

第5章 早期離職の背景と離職後の就業状況

本章では、新規学卒後の最初の就業先から数年以内に離職する早期離職の背景、そしてその離職後の就業状況について「平成 30 年若年者雇用実態調査」の 2 次分析をもとに検討する。労働政策研究・研修機構（2016）においては、「平成 25 年若年者雇用実態調査」の 2 次分析をもとに、同様のテーマで分析を行った。今回はこれと比較する形で、この 5 年間の変化についても検討したい。

新卒者の早期離職は、いわゆる「7・5・3 問題」（中学新卒者の 7 割、高校新卒者の 5 割、大学新卒者の 3 割が 3 年以内に離職する）として社会的関心を集めてきた。この数字の元となっているのは雇用保険データであり、厚生労働省では、新規学卒就職者の就職後 3 年以内の離職率を公表してきた¹。直近の公表データは 2017 年 3 月卒業者についてだが、卒業後 3 年以内離職率は、中学 59.8%、高校 39.5%、短大等 43.0%、大学 32.8%となっている。大学の「3 割」はおおむね当てはまるが、高校の 3 年以内離職率は 10 数年前から 4 割程度に下がっている。また、10 年程前までは、高卒より短大等卒の方が一貫して低い傾向にあり、学歴が高いほど離職率は低いとされてきたが、近年は高校と短大等とは逆転している。

また、同省ではこのデータの経年変化の分析から、離職率の変動の背景に就職時の景気状況があることを指摘し、また、事業所規模が小さいほど離職率が高い傾向や、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス・娯楽業など一貫して離職率の高い産業があるなどなんらかの産業特性も離職の背後にあることを明らかにしている。

本稿では、「若年者雇用実態調査」を用いることで、個人の属性や意識、離職した事業所での経験など、異なる側面から早期離職の背景をとらえることができ、さらには、あまり知られていない早期離職後の状況についてもある程度の情報を提示することができると思われる。ただし、問題もある。平成 25 年調査も同様であったが、「若年者雇用実態調査」は 5 人以上の常用労働者を雇用する事業所、およびそこに就業する 15～34 歳の労働者を対象とした調査である。すなわち、本調査で把握することのできる早期離職者は、離職後にこうした事業所に再就職した人々に限られる。離職後に失業している人や非労働力化した人、あるいは、再就職したとしても常用労働者 5 人未満の事業所に勤務する人は対象から外れている。さらに、最初の勤務先が常用労働者 5 人未満の事業所である人は、比較対象となる継続就業者にも含まれていない。こうした調査の特徴から、ここでの分析は早期離職のうちの一部を検討するにとどまるため、次の節で算出する初職離職の経験率などは普通に用いられる離職率より低めの値となることが予測される²。限界はあるものの、早期離職の背景やその後のキャリ

¹ 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」。雇用保険加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日、資格取得理由から学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算定し、さらにその離職日から離職者数・離職率を算出したものである。

² さらに後述のとおり、ここではウエイトバック前のデータを分析に用いるため、大企業に所属する労働者の割合が現実より高くなることが予想される。そのこともここで把握できる離職者の割合を低くする可能性がある。

アについての情報は他の調査では得にくいものであり、かつ同じ構成の質問で5年前との比較ができる調査は貴重である。

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

また、本章は早期離職やその後のキャリアに影響を与える要因を検討することを目的とし、変数間の関連が関心事項であるため、ウエイトバック前のデータを用いる。本章で分析対象とするのは、原則として、学校を卒業しており（＝在学中及び在学の有無不明を除く）、最終学校卒業から1年間の状況として、正社員、または正社員以外の労働者（以降、非正規社員と呼ぶ）として勤務していたと回答している18,341ケースである。ただし、用いる設問によっては、「初めて正社員として勤務した会社」について尋ねている場合や「初めて勤務した会社」について尋ねている場合もあり、対象数は設問によりさらに絞られる。

第1節 初職離職の経験

公表されている「平成30年若年者雇用実態調査報告書」によれば、最終学校卒業から1年間の状況として、在学していない若年労働者の70.5%が正社員、24.0%が非正規社員として勤務していた（ほかに「働いていなかった」が4.5%、不明が1.0%）。平成25年の同調査結果では、正社員69.7%、非正規社員24.8%であったので、今回調査の方がやや正社員での就職者が多い。

この最終学校卒業から1年間の就業状況を、ここでは初職の就業形態とする³。ここで用いるウエイトバック前のデータにおいては、初職が正社員であったケースは14,067(76.7%)、非正規社員であったケースは4,274(23.3%)であった⁴。それぞれの「最終学校卒業後、初めて勤務した会社で現在も働いているか」に対する回答をみると、初職が正社員の場合は34.7%が、初職が非正規の場合は67.4%がすでに離職したとしている（図表5-1-1：最下段）。

さらに、「初めての勤務先」を離職するまでの期間をここでは初職継続期間⁵とする。これを入職から3年未満と3年以上とに分けると、初職が正社員の場合には初職有職者の19.9%（男性で17.0%、女性で23.3%）が3年未満で離職しており、初職が非正規社員の場合には

³ 「若年者雇用実態調査」の問8は、最終学校卒業から1年間の状況について、3つの選択肢（「正社員として勤務した」「正社員以外の労働者として勤務した」「働いていなかった」）のうちひとつを選ぶ方式の設問である。したがって、必ずしも最終学校卒業後「初めて勤務した会社」での就業形態を表すものとはいえない。しかし、「初めて勤務した会社」における就業形態は調査されておらず、また、それが「最終学校卒業から1年間の状況」として選ばれた就業形態と一致しないケースは結果に影響を与えるほどには多くないと考え、ここでは、この設問への回答を初職の就業形態としている。

⁴ ウエイトバック済みのデータによる公表値を、ここでの分析対象に合わせて対象を絞って計算し直すと、正社員74.6%、非正規社員25.4%となり、ここでの集計の方がやや正社員が多い。

⁵ 「初めて勤務した会社」については、勤続期間のほか、就業職種、離職理由が尋ねられており、ここではこれらを初職の情報として扱う。

同 45.5%（男性で 45.1%、女性で 45.8%）が 3 年未満で離職していた。初職が正社員の場合には男女差があるが、非正規の場合はほとんどない。

この初職継続期間が 3 年未満の場合の離職経験率⁶を学歴別⁷にみると、初職が正社員の場合は、男女とも大学・大学院卒の離職経験率が低く、中学・高校卒および専門・高専・短大卒が高い。雇用保険データを用いた卒業 3 年以内の離職率（およそ高卒で 4 割、大卒で 3 割）に比べると低いのは、冒頭に述べた本調査の特徴に起因すると思われる。学歴間の差異の傾向は一致している。

初職が非正規の場合は、高学歴者ほど 3 年未満離職経験率は低く、また、学歴間の差は正社員の場合より大きい。この点も含めて、男女差はほとんどない。

これらの離職経験率を平成 25 年調査と比べると、ほとんどがわずかに低い値となっており、雇用保険データを基にした 3 年以内離職率の変化の傾向と一致している。

図表 5－1－1 初職離職経験率（性・学歴別、初職就業形態・初職継続期間別）*

単位：％、N は実数

性別	学歴	初職正社員				初職非正規			
		初職有業者 (N)	離職経験 率	初職継続期間別		初職有業者 (N)	離職経験 率	初職継続期間別	
				3年未満	3年以上後			3年未満	3年以上後
男性	中学・高校	2,265	36.0	21.1	13.7	776	76.2	51.2	18.2
	専門・高専・短大	898	42.7	26.1	15.6	279	71.0	47.3	16.8
	大学・大学院	4,521	24.0	13.2	10.0	895	57.0	39.1	9.4
	合計	7,684	29.7	17.0	11.7	1,950	66.6	45.1	13.9
女性	中学・高校	1,581	44.6	26.1	17.5	866	75.8	50.1	18.4
	専門・高専・短大	1,503	53.8	30.3	21.8	577	71.1	49.4	15.1
	大学・大学院	3,299	32.9	18.7	13.4	881	58.6	39.3	13.7
	合計	6,383	40.7	23.3	16.4	2,324	68.1	45.8	15.8
合計	中学・高校	3,846	39.5	23.2	15.3	1,642	75.9	50.6	18.3
	専門・高専・短大	2,401	49.6	28.7	19.5	856	71.0	48.7	15.7
	大学・大学院	7,820	27.8	15.5	11.4	1,776	57.8	39.2	11.5
	合計	14,067	34.7	19.9	13.9	4,274	67.4	45.5	15.0

注：初職就業形態は最終学校卒業から 1 年間の状況として選択された就業形態である。初職が不明の者は掲載を省く。初職継続期間は最終学校卒業後初めて勤務した会社の勤続期間。初職継続期間についても不明は掲載を省く。以下、本章のすべての図表について同じ。

正社員と非正規社員とでは初職離職を経験した者の割合は大きく異なるので、以降の分析ではこれを分離して検討する。

図表 5－1－2 では、これを年齢階級別に見た。年齢階級別には、男女とも学校卒業からの時間経過が長い年長層ほど離職経験者は多くなっている。ただし、15～19 歳は対象数そのものがごくわずかであり、また、20～24 歳層は大卒が半数近くを占めることから、卒業後ま

⁶ 一般に離職率は同一時期に採用された者に占める離職者の割合であるが、本調査の場合、同一時期に採用された者がすべて把握されているわけではない。近似的なものとして、初職有職者に占める初職離職者の割合を用いるので、これを「離職経験率」と呼ぶ。

⁷ 学歴については、中学と高校を合わせて「中学・高校」（うち 95%は高卒者）、高専・短大と専門学校を合わせて「専門・高専・短大卒」（うち専門学校が 60%、男性に限れば 72%）、大学と大学院を合わせて「大学・大学院卒」（うち 88%が大学卒）とした。

だ1～2年の者が多い。低年齢層での離職経験率の低さはこうした事情の影響が大きい。なお、章末の付表5－1では性・年齢・学歴別の初職離職経験率を示したが、年齢階級ごとに先に指摘した学歴別の特徴（正社員の離職経験率は男性より女性が高く、学歴別では大学・大学院卒が低く中学・高校卒および専門・高専・短大卒が高い。また、非正規では男女差は目立たず、低学歴ほど離職経験率が高い）がみられ、年齢に関わらず、性別、学歴別傾向は一貫したものであるといえる。さらに、これらの傾向は、平成25年調査から変わらない。

図表5－1－2 初職離職経験率（性・年齢別、初職就業形態・初職継続期間別）

単位：％、Nは実数

性別	年齢	初職正社員				初職非正規			
		初職有業者 (N)	離職経験 率	初職継続期間別		初職有業者 (N)	離職経験 率	初職継続期間別	
				3年未満	3年以上後			3年未満	3年以上後
男性	15～19歳	239	5.4	5.4	0.0	24	33.3	25.0	0.0
	20～24歳	1,665	14.3	11.4	2.4	339	48.7	36.9	5.9
	25～29歳	2,893	27.4	17.4	9.4	764	66.1	45.7	11.4
	30～34歳	2,885	42.9	20.9	20.5	822	75.4	48.4	20.1
	合計	7,682	29.7	17.0	11.7	1,949	66.6	45.0	14.0
女性	15～19歳	196	2.6	2.6	0.0	37	24.3	10.8	0.0
	20～24歳	1,626	16.2	13.4	2.4	435	39.1	31.3	3.0
	25～29歳	2,370	40.7	25.1	14.7	913	68.5	47.9	13.7
	30～34歳	2,189	62.4	30.5	30.2	938	82.8	52.0	24.3
	合計	6,381	40.7	23.3	16.4	2,323	68.1	45.8	15.8
合計	15～19歳	435	4.1	4.1	0.0	61	27.9	16.4	0.0
	20～24歳	3,291	15.2	12.4	2.4	774	43.3	33.7	4.3
	25～29歳	5,263	33.4	20.9	11.8	1,677	67.4	46.9	12.6
	30～34歳	5,074	51.3	25.0	24.6	1,760	79.4	50.3	22.3
	合計	14,063	34.7	19.9	13.9	4,272	67.4	45.5	14.9

注：年齢不詳は掲載を省いた。

離職の時期について、より詳しく分布をみておく（図表5－1－3）。初職が正社員であった場合、およそ6割の離職が就職から3年未満であるが、うち3分の1が1年未満という特に短期の離職である。男女差は大きくはないが、女性では3年以上や5年以上の比較的長い勤続の後の離職者がやや多い。離職までの期間の違いは、それぞれのキャリアの中での離職の意味の違いといえるのではないかな。

一方、初職が非正規社員であった場合は、3年未満の離職が3分の2、うち約半数は1年未満の離職であり、正社員就職者よりさらに早い離職が多い。また、この設問自体に答えていない「不詳」が多いのだが、これを除けば、3年未満離職者は77%ほどである。この設問に回答しなかったのは、短期での雇用終了が当然であるという認識のため回答しなかったということも考えられる。いずれにせよ初職が非正規であれば、早期離職経験率はかなり高い。

本稿のテーマは学卒就職をしたのちの早期離職の背景や問題点などを明らかにすることである。以下の検討では、とくに初職が正社員であった者の3年未満での離職に焦点を当てる。

図表 5－1－3 初職離職経験者の初職継続期間の分布

単位：％、Nは実数

初職形態	性別	合計 (N)	3か月 未満	3か月 ～6か 月未満	6か月 ～1年 未満	1年～2 年未満	2年～3 年未満	3年～5 年未満	5年～ 10年未 満	10年以 上	不詳
初職正社員	男性	2,283	3.1	5.1	11.9	19.6	17.7	22.6	15.2	1.6	3.2
	女性	2,601	2.8	4.9	11.8	20.3	17.4	24.5	14.3	1.5	2.6
	合計	4,884	2.9	5.0	11.8	20.0	17.5	23.6	14.7	1.6	2.8
初職非正規	男性	1,299	7.2	8.0	15.1	22.3	15.0	12.5	7.6	0.8	11.4
	女性	1,582	5.3	7.3	15.3	23.1	16.4	15.7	7.1	0.4	9.5
	合計	2,881	6.2	7.6	15.2	22.7	15.8	14.3	7.4	0.6	10.3

第2節 早期離職の理由

1. 初職が正社員であった人の離職理由

この調査では「初めて勤務した会社」を離職した人に対して、その離職の理由を複数回答（以下、MAと表現する）の方式で問うている。この設問に対しての初職が正社員である場合の回答をみたものが図表 5－2－1 である。まず、最も多くの人々が挙げたのは、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(35.2%)であり、以下「人間関係がよくなかった」(28.4%)

「賃金の条件がよくなかった」(24.2%)となっている（表の選択肢は「初職正社員計」の回答を基準に降順に並べ替えている）。

これを初職継続期間別にみると、入職から1年未満の特に早期にやめた場合、および1～3年未満でやめた場合は、3年以上の勤続の後にやめた場合に比べて、上位2つの理由と「仕事が自分に合わない」を挙げる者が多い。図表 5－2－2 に見るとおり特に人間関係と仕事が合わないという理由は3年以上勤続者との差が大きい。このほか、1年未満の離職者では、「健康上の理由」も3年以上勤続者と比べると多い（図表 5－2－1 の斜体部分）。

一方、3年以上の勤続後の離職の場合は、上位3つは変わらないものの「結婚、子育てのため」や「会社に将来性がない」が、短期で離職している人に比べて明らかに多くなっている（表中の下線部分）。さらにこれを、男女別に見ると、結婚、子育てという理由は女性の「3年以上」、会社の将来性という理由は男性の「3年以上」が多い。一定期間を過ぎてからの離職には、それぞれのキャリアの選択と絡んだ理由が多くなっている。これに対して1年未満や3年未満の早い離職には、労働条件の問題や仕事のミスマッチなどの要因が大きいと考えられる。この点は、平成25年調査の分析でも指摘していることであり、変わらない。

さて、参考図表 5－1 は、平成25年調査を基に同様に求めた初職離職理由である。両者を比べると、平成25年調査では3位であった「仕事が自分に合わない」が今回は4位に下がり、「賃金の条件が良くなかった」と逆転した。図表 5－2－1 において、平成25年調査と比べて5%ポイント以上増加した部分は数字に枠囲いをして示した。これを見ると、3位までに挙げられている理由は、みな今回特に増えているものであることが分かる。初職継続期

間別にみても、また性別にみても、この3つの理由が平成25年調査より増えていることは確かである。さらに、増加していることが明らかなのは1年未満離職者、とりわけ男性における「健康上の理由」である。

これらの離職の起きた時期は、大半が「若者雇用促進法」の制定以前であろう。立法の背景には、若者を使い捨てにする企業の増加が指摘されていた。早期離職者に「健康上の理由」が増えているのも、過酷な労働条件や厳しい人間関係などを背景にしたメンタル不調との関係が考えられる。離職率そのものには大きな変化はなかったが、離職の背景は、平成25年調査時とは変わってきていたと考えられる。

図表5-2-1 初職が正社員であった離職者が初めての勤務先を辞めた理由（性別・初職継続期間別、MA）

①男女計

単位：％、Nは実数

初職離職理由	初職正社員計	初職継続期間		
		1年未満	1年～3年未満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	35.2	39.0	37.0	33.3
人間関係がよくなかった	28.4	46.1	29.1	20.7
賃金の条件がよくなかった	24.2	19.4	25.8	26.2
仕事が自分に合わない	23.9	39.3	25.2	16.5
ノルマや責任が重すぎた	17.9	20.1	17.8	17.8
会社に将来性がない	15.2	11.2	15.6	17.6
結婚、子育てのため	14.1	3.8	12.2	21.6
健康上の理由	11.7	18.7	10.8	9.9
自分の技能・能力が活かせられなかった	8.3	10.5	8.8	7.2
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.6	1.5	3.7	5.0
不安定な雇用状態が嫌だった	3.4	3.3	4.4	2.7
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	2.9	3.0	2.8	3.2
責任のある仕事を任されたかった	1.6	0.8	1.9	1.7
雇用期間の満了・雇止め	1.1	1.1	1.4	0.8
介護、看護のため	1.1	0.6	0.7	1.6
家業をつぐ又は手伝うため	1.0	0.6	0.8	1.5
独立して事業を始めるため	0.4	0.0	0.4	0.6
その他	15.7	12.3	16.3	17.3
無回答	2.3	0.3	0.2	0.2
合計(N)	4,884	963	1,832	1,950

②性別

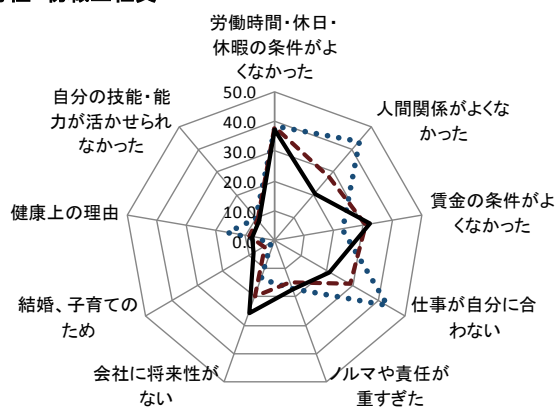
単位：％、Nは実数

初職離職理由	男性			女性		
	1年未満	1年～3年未満	3年以上	1年未満	1年～3年未満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	38.6	38.1	37.0	39.4	36.1	30.1
人間関係がよくなかった	43.7	28.0	20.6	48.3	30.2	20.7
賃金の条件がよくなかった	22.7	30.6	32.3	16.4	21.6	21.0
仕事が自分に合わない	43.2	29.0	21.1	35.6	21.9	12.6
ノルマや責任が重すぎた	17.0	14.6	17.1	23.0	20.6	18.5
会社に将来性がない	13.8	19.9	25.5	8.9	11.9	10.9
結婚、子育てのため	1.3	4.0	8.4	6.1	19.4	33.0
健康上の理由	15.9	8.7	7.8	21.2	12.6	11.8
自分の技能・能力が活かせられなかった	9.8	9.4	8.6	11.1	8.3	6.0
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	2.4	3.8	4.5	0.6	3.6	5.3
不安定な雇用状態が嫌だった	3.1	4.9	3.5	3.6	3.9	1.9
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	2.8	3.2	3.5	3.2	2.4	3.0
責任のある仕事を任されたかった	0.4	2.1	2.3	1.2	1.6	1.1
雇用期間の満了・雇止め	0.7	1.5	1.2	1.6	1.3	0.5
介護、看護のため	0.2	0.9	2.2	1.0	0.5	1.1
家業をつぐ又は手伝うため	1.3	1.4	2.7	0.0	0.2	0.5
独立して事業を始めるため	0.0	0.8	0.9	0.0	0.0	0.4
その他	14.6	17.9	17.1	10.1	14.9	17.5
無回答	0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2
合計(N)	458	851	902	505	981	1,048

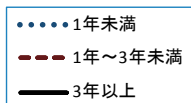
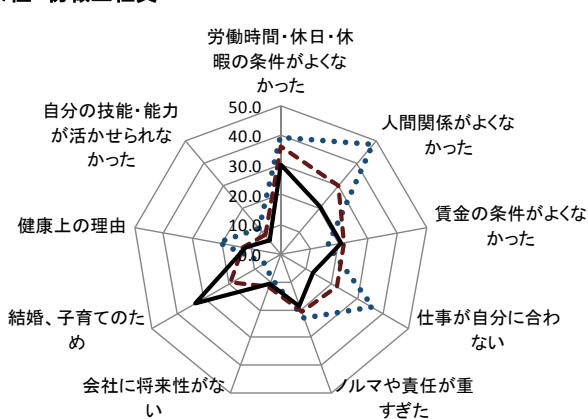
注：各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し、下線は「3年以上」に比べて5％ポイント以下、斜体は5％ポイント以上であることを示す。また、枠囲いはH25年調査と比べて5％ポイント以上増加したことを示す。

図表5-2-2 初職が正社員であった離職者の初めての勤務先を辞めた主な理由（性・初職継続期間別）

男性・初職正社員



女性・初職正社員



参考図表 5-1 平成 25 年調査における初職が正社員であった離職者が初めての勤務先を
辞めた理由（性別・初職継続期間別、MA）

①男女計

単位：％、Nは実数

初職離職理由	初職正社員計	初職継続期間		
		1年未満	1年～3年未満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	29.2	35.7	32.0	25.3
人間関係がよくなかった	22.7	35.3	24.8	16.1
仕事が自分に合わない	21.8	35.8	24.6	13.7
賃金の条件がよくなかった	18.4	17.7	19.7	18.9
ノルマや責任が重すぎた	15.8	22.0	16.5	13.2
会社に将来性がない	14.3	12.5	13.7	16.8
結婚、子育てのため	12.6	<u>3.2</u>	9.8	21.1
健康上の理由	11.4	13.7	13.2	9.3
自分の技能・能力が活かされなかった	8.6	9.4	10.2	7.4
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	5.2	5.8	4.9	5.6
不安定な雇用状態が嫌だった	3.8	3.1	4.2	4.1
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.8	2.3	3.7	4.8
責任のある仕事を任されたかった	2.0	1.4	2.1	2.3
家業をつぐ又は手伝うため	1.2	0.4	1.1	1.9
介護、看護のため	1.0	0.8	1.1	1.1
雇用期間の満了・雇止め	1.0	1.5	0.9	0.8
独立して事業を始めるため	0.5	0.0	0.3	1.0
その他	19.1	15.0	18.3	23.4
無回答	3.3	0.4	0.3	0.5
合計(N)	3,926	779	1,494	1,537

②性別

単位：％、Nは実数

初職離職理由	男性			女性		
	1年未満	1年～3年未満	3年以上	1年未満	1年～3年未満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	37.6	31.9	27.2	34.1	32.1	24.0
人間関係がよくなかった	29.1	22.0	14.7	40.4	27.0	17.1
仕事が自分に合わない	36.8	27.8	17.9	35.0	21.9	10.8
賃金の条件がよくなかった	<u>19.9</u>	25.0	26.0	15.9	15.5	14.0
ノルマや責任が重すぎた	<u>19.1</u>	15.7	9.1	<u>24.3</u>	17.2	16.0
会社に将来性がない	<u>14.8</u>	20.5	25.0	10.5	8.2	11.2
結婚、子育てのため	1.4	3.3	6.1	<u>4.7</u>	15.0	31.4
健康上の理由	9.7	9.1	6.1	<u>17.1</u>	16.5	11.5
自分の技能・能力が活かされなかった	9.7	12.7	9.0	9.1	8.1	6.2
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	6.6	5.2	6.4	5.1	4.6	5.0
不安定な雇用状態が嫌だった	3.1	4.9	6.4	3.0	3.6	2.5
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	2.8	4.2	6.4	1.9	3.4	3.7
責任のある仕事を任されたかった	0.9	1.9	3.0	1.9	2.3	1.9
家業をつぐ又は手伝うため	0.6	1.6	4.3	0.2	0.7	0.2
介護、看護のため	0.6	1.2	1.6	0.9	1.0	0.8
雇用期間の満了・雇止め	1.1	1.0	0.8	1.9	0.8	0.9
独立して事業を始めるため	0.0	0.4	1.6	0.0	0.2	0.7
その他	16.5	19.0	24.7	13.8	17.7	22.5
無回答	0.9	0.3	0.8	0.0	0.2	0.3
合計(N)	351	668	624	428	826	913

注：各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し、下線は「3年以上」に比べて5％ポイント以下、斜体は5％ポイント以上であることを示す。

さて、次に学歴別の早期離職の理由を検討したい。新卒就職者の早期離職率が学歴によって大きく異なることはすでに指摘されているところであるが、そこには離職理由の違いもあるのではないかと。図表5-2-3（および、これを図示した図表5-2-4）では、初職正社員の者について、3年未満での離職の場合、およびそのうち1年未満の離職のみを抽出した時の離職理由を見た。

まず男性についてみると、3年未満離職では、専門・短大卒では「人間関係がよくなかった」（38.0%）中学・高校卒では「仕事が自分に合わない」（37.9%）、大学・大学院卒では「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（40.9%）がそれぞれ最も多い。中学・高校卒および専門・短大卒では、この3つに加えて「賃金の条件がよくなかった」も多い。大学・大学院卒では他と比べて「ノルマや責任が重すぎた」（19.1%）や「会社に将来性がない」（20.3%）が多く、「賃金の条件がよくなかった」（20.6%）が少ない。

1年未満離職の場合を見ると、どの学歴も人間関係と仕事が合わないという理由が3年未満よりかなり高い。ごく短期での離職の理由の特徴と言えよう。加えて、大学・大学院卒ではノルマや責任の重さが突出し、賃金よりこちらの方が大きな理由になっている。平成25年調査でも見られた特徴で、この背景には大卒者は販売職に就くことが比較的多く、そしてこの販売職における早期離職の大きな理由はノルマや責任の重さであることにあった。今回も同じ背景があると思われる。

図表5-2-3 初職が正社員であった早期離職者が初めての勤務先を辞めた理由（性・学歴別、MA）

① 3年未満での離職

単位：％、Nは実数

初職離職理由	男性			女性		
	中学・高校	専門・短大	大学・大学院	中学・高校	専門・短大	大学・大学院
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	36.0	36.3	40.9	37.5	35.7	38.1
人間関係がよくなかった	34.7	38.0	30.7	39.2	40.4	31.4
仕事が自分に合わない	37.9	30.3	32.3	27.4	23.2	28.5
賃金の条件がよくなかった	34.3	32.9	20.6	24.0	22.6	15.1
ノルマや責任が重すぎた	11.5	14.1	19.1	16.9	20.8	24.8
会社に将来性がない	16.1	14.5	20.3	9.4	7.9	14.1
健康上の理由	10.3	15.8	10.2	15.3	16.7	14.9
自分の技能・能力が活かされなかった	7.9	14.5	8.9	5.6	9.4	11.5
結婚、子育てのため	2.1	2.6	4.0	13.3	16.9	14.4
不安定な雇用状態が嫌だった	4.4	4.7	4.0	5.1	3.7	2.9
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.8	3.0	3.0	3.4	1.3	2.9
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	1.9	1.7	4.5	2.7	1.5	3.6
合計(N)	478	234	597	413	456	617

② 1年未満での離職

単位：％、Nは実数

初職離職理由	男性			女性		
	中学・高校	専門・高専・短大	大学・大学院	中学・高校	専門・高専・短大	大学・大学院
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	36.1	36.4	41.7	37.7	42.5	38.2
人間関係がよくなかった	44.6	43.2	43.1	48.4	53.1	44.1
仕事が自分に合わない	46.4	42.0	41.2	37.1	28.1	40.9
賃金の条件がよくなかった	27.7	29.5	15.7	22.6	15.6	11.8
ノルマや責任が重すぎた	12.0	9.1	24.5	17.0	22.5	28.5
会社に将来性がない	14.5	8.0	15.7	6.3	8.1	11.8
健康上の理由	13.3	19.3	16.7	22.0	21.9	19.9
自分の技能・能力が活かされなかった	7.8	19.3	7.4	6.3	11.3	15.1
結婚、子育てのため	0.0	3.4	1.5	6.3	7.5	4.8
不安定な雇用状態が嫌だった	3.0	3.4	2.9	5.0	3.1	2.7
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	4.2	1.1	1.5	0.6	0.0	1.1
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	0.6	0.0	5.9	3.8	1.9	3.8
合計(N)	166	88	204	159	160	186

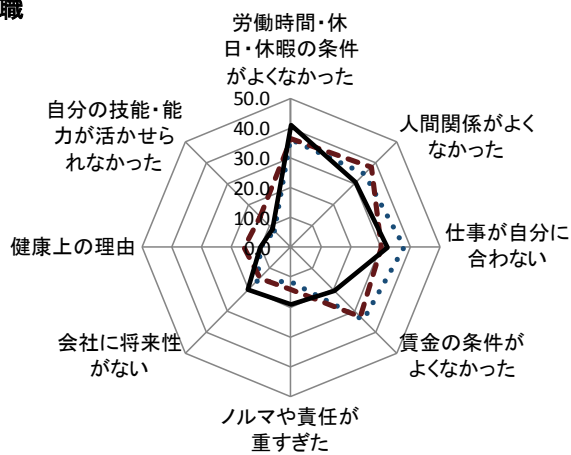
注：次の選択肢についてはごく少数なので掲載を省いた。「責任のある仕事を任されたかった」「雇用期間の満了・雇止め」「介護、看護のため」「家業をつぐ又は手伝うため」「独立して事業を始めるため」「その他」「無回答」。数字の表記のうち、太字は①では上位3位、②では最上位を示す。また、斜体は特に学歴差が顕著な項目を示す。また、枠囲いはH25年調査と比べて5%ポイント以上増加したことを示す。

女性について見ると、3年未満離職では、中学・高校卒と専門・短大卒では「人間関係がよくなかった」（それぞれ39.2%、40.4%）という理由が最も多く、大学・大学院卒では「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（38.1%）が最も多い。「仕事が自分に合わない」も各学歴で多く、この3つの理由はどの学歴でも上位3位を占める。大卒・大学院卒では、男性同様、「ノルマや責任が重すぎた」（24.8%）もこれらに次ぐ。

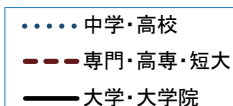
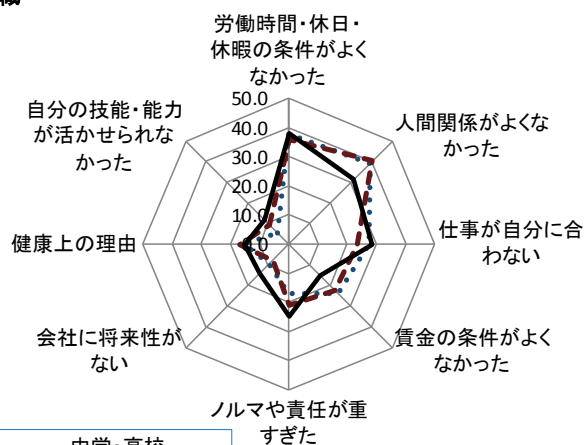
1年未満離職では、どの学歴も人間関係と仕事が合わないが多くなっており、男性同様、特に早期の離職の特徴となっている。特に人間関係は、専門・高専・短大卒では50%を超えている。大学・大学院卒の場合は、賃金よりもノルマや責任という傾向が強くなることも、男性と共通している。

図表 5-2-4 3年未満、および1年未満での離職者の学歴別主な離職理由（初職正社員のみ・性別）

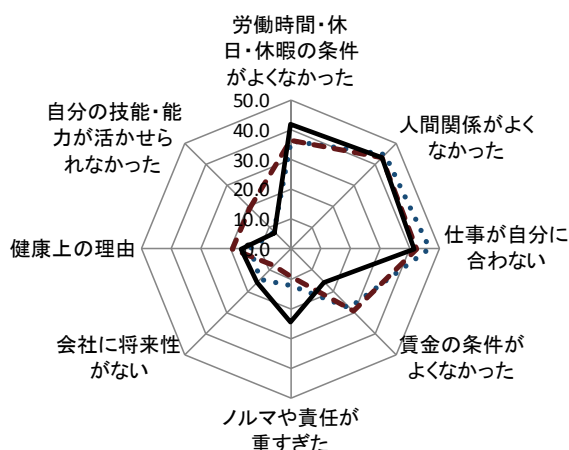
男性・3年未満で離職



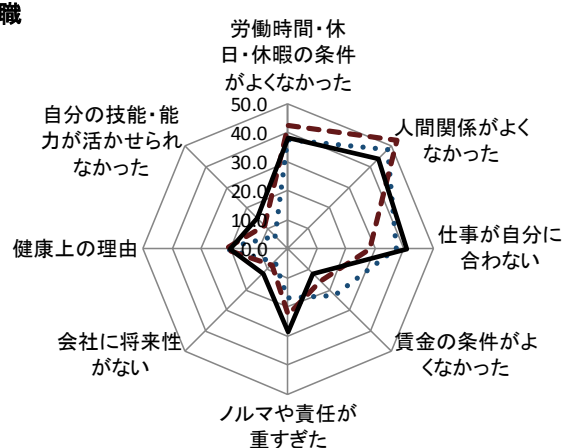
女性・3年未満で離職



男性・1年未満で離職



女性・1年未満で離職

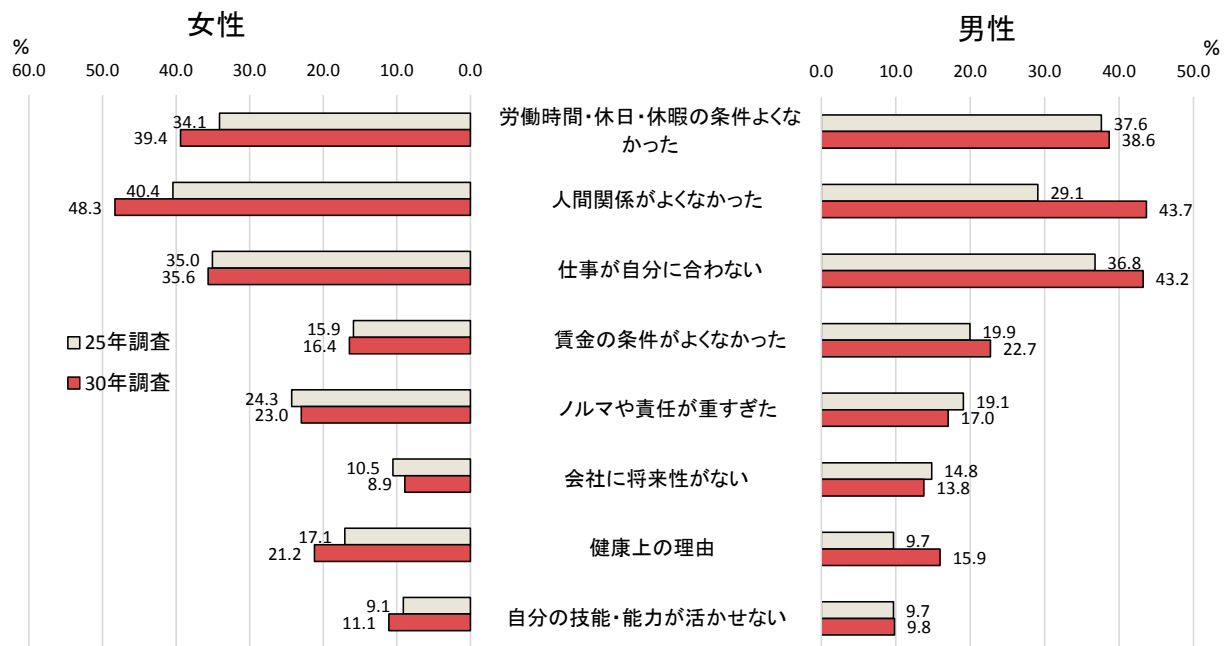


平成 25 年調査結果と比べると（図表 5-2-3）、「人間関係がよくなかった」は男女ともいずれの学歴でも、3年未満離職でも1年未満離職でも増えている。図表 5-2-5 では、1年未満離職の場合の変化を、性・学歴別に図示した。1年未満離職の場合は、人間関係を離職理由とする者は男女とも全ての学歴で増加し、仕事が合わないことは女性の短大・高専卒以外では皆増加している。また、労働時間・休日・休暇の条件の悪さを理由とするものは男女の中学・高校卒および女性の専門・高専・短大卒で増加している。このほか、「健康上の理由」が男女の専門・高専・短大卒、男性の大学・大学院卒、女性の中学・高校卒で顕著に

増えていることも見て取れる。5年前との比較では、性・学歴を問わず職場環境の悪さが離職理由として大きくなっているように思える。

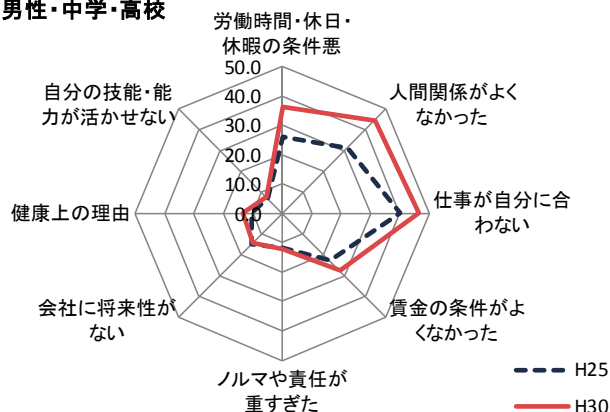
図表5-2-5 1年未満での離職者の主な離職理由の経年比較(初職正社員のみ・学歴別)

① 学歴計

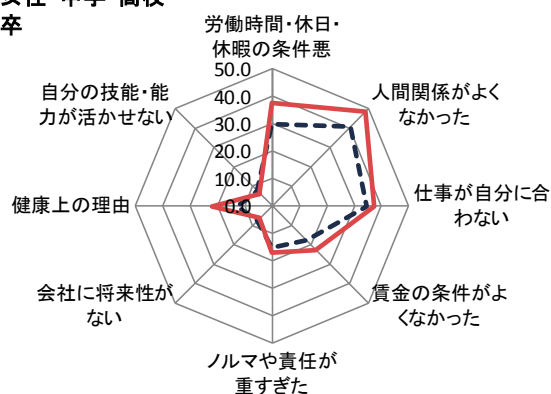


② 学歴別

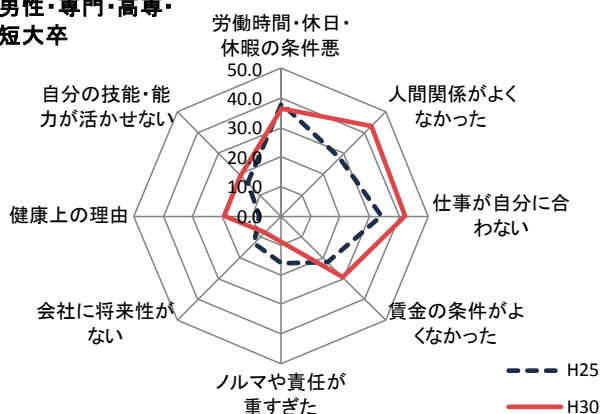
男性・中学・高校



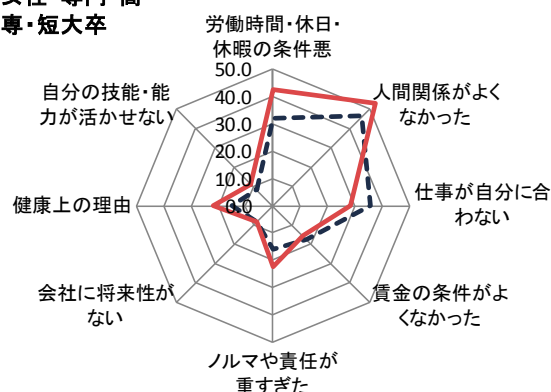
女性・中学・高校卒



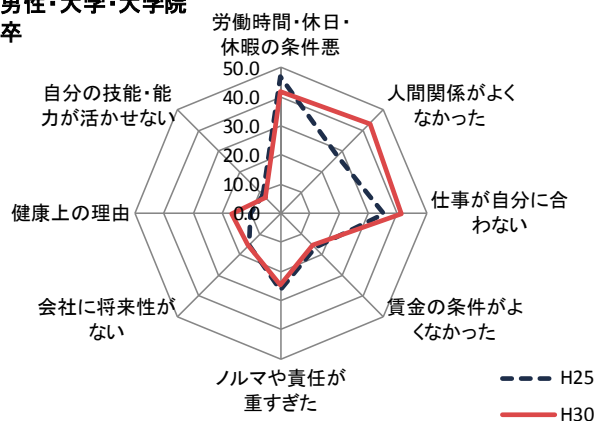
男性・専門・高専・短大卒



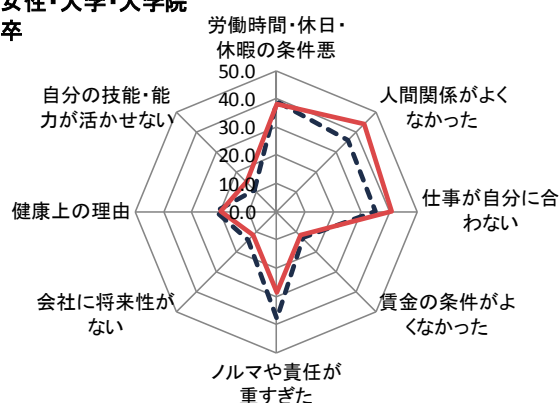
女性・専門・高専・短大卒



男性・大学・大学院卒



女性・大学・大学院卒



2. 初職が非正規社員であった人の離職理由

次に初職が非正規社員であった場合の離職の理由を見る（図表5-2-6）。「賃金の条件が良くなかった」（24.2%）「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（21.7%）「人間関係がよくなかった」（18.3%）が多い。平成25年調査と順位は同じだが全体にやや数値は大きくなっている。また、5位、6位は「雇用期間の満了・雇止め」（14.0%）「不安定な雇

用状態が嫌だった」(13.9%)となっており、この2つの理由の多さは非正規社員に特徴的なものである。

これを初職継続期間別にみる。1年未満の離職者が多く挙げる理由で、3年以上の勤続後の離職との差が大きいのは、人間関係がよくないことや仕事が合わないことである。また、雇用期間の満了は3年未満離職者を含め、3年以上勤続後の離職者より選択者が多い。3年以上の勤続後の離職者のほうが多く挙げる理由は、賃金や雇用状態の不安定さである。これらの傾向は平成25年調査と変わらない。男女別には、3年以上勤続後の離職の場合には、男性では不安定な雇用状況と会社の将来性への不安を挙げる者が多く、女性では結婚、子育てを挙げる者が多い特徴がある。初職正社員と同様に今後のそれぞれのキャリアとの関連を考えての離職が多いといえる。また、この傾向は平成25年調査と共通している。

平成25年調査との違いでは、女性の1年未満離職者で人間関係や仕事が合わないことを理由とする割合が高まっていることである。この点は、初職正社員の場合と共通している。

図表5-2-6 初職が非正規社員であった離職者の初めての勤務先を辞めた理由（性別・初職継続期間別、MA）

①男女計

単位：％、Nは実数

初職離職理由	初職非正規計	初職継続期間		
		1年未満	1年～3年未満	3年以上
賃金の条件がよくなかった	24.2	22.4	28.8	29.1
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	21.7	25.7	23.4	23.0
人間関係がよくなかった	18.3	28.0	16.7	16.3
仕事が自分に合わない	16.7	30.8	14.6	9.5
雇用期間の満了・雇止め	14.0	16.8	17.0	11.1
不安定な雇用状態が嫌だった	13.9	13.1	16.1	17.5
会社に将来性がない	9.6	6.7	11.2	15.0
ノルマや責任が重すぎた	8.0	11.0	7.1	8.9
健康上の理由	6.9	9.7	6.9	6.3
結婚、子育てのため	6.8	3.0	8.1	12.8
自分の技能・能力が活かされなかった	5.6	7.4	5.3	6.1
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.1	3.5	3.8	2.8
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	2.6	1.8	2.9	4.2
責任のある仕事を任されたかった	1.7	1.3	1.8	2.8
介護、看護のため	0.6	0.5	0.6	0.8
家業をつぐ又は手伝うため	0.6	0.6	0.7	0.5
独立して事業を始めるため	0.4	0.4	0.5	0.6
その他	17.8	16.9	20.5	22.1
無回答	10.4	0.6	0.5	0.5
合計(N)	2,881	835	1,109	639

②性別

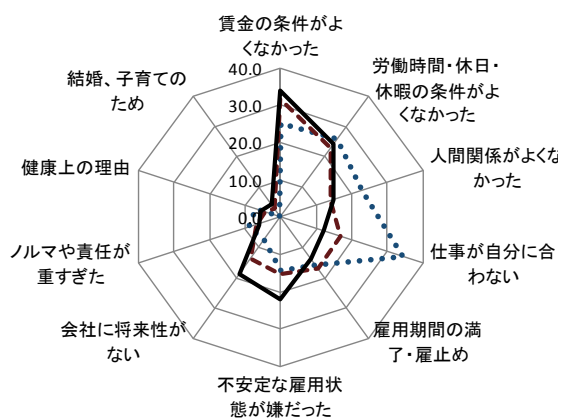
単位：％、Nは実数

初職離職理由	男性			女性		
	1年未満	1年～3年未満	3年以上	1年未満	1年～3年未満	3年以上
賃金の条件がよくなかった	25.1	31.8	33.8	20.0	26.4	25.6
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	25.9	22.9	24.3	25.6	23.7	22.1
人間関係がよくなかった	22.8	14.2	14.7	32.7	18.6	17.4
仕事が自分に合わない	34.3	16.9	12.1	27.7	12.8	7.6
雇用期間の満了・雇止め	16.0	16.9	13.6	17.5	17.1	9.3
不安定な雇用状態が嫌だった	14.2	15.3	22.1	12.0	16.7	14.2
会社に将来性がない	7.4	13.8	18.8	6.1	9.1	12.3
ノルマや責任が重すぎた	8.9	6.8	6.3	12.9	7.4	10.9
健康上の理由	7.1	4.3	5.5	12.0	9.0	6.8
結婚、子育てのため	0.5	2.9	4.4	5.2	12.2	19.1
自分の技能・能力が活かされなかった	8.9	6.6	7.0	6.1	4.3	5.4
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	2.8	3.9	2.9	4.1	3.7	2.7
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	1.8	3.3	4.4	1.8	2.6	4.1
責任のある仕事を任されたかった	1.5	2.1	2.2	1.1	1.6	3.3
介護、看護のため	0.5	0.2	0.4	0.5	1.0	1.1
家業をつぐ又は手伝うため	0.5	1.0	0.7	0.7	0.5	0.3
独立して事業を始めるため	0.3	0.8	1.1	0.5	0.2	0.3
その他	20.3	21.9	19.9	13.8	19.4	23.7
無回答	0.8	0.4	0.0	0.5	0.5	0.8
合計(N)	394	485	272	441	624	367

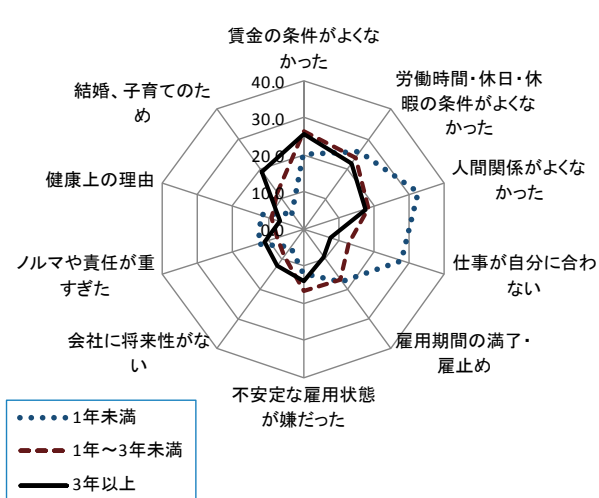
注：各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し、下線は「3年以上」に比べて5％ポイント以下、斜体は5％ポイント以上であることを示す。また、枠囲いはH25年調査と比べて5％ポイント以上増加したことを示す。

図表5-2-7 初職が非正規社員であった離職者の初めての勤務先を辞めた主な理由（性別・初職継続期間別、MA）

男性・初職非正規



女性・初職非正規



第3節 早期離職の背景

学卒就職3年以内の早期離職率は、就職先の事業所規模が小さいほど高く、また、サービス業や小売業で高いこと、個人の側の要因としては学歴が低いほうが高いことが、すでに雇用保険データの分析から明らかになっている。

ここで利用している「若年者雇用実態調査」には、初職選択時のいくつかの情報が把握されているが、初職勤務先についての事業所規模や産業は把握されていない。事業所規模と産業は早期離職を規定する大きな要因であるため、この影響を統制したうえで他の要因については検討すべきであるが、それができないため、結果の検討にあたってはこの点については特段の留意が必要だろう。

以下、初めて正社員として勤務した際の会社選択で重視したこと、会社選択に当たって意見を参考にした人、学校職業指導の役立ち度、さらに初職が非正規の場合は非正規雇用者として勤務した理由を取り上げ、それぞれについて早期離職との関係を検討する⁸。

1. 早期離職者の初職の選択時の意識の特徴

調査では正社員経験がある人に対して、初めて正社員として勤務した会社を選択する時に重視した事項を尋ねている（MA）。ここから、初職が正社員である場合に、初めての正社員勤務先を選択するにあたって重視した事項を検討し、早期離職の背景に初職選択時の意識の問題があるのかを考える。

図表5-3-1①に示す通り、初職就職先に定着している初職継続者では、3分の2の人が「仕事の内容・職種」（65.2%）を挙げ、次いで「労働時間・休日・休暇の条件がよい」（41.8%）「勤務地」（39.4%）を挙げていた。「労働時間・休日・休暇の条件がよい」は平成25年調査に比べて重視度がかなり高まった事項である。

早期離職者の場合も、最も多くの人が挙げたのは、「仕事の内容・職種」（1年未満離職者で62.5%、1～3年未満離職者で66.3%）であり、次いで「勤務地」（1年未満離職者で39.8%、1～3年未満離職者で37.5%）であった。これらは離職の有無にかかわらず共通して重視された事項である。しかし、1年未満離職者の3番目は「賃金の条件がよい」であり、1～3年未満離職者では「自分の技能・能力が活かせる」であった。労働時間については多くの離職者はさほど重視していなかった。このほか「福利厚生がよい」も初職継続者では平成25年調査より重視度が高まっているが、離職者ではそうではなく差が広がっている。

これを性別にみる（図表5-3-1②）。仕事の内容と勤務地を重視した点は男女とも、離職者、初職継続者に共通する。ただし、初職継続の男性では「会社の規模・知名度」や労働

⁸ 「若年者雇用実態調査」には初職の職種についての設問があり、労働政策研究・研修機構（2016）においては、初職の職種と早期離職の関係を検討したが、今回は提供された職種のデータについて精査する必要があったため、職種との関係はのちの分析に譲る。

時間が勤務地より多く選ばれ、また、労働時間を重視する傾向は平成 25 年調査より高まっていた。初職継続の女性では、労働時間重視に加えて福利厚生を重視した人も多く、福利厚生については平成 25 年調査より重視者は増えていた。これに対して、早期離職をした人では、男性は賃金を第 3 位に挙げ女性は能力発揮を第 3 位に挙げていた。

ここから早期離職者は初職選択にあたって、労働時間・休日や福利厚生などの働きやすさにつながる事項をあまり重視しなかった傾向があると指摘できよう。早期離職の理由として最も多くの人が挙げるのは「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」である。このことを考えると、この初職選択時にこうした条件を重視しなかったことが早期離職につながった可能性はある。

しかし、この点は平成 25 年調査の分析でも指摘したことだが、ここで併せて考えなければならないのは、小規模企業ほど離職率が高いという早期離職の現状である。ここで対象となっている早期離職者の多くは中小規模企業に就職した人であろう。全体としてみれば、大企業にくらべて労働条件は厳しいことが多く、休日や福利厚生といった条件は良いものではないことも多い。「会社の規模・知名度」や良い労働条件にこだわってはいなかなか内定が取れない人が、他の条件は二の次にして、賃金や能力発揮に重視条件をしぼったことも考えられる。実際、この設問はいくつでも該当するものを選べる複数選択方式だが、初職継続者の選択数（平均 3.8）にくらべて、早期離職者の選択数（1 年未満離職者は 3.0、1～3 年未満離職者は 3.2）は少ない。こうした背後の事情を勘案すると、初職選択時の労働時間や休日を重視しなかったことが早期離職の原因だという指摘は表層的に過ぎる。

図表 5-3-1 初職離職経験別 正社員としての初職の勤務先選択で重視したこと（性別、MA）

①男女計

単位：％、Nは実数

初職選択で重視したこと	初職正社員計	初職離職			初職継続
		1年未満	1年～3年未満	3年以上	
仕事の内容・職種	65.6	62.5	66.3	68.5	65.2
勤務地	39.4	39.8	37.5	41.6	39.4
労働時間・休日・休暇の条件がよい	37.0	24.6	27.6	29.4	41.8
会社の規模・知名度	34.7	18.7	23.1	29.6	39.9
自分の技能・能力が活かせる	31.0	28.6	33.7	35.7	29.7
賃金の条件がよい	30.1	31.5	32.1	30.9	29.4
福利厚生がよい	25.7	15.4	17.1	21.1	29.6
通勤に便利	24.0	22.6	23.5	26.1	23.6
会社の将来性がある	23.9	14.8	18.4	20.3	26.7
転勤がない・限定されている	20.1	16.8	15.9	17.1	22.0
社会的意義がある	16.3	6.1	9.9	13.4	19.2
実力主義の会社	2.5	3.1	4.0	2.8	2.1
政府認定マークを取得している	1.0	0.7	0.4	0.7	1.2
その他	7.2	11.2	8.4	7.2	6.5
合計(N)	14,067	963	1,832	1,950	9,183

②性別

単位：％、Nは実数

初職選択で重視したこと	男性				女性			
	初職正社員計	初職離職		初職継続	初職正社員計	初職離職		初職継続
		3年未満	3年以上			3年未満	3年以上	
仕事の内容・職種	61.0	58.9	60.9	61.5	71.1	70.3	75.1	70.4
勤務地	36.9	35.6	37.6	37.1	42.6	40.6	45.0	42.7
労働時間・休日・休暇の条件がよい	34.9	25.5	25.5	38.8	39.5	27.5	32.8	46.1
会社の規模・知名度	37.7	23.2	29.5	42.8	31.1	20.1	29.7	35.7
自分の技能・能力が活かせる	29.7	29.2	31.2	29.5	32.6	34.4	39.7	29.9
賃金の条件がよい	31.4	33.0	31.9	30.9	28.5	30.9	30.0	27.2
福利厚生がよい	23.6	14.5	18.3	26.8	28.2	18.3	23.5	33.5
通勤に便利	18.9	18.6	20.8	18.7	30.1	27.3	30.6	30.7
会社の将来性がある	26.8	21.3	22.9	28.8	20.3	13.5	18.0	23.7
転勤がない・限定されている	17.4	14.7	14.7	18.6	23.5	17.6	19.2	27.0
社会的意義がある	18.7	8.9	15.2	21.7	13.3	8.3	11.9	15.8
実力主義の会社	3.3	5.2	4.5	2.6	1.6	2.4	1.2	1.3
政府認定マークを取得している	0.6	0.5	0.4	0.5	1.6	0.5	0.9	2.1
その他	7.5	10.2	8.3	6.7	6.8	8.6	6.3	6.3
無回答	2.3	2.4	2.1	2.3	2.2	2.8	1.4	2.2
合計(N)	7,684	1,309	902	5,401	6,383	1,486	1,048	3,782

注：各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し、下線は「初職継続」に比べて5％ポイント以下、斜体は5％ポイント以上であることを示す。離職時期不明は掲載を省いた。また、実線の枠囲いはH25年調査と比べて5％ポイント以上増加、破線の枠囲いは5％ポイント以上低下したことを示す。

2. 初職選択時の参考意見

調査では、正社員の経験がある人に対しては、「初めて正社員として勤務した会社」選択にあたって主に誰の意見を参考にしたかを尋ねている。この設問に対する初職が正社員である

人の回答を学歴・性別にみたのが図表5－3－2である。

男女とも、いずれの学歴でも「自分の意思」で選択したとする者が最も多く、特に大学・大学院卒では8割を超えている。「学校の先生や先輩」を挙げる者は、中学・高校卒で約3割、専門・高専・短大卒で約2割、大学・大学院卒では1割を切る。「親」を挙げた者は中学・高校卒で1～2割、専門・高専・短大卒及び大学・大学院卒では1割前後で、それぞれ女性の方がより高い比率となっている。これらのほとんどの数字は平成25年調査と変わらないが、中学・高校卒で「学校の先生や先輩」がやや増えている。

さて、次の図表5－3－3は相談相手などの違いが、その後の初職離職経験とどのような関係にあるかをみたものである。

最も一般的な「自分の意志」で決めたという場合、早期離職経験者はやや多い。学校斡旋が中心の中学・高校卒、あるいはその比率が高い専門・高専・短大卒の場合、先生や先輩の意見を参考にした人の方が早期離職経験率は低い。大卒では大半が自分の意志なので比較の意味は小さいが、男性では先生や先輩の意見を参考にした場合の早期離職経験率は低い。平成25年調査では、親の意見を参考にした人で最も早期離職者の割合が低かったが、今回それが当てはまるのは一部（中学・高校卒女性と大学・大学院卒男性）だけとなっている。学校の先生や先輩の意見の影響がやや強まったといえよう。

図表5－3－2 正社員としての初職勤務先は誰の意見を参考に決めたか（学歴・性別）

単位：％、Nは実数

		合計(N)	自分の意志	学校の先生や先輩	親	兄弟姉妹・親戚・知人	公共職業安定所	その他	不詳
中学・高校	男性	2,265	48.8	32.0	13.8	2.5	0.4	1.9	0.7
	女性	1,581	45.6	31.0	18.9	1.4	1.1	1.1	0.9
	合計	3,846	47.5	31.6	15.9	2.0	0.7	1.6	0.8
専門・高専・短大	男性	898	62.0	25.6	7.9	1.0	0.4	2.1	0.9
	女性	1,503	66.3	18.8	10.5	1.4	0.7	1.7	0.5
	合計	2,401	64.7	21.4	9.5	1.2	0.6	1.8	0.7
大学・大学院	男性	4,521	82.0	6.6	7.1	1.2	0.5	1.9	0.6
	女性	3,299	80.0	6.0	10.2	1.5	0.3	1.6	0.5
	合計	7,820	81.1	6.3	8.4	1.3	0.4	1.8	0.6
合計	男性	7,684	69.9	16.3	9.2	1.6	0.5	1.9	0.7
	女性	6,383	68.2	15.2	12.4	1.4	0.6	1.5	0.6
	合計	14,067	69.1	15.8	10.7	1.5	0.5	1.7	0.6

図表 5-3-3 正社員としての初職勤務先を決めた際の参考意見別 初職離職経験（学歴別、性別）

単位：％、Nは実数

初職勤務先決定で参考にした意見		男性				女性			
		合計(N)	初職離職		初職継続	合計(N)	初職離職		初職継続
			3年未満	3年以上			3年未満	3年以上	
中学・高校	自分の意志	1,106	24.3	15.1	59.0	721	12.9	20.5	45.8
	学校の先生や先輩	724	15.9	11.5	72.2	490	9.6	12.4	61.0
	親	312	19.2	15.1	64.4	299	4.7	11.0	66.9
	兄弟姉妹・親戚・知人	56	21.4	16.1	58.9	22	9.1	18.2	63.6
	公共職業安定所	9	-	-	-	17	17.6	29.4	35.3
	その他	43	30.2	11.6	58.1	18	0.0	5.6	88.9
合計		2,250	21.2	13.8	63.8	1,567	10.1	16.1	55.2
専門・短大・高専	自分の意志	557	27.1	16.3	55.5	997	11.6	21.0	42.7
	学校の先生や先輩	230	26.1	12.6	60.4	283	7.8	21.2	51.6
	親	71	26.8	15.5	57.7	158	9.5	12.0	55.1
	兄弟姉妹・親戚・知人	9	-	-	-	21	19.0	9.5	47.6
	公共職業安定所	4	-	-	-	11	-	-	-
	その他	19	10.5	31.6	57.9	25	8.0	12.0	56.0
合計		890	26.2	15.6	57.2	1,495	10.7	19.8	46.0
大学・大学院	自分の意志	3,707	13.8	10.3	75.2	2,638	5.9	13.6	66.1
	学校の先生や先輩	299	10.4	8.0	79.9	197	6.1	14.7	66.5
	親	322	9.0	9.3	81.4	337	3.3	8.6	73.3
	兄弟姉妹・親戚・知人	56	10.7	12.5	75.0	48	2.1	8.3	81.3
	公共職業安定所	23	39.1	4.3	56.5	9	-	-	-
	その他	86	14.0	9.3	76.7	54	13.0	16.7	53.7
合計		4,493	13.3	10.0	75.9	3,283	5.7	13.1	66.9

注：不詳は掲載を省いた。また、対象者数が15以下の場合は、分析から除いた。

平成 25 年調査の分析でも指摘したことだが、学校斡旋の仕組みに乗って就職先を決める場合、学校を通じて、求人票を超えた情報が得られる可能性があり、それが早期離職を少なくしている可能性がある。親の意見によって深まるものは、応募先企業や業界の情報という面もあるだろうが、むしろ自己理解の促進に働いているのではないかと推測される。最終的には自分の意志を持つことが重要であるが、情報収集や自己理解の過程では親や教師、先輩等との相談がミスマッチを防ぐうえでプラスに働くということだろう。

さらに調査では、初めて正社員として勤務するにあたって学校での職業指導が役に立ったか、その評価も尋ねている。初職離職を経験した人は学校での指導を役立たなかったと思っているのだろうか。図表 5-3-4 では、性・学歴別に、初職離職経験によって学校での職業指導への評価が異なるのかをみている。

「かなり役立った」「役立った」の値に注目すると、男女とも、また学歴を問わず、初職継続をしている人でこの値は大きく、一方、離職経験者では低い。特に1年未満の短期で離職した場合が低い。また、「職業指導がなかった、または受けなかった」という人の割合は、女性ではすべての学歴において初職継続者で少なく離職経験者が多い、男性でも中学・高校卒においては同様である。これらの傾向は平成 25 年調査結果でも全く同じであった。

離職行動の後での評価であるので、ここから因果関係を指摘できるわけではないが、学校での職業指導をしっかりと実施することが就職後の離職行動に影響を与える可能性はある。

図表５－３－４ 初職離職経験別 学校での職業指導が役だったかの評価（性・学歴別，初職正社員のみ）

単位：％、Nは実数

			初職勤務にあたって学校職業指導は役立ったか						
初職離職経験			合計(N)	かなり役立った	役立った	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	職業指導はなかった又は受けなかった	不詳
男性	中学校・高校	1年未満	166	3.6	25.3	39.8	15.7	13.9	1.8
		1年～3年未満	312	4.2	27.2	31.4	19.9	17.3	0.0
		3年以上	311	5.8	26.0	32.8	17.7	17.4	0.3
		初職継続	1,449	8.4	47.6	25.5	8.2	9.1	1.2
		合計	2,238	7.1	40.1	28.4	11.7	11.8	0.9
	専門学校・短大・高校	1年未満	88	9.1	30.7	33.0	19.3	5.7	2.3
		1年～3年未満	146	15.8	39.7	26.0	12.3	6.2	0.0
		3年以上	140	12.9	41.4	27.9	10.0	7.9	0.0
		初職継続	515	10.7	48.2	21.9	8.2	9.5	1.6
		合計	889	11.7	44.0	24.6	10.2	8.3	1.1
	大学・大学院・大	1年未満	204	2.0	15.7	33.3	27.0	22.1	0.0
		1年～3年未満	393	2.3	19.3	30.8	23.7	23.9	0.0
		3年以上	451	4.0	20.0	30.8	21.5	23.7	0.0
		初職継続	3,437	4.6	27.4	27.7	14.1	25.3	0.9
		合計	4,485	4.2	25.4	28.5	16.3	24.9	0.7
女性	中学校・高校	1年未満	159	8.8	30.2	27.7	11.9	21.4	0.0
		1年～3年未満	254	8.3	30.3	30.7	9.1	20.9	0.8
		3年以上	277	7.9	43.7	23.1	6.5	18.4	0.4
		初職継続	876	15.1	49.3	20.7	4.8	8.8	1.4
		合計	1,566	12.1	43.3	23.4	6.5	13.7	1.0
	専門学校・短大・高校	1年未満	160	10.6	50.0	23.1	8.8	7.5	0.0
		1年～3年未満	296	14.5	45.9	19.3	7.8	12.5	0.0
		3年以上	328	17.1	45.4	19.2	4.3	13.4	0.6
		初職継続	694	15.0	56.2	15.1	4.5	8.2	1.0
		合計	1,478	14.9	51.1	17.7	5.5	10.1	0.6
	大学・大学院・大	1年未満	186	3.2	22.0	32.8	21.0	21.0	0.0
		1年～3年未満	431	3.5	25.8	30.9	11.1	28.5	0.2
		3年以上	443	9.5	27.5	22.8	12.0	28.2	0.0
		初職継続	2,212	7.1	35.7	24.7	9.0	22.6	0.8
		合計	3,272	6.8	32.5	25.7	10.4	24.1	0.6

３．初職非正規の場合の非正規選択理由

初職が非正規社員であった場合については、この調査から得られる初職に関する情報は少ないが、非正規社員として勤務した主な理由については設問がある。挙げられた理由と初職の早期離職との関係を検討する。

図表５－３－５で、まず合計欄の構成比をみる。非正規社員として勤務した主な理由として、最も多くの人々が挙げたのは「正社員求人に応募したが採用されなかった」（27.6％）で、

次いで「元々、正社員を希望していなかった」（15.0%）「自分の希望する会社で正社員の募集がなかった」（14.9%）「自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった」（9.3%）となっている。これらのうち2番目を除く3つの理由は、非正規社員になることが本意でないことを示す理由であり、これらを選んだ人は「不本意非正規」といい。これは合わせると半数を超える。

不本意で非正規社員になった場合は、早期に離職しているのか。1年未満の離職率に注目してみると、不本意非正規のうち、「自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった」場合は、24.5%と全体平均より高い。他の2つの理由は平均的かむしろ低い。特に「自分の希望する会社で正社員の募集がなかった」場合は、非正規である初職を継続している割合が高い。（平成25年調査に比べて5%ポイント以上増加している項目を枠囲いで示しているが、これにも該当し、近年継続者が増えている）。不本意非正規といっても、条件に合わないといった理由で非正規職に就いた場合は、この間景気回復期が長かったこともあり条件に合う就職先に出合い、早期に非正規から正社員に変わったという可能性もある。実際、この理由で非正規職に就き、早期に離職した場合は、現職が正社員である割合は高い⁹。

平成25年調査との比較で言えば、「元々、正社員を希望していなかった」「家庭の事情」「資格・技術を身につけるために勉強したかった」という理由の場合、初職継続が増えている。性別で言えば「家庭の事情」理由での非正規で継続が増えているのは主に男性、「資格・技術習得のため」の理由での非正規で継続が増えているのは主に女性の傾向のようである。個人の側の何らかの事情・意図で非正規を選択している場合、好況期にはより非正規を継続する傾向があることも指摘できよう。

⁹ 図表5-4-5参照。

図表 5-3-5 初職が非正規雇用であった主な理由別 初職離職経験

① 男女計

単位：％、Nは実数

初職が非正規であった理由	合計(N)		初職離職			初職継続
	実数	構成比	1年未満	1年～3年未満	3年以上	
正社員求人に応募したが採用されなかった	1,181	27.6	20.1	25.7	13.0	33.4
自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった	396	9.3	24.5	31.6	16.4	21.0
自分の希望する会社で正社員の募集がなかった	636	14.9	15.6	24.2	14.5	40.1
正社員として働くことが、体力的・精神的に難しかったから	213	5.0	29.1	22.5	16.0	25.8
家庭の事情	230	5.4	19.6	34.8	14.8	24.8
資格・技能などを身につけるため勉強しなかった	326	7.6	23.3	26.7	11.7	31.0
試みの採用期間、研修期間だった	276	6.5	18.8	14.5	10.9	49.3
元々、正社員を希望していなかった	642	15.0	16.5	28.8	21.3	25.7
その他	342	8.0	16.7	24.0	15.5	37.1
不詳	32	0.7	12.5	15.6	6.3	62.5
合計	4,274	100.0	19.5	25.9	15.0	32.6

②性別

単位：％、Nは実数

初職が非正規であった理由	男性					女性				
	初職非正規計(N)	初職離職1年未満	初職離職1年～3年未満	初職離職3年以上	初職継続	初職非正規計(N)	初職離職1年未満	初職離職1年～3年未満	初職離職3年以上	初職継続
正社員求人に応募したが採用されなかった	588	21.3	23.3	11.2	34.7	593	18.9	28.0	14.8	32.0
自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった	202	25.2	32.7	14.9	19.8	194	23.7	30.4	18.0	22.2
自分の希望する会社で正社員の募集がなかった	245	21.2	23.3	13.1	37.1	391	12.0	24.8	15.3	41.9
正社員として働くことが、体力的・精神的に難しかったから	84	22.6	25.0	14.3	32.1	129	33.3	20.9	17.1	21.7
家庭の事情	94	17.0	28.7	17.0	31.9	136	21.3	39.0	13.2	19.9
資格・技能などを身につけるため勉強しなかった	149	20.8	29.5	10.7	30.2	177	25.4	24.3	12.4	31.6
試みの採用期間、研修期間だった	163	18.4	14.7	9.2	49.7	113	19.5	14.2	13.3	48.7
元々、正社員を希望していなかった	260	15.0	27.7	23.8	26.9	382	17.5	29.6	19.6	24.9
合計	1,950	20.2	24.9	13.9	33.4	2,324	19.0	26.9	15.8	31.9

注：離職時期不明は掲載を省いた。また、実線の枠囲いは H25 年調査と比べて男女計では 5 %ポイント以上増加、破線の枠囲いは 5 %ポイント以上低下したことを示す。男女別の表ではそれぞれ、8 %以上の増減を示している。

次にこの非正規選択理由によって早期離職の理由が異なるのかをみる。図表 5-3-6 には、3 年未満離職者の非正規選択理由別の早期離職理由を示した。全体に賃金や労働時間、人間関係などが悪いことが離職の理由となる中で、「応募したが採用されなかった」という理由の場合、「雇用期間の満了・雇止め」であった者が多い。一方で、不本意非正規と言っても、正社員の機会が増えたので早期に非正規職を離職したというケースもあれば、どうしても就業する必要があったため不本意で短期の仕事、条件の悪い仕事に就かざるを得なかったため早期離職につながるケースも少なくないことがわかる。

図表 5－3－6 初職が非正規雇用であった理由別 初職離職の理由（3年未満離職者のみ、MA）

単位：％、Nは実数

初職離職理由	早期離職経験者計	初職が非正規であった理由							
		応募した が採用さ れなかつ た	希望す る条件に 合わな い	希望の会 社で正社 員募集が なし	体力的・ 精神的 に難し かった	家庭の 事情	資格・技 能を身に つけるた め	試みの 採用期 間、研修 期間	元々、 正社員 希望な し
仕事が自分に合わない	14.1	12.3	21.7	13.6	21.6	12.1	14.3	11.7	12.8
自分の技能・能力が活かされ なかった	4.1	3.7	6.0	4.1	6.2	3.8	4.3	6.9	2.0
責任のある仕事を任されたかつ た	1.0	1.5	1.9	0.5	0.0	1.1	1.3	0.7	0.6
ノルマや責任が重すぎた	5.8	4.2	7.2	7.4	9.3	8.8	6.1	7.6	4.0
会社に将来性がない	6.1	5.5	8.5	7.2	1.2	3.8	5.2	9.0	5.8
賃金の条件がよくなかつ た	17.0	15.7	21.4	23.3	16.0	20.9	9.1	20.0	13.8
労働時間・休日・休暇の条件がよ くなかつ た	16.0	13.6	18.9	18.2	19.8	16.5	13.9	20.0	15.2
人間関係がよくなかつ た	14.1	11.4	15.7	16.4	21.0	16.5	13.0	15.9	12.6
不安定な雇用状態が嫌だつ た	9.7	12.1	11.3	12.3	8.6	7.1	10.0	8.3	5.4
健康上の理由	5.3	3.7	3.8	5.6	19.8	3.3	4.3	4.1	5.2
結婚、子育てのため	3.9	1.7	2.8	3.6	1.2	14.8	2.6	2.8	5.8
介護、看護のため	0.4	0.1	0.0	0.3	0.0	2.7	0.4	0.0	0.4
独立して事業を始めるため	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	1.3	0.0	0.6
家業をつぐ又は手伝うため	0.4	0.2	0.6	0.5	0.6	0.5	0.0	0.0	0.8
1つの会社に長く勤務する気がな かつ たため	2.4	1.1	1.9	1.5	1.9	1.1	6.1	0.0	5.6
倒産、整理解雇又は希望退職に 応じたため	1.6	1.4	1.3	1.3	1.2	0.5	2.6	2.1	1.4
雇用期間の満了・雇止め	11.1	22.6	6.6	7.9	4.3	3.8	12.2	9.0	3.4
合計	1,935	540	222	253	110	125	163	92	291

注：「その他」及び「無回答」は掲載を省いた。

第4節 早期離職後の就業状況

この節では、早期離職後の職業経歴について、この調査から把握できるところを整理する。繰り返しになるが、本調査の特性として、離職後、無業状態の人や5年未満の企業に就業している人は調査対象に入っていないので、離職後の経歴といっても現在就業している者に限られる。そのうえで、調査から把握できる経歴は、現在の就業状況として正社員であるそれ以外の労働者であるか、現職までに何社を経験してきたかである。以下ではこれらを明らかにするとともに、その経歴と現職勤務先の特徴、職業資格取得との関係について、検討する。これらについては、平成25年調査においても同様に検討しているので、これとの比較も合わせて試みる。

1. 現職の正社員比率

まず、全員が被雇用者であるので、現在の就業形態が正社員であるか否かをみる。正社員であればキャリア形成上の問題がないという立場をとるわけではないが、正社員であるかそ

れ以外の労働者であるかによって、賃金をはじめとする労働条件や社会保障への包摂度合い、さらに現下のコロナ禍による雇用の脆弱さなどの点で違いが指摘されている。早期離職後のキャリアを考えるなら、正社員であるか否かは重要な視点の一つであろう¹⁰。

図表5-4-1は、初職離職者のうち調査時点には正社員として働いている者の割合を初職の就業形態別に示したものである。初職が正社員であった場合は男性の71.4%、女性の36.7%が現在では正社員として就業していた。年齢段階別にみると、30歳代前半においてもその正社員率は、男性の75.7%、女性で32.4%にとどまる。ここで用いるデータの特性から、初職離職後再就職していない人は調査対象外であるため、離職者を分母に比率を考えるなら、より低い水準となろう。

一方、初職が非正規社員であった場合は、男性の51.2%、女性の25.2%が正社員になっていた。やはり30歳代前半に注目すると、その正社員比率は男性の56.9%、女性の23.9%と初職が正社員であった人よりも低い。

なお、平成25年調査と比べると全般に正社員比率は高まっており、特に初職正社員であった離職者で20歳代までの若い層では、10%ポイント以上の増加となっている。離職後に正社員として採用されやすい状況に変わってきていたといえよう。

図表5-4-1 初職離職経験者の現職正社員比率

① 性・初職就業形態別

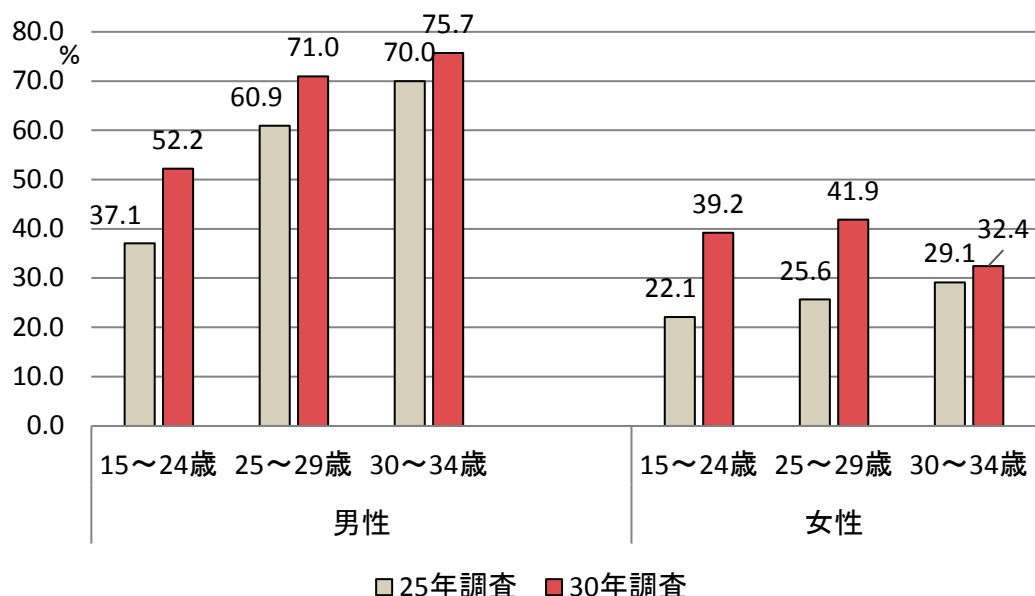
単位：％、Nは実数

		男性		女性		男女計	
		正社員比率	対象数(N)	正社員比率	対象数(N)	正社員比率	対象数(N)
初職 正社員	年齢計	71.4	2,283	36.7	2,601	52.9	4,884
	15～24歳	52.2	251	39.2	268	45.5	519
	25～29歳	71.0	792	41.9	965	55.0	1,757
	30～34歳	75.7	1,238	32.4	1,366	53.0	2,604
初職 非正規	年齢計	51.2	1,299	25.2	1,582	36.9	2,881
	15～24歳	31.8	173	15.1	179	23.3	352
	25～29歳	50.7	505	29.8	625	39.1	1,130
	30～34歳	56.9	620	23.9	777	38.6	1,397

注：枠囲いはH25年調査と比べて10%ポイント以上増加を示す。

¹⁰ 家庭生活を優先するべく補助的な稼ぎを得る目的で非正規社員として働く女性など様々な層もいることから、すべて正社員が望ましいとするわけではない。

② H25 年調査との比較（初職正社員のみ）



では、離職の時期が早かった場合はどうか。平成 25 年調査では、女性の大学・大学院卒を除いて、入職から 1 年未満の早い離職の場合は、正社員での再就職にマイナスの影響がみられた。初職継続期間別に見たとき、正社員比率がどう異なるのかを検討する。

まず、初職が正社員の場合をみる。図表 5-4-2 に初職継続期間別の正社員比率を示した。学歴計の欄をみると、初職正社員の場合、男性では 1 年未満の早い時期での離職のケースでは正社員比率は 65.1% であり、1~3 年未満での離職者や 3 年以上勤続後の離職者（それぞれ 71.3%、74.6%）より低い。女性についても、1 年未満離職者の正社員比率は 33.9% と、1~3 年未満での離職者（37.7%）や 3 年以上勤続後の離職者（36.2%）より低い。

これを学歴別にみる。まず、男女とも学歴が高いほど正社員比率は高い。これは平成 25 年調査から変わらない。初職継続期間による違いは、下段に示した図の方が分かりやすいが、男性の場合、中学・高校卒では 1~3 年と 3 年以上はほぼ同じであるが、全般に早い離職ほど正社員比率が低い傾向が明らかにある。これは平成 25 年調査と変わらない。以前より正社員で採用されやすい環境にはなっているものの、最初就職先を短期で辞めたことが正社員としての再就職にマイナスになる可能性は依然としてあるといことだろう。

女性では、平成 25 年調査結果とは異なった。今回、中学・高校卒では初職継続期間による違いはほとんどない。他の学歴でも初職継続期間による違いは少なく、やや 1 年未満の離職者の正社員比率が低い。平成 25 年調査では、大学・大学院卒の場合に 1 年未満での離職者の正社員比率が明らかに高く、より長期に勤続した人の方が正社員比率は低かった。今回は 1~3 年未満及び 3 年以上勤続後の離職者の正社員比率が大きく高まり、大学・大学院卒も他学歴と変わらない傾向となった。平成 25 年調査結果の分析では、3 年以上勤続後の離職者においては、結婚や子育てを理由に非正規を選択する人がいること、大学・大学院卒は相対

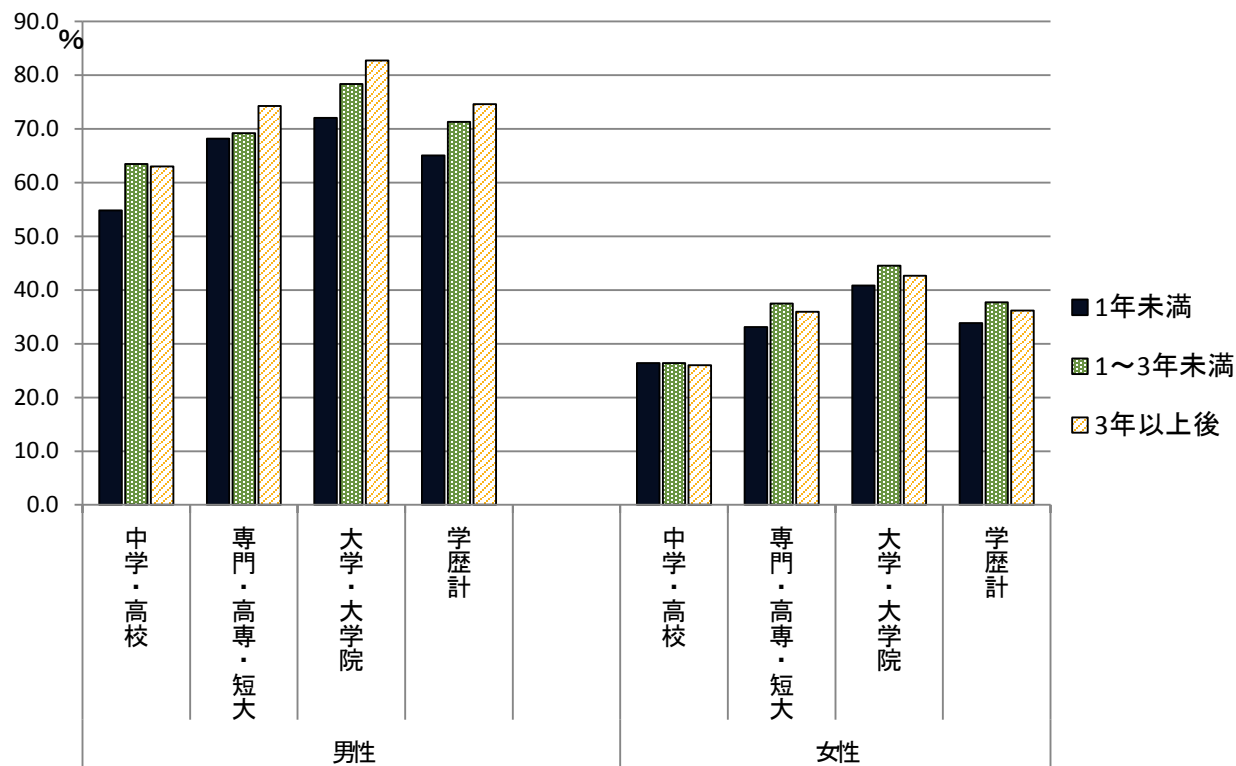
的に年齢が高く、結婚や出産と関連して、正社員としての転職に何らかの壁がでてくるのではないかといった推測を示したが、こうした事態に変化が起きているのかもしれない。

図表５－４－２ 初職正社員を離職した人の学歴別 現職正社員比率(性・初職継続期間別)

単位：％、Nは実数

性別	初職継続期間	学歴			
		中学・高校	専門・高専・短大	大学・大学院	学歴計
男性	1年未満	54.8	68.2	72.1	65.1
	1年～3年未満	63.5	69.2	78.4	71.3
	3年以上	63.0	74.3	82.7	74.6
女性	1年未満	26.4	33.1	40.9	33.9
	1年～3年未満	26.4	37.5	44.5	37.7
	3年以上	26.0	36.0	42.7	36.2
対象数(N)					
男性	1年未満	166	88	204	458
	1年～3年未満	312	146	393	851
	3年以上	311	140	451	902
女性	1年未満	159	160	186	505
	1年～3年未満	254	296	431	981
	3年以上	277	328	443	1048

注：枠囲いは H25 年調査と比べて 10%ポイント以上増加を示す。



次に初職離職理由が異なると、早期離職と正社員での再就職との関係に違いがあるのかを検討する。図表5－4－3では、初職正社員の場合の離職理由ごとに現職での正社員比率を示した。

女性では、結婚・子育てを理由に離職した人の正社員比率は際立って低い。この理由を挙げる人は3年以上勤続後に辞める人に多く、女性の3年以上勤続後離職者の現職正社員比率が低い理由の一つとなっている。逆に正社員比率が高いのは「技能・能力が生かせられなかった」や「会社に将来性がない」であり、これらの離職理由の場合は、勤続期間が長かった人の方が正社員となっている割合が高い。

男性の場合、特に正社員比率が高いのは結婚・子育てを理由とした場合だが、これは家計の主な担い手となるといった役割分業観を背景にした積極的な転職であると考えられる。男性では、どの理由によっても勤続期間が長い離職者の方が現職正社員比率は高い。そのなかで1年未満の早期離職者とより長期の勤続後離職者との間での正社員比率の差が大きいのは、「人間関係がよくない」と「会社に将来性がない」という理由である。「人間関係がよくない」は早期離職者に多い理由である。この理由での1年未満離職は離職後に正社員としての再就職率が低いということであり、再就職支援が特に必要な対象かもしれない。

なお、章末にはこれを学歴別にみたもの（章末付表5－2）も掲載したので、参照されたい。

図表5－4－3 初職正社員を離職した人の初職離職理由別 現職正社員比率（性・初継続期間別）

単位：％、Nは実数

	初職継続期間	初職離職理由								技能・能力が活かせる
		労働時間・休日・休暇	人間関係がよくない	仕事が多忙	賃金がよくない	ノルマや責任が重すぎた	会社に将来性がない	結婚、子育てのため	健康上の理由	
男性	1年未満	67.8	58.5	64.1	70.2	65.4	61.9	—	56.2	64.4
	1年～3年未満	73.5	71.0	68.4	74.2	66.1	76.3	85.3	55.4	66.3
	3年以上	74.0	72.0	76.3	77.0	72.7	77.8	81.6	58.6	74.4
	計	72.5	67.3	69.5	74.8	68.8	75.1	82.8	56.7	69.0
女性	1年未満	32.2	32.0	32.8	26.5	29.3	37.8	16.1	29.9	39.3
	1年～3年未満	41.0	33.1	39.1	42.5	40.6	41.9	24.7	31.5	37.0
	3年以上	40.0	39.2	43.2	45.5	37.1	47.4	18.2	29.0	61.9
	計	38.6	34.5	38.0	41.2	36.7	43.5	20.3	30.1	45.5
対象数										
男性	1年未満	177	200	198	104	78	63	6	73	45
	1年～3年未満	324	238	247	260	124	169	34	74	80
	3年以上	334	186	190	291	154	230	76	70	78
	計	835	624	635	655	356	462	116	217	203
女性	1年未満	199	244	180	83	116	45	31	107	56
	1年～3年未満	354	296	215	212	202	117	190	124	81
	3年以上	315	217	132	220	194	114	346	124	63
	計	868	757	527	515	512	276	567	355	200

注：初職離職理由は選択率が高かった項目のみを提示している。

次に初職が非正規社員である場合について、初職継続期間によって現職での正社員比率が異なるかを検討する。図表5-4-4がそれだが、初職が非正規社員である場合は、同一企業内で正社員に転換することもあるので、初職を継続している人についても正社員比率を求め、表には併せて記載している。

まず、学歴計の欄をみると、男性については初職継続期間が長いほど正社員比率が高い関係が見られるが、女性については3年以上勤続後に辞めた人が最も正社員比率が低い。学歴別には、男性ではいずれの学歴においても初職継続期間が長いほど正社員比率が高い関係が共通してみられる。女性は中学・高校卒と専門・高専・短大卒では、3年以上勤続後の離職者で正社員比率は低い。

これを平成25年調査と比べると、男性の場合1年未満での離職者を除き、全般に正社員比率が高まっている。平成25年調査では、専門・高専・短大卒および大学・大学院卒では1年未満での離職者の方が正社員比率が高かったのだが、今回は1年以上勤続者の正社員比率が特に高まっていた。女性の3年以上継続後の離職者で正社員比率が低い傾向は平成25年調査からあったが、今回は大学・大学院卒で高くなっている。

女性の3年以上継続後の離職者で正社員比率が低い傾向は、正社員の場合と同様、結婚・子育ての理由による離職の影響が考えられる。また、平成25年調査において男性の勤続1年未満離職者で現職正社員比率が高いことに対しては、不本意での非正規就業であった人が早期に辞めて正社員に変わっている可能性を考えた。これが変わったのか、非正規選択理由との関係をここでも検討する必要があるだろう。

図表 5-4-4 初職非正規であった人の学歴別 現職の正社員比率（性別・初職継続状況別）

単位：％、Nは実数

性別	初職継続状況	学歴			
		中学・高校	専門・高専・短大	大学・大学院	学歴計
男性	1年未満	38.6	47.1	48.7	44.2
	1年～3年未満	51.5	56.5	51.6	52.2
	3年以上	53.9	57.4	59.5	56.3
	初職継続	33.0	44.4	36.1	36.3
	合計	44.7	49.8	46.4	46.2
女性	1年未満	18.2	21.8	35.5	25.2
	1年～3年未満	19.7	24.1	37.6	26.4
	3年以上	14.5	18.4	37.2	22.9
	初職継続	20.0	28.1	29.6	26.5
	合計	18.0	23.9	34.3	25.6
対象数(N)					
男性	1年未満	166	70	158	394
	1年～3年未満	231	62	192	485
	3年以上	141	47	84	272
	初職継続	185	81	385	651
	合計	776	279	895	1,950
女性	1年未満	170	119	152	441
	1年～3年未満	264	166	194	624
	3年以上	159	87	121	367
	初職継続	210	167	365	742
	合計	866	577	881	2,324

注：枠囲いは H25 年調査と比べて 10%ポイント以上増加を示す。

初職継続者については、現職正社員比率を内部転換の割合とみているが、平成 25 年調査においては、中学・高校卒の女性を除いて、内部転換の割合より早期離職者で正社員になった人の割合の方が大きかった。今回調査では、男性では同じ傾向はあるものの初職継続者の正社員比率は高まる傾向が見られる。また、女性では専門・高専・短大卒においても初職継続者の方が正社員比率は高くなっている。この背景には労働契約法の改正（2013 年施行）に基づく無期雇用転換の増加もあったと思われる。

図表 5-4-5 は初職就業時点で非正規雇用に就いた理由別に現職の正社員比率をみたものである。表の合計の欄で、非正規雇用に就いた理由によって現職正社員比率に違いがあるかを見ると、男女とも「試みの採用期間、研修期間だった」という理由の場合の正社員比率が最も高い（男性 56.0%、女性 41.7%）。

不本意で非正規になったことを示す理由だと考えられる「応募したが採用されなかった」「希望する条件に合わなかった」「希望する会社で正社員募集がなかった」を選んだ人の場合、平成 25 年調査においては、男性で早期離職者の方が正社員比率が高い傾向が見られ、不本意非正規の場合には、早い離職が正社員としての再就職につながりやすいのではないかと指摘した。しかし、今回調査では、3 年以上勤続後の離職の方が正社員比率は高かった。人手不足基調の経済環境が続くなかで、離職の時期にかかわらず、正社員としての転職がしやす

くなったのではないかと推測する。

図表５－４－５ 初職非正規であった人の非正規であった理由別 現職正社員比率職（性・初職継続状況別）

単位：％、Nは実数

初職継続状況		初職非正規の理由							
		応募した が採用さ れなかつ た	希望する 条件に合 わなかつ たので	希望会社 で正社員 募集がな かった	体力的・ 精神的に 難しかつ たから	家庭の 事情	資格・技 能等のた め勉強し たかつた	試みの採 用期間、 研修期間 だった	元々、正 社員を希 望してい なかつた
男性	離職 1年未満	44.0	47.1	42.3	42.1	68.8	48.4	50.0	28.2
	離職 1年～3年未満	54.7	63.6	43.9	14.3	40.7	59.1	58.3	51.4
	離職 3年以上	51.5	53.3	46.9	58.3	62.5	37.5	86.7	62.9
	初職継続	41.2	25.0	31.9	11.1	20.0	37.8	51.9	30.0
	合計	46.6	49.2	39.2	26.6	42.7	47.1	56.0	44.4
女性	離職 1年未満	27.7	34.8	34.0	16.3	20.7	26.7	27.3	16.4
	離職 1年～3年未満	32.5	23.7	23.7	22.2	17.0	39.5	43.8	18.6
	離職 3年以上	39.8	11.4	18.3	4.6	33.3	22.7	53.3	14.7
	初職継続	33.7	16.3	26.2	0.0	25.9	17.9	43.6	15.8
	合計	33.1	22.4	25.3	11.7	22.1	26.5	41.7	16.6
対象数(N)									
男性	離職 1年未満	125	51	52	19	16	31	30	39
	離職 1年～3年未満	137	66	57	21	27	44	24	72
	離職 3年以上	66	30	32	12	16	16	15	62
	初職継続	204	40	91	27	30	45	81	70
	合計	532	187	232	79	89	136	150	243
女性	離職 1年未満	112	46	47	43	29	45	22	67
	離職 1年～3年未満	166	59	97	27	53	43	16	113
	離職 3年以上	88	35	60	22	18	22	15	75
	初職継続	190	43	164	28	27	56	55	95
	合計	556	183	368	120	127	166	108	350

２．早期離職者の離職後の経歴

早期離職者は離職後、どのような経歴をたどっているのか。この調査で分かる情報をつないで経歴類型を作成し、その特徴を検討する。経歴類型は、初職と現職での就業形態（正社員、非正規社員）と離職の時期（初職を継続しているか、３年未満で離職したか、３年以上で離職したか）から次の通りとする。

【初職：正社員】

- ・ ①早期離職正規型 ： 現在は正社員・初職を３年未満で離職
- ・ ②３年勤続後離職正規型 ： 現在は正社員・初職を３年以上勤続後離職
- ・ ③正規勤続型 ： 現在も正社員・現在まで勤続
- ・ ④早期離職非正規型 ： 現在は非正規社員・初職を３年未満で離職
- ・ ⑤３年勤続後離職非正規型 ： 現在は非正規社員・初職を３年以上勤続後離職
- ・ ⑥内部変更非正規型 ： 現在は非正規社員・現在まで勤続

【初職：非正規社員】

- ・ i 早期離職正規型 ： 現在は正社員・初職を３年未満で離職

- ・ ii 3年勤続後離職正規型 : 現在は正社員・初職を3年勤続後離職
- ・ iii 内部転換正規型 : 現在は正社員・現在まで勤続
- ・ iv 早期離職非正規型 : 現在は非正規社員・初職を3年未満で離職
- ・ v 3年勤続後離職非正規型 : 現在は非正規社員・初職を3年勤続後離職
- ・ vi 非正規勤続型 : 現在も非正規社員・現在まで勤続

図表5-4-6はこの類型別の構成を見たものである。③正規継続型が全体の半数を占める。男女で分けてみると、男性では③正規継続型が55.7%と半数を超え、①初職正社員の早期離職者正規型は9.4%、④早期離職非正規型は4.2%となっている。女性では、③42.2%、①6.2%、④10.9%と、④早期離職非正規型がやや多い。なお、全体のバランスが分かりやすいように図も併せて掲載した¹¹。分析対象者の半数が③正規継続型であり、全体の特徴はこの類型によるところが多い。

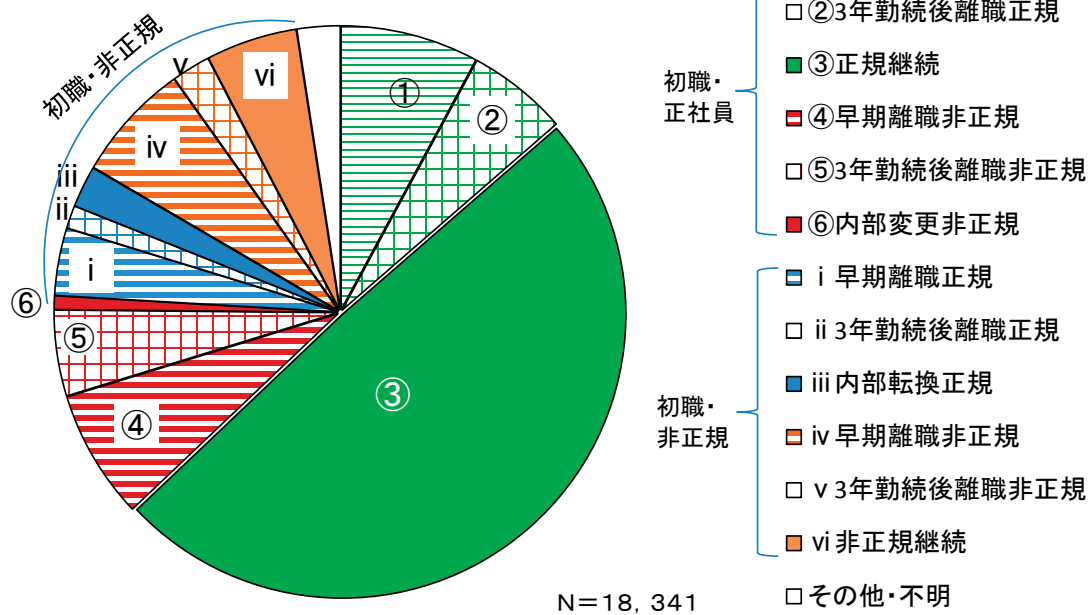
図表5-4-6 経歴類型の構成

単位：％、Nは実数

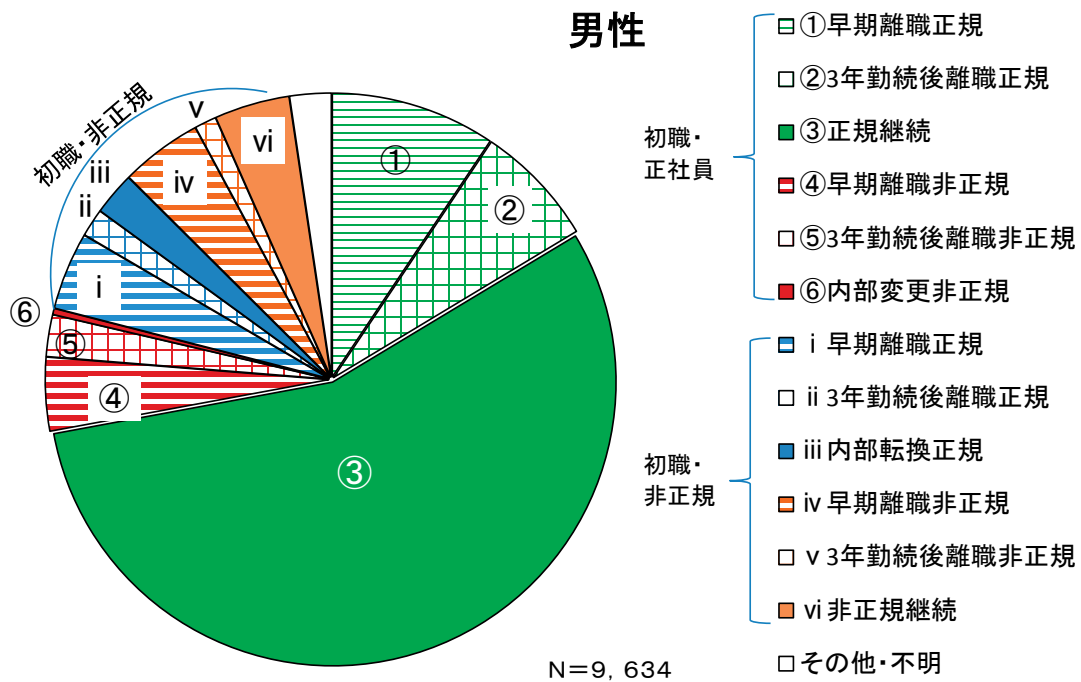
合計 (N)	初職正社員						初職非正規						その他・ 不明	
	現在正社員			現在非正規			現在正社員			現在非正規				
	①	②	③	④	⑤	⑥	i	ii	iii	iv	v	vi		
	早期 離職 正規	3年勤 続後離 職正規	正規 継続	早期 離職 非正 規	3年勤 続後離 職非正 規	内部 変更 非正 規	早期 離職 正規	3年勤 続後離 職正規	内部 転換 正規	早期 離職 非正 規	3年勤 続後離 職非正 規	非正 規継 続		
	18,341	7.9	5.7	49.3	7.3	4.9	0.8	3.8	1.3	2.4	6.7	2.2		5.2
男性	9,634	9.4	7.0	55.7	4.2	2.4	0.3	4.4	1.6	2.4	4.7	1.2	4.3	2.4
女性	8,707	6.2	4.4	42.2	10.9	7.7	1.3	3.2	1.0	2.3	9.1	3.3	6.2	2.5

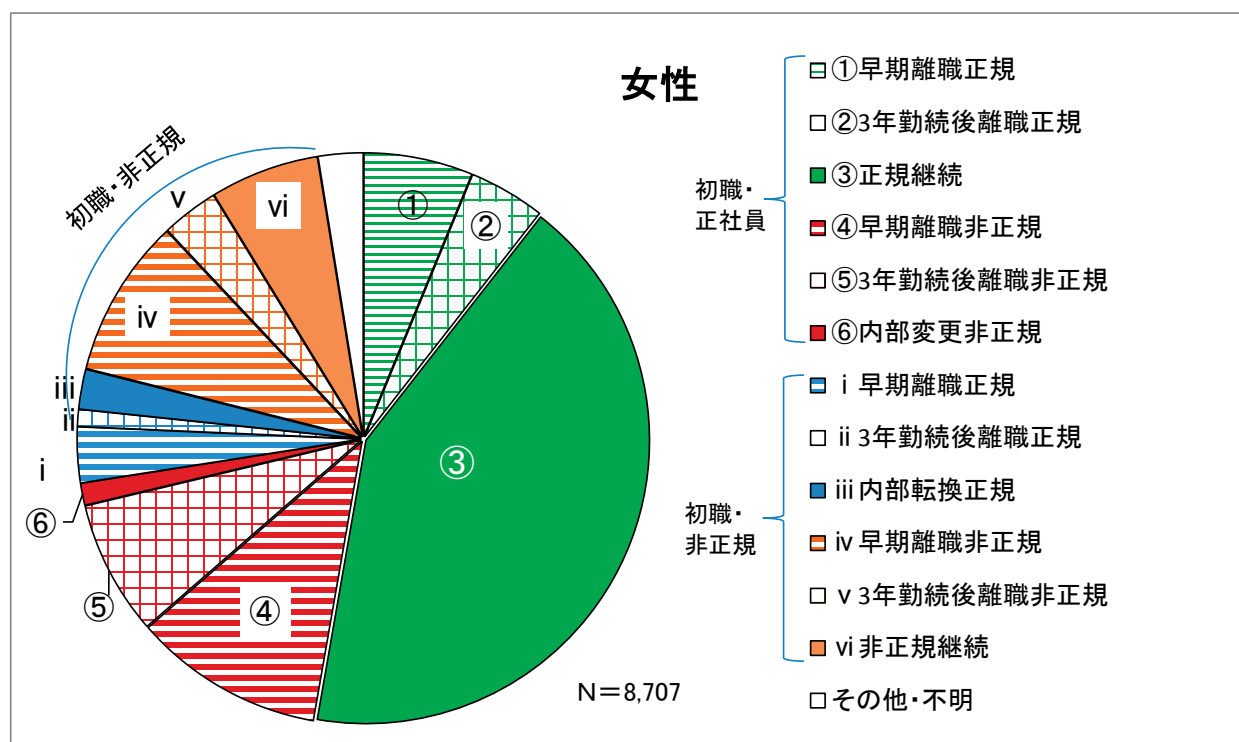
¹¹ 図柄のうち横線は早期離職型、格子は勤続後離職型を示し、また、Web版では、図がカラーで示されているが、寒色系は現在正社員、暖色系の部分は現在非正規であることを示している。

男女計



男性





図表5-4-7ではこれを初職の雇用形態で分けた上で、性・学歴別に示している。初職が正社員の場合、③正規継続型が64.3%と多くを占め、特に男性では7割となっている。次いで男性の場合には①早期離職正規型が(11.8%)、女性の場合には④早期離職非正規型(14.8%)と⑤3年勤続後離職非正規型(10.5%)が多くなっている。学歴別には、男女とも大学・大学院卒で③正規継続型が多い。また、専門・高専・短大卒の場合、③正規継続が最も少なく離職経験者が多いが、男性では離職後正社員で就業する①早期離職正規、②3年勤続後離職正規がともに多い。これらの傾向は平成25年調査でも同様に見られた。

初職が非正規の場合、iv早期離職非正規型が最も多く(29.0%)、次いでvi非正規継続型が多い(22.3%)。正社員に換わった類型は、i早期離職正規型16.4%、ii3年勤続後離職正規型5.5%、iii内部転換正規型10.0%となっており、いずれも平成25年調査より増加している。うち内部転換は最も増加した。現在正社員になっている者は男性に多く、また内部転換者は高学歴者のほうが多い。

図表 5-4-7 初職雇用形態・性・学歴別 経歴類型

初職正社員

単位：％、Nは実数

	合計(N)	現在は正社員			現在は非正規			その他・不明
		①早期離職正規	②3年勤続後離職正規	③正規継続	④早期離職非正規	⑤3年勤続後離職非正規	⑥内部変更非正規	
中学・高校	2,265	12.8	8.7	63.4	8.3	5.1	0.6	1.2
男 専門・高専・短大	898	17.9	11.6	56.7	8.1	4.0	0.6	1.1
性 大学・大学院	4,521	10.1	8.3	75.7	3.1	1.7	0.3	0.8
合計	7,684	11.8	8.8	69.8	5.2	3.0	0.4	1.0
中学・高校	1,581	6.9	4.6	53.3	19.2	13.0	2.1	0.9
女 専門・高専・短大	1,503	10.9	7.9	43.8	19.4	14.0	2.4	1.7
性 大学・大学院	3,299	8.1	5.7	65.8	10.6	7.7	1.2	0.8
合計	6,383	8.5	5.9	57.5	14.8	10.5	1.7	1.1
中学・高校	3,846	10.3	7.0	59.3	12.8	8.3	1.2	1.1
合 専門・高専・短大	2,401	13.5	9.2	48.6	15.2	10.2	1.7	1.5
計 大学・大学院	7,820	9.2	7.2	71.5	6.3	4.2	0.7	0.8
合計	14,067	10.3	7.5	64.3	9.6	6.4	1.0	1.0

初職非正規

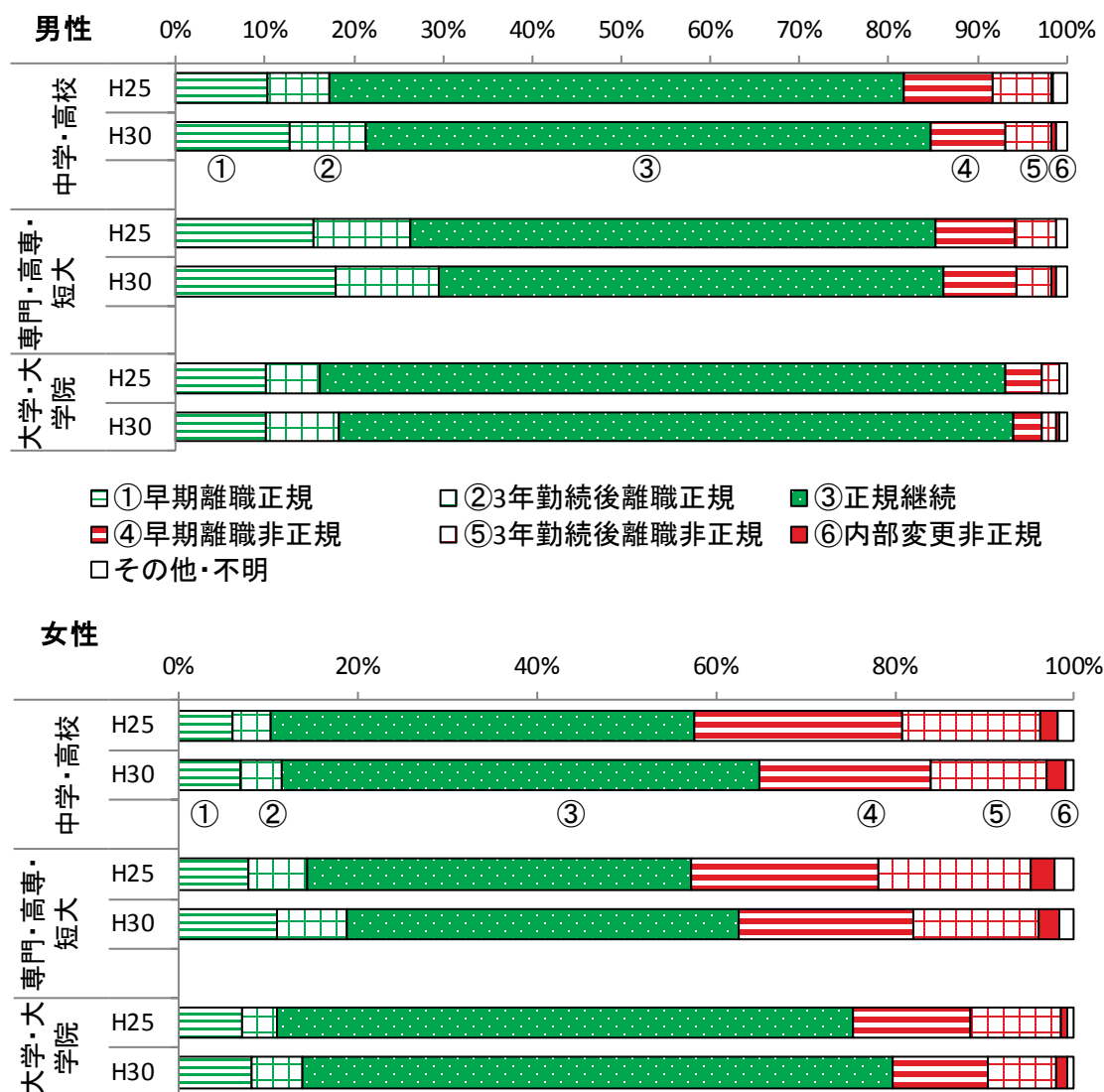
単位：％、Nは実数

	合計(N)	現在は正社員			現在は非正規			その他・不明
		i 早期離職正規	ii 3年勤続後離職正規	iii 内部転換正規	iv 早期離職非正規	v 3年勤続後離職非正規	vi 非正規継続	
中学・高校	776	23.6	9.8	7.9	27.2	8.4	15.7	7.5
男 専門・高専・短大	279	24.4	9.7	12.9	22.9	7.2	16.1	6.8
性 大学・大学院	895	19.7	5.6	15.5	19.4	3.8	27.5	8.5
合計	1,950	21.9	7.8	12.1	23.0	6.1	21.2	7.8
中学・高校	866	9.6	2.7	4.8	40.5	15.7	19.1	7.6
女 専門・高専・短大	577	11.4	2.8	8.1	38.0	12.3	20.8	6.6
性 大学・大学院	881	14.4	5.1	12.3	24.9	8.6	29.1	5.7
合計	2,324	11.9	3.6	8.5	34.0	12.2	23.3	6.6
中学・高校	1,642	16.2	6.0	6.3	34.2	12.2	17.5	7.6
合 専門・高専・短大	856	15.7	5.0	9.7	33.1	10.6	19.3	6.7
計 大学・大学院	1,776	17.1	5.3	13.9	22.1	6.2	28.3	7.1
合計	4,274	16.4	5.5	10.1	29.0	9.4	22.3	7.2

次の、図表 5-4-8 は、平成 25 年調査との比較のために初職が正社員であった人の経歴類型を図にしたものである。

男性について見ると、いずれのグラフでも③正規継続型が最も多いものの平成 25 年調査に比べるこの割合は減少し、離職して正社員として転職している 2 つの類型（①、②）が増えている。中学・高校卒、および専門・高専・短大卒では、特に①早期離職正規型が増加している。女性では、いずれの学歴においても、③正規継続型も離職後正社員として転職している 2 類型（①、②）も増えている。減っているのは離職後非正規になる 2 類型（④、⑤）である。早期離職の後に正社員になっている者が増えていること、特に女性においては、継続も転職も含めて正社員として就業し続ける者が増えていることがこの経歴類型の分布に反映されている。

図表 5-4-8 性・学歴別 初職正社員の経歴類型（平成 25 年調査との比較）



次に、初職離職後最初の勤務先が現職であるのか、それとも間に他の勤務先を経験しているのか、図表 5-4-9 ではこれまでの経験会社数をみた。初職が正社員の場合、2 社目が現職であるケースは男女ともおよそ半数を占め、また、平均の経験会社数は 3 社を切る。早期離職者の多くは頻繁に移動しているわけではない。また、経歴類型別には、平均経験社数で見ると、早期に辞めた場合の方が、3 年勤続後に辞めた場合より移動が多く、また現在非正規社員であればさらに多い。これらは平成 25 年調査から変わらない。

初職が非正規の場合、現職が 2 社目である人は男性では 4 割を超えるが、女性では 34.4% とやや少ない。平均経験社数は男女とも 3 社を超える。平成 25 年調査では、女性の早期離職者で現在正社員であればそれが 2 社目というケースが半数程度だったがその割合は下がっている。より移動回数が増えているということで、全般に平成 25 年調査に比べて正社員にな

りやすい方向に環境は変わっているように見えるが、初職が非正規で早期離職の女性については少し異なる面がある。

図表 5－4－9 性・経歴類型別 初職離職者の勤務経験会社数

単位：％、Nは実数

初職別	経歴類型	平均経験社数 (社)	対象数 (N)	最終学校卒業後の勤務経験会社数						
				2社	3社	4社	5社	6社	7社	8社以上
初職・正社員 男性	①早期離職正規	2.83	905	51.6	27.2	12.6	5.1	2.0	0.9	0.6
	②3年勤続後離職正規	2.44	673	68.8	21.2	7.6	2.1	0.1	0.0	0.1
	④早期離職非正規	3.23	403	40.7	28.0	13.9	9.4	2.7	1.7	3.2
	⑤3年勤続後離職非正規	2.91	229	48.0	31.4	10.9	4.8	1.7	1.7	1.3
	合計	2.80	2,210	54.5	26.0	11.1	4.9	1.5	0.9	1.0
初職・正社員 女性	①早期離職正規	2.81	541	53.4	26.4	10.5	5.9	2.2	0.9	0.4
	②3年勤続後離職正規	2.52	379	62.5	27.4	6.3	1.6	1.3	0.3	0.0
	④早期離職非正規	3.28	945	35.3	29.4	18.8	8.9	4.1	1.6	1.7
	⑤3年勤続後離職非正規	2.83	668	49.7	29.2	13.8	4.6	1.5	0.4	0.6
	合計	2.95	2,533	47.1	28.4	13.9	6.0	2.6	0.9	0.9
初職・非正規 男性	i 早期離職正規	3.11	427	41.0	31.9	12.6	7.7	3.3	1.2	1.9
	ii 3年勤続後離職正規	3.04	153	41.8	32.7	13.7	5.9	4.6	0.0	1.3
	iv 早期離職非正規	3.23	449	38.8	29.0	15.6	7.3	5.1	1.6	2.0
	v 3年勤続後離職非正規	2.89	119	49.6	31.1	10.1	4.2	1.7	1.7	1.7
	合計	3.13	1,148	41.1	30.7	13.7	7.0	4.0	1.2	1.8
初職・非正規 女性	i 早期離職正規	3.13	276	38.4	33.7	14.9	8.0	2.2	0.7	2.2
	ii 3年勤続後離職正規	3.07	84	48.8	21.4	16.7	6.0	3.6	1.2	2.4
	iv 早期離職非正規	3.57	789	29.8	31.1	16.3	8.6	7.0	2.0	4.7
	v 3年勤続後離職非正規	3.11	283	39.2	31.8	16.3	6.7	2.8	1.8	1.1
	合計	3.36	1,432	34.4	31.1	16.1	8.0	5.0	1.7	3.4

注：平均経験会社数は、不詳を除き、8社以上は8社としたときの平均値。また、不詳は掲載を省いた。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

次に現在の勤務先の属性や労働条件について、経歴類型による違いを見ていく。平成25年調査の分析でも留保した通り、勤務先及びそこでの労働条件の違いが、早期離職の影響であるかどうかは、個人の諸属性や初職就職先の違いなどを加味した慎重な分析が必要であり、本データではそこまでの検討はできない。しかし、早期離職者が正社員として働いていることが比較的多い産業や職業の情報は、離職後のキャリア展開を考えるうえでは参考になると思われるので、そのための情報として提示しておく。

まず、図表5－4－10は現在正社員で働いている者に限って、経歴類型別に就業産業を見たものである。若干細かい産業区分であるが、割合の大きい産業および数字を強調文字で示した産業（全体の分布に対して、当該経歴類型の分布がやや多い産業）を見ていくと、初職正社員からの①早期離職正社員型では、男性では素材関連製造業、医療・福祉、女性では医療・福祉が特に多く、次いで教育・学習支援業が多い。初職非正規からのi 早期離職正規型では、男女とも教育・学習支援業が多く、男性では加えて運輸業・郵便業が多い。またiii 初職非正規からの内部転換型については、男女とも教育・学習支援業が特に多くなっている。これら上位に来る産業は、平成25年調査とあまり変わらない。

図表 5-4-10 性・経歴類型別 現職が正社員である者の従業先産業 単位：％、N は実数

		C:鉱業、 採石業、 砂利採 取業	D:建設 業	E-1:消 費関連 製造業	E-2:素 材関連 製造業	E-3:機 械関連 製造業	F:電気・ ガス・熱 供給・水 道業	G:情報 通信業	H:運輸 業、郵便 業	I-1:卸売 業	I-2:小売 業	
男性	社員	①早期離職正規	3.6	7.4	6.0	9.8	7.2	7.2	4.2	7.8	5.3	2.4
	正社員	②3年勤続後離職正規	3.0	7.1	6.1	9.2	8.6	11.7	3.3	5.9	4.5	2.1
	正社員	③正規継続	2.1	8.9	5.9	11.3	7.8	11.1	4.9	5.2	5.1	2.6
	初職非正規	i 早期離職正規	3.5	5.9	5.9	7.5	4.2	7.0	2.8	9.8	2.8	2.1
	初職非正規	ii 3年勤続後離職正規	4.6	8.5	6.5	7.8	5.2	3.9	7.2	9.8	1.3	3.3
		iii 内部転換正規	0.0	0.8	5.5	5.5	2.1	3.4	2.5	4.7	0.0	5.1
合計			2.4	8.2	5.9	10.5	7.4	10.1	4.5	5.9	4.7	2.6
女性	社員	①早期離職正規	0.4	4.3	5.9	4.4	4.8	3.1	4.3	2.6	6.3	3.5
	正社員	②3年勤続後離職正規	1.1	3.2	3.7	5.3	3.7	1.6	5.0	3.7	4.2	2.4
	正社員	③正規継続	0.4	5.1	6.4	4.7	4.5	3.2	4.1	3.6	5.3	4.4
	初職非正規	i 早期離職正規	1.8	4.0	5.1	4.3	4.0	0.7	6.9	2.2	3.3	2.5
	初職非正規	ii 3年勤続後離職正規	1.2	1.2	6.0	3.6	1.2	1.2	3.6	7.1	3.6	3.6
		iii 内部転換正規	0.0	1.5	4.6	1.0	2.0	0.5	3.0	3.0	2.5	6.1
合計			0.5	4.6	6.0	4.5	4.3	2.8	4.3	3.5	5.1	4.1
		J:金融 業、保険 業	K:不動 産業、物 品賃貸 業	L:学術研 究、専門・ 技術サー ビス業	M:宿泊 業、飲食 サービス 業	N:生活関 連サービ ス業、娯 楽業	O:教育、 学習支 援業	P:医療、 福祉	Q:複合 サービス 事業	R:サービ ス業(他に 分類され ないもの)	合計 (N)	
男性	社員	①早期離職正規	0.8	2.5	5.6	1.7	3.0	5.3	8.7	2.8	8.6	905
	正社員	②3年勤続後離職正規	2.4	4.9	7.1	2.1	2.5	6.2	7.0	1.0	5.2	673
	正社員	③正規継続	5.5	2.4	7.7	1.2	1.2	5.1	4.8	4.7	2.7	5,367
	初職非正規	i 早期離職正規	0.7	2.3	3.0	3.7	2.6	17.3	6.3	4.2	8.2	427
	初職非正規	ii 3年勤続後離職正規	0.0	5.2	1.3	2.0	1.3	12.4	10.5	2.0	7.2	153
		iii 内部転換正規	0.0	2.5	3.0	3.0	4.7	36.0	8.5	7.6	5.1	236
合計			4.1	2.7	6.9	1.5	1.7	7.0	5.7	4.2	4.0	7,761
女性	社員	①早期離職正規	3.0	2.8	6.7	3.0	5.2	9.2	22.0	2.2	6.5	541
	正社員	②3年勤続後離職正規	4.7	3.7	6.6	3.4	2.6	14.5	24.3	1.3	5.0	379
	正社員	③正規継続	8.7	2.6	5.1	3.5	2.5	10.6	14.6	8.7	1.8	3,673
	初職非正規	i 早期離職正規	5.4	2.9	5.8	4.0	3.6	21.0	13.0	4.7	4.7	276
	初職非正規	ii 3年勤続後離職正規	2.4	3.6	7.1	2.4	3.6	20.2	16.7	3.6	8.3	84
		iii 内部転換正規	2.0	1.5	1.5	8.6	5.1	28.9	19.8	5.6	2.5	197
合計			7.2	2.7	5.3	3.7	3.0	12.2	16.3	7.0	2.8	5,150

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2％ポイント以上大きい数値を示す。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

次の図表 5-4-11 は企業規模別である。同じく強調文字に注目すると、右側にかなり偏って見える。すなわち中小規模で多くの離職者が正社員として受け入れられている。早期離職も3年以上勤続後の離職もほぼ同様である。一方、初職非正規からの内部転換の場合は、規模の大きい企業でも比較的数値が大きく、内部転換が行われていることがわかる。これらは平成 25 年調査でも見られた傾向である。

今回新たに区分された官公庁では、初職が非正規社員であった若者の2割程度が正社員として採用されている。重要な雇用機会を提供しているといえよう。

図表５－４－１１ 性・経歴類型別 現職が正社員である者の従業先企業規模

単位：％、Nは実数

		合計(N)	1,000 人以上	500～9 99人	300～4 99人	100～2 99人	50～99 人	30～49 人	5～29人	官公庁
男性	社員 初職 ①早期離職正規	905	18.0	8.8	7.6	17.7	12.5	11.4	15.5	8.5
	社員 正職 ②3年勤続後離職正規	410	24.7	8.3	7.4	13.8	11.6	10.1	11.0	13.1
	社員 正職 ③正規継続	4,240	46.9	10.4	8.2	14.2	5.3	3.5	2.8	8.9
	非正規 初職 i 早期離職正規	287	16.9	7.3	7.3	16.2	10.8	8.9	13.3	19.4
	非正規 正職 ii 3年勤続後離職正規	86	13.1	5.9	9.2	15.7	13.1	10.5	22.2	10.5
	非正規 正職 iii 内部転換正規	107	25.4	6.8	8.5	16.5	5.5	4.7	8.1	24.6
	合計	5,776	38.6	9.7	8.0	14.8	7.1	5.5	6.1	10.3
女性	社員 初職 ①早期離職正規	354	19.0	7.8	6.5	20.9	15.2	9.8	14.6	6.3
	社員 正職 ②3年勤続後離職正規	240	21.9	7.4	9.2	22.7	11.1	7.9	13.5	6.3
	社員 正職 ③正規継続	2,751	40.7	11.2	8.8	15.4	6.7	4.6	3.8	8.8
	非正規 初職 i 早期離職正規	219	16.7	10.5	6.2	14.5	12.0	9.1	14.1	17.0
	非正規 正職 ii 3年勤続後離職正規	52	19.0	4.8	10.7	13.1	14.3	6.0	13.1	19.0
	非正規 正職 iii 内部転換正規	116	28.9	9.6	9.6	16.2	4.6	5.6	5.6	19.8
	合計	3,732	35.0	10.4	8.5	16.4	8.2	5.7	6.4	9.4

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2％ポイント以上大きい数値を示す。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

図表５－４－１２は週労働時間である。初職が正社員の早期離職正規型の場合は、男女とも、現在は40～45時間の職場であることが比較的多い。正規継続より35時間未満は少ないが、長時間が多いわけでもない。初職が非正規であった場合のほうが、長時間労働の職場で正社員になっているケースが少なくない。平成25年調査では男性において目立った特徴だったが、今回は女性でも長時間労働の人の割合が大きい。忙しい、人手が不足している企業であるから正社員としての採用に積極的だということでもあろうが、雇用機会に恵まれなかった結果という側面もあるだろう。

図表５－４－１２ 性・経歴類型別 現職が正社員である者の週労働時間 単位：％、Nは実数

		合計(N)	35時間未 満	35～40時 間未満	40～45時 間未満	45～50時 間未満	50～60時 間未満	60時間以 上	不詳
男性	社員 初職 ①早期離職正規	899	12.5	15.1	32.0	17.8	14.8	6.6	1.2
	社員 正職 ②3年勤続後離職正規	664	11.6	19.1	29.1	19.0	15.4	5.6	0.3
	社員 正職 ③正規継続	5,354	16.0	17.5	27.3	19.4	13.4	5.8	0.6
	非正規 初職 i 早期離職正規	424	14.4	16.0	25.9	17.5	13.2	11.8	1.2
	非正規 正職 ii 3年勤続後離職正規	151	9.9	22.5	23.2	23.2	13.9	6.6	0.7
	非正規 正職 iii 内部転換正規	235	8.9	16.2	28.5	14.0	15.7	14.9	1.7
	合計	7,727	14.8	17.3	27.9	19.0	13.8	6.5	0.7
女性	社員 初職 ①早期離職正規	532	20.3	23.9	31.8	14.1	6.4	2.6	0.9
	社員 正職 ②3年勤続後離職正規	369	24.4	22.8	31.4	12.7	6.2	1.6	0.8
	社員 正職 ③正規継続	3,654	23.4	22.8	27.7	13.8	8.1	3.5	0.7
	非正規 初職 i 早期離職正規	274	23.0	19.0	27.4	14.6	8.8	6.6	0.7
	非正規 正職 ii 3年勤続後離職正規	84	21.4	22.6	29.8	10.7	7.1	7.1	1.2
	非正規 正職 iii 内部転換正規	196	18.4	16.8	28.6	13.3	11.7	9.2	2.0
	合計	5,109	22.9	22.5	28.5	13.7	7.9	3.7	0.8

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2％ポイント以上大きい数値を示す。労働時間不詳は掲載を省き、調査期間（平成30年9月末の1週間）の従業時間がないものは分析から除外した。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

図表 5-4-13 は月収（税込）である。初職非正規から正社員になった（i、ii）女性では、15万円未満のやや低い賃金の者が他より多い。これは平成 25 年調査と共通している。

図表 5-4-13 性・経歴類型別 現職が正社員である者の賃金（平成 30 年 9 月の賃金総額・税込）

単位：％、N は実数

		合計 (N)	15万円 未満	15万円 ～20万 円未満	20万円 ～25万 円未満	25万円 ～30万 円未満	30万円 ～35万 円未満	35万円 以上
男性	社員 初職 ①早期離職正規	900	2.4	15.9	33.0	26.7	10.2	10.7
	社員 正職 ②3年勤続後離職正規	661	1.7	11.0	30.9	26.9	17.4	12.1
	社員 正職 ③正規継続	5,365	2.7	15.6	29.5	22.3	15.1	14.1
	非正規 初職 i 早期離職正規	422	2.6	16.8	35.5	21.6	12.3	10.7
	非正規 正職 ii 3年勤続後離職正規	151	3.3	17.2	35.8	26.5	6.6	10.6
	非正規 正職 iii 内部転換正規	236	3.8	16.1	30.9	24.2	14.0	9.3
	合計	7,735	2.6	15.4	30.5	23.3	14.4	13.1
女性	社員 初職 ①早期離職正規	534	8.4	36.9	33.9	11.8	5.4	2.6
	社員 正職 ②3年勤続後離職正規	368	7.6	28.5	37.0	16.0	5.7	4.9
	社員 正職 ③正規継続	3,663	9.8	30.9	34.2	14.5	6.2	3.9
	非正規 初職 i 早期離職正規	275	12.0	31.6	34.2	12.4	6.2	2.5
	非正規 正職 ii 3年勤続後離職正規	83	16.9	30.1	26.5	19.3	7.2	0.0
	非正規 正職 iii 内部転換正規	197	9.1	35.0	29.4	15.7	7.1	2.0
	合計	5,120	9.7	31.5	34.0	14.3	6.1	3.6

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2％ポイント以上大きい数値を示す。不詳は掲載を省き、支給されなかった者は分析から除外した。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

図表 5-4-14 は現在の就業職種である。全般に事務職と専門技術職とが多く、男性については生産工程の仕事もやや多い。初職が正社員である場合、3つの経歴類型の間での違いはあまりないが、平成 25 年調査に比べて全体に事務職が減少し専門技術職が増える中で、女性の②3年勤続後離職正規型では特に専門技術職が増える変化が大きかった。初職が非正規社員であった場合も、現職は専門技術職である者が増えており、特にiii内部転換型では男女とも専門技術職が多い。ただし、減少傾向にはあるものの女性では事務職は相変わらず多く、また、男性では初職が非正規である場合にはサービス職も少なくない。

図表 5-4-14 性・経歴類型別 現職が正社員である者の就業職種 単位：％、Nは実数

		合計(N)	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事
男性	社員										
	初職①早期離職正規	905	4.1	24.2	23.9	8.1	5.2	14.5	7.2	5.6	4.8
	職②3年勤続後離職正規	673	4.8	28.7	24.4	8.2	7.6	13.5	4.6	5.1	1.9
	正③正規継続	5,367	3.8	32.0	28.7	9.5	4.3	13.1	1.8	3.6	1.6
	男性										
	初職i 早期離職正規	427	3.3	26.5	17.1	6.6	10.3	14.8	8.4	6.6	3.7
女性	社員										
	初職ii 3年勤続後離職正規	153	3.9	30.7	17.0	3.9	11.1	15.7	6.5	7.2	3.3
	正非iii 内部転換正規	236	3.0	41.5	19.9	6.4	11.9	7.6	3.8	0.8	2.5
	合計	7,761	3.9	30.8	26.6	8.9	5.4	13.3	3.2	4.1	2.2
	女性										
	初職①早期離職正規	541	2.0	25.5	54.7	4.3	6.8	3.9	0.4	0.2	0.7
女性	社員										
	初職②3年勤続後離職正規	379	0.3	37.5	51.2	2.6	4.7	1.8	0.5	0.3	0.5
	正③正規継続	3,673	1.2	27.9	51.0	7.6	6.5	4.4	0.2	0.3	0.4
	女性										
	初職i 早期離職正規	276	1.1	32.2	44.6	6.9	7.2	6.5	0.4	0.0	1.1
	初職ii 3年勤続後離職正規	84	0.0	29.8	54.8	3.6	9.5	2.4	0.0	0.0	0.0
女性	正非iii 内部転換正規	197	1.0	45.2	33.0	5.6	11.7	1.5	0.5	0.0	0.0
	合計	5,150	1.2	29.3	50.5	6.7	6.7	4.1	0.2	0.3	0.5

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2％ポイント以上大きい数値を示す。「その他」、「不詳」は掲載を省いた。経歴類型の「その他・不明」は除いた。

3. 早期離職後の経歴と資格取得

次に、早期離職と資格取得との関係を見る。本調査では、「あなたは現在の会社で役立つ資格・免許を持っていますか。もっていない方は、今後、仕事に役立つ資格、免許を取得したいと思いますか。」と尋ねている。所持している資格・免許について「現在の会社で役立つ」と限定しており、資格・免許所持状況全般を把握する設問ではないが、スキルアップの状況や能力開発意欲をみる指標の一つとして、この設問を用いて早期離職と職業能力形成との関連の一面をとらえたい。

まず、「役立つ資格・免許を持っている」という割合（以下、「資格所持率」という）を初職継続状況別にみる（図表 5-4-15）。初職正社員では、男女とも、初職継続者や3年以上勤続後離職者で高く、1年未満の早期離職者において低い。特に女性では、初職継続者と離職者との差が大きい。これらの特徴は平成 25 年調査と変わらない。初職非正規では、全体としては初職正社員より資格所持率が低い。そのなかで男性の1年未満の離職者においては資格所持率が 50％を超え、初職正社員の早期離職者より高く、また、平成 25 年調査結果よりも高くなっており、変化がみられる。

「資格を取得したい」という割合は、ほぼ3割前後であるが、初職非正規で初職を継続している男女、および1年未満離職の男性でやや低い。

図表 5－4－15 初職雇用形態・性・初職継続状況別資格・免許所持状況

単位：％、Nは実数

初職	性別	初職継続状況	合計(N)	役立つ資格・ 免許を持っ ている	免許・資格を持っていない			不詳
					取得したい	取得したい とは思わない	わからない	
初職 正社員	男性	離職 1年未満	458	45.4	33.0	9.0	12.2	0.4
		離職 1年～3年未満	851	50.8	30.4	7.6	10.1	1.1
		離職 3年以上	902	52.3	32.2	6.5	8.6	0.3
		初職継続	5,401	54.5	30.0	6.6	8.2	0.7
		合計	7,684	53.3	30.5	6.8	8.7	0.7
	女性	離職 1年未満	505	35.8	31.9	15.8	16.4	0.0
		離職 1年～3年未満	981	40.5	30.2	12.3	16.3	0.7
		離職 3年以上	1,048	44.8	27.6	11.2	15.8	0.6
		初職継続	3,782	53.6	28.4	7.6	9.8	0.6
		合計	6,383	48.8	28.6	9.6	12.4	0.6
初職 非正規	男性	離職 1年未満	394	50.5	22.6	10.4	15.5	1.0
		離職 1年～3年未満	485	49.7	26.2	9.3	13.8	1.0
		離職 3年以上	272	46.0	30.5	7.7	15.8	0.0
		初職継続	651	47.9	24.6	10.0	16.9	0.6
		合計	1,950	48.6	25.7	9.3	15.6	0.8
	女性	離職 1年未満	441	30.2	29.0	18.4	21.8	0.7
		離職 1年～3年未満	624	35.6	29.2	15.1	18.9	1.3
		離職 3年以上	367	36.0	33.2	11.7	18.0	1.1
		初職継続	742	48.7	22.8	10.6	16.8	1.1
		合計	2,324	38.5	28.2	13.5	18.8	1.0

さらに現職までの経歴類型別にみる(図表 5－4－16)。初職が正社員であっても非正規であっても、現職が正社員の者の資格所持率が高い。特に、初職非正規で内部転換により正社員となった経歴の者の資格所持率が高くなっている。非正規雇用から内部転換で正社員となる経歴において、資格を所持していることが効果的に作用する可能性がうかがわれる。これらは平成 25 年調査と変わらない特徴である。

また、初職が非正規で早期離職後さらに非正規という経歴において資格所持率が最も低く、短期間の非正規雇用で離職する場合に資格・免許の取得が進まないことが確認できる。なお、女性で初職正規から内部で非正規に変更している経歴において、例外的に資格所持率が高い。平成 25 年調査の分析において、家庭の事情等でパートタイムに転換する事例と解釈したが、今回も同じ傾向が確認された。

図表 5-4-16 初職雇用形態・性・経歴類型別 資格・免許所持状況

単位：％、Nは実数

初職別	性別	現職	経歴類型	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない			不詳
						取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない	
初職・正社員	男性	社員正	①早期離職正規	905	54.8	30.8	5.5	7.8	1.0
			②3年勤続後離職正規	673	56.8	32.5	5.3	4.9	0.4
			③正規継続	5,367	54.7	30.0	6.5	8.1	0.7
		正規非	i 早期離職正規	403	35.5	32.5	13.9	17.6	0.5
			ii 3年勤続後離職正規	229	39.3	31.0	10.0	19.7	0.0
			iii 内部転換正規	33	33.3	24.2	24.2	18.2	0.0
		合計		7,684	53.3	30.5	6.8	8.7	0.7
	女性	社員正	①早期離職正規	541	50.1	31.8	9.2	8.3	0.6
			②3年勤続後離職正規	379	52.5	31.1	5.0	10.6	0.8
			③正規継続	3,673	53.5	28.8	7.5	9.7	0.7
		正規非	i 早期離職正規	945	32.5	30.2	16.0	21.0	0.4
			ii 3年勤続後離職正規	668	40.6	25.6	14.7	18.9	0.3
			iii 内部転換正規	109	57.8	17.4	11.0	13.8	0.0
		合計		6,383	48.8	28.6	9.6	12.4	0.6
初職・非正規	男性	社員正	①早期離職正規	427	59.7	23.0	7.7	8.9	0.7
			②3年勤続後離職正規	153	52.9	29.4	6.5	11.1	0.0
			③正規継続	236	61.0	25.4	6.4	6.8	0.4
		正規非	i 早期離職正規	449	40.8	26.1	11.8	20.0	1.3
			ii 3年勤続後離職正規	119	37.0	31.9	9.2	21.8	0.0
			iii 内部転換正規	413	40.7	24.0	12.1	22.8	0.5
		合計		1,950	48.6	25.7	9.3	15.6	0.8
	女性	社員正	①早期離職正規	276	47.5	34.4	6.2	10.9	1.1
			②3年勤続後離職正規	84	52.4	32.1	4.8	9.5	1.2
			③正規継続	197	62.4	18.8	7.6	11.2	0.0
		正規非	i 早期離職正規	789	28.4	27.2	20.0	23.3	1.0
			ii 3年勤続後離職正規	283	31.1	33.6	13.8	20.5	1.1
			iii 内部転換正規	541	43.8	24.4	11.8	19.0	0.9
		合計		2,324	38.5	28.2	13.5	18.8	1.0

注：経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。

早期離職後正社員になっていたり、非正規社員から正社員になっていたりする類型に注目して、どのような分野の資格を取得しているのかを見る（図表 5-4-17）。早期離職者の場合、男性では初職の雇用形態にかかわらず、現職で正社員となっている人の「運輸・通信関係」資格所持割合が高い。女性では、初職正規の早期離職者で現職正社員となっている人の「医療・保健衛生・社会福祉」資格所持割合が高い。もっとも現職が非正規である場合も高く、正規であれ非正規であれ、職を得るために役立っている資格ということであろう。女性ではこのほか「事務処理関係」の資格保持者が全般に多い。初職非正規の場合には「教育関係」の資格保持者が多く、特に内部転換により正社員となった男女で多くなっている。これらの特徴は平成 25 年調査結果と変わらない。

図表５－４－１７ 経歴類型別 所持している資格分野（MA）

男性

単位：％、Nは実数

資格・免許	初職正社員						初職非正規					
	① 早期 離職 正規	② 3年勤 続後離 職正規	③ 正規 継続	④ 早期 離職 非正規	⑤ 3年勤 続後離 職非正規	⑥ 内部 変更 非正規	i 早期 離職 正規	ii 3年勤 続後離 職正規	iii 内部 転換 正規	iv 早期 離職 非正規	v 3年勤 続後離 職非正規	vi 非正 規継 続
技術関係	19.8	23.6	27.4	14.0	22.2	-	15.7	17.3	9.7	9.8	9.1	7.1
医療・保健衛生・社会福祉関係	13.3	13.4	9.1	10.5	12.2	-	9.4	17.3	16.0	12.0	6.8	19.6
法律・財務・経営・不動産関係	4.8	5.0	8.1	3.5	1.1	-	2.7	0.0	2.1	0.0	0.0	1.2
教育関係	3.0	3.9	5.4	5.6	6.7	-	20.0	13.6	34.0	27.3	11.4	36.9
事務処理関係	10.7	8.6	11.3	10.5	6.7	-	6.3	8.6	7.6	5.5	9.1	6.5
営業・販売・サービス、保安関係	9.1	7.3	9.3	4.9	6.7	-	4.7	0.0	7.6	4.4	4.5	4.2
運輸・通信関係	37.9	37.2	30.8	43.4	43.3	-	35.3	42.0	30.6	32.8	45.5	22.6
製造・電機・建設・土木関連の技能関係	27.4	35.3	31.5	19.6	24.4	-	23.1	22.2	18.8	16.9	25.0	8.9
その他の免許・資格	19.6	18.1	20.4	21.7	16.7	-	22.7	24.7	17.4	19.7	22.7	13.7
無回答	0.4	0.3	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
合計(N)	496	382	2,934	143	90	11	255	81	144	183	44	168

女性

単位：％、Nは実数

資格・免許	初職正社員						初職非正規					
	① 早期 離職 正規	② 3年勤 続後離 職正規	③ 正規 継続	④ 早期 離職 非正規	⑤ 3年勤 続後離 職非正規	⑥ 内部 変更 非正規	i 早期 離職 正規	ii 3年勤 続後離 職正規	iii 内部 転換 正規	iv 早期 離職 非正規	v 3年勤 続後離 職非正規	vi 非正 規継 続
技術関係	4.1	5.5	7.0	2.6	5.2	0.0	4.6	0.0	1.6	1.8	3.4	1.3
医療・保健衛生・社会福祉関係	39.1	47.7	29.0	34.5	43.2	71.4	21.4	29.5	30.9	24.1	31.8	30.8
法律・財務・経営・不動産関係	4.8	4.5	6.8	1.6	3.3	0.0	2.3	0.0	4.1	0.9	2.3	0.4
教育関係	10.3	14.1	14.0	13.7	11.4	11.1	36.6	31.8	41.5	32.6	21.6	38.8
事務処理関係	33.9	22.6	28.9	37.5	33.9	15.9	24.4	22.7	22.8	28.6	34.1	22.4
営業・販売・サービス、保安関係	12.2	6.5	13.9	12.7	7.4	4.8	7.6	11.4	8.1	7.6	10.2	6.3
運輸・通信関係	17.7	13.1	20.4	17.3	16.2	17.5	23.7	6.8	17.9	20.1	19.3	20.7
製造・電機・建設・土木関連の技能関係	2.2	2.0	3.7	2.3	2.6	3.2	3.1	0.0	0.8	1.8	0.0	2.5
その他の免許・資格	14.0	15.1	19.0	15.3	15.1	9.5	18.3	15.9	16.3	19.2	18.2	17.7
無回答	0.7	0.5	0.2	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0
合計(N)	271	199	1,964	307	271	63	131	44	123	224	88	237

第５節 早期離職後の経歴と就業意識

この節では、早期離職後の経歴と就業意識との関係を見る。

まず、望ましいと思うキャリアコースについてである。現職正社員のみに対する設問で、図表５－５－１のとおり６つのコース（その他を除く）を提示して「望ましいと思うコース」

を尋ねている。

男女によって志向が異なるが（男性は管理的地位への志向、女性は自分の生活に合わせた働き方への志向が強いなど）、経歴類型に注目してみると、男性では③正規継続型で「1つの会社に長く勤め、管理的地位に」の割合が他の経歴より高く、初職正規の②3年勤続後離職正規型では「いくつかの会社を経験して、管理的地位に」が他の類型より高い。女性では、③正規継続型で「1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方」の比率が高く、初職正社員の②3年勤続後離職正規型および①早期離職正規型で「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になる」という比率が他の経歴より高い。

平成25年調査と比べると（枠囲いの数字）男女とも、自分の生活に合わせた働き方を選択する者が増えている。減っているのは、男性では③正規継続者や②3年勤続後離職正規型の管理的な地位を目指すコースであり、女性では、①早期離職型や②3年勤続後離職型の専門家を目指すコースである。長時間労働などが問題となる中、若い層の職業意識に変化が起きていると推測される。

なお、比較のために平成25年調査による同様の図表を参考図表5-2として示した。

図表5-5-1 性・経歴類型別 正社員の望ましいと思うコース 単位：％、Nは実数

		望ましいと思うコース									
性別	初職	経歴類型	合計(N)	いくつかの会社を経験して、管理的な地位に	1つの会社で長く勤め、管理的な地位に	いくつかの会社を経験して、専門家に	1つの会社で長く勤め、専門家に	最初は雇われて働き、後に独立	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方	その他	不詳
男性	社員正	①早期離職正規	905	10.7	27.8	12.0	16.0	5.4	23.4	3.0	1.5
		②3年勤続後離職正規	673	16.9	25.6	12.6	15.6	4.3	22.1	2.1	0.7
		③正規継続	5,367	9.2	33.3	9.4	16.2	4.2	24.8	2.4	0.5
	正職非	i 早期離職正規	427	7.5	26.5	14.8	14.1	9.4	23.9	3.3	0.7
		ii 3年勤続後離職正規	153	11.8	17.6	14.4	16.3	9.8	26.1	3.9	0.0
		iii 内部転換正規	236	9.3	26.7	12.7	16.1	3.8	27.5	2.1	1.7
合計		7,899	10.1	31.1	10.6	15.8	4.8	24.4	2.5	0.7	
女性	社員正	①早期離職正規	541	8.3	11.1	18.1	8.1	3.1	46.8	3.3	1.1
		②3年勤続後離職正規	379	9.8	11.3	19.8	9.5	4.0	41.7	2.4	1.6
		③正規継続	3,673	6.0	13.7	11.8	12.0	1.9	50.9	2.9	0.7
	正職非	i 早期離職正規	276	5.4	10.5	14.9	13.4	4.3	48.6	1.4	1.4
		ii 3年勤続後離職正規	84	7.1	11.9	13.1	13.1	1.2	46.4	2.4	4.8
		iii 内部転換正規	197	4.6	10.2	15.7	15.2	3.6	45.7	2.5	2.5
		合計		5,223	6.5	12.8	13.4	11.8	2.4	49.3	2.8

注：経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いは H25 年調査と比べて 5 %ポイント以上増加、破線の枠囲いは 5 %ポイント以上低下したことを示す。

参考図表 5－2 平成 25 年調査における性・経歴類型別 正社員の望ましいと思うコース

単位：％、N は実数

性別		初職	経歴類型	望ましいと思うコース								
				合計 (N)	いくつかの会社を経験して、管理的な地位に	1つの会社に長く勤め、管理的な地位に	いくつかの会社を経験して、専門家に	1つの会社に長く勤め、専門家に	最初は雇われて働き、後に独立	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方	その他	不詳
男性	社員	初職正	①早期離職正規	646	11.9	30.5	10.8	17.3	6.7	19.5	2.8	0.5
		②3年勤続後離職正規	410	15.4	31.7	12.7	16.1	4.9	16.3	2.0	1.0	
		③正規継続	4,240	8.4	39.5	8.1	18.2	4.0	19.4	2.0	0.4	
	正社員	初職正	i 早期離職正規	287	7.3	22.3	13.2	22.6	8.4	20.6	4.5	1.0
		初職非	ii 3年勤続後離職正規	86	9.3	22.1	12.8	20.9	10.5	20.9	2.3	1.2
		iii 内部転換正規	107	15.9	26.2	10.3	19.6	4.7	14.0	6.5	2.8	
合計			5,932	9.3	36.5	9.2	18.2	4.7	19.2	2.3	0.6	
女性	社員	初職正	①早期離職正規	354	9.6	10.5	16.7	13.8	3.4	42.9	1.7	1.4
		②3年勤続後離職正規	240	11.3	11.3	19.2	10.4	4.2	38.8	4.6	0.4	
		③正規継続	2,751	4.8	12.9	10.5	16.5	1.7	49.8	3.3	0.5	
	正社員	初職正	i 早期離職正規	219	5.9	8.2	19.6	18.7	3.2	39.3	4.1	0.9
		初職非	ii 3年勤続後離職正規	52	11.5	7.7	19.2	17.3	3.8	38.5	1.9	0.0
		iii 内部転換正規	116	2.6	10.3	11.2	17.2	1.7	50.0	5.2	1.7	
合計			3,806	5.7	12.1	12.5	16.1	2.1	47.4	3.4	0.7	

望ましいコースについて性・学歴別にみたものが図表 5－5－2 である。平成 25 年調査との比較も表中に示したが、男女とも、いずれの学歴においても「1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方」を選択した者が増えている。特定の学歴、特定の経歴の人というより、若年層全体の就業意識に変化がおきている見た方が良いと思われる。

そのうえで、もう少し学歴や経歴別の違いに踏み込めば、この「自分の生活に合わせた働き方」を志向する人は、男女で水準は異なるものの高学歴者ほど少ない。大学・大学院卒男性、とりわけ③正規継続型では、平成 25 年調査と同様に 1つの会社での管理的地位を志向する人が多い。ただしその割合は下がってきている。女性では平成 25 年調査においては、学歴にかかわらず③正規継続型に「自分の生活に合わせた働き方」を志向する人が多かったのだが、今回、他の経歴類型でこれを選択する割合が高まり、類型による違いが小さくなった。平成 25 年調査において初職が非正規であった大学・大学院卒や専門・高専・短大卒女性においては、専門家志向がかなり強かったのだが、今回はそうした類型で生活に合わせた働き方を選択する人が増えた。一方、管理的地位を望ましいとする割合はあまり変わって、初職が非正規であった女性の中ではむしろ増えている。生活重視の流れの中で、女性の一部には企業内での昇進を志向する人たちも増えていることであろう。

図表 5-5-2 性・学歴・経歴類型別 正社員の望ましいと思うコース

単位：％、N は実数

			望ましいと思うコース									
性別	学歴	初職	経歴類型	合計(N)	いくつかの会社を経験して、管理的な地位に	1つの会社で長く勤め、管理的な地位に	いくつかの会社を経験して、専門家に	1つの会社で長く勤め、専門家に	最初は雇われて働き、後に独立	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方	その他	不詳
男性	中学・高校	社員 初職正	①早期離職正規	289	6.6	25.3	11.1	15.9	4.8	28.7	5.2	2.4
		社員 初職正	②3年勤続後離職正規	196	13.8	24.0	10.7	16.3	4.1	28.1	1.5	1.5
		社員 初職正	③正規継続	1,436	6.3	29.9	7.0	18.5	2.8	32.1	2.6	0.7
		正職非 初職正	i 早期離職正規	183	8.2	28.4	9.3	13.7	12.0	22.4	4.4	1.6
		正職非 初職正	ii 3年勤続後離職正規	76	10.5	17.1	13.2	14.5	10.5	28.9	5.3	0.0
		正職非 初職正	iii 内部転換正規	61	11.5	31.1	8.2	13.1	3.3	26.2	1.6	4.9
	専門・短大	合計		2,286	7.5	28.4	8.4	17.0	4.2	30.2	3.1	1.1
	大学・大学院	社員 初職正	①早期離職正規	161	11.8	25.5	13.0	15.5	4.3	26.1	3.1	0.6
		社員 初職正	②3年勤続後離職正規	104	18.3	22.1	11.5	16.3	4.8	21.2	5.8	0.0
		社員 初職正	③正規継続	509	8.8	22.2	11.2	20.4	5.1	28.1	3.3	0.8
		正職非 初職正	i 早期離職正規	68	4.4	20.6	20.6	14.7	7.4	29.4	2.9	0.0
		正職非 初職正	ii 3年勤続後離職正規	27	11.1	18.5	22.2	14.8	7.4	22.2	3.7	0.0
正職非 初職正		iii 内部転換正規	36	8.3	19.4	25.0	11.1	8.3	25.0	2.8	0.0	
専門・短大	合計		918	10.0	22.5	13.1	17.9	5.4	26.8	3.7	0.5	
女性	中学・高校	社員 初職正	①早期離職正規	455	13.0	30.3	12.3	16.3	6.2	19.1	1.5	1.3
		社員 初職正	②3年勤続後離職正規	373	18.2	27.3	13.9	15.0	4.3	19.3	1.3	0.5
		社員 初職正	③正規継続	3,422	10.5	36.4	10.2	14.5	4.7	21.2	2.2	0.4
		正職非 初職正	i 早期離職正規	176	8.0	26.7	18.2	14.2	7.4	23.3	2.3	0.0
		正職非 初職正	ii 3年勤続後離職正規	50	14.0	18.0	12.0	20.0	10.0	24.0	2.0	0.0
		正職非 初職正	iii 内部転換正規	139	8.6	26.6	11.5	18.7	2.9	28.8	2.2	0.7
	専門・短大	合計		4,695	11.4	34.0	11.1	14.9	4.9	21.1	2.0	0.5
	大学・大学院	社員 初職正	①早期離職正規	109	12.8	7.3	12.8	8.3	0.9	55.0	1.8	0.9
		社員 初職正	②3年勤続後離職正規	72	8.3	13.9	6.9	5.6	9.7	44.4	5.6	5.6
		社員 初職正	③正規継続	843	6.9	12.9	9.5	9.0	1.1	56.5	3.9	0.2
		正職非 初職正	i 早期離職正規	83	8.4	13.3	13.3	9.6	3.6	49.4	2.4	0.0
		正職非 初職正	ii 3年勤続後離職正規	23	8.7	17.4	8.7	8.7	0.0	47.8	0.0	8.7
正職非 初職正		iii 内部転換正規	42	4.8	9.5	11.9	16.7	2.4	47.6	2.4	4.8	
専門・短大	合計		1,185	7.5	12.5	10.0	9.2	1.8	54.5	3.5	0.9	
女性	中学・高校	社員 初職正	①早期離職正規	164	6.1	15.2	13.4	6.1	3.0	50.6	4.3	1.2
		社員 初職正	②3年勤続後離職正規	118	8.5	8.5	23.7	8.5	2.5	44.9	2.5	0.8
		社員 初職正	③正規継続	658	5.9	10.8	13.8	15.0	2.0	49.1	2.4	0.9
		正職非 初職正	i 早期離職正規	66	6.1	12.1	9.1	9.1	6.1	53.0	1.5	3.0
		正職非 初職正	ii 3年勤続後離職正規	16	6.3	12.5	18.8	0.0	0.0	56.3	0.0	6.3
		正職非 初職正	iii 内部転換正規	47	4.3	10.6	17.0	6.4	2.1	48.9	6.4	4.3
	専門・短大	合計		1,087	6.2	11.2	14.7	12.1	2.5	49.1	2.9	1.3
	大学・大学院	社員 初職正	①早期離職正規	268	7.8	10.1	23.1	9.3	4.1	41.0	3.4	1.1
		社員 初職正	②3年勤続後離職正規	189	11.1	12.2	22.2	11.6	2.6	38.6	1.1	0.5
		社員 初職正	③正規継続	2,172	5.7	14.9	12.0	12.3	2.3	49.4	2.7	0.7
		正職非 初職正	i 早期離職正規	127	3.1	7.9	18.9	18.1	3.9	45.7	0.8	1.6
		正職非 初職正	ii 3年勤続後離職正規	45	6.7	8.9	13.3	20.0	2.2	42.2	4.4	2.2
正職非 初職正		iii 内部転換正規	108	4.6	10.2	16.7	18.5	4.6	43.5	0.9	0.9	
専門・短大	合計		2,951	6.2	13.6	14.3	12.7	2.6	47.3	2.5	0.8	

注：経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いは H25 年調査と比べて 5 %ポイント以上（特に背景が濃いものは 10%ポイント以上）増加、破線の枠囲いは 5 %ポイント以上低下したことを示す。

次に、現職正社員に対し、「今後、転職したいと思っているか」という転職志向を尋ねた設問への回答を見る。図表 5-5-3 のとおり、全体としては「わからない」という回答が多いが、男性では「思っていない」、すなわち定着志向者の方が多い。初職正社員の①早期離職正規類型でも「思っていない」が多く、初職早期離職者が転職志向だというわけではない。特に②3年勤続後離職正規類型では「思っていない」が多く、平成 25 年調査と比べても増え

ている。女性の場合、平成 25 年調査ではわずかではあるが「思っている」の方が多かったのだが、今回は「思っていない」が上回った。この数値は初職非正規の ii 3 年勤続後離職者で最も高く、平成 25 年調査と比べても特に高まっていた。また、iii 内部転換正規型でも「思っていない」は平成 25 年調査に比べて大幅に増加しており、女性は非正規から正社員になった人で定着志向が高まっているといえよう。

図表 5-5-3 別・経歴類型別 正社員の転職志向

単位：％、Nは実数

性別	初職	経歴類型	合計(N)	今後、転職したいと思いますか				
				思っている	思っていない	わからない	不詳	
男性	社員正	①早期離職正規	905	22.5	37.9	38.0	1.5	
		②3年勤続後離職正規	673	16.5	47.8	34.6	1.0	
		③正規継続	5,367	21.9	39.0	38.4	0.6	
	正規非	i 早期離職正規	427	27.4	37.9	34.2	0.5	
		ii 3年勤続後離職正規	153	22.9	41.2	35.3	0.7	
		iii 内部転換正規	236	20.8	43.6	33.5	2.1	
	合計		7,899	21.8	39.8	37.6	0.8	
	女性	社員正	①早期離職正規	541	29.0	33.8	36.0	1.1
			②3年勤続後離職正規	379	32.2	33.5	33.2	1.1
③正規継続			3,673	31.1	31.9	36.3	0.7	
正規非		i 早期離職正規	276	23.9	32.6	42.0	1.4	
		ii 3年勤続後離職正規	84	27.4	41.7	27.4	3.6	
		iii 内部転換正規	197	25.9	34.0	38.6	1.5	
合計		5,223	30.3	32.5	36.3	0.9		

注：経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いは H25 年調査と比べて 5 %ポイント以上増加、破線の枠囲いは 5 %ポイント以上低下したことを示す。

これを学歴別にみる（図表 5-5-4）。学歴計で顕著であった傾向、すなわち男性の初職正社員の②3 年勤続後離職、および女性の初職非正規の ii 3 年勤続後離職と iii 内部転換の類型において「思っていない」の割合が大きい傾向は、女性の専門・高専・短大卒を除いて、他の学歴では確認される。さらに、ここには示さなかったが、平成 25 年調査結果と比較すると、これらの類型における「思っている」の割合は、男性の専門・高専・短大卒を除いて、5 %ポイント以上増加していた。専門・高専・短大卒の初職非正規で正社員になる類型はケース数がごく少なく、注目してもあまり意味がないと思われるので、離職を経て得た正社員としての現職への定着志向は、ほぼ学歴を問わず高まっているといえるだろう。

図表 5-5-4 性・学歴・経歴類型別 正社員の転職志向

単位：％、Nは実数

性別	学歴	初職	経歴類型	合計(N)	今後、転職したいと思いますか			
					思っている	思っていない	わからない	不詳
男性	中学・高校	社員正	①早期離職正規	289	19.0	37.0	41.5	2.4
			②3年勤続後離職正規	196	19.4	45.9	33.2	1.5
			③正規継続	1,436	17.5	42.1	39.8	0.6
		正規非	i 早期離職正規	183	25.1	38.3	35.5	1.1
			ii 3年勤続後離職正規	76	21.1	47.4	31.6	0.0
			iii 内部転換正規	61	18.0	47.5	27.9	6.6
		合計		2,286	18.6	41.6	38.7	1.1
	専門・高専・短大	社員正	①早期離職正規	161	29.2	34.2	36.0	0.6
			②3年勤続後離職正規	104	19.2	40.4	40.4	0.0
			③正規継続	509	28.7	29.5	40.3	1.6
		正規非	i 早期離職正規	68	35.3	29.4	35.3	0.0
			ii 3年勤続後離職正規	27	25.9	29.6	44.4	0.0
			iii 内部転換正規	36	38.9	22.2	38.9	0.0
		合計		918	28.3	31.4	39.3	1.0
	大学・大学院卒	社員正	①早期離職正規	455	22.4	39.8	36.5	1.3
			②3年勤続後離職正規	373	14.2	50.9	33.8	1.1
			③正規継続	3,422	22.8	39.2	37.6	0.5
		正規非	i 早期離職正規	176	26.7	40.9	32.4	0.0
			ii 3年勤続後離職正規	50	24.0	38.0	36.0	2.0
			iii 内部転換正規	139	17.3	47.5	34.5	0.7
		合計		4,695	22.0	40.6	36.8	0.6
女性	中学・高校	社員正	①早期離職正規	109	24.8	34.9	38.5	1.8
			②3年勤続後離職正規	72	31.9	26.4	37.5	4.2
			③正規継続	843	34.0	28.9	36.7	0.4
		正規非	i 早期離職正規	83	26.5	32.5	41.0	0.0
			ii 3年勤続後離職正規	23	30.4	43.5	21.7	4.3
			iii 内部転換正規	42	26.2	31.0	40.5	2.4
		合計		1,185	32.0	30.1	37.0	0.8
	専門・高専・短大	社員正	①早期離職正規	164	30.5	34.8	34.1	0.6
			②3年勤続後離職正規	118	33.9	28.8	37.3	0.0
			③正規継続	658	34.8	31.6	32.8	0.8
		正規非	i 早期離職正規	66	22.7	24.2	50.0	3.0
			ii 3年勤続後離職正規	16	37.5	25.0	31.3	6.3
			iii 内部転換正規	47	31.9	29.8	36.2	2.1
		合計		1,087	33.1	31.2	34.8	0.9
	大学・大学院卒	社員正	①早期離職正規	268	29.9	32.8	36.2	1.1
			②3年勤続後離職正規	189	31.2	39.2	29.1	0.5
			③正規継続	2,172	28.9	33.1	37.2	0.8
		正規非	i 早期離職正規	127	22.8	37.0	38.6	1.6
			ii 3年勤続後離職正規	45	22.2	46.7	28.9	2.2
			iii 内部転換正規	108	23.1	37.0	38.9	0.9
		合計		2,951	28.6	33.9	36.6	0.9

注：経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。

現職が正社員以外の人に対しては、「今後の働き方についてどのように考えているか」という働き方への希望を尋ねる設問がある。経歴類型別に整理した結果をみると（図表 5-5-5）、男性の場合、何らかの事情で正社員から非正規に内部変更したわずかなケース（⑥）を除いて、「正社員として現在の会社で勤めたい」がいずれの類型でも半数程度と多い。

女性の場合は希望が分散しているが、正社員希望（「現在の会社で」および「別の会社で」）

の人が、⑥内部変更非正規型を除いて半数程度となっている。これらは平成 25 年調査から変わっていない。ただ、平成 25 年には内部変更者の 6 割超が現在の会社での非正規継続を希望していたのだが、今回はこれが大幅に低下し、「別の会社での正社員」希望が増えており、自らの選択による非正規への変更とは言い難いケースが増えているのではないかと思われる。

図表 5－5－5 性・経歴類型別 非正規社員の今後の働き方の希望

単位：％、N は実数

性別	初職	経歴類型	合計(N)	今後の働き方についてどのように考えているか						
				正社員として・現在の会社	正社員として・別の会社	非正社員として・現在の会社	非正社員として・別の会社	独立して事業を始めた	その他	不詳
男性	社員 正職	④早期離職非正規	403	49.1	16.4	8.7	1.7	5.7	6.9	11.4
		⑤3年勤続後離職非正規	229	54.1	17.9	10.0	1.3	1.7	5.2	9.6
		⑥内部変更非正規	33	30.3	15.2	18.2	0.0	3.0	15.2	18.2
	正職 非	iv 早期離職非正規	449	42.5	24.7	12.2	2.7	3.6	4.9	9.4
		v 3年勤続後離職非正規	119	48.7	18.5	11.8	1.7	3.4	6.7	9.2
		vi 非正規継続	413	43.8	22.3	12.3	1.9	2.7	6.8	10.2
合計		1728	45.8	20.4	11.2	2.0	3.7	6.5	10.5	
女性	社員 正職	④早期離職非正規	945	27.6	22.4	26.1	6.5	2.3	7.6	7.4
		⑤3年勤続後離職非正規	668	24.9	19.5	33.4	6.6	1.8	7.3	6.6
		⑥内部変更非正規	109	18.3	14.7	42.2	6.4	0.9	10.1	7.3
	正職 非	iv 早期離職非正規	789	24.3	24.0	28.1	6.2	1.9	8.2	7.2
		v 3年勤続後離職非正規	283	25.1	20.5	25.8	5.7	2.8	10.6	9.5
		vi 非正規継続	541	28.3	29.4	19.8	4.6	2.2	6.8	8.9
合計		3479	25.6	22.9	27.6	6.0	2.1	8.0	7.9	

注：経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いは H25 年調査と比べて 5 %ポイント以上増加、破線の枠囲いは 5 %ポイント以上低下したことを示す。

学歴別にみると（図表 5－5－6）、男性の場合、現勤務先での正社員転換を希望する割合が最も高いのは、大学・大学院卒の初職正規で 3 年以上勤続後離職して非正規となった人（⑤）および初職非正規で 3 年以上勤続後離職して非正規となった人（v）で、ともに 6 割を超える。この人たちの現職の職場で、企業が正社員転換を実施した実績があるか否かを見ると、75%ほどの職場で転換実績があった。こうした転換の実績を知ったうえで、非正規である現職に転じてきた可能性もある。

女性の場合、正社員希望を持つ人は学歴により明らかに異なり、大学・大学院卒では 6 割近くがこれを望んでいる。うち現在の職場での正社員転換を望む人は 3 割を超える。平成 25 年調査では、うち非正規継続者が内部転換を希望する割合が大きかったのだが、今回は初職が非正規であった大学・大学院卒女性が全般に内部転換を希望者が多い。こうした転換希望者の所属する職場での転換実績は 5～6 割程度で、男性ほど希望と実績の関係は強くない。

図表 5-5-6 性・学歴・経歴類型別 非正規社員の今後の働き方の希望

単位：％、Nは実数

性	学歴	初職	経歴類型	合計(N)	今後の働き方についてどのように考えているか					
					正社員として・現在の会社	正社員として・別の会社	非正社員として・現在の会社	非正社員として・別の会社	独立して事業を始めた	その他
男性	中学・高校	社員・正規	④早期離職非正規	188	51.1	17.6	9.0	1.6	3.2	5.3
			⑤3年勤続後離職非正規	115	50.4	18.3	7.8	1.7	1.7	5.2
			⑥内部変更非正規	13	46.2	23.1	15.4	0.0	0.0	7.7
		高校・非正規	iv 早期離職非正規	211	44.5	22.3	14.2	3.3	3.3	3.8
			v 3年勤続後離職非正規	65	43.1	20.0	12.3	1.5	4.6	7.7
			vi 非正規継続	122	45.9	13.1	21.3	1.6	0.8	5.7
		合計		749	46.7	18.4	13.0	2.1	2.8	5.5
	専門・短大	社員・正規	④早期離職非正規	73	42.5	15.1	15.1	0.0	9.6	11.0
			⑤3年勤続後離職非正規	36	50.0	19.4	11.1	2.8	0.0	11.1
			⑥内部変更非正規	5	-	-	-	-	-	-
		高校・非正規	iv 早期離職非正規	64	39.1	25.0	14.1	1.6	3.1	10.9
			v 3年勤続後離職非正規	20	45.0	10.0	25.0	0.0	0.0	10.0
			vi 非正規継続	45	44.4	13.3	15.6	2.2	6.7	2.2
		合計		258	41.5	18.2	14.7	1.2	5.0	9.7
	大学・大学院	社員・正規	④早期離職非正規	142	50.0	15.5	4.9	2.8	7.0	7.0
			⑤3年勤続後離職非正規	78	61.5	16.7	12.8	0.0	2.6	2.6
			⑥内部変更非正規	15	20.0	13.3	20.0	0.0	6.7	20.0
		大学院・非正規	iv 早期離職非正規	174	41.4	27.6	9.2	2.3	4.0	4.0
			v 3年勤続後離職非正規	34	61.8	20.6	2.9	2.9	2.9	2.9
			vi 非正規継続	246	42.7	28.5	7.3	2.0	2.8	8.1
		合計		721	46.3	23.3	8.0	2.1	4.2	6.4
女性	中学・高校	社員・正規	④早期離職非正規	304	25.3	17.8	30.3	7.6	1.6	9.5
			⑤3年勤続後離職非正規	205	26.8	23.9	28.3	9.8	0.5	6.8
			⑥内部変更非正規	33	21.2	15.2	33.3	6.1	0.0	15.2
		高校・非正規	iv 早期離職非正規	351	21.1	21.9	32.5	6.0	2.6	8.3
			v 3年勤続後離職非正規	136	19.9	16.2	36.8	4.4	2.2	9.6
			vi 非正規継続	165	23.0	20.0	32.7	7.3	0.6	4.8
		合計		1259	22.8	20.3	31.7	7.1	1.6	8.1
	専門・短大	社員・正規	④早期離職非正規	292	20.5	23.6	31.5	6.5	2.7	6.8
			⑤3年勤続後離職非正規	210	21.4	14.8	41.9	5.2	1.9	7.6
			⑥内部変更非正規	36	8.3	16.7	55.6	5.6	2.8	5.6
		短大・非正規	iv 早期離職非正規	219	18.3	24.7	34.2	6.4	0.5	6.8
			v 3年勤続後離職非正規	71	23.9	19.7	16.9	9.9	2.8	14.1
			vi 非正規継続	120	20.8	34.2	20.0	5.8	0.8	8.3
		合計		993	20.2	22.5	32.8	6.1	1.8	7.5
	大学・大学院	社員・正規	④早期離職非正規	349	35.5	25.5	18.1	5.4	2.6	6.6
			⑤3年勤続後離職非正規	253	26.1	19.8	30.4	5.1	2.8	7.5
			⑥内部変更非正規	40	25.0	12.5	37.5	7.5	0.0	10.0
		大学院・非正規	iv 早期離職非正規	219	35.6	26.5	15.1	6.4	2.3	9.6
			v 3年勤続後離職非正規	76	35.5	28.9	14.5	3.9	3.9	9.2
			vi 非正規継続	256	35.2	33.2	11.3	2.3	3.9	7.4
		合計		1227	32.7	26.0	19.1	4.8	2.8	8.2

注：経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。

次に、働く目的との関係を検討する。「あなたは何のために働いていますか」という設問で、正社員にも非正規社員にも同じ形で尋ねている。また、3つまで選択する形式の質問なので、結果には副次的な目的も表れると思われる。

この設問についても男女の傾向の違いが大きいのので、分けてみていく（図表 5-5-7）。男性の場合、いずれの経歴でも「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」が最も多いが、

初職に関わらず早期離職で非正規となった人（④、iv）や非正規継続者（vi）において、他の経歴に比べればその割合は小さい。平成 25 年調査と比較すると、現職が正社員である経歴類型を中心に、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が増え、自己実現や生きがい・社会参加、自立を理由として挙げる人が減っている。自己啓発の実施やその意欲はこの間低下していることを考えると、娯楽費の方により多く反応しているのではないかと思われる。一方、減っているほうは、社会的な関係を含む概念ではないかと思われ、働く目的における個人生活の充実のウエイトが増しているのではないかと推察される。

女性の場合、現在非正規社員である経歴類型では、vi 非正規継続型を除いて、「主たる稼ぎ手ではないが生活維持に不可欠」が最も多い。一方、現在正社員である経歴類型では「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」と「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」のいずれかが最も多くなっている。平成 25 年調査と比較すると、初職非正規から正社員に移動した経歴を中心に、「主たる稼ぎ手」が明らかに増えた。背景には、晩婚化・非婚化の進展もあるだろうし、女性の社会進出が進んだこともあろう。他方、学費や娯楽費の選択も増えたが、この背景は男性と同じではないかと考えられる。

図表 5－5－7 経歴類型別 働く目的（MA、3つまで選択）

① 男性

単位：％、Nは実数

何のために働いているか	初職正社員						初職非正規					
	① 早期離職正規	② 3年勤続後離職正規	③ 正規継続	④ 早期離職非正規	⑤ 3年勤続後離職非正規	⑥ 内部変更に非正規	i 早期離職正規	ii 3年勤続後離職正規	iii 内部転換正規	iv 早期離職非正規	v 3年勤続後離職非正規	vi 非正規継続
主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	78.9	86.2	76.2	59.1	70.7	75.8	73.5	79.1	73.7	60.4	61.3	53.5
主たる稼ぎ手ではないが、生活維持には不可欠	14.8	10.4	15.0	29.3	22.7	9.1	18.3	11.1	17.8	30.1	26.1	27.8
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	36.6	33.6	40.1	42.4	35.4	30.3	37.0	28.1	29.7	36.5	38.7	38.5
自己実現のため	17.7	19.8	20.7	21.3	21.8	15.2	20.1	22.2	26.3	24.5	14.3	28.6
生きがい・社会参加のため	21.7	23.6	26.7	14.9	15.3	15.2	19.7	17.0	33.9	22.3	26.1	30.8
将来のための技能・技術の習得のため	21.5	19.3	19.2	19.4	21.0	12.1	19.9	23.5	16.1	21.2	15.1	23.2
自立のため	25.1	18.1	30.4	32.8	24.0	30.3	26.7	24.2	28.0	26.5	23.5	30.8
時間が余っているため	1.5	0.7	1.4	1.2	2.2	6.1	2.6	0.7	0.8	2.2	4.2	2.4
その他	4.4	3.7	2.8	4.7	8.3	21.2	4.2	2.6	3.0	4.0	5.9	3.4
無回答	0.2	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.4	0.0	0.2
合計(N)	905	673	5,367	403	229	33	427	153	236	449	119	413

② 女性

単位：％、N は実数

何のために働いているか	初職正社員						初職非正規					
	① 早期離職 正規	② 3年勤続 後離職 正規	③ 正規継続	④ 早期離職 非正規	⑤ 3年勤続 後離職 非正規	⑥ 内部変更 非正規	i 早期離職 正規	ii 3年勤続 後離職 正規	iii 内部転換 正規	iv 早期離職 非正規	v 3年勤続 後離職 非正規	vi 非正規 継続
主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	42.0	48.3	44.6	28.8	22.2	21.1	50.7	59.5	47.2	33.2	27.9	30.5
主たる稼ぎ手ではないが、生活維持には不可欠	46.0	42.5	42.6	59.4	66.9	62.4	40.2	34.5	41.6	55.1	62.5	46.0
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	51.0	45.9	51.2	44.1	46.7	36.7	43.1	56.0	47.2	44.9	47.3	47.3
自己実現のため	12.6	17.7	15.2	13.0	11.7	12.8	15.9	15.5	16.2	15.2	12.0	21.3
生きがい・社会参加のため	26.6	30.1	29.3	25.4	29.9	39.4	30.1	36.9	31.5	21.9	24.7	24.8
将来のための技能・技術の習得のため	12.9	16.6	13.4	12.9	11.4	12.8	13.0	6.0	13.7	12.5	13.8	24.6
自立のため	34.8	30.3	42.9	29.7	20.2	19.3	31.9	34.5	41.1	32.3	25.8	39.2
時間が余っているため	2.2	2.4	1.0	5.0	8.2	7.3	1.8	0.0	1.0	2.8	2.5	2.4
その他	5.0	2.9	2.5	4.9	7.2	3.7	5.1	1.2	1.5	3.9	10.2	3.1
無回答	0.4	0.3	0.2	0.3	0.1	0.0	0.7	0.0	0.0	0.1	0.0	0.4
合計(N)	541	379	3,673	945	668	109	276	84	197	789	283	541

注：経歴の「その他・不明」は掲載を省いた。実線の枠囲いは H25 年調査と比べて 7 %ポイント以上増加、破線の枠囲いは 7 %ポイント以上低下したことを示す。

第 6 節 まとめ

本章では、新規学卒後の最初の就業先から数年以内に離職する早期離職の背景、そしてその離職後の就業状況について「平成 30 年若年者雇用実態調査」の 2 次分析をもとに、平成 25 年調査との比較を交えて検討した。

まず、早期離職の状況を確認すると、常用労働者 5 人以上の事業所に就業する 15～34 歳のうち、初職が正社員の場合、入職から 3 年未満の離職者は 19.9%（男性で 17.0%、女性で 23.3%）であった。3 年未満離職者のうち、3 分の 1 が 1 年未満の離職者であった。なお、初職が非正規社員であれば、約半数が 3 年未満で離職していた。

（１）早期離職の理由

・ 3 年未満での離職者は、労働時間・休日、人間関係、仕事が自分に合わないことを離職理由に挙げる者が多い。3 年以上勤続後の離職者に比べると、特に人間関係、仕事が合わないという理由が多い。これに対して、3 年以上勤続後にやめた場合は、女性では結婚や子育て、男性では会社の将来性への危惧を挙げる比率が高まり、より今後のキャリア選択と絡んでの理由になっている。これらの傾向は平成 25 年調査とほぼ変わらないが、人間関係と労働時間の問題を挙げる者の割合は増えている。さらに 1 年未満離職者では人間関係の問題を挙げる者が大幅に増えている。

・ 早期離職の理由には学歴別の特徴がみられ、男性の場合、中学・高校卒では仕事が合わないことを、専門・短大卒では人間関係、大学・大学院卒では労働時間・休日の問題を挙げる者が最も多い。女性の場合、中学・高校卒、専門・短大卒では人間関係、大学・大学院卒では労働時間・

休日の問題を挙げる者が最も多い。

（２）早期離職の背景要因

・正社員としての初職選択の際に重視した事項をみると、初職継続者も離職経験者も共通して仕事内容や勤務地を重視していた。初職継続者で２番目に重視者が多いのは労働時間・休日・休暇だが、早期離職者は賃金や自分の能力が活かせることのほうが上位であった。平成 25 年調査に比べて、初職継続者では労働時間や福利厚生を重視する者が大幅に増え、これらの点で早期離職者との差が開いた。「若者を使い捨てにする企業」が問題化する中で、多くの若者が労働時間等への関心を強めたことが背景にあると思われるが、離職経験者は、こうした事柄に関心がなかったというより諸条件にこだわってはいは就職が難しかったという可能性もある。初職選択時の意識啓発を図ることは重要だと思われるが、一方で選択の背景にあるものにも思いを至るべきであろう。

・初職選択にあたっては、いずれの学歴でも「自分の意思」で選択したとする者が最も多いが、中学・高校卒では「学校の先生や先輩」の意見を参考にした者が約 3 割いた。先生や先輩を挙げた者は中学・高校卒では早期離職経験率が低い。ただし女性では親の意見を挙げた者のほうがより離職率は低かった。平成 25 年調査でも中学・高校卒で学校や親の意見を参考にした者の早期離職経験率は低い傾向が見られた。学校を通して勤務先情報が得られたり、親の意見によって自己理解が深まったりしたことが離職経験を下げた可能性は大きい。

・初職で非正規職に就いた者のうち半数以上が不本意な理由に拠るものであった。不本意正規では早期離職が多く、「応募したが採用されなかった」場合は「雇用期間の満了・雇止め」で辞めざるを得ないケースが少なくなく、他方「希望条件に合わなかったので正社員での勤務をしなかった」場合は、好景気が続く中、条件に合った勤務先を見つけて正社員に転職したケースも増えたと思われる。

（３）早期離職後の就業状況

・初職が正社員であって離職を経験した人の調査時点における正社員比率を見ると、30 歳代前半の男性では 75.7%、女性では 32.4%が正社員となっている。正社員比率は平成 25 年調査より全般に高まっており、20 歳代までの男女では 10%ポイント以上の増加となった。

・初職を短期で離職した場合、男性では学歴にかかわらず現職の正社員比率は低い。これは平成 25 年調査でも同様であった。女性では、中学・高校卒では離職までの期間による違いがなく、他は 1 年未満離職者の正社員比率がやや低い。平成 25 年調査では女性の大学・大学院卒者においては 3 年以上勤続後の離職者のほうが正社員比率は低かったが、今回は 1 年以上勤続後に離職した場合の正社員比率が全般に高くなって、1 年未満離職者の方が低くなった。

・初職が非正規社員であった場合も、男性では学歴にかかわらず初職継続期間が短いほど現職の正社員比率は低い。平成 25 年調査では学歴によって異なったが、今回、初職継続期間が長い者の現職正社員比率が高まり、全学歴でおなじ傾向となっている。女性では 3 年以上継続後の離職者で現職正社員比率がやや低い。一方、初職継続者の内部での正社員転換につい

ては増加傾向が見られた。

（４）早期離職者の離職後の経歴

・初職と現職での就業形態（正社員、非正規社員）、離職の時期（初職を継続しているか、３年未満で離職か、３年以上で離職か）から経歴を類型化し、これに沿って離職後のキャリアの状況を整理した。

・初職が正社員の場合、最初の勤務先に定着してきた「正規継続型」が 64.3%と多くを占める、これは男女とも大学・大学院卒で多い。男性ではこれに次いで３年未満で離職して現職は正社員である「早期離職正規型」が、女性では３年未満で離職後現在は非正規社員である「早期離職非正規型」と３年以上勤務後に離職し現在は非正規社員である「３年勤務後離職非正規型」が多い。平成 25 年調査と比較すると、「早期離職正規型」「３年勤務後離職正規型」の２類型が男女ともに増えており、女性では「正規継続型」も増えている。減ったのは非正規になる類型である。

・初職が非正規の場合、「早期離職非正規型」が最も多く、次いで当初の非正規職に定着している「非正規継続型」が多い。正社員にかわった類型のうちでは、「早期離職正規型」が最も多く、当初の勤務先で正社員に転換した「内部転換正規型」がこれに次ぐ。平成 25 年調査に比べて正社員転換者は増加しており、内部転換型が最も増加した。

・現職までの経験会社数は、初職が正社員の場合、２社目が現職であるケースが約半数を占め、また平均の経験会社数はおよそ３社で、平成 25 年調査と変わらない。早期離職者の多くは頻繁に移動しているわけではない。

・初職が正社員である早期離職正社員型の現職は、男性は素材関連製造業、医療・福祉、女性は医療・福祉、教育・学習支援業が多い。中小規模企業が多く、また官公庁も多い。初職が非正規で正社員に変わった場合、産業は男女とも教育・学習支援業が多く、また、官公庁が２割程度と多い。

・初職が正社員の「早期離職正規」「３年勤務後離職正規」の類型では、男性では現職は専門技術職、事務職、生産工程の仕事が多い。女性では、事務職、専門技術職が多い。

（５）早期離職後の経歴と資格取得

・早期離職者、特に１年未満の離職者では資格・免許の所持率が低い。また、女性のほうが初職継続者と早期離職者との所持率の差が大きい。これらの特徴は平成 25 年調査と変わらない。資格・免許の所持を職業能力開発の指標の一つとしてみるならば、１年未満の早期離職はその後の職業能力開発にも影響することがうかがえる。

・経歴類型による資格所持率の違いからは、非正規からの内部転換に資格・免許の所持が有効である可能性や、分野により正社員就職につながりやすい資格があることがうかがえる。

（６）早期離職後の経歴と就業意識

・望ましいと思うキャリアコースとして、男性の正規継続者は「１つの会社に長く勤め、管理的地位に」、女性の正規継続者は「１つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き

方」を選ぶ人の比率が他の類型より高い。男女とも初職正社員で転職した類型では「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になる」という比率が高い。平成 25 年調査と比べると男女とも、自分の生活に合わせた働き方を選択する者が増えた。減っているのは、男性では正規継続型や 3 年勤続後離職正規型での管理的な地位を目指すコースの選択者であり、女性では、早期離職型や 3 年勤続後離職型の専門家を目指すコースの選択者である。

- ・ 定着意識をみると、早期離職を経験した正社員において転職志向が高い傾向はなく、全体として離職を経て正社員になった人の定着志向は平成 25 年調査より高まっている。

- ・ 働く目的について、男性では「主たる稼ぎ手として生計を維持する」が最も多いが、早期離職を経験した非正規社員と初職から非正社員であった人では、他の経歴類型よりこれを選択する人は少ない。女性では、離職後正社員になった類型で半数前後が「主たる稼ぎ手として生計を維持する」を選んでいる。平成 25 年調査と比べると、女性の「主たる稼ぎ手」の選択者は増えた。また、男女とも増えたのは「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」である。

<引用文献>

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

厚生労働省（2020）「新規学卒者の離職状況（平成 29 年 3 月卒業者の状況）」

章末付表

章末付表 5－1 初職離職経験率（性・年齢別・学歴、初職就業形態*・初職継続期間別）

性別	年齢	学歴	初職正社員				初職非正規			
			初職有業者(N)	離職経験率	初職継続期間別		初職有業者(N)	離職経験率	初職継続期間別	
					3年未満	3年以上後			3年未満	3年以上後
男性	15	中学・高校	894	19.2	14.4	4.4	195	55.4	41.0	9.7
		専門・高専・短大	240	19.2	17.9	0.4	58	48.3	37.9	1.7
	24	大学・大学院	770	4.3	3.9	0.0	110	33.6	26.4	0.0
	歳 合計		1,904	13.2	10.6	2.1	363	47.7	36.1	5.5
	25	中学・高校	689	36.9	21.8	14.2	260	80.8	56.2	17.3
		専門・高専・短大	302	42.1	25.8	15.2	96	75.0	49.0	18.8
	29	大学・大学院	1,902	21.6	14.5	6.7	408	54.7	38.2	5.9
	歳 合計		2,893	27.4	17.4	9.4	764	66.1	45.7	11.4
	30	中学・高校	681	57.1	29.2	25.4	320	85.0	53.1	24.1
		専門・高専・短大	355	58.9	31.5	26.2	125	78.4	50.4	22.4
女性	34	大学・大学院	1,849	34.6	15.7	17.5	377	66.3	43.8	15.9
	歳 合計		2,885	42.9	20.9	20.5	822	75.4	48.4	20.1
		中学・高校	2,264	36.0	21.1	13.7	775	76.1	51.1	18.2
	合計	専門・高専・短大	897	42.6	26.0	15.6	279	71.0	47.3	16.8
		大学・大学院	4,521	24.0	13.2	10.0	895	57.0	39.1	9.4
	合計		7,682	29.7	17.0	11.7	1,949	66.6	45.0	14.0
	15	中学・高校	679	21.5	16.3	4.7	208	46.6	34.6	4.8
		専門・高専・短大	395	18.5	15.9	1.8	124	36.3	30.6	2.4
	24	大学・大学院	748	6.6	6.6	0.0	140	26.4	21.4	0.0
	歳 合計		1,822	14.7	12.2	2.1	472	37.9	29.7	2.8
合計	25	中学・高校	434	53.2	27.0	25.1	290	80.0	52.1	20.0
		専門・高専・短大	479	55.7	35.1	19.6	219	72.6	48.9	15.5
	29	大学・大学院	1,457	32.1	21.2	10.0	404	57.9	44.3	8.2
	歳 合計		2,370	40.7	25.1	14.7	913	68.5	47.9	13.7
	30	中学・高校	467	70.0	39.4	29.1	367	88.8	57.5	24.5
		専門・高専・短大	628	74.5	35.7	36.1	234	88.0	59.8	21.4
	34	大学・大学院	1,094	52.2	23.7	27.1	337	72.7	40.7	26.1
	歳 合計		2,189	62.4	30.5	30.2	938	82.8	52.0	24.3
		中学・高校	1,580	44.6	26.1	17.5	865	75.7	50.2	18.3
	合計	専門・高専・短大	1,502	53.8	30.3	21.8	577	71.1	49.4	15.1
合計		大学・大学院	3,299	32.9	18.7	13.4	881	58.6	39.3	13.7
	合計		6,381	40.7	23.3	16.4	2,323	68.1	45.8	15.8
	15	中学・高校	1,573	20.2	15.3	4.5	403	50.9	37.7	7.2
		専門・高専・短大	635	18.7	16.7	1.3	182	40.1	33.0	2.2
	24	大学・大学院	1,518	5.4	5.2	0.0	250	29.6	23.6	0.0
	歳 合計		3,726	13.9	11.4	2.1	835	42.2	32.5	4.0
	25	中学・高校	1,123	43.2	23.8	18.4	550	80.4	54.0	18.7
		専門・高専・短大	781	50.4	31.5	17.9	315	73.3	48.9	16.5
	29	大学・大学院	3,359	26.1	17.4	8.1	812	56.3	41.3	7.0
	歳 合計		5,263	33.4	20.9	11.8	1,677	67.4	46.9	12.6
合計	30	中学・高校	1,148	62.4	33.4	26.9	687	87.0	55.5	24.3
		専門・高専・短大	983	68.9	34.2	32.6	359	84.7	56.5	21.7
	34	大学・大学院	2,943	41.1	18.7	21.1	714	69.3	42.3	20.7
	歳 合計		5,074	51.3	25.0	24.6	1,760	79.4	50.3	22.3
		中学・高校	3,844	39.5	23.2	15.3	1,640	75.9	50.6	18.2
	合計	専門・高専・短大	2,399	49.6	28.7	19.5	856	71.0	48.7	15.7
		大学・大学院	7,820	27.8	15.5	11.4	1,776	57.8	39.2	11.5
	合計		14,063	34.7	19.9	13.9	4,272	67.4	45.5	14.9

注：初職就業形態は最終学校卒業から1年間の状況として選択された就業形態である。年齢不詳、および初職継続期間が不明の者は掲載を省いた。

章末付表５－２ 初職正社員の場合の初職離職理由別 現職正社員比率（性・学歴、初職継続期間別）

学歴		初職継続 期間	初職離職理由								
			労働時 間・休 日・休暇	人間関 係がよ くない	仕事 が合 わな い	賃金 がよ くな い	ノルマ や 責任 が重 すぎ た	会社 に 将来 性 がな い	結婚、 子育て のため	健康 上 の理 由	技能・能力 が活かせ られない
男性	中学・高校	1年未満	55.0	47.3	54.6	60.9	45.0	37.5	－	50.0	61.5
		1年～3年未満	66.1	60.9	62.5	68.6	45.7	69.8	80.0	40.7	60.0
		3年以上	57.7	55.8	62.7	65.0	62.8	67.1	61.5	53.6	72.2
		計	60.4	55.1	60.1	65.9	53.1	63.3	69.6	48.1	64.3
	専門・短大	1年未満	68.8	63.2	73.0	73.1	－	－	－	52.9	64.7
		1年～3年未満	69.8	68.6	61.8	74.5	56.0	63.0	－	45.0	70.6
		3年以上	69.2	82.1	78.6	78.0	72.7	74.4	90.0	66.7	85.7
		計	69.3	70.1	70.7	75.7	63.6	72.6	93.8	53.9	72.9
	大学院・大学	1年未満	76.5	65.9	69.1	81.3	74.0	71.9	－	61.8	66.7
		1年～3年未満	79.9	82.1	76.2	81.3	81.3	84.3	85.7	77.8	68.4
		3年以上	86.0	84.0	85.3	85.2	77.5	85.1	84.9	59.3	71.7
		計	81.7	77.3	77.1	83.3	77.8	83.1	84.4	65.9	69.7
女性	中学・高校	1年未満	33.3	28.6	32.2	19.4	14.8	30.0	10.0	22.9	60.0
		1年～3年未満	30.5	27.1	13.0	41.3	27.9	34.5	22.2	3.6	30.8
		3年以上	29.5	27.3	17.2	36.5	20.5	38.2	13.6	16.1	38.5
		計	30.9	27.6	21.8	34.6	21.9	35.6	16.2	14.9	41.7
	専門・短大	1年未満	29.4	32.9	33.3	32.0	30.6	46.2	8.3	22.9	22.2
		1年～3年未満	40.0	31.3	37.7	44.9	33.9	43.5	23.1	34.2	32.0
		3年以上	37.9	42.2	37.9	47.1	43.4	39.3	14.9	33.3	54.6
		計	36.4	34.7	36.3	43.9	36.5	42.2	17.2	30.4	33.3
	大学院・大学	1年未満	33.8	34.2	32.9	31.8	35.9	36.4	－	43.2	42.9
		1年～3年未満	47.6	39.3	54.0	40.9	50.0	44.6	27.5	43.6	41.9
		3年以上	46.7	48.7	55.4	50.6	41.2	57.7	23.6	33.3	71.8
		計	44.7	40.4	48.0	44.5	43.6	48.2	25.3	39.6	52.7
対象数											
学歴	初職継続期間	労働時 間・休 日・休暇	人間関 係がよ くない	仕事 が合 わな い	賃金 がよ くな い	ノルマ や 責任 が重 すぎ た	会社 に 将来 性 がな い	結婚、 子育て のため	健康 上 の理 由	技能・能力 が活かせ られない	
男性	中学・高校	1年未満	60	74	77	46	20	24	0	22	13
		1年～3年未満	112	92	104	118	35	53	10	27	25
		3年以上	111	77	67	97	43	70	13	28	18
		計	283	243	248	261	98	147	23	77	56
	専門・短大	1年未満	32	38	37	26	8	7	3	17	17
		1年～3年未満	53	51	34	51	25	27	3	20	17
		3年以上	52	28	28	59	22	39	10	15	14
		計	137	117	99	136	55	73	16	52	48
	大学院・大学	1年未満	85	88	84	32	50	32	3	34	15
		1年～3年未満	159	95	109	91	64	89	21	27	38
		3年以上	171	81	95	135	89	121	53	27	46
		計	415	264	288	258	203	242	77	88	99
女性	中学・高校	1年未満	60	77	59	36	27	10	10	35	10
		1年～3年未満	95	85	54	63	43	29	45	28	13
		3年以上	78	77	29	63	44	34	81	31	13
		計	233	239	142	162	114	73	136	94	36
	専門・短大	1年未満	68	85	45	25	36	13	12	35	18
		1年～3年未満	95	99	61	78	59	23	65	41	25
		3年以上	87	64	29	68	53	28	121	36	11
		計	250	248	135	171	148	64	198	112	54
	大学院・大学	1年未満	71	82	76	22	53	22	9	37	28
		1年～3年未満	164	112	100	71	100	65	80	55	43
		3年以上	150	76	74	89	97	52	144	57	39
		計	385	270	250	182	250	139	233	149	110

JILPT 資料シリーズ No. 236

若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状

「平成30年若年者雇用実態調査」より

発行年月日 2021年3月26日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 正陽印刷

© 2021 JILPT

Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL : <https://www.jil.go.jp/>)