非正規が、それぞれ必要性を感じている者が多い。これらの特徴は平成 25 年調査と変わらず、また、「非正規経歴不明」を除くすべてのキャリアで、平成 25 年調査より必要性を感じている者の割合は下がった。

２．個人の属性、生計、今後の就業希望との関係

次に個人の属性と就業意識にかかわると思われる２つの調査項目との関係を検討する。

まず、性別、年齢、学歴との関係である。図表２－２－２のとおり、①正社員の場合、自己啓発は女性の方がより実施しているが、能力開発が必要だと感じている者は男性の方が多い。ただし、いずれもやや差がある程度である。年齢では、15～19 歳が自己啓発の経験も能力開発の必要性も感じている者が少なく、20 歳以上になると増え、年長層ほどいずれも高くなる。学歴では、高等教育卒業者で自己啓発の経験者が多く、特に、大学院卒と専門学校卒で多い。能力開発の必要性の認識については、学歴が高いほど必要性を認識する者が多くなっている。平成 25 年調査と比べると、これらの傾向はほぼ変わらないが、全体に実施率、認識率は下がっており、いずれかの属性の人が特に下がっているというわけではない。

②非正規社員の場合は、自己啓発の実施も能力開発の必要性の認識も、性別ではほとんど変わらない。年齢や学歴に関しては、正社員の場合と同様、15～19 歳が自己啓発の経験も能力開発の必要性も感じている者が少なく、年齢が高くなると増え、学歴は高等教育卒業層ほどどちらも高い傾向がある。これらもほぼ平成 25 年調査で見られた傾向である。一つ違いがあったのは、自己啓発の実施割合を学歴別にみたときの、正社員と非正規社員との差である。今回は大学院卒、大卒、高専・短大卒、高卒では非正規社員の方が正社員より自己啓発を経験した者が多かった。平成 25 年調査では判然としていなかった点であり、これはこの間の変化と言えるのではないか。

図表２－２－２　個人属性別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

①　正社員

単位：%、Ｎは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
合 計		12,297	47.2	40.6	6.6	13,381	84.0	3.7	12.3
性別	男性	7,374	46.2	39.4	6.9	8,092	84.7	4.0	11.3
** ***	女性	4,923	48.6	42.5	6.1	5,289	82.9	3.4	13.7
年齢階級	15～19歳	364	17.3	16.8	0.5	426	73.7	1.6	24.6
	20～24歳	2,855	40.9	37.1	3.8	3,152	83.0	3.6	13.5
	25～29歳	4,777	48.0	41.6	6.5	5,154	84.7	3.7	11.5
*** ***	30～34歳	4,298	52.9	43.9	9.1	4,645	84.8	4.0	11.2
学歴	中学	110	27.3	22.7	4.5	122	70.5	0.8	28.7
	高校	3,113	27.6	25.6	2.0	3,463	75.3	5.2	19.5
	専門学校	1,114	57.4	52.4	4.9	1,206	78.6	4.4	17.0
	高専・短大	749	44.3	41.4	2.9	811	82.9	3.5	13.7
	大学	6,350	54.2	45.2	9.0	6,870	88.6	3.1	8.3
*** ***	大学院	861	58.2	47.5	10.7	909	92.2	3.1	4.7

②　非正規社員

単位：%、Ｎは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
合 計	合計	5,478	44.7	37.8	7.0	5,794	69.6	6.1	24.3
性別	男性	1,897	44.1	36.8	7.3	2,034	71.5	6.3	22.2
n.s *	女性	3,581	45.1	38.3	6.8	3,760	68.5	6.1	25.4
年齢階級	15～19歳	73	19.2	17.8	1.4	84	57.1	9.5	33.3
	20～24歳	973	37.5	34.1	3.4	1,036	66.0	5.0	29.0
	25～29歳	2,003	44.5	38.0	6.5	2,106	69.7	6.7	23.6
*** ***	30～34歳	2,425	48.6	39.7	8.9	2,564	71.4	6.0	22.7
学歴	中学	199	20.1	16.6	3.5	209	48.3	7.7	44.0
	高校	1,979	29.8	26.9	2.9	2,124	60.5	6.6	32.8
	専門学校	782	55.8	47.8	7.9	809	67.2	7.9	24.8
	高専・短大	516	47.7	40.9	6.8	538	71.2	6.7	22.1
	大学	1,756	55.9	44.8	11.1	1,861	80.0	4.6	15.4
*** ***	大学院	246	63.8	53.7	10.2	253	89.7	5.1	5.1

注：不詳については、掲載を省いた。

参考図表２－２－２　H25 年調査における個人属性別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

① 正社員

単位:％、Ｎは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計	受講経験有	1種類	2種類以上	合計	感じている	感じていない	わからない
合 計		9,117	53.4	44.2	9.2	9,989	88.1	2.6	9.4
性別	男性	5,522	51.8	42.6	9.3	6,120	89.3	2.5	8.1
*** ***	女性	3,595	55.9	46.8	9.1	3,869	86.1	2.6	11.3
	15～19歳	175	22.3	20.0	2.3	210	79.5	1.0	19.5
年齢階級	20～24歳	1,970	44.4	38.8	5.5	2,190	87.1	2.3	10.6
	25～29歳	3,716	55.7	46.7	9.0	4,045	88.9	2.5	8.6
*** ***	30～34歳	3,252	58.0	46.0	12.0	3,540	88.2	2.9	8.9
	中学	78	20.5	16.7	3.8	84	69.0	4.8	26.2
	高校	2,163	33.8	30.5	3.3	2,422	80.1	3.5	16.4
学歴	専門学校	833	60.9	54.0	6.8	909	84.4	2.8	12.9
	高専・短大	697	53.4	48.1	5.3	752	87.0	2.4	10.6
	大学	4,719	60.5	48.3	12.2	5,147	92.0	2.3	5.7
*** ***	大学院	627	61.6	47.2	14.4	675	95.6	0.7	3.7

② 非正規社員

単位:％、Ｎは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計	受講経験有	1種類	2種類以上	合計	感じている	感じていない	わからない
合 計	合計	5,157	49.1	40.2	8.9	5,496	75.3	4.7	20.0
性別	男性	1,678	44.2	37.2	7.0	1,798	76.9	4.9	18.2
*** *n.s.*	女性	3,479	51.5	41.7	9.8	3,698	74.5	4.6	20.9
	15～19歳	61	24.6	24.6	0.0	67	49.3	1.5	49.3
年齢階級	20～24歳	972	41.4	35.9	5.5	1,040	75.1	4.4	20.5
	25～29歳	1,983	48.8	40.4	8.4	2,125	74.6	4.5	20.9
*** ***	30～34歳	2,140	53.6	42.5	11.1	2,263	76.8	5.1	18.1
	中学	152	24.3	21.1	3.3	162	56.8	4.9	38.3
	高校	1,716	33.0	28.5	4.5	1,844	66.1	5.9	28.1
学歴	専門学校	724	58.3	49.2	9.1	772	75.8	3.8	20.5
	高専・短大	641	55.1	45.2	9.8	683	77.3	4.7	18.0
	大学	1,733	59.8	47.0	12.8	1,839	83.3	4.2	12.5
*** ***	大学院	191	61.8	48.7	13.1	196	93.4	2.6	4.1

さて、就業への意識を測り得る調査項目として、ここでは、自身の収入で生活しているかを問う設問と、正社員の場合は転職を希望しているか否か、非正規社員の場合は、今後正社員を望むか、あるいは正社員以外の働き方や独立を希望しているのかを問う設問を取り上げ、これと自己啓発、能力開発の必要性の認識の関係を見る。まず、図表２－２－３では、生計維持者との関係を見た。正社員も非正規社員も、自身の収入で生活している場合の方が、非正規の場合の差はごくわずかだが、自己啓発の経験者が多い。能力開発の必要性の認識割合はいずれも高い。

今後の就業についての希望による差異は（図表２－２－４）、正社員では自己啓発の実施状

況については見られず、能力開発の必要性の認識については勤続希望の場合に高かった。非正規社員の場合は、正社員になることを希望している場合に自己啓発経験も能力開発必要性の認識の割合も高い。これらの特徴は、平成 25 年調査と変わらない。

図表２－２－３　生計維持者別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

単位：%、Ｎは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
正社員	親・配偶者・他の収入で生活	**2,886**	43.5	38.3	5.2	**3,152**	79.2	3.8	17.0
*** ***	自身の収入で生活	**9,401**	48.3	41.3	7.0	**10,216**	85.5	3.7	10.8
非正規社員	親・配偶者・他の収入で生活	**2,776**	43.4	37.3	6.1	**2,909**	66.1	6.3	27.5
* ***	自身の収入で生活	**2,694**	46.1	38.2	7.8	**2,878**	73.0	5.9	21.0

図表２－２－４　今後の就業希望別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

単位：%、Ｎは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
正社員	転職希望あり	**3,120**	48.3	41.6	6.7	**3,365**	81.2	5.4	13.4
	転職希望なし	**4,487**	47.8	41.2	6.6	**4,927**	87.6	3.2	9.2
n.s ***	わからない	**4,580**	46.0	39.4	6.6	**4,972**	82.4	3.1	14.5
非正規社員	正社員希望	**2,955**	47.9	40.3	7.6	**3,138**	77.2	4.7	18.0
	非正規希望	**1,456**	39.2	33.3	5.9	**1,541**	58.7	9.0	32.3
*** ***	その他の希望	**569**	45.9	39.2	6.7	**594**	61.4	7.4	31.1

３．勤務先の属性や雇用管理との関係

次に、勤務先の企業規模、産業、職業および雇用管理の在り方と関わると思われるいくつかの変数との関係を見る。

図表２－２－５は企業規模、産業、職業との関係だが、①正社員の場合、自己啓発は企業規模が大きいほうが実施率が高く、今回調査から区分された官公庁は、やや低い。産業では金融・保険業で高く、次いで医療・福祉、教育・学習支援業で高い。職業では、管理職、専門・技術職、販売職で実施者が多い。能力開発の必要性の認識については、官公庁、大企業勤務者で多く、産業では、教育・学術支援業、情報通信業、金融保険業、学術研究，専門･技術サービス業で高く、職業では、専門技術職、管理職、事務職、販売職で高い。順位はやや異なるもののこれらの傾向は、ほとんど平成 25 年調査と変わらない。

②非正規社員の場合、自己啓発は官公庁勤務者で実施した者が最も多い。一方民間企業については企業規模間の差は小さく、平成 25 年調査に比べて大企業での低下が目立つ。産業では医療・福祉、電気･ガス･熱供給･水道業で多く、職業では、専門・技術職、事務職、販売職で実施者が多い。能力開発の必要性の認識については、官公庁、大企業勤務者で多く、産

業では、教育・学術支援業、医療・福祉、学術研究，専門･技術サービス業で、職業では、専門技術職で多い。これらは、平成 25 年時とほぼ同じである。

図表２－２－５　現在の勤務先の企業規模、産業、職業別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

① 正社員

単位:％、Ｎは実数

		自ら受けた研修･教育訓練				職業能力習得･向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
正社員計		12,297	47.2	40.6	6.6	13,381	84.0	3.7	12.3
企業規模	1,000人以上	4,455	51.8	43.5	8.3	4,875	87.1	3.4	9.5
	300～999人	2,215	50.0	43.0	7.0	2,393	84.3	4.1	11.6
	100～299人	1,929	44.1	38.4	5.8	2,073	83.5	3.2	13.3
	30～99人	1,661	38.0	34.4	3.7	1,805	76.1	4.4	19.6
	5～29人	801	44.6	39.2	5.4	859	76.5	4.0	19.6
*** ***	官公庁	1,236	44.2	38.6	5.6	1,376	88.2	4.0	7.8
産業	鉱業，採石業，砂利採取業	214	36.4	31.8	4.7	227	79.7	5.3	15.0
	建設業	818	42.3	35.5	6.8	900	86.4	1.6	12.0
	消費関連製造業	734	43.2	37.2	6.0	793	76.8	5.0	18.2
	素材関連製造業	998	43.8	37.5	6.3	1,086	81.8	4.9	13.4
	機械関連製造業	736	39.1	33.6	5.6	807	79.9	4.7	15.4
	電気･ガス･熱供給･水道業	866	33.3	28.6	4.6	964	85.0	6.0	9.0
	情報通信業	558	43.7	37.8	5.9	594	90.9	2.5	6.6
	運輸業，郵便業	604	48.7	41.7	7.0	659	79.1	5.2	15.8
	卸売業	592	46.8	41.0	5.7	646	81.9	3.9	14.2
	小売業	393	43.0	35.9	7.1	430	80.5	4.0	15.6
	金融業，保険業	658	70.7	59.7	10.9	710	90.3	2.7	7.0
	不動産業，物品賃貸業	324	47.8	40.4	7.4	357	86.3	2.5	11.2
	学術研究，専門･技術サービス業	781	51.6	43.8	7.8	842	89.8	2.9	7.4
	宿泊業，飲食サービス業	291	45.7	41.6	4.1	313	80.5	3.2	16.3
	生活関連サービス業，娯楽業	269	39.0	32.3	6.7	304	77.6	4.3	18.1
	教育，学習支援業	1,136	52.9	45.9	7.0	1,233	91.7	1.7	6.6
	医療，福祉	1,237	60.1	53.4	6.8	1,325	84.1	3.0	12.9
	複合サービス事業	629	42.8	37.5	5.2	704	81.1	3.8	15.1
*** ***	サービス業(他に分類されないもの)	459	41.2	33.8	7.4	487	76.8	6.2	17.0
職業	管理的な仕事	352	58.5	45.5	13.1	378	84.9	3.7	11.4
	専門的･技術的な仕事	3,712	53.0	45.6	7.4	4,008	88.7	2.6	8.7
	事務的な仕事	4,478	47.1	40.2	6.9	4,833	84.5	3.9	11.6
	販売の仕事	962	50.3	43.6	6.8	1,062	84.4	2.7	12.9
	サービスの仕事	725	45.5	39.7	5.8	804	80.6	3.9	15.5
	生産工程の仕事	1,168	33.0	29.8	3.3	1,294	75.4	6.2	18.4
	輸送･機械運転の仕事	239	36.4	33.5	2.9	272	70.6	9.6	19.9
	建設･採掘の仕事	316	35.1	31.6	3.5	350	82.3	0.9	16.9
*** ***	運搬･清掃･包装等の仕事	194	31.4	25.8	5.7	213	68.5	7.5	23.9

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

② 非正規社員

単位：%、Nは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
	合計	5,478	44.7	37.8	7.0	5,794	69.6	6.1	24.3
企業規模	1,000人以上	2,663	44.1	36.8	7.4	2,807	74.2	6.4	24.9
	300～999人	947	45.1	38.5	6.5	1,006	73.9	7.3	25.0
	100～299人	823	41.2	35.8	5.3	883	68.9	7.7	30.7
	30～99人	426	39.9	34.0	5.9	451	66.7	9.2	30.0
	5～29人	151	46.4	42.4	4.0	159	64.2	4.0	37.1
*** ***	官公庁	468	57.7	47.2	10.5	488	87.0	1.9	15.4
産業	鉱業，採石業，砂利採取業	4	50.0	50.0	0.0	3	25.0	0.0	50.0
	建設業	133	44.4	36.8	7.5	141	77.4	3.0	25.6
	消費関連製造業	407	32.9	28.3	4.7	429	52.1	8.6	44.7
	素材関連製造業	397	39.0	35.8	3.3	430	70.0	8.3	30.0
	機械関連製造業	342	38.9	30.7	8.2	382	81.6	6.7	23.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	138	55.1	40.6	14.5	140	76.8	2.9	21.7
	情報通信業	160	55.6	45.0	10.6	160	75.6	7.5	16.9
	運輸業，郵便業	218	31.7	28.9	2.8	240	63.8	8.3	38.1
	卸売業	202	37.6	30.7	6.9	212	64.4	8.4	32.2
	小売業	312	39.7	35.6	4.2	330	62.8	10.3	32.7
	金融業，保険業	150	52.0	42.0	10.0	160	78.7	5.3	22.7
	不動産業，物品賃貸業	125	49.6	40.8	8.8	132	71.2	6.4	28.0
	学術研究，専門・技術サービス業	271	53.1	42.4	10.7	287	83.0	5.2	17.7
	宿泊業，飲食サービス業	109	32.1	29.4	2.8	112	57.8	8.3	36.7
	生活関連サービス業，娯楽業	173	41.6	36.4	5.2	185	74.6	4.6	27.7
	教育，学習支援業	796	53.4	44.6	8.8	827	88.1	4.3	11.6
	医療，福祉	604	57.5	47.2	10.3	636	84.9	3.5	16.9
	複合サービス事業	620	41.6	37.1	4.5	657	69.0	8.1	28.9
*** ***	サービス業(他に分類されないもの)	317	35.6	30.9	4.7	331	62.8	8.2	33.4
職業	管理的な仕事	32	31.3	25.0	6.3	34	68.8	9.4	28.1
	専門的・技術的な仕事	1,142	59.9	50.1	9.8	1,198	90.9	2.3	11.7
	事務的な仕事	1,928	48.8	39.6	9.1	2,023	76.6	6.7	21.7
	販売の仕事	292	34.2	29.8	4.5	320	70.2	5.5	33.9
	サービスの仕事	519	39.7	36.8	2.9	551	65.5	8.7	32.0
	生産工程の仕事	853	30.7	26.1	4.6	923	62.4	8.0	37.9
	輸送・機械運転の仕事	98	34.7	30.6	4.1	107	63.3	10.2	35.7
	建設・採掘の仕事	28	46.4	42.9	3.6	31	82.1	0.0	28.6
*** ***	運搬・清掃・包装等の仕事	498	33.7	30.9	2.8	517	54.6	10.8	38.4

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

次に、勤務先の雇用管理の特徴が表れる変数として、事業所調査から期待する勤続期間、育成方針、非正規社員に対してはこれに加えて、正社員への転換制度の有無、さらに転換実績の有無の質問を取り上げる。加えて、個人調査から勤務先主導の能力開発である OJT、Off-JT の経験を取り上げる。平成 25 年調査の分析においては、Off-JT や OJT を経験した人が自己啓発を実施している割合が高く、また能力開発の必要性を認識している割合が高いことを重要な点として指摘している。

図表２－２－６がその結果だが、①正社員の場合、自己啓発実施率は期待勤続期間による違いはあまりないが、能力開発の必要性の認識についてはより長期的な勤続を期待する勤務先の方が「感じている」者が多い。また、長期的な教育訓練等による人材育成を方針としている勤務先のほうが自己啓発を行った人も能力開発の必要性を認識する人も多い。OJT、Off-JT はいずれも経験有が実施率、認識率とも高い。特に OJT、Off-JT は、経験がある場合とない場合との自己啓発実施者の割合の差が大きく、強い関係がある可能性がある。OJT、Off-

JT の実施の有無が影響力を持つことは平成 25 年調査を基にした多変量解析でも確認されており、その関係は今回も同様だと思われる。

②非正規社員の場合、勤務先が長期勤続を期待する場合、むしろ自己啓発をした人も能力開発の必要性を感じている人も少ない傾向が見られる。人材育成の方針がどうであるかはほとんど関係がない。勤務先に正社員転換制度がある方が自己啓発の経験者が少なく、また能力開発に必要性を認識している人もやや少ない。正社員転換の実績があるか否かはあまり関係がない。一方で、OJT、Off-JT の経験は、正社員と同様、経験がある場合には自己啓発実施者が多くまた、能力開発に必要性を「感じている」人が明らかに多い。これらの傾向は平成 25 年調査でも見られた。

非正規社員の場合、現在就いている仕事は定型的なものである場合が多く、そうした仕事にかかわっては能力開発の必要性は認識しづらいのであろう。むしろ他の仕事に替わりたいと思う人が、自己啓発をする傾向にある。勤務先に正社員転換制度があったとしてもそれが自己啓発に直ちにつながるものではなく、企業主導の訓練である OJT、Off-JT がなされることで、職業能力の向上によって次の可能性があることを認識できるのではないだろうか。どのような職業能力を身につけることが重要かは、個人の目線からは見えにくく、職場主導の訓練を通して、方向性が初めて見えてくることも多いのではないかと思われる。

図表２－２－６　現在の勤務先の雇用管理にかかる諸変数別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

①　正社員

単位：%、Nは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
期待勤続期間	5年未満	150	42.7	38.7	4.0	163	75.5	2.5	22.1
	5年以上10年未満	318	47.2	42.8	4.4	339	74.6	4.7	20.6
	10年以上	1,491	46.1	40.4	5.8	1,620	80.5	4.8	14.8
	定年まで	8,699	46.8	40.0	6.7	9,488	84.9	3.6	11.4
	職種によって違う	372	55.4	48.9	6.5	403	87.8	2.7	9.4
* ***	労働者によって違う	498	50.2	42.6	7.6	536	84.0	2.8	13.2
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	8,191	48.5	41.7	6.8	8,941	85.5	3.4	11.1
	短期的に研修等で人材を育成	2,120	44.0	38.0	6.0	2,315	81.8	4.6	13.7
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	546	40.3	35.2	5.1	566	74.9	3.5	21.6
*** ***	その他	275	46.5	38.9	7.6	303	78.9	6.9	14.2
OJT	経験なし	3,350	36.9	33.5	3.4	3,563	74.5	5.4	20.1
*** ***	経験有	8,913	50.9	43.2	7.8	9,756	87.5	3.1	9.4
OFFJT	経験なし	2,603	34.6	31.6	3.0	2,760	72.5	5.1	22.4
*** ***	経験有	9,694	50.6	43.0	7.5	10,621	87.0	3.4	9.7

② 非正規社員

単位：%、Nは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
期待勤続期間	1年未満	28	60.7	50.0	10.7	28	75.0	7.1	17.9
	1年以上3年未満	261	43.3	36.4	6.9	284	75.9	6.5	26.4
	3年以上5年未満	519	45.9	36.8	9.1	551	81.1	6.0	19.1
	5年以上10年未満	317	44.2	38.2	6.0	332	64.7	7.6	32.5
	10年以上	1949	39.9	34.4	5.5	2,064	69.5	7.8	28.6
	職種によって違う	765	52.4	42.6	9.8	803	82.1	4.7	18.2
*** ***	労働者によって違う	1,009	46.5	39.9	6.5	1,082	74.8	6.5	25.9
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	1,318	45.3	38.4	6.9	1,419	76.2	5.9	25.6
	短期的に研修等で人材を育成	2,232	45.1	38.3	6.8	2,363	73.3	6.8	25.9
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	1,064	41.6	33.5	8.2	1,110	71.4	7.0	25.8
n.s. n.s.	その他	460	47.0	41.1	5.9	487	73.0	7.2	25.7
正社員転換	制度がある	4,084	42.9	36.3	6.5	4,325	72.3	6.9	26.6
*** **	制度がない	1,269	50.7	42.4	8.3	1,332	77.0	5.2	22.8
転換実績	正社員へ転換させたことがある	3,019	44.0	36.9	7.1	3,187	74.4	6.4	24.8
n.s. *	正社員へ転換させたことはない	2,177	45.1	38.4	6.6	2,311	71.4	7.2	27.6
OJT	経験なし	2,820	39.5	34.1	5.4	2,901	64.3	7.3	31.2
*** ***	経験有	2,590	49.3	40.9	8.5	2,812	83.5	5.7	19.3
Off-JT	経験なし	2,844	36.2	31.3	5.0	2,952	61.7	8.1	34.0
*** ***	経験有	2,634	53.9	44.8	9.1	2,842	86.4	4.8	16.7

４．小括

どのような人が自己啓発を行い、また職業能力開発の必要性を感じているかを検討した。正社員も非正規社員も、15～19 歳では自己啓発を行った人も能力開発が必要だと感じている人も少ないが、それ以降は年長層ほど多い。学歴では、高等教育卒業者でいずれも多い傾向があり、これらは平成 25 年調査と変わらない。違いがみられたのは、学歴別にみた時の自己啓発実施率で、大学院卒、大卒、高専・短大卒、高卒では非正規社員の方が正社員より高かった。

非正規社員の場合は、正社員になることを希望している場合に自己啓発経験も能力開発が必要だと感じている割合も高い。ただし、職場に正社員転換制度があることやその実績が能力開発意欲につながるとは限らず、職場主導の OJT、Off-JT が行われている場合に、自己啓発につながっている可能性が示唆された。

OJT、Off-JT の経験の有無が自己啓発の実施や能力開発の必要性の認識に影響していることは正社員でも同様であり、個人の主導の訓練は職場主導の訓練と連動していることがうかがわれた。これらは平成 25 年調査結果と変わらない。

第３節　正社員への移行における能力開発

１．初職の状況と正社員への移行

前節では、非正規社員のうち正社員になることを希望している場合には、自己啓発を行ったり、能力開発が必要だと感じたりすることが多いことを見た。ここでは角度を変えて、非

正規社員から正社員への移行に際して、能力開発が有効であるのかを検討する。

この調査では最終学校卒業から１年以内の就業状況（初職と呼ぶ）が把握されているので、この時点で非正規社員や無業であった人が、調査時点で正社員になっているか否かががわかる。これに注目して正社員への移行と能力開発との関係を見てみよう。さらに現在正社員である人については、正社員になった経緯として、同じ勤務先での非正規からの転換であるのか他の企業での非正規からの転職であるのかがわかるので、この２つの移行の違いについてもある程度検討できる。ここで分析に用いるのは、初職の状況が明らかである 19,179 ケースである。

まず初職の時点で、正社員であった者は 73.3%、非正規社員であった者が 22.3%、無業であった者が 4.4%であった。初職が非正規社員あるいは無業であった者のうち、調査時点には正社員になっていた者は 35.1%であった（図表２－３－１）。これを平成 25 年と比べると（参考図表２－３－１）、初職の時点で正社員であった者の割合は今回の調査の方がやや高く、さらに無業または非正規から正社員に移行した者の割合（平成 25 年は 29.4%）はかなり高まっている。

図表２－３－１　初職（最終学校卒業から１年間の状況）と現在の就業形態

単位：%、Ｎは実数

最終学校卒業から1年間の状況	現在の就業形態				
	合計(N)	*構成比*	正社員	非正規社員	不詳
正社員として勤務	**14,067**	*73.3*	82.6	17.3	0.0
非正規社員または無業計	**5,112**		35.1	64.7	0.2
(うち) 非正規	**4,274**	*22.3*	35.0	64.8	0.2
無業	**838**	*4.4*	35.4	64.2	0.4
計	**19,179**	*100.0*	70.0	30.0	0.1

参考図表２－３－１　H25 年調査における初職（最終学校卒業から１年間の状況）と現在の就業形態

単位：%、Ｎは実数

最終学校卒業から1年間の状況	現在の就業形態				
	合計(N)	*構成比*	正社員	非正規社員	不詳
正社員として勤務	**11,020**	*71.3*	78.9	21.1	0.0
非正規社員または無業計	**4,446**		29.4	70.5	0.1
(うち) *非正規*	***3,741***	*24.2*	*27.7*	*72.2*	*0.1*
無業	***705***	*4.6*	*38.6*	*61.4*	*0.0*
計	**15,466**	*100.0*	64.7	35.3	0.0

この初職が非正規であった者および無業であった者だけに注目し、現在の状況および前節で作成したキャリア類型を組み合わせて、平成 25 年調査とほぼ同じ手順で、次の５つのキャリア類型を作成した。

・**無業・非正規から正社員（移動）**：初職は非正規社員又は無業で、現在は正社員であって、他企業の非正規から転職してきた者。現在の会社に非正規社員として勤務後に正社員に転向した者ではない。

・**無業・非正規から正社員（転換）**：初職は非正規社員者又は無業で、現在は正社員であって、現在の会社に非正規社員として勤務後に正社員に転向した。

・**無業・非正規から正社員後非正規**：初職は非正規社員又は無業で、現在は非正規社員であって、学校卒業から現在までに正社員の経験がある。

・**非正規のみ**：初職は非正規社員又は無業で、現在は非正規社員であって、学校卒業から現在までに正社員の経験はない。

・**非正規経歴不明**：初職は非正規社員又は無業で、現在は非正規社員であって、学校卒業から現在までの正社員経験は不明。

図表２－３－２は属性ごとにこの分布を示したものだが、「無業･非正規から正社員（移動）」は 20.0%、「無業･非正規から正社員（転換）」は 14.2%で、内部転換より企業を替わって正社員になった者の方が多い。平成 25 年調査よりいずれも増えている。属性別にみると、男性では無業・非正規から正社員になった者は、両類型を合わせると半数近くになる。特に移動型が多い。女性は両類型合わせても全体の４分の１程度にとどまる。正社員になった者は、年齢は 30 歳代前半層、自身の収入で生活している者に多い。属性別に平成 25 年と比較すると、20 歳代後半層で正社員になった両類型が増えており、この５年の間に、特に 20 歳代後半層で非正規から正社員への移行が増えていることが分かる。

一方、現在も非正規雇用である「非正規のみ」（47.7%）「非正規経歴不明」（6.9%）は、いずれも女性に多く、自身の収入で生活していない者に多い。年齢は「非正規のみ」では 20 歳代前半までの若年層に多い特徴がある。これらの特徴は、平成 25 年とほぼ変わらない[10]。このほか、「無業･非正規から正社員後非正規」が１割強を占め、いったん正社員になっても再び非正規雇用に変わる者も少なくないことがわかる。獲得した正社員の職に問題があることもあれば、個人の側に何らかのフルタイム就業ができない事情が起こることもあろう。平成 25 年の調査結果の検討においても述べたが、ここでは、正社員への移行をキャリア形成のための一つの道筋として評価するスタンスをとるが、若年期のキャリア形成が正社員への移行によって完了するわけではないという視点も重要である。

[10] 「非正規のみ」と「非正規経歴不明」類型を分けるは正社員経験を問う設問に、今回調査では無回答が多く、そのために「非正規経歴不明」が多くなった面がある。また、平成 25 年調査の分析においては「非正規経歴不明」は「その他」と表現されていた。平成 25 年調査との比較に当たってはこの点に留意する必要がある。

図表２－３－２　諸属性別にみた非正規・無業からのキャリア　　単位：%、Nは実数

			合計(N)	無業･非正規から正社員(移動)	無業･非正規から正社員(転換)	無業･非正規から正社員後非正規	非正規のみ	非正規経歴不明
		合計	5,112	20.9	14.2	10.3	47.7	6.9
性別		男性	2,450	29.6	16.3	8.0	41.2	5.0
	***	女性	2,662	13.0	12.2	12.5	53.7	8.7
年齢階級		15～19歳	71	4.2	*7.0*	0.0	81.7	7.0
		20～24歳	899	10.8	7.6	5.1	67.0	9.6
		25～29歳	2,013	*21.7*	*15.6*	7.3	48.4	7.0
	***	30～34歳	2,127	25.0	15.8	15.7	37.8	5.7
学歴		中学	290	23.4	10.3	13.8	42.8	9.7
		高校	1,768	17.8	11.8	13.2	49.7	7.4
		専門学校	622	*18.0*	13.8	12.4	47.3	8.5
		高専･短大	340	14.4	14.4	11.5	52.4	7.4
		大学	1,799	26.0	*17.6*	7.1	43.7	5.7
	***	大学院	293	19.5	11.9	3.4	60.4	4.8
生計		親･配偶者･他の収入で生活	2,017	12.8	9.0	12.7	57.1	8.3
	***	自身の収入で生活	3,089	26.2	*17.6*	8.7	41.5	6.0

注：不詳については、掲載を省いた。
各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準、**は１%水準、*は５%水準ではで統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。以下、本節の全ての図表について同じ。
「無業・非正規から正社員」の類型（移動、転換とも）のついては、H25 年調査との比較において、４%ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

また、これを男女に分けて他の属性との関係を見ると（図表２－３－３）、無業･非正規から正社員に変わった者は、男女とも、年齢は 30 歳代前半層、自身の収入で生活している者に多く、男女計で見た傾向と同じである。学歴については、男女で異なる。男性は移動型が多いのは、中学卒と高専・短大卒、大卒である。高専・短大卒と専門学校卒は平成 25 年次に比べて特に移動型が増えている。内部転換は専門学校卒及び大学卒で多く、両学歴ともこの５年で特に増加した。女性では移動型も転換型も多いのは大学卒である。どちらもこの５年での増加幅が大きい。女性では高等教育卒業者に正社員への移行者が多い傾向は、平成 25 年調査にもみられており、一貫した傾向である。

図表２－３－３　諸属性別にみた非正規・無業からのキャリア（性別）

単位：%、Nは実数

			合計(N)	無業・非正規から正社員(移動)	無業・非正規から正社員(転換)	無業・非正規から正社員後非正規	非正規のみ	非正規経歴不明
男性		合計	2,450	29.6	16.3	8.0	41.2	5.0
年齢階級		15～19歳	31	6.5	3.2	0.0	80.6	9.7
		20～24歳	407	15.7	7.9	6.1	63.4	6.9
		25～29歳	960	29.3	*17.0*	6.3	42.6	4.9
	***	30～34歳	1,051	35.9	19.3	10.5	30.2	4.2
学歴		中学	157	36.3	15.3	10.8	31.8	5.7
		高校	860	26.7	14.5	11.2	42.4	5.1
		専門学校	264	*25.8*	*19.7*	9.1	39.0	6.4
		高専・短大	60	*33.3*	16.7	6.7	35.0	8.3
		大学	938	33.0	*18.3*	5.4	38.9	4.3
	***	大学院	171	22.8	9.9	1.8	61.4	4.1
生計		親・配偶者・他の収入で生活	635	19.5	*9.8*	8.8	56.2	5.7
	***	自身の収入で生活	1,814	33.1	18.6	7.7	35.9	4.7

			合計(N)	無業・非正規から正社員(移動)	無業・非正規から正社員(転換)	無業・非正規から正社員後非正規	非正規のみ	非正規経歴不明
女性		合計	2,662	13.0	12.2	12.5	53.7	8.7
年齢階級		15～19歳	40	2.5	*10.0*	0.0	82.5	5.0
		20～24歳	492	6.7	7.3	4.3	69.9	11.8
		25～29歳	1,053	*14.8*	*14.3*	8.3	53.7	8.9
	***	30～34歳	1,076	14.4	12.5	20.8	45.2	7.2
学歴		中学	133	8.3	4.5	17.3	55.6	14.3
		高校	908	9.4	9.3	15.2	56.6	9.6
		専門学校	358	*12.3*	9.5	14.8	53.4	10.1
		高専・短大	280	10.4	13.9	12.5	56.1	7.1
		大学	861	*18.4*	*16.7*	8.8	48.9	7.2
	***	大学院	122	14.8	*14.8*	5.7	59.0	5.7
生計		親・配偶者・他の収入で生活	1,382	9.8	8.6	14.5	57.5	9.6
	***	自身の収入で生活	1,275	16.4	*16.2*	10.3	49.5	7.7

注：不詳については、掲載を省いた。
「無業・非正規から正社員」の類型（移動、転換とも）のついては、H25 年調査との比較において、４%ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

２．非正規・無業からのキャリアと職業能力開発

さて、このキャリア類型とこれまでの職業能力開発との関係を検討するのだが、残念ながら、能力開発を行った時点と正社員になった時期との関係は分からない。となると、職場主導の OJT、Off-JT に関しては、正社員の方がその機会が多いことはすでに明らかになったとおりであり、非正規から正社員に移行した人の場合、正社員になってから受けた訓練である可能性は少なくない。一方、自己啓発については、これも実施時期は明らかではないのだが、自ら動いて研修・教育訓練を受けるという行為の背景には、能力開発への姿勢、学習習慣があるという解釈が成り立つ。自己啓発については、正社員への移行との順序が明らかでなくとも、そうした志向性が正社員への移行に影響するという関係を想定しうるのではないだろうか。

まず、図表２－３－４では、勤務先主導の能力開発である OJT、Off-JT と、個人主導の能力開発である自己啓発の受講の有無（および受講の種類数）によって、非正規・無業から正社員に変わった人の割合が異なるかを検討した。いずれについても、受講の経験がない者に比べて、経験がある者の方が正社員に移行をしている比率が高く、非正規のみの比率が低い。Off-JT については受講の種類が多いほどその傾向が強まる。前述のとおり、前後関係が明らかではないので、因果とは言えないものの、相関があることは確かである。この傾向は平成 25 年調査の分析においてもみられたが、今回は特に Off-JT の受講種類数が多いケースで、転換によって正社員に変わった人が増えていた。

一方、自己啓発は受講の有無での差はあるとは言える差は小さく、さらに、受講の種類の多さとの関係は見られなかった。受講数が多いほうが増えるのは「無業・非正規から正社員後非正規」といういったんは正社員になったが現状では非正規である類型で、キャリア探索の過程で、いくつかの教育訓練機関での受講をしてきたということかもしれない。

図表２－３－４　能力開発の経験別非正規・無業からのキャリア　　単位:%、Nは実数

			合計(N)	無業･非正規から正社員(移動)	無業･非正規から正社員(転換)	無業･非正規から正社員後非正規	非正規のみ	非正規経歴不明
		合計	5,112	20.9	14.2	10.3	47.7	6.9
OJT		経験なし	2,560	17.8	10.8	10.7	52.6	8.0
	***	経験有	2,482	24.3	*17.9*	9.8	42.4	5.6
OFFJT		受講経験なし	2,416	15.7	9.1	10.6	56.0	8.6
		1種類	1,235	*22.1*	14.5	11.0	46.2	6.2
		2種類	716	23.6	*20.5*	10.8	39.9	5.2
		3種類	386	33.2	*26.2*	7.3	30.1	3.4
	***	4種以上	289	37.4	*25.6*	8.0	25.3	3.8
自ら受けた教育･訓練		受講経験なし	2,648	20.3	13.4	9.0	49.2	8.1
		1種類	1,825	21.1	14.5	11.7	47.4	5.3
	***	2種類以上	321	20.9	14.6	15.0	42.4	7.2

注：不詳については、掲載を省いた。
「無業・非正規から正社員」の類型（移動、転換とも）のついては、H25 年調査との比較において、４％ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

次の図表２－３－５は、行った自己啓発の方法と正社員への移行の関係を見たものである。自己啓発の方法別にみると、まず「民間の各種・専修学校」については、受講の有無による差はあまりなく、受講した場合に「無業・非正規から正社員後非正規」という現在は非正規である類型がやや多い。「大学、大学院」については、受講した者でわずかに転換型が多いがむしろ「非正規のみ」が多いと言える。「通信教育」は受講した者のほうが内部転換が多い傾向がある。「公共職業訓練」は受講者に移動型がやや多く、転換型は少ない。公共職業訓練については、その性質上、正社員として採用される前に行われた訓練である可能性が高く、訓練が正社員への移行に一定の効果があったといえよう。なお、「その他」の方法においても、受講した者に「無業・非正規から正社員（移動）」が多かった。

図表２－３－５　行った自己啓発の方法別非正規・無業からのキャリア

単位：%、Ｎは実数

		合計(N)	無業・非正規から正社員（移動）	無業・非正規から正社員（転換）	無業・非正規から正社員後非正規	非正規のみ	非正規経歴不明
	合計	**4,794**	20.7	13.9	10.4	48.1	6.9
民間の各種学校・専修学校	選択	**649**	20.3	12.3	14.0	46.2	7.1
*	非選択	**4,145**	20.7	14.1	9.9	48.4	6.9
大学、大学院（社会人向け	選択	**697**	19.4	***14.3***	6.9	53.7	5.7
コースを含む） **	非選択	**4,097**	20.9	13.8	11.0	47.1	7.2
通信教育	選択	**354**	18.6	***20.1***	17.5	39.3	4.5
***	非選択	**4,440**	20.8	13.4	9.9	48.8	7.1
公共職業訓練（求職者支援	選択	**325**	21.8	***10.2***	19.4	43.7	4.9
訓練を含む） ***	非選択	**4,469**	20.6	14.2	9.8	48.4	7.1
その他	選択	**480**	***25.6***	6.9	13.1	29.6	3.3
**	非選択	**4,314**	20.1	13.6	10.3	48.9	7.1

注：それぞれの教育訓練について、同項目を選択した者と選択しなかった者との間に差についてのカイ二乗検定を行い:***は 0.1%水準、**は１%水準、*は５%水準で有意な差があったこと示す。「無業・非正規から正社員」の類型（移動、転換とも）のついては、H25 年調査との比較において、４%ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

次に、こうした自己啓発に対して当事者はどのような効果があったと思っているのだろうか。対象数が少なくなることから、キャリア類型を、現在正社員になっているか、非正規雇用であるかに集約して整理したのが、図表２－３－６である。

「その後の就職活動に役立った」と評価する者が最も多いのは「公共職業訓練」である。現在正社員である、すなわち移動か転換によって正社員に変わった場合も、非正規雇用である場合も、４割以上の者が就職活動に役立ったとしている。次いで、各種学校・専修学校や大学・大学院で受講した者も２割強が就職活動に役立ったとしている。ただし、各種学校・専修学校の場合は、現在非正規であれば「効果はなかった」とする者も２割おり、どのような学校、コースを選択するかに問題があるかもしれない。

「従事する業務の効率等が良くなった」が多いのは「通信教育」や「その他」を受講し、正社員になっている場合である。正社員になってからの受講の可能性もあるが、「通信教育」受講者には転換型が多いので、就く業務が想定されている場合に有効なのではないかと考えられる。

「従事する業務の幅が広がった」は２～３割の人が認める効果で、正社員になった人のほうがこの効果を認める場合が多い。業務の幅を広げることで、正社員としての就職可能性を高めることにつながったと思われる。

図表２－３－６　初職無業・非正規であった人の自己啓発の方法・現在の就業状況別　自己啓発の効果

単位:％、Ｎは実数

自ら受けた教育訓練	現在の就業形態	合計(N)	その後の就職活動に役立った	従事する業務の効率等が良くなった	従事する業務の幅がひろがった	仕事に対するモチベーションが向上した	特に効果はなかった	無回答
民間の各種学校・専修学校 ***	正社員	**212**	23.1	25.0	27.8	14.2	8.5	1.4
	非正規	**437**	24.5	23.8	15.6	15.3	20.1	0.7
大学、大学院（社会人コースを含む） n.s.	正社員	**235**	21.7	27.7	23.4	16.2	11.1	0.0
	非正規	**462**	25.1	21.4	20.3	18.0	14.5	0.6
通信教育 *	正社員	**137**	14.6	35.0	19.7	21.9	8.8	0.0
	非正規	**217**	20.3	21.7	22.6	20.7	14.7	0.0
公共職業訓練（求職者訓練を含む） n.s	正社員	**104**	42.3	15.4	21.2	10.6	10.6	0.0
	非正規	**221**	41.2	17.6	15.4	12.2	13.6	0.0
その他 *	正社員	**204**	7.4	30.9	29.4	23.0	9.3	0.0
	非正規	**276**	17.8	25.7	23.2	22.5	10.5	0.4

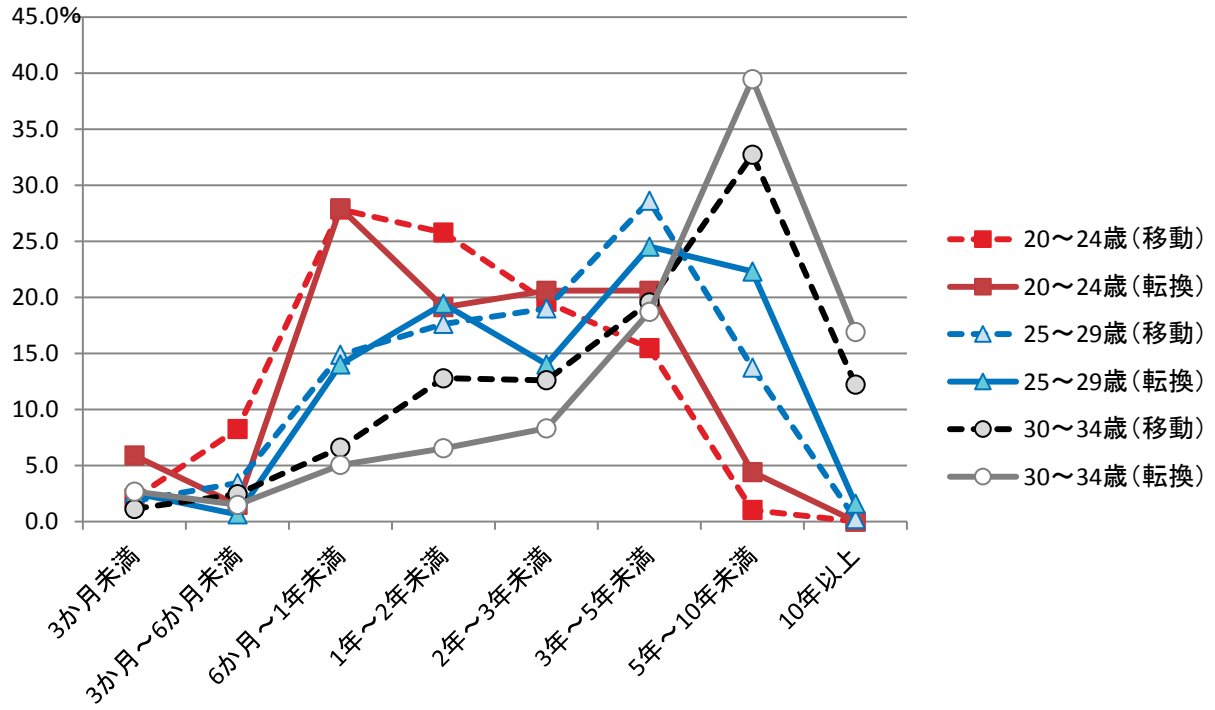
３．正社員への移行の時期と内部転換

次に正社員への移行の年齢について検討する。先行研究では移行が多く起こっているのは20 歳代であることが明らかになっているのだが、本調査では、平成 25 年調査時から 30 歳代前半層で移行者の割合が大きく、今回はそれに加えて 20 歳代後半層での移行者の割合が高まっていた。ただしこの年齢は調査時点であり、正社員への移行はそれ以前におこっているわけである。そこで、現在の就業形態になってからの期間が分かる別の質問と組み合わせることで、正社員への移行があったおよその年齢を検討したい。

図表２－３－７に示すとおり、30 歳代前半層では「移動」においても「転換」においても、正社員になったのは 10 年以上前という者が 15%前後、５～10 年前という者が３～４割を占めている。また 20 歳代後半層でも５～10 年、３～５年前という者は多く、合わせると４～５割に達する。すなわち、多くの正社員への移行は 20 歳代、それも比較的早い時期に起こった可能性が高い。

「移動」と「転換」を分けて考えると、平成 25 年調査を基にした分析においては、30 歳代前半層では、「移動」と「転換」の時期にほとんど差がないが、20 歳代においては「転換」のほうがより若い時期に起こっていることが明らかになった。今回調査においてそれぞれの年齢層別に「移動」と「転換」のグラフを比較してみると、５～10 年未満や 10 年以上という古い時代（=若い頃）には、転換の方が移動より多く、一方それ以下だと、「移動」の方が多い傾向が見られた。すなわち「転換」での正社員の移行の方が若い頃に起こっており。「移動」による正社員への移行の方がより高い年齢で起こっているということである。前回調査と同じ傾向が確認された。

図表２－３－７　非正規･無業から正社員に移行した人の現在の就業形態になった時期



	3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
20～24歳（移動）	2.1	8.2	27.8	25.8	19.6	15.5	1.0	0.0
20～24歳（転換）	5.9	1.5	27.9	19.1	20.6	20.6	4.4	0.0
25～29歳（移動）	1.8	3.4	14.9	17.6	19.0	28.6	13.7	0.2
25～29歳（転換）	2.5	0.6	14.0	19.4	14.0	24.5	22.3	1.6
30～34歳（移動）	1.1	2.4	6.6	12.8	12.6	19.5	32.7	12.2
30～34歳（転換）	2.7	1.5	5.0	6.5	8.3	18.7	39.5	16.9

次に「移動」と「転換」で現在の正社員としての就業先がどう異なるのかを確認しておく（図表２－３－８）。まず企業規模は、転換型のほうが現在大企業で就業しているケースが多く、移動型のほうが小規模企業が多い。平成 25 年調査も同じ傾向だったが、同調査では官公庁が別掲されていないことから、1,000 人以上規模で採用された割合は移動型も転換型も 20%近く多かった。

産業では、全体として教育･学習支援業、製造業、医療･福祉業での正社員に採用されたケースが多い。男性では移動型は製造業が、転換型は教育・学習支援業が最も多く、女性では移動型も転換型も教育・学習支援業が最も多い。この特徴も平成 25 年と変わらないが、今回は教育・学習支援業での転換型が男女とも大幅に増えている。職業では、全体として専門･技術職と事務職が多い。平成 25 年調査結果と比較すると、専門・技術職が増えているが、事務職は大幅に減っており、特に女性の移動型の減少幅が大きい。

図表２－３－８　非正規･無業から正社員に移行した人の移行の経緯別現職就業先の特徴

① 企業規模

単位:％、Ｎは実数

		合計(N)	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人	官公庁
男性	移動	724	13.5	12.6	13.8	22.5	18.1	19.5
	転換	400	25.3	15.5	*19.3*	13.8	6.8	19.5
***	合計	1,124	17.7	13.6	15.7	19.4	14.1	19.5
女性	移動	345	16.5	13.9	14.2	*21.4*	12.8	21.2
	転換	325	25.5	21.5	16.0	12.6	7.4	16.9
***	合計	670	20.9	17.6	15.1	*17.2*	10.1	19.1
合計	移動	1,069	14.5	13.0	13.9	*22.2*	16.4	20.0
	転換	725	25.4	18.2	17.8	13.2	7.0	18.3
****	合計	1,794	18.9	15.1	15.5	18.6	12.6	19.3

② 産業

単位:％、Ｎは実数

		合計(N)	鉱業,採石業,砂利採取業	建設業	製造業	電気･ガス･熱供給･水道業	情報通信業	運輸業,郵便業	卸売･小売業	金融業,保険業	不動産業,物品賃貸業	学術研究,専門･技術サービス業	宿泊業,飲食サービス業	生活関連サービス業,娯楽業	教育,学習支援業	医療,福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)
男性	移動	724	4.4	7.3	17.1	8.6	4.7	8.0	6.5	0.8	2.3	4.3	2.3	1.7	14.4	6.6	3.5	7.5
	転換	400	0.5	3.5	16.3	2.5	2.8	8.3	4.5	0.0	2.3	2.3	3.3	4.5	*27.8*	8.8	7.0	6.0
***	合計	1,124	3.0	6.0	16.8	6.4	4.0	8.1	5.8	0.5	2.3	3.6	2.7	2.7	19.1	7.4	4.7	6.9
女性	移動	345	1.4	2.9	12.8	3.2	6.7	3.8	4.6	4.9	2.6	5.2	2.6	3.2	22.9	14.2	3.2	5.8
	転換	325	0.6	2.5	9.8	0.6	3.4	2.8	8.9	2.8	2.2	4.6	7.4	4.6	*24.6*	15.7	6.2	3.4
**	合計	670	1.0	2.7	11.3	1.9	5.1	3.3	6.7	3.9	2.4	4.9	4.9	3.9	23.7	14.9	4.6	4.6
合計	移動	1,069	3.5	5.9	15.7	6.8	5.3	6.6	5.9	2.2	2.4	4.6	2.4	2.2	17.1	9.1	3.4	6.9
	転換	725	0.6	3.0	13.4	1.7	3.0	5.8	6.5	1.2	2.2	3.3	5.1	4.6	*26.3*	11.9	6.6	4.8
***	合計	1,794	2.3	4.7	14.8	4.7	4.4	6.3	6.1	1.8	2.3	4.1	3.5	3.1	20.8	10.2	4.7	6.1

③職業

単位:％、Ｎは実数

		合計(N)	管理的な仕事	専門的･技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程の仕事	輸送･機械運転の仕事	建設･採掘の仕事	運搬･清掃･包装等の仕事
男性	移動	710	3.7	26.8	25.1	7.5	8.6	12.0	5.9	6.9	3.7
	転換	390	3.3	*36.4*	15.6	4.6	12.3	*13.8*	6.4	2.8	4.6
***	合計	1,100	3.5	30.2	21.7	6.5	9.9	12.6	6.1	5.5	4.0
女性	移動	345	0.6	*33.9*	46.4	6.4	6.1	*5.8*	0.0	0.0	0.9
	転換	322	0.9	37.6	41.3	5.0	11.8	2.5	0.6	0.0	0.3
*	合計	667	0.7	*35.7*	43.9	5.7	8.8	4.2	0.3	0.0	0.6
合計	移動	1,055	2.7	29.1	32.0	7.1	7.8	10.0	4.0	4.6	2.7
	転換	712	2.2	36.9	27.2	4.8	12.1	8.7	3.8	1.5	2.7
***	合計	1,767	2.5	32.3	30.1	6.2	9.5	9.5	3.9	3.4	2.7

注：H25 年調査との比較において、４％ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

４．小括

非正規社員から正社員への移行に際しての能力開発の影響を検討した。初職が非正規や無業である者のうち調査時点で正社員になっていた者は 35.1%で、平成 25 年調査よりも増えていた。「無業･非正規から正社員」のキャリアは、女性より男性に多く、年齢は 30 歳代前半

層で多く、自身の収入で生活している者に多い。平成 25 年調査より 20 歳代後半層で増えていた。

OJT も Off-JT も自己啓発も、これを実施した人の方に「無業･非正規から正社員」キャリアが多く「非正規のみ」キャリアが少ない傾向が見られたが、自己啓発の実施による差異は小さい。自己啓発の内容に踏み込むと、「公共職業訓練」については、「その後の就職活動に役立った」と評価する者が受講者の４割以上と最も多い。

各種学校・専修学校や大学・大学院で受講した者も２割強が就職活動に役立ったとしている。ただし、各種学校・専修学校の場合は、現在非正規であれば「効果はなかった」とする者も２割おり、どのような学校、コースを選択するかに問題がある可能性がある。

現職についた時期から見ると、正社員への移行は 20 歳代の比較的早い時期に行われた場合が多い。正社員になる際、他企業の非正規から移動してきた「移動」、現在の勤務先内での正社員転換による「転換」を区別すると、転換型の移行の方が移動型よりより若い時期に起こる傾向がみられた。また、転換型の方が大企業で就業しているケースが多い。非正規からの移行者が多い産業は、教育･学習支援業、医療･福祉業など、職業は専門技術職や事務職だが、近年、専門技術職が増える一方、事務職は大幅に減少していた。

非正規から正規への移行を促進する政策を運用するに当たっては、産業や職業の傾向を踏まえることも必要であろう。

第４節　自己啓発としての教育訓練機関の活用

１．今後の就業希望と能力開発の方法

第３節においては能力開発の必要性への認識を問うたが、そこでは約８割がその必要性を認識していた。本節では、必要性を感じている人が、どのような形で、またどのような教育訓練機関を活用してそれを行おうとしているのかを明らかにする。まず、非正規の人が正社員を希望しているのか、あるいは正社員の人が転職したいと考えているのかという将来の働き方への希望（以下、「今後の就業希望」と呼ぶ）に注目し、それによって希望する能力開発の方法が異なるのかを検討する。次に教育訓練機関の方に注目し、どのような人が当該機関を能力開発の手段として活用したいと思っているのかを検討する。近年、政府においては、能力開発給付金の拡充など学びなおしを促進するための政策を展開しているが、どのような個人がどのような方法での能力開発を希望しているかを明らかにすることは、この政策の効果を高める方策を考える上で重要だと思われる。

なお、本節の分析において使用するケースは、学校を卒業しており（＝在学中及び在学有無不明を除く）、かつ、前半は、今後の就業希望に関する質問（非正規社員に対しては今後の働き方の希望、正社員に対しては転職したいか否か）に答えなかった者を除く 18,662 ケースであり、後半は希望する教育訓練の方法について回答している 10,071 ケースである。

まず、今後の就業希望によって、能力開発の必要性の認識の状況がどう異なるかを確認する。図表２－４－１はこれを性別に示したものだが、正社員及び非正規社員のいずれも「感じている」が最も多い。正社員の方が必要性を感じており、中でも転職希望がない場合が最も感じている者が多い。非正規社員では正社員希望のある場合に必要性を感じている者が多い。男女差はほとんどない。平成 25 年調査結果と比べると、全般に「感じている」の割合はやや低く、特に非正規社員で正社員を希望していない場合の減少幅は大きく、そのぶん「分からない」が多い。

図表２－４－１　性・就業希望別能力開発の必要性の認識　　単位:％、Ｎは実数

			合計(N)	感じている	感じていない	わからない	不詳
男性	正社員	転職希望あり	1,783	80.8	6.1	12.5	0.7
		転職希望なし	3,223	87.7	3.3	8.3	0.7
	***	わからない	3,075	82.4	3.3	13.6	0.7
	非正規	正社員希望	1,339	76.0	5.2	18.0	0.8
		非正規希望	281	53.4	10.7	35.6	0.4
	***	その他の希望	215	65.6	8.4	25.1	0.9
	合計		9,916	81.8	4.4	13.1	0.7
女性	正社員	転職希望あり	1,605	80.4	4.6	14.3	0.7
		転職希望なし	1,732	86.0	3.0	10.6	0.3
	***	わからない	1,926	81.1	2.7	15.8	0.4
	非正規	正社員希望	1,829	76.9	4.3	17.8	1.0
		非正規希望	1,268	59.5	8.6	31.4	0.6
	***	その他の希望	386	58.0	6.7	33.9	1.3
	合計		8,746	76.9	4.5	18.0	0.6
男女計	正社員	転職希望あり	3,388	80.6	5.4	13.3	0.7
		転職希望なし	4,955	87.1	3.2	9.1	0.6
	***	わからない	5,001	81.9	3.1	14.4	0.6
	非正規	正社員希望	3,168	76.5	4.7	17.9	0.9
		非正規希望	1,549	58.4	9.0	32.1	0.5
	***	その他の希望	601	60.7	7.3	30.8	1.2
	合計		18,662	79.5	4.4	15.4	0.7

注：各区分の下段はカイ二乗検定で***は 0.1％水準、**は１％水準、*は５％水準ではで統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。以下、本節の全ての図表について同じ。

図表２－４－２は必要性を感じている場合にどのような形で能力開発をしたいかである。男女計では、32.7%が会社の行う教育訓練で習得･向上させたいとし、15.2%が会社に頼らず自ら行いたいとし、51.2%がその両方で習得･向上させたいとしている。男女の差はほとんどない。正社員の場合、転職希望のない者においては、男女とも「会社が行う教育訓練」のみを挙げる者が４割弱を占め、転職希望のある者では 25％とやや少ない。非正規社員の場合、男女とも正社員希望者では３割強が、非正規希望では 45％前後が「会社が行う教育訓練」のみを挙げている。会社の行う教育訓練との併用を含めて自己啓発を行いたいとする者の割合

は 66.4%と多いのだが、平成 25 年時は 71.8%であり、今回は会社が行う教育訓練のみを挙げる者が増えている。とりわけ非正規雇用であって今後も非正規を希望している男女で、その割合を増している。

図表２－４－２　性・就業希望別希望する能力開発の形　　単位:%、Nは実数

			合計(N)	会社が行う教育訓練で習得・向上させたい。	会社に頼らず自ら習得・向上させたい。	会社が行う教育訓練と自らの両方で習得・向上させたい。	不詳
男性	正社員	転職希望あり	1453	22.6	25.9	50.7	0.8
		転職希望なし	2,850	38.6	10.2	50.3	0.9
	***	わからない	2,555	30.1	14.6	54.3	1.0
	非正規	正社員希望	1,028	32.0	18.2	48.7	1.1
		非正規希望	151	46.4	23.8	29.1	0.7
	***	その他の希望	143	16.8	32.2	49.7	1.4
	合計		8,180	32.0	16.0	51.0	1.0
女性	正社員	転職希望あり	1,301	26.8	18.7	53.5	1.0
		転職希望なし	1,496	37.7	9.4	52.5	0.5
	***	わからない	1,570	33.0	11.8	54.6	0.6
	非正規	正社員希望	1,426	31.6	14.4	52.5	1.4
		非正規希望	761	44.3	16.8	37.7	1.2
	***	その他の希望	229	23.1	26.2	48.5	2.2
	合計		6,783	33.5	14.2	51.4	0.9
男女計	正社員	転職希望あり	2,754	24.6	22.5	52.0	0.9
		転職希望なし	4,346	38.3	9.9	51.0	0.8
	***	わからない	4,125	31.2	13.6	54.4	0.8
	非正規	正社員希望	2,454	31.8	16.0	50.9	1.3
		非正規希望	912	44.6	18.0	36.3	1.1
	***	その他の希望	372	20.7	28.5	48.9	1.9
	合計		14,963	32.7	15.2	51.2	0.9

では、自己啓発はどのような方法で行いたいと思っているのか。図表２－４－３は希望する自己啓発の方法である。「その他」を除くと、最も多いのが通信教育で３割に近い。次いで各種学校・専修学校となっている。「その他」が４割近くと多いが、これはこの設問の選択肢が教育訓練機関に限られているためで、自学自習がここに含まれていると考えられる。平成 25 年調査と比べると、「その他」が増え、通信教育や各種学校・専修学校が減っている。

性別・就業希望別の傾向を見ると、男性の方が「その他」が多く、女性の方が通信教育が多い。正社員について転職希望の有無での違いをみると、男女とも転職希望のある場合に各種学校・専修学校が多い。非正規社員は、正社員に比べて公共職業訓練を選ぶものが多い。これらの傾向は平成 25 年時から変わらない。平成 25 年に比べて通信教育が特に減っているのは、転職希望ではない男女で、各種学校・専修学校が特に減っているのは正社員希望の女性非正規である。

図表２－４－３　性・就業希望別希望する自己啓発の方法　　単位:％、Ｎは実数

			合計(N)	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他	不詳
男性	正社員	転職希望あり	1,125	17.7	11.6	22.8	7.3	38.7	1.9
		転職希望なし	1,750	12.2	6.8	27.0	5.2	46.0	2.8
	***	わからない	1,786	12.7	7.6	24.1	6.7	46.1	2.9
	非正規	正社員希望	699	12.7	9.2	18.5	10.9	45.9	2.9
		非正規希望	81	11.1	11.1	17.3	12.3	45.7	2.5
	n.s.	その他の希望	119	8.4	6.7	12.6	5.9	64.7	1.7
	合計		5,560	13.4	8.4	23.7	6.9	44.9	2.6
女性	正社員	転職希望あり	952	17.3	8.0	33.2	6.3	33.3	1.9
		転職希望なし	932	10.4	6.1	33.7	4.0	44.0	1.8
	***	わからない	1,052	12.6	6.7	31.5	4.5	42.3	2.5
	非正規	正社員希望	975	14.1	7.2	33.9	9.8	31.4	3.6
		非正規希望	424	13.4	4.7	33.7	8.3	36.3	3.5
	n.s.	その他の希望	176	14.2	4.5	27.3	9.1	41.5	3.4
	合計		4,511	13.6	6.7	32.9	6.5	37.8	2.6
男女計	正社員	転職希望あり	2,077	17.5	10.0	27.6	6.8	36.2	1.9
		転職希望なし	2,682	11.6	6.6	29.3	4.8	45.3	2.5
	***	わからない	2,838	12.6	7.3	26.8	5.8	44.7	2.7
	非正規	正社員希望	1,674	13.5	8.0	27.5	10.3	37.5	3.3
		非正規希望	505	13.1	5.7	31.1	8.9	37.8	3.4
	**	その他の希望	295	11.9	5.4	21.4	7.8	50.8	2.7
	合計		10,071	13.5	7.6	27.8	6.7	41.7	2.6

２．教育訓練機関別の活用希望者の特徴

次に、見方を変えて、教育訓練機関別に、どのような属性、意識の人が当該機関を選ぶ傾向があるのかを検討しよう。まず、図表２－４－４は個人の特徴を中心に示したが、この表はこれまでと異なり、縦に 100%となっているので、その点に留意してみていただきたい。

表頭の合計の欄を下に見ていくと、自己啓発を希望している人の全体的な特徴がわかる。性別には男性が若干多く、年齢は 20 歳代後半から 30 歳代前半で多く、学歴では半数強が大卒で高卒が２割、専門学校卒が１割程度である。７割強の人は自分の収入で生活している人であり、正社員が４分の３、非正規社員が４分の１程度である。正社員では生え抜き社員が多い。今後の就業希望としては、非正規の場合は正社員希望の人が多い。また、これまで何らかの自己啓発をしてきた人が６割程度いて、その中では通信教育と大学・大学院を経験した人がそれぞれ 16%となっている[11]。平成 25 年時とほぼ変わらないが、全体に非正規雇用者が減っていることを反映して、現在非正規であるキャリアの人の割合が低い。また、これまでの自己啓発の経験において通信教育が減って「特に何も受けなかった」が増えている。

さて、希望する自己啓発の方法（活用したい機関）別にみて、特徴的なところを挙げると、各種学校・専修学校を希望している人は、やや大卒が多く、正社員で転職希望のある人がや

[11] 脚注１に示した通り、本分析にあたってはウエイト付けをしていないので、企業規模別や産業別の人員比率は母集団を代表したものではない。機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

や多い。これまでに各種学校・専修学校を使っての自己啓発を経験した人が希望者の３分の１を占めている。

大学・大学院を希望している人には、男性が６割と多く、大卒者、大学院卒者が多い。自分の収入で生活している人の比率が他の機関希望より高い。正社員で転職希望のある人がやや多い。また、過去に大学・大学院を活用しての自己啓発の経験がある人が希望者の３分の１となっている。

図表２－４－４　教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の特徴　　単位：%、Nは実数

			合計	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他
		合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		(N)	10,071	1,394	791	2,878	700	4,308
性別		男性	54.9	54.7	60.7	46.7	56.7	59.2
	***	女性	45.1	45.3	39.3	53.3	43.3	40.8
年齢階級		15～19歳	1.9	1.1	1.0	1.3	3.6	2.5
		20～24歳	20.0	19.7	19.7	18.9	17.6	21.2
		25～29歳	39.0	38.5	44.0	38.5	33.4	39.5
	***	30～34歳	39.1	40.8	35.3	41.3	45.4	36.8
学歴		中学	1.1	1.2	0.4	0.7	2.1	1.4
		高校	21.5	16.6	11.1	21.8	41.6	21.5
		専門学校	9.4	12.2	5.3	7.4	11.3	10.3
		高専・短大	6.2	6.1	4.7	6.7	6.3	6.2
		大学	53.2	58.4	62.1	57.1	35.9	50.2
	***	大学院	8.5	5.5	16.4	6.4	2.9	10.3
生計		親・配偶者・他の収入で生活	26.5	25.2	20.7	28.7	34.6	25.1
	***	自身の収入で生活	73.4	74.7	79.3	71.1	65.4	74.8
キャリア類型		生え抜き正社員	48.6	46.9	48.9	53.4	34.3	48.2
		非正規経験正社員	11.9	12.1	15.0	9.6	14.1	12.4
		正社員転職	11.8	13.9	9.0	9.6	13.4	12.8
		その他正社員	1.9	1.6	2.0	1.7	1.1	2.2
		正社員経験非正規	13.3	14.2	9.0	14.6	20.0	11.8
	***	非正規のみ	10.8	10.0	14.4	9.7	13.9	10.8
就業希望		正社員転職希望あり	20.2	26.1	26.2	19.9	20.3	17.5
		正社員転職希望なし	26.0	22.2	22.3	27.3	18.3	28.2
		正社員わからない	27.4	25.8	26.0	26.4	23.7	29.5
		非正規正社員希望	16.1	16.2	16.9	16.0	24.6	14.6
		非正規非正規希望	4.8	4.7	3.7	5.5	6.4	4.4
	***	非正規その他の希望	2.8	2.5	2.0	2.2	3.3	3.5
これまでの自己啓発の経験	***	民間の各種学校・専修学校	12.7	32.3	9.7	8.3	10.1	10.1
	***	大学、大学院（社会人向けコースを含む）	16.0	13.4	32.6	14.1	11.9	15.6
	***	通信教育	16.0	12.9	13.7	32.2	7.9	7.9
	***	公共職業訓練（求職者支援訓練を含む）	4.7	5.2	2.4	4.7	15.6	3.2
	***	その他	12.5	8.4	12.8	8.1	8.6	17.3
		特に何も受けなかった	41.4	34.1	34.9	38.3	48.4	45.8

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。
***は、設問ごとの回答間のカイ二乗検定で、0.1%水準で有意差があったことを示すが、「これまでの自己啓発の経験」については、「特に何も受けなかった」との間の差の検定である。

通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。これまでに通信教育を活用した能力開発経験がある人がやはり３分の１を占める。

公共職業訓練を希望している人は 30 歳代の人が他の機関より多く、高卒の人が４割を超え、大卒者より多いことが特徴的である。非正規社員の割合も他の機関より高い。これまでの「特に何も受けなかった」人の割合が最も多い。

これらの傾向は平成 25 年調査と全体としては大きな違いはないが、公共職業訓練については、全体に非正規社員が減っている中で、正社員の受講希望者（転職を希望している人もしていない人も）が増えている。

次に、希望する自己啓発の方法（活用したい機関）別にみたとき、勤務先企業やそこでの労働条件の特徴が異なるかを見ておく。これは正社員と非正規社員とで異なると思われるので別の表にする。

まず、図表２－４－５は正社員についてである。表頭の合計欄を下に見ていくと、自己啓発希望のある正社員全体の傾向がわかる。勤務先の企業規模は 1,000 人以上の規模の人が約４割、製造業、教育・学術支援業、医療・福祉に勤務する人が多く、事務の仕事か専門技術職の人が７割を超えるが、平成 25 年調査に比べて事務職は減少している。長期的な教育訓練で人材を育成するという方針を持つ企業に勤務している人が３分の２を占める。賃金は 20 万から 30 万円未満の人が半数を超える。労働時間は、40～50 時間未満が４割強であるが、平成 25 年調査に比べて、労働時間の短い人が増えている[12]。

機関別の特徴を見よう。各種学校・専修学校を希望している人は、全体傾向に比べると卸売・小売業がやや多く、事務職の比率が高い。ただし、平成 25 年調査に比べると事務職は減少し専門技術職が増えている。賃金は全体より少し高い人が多めである。

大学・大学院を希望している人には、1,000 人以上規模企業の割合が全体より高い。教育・学習支援業が４分の１を超え、専門技術職が４割を超えて多い。賃金もやや高く、労働時間も長い人が多いが、平成 25 年に比べれば、労働時間の短い人が増えている。

通信教育を希望している人は製造業が多いが、全体傾向と比較すると金融・保険業の割合が大きくなっている。職種は事務職の人が約半数を占める。

公共職業訓練を希望している人は、他とは企業規模が大きく異なり中小規模の割合が大きい。製造業が３割近くを占め、生産工程の仕事に就く人が他に比べると多い。勤務先の教育訓練の方針にも違いが見え、短期的な研修等を挙げる勤務先が少なくない。賃金水準は全体と比べると少し低い人の比率が高い。平成 25 年調査と比べると労働時間は短い人が増えた。

[12] 脚注 10 と同様、機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

図表２－４－５　教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の勤務先等の特徴（正社員）

単位：%、Ｎは実数

			合計	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他
		合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		(N)	7,471	1,039	593	2,139	441	3,259
規模		1,000人以上	37.7	34.0	45.2	47.2	21.1	33.6
		300～999人	18.3	19.7	14.5	19.5	20.9	17.4
		100～299人	15.6	18.0	9.1	14.5	18.8	16.3
		30～99人	11.6	12.2	8.3	10.0	20.6	11.8
		5～29人	6.1	6.3	3.0	3.8	13.2	7.1
	***	官公庁	10.7	9.8	19.9	5.0	5.4	13.8
産業		建設業	7.2	9.9	4.2	6.1	9.5	7.2
		製造業	16.8	13.1	12.3	19.2	27.4	15.7
		電気・ガス・熱供給・水道業	6.9	6.4	5.9	6.2	5.2	7.8
		情報通信業	5.4	6.2	4.2	4.2	3.9	6.4
		運輸業，郵便業	4.6	5.7	3.7	5.3	5.7	3.8
		卸売・ 小売業	8.2	10.9	7.1	9.7	5.4	6.9
		金融業，保険業	5.8	5.2	5.7	10.9	2.3	3.1
		不動産業，物品賃貸業	2.7	4.6	1.3	2.8	2.0	2.4
		学術研究，専門・技術サービス業	7.1	8.6	5.7	7.3	3.6	7.3
		宿泊，飲食，娯楽，生活関連サービス業	4.7	4.5	4.9	4.4	5.4	4.8
		教育，学習支援業	11.0	9.2	26.5	6.1	5.9	12.6
		医療，福祉	10.6	8.4	13.0	7.2	11.3	12.9
	***	複合サービス事業	4.1	2.6	2.7	5.8	4.3	3.8
職業		専門的・技術的な仕事	33.1	25.8	44.0	20.4	29.5	42.2
		事務的な仕事	37.6	43.9	32.0	50.9	24.0	29.7
		販売の仕事	8.1	10.6	7.6	10.1	5.9	6.5
		サービスの仕事	5.7	6.4	5.4	5.1	7.7	5.6
		生産工程の仕事	6.3	3.8	3.4	6.0	15.4	6.5
	***	運搬・清掃・包装等の仕事	1.0	0.7	1.0	0.8	2.7	1.0
育成方針		長期的な教育訓練等で人材を育成	67.8	67.9	66.9	73.0	59.6	65.7
		短期的に研修等で人材を育成	16.6	17.6	15.9	14.4	22.2	17.0
		特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	4.1	4.1	1.9	3.0	7.3	4.7
	***	その他	2.3	1.8	2.2	2.3	1.8	2.5
賃金		10万円未満	0.2	0.2	0.3	0.1	0.2	0.3
		10万円～15万円未満	3.9	3.5	2.0	4.0	7.0	3.8
		15万円～20万円未満	19.1	17.9	12.6	18.8	29.9	19.3
		20万円～25万円未満	31.5	30.1	30.2	33.6	32.4	30.8
		25万円～30万円未満	21.7	23.0	25.6	21.1	16.1	21.7
		30万円～35万円未満	12.4	14.1	13.3	11.3	8.4	12.9
	***	35万円以上	10.2	10.5	15.0	10.2	4.1	10.1
週労働時間		35時間未満	17.7	17.0	13.7	19.7	17.5	17.5
		35～40時間未満	19.2	18.8	16.5	21.0	18.1	18.7
		40～45時間未満	26.5	27.1	23.8	26.6	27.7	26.5
		45～50時間未満	17.1	17.3	17.5	17.7	15.6	16.8
		50～60時間未満	12.2	12.6	15.2	10.6	12.5	12.6
	***	60時間以上	5.9	6.3	12.1	3.3	6.1	6.4

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

図表２－４－６は非正規社員についてで、同様に希望する自己啓発の方法別に勤務先の特徴を整理した。表頭の合計欄を下に見ていくと、自己啓発の希望のある非正規社員は、1,000人以上の規模に勤務する人が約半数、教育・学術支援、製造業、医療・福祉業に勤務する人が多く、事務の仕事と専門技術職の人が多いが、平成 25 年調査に比べるとやはり事務職が

減り専門技術職が増えている。短期的な研修等で人材を育成するという方針を持つ企業に勤務している人が約４割で、また賃金 10 万から 20 万円未満の人が約半数、労働時間が 35～45 時間未満が約４割だが、労働時間は短い人が増えている[13]。

図表２－４－６　教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の勤務先等の特徴（非正規社員）

単位：％、Ｎは実数

			合計	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他
		合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		(N)	2,600	355	198	739	259	1,049
企業規模		1,000人以上	48.4	46.8	51.0	51.8	47.1	46.4
		300～999人	16.7	19.2	12.6	18.0	15.8	16.0
		100～299人	14.0	14.9	8.6	12.6	15.4	15.3
		30～99人	7.3	7.3	4.5	6.5	9.3	7.9
		5～29人	2.2	2.0	1.5	1.9	2.7	2.5
	**	官公庁	11.3	9.9	21.7	9.2	9.7	11.8
産業		建設業	2.8	2.0	1.5	2.3	2.7	3.7
		製造業	15.9	14.6	7.1	18.3	25.9	13.9
		電気・ガス・熱供給・水道業	2.9	3.4	1.0	2.8	6.2	2.3
		情報通信業	3.3	2.3	2.5	2.8	3.5	4.0
		運輸業，郵便業	2.7	3.9	0.5	3.5	2.3	2.2
		卸売・ 小売業	8.3	10.7	4.5	9.7	7.3	7.4
		金融業，保険業	2.8	2.0	1.0	5.4	1.5	1.9
		不動産業，物品賃貸業	2.3	3.4	2.0	2.6	1.2	2.1
		学術研究，専門・技術サービス業	6.8	6.5	11.1	6.0	3.5	7.4
		宿泊，飲食，娯楽，生活関連サービス業	4.8	4.2	4.0	5.1	5.0	4.9
		教育，学習支援業	21.2	17.2	42.9	17.6	12.0	23.4
		医療，福祉	11.9	16.3	14.1	8.4	8.5	13.3
	***	複合サービス事業	9.7	7.9	7.1	12.6	10.8	8.5
職業		専門的・技術的な仕事	29.6	25.9	56.1	17.3	14.7	38.2
		事務的な仕事	37.5	38.3	23.2	52.1	35.9	30.0
		販売の仕事	4.8	5.9	1.5	5.5	5.4	4.3
		サービスの仕事	8.0	6.8	7.6	8.5	7.7	8.3
		生産工程の仕事	9.9	10.1	3.0	9.3	20.1	9.0
	***	運搬・清掃・包装等の仕事	6.0	8.2	3.5	4.2	9.7	6.1
育成方針		長期的な教育訓練等で人材を育成	24.0	27.6	20.2	25.7	25.1	22.1
		短期的に研修等で人材を育成	39.5	36.1	35.9	41.0	43.6	39.3
		特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	20.9	18.9	26.8	18.9	15.4	23.2
	*	その他	8.6	8.7	8.6	7.6	10.0	9.0
賃金		10万円未満	13.3	15.8	12.1	12.7	16.6	12.4
		10万円～15万円未満	23.3	23.9	14.1	28.0	29.3	19.9
		15万円～20万円未満	26.1	25.4	21.7	29.1	25.1	25.4
		20万円～25万円未満	18.1	20.8	21.7	16.6	14.7	18.4
		25万円～30万円未満	7.6	7.9	10.1	5.7	3.9	9.3
		30万円～35万円未満	3.7	2.8	8.6	2.0	4.2	4.0
	***	35万円以上	4.9	2.3	7.6	3.1	1.5	7.4
週労働時間		25時間未満	14.8	16.1	16.7	13.3	16.2	14.7
		25～30時間未満	7.1	7.0	7.1	8.0	10.8	5.5
		30～35時間未満	15.1	14.6	11.1	17.7	13.5	14.5
		35～40時間未満	20.0	23.1	15.7	22.9	17.8	18.4
		40～45時間未満	19.3	18.6	19.2	20.4	19.7	18.7
		45～50時間未満	10.7	10.1	10.1	8.8	10.4	12.5
	***	50時間以上	10.4	8.5	18.2	6.5	7.7	13.1

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

[13] 脚注 10 と同様、機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

希望している教育訓練機関別の特徴を見よう。各種学校・専修学校を希望している人は、平成 25 年時には事務職の比率が特に高かったのだが、それが大幅に減った。また、医療・福祉業に勤務する人が他と比べて多く、また平成 25 年時より増えている。

大学・大学院を希望している人には、1,000 人以上規模の企業の人が多く、教育・学習支援業が 4 割と特に高い。職種では専門技術職が半数以上と集中している。また、平成 25 年時には、人材育成は特別な研修は行わず社員自身に任せるが多かったが、その割合は低下した。賃金はやや高い人が多く、労働時間は長めと短めに分散している。

通信教育を希望している人は、1,000 人以上規模の企業の人が多い。事務職が半数以上で、平成 25 年より減少はしているものの減少幅は小さい。

公共職業訓練を希望している人は、製造業が 26%と他に比べて多く、生産工程の仕事に就く人も他に比べると多い。賃金水準は少し低い人がやや多い。これらの特徴は平成 25 年調査と変わらない。

３．小括

本節では、能力開発の必要性を感じている人が、どのような形で、またどのような教育訓練機関を活用してのそれを行おうとしているのかを検討した。約８割の人が能力開発の必要性を感じ、うち３分の２が自己啓発を行いたい（会社が行う教育訓練との併用を含む）としていた。平成 25 年時よりいずれの割合も低下し、能力向上の方法として会社が行う教育訓練のみを挙げる者が増えた。とりわけ非正規雇用であって今後も非正規を希望している男女で増加幅が大きい。

自己啓発の方法としては、「その他」を除くと通信教育が３割近くで最も多く、各種学校・専修学校がこれに次ぐ。平成 25 年調査と比べると、「その他」が増え、通信教育や各種学校・専修学校が減った。通信教育が特に減っているのは転職希望ではない正社員男女で、各種学校・専修学校が特に減っているのは正社員希望の女性非正規であった。

次に、見方を変えて、教育訓練機関別に、どのような属性、意識の人が当該機関を選ぶ傾向があるのかを検討した。自己啓発の希望のある人の全体の特徴に比べる形で検討すると、各種学校・専修学校を希望している人は、やや大卒が多く、これまでに各種学校・専修学校を使って自己啓発の経験をしたことがある人が多く、希望者の３分の１を占める。正社員も非正規社員も、事務職の比率が高いが、平成 25 年調査に比べると減少しており、特に非正規では大幅に減少した。

大学・大学院を希望している人には、男性が６割と多く、大卒者、大学院卒者が多い。また、過去に大学・大学院を活用しての自己啓発の経験がある人が希望者の３分の１となっている。大企業勤務で、専門技術職が多く、転職希望の正社員がやや多い。非正規社員では特に専門技術職が多く半数以上である。

通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。こ

れまでに通信教育を活用した能力開発経験がある人がやはり３分の１を占める。正社員も非正規社員も事務職が半数以上を占めるが、その割合は平成 25 年より減少はしている。

公共職業訓練を希望している人は 30 歳代の人が他の機関より多く、高卒の人が４割を超え、非正規社員の割合も他より多い。正社員も非正規社員も、他と比べると製造業の割合が高く生産工程の仕事に就く人が多い。また、これまで「特に何も受けなかった」人の割合が最も多い。平成 25 年調査比べると、全体に非正規社員が減っている中で、正社員の受講希望者（転職を希望している人もしていない人も）が増えている。

教育訓練機関によって、その活用を希望している人のこれまでのキャリアも期待する内容も異なることが明らかになった。

第５節　資格・免許取得の現状と促進要因

本節では、若年期における資格・免許の所持状況とその取得意欲について検討する。資格・免許は職業能力の一端を示すものであり、また、その取得意欲はすなわち職業能力開発への意欲である。

調査票には「あなたは現在の会社（本調査票を手渡された会社）で役立つ資格・免許を持っていますか。持っていない方は、今後、仕事に役立つ資格、免許を取得したいと思いますか」という設問があり、この所持と意欲を目的変数として、これに影響を及ぼす諸要因を検討する。

なお、この設問は、所持している資格・免許については「現在の会社で役立つ」と限定し、今後の取得意向に関しては、「仕事に役立つ」としており、必ずしも「現在の会社」に限定していない。このため、現況については個人の資格・免許所持状況全般を把握する設問ではなく、今後については現職との関連が明確ではないことに留意が必要である。

以下では、まず、資格・免許の所持状況を年齢、学歴、雇用形態別に確認し、資格・免許の所持や取得意欲に影響を及ぼす可能性のある要因として、個人の意識と勤務先の人材育成方針を取り上げ、この関係を検討する。なお、ここで分析に用いるのは、学校を卒業しており（＝在学中及び在学有無不明を除く）、かつ、年齢階級及び資格所持状況が明らかな 19,165 ケースである。

１．資格・免許の所持状況

図表２－５－１は、「現在の会社で役立つ資格・免許」の所持率（以下、「資格所持率」という）を学歴・年齢階級別でみた。学歴計で見ると、20 代前半での所持率は 40％台半ばで 30 歳代になると約半数となる。これは 25 年調査と変わらない。

図表２－５－１　学歴・年齢階級別　資格・免許所持等の状況　　単位:%、Nは実数

学歴	年齢	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
中学	15～19歳	17	5.9	29.4	11.8	52.9
	20～24歳	67	16.4	40.3	19.4	23.9
	25～29歳	109	30.3	25.7	19.3	24.8
	30～34歳	137	38.0	25.5	15.3	21.2
	* 合計	330	29.4	28.8	17.3	24.5
高校	15～19歳	489	36.2	38.4	6.3	19.0
	20～24歳	1,503	43.1	28.8	10.4	17.6
	25～29歳	1,720	44.6	27.3	12.2	15.9
	30～34歳	1,864	44.5	27.0	10.9	17.6
	*** 合計	5,576	43.4	28.6	10.8	17.2
専門学校	20～24歳	492	61.0	18.3	10.8	10.0
	25～29歳	676	53.3	18.8	12.9	15.1
	30～34歳	842	56.3	21.1	9.1	13.4
	* 合計	2,010	56.4	19.7	10.8	13.1
高専・短大	20～24歳	344	58.1	24.7	6.4	10.8
	25～29歳	459	58.8	22.0	9.6	9.6
	30～34歳	548	53.6	22.3	11.1	13.0
	n.s. 合計	1,351	56.6	22.8	9.4	11.3
大学	20～24歳	1,745	44.9	38.6	7.0	9.5
	25～29歳	3,751	49.6	33.7	8.0	8.7
	30～34歳	3,233	50.7	30.3	8.3	10.8
	*** 合計	8,729	49.1	33.4	7.9	9.7
大学院	20～24歳	38	50.0	39.5	5.3	5.3
	25～29歳	549	55.0	30.4	7.1	7.5
	30～34歳	582	58.9	22.7	9.8	8.6
	* 合計	1,169	56.8	26.9	8.4	8.0
学歴計	15～19歳	506	35.2	38.1	6.5	20.2
	20～24歳	4,189	46.8	31.6	8.8	12.7
	25～29歳	7,264	49.4	29.7	9.7	11.2
	30～34歳	7,206	50.4	27.0	9.5	13.1
	*** 合計	19,165	48.9	29.3	9.3	12.5

注：各区分の下段はカイ二乗検定で***は 0.1%水準、**は１%水準、*は５%水準ではで統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。以下、本節の全ての図表について同じ。

学歴別にみると、ケース数が少ない中学卒及び 15～19 歳層を除けば、専門学校卒及び短大・高専卒では、20 代前半ですでに半数以上の人が資格免許を所持しており、入職の初期の段階から免許・資格の所持率が高い。また、高い年齢層が所持者が多いわけではない。大学・大学院卒は、20 代前半の入職初期には資格・免許の所持率が高くはないが、年齢とともに上昇している。高校卒 20 歳代前半の所持率は専門学校卒等に比べてかなり低いが、年齢による変化が小さい点は共通している。なお、中卒者の場合、30 代前半の年齢層では資格・免許の所持率が高く、高卒者とほぼ同じ水準になっている。これらの特徴は、25 年調査と変わら

ない。

次に雇用形態類型別にみる（図表２－５－２）。正社員については、学校を卒業してすぐ（１年以内）に正社員として現在の会社に就職した「生え抜き正社員」と「その他の正社員」の２つに区分し、正社員以外については、労働時間の長さにより「フルタイム非正規」と「短時間非正規」の２つに区分する類型を用いる。

正社員と正社員以外の資格所持率とその年齢による推移には大きな差がみられる。正社員のうち、「生え抜き正社員」は、20 代前半までの年齢層でも他の区分と比べて所持率が高く、年齢とともに上昇もしている。生え抜き以外の正社員では、若い年齢層では「生え抜き正社員」より所持率が低いが、20 代後半以降はほぼ同水準である。正社員以外では、フルタイム非正規のほうが短時間非正規より所持率がやや高いが、いずれも正社員と比較すると所持率が 20 ポイント程度低い。これらの傾向も 25 年調査と変わらない。

図表２－５－２　雇用形態類型・年齢階級別　資格・免許所持等の状況

単位：%、Nは実数

雇用形態類型	年齢	合計（N）	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	15～19歳	402	38.1	39.3	5.5	17.2
	20～24歳	2,734	52.2	31.9	6.7	9.1
	25～29歳	3,393	55.3	29.6	7.3	7.8
	30～34歳	2,357	59.3	25.6	6.8	8.3
***	合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その他の正社員	15～19歳	20	25.0	30.0	10.0	35.0
	20～24歳	421	46.6	34.0	8.6	10.9
	25～29歳	1,761	51.9	32.8	6.9	8.4
	30～34歳	2,281	58.0	27.4	6.1	8.5
***	合計	4,483	54.4	30.2	6.7	8.8
フルタイム非正規	15～19歳	60	25.0	31.7	11.7	31.7
	20～24歳	838	35.1	30.0	14.0	21.0
	25～29歳	1,635	38.1	28.1	15.5	18.3
	30～34歳	1,793	35.6	30.2	13.8	20.4
*	合計	4,326	36.3	29.4	14.4	19.9
短時間非正規	15～19歳	23	17.4	43.5	8.7	30.4
	20～24歳	195	22.1	28.7	17.4	31.8
	25～29歳	474	37.3	23.4	17.1	22.2
	30～34歳	771	35.3	22.7	17.9	24.1
n.s.	合計	1,463	33.9	24.1	17.4	24.6

注：雇用形態不詳については掲載を省いた。

資格・免許には職業能力の客観的な指標という側面がある。資格・免許の所持者が、全体としては年齢とともに増加する傾向が見られ、職業能力が向上していることがうかがえる。

学歴別にみた場合、医療や福祉などの資格所持者が多い専門学校等卒業者では当初から所持率が高いが、特定のスキルではなく一般的な潜在能力を期待されて採用されることが多い大学卒においては入社後のスキルの伸長が大きいことが示唆される。

また、雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、能力開発面における差の存在がうかがえる。これらのファインディングスも 25 年調査と共通している。

２．免許・資格の所持・取得を規定する要因

次に、免許・資格の所持・取得意欲と他の事項との関連をみていく。前述のように、雇用形態類型によって資格所持率の変化にも違いが大きいことから、免許・資格の所持と他の事項との関連を検討するにあたり、できるだけ雇用形態類型別に状況をみていくこととする。

まず、能力開発意欲との関係についてである。「職業能力を習得・向上させる必要性を感じているか」という問に対し、「感じている」「感じていない」「わからない」と回答した人それぞれについて、免許・資格の所持状況をみると、当然ではあるが、「感じている」人において資格所持率が高く、また今後取得したいと思う人も多い。これは正社員にも非正規社員にも当てはまることである。

図表２－５－３　雇用形態類型・能力開発意欲別　免許・資格所持等の状況

単位：%、Nは実数

雇用形態類型	職業能力を向上させる必要性	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	感じている	7,511	56.8	31.8	4.9	6.5
	感じていない	332	40.7	13.6	35.2	10.5
	わからない	1,018	42.5	19.8	12.7	25.0
***	合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その他の正社員	感じている	3,681	56.2	32.4	4.6	6.8
	感じていない	165	43.6	19.4	31.5	5.5
	わからない	618	46.6	19.7	11.7	22.0
***	合計	4,483	54.4	30.2	6.7	8.8
フルタイム非正規	感じている	3,037	41.2	34.9	8.6	15.3
	感じていない	266	28.6	10.2	45.9	15.4
	わからない	1,000	23.3	17.9	23.8	35.0
***	合計	4,326	36.3	29.4	14.4	19.9
短時間非正規	感じている	974	41.1	30.0	11.1	17.9
	感じていない	85	21.2	9.4	49.4	20.0
	わからない	397	18.6	13.1	26.2	42.1
***	合計	1,463	33.9	24.1	17.4	24.6
合計	感じている	15,206	52.5	32.4	6.0	9.1
	感じていない	848	35.5	13.2	39.3	12.0
	わからない	3,037	33.9	18.3	17.9	29.9
***	合計	19,165	48.9	29.3	9.3	12.5

注：雇用形態不詳、能力開発意欲不詳については掲載を省いた。

一方、正社員の場合は能力開発の必要性を「感じていない」人においても一定の資格所持率となっているのに対し、非正規社員では、必要性を「感じていない」「わからない」という人は所持率が大幅に低く、「感じている」人との差が大きい。非正規社員の場合、正社員と比べて、社内での能力開発機会が限られるだけに、個人の能力開発意欲によって、資格所持率に差がつきやすいのではないかと考えられる。これも 25 年調査において指摘した通りである。

次に、望ましいと思うキャリアコースとの関連をみる（図表２－５－４）。これは正社員のみに対する設問である。全体として最も所持率が高いのは「１つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」、次いで「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」であり、専門家志向が高い人において資格所持率が高い。専門家志向と資格所持の関係は 25 年調査でも同様だが、「１つの会社」と「いくつかの会社」の順位は逆であった。「１つの会社」選択者のほう所持率が高いのは、生え抜き正社員である。企業内の専門職がより望ましい位置づけになっている可能性がある。

図表２－５－４　望ましいと思うコース別　免許・資格所持等の状況（正社員）

単位：%、Ｎは実数

雇用形態類型	望ましいと思うコース	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	699	53.2	32.2	6.9	7.7
	1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	2,255	55.8	31.5	5.5	7.2
	いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	916	53.5	31.9	7.0	7.6
	1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	1,289	60.4	28.5	4.6	6.5
	最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	290	46.2	34.8	10.0	9.0
	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	3,160	53.1	27.7	8.5	10.8
***	合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その他の正社員	いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	457	52.5	36.3	5.9	5.3
	1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	909	51.6	32.7	6.7	9.0
	いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	637	59.0	27.5	7.2	6.3
	1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	616	58.0	30.2	3.6	8.3
	最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	235	54.9	28.5	7.7	8.9
	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	1,431	53.5	29.1	7.6	9.9
***	合計	4,483	54.4	30.2	6.7	8.8
合計	いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	1,156	52.9	33.8	6.5	6.7
	1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	3,164	54.6	31.9	5.8	7.7
	いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	1,553	55.8	30.1	7.1	7.1
	1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	1,905	59.6	29.0	4.3	7.1
	最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	525	50.1	32.0	9.0	9.0
	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	4,591	53.2	28.1	8.2	10.5
***	合計	13,369	54.5	29.9	6.8	8.8

注：「望ましいと思うコース」のその他、不詳については掲載を省略した。

「管理的地位志向」の人の場合は、現時点での資格所持率は専門家志向の人と比べて高くはないが、「取得したいと思う」人が多い。特に生え抜きではない正社員で「いくつかの会社を経験して」と思っている人に多い。資格・免許には次のステップにつながる能力証明としての役割が期待されていると思われる。

しかし、次の転職への意識との関係を見ると、その関係ははっきりしない（図表２－５－５）。この質問も正社員のみへの質問である。「生え抜き正社員」も「その他の正社員」も、定着志向が高い人のほうが、わずかではあるが資格所持率が高い。「取得したいと思う」という割合は転職希望の有無ではほとんど変わらない。「取得したいと思わない」はむしろ転職希望のある人の方が多い。

図表２－５－５　転職志向の有無別　免許・資格所持等の状況（正社員） 単位:％、Ｎは実数

雇用形態類型	今後、転職したいと思いますか	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	思っている	2,280	52.3	29.8	10.2	7.6
	思っていない	3,209	57.0	29.0	6.4	7.6
	わからない	3,342	53.9	30.3	5.1	10.6
***	合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その他の正社員	思っている	1,091	53.1	30.7	9.2	7.1
	思っていない	1,713	56.5	30.2	6.3	7.1
	わからない	1,617	53.2	29.7	5.4	11.6
***	合計	4,483	54.4	30.2	6.7	8.8
合計	思っている	3,371	52.6	30.1	9.9	7.4
	思っていない	4,922	56.8	29.4	6.3	7.4
	わからない	4,959	53.7	30.1	5.2	10.9
***	合計	13,369	54.5	29.9	6.8	8.8

注：「転職したいと思うか」の不詳については掲載を省いた。

転職希望者の理由によって、免許・資格の取得を希望するか否かは違うと思われるので、次の図表２－５－６では、転職希望のある正社員の転職希望理由と免許・資格所持等の状況との関係を見た。「責任のある仕事を任されたいからかわりたい」や「家業をつぐ又は手伝いたい」という理由の場合は、「取得したいと思う」が多く「取得したいと思わない」は少ない。「家業をつぐ又は手伝いたい」は資格所持率も高い。キャリアの方向性が見えるような理由で転職したいという場合に、資格取得との整合的な関係が出てくるのであろう。

図表２－５－６　転職希望の理由別　免許・資格所持等の状況（転職希望のある正社員）

単位:%、Ｎは実数

転職しようと思う理由	合計（N）	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
			取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
転職希望者計	3,371	52.6	30.1	9.9	7.4
仕事が自分に合った会社にかわりたい	1,491	48.2	32.3	10.9	8.7
自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい	1,207	51.1	32.0	9.6	7.3
責任のある仕事を任されたいからかわりたい	209	48.3	35.9	7.2	8.6
ノルマや責任が重すぎるからかわりたい	543	58.7	21.7	10.5	9.0
将来性のある会社にかわりたい	1,166	49.9	33.5	9.5	7.0
賃金の条件がよい会社にかわりたい	1,830	52.8	30.7	9.6	7.0
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい	1,474	53.9	27.1	10.9	8.1
人間関係のよい会社にかわりたい	944	50.0	30.8	10.7	8.5
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で会社をかわりたい	660	55.6	27.9	10.8	5.8
独立して事業を始めたい	383	50.4	30.8	11.2	7.6
家業をつぐ又は手伝いたい	106	53.8	34.0	5.7	6.6
1つの会社で長く勤務する気はない	464	50.0	29.5	11.9	8.6
経営状態が悪そうだから又は解雇されそうだから	250	43.2	36.4	14.4	6.0

将来に向けての意識との関係を検討したが、次に過去の経験、学校時代の職業指導との関係をみてみよう。調査では、初めて正社員として勤務するにあたって学校の職業指導や役に立ったかを問うている。その結果と免許・資格所持等の状況の関係を見たものが図表２－５－７である。役立ち感の段階に応じて、資格所持率に大きな差がみられる。「かなり役立った」「役立った」と感じている人と、「あまり役に立たなかった」「役に立たなかった」と感じている人の間では10%ポイント以上の開きがある。学校の進路指導が役立ったと感じている人の場合、実際に正社員就職に役立つ資格・免許を取得できている割合が高い。これは25年調査と変わらない。今回は雇用形態類型別の集計も行ったが、いずれの雇用形態累計でも、同様の傾向がみられた。

図表２－５－７　学校の職業指導への評価別　免許・資格所持等の状況（正社員経験者）

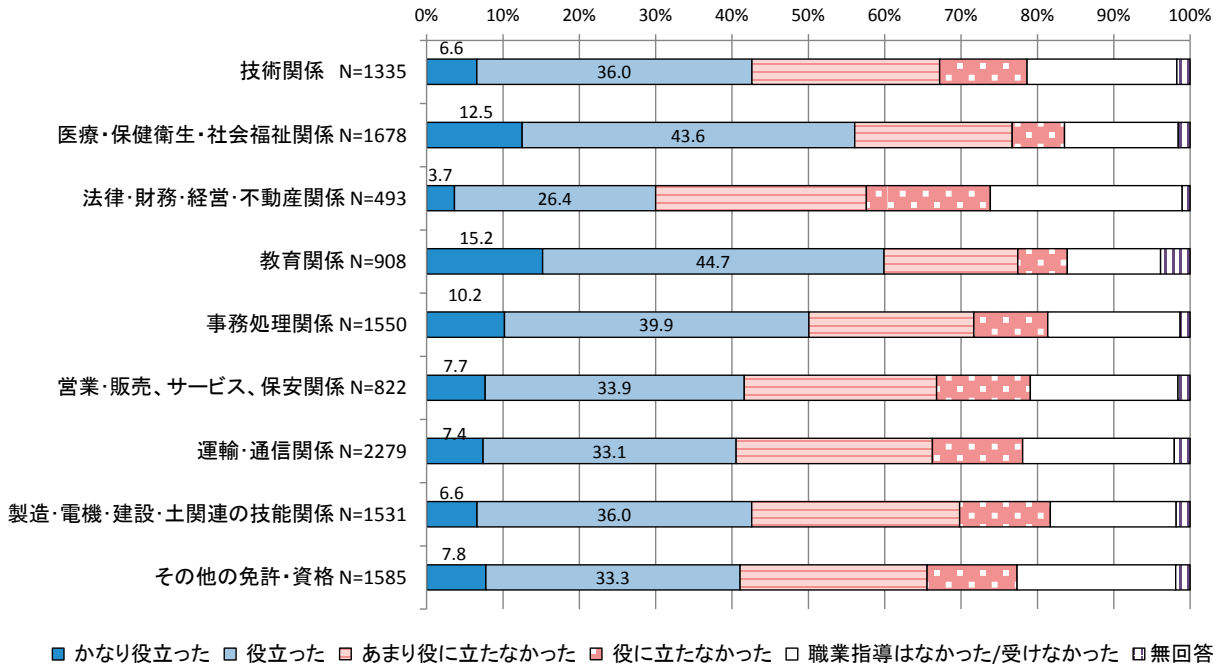
単位：%、Ｎは実数

雇用形態類型	初めて正社員として勤務するにあたって学校の職業指導役立ったか	合計（N）	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	かなり役立った	701	63.9	23.8	4.3	8.0
	役立った	3,396	59.1	27.5	5.3	8.1
	あまり役に立たなかった	2,213	52.0	31.2	7.3	9.6
	役に立たなかった	894	43.0	36.0	11.6	9.4
	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	1,624	51.5	31.2	8.3	8.9
***	合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その他の正社員	かなり役立った	233	70.8	18.9	3.9	6.4
	役立った	1,131	59.6	27.4	5.7	7.3
	あまり役に立たなかった	1,120	53.5	32.9	6.3	7.3
	役に立たなかった	683	52.0	29.0	8.3	10.7
	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	1,009	47.9	34.2	7.1	10.8
***	合計	4,427	54.4	30.2	6.6	8.8
フルタイム非正規	かなり役立った	129	46.5	24.0	10.9	18.6
	役立った	600	42.2	23.8	14.3	19.7
	あまり役に立たなかった	595	33.4	34.5	14.3	17.8
	役に立たなかった	328	30.8	41.5	11.9	15.9
	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	440	32.3	32.5	14.8	20.5
***	合計	2,114	36.3	31.4	13.8	18.5
短時間非正規	かなり役立った	98	55.1	15.3	12.2	17.3
	役立った	264	45.1	17.0	13.6	24.2
	あまり役に立たなかった	203	33.5	26.6	18.2	21.7
	役に立たなかった	74	28.4	33.8	12.2	25.7
	職業指導はなかった又は職業指導	184	34.8	26.6	19.0	19.6
**	合計	831	39.5	23.0	15.6	21.9
合計	かなり役立った	1,161	62.6	22.1	5.6	9.6
	役立った	5,393	56.6	26.6	6.8	10.0
	あまり役に立たなかった	4,132	48.8	31.9	8.6	10.7
	役に立たなかった	1,979	43.5	34.4	10.6	11.5
	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	3,258	46.9	32.0	9.4	11.7
***	合計	16,263	51.4	29.7	8.2	10.7

注：「職業指導が役立ったか」不詳については掲載を省いた。

ただし、資格所持率は在学時の専門分野によっても差があり、職業指導への評価は資格取得との結びつきに影響されていることが考えられる。本調査では学科や専攻を尋ねていないことから、所持している資格・免許の分野別に職業指導への評価をみてみると、学校教育と資格取得が強く結びついている「教育関係」や「医療・保健衛生・社会福祉関係」の資格・免許を所持している人において、職業指導が役立ったと感じている割合が高い（図表２－５－８）。資格取得と結びついた教育分野で職業指導を受け、正社員就職を果たしたケースにおいて、職業指導に対する評価が高いことがうかがえる。この関係は、25 年調査から変わっていない。

図表２－５－８　所持している資格・免許の分野別　学校職業指導への評価



最後に、勤務先の人材育成方針等と資格・免許の所持等の状況との関係をみる。

事業所票では、若年労働者の主な人材育成方針について、就業形態別（正社員・新規学卒者、正社員・中途採用者、正社員以外の労働者、他の事業所への派遣を目的として雇用している労働者）にたずねている。個人票のデータに勤務先の事業所のこのデータを接合して、個人の免許・資格の所持等の状況が事業所の方針によって異なるのかを検討する（図表２－５－９）。

「生え抜き正社員」、「その他の正社員」、「フルタイム非正規社員」では、「長期的な教育訓練で人材を育成」とする企業で最も資格所持率が高く、以下、「短期的に研修等で人材を育成」、「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」の順に資格所持率は低くなっている。特に新卒生え抜き社員の場合、必ずしもサンプル数は多くないが、「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」とする事業所に勤務する人において、資格を持っておらず、取得したいかどうか「わからない」とする割合が相対的に高くなっている。この傾向は 25 年調査から変わらない。

資格・免許の所持や取得意欲を職業能力開発の指標のひとつとしてとらえるならば、新規学卒として入社した事業所が若年労働者の教育訓練に関する方針を持ち、一定の方向付けを行うことが、若年者のその後の能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。

一方、短時間非正規社員の場合、勤務先事業所の人材育成方針が「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」の場合が最も資格所持率が高い。むしろ資格所持者を採用しているのではないかと思われる。

図表２－５－９　勤務先の若年労働者育成方針別　免許・資格所持等の状況

単位:%、Ｎは実数

雇用形態類型	若年労働者の主な育成方針	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	長期的な教育訓練等で人材を育成	6,807	54.9	30.1	6.7	8.3
	短期的に研修等で人材を育成	1,115	53.2	28.7	7.9	10.2
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	148	45.9	26.4	8.8	18.9
	その他	142	57.0	28.9	9.9	4.2
***	合計	8,212	54.6	29.8	6.9	8.7
その他の正社員	長期的な教育訓練等で人材を育成	2,132	55.4	31.0	6.2	7.4
	短期的に研修等で人材を育成	1,194	51.8	33.0	6.2	9.0
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	420	46.7	33.1	8.8	11.4
	その他	160	65.0	18.8	6.9	9.4
***	合計	3,906	53.8	31.3	6.5	8.4
フルタイム非正規	長期的な教育訓練等で人材を育成	1,106	38.3	28.9	14.0	18.7
	短期的に研修等で人材を育成	1,803	35.9	30.0	14.1	20.0
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	770	34.4	29.7	14.7	21.2
	その他	358	32.1	30.2	17.3	20.4
n.s.	合計	4,037	36.0	29.7	14.5	19.9
短時間非正規	長期的な教育訓練等で人材を育成	311	30.9	26.0	18.3	24.8
	短期的に研修等で人材を育成	566	31.3	24.4	17.3	27.0
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	337	41.8	20.8	15.4	22.0
	その他	131	29.8	24.4	21.4	24.4
n.s.	合計	1,345	33.7	23.9	17.5	25.0
合計	長期的な教育訓練等で人材を育成	10,356	52.5	30.1	7.7	9.7
	短期的に研修等で人材を育成	4,678	43.5	29.8	11.0	15.7
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	1,675	40.0	28.5	12.8	18.7
	その他	791	42.9	26.7	14.5	15.9
***	合計	17,500	48.5	29.7	9.4	12.5

注：「生え抜き正社員」には事業所票の正社員・新規学卒者に対する育成方針、「その他の正社員」には正社員・中途採用者に対する育成方針、「フルタイム非正規」及び「短時間非正規」には正社員以外の労働者に対する育成方針の回答をそれぞれ対応させた。また、事業所の回答における「該当する労働者がいない」「不詳」は集計から除外した。

事業所票には、勤務先が若年労働者を育成する際に、どのような態度や能力を身につけさせることを目標にしているかを問う設問がある。「職業意識・勤労意欲」など 11 の事項を挙げて３つまで選択させる形式の設問で、先の質問と同様、就業形態別にこたえる形である。このうち免許・資格の所持等と関連する可能性の高い「業務に役立つ専門知識や技能」を育成目標としているか否かと若年労働者側の免許・資格の所持等の状況との関連を探った。その結果が次の図表２－５－10 である。

いずれの雇用形態類型の若年労働者に対しても結果は有意で、勤務先が「業務に役立つ専門知識や技能」を育成目標としていれば、資格所持率は高い。勤務先がどのような能力を求めているかを明らかにすることが、資格取得の促進につながるといえよう。

図表２－５－10　勤務先が育成目標として「業務に役立つ専門知識や技能」を選択しているか否か別　免許・資格所持等の状況

単位:%、Nは実数

雇用形態類型	育成して身につけさせたい目標:業務に役立つ専門知識や技能	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	非選択	3,907	50.4	31.5	7.6	10.5
***	選択	4,979	58.0	28.3	6.3	7.4
その他の正社員	非選択	2,049	52.5	29.8	7.8	9.9
**	選択	2,434	56.0	30.5	5.7	7.8
フルタイム非正規	非選択	2,261	33.4	29.8	15.7	21.1
***	選択	2,065	39.5	29.0	13.1	18.5
短時間非正規	非選択	795	29.8	23.8	19.2	27.2
**	選択	668	38.8	24.4	15.3	21.6

注：「生え抜き正社員」、「その他の正社員」には正社員に対する育成目標、「フルタイム非正規」及び「短時間非正規」には正社員以外の労働者に対する育成目標の回答をそれぞれ対応させた。また、事業所の回答における「不詳」は集計から除外した。

次の図表２－５－11は、同じく事業所票の設問と若年労働者側の免許・資格の所持等の状況とを接続させた分析結果である。この設問は勤務先が若年労働者の育成の方法として、Off-JTやOJTなどを行っているか、就業形態別にこたえる形のものである。このうち免許・資格の所持等と関連する可能性の高い「自己啓発への支援」を育成方法としているか否かと関連をみた。

図表２－５－11　勤務先が育成方法として「自己啓発への支援」を選択しているか否か別免許・資格所持等の状況

単位:%、Nは実数

雇用形態類型	育成方法:自己啓発への支援	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	非選択	2,690	54.3	27.7	8.2	9.9
**	選択	5,686	54.5	30.9	6.4	8.2
その他の正社員	非選択	2,247	55.0	28.6	7.1	9.3
***	選択	1,848	53.1	33.7	5.9	7.4
フルタイム非正規	非選択	2,439	34.7	29.2	15.4	20.7
**	選択	1,626	38.3	30.8	13.0	18.0
短時間非正規	非選択	908	34.6	22.1	17.2	26.1
n.s.	選択	448	32.6	28.1	17.2	22.1

注：「生え抜き正社員」には事業所票の正社員・新規学卒者に対する育成方法、「その他の正社員」には正社員・中途採用者に対する育成方法、「フルタイム非正規」及び「短時間非正規」には正社員以外の労働者に対する育成方法の回答をそれぞれ対応させた。また、事業所の回答における「不詳」は集計から除外した。

結果を見ると、勤務先が「自己啓発への支援」を選択している場合は、「生え抜き正社員」

においても「その他の正社員」においても、免許・資格を「取得したいと思う」の割合が高い。「フルタイム非正規」では資格所持率が高く、「短時間非正規」では「取得したいと思う」が多い。

こうした勤務先側の雇用管理の在り方によって、資格所持率や取得意欲は影響されることが明らかになった。

５．小括

分析結果を以下に簡単にまとめる。

最終学歴や雇用形態類型によって、年齢による資格・免許の所持状況の変化に差がある。雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、能力開発面における差の存在が確認できる。

能力開発意欲や望ましいと思うキャリアコース、学校職業指導の役立ち感と資格・免許の所持状況に関連があり、学校の職業指導を役立ったと感じている人の資格所持率は高い。

勤務先事業所の人材育成方針は、特に生え抜き正社員の資格・免許所持状況と関わっている。新規学卒として入社した事業所による方向付けが、その後の能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。以上の結果はほとんど H25 年調査と変わらない。

勤務先事業所が、業務に役立つ専門知識や能力を育成目標としていたり、自己啓発を支援することを育成方法としていたりする場合、若年労働者の資格所持や取得の意欲は促進される傾向がある。

第６節　まとめ

本章では、若年雇用者が受けた教育・職業訓練の経験と能力開発の必要性への認識に注目し、どのような属性や経歴、あるいは勤務先の諸条件によってそれが異なるのか、「平成 30 年若年者雇用実態調査」 の２次分析によって検討した。加えて、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題に対しての職業能力開発の影響、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用ついても同調査をもとに検討した。主なファインディングスは下記のとおりである。

（１）OJT、Off-JT の経験

正社員の場合、勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針などによってその OJT と Off-JT の受講状況は異なった。また、企業規模をそろえて、性や学歴の影響を検討すると、官公庁を除いて、男性、高等教育卒業者のほうが、OJT も Off-JT の受講者割合が高い傾向が見られた。

非正規社員の場合、総じて低調な中、OJT は大企業勤務者ほど受講者割合が高い傾向があ

ったが Off-JT については企業規模間の差は見られなかった。正社員転換について制度があり、また、転換の実績のある企業では OJT 受講経験者がやや多かった。

個人の側の要因としては、自分の収入で生活している場合のほうが、正社員、非正規社員ともに、OJT、Off-JT の受講経験があり、また、正社員では転職を希望しない場合に、非正規社員では正社員になることを希望している場合に、OJT も Off-JT も受講経験者が多かった。

OJT も Off-JT も勤務先が主導する教育訓練であるが、個人の生計維持の必要性やキャリアの希望がその受講には影響を与えている結果だと思われる。これらは、労働政策研究・研修機構（2016）において、H25 年調査をもとに多変量解析した結果と整合している。

労働政策研究・研修機構（2016）においても指摘されていたことだが、勤務先が主導する教育訓練でも、個人の意識の影響があると考えられることから、企業主導の教育訓練における「知らせる仕組み」、すなわち先行研究でも指摘されていた能力評価基準や評価制度、さらにはキャリアコンサルティングを通した能力開発への認識を企業と個人とが共有することの必要性を改めて指摘できる。

（２）自己啓発の経験と意欲

正社員も非正規社員も、15～19 歳を除くと年長層ほど自己啓発を行った人も能力開発が必要だと感じている人も多い。学歴では、高等教育卒業者でいずれも多い傾向があり、これらは平成 25 年調査と変わらない。違いがみられたのは、学歴別にみた時の自己啓発実施率で、大学院卒、大卒、高専・短大卒、高卒では非正規社員の方が正社員より実施率は高かった。

非正規社員の場合は、正社員になることを希望している場合に自己啓発経験も能力開発が必要だと感じている割合も高い。ただし、職場に正社員転換制度があることやその実績が能力開発意欲につながるとは限らず、職場主導の OJT、Off-JT が行われている場合に、自己啓発につながっている可能性が示唆された。

OJT、Off-JT の経験の有無が自己啓発の実施や能力開発の必要性の認識に影響していることは正社員でも同様であり、個人の主導の訓練は職場主導の訓練と連動していることがうかがわれた。これらは平成 25 年調査結果と変わらない。

（３）非正規社員から正社員への移行と能力開発

OJT も Off-JT も自己啓発も、これを実施した人の方に「無業･非正規から正社員」キャリアが多く「非正規のみ」キャリアが少ない傾向が見られたが、自己啓発の実施による差異は小さい。自己啓発の内容に踏み込むと、「公共職業訓練」については、「その後の就職活動に役立った」と評価する者が受講者の４割以上と最も多い。

各種学校・専修学校や大学・大学院で受講した者も２割強が就職活動に役立ったとしている。ただし、各種学校・専修学校の場合は、現在非正規であれば「効果はなかった」とする者も２割おり、どのような学校、コースを選択するかに問題がある可能性がある。

現職についた時期から見ると、正社員への移行は 20 歳代の比較的早い時期に行われた場合が多い。正社員になる際、他企業の非正規から移動してきた「移動」、現在の勤務先内での正社員転換による「転換」を区別すると、転換型の移行の方が移動型よりより若い時期に起こる傾向がみられた。また、転換型の方が大企業で就業しているケースが多い。非正規からの移行者が多い産業は、教育･学習支援業、医療･福祉業など、職業は専門技術職や事務職だが、近年、専門技術職が増える一方、事務職は大幅に減少していた。

非正規から正規への移行を促進する政策を運用するに当たっては、産業や職業の傾向を踏まえることも必要であろう。

（４）今後実施したい自己啓発の方法

約８割の人が能力開発の必要性を感じ、うち３分の２が自己啓発を行いたい（会社が行う教育訓練との併用を含む）としていた。平成 25 年時よりいずれの割合も低下し、能力向上の方法として会社が行う教育訓練のみを挙げる者が増えた。とりわけ非正規雇用であって今後も非正規を希望している男女で増加幅が大きい。

自己啓発の方法としては、「その他」を除くと通信教育が３割近くで最も多く、各種学校・専修学校がこれに次ぐ。平成 25 年調査と比べると、「その他」が増え、通信教育や各種学校・専修学校が減った。通信教育が特に減っているのは転職希望ではない正社員男女で、各種学校・専修学校が特に減っているのは正社員希望の女性非正規であった。

希望する教育訓練の方法（活用したい教育訓練機関）別にみると、各種学校・専修学校を希望している人は、これまでに各種学校・専修学校を使って自己啓発の経験をしたことがある人が３分の１を占める。正社員も非正規社員も、事務職である者が多いが、平成 25 年調査に比べると減少しており、特に非正規では大幅に減少した。

大学・大学院を希望している人には、これまでに大学・大学院を使っての自己啓発の経験がある人が３分の１と多く、大企業勤務で、専門技術職が多い。

通信教育を希望している人は、これまでに通信教育を活用した能力開発経験がある人がやはり３分の１を占める。正社員も非正規社員も事務職が半数以上を占めるが、その割合は平成 25 年より減少している。

公共職業訓練を希望している人は 30 歳代の人が他の機関より多く、高卒の人が４割を超え、非正規社員の割合も他より多い。正社員も非正規社員も、他と比べると製造業の割合が高く生産工程の仕事に就く人が多い。また、これまで「特に何も受けなかった」人の割合が最も多い。平成 25 年調査と比べると、全体に非正規社員が減っている中で、正社員の受講希望者が増えている。

平成 25 年調査の分析においても指摘したことだが、高学歴者ほど自己啓発に熱心な傾向がある中で、公共職業訓練については、高卒者の方が希望する人が多く、また、製造業で、生産工程の仕事に就く人が希望することが多かった。こうした役割が果たせる機関としてその存在は重要である。また、いずれの機関もこれまでに受講経験がある人がさらに受講を希

望する傾向があった。ここには専門性もあるであろうが、他の学びの機会について情報が十分に届いていない可能性もある。多様な機関における職業能力開発機会について、よりわかりやすく提供していく工夫が期待される。

（５）資格・免許の所持・取得の促進

最終学歴や雇用形態類型によって、年齢による資格・免許の所持状況の変化に差がある。雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、能力開発面における差の存在が確認できる。

能力開発意欲や望ましいと思うキャリアコース、学校職業指導の役立ち感と資格・免許の所持状況に関連があり、学校の職業指導を役立ったと感じている人の資格・免許所持率は高い。

事業所の人材育成方針は、特に「生え抜き正社員」の資格・免許所持状況と関わっている。新規学卒として入社した事業所による方向付けが、その後の能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。また、勤務先事業所が、業務に役立つ専門知識や能力を育成目標としていたり、自己啓発を支援することを育成方法としていたりする場合、若年労働者の資格所持や取得の意欲は促進される傾向がある。

＜引用文献＞

労働政策研究・研修機構（2016）『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成 25 年若年者雇用実態調査」より』JILPT 資料シリーズ　No.171

第３章　若年正社員のキャリア展望と転職希望状況

近年の新規学卒者の就職後３年以内離職率は、高校卒と短大等卒では約４割、大学卒では約３割程度でよこばいの状態にある。若者の離職には、キャリアアップや適職に出会うための試行錯誤など本人の前向きな意思によるものもあるが、低賃金・長時間労働や教育訓練の不足、ハラスメントなど不適切な雇用管理に起因する離職も少なくない（JILPT 2016、2017、2019）。一方、わが国では、学校を卒業後直ちに安定した職業へ移行し、初めて勤めた会社等に長期間勤め続けることを規範とする価値観が根強く、後述の通り本調査でも若年正社員の７割強が長期勤続を望ましい職業生活のあり方と捉えている。にもかかわらず、毎年一定割合の若者たちが就職後３年以内という短期間で離職していく背景には、どのような問題があるのだろうか。本章では、本人が長期勤続を是とする価値観をもちつつも現在の勤務先からは転職を希望する、葛藤を抱える若者たちに焦点を当て、この課題に取り組みたい。

さて、この問いを明らかにするためには本来、同時期に学校を卒業し就職した若者を母集団とし、就職から３年以内に離職した者と離職しなかった者とを比較する必要がある。しかし本調査は事業所調査であるため、個人調査の対象となるのは調査時点において事業所に雇用されている若者たちである。そこで次善策として本章では、回答事業所に正社員として勤務している若者を分析対象とし、長期勤続を望ましい職業生活のあり方と考えながらも回答事業所からの転職を希望している若者たちを「本人の前向きな意思によらない離職のリスクが高い層」として抽出し、彼・彼女らの個人属性や勤務先の特徴等を明らかにしたい。

分析には、「平成 30 年若年者雇用実態調査（以下「平成 30 年調査」）」の事業所調査と個人調査のデータを対応させた統合データを用いる。分析対象者は、調査時点において非在学者でかつ回答事業所の正社員であった 13,463 人（男性 8,149 人、女性 5,314 人）である。さらに、新規学卒一括採用システムにとって非典型的なキャリアを歩む若者の課題を探索するために、これらの非在学正社員を回答事業所へ採用された経緯によって以下の３つに分ける。すなわち、最終学歴の学校を卒業後１年以内に回答事業所に正社員として採用された「新卒（採用）正社員」、他社で正社員として就労した後に回答事業所に正社員として採用された「中途（採用）正社員」、卒業後に無業または正社員以外の形で働いた後に回答事業所に正社員として採用された「既卒（採用）正社員」である[1]。新卒正社員と既卒正社員にとっては、本調査の回答事業所が初めて正社員として勤務する会社等である。

本章の構成は以下のとおりである。第１節では、若年正社員の転職希望状況と今後の職業

[1] 本調査の個人調査の問８では、最終学校卒業から１年間の状況を「正社員として勤務した」「正社員以外の労働者として勤務した」「働いていなかった」の３つから選択し、さらに「正社員以外の労働者として勤務した」「働いていなかった」場合に、「最終学校卒業後、現在の会社へ勤務するまでの間」の正社員としての勤務経験を尋ねる設問がある。本章および第４章ではこの設問への回答を「既卒」と「中途」とを分けるための変数として用いているが、この設問について提供されたデータに精査が必要な点があるため、今後「中途（採用）正社員」と「既卒（採用）正社員」の人数には若干の変更が生じる可能性がある。

生活について望ましいと思うコースとを組み合わせた「キャリア展望類型」を作成することで、本来は長期勤続を望ましいと考えながらも現在の勤務先からは転職を希望する「不本意転職希望層」を抽出し、彼・彼女らが転職を希望する理由の特徴を明らかにする。第２節では、キャリア展望類型と個人および勤務先の属性との関連を検討し、「不本意転職希望層」となりやすい若者の特徴および勤務先の特徴を明らかにする。第３節では 29 歳以下勤続３年未満の不本意転職希望層を「不本意早期離職ハイリスク層」と名付け、彼・彼女らの転職希望理由の特徴を明らかにする。その上で、第４節では個人および勤務先の属性、第５節では勤務先での労働条件と雇用管理に着目し、「不本意早期離職ハイリスク層」となりやすい若者の特徴および勤務先の特徴を明らかにする。

第１節　「キャリア展望類型」の作成と 25 年調査との比較

１.「キャリア展望類型」の作成

本節では、「現在の勤め先から転職したいか否か」「一つの会社に勤め続けることと、転職・独立することのいずれを望ましいキャリアの進め方と考えているか」という二点から、若年正社員のキャリア展望を４分類した「キャリア展望類型」を作成する。

本調査の個人調査では、回答事業所で正社員として働いていた若者に、「今後、転職したいと思いますか」と尋ねている。その結果、非在学若年正社員のうち転職したいと「思っている」人は 25.2%（男性：21.9%、女性：30.2%）、「思っていない」人は 36.8%（男性：39.6%、女性：32.6%）、「わからない」人は 37.1%（男性：37.7%、女性：36.2%）であった。本章では、この「思っている」人を「潜在的離職リスクの高い層」とみなし、彼・彼女らが分析対象者全体に占める比率を「転職希望率」とよぼう。

さて、同じく個人調査では、回答事業所で正社員として働いていた若者に、今後の職業生活について望ましいと思うコースを単一回答で尋ねている。その結果、非在学若年正社員のうち「１つの会社に長く勤めるコース[2]」を望ましいと答えた「一社勤続志向層」は 72.2%（男性 71.1%、女性 73.9%）、「転職・独立を伴うコース[3]」を望ましいと答えた「転職・独立志向層」は 24.2%（男性 25.5%、女性 22.2%）であった[4]。この「望ましいコース」への回答と、先の転職希望状況とを組み合わせて、非在学正社員を以下の４つに類型化する。すなわち、「１つの会社に長く勤めるコース」を望ましいと考えており、かつ現在の勤め先を定年前に転職したいと「思っていない」または「分からない」人を「長期勤続志向層」と定義

[2] 「１つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」「１つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」「１つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」のうちいずれか１つを選択した者。

[3] 「いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」のうちいずれか１つを選択した者。

[4] 「その他」は 2.7%、無回答は 0.8%であった。

し、転職したいと「思っている」人を「不本意転職希望層」と定義した。同様に、「転職・独立を伴うコース」を望ましいと考えており、かつ現在の勤め先を定年前に転職したいと「思っていない」または「分からない」人を「転職後定着／逡巡層」と定義し、転職したいと「思っている」人を「ジョブホッパー層」と定義した。その結果、「長期勤続志向層」は 8,202 人（男性 5,134 人、女性 3,068 人）、「不本意転職希望層」は 1,499 人（男性 646 人、女性 853 人）、「転職後定着／逡巡層」は 1,501 人（男性 991 人、女性 510 人）、「ジョブホッパー層」は 1,758 人（男性 1,087 人、女性 671 人）、「その他 [5]」は 366 人（男性 216 人、女性 150 人）、「無回答」は 137 人（男性 75 人、女性 62 人）であった。

図表３－１－１　若年正社員のキャリア展望類型構成比（性別, H25 年と H30 年）

男女計	H25年 10,029人 →H30年 13,463人	望ましい職業生活のコース					
		一社勤続志向		転職・独立志向		その他	不詳
今後、転職したいと思いますか	思っている	不本意転職希望層	11.1% **→11.1%**	ジョブホッパー層	11.7% **→13.1%**	その他	
	思っていない・わからない	長期勤続志向層	63.3% **→60.9%**	転職後定着／逡巡層	10.4% **→11.1%**	2.7% →2.7%	
	不詳				不詳	0.8%→1.0%	

男性	H25年 6,149人 →H30年 8,149人	望ましい職業生活のコース					
		一社勤続志向		転職・独立志向		その他	不詳
今後、転職したいと思いますか	思っている	不本意転職希望層	7.6% **→7.9%**	ジョブホッパー層	11.8% **→13.3%**	その他	
	思っていない・わからない	長期勤続志向層	66.0% **→63.0%**	転職後定着／逡巡層	11.5% **→12.2%**	2.3% →2.7%	
	不詳				不詳	0.7%→0.9%	

女性	H25年 3,880人 →H30年 5,314人	望ましい職業生活のコース					
		一社勤続志向		転職・独立志向		その他	不詳
今後、転職したいと思いますか	思っている	不本意転職希望層	16.5% **→16.1%**	ジョブホッパー層	11.4% **→12.6%**	その他	
	思っていない・わからない	長期勤続志向層	59.0% **→57.7%**	転職後定着／逡巡層	8.8% **→9.6%**	3.4% →2.8%	
	不詳				不詳	0.9%→1.2%	

※「一社勤続志向」＝「1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」「1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」のいずれか。
※「転職・独立志向」＝「いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」のいずれか。

図表３－１－１は、キャリア展望類型の各類型が非在学正社員全体に占める比率を、平成 25 年調査と平成 30 年調査について示したものである。男女計の図をみると、平成 30 年には全体の 60.9%を「長期勤続志向層」が占める一方で、ジョブホッパー層は 13.1%、不本意転職希望層と転職後定着／逡巡層はいずれも 11.1%である。各類型の構成比率を男女間で比べると、男性は「不本意転職希望層」が 7.9%と最も少ないのに対し、女性は「不本意転職希

[5] 個人票の「あなたが望ましいと思うコースはどれですか」に対して「その他」と回答した人々。

望層」が 16.1%と、最多数派である「長期勤続志向層」に次ぐ第二位の勢力を占める。この男女差は、「今後、転職したいと『思っている』」人の割合と「一社勤続」を望ましいコースと思う割合の両方が、男性より女性で高いことに由来する。さらに各類型の構成比率を平成 25 年と平成 30 年（本調査）とで比較すると、男性において長期勤続志向層が３ポイント微減したほかは、全体的な構成にはほぼ変化がない。本報告の冒頭で述べたように本調査が行われた平成 30 年は好況期にあたり、全国的に労働力不足の解消が事業主の課題となっていた時期にあたる。そうした、比較的労働者が優位に立てる情勢下においても、女性は男性よりも「不本意転職希望層」が多い傾向が変わらない。この分析結果は、女性が本人の意思に反して勤続を妨げられる社会構造が依然として存在していることを示唆するものである。

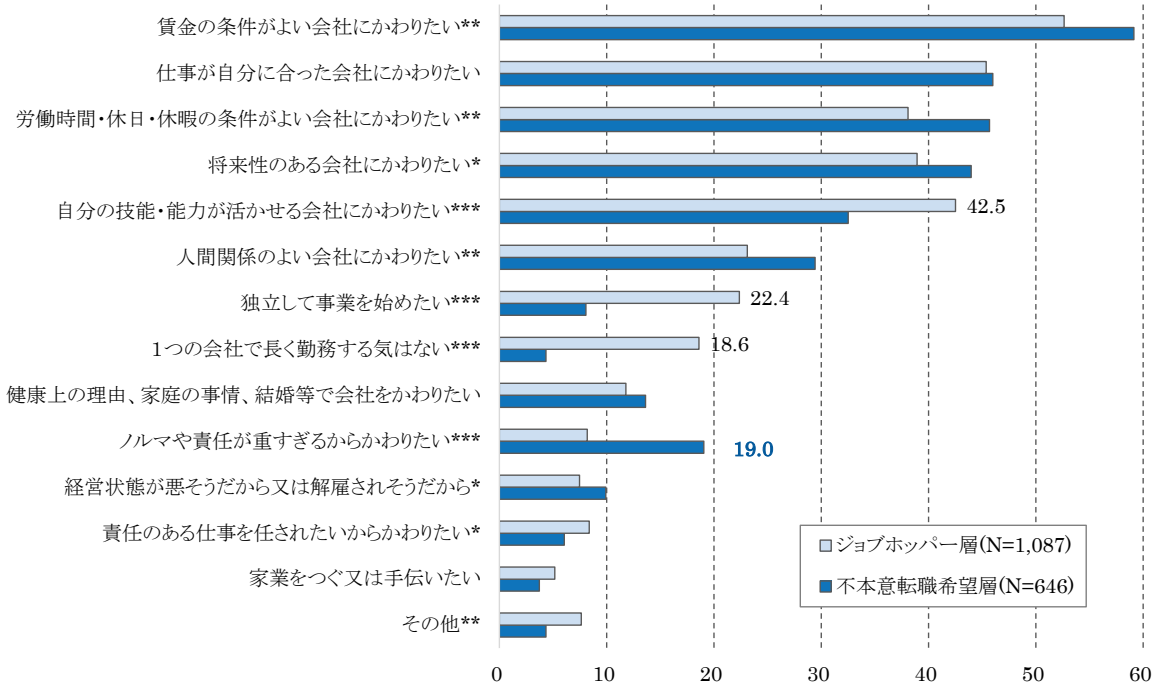
２．若年正社員の転職希望理由と理想とする職業生活のあり方

前項で作成した「キャリア展望類型」の４つの類型のうち、「長期勤続志向層」と「転職後定着／逡巡層」は、回答事業所を離職することを調査時点では考えていない若者たちである。一方、「ジョブホッパー層」と「不本意転職希望層」は回答事業所から転職したいと「思っている」若者たちだが、前者はそもそも転職・独立することを今後の職業生活において「望ましい」と考えている前向きな離職予備群である。これに対して後者は、本来は一つの会社に長く勤め続けることを「望ましい」と考えているにもかかわらず現在の勤務先からの転職を希望している。彼・彼女らが自らの理想と反して転職を希望するのはなぜだろうか。

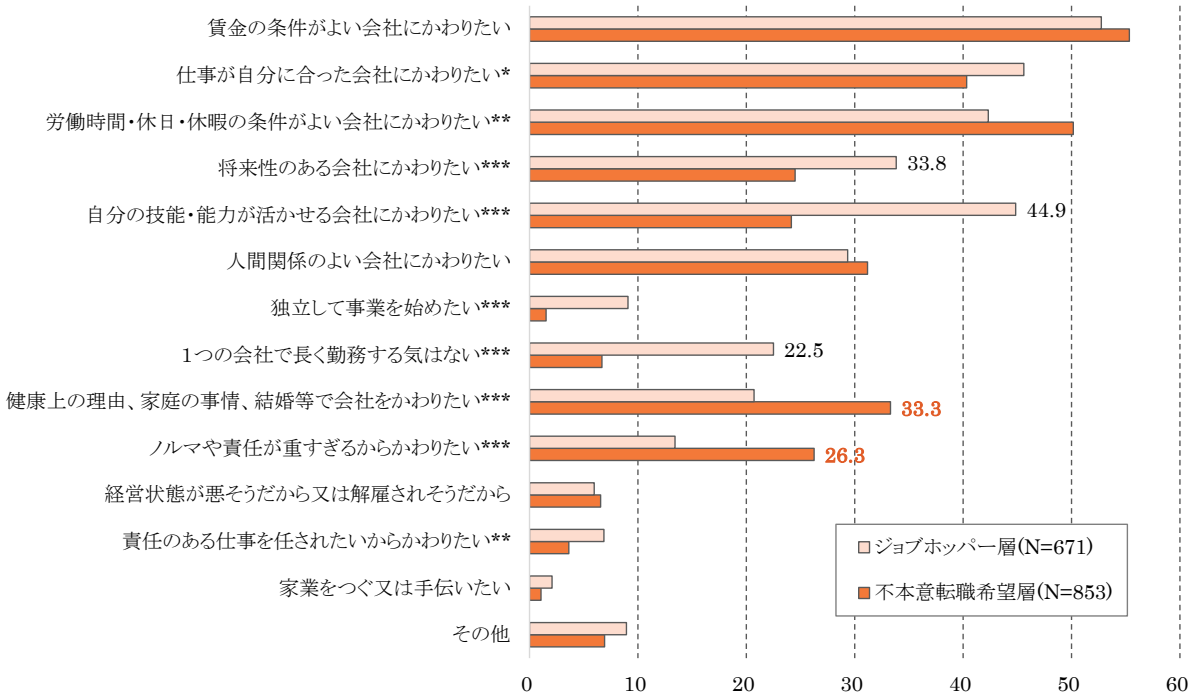
本調査の個人調査では、今後転職を希望したいと「思っている」と答えた若年正社員に、その理由を複数回答（以下「MA」と表現する）で尋ねている。転職希望者全体の回答率が男女とも３割を超える上位４項目は「賃金の条件がよい会社にかわりたい（男性 54.9%、女性 53.7%）」「仕事が自分に合った会社にかわりたい（男性 45.5%、女性 42.9%）」「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい（男性 40.9%、女性 46.7%）」「自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい（男性 38.3%、女性 33.1%）」であり、さらに男性は「将来性のある会社にかわりたい」が 40.4%、女性は「人間関係のよい会社にかわりたい」が 30.5%を占める。これらの理由は第４章で明らかにされる、不満が高まると特に転職希望が促進される可能性がある職業生活構成要素（「仕事の内容・やりがい」「人間関係」「雇用の安定性」）や、満足感が高まると転職希望が抑制される可能性がある職業生活構成要素（「賃金」「人事評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」）とも重複する。上位４項目のうち男女ともに回答率が４割を超える「賃金の条件」「仕事が自分に合った会社」「労働時間・休日・休暇の条件」は、ジョブホッパー層と不本意転職希望層との間で回答率にあまり差がみられず、理想とする職業生活の進め方に関わらず若年正社員の多くが普遍的に挙げる転職希望理由といえるだろう。

図表３－１－２　若年正社員の転職希望理由（MA，性、キャリア展望類型別）

①男性転職希望者計　単位：%



②女性転職希望者計　単位：%



*** p<.001 ** p<.01 * p<.05
※男性の転職希望者計の回答率が高い順
※χ2検定の結果が5%水準で有意な項目について回答率が転職希望者計より5ポイント超えて大きい場合に%を表示

次に、ジョブホッパー層と不本意転職希望層の回答率を比較し、各類型に特徴的な転職希望理由をみていこう（図表３－１－２）。統計的に有意かつ各類型の回答率が転職希望者計の値より５ポイントを超えて大きい項目をみると、ジョブホッパー層は男女とも「１つの会社で長く勤務する気はない」「独立して事業を始めたい」といった、理想とする職業生活の進め方を反映した項目や、「自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい」といったキャリアアップをめざす項目の回答率が高い。これに対して不本意転職希望層は男女とも「ノルマや責任が重すぎるからかわりたい」という厳しい業務内容を思わせる項目の回答率が高い。また、女性は「健康上の理由、家庭の事情、結婚等で会社をかわりたい」の回答率も高く、結婚や出産を機に勤め先を替えざるをえなくなる将来を予期しての回答と思われる。

図表３－１－３　若年正社員の転職希望理由（性、採用経緯、キャリア展望類型別）

単位：%，Nは実数

	非在学正社員計				新卒正社員				中途正社員				既卒正社員			
	不本意転職希望層	ジョブホッパー層	転職希望者計		不本意転職希望層	ジョブホッパー層	転職希望者計		不本意転職希望層	ジョブホッパー層	転職希望者計		不本意転職希望層	ジョブホッパー層	転職希望者計	
男性 N	646	1,087	1,783	p	423	705	1,159	p	107	203	323	p	112	165	283	p
仕事が自分に合った会社に	46.0	45.4	45.5		47.3	48.4	48.0		40.2	36.9	37.5		47.3	43.6	45.6	
自分の技能・能力が活かせる会社に	***32.5***	42.5	38.3	***	***30.3***	43.0	37.8	***	35.5	40.9	37.8		39.3	43.0	41.7	
責任のある仕事を任されたいから	6.0	8.4	7.4	*	5.7	7.8	6.9		9.3	11.3	10.5		4.5	7.3	6.0	
ノルマや責任が重すぎるから	19.0	8.2	12.3	***	19.6	8.9	13.0	***	16.8	6.4	10.2	**	19.6	6.7	11.7	**
将来性のある会社に	44.0	38.9	40.4	*	43.0	39.3	40.3		39.3	37.9	37.8		50.9	40.0	44.2	
賃金の条件がよい会社に	59.1	52.6	54.9	**	55.8	50.9	52.5		64.5	56.2	58.8		66.1	55.8	59.7	
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社に	45.7	38.1	40.9	**	42.6	37.7	39.8		49.5	38.4	41.5	*	53.6	***38.8***	44.5	*
人間関係のよい会社に	29.4	23.1	25.6	**	27.4	22.4	24.6	*	30.8	23.2	25.7		34.8	25.5	29.0	
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で	13.6	11.8	12.4		14.2	11.6	12.5		11.2	11.8	11.8		14.3	12.1	12.7	
独立して事業を始めたい	***8.0***	22.4	17.0	***	***7.3***	19.6	15.0	***	***6.5***	27.6	20.1	***	***12.5***	29.7	22.6	***
家業をつぐ又は手伝いたい	3.7	5.2	4.7		3.5	5.4	4.8		3.7	5.4	4.6		4.5	3.6	3.9	
1つの会社で長く勤務する気はない	***4.3***	18.6	13.4	***	***5.2***	21.0	15.2	***	***3.7***	12.8	10.2	**	***1.8***	15.8	9.9	***
経営状態が悪そう又は解雇されそう	9.9	7.5	8.6	*	10.9	8.1	9.5		8.4	6.4	7.1		7.1	6.7	6.7	
その他	4.3	7.6	7.0	**	4.3	6.1	5.9		5.6	9.4	9.0		***3.6***	12.1	9.5	**
女性 N	853	671	1,605		633	437	1,131		109	121	240		104	103	215	
仕事が自分に合った会社に	40.3	45.6	42.9	*	44.2	48.7	45.8		***27.5***	38.8	34.6	*	31.7	40.8	37.7	
自分の技能・能力が活かせる会社に	***24.2***	44.9	33.1	***	***24.0***	46.9	32.9	***	***28.4***	42.1	36.3	*	***22.1***	39.8	31.6	**
責任のある仕事を任されたいから	3.6	6.9	4.8	**	3.3	6.6	4.4	**	5.5	9.1	7.1		3.8	5.8	4.7	
ノルマや責任が重すぎるから	26.3	***13.4***	20.2	***	28.9	***15.6***	23.0	***	14.7	5.8	10.4	*	21.2	13.6	16.7	
将来性のある会社に	24.5	33.8	27.9	***	23.7	33.6	27.0	***	30.3	33.9	32.1		***23.1***	35.9	28.4	*
賃金の条件がよい会社に	55.3	52.8	53.7		54.0	52.4	52.9		66.1	57.9	61.3		51.0	51.5	50.2	
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社に	50.2	42.3	46.7	**	48.5	43.2	46.2	*	58.7	***38.8***	47.9	**	49.0	44.7	47.4	
人間関係のよい会社に	31.2	29.4	30.5		29.2	30.7	29.6		41.3	***28.1***	35.0	*	32.7	28.2	31.2	
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で	33.3	***20.7***	27.6	***	34.1	***21.5***	28.6	***	33.9	***16.5***	25.0	**	25.0	23.3	24.2	
独立して事業を始めたい	1.5	9.1	5.0	***	1.3	7.6	3.9	***	***2.8***	13.2	8.8	**	***1.9***	11.7	7.0	**
家業をつぐ又は手伝いたい	1.1	2.1	1.5		1.1	1.8	1.4			2.5	1.3		1.0	2.9	1.9	
1つの会社で長く勤務する気はない	***6.7***	22.5	14.2	***	***7.4***	23.8	14.6	***	***4.6***	18.2	12.1	**	***4.8***	22.3	14.9	***
経営状態が悪そう又は解雇されそう	6.6	6.0	6.1		6.2	5.3	5.6		11.0	5.8	7.9		3.8	9.7	7.0	
その他	6.9	8.9	8.2		6.5	8.5	7.7		4.6	9.9	7.5		11.5	8.7	10.7	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05　※図表3－1－2で示した転職希望理由を略して示した。※中途と既卒の区分は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※採用経緯が不詳の場合は%を非表示。※空白は該当ケース無し。※転職希望者計の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

さらに、同様の分析を回答事業所へ正社員として採用された経緯を統制して行った結果をみていこう（図表３－１－３）。二つの類型間に有意差があり、かつ不本意転職希望層の回答率が転職希望者計より５ポイントを超えて高い項目を、採用経緯別にみていこう。まず新卒

正社員の傾向は非在学正社員計の傾向とほぼ一致し、先述の非在学正社員計の傾向は、その大半を占める新卒正社員の傾向を反映していることが分かった。次に、中途正社員の転職希望理由をみると、男性の不本意転職希望層は「ノルマや責任が重すぎる」に加えて「労働時間・休日・休暇の条件」の回答率も高い傾向がある。また女性の不本意転職希望層は「健康上の理由、家庭の事情、結婚等」に加え「労働時間・休日・休暇の条件」「人間関係」の回答率も高い。最後に、既卒正社員の転職希望理由をみると、女性では不本意転職希望層の回答率が大幅に高い項目は見られない。男性は中途正社員と同様に、「ノルマや責任が重すぎる」に加えて「労働時間・休日・休暇の条件」の回答率も高い傾向がある。

図表３－１－４　採用経緯別若年正社員のキャリア展望類型（性・学歴別）

単位：%，Nは実数

		男性								女性							
		長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	N	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	N	p
非在学正社員計	新卒正社員	66.4	8.0	9.3	13.3	2.4	0.6	5,298		59.2	17.4	7.7	12.0	2.9	0.8	3,637	
	中途正社員	***56.5***	6.7	20.2	12.7	2.5	1.4	1,596	***	54.7	13.0	14.8	14.5	2.4	0.6	837	***
	既卒正社員	58.4	9.5	13.3	14.0	4.1	0.7	1,181		56.6	13.5	12.8	13.3	2.7	1.0	772	
	全体	63.0	7.9	12.2	13.3	2.7	0.9	8,149		57.7	16.1	9.6	12.6	2.8	1.2	5,314	
中学卒	新卒正社員	－						3				－				1	
	中途正社員	62.2	2.7	18.9	10.8		5.4	37		－	－			－		8	－
	既卒正社員	63.9	4.9	14.8	9.8	6.6		61		－	－		－		－	10	
	全体	64.1	3.9	15.5	9.7	4.9	1.9	103		65.0	10.0	5.0	5.0	10.0	5.0	20	
高校卒	新卒正社員	72.6	8.0	7.2	8.7	2.7	0.8	1,412		58.1	20.4	5.7	11.7	3.6	0.5	829	
	中途正社員	***58.3***	8.2	18.8	9.8	3.5	1.4	489	***	54.9	***13.1***	15.0	13.1	3.9		153	***
	既卒正社員	***60.3***	9.5	11.2	14.2	3.6	1.1	358		59.4	16.3	10.9	9.9	1.5	2.0	202	
	全体	67.2	8.3	10.4	9.9	3.0	1.2	2,283		57.7	18.5	7.7	11.5	3.5	1.1	1,198	
専門学校卒	新卒正社員	54.4	11.4	10.4	18.4	3.5	1.9	316		51.5	20.7	8.7	15.5	2.9	0.6	309	
	中途正社員	52.6	8.9	17.4	16.8	4.2		190		57.5	15.1	9.6	13.7	3.4	0.7	146	
	既卒正社員	50.0	11.4	12.9	20.5	4.5	0.8	132		53.6	***12.4***	13.4	14.4	6.2		97	
	全体	52.6	10.5	13.6	18.4	3.9	1.1	648		52.8	17.8	9.9	14.7	3.7	1.1	566	
高専・短大卒	新卒正社員	66.5	12.4	7.0	10.3	3.2	0.5	185		59.2	17.9	7.0	12.3	2.1	1.5	341	
	中途正社員	***56.5***	8.1	21.0	11.3	3.2		62		58.6	12.1	12.1	15.2	1.0	1.0	99	
	既卒正社員	58.8	17.6	8.8	5.9	5.9	2.9	34		53.0	16.9	9.6	16.9	2.4	1.2	83	
	全体	63.1	12.1	10.3	10.3	3.5	0.7	282		57.6	16.6	8.6	13.3	1.9	2.1	535	
大学卒	新卒正社員	64.6	7.4	10.2	15.2	2.0	0.5	2,797		60.8	16.2	8.2	11.1	2.7	0.9	2,025	
	中途正社員	***56.4***	5.4	22.0	13.0	1.6	1.6	740	***	***52.0***	13.1	17.0	15.5	1.7	0.7	406	***
	既卒正社員	60.0	9.0	14.6	12.0	3.9	0.4	533		57.9	11.2	14.6	12.9	2.9	0.6	349	
	全体	62.3	7.3	13.0	14.4	2.2	0.8	4,105		58.9	15.0	10.3	12.1	2.6	1.1	2,805	
大学院卒	新卒正社員	66.2	7.4	10.4	13.5	2.2	0.3	585		59.8	8.3	10.6	18.9	2.3		132	
	中途正社員	***53.8***	5.1	17.9	20.5	1.3	1.3	78	*	60.0	4.0	24.0	***12.0***			25	
	既卒正社員	***46.0***	9.5	15.9	23.8	4.8		63		38.7	16.1	16.1	29.0			31	
	全体	62.9	7.3	11.8	15.2	2.3	0.4	728		55.8	8.9	13.2	20.5	1.6		190	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05
※検定時にはキャリア展望類型「その他」または不詳のケースを除いた。 ※女性の中学卒は検定を実施しない。男性の中学卒は検定時に新卒正社員を除いた。
※学歴、採用経緯が不詳の場合は構成比を非表示。 ※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。※空白セルは該当ケースなし。
※中途退学者の最終学歴は退学した学校の前に卒業した学校.※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※転職希望者計の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

以上より、長期勤続を望ましいと考えながらも転職を希望する不本意転職希望層は、転職や独立を望ましいと考え実際に転職を希望するジョブホッパー層と比べて、労働条件の低さや人間関係の悪さ、ノルマや責任の重い労働といった、現在の就業状況への不満から転職を希望する傾向があることが分かった。そして、この２類型間の違いは、回答事業所へ新卒採用された正社員よりも、他社で正社員経験を得た後に回答事業所へ正社員採用された中途正社員でより顕著であること、また男性については、卒業後に無業や非正規社員として就業した期間を経た後に回答事業所へ正社員採用された既卒正社員でも顕著であることが分かった。さらに詳しく「不本意転職希望層」の特徴をつかむため、次節ではキャリア展望類型と若者本人および勤務先の特徴との関連を検討する。なお、４つのキャリア展望類型のうち「転職後定着／逡巡層」は回答事業所への採用経緯と強い関連を持つ。図表３－１－４に、正社員へ採用された経緯ごとのキャリア展望類型の分布を、性・学歴ごとに示した。男女とも多くの学歴において、「転職後定着／逡巡層」の比率は中途正社員で最も大きい。中途正社員は他社の正社員から転職を経て回答事業所の正社員になった人々なので、転職・独立を肯定する価値観を持っていても現在の勤務先には勤続を希望する「転職後定着／逡巡層」の比率が当然ながら高くなるためだ。この偏りを統制するため、また上述のとおり採用経緯によって転職を希望する理由の濃淡が異なる点を考慮するためにも、次節からは若年正社員を採用経緯によって３グループに分割した上で分析を行う。

第２節　「キャリア展望類型」と若者本人および勤務先の特徴

「不本意転職希望層」の若者が、長期勤続を望ましい職業生活の進め方と考えながらも、正社員として勤務する現在の勤め先から転職したいと希望するに至った背景には、どのような事情があるのだろうか。本節ではその背景を探るため、キャリア展望類型と若者の個人属性・勤務先事業所の特徴との関連を、主に不本意転職希望層に注目しながら検討していく。

１．個人属性と「キャリア展望類型」

まずは、学歴との関連について検討を行う。図表３－２－１へ、若年正社員の学歴ごとの転職希望率とキャリア展望類型の分布を示した。まず転職希望率に学歴間で差があるか検討すると、有意差が認められたのは男女とも新卒正社員と既卒正社員のみであった。既卒女性は大学院卒と高専･短大卒の転職希望率が突出して高い。新卒男女と既卒男性では、専門学校卒の転職希望率が最も高く、既卒男性では大学院卒が同等の比率を示した。次に学歴ごとのキャリア展望類型の分布についてカイ二乗検定の結果をみると、有意差がみとめられたのは男女とも新卒正社員のみであった。男女とも専門学校卒は長期勤続志向層が少なく、男性ではジョブホッパー層が多い傾向もみられた。新卒男性においては高校卒で長期勤続志向層が多い傾向もみられた。新卒女性では大学院卒で不本意転職希望層が少なくジョブホッパー層

が多い傾向がみられた。男女ともいずれの採用経緯についても、転職希望率の高い学歴では転職・独立を望ましいと考える人も多いことから、学歴ごとのキャリア展望類型の分布に有意差がありかつ不本意転職希望層が突出して多い学歴は見いだされなかった。

図表３－２－１　学歴別若年正社員の転職希望率とｷｬﾘｱ展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，Nは実数

		①男性										②女性									
					キャリア展望類型										キャリア展望類型						
		N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	p	N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	p
非在学正社員計	中学卒	103	***14.6***		64.1	3.9	15.5	9.7	4.9	1.9		20	***20.0***		65.0	***10.0***	5.0	***5.0***	10.0	5.0	
	高校卒	2,283	18.8		67.2	8.3	10.4	9.9	3.0	1.2		1,198	31.8		57.7	18.5	7.7	11.5	3.5	1.1	
	専門学校卒	648	30.9	**	***52.6***	10.5	13.6	18.4	3.9	1.1	**	566	34.6	**	52.8	17.8	9.9	14.7	3.7	1.1	**
	高専･短大卒	282	23.0	*	63.1	12.1	10.3	10.3	3.5	0.7	*	535	31.2	*	57.6	16.6	8.6	13.3	1.9	2.1	*
	大学卒	4,105	22.1		62.3	7.3	13.0	14.4	2.2	0.8		2,805	28.6		58.9	15.0	10.3	12.1	2.6	1.1	
	大学院卒	728	22.9		62.9	7.3	11.8	15.2	2.3	0.4		190	29.5		55.8	***8.9***	13.2	20.5	1.6		
	全体	8,149	21.9		63.0	7.9	12.2	13.3	2.7	0.9		5,314	30.2		57.7	16.1	9.6	12.6	2.8	1.2	
新卒正社員	中学卒	3			－							1					－				
	高校卒	1,412	17.3		72.6	8.0	7.2	8.7	2.7	0.8		829	34.1		58.1	20.4	5.7	11.7	3.6	0.5	
	専門学校卒	316	32.0	**	***54.4***	11.4	10.4	18.4	3.5	1.9	**	309	38.5	**	***51.5***	20.7	8.7	15.5	2.9	0.6	**
	高専･短大卒	185	23.2	*	66.5	12.4	7.0	10.3	3.2	0.5	*	341	31.7	*	59.2	17.9	7.0	12.3	2.1	1.5	*
	大学卒	2,797	23.1		64.6	7.4	10.2	15.2	2.0	0.5		2,025	28.9		60.8	16.2	8.2	11.1	2.7	0.9	
	大学院卒	585	21.2		66.2	7.4	10.4	13.5	2.2	0.3		132	27.3		59.8	***8.3***	10.6	18.9	2.3		
	全体	5,298	21.9		66.4	8.0	9.3	13.3	2.4	0.6		3,637	31.1		59.2	17.4	7.7	12.0	2.9	0.8	
中途正社員	中学卒	37	***13.5***		62.2	2.7	18.9	10.8		5.4		8	－		－	－			－		
	高校卒	489	19.2		58.3	8.2	18.8	9.8	3.5	1.4		153	28.1		54.9	13.1	15.0	13.1	3.9		
	専門学校卒	190	27.4		52.6	8.9	17.4	16.8	4.2			146	30.1		57.5	15.1	***9.6***	13.7	3.4	0.7	
	高専･短大卒	62	21.0		56.5	8.1	21.0	11.3	3.2			99	28.3		58.6	12.1	12.1	15.2	1.0	1.0	
	大学卒	740	18.6		56.4	5.4	22.0	13.0	1.6	1.6		406	29.3		52.0	13.1	17.0	15.5	1.7	0.7	
	大学院卒	78	26.9		53.8	5.1	17.9	20.5	1.3	1.3		25	16.0		60.0	***4.0***	24.0	12.0			
	全体	1,596	20.2		56.5	6.7	20.2	12.7	2.5	1.4		837	28.7		54.7	13.0	14.8	14.5	2.4	0.6	
既卒正社員	中学卒	61	***16.4***		63.9	4.9	14.8	9.8	6.6			9	－		－			－		－	
	高校卒	358	24.0		60.3	9.5	11.2	14.2	3.6	1.1		202	26.2		59.4	16.3	10.9	9.9	1.5	2.0	
	専門学校卒	132	34.1	*	***50.0***	11.4	12.9	20.5	4.5	0.8		97	29.9	*	53.6	12.4	13.4	14.4	6.2		
	高専･短大卒	34	23.5		58.8	17.6	8.8	***5.9***	5.9	2.9		83	34.9		53.0	16.9	9.6	16.9	2.4	1.2	
	大学卒	533	21.2		60.0	9.0	14.6	12.0	3.9	0.4		349	25.2		57.9	11.2	14.6	12.9	2.9	0.6	
	大学院卒	63	33.3		***46.0***	9.5	15.9	23.8	4.8			31	45.2		***38.7***	16.1	16.1	29.0			
	全体	1,181	24.0		58.4	9.5	13.3	14.0	4.1	0.7		772	27.8		56.6	13.5	12.8	13.3	2.7	1.0	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※中途退学者の最終学歴は退学した学校の前に卒業した学校。　※転職希望率＝今後転職したいと「思っている」人数÷分析対象者総計。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※キャリア展望類型のχ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」または「その他」のケースを除いた。
※検定時には、学歴が不詳のケースを除いた。さらに、男性新卒と各採用経緯の女性についてはケース数が少ない中学卒を除いた。
※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。　※採用経緯・学歴が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ケース無し。
※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

次に、年齢層との関連を検討しよう（図表３－２－２）。まず転職希望率について年齢層間に有意差が認められたのは、男女とも新卒正社員のみであった。男女とも 10 代や 30 代に比べて 20 代の転職希望率が高い。それを踏まえてキャリア展望類型の分布を年齢層間で比較すると、男性はすべての採用経緯において有意差が認められた。特に分布差が大きいのは長期勤続志向層で、新卒では 15～19 歳で、中途では 20～24 歳で多く、既卒では 20～24 歳で

少ない傾向が見られた。不本意転職希望層の比率は、新卒男性では 25～29 歳、中途・既卒男性では 20～24 歳で最も高くなるが、いずれも各採用経緯全体の比率との差は小さい。一方、女性は新卒正社員についてのみ有意差が認められた。新卒女性は転職希望率が低い 15～19 歳と 30～34 歳で長期勤続志向層が多い傾向がある。また 15～19 歳では不本意転職希望層の比率が 5.9%と新卒女性全体の比率（17.4%）より大幅に小さい。対照的に、20 歳以上になると不本意転職希望層の比率は急激に高くなり、25～29 歳のピーク時には 18.5%となる。中途・既卒女性でも不本意転職希望層が最も多いのは 20 代後半であり、結婚・出産等のライフステージの変化が現れやすい年齢層であることが関係しているのかもしれない。

図表３－２－２　年齢層別若年正社員の転職希望率とｷｬﾘｱ展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，N は実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	
非在学正社員計	15~19歳	231	19.0		71.4	4.8	7.8	13.9	1.3	0.9		196	***24.0***		66.8	***6.1***	7.1	15.3	4.6		
	20~24歳	1,645	24.1	**	62.6	7.5	10.1	15.9	2.9	1.1	**	1,528	34.6	**	55.3	17.6	7.7	15.1	3.1	1.2	**
	25~29歳	3,107	24.2	*	61.2	9.1	11.7	14.4	2.8	0.9	*	2,084	32.2	*	55.8	17.3	10.1	13.4	2.6	0.8	*
	30~34歳	3,164	18.7		64.3	7.3	14.0	11.0	2.5	0.9		1,504	***23.7***		61.8	14.0	11.1	8.7	2.6	1.8	
	全体	8,149	21.9		63.0	7.9	12.2	13.3	2.7	0.9		5,314	30.2		57.7	16.1	9.6	12.6	2.8	1.2	
新卒正社員	15~19歳	220	19.1		71.8	5.0	7.3	13.6	1.4	0.9		186	***23.7***		67.2	***5.9***	7.5	15.6	3.8		
	20~24歳	1,407	23.7	**	63.7	7.0	9.8	16.1	2.8	0.6	**	1,339	34.7	**	55.8	18.1	7.2	14.7	3.0	1.1	**
	25~29歳	2,055	23.9	*	65.1	9.3	8.7	13.9	2.4	0.6	*	1,360	33.0	*	57.2	18.5	8.0	12.9	2.7	0.6	*
	30~34歳	1,616	18.1		69.6	7.5	10.0	10.1	2.1	0.7		752	***23.0***		67.0	16.9	8.0	4.7	2.7	0.8	
	全体	5,298	21.9		66.4	8.0	9.3	13.3	2.4	0.6		3,637	31.1		59.2	17.4	7.7	12.0	2.9	0.8	
中途正社員	15~19歳	3			－		－					0									
	20~24歳	117	25.6		63.2	10.3	***8.5***	12.8	2.6	2.6	*	93	32.3		55.9	14.0	10.8	15.1	4.3		
	25~29歳	560	22.7		53.8	7.7	19.3	13.8	3.4	2.1		369	31.4		52.6	14.6	14.9	15.4	2.4		
	30~34歳	916	18.1		57.4	5.7	22.1	12.1	2.0	0.8		374	25.1		56.4	11.2	15.8	13.4	1.9	1.3	
	全体	1,596	20.2		56.5	6.7	20.2	12.7	2.5	1.4		837	28.7		54.7	13.0	14.8	14.5	2.4	0.6	
既卒正社員	15~19歳	8	－		－			－				8	－		－	－		－			
	20~24歳	110	30.0		***49.1***	10.9	15.5	17.3	5.5	1.8	*	83	36.1		51.8	14.5	10.8	19.3	3.6		
	25~29歳	459	25.9		54.9	9.4	15.5	16.3	3.7	0.2		332	28.9		54.8	15.1	13.9	12.7	2.4	1.2	
	30~34歳	602	21.4		62.5	9.5	11.5	11.5	4.3	0.8		348	24.7		59.2	11.8	12.6	12.4	2.9	1.1	
	全体	1,181	24.0		58.4	9.5	13.3	14.0	4.1	0.7		772	27.8		56.6	13.5	12.8	13.3	2.7	1.0	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※採用経緯・年齢層が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ケースなし。※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」または「その他」のケースを除き、中途・既卒正社員については15-19歳を除いた。
※年齢階級は平成30年10月1日現在のもの。　※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

２．勤務先の特徴と「キャリア展望類型」

若年正社員の転職希望率や今後のキャリアに対する展望は、勤務先の企業規模や産業、そこでの仕事内容（職種）、勤続期間によってどう異なるのだろうか。本章ではウェイトバックをしていないデータを用いるため、回収率の低い小規模企業および小規模企業を多く含む産業の比率が実社会における構成比率より小さく現れることに留意する必要がある。その点を

踏まえて、以下に企業属性ごとの傾向をみていこう。

はじめに勤務先の企業規模との関連についてみる（図表３－２－３）。転職希望率については男女とも全ての採用経緯において有意差がみられ、いずれも官公営事業所では転職希望率が著しく低い。また男女とも新卒正社員は 1,000 人以上であるか否かで明確な違いがみられ、1,000 人未満の企業に勤めると転職希望率が高くなる。一方、新卒採用以外の経緯で正社員となった若者の転職希望率は、中途女性は新卒男女と同様の傾向を示すが、その他については必ずしも企業規模が小さいほど高くなるわけではない。男性は、中途・既卒ともに 100 人未満の小企業のほうがむしろ転職希望率が低くなる。既卒女性においては 300～999 人、1,000 人以上の企業規模で転職希望率が高くなる。

図表３－２－３　勤務先の企業規模別若年正社員の転職希望率とｷｬﾘｱ展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，N は実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	
非在学正社員計	1,000人以上	3,061	20.6		66.6	7.4	10.7	12.8	1.8	0.8		1,835	29.0		60.9	15.7	8.0	12.0	2.2	1.3	
	300～999人	1,413	25.6		61.1	9.7	10.3	15.4	2.5	0.9		998	33.7		55.4	17.9	8.6	13.7	3.6	0.7	
	100～299人	1,207	27.1	**	58.2	10.1	12.3	16.0	2.9	0.6	**	879	34.0	**	54.8	17.9	7.6	14.4	3.5	1.7	**
	30～99人	1,071	23.2	*	61.3	7.7	12.0	14.8	3.4	0.8	*	747	34.0	*	55.3	17.5	8.3	14.2	3.7	0.9	*
	5～29人	530	23.4		***52.5***	7.7	17.7	14.2	5.7	2.3		337	33.8		52.8	18.1	11.6	14.8	2.1	0.6	
	官公営	867	***10.5***		68.7	4.3	17.2	***6.0***	2.9	0.9		518	***13.3***		62.7	***7.1***	21.2	***5.8***	1.5	1.5	
	全体	8,149	21.9		63.0	7.9	12.2	13.3	2.7	0.9		5,314	30.2		57.7	16.1	9.6	12.6	2.8	1.2	
新卒正社員	1,000人以上	2,489	19.8		69.3	7.4	8.9	12.1	1.8	0.5		1,485	29.2		62.4	16.5	6.9	11.3	2.1	0.9	
	300～999人	987	25.4		63.7	9.2	7.7	15.6	2.9	0.8		731	34.7		56.2	18.6	7.1	13.8	4.0	0.3	
	100～299人	747	26.5	**	62.4	10.3	9.2	15.1	2.7	0.3	**	554	38.1	**	54.2	21.5	5.2	14.8	3.2	1.1	**
	30～99人	465	27.5	*	***60.0***	7.7	8.4	18.7	4.1	1.1	*	410	35.9	*	55.6	19.8	5.9	13.4	4.6	0.7	*
	5～29人	142	27.5		***54.2***	8.5	13.4	18.3	3.5	2.1		138	34.8		54.3	20.3	10.1	13.0	2.2		
	官公営	468	***10.7***		72.9	5.1	14.7	***5.1***	1.5	0.6		319	***11.9***		67.1	***7.5***	18.5	***4.1***	1.3	1.6	
	全体	5,298	21.9		66.4	8.0	9.3	13.3	2.4	0.6		3,637	31.1		59.2	17.4	7.7	12.0	2.9	0.8	
中途正社員	1,000人以上	317	22.7		53.3	6.9	21.5	14.5	1.9	1.9		157	***23.6***		56.7	8.9	18.5	14.0	1.9		
	300～999人	237	23.6		53.6	9.3	20.7	13.9	1.3	1.3		125	28.0		54.4	15.2	15.2	11.2	2.4	1.6	
	100～299人	260	26.2	**	***51.2***	7.7	20.8	17.7	1.5	1.2	**	183	26.8	**	59.0	10.9	11.5	14.8	2.7	1.1	*
	30～99人	387	18.9	*	61.8	6.5	16.8	11.9	2.6	0.5	*	186	36.0	*	51.6	14.0	11.3	19.4	3.2	0.5	*
	5～29人	223	19.7		52.0	7.2	22.0	10.8	5.8	2.2		120	35.0		51.7	21.7	11.7	13.3	1.7		
	官公営	172	***5.8***		68.6	***1.2***	21.5	***4.7***	2.3	1.7		66	***15.2***		53.0	***6.1***	30.3	***9.1***	1.5		
	全体	1,596	20.2		56.5	6.7	20.2	12.7	2.5	1.4		837	28.7		54.7	13.0	14.8	14.5	2.4	0.6	
既卒正社員	1,000人以上	234	26.5		58.5	8.5	13.2	17.5	1.3	0.9		174	33.3		54.6	15.5	8.6	16.7	2.9	1.7	
	300～999人	173	28.3		59.0	13.9	10.4	14.5	1.7	0.6		131	33.6		54.2	18.3	9.9	14.5	2.3	0.8	
	100～299人	194	30.9	**	***51.5***	12.4	12.4	17.5	5.7	0.5	**	128	27.3	**	56.3	12.5	13.3	13.3	3.9	0.8	*
	30～99人	206	21.4	*	64.1	9.7	10.7	11.7	3.4	0.5	*	141	27.0	*	61.0	15.6	10.6	10.6	2.1		*
	5～29人	152	25.7		54.6	8.6	13.2	15.1	7.2	1.3		72	30.6		52.8	***8.3***	13.9	20.8	2.8	1.4	
	官公営	222	***13.1***		61.3	5.0	18.9	***8.1***	6.3	0.5		126	***14.3***		59.5	***7.1***	23.0	***6.3***	2.4	1.6	
	全体	1,181	24.0		58.4	9.5	13.3	14.0	4.1	0.7		772	27.8		56.6	13.5	12.8	13.3	2.7	1.0	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05
※採用経緯が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ｹｰｽなし。※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」または「その他」のケースを除いた。 ※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

キャリア展望類型についても男女とも全ての採用経緯において有意差がみられ、官公営は

男女とも採用経緯を問わず不本意転職希望層とジョブホッパー層が少なく長期勤続志向層と転職後定着／逡巡層が多い。官公営事業所に勤務する若年正社員は男女ともどの採用経緯においても「今後転職したいと思いますか」という設問に対して「思っていない」ではなく「わからない」と回答する傾向があるので、転職後定着／逡巡層の若者たちは積極的に現在の勤務先への定着を選んだというより、転職・独立することに魅力を感じながらも働きやすさや労働条件の良さから現在の勤務先から離れることを躊躇している人が多いと推察できる。また男性は転職希望率の高い企業規模では長期勤続志向層が少なくジョブホッパー層が多い傾向がみられ、小企業で働く新卒男性や中規模企業で働く中途・既卒男性の転職希望率の高さは前向きな意思から来るものと考えられる。一方で男性の不本意転職希望層は 100 人以上 1,000 人未満の中規模企業でやや多い傾向が新卒・既卒正社員にみられる。この結果は、新卒・既卒男性の職業生活満足度が中規模企業で低い傾向と関連しているのかもしれない（第４章参照）。女性は男性とは対照的に、転職希望率の高い企業規模で不本意転職希望層が多い傾向がどの採用経緯にもみられる。また５～29 人規模の企業で働く女性の傾向は採用経緯によって不本意転職希望層の分布が大きく異なり、中途女性の 21.7%に対し既卒女性ではわずか 8.3%である。中途女性と既卒女性の年齢構成はほぼ同じ（図表３－２－２参照）なので、結婚・出産等による転職を予期する程度の違いによるものとは考えにくい。既卒女性の中では５～29 人規模の企業で働く人のジョブホッパー層の比率は突出して高く、転職や独立を伴うキャリア形成を特に志向する人が多く含まれていると考えられる。

次に、勤務先の産業との関連を見ていこう（図表３－２－４）。以下では転職希望率とキャリア展望類型の分布を関連付けながら、採用経緯ごとに全体の比率より５ポイントを超えて大きい／小さい値を示した産業に注目して分析結果を説明する。

新卒正社員については、男女とも転職希望率・キャリア展望類型ともに産業間に有意差があると認められた。その傾向は男女でよく似ている。男性は、概ね転職希望率が高い産業で長期勤続志向層が少なくジョブホッパー層が多い傾向があり、情報通信業、卸売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療・福祉がこれに該当する。ただし小売業のみ転職希望率が高くかつ不本意転職希望層の比率が突出して高い。対照的に、鉱業･砕石業･砂利採取業、電気･ガス･熱供給･水道業、運輸業･郵便業では転職希望率が低く長期勤続志向層が多い。転職後定着／逡巡層の比率が教育・学習支援業で約２割と著しく高いのは、公立学校など官公営事業所が多く含まれるためだろう。

女性も、概ね転職希望率が高い産業で長期勤続志向層が少ない傾向があるが、その場合にはジョブホッパー層だけでなく不本意転職希望層もやや多く分布する。小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉など男性の場合と同じ産業がこれに該当する。また男性と同様に転職希望率が低い産業で長期勤続志向層が高く、鉱業･砕石業･砂利採取業、電気･ガス･熱供給･水道業、教育・学習支援業がこれに該当する。ただしこの傾向は男性ほどには明確ではない。また新卒女性では不本意転職希望層が突出して多い産業はみあたらない。

図表３－２－４　勤務先の産業別若年正社員の転職希望率・ｷｬﾘｱ展望類型（性・採用経緯別）

①非在学正社員計・新卒正社員

単位：％，Ｎは実数

		①男性										②女性									
					キャリア展望類型										キャリア展望類型						
		N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	p	N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	p
非在学正社員計	鉱業・砕石業・砂利採取業	200	17.0		65.0	6.5	10.5	9.5	7.0	1.5		29	31.0		55.2	13.8	6.9	13.8	6.9	3.4	
	建設業	663	20.7		63.5	7.2	12.7	12.7	3.2	0.8		242	26.4		66.1	16.1	5.0	7.9	4.1	0.8	
	製造業	1,917	20.5		66.9	8.6	9.8	11.4	2.1	1.1		785	26.5		62.7	15.3	8.5	9.9	2.4	1.1	
	電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	815	***11.0***		77.5	4.9	8.6	***5.9***	2.2	0.9		154	***13.6***		76.6	***7.8***	8.4	***5.8***		1.3	
	情報通信業	368	32.1		***55.4***	6.3	10.6	24.2	3.3	0.3		229	28.4		59.0	11.4	9.6	15.7	2.2	2.2	
	運輸業・郵便業	483	17.2		68.5	6.2	10.8	9.9	3.1	1.4		184	30.4		58.2	11.4	8.2	15.2	6.0	1.1	
	卸売業	385	27.0		***56.4***	7.3	13.0	19.7	2.6	1.0		267	30.7		60.7	11.6	6.7	18.4	2.2	0.4	
	小売業	215	34.4	*	***52.6***	16.3	9.8	18.1	1.9	1.4	*	218	36.7	*	54.6	21.1	6.0	13.3	4.6	0.5	*
	金融業・保険業	325	24.9	*	61.8	8.0	12.6	16.3	0.6	0.6	*	386	28.2	*	64.2	16.1	6.2	10.6	2.1	0.8	*
	不動産業・物品賃貸業	216	21.3	*	***56.0***	7.4	18.5	13.9	2.8	1.4	*	144	30.6	*	60.4	20.1	7.6	9.0	2.8		*
	学術研究,専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	562	25.6		59.4	8.0	11.7	17.1	3.2	0.5		283	32.2		55.1	16.3	11.0	13.8	3.2	0.7	
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	121	38.8		***44.6***	11.6	16.5	24.8	2.5			193	49.7		***40.9***	21.2	5.7	24.9	4.7	2.6	
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	143	25.2		***57.3***	7.0	16.1	17.5	1.4	0.7		161	34.8		***48.4***	23.6	9.3	9.9	5.0	3.7	
	教育・学習支援業	582	***15.6***		59.1	5.8	22.2	9.5	2.7	0.7		659	***22.3***		56.8	***9.9***	18.7	11.4	2.1	1.2	
	医療・福祉	474	32.5		***50.8***	11.4	14.1	20.0	3.0	0.6		860	34.9		***52.2***	18.4	10.5	15.3	2.6	1.0	
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	341	23.2		63.0	11.1	11.1	11.1	2.1	1.5		366	34.4		56.0	23.2	7.7	9.8	1.9	1.4	
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	339	21.2		62.2	8.0	12.4	13.0	3.8	0.6		154	33.1		53.9	19.5	9.7	12.3	3.9	0.6	
	全体	8,149	21.9		63.0	7.9	12.2	13.3	2.7	0.9		5,314	30.2		57.7	16.1	9.6	12.6	2.8	1.2	
新卒正社員	鉱業・砕石業・砂利採取業	112	***16.1***		72.3	3.6	6.3	12.5	4.5	0.9		16	***25.0***		62.5	18.8	6.3	***6.3***	6.3		
	建設業	474	20.9		67.3	8.2	9.3	11.8	3.0	0.4		188	26.6		67.6	16.5	4.3	7.4	3.7	0.5	
	製造業	1,330	20.9		68.6	8.9	7.7	11.5	2.3	1.0		568	28.9		62.9	16.9	7.0	10.7	1.9	0.5	
	電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	587	***11.2***		79.7	5.5	7.0	***5.6***	1.5	0.7		117	***14.5***		78.6	***8.5***	5.1	***6.0***		1.7	
	情報通信業	255	32.9		***58.4***	6.3	7.1	25.1	3.1			151	28.5		62.9	13.2	6.6	13.2	3.3	0.7	
	運輸業・郵便業	272	***14.3***		72.8	4.8	10.3	8.8	2.2	1.1		133	33.8		54.9	***12.0***	7.5	17.3	7.5	0.8	
	卸売業	272	27.6		***59.2***	7.0	9.9	20.6	2.9	0.4		193	28.0		63.2	***8.8***	7.8	19.2	0.5	0.5	
	小売業	139	30.2	*	***58.3***	17.3	7.9	12.9	2.2	1.4	*	163	41.7	*	***52.1***	25.8	4.3	12.9	4.9		*
	金融業・保険業	292	26.7	*	***61.3***	8.9	11.6	17.5	0.3	0.3	*	318	28.6	*	65.7	17.9	4.4	8.8	2.2	0.9	*
	不動産業・物品賃貸業	127	20.5	*	66.1	5.5	9.4	15.0	3.1	0.8	*	94	33.0	*	60.6	23.4	4.3	7.4	4.3		*
	学術研究,専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	408	25.5		62.7	8.6	8.8	16.2	3.2	0.5		186	33.3		58.1	17.2	6.5	14.0	3.8	0.5	
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	62	45.2		***43.5***	9.7	11.3	32.3	3.2			127	50.4		***42.5***	20.5	4.7	27.6	2.4	2.4	
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	64	31.3		***51.6***	4.7	15.6	26.6		1.6		91	35.2		***52.7***	23.1	5.5	9.9	6.6	2.2	
	教育・学習支援業	267	***12.0***		65.5	6.4	20.6	***5.2***	1.9	0.4		385	***19.2***		62.9	***10.1***	16.1	8.1	2.3	0.5	
	医療・福祉	253	30.8		***57.3***	10.3	9.9	19.4	2.8	0.4		528	38.1		***49.8***	21.4	10.0	15.2	2.7	0.9	
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	251	22.7		64.5	10.4	10.8	11.2	2.8	0.4		316	35.4		55.4	24.4	7.3	9.5	2.2	1.3	
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	133	26.3		65.4	8.3	6.8	17.3	2.3			63	30.2		58.7	17.5	6.3	11.1	6.3		
	全体	5,298	21.9		66.4	8.0	9.3	13.3	2.4	0.6		3,637	31.1		59.2	17.4	7.7	12.0	2.9	0.8	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05　※採用経緯が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ケースなし
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」または「その他」のケースを除いた。 ※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

中途正社員についても、男女とも転職希望率・キャリア展望類型ともに産業間に有意差が認められた。ただしその傾向は男女でやや異なる。中途男性は新卒男性と類似の傾向を示し、転職希望率が高い情報通信業、小売業、医療・福祉では長期勤続志向層が少なくジョブホッパー層が多い。また卸売業でもジョブホッパー層が多い。対照的に転職希望率の低い電気・ガス・熱供給・水道業、金融業・保険業、複合サービス事業では長期勤続志向層が多くジョブホッパー層が少ない。不本意転職希望層が突出して多い産業はみあたらない。新卒と中途の男性が転職を希望する場合は本人の前向きな意思によるものが多い。転職希望率の高い産業には転職や独立を肯定する風潮がありそうした志向性の若者が多く集まっているのかもしれない。

②中途正社員・既卒正社員

単位：%，Nは実数

		①男性										②女性									
					キャリア展望類型										キャリア展望類型						
		N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	p	N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	p
中途正社員	鉱業・砕石業・砂利採取業	62	17.7		54.8	9.7	19.4	6.5	6.5	3.2		6	－		－	－		－			
	建設業	112	17.9		52.7	3.6	25.0	14.3	2.7	1.8		24	29.2		62.5	16.7	4.2	8.3	8.3		
	製造業	366	19.4		61.5	7.4	16.7	10.9	2.2	1.4		113	18.6		69.0	8.8	10.6	8.0	3.5		
	電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	141	7.8		74.5	2.1	15.6	5.0	1.4	1.4		23			73.9		26.1				
	情報通信業	66	28.8		50.0	6.1	21.2	21.2	1.5			38	23.7		52.6	5.3	18.4	18.4		5.3	
	運輸業・郵便業	114	22.8		58.8	8.8	14.9	11.4	3.5	2.6		22	9.1		77.3		13.6	9.1			
	卸売業	80	23.8		48.8	5.0	23.8	18.8	2.5	1.3		48	41.7		47.9	18.8	4.2	20.8	8.3		
	小売業	33	36.4	***	45.5	9.1	15.2	27.3	3.0		***	23	21.7	**	60.9	4.3	17.4	17.4			
	金融業・保険業	25	8.0		72.0		20.0	8.0				33	21.2		57.6	9.1	21.2	12.1			*
	不動産業・物品賃貸業	63	15.9		41.3	6.3	39.7	9.5	1.6	1.6		26	26.9		57.7	15.4	15.4	11.5			
	学術研究,専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	106	22.6		53.8	6.6	20.8	16.0	1.9	0.9		64	28.1		53.1	14.1	18.8	12.5	1.6		
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	33	24.2		51.5	9.1	24.2	15.2				26	42.3		30.8	23.1	15.4	15.4	7.7	7.7	
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	44	22.7		54.5	11.4	22.7	9.1	2.3			28	39.3		35.7	28.6	21.4	10.7	3.6		
	教育・学習支援業	93	19.4		47.3	4.3	29.0	14.0	4.3	1.1		96	34.4		41.7	13.5	24.0	19.8	1.0		
	医療・福祉	126	33.3		43.7	11.1	21.4	21.4	1.6	0.8		196	32.1		53.1	13.8	13.3	17.3	2.0	0.5	
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	28	14.3		71.4	7.1	7.1	7.1		7.1		21	28.6		57.1	14.3	14.3	14.3			
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	104	15.4		61.5	6.7	17.3	8.7	4.8	1.0		50	36.0		56.0	18.0	8.0	16.0	2.0		
	全体	1,596	20.2		56.5	6.7	20.2	12.7	2.5	1.4		837	28.7		54.7	13.0	14.8	14.5	2.4	0.6	
既卒正社員	鉱業・砕石業・砂利採取業	22	18.2		63.6	13.6			22.7			6	－		－		－	－	－		
	建設業	72	25.0		56.9	6.9	15.3	16.7	4.2			28	25.0		60.7	14.3	10.7	10.7	3.6		
	製造業	209	20.6		66.5	9.1	10.5	11.5	1.4	1.0		96	21.9		58.3	13.5	15.6	8.3	3.1	1.0	
	電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	81	13.6		71.6	6.2	6.2	7.4	8.6			14	28.6		64.3	14.3	7.1	14.3			
	情報通信業	42	33.3		50.0	7.1	11.9	23.8	7.1			36	36.1		52.8	11.1	11.1	25.0			
	運輸業・郵便業	93	18.3		68.8	6.5	7.5	11.8	5.4			27	33.3		55.6	18.5	7.4	11.1	3.7	3.7	
	卸売業	30	33.3		53.3	16.7	10.0	16.7		3.3		26	30.8		65.4	19.2	3.8	7.7	3.8		
	小売業	39	46.2	***	43.6	20.5	7.7	25.6		2.6	***	31	22.6		64.5	9.7	3.2	12.9	6.5	3.2	
	金融業・保険業	6	－		－		－		－			30	33.3		56.7	6.7	6.7	26.7	3.3		
	不動産業・物品賃貸業	22	36.4		50.0	22.7	9.1	13.6	4.5			24	25.0		62.5	12.5	12.5	12.5			
	学術研究,専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	45	33.3		44.4	4.4	15.6	28.9	6.7			29	31.0		44.8	13.8	24.1	13.8	3.4		
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	25	44.0		36.0	20.0	20.0	20.0	4.0			34	52.9		44.1	23.5	2.9	23.5	5.9		
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	33	15.2		72.7	3.0	9.1	12.1	3.0			34	32.4		52.9	23.5	11.8	8.8	2.9		
	教育・学習支援業	219	17.8		56.6	5.9	21.5	11.9	3.2	0.9		166	21.1		54.2	7.8	21.7	12.0	2.4	1.8	
	医療・福祉	85	36.5		44.7	16.5	14.1	18.8	5.9			126	27.0		61.9	13.5	7.9	13.5	2.4	0.8	
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	61	27.9		54.1	14.8	14.8	13.1		3.3		28	28.6		64.3	17.9	7.1	10.7			
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	97	21.6		59.8	9.3	14.4	12.4	4.1			37	32.4		48.6	21.6	16.2	10.8		2.7	
	全体	1,181	24.0		58.4	9.5	13.3	14.0	4.1	0.7		772	27.8		56.6	13.5	12.8	13.3	2.7	1.0	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※採用経緯が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ｹｰｽなし。※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」「その他」のケース、N<11の産業を除いた。 ※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

一方、女性は転職希望率が高い産業では不本意転職希望層が多い傾向がみられ、卸売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業がこれに該当する。一方で男性と同じく転職希望率が高くかつジョブホッパー層が多い産業は卸売業と教育・学習支援業であり、これらは男女問わず転職や独立を伴うキャリア形成のあり方が肯定されやすい産業なのかもしれない。

既卒正社員については、転職希望率およびキャリア展望類型の分布に産業間で有意差があると認められたのは男性のみであった。既卒男性では新卒・中途男性と同様に、転職希望率が高い情報通信業、小売業、宿泊業・飲食サービス業でジョブホッパー層が多い傾向がみら

れ、さらに学術研究、専門・技術サービス業にもこの傾向がみられた。ただし、同じく転職希望率が高い卸売業、小売業、不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉では不本意転職希望層が多い。これらのうち卸売業、宿泊業・飲食サービス業は中途女性の不本意転職希望層が多い産業とも重なる。無業や非正規の期間を経て初めて正社員となった男性は、新卒男性や他社で正社員経験を積んでから転職してきた中途男性と比べて、本人の前向きな意思による転職だけでなく、現状から脱するための転職を考える人も多い。そして、この現状から脱するための転職を希望する既卒男性たちの一部は、同様の状況にある中途女性と同じ産業で働いている。これらの産業では性別を問わず、新卒一括採用システムにおいて非典型的な経緯で採用された若者が、厳しい就労状況に置かれている可能性がある。

次に、若年正社員が勤務先事業所で従事している仕事内容（職種）との関連を、各採用経緯の全体でみた場合の比率と比べて５ポイント超えて大きい／小さい値を示した職種に注目してみていこう（図表３－２－５。ケース数が 10 以下の職種については考察を行わない）。

男性は新卒・中途正社員について転職希望率・キャリア展望類型の分布ともに職種間に有意差が認められた。既卒正社員については両変数とも有意な関連はみられなかった。新卒・中途ともに転職希望率が低いマニュアル職（生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等）で長期勤続志向層が多くジョブホッパー層が少ない。この傾向は、これらの職種に就く比率が高い中学・高校卒男性の傾向と重なる。また、男性は新卒・中途ともに転職希望率が高い職種では長期勤続志向層が少なくジョブホッパー層が多い。新卒の販売職・サービス職、中途のサービス職がこれに該当し、この傾向は先述の、新卒・中途男性の転職希望率が高い産業の傾向と重なる。卸売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療・福祉などで働く販売職やサービス職の男性には、本人の前向きな意思による転職希望者が比較的多いと考えられる。ただし、サービス職は新卒・中途ともに「不本意転職希望層」の比率も全体の比率より若干高めである。また中途男性は転職希望率がそれほど高くない管理や専門・技術の仕事で長期勤続志向層が少ない。これらの職種は転職後定着／逡巡層が多いことから、他社の正社員から転職してこれらの職種に就いた男性正社員は、自らの過去の経験（転職）を肯定しつつも、これ以上の転職は望まないためであろう。

女性は全ての採用経緯について、転職希望率・キャリア展望類型の分布ともに職種間に有意差がある。新卒と既卒の女性は販売とサービスの仕事で転職希望率が高い点が共通するが、販売職では新卒は不本意転職希望層、既卒はジョブホッパー層が多い傾向がみられ、サービス職では新卒はジョブホッパー層、既卒は不本意転職希望層が多い傾向がみられる。同じ職種でも採用経緯によって転職希望者の望ましいと考えるコースが分かれるのは、新卒と既卒とでは勤務先の産業や企業規模が異なるためだろう（第４章参照）。さらに新卒女性は運搬・清掃・包装等の仕事に就いた場合も転職希望率が高く不本意転職希望層が多い。一方、中途女性では管理的な仕事で転職希望率が高く転職後定着／逡巡層とジョブホッパー層が多い。

図表３－２－５　現在の職種別若年正社員の転職希望率とｷｬﾘｱ展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，Nは実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	
非在学正社員計	管理	318	21.4		58.8	6.0	16.4	15.1	2.2	1.6		62	29.0		53.2	12.9	14.5	14.5	4.8		
	専門・技術	2,476	22.9		61.1	8.2	13.4	14.1	2.6	0.6		1,554	30.9		53.3	14.7	13.7	15.0	2.1	1.2	
	事務	2,177	20.2		65.0	7.0	12.4	12.6	2.2	0.8		2,686	26.9		62.7	15.1	8.2	10.4	2.6	0.9	
	販売	718	27.9		58.8	9.3	11.3	18.2	1.7	0.7		350	40.6		52.3	22.3	5.1	16.6	2.9	0.9	
	サービス	449	31.6	*	***53.0***	10.5	12.5	19.4	3.6	1.1	*	359	40.7	*	45.1	20.1	8.1	16.4	7.0	3.3	*
	保安	84	21.4	*	63.1	7.1	10.7	14.3	4.8		*	6	—	*	—			—			*
	生産工程	1,083	17.2	*	70.0	6.8	9.0	10.0	2.8	1.4	*	221	31.2	*	59.7	19.0	6.3	10.9	3.6	0.5	*
	輸送・機械運転	263	17.1		68.8	9.1	9.5	***6.8***	3.8	1.9		12	***25.0***		58.3	8.3	8.3	16.7	8.3		
	建設・採掘	339	18.6		64.3	7.7	12.7	10.0	4.1	1.2		13	***15.4***		61.5	7.7	23.1	7.7			
	運搬清掃包装等	188	18.6		67.0	10.1	10.6	***7.4***	3.7	1.1		26	42.3		53.8	34.6		7.7		3.8	
	その他	16	37.5		***43.8***	25.0	***6.3***	12.5	12.5			2	—		—	—					
	全体	8,149	21.9		63.0	7.9	12.2	13.3	2.7	0.9		5,314	30.2		57.7	16.1	9.6	12.6	2.8	1.2	
新卒正社員	管理	201	21.9		62.2	5.5	13.4	15.9	1.5	1.5		45	31.1		57.8	15.6	6.7	13.3	6.7		
	専門・技術	1,696	22.6		65.6	8.4	9.5	13.7	2.2	0.5		1,009	32.3		53.6	16.6	12.1	14.4	2.3	1.1	
	事務	1,516	19.6		68.2	6.9	10.4	12.0	2.2	0.3		1,862	26.6		65.6	15.9	6.2	9.3	2.4	0.5	
	販売	506	29.2		***60.1***	9.5	8.9	19.4	1.8	0.4		278	42.4		50.7	24.5	4.7	15.8	3.6	0.7	
	サービス	227	34.4	*	***52.9***	11.5	11.0	21.1	2.6	0.9	*	233	45.9	*	41.6	22.3	7.3	18.5	7.7	2.6	*
	保安	46	21.7	*	65.2	6.5	8.7	15.2	4.3		*	4	—	*	—			—			*
	生産工程	701	***16.8***	*	72.5	7.0	6.8	9.6	2.9	1.3	*	161	34.2	*	60.9	20.5	3.7	11.8	3.1		*
	輸送・機械運転	96	***14.6***		74.0	6.3	6.3	***7.3***	4.2	2.1		6	—		—	—		—	—		
	建設・採掘	193	20.2		70.5	9.8	7.8	9.8	1.6	0.5		11	***18.2***		54.5	9.1	27.3	9.1			
	運搬清掃包装等	81	***16.0***		72.8	8.6	6.2	***6.2***	6.2			16	43.8		56.3	31.3		12.5			
	その他	10	—		—	—		—	—			1	—			—					
	全体	5,298	21.9		66.4	8.0	9.3	13.3	2.4	0.6		3,637	31.1		59.2	17.4	7.7	12.0	2.9	0.8	
中途正社員	管理	68	20.6		***51.5***	7.4	25.0	13.2	1.5	1.5		11	36.4		27.3	9.1	36.4	27.3			
	専門・技術	409	23.7		***48.2***	7.6	25.2	14.9	2.9	1.2		266	33.1		49.6	13.9	16.2	18.4	1.5	0.4	
	事務	369	20.1		57.5	4.3	20.1	15.4	0.8	1.9		435	26.4		57.7	12.0	13.8	12.9	3.0	0.7	
	販売	138	17.4		59.4	5.1	21.0	12.3	2.2			34	29.4		55.9	14.7	11.8	14.7		2.9	
	サービス	120	29.2		52.5	10.8	***15.0***	16.7	4.2	0.8	*	48	***20.8***		60.4	10.4	14.6	8.3	6.3		
	保安	16		*	68.8		18.8		12.5		*	1		*	—						
	生産工程	223	17.0		65.5	6.3	***14.8***	9.9	2.2	1.3		27	25.9		63.0	14.8	11.1	11.1			
	輸送・機械運転	100	17.0		69.0	10.0	***11.0***	***6.0***	2.0	2.0		3	—		—		—	—			
	建設・採掘	92	***15.2***		55.4	5.4	22.8	8.7	5.4	2.2		2			—						
	運搬清掃包装等	50	18.0		58.0	10.0	22.0	***6.0***	2.0	2.0		2	—			—					
	その他	4	—		—	—	—					1			—						
	全体	1,596	20.2		56.5	6.7	20.2	12.7	2.5	1.4		837	28.7		54.7	13.0	14.8	14.5	2.4	0.6	
既卒正社員	管理	45	22.2		57.8	6.7	13.3	15.6	6.7			6			—		—				
	専門・技術	356	22.5		55.6	7.9	17.7	14.3	4.2	0.3		257	23.0		58.0	9.3	17.1	13.2	1.6	0.8	
	事務	273	23.4		59.3	11.4	12.5	11.7	4.0	1.1		363	29.5		55.9	15.4	11.8	12.4	3.9	0.6	
	販売	66	36.4		***53.0***	16.7	9.1	19.7		1.5		38	36.8		60.5	13.2	2.6	23.7			
	サービス	96	29.2		54.2	8.3	12.5	18.8	5.2	1.0		65	38.5		50.8	20.0	6.2	16.9	3.1	3.1	
	保安	21	38.1		***52.4***	14.3	9.5	23.8				1		*	—						*
	生産工程	149	19.5		65.8	7.4	11.4	12.1	2.7	0.7		28	***21.4***		57.1	14.3	17.9	7.1	3.6		
	輸送・機械運転	63	20.6		61.9	11.1	12.7	***7.9***	6.3			3			—						
	建設・採掘	50	20.0		60.0	***4.0***	12.0	14.0	10.0			0									
	運搬清掃包装等	54	22.2		70.4	11.1	***3.7***	11.1	1.9	1.9		7	—		—	—				—	
	その他	2	—					—	—			0									
	全体	1,181	24.0		58.4	9.5	13.3	14.0	4.1	0.7		772	27.8		56.6	13.5	12.8	13.3	2.7	1.0	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※採用経緯、職種が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ｹｰｽなし。※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」「その他」のｹｰｽ、N<11の職種を除いた。　※調査票上の職種名を短縮して示した。
※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

複数の会社等で正社員経験を積み管理的な仕事に就く女性は、男性と同様に本人の前向きな

意思による転職希望者が比較的多いようだ。女性の転職希望率が低い職種に目を向けると、新卒では建設・採掘の仕事、既卒では生産工程の仕事に就くと、転職希望率が低くかつ転職後定着／逡巡層が多い。彼女たちは現職が初めての正社員としての勤務先であるので、これらの職種についている新卒・既卒女性は転職や独立を望ましい職業生活の進め方と考えながらも実際に行動する意思はあまりない人々である。一方、中途女性はサービス職で転職希望率が低くかつ長期勤続志向層が多い。彼女たちは既に他社の正社員から転職を経て現在の勤務先にいる人々である。そもそも一つの会社に勤め続けることを望ましいと考える女性が諸々の事情により転職し、これ以上の転職は望まないという層がサービス職には多いようだ。

図表３－２－６　勤続期間別若年正社員の転職希望率とｷｬﾘｱ展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，Ｎは実数

		①男性										②女性									
					キャリア展望類型										キャリア展望類型						
		N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	p	N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	p
非在学正社員計	１年未満	1,112	19.8		63.1	4.7	13.6	14.6	2.7	1.3		894	***24.2***		61.1	***8.9***	11.5	13.6	3.2	1.6	
	１～２年未満	1,010	23.2	*	59.8	6.8	13.5	15.7	3.1	1.1	*	764	30.2	*	56.8	12.8	10.6	14.7	3.5	1.6	*
	２～３年未満	858	25.8	***	***55.2***	8.9	15.7	16.4	2.7	1.0	***	688	38.5	***	***49.4***	20.6	9.6	17.4	1.6	1.3	***
	３～５年未満	1,540	25.3		60.5	8.8	11.4	15.8	2.8	0.7		1,046	35.1		53.5	18.6	9.4	14.6	3.2	0.7	
	５年以上	3,591	19.7		66.9	8.6	10.8	10.4	2.4	0.8		1,901	27.2		61.9	17.6	8.5	8.4	2.6	1.1	
	全体	8,149	21.9		63.0	7.9	12.2	13.3	2.7	0.9		5,314	30.2		57.7	16.1	9.6	12.6	2.8	1.2	
新卒正社員	１年未満	639	22.4		64.9	4.9	10.2	17.1	2.3	0.6		574	26.3		61.1	***10.1***	9.1	14.5	4.2	1.0	
	１～２年未満	568	23.6	*	62.0	6.2	11.3	17.1	2.8	0.7	*	476	29.4	*	60.9	13.2	8.0	13.7	2.7	1.5	*
	２～３年未満	471	28.9	***	***56.9***	9.8	11.5	18.7	2.8	0.4	***	438	42.7	***	***48.9***	23.5	6.8	18.5	1.4	0.9	***
	３～５年未満	922	25.5		64.4	8.5	7.5	16.5	2.5	0.7		680	35.3		54.3	18.7	8.2	14.6	3.5	0.7	
	５年以上	2,677	18.8		70.0	8.6	9.0	9.5	2.2	0.7		1,463	28.2		63.2	19.3	7.1	7.4	2.5	0.5	
	全体	5,298	21.9		66.4	8.0	9.3	13.3	2.4	0.6		3,637	31.1		59.2	17.4	7.7	12.0	2.9	0.8	
中途正社員	１年未満	291	***14.8***		62.2	4.1	19.6	10.0	2.1	2.1		164	***17.7***		63.4	***6.7***	18.9	10.4	0.6		
	１～２年未満	251	20.7		61.4	6.8	15.9	12.7	2.4	0.8		147	35.4		***47.6***	15.0	14.3	16.3	4.8	2.0	
	２～３年未満	227	18.5	**	51.5	5.7	26.0	11.9	1.8	3.1		131	30.5	**	55.7	13.7	13.7	16.8			
	３～５年未満	339	23.9		54.3	8.8	19.5	14.2	2.7	0.6		179	35.8		50.3	17.9	12.3	16.2	3.4		
	５年以上	476	22.1		54.6	7.4	20.2	14.1	2.7	1.1		207	24.6		56.0	11.6	15.5	13.0	2.9	1.0	
	全体	1,596	20.2		56.5	6.7	20.2	12.7	2.5	1.4		837	28.7		54.7	13.0	14.8	14.5	2.4	0.6	
既卒正社員	１年未満	171	19.3		59.6	5.3	15.8	13.5	5.3	0.6		139	24.5		61.2	***7.9***	12.9	15.1	1.4	1.4	
	１～２年未満	176	25.0		54.0	8.5	16.5	15.9	5.1			134	26.1		54.5	9.0	16.4	14.9	5.2		
	２～３年未満	153	27.5	*	54.2	11.1	14.4	16.3	3.9			106	33.0		***47.2***	18.9	15.1	14.2	3.8	0.9	
	３～５年未満	267	26.2		55.8	10.5	14.2	15.0	3.7	0.7		176	32.4		55.1	18.8	11.4	13.1	1.1	0.6	
	５年以上	409	22.2		63.3	10.0	10.0	11.7	3.7	1.2		212	24.1		61.3	12.7	10.8	10.4	2.8	1.9	
	全体	1,181	24.0		58.4	9.5	13.3	14.0	4.1	0.7		772	27.8		56.6	13.5	12.8	13.3	2.7	1.0	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05
※採用経緯、職種が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ｹｰｽなし。※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」または「その他」、および勤続期間が「不詳」のケースを除いた。
※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

最後に、勤務先事業所での勤続期間との関連を見ていこう（図表３－２－６）。転職希望率は既卒女性以外の全てのグループで有意差が認められたが、キャリア展望類型の分布については男女とも新卒正社員についてのみ有意差が認められた。転職希望率は新卒正社員では男

女とも勤続２～３年未満で最も大きくなる。特に女性では 42.7%と著しく高い。一方、既に正社員からの転職を経験済みの中途正社員では男女とも１年未満で転職希望率が大幅に小さく、短期間での度重なる転職には慎重な態度をとっていることがわかる。ただし、男性は１年経過後も大きく転職希望率に大きな変動はないが、女性は勤続１年を過ぎると転職希望率が大きく上昇し、勤続５年を超えると低下する。既卒男性は中途男性に類似の傾向がみられるが、勤続期間に関わらず全体的に転職希望率がやや高めである。

次にキャリア展望類型の分布について新卒正社員の男女を比較すると、両者はよく似た傾向を示す。男女とも勤続２～３年未満で転職希望率がピークに達し、かつ長期勤続志向層が最も少なくなり、ジョブホッパー層が最も多くなる。さらに女性は勤続２～３年未満で不本意転職希望層の比率もピークを迎え、その値は 23.5%と全体の 17.4%と比べて 6.1 ポイント大きい。本調査の個人調査は従業員調査であるため、回答事業所を既に離職した若者たちが勤続何年目に離職したかは知ることができない。あくまで勤続している正社員の転職希望に限っての話ではあるが、上記の分析結果からは、新卒時に正社員として就職した若者にとって勤続３年目という時期が、初めて正社員として勤務した会社等を離職するか否かを決める区切りの時期と認識されていることがうかがわれる。また、勤続３年未満の新卒正社員の男性が転職を希望する場合、その多くは本人の前向きな意思によるのに対して、勤続３年未満の新卒正社員の女性は長期勤続を理想としながらも転職を希望する人の方が多い。彼女たちの多くはまだ 20 代半ばと若く、晩婚化が進んだ今日、彼女たちに不本意転職希望層が多い理由が結婚・出産等によるものばかりとは考えにくい。厚生労働省が公表している就職後３年以内離職者のデータは男女を合計したものであるが、新規学卒者の早期離職の問題を考える際には、ジェンダーによる要因の違いにも目を向けて情報を集めていく必要がある。

３．本節のまとめ：不本意転職希望層の特徴

若年正社員のうち、長期勤続を望ましい職業生活の進め方と考えながらも現在の勤務先からは転職を希望する不本意転職希望層には以下のような特徴がある。

・男女ともいずれの採用経緯についても、転職希望率の高い学歴では転職・独立を肯定的に考える人が多いため、不本意転職希望層が突出して多い学歴は見られない。

・不本意転職希望層の比率は、新卒男性では 25～29 歳、中途・既卒男性では 20～24 歳で最も高くなるが、いずれも各採用経緯全体の比率との差は小さい。女性は 20 歳以上になると不本意転職希望層の比率が急激に高くなり、20 代後半で最も高くなる。結婚・出産等のライフステージの変化が現れやすい年齢層であることが関係しているのかもしれない。

・男性の不本意転職希望層は 100 人以上 1,000 人未満の中規模企業でやや多い傾向が新卒・既卒正社員にみられる。女性は採用経緯によって転職希望率の高い企業規模が異なるが、転職希望率が高いと不本意転職希望層が多い傾向はどの採用経緯にも共通である。特に５～29 人の企業規模の事業所で働く中途正社員の女性では不本意転職希望層が 21.7%と、

他のどの採用経緯のどの企業規模で働く女性よりも高い。

・男性新卒者は小売業で不本意転職希望層の比率が突出して高い。ほかは宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉などで不本意転職希望層の比率が若干高めである。新卒女性もこれらの産業で不本意転職希望層の比率が若干高めだが、突出して高い産業はみあたらない。

・中途正社員の男性は不本意転職希望層が突出して多い産業はみあたらない。中途正社員の女性は転職希望率が高い卸売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業で不本意転職希望層が多い傾向がみられる。

・既卒正社員の女性は産業とキャリア展望類型との間に有意な関連はみられなかった。既卒正社員の男性は転職希望率が高い卸売業、小売業、不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉で不本意転職希望層が多い。

・卸売業、宿泊業・飲食サービス業には、中途女性と既卒男性の不本意転職希望層が多いことから、これらの産業では新卒一括採用システムにおいて非典型的な経緯で正社員へと採用された若者が、厳しい就労状況に置かれている可能性がある。

・新卒・中途正社員の男性はサービス職で不本意転職希望層の比率が若干高めである。

・新卒正社員の女性は販売職と運搬・清掃・包装等の仕事で、既卒正社員の女性はサービス職で不本意転職希望層が多い。

・転職希望率は新卒正社員では男女とも勤続２～３年未満で最も大きくなる。さらに新卒正社員の女性は勤続２～３年未満で不本意転職希望層の比率がピークになる。

これらの特徴のうち、本章では年齢および勤続期間に注目したい。転職希望率および不本意転職希望層の比率は20代がピークで、男女とも30代になると低下する傾向がある。また、回答事業所が初めての正社員としての勤務先である新卒正社員と既卒正社員については、勤続２～３年未満までは勤続期間が長くなるほど転職希望率も不本意転職希望層の比率も高くなるが３年を過ぎると低下する。これらは、若年正社員にとって20代のうちに、また勤続３年目までに今後の離職や転職について考え、行動に移す人が多いことの現れである。換言すれば、若者の職場定着を図るには、20代のうちに、また採用後３年目までに働きかけることが重要だということだ。また、求人において合理的理由なく年齢によって応募を制限することは禁じられているが、事実上、年齢が高くなるほど就業経験の少ない人が安定した仕事を得ることは困難になる。たとえ一旦は正社員としての仕事を得たとしても、勤続期間が短いうちに離職すると再度正社員の仕事に就くことは困難になることが、本調査の分析結果からも明らかにされている（第５章参照）。能力開発を行う上でも若いほど可塑性が高く将来の選択の幅が広い。若者のキャリア形成を支援するためにも、10代・20代の勤続期間の短いうちに、より早い段階で介入し支援することが肝要である。そこで次節からは、29歳以下でかつ勤続３年未満の若年正社員に注目し、彼・彼女らの中から、不本意な転職を希望せざるを得なくなる若者が、どのような背景によって生み出されていくのか検討したい。

第３節　不本意早期離職ハイリスク層の転職希望理由

本節では、離職のリスクが最も高くなる 29 歳以下でかつ勤続期間が３年未満の「不本意転職希望層」の若者を「不本意早期離職ハイリスク層」と名付け、彼・彼女らが長期勤続を望ましいと考えながらも転職を希望する理由が、他の転職希望者たちとどう異なるのかを確認することで、彼・彼女らが置かれている状況の特徴を把握する。

１．年齢層ごとにみた不本意転職希望層の転職希望理由

同じように長期勤続を望ましいと考え転職を希望する不本意転職希望層の若者たちの中で、年齢のより若い層とそうでない層とでは、転職を希望する理由はどう異なるのだろうか。図表３－３－１へ、不本意転職希望層の転職希望理由（複数回答）の回答率を、年齢層間で比較できるように並べ、各年齢層の回答率が不本意転職希望層全体の値と比べて５ポイントを超える差がある場合にその値を表示し、さらに各年齢層の値の方が高い場合にその値を網掛した。カイ二乗検定の結果、５％水準で有意な差がみられた転職希望理由を中心に分析結果をみていこう。なお 15～19 歳はケース数が極めて少ないため表示を控える[6]。

不本意転職希望層の転職希望理由に年齢層間で有意差がみられたのは、男女とも「賃金の条件がよい会社にかわりたい」「仕事が自分に合った会社にかわりたい」の２つである。

「賃金の条件」は 25～29 歳の男女では最も回答率が高い転職希望理由である。特に男性の回答率は 64.5%と突出している。対照的に 30～34 歳の回答率が男女とも低めなのは、既に転職により賃金問題を解決済みの中途正社員がより多く含まれるため、また、稼得責任を配偶者と分担できる既婚者がより多く含まれているためだろう。

「仕事が自分に合った会社に」の回答率は、男女とも年長になるほど低くなる。30～34 歳の回答率（男性：37.4%、女性：31.8%）は年齢層計（男性：46.0%、女性：40.3%）と比べて著しく低い。適職を模索するための転職は 20 代までに特有の傾向といえる。

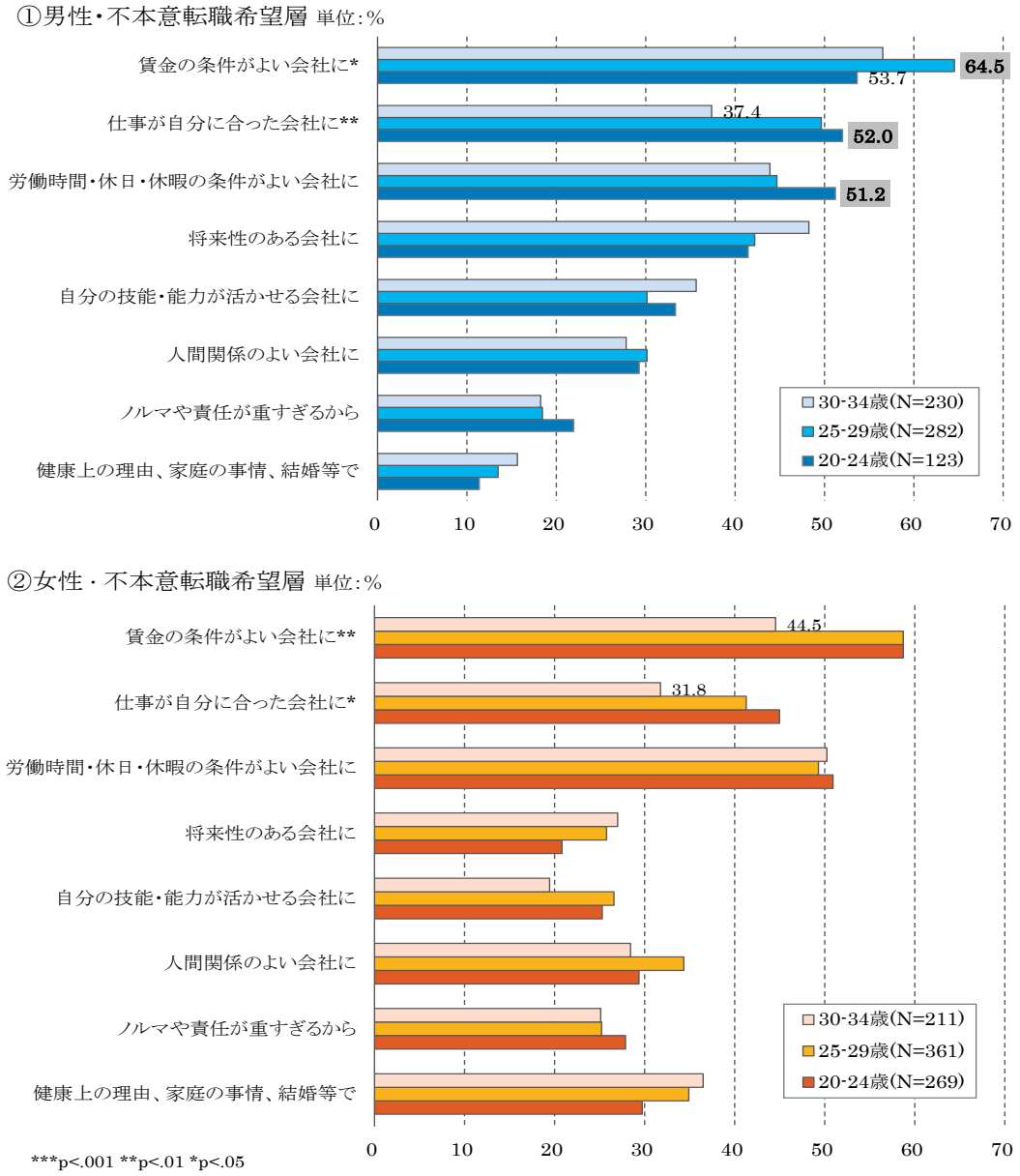
この他の理由には年齢層間の回答率に有意差があるとはいえず、ジョブホッパー層より不本意転職希望層の回答率が有意に高い他の転職希望理由（図表３－１－２）、すなわち男女の「労働時間・休日・休暇の条件」「ノルマや責任が重すぎる」、男性の「将来性のある会社」「人間関係」「経営状態が悪そう・解雇されそう」、女性の「健康上の理由、家庭の事情、結婚等」は年齢層を限らず不本意転職希望層全般が挙げがちな転職希望理由である。

以上より、不本意転職希望層は年齢にかかわらず、現在の勤務先における困難な状況から逃れるために転職を希望する傾向がある。一方で、同じ不本意転職希望層の若者たちの中でも、29 歳までのより若い層では男女とも適職を探索するために転職を希望する人が多く、これは若年期に特有のキャリア形成上避けられない過程とみなすべきだろう。また男女とも 29

[6] 15～19 歳の値は本章の付表３－６参照。

歳までのより若い層では、賃金の条件の悪さが不本意な転職希望をひきおこす最も大きな要因となっている可能性が示唆された。

図表３－３－１　不本意転職希望層の転職希望理由（MA, 性・年齢層別）



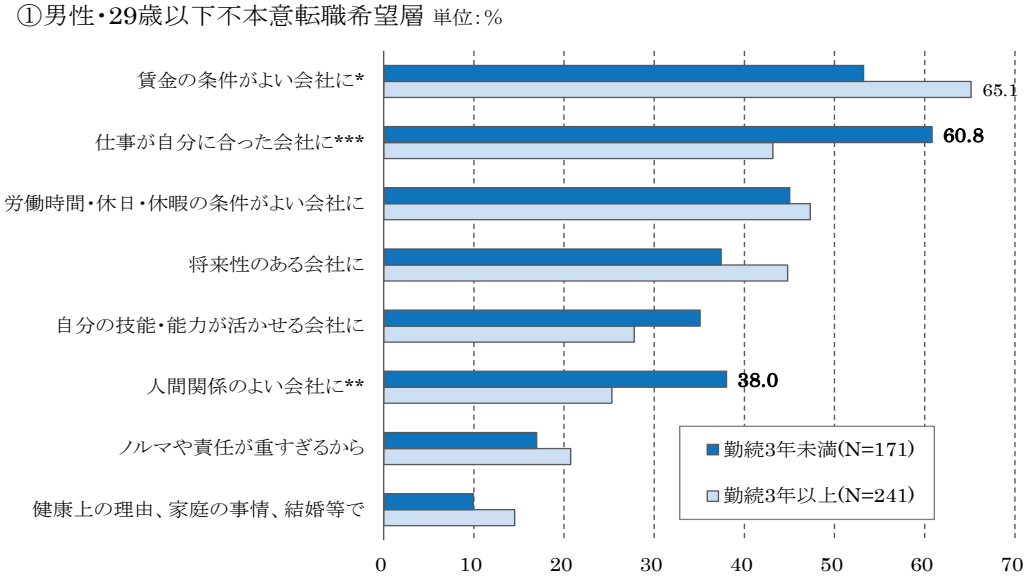
※男性の不本意転職希望層計の回答率が高い順
※不本意転職希望層計の回答率が男女いずれかで10%を超える項目のみ示した
※不本意転職希望者計の%と比べて各年齢層の%に5ポイントを超える差がある場合にその値を示し、
その値が不本意転職希望層より高い場合にはさらに網掛した

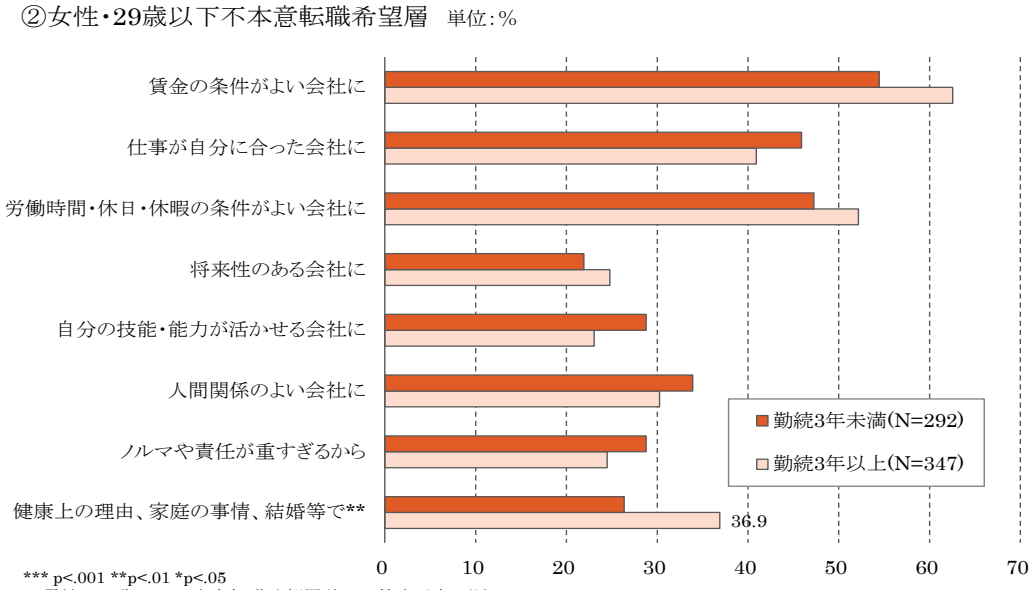
２．勤続期間ごとにみた 29 歳不本意転職希望層の転職希望理由

次に、29 歳以下の不本意転職希望層の中でも、勤続３年未満で転職を希望する層（＝不本意早期離職ハイリスク層）と、３年以上働いてから転職を希望している若者たちとでは、転

職希望理由がどう異なるのか検討する。図表３－３－２へ、29 歳以下の不本意転職希望層の転職希望理由を勤続期間が３年未満の人と３年以上の人とで比較できるように示した。それぞれの回答率が 29 歳以下の不本意転職希望層計より５ポイントを超えて高い場合に回答率を表示し、勤続３年未満の方が勤続３年以上より高い場合は太字で強調した。

図表３－３－２　29 歳以下の不本意転職希望層の転職希望理由（MA，性・勤続期間別）





*** p<.001 **p<.01 *p<.05
※男性の29歳以下不本意転職希望層計の回答率が高い順
※29歳以下不本意転職希望層計の回答率が男女いずれかで10%を超える項目のみ示した
※29歳以下不本意転職希望層計より5ポイントを超えて大きい%を表示し、勤続3年未満の%を強調した

男性は、勤続３年以上では「賃金の条件」、勤続３年未満では「仕事が自分に合った会社」「人間関係」の回答率がより高い。女性は勤続期間の違いによる回答率の差があまり大きく

ない。唯一「健康上の理由、家庭の事情、結婚等」は勤続３年以上が 36.9%と高い回答率を示す。図表３－３－１で確認された 29 歳以下の不本意転職希望層がより回答しがちな転職希望理由は、「賃金の条件」は勤続３年以上の人が、「仕事が自分に合った会社」は勤続３年未満の人がもたらした傾向であることが分かった。３年以上勤続している職場定着傾向が高い 29 歳以下の若年正社員をみすみす転職させてしまう要因は、男性は賃金の条件が合わないこと、女性は健康・家族の事情・結婚等である。一方で、29 歳以下の若い男性が勤続３年未満という早期に、長期勤続を望ましいと考えながらも転職を希望する背景には、仕事が自分に合わないことや、現状の人間関係に問題があるようだ。

３．正社員への採用経緯ごとにみた不本意早期離職ハイリスク層の転職希望理由

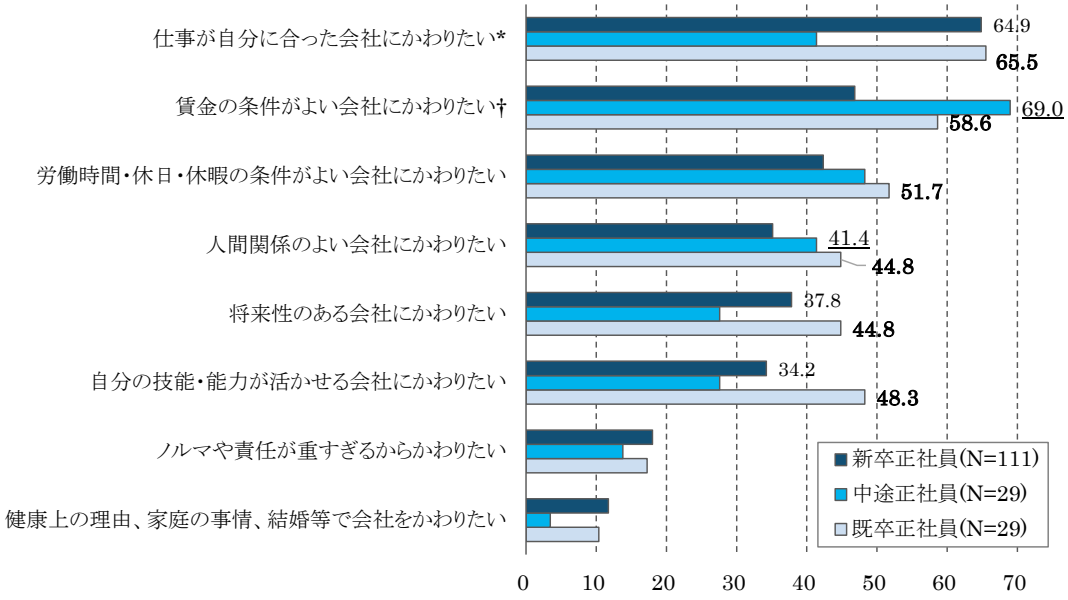
最後に、29 歳以下で勤続３年未満の不本意転職希望層（＝不本意早期離職ハイリスク層）に分析対象を限定し、彼・彼女らの転職希望理由に、正社員への採用経緯によって違いがあるのか検討したい。分析対象を絞り込んだことでケース数がかなり少なくなるため、不本意早期離職ハイリスク層内での傾向の違いを見る際には、10%水準で有意であった事柄についても参考値として参照する。

図表３－３－３へ、不本意早期離職ハイリスク層の転職希望理由（複数回答）の回答率を、性および採用経緯別に並べた。まずはカイ二乗検定の結果が５%水準で有意かつ各採用経緯の回答率が不本意早期離職ハイリスク層計より５ポイントを超えて大きい理由をみていこう。

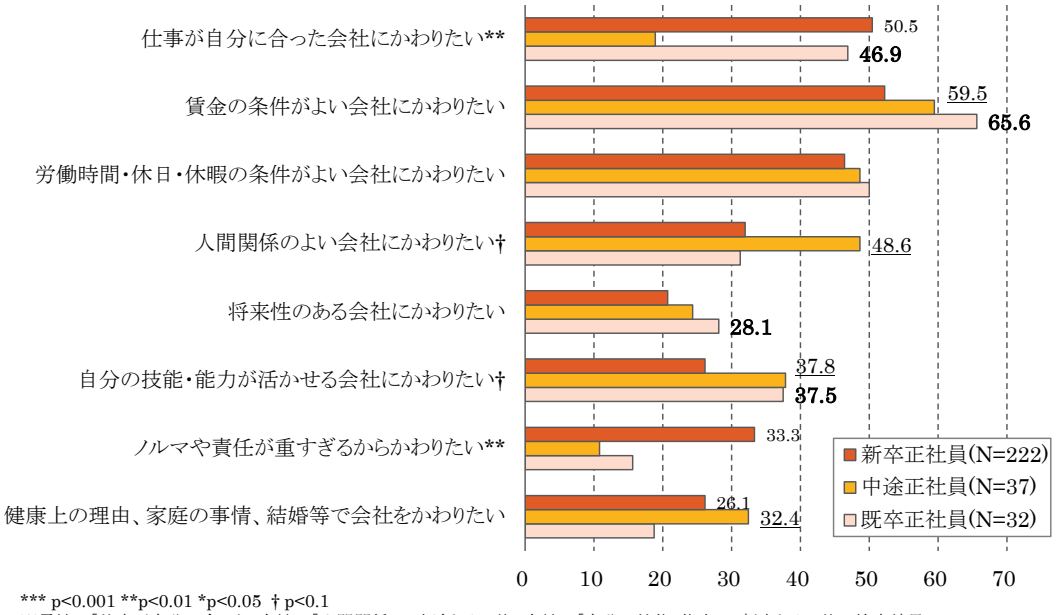
男女とも「仕事が自分に合った会社にかわりたい」は新卒正社員（男性 64.9%、女性 50.5%）と既卒正社員（男性 65.5%、女性 46.9%）の回答率が中途正社員より大幅に高い（男性は中途と新卒・既卒の２値間の差を検定）。次に「ノルマや責任が重すぎるからかわりたい」は女性でのみ有意差があり、新卒正社員の回答率が突出して高い。女性は「自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい」についても 10%に有意水準を下げると新卒正社員とそれ以外との間に有意差がみとめられ、中途・既卒正社員の回答率が高い傾向がある。また、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」は男性のみ 10%水準で有意な関連がみられ、その回答率は中途正社員（69.0%）と既卒正社員（58.6%）とが新卒正社員（46.8%）より大幅に高い。同様に「人間関係のよい会社にかわりたい」は女性のみ 10%に有意水準を下げると中途正社員とそれ以外との間に有意差がみとめられた。

図表３－３－３　不本意早期離職ハイリスク層の転職希望理由（MA，性・採用経緯別）

①男性・不本意転職希望層（29歳以下勤続3年未満）単位：%



②女性・不本意転職希望層（29歳以下勤続3年未満）単位：%



*** p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 † p<0.1
※男性の「仕事が自分に合った」女性の「人間関係」は中途とその他、女性の「自分の技能・能力」は新卒とその他の検定結果
※不本意早期離職ハイリスク層の男性計の回答率が高い順に、男性計と女性計のいずれかの回答率が10%を超える項目のみ示した
※他のいずれかの採用経緯より回答率が5ポイントを超えて大きい場合に%を表示

以上の結果を考察する。まず、同じ不本意早期離職ハイリスク層の中でも、回答事業所が初めての正社員勤務先である新卒・既卒正社員は、現在従事する仕事が自分に合わないと感じ、適職探索のための転職を検討している様子がうかがわれる。また女性では、ノルマや責任の重さの回答率が新卒正社員で大幅に高く、中途正社員で大幅に低い。既に転職を経験済

みの中途正社員は、これらの適職探索やノルマ･責任の重圧からの脱却という課題を、回答事業所へ転職したことで既に解決しているために回答率が低いのかもしれない。

なお、10%に水準を下げたことで有意になった事柄からは以下の二点がうかがいしれる。まず､新規学卒一括採用システムにおいて非典型的な存在である既卒･中途正社員の女性が、技能・能力を活用するための転職を希望する傾向にあるのは、彼女たちの勤務先が、若者を採用した後に企業内訓練で技能や能力を向上させるような雇用管理をあまり行っていないことを示唆するのかもしれない。また、一回以上転職を経験した中途正社員においてもなお、男性は賃金、女性は人間関係の問題が更なる転職を希望する要因となりうることが示唆された。ただしこれらの分析結果はあくまで参考値にとどめるべきで、より多くのケースを集めた再調査によって再検討が必要である。

第４節　不本意早期離職ハイリスク層が生み出される背景

本節では、離職のリスクが最も高くなる 29 歳以下でかつ勤続期間が３年未満の若年正社員に分析対象を限定し、彼・彼女らのうちどのような条件を備えた若者が、長期勤続を望ましいと考えながらも転職を希望する「不本意早期離職ハイリスク層」になるのか、その個人属性と勤務先の特徴から探索する。以下では、カイ二乗検定の結果５％水準で有意な関連がみられ、かつ全体の比率との間に５ポイントを超える差がみられた項目を中心に、分析結果を性・採用経緯ごとにみていこう。

１.「不本意早期離職ハイリスク層」の個人属性

はじめに個人属性との関連を検討する。図表３－４－１へ学歴ごとの転職希望率とキャリア展望類型の分布を性・採用経緯別に示した。転職希望率・キャリア展望類型ともに、有意差がみられたのは男性の新卒正社員のみであった。

新卒採用された 29 歳までの男性は、学歴によって勤続３年未満で転職を希望する傾向が異なる。転職希望率が 19.3%と最も低い高校卒では長期勤続志向層が最も多く（69.7%）、転職希望率が 35.0%と最も高い専門学校卒では長期勤続志向層が最も少なく（52.0%）ジョブホッパー層が最も多い（26.0%）。高校卒と専門学校卒の新卒男性は、望ましいと考える職業生活のあり方が正反対の方向性を持ち、前者は一社勤続志向、後者は転職・独立志向に大幅に偏っているが、転職を希望する人の大半をジョブホッパー層が占めるという点では類似している。すなわち、高校卒や専門学校卒の新卒男性が勤続３年未満で転職を希望する場合、その多くは自らの望ましいと考える職業生活のあり方を実践するためのポジティブな転職である。一方、高専・短大卒の新卒男性は、転職希望率（23.5%）は新卒男性全体（24.7%）と同程度だが、不本意転職希望層の比率は 14.7%と突出している。これは、高専・短大卒では転職希望者の大半（62.5%）を、長期勤続を望ましいと考える人々（＝不本意転職希望層）

が占めるためだ（転職希望者に占める不本意転職希望層の比率は新卒男性全体では27.5%にすぎない）。高専・短大を卒業後まもなく正社員就職した男性たちは、他のどの学歴の新卒男性よりも長期勤続志向が高いにも関わらず、実際には入職から３年も経たぬうちに転職を希望する傾向がある、最も不本意早期離職のリスクが高い人々である。なお、厚生労働省が毎年公表する学歴別の就職後３年以内離職率において、専門学校卒と高専・短大卒は「短大等」にひとまとめにされており、近年では「短大等」の３年以内離職率が「高校」を上回り４割強を横ばいしているが、この上昇は「高専・短大」ではなく「専門学校卒」がもたらしたものと推察できる。

図表３－４－１　学歴別若年正社員（29歳以下勤続３年未満）の転職希望率とキャリア展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，Nは実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	
非在学正社員計	中学卒	32	*18.8*		59.4	3.1	15.6	15.6	6.3			5	—		—	—	—	—	—		
	高校卒	631	21.2		63.9	7.0	11.3	13.9	1.7	2.2		434	31.1		60.4	13.4	6.9	15.7	3.5	0.2	
	専門学校卒	193	30.6	*	*52.3*	7.3	15.5	20.7	4.1			196	38.3		*46.9*	15.8	12.2	18.4	5.1	1.5	
	高専･短大卒	59	*18.6*		66.1	8.5	10.2	*8.5*	6.8			187	33.7		54.0	14.4	8.0	17.6	2.7	3.2	
	大学卒	1,327	25.0		58.1	6.9	13.8	17.7	2.7	0.8		1,150	30.3		57.2	14.9	10.2	14.2	2.3	1.2	
	大学院卒	229	23.1		65.1	6.6	9.6	16.2	2.6			71	29.6		62.0	*5.6*	8.5	23.9			
	全体	2,471	24.1		60.0	6.9	12.8	16.6	2.7	1.0		2,043	31.6		56.7	14.3	9.4	15.6	2.8	1.2	
新卒正社員	中学卒	0										1					—				
	高校卒	393	*19.3*		69.7	5.6	8.4	13.5	1.8	1.0		307	32.2		60.3	14.0	5.5	16.0	3.9	0.3	
	専門学校卒	100	35.0	*	*52.0*	6.0	12.0	26.0	4.0		*	122	40.2		*45.9*	17.2	11.5	19.7	4.1	1.6	
	高専･短大卒	34	23.5	*	61.8	14.7	8.8	*8.8*	5.9		*	126	33.3		54.8	16.7	6.3	15.1	3.2	4.0	
	大学卒	940	26.3		58.7	6.9	12.1	19.0	2.8	0.4		863	31.1		58.5	15.4	8.3	14.3	2.5	0.9	
	大学院卒	197	22.8		65.5	6.6	9.6	16.2	2.0			60	30.0		61.7	*6.7*	8.3	23.3			
	全体	1,664	24.7		61.8	6.7	10.9	17.6	2.6	0.5		1,479	32.2		57.6	15.0	7.9	15.5	2.9	1.1	
中途正社員	中学卒	10	—		—	—	—	—				2	—		—				—		
	高校卒	133	21.1		57.1	8.3	15.0	12.0	3.0	4.5		54	*24.1*		61.1	9.3	14.8	13.0	1.9		
	専門学校卒	49	22.4		57.1	8.2	20.4	10.2	4.1			45	40.0		*48.9*	15.6	11.1	20.0	4.4		
	高専･短大卒	15	20.0		60.0		20.0	13.3	6.7			31	*22.6*		74.2	*3.2*	*3.2*	19.4			
	大学卒	206	19.9		58.7	5.8	18.4	13.6	1.5	1.9		157	31.2		52.2	15.3	15.9	15.3	1.3		
	大学院卒	17	17.6		70.6	5.9	*11.8*	*5.9*	5.9			5			—		—				
	全体	430	20.7		58.4	6.7	17.4	12.6	2.6	2.3		294	29.9		56.1	12.6	13.6	15.6	2.0		
既卒正社員	中学卒	22	*13.6*		63.6		13.6	13.6	9.1			2	—			—		—			
	高校卒	97	29.9		51.5	10.3	17.5	19.6		1.0		66	31.8		60.6	15.2	*7.6*	16.7			
	専門学校卒	41	31.7		*46.3*	9.8	17.1	22.0	4.9			26	26.9		53.8	*7.7*	15.4	11.5	11.5		
	高専･短大卒	10			—				—			28	50.0		*28.6*	17.9	21.4	28.6	3.6		
	大学卒	170	24.1		54.7	8.2	17.6	15.3	4.1			121	*24.0*		57.9	11.6	15.7	11.6	2.5	0.8	
	大学院卒	14	28.6		57.1	7.1	*7.1*	21.4	7.1			5	—		—			—			
	全体	354	25.4		54.5	8.2	16.4	16.9	3.7	0.3		248	30.2		54.4	12.9	13.7	15.7	2.8	0.4	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※中途退学者の最終学歴は退学した学校の前に卒業した学校。
※検定時にはキャリア展望類型が不詳・「その他」、学歴が「その他」、採用経緯が「不詳」のケースを除き、ケース数が10以下の学歴を除外。
※採用経緯・学歴が不詳の場合の構成比は非表示。 ※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。※空白セルは該当ケース無し。
※各採用経緯の「全体」の構成比と比べて5ポイントを超えて大きい値を網掛、小さい値を斜体＋強調した。

次に年齢層との関連を検討する（図表３－４－２）。転職希望率については男女ともどの採用経緯についても有意差はみられない。一方、キャリア展望類型の分布については男女とも新卒正社員でのみ有意な関連がみられ、15～19 歳では、長期勤続志向層の比率が突出して高く（男性 71.9%、女性 67.2%）、女性は不本意転職希望層の比率（5.9%）が 20 代と比べて大幅に低い。20～24 歳と 25～29 歳を比較すると、キャリア展望類型の分布に大きな違いはみられない。ただし本章では勤続３年未満の者に分析対象を限定しているため、新卒採用正社員のうち 15～19 歳には中学卒と高校卒のみが含まれ、20～24 歳は高校卒・専門学校卒、高専・短大卒、大学卒が、25～29 歳は大学・大学院卒がその大半を占めている。新卒男性において高校卒は長期勤続志向層が多い傾向がみられた（図表３－４－１）ことからも、上記の傾向は年齢ではなく学歴によってもたらされたものかもしれない。

正社員へ採用された 20 代の若者は、勤続期間が３年に満たないうちは、将来のキャリアの進め方への考え方や転職を希望する傾向に年齢の違いはあまり影響しない。

図表３－４－２　年齢層別若年正社員（29 歳以下勤続３年未満）の転職希望率とキャリア展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，N は実数

		①男性										②女性									
					キャリア展望類型										キャリア展望類型						
		N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	p	N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	p
非在学正社員計	15~19歳	227	***18.9***		71.8	4.8	***7.5***	13.7	1.3	0.9	*	196	***24.0***		66.8	***6.1***	7.1	15.3	4.6		*
	20~24歳	1,219	24.2		61.1	6.5	11.7	17.1	2.6	0.9	*	1,200	32.5		56.8	15.6	8.2	14.9	3.2	1.4	*
	25~29歳	1,025	25.1		56.0	7.9	15.3	16.6	3.1	1.1	*	647	32.1		53.5	14.4	12.5	16.8	1.7	1.1	*
	全体	2,471	24.1		60.0	6.9	12.8	16.6	2.7	1.0		2,043	31.6		56.7	14.3	9.4	15.6	2.8	1.2	
新卒正社員	15~19歳	217	***18.9***		71.9	5.1	7.4	13.4	1.4	0.9		186	***23.7***		67.2	***5.9***	7.5	15.6	3.8		
	20~24歳	1,028	24.2		61.7	6.2	11.6	17.6	2.4	0.5	*	1,052	32.8		57.0	16.3	7.6	14.6	3.0	1.3	*
	25~29歳	419	28.9		56.8	8.6	11.0	19.8	3.6	0.2		241	36.1		52.7	16.2	9.5	19.1	1.7	0.8	
	全体	1,664	24.7		61.8	6.7	10.9	17.6	2.6	0.5		1,479	32.2		57.6	15.0	7.9	15.5	2.9	1.1	
中途正社員	15~19歳	2			—		—					0									
	20~24歳	95	21.1		66.3	6.3	***10.5***	12.6	2.1	2.1		72	26.4		62.5	8.3	11.1	13.9	4.2		
	25~29歳	333	20.7		56.2	6.9	19.2	12.6	2.7	2.4		222	31.1		54.1	14.0	14.4	16.2	1.4		
	全体	430	20.7		58.4	6.7	17.4	12.6	2.6	2.3		294	29.9		56.1	12.6	13.6	15.6	2.0		
既卒正社員	15~19歳	8	—		—			—				8	—		—	—		—			
	20~24歳	86	30.2		50.0	10.5	15.1	18.6	5.8			64	34.4		51.6	12.5	12.5	18.8	4.7		
	25~29歳	260	23.8		55.4	7.7	17.3	16.2	3.1	0.4		176	29.0		54.5	13.1	14.8	14.8	2.3	0.6	
	全体	354	25.4		54.5	8.2	16.4	16.9	3.7	0.3		248	30.2		54.4	12.9	13.7	15.7	2.8	0.4	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※検定時にはキャリア展望類型が不詳・「その他」、採用経緯が「不詳」のケースを除き、ケース数が10以下の年齢層を除外。
※採用経緯・年齢が不詳の場合の構成比は非表示。※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。※空白セルは該当ケース無し。
※平成30年10月1日現在の年齢。※各採用経緯の「全体」の構成比と比べて5ポイントを超えて大きい値を網掛、小さい値を斜体＋強調した。

２.「不本意早期離職ハイリスク層」の勤務先の特徴

次に、勤務先の特徴との関連を検討する。カイ二乗検定の結果が５%水準で有意かつ転職希望率および各キャリア展望類型の比率に男性・女性全体と比べて５ポイントを超える差がある場合についてみていこう。

図表３－４－３に、勤務先事業所の企業規模別の転職希望率とキャリア展望類型の分布を、性・採用経緯別に示した。転職希望率には男女とも全ての採用経緯について有意差があり、キャリア展望類型の分布には、男性の新卒正社員と、女性の新卒・既卒正社員で有意な関連がみられた。全体と比べて最も大きな違いがみられたのは官公営で、男女ともいずれの採用経緯においても転職希望率が著しく低い。さらにキャリア展望類型の分布に有意差がみられた男女の新卒正社員、女性の既卒正社員では、官公営は長期勤続志向層の比率が大幅に高く、新卒・既卒女性では転職後定着／逡巡層の比率も高い。官公営事業所で働く新卒正社員および既卒女性は、同性の同じ採用経緯で正社員になった若者たちの間では、最も早期不本意離職ハイリスク層にはなりにくい人々である。

民営事業所の中で、企業規模間で大きな違いがみられた点を述べる。新卒正社員についてみると、男性は５～29 人と 30～99 人、女性は５～29 人の企業で転職希望率が高く、長期勤続志向層が少なくジョブホッパー層が多い。小規模企業に正社員として新卒採用された若者は勤続３年未満で早くも転職を希望する傾向があるが、その転職は不本意なものではなく、自らが望ましいと考える職業生活を実践するための転職である。一方、同じく転職希望率が 30.2%と高い 300～999 人規模の男性新卒者では、むしろ不本意転職希望層の比率が 10.8%と男性新卒正社員の中では最大値である。300～999 人規模の企業で働く男性新卒正社員は、不本意早期離職ハイリスク層になる傾向がやや高いといえる。なお民間事業所勤務の女性新卒正社員の間では不本意転職希望層の比率にはまったく違いがみられない。

中途正社員について転職希望率の違いをみると、男性の中途正社員は 100～299 人で転職希望率が最も高くなる。女性の中途正社員は男女の新卒正社員と同様に５～29 人、30～99 人、300～999 人で転職希望率が高い。

男性既卒正社員の転職希望率は、100～299 人（33.3%）と 1,000 人以上（31.9%）で大幅に高く、５～29 人（18.2%）で最も低い。女性の既卒正社員は 30～99 人（40.0%）と 300～999 人（40.5%）で転職希望率が高い。これらの規模では不本意転職希望層の比率も大幅に高く、特に 300～999 人規模の比率は既卒女性全体の比率より 14.1 ポイントも高い。同じ既卒採用された女性たちの中では、この 300～999 人規模で働く人が最も不本意早期離職ハイリスク層になりやすい。対照的に、５～29 人規模で働く既卒女性は、転職や独立を肯定する人（転職後定着／逡巡層およびジョブホッパー層）が占める比率が 42.9%と、他のどの採用経緯のどの企業規模で働く女性よりも多いにも関わらず、転職希望率は 25.0%と全体（30.2%）より大幅に低い。５～29 人規模で働く既卒女性の転職希望率は、非在学正社員全体で算出すると 30.6%と 29 歳以下勤続３年未満より 5.6 ポイント増え、転職後定着／逡巡層の比率も 7.5 ポイント増大する（図表３－２－３）。５～29 人規模の企業で働く女性の既卒正社員は、勤続期間が３年に満たないうちは転職を希望しないが、元来転職や独立を肯定する価値観を持つ人が多いため、30 歳を超えたり、勤続期間が長くなると転職を希望する人が増えていくようだ。

図表３－４－３　勤務先の企業規模別若年正社員（29 歳以下勤続３年未満）の転職希望率とキャリア展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，N は実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	
非在学正社員計	1,000人以上	915	22.6		63.6	6.6	11.8	15.6	1.6	0.8		713	32.3		58.2	14.9	7.9	15.4	2.4	1.3	
	300～999人	437	27.7		60.0	10.1	9.2	17.6	2.5	0.7		363	35.3		55.1	17.6	7.2	16.0	3.3	0.8	
	100～299人	372	29.0	**	***51.9***	7.5	15.1	19.9	4.6	1.1	**	353	34.8	**	53.5	13.9	7.9	19.3	3.7	1.7	**
	30～99人	323	26.0	*	59.4	5.3	12.4	20.1	2.2	0.6	*	285	35.8	*	***51.6***	15.4	9.8	17.5	4.9	0.7	*
	5～29人	149	26.8		***47.0***	4.0	18.1	22.1	4.7	4.0		118	34.7		***50.0***	15.3	15.3	18.6	0.8		
	官公営	275	***12.7***		66.5	5.8	16.7	***6.5***	3.6	0.7		211	***10.0***		70.1	***5.2***	17.5	***4.7***	0.5	1.9	
	全体	2,471	24.1		60.0	6.9	12.8	16.6	2.7	1.0		2,043	31.6		56.7	14.3	9.4	15.6	2.8	1.2	
新卒正社員	1,000人以上	749	22.2		66.2	6.0	10.0	15.9	1.6	0.3		609	33.3		58.1	16.1	7.1	15.3	2.5	1.0	
	300～999人	305	30.2		59.3	10.8	6.9	19.3	3.0	0.7		288	34.7		57.3	15.6	5.9	17.4	3.5	0.3	
	100～299人	247	27.9	**	***54.7***	6.5	13.8	19.8	4.9	0.4	**	237	35.9	**	54.4	16.0	6.3	18.6	3.0	1.7	**
	30～99人	157	30.6	*	***53.5***	4.5	12.7	26.1	1.9	1.3	*	159	35.2	*	52.8	16.4	8.2	16.4	5.7	0.6	*
	5～29人	41	41.5		***39.0***	2.4	12.2	39.0	7.3			48	41.7		***41.7***	16.7	16.7	22.9	2.1		
	官公営	165	***11.5***		70.3	5.5	15.8	***5.5***	2.4	0.6		138	***8.7***		72.5	***5.1***	15.2	***3.6***	0.7	2.9	
	全体	1,664	24.7		61.8	6.7	10.9	17.6	2.6	0.5		1,479	32.2		57.6	15.0	7.9	15.5	2.9	1.1	
中途正社員	1,000人以上	90	20.0		***53.3***	6.7	23.3	12.2	1.1	3.3		53	***20.8***		64.2	***7.5***	15.1	13.2			
	300～999人	73	20.5		58.9	9.6	17.8	11.0	1.4	1.4		36	36.1		52.8	25.0	11.1	11.1			
	100～299人	70	30.0	**	***44.3***	10.0	20.0	17.1	4.3	4.3		65	32.3	*	55.4	10.8	10.8	20.0	3.1		
	30～99人	98	19.4	*	69.4	4.1	***11.2***	13.3	2.0			77	35.1		***50.6***	10.4	14.3	19.5	5.2		
	5～29人	60	25.0		***50.0***	8.3	18.3	15.0	3.3	5.0		40	35.0		55.0	22.5	10.0	12.5			
	官公営	39	***2.6***		79.5		12.8	***2.6***	5.1			23	***8.7***		65.2		26.1	***8.7***			
	全体	430	20.7		58.4	6.7	17.4	12.6	2.6	2.3		294	29.9		56.1	12.6	13.6	15.6	2.0		
既卒正社員	1,000人以上	72	31.9		51.4	12.5	15.3	18.1	2.8			44	31.8		56.8	9.1	11.4	20.5	2.3		
	300～999人	55	21.8		65.5	7.3	***10.9***	14.5	1.8			37	40.5		***43.2***	27.0	10.8	10.8	5.4	2.7	
	100～299人	54	33.3	*	***48.1***	9.3	14.8	24.1	3.7			46	34.8	**	50.0	8.7	13.0	21.7	6.5		*
	30～99人	61	24.6		57.4	6.6	14.8	18.0	3.3			45	40.0		51.1	20.0	***6.7***	20.0	2.2		
	5～29人	44	***18.2***		54.5		20.5	18.2	4.5	2.3		28	***25.0***		53.6	***3.6***	21.4	21.4			
	官公営	68	20.6		51.5	10.3	22.1	***10.3***	5.9			48	***10.4***		68.8	8.3	20.8	***2.1***			
	全体	354	25.4		54.5	8.2	16.4	16.9	3.7	0.3		248	30.2		54.4	12.9	13.7	15.7	2.8	0.4	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※検定時にはキャリア展望類型が不詳・「その他」、採用経緯が「不詳」のケースを除外。
※採用経緯・企業規模が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ケース無し。
※各採用経緯の「全体」の構成比と比べて５ポイントを超えて大きい値を網掛、小さい値を斜体＋強調した。

次に、産業ごとの傾向をみていこう（図表３－４－４）。新卒正社員は男女ともに転職希望率・キャリア展望類型の分布の両方に有意差がみられた。男性は、転職希望率の高い情報通信業、卸売業、宿泊業･飲食サービス業、生活関連サービス業･娯楽業、医療･福祉産業で長期勤続志向層が少なくジョブホッパー層が多い傾向がある。これらの産業で新卒採用され勤続３年未満の男性たちは、早くも転職を希望する傾向があるが、それは自分の望ましいと考える職業生活の進め方を実践するための転職である。ただし小売業は、転職希望率が高くかつ不本意転職希望層が多い。小売業へ新卒採用された男性は、本来は長期勤続を志向する傾向があるにも関わらず、勤続期間が３年に満たないうちに早くも転職を希望する傾向があり、他の産業へ新卒採用された男性たちと比べて最も不本意な早期離職のリスクが高い層である。

一方、転職希望率が低い鉱業･砕石業･砂利採取業と電気･ガス･熱供給･水道業では長期勤

続志向層が多いが、同じく転職希望率が低い教育・学習支援業では官公営事業所を多く含むためか転職後定着／逡巡層が多い。

図表３－４－４　勤務先の産業別若年正社員（29 歳以下勤続３年未満）の転職希望率・キャリア展望類型（性・採用経緯別）

①非在学正社員計・新卒正社員

単位：％，Ｎは実数

		①男性										②女性									
					キャリア展望類型										キャリア展望類型						
		N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	p	N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	p
非在学正社員計	鉱業･砕石業･砂利採取業	59	16.9		72.9	5.1	6.8	11.9	1.7	1.7		8	—		—	—				—	
	建設業	223	21.5		61.0	5.4	15.7	16.1	0.9	0.9		104	31.7		65.4	20.2	1.9	9.6	1.9	1.0	
	製造業	567	22.6		63.7	7.6	10.6	14.3	2.3	1.6		283	28.3		62.2	11.7	6.7	14.8	3.2	1.4	
	電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	221	12.2		78.7	4.1	6.3	8.1	1.8	0.9		63	11.1		82.5	4.8	3.2	6.3		3.2	
	情報通信業	121	33.9		55.4	3.3	7.4	28.9	4.1	0.8		87	28.7		56.3	9.2	11.5	18.4	2.3	2.3	
	運輸業･郵便業	136	21.3		58.8	5.1	14.7	14.7	3.7	2.9		71	40.8		52.1	12.7	5.6	19.7	9.9		
	卸売業	137	32.1		51.8	7.3	13.1	24.8	1.5	1.5		96	32.3		62.5	8.3	4.2	21.9	2.1	1.0	
	小売業	55	36.4	*	47.3	18.2	14.5	18.2	1.8		*	81	40.7	*	49.4	17.3	8.6	21.0	3.7		*
	金融業･保険業	98	29.6	*	56.1	9.2	14.3	19.4	1.0		*	132	28.8	*	64.4	15.2	6.8	12.9		0.8	*
	不動産業･物品賃貸業	72	25.0	*	48.6	6.9	19.4	18.1	6.9		*	55	29.1	*	58.2	16.4	9.1	9.1	7.3		*
	学術研究,専門･技術ｻｰﾋﾞｽ業	188	26.1		60.1	4.8	9.6	20.7	3.7	1.1		118	33.9		54.2	14.4	10.2	18.6	2.5		
	宿泊業･飲食ｻｰﾋﾞｽ業	35	45.7		34.3	11.4	20.0	31.4	2.9			99	54.5		35.4	16.2	7.1	33.3	6.1	2.0	
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業･娯楽業	46	26.1		56.5	6.5	17.4	19.6				67	29.9		53.7	20.9	10.4	9.0	6.0		
	教育･学習支援業	172	16.3		55.2	6.4	24.4	9.3	4.7			249	22.9		56.2	9.2	18.5	12.9	2.0	1.2	
	医療･福祉	148	33.1		50.7	9.5	13.5	22.3	4.1			341	33.7		52.2	17.0	11.1	16.1	2.1	1.5	
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	99	24.2		58.6	10.1	14.1	14.1	2.0	1.0		129	35.7		53.5	24.0	9.3	9.3	2.3	1.6	
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	94	24.5		58.5	8.5	12.8	16.0	4.3			60	33.3		51.7	11.7	15.0	20.0	1.7		
	全体	2,471	24.1		60.0	6.9	12.8	16.6	2.7	1.0		2,043	31.6		56.7	14.3	9.4	15.6	2.8	1.2	
新卒正社員	鉱業･砕石業･砂利採取業	36	13.9		86.1			13.9				5	—		—	—					
	建設業	165	21.8		64.2	6.1	13.3	15.8		0.6		88	28.4		69.3	18.2	1.1	9.1	1.1	1.1	
	製造業	397	24.4		63.5	8.6	9.3	15.6	2.3	0.8		213	29.6		62.0	12.2	7.0	16.0	1.9	0.9	
	電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	163	11.7		79.1	3.1	6.7	8.6	1.8	0.6		50	10.0		82.0	4.0	4.0	6.0		4.0	
	情報通信業	82	32.9		57.3	2.4	6.1	29.3	4.9			58	27.6		63.8	10.3	5.2	15.5	3.4	1.7	
	運輸業･郵便業	77	16.9		64.9	3.9	14.3	11.7	3.9	1.3		52	44.2		51.9	13.5	1.9	21.2	11.5		
	卸売業	98	35.7		51.0	8.2	11.2	27.6	2.0			68	30.9		61.8	4.4	5.9	26.5		1.5	
	小売業	37	29.7	*	56.8	13.5	10.8	16.2	2.7		*	68	45.6	*	47.1	20.6	5.9	22.1	4.4		*
	金融業･保険業	92	30.4	*	56.5	9.8	13.0	20.7			*	113	27.4	*	67.3	15.9	5.3	10.6		0.9	*
	不動産業･物品賃貸業	48	27.1	*	52.1	4.2	12.5	22.9	8.3		*	42	31.0	*	57.1	16.7	7.1	9.5	9.5		*
	学術研究,専門･技術ｻｰﾋﾞｽ業	142	24.6		62.0	4.2	7.7	19.7	4.9	1.4		88	33.0		58.0	13.6	6.8	18.2	3.4		
	宿泊業･飲食ｻｰﾋﾞｽ業	23	56.5		34.8	4.3	8.7	47.8	4.3			72	54.2		37.5	13.9	5.6	38.9	1.4	2.8	
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業･娯楽業	20	35.0		35.0	5.0	30.0	30.0				47	29.8		51.1	19.1	10.6	10.6	8.5		
	教育･学習支援業	81	14.8		56.8	8.6	25.9	6.2	2.5			153	24.2		58.8	11.1	15.7	11.8	2.6		
	医療･福祉	92	33.7		53.3	6.5	10.9	25.0	4.3			226	35.0		49.1	19.5	11.9	14.6	3.1	1.8	
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	74	24.3		62.2	10.8	10.8	13.5	2.7			117	35.9		54.7	24.8	7.7	8.5	2.6	1.7	
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	37	29.7		56.8	10.8	10.8	18.9	2.7			19	36.8		47.4	5.3	15.8	26.3	5.3		
	全体	1,664	24.7		61.8	6.7	10.9	17.6	2.6	0.5		1,479	32.2		57.6	15.0	7.9	15.5	2.9	1.1	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05
※検定時にはキャリア展望類型が不詳・「その他」、採用経緯が「不詳」のケースを除き、ケース数が10以下の産業を除外。
※採用経緯が不詳の場合の構成比は非表示。 ※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。※空白セルは該当ケース無し。
※各採用経緯の「全体」の構成比と比べて5ポイントを超えて大きい値を網掛、小さい値を斜体＋強調した。

女性新卒正社員は男性新卒正社員と類似の傾向を示す。転職希望率が特に低い電気・ガス・熱供給・水道業で長期勤続志向層が多く、同じく転職希望率が低いが官公営事業所を多く含む教育･学習支援業では転職後定着／逡巡層が多い。一方、転職希望率が高い運輸業･郵便業、小売業、宿泊業･飲食サービス業では長期勤続志向層が少なくジョブホッパー層が多い。ただ

し小売業では不本意転職希望層も多い。また複合サービス事業では転職希望率は新卒女性全体と大差ないが不本意転職希望層が多い。これらの産業へ新卒採用された女性は不本意早期離職ハイリスク層になりやすい。

②中途正社員・既卒正社員

単位：%，Nは実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	
中途正社員	鉱業・砕石業・砂利採取業	18	27.8		44.4	16.7	16.7	11.1	5.6	5.6		2			—						
	建設業	28	14.3		57.1		25.0	14.3		3.6		7	—		—	—		—	—		
	製造業	114	16.7		65.8	6.1	14.9	7.9	2.6	2.6		40	15.0		75.0	2.5	7.5	7.5	7.5		
	電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	34	8.8		85.3	2.9	5.9	5.9				9			—						
	情報通信業	25	36.0		48.0	8.0	16.0	24.0	4.0			13	38.5		30.8	15.4	30.8	23.1			
	運輸業・郵便業	32	37.5		34.4	12.5	18.8	21.9	3.1	9.4		11	9.1		72.7		18.2	9.1			
	卸売業	24	20.8		58.3	4.2	16.7	16.7		4.2		22	36.4		63.6	18.2		13.6	4.5		
	小売業	4	—	*	—			—				9	—		—		—	—			
	金融業・保険業	4		*	—		—				*	8	—		—	—	—	—			*
	不動産業・物品賃貸業	17	11.8		47.1	5.9	41.2	5.9				6	—		—	—	—	—			
	学術研究,専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	30	23.3		56.7	6.7	20.0	16.7				23	34.8		52.2	17.4	13.0	17.4			
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	5	—		—	—	—					11	54.5		27.3	36.4	18.2	9.1	9.1		
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	10	—		—	—	—	—				10	—		—	—	—	—			
	教育・学習支援業	24	16.7		62.5		12.5	12.5	12.5			28	21.4		46.4	7.1	32.1	14.3			
	医療・福祉	24	37.5		37.5	20.8	25.0	16.7				68	36.8		54.4	14.7	8.8	22.1			
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	7	—		—		—	—		—		6	—		—		—	—			
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	30	10.0		66.7	3.3	16.7	6.7	6.7			21	33.3		57.1	14.3	9.5	19.0			
	全体	430	20.7		58.4	6.7	17.4	12.6	2.6	2.3		294	29.9		56.1	12.6	13.6	15.6	2.0		
既卒正社員	鉱業・砕石業・砂利採取業	3			—							0									
	建設業	29	27.6		44.8	6.9	20.7	20.7	6.9			8	—		—	—	—	—			
	製造業	52	23.1		61.5	3.8	11.5	19.2	1.9	1.9		27	40.7		48.1	22.2	3.7	18.5	7.4		
	電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	21	23.8		71.4	14.3		9.5	4.8			4	—		—	—		—			
	情報通信業	13	38.5		61.5			38.5				15	26.7		53.3		20.0	26.7			
	運輸業・郵便業	26	15.4		69.2		11.5	15.4	3.8			8	—		—	—	—	—	—		
	卸売業	14	28.6		50.0	7.1	21.4	21.4				6	—		—	—			—		
	小売業	13	53.8		23.1	38.5	23.1	15.4				4			—						
	金融業・保険業	2	—				—		—		*	9	—	*	—	—	—	—			
	不動産業・物品賃貸業	6	—		—	—	—		—		*	7	—		—	—	—				
	学術研究,専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	15	40.0		53.3		6.7	40.0				7	—		—	—	—	—			
	宿泊業・飲食ｻｰﾋﾞｽ業	7	—		—	—	—					13	61.5		30.8	15.4	7.7	30.8	15.4		
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業・娯楽業	15	6.7		86.7		6.7	6.7				8	—		—	—	—				
	教育・学習支援業	66	16.7		51.5	6.1	27.3	10.6	4.5			64	18.8		57.8	6.3	20.3	12.5	1.6	1.6	
	医療・福祉	28	28.6		50.0	10.7	14.3	17.9	7.1			43	23.3		67.4	9.3	9.3	14.0			
	複合ｻｰﾋﾞｽ事業	18	27.8		44.4	11.1	27.8	16.7				6	—		—	—	—	—			
	その他ｻｰﾋﾞｽ業	26	34.6		50.0	11.5	11.5	23.1	3.8			19	31.6		52.6	15.8	15.8	15.8			
	全体	354	25.4		54.5	8.2	16.4	16.9	3.7	0.3		248	30.2		54.4	12.9	13.7	15.7	2.8	0.4	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※検定時にはキャリア展望類型が不詳・「その他」、採用経緯が「不詳」のケースを除き、ケース数が10以下の産業を除外。
※採用経緯が不詳の場合の構成比は非表示。 ※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。※空白セルは該当ケース無し。
※各採用経緯の「全体」の構成比と比べて5ポイントを超えて大きい値を網掛、小さい値を斜体＋強調した。

男性中途正社員は、転職希望率・キャリア展望類型ともに有意差がみられた。男性中途正社員は転職希望率の高い鉱業・砕石業・砂利採取業、運輸業・郵便業、医療・福祉で不本意転職希望層の比率が高く、他社で正社員経験を積んだ後にこれらの産業へ正社員採用された男性たちは、同じような経緯で他の産業へ採用された男性と比べて、不本意な早期離職を経験するリスクが高い層といえる。なお運輸業・郵便業ではジョブホッパー層、医療・福祉では転

職後定着／逡巡層も多い。また情報通信業も転職希望率が高いが不本意転職希望層の比率は全体と大差なくジョブホッパー層の比率が全産業で最も高い。転職希望率が特に低い４つの産業のうち、電気･ガス・熱供給・水道業とその他サービス業では長期勤続志向層、建設業と不動産業・物品賃貸業では転職後定着／逡巡層が多い傾向がある。

女性中途正社員ではキャリア展望類型にのみ有意差がみられた。宿泊業・飲食サービス業の不本意転職希望層の比率は 36.4％と突出しており、他社で正社員経験を積んだ後に同産業へ正社員採用された女性は同じ経緯で他の産業へ正社員採用された女性たちと比べて、不本意な早期離職に至るリスクが著しく高いといえる。なお卸売業も不本意転職希望層の比率が高いが､長期勤続志向層の比率も高く､同産業内での事業所間の違いが大きいと考えられる。また、製造業と運輸業・郵便業では長期勤続志向層、情報通信業と教育・学習支援業では転職後定着／逡巡層、情報通信業と医療・福祉ではジョブホッパー層の比率が高い。製造業、情報通信業、医療・福祉のキャリア展望類型の分布は男性の中途採用正社員のそれと同傾向である。

男性の既卒正社員は､キャリア展望類型にのみ有意差が見られた｡男性の既卒正社員では、電気・ガス・水道・熱供給と小売業で不本意転職希望層が多い。小売業は男女の新卒正社員でも不本意転職希望層の比率が高く、採用経緯を問わず初めて正社員として勤務し始めた若者が勤続期間の短いうちに離職しやすい産業であるといえよう。電気・ガス・水道・熱供給は長期勤続志向層の比率も高く、同産業内での企業間の違いが大きいと考えられる。また電気・ガス・水道・熱供給は新卒・中途男性ではむしろ転職希望率が低く長期勤続志向層が高い産業である。この採用経緯による傾向の違いは、同じ産業であっても、新卒・中途採用正社員と既卒正社員とでは、採用されていく事業所の規模等が異なることに由来すると考えられる。

女性の既卒正社員は転職希望率にのみ有意差がみられ、転職希望率は製造業、宿泊業・飲食サービス業で高い傾向が、教育・学習支援業と医療・福祉で低い傾向がある。

次に、職種との関連を検討する（図表３－４－５）。転職希望率とキャリア展望類型の分布ともに新卒正社員の男女についてのみ有意な関連が見られた。他社で正社員経験を積んでから正社員へ中途採用された若者や、卒業後に無業や非正規の期間を経て初めて正社員へ採用された既卒の若者にとって、不本意ながら早期離職するリスクは、同じ性別・採用経緯であるならば、職種が違っていてもほぼ変わらないことが示唆された。

男性新卒正社員は、転職希望率の低い生産工程、輸送･機械運転、運搬・清掃・包装等では長期勤続志向層が多くジョブホッパー層が少ない。対照的に、転職希望率の高い販売職とサービス職でジョブホッパー層の比率が高く、不本意転職希望層の比率が突出して高い職業は見られない。男性新卒正社員に関しては職種よりも企業規模や産業の方が、不本意な早期離職を生み出す影響力が大きい可能性がある。

図表３－４－５　現在の職種別若年正社員（29 歳以下勤続３年未満）の転職希望率とキャリア展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，N は実数

		①男性										②女性									
					キャリア展望類型										キャリア展望類型						
		N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	p	N	転職希望率	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	p
非在学正社員計	管理	76	23.7		***53.9***	5.3	21.1	18.4	1.3			21	***23.8***		52.4	9.5	23.8	14.3			
	専門・技術	762	23.0		60.9	6.2	13.0	15.9	3.5	0.5		599	30.4		53.4	13.2	14.2	16.5	1.2	1.5	
	事務	685	23.1		60.7	7.2	13.4	15.6	2.3	0.7		977	28.2		62.0	13.5	7.5	13.2	2.6	1.2	
	販売	222	32.0		***53.6***	8.1	12.6	23.4	1.4	0.9		153	45.8		***48.4***	24.2	5.2	20.3	2.0		
	サービス	159	34.6	*	***46.5***	6.9	15.1	26.4	3.8	1.3	*	181	42.0	*	***45.3***	13.8	8.3	21.5	9.4	1.7	*
	保安	31	25.8	*	67.7	6.5	***3.2***	19.4	3.2		*	3		*	—						*
	生産工程	296	***17.9***		69.6	6.4	9.1	***11.1***	1.7	2.0		81	35.8	*	55.6	13.6	4.9	19.8	6.2		*
	輸送・機械運転	77	22.1		59.7	10.4	10.4	11.7	3.9	3.9		2			—				—		
	建設・採掘	99	20.2		58.6	6.1	16.2	14.1	3.0	2.0		7			—		—				
	運搬清掃包装等	49	28.6		59.2	10.2	10.2	16.3	4.1			15	40.0		60.0	33.3		***6.7***			
	その他	6	—		—	—	—	—				1	—			—					
	全体	2,471	24.1		60.0	6.9	12.8	16.6	2.7	1.0		2,043	31.6		56.7	14.3	9.4	15.6	2.8	1.2	
新卒正社員	管理	47	23.4		***53.2***	4.3	23.4	19.1				14	35.7		57.1	14.3	7.1	21.4			
	専門・技術	519	22.9		64.5	5.8	10.0	16.6	2.9	0.2		422	31.8		52.8	14.0	13.0	16.8	1.7	1.7	
	事務	502	24.3		60.8	7.4	12.0	16.5	3.0	0.4		694	27.5		64.6	14.3	5.9	12.1	2.2	1.0	
	販売	157	34.4		***53.5***	7.6	10.8	26.1	1.9			126	45.2		***49.2***	24.6	4.8	19.0	2.4		
	サービス	93	38.7	*	***44.1***	6.5	15.1	31.2	2.2	1.1	*	134	44.8	*	***44.0***	14.2	6.7	23.9	9.7	1.5	*
	保安	19	26.3	*	63.2	5.3	***5.3***	21.1	5.3		*	2		*	—						*
	生産工程	198	***19.2***	*	71.2	7.1	6.6	***12.1***	2.0	1.0		66	36.4	*	57.6	12.1	3.0	21.2	6.1		*
	輸送・機械運転	32	***12.5***		68.8	3.1	9.4	***9.4***	6.3	3.1		1							—		
	建設・採掘	61	21.3		63.9	6.6	13.1	14.8		1.6		6			—		—				
	運搬清掃包装等	26	***19.2***		69.2	7.7	7.7	***11.5***	3.8			11	36.4		63.6	27.3		***9.1***			
	その他	4	—		—	—						1	—			—					
	全体	1,664	24.7		61.8	6.7	10.9	17.6	2.6	0.5		1,479	32.2		57.6	15.0	7.9	15.5	2.9	1.1	
中途正社員	管理	18	27.8		***50.0***	5.6	22.2	22.2				4			—		—				
	専門・技術	119	24.4		***48.7***	7.6	21.8	13.4	5.9	2.5		76	34.2		***48.7***	14.5	17.1	19.7			
	事務	95	***14.7***		64.2	5.3	18.9	9.5		2.1		170	28.2		60.6	10.6	10.6	15.3	2.9		
	販売	43	20.9		65.1	4.7	14.0	16.3				12	41.7		***41.7***	25.0	16.7	16.7			
	サービス	29	27.6		***48.3***	6.9	17.2	20.7	3.4	3.4		19	26.3		57.9	10.5	15.8	***10.5***	5.3		
	保安	6			—							0									
	生産工程	58	***12.1***		74.1	5.2	***12.1***	***5.2***	1.7	1.7		9	—		—	—	—	—			
	輸送・機械運転	29	31.0		55.2	17.2	***6.9***	13.8		6.9		1			—						
	建設・採掘	20	20.0		***50.0***	5.0	20.0	15.0	5.0	5.0		1			—						
	運搬清掃包装等	10	—		—	—	—	—	—			1	—			—					
	その他	1					—					0									
	全体	430	20.7		58.4	6.7	17.4	12.6	2.6	2.3		294	29.9		56.1	12.6	13.6	15.6	2.0		
既卒正社員	管理	11	***18.2***		63.6	9.1	***9.1***	***9.1***	9.1			3			—		—				
	専門・技術	119	21.8		57.1	5.9	16.8	16.0	4.2			95	***21.1***		62.1	9.5	16.8	11.6			
	事務	81	23.5		59.3	8.6	16.0	14.8	1.2			103	34.0		50.5	14.6	12.6	16.5	4.9	1.0	
	販売	20	40.0		***35.0***	20.0	25.0	20.0				15	53.3		***46.7***	20.0		33.3			
	サービス	36	30.6		50.0	8.3	13.9	19.4	8.3			23	39.1		***47.8***	13.0	13.0	21.7	4.3		
	保安	6	—		—	—		—				1			—						
	生産工程	35	22.9		54.3	5.7	20.0	17.1		2.9		5	—		—	—		—	—		
	輸送・機械運転	15	26.7		***46.7***	13.3	20.0	13.3	6.7			0									
	建設・採掘	17	***17.6***		52.9	5.9	17.6	***11.8***	11.8			0									
	運搬清掃包装等	12	33.3		58.3	8.3	***8.3***	25.0				3	—		—	—					
	その他	1	—					—				0									
	全体	354	25.4		54.5	8.2	16.4	16.9	3.7	0.3		248	30.2		54.4	12.9	13.7	15.7	2.8	0.4	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※検定時にはキャリア展望類型が不詳・「その他」、採用経緯が「不詳」のケースを除き、ケース数が10以下の職種を除外。
※採用経緯・職種が不詳の場合の構成比は非表示。 ※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。※空白セルは該当ケース無し。
※各採用経緯の「全体」の構成比と比べて5ポイントを超えて大きい値を網掛、小さい値を斜体＋強調した。

女性新卒正社員は、男性と同じく販売職とサービス職の転職希望率が高い。サービス職では男性と同じくジョブホッパー層の比率も高い。しかし、販売職では不本意転職希望層の比率が 24.6%と新卒女性全体（15.0%）より大幅に高い。また、運搬・清掃・包装等の転職希望率は新卒女性全体と大差ないが、不本意転職希望層の比率は 27.3%と大幅に高い。これらの職種に就いた女性新卒正社員は、同じ採用経緯で他の職種についた女性より、長期勤続を望ましいと考えながらも早期に離職するリスクが高い。

図表３－４－６　勤続期間別若年正社員（29 歳以下勤続３年未満）の転職希望率とキャリア展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，N は実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	
非在学正社員計	１年未満	949	21.1		64.0	4.8	11.7	15.6	2.6	1.3		794	***25.3***	*	61.7	***9.2***	9.9	14.4	3.7	1.1	*
	１～２年未満	841	24.4	*	59.5	7.0	13.1	16.8	3.0	0.7	*	662	30.7	*	57.6	13.3	10.1	14.7	3.2	1.2	*
	２～３年未満	681	27.9		55.1	9.7	14.1	17.8	2.5	0.9		587	41.1	*	***48.9***	22.3	8.0	18.2	1.4	1.2	*
	全体	2,471	24.1		60.0	6.9	12.8	16.6	2.7	1.0		2,043	31.6		56.7	14.3	9.4	15.6	2.8	1.2	
新卒正社員	１年未満	633	22.6		64.9	4.9	10.1	17.2	2.2	0.6		571	***26.3***	*	61.3	***10.0***	8.9	14.5	4.2	1.1	*
	１～２年未満	563	23.6		62.3	6.0	11.2	17.2	2.8	0.4	*	475	29.5	*	60.8	13.3	8.0	13.7	2.7	1.5	*
	２～３年未満	468	28.8		56.8	9.8	11.5	18.6	2.8	0.4		433	43.0	*	***49.2***	23.6	6.5	18.7	1.4	0.7	*
	全体	1,664	24.7		61.8	6.7	10.9	17.6	2.6	0.5		1,479	32.2		57.6	15.0	7.9	15.5	2.9	1.1	
中途正社員	１年未満	178	16.9		65.7	5.1	13.5	10.7	2.8	2.2		117	***20.5***		65.8	7.7	13.7	12.0	0.9		
	１～２年未満	144	23.6		57.6	7.6	16.7	13.9	2.8	1.4		91	38.5	*	***46.2***	16.5	14.3	17.6	5.5		
	２～３年未満	108	23.1		***47.2***	8.3	25.0	13.9	1.9	3.7		86	33.7		53.5	15.1	12.8	18.6			
	全体	430	20.7		58.4	6.7	17.4	12.6	2.6	2.3		294	29.9		56.1	12.6	13.6	15.6	2.0		
既卒正社員	１年未満	129	***20.2***		58.1	4.7	17.1	14.7	4.7	0.8		94	26.6		62.8	***7.4***	10.6	17.0	2.1		
	１～２年未満	124	28.2	*	50.8	9.7	16.9	18.5	4.0			91	26.4	*	54.9	9.9	17.6	14.3	3.3		*
	２～３年未満	101	28.7		54.5	10.9	14.9	17.8	2.0			63	41.3		***41.3***	25.4	12.7	15.9	3.2	1.6	
	全体	354	25.4		54.5	8.2	16.4	16.9	3.7	0.3		248	30.2		54.4	12.9	13.7	15.7	2.8	0.4	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05
※検定時にはキャリア展望類型が不詳・「その他」、採用経緯・勤続期間が「不詳」のケースを除外。※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※採用経緯・勤続期間が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ケース無し。
※各採用経緯の「全体」の構成比と比べて5ポイントを超えて大きい値を網掛、小さい値を斜体＋強調した。

最後に、勤続期間との関連を検討する（図表３－４－６）。女性はいずれの採用経緯についても転職希望率との間に有意な関連が確認されたが、男性で確認できたのは既卒正社員のみである。また女性は新卒と既卒においてキャリア展望類型との間に有意な関連が確認されたが、男性で確認できたのは新卒正社員のみである。

転職希望率の分析結果をみると、女性の新卒・既卒正社員では、勤続期間が２年を超えると転職を希望する人が急増する。男性の既卒正社員では、勤続２年目に転職希望率が急激に高くなりその後あまり変化がないが低下することはない。一方、中途採用女性は、転職を希望する人が最も多くなるタイミングが１年早い。女性の中途正社員の転職希望率は、勤続期間１年未満が 20.5%、１～２年未満で 38.5%、２～３年未満で 33.7%と、勤続２年目でピークとなる。同じ 29 歳以下勤続３年未満の若年正社員であっても回答事業所が初めての正社員勤務先である女性新卒正社員と男女の既卒正社員は、既に転職を経験済みの中途採用女性とくらべて、転職へのハードルがやや高いのかもしれない。

次にキャリア展望類型の分布について分析結果を見る。男性の新卒正社員では、勤続期間が長くなるほど長期勤続志向層が減少し､不本意転職希望層が増加する傾向がややみられる。女性の新卒及び既卒正社員では、男性の新卒正社員にみられた傾向がより明確に現れた。新卒女性では、不本意転職希望層の比率は勤続１年未満の 10.0%から２～３年未満の 23.6%へと大幅に増大する。既卒女性でも、不本意転職希望層の比率は勤続１年未満の 7.4%から２～３年未満の 25.4%へと大幅に増大する。同じ 29 歳以下の若年正社員であっても、男性よ

り女性で勤続期間が長いほど不本意な早期離職のリスクが高い傾向が明確に現れるのは、結婚や出産等による転職を予期する傾向が勤続期間によって高まるためかもしれない。

３．第４節のまとめ :「不本意早期離職ハイリスク層」の特徴

29 歳以下勤続３年未満の若年正社員のうち、長期勤続を望ましい職業生活の進め方と考えながらも現在の勤務先からは転職を希望する不本意転職希望層の若者には次のような特徴がある。これらの条件を備えた若者たちは、10 代 20 代の若さで入職から３年も経たぬうちに自らの理想に反して転職する可能性の高い「不本意早期離職ハイリスク層」である。

男性の新卒正社員では、高専・短大卒で、また 15～19 歳より 20 代で不本意転職希望層の比率が高い。ただし 10 代と 20 代の差は、中学・高校卒と比べて、高等教育（専門学校を含む）を修了した新卒正社員の不本意転職希望層比率が高いことによるものかもしれない。勤務先の特徴としては、官公営事業所より民営事業所、民営事業所間では企業規模 300～999 人、小売業で働く人に不本意転職希望層の比率が高い。また、入職から３年までは勤続期間が長くなるほど不本意転職希望層の比率が高くなる。これらのうち小売業で不本意転職希望層の比率が高い傾向は非在学の男性新卒正社員全体を分析した際にも確認できたが、それ以外は 29 歳以下勤続３年未満の男性新卒正社員に特有の傾向である。

男性の中途正社員では個人属性には有意差のある事柄は見いだされなかった。勤務先の特徴としては、鉱業・砕石業･砂利採取業、運輸業･郵便業、医療・福祉で不本意転職希望層の比率が高い。この産業ごとの傾向は、非在学の男性中途正社員全体を分析した際には確認できなかった 29 歳以下勤続３年未満の男性中途正社員に特有のものである。

男性の既卒正社員では個人属性には有意差のある事柄は見いだされなかった。勤務先の特徴としては、電気・ガス・水道・熱供給と小売業で不本意転職希望層の比率が高く、中でも小売業（38.5%）の比率が突出していた。小売業は非在学の男性既卒正社員全体を分析した際にも同じ傾向が確認され、年齢や勤続期間を問わず男性既卒正社員が長期勤続を望ましいと考えながらも転職を希望しがちな産業といえる。一方、電気・ガス・水道・熱供給で不本意転職希望層の比率が高いのは 29 歳以下勤続３年未満の男性既卒正社員に特有の傾向である[7]。

女性の新卒正社員では、15～19 歳より 20 代で不本意転職希望層の比率が高い。ただし 10 代と 20 代の差は、中学・高校卒と比べて、高等教育（専門学校を含む）を修了した新卒正社員の不本意転職希望層比率が高いためかもしれない。勤務先の特徴としては、官公営事業所より民営事業所で、産業は小売業と複合サービス事業、職種は販売職と運搬・清掃・包装等で不本意転職希望層の比率が高い。また、入職から３年までは勤続期間が長くなるほど不本

[7] 非在学正社員全体を分析した際には男性既卒正社員では小売業に加え、卸売業、不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉でも不本意転職希望層が多い傾向があった。これらの産業は 30 代以上または 29 歳以下だが勤続期間が３年以上の男性既卒正社員が不本意転職希望層になりやすい産業である。

意転職希望層が増加する。これらのうち産業以外の傾向は全て非在学の女性新卒正社員全体を分析した際にも確認されており、年齢や勤続期間を問わず新卒採用された女性に特有の傾向と言える。一方、小売業と複合サービス事業で不本意転職希望層の比率が高い傾向は 29 歳以下勤続３年未満の女性新卒正社員に特有のものである。

女性の中途正社員では、個人属性には有意差のある事柄は見いだされなかった。勤務先の特徴としては、宿泊業･飲食サービス業（36.4%）で働く人の不本意転職希望層の比率が他の産業に比べて突出して高い。これらは非在学の女性中途正社員全体を分析した際にも同じ分析結果が得られ、年齢や勤続期間を問わず女性中途正社員に特有の傾向といえる[8]。

女性の既卒正社員では、個人属性には有意差のある事柄は見いだされなかった。勤務先の特徴としては、官公営事業所より民営事業所で、民営事業所間では企業規模 30～99 人と 300～999 人で不本意転職希望層の比率が高く、特に 300～999 人（27.0%）が突出している。また、入職から３年までは勤続期間が長くなるほど不本意転職希望層が増加する。これらのうち個人属性に有意な傾向がみられない点、官公営と民営の違いは、非在学の女性既卒正社員全体を分析した際にも確認できた、年齢や勤続期間を問わず女性既卒正社員に特有の傾向である。一方、不本意転職希望層の比率が 30～99 人と 300～999 人規模で高い点、勤続期間が長いほど高くなる点は、29 歳以下勤続３年未満の女性既卒正社員に特有の傾向である[9]。

第５節　不本意早期離職ハイリスク層の勤務先における労働条件・雇用管理

本節では、長期勤続を望ましいと考える 29 歳以下の若年正社員が、勤務先でどのような扱いを受けると入職後３年も経たぬうちに転職を希望するようになるのか、「不本意早期離職ハイリスク層（＝29 歳以下勤続３年未満の不本意転職希望層）」の勤務先による労働条件・雇用管理の特徴を、彼・彼女らの転職希望理由の特徴と照合しながら探索する。

図表３－５－１へ、不本意早期離職ハイリスク層の転職希望理由を転職希望者全体・不本意転職希望層全体と比較できるように並べた。不本意早期離職ハイリスク層の多くが挙げる上位３項目は、「仕事が自分に合った会社にかわりたい」「賃金の条件」「労働時間・休日・休暇の条件」である。これらは転職希望者全体や不本意転職希望層全体、さらにはジョブホッパー層全体でも上位を占める三大転職希望理由である。そのうち「仕事が自分に合った会社」を求めての転職を誘発する雇用管理としては、入職前の情報提供が不十分または事実に反したことが考えられるが、本調査の事業所調査には該当する設問が設定されていない[10]。

---

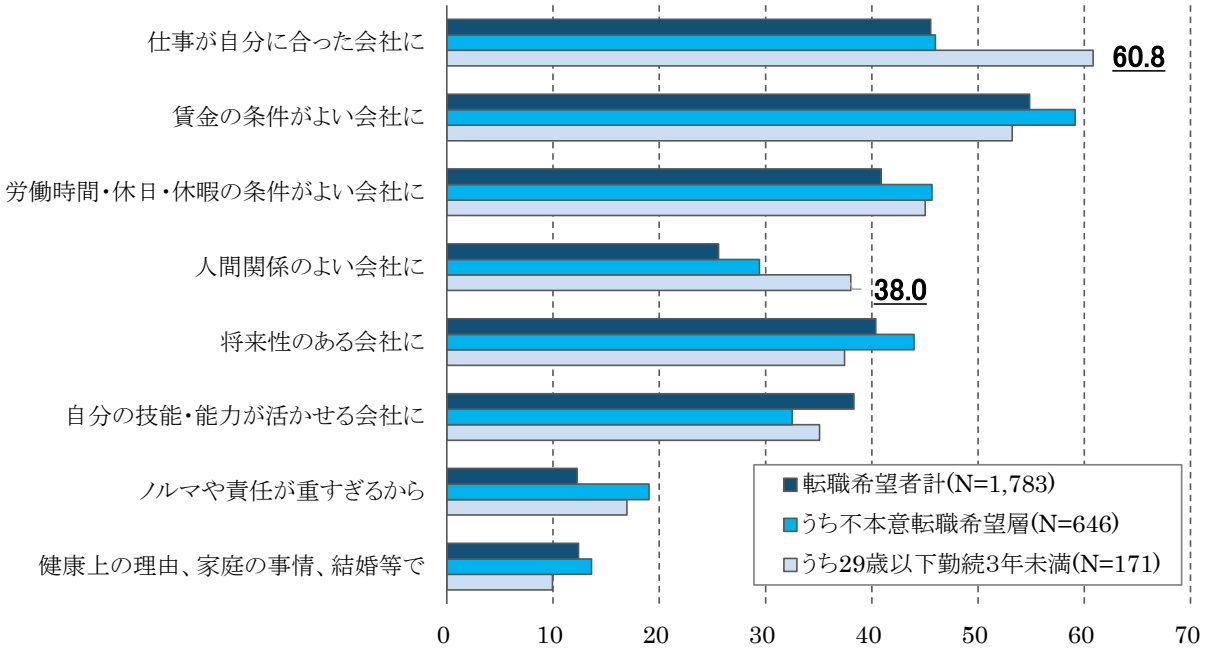
[8] 非在学正社員全体を分析した際には官公営より民営で、民営の中では企業規模５～29 人で、宿泊業・飲食サービス業に加え卸売業、生活関連サービス業・娯楽業でも不本意転職希望層の比率が高かった。これらは 30 代以上または 29 歳以下勤続３年以上の女性中途正社員が不本意転職希望層になりやすい勤務先の特徴である。

[9] 非在学正社員全体を分析した際にのみ確認できたサービス職で不本意転職希望層が多い傾向は、30 代以上または 29 歳以下だが勤続期間が３年以上の女性既卒正社員が不本意転職希望層になりやすい特徴である。

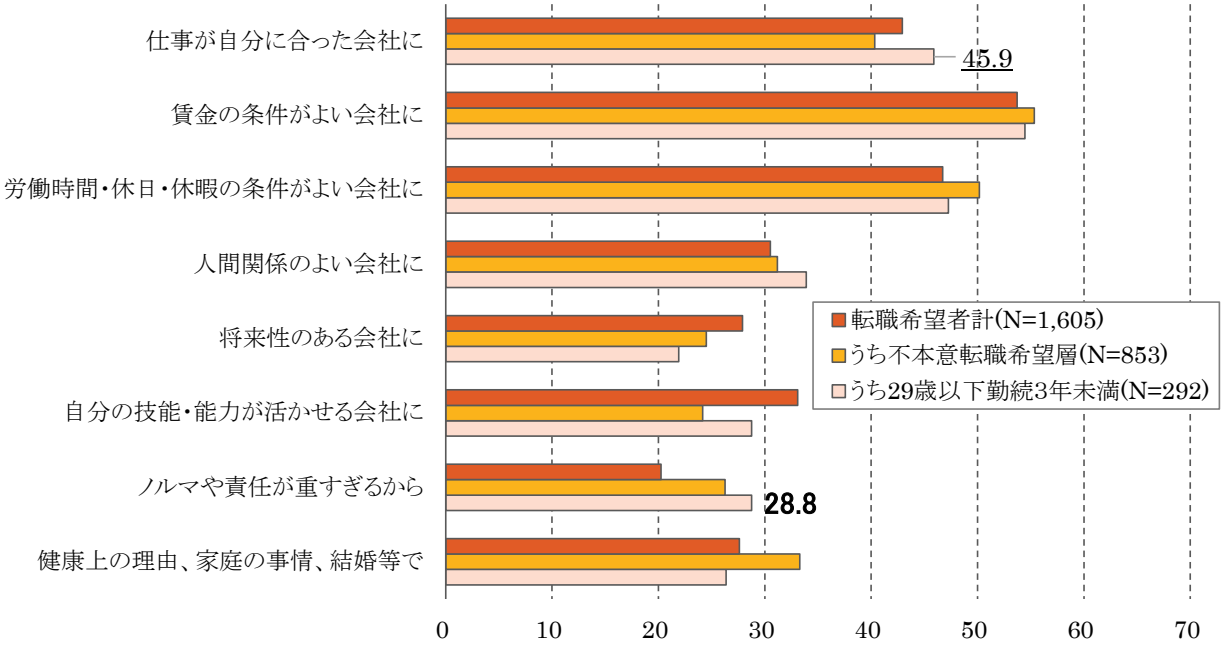
[10] 先行研究（JILPT 2019）によれば、「仕事の内容」について入職前に得た情報と入職から３ヶ月間の現実とが一致しなかった若者は、初めて正社員として雇用された会社等を離職する傾向がある。

図表３－５－１　若年正社員（MA，全体・不本意転職希望層・不本意早期離職ハイリスク層）の転職希望理由（性別）

①男性・若年正社員　単位：%



②女性・若年正社員　単位：%



※男性の不本意早期離職ハイリスク層（＝29歳以下不勤続3年未満不本意転職希望層）の回答率が高い順
※不本意早期離職ハイリスク層の回答率が男女いずれかで10%を超える項目のみ示した
※不本意早期離職ハイリスク層の回答率を、転職希望者計より5ポイントを超えて大きい場合に太字で表示し、
　不本意転職希望層全体の回答率より5ポイントを超えて大きい場合に下線を示した

また、「仕事が自分に合った会社」を求めての転職は、若者が理想とする職業生活の進め方

にかかわらず[11]、他の世界を知るために[12]、まだ若くやり直しの効くうちに[13]、より自分に合った仕事を探索する行為である。入職前にどれほど多くの正確な情報を提供しても、実際に働くことで自分の新たな一面や、他の選択肢に気づくこともある。適職探索のための転職は、若者自身が成長するためにある程度は避けられないものとして捉える必要もあるだろう。

一方、賃金や労働時間の条件は、法律にのっとった設定がなされているのか注視する必要がある。また、長期勤続を望ましいと考える不本意転職希望層は、勤務先の労働条件が期待水準に達していれば職場に定着する可能性がある[14]。彼らの労働条件が他のキャリア展望類型の若者たちと比べてどの程度の水準にあるのか明らかにできれば、彼・彼女らを職場に定着させるために必要な労働条件の水準を探索する有効な材料となるだろう。そこでまずは、若年正社員の賃金額や労働時間の長さが、転職希望の有無や望ましいと考える職業生活の進め方によってどの程度異なるのか、キャリア展望類型との関連を非在学正社員全体および29歳以下勤続３年未満の非在学正社員それぞれについて検討する。

１．不本意早期離職ハイリスク層の労働条件

１－１．賃金額

本調査の個人調査では、調査月の前月（平成30年９月）に回答事業所から支払われた賃金の総額（税込）を９段階の選択肢から一つを選ぶ形で尋ねている[15]。この設問に「支給がない」と答えた人を分析から除外し、残り８つの選択肢については中央値を連続変数に換算して、性・採用経緯別にキャリア展望類型ごとの平均値を算出し、Welchの修正分散分析を行った（図表３－５－２）[16]。

非在学正社員全体については男女とも全ての採用経緯について有意差が認められた。性別と採用経緯を統制すると、キャリア展望類型と税込月額賃金額との関係はどれもよく似ており、最も高額なのは転職後定着／逡巡層、次いで長期勤続志向層もしくはジョブホッパー層と続き、不本意転職希望層が最も低額である。女性新卒正社員のみ長期勤続志向層が最も高く、ジョブホッパー層が最も低いが、それぞれ転職後定着／逡巡層・不本意転職希望層との

---

[11] 「仕事が自分に合った会社」の回答率は、全年齢・全勤続期間でみた場合、不本意転職希望層とジョブホッパー層との間に男性では大差がみられず、女性ではむしろジョブホッパー層の方が高い（図表３－１－２）。

[12] 不本意早期離職ハイリスク層（＝29 歳以下勤続３年未満の不本意転職希望層）の中では回答事業所が初めての正社員勤務先である新卒・既卒正社員の回答率が中途正社員より高い（図表３－３－３）。

[13] 「仕事が自分に合った会社にかわりたい」の回答率は、29 歳以下の不本意転職希望層の中では勤続３年以上の者より３年未満の者で回答率が高い（図表３－３－２）。

[14] 賃金や労働時間の条件を転職希望理由に挙げる傾向は、ジョブホッパー層より不本意転職希望層で顕著である（図表３－１－２）。

[15] ９月１日～30 日の間に支給された賃金。残業手当、休日手当、精皆勤手当等の通常月に支給される諸手当を含み、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額。特別に支給される賞与・一時金、特別手当は除く。「支給がない」とは９月に支給される給与の算定期間より後に採用されたなど、９月の給与が支給されない場合を指す。

[16] 「５万円未満」= 2.5 万円、「５万円以上 10 万円未満」= 7.5 万円、「10 万円以上 15 万円未満」= 12.5 万円、「15 万円以上 20 万円未満」= 17.5 万円、「20 万円以上 25 万円未満」= 22.5 万円、「25 万円以上 30 万円未満」= 27.5 万円、「30 万円以上 35 万円未満」= 32.5 万円、「35 万円以上」= 37.5 万円とした。

金額差はごく僅かである。以上の分析結果より、ジョブホッパー層と比べて不本意転職希望層が転職希望理由として賃金の条件を挙げる傾向があるのは、実際に彼・彼女らの賃金が同じ性別の同じ採用経緯で採用された他の若年正社員より低水準だからと結論付けられる。すなわち、若年正社員は長期勤続を望ましいと考えていても、賃金額があまりに低いと転職を希望する。一方で、回答事業所が初めての正社員勤務先である男性新卒正社員および男女の既卒正社員において転職後定着／逡巡層の賃金額が最も高水準であることは、転職・独立を望ましいと考える若者を現在の勤務先（回答事業所）に定着させるには、賃金額を上昇させることが効果を持つ可能性を示唆するものである。なお、男女の中途正社員においても転職後定着／逡巡層の賃金額は最も高水準であったが、この分析結果は、他社から現在の勤務先へ転職することで高額な賃金を得られたことを根拠に、若者が自身の過去の経験（＝転職）を「望ましい職業生活の進め方」と捉えるようになったことを意味するのかもしれない。

図表３－５－２　若年正社員（非在学者全体・29 歳以下勤続３年未満）のキャリア展望類型別税込月あたり賃金額平均値（性・採用経緯別）

単位：万円，Ｎはケース数

		非在学正社員計						うち29歳以下勤続3年未満					
		長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	全体	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	全体	p
A)男性													
非在学正社員計	平均値	26.2	**24.5**	26.9	25.3	26.0		22.5	**21.7**	23.5	22.1	22.5	
	標準偏差	6.6	6.4	6.8	6.7	6.6	***	5.5	4.8	6.4	5.6	5.6	**
	N	5,084	639	982	1,079	7,784		1,457	168	311	406	2,342	
新卒正社員	平均値	26.5	**24.8**	27.1	25.2	26.3		22.2	**21.4**	22.8	22.0	22.2	
	標準偏差	6.7	6.3	7.2	6.8	6.8	***	5.4	4.3	6.5	5.5	5.5	
	N	3,494	420	492	699	5,105		1,026	111	180	292	1,609	
中途正社員	平均値	26.1	**24.8**	27.4	26.0	26.3		23.6	**22.7**	26.1	23.1	23.9	
	標準偏差	6.1	6.6	6.1	6.2	6.2	***	5.4	6.2	5.8	6.0	5.7	**
	N	883	105	315	202	1,505		239	28	73	54	394	
既卒正社員	平均値	25.0	**23.1**	25.4	24.5	24.8		22.5	**21.8**	22.4	21.8	22.3	
	標準偏差	6.3	6.2	7.1	6.9	6.5	*	6.0	5.1	5.9	5.6	5.8	
	N	685	110	157	164	1,116		192	29	58	60	339	
B)女性													
非在学正社員計	平均値	22.1	**20.8**	22.6	21.4	21.8		20.4	**19.5**	21.4	19.9	20.3	
	標準偏差	5.9	6.0	6.1	6.1	6.0	***	5.4	5.4	5.8	5.6	5.5	**
	N	3,023	847	503	661	5,034		1,135	291	190	310	1,926	
新卒正社員	平均値	22.3	21.1	22.3	**21.0**	21.9		20.2	**19.7**	20.7	19.9	20.1	
	標準偏差	6.0	6.1	6.1	6.1	6.0	***	5.4	5.6	5.5	5.7	5.5	
	N	2,128	631	279	433	3,471		844	222	116	227	1,409	
中途正社員	平均値	21.6	**20.9**	23.5	22.3	21.9		20.7	**19.3**	22.4	20.8	20.8	
	標準偏差	5.8	5.5	6.0	6.2	5.9	**	5.3	3.9	6.3	5.5	5.4	
	N	446	107	122	117	792		157	37	40	44	278	
既卒正社員	平均値	21.6	**19.5**	22.6	21.7	21.5		20.8	**18.3**	22.6	19.0	20.4	
	標準偏差	5.8	5.7	6.0	6.3	6.0	**	5.2	5.4	6.3	5.1	5.5	**
	N	431	103	96	101	731		134	32	34	39	239	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※賃金額を複数の段階から選択する設問の各選択肢を、それぞれの中央値を連続変数に換算して平均値を算出。
※算出時にはｷｬﾘｱ展望類型が「その他」・不詳、税込月額賃金が「支給がない」・不詳のケースを除いた。
※各性･採用経緯で最も高い類型を網掛、最も低い類型を強調＋下線で示した。

次に、29 歳以下勤続３年未満の非在学正社員について分析した結果を検討する。男女とも新卒正社員には有意差がみられない。新卒正社員の初任給は学歴ごとに横並びであることから、若く勤続期間が短い人に分析対象を限ると差が現れにくくなるのだろう。男性の既卒正社員も有意差がみられない上に、同じキャリア展望類型の男性新卒正社員と男性既卒正社員の賃金平均額には僅かな差しかみられない。こうした傾向は女性既卒正社員には全く見られない。この分析結果は、男性の既卒正社員は新卒に準ずる人材として採用される可能性が女性既卒正社員より高いことを示唆する。女性の中途正社員にも有意差は見られなかった。有意差がみられたのは男性の中途正社員、女性の既卒正社員である。両者とも他の性・採用経緯と比べてキャリア展望類型間の賃金額の差が激しく、特に転職後定着／逡巡層の平均額が突出している。ただし、不本意転職希望層とジョブホッパー層の平均額には非在学正社員全体で算出した場合ほどの大きな差はみられないことから、転職後定着／逡巡層、長期勤続志向層、転職希望者の三者間で賃金平均額に有意差があると解釈すべきである。29 歳以下勤続３年未満の男性の中途正社員・女性の既卒正社員においては、賃金水準が低いことは望ましいと考える職業生活の進め方にかかわらず、若者が転職を希望する要因になっている。先述のとおり、賃金の条件を転職希望理由に挙げる傾向はジョブホッパー層より不本意転職希望層でより顕著だが（図表３－１－２）、この傾向は、不本意転職希望層の中でも 30 歳以上の人や、29 歳以下でも勤続期間が３年以上の人々によってもたらされたものであるようだ。

１－２．労働時間の長さ

次に、労働時間の長さとの関連について検討しよう。本調査では調査時点の直前の一週間（平成 30 年９月 24 日～30 日）の実労働時間を 10 段階の選択肢から一つを選ぶ形で尋ねている[17]。この設問に「働いていなかった」と答えた人を分析から除外し、残り９つの選択肢について中央値を連続変数に換算してキャリア展望類型別の平均値を算出し[18]、Welch の修正分散分析を行った（図表３－５－３）。

非在学正社員全体では、男性は全ての採用経緯において、女性は新卒正社員においてのみ有意差が認められた。有意差が認められた４グループ全てにおいて、週実労働時間の平均が最も短いのは長期勤続志向層であった。最も長い類型は、男性の新卒・既卒正社員および女性の新卒正社員ではジョブホッパー層、男性の中途正社員では不本意転職希望層であった。労働時間の長さは性別・採用経緯を問わず、長期勤続を望ましいと考え転職を希望しない「長期勤続志向層」とそれ以外とを分ける要因になっている。

---

[17] 実労働時間数とは、所定内労働時間数と所定外労働時間数の合計を指す。所定内労働時間数とは、労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数を指す。休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除く。所定外労働時間数とは、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数を指す。

[18] 「20 時間未満」= 17.5 時間、「20～25 時間未満」= 22.5 時間、「25～30 時間未満」= 27.5 時間、「30～35 時間未満」=32.5 時間、「35～40 時間未満」= 37.5 時間、「40～45 時間未満」= 42.5 時間、「45～50 時間未満」= 47.5 時間、「50～60 時間未満」= 55 時間、「60 時間以上」= 65 時間とした。

次に、29 歳以下勤続３年未満の非在学正社員について分析した結果をみると、男女とも新卒正社員についてのみ有意差が認められ、男女とも週実労働時間の平均が最も短いのは長期勤続志向層、最も長いのは転職後定着／逡巡層であった。中間のジョブホッパー層と不本意転職希望層の差はごくわずかであった。男性は、長期勤続志向層（40.2 時間）が他の３つの類型より大幅に短く、女性は転職後定着／逡巡層（43.4 時間）が他の３つの類型より大幅に長い。29 歳以下勤続３年未満の男性新卒正社員においては、非在学正社員全体でみた場合と同じく、労働時間の長さは長期勤続志向層とそれ以外とを分ける要因と考えられる。女性新卒正社員は、同じように転職・独立を望ましいと考える若者の間で、転職を希望しない人の方がむしろ労働時間が長いという、一見すると矛盾しているような結果となった。

図表３－５－３　若年正社員（非在学者全体・29 歳以下勤続３年未満）のキャリア展望類型別週実労働時間平均値（性・採用経緯別）

単位：時間，Ｎはケース数

		非在学正社員計						うち29歳以下勤続3年未満					
		長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	全体	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	全体	p
A)男性													
非在学正社員計	平均値	43.0	45.0	44.9	45.3	43.7		42.2	43.9	44.4	45.2	43.1	
	標準偏差	9.6	10.4	10.0	10.2	9.8	***	9.1	9.7	10.0	9.8	9.5	***
	N	5,076	634	983	1,073	7,766		1,461	167	311	403	2,342	
新卒正社員	平均値	42.6	44.7	44.4	45.1	43.3		41.6	43.8	44.6	44.8	42.7	
	標準偏差	9.5	10.6	10.1	10.4	9.8	***	8.8	10.0	10.2	9.6	9.3	***
	N	3,489	416	492	698	5,095		1,021	109	179	291	1,600	
中途正社員	平均値	43.7	46.3	45.0	44.9	44.3		43.3	45.1	44.8	45.0	44.0	
	標準偏差	9.5	10.3	9.5	9.6	9.6	*	9.2	10.6	8.1	10.4	9.3	
	N	882	106	317	201	1,506		239	29	72	53	393	
既卒正社員	平均値	44.3	45.0	46.3	46.7	45.0		43.6	43.2	42.9	47.2	44.1	
	標準偏差	9.6	9.4	11.1	10.4	10.0	*	10.2	8.2	11.3	10.2	10.3	
	N	682	108	156	161	1,107		193	27	57	57	334	
B)女性													
非在学正社員計	平均値	40.4	41.6	42.4	41.4	40.9		41.1	41.9	42.6	41.8	41.5	
	標準偏差	8.8	8.8	10.2	9.5	9.0	***	8.6	8.2	9.5	9.5	8.8	
	N	3,018	844	501	660	5,023		1,142	291	190	315	1,938	
新卒正社員	平均値	40.2	41.6	42.5	41.2	40.8		41.0	41.9	43.4	41.5	41.4	
	標準偏差	8.8	8.9	10.2	9.6	9.1	***	8.4	8.0	8.8	9.7	8.6	*
	N	2,128	629	276	430	3,463		845	221	115	226	1,407	
中途正社員	平均値	40.1	41.1	41.4	41.4	40.6		40.4	41.0	40.7	43.3	41.0	
	標準偏差	8.0	8.2	9.1	9.2	8.4		8.0	9.5	10.0	9.7	8.8	
	N	442	107	123	119	791		157	37	40	46	280	
既卒正社員	平均値	41.8	41.9	43.4	41.7	42.0		42.5	42.6	42.4	41.3	42.3	
	標準偏差	9.2	8.4	11.0	9.7	9.4		10.0	8.4	11.0	8.6	9.7	
	N	431	102	96	101	730		134	32	34	39	239	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※労働時間を複数の段階から選択する設問の各選択肢を、それぞれの中央値を連続変数に換算して平均値を算出。
※算出時にはｷｬﾘｱ展望類型が「その他」・不詳、週実労働時間が「働いていなかった」・不詳のケースを除いた。
※各性・採用経緯で最も長い類型を網掛、最も短い類型を強調＋下線で示した。

「労働時間・休日・休暇の条件」は、ジョブホッパー層と比べて不本意転職希望層が転職希望理由として挙げる傾向がみられるが（図表３－１－２）、週実労働時間の「長さ」という指標からみると、必ずしも不本意転職希望層の労働時間が他の類型より特別長いわけではない。それどころか、転職を希望しない転職後定着／逡巡層の方がジョブホッパー層や不本意転職希望層より労働時間が長い場合もある。この結果は、「労働時間・休日・休暇の条件」という選択肢に、労働時間の「長さ」以外の要素が多数含まれているためだろう。例えば、小売業、宿泊業･飲食サービス業、生活関連サービス業･娯楽業、教育･学習支援業、医療･福祉等で働く若年正社員には不本意転職希望層や不本意早期離職ハイリスク層の比率が高い（本章第２節・第４節）。これらの産業は、土日祝日に休みがとりづらい、夜勤・交代制勤務など労働時間が不規則といった傾向がある。他にも、所定休日が少ない、有給休暇が取りづらいなど、若者の職場定着に影響をもたらす要素は様々に考えられる。労働時間や休日・休暇の条件が若者の不本意な形での早期離職とどのような関係にあるのか探索するには、これらの要因についても明らかにできる調査の実施が必要であろう[19]。

２．不本意早期離職ハイリスク層の勤務先事業所による雇用管理

最後に、不本意早期離職ハイリスク層の若者たちが生み出される背景として、彼・彼女らがその勤務先で適用されていた雇用管理の特徴を検討する。本節の冒頭で、不本意早期離職ハイリスク層の転職希望理由を全年齢・全勤続期間の転職希望者および不本意転職希望層と比較したところ（前掲図表３－５－１）、男女とも不本意早期離職ハイリスク層の回答率が第４位の転職希望理由「人間関係のよい会社にかわりたい」は、男性においてはさらに回答率が他の２グループより高く[20]、不本意早期離職ハイリスク層に特徴的な転職希望理由といえる。しかし本調査の事業所調査には、職場の人間関係にかかわる雇用管理について尋ねる設問は設定されていない[21]。そこで次善策として本章では、勤務先事業所の若年正社員に対する育成方針と、期待する勤続期間との関連について検討する。

29 歳以下で勤続３年未満の若年正社員は、30～34 歳の若者や 29 歳以下で３年以上勤続している若者と比べて、独り立ちして業務を行う段階にはまだ至っておらず、職場の中で「新任者」として研修等を受けていたり、上司や先輩社員の管理の下で OJT を受けていたりする人が多いと推察される。したがって、若年正社員が職場で他の人間と関係を築く機会は、こ

---

[19] 先行研究（JILPT 2019）では、夜勤、交替制勤務といった不規則な労働時間制で働く若者が初めて正社員として勤務する会社等を離職する傾向が確認された。

[20] なお、不本意早期離職ハイリスク層の女性正社員は転職希望者計と比べて「ノルマや責任が重すぎるから」を転職希望理由に挙げる傾向があるが、その回答率は不本意転職希望層全体との差はごくわずかであった。ノルマや責任の重さは、年齢や勤続期間を問わず女性が不本意転職希望層になる要因の一つと考えられる。

[21] 本調査の事業所調査（問７（１））では「若年労働者（正社員）の定着のために実施している対策」を複数回答で尋ねる設問の選択肢の一つとして「職場での意思疎通の向上」を設定している。ただしこの設問はあくまでも「職場定着の対策として実施しているか否か」を尋ねているので、職場定着を目的とすることなく「職場での意思疎通の向上」を実施している事業所はこの設問に「行っている」とは回答しない恐れがある。そのため分析に用いることはできない。

うした人材育成の場が中心となっていると考えられる。未熟な若者に即戦力を求める事業所や、研修等を行わない事業所よりも、長期的な視野で育てていこうとする事業所の方が、若者は上司や先輩と安心できる人間関係を築きやすいであろう。

また、全ての事業所が全ての若年正社員に対して、できるだけ長く職場に定着してほしいと願うとは限らない。なかには、若者を過酷な労働条件の下で酷使し使い捨てるような企業も存在する。また、転職や独立によってキャリアアップすることが推奨されるような業界や職種もあるだろう。そうした職場では、新たに採用された若年正社員との関係も短期的なものと捉えられ、上司や先輩が若者と深い付き合いをしようとはしないかもしれない。反対に、若者にできるだけ長く働いてほしいと願う上司や先輩は、若者が職場に定着できるようによい人間関係を築こうと努力するであろう。

２－１．若年正社員の育成方針

まずは、29 歳以下勤続３年未満の若年正社員に対して勤務先事業所が適用している育成方針と、その転職希望率およびキャリア展望類型の分布との関連をみていこう。本調査の事業所調査では回答事業所に対して、若年正社員の主な育成方針を「長期的な教育訓練等で人材を育成」「短期的に研修等で人材を育成」「特別な研修等は行わず、社員自身に任せる」「その他」の４つの選択肢から一つを選ぶ形で、採用枠組（新規学卒者／中途採用者）ごとに尋ねている。本章では個人調査の個々の回答者（若者）のデータに、その勤務先事業所による事業所調査への回答を紐付けた、統合データを分析に用いている。若年正社員の育成方針については、個人調査で「現在の会社に正社員になった経緯」として「学校を卒業してすぐ（１年以内）に正社員として現在の会社に勤務した」と答えた人には勤務先事業所による「新卒採用」した正社員に対する人材育成方針を、その他の経緯を答えた人には勤務先事業所による「中途採用」した正社員に対する人材育成方針を紐付けている。したがって、本報告が定義した「既卒正社員」には勤務先事業所が「中途採用」した正社員に対する人材育成方針が紐付けられる場合がほとんどであるが、一部、「現在の会社に正社員になった経緯」として「学校を卒業してすぐ（１年以内）に正社員として現在の会社に勤務した」と答えたが、「最終学校卒業から１年間の状況」として「正社員以外の労働者として勤務した」または「働いていなかった」を選んだ人（本報告の定義では「既卒正社員」に分類される）は「新卒採用」した正社員に対する人材育成方針が紐付けられている。彼らはいわゆる「新卒扱いで採用された既卒採用正社員」とみなすことができる。

図表３－５－４へ、29 歳以下勤続３年未満の若年正社員について、その転職希望率およびキャリア展望類型と勤務先による育成方針とのクロス集計の結果を、性・採用経緯別に示した。カイ二乗検定の結果が５％水準で有意な事柄について、各性・採用経緯全体の比率とくらべて５ポイントを超える差がみられたものを中心に検討していこう。

図表３－５－４　勤務先事業所の若年正社員（29 歳以下勤続３年未満）に対する育成方針別 若年正社員のキャリア展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，N は実数

		①男性									②女性								
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	
非在学正社員計	長期的教育訓練等	1,697	24.0		60.5	6.4	12.7	17.3	2.5	0.6		1,377	31.5		58.5	14.6	7.9	15.5	2.6	0.9	
	短期的研修等	395	25.6		59.0	8.9	13.2	15.9	2.3	0.8		368	31.3	*	55.4	13.6	11.7	15.2	3.3	0.8	*
	社員自身に任せる	96	25.0		57.3	3.1	14.6	19.8	4.2	1.0		77	48.1		***40.3***	19.5	9.1	24.7	6.5		
	その他	50	32.0		52.0	18.0	12.0	12.0	6.0			42	38.1		42.9	14.3	16.7	21.4	2.4	2.4	
	全体	2,471	24.1		60.0	6.9	12.8	16.6	2.7	1.0		2,043	31.6		56.7	14.3	9.4	15.6	2.8	1.2	
新卒正社員	長期的教育訓練等	1,310	25.0		61.5	6.4	10.9	18.3	2.6	0.3		1,120	32.1		58.7	15.1	6.8	15.4	3.0	1.1	
	短期的研修等	196	23.0		63.8	7.1	10.7	15.8	2.0	0.5		217	31.8		55.8	15.7	10.1	15.2	1.8	1.4	*
	社員自身に任せる	13	38.5		***53.8***	7.7	7.7	23.1	7.7			16	50.0		***37.5***	12.5	6.3	31.3	12.5		
	その他	27	22.2		51.9	11.1	22.2	7.4	7.4			27	51.9		33.3	14.8	14.8	33.3	3.7		
	全体	1,664	24.7		61.8	6.7	10.9	17.6	2.6	0.5		1,479	32.2		57.6	15.0	7.9	15.5	2.9	1.1	
中途正社員	長期的教育訓練等	225	16.0		60.9	4.9	19.6	10.2	2.2	2.2		124	25.0		62.1	10.5	12.9	14.5			
	短期的研修等	112	29.5	*	***52.7***	9.8	17.0	17.0	2.7	0.9	*	93	28.0	*	59.1	9.7	12.9	15.1	3.2		*
	社員自身に任せる	45	26.7		***53.3***	2.2	17.8	22.2	2.2	2.2	*	38	57.9	*	***34.2***	26.3	***7.9***	26.3	5.3		
	その他	11	45.5		45.5	45.5			9.1			10	－		－	－	－				
	全体	430	20.7		58.4	6.7	17.4	12.6	2.6	2.3		294	29.9		56.1	12.6	13.6	15.6	2.0		
既卒正社員	長期的教育訓練等	160	26.9		51.9	8.1	18.1	18.8	2.5	0.6		128	31.3		54.7	14.1	13.3	16.4	1.6		
	短期的研修等	85	25.9		57.6	10.6	14.1	15.3	2.4			56	33.9		***48.2***	12.5	16.1	16.1	7.1		
	社員自身に任せる	38	***18.4***		63.2	***2.6***	13.2	15.8	5.3			23	30.4		52.2	13.0	13.0	17.4	4.3		
	その他	12	41.7		58.3	8.3		33.3				5	－		－	－	－				－
	全体	354	25.4		54.5	8.2	16.4	16.9	3.7	0.3		248	30.2		54.4	12.9	13.7	15.7	2.8	0.4	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※新卒正社員には「新卒採用」中途・既卒正社員には「中途採用」した若年正社員の育成方針についての、勤務先事業所による回答を紐付けた。
※育成方針は「長期的な教育訓練等で人材を育成」「短期的に研修等で人材を育成」「特別な研修等は行わず社員自身に任せる」を略して示した。
※採用経緯、育成方針が「不詳」の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ケースなし。※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」または「その他」、育成方針が「不詳」のケースを除いた。
※育成方針が「その他」の場合を除き、全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

新卒採用された場合、男性は 78.7%、女性は 75.7%もの若者が長期的教育訓練を受けている。この「長期的教育訓練等」の比率は、男女とも、中途・既卒正社員では４～５割程度に下がる。新卒時に正社員へ採用されることは、若者にとって長い目で育ててもらえる安定したキャリア形成環境を手に入れる重要な機会といえる。対照的に、中途・既卒正社員は「短期的研修等」の比率が２～３割と新卒より８～17 ポイント高く、「社員自身に任せる」の比率も新卒より 10 ポイント前後高い。

以上をふまえて、採用経緯別に育成方針間の傾向の違いをみていこう。まず男性の新卒正社員は転職希望率・キャリア展望類型の分布ともに有意差が見られなかった。これに対して女性の新卒正社員はキャリア展望類型のみに有意な関連が見られた。「社員自身に任せる」では長期勤続志向層が少なくジョブホッパー層が多い。不本意転職希望層の分布が特に多い勤続期間はない。

中途正社員は男女とも、転職希望率とキャリア展望類型の分布の両方に有意差がみられた。男性中途正社員は「長期的教育訓練等」以外の育成方針である場合に転職希望率が高く、長期勤続志向層が少なくなる。さらに「社員自身に任せる」ではジョブホッパー層が多い。女

性中途正社員は、転職希望率が高い「社員自身に任せる」で、長期勤続志向層と転職後定着／逡巡層が少なく、不本意転職希望層とジョブホッパー層が多い。

既卒正社員は男女とも、転職希望率・キャリア展望類型ともに、勤務先の育成方針との間に有意な関連は見られなかった。

２－２．若年正社員に期待する勤続期間

次に、29 歳以下勤続３年未満の若年正社員に対して勤務先事業所が期待している勤続期間と、その転職希望率およびキャリア展望類型の分布との関連をみていこう。本調査の事業所調査では回答事業所に対して、若年正社員に期待する勤続期間を８つの選択肢から一つを選ぶ形で、採用枠組（新規学卒者／中途採用者）ごとに尋ねている。勤務先事業所による回答を若者の個人調査データへ紐付けする際の手順は、先述の育成方針の場合と同じである。

図表３－５－５　勤務先事業所が若年正社員（29 歳以下勤続３年未満）に期待する勤続期間別若年正社員のキャリア展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，N は実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	
非在学正社員計	10年未満	67	31.3		***52.2***	11.9	11.9	17.9	6.0			137	44.5		***42.3***	18.2	11.7	21.9	4.4	1.5	
	10年以上	263	34.6	*	***47.1***	6.5	14.8	27.0	4.2	0.4	*	289	37.4	*	***50.5***	14.5	10.4	20.8	3.1	0.7	*
	定年まで	1,834	22.2	**	62.4	6.9	12.6	15.1	2.2	0.8	**	1,339	29.1	**	60.4	13.4	8.4	14.4	2.5	0.9	**
	職種・労働者によって違う	145	27.6		56.6	5.5	12.4	20.0	4.1	1.4		169	37.9		***49.1***	19.5	10.1	15.4	5.3	0.6	
	全体	2,471	24.1		60.0	6.9	12.8	16.6	2.7	1.0		2,043	31.6		56.7	14.3	9.4	15.6	2.8	1.2	
新卒正社員	10年未満	38	34.2		***55.3***	7.9	10.5	23.7	2.6			89	43.8		***43.8***	20.2	10.1	18.0	5.6	2.2	
	10年以上	149	38.9	*	***43.6***	6.7	12.1	31.5	6.0		*	191	35.1	*	53.9	14.1	8.4	19.4	3.1	1.0	
	定年まで	1,324	22.4	**	64.0	6.7	11.0	15.6	2.0	0.6	**	1,020	29.9	*	60.7	13.8	7.2	14.9	2.5	1.0	*
	職種・労働者によって違う	79	31.6		58.2	5.1	8.9	24.1	3.8			124	41.9		***46.8***	22.6	8.1	16.1	5.6	0.8	
	全体	1,664	24.7		61.8	6.7	10.9	17.6	2.6	0.5		1,479	32.2		57.6	15.0	7.9	15.5	2.9	1.1	
中途正社員	10年未満	15	53.3		***46.7***	33.3		20.0				25	60.0		***32.0***	16.0	***8.0***	40.0	4.0		
	10年以上	63	25.4		55.6	4.8	19.0	17.5	3.2		*	61	36.1	*	***49.2***	16.4	14.8	19.7			
	定年まで	290	17.6	*	60.7	6.2	19.0	10.3	2.1	1.7	*	169	***24.9***	*	61.5	11.2	13.0	11.8	2.4		
	職種・労働者によって違う	37	27.0		***48.6***	5.4	16.2	18.9	5.4	5.4		23	30.4		60.9	13.0	8.7	13.0	4.3		
	全体	430	20.7		58.4	6.7	17.4	12.6	2.6	2.3		294	29.9		56.1	12.6	13.6	15.6	2.0		
既卒正社員	10年未満	14			50.0		28.6		21.4			23	30.4		***47.8***	13.0	21.7	17.4			
	10年以上	50	34.0	*	***46.0***	8.0	18.0	26.0		2.0		37	51.4		***35.1***	13.5	13.5	29.7	8.1		
	定年まで	217	26.7	**	55.8	8.3	14.3	18.4	3.2			144	27.8	*	58.3	13.9	11.8	13.2	2.1	0.7	
	職種・労働者によって違う	29	***17.2***		62.1	6.9	17.2	***10.3***	3.4			21	***19.0***		52.4	***4.8***	23.8	14.3	4.8		
	全体	354	25.4		54.5	8.2	16.4	16.9	3.7	0.3		248	30.2		54.4	12.9	13.7	15.7	2.8	0.4	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※採用経緯、期待される勤続期間が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ケースなし。※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。
※「10年未満」は「1年未満」「1年以上3年未満」「3年以上5年未満」「5年以上10年未満」を、「職種・労働者によって違う」は「職種によって違う」「労働者によって違う」を含む。
※新卒正社員には「新卒採用」中途・既卒正社員には「中途採用」した若年正社員に期待する勤続期間についての、勤務先事業所による回答を紐付けた。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」または「その他」、期待する勤続期間が「不詳」のケースを除いた。
※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

図表３－５－５では、事業所が期待する勤続期間を、「１年未満」「１年以上３年未満」「３年以上５年未満」「５年以上 10 年未満」を「10 年未満」に、「職種によって違う」「労働者によって違う」を「職種・労働者によって違う」にまとめて、「10 年以上」「定年まで」とあわせて４つの段階とし、転職希望状況およびキャリア展望類型とのクロス集計を行った。以下では、カイ二乗検定の結果が５％水準で有意でかつ各性・採用経緯全体の比率との間に５ポイントを超える差があった勤続期間について検討を行う。

新卒採用された場合、男性は 79.6%、女性は 69.0%もの若者が定年までの長期勤続を期待される。しかしその比率は、中途・既卒正社員では、男性は６割、女性は５割強に低下する。新卒採用以外の経緯で正社員となった若者たちは、そもそも長期勤続を期待されていない場合が少なくない。この傾向は、同一企業内で新卒採用者と中途・既卒採用者に期待する勤続期間が異なる、そもそも若年正社員に長期勤続を期待しないタイプの事業所へ中途・既卒採用者が採用されがちである、という二つの可能性を示唆する。

以上を踏まえて、分析結果を採用経緯ごとにみていこう。新卒採用された若者については男女とも転職希望率・キャリア展望類型ともに有意な関連がみられた。転職希望率には男女で似た傾向がみられた。男性の新卒正社員は定年までの勤続を期待されているか否かが境界線になっている。すなわち、「定年まで」以外の全ての選択肢で全体より５ポイントを超えて転職希望率が高い。女性の新卒正社員は男性と異なり「10 年以上」の転職希望率は新卒女性全体と比べて大差がないが、最も転職希望率が低いのは男性と同じく「定年まで」であり、「10 年未満」「職種・労働者によって違う」の転職希望率は全体より５ポイントを超えて大きい。一方、キャリア展望類型の分布については男女で異なる傾向がみられた。男性は転職希望率が高い「定年まで」以外の期間を期待されている場合にジョブホッパー層が多い。さらに「10 年未満」「10 年以上」では長期勤続志向層が少ない。女性は転職希望率が高い「10 年未満」「職種・労働者によって違う」で長期勤続志向層が少なく、不本意転職希望層が多い。

中途採用された若者は、転職希望率は男女とも有意差がみられたが、キャリア展望類型の分布については男性にのみ有意差が認められた。男性の中途正社員の傾向は男性新卒正社員と類似しており、転職希望率が高い「10 年未満」「職種・労働者によって違う」で長期勤続志向層が多くジョブホッパー層が少ない。ただし、「10 年未満」で不本意転職希望層の比率が 33.3%と突出している点が、男性新卒とは異なる。女性の中途正社員は転職希望率のみに有意な関連がみられ、「10 年未満」「10 年以上」で高く「定年まで」で低い。

既卒採用された若者は、男女とも転職希望率にのみ有意差がみられた。その傾向は男女でよく似ており、期待される勤続期間が「10 年以上」の場合に最も転職希望率が高くなり（男性 34.0%、女性 51.4%）。また男女とも「職種・労働者によって違う」場合に最も低くなる（男性 17.2%、女性 19.0%）点が、他の採用経緯の若年正社員とは対照的である。

「職種・労働者によって違う」は、男女の新卒と男性中途では転職希望率が高く、女性の中途では全体と同程度、男女の既卒では低い。「職種・労働者によって違う」は、新卒一括採

用システムにとって非典型的なキャリアの人には長期勤続につながるようだ。女性の中途採用や無業・非正規労働者の若者を正社員として採用するような事業所では個別の対応を労働者に対して行うことが職場定着につながるのかもしれない。

３．第５節のまとめ：不本意早期離職ハイリスク層を生み出す労働条件と雇用管理

本節では、長期勤続を望ましいと考える 29 歳以下の若年正社員が、勤務先でどのような扱いを受けると入職後３年も経たぬうちに転職を希望するようになるのか、「不本意早期離職ハイリスク層」の勤務先による労働条件・雇用管理の特徴を、彼・彼女らの転職希望理由の特徴と照合しながら探索した。

不本意早期離職ハイリスク層の転職希望理由の上位３項目は「仕事が自分に合った会社にうつりたいから」「賃金の条件がよい会社にうつりたいから」「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にうつりたいから」であった。このうち「仕事が自分に合った会社」が挙げられる要因として、採用選考時の情報提供や意思疎通の不徹底が関連している可能性は否定できないが、本調査ではその関連を検証することはできない。そこで、不本意早期離職ハイリスク層の賃金と労働時間が、他の類型と比べてどの程度の水準にあるのかを検討した。

キャリア展望類型ごとの月あたり税込賃金額の平均値に有意差がみられたのは男性の中途正社員と女性の既卒正社員のみであった。ただし両者とも、不本意転職希望層とジョブホッパー層の平均額には大差はないことから、低賃金は 29 歳以下勤続３年未満の転職希望者の特徴とは言えても、不本意早期離職ハイリスク層の労働条件の特徴とは言い難い。

キャリア展望類型ごとの週実労働時間の平均値に有意差が見られたのは男女とも新卒正社員についてのみであった。しかも男女とも週実労働時間の平均が最も長いのは転職後定着／逡巡層であり、不本意転職希望層ではなかった。労働時間や休日・休暇の条件が若者の不本意な形での早期離職とどのような関係にあるのか探索するには、労働時間の「長さ」以外の要素についても明らかにできる調査の実施が必要である。

これらの上位３項目に次いで不本意早期離職ハイリスク層の多くが挙げる「人間関係のよい会社にかわりたいから」は、男性では他の転職希望者より回答率が高い転職希望理由でもある。その背景として、彼・彼女らが勤務先の事業所において長期的視野に立った人材育成をなされていないことや、そもそも長期勤続を期待されていない可能性が示唆された。

そもそも、長期的人材育成方針は新卒採用した若者に向けられる傾向がある。新卒正社員にとって長期的な視野で育成されることはあたり前のことであり、一部、長期育成方針をとらない事業所へ就職し転職を希望しているのは、そもそも転職・独立を肯定するタイプの若者たちが中心である。同様に、新卒採用正社員の大半は定年までの勤続を期待されている。男性で、新卒に定年までの勤続を期待しない事業所に就職し、転職を希望しているのはそもそも転職・独立を肯定するタイプの若者たちが中心である。しかし女性は、長期勤続を望ましいと考える人までそうした事業所へ就職し、期待を裏切られ転職を希望するに至っている。

一方、中途正社員や既卒正社員は男女問わず新卒正社員と比べて、長期育成方針をとらない事業所や、若年正社員に定年までの勤続を期待しない事業所へ就職する傾向がある。中途正社員の不本意転職希望層の比率が高いのは、男性は 10 年未満の勤続しか期待しない事業所であり、女性は人材育成を「社員自身に任せる」方針の事業所である。既卒正社員については、人材育成方針と期待される勤続期間のいずれもキャリア展望類型の分布との間に有意な関連がみられず、彼・彼女らが不本意早期離職ハイリスク層となりやすい勤務先事業所による雇用管理のあり方については改めて検討を行う必要がある。

第６節　本章のまとめ

本章の分析結果から、今後の若年者職場定着支援に対して以下のような提言を行いたい。

（１）職場定着支援は入職後早期に行うべき

長期勤続を望ましいと考えながらも転職を希望する「不本意転職希望層」の比率は、20 代後半でピークとなり 30 歳になると低下する。また「不本意転職希望層」の比率は入職後３年目までは勤続期間が長いほど高くなる。若年正社員を職場へ定着させるべく対策を行うならば、20 代のうちに入職後できるだけ早くアプローチすることが重要である。

（２）職場定着にむけて雇用管理改善が必要な事業所

学歴や年齢といった個人属性よりも、勤務先事業所の企業規模や産業、そこでの仕事内容の方が「不本意転職希望層」の発生に強い関連を持つ。「不本意転職希望層」は転職・独立を是としかつ転職を希望する「ジョブホッパー層」と比べて、「ノルマや責任が重すぎる」ことを理由に挙げる傾向があり、さらにこうした業務が発生しがちな小売業や対個人サービスの産業、販売職・サービス職において不本意転職希望層の比率が特に高い。こうした産業では過大な負荷のかかる業務内容が、本来ならば職場定着したかもしれない若者を離職させる要因になっている可能性がある。これらの産業で若者の職場定着に課題を持つ雇用主に対しては、特定の個人に過度な負担がかからないような、業務上のノルマや責任の管理方法を提案することが効果的だろう。

（３）長期育成型雇用管理の有効性

29 歳以下勤続３年以内の若年正社員に限定して不本意転職希望層の比率が高い事業所の特徴をみると、企業規模や産業、職業の特徴に加えて、勤務先事業所による若年正社員の育成方針や、若年正社員に期待する勤続期間の影響がみられた。長期的な人材育成方針をとらない事業所や、若年正社員に定年までの長期勤続を期待しない事業所では若年正社員の転職希望率が高い。さらに女性の新卒正社員や男性の中途正社員は、勤務先事業所が期待する勤続期間が短い場合や個別対応である場合に、女性の中途正社員は、勤務先事業所の育成方針が「特別な研修等は行わず社員自身に任せる」である場合に、本来は長期勤続を望ましいと考えているのに転職を希望する傾向がある。特に女性の中途正社員は、長期勤続を望ましい

と考えながらも転職を希望する理由として「人間関係」を挙げる比率が新卒・既卒女性や男性たちと比べて最も高い。若者を長期的な視野で育てることは、職務遂行能力を高めるためだけでなく、若者の職場への帰属意識を高め、早期離職を防ぐためにも重要である。

（４）性別・学歴ごとの離職傾向

厚生労働省が毎年集計・公表している新規学卒者の就職後３年以内離職率は、男女計の値である。また学歴別の離職率は、中学、高校、短大等、大学の４グループについて集計されている。しかし本章で、29 歳以下で勤続３年未満の若者を対象に分析を行ったところ、「不本意転職希望層」の比率は、あらゆる要因を統制しても男性より女性で高く、職場定着支援がより必要なのは男性より女性であることが明らかである。また、公表されている学歴別の就職後３年以内離職率では「専門学校（専修学校専門課程）」と「高専・短大」は「短大等」にひとまとめにされるが、本章で 29 歳以下勤続３年未満の若者を対象に分析を行ったところ、男性新卒正社員では専門学校卒と高専・短大卒の転職希望率およびキャリア展望類型の分布は、全く正反対の傾向を示した。専門学校卒は転職や独立を肯定する価値観をもった上で転職希望率が高く、高専・短大卒は長期勤続を望みながらも転職を希望する傾向がある。両者の動向は、それぞれ個別に観測していく必要がある。

（５）新規学卒者以外の若者の動向

同様に、若者の早期離職の問題は、「新規学卒者」にばかり注目が集まるが、他社の正社員から転職してきた若者や、卒業後に無業や非正規の期間を経てようやく正社員に採用された若者にとっても、長期勤続を望んで就職した会社等を早期に辞めざるを得なくなることは、キャリア形成上避けたい事態である。本章において、29 歳以下で勤続３年未満の若者に分析対象を限定すると、転職希望率や不本意転職希望層の比率が高い事業所の特徴は、採用経緯によって異なることが分かった。新卒採用以外の経緯で採用された若者たちについても、継続的な動向を追う調査が必要であろう。換言すれば、このようにより詳細な個人属性ごとの傾向を定期観測できる点で、若年者雇用実態調査には大きな意義があり、今後も継続的な実施を期待したい。

＜引用文献＞

JILPT（2016）『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成 25 年若年者雇用実態調査」より―』JILPT 資料シリーズ No.171.

JILPT（2017）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成（若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』調査シリーズ No.164.

JILPT（2019）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第２回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』調査シリーズ No.191.

付表３－１　29 歳以下勤続３年未満若年正社員の採用経緯別キャリア展望類型（性・学歴別）

単位：%，N は実数

		男性								女性							
		長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	N	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	N	p
非在学正社員計	新卒正社員	61.8	6.7	10.9	17.6	2.6	0.5	1,664		57.6	15.0	7.9	15.5	2.9	1.1	1,479	
	中途正社員	58.4	6.7	17.4	12.6	2.6	2.3	430	***	56.1	12.6	13.6	15.6	2.0		294	*
	既卒正社員	***54.5***	8.2	16.4	16.9	3.7	0.3	354		54.4	12.9	13.7	15.7	2.8	0.4	248	
	全体	60.0	6.9	12.8	16.6	2.7	1.0	2,471		56.7	14.3	9.4	15.6	2.8	1.2	2,043	
中学卒	新卒正社員							0				－				1	
	中途正社員	－	－	－	－			10	－	－				－		2	－
	既卒正社員	63.6		13.6	13.6	9.1		22			－		－			2	
	全体	59.4	3.1	15.6	15.6	6.3		32		20.0	20.0	20.0	20.0	20.0		5	
高校卒	新卒正社員	69.7	5.6	8.4	13.5	1.8	1.0	393		60.3	14.0	5.5	16.0	3.9	0.3	307	
	中途正社員	***57.1***	8.3	15.0	12.0	3.0	4.5	133	**	61.1	9.3	14.8	13.0	1.9		54	
	既卒正社員	***51.5***	10.3	17.5	19.6		1.0	97		60.6	15.2	7.6	16.7			66	
	全体	63.9	7.0	11.3	13.9	1.7	2.2	631		60.4	13.4	6.9	15.7	3.5	0.2	434	
専門学校卒	新卒正社員	52.0	6.0	12.0	26.0	4.0		100		45.9	17.2	11.5	19.7	4.1	1.6	122	
	中途正社員	57.1	8.2	20.4	***10.2***	4.1		49		48.9	15.6	11.1	20.0	4.4		45	
	既卒正社員	***46.3***	9.8	17.1	22.0	4.9		41		53.8	***7.7***	15.4	***11.5***	11.5		26	
	全体	52.3	7.3	15.5	20.7	4.1		193		46.9	15.8	12.2	18.4	5.1	1.5	196	
高専・短大卒	新卒正社員	61.8	14.7	8.8	8.8	5.9		34		54.8	16.7	6.3	15.1	3.2	4.0	126	
	中途正社員	***60.0***		20.0	13.3	6.7		15		74.2	***3.2***	3.2	19.4			31	**
	既卒正社員	－				－		10		***28.6***	17.9	21.4	28.6	3.6		28	
	全体	66.1	8.5	10.2	8.5	6.8		59		54.0	14.4	8.0	17.6	2.7	3.2	187	
大学卒	新卒正社員	58.7	6.9	12.1	19.0	2.8	0.4	940		58.5	15.4	8.3	14.3	2.5	0.9	863	
	中途正社員	58.7	5.8	18.4	13.6	1.5	1.9	206		52.2	15.3	15.9	15.3	1.3		157	*
	既卒正社員	54.7	8.2	17.6	15.3	4.1		170		57.9	11.6	15.7	11.6	2.5	0.8	121	
	全体	58.1	6.9	13.8	17.7	2.7	0.8	1,327		57.2	14.9	10.2	14.2	2.3	1.2	1,150	
大学院卒	新卒正社員	65.5	6.6	9.6	16.2	2.0		197		61.7	6.7	8.3	23.3			60	
	中途正社員	70.6	5.9	11.8	***5.9***	5.9		17		－		－				5	－
	既卒正社員	***57.1***	7.1	7.1	21.4	7.1		14		－			－			5	
	全体	65.1	6.6	9.6	16.2	2.6		229		62.0	5.6	8.5	23.9			71	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

※検定時にはキャリア展望類型が「その他」または不詳、N<11の採用経緯を除いた。※男女の中学卒、女性の大学院卒は検定を実施しない。

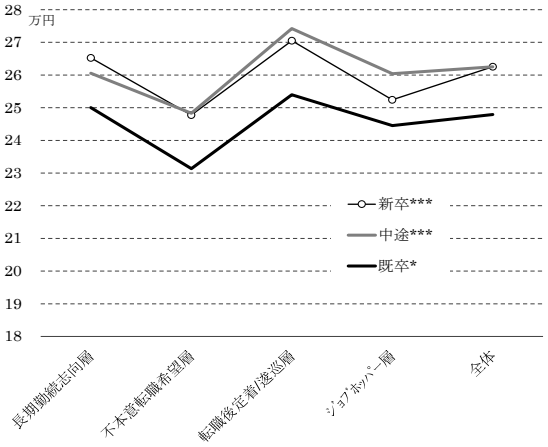
※学歴、採用経緯が不詳の場合は構成比を非表示。 ※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。※空白セルは該当ケースなし。

※中途退学者の最終学歴は退学した学校の前に卒業した学校.※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

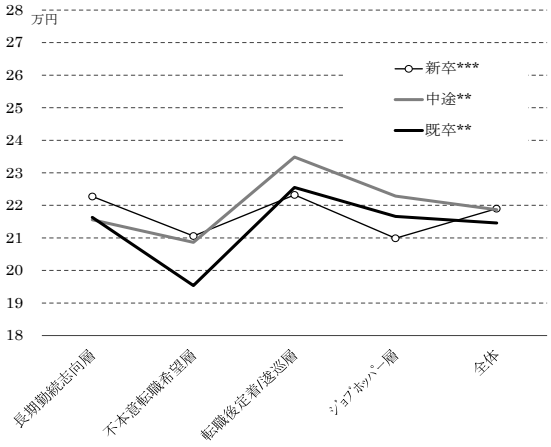
付表３－２　非在学正社員のキャリア展望類型別月あたり税込賃金平均額（性・年齢層・勤続期間・採用経緯別）

単位：万円

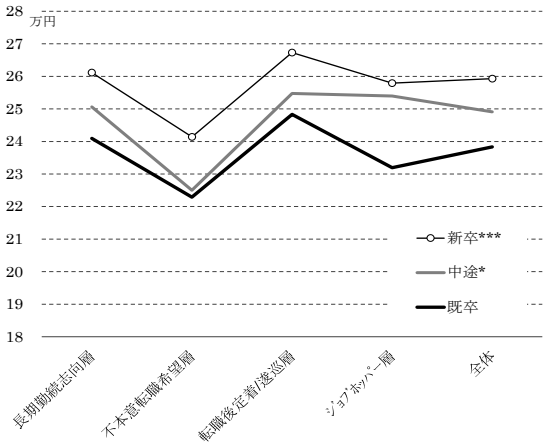
男性・非在学正社員全体



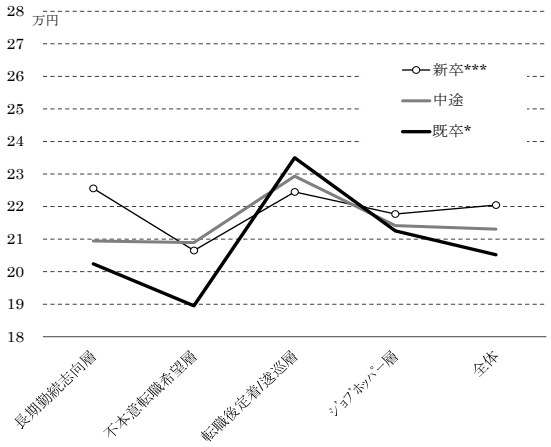
女性・非在学正社員全体



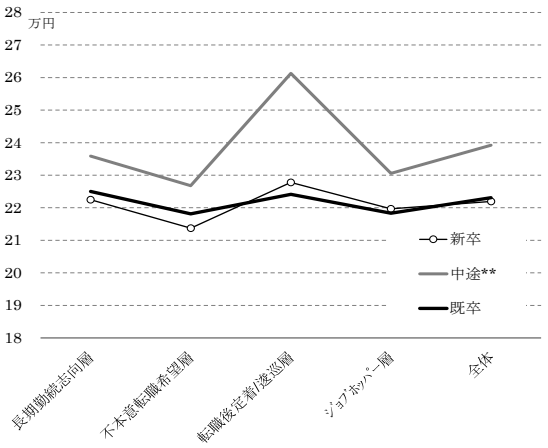
男性・29 歳以下勤続３年以上



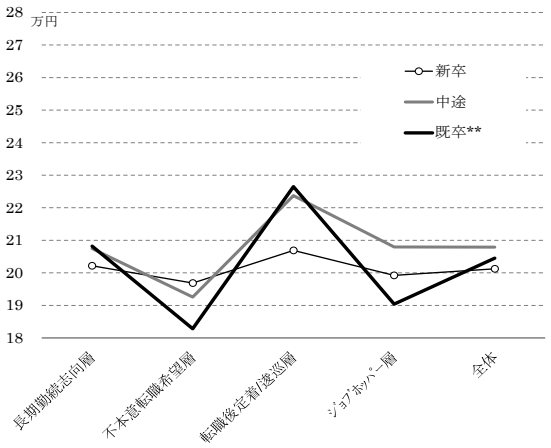
女性・29 歳以下勤続３年以上



男性・29 歳以下勤続３年未満



女性・29 歳以下勤続３年未満



*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

付表３－３　勤務先事業所が若年正社員に期待する勤続期間別若年正社員のキャリア展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，Nは実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ｼﾞｮﾌﾞﾎｯﾊﾟｰ層	その他	不詳	
非在学正社員計	1年未満	1			—							0									
	1年以上3年未満	13	***15.4***		***38.5***	7.7	38.5	***7.7***	7.7			3	—		—	—	—				
	3年以上5年未満	51	37.3		***47.1***	9.8	11.8	25.5	5.9			91	35.2		***41.8***	20.9	18.7	12.1	5.5	1.1	
	5年以上10年未満	118	33.9	**	***49.2***	10.2	15.3	22.9	2.5		**	217	41.9	**	***43.8***	24.0	11.5	15.7	3.7	1.4	**
	10年以上	857	27.9	*	***54.4***	8.6	14.4	18.4	3.4	0.8	*	757	34.5	*	54.0	17.2	9.8	15.6	2.6	0.8	*
	定年まで	6,056	20.7		65.1	7.9	11.5	12.3	2.4	0.8		3,431	28.5		60.9	15.1	8.4	12.1	2.7	0.8	
	職種によって違う	188	23.4		***58.0***	9.6	16.5	12.2	3.7			211	37.0		***47.4***	21.8	12.8	13.3	3.8	0.9	
	労働者によって違う	284	26.8		58.8	6.3	12.0	20.1	1.8	1.1		248	30.2		57.7	16.9	10.5	10.9	4.0		
	全体	8,149	21.9		63.0	7.9	12.2	13.3	2.7	0.9		5,314	30.2		57.7	16.1	9.6	12.6	2.8	1.2	
新卒正社員	1年未満	0										0									
	1年以上3年未満	2			—		—					2	—			—	—				
	3年以上5年未満	28	46.4		***46.4***	7.1	7.1	39.3				43	37.2		***51.2***	27.9	9.3	7.0	4.7		
	5年以上10年未満	60	36.7	**	***53.3***	11.7	10.0	23.3	1.7		**	134	45.5	**	***44.0***	26.9	7.5	14.9	5.2	1.5	**
	10年以上	455	29.7	*	***55.4***	8.6	10.5	20.7	4.0	0.9	*	483	33.5	*	55.7	18.0	8.5	14.3	2.5	1.0	*
	定年まで	4,222	20.6		68.0	7.9	9.1	12.2	2.2	0.6		2,509	29.6		61.3	16.2	7.1	11.9	2.7	0.8	
	職種によって違う	107	19.6		67.3	7.5	12.1	11.2	1.9			149	40.9		***43.0***	25.5	13.4	13.4	4.0	0.7	
	労働者によって違う	144	25.0		63.2	5.6	10.4	18.8	2.1			158	29.1		63.3	17.1	5.7	9.5	4.4		
	全体	5,298	21.9		66.4	8.0	9.3	13.3	2.4	0.6		3,637	31.1		59.2	17.4	7.7	12.0	2.9	0.8	
中途正社員	1年未満	0										0									
	1年以上3年未満	7	—		—	—	—		—			0									
	3年以上5年未満	12	50.0		***41.7***	25.0		16.7	16.7			22	40.9		***27.3***	13.6	27.3	22.7	9.1		
	5年以上10年未満	37	32.4	*	***51.4***	10.8	16.2	21.6			*	45	35.6		***40.0***	17.8	22.2	17.8	2.2		
	10年以上	240	24.6	*	***50.4***	10.0	22.5	12.9	3.8	0.4	*	165	32.7		52.7	13.9	13.9	17.6	1.2	0.6	
	定年まで	1,070	18.2		58.5	5.6	20.7	12.1	1.8	1.4		470	25.3		59.4	11.5	13.2	13.0	2.3	0.6	
	職種によって違う	47	29.8		***48.9***	12.8	17.0	12.8	8.5			34	26.5		55.9	14.7	11.8	***8.8***	5.9	2.9	
	労働者によって違う	78	28.2		***51.3***	5.1	16.7	23.1	1.3	2.6		47	38.3		***48.9***	19.1	12.8	14.9	4.3		
	全体	1,596	20.2		56.5	6.7	20.2	12.7	2.5	1.4		837	28.7		54.7	13.0	14.8	14.5	2.4	0.6	
既卒正社員	1年未満	1			—							0									
	1年以上3年未満	4	—		—		—	—				1			—						
	3年以上5年未満	11			54.5		36.4		9.1			26	26.9		***38.5***	15.4	26.9	11.5	3.8	3.8	
	5年以上10年未満	20	25.0		***35.0***	5.0	30.0	20.0	10.0		*	38	36.8		***47.4***	21.1	13.2	15.8		2.6	
	10年以上	160	27.5		57.5	6.3	13.1	20.6	1.3	1.3		108	40.7		***49.1***	17.6	9.3	18.5	5.6		
	定年まで	750	24.5		59.1	11.1	11.6	12.9	4.7	0.7		442	25.8		60.4	12.9	10.6	12.2	2.7	1.1	
	職種によって違う	34	26.5		***41.2***	11.8	29.4	14.7	2.9			27	25.9		63.0	***7.4***	11.1	18.5			
	労働者によって違う	62	29.0		58.1	9.7	9.7	19.4	1.6	1.6		43	25.6		***46.5***	14.0	25.6	11.6	2.3		
	全体	1,181	24.0		58.4	9.5	13.3	14.0	4.1	0.7		772	27.8		56.6	13.5	12.8	13.3	2.7	1.0	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※採用経緯、期待される勤続期間が不詳の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ケースなし。※ケース数が10以下の構成比は「－」とした。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」または「その他」、期待する勤続期間が「不詳」のケース、ケース数が10以下の勤続期間を除いた。
※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

付表３－４　勤務先事業所の若年正社員に対する育成方針別若年正社員のキャリア展望類型（性・採用経緯別）

単位：%，Nは実数

		①男性										②女性									
		N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						p
					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳					長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	
非在学正社員計	長期的教育訓練等	5,454	21.4		64.6	7.6	11.5	13.2	2.3	0.7		3,497	29.9		59.5	16.3	8.5	12.1	2.8	0.8	
	短期的研修等	1,348	24.6	*	59.6	9.1	12.8	14.8	3.0	0.7	**	952	31.5	*	55.4	15.9	10.8	14.1	2.9	0.9	*
	社員自身に任せる	346	23.7		***54.3***	6.6	17.9	15.6	4.3	1.2	*	212	37.7		***48.6***	17.5	10.8	18.4	4.2	0.5	*
	その他	179	29.6		***55.9***	12.3	12.3	16.2	2.8	0.6		122	32.8		***52.5***	18.9	13.1	12.3	2.5	0.8	
	全体	8,149	21.9		63.0	7.9	12.2	13.3	2.7	0.9		5,314	30.2		57.7	16.1	9.6	12.6	2.8	1.2	
新卒正社員	長期的教育訓練等	4,073	21.5		67.0	7.7	9.4	13.2	2.2	0.5		2,772	31.2		59.5	17.4	7.3	12.1	2.9	0.8	
	短期的研修等	641	23.9		64.1	8.6	9.0	14.8	2.8	0.6		482	31.1		57.3	17.4	9.5	12.4	2.5	0.8	
	社員自身に任せる	92	22.8		***60.9***	6.5	8.7	14.1	7.6	2.2		56	41.1		55.4	19.6	***1.8***	17.9	5.4		
	その他	80	28.8		***53.8***	13.8	15.0	13.8	3.8			62	37.1		***50.0***	19.4	11.3	16.1	3.2		
	全体	5,298	21.9		66.4	8.0	9.3	13.3	2.4	0.6		3,637	31.1		59.2	17.4	7.7	12.0	2.9	0.8	
中途正社員	長期的教育訓練等	817	17.6		58.9	5.6	20.4	11.6	1.8	1.6		366	***23.5***		59.0	10.7	15.8	12.3	1.6	0.5	
	短期的研修等	420	24.8	*	52.6	8.1	20.5	15.5	2.9	0.5	*	276	30.8	*	53.3	13.0	13.4	15.9	3.3	1.1	*
	社員自身に任せる	144	25.0		***47.9***	5.6	25.0	17.4	3.5	0.7		85	44.7	*	***44.7***	22.4	***9.4***	20.0	3.5		
	その他	64	28.1		56.3	10.9	***12.5***	17.2	1.6	1.6		32	31.3		53.1	18.8	15.6	***9.4***	3.1		
	全体	1,596	20.2		56.5	6.7	20.2	12.7	2.5	1.4		837	28.7		54.7	13.0	14.8	14.5	2.4	0.6	
既卒正社員	長期的教育訓練等	551	25.8		55.9	10.3	13.8	14.9	4.0	1.1		352	26.7		59.9	13.6	10.8	11.9	2.8	0.9	
	短期的研修等	283	25.4		60.8	11.0	10.2	14.1	3.5	0.4		190	33.2		54.2	15.8	10.0	15.8	3.2	1.1	
	社員自身に任せる	110	22.7		57.3	8.2	16.4	14.5	2.7	0.9		70	27.1		***47.1***	10.0	20.0	17.1	4.3	1.4	
	その他	35	34.3		60.0	11.4	***5.7***	20.0	2.9			28	25.0		57.1	17.9	14.3	***7.1***		3.6	
	全体	1,181	24.0		58.4	9.5	13.3	14.0	4.1	0.7		772	27.8		56.6	13.5	12.8	13.3	2.7	1.0	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※育成方針は「長期的な教育訓練等で人材を育成」「短期的に研修等で人材を育成」「特別な研修等は行わず社員自身に任せる」を略して示した。
※採用経緯、育成方針が「不詳」の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当ケースなし。
※転職希望率のχ二乗検定は、転職したいと「思っている」「思っていない」「わからない」の分布差について実施し、「不詳」は除いた。
※χ二乗検定ではキャリア展望類型が「不詳」または「その他」、育成方針が「不詳」のケースを除いた。
※全体の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

付表３－５　若年正社員（29歳以下勤続３年以上）のキャリア展望類型別税込月額賃金額および週実労働時間の平均値（性・採用経緯別）

単位：%，Nは実数

			税込月額賃金額(万円)						週実労働時間(時間)					
			長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	全体	p	長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	全体	p
男性	非在学正社員計	平均値	25.9	**23.8**	26.2	25.4	25.6		**43.2**	44.9	46.0	45.2	43.9	
		標準偏差	5.9	6.0	6.2	5.8	6.0	***	9.9	10.8	9.2	10.0	10.0	***
		N	1,587	240	227	323	2,377		1,589	237	229	323	2,378	
	新卒正社員	平均値	26.1	**24.1**	26.7	25.8	25.9		**43.0**	44.5	45.5	45.1	43.6	
		標準偏差	6.0	6.1	6.3	5.9	6.0	***	9.8	10.9	8.9	10.1	9.9	***
		N	1,345	189	150	243	1,927		1,346	185	151	243	1,925	
	中途正社員	平均値	25.1	**22.5**	25.5	25.4	24.9		**44.3**	46.3	46.5	45.2	45.1	
		標準偏差	5.7	4.1	5.4	5.2	5.4	*	10.1	10.2	9.5	8.8	9.8	
		N	121	25	42	38	226		120	26	43	38	227	
	既卒正社員	平均値	24.1	**22.3**	24.8	23.2	23.8		**44.6**	47.9	48.9	46.7	46.0	
		標準偏差	5.3	6.8	6.4	6.0	5.8		10.9	9.3	11.1	10.7	10.8	
		N	116	24	30	36	206		117	24	30	36	207	
女性	非在学正社員計	平均値	22.2	**20.5**	22.7	21.7	21.8		**40.5**	41.9	42.2	40.8	40.9	
		標準偏差	5.6	5.8	5.4	6.0	5.7	***	8.7	9.4	11.1	9.4	9.2	*
		N	963	347	147	218	1,675		960	346	147	216	1,669	
	新卒正社員	平均値	22.6	**20.7**	22.5	21.8	22.0		**40.4**	41.6	41.6	40.5	40.7	
		標準偏差	5.6	5.8	5.5	6.2	5.7	***	8.8	9.6	11.1	9.3	9.3	
		N	788	284	103	172	1,347		787	284	102	170	1,343	
	中途正社員	平均値	20.9	**20.9**	22.9	21.4	21.3		41.4	42.8	40.6	**39.6**	41.3	
		標準偏差	5.6	6.2	5.2	5.8	5.7		7.2	9.1	10.0	9.5	8.4	
		N	77	28	23	23	151		76	28	24	23	151	
	既卒正社員	平均値	20.2	**19.0**	23.5	21.3	20.5		**40.8**	43.3	47.4	43.5	42.4	
		標準偏差	5.0	4.9	5.5	5.1	5.2	*	8.2	7.8	11.5	10.0	9.0	
		N	93	31	20	20	164		93	30	20	20	163	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※賃金額・労働時間を複数の段階から選択する設問の各選択肢を、それぞれの中央値を連続変数に換算して平均値を算出。
※算出時にキャリア展望類型が「その他」・不詳、税込月額賃金が「支給がない」・不詳、週実労働時間が「働いていなかった」・不詳のケースを除いた。
※各性・採用経緯で最も値が大きい類型を網掛、最も小さい類型を強調＋下線で示した。

付表３－６　不本意転職希望層の転職希望理由（MA，性・年齢層・採用経緯別）

単位：%，Nは実数

	男性						女性					
	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	計	p	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	計	p
非在学正社員計　N	11	123	282	230	646		12	269	361	211	853	
仕事が自分に合った会社に	63.6	52.0	49.6	***37.4***	46.0	**	58.3	45.0	41.3	***31.8***	40.3	*
自分の技能・能力が活かせる会社に	***18.2***	33.3	30.1	35.7	32.5		***8.3***	25.3	26.6	19.4	24.2	
責任のある仕事を任されたいから		6.5	6.0	6.1	6.0		8.3	3.0	3.9	3.8	3.6	
ノルマや責任が重すぎるから	18.2	22.0	18.4	18.3	19.0		41.7	27.9	25.2	25.1	26.3	
将来性のある会社に	***27.3***	41.5	42.2	48.3	44.0		25.0	20.8	25.8	27.0	24.5	
賃金の条件がよい会社に	***36.4***	***53.7***	64.5	56.5	59.1	*	66.7	58.7	58.7	***44.5***	55.3	**
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社に	45.5	51.2	44.7	43.9	45.7		58.3	50.9	49.3	50.2	50.2	
人間関係のよい会社に	45.5	29.3	30.1	27.8	29.4		***25.0***	29.4	34.3	28.4	31.2	
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で		11.4	13.5	15.7	13.6		***8.3***	29.7	34.9	36.5	33.3	†
独立して事業を始めたい	9.1	7.3	8.9	7.4	8.0			0.7	1.9	1.9	1.5	
家業をつぐ又は手伝いたい		7.3	3.2	2.6	3.7			1.9	0.8	0.5	1.1	
1つの会社で長く勤務する気はない	9.1	6.5	4.3	3.0	4.3		33.3	8.6	6.4	3.3	6.7	***
経営状態が悪そう又は解雇されそう	9.1	10.6	9.6	10.0	9.9		8.3	4.5	6.9	8.5	6.6	
その他		4.1	3.5	5.7	4.3		8.3	4.5	7.8	8.5	6.9	
新卒正社員　N	11	99	192	121	423		11	243	252	127	633	
仕事が自分に合った会社に	63.6	54.5	50.0	***35.5***	47.3	*	63.6	46.5	46.0	***34.6***	44.2	†
自分の技能・能力が活かせる会社に	***18.2***	31.3	30.2	30.6	30.3		***9.1***	23.0	26.6	22.0	24.0	
責任のある仕事を任されたいから		7.1	5.2	5.8	5.7		9.1	2.9	2.8	4.7	3.3	
ノルマや責任が重すぎるから	18.2	25.3	18.8	16.5	19.6		45.5	29.2	29.0	26.8	28.9	
将来性のある会社に	***27.3***	41.4	41.7	47.9	43.0		***18.2***	***18.5***	28.6	24.4	23.7	†
賃金の条件がよい会社に	***36.4***	52.5	63.5	***47.9***	55.8	*	63.6	58.0	57.5	***38.6***	54.0	**
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社に	45.5	51.5	40.1	38.8	42.6		54.5	50.2	48.0	45.7	48.5	
人間関係のよい会社に	45.5	30.3	24.5	28.1	27.4		27.3	28.0	31.3	27.6	29.2	
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で		11.1	14.6	17.4	14.2		***9.1***	***28.8***	36.9	40.9	34.1	*
独立して事業を始めたい	9.1	7.1	8.3	5.8	7.3			0.8	1.6	1.6	1.3	
家業をつぐ又は手伝いたい		6.1	3.1	2.5	3.5			1.6	0.8	0.8	1.1	
1つの会社で長く勤務する気はない	9.1	7.1	5.2	3.3	5.2		36.4	8.6	7.5	***2.4***	7.4	***
経営状態が悪そう又は解雇されそう	9.1	12.1	8.3	14.0	10.9		9.1	3.3	7.9	7.9	6.2	
その他		4.0	3.6	5.8	4.3		9.1	4.1	7.1	9.4	6.5	
中途正社員　N	0	12	43	52	107		0	13	54	42	109	
仕事が自分に合った会社に		***33.3***	41.9	40.4	40.2			***15.4***	25.9	33.3	27.5	
自分の技能・能力が活かせる会社に		***25.0***	***30.2***	42.3	35.5			53.8	27.8	***21.4***	28.4	†
責任のある仕事を任されたいから		8.3	11.6	7.7	9.3			7.7	7.4	2.4	5.5	
ノルマや責任が重すぎるから			14.0	23.1	16.8				16.7	16.7	14.7	
将来性のある会社に		50.0	41.9	34.6	39.3			46.2	***22.2***	35.7	30.3	
賃金の条件がよい会社に		75.0	62.8	63.5	64.5			61.5	68.5	64.3	66.1	
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社に		66.7	***41.9***	51.9	49.5			69.2	***53.7***	61.9	58.7	
人間関係のよい会社に		***25.0***	34.9	28.8	30.8			***30.8***	50.0	***33.3***	41.3	
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で		16.7	9.3	11.5	11.2			38.5	33.3	33.3	33.9	
独立して事業を始めたい			9.3	5.8	6.5				1.9	4.8	2.8	
家業をつぐ又は手伝いたい		8.3	4.7	1.9	3.7							
1つの会社で長く勤務する気はない			4.7	3.8	3.7				3.7	7.1	4.6	
経営状態が悪そう又は解雇されそう			14.0	5.8	8.4			23.1	***5.6***	14.3	11.0	
その他		8.3	2.3	7.7	5.6				3.7	7.1	4.6	
既卒正社員　N	0	12	43	57	112		1	12	50	41	104	
仕事が自分に合った会社に		50.0	58.1	***38.6***	47.3			50.0	36.0	***22.0***	31.7	
自分の技能・能力が活かせる会社に		58.3	***32.6***	40.4	39.3			41.7	28.0	***9.8***	22.1	*
責任のある仕事を任されたいから			4.7	5.3	4.5				6.0	2.4	3.8	
ノルマや責任が重すぎるから		16.7	23.3	17.5	19.6			25.0	***14.0***	29.3	21.2	
将来性のある会社に		***33.3***	***41.9***	61.4	50.9	†	－	41.7	***14.0***	26.8	23.1	†
賃金の条件がよい会社に		***41.7***	69.8	68.4	66.1		－	75.0	52.0	***41.5***	51.0	
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社に		***33.3***	67.4	***47.4***	53.6	*	－	***41.7***	48.0	51.2	49.0	
人間関係のよい会社に		***25.0***	48.8	***26.3***	34.8	*		58.3	32.0	***26.8***	32.7	
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で		***8.3***	14.0	15.8	14.3			33.3	24.0	24.4	25.0	
独立して事業を始めたい		16.7	11.6	12.3	12.5				4.0		1.9	
家業をつぐ又は手伝いたい		16.7	2.3	3.5	4.5	†		8.3			1.0	*
1つの会社で長く勤務する気はない		8.3		1.8	1.8			16.7	4.0	2.4	4.8	
経営状態が悪そう又は解雇されそう		8.3	9.3	5.3	7.1			8.3	2.0	4.9	3.8	
その他			4.7	3.5	3.6			16.7	14.0	7.3	11.5	

*** p<0.001 ** p<0.01 *p<0.05 †p<0.1 ※図表3－1－2で示した転職希望理由を略して示した。 ※女性既卒正社員の検定時には15-19歳を除いた

※全年齢層計の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。 ※空白は該当ケース無し。

付表３－７　29 歳以下不本意転職希望層の転職希望理由（MA，性・勤続期間・採用経緯別）

単位：%，Nは実数

	非在学正社員計				新卒正社員				中途正社員				既卒正社員			
	3年未満	3年以上	計	p	3年未満	3年以上	計	p	3年未満	3年以上	計	p	3年未満	3年以上	計	p
男性　N	171	241	416		111	189	302		29	26	55		29	24	55	
仕事が自分に合った会社に	60.8	***43.2***	50.7	***	64.9	***44.4***	52.0	***	41.4	38.5	40.0		65.5	***41.7***	56.4	
自分の技能・能力が活かせる会社に	35.1	27.8	30.8		34.2	27.5	30.1		27.6	30.8	29.1		48.3	***29.2***	38.2	
責任のある仕事を任されたいから	6.4	5.8	6.0		6.3	5.3	5.6		10.3	11.5	10.9		3.4	4.2	3.6	
ノルマや責任が重すぎるから	17.0	20.7	19.5		18.0	22.8	20.9		13.8	7.7	10.9		17.2	20.8	21.8	
将来性のある会社に	37.4	44.8	41.6		37.8	42.9	41.1		***27.6***	61.5	43.6	*	44.8	37.5	40.0	
賃金の条件がよい会社に	***53.2***	65.1	60.6	*	***46.8***	65.6	58.9		69.0	61.5	65.5	**	***58.6***	66.7	63.6	
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社に	45.0	47.3	46.6		42.3	45.0	44.0		48.3	46.2	47.3		***51.7***	66.7	60.0	
人間関係のよい会社に	38.0	25.3	30.3	**	35.1	22.8	27.2	*	41.4	***23.1***	32.7		44.8	45.8	43.6	
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で	9.9	14.5	12.5		11.7	13.8	12.9		***3.4***	19.2	10.9	†	10.3	16.7	12.7	
独立して事業を始めたい	8.2	8.7	8.4		7.2	8.5	7.9		10.3	3.8	7.3		10.3	16.7	12.7	
家業をつぐ又は手伝いたい	4.1	4.6	4.3		3.6	4.2	4.0		6.9	3.8	5.5		3.4	8.3	5.5	
1つの会社で長く勤務する気はない	4.1	5.8	5.0		5.4	6.3	6.0		3.4	3.8	3.6			4.2	1.8	
経営状態が悪そう又は解雇されそう	8.8	10.8	9.9		9.0	10.1	9.6		6.9	15.4	10.9		10.3	8.3	9.1	
その他	4.1	3.3	3.6		2.7	4.2	3.6		6.9		3.6		6.9		3.6	
女性　N	292	347	642		222	284	506		37	28	67		32	31	63	
仕事が自分に合った会社に	45.9	40.9	43.1		50.5	43.7	46.6		18.9	32.1	23.9		46.9	***29.0***	38.1	
自分の技能・能力が活かせる会社に	28.8	23.1	25.7		26.1	23.2	24.5		37.8	***25.0***	32.8		37.5	***22.6***	30.2	
責任のある仕事を任されたいから	4.8	2.6	3.6		4.1	2.1	3.0		8.1	7.1	7.5		6.3	3.2	4.8	
ノルマや責任が重すぎるから	28.8	24.5	26.6		33.3	26.4	29.4	†	10.8	14.3	13.4		15.6	16.1	15.9	
将来性のある会社に	21.9	24.8	23.7		20.7	25.7	23.5		24.3	25.0	26.9		28.1	***12.9***	20.6	
賃金の条件がよい会社に	54.5	62.5	58.9	†	***52.3***	62.3	57.9	*	***59.5***	78.6	67.2		65.6	***48.4***	57.1	
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社に	47.3	52.2	50.2		46.4	51.4	49.2		***48.6***	64.3	56.7		50.0	45.2	47.6	
人間関係のよい会社に	33.9	30.3	32.1		32.0	27.8	29.6		48.6	42.9	46.3		***31.3***	41.9	36.5	
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で	***26.4***	36.9	32.2	**	***26.1***	37.3	32.4	**	32.4	35.7	34.3		***18.8***	32.3	25.4	
独立して事業を始めたい	0.3	2.3	1.4	*		2.1	1.2	*		3.6	1.5		3.1	3.2	3.2	
家業をつぐ又は手伝いたい	1.0	1.2	1.2		1.4	1.1	1.2							3.2	1.6	
1つの会社で長く勤務する気はない	7.5	8.1	7.8		8.6	8.8	8.7		5.4		3.0		3.1	9.7	6.3	
経営状態が悪そう又は解雇されそう	4.8	6.6	5.9		4.5	6.7	5.7		8.1	7.1	9.0		3.1	3.2	3.2	
その他	5.8	6.6	6.4		4.1	7.0	5.7		5.4		3.0		18.8	9.7	14.3	

*** p<0.001 ** p<0.01 *p<0.05 †p<0.1　※中途と既卒の区分は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。※採用経緯が不詳の場合は%を非表示。
※空白は該当ケース無し。　※各採用経緯計の%と比べて5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。
※図表3－1－2で示した転職希望理由を略して示した。

第４章　職業生活に対する満足感と職場への定着

平成 25 年若年者雇用実態調査の二次分析を行った先行研究（JILPT 2016）では、若者の職業生活に対する満足感は非正規社員より正社員で高いことや、若年正社員の職業生活への満足感が、賃上げ、法定労働時間の遵守、長期的な育成方針、OJT だけに頼らない多様な育成方法、などの雇用管理の改善に加え、「仕事の成果に見合った賃金」「職場環境・福利厚生の充実」といった職場定着対策の実施によって向上する可能性が示唆された。ただしこれらの分析は、男女を一括りに「正社員」として「非正規社員」と比較する形で行われていた。本章では平成 30 年若年者雇用実態調査を二次分析することで、若者の職業生活に対する満足感と職場への定着との関連を探索するが、大まかな分析を行った前回とは異なり、そもそもどのような特徴をもつ若者やどのような会社等で働く若者で、職業生活のどのような要素について満足感が高（低）いのか、より詳細な検討を行いたい。後述の通り、若年正社員の職業生活に対する満足感は転職希望状況と強い関連を持つ。職業生活に不満を抱きがちな若者、およびその勤務する事業所の特徴を明らかにすることは、不本意離職の潜在的なリスクを抱えている若者、および彼・彼女らを雇用する事業所の特徴を明らかにすることであり、若者の安定的なキャリア形成を支え、若者の職場定着に課題を持つ事業所を支援することにつながる。その上で、職業生活に対して不満を抱く若者が転職を希望する傾向を、抑制できる可能性のある職場定着対策を探索する。

分析には「平成 30 年若年者雇用実態調査（以下「H30 年調査」）」の事業所調査と個人調査のデータを対応させた統合データを用いる。分析対象とするのは、調査時点において非在学者であった 19,316 人（正社員 13,463 人、正社員以外の労働者 5,835 人）のうち職業生活に対する満足感を問う質問（個人調査票問５（６））に有効な回答があった者である。

分析の手順は以下の通りである。第１節では、若者の基本属性（性別、学歴、年齢、雇用形態、正社員への採用経緯）、第２節では勤務先事業所の特徴（産業、企業規模、仕事内容（職種））と職業生活に対する満足感との関連を検討することで、職業生活に不満を抱くがゆえに、離職・転職の潜在的リスクが濃厚な若者層（を雇用する事業所）の特徴を明らかにする。第３節では、分析対象を回答事業所に正社員として雇用されている者に限定し、その転職希望状況と職業生活満足度との関連を検討する。そうすることで、職業生活を構成する９要素から、不満の強さが転職を促す可能性のある要素と、満足感の高さが転職を抑制する可能性のある要素を抽出する。第４節では、前節で抽出した転職希望と強い関連を持つ職業生活構成要素について、若年正社員の転職希望と勤務先事業所による職場定着対策実施状況との関連を検討する。

第１節　若者の基本属性と職業生活満足度

本節では、若者の基本属性と職業生活に対する満足感との関係を分析し、どのような特徴を持つ若者が、職業生活のどのような要素に対して満足感が高い／低いのか検討する。

職業生活への満足感を測る指標としては、以下の手順で作成した「職業生活満足度」を用いる。本調査の個人調査ではすべての回答者（若年労働者）に対して、「職業生活全体」および職業生活を構成する９つの要素、すなわち「仕事の内容・やりがい」「賃金」「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「労働時間・休日等の労働条件」「職場の環境（照明、空調、騒音等）」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」について、満足の程度を５段階で回答させている[1]。本章の第１節ではその回答を「満足」＝５点、「やや満足」＝４点、「どちらでもない」＝３点、「やや不満」＝２点、「不満」＝１点と得点化して、量的変数として用いる。なお、これらの９要素はJDI尺度[2]の各領域と概ね対応しており、職業生活に対する満足感の指標として適切である。これらの職業生活を構成する９つの要素それぞれについて、若者の属性ごとの平均値を算出して相互に比較する。２つのグループ間を比較する場合はＴ検定、３つ以上のグループ間を比較する場合には分散分析を行うことで、複数のグループの間で統計的に有意な差があるといえるのかを確認する。

１．職業生活満足度の雇用形態による違い

本調査の回答事業所で正社員として働いていた若者と、正社員以外の労働者（以下「非正規社員」）として働いていた若者の、職業生活満足度の平均値を性別・最終学歴ごとに図表４－１－１①へ示した。それらの値をレーダー図にした図表４－１－１②の折れ線の形状を概観すると、男女とも学歴・雇用形態を問わず、「仕事内容・やりがい」「人間関係・コミュニケーション」「福利厚生」については突出し（＝満足度が高い）、「賃金」「人事評価・処遇」「教育訓練・能力開発」についてはくぼむ（＝満足度が低い）傾向がみられる。

これを踏まえて、雇用形態によって職業生活満足度がどう異なるのか確認する。正社員と非正規社員との間で有意差がみられた要素をみていこう。男女とも全ての学歴において、正社員の方が「雇用の安定性」の満足度が大幅に高い。特に大学・大学院卒でその差が顕著である。その他の要素についてみると、「福利厚生」「教育訓練・能力開発」は専門・高専・短大卒の男性を除くすべてのグループにおいて正社員の満足度がより高い。さらに高校卒男性では「人事評価・処遇」、大学・大学院卒男性では「人事評価・処遇」「賃金」、高校卒女性では「人事評価・処遇」「職場の環境」についても正社員の方が高得点を示した。

---

[1] 「あなたは職業生活についてどのように感じていますか」と尋ね、「職業生活全体」および９つの要素について「満足」「やや満足」「どちらでもない」「やや不満」「不満」の５段階から一つを選択。

[2] JDI尺度（job descriptive index（Smith et al. 1969））は、心理学の領域で広く用いられている仕事に対する満足度の指標であり、「仕事そのもの」「賃金」「昇進機会」「現在の仕事に対する監督の質」「同僚との関係」の５領域について72の指標を設定している。

図表４－１－１　若年労働者の雇用形態ごとの職業生活満足度の平均値の差（学歴別）

①平均値の差の検定結果

		男性				女性				男性				女性			
		正社員		非正規		正社員		非正規		正社員		非正規		正社員		非正規	
		平均値		平均値	p	平均値		平均値	p	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N
非在学者計	仕事の内容・やりがい	3.64		3.69		3.67		3.67		1.06	8,126	1.03	2,030	0.99	5,294	0.98	3,769
	人事評価・処遇のあり方	3.31	>	3.23	**	3.35	>	3.27	***	1.10	8,121	1.14	2,029	1.07	5,290	1.09	3,754
	職場の人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.74	>	3.67	*	3.67		3.66		1.07	8,119	1.07	2,028	1.07	5,291	1.08	3,760
	賃金	2.99		2.95		2.94		2.90		1.21	8,119	1.22	2,031	1.20	5,286	1.20	3,761
	労働時間・休日等の労働条件	3.55		3.55		3.61	<	3.87	***	1.24	8,120	1.17	2,029	1.23	5,290	1.13	3,761
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.61	>	3.50	***	3.65	>	3.57	***	1.13	8,122	1.13	2,030	1.10	5,287	1.15	3,763
	雇用の安定性	4.02	>	3.26	***	4.11	>	3.38	***	0.97	8,124	1.21	2,030	0.93	5,290	1.17	3,760
	福利厚生	3.74	>	3.50	***	3.84	>	3.58	***	1.08	8,122	1.06	2,029	1.05	5,289	1.07	3,759
	教育訓練・能力開発のあり方	3.21	>	3.09	***	3.26	>	3.08	***	1.08	8,118	1.06	2,029	1.04	5,285	0.98	3,760
高校卒	仕事の内容・やりがい	3.60		3.60		3.61		3.62		1.02	2,276	1.01	833	0.97	1,194	0.97	1,293
	人事評価・処遇のあり方	3.31	>	3.21	*	3.37	>	3.26	*	1.06	2,271	1.09	833	1.04	1,193	1.06	1,286
	職場の人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.70		3.65		3.61		3.58		1.06	2,274	1.05	832	1.07	1,195	1.09	1,286
	賃金	2.90		2.90		2.84		2.89		1.20	2,272	1.17	833	1.19	1,190	1.19	1,288
	労働時間・休日等の労働条件	3.47		3.54		3.61	<	3.80	***	1.21	2,271	1.12	832	1.18	1,193	1.10	1,290
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.41		3.38		3.58	>	3.44	**	1.16	2,273	1.13	832	1.08	1,193	1.16	1,290
	雇用の安定性	3.86	>	3.38	***	3.96	>	3.51	***	1.01	2,273	1.11	832	0.94	1,192	1.09	1,288
	福利厚生	3.78	>	3.58	***	3.89	>	3.64	***	1.04	2,273	0.98	833	0.99	1,191	1.02	1,289
	教育訓練・能力開発のあり方	3.29	>	3.09	***	3.30	>	3.08	***	1.04	2,272	1.04	832	1.00	1,189	0.95	1,289
専門・高専・短大卒	仕事の内容・やりがい	3.52		3.54		3.73	>	3.64	*	1.11	925	1.04	293	0.96	1,097	0.97	1,058
	人事評価・処遇のあり方	3.20		3.24		3.29		3.27		1.12	925	1.13	292	1.11	1,096	1.08	1,054
	職場の人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.60		3.57		3.59		3.62		1.11	923	1.09	294	1.06	1,093	1.11	1,056
	賃金	2.78	<	2.98	*	2.80		2.84		1.22	923	1.18	294	1.19	1,096	1.20	1,056
	労働時間・休日等の労働条件	3.45	<	3.60	*	3.38	<	3.83	***	1.27	924	1.07	293	1.26	1,095	1.13	1,054
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.47		3.33		3.59		3.56		1.14	925	1.08	294	1.10	1,094	1.12	1,055
	雇用の安定性	3.80	>	3.34	***	3.93	>	3.48	***	1.04	925	1.17	294	0.98	1,096	1.14	1,055
	福利厚生	3.60		3.50		3.72	>	3.57	**	1.09	925	1.07	294	1.06	1,096	1.09	1,054
	教育訓練・能力開発のあり方	3.12		3.13		3.24	>	3.10	***	1.07	925	1.06	294	1.02	1,095	0.96	1,055
大学・大学院卒	仕事の内容・やりがい	3.68		3.87		3.68	<	3.75	*	1.06	4,823	1.01	819	1.00	2,983	1.00	1,297
	人事評価・処遇のあり方	3.33	>	3.24	*	3.37		3.30		1.12	4,823	1.20	819	1.07	2,981	1.12	1,293
	職場の人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.78		3.75		3.72		3.79		1.05	4,820	1.06	817	1.06	2,983	1.02	1,297
	賃金	3.07	>	2.98	*	3.03		2.96		1.21	4,822	1.26	819	1.21	2,980	1.21	1,296
	労働時間・休日等の労働条件	3.61		3.57		3.69	<	3.99	***	1.25	4,823	1.24	819	1.23	2,982	1.12	1,296
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.73		3.70		3.70		3.74		1.09	4,823	1.11	819	1.11	2,980	1.13	1,297
	雇用の安定性	4.14	>	3.11	***	4.23	>	3.17	***	0.93	4,824	1.31	819	0.89	2,982	1.24	1,296
	福利厚生	3.74	>	3.44	***	3.86	>	3.55	***	1.10	4,822	1.14	818	1.06	2,982	1.10	1,296
	教育訓練・能力開発のあり方	3.18	>	3.08	*	3.25	>	3.07	***	1.10	4,819	1.08	818	1.07	2,981	1.02	1,296

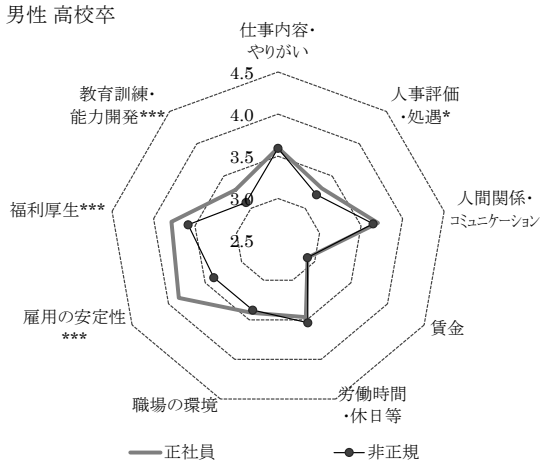
*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※T検定の結果、5%水準で有意差のある要素について大きい方の平均値を網掛した

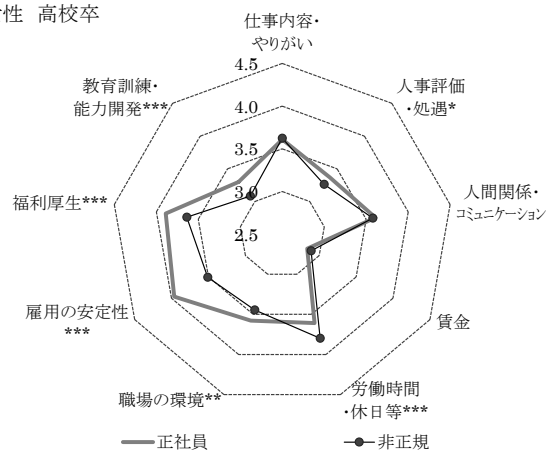
一方で、非正規社員の方が高い得点を示した要素もある。専門・高専・短大卒の男性では「労働時間・休日等の労働条件」と「賃金」について非正規社員の方が高い得点を示した。すべての学歴の女性で「労働時間・休日等の労働条件」、大学・大学院卒の女性では「仕事の内容・やりがい」について非正規社員の方が高い得点を示した。職業生活と家庭生活とを両立させるため非正規社員となることを積極的に選んだ女性が、女性非正規社員の満足度を引き上げているためと推察される。非正規社員の「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が高い傾向は平成 25 年調査でもみられた傾向である。

②平均値のレーダー図

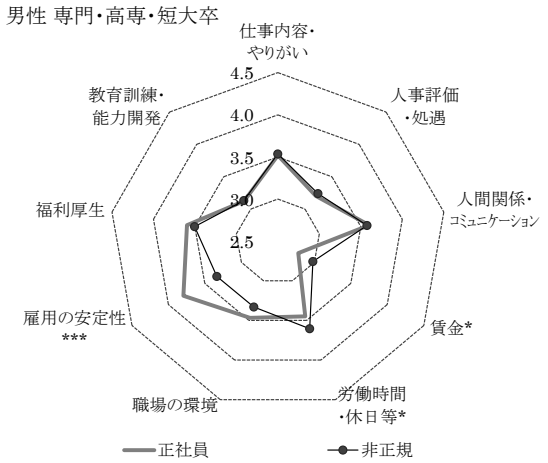
男性 高校卒



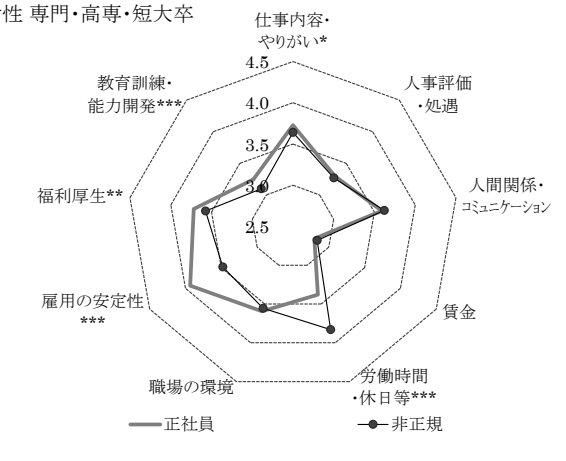
女性 高校卒



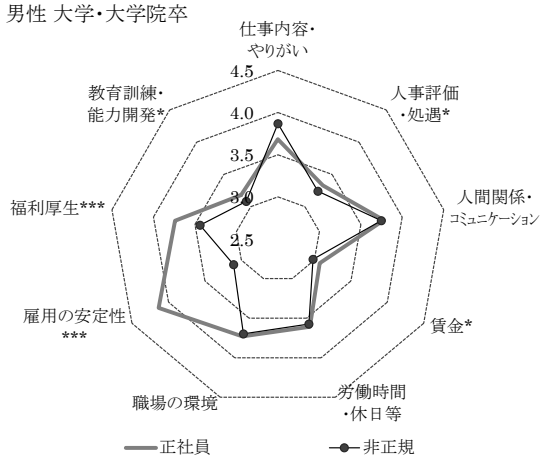
男性 専門・高専・短大卒



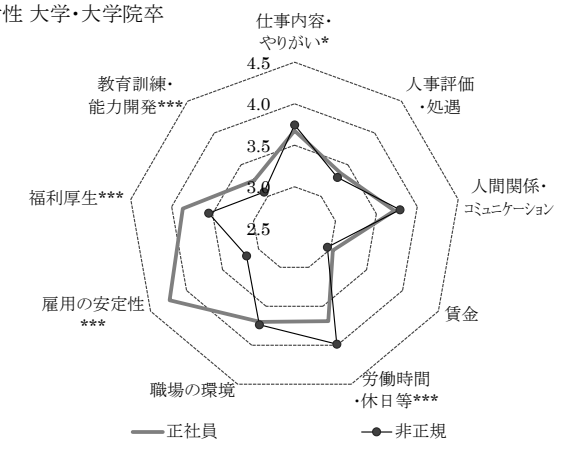
女性 専門・高専・短大卒



男性 大学・大学院卒



女性 大学・大学院卒



*** p<.001 **p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※職業生活を構成する９要素の名称は、図表４－１－１①で示した名称を簡略化して示した。

２．若年正社員の職業生活満足度の採用経緯による違い

次に、分析対象者を正社員に絞り、採用経緯によって職業満足度がどう異なるのか検討しよう。大企業を中心に新規学卒一括採用の慣行が根強いわが国では、就労経験のない若者が正社員の仕事を得る機会は最終学歴の学校卒業時に集中する。同じ正社員といっても、新卒採用の機会を逃し無業や非正規社員としての就労期間を経た後に採用された若者は、卒業してまもなく採用された新卒の若者より、勤務先での教育訓練や先輩・上司とのコミュニケーション、賃金、労働時間など、職業生活にかかわる様々な要素において不利な状況にある（JILPT 2019）。若者たちの職業生活に対する満足度にも、こうした採用経緯による格差が影響を及ぼしているのではないだろうか。

そこで本章では、本調査の回答事業所で正社員として働く非在学者 13,463 人を、最終学歴の学校を卒業後１年以内に回答事業所に正社員として採用された「新卒正社員[3]」、回答事業所に正社員として採用される前に他社で正社員として就労した経験がある「中途正社員[4]」、卒業後に無業や非正規社員として働いた期間を経た後に回答事業所に正社員として採用された「既卒正社員[5]」の三つに分ける[6]。そしてこれら三者の間で、職業生活を構成する９要素に対する満足感に統計的に有意な差があるといえるのか検討を行う[7]。

図表４－１－２①②に、非在学正社員の職業生活満足度を採用経緯間で比較した結果を性・学歴別に示した。Welch の修正分散分析を行い、５％水準で統計的に有意な差があるといえる場合にアスタリスク（*）を示した。さらに Games-Howell の多重比較法を行い、どの採用経緯とどの採用経緯の間に有意差があるのかを確認した。５％水準で有意となった場

---

[3] 個人調査の問５（１）「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」へ「学校を卒業してすぐ（１年以内）に正社員として現在の会社に勤務した」と答え、かつ問８（１）「最終学校卒業から１年間の状況」に「正社員として勤務した」と答えた者を新卒正社員とした（第２章の「生え抜き正社員」と同一）。

[4] 個人調査の問５（１）「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」へ「他の会社の正社員から現在の会社に正社員として転職した」と答えた者、および問８（２）「最終学校卒業後、現在の会社へ勤務するまでの間に、どのような経験をしましたか」へ「他の会社で正社員として働いた」と答えた者を「中途正社員」とした。

[5] 個人調査の問５（１）「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」へ「学校を卒業してすぐ（１年以内）に正社員として現在の会社に勤務した」と答え、かつ問８（１）「最終学校卒業から１年間の状況」に「正社員以外の労働者として勤務した」または「働いていなかった」と答えた者、および問５（１）「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」へ「正社員以外の労働者として現在の会社に勤務後、正社員に転向した」「他の会社の正社員以外の労働者から現在の会社に正社員として転職した」「働いていなかったが現在の会社に正社員として勤務した」「その他」のいずれかを答えた者を「既卒正社員」とした。

[6] 個人調査の問８（１）「最終学校卒業から１年間の状況」が無回答の者、問５（１）「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」が無回答の者、正社員からの転職者以外の正社員でかつ問８（２）「最終学校卒業から現在の会社へ勤務するまでの間に『他の会社で正社員として働いた』経験の有無」に無回答の者の計 142 人は、採用経緯について無回答として処理した。

[7] 本調査の個人調査の問８では、最終学校卒業から 1 年間の状況を「正社員として勤務した」「正社員以外の労働者として勤務した」「働いていなかった」の３つから選択し、さらに「正社員以外の労働者として勤務した」「働いていなかった」場合に、「最終学校卒業後、現在の会社へ勤務するまでの間」の正社員としての勤務経験を尋ねる設問がある。本章および第３章ではこの設問への回答を「既卒」と「中途」とを分けるための変数として用いているが、この設問について提供されたデータに精査が必要な点があるため、今後「中途採用正社員」と「既卒採用正社員」の人数には若干の変更が生じる可能性がある。

合、平均値が高い方の値を、新卒と中途については斜体、新卒と既卒については網掛、中途と既卒については強調した。さらに性・学歴別の結果を図表４－１－２③に図示した。

まずは大まかな傾向をみるため、図表４－１－２③の形状を採用経緯間で比較しよう。男性はどの学歴においても、新卒正社員の図が最も大きく他の採用経緯の図を囲んでいる。男性は、学歴を問わず新卒が主観的には最も大きな満足感を得ているようだ。女性は、新卒正社員の得点が既卒や中途より小さい要素が複数どの学歴にもあり、必ずしも新卒正社員が最も大きな満足感を得ているとはいえない。新卒一括採用システムにとって典型的なキャリアを歩むことのメリットは、女性より男性により明確に現れている。また、男性の「人事評価・処遇」、女性の「雇用の安定性」については、いずれの学歴においても、またどの採用経緯の組み合わせにおいても有意差がみられない。これらの要素への満足度は、採用経緯とは異なる別の事柄に左右されるようだ。

以上をふまえて、ここからは、詳細な傾向を見るため学歴別に採用経緯間の違いを検討する。

図表４－１－２　若年正社員の採用経緯ごとの職業生活満足度の平均値の差（性、学歴別）

①平均値の差の検定結果		男性							女性						
		新卒		中途			既卒	p	新卒		中途			既卒	p
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	3.63	<	***3.72***	>		3.63	**	3.63	<	*3.78*		≪	3.76	***
	人事評価・処遇	3.33		3.30		≫	3.23	**	3.37		3.33			3.30	
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	*3.79*	>	3.67		≫	3.58	***	*3.70*	>	3.59		≫	3.56	***
	賃金	*3.05*	>	**2.95**	>	≫	2.80	***	2.95		2.95			2.84	
	労働時間・休日等	3.59		**3.58**	>	≫	3.30	***	3.62		**3.71**	>	≫	3.41	***
	職場の環境	*3.66*	>	3.54		≫	3.47	***	3.68		3.65		≫	3.53	**
	雇用の安定性	*4.08*	>	3.91		≫	3.91	***	*4.14*	>	4.05			4.07	*
	福利厚生	*3.79*	>	3.61		≫	3.70	***	*3.87*	>	3.70	<		**3.86**	***
	教育訓練・能力開発	*3.27*	>	3.08		≫	3.09	***	*3.33*	>	3.07		≫	3.14	***
高校卒	仕事の内容・やりがい	3.56	<	*3.75*			3.62	**	3.57		3.72			3.67	
	人事評価・処遇	3.35		3.29			3.25		3.34		3.48			3.35	
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.76		3.67		≫	3.58	*	3.61		3.61			3.54	
	賃金	2.96		2.94		≫	2.76	**	2.84		**3.00**	>		2.68	*
	労働時間・休日等	3.51		3.46		≫	3.29	**	3.63		3.61			3.49	
	職場の環境	3.43		3.44			3.35		3.58		**3.71**	>		3.43	*
	雇用の安定性	*3.93*	>	3.77		≫	3.77	***	3.97		4.04			3.90	
	福利厚生	*3.88*	>	3.64		≫	3.64	***	3.93		3.84			3.75	
	教育訓練・能力開発	*3.41*	>	3.13		≫	3.11	***	3.35		3.24		≫	3.13	**
専門・高専・短大卒	仕事の内容・やりがい	3.53		3.59			3.37		3.71		**3.84**	>		3.60	*
	人事評価・処遇	3.25		3.20			3.04		3.35		**3.34**	>	≫	3.03	**
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.67		3.58		≫	3.38	*	3.62		3.63		≫	3.39	*
	賃金	2.82		2.85			2.59		2.78		2.89			2.72	
	労働時間・休日等	3.45		3.51			3.35		3.32	<	*3.55*			3.40	*
	職場の環境	3.55		3.33			3.43		3.65		3.56			3.48	
	雇用の安定性	3.86		3.80		≫	3.60	*	3.97		3.87			3.92	
	福利厚生	*3.71*	>	3.44			3.49	**	3.74		3.64			3.76	
	教育訓練・能力開発	3.17		3.04			3.09		*3.33*	>	3.13			3.12	**
大学・大学院卒	仕事の内容・やりがい	3.67		3.75			3.70		3.62	<	*3.76*		≪	3.88	***
	人事評価・処遇	3.34		3.33			3.26		3.38		3.26			3.39	
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	*3.82*	>	3.70		≫	3.63	***	*3.76*	>	3.56			3.66	**
	賃金	*3.12*	>	2.99		≫	2.89	***	3.05		2.96			2.99	
	労働時間・休日等	3.65		**3.68**	>	≫	3.30	***	3.72		**3.85**	>	≫	3.36	***
	職場の環境	3.77		3.68		≫	3.56	***	3.72		3.67			3.61	
	雇用の安定性	4.17		4.03		≫	4.10	***	4.26		4.15			4.24	
	福利厚生	*3.76*	>	3.63	<		**3.79**	**	*3.88*	>	3.67	<		**3.98**	***
	教育訓練・能力開発	*3.23*	>	3.05		≫	3.08	***	*3.33*	>	2.97	<	≫	**3.16**	***

*** p<.001 **p<.01 *p<.05

※図表4－1－1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※Welchの修正分散分析の結果が5%水準で有意で、かつGames-Howellの多重比較法を行い5%水準で有意な差が見られた場合、隣り合った二組については「>」「<」を、隣り合わない二組については「>>」「<<」を示した。さらに、新卒と中途に有意差がある場合より高い値を斜体に、新卒と既卒に有意差がある場合より高い値を網掛し、中途と既卒に有意差がある場合より高い値を強調した。

②標準偏差と度数		男性						女性					
		新卒		中途		既卒		新卒		中途		既卒	
		標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	1.05	5,286	1.03	1,591	1.12	1,176	0.99	3,628	1.00	832	0.97	767
	人事評価・処遇	1.10	5,284	1.11	1,590	1.12	1,174	1.05	3,625	1.12	832	1.11	766
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.05	5,281	1.07	1,591	1.13	1,174	1.05	3,623	1.11	833	1.08	768
	賃金	1.21	5,283	1.21	1,590	1.21	1,173	1.20	3,618	1.21	833	1.20	768
	労働時間・休日等	1.22	5,283	1.23	1,589	1.31	1,175	1.22	3,624	1.24	833	1.28	766
	職場の環境	1.11	5,283	1.13	1,591	1.16	1,175	1.09	3,619	1.12	834	1.16	767
	雇用の安定性	0.95	5,284	1.00	1,591	1.04	1,176	0.91	3,623	0.97	833	0.95	768
	福利厚生	1.07	5,284	1.09	1,590	1.10	1,175	1.03	3,623	1.15	834	1.02	766
	教育訓練・能力開発	1.07	5,282	1.09	1,590	1.09	1,173	1.04	3,618	1.05	834	1.03	767
高校卒	仕事の内容・やりがい	1.02	1,409	0.99	524	1.05	419	0.96	828	1.04	161	0.97	210
	人事評価・処遇	1.03	1,407	1.12	522	1.08	418	1.04	826	1.15	161	1.01	211
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.03	1,408	1.13	523	1.10	419	1.09	828	1.10	161	1.03	211
	賃金	1.19	1,408	1.22	523	1.21	417	1.19	823	1.18	161	1.17	211
	労働時間・休日等	1.20	1,407	1.22	522	1.24	418	1.18	827	1.24	160	1.17	211
	職場の環境	1.17	1,407	1.12	523	1.17	418	1.08	826	1.05	161	1.11	211
	雇用の安定性	1.00	1,406	1.00	524	1.02	419	0.93	826	0.94	161	0.96	211
	福利厚生	0.99	1,408	1.06	522	1.10	419	0.96	826	1.11	161	1.02	210
	教育訓練・能力開発	1.01	1,406	1.08	523	1.06	419	0.99	823	1.07	161	0.93	211
専門・高専・短大卒	仕事の内容・やりがい	1.11	500	1.03	252	1.25	162	0.95	649	0.94	244	1.04	178
	人事評価・処遇	1.13	500	1.11	252	1.09	162	1.08	649	1.14	244	1.16	177
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.11	499	1.05	252	1.20	161	1.03	646	1.12	243	1.11	178
	賃金	1.25	499	1.19	251	1.16	162	1.17	648	1.25	244	1.18	178
	労働時間・休日等	1.30	499	1.25	252	1.23	162	1.25	649	1.24	244	1.28	176
	職場の環境	1.14	500	1.20	252	1.06	162	1.04	646	1.17	244	1.18	178
	雇用の安定性	1.00	500	1.08	252	1.06	162	0.95	648	1.05	244	0.98	178
	福利厚生	1.10	500	1.09	252	1.08	162	1.03	649	1.14	244	1.06	177
	教育訓練・能力開発	1.08	500	1.06	252	1.07	162	0.98	648	1.06	244	1.08	177
大学・大学院卒	仕事の内容・やりがい	1.05	3,377	1.05	815	1.11	595	1.01	2,151	1.02	427	0.93	379
	人事評価・処遇	1.12	3,377	1.11	816	1.14	594	1.05	2,150	1.09	427	1.11	378
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.04	3,374	1.03	816	1.13	594	1.04	2,149	1.10	429	1.09	379
	賃金	1.20	3,376	1.20	816	1.21	594	1.21	2,147	1.20	428	1.21	379
	労働時間・休日等	1.22	3,377	1.22	815	1.38	595	1.21	2,148	1.22	429	1.34	379
	職場の環境	1.07	3,376	1.10	816	1.18	595	1.10	2,147	1.13	429	1.17	378
	雇用の安定性	0.90	3,378	0.96	815	1.01	595	0.86	2,149	0.93	428	0.91	379
	福利厚生	1.10	3,376	1.11	816	1.11	594	1.04	2,148	1.16	429	0.99	379
	教育訓練・能力開発	1.09	3,376	1.10	815	1.12	592	1.07	2,147	1.02	429	1.07	379

※図表4－1－1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

２－１．高校卒の若年正社員

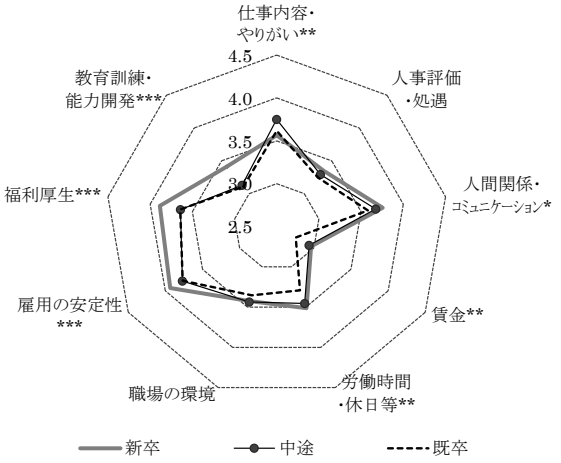
高卒男性は新卒正社員の満足度が最も高い。「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」について、新卒は中途・既卒より満足度が高い。また、「人間関係・コミュニケーション」「賃金」「労働時間・休日等」については新卒と中途には有意差がなく、新卒が既卒より満足度が高い。「仕事の内容・やりがい」のみ中途が新卒より満足度が高い。

女性は、男性ほど採用経緯間の差がみられない。「賃金」「職場の環境」について中途が既卒より満足度が高く、「教育訓練・能力開発」について新卒が既卒より満足度が高い。

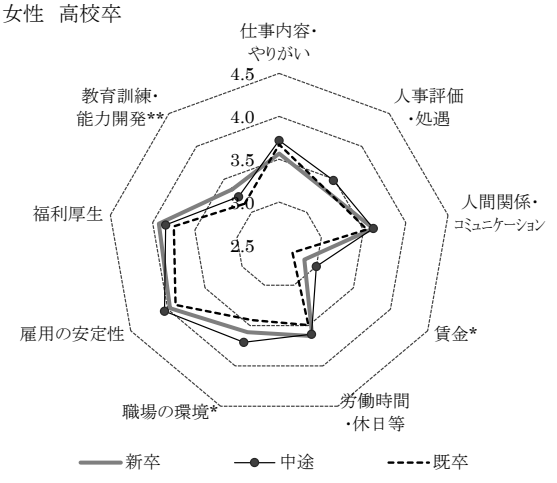
高校卒の男女に共通してみられた傾向は、おおむね既卒正社員の満足度が最も低い点である。新卒正社員の優位性が現れたのは男性のみであった。男性は新卒時に正社員として就職することが主観的な満足感という点では最も大きなメリットを得られる。しかし女性の職業生活に対する満足感は、採用経緯以外の要素によって左右される傾向があるようだ。

③平均値のレーダー図

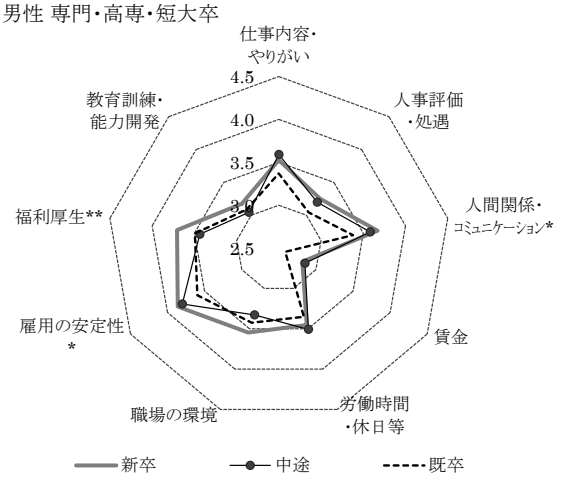
男性 高校卒



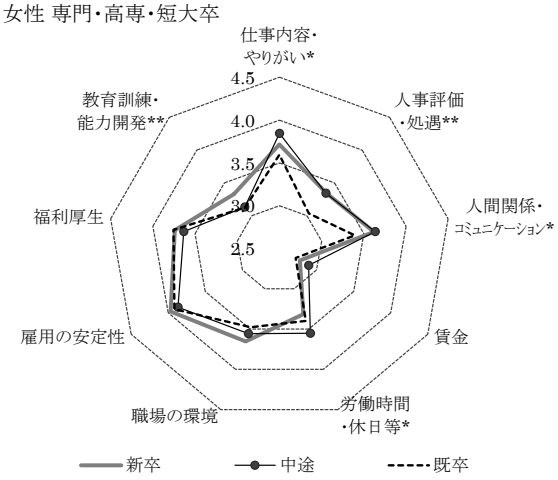
女性 高校卒



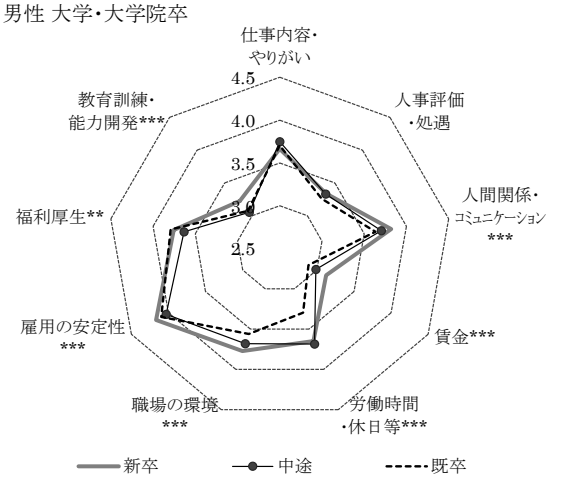
男性 専門・高専・短大卒



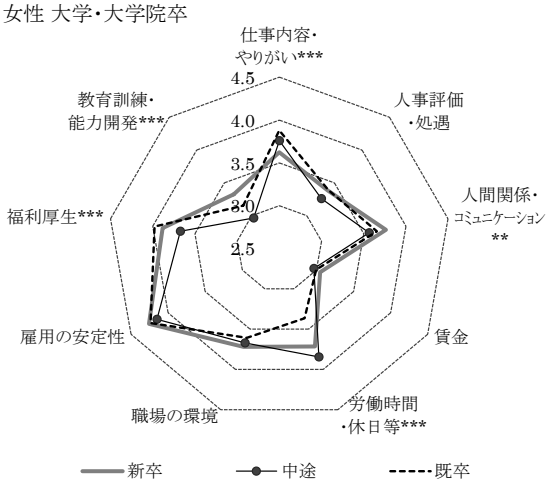
女性 専門・高専・短大卒



男性 大学・大学院卒



女性 大学・大学院卒



*** p<.001 **p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※職業生活を構成する９要素の名称は、図表４－１－１①で示した名称を簡略化して示した。

２－２．専門・高専・短大卒の若年正社員

専門・高専・短大卒の男性は、新卒は中途より「福祉厚生」について満足度が高い。また、新卒は既卒より「人間関係・コミュニケーション」「雇用の安定性」について満足度が高い。既卒と中途との間には有意差のある要素は一切見られない。他の学歴ではより多くの要素に有意差があることを鑑みると、専門・高専・短大卒の男性は他の学歴の男性と比べて、採用経緯が職業生活への満足感に影響を及す程度が小さいといえる。

一方、女性は複雑な傾向を示した。「仕事の内容・やりがい」について中途は既卒より満足度が高い。「人事評価・処遇」について、新卒・中途は既卒より満足度が高い。「人間関係・コミュニケーション」について新卒は既卒より満足度が高い。「労働時間・休日等」について中途は新卒より満足度が高い。「教育訓練・能力開発」について新卒は中途より満足度が高い。既卒が他の採用経緯より満足度が高い要素は一切見られなかった。

専門・高専・短大卒の男女に共通してみられた傾向は、既卒正社員の職業生活満足度が他の採用経緯より高い要素が一切見られない点である。この傾向は高校卒と同様である。

２－３．大学・大学院卒の若年正社員

大学・大学院卒の男性は高校卒と同様に、新卒正社員の満足度が最も高い。「人間関係・コミュニケーション」「賃金」「教育訓練・能力開発」について、新卒は中途・既卒より満足度が高い。「職場の環境」「雇用の安定性」について、新卒は既卒より満足度が高い。「労働時間・休日等」について、新卒・中途は既卒より満足度が高い。「福利厚生」について新卒・既卒は中途より満足度が高い。新卒が他の採用経緯より満足度が低い要素は一切ない。

女性は他の学歴と比べて中途正社員の満足度が低い要素が目立つ。「仕事の内容・やりがい」について、中途・既卒は新卒より満足度が高い。「人間関係・コミュニケーション」について新卒は中途より満足度が高い。「労働時間・休日等」について、新卒・中途は既卒より満足度が高い。「福利厚生」について、新卒・既卒は中途より満足度が高い。「教育訓練・能力開発」について新卒は中途・既卒より満足度が高くかつ既卒は中途より満足度が高い。

大学・大学院卒の男女に共通する他の学歴にはない傾向は、他の会社等で正社員経験を積んでから転職した中途正社員より、卒業後に無業や非正規社員として働いた後に正社員となった既卒正社員の方が、満足度が高い要素が存在する点である。男女とも「福利厚生」については既卒の満足度が中途より高い。女性は「教育訓練・能力開発」についても既卒の満足度が中途より高く、「仕事の内容・やりがい」については既卒の満足度が新卒より高い。高学歴者は卒業時に正社員の仕事を得られず無業や非正規社員として働いていても、卒業からの経過期間が短ければ、いわゆる「３年以内既卒者」として比較的条件のよい求人へ新卒扱いで雇用される機会に、非大卒層より恵まれているのかもしれない。

２－４．採用経緯間の職業満足度の差についてのまとめ

新卒正社員と既卒正社員には、正社員としての就労経験がなく、採用選考時には未熟練労働者として扱われるという共通点がある。両者を分けるのは、卒業時に新規学卒一括採用システムにおける「典型的キャリア」から逸脱したか否かという点である。中途正社員も、「典型的キャリア」から逸脱したという点は既卒正社員と共通するが、他社での正社員経験があるため即戦力と見なされうる。未就労または非正規の就労経験しかない既卒は未熟練労働者と見なされがちであるため、既卒と中途では応募可能な求人の範囲が大きく異なる。

このように、中途正社員と新卒正社員は既卒の若者と比べて労働市場で有利な立場にある。一方で、労働市場における中途と新卒のセールスポイントは真逆の方向をむいている。新卒は若さと「白地性」が訓練可能性の高さを、中途は他社での正社員経験が即戦力たりうる可能性を雇用主にアピールできる。既卒正社員はそのどちらにおいても中途半端な存在であるため労働市場において不利な立場に置かれる。同じ時点において同じ正社員として働いている若者であっても、勤務先事業所への応募時点からこうしたハンデを背負っているが故に、既卒正社員は新卒正社員と中途正社員の両方と比べてあらゆる職業生活の要素について満足度が低いのだろう。

一方、男女ともいずれの学歴でも、新卒正社員は最も高い満足感を示す傾向が多くの要素についてみられた。この新卒時に正社員として就職するメリットは、女性より男性で、男性の中では専門・高専・短大卒より高校卒や大学・大学院卒でより大きい。新卒一括採用の慣行はすべての労働者に対して同じように適用されるわけではない。新卒一括採用とは、白地性（訓練可能性）の高い若者を早期に囲い込み、長期的視点で組織に独自の人材へと組織内で教育訓練するとともに、長期勤続を促すことで投資を回収するという仕組みである。したがって、補助的な業務に配置されがちな女性や、職業に直結した専門的技能を教授する短期高等教育機関の卒業生が輩出される労働市場では、新卒であることの優位性が、長期勤続を期待されがちな男性（第３章参照）や、高校卒や大学・大学院卒の男性ほどには作用しないのだろう。

なお、唯一、新卒正社員の満足度が既卒・中途より低かった要素は「仕事の内容・やりがい」である。既卒・中途には年齢が比較的高い若者が多く含まれており、仕事のやりがいはある程度の就労経験を積んではじめて実感できるものであるためと推察できる。

３．若年正社員の職業生活満足度の学歴による違い

次に、学歴によって若年正社員の職業生活に対する満足感にどのような違いがあるのか検討しよう。図表４－１－３①②に、職業生活を構成する９要素それぞれについて、高校卒、専門・高専・短大卒、大学・大学院卒の３グループの間で満足度の平均値に統計的に有意な差があるといえるのか、Welch の修正分散分析を行った結果を、性別および採用経緯別に示した。３種の学歴のどの組み合わせで有意な差が認められるのか Games-Howell の多重比較

法により確認し、有意差がみられた組み合わせを二種類の不等号によって示した。さらに、これらの分析結果を図表４－１－３③に図示した。以下に、職業生活を構成する９要素それぞれについての傾向を、採用経緯と性別にみていこう。

図表４－１－３　若年正社員の学歴ごとの職業生活満足度の平均値の差（性、採用経緯別）

①平均値の差の検定結果		男性								女性							
		高校卒		専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		p	高校卒		専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		p
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	3.60		3.52	≪	<	**3.68**		***	3.61	<	*3.73*			3.68		*
	人事評価・処遇	*3.31*	>	3.20		<	**3.33**		**	3.37		3.29			3.37		
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	*3.70*	>	3.60	≪	<	**3.78**		***	3.61		3.59	≪	<	**3.72**		***
	賃金	*2.90*	>	2.78	≪	<	**3.07**		***	2.84		2.80	≪	<	**3.03**		***
	労働時間・休日等	3.47		3.45	≪	<	**3.61**		***	*3.61*	>	3.38		<	**3.69**		***
	職場の環境	3.41		3.47	≪	<	**3.73**		***	3.58		3.59	≪	<	**3.70**		***
	雇用の安定性	3.86		3.80	≪	<	**4.14**		***	3.96		3.93	≪	<	**4.23**		***
	福利厚生	*3.78*	>	3.60		<	**3.74**		***	*3.89*	>	3.72		<	**3.86**		***
	教育訓練・能力開発	*3.29*	>	3.12	≫		3.18		***	3.30		3.24			3.25		
新卒正社員	仕事の内容・やりがい	3.56		3.53	≪	<	**3.67**		***	3.56	<	*3.71*			3.62		*
	人事評価・処遇	3.35		3.25			3.34			3.33		3.35			3.38		
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.75		3.67		<	**3.82**		**	3.61		3.62	≪	<	**3.76**		***
	賃金	2.96		2.82	≪	<	**3.12**		***	2.84		2.78	≪	<	**3.05**		***
	労働時間・休日等	3.51		3.45	≪	<	**3.65**		***	*3.63*	>	3.32		<	**3.72**		***
	職場の環境	3.42		3.55	≪	<	**3.77**		***	3.58		3.65	≪		3.72		**
	雇用の安定性	3.93		3.86	≪	<	**4.17**		***	3.97		3.97	≪	<	**4.26**		***
	福利厚生	*3.88*	>	3.71	≫		3.76		***	*3.92*	>	3.74		<	**3.88**		**
	教育訓練・能力開発	*3.41*	>	3.17	≫		3.23		***	3.35		3.33			3.33		
既卒正社員	仕事の内容・やりがい	3.60		3.37		<	**3.70**		**	3.67		3.60	≪	<	**3.88**		**
	人事評価・処遇	3.21		3.04			3.26			*3.38*	>	3.03		<	**3.39**		**
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.59		3.38			3.63			3.58		3.39		<	**3.66**		*
	賃金	2.69		2.59	≪	<	**2.89**		**	2.71		2.72	≪	<	**2.99**		
	労働時間・休日等	3.30		3.35			3.30			3.50		3.40			3.36		
	職場の環境	3.35		3.43	≪		3.56		*	3.44		3.48			3.61		
	雇用の安定性	3.74		3.60	≪	<	**4.10**		***	3.89		3.92	≪	<	**4.24**		***
	福利厚生	3.63		3.49		<	**3.79**		**	3.77		3.76	≪		3.98		*
	教育訓練・能力開発	3.07		3.09			3.08			3.15		3.12			3.16		
中途正社員	仕事の内容・やりがい	3.73		3.59			3.75			3.75		3.84			3.76		
	人事評価・処遇	3.26		3.20			3.33			3.51		3.34			3.26		
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.66		3.58			3.70			3.63		3.63			3.56		
	賃金	2.90		2.85			2.99			2.99		2.89			2.96		
	労働時間・休日等	3.46		3.51	≪		3.68		**	3.65		3.55		<	**3.85**		**
	職場の環境	3.42		3.33	≪	<	**3.68**		***	3.73		3.56			3.67		
	雇用の安定性	3.74		3.80	≪	<	**4.03**		***	4.07		3.87		<	**4.15**		**
	福利厚生	3.61		3.44		<	**3.63**		*	3.88		3.64			3.67		
	教育訓練・能力開発	3.09		3.04			3.05			3.25		3.13	≫		2.97		**

*** p<.001 **p<.01 *p<.05

※図表4－1－1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※Welchの修正F検定の結果が5％水準で有意で、かつGames-Howellの多重比較法を行った結果5％水準で、隣り合った二組に有意な差が見られた場合に「>」「<」を、隣り合わない二組に有意な差が見られた場合に「>>」「<<」を示した。さらに、高校卒と専門・高専・短大卒に有意差がある場合より高い値を斜体に、高校卒と大学・大学院卒に有意差がある場合より高い値を網掛し、専門・高専・短大卒と大学・大学院卒に有意差がある場合より高い値を強調した。

②標準偏差と度数		男性						女性					
		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒	
		標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	1.02	2,276	1.11	925	1.06	4,823	0.97	1,194	0.96	1,097	1.00	2,983
	人事評価・処遇	1.06	2,271	1.12	925	1.12	4,823	1.04	1,193	1.11	1,096	1.07	2,981
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.06	2,274	1.11	923	1.05	4,820	1.07	1,195	1.06	1,093	1.06	2,983
	賃金	1.20	2,272	1.22	923	1.21	4,822	1.19	1,190	1.19	1,096	1.21	2,980
	労働時間・休日等	1.21	2,271	1.27	924	1.25	4,823	1.18	1,193	1.26	1,095	1.23	2,982
	職場の環境	1.16	2,273	1.14	925	1.09	4,823	1.08	1,193	1.10	1,094	1.11	2,980
	雇用の安定性	1.01	2,273	1.04	925	0.93	4,824	0.94	1,192	0.98	1,096	0.89	2,982
	福利厚生	1.04	2,273	1.09	925	1.10	4,822	0.99	1,191	1.06	1,096	1.06	2,982
	教育訓練・能力開発	1.04	2,272	1.07	925	1.10	4,819	1.00	1,189	1.02	1,095	1.07	2,981
新卒正社員	仕事の内容・やりがい	1.02	1,406	1.11	500	1.05	3,377	0.96	827	0.95	649	1.01	2,151
	人事評価・処遇	1.03	1,404	1.13	500	1.12	3,377	1.04	825	1.08	649	1.05	2,150
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.03	1,405	1.11	499	1.04	3,374	1.09	827	1.03	646	1.04	2,149
	賃金	1.19	1,405	1.25	499	1.20	3,376	1.19	822	1.17	648	1.21	2,147
	労働時間・休日等	1.20	1,404	1.30	499	1.22	3,377	1.17	826	1.25	649	1.21	2,148
	職場の環境	1.17	1,404	1.14	500	1.07	3,376	1.08	825	1.04	646	1.10	2,147
	雇用の安定性	1.00	1,403	1.00	500	0.90	3,378	0.93	825	0.95	648	0.86	2,149
	福利厚生	0.99	1,405	1.10	500	1.10	3,376	0.96	825	1.03	649	1.04	2,148
	教育訓練・能力開発	1.01	1,403	1.08	500	1.09	3,376	0.99	822	0.98	648	1.07	2,147
既卒正社員	仕事の内容・やりがい	1.05	358	1.25	162	1.11	595	0.97	200	1.04	178	0.93	379
	人事評価・処遇	1.08	357	1.09	162	1.14	594	1.01	201	1.16	177	1.11	378
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.08	358	1.20	161	1.13	594	1.01	201	1.11	178	1.09	379
	賃金	1.20	356	1.16	162	1.21	594	1.17	201	1.18	178	1.21	379
	労働時間・休日等	1.25	357	1.23	162	1.38	595	1.18	201	1.28	176	1.34	379
	職場の環境	1.18	358	1.06	162	1.18	595	1.11	201	1.18	178	1.17	378
	雇用の安定性	1.03	358	1.06	162	1.01	595	0.94	201	0.98	178	0.91	379
	福利厚生	1.11	358	1.08	162	1.11	594	1.01	200	1.06	177	0.99	379
	教育訓練・能力開発	1.06	358	1.07	162	1.12	592	0.94	201	1.08	177	1.07	379
中途正社員	仕事の内容・やりがい	0.99	488	1.03	252	1.05	815	1.04	153	0.94	244	1.02	427
	人事評価・処遇	1.11	486	1.11	252	1.11	816	1.14	153	1.14	244	1.09	427
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.12	487	1.05	252	1.03	816	1.07	153	1.12	243	1.10	429
	賃金	1.21	487	1.19	251	1.20	816	1.18	153	1.25	244	1.20	428
	労働時間・休日等	1.22	486	1.25	252	1.22	815	1.24	152	1.24	244	1.22	429
	職場の環境	1.13	487	1.20	252	1.10	816	1.04	153	1.17	244	1.13	429
	雇用の安定性	1.00	488	1.08	252	0.96	815	0.94	153	1.05	244	0.93	428
	福利厚生	1.07	486	1.09	252	1.11	816	1.11	153	1.14	244	1.16	429
	教育訓練・能力開発	1.08	487	1.06	252	1.10	815	1.08	153	1.06	244	1.02	429

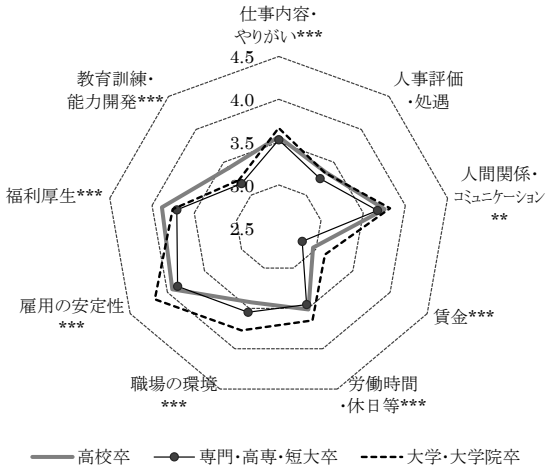
※図表4－1－1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

３－１．新卒正社員

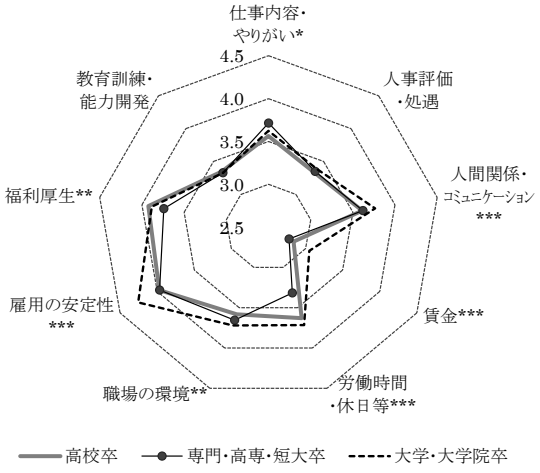
新卒正社員の男性について、最も多くの要素に有意差がみられた組み合わせは、大学・大学院卒の満足度が高校卒および専門・高専・短大卒より高いという傾向である。「仕事の内容・やりがい」「賃金」「労働時間・休日等」「職場の環境」「雇用の安定性」が該当する。次に多くの要素に有意差がみられた組み合わせは、高校卒の満足度が専門・高専・短大卒および大学・大学院卒より高い傾向で、「福利厚生」「教育訓練・能力開発」が該当する。他には「人間関係・コミュニケーション」への満足度が専門・高専・短大卒より大学・大学院卒で高い傾向がみられた。専門・高専・短大卒の満足度が他の学歴より高い要素は皆無であった。

③平均値のレーダー図

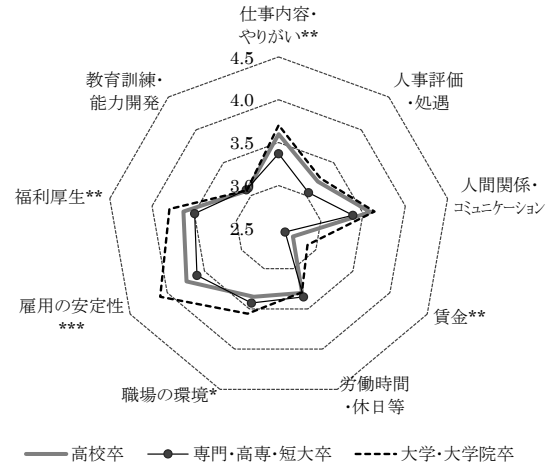
男性新卒正社員



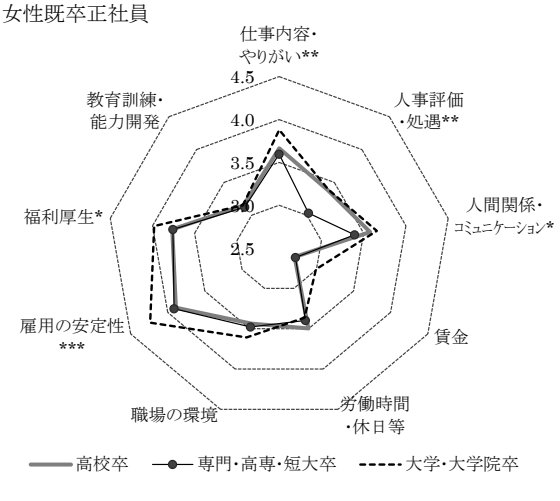
女性新卒正社員



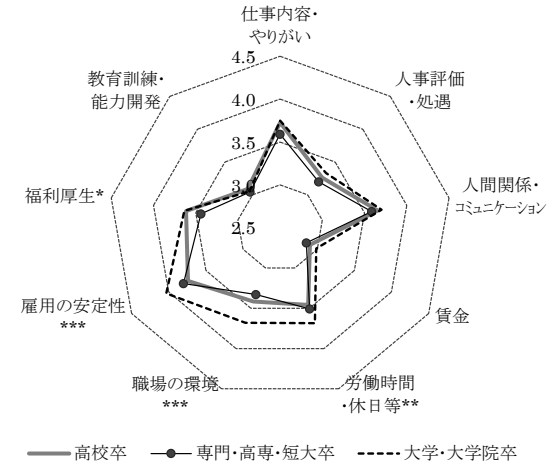
男性既卒正社員



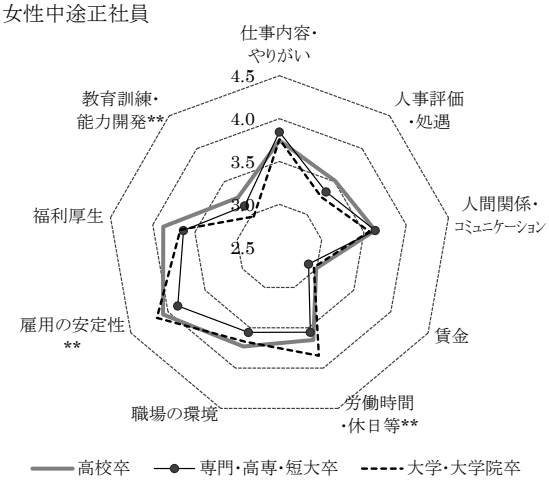
女性既卒正社員



男性中途正社員



女性中途正社員



*** p<.001 **p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※職業生活を構成する９要素の名称は、図表４－１－１①で示した名称を簡略化して示した。

女性も、最も多くの要素に有意差がみられた組み合わせは、大学・大学院卒の満足度が高校卒および専門・高専・短大卒より高いという傾向で、「人間関係・コミュニケーション」「賃金」「雇用の安定性」が該当する。次に多くの要素に有意差がみられた組み合わせは専門・高専・短大卒の満足度が高校卒および大学・大学院卒より低い傾向で、「労働時間・休日等」「福利厚生」が該当する。また「仕事の内容・やりがい」への満足度が他の学歴より専門・高専・短大卒で、「職場の環境」への満足度が高校卒より大学・大学院卒で高い傾向がみられた。

３－２．既卒正社員

既卒正社員の男性は、大学・大学院卒の満足度が他より高いというパターンのみが見いだされた。大学・大学院卒の満足度は、「賃金」「雇用の安定性」については高校卒および専門・高専・短大卒より、「仕事の内容・やりがい」「福利厚生」については専門・高専・短大卒より、「職場の環境」については高校卒より高い。高校卒や専門・高専・短大卒が他の学歴より満足度が高い要素は皆無である。

女性も、大学・大学院卒の満足度が他より高いというパターンが大半を占める。大学・大学院卒の満足度は、「仕事の内容・やりがい」「賃金」「雇用の安定性」については高校卒および専門・高専・短大卒より、「人間関係・コミュニケーション」については専門・高専・短大卒より、「福利厚生」については高校卒より有意に高い。唯一「人事評価・処遇」については高校卒と大学・大学院卒がともに専門・高専・短大卒より満足度が高い。専門・高専・短大卒が他の学歴より満足度が高い要素は皆無である。

３－３．中途正社員

中途正社員の男性は、既卒と同様に大学・大学院卒の満足度が他より高いパターンのみが見いだされた。大学・大学院卒の満足度は、「職場の環境」「雇用の安定性」については高校卒および専門・高専・短大卒より、「福利厚生」については専門・高専・短大卒より、「労働時間・休日等」については高校卒より有意に高い。高校卒や専門・高専・短大卒が他の学歴より満足度が高い要素は皆無である。

女性は、学歴間に有意差がみられる要素が大変少ない。「労働時間・休日」「雇用の安定性」について大学・大学院卒の満足度が専門・高専・短大卒より高い傾向と、「教育訓練・能力開発」について高校卒の満足度が大学・大学院卒より高い傾向がみられたのみである。

３－４．学歴間の職業生活満足度の差についてのまとめ

図表４－１－３③を概観すると、男女とも既卒正社員や中途正社員よりも新卒正社員で顕著に学歴間の違いが表れている。男女とも最も多くの要素に有意差がみられた組み合わせは、大学・大学院卒の職業生活満足度が他の学歴よりも高いパターンである。この大学・大学院卒の突出した満足度の高さは、既卒や中途より新卒においてより多くの要素についてみられ

る。大卒以上の学歴を獲得したことで得られる満足感が最大化されるのは、新卒時に正社員の仕事を得た場合である。

一方、既卒や中途正社員の場合、特に男性においては、学歴間に有意差がみられる要素が新卒正社員の場合ほどには多くない。卒業後に紆余曲折を経て非新卒者として正社員の職を得た場合、入職前に正社員としての就労経験があろうとなかろうと、働き始めた後の職業生活に対する満足感は、最終学歴以外の要素によって決まる部分が大きくなる。特に専門・高専・短大卒と高校卒との間には、職業生活の構成要素の大半について有意差がほとんど見られない。とはいえ、大学・大学院卒と他の学歴との間の有意差は、新卒より少ない要素についてではあるが存在する。特に「雇用の安定性」は男女ともいずれの採用経緯においても大学・大学院卒の得点が他の学歴より大幅に大きい。大卒以上の学歴があることは、新卒時だけでなく、卒業後のキャリア形成においても、安定的な雇用を得たという主観的な満足感を得ることに影響力を持ち続ける。

興味深いのは、「教育年数の長さがそのまま若年正社員の職業生活満足度の高さと連動するわけではない」ことが分析により明らかになったことである。高校卒の満足度が他の学歴より高い傾向は複数の要素について見られたのに対し[8]、専門・高専・短大卒が他の学歴より満足度が高い傾向は、男女ともどの採用経緯についても、ほとんどの要素についてみられなかった（唯一、新卒正社員の女性の「仕事の内容・やりがい」のみ高校卒より高い傾向がみられた）。専門・高専・短大卒の若者は、正社員という比較的恵まれた雇用形態で働いていても、他の学歴の若者と比べて不満が募りやすい状況に置かれている。

４．若年正社員の職業生活満足度の年齢層による違い

最後に、若年正社員の年齢層によって職業生活に対する満足感にどのような違いがあるのか検討する。図表４－１－４①②に、職業生活を構成する９要素それぞれについて、20～24歳、25～29歳、30～34歳の３グループの間で満足度の平均値に統計的に有意な差があるといえるのか、Welch の修正分散分析を行った結果を示した。15～19歳はケース数が極めて少なく、高校卒が大半を占めるため学歴の効果と年齢の効果を区別しがたいため分析から外した。３種類の年齢層のどの組み合わせで有意差があるのか Games-Howell の多重比較法により確認し、有意差がみられた組み合わせを二種類の不等号で示した。

全体を概観するべく図表４－１－４③の形状をみると、年齢層による職業生活満足度の差は既卒・中途正社員より新卒正社員で顕著に現れている。学歴間の差をみた前項と同じく、年齢間の満足感の差にも、採用経緯によって異なる構造があるようだ。また、20～34歳という年齢は若者にとって新しい家族を形成する時期でもある。男性と女性とでは家族形成と正

[8] 高校卒が大学・大学院卒より満足度が高いパターンは、新卒正社員男性の「福利厚生」「教育訓練・能力開発」および中途正社員女性の「教育訓練・能力開発」についてみられた。

社員としての就業との関係は異なる形で現れるだろう。そこで以下では、性別および採用経緯別に職業生活を構成する９要素それぞれについての傾向をみていこう。

図表４－１－４　若年正社員の年齢層ごとの職業生活満足度の平均値の差（性、採用経緯別）

①平均値の差の検定結果		男性								女性							
		15-19歳	20-24歳		25-29歳		30-34歳		p	15-19歳	20-24歳		25-29歳		30-34歳		p
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	3.86	3.66		3.61		3.65			3.83	3.67		3.64		3.70		
	人事評価・処遇	3.77	*3.50*	>	**3.29**	≫	>	3.21	***	3.86	*3.48*	>	3.28	≫	3.24		***
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.97	*3.87*	>	**3.75**	≫	>	3.63	***	3.87	*3.77*	>	3.62	≫	3.60		***
	賃金	3.35	3.02		2.95			3.00		3.41	2.96		2.87		2.96		*
	労働時間・休日等	3.73	3.57		3.54			3.53		3.93	3.57		3.60		3.61		
	職場の環境	3.71	*3.70*	>	3.59	≫		3.57	***	3.94	*3.76*	>	3.60	≫	3.57		***
	雇用の安定性	4.07	4.08		**4.04**	≫	>	3.97	***	4.22	4.13		4.07		4.13		
	福利厚生	4.15	*3.92*	>	**3.73**	≫	>	3.62	***	4.22	*3.90*	>	3.80	≫	3.78		**
	教育訓練・能力開発	3.89	*3.45*	>	**3.18**	≫	>	3.06	***	3.90	*3.46*	>	3.15	≫	3.12		***
新卒正社員	仕事の内容・やりがい	3.85	3.65		3.60			3.61		3.83	3.64		3.56		<	**3.67**	*
	人事評価・処遇	3.76	*3.50*	>	3.28	≫		3.20	***	3.88	*3.47*	>	3.25	≫	3.25		***
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	3.97	3.88		**3.80**	≫	>	3.67	***	3.89	*3.77*	>	3.65	≫	3.63		**
	賃金	3.35	3.05		2.99		<	**3.09**	*	3.44	*2.97*	>	2.86		2.98		*
	労働時間・休日等	3.72	3.58		3.60			3.58		3.94	3.57		3.61		3.67		
	職場の環境	3.70	3.71		3.64			3.64		3.94	*3.77*	>	3.60	≫	3.59		***
	雇用の安定性	4.07	4.11		4.08			4.03		4.24	4.15		4.09		4.19		
	福利厚生	4.16	*3.94*	>	3.74	≫		3.66	***	4.25	*3.91*	>	3.80		3.82		*
	教育訓練・能力開発	3.89	*3.47*	>	**3.20**	≫	>	3.10	***	3.92	*3.47*	>	3.18	≫	3.22		***
既卒正社員	仕事の内容・やりがい	－	3.70		3.62			3.62		－	3.81		3.80		3.70		
	人事評価・処遇	－	3.41		3.25			3.16		－	3.49		3.35		3.20		
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	－	3.76		3.60			3.53		－	3.72		3.54		3.56		
	賃金	－	2.74		2.75			2.84		－	2.76		2.85		2.87		
	労働時間・休日等	－	3.45		3.22			3.33		－	3.43		3.40		3.40		
	職場の環境	－	*3.76*	>	3.45	≫		3.42	*	－	3.59		3.51		3.52		
	雇用の安定性	－	3.87		3.93			3.90		－	4.04		4.07		4.09		
	福利厚生	－	3.83		**3.79**		>	3.61	*	－	3.77		3.94		3.82		
	教育訓練・能力開発	－	*3.44*	>	3.12	≫		2.99	***	－	3.41		3.18	≫	3.04		**
中途正社員	仕事の内容・やりがい	－	3.85		3.69			3.73		－	3.87		3.80		3.73		
	人事評価・処遇	－	3.48		3.35			3.24	*	－	3.60		3.35	≫	3.23		*
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	－	3.89		3.70	≫		3.63	*	－	3.82		3.58		3.55		
	賃金	－	2.94		2.96			2.94		－	3.00		2.90		2.98		
	労働時間・休日等	－	3.61		3.61			3.56		－	3.77		3.76		3.66		
	職場の環境	－	3.58		3.55			3.54		－	3.92		3.66	≫	3.56		*
	雇用の安定性	－	3.83		3.95			3.89		－	4.13		4.03		4.04		
	福利厚生	－	3.75		3.64			3.57		－	3.92		3.68		3.66		
	教育訓練・能力開発	－	3.30		3.13	≫		3.01	**	－	*3.38*	>	3.06	≫	2.99		*

*** p<.001 **p<.01 *p<.05
※図表4－1－1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※15-19歳の既卒正社員と中途正社員はケース数が10以下であるため平均値を表示しない
※Welchの修正F検定の結果が5%水準で有意で、かつGames-Howellの多重比較法を行った結果5%水準で、隣り合った二組に有意な差が見られた場合に「>」「<」を、隣り合わない二組に有意な差が見られた場合に「>>」「<<」を示した。さらに、20-24歳と25-29歳に有意差がある場合より高い値を斜体に、20-24歳と30-34歳に有意差がある場合より高い値を網掛し、25-29歳と30-34歳に有意差がある場合より高い値を強調した。

４－１．新卒正社員

新卒正社員は、概ね男女とも年齢が若いほど満足度が高い傾向が、あらゆる要素についてみられる。ただし性別によって特徴が現れやすい年齢層が異なる。

男性は、30～34 歳の満足度が他より低い傾向が目立つ。「人事評価・処遇」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」については 20～24 歳の満足度が 25～29 歳と 30～34 歳より高い。「教育訓練・能力開発」については 25～29 歳の満足度が 30～34 歳より高い傾向もみられる。

「人間関係・コミュニケーション」については 20～24 歳と 25～29 歳の満足度が 30～34 歳より高い。唯一「賃金」についてのみ、30～34 歳の満足度が 25～29 歳より高い。

女性は、20～24 歳の満足度が他の年齢より高い傾向が目立つ。20～24 歳の満足度は、「人事評価・処遇」「人間関係・コミュニケーション」「職場の環境」「教育訓練・能力開発」については 25～29 歳・30～34 歳より、「賃金」「福利厚生」については、25～29 歳より高い。唯一「仕事の内容・やりがい」のみ、30～34 歳の満足度が 25～29 歳より高い。25～29 歳の満足度が他の年齢層より高い要素は皆無であった。

②標準偏差と度数		男性								女性							
		15-19歳		20-24歳		25-29歳		30-34歳		15-19歳		20-24歳		25-29歳		30-34歳	
		標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	0.96	230	1.05	1,638	1.08	3,098	1.04	3,159	0.95	196	0.97	1,523	1.00	2,077	1.00	1,496
	人事評価・処遇	0.94	230	1.05	1,637	1.11	3,096	1.11	3,157	0.94	196	1.01	1,521	1.07	2,076	1.11	1,495
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.02	230	1.04	1,637	1.08	3,095	1.06	3,156	1.09	196	1.04	1,522	1.08	2,073	1.06	1,498
	賃金	1.10	230	1.22	1,636	1.21	3,096	1.21	3,156	1.21	194	1.18	1,521	1.22	2,073	1.18	1,496
	労働時間・休日等	1.14	230	1.25	1,637	1.25	3,095	1.24	3,157	1.05	196	1.24	1,521	1.24	2,075	1.23	1,496
	職場の環境	1.10	230	1.12	1,636	1.14	3,096	1.11	3,159	0.96	195	1.06	1,519	1.11	2,076	1.15	1,495
	雇用の安定性	0.94	230	0.94	1,637	0.97	3,098	0.99	3,158	0.83	196	0.90	1,521	0.97	2,075	0.92	1,496
	福利厚生	0.95	230	1.00	1,636	1.10	3,096	1.10	3,159	0.90	195	1.01	1,521	1.05	2,074	1.08	1,497
	教育訓練・能力開発	0.97	230	1.04	1,637	1.08	3,092	1.07	3,158	0.92	193	1.01	1,518	1.05	2,076	1.02	1,496
新卒正社員	仕事の内容・やりがい	0.96	219	1.05	1,401	1.07	2,051	1.03	1,615	0.97	186	0.97	1,335	1.01	1,358	0.99	749
	人事評価・処遇	0.94	219	1.05	1,400	1.10	2,050	1.12	1,615	0.95	186	1.01	1,333	1.04	1,357	1.12	749
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	1.02	219	1.03	1,400	1.05	2,049	1.05	1,613	1.09	186	1.03	1,334	1.05	1,354	1.07	749
	賃金	1.11	219	1.22	1,400	1.21	2,050	1.20	1,614	1.20	184	1.18	1,333	1.22	1,353	1.18	748
	労働時間・休日等	1.15	219	1.25	1,400	1.23	2,049	1.20	1,615	1.06	186	1.24	1,333	1.22	1,356	1.20	749
	職場の環境	1.10	219	1.12	1,400	1.12	2,050	1.10	1,614	0.97	185	1.05	1,331	1.09	1,356	1.16	747
	雇用の安定性	0.94	219	0.92	1,400	0.95	2,051	0.97	1,614	0.83	186	0.89	1,333	0.94	1,356	0.89	748
	福利厚生	0.92	219	0.99	1,399	1.09	2,051	1.11	1,615	0.89	185	1.01	1,333	1.03	1,356	1.06	749
	教育訓練・能力開発	0.98	219	1.05	1,400	1.07	2,049	1.06	1,614	0.92	183	1.00	1,330	1.05	1,356	1.02	749
既卒正社員	仕事の内容・やりがい	－	8	1.08	109	1.16	457	1.09	601	－	8	0.94	83	0.93	331	1.03	344
	人事評価・処遇	－	8	1.08	109	1.15	457	1.09	599	－	8	1.09	83	1.11	330	1.11	344
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	－	8	1.22	109	1.15	456	1.10	600	－	8	1.11	83	1.12	331	1.04	345
	賃金	－	8	1.16	108	1.22	456	1.20	600	－	8	1.11	83	1.21	331	1.22	345
	労働時間・休日等	－	8	1.28	109	1.33	457	1.30	600	－	8	1.23	83	1.28	330	1.30	344
	職場の環境	－	8	1.11	108	1.19	457	1.15	601	－	8	1.15	83	1.14	331	1.19	344
	雇用の安定性	－	8	1.06	109	1.03	457	1.04	601	－	8	0.97	83	0.98	331	0.92	345
	福利厚生	－	8	1.09	109	1.11	456	1.09	601	－	8	0.97	83	0.99	329	1.06	345
	教育訓練・能力開発	－	8	0.99	109	1.13	455	1.06	600	－	8	1.01	83	1.04	331	1.02	344
中途正社員	仕事の内容・やりがい	－	3	0.97	117	1.07	558	1.01	913	－	0	0.97	92	1.00	366	1.01	373
	人事評価・処遇	－	3	1.06	117	1.10	557	1.12	913	－	0	1.07	92	1.12	367	1.11	372
	人間関係、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	－	3	1.04	117	1.10	558	1.05	913	－	0	1.08	92	1.15	366	1.07	374
	賃金	－	3	1.23	117	1.21	558	1.20	912	－	0	1.22	92	1.25	367	1.17	373
	労働時間・休日等	－	3	1.25	117	1.22	557	1.23	912	－	0	1.18	92	1.25	367	1.23	373
	職場の環境	－	3	1.18	117	1.17	557	1.10	914	－	0	1.06	92	1.16	367	1.09	374
	雇用の安定性	－	3	0.99	117	1.01	558	0.99	913	－	0	0.90	92	1.01	366	0.95	374
	福利厚生	－	3	1.04	117	1.08	557	1.10	913	－	0	1.12	92	1.16	367	1.13	374
	教育訓練・能力開発	－	3	0.96	117	1.07	556	1.10	914	－	0	1.11	92	1.06	367	1.01	374

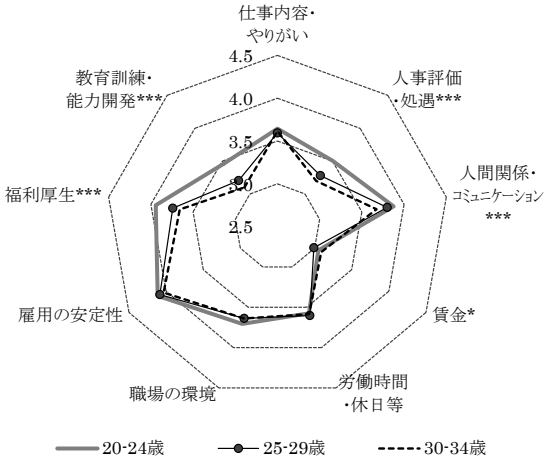
*** p<.001 **p<.01 *p<.05
※図表4－1－1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※15-19歳の既卒正社員と中途正社員はケース数が10以下であるため標準偏差を表示しない

４－２．既卒正社員

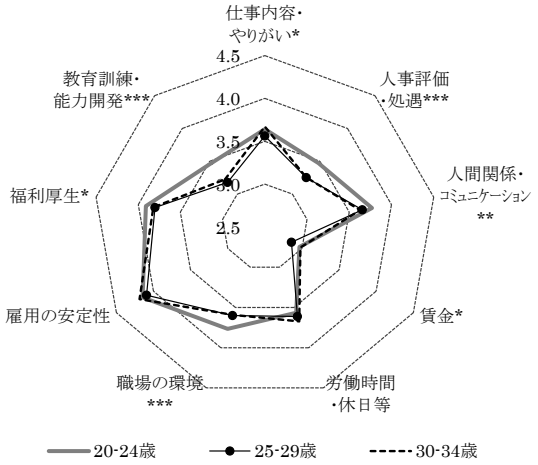
既卒正社員は新卒正社員と比べて男女とも有意差がみられる要素が少ない。男性は「職場の環境」「教育訓練・能力開発」について 20～24 歳の満足度が 25～29 歳と 30～34 歳より高い。「福利厚生」については 25～29 歳の満足度が 30～34 歳より高い。30～34 歳が他の学歴より満足度が高い要素は皆無である。女性は有意差がある要素は一つだけで、「教育訓練・能力開発」について 20～24 歳の満足度が 30～34 歳より高い傾向が見られた。

③平均値のレーダー図

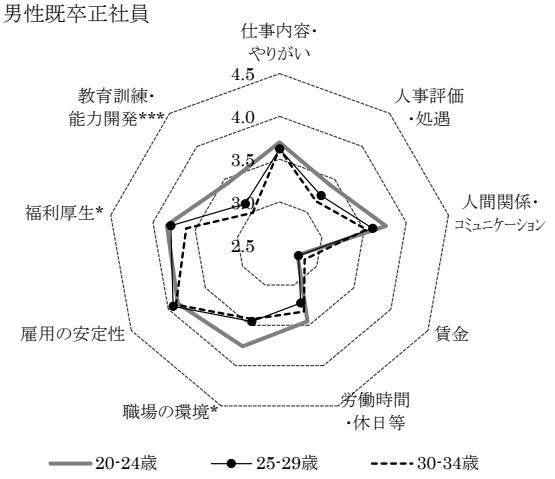
男性新卒正社員



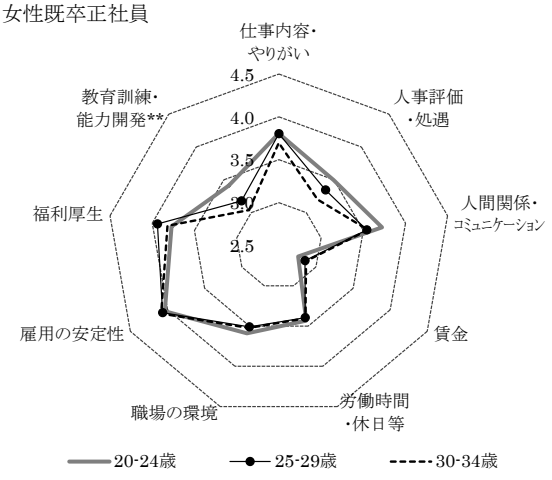
女性新卒正社員



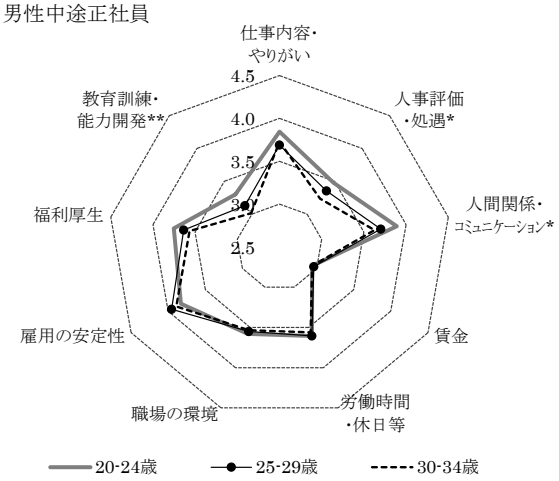
男性既卒正社員



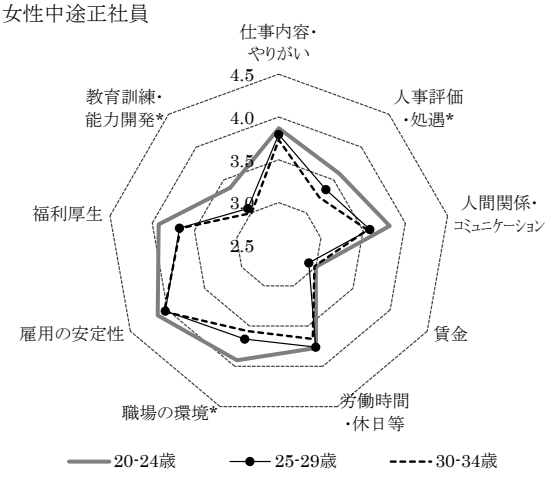
女性既卒正社員



男性中途正社員



女性中途正社員



*** p<.001 **p<.01 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※職業生活を構成する９要素の名称は、図表４－１－１①で示した名称を簡略化して示した。

４－３．中途正社員

中途正社員も、有意差がみられる要素が男女とも新卒正社員より少ない。また男女とも有意差がある全ての要素において、20～24 歳の満足度が他の年齢層より高い。男性は、「人間関係・コミュニケーション」「教育訓練・能力開発」について 20～24 歳の満足度が 30～34 歳より高い。女性は、20～24 歳の満足度が、「教育訓練・能力開発」については 25～29 歳と 30～34 歳より、「人事評価・処遇」「職場の環境」については 30～34 歳より高い。

４－４．年齢層間の職業生活満足度の差についてのまとめ

以上をまとめよう。男女ともいずれの採用経緯においても、年齢が若いほど満足度が高い傾向があらゆる要素について確認できた。特に「教育訓練・能力開発」は男女とも全ての採用経緯において有意差がみられ、20～24 歳の満足度が他の年齢層と比べて突出して高い。これは、教育訓練が採用直後の時期に集中しているためと思われる。勤続期間が長くなれば、任される業務の難易度も責任も増していく。採用後も各段階に応じた教育訓練を継続することが、若者の満足感の低下を防ぐ上で必要だろう。

若いほど職業生活満足度が高い傾向は、既卒や中途より新卒正社員で顕著である。新卒正社員の採用時の年齢は 20～24 歳に集中するのに対し、既卒・中途正社員が回答事業所に採用された時の年齢は個々人で異なる。既卒・中途正社員の年長層の中には回答事業所に採用された直後の人が含まれており、年長であっても新規採用者に対するケアを周囲から受けている最中の人や、正社員の仕事を獲得できたことに喜びを感じている人も含まれる。そのため既卒・中途正社員では、20～24 歳の満足度が突出する傾向が現れにくいのであろう。

一方、年長者の満足度はあらゆる要素について低い。20～34 歳の 15 年間は、離学、離家、転職、結婚、出産など様々なライフイベントが立て続けに生じる時期である。20 代前半は大半が独身でかつ職場での責任もそれほど重くはない。一方、年長者ほど勤続年数の長い者が多く含まれ、業務の難易度や職場での責任は増していく。結婚や出産を経験した者も年齢とともに増加していく。自分自身のことだけに集中できる 20 代前半と比べて、多方面において責任を背負う年長層は、職業生活を営む上で課題となる事柄も多く、それらの課題を解決する上で勤務先から支援を得られないことが不満の源泉となっている可能性がある。

第２節　若年労働者の職業満足度と勤務先事業所の特徴

本節では分析対象を若年正社員に限定し、その勤務する事業所の特徴と職業生活満足度との関連を検討する。具体的には、9 種類の職業生活構成要素について、「満足」または「やや満足」と答えた人を「満足層」、「不満」または「やや不満」と答えた人を「不満層」と名付け、それぞれが勤務する事業所の産業、企業規模、そこで従事している仕事内容（職種）の分布を比較する。分析対象とするのは、調査時点において学校に在学しておらず、事業所調

査の回答事業所に正社員として雇用されていた 13,463 人である。前節で述べたように、若年正社員の職業生活満足度は性別と採用経緯によって異なる構造をもつので、性と採用経緯とを統制して集計を行う。なお、本章ではウェイトバックをしていないデータを用いているため、回収率の低かった小規模企業および小規模企業を多く含む産業の比率が実社会における構成比率より小さく現れることに留意する必要がある（図表序－２－２、序－２－３）。

１．勤務先事業所の産業分布と職業生活満足度

図表４－２－１へ、非在学若年正社員の勤務先事業所の産業分布を性・採用経緯別に示した。男女ともカイ二乗検定の結果は有意であるが、大幅に分布が偏る産業は少ない。本章ではウェイトバックをしていないデータを用いており、実社会では既卒の若者が多く働いている小規模事業所の割合が高い産業[9]の状況が反映されにくいためであろう[10]。

各採用経緯の産業分布を非在学正社員計と比べて、構成比率に５ポイントを超える差がある産業をみていこう。男性では既卒正社員に製造業が少なく、教育、学習支援業が多い。女性では中途正社員に医療・福祉が多く、既卒に教育、学習支援業が多い。教育、学習支援業には公的教育機関が含まれることから、教員採用試験に数年遅れで合格した若者が既卒の正規職員として入職しているのだと思われる。

図表４－２－１　若年正社員の勤務先事業所の産業（性、採用経緯別）　単位：％　Ｎは実数

	男性非在学正社員***			計	女性非在学正社員***			計
	新卒	中途	既卒		新卒	中途	既卒	
鉱業，砕石業，砂利採取業	2.1	3.9	1.9	2.5	0.4	0.7	0.8	0.5
建設業	8.9	7.0	6.1	8.1	5.2	2.9	3.6	4.6
製造業	25.1	22.9	*17.7*	23.5	15.6	13.5	12.4	14.8
電気・ｶﾞｽ・熱供給・水道業	11.1	8.8	6.9	10.0	3.2	2.7	1.8	2.9
情報通信業	4.8	4.1	3.6	4.5	4.2	4.5	4.7	4.3
運輸業，郵便業	5.1	7.1	7.9	5.9	3.7	2.6	3.5	3.5
卸売業	5.1	5.0	2.5	4.7	5.3	5.7	3.4	5.0
小売業	2.6	2.1	3.3	2.6	4.5	2.7	4.0	4.1
金融業・保険業	5.5	1.6	0.5	4.0	8.7	3.9	3.9	7.3
不動産業・物品賃貸業	2.4	3.9	1.9	2.7	2.6	3.1	3.1	2.7
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	7.7	6.6	3.8	6.9	5.1	7.6	3.8	5.3
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	1.2	2.1	2.1	1.5	3.5	3.1	4.4	3.6
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	1.2	2.8	2.8	1.8	2.5	3.3	4.4	3.0
教育，学習支援業	5.0	5.8	18.5	7.1	10.6	11.5	21.5	12.4
医療，福祉	4.8	7.9	7.2	5.8	14.5	23.4	16.3	16.2
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	4.7	1.8	5.2	4.2	8.7	2.5	3.6	6.9
その他のｻｰﾋﾞｽ業	2.5	6.5	8.2	4.2	1.7	6.0	4.8	2.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	5,298	1,596	1,181	8,149	3,637	837	772	5,314

***p<.001 **p<0.1 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※非在学者計との差が5ポイント以上でかつ非在学者計より大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

9　若者が初めて正社員として勤めた会社等の特徴を新卒と既卒とで比較した先行研究（JILPT 2019）では、既卒の若者が小規模企業および小売業やサービス業で初めての正社員経験を積む傾向がみられた。

10　本調査に回答した事業所の産業分布は、ウェイトバック後の復元値と比べて小売業、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉といった小規模事業所を多く含む産業の比率が小さい（本報告の序参照）。

以上を踏まえ、正社員の勤務先の産業分布を満足層と不満層とで比較する。各採用経緯の正社員計の分布と比べて構成比率に５ポイントを超える差がある産業をみていこう。

図表４－２－２　若年正社員の勤務先事業所の産業（性、採用経緯、職業生活満足度別）

① 男性

単位：％　Ｎは実数

非在学正社員 男性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業，砕石業，砂利採取業	2.1	2.3	2.0	2.4	2.7	2.2	1.8	2.9	2.0	2.5
建設業	6.8	8.2	6.7	8.8	6.6	8.6	6.1	10.5	9.9	7.2
製造業	26.0	22.0	23.4	22.9	28.4	22.2	22.9	23.0	23.5	22.6
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	10.4	9.9	9.0	10.5	8.7	10.5	9.4	10.4	4.9	13.6
情報通信業	5.6	4.4	5.0	4.4	5.1	4.2	4.6	3.8	3.0	5.2
運輸業，郵便業	5.7	6.0	5.0	6.1	4.9	6.1	6.0	6.1	6.0	5.3
卸売業	4.7	4.7	5.3	4.2	3.9	4.8	4.7	5.4	5.3	4.8
小売業	2.1	2.5	2.9	2.3	1.6	2.7	3.2	1.9	3.9	1.9
金融業･保険業	4.9	3.9	3.8	4.2	3.2	4.0	3.8	4.5	2.2	4.9
不動産業･物品賃貸業	2.1	2.7	2.4	2.6	1.6	2.8	2.2	3.0	2.5	2.6
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	5.8	7.6	6.6	7.1	6.8	7.2	5.9	8.1	6.2	7.6
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	1.7	1.5	1.8	1.4	1.9	1.4	2.3	0.9	2.5	1.1
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	1.6	1.7	2.7	1.4	2.1	1.6	2.3	1.1	2.4	1.5
教育，学習支援業	4.9	9.0	7.2	8.1	7.0	7.6	7.2	7.7	10.8	5.9
医療，福祉	6.1	5.9	7.2	5.4	7.2	5.7	7.1	4.5	6.8	4.9
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	5.3	3.5	5.0	3.8	4.3	4.3	6.3	2.2	3.5	4.5
その他のｻｰﾋﾞｽ業	4.3	4.1	4.1	4.2	3.8	4.2	4.2	3.9	4.7	3.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,120	5,038	1,716	3,665	1,098	5,334	2,964	3,046	1,785	4,627

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		正社員男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業，砕石業，砂利採取業	3.2	2.0	2.8	2.3	2.5	2.3	1.7	2.6	2.5
建設業	6.8	8.3	6.2	8.2	6.8	8.2	6.7	9.7	8.1
製造業	***35.2***	19.3	***30.1***	21.2	25.2	22.0	25.5	22.0	23.5
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	7.6	11.6	3.3	12.1	5.6	12.4	7.7	12.2	10.0
情報通信業	3.8	5.0	5.9	4.3	4.7	3.9	6.2	3.7	4.5
運輸業，郵便業	6.0	5.7	3.9	6.2	4.3	6.6	4.4	6.7	5.9
卸売業	4.2	5.2	5.7	4.5	6.6	4.3	6.3	3.9	4.7
小売業	3.2	2.4	5.0	2.1	4.9	2.2	3.3	2.2	2.6
金融業･保険業	2.6	4.3	1.7	4.3	3.6	4.3	3.1	4.8	4.0
不動産業･物品賃貸業	1.9	2.9	2.2	2.8	3.8	2.4	2.4	2.5	2.7
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	6.0	7.7	6.1	7.1	7.6	7.0	7.2	6.9	6.9
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	1.7	1.5	2.0	1.3	1.8	1.4	1.7	1.0	1.5
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	1.7	1.6	4.0	1.5	2.5	1.4	2.4	1.2	1.8
教育，学習支援業	7.0	7.7	4.0	8.6	4.4	8.5	6.6	8.1	7.1
医療，福祉	4.6	5.7	7.7	5.5	8.6	4.9	6.6	4.8	5.8
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	2.2	4.6	5.5	4.1	3.8	4.3	4.4	4.0	4.2
その他のｻｰﾋﾞｽ業	2.6	4.4	4.0	3.9	3.3	3.7	4.0	3.8	4.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,393	4,672	545	5,879	1,025	5,051	1,861	3,150	8,149

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

新卒正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業，砕石業，砂利採取業	1.7	2.2	1.5	2.2	1.4	2.3	1.5	2.8	1.1	2.5
建設業	8.3	8.8	8.1	9.5	8.1	9.4	6.7	11.7	10.9	7.9
製造業	28.1	23.4	25.2	24.2	***30.4***	23.8	24.8	23.7	26.6	23.3
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	9.7	11.5	9.2	12.1	9.3	11.7	10.1	12.0	4.9	14.8
情報通信業	6.0	4.8	5.3	4.6	5.6	4.6	5.0	4.3	3.8	5.4
運輸業，郵便業	4.7	5.4	3.8	5.6	4.1	5.2	5.2	5.1	4.5	4.8
卸売業	5.9	5.0	6.0	4.3	5.0	5.0	5.2	5.7	6.0	5.2
小売業	1.6	2.4	2.5	2.4	1.5	2.8	3.2	1.8	4.1	2.0
金融業･保険業	6.7	5.3	5.6	5.6	4.7	5.3	5.7	5.8	3.4	6.5
不動産業･物品賃貸業	2.0	2.4	2.0	2.4	1.1	2.6	2.0	2.7	2.5	2.2
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	6.3	8.6	8.1	8.0	7.8	7.9	6.7	9.2	6.7	8.5
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	1.6	1.2	1.5	1.2	1.5	1.2	1.8	0.6	2.9	0.7
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	0.9	1.2	1.6	1.1	1.1	1.1	1.7	0.8	1.6	1.1
教育，学習支援業	3.2	6.2	5.3	5.6	5.3	5.4	5.4	4.9	7.5	4.1
医療，福祉	4.5	5.3	5.6	4.6	5.2	4.9	5.4	3.9	5.9	4.0
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	5.9	4.0	5.8	4.1	5.6	4.5	7.4	2.7	4.3	4.9
その他のｻｰﾋﾞｽ業	2.9	2.3	2.7	2.4	2.1	2.5	2.2	2.4	3.4	2.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	750	3,231	1,099	2,446	655	3,598	1,848	2,088	1,092	3,102

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		新卒 男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業，砕石業，砂利採取業	1.3	2.3	2.3	2.1	2.0	2.2	1.3	2.5	2.1
建設業	8.8	9.1	8.2	9.0	8.7	9.0	8.2	10.2	8.9
製造業	***38.4***	20.5	***34.0***	22.7	26.6	23.5	27.0	23.2	25.1
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	8.3	12.9	4.2	13.2	5.4	13.7	7.1	13.8	11.1
情報通信業	4.8	5.0	5.9	4.5	5.6	4.2	6.9	4.1	4.8
運輸業，郵便業	5.8	4.7	1.0	5.6	2.9	6.0	4.1	5.8	5.1
卸売業	4.8	5.5	7.2	4.9	7.4	4.7	7.8	3.8	5.1
小売業	2.9	2.4	5.2	2.0	4.2	2.3	3.0	2.3	2.6
金融業･保険業	3.8	5.7	2.3	5.7	5.0	5.7	4.0	6.4	5.5
不動産業･物品賃貸業	1.7	2.6	1.6	2.6	3.9	2.1	1.8	2.4	2.4
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	6.7	8.5	7.5	7.9	9.8	7.5	9.0	7.3	7.7
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	1.4	1.1	2.0	1.0	1.2	1.0	1.2	1.0	1.2
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	1.1	1.2	2.9	1.0	1.4	1.0	1.3	0.9	1.2
教育，学習支援業	3.2	5.6	1.0	6.2	2.6	5.9	4.4	5.5	5.0
医療，福祉	3.0	5.0	3.9	4.9	6.8	4.3	5.2	4.2	4.8
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	2.7	5.2	7.8	4.4	4.8	4.7	5.3	4.5	4.7
その他のｻｰﾋﾞｽ業	1.4	2.6	2.9	2.4	1.7	2.1	2.3	2.1	2.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	841	3,149	306	3,956	646	3,435	1,124	2,200	5,298

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

まずは男性について検討する（図表４－２－２①）。すべての採用経緯に共通して「職場の環境」に不満な層は製造業が多い傾向がみられた。この不満層で製造業が多い傾向は、新卒および中途の「人間関係・コミュニケーション」「雇用の安定性」、中途の「仕事の内容・やりがい」、既卒の「福利厚生」にもみられる。製造業以外で不満（満足）層が多（少な）い産業は、既卒にのみみられた。「仕事の内容・やりがい」に不満な層は電気・ガス・熱供給・水道業、「労働時間・休日」に不満な層は教育、学習支援業、「雇用の安定性」「福利厚生」に不満な層は医療・福祉が多い。

中途正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業，砕石業，砂利採取業	3.9	3.6	3.3	3.4	5.2	3.1	3.7	3.9	4.4	3.2
建設業	3.9	7.3	4.7	6.9	4.8	7.1	5.7	8.0	9.7	5.6
製造業	***29.3***	20.8	25.1	22.7	***29.6***	21.1	22.1	24.3	23.5	22.7
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	10.5	8.3	8.9	8.1	7.8	9.0	9.6	7.2	5.0	12.0
情報通信業	5.0	3.8	4.1	4.5	4.8	3.7	3.7	2.9	2.1	5.0
運輸業，郵便業	10.5	6.6	8.0	6.5	5.7	7.5	7.8	7.5	8.8	6.1
卸売業	4.4	5.2	4.1	6.1	2.6	5.9	4.4	6.7	4.4	5.2
小売業	2.2	2.3	3.3	1.4	2.2	1.9	2.7	1.5	3.2	1.3
金融業･保険業	1.1	1.9	0.6	1.8	1.3	1.5	1.0	2.4	0.6	2.3
不動産業･物品賃貸業	0.6	4.1	2.4	4.4	2.2	4.2	2.7	4.8	3.2	4.3
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	5.0	8.2	5.0	7.5	6.1	6.9	5.1	7.4	7.3	6.3
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	1.7	2.4	1.8	2.0	1.7	2.3	2.5	1.9	1.5	2.4
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	2.8	2.9	5.3	2.3	3.5	2.5	3.4	1.5	2.6	2.3
教育，学習支援業	5.0	6.9	5.3	6.2	4.3	5.8	5.6	7.2	6.7	5.9
医療，福祉	7.2	7.3	10.1	7.4	12.6	7.3	10.1	6.0	8.5	6.8
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	1.7	1.5	2.4	1.6	0.4	2.3	2.7	0.7	1.8	2.2
その他のｻｰﾋﾞｽ業	5.5	6.7	5.6	7.2	5.2	7.6	7.1	6.0	6.7	6.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	1,042	338	706	230	996	592	584	341	917

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		中途 男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業，砕石業，砂利採取業	7.4	2.1	5.3	3.4	4.2	3.4	2.8	4.1	3.9
建設業	3.0	7.0	3.8	7.0	3.4	7.3	4.9	9.2	7.0
製造業	***34.2***	18.8	***28.6***	20.1	22.4	21.7	26.5	21.0	22.9
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	6.7	9.5	2.3	11.1	6.8	10.8	9.2	9.6	8.8
情報通信業	3.0	5.5	5.3	4.1	3.8	3.8	4.7	3.0	4.1
運輸業，郵便業	5.7	7.6	8.3	7.3	5.5	8.2	4.0	8.9	7.1
卸売業	3.0	6.4	3.8	5.1	6.3	4.9	4.0	5.9	5.0
小売業	3.7	1.5	4.5	1.8	5.1	1.8	2.3	1.7	2.1
金融業･保険業	1.3	1.9	0.8	1.7	1.3	1.6	1.9	1.5	1.6
不動産業･物品賃貸業	3.0	5.1	3.0	4.1	3.8	3.8	4.2	3.9	3.9
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	6.0	7.4	5.3	6.9	5.5	7.3	5.4	7.4	6.6
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	1.7	2.4	0.8	2.1	2.1	2.4	2.3	1.1	2.1
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	1.7	2.5	6.0	2.3	5.1	1.9	4.2	1.5	2.8
教育，学習支援業	7.4	6.2	5.3	6.8	5.1	6.3	6.3	6.1	5.8
医療，福祉	8.4	7.1	11.3	7.1	10.5	6.8	9.2	6.1	7.9
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	1.0	1.6		2.1	1.7	1.6	2.1	1.1	1.8
その他のｻｰﾋﾞｽ業	2.7	7.4	6.0	6.8	7.6	6.5	5.9	8.1	6.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	298	874	133	1,095	237	892	426	542	1,596

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。
※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

対照的に満足（不満）層が多（少な）い産業は、新卒・中途における電気・ガス・熱供給・水道業と既卒における教育、学習支援業である。新卒と中途の「雇用の安定性」に不満な層や、新卒の「労働時間・休日等」「福利厚生」に不満な層は電気・ガス・熱供給・水道業が少ない。また既卒正社員では、「仕事内容・やりがい」「人事評価・処遇」「賃金」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」に満足（不満）な層で、教育、学習支援業が多（少な）い。

既卒正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業，砕石業，砂利採取業	1.7	1.2	1.9	1.5	4.3	0.7	1.0	1.4	1.5	1.6
建設業	3.9	6.5	3.4	8.1	3.8	6.5	4.4	7.5	7.2	5.9
製造業	14.9	18.0	14.6	17.5	21.6	16.1	17.3	17.8	14.3	18.7
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	***12.2***	5.1	8.2	6.1	7.7	6.3	7.0	5.7	4.5	9.8
情報通信業	4.4	3.3	4.9	2.5	3.8	3.0	4.2	2.3	1.5	4.5
運輸業，郵便業	5.5	8.0	6.3	7.3	6.3	9.1	6.8	9.5	8.4	6.6
卸売業	0.6	2.6	4.1	1.3	1.9	2.2	3.2	2.0	4.2	1.7
小売業	3.3	2.9	3.4	3.3	1.4	3.0	3.2	3.4	3.6	2.4
金融業･保険業	1.1	0.5	0.4	0.8		0.7	0.4	0.3	0.3	0.7
不動産業･物品賃貸業	3.3	1.8	3.7	0.8	2.4	1.7	2.0	1.4	1.5	2.1
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	4.4	2.9	2.6	2.7	4.8	3.7	3.6	3.2	3.0	4.9
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	2.2	1.9	3.0	1.5	3.4	1.4	3.4	1.1	2.1	1.7
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	3.3	2.3	3.7	1.9	3.8	2.4	2.8	2.3	4.5	2.4
教育，学習支援業	12.2	24.9	17.2	24.2	15.4	21.7	16.1	25.8	***25.7***	15.6
医療，福祉	11.6	5.8	10.1	5.6	7.7	7.2	9.7	5.2	8.4	6.3
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	6.6	4.3	4.9	6.1	4.3	5.9	6.6	2.3	2.7	6.6
その他のｻｰﾋﾞｽ業	8.8	8.1	7.8	8.8	7.2	8.3	8.0	8.9	6.9	8.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	728	268	479	208	696	497	349	335	572

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		既卒 男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業，砕石業，砂利採取業	4.5	0.5	1.0	1.2	2.2	1.2	1.7	1.3	1.9
建設業	4.9	5.8	2.9	5.8	4.4	5.9	3.7	7.9	6.1
製造業	***25.7***	14.0	21.6	15.4	***23.5***	15.1	18.6	16.5	17.7
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	6.5	8.1	2.0	8.1	4.4	8.4	7.6	7.1	6.9
情報通信業	1.6	3.9	6.9	3.0	2.2	2.5	6.0	1.8	3.6
運輸業，郵便業	6.5	8.1	6.9	7.8	8.8	7.8	6.3	8.4	7.9
卸売業	3.3	2.3	2.9	2.1	3.7	1.8	3.7	1.3	2.5
小売業	3.3	3.5	3.9	3.1	6.6	2.5	5.0	2.6	3.3
金融業･保険業		0.7	1.0	0.5	1.5	0.6	1.0	0.5	0.5
不動産業･物品賃貸業	0.8	1.2	2.9	1.7	2.9	1.8	2.3	0.8	1.9
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	3.7	3.9	2.9	3.9	1.5	4.0	3.3	3.9	3.8
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	2.4	2.3	3.9	1.8	3.7	1.9	2.7	1.0	2.1
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	3.7	2.3	4.9	2.6	3.7	2.8	3.3	2.4	2.8
教育，学習支援業	19.6	21.2	11.8	24.0	11.0	24.8	15.6	26.2	18.5
医療，福祉	5.3	6.9	***14.7***	5.8	***13.2***	5.3	7.6	5.5	7.2
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	1.6	6.4	4.9	5.7	2.9	6.3	4.0	5.5	5.2
その他のｻｰﾋﾞｽ業	6.5	9.0	4.9	7.7	3.7	7.5	7.6	7.1	8.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	245	608	102	778	136	681	301	381	1,181

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。
※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

同様の分析を、女性正社員についても行おう（図表４－２－２②）。男性ではすべての採用経緯でみられた、不満層の分布が製造業に偏る傾向は、女性では既卒についてのみみられた。製造業で働く既卒女性は「職場の環境」「福利厚生」に不満な層で多く、「教育訓練・能力開発」に満足な層で少ない。

② 女性

単位：％　Ｎは実数

非在学正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業，砕石業，砂利採取業	1.6	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	0.7	0.8	0.5
建設業	5.0	4.3	3.2	5.2	3.4	4.8	2.6	5.7	2.8	5.5
製造業	15.8	13.6	14.6	14.1	17.4	13.8	13.8	15.7	13.2	15.5
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	3.1	3.0	2.3	3.4	2.0	3.0	1.7	3.7	0.9	4.0
情報通信業	4.0	4.4	4.8	4.4	3.7	4.4	4.6	4.4	2.3	5.3
運輸業，郵便業	3.9	3.7	3.4	3.5	2.7	3.8	3.7	3.4	4.0	3.4
卸売業	5.0	4.6	4.8	4.8	5.5	5.3	5.0	4.8	4.2	5.8
小売業	3.9	3.9	5.3	3.9	3.5	4.3	4.7	3.9	4.9	3.2
金融業･保険業	8.8	6.5	5.7	7.9	5.7	7.8	7.4	8.3	2.9	9.5
不動産業･物品賃貸業	2.6	2.6	2.9	2.8	2.0	2.9	2.5	3.6	1.6	3.3
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	7.6	5.3	5.7	5.5	5.1	5.5	4.3	6.4	3.4	6.6
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	3.4	3.9	4.3	3.4	3.9	3.4	4.8	2.3	5.6	2.8
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	2.3	3.1	3.3	3.0	3.6	3.0	3.2	2.7	4.2	2.3
教育，学習支援業	8.4	15.4	12.0	13.4	12.5	13.0	11.0	15.1	***19.2***	9.7
医療，福祉	13.0	17.4	17.2	15.4	18.3	15.1	18.3	12.8	***23.5***	12.2
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	8.4	5.4	7.0	6.3	6.6	6.9	8.8	4.1	4.4	7.2
その他のｻｰﾋﾞｽ業	3.3	2.6	3.1	2.5	3.7	2.6	3.1	2.5	2.3	3.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	645	3,360	1,104	2,499	803	3,354	2,078	1,903	1,153	3,163

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		正社員 女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業，砕石業，砂利採取業	0.7	0.6		0.6	0.7	0.6	0.8	0.6	0.5
建設業	3.1	5.4	1.1	5.0	2.8	5.0	3.5	5.0	4.6
製造業	17.3	13.7	14.4	14.1	14.0	14.3	15.3	12.9	14.8
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	2.9	3.1	0.4	3.6	0.3	3.9	2.0	3.8	2.9
情報通信業	4.8	4.3	5.6	4.2	5.3	4.1	5.0	3.6	4.3
運輸業，郵便業	4.0	3.1	2.5	3.6	2.6	4.1	3.2	3.8	3.5
卸売業	5.8	5.2	4.9	4.9	8.8	4.3	6.9	3.4	5.0
小売業	4.8	3.4	7.0	3.6	5.2	3.7	4.8	3.6	4.1
金融業･保険業	6.3	8.5	6.3	7.8	4.7	8.1	5.9	9.6	7.3
不動産業･物品賃貸業	1.5	3.1	2.5	2.8	2.6	3.0	2.9	2.8	2.7
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	5.1	5.7	4.6	5.4	6.4	5.1	6.0	4.8	5.3
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	3.3	3.2	***9.5***	2.8	5.3	2.7	4.5	3.1	3.6
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	3.1	3.0	6.0	2.4	5.0	2.3	4.4	2.4	3.0
教育，学習支援業	13.6	12.4	8.5	14.0	7.1	14.2	11.9	14.4	12.4
医療，福祉	15.8	14.7	20.1	15.5	***22.6***	14.6	14.3	16.6	16.2
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	4.9	7.8	2.1	7.1	2.9	7.7	5.6	7.6	6.9
その他のｻｰﾋﾞｽ業	2.9	2.7	4.6	2.6	3.8	2.4	3.0	2.0	2.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	891	3,181	284	4,045	580	3,500	1,104	2,089	5,314

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

すべての採用経緯に共通する傾向は、「労働時間・休日等」に不満な層で教育、学習支援業が多い点である。一方で教育、学習支援業で働く女性正社員は、新卒・既卒の「雇用の安定性」、既卒の「仕事の内容」「福利厚生」に不満な層で少なく、既卒の「賃金」「教育訓練・能力開発」に満足な層では多い。

新卒正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業，砕石業，砂利採取業	1.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.2	0.8	0.3	0.6
建設業	5.4	5.2	4.1	5.9	3.7	5.4	3.0	6.4	3.0	6.5
製造業	16.1	14.1	15.7	14.7	20.4	14.2	14.2	17.6	13.7	16.2
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	3.0	3.7	2.6	3.9	2.3	3.4	1.8	4.4	0.9	4.4
情報通信業	3.6	4.1	4.3	4.4	2.9	4.2	4.3	4.6	2.0	5.0
運輸業，郵便業	4.5	3.8	4.0	3.5	3.5	3.9	4.0	3.5	4.5	3.5
卸売業	5.6	4.7	5.2	4.8	4.3	5.8	5.1	5.2	4.3	6.2
小売業	4.5	4.2	6.4	4.0	4.1	4.7	5.6	3.8	5.9	3.2
金融業･保険業	11.4	7.8	7.0	9.1	7.8	9.2	9.3	9.6	3.5	11.7
不動産業･物品賃貸業	2.1	2.8	2.2	2.8	1.9	2.8	2.6	3.2	1.6	3.2
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	7.1	5.0	4.8	5.8	4.7	5.4	3.8	6.7	3.1	6.2
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	3.2	3.9	4.6	3.5	3.3	3.6	4.6	2.0	5.9	2.5
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	2.4	2.5	2.9	2.5	3.7	2.2	2.6	2.3	3.9	1.6
教育，学習支援業	7.3	13.6	9.3	12.0	9.7	11.3	9.7	13.0	***16.2***	8.4
医療，福祉	10.9	15.7	15.5	13.5	16.9	13.5	16.7	10.4	***24.3***	9.8
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	9.7	7.0	8.8	7.9	8.7	8.5	11.1	5.1	5.5	9.1
その他のｻｰﾋﾞｽ業	1.9	1.4	2.1	1.3	1.7	1.5	1.5	1.5	1.3	1.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	466	2,238	724	1,737	515	2,363	1,411	1,327	764	2,183

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		新卒 女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業，砕石業，砂利採取業	0.5	0.5		0.5	0.5	0.5	0.4	0.6	0.4
建設業	3.7	6.2	1.2	5.7	4.1	5.6	4.4	5.6	5.2
製造業	17.7	14.4	15.3	14.8	13.8	15.2	16.1	14.0	15.6
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	3.2	3.4		4.0	0.5	4.3	2.3	4.2	3.2
情報通信業	4.4	4.2	5.9	3.7	5.4	3.8	5.5	3.4	4.2
運輸業，郵便業	4.2	3.2	3.5	3.8	2.7	4.2	4.0	3.8	3.7
卸売業	5.7	5.5	5.9	5.2	***10.8***	4.4	6.5	3.8	5.3
小売業	5.7	3.6	***10.0***	3.7	6.8	3.9	6.1	3.8	4.5
金融業･保険業	8.1	9.9	7.1	9.4	6.5	9.5	6.7	11.0	8.7
不動産業･物品賃貸業	1.5	3.1	2.9	2.7	2.7	2.7	3.0	2.6	2.6
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	4.9	5.4	4.1	5.4	4.9	5.1	5.7	4.9	5.1
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	3.7	3.2	***10.6***	2.6	5.9	2.4	4.6	3.0	3.5
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	2.9	2.4	3.5	2.0	3.0	2.1	3.6	2.0	2.5
教育，学習支援業	11.1	10.5	5.3	11.9	6.8	11.9	9.2	12.3	10.6
医療，福祉	14.3	13.1	18.8	14.1	19.2	13.3	13.1	14.6	14.5
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	6.2	9.9	2.4	8.9	4.3	9.5	7.0	9.4	8.7
その他のｻｰﾋﾞｽ業	2.2	1.6	3.5	1.6	2.2	1.5	1.8	1.1	1.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	594	2,222	170	2,818	370	2,453	703	1,566	3,637

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

医療・福祉は、新卒・中途の「労働時間、休日等」、中途・既卒の「福利厚生」、既卒の「雇用の安定性」に不満な層で多い。生活関連サービス業、娯楽業は、中途・既卒の「雇用の安定性」、既卒の「福利厚生」に不満な層で多い。宿泊業・飲食サービス業は新卒・既卒の「雇用の安定性」に不満な層で多い。卸売業は、新卒の「福利厚生」、中途の「人間関係・コミュニケーション」に不満な層で多い。小売業は新卒の「雇用の安定性」に不満な層で多い。

中途正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業，砕石業，砂利採取業	2.3	0.7	0.5	1.0	0.7	0.8	1.2	0.7	1.2	0.7
建設業	3.4	2.5	0.5	3.9	3.5	2.8	1.2	3.3	1.7	3.2
製造業	16.1	13.4	10.1	13.8	9.7	14.4	10.4	14.3	12.7	14.2
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	2.3	2.5	1.6	3.4	0.7	2.8	1.5	3.7	1.7	3.4
情報通信業	2.3	4.8	6.9	3.4	4.2	4.9	5.2	5.0	3.5	5.4
運輸業，郵便業	2.3	2.9	1.6	3.4	0.7	2.8	1.2	3.7	2.3	2.8
卸売業	3.4	5.2	4.8	5.2	***11.1***	5.1	6.4	4.3	4.0	6.4
小売業	1.1	2.7	1.6	2.9	2.8	2.4	1.5	4.0	1.7	2.8
金融業･保険業	2.3	4.1	3.2	5.2	2.8	4.5	3.0	5.0	1.2	4.5
不動産業･物品賃貸業	5.7	2.1	4.8	2.9	2.8	3.0	3.0	4.3	2.3	3.4
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	6.9	8.0	10.1	6.8	8.3	8.3	7.0	7.3	5.2	9.0
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	4.6	3.0	4.8	2.6	3.5	2.8	4.9	3.0	5.8	2.2
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	1.1	3.4	4.8	2.9	3.5	3.6	4.6	3.0	4.0	2.8
教育，学習支援業	12.6	12.3	13.8	10.4	13.9	11.1	10.7	12.0	***16.8***	9.9
医療，福祉	20.7	24.6	22.9	23.1	22.9	21.7	27.7	19.0	***30.1***	19.9
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	3.4	1.8	2.1	2.3	2.1	2.4	3.7	1.0	1.2	2.8
その他のｻｰﾋﾞｽ業	9.2	5.9	5.9	7.0	6.9	6.5	6.7	6.3	4.6	6.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	87	560	188	385	144	494	328	300	173	534

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		中途 女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業，砕石業，砂利採取業	1.4	0.4		1.0		1.0	0.9	0.8	0.7
建設業	1.4	3.4	1.8	3.2	0.8	3.2	1.9	3.2	2.9
製造業	14.5	13.1	10.9	14.2	9.8	15.2	11.7	13.9	13.5
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	2.2	3.0		3.4		3.6	1.9	3.2	2.7
情報通信業	5.8	4.6	3.6	5.5	6.1	4.3	3.7	3.6	4.5
運輸業，郵便業	2.9	2.6	1.8	2.4	0.8	3.4	1.4	4.0	2.6
卸売業	8.0	5.8	3.6	5.6	6.8	4.7	9.3	2.0	5.7
小売業	2.2	2.8	3.6	2.9	2.3	3.0	2.3	2.4	2.7
金融業･保険業	1.4	5.6	3.6	4.2	1.5	4.5	3.7	5.6	3.9
不動産業･物品賃貸業	2.2	3.4	1.8	3.4	3.0	4.2	2.8	4.0	3.1
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	7.2	8.7	7.3	7.1	12.1	6.3	8.4	7.6	7.6
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	1.4	2.6	5.5	2.7	3.8	2.6	3.7	2.8	3.1
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	2.2	4.2	***10.9***	2.3	6.8	2.2	6.1	2.0	3.3
教育，学習支援業	13.8	11.5	10.9	13.0	9.1	12.6	14.0	12.4	11.5
医療，福祉	26.8	19.5	25.5	21.4	***29.5***	21.7	20.6	24.7	23.4
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	1.4	3.0	1.8	2.6	0.8	3.0	1.9	2.8	2.5
その他のｻｰﾋﾞｽ業	5.1	5.6	7.3	5.2	6.8	4.5	5.6	5.2	6.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	138	497	55	621	132	506	214	251	837

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて小さい満足層の値と、5ﾎﾟｲﾝﾄを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。
※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

以上の若年正社員の職業生活満足度と産業との関係についての分析結果を考察しよう。職業生活の様々な構成要素について満足している層が集中する産業は、既卒男女の教育、学習支援業に限定された。教育、学習支援業には公的教育機関が多く含まれることから、公立学校の教職員採用試験へ数年遅れで合格した若者が高い満足感を示しているのだと思われる。本章の第２節でみたように、既卒者は新卒者や正社員経験をもつ転職希望者より条件のよい求人に恵まれにくく、正社員となれた場合にも職業生活に対する満足感は新卒正社員や中途正社員より低くなりがちである。しかし教育、学習支援業で正規の職員として採用された場合には、労働時間・休日等への不満を除けば、他の産業で働く若者より概ね満足感の高い職

既卒正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業，砕石業，砂利採取業	2.4	0.4	1.1	0.3		0.4	1.2	0.8	2.5	
建設業	4.7	2.9	2.2	3.7	2.2	4.0	1.9	4.8	2.5	3.7
製造業	12.9	11.8	14.3	11.7	13.8	11.3	14.9	7.9	11.4	13.2
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	4.7	1.2	1.6	1.1	2.2	1.8	1.6	0.8		3.2
情報通信業	8.2	4.7	4.9	5.4	6.5	4.4	5.3	3.2	3.0	6.1
運輸業，郵便業	2.4	4.1	3.3	3.4	2.2	4.4	5.0	2.4	4.0	3.9
卸売業	3.5	3.5	3.3	4.3	4.3	3.3	3.4	4.0	4.0	3.4
小売業	3.5	3.9	4.9	4.6	2.2	4.4	4.3	4.4	4.5	4.2
金融業･保険業	2.4	3.1	3.3	4.3	1.4	3.8	3.4	4.4	2.0	4.2
不動産業･物品賃貸業	2.4	2.5	3.8	3.1	1.4	3.5	1.9	5.2	1.5	3.9
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	***9.4***	3.3	3.8	2.9	3.6	3.1	3.4	4.0	2.0	5.4
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	3.5	3.9	3.3	3.1	5.8	2.4	5.3	1.6	4.5	4.2
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	3.5	4.3	2.2	4.9	2.9	5.3	3.7	4.4	5.0	4.4
教育，学習支援業	9.4	26.2	19.2	23.4	20.3	24.3	16.8	29.8	***31.2***	***15.9***
医療，福祉	15.3	17.5	19.2	16.9	19.6	16.6	16.8	17.1	15.3	14.7
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	7.1	2.7	4.9	3.1	3.6	3.5	4.7	2.4	3.5	3.7
その他のｻｰﾋﾞｽ業	4.7	4.1	4.4	3.7	8.0	3.5	6.5	3.2	3.5	5.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	85	515	182	350	138	453	322	252	202	408

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		既卒 女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業，砕石業，砂利採取業	0.7	0.9		0.7	2.9	0.8	1.7	0.4	0.8
建設業	2.7	3.8		3.9		4.2	1.7	3.6	3.6
製造業	***18.1***	11.1	10.2	11.3	***20.0***	9.9	16.7	***6.0***	12.4
電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業	2.7	2.1	2.0	2.1		2.4	1.1	2.4	1.8
情報通信業	6.0	4.7	8.2	5.0	4.3	5.4	4.6	4.8	4.7
運輸業，郵便業	4.0	3.8		3.9	5.7	4.0	2.3	4.0	3.5
卸売業	4.7	3.8	4.1	3.2	2.9	3.4	5.7	2.8	3.4
小売業	4.0	3.3	2.0	3.5	2.9	3.4	2.9	3.2	4.0
金融業･保険業	4.0	4.0	8.2	3.2	1.4	4.6	5.7	4.0	3.9
不動産業･物品賃貸業	0.7	3.5	2.0	3.0	1.4	3.4	2.9	2.8	3.1
学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	4.0	3.3	4.1	3.5	4.3	4.0	3.4	2.0	3.8
宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	3.4	3.5	***10.2***	3.2	5.7	3.4	5.2	3.6	4.4
生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	4.0	3.8	***10.2***	3.5	***10.0***	3.0	5.2	4.0	4.4
教育，学習支援業	22.8	22.9	10.2	25.5	5.7	26.2	20.1	29.8	21.5
医療，福祉	11.4	17.7	***22.4***	16.1	***27.1***	14.1	11.5	21.0	16.3
複合ｻｰﾋﾞｽ事業	3.4	2.6	2.0	3.7		4.2	5.2	2.0	3.6
その他のｻｰﾋﾞｽ業	3.4	5.0	4.1	4.6	5.7	4.0	4.0	4.0	4.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	149	423	49	565	70	504	174	252	772

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。
※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

業生活を送っているようだ。ただし長時間労働の解消が課題である。

全ての採用経緯の男性と既卒女性では、多くの要素について不満層の分布が製造業に偏っていた。後述するが、男性は同様の要素について不満層が生産工程の仕事に偏って分布する傾向があり（図表４－２－６①)、ものづくりの現場で働く若者が不満を募らせている状況を示す分析結果と捉えるべきだろう。対照的に女性の不満層は、医療・福祉や教育、学習支援業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、小売業といった対人サービスを提供する産業に偏って分布していた。男性と比べて女性はこれらの産業で働く比率が高く、かつこれらの産業は厚生労働省が毎年公表する新規学卒者の入職後３年以内離職率が高い産

業とも重なる[11]。厚生労働省が公表している産業別の３年以内離職率は男女計のものであるが、これらの産業の３年以内離職率が高い背景には、若い女性たちの職業生活に対する不満があるのかもしれない。またそうした不満への対策は、新卒だけでなく他の採用経緯によって採用された女性正社員に対しても必要だろう。ただし本章ではウェイトバック前のデータを用いており、これらの産業のうち比較的従業員規模の大きい事業所の傾向が本調査の実測値には現れていることに注意が必要である。

２．勤務先事業所の企業規模と職業生活満足度

次に、若年正社員の勤務先事業所の企業規模の分布について検討する。図表４－２－３へ、非在学若年正社員の勤務先事業所の企業規模の分布を性・採用経緯別に示した。

図表４－２－３　若年非在学正社員の勤務先の企業規模（性、採用経緯別）　単位：％　Ｎは実数

	男性非在学正社員***			計	女性非在学正社員***			計
	新卒	中途	既卒		新卒	中途	既卒	
1,000人以上	47.0	***19.9***	***19.8***	37.6	40.8	***18.8***	***22.5***	34.5
300～999人	18.6	14.8	14.6	17.3	20.1	14.9	17.0	18.8
100～299人	14.1	16.3	16.4	14.8	15.2	21.9	16.6	16.5
30～99人	8.8	24.2	17.4	13.1	11.3	22.2	18.3	14.1
5～29人	2.7	14.0	12.9	6.5	3.8	14.3	9.3	6.3
官公営	8.8	10.8	18.8	10.6	8.8	7.9	16.3	9.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	5,298	1,596	1,181	8,149	3,637	837	772	5,314

***p<.001 **p<0.1 *p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※非在学者計との差が５ポイント以上でかつ非在学者計より大きい場合を網掛、小さい場合を斜体＋強調した。

男女ともカイ二乗検定の結果は有意で、採用経緯ごとの分布は大幅に異なる。非在学正社員計と比べて構成比率に５ポイントを超える差がある企業規模をみよう。男女とも 1,000 人以上は新卒正社員では４～５割弱、中途・既卒では２割弱と大きな差がある。中途は既卒と比べるとやや規模の大きい企業に勤めており、男性は５～99 人、女性は５～299 人に分布が偏る。既卒は、男性は５～29 人の小企業と官公営、女性は官公営事業所に分布が偏る。本章ではウェイトバック前の実測値を分析しているため、企業規模の構成比率は回収率の高い大企業で高く、回収率の低い小企業で低く現れる。実社会における企業規模の分布は、新卒でも本章の分析結果ほどには大企業へ集中せず、既卒・中途ではより一層小規模企業へ偏っていると推察される。また、公的機関が労働市場で不利な立場にある既卒の若者に正社員の雇用機会を提供する役割を果たしていることが確認できた。

[11] 2016 年３月卒業者の入職後３年以内離職率は、大学卒は宿泊業・飲食サービス業（50.4%）、生活関連サービス業・娯楽業 （46.6%）、教育・学習支援業（45.9%）、医療、福祉 （39.0%）、小売業 （37.4%）、高校卒は宿泊業・飲食サービス業（62.9%）、生活関連サービス業・娯楽業（58.0%）、教育・学習支援業（58.0%）、小売業（49.4%）、不動産業、物品賃貸業（46.7%）である（出典：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」）。

図表４－２－４　若年正社員の勤務先の企業規模（性、採用経緯、職業生活満足度別）

①男性

単位：％　Ｎは実数

非在学正社員 男性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	40.5	37.5	35.0	40.5	34.2	39.5	31.4	45.4	31.8	40.9
300～999人	18.8	17.0	19.6	16.1	16.3	17.2	19.4	15.9	17.1	17.0
100～299人	16.2	14.2	17.5	13.0	17.5	14.0	17.6	12.4	17.3	13.6
30～99人	10.5	13.3	13.1	12.1	14.2	12.4	14.5	11.3	16.4	11.0
5～29人	4.2	6.6	5.2	6.9	7.7	5.4	5.7	6.1	6.9	5.9
官公営	9.8	11.5	9.6	11.4	10.0	11.4	11.3	8.9	10.5	11.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,120	5,038	1,716	3,665	1,098	5,334	2,964	3,046	1,785	4,627

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		正社員男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
1,000人以上	36.4	40.0	24.2	41.5	30.1	42.6	30.2	44.3	37.6
300～999人	16.6	17.5	19.4	16.5	22.0	16.1	20.4	15.4	17.3
100～299人	15.8	14.0	***21.1***	12.7	18.8	12.4	19.4	11.8	14.8
30～99人	15.0	11.2	***22.8***	10.5	17.5	10.0	16.2	9.6	13.1
5～29人	5.5	6.0	10.1	5.4	6.8	5.1	6.2	5.9	6.5
官公営	10.8	11.3	2.4	13.4	4.8	13.8	7.6	12.9	10.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,393	4,672	545	5,879	1,025	5,051	1,861	3,150	8,149

新卒正社員 男性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	48.1	47.3	43.1	50.0	45.5	48.4	38.9	56.1	41.4	49.9
300～999人	19.9	18.5	20.9	17.5	16.6	18.3	21.3	16.5	19.0	18.0
100～299人	15.3	13.5	16.9	12.3	15.9	13.3	16.8	11.9	16.9	13.0
30～99人	7.3	8.7	8.4	8.6	9.9	8.2	10.2	6.6	11.4	6.9
5～29人	1.6	2.4	3.0	2.2	3.5	2.3	3.2	2.0	3.0	2.6
官公営	7.7	9.5	7.6	9.4	8.6	9.5	9.5	6.9	8.2	9.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	750	3,231	1,099	2,446	655	3,598	1,848	2,088	1,092	3,102

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		新卒男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
1,000人以上	47.2	48.6	30.7	50.9	39.0	51.7	39.0	53.6	47.0
300～999人	18.2	18.5	21.9	17.3	***24.0***	16.8	22.4	16.1	18.6
100～299人	14.5	13.3	***22.9***	12.2	17.3	12.1	18.4	11.3	14.1
30～99人	10.0	7.3	***18.0***	6.5	11.8	6.5	11.7	6.5	8.8
5～29人	2.5	2.5	5.2	2.2	4.5	1.7	2.9	2.4	2.7
官公営	7.6	9.7	1.3	10.9	3.4	11.2	5.6	10.2	8.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	841	3,149	306	3,956	646	3,435	1,124	2,200	5,298

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

以上をふまえて、若年正社員の勤務先企業規模の分布が満足層と不満層とでどう異なるのか、性・採用経緯別にみていこう。まずは男性について検討する（図表４－２－４①）。

中途正社員 男性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	***32.0***	18.4	20.7	20.4	17.8	20.5	18.8	22.6	16.7	22.1
300～999人	13.8	15.2	16.3	14.4	12.2	15.6	15.2	15.2	15.5	15.0
100～299人	17.1	16.1	18.9	15.2	20.4	15.5	18.2	13.9	19.1	14.8
30～99人	19.9	24.0	26.0	21.1	23.0	24.6	25.0	23.3	27.3	21.5
5～29人	7.7	15.0	8.9	17.4	17.0	12.5	11.0	15.4	15.0	12.5
官公営	9.4	11.3	9.2	11.5	9.6	11.4	11.8	9.6	6.5	14.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	1,042	338	706	230	996	592	584	341	917

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		中途男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
1,000人以上	19.8	21.9	12.0	22.6	11.8	24.2	15.5	22.5	19.9
300～999人	14.4	15.7	14.3	15.3	17.7	15.4	17.4	14.8	14.8
100～299人	18.5	15.9	18.8	14.4	21.1	13.3	19.5	14.6	16.3
30～99人	25.8	21.6	***34.6***	20.9	***31.6***	19.3	27.0	***18.5***	24.2
5～29人	10.4	13.8	15.8	12.6	10.5	13.5	12.0	15.3	14.0
官公営	11.1	11.1	4.5	14.2	7.2	14.4	8.7	14.4	10.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	298	874	133	1,095	237	892	426	542	1,596

既卒正社員 男性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	18.2	20.9	20.9	21.9	17.8	21.1	19.5	20.1	16.7	22.4
300～999人	18.8	12.6	16.8	11.3	19.2	13.6	17.1	12.6	12.2	14.5
100～299人	19.3	14.7	18.7	14.2	19.2	15.9	19.7	13.8	17.0	15.6
30～99人	14.4	17.7	16.0	15.9	17.3	16.8	17.7	18.6	21.5	16.3
5～29人	11.0	12.9	9.7	15.0	11.1	11.4	8.7	14.9	10.7	12.6
官公営	18.2	21.2	17.9	21.7	15.4	21.1	17.3	20.1	21.8	18.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	728	268	479	208	696	497	349	335	572

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		既卒男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
1,000人以上	20.8	21.5	20.6	20.8	19.9	21.3	18.6	21.3	19.8
300～999人	13.1	14.3	19.6	13.8	18.4	13.4	17.3	12.1	14.6
100～299人	17.1	15.6	17.6	13.9	***22.8***	13.1	***23.3***	11.8	16.4
30～99人	18.4	16.0	***22.5***	15.7	20.6	15.0	17.6	14.4	17.4
5～29人	9.0	12.5	16.7	10.7	11.0	10.9	10.0	13.1	12.9
官公営	21.6	20.1	2.9	25.2	7.4	26.4	13.3	27.3	18.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	245	608	102	778	136	681	301	381	1,181

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。
※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

概ね、不満（満足）層は 30～99 人、100～299 人、300～999 人といった中規模の企業に多（少な）く、満足（不満）層は 1,000 人以上の大企業と官公営に多（少な）い傾向がみられる。これらの 30～999 人の３カテゴリを「中規模企業」と一括りにすると、若年男性正社

員の職業生活満足度と勤務先企業規模との関係は以下の６類型に分けられる。

①満足（不満）層が 1,000 人以上で多（少な）い＋中規模で少な（多）い場合も
　新卒の「賃金」「労働時間・休日等」「教育訓練・能力開発」、中途の「福利厚生」
②不満層が官公営と 1,000 人以上で少なく、中規模で多い
　新卒・中途の「雇用の安定性」、新卒の「福利厚生」
③不満（満足）層が官公営で少な（多）く、中規模で多（少な）い
　既卒の「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」
④満足層が中規模で少ない
　中途の「教育訓練・能力開発」
⑤不満層が 1,000 人以上で多い
　中途の「仕事の内容・やりがい」
⑥不満層が５～29 人で少ない
　中途の「仕事の内容・やりがい」「人事評価・処遇」

同様の分析を女性についても行った（図表４－２－４②）。満足（不満）層が 1,000 人以上の大企業と官公営に多（少な）い点は男性と同様だが、300～999 人規模が 1,000 人以上と同様の傾向を示す場合があることや、５～29 人の小規模企業でも不満層が多い点は男性とは異なる。先行研究（JILPT 2015）で指摘されている、職業生活に対する満足感は大規模・小規模組織で高く、中規模組織で低く現れる傾向は、本調査の女性には該当しない[12]。

以上をふまえて、５～299 人の３カテゴリを「中小規模企業」と一括りにして、女性の職業生活満足度と勤務先企業規模との関連を類型化した。男性と類似の傾向がみられた類型には、男性の類型と同じ番号を付した。なお男性の類型⑥に対応する類型はみられなかった。

①満足（不満）層が 1,000 人以上で多（少な）い＋中規模で少な（多）い
　新卒の「人事評価・処遇」「賃金」「労働時間・休日等」、新卒・中途の「教育訓練・能力開発」
②満足（不満）層が官公営と 300 人以上で多（少な）い（＋中小規模で少な（多）い）
　新卒・中途・既卒の「雇用の安定性」と「福利厚生」
③満足（不満）層が官公営で多（少な）い（＋中規模で少な（多）い）
　既卒の「人事評価・処遇」「賃金」「教育訓練・能力開発」
④不満層が中規模で多い
　中途の「人間関係・コミュニケーション」、中途・既卒の「労働時間・休日等」

[12] 平成 25 年の若年者雇用実態調査を分析した際に、組織規模に対して職業生活満足度が「U 字状」に分布する傾向が確認されたのは（JILPT 2016）、男女をまとめた分析をしたため、人数の多い男性の傾向が男女計の傾向として現れたのだろう。

②女性

単位：％　Ｎは実数

非在学正社員 女性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	***40.5***	33.6	30.7	37.5	32.3	35.9	31.3	39.3	27.3	38.8
300～999人	21.7	17.6	20.6	17.2	17.6	18.8	20.9	16.6	17.3	19.0
100～299人	15.8	16.7	17.3	15.1	17.6	15.6	18.1	13.5	17.7	15.7
30～99人	13.2	12.9	17.0	12.3	17.7	12.9	15.7	11.8	18.0	12.6
5～29人	4.2	7.2	6.8	6.4	7.2	6.3	6.7	6.7	7.5	5.7
官公営	4.7	12.0	7.6	11.4	7.7	10.5	7.3	12.1	12.2	8.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	645	3,360	1,104	2,499	803	3,354	2,078	1,903	1,153	3,163

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		正社員 女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
1,000人以上	31.8	36.9	22.5	37.5	22.1	39.3	28.2	42.6	34.5
300～999人	19.0	19.0	16.9	18.1	***24.1***	17.2	20.7	17.3	18.8
100～299人	16.4	15.3	21.5	14.7	***21.7***	14.1	19.8	12.5	16.5
30～99人	14.3	13.3	***22.5***	12.4	***19.8***	11.5	18.5	9.2	14.1
5～29人	5.3	6.7	***14.8***	5.3	9.7	5.6	6.9	5.3	6.3
官公営	13.4	8.9	1.8	11.9	2.6	12.3	5.9	13.2	9.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	891	3,181	284	4,045	580	3,500	1,104	2,089	5,314

新卒正社員 女性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	45.5	40.2	35.5	44.6	39.0	42.2	36.1	47.0	32.9	46.2
300～999人	24.2	18.3	23.5	17.8	20.4	19.3	22.7	17.1	17.5	20.2
100～299人	15.2	15.2	16.6	13.5	18.1	14.4	16.7	12.3	16.4	14.3
30～99人	10.1	10.6	14.2	9.6	12.8	10.5	12.7	9.1	16.1	9.1
5～29人	1.1	4.7	3.9	3.8	4.3	4.0	4.5	3.8	5.5	2.7
官公営	3.9	10.9	6.4	10.8	5.4	9.5	7.2	10.6	11.6	7.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	466	2,238	724	1,737	515	2,363	1,411	1,327	764	2,183

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		新卒 女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
1,000人以上	37.2	43.9	27.1	44.4	26.8	45.7	33.4	48.3	40.8
300～999人	20.7	20.3	21.2	18.9	***26.8***	18.1	23.2	17.9	20.1
100～299人	16.5	13.3	***21.2***	13.5	***21.4***	13.2	19.9	12.0	15.2
30～99人	11.8	10.5	***19.4***	9.5	***17.0***	8.9	14.9	7.5	11.3
5～29人	2.5	4.1	***9.4***	3.1	4.9	3.2	3.6	3.0	3.8
官公営	11.3	8.0	1.8	10.5	3.2	10.8	5.0	11.3	8.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	594	2,222	170	2,818	370	2,453	703	1,566	3,637

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

⑤不満層が 1,000 人以上で多（く官公営で少な）い。

中途・既卒の「仕事の内容・やりがい」

⑦不満層の比率が官公営で多い

中途・既卒の「職場の環境」

中途正社員 女性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	***25.3***	18.0	15.4	20.5	15.3	20.2	17.1	20.0	14.5	19.7
300～999人	16.1	15.0	16.0	14.8	11.8	15.8	15.5	15.3	16.8	15.2
100～299人	17.2	23.4	20.2	21.6	18.1	21.3	24.7	19.7	18.5	23.4
30～99人	23.0	19.5	23.9	20.0	***31.3***	20.4	24.4	19.3	***29.5***	21.3
5～29人	11.5	15.5	16.5	15.3	15.3	14.8	13.7	16.7	13.3	14.2
官公営	6.9	8.6	8.0	7.8	8.3	7.5	4.6	9.0	7.5	6.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	87	560	188	385	144	494	328	300	173	534

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		中途女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
1,000人以上	16.7	19.5	10.9	19.5	11.4	22.1	16.4	23.9	18.8
300～999人	13.8	14.5	7.3	15.3	18.9	14.4	15.9	17.1	14.9
100～299人	17.4	23.3	20.0	21.7	24.2	20.6	22.0	17.1	21.9
30～99人	23.2	20.9	***32.7***	20.9	25.0	19.4	25.2	***15.1***	22.2
5～29人	15.9	15.7	***27.3***	12.7	***19.7***	13.6	15.0	17.5	14.3
官公営	***13.0***	6.0	1.8	9.8	0.8	9.9	5.6	9.2	7.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	138	497	55	621	132	506	214	251	837

既卒正社員 女性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	***30.6***	21.6	27.5	20.6	25.4	20.8	24.2	22.6	18.8	24.3
300～999人	12.9	18.1	14.3	17.4	13.8	19.0	18.6	15.1	16.8	17.4
100～299人	17.6	15.7	17.0	16.6	13.0	15.7	17.7	12.3	***22.3***	13.0
30～99人	20.0	15.5	22.0	16.6	22.5	16.1	20.8	16.3	15.3	19.9
5～29人	12.9	8.7	8.2	9.7	10.1	9.1	8.7	9.5	9.4	9.6
官公営	5.9	20.4	11.0	19.1	15.2	19.4	9.9	24.2	17.3	15.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	85	515	182	350	138	453	322	252	202	408

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		既卒女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
1,000人以上	23.5	21.5	22.4	23.0	17.1	24.8	21.8	25.8	22.5
300～999人	16.1	17.5	8.2	17.3	20.0	15.7	17.8	13.5	17.0
100～299人	16.1	15.8	20.4	13.3	17.1	11.9	16.7	11.9	16.6
30～99人	16.8	18.2	***26.5***	17.0	***27.1***	16.5	***24.7***	***13.1***	18.3
5～29人	6.0	9.7	***20.4***	8.1	***15.7***	8.9	9.2	6.3	9.3
官公営	***21.5***	17.3	2.0	21.2	2.9	22.2	9.8	29.4	16.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	149	423	49	565	70	504	174	252	772

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

類型①は、1,000 人以上の大企業で働く若者の満足感が突出した類型である。この類型は男女とも新卒正社員に集中し、「賃金」「労働時間・休日等」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」「人事評価・処遇」について現れた。その背景には、新卒一括採用は大企業を中心に維持されてきた慣行であることがあるだろう。賃金や福利厚生は、他の条件が同じであれば企業規模が大きいほど水準が高い傾向がある。また、新卒一括採用とは未熟な若者をその可塑性（訓練可能性）の高さに期待して組織内へ長期間囲い込むことを意味し、そうした雇用管理を行う企業では、組織内での教育訓練を充実させざるを得ない。

類型②は、官公営事業所と 1,000 人以上の大企業で働く若者は不満が少なく、中規模企業で働く若者に不満が多い類型である。女性では全ての採用経緯の「雇用の安定性」「福利厚生」、男性では新卒・中途の「雇用の安定性」、中途の「福利厚生」にみられた。既卒の男性は 1,000 人以上の大企業へ正社員として採用されても、雇用の安定性や福利厚生に満足を得る人は多くはない。また男女とも、中小企業に務めると正社員であっても雇用の安定性に不満を覚えがちであるのは、企業の存続そのものへの不安からくるのかもしれない。

類型③は、官公営事業所で働く若者の満足感が突出した類型である。この類型は男女とも既卒正社員にのみ現れ、男性は「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」、女性は「人事評価・処遇」「賃金」「教育訓練・能力開発」について現れた。図表４－２－３でみたように、既卒正社員の勤務先は官公営事業所に偏っている。労働市場で不利な立場にある既卒者に対して比較的質の高い雇用機会を提供できている点で、官公営事業所の社会的な役割は大きい。

類型④は中規模企業で働く若者に不満が多い類型である。男性は中途の「教育訓練・能力開発」、女性は中途の「人間関係・コミュニケーション」、中途・既卒の「労働時間・休日等」に現れる。他の組織で正社員経験を積んだ後に採用された中途正社員は、即戦力とみなされがちなため、企業内での教育訓練や職場に馴染ませるための人間関係上の配慮が不足しがちであるが、この課題は、経営層と従業員との距離が近く目が行き届きやすい小企業や、新規採用者の受け入れ対応の制度化が比較的進んでいるであろう大企業や官公営事業所と比べて、中規模企業において顕在化しやすいのかもしれない。

類型⑤は 1,000 人以上の大企業で働く若者に不満が多い類型である。男女とも「仕事のやりがい」について、男性は中途、女性は中途と既卒の正社員に現れた。「仕事の内容・やりがい」に不満な層は、男性の中途正社員では製造業で働く人や生産工程の仕事に就いている人でも多く、女性の中途・既卒正社員では事務職でも多い。大企業の製造現場で働く男性や、事務職の女性に対しては、仕事にやりがいを感じられるような工夫をすることが、若年正社員の不満を改善する上で重要なのかもしれない。

類型⑥は５～29 人の小企業で働く若者に不満が少ない類型で、男性中途正社員の「仕事の内容・やりがい」「人事評価・処遇」について現れた。上記の類型⑤の傾向とあわせて考察すると、他の組織で正社員経験を積んだ後に中途採用された若年男性の中には、やりがいや納得感ある処遇を求めて小規模企業へと転職した人が一定数含まれているのだろう。

類型⑦は官公営事業所で働く若者に不満が多い類型で、女性の中途・既卒正社員の「職場の環境」にのみ現れた。「職場の環境」に不満な中途女性は専門技術職が多く（図表４－２－６②)、「職場の環境」に満足な中途女性の勤務先の産業分布を中途女性全体のそれと比べて最も差が大きいのは医療・福祉で（中途女性全体：23.4%。「職場の環境」不満層：

19.5%）[13]、同様の傾向が既卒女性にもみられる。官公営事業所はあらゆる要素において若年正社員の満足感が高い傾向にあるが、唯一、公営の医療・福祉施設で働く専門技術職の女性正職員には、職場環境へ不満を抱く人が少なくないようだ。

３．勤務先事業所における仕事内容（職種）

最後に、若年正社員が勤務先事業所で従事している仕事内容（職種）の分布を、満足層と不満層とで比較しよう。図表４－２－５へ、非在学若年正社員の勤務先事業所における仕事内容（職種）の分布を性・採用経緯別に示した。ケース数が多いため男女ともカイ二乗検定の結果は有意だが､非在学正社員計と比べて構成比率に５ポイントを超える差がある職種は、男女ともいずれの採用経緯についても無かった。産業や企業規模の分布とは異なり、若年正社員の仕事内容は若者が正社員へ採用された経緯に影響を受けにくいようだ。

図表４－２－５　若年正社員の勤務先事業所での職種（性、採用経緯別）

単位：％　Ｎは実数

	男性非在学正社員***			計	女性非在学正社員***			計
	新卒	中途	既卒		新卒	中途	既卒	
管理的な仕事	3.8	4.3	3.8	3.9	1.2	1.3	0.8	1.2
専門的･技術的な仕事	32.0	25.6	30.1	30.4	27.7	31.8	33.3	29.2
事務的な仕事	28.6	23.1	23.1	26.7	51.2	52.0	47.0	50.5
販売の仕事	9.6	8.6	5.6	8.8	7.6	4.1	4.9	6.6
サービスの仕事	4.3	7.5	8.1	5.5	6.4	5.7	8.4	6.8
保安の仕事	0.9	1.0	1.8	1.0	0.1	0.1	0.1	0.1
生産工程の仕事	13.2	14.0	12.6	13.3	4.4	3.2	3.6	4.2
輸送･機械運転の仕事	1.8	6.3	5.3	3.2	0.2	0.4	0.4	0.2
建設･採掘の仕事	3.6	5.8	4.2	4.2	0.3	0.2		0.2
運搬･清掃･包装等の仕事	1.5	3.1	4.6	2.3	0.4	0.2	0.9	0.5
その他の仕事	0.2	0.3	0.2	0.2	0.0	0.1		0.0
無回答	0.5	0.4	0.5	0.5	0.3	0.8	0.5	0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	5,298	1,596	1,181	8,149	3,637	837	772	5,314

***p<.001 **p<0.1 *p<.05　※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。
※空白セルは該当者なし.「0.0」は0.01%未満の値.※非在学者計との差が５ポイントを超えるセルは皆無。

図表４－２－６①へ、男性正社員の勤務先事業所における職種の分布を満足層と不満層とで比較できるように示した。各採用経緯の正社員計と比べて構成比率に５ポイントを超える差がある職種をみていこう。最も多くの要素について満足度の高さが現れた職種は事務である。全ての採用経緯で「労働時間・休日等」「職場の環境」「雇用の安定性」「福利厚生」に不満な層は事務職が少ない。一方で、既卒の「仕事の内容・やりがい」に不満な層でも事務職が多い。次いで満足度が高いのは専門・技術職で、新卒・既卒の「仕事の内容・やりがい」に満足（不満）な層と、既卒の「教育訓練・能力開発」に満足な層で多（少な）い。

[13]「職場の環境」に不満な既卒女性は製造業の比率も高いが現在の日本社会に官公営の製造業は希少である。

図表４－２－６　若年正社員の勤務先事業所の職種（性、採用経緯、職業生活満足度別）

①男性

単位：％　Ｎは実数

非在学正社員 男性	仕事の内容・やりがい 不満層	満足層	人事評価・処遇 不満層	満足層	人間関係、コミュニケーション 不満層	満足層	賃金 不満層	満足層	労働時間・休日等 不満層	満足層
管理的な仕事	3.6	4.0	3.2	4.5	3.0	4.1	2.8	5.1	3.8	3.7
専門的・技術的な仕事	26.2	33.7	30.7	32.4	31.8	30.6	30.1	31.4	31.7	30.0
事務的な仕事	31.1	25.6	26.6	27.1	24.0	27.7	26.3	27.4	17.5	32.4
販売の仕事	8.8	8.8	8.9	8.8	7.2	9.1	9.0	8.9	10.0	8.6
サービスの仕事	6.1	5.4	6.6	5.0	6.6	5.4	7.5	3.9	7.5	4.7
保安の仕事	1.3	1.1	1.2	1.1	0.5	1.2	1.4	0.8	1.5	0.8
生産工程の仕事	15.2	11.4	14.5	11.0	17.9	11.8	13.8	12.0	14.7	11.5
輸送・機械運転の仕事	3.1	3.2	3.1	2.9	3.0	3.1	3.1	3.1	3.6	2.5
建設・採掘の仕事	2.1	4.4	2.9	4.3	3.7	4.2	3.1	4.9	6.2	3.2
運搬・清掃・包装等の仕事	2.0	2.2	1.9	2.4	1.9	2.3	2.3	2.1	3.0	1.9
その他の仕事	0.3	0.1	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
不詳	0.4	0.2	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,120	5,038	1,716	3,665	1,098	5,334	2,964	3,046	1,785	4,627

	職場の環境 不満層	満足層	雇用の安定性 不満層	満足層	福利厚生 不満層	満足層	教育訓練・能力開発 不満層	満足層	正社員男性計
管理的な仕事	3.1	4.2	3.9	3.9	4.3	3.7	3.3	4.6	3.9
専門的・技術的な仕事	28.4	31.6	31.0	31.2	32.6	30.6	31.2	33.5	30.4
事務的な仕事	19.0	31.1	16.0	29.9	20.5	29.5	28.4	26.0	26.7
販売の仕事	6.0	9.6	8.3	8.8	10.6	8.2	9.3	8.3	8.8
サービスの仕事	4.8	5.4	9.2	4.8	8.5	4.9	5.8	4.9	5.5
保安の仕事	0.9	1.0	1.3	1.1	1.0	1.1	1.1	1.0	1.0
生産工程の仕事	***27.4***	8.3	***20.0***	11.4	12.6	12.4	12.8	11.3	13.3
輸送・機械運転の仕事	3.4	2.6	3.1	2.9	3.0	3.2	2.0	3.6	3.2
建設・採掘の仕事	4.4	3.6	4.4	3.6	4.2	3.9	3.4	4.5	4.2
運搬・清掃・包装等の仕事	2.2	2.1	2.8	2.1	2.1	2.1	2.1	1.8	2.3
その他の仕事	0.1	0.2		0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2
不詳	0.2	0.3	0.2	0.2	0.4	0.2	0.3	0.3	0.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,393	4,672	545	5,879	1,025	5,051	1,861	3,150	8,149

新卒正社員 男性	仕事の内容・やりがい 不満層	満足層	人事評価・処遇 不満層	満足層	人間関係、コミュニケーション 不満層	満足層	賃金 不満層	満足層	労働時間・休日等 不満層	満足層
管理的な仕事	3.2	4.1	2.9	4.1	2.7	3.9	2.5	5.0	3.7	3.7
専門的・技術的な仕事	26.0	35.8	33.0	33.9	32.7	32.3	31.3	32.4	32.8	31.6
事務的な仕事	32.3	27.7	27.4	29.4	26.0	29.8	28.0	30.1	18.2	34.4
販売の仕事	10.4	9.2	9.8	9.1	9.0	9.4	10.7	8.6	11.6	9.1
サービスの仕事	5.3	4.1	5.0	4.3	4.9	4.2	6.1	3.2	6.1	3.6
保安の仕事	1.2	0.8	1.0	0.9	0.3	1.0	1.2	0.6	1.3	0.7
生産工程の仕事	15.6	10.9	14.4	10.7	17.9	11.8	13.6	11.9	16.9	10.6
輸送・機械運転の仕事	2.0	1.8	2.3	1.8	1.4	1.7	1.9	1.5	2.0	1.4
建設・採掘の仕事	2.1	4.0	2.6	3.9	2.7	3.9	2.6	4.8	5.3	3.2
運搬・清掃・包装等の仕事	1.2	1.3	1.2	1.5	1.8	1.5	1.5	1.5	1.7	1.3
その他の仕事	0.1	0.1	0.1	0.2	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2
不詳	0.5	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.2	0.2	0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	750	3,231	1,099	2,446	655	3,598	1,848	2,088	1,092	3,102

	職場の環境 不満層	満足層	雇用の安定性 不満層	満足層	福利厚生 不満層	満足層	教育訓練・能力開発 不満層	満足層	新卒男性計
管理的な仕事	2.6	4.1	3.3	3.9	4.0	3.9	3.2	4.8	3.8
専門的・技術的な仕事	28.8	33.5	31.0	32.6	35.6	31.8	33.2	34.5	32.0
事務的な仕事	20.5	32.9	18.0	31.5	23.1	31.2	30.5	27.8	28.6
販売の仕事	7.3	9.8	9.2	9.3	11.9	8.8	10.1	8.7	9.6
サービスの仕事	3.8	4.1	7.8	3.8	6.5	3.6	4.1	4.4	4.3
保安の仕事	0.7	0.8	1.3	0.9	0.8	0.8	1.0	0.9	0.9
生産工程の仕事	***28.1***	***8.2***	***21.6***	11.1	11.0	12.4	11.9	11.3	13.2
輸送・機械運転の仕事	2.9	1.2	1.3	1.7	1.5	1.9	1.2	2.0	1.8
建設・採掘の仕事	3.3	3.7	3.6	3.4	3.6	3.7	2.8	4.1	3.6
運搬・清掃・包装等の仕事	1.7	1.3	2.6	1.4	1.4	1.5	1.4	1.1	1.5
その他の仕事	0.1	0.2		0.2		0.2	0.3	0.2	0.2
不詳	0.4	0.3	0.3	0.2	0.6	0.2	0.4	0.2	0.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	841	3,149	306	3,956	646	3,435	1,124	2,200	5,298

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

中途正社員 男性	仕事の内容・やりがい 不満層	 満足層	人事評価・処遇 不満層	 満足層	人間関係、コミュニケーション 不満層	 満足層	賃金 不満層	 満足層	労働時間・休日等 不満層	 満足層
管理的な仕事	5.5	4.1	4.1	5.7	3.0	4.7	2.4	5.7	4.4	4.3
専門的・技術的な仕事	27.6	26.6	25.7	27.2	30.0	24.3	26.5	26.5	25.2	26.7
事務的な仕事	24.9	23.4	23.1	22.5	20.9	23.5	24.7	20.7	16.1	27.2
販売の仕事	5.0	9.7	8.0	10.5	6.1	9.9	6.3	12.3	9.1	9.3
サービスの仕事	6.6	7.4	8.9	6.5	7.8	7.8	9.6	5.1	8.2	7.1
保安の仕事		1.0	0.9	1.3		1.3	1.2	1.2	1.2	0.7
生産工程の仕事	***19.3***	12.0	17.2	11.9	***20.0***	12.1	15.2	12.8	13.2	13.3
輸送・機械運転の仕事	6.1	6.5	3.8	5.7	4.3	6.6	4.9	7.2	6.7	4.8
建設・採掘の仕事	1.7	5.7	5.3	4.8	6.5	5.5	5.6	5.0	9.7	3.6
運搬・清掃・包装等の仕事	2.8	3.1	2.7	3.4	1.3	3.3	3.2	2.7	5.6	2.6
その他の仕事	0.6	0.2	0.3	0.1		0.4	0.5		0.6	0.2
不詳		0.4		0.4		0.4		0.7		0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	1,042	338	706	230	996	592	584	341	917

	職場の環境 不満層	 満足層	雇用の安定性 不満層	 満足層	福利厚生 不満層	 満足層	教育訓練・能力開発 不満層	 満足層	中途 男性計
管理的な仕事	3.7	5.1	5.3	4.4	6.3	3.5	4.7	4.6	4.3
専門的・技術的な仕事	26.8	25.1	30.1	25.1	28.7	24.2	27.0	27.3	25.6
事務的な仕事	16.4	27.3	13.5	27.6	14.8	26.0	23.7	22.3	23.1
販売の仕事	3.7	11.2	9.0	9.2	8.9	8.7	9.2	9.6	8.6
サービスの仕事	6.7	8.1	8.3	6.5	***12.7***	7.6	8.2	5.9	7.5
保安の仕事		0.8	0.8	1.1	0.8	1.2	0.9	0.9	1.0
生産工程の仕事	***29.2***	***8.8***	***20.3***	12.2	13.9	13.5	15.7	11.4	14.0
輸送・機械運転の仕事	4.7	5.7	4.5	5.8	4.6	6.6	2.8	8.3	6.3
建設・採掘の仕事	6.0	4.1	7.5	4.5	6.3	5.2	5.6	6.1	5.8
運搬・清掃・包装等の仕事	2.3	3.0	0.8	3.1	2.1	2.9	1.6	3.0	3.1
その他の仕事	0.3	0.2		0.1	0.8	0.1	0.5	0.2	0.3
不詳		0.5		0.4		0.4		0.4	0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	298	874	133	1,095	237	892	426	542	1,596

既卒正社員 男性	仕事の内容・やりがい 不満層	 満足層	人事評価・処遇 不満層	 満足層	人間関係、コミュニケーション 不満層	 満足層	賃金 不満層	 満足層	労働時間・休日等 不満層	 満足層
管理的な仕事	2.8	3.4	3.4	4.4	3.8	3.7	4.6	4.0	3.3	2.8
専門的・技術的な仕事	26.5	35.3	28.4	33.6	31.7	31.5	30.8	33.5	34.9	28.1
事務的な仕事	***32.0***	19.5	26.9	22.1	20.7	23.4	22.5	22.1	16.7	30.2
販売の仕事	4.4	5.6	6.0	5.2	2.4	6.5	5.4	4.9	5.4	5.1
サービスの仕事	8.8	7.3	10.4	6.1	10.6	7.3	10.5	6.3	11.3	6.5
保安の仕事	2.8	2.1	2.6	2.1	1.9	2.2	2.2	1.4	2.7	1.4
生産工程の仕事	9.9	12.9	11.9	10.9	15.9	11.1	12.7	11.7	9.9	13.8
輸送・機械運転の仕事	4.4	4.7	5.6	4.8	6.3	5.3	5.0	5.4	6.0	4.4
建設・採掘の仕事	2.8	4.3	0.7	5.0	3.8	3.9	2.0	5.2	5.7	3.0
運搬・清掃・包装等の仕事	4.4	4.7	3.7	5.6	2.4	4.9	3.8	5.2	3.9	4.2
その他の仕事	0.6	0.1			0.5	0.1	0.2			0.4
不詳	0.6	0.1	0.4	0.2		0.1	0.2	0.3	0.3	0.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	728	268	479	208	696	497	349	335	572

	職場の環境 不満層	 満足層	雇用の安定性 不満層	 満足層	福利厚生 不満層	 満足層	教育訓練・能力開発 不満層	 満足層	既卒 男性計
管理的な仕事	4.1	3.1	3.9	3.1	2.2	2.9	1.7	3.4	3.8
専門的・技術的な仕事	30.2	32.2	33.3	33.0	26.5	33.5	30.2	36.7	30.1
事務的な仕事	17.1	27.8	13.7	25.1	16.9	25.3	27.2	21.0	23.1
販売の仕事	4.1	5.9	2.0	5.7	7.4	4.6	6.0	4.5	5.6
サービスの仕事	6.1	8.1	***14.7***	7.5	11.0	7.3	9.0	6.0	8.1
保安の仕事	2.4	1.8	2.0	1.9	2.2	2.2	1.7	1.3	1.8
生産工程の仕事	***23.3***	7.9	15.7	11.4	***17.6***	10.6	12.3	11.8	12.6
輸送・機械運転の仕事	3.3	5.1	6.9	4.9	7.4	5.6	4.0	5.8	5.3
建設・採掘の仕事	6.1	2.6	2.0	3.1	3.7	3.7	2.7	5.0	4.2
運搬・清掃・包装等の仕事	3.3	4.9	5.9	4.0	5.1	4.0	4.7	4.2	4.6
その他の仕事		0.2		0.3		0.3	0.3		0.2
不詳		0.3		0.1		0.1	0.3	0.3	0.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	245	608	102	778	136	681	301	381	1,181

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

②女性

単位：％　Ｎは実数

非在学正社員 女性	仕事の内容・やりがい 不満層	 満足層	人事評価・処遇 不満層	 満足層	人間関係、コミュニケーション 不満層	 満足層	賃金 不満層	 満足層	労働時間・休日等 不満層	 満足層
管理的な仕事	0.8	1.3	1.3	1.2	0.9	1.3	0.9	1.7	0.3	1.5
専門的・技術的な仕事	22.9	34.2	29.8	30.0	31.0	29.4	30.6	29.2	***43.5***	***22.7***
事務的な仕事	54.3	46.8	49.0	49.8	47.8	51.6	47.2	52.8	33.1	59.9
販売の仕事	8.8	5.6	7.0	6.9	5.2	6.7	7.2	6.3	5.6	6.3
サービスの仕事	6.8	7.2	7.6	6.9	7.6	6.3	8.0	4.9	10.1	5.2
保安の仕事		0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1
生産工程の仕事	5.4	3.6	4.2	3.8	5.5	3.6	4.5	4.0	5.6	3.4
輸送・機械運転の仕事	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2
建設・採掘の仕事		0.3	0.1	0.3	0.1	0.3	0.3	0.3	0.4	0.2
運搬・清掃・包装等の仕事	0.6	0.5	0.5	0.4	1.0	0.4	0.9	0.2	0.9	0.3
その他の仕事		0.0	0.1	0.0		0.0	0.0	0.1	0.1	0.0
不詳	0.2	0.1	0.3	0.2	0.4	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	645	3,360	1,104	2,499	803	3,354	2,078	1,903	1,153	3,163

	職場の環境 不満層	 満足層	雇用の安定性 不満層	 満足層	福利厚生 不満層	 満足層	教育訓練・能力開発 不満層	 満足層	正社員 女性計
管理的な仕事	1.0	1.3	0.4	1.3	1.0	1.3	1.1	1.4	1.2
専門的・技術的な仕事	32.7	27.2	***36.3***	29.5	***36.6***	28.6	28.5	31.8	29.2
事務的な仕事	46.5	54.8	34.9	52.5	41.9	52.5	52.3	48.1	50.5
販売の仕事	5.8	6.6	8.1	6.5	5.9	6.9	6.7	7.5	6.6
サービスの仕事	5.2	6.4	***12.0***	5.7	8.3	6.0	6.4	6.7	6.8
保安の仕事		0.0		0.1		0.1		0.2	0.1
生産工程の仕事	7.0	2.7	6.7	3.2	4.1	3.5	3.7	3.3	4.2
輸送・機械運転の仕事	0.1	0.2		0.3	0.2	0.3	0.1	0.2	0.2
建設・採掘の仕事	0.3	0.2		0.3	0.3	0.3	0.1	0.2	0.2
運搬・清掃・包装等の仕事	1.1	0.3	1.4	0.4	1.4	0.4	0.8	0.4	0.5
その他の仕事		0.0		0.0		0.0	0.1	0.0	0.0
不詳	0.3	0.2	0.4	0.1	0.3	0.1	0.2	0.2	0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	891	3,181	284	4,045	580	3,500	1,104	2,089	5,314

新卒正社員 女性	仕事の内容・やりがい 不満層	 満足層	人事評価・処遇 不満層	 満足層	人間関係、コミュニケーション 不満層	 満足層	賃金 不満層	 満足層	労働時間・休日等 不満層	 満足層
管理的な仕事	0.6	1.4	1.1	1.4	1.2	1.4	0.9	1.7	0.4	1.6
専門的・技術的な仕事	21.9	32.5	28.3	28.7	29.5	27.6	30.4	26.8	***43.6***	***20.6***
事務的な仕事	53.0	47.7	48.3	50.3	46.2	52.2	46.1	54.0	30.4	61.4
販売の仕事	10.9	6.5	8.3	7.9	6.6	7.8	8.5	7.2	7.3	7.2
サービスの仕事	6.7	6.9	8.0	6.5	7.4	6.3	7.9	4.6	10.5	4.7
保安の仕事		0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.0
生産工程の仕事	5.6	3.8	4.8	4.1	7.0	3.7	4.7	4.6	6.2	3.5
輸送・機械運転の仕事	0.2	0.1	0.1	0.1	0.4	0.0	0.2	0.1	0.1	0.1
建設・採掘の仕事		0.4	0.1	0.5	0.2	0.3	0.4	0.4	0.7	0.2
運搬・清掃・包装等の仕事	0.9	0.4	0.3	0.5	1.0	0.3	0.7	0.2	0.5	0.4
その他の仕事			0.1				0.1		0.1	
不詳	0.2	0.1	0.3	0.1	0.4	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	466	2,238	724	1,737	515	2,363	1,411	1,327	764	2,183

	職場の環境 不満層	 満足層	雇用の安定性 不満層	 満足層	福利厚生 不満層	 満足層	教育訓練・能力開発 不満層	 満足層	新卒 女性計
管理的な仕事	1.0	1.4	0.6	1.3	1.1	1.3	1.0	1.6	1.2
専門的・技術的な仕事	30.0	25.3	***36.5***	27.6	***38.1***	26.6	27.5	29.6	27.7
事務的な仕事	48.0	56.0	32.4	53.6	39.7	53.7	51.4	50.0	51.2
販売の仕事	6.9	7.5	7.1	7.6	7.8	7.7	8.8	8.1	7.6
サービスの仕事	5.2	6.0	***13.5***	5.2	8.1	5.7	6.4	5.8	6.4
保安の仕事		0.0		0.1		0.1		0.2	0.1
生産工程の仕事	7.4	2.9	8.2	3.3	3.2	3.8	4.0	3.7	4.4
輸送・機械運転の仕事	0.2			0.2	0.3	0.2	0.1	0.1	0.2
建設・採掘の仕事	0.3	0.2		0.3	0.3	0.4	0.1	0.3	0.3
運搬・清掃・包装等の仕事	0.7	0.4	1.8	0.4	1.1	0.4	0.6	0.4	0.4
その他の仕事							0.1		0.0
不詳	0.3	0.1		0.1	0.3	0.1		0.2	0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	594	2,222	170	2,818	370	2,453	703	1,566	3,637

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

中途正社員 女性	仕事の内容・やりがい 不満層	 満足層	人事評価・処遇 不満層	 満足層	人間関係、コミュニケーション 不満層	 満足層	賃金 不満層	 満足層	労働時間・休日等 不満層	 満足層
管理的な仕事	2.3	1.1	2.7	0.8		1.4	0.9	2.0		1.3
専門的・技術的な仕事	24.1	35.5	29.3	31.7	32.6	31.6	34.8	29.0	***43.4***	***26.8***
事務的な仕事	***60.9***	48.9	56.9	51.2	55.6	53.2	48.8	55.3	42.2	58.6
販売の仕事	2.3	3.9	3.7	4.7	2.8	4.5	4.3	4.0	1.2	4.1
サービスの仕事	5.7	5.5	5.3	6.2	5.6	4.5	6.4	5.0	7.5	4.3
保安の仕事		0.2		0.3	0.7		0.3		0.6	
生産工程の仕事	4.6	3.4	1.6	3.4	1.4	3.2	2.7	3.3	4.0	3.2
輸送・機械運転の仕事		0.4		0.5		0.4	0.3	0.3		0.6
建設・採掘の仕事		0.4				0.4	0.3	0.3		0.4
運搬・清掃・包装等の仕事		0.2		0.3	0.7	0.2	0.6		0.6	0.2
その他の仕事		0.2		0.3		0.2		0.3		0.2
不詳		0.4	0.5	0.8	0.7	0.4	0.6	0.3	0.6	0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	87	560	188	385	144	494	328	300	173	534

	職場の環境 不満層	 満足層	雇用の安定性 不満層	 満足層	福利厚生 不満層	 満足層	教育訓練・能力開発 不満層	 満足層	中途 女性計
管理的な仕事	1.4	1.2		1.3	0.8	1.4	1.4	1.2	1.3
専門的・技術的な仕事	***42.0***	29.6	36.4	31.6	34.8	31.2	30.8	33.9	31.8
事務的な仕事	42.8	55.5	43.6	53.6	49.2	52.6	56.1	47.8	52.0
販売の仕事	2.9	4.4	***9.1***	4.2	3.0	4.9	2.8	5.6	4.1
サービスの仕事	3.6	5.2	3.6	5.3	7.6	5.5	5.6	7.2	5.7
保安の仕事				0.2				0.4	0.1
生産工程の仕事	5.1	2.4	5.5	2.6	2.3	3.4	2.3	2.4	3.2
輸送・機械運転の仕事		0.4		0.3		0.4		0.4	0.4
建設・採掘の仕事	0.7	0.2		0.3	0.8				0.2
運搬・清掃・包装等の仕事	0.7	0.2		0.2	0.8			0.4	0.2
その他の仕事		0.2		0.2		0.2		0.4	0.1
不詳	0.7	0.6	1.8	0.3	0.8	0.4	0.9	0.4	0.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	138	497	55	621	132	506	214	251	837

既卒正社員 女性	仕事の内容・やりがい 不満層	 満足層	人事評価・処遇 不満層	 満足層	人間関係、コミュニケーション 不満層	 満足層	賃金 不満層	 満足層	労働時間・休日等 不満層	 満足層
管理的な仕事		1.0	0.5	1.1	0.7	0.9	0.6	1.2	0.5	1.2
専門的・技術的な仕事	24.7	40.2	35.2	35.4	34.1	36.6	27.0	41.7	***42.6***	***27.9***
事務的な仕事	***56.5***	***41.6***	44.5	46.9	46.4	48.3	50.6	44.8	36.6	55.1
販売の仕事	4.7	4.1	5.5	4.6	2.9	4.0	5.0	4.8	3.5	4.7
サービスの仕事	9.4	8.2	8.2	8.0	10.1	6.2	9.9	5.2	10.4	7.4
保安の仕事		0.2		0.3		0.2		0.4		0.2
生産工程の仕事	4.7	3.1	3.8	2.6	4.3	2.6	4.7	1.6	4.0	2.9
輸送・機械運転の仕事		0.6		0.9		0.7	0.3	0.4		0.2
建設・採掘の仕事										
運搬・清掃・包装等の仕事		1.2	2.2	0.3	1.4	0.4	1.9		2.5	0.2
その他の仕事										
不詳										
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	85	515	182	350	138	453	322	252	202	408

	職場の環境 不満層	 満足層	雇用の安定性 不満層	 満足層	福利厚生 不満層	 満足層	教育訓練・能力開発 不満層	 満足層	既卒 女性計
管理的な仕事	0.7	0.9		1.1	1.4	1.0	1.1	0.4	0.8
専門的・技術的な仕事	34.9	34.5	34.7	36.6	31.4	35.7	30.5	44.8	33.3
事務的な仕事	45.6	48.5	36.7	46.4	42.9	47.0	***52.3***	***36.1***	47.0
販売の仕事	4.7	5.2	***12.2***	3.7	1.4	5.6	3.4	6.3	4.9
サービスの仕事	6.0	8.5	***14.3***	7.4	10.0	7.1	5.7	9.5	8.4
保安の仕事				0.2		0.2		0.4	0.1
生産工程の仕事	5.4	1.7		3.5	8.6	2.4	4.0	1.6	3.6
輸送・機械運転の仕事		0.7		0.5		0.6		0.8	0.4
建設・採掘の仕事									0.0
運搬・清掃・包装等の仕事	2.7		2.0	0.5	4.3	0.4	2.9		0.9
その他の仕事									0.0
不詳									0.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	149	423	49	565	70	504	174	252	772

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。
※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

対照的に、最も多くの要素について満足度の低さが現れた職業は生産工程である。生産工程は、全ての採用経緯の「職場の環境」、新卒・中途の「雇用の安定性」、中途の「仕事の内容・やりがい」「人間関係・コミュニケーション」、既卒の「福利厚生」に不満な層で多い。次いで満足度が低い職種はサービス職で、中途の「福利厚生」と既卒の「雇用の安定性」に不満な層で多い。

女性について同様の分析を行った（図表４－２－６②)。最も多くの要素について満足度の高さが現れた職種は、男性と同様に事務である。事務職はすべての採用経緯の「労働時間・休日等」「雇用の安定性」、新卒の「賃金」「福利厚生」、中途の「職場環境」に満足（不満）な層で多（少な）い。一方で事務職は、中途・既卒の「仕事の内容・やりがい」や既卒の「教育訓練・能力開発」に不満（満足）な層でも多（少な）い。次いで満足度が高い職種は男性と同様に専門・技術職で、全ての採用経緯の「仕事の内容・やりがい」に満足（不満）な層と、既卒の「賃金」「教育訓練・能力開発」に満足な層で多（少な）い。女性の専門技術職は男性とは異なり、満足度の低さも最も多くの要素について現れた。専門技術職は全ての採用経緯の「労働時間・休日等」、新卒の「雇用の安定性」「福利厚生」、中途の「職場の環境」に不満（満足）な層でも多（少な）い。満足度の低さだけが現れた職種はサービス職と販売職で、サービス職は新卒・既卒の「雇用の安定性」、販売職は中途・既卒の「雇用の安定性」に不満な層で多い。

以上の分析結果を考察しよう。実測値では若年正社員の二大職種である事務職と専門技術職について考察しよう。両者は対照的な傾向を示した。事務職は、「労働時間・休日等」「職場の環境」「雇用の安定性」「福利厚生」といった衛生要因（不十分であると労働者の仕事に対する不満が高まる要因）については男女とも不満が少ないが、動機づけ要因（労働者の仕事に対する動機付けを高める効果があるとされる要因）である「仕事の内容・やりがい」には不満を抱く傾向が非新卒者でみられる。一方で専門技術職は、動機付け要因である「仕事の内容・やりがい」「教育訓練・能力開発」については男女とも不満が少ないが、女性では「労働時間・休日等」「職場の環境」「雇用の安定性」「福利厚生」といった衛生要因に不満を抱く傾向があり、特に「労働時間・休日等」に対する不満は全ての採用経緯の女性で突出している。専門技術職にみられる衛生要因に対する満足感の男女差は、専門技術職内部での具体的な仕事内容の違いから来ている。非在学正社員全体について、専門技術職の 10%以上が勤務している産業をみると、男性は製造業（19.1%）、学術研究・専門・技術サービス業（14.2%）、電気・ガス・熱供給・水道業（14.1%）、教育、学習支援業（13.0%）と多岐にわたりかつ採用経緯別にみるとさらに多様性が増す。これに対して女性は医療・福祉（41.4%）と教育、学習支援業（28.0%）に集中しており、採用経緯別でみてもその傾向は変わらない。若い女性が専門的技能を生かして安定的に働ける機会が、長時間労働や過酷な職場環境が問題視されている医療・福祉や教育の領域に集中していることは、女性の就業継続に負の影響を及ぼす可能性があると考えられる。

生産工程は男性では専門技術職、事務職に次いで多い職種だが、高卒男性では最も多い職種である。生産工程に就いた男性正社員は「職場の環境」「雇用の安定性」「福利厚生」といった衛生要因に不満を抱く傾向がある。さらに中途男性では「仕事の内容・やりがい」「人間関係・コミュニケーション」といった動機付け要因に不満を抱く傾向も見られる。ものづくりの現場においては、若者の仕事への動機付けを高めるために重要な要因と、動機付けを下げないために重要な要因の両方が改善課題になっているといえる。

最後に、サービス職や販売職では雇用の安定性や福利厚生について不満を抱く傾向がみられた。これらの職種は近年、若者が正社員として就く職業として存在感を増している職種だが（太田 2010）、労働需要の高さに対して若者の希望が少ない充足率の低い職種でもある[14]。これらの職種で若年人材を確保し定着を図るには雇用不安の解消が急務といえよう。

本章はウェイトバック前の実測値を分析したため、復元値と比べて小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉といった産業で働く若者の比率が小さい。本章が分析対象とした非在学若年正社員の、男性の５割強、女性の約８割を専門技術職または事務職が占めるのは、本調査の回収率が上記の産業で小さく販売職やサービス職の若年正社員のケースが実社会より大幅に少ないためと推察される。したがって、本章の分析で明らかにした、専門技術職や事務職にみられた傾向は実社会ではより小さく、サービス職や販売職の若者にみられた傾向は実社会ではより一層大きく現れている可能性がある。

第３節　職業生活に不満をもつ若年正社員の転職希望状況と定着支援対策

人々の「幸福」の規定要因について先行研究をとりまとめた Argyle（2001）によれば、仕事に対する満足感は労働者自身の人生全般における幸福感と強い相関をもつだけでなく、職務業績や組織市民行動（organizational citizenship behavior）、無断欠勤・転職率など、職場や社会における行動にも影響を及ぼす。本節ではこれらの中から「転職」への影響に着目する。はじめに、９つの職業生活構成要素に対する若年正社員の満足感の程度と転職希望状況との関係を検討し、満足（不満）感が低下（上昇）すると転職希望が増す傾向のある職業生活構成要素を抽出する。次に、この抽出した要素に対して不満を抱いている若年正社員（＝「不満層」）のみを対象として、その勤務先事業所が実施している職場定着対策と転職希望状況との関係を検討する。以上の分析結果は、若年正社員の職場要因による離職を防ぐには職業生活を構成するどの要素に特に注意するべきなのか、またそれらの要素に不満を抱く若者を職場に定着させるためにはどのような対策をとるべきなのか、若年正社員の職場定着に課題をもつ事業主に対して重要な示唆を提供することができよう。

---

[14] 厚生労働省「職業安定業務統計（2016 年３月卒業者の最終状況）」によれば、新規学卒者（高校）に対する職業別の求人充足率（＝就職者数÷求人数）は、「その他の職業」を除いて最も低いのはサービス職（32.2%）で、次に低いのは販売職（49.0%）である。

図表４－３－１　若年正社員の職業生活満足度ごとの転職希望率（性・採用経緯別）

単位：％　Ｎは実数

男性		非在学正社員計		新卒正社員		中途正社員		既卒正社員	
		%	N	%	N	%	N	%	N
仕事内容・やりがい	不満層	53.7	1,120	52.7	750	56.4	181	56.4	181
	満足層	13.4	5,038	13.2	3,231	12.8	1,042	15.4	728
人事評価・処遇	不満層	42.4	1,716	41.3	1,099	42.9	338	46.3	268
	満足層	***11.5***	3,665	***11.9***	2,446	***9.9***	706	***12.3***	479
人間関係、コミュニケーション	不満層	43.2	1,098	44.9	655	40.0	230	41.8	208
	満足層	16.3	5,334	16.6	3,598	14.6	996	17.2	696
賃金	不満層	34.8	2,964	34.8	1,848	32.4	592	37.2	497
	満足層	12.4	3,046	12.6	2,088	12.2	584	***11.7***	349
労働時間・休日等	不満層	35.8	1,785	37.3	1,092	33.4	341	32.8	335
	満足層	16.3	4,627	16.4	3,102	15.0	917	18.2	572
職場の環境	不満層	33.0	1,393	32.6	841	33.9	298	33.5	245
	満足層	17.6	4,672	17.8	3,149	15.6	874	19.1	608
雇用の安定性	不満層	45.9	545	44.1	306	45.9	133	51.0	102
	満足層	17.7	5,879	18.2	3,956	15.5	1,095	17.7	778
福利厚生	不満層	40.0	1,025	38.4	646	37.6	237	50.7	136
	満足層	16.0	5,051	16.1	3,435	14.1	892	17.6	681
教育訓練・能力開発	不満層	39.5	1,861	40.7	1,124	37.6	426	37.9	301
	満足層	12.3	3,150	12.6	2,200	***10.0***	542	***13.1***	381
	計	21.9	8,149	21.9	5,298	20.2	1,596	24.0	1,181

女性		非在学正社員計		新卒正社員		中途正社員		既卒正社員	
		%	N	%	N	%	N	%	N
仕事内容・やりがい	不満層	66.7	645	67.6	466	65.5	87	62.4	85
	満足層	21.2	3,360	21.8	2,238	19.8	560	20.0	515
人事評価・処遇	不満層	53.1	1,104	53.6	724	55.9	188	47.8	182
	満足層	***18.0***	2,499	***18.7***	1,737	***15.3***	385	***16.9***	350
人間関係、コミュニケーション	不満層	58.3	803	58.4	515	59.7	144	58.0	138
	満足層	22.2	3,354	23.6	2,363	19.0	494	17.9	453
賃金	不満層	45.3	2,078	46.8	1,411	46.3	328	37.9	322
	満足層	***16.9***	1,903	***17.3***	1,327	***15.3***	300	***15.5***	252
労働時間・休日等	不満層	49.4	1,153	52.2	764	48.0	173	41.1	202
	満足層	22.9	3,163	23.7	2,183	20.8	534	21.1	408
職場の環境	不満層	42.0	891	43.3	594	41.3	138	38.9	149
	満足層	25.0	3,181	25.8	2,222	22.9	497	22.2	423
雇用の安定性	不満層	63.7	284	68.2	170	61.8	55	55.1	49
	満足層	25.4	4,045	26.5	2,818	23.0	621	22.8	565
福利厚生	不満層	51.7	580	53.2	370	52.3	132	44.3	70
	満足層	23.9	3,500	24.9	2,453	19.8	506	22.2	504
教育訓練・能力開発	不満層	51.2	1,104	53.2	703	51.4	214	43.7	174
	満足層	***18.4***	2,089	***19.4***	1,566	***12.4***	251	17.9	252
	計	30.2	5,314	31.1	3,637	28.7	837	27.8	772

※満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」と「不詳」の転職希望率は表示を略した。
※転職希望率＝現在勤務する会社等を転職したいと「思っている」人の占める割合。
※各採用経緯計と比べて10ポイントを超えて高い値を網掛、低い値を斜体＋強調で示し、25ポイントを超えて高い値は下線を追記。

１．若年労働者の職業生活満足度と転職希望状況

はじめに、若年正社員の転職希望と関連が強い職業生活構成要素を抽出しよう。本調査の個人調査では、非在学の若年正社員に現在勤務している会社等を「今後、転職したいと思いますか」と尋ね、「思っている」「思っていない」「わからない」の三択で回答させている。この「思っている」と回答した人の割合を「転職希望率」と呼び、各職業生活構成要素に「満足」または「やや満足」と答えた「満足層」と、「不満」または「やや不満」と答えた「不満層」の転職希望率を、男女の各採用経緯の正社員全体の値と比較する。不満層の転職希望率が高い要素は、若者の満足感を低下させると転職を促す可能性があり、満足層の転職希望率が低い要素は、若者の満足感を上昇させると転職を抑制する可能性があると解釈できる。

図表４－３－１へ９種類の職業生活構成要素について「満足層」および「不満層」の転職希望率を性・採用経緯別に示した。各採用経緯全体の値より 10 ポイントを超えて高い値を網掛、低い値を斜体と強調で示し、さらに 25 ポイントを超えて高い値には下線を追記した。男性既卒正社員の「労働時間・休日等」「職場の環境」を除くと、男女とも全ての採用経緯において、全ての職業生活構成要素について不満層の転職希望率が全体と比べて 10 ポイントを超えて高い。なかでも際立って転職希望率が高いのは、全採用経緯の男女の「仕事内容・やりがい」、全採用経緯の女性および中途・既卒男性の「雇用の安定性」、全採用経緯の女性の「人間関係・コミュニケーション」、既卒男性の「福利厚生」、中途女性の「人事評価・処遇」に不満な人々で、その転職希望率は全体と比べて 25～40 ポイント高い。これらの要素について若者の満足感を低下させると転職につながる可能性が高いといえる。

反対に、満足層の転職希望率が各採用経緯全体の値と比べて 10 ポイントを超えて低い要素は少ない。全採用経緯の男女の「人事評価・処遇」、既卒男性および全採用経緯の女性の「賃金」、中途・既卒男性および新卒・中途女性の「教育訓練・能力開発」に満足な人々がこれに該当する。これらの要素について若者の満足感を上昇させることは、転職を抑制する可能性があるといえる。

以上の分析により、若年正社員の転職希望を抑制し職場定着を促すためには、職業生活に対する満足感を高めること以上に、不満を抱かせないようにすることがより重要であることが明らかになった。９つの職業生活構成要素のほぼすべてが、それに対する不満が若年正社員の転職希望につながりうるが、なかでも「仕事内容・やりがい」と「雇用の安定性」は、性別や正社員への採用経緯を問わずあらゆる若年正社員にとって、不満の高さが転職につながる傾向が高い。また女性においては「人間関係・コミュニケーション」への不満が、どのような採用経緯で雇用された若年正社員にとっても、転職を希望する契機になりうるようだ。

２．若年労働者の職業満足度と勤務先事業所による雇用管理

前項において、９つの職業生活構成要素の全てについて、それらに対する不満が若年正社員の転職を促す可能性が見いだされた。そこで次に、各職業生活構成要素に不満を抱いてい

る若年正社員の転職希望率を低下させうる雇用管理のあり方を探索したい。本調査の事業所調査では、若年正社員の定着のために実施している対策を、13 の選択肢から当てはまるものすべてを選ぶ複数回答の形で尋ねている。選択肢の一つは、他の 12 種類（「その他」を含む）の定着対策のいずれか一つ以上を実施しているか否かを尋ねるものである。まずはこの、「何らかの定着対策を実施している」か否かと若年正社員の転職希望状況との関連を検討する。

図表４－３－２　若年正社員の勤務先事業所による定着対策実施の有無別転職希望率（各職業生活構成要素に「不満」または「やや不満」と答えた者について）　　単位：％　Ｎは実数

①男性	勤務先事業所による定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」思っている	思っていない・わからない	不詳	計	N	p
「仕事の内容・やりがい」不満層							
非在学正社員計	全体	54.3	44.7	0.9	100.0	1,084	
	何らかの定着対策を実施	55.3	43.8	1.0	100.0	1,026	**
	定着のための対策は行っていない	***37.9***	***62.1***		100.0	58	
新卒正社員	全体	53.3	46.2	0.6	100.0	723	
	何らかの定着対策を実施	54.3	45.2	0.6	100.0	691	*
	定着のための対策は行っていない	***31.3***	***68.8***		100.0	32	
「人事評価・処遇のあり方」不満層							
非在学正社員計	全体	43.0	56.0	1.0	100.0	1,658	
	何らかの定着対策を実施	43.9	55.2	1.0	100.0	1,553	**
	定着のための対策は行っていない	***30.5***	***68.6***	1.0	100.0	105	
「職場の人間関係、コミュニケーション」不満層							
非在学正社員計	全体	43.7	55.3	0.9	100.0	1,063	
	何らかの定着対策を実施	44.6	54.7	0.8	100.0	1,010	*
	定着のための対策は行っていない	***28.3***	***67.9***	3.8	100.0	53	
新卒正社員	全体	45.5	53.9	0.6	100.0	629	
	何らかの定着対策を実施	46.4	53.0	0.7	100.0	608	*
	定着のための対策は行っていない	***19.0***	***81.0***		100.0	21	
「賃金」不満層							
非在学正社員計	全体	35.2	64.1	0.7	100.0	2,860	
	何らかの定着対策を実施	36.0	63.3	0.6	100.0	2,656	***
	定着のための対策は行っていない	***24.5***	***74.0***	1.5	100.0	204	
既卒正社員	全体	37.8	62.0	0.2	100.0	482	
	何らかの定着対策を実施	39.4	60.6		100.0	434	*
	定着のための対策は行っていない	***22.9***	***75.0***	2.1	100.0	48	
「労働時間・休日等の労働条件」不満層							
非在学正社員計	全体	36.0	63.4	0.6	100.0	1,741	
	何らかの定着対策を実施	36.6	62.9	0.5	100.0	1,641	*
	定着のための対策は行っていない	***26.0***	***72.0***	2.0	100.0	100	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※空白セルは該当者0の意。
※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体＋強調で示した。

②女性	勤務先事業所による定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」思っている	思っていない・わからない	不詳	計	N	p
「賃金」不満層							
非在学正社員計	全体	45.3	53.4	1.3	100.0	2,028	
	何らかの定着対策を実施	45.8	52.9	1.3	100.0	1,930	*
	定着のための対策は行っていない	***35.7***	***63.3***	1.0	100.0	98	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05
※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体＋強調で示した。

９種類の職業生活構成要素について「不満」または「やや不満」と答えた若年正社員を分析対象とし、その転職希望状況と勤務先事業所が「何らかの定着対策を実施している」か否かを、性・採用経緯別にクロス集計した。図表４－３－２に Fisher の直接確率検定（両側）により５％水準で有意となった組み合わせを示した。各採用経緯全体の構成比率より、５ポイントを超える差がある場合を斜体と強調で示した。男性は「仕事の内容・やりがい」「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」に不満な層について、女性は「賃金」に不満な層について有意な関連がみられた。ただし男女とも全ての採用経緯において、いずれの職業生活構成要素についても、「定着のための対策は行っていない」場合の方が転職したいと「思っている」人の比率、すなわち転職希望率は大幅に低い。この分析結果は、定着対策を実施すると転職希望が増すことを意味するのではなく、そもそも若年正社員が転職を希望しない職場定着状況が良好な事業所では、定着対策を実施する必要がないことを意味していると解釈すべきだろう。

次に、残り 12 種類の定着対策、すなわち「採用前の詳細な説明・情報提供」「本人の能力・適性にあった配置」「職場での意思疎通の向上」「仕事の成果に見合った賃金」「昇格・昇任基準の明確化」「教育訓練の実施・援助」「仕事と家庭の両立支援」「女性の活躍に向けた支援」「配転・勤務地等人事面での配慮」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「職場環境の充実・福利厚生の充実」「その他」について、これらを勤務先事業所が実施しているか否かによって、不満層の転職希望状況がどう異なるのか検討しよう。先ほどと同様に、９種類の職業生活構成要素それぞれについて「不満」または「やや不満」と答えた若年正社員を分析対象とし、その転職希望の有無と勤務先事業所が各定着対策を実施しているか否かを、性・採用経緯ごとにクロス集計した。以下では、Fisher の直接確率検定（両側検定）により５％水準で統計的に有意な結果が得られたものに限定して、分析結果をみていこう。

まずは男性について検討する（図表４－３－３①）。「職場の環境」を除く全ての職業生活構成要素について、非在学正社員全体またはいずれかの採用経緯の正社員において、転職希望状況との間に有意な関連がみられる定着対策が存在した。ただしその大半は、実施している場合に転職希望率が「高く」現れるという関連であった。採用経緯別の分析結果について、実施している場合の転職希望率が不満層全体より５ポイントを超えて高い定着対策は、「採用前の詳細な説明・情報提供」「仕事の成果に見合った賃金」の２つのみであった。具体的には、「人事評価・処遇のあり方」に不満な中途男性は「採用前の詳細な説明・情報提供」を、「職場の人間関係、コミュニケーション」に不満な層は、中途男性においては「仕事の成果に見合った賃金」、既卒男性においては「採用前の詳細な説明・情報提供」を、「賃金」に不満な既卒男性は「採用前の詳細な説明・情報提供」および「仕事の成果に見合った賃金」を、勤務先事業所が実施している場合に転職希望率が大幅に高い。この分析結果は、「採用前の詳細な説明・情報提供」「仕事の成果に見合った賃金」を定着対策として実施すると若年男性正社員の転職希望が増すというよりも、もともと若年男性正社員の多くが転職を希望するよう

な事業所は「採用前の詳細な説明・情報提供」「仕事の成果に見合った賃金」を定着対策として行う傾向があると解釈するべきだろう。

図表４－３－３①　男性若年正社員の勤務先事業所が実施した定着対策別転職希望率（各職業生活構成要素に「不満」または「やや不満」と答えた者について）　　単位：％　Ｎは実数

男性	勤務先事業所による定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」思っている	思っていない・わからない	不詳	計	N	p
「仕事の内容・やりがい」不満層							
非在学正社員計	全体	54.3	44.7	0.9	100.0	1,084	
	仕事と家庭の両立支援	50.6	48.7	0.7	100.0	439	*
	実施なし	56.9	42.0	1.1	100.0	645	
	女性の活躍に向けた支援	50.4	48.9	0.8	100.0	397	*
	実施なし	56.6	42.4	1.0	100.0	687	
「人事評価・処遇のあり方」不満層							
非在学正社員計	全体	43.0	56.0	1.0	100.0	1,658	
	仕事の成果に見合った賃金	47.0	52.4	0.6	100.0	500	*
	実施なし	41.3	57.6	1.1	100.0	1,158	
中途正社員	全体	42.8	55.4	1.8	100.0	332	
	採用前の詳細な説明・情報提供	***48.3***	50.7	1.0	100.0	203	*
	実施なし	***34.1***	***62.8***	3.1	100.0	129	
「職場の人間関係、コミュニケーション」不満層							
非在学正社員計	全体	43.7	55.3	0.9	100.0	1,063	
	仕事の成果に見合った賃金	***49.1***	***50.0***	0.9	100.0	344	*
	実施なし	41.2	57.9	1.0	100.0	719	
中途正社員	全体	40.9	57.3	1.8	100.0	225	
	仕事の成果に見合った賃金	***50.8***	***46.2***	3.1	100.0	65	*
	実施なし	36.9	61.9	1.3	100.0	160	
既卒正社員	全体	42.2	57.4	0.5	100.0	204	
	採用前の詳細な説明・情報提供	***50.5***	***49.5***		100.0	111	*
	実施なし	***32.3***	***66.7***	1.1	100.0	93	
「賃金」不満層							
非在学正社員計	全体	35.2	64.1	0.7	100.0	2,860	
	採用前の詳細な説明・情報提供	37.9	61.3	0.7	100.0	1,754	***
	実施なし	30.9	68.4	0.6	100.0	1,106	
新卒正社員	全体	35.1	64.3	0.6	100.0	1,777	
	採用前の詳細な説明・情報提供	36.9	62.4	0.7	100.0	1,154	*
	実施なし	31.8	67.7	0.5	100.0	623	
中途正社員	全体	32.9	66.3	0.9	100.0	575	
	採用前の詳細な説明・情報提供	36.6	62.5	0.9	100.0	325	*
	実施なし	28.0	71.2	0.8	100.0	250	
	職場での意思疎通の向上	37.0	61.7	1.3	100.0	308	*
	実施なし	28.1	***71.5***	0.4	100.0	267	
既卒正社員	全体	37.8	62.0	0.2	100.0	482	
	採用前の詳細な説明・情報提供	***43.4***	***56.6***		100.0	258	**
	実施なし	***31.3***	***68.3***	0.4	100.0	224	
	仕事の成果に見合った賃金	***46.5***	***53.5***		100.0	127	*
	実施なし	34.6	65.1	0.3	100.0	355	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※空白セルは該当者0の意。
※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体＋強調で示した。
※各定着対策を「実施なし」より「実施している」方が転職希望率が小さい場合を網掛した。

男性続き	勤務先事業所による定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」思っている	思っていない・わからない	不詳	計	N	p
「労働時間・休日等の労働条件」不満層							
非在学正社員計	全体	36.0	63.4	0.6	100.0	1,741	
	採用前の詳細な説明・情報提供	37.8	61.7	0.5	100.0	1,108	*
	実施なし	32.7	66.4	0.9	100.0	633	
	職場での意思疎通の向上	34.1	65.3	0.6	100.0	1,073	*
	実施なし	38.9	60.3	0.7	100.0	668	
新卒正社員	全体	37.5	62.2	0.4	100.0	1,065	
	職場での意思疎通の向上	34.7	65.0	0.3	100.0	688	*
	実施なし	42.4	***57.0***	0.5	100.0	377	
「雇用の安定性」不満層							
新卒正社員	全体	43.8	55.2	1.0	100.0	299	
	職場環境の充実・福利厚生の充実	***36.2***	***62.3***	1.5	100.0	130	*
	実施なし	***49.7***	***49.7***	0.6	100.0	169	
中途正社員	全体	45.8	53.4	0.8	100.0	131	
	採用前の詳細な説明・情報提供	***56.1***	***43.9***		100.0	66	*
	実施なし	***35.4***	***63.1***	1.5	100.0	65	
「福利厚生」不満層							
新卒正社員	全体	38.4	60.5	1.1	100.0	628	
	仕事の成果に見合った賃金	***44.9***	***54.6***	0.5	100.0	207	*
	実施なし	35.2	63.4	1.4	100.0	421	
「教育訓練・能力開発のあり方」不満層							
非在学正社員計	全体	39.6	59.5	0.9	100.0	1,813	
	その他	***20.0***	***80.0***		100.0	50	**
	実施なし	40.2	58.9	1.0	100.0	1,763	
新卒正社員	全体	40.8	58.4	0.7	100.0	1,095	
	その他	***18.9***	***81.1***		100.0	37	**
	実施なし	41.6	57.7	0.8	100.0	1,058	
既卒正社員	全体	61.6	38.1	0.3	100.0	294	
	仕事と家庭の両立支援	***71.1***	***27.7***	1.2	100.0	83	*
	実施なし	57.8	42.2		100.0	211	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※空白セルは該当者0の意。
※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体＋強調で示した。
※各定着対策を「実施なし」より「実施している」方が転職希望率が小さい場合を網掛した。

対照的に、実施している場合に転職希望率が「低く」現れる対策もわずかだが存在した。採用経緯別の分析結果について、実施している場合の転職希望率が不満層全体より５ポイントを超えて低い、職業生活構成要素と定着対策の組み合わせをみると、「雇用の安定性」に不満な新卒男性は「職場環境の充実・福利厚生の充実」を、「教育訓練・能力開発のあり方」に不満な新卒男性は「その他」の定着対策を、勤務先事業所が実施している場合に転職希望率が大幅に低い。新卒採用された男性については、勤務先事業所の職場環境や福利厚生が充実していると、雇用の安定性への不満があっても転職を希望するまでには至らず、勤務を継続する可能性があるといえよう。また、教育訓練・能力開発に不満がある新卒男性が転職を思いとどまる「その他」の対策とは何か明らかにするためには、別途他の要因との関連を分析する必要がある。この点については今後の課題としたい。

次に、女性について同様の分析を行った結果を検討する（図表４－３－３②）。全ての職業生活構成要素について、非在学正社員全体またはいずれかの採用経緯の正社員において、転職希望状況との間に有意な関連がみられる定着対策が存在した。男性とは異なり、定着対策を実施した場合に転職希望率が高い組み合わせと、低い組み合わせとが、同程度存在する。

図表４－３－３②　女性若年正社員の勤務先事業所が実施した定着対策別転職希望率（各職業生活構成要素に「不満」または「やや不満」と答えた者について）　　単位：％　Ｎは実数

女性	勤務先事業所による定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」思っている	思っていない・わからない	不詳	計	N	p
「仕事の内容・やりがい」不満層							
非在学正社員計	全体	66.5	32.8	0.8	100.0	629	
	職場での意思疎通の向上	70.4	28.9	0.8	100.0	395	*
	実施なし	***59.8***	***39.3***	0.9	100.0	234	
中途正社員	全体	64.7	35.3		100.0	85	
	職場での意思疎通の向上	***77.8***	***22.2***		100.0	36	*
	実施なし	***55.1***	***44.9***		100.0	49	
既卒正社員	全体	61.9	36.9	1.2	100.0	84	
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	***75.0***	***21.9***	3.1	100.0	32	*
	実施なし	***53.8***	***46.2***		100.0	52	
	その他		－		100.0	3	*
	実施なし	64.2	34.6	1.2	100.0	81	
「人事評価・処遇のあり方」不満層							
非在学正社員計	全体	52.8	46.2	1.0	100.0	1,080	
	仕事の成果に見合った賃金	***58.4***	***39.2***	2.4	100.0	291	*
	実施なし	50.7	48.8	0.5	100.0	789	
新卒正社員	全体	53.6	45.8	0.6	100.0	709	
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	48.9	50.3	0.8	100.0	372	*
	実施なし	***58.8***	40.9	0.3	100.0	337	
中途正社員	全体	54.9	44.0	1.1	100.0	184	
	仕事の成果に見合った賃金	***67.4***	***27.9***	4.7	100.0	43	*
	実施なし	51.1	48.9		100.0	141	
「賃金」不満層							
中途正社員	全体	46.0	53.1	0.9	100.0	322	
	昇格・昇任基準の明確化	***32.3***	***66.2***	1.5	100.0	65	*
	実施なし	49.4	49.8	0.8	100.0	257	
	配転・勤務地等人事面での配慮	***30.9***	***67.6***	1.5	100.0	68	**
	実施なし	50.0	49.2	0.8	100.0	254	
「職場の環境(照明、空調、騒音等)」不満層							
非在学正社員計	全体	42.2	56.9	0.9	100.0	863	
	職場環境の充実・福利厚生の充実	46.2	52.6	1.2	100.0	409	*
	実施なし	38.5	60.8	0.7	100.0	454	
既卒正社員	全体	38.3	61.0	0.7	100.0	141	
	職場環境の充実・福利厚生の充実	***50.0***	***50.0***		100.0	60	*
	実施なし	***29.6***	***69.1***	1.2	100.0	81	
「雇用の安定性」不満層							
既卒正社員	全体	55.1	44.9		100.0	49	
	女性の活躍に向けた支援	***27.3***	***72.7***		100.0	11	*
	実施なし	***63.2***	***36.8***		100.0	38	
「福利厚生」不満層							
既卒正社員	全体	44.3	55.7		100.0	70	
	仕事の成果に見合った賃金	***28.0***	***72.0***		100.0	25	*
	実施なし	***53.3***	***46.7***		100.0	45	
	配転・勤務地等人事面での配慮	***17.6***	***82.4***		100.0	17	*
	実施なし	***52.8***	***47.2***		100.0	53	
「教育訓練・能力開発のあり方」不満層							
中途正社員	全体	51.7	47.9	0.5	100.0	211	
	配転・勤務地等人事面での配慮	***34.1***	***65.9***		100.0	41	*
	実施なし	55.9	43.5	0.6	100.0	170	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05　※空白セルは該当者0の意。Nが10以下の場合の転職希望率は「－」とした。
※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体＋強調で示した。
※各定着対策を「実施なし」より「実施している」方が値が小さい場合を網掛した。

まずは実施している場合に転職希望率が「高く」現れる対策について検討しよう。採用経緯別の分析結果について、実施している場合の転職希望率が不満層全体より５ポイントを超

えて高い定着対策は４種類と、２種類に限られた男性と比べて多様である。具体的には、「仕事の内容・やりがい」に不満な層は、中途女性においては「職場での意思疎通の向上」、既卒女性においては「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」を、「人事評価・処遇のあり方」に不満な中途女性は「仕事の成果に見合った賃金」を、「職場の環境」に不満な既卒女性は「職場環境の充実・福利厚生の充実」を、勤務先事業所が実施している場合、転職希望率が全体と比べて大幅に高い。この分析結果は男性の場合と同様に、「職場での意思疎通の向上」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「仕事の成果に見合った賃金」「職場環境の充実・福利厚生の充実」を実施すると若年女性正社員の転職希望が増すというよりも、もともと若年女性正社員の多くが転職を希望するような事業所はこれらの定着対策を行う傾向があると解釈するべきだろう。

次に、実施している場合に転職希望率が「低く」現れる対策について検討する。採用経緯別の分析結果について、実施している場合の転職希望率が不満層全体より５ポイントを超えて低い定着対策は５種類と、２種類に限定された男性と比べて多様である。具体的には、「賃金」に不満な中途女性は「昇格・昇任基準の明確化」「配転・勤務地等人事面での配慮」を、「雇用の安定性」に不満な既卒女性は「女性の活躍に向けた支援」を、「福利厚生」に不満な既卒女性は「仕事の成果に見合った賃金」または「配転・勤務地等人事面での配慮」を、「教育訓練・能力開発のあり方」に不満な中途女性は「配転・勤務地等人事面での配慮」を、勤務先事業所が実施している場合、全体と比べて転職希望率が大幅に低い。

新卒正社員にのみ定着対策の効果が示唆された男性とは異なり、女性は中途や既卒の正社員にのみ定着対策の効果が示唆された。中途採用された女性は、賃金に不満があっても、昇格・昇任の基準が明確で、配転・勤務地等人事面での配慮が十分であれば、転職を希望するまでには至らず勤務を継続する可能性がある。既卒女性は、仕事の成果に見合った賃金が支払われ、配転・勤務地等人事面での配慮が十分であれば、福利厚生に不満があっても転職を希望するまでには至らない可能性がある。なお、雇用の安定性に不満がある既卒女性の転職希望を押し下げる「女性の活躍に向けた支援」とは具体的に何か明らかにするためには、別途他の要因との関連を分析する必要がある。この点については今後の課題としたい。

第４節　本章のまとめ

（１）職業生活に不満を抱える潜在的な離職リスクが高い若者の特徴

本章の分析の結果、若年正社員は職業生活に対する満足感が低いほど、現在勤務する会社等を転職したいと「思っている」傾向が明らかになった。この傾向は性別や正社員に採用された経緯にかかわらず、職業生活を構成するあらゆる要素に関してみられる強固な傾向である。したがって、若年正社員の職場定着を支援する際には、これらの職業生活に不満を抱く若者たちを「潜在的な離職リスクが高い層」とみなして対策を講じるべきである。具体的に

は、以下の特徴を持つ若者に支援が必要だろう。

第一に、卒業後無業や非正規の期間を経た後に正社員へ採用された既卒者である。わが国の若者が安定した雇用を得る機会は学卒時に集中している。その機会を逃した既卒の若者は、経験重視の中途採用枠に応募することも難しく、労働市場において最も不利な立場にある者たちである。そのため既卒者がなんとか正社員としての雇用を得ることができても、その待遇等は新卒採用された若者や他社で経験を積んだ後に中途採用された若者ほどには恵まれず、本章の分析でも既卒正社員の職業生活満足度は他の要素を統制しても概ね最も低く現れる。

第二に、入職からしばらく経過した 20 代後半の若者である。若年正社員の職業生活満足度は、男女ともいずれの採用経緯でも概ね 20 代前半で高く、20 代後半や 30 代前半で低い。この傾向は中途・既卒正社員より新卒正社員で顕著で、「教育訓練・能力開発」について最も顕著に現れた。第３章で述べたように若年正社員の転職希望率は 20 代後半および勤続期間２～３年未満でピークを迎え、30 歳および勤続期間が３年を超える頃に急速に低下する。若者が転職を決断しがちな 20 代後半までに、教育訓練・能力開発への不満を抑制することが、特に新卒採用された若者の職場定着促進に効果的かもしれない。

第三に、非大卒の若者である。学歴と職業生活満足度との関連を検討したところ、男女ともいずれの採用経緯においても、大学・大学院卒の満足度があらゆる要素について高い傾向がみられた。その傾向は特に新卒採用された若者において明確に現れた。新卒正社員では教育年数が短い高校卒よりもむしろ、専門・高専・短大卒の若者の満足度が最も低い。厚生労働省が公表している学歴別の新規学卒者就職後３年以内離職率は、近年「短大等」が「高校」を上回り、中学卒に次ぐ高い比率を維持している。短期高等教育機関には専修学校、短期大学、高等専門学校など多様なタイプの教育機関が混在しており、それぞれの課題の違いを今後明らかにしていく必要があるだろう。

（２）潜在的な離職リスクの高い若者を雇用する事業所の特徴

若者の職場定着を支援するには、若者自身だけでなく、その勤務先に働きかけることが重要である。第３章で示した通り、若者が本人の前向きな意思ではなく、長期勤続を望みながら転職を希望する背景には、勤務先の問題があるためだ。潜在的な離職リスクの高い若者が多い事業所の特徴をつかむことは、事業主に対する雇用管理改善支援のターゲットを定める一助となるだろう。本章の分析の結果、職業生活に「不満」「やや不満」と答えた若者の勤務先には次のような特徴がみられた。

第一に、官公営より民営の事業所、民営の中では企業規模が中程度の事業所である。男女とも概ね、雇用の安定性や福利厚生、教育訓練・能力開発に不満を抱く若者は企業規模 30～299 人の事業所で働いている場合が多い。企業規模 1,000 人以上の事業所では、これらの要素については不満層の分布が少ないが、男女の中途正社員や女性既卒正社員では仕事の内容・やりがいに不満を抱く若者が企業規模 1,000 人以上の事業所で働いている傾向がある。なお本調査は常用労働者５人未満の事業所は調査対象外なので、小規模事業所の傾向については

別途調査を実施する必要がある。

第二に、以下の産業の事業所である。すなわち、新卒男性は製造業、中途男性は情報通信業、既卒男性は製造業と電気・ガス・熱供給・水道業、教育、学習支援業、医療・福祉で多くの不満層が働いている。また、新卒女性は卸売業、小売業、宿泊業・飲食サービス業、教育、学習支援業、医療・福祉、中途女性は卸売業、生活関連サービス業、教育、学習支援業、医療・福祉、既卒女性は製造業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、教育、学習支援業、医療・福祉で多くの不満層が働いている。

第三に、以下の職業の労働者を多く雇用する事業所である。全ての採用経緯に共通して、また多くの職業生活の要素について、不満層の男性は生産工程の仕事、女性は専門･技術職に就いている傾向がある。さらに男性は、福利厚生に不満を抱く中途男性はサービスの仕事、仕事の内容・やりがいに不満を抱く既卒男性は事務職、雇用の安定に不満を抱く既卒男性はサービスの仕事に就いている傾向がある。女性は、雇用の安定性に不満を抱く新卒女性はサービスの仕事、中途女性は販売職、既卒女性は販売職かサービスの仕事に、仕事の内容・やりがいに不満を抱く中途・既卒女性は事務の仕事に就いている傾向がある。

（３）不満内容ごとに異なる有効な職場定着対策

これらの潜在的離職リスクの高い若者を雇用する事業所に対して、具体的にどのような定着対策推進の支援を行うべきだろうか。本章の最終節では、勤務先事業所が定着対策を実施するか否かによって、職業生活に不満を抱く若年正社員の転職を希望する比率がどのように変化するか検討した。その結果、そもそも転職希望者が多く発生している事業所ほど、その状況を変えるべく様々な定着対策を実施していることが分かった。

一方で、若年正社員の転職希望を抑制する効果が期待できる定着対策は、性別や正社員への採用経緯によって異なった。男性は新卒正社員に対してのみ定着対策の効果が示唆された。新卒採用された男性は、雇用の安定性に不満を抱いても、勤務先の職場環境や福利厚生が充実していると、勤務を継続する可能性がある。また新卒男性については、具体的な内容は不明だが、教育訓練･能力開発に不満がある場合に転職を思いとどまらせる効果を見込める「その他」の対策が存在する。

女性は各採用経緯の若年正社員に対して定着対策の効果が示唆された。新卒採用された女性は、人事評価・処遇のあり方に不満があっても、労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励がなされると、勤務を継続する可能性がある。中途採用された女性は、賃金に不満があっても、昇格・昇任の基準が明確で、配転・勤務地等人事面での配慮が十分であれば、勤務を継続する可能性がある。既卒者として採用された女性は、福利厚生に不満があっても、仕事の成果に見合った賃金が支払われ、配転・勤務地等人事面での配慮が十分であれば、転職を希望するまでには至らない可能性がある。また既卒女性については、具体的な内容は不明だが、雇用の安定性に不満がある場合に転職を思いとどまらせる効果を見込める「女性の活躍に向けた支援」が存在する。女性に対しては、公正で客観的な評価やワーク・ライフ・

バランスへの配慮が職場定着対策として有効なようだ。

（４）今後の課題

本項の冒頭で述べたとおり、若年正社員は職業生活に不満を抱くと転職を希望する傾向があるが、その傾向は特に、「仕事の内容・やりがい」「雇用の安定性」「人間関係・コミュニケーション」に対する不満が生じた場合に顕著に表れる。これらは第３章の分析で、若年正社員が長期勤続を望ましいと考えながらも転職を希望する理由の上位項目とも重複する（図表３－１－２①)。このうち、「雇用の安定性」については、新卒男性に対する「職場環境・福利厚生の充実」、既卒女性に対する「女性の活躍に向けた支援」の職場定着促進効果が見いだされた。しかし「仕事の内容・やりがい」「人間関係・コミュニケーション」については、本調査が設定した「定着対策」の中には転職希望を抑制する可能性が見込めるものがなく、新たに探索する必要がある[15]。特に今回、職場定着に効果を持ちうる対策を全く見いだせなかった男性の中途・既卒正社員については、重点的な探索を進める必要があるだろう。

＜引用文献＞

Argyle, Michel, 2001, *The Psychology of Happiness*, Second Edition, Routledge.

Clark, A.E., 1997, “Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy at Work?”, *Labour Economics*, 4, pp.341-372.

Smith, P.C. Kendall, L.M. and Hulin,C.L.,1969, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNally.

太田聰一（2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版.

JILPT（2015)『経営組織の診断と活性化のためのチェックリスト―HRM チェックリスト利用活用マニュアル（改訂増補版)』.

JILPT（2019)『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』調査シリーズ No.191.

JILPT（2015)『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状 :『平成 25 年若年者雇用実態調査』より』資料シリーズ No.171.

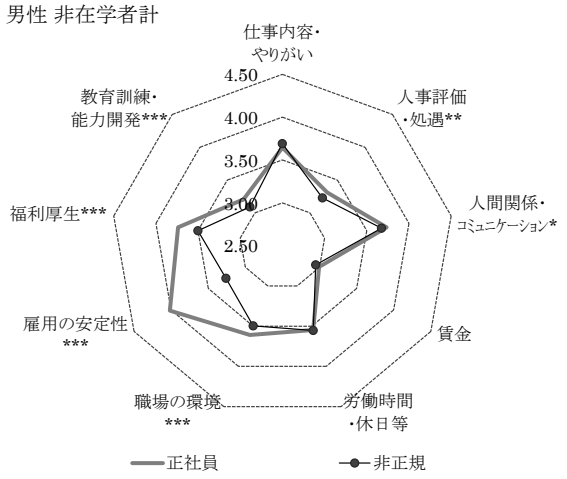
マイケル・アーガイル著、石田梅男訳（1994)『幸福の心理学』誠心書房.

松本真作（2017)『高業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンス―職場と仕事を数値化する測定尺度、チェックリスト集―（３刷)』JILPT.

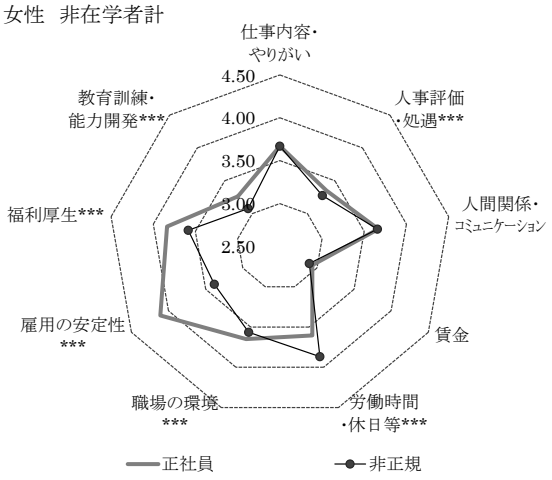
[15] 先行研究（松本 2017、p.47）では、職業全般への満足度を測る指標「全般的職務満足感」に最もプラスの影響があったのは「職務」（達成、成長、自律性、参画、意義）であった。ただし、松本（2017）の分析対象者は若年正社員に限定されたものではないので、若者に特有の傾向等を掴むためには、新たな調査研究を進めていく必要がある。

付表４－１　若年労働者の雇用形態ごとの職業生活満足度平均値（性別）

男性 非在学者計



女性　非在学者計

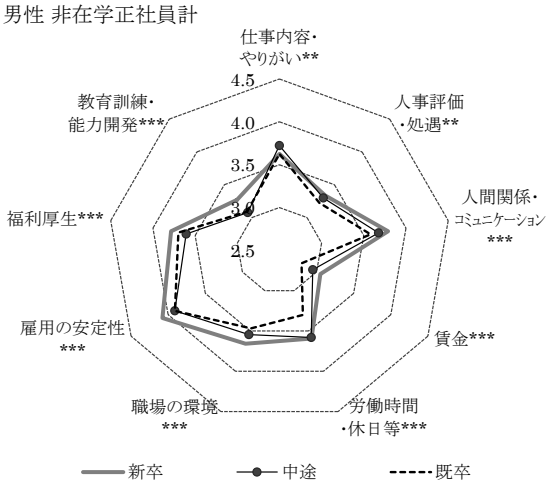


*** p<.001 **p<.01 *p<.05

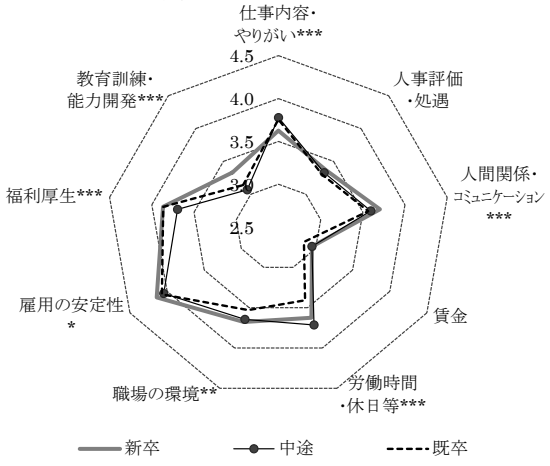
※職業生活を構成する９要素の名称は、図表４－１－１①で示した名称を簡略化して示した。

付表４－２　若年正社員の採用経緯･学歴･年齢層ごとの職業生活満足度平均値（性別）

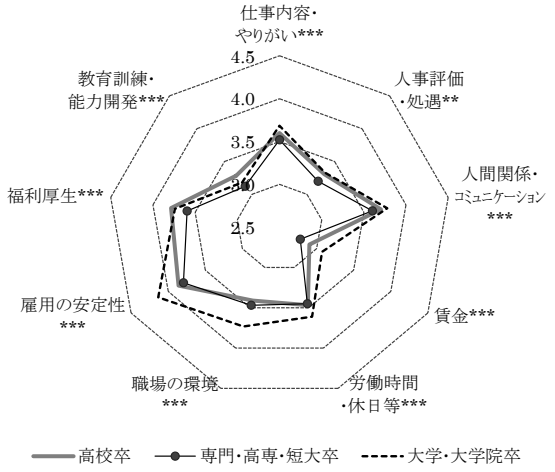
男性 非在学正社員計



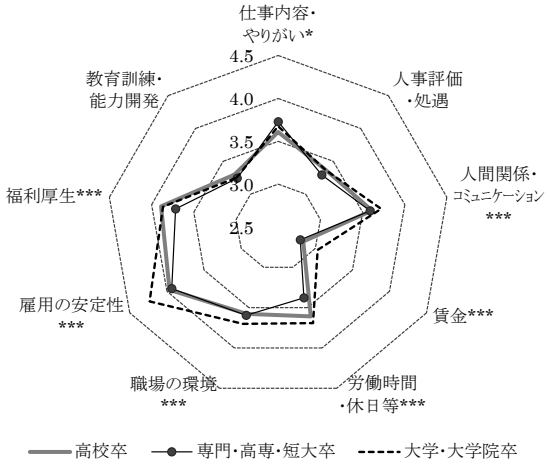
女性　非在学正社員計



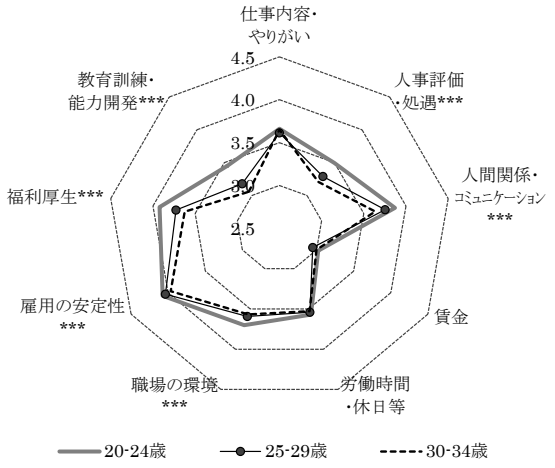
男性非在学正社員計



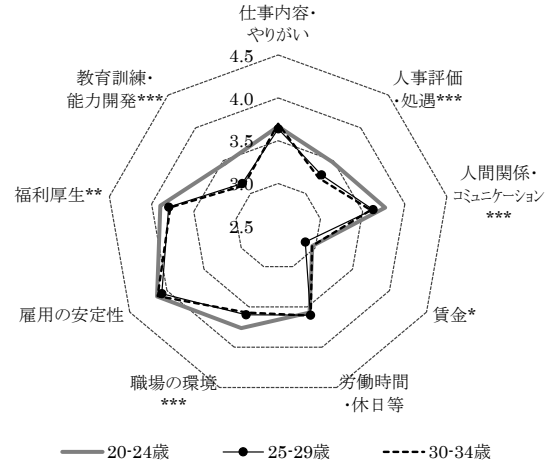
女性非在学正社員計



男性非在学者計



女性非在学者計



*** p<.001 **p<.01 *p<.05

※職業生活を構成する９要素の名称は、図表４－１－１①で示した名称を簡略化して示した。

付表４－３　非在学正社員の採用経緯ごとの職業生活満足度の平均値の差（性・学歴別）

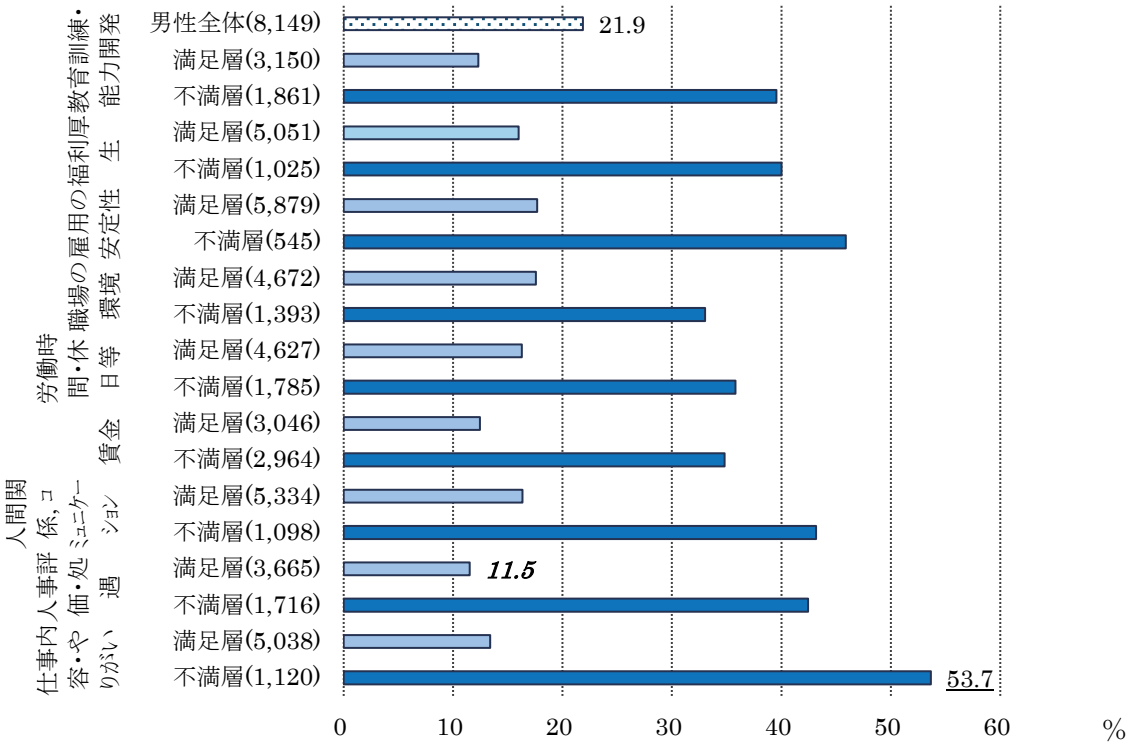
①平均値の差の検定結果

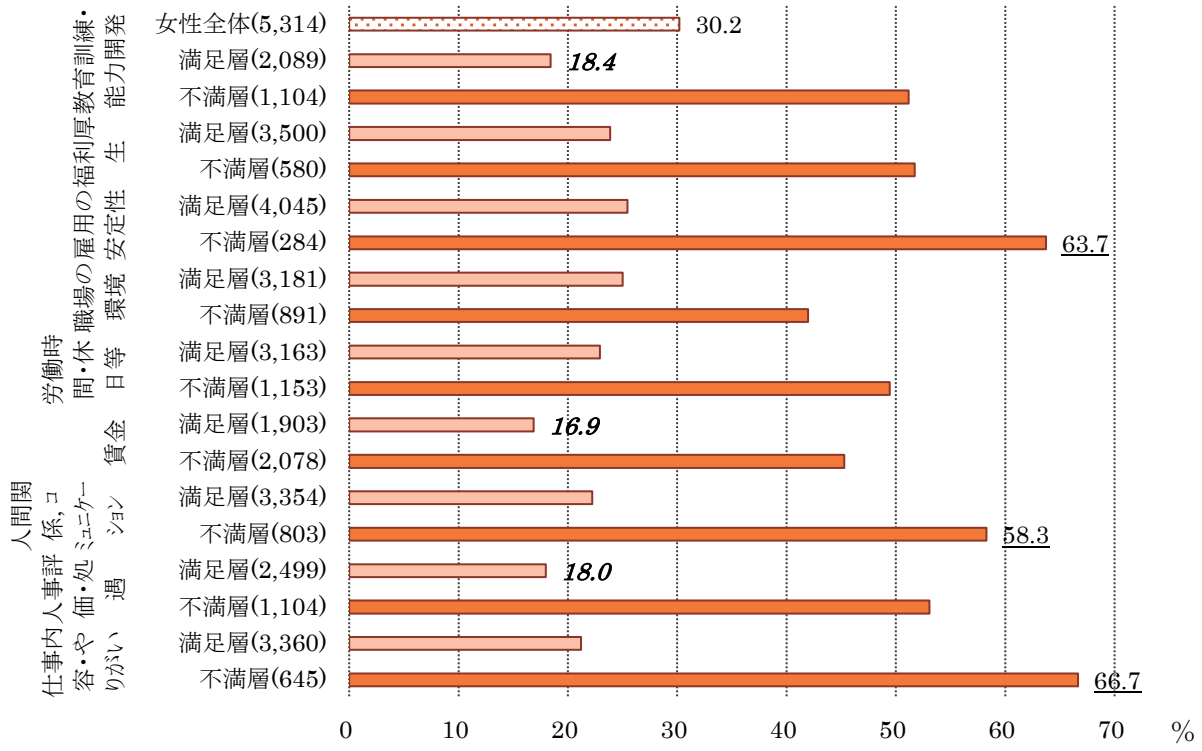
		男性正社員								女性正社員							
		新卒		中途			既卒			新卒		中途			既卒		
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	3.63	<	***3.72***	>		3.63	**		3.63	<	*3.78*		≪	3.76	***	
	人事評価・処遇のあり方	3.33		3.30		≫	3.23	**		3.37		3.33			3.30		
	職場の人間関係、コミュニケーション	*3.79*	>	3.67		≫	3.58	***		*3.70*	>	3.59		≫	3.56	***	
	賃金	*3.05*	>	**2.95**	>	≫	2.80	***		2.95		2.95			2.84		
	労働時間・休日等の労働条件	3.59		**3.58**	>	≫	3.30	***		3.62		**3.71**	>	≫	3.41	***	
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	*3.66*	>	3.54		≫	3.47	***		3.68		3.65		≫	3.53	**	
	雇用の安定性	*4.08*	>	3.91		≫	3.91	***		*4.14*	>	4.05			4.07	*	
	福利厚生	*3.79*	>	3.61		≫	3.70	***		*3.87*	>	3.70	<		**3.86**	***	
	教育訓練・能力開発のあり方	*3.27*	>	3.08		≫	3.09	***		*3.33*	>	3.07		≫	3.14	***	
高校卒	仕事の内容・やりがい	3.56	<	*3.75*			3.62	**		3.57		3.72			3.67		
	人事評価・処遇のあり方	3.35		3.29			3.25			3.34		3.48			3.35		
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.76		3.67		≫	3.58	*		3.61		3.61			3.54		
	賃金	2.96		2.94		≫	2.76	**		2.84		**3.00**	>		2.68	*	
	労働時間・休日等の労働条件	3.51		3.46		≫	3.29	**		3.63		3.61			3.49		
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.43		3.44			3.35			3.58		**3.71**	>		3.43	*	
	雇用の安定性	*3.93*	>	3.77		≫	3.77	***		3.97		4.04			3.90		
	福利厚生	*3.88*	>	3.64		≫	3.64	***		3.93		3.84			3.75		
	教育訓練・能力開発のあり方	*3.41*	>	3.13		≫	3.11	***		3.35		3.24		≫	3.13	**	
専門卒	仕事の内容・やりがい	3.52		3.56			3.34			3.73		**3.80**	>	≫	3.36	**	
	人事評価・処遇のあり方	3.27		3.22		≫	2.98	*		3.35		3.39			3.04	*	
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.66		3.54		≫	3.33	*		3.62		3.62			3.40		
	賃金	2.75		2.84			2.55			2.80		2.97			2.66		
	労働時間・休日等の労働条件	3.43		3.46			3.40			3.26		3.51			3.26		
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.52		3.34			3.41			3.59		3.48			3.42		
	雇用の安定性	3.79		3.80		≫	3.52	*		3.94		3.88			3.92		
	福利厚生	3.59		3.48			3.44			3.68		3.64			3.73		
	教育訓練・能力開発のあり方	3.10		3.09			3.05			3.30		3.11			3.02	*	
高専・短大卒	仕事の内容・やりがい	3.54		3.69			3.50			3.70		3.91			3.87		
	人事評価・処遇のあり方	3.22		3.13			3.31			3.35		3.28			3.02		
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.69		3.71			3.56			3.62		3.65			3.39		
	賃金	2.93		2.89			2.75			2.76		2.79			2.79		
	労働時間・休日等の労働条件	3.49		3.66			3.16			3.37		3.62			3.56		
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.60		3.29			3.50			3.71		3.67			3.55		
	雇用の安定性	3.98		3.81			3.91			3.99		3.86			3.91		
	福利厚生	*3.91*	>	3.31			3.72	**		3.80		3.62			3.79		
	教育訓練・能力開発のあり方	*3.29*	>	2.89			3.25	*		3.36		3.16			3.24		
大学卒	仕事の内容・やりがい	3.63	<	*3.74*			3.68	*		3.61		3.73		≪	3.86	***	
	人事評価・処遇のあり方	3.33		3.33			3.25			3.36		3.26			3.40		
	職場の人間関係、コミュニケーション	*3.82*	>	3.72		≫	3.63	***		*3.76*	>	3.56			3.66	**	
	賃金	3.06		2.99		≫	2.85	***		3.01		2.96			2.98		
	労働時間・休日等の労働条件	3.61		**3.67**	>	≫	3.30	***		3.69		**3.84**	>	≫	3.39	***	
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.75		**3.70**	>	≫	3.53	***		3.72		3.66			3.61		
	雇用の安定性	*4.15*	>	4.04			4.11	*		4.24		4.14			4.25		
	福利厚生	3.76		3.66			3.79			*3.88*	>	3.67	<		**3.99**	***	
	教育訓練・能力開発のあり方	*3.23*	>	3.06		≫	3.08	***		*3.32*	>	2.96	<	≫	**3.17**	***	
大学院卒	仕事の内容・やりがい	3.83		3.78			3.94			3.85		4.16			4.03		
	人事評価・処遇のあり方	3.38		3.37			3.35			3.75		3.32			3.29	*	
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.83		3.58			3.70			3.80		3.60			3.68		
	賃金	*3.40*	>	3.00			3.17	*		3.65		3.04			3.19	*	
	労働時間・休日等の労働条件	3.81		3.78		≫	3.30	*		4.05		3.88		≫	3.13	**	
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	*3.85*	>	3.49			3.79	*		3.76		3.88			3.61		
	雇用の安定性	*4.27*	>	3.97			3.97	*		4.46		4.28			4.13		
	福利厚生	*3.76*	>	3.41			3.78	*		3.89		3.76			3.87		
	教育訓練・能力開発のあり方	3.19		2.99			3.06			3.40		3.08			3.00		

※Welchの修正F検定の結果が5%水準で有意で、かつGames-Howellの多重比較法を行った結果5%水準で、隣り合った二組に有意な差が見られた場合に「>」「<」を、隣り合わない二組に有意な差が見られた場合に「>>」「<<」を示した。さらに、新卒と中途に有意差がある場合より高い値を斜体に、新卒と既卒に有意差がある場合より高い値を網掛し、中途と既卒に有意差がある場合より高い値を強調した。

②標準偏差と度数		男性正社員						女性正社員					
		新卒		中途		既卒		新卒		中途		既卒	
		標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	1.05	5,286	1.03	1,591	1.12	1,176	0.99	3,628	1.00	832	0.97	767
	人事評価・処遇のあり方	1.10	5,284	1.11	1,590	1.12	1,174	1.05	3,625	1.12	832	1.11	766
	職場の人間関係、コミュニケーション	1.05	5,281	1.07	1,591	1.13	1,174	1.05	3,623	1.11	833	1.08	768
	賃金	1.21	5,283	1.21	1,590	1.21	1,173	1.20	3,618	1.21	833	1.20	768
	労働時間・休日等の労働条件	1.22	5,283	1.23	1,589	1.31	1,175	1.22	3,624	1.24	833	1.28	766
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1.11	5,283	1.13	1,591	1.16	1,175	1.09	3,619	1.12	834	1.16	767
	雇用の安定性	0.95	5,284	1.00	1,591	1.04	1,176	0.91	3,623	0.97	833	0.95	768
	福利厚生	1.07	5,284	1.09	1,590	1.10	1,175	1.03	3,623	1.15	834	1.02	766
	教育訓練・能力開発のあり方	1.07	5,282	1.09	1,590	1.09	1,173	1.04	3,618	1.05	834	1.03	767
高校卒	仕事の内容・やりがい	1.02	1,409	0.99	524	1.05	419	0.96	828	1.04	161	0.97	210
	人事評価・処遇のあり方	1.03	1,407	1.12	522	1.08	418	1.04	826	1.15	161	1.01	211
	職場の人間関係、コミュニケーション	1.03	1,408	1.13	523	1.10	419	1.09	828	1.10	161	1.03	211
	賃金	1.19	1,408	1.22	523	1.21	417	1.19	823	1.18	161	1.17	211
	労働時間・休日等の労働条件	1.20	1,407	1.22	522	1.24	418	1.18	827	1.24	160	1.17	211
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1.17	1,407	1.12	523	1.17	418	1.08	826	1.05	161	1.11	211
	雇用の安定性	1.00	1,406	1.00	524	1.02	419	0.93	826	0.94	161	0.96	211
	福利厚生	0.99	1,408	1.06	522	1.10	419	0.96	826	1.11	161	1.02	210
	教育訓練・能力開発のあり方	1.01	1,406	1.08	523	1.06	419	0.99	823	1.07	161	0.93	211
専門卒	仕事の内容・やりがい	1.08	316	1.04	190	1.30	130	0.96	309	0.95	146	1.06	96
	人事評価・処遇のあり方	1.09	316	1.10	190	1.12	130	1.08	309	1.14	146	1.12	96
	職場の人間関係、コミュニケーション	1.10	316	1.06	190	1.19	129	1.02	307	1.13	145	1.07	96
	賃金	1.20	315	1.18	189	1.20	130	1.17	308	1.20	146	1.20	96
	労働時間・休日等の労働条件	1.31	315	1.23	190	1.23	130	1.23	309	1.26	146	1.34	95
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1.18	316	1.21	190	1.08	130	1.03	306	1.19	146	1.15	96
	雇用の安定性	1.01	316	1.06	190	1.07	130	0.98	308	0.99	146	0.97	96
	福利厚生	1.11	316	1.06	190	1.09	130	1.06	309	1.13	146	1.04	95
	教育訓練・能力開発のあり方	1.05	316	1.08	190	1.10	130	0.99	309	1.08	146	1.01	95
高専・短大卒	仕事の内容・やりがい	1.17	184	0.98	62	1.05	32	0.94	340	0.92	98	0.95	82
	人事評価・処遇のあり方	1.20	184	1.15	62	0.97	32	1.07	340	1.13	98	1.21	81
	職場の人間関係、コミュニケーション	1.14	183	1.01	62	1.22	32	1.03	339	1.10	98	1.16	82
	賃金	1.33	184	1.22	62	0.98	32	1.17	340	1.31	98	1.15	82
	労働時間・休日等の労働条件	1.29	184	1.29	62	1.25	32	1.26	340	1.22	98	1.19	81
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1.08	184	1.18	62	0.95	32	1.04	340	1.12	98	1.21	82
	雇用の安定性	0.99	184	1.14	62	1.00	32	0.93	340	1.13	98	1.00	82
	福利厚生	1.04	184	1.15	62	0.99	32	1.00	340	1.16	98	1.09	82
	教育訓練・能力開発のあり方	1.11	184	0.99	62	0.95	32	0.97	339	1.03	98	1.15	82
大学卒	仕事の内容・やりがい	1.06	2,793	1.05	737	1.12	532	1.01	2,020	1.01	402	0.93	348
	人事評価・処遇のあり方	1.13	2,793	1.12	738	1.14	531	1.05	2,019	1.10	402	1.11	347
	職場の人間関係、コミュニケーション	1.05	2,791	1.02	738	1.14	531	1.05	2,018	1.10	404	1.09	348
	賃金	1.22	2,793	1.20	738	1.20	531	1.20	2,017	1.20	403	1.22	348
	労働時間・休日等の労働条件	1.23	2,793	1.22	737	1.36	532	1.21	2,017	1.21	404	1.33	348
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1.07	2,792	1.10	738	1.18	532	1.10	2,017	1.14	404	1.18	347
	雇用の安定性	0.91	2,794	0.96	737	0.98	532	0.87	2,018	0.93	403	0.90	348
	福利厚生	1.09	2,792	1.11	738	1.09	531	1.04	2,017	1.15	404	0.99	348
	教育訓練・能力開発のあり方	1.09	2,792	1.09	737	1.12	530	1.07	2,017	1.03	404	1.07	348
大学院卒	仕事の内容・やりがい	1.00	584	1.08	78	1.01	63	0.98	131	1.07	25	0.87	31
	人事評価・処遇のあり方	1.06	584	1.06	78	1.14	63	0.95	131	0.99	25	1.22	31
	職場の人間関係、コミュニケーション	1.01	583	1.15	78	1.10	63	1.00	131	1.19	25	1.14	31
	賃金	1.10	583	1.20	78	1.24	63	1.15	130	1.24	25	1.17	31
	労働時間・休日等の労働条件	1.16	584	1.22	78	1.48	63	1.09	131	1.39	25	1.43	31
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1.06	584	1.08	78	1.19	63	1.09	130	0.88	25	1.09	31
	雇用の安定性	0.85	584	0.94	78	1.27	63	0.78	131	0.89	25	0.99	31
	福利厚生	1.14	584	1.05	78	1.21	63	1.10	131	1.27	25	0.96	31
	教育訓練・能力開発のあり方	1.10	584	1.17	78	1.14	62	1.09	130	0.95	25	1.06	31

付表４－４　若年正社員の職業生活満足度ごとの転職希望率（性・採用経緯別）





※全体より 25 ポイントを超えて高い値に下線を記し、10 ポイントを超えて低い値を斜体＋強調した。

第５章　早期離職の背景と離職後の就業状況

本章では、新規学卒後の最初の就業先から数年以内に離職する早期離職の背景、そしてその離職後の就業状況について「平成 30 年若年者雇用実態調査」の２次分析をもとに検討する。労働政策研究・研修機構（2016）においては、「平成 25 年若年者雇用実態調査」の２次分析をもとに、同様のテーマで分析を行った。今回はこれと比較する形で、この５年間の変化についても検討したい。

新卒者の早期離職は、いわゆる「７・５・３問題」（中学新卒者の７割、高校新卒者の５割、大学新卒者の３割が３年以内に離職する）として社会的関心を集めてきた。この数字の元となっているのは雇用保険データであり、厚生労働省では、新規学卒就職者の就職後３年以内の離職率を公表してきた[1]。直近の公表データは 2017 年３月卒業者についてだが、卒業後３年以内離職率は、中学 59.8%、高校 39.5%、短大等 43.0%、大学 32.8%となっている。大学の「３割」はおおむね当てはまるが、高校の３年以内離職率は 10 数年前から４割程度に下がっている。また、10 年程前までは、高卒より短大等卒の方が一貫して低い傾向にあり、学歴が高いほど離職率は低いとされてきたが、近年は高校と短大等とは逆転している。

また、同省ではこのデータの経年変化の分析から、離職率の変動の背景に就職時の景気状況があることを指摘し、また、事業所規模が小さいほど離職率が高い傾向や、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス・娯楽業など一貫して離職率の高い産業があるなどなんらかの産業特性も離職の背後にあることを明らかにしている。

本稿では、「若年者雇用実態調査」を用いることで、個人の属性や意識、離職した事業所での経験など、異なる側面から早期離職の背景をとらえることができ、さらには、あまり知られていない早期離職後の状況についてもある程度の情報を提示することができると思われる。ただし、問題もある。平成 25 年調査も同様であったが、「若年者雇用実態調査」は５人以上の常用労働者を雇用する事業所、およびそこに就業する 15～34 歳の労働者を対象とした調査である。すなわち、本調査で把握することのできる早期離職者は、離職後にこうした事業所に再就職した人々に限られる。離職後に失業している人や非労働力化した人、あるいは、再就職したとしても常用労働者５人未満の事業所に勤務する人は対象から外れている。さらに、最初の勤務先が常用労働者５人未満の事業所である人は、比較対象となる継続就業者にも含まれていない。こうした調査の特徴から、ここでの分析は早期離職のうちの一部を検討するにとどまるため、次の節で算出する初職離職の経験率などは普通に用いられる離職率より低めの値となることが予測される[2]。限界はあるものの、早期離職の背景やその後のキャリ

1　厚生労働省「新規学卒者の離職状況」。雇用保険加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日、資格取得理由から学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算定し、さらにその離職日から離職者数・離職率を算出したものである。

2　さらに後述のとおり、ここではウエイトバック前のデータを分析に用いるため、大企業に所属する労働者の割合が現実より高くなることが予想される。そのこともここで把握できる離職者の割合を低くする可能性がある。

アについての情報は他の調査では得にくいものであり、かつ同じ構成の質問で５年前との比較ができる調査は貴重である。

なお、本報告は中間報告段階の位置づけであるため、分析はクロス集計レベルにとどめ、労働政策研究・研修機構（2016）で行ったような多変量解析については次回の分析に譲る。

また、本章は早期離職やその後のキャリアに影響を与える要因を検討することを目的とし、変数間の関連が関心事項であるため、ウエイトバック前のデータを用いる。本章で分析対象とするのは、原則として、学校を卒業しており（＝在学中及び在学の有無不明を除く）、最終学校卒業から１年間の状況として、正社員、または正社員以外の労働者（以降、非正規社員と呼ぶ）として勤務していたと回答している 18,341 ケースである 。ただし、用いる設問によっては、「初めて正社員として勤務した会社」について尋ねている場合や「初めて勤務した会社」について尋ねている場合もあり、対象数は設問によりさらに絞られる。

第１節　初職離職の経験

公表されている「平成 30 年若年者雇用実態調査報告書」によれば、最終学校卒業から１年間の状況として、在学していない若年労働者の 70.5%が正社員、24.0%が非正規社員として勤務していた （ほかに「働いていなかった」が 4.5%、不明が 1.0%）。平成 25 年の同調査結果では、正社員 69.7%、非正規社員 24.8%であったので、今回調査の方がやや正社員での就職者が多い。

この最終学校卒業から１年間の就業状況を、ここでは初職の就業形態とする[3]。ここで用いるウエイトバック前のデータにおいては、初職が正社員であったケースは 14,067（76.7%）、非正規社員であったケースは 4,274（23.3%）であった[4]。それぞれの「最終学校卒業後、初めて勤務した会社で現在も働いているか」に対する回答をみると、初職が正社員の場合は 34.7%が、初職が非正規の場合は 67.4%がすでに離職したとしている（図表５－１－１：最下段）。

さらに、「初めての勤務先」を離職するまでの期間をここでは初職継続期間[5]とする。これを入職から３年未満と３年以上とに分けると、初職が正社員の場合には初職有職者の 19.9%（男性で 17.0%、女性で 23.3%）が３年未満で離職しており、初職が非正規社員の場合には

---

[3] 「若年者雇用実態調査」の問８は、最終学校卒業から１年間の状況について、3 つの選択肢（「正社員として勤務した」「正社員以外の労働者として勤務した」「働いていなかった」）のうちひとつを選ぶ方式の設問である。したがって、必ずしも最終学校卒業後「初めて勤務した会社」での就業形態を表すものとはいえない。しかし、「初めて勤務した会社」における就業形態は調査されておらず、また、それが「最終学校卒業から１年間の状況」として選ばれた就業形態と一致しないケースは結果に影響を与えるほどには多くないと考え、ここでは、この設問への回答を初職の就業形態としている。

[4] ウエイトバック済みのデータによる公表値を、ここでの分析対象に合わせて対象を絞って計算し直すと、正社員 74.6%、非正規社員 25.4%となり、ここでの集計の方がやや正社員が多い。

[5] 「初めて勤務した会社」については、勤続期間のほか、就業職種、離職理由が尋ねられており、ここではこれらを初職の情報として扱う。

同 45.5%（男性で 45.1%、女性で 45.8%）が３年未満で離職していた。初職が正社員の場合には男女差があるが、非正規の場合はほとんどない。

この初職継続期間が３年未満の場合の離職経験率[6]を学歴別[7]にみると、初職が正社員の場合は、男女とも大学・大学院卒の離職経験率が低く、中学・高校卒および専門・高専・短大卒が高い。雇用保険データを用いた卒業３年以内の離職率（およそ高卒で４割、大卒で３割）に比べると低いのは、冒頭に述べた本調査の特徴に起因すると思われる。学歴間の差異の傾向は一致している。

初職が非正規の場合は、高学歴者ほど３年未満離職経験率は低く、また、学歴間の差は正社員の場合より大きい。この点も含めて、男女差はほとんどない。

これらの離職経験率を平成 25 年調査と比べると、ほとんどがわずかに低い値となっており、雇用保険データを基にした３年以内離職率の変化の傾向と一致している。

図表５－１－１　初職離職経験率（性・学歴別、初職就業形態・初職継続期間別）*

単位：%、N は実数

性別	学歴	初職正社員 初職有業者 (N)	離職経験率	初職継続期間別 3年未満	3年以上後	初職非正規 初職有業者 (N)	離職経験率	初職継続期間別 3年未満	3年以上後
男性	中学･高校	2,265	36.0	21.1	13.7	776	76.2	51.2	18.2
	専門･高専･短大	898	42.7	26.1	15.6	279	71.0	47.3	16.8
	大学･大学院	4,521	24.0	13.2	10.0	895	57.0	39.1	9.4
	合計	7,684	29.7	17.0	11.7	1,950	66.6	45.1	13.9
女性	中学･高校	1,581	44.6	26.1	17.5	866	75.8	50.1	18.4
	専門･高専･短大	1,503	53.8	30.3	21.8	577	71.1	49.4	15.1
	大学･大学院	3,299	32.9	18.7	13.4	881	58.6	39.3	13.7
	合計	6,383	40.7	23.3	16.4	2,324	68.1	45.8	15.8
合計	中学･高校	3,846	39.5	23.2	15.3	1,642	75.9	50.6	18.3
	専門･高専･短大	2,401	49.6	28.7	19.5	856	71.0	48.7	15.7
	大学･大学院	7,820	27.8	15.5	11.4	1,776	57.8	39.2	11.5
	合計	14,067	34.7	19.9	13.9	4,274	67.4	45.5	15.0

注：初職就業形態は最終学校卒業から１年間の状況として選択された就業形態である。初職が不明の者は掲載を省く。初職継続期間は最終学校卒業後初めて勤務した会社の勤続期間。初職継続期間についても不明は掲載を省く。以下、本章のすべての図表について同じ。

正社員と非正規社員とでは初職離職を経験した者の割合は大きく異なるので、以降の分析ではこれを分離して検討する。

図表５－１－２では、これを年齢階級別に見た。年齢階級別には、男女とも学校卒業からの時間経過が長い年長層ほど離職経験者は多くなっている。ただし、15～19 歳は対象数そのものがごくわずかであり、また、20～24 歳層は大卒が半数近くを占めることから、卒業後ま

6 一般に離職率は同一時期に採用された者に占める離職者の割合であるが、本調査の場合、同一時期に採用された者がすべて把握されているわけではない。近似的なものとして、初職有職者に占める初職離職者の割合を用いるので、これを「離職経験率」と呼ぶ。

7 学歴については、中学と高校を合わせて「中学・高校」（うち 95%は高卒者）、高専・短大と専門学校を合わせて「専門・高専・短大卒」（うち専門学校が 60%、男性に限れば 72%）、大学と大学院を合わせて「大学・大学院卒」（うち 88%が大学卒）とした。

だ１～２年の者が多い。低年齢層での離職経験率の低さはこうした事情の影響が大きい。なお、章末の付表５－１では性・年齢･学歴別の初職離職経験率を示したが、年齢階級ごとに先に指摘した学歴別の特徴（正社員の離職経験率は男性より女性が高く、学歴別では大学・大学院卒が低く中学・高校卒および専門・高専・短大卒が高い。また、非正規では男女差は目立たず、低学歴ほど離職経験率が高い）がみられ、年齢に関わらず、性別、学歴別傾向は一貫したものであるといえる。さらに、これらの傾向は、平成 25 年調査から変わらない。

図表５－１－２　初職離職経験率（性・年齢別、初職就業形態・初職継続期間別）

単位：％、Ｎは実数

性別	年齢	初職正社員 初職有業者(N)	離職経験率	初職継続期間別 3年未満	3年以上後	初職非正規 初職有業者(N)	離職経験率	初職継続期間別 3年未満	3年以上後
男性	15～19歳	239	5.4	5.4	0.0	24	33.3	25.0	0.0
	20～24歳	1,665	14.3	11.4	2.4	339	48.7	36.9	5.9
	25～29歳	2,893	27.4	17.4	9.4	764	66.1	45.7	11.4
	30～34歳	2,885	42.9	20.9	20.5	822	75.4	48.4	20.1
	合計	7,682	29.7	17.0	11.7	1,949	66.6	45.0	14.0
女性	15～19歳	196	2.6	2.6	0.0	37	24.3	10.8	0.0
	20～24歳	1,626	16.2	13.4	2.4	435	39.1	31.3	3.0
	25～29歳	2,370	40.7	25.1	14.7	913	68.5	47.9	13.7
	30～34歳	2,189	62.4	30.5	30.2	938	82.8	52.0	24.3
	合計	6,381	40.7	23.3	16.4	2,323	68.1	45.8	15.8
合計	15～19歳	435	4.1	4.1	0.0	61	27.9	16.4	0.0
	20～24歳	3,291	15.2	12.4	2.4	774	43.3	33.7	4.3
	25～29歳	5,263	33.4	20.9	11.8	1,677	67.4	46.9	12.6
	30～34歳	5,074	51.3	25.0	24.6	1,760	79.4	50.3	22.3
	合計	14,063	34.7	19.9	13.9	4,272	67.4	45.5	14.9

注：年齢不詳は掲載を省いた。

離職の時期について、より詳しく分布をみておく（図表５－１－３）。初職が正社員であった場合、およそ６割の離職が就職から３年未満であるが、うち３分の１が１年未満という特に短期の離職である。男女差は大きくはないが、女性では３年以上や５年以上の比較的長い勤続の後の離職者がやや多い。離職までの期間の違いは、それぞれのキャリアの中での離職の意味の違いといえるのではないか。

一方、初職が非正規社員であった場合は、３年未満の離職が３分の２、うち約半数は１年未満の離職であり、正社員就職者よりさらに早い離職が多い。また、この設問自体に答えていない「不詳」が多いのだが、これを除けば、３年未満離職者は 77％ほどである。この設問に回答しなかったのは、短期での雇用終了が当然であるという認識のため回答しなかったということも考えられる。いずれにせよ初職が非正規であれば、早期離職経験率はかなり高い。

本稿のテーマは学卒就職をしたのちの早期離職の背景や問題点などを明らかにすることである。以下の検討では、とくに初職が正社員であった者の３年未満での離職に焦点を当てる。

図表５－１－３　初職離職経験者の初職継続期間の分布　　単位：%、Nは実数

初職形態	性別	合計(N)	3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不詳
初職正社員	男性	2,283	3.1	5.1	11.9	19.6	17.7	22.6	15.2	1.6	3.2
	女性	2,601	2.8	4.9	11.8	20.3	17.4	24.5	14.3	1.5	2.6
	合計	4,884	2.9	5.0	11.8	20.0	17.5	23.6	14.7	1.6	2.8
初職非正規	男性	1,299	7.2	8.0	15.1	22.3	15.0	12.5	7.6	0.8	11.4
	女性	1,582	5.3	7.3	15.3	23.1	16.4	15.7	7.1	0.4	9.5
	合計	2,881	6.2	7.6	15.2	22.7	15.8	14.3	7.4	0.6	10.3

第２節　早期離職の理由

１．初職が正社員であった人の離職理由

この調査では「初めて勤務した会社」を離職した人に対して、その離職の理由を複数回答（以下、ＭＡと表現する）の方式で問うている。この設問に対しての初職が正社員である場合の回答をみたものが図表５－２－１である。まず、最も多くの人が挙げたのは、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(35.2%)であり、以下「人間関係がよくなかった」(28.4%)「賃金の条件がよくなかった」(24.2%）となっている（表の選択肢は「初職正社員計」の回答を基準に降順に並べ替えている)。

これを初職継続期間別にみると、入職から１年未満の特に早期にやめた場合、および１～３年未満でやめた場合は、３年以上の勤続の後にやめた場合に比べて、上位２つの理由と「仕事が自分に合わない」を挙げる者が多い。図表５－２－２に見るとおり特に人間関係と仕事が合わないという理由は３年以上勤続者との差が大きい。このほか、１年未満の離職者では、「健康上の理由」も３年以上勤続者と比べると多い（図表５－２－１の斜体部分)。

一方、３年以上の勤続後の離職の場合は、上位３つは変わらないものの「結婚、子育てのため」や「会社に将来性がない」が、短期で離職している人に比べて明らかに多くなっている（表中の下線部分)。さらにこれを、男女別に見ると、結婚、子育てという理由は女性の「３年以上」、会社の将来性という理由は男性の「３年以上」で多い。一定期間を過ぎてからの離職には、それぞれのキャリアの選択と絡んだ理由が多くなっている。これに対して１年未満や３年未満の早い離職には、労働条件の問題や仕事のミスマッチなどの要因が大きいと考えられる。この点は、平成 25 年調査の分析でも指摘しているとことであり、変わらない。

さて、参考図表５－１は、平成 25 年調査を基に同様に求めた初職離職理由である。両者を比べると、平成 25 年調査では３位であった「仕事が自分に合わない」が今回は４位に下がり、「賃金の条件が良くなかった」と逆転した。図表５－２－１において、平成 25 年調査と比べて５％ポイント以上増加した部分は数字に枠囲いをして示した。これを見ると、３位までに挙げられている理由は、みな今回特に増えているものであることが分かる。初職継続期

間別にみても、また性別にみても、この３つの理由が平成 25 年調査より増えていることは確かである。さらに、増加していることが明らかなのは１年未満離職者、とりわけ男性における「健康上の理由」である。

これらの離職の起きた時期は、大半が「若者雇用促進法」の制定以前であろう。立法の背景には、若者を使い捨てにする企業の増加が指摘されていた。早期離職者に「健康上の理由」が増えているのも、過酷な労働条件や厳しい人間関係などを背景にしたメンタル不調との関係が考えられる。離職率そのものには大きな変化はなかったが、離職の背景は、平成 25 年調査時とは変わってきていたと考えられる。

図表５－２－１　初職が正社員であった離職者が初めての勤務先を辞めた理由（性別・初職継続期間別、ＭＡ）

①男女計

単位：%、N は実数

初職離職理由	初職正社員計	初職継続期間 1年未満	1年～3年未満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	35.2	*39.0*	37.0	33.3
人間関係がよくなかった	28.4	*46.1*	*29.1*	20.7
賃金の条件がよくなかった	24.2	19.4	25.8	26.2
仕事が自分に合わない	23.9	*39.3*	*25.2*	16.5
ノルマや責任が重すぎた	17.9	20.1	17.8	17.8
会社に将来性がない	15.2	11.2	15.6	17.6
結婚、子育てのため	14.1	3.8	12.2	21.6
健康上の理由	11.7	*18.7*	10.8	9.9
自分の技能・能力が活かせられなかった	8.3	10.5	8.8	7.2
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.6	1.5	3.7	5.0
不安定な雇用状態が嫌だった	3.4	3.3	4.4	2.7
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	2.9	3.0	2.8	3.2
責任のある仕事を任されたかった	1.6	0.8	1.9	1.7
雇用期間の満了・雇止め	1.1	1.1	1.4	0.8
介護、看護のため	1.1	0.6	0.7	1.6
家業をつぐ又は手伝うため	1.0	0.6	0.8	1.5
独立して事業を始めるため	0.4	0.0	0.4	0.6
その他	15.7	12.3	16.3	17.3
無回答	2.3	0.3	0.2	0.2
合計(N)	4,884	963	1,832	1,950

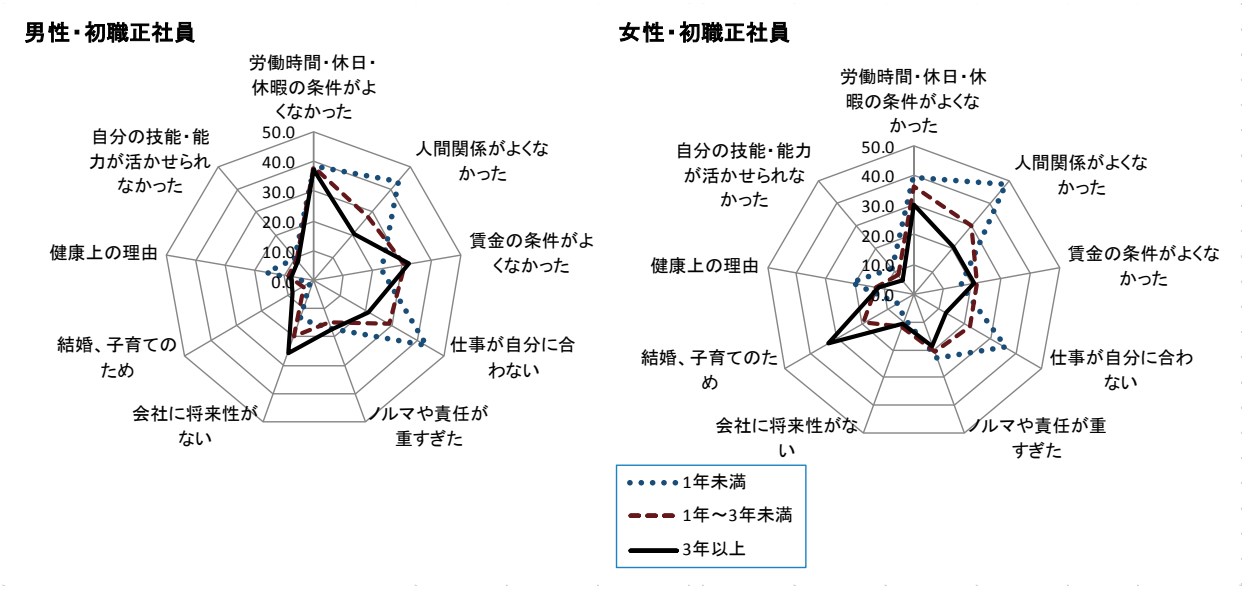
②性別

単位：%、N は実数

初職離職理由	男性			女性		
	1年未満	1年～3年未満	3年以上	1年未満	1年～3年未満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	**38.6**	**38.1**	**37.0**	***39.4***	***36.1***	**30.1**
人間関係がよくなかった	***43.7***	*28.0*	20.6	***48.3***	***30.2***	20.7
賃金の条件がよくなかった	22.7	**30.6**	**32.3**	16.4	21.6	**21.0**
仕事が自分に合わない	***43.2***	***29.0***	21.1	***35.6***	***21.9***	12.6
ノルマや責任が重すぎた	17.0	14.6	17.1	23.0	20.6	18.5
会社に将来性がない	13.8	19.9	**25.5**	8.9	11.9	10.9
結婚、子育てのため	1.3	4.0	8.4	6.1	19.4	**33.0**
健康上の理由	*15.9*	8.7	7.8	*21.2*	12.6	11.8
自分の技能・能力が活かせられなかった	9.8	9.4	8.6	*11.1*	8.3	6.0
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	2.4	3.8	4.5	0.6	3.6	5.3
不安定な雇用状態が嫌だった	3.1	4.9	3.5	3.6	3.9	1.9
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	2.8	3.2	3.5	3.2	2.4	3.0
責任のある仕事を任されたかった	0.4	2.1	2.3	1.2	1.6	1.1
雇用期間の満了・雇止め	0.7	1.5	1.2	1.6	1.3	0.5
介護、看護のため	0.2	0.9	2.2	1.0	0.5	1.1
家業をつぐ又は手伝うため	1.3	1.4	2.7	0.0	0.2	0.5
独立して事業を始めるため	0.0	0.8	0.9	0.0	0.0	0.4
その他	14.6	17.9	17.1	10.1	14.9	17.5
無回答	0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2
合計(N)	458	851	902	505	981	1,048

注：各数字の表記のうち、太字は上位３位までを表し、下線は「３年以上」に比べて５%ポイント以下、斜体は５%ポイント以上であることを示す。また、枠囲いは H25 年調査と比べて５%ポイント以上増加したことを示す。

図表５－２－２　初職が正社員であった離職者の初めての勤務先を辞めた主な理由（性・初職継続期間別）



参考図表５－１　平成 25 年調査における初職が正社員であった離職者が初めての勤務先を辞めた理由（性別・初職継続期間別、ＭＡ）

①男女計

単位：%、N は実数

初職離職理由	初職正社員計	初職継続期間 1年未満	1年～3年未満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	**29.2**	***35.7***	**32.0**	**25.3**
人間関係がよくなかった	**22.7**	***35.3***	**24.8**	16.1
仕事が自分に合わない	**21.8**	***35.8***	**24.6**	13.7
賃金の条件がよくなかった	18.4	17.7	19.7	**18.9**
ノルマや責任が重すぎた	15.8	*22.0*	16.5	13.2
会社に将来性がない	14.3	12.5	13.7	16.8
結婚、子育てのため	12.6	3.2	9.8	**21.1**
健康上の理由	11.4	13.7	13.2	9.3
自分の技能・能力が活かせられなかった	8.6	9.4	10.2	7.4
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	5.2	5.8	4.9	5.6
不安定な雇用状態が嫌だった	3.8	3.1	4.2	4.1
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.8	2.3	3.7	4.8
責任のある仕事を任されたかった	2.0	1.4	2.1	2.3
家業をつぐ又は手伝うため	1.2	0.4	1.1	1.9
介護、看護のため	1.0	0.8	1.1	1.1
雇用期間の満了・雇止め	1.0	1.5	0.9	0.8
独立して事業を始めるため	0.5	0.0	0.3	1.0
その他	19.1	15.0	18.3	23.4
無回答	3.3	0.4	0.3	0.5
合計(N)	3,926	779	1,494	1,537

②性別

単位：%、N は実数

初職離職理由	男性 1年未満	1年～3年未満	3年以上	女性 1年未満	1年～3年未満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	***37.6***	**31.9**	**27.2**	***34.1***	**32.1**	**24.0**
人間関係がよくなかった	***29.1***	22.0	14.7	***40.4***	**27.0**	**17.1**
仕事が自分に合わない	***36.8***	**27.8**	17.9	***35.0***	**21.9**	10.8
賃金の条件がよくなかった	19.9	**25.0**	**26.0**	15.9	15.5	14.0
ノルマや責任が重すぎた	*19.1*	15.7	9.1	*24.3*	17.2	16.0
会社に将来性がない	14.8	20.5	**25.0**	10.5	8.2	11.2
結婚、子育てのため	1.4	3.3	6.1	4.7	15.0	**31.4**
健康上の理由	9.7	9.1	6.1	*17.1*	16.5	11.5
自分の技能・能力が活かせられなかった	9.7	12.7	9.0	9.1	8.1	6.2
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	6.6	5.2	6.4	5.1	4.6	5.0
不安定な雇用状態が嫌だった	3.1	4.9	6.4	3.0	3.6	2.5
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	2.8	4.2	6.4	1.9	3.4	3.7
責任のある仕事を任されたかった	0.9	1.9	3.0	1.9	2.3	1.9
家業をつぐ又は手伝うため	0.6	1.6	4.3	0.2	0.7	0.2
介護、看護のため	0.6	1.2	1.6	0.9	1.0	0.8
雇用期間の満了・雇止め	1.1	1.0	0.8	1.9	0.8	0.9
独立して事業を始めるため	0.0	0.4	1.6	0.0	0.2	0.7
その他	16.5	19.0	24.7	13.8	17.7	22.5
無回答	0.9	0.3	0.8	0.0	0.2	0.3
合計(N)	351	668	624	428	826	913

注：各数字の表記のうち、太字は上位３位までを表し、下線は「３年以上」に比べて５%ポイント以下、斜体は５%ポイント以上であることを示す。

さて、次に学歴別の早期離職の理由を検討したい。新卒就職者の早期離職率が学歴によって大きく異なることはすでに指摘されているところであるが、そこには離職理由の違いもあるのではないか。図表５－２－３（および、これを図示した図表５－２－４）では、初職正社員の者について、３年未満での離職の場合、およびそのうち１年未満の離職のみを抽出した時の離職理由を見た。

まず男性についてみると、3年未満離職では、専門･短大卒では「人間関係がよくなかった」（38.0%）中学･高校卒では「仕事が自分に合わない」（37.9%）、大学･大学院卒では「労働時間･休日･休暇の条件がよくなかった」（40.9%）がそれぞれ最も多い。中学･高校卒および専門･短大卒では、この３つに加えて「賃金の条件がよくなかった」も多い。大学･大学院卒では他と比べて「ノルマや責任が重すぎた」（19.1%）や「会社に将来性がない」（20.3%）が多く、「賃金の条件がよくなかった」（20.6%）が少ない。

１年未満離職の場合を見ると、どの学歴も人間関係と仕事が合わないという理由が３年未満よりかなり高い。ごく短期での離職の理由の特徴と言えよう。加えて、大学・大学院卒ではノルマや責任の重さが突出し、賃金よりこちらの方が大きな理由になっている。平成 25 年調査でも見られた特徴で、この背景には大卒者は販売職に就くことが比較的多く、そしてこの販売職における早期離職の大きな理由はノルマや責任の重さであることにあった。今回も同じ背景があると思われる。

図表５－２－３　初職が正社員であった早期離職者が初めての勤務先を辞めた理由（性・学歴別、ＭＡ）

①３年未満での離職

単位：%、Nは実数

初職離職理由	男性			女性		
	中学･高校	専門･高専･短大	大学･大学院	中学･高校	専門･高専･短大	大学･大学院
労働時間･休日･休暇の条件がよくなかった	**36.0**	**36.3**	**40.9**	**37.5**	**35.7**	**38.1**
人間関係がよくなかった	**34.7**	***38.0***	**30.7**	***39.2***	***40.4***	**31.4**
仕事が自分に合わない	**37.9**	30.3	**32.3**	**27.4**	**23.2**	***28.5***
賃金の条件がよくなかった	*34.3*	***32.9***	20.6	*24.0*	*22.6*	15.1
ノルマや責任が重すぎた	11.5	14.1	*19.1*	16.9	20.8	24.8
会社に将来性がない	16.1	14.5	*20.3*	9.4	7.9	14.1
健康上の理由	10.3	15.8	10.2	15.3	16.7	14.9
自分の技能･能力が活かせられなかった	7.9	14.5	8.9	5.6	9.4	*11.5*
結婚、子育てのため	2.1	2.6	4.0	13.3	16.9	14.4
不安定な雇用状態が嫌だった	4.4	4.7	4.0	5.1	3.7	2.9
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.8	3.0	3.0	3.4	1.3	2.9
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	1.9	1.7	4.5	2.7	1.5	3.6
合計(N)	**478**	**234**	**597**	**413**	**456**	**617**

②１年未満での離職

単位：%、N は実数

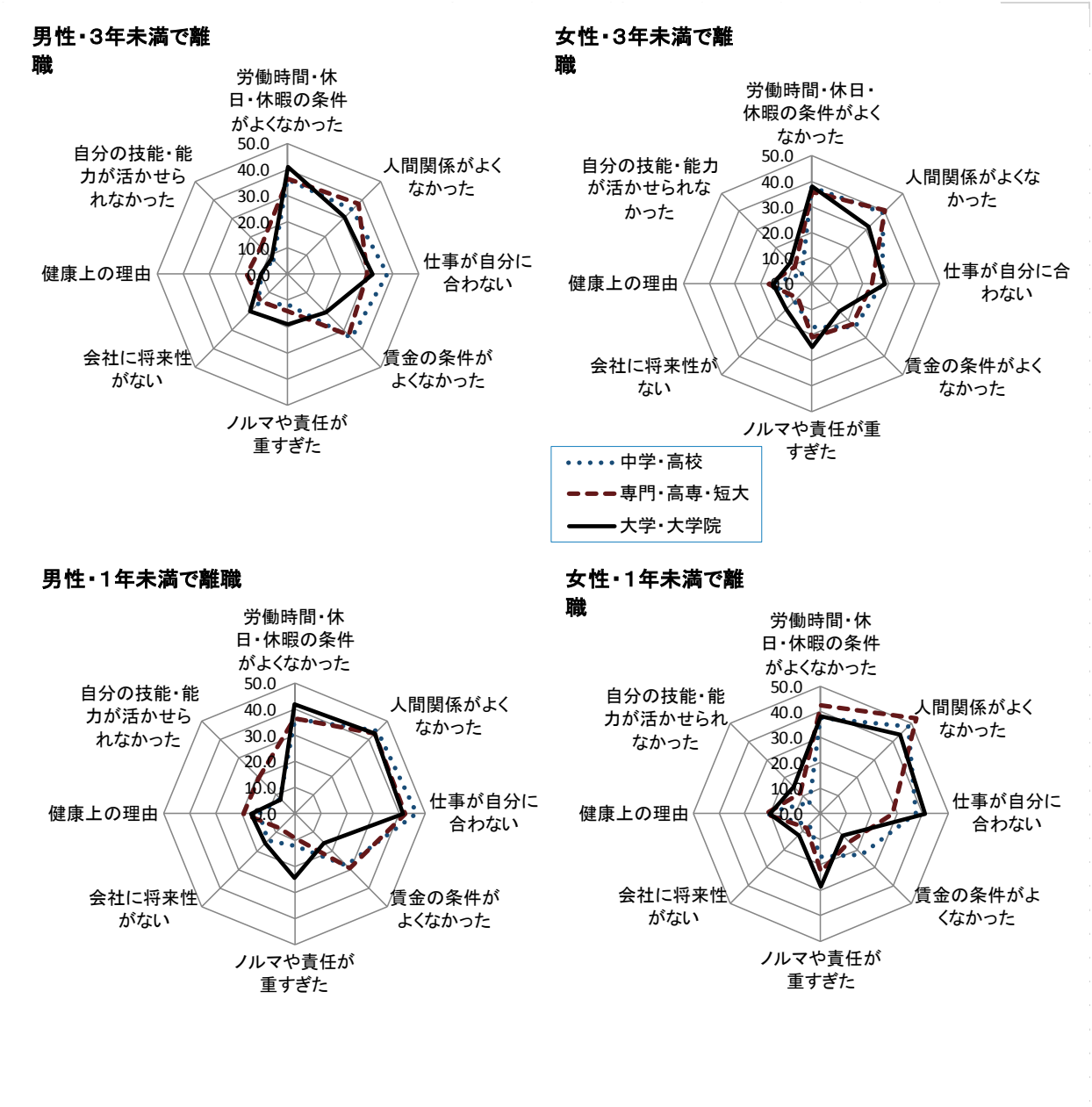
初職離職理由	男性			女性		
	中学・高校	専門・高専・短大	大学・大学院	中学・高校	専門・高専・短大	大学・大学院
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	36.1	36.4	*41.7*	37.7	42.5	38.2
人間関係がよくなかった	44.6	**43.2**	**43.1**	**48.4**	***53.1***	**44.1**
仕事が自分に合わない	**46.4**	42.0	41.2	37.1	28.1	*40.9*
賃金の条件がよくなかった	*27.7*	*29.5*	15.7	*22.6*	15.6	11.8
ノルマや責任が重すぎた	12.0	9.1	*24.5*	17.0	22.5	*28.5*
会社に将来性がない	14.5	8.0	15.7	6.3	8.1	11.8
健康上の理由	13.3	*19.3*	16.7	22.0	21.9	19.9
自分の技能・能力が活かせられなかった	7.8	19.3	7.4	6.3	11.3	*15.1*
結婚、子育てのため	0.0	3.4	1.5	6.3	7.5	4.8
不安定な雇用状態が嫌だった	3.0	3.4	2.9	5.0	3.1	2.7
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	4.2	1.1	1.5	0.6	0.0	1.1
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	0.6	0.0	5.9	3.8	1.9	3.8
合計(N)	166	88	204	159	160	186

注：次の選択肢についてはごく少数なので掲載を省いた。「責任のある仕事を任されたかった」「雇用期間の満了・雇止め」「介護、看護のため」「家業をつぐ又は手伝うため」「独立して事業を始めるため」「その他」「無回答」。数字の表記のうち、太字は①では上位３位、②では最上位を示す。また、斜体は特に学歴差が顕著な項目を示す。また、枠囲いは H25 年調査と比べて５％ポイント以上増加したことを示す。

女性について見ると、３年未満離職では、中学・高校卒と専門･短大卒では「人間関係がよくなかった」（それぞれ 39.2%、40.4%）という理由が最も多く、大学・大学院卒では「労働時間･休日･休暇の条件がよくなかった」（38.1%）が最も多い。「仕事が自分に合わない」も各学歴で多く、この３つの理由はどの学歴でも上位３位を占める。大卒・大学院卒では、男性同様、「ノルマや責任が重すぎた」（24.8%）もこれらに次ぐ。

１年未満離職では、どの学歴も人間関係と仕事が合わないが多くなっており、男性同様、特に早期の離職の特徴となっている。特に人間関係は、専門・高専・短大卒では 50%を超えている。大学･大学院卒の場合は、賃金よりもノルマや責任という傾向が強くなるところも、男性と共通している。

図表５－２－４　３年未満、および１年未満での離職者の学歴別主な離職理由（初職正社員のみ・性別）

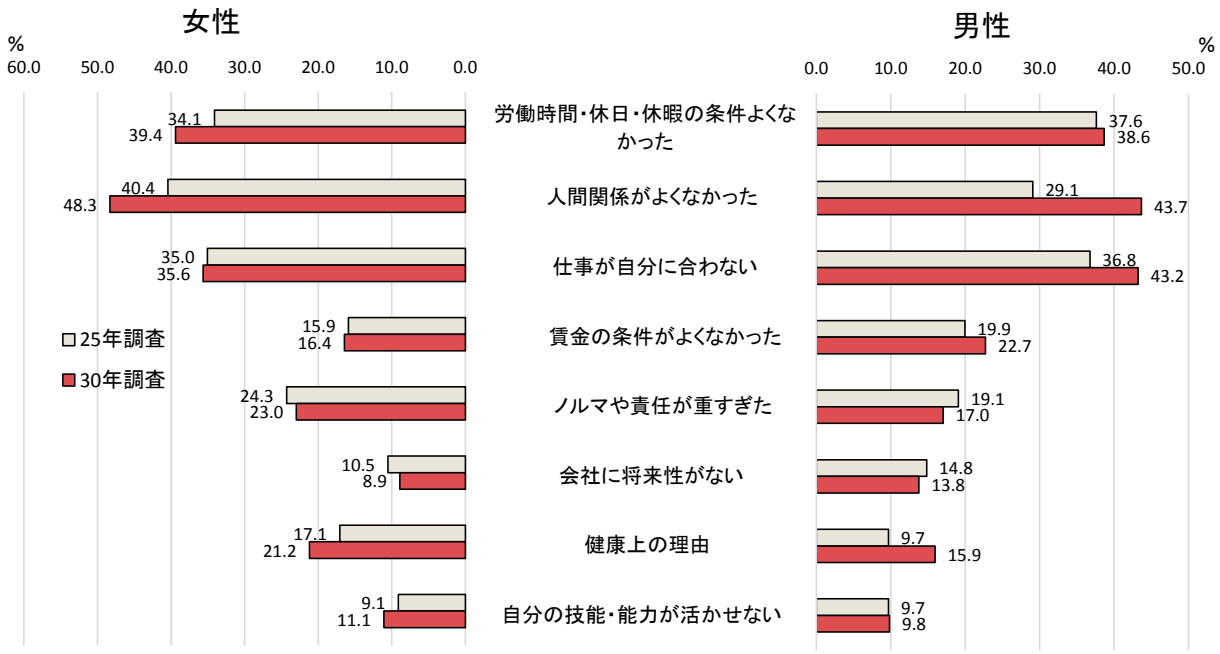


平成 25 年調査結果と比べると（図表５－２－３）、「人間関係がよくなかった」は男女ともいずれの学歴でも、３年未満離職でも１年未満離職でも増えている。図表５－２－５では、１年未満離職の場合の変化を、性・学歴別に図示した。１年未満離職の場合は、人間関係を離職理由とする者は男女とも全ての学歴で増加し、仕事が合わないことは女性の短大・高専卒以外では皆増加している。また、労働時間・休日・休暇の条件の悪さを理由とするものは男女の中学・高校卒および女性の専門・高専・短大卒で増加している。このほか、「健康上の理由」が男女の専門・高専・短大卒、男性の大学・大学院卒、女性の中学・高校卒で顕著に

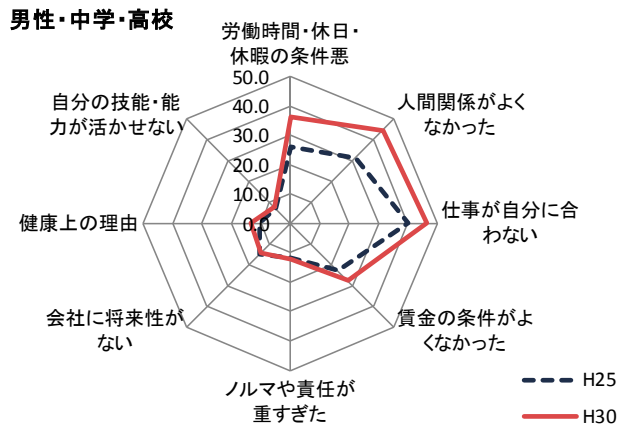
増えていることも見て取れる。５年前との比較では、性・学歴を問わず職場環境の悪さが離職理由として大きくなっているように思える。

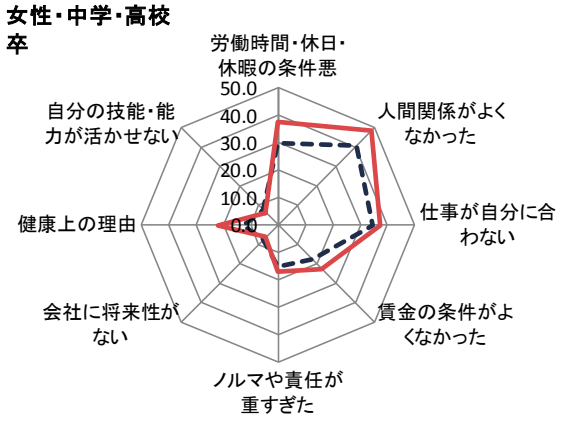
図表５－２－５　１年未満での離職者の主な離職理由の経年比較（初職正社員のみ・学歴別）

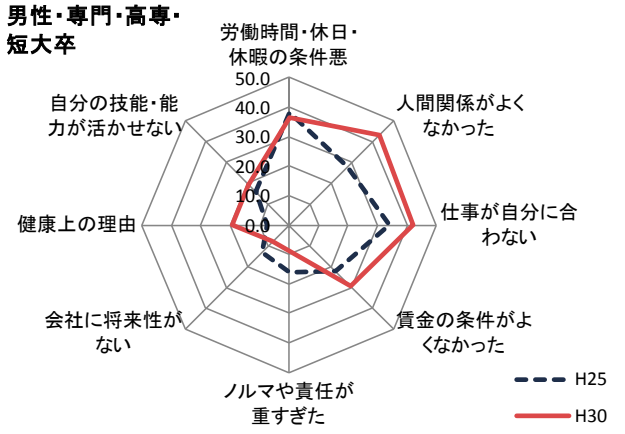
① 学歴計

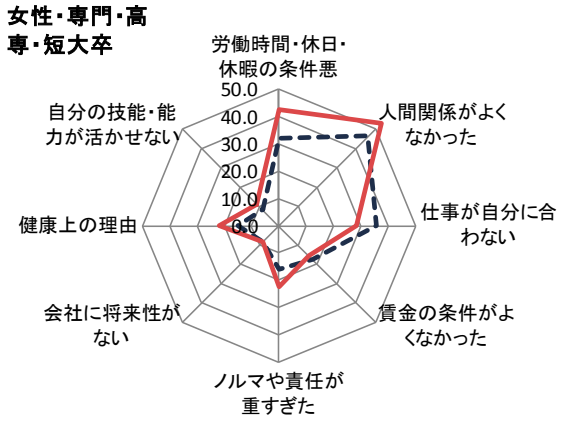


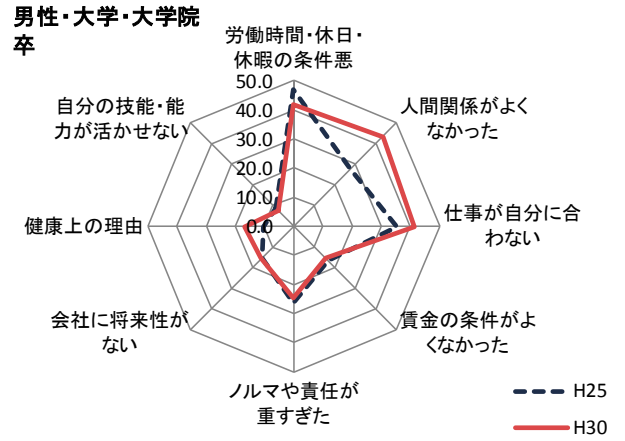
② 学歴別

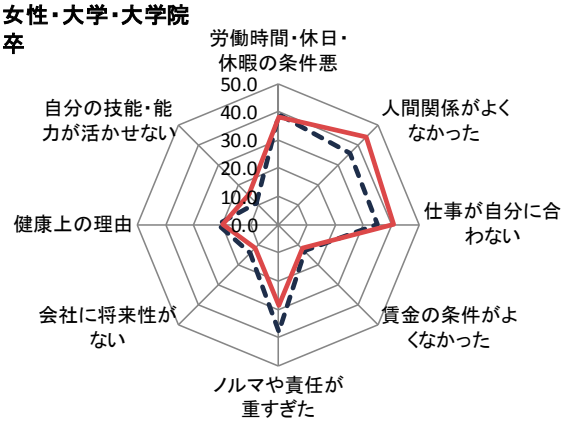












２．初職が非正規社員であった人の離職理由

次に初職が非正規社員であった場合の離職の理由を見る（図表５－２－６）。「賃金の条件が良くなかった」（24.2%）「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（21.7%）「人間関係がよくなかった」（18.3%）が多い。平成 25 年調査と順位は同じだが全体にやや数値は大きくなっている。また、５位、６位は「雇用期間の満了・雇止め」（14.0%）「不安定な雇

用状態が嫌だった」（13.9%）となっており、この２つの理由の多さは非正規社員に特徴的なものである。

これを初職継続期間別にみる。１年未満の離職者が多く挙げる理由で、３年以上の勤続後の離職との差が大きいのは、人間関係がよくないことや仕事が合わないことである。また、雇用期間の満了は３年未満離職者を含め、３年以上勤続後の離職者より選択者が多い。３年以上の勤続後の離職者のほうが多く挙げる理由は、賃金や雇用状態の不安定さである。これらの傾向は平成 25 年調査と変わらない。男女別には、３年以上勤続後の離職の場合には、男性では不安定な雇用状況と会社の将来性への不安を挙げる者が多く、女性では結婚、子育てを挙げる者が多い特徴がある。初職正社員と同様に今後のそれぞれのキャリアとの関連を考えての離職が多いといえる。また、この傾向は平成 25 年調査と共通している。

平成 25 年調査との違いでは、女性の１年未満離職者で人間関係や仕事が合わないことを理由とする割合が高まっていることである。この点は、初職正社員の場合と共通している。

図表５－２－６　初職が非正規社員であった離職者の初めての勤務先を辞めた理由（性別・初職継続期間別、MA）

①男女計

単位：%、N は実数

初職離職理由	初職非正規計	初職継続期間 1年未満	1年～3年未満	3年以上
賃金の条件がよくなかった	**24.2**	22.4	**28.8**	**29.1**
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	**21.7**	**25.7**	**23.4**	**23.0**
人間関係がよくなかった	**18.3**	***28.0***	16.7	16.3
仕事が自分に合わない	16.7	***30.8***	*14.6*	9.5
雇用期間の満了・雇止め	14.0	*16.8*	***17.0***	11.1
不安定な雇用状態が嫌だった	13.9	13.1	16.1	**17.5**
会社に将来性がない	9.6	6.7	11.2	15.0
ノルマや責任が重すぎた	8.0	11.0	7.1	8.9
健康上の理由	6.9	9.7	6.9	6.3
結婚、子育てのため	6.8	3.0	8.1	12.8
自分の技能・能力が活かせられなかった	5.6	7.4	5.3	6.1
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.1	3.5	3.8	2.8
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	2.6	1.8	2.9	4.2
責任のある仕事を任されたかった	1.7	1.3	1.8	2.8
介護、看護のため	0.6	0.5	0.6	0.8
家業をつぐ又は手伝うため	0.6	0.6	0.7	0.5
独立して事業を始めるため	0.4	0.4	0.5	0.6
その他	17.8	16.9	20.5	22.1
無回答	10.4	0.6	0.5	0.5
合計(N)	2,881	835	1,109	639

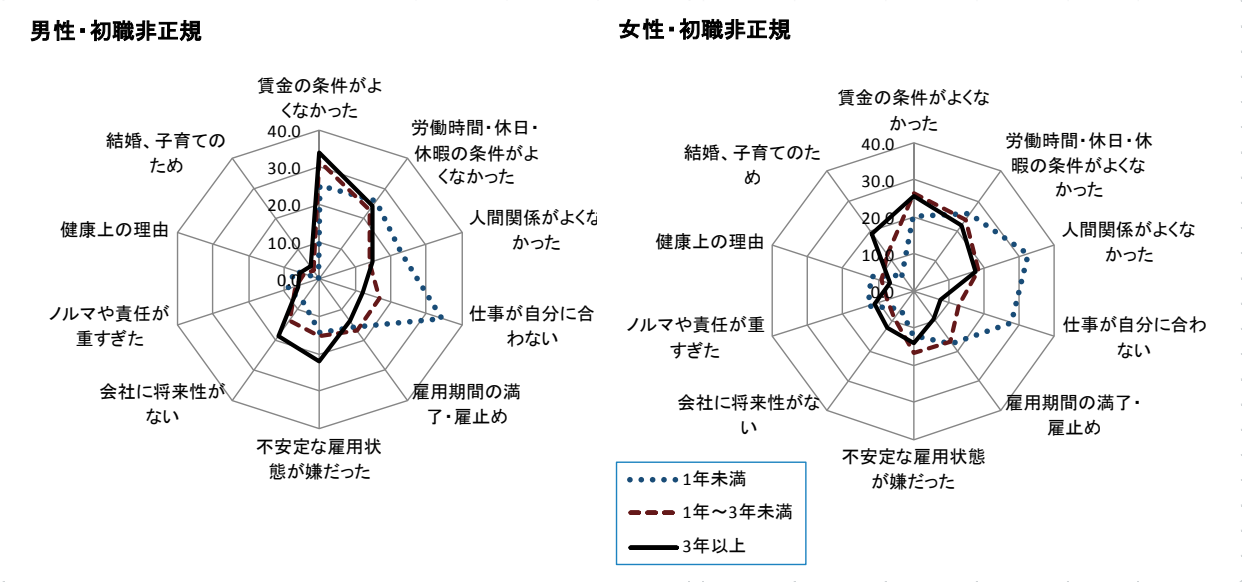
②性別

単位：%、N は実数

初職離職理由	男性			女性		
	1年未満	1年～3年未満	3年以上	1年未満	1年～3年未満	3年以上
賃金の条件がよくなかった	25.1	31.8	33.8	20.0	26.4	25.6
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	25.9	22.9	24.3	25.6	23.7	22.1
人間関係がよくなかった	*22.8*	14.2	14.7	*32.7*	18.6	17.4
仕事が自分に合わない	*34.3*	16.9	12.1	*27.7*	*12.8*	7.6
雇用期間の満了・雇止め	16.0	16.9	13.6	*17.5*	*17.1*	9.3
不安定な雇用状態が嫌だった	14.2	15.3	22.1	12.0	16.7	14.2
会社に将来性がない	7.4	13.8	18.8	6.1	9.1	12.3
ノルマや責任が重すぎた	8.9	6.8	6.3	12.9	7.4	10.9
健康上の理由	7.1	4.3	5.5	*12.0*	9.0	6.8
結婚、子育てのため	0.5	2.9	4.4	5.2	12.2	19.1
自分の技能・能力が活かせられなかった	8.9	6.6	7.0	6.1	4.3	5.4
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	2.8	3.9	2.9	4.1	3.7	2.7
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	1.8	3.3	4.4	1.8	2.6	4.1
責任のある仕事を任されたかった	1.5	2.1	2.2	1.1	1.6	3.3
介護、看護のため	0.5	0.2	0.4	0.5	1.0	1.1
家業をつぐ又は手伝うため	0.5	1.0	0.7	0.7	0.5	0.3
独立して事業を始めるため	0.3	0.8	1.1	0.5	0.2	0.3
その他	20.3	21.9	19.9	13.8	19.4	23.7
無回答	0.8	0.4	0.0	0.5	0.5	0.8
合計(N)	394	485	272	441	624	367

注：各数字の表記のうち、太字は上位３位までを表し、下線は「３年以上」に比べて５%ポイント以下、斜体は５%ポイント以上であることを示す。また、枠囲いは H25 年調査と比べて５%ポイント以上増加したことを示す。

図表５－２－７　初職が非正規社員であった離職者の初めての勤務先を辞めた主な理由（性別・初職継続期間別、MA）



第３節　早期離職の背景

学卒就職３年以内の早期離職率は、就職先の事業所規模が小さいほど高く、また、サービス業や小売業で高いこと、個人の側の要因としては学歴が低いほうが高いことが、すでに雇用保険データの分析から明らかになっている。

ここで利用している「若年者雇用実態調査」には、初職選択時のいくつかの情報が把握されているが、初職勤務先についての事業所規模や産業は把握されていない。事業所規模と産業は早期離職を規定する大きな要因であるため、この影響を統制したうえで他の要因については検討すべきであるが、それができないため、結果の検討にあたってはこの点については特段の留意が必要だろう。

以下、初めて正社員として勤務した際の会社選択で重視したこと、会社選択に当たって意見を参考にした人、学校職業指導の役立ち度、さらに初職が非正規の場合は非正規雇用者として勤務した理由を取り上げ、それぞれについて早期離職との関係を検討する[8]。

１．早期離職者の初職の選択時の意識の特徴

調査では正社員経験がある人に対して、初めて正社員として勤務した会社を選択する時に重視した事項を尋ねている（ＭＡ）。ここから、初職が正社員である場合に、初めての正社員勤務先を選択するにあたって重視した事項を検討し、早期離職の背景に初職選択時の意識の問題があるのかを考える。

図表５－３－１①に示す通り、初職就職先に定着している初職継続者では、３分の２の人が「仕事の内容・職種」（65.2%）を挙げ、次いで「労働時間・休日・休暇の条件がよい」（41.8%）「勤務地」（39.4%）を挙げていた。「労働時間・休日・休暇の条件がよい」は平成 25 年調査に比べて重視度がかなり高まった事項である。

早期離職者の場合も、最も多くの人が挙げたのは、「仕事の内容・職種」（１年未満離職者で 62.5%、１～３年未満離職者で 66.3%）であり、次いで「勤務地」（１年未満離職者で 39.8%、１～３年未満離職者で 37.5%）であった。これらは離職の有無にかかわらず共通して重視された事項である。しかし、１年未満離職者の３番目は「賃金の条件がよい」であり、１～３年未満離職者では「自分の技能・能力が活かせる」であった。労働時間については多くの離職者はさほど重視していなかった。このほか「福利厚生がよい」も初職継続者では平成 25 年調査より重視度が高まっているが、離職者ではそうではなく差が広がっている。

これを性別にみる（図表５－３－１②）。仕事の内容と勤務地を重視した点は男女とも、離職者、初職継続者に共通する。ただし、初職継続の男性では「会社の規模・知名度」や労働

---

8 「若年者雇用実態調査」には初職の職種についての設問があり、労働政策研究・研修機構（2016）においては、初職の職種と早期離職の関係を検討したが、今回は提供された職種のデータについて精査する必要があったため、職種との関係はのちの分析に譲る。

時間が勤務地より多く選ばれ、また、労働時間を重視する傾向は平成 25 年調査より高まっていた。初職継続の女性では、労働時間重視に加えて福利厚生を重視した人も多く、福利厚生については平成 25 年調査より重視者は増えていた。これに対して、早期離職をした人では、男性は賃金を第３位に挙げ女性は能力発揮を第３位に挙げていた。

ここから早期離職者は初職選択にあたって、労働時間・休日や福利厚生などの働きやすさにつながる事項をあまり重視しなかった傾向があると指摘できよう。早期離職の理由として最も多くの人が挙げるのは「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」である。このことを考えると、この初職選択時にこうした条件を重視しなかったことが早期離職につながった可能性はある。

しかし、この点は平成 25 年調査の分析でも指摘したことだが、ここで併せて考えなければならないのは、小規模企業ほど離職率が高いという早期離職の現状である。ここで対象となっている早期離職者の多くは中小規模企業に就職した人であろう。全体としてみれば、大企業にくらべてと労働条件は厳しいことが多く、休日や福利厚生といった条件は良いものでないことも多い。「会社の規模・知名度」や良い労働条件にこだわっていてはなかなか内定が取れない人が、他の条件は二の次にして、賃金や能力発揮に重視条件をしぼったことも考えられる。実際、この設問はいくつでも該当するものを選べる複数選択方式だが、初職継続者の選択数（平均 3.8）にくらべて、早期離職者の選択数（１年未満離職者は 3.0、１～３年未満離職者は 3.2）は少ない。こうした背後の事情を勘案すると、初職選択時の労働時間や休日を重視しなかったことが早期離職の原因だという指摘は表層的に過ぎる。

図表５－３－１　初職離職経験別 正社員としての初職の勤務先選択で重視したこと（性別、ＭＡ）

①男女計

単位：%、Nは実数

初職選択で重視したこと	初職正社員計	初職離職 1年未満	初職離職 1年～3年未満	初職離職 3年以上	初職継続
仕事の内容・職種	**65.6**	**62.5**	**66.3**	**68.5**	**65.2**
勤務地	**39.4**	**39.8**	**37.5**	**41.6**	**39.4**
労働時間・休日・休暇の条件がよい	**37.0**	24.6	27.6	29.4	**41.8**
会社の規模・知名度	34.7	18.7	23.1	29.6	39.9
自分の技能・能力が活かせる	31.0	28.6	**33.7**	**35.7**	29.7
賃金の条件がよい	30.1	**31.5**	32.1	30.9	29.4
福利厚生がよい	25.7	15.4	17.1	21.1	29.6
通勤に便利	24.0	22.6	23.5	26.1	23.6
会社の将来性がある	23.9	14.8	18.4	20.3	26.7
転勤がない・限定されている	20.1	16.8	15.9	17.1	22.0
社会的意義がある	16.3	6.1	9.9	13.4	19.2
実力主義の会社	2.5	3.1	4.0	2.8	2.1
政府認定マークを取得している	1.0	0.7	0.4	0.7	1.2
その他	7.2	11.2	8.4	7.2	6.5
合計(N)	14,067	963	1,832	1,950	9,183

②性別

単位：%、Nは実数

初職選択で重視したこと	男性 初職正社員計	男性 初職離職 3年未満	男性 初職離職 3年以上	男性 初職継続	女性 初職正社員計	女性 初職離職 3年未満	女性 初職離職 3年以上	女性 初職継続
仕事の内容・職種	**61.0**	**58.9**	**60.9**	**61.5**	**71.1**	**70.3**	**75.1**	**70.4**
勤務地	**36.9**	**35.6**	**37.6**	37.1	**42.6**	**40.6**	**45.0**	**42.7**
労働時間・休日・休暇の条件がよい	34.9	25.5	25.5	**38.8**	**39.5**	27.5	32.8	**46.1**
会社の規模・知名度	**37.7**	23.2	29.5	**42.8**	31.1	20.1	29.7	35.7
自分の技能・能力が活かせる	29.7	29.2	31.2	29.5	32.6	**34.4**	**39.7**	29.9
賃金の条件がよい	31.4	**33.0**	**31.9**	30.9	28.5	30.9	30.0	27.2
福利厚生がよい	23.6	14.5	18.3	26.8	28.2	18.3	23.5	33.5
通勤に便利	18.9	18.6	20.8	18.7	30.1	27.3	30.6	30.7
会社の将来性がある	26.8	21.3	22.9	28.8	20.3	13.5	18.0	23.7
転勤がない・限定されている	17.4	14.7	14.7	18.6	23.5	17.6	19.2	27.0
社会的意義がある	18.7	8.9	15.2	21.7	13.3	8.3	11.9	15.8
実力主義の会社	3.3	5.2	4.5	2.6	1.6	2.4	1.2	1.3
政府認定マークを取得している	0.6	0.5	0.4	0.5	1.6	0.5	0.9	2.1
その他	7.5	10.2	8.3	6.7	6.8	8.6	6.3	6.3
無回答	2.3	2.4	2.1	2.3	2.2	2.8	1.4	2.2
合計(N)	7,684	1,309	902	5,401	6,383	1,486	1,048	3,782

注：各数字の表記のうち、太字は上位３位までを表し、下線は「初職継続」に比べて５%ポイント以下、斜体は５%ポイント以上であることを示す。離職時期不明は掲載を省いた。また、実線の枠囲いは H25 年調査と比べて５%ポイント以上増加、破線の枠囲いは５%ポイント以上低下したことを示す。

２．初職選択時の参考意見

調査では、正社員の経験がある人に対しては、「初めて正社員として勤務した会社」選択にあたって主に誰の意見を参考にしたかを尋ねている。この設問に対する初職が正社員である

人の回答を学歴・性別にみたのが図表５－３－２である。

男女とも、いずれの学歴でも「自分の意思」で選択したとする者が最も多く、特に大学・大学院卒では８割を超えている。「学校の先生や先輩」を挙げる者は、中学・高校卒で約３割、専門・高専・短大卒で約２割、大学・大学院卒では１割を切る。「親」を挙げた者は中学・高校卒で１～２割、専門・高専・短大卒及び大学・大学院卒では１割前後で、それぞれ女性の方がより高い比率となっている。これらのほとんどの数字は平成25年調査と変わらないが、中学・高校卒で「学校の先生や先輩」がやや増えている。

さて、次の図表５－３－３は相談相手などの違いが、その後の初職離職経験とどのような関係にあるかをみたものである。

最も一般的な「自分の意志」で決めたという場合、早期離職経験者はやや多い。学校斡旋が中心の中学・高校卒、あるいはその比率が高い専門・高専・短大卒の場合、先生や先輩の意見を参考にした人の方が早期離職経験率は低い。大卒では大半が自分の意志なので比較の意味は小さいが、男性では先生や先輩の意見を参考にした場合の早期離職経験率は低い。平成 25 年調査では、親の意見を参考にした人で最も早期離職者の割合が低かったが、今回それが当てはまるのは一部（中学・高校卒女性と大学・大学院卒男性）だけとなっている。学校の先生や先輩の意見の影響がやや強まったといえよう。

図表５－３－２　正社員としての初職勤務先は誰の意見を参考に決めたか（学歴・性別）

単位：%、Nは実数

		合計(N)	自分の意志	学校の先生や先輩	親	兄弟姉妹・親戚・知人	公共職業安定所	その他	不詳
中学・高校	男性	2,265	48.8	32.0	13.8	2.5	0.4	1.9	0.7
	女性	1,581	45.6	31.0	18.9	1.4	1.1	1.1	0.9
	合計	3,846	47.5	31.6	15.9	2.0	0.7	1.6	0.8
専門・高専・短大	男性	898	62.0	25.6	7.9	1.0	0.4	2.1	0.9
	女性	1,503	66.3	18.8	10.5	1.4	0.7	1.7	0.5
	合計	2,401	64.7	21.4	9.5	1.2	0.6	1.8	0.7
大学・大学院	男性	4,521	82.0	6.6	7.1	1.2	0.5	1.9	0.6
	女性	3,299	80.0	6.0	10.2	1.5	0.3	1.6	0.5
	合計	7,820	81.1	6.3	8.4	1.3	0.4	1.8	0.6
合計	男性	7,684	69.9	16.3	9.2	1.6	0.5	1.9	0.7
	女性	6,383	68.2	15.2	12.4	1.4	0.6	1.5	0.6
	合計	14,067	69.1	15.8	10.7	1.5	0.5	1.7	0.6

図表５－３－３　正社員としての初職勤務先を決めた際の参考意見別　初職離職経験（学歴別、性別）

単位：%、Nは実数

	初職勤務先決定で参考にした意見	男性 合計(N)	男性 初職離職 3年未満	男性 初職離職 3年以上	男性 初職継続	女性 合計(N)	女性 初職離職 3年未満	女性 初職離職 3年以上	女性 初職継続
中学・高校	自分の意志	1,106	24.3	15.1	59.0	721	12.9	20.5	45.8
	学校の先生や先輩	724	15.9	11.5	72.2	490	9.6	12.4	61.0
	親	312	19.2	15.1	64.4	299	4.7	11.0	66.9
	兄弟姉妹・親戚・知人	56	21.4	16.1	58.9	22	9.1	18.2	63.6
	公共職業安定所	9	－	－	－	17	17.6	29.4	35.3
	その他	43	30.2	11.6	58.1	18	0.0	5.6	88.9
	合計	2,250	21.2	13.8	63.8	1,567	10.1	16.1	55.2
専門・高専・短大	自分の意志	557	27.1	16.3	55.5	997	11.6	21.0	42.7
	学校の先生や先輩	230	26.1	12.6	60.4	283	7.8	21.2	51.6
	親	71	26.8	15.5	57.7	158	9.5	12.0	55.1
	兄弟姉妹・親戚・知人	9	－	－	－	21	19.0	9.5	47.6
	公共職業安定所	4	－	－	－	11	－	－	－
	その他	19	10.5	31.6	57.9	25	8.0	12.0	56.0
	合計	890	26.2	15.6	57.2	1,495	10.7	19.8	46.0
大学・大学院	自分の意志	3,707	13.8	10.3	75.2	2,638	5.9	13.6	66.1
	学校の先生や先輩	299	10.4	8.0	79.9	197	6.1	14.7	66.5
	親	322	9.0	9.3	81.4	337	3.3	8.6	73.3
	兄弟姉妹・親戚・知人	56	10.7	12.5	75.0	48	2.1	8.3	81.3
	公共職業安定所	23	39.1	4.3	56.5	9	－	－	－
	その他	86	14.0	9.3	76.7	54	13.0	16.7	53.7
	合計	4,493	13.3	10.0	75.9	3,283	5.7	13.1	66.9

注：不詳は掲載を省いた。また、対象者数が 15 以下の場合は、分析から除いた。

平成 25 年調査の分析でも指摘したことだが、学校斡旋の仕組みに乗って就職先を決める場合、学校を通じて、求人票を超えた情報が得られる可能性があり、それが早期離職を少なくしている可能性がある。親の意見によって深まるものは、応募先企業や業界の情報という面もあるだろうが、むしろ自己理解の促進に働いているのではないかと推測される。最終的には自分の意志を持つことが重要であるが、情報収集や自己理解の過程では親や教師、先輩等との相談がミスマッチを防ぐうえでプラスに働くということだろう。

さらに調査では、初めて正社員として勤務するにあたって学校での職業指導が役に立ったか、その評価も尋ねている。初職離職を経験した人は学校での指導を役立たなかったと思っているのだろうか。図表５－３－４では、性・学歴別に、初職離職経験によって学校での職業指導への評価が異なるのかをみている。

「かなり役立った」「役立った」の値に注目すると、男女とも、また学歴を問わず、初職継続をしている人でこの値は大きく、一方、離職経験者では低い。特に１年未満の短期で離職した場合が低い。また、「職業指導がなかった、または受けなかった」という人の割合は、女性ではすべての学歴において初職継続者で少なく離職経験者で多い、男性でも中学・高校卒においては同様である。これらの傾向は平成 25 年調査結果でも全く同じであった。

離職行動の後での評価であるので、ここから因果関係を指摘できるわけではないが、学校での職業指導をしっかりと実施することが就職後の離職行動に影響を与える可能性はある。

図表５－３－４　初職離職経験別　学校での職業指導が役だったかの評価（性・学歴別，初職正社員のみ）

単位：％、Ｎは実数

				初職勤務にあたって学校職業指導は役立ったか					
		初職離職経験	合計(N)	かなり役立った	役立った	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	職業指導はなかった又は受けなかった	不詳
男性	中学・高校	離職 1年未満	166	3.6	25.3	39.8	15.7	13.9	1.8
		離職 1年～3年未満	312	4.2	27.2	31.4	19.9	17.3	0.0
		離職 3年以上	311	5.8	26.0	32.8	17.7	17.4	0.3
		初職継続	1,449	8.4	47.6	25.5	8.2	9.1	1.2
		合計	2,238	7.1	40.1	28.4	11.7	11.8	0.9
	専門・短大・高	離職 1年未満	88	9.1	30.7	33.0	19.3	5.7	2.3
		離職 1年～3年未満	146	15.8	39.7	26.0	12.3	6.2	0.0
		離職 3年以上	140	12.9	41.4	27.9	10.0	7.9	0.0
		初職継続	515	10.7	48.2	21.9	8.2	9.5	1.6
		合計	889	11.7	44.0	24.6	10.2	8.3	1.1
	大学・大学院	離職 1年未満	204	2.0	15.7	33.3	27.0	22.1	0.0
		離職 1年～3年未満	393	2.3	19.3	30.8	23.7	23.9	0.0
		離職 3年以上	451	4.0	20.0	30.8	21.5	23.7	0.0
		初職継続	3,437	4.6	27.4	27.7	14.1	25.3	0.9
		合計	4,485	4.2	25.4	28.5	16.3	24.9	0.7
女性	中学・高校	離職 1年未満	159	8.8	30.2	27.7	11.9	21.4	0.0
		離職 1年～3年未満	254	8.3	30.3	30.7	9.1	20.9	0.8
		離職 3年以上	277	7.9	43.7	23.1	6.5	18.4	0.4
		初職継続	876	15.1	49.3	20.7	4.8	8.8	1.4
		合計	1,566	12.1	43.3	23.4	6.5	13.7	1.0
	専門・短大・高	離職 1年未満	160	10.6	50.0	23.1	8.8	7.5	0.0
		離職 1年～3年未満	296	14.5	45.9	19.3	7.8	12.5	0.0
		離職 3年以上	328	17.1	45.4	19.2	4.3	13.4	0.6
		初職継続	694	15.0	56.2	15.1	4.5	8.2	1.0
		合計	1,478	14.9	51.1	17.7	5.5	10.1	0.6
	大学・大学院	離職 1年未満	186	3.2	22.0	32.8	21.0	21.0	0.0
		離職 1年～3年未満	431	3.5	25.8	30.9	11.1	28.5	0.2
		離職 3年以上	443	9.5	27.5	22.8	12.0	28.2	0.0
		初職継続	2,212	7.1	35.7	24.7	9.0	22.6	0.8
		合計	3,272	6.8	32.5	25.7	10.4	24.1	0.6

３．初職非正規の場合の非正規選択理由

初職が非正規社員であった場合については、この調査から得られる初職に関する情報は少ないが、非正規社員として勤務した主な理由については設問がある。挙げられた理由と初職の早期離職との関係を検討する。

図表５－３－５で、まず合計欄の構成比をみる。非正規社員として勤務した主な理由として、最も多くの人が挙げたのは「正社員求人に応募したが採用されなかった」（27.6%）で、

次いで「元々、正社員を希望していなかった」（15.0%）「自分の希望する会社で正社員の募集がなかった」（14.9%）「自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった」（9.3%）となっている。これらのうち２番目を除く３つの理由は、非正規社員になることが本意でないことを示す理由であり、これらを選んだ人は「不本意非正規」といっていい。これは合わせると半数を超える。

不本意で非正規社員になった場合は、早期に離職しているのか。１年未満の離職率に注目してみると、不本意非正規のうち、「自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった」場合は、24.5%と全体平均より高い。他の２つの理由は平均的かむしろ低い。特に「自分の希望する会社で正社員の募集がなかった」場合は、非正規である初職を継続している割合が高い。（平成 25 年調査に比べて５％ポイント以上増加している項目を枠囲いで示しているが、これにも該当し、近年継続者が増えている）。不本意非正規といっても、条件に合わないといった理由で非正規職に就いた場合は、この間景気回復期が長かったこともあり条件に合う就職先に出合い、早期に非正規から正社員に変わったという可能性もある。実際、この理由で非正規職に就き、早期に離職した場合は、現職が正社員である割合は高い[9]。

平成 25 年調査との比較で言えば、「元々、正社員を希望していなかった」「家庭の事情」「資格・技術を身につけるために勉強したかった」という理由の場合、初職継続が増えている。性別で言えば「家庭の事情」理由での非正規で継続が増えているのは主に男性、「資格・技術習得のため」の理由での非正規で継続が増えているのは主に女性の傾向のようである。個人の側の何らかの事情・意図で非正規を選択している場合、好況期にはより非正規を継続する傾向があることも指摘できよう。

9　図表５－４－５参照。

図表５－３－５　初職が非正規雇用であった主な理由別　初職離職経験

① 男女計

単位：%、Nは実数

初職が非正規であった理由	合計(N) 実数	合計(N) 構成比	初職離職 1年未満	初職離職 1年～3年未満	初職離職 3年以上	初職継続
正社員求人に応募したが採用されなかった	1,181	*27.6*	20.1	25.7	13.0	33.4
自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった	396	*9.3*	24.5	31.6	16.4	21.0
自分の希望する会社で正社員の募集がなかった	636	*14.9*	15.6	24.2	14.5	40.1
正社員として働くことが、体力的・精神的に難しかったから	213	*5.0*	29.1	22.5	16.0	25.8
家庭の事情	230	*5.4*	19.6	34.8	14.8	24.8
資格・技能などを身につけるため勉強したかった	326	*7.6*	23.3	26.7	11.7	31.0
試みの採用期間、研修期間だった	276	*6.5*	18.8	14.5	10.9	49.3
元々、正社員を希望していなかった	642	*15.0*	16.5	28.8	21.3	25.7
その他	342	*8.0*	16.7	24.0	15.5	37.1
不詳	32	*0.7*	12.5	15.6	6.3	62.5
合計	4,274	*100.0*	19.5	25.9	15.0	32.6

②性別

単位：%、Nは実数

初職が非正規であった理由	男性 初職非正規計(N)	男性 初職離職 1年未満	男性 初職離職 1年～3年未満	男性 初職離職 3年以上	男性 初職継続	女性 初職非正規計(N)	女性 初職離職 1年未満	女性 初職離職 1年～3年未満	女性 初職離職 3年以上	女性 初職継続
正社員求人に応募したが採用されなかった	588	21.3	23.3	11.2	34.7	593	18.9	28.0	14.8	32.0
自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった	202	25.2	32.7	14.9	19.8	194	23.7	30.4	18.0	22.2
自分の希望する会社で正社員の募集がなかった	245	21.2	23.3	13.1	37.1	391	12.0	24.8	15.3	41.9
正社員として働くことが、体力的・精神的に難しかったから	84	22.6	25.0	14.3	32.1	129	33.3	20.9	17.1	21.7
家庭の事情	94	17.0	28.7	17.0	31.9	136	21.3	39.0	13.2	19.9
資格・技能などを身につけるため勉強したかった	149	20.8	29.5	10.7	30.2	177	25.4	24.3	12.4	31.6
試みの採用期間、研修期間だった	163	18.4	14.7	9.2	49.7	113	19.5	14.2	13.3	48.7
元々、正社員を希望していなかった	260	15.0	27.7	23.8	26.9	382	17.5	29.6	19.6	24.9
合計	1,950	20.2	24.9	13.9	33.4	2,324	19.0	26.9	15.8	31.9

注：離職時期不明は掲載を省いた。また、実線の枠囲いは H25 年調査と比べて男女計では５%ポイント以上増加、破線の枠囲いは５%ポイント以上低下したことを示す。男女別の表ではそれぞれ、８%以上の増減を示している。

次にこの非正規選択理由によって早期離職の理由が異なるのかをみる。図表５－３－６には、３年未満離職者の非正規選択理由別の早期離職理由を示した。全体に賃金や労働時間、人間関係などが悪いことが離職の理由となる中で、「応募したが採用されなかった」という理由の場合、「雇用期間の満了・雇止め」であった者が多い。一方で、不本意非正規と言っても、正社員の機会が増えたので早期に非正規職を離職したというケースもあれば、どうしても就業する必要があったため不本意で短期の仕事、条件の悪い仕事に就かざるを得なかったため早期離職につながるケースも少なくないことがわかる。

図表５－３－６　初職が非正規雇用であった理由別　初職離職の理由（３年未満離職者のみ、ＭＡ）

単位：％、Ｎは実数

初職離職理由	早期離職経験者計	初職が非正規であった理由							
		応募したが採用されなかった	希望する条件に合わない	希望の会社で正社員募集がなし	体力的・精神的に難しかった	家庭の事情	資格・技能を身につけるため	試みの採用期間、研修期間	元々、正社員希望なし
仕事が自分に合わない	14.1	12.3	21.7	13.6	21.6	12.1	14.3	11.7	12.8
自分の技能・能力が活かせられなかった	4.1	3.7	6.0	4.1	6.2	3.8	4.3	6.9	2.0
責任のある仕事を任されたかった	1.0	1.5	1.9	0.5	0.0	1.1	1.3	0.7	0.6
ノルマや責任が重すぎた	5.8	4.2	7.2	7.4	9.3	8.8	6.1	7.6	4.0
会社に将来性がない	6.1	5.5	8.5	7.2	1.2	3.8	5.2	9.0	5.8
賃金の条件がよくなかった	17.0	15.7	21.4	23.3	16.0	20.9	9.1	20.0	13.8
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	16.0	13.6	18.9	18.2	19.8	16.5	13.9	20.0	15.2
人間関係がよくなかった	14.1	11.4	15.7	16.4	21.0	16.5	13.0	15.9	12.6
不安定な雇用状態が嫌だった	9.7	12.1	11.3	12.3	8.6	7.1	10.0	8.3	5.4
健康上の理由	5.3	3.7	3.8	5.6	19.8	3.3	4.3	4.1	5.2
結婚、子育てのため	3.9	1.7	2.8	3.6	1.2	14.8	2.6	2.8	5.8
介護、看護のため	0.4	0.1	0.0	0.3	0.0	2.7	0.4	0.0	0.4
独立して事業を始めるため	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	1.3	0.0	0.6
家業をつぐ又は手伝うため	0.4	0.2	0.6	0.5	0.6	0.5	0.0	0.0	0.8
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	2.4	1.1	1.9	1.5	1.9	1.1	6.1	0.0	5.6
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	1.6	1.4	1.3	1.3	1.2	0.5	2.6	2.1	1.4
雇用期間の満了・雇止め	11.1	22.6	6.6	7.9	4.3	3.8	12.2	9.0	3.4
合計	1,935	540	222	253	110	125	163	92	291

注：「その他」及び「無回答」は掲載を省いた。

第４節　早期離職後の就業状況

この節では、早期離職後の職業経歴について、この調査から把握できるところを整理する。繰り返しになるが、本調査の特性として、離職後、無業状態の人や５人未満の企業に就業している人は調査対象に入っていないので、離職後の経歴といっても現在就業している者に限られる。そのうえで、調査から把握できる経歴は、現在の就業状況として正社員であるそれ以外の労働者であるか、現職までに何社を経験してきたかである。以下ではこれらを明らかにするとともに、その経歴と現職勤務先の特徴、職業資格取得との関係について、検討する。これらについては、平成 25 年調査においても同様に検討しているので、これとの比較も合わせて試みる。

１．現職の正社員比率

まず、全員が被雇用者であるので、現在の就業形態が正社員であるか否かをみる。正社員であればキャリア形成上の問題がないという立場をとるわけではないが、正社員であるかそ

れ以外の労働者であるかによって、賃金をはじめとする労働条件や社会保障への包摂度合い、さらに現下のコロナ禍による雇用の脆弱さなどの点で違いが指摘されている。早期離職後のキャリアを考えるなら、正社員であるか否かは重要な視点の一つであろう[10]。

図表５－４－１は、初職離職者のうち調査時点には正社員として働いている者の割合を初職の就業形態別に示したものである。初職が正社員であった場合は男性の 71.4%、女性の 36.7%が現在では正社員として就業していた。年齢段階別にみると、30 歳代前半においてもその正社員率は、男性の 75.7%、女性で 32.4%にとどまる。ここで用いるデータの特性から、初職離職後再就職していない人は調査対象外であるため、離職者を分母に比率を考えるなら、より低い水準となろう。

一方、初職が非正規社員であった場合は、男性の 51.2%、女性の 25.2%が正社員になっていた。やはり 30 歳代前半に注目すると、その正社員比率は男性の 56.9%、女性の 23.9%と初職が正社員であった人よりも低い。

なお、平成 25 年調査と比べると全般に正社員比率は高まっており、特に初職正社員であった離職者で 20 歳代までの若い層では、10%ポイント以上の増加となっている。離職後に正社員として採用されやすい状況に変わってきていたといえよう。

図表５－４－１　初職離職経験者の現職正社員比率

①　性・初職就業形態別

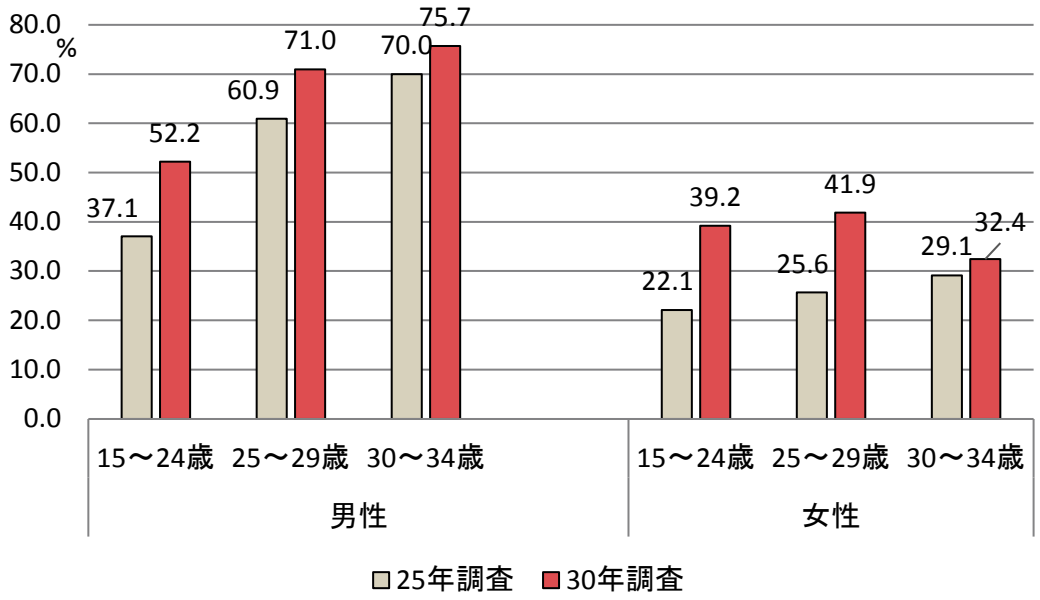
単位:%、N は実数

		男性		女性		男女計	
		正社員比率	対象数(N)	正社員比率	対象数(N)	正社員比率	対象数(N)
初職正社員	年齢計	71.4	2,283	36.7	2,601	52.9	4,884
	15～24歳	52.2	251	39.2	268	45.5	519
	25～29歳	71.0	792	41.9	965	55.0	1,757
	30～34歳	75.7	1238	32.4	1,366	53.0	2,604
初職非正規	年齢計	51.2	1,299	25.2	1,582	36.9	2,881
	15～24歳	31.8	173	15.1	179	23.3	352
	25～29歳	50.7	505	29.8	625	39.1	1,130
	30～34歳	56.9	620	23.9	777	38.6	1,397

注：枠囲いは H25 年調査と比べて 10%ポイント以上増加を示す。

[10] 家庭生活を優先するべく補助的な稼ぎを得る目的で非正規社員として働く女性など様々な層もいることから、すべて正社員が望ましいとするわけではない。

② H25 年調査との比較（初職正社員のみ）



では、離職の時期が早かった場合はどうか。平成 25 年調査では、女性の大学・大学院卒を除いて、入職から１年未満の早い離職の場合は、正社員での再就職にマイナスの影響がみられた。初職継続期間別に見たとき、正社員比率がどう異なるのかを検討する。

まず、初職が正社員の場合をみる。図表５－４－２に初職継続期間別の正社員比率を示した。学歴計の欄をみると、初職正社員の場合、男性では１年未満の早い時期での離職のケースでは正社員比率は 65.1%であり、１～３年未満での離職者や３年以上勤続後の離職者（それぞれ 71.3%、74.6%）より低い。女性についても、１年未満離職者の正社員比率は 33.9%と、１～３年未満での離職者（37.7%）や３年以上勤続後の離職者（36.2%）より低い。

これを学歴別にみる。まず、男女とも学歴が高いほど正社員比率は高い。これは平成 25 年調査から変わらない。初職継続期間による違いは、下段に示した図の方が分かりやすいが、男性の場合、中学･高校卒では１～３年と３年以上はほぼ同じであるが、全般に早い離職ほど正社員比率が低い傾向が明らかにある。これは平成 25 年調査と変わらない。以前より正社員で採用されやすい環境にはなっているものの、最初就職先を短期で辞めたことが正社員としての再就職にマイナスになる可能性は依然としてあるといことだろう。

女性では、平成 25 年調査結果とは異なった。今回、中学･高校卒では初職継続期間による違いはほとんどない。他の学歴でも初職継続期間による違いは少なく、やや１年未満の離職者の正社員比率が低い。平成 25 年調査では、大学・大学院卒の場合に１年未満での離職者の正社員比率が明らかに高く、より長期に勤続した人の方が正社員比率は低かった。今回は１～３年未満及び３年以上勤続後の離職者の正社員比率が大きく高まり、大学・大学院卒も他学歴と変わらない傾向となった。平成 25 年調査結果の分析では、３年以上勤続後の離職者においては、結婚や子育てを理由に非正規を選択する人がいること、大学・大学院卒は相対

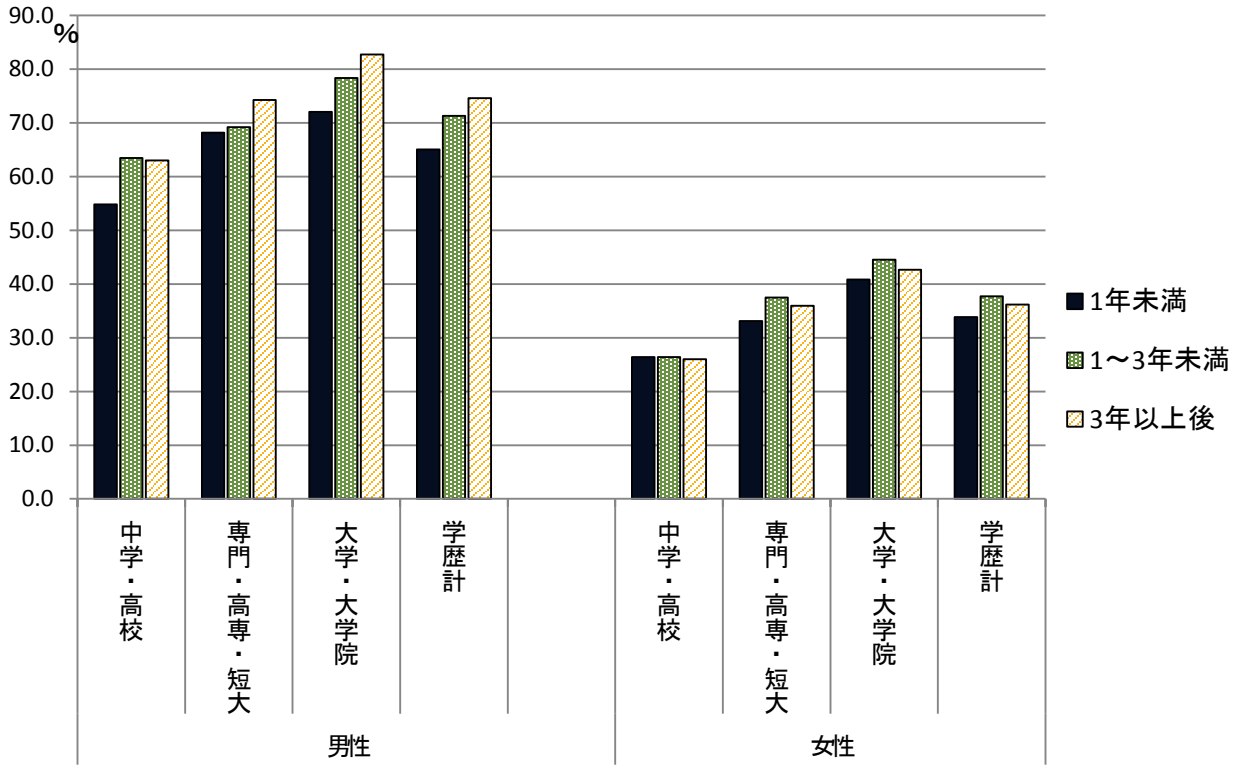
的に年齢が高く、結婚や出産と関連して、正社員としての転職に何らかの壁がでてくるのではないかといった推測を示したが、こうした事態に変化が起きているのかもしれない。

図表５－４－２　初職正社員を離職した人の学歴別　現職正社員比率（性・初職継続期間別）

単位：%、N は実数

性別	初職継続期間	学歴			
		中学・高校	専門・高専・短大	大学・大学院	学歴計
男性	1年未満	54.8	68.2	72.1	65.1
	1年～3年未満	63.5	69.2	78.4	71.3
	3年以上	63.0	74.3	82.7	74.6
女性	1年未満	26.4	33.1	40.9	33.9
	1年～3年未満	26.4	37.5	44.5	37.7
	3年以上	26.0	36.0	42.7	36.2
対象数（N）					
男性	1年未満	166	88	204	458
	1年～3年未満	312	146	393	851
	3年以上	311	140	451	902
女性	1年未満	159	160	186	505
	1年～3年未満	254	296	431	981
	3年以上	277	328	443	1048

注：枠囲いは H25 年調査と比べて 10%ポイント以上増加を示す。



次に初職離職理由が異なると、早期離職と正社員での再就職との関係に違いがあるのかを検討する。図表５－４－３では、初職正社員の場合の離職理由ごとに現職での正社員比率を示した。

女性では、結婚・子育てを理由に離職した人の正社員比率は際立って低い。この理由を挙げる人は３年以上勤続後に辞める人に多く、女性の３年以上勤続後離職者の現職正社員比率が低い理由の一つとなっている。逆に正社員比率が高いのは「技能・能力が生かせられなかった」や「会社に将来性がない」であり、これらの離職理由の場合は、勤続期間が長かった人の方が正社員となっている割合が高い。

男性の場合、特に正社員比率が高いのは結婚・子育てを理由とした場合だが、これは家計の主な担い手となるといった役割分業観を背景にした積極的な転職であると考えられる。男性では、どの理由によっても勤続期間が長い離職者の方が現職正社員比率は高い。そのなかで１年未満の早期離職者とより長期の勤続後離職者との間での正社員比率の差が大きいのは、「人間関係がよくない」と「会社に将来性がない」という理由である。「人間関係がよくない」は早期離職者に多い理由である。この理由での１年未満離職は離職後に正社員としての再就職率が低いということであり、再就職支援が特に必要な対象かもしれない。

なお、章末にはこれを学歴別にみたもの（章末付表５－２）も掲載したので、参照されたい。

図表５－４－３　初職正社員を離職した人の初職離職理由別　現職正社員比率（性・初継続期間別）

単位：％、Ｎは実数

	初職継続期間	初職離職理由								
		労働時間・休日・休暇	人間関係がよくない	仕事が合わない	賃金がよくない	ノルマや責任が重すぎた	会社に将来性がない	結婚、子育てのため	健康上の理由	技能・能力が活かせられない
男性	1年未満	67.8	58.5	64.1	70.2	65.4	61.9	－	56.2	64.4
	1年～3年未満	73.5	71.0	68.4	74.2	66.1	76.3	85.3	55.4	66.3
	3年以上	74.0	72.0	76.3	77.0	72.7	77.8	81.6	58.6	74.4
	計	72.5	67.3	69.5	74.8	68.8	75.1	82.8	56.7	69.0
女性	1年未満	32.2	32.0	32.8	26.5	29.3	37.8	16.1	29.9	39.3
	1年～3年未満	41.0	33.1	39.1	42.5	40.6	41.9	24.7	31.5	37.0
	3年以上	40.0	39.2	43.2	45.5	37.1	47.4	18.2	29.0	61.9
	計	38.6	34.5	38.0	41.2	36.7	43.5	20.3	30.1	45.5
対象数										
男性	1年未満	177	200	198	104	78	63	6	73	45
	1年～3年未満	324	238	247	260	124	169	34	74	80
	3年以上	334	186	190	291	154	230	76	70	78
	計	835	624	635	655	356	462	116	217	203
女性	1年未満	199	244	180	83	116	45	31	107	56
	1年～3年未満	354	296	215	212	202	117	190	124	81
	3年以上	315	217	132	220	194	114	346	124	63
	計	868	757	527	515	512	276	567	355	200

注：初職離職理由は選択率が高かった項目のみを提示している。

次に初職が非正規社員である場合について、初職継続期間によって現職での正社員比率が異なるかを検討する。図表５－４－４がそれだが、初職が非正規社員である場合は、同一企業内で正社員に転換することもあるので、初職を継続している人についても正社員比率を求め、表には併せて記載している。

まず、学歴計の欄をみると、男性については初職継続期間が長いほど正社員比率が高い関係が見られるが、女性については３年以上勤続後に辞めた人が最も正社員比率が低い。学歴別には、男性ではいずれの学歴においても初職継続期間が長いほど正社員比率が高い関係が共通してみられる。女性は中学・高校卒と専門・高専・短大卒では、３年以上勤続後の離職者で正社員比率は低い。

これを平成 25 年調査と比べると、男性の場合１年未満での離職者を除き、全般に正社員比率が高まっている。平成 25 年調査では、専門・高専・短大卒および大学・大学院卒では１年未満での離職者の方が正社員比率が高かったのだが、今回は１年以上勤続者の正社員比率が特に高まっていた。女性の３年以上継続後の離職者で正社員比率が低い傾向は平成 25 年調査からあったが、今回は大学・大学院卒で高くなっている。

女性の３年以上継続後の離職者で正社員比率が低い傾向は、正社員の場合と同様、結婚・子育ての理由による離職の影響が考えられる。また、平成 25 年調査において男性の勤続１年未満離職者で現職正社員比率が高いことに対しては、不本意での非正規就業であった人が早期に辞めて正社員に変わっている可能性を考えた。これが変わったのか、非正規選択理由との関係をここでも検討する必要があろう。

図表５－４－４　初職非正規であった人の学歴別　現職の正社員比率（性別・初職継続状況別）

単位：%、Nは実数

性別	初職継続状況	学歴			
		中学･高校	専門･高専･短大	大学･大学院	学歴計
男性	離職 1年未満	38.6	47.1	48.7	44.2
	離職 1年～3年未満	51.5	56.5	51.6	52.2
	離職 3年以上	53.9	57.4	59.5	56.3
	初職継続	33.0	44.4	36.1	36.3
	合計	44.7	49.8	46.4	46.2
女性	離職 1年未満	18.2	21.8	35.5	25.2
	離職 1年～3年未満	19.7	24.1	37.6	26.4
	離職 3年以上	14.5	18.4	37.2	22.9
	初職継続	20.0	28.1	29.6	26.5
	合計	18.0	23.9	34.3	25.6
対象数(N)					
男性	離職 1年未満	166	70	158	394
	離職 1年～3年未満	231	62	192	485
	離職 3年以上	141	47	84	272
	初職継続	185	81	385	651
	合計	776	279	895	1,950
女性	離職 1年未満	170	119	152	441
	離職 1年～3年未満	264	166	194	624
	離職 3年以上	159	87	121	367
	初職継続	210	167	365	742
	合計	866	577	881	2,324

注：枠囲いはH25年調査と比べて10%ポイント以上増加を示す。

初職継続者については、現職正社員比率を内部転換の割合とみているが、平成 25 年調査においては、中学・高校卒の女性を除いて、内部転換の割合より早期離職者で正社員になった人の割合の方が大きかった。今回調査では、男性では同じ傾向はあるものの初職継続者の正社員比率は高まる傾向が見られる。また、女性では専門・高専・短大卒においても初職継続者の方が正社員比率は高くなっている。この背景には労働契約法の改正（2013 年施行）に基づく無期雇用転換の増加もあったと思われる。

図表５－４－５は初職就業時点で非正規雇用に就いた理由別に現職の正社員比率をみたものである。表の合計の欄で、非正規雇用に就いた理由によって現職正社員比率に違いがあるかを見ると、男女とも「試みの採用期間、研修期間だった」という理由の場合の正社員比率が最も高い（男性 56.0%、女性 41.7%）。

不本意で非正規になったことを示す理由だと考えられる「応募したが採用されなかった」「希望する条件に合わなかった」「希望する会社で正社員募集がなかった」を選んだ人の場合、平成 25 年調査においては、男性で早期離職者の方が正社員比率が高い傾向が見られ、不本意非正規の場合には、早い離職が正社員としての再就職につながりやすいのではないかと指摘した。しかし、今回調査では、３年以上勤続後の離職の方が正社員比率は高かった。人手不足基調の経済環境が続くなかで、離職の時期にかかわらず、正社員としての転職がしやす

くなったのではないかと推測する。

図表５－４－５　初職非正規であった人の非正規であった理由別　現職正社員比率職（性・初職継続状況別）

単位：%、Nは実数

	初職継続状況	初職非正規の理由							
		応募したが採用されなかった	希望する条件に合わなかったので	希望会社で正社員募集がなかった	体力的・精神的に難しかったから	家庭の事情	資格・技能等のため勉強したかった	試みの採用期間、研修期間だった	元々、正社員を希望していなかった
男性	離職 1年未満	44.0	47.1	42.3	42.1	68.8	48.4	50.0	28.2
男性	離職 1年～3年未満	54.7	63.6	43.9	14.3	40.7	59.1	58.3	51.4
男性	離職 3年以上	51.5	53.3	46.9	58.3	62.5	37.5	86.7	62.9
男性	初職継続	41.2	25.0	31.9	11.1	20.0	37.8	51.9	30.0
男性	合計	46.6	49.2	39.2	26.6	42.7	47.1	56.0	44.4
女性	離職 1年未満	27.7	34.8	34.0	16.3	20.7	26.7	27.3	16.4
女性	離職 1年～3年未満	32.5	23.7	23.7	22.2	17.0	39.5	43.8	18.6
女性	離職 3年以上	39.8	11.4	18.3	4.6	33.3	22.7	53.3	14.7
女性	初職継続	33.7	16.3	26.2	0.0	25.9	17.9	43.6	15.8
女性	合計	33.1	22.4	25.3	11.7	22.1	26.5	41.7	16.6
対象数(N)									
男性	離職 1年未満	125	51	52	19	16	31	30	39
男性	離職 1年～3年未満	137	66	57	21	27	44	24	72
男性	離職 3年以上	66	30	32	12	16	16	15	62
男性	初職継続	204	40	91	27	30	45	81	70
男性	合計	532	187	232	79	89	136	150	243
女性	離職 1年未満	112	46	47	43	29	45	22	67
女性	離職 1年～3年未満	166	59	97	27	53	43	16	113
女性	離職 3年以上	88	35	60	22	18	22	15	75
女性	初職継続	190	43	164	28	27	56	55	95
女性	合計	556	183	368	120	127	166	108	350

２．早期離職者の離職後の経歴

早期離職者は離職後、どのような経歴をたどっているのか。この調査で分かる情報をつないで経歴類型を作成し、その特徴を検討する。経歴類型は、初職と現職での就業形態（正社員、非正規社員）と離職の時期（初職を継続しているか、３年未満で離職したか、３年以上で離職したか）から次の通りとする。

【初職:正社員】

・①早期離職正規型　　：現在は正社員・初職を３年未満で離職

・②３年勤続後離職正規型　：現在は正社員・初職を３年以上勤続後離職

・③正規勤続型　　：現在も正社員・現在まで勤続

・④早期離職非正規型　：現在は非正規社員・初職を３年未満で離職

・⑤３年勤続後離職非正規型：現在は非正規社員・初職を３年以上勤続後離職

・⑥内部変更非正規型　：現在は非正規社員・現在まで勤続

【初職:非正規社員】

・ｉ早期離職正規型　　：現在は正社員・初職を３年未満で離職

・ⅱ３年勤続後離職正規型　：現在は正社員・初職を３年勤続後離職
・ⅲ内部転換正規型　　：現在は正社員・現在まで勤続
・ⅳ早期離職非正規型　：現在は非正規社員・初職を３年未満で離職
・ⅴ３年勤続後離職非正規型：現在は非正規社員・初職を３年勤続後離職
・ⅵ非正規勤続型　　：現在も非正規社員・現在まで勤続

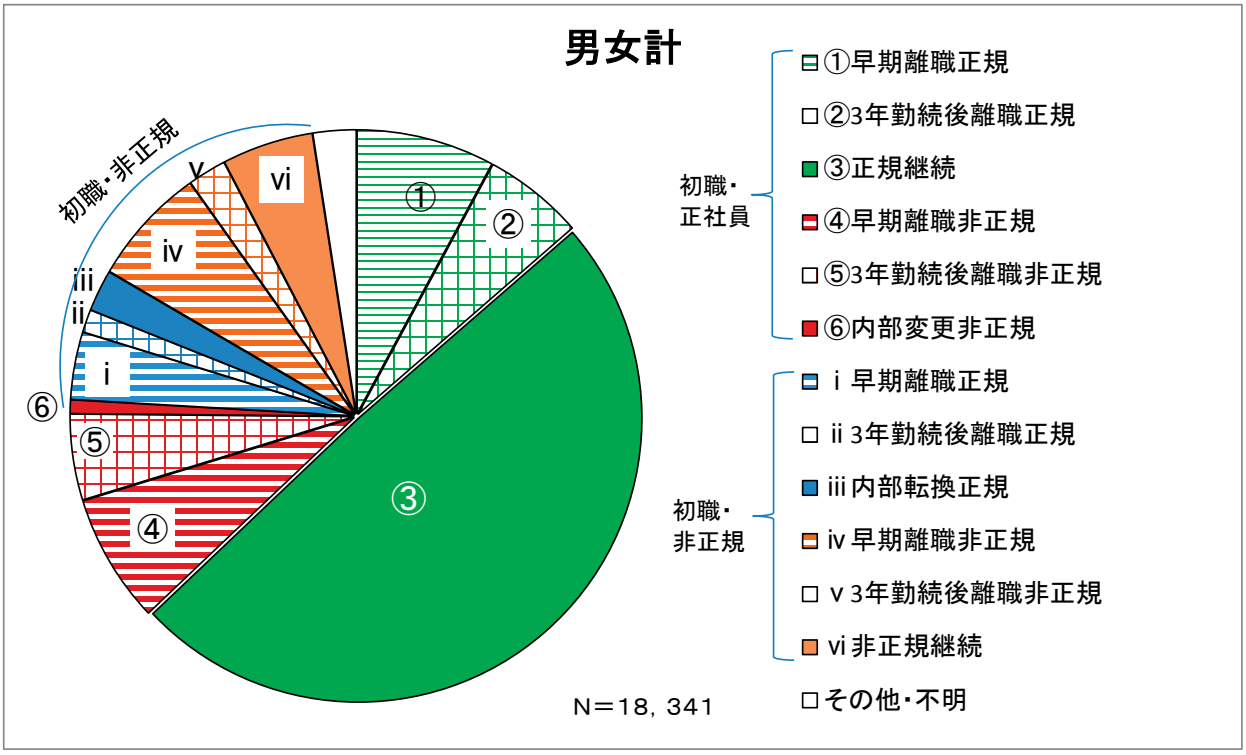
図表５－４－６はこの類型別の構成を見たものである。③正規継続型が全体の半数を占める。男女で分けてみると、男性では③正規継続型が 55.7%と半数を超え、①初職正社員の早期離職者正規型は 9.4%、④早期離職非正規型は 4.2%となっている。女性では、③42.2%、①6.2%、④10.9%と、④早期離職非正規型がやや多い。なお、全体のバランスが分かりやすいように図も併せて掲載した[11]。分析対象者の半数が③正規継続型であり、全体の特徴はこの類型によるところが多い。

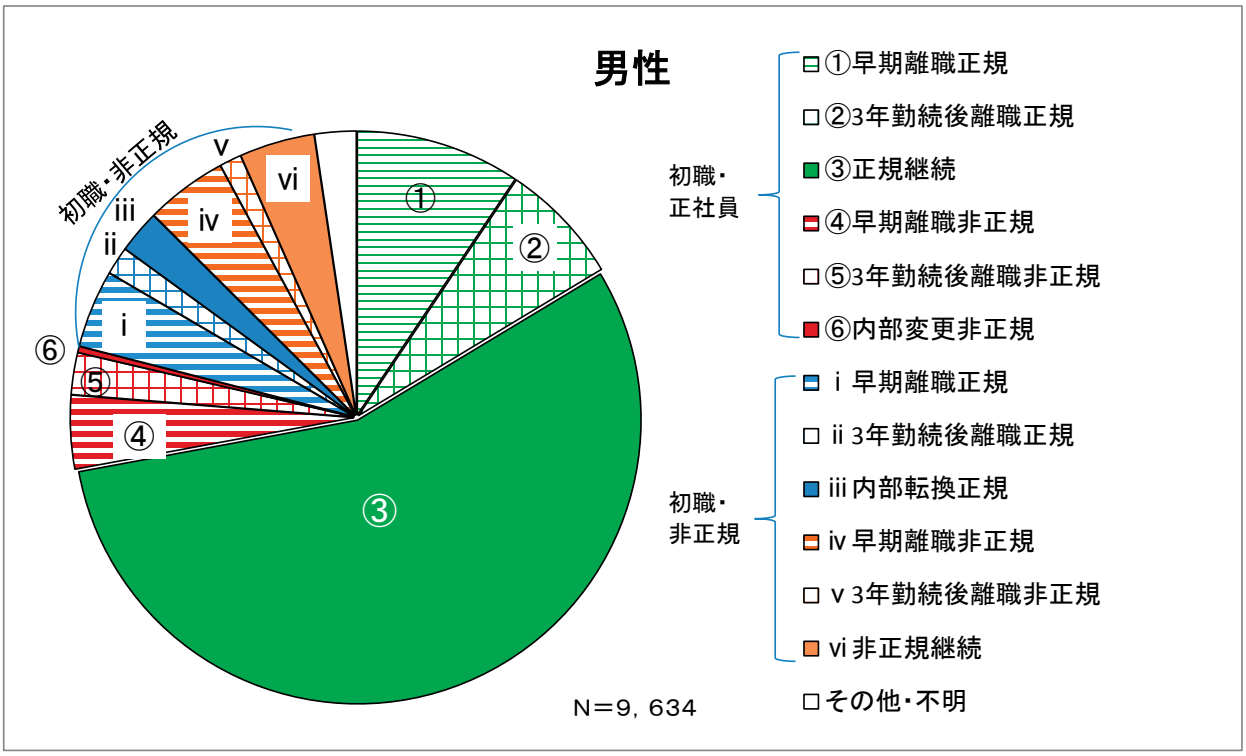
図表５－４－６　経歴類型の構成

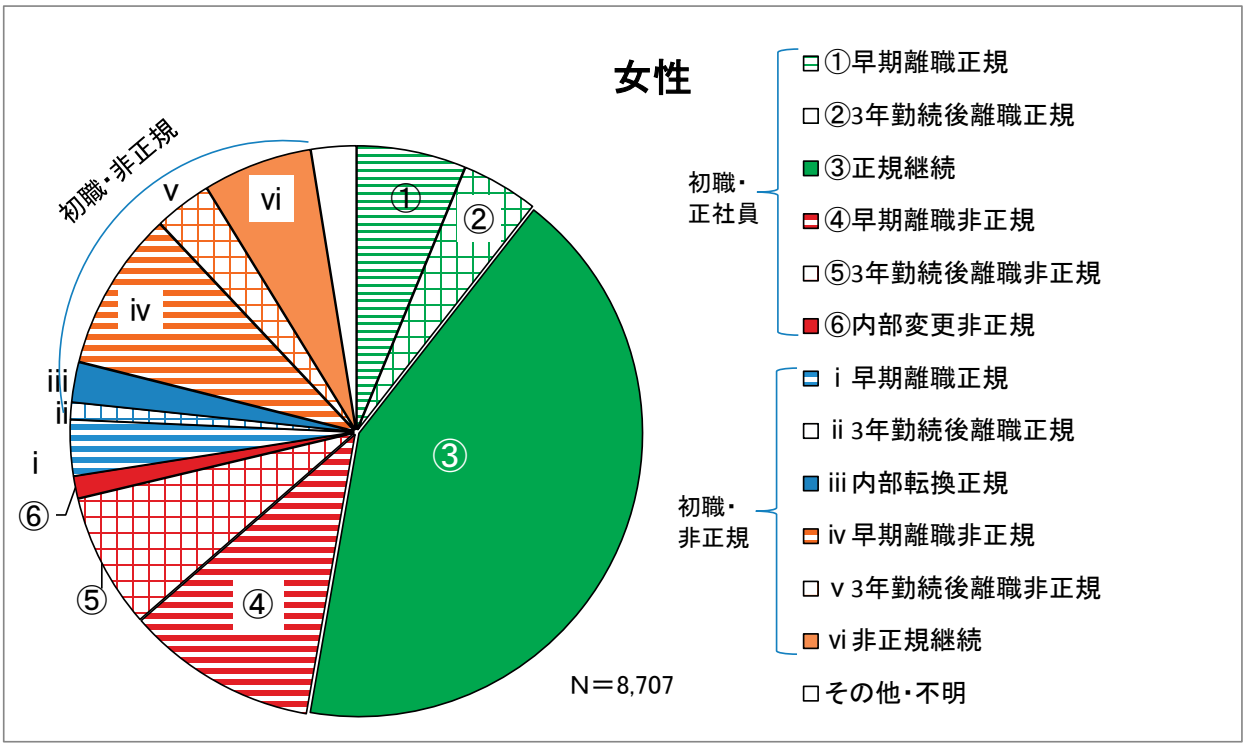
単位：%、Nは実数

	合計(N)	初職正社員						初職非正規						その他・不明
		現在正社員			現在非正規			現在正社員			現在非正規			
		① 早期離職正規	② 3年勤続後離職正規	③ 正規継続	④ 早期離職非正規	⑤ 3年勤続後離職非正規	⑥ 内部変更非正規	i 早期離職正規	ii 3年勤続後離職正規	iii 内部転換正規	iv 早期離職非正規	v 3年勤続後離職非正規	vi 非正規継続	
合計	18,341	7.9	5.7	49.3	7.3	4.9	0.8	3.8	1.3	2.4	6.7	2.2	5.2	2.4
男性	9,634	9.4	7.0	55.7	4.2	2.4	0.3	4.4	1.6	2.4	4.7	1.2	4.3	2.4
女性	8,707	6.2	4.4	42.2	10.9	7.7	1.3	3.2	1.0	2.3	9.1	3.3	6.2	2.5

[11] 図柄のうち横線は早期離職型、格子は勤続後離職型を示し、また、Ｗｅｂ版では、図がカラーで示されているが、寒色系は現在正社員、暖色系の部分は現在非正規であることを示している。


男女計
初職・非正規
①
②
③
④
⑤
⑥
i
ii
iii
iv
v
vi
初職・正社員
①早期離職正規
②3年勤続後離職正規
③正規継続
④早期離職非正規
⑤3年勤続後離職非正規
⑥内部変更非正規
初職・非正規
i 早期離職正規
ii 3年勤続後離職正規
iii 内部転換正規
iv 早期離職非正規
v 3年勤続後離職非正規
vi 非正規継続
その他・不明
N＝18，341


男性
初職・非正規
①
②
③
④
⑤
⑥
i
ii
iii
iv
v
vi
初職・正社員
①早期離職正規
②3年勤続後離職正規
③正規継続
④早期離職非正規
⑤3年勤続後離職非正規
⑥内部変更非正規
初職・非正規
i 早期離職正規
ii 3年勤続後離職正規
iii 内部転換正規
iv 早期離職非正規
v 3年勤続後離職非正規
vi 非正規継続
その他・不明
N＝9，634



図表５－４－７ではこれを初職の雇用形態で分けた上で、性・学歴別に示している。初職が正社員の場合、③正規継続型が 64.3%と多くを占め、特に男性では７割となっている。次いで男性の場合には①早期離職正規型が（11.8%）、女性の場合には④早期離職非正規型（14.8%）と⑤３年勤続後離職非正規型（10.5%）が多くなっている。学歴別には、男女とも大学・大学院卒で③正規継続型が多い。また、専門・高専・短大卒の場合、③正規継続が最も少なく離職経験者が多いが、男性では離職後正社員で就業する①早期離職正規、②３年勤続後離職正規がともに多い。これらの傾向は平成 25 年調査でも同様に見られた。

初職が非正規の場合、ⅳ早期離職非正規型が最も多く（29.0%）、次いでⅵ非正規継続型が多い（22.3%）。正社員に換わった類型は、ⅰ早期離職正規型 16.4%、ⅱ３年勤続後離職正規型 5.5%、ⅲ内部転換正規型 10.0%となっており、いずれも平成 25 年調査より増加している。うち内部転換は最も増加した。現在正社員になっている者は男性に多く、また内部転換者は高学歴者のほうが多い。

図表５－４－７　初職雇用形態・性・学歴別　経歴類型

初職正社員

単位：%、Nは実数

		合計(N)	現在は正社員			現在は非正規			その他・不明
			①早期離職正規	②3年勤続後離職正規	③正規継続	④早期離職非正規	⑤3年勤続後離職非正規	⑥内部変更非正規	
男性	中学・高校	2,265	12.8	8.7	63.4	8.3	5.1	0.6	1.2
	専門・高専・短大	898	17.9	11.6	56.7	8.1	4.0	0.6	1.1
	大学・大学院	4,521	10.1	8.3	75.7	3.1	1.7	0.3	0.8
	合計	7,684	11.8	8.8	69.8	5.2	3.0	0.4	1.0
女性	中学・高校	1,581	6.9	4.6	53.3	19.2	13.0	2.1	0.9
	専門・高専・短大	1,503	10.9	7.9	43.8	19.4	14.0	2.4	1.7
	大学・大学院	3,299	8.1	5.7	65.8	10.6	7.7	1.2	0.8
	合計	6,383	8.5	5.9	57.5	14.8	10.5	1.7	1.1
合計	中学・高校	3,846	10.3	7.0	59.3	12.8	8.3	1.2	1.1
	専門・高専・短大	2,401	13.5	9.2	48.6	15.2	10.2	1.7	1.5
	大学・大学院	7,820	9.2	7.2	71.5	6.3	4.2	0.7	0.8
	合計	14,067	10.3	7.5	64.3	9.6	6.4	1.0	1.0

初職非正規

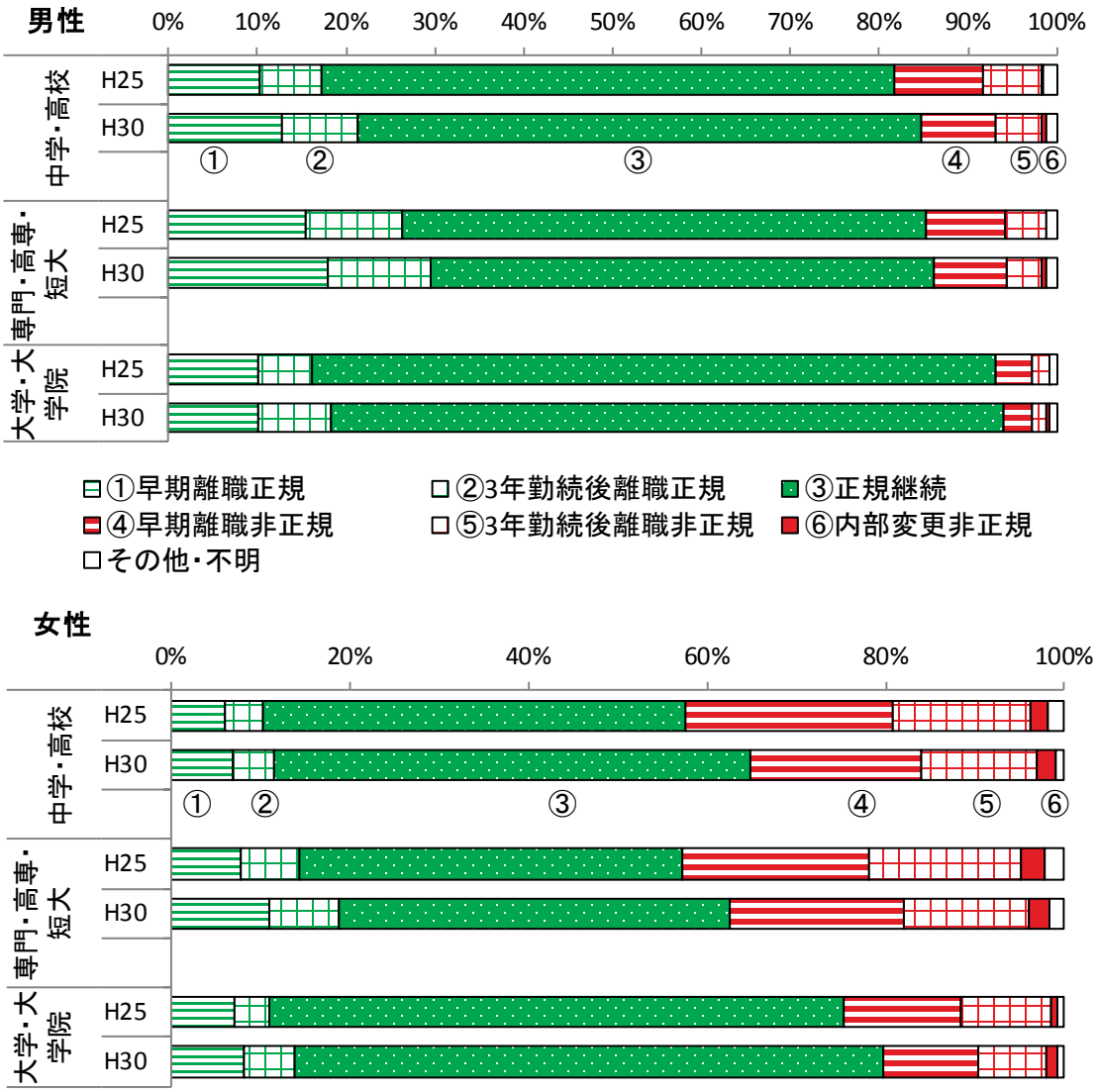
単位：%、Nは実数

		合計(N)	現在は正社員			現在は非正規			その他・不明
			i 早期離職正規	ii 3年勤続後離職正規	iii 内部転換正規	iv 早期離職非正規	v 3年勤続後離職非正規	vi 非正規継続	
男性	中学・高校	776	23.6	9.8	7.9	27.2	8.4	15.7	7.5
	専門・高専・短大	279	24.4	9.7	12.9	22.9	7.2	16.1	6.8
	大学・大学院	895	19.7	5.6	15.5	19.4	3.8	27.5	8.5
	合計	1,950	21.9	7.8	12.1	23.0	6.1	21.2	7.8
女性	中学・高校	866	9.6	2.7	4.8	40.5	15.7	19.1	7.6
	専門・高専・短大	577	11.4	2.8	8.1	38.0	12.3	20.8	6.6
	大学・大学院	881	14.4	5.1	12.3	24.9	8.6	29.1	5.7
	合計	2,324	11.9	3.6	8.5	34.0	12.2	23.3	6.6
合計	中学・高校	1,642	16.2	6.0	6.3	34.2	12.2	17.5	7.6
	専門・高専・短大	856	15.7	5.0	9.7	33.1	10.6	19.3	6.7
	大学・大学院	1,776	17.1	5.3	13.9	22.1	6.2	28.3	7.1
	合計	4,274	16.4	5.5	10.1	29.0	9.4	22.3	7.2

次の、図表５－４－８は、平成 25 年調査との比較のために初職が正社員であった人の経歴類型を図にしたものである。

男性について見ると、いずれのグラフでも③正規継続型が最も多いものの平成 25 年調査に比べるこの割合は減少し、離職して正社員として転職している２つの類型（①、②）が増えている。中学・高校卒、および専門・高専・短大卒では、特に①早期離職正規型が増加している。女性では、いずれの学歴においても、③正規継続型も離職後正社員として転職している２類型（①、②）も増えている。減っているのは離職後非正規になる２類型（④、⑤）である。早期離職の後に正社員になっている者が増えていること、特に女性においては、継続も転職も含めて正社員として就業し続ける者が増えていることがこの経歴類型の分布に反映されている。

図表５－４－８　性・学歴別　初職正社員の経歴類型（平成 25 年調査との比較）



次に、初職離職後最初の勤務先が現職であるのか、それとも間に他の勤務先を経験しているのか、図表５－４－９ではこれまでの経験会社数をみた。初職が正社員の場合、２社目が現職であるケースは男女ともおよそ半数を占め、また、平均の経験会社数は３社を切る。早期離職者の多くは頻繁に移動しているわけではない。また、経歴類型別には、平均経験社数で見ると、早期に辞めた場合の方が、３年勤続後に辞めた場合より移動が多く、また現在非正規社員であればさらに多い。これらは平成 25 年調査から変わらない。

初職が非正規の場合、現職が２社目である人は男性では４割を超えるが、女性では 34.4%とやや少ない。平均経験社数は男女とも３社を超える。平成 25 年調査では、女性の早期離職者で現在正社員であればそれが２社目というケースが半数程度だったがその割合は下がっている。より移動回数が増えているということで、全般に平成 25 年調査に比べて正社員にな

りやすい方向に環境は変わっているように見えるが、初職が非正規で早期離職の女性については少し異なる面がある。

図表５－４－９　性・経歴類型別　初職離職者の勤務経験会社数　　単位：%、Nは実数

初職	性別	経歴類型	平均経験社数(社)	対象数(N)	最終学校卒業後の勤務経験会社数						
					2社	3社	4社	5社	6社	7社	8社以上
初職・正社員	男性	①早期離職正規	**2.83**	**905**	51.6	27.2	12.6	5.1	2.0	0.9	0.6
		②3年勤続後離職正規	**2.44**	**673**	68.8	21.2	7.6	2.1	0.1	0.0	0.1
		④早期離職非正規	**3.23**	**403**	40.7	28.0	13.9	9.4	2.7	1.7	3.2
		⑤3年勤続後離職非正規	**2.91**	**229**	48.0	31.4	10.9	4.8	1.7	1.7	1.3
		合計	**2.80**	**2,210**	54.5	26.0	11.1	4.9	1.5	0.9	1.0
	女性	①早期離職正規	**2.81**	**541**	53.4	26.4	10.5	5.9	2.2	0.9	0.4
		②3年勤続後離職正規	**2.52**	**379**	62.5	27.4	6.3	1.6	1.3	0.3	0.0
		④早期離職非正規	**3.28**	**945**	35.3	29.4	18.8	8.9	4.1	1.6	1.7
		⑤3年勤続後離職非正規	**2.83**	**668**	49.7	29.2	13.8	4.6	1.5	0.4	0.6
		合計	**2.95**	**2,533**	47.1	28.4	13.9	6.0	2.6	0.9	0.9
初職・非正規	男性	ⅰ早期離職正規	**3.11**	**427**	41.0	31.9	12.6	7.7	3.3	1.2	1.9
		ⅱ3年勤続後離職正規	**3.04**	**153**	41.8	32.7	13.7	5.9	4.6	0.0	1.3
		ⅳ早期離職非正規	**3.23**	**449**	38.8	29.0	15.6	7.3	5.1	1.6	2.0
		ⅴ3年勤続後離職非正規	**2.89**	**119**	49.6	31.1	10.1	4.2	1.7	1.7	1.7
		合計	**3.13**	**1,148**	41.1	30.7	13.7	7.0	4.0	1.2	1.8
	女性	ⅰ早期離職正規	**3.13**	**276**	38.4	33.7	14.9	8.0	2.2	0.7	2.2
		ⅱ3年勤続後離職正規	**3.07**	**84**	48.8	21.4	16.7	6.0	3.6	1.2	2.4
		ⅳ早期離職非正規	**3.57**	**789**	29.8	31.1	16.3	8.6	7.0	2.0	4.7
		ⅴ3年勤続後離職非正規	**3.11**	**283**	39.2	31.8	16.3	6.7	2.8	1.8	1.1
		合計	**3.36**	**1,432**	34.4	31.1	16.1	8.0	5.0	1.7	3.4

注：平均経験会社数は、不詳を除き、８社以上は８社としたときの平均値。また、不詳は掲載を省いた。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

次に現在の勤務先の属性や労働条件について、経歴類型による違いを見ていく。平成25年調査の分析でも留保した通り、勤務先及びそこでの労働条件の違いが、早期離職の影響であるかどうかは、個人の諸属性や初職就職先の違いなどを加味した慎重な分析が必要であり、本データではそこまでの検討はできない。しかし、早期離職者が正社員として働いていることが比較的多い産業や職業の情報は、離職後のキャリア展開を考えるうえでは参考になると思われるので、そのための情報として提示しておく。

まず、図表５－４－10は現在正社員で働いている者に限って、経歴類型別に就業産業を見たものである。若干細かい産業区分であるが、割合の大きい産業および数字を強調文字で示した産業（全体の分布に対して、当該経歴類型の分布がやや多い産業）を見ていくと、初職正社員からの①早期離職正社員型では、男性では素材関連製造業、医療・福祉、女性では医療・福祉が特に多く、次いで教育・学習支援業が多い。初職非正規からのⅰ早期離職正規型では、男女とも教育・学習支援業でが多く、男性では加えて運輸業・郵便業が多い。またⅲ初職非正規からの内部転換型については、男女とも教育･学習支援業が特に多くなっている。これら上位に来る産業は、平成25年調査とあまり変わらない。

図表５－４－10　性・経歴類型別　現職が正社員である者の従業先産業

単位：%、N は実数

			C:鉱業,採石業,砂利採取業	D:建設業	E-1:消費関連製造業	E-2:素材関連製造業	E-3:機械関連製造業	F:電気・ガス・熱供給・水道業	G:情報通信業	H:運輸業,郵便業	I-1:卸売業	I-2:小売業
男性	社員	初職正 ①早期離職正規	3.6	7.4	6.0	9.8	7.2	7.2	4.2	7.8	5.3	2.4
		初職正 ②3年勤続後離職正規	3.0	7.1	6.1	9.2	8.6	11.7	3.3	5.9	4.5	2.1
		初職正 ③正規継続	2.1	8.9	5.9	11.3	7.8	11.1	4.9	5.2	5.1	2.6
	正規	初職非 ⅰ早期離職正規	3.5	5.9	5.9	7.5	4.2	7.0	2.8	**9.8**	2.8	2.1
		初職非 ⅱ3年勤続後離職正規	**4.6**	8.5	6.5	7.8	5.2	3.9	**7.2**	**9.8**	1.3	3.3
		初職非 ⅲ内部転換正規	0.0	0.8	5.5	5.5	2.1	3.4	2.5	4.7	0.0	**5.1**
	合計		2.4	8.2	5.9	10.5	7.4	10.1	4.5	5.9	4.7	2.6
女性	社員	初職正 ①早期離職正規	0.4	4.3	5.9	4.4	4.8	3.1	4.3	2.6	6.3	3.5
		初職正 ②3年勤続後離職正規	1.1	3.2	3.7	5.3	3.7	1.6	5.0	3.7	4.2	2.4
		初職正 ③正規継続	0.4	5.1	6.4	4.7	4.5	3.2	4.1	3.6	5.3	4.4
	正規	初職非 ⅰ早期離職正規	1.8	4.0	5.1	4.3	4.0	0.7	**6.9**	2.2	3.3	2.5
		初職非 ⅱ3年勤続後離職正規	1.2	1.2	6.0	3.6	1.2	1.2	3.6	**7.1**	3.6	3.6
		初職非 ⅲ内部転換正規	0.0	1.5	4.6	1.0	2.0	0.5	3.0	3.0	2.5	**6.1**
	合計		0.5	4.6	6.0	4.5	4.3	2.8	4.3	3.5	5.1	4.1

			J:金融業,保険業	K:不動産業,物品賃貸業	L:学術研究,専門・技術サービス業	M:宿泊業,飲食サービス業	N:生活関連サービス業,娯楽業	O:教育,学習支援業	P:医療,福祉	Q:複合サービス事業	R:サービス業(他に分類されないもの)	合計(N)
男性	社員	初職正 ①早期離職正規	0.8	2.5	5.6	1.7	3.0	5.3	8.7	2.8	8.6	905
		初職正 ②3年勤続後離職正規	2.4	4.9	7.1	2.1	2.5	6.2	7.0	1.0	5.2	673
		初職正 ③正規継続	5.5	2.4	7.7	1.2	1.2	5.1	4.8	4.7	2.7	5,367
	正規	初職非 ⅰ早期離職正規	0.7	2.3	3.0	**3.7**	2.6	**17.3**	6.3	4.2	8.2	427
		初職非 ⅱ3年勤続後離職正規	0.0	**5.2**	1.3	2.0	1.3	**12.4**	**10.5**	2.0	7.2	153
		初職非 ⅲ内部転換正規	0.0	2.5	3.0	3.0	**4.7**	**36.0**	8.5	**7.6**	5.1	236
	合計		4.1	2.7	6.9	1.5	1.7	7.0	5.7	4.2	4.0	7,761
女性	社員	初職正 ①早期離職正規	3.0	2.8	6.7	3.0	5.2	9.2	**22.0**	2.2	6.5	541
		初職正 ②3年勤続後離職正規	4.7	3.7	6.6	3.4	2.6	**14.5**	**24.3**	1.3	5.0	379
		初職正 ③正規継続	8.7	2.6	5.1	3.5	2.5	10.6	14.6	8.7	1.8	3,673
	正規	初職非 ⅰ早期離職正規	5.4	2.9	5.8	4.0	3.6	**21.0**	13.0	4.7	4.7	276
		初職非 ⅱ3年勤続後離職正規	2.4	3.6	7.1	2.4	3.6	**20.2**	16.7	3.6	8.3	84
		初職非 ⅲ内部転換正規	2.0	1.5	1.5	**8.6**	5.1	**28.9**	19.8	5.6	2.5	197
	合計		7.2	2.7	5.3	3.7	3.0	12.2	16.3	7.0	2.8	5,150

注：強調した数字は、合計の分布に対して、２%ポイント以上大きい数値を示す。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

次の図表５－４－11 は企業規模別である。同じく強調文字に注目すると、右側にかなり偏って見える。すなわち中小規模で多くの離職者が正社員として受け入れられている。早期離職も３年以上勤続後の離職もほぼ同様である。一方、初職非正規からの内部転換の場合は、規模の大きい企業でも比較的数値が大きく、内部転換が行われていることがわかる。これらは平成 25 年調査でも見られた傾向である。

今回新たに区分された官公庁では、初職が非正規社員であった若者の２割程度が正社員として採用されている。重要な雇用機会を提供しているとえいよう。

図表５－４－11　性・経歴類型別　現職が正社員である者の従業先企業規模

単位：%、Nは実数

			合計(N)	1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人	官公庁
男性	初職正社員	①早期離職正規	905	18.0	8.8	7.6	**17.7**	**12.5**	**11.4**	**15.5**	8.5
		②3年勤続後離職正規	410	24.7	8.3	7.4	13.8	**11.6**	**10.1**	**11.0**	**13.1**
		③正規継続	4,240	46.9	10.4	8.2	14.2	5.3	3.5	2.8	8.9
	初職非正規	ⅰ早期離職正規	287	16.9	7.3	7.3	16.2	**10.8**	**8.9**	**13.3**	**19.4**
		ⅱ3年勤続後離職正規	86	13.1	5.9	9.2	15.7	**13.1**	**10.5**	**22.2**	10.5
		ⅲ内部転換正規	107	25.4	6.8	8.5	16.5	5.5	4.7	**8.1**	**24.6**
	合計		5,776	38.6	9.7	8.0	14.8	7.1	5.5	6.1	10.3
女性	初職正社員	①早期離職正規	354	19.0	7.8	6.5	**20.9**	**15.2**	**9.8**	**14.6**	6.3
		②3年勤続後離職正規	240	21.9	7.4	9.2	**22.7**	**11.1**	**7.9**	**13.5**	6.3
		③正規継続	2,751	40.7	11.2	8.8	15.4	6.7	4.6	3.8	8.8
	初職非正規	ⅰ早期離職正規	219	16.7	10.5	6.2	14.5	**12.0**	**9.1**	**14.1**	**17.0**
		ⅱ3年勤続後離職正規	52	19.0	4.8	**10.7**	13.1	**14.3**	6.0	**13.1**	**19.0**
		ⅲ内部転換正規	116	28.9	9.6	9.6	16.2	4.6	5.6	5.6	**19.8**
	合計		3,732	35.0	10.4	8.5	16.4	8.2	5.7	6.4	9.4

注：強調した数字は、合計の分布に対して、２%ポイント以上大きい数値を示す。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

図表５－４－12は週労働時間である。初職が正社員の早期離職正規型の場合は、男女とも、現在は40～45時間の職場であることが比較的多い。正規継続より35時間未満は少ないが、長時間が多いわけでもない。初職が非正規であった場合のほうが、長時間労働の職場で正社員になっているケースが少なくない。平成25年調査では男性において目立った特徴だったが、今回は女性でも長時間労働の人の割合が大きい。忙しい、人手が不足している企業であるから正社員としての採用に積極的だということでもあろうが、雇用機会に恵まれなかった結果という側面もあるだろう。

図表５－４－12　性・経歴類型別　現職が正社員である者の週労働時間　単位：%、Nは実数

			合計(N)	35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上	不詳
男性	初職正社員	①早期離職正規	899	12.5	15.1	**32.0**	17.8	14.8	6.6	1.2
		②3年勤続後離職正規	664	11.6	19.1	29.1	19.0	15.4	5.6	0.3
		③正規継続	5,354	16.0	17.5	27.3	19.4	13.4	5.8	0.6
	初職非正規	ⅰ早期離職正規	424	14.4	16.0	25.9	17.5	13.2	**11.8**	1.2
		ⅱ3年勤続後離職正規	151	9.9	**22.5**	23.2	**23.2**	13.9	6.6	0.7
		ⅲ内部転換正規	235	8.9	16.2	28.5	14.0	15.7	**14.9**	1.7
	合計		7,727	14.8	17.3	27.9	19.0	13.8	6.5	0.7
女性	初職正社員	①早期離職正規	532	20.3	23.9	**31.8**	14.1	6.4	2.6	0.9
		②3年勤続後離職正規	369	24.4	22.8	**31.4**	12.7	6.2	1.6	0.8
		③正規継続	3,654	23.4	22.8	27.7	13.8	8.1	3.5	0.7
	初職非正規	ⅰ早期離職正規	274	23.0	19.0	27.4	14.6	8.8	**6.6**	0.7
		ⅱ3年勤続後離職正規	84	21.4	22.6	29.8	10.7	7.1	**7.1**	1.2
		ⅲ内部転換正規	196	18.4	16.8	28.6	13.3	**11.7**	**9.2**	2.0
	合計		5,109	22.9	22.5	28.5	13.7	7.9	3.7	0.8

注：強調した数字は、合計の分布に対して、２%ポイント以上大きい数値を示す。労働時間不詳は掲載を省き、調査期間（平成30年９月末の１週間）の従業時間がないものは分析から除外した。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

図表５－４－13 は月収（税込）である。初職非正規から正社員になった（ⅰ、ⅱ）女性では、15 万円未満のやや低い賃金の者が他より多い。これは平成 25 年調査と共通している。

図表５－４－13　性・経歴類型別　現職が正社員である者の賃金（平成 30 年９月の賃金総額・税込）

単位：％、N は実数

			合計(N)	15万円未満	15万円～20万円未満	20万円～25万円未満	25万円～30万円未満	30万円～35万円未満	35万円以上
男性	初職正社員	①早期離職正規	**900**	2.4	15.9	**33.0**	**26.7**	10.2	10.7
		②3年勤続後離職正規	**661**	1.7	11.0	30.9	**26.9**	**17.4**	12.1
		③正規継続	**5,365**	2.7	15.6	29.5	22.3	15.1	14.1
	初職非正規	ⅰ早期離職正規	**422**	2.6	16.8	**35.5**	21.6	12.3	10.7
		ⅱ3年勤続後離職正規	**151**	3.3	17.2	**35.8**	**26.5**	6.6	10.6
		ⅲ内部転換正規	**236**	3.8	16.1	30.9	24.2	14.0	9.3
	合計		**7,735**	2.6	15.4	30.5	23.3	14.4	13.1
女性	初職正社員	①早期離職正規	**534**	8.4	**36.9**	33.9	11.8	5.4	2.6
		②3年勤続後離職正規	**368**	7.6	28.5	**37.0**	16.0	5.7	4.9
		③正規継続	**3,663**	9.8	30.9	34.2	14.5	6.2	3.9
	初職非正規	ⅰ早期離職正規	**275**	**12.0**	31.6	34.2	12.4	6.2	2.5
		ⅱ3年勤続後離職正規	**83**	**16.9**	30.1	26.5	**19.3**	7.2	0.0
		ⅲ内部転換正規	**197**	9.1	**35.0**	29.4	15.7	7.1	2.0
	合計		**5,120**	9.7	31.5	34.0	14.3	6.1	3.6

注：強調した数字は、合計の分布に対して、２％ポイント以上大きい数値を示す。不詳は掲載を省き、支給されなかった者は分析から除外した。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

図表５－４－14 は現在の就業職種である。全般に事務職と専門技術職とが多く、男性については生産工程の仕事もやや多い。初職が正社員である場合、３つの経歴類型の間での違いはあまりないが、平成 25 年調査に比べて全体に事務職が減少し専門技術職が増える中で、女性の②３年勤続後離職正規型では特に専門技術職が増える変化が大きかった。初職が非正規社員であった場合も、現職は専門技術職である者が増えており、特にⅲ内部転換型では男女とも専門技術職が多い。ただし、減少傾向にはあるものの女性では事務職は相変わらず多く、また、男性では初職が非正規である場合にはサービス職も少なくない。

図表５－４－14　性・経歴類型別　現職が正社員である者の就業職種　　単位：％、Ｎは実数

			合計(N)	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事
男性	社員 初職正	①早期離職正規	905	4.1	24.2	23.9	8.1	5.2	14.5	**7.2**	5.6	4.8
		②3年勤続後離職正規	673	4.8	28.7	24.4	8.2	**7.6**	13.5	4.6	5.1	1.9
		③正規継続	5,367	3.8	32.0	28.7	9.5	4.3	13.1	1.8	3.6	1.6
	正規 初職非	ⅰ早期離職正規	427	3.3	26.5	17.1	6.6	**10.3**	14.8	**8.4**	**6.6**	3.7
		ⅱ3年勤続後離職正規	153	3.9	30.7	17.0	3.9	**11.1**	**15.7**	**6.5**	**7.2**	3.3
		ⅲ内部転換正規	236	3.0	**41.5**	19.9	6.4	**11.9**	7.6	3.8	0.8	2.5
	合計		7,761	3.9	30.8	26.6	8.9	5.4	13.3	3.2	4.1	2.2
女性	社員 初職正	①早期離職正規	541	2.0	25.5	**54.7**	4.3	6.8	3.9	0.4	0.2	0.7
		②3年勤続後離職正規	379	0.3	**37.5**	51.2	2.6	4.7	1.8	0.5	0.3	0.5
		③正規継続	3,673	1.2	27.9	51.0	7.6	6.5	4.4	0.2	0.3	0.4
	正規 初職非	ⅰ早期離職正規	276	1.1	**32.2**	44.6	6.9	7.2	**6.5**	0.4	0.0	1.1
		ⅱ3年勤続後離職正規	84	0.0	29.8	**54.8**	3.6	**9.5**	2.4	0.0	0.0	0.0
		ⅲ内部転換正規	197	1.0	**45.2**	33.0	5.6	**11.7**	1.5	0.5	0.0	0.0
	合計		5,150	1.2	29.3	50.5	6.7	6.7	4.1	0.2	0.3	0.5

注：強調した数字は、合計の分布に対して、２％ポイント以上大きい数値を示す。「その他」、「不詳」は掲載を省いた。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

３．早期離職後の経歴と資格取得

次に、早期離職と資格取得との関係をみる。本調査では、「あなたは現在の会社で役立つ資格・免許を持っていますか。もっていない方は、今後、仕事に役立つ資格、免許を取得したいと思いますか。」と尋ねている。所持している資格・免許について「現在の会社で役立つ」と限定しており、資格・免許所持状況全般を把握する設問ではないが、スキルアップの状況や能力開発意欲をみる指標の一つとして、この設問を用いて早期離職と職業能力形成との関連の一面をとらえたい。

まず、「役立つ資格・免許を持っている」という割合（以下、「資格所持率」という）を初職継続状況別にみる（図表５－４－15）。初職正社員では、男女とも、初職継続者や３年以上勤続後離職者で高く、１年未満の早期離職者において低い。特に女性では、初職継続者と離職者との差が大きい。これらの特徴は平成 25 年調査と変わらない。初職非正規では、全体としては初職正社員より資格所持率が低い。そのなかで男性の１年未満の離職者においては資格所持率が 50％を超え、初職正社員の早期離職者より高く、また、平成 25 年調査結果よりも高くなっており、変化がみられる。

「資格を取得したい」という割合は、ほぼ３割前後であるが、初職非正規で初職を継続している男女、および１年未満離職の男性でやや低い。

図表５－４－15　初職雇用形態・性・初職継続状況別資格・免許所持状況

単位：%、Nは実数

初職	性別	初職継続状況		合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	免許・資格を持っていない			不詳
						取得したい	取得したいとは思わない	わからない	
初職正社員	男性	離職	1年未満	458	45.4	33.0	9.0	12.2	0.4
			1年～3年未満	851	50.8	30.4	7.6	10.1	1.1
			3年以上	902	52.3	32.2	6.5	8.6	0.3
		初職継続		5,401	54.5	30.0	6.6	8.2	0.7
		合計		7,684	53.3	30.5	6.8	8.7	0.7
	女性	離職	1年未満	505	35.8	31.9	15.8	16.4	0.0
			1年～3年未満	981	40.5	30.2	12.3	16.3	0.7
			3年以上	1,048	44.8	27.6	11.2	15.8	0.6
		初職継続		3,782	53.6	28.4	7.6	9.8	0.6
		合計		6,383	48.8	28.6	9.6	12.4	0.6
初職非正規	男性	離職	1年未満	394	50.5	22.6	10.4	15.5	1.0
			1年～3年未満	485	49.7	26.2	9.3	13.8	1.0
			3年以上	272	46.0	30.5	7.7	15.8	0.0
		初職継続		651	47.9	24.6	10.0	16.9	0.6
		合計		1,950	48.6	25.7	9.3	15.6	0.8
	女性	離職	1年未満	441	30.2	29.0	18.4	21.8	0.7
			1年～3年未満	624	35.6	29.2	15.1	18.9	1.3
			3年以上	367	36.0	33.2	11.7	18.0	1.1
		初職継続		742	48.7	22.8	10.6	16.8	1.1
		合計		2,324	38.5	28.2	13.5	18.8	1.0

さらに現職までの経歴類型別にみる（図表５－４－16）。初職が正社員であっても非正規であっても、現職が正社員の者の資格所持率が高い。特に、初職非正規で内部転換により正社員となった経歴の者の資格所持率が高くなっている。非正規雇用から内部転換で正社員となる経歴において、資格を所持していることが効果的に作用する可能性がうかがわれる。これらは平成 25 年調査と変わらない特徴である。

また、初職が非正規で早期離職後さらに非正規という経歴において資格所持率が最も低く、短期間の非正規雇用で離転職する場合に資格・免許の取得が進まないことが確認できる。なお、女性で初職正規から内部で非正規に変更している経歴において、例外的に資格所持率が高い。平成 25 年調査の分析において、家庭の事情等でパートタイムに転換する事例と解釈したが、今回も同じ傾向が確認された。

図表５－４－16　初職雇用形態・性・経歴類型別　資格・免許所持状況

単位：%、Nは実数

初職	性別	現職	経歴類型	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない			不詳
						取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない	
初職・正社員	男性	現職正社員	①早期離職正規	905	54.8	30.8	5.5	7.8	1.0
			②3年勤続後離職正規	673	56.8	32.5	5.3	4.9	0.4
			③正規継続	5,367	54.7	30.0	6.5	8.1	0.7
		現職非正規	ⅰ早期離職正規	403	35.5	32.5	13.9	17.6	0.5
			ⅱ3年勤続後離職正規	229	39.3	31.0	10.0	19.7	0.0
			ⅲ内部転換正規	33	33.3	24.2	24.2	18.2	0.0
		合計		7,684	53.3	30.5	6.8	8.7	0.7
	女性	現職正社員	①早期離職正規	541	50.1	31.8	9.2	8.3	0.6
			②3年勤続後離職正規	379	52.5	31.1	5.0	10.6	0.8
			③正規継続	3,673	53.5	28.8	7.5	9.7	0.7
		現職非正規	ⅰ早期離職正規	945	32.5	30.2	16.0	21.0	0.4
			ⅱ3年勤続後離職正規	668	40.6	25.6	14.7	18.9	0.3
			ⅲ内部転換正規	109	57.8	17.4	11.0	13.8	0.0
		合計		6,383	48.8	28.6	9.6	12.4	0.6
初職・非正規	男性	現職正社員	①早期離職正規	427	59.7	23.0	7.7	8.9	0.7
			②3年勤続後離職正規	153	52.9	29.4	6.5	11.1	0.0
			③正規継続	236	61.0	25.4	6.4	6.8	0.4
		現職非正規	ⅰ早期離職正規	449	40.8	26.1	11.8	20.0	1.3
			ⅱ3年勤続後離職正規	119	37.0	31.9	9.2	21.8	0.0
			ⅲ内部転換正規	413	40.7	24.0	12.1	22.8	0.5
		合計		1,950	48.6	25.7	9.3	15.6	0.8
	女性	現職正社員	①早期離職正規	276	47.5	34.4	6.2	10.9	1.1
			②3年勤続後離職正規	84	52.4	32.1	4.8	9.5	1.2
			③正規継続	197	62.4	18.8	7.6	11.2	0.0
		現職非正規	ⅰ早期離職正規	789	28.4	27.2	20.0	23.3	1.0
			ⅱ3年勤続後離職正規	283	31.1	33.6	13.8	20.5	1.1
			ⅲ内部転換正規	541	43.8	24.4	11.8	19.0	0.9
		合計		2,324	38.5	28.2	13.5	18.8	1.0

注:経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。

早期離職後正社員になっていたり、非正規社員から正社員になっていたりする類型に注目して、どのような分野の資格を取得しているのかを見る（図表５－４－17)。早期離職者の場合、男性では初職の雇用形態にかかわらず、現職で正社員となっている人の「運輸・通信関係」資格所持割合が高い。女性では、初職正規の早期離職者で現職正社員となっている人の「医療・保健衛生・社会福祉」資格所持割合が高い。もっとも現職が非正規である場合も高く、正規であれ非正規であれ、職を得るために役立っている資格ということであろう。女性ではこのほか「事務処理関係」の資格保持者が全般に多い。初職非正規の場合には「教育関係」の資格保持者が多く、特に内部転換により正社員となった男女で多くなっている。これらの特徴は平成25年調査結果と変わらない。

図表５－４－17　経歴類型別　所持している資格分野（ＭＡ）

男性

単位：％、Ｎは実数

資格・免許	初職正社員						初職非正規					
	① 早期離職正規	② 3年勤続後離職正規	③ 正規継続	④ 早期離職非正規	⑤ 3年勤続後離職非正規	⑥ 内部変更非正規	i 早期離職正規	ii 3年勤続後離職正規	iii 内部転換正規	iv 早期離職非正規	v 3年勤続後離職非正規	vi 非正規継続
技術関係	19.8	23.6	27.4	14.0	22.2	－	15.7	17.3	9.7	9.8	9.1	7.1
医療・保健衛生・社会福祉関係	13.3	13.4	9.1	10.5	12.2	－	9.4	17.3	16.0	12.0	6.8	19.6
法律・財務・経営・不動産関係	4.8	5.0	8.1	3.5	1.1	－	2.7	0.0	2.1	0.0	0.0	1.2
教育関係	3.0	3.9	5.4	5.6	6.7	－	20.0	13.6	34.0	27.3	11.4	36.9
事務処理関係	10.7	8.6	11.3	10.5	6.7	－	6.3	8.6	7.6	5.5	9.1	6.5
営業・販売、サービス、保安関係	9.1	7.3	9.3	4.9	6.7	－	4.7	0.0	7.6	4.4	4.5	4.2
運輸・通信関係	37.9	37.2	30.8	43.4	43.3	－	35.3	42.0	30.6	32.8	45.5	22.6
製造・電機・建設・土木関連の技能関係	27.4	35.3	31.5	19.6	24.4	－	23.1	22.2	18.8	16.9	25.0	8.9
その他の免許・資格	19.6	18.1	20.4	21.7	16.7	－	22.7	24.7	17.4	19.7	22.7	13.7
無回答	0.4	0.3	0.0	0.0	0.0	－	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
合計(N)	496	382	2,934	143	90	11	255	81	144	183	44	168

女性

単位：％、Ｎは実数

資格・免許	初職正社員						初職非正規					
	① 早期離職正規	② 3年勤続後離職正規	③ 正規継続	④ 早期離職非正規	⑤ 3年勤続後離職非正規	⑥ 内部変更非正規	i 早期離職正規	ii 3年勤続後離職正規	iii 内部転換正規	iv 早期離職非正規	v 3年勤続後離職非正規	vi 非正規継続
技術関係	4.1	5.5	7.0	2.6	5.2	0.0	4.6	0.0	1.6	1.8	3.4	1.3
医療・保健衛生・社会福祉関係	39.1	47.7	29.0	34.5	43.2	71.4	21.4	29.5	30.9	24.1	31.8	30.8
法律・財務・経営・不動産関係	4.8	4.5	6.8	1.6	3.3	0.0	2.3	0.0	4.1	0.9	2.3	0.4
教育関係	10.3	14.1	14.0	13.7	11.4	11.1	36.6	31.8	41.5	32.6	21.6	38.8
事務処理関係	33.9	22.6	28.9	37.5	33.9	15.9	24.4	22.7	22.8	28.6	34.1	22.4
営業・販売、サービス、保安関係	12.2	6.5	13.9	12.7	7.4	4.8	7.6	11.4	8.1	7.6	10.2	6.3
運輸・通信関係	17.7	13.1	20.4	17.3	16.2	17.5	23.7	6.8	17.9	20.1	19.3	20.7
製造・電機・建設・土木関連の技能関係	2.2	2.0	3.7	2.3	2.6	3.2	3.1	0.0	0.8	1.8	0.0	2.5
その他の免許・資格	14.0	15.1	19.0	15.3	15.1	9.5	18.3	15.9	16.3	19.2	18.2	17.7
無回答	0.7	0.5	0.2	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0
合計(N)	271	199	1,964	307	271	63	131	44	123	224	88	237

第５節　早期離職後の経歴と就業意識

この節では、早期離職後の経歴と就業意識との関係をみる。

まず、望ましいと思うキャリアコースについてである。現職正社員のみに対する設問で、図表５－５－１のとおり６つのコース（その他を除く）を提示して「望ましいと思うコース」

を尋ねている。

男女によって志向が異なるが（男性は管理的地位への志向、女性は自分の生活に合わせた働き方への志向が強いなど)、経歴類型に注目してみると、男性では③正規継続型で「１つの会社に長く勤め、管理的地位に」の割合が他の経歴より高く、初職正規の②３年勤続後離職正規型では「いくつかの会社を経験して、管理的地位に」が他の類型より高い。女性では、③正規継続型で「１つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方」の比率が高く、初職正社員の②３年勤続後離職正規型および①早期離職正規型で「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になる」という比率が他の経歴より高い。

平成 25 年調査と比べると（枠囲いの数字）男女とも、自分の生活に合わせた働き方を選択する者が増えている。減っているのは、男性では③正規継続者や②３年勤続後離職正規型での管理的な地位を目指すコースであり、女性では、①早期離職型や②３年勤続後離職型の専門家を目指すコースである。長時間労働などが問題となる中、若い層の職業意識に変化が起きていると推測される。

なお、比較のために平成 25 年調査による同様の図表を参考図表５－２として示した。

図表５－５－１　性・経歴類型別　正社員の望ましいと思うコース　　単位：％、N は実数

性別	初職	経歴類型	合計(N)	望ましいと思うコース							
				いくつかの会社を経験して、管理的な地位に	1つの会社に長く勤め、管理的な地位に	いくつかの会社を経験して、専門家に	1つの会社に長く勤め、専門家に	最初は雇われて働き、後に独立	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方	その他	不詳
男性	正社員	①早期離職正規	905	10.7	27.8	12.0	16.0	5.4	23.4	3.0	1.5
		②3年勤続後離職正規	673	16.9	25.6	12.6	15.6	4.3	22.1	2.1	0.7
		③正規継続	5,367	9.2	33.3	9.4	16.2	4.2	24.8	2.4	0.5
	正規非	ⅰ早期離職正規	427	7.5	26.5	14.8	14.1	9.4	23.9	3.3	0.7
		ⅱ3年勤続後離職正規	153	11.8	17.6	14.4	16.3	9.8	26.1	3.9	0.0
		ⅲ内部転換正規	236	9.3	26.7	12.7	16.1	3.8	27.5	2.1	1.7
	合計		7,899	10.1	31.1	10.6	15.8	4.8	24.4	2.5	0.7
女性	正社員	①早期離職正規	541	8.3	11.1	18.1	8.1	3.1	46.8	3.3	1.1
		②3年勤続後離職正規	379	9.8	11.3	19.8	9.5	4.0	41.7	2.4	1.6
		③正規継続	3,673	6.0	13.7	11.8	12.0	1.9	50.9	2.9	0.7
	正規非	ⅰ早期離職正規	276	5.4	10.5	14.9	13.4	4.3	48.6	1.4	1.4
		ⅱ3年勤続後離職正規	84	7.1	11.9	13.1	13.1	1.2	46.4	2.4	4.8
		ⅲ内部転換正規	197	4.6	10.2	15.7	15.2	3.6	45.7	2.5	2.5
	合計		5,223	6.5	12.8	13.4	11.8	2.4	49.3	2.8	0.9

注:経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いは H25 年調査と比べて５％ポイント以上増加、破線の枠囲いは５％ポイント以上低下したことを示す。

参考図表５－２　平成 25 年調査における性・経歴類型別　正社員の望ましいと思うコース

単位：%、N は実数

性別	初職	経歴類型	合計(N)	望ましいと思うコース							
				いくつかの会社を経験して、管理的な地位に	1つの会社に長く勤め、管理的な地位に	いくつかの会社を経験して、専門家に	1つの会社に長く勤め、専門家に	最初は雇われて働き、後に独立	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方	その他	不詳
男性	社員	①早期離職正規	646	11.9	30.5	10.8	17.3	6.7	19.5	2.8	0.5
	初職正	②3年勤続後離職正規	410	15.4	31.7	12.7	16.1	4.9	16.3	2.0	1.0
		③正規継続	4,240	8.4	39.5	8.1	18.2	4.0	19.4	2.0	0.4
	正規	ⅰ早期離職正規	287	7.3	22.3	13.2	22.6	8.4	20.6	4.5	1.0
	初職非	ⅱ3年勤続後離職正規	86	9.3	22.1	12.8	20.9	10.5	20.9	2.3	1.2
		ⅲ内部転換正規	107	15.9	26.2	10.3	19.6	4.7	14.0	6.5	2.8
	合計		5,932	9.3	36.5	9.2	18.2	4.7	19.2	2.3	0.6
女性	社員	①早期離職正規	354	9.6	10.5	16.7	13.8	3.4	42.9	1.7	1.4
	初職正	②3年勤続後離職正規	240	11.3	11.3	19.2	10.4	4.2	38.8	4.6	0.4
		③正規継続	2,751	4.8	12.9	10.5	16.5	1.7	49.8	3.3	0.5
	正規	ⅰ早期離職正規	219	5.9	8.2	19.6	18.7	3.2	39.3	4.1	0.9
	初職非	ⅱ3年勤続後離職正規	52	11.5	7.7	19.2	17.3	3.8	38.5	1.9	0.0
		ⅲ内部転換正規	116	2.6	10.3	11.2	17.2	1.7	50.0	5.2	1.7
	合計		3,806	5.7	12.1	12.5	16.1	2.1	47.4	3.4	0.7

望ましいコースについて性・学歴別にみたものが図表５－５－２である。平成 25 年調査との比較も表中に示したが、男女とも、いずれの学歴においても「１つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方」を選択した者が増えている。特定の学歴、特定の経歴の人というより、若年層全体の就業意識に変化がおきている見た方が良いと思われる。

そのうえで、もう少し学歴や経歴別の違いに踏み込めば、この「自分の生活に合わせた働き方」を志向する人は、男女で水準は異なるものの高学歴者ほど少ない。大学・大学院卒男性、とりわけ③正規継続型では、平成 25 年調査と同様に１つの会社での管理的地位を志向する人の方が多い。ただしその割合は下がってきている。女性では平成 25 年調査においては、学歴にかかわらず③正規継続型に「自分の生活に合わせた働き方」を志向する人が多かったのだが、今回、他の経歴類型でこれを選択する割合が高まり、類型による違いが小さくなった。平成 25 年調査において初職が非正規であった大学・大学院卒や専門・高専・短大卒女性においては、専門家志向がかなり強かったのだが、今回はそうした類型で生活に合わせた働き方を選択する人が増えた。一方、管理的地位を望ましいとする割合はあまり変わっていず、初職が非正規であった女性の中ではむしろ増えている。生活重視の流れの中で、女性の一部には企業内での昇進を志向する人たちも増えていることであろう。

図表５－５－２　性・学歴・経歴類型別　正社員の望ましいと思うコース

単位：％、Ｎは実数

性別	学歴	初職	経歴類型	合計(N)	望ましいと思うコース							
					いくつかの会社を経験して、管理的な地位に	1つの会社に長く勤め、管理的な地位に	いくつかの会社を経験して、専門家に	1つの会社に長く勤め、専門家に	最初は雇われて働き、後に独立	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方	その他	不詳
男性	中学・高校	社員 初職正	①早期離職正規	289	6.6	25.3	11.1	15.9	4.8	28.7	5.2	2.4
			②3年勤続後離職正規	196	13.8	24.0	10.7	16.3	4.1	28.1	1.5	1.5
			③正規継続	1,436	6.3	29.9	7.0	18.5	2.8	32.1	2.6	0.7
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	183	8.2	28.4	9.3	13.7	12.0	22.4	4.4	1.6
			ⅱ3年勤続後離職正規	76	10.5	17.1	13.2	14.5	10.5	28.9	5.3	0.0
			ⅲ内部転換正規	61	11.5	31.1	8.2	13.1	3.3	26.2	1.6	4.9
		合計		2,286	7.5	28.4	8.4	17.0	4.2	30.2	3.1	1.1
	専門・高専・短大	社員 初職正	①早期離職正規	161	11.8	25.5	13.0	15.5	4.3	26.1	3.1	0.6
			②3年勤続後離職正規	104	18.3	22.1	11.5	16.3	4.8	21.2	5.8	0.0
			③正規継続	509	8.8	22.2	11.2	20.4	5.1	28.1	3.3	0.8
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	68	4.4	20.6	20.6	14.7	7.4	29.4	2.9	0.0
			ⅱ3年勤続後離職正規	27	11.1	18.5	22.2	14.8	7.4	22.2	3.7	0.0
			ⅲ内部転換正規	36	8.3	19.4	25.0	11.1	8.3	25.0	2.8	0.0
		合計		918	10.0	22.5	13.1	17.9	5.4	26.8	3.7	0.5
	大学・大学院	社員 初職正	①早期離職正規	455	13.0	30.3	12.3	16.3	6.2	19.1	1.5	1.3
			②3年勤続後離職正規	373	18.2	27.3	13.9	15.0	4.3	19.3	1.3	0.5
			③正規継続	3,422	10.5	36.4	10.2	14.5	4.7	21.2	2.2	0.4
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	176	8.0	26.7	18.2	14.2	7.4	23.3	2.3	0.0
			ⅱ3年勤続後離職正規	50	14.0	18.0	12.0	20.0	10.0	24.0	2.0	0.0
			ⅲ内部転換正規	139	8.6	26.6	11.5	18.7	2.9	28.8	2.2	0.7
		合計		4,695	11.4	34.0	11.1	14.9	4.9	21.1	2.0	0.5
女性	中学・高校	社員 初職正	①早期離職正規	109	12.8	7.3	12.8	8.3	0.9	55.0	1.8	0.9
			②3年勤続後離職正規	72	8.3	13.9	6.9	5.6	9.7	44.4	5.6	5.6
			③正規継続	843	6.9	12.9	9.5	9.0	1.1	56.5	3.9	0.2
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	83	8.4	13.3	13.3	9.6	3.6	49.4	2.4	0.0
			ⅱ3年勤続後離職正規	23	8.7	17.4	8.7	8.7	0.0	47.8	0.0	8.7
			ⅲ内部転換正規	42	4.8	9.5	11.9	16.7	2.4	47.6	2.4	4.8
		合計		1,185	7.5	12.5	10.0	9.2	1.8	54.5	3.5	0.9
	専門・高専・短大	社員 初職正	①早期離職正規	164	6.1	15.2	13.4	6.1	3.0	50.6	4.3	1.2
			②3年勤続後離職正規	118	8.5	8.5	23.7	8.5	2.5	44.9	2.5	0.8
			③正規継続	658	5.9	10.8	13.8	15.0	2.0	49.1	2.4	0.9
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	66	6.1	12.1	9.1	9.1	6.1	53.0	1.5	3.0
			ⅱ3年勤続後離職正規	16	6.3	12.5	18.8	0.0	0.0	56.3	0.0	6.3
			ⅲ内部転換正規	47	4.3	10.6	17.0	6.4	2.1	48.9	6.4	4.3
		合計		1,087	6.2	11.2	14.7	12.1	2.5	49.1	2.9	1.3
	大学・大学院	社員 初職正	①早期離職正規	268	7.8	10.1	23.1	9.3	4.1	41.0	3.4	1.1
			②3年勤続後離職正規	189	11.1	12.2	22.2	11.6	2.6	38.6	1.1	0.5
			③正規継続	2,172	5.7	14.9	12.0	12.3	2.3	49.4	2.7	0.7
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	127	3.1	7.9	18.9	18.1	3.9	45.7	0.8	1.6
			ⅱ3年勤続後離職正規	45	6.7	8.9	13.3	20.0	2.2	42.2	4.4	2.2
			ⅲ内部転換正規	108	4.6	10.2	16.7	18.5	4.6	43.5	0.9	0.9
		合計		2,951	6.2	13.6	14.3	12.7	2.6	47.3	2.5	0.8

注:経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いは H25 年調査と比べて５％ポイント以上（特に背景が濃いものは 10％ポイント以上）増加、破線の枠囲いは５％ポイント以上低下したことを示す。

次に、現職正社員に対し、「今後、転職したいと思っているか」という転職志向を尋ねた設問への回答を見る。図表５－５－３のとおり、全体としては「わからない」という回答が多いが、男性では「思っていない」、すなわち定着志向者の方が多い。初職正社員の①早期離職正規類型でも「思っていない」が多く、初職早期離職者が転職志向だというわけではない。特に②３年勤続後離職正規類型では「思っていない」が多く、平成 25 年調査と比べても増え

ている。女性の場合、平成 25 年調査ではわずかではあるが「思っている」の方が多かったのだが、今回は「思っていない」が上回った。この数値は初職非正規のⅱ３年勤続後離職者で最も高く、平成 25 年調査と比べても特に高まっていた。また、ⅲ内部転換正規型でも「思っていない」は平成 25 年調査に比べて大幅に増加しており、女性は非正規から正社員になった人で定着志向が高まっているといえよう。

図表５－５－３　別・経歴類型別　正社員の転職志向　　単位：％、Ｎは実数

性別	初職	経歴類型	合計(N)	今後、転職したいと思いますか			
				思っている	思っていない	わからない	不詳
男性	正社員	①早期離職正規	905	22.5	37.9	38.0	1.5
		②3年勤続後離職正規	673	16.5	47.8	34.6	1.0
		③正規継続	5,367	21.9	39.0	38.4	0.6
	非正規	ⅰ早期離職正規	427	27.4	37.9	34.2	0.5
		ⅱ3年勤続後離職正規	153	22.9	41.2	35.3	0.7
		ⅲ内部転換正規	236	20.8	43.6	33.5	2.1
	合計		7,899	21.8	39.8	37.6	0.8
女性	正社員	①早期離職正規	541	29.0	33.8	36.0	1.1
		②3年勤続後離職正規	379	32.2	33.5	33.2	1.1
		③正規継続	3,673	31.1	31.9	36.3	0.7
	非正規	ⅰ早期離職正規	276	23.9	32.6	42.0	1.4
		ⅱ3年勤続後離職正規	84	27.4	41.7	27.4	3.6
		ⅲ内部転換正規	197	25.9	34.0	38.6	1.5
	合計		5,223	30.3	32.5	36.3	0.9

注:経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いは H25 年調査と比べて５％ポイント以上増加、破線の枠囲いは５％ポイント以上低下したことを示す。

これを学歴別にみる（図表５－５－４）。学歴計で顕著であった傾向、すなわち男性の初職正社員の②３年勤続後離職、および女性の初職非正規のⅱ３年勤続後離職とⅲ内部転換の類型において「思っていない」の割合が大きい傾向は、女性の専門・高専・短大卒を除いて、他の学歴では確認される。さらに、ここには示さなかったが、平成 25 年調査結果と比較すると、これらの類型における「思っている」の割合は、男性の専門・高専・短大卒を除いて、５％ポイント以上増加していた。専門・高専・短大卒の初職非正規で正社員になる類型はケース数がごく少なく、注目してもあまり意味がないと思われるので、離職を経て得た正社員としての現職への定着志向は、ほぼ学歴を問わず高まっているといえるだろう。

図表５－５－４　性・学歴・経歴類型別　正社員の転職志向

単位：％、Ｎは実数

性別	学歴	初職	経歴類型	合計(N)	今後、転職したいと思いますか 思っている	思っていない	わからない	不詳
男性	中学・高校	社員 初職正	①早期離職正規	289	19.0	37.0	41.5	2.4
			②3年勤続後離職正規	196	19.4	45.9	33.2	1.5
			③正規継続	1,436	17.5	42.1	39.8	0.6
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	183	25.1	38.3	35.5	1.1
			ⅱ3年勤続後離職正規	76	21.1	47.4	31.6	0.0
			ⅲ内部転換正規	61	18.0	47.5	27.9	6.6
		合計		2,286	18.6	41.6	38.7	1.1
	専門・高専・短大	社員 初職正	①早期離職正規	161	29.2	34.2	36.0	0.6
			②3年勤続後離職正規	104	19.2	40.4	40.4	0.0
			③正規継続	509	28.7	29.5	40.3	1.6
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	68	35.3	29.4	35.3	0.0
			ⅱ3年勤続後離職正規	27	25.9	29.6	44.4	0.0
			ⅲ内部転換正規	36	38.9	22.2	38.9	0.0
		合計		918	28.3	31.4	39.3	1.0
	大学・大学院卒	社員 初職正	①早期離職正規	455	22.4	39.8	36.5	1.3
			②3年勤続後離職正規	373	14.2	50.9	33.8	1.1
			③正規継続	3,422	22.8	39.2	37.6	0.5
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	176	26.7	40.9	32.4	0.0
			ⅱ3年勤続後離職正規	50	24.0	38.0	36.0	2.0
			ⅲ内部転換正規	139	17.3	47.5	34.5	0.7
		合計		4,695	22.0	40.6	36.8	0.6
女性	中学・高校	社員 初職正	①早期離職正規	109	24.8	34.9	38.5	1.8
			②3年勤続後離職正規	72	31.9	26.4	37.5	4.2
			③正規継続	843	34.0	28.9	36.7	0.4
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	83	26.5	32.5	41.0	0.0
			ⅱ3年勤続後離職正規	23	30.4	43.5	21.7	4.3
			ⅲ内部転換正規	42	26.2	31.0	40.5	2.4
		合計		1,185	32.0	30.1	37.0	0.8
	専門・高専・短大	社員 初職正	①早期離職正規	164	30.5	34.8	34.1	0.6
			②3年勤続後離職正規	118	33.9	28.8	37.3	0.0
			③正規継続	658	34.8	31.6	32.8	0.8
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	66	22.7	24.2	50.0	3.0
			ⅱ3年勤続後離職正規	16	37.5	25.0	31.3	6.3
			ⅲ内部転換正規	47	31.9	29.8	36.2	2.1
		合計		1,087	33.1	31.2	34.8	0.9
	大学・大学院卒	社員 初職正	①早期離職正規	268	29.9	32.8	36.2	1.1
			②3年勤続後離職正規	189	31.2	39.2	29.1	0.5
			③正規継続	2,172	28.9	33.1	37.2	0.8
		正規 初職非	ⅰ早期離職正規	127	22.8	37.0	38.6	1.6
			ⅱ3年勤続後離職正規	45	22.2	46.7	28.9	2.2
			ⅲ内部転換正規	108	23.1	37.0	38.9	0.9
		合計		2,951	28.6	33.9	36.6	0.9

注:経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。

現職が正社員以外の人に対しては、「今後の働き方についてどのように考えているか」という働き方への希望を尋ねる設問がある。経歴類型別に整理した結果をみると（図表５－５－５）、男性の場合、何らかの事情で正社員から非正規に内部変更したわずかなケース（⑥）を除いて、「正社員として現在の会社で勤めたい」がいずれの類型でも半数程度と多い。

女性の場合は希望が分散しているが、正社員希望（「現在の会社で」および「別の会社で」）

の人が、⑥内部変更非正規型を除いて半数程度となっている。これらは平成 25 年調査から変わっていない。ただ、平成 25 年には内部変更者の６割超が現在の会社での非正規継続を希望していたのだが、今回はこれが大幅に低下し、「別の会社での正社員」希望が増えており、自らの選択による非正規への変更とは言い難いケースが増えているのではないかと思われる。

図表５－５－５　性・経歴類型別　非正規社員の今後の働き方の希望

単位：％、Ｎは実数

性別	初職	経歴類型	合計(N)	今後の働き方についてどのように考えているか						
				正社員として・現在の会社	正社員として・別の会社	非正社員として・現在の会社	非正社員として・別の会社	独立して事業を始めたい	その他	不詳
男性	社員 初職正	④早期離職非正規	403	49.1	16.4	8.7	1.7	5.7	6.9	11.4
		⑤3年勤続後離職非正規	229	54.1	17.9	10.0	1.3	1.7	5.2	9.6
		⑥内部変更非正規	33	30.3	15.2	18.2	0.0	3.0	15.2	18.2
	正規 初職非	ⅳ早期離職非正規	449	42.5	24.7	12.2	2.7	3.6	4.9	9.4
		ⅴ3年勤続後離職非正規	119	48.7	18.5	11.8	1.7	3.4	6.7	9.2
		ⅵ非正規継続	413	43.8	22.3	12.3	1.9	2.7	6.8	10.2
	合計		1728	45.8	20.4	11.2	2.0	3.7	6.5	10.5
女性	社員 初職正	④早期離職非正規	945	27.6	22.4	26.1	6.5	2.3	7.6	7.4
		⑤3年勤続後離職非正規	668	24.9	19.5	33.4	6.6	1.8	7.3	6.6
		⑥内部変更非正規	109	18.3	14.7	42.2	6.4	0.9	10.1	7.3
	正規 初職非	ⅳ早期離職非正規	789	24.3	24.0	28.1	6.2	1.9	8.2	7.2
		ⅴ3年勤続後離職非正規	283	25.1	20.5	25.8	5.7	2.8	10.6	9.5
		ⅵ非正規継続	541	28.3	29.4	19.8	4.6	2.2	6.8	8.9
	合計		3479	25.6	22.9	27.6	6.0	2.1	8.0	7.9

注:経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いは H25 年調査と比べて５％ポイント以上増加、破線の枠囲いは５％ポイント以上低下したことを示す。

学歴別にみると（図表５－５－６）、男性の場合、現勤務先での正社員転換を希望する割合が最も高いのは、大学･大学院卒の初職正規で３年以上勤続後離職して非正規となった人(⑤)および初職非正規で３年以上勤続後離職して非正規となった人（ⅴ）で、ともに６割を超える。この人たちの現職の職場で、企業が正社員転換を実施した実績があるか否かを見ると、75％ほどの職場で転換実績があった。こうした転換の実績を知ったうえで、非正規である現職に転じてきた可能性もある。

女性の場合、正社員希望を持つ人は学歴により明らかに異なり、大学・大学院卒では６割近くがこれを望んでいる。うち現在の職場での正社員転換を望む人は３割を超える。平成 25 年調査では、うち非正規継続者が内部転換を希望する割合が大きかったのだが、今回は初職が非正規であった大学・大学院卒女性が全般に内部転換を希望者が多い。こうした転換希望者の所属する職場での転換実績は５～６割程度で、男性ほど希望と実績の関係は強くない。

図表５－５－６　性・学歴・経歴類型別　非正規社員の今後の働き方の希望

単位：%、Nは実数

性別	学歴	初職	経歴類型	合計(N)	今後の働き方についてどのように考えているか						
					正社員として・現在の会社	正社員として・別の会社	非正社員として・現在の会社	非正社員として・別の会社	独立して事業を始めたい	その他	不詳
男性	中学・高校	社員 初職正	④早期離職非正規	188	51.1	17.6	9.0	1.6	3.2	5.3	12.2
			⑤3年勤続後離職非正規	115	50.4	18.3	7.8	1.7	1.7	5.2	14.8
			⑥内部変更非正規	13	46.2	23.1	15.4	0.0	0.0	7.7	7.7
		正規 初職非	ⅳ早期離職非正規	211	44.5	22.3	14.2	3.3	3.3	3.8	8.5
			ⅴ3年勤続後離職非正規	65	43.1	20.0	12.3	1.5	4.6	7.7	10.8
			ⅵ非正規継続	122	45.9	13.1	21.3	1.6	0.8	5.7	11.5
		合計		749	46.7	18.4	13.0	2.1	2.8	5.5	11.5
	専門・高専・短大	社員 初職正	④早期離職非正規	73	42.5	15.1	15.1	0.0	9.6	11.0	6.8
			⑤3年勤続後離職非正規	36	50.0	19.4	11.1	2.8	0.0	11.1	5.6
			⑥内部変更非正規	5	－	－	－	－	－	－	－
		正規 初職非	ⅳ早期離職非正規	64	39.1	25.0	14.1	1.6	3.1	10.9	6.3
			ⅴ3年勤続後離職非正規	20	45.0	10.0	25.0	0.0	0.0	10.0	10.0
			ⅵ非正規継続	45	44.4	13.3	15.6	2.2	6.7	2.2	15.6
		合計		258	41.5	18.2	14.7	1.2	5.0	9.7	9.7
	大学・大学院	社員 初職正	④早期離職非正規	142	50.0	15.5	4.9	2.8	7.0	7.0	12.7
			⑤3年勤続後離職非正規	78	61.5	16.7	12.8	0.0	2.6	2.6	3.8
			⑥内部変更非正規	15	20.0	13.3	20.0	0.0	6.7	20.0	20.0
		正規 初職非	ⅳ早期離職非正規	174	41.4	27.6	9.2	2.3	4.0	4.0	11.5
			ⅴ3年勤続後離職非正規	34	61.8	20.6	2.9	2.9	2.9	2.9	5.9
			ⅵ非正規継続	246	42.7	28.5	7.3	2.0	2.8	8.1	8.5
		合計		721	46.3	23.3	8.0	2.1	4.2	6.4	9.7
女性	中学・高校	社員 初職正	④早期離職非正規	304	25.3	17.8	30.3	7.6	1.6	9.5	7.9
			⑤3年勤続後離職非正規	205	26.8	23.9	28.3	9.8	0.5	6.8	3.9
			⑥内部変更非正規	33	21.2	15.2	33.3	6.1	0.0	15.2	9.1
		正規 初職非	ⅳ早期離職非正規	351	21.1	21.9	32.5	6.0	2.6	8.3	7.7
			ⅴ3年勤続後離職非正規	136	19.9	16.2	36.8	4.4	2.2	9.6	11.0
			ⅵ非正規継続	165	23.0	20.0	32.7	7.3	0.6	4.8	11.5
		合計		1259	22.8	20.3	31.7	7.1	1.6	8.1	8.3
	専門・高専・短大	社員 初職正	④早期離職非正規	292	20.5	23.6	31.5	6.5	2.7	6.8	8.2
			⑤3年勤続後離職非正規	210	21.4	14.8	41.9	5.2	1.9	7.6	7.1
			⑥内部変更非正規	36	8.3	16.7	55.6	5.6	2.8	5.6	5.6
		正規 初職非	ⅳ早期離職非正規	219	18.3	24.7	34.2	6.4	0.5	6.8	9.1
			ⅴ3年勤続後離職非正規	71	23.9	19.7	16.9	9.9	2.8	14.1	12.7
			ⅵ非正規継続	120	20.8	34.2	20.0	5.8	0.8	8.3	10.0
		合計		993	20.2	22.5	32.8	6.1	1.8	7.5	9.1
	大学・大学院	社員 初職正	④早期離職非正規	349	35.5	25.5	18.1	5.4	2.6	6.6	6.3
			⑤3年勤続後離職非正規	253	26.1	19.8	30.4	5.1	2.8	7.5	8.3
			⑥内部変更非正規	40	25.0	12.5	37.5	7.5	0.0	10.0	7.5
		正規 初職非	ⅳ早期離職非正規	219	35.6	26.5	15.1	6.4	2.3	9.6	4.6
			ⅴ3年勤続後離職非正規	76	35.5	28.9	14.5	3.9	3.9	9.2	3.9
			ⅵ非正規継続	256	35.2	33.2	11.3	2.3	3.9	7.4	6.6
		合計		1227	32.7	26.0	19.1	4.8	2.8	8.2	6.4

注:経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。

次に、働く目的との関係を検討する。「あなたは何のために働いていますか」という設問で、正社員にも非正規社員にも同じ形で尋ねている。また、３つまで選択する形式の質問なので、結果には副次的な目的も表れると思われる。

この設問についても男女の傾向の違いが大きいので、分けてみていく（図表５－５－７）。

男性の場合、いずれの経歴でも「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」が最も多いが、

初職に関わらず早期離職で非正規となった人（④、ⅳ）や非正規継続者（ⅵ）において、他の経歴に比べればその割合は小さい。平成 25 年調査と比較すると、現職が正社員である経歴類型を中心に、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が増え、自己実現や生きがい・社会参加、自立を理由として挙げる人が減っている。自己啓発の実施やその意欲はこの間低下していることを考えると、娯楽費の方により多く反応しているのではないかと思われる。一方、減っているほうは、社会的な関係を含む概念ではないかと思われ、働く目的における個人生活の充実のウエイトが増しているのではないかと推察される。

女性の場合、現在非正規社員である経歴類型では、ⅵ非正規継続型を除いて、「主たる稼ぎ手ではないが生活維持に不可欠」が最も多い。一方、現在正社員である経歴類型では「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」と「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」のいずれかが最も多くなっている。平成 25 年調査と比較すると、初職非正規から正社員に移動した経歴を中心に、「主たる稼ぎ手」が明らかに増えた。背景には、晩婚化・非婚化の進展もあるだろうし、女性の社会進出が進んだこともあろう。他方、学費や娯楽費の選択も増えたが、この背景は男性と同じではないかと考えられる。

図表５－５－７　経歴類型別　働く目的（ＭＡ、３つまで選択）

①　男性

単位：％、Ｎは実数

何のために働いているか	初職正社員						初職非正規					
	① 早期離職正規	② 3年勤続後離職正規	③ 正規継続	④ 早期離職非正規	⑤ 3年勤続後離職非正規	⑥ 内部変更非正規	i 早期離職正規	ii 3年勤続後離職正規	iii 内部転換正規	iv 早期離職非正規	v 3年勤続後離職非正規	vi 非正規継続
主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	78.9	86.2	76.2	59.1	70.7	75.8	73.5	79.1	73.7	60.4	61.3	53.5
主たる稼ぎ手ではないが、生活維持には不可欠	14.8	10.4	15.0	29.3	22.7	9.1	18.3	11.1	17.8	30.1	26.1	27.8
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	36.6	33.6	40.1	42.4	35.4	30.3	37.0	28.1	29.7	36.5	38.7	38.5
自己実現のため	17.7	19.8	20.7	21.3	21.8	15.2	20.1	22.2	26.3	24.5	14.3	28.6
生きがい・社会参加のため	21.7	23.6	26.7	14.9	15.3	15.2	19.7	17.0	33.9	22.3	26.1	30.8
将来のための技能・技術の習得のため	21.5	19.3	19.2	19.4	21.0	12.1	19.9	23.5	16.1	21.2	15.1	23.2
自立のため	25.1	18.1	30.4	32.8	24.0	30.3	26.7	24.2	28.0	26.5	23.5	30.8
時間が余っているため	1.5	0.7	1.4	1.2	2.2	6.1	2.6	0.7	0.8	2.2	4.2	2.4
その他	4.4	3.7	2.8	4.7	8.3	21.2	4.2	2.6	3.0	4.0	5.9	3.4
無回答	0.2	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.4	0.0	0.2
合計(N)	**905**	**673**	**5,367**	**403**	**229**	**33**	**427**	**153**	**236**	**449**	**119**	**413**

② 女性

単位：%、Nは実数

何のために働いているか	初職正社員						初職非正規					
	① 早期離職正規	② 3年勤続後離職正規	③ 正規継続	④ 早期離職非正規	⑤ 3年勤続後離職非正規	⑥ 内部変更非正規	i 早期離職正規	ii 3年勤続後離職正規	iii 内部転換正規	iv 早期離職非正規	v 3年勤続後離職非正規	vi 非正規継続
主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	42.0	48.3	44.6	28.8	22.2	21.1	50.7	59.5	47.2	33.2	27.9	30.5
主たる稼ぎ手ではないが、生活維持には不可欠	46.0	42.5	42.6	59.4	66.9	62.4	40.2	34.5	41.6	55.1	62.5	46.0
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	51.0	45.9	51.2	44.1	46.7	36.7	43.1	56.0	47.2	44.9	47.3	47.3
自己実現のため	12.6	17.7	15.2	13.0	11.7	12.8	15.9	15.5	16.2	15.2	12.0	21.3
生きがい・社会参加のため	26.6	30.1	29.3	25.4	29.9	39.4	30.1	36.9	31.5	21.9	24.7	24.8
将来のための技能・技術の習得のため	12.9	16.6	13.4	12.9	11.4	12.8	13.0	6.0	13.7	12.5	13.8	24.6
自立のため	34.8	30.3	42.9	29.7	20.2	19.3	31.9	34.5	41.1	32.3	25.8	39.2
時間が余っているため	2.2	2.4	1.0	5.0	8.2	7.3	1.8	0.0	1.0	2.8	2.5	2.4
その他	5.0	2.9	2.5	4.9	7.2	3.7	5.1	1.2	1.5	3.9	10.2	3.1
無回答	0.4	0.3	0.2	0.3	0.1	0.0	0.7	0.0	0.0	0.1	0.0	0.4
合計(N)	**541**	**379**	**3,673**	**945**	**668**	**109**	**276**	**84**	**197**	**789**	**283**	**541**

注:経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いはH25年調査と比べて７%ポイント以上増加、破線の枠囲いは７%ポイント以上低下したことを示す。

第６節　まとめ

本章では、新規学卒後の最初の就業先から数年以内に離職する早期離職の背景、そしてその離職後の就業状況について「平成 30 年若年者雇用実態調査」の２次分析をもとに、平成25年調査との比較を交えて検討した。

まず、早期離職の状況を確認すると、常用労働者５人以上の事業所に就業する 15～34 歳のうち、初職が正社員の場合、入職から３年未満の離職者は 19.9%（男性で 17.0%、女性で 23.3%）であった。３年未満離職者のうち、３分の１が１年未満の離職者であった。なお、初職が非正規社員であれば、約半数が３年未満で離職していた。

（１）早期離職の理由

・３年未満での離職者は、労働時間・休日、人間関係、仕事が自分に合わないことを離職理由に挙げる者が多い。３年以上勤続後の離職者に比べると、特に人間関係、仕事が合わないという理由が多い。これに対して、３年以上勤続後にやめた場合は、女性では結婚や子育て、男性では会社の将来性への危惧を挙げる比率が高まり、より今後のキャリア選択と絡んでの理由になっている。これらの傾向は平成 25 年調査とほぼ変わらないが、人間関係と労働時間の問題を挙げる者の割合は増えている。さらに１年未満離職者では人間関係の問題を挙げる者が大幅に増えている。

・早期離職の理由には学歴別の特徴がみられ、男性の場合、中学･高校卒では仕事が合わないことを、専門･短大卒では人間関係、大学･大学院卒では労働時間･休日の問題を挙げる者が最も多い。女性の場合、中学･高校卒、専門･短大卒では人間関係、大学･大学院卒では労働時間･

休日の問題を挙げる者が最も多い。

（２）早期離職の背景要因

・正社員としての初職選択の際に重視した事項をみると、初職継続者も離職経験者も共通して仕事内容や勤務地を重視していた。初職継続者で２番目に重視者が多いのは労働時間・休日・休暇だが、早期離職者は賃金や自分の能力が活かせることのほうが上位であった。平成25年調査に比べて、初職継続者では労働時間や福利厚生を重視する者が大幅に増え、これらの点で早期離職者との差が開いた。「若者を使い捨てにする企業」が問題化する中で、多くの若者が労働時間等への関心を強めたことが背景にあると思われるが、離職経験者は、こうした事柄に関心がなかったというより諸条件にこだわっていては就職が難しかったという可能性もある。初職選択時の意識啓発を図ることは重要だと思われるが、一方で選択の背景にあるものにも思いを至るべきであろう。

・初職選択にあたっては、いずれの学歴でも「自分の意思」で選択したとする者が最も多いが、中学・高校卒では「学校の先生や先輩」の意見を参考にした者が約３割いた。先生や先輩を挙げた者は中学・高校卒では早期離職経験率が低い。ただし女性では親の意見を挙げた者のほうがより離職率は低かった。平成 25 年調査でも中学・高校卒で学校や親の意見を参考にした者の早期離職経験率は低い傾向が見られた。学校を通して勤務先情報が得られたり、親の意見によって自己理解が深まったりしたことが離職経験率を下げた可能性は大きい。

・初職で非正規職に就いた者のうち半数以上が不本意な理由に拠るものであった。不本意非正規では早期離職が多く、「応募したが採用されなかった」場合は「雇用期間の満了・雇止め」で辞めざるを得ないケースが少なくなく、他方「希望条件に合わなかったので正社員での勤務をしなかった」場合は、好景気が続く中、条件に合った勤務先を見つけて正社員に転職したケースも増えたと思われる。

（３）早期離職後の就業状況

・初職が正社員であって離職を経験した人の調査時点における正社員比率を見ると、30歳代前半の男性では75.7%、女性では32.4%が正社員となっている。正社員比率は平成25年調査より全般に高まっており、20歳代までの男女では10%ポイント以上の増加となった。

・初職を短期で離職した場合、男性では学歴にかかわらず現職の正社員比率は低い。これは平成25年調査でも同様であった。女性では、中学・高校卒では離職までの期間による違いがなく、他は１年未満離職者の正社員比率がやや低い。平成25年調査では女性の大学・大学院卒者においては３年以上勤続後の離職者のほうが正社員比率は低かったが、今回は１年以上勤続後に離職した場合の正社員比率が全般に高くなって、１年未満離職者の方が低くなった。

・初職が非正規社員であった場合も、男性では学歴にかかわらず初職継続期間が短いほど現職の正社員比率は低い。平成25年調査では学歴によって異なったが、今回、初職継続期間が長い者の現職正社員比率が高まり、全学歴でおなじ傾向となっている。女性では３年以上継続後の離職者で現職正社員比率がやや低い。一方、初職継続者の内部での正社員転換につい

ては増加傾向が見られた。

（４）早期離職者の離職後の経歴

・初職と現職での就業形態（正社員、非正規社員）、離職の時期（初職を継続しているか、３年未満で離職か、３年以上で離職か）から経歴を類型化し、これに沿って離職後のキャリアの状況を整理した。

・初職が正社員の場合、最初の勤務先に定着してきた「正規継続型」が 64.3%と多くを占める、これは男女とも大学・大学院卒で多い。男性ではこれに次いで３年未満で離職して現職は正社員である「早期離職正規型」が、女性では３年未満で離職後現在は非正規社員である「早期離職非正規型」と３年以上勤続後に離職し現在は非正規社員である「３年勤続後離職非正規型」が多い。平成 25 年調査と比較すると、「早期離職正規型」「３年勤続後離職正規型」の２類型が男女ともに増えており、女性では「正規継続型」も増えている。減ったのは非正規になる類型である。

・初職が非正規の場合、「早期離職非正規型」が最も多く、次いで当初の非正規職に定着している「非正規継続型」が多い。正社員にかわった類型のうちでは、「早期離職正規型」が最も多く、当初の勤務先で正社員に転換した「内部転換正規型」がこれに次ぐ。平成 25 年調査に比べて正社員転換者は増加しており、内部転換型が最も増加した。

・現職までの経験会社数は、初職が正社員の場合、２社目が現職であるケースが約半数を占め、また平均の経験会社数はおよそ３社で、平成 25 年調査と変わらない。早期離職者の多くは頻繁に移動しているわけではない。

・初職が正社員である早期離職正社員型の現職は、男性は素材関連製造業、医療・福祉、女性は医療・福祉、教育・学習支援業が多い。中小規模企業が多く、また官公庁も多い。初職が非正規で正社員に変わった場合、産業は男女とも教育・学習支援業が多く、また、官公庁が２割程度と多い。

・初職が正社員の「早期離職正規」「３年勤続後離職正規」の類型では、男性では現職は専門技術職、事務職、生産工程の仕事が多い。女性では、事務職、専門技術職が多い。

（５）早期離職後の経歴と資格取得

・早期離職者、特に１年未満の離職者では資格・免許の所持率が低い。また、女性のほうが初職継続者と早期離職者との所持率の差が大きい。これらの特徴は平成 25 年調査と変わらない。資格・免許の所持を職業能力開発の指標の一つとしてみるならば、１年未満の早期離職はその後の職業能力開発にも影響することがうかがえる。

・経歴類型による資格所持率の違いからは、非正規からの内部転換に資格・免許の所持が有効である可能性や、分野により正社員就職につながりやすい資格があることがうかがえる。

（６）早期離職後の経歴と就業意識

・望ましいと思うキャリアコースとして、男性の正規継続者は「１つの会社に長く勤め、管理的地位に」、女性の正規継続者は「１つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き

方」を選ぶ人の比率が他の類型より高い。男女とも初職正社員で転職した類型では「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になる」という比率が高い。平成 25 年調査と比べると男女とも、自分の生活に合わせた働き方を選択する者が増えた。減っているのは、男性では正規継続型や３年勤続後離職正規型での管理的な地位を目指すコースの選択者であり、女性では、早期離職型や３年勤続後離職型の専門家を目指すコースの選択者である。

・定着意識をみると、早期離職を経験した正社員において転職志向が高い傾向はなく、全体として離職を経て正社員になった人の定着志向は平成 25 年調査より高まっている。

・働く目的について、男性では「主たる稼ぎ手として生計を維持する」が最も多いが、早期離職を経験した非正規社員と初職から非正社員であった人では、他の経歴類型よりこれを選択する人は少ない。女性では、離職後正社員になった類型で半数前後が「主たる稼ぎ手として生計を維持する」を選んでいる。平成 25 年調査と比べると、女性の「主たる稼ぎ手」の選択者は増えた。また、男女とも増えたのは「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」である。

＜引用文献＞

労働政策研究・研修機構（2016）『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成 25 年若年者雇用実態調査」より』JILPT 資料シリーズ　No.171

厚生労働省（2020）「新規学卒者の離職状況（平成 29 年３月卒業者の状況）」

章末付表

章末付表５－１　初職離職経験率（性・年齢別・学歴、初職就業形態*・初職継続期間別）

性別	年齢	学歴	初職正社員 初職有業者(N)	離職経験率	初職継続期間別 3年未満	3年以上後	初職非正規 初職有業者(N)	離職経験率	初職継続期間別 3年未満	3年以上後
男性	15	中学・高校	894	19.2	14.4	4.4	195	55.4	41.0	9.7
	｜	専門・高専・短大	240	19.2	17.9	0.4	58	48.3	37.9	1.7
	24	大学・大学院	770	4.3	3.9	0.0	110	33.6	26.4	0.0
	歳	合計	1,904	13.2	10.6	2.1	363	47.7	36.1	5.5
	25	中学・高校	689	36.9	21.8	14.2	260	80.8	56.2	17.3
	｜	専門・高専・短大	302	42.1	25.8	15.2	96	75.0	49.0	18.8
	29	大学・大学院	1,902	21.6	14.5	6.7	408	54.7	38.2	5.9
	歳	合計	2,893	27.4	17.4	9.4	764	66.1	45.7	11.4
	30	中学・高校	681	57.1	29.2	25.4	320	85.0	53.1	24.1
	｜	専門・高専・短大	355	58.9	31.5	26.2	125	78.4	50.4	22.4
	34	大学・大学院	1,849	34.6	15.7	17.5	377	66.3	43.8	15.9
	歳	合計	2,885	42.9	20.9	20.5	822	75.4	48.4	20.1
	合計	中学・高校	2,264	36.0	21.1	13.7	775	76.1	51.1	18.2
		専門・高専・短大	897	42.6	26.0	15.6	279	71.0	47.3	16.8
		大学・大学院	4,521	24.0	13.2	10.0	895	57.0	39.1	9.4
		合計	7,682	29.7	17.0	11.7	1,949	66.6	45.0	14.0
女性	15	中学・高校	679	21.5	16.3	4.7	208	46.6	34.6	4.8
	｜	専門・高専・短大	395	18.5	15.9	1.8	124	36.3	30.6	2.4
	24	大学・大学院	748	6.6	6.6	0.0	140	26.4	21.4	0.0
	歳	合計	1,822	14.7	12.2	2.1	472	37.9	29.7	2.8
	25	中学・高校	434	53.2	27.0	25.1	290	80.0	52.1	20.0
	｜	専門・高専・短大	479	55.7	35.1	19.6	219	72.6	48.9	15.5
	29	大学・大学院	1,457	32.1	21.2	10.0	404	57.9	44.3	8.2
	歳	合計	2,370	40.7	25.1	14.7	913	68.5	47.9	13.7
	30	中学・高校	467	70.0	39.4	29.1	367	88.8	57.5	24.5
	｜	専門・高専・短大	628	74.5	35.7	36.1	234	88.0	59.8	21.4
	34	大学・大学院	1,094	52.2	23.7	27.1	337	72.7	40.7	26.1
	歳	合計	2,189	62.4	30.5	30.2	938	82.8	52.0	24.3
	合計	中学・高校	1,580	44.6	26.1	17.5	865	75.7	50.2	18.3
		専門・高専・短大	1,502	53.8	30.3	21.8	577	71.1	49.4	15.1
		大学・大学院	3,299	32.9	18.7	13.4	881	58.6	39.3	13.7
		合計	6,381	40.7	23.3	16.4	2,323	68.1	45.8	15.8
合計	15	中学・高校	1,573	20.2	15.3	4.5	403	50.9	37.7	7.2
	｜	専門・高専・短大	635	18.7	16.7	1.3	182	40.1	33.0	2.2
	24	大学・大学院	1,518	5.4	5.2	0.0	250	29.6	23.6	0.0
	歳	合計	3,726	13.9	11.4	2.1	835	42.2	32.5	4.0
	25	中学・高校	1,123	43.2	23.8	18.4	550	80.4	54.0	18.7
	｜	専門・高専・短大	781	50.4	31.5	17.9	315	73.3	48.9	16.5
	29	大学・大学院	3,359	26.1	17.4	8.1	812	56.3	41.3	7.0
	歳	合計	5,263	33.4	20.9	11.8	1,677	67.4	46.9	12.6
	30	中学・高校	1,148	62.4	33.4	26.9	687	87.0	55.5	24.3
	｜	専門・高専・短大	983	68.9	34.2	32.6	359	84.7	56.5	21.7
	34	大学・大学院	2,943	41.1	18.7	21.1	714	69.3	42.3	20.7
	歳	合計	5,074	51.3	25.0	24.6	1,760	79.4	50.3	22.3
	合計	中学・高校	3,844	39.5	23.2	15.3	1,640	75.9	50.6	18.2
		専門・高専・短大	2,399	49.6	28.7	19.5	856	71.0	48.7	15.7
		大学・大学院	7,820	27.8	15.5	11.4	1,776	57.8	39.2	11.5
		合計	14,063	34.7	19.9	13.9	4,272	67.4	45.5	14.9

注：初職就業形態は最終学校卒業から１年間の状況として選択された就業形態である。年齢不詳、および初職継続期間が不明の者は掲載を省いた。

章末付表５－２　初職正社員の場合の初職離職理由別　現職正社員比率（性・学歴、初職継続期間別）

	学歴	初職継続期間	初職離職理由								
			労働時間・休日・休暇	人間関係がよくない	仕事が合わない	賃金がよくない	ノルマや責任が重すぎた	会社に将来性がない	結婚、子育てのため	健康上の理由	技能・能力が活かせられない
男性	中学・高校	1年未満	55.0	47.3	54.6	60.9	45.0	37.5	－	50.0	61.5
		1年～3年未満	66.1	60.9	62.5	68.6	45.7	69.8	80.0	40.7	60.0
		3年以上	57.7	55.8	62.7	65.0	62.8	67.1	61.5	53.6	72.2
		計	60.4	55.1	60.1	65.9	53.1	63.3	69.6	48.1	64.3
	専門・高専・短大	1年未満	68.8	63.2	73.0	73.1	－	－	－	52.9	64.7
		1年～3年未満	69.8	68.6	61.8	74.5	56.0	63.0	－	45.0	70.6
		3年以上	69.2	82.1	78.6	78.0	72.7	74.4	90.0	66.7	85.7
		計	69.3	70.1	70.7	75.7	63.6	72.6	93.8	53.9	72.9
	大学・大学院	1年未満	76.5	65.9	69.1	81.3	74.0	71.9	－	61.8	66.7
		1年～3年未満	79.9	82.1	76.2	81.3	81.3	84.3	85.7	77.8	68.4
		3年以上	86.0	84.0	85.3	85.2	77.5	85.1	84.9	59.3	71.7
		計	81.7	77.3	77.1	83.3	77.8	83.1	84.4	65.9	69.7
女性	中学・高校	1年未満	33.3	28.6	32.2	19.4	14.8	30.0	10.0	22.9	60.0
		1年～3年未満	30.5	27.1	13.0	41.3	27.9	34.5	22.2	3.6	30.8
		3年以上	29.5	27.3	17.2	36.5	20.5	38.2	13.6	16.1	38.5
		計	30.9	27.6	21.8	34.6	21.9	35.6	16.2	14.9	41.7
	専門・高専・短大	1年未満	29.4	32.9	33.3	32.0	30.6	46.2	8.3	22.9	22.2
		1年～3年未満	40.0	31.3	37.7	44.9	33.9	43.5	23.1	34.2	32.0
		3年以上	37.9	42.2	37.9	47.1	43.4	39.3	14.9	33.3	54.6
		計	36.4	34.7	36.3	43.9	36.5	42.2	17.2	30.4	33.3
	大学・大学院	1年未満	33.8	34.2	32.9	31.8	35.9	36.4	－	43.2	42.9
		1年～3年未満	47.6	39.3	54.0	40.9	50.0	44.6	27.5	43.6	41.9
		3年以上	46.7	48.7	55.4	50.6	41.2	57.7	23.6	33.3	71.8
		計	44.7	40.4	48.0	44.5	43.6	48.2	25.3	39.6	52.7

対象数

	学歴	初職継続期間	労働時間・休日・休暇	人間関係がよくない	仕事が合わない	賃金がよくない	ノルマや責任が重すぎた	会社に将来性がない	結婚、子育てのため	健康上の理由	技能・能力が活かせられない
男性	中学・高校	1年未満	60	74	77	46	20	24	0	22	13
		1年～3年未満	112	92	104	118	35	53	10	27	25
		3年以上	111	77	67	97	43	70	13	28	18
		計	283	243	248	261	98	147	23	77	56
	専門・高専・短大	1年未満	32	38	37	26	8	7	3	17	17
		1年～3年未満	53	51	34	51	25	27	3	20	17
		3年以上	52	28	28	59	22	39	10	15	14
		計	137	117	99	136	55	73	16	52	48
	大学・大学院	1年未満	85	88	84	32	50	32	3	34	15
		1年～3年未満	159	95	109	91	64	89	21	27	38
		3年以上	171	81	95	135	89	121	53	27	46
		計	415	264	288	258	203	242	77	88	99
女性	中学・高校	1年未満	60	77	59	36	27	10	10	35	10
		1年～3年未満	95	85	54	63	43	29	45	28	13
		3年以上	78	77	29	63	44	34	81	31	13
		計	233	239	142	162	114	73	136	94	36
	専門・高専・短大	1年未満	68	85	45	25	36	13	12	35	18
		1年～3年未満	95	99	61	78	59	23	65	41	25
		3年以上	87	64	29	68	53	28	121	36	11
		計	250	248	135	171	148	64	198	112	54
	大学・大学院	1年未満	71	82	76	22	53	22	9	37	28
		1年～3年未満	164	112	100	71	100	65	80	55	43
		3年以上	150	76	74	89	97	52	144	57	39
		計	385	270	250	182	250	139	233	149	110

JILPT　資料シリーズ　No.236
若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状
「平成30年若年者雇用実態調査」より

発行年月日　２０２１年３月２６日
編集・発行　独立行政法人　労働政策研究・研修機構
〒 177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
（照会先）　研究調整部研究調整課　TEL：03-5991-5104
印刷・製本　有限会社　正陽印刷

© 2021 JILPT　Printed in Japan

＊ 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。（URL：https://www.jil.go.jp/）