

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、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。

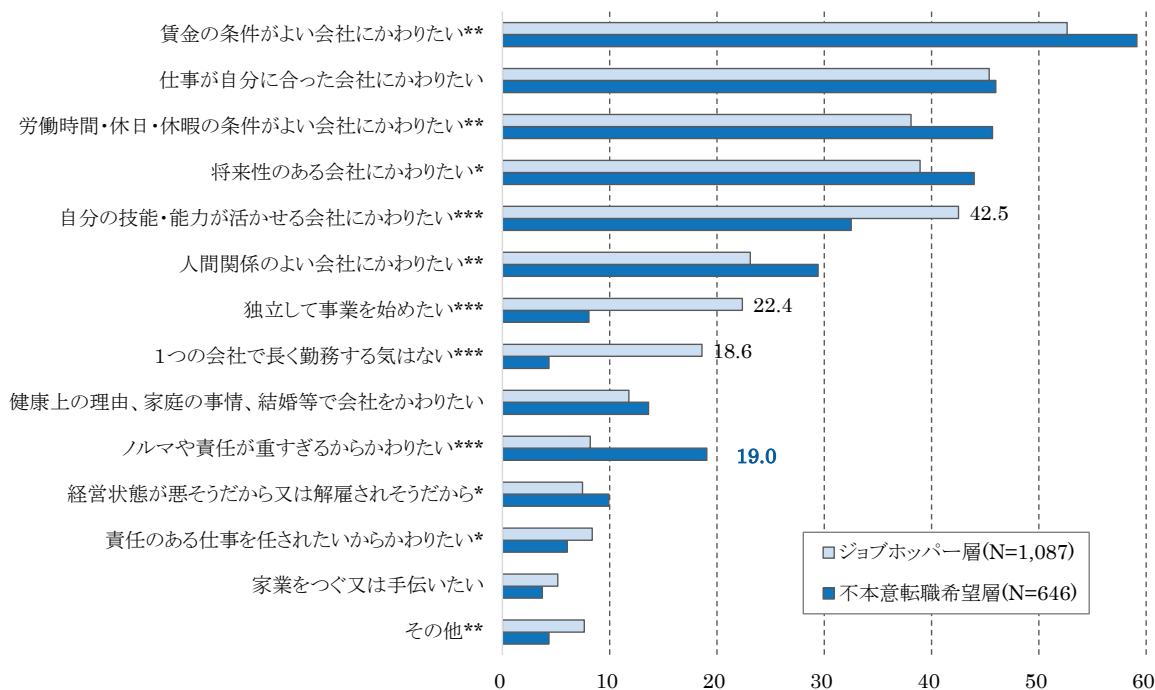
2. 若年正社員の転職希望理由と理想とする職業生活のあり方

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。

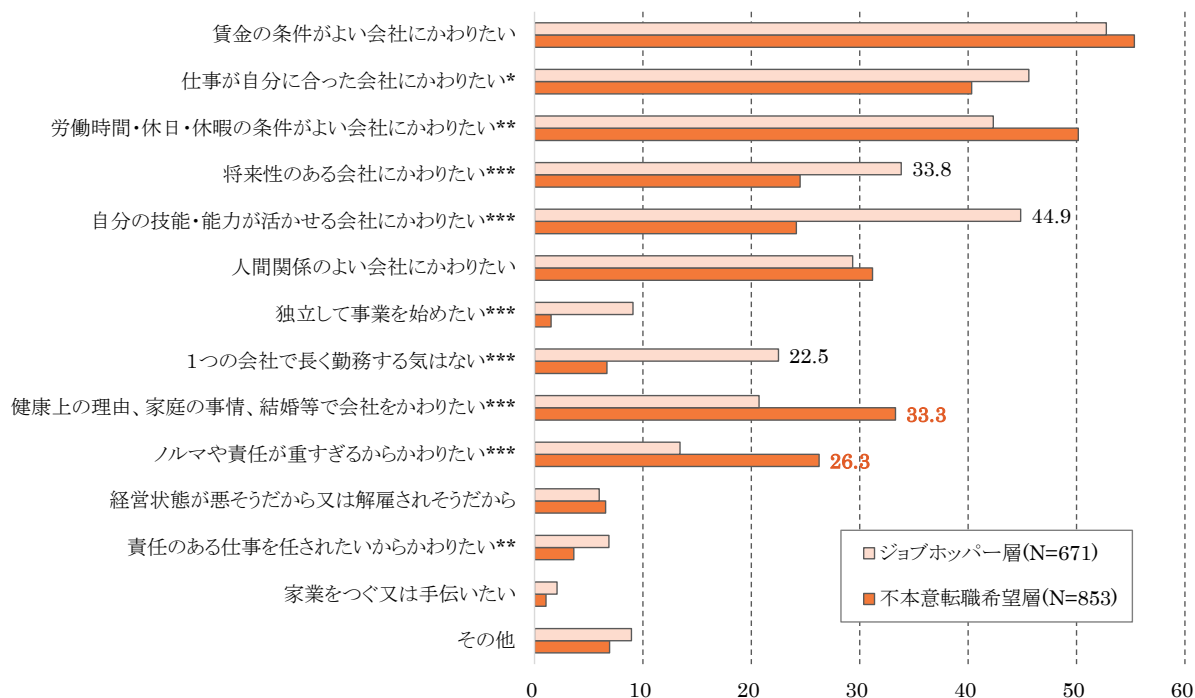
本調査の個人調査では、今後転職を希望したいと「思っている」と答えた若年正社員に、その理由を複数回答（以下「MA」と表現する）で尋ねている。転職希望者全体の回答率が男女とも 3 割を超える上位 4 項目は「賃金の条件がよい会社にかわりたい（男性 54.9%、女性 53.7%）」「仕事が自分に合った会社にかわりたい（男性 45.5%、女性 42.9%）」「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい（男性 40.9%、女性 46.7%）」「自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい（男性 38.3%、女性 33.1%）」であり、さらに男性は「将来性のある会社にかわりたい」が 40.4%、女性は「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ポイントを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				
	男性	N	不本意 転職 希望層	ジョブ ホッパー 層	転職 希望者計	p	不本意 転職 希望層	ジョブ ホッパー 層	転職 希望者計	p	不本意 転職 希望層	ジョブ ホッパー 層	転職 希望者計	p	不本意 転職 希望層	ジョブ ホッパー 層	転職 希望者計	p		
			646	1,087	1,783		423	705	1,159		107	203	323		112	165	283			
仕事に自分に合った会社にて			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て			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せたいから			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て			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て			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て			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て			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				
仕事に自分に合った会社にて			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て			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せたいから			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て			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て			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て			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て			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	ジョブ ホッパ 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	ジョブ ホッパ 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け、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タイプの分布を、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タイプの分布を示した。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タイプ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								
	N	転職 希望率	p	キャリア展望類型						N	転職 希望率	p	キャリア展望類型					
				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 ポッパ 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 ポッパ ー層	その他	不詳
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χ²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χ²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						N	転職希望率	p	キャリア展望類型					
				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	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	8.6	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χ²乗検定は、転職したいと「思っていない」「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。

※χ²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け、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、ここでの仕事内容（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						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	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χ²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。

※χ²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・採石業・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・採石業・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								
	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																		
飲業・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・ガス・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・技術サービス業	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・飲食サービス業	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	
生活関連サービス業・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	
複合サービス事業	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	
その他サービス業	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																		
飲業・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			
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・ガス・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・技術サービス業	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・飲食サービス業	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	
生活関連サービス業・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	
複合サービス事業	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	
その他サービス業	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χ²二乗検定は、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。※χ²二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								
	N	転職 希望率 p	キャリア展望類型						p	N	転職 希望率 p	p	キャリア展望類型					
			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・採石業・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・ガス・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・技術サービス業	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・飲食サービス業	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
生活関連サービス業・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
複合サービス事業	28	14.3	71.4	7.1	7.1	7.1		7.1		21	28.6		57.1	14.3	14.3	14.3		
その他サービス業	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・採石業・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・ガス・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・技術サービス業	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・飲食サービス業	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	
生活関連サービス業・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
複合サービス事業	61	27.9	54.1	14.8	14.8	13.1		3.3		28	28.6		64.3	17.9	7.1	10.7		
その他サービス業	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χ²二乗検定は、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。※χ²二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け、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タイプ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よう（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	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																		
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	
中途正社員計																		
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	
既卒正社員計																		
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	
中途・既卒正社員計																		
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χ²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。
 ※χ²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									
	N	転職 希望率 p	キャリア展望類型							N	転職 希望率 p	キャリア展望類型								
			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			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	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χ²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。

※χ²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。

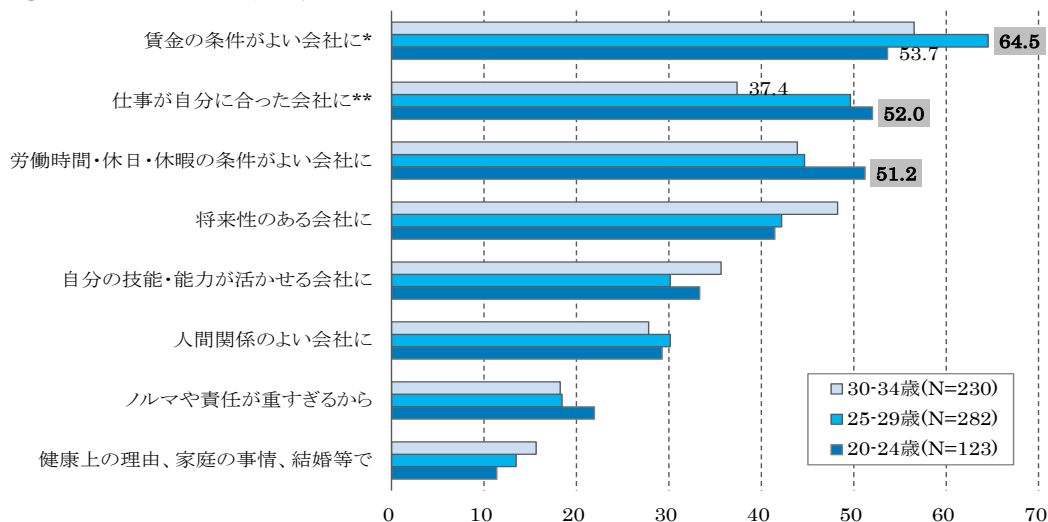
以上より、不本意転職希望層は年齢にかかわらず、現在の勤務先における困難な状況から逃れるために転職を希望する傾向がある。一方で、同じ不本意転職希望層の若者たちの中でも、29 歳までのより若い層では男女とも適職を探索するために転職を希望する人が多く、これは若年期に特有のキャリア形成上避けられない過程とみなすべきだろう。また男女とも 29

⁶ 15～19 歳の値は本章の付表 3-6 参照。

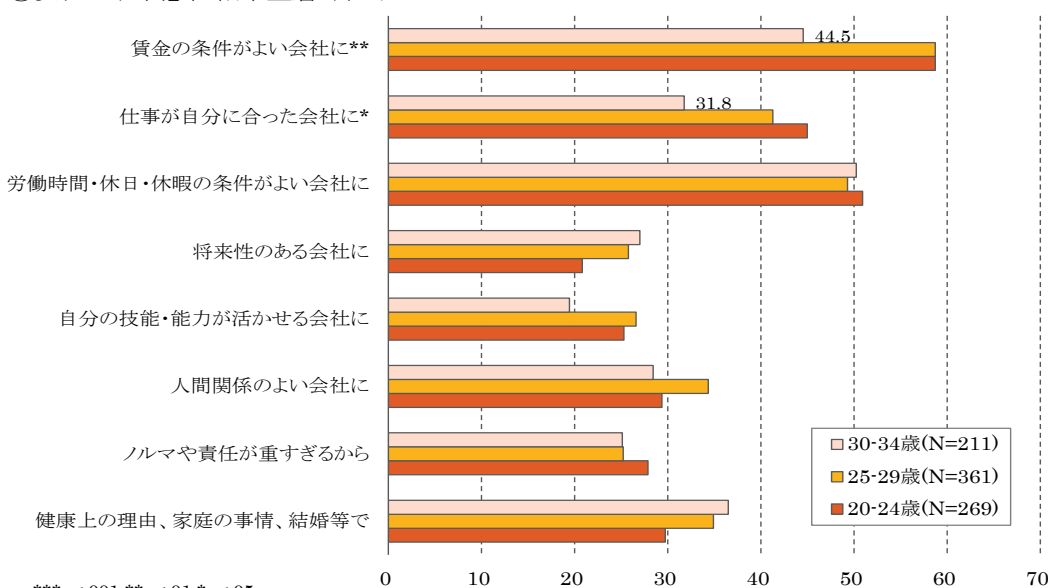
歳までのより若い層では、賃金の条件の悪さが不本意な転職希望をひきおこす最も大きな要因となっている可能性が示唆された。

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）

①男性・不本意転職希望層 単位: %



②女性・不本意転職希望層 単位: %



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

※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

※不本意転職希望層計の%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

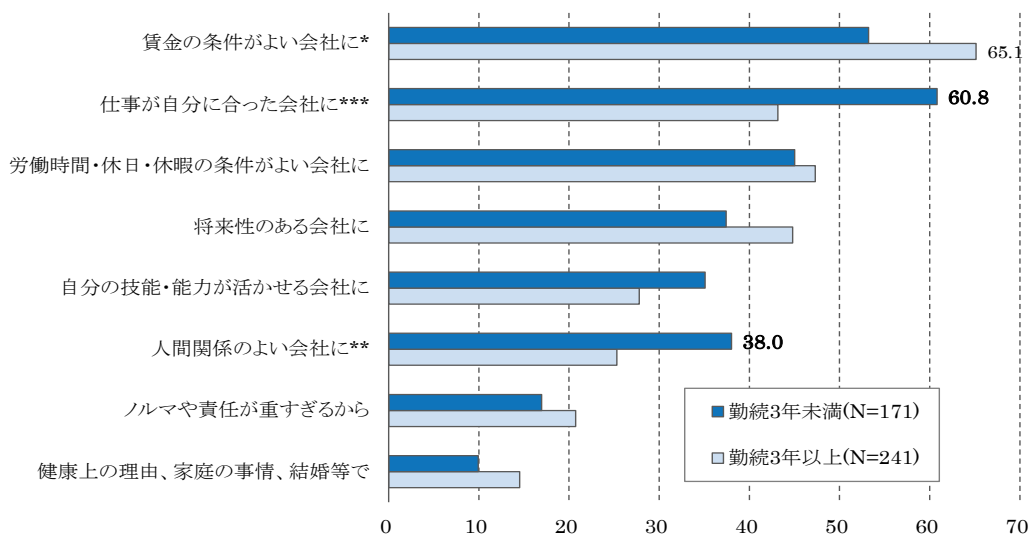
2. 勤続期間ごとにみた 29 歳不本意転職希望層の転職希望理由

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

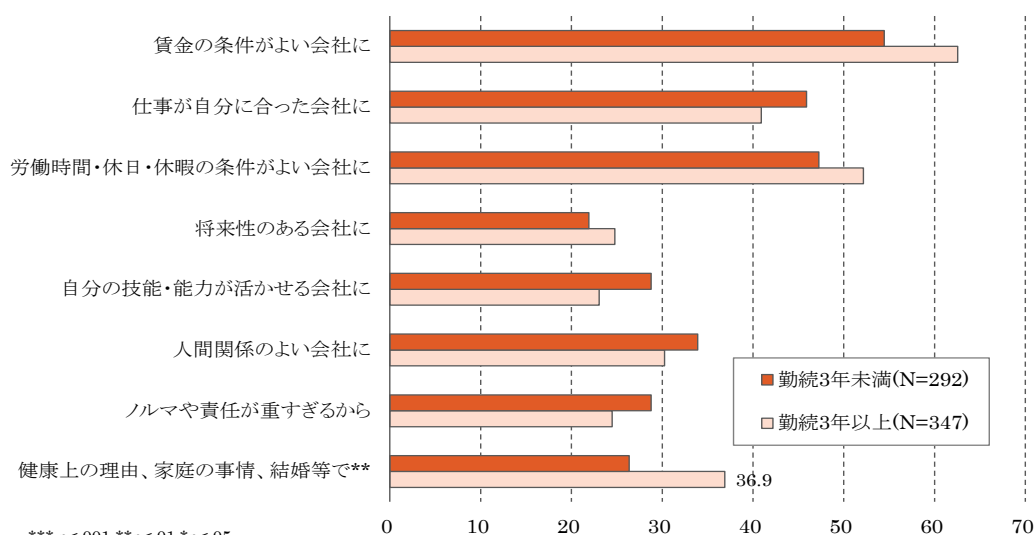
職希望理由がどう異なるのか検討する。図表3-3-2へ、29歳以下の不本意転職希望層の転職希望理由を勤続期間が3年未満の人と3年以上の人とで比較できるように示した。それぞれの回答率が29歳以下の不本意転職希望層計より5ポイントを超えて高い場合に回答率を表示し、勤続3年未満の方が勤続3年以上より高い場合は太字で強調した。

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）

①男性・29歳以下不本意転職希望層 単位：％



②女性・29歳以下不本意転職希望層 単位：％



*** 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

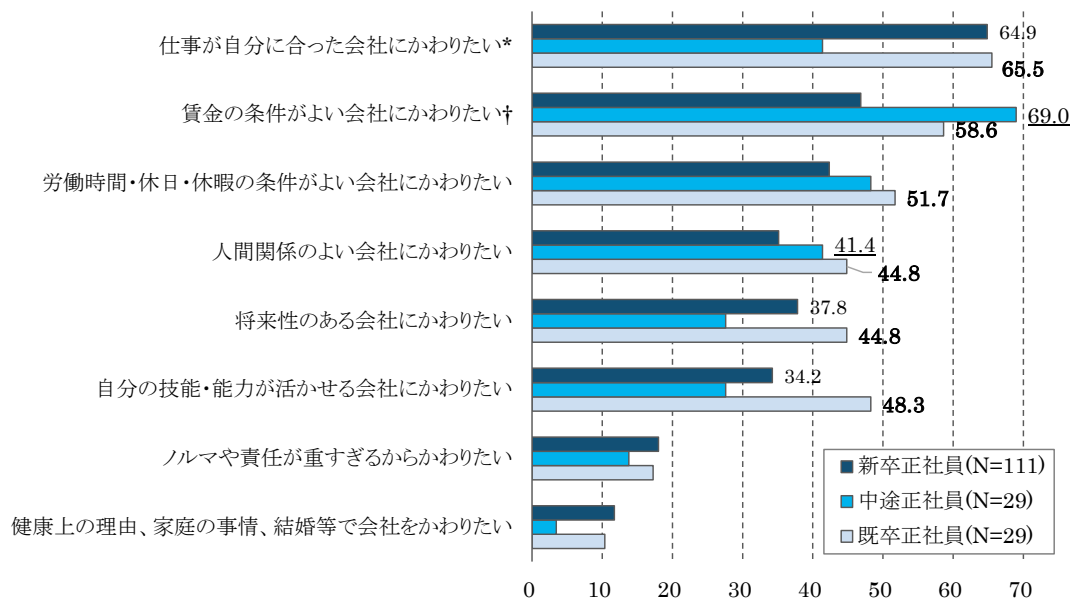
最後に、29歳以下で勤続3年未満の不本意転職希望層（＝不本意早期離職ハイリスク層）に分析対象を限定し、彼・彼女らの転職希望理由に、正社員への採用経緯によって違いがあるのか検討したい。分析対象を絞り込んだことでケース数がかなり少なくなるため、不本意早期離職ハイリスク層内での傾向の違いを見る際には、10%水準で有意であった事柄についても参考値として参照する。

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、性別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。

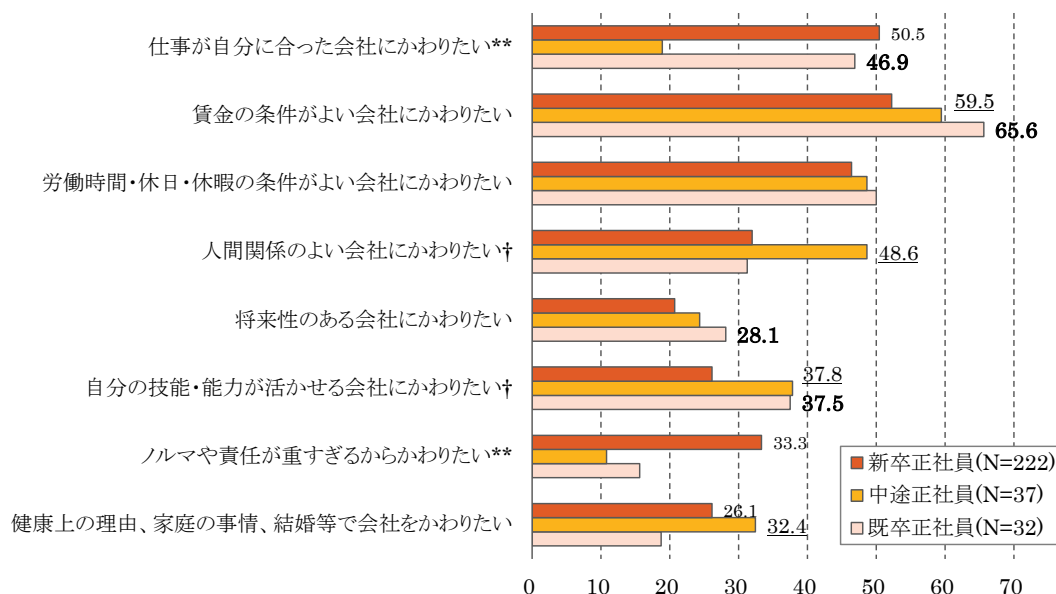
男女とも「仕事が自分に合った会社にかわりたい」は新卒正社員（男性64.9%、女性50.5%）と既卒正社員（男性65.5%、女性46.9%）の回答率が中途正社員より大幅に高い（男性は中途と新卒・既卒の2値間の差を検定）。次に「ノルマや責任が重すぎるからかわりたい」は女性でのみ有意差があり、新卒正社員の回答率が突出して高い。女性は「自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい」についても10%に有意水準を下げると新卒正社員とそれ以外との間に有意差がみとめられ、中途・既卒正社員の回答率が高い傾向がある。また、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」は男性のみ10%水準で有意な関連がみられ、その回答率は中途正社員（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「仕事に自分に合った」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、現在従事する仕事に自分と合わないと感じ、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						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	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、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									
	N	転職 希望率	p	キャリア展望類型						N	転職 希望率	p	キャリア展望類型							
				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	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	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	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
	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
	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
	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
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
	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
	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
	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
	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
	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
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
	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

*** 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け、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・採石業・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								
	N	転職 希望率 p	キャリア展望類型						N	転職 希望率 p	キャリア展望類型							
			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			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	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・ガス・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・技術サービス業	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・飲食サービス業	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	
	生活関連サービス業・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		
複合サービス事業	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		
その他サービス業	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・ガス・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・技術サービス業	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・飲食サービス業	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	
	生活関連サービス業・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	
	複合サービス事業	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	
その他サービス業	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	18	27.8	44.4	16.7	16.7	11.1	5.6	5.6		2	—	—	—	—	—	—	—	
	28	14.3	57.1	—	25.0	14.3	—	3.6		7	—	—	—	—	—	—	—	
	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	—	
	34	8.8	85.3	2.9	5.9	5.9	—	—		9	—	—	—	—	—	—	—	
	25	36.0	48.0	8.0	16.0	24.0	4.0	—		13	38.5	30.8	15.4	30.8	23.1	—	—	
	32	37.5	34.4	12.5	18.8	21.9	3.1	9.4		11	9.1	72.7	—	18.2	9.1	—	—	
	24	20.8	58.3	4.2	16.7	16.7	—	4.2		22	36.4	63.6	18.2	—	13.6	4.5	—	
	4	—	—	—	—	—	—	—		9	—	—	—	—	—	—	—	
	4	—	—	—	—	—	—	—		8	—	—	—	—	—	—	—	
	17	11.8	47.1	5.9	41.2	5.9	—	—		6	—	—	—	—	—	—	—	
	30	23.3	56.7	6.7	20.0	16.7	—	—		23	34.8	52.2	17.4	13.0	17.4	—	—	
	5	—	—	—	—	—	—	—		11	54.5	27.3	36.4	18.2	9.1	9.1	—	
	10	—	—	—	—	—	—	—		10	—	—	—	—	—	—	—	
	24	16.7	62.5	—	12.5	12.5	12.5	—		28	21.4	46.4	7.1	32.1	14.3	—	—	
	24	37.5	37.5	20.8	25.0	16.7	—	—		68	36.8	54.4	14.7	8.8	22.1	—	—	
	7	—	—	—	—	—	—	—		6	—	—	—	—	—	—	—	
	30	10.0	66.7	3.3	16.7	6.7	6.7	—		21	33.3	57.1	14.3	9.5	19.0	—	—	
	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	3	—	—	—	—	—	—	—		0	—	—	—	—	—	—	—	
	29	27.6	44.8	6.9	20.7	20.7	6.9	—		8	—	—	—	—	—	—	—	
	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	—	
	21	23.8	71.4	14.3	—	9.5	4.8	—		4	—	—	—	—	—	—	—	
	13	38.5	61.5	—	—	38.5	—	—		15	26.7	53.3	—	20.0	26.7	—	—	
	26	15.4	69.2	—	11.5	15.4	3.8	—		8	—	—	—	—	—	—	—	
	14	28.6	50.0	7.1	21.4	21.4	—	—		6	—	—	—	—	—	—	—	
	13	53.8	23.1	38.5	23.1	15.4	—	—		4	—	—	—	—	—	—	—	
	2	—	—	—	—	—	—	—		9	—	—	—	—	—	—	—	
	6	—	—	—	—	—	—	—		7	—	—	—	—	—	—	—	
	15	40.0	53.3	—	6.7	40.0	—	—		7	—	—	—	—	—	—	—	
	7	—	—	—	—	—	—	—		13	61.5	30.8	15.4	7.7	30.8	15.4	—	
	15	6.7	86.7	—	6.7	6.7	—	—		8	—	—	—	—	—	—	—	
	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	
	28	28.6	50.0	10.7	14.3	17.9	7.1	—		43	23.3	67.4	9.3	9.3	14.0	—	—	
	18	27.8	44.4	11.1	27.8	16.7	—	—		6	—	—	—	—	—	—	—	
	26	34.6	50.0	11.5	11.5	23.1	3.8	—		19	31.6	52.6	15.8	15.8	15.8	—	—	
	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・採石業・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タイプ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タイプ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								
	N	転職希望率	p	キャリア展望類型						N	転職希望率	p	キャリア展望類型					
				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	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・探掘	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			6.7		
	その他	6	—	—	—	—	—	—		1	—		—					
新卒正社員	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
	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・探掘	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	—		—						
中途正社員	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
	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・探掘	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	—		—						
既卒正社員	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	
	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・探掘	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	—		—						

*** 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	キャリア展望類型						p	N	転職希望率	p	キャリア展望類型					
			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																		
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。

次にキャリア展望タイプ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」を求めている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と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。

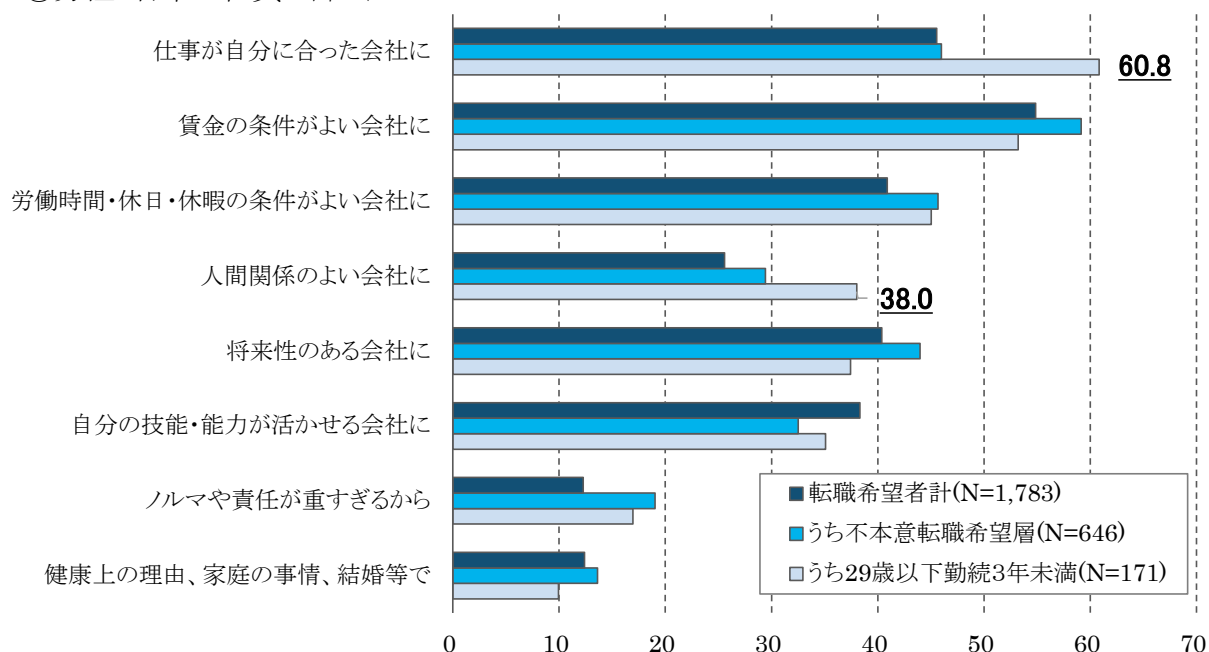
⁸ 非在学正社員全体を分析した際には官公営より民営で、民営の中では企業規模 5～29 人で、宿泊業・飲食サービス業に加え卸売業、生活関連サービス業・娯楽業でも不本意転職希望層の比率が高かった。これらは 30 代以上または 29 歳以下勤続 3 年以上の女性中途正社員が不本意転職希望層になりやすい勤務先の特徴である。

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。

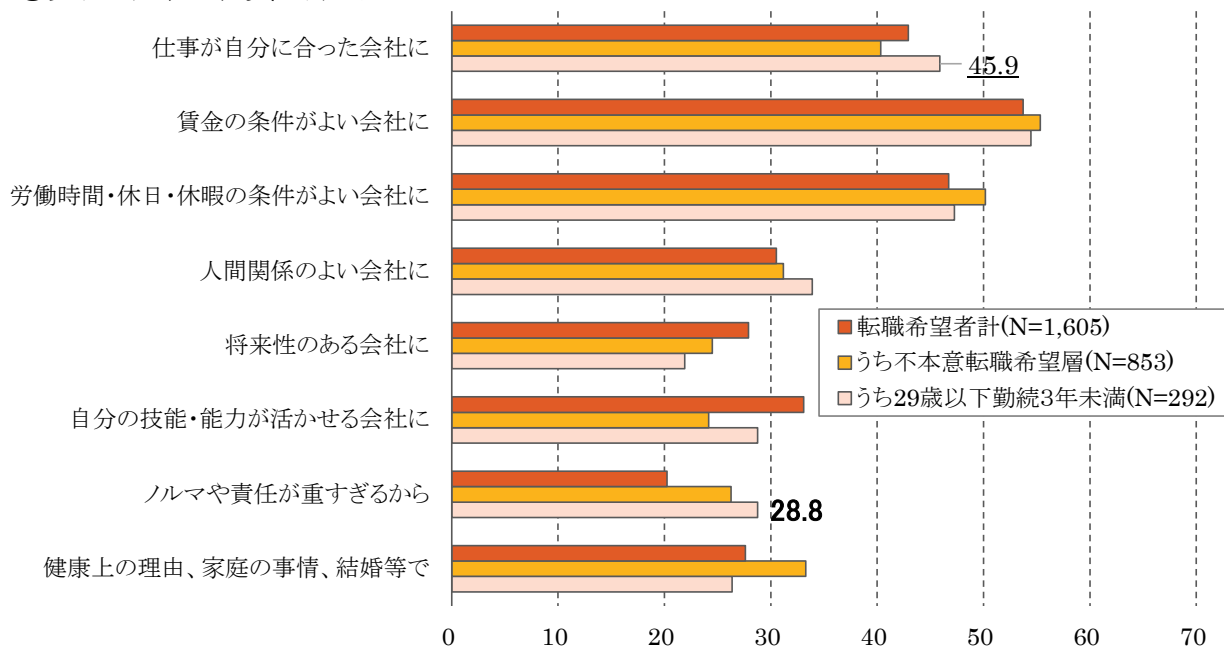
¹⁰ 先行研究（JILPT 2019）によれば、「仕事の内容」について入職前に得た情報と入職から 3 ヶ月間の現実とが一致しなかった若者は、初めて正社員として雇用された会社等を離職する傾向がある。

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」を求めている転職は、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、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・彼女らの賃金と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					p	うち29歳以下勤続3年未満					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		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	
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既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	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
A)男性													
非在学 正社員 計	平均値	<u>43.0</u>	45.0	44.9	45.3	43.7		<u>42.2</u>	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	<u>42.6</u>	44.7	44.4	45.1	43.3		<u>41.6</u>	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	<u>43.7</u>	46.3	45.0	44.9	44.3		<u>43.3</u>	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	<u>44.3</u>	45.0	46.3	46.7	45.0		43.6	43.2	<u>42.9</u>	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	<u>40.4</u>	41.6	42.4	41.4	40.9		<u>41.1</u>	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	<u>40.2</u>	41.6	42.5	41.2	40.8		<u>41.0</u>	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	<u>40.1</u>	41.1	41.4	41.4	40.6		<u>40.4</u>	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	<u>41.7</u>	42.0		42.5	<u>42.6</u>	42.4	<u>41.3</u>	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」「特別な研修等を行わず、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。

		①男性									②女性								
		N	転職 希望率 p	キャリア展望類型						N	転職 希望率 p	キャリア展望類型							
				長期 勤続 志向層	不本意 転職 希望層	転職後 定着/ 遡層	ジョブ ホッパ ー層	その他 不詳	p			長期 勤続 志向層	不本意 転職 希望層	転職後 定着/ 遡層	ジョブ ホッパ ー層	その他 不詳	p		
非 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	—	—	—	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」として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正社員を育成」「短期的に研修等で正社員を育成」「特別な研修等には行わず社員自身に任せる」を略して示した。
※採用経路、育成方針が「不詳」の場合の構成比は非表示。※空白セルは該当カテゴリなし。※ケース数が10以下の場合の構成比は「-」とした。
※転職希望率の二乗検定は、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。
※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」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押、小さい場合を斜体と強調した。

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							N	転職 希望率 p	キャリア展望類型								
			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			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	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χ²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。

※χ²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タイプの分布は、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」より一』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	ジョブ ホッパ 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	ジョブ ホッパ 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。

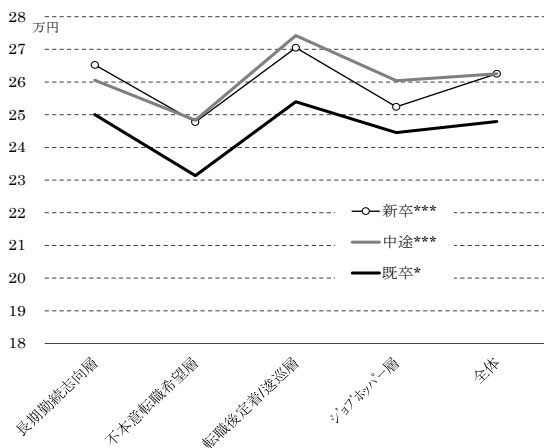
※学歴、採用経緯が不詳の場合は構成比を非表示。 ※ケース数が10以下の構成比は「—」とした。※空白セルは該当ケースなし。

※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。

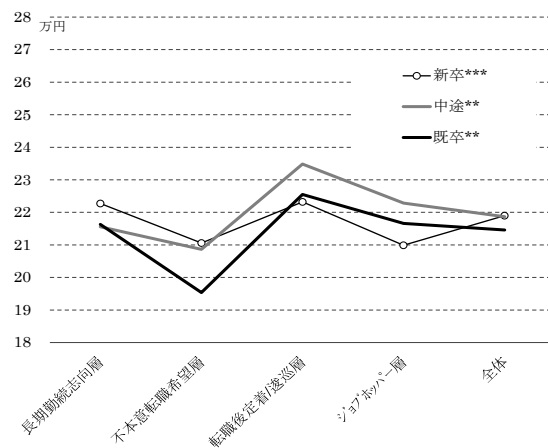
付表３－２ 非在学正社員のキャリア展望類型別月あたり税込賃金平均額（性・年齢層・勤続期間・採用経緯別）

単位：万円

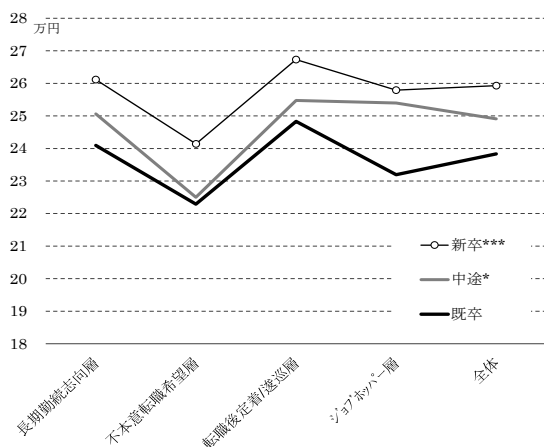
男性・非在学正社員全体



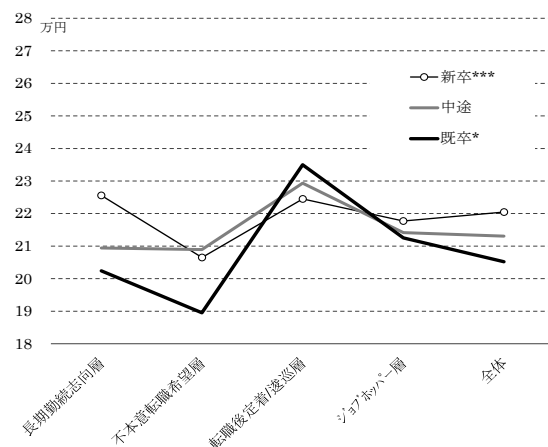
女性・非在学正社員全体



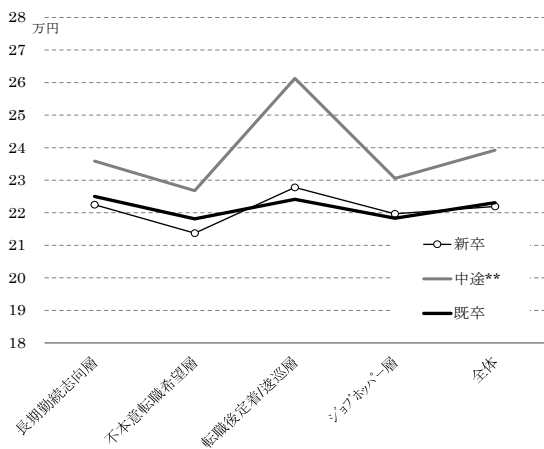
男性・29歳以下勤続3年以上



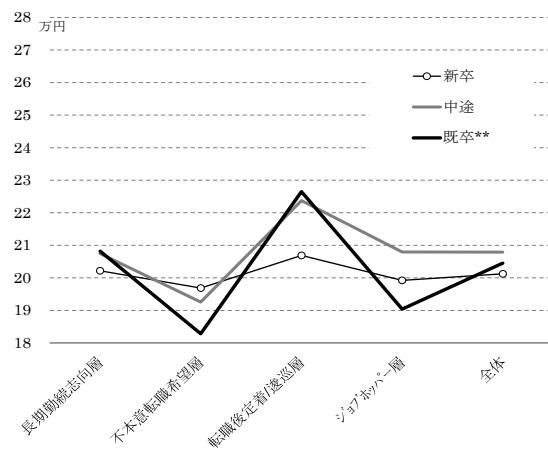
女性・29歳以下勤続3年以上



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	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	
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	
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	
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	
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χ²二乗検定は、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。※χ²二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						N	転職 希望率 p	キャリア展望類型					
				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			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	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χ²乗検定は、転職したいか「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。※χ²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け、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	25.9 5.9 1,587	23.8 6.0 240	26.2 6.2 227	25.4 5.8 323	25.6 6.0 2,377		43.2 9.9 1,589	44.9 10.8 237	46.0 9.2 229	45.2 10.0 323	43.9 10.0 2,378	
	新卒 正社員	26.1 6.0 1,345	24.1 6.1 189	26.7 6.3 150	25.8 5.9 243	25.9 6.0 1,927		43.0 9.8 1,346	44.5 10.9 185	45.5 8.9 151	45.1 10.1 243	43.6 9.9 1,925	
	中途 正社員	25.1 5.7 121	22.5 4.1 25	25.5 5.4 42	25.4 5.2 38	24.9 5.4 226	*	44.3 10.1 120	46.3 10.2 26	46.5 9.5 43	45.2 8.8 38	45.1 9.8 227	
	既卒 正社員	24.1 5.3 116	22.3 6.8 24	24.8 6.4 30	23.2 6.0 36	23.8 5.8 206		44.6 10.9 117	47.9 9.3 24	48.9 11.1 30	46.7 10.7 36	46.0 10.8 207	
	非在学 正社員 計	22.2 5.6 963	20.5 5.8 347	22.7 5.4 147	21.7 6.0 218	21.8 5.7 1,675		40.5 8.7 960	41.9 9.4 346	42.2 11.1 147	40.8 9.4 216	40.9 9.2 1,669	*
	新卒 正社員	22.6 5.6 788	20.7 5.8 284	22.5 5.5 103	21.8 6.2 172	22.0 5.7 1,347		40.4 8.8 787	41.6 9.6 284	41.6 11.1 102	40.5 9.3 170	40.7 9.3 1,343	
	中途 正社員	20.9 5.6 77	20.9 6.2 28	22.9 5.2 23	21.4 5.8 23	21.3 5.7 151		41.4 7.2 76	42.8 9.1 28	40.6 10.0 24	39.6 9.5 23	41.3 8.4 151	
	既卒 正社員	20.2 5.0 93	19.0 4.9 31	23.5 5.5 20	21.3 5.1 20	20.5 5.2 164	*	40.8 8.2 93	43.3 7.8 30	47.4 11.5 20	43.5 10.0 20	42.4 9.0 163	

*** 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け、最も小さい類型を斜体＋強調した。

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			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			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せたいから				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			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			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			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			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			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			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せたいから				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			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			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			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			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				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				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せたいから				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				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				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				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				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				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				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せたいから					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				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				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				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				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せたいから	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せたいから	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。