

第 I 部 調査結果の概要

第1章 「若年者の職場定着にかかわる調査」 (在職者調査)

1. 「若年者の職場定着にかかわる調査」 (在職者調査) の概要

1-1. 調査研究の趣旨・方法

1-1-1. 調査研究の趣旨

産業構造や若年者の就業意識の変化等に伴い、若年者の早期離職の傾向が継続している。その一方で、非正社員（派遣労働者、契約社員、パートタイム労働者など）の増加、正社員の長時間労働の実態など若年者をめぐる労働者の職場環境も大きく変化しつつある。

こうしたなか、労働条件をはじめとする職場環境に起因する離職理由（例えば、賃金水準、労働時間の長さや交代（シフト）勤務、休暇制度、職場における人間関係（いじめ、セクハラ、パワハラ）、職務の重責化、能力開発機会の減少など）及び、離職時における相談相手の存在等支援の有無について、若年者の職場定着支援上における課題を明らかにすることを目的に、調査を実施した（なお、本調査は、厚生労働省からの研究要請に基づき、実施したものである。）。

1-1-2. 調査の方法

(1) アンケート調査の実施

本調査のスキームでは、現在働いている若年者の離職理由及び求職状況、定着・転職志向を明らかにするために実施した「若年者の職場定着にかかわる調査」（「在職者調査」と、現在求職活動をしている若年者の離職理由及び求職状況、定着・転職志向を明らかにするために実施した「若年者の求職活動と職場定着にかかわる調査」（「求職者調査」）——の2種類の調査を実施した。

本章は、在職者調査の結果について取りまとめたものである。

(2) 調査名「若年者の職場定着にかかわる調査」 (在職者調査)

※ここでの若年者とは35歳未満の者のこと。

(3) 調査期間

2006年9月25日から同年11月6日

(4) 調査方法

企業調査：全国の従業員数100人以上の企業10000社（業種・規模別に層化無作為抽出 [日本標準産業分類の全産業から、農林漁業、複合サービス業、医療業、学校教育を除く]。）を調査対象として郵送配布。

従業員調査：企業に在籍する 35 歳未満の若年者（正社員）を調査対象として、企業を通じて 35 歳未満の新卒者・中途採用者各 5 通ずつ計 10 通配布（「企業調査」の対象企業に労働者の選定を依頼）。

(5)有効回収数

企業調査 2169 社（有効回収率 21.7%）

従業員調査 13320 人（有効回収率 13.3%）

1-2. 従業員調査の回答者（個人）の属性

1-2-1. 個人属性

回答者の基本属性(性別、年齢、未婚・既婚の別、子供の有無、最終学歴、転職回数)は、図表 1-1 のとおり。

なお、調査では、転職経験について、「あなたは学校を卒業してから、今までに何回、勤務先を変えたか」と尋ねている。それによれば、「転職したことはない（現在の会社以外経験なし）」が 55.1%となっている。本調査においては、これを「新卒者」と定義することとし、新卒・中途の別でみると 55.1%が新卒者であり、42.3%が中途採用者となっている（図表 1-2）。

現職での主たる業種・従業員規模は図表 1-3 のとおり。

図表1-1：従業員調査個人属性（単位＝%）

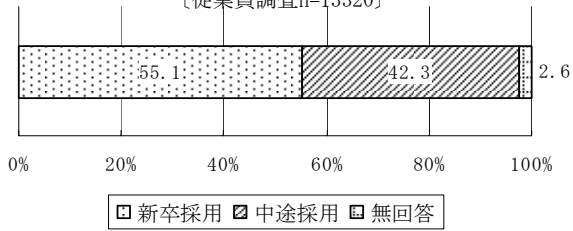
	調査数	13320	100.0
性別	男性	8017	60.2
	女性	5240	39.3
	無回答	63	0.5
年齢	20歳未満	423	3.2
	20～25歳未満	2965	22.3
	25～30歳未満	4759	35.7
	30歳～35歳未満	5014	37.6
	無回答	159	1.2
未婚の別	未婚	9023	67.7
	既婚（配偶者あり）	3968	29.8
	既婚（離婚・死別）	268	2.0
	無回答	61	0.5
子供	子どもあり	2729	20.5
	子どもなし	9636	72.3
	無回答	955	7.2

（表の続き）

	調査数	13320	100.0
最終学歴	大学院卒	352	2.6
	大学院中退	21	0.2
	大学卒	5762	43.3
	大学中退	198	1.5
	短大・高専卒	1375	10.3
	短大・高専中退	50	0.4
	専門学校卒	1559	11.7
	専門学校中退	87	0.7
	高校卒	3639	27.3
	高校中退	87	0.7
	中学校卒	57	0.4
	その他	17	0.1
	無回答	116	0.9
転職回数	転職したことはない	7335	55.1
	1回	1697	12.7
	2回	2152	16.2
	3回	952	7.1
	4回	421	3.2
	5回以上	414	3.1
無回答	349	2.6	

※ここでの転職回数とは、現在までに、学校を卒業してから勤務先を変えた回数のこと（パート・アルバイト・派遣社員等を含む[ただし在学中を除く。]）。

図表1-2：現在の会社での新卒・中途の別
〔従業員調査n=13320〕



※「新卒採用」とは問14の「6. 転職したことはない」を選択した者、中途採用は選択肢1～5を選択した者とする（以下、同じ。）。

図表1-3：現在の会社での個人属性（単位=%）〔従業員調査〕

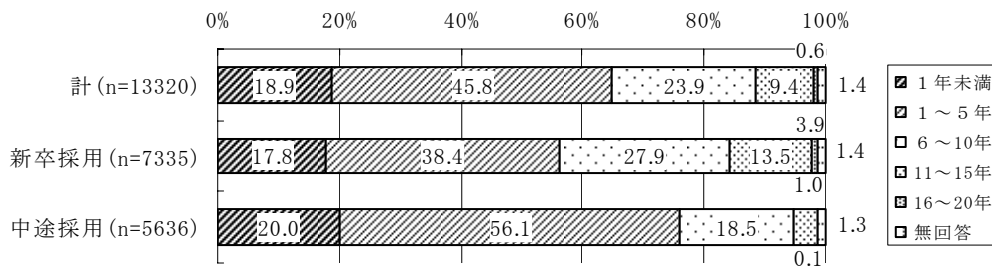
調査数	12344	100.0
主たる業種		
鉱業	2	0.0
建設業	896	6.7
製造業	3924	29.5
電気・ガス・熱供給・水道業	89	0.7
情報・通信業	694	5.2
運輸業	895	6.7
卸売・小売業	2525	19.0
飲食店・宿泊業	464	3.5
金融・保険業	334	2.5
不動産業	72	0.5
医療・保健衛生・福祉	153	1.1
教育・学習支援業	106	0.8
その他サービス業	2190	16.4
その他	0	0.0
不明	976	7.3
従業員規模		
100人未満	505	3.8
100人～300人未満	7064	53.0
300人～500人未満	1858	13.9
500人～1000人未満	1400	10.5
1000人以上	1099	8.3
不明	1394	10.5

※企業と従業員のデータをマッチングして集計。不明は企業票がない場合か、企業票があっても従業員調査が無回答の場合。

1-2-2. 現在の会社の勤続年数

回答者の現在の会社の勤続年数は、新卒者では、「1～5年」が**38.4%**ともっとも多く、次いで「6～10年」**27.9%**、「1年未満」**17.8%**などとなっている。中途採用者では、「1～5年」が**56.1%**ともっとも多く、次いで「1年未満」**20.0%**、「6～10年」**18.5%**などとなっている（図表1-4）。

図表1-4：現在の会社での勤続年数〔従業員調査〕



1-2-3. 中途採用者の前職での属性

中途採用者の前職の属性をみると、正社員が**64.7%**、パート・アルバイトが**18.6%**、契約社員・嘱託社員が**7.5%**、派遣社員が**6.4%**などとなっている。

主たる業種は、製造業が**19.4%**、その他サービス業が**18.2%**、卸売・小売業が**17.4%**などとなっている。従業員規模は、「99人以下」が**42.5%**ともっとも多く、次いで、「100～299人」**19.2%**、「1000～4999人」**11.0%**などとなっている（図表1-5）。

図表1-5：中途採用者の前職の回答属性（単位＝％）〔従業員調査〕 （表の続き）

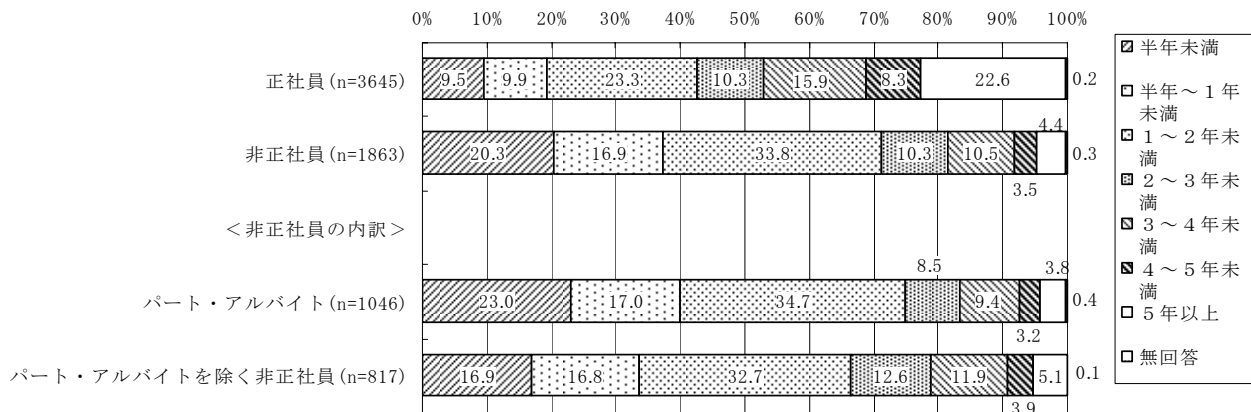
調査数		5636	100.0	調査数		5636	100.0	
主たる業種	鉱業	15	0.3	就業形態	正社員	3645	64.7	
	建設業	427	7.6		パート・アルバイト	1046	18.6	
	製造業	1091	19.4		契約社員・嘱託社員	421	7.5	
	電気・ガス・熱供給・水道業	92	1.6		派遣社員	361	6.4	
	情報・通信業	466	8.3		請負会社の社員	35	0.6	
	運輸業	265	4.7		自営・自由業	61	1.1	
	卸売・小売業	979	17.4		その他	5	0.1	
	飲食店・宿泊業	355	6.3		無回答	62	1.1	
	金融・保険業	216	3.8		勤続年数	半年未満	739	13.1
	不動産業	72	1.3			半年～1年未満	678	12.0
	医療・保健衛生・福祉	191	3.4	1～2年未満		1499	26.6	
	教育・学習支援業	140	2.5	2～3年未満		577	10.2	
	その他サービス業	1026	18.2	3～4年未満		785	13.9	
	公務	154	2.7	4～5年未満		372	6.6	
	その他	75	1.3	5年以上	917	16.3		
	無回答	72	1.3	無回答	69	1.2		
	従業員規模	99人以下	2397	42.5				
		100～299人	1083	19.2				
		300～499人	503	8.9				
500～999人		421	7.5					
1000～4999人		622	11.0					
5000人以上		444	7.9					
無回答	166	2.9						

1-2-4. 中途採用者の前職の勤続年数

前職の勤続年数を就業形態別にみると、正社員では勤続 3 年未満（「半年未満」＋「半年～1 年未満」＋「1～2 年未満」＋「2～3 年未満」）が 53.0%となっている。非正社員（ここでは、「パート・アルバイト」＋「契約社員・嘱託社員」＋「派遣社員」＋「請負会社の社員」。以下同じ。）はその割合が 81.3%であった。

非正社員の内訳をみると、勤続 3 年未満の割合は、パート・アルバイトで 83.2%、パート・アルバイトを除く非正社員（ここでは、「契約社員・嘱託社員」＋「派遣社員」＋「請負会社の社員」。以下同じ。）では 79.0%だった（図表 1-6）。

図表1-6：前職の就業形態別にみた前職の勤続年数〔従業員調査〕



1-2-5. 初職と学歴

調査では「あなたが学校を卒業した直後の状態としてもっとも近いもの」を尋ねている。それによれば、7割が「正社員の仕事をしていた」（以下、「正社員」と略す。）としている。これを学歴別にみると、「大学・大学院」は正社員が**74.8%**ともっとも割合が高く、他の学歴も7割弱が正社員である。「短大・高専」「専門学校」「中学・高校」では1割ほどが「パートなど非正社員の仕事」（以下、「パート等」と略す。）であり、その割合は「大学・大学院」より高い。また、「短大・高専」「専門学校」では、「派遣社員・請負社員の仕事」（以下、「派遣社員・請負社員」と略す。）をしていた割合が、「大学・大学院」より高い。なお「特段何もしていなかった」のは「中学・高校」で**9.8%**ともっとも割合が高い。

そのうち、学校中退者についてみると、「大学中退」「短大等中退」「高校中退」のいずれも「パートなどの非正社員の仕事」がもっとも割合が高い。「特段何もしていなかった」は「大学中退」**10.0%**、「短大等中退」**13.9%**、「高校中退」**6.9%**となっている（図表 1-7）。

調査では、「正社員の仕事をしていた」「パートなど非正社員の仕事をしていた」「派遣社員・請負社員の仕事をしていた」と回答した者について、最初についた勤め先（以下、「初職」と略す。）が希望するものであったかを尋ねている。これを初職の就業形態別にみると、正社員では「『そこだったら就職してもよい』と思っていた就職先だった」（以下、「消極的就職先」と略す。）が**52.6%**でもっとも多く、次いで、「『ぜひ就職したい』と希望していた勤め先だった」（以下、「積極的就職先」と略す。）が**17.6%**となっている。「あまり就職したいとは思っていなかった勤め先だった」（以下、「不本意就職先」と略す。）は**10.9%**である。

就業形態別に比較すると、「積極的就職先」「消極的就職先」の割合は、正社員よりも、パート等、派遣社員・請負社員のほうが低い。その一方で、「不本意就職先」「希望する就職先は特になかった」の割合はパート等、派遣社員・請負社員のほうが高くなっている（図表 1-8）。

これを学歴別にみると、「積極的就職先」の割合がもっとも高いのは「大学・大学院」で、「不本意就職先」はどの学歴も1割程度存在する。「希望する勤め先は特になかった」は「中学・高校」で**23.2%**ともっとも割合が高い。そのうち、学校中退者をみると、「希望する勤め先は特になかった」とする割合は、いずれも3割から4割存在する（図表 1-9）。

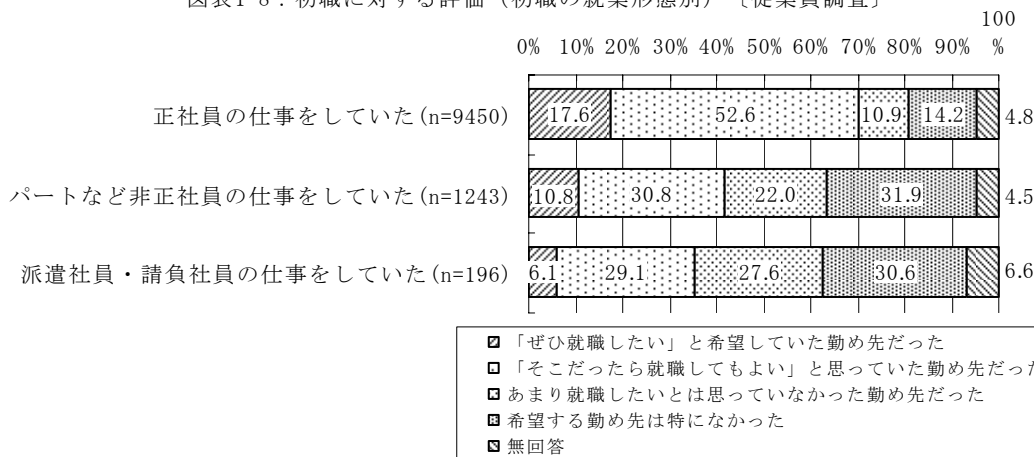
図表1-7：学校を卒業した直後の状態（学歴別、単位＝％）〔従業員調査〕

	正社員の仕事をしていた	パートなど非正社員の仕事をしていた	派遣社員・請負社員の仕事をしていた	主にボランティアをしていた	資格取得などのために勉強をしていた	求職活動をしていた	その他	特段何もしてはいなかった	無回答
計 (n=13320)	70.9	9.3	1.5	0.1	2.6	3.6	1.6	7.0	3.4
<学歴>									
大学・大学院 (n=6135)	74.8	7.3	1.4	0.1	2.7	3.9	1.3	5.5	3.1
短大・高専 (n=1375)	68.8	11.6	2.1	0.0	1.8	5.2	1.3	6.4	2.8
専門学校 (n=1559)	67.4	11.4	2.1	0.1	3.7	4.7	1.7	5.8	3.2
中学・高校 (n=4118)	67.8	10.9	1.2	0.1	2.2	2.4	2.0	9.8	3.8
【そのうち、学校中退者】									
大学中退 (n=219)	26.0	41.6	6.8	0.0	6.4	5.9	2.7	10.0	0.5
短大等中退 (n=137)	21.9	35.0	4.4	0.7	7.3	10.9	5.8	13.9	0.0
高校中退 (n=87)	32.2	49.4	3.4	0.0	1.1	2.3	3.4	6.9	1.1

※1:ここでの学歴は、「大学・大学院」(「大学院卒」+「大学院中退」+「大学卒」)、「短大・高専」(「短大・高専卒」)、「専門学校卒」(「専門学校卒」)、「中学・高校」(「中学校卒」+「高校卒」+「高校中退」+「大学中退」+「短大・高専中退」+「専門学校中退」)のこと(以下、同じ)。

※2:ここでの学校中退者については、「大学中退」(「大学院中退」+「大学中退」)、「短大等中退」(「短大・高専中退」+「専門学校中退」)、「高校中退」のこと(以下、同じ)。

図表1-8：初職に対する評価（初職の就業形態別）〔従業員調査〕



図表1-9：学校を卒業した直後の状態（学歴別、単位＝％）〔従業員調査〕

	「ぜひ就職したい」と希望していた勤め先だった	「そこだったら就職してもよい」と思っていた勤め先だった	あまり就職したいとは思っていなかった勤め先だった	希望する勤め先は特になかった	無回答
計 (n=10889)	16.6	49.7	12.4	16.5	4.8
<学歴>					
大学・大学院 (n=5115)	18.1	52.8	12.0	12.0	5.1
短大・高専 (n=1134)	13.8	49.2	15.7	17.2	4.1
専門学校 (n=1261)	16.3	49.0	13.6	16.8	4.3
中学・高校 (n=3287)	15.2	45.2	11.8	23.2	4.6
【そのうち、学校中退者】					
大学中退 (n=163)	8.0	33.7	21.5	31.3	5.5
短大等中退 (n=84)	9.5	32.1	10.7	44.0	3.6
高校中退 (n=74)	6.8	32.4	21.6	35.1	4.1

1-2-6. 学歴と転職

転職回数を学歴別にみると、転職回数が3回以上（「3回」＋「4回」＋「5回以上」）の割合は学歴が上がるほど低くなっている。そのうち学校中退者のみをみると、転職を3回以上経験している割合は、「大学中退」29.2%、「短大等中退」34.3%、「高校中退」60.9%となっている(図表 1-10)。

そこで、中途採用者（転職経験のある者）についてのみ、前職の就業形態を学歴別にみると、どの学歴も正社員が6割前後となっている。パート・アルバイトは「中学・高校」がもっとも割合が高く（22.3%）、契約社員・嘱託社員、派遣社員は「短大・高専」がもっとも割合が高い。そのうち、学校中退者のみをみると、いずれも正社員が4割前後であり、パート・アルバイトが4割弱となっている（図表 1-11）。

次に、前職の勤続年数を学歴別にみると、勤続3年未満（すなわち、3年未満で離職した割合）はいずれの学歴も約6割であり、学歴でほとんど差はない。そのうち、学校中退者のみをみると、いずれも約7割であり、平均値よりも高い（図表 1-12）。

図表1-10：転職回数（学歴別、単位＝%）〔従業員調査〕

	転職 した こと (0回)	1 回	2 回	3 回	4 回	5 回 以上	無 回 答	3 回 以上
計(n=13320)	55.1	12.7	16.2	7.1	3.2	3.1	2.6	13.4
<学歴>								
大学・大学院(n=6135)	61.2	13.9	15.1	4.6	1.6	0.9	2.6	7.1
短大・高専(n=1375)	52.9	12.7	17.7	7.2	3.9	3.1	2.5	14.2
専門学校(n=1559)	45.9	14.0	20.1	9.9	4.0	4.9	1.2	18.8
中学・高校(n=4118)	50.1	10.6	15.8	10.0	4.9	5.8	2.9	20.7
【そのうち、学校中退者】								
大学中退(n=219)	21.5	15.5	33.3	20.1	4.1	5.0	0.5	29.2
短大等中退(n=137)	27.7	9.5	27.7	17.5	6.6	10.2	0.7	34.3
高校中退(n=87)	12.6	6.9	16.1	16.1	18.4	26.4	3.4	60.9

※「3回以上」は「3回」「4回」「5回以上」の合計のこと。

図表1-11：前職の就業形態（学歴別、単位＝%）〔従業員調査〕

	正 社 員	ア ル バ イ ト ・ パート	契 約 社 員 ・ 嘱 託 社 員	派 遣 社 員	請 負 社 会 社 の 社 員	自 営 ・ 自 由 業	そ の 他	無 回 答
計(n=5636)	64.7	18.6	7.5	6.4	0.6	1.1	0.1	1.1
<学歴>								
大学・大学院(n=2218)	70.1	14.6	7.2	5.5	0.5	0.8	0.0	1.3
短大・高専(n=613)	56.9	19.4	11.6	10.9	0.0	0.3	0.0	0.8
専門学校(n=824)	64.3	19.1	7.0	7.6	0.5	0.7	0.2	0.5
中学・高校(n=1938)	61.4	22.3	6.6	5.6	1.0	1.8	0.2	1.2
【そのうち、学校中退者】								
大学中退(n=171)	41.5	38.0	8.8	7.0	1.2	2.3	0.6	0.6
短大等中退(n=98)	35.7	34.7	20.4	6.1	0.0	2.0	0.0	1.0
高校中退(n=73)	43.8	37.0	2.7	8.2	1.4	6.8	0.0	0.0

図表1-12：前職の勤続年数（学歴別、単位＝％）〔従業員調査〕

	半年未満	半年～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～4年未満	4～5年未満	5年以上	無回答	勤続3年未満	勤続3年以上
計(n=5636)	13.1	12.0	26.6	10.2	13.9	6.6	16.3	1.2	61.9	36.8
<学歴>										
大学・大学院(n=2218)	12.5	11.9	26.0	11.0	14.4	7.1	15.6	1.5	61.4	37.1
短大・高専(n=613)	15.7	12.7	25.9	12.1	12.9	5.9	14.2	0.7	66.4	33.0
専門学校(n=824)	14.0	11.0	27.7	10.1	14.0	7.0	15.9	0.4	62.8	36.9
中学・高校(n=1938)	12.6	12.4	27.1	8.8	13.6	6.1	18.0	1.3	60.9	37.7
【そのうち、学校中退者】										
大学中退(n=171)	14.6	14.6	35.7	11.1	9.4	5.8	7.6	1.2	76.0	22.8
短大等中退(n=98)	17.3	18.4	31.6	9.2	12.2	3.1	7.1	1.0	76.5	22.4
高校中退(n=73)	17.8	9.6	41.1	8.2	15.1	1.4	6.8	0.0	76.7	23.3

※ここでは、勤続3年未満は「半年未満」「半年～1年未満」「2～3年未満」の合計。勤続3年以上は「3～4年未満」「4～5年未満」「5年以上」の合計のこと（以下、同じ。）。

1-3. 企業調査の回答企業の属性

1-3-1. 企業規模、業種

企業調査の回答企業の属性については、全社員数、正社員数は図表 1-13 のとおり。業種は図表 1-14 のとおり。

図表1-13：全社員数、正社員数（n=2169、％）

	全社員数	正社員数
100人未満	5.6	16.4
100人～300人未満	57.9	59.8
300人～500人未満	13.5	9.9
500人～1000人未満	10.6	6.8
1000人以上	9.1	5.5
無回答	3.4	1.6

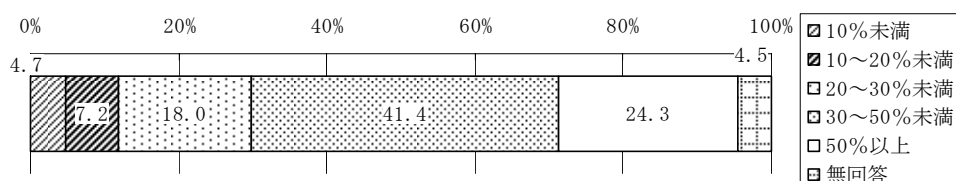
図表1-14：業種（n=2169）

業種	(%)
鉱業	0.1
建設業	7.1
製造業	30.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0.7
情報・通信業	5.0
運輸業	9.0
卸売・小売業	20.5
飲食店・宿泊業	4.6
金融・保険業	2.2
不動産業	0.6
医療・保健衛生・福祉	1.2
教育・学習支援業	0.8
その他サービス業	17.4

1-3-2. 若年者比率

企業の年齢構成を尋ねたところ、「平均年齢」の平均は男性 40.6 歳、女性 36.2 歳となっている。若年者比率（ここでは、全正社員に占める 35 歳未満の割合）をみると、「30～50%未満」とする企業が 41.4%ともっとも多い（図表 1-15）。

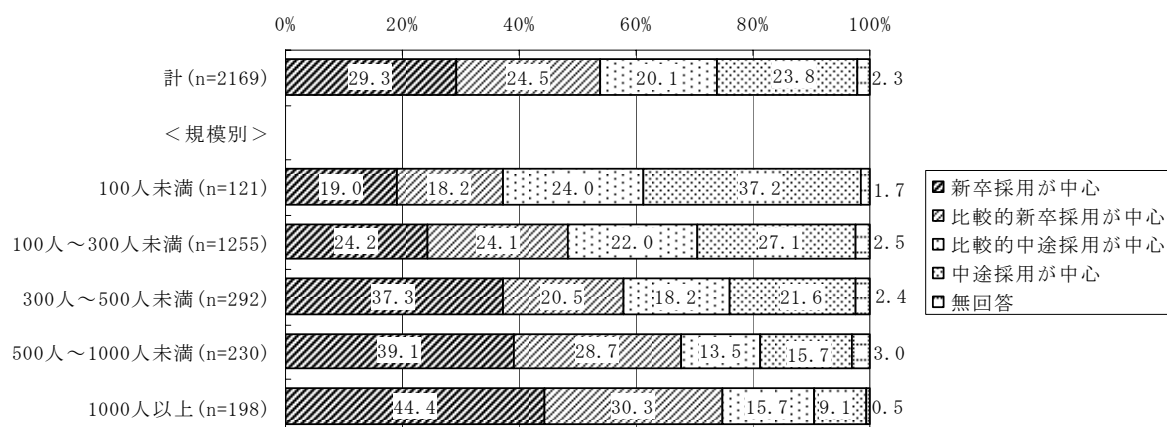
図表1-15：若年者比率〔企業調査n=2169〕



1-3-3. 正社員の採用方針

過去 3 年間の正社員の採用方針を尋ねたところ、新卒採用中心（「新卒採用が中心」 + 「比較的新卒採用が中心」）が **53.8%**、中途採用中心（「中途採用が中心」 + 「比較的中途採用が中心」）が **43.9%**となっている。これを規模別にみると、規模が小さくなるほど中途採用中心の割合が高くなっている（図表 1-16）。

図表1-16：過去3年間の正社員の採用方針〔企業調査〕

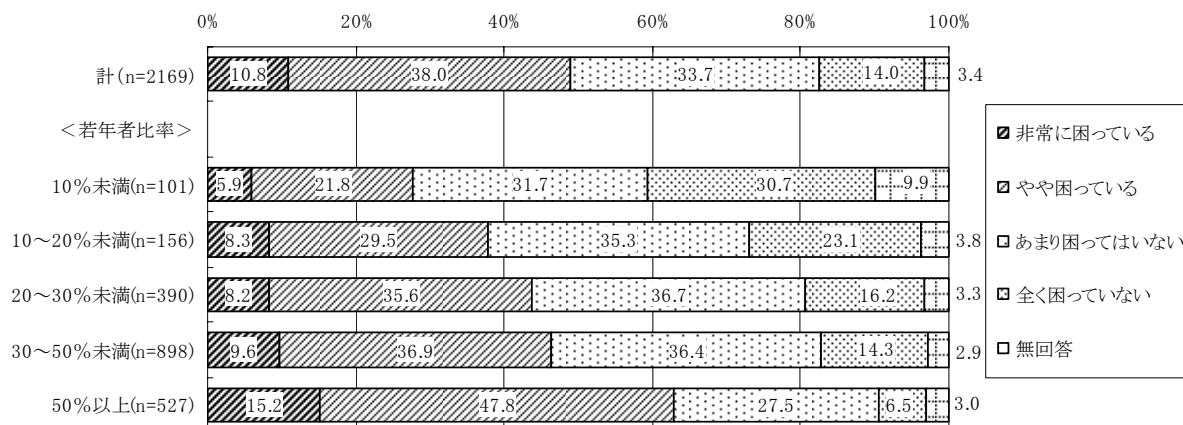


1-3-4. 若年者の離職による困窮度

企業調査では、若年正社員（35 歳未満）の離職に困っているかを尋ねている。それによれば、困っている（「非常に困っている」 + 「やや困っている」）とする割合は **48.8%**となっており、困っていない（「あまり困ってはいない」 + 「全く困ってはいない」）とする **47.7%**とほぼ拮抗している。

これを若年者比率別にみると、若年者比率が高まるほど、困っているとする企業割合は高くなる（図表 1-17）。

図表1-17：若年者退職の困窮度〔企業調査〕

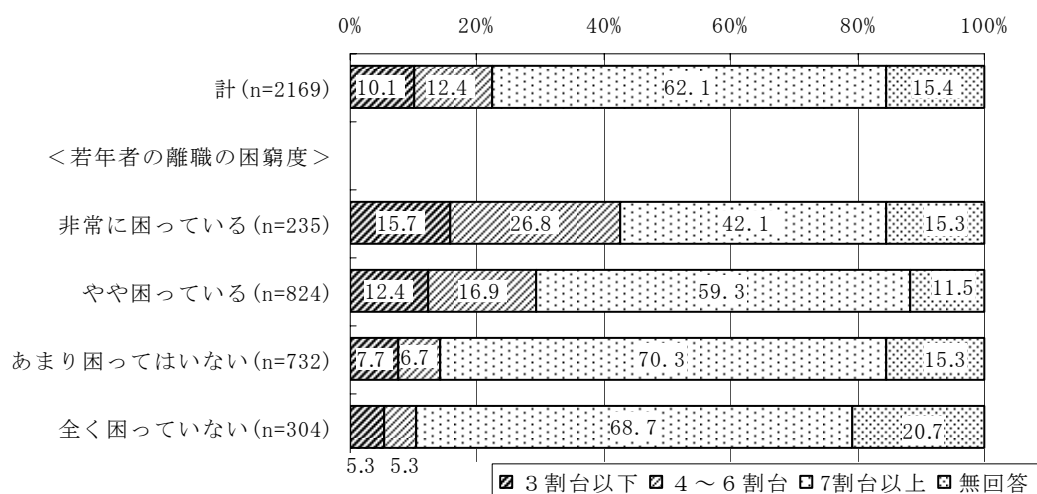


1-3-5. 若年者の定着率

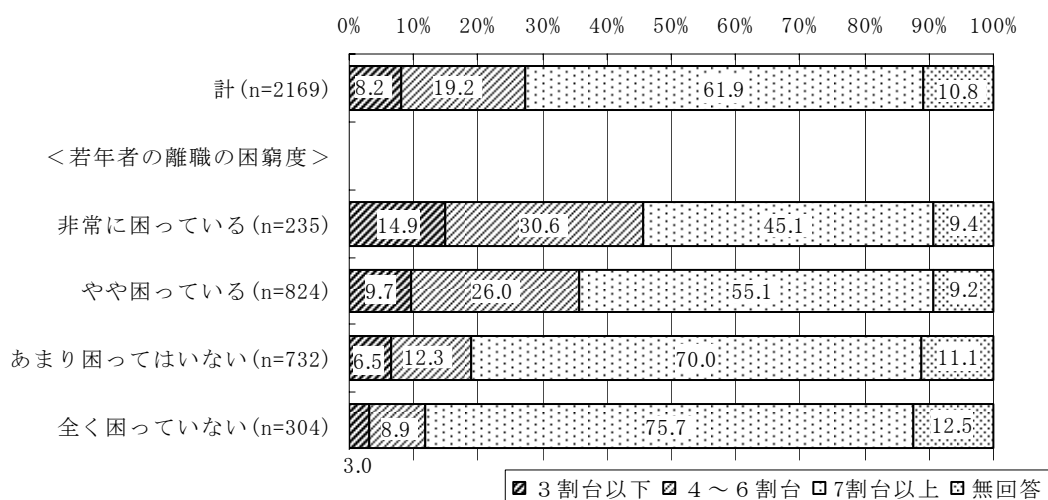
企業調査では「現在、正社員のうち採用後 3 年を超えるまで勤めている割合（定着率）」について、新卒採用、中途採用それぞれに尋ねている。それによれば、新卒採用、中途採用ともに、定着率「7 割台以上」がそれぞれ 62.1%、61.9%と最も割合が高い。

これを若年者の離職による困窮度別にみると、新卒採用、中途採用ともに、困窮度が高まるほど、6 割台以下（「3 割台以下」+「4～6 割台」）の割合が高まる（図表 1-18、図表 1-19）。

図表1-18：新卒者の採用後3年超まで勤める割合〔企業調査〕



図表1-19：中途採用者の採用後3年超まで勤める割合〔企業調査〕



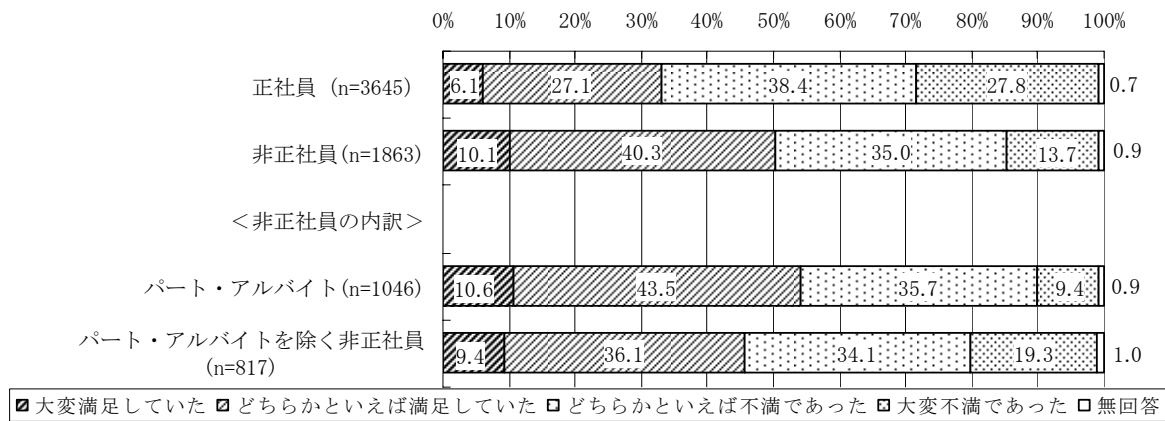
2. 中途採用者の前職の状況

2-1. 前職の仕事満足度

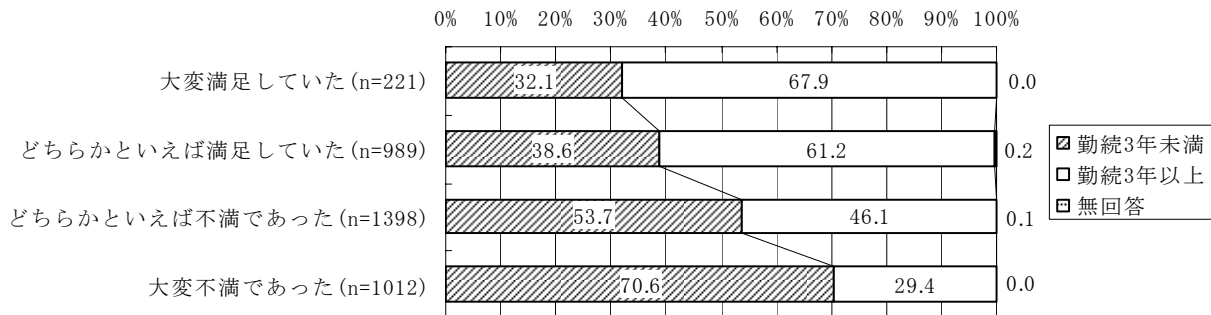
前職の仕事の満足度を尋ねたところ、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満であった」）と回答したのは、正社員 **66.2%**、非正社員 **48.7%**（うち、「パート・アルバイト」**45.1%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」**53.4%**）だった（図表 2-1）。

前職(正社員)の勤続年数を仕事満足度別にみると、仕事満足度が低い者ほど、入社後3年未満で離職した割合（勤続3年未満）が高い。仕事満足度が「大変不満であった」とする者の7割弱は勤続3年未満で離職していた（図表 2-2）。非正社員も同様であり、仕事満足度が低い者ほど、勤続3年未満の割合が高まっている（図表 2-3）。仕事満足度が低ければ低いほど、早期に離職する可能性が示唆される。

図表問2-1：前職の仕事満足度（前職の就業形態別）〔従業員調査〕



図表2-2：前職の勤続年数（正社員n=3645、前職の仕事満足度別）〔従業員調査〕



図表2-3：前職の勤続年数
(非正社員n=1863、前職の仕事満足度別) [従業員調査]

	勤続3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】			
大変満足していた (n=188)	73.9	26.1	0.0
どちらかといえば満足していた (n=750)	78.3	21.3	0.4
どちらかといえば不満であった (n=652)	85.0	14.9	0.2
大変不満であった (n=256)	86.7	13.3	0.0
【パート・アルバイト】			
大変満足していた (n=111)	79.3	20.7	0.0
どちらかといえば満足していた (n=455)	78.9	20.4	0.7
どちらかといえば不満であった (n=373)	87.9	12.1	0.0
大変不満であった (n=98)	89.8	10.2	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】			
大変満足していた (n=77)	66.2	33.8	0.0
どちらかといえば満足していた (n=295)	77.3	22.7	0.0
どちらかといえば不満であった (n=279)	81.0	18.6	0.4
大変不満であった (n=158)	84.8	15.2	0.0

2-2. 前職の仕事の状況

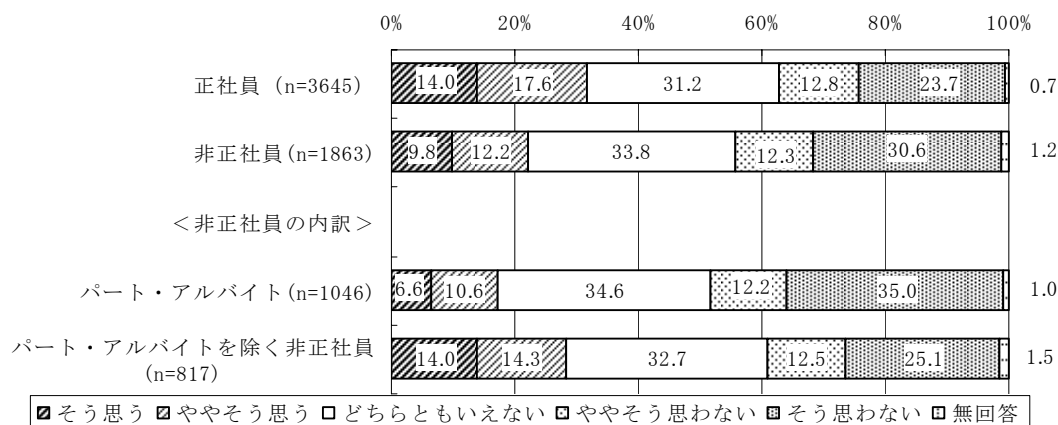
——やりたい仕事、仕事の重責度、仕事量、求められるノルマ・成果

2-2-1. やりたい仕事

(1) やりたい仕事の有無についての認識

前職が「やりたい仕事をやらせてもらえない」状態であったかを尋ねたところ、やりたい仕事をやらせてもらえなかった者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **31.6%**、非正社員で **22.0%**だった。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」は **17.2%**で、「パート・アルバイトを除く非正社員」が **28.3%**となっている（図表 2-4）。

図表2-4：前職が「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識
(前職の就業形態別) [従業員調査]



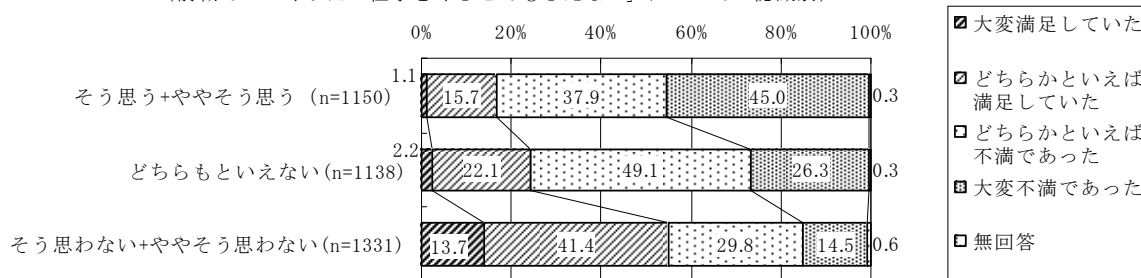
(2) やりたい仕事の有無と仕事満足度、勤続年数

正社員で、前職での「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別に前職の仕事満足度をみると、やりたい仕事をやらせてもらえなかった者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満であった」）の割合

(82.9%)が高い(図表 2-5)。非正社員についてみると、同様に、前職でやりたい仕事をやらせてもらえなかった者のほうが不満の割合(80.8%)が高くなっている(図表 2-6)。

正社員で、前職での「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別に前職の勤続年数をみると、前職でやりたい仕事をやらせてもらえなかった者のほうが勤続 3 年未満の割合が高い(図表 2-7。非正社員については、図表 2-8 参照。)

図表2-5：前職の仕事満足度（正社員n=3645）〔従業員調査〕
（前職での「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別）

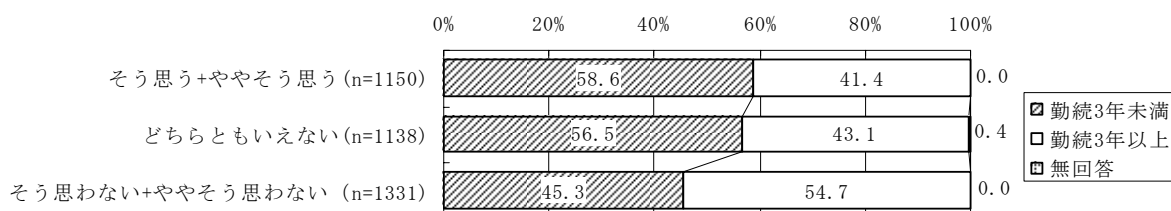


図表2-6：前職の仕事満足度（単位＝％）〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、前職での「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別）

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=411)	2.7	16.3	47.0	33.8	0.2	19.0	80.8
どちらもとれない (n=629)	2.7	39.4	46.4	10.7	0.8	42.1	57.1
そう思わない+ややそう思わない (n=801)	19.7	53.9	19.7	5.7	0.9	73.6	25.4
【パート・アルバイト】							
非正社員の内訳							
そう思う+ややそう思う (n=180)	1.7	21.7	50.0	26.1	0.6	23.4	76.1
どちらもとれない (n=362)	2.5	41.2	48.1	7.7	0.6	43.7	55.8
そう思わない+ややそう思わない (n=494)	20.0	53.8	20.9	4.5	0.8	73.8	25.4
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=231)	3.5	12.1	44.6	39.8	0.0	15.6	84.4
どちらもとれない (n=267)	3.0	37.1	44.2	14.6	1.1	40.1	58.8
そう思わない+ややそう思わない (n=307)	19.2	54.1	17.9	7.8	1.0	73.3	25.7

※「満足」は「大変満足していた」「どちらかといえば満足していた」の合計。「不満」は「大変不満であった」「どちらかといえば不満であった」の合計のこと（以下同じ。）。

図表2-7：前職の勤続年数〔従業員調査〕
（正社員n=3645、前職での「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別）



図表2-8：前職の勤続年数（非正社員n=1863、単位=%）〔従業員調査〕
（前職での「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別）

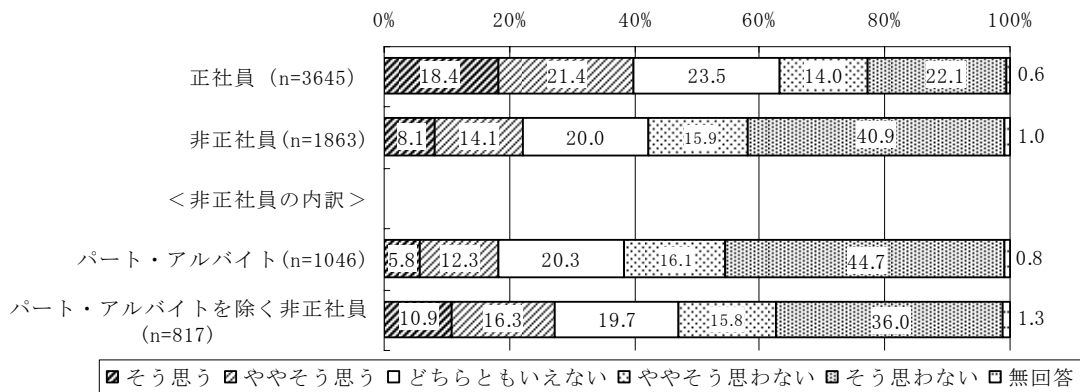
		勤続3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】	そう思う+ややそう思う (n=411)	83.0	16.8	0.2
	どちらともいえない (n=629)	85.5	14.3	0.2
	そう思わない+ややそう思わない (n=801)	77.2	22.6	0.2
【パート・アルバイト】	そう思う+ややそう思う (n=180)	84.4	15.0	0.6
	どちらともいえない (n=362)	87.6	12.2	0.3
	そう思わない+ややそう思わない (n=494)	79.8	20.0	0.2
【パート・アルバイトを除く非正社員】	そう思う+ややそう思う (n=231)	81.8	18.2	0.0
	どちらともいえない (n=267)	82.8	17.2	0.0
	そう思わない+ややそう思わない (n=307)	73.0	26.7	0.3

2-2-2. 仕事の重責度

(1) 仕事の重責度についての認識

前職が「仕事の責任が重すぎる」（以下、「仕事の重責度」と略す。）状態であったかを尋ねたところ、仕事の重責度が高かった者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **39.8%**、非正社員で **22.2%** だった。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」は **18.1%** で、「パート・アルバイトを除く非正社員」が **27.2%** となっている（図表 2-9）。

図表2-9：前職が「仕事の責任が重すぎる」についての認識
（前職の就業形態別）〔従業員調査〕

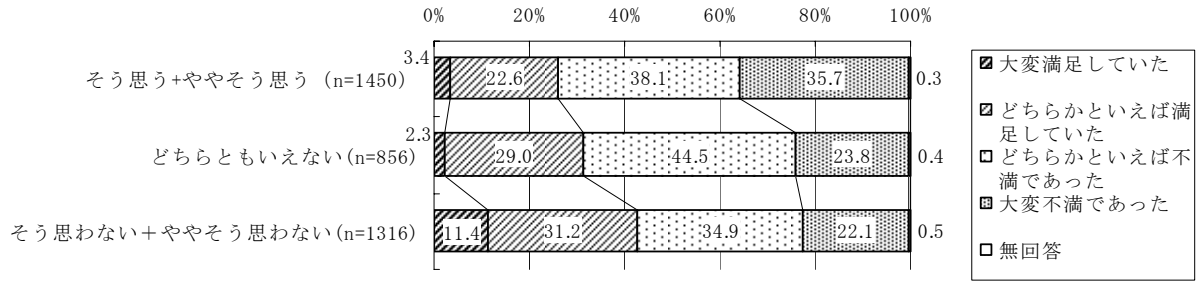


(2) 仕事の重責度と仕事満足度の関係

正社員で、前職での仕事の重責度別に前職の仕事満足度をみると、仕事の重責度が高かった者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（**73.8%**）が高い（図表 2-10）。

非正社員についてみると、同様に、仕事の重責度の高い者のほうが低い者に比べ不満の割合（**62.2%**）が高くなっている（図表 2-11）。

図表2-10：前職の仕事満足度（正社員n=3645）〔従業員調査〕
（前職での「仕事の責任が重すぎる」についての認識別）



図表2-11：前職の仕事満足度（単位＝％）〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、前職での「仕事の責任が重すぎる」についての認識別）

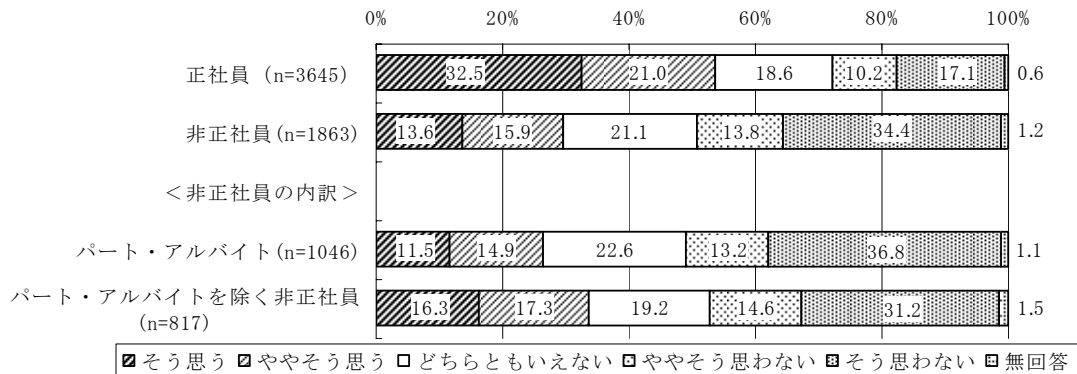
	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=412)	4.9	32.8	37.4	24.8	0.2	37.7	62.2
どちらともいえない(n=373)	5.6	37.5	43.2	12.9	0.8	43.1	56.1
そう思わない+ややそう思わない(n=1059)	13.8	44.6	31.1	9.7	0.8	58.4	40.8
【非正社員の内訳】							
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=190)	5.3	36.8	38.4	19.5	0.0	42.1	57.9
どちらともいえない(n=212)	2.8	39.6	48.1	8.5	0.9	42.4	56.6
そう思わない+ややそう思わない(n=636)	14.9	47.2	30.3	6.8	0.8	62.1	37.1
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=222)	4.5	29.3	36.5	29.3	0.5	33.8	65.8
どちらともいえない(n=161)	9.3	34.8	36.6	18.6	0.6	44.1	55.2
そう思わない+ややそう思わない(n=423)	12.1	40.7	32.2	14.2	0.9	52.8	46.4

2-2-3. 仕事量の状況

(1)仕事量についての認識

前職が「仕事量が多すぎる」状態であったかを尋ねたところ、仕事量が多すぎたとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で**53.5%**と2人に1人が仕事量の過多を感じていた。非正社員でその割合は**29.5%**であり、その内訳は、「パート・アルバイト」で**26.4%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で**33.6%**となっている（図表2-12）。

図表2-12：前職が「仕事の量が多すぎる」についての認識
（前職の就業形態別）〔従業員調査〕

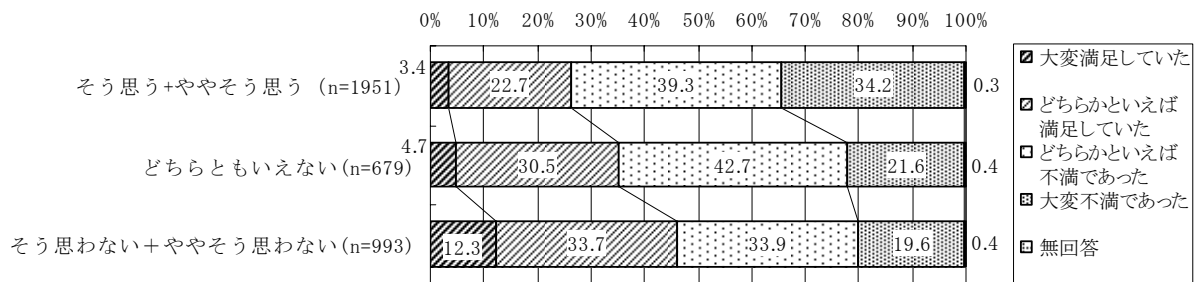


(2)仕事量と仕事満足度の関係

正社員で、前職での「仕事量が多すぎる」についての認識別（以下、「仕事量過多の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、仕事量が多かったとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（73.5%）が高い（図表 2-13）。

同様に、非正社員についてみると、仕事量の多い人のほうが少ない者に比べが不満の割合（62.9%）が高くなっている（図表 2-14）。

図表2-13：前職の仕事満足度(正社員n=3645)〔従業員調査〕
(前職での「仕事量が多すぎる」についての認識別)



図表2-14：前職の仕事満足度（単位＝％）〔従業員調査〕
(非正社員n=1863、前職での「仕事量が多すぎる」についての認識別)

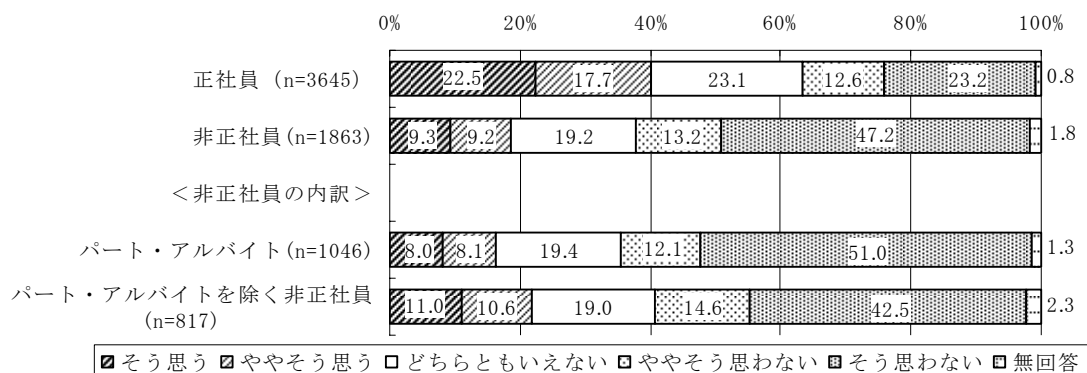
	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=550)	5.1	31.6	40.0	22.9	0.4	36.7	62.9
どちらともいえない(n=393)	5.3	41.2	42.2	10.2	1.0	46.5	52.4
そう思わない+ややそう思わない(n=897)	15.3	45.7	28.8	9.7	0.6	61.0	38.5
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=276)	4.7	33.0	43.5	18.5	0.4	37.7	62.0
どちらともいえない(n=236)	4.7	45.3	42.8	6.4	0.8	50.0	49.2
そう思わない+ややそう思わない(n=523)	16.6	48.8	28.1	6.1	0.4	65.4	34.2
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=274)	5.5	30.3	36.5	27.4	0.4	35.8	63.9
どちらともいえない(n=157)	6.4	35.0	41.4	15.9	1.3	41.4	57.3
そう思わない+ややそう思わない(n=374)	13.4	41.4	29.7	14.7	0.8	54.8	44.4

2-2-4. 求められるノルマ・成果の状況

(1)求められるノルマ・成果に対する認識

前職が「求められるノルマ・成果が厳しい」状態であったかを尋ねたところ、ノルマ・成果が厳しいとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で40.2%と4割を占める。非正社員のその割合は18.5%であり、その内訳をみると、「パート・アルバイト」は16.1%で、「パート・アルバイトを除く非正社員」が21.6%となっている（図表 2-15）。

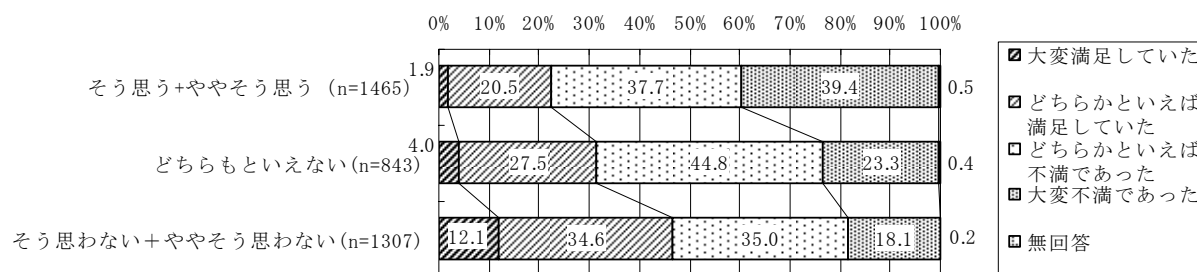
図表2-15：前職が「求められるノルマ・成果が厳しい」についての認識
(前職の就業形態別)〔従業員調査〕



(2)ノルマ・成果の厳しさと仕事満足度の関係

正社員で、前職での「求められるノルマ・成果が厳しい」についての認識別（以下、「ノルマ・成果の厳しさ認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、ノルマ・成果が厳しいと思っていた者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（77.1%）が高い（図表 2-16）。非正社員についてみると、同様に、成果・ノルマが厳しいと思っていた者のほうが不満の割合（72.8%）が高くなっている（図表 2-17）。

図表2-16：前職の仕事満足度(n=3645)〔従業員調査〕
(前職での「求められるノルマ・成果が厳しい」についての認識別)



図表2-17：前職の仕事満足度（単位＝%）〔従業員調査〕
(非正社員n=1863、前職での「求められるノルマ・成果が厳しい」についての認識別)

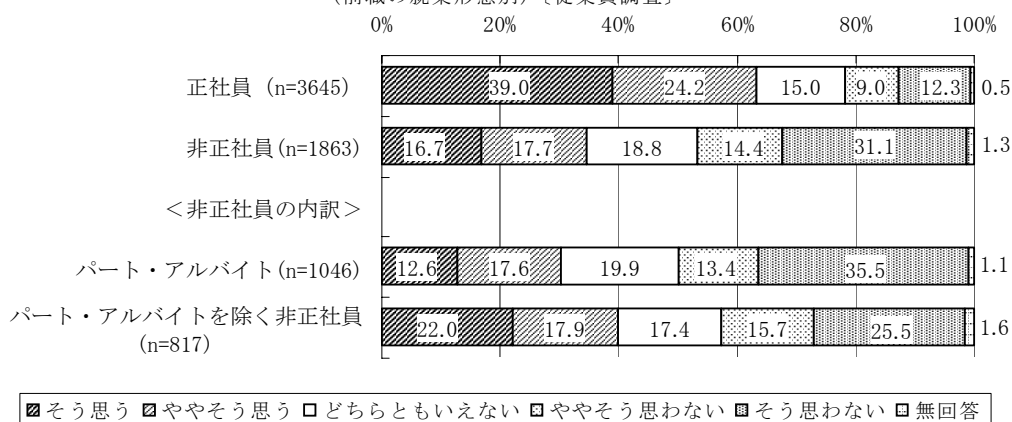
	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=346)	3.8	23.4	41.3	31.5	0.0	27.2	72.8
どちらともいえない(n=358)	3.1	37.2	46.9	12.3	0.6	40.3	59.2
そう思わない+ややそう思わない(n=1126)	14.3	47.1	29.1	8.9	0.6	61.4	38.0
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=169)	5.3	25.4	46.7	22.5	0.0	30.7	69.2
どちらともいえない(n=203)	1.5	36.9	51.2	9.4	1.0	38.4	60.6
そう思わない+ややそう思わない(n=660)	15.0	50.6	27.9	6.1	0.5	65.6	34.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=177)	2.3	21.5	36.2	40.1	0.0	23.8	76.3
どちらともいえない(n=155)	5.2	37.4	41.3	16.1	0.0	42.6	57.4
そう思わない+ややそう思わない(n=466)	13.3	42.1	30.9	12.9	0.9	55.4	43.8

2-3. 前職のストレスの状況

2-3-1. ストレスの過大についての認識

前職が「仕事上のストレスが過大である」状態であったかを尋ねたところ、ストレスが過大だったとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **63.2%**と、6割以上がストレスの過大を感じていた。非正社員でその割合は **34.4%**で、その内訳は、「パート・アルバイト」で **30.2%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **39.9%**となっている。「パート・アルバイトを除く非正社員」で約 **4割**、パート・アルバイトでも **3人に1人**がストレスを感じていたことになる（図表 2-18）。

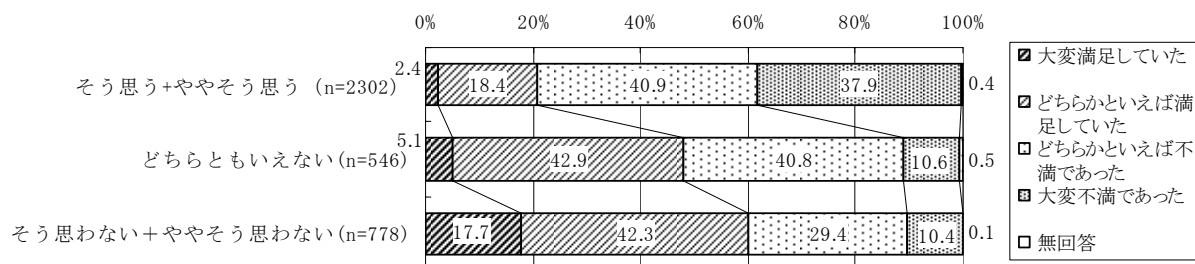
図表2-18：前職が「仕事上のストレスが過大である」についての認識
（前職の就業形態別）〔従業員調査〕



2-3-2. ストレスの過大と仕事満足度の関係

正社員について、前職での「仕事上のストレスが過大である」についての認識別（以下、「ストレス過大の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、ストレスが過大だったとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満であった」）の割合（**78.8%**）が高い（図表 2-19）。非正社員についてみると、同様に、ストレスが過大だったとする者のほうが不満の割合（**74.4%**）が高くなっている（図表 2-20）。

図表2-19：前職の仕事満足度（正社員n=3645）〔従業員調査〕
（前職での「仕事上のストレスが過大である」についての認識別）



図表2-20：前職の仕事満足度（単位＝％）〔従業員調査〕
 （非正社員n=1863、前職での「仕事上のストレスが過大である」についての認識別）

	大変満足 していた	どちらか とといえば 満足して いた	どちらか とといえば 不満で あった	大変不満 であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=642)	3.1	22.1	44.2	30.2	0.3	25.2	74.4
どちらともいえない(n=350)	4.6	44.9	43.7	5.4	1.4	49.5	49.1
そう思わない+ややそう思わない(n=847)	17.6	52.8	24.4	4.7	0.5	70.4	29.1
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=316)	3.2	24.4	49.4	23.1	0.0	27.6	72.5
どちらともいえない(n=208)	1.4	45.7	45.7	5.3	1.9	47.1	51.0
そう思わない+ややそう思わない(n=511)	19.0	55.0	23.1	2.7	0.2	74.0	25.8
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=326)	3.1	19.9	39.3	37.1	0.6	23.0	76.4
どちらともいえない(n=142)	9.2	43.7	40.8	5.6	0.7	52.9	46.4
そう思わない+ややそう思わない(n=336)	15.5	49.4	26.5	7.7	0.9	64.9	34.2

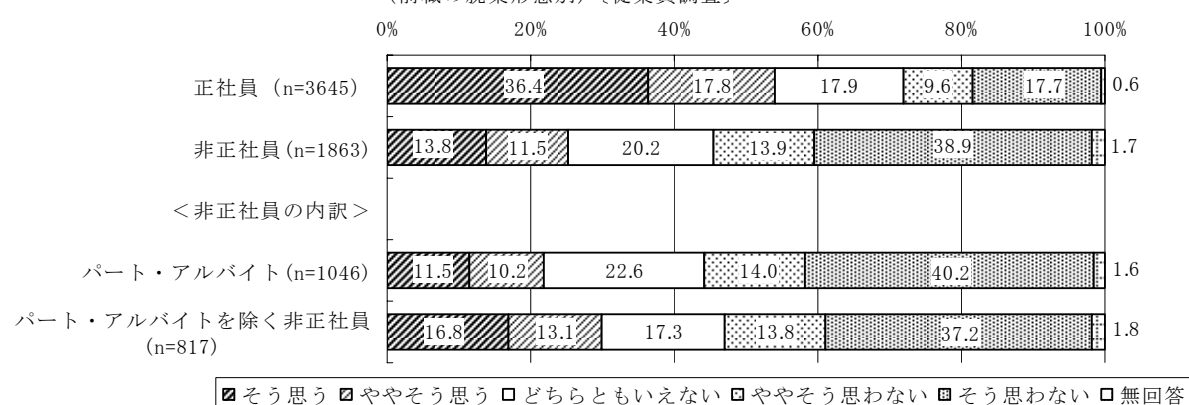
2-4. 前職の労働条件——長時間労働、休暇、賃金

2-4-1. 長時間労働の状況

(1) 長時間労働についての認識

前職が「労働時間が長すぎる」状態であったかを尋ねたところ、労働時間が長かったとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **54.2%**と、2人に1人が長時間労働を感じていた。非正社員でその割合は **25.3%**であり、その内訳は、「パート・アルバイト」で **21.7%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **29.9%**だった（図表 2-21）。

図表2-21：前職が「労働時間が長すぎる」についての認識
 （前職の就業形態別）〔従業員調査〕



(2) 長時間労働の認識と仕事満足度の関係

正社員で、前職での「労働時間が長すぎる」についての認識別（以下、「長時間労働の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、労働時間が長かったとする者とそうではない者との間で、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合にほとんど差がない。この傾向は非正社員でも同じである（図表 2-22）。

図表2-22：前職の仕事満足度（単位＝％）〔従業員調査〕
（正社員n=3645、非正社員n=1863、前職での「労働時間が長すぎる」についての認識別）

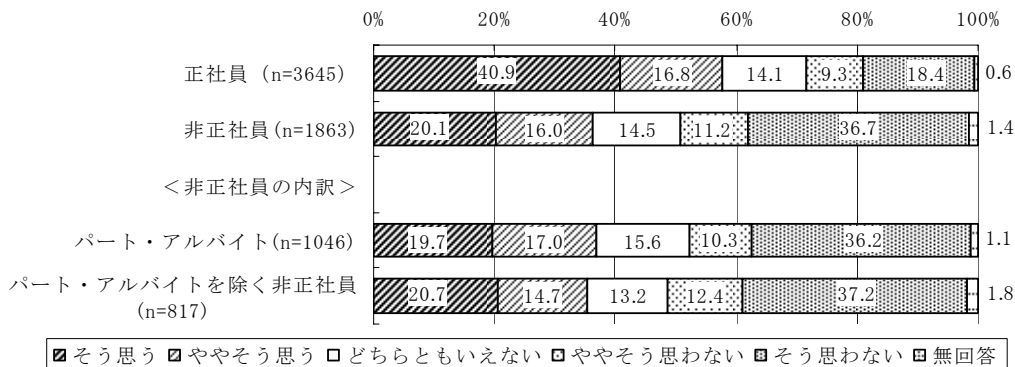
	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=1973)	9.9	56.9	26.3	6.4	0.5	66.8	32.7
どちらともいえない(n=654)	9.9	58.1	25.5	4.7	1.7	68.0	30.2
そう思わない+ややそう思わない(n=996)	9.9	54.4	29.5	5.2	0.9	64.3	34.7
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=471)	10.2	52.7	29.1	7.6	0.4	62.9	36.7
どちらともいえない(n=377)	6.6	56.8	29.2	6.9	0.5	63.4	36.1
そう思わない+ややそう思わない(n=983)	7.1	55.0	31.2	5.4	1.2	62.1	36.6
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=227)	9.3	46.7	34.4	9.3	0.4	56.0	43.7
どちらともいえない(n=236)	6.8	58.1	26.7	7.6	0.8	64.9	34.3
そう思わない+ややそう思わない(n=566)	6.5	56.0	30.9	5.1	1.4	62.5	36.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=244)	11.1	58.2	24.2	6.1	0.4	69.3	30.3
どちらともいえない(n=141)	6.4	54.6	33.3	5.7	0.0	61.0	39.0
そう思わない+ややそう思わない(n=417)	7.9	53.7	31.7	5.8	1.0	61.6	37.5

2-4-2. 休暇取得のしやすさ

(1) 休暇取得についての認識

前職が「休暇が取りづらい」状態であったかを尋ねたところ、休暇が取りづらかった者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **57.7%**と過半数に及んだ。非正社員でその割合は **36.1%**であり、その内訳をみると、「パート・アルバイト」で **36.7%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **35.4%**と **3** 人に **1** 人が休暇を取りづらいと感じていた（図表 2-23）。

図表2-23：前職が「休暇が取りづらい」についての認識
（前職の就業形態別）〔従業員調査〕



(2) 休暇取得の認識と仕事満足度、勤続年数

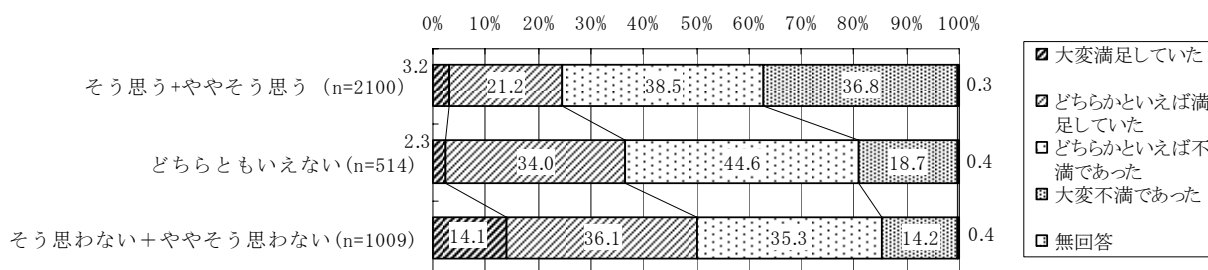
正社員で、前職での「休暇が取りづらい」についての認識別（以下、「休暇取得の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、休暇がとりづらかった者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（**75.3%**）が高い（図表 2-24）。

非正社員についてみると、同様に、前職で休暇が取りづらかった者のほうが不満の割合(63.3%)が高くなっている(図表 2-25)。

正社員について、前職での休暇取得の認識別に前職の勤続年数をみると、休暇が取りづらかった者や「どちらともいえない」者に比べ、休暇が取りやすかった者(「そう思わない」+「ややそう思わない」)のほうが勤続3年未満の割合が低い(図表 2-26)。

一方、非正社員では、休暇取得の認識による勤続年数の差はみられない(図表 2-27)。

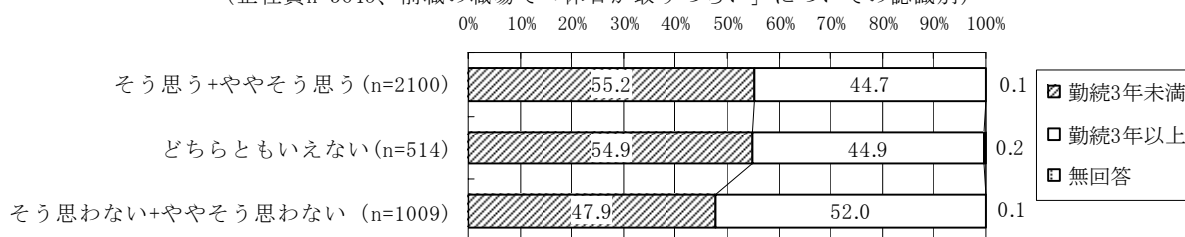
図表2-24：前職の仕事満足度（正社員n=3645）〔従業員調査〕
（前職での「休暇が取りづらい」についての認識別）



図表2-25：前職の仕事満足度（単位=%）〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、前職での「休暇が取りづらい」についての認識別）

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=673)	4.6	31.8	41.5	21.8	0.3	36.4	63.3
どちらともいえない(n=271)	4.1	42.4	42.4	10.3	0.7	46.5	52.7
そう思わない+ややそう思わない(n=892)	16.0	46.7	28.0	8.6	0.6	62.7	36.6
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=384)	5.5	35.2	41.9	16.9	0.5	40.7	58.8
どちらともいえない(n=164)	3.7	44.2	44.2	6.7	1.2	47.9	50.9
そう思わない+ややそう思わない(n=487)	17.2	50.5	27.7	4.3	0.2	67.7	32.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=289)	3.5	27.3	40.8	28.4	0.0	30.8	69.2
どちらともいえない(n=108)	4.6	39.8	39.8	15.7	0.0	44.4	55.5
そう思わない+ややそう思わない(n=405)	14.6	42.2	28.4	13.8	1.0	56.8	42.2

図表2-26：前職の勤続年数〔従業員調査〕
（正社員n=3645、前職の職場で「休日が取りづらい」についての認識別）



図表2-27：前職の勤続年数〔従業員調査〕
 (非正社員n=1863、前職の職場で「休暇が取りづらい」についての認識別)

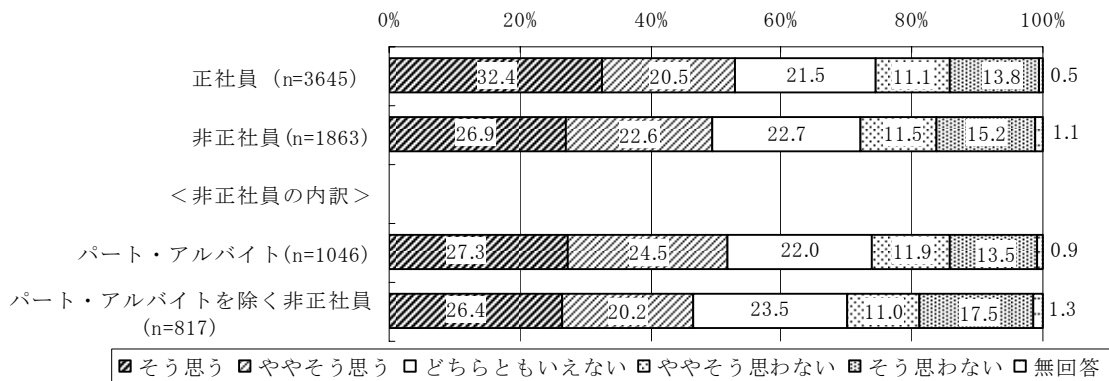
		勤続3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】				
そう思う+ややそう思う (n=673)		79.0	20.8	0.1
どちらともいえない(n=271)		87.1	12.5	0.4
そう思わない+ややそう思わない (n=892)		81.1	18.7	0.2
【パート・アルバイト】	そう思う+ややそう思う (n=384)	80.2	19.5	0.3
	どちらともいえない(n=163)	89.0	10.4	0.6
	そう思わない+ややそう思わない (n=487)	83.6	16.2	0.2
【パート・アルバイトを除く非正社員】	そう思う+ややそう思う (n=289)	77.5	22.5	0.0
	どちらともいえない(n=108)	84.3	15.7	0.0
	そう思わない+ややそう思わない (n=405)	78.0	21.7	0.2

2-4-3. 賃金の状況

(1) 賃金の低さについての認識

前職が「賃金が低すぎる」状態であったかを尋ねたところ、低賃金と思っている者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **52.9%**、非正社員で **49.5%** となっている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で **51.8%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **46.6%** となっており、いずれの就業形態も半数は前職の自分の賃金は低すぎると感じていたことになる（図表 2-28）。

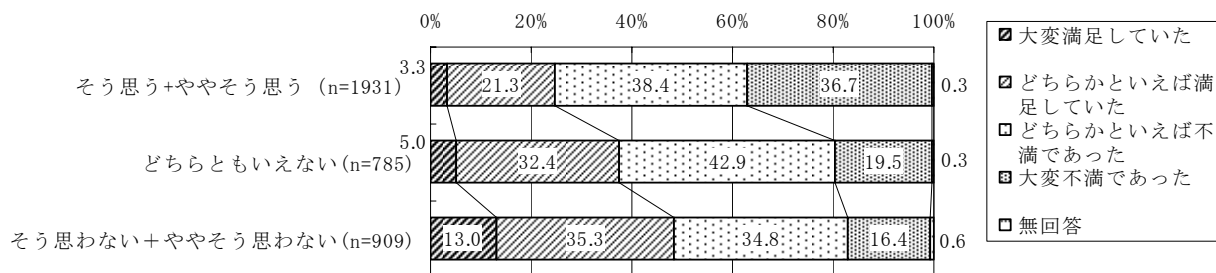
図表2-28：前職が「賃金が低すぎる」についての認識
 (前職の就業形態別)〔従業員調査〕



(2) 賃金の低さについての認識と仕事満足度の関係

正社員で、前職での「賃金が低すぎる」についての認識別（以下、「低賃金の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、正社員、非正社員ともに、賃金が低いと思っている者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（それぞれ **75.1%**、**61.6%**）が高い（図表 2-29、図表 2-30）。

図表2-29：前職の仕事満足度（正社員n=3645）〔従業員調査〕
（前職での「賃金が低すぎる」についての認識別）



図表2-30：前職の仕事満足度（単位＝％）〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、前職での「賃金が低すぎる」についての認識別）

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=923)	6.0	32.4	43.8	17.8	0.1	38.4	61.6
どちらともいえない (n=422)	8.8	44.3	33.6	11.6	1.7	53.1	45.2
そう思わない+ややそう思わない (n=498)	18.9	52.2	20.3	8.0	0.6	71.1	28.3
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=542)	5.5	35.6	45.9	12.9	0.0	41.1	58.8
どちらともいえない (n=230)	8.7	49.1	34.3	6.1	1.7	57.8	40.4
そう思わない+ややそう思わない (n=265)	23.0	55.5	15.8	5.3	0.4	78.5	21.1
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=381)	6.6	27.8	40.7	24.7	0.3	34.4	65.4
どちらともいえない (n=192)	8.9	38.5	32.8	18.2	1.6	47.4	51.0
そう思わない+ややそう思わない (n=233)	14.2	48.5	25.3	11.2	0.9	62.7	36.5

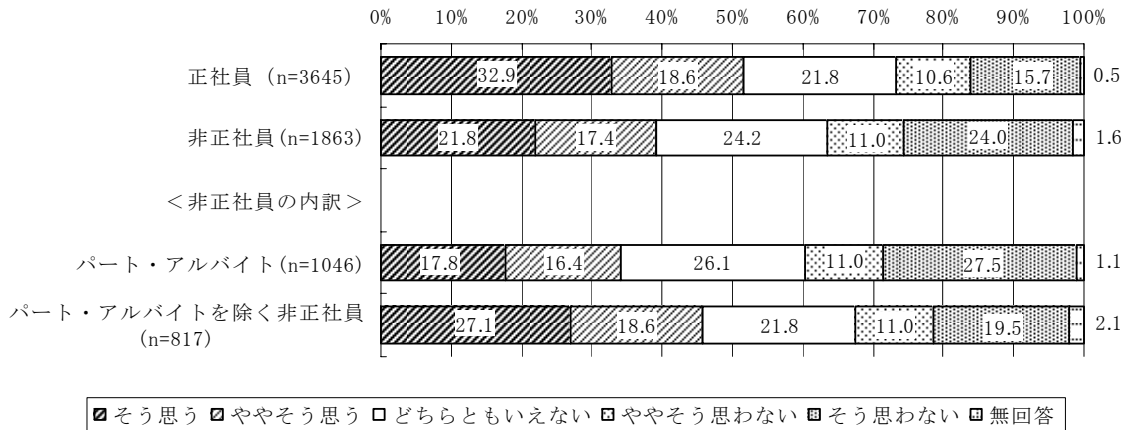
2-5. 前職の教育訓練体制

2-5-1. 人を育てる雰囲気

(1) 「人を育てる雰囲気」についての認識

前の職場が「人を育てる雰囲気がない」状態であったかを尋ねたところ、人を育てる雰囲気がないと思っていた者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **51.5%**と、2人に1人が人材育成に適した環境ではないと感じていた。非正社員ではその割合が **39.2%**で、その内訳をみると、「パート・アルバイト」で **34.2%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **45.7%**となっている（図表 2-31）。

図表2-31：前職が「人を育てる雰囲気がない」についての認識
(前職の就業形態別)〔従業員調査〕



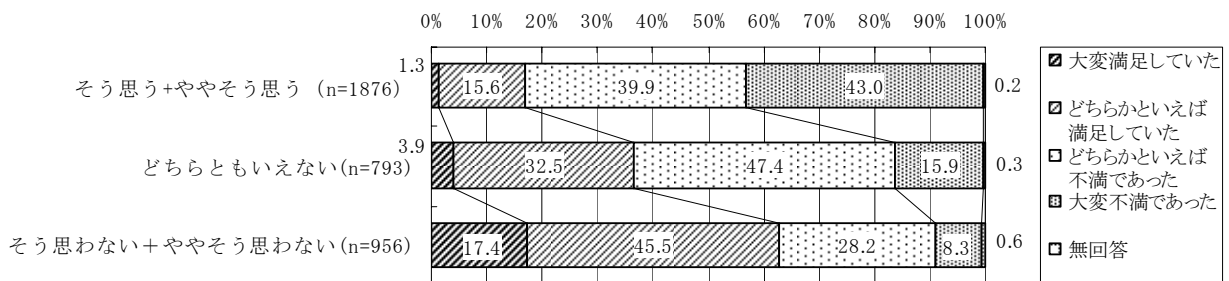
(2)人を育てる雰囲気と仕事満足度、勤続年数

正社員で、前の職場が「人を育てる雰囲気がない」についての認識別（以下、「人を育てる雰囲気別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、前の職場が人を育てる雰囲気ではないと思っていた者（「そう思う+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（82.9%）が高い（図表 2-32）。

非正社員についてみると、同様に、人を育てる雰囲気ではないと思っていた者のほうが不満の割合（72.9%）が高くなっている（図表 2-33）。

正社員について、前職の人を育てる雰囲気別に前職の勤続年数をみると、人を育てる雰囲気があったと思っていた者（「そう思わない」+「ややそう思わない」）のほうが、人を育てる雰囲気ではないと思っていた者、及び「どちらともいえない」者に比べて、勤続 3 年未満の割合が低い（図表 2-34）。非正社員も、人を育てる雰囲気があったと思っていた者のほうが、わずかではあるが勤続 3 年未満の割合が低い（図表 3-35）。

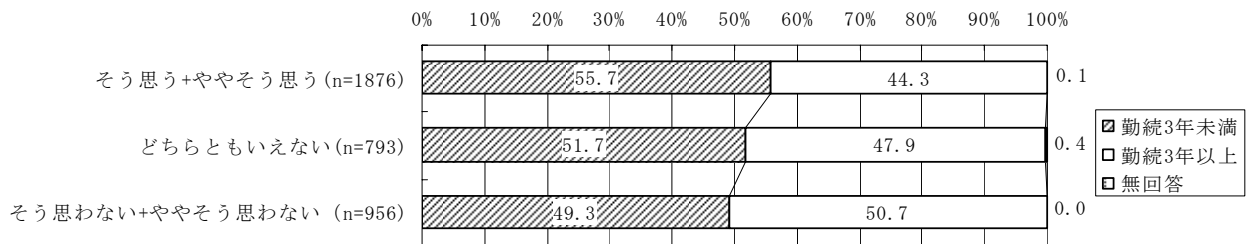
図表2-32：前職の仕事満足度（正社員n=3645）〔従業員調査〕
(前職での「人を育てる雰囲気がない」についての認識別)



図表2-33：前職の仕事満足度（単位＝％）〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、前職での「人を育てる雰囲気がない」についての認識別）

		大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】								
	そう思う+ややそう思う (n=731)	2.3	24.6	45.0	27.9	0.1	26.9	72.9
	どちらともいえない(n=451)	4.4	48.3	40.4	5.8	1.1	52.7	46.2
	そう思わない+ややそう思わない(n=652)	22.7	53.2	20.1	3.5	0.5	75.9	23.6
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】							
	そう思う+ややそう思う (n=358)	2.2	27.9	49.2	20.7	0.0	30.1	69.9
	どちらともいえない(n=273)	3.3	48.4	42.9	4.0	1.5	51.7	46.9
	そう思わない+ややそう思わない(n=403)	23.3	54.8	18.4	3.2	0.2	78.1	21.6
	【パート・アルバイトを除く非正社員】							
	そう思う+ややそう思う (n=373)	2.4	21.4	41.0	34.9	0.3	23.8	75.9
	どちらともいえない(n=178)	6.2	48.3	36.5	8.4	0.6	54.5	44.9
	そう思わない+ややそう思わない(n=249)	21.7	50.6	22.9	4.0	0.8	72.3	26.9

図表2-34：前職の勤続年数〔従業員調査〕
（正社員n=3645、前職の職場で「人を育てる雰囲気がない」についての認識別）



図表2-35：前職の勤続年数（単位＝％）〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、前職の職場で「人を育てる雰囲気がない」についての認識別）

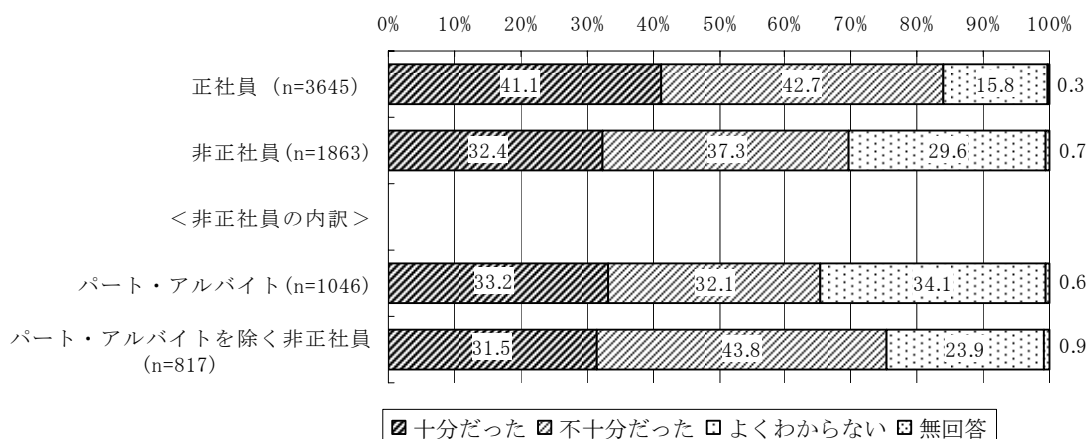
		勤続3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】				
	そう思う+ややそう思う (n=731)	82.6	17.4	0.0
	どちらともいえない(n=451)	82.7	17.1	0.2
	そう思わない+ややそう思わない (n=652)	78.7	20.9	0.5
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】			
	そう思う+ややそう思う (n=358)	86.0	14.0	0.0
	どちらともいえない(n=273)	85.0	14.7	0.4
	そう思わない+ややそう思わない (n=403)	79.4	20.1	0.5
	【パート・アルバイトを除く非正社員】			
	そう思う+ややそう思う (n=373)	79.4	20.6	0.0
	どちらともいえない(n=178)	79.2	20.8	0.0
	そう思わない+ややそう思わない (n=249)	77.5	22.1	0.4

2-5-2. 入社当初の新人研修及び配属先の教育訓練体制

(1)入社当初の新人研修の実施状況

前職の入社当初の新人研修に対する評価を尋ねたところ、正社員では 41.1%、非正社員では 32.4%が「十分だった」としている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で 33.2%、「パート・アルバイトを除く非正社員」で 31.5%となっている（図表 2-36）。

図表2-36：前職の入社当初の新人研修での教育・指導状況（前職の就業形態別）〔従業員調査〕



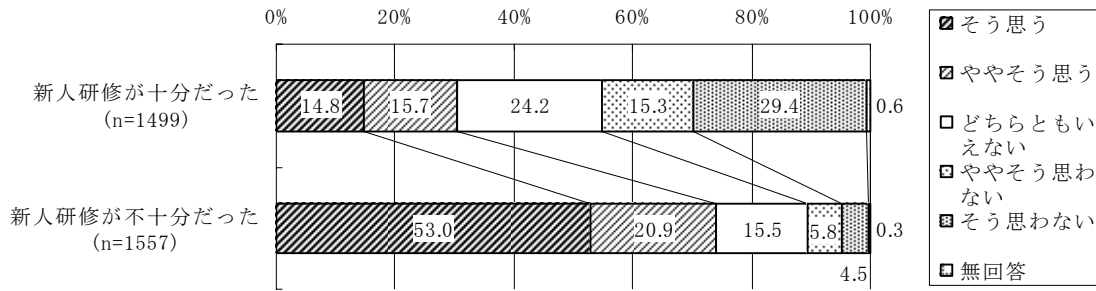
(2)新人研修と人を育てる雰囲気、仕事満足度、勤続年数

前職の人を育てる雰囲気について、新人研修の実施状況別にみると、正社員で新人研修が不十分だったとする者の **73.9%**が前職の職場は人を育てる雰囲気ではない（「そう思う」＋「ややそう思う」）との認識を抱いていた。新人研修が十分だったとする者（**30.5%**）と比べると **43.4** ポイントの開きがある（図表 2-37）。非正社員について新人研修の実施状況別にみると、同様に、人を育てる雰囲気がない（「そう思う」＋「ややそう思う」）とするのは「不十分だった」で **63.1%**、「十分だった」で **19.9%**となっている（図表 2-38）。

次に、前職の仕事満足度を新人研修の実施状況別にみると、正社員で新人研修が十分だったとする者で、満足（「大変満足していた」＋「どちらかといえば満足していた」）は **47.3%**となっており、「不十分だった」の **19.2%**を上回っている（図表 2-39）。非正社員についても新人研修の実施状況別にみると、同様に、新人研修が「十分だった」とする者で **69.2%**が満足としており、「不十分だった」の **30.8%**を上回っている（図表 2-40）。

前職の勤続年数を新人研修の実施状況別にみると、正社員で勤続3年未満の割合（「半年未満」＋「半年～1年未満」＋「1年～3年未満」）は、新人研修が「不十分だった」とする者では **59.6%**であり、「十分だった」の **45.9%**を上回っている。勤続3年未満を「半年未満」、「半年～1年未満」、「1年～3年未満」に分けてみても、いずれの期間も「不十分だった」とする者のほうが、「十分だった」とする者の割合を上回っている（図表 2-41）。同様に、非正社員を新人研修の実施状況別にみると、勤続3年未満の割合は、新人研修が「不十分だった」とする者では **83.1%**であり、「十分だった」の **78.5%**をわずかに上回っている。とくに、「半年未満」に離職した割合は、「不十分だった」とする者では **22.2%**であり、「十分だった」の **14.4%**を **7.8** ポイント上回っている（図表 2-42）。

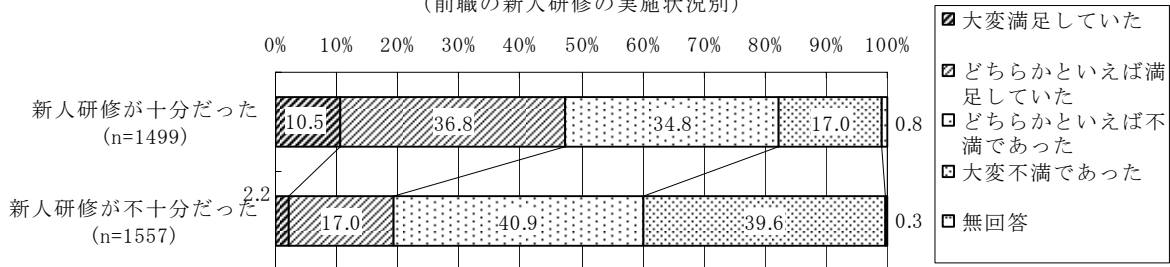
図表2-37：前職が「人を育てる雰囲気がない」についての認識（正社員、n=3645）
（前職の新人研修の実施状況別）



図表2-38：前職が「人を育てる雰囲気がない」についての認識〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、前職の新人研修の実施状況別）

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	ややそう思わない	そう思わない	無回答	そう思う+ややそう思う	そう思わない+ややそう思わない
	【非正社員】							
新人研修が十分だった (n=604)	7.5	12.4	21.0	15.1	42.4	1.7	19.9	57.5
新人研修が不十分だった (n=694)	40.9	22.2	17.6	7.9	9.7	1.7	63.1	17.6
【パート・アルバイト】								
新人研修が十分だった (n=347)	6.6	10.4	19.9	15.6	46.7	0.9	17.0	62.3
新人研修が不十分だった (n=336)	37.2	22.9	20.2	7.7	10.4	1.5	60.1	18.1
【パート・アルバイトを除く非正社員】								
新人研修が十分だった (n=257)	8.6	15.2	22.6	14.4	36.6	2.7	23.8	51.0
新人研修が不十分だった (n=358)	44.4	21.5	15.1	8.1	8.9	2.0	65.9	17.0

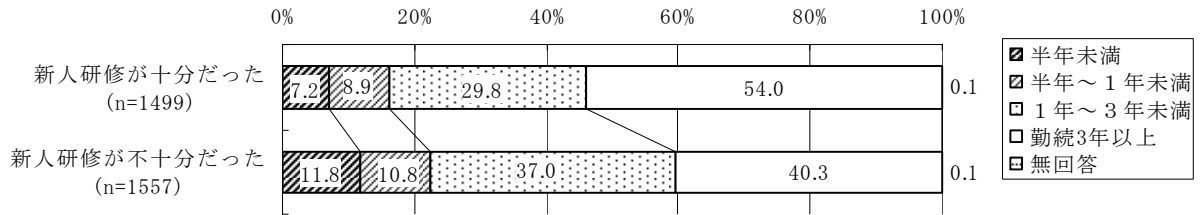
図表2-39：前職の仕事の満足度（正社員、n=3645）〔従業員調査〕
（前職の新人研修の実施状況別）



図表2-40：前職の仕事満足度（非正社員n=1863、前職の新人研修の実施状況別）〔従業員調査〕

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
	【非正社員】						
新人研修が十分だった (n=604)	18.7	50.5	24.3	5.5	1.0	69.2	29.8
新人研修が不十分だった (n=694)	3.6	27.2	44.4	24.6	0.1	30.8	69.0
【パート・アルバイト】							
新人研修が十分だった (n=347)	17.9	56.2	22.5	3.2	0.3	74.1	25.7
新人研修が不十分だった (n=336)	3.3	28.0	50.3	18.2	0.3	31.3	68.5
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
新人研修が十分だった (n=257)	19.8	42.8	26.8	8.6	1.9	62.6	35.4
新人研修が不十分だった (n=358)	3.9	26.5	38.8	30.7	0.0	30.4	69.5

図表2-41：前職の勤続年数〔従業員調査〕
 (正社員n=3645、前職の新人研修の実施状況別)



図表2-42：前職の勤続年数〔従業員調査〕
 (非正社員n=1863、前職の新人研修の実施状況別)

	半年未満	半年～1年未満	1年～3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】					
新人研修が十分だった (n=604)	14.4	16.9	47.2	21.0	0.5
新人研修が不十分だった (n=694)	22.2	15.7	45.2	16.9	0.0
【パート・アルバイト】					
新人研修が十分だった (n=347)	15.0	15.0	50.7	18.4	0.9
新人研修が不十分だった (n=336)	25.3	17.0	42.0	15.8	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】					
新人研修が十分だった (n=257)	13.6	19.5	42.4	24.5	0.0
新人研修が不十分だった (n=358)	19.3	14.5	48.3	17.9	0.0

2-5-3. 配属先の教育訓練体制

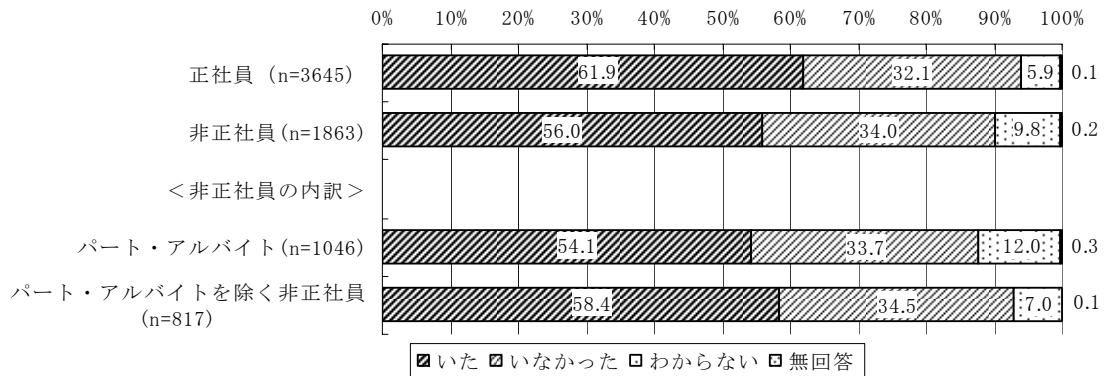
(1)メンターやすぐに仕事上の相談ができる上司・先輩の有無

前職の入社当初の配属先の教育等の体制（「教育・指導する担当者（メンター¹）」及び「すぐに仕事上の質問ができる上司・先輩」）の有無を尋ねたところ、メンターについては、正社員で **61.9%**、非正社員では **56.0%**が「いた」としている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で **54.1%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **58.4%**となっており、いずれの就業形態も過半数は入社当初の配属先で、会社が設けた教育・指導担当者（メンター）がいたことになる（図表 2-43）。

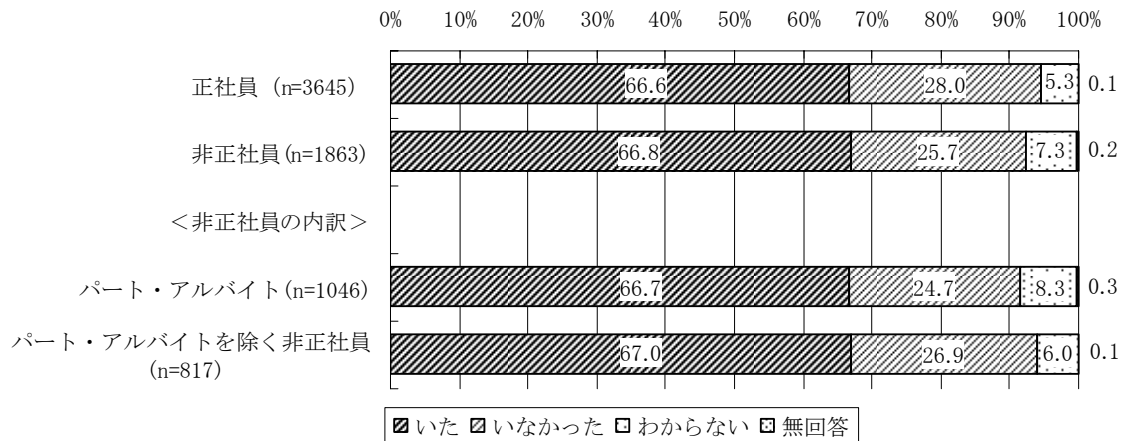
次に、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無についてみると、正社員で **66.6%**、非正社員では **66.8%**が「いた」としている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で **66.7%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **67.0%**となっている。いずれの就業形態にかかわらず、3人に2人が、入社当初の配属先で、仕事上の相談ができる上司・先輩がいたことになる（図表 2-44）。

¹ ここでの「メンター」とは、「新人社員などの教育や仕事上の悩みの相談、精神的なサポートをするため、会社が設けた専任者」のこと。

図表2-43：前職での入社当初の配属先での教育・指導担当者（メンター）の有無
（前職の就業形態別）〔従業員調査〕



図表2-44：前職での入社当初の配属先での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無
（前職の就業形態別）〔従業員調査〕



(2)メンター制度と人を育てる雰囲気、仕事満足度、勤続年数

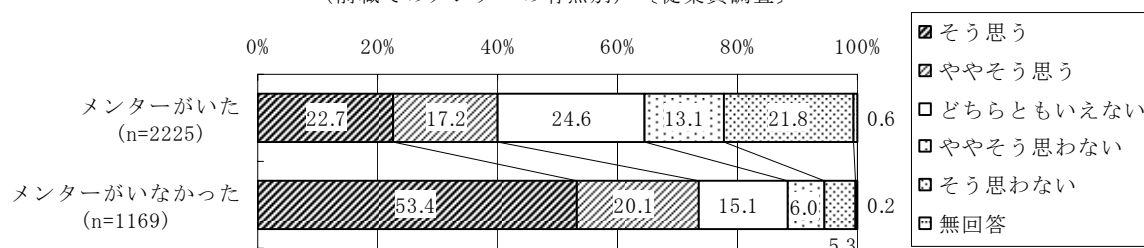
前職の人を育てる雰囲気について、メンターの有無別にみると、正社員で「メンターがいなかった」では73.5%が前職の職場は人を育てる雰囲気ではないとの認識（「そう思う」+「ややそう思う」）を抱いており、「メンターがいた」（39.9%）を上回っている（図表2-45）。同様に、非正社員についてみると、人を育てる雰囲気がないとするのは「メンターがいなかった」で56.1%、「メンターがいた」で29.9%となっている（図表2-46）。

次に、前職の仕事満足度についてメンターの有無別にみると、正社員で「メンターがいた」では、前職に満足（「満足していた」+「どちらかといえば満足していた」）は39.2%となっており、「メンターがいなかった」の22.8%を上回っている（図表2-47）。同様に、非正社員についてみると、満足としているのは、「メンターがいた」で58.6%、「メンターがいなかった」で39.1%となっている（図表2-48）。

前職の勤続年数をメンターの有無別にみると、正社員で3年未満の割合（「半年未満」+「半年～1年未満」+「1年～3年未満」）は、「メンターがいなかった」では55.7%であ

り、「メンターがいた」の 51.2%をわずかに上回っている（図表 2-49）。同様に、非正社員についてみると、勤続 3 年未満で離職した割合は、「メンターがいなかった」者のほうが、パート・アルバイトを除く非正社員でわずかではあるが高い。パート・アルバイトについては、勤続 3 年未満ではメンターの有無でほとんど差がないが、半年未満でみると、「メンターがいた」者で 20.7%、「メンターがいなかった」者で 25.9%と、メンターがいなかったほうが割合は高くなっている（図表 2-50）。

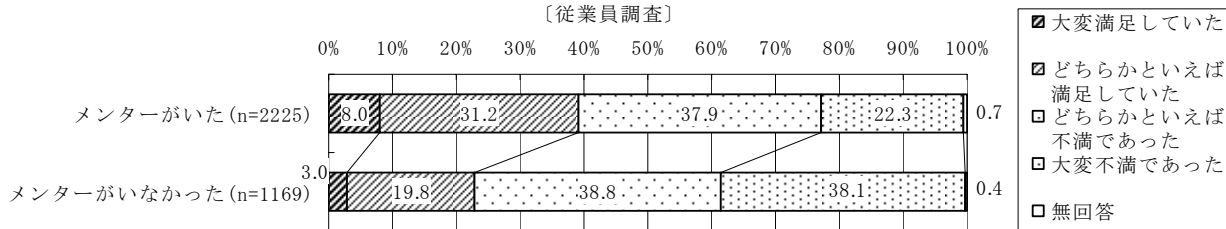
図表2-45：前職が「人を育てる雰囲気がない」についての認識（正社員n=3645）
（前職でのメンターの有無別）〔従業員調査〕



図表2-46：前職が「人を育てる雰囲気がない」についての認識（単位=%）〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、前職でのメンターの有無別）

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	ややそう思わない	そう思わない	無回答	そう思う+ややそう思う	そう思わない+ややそう思わない
	【非正社員】							
メンターがいた (n=1043)	14.0	15.9	23.7	12.9	31.9	1.5	29.9	44.8
メンターがいなかった (n=634)	36.1	20.0	20.3	8.5	14.0	0.9	56.1	22.5
【パート・アルバイト】								
メンターがいた (n=566)	11.8	13.8	23.5	13.4	36.6	0.9	25.6	50.0
メンターがいなかった (n=352)	29.5	19.9	24.4	8.0	17.6	0.6	49.4	25.6
【パート・アルバイトを除く非正社員】								
メンターがいた (n=477)	16.6	18.4	23.9	12.4	26.4	2.3	35.0	38.8
メンターがいなかった (n=282)	44.3	20.2	15.2	9.2	9.6	1.4	64.5	18.8

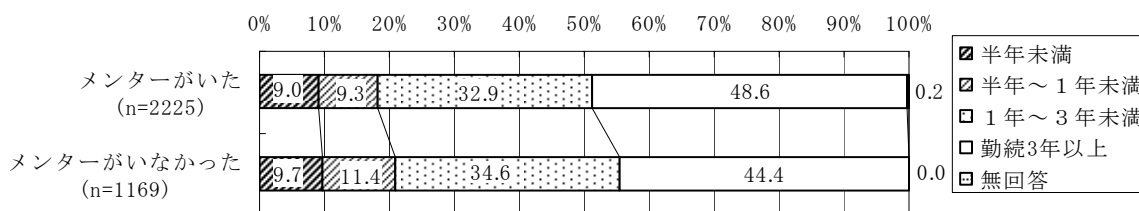
図表2-47：前職の仕事満足度（正社員n=3645、前職でのメンターの有無別）
〔従業員調査〕



図表2-48：前職の仕事満足度（単位＝％）〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、前職でのメンターの有無別）

		大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】								
	メンターがいた (n=1043)	13.1	45.5	31.1	9.2	1.1	58.6	40.3
	メンターがいなかった (n=634)	6.3	32.8	39.1	21.5	0.3	39.1	60.6
非正社員の内訳	【パート・アルバイト】							
	メンターがいた (n=566)	13.8	48.4	30.4	6.7	0.7	62.2	37.1
	メンターがいなかった (n=352)	7.4	37.2	40.9	14.2	0.3	44.6	55.1
	【パート・アルバイトを除く非正社員】							
	メンターがいた (n=477)	12.4	42.1	31.9	12.2	1.5	54.5	44.1
	メンターがいなかった (n=282)	5.0	27.3	36.9	30.5	0.4	32.3	67.4

図表2-49：前職の勤続年数〔従業員調査〕
（正社員n=3645、前職でのメンターの有無別）



図表2-50：前職の勤続年数（非正社員n=1863、単位＝％、前職でのメンターの有無別）

		半年未満	半年～1年未満	1年～3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】						
	メンターがいた (n=1043)	18.4	17.4	44.9	19.0	0.3
	メンターがいなかった (n=634)	21.9	15.1	43.5	19.2	0.2
非正社員の内訳	【パート・アルバイト】					
	メンターがいた (n=566)	20.7	17.0	44.0	18.0	0.4
	メンターがいなかった (n=352)	25.9	15.1	42.9	15.9	0.3
	【パート・アルバイトを除く非正社員】					
	メンターがいた (n=477)	15.7	18.0	45.9	20.1	0.2
	メンターがいなかった (n=282)	17.0	15.2	44.3	23.4	0.0

(3) 仕事上の相談ができる上司・先輩の存在と人を育てる雰囲気、仕事満足度、勤続年数

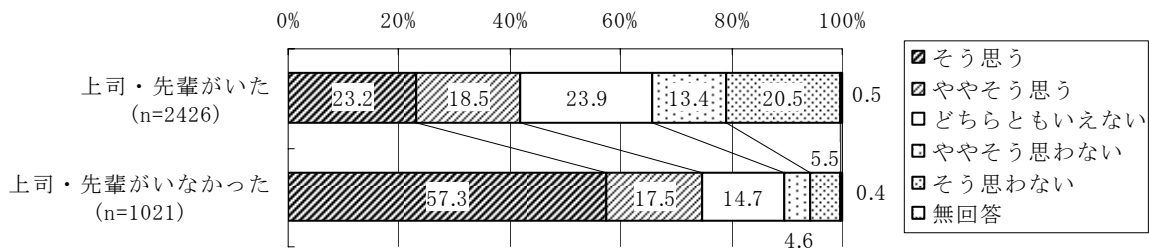
人を育てる雰囲気について、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にみると、正社員で「上司・先輩がいなかった」では **74.8%**が前職の職場は人を育てる雰囲気ではない（「そう思う」＋「ややそう思う」）との認識を抱いており、「上司・先輩がいた」の **41.7%**を上回っている（図表 2-51）。同様に、非正社員についてみると、人を育てる雰囲気がないとするのは「上司・先輩がいなかった」で **60.7%**、「上司・先輩がいた」で **31.7%**となっている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイトを除く非正社員」で、「上司・先輩がいなかった」では、人を育てる雰囲気ではないとの認識を **67.7%**が抱いており、「上司・先輩がいた」 (**36.9%**) を大きく上回っている（図表 2-52）。

次に、前職の仕事満足度について仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にみると、正社員で「上司・先輩がいた」では、前職に満足（「満足していた」＋「どちらかといえば満足していた」）は **42.3%**となっており、「上司・先輩がいなかった」の **14.4%**を上回って

いる（図表 2-53）。同様に、非正社員をみると、「パート・アルバイト」では「上司・先輩がいた」65.6%、「上司・先輩がいなかった」27.5%となっており、「パート・アルバイトを除く非正社員」でも「上司・先輩がいた」56.1%、「上司・先輩がいなかった」20.9%であり、仕事上の相談ができる上司・先輩がいた者のほうが満足度は高い（図表 2-54）。

前職の勤続年数を上司・先輩の有無別にみると、正社員で勤続3年未満の割合（「半年未満」＋「半年～1年未満」＋「1年～3年未満」）は「上司・先輩がいなかった」では67.3%であり、「上司・先輩がいた」の46.2%を上回っている（図表 2-55）。非正社員についても、3年未満の割合は、「上司・先輩がいなかった」とする者のほうが、「上司・先輩がいた」とする者よりわずかに高くなっている（図表 2-56）。

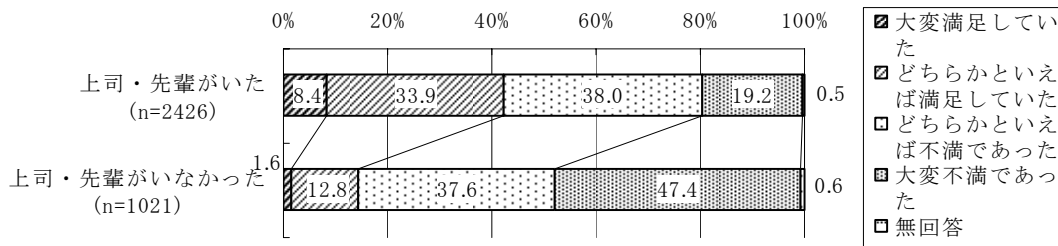
図表2-51：前職が「人を育てる雰囲気がない」についての認識〔従業員調査〕
（正社員n=3645、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別）



図表2-52：前職が「人を育てる雰囲気がない」についての認識〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、単位=%、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別）

		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	ややそう思わない	そう思わない	無回答	そう思う＋ややそう思う	そう思わない＋ややそう思わない
【非正社員】									
	上司・先輩がいた (n=1245)	15.2	16.5	22.9	12.9	31.2	1.2	31.7	44.1
	上司・先輩がいなかった (n=478)	40.6	20.1	22.6	7.5	7.3	1.9	60.7	14.8
【パート・アルバイトを除く非正社員】	【パート・アルバイト】								
	上司・先輩がいた (n=698)	12.3	15.3	23.2	12.8	35.7	0.7	27.6	48.5
	上司・先輩がいなかった (n=258)	34.1	20.5	27.1	8.1	8.9	1.2	54.6	17.0
	【パート・アルバイトを除く非正社員】								
	上司・先輩がいた (n=547)	18.8	18.1	22.5	13.2	25.6	1.8	36.9	38.8
	上司・先輩がいなかった (n=220)	48.2	19.5	17.3	6.8	5.5	2.7	67.7	12.3

図表2-53：前職の仕事満足度〔従業員調査〕
（正社員n=3645、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別）



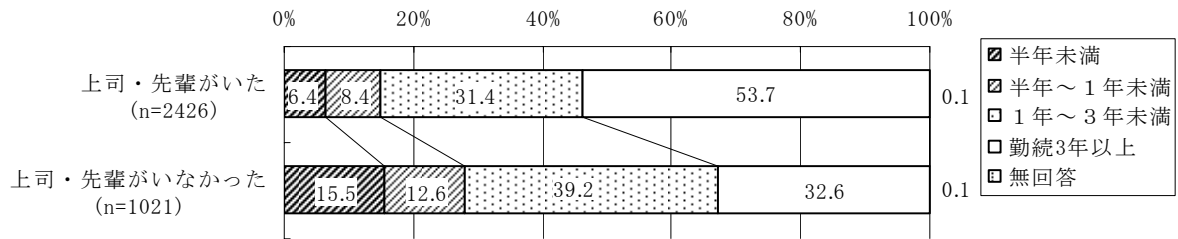
図表2-54：前職の仕事満足度〔従業員調査〕

(非正社員n=1863、単位=%、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別)

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
上司・先輩がいた(n=1245)	13.4	48.0	29.2	8.5	0.8	61.4	37.7
上司・先輩がいなかった(n=478)	3.3	21.1	46.4	28.5	0.6	24.4	74.9
【パート・アルバイト】							
上司・先輩がいた(n=698)	14.6	51.0	28.2	5.7	0.4	65.6	33.9
上司・先輩がいなかった(n=258)	2.7	24.8	51.2	20.5	0.8	27.5	71.7
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
上司・先輩がいた(n=547)	11.9	44.2	30.5	12.1	1.3	56.1	42.6
上司・先輩がいなかった(n=220)	4.1	16.8	40.9	37.7	0.5	20.9	78.6

図表2-55：前職の勤続年数〔従業員調査〕

(正社員n=3645、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別)



図表2-56：前職の勤続年数〔従業員調査〕

(非正社員n=1863、単位=%、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別)

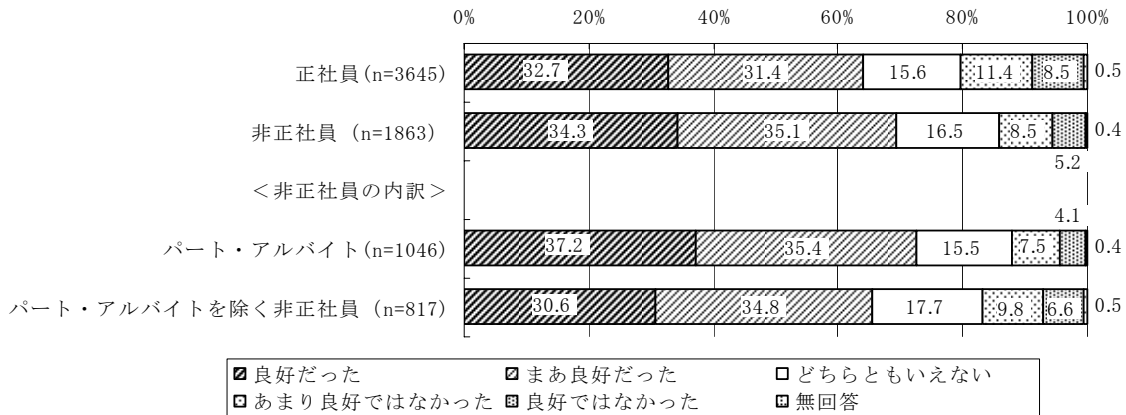
	半年未満	半年～1年未満	1年～3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】					
上司・先輩がいた(n=1245)	16.8	16.5	45.4	21.0	0.3
上司・先輩がいなかった(n=478)	28.2	18.0	39.5	14.2	0.0
【パート・アルバイト】					
上司・先輩がいた(n=698)	18.3	16.3	45.7	19.2	0.4
上司・先輩がいなかった(n=258)	33.3	18.6	36.0	12.0	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】					
上司・先輩がいた(n=547)	14.8	16.8	45.0	23.2	0.2
上司・先輩がいなかった(n=220)	22.3	17.3	43.6	16.8	0.0

2-6. 前職の職場の人間関係

2-6-1. 職場の人間関係

前職の職場の人間関係を尋ねたところ、職場の人間関係が良好（「良好だった」+「まあ良好だった」）は、正社員で **64.1%** となっており、非正社員（特にパート・アルバイト。**72.6%**）のほうが良好とする割合がわずかながら高くなっている（図表 2-57）。

図表2-57：前職の職場の人間関係（前職の就業形態別）〔従業員調査〕

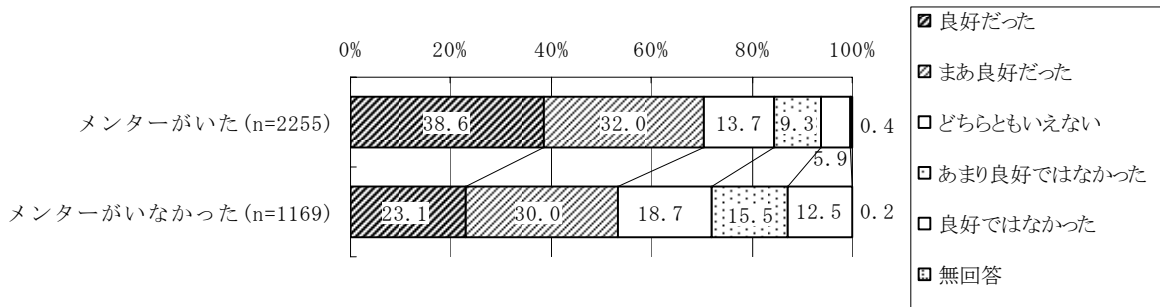


2-6-2. メンター制度と職場の人間関係

前職の職場の人間関係について、メンターの有無別にみると、正社員で「メンターがいた」では70.6%が職場の人間関係が良好（「良好だった」+「まあ良好だった」）との認識を抱いており、「メンターがいなかった」（53.1%）を上回っている（図表2-58）。

同様に、非正社員についてみると、職場の人間関係が良好だったとする者は、「メンターがいた」で76.5%、「メンターがいなかった」で62.5%となっている（図表2-59）。

図表2-58：前職の職場の人間関係〔従業員調査〕
（正社員n=3645、前職でのメンターの有無別）



図表2-59：前職の職場の人間関係〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、単位=%、前職でのメンターの有無別）

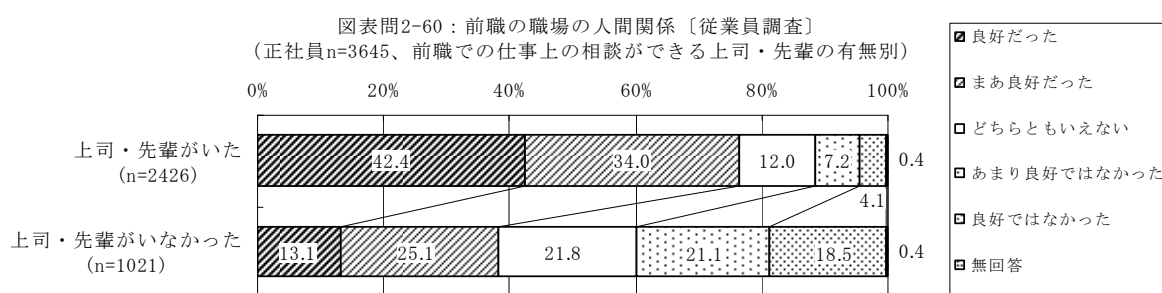
	良好だった	まあ良好だった	どちらともいえない	あまり良好ではなかった	良好ではなかった	無回答	良好だった	良好ではなかった
【非正社員】								
メンターがいた (n=1043)	40.5	36.0	13.3	6.3	3.4	0.5	76.5	9.7
メンターがいなかった (n=634)	28.1	34.4	17.8	10.6	8.8	0.3	62.5	19.4
【パート・アルバイト】								
メンターがいた (n=566)	44.7	35.2	11.7	5.1	3.0	0.4	79.9	8.1
メンターがいなかった (n=352)	30.4	36.6	17.3	9.1	6.3	0.3	67.0	15.4
【パート・アルバイトを除く非正社員】								
メンターがいた (n=477)	35.4	37.1	15.3	7.8	3.8	0.6	72.5	11.6
メンターがいなかった (n=282)	25.2	31.6	18.4	12.4	12.1	0.4	56.8	24.5

※「良好だった」は「良好だった」「まあ良好だった」の合計。「良好ではなかった」は「良好ではなかった」「あまり良好ではなかった」の合計のこと（以下同じ。）。

2-6-3. 仕事上の相談ができる上司・先輩の存在と職場の人間関係

前職の職場の人間関係について、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にみると、正社員で「上司・先輩がいた」では **76.4%**が前職の職場の人間関係が良好（「良好だった」+「まあ良好だった」）との認識を抱いており、「上司・先輩がいなかった」（**38.2%**）を上回っている（図表 2-60）。

同様に、非正社員についてみると、職場の人間関係が良好だったとする者は、「上司・先輩がいた」で **80.8%**、「上司・先輩がいなかった」で **45.6%**となっていた（図表 2-61）。仕事上の相談ができる上司・先輩がいるような職場では、そうではない職場と比べて、人間関係が良好になる可能性が示唆される。



図表2-61：前職の職場の人間関係〔従業員調査〕
（非正社員n=1863、単位＝％、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別）

		良好だった	まあ良好だった	どちらともいえない	あまり良好ではなかった	良好ではなかった	無回答	良好だった	良好ではなかった
【非正社員】									
	上司・先輩がいた (n=1245)	44.7	36.1	10.8	6.1	2.0	0.4	80.8	8.1
	上司・先輩がいなかった (n=478)	13.6	32.0	25.7	14.9	13.4	0.4	45.6	28.3
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】								
	上司・先輩がいた (n=698)	48.4	35.4	9.2	5.2	1.4	0.4	83.8	6.6
	上司・先輩がいなかった (n=258)	14.3	34.9	25.6	14.3	10.9	0.0	49.2	25.2
	【パート・アルバイトを除く非正社員】								
	上司・先輩がいた (n=547)	39.9	36.9	12.8	7.3	2.7	0.4	76.8	10.0
	上司・先輩がいなかった (n=220)	12.7	28.6	25.9	15.5	16.4	0.9	41.3	31.9

2-6-4. 職場の人間関係と仕事満足度、勤続年数

前職の仕事満足度を、前職の職場の人間関係別にみると、正社員で職場の人間関係が良好でなくなるほど、満足（「満足していた」+「どちらかといえば満足していた」）とする割合は低くなる傾向にある（図表 2-62）。

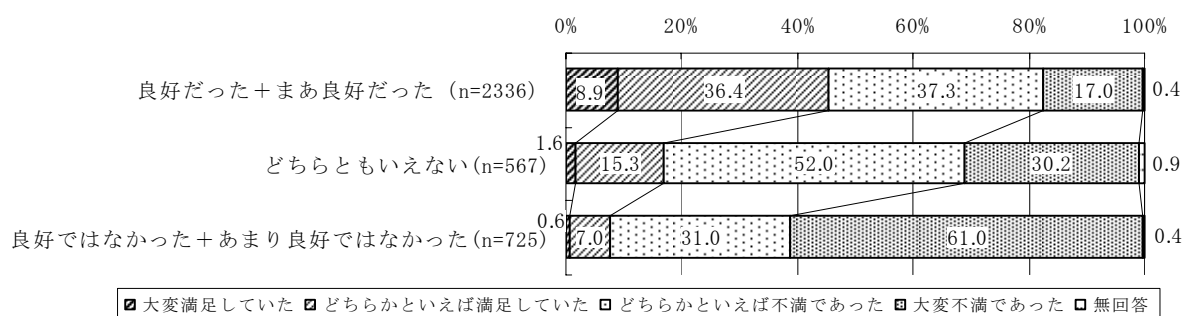
非正社員についてみると、同様に、職場の人間関係が良好でなくなるほど、満足の割合は低くなる（図表 2-63）。

次に、前職の勤続年数を職場の人間関係別にみると、正社員で職場の人間関係が良好になるほど、勤続 3 年未満の割合（「半年未満」+「半年～1 年未満」+「1～3 年未満」）が低くなる傾向にある。とくに「半年未満」をみると、職場の人間関係が良好ではなかったとする者（**20.8%**）のほうが、良好だったとする者（**5.5%**）よりも **15.3** ポイント高くなってい

る（図表 2-64）。

同様に、非正社員について、前職の勤続年数を職場の人間関係別にみると、勤続 3 年未満の割合は、人間関係が良好だったとする者のほうが、良好ではなかった者及び「どちらともいえない」とする者よりも低い傾向にある。とくにパート・アルバイトでは、職場の人間関係が良好でなくなるほど、勤続が「半年未満」の割合が高くなっており、良好ではなかった者の勤続は「半年未満」が 40.5%で、半数近くが半年未満に離職していることになる（図表 2-65）。

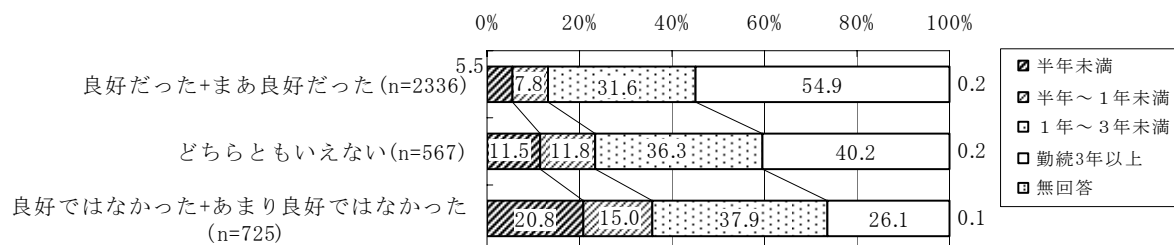
図表2-62：前職の仕事満足度〔従業員調査〕
（正社員n=3645、前職の職場の人間関係別）



図表2-63：前職の仕事満足度〔従業員調査〕（非正社員n=1220、単位=%、前職の職場の人間関係別）

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
良好だった+まあ良好だった (n=1293)	14.2	49.0	30.0	5.9	0.9	63.2	35.9
どちらともいえない(n=307)	0.7	29.6	51.8	16.9	1.0	30.3	68.7
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=255)	0.8	9.0	40.4	49.8	0.0	9.8	90.2
【パート・アルバイト】							
良好だった+まあ良好だった (n=756)	14.5	51.8	28.6	4.3	0.8	66.3	32.9
どちらともいえない(n=162)	0.0	31.5	58.6	8.6	1.2	31.5	67.2
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=121)	0.8	8.3	48.8	42.1	0.0	9.1	90.9
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
良好だった+まあ良好だった (n=534)	13.9	45.1	32.0	8.1	0.9	59.0	40.1
どちらともいえない(n=145)	1.4	27.6	44.1	26.2	0.7	29.0	70.3
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=134)	0.7	9.7	32.8	56.7	0.0	10.4	89.5

図表2-64：前職の勤続年数〔従業員調査〕
（正社員n=3645、前職の職場の人間関係別）



図表2-65：前職の勤続年数（非正社員n=1863、単位=%、前職の職場の人間関係別）〔従業員調査〕

		半年未満	半年～1 年未満	1年～3 年未満	3年以上	無回答
【非正社員】						
良好だった+まあ良好だった (n=1293)		16.7	15.8	46.6	20.6	0.3
どちらともいえない(n=307)		23.8	23.5	40.1	12.7	0.0
良好ではなかった+あまり良好ではなかった (n=255)		34.9	14.9	36.9	13.3	0.0
【パート・アルバイト】						
「非 正 社 員 の 内 訳」	良好だった+まあ良好だった (n=759)	19.1	16.5	46.2	17.8	0.4
	どちらともいえない(n=162)	28.4	24.1	35.2	12.3	0.0
	良好ではなかった+あまり良好ではなかった (n=121)	40.5	11.6	35.5	12.4	0.0
	【パート・アルバイトを除く非正社員】					
良好だった+まあ良好だった (n=534)		13.3	14.8	47.0	24.7	0.2
どちらともいえない(n=149)		18.6	22.8	45.5	13.1	0.0
良好ではなかった+あまり良好ではなかった (n=134)		29.9	17.9	38.1	14.2	0.0

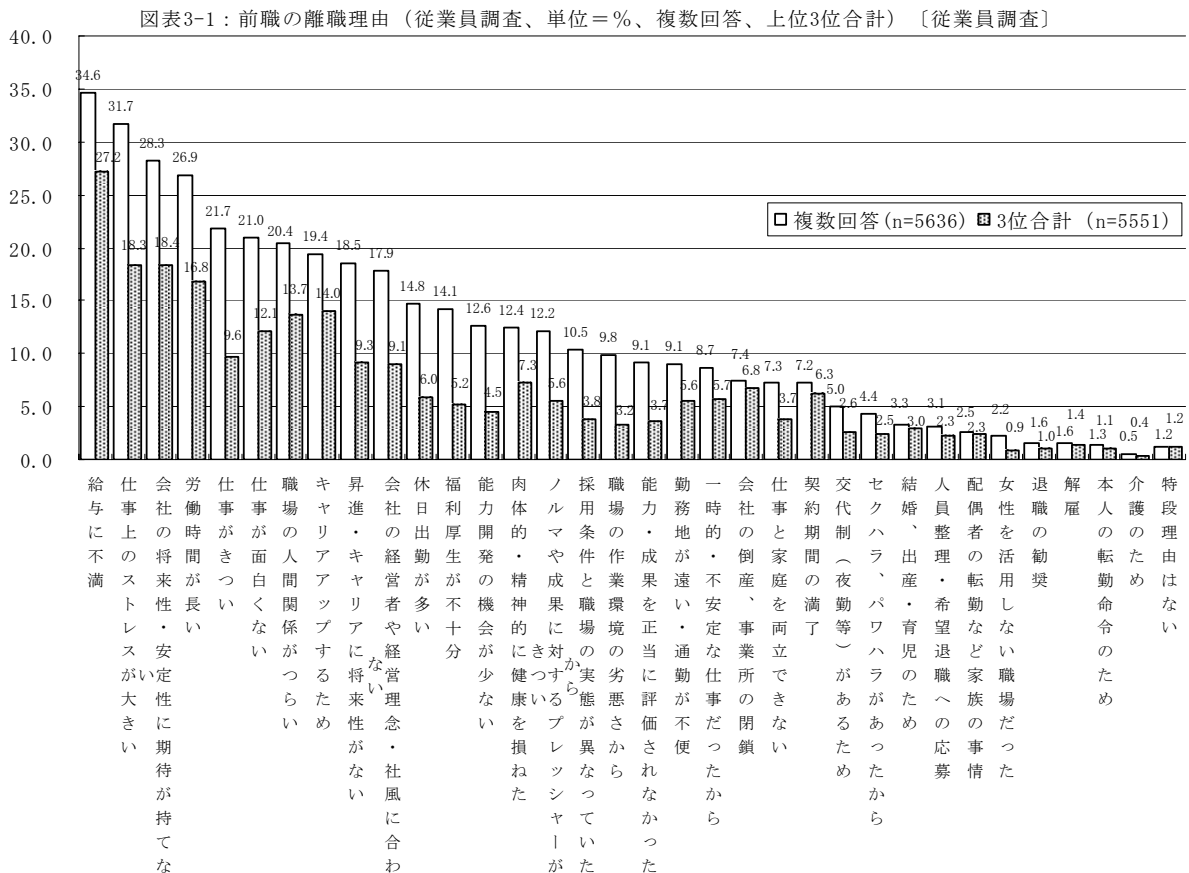
3. 中途採用者の離職の状況

3-1. 前職の離職理由

3-1-1. 離職理由（複数回答と上位3位の合計の比較）

調査では、まず前職の離職理由について、該当するものすべてを選ぶよう求めている。それによれば、「給与に不満」が **34.6%** ともっとも多い。次いで、「仕事上のストレスが大きい」(31.7%)、「会社の将来性・安定性に期待が持てない」(28.3%)、「労働時間が長い」(26.9%)、「仕事がきつい」(21.7%)、「仕事が面白くない」(21.0%)、「職場の人間関係がづらい」(20.4%)、「キャリアアップするため」(19.4%)などの順。

次に、調査では、「あなたの離職理由で○をつけた回答中、離職を決意する決め手となったもののうち程度の大きなものから順に3つ以内を選び、その番号をご記入ください」と尋ねた。3位までの合計でみると、「給与に不満」(27.2%)、「会社の将来性・安定性に期待が持てない」(18.4%)、「仕事上のストレスが大きい」(18.3%)、「労働時間が長い」(16.8%)など複数回答の結果と同様の項目が上位を占め、次いで、「キャリアアップするため」(14.0%)、「職場の人間関係がづらい」(13.7%)などの順となっている(図表 3-1)。



3-1-2. 就業形態別に見た離職理由

前職の離職理由（3位までの合計）を就業形態別に分けてみる（図表 3-2。就業形態別に分けた上での男女別、勤続年数別も記載。）。

就業形態別	会社の創設、事業所の閉鎖	人員整理・希望退職への応募	退職の勧奨	解雇	契約期間の満了	キャリアアップのため	会社の経営者や経営理念に合わない	会社の上昇性に期待がない	昇進やキャリアアップに将来性がない	能力開発の機会が少ない	女性を活躍しにくい職場だった	仕事と家庭を両立できない	仕事が好きくない	仕事の内容が面白くない	仕事上のストレスが大きい	一時的・不安定な仕事だったから	給与に不満	労働時間が長い
従業員調査計 (n=5551)	6.8	2.3	1.0	1.4	6.3	14.0	9.1	18.4	9.3	4.5	3.7	9.6	12.1	18.3	5.7	27.2	16.8	
正社員 (n=3630)	7.9	2.5	1.2	1.4	0.6	12.9	11.8	22.6	8.2	4.5	0.9	4.8	11.2	12.8	21.7	1.6	26.6	21.8
男性 (n=2504)	7.5	2.3	1.1	1.6	0.6	13.3	12.6	26.0	8.9	4.7	0.0	5.4	11.5	13.7	20.0	2.0	29.2	23.5
女性 (n=1111)	8.6	3.0	1.4	0.9	0.6	12.3	10.3	14.9	6.5	3.9	3.0	3.4	10.5	10.5	25.5	0.8	20.9	18.2
勤続3年未満 (n=1926)	6.1	1.6	1.6	1.5	0.4	9.0	12.5	19.1	7.2	4.3	0.8	4.1	14.0	15.5	25.9	2.0	24.9	23.9
勤続3年以上 (n=1698)	9.9	3.5	0.8	1.7	0.4	17.4	11.2	26.4	9.2	4.7	1.1	5.6	8.0	9.7	16.9	1.2	28.5	19.4
非正社員 (n=1851)	4.5	2.0	0.6	1.4	17.5	16.1	3.9	10.3	11.4	4.6	0.7	1.6	6.5	10.9	11.8	13.3	28.7	7.3
男性 (n=973)	4.9	2.3	0.9	1.2	15.2	17.3	3.9	14.1	13.3	5.3	0.0	1.0	6.9	10.0	8.5	14.9	28.0	8.3
女性 (n=871)	4.1	1.7	0.2	1.5	20.1	14.8	3.9	6.1	9.4	3.9	1.5	2.2	6.0	11.8	15.6	11.5	29.7	6.0
勤続3年未満 (n=1507)	3.7	1.8	0.5	1.5	18.0	15.5	4.0	9.9	11.1	5.0	0.9	1.5	6.8	12.1	12.1	13.4	27.4	7.2
勤続3年以上 (n=340)	8.2	2.9	0.9	0.6	14.7	18.8	3.8	12.4	12.9	3.2	0.0	1.8	5.0	5.6	10.9	12.6	35.0	7.6
パート・アルバイト (n=1037)	4.9	1.7	0.6	1.1	10.3	15.6	3.3	10.0	10.3	4.7	0.6	1.4	6.3	10.6	10.7	15.3	31.4	6.8
男性 (n=571)	5.3	1.8	1.1	1.1	10.3	17.7	3.3	12.4	11.7	5.6	0.0	0.5	6.3	10.0	8.2	16.8	28.4	7.5
女性 (n=462)	4.5	1.7	0.0	1.1	10.4	13.2	3.2	7.1	8.7	3.7	1.3	2.4	6.1	11.3	13.9	13.4	35.3	5.6
勤続3年未満 (n=863)	4.4	1.7	0.6	1.3	10.8	14.8	3.5	10.5	10.1	5.1	0.7	1.4	6.8	11.8	10.5	15.6	30.7	6.7
勤続3年以上 (n=171)	7.6	1.8	0.6	0.6	8.2	19.3	2.3	7.6	11.7	2.9	0.0	1.2	3.5	4.7	11.7	13.5	35.7	7.0
パート・アルバイトを除く非正社員 (n=814)	4.1	2.3	0.6	1.7	26.5	16.7	4.8	10.7	12.8	4.5	0.9	1.8	6.8	11.2	13.3	10.7	25.3	8.0
男性 (n=402)	4.5	3.0	0.7	1.5	22.1	16.7	4.7	16.4	15.4	5.0	0.0	1.7	7.7	10.0	9.0	12.2	27.4	9.5
女性 (n=409)	3.7	1.7	0.5	2.0	31.1	16.6	4.6	4.9	10.3	4.2	1.7	2.0	5.9	12.5	17.6	9.3	23.5	6.4
勤続3年未満 (n=644)	2.8	1.9	0.5	1.9	27.8	16.3	4.7	9.0	12.4	4.8	1.1	1.7	6.8	12.4	14.1	10.4	23.0	7.9
勤続3年以上 (n=169)	8.9	4.1	1.2	1.2	21.3	18.3	5.3	17.2	14.2	3.6	0.0	2.4	6.5	6.5	10.1	11.8	34.3	8.3

就業形態別	休日出勤が多い	交代制があるため	福利厚生が不十分	採用条件と職務と実態が異なっていたから	職場の作業環境が劣悪さから	能力・成果を正当に評価されなかった	ノルマや成果に対するプレッシャーがきついな	職場の問題がいろいろある	セクハラ・パワハラがあったから	肉体的・精神的に健康を損ねた	勤務地が遠い・通勤が不便	本人の転勤命令のため	配属者など配属された家族の事情	結婚・出産・育児のため	介護のため	特段理由ははない	その他	無回答
従業員調査計 (n=5551)	6.0	2.6	5.2	3.8	3.2	3.7	5.6	13.7	2.5	7.3	5.6	1.1	2.3	3.0	0.4	1.2	11.4	0.0
正社員 (n=3630)	7.9	2.5	3.9	4.4	3.5	4.2	7.2	15.6	2.9	8.5	6.2	1.5	2.7	2.9	0.5	0.6	8.2	0.6
男性 (n=2504)	9.3	2.5	4.0	4.1	3.4	4.7	7.4	13.0	1.6	6.3	6.0	1.6	2.7	2.0	0.4	0.7	7.4	0.4
女性 (n=1111)	4.6	2.4	3.7	5.2	3.6	3.1	6.9	21.7	5.8	13.4	6.6	1.2	2.5	4.8	0.8	0.2	10.0	0.9
勤続3年未満 (n=1926)	7.6	2.6	4.0	6.1	4.3	2.6	8.9	19.8	4.0	9.7	6.3	0.8	2.1	1.7	0.5	0.6	7.2	0.5
勤続3年以上 (n=1698)	8.1	2.2	3.7	2.4	2.6	6.0	5.4	11.0	1.6	7.1	6.0	2.2	3.4	4.3	0.5	0.5	9.3	0.8
非正社員 (n=1851)	2.2	3.1	7.8	2.8	2.8	2.8	2.4	10.0	1.6	4.9	4.6	0.4	1.8	3.2	0.1	2.4	17.7	0.6
男性 (n=973)	2.5	3.5	8.1	2.7	3.1	3.0	2.1	7.0	0.5	3.6	3.9	0.5	1.5	2.5	0.2	3.8	15.9	0.6
女性 (n=871)	1.8	2.8	7.5	2.8	2.4	2.6	2.8	13.2	2.8	6.3	5.4	0.2	2.1	4.0	0.0	0.7	19.6	0.6
勤続3年未満 (n=1507)	2.1	3.3	7.9	3.1	2.7	2.6	2.3	10.4	1.6	5.4	4.8	0.3	1.8	2.6	0.1	2.3	17.5	0.5
勤続3年以上 (n=340)	2.6	2.4	7.4	1.2	2.9	3.8	2.6	8.5	1.5	2.6	3.5	0.6	1.8	6.2	0.3	2.4	18.2	0.9
パート・アルバイト (n=1037)	2.5	3.3	9.5	2.6	2.4	1.8	1.6	9.1	1.4	4.3	3.9	0.2	1.6	3.3	0.2	3.5	20.3	0.7
男性 (n=571)	2.3	2.8	9.1	1.9	3.0	1.8	0.9	5.8	0.7	2.8	3.0	0.4	1.4	2.6	0.4	5.3	18.7	0.7
女性 (n=462)	2.8	3.9	10.2	3.5	1.7	1.9	2.6	13.0	2.2	6.3	5.0	0.0	1.9	3.9	0.0	1.1	22.3	0.6
勤続3年未満 (n=863)	2.4	3.2	9.8	3.0	2.3	1.9	1.4	9.0	1.3	4.5	4.2	0.2	1.7	2.9	0.1	3.2	19.7	0.6
勤続3年以上 (n=171)	2.9	2.9	8.2	0.6	2.9	1.8	2.9	9.4	1.8	3.5	2.3	0.0	1.2	5.3	0.6	4.1	22.8	1.2
パート・アルバイトを除く非正社員 (n=814)	1.8	2.9	5.5	2.9	3.2	4.1	3.3	11.2	1.8	5.5	5.5	0.6	2.0	3.2	0.0	1.0	14.4	0.5
男性 (n=402)	2.7	4.5	6.7	3.7	3.2	4.7	3.7	8.7	0.7	4.7	5.2	0.7	1.7	2.2	0.0	0.7	11.9	0.5
女性 (n=409)	0.7	1.5	4.4	2.0	3.2	3.4	2.9	13.4	3.4	6.4	5.9	0.5	2.2	4.2	0.0	0.2	16.6	0.5
勤続3年未満 (n=644)	1.7	3.3	5.3	3.3	3.3	3.6	3.6	12.1	2.0	6.5	5.7	0.5	1.9	2.2	0.0	1.1	14.6	0.5
勤続3年以上 (n=169)	2.4	1.8	6.5	1.8	3.0	5.9	2.4	7.7	1.2	1.8	4.7	1.2	2.4	7.1	0.0	0.6	13.6	0.6

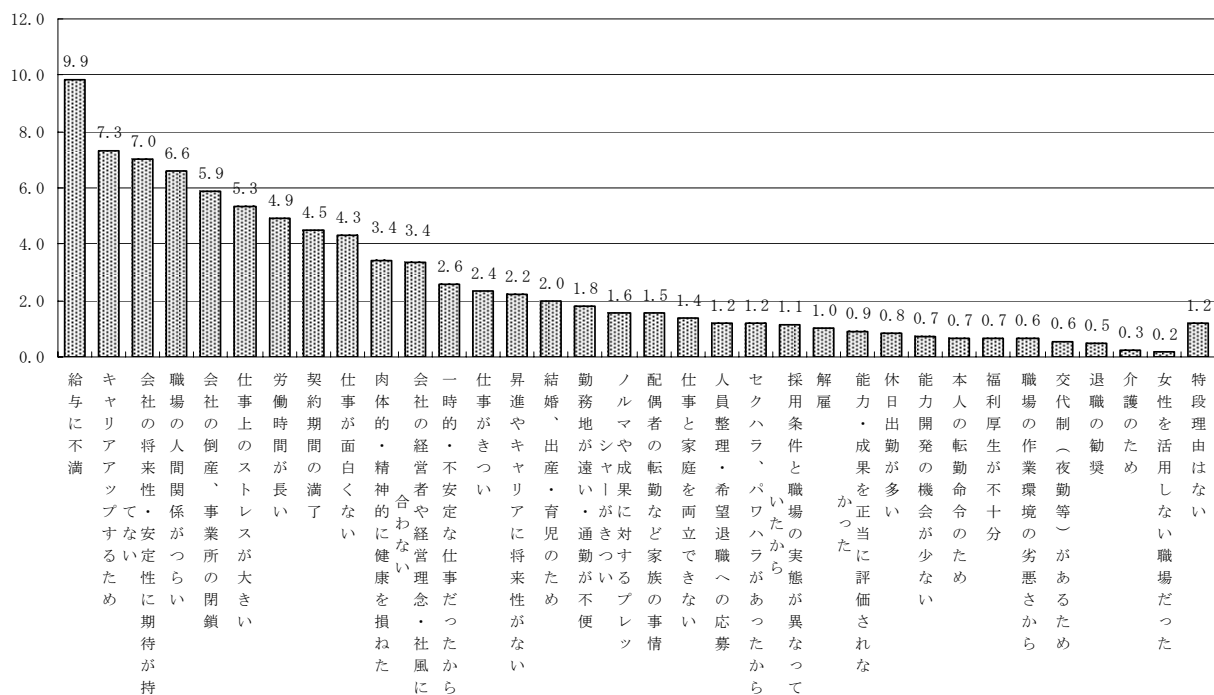
(図表の続き)

それによれば、正社員では「給与に不満」が **26.6%**ともっとも多く、次いで、「会社の将来性・安定性に期待がもてない」 (**22.6%**)、「労働時間が長い」 (**21.8%**)、「仕事上のストレスが大きい」 (**21.7%**)、「職場の人間関係がづらい」 (**15.6%**)などの順となっている。一方、非正社員では、「給与に不満」が **28.7%**ともっとも多く、次いで、「契約期間の満了」 (**17.5%**)、「キャリアアップするため」 (**16.1%**)、「一時的・不安定な仕事だったから」 (**13.3%**)、「仕事上のストレスが大きい」 (**11.8%**)などの順となっている。

3-1-3. 離職理由 (1位)

前職の離職理由を1位に限ってみると、「給与に不満」が **9.9%**ともっとも多いものの、次いで、「キャリアアップするため」 (**7.3%**)、「会社の将来性・安定性に期待がもてない」 (**7.0%**)、「職場の人間関係がづらい」 (**6.6%**)、「会社の倒産・事務所の閉鎖」 (**5.9%**)、「仕事上のストレスが大きい」 (**5.3%**)などとなっている (図表 3-3)。

図表3-3：前職の離職理由 (n=5551、1位、単位=%) [従業員調査]



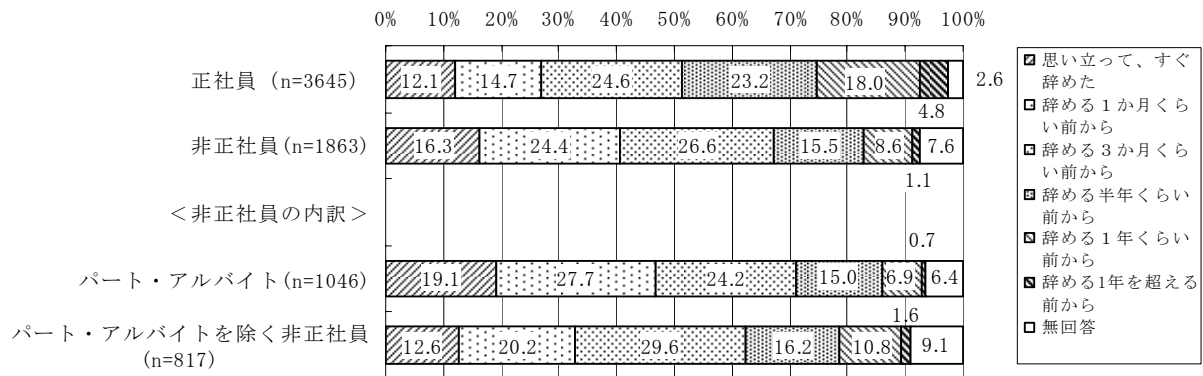
3-1-4. 離職決意時期

調査では、「あなたが前の会社を離職することを本気で考え始めた時期」 (以下、「離職決意時期」と略す。) について、尋ねている。離職決意時期を前職の就業形態別にみると、正社員、非正社員ともに「辞める 3 か月ぐらい前から」がもっとも割合が高く (正社員 **24.6%**、非正社員 **26.6%**)、次いで正社員は「辞める半年ぐらい前から」が **23.2%**、非正社員は「辞める 1 か月ぐらい前から」が **24.4%**などとなっている。なお、「思い立って、

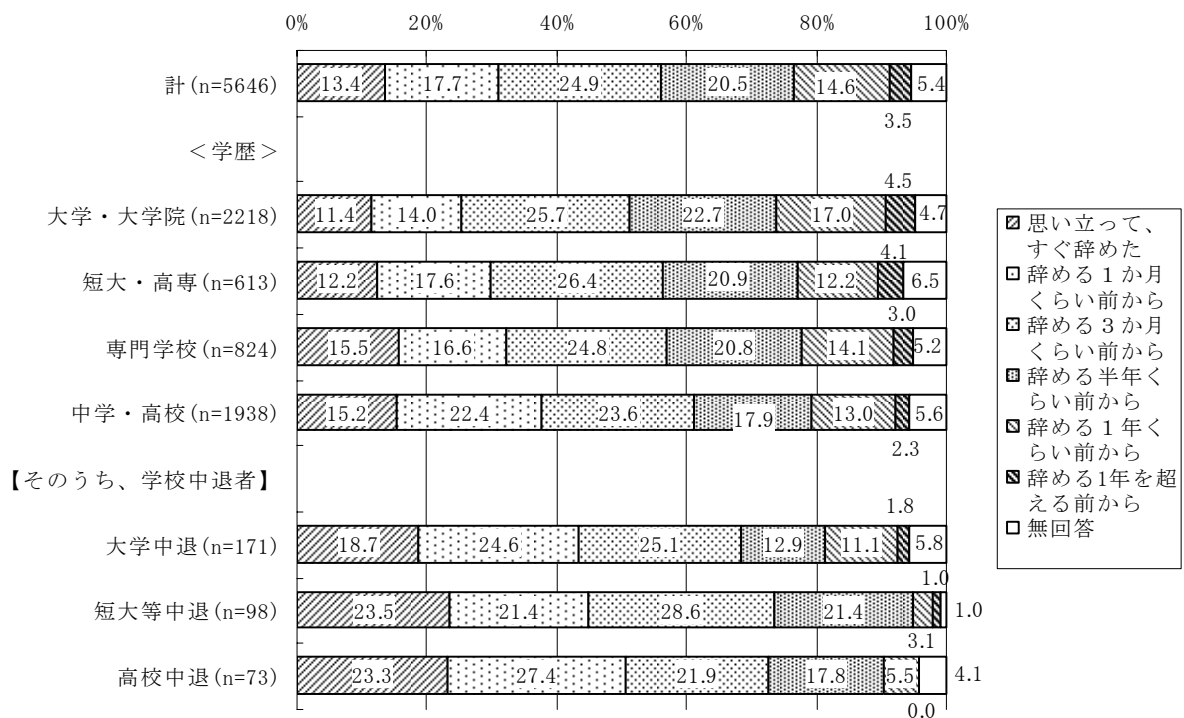
すぐ辞めた」とする割合は、パート・アルバイトが他の就業形態に比べ高い(19.1%) (図表3-4)。

離職決意時期を学歴別にみると、わずかではあるが「思い立って、すぐ辞めた」割合はおおむね学歴が下がるほど高くなっている。そのうち、学校中退者についてみると、いずれもその割合が平均値より高く、「短大等中退」23.5%、「高校中退」23.3%、「大学中退」18.7%となっている (図表3-5)。

図表3-4：離職決意時期（前職の就業形態別）〔従業員調査〕



図表3-5：離職決意時期（学歴別）〔従業員調査〕



3-2. 前職離職の際の相談相手

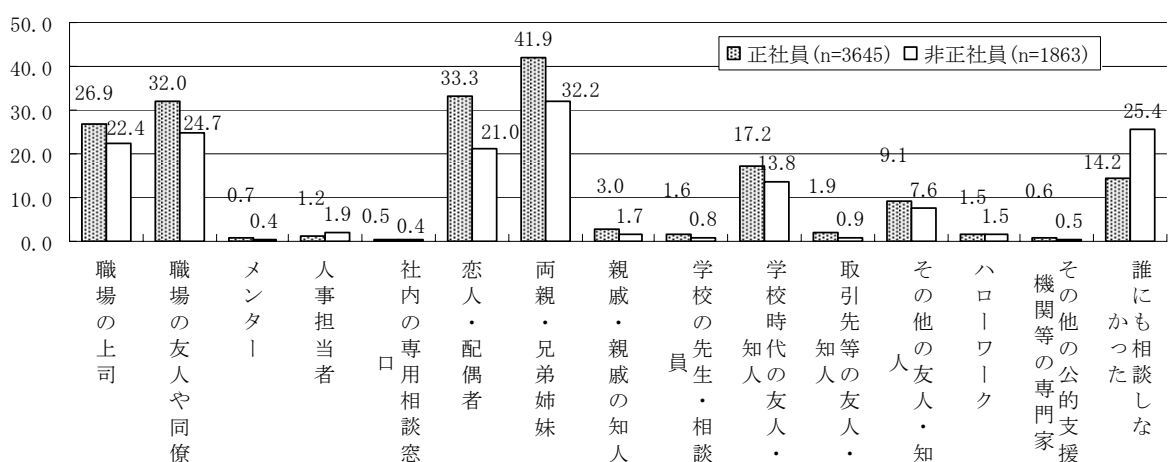
3-2-1. 離職の際の相談相手

調査では、「前職を離職する際に、誰かに相談したか」を尋ねている。それによれば、正

社員は、「両親・兄弟姉妹」が **41.9%**でもっとも多く、次いで「恋人・配偶者」(**33.3%**)、「職場の友人や同僚」(**32.0%**)などとなっている。非正社員も「両親・兄弟姉妹」(**32.2%**)がもっとも多いものの、次いで、「誰にも相談しなかった」が **25.4%**、「職場の友人や同僚」(**24.7%**)などとなっている。「誰にも相談しなかった」は正社員(**14.2%**)よりも非正社員の割合が高い(図表 3-6)。

非正社員の内訳をみると、「だれにも相談しなかった」はパート・アルバイトで **28.3%**、パート・アルバイトを除く非正社員で **21.8%**となっており、パート・アルバイトのほうが誰にも相談しない割合が高くなっている(図表 3-7)。

図表3-6：前職離職の際の相談相手（前職の就業形態別、複数回答、単位＝%）〔従業員調査〕



図表3-7：前職離職の際の相談相手（前職の就業形態：非正社員の内訳、複数回答、単位＝%）〔従業員調査〕

	職場関係					家族・親族・友人等私人的関係						専門機関		誰にも相談しなかった	
	職場の上司	職場の友人や同僚	メンター	人事担当者	社内の専用相談窓口	恋人・配偶者	両親・兄弟姉妹	親戚・親戚の知人	学校の先生・相談員	学校の時代の友人・知人	取引先等の友人・知人	その他の友人・知人	ハローワーク		その他の公的支援機関
非正社員 (n=1863)	22.4	24.7	0.4	1.9	0.4	21.0	32.2	1.7	0.8	13.8	0.9	7.6	1.5	0.5	25.4
パート・アルバイト (n=1046)	21.2	22.8	0.3	0.6	0.3	18.8	32.0	1.7	0.8	12.1	0.4	7.5	1.8	0.5	28.3
パート・アルバイトを除く非正社員 (n=817)	23.9	27.2	0.6	3.7	0.6	23.9	32.3	1.6	0.9	15.9	1.5	7.7	1.1	0.5	21.8

3-2-2. 離職の際の相談相手（職場関連）

前職の離職の際の相談相手について就業形態別に分け、メンターの有無別、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にそれぞれみると、いずれの就業形態でも、相談できる上司・先輩、メンターがいたとする者のほうが、「職場の友人や同僚」「職場の上司」の割合が高くなっている。その一方で、「誰にも相談しなかった」の割合は、いずれの就業形態でも、メンターや相談できる上司・先輩がいなかったとする者のほうが高い。

次に、人を育てる雰囲気別にみると、いずれの就業形態でも、「職場の友人・同僚」を相

談相手とする割合に差はないものの、「職場の上司」では、人を育てる雰囲気がないとする者で相談相手とする割合が低くなっている。その一方で、「誰にも相談しなかった」の割合は、正社員と「パート・アルバイトを除く非正社員」で、人を育てる雰囲気がないとする者のほうが、わずかに高い（図表 3-8）。

図表3-8: 前職離職の際の相談相手(前職の就業形態別)
 (職場の人間関係、メンターの有無、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無、人を育てる雰囲気別、単位=%) [従業員調査]

	職場関係					家族・親族・友人等私的關係							専門機関		誰にも相談しなかった
	職場の上司	職場の友人や同僚	メンター	人事担当者	社内での専用相談窓口	恋人・配偶者	両親・兄弟姉妹	親戚・親戚の知人	学校の先生・相談員	学校時代の友人・知人	取引先等の友人・知人	その他の友人・知人	ハローワーク	その他の公的支援機関等	
正社員(n=3645)	26.9	32.0	0.7	1.2	0.5	33.3	41.9	3.0	1.6	17.2	1.9	9.1	1.5	0.6	14.2
<職場の人間関係>															
良好だった+まあ良好だった(n=2336)	32.2	36.9	0.9	1.4	0.5	35.8	40.5	3.0	1.3	15.9	1.9	9.2	1.1	0.5	12.1
どちらともいえない(n=567)	18.0	25.0	0.4	0.9	0.4	30.0	41.1	2.5	1.8	17.1	2.5	7.8	1.4	0.9	18.2
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=725)	17.2	22.2	0.6	1.0	0.3	28.0	47.4	3.2	2.6	21.4	1.7	9.8	2.5	0.8	18.1
<メンターの有無>															
メンターがいた(n=2255)	30.8	35.2	1.2	1.7	0.6	32.4	44.2	3.1	2.0	18.4	2.0	9.0	1.3	0.8	11.8
メンターがいなかった(n=1169)	21.2	26.7	0.0	0.4	0.2	34.8	37.5	2.6	1.4	15.3	2.1	9.0	1.8	0.3	18.2
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>															
上司・先輩がいた(n=2426)	31.7	35.5	0.9	1.5	0.6	34.6	42.5	3.0	1.5	17.3	2.1	9.2	1.2	0.6	12.1
上司・先輩がいなかった(n=1021)	16.7	25.0	0.4	0.6	0.2	31.9	41.0	3.3	2.0	17.1	1.8	8.6	2.1	0.6	18.7
<「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>															
そう思う+ややそう思う(n=1876)	22.5	32.2	0.3	0.9	0.2	35.2	41.6	2.9	1.8	18.2	2.5	10.1	1.9	0.9	15.8
ややそう思わない+そう思わない(n=956)	37.6	33.6	1.6	2.3	0.9	32.7	43.0	3.1	1.8	17.8	1.4	7.4	0.8	0.3	11.6
非正社員(n=1863)	22.4	24.7	0.4	1.9	0.4	21.0	32.2	1.7	0.8	13.8	0.9	7.6	1.5	0.5	25.4
<職場の人間関係>															
良好だった+まあ良好だった(n=1293)	26.6	27.9	0.5	1.5	0.4	21.2	30.5	1.6	0.8	13.5	1.0	7.0	1.5	0.2	24.5
どちらともいえない(n=307)	11.7	18.6	0.0	2.3	0.0	18.6	33.2	1.6	1.3	13.7	0.7	8.8	1.3	1.0	28.0
あまり良好ではなかった+良好ではなかった(n=255)	14.5	15.7	0.4	3.9	0.8	23.5	39.6	2.0	0.4	14.9	0.4	8.2	2.0	1.2	27.8
<メンターの有無>															
メンターがいた(n=1043)	25.3	27.6	0.7	1.7	0.5	23.4	34.3	1.7	0.7	14.7	0.7	7.4	1.3	0.3	20.7
メンターがいなかった(n=634)	18.5	21.5	0.2	2.4	0.5	18.3	28.4	1.3	1.3	12.1	1.1	7.6	1.6	0.5	32.8
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>															
上司・先輩がいた(n=1245)	26.7	28.9	0.6	1.6	0.5	22.2	33.0	1.8	0.9	14.9	0.8	7.1	1.6	0.2	21.6
上司・先輩がいなかった(n=478)	13.2	14.9	0.2	2.7	0.4	19.9	29.7	1.3	0.8	10.7	1.0	8.2	1.5	0.8	35.8
<「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>															
そう思う+ややそう思う(n=731)	18.5	25.6	0.4	2.5	0.5	22.8	32.7	1.9	0.7	14.6	1.5	8.2	1.5	0.7	26.8
ややそう思わない+そう思わない(n=652)	30.7	25.6	0.8	1.4	0.6	22.2	31.1	1.8	1.1	12.6	0.8	7.7	2.0	0.3	23.6
パート・アルバイト(n=1046)	21.2	22.8	0.3	0.6	0.3	18.8	32.0	1.7	0.8	12.1	0.4	7.5	1.8	0.5	28.3
<職場の人間関係>															
良好だった+まあ良好だった(n=759)	24.5	26.5	0.4	0.4	0.1	18.4	29.9	1.6	0.7	11.9	0.5	6.5	2.0	0.3	27.8
どちらともいえない(n=162)	12.3	9.9	0.0	0.6	0.0	17.9	32.7	1.2	1.2	11.1	0.0	9.3	0.6	0.6	32.7
あまり良好ではなかった+良好ではなかった(n=121)	13.2	15.7	0.0	1.7	0.8	23.1	44.6	3.3	0.8	14.9	0.0	10.7	2.5	1.7	26.4
<メンターの有無>															
メンターがいた(n=566)	24.0	25.4	0.5	0.9	0.5	21.2	34.5	1.9	0.9	13.3	0.5	6.9	1.8	0.4	23.7
メンターがいなかった(n=352)	17.0	21.3	0.0	0.3	0.0	16.8	27.6	1.4	0.9	9.9	0.3	8.2	1.4	0.3	36.1
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>															
上司・先輩がいた(n=698)	25.5	26.8	0.4	0.4	0.4	20.1	32.7	2.0	0.7	13.3	0.6	6.9	2.1	0.3	24.9
上司・先輩がいなかった(n=258)	10.9	15.1	0.0	1.2	0.0	17.8	32.2	1.6	1.2	9.7	0.0	8.9	1.2	0.8	38.0
<「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>															
そう思う+ややそう思う(n=358)	19.3	25.1	0.3	1.1	0.6	20.4	34.6	2.5	0.8	13.7	0.6	8.7	1.7	0.6	28.5
ややそう思わない+そう思わない(n=403)	28.0	24.1	0.5	0.5	0.2	19.6	29.3	1.7	0.5	11.2	0.5	7.2	2.2	0.5	27.3
パート・アルバイトを除く非正社員(n=817)	23.9	27.2	0.6	3.7	0.6	23.9	32.3	1.6	0.9	15.9	1.5	7.7	1.1	0.5	21.8
<職場の人間関係>															
良好だった+まあ良好だった(n=534)	29.6	30.0	0.7	3.0	0.7	25.1	31.3	1.7	0.9	15.9	1.7	7.9	0.7	0.2	19.9
どちらともいえない(n=145)	11.0	28.3	0.0	4.1	0.0	19.3	33.8	2.1	1.4	16.6	1.4	8.3	2.1	1.4	22.8
あまり良好ではなかった+良好ではなかった(n=134)	15.7	15.7	0.7	6.0	0.7	23.9	35.1	0.7	0.0	14.9	0.7	6.0	1.5	0.7	29.1
<メンターの有無>															
メンターがいた(n=477)	26.8	30.2	0.8	2.7	0.4	26.0	34.2	1.5	0.4	16.4	0.8	8.0	0.8	0.2	17.2
メンターがいなかった(n=282)	20.2	21.6	0.4	5.0	1.1	20.2	29.4	1.1	1.8	14.9	2.1	6.7	1.8	0.7	28.7
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>															
上司・先輩がいた(n=547)	28.2	31.6	0.7	3.1	0.5	24.9	33.5	1.6	1.1	17.0	1.1	7.5	0.9	0.2	17.4
上司・先輩がいなかった(n=220)	15.9	14.5	0.5	4.5	0.9	22.3	26.8	0.9	0.5	11.8	2.3	7.3	1.8	0.9	33.2
<「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>															
そう思う+ややそう思う(n=373)	17.7	26.0	0.5	3.8	0.5	25.2	30.8	1.3	0.5	15.5	2.4	7.8	1.3	0.8	25.2
ややそう思わない+そう思わない(n=249)	34.9	28.1	1.2	2.8	1.2	26.5	34.1	2.0	2.0	14.9	1.2	8.4	1.6	0.0	17.7

※「職場関係」及び「誰にも相談しなかった」についてのみ、各就業形態の平均値を上回るものに網。

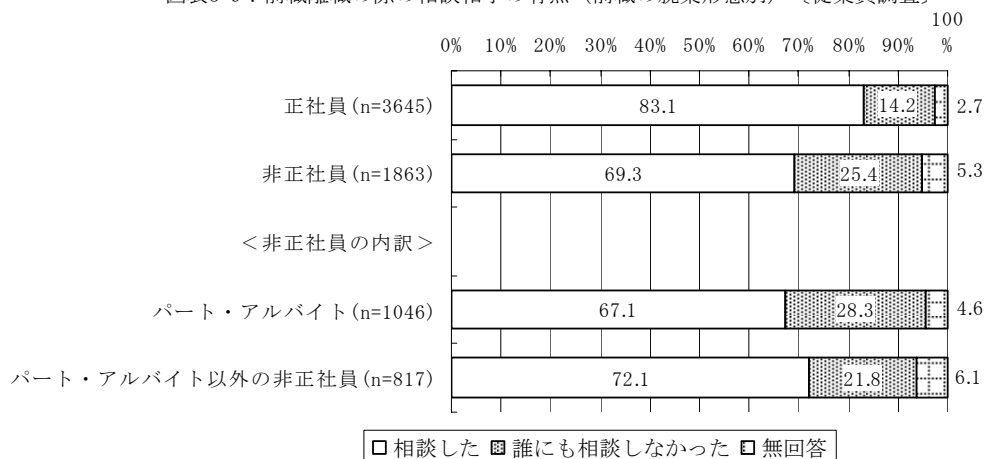
3-2-3. なぜ相談しないのか

前職離職の際の相談の有無について前職の就業形態別にみると、「誰にも相談しなかった」のは、正社員で **14.2%**、非正社員で **25.4%**となっており、とくにパート・アルバイトが **28.3%**と、3割弱が誰にも相談をしていない（図表 3-9）。

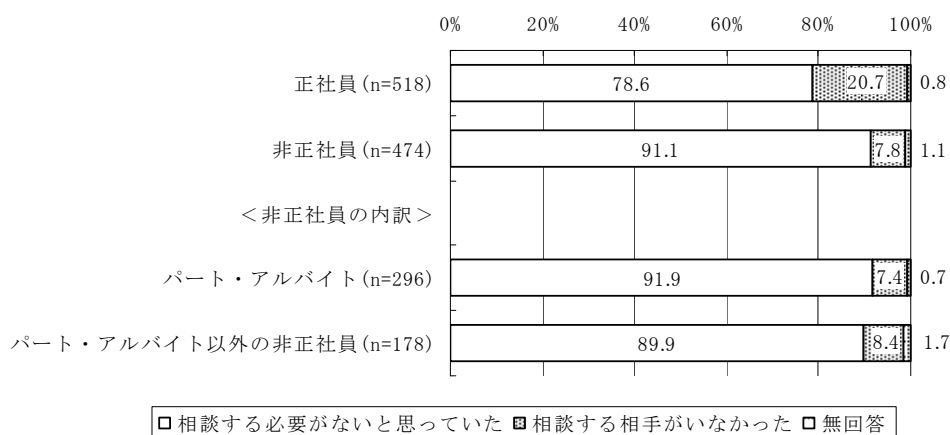
調査では、前職離職の際に「なぜ誰にも相談しなかったのか」を尋ねている。それによれば、「相談する相手がいなかった」とするのは、正社員で **20.7%**であり、非正社員の **7.8%**（「パート・アルバイト」**7.4%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」**8.4%**）を上回っている（図表 3-10）。

そこで、誰にも相談しなかった理由について、前職の新人研修の実施状況や職場の人間関係などの前職の教育訓練・人間関係の状況別でみたところ、相談をしなかった者のうち、前職で入社当初に仕事上の相談ができる上司・先輩がいなかった者の **2割（21.0%）**は相談する相手がいなかったためであり、上司・先輩がいた者（**10.3%**）よりも高い。同様に、職場の人間関係が良好ではなかった者（「良好ではなかった」＋「あまり良好ではなかった」）の **3割弱**は、「相談する相手がいなかった」ためであった（図表 3-11）。

図表3-9：前職離職の際の相談相手の有無（前職の就業形態別）〔従業員調査〕



図表3-10：前職離職の際に相談しなかった理由（前職の就業形態別）〔従業員調査〕



図表3-11：誰にも相談しなかった理由〔従業員調査〕
 (単位=%、前職の教育訓練・人間関係の状況別)

	相談する 必要がない と思っていた	相談する 相手がい なかった	無回答
計(n=854)	84.7	14.4	0.9
<前職の新人研修の実施状況別>			
新人研修が十分だった(n=296)	89.5	9.8	0.7
新人研修が不十分だった(n=449)	79.5	19.2	1.3
<前職のメンターの有無別>			
メンターいた(n=492)	88.6	10.8	0.6
メンターがいなかった(n=427)	79.4	19.2	1.4
<前職の仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別>			
上司・先輩いた(n=572)	89.0	10.3	0.7
上司・先輩がいなかった(n=367)	77.7	21.0	1.4
<前職の職場での「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>			
そう思う+ややそう思う(n=495)	81.0	18.0	1.0
どちらともいえない(n=233)	86.3	13.3	0.4
ややそう思わない+そう思わない(n=273)	90.5	8.4	1.1
<前職の職場の人間関係別>			
良好だった+まあ良好だった(n=607)	91.8	7.4	0.8
どちらともいえない(n=196)	77.0	21.4	1.5
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=204)	71.1	28.4	0.5

3-2-4. 離職の際の相談の効果

調査では、前職離職の際の「それらの相手との相談は離職を決めるうえで、効果がありましたか」と尋ねている。それによれば、**80.2%**が相談には効果があった（「効果があった」+「ほとんど効果があった」）としている。前職の就業形態によって、効果の評価の差はほとんどない（図表 3-12）。

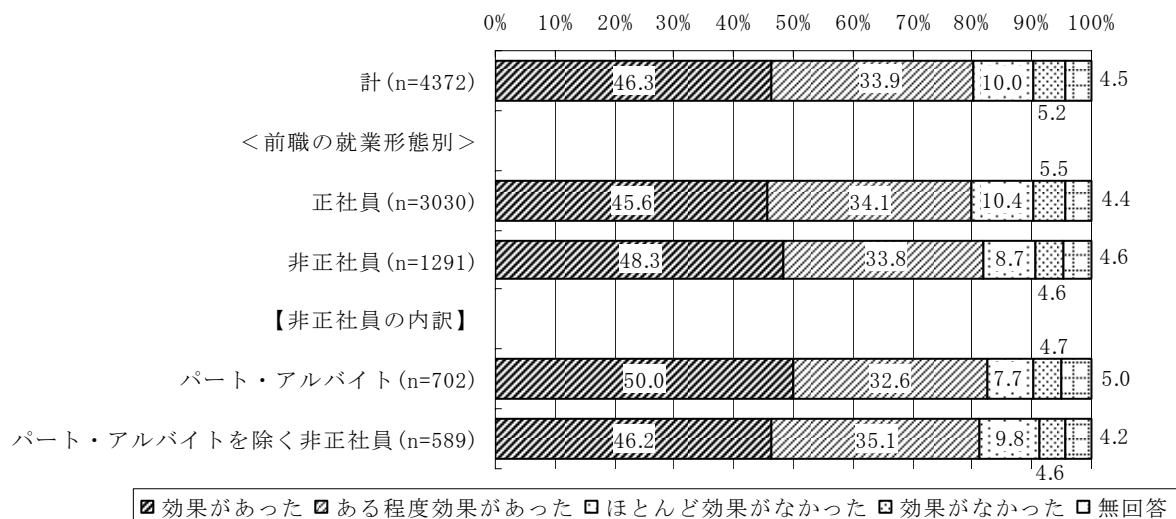
そこで、「相談した人」と、「(誰にも相談しなかったが)相談する必要がないと思っていた人」、「(誰にも相談しなかったが)相談する相手がいなかった人」の三分類にわけて、現在の会社（すなわち、前職を離職後に再就職した会社）での①求職活動期間②仕事満足度③定着・転職志向——の3つについてみる。

まず、①求職活動期間については、調査では、「直前の職の離職から現在の会社に就職するまでの求職活動期間はどの程度か」と尋ねている。それによれば、**3**か月未満で就職した割合（「1か月未満」+「1～3か月未満」）は、「相談する相手がいなかった人」で**54.5%**となっており、他の「相談した人」（**68.5%**）、「相談する必要がないと思っていた」（**67.0%**）を下回っている。その一方で、わずかではあるが、「1年以上」の割合は、「相談する相手がいなかった人」で**11.0%**となっており、他の「相談した人」（**4.7%**）、「相談する必要がないと思っていた」（**6.9%**）を上回っている（図表 3-13）。

次に、②現在の会社での仕事満足度については、「総合的に判断して、あなたは現在の仕事に満足していますか」を尋ねている。それによれば、満足（「大変満足している」+「どちらかといえば満足している」）の割合は、「相談した人」が**66.0%**でもっとも高く、次いで、「相談する必要がないと思っていた」（**61.8%**）となっており、「相談する相手がいなかった」は、**55.9%**とわずかに下回っている（図表 3-14）。

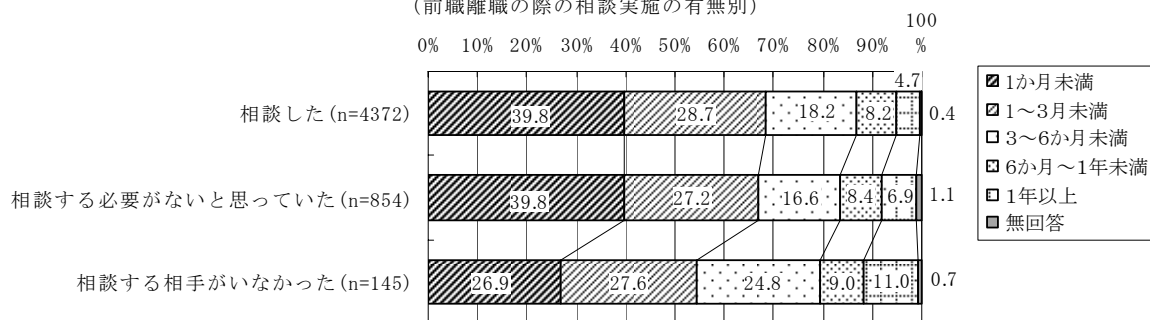
③現在の会社での定着・転職志向については、「あなたは現在の会社で今後も働きたいと思いませんか」と尋ねている。それによれば、「おそらく現在の会社で働き続けたいと思うのは、「相談した人」で**50.3%**ともっとも高く、次いで、「相談する必要があると思っていた」(**45.1%**)となっており、「相談する相手がいなかった」は、**36.6%**となっている(図表3-15)。

図表3-12：前職離職の際の相談相手の有無（前職の就業形態別）

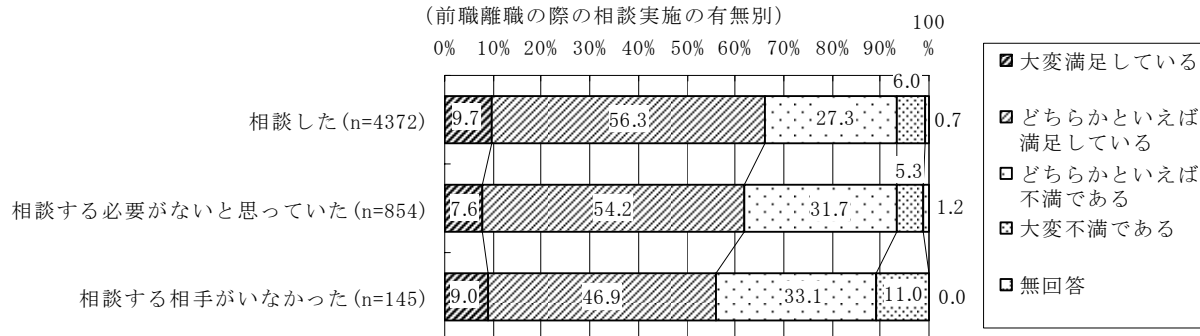


■効果があった ■ある程度効果があった □ほとんど効果がなかった □効果がなかった □無回答

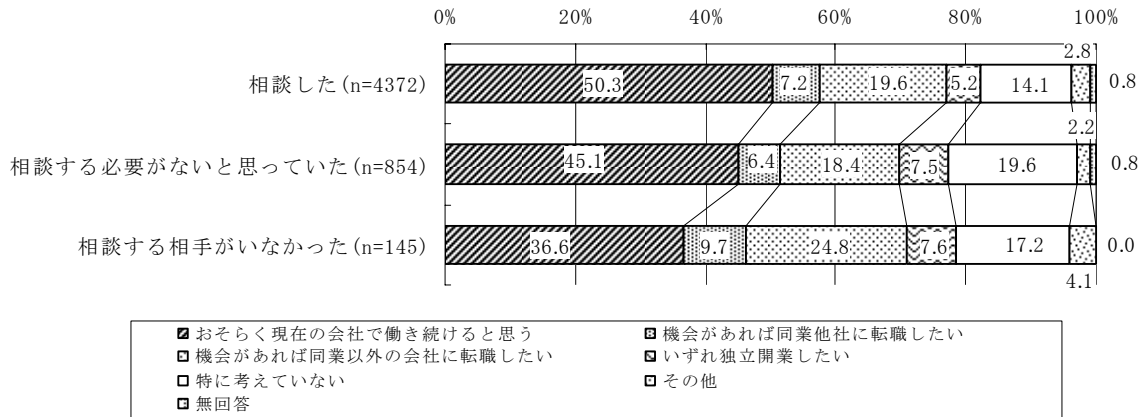
図表3-13：前職の離職から現在の会社に就職するまでの求職活動期間〔従業員調査〕
(前職離職の際の相談実施の有無別)



図表3-14：現在の会社での仕事満足度〔従業員調査〕
(前職離職の際の相談実施の有無別)



図表3-15：現在の会社での定着・転職志向〔従業員調査〕
 (前職離職の際の相談実施の有無別)



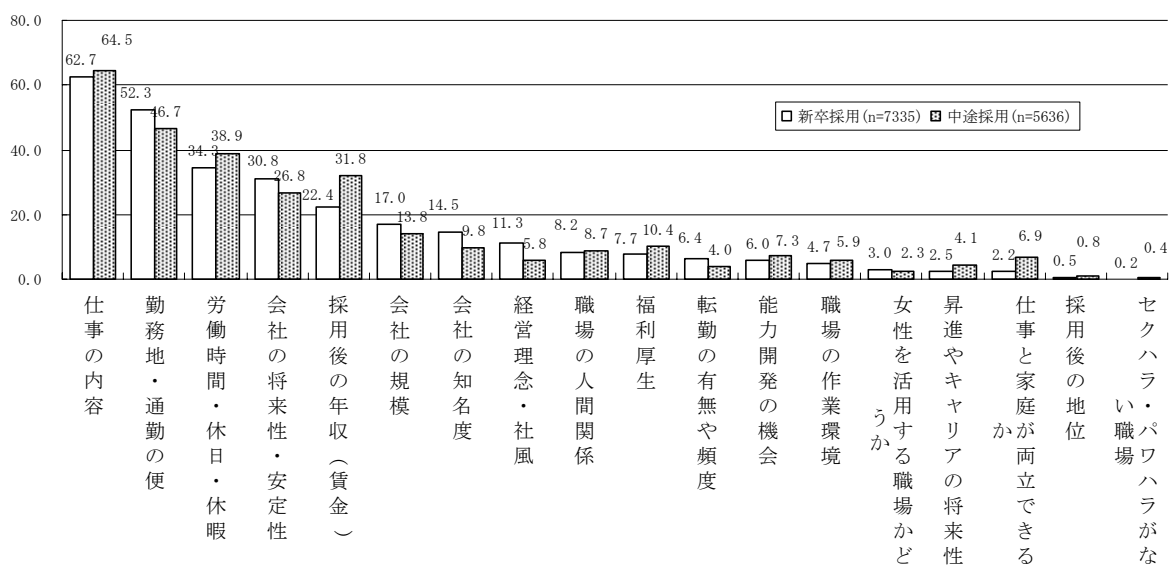
4. 現在の会社での職場の状況

4-1. 就職の際の重視条件と就職先の情報入手状況

4-1-1. 就職の際の重視条件

就職する際の重視条件（3位までの複数回答の合計）は、新卒者・中途採用者ともに、「仕事の内容」が多くなっている（新卒者 62.7%、中途採用者 64.5%）。次いで、「勤務地・通勤の便」（同 52.3%、46.7%）、「労働時間・休日・休暇」（同 34.4%、38.9%）などとなっている（図表 4-1）。なお、その他の自由記述欄では、「離職率の低さ」「従業員の平均年齢」「組合の有無」「目標〈ノルマ〉がない」などの記述があった。

図表4-1：現在の会社に就職する際の重視条件（上位3位の複数回答、単位=%）〔従業員調査〕



4-1-2. 就職の際の重視条件（1位）と前職の離職理由（1位）の関係

ここで、重視条件の1位に限ってみると、もっとも多いのは、「仕事の内容」（37.1%）で変わらない。次いで、「勤務地・通勤の便」（15.2%）、「会社の将来性・安定性」（11.3%）、「労働時間・休日・休暇」（8.1%）、「採用後の年収」（6.9%）などとなっている。

そこで、これを中途採用者に限り、前職の離職理由（1位）別²にみることにする（図表 4-2）。

² 問 22 の選択肢の再分類については、図表 4-2 の注 1 参照。

図表4-2：求職活動の際に重視した条件(1位) (前職の離職理由(1位)別、単位=%) [従業員調査]

会社規模	会社の知名度	経営理念・社風	定会社の将来性・安定性	昇進性やキャリアの将来性	昇進やキャリアの機会	能力開発の機会	職場で女性を活かすことができるか	仕事と家庭が両立できること	仕事の内容	採用後の年収	採用後の地位	休暇時間・休日・労働時間	福利厚生	勤務地・通勤の便	転勤の有無や頻度	職場の作業環境	職場の人間関係	残業がない職場・残業が少ない職場	その他	無回答
計(n=13320)	4.4	3.0	11.3	0.7	1.7	1.7	0.5	1.4	37.1	6.9	0.1	8.1	1.4	15.2	0.5	0.7	1.9	0.1	1.1	0.7
中途採用者計(n=5636)	4.4	2.2	11.6	1.0	2.2	2.2	0.5	2.4	38.1	9.2	0.1	9.5	1.6	10.7	0.4	0.6	1.6	0.1	1.0	0.5
＜前職の離職理由(1位)別＞																				
会社都合退職関連(n=722)																				
キャリアアップするため(n=407)																				
会社の将来不安関連(n=700)																				
能力開発の機会が少ない(n=39)																				
仕事と家庭の両立関連(n=86)																				
仕事自体の不満関連(n=807)																				
給与に不満(n=547)																				
労働時間への不満関連(n=350)																				
福利厚生が不十分(n=37)																				
採用条件と職場の実態が異なっていたから(n=62)																				
職場の作業環境の劣悪さから(n=35)																				
能力・成果を正當に評価されなかった(n=49)																				
ノルマや成果に対するプレッシャーが大きい(n=88)																				
職場の人間関係に対する不満(n=432)																				
肉体的・精神的に健康を損ねた(n=189)																				
勤務地が遠い・通勤が不便(n=101)																				
本人の転勤命令のため(n=38)																				
配偶者の転勤など家族の事情(n=85)																				
結婚・出産・育児・介護関連(n=123)																				
特段理由はない(n=65)																				

※1：問22の選択肢については、簡略化のため、「1. 会社の倒産、事業所の閉鎖」「2. 人員整理・希望退職への応募」「3. 退職の勧奨」「4. 解雇」「5. 契約期間の満了」を『会社都合退職関連』としてまとめ、「7. 会社の経営理念・社風に合わない」「8. 会社の将来性・安定性に期待が持てない」「9. 昇進やキャリアに将来性がない」を『会社の将来不安関連』としてまとめ、「11. 女性を活用しない職場だった」「12. 仕事と家庭を両立できない」を『仕事と家庭の両立関連』としてまとめ、「13. 仕事がついに面白くない」「15. 仕事上のストレスが大きい」「16. 一時的・不安定な仕事だったから」を『仕事自体の不満』としてまとめ、「18. 労働時間(残業を含む)が長い」「19. 休日出勤が多い」「20. 交代制(夜勤、シフト勤務)があるため」を『労働時間への不満関連』としてまとめ、「26. 職場の人間関係が合わない(上司・同僚と折り合いが悪い等)」「27. セクハラ、パワハラがあったから(職場でのいじめを含む)」を『職場の人間関係に対する不満関連』としてまとめ、「32. 結婚・出産・育児のため」「33. 介護のため」を『結婚・出産・育児、介護関連』としてまとめている。

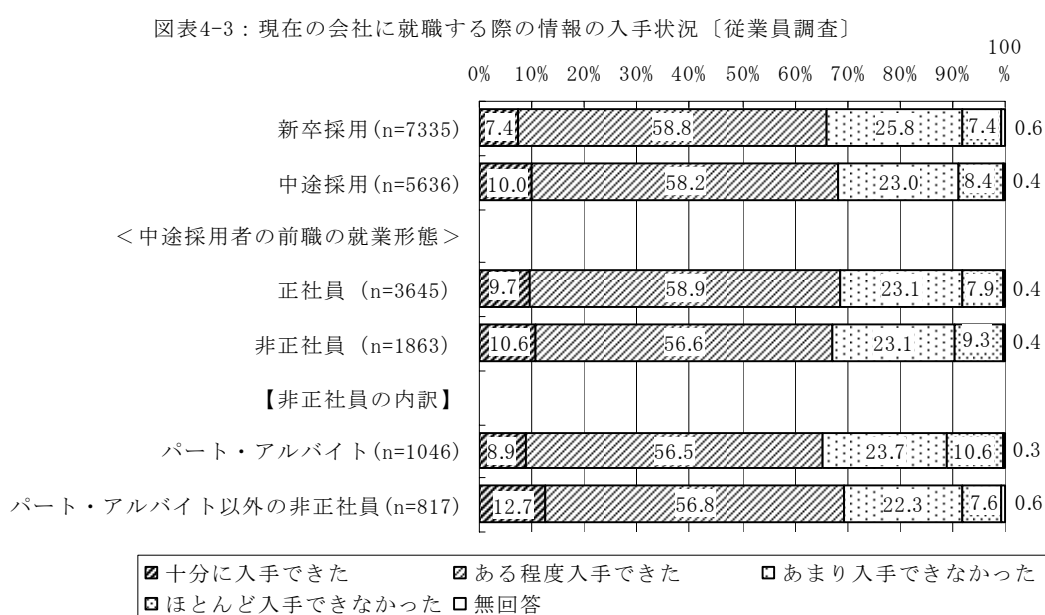
※2：網は、平均値(中途採用者計)よりも高い数値につけている。

それによれば、重視条件でもっとも多い「仕事の内容」については、前職離職理由で「能力開発の機会が少ない」(53.8%)、「キャリアアップするため」(51.8%)、「仕事自体への不満関連」(45.7%)などを挙げていた者でその割合が高い。

「勤務地・通勤の便」では、離職理由として、「勤務地が遠い・通勤が不便」(31.7%)、「本人の転勤命令のため」(21.1%)、「配偶者の転勤など家族の事情」(17.6%)などでその割合が高い。「会社の将来性・安定性」では、「会社の将来不安関連」(21.4%)がもっとも割合が高く、「労働時間・休日・休暇」では、「労働時間への不満関連」(27.7%)がもっとも高い。また、「採用後の年収」では、「給与に不満」(26.9%)、「能力・成果を正当に評価されなかった」(16.3%)などでその割合が高くなっている(図表 4-2)。

4-1-3. 就職の際の情報入手状況

次に、現在の会社に働き始める前に、会社からこれらの情報(現在の会社に就職する際の重視条件)を十分に入手することができたか尋ねたところ、新卒者、中途採用者ともに 7 割弱が入手できた(「十分に入手できた」+「ある程度入手できた」と回答した。中途採用者に限り、前職の就業形態別にみると、わずかではあるが、パート・アルバイトで入手できたとする割合(65.4%)が低い(図表 4-3)。

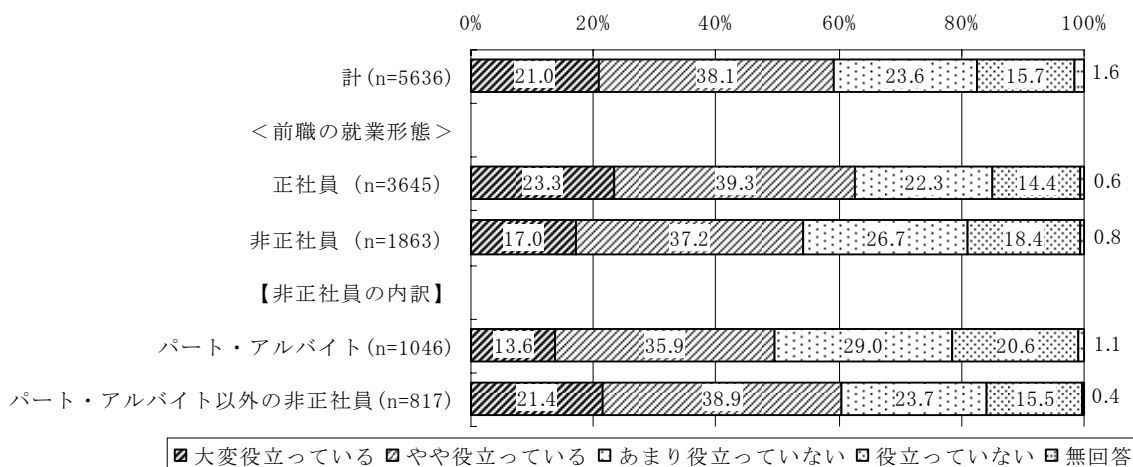


4-2. 前職で得た仕事上の経験や知識・技術の役立ち度

前職で得た仕事上の経験や習得した知識・技術が、現在の会社の仕事にどれだけ役立っているか尋ねたところ、役立っている(「大変役立っている」+「やや役立っている」)は、59.1%だった。前職の就業形態別にみると、正社員 62.6%、非正社員 54.2%となっており、正社員のほうが役立っているとする割合が高い。非正社員の内訳をみると、パート・アルバ

イトでその割合が**49.5%**となっており、他に比べて低い（図表 4-4）。

図表4-4：現在の会社での前職で得た仕事上の経験や知識・技術の役立ち度
〔従業員調査〕（前職の就業形態別）

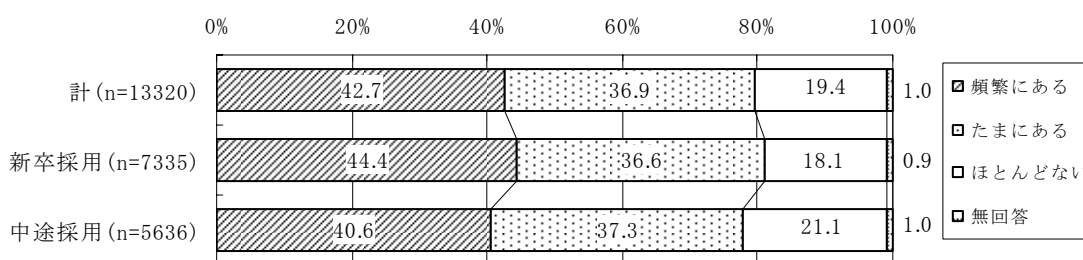


4-3. 現在の会社の勤務状況

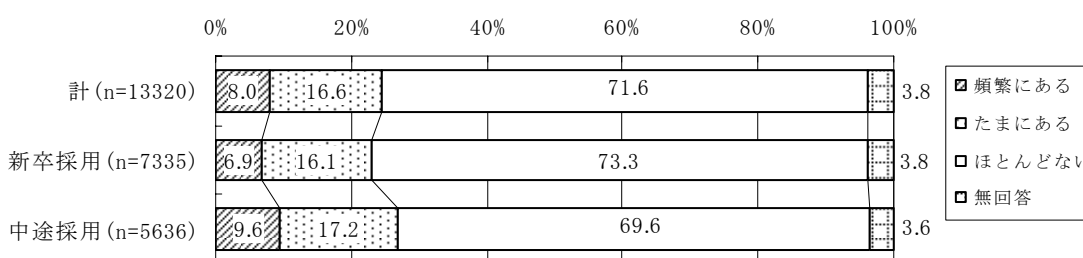
現在の会社の残業の頻度を尋ねたところ、新卒者、中途採用者とともに、**4割**が「頻繁にある」と回答している。

次いで、深夜労働（夜勤等を含む。なお、ここでの深夜労働とは、おおよそ午後**10時**から午前**5時**の間のこと。）については、「頻繁にある」としているのは、新卒者が**6.9%**、中途採用者が**9.6%**となっており、わずかであるが中途採用者のほうが割合が高い。休日出勤については、新卒者と中途採用者ともに、「頻繁にある」としているのは**8%**台であり、「たまにある」も**3割**程度があるとしている（図表 4-5、図表 4-6、図表 4-7）。

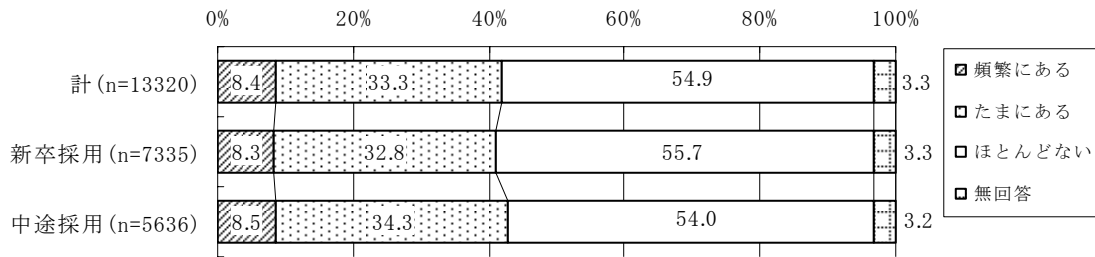
図表4-5：現在の職場での残業の頻度〔従業員調査〕



図表4-6：現在の職場での深夜労働（夜勤等含む）の頻度〔従業員調査〕



図表4-7：現在の職場での休日出勤の頻度〔従業員調査〕

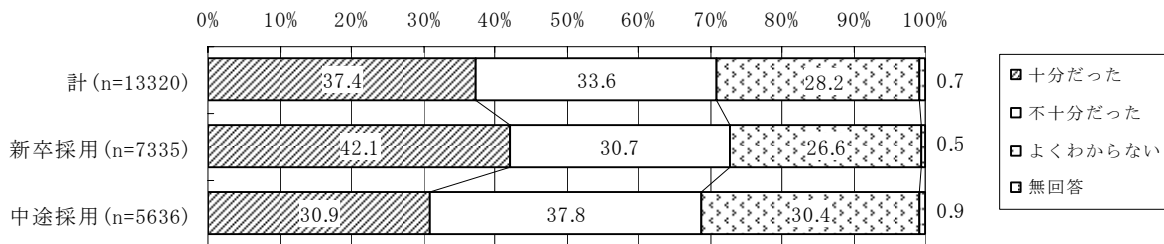


4-4. 現在の会社の教育訓練体制

4-4-1. 入社当初の新人研修の実施状況

現在の会社の入社当初の新人研修に対する評価を尋ねたところ、新人研修が「十分だった」としているのは、新卒採用で **42.1%**、中途採用で **30.9%**となっており、新卒採用のほうが割合は高い（図表 4-8）。

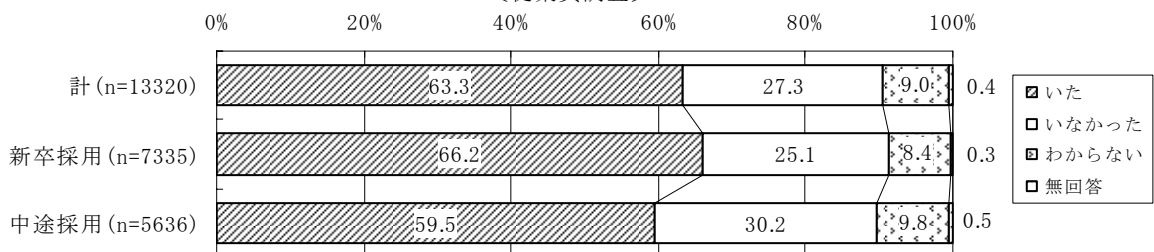
図表4-8：現在の会社での入社当初の新人研修での教育・指導状況の有無〔従業員調査〕



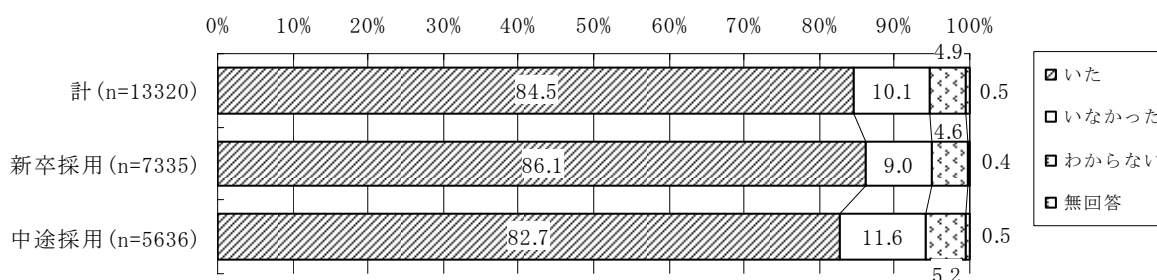
4-4-2. 入社当初の配属先の教育訓練体制

現職の入社当初の配属先の教育等の体制（「教育・指導する担当者（メンター）」及び「すぐに仕事上の質問ができる上司・先輩」）の有無を尋ねたところ、メンターについては、新卒採用で **66.2%**、中途採用では **59.5%**が「いた」としており、わずかながら新卒者のほうがメンターがいたとする割合が高い（図表 4-9）。仕事上の質問ができる上司・先輩の有無については、新卒者、中途採用者ともに **8割**（新卒採用 **86.1%**、中途採用 **82.7%**）が「いた」としている（図表 4-10）。

図表4-9：現在の会社での入社当初の配属先での教育・指導担当者（メンター）の有無〔従業員調査〕



図表4-10：現在の会社での入社当初の配属先で
仕事上の相談ができる上司・先輩の有無〔従業員調査〕



4-5. 現在の会社での仕事満足度

現在の会社での仕事の満足度を尋ねたところ、満足（「大変満足している」+「どちらかといえば満足している」）と回答したのは、新卒者で **62.2%**、中途採用者で **64.8%**であり、両者にほとんど差はない。中途採用者について、転職回数別にみると、わずかではあるが転職回数 **5** 回以上でその割合が低い。前職の就業形態別にみると、いずれの就業形態も差はほとんどみられない（図表 4-11）。

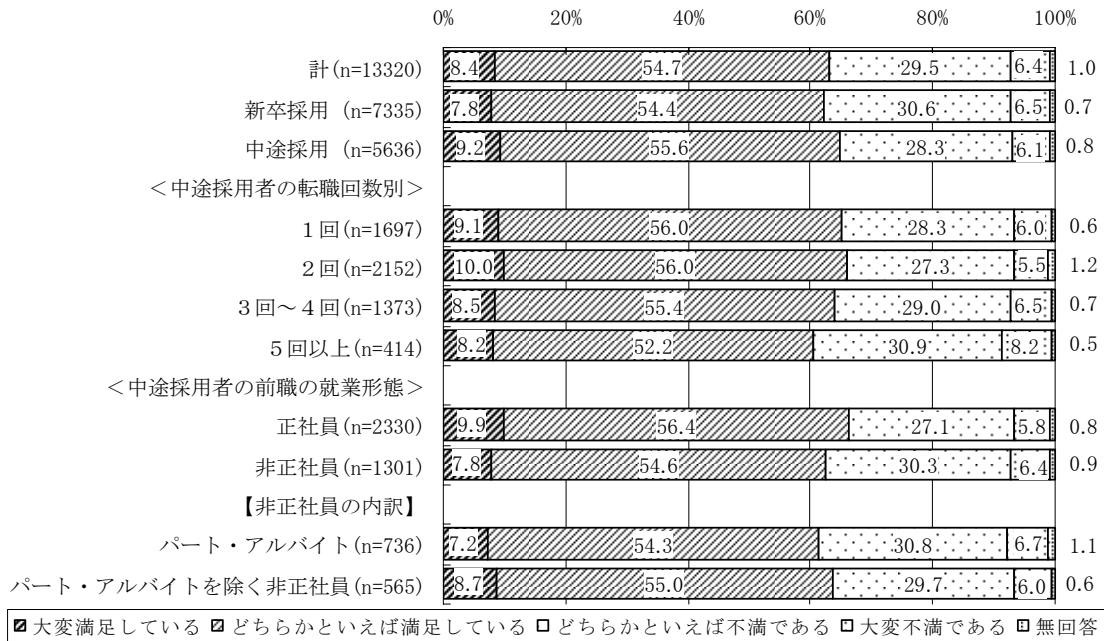
これを現在の会社に就職する際の情報入手状況でみると、新卒・中途ともに、情報の入手が十分にできている者ほど、仕事満足度が高くなっている。とくに中途採用者は「十分に入手できた」者で **85.3%**が満足と回答している。

同様に、現在の会社での入社当初の新人研修の教育・指導の状況別にみると、新人研修が「十分だった」者のほうが「不十分だった」者に比べ、満足の割合が高い。また、メンターの有無別、及び仕事の相談ができる上司・先輩の有無別でも、メンターや上司・先輩がいたほうが、満足度は高くなっている。

なお、中途採用者のみ、前職で得た仕事・経験の役立ち度別にみると、前職で得た経験・知識が役立っている者ほど、満足の割合が高くなっている（図表 4-12）。

他方、労働時間面をみると、残業の頻度では、新卒者では残業が頻繁になるほど不満（「大変不満である」+「どちらかといえば不満である」）の割合が高くなり、中途採用者も「頻繁にある」者をもっとも満足度が低い（ただし、残業が「ほとんどない」者の不満は「たまにある」者よりも高い）。深夜残業と休日出勤については、新卒者、中途採用者ともに、頻度が多くなるほど、不満の割合が高くなる傾向にある（図表 4-13）。

図表4-11：現在の仕事満足度〔従業員調査〕



図表4-12：現在の会社の仕事満足度として「満足」と回答した割合〔従業員調査〕

	計		新卒採用		中途採用	
	%	n数	%	n数	%	n数
＜現在の会社に就職する際の情報入手状況＞						
十分に入手できた	82.2	1134	79.2	542	85.3	566
ある程度入手できた	69.9	7778	69.3	4315	71.1	3278
あまり入手できなかった	48.9	3291	49.2	1893	48.7	1297
ほとんど入手できなかった	37.3	1042	34.0	541	40.8	473
＜入社当初の新人研修での教育・指導状況＞						
十分だった	75.2	4988	73.4	3090	79.4	1741
不十分だった	50.2	4477	49.4	2253	51.1	2130
＜入社当初のメンターの有無＞						
メンターがいた	68.0	8432	66.5	4853	70.7	3352
メンターがいなかった	53.6	3632	52.5	1843	54.8	1704
＜入社当初の仕事の相談ができる上司・先輩の有無＞						
上司・先輩がいた	66.5	11260	65.3	6317	68.5	4659
上司・先輩がなかった	42.1	1345	39.9	657	44.9	653
＜前職で得た仕事上の経験や知識・技術の役立ち度＞						
大変役立っている					71.6	1185
やや役立っている					68.5	2146
あまり役立っていない					60.2	1329
役立っていない					54.3	884

※ここでの「満足」とは、「大変満足している」「どちらかといえば満足している」の合計。

図表4-13：現在の会社の仕事満足度として「不満」と回答した割合（労働時間面）〔従業員調査〕

	計		新卒採用		中途採用	
	%	n数	%	n数	%	n数
＜残業の頻度＞						
頻繁にある	40.8	5685	42.6	3260	38.0	2286
たまにある	32.2	4921	33.2	2681	30.9	2101
ほとんどない	31.8	2583	30.8	1330	33.1	1192
＜深夜残業（夜勤等含む）の頻度＞						
頻繁にある	43.6	1067	45.9	503	40.8	539
たまにある	39.4	2213	41.8	1179	36.4	969
ほとんどない	33.8	9531	34.7	5376	32.5	3923
＜休日出勤の頻度＞						
頻繁にある	49.2	1125	50.0	606	47.4	479
たまにある	38.8	4440	41.9	2404	35.2	1931
ほとんどない	31.7	7311	31.9	4082	31.4	3045

※ここでの「不満」は「大変不満である」「どちらかといえば不満である」の合計。

5. 現在の会社での転職意向と相談相手

5-1. 現在の会社での転職意向

現在の会社で、これまで転職したいと思ったことがあるか尋ねたところ、**23.1%**が「しばしばある」と回答している。「一度もない」は**28.7%**である。

これを学歴別にみると、「しばしばある」とする割合は、どの学歴もほとんど差がない（「中学・高校」が**24.7%**でもっとも高い）。「大学・大学院」は「一度もない」とする割合が**31.8%**と他の学歴に比べて高い。そこで、学校中退者に限って、「しばしばある」とする割合をみると、「短大等中退」が**25.5%**と若干高くなっている。

次に、新卒・中途の別でみると、転職を考えることが「しばしばある」とする割合は、新卒者**25.8%**、中途採用者**19.8%**となっており、新卒者の方がわずかに高い。

中途採用者について転職回数でみると、おおむね転職回数が増えるほど、「しばしばある」の割合が高い。また、前職の就業形態別にみると、パート・アルバイトが**23.0%**ともっとも高い（図表 5-1）。

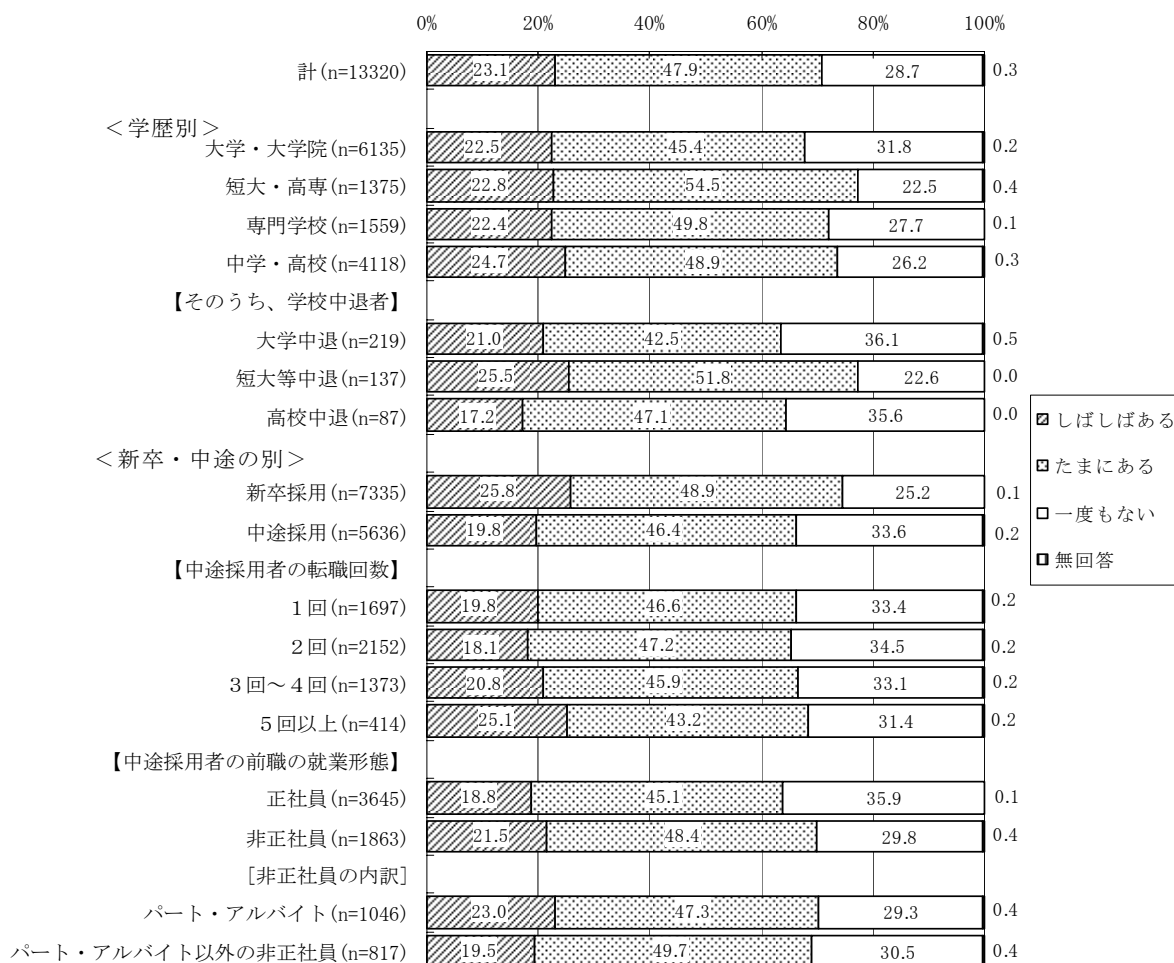
現在の会社に就職する際の情報入手状況でみると、新卒・中途ともに、情報の入手ができなかったものほど、転職を考えたことが「しばしばある」とする割合が高くなっている。とくに新卒者は、情報をほとんど入手できなかった者の**53.6%**が転職を考えることが「しばしばある」と回答している。

同様に、入社当初の新人研修の教育・指導の状況別にみると、「しばしばある」の割合は、新人研修が不十分だったとする者のほうが割合が高くなっている。また、メンター、仕事の相談ができる上司・先輩の有無別でも、メンターや上司・先輩がいないほうが、「しばしばある」とする割合が高くなっている。とくに新卒者では、仕事の相談ができる上司・先輩がいる者では「しばしばある」が**23.3%**である一方、いない者では**47.3%**となっている。

なお、中途採用者のみ、前職で得た仕事・経験の役立ち度別にみると、前職で得た経験・知識が役立っていない者ほど、転職を考えることが「しばしばある」とする割合が高くなっている（図表 5-2）。

他方、労働時間面をみると、残業の頻度、深夜残業、休日出勤のいずれも、新卒者、中途採用者ともに、その頻度が高まるほど、転職を考えることが「しばしばある」とする割合が高くなっている。とくに新卒者でその割合は高く、休日出勤が頻繁にある者ではその割合は**36.3%**となっている（図表 5-3）。

図表5-1：現在の会社の転職意向(学歴別、新卒・中途別)〔従業員調査〕



図表5-2：現在の会社から転職したいと思うことが「しばしばある」とする割合〔従業員調査〕

	計		新卒採用		中途採用	
	%	n数	%	n数	%	n数
<現在の会社に就職する際の情報入手状況>						
十分に入手できた	10.8	1134	12.7	542	9.0	566
ある程度入手できた	17.9	7778	20.0	4315	15.1	3278
あまり入手できなかった	32.1	3291	34.5	1893	29.0	1297
ほとんど入手できなかった	47.1	1042	53.6	541	39.7	473
<入社当初の新人研修での教育・指導状況>						
十分だった	15.3	4988	17.9	3090	10.6	1741
不十分だった	32.9	4477	36.0	2253	29.8	2130
<入社当初のメンターの有無>						
メンターがいた	19.9	8432	22.7	4853	15.8	3352
メンターがいなかった	31.0	3632	33.7	1843	27.9	1704
<入社当初の仕事の相談ができる上司・先輩の有無>						
上司・先輩がいた	20.8	11260	23.3	6317	17.2	4659
上司・先輩がいなかった	41.3	1345	47.3	657	35.7	653
<前職で得た仕事上の経験や知識・技術の役立ち度>						
大変役立っている					17.6	1185
やや役立っている					17.8	2146
あまり役立っていない					20.6	1329
役立っていない					25.8	884

図表5-3：現在の会社から転職したいと思うことが「しばしばある」とする割合（労働時間面）
〔従業員調査〕

	計		新卒採用		中途採用	
	%	n数	%	n数	%	n数
<残業の頻度>						
頻繁にある	27.5	5685	30.5	3260	23.5	2286
たまにある	19.7	4921	22.2	2681	16.3	2101
ほとんどない	19.8	2583	20.8	1330	18.6	1192
<深夜残業（夜勤等含む）の頻度>						
頻繁にある	27.9	1067	32.8	503	23.0	539
たまにある	27.2	2213	32.4	1179	21.4	969
ほとんどない	21.2	9531	23.2	5376	18.5	3923
<休日出勤の頻度>						
頻繁にある	33.3	1125	36.3	606	29.6	479
たまにある	24.9	4440	28.7	2404	20.2	1931
ほとんどない	20.2	7311	22.1	4082	17.6	3045

5-2. 具体的な求職活動の有無

現在の会社について転職したいと思ったことが「しばしばある」「たまにある」と回答した者について、具体的な求職活動をしたことがあるか尋ねたところ、**17.7%**が「ある」と回答している。これを学歴別にみると、「ある」とする割合は、「専門学校」が**19.2%**でもっとも高い。そこで、学校中退者に限ってみると、「大学中退」が**21.6%**でもっとも高い（図表 5-4）。

新卒・中途の別でみると、「ある」とする割合は、新卒者 **15.9%**、中途採用者 **20.1%**となっており、中途採用者の方がわずかに具体的な求職活動の割合が高い。これを転職回数別でみると、転職回数「**3～4回**」が**22.0%**でもっとも高くなっている。前職の就業形態別に見ると、パート・アルバイトが**17.8%**でもっとも割合が低い（図表 5-5）。

具体的な求職活動をしている割合を、現在の会社に就職する際の情報の入手状況でみると、情報入手が不足するほど、おおむね具体的な求職活動に及ぶ割合が高まる傾向にあり、とくに新卒者でその割合が高くなっている（図表 5-6）。

他方、労働時間面をみると、深夜残業と休日出勤で、わずかではあるが、新卒者、中途採用者ともに、その頻度が高まるほど、具体的な求職活動をした割合が高くなる（図表 5-7）。

図表5-4：具体的な求職活動の有無(学歴別、単位=%)
〔従業員調査〕

	ある	ない	無回答
計(n=9485)	17.7	81.3	1.0
<学歴別>			
大学・大学院(n=4164)	18.2	81.0	0.8
短大・高専(n=1063)	16.4	82.2	1.4
専門学校(n=1125)	19.2	79.9	0.9
中学・高校(n=3030)	17.1	81.9	1.0
【そのうち、学校中退者】			
大学中退(n=139)	21.6	76.3	2.2
短大等中退(n=106)	19.8	78.3	1.9
高校中退(n=56)	12.5	87.5	0.0

図表5-5：具体的な求職活動の有無(新卒・中途別、単位=%)
〔従業員調査〕

	ある	ない	無回答
計(n=9458)	17.7	81.3	1.0
<新卒・中途の別>			
新卒採用(n=5478)	15.9	83.1	1.0
中途採用(n=3728)	20.1	79.0	0.9
【中途採用者の転職回数別】			
1回(n=1126)	18.3	81.1	0.6
2回(n=1404)	20.3	78.5	1.2
3回～4回(n=915)	22.0	77.0	1.0
5回以上(n=283)	20.1	79.9	0.0
【中途採用者の前職の就業形態】			
正社員(n=2330)	21.2	77.9	0.9
非正社員(n=1301)	18.4	80.6	1.0
[非正社員の内訳]			
パート・アルバイト(n=736)	17.8	81.1	1.1
パート・アルバイトを除く非正社員(n=565)	19.1	80.0	0.9

図表5-6：具体的な転職活動をしたことの「ある」者の割合〔従業員調査〕

	計		新卒採用		中途採用	
	%	n 数	%	n 数	%	n 数
<現在の会社に就職する際の情報の入手状況>						
十分に入手できた	17.0	542	13.4	292	21.6	241
ある程度入手できた	15.0	5220	13.8	3057	16.5	2034
あまり入手できなかった	20.0	2728	16.8	1609	24.9	1034
ほとんど入手できなかった	27.0	919	28.4	490	25.2	405

図表5-7：具体的な転職活動をしたことの「ある」者の割合（労働時間面）〔従業員調査〕

	計		新卒採用		中途採用	
	%	n 数	%	n 数	%	n 数
<残業の頻度>						
頻繁にある	19.3	4301	18.2	2578	20.6	1615
たまにある	15.9	3347	14.0	1935	18.5	1317
ほとんどない	17.0	1714	13.7	913	20.8	758
<深夜残業（夜勤等含む）の頻度>						
頻繁にある	21.2	765	19.7	380	22.9	363
たまにある	19.1	1699	17.8	961	20.7	685
ほとんどない	16.8	6598	15.1	3916	19.2	2526
<休日出勤の頻度>						
頻繁にある	20.5	899	18.9	509	21.8	354
たまにある	19.3	3296	18.3	1898	20.8	1319
ほとんどない	16.1	4937	13.9	2886	19.1	1926

5-3. 最初に転職を考えた時期

最初に転職したいと考えた時期を尋ねたところ、「入社して1年くらい」が **25.0%**でもっとも割合が高く、次いで「入社して3年以内」が **23.8%**、「入社して3か月以内」が **19.7%**などとなっている。

学歴別にみると、ほとんど差はみられない。学校中退者に限ってみると、「高校中退」で、入社半年程度（「入社して3か月以内」+「入社して3か月から半年くらい」）とする割合が **39.3%**と平均値に比べ高くなっている（図表 5-8）。

次に、新卒・中途の別でみると、新卒者に比べ中途採用者のほうが「入社して1年くらい」（**27.3%**）、「入社して3か月以内」（**22.2%**）の割合が高い。

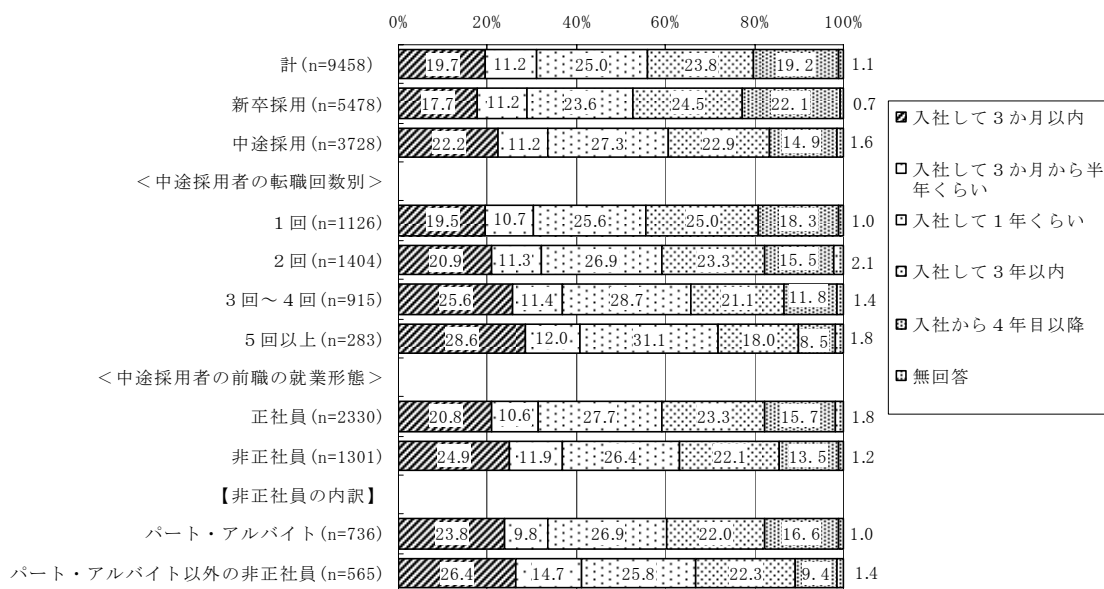
そこで、中途採用者で「入社して3か月以内」に転職を考えた者について転職回数別にみると、転職回数が増えるほどその割合は高く、前職の就業形態別では、「パート・アルバイトを除く非正社員」が **26.4%**でもっとも高い（図表 5-9）。

また、新卒、中途ともに、現在の会社に就職する際の情報入手が不足しているほど、「入社して3か月以内」の割合が高くなっている。同様に、新人研修の実施状況別にみると、新人研修が不十分なほうがその割合は高い。また、メンターの有無別、及び仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別でみると、いずれも「いなかった」ほうが割合が高くなっている。なお、中途採用者について、前職で得た仕事・経験の役立ち度別にみると、前職で得た経験・知識が役立っていない者ほど、3か月以内に転職を考えている割合が高くなっている（図表 5-10）。

図表5-8：最初に転職したいと考えた時期（学歴別、単位=%）〔従業員調査〕

	入社して3か月以内	入社して3か月から半年くらい	入社して1年くらい	入社して3年以内	入社から4年目以降	無回答
計 (n=9458)	19.7	11.2	25.0	23.8	19.2	1.1
＜学歴別＞						
大学・大学院 (n=4164)	19.8	12.2	26.7	24.5	15.8	1.1
短大・高専 (n=1063)	18.9	11.0	21.0	25.2	23.1	0.8
専門学校 (n=1125)	18.9	10.2	25.3	22.6	21.4	1.5
中学・高校 (n=3030)	19.9	10.2	24.1	23.1	21.6	1.1
【そのうち、学校中退者】						
大学中退 (n=139)	18.0	8.6	30.9	29.5	12.2	0.7
短大等中退 (n=106)	10.4	11.3	31.1	22.6	24.5	0.0
高校中退 (n=56)	25.0	14.3	30.4	21.4	7.1	1.8

図表5-9：最初に転職したいと考えた時期（新卒・中途の別）〔従業員調査〕



図表5-10：最初に転職したいと考えた時期が「入社して3か月以内」の割合〔従業員調査〕

	計		新卒採用		中途採用	
	%	n数	%	n数	%	n数
＜現在の会社に就職する際の情報入手状況＞						
十分に入手できた	16.8	542	15.8	292	17.8	241
ある程度入手できた	18.3	5220	16.2	3057	21.0	2034
あまり入手できなかった	20.1	2728	18.2	1609	23.0	1034
ほとんど入手できなかった	27.5	919	26.3	490	29.1	405
＜入社当初の新人研修での教育・指導状況＞						
十分だった	17.0	3038	15.5	2040	19.6	899
不十分だった	21.5	3696	19.2	1934	24.2	1680
＜入社当初のメンターの有無＞						
メンターがいた	18.6	5666	16.6	3470	21.6	2035
メンターがいなかった	21.0	2884	19.0	1532	23.3	1281
＜入社当初の仕事の相談ができる上司・先輩の有無＞						
上司・先輩がいた	17.8	7743	16.2	4604	20.0	2934
上司・先輩がいなかった	28.2	1166	25.9	588	30.9	547
＜前職で得た仕事上の経験や知識・技術の役立ち度＞						
大変役立っている					21.1	712
やや役立っている					20.0	1369
あまり役立っていない					23.1	913
役立っていない					27.5	657

5-4. 最初に転職を考えた際に悩んだ内容

最初に転職を考えた際に悩んだ内容を尋ねたところ、「仕事の内容」が **43.3%**でもっとも多く、次いで、「賃金が低い」(**41.6%**)、「職場の人間関係(セクハラ・パワハラ等含む)」(**29.5%**)、「自分のキャリアや将来性」(**29.4%**)などとなっている。これを学歴別にみると、「大学・大学院」「短大・高専」では「仕事の内容」(「大学・大学院」**44.8%**、「短大・高専」**47.9%**)がもっとも高い。「専門学校」「中学・高校」は「賃金が低い」がもっとも高い(「専門学校」**49.8%**、「中学・高校」**45.6%**)。これを学校中退者に限ってみると、いずれも「賃金が低い」がもっとも割合が高い(図表 5-11)。

次に、これを新卒・中途の別にみると、新卒者は「仕事の内容」がもっとも割合が高い(**47.2%**)が、中途採用者は「賃金が低い」がもっとも高くなっている(**42.5%**)。中途採用者について、転職回数別にみると、転職回数が少ないほど「仕事の内容」に悩む傾向にある一方で、転職回数が高まるほど、「賃金が低い」ことに悩んでいる傾向にある(図表 5-12)。

図表5-11：最初に転職を考えた際に悩んだ内容（複数回答、学歴別、単位＝%）〔従業員調査〕

	会社 の安定性 や 将来性	自 分の カ リ ア や 将 来 性	が 仕 事 の 内 容 （ 仕 事 の 面 白 く な い 等 ）	仕 事 量 が 多 い	賃 金 が 低 い	労 働 時 間 が 長 い	休 日 が と れ な い	職 場 や 人 間 関 係 （ セ ク ハ ラ ・ パ ワ ハ ラ 等 含 む ）	個 人 的 な 事 情 （ 結 婚 ・ 育 児 ・ 介 護 ・ 家 業 継 承 等 ）	
計(n=9458)	24.0	29.4	43.3	19.2	41.6	21.9	14.3	29.5	7.7	
<学歴別>										
大学・大学院(n=4164)		37.6	44.8	19.6	36.9	24.4	15.2	26.1	7.7	
短大・高専(n=1063)	16.8	25.6	47.9	17.9	39.9	15.7	11.4	37.1	8.0	
専門学校(n=1125)	24.5	24.5	40.8	19.5	49.8	23.4	14.0	28.4	7.4	
中学・高校(n=3030)	21.0	21.3	40.5	19.0	45.6	20.1	14.2	31.9	7.7	
【そのうち、学校中退者】										
大学中退(n=139)	29.5	38.1	43.9	15.8	49.6	25.2	13.7	20.1	8.6	
短大等中退(n=106)	19.8	31.1	32.1	18.9	40.6	19.8	11.3	27.4	10.4	
高校中退(n=56)	21.4	25.0	32.1	8.9	51.8	26.8	17.9	23.2	8.9	

図表5-12：最初に転職を考えた際に悩んだ内容（複数回答、新卒・中途の別、単位＝%）〔従業員調査〕

	会社 の安定性 や 将来性	自 分の カ リ ア や 将 来 性	仕 事 の 内 容 （ 仕 事 の 面 白 く な い 等 ）	仕 事 量 が 多 い	賃 金 が 低 い	労 働 時 間 が 長 い	休 日 が と れ な い	職 場 や 人 間 関 係 （ セ ク ハ ラ ・ パ ワ ハ ラ 等 含 む ）	個 人 的 な 事 情 （ 結 婚 ・ 育 児 ・ 介 護 ・ 家 業 継 承 等 ）	
<新卒・中途の別>										
新卒採用(n=5478)	24.5	29.8	47.2	19.9	41.1	22.8	14.9	28.8	7.5	
中途採用者(n=3728)	23.0	28.7	38.1	18.0	42.5	20.3	12.8	30.4	8.0	
<中途採用者の転職回数>										
1回(n=1126)	24.0	31.1	39.5	17.2	40.1	20.0	12.7	31.2	6.8	
2回(n=1404)	22.6	27.7	38.5	18.4	42.9	20.1	13.2	28.8	8.8	
3回～4回(n=915)	21.7	27.7	37.5	18.8	43.4	21.0	11.4	33.1	7.9	
5回以上(n=283)	25.1	27.2	32.2	16.3	46.6	19.8	15.9	26.5	9.5	
<中途採用者の前職の就業形態>										
正社員(n=2330)	22.7	29.2	37.3	18.2	41.3	20.5	12.0	29.4	7.6	
非正社員(n=1301)	23.3	27.7	39.4	17.9	44.1	20.0	14.0	32.1	9.1	
【非正社員の内訳】										
パート・アルバイト(n=736)	23.2	28.4	39.0	15.1	43.8	20.0	14.3	31.0	9.4	
パート・アルバイトを除く非正社員(n=565)	23.4	26.9	40.0	21.6	44.6	20.0	13.6	33.6	8.8	

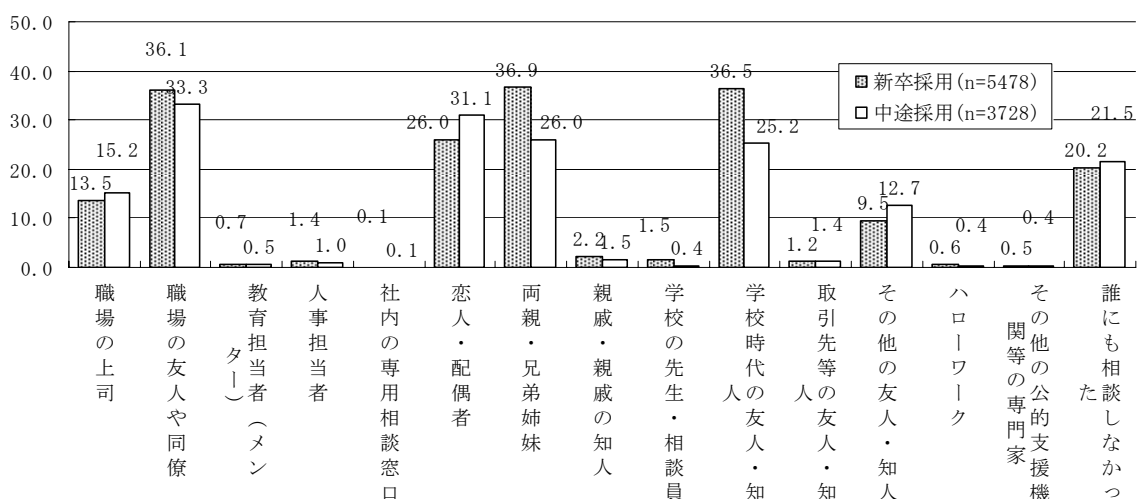
5-5. 現在の会社で最初に転職を考えた際の相談相手とその効果

5-5-1. 相談相手

現在の会社で最初に転職を考えた際に、それらの悩みを誰かに相談したかを尋ねたところ、新卒者では、「両親・兄弟姉妹」が **36.9%**と最も多く、次いで「学校時代の友人・知人」(**36.5%**)、「職場の友人や同僚」(**36.1%**)、「恋人・配偶者」(**26.0%**)などが続く。一方、中途採用者では、「職場の友人や同僚」が **33.3%**と最も多く、次いで、「恋人・配偶者」(**31.1%**)、「両親・兄弟姉妹」(**26.0%**)、「学校時代の友人・知人」(**25.2%**)などとなっている。なお、「誰にも相談しなかった」は新卒者 **20.2%**、中途採用者 **21.5%**とほぼ同じ割合である(図表 5-13)。

中途採用者について、転職回数別にみると、転職回数が増えるほど、「職場の友人や同僚」に相談する割合が高くなっており、「両親・兄弟姉妹」の割合は低くなる傾向にある(図表 5-14)。

図表5-13：現職で最初に転職を考えた際の相談相手（複数回答、新卒・中途の別、単位=%）
〔従業員調査〕



図表5-14：現職で最初に転職を考えた際の相談相手（複数回答、単位=%）〔従業員調査〕

	職場関係					家族・親族・友人等私的関係							専門機関		誰にも相談しなかった
	職場の上司	職場の友人や同僚	メンター	人事担当者	社内の専用相談窓口	恋人・配偶者	両親・兄弟姉妹	親戚・親戚の知人	学校の先生・相談員	学校時代の友人・知人	取引先等の友人・知人	その他の友人・知人	ハローワーク	その他の公的支援機関	
＜中途採用者の転職回数＞															
1回(n=1126)	14.8	32.1	0.5	1.2	0.2	29.8	28.6	1.8	0.3	27.1	1.2	12.0	0.3	0.4	21.6
2回(n=1404)	14.5	32.9	0.4	0.6	0.1	31.8	26.3	1.1	0.4	27.6	1.4	12.4	0.6	0.6	21.0
3回～4回(n=915)	15.6	34.6	0.7	1.4	0.2	31.7	23.5	1.5	0.5	21.3	1.4	13.4	0.4	0.1	22.5
5回以上(n=283)	18.7	35.3	0.7	0.7	0.0	30.7	22.3	1.8	0.7	17.7	1.8	14.5	0.4	1.1	20.1
＜中途採用者の前職の就業形態＞															
正社員(n=2330)	15.1	32.3	0.6	1.0	0.2	31.9	23.9	1.3	0.3	23.8	1.6	12.5	0.4	0.6	22.5
非正社員(n=1301)	14.8	35.0	0.5	0.9	0.1	29.6	29.8	1.8	0.5	26.9	1.1	13.2	0.3	0.2	20.6
【非正社員の内訳】															
パート・アルバイト(n=736)	16.2	34.4	0.3	0.8	0.1	28.4	29.8	2.0	0.5	26.0	1.0	12.0	0.1	0.1	20.5
パート・アルバイトを除く非正社員(n=565)	13.1	35.9	0.7	1.1	0.0	31.2	29.9	1.4	0.5	28.1	1.2	14.9	0.5	0.2	20.7

メンターの有無別、及び仕事上の相談ができる上司・先輩の存在の有無別にそれぞれ、相談相手をみると、新卒・中途ともに、仕事上の上司・先輩が「いた」とする者のほうが、「職場の上司」「職場の友人や同僚」に相談する割合が高くなっている（図表 5-15）。

図表5-15：現職で最初に転職を考えた際の相談相手（複数回答、メンターの有無別、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別、単位＝％）〔従業員調査〕

	職場関係					家族・親族・友人等私人的関係								専門機関		た誰にも相談しなかつた
	職場の上司	職場の友人や同僚	メンター	人事担当者	社内の専用相談窓口	恋人・配偶者	両親・兄弟姉妹	親戚・親戚の知人	学校の先生・相談員	人学校時代の友人・知人	人取引先の友人・知人	その他の友人・知人	ハローワーク	関その他の専門家の公的支援機		
計 (n=9458)	14.2	34.9	0.6	1.2	0.1	28.1	32.5	1.9	1.0	32.1	1.3	10.7	0.5	0.5	20.6	
新卒者計 (n=5478)	13.5	36.1	0.7	1.4	0.1	26.0	36.9	2.2	1.5	36.5	1.2	9.5	0.6	0.5	20.2	
<メンターの有無>																
メンターがいた (n=3470)	14.7	37.4	1.1	1.5	0.1	27.1	37.6	2.3	1.3	36.5	1.2	9.4	0.6	0.4	19.1	
メンターがいなかった (n=1532)	11.4	34.4	0.1	1.4	0.0	25.3	36.2	2.0	1.8	36.2	1.2	10.4	0.5	0.7	20.8	
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>																
上司・先輩がいた (n=4604)	14.7	37.6	0.8	1.4	0.1	26.3	36.9	2.1	1.4	36.3	1.2	9.4	0.4	0.3	20.0	
上司・先輩がいなかった (n=588)	7.8	28.2	0.7	1.2	0.0	25.9	36.6	2.2	1.5	36.1	1.5	11.2	1.4	1.2	21.3	
中途採用者計 (n=3728)	15.2	33.3	0.5	1.0	0.1	31.1	26.0	1.5	0.4	25.2	1.4	12.7	0.4	0.4	21.5	
<メンターの有無>																
メンターがいた (n=2035)	16.1	33.5	0.9	1.2	0.1	31.3	26.4	1.4	0.4	25.7	1.3	11.7	0.4	0.3	20.0	
メンターがいなかった (n=1281)	14.4	34.0	0.0	0.9	0.2	32.1	25.3	1.6	0.3	24.7	1.6	14.1	0.2	0.5	22.8	
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>																
上司・先輩がいた (n=2934)	16.3	34.7	0.6	1.0	0.1	31.4	25.9	1.4	0.5	25.3	1.4	12.7	0.5	0.3	20.7	
上司・先輩がいなかった (n=547)	11.2	29.1	0.2	1.3	0.4	32.2	26.7	1.8	0.2	26.1	1.1	12.4	0.2	0.9	25.0	

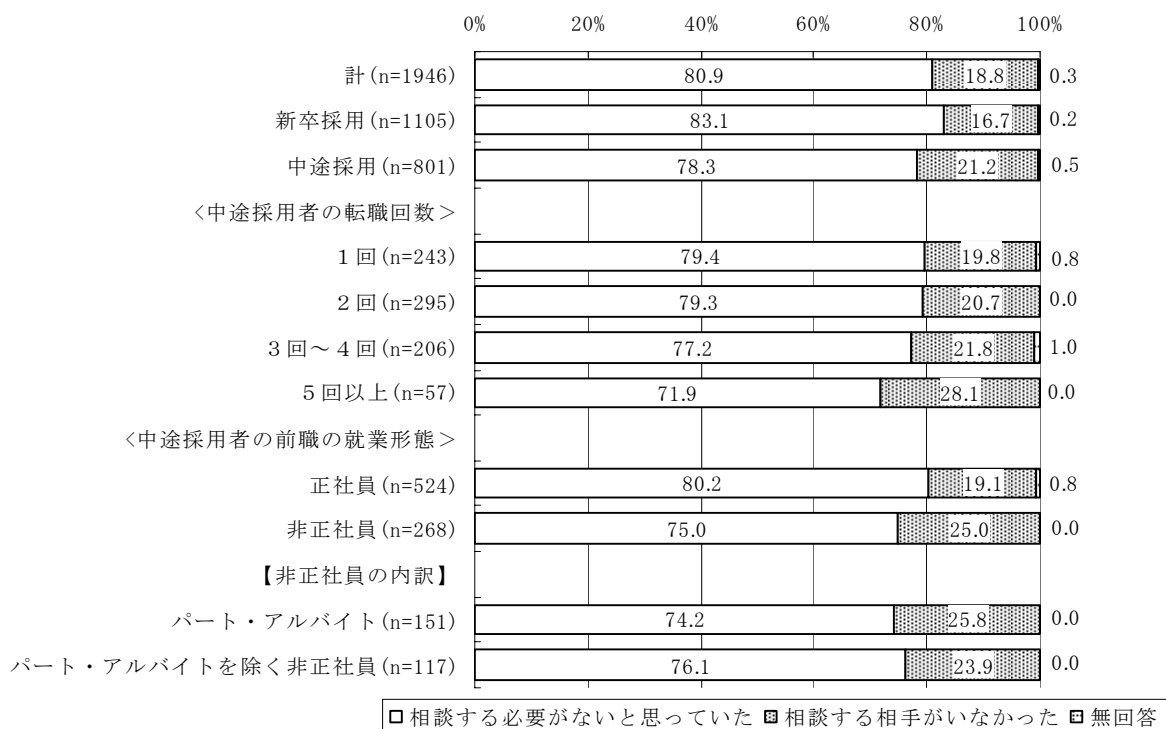
5-5-2. なぜ相談しないのか

調査では、「なぜ誰にも相談しなかったのか」を尋ねている。それによれば、「相談する相手がいなかった」とするのは、新卒者で **16.7%**、中途採用者で **21.2%**であり、中途採用者のほうがわずかではあるが、相談相手がいないう割合が高い。

中途採用者について、転職回数別にみると、転職回数が高まるほど「相談する相手がいなかった」とする割合が高まる。前職の就業形態別にみると、パート・アルバイトが **25.8%**でもっとも割合が高くなっている（図表 5-16）。

なお、現在の会社での新人研修の実施状況別、及びメンターの有無別、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にみると、「相談する相手がいなかった」割合は、新人研修が不十分であったり、メンターがいなかったり、仕事上の相談ができる上司・先輩がいないう場合に、その割合が高くなっている。相談をしなかった者のうち、現在の会社で入社当初に仕事上の相談ができる上司・先輩がいなかった者の約 **4割（38.3%）**は「相談する相手がいなかった」としており、上司・先輩がいた者（**14.9%**）よりも高かった（図表 5-17）。

図表5-16：現職で相談しなかった理由〔従業員調査〕



図表5-17：誰にも相談しなかった理由
(現在の会社での教育訓練の状況別、単位＝%)〔従業員調査〕

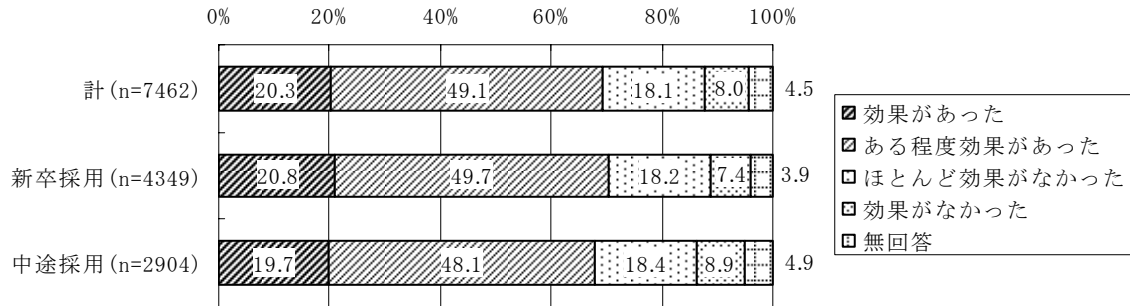
状況	相談する必要があると思っていた (%)	相談する相手がいなかった (%)	無回答 (%)
計 (n=1946)	80.9	18.8	0.3
＜入社当初の新人研修の実施の有無別＞			
新人研修が十分だった (n=546)	87.7	11.9	0.4
新人研修が不十分だった (n=747)	75.2	24.6	0.1
＜メンターの有無別＞			
メンターがいた (n=1092)	84.8	14.7	0.5
メンターがいなかった (n=628)	74.7	25.2	0.2
＜仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別＞			
上司・先輩がいた (n=1561)	84.7	14.9	0.4
上司・先輩がいなかった (n=266)	61.7	38.3	0.0

5-5-3. 相談の効果

次に、それらの相手との相談は離職を思いとどまる上で効果があったかを尋ねたところ、新卒者で **70.5%**、中途採用者で **67.8%**が相談には効果があった（「効果があった」+「ほとんど効果があった」）としている（図表 5-18）。

なお、現在の会社での新人研修の実施状況別、及びメンターの有無別、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にみると、相談の効果が「ある」とする割合は、新人研修が十分であったり、メンターがいたり、仕事上の相談ができる上司・先輩がいた場合に、その割合が高い傾向にある（図表 5-19）。

図表5-18：現在の会社での相談の効果〔従業員調査〕



図表5-19：相談の効果が「ある」とする割合〔従業員調査〕

	計		新卒採用		中途採用	
	%	n数	%	n数	%	n数
<入社当初の新人研修での教育・指導状況>						
新人研修が十分だった	74.2	2470	74.3	1657	74.4	730
新人研修が不十分だった	65.5	2933	67.5	1552	63.1	1318
<入社当初のメンターの有無>						
メンターがいた	71.7	4545	72.1	2791	71.1	1616
メンターがいなかった	65.6	2240	68.2	1208	62.7	980
<入社当初の仕事の相談ができる上司・先輩の有無>						
上司・先輩がいた	70.9	6143	71.8	3665	69.5	2311
上司・先輩がいなかった	60.1	895	61.1	460	58.8	408

※相談に効果が「ある」は、「効果があった」「ある程度効果があった」の合計。

5-6. 離職を思いとどまった理由

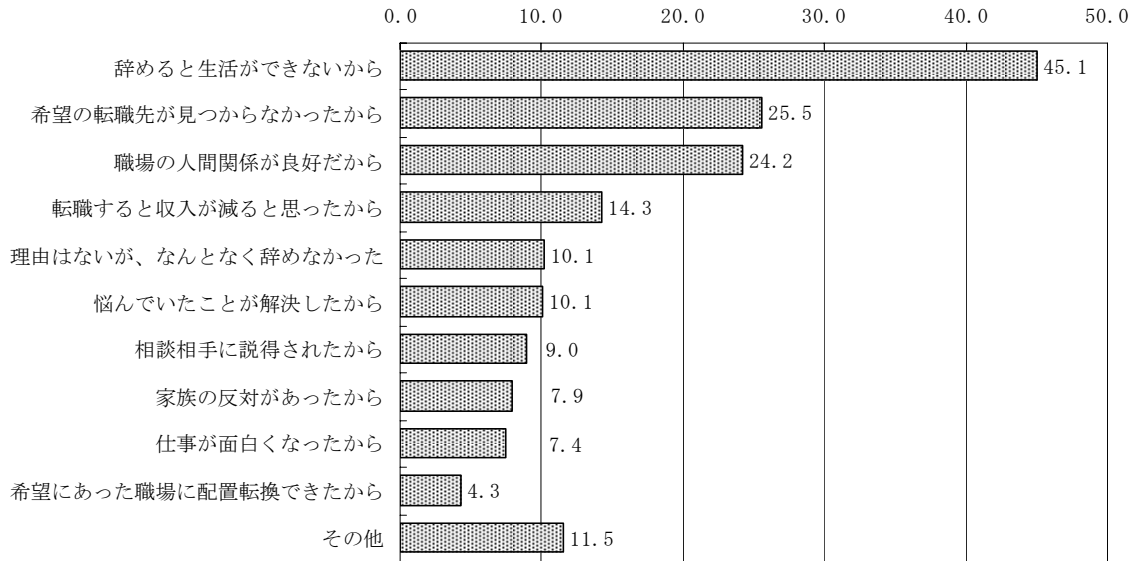
5-6-1. 離職を思いとどまった理由

離職を思いとどまった理由を尋ねたところ、「辞めると生活ができないから」が **45.1%** ともっとも多く、次いで、「希望の転職先が見つからなかったから」(**25.5%**)、「職場の人間関係が良好だから」(**24.2%**)などの順となっている(図表 5-20)。

これを学歴別にみると、おおむね学歴が高くなるほど、「辞めると生活ができないから」の割合が低下する。学校中退者に限ってみると、「高校中退」では **73.2%**が「辞めると生活ができないから」を理由としてあげている(図表 5-21)。

次に、新卒・中途の別にみると、新卒者、中途採用者ともに、「辞めると生活ができないから」「職場の人間関係が良好だから」「希望の転職先が見つからなかったから」などが上位を占める。中途採用者について、転職回数別にみると、「辞めると生活ができないから」「転職すると収入が減ると思ったから」については、転職回数が増えるほどわずかではあるが割合が高まっている。また、これを前職の就業形態別にみると、「辞めると生活ができないから」は、正社員 (**47.1%**) よりも、非正社員 (**54.3%**) のほうが割合は高い(図表 5-22)。

図表5-20：離職を思いとどまった理由（複数回答、単位＝％）〔従業員調査〕



図表5-21：離職を思いとどまった理由（複数回答、単位＝％、性・年齢、学歴、未婚・既婚、子供の有無別）〔従業員調査〕

	辞めると生活ができないから	希望の転職先が見つからなかったから	転職すると収入が減ると思ったから	悩んでいたことが解決したから	配置転換できた職場に希望があったから	仕事が面白くなったから	職場の人間関係が良好だから	相談相手に説得されたから	家族の反対があったから	理由はないが、なんとなく辞めなかった	その他
計 (n=9458)	45.1	25.5	14.3	10.1	4.3	7.4	24.2	9.0	7.9	10.1	11.5
<学歴別>											
大学・大学院 (n=4164)	42.4	24.6	12.5	10.8	5.0	9.1	24.4	7.8	5.2	10.5	13.6
短大・高専 (n=1063)	42.0	23.5	17.7	12.2	4.3	7.0	26.0	9.2	11.1	10.0	12.9
専門学校 (n=1125)	46.0	25.1	13.2	8.3	3.8	4.4	24.5	9.0	8.3	10.6	10.9
中学・高校 (n=3030)	49.5	27.9	16.2	9.0	3.5	6.3	23.2	10.4	10.5	9.5	8.4
【そのうち、学校中退者】											
大学中退 (n=139)	43.9	24.5	7.9	8.6	4.3	5.0	21.6	10.8	7.9	12.9	11.5
短大等中退 (n=106)	52.8	30.2	9.4	9.4	3.8	4.7	28.3	8.5	4.7	9.4	11.3
高校中退 (n=56)	73.2	19.6	25.0	8.9	3.6	3.6	26.8	7.1	7.1	10.7	1.8

図表5-22：離職を思いとどまった理由（複数回答、新卒・中途の別、単位＝％）〔従業員調査〕

	辞めると生活ができないから	希望の転職先が見つからなかったから	転職すると収入が減ると思ったから	悩んでいたことが解決したから	配置転換できた職場に希望があったから	仕事が面白くなったから	職場の人間関係が良好だから	相談相手に説得されたから	家族の反対があったから	理由はないが、なんとなく辞めなかった	その他
計 (n=9458)	45.1	25.5	14.3	10.1	4.3	7.4	24.2	9.0	7.9	10.1	11.5
<新卒・中途の別>											
新卒採用 (n=5478)	42.3	25.2	14.5	10.4	4.9	8.4	26.0	9.3			
中途採用 (n=3728)	49.6	26.2	14.1	9.4	3.4	6.0	21.7	8.2	7.9	10.1	11.5
【中途採用者の転職回数】											
1回 (n=1126)	46.4	26.7	12.9	9.8	3.9	6.2	21.4	8.3	6.6	11.0	11.3
2回 (n=1404)	48.5	25.1	14.2	9.4	3.5	6.4	22.8	8.0	5.9	7.8	11.7
3回～4回 (n=915)	53.1	27.1	15.0	8.4	3.6	5.0	20.5	8.3	5.7	8.3	9.9
5回以上 (n=283)	56.9	26.5	15.9	11.7	0.7	5.7	21.6	8.1	6.0	9.5	12.7
【中途採用者の前職の就業形態】											
正社員 (n=2330)	47.1	26.1	13.9	9.9	3.4	6.2	21.1	8.8	6.1	9.6	11.3
非正社員 (n=1301)	54.3	26.5	14.7	8.8	3.2	5.5	22.4	6.8	6.1	8.4	11.0
【非正社員の内訳】											
パート・アルバイト (n=736)	54.5	26.8	15.5	8.4	3.3	5.7	23.1	7.7	7.1	9.0	9.9
パート・アルバイト以外の非正社員 (n=565)	54.0	26.2	13.6	9.4	3.0	5.1	21.4	5.5	5.0	7.6	12.4

5-6-2. 離職を思いとどまった理由（自由記述から）

なお、調査では、離職を思いとどまった理由として、「その他」の自由記述欄を設けたところ、11.5%が回答していた。記述内容をみると、いくつかのキーワードが見て取れる。もっとも頻出した言葉は「がまん」である。

何度も出てくるフレーズとして「もう少し頑張ってみようと思った」「まだ、時期尚早」「辞めるのはいつでもできる」「辞める勇気がなかった」「タイミングを逃したため」「今はまだ辞める時でない」というものがある。「負けたくなかった」というフレーズも多い。「ここで辞めたら逃げになり、何も乗り越えずして辞めるのは嫌だった」との回答である。「無責任に辞めたくはないから」などと「責任感」をあげる回答もあった。「今、自分が辞めると、沢山の同僚・部下に迷惑がかかるから」「教育してくれた先輩に申し訳ないと思ったから」などの記述である。

「とりあえず3年はやろうと思った」などと、「1年」あるいは「3年」などを自戒やキーワードにして働き続けるケースも多い。「転石苔むさず」「石の上にも3年」などことわざを記す回答もある。その一方で、「この会社で、まだ学ぶべきことがたくさんあるとわかったから」「まだ、今の職場で学ぶことが沢山あり、スキルを身につけたいから」などと、キャリアやスキルの蓄積のため、積極的に会社にとどまる決意をした者もいる。これらの意見に共通しているのは、「今はまだ辞める時期ではない」というものであり、現在の会社で、キャリアやスキル、実務経験を蓄積し、希望の転職先が見つければ転職したいというものである（実際、回答のなかには、「（離職を）思いとどまっていない」「現在も離職を検討中」「スキルアップしてから辞める」などの回答が目立つ）。

調査対象が若年者であったため、早期離職を警戒する回答も頻出した。「早期に退職すると、再就職する際、不利になると思った」「早期退職をすると次の印象が悪くなる」「自分の経歴にキズがつくから」との記述が見られる。転職したとしても、同じことを繰り返すのではないかとの不安も根強い。具体的には、「ここですぐあきらめると、また他でもくりかえすと思った」「辞めても、どこで働いても、不満は出ると思ったため、それなら、今の会社でがまんしようと考えた」というものである。

「転職先で新しく仕事を覚えるのが嫌だったから」「また一般社員にもどりたくなかったので、1から人間関係を築きたくない」などと、転職により「また1からやり直すこと」への不安を抱く者も目立つ。これらの不安は、現在の会社でキャリアやスキルの蓄積が不十分であることと裏腹の関係と思われる。

一方、在職しながら求職活動をすることの難しさから、離職を思いとどまったケースも見られる。景気後退期に就職活動を経験しているためか、「転職活動が好きじゃないから」「就活をするのが面倒くさかったから」などの回答が多い。「就職する時とても苦労したから、人間関係ぐらいでやめたくはない」というものである。他方、「忙しくなり考える余裕がなくなった」「転職先を探すひまがない」などと、日々の仕事の忙しさ自体が離職を

思いとどまらせる結果につながったケースもみられるようだ。

離職を思いとどまった理由として、信頼できる上司・同僚や相談相手の効果をあげる回答も目立つ。「信頼できる上司がいたから」「職場の人が話を聞いてくれ、自分にいてほしいとの言葉を頂き、考えが変わっていった」「自分の事を真剣に考えてくれる方がいたから」「相談にのってくれた人たちの期待に応えなかったから」などの回答があった。

また、「職場の同僚も同じ悩みだったから」「他にも同じ悩みを持っている人はたくさんいると知り、今は我慢すべき時だと思ったから」との意見も多い。職場の同僚に相談することで、同じ問題を皆が共有していると発見し、より問題を柔軟に見る力を与えているようだ。相談すること自体がストレスを発散する要素でもある。「人に話すことで気が晴れた」「話を聞いてもらってスッキリした」との意見がみられた。

その他、離職を思いとどまらせる要素として、現在の会社が休日を取りやすいかどうか、異動の可能性（本人だけでなく、人間関係がもつれた場合の相手の異動も含む。）、家庭環境（子供がいることや結婚等。）、資産状況（不動産の購入や貯蓄の不足等。）などの回答もあった。

6. 現在の会社での定着・転職志向

現在の会社で今後も働き続けたいと思うか尋ねたところ、「おそらく現在の会社で働き続けると思う」（「定着志向」）が **45.4%**ともっとも多く、次いで「機会があれば同業以外の会社に転職したい」（「他業界転職志向」）が **23.5%**となっている。「転職志向」（「機会があれば同業他社に転職したい」+「機会があれば同業以外の会社に転職したい」）は **30.6%**である。「特に考えていない」は **15.6%**だった。現在の会社での仕事満足度別にみると、満足度が高いほど定着志向の割合が高まり、逆に、満足度が低いほど転職志向の割合が高くなる³（図表 6-1）。

これを性別に分けてみると、女性に比べ、男性のほうが定着志向は高い。そこで、性別で分けた上で年齢別にみると、男性は年齢が高くなるほど定着志向が高まる。女性もおおむね **22** 歳以上は年齢が高くなるほど定着志向が高まる。

学歴別では定着志向に差はほとんどみられない。学校中退者に限ってみると、「高校中退」がもっとも定着志向が高い（**60.9%**）。

未婚・既婚の別をみると、未婚よりも、既婚（配偶者あり）のほうが定着志向は高い。同様に、子供の有無別にみると、「子供あり」のほうが定着志向は高くなっている（図表 6-2）。

次に、新卒・中途の別にみると、中途採用者のほうが新卒者に比べ定着志向の割合が高く、「機会があれば同業以外の会社に転職したい」とする割合は中途採用者のほうがわずかに低くなっている。

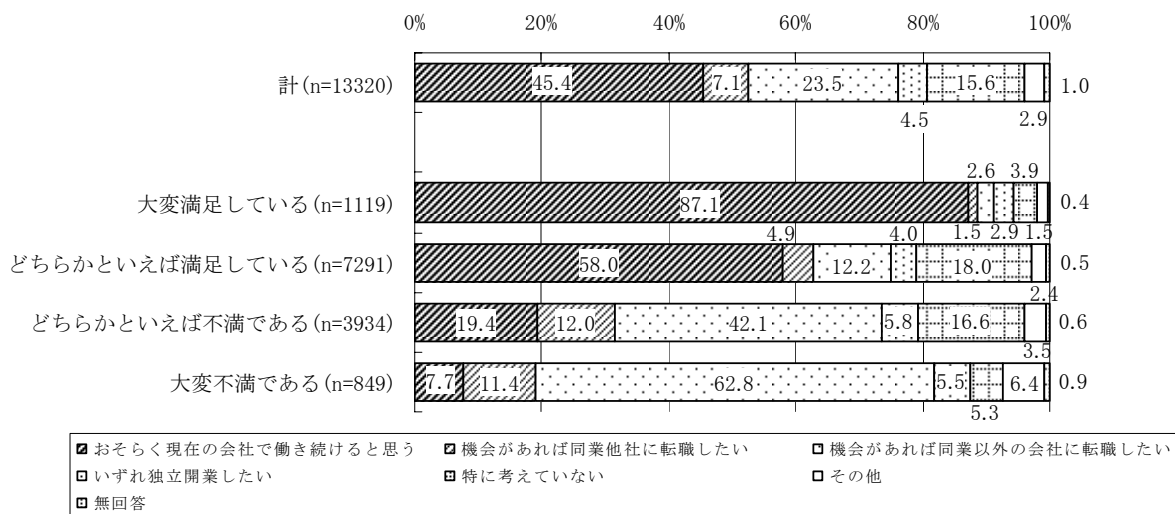
なお、中途採用者について、転職回数別にみると、5 回以上転職を経験している者の「定着志向」が **43.0%**でもっとも低い。また、前職の就業形態別にみると、「定着志向」がもっとも低いのはパート・アルバイトの **42.6%**であった（図表 6-3）。

中途採用者のみ、就業形態別に分けて、前職で得た仕事上の経験や知識・技術の役立ち度別にみると、正社員では、定着志向は 5 割前後存在するものの、役立ち度が低くなるほど「他業界転職志向」の割合が高まる。非正社員では、役立ち度が高まるほど定着志向が高まり、その一方、「他業界転職志向」がおおむね低くなっている（図表 6-4）。

現在の会社に就職する際の情報の入手状況別にみると、新卒者、中途採用者ともに、より情報を入手できた者ほど「定着志向」の割合が高まるのに対して、入手できていない者ほど「転職志向」の割合が高まる（図表 6-5）。

³ なお、中途採用者に限定してみても、この傾向は変わらない。すなわち、定着志向は、「大変満足している」(**87.7%**)、「どちらかといえば満足している」(**61.2%**)、「どちらかといえば不満である」(**20.6%**)、「大変不満である」(**9.3%**)となっており、転職志向は「大変満足している」(**3.4%**)、「どちらかといえば満足している」(**13.9%**)、「どちらかといえば不満である」(**50.5%**)、「大変不満である」(**72.3%**)となっている。

図表6-1：現在の会社での定着・転職志向（現在の会社での仕事満足度別）〔従業員調査〕



図表6-2：現在の会社での定着・転職志向（単位=%、性・年齢、学歴、未婚・既婚の別、子供の有無）〔従業員調査〕

	おそらく現在の会社で働き続けれると思う	機会があれば同業他社に転職したい	機会があれば同業以外の会社に転職したい	いずれ独立開業したい	特に考えていない	その他	無回答
計 (n=13320)	45.4	7.1	23.5	4.5	15.6	2.9	1.0
<性別>							
男性 (n=8017)	47.3	7.8	20.8	6.2	15.0	1.9	1.0
女性 (n=5240)	42.7	6.1	27.7	1.9	16.3	4.3	0.9
<性・年齢>							
男性 22歳未満 (n=490)	38.6	6.9	22.4	5.5	24.3	1.4	0.8
22～24歳 (n=1183)	40.3	7.8	22.7	7.1	17.7	2.5	1.9
25～29歳 (n=2851)	45.9	9.2	22.0	6.0	14.1	2.2	0.5
30～34歳 (n=3282)	51.9	6.9	19.2	5.8	13.6	1.6	1.1
女性 22歳未満 (n=584)	42.8	5.0	29.3	0.5	17.5	4.1	0.9
22～24歳 (n=1128)	37.0	6.5	31.6	1.9	16.9	5.2	1.0
25～29歳 (n=1904)	40.8	6.6	27.9	2.4	16.4	4.8	1.2
30～34歳 (n=1501)	49.0	5.9	24.3	2.0	15.3	3.2	0.4
<学歴別>							
大学・大学院 (n=6135)	45.8	7.1	23.8	5.3	14.0	3.0	1.1
短大・高専 (n=1375)	44.4	6.4	25.3	2.0	17.4	3.7	0.8
専門学校 (n=1559)	43.2	10.4	20.8	5.5	16.9	2.3	0.8
中学・高校 (n=4118)	46.1	6.3	23.7	3.8	16.8	2.5	0.8
【そのうち、学校中退者】							
大学中退 (n=219)	44.3	4.1	21.9	9.6	17.4	2.3	0.5
短大等中退 (n=137)	45.3	5.8	23.4	4.4	16.1	3.6	1.5
高校中退 (n=87)	60.9	2.3	16.1	10.3	10.3	0.0	0.0
<未婚・既婚の別>							
未婚 (n=9023)	41.7	7.0	25.6	4.2	17.2	3.3	1.0
既婚（離婚・死別） (n=268)	50.0	7.1	18.3	6.3	15.3	2.2	0.7
既婚（配偶者あり） (n=3968)	53.9	7.3	19.1	5.1	11.8	2.0	0.9
<子供の有無>							
子どもあり (n=2729)	56.5	6.8	18.4	4.7	11.4	1.4	0.8
子どもなし (n=9636)	43.1	7.1	24.6	4.5	16.4	3.3	1.0

図表6-3：現在の会社での定着・転職志向（単位＝％、新卒・中途の有無別）〔従業員調査〕

	おそらく現在の会社で働き続けると思う	機会があれば同業他社に転職したい	機会があれば同業以外の会社社に転職したい	いずれ独立開業したい	特に考えていない	その他	無回答
計(n=13320)	45.4	7.1	23.5	4.5	15.6	2.9	1.0
＜新卒・中途の別＞							
新卒採用(n=7335)	43.1	7.1	26.4	3.8	16.0	2.9	0.7
中途採用(n=5636)	48.7	7.2	19.7	5.6	15.1	2.9	0.9
【中途採用者の転職回数】							
1回(n=1697)	49.1	7.7	21.3	4.1	14.3	2.9	0.6
2回(n=2152)	49.1	6.8	19.2	5.3	16.0	2.7	0.8
3回～4回(n=1373)	49.3	6.8	18.4	6.5	14.6	3.1	1.3
5回以上(n=414)	43.0	8.5	20.5	9.9	15.0	2.4	0.7
＜中途採用者の前職の就業形態＞							
正社員(n=3645)	51.2	7.9	17.9	5.4	14.2	2.7	0.8
非正社員(n=1863)	44.3	5.9	23.2	5.9	16.9	2.7	1.1
【非正社員の内訳】							
パート・アルバイト(n=1046)	42.6	5.4	23.7	6.1	18.0	2.9	1.3
パート・アルバイトを除く非正社員(n=817)	46.5	6.6	22.5	5.5	15.5	2.6	0.7

図表6-4：前職の就業形態別にみた現在の会社での定着・転職志向（前職で得た仕事上の経験や知識・技術の役立ち度別、単位＝％）〔従業員調査〕

	おそらく現在の会社で働き続けると思う	機会があれば同業他社に転職したい	機会があれば同業以外の会社社に転職したい	いずれ独立開業したい	特に考えていない	その他	無回答
正社員(n=3645)	51.2	7.9	17.9	5.4	14.2	2.7	0.8
大変役立っている(n=851)	52.5	9.8	12.6	9.5	11.6	3.2	0.8
やや役立っている(n=1433)	53.1	7.5	17.6	4.3	14.4	2.4	0.8
あまり役立っていない(n=813)	50.6	6.6	20.9	3.4	15.4	2.3	0.7
役立っていない(n=526)	45.2	7.8	22.1	4.8	16.0	3.6	0.6
非正社員(n=1863)	44.3	5.9	23.2	5.9	16.9	2.7	1.1
大変役立っている(n=317)	50.5	7.6	14.5	9.8	13.9	3.2	0.6
やや役立っている(n=693)	44.6	6.1	23.4	5.3	16.9	2.5	1.3
あまり役立っていない(n=497)	43.3	4.6	26.4	3.8	18.3	2.4	1.2
役立っていない(n=342)	39.8	6.1	26.0	6.1	17.5	3.5	0.9
パート・アルバイト(n=1046)	42.6	5.4	23.7	6.1	18.0	2.9	1.3
大変役立っている(n=142)	45.8	7.7	11.3	12.0	17.6	4.9	0.7
やや役立っている(n=375)	43.2	5.3	25.3	5.3	17.1	2.4	1.3
あまり役立っていない(n=303)	42.2	4.6	25.7	3.6	19.8	2.0	2.0
役立っていない(n=215)	39.5	5.1	27.0	7.0	16.7	3.7	0.9
パート・アルバイトを除く非正社員(n=817)	46.5	6.6	22.5	5.5	15.5	2.6	0.7
大変役立っている(n=175)	54.3	7.4	17.1	8.0	10.9	1.7	0.6
やや役立っている(n=318)	46.2	6.9	21.1	5.3	16.7	2.5	1.3
あまり役立っていない(n=194)	44.8	4.6	27.3	4.1	16.0	3.1	0.0
役立っていない(n=127)	40.2	7.9	24.4	4.7	18.9	3.1	0.8

図表6-5：現在の会社での定着・転職志向（現在の会社に就職する際の情報の入手状況別、単位＝％）〔従業員調査〕

	おそらく現在の会社で働き続けると思う	機会があれば同業他社に転職したい	機会があれば同業以外の会社社に転職したい	いずれ独立開業したい	特に考えていない	その他	無回答
新卒者計(n=7335)	43.1	7.1	26.4	3.8	16.0	2.9	0.7
＜現在の会社に就職する際の情報入手状況＞							
十分に入手できた(n=542)	62.0	4.1	13.7	3.3	13.8	1.8	1.3
ある程度入手できた(n=4315)	47.7	6.1	23.1	3.5	16.2	2.7	0.7
あまり入手できなかった(n=1893)	32.5	9.6	33.1	4.0	16.7	3.4	0.6
ほとんど入手できなかった(n=541)	25.1	9.6	42.1	5.5	13.5	3.5	0.6
中途採用者計(n=5636)	48.7	7.2	19.7	5.6	15.1	2.9	0.9
＜現在の会社に就職する際の情報入手状況＞							
十分に入手できた(n=566)	70.1	4.2	8.8	4.2	9.9	1.4	1.2
ある程度入手できた(n=3278)	53.2	5.9	16.7	5.4	15.5	2.7	0.8
あまり入手できなかった(n=1297)	34.6	10.6	27.8	5.6	17.0	3.5	0.8
ほとんど入手できなかった(n=473)	30.9	10.8	31.7	8.5	13.3	4.2	0.6

7. 前職離職に対する評価

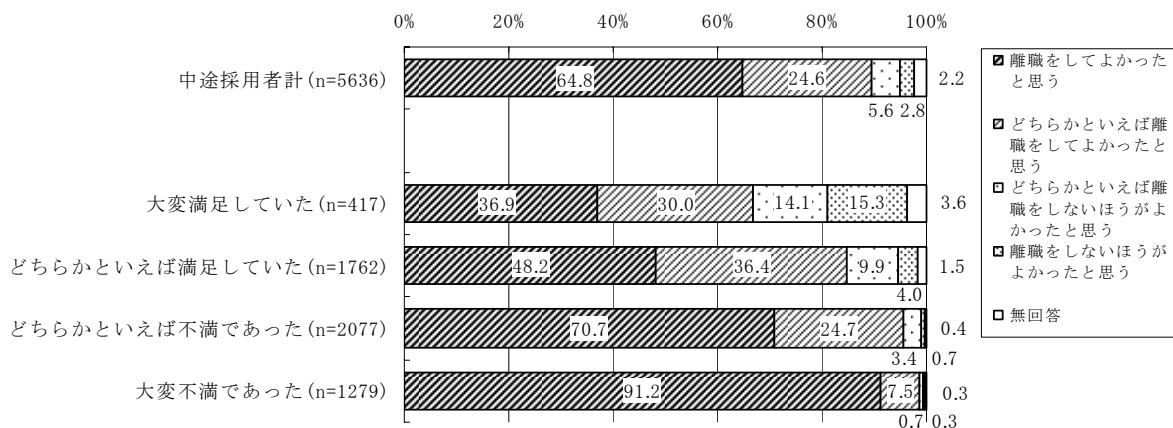
調査では、中途採用者に対して、「総合的に判断して前職を離職してよかったと思うか」を尋ねている。それによれば、前職の離職肯定（「離職をしてよかったと思う」+「どちらかといえば離職をしてよかったと思う」）は **89.4%** となっており、ほとんどの人は現在、前職の離職に対して肯定的な評価を下している。これを前職の仕事満足度別にみると、満足度が高くなるほど、前職の離職を後悔している「離職否定」の割合（「離職をしないほうがよかったと思う」+「どちらかといえば離職をしないほうがよかったと思う」）が高くなる（図表 7-1）。

次に、これを転職回数別にみると転職肯定の割合に差はない。前職の就業形態別にみると、パート・アルバイトで離職肯定の割合がわずかに高い（図表 7-2）。

前職の離職理由（1位）別にみると、離職肯定の割合は「能力開発の機会が少ない」が **100%** ともっとも高く、次いで、「採用条件と職場の実態が異なっていたから」（**98.4%**）、「職場の作業環境の劣悪さから」（**97.2%**）、「労働時間への不満関連」（**95.7%**）などとなっている。一方、現在では離職を後悔している「離職否定」の割合（「離職をしないほうがよかったと思う」+「どちらかといえば離職をしないほうがよかったと思う」）をみると、「結婚、出産・育児、介護関連」が **30.9%** ともっとも割合が高く、次いで、「配偶者の転勤など家族の事情」（**18.8%**）、「会社都合退職関連」（**16.8%**）などとなっている。出産・育児、介護など家庭の事情で離職した場合や、倒産、人員整理、契約期間の満了など会社の都合による離職などのように本人の力では対応がしづらい理由での離職で比較的、離職に対する評価が低い傾向がみられる（図表 7-3）。

次に、前職の離職に対する評価を、前職で得た仕事上の経験や知識・技術の役立ち度別にみると、おおむね前職で得た知識・技術が役立っていない者ほど、離職否定の割合がわずかではあるが高くなっている（図表 7-4）。また、現在の会社に就職する際の情報の入手状況別にみると、情報の入手が不十分になるほど離職否定の割合は高い（図表 7-5）。

図表7-1：離職に対する評価（前職の仕事満足度別）〔従業員調査〕



図表7-2：前職の離職に対する評価（転職回数別、前職の就業形態別、単位＝％）〔従業員調査〕

	離職をしてよかつたと思う	どちらかといえば離職をしてよかつたと思う	どちらかといえば離職をしないほうがよかつたと思う	離職をしないほうがよかつたと思う	無回答	離職肯定	離職否定
中途採用者計(n=5636)	64.8	24.6	5.6	2.8	2.2	89.4	8.4
＜中途採用者の転職回数別＞							
1回(n=1697)	62.9	26.6	5.8	3.2	1.4	89.5	9.0
2回(n=2152)	64.5	24.7	5.6	1.9	3.3	89.2	7.5
3回～4回(n=1373)	66.9	22.5	5.6	2.9	2.0	89.4	8.5
5回以上(n=414)	67.6	22.9	3.9	4.8	0.7	90.5	8.7
＜中途採用者の前職の就業形態別＞							
正社員(n=3645)	65.2	24.9	5.8	3.1	1.0	90.1	8.9
非正社員(n=1863)	66.1	24.8	5.2	2.3	1.6	90.9	7.5
【非正社員の内訳】							
パート・アルバイト(n=1046)	68.0	24.3	4.0	2.2	1.5	92.3	6.2
パート・アルバイトを除く非正社員(n=817)	63.8	25.5	6.7	2.3	1.7	89.3	9.0

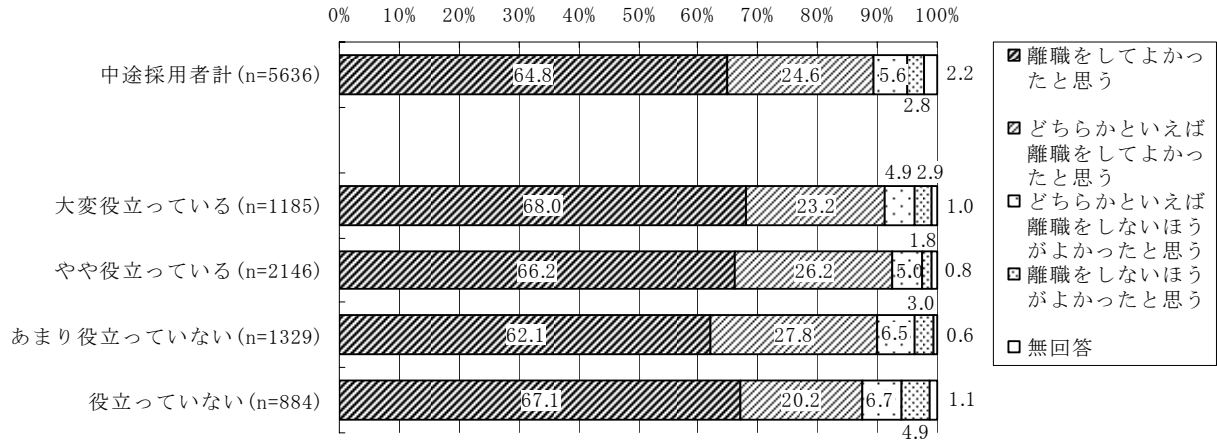
※「離職肯定」とは、「離職をしてよかつたと思う」「どちらかといえば離職をしてよかつたと思う」の合計。「離職否定」とは「離職をしないほうがよかつたと思う」「どちらかといえば離職をしないほうがよかつたと思う」の合計のこと（以下、同じ。）。

図表7-3：前職の離職に対する評価（前職の離職理由（1位）別、単位＝％）〔従業員調査〕

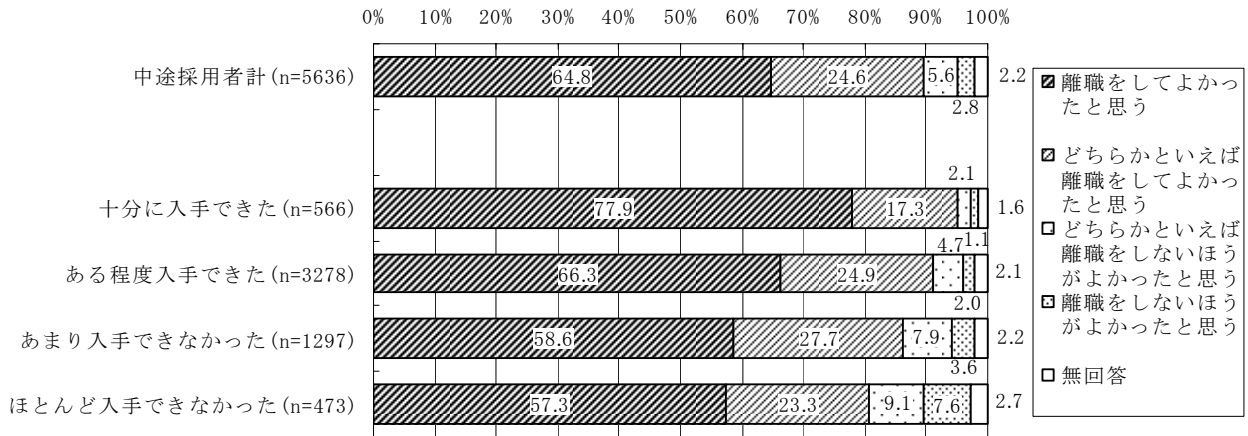
	離職をしてよかつたと思う	どちらかといえば離職をしてよかつたと思う	どちらかといえば離職をしないほうがよかつたと思う	離職をしないほうがよかつたと思う	無回答	離職肯定	離職否定
中途採用者計(n=5636)	64.8	24.6	5.6	2.8	2.2	89.4	8.4
＜前職の離職理由(1位)別＞							
会社都合退職関連(n=722)	52.5	26.2	9.6	7.2	4.6	78.7	16.8
キャリアアップするため(n=407)	67.8	26.3	4.2	1.5	0.2	94.1	5.7
会社の将来不安関連(n=700)	74.4	21.1	2.9	1.4	0.1	95.5	4.3
能力開発の機会が少ない(n=39)	84.6	15.4	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
仕事と家庭の両立関連(n=86)	69.8	24.4	3.5	2.3	0.0	94.2	5.8
仕事自体への不満関連(n=807)	69.3	24.4	4.7	1.6	0.0	93.7	6.3
給与に不満(n=547)	69.8	25.0	3.8	1.3	0.0	94.8	5.1
労働時間への不満関連(n=350)	69.7	26.0	2.9	1.4	0.0	95.7	4.3
福利厚生が不十分(n=37)	59.5	29.7	2.7	8.1	0.0	89.2	10.8
採用条件と職場の実態が異なっていたから(n=62)	88.7	9.7	1.6	0.0	0.0	98.4	1.6
職場の作業環境の劣悪さから(n=35)	82.9	14.3	0.0	0.0	2.9	97.2	0.0
能力・成果を正当に評価されなかった(n=49)	67.3	26.5	6.1	0.0	0.0	93.8	6.1
ノルマや成果に対するプレッシャーがきつい(n=88)	70.5	22.7	4.5	2.3	0.0	93.2	6.8
職場の人間関係に対する不満関連(n=432)	76.6	18.3	3.5	1.6	0.0	94.9	5.1
肉体的・精神的に健康を損ねた(n=189)	65.6	24.3	4.8	3.2	2.1	89.9	8.0
勤務地が遠い・通勤が不便(n=101)	50.5	33.7	13.9	2.0	0.0	84.2	15.9
本人の転勤命令のため(n=38)	44.7	42.1	5.3	7.9	0.0	86.8	13.2
配偶者の転勤など家族の事情(n=85)	40.0	41.2	12.9	5.9	0.0	81.2	18.8
結婚、出産・育児、介護関連(n=123)	32.5	35.8	20.3	10.6	0.8	68.3	30.9
特段理由はない(n=65)	52.3	33.8	9.2	3.1	1.5	86.1	12.3

※問22の選択肢については、簡略化のため、「1. 会社の倒産、事業所の閉鎖」「2. 人員整理・希望退職への応募」「3. 退職の勧奨」「4. 解雇」「5. 契約期間の満了」を『会社都合退職関連』としてまとめ、「7. 会社の経営者や経営理念・社風に合わない」「8. 会社の将来性・安定性に期待が持てない」「9. 昇進やキャリアに将来性がない」を『会社の将来不安関連』としてまとめ、「11. 女性を活用しない職場だった」「12. 仕事と家庭を両立できない」を『仕事と家庭の両立関連』としてまとめ、「13. 仕事がかたい」「14. 仕事が面白くない」「15. 仕事上のストレスが大きい」「16. 一時的・不安定な仕事だったから」を『仕事自体の不満』としてまとめ、「18. 労働時間（残業を含む）が長い」「19. 休日出勤が多い」「20. 交代制（夜勤、シフト勤務）があるため」を『労働時間への不満関連』としてまとめ、「26. 職場の人間関係がづらい（上司・同僚と折り合いが悪い等）」「27. セクハラ、パワハラがあったから（職場でのいじめを含む）」を『職場の人間関係に対する不満関連』としてまとめ、「32. 結婚、出産・育児のため」「33. 介護のため」を『結婚、出産・育児、介護関連』としてまとめている。

図表7-4：前職の離職に対する評価〔従業員調査〕
 (前職で得た仕事上の経験や知識・技術の役立ち度別)



図表7-5：前職の離職に対する評価〔従業員調査〕
 (現在の会社に就職する際の情報の入手状況別)



8. 企業・従業員双方からみた若年者の定着に必要な施策

8-1. 企業側からみた離職理由

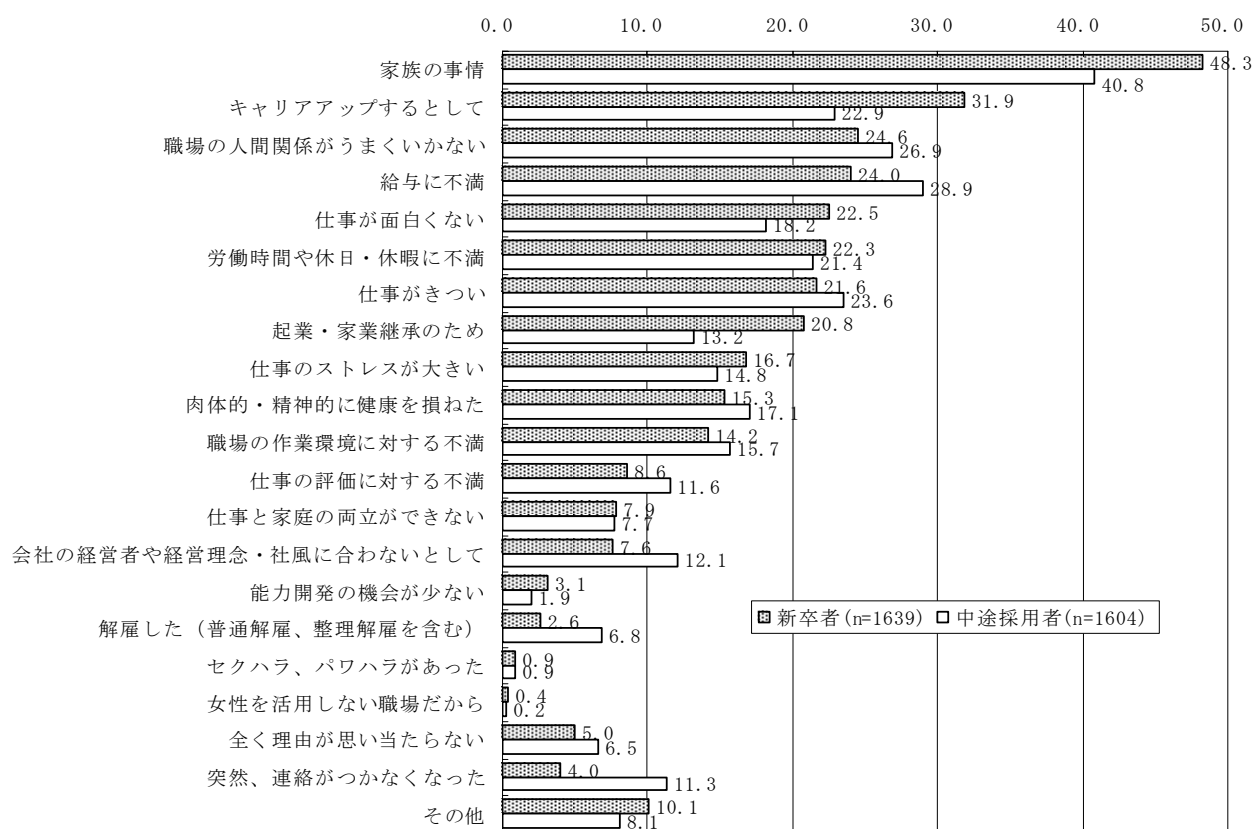
8-1-1. 企業側からみた離職理由（新卒・中途の別）

過去3年間で離職した若年正社員（35歳未満）の離職理由を尋ねたところ、新卒者でもっとも多いのは、「家族の事情（結婚、出産、介護、家族の転勤等）」で48.3%、次いで、「キャリアアップするとして」（31.9%）、「職場の人間関係がうまくいかない」（24.6%）、「給与に不満」（24.0%）、「仕事が面白くない」（22.5%）、「労働時間や休日・休暇に不満」（22.3%）などとなっている。

一方、中途採用者についても、「家族の事情（結婚、出産、介護、家族の転勤等）」が40.8%でもっとも多い。次いで、「給与に不満」（28.9%）、「職場の人間関係がうまくいかない」（26.9%）、「仕事がきつい」（23.6%）などとなっている。

なお、「全く理由が思い当たらない」とするのは、新卒者5.0%、中途採用者6.5%となっている。また、「突然、連絡がつかなくなった」とするのは、新卒者4.0%、中途採用者11.3%となっている（図表8-1）。

図表8-1：企業側からみた社員の離職理由（複数回答、単位＝%）〔企業調査〕

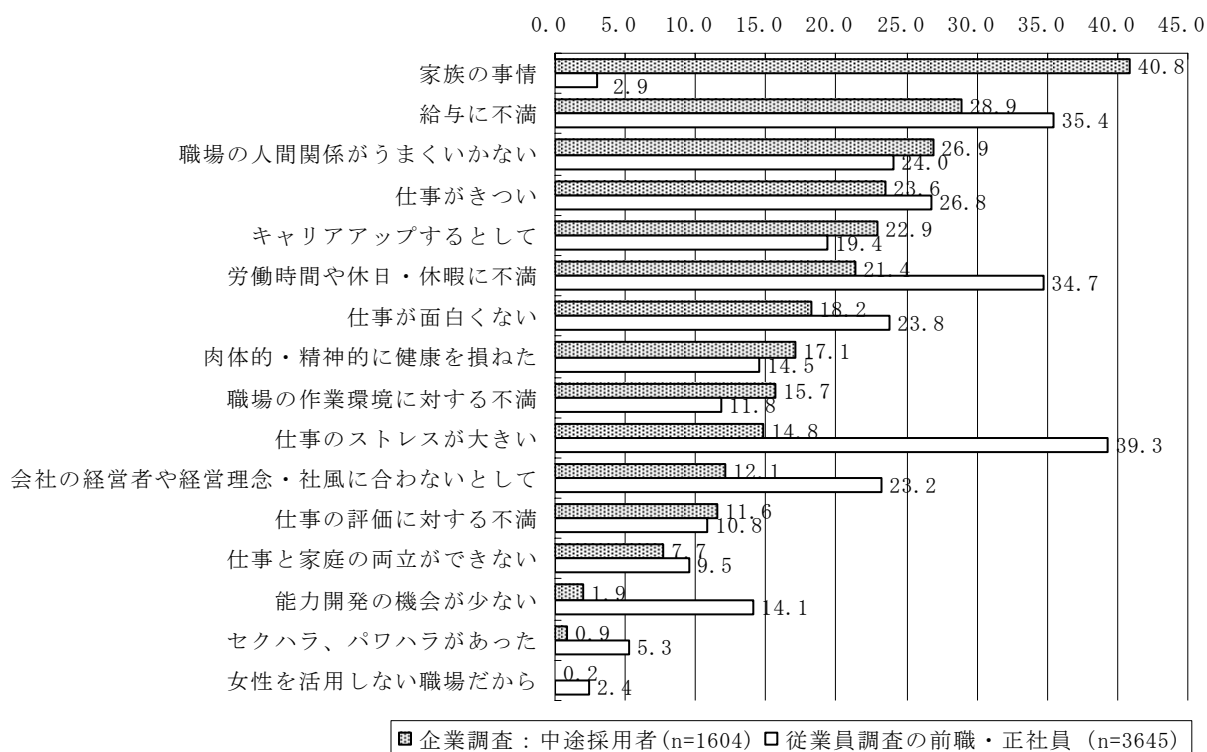


※「若年正社員（35歳未満）がいない」、「退職者はいない」を除く、回答企業を対象に集計。

8-1-2. 企業と従業員の離職理由の比較

企業側からみた離職理由と、従業員側（従業員調査で前職が正社員の中途採用者）の離職理由（複数回答）を比較可能な範囲で比べると、企業側が、家族の事情や給与、人間関係、仕事のきつさ、キャリアアップを離職理由と考えているのに対して、従業員側の前職の離職理由としてもっとも多かったのは「仕事のストレスが大きい」で **39.3%** だった。次いで、「給与に不満」(**35.4%**)、「労働時間や休日・休暇に不満」(**34.7%**)、「仕事がきつい」(**26.8%**)などとなっている⁴（図表 8-2）。

図表8-2：離職理由の企業と社員（前職正社員の中途採用者）との比較
（複数回答、単位＝％）〔企業調査、従業員調査〕



※企業調査については「若年正社員（35歳未満）がない」、「退職者はいない」を除く、回答企業を対象に集計。従業員調査問 22 付問の 3 位までの複数回答の合計と比較している。比較は選択肢で比較可能なもののみを使用した。

8-2. 企業の若年者定着対策、従業員の求める若年者定着対策

8-2-1. 企業が実施している若年者定着対策

企業調査では、正社員の定着対策として、(1)実際に取り組んでいるものすべて、(2)実際に取り組んでいる定着対策の中で、とくに力を入れているもの（重視する程度の大きなものから順に3つ以内）——の2種類の設問を設けている。

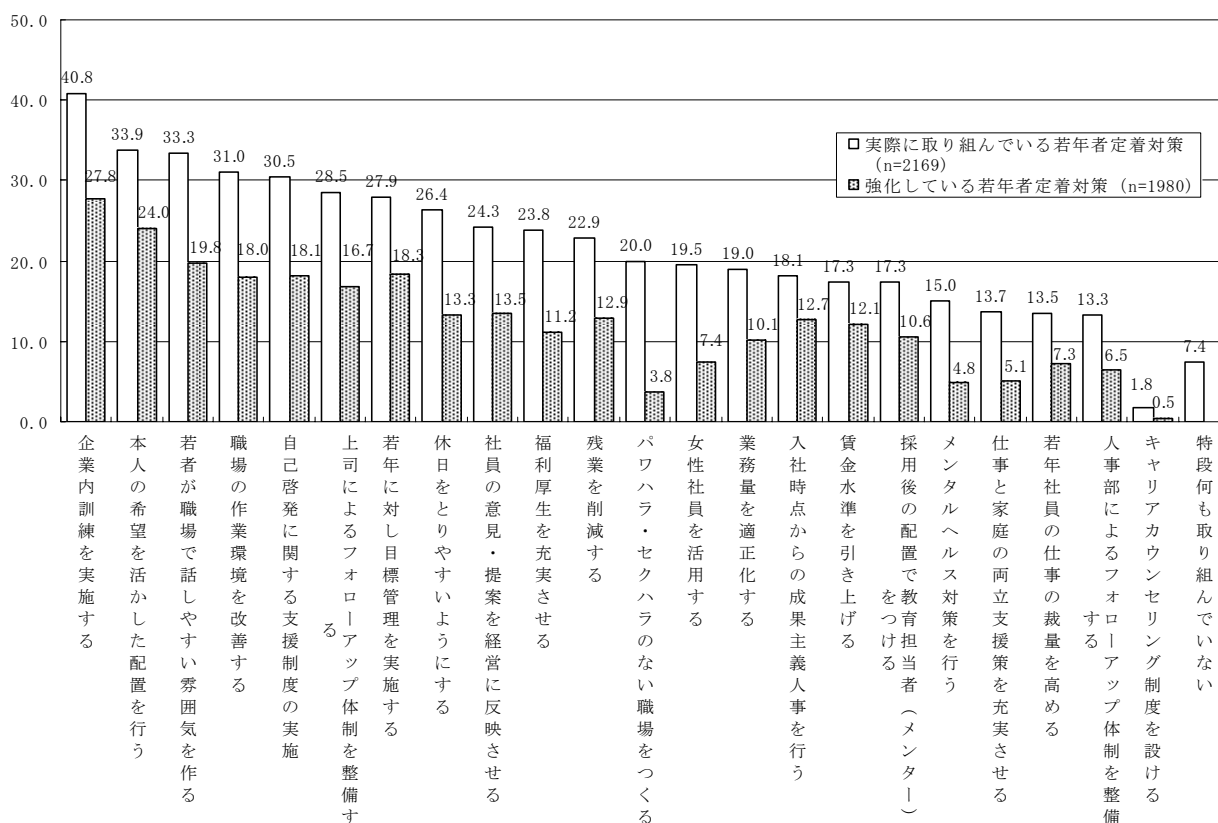
それによれば、実際に取り組んでいるのは、「企業内訓練を実施する」が **40.8%** ともっと

⁴ 本データの比較は、企業側が現在の会社での過去3年間の離職理由をあげているのに対し、従業員側は前職（正社員）の離職理由をあげていることに注意。

も多く、次いで、「本人の希望を活かした配置を行う」(33.9%)、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」(33.3%)、「職場の作業環境を改善する」(31.0%)、「自己啓発に関する支援制度の実施」(30.5%)などとなっている。「その他」(自由記述)についてみると、「経営方針を明確に伝える」「会社の社会的存在価値を社員に伝える」「新しい仕事を考えさせている」「賃金水準の世代間のバランスを調整」「休日増など労働時間削減」「業務のやりがい」「マンツーマンに近い OJT」「研修制度の充実」「同期同士のつながりを内定時より強める」「採用前に職場見学、社員との対話をさせる」「紹介予定派遣による採用」などの回答があった。

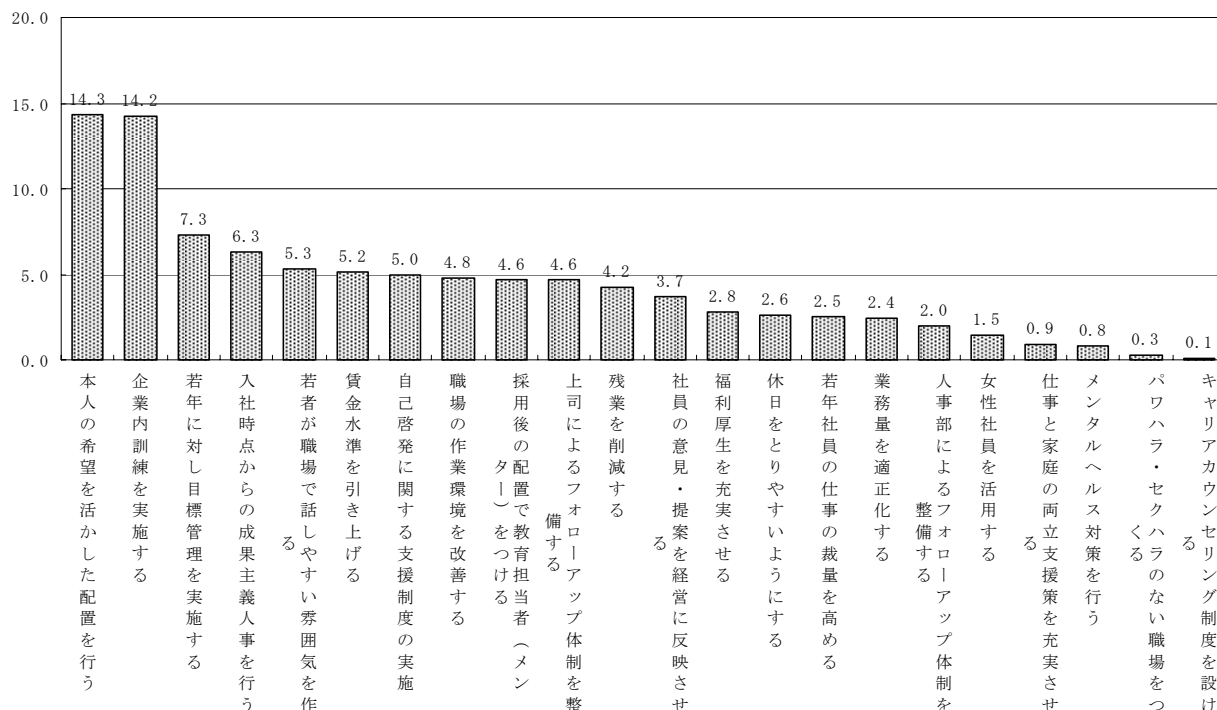
強化している若年者定着対策(3位までの複数回答の合計)をみると、「企業内訓練を実施する」が27.8%ともっとも多く、次いで、「本人の希望を活かした配置を行う」(24.0%)、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」(19.8%)、「若年に対し目標管理を実施する」(18.3%)、「自己啓発に関する支援制度の実施」(18.1%)、「職場の作業環境を改善する」(18.0%)などとなっている(図表8-3)。

図表8-3：企業が取り組む若年者の定着対策〔企業調査〕(単位=%)
(実際に取り組んでいる若年者定着対策：複数回答、強化している若年者定着対策：上位3位の複数回答の合計)



なお、もっとも強化している若年者定着対策（1位）をみると、「本人の希望を活かした配置を行う」が14.3%ともっとも多く、次いで、「企業内訓練を実施する」（14.2%）である。企業内訓練と本人の希望を活かした配置が、企業がもっとも強化している若年者定着対策の代表のようである。続いて、「若年に対し目標管理を実施する」（7.3%）、「入社時点から成果主義人事を行う」（6.3%）などが続く（図表8-4）。

図表8-4：企業がもっとも強化している若年者定着対策（1位、単一回答、単位=%）〔企業調査〕



8-2-2. 企業が実施している若年者定着対策（離職の困窮度、定着率別）

取り組んでいる若年者定着対策について、若年者の離職に対する困窮度別にみると、困窮度が高い企業ほど「上司によるフォローアップ体制を整備する」「残業を削減する」「女性社員を活用する」「入社時点から成果主義人事を行う」「人事部によるフォローアップ体制を整備する」「採用後の配置でメンターをつける」などの対策に取り組んでいる。また、定着率別にみると、新卒者、中途採用者ともに定着率の高い企業（定着率が「7割からほぼ100%」）では、「企業内訓練を実施する」「自己啓発に関する支援制度の実施」「若者が職場で話しやすい雰囲気をつくる」「本人の希望を活かした配置を行う」などが取り組む対策の上位にあがっている（図表8-5）。

図表8-5：企業が取り組む若年者の定着対策（複数回答、単位=%、退職の困窮度別、定着率別）〔企業調査〕

	配本人の希望を活かした配置を行う	義入社時点からの成果主人事務を行う	実若年者に対する目標管理を	企業内訓練を実施する	自己啓発に関する支援	女性社員を活用する	策仕事と家庭の両立支援を充実させる	を若年社員の仕事の裁量	営社員の意見・提案を経	賃金水準を引き上げる	残業を削減する	に休日を取りやすいようにする
計(n=2169)	33.9	18.1	27.9	40.8	30.5	19.5	13.7	13.5	24.3	17.3	22.9	26.4
【若年正社員の離職の困窮度】												
非常に困っている(n=235)	35.7	23.0	31.5	40.4	23.0	24.3	8.9	14.5	26.4	22.6	30.2	31.9
やや困っている(n=824)	36.9	18.0	27.9	42.1	31.7	20.8	13.0	12.9	23.2	19.7	24.2	25.7
あまり困ってはいない(n=732)	34.0	18.0	29.1	41.3	33.1	17.9	15.3	13.9	26.0	13.5	20.8	25.5
全く困っていない(n=304)	27.0	14.1	22.0	38.2	28.6	15.8	16.1	13.8	22.0	16.4	17.8	28.0
【新卒者の定着率】												
3割以下(n=219)	41.1	17.4	28.8	39.3	20.5	20.1	11.0	12.8	24.2	20.1	28.3	24.2
4割～6割(n=268)	35.1	18.7	24.6	41.8	21.6	23.9	9.3	11.2	24.6	20.1	27.6	23.5
7割からほぼ100%(n=1349)	33.6	17.3	29.7	42.5	36.8	19.9	16.2	13.6	25.5	16.4	22.7	28.0
【中途採用者の定着率】												
3割以下(n=177)	41.2	15.8	29.4	36.7	22.6	23.2	9.0	10.7	26.6	20.9	24.3	23.2
4割～6割(n=417)	33.8	23.5	28.3	40.5	21.3	26.6	9.8	12.5	22.1	19.7	25.9	25.4
7割からほぼ100%(n=1341)	34.1	17.0	27.4	41.8	34.1	17.4	15.7	14.6	24.5	16.9	21.8	27.7

(図表続き)

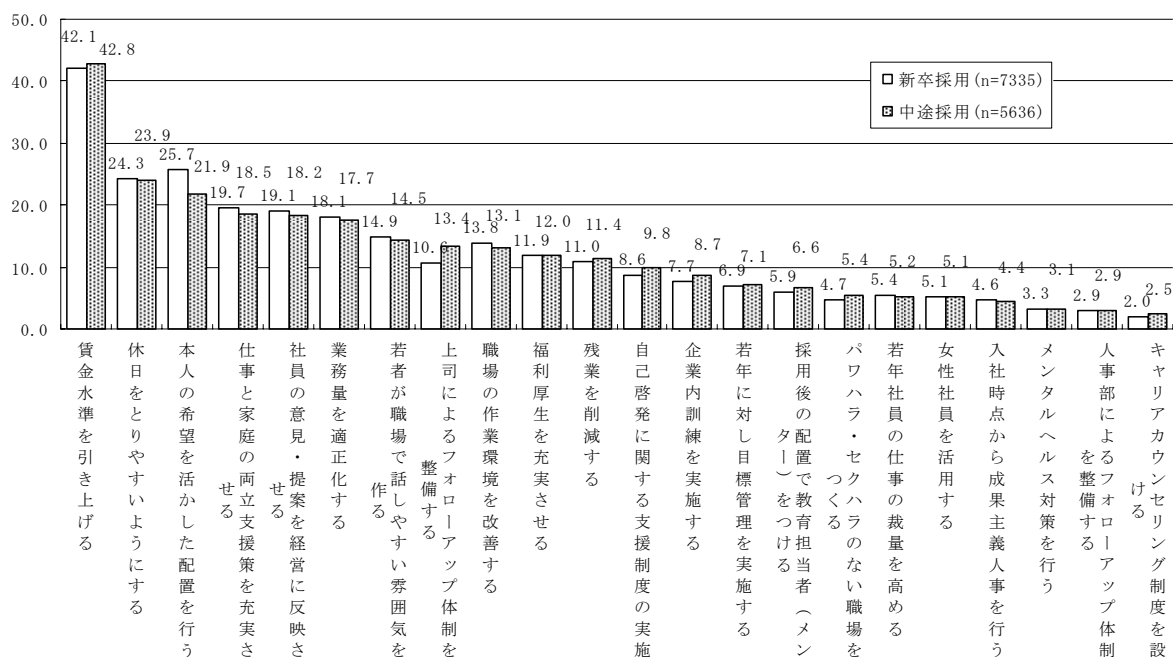
	福利厚生を充実させる	業務量を適正化する	い若者が職場で話しやすい雰囲気を作る	ける若者が職場で話しやすい雰囲気を作る	採用後の配置で教育担当者(メンター)をつつ	アップ体制を整備する	人事部門によるフォローアップ体制を整備する	グキャリアアカウンセリ	する職場の作業環境を改善	ない職場をつくる	行メンタルヘルス対策を	ない特何も取り組んでい
計(n=2169)	23.8	19.0	33.3	17.3	28.5	13.3	1.8	31.0	20.0	15.0	7.4	
【若年者の離職の困窮度】												
非常に困っている(n=235)	20.9	20.4	32.8	19.6	35.7	20.9	0.9	29.4	18.7	12.3	4.3	
やや困っている(n=824)	22.2	20.6	31.4	18.2	30.0	15.2	2.1	29.5	19.2	15.2	4.7	
あまり困ってはいない(n=732)	26.2	19.1	35.7	18.2	27.5	11.2	1.5	32.5	19.7	16.8	7.8	
全く困っていない(n=304)	25.0	14.8	33.9	11.5	21.1	8.2	1.3	34.2	23.4	13.5	16.8	
【新卒者の定着率】												
3割以下(n=219)	19.6	16.9	26.0	14.2	30.6	17.4	1.8	28.8	12.8	11.0	8.2	
4割～6割(n=268)	19.0	19.0	34.0	17.2	27.6	14.6	0.7	33.6	19.0	11.2	5.2	
7割からほぼ100%(n=1349)	26.5	19.4	35.1	19.6	28.7	13.9	2.0	31.2	22.8	17.8	7.0	
【中途採用者の定着率】												
3割以下(n=177)	19.8	22.0	33.9	16.4	30.5	15.8	2.3	32.8	16.4	10.2	5.1	
4割～6割(n=417)	23.5	22.3	29.0	15.3	29.3	14.4	1.2	31.2	18.0	9.4	6.7	
7割からほぼ100%(n=1341)	25.1	18.0	36.0	16.9	28.6	12.3	1.6	31.5	20.6	16.8	7.6	

8-2-3. 従業員が求める若年者定着対策

従業員調査では、「あなたが働き続けるために会社の施策として有効な定着対策」について尋ねている。そこで、新卒者と中途採用者に分けてみると、新卒者、中途採用者のいずれも、「賃金水準を引き上げる」をもっとも有効な定着対策と考えている（新卒者 42.1%、中途採用者 42.8%）。次いで、「休日を取りやすいようにする」（同 24.3%、23.9%）、「本人の希望を活かした配置を行う」（同 25.7%、21.9%）などとなっている。現在の会社しか経験のない新卒者と実際に転職経験のある中途採用者で、定着対策に有効と思われる施策の認識に大きな違いはない（図表 8-6）。

その他（自由記述）をみると、多種多様であるが、代表的なものとして、「企業の将来ビジョンを明確にする」「会社の存続に対する不安をなくす」「尊敬できる上司の育成」「上司が部下に対してもっと関心をもつこと」「ノルマに対するプレッシャーを減らす」「研修をしっかりとってほしい」「人員不足を解消する」「結婚・出産などの人生の大イベントや夫の転勤などの障害を乗り越えられるような制度やサポート」「産休・育休の取得しやすい職場」「サービス残業を絶対にさせない」「労働組合を作る」「男女差別をなくす」「学歴による給与の差をなくす」などの回答があった。

図表8-6：従業員が求める若年者定着対策（複数回答、単位＝％）〔従業員調査〕



そこで、従業員が求める若年者定着対策を男女別にみると、男女ともに「賃金水準を引き上げる」がもっとも多い（男性 46.2%、女性 36.4%）。次いで、男性は、「本人の希望を活かした配置を行う」（25.9%）、「休日を取りやすいようにする」（23.3%）、「社員の意見・提案を経営に反映させる」（19.9%）、「業務量を適正化する」（18.2%）などとなっており、女性は、「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」（28.9%）、「休日を取りやすいようにする」（25.6%）、「本人の希望を活かした配置を行う」（21.4%）などとなっている。

年齢別にみると、年齢が低くなるほど、「休日を取りやすいようにする」や「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」「残業を削減する」の割合が高くなっており、逆に、年齢が高くなるほど、「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」「業務量を適正化する」「上司によるフォローアップ体制を整備する」「自己啓発に関する支援制度の実施」「企業内訓練を実施する」とする割合が高まっている。

転職回数別にみると、転職回数が少ないほど、「本人の希望を活かした配置を行う」「残業を削減する」「自己啓発に関する支援制度の実施」「キャリアカウンセリング制度を設け

る」の割合が高くなっており、転職回数が多くなるほど、「賃金水準を引き上げる」「入社時点から成果主義人事を行う」「女性社員を活用する」の割合が高まる。

前職の就業形態別にみると、正社員、非正社員ともに、「賃金水準を引き上げる」(正社員42.8%、非正社員42.7%)がもっとも高く、次いで「休日を取りやすいようにする」となっており、引き続き、正社員では、「本人の希望を活かした配置を行う」「業務量を適正化する」「社員の意見・提案を経営に反映させる」などの順で、非正社員は、「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」「本人の希望を活かした配置を行う」などの順となっている(図表8-7)。

図表8-7：従業員が求める若年者の定着対策(複数回答、性別、年齢、新卒・中途の別、単位=%) [従業員調査]

	うか本人の配置希望を行活	う果入社主義時点から行成	管若年を対し目する標	施企業内訓練を實	施る自己啓発に關実す	す女性社員を活用	させ支事と家庭の両	の若年社員の高め仕る	させをの経営に見・映提	上賃金水準を引き	残業を削減する
計(n=3477)	24.0	4.5	7.1	8.1	9.1	5.1	19.1	5.3	18.7	42.2	11.2
<性別>											
男性(n=8017)	25.9	5.7	8.8	9.4	10.1	2.7	12.9	6.3	19.9	46.2	11.8
女性(n=5240)	21.4	2.8	4.6	6.1	7.6	8.8	28.9	3.8	17.0	36.4	10.2
<年齢>											
22歳未満(n=1076)	27.4	2.8	6.0	4.9	3.3	5.0	12.0	4.0	17.8	39.0	13.8
22~24歳(n=2312)	23.7	4.3	8.0	8.2	8.3	5.2	17.6	4.5	17.2	37.4	12.4
25~29歳(n=4759)	24.3	4.4	7.3	8.2	9.2	5.5	19.6	5.8	18.8	42.8	11.9
30~34歳(n=4786)	23.2	5.1	7.0	8.9	10.6	4.5	20.9	5.5	19.5	44.8	9.4
<新卒・中途の別>											
新卒採用(n=7335)	25.7	4.6	6.9	7.7	8.6	5.1	19.7	5.4	19.1	42.1	11.0
中途採用(n=5636)	21.9	4.4	7.1	8.7	9.8	5.1	18.5	5.2	18.2	42.8	11.4
【中途採用者の転職回数】											
1回(n=1697)	22.7	4.2	7.0	9.0	10.8	4.7	17.0	5.5	17.1	41.5	12.1
2回(n=2152)	22.3	3.9	7.2	9.5	10.5	5.0	19.0	5.6	17.9	42.5	11.2
3回~4回(n=1373)	20.7	4.7	7.1	7.7	8.7	5.6	19.8	4.8	20.1	43.8	11.1
5回以上(n=414)	20.3	7.0	6.5	6.8	5.8	5.6	17.6	3.9	17.9	46.4	9.7
<中途採用者の前職の就業形態>											
正社員(n=3645)	22.6	4.1	6.9	9.3	10.6	4.3	17.9	5.5	18.1	42.8	12.5
非正社員(n=1863)	19.5	5.0	7.2	7.7	8.5	6.5	19.8	4.7	18.4	42.7	9.6
【非正社員の内訳】											
パート・アルバイト(n=1046)	20.3	4.6	6.7	7.3	7.7	6.4	19.2	4.8	18.9	42.4	10.0
パート・アルバイトを除く非正社員(n=817)	18.5	5.6	8.0	8.3	9.5	6.6	20.4	4.5	17.6	43.1	9.1

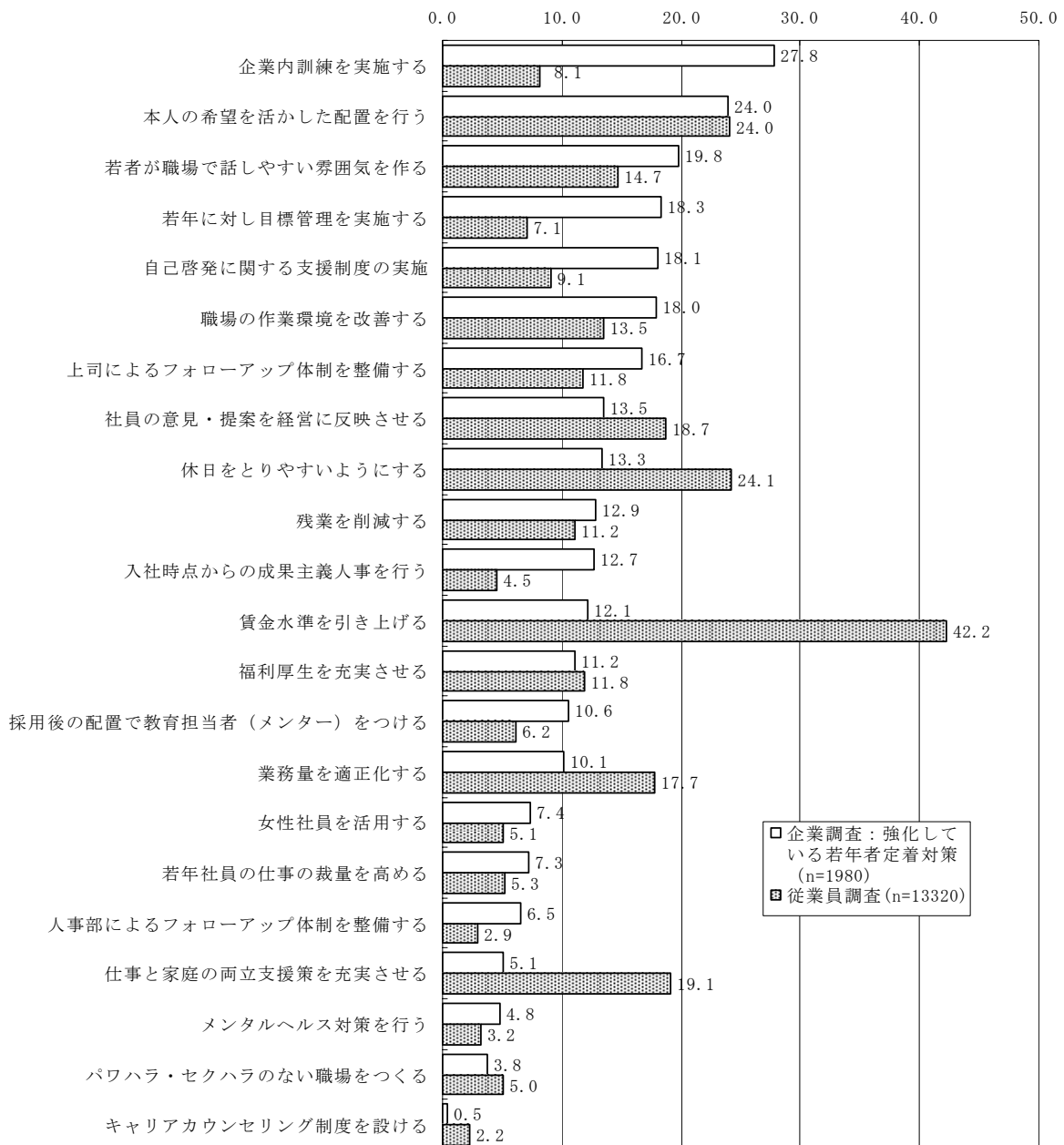
(表の続き)

	い休日をとりやす	さ福せれる厚生を充実	す業務量を適正化	を若者がい職場で気話	るン(タ)を(メ)	を教採用後の配置で	をロ1アツブの体制を整備する	フオロ部による体制を整備する	人オロ部による体制を整備する	設セリヤルアカウを	を職改善する環境	をハラのハライ・職セ場ク	対メンタルヘルス
計(n=3477)	24.1	11.8	17.7	14.7	6.2	11.8	2.9	2.2	13.5	5.0	3.2		
<性別>													
男性(n=8017)	23.3	11.6	18.2	15.7	5.4	11.5	3.0	1.8	13.2	3.9	2.7		
女性(n=5240)	25.6	12.3	17.2	13.2	7.4	12.4	2.9	2.9	14.0	6.8	4.0		
<年齢>													
22歳未満(n=1076)	31.8	7.6	11.2	23.9	6.4	7.2	1.6	1.2	16.4	2.9	2.2		
22~24歳(n=2312)	26.0	12.6	15.5	17.3	8.3	11.2	2.6	2.1	14.1	5.8	3.2		
25~29歳(n=4759)	23.7	12.3	18.5	14.1	6.3	11.7	2.9	2.6	11.8	5.4	3.4		
30~34歳(n=4786)	22.3	12.0	19.6	12.2	5.2	13.2	3.5	2.1	14.3	4.7	3.3		
<新卒・中途の別>													
新卒採用(n=7335)	24.3	11.9	18.1	14.9	5.9	10.6	2.9	2.0	13.8	4.7	3.3		
中途採用(n=5636)	23.9	12.0	17.7	14.5	6.6	13.4	2.9	2.5	13.1	5.4	3.1		
【中途採用者の転職回数】													
1回(n=1697)	23.1	10.9	19.2	16.0	6.3	13.3	2.9	2.8	13.8	5.4	2.6		
2回(n=2152)	24.8	12.6	17.1	14.6	5.8	13.4	3.2	2.6	11.8	5.3	3.4		
3回~4回(n=1373)	22.1	12.1	16.1	12.3	8.4	13.9	2.5	2.3	14.3	5.9	3.3		
5回以上(n=414)	29.0	13.0	20.0	14.5	6.3	11.8	2.9	1.9	13.3	4.6	3.4		
<中途採用者の前職の就業形態>													
正社員(n=3645)	24.0	10.9	18.1	14.3	6.4	13.8	3.0	2.4	12.9	5.4	2.7		
非正社員(n=1863)	24.0	14.2	17.3	14.8	7.1	12.7	2.8	2.8	13.0	5.4	4.1		
【非正社員の内訳】													
パート・アルバイト(n=1046)	24.6	13.5	16.9	16.8	6.4	11.8	2.4	2.4	13.0	5.2	3.3		
パート・アルバイトを除く非正社員(n=817)	23.3	15.2	17.7	12.1	8.0	13.8	3.4	3.3	13.0	5.8	5.0		

8-2-4. 企業が強化している若年者定着対策、従業員の求める若年者定着対策

そこで、企業が強化している若年者定着対策（上位 3 位）と従業員求める若年者定着対策（複数回答）を比較すると、企業調査では「企業内訓練を実施する」が 27.8%ともっとも多く、次いで、「本人の希望を活かした配置を行う」（24.0%）、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」（19.8%）などの順。一方、従業員側は、「賃金水準を引き上げる」が 42.2%ともっとも多く、次いで、「休日を取りやすいようにする」（24.1%）、「本人の希望を活かした配置を行う」（24.0%）などの順となっている（図表 8-8）。

図表8-8：企業が強化している若年者定着対策と従業員が求める若年者定着対策
（企業調査：上位3位までの複数回答、従業員調査：複数回答）（単位＝%）



9. 企業からみた若年者定着の課題

企業調査では、「貴社にとって、若年者の職場定着で苦勞していること（課題）」について自由記述で尋ねた。回答結果を簡便に紹介するため、大まかに分けると、①採用・定着率に係る問題②企業の将来性の提示と教育訓練・キャリア形成に係る問題③若年者の意識と世代間ギャップ問題④労働条件の整備に係る問題——に大別することが可能と思われる（ただし、これらの問題は、互いに深く連関していることに注意）。以下、代表的な意見とともに企業が抱く若年者定着の課題を紹介する（詳細については、資料 1-4 : 337 頁に加工して掲載）。

9-1. 採用・定着率に係る問題

まず、採用・定着率に係る問題であるが、より細かくは 1)採用の困難さと早期離職問題 2)中堅社員の離職問題——に分けられる。1)採用の困難さに係る問題とは、中小企業ではなかなか人が集まりにくいことに加え、魅力的な労働条件を提示しづらいこと、地域の雇用情勢や景気回復などにより、採用が困難になっている問題である。企業からは、「定着以前に応募者が少ない」「過疎地域のため、絶対数不足」「業種的にも不人気で、若年の確保が難しい」「大手企業への転職希望者が多く、それに対し防止策がない（大手企業の中途採用の活発化）」などの意見が寄せられている。また、採用できたとしても、早期に辞めてしまうというもう一つのカベが控えていることも特徴である。景気回復とともに、早期離職傾向が続いており（これは、後述する若年者の意識とも表裏の関係にある。）、「新卒採用が難しい時代になってきた（量・質ともに）。新卒で採用しても1年で辞めていく数が多い」などとする意見や、「中途採用の社員を採用しても、以前働いていた会社と比較して悪いところを指適してすぐに退職することが多い」など、新卒・中途双方で定着化の問題を抱えている現状がうかがえる。

なお、実際に就職してから、理想と現実のミスマッチに悩む若年者も多いようである。ある企業は、「入社後のミスマッチ。入社することが目的となってしまうっており、実際に働いてみて『合わなかった』『こんなはずではなかった』と言う傾向がある」としている。その一方で、「求職段階で、良い面、悪い面を説明し、ミスマッチのないように対応しているので近年、3年以内の離職者はいない」とする企業もあった。

2)中堅社員の離職問題とは、ここでは、およそ5年程度定着し、スキルを身に付けずで会社としても一人前と認める人材が転職してしまう問題である。教育訓練投資を回収できず、また、後進指導の人材も抜けてしまうため（技能継承問題）、早期離職以上に、マイナス面が大きいという。具体的には、「入社後4～5年までの定着率は悪くはないが、勤続5年以上、年齢で25～30歳のように一人前になった頃に退職されるので、戦力不足や指導力不足にかなり困っている」「中堅まで育ててこれからというタイミングで退職するケースが多く、中堅層（リーダー、チーフ）の不足で苦勞している」などの指摘である。いくつかの意見で特徴的なのは、企業側としては、定着し戦力になっていると考えている人材が、事前の

相談もなく転職先を決めていきなり辞めてしまうケースが目立つ点にある。すでに転職先を決めているため、打つ手がないという面があり、職場内に上司・同僚などの相談相手を設けるなどの対処をしている企業もあるが、あまりうまくいっていないようだ。

9-2. 企業の将来性の提示と教育訓練・キャリア形成に係る問題

企業の将来性の提示と教育訓練・キャリア形成に係る問題は、より細かくは 1)企業の将来性の提示と 2)教育訓練・キャリア形成——に分けられる。1)企業の将来性提供とは、若年社員が自社の将来性に不安を抱き辞めるケースが多いことからきている。代表的な意見としては、「将来へのビジョンを理解させ、将来へ向けて、目標を持たせることによって、モチベーションを維持させること（将来が見えにくいという理由での退職が増加傾向にある。）」というものである。これは若年者に、自社で目標・夢を持たせることと同義であるだけに重要な問題となっている。特に不況業種などでは、なかなか魅力的な労働条件を提示しづらいため、「若者が将来に対して目標を立てにくい。新規事業などを立ち上げることによって、目標が持てる会社にするための努力が必要」などとする意見もあった。目標・夢が「やりがい」につながるだけに、企業の将来展望を提示することは重要になっているようである。

また、希望の部署に配属できなかったことを理由に退職する若年者が多いことを課題にあげる企業も多い。「人事異動後に、配属先をきらって退社する若手が発生しており、本人の希望を活かした配置が求められている」「就労場所について、本人の希望を必ずしも反映できないため、それを不満とする者もいる。そのような社員へのフォローをどのような形で行うかが、今後の課題」などの意見である。日本企業によくみられる配置転換を通じたキャリア形成が昨今の若年者にはうまく機能しない可能性がある。また、「組織が大きくない分、役職などポジションが少なく、人選に苦慮している」「熟年社員が多く、若年者に対してポストを与え難く事業拡大が見込めない現状の課題と考える」のように、現状の組織の人員構成がさらに問題解決に制約を与えている企業もあった。

若年者の「教育訓練・キャリア形成」自体を課題にあげる企業も目立つ。意見は多種多様であり、若年者の意識の変化の問題とも関連する。若年層の「社会人としての基礎能力」や「マナー」の不足に対して不満を抱く企業も多い。若年者の自主的な「やる気」「やりがい」をいかに引き出せるかで苦慮している回答もある。具体的には、「責任ある仕事を与え人材育成し、やる気を引き出したい」「自ら提案をさせ、実施に向けて、その中心的役割を担う存在にさせるという意識を持たせること」などの意見があった。

また、「キャリア志向の強い若年層に対して、キャリア開発を充分に実感できるような機会の創出、提供」との回答にみられるように、スキルを早期に得たいと考える若年者のニーズにいかに対応するかに苦慮している企業もある。その一方で、「新人が早い段階で一人立ち出来るように指導する傾向が強いが、それが逆にプレッシャーとなる場合もある。それをプレッシャーと感じさせず安心して仕事に取り組ませるためには上司（指導担当者）との密

接なコミュニケーションが必要」とする企業もあり、早期育成自体がさらなる問題を産む可能性も示唆されている。さらに、指導者不足の問題も大きい。「ひと昔前のように、明確に指導員を付けて職場教育する人間的な余裕がなくなり、仕事に対するやりがいや、さまざまなストレスに対する対処法を知らないまま挫折して辞めていく若年層が増加傾向にある」との回答もあり、指導者不足や世代間のコミュニケーションの難しさによって、人材育成がより困難になっているようだ。

9-3. 若年者の意識と世代間ギャップに係る問題

若年者の意識と世代間ギャップの問題は、1)若年者の意識の変化と 2)コミュニケーション問題 3)相談相手の確保 4)上司の役割 5)メンタルヘルス——の5つの課題でまとめた。

特に近年の若年者の意識の変化を問題とする企業が多い。もっともよくみられる若年者を表現するキーワードが、「目標がない」「向上意欲が足りない」「受身の人間が多い」「根気がない」「忍耐力がない」「見切りが早い」「責任感・自主性・協調性に欠ける」等々である。また、近年の採用抑制の結果であろうか、中高年者と若年者で人員構成上の乖離ができており、「コミュニケーション」自体がとれていない現状もみられる。「上司とのコミュニケーションがうまくとれない人がおり、その改善策として目標管理制度の中に『面接』を設けているが、若年者、上司ともに不慣れな面接に苦勞しているようである」などと、試行錯誤をしながら対処策を講じている企業の姿が垣間見える。

離職を防止するため、「相談相手の確保」に苦慮している企業も目立つ。コミュニケーションの不足から、若年者が転職先を決めて退職を申し出るまでの「サイン」「予兆」を掴みきれず、重要な人材を失う現実があるようである。ある企業は、これを以下のように分析している。「①バブル期以降の採用抑制による年齢ギャップの広がり。②人員減により管理職のプレーイングマネージャー化が進み、若手の指導、育成体制が手薄になった。そのため、若手は仕事上の悩みや転職希望について、事前に上長、先輩、同僚に相談するなどの『サイン』を見せずに、具体的な転職先が決まってから初めて上長に報告するケースが目立つ。このようなケースでは、個別の事情に応じて離職を防ぐための対策を打つのが非常に難しく、会社としては報告を受けるだけになっている」。

上記見解が示しているように、日頃のコミュニケーションや相談相手、とくに「上司の役割」が重要になっているが、近年、その「上司像」にも変化が見られるようである。ある企業は、「上司が部下と関わりを持とうとしない。仕事以外で話をしたり注意をする事がほとんどない。部下からの相談にも応じる上司はほとんどいない。部下に反発されたり、きらわれる事を極端にこばむ。自分の仕事にのみ集中するので部下の管理をしない。すべての職場において上記のような状態であるため特に若い社員は仕事での悩みや不満を取り除く機会が少ない」。また、「『先輩』という感覚や『後輩』という感覚が薄れてきている。よって指導や『めんどろをみる』といった部分が弱くなっている。職場に来た新人への対応がこれか

らの課題」とする企業もある。若年者を育てる指導者の育成が重要であることがうかがえる。

その一方で、メンタルヘルス問題も急浮上している。「若年者間のコミュニケーションは、部門をこえて比較的円滑に行われていると思うが、先輩や上司との関係作りに悩むケースが多く、そこからのストレスで体調を崩すなどの影響が出ることがある」との回答があった。

9-4. 労働条件整備

賃金、労働時間の削減、休日の確保など、労働条件の改善を課題にあげる企業も多い。「給料が上がらない。賞与が少ないといった不満が多い。また、今すぐ他の会社に転職しようと思っけていても、なかなか厳しいため、今の職場で我慢しているという声を聞く。今後、景気が良くなり、転職等しやすい環境になると若年者の離職が増加する可能性がある」などと、職場の若年者の本音を明確に把握している企業も目立つ。ある企業は、「長時間労働をなくす、就業時間で決められた範囲で残業を少なくし、効率的な仕事をやること。会社にとって、社員にとってどちらも良いことであり、特に若い人の職場定着に役立つと考える。ただ実際にはやれていない、難しい問題である」などと、問題の所在を十分に認識しながらも、企業業績等によって具体的な実施が難しい実情を吐露している。

また、3K労働、交代勤務、ノルマなど、特定の業界ではやむを得ない条件をいかに若年者のニーズと摺り合わせるかに悩む企業もある。「製造業＝3K労働」のイメージが、若年者の製造業離れを引き起こしているとの認識である（これは、工場での単調作業でも同様のようである）。

また、工場や卸売業の店舗にみられる 365 日操業や交代勤務、休日取得の難しさは、自由な時間を大切にする傾向の強い若年者にとってなかなか折り合いがつかない面があるようだ。「仕事自体が 365 日、24 時間稼働しているため、仕事とプライベートの両方を充実させることが困難」「当社は交替勤務が主である。求人票には交替勤務と明記しているのに入社後、『世間と休日が異なる』、『友だちと遊べない』などの理由で退職されてしまう」

「365 日の職場のために、土・日・祭日は原則休みが取りにくい」などを課題にあげる企業もあった。

また、営業などにみられるノルマも若年の意識と折り合いをつけることが難しい問題である。「通常、自らが担当する以外に各種推進業務があるが、それらはある種ノルマ的な色あも強く、どうしても若年層での苦手意識や職場定着への阻外要因となっている」「職場異動等でノルマが増えると、我慢が出来ない若者が見受けられる」などの回答があった。

さらに、女性活用、仕事と家庭の両立支援を課題にあげる企業もあった。「子育て支援等、若年者の定着率が良好であることから特に問題はない。ただし、結婚を機に退職される女性社員もいることから、更なる職場環境の改善も検討していきたい」「当社では、育児休業等の休暇を取得しやすい環境づくりを目指しているが、休業期間中の不足する各事業場の人員補充措置に苦慮してしまう」などとする意見があった。

第2章 「若年者の求職活動と職場定着にかかわる調査」 (求職者調査)

1. 「若年者の求職活動と職場定着にかかわる調査」 (求職者調査) の概要

1-1. 調査研究の趣旨・方法

1-1-1. 調査研究の趣旨

産業構造や若年者の就業意識の変化等に伴い、若年者の早期離職の傾向が継続している。その一方で、非正社員（派遣労働者、契約社員、パートタイム労働者など）の増加、正社員の長時間労働の実態など若年者をめぐる労働者の職場環境も多く変化しつつある。

こうしたなか、労働条件をはじめとする職場環境に起因する離職理由（例えば、賃金水準、労働時間の長さや交代（シフト）勤務、休暇制度、職場における人間関係（いじめ、セクハラ、パワハラ）、職務の重責化、能力開発機会の減少など）及び、離職時における相談相手の存在等支援の有無について、若年者の職場定着支援上における課題を明らかにすることを目的に、調査を実施した（なお、本調査は、厚生労働省からの研究要請に基づき、実施したものである。）。

1-1-2. 調査の方法

(1) アンケート調査の実施

本調査のスキームでは、現在働いている若年者の離職理由及び求職状況、定着・転職志向を明らかにするために実施した「若年者の職場定着にかかわる調査」（「在職者調査」）と、現在求職活動をしている若年者の離職理由及び求職状況、定着・転職志向を明らかにするために実施した「若年者の求職活動と職場定着にかかわる調査」（「求職者調査」）——の2種類の調査を実施した。

本章は、求職者調査の結果について取りまとめたものである。

(2) 調査名「若年者の求職活動と職場定着にかかわる調査」 (求職者調査)

(3) 調査期間

2006年9月25日から同年11月6日

(4) 調査方法

全国の公共職業安定所（ヤングハローワーク等含む）32所に来所した求職者（35歳未満）を調査対象としてアンケート調査を配布・依頼した（郵送による回収。）。

(5)有効回収数

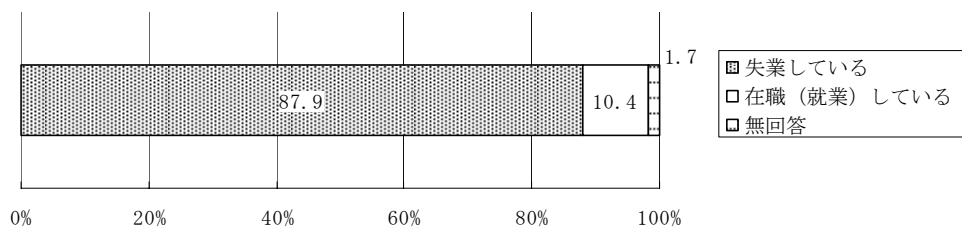
3477 人（調査期間中 17396 通配布。有効回収率 20.0%）

1-2. 求職者調査の回答者（個人）の属性

1-2-1. 現在の求職の状況

求職者の現在（求職時点）の就業・失業状況は、87.9%が「失業している」との回答であり（現在まで、「一度も働いたことがない」とする求職者も含む。）、調査時点で 9 割弱が離職後の求職活動中となっている。現在の会社に在職しながら求職活動をしているのは約 1 割である（図表 1-1）。

図表1-1：現在（求職活動時点）の状況(求職者調査n=3477)



1-2-2. 個人属性

回答者の基本属性（性別、年齢、未婚・既婚の別、子供の有無、最終学歴）は図表 1-2 のとおり。

図表1-2：求職者調査個人属性（n=3477）

調査数		3477	100.0
性別	男性	1170	33.6
	女性	2275	65.4
	無回答	32	0.9
年齢	22歳未満	160	4.6
	22～24歳	681	19.6
	25～29歳	1526	43.9
	30～34歳	1058	30.4
	無回答	52	1.5
未婚の別・既婚の別	未婚	2556	73.5
	既婚（配偶者あり）	825	23.7
	既婚（離婚・死別）	64	1.8
	無回答	32	0.9
子供	子どもあり	385	11.1
	子どもなし	2938	84.5
	無回答	154	4.4

（表の続き）

調査数		3477	100.0
最終学歴	大学院卒	50	1.4
	大学院中退	9	0.3
	大学卒	1384	39.8
	大学中退	76	2.2
	短大・高専卒	560	16.1
	短大・高専中退	19	0.5
	専門学校卒	595	17.1
	専門学校中退	54	1.6
	高校卒	628	18.1
	高校中退	36	1.0
	中学校卒	22	0.6
	その他	11	0.3
	無回答	33	0.9
転職回数	一度も働いたことがない	80	2.3
	0回	1018	29.3
	1回	579	16.7
	2回	556	16.0
	3～4回	744	21.4
	5回以上	468	13.5
	無回答	32	0.9

(※)ここでの転職回数とは、現在までに、学校を卒業してから勤務先を変えた回数のこと(パート・アルバイト・派遣社員等を含む[ただし 在学中を除く])。

1-2-3. 前職での属性

求職者の前職（現在、離職している場合は前職、現在、在職中の場合は現在属している会社のこと。なお、以下では、記述を簡単にするため、すべて「前職」という表現を使う。）での属性は、図表 1-3 のとおり。

図表1-3：前職（離職後の場合は前職、在職中の場合は現職）の回答属性(単位＝%) [求職者調査]

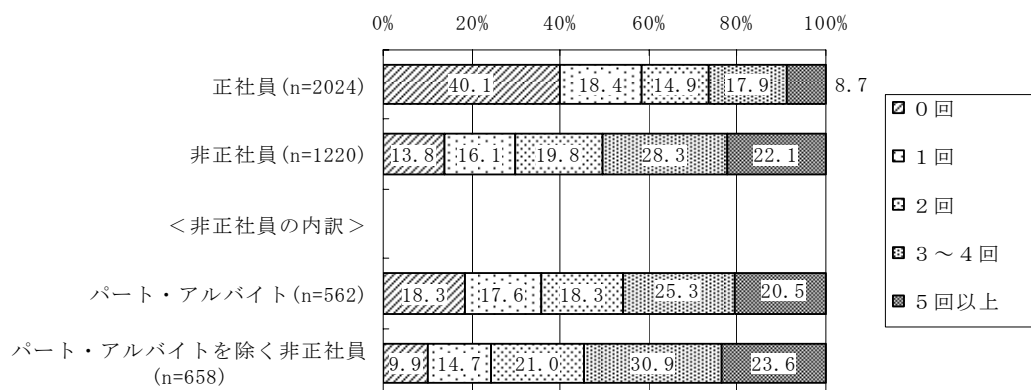
調査数		3365	100.0	調査数		3365	100.0
主たる業種	鉱業	8	0.2	就業形態	正社員	2024	60.1
	建設業	149	4.4		パート・アルバイト	562	16.7
	製造業	424	12.6		契約社員・嘱託社員	333	9.9
	電気・ガス・熱供給・水道	39	1.2		派遣社員	311	9.2
	情報・通信業	271	8.1		請負会社の社員	14	0.4
	運輸業	119	3.5		自営・自由業	12	0.4
	卸売・小売業	636	18.9		その他	35	1.0
	飲食店・宿泊業	141	4.2		無回答	74	2.2
	金融・保険業	167	5.0	勤続年数	半年未満	480	14.3
	不動産業	47	1.4		半年～1年未満	331	9.8
	医療・保健衛生・福祉	456	13.6		1～2年未満	774	23.0
	教育・学習支援業	82	2.4		2～3年未満	290	8.6
	その他サービス業	339	10.1		3～4年未満	491	14.6
	公務	80	2.4		4～5年未満	211	6.3
	その他	352	10.5		5年以上	733	21.8
	無回答	55	1.6	無回答	55	1.6	
	従業員規模	99人以下	1381	41.0			
100～299人		557	16.6				
300～499人		273	8.1				
500～999人		258	7.7				
1000～4999人		427	12.7				
5000人以上		345	10.3				
無回答		124	3.7				

1-2-4. 求職者の前職の転職回数

調査では、「あなたは、学校を卒業して最初に就いた職業から数えて今までに何回勤務先を変えたか」を尋ねている（本調査においては、転職回数に、パート・アルバイト・派遣社員なども含めている。）。そこで、転職回数について、就業形態別にみると、正社員では「0回」が 40.1%と最も多い（なお、本報告書では、前職がある者で、正社員の場合、転職回数「0回」の者を新卒者とし、転職回数が1回以上ある者を中途採用者とする。この定義による新卒者 40.1%、中途採用者 59.9%となる）。

非正社員（ここでは、「パート・アルバイト」+「契約社員・嘱託社員」+「派遣社員」+「請負会社の社員」。以下同じ。）の内訳をみると、パート・アルバイトは「3～4回」が 25.3%と最も多い。パート・アルバイトを除く非正社員（ここでは、「契約社員・嘱託社員」+「派遣社員」+「請負会社の社員」。以下同じ。）も、「3～4回」が 30.9%と最も多い（図表 1-4）。

図表1-4：前職の就業形態別に見た転職回数〔求職者調査〕

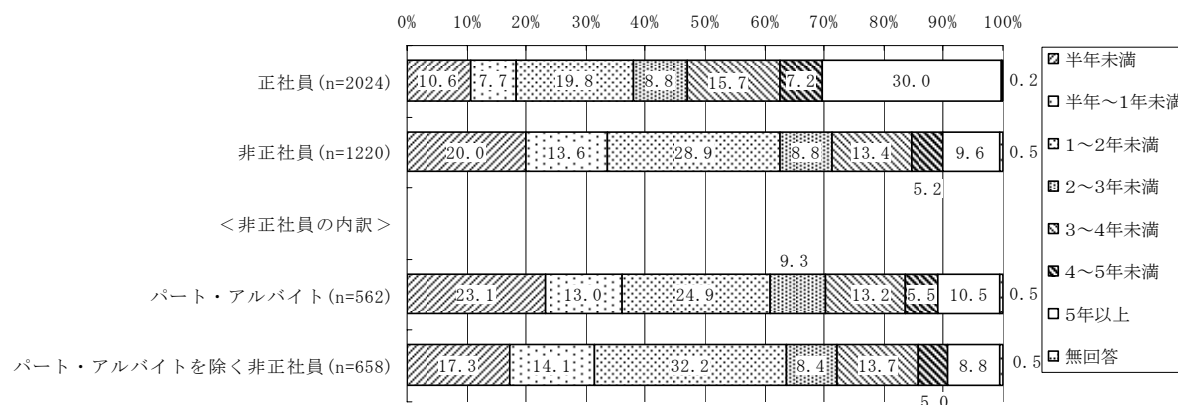


1-2-5. 前職の勤続年数

前職の勤続年数をみると、正社員では勤続 3 年未満（「半年未満」 + 「半年～1 年未満」 + 「1～2 年未満」 + 「2～3 年未満」）が 46.9%となっている。一方、非正社員はその割合が 71.3%であった。

非正社員の内訳をみると、3 年未満の割合はパート・アルバイトが 70.3%、パート・アルバイトを除く非正社員が 72.0%となっている（図表 1-5）。

図表1-5：前職の就業形態別に見た前職の勤続年数〔求職者調査〕



1-2-6. 初職と学歴

調査では「あなたが学校を卒業した直後の状態としてもっとも近いもの」を尋ねている。それによれば、卒後、6 割が正社員の仕事をしてきた（以下、「正社員」と略す。）。これを学歴別にみると、いずれの学歴も 6 割前後は正社員をしていた。卒後の状態として、「パートなど非正社員の仕事」（以下、「パート等」と略す。）に就いていた者では、「中学・高校」(24.3%)の割合がもっとも高い。「派遣社員・請負社員の仕事」（以下、「派遣社員・請負社員」と略す。）では、いずれの学歴も 3%以下だった。

そのうち、学校中退者についてみると、「大学中退」「短大等中退」「高校中退」のい

れも「パートなどの非正社員の仕事」の割合がもっとも高い。近年の景気後退による企業の正規雇用の採用抑制と新卒一括採用の慣行のなかでは、卒業時期と異なる求職活動期間を経るとなかなか正社員に就職しづらいことがうかがえる。「特段何もしていなかった」は「大学中退」14.1%、「短大等中退」8.2%、「高校中退」5.6%となっている（図表 1-6）。

調査では、「正社員の仕事をしていた」「パートなど非正社員の仕事をしていた」「派遣社員・請負社員の仕事をしていた」と回答した者について、最初についた勤め先（以下、「初職」と略す。）が希望するものであったかを尋ねている。これを初職の就業形態別にみると、正社員では「『そこだったら就職してもよい』と思っていた就職先だった」（以下、「消極的就職先」と略す。）が 49.5%でもっとも多く、次いで、「『ぜひ就職したい』と希望していた勤め先だった」（以下、「積極的就職先」と略す。）が 22.3%となっている。「あまり就職したいと思っていなかった勤め先だった」（以下、「不本意就職先」と略す。）は 13.8%である。

就業形態別に比較すると、「積極的就職先」「消極的就職先」の割合は、正社員よりも、パート等、派遣社員・請負社員のほうが低い。その一方で、「不本意就職先」「希望する就職先は特になかった」の割合はパート等、派遣社員・請負社員のほうが高くなっている（図表 1-7）。

これを学歴別にみると、「積極的就職先」の割合は「専門学校」で他の学歴に比べもっとも高い。「不本意就職先」はどの学歴も 2 割弱存在する。「希望する勤め先は特になかった」は「中学・高校」で 25.9%ともっとも割合が高い。そのうち、学校中退者をみると、「不本意就職先」「希望する勤め先は特になかった」の割合がいずれも平均値より高い傾向を示している。「不本意就職先」は、「短大等中退」26.1%、「大学中退」25.9%、「高校中退」14.3%となっている。「希望する勤め先は特になかった」とする割合は、「短大等中退」41.3%、「高校中退」35.7%、「大学中退」27.6%となっている（図表 1-8）。

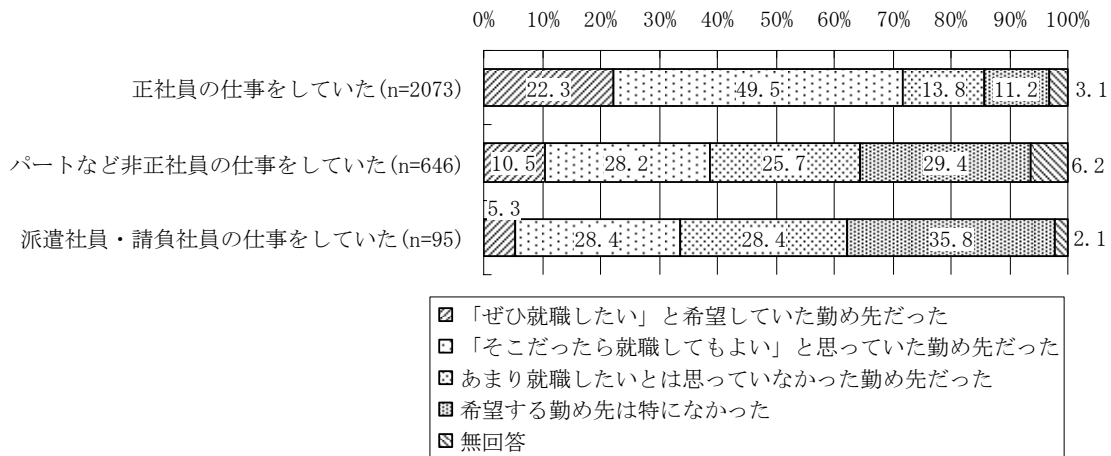
図表1-6：学校を卒業した直後の状態(学歴別、単位=%) [求職者調査]

	し正 て社 い員 たの 仕 事 を	て社 い員 たの 仕 事 を 非 し 正	て社 い員 たの 仕 事 を 請 し 負	ア主 をに しボ てラ イン たテ イ	いた資 ため格 に取 勉得 強な しど の	い求 た職 活 動 を し て	そ の 他	な特 か段 つ何 たも して い	無 回 答
計 (n=3477)	59.6	18.6	2.7	0.1	5.1	7.0	2.7	2.4	1.8
<学歴>									
大学・大学院 (n=1443)	57.0	16.0	3.0	0.2	7.9	9.3	3.3	2.4	0.9
短大・高専 (n=560)	68.9	16.3	2.3	0.0	2.3	7.1	1.1	0.5	1.4
専門学校 (n=596)	65.0	18.3	2.4	0.0	2.4	6.6	1.8	1.2	2.4
中学・高校 (n=835)	55.3	24.3	2.8	0.1	4.3	3.1	3.2	4.4	2.4
【そのうち、学校中退者】									
大学中退 (n=85)	14.1	48.2	5.9	0.0	9.4	3.5	3.5	14.1	1.2
短大等中退 (n=73)	8.2	46.6	8.2	0.0	11.0	5.5	9.6	8.2	2.7
高校中退 (n=36)	16.7	55.6	5.6	0.0	2.8	2.8	5.6	5.6	5.6

※1:ここでの学歴は、「大学・大学院」(「大学院卒」+「大学院中退」+「大学卒」)、「短大・高専」(「短大・高専卒」)、「専門学校卒」(「専門学校卒」)、「中学・高校」(「中学校卒」+「高校卒」+「高校中退」+「大学中退」+「短大・高専中退」+「専門学校中退」)のこと(以下、同じ。)

※2:ここでの学校中退者については、「大学中退」(「大学院中退」+「大学中退」)、「短大等中退」(「短大・高専中退」+「専門学校中退」)、「高校中退」のこと(以下、同じ。)

図表1-7：初職に対する評価（初職の就業形態別）〔求職者調査〕



図表1-8：初職に対する評価（学歴別、単位＝％）〔求職者調査〕

	「ぜひ就職したい」勤め先だった	「そこだったら就職してもよい」勤め先だった	「あまり就職したいとは思っていなかった」勤め先だった	希望する勤め先は特になかった	無回答
計 (n=2814)	16.6	49.7	12.4	16.5	4.8
＜学歴＞					
大学・大学院 (n=1097)	17.7	47.7	18.4	12.2	4.0
短大・高専 (n=490)	20.8	47.6	14.9	12.4	4.3
専門学校 (n=510)	24.7	40.2	18.4	14.9	1.8
中学・高校 (n=688)	14.8	39.0	15.6	25.9	4.8
【そのうち、学校中退者】					
大学中退 (n=58)	8.6	24.1	25.9	27.6	13.8
短大等中退 (n=46)	8.7	21.7	26.1	41.3	2.2
高校中退 (n=28)	17.9	25.0	14.3	35.7	7.1

1-2-7. 学歴と転職

転職回数を学歴別にみると、転職回数が3回以上（「3回」＋「4回」＋「5回以上」）の割合は学歴が上がるほどおおむね低くなっている。そのうち学校中退者のみをみると、転職を3回以上経験している割合は、「大学中退」48.3%、「短大等中退」61.6%、「高校中退」72.2%となっている(図表1-9)。

そこで、前職の就業形態を学歴別にみると、どの学歴も正社員が6割前後となっている。パート・アルバイトは「中学・高校」の割合がもっとも高く(21.6%)、契約社員・嘱託社員、派遣社員はいずれの学歴もそれぞれ1割前後であった。そのうち、学校中退者のみをみると、前職正社員は「高校中退」(54.3%)で割合が高くなっている。前職がパート・アルバイトは、「大学中退」(30.3%)、「短大等中退」30.4%となっている(図表1-10)。

次に、前職の勤続年数を学歴別にみると、勤続3年未満は「大学・大学院」が60.7%で、もっとも割合が高い。そのうち、学校中退者のみをみると、「短大等中退」76.8%、「大学中退」65.8%、「高校中退」60.0%となっており、いずれも平均値より高い（図表1-11）。

図表1-9：転職回数（学歴別、単位＝％）〔求職者調査〕

	0回	1回	2回	3回	4回	5回以上	一度も働いたことがない	無回答	3回以上
計(n=3477)	29.3	16.7	16.0	12.8	8.6	13.5	2.3	0.9	34.9
<学歴>									
大学・大学院(n=1443)	36.7	19.4	17.2	10.3	5.0	6.7	3.5	1.2	22.0
短大・高専(n=560)	28.2	15.5	15.4	17.0	9.6	13.4	0.7	0.2	40.0
専門学校(n=595)	25.9	20.5	15.3	13.6	9.4	13.4	1.5	0.3	36.4
中学・高校(n=835)	20.1	9.7	14.9	14.0	13.4	25.4	1.7	0.8	52.8
【そのうち、学校中退者】									
大学中退(n=85)	14.1	9.4	17.6	15.3	16.5	16.5	9.4	1.2	48.3
短大等中退(n=73)	11.0	5.5	16.4	17.8	17.8	26.0	4.1	1.4	61.6
高校中退(n=36)	2.8	11.1	11.1	8.3	22.2	41.7	0.0	2.8	72.2

※「3回以上」は「3回」「4回」「5回以上」の合計のこと。

図表1-10：前職の就業形態（学歴別、単位＝％）〔求職者調査〕

	正社員	パート・アルバイト	契約社員・嘱託社員	派遣社員	請負会社の社員	自営・自由業	その他	無回答
計(n=3365)	60.1	16.7	9.9	9.2	0.4	0.4	1.0	2.2
<学歴>								
大学・大学院(n=1375)	62.5	14.3	9.3	9.1	0.5	0.3	1.2	2.8
短大・高専(n=555)	60.2	15.3	11.0	10.8	0.2	0.0	1.1	1.4
専門学校(n=584)	63.9	16.6	9.1	8.0	0.0	0.0	0.7	1.7
中学・高校(n=814)	54.1	21.6	10.8	9.0	0.7	1.0	0.9	2.0
【そのうち、学校中退者】								
大学中退(n=76)	34.2	30.3	15.8	13.2	0.0	0.0	1.3	5.3
短大等中退(n=69)	36.2	30.4	15.9	7.2	1.4	1.4	4.3	2.9
高校中退(n=35)	54.3	20.0	14.3	11.4	0.0	0.0	0.0	0.0

図表1-11：前職の勤続年数（学歴別、単位＝％）〔求職者調査〕

	半年未満	半年～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～4年未満	4～5年未満	5年以上	無回答	勤続3年未満	勤続3年以上
計(n=3365)	14.3	9.8	23.0	8.6	14.6	6.3	21.8	1.6	55.7	42.7
<学歴>										
大学・大学院(n=1375)	16.7	10.4	23.6	10.0	14.5	6.7	16.1	2.1	60.7	37.3
短大・高専(n=555)	10.5	8.1	21.3	6.5	15.3	6.1	31.5	0.7	46.4	52.9
専門学校(n=584)	12.7	8.4	25.2	9.1	15.6	6.2	22.1	0.9	55.4	43.9
中学・高校(n=814)	13.8	10.8	21.9	7.5	14.0	5.5	24.8	1.7	54.0	44.3
【そのうち、学校中退者】										
大学中退(n=76)	15.8	18.4	26.3	5.3	13.2	9.2	7.9	3.9	65.8	30.3
短大等中退(n=69)	23.2	17.4	23.2	13.0	4.3	2.9	13.0	2.9	76.8	20.2
高校中退(n=35)	8.6	11.4	34.3	5.7	17.1	11.4	11.4	0.0	60.0	39.9

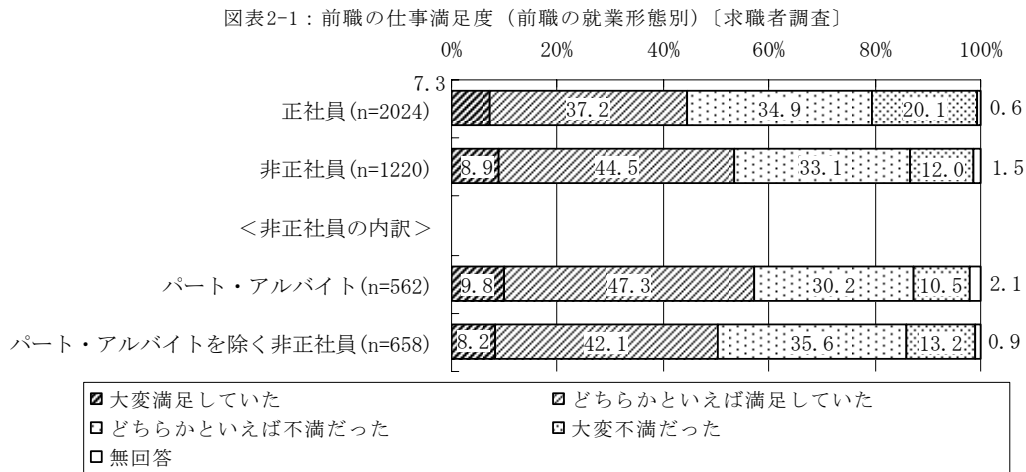
※ここでは、勤続3年未満は「半年未満」「半年～1年未満」「2～3年未満」の合計。勤続3年以上は「3～4年未満」「4～5年未満」「5年以上」の合計のこと（以下、同じ。）。

2. 前職の状況

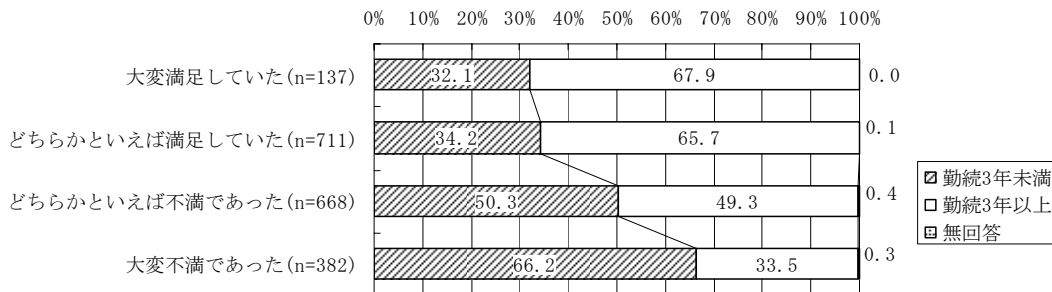
2-1. 前職の仕事満足度

前職の仕事の満足度を尋ねたところ、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満であった」）と回答したのは、正社員 55.0%、非正社員 45.1%（うち、「パート・アルバイト」40.7%、「パート・アルバイトを除く非正社員」48.8%）だった（図表 2-1）。

そこで、失業している者に限定して、前職の勤続年数を仕事満足度別にみると、正社員では、仕事満足度が低い者ほど、勤続 3 年未満の割合が高い。仕事満足度が「大変不満であった」とする者の 3 分の 2 は勤続 3 年未満で離職していた（図表 2-2）¹。一方、非正社員は、その割合が「大変不満であった」とする者でパート・アルバイト 82.6%、パート・アルバイトを除く非正社員 84.0%とともっとも高いものの、満足度が低くなるほど勤続 3 年未満の割合が高くなるというわけではない（図表 2-3）。



図表2-2：前職の勤続年数〔求職者調査〕
（正社員n=1908、前職の仕事満足度別）



※失業中の求職者を対象に集計。

¹ ここでは、離職した者の勤続年数をみるため、失業中の求職者に限定した（「一度も働いたことがない」求職者や在職中の求職者を除く。）。なお、正社員の勤続年数 3 年未満の割合について、在職しながら求職活動をする者を含めても調査結果の傾向に違いはなかった（後述の非正社員の結果も、在職中の求職者を含めても同じ傾向である。）。

図表2-3：前職の勤続年数〔求職者調査〕
 (非正社員n=1018、前職の仕事満足度別、単位=%)

		勤続3 年未満	勤続3 年以上	無回答
【非正社員】				
	大変満足していた (n=96)	70.8	29.2	0.0
	どちらかといえば満足していた (n=450)	63.8	36.0	0.2
	どちらかといえば不満であった (n=339)	76.1	23.9	0.0
	大変不満であった (n=121)	83.5	14.9	1.7
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】			
	大変満足していた (n=45)	71.1	28.9	0.0
	どちらかといえば満足していた (n=196)	64.3	35.7	0.0
	どちらかといえば不満であった (n=129)	76.7	23.3	0.0
	大変不満であった (n=46)	82.6	17.4	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】				
	大変満足していた (n=51)	70.6	29.4	0.0
	どちらかといえば満足していた (n=254)	63.4	36.2	0.4
	どちらかといえば不満であった (n=210)	75.7	24.3	0.0
	大変不満であった (n=75)	84.0	13.3	2.7

※失業中の求職者を対象に集計。

2-2. 前職の仕事の状況

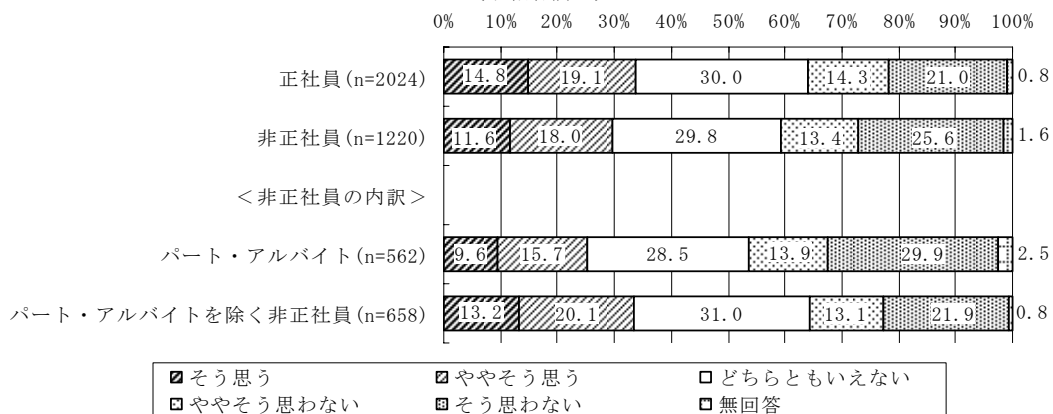
——やりたい仕事、仕事の重責度、仕事量、求められるノルマ・成果

2-2-1. やりたい仕事

(1) やりたい仕事の有無についての認識

前職が「やりたい仕事をやらせてもらえない」状態であったかを尋ねたところ、やりたい仕事をやらせてもらえなかった者（「そう思う」＋「ややそう思う」）は、正社員で **33.9%**、非正社員で **29.6%** だった。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」は **25.3%** で、「パート・アルバイトを除く非正社員」が **33.3%** となっている（図表 2-4）。

図表2-4：前職が「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識（前職の就業形態別）
 [求職者調査]



(2) やりたい仕事の有無と仕事満足度、勤続年数

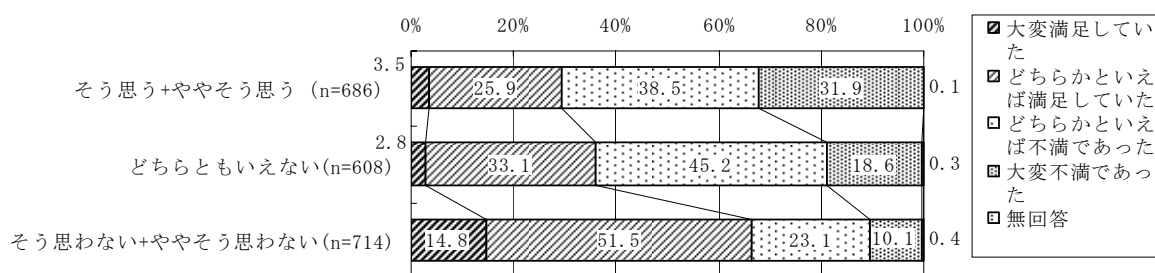
正社員で、前職での「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別に前職の仕事満足度をみると、やりたい仕事をやらせてもらえなかった者（「そう思う」＋「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」＋「どちらかといえば不満だった」）の割合（**70.4%**）が高い（図表 2-5）。

非正社員についてみると、同様に、前職でやりたい仕事をやらせてもらえなかった者のほうが不満の割合（66.0%）が高くなっている（図表 2-6）。

失業している者に限り、正社員で、前職での「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別に前職の勤続年数をみると、前職でやりたい仕事をやらせてもらえなかった者のほうが勤続3年未満の割合が高い（図表 2-7）。

一方、非正社員でも、前職でやりたい仕事をやらせてもらえなかった者よりも、やらせてもらっていた者（「そう思わない」+「ややそう思わない」）のほうがわずかではあるが、勤続3年未満の割合は低くなっている（図表 2-8）。

図表2-5：前職の仕事満足度（正社員n=2024）〔求職者調査〕
（前職での「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別）

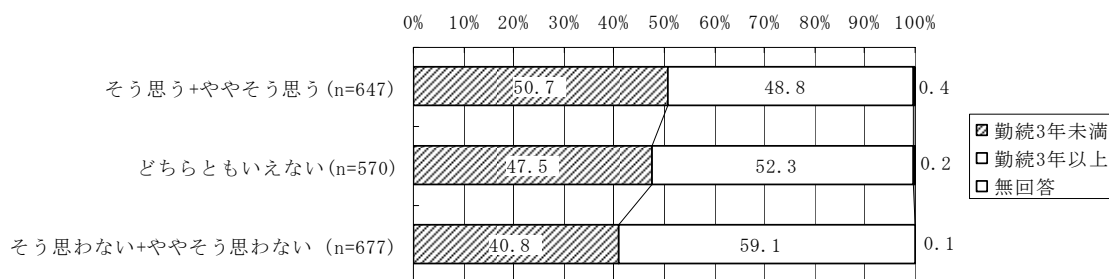


図表2-6：前職の仕事満足度〔求職者調査〕
（非正社員n=1220、「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別、単位=%）

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=361)	5.3	28.3	44.9	21.1	0.6	33.6	66.0
どちらともいえない(n=364)	5.2	46.7	34.9	12.4	0.8	51.9	47.3
そう思わない+ややそう思わない(n=476)	14.7	56.5	23.1	5.0	0.6	71.2	28.1
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=142)	5.6	28.9	47.9	16.9	0.7	34.5	64.8
どちらともいえない(n=160)	6.3	51.9	30.0	11.3	0.6	58.2	41.3
そう思わない+ややそう思わない(n=246)	14.6	57.3	21.1	6.5	0.4	71.9	27.6
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=219)	5.0	27.9	42.9	23.7	0.5	32.9	66.6
どちらともいえない(n=204)	4.4	42.6	38.7	13.2	1.0	47.0	51.9
そう思わない+ややそう思わない(n=230)	14.8	55.7	25.2	3.5	0.9	70.5	28.7

※「満足」は「大変満足していた」「どちらかといえば満足していた」の合計。「不満」は「大変不満であった」「どちらかといえば不満であった」の合計のこと（以下、同じ。）。

図表2-7：前職の勤続年数〔求職者調査〕
（正社員n=1908、前職で「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別）



※失業中の求職者を対象に集計。

図表2-8：前職の勤続年数（非正社員n=1018、単位＝％）〔求職者調査〕
（前職で「やりたい仕事をやらせてもらえない」についての認識別）

		勤続3 年未満	勤続3 年以上	無回答
【非正社員】				
	そう思う+ややそう思う (n=297)	74.4	24.9	0.7
	どちらともいえない(n=312)	75.6	24.4	0.0
	そう思わない+ややそう思わない (n=397)	64.7	35.0	0.3
【非 正 社 員 の 内 訳】	【パート・アルバイト】			
	そう思う+ややそう思う (n=106)	77.4	22.6	0.0
	どちらともいえない(n=125)	76.8	23.2	0.0
	そう思わない+ややそう思わない (n=183)	63.4	36.6	0.0
	【パート・アルバイトを除く非正社員】			
	そう思う+ややそう思う (n=191)	72.8	26.2	1.0
	どちらともいえない(n=187)	74.9	25.1	0.0
	そう思わない+ややそう思わない (n=214)	65.9	33.6	0.5

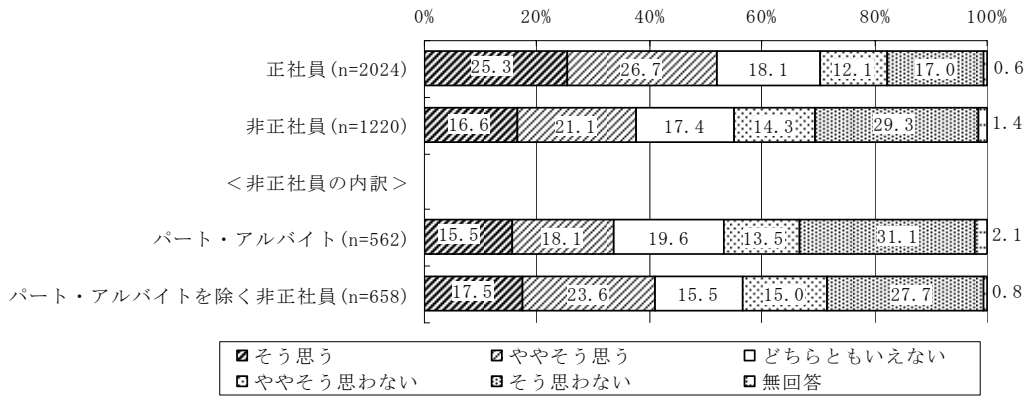
※失業中の求職者を対象に集計。

2-2-2. 仕事の重責度

(1)仕事の重責度についての認識

前職が「仕事の責任が重すぎる」（以下、「仕事の重責度」と略す。）状態であったかを尋ねたところ、仕事の重責度が高かった者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **52.0%**、非正社員で **37.7%**だった。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイトを除く非正社員」が **41.1%**と約 **4割**が仕事の重責を感じている（図表 2-9）。

図表2-9：前職が「仕事の責任が重すぎる」についての認識〔求職者調査〕
（前職の就業形態別）

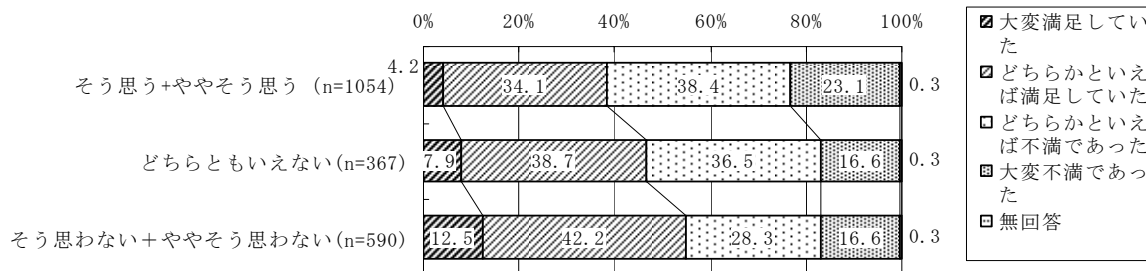


(2)仕事の重責度と仕事満足度の関係

正社員で、前職での仕事の重責度別に前職の仕事満足度をみると、仕事の重責度が高かった者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（**61.5%**）が高い（図表 2-10）。

非正社員についてみると、同様に、仕事の重責度の高い者のほうが低い人に比べ不満の割合（**53.1%**）が高くなっている（図表 2-11）。

図表2-10：前職の仕事満足度（正社員n=2024）〔求職者調査〕
（前職での「仕事の責任が重すぎる」についての認識別）



図表2-11：前職の仕事満足度（単位=%）〔求職者調査〕
（非正社員n=1220、前職での「仕事の責任が重すぎる」についての認識別）

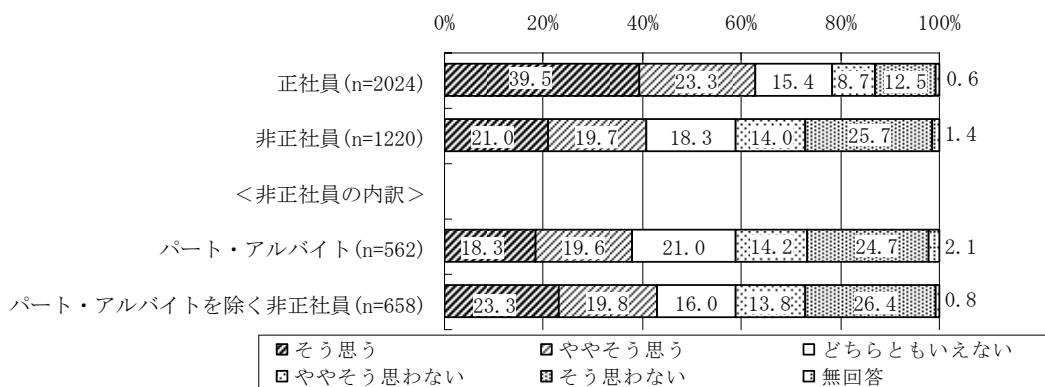
	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=459)	6.3	39.7	36.8	16.3	0.9	46.0	53.1
どちらともいえない (n=212)	8.0	43.9	39.6	8.0	0.5	51.9	47.6
そう思わない+ややそう思わない (n=532)	11.7	50.0	27.8	10.0	0.6	61.7	37.8
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=189)	7.9	39.2	34.4	18.0	0.5	47.1	52.4
どちらともいえない (n=110)	7.3	47.3	37.3	7.3	0.9	54.6	44.6
そう思わない+ややそう思わない (n=251)	12.4	55.4	25.5	6.4	0.4	67.8	31.9
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=270)	5.2	40.0	38.5	15.2	1.1	45.2	53.7
どちらともいえない (n=102)	8.8	40.2	42.2	8.8	0.0	49.0	51.0
そう思わない+ややそう思わない (n=281)	11.0	45.2	29.9	13.2	0.7	56.2	43.1

2-2-3. 仕事量の状況

(1)仕事量についての認識

前職が「仕事量が多すぎる」状態であったかを尋ねたところ、仕事量が多すぎたとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で**62.8%**と**6割**が仕事量の過多を感じていた。非正社員でその割合は**40.7%**であり、その内訳は、「パート・アルバイト」で**37.9%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で**43.1%**となっている（図表2-12）。

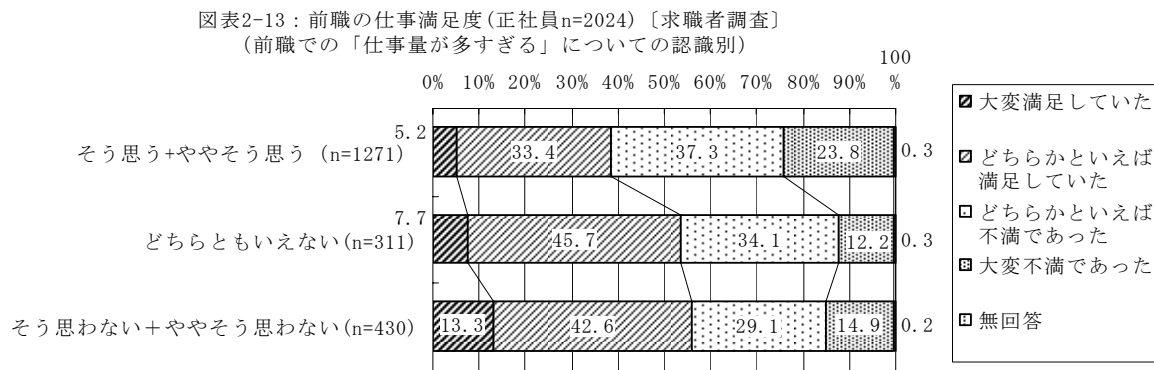
図表2-12：前職が「仕事の量が多すぎる」についての認識〔求職者調査〕
（前職の就業形態別）



(2) 仕事量と仕事満足度の関係

正社員で、前職での「仕事量が多すぎる」についての認識別（以下、「仕事量過多の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、仕事量が多かったとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（**61.1%**）が高い（図表 2-13）。

非正社員についてみると、同様に、仕事量が多かったとする者のほうが多くなかった者（「そう思わない」+「ややそう思わない」）に比べが不満の割合（**56.6%**）が高くなっている（図表 2-14）。



図表2-14：前職の仕事満足度〔求職者調査〕
（非正社員n=1220、前職での「仕事量が多すぎる」についての認識別、単位=%）

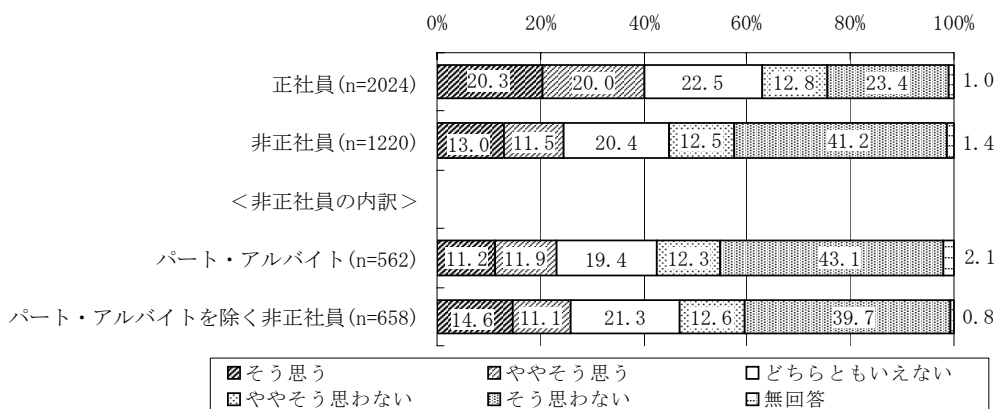
	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=496)	4.6	37.9	38.7	17.9	0.8	42.5	56.6
どちらともいえない (n=223)	8.1	53.8	32.7	4.5	0.9	61.9	37.2
そう思わない+ややそう思わない (n=484)	13.8	48.1	28.1	9.5	0.4	61.9	37.6
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=213)	4.7	41.8	35.7	17.4	0.5	46.5	53.1
どちらともいえない (n=118)	10.2	50.0	35.6	3.4	0.8	60.2	39.0
そう思わない+ややそう思わない (n=219)	14.6	53.4	23.7	7.8	0.5	68.0	31.5
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=283)	4.6	35.0	41.0	18.4	1.1	39.6	59.4
どちらともいえない (n=105)	5.7	58.1	29.5	5.7	1.0	63.8	35.2
そう思わない+ややそう思わない (n=265)	13.2	43.8	31.7	10.9	0.4	57.0	42.6

2-2-4. 求められるノルマ・成果の状況

(1) 求められるノルマ・成果に対する認識

前職が「求められるノルマ・成果が厳しい」状態であったかを尋ねたところ、ノルマ・成果が厳しいとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で**40.3%**と4割を占める。非正社員のその割合は**24.5%**であり、その内訳をみると、「パート・アルバイト」は**23.1%**で、「パート・アルバイトを除く非正社員」が**25.7%**となっている（図表 2-15）。

図表2-15：前職が「求められる成果・ノルマが厳しい」についての認識〔求職者調査〕
(前職の就業形態別)



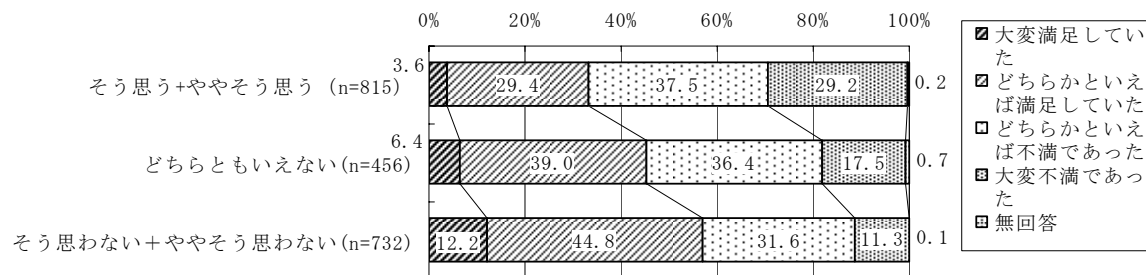
(2) ノルマ・成果の厳しさと仕事満足度、勤続年数

正社員で、前職での「求められるノルマ・成果が厳しい」についての認識別（以下、「ノルマ・成果の厳しさ認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、ノルマ・成果が厳しいと思っていた者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（66.7%）が高い（図表 2-16）。

非正社員についてみると、同様に、成果・ノルマが厳しいと思っていた者のほうが不満の割合（61.5%）が高くなっている（図表 2-17）。

そこで、失業している求職者を対象に、前職の勤続年数をノルマ・成果の厳しさ認識別にみると、正社員では成果・ノルマが厳しいと思っていた者のほうがわずかではあるが、厳しいと思っていなかった者（「そう思わない」+「ややそう思わない」）よりも勤続 3 年未満の割合が高くなっている。非正社員をみると、パート・アルバイトについては、ノルマ・成果の厳しさが増すほど勤続 3 年未満の割合がわずかではあるが高くなっている（図表 2-18）。

図表2-16：前職の仕事満足度(正社員n=2024)〔求職者調査〕
(前職での「求める成果・ノルマが厳しい」についての認識別)



図表2-17：前職の仕事満足度〔求職者調査〕

(非正社員n=1220、前職での「求めるノルマ・成果が厳しい」についての認識別、単位=%)

		大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】								
そう思う+ややそう思う (n=299)		5.0	32.4	39.1	22.4	1.0	37.4	61.5
どちらともいえない(n=249)		8.4	39.0	41.4	10.4	0.8	47.4	51.8
そう思わない+ややそう思わない(n=655)		11.0	53.0	27.5	8.1	0.5	64.0	35.6
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】							
	そう思う+ややそう思う (n=130)	7.7	33.8	35.4	21.5	1.5	41.5	56.9
	どちらともいえない(n=109)	8.3	40.4	41.3	10.1	0.0	48.7	51.4
	そう思わない+ややそう思わない(n=311)	11.3	56.9	25.1	6.4	0.3	68.2	31.5
	【パート・アルバイトを除く非正社員】							
	そう思う+ややそう思う (n=169)	3.0	31.4	42.0	23.1	0.6	34.4	65.1
どちらともいえない(n=140)	8.6	37.9	41.4	10.7	1.4	46.5	52.1	
そう思わない+ややそう思わない(n=344)	10.8	49.4	29.7	9.6	0.6	60.2	39.3	

図表2-18：前職の勤続年数(単位=%)〔求職者調査〕

(非正社員n=1018、前職で「求められるノルマ・成果が厳しい」についての認識別)

		勤続3年未満	勤続3年以上	無回答
【正社員】				
そう思う+ややそう思う (n=767)		52.0	47.6	0.4
どちらともいえない(n=436)		44.0	55.5	0.5
そう思わない+ややそう思わない(n=686)		41.3	58.7	0.0
【非正社員】				
そう思う+ややそう思う (n=256)		73.0	26.2	0.8
どちらともいえない(n=210)		73.3	26.7	0.0
そう思わない+ややそう思わない(n=541)		68.9	30.9	0.2
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】			
	そう思う+ややそう思う (n=104)	76.9	23.1	0.0
	どちらともいえない(n=80)	71.3	28.8	0.0
	そう思わない+ややそう思わない(n=231)	68.4	31.6	0.0
	【パート・アルバイトを除く非正社員】			
	そう思う+ややそう思う (n=152)	70.4	28.3	1.3
どちらともいえない(n=130)	74.6	25.4	0.0	
そう思わない+ややそう思わない(n=310)	69.4	30.3	0.3	

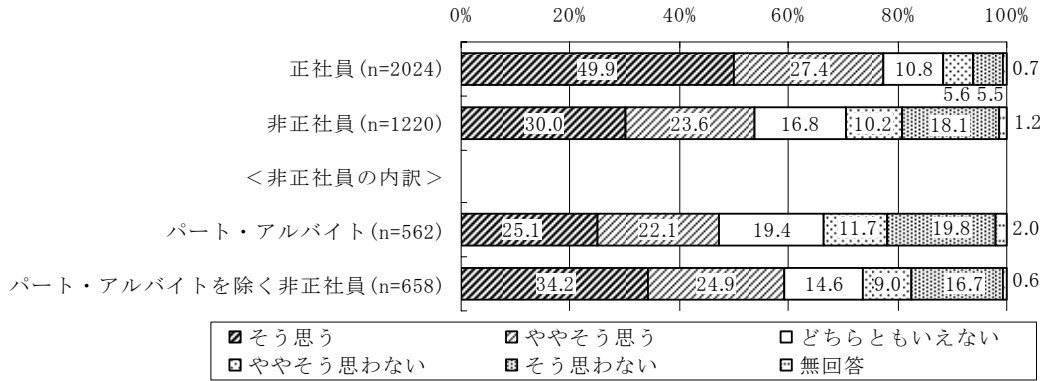
※失業中の求職者を対象に集計。

2-3. 前職のストレスの状況

2-3-1. ストレスの過大についての認識

前職が「仕事上のストレスが過大である」状態であったかを尋ねたところ、ストレスが過大だったとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **77.3%**と、7割以上がストレスの過大を感じていた。非正社員でその割合は **53.6%**で、その内訳は、「パート・アルバイト」で **47.2%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **59.1%**となっている。「パート・アルバイトを除く非正社員」で **6割弱**、パート・アルバイトでも **2人に1人**がストレスを感じていたことになる（図表 2-19）。

図表2-19：前職が「仕事上のストレスが過大である」についての認識
(前職の就業形態別) [求職者調査]

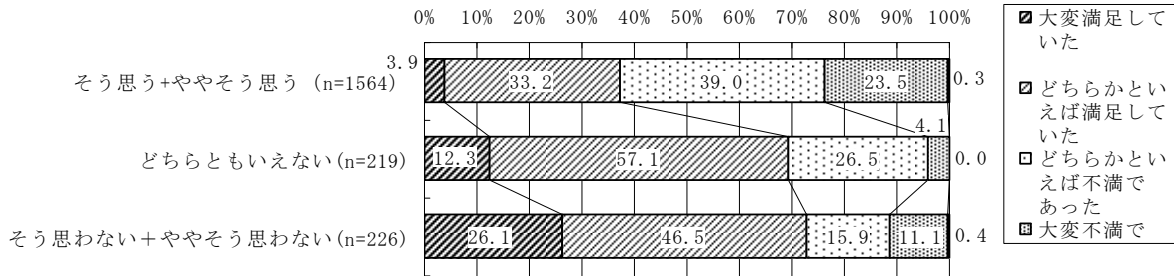


2-3-2. ストレスの過大と仕事満足度の関係

正社員で、前職での「仕事上のストレスが過大である」についての認識別（以下、「ストレス過大の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、ストレスが過大だったとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満であった」）の割合（62.5%）が高い（図表 2-20）。

非正社員についてみると、同様に、ストレスが過大だったとする者のほうが不満の割合（59.1%）が高くなっている（図表 2-21）。

図表2-20：前職の仕事満足度(正社員n=2024) [求職者調査]
(前職での「仕事上のストレスが過大である」についての認識別)



図表2-21：前職の仕事満足度 [求職者調査]
(非正社員n=1220、前職での「仕事上のストレスが過大である」についての認識別、単位=%)

		大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】								
そう思う+ややそう思う (n=654)		3.2	36.9	41.1	18.0	0.8	40.1	59.1
どちらともいえない(n=205)		13.7	51.2	28.8	5.4	1.0	64.9	34.2
そう思わない+ややそう思わない(n=346)		17.1	56.6	21.1	4.9	0.3	73.7	26.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】	【パート・アルバイト】							
	そう思う+ややそう思う (n=265)	2.6	38.5	39.6	18.9	0.4	41.1	58.5
	どちらともいえない(n=109)	12.8	53.2	29.4	3.7	0.9	66.0	33.1
	そう思わない+ややそう思わない(n=177)	18.6	59.9	18.1	2.8	0.6	78.5	20.9
【パート・アルバイトを除く非正社員】								
そう思う+ややそう思う (n=389)	3.6	35.7	42.2	17.5	1.0	39.3	59.7	
どちらともいえない(n=96)	14.6	49.0	28.1	7.3	1.0	63.6	35.4	
そう思わない+ややそう思わない(n=169)	15.4	53.3	24.3	7.1	0.0	68.7	31.4	

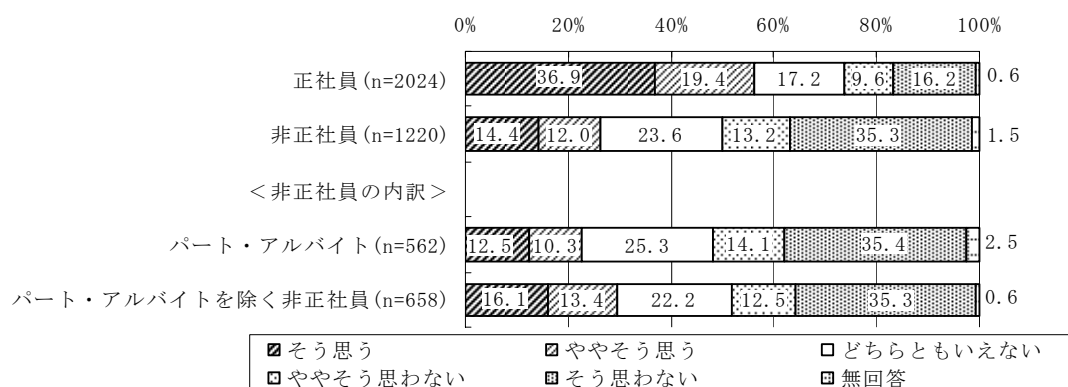
2-4. 前職の労働条件——長時間労働、休暇、賃金

2-4-1. 長時間労働の状況

(1) 長時間労働についての認識

前職が「労働時間が長すぎる」状態であったかを尋ねたところ、労働時間が長かったとする者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **56.3%**と、2人に1人が長時間労働を感じていた。非正社員でその割合は **26.4%**であり、その内訳は、「パート・アルバイト」で **22.8%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **29.5%**だった（図表 2-22）。

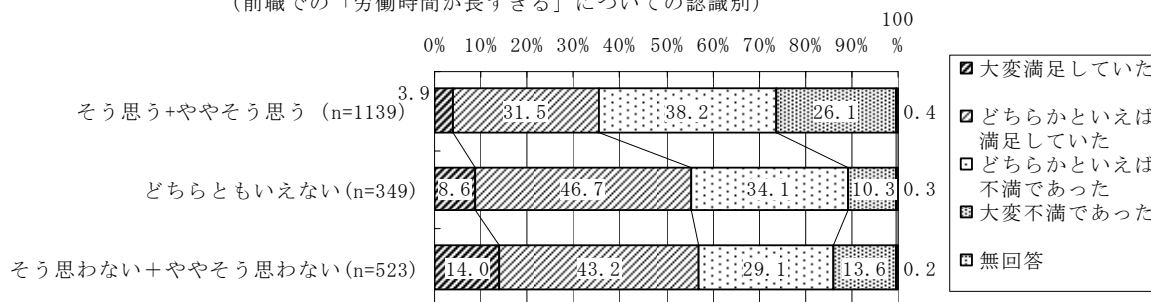
図表2-22：前職が「労働時間が長すぎる」についての認識
（前職の就業形態別）〔求職者調査〕



(2) 長時間労働の認識と仕事満足度の関係

正社員で、前職での「労働時間が長すぎる」についての認識別（以下、「長時間労働の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、労働時間が長かったとする者のほうが、長くなかったとする者（「そう思わない」+「ややそう思わない」）よりも不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合が高い（**64.3%**）（図表 2-23）。非正社員でも、同様に、労働時間が長かったとする者のほうが不満の割合（**63.0%**）が高くなっている（図表 2-24）。

図表2-23：前職の仕事満足度（正社員n=2024）〔求職者調査〕
（前職での「労働時間が長すぎる」についての認識別）



図表2-24：前職の仕事満足度〔求職者調査〕

(非正社員n=1220、前職での「労働時間が長すぎる」についての認識別、単位=%)

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=322)	6.2	30.1	42.5	20.5	0.6	36.3	63.0
どちらともいえない(n=288)	6.3	47.2	35.8	9.4	1.4	53.5	45.2
そう思わない+ややそう思わない(n=592)	11.8	51.9	27.4	8.6	0.3	63.7	36.0
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=128)	5.5	35.2	40.6	18.0	0.8	40.7	58.6
どちらともいえない(n=142)	7.0	45.8	36.6	9.9	0.7	52.8	46.5
そう思わない+ややそう思わない(n=278)	13.3	55.4	23.7	7.2	0.4	68.7	30.9
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=194)	6.7	26.8	43.8	22.2	0.5	33.5	66.0
どちらともいえない(n=146)	5.5	48.6	34.9	8.9	2.1	54.1	43.8
そう思わない+ややそう思わない(n=314)	10.5	48.7	30.6	9.9	0.3	59.2	40.5

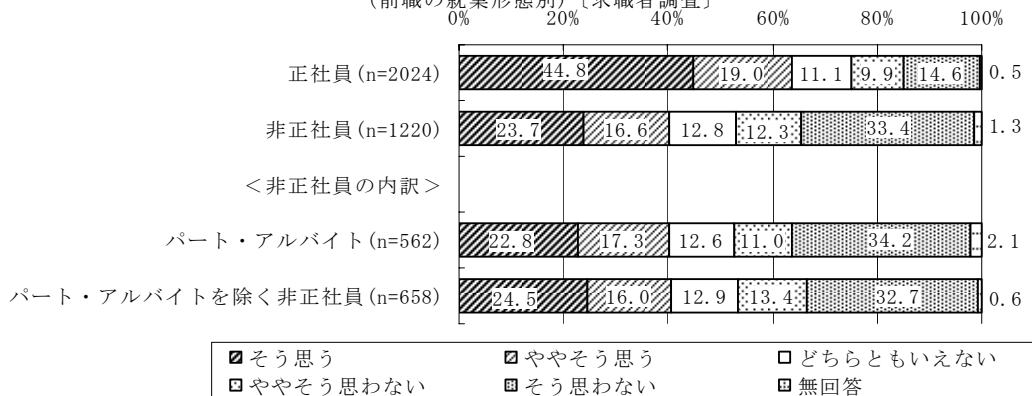
2-4-2. 休暇取得のしやすさ

(1) 休暇取得についての認識

前職が「休暇が取りづらい」状態であったかを尋ねたところ、休暇が取りづらかった者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **63.8%**と過半数に及んだ。非正社員でもその割合は **40.3%**であり、その内訳をみると、「パート・アルバイト」で **40.1%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **40.5%**と **4割**が休暇をと取りづらいつと感じていた（図 2-25）。

図表2-25：前職が「休暇が取りづらい」についての認識

(前職の就業形態別)〔求職者調査〕

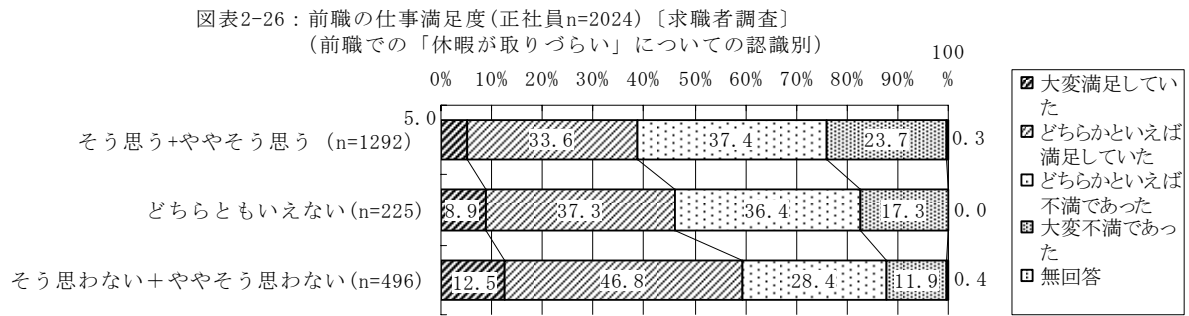


(2) 休暇取得の認識と仕事満足度の関係

正社員で、前職での「休暇が取りづらい」についての認識別（以下、「休暇取得の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、休暇が取りづらかった者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（**61.1%**）が高い（図表 2-26）。

非正社員についてみると、同様に、前職で休暇が取りづらかった者のほうが不満の割合（**58.0%**。特に、「パート・アルバイトを除く非正社員」は **64.3%**）が高くなっている

(図表 2-27)。



図表2-27：前職の仕事満足度〔求職者調査〕
(非正社員n=1220、前職での「休暇が取りづらい」についての認識別、単位=%)

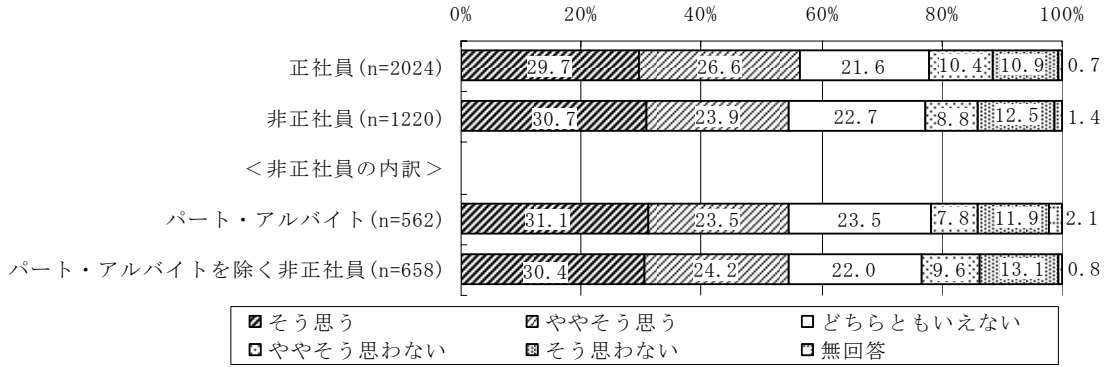
	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=491)	5.1	36.3	40.3	17.7	0.6	41.4	58.0
どちらともいえない(n=156)	9.0	44.2	37.2	9.0	0.6	53.2	46.2
そう思わない+ややそう思わない(n=557)	12.4	52.8	26.2	7.9	0.7	65.2	34.1
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=225)	4.9	44.0	36.4	14.2	0.4	48.9	50.6
どちらともいえない(n=71)	12.7	35.2	43.7	8.5	0.0	47.9	52.2
そう思わない+ややそう思わない(n=254)	13.4	55.5	22.4	7.9	0.8	68.9	30.3
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=266)	5.3	29.7	43.6	20.7	0.8	35.0	64.3
どちらともいえない(n=85)	5.9	51.8	31.8	9.4	1.2	57.7	41.2
そう思わない+ややそう思わない(n=303)	11.6	50.5	29.4	7.9	0.7	62.1	37.3

2-4-3. 賃金の状況

(1)賃金の低さについての認識

求職者に、前職が「賃金が低すぎる」状態であったかを尋ねたところ、低賃金と思っている者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **56.3%**、非正社員で **54.6%**となっている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で **54.6%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **54.6%**となっており、いずれの就業形態も約半数は前職の自分の賃金は低いと感じていたことになる（図表 2-28）。

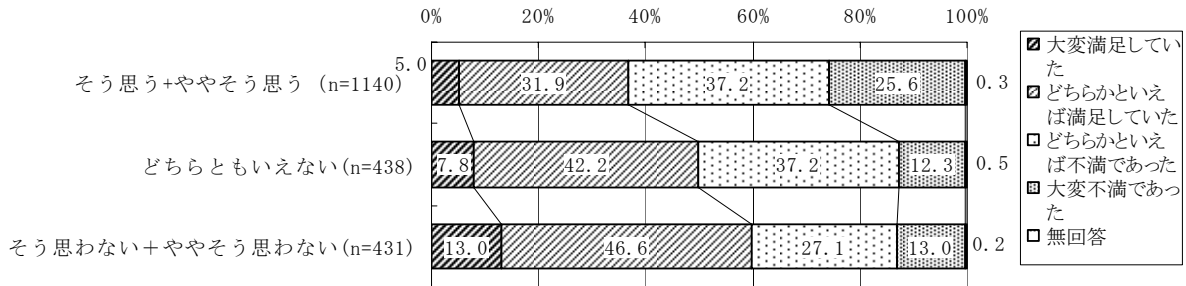
図表2-28：前職が「賃金が低すぎる」についての認識
(前職の就業形態別) [求職者調査]



(2)賃金の低さについての認識と仕事満足度の関係

正社員で、前職での「賃金が低すぎる」についての認識別（以下、「低賃金の認識別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、正社員、非正社員ともに、賃金が低いと思っている者（「そう思う」+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合が高い（図表 2-29、図表 2-30）。

図表2-29：前職の仕事満足度(正社員n=2024) [求職者調査]
(前職での「賃金が低すぎる」についての認識別)



図表2-30：前職の仕事満足度 [求職者調査]
(非正社員n=1220、前職での「賃金が低すぎる」についての認識別、単位=%)

		大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】								
	そう思う+ややそう思う (n=666)	7.1	39.0	36.5	16.7	0.8	46.1	53.2
	どちらともいえない(n=277)	6.9	53.1	32.5	7.2	0.4	60.0	39.7
	そう思わない+ややそう思わない(n=260)	16.2	51.5	26.5	5.0	0.8	67.7	31.5
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】							
	そう思う+ややそう思う (n=307)	7.2	42.3	34.5	15.6	0.3	49.5	50.1
	どちらともいえない(n=132)	9.8	55.3	28.8	5.3	0.8	65.1	34.1
	そう思わない+ややそう思わない(n=111)	17.1	55.9	23.4	2.7	0.9	73.0	26.1
	【パート・アルバイトを除く非正社員】							
	そう思う+ややそう思う (n=359)	7.0	36.2	38.2	17.5	1.1	43.2	55.7
	どちらともいえない(n=145)	4.1	51.0	35.9	9.0	0.0	55.1	44.9
	そう思わない+ややそう思わない(n=149)	15.4	48.3	28.9	6.7	0.7	63.7	35.6

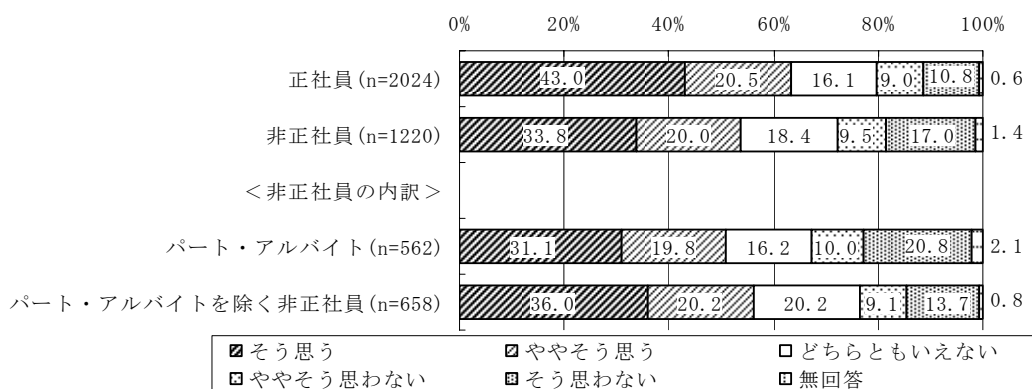
2-5. 前職の教育訓練体制

2-5-1. 人を育てる雰囲気

(1) 「人を育てる雰囲気」についての認識

前の職場が「人を育てる雰囲気がない」状態であったかを尋ねたところ、人を育てる雰囲気がないと思っていた者（「そう思う」+「ややそう思う」）は、正社員で **63.5%**（うち「そう思う」が **43.0%**）と、6割が人材育成に適した環境ではないと感じていた。非正社員でその割合は **53.8%**で、その内訳をみると、「パート・アルバイト」で **50.9%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **56.2%**となっている（図表 2-31）。

図表2-31：前職が「人を育てる雰囲気がない」についての認識
(前職の就業形態別)〔求職者調査〕



(2) 人を育てる雰囲気と仕事満足度、勤続年数

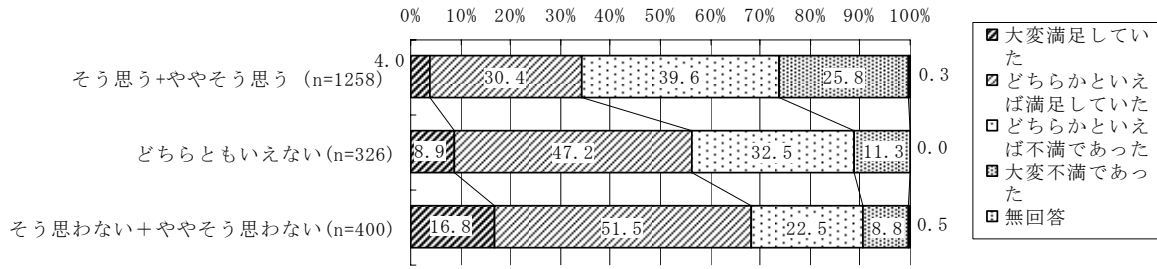
正社員で、前の職場が「人を育てる雰囲気がない」についての認識別（以下、「人を育てる雰囲気別」と略す。）に前職の仕事満足度をみると、前の職場が人を育てる雰囲気ではないと思っていた者（「そう思う+「ややそう思う」）のほうが、不満（「大変不満であった」+「どちらかといえば不満だった」）の割合（**65.4%**）が高い（図表 2-32）。

非正社員についてみると、同様に、人を育てる雰囲気ではなかったとする者のほうが不満の割合（**58.7%**）が高くなっている（図表 2-33）。

そこで、失業している求職者を対象に、正社員について、人を育てる雰囲気別に前職の勤続年数をみると、前の職場が人を育てる雰囲気ではなかったとする者のほうが、人を育てる雰囲気があったとする者（「そう思わない」+「ややそう思わない」）や「どちらともいえない」者に比べ、勤続 **3** 年未満の割合がわずかに高くなっている（図表 2-34）。

非正社員では、人を育てる雰囲気がないほうが、勤続 **3** 年未満の割合が高くなるという関係性は見出せず、数値にほとんど差はみられない（図表 2-35）。

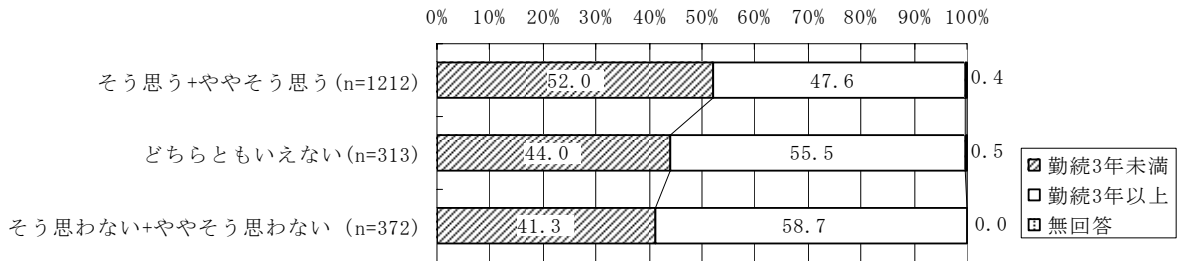
図表2-32：前職の仕事満足度(正社員n=2024)〔求職者調査〕
(前職での「人を育てる雰囲気がない」についての認識別)



図表2-33：前職の仕事満足度〔求職者調査〕
(非正社員n=1220、前職での「人を育てる雰囲気がない」についての認識別、単位=%)

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=656)	3.7	36.9	41.8	16.9	0.8	40.6	58.7
どちらともいえない(n=224)	6.7	52.7	31.7	8.5	0.4	59.4	40.2
そう思わない+ややそう思わない(n=323)	21.4	55.7	17.3	5.0	0.6	77.1	22.3
【パート・アルバイト】							
そう思う+ややそう思う (n=286)	3.1	39.5	40.9	15.7	0.7	42.6	56.6
どちらともいえない(n=91)	7.7	52.7	30.8	8.8	0.0	60.4	39.6
そう思わない+ややそう思わない(n=173)	22.0	59.5	14.5	3.5	0.6	81.5	18.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
そう思う+ややそう思う (n=370)	4.1	34.9	42.4	17.8	0.8	39.0	60.2
どちらともいえない(n=133)	6.0	52.6	32.3	8.3	0.8	58.6	40.6
そう思わない+ややそう思わない(n=150)	20.7	51.3	20.7	6.7	0.7	72.0	27.4

図表2-34：前職の勤続年数〔求職者調査〕
(正社員n=1908、前職での「人を育てる雰囲気がない」についての認識)



※失業中の求職者を対象に集計。

図表2-35：前職の勤続年数〔求職者調査〕(非正社員n=1018、単位=%)
(前職での「人を育てる雰囲気がない」についての認識別)

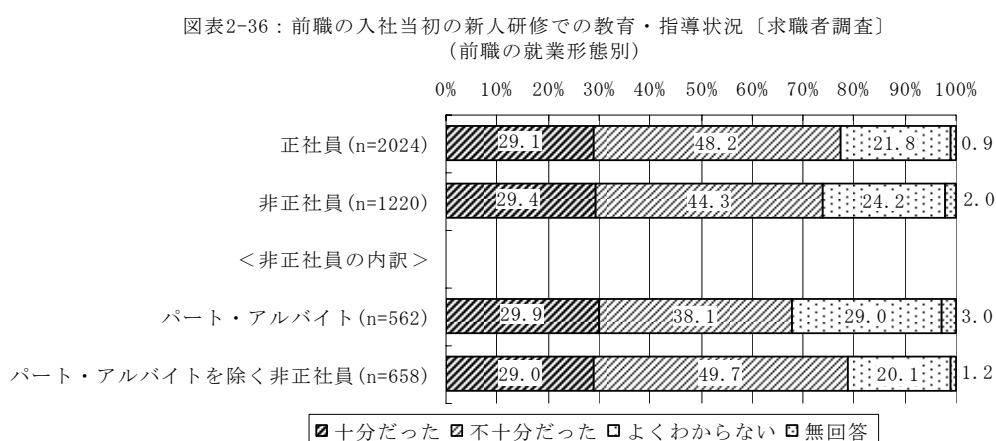
	勤続3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】			
そう思う+ややそう思う (n=550)	70.4	29.3	0.4
どちらともいえない(n=197)	75.1	24.4	0.5
そう思わない+ややそう思わない(n=259)	69.1	30.9	0.0
【パート・アルバイト】			
そう思う+ややそう思う (n=219)	68.5	31.5	0.0
どちらともいえない(n=73)	78.1	21.9	0.0
そう思わない+ややそう思わない(n=122)	71.3	28.7	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】			
そう思う+ややそう思う (n=331)	71.6	27.8	0.6
どちらともいえない(n=124)	73.3	25.8	0.8
そう思わない+ややそう思わない(n=137)	67.2	32.8	0.0

※失業中の求職者を対象に集計。

2-5-2. 入社当初の新人研修及び配属先の教育訓練体制

(1)入社当初の新人研修の実施状況

求職者に、前職の入社当初の新人研修に対する評価を尋ねたところ、正社員では **29.1%**、非正社員では **29.4%**が「十分だった」としている。正社員と非正社員で新人研修が十分だったとする割合にほとんど差はない。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で **29.9%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **29.0%**となっている。非正社員では、パート・アルバイトよりも、パート・アルバイトを除く非正社員のほうが、新人研修を不十分だったとする割合が高くなっている（図表 2-36）。



(2)新人研修と人を育てる雰囲気、仕事満足度、勤続年数

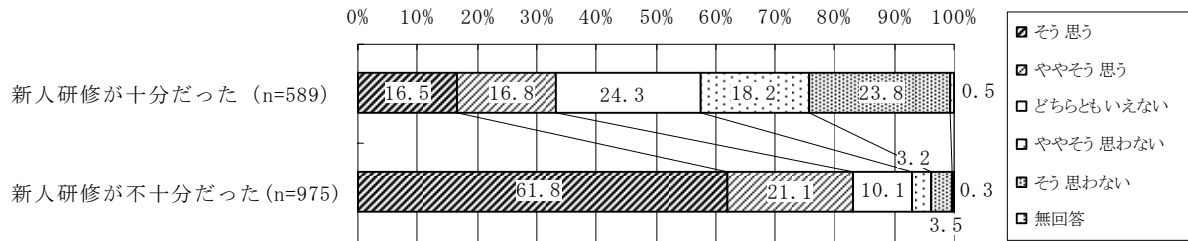
前職の職場の人を育てる雰囲気について、前職の新人研修の実施状況別にみると、正社員で新人研修が不十分だったとする者の **82.9%**が前職の職場は人を育てる雰囲気ではない（「そう思う」+「ややそう思う」）との認識を抱いている。新人研修が十分だったとする者のその割合（**33.3%**）と比べると **49.6** ポイントの開きがある（図表 2-37）。同様に、非正社員について新人研修の実施状況別にみると、人を育てる雰囲気がない（「そう思う」+「ややそう思う」）とするのは「不十分だった」で **76.0%**、「十分だった」で **26.2%**となっている（図表 2-38）。

次に、前職の仕事満足度を新人研修の実施状況別みると、正社員で新人研修が十分だったとする者で、満足（「満足していた」+「どちらかといえば満足していた」）は **63.9%**となっており、「不十分だった」の **33.9%**を上回っている（図表 2-39）。同様に、非正社員についても新人研修の実施状況別みると、新人研修が十分だったとする者で **73.8%**が満足としており、「不十分だった」の **39.4%**を上回っている（図表 2-40）。

そこで失業している求職者を対象に、前職の勤続年数を新人研修の実施状況別にみると、正社員で勤続3年未満の割合（「半年未満」+「半年～1年未満」+「1～3年未満」）は、新人研修が「不十分だった」とする者では **52.8%**であり、「十分だった」の **34.2%**を上回

っている。「半年未満」「半年～1年未満」「1年～3年未満」のいずれの期間も不十分だったとする者のほうが高い（図表 2-41）。同様に、非正社員の勤続年数を新人研修の実施状況別にみると、勤続 3 年未満の割合は、新人研修が「不十分だった」とする者では 74.3%であり、「十分だった」の 67.4%をわずかに上回っている（図表 2-42）。

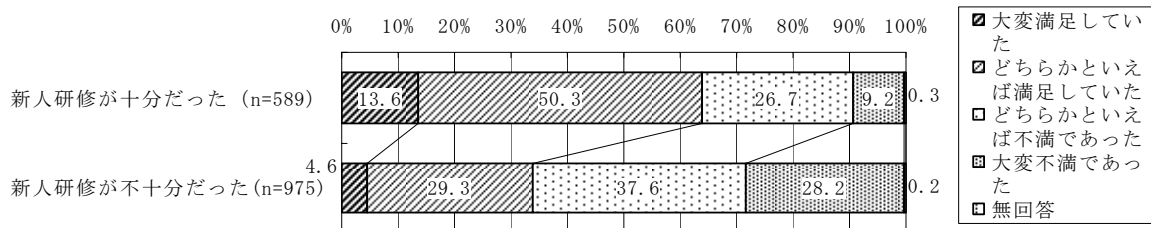
図表2-37：前職の職場が「人を育てる雰囲気がない」についての認識（正社員n=2024）
（前職の新人研修の実施状況別）〔求職者調査〕



図表2-38：前職の職場が「人を育てる雰囲気がない」についての認識〔求職者調査〕
（非正社員n=1220、前職の新人研修の実施状況別、単位=%）

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	ややそう思わない	そう思わない	無回答	そう思う+ややそう思う	ややそう思わない+ややそう思わない
【非正社員】								
新人研修が十分だった (n=359)	11.7	14.5	19.8	15.0	38.2	0.8	26.2	53.2
新人研修が不十分だった (n=541)	52.3	23.7	13.5	5.7	4.4	0.4	76.0	10.1
【パート・アルバイト】								
新人研修が十分だった (n=168)	9.5	14.3	15.5	15.5	43.5	1.8	23.8	59.0
新人研修が不十分だった (n=214)	53.7	23.4	11.2	6.1	5.6	0.0	77.1	11.7
【パート・アルバイトを除く非正社員】								
新人研修が十分だった (n=191)	13.6	14.7	23.6	14.7	33.5	0.0	28.3	48.2
新人研修が不十分だった (n=327)	51.4	23.9	15.0	5.5	3.7	0.6	75.3	9.2

図表2-39：前職の仕事満足度（正社員n=2024）〔求職者調査〕
（前職の新人研修の実施状況別）

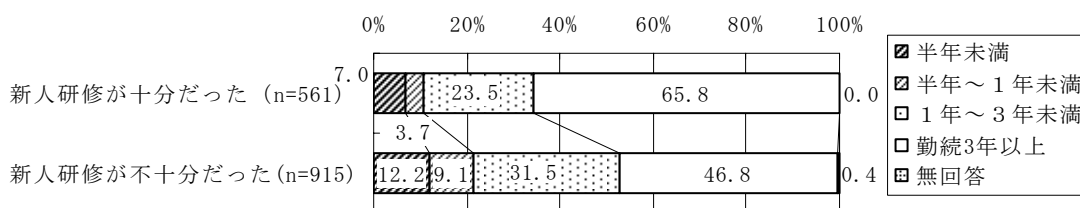


図表2-40：前職の仕事満足度〔求職者調査〕

(非正社員n=1220、前職の新人研修の実施状況別、単位=%)

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
新人研修が十分だった (n=359)	17.0	56.8	21.2	4.7	0.3	73.8	25.9
新人研修が不十分だった (n=541)	4.1	35.3	42.9	17.6	0.2	39.4	60.5
【パート・アルバイト】							
新人研修が十分だった (n=168)	16.7	59.5	19.6	4.2	0.0	76.2	23.8
新人研修が不十分だった (n=214)	4.7	37.4	41.1	16.4	0.5	42.1	57.5
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
新人研修が十分だった (n=191)	17.3	54.5	22.5	5.2	0.5	71.8	27.7
新人研修が不十分だった (n=327)	3.7	33.9	44.0	18.3	0.0	37.6	62.3

図表2-41：前職の勤続年数〔求職者調査〕
(正社員n=1908、前職の新人研修の実施状況別)



※失業中の求職者を対象に集計。

図表2-42：前職の勤続年数〔求職者調査〕

(非正社員n=1018、前職の新人研修の実施状況別、単位=%)

	半年未満	半年～1年未満	1年～3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】					
新人研修が十分だった (n=301)	17.3	13.6	36.5	32.6	0.0
新人研修が不十分だった (n=463)	20.5	13.6	40.2	25.3	0.4
【パート・アルバイト】					
新人研修が十分だった (n=129)	23.8	11.1	33.3	31.7	0.0
新人研修が不十分だった (n=168)	24.4	11.3	38.7	25.6	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】					
新人研修が十分だった (n=175)	12.6	15.4	38.9	33.1	0.0
新人研修が不十分だった (n=295)	18.3	14.9	41.0	25.1	0.7

※失業中の求職者を対象に集計。

2-5-3. 配属先の教育訓練体制

(1)メンターやすぐに仕事上の相談ができる上司・先輩の有無

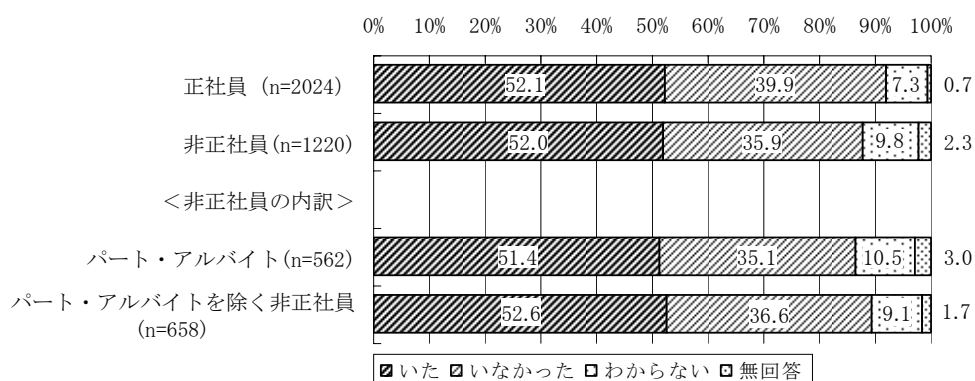
前職の入社当初の配属先の教育等の体制（「教育・指導する担当者（メンター²）」及び「すぐに仕事上の質問ができる上司・先輩」）の有無をそれぞれ尋ねたところ、メンターについては、正社員で **52.1%**、非正社員では **52.0%**が「いた」としている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で **51.4%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **52.6%**となっており、いずれの就業形態も半数は入社当初の配属先で、会社が設けた教育・

² ここでの「メンター」とは、「新人社員などの教育や仕事上の悩みの相談、精神的なサポートをするため、会社が設けた専任者」のこと。

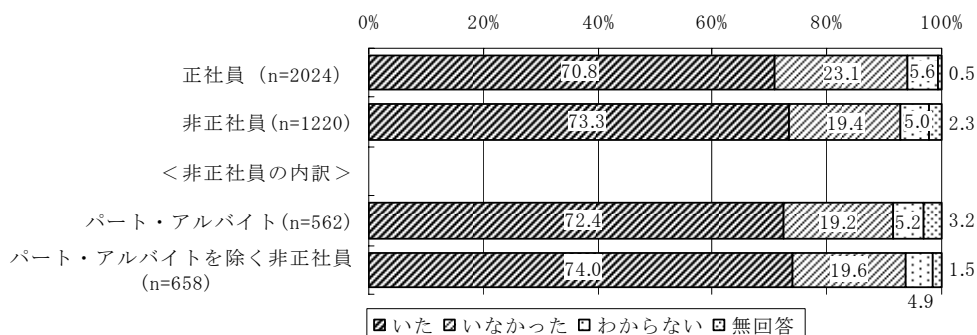
指導担当者（メンター）がいたことになる（図表 2-43）。

次に、仕事上の質問ができる上司・先輩の有無についてみると、正社員で **70.8%**、非正社員では **73.3%**が「いた」としている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で **72.4%**、「パート・アルバイトを除く非正社員」で **74.0%**となっている。いずれの就業形態にかかわらず、約 7 割が、入社当初の配属先で、仕事上の相談ができる上司・先輩がいたことになる（図表 2-44）。

図表2-43：前職での入社当初の配属先での教育・指導担当者（メンター）の有無
（前職の就業形態別）〔求職者調査〕



図表2-44：前職での入社当初の配属先での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無
（前職の就業形態別）〔求職者調査〕



(2)メンター制度と人を育てる雰囲気、仕事満足度、勤続年数

前職の職場の人を育てる雰囲気について、前職のメンターの有無別にみると、正社員で「メンターがいなかった」では **80.5%**が前職の職場は人を育てる雰囲気ではないとの認識（「そう思う」+「ややそう思う」）を抱いており、「メンターがいた」（**50.9%**）を上回っている（図表 2-45）。非正社員についてみると、同様に、人を育てる雰囲気がないとするのは「メンターがいなかった」で **68.2%**、「メンターがいた」で **45.0%**となっている（図表 2-46）。

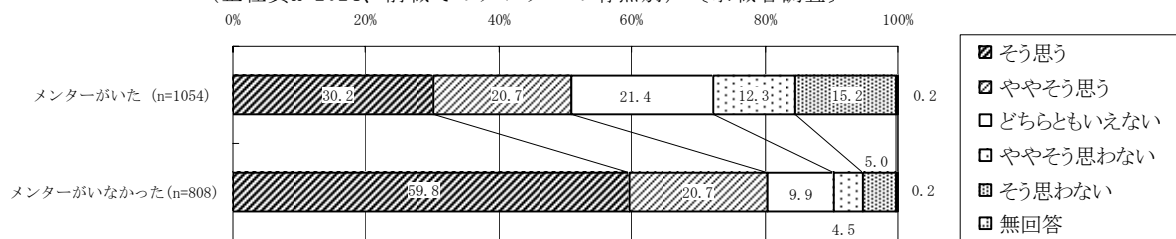
次に、前職の仕事満足度について前職のメンターの有無別にみると、正社員で「メンターがいた」では、満足（「満足していた」+「どちらかといえば満足していた」）は **49.9%**と

なっており、「メンターがいなかった」の **38.3%**を上回っている（図表 2-47）。非正社員についてみると、同様に、満足としているのは、「メンターがいた」で **59.9%**、「メンターがいなかった」で **46.6%**となっており、メンターがいたとする者の仕事満足度が高い（図表 2-48）。

そこで失業している求職者を対象に、前職の勤続年数をメンターの有無別にみると、正社員で勤続3年未満に離職した割合（「半年未満」+「半年～1年未満」+「1年～3年未満」）は、「メンターがいなかった」では **48.5%**であり、「メンターがいた」の **42.9%**をわずかに上回っている（図表 2-49）。

非正社員についてみると、勤続3年未満の割合では、メンターの有無でほとんど差はみられないが、とくに1年未満（「半年未満」+「半年～1年未満」）でわずかではあるが、「メンターがいなかった」より、「メンターがいた」のほうが低くなっている（図表 2-50）。

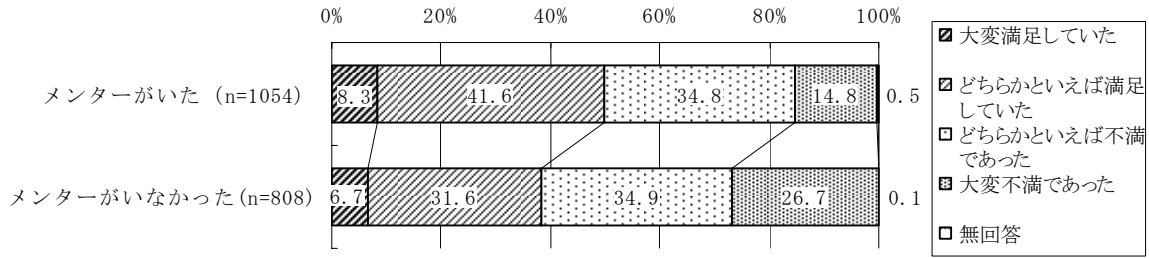
図表2-45：前職の職場が「人を育てる雰囲気がない」についての認識
（正社員n=2024、前職でのメンターの有無別）〔求職者調査〕



図表2-46：前職の職場が「人を育てる雰囲気がない」についての認識〔求職者調査〕
（非正社員n=1220、前職でのメンターの有無別、単位=%）

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	ややそう思わない	そう思わない	無回答	そう思う+ややそう思う	ややそう思わない+ややそう思わない
【非正社員】								
メンターがいた (n=635)	24.1	20.9	20.2	10.6	23.6	0.6	45.0	34.2
メンターがいなかった (n=438)	49.5	18.7	13.5	8.7	9.4	0.2	68.2	18.1
【パート・アルバイト】								
メンターがいた (n=289)	20.8	20.4	18.3	11.1	28.4	1.0	41.2	39.5
メンターがいなかった (n=197)	47.7	18.3	11.7	10.7	11.7	0.0	66.0	22.4
【パート・アルバイトを除く非正社員】								
メンターがいた (n=346)	26.9	21.4	21.7	10.1	19.7	0.3	48.3	29.8
メンターがいなかった (n=241)	51.0	19.1	14.9	7.1	7.5	0.4	70.1	14.6

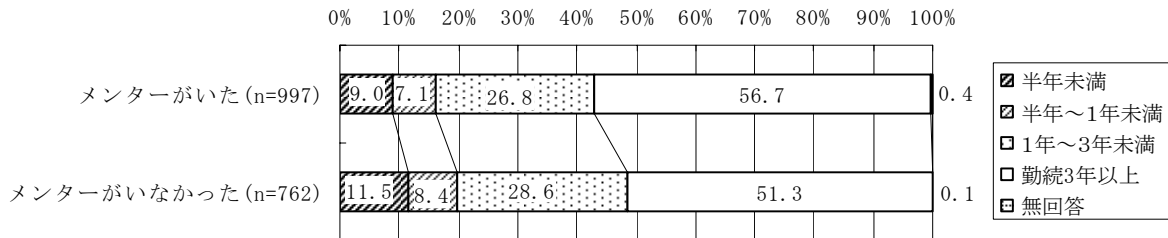
図表2-47：前職の仕事満足度(正社員n=2024)〔求職者調査〕
(前職でのメンターの有無別)



図表2-48：前職の仕事満足度〔求職者調査〕
(非正社員n=1220、前職でのメンターの有無別、単位=%)

	大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
メンターがいた (n=635)	11.7	48.2	30.4	9.1	0.6	59.9	39.5
メンターがいなかった (n=438)	5.3	41.3	37.0	16.2	0.2	46.6	53.2
【パート・アルバイト】							
メンターがいた (n=289)	12.1	54.3	27.0	5.9	0.7	66.4	32.9
メンターがいなかった (n=197)	5.6	42.6	35.5	16.2	0.0	48.2	51.7
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
メンターがいた (n=346)	11.3	43.1	33.2	11.8	0.6	54.4	45.0
メンターがいなかった (n=241)	5.0	40.2	38.2	16.2	0.4	45.2	54.4

図表2-49：前職の勤続年数〔求職者調査〕
(正社員n=1908、前職でのメンターの有無別)



※失業中の求職者を対象に集計。

図表2-50：前職の勤続年数〔求職者調査〕
(非正社員n=1018、前職でのメンターの有無別、単位=%)

	半年未満	半年～1年未	1年～3年未	勤続3年以上	無回答
【非正社員】					
メンターがいた (n=530)	16.0	13.8	40.0	29.6	0.6
メンターがいなかった (n=369)	18.7	14.9	36.9	29.5	0.0
【パート・アルバイト】					
メンターがいた (n=218)	19.3	12.8	38.1	29.8	0.0
メンターがいなかった (n=149)	21.5	14.1	34.9	29.5	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】					
メンターがいた (n=312)	13.8	14.4	41.3	29.5	1.0
メンターがいなかった (n=220)	16.8	15.5	38.2	29.5	0.0

※失業中の求職者を対象に集計。

(3)仕事上の相談ができる上司・先輩の存在と人を育てる雰囲気、仕事満足度、勤続年数

前職の職場の人を育てる雰囲気について、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にみると、正社員で「上司・先輩がいなかった」では **86.9%**が前職の職場は人を育てる雰囲気ではない（「そう思う」＋「ややそう思う」）との認識を抱いており、「上司・先輩がいた」の **55.5%**を上回っている（図表 2-51）。

非正社員についてみると、同様に、人を育てる雰囲気がないとするのは「上司・先輩がいなかった」で **80.6%**、「上司・先輩がいた」で **47.0%**となっており、「上司・先輩がいなかった」者のほうが、人を育てる雰囲気ではないとする割合が高い（図表 2-52）。

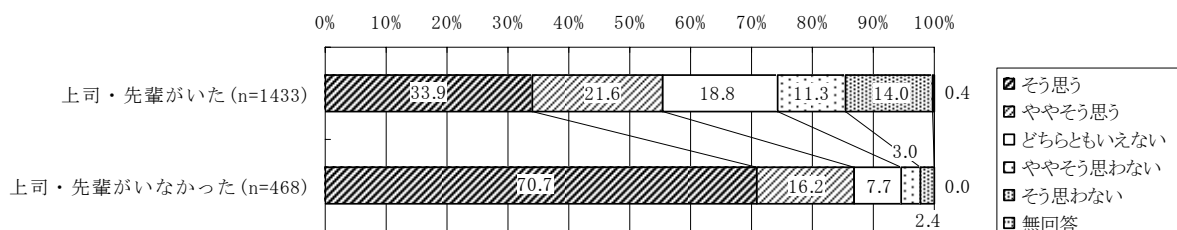
次に、前職の仕事満足度について、前職の仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にみると、正社員で「上司・先輩がいた」では、満足（「満足していた」＋「どちらかといえば満足していた」）は **52.2%**となっており、「上司・先輩がいなかった」の **27.1%**を上回っている（図表 2-53）。

非正社員についてみると、同様に、満足の割合は、パート・アルバイトでは、「上司・先輩がいた」が **65.8%**、「上司・先輩がいなかった」が **33.3%**となっており、パート・アルバイトを除く非正社員でも「上司・先輩がいた」が **56.3%**、「上司・先輩がいなかった」が **31.0%**であり、仕事上の相談ができる上司・先輩がいた者のほうが仕事満足度は高かった（図表 2-54）。

そこで失業している求職者を対象に、前職の勤続年数を前職の仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にみると、正社員で勤続3年未満（「半年未満」＋「半年～1年未満」＋「1年～3年未満」）の割合は、「上司・先輩がいた」では **41.2%**であり、「上司・先輩がいなかった」の **58.6%**を下回っている（図表 2-55）。

非正社員についてみると、同様に、勤続3年未満の割合は、「上司・先輩がいた」とする者で **67.4%**、「上司・先輩がいなかった」とする者で **82.9%**となっており、上司・先輩がいた者のほうが勤続3年未満に離職する割合が低い。とくに、パート・アルバイトでは、勤続3年未満の割合は「上司・先輩がいた」**65.2%**、「上司・先輩がいなかった」**88.7%**となっており、**23.5**ポイント差となっている（図表 2-56）。

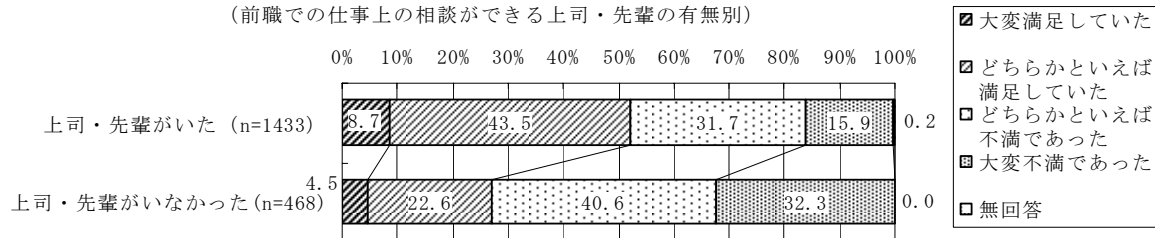
図表2-51：前職の職場が人を育てる雰囲気がない
（正社員n=2024、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別）



図表2-52：前職の職場が「人を育てる雰囲気がない」についての認識〔求職者調査〕
 (非正社員n=1220、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別、単位=%)

		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	ややそう思わない	そう思わない	無回答	そう思う+ややそう思う	ややそう思わない+ややそう思わない
【非正社員】									
	上司・先輩がいた(n=894)	26.0	21.0	19.5	11.9	21.3	0.4	47.0	33.2
	上司・先輩がいなかった(n=237)	65.0	15.6	11.4	3.0	5.1	0.0	80.6	8.1
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】								
	上司・先輩がいた(n=407)	23.1	20.9	16.5	12.5	26.3	0.7	44.0	38.8
	上司・先輩がいなかった(n=108)	63.0	15.7	12.0	3.7	5.6	0.0	78.7	9.3
	【パート・アルバイトを除く非正社員】								
	上司・先輩がいた(n=487)	28.3	21.1	22.0	11.3	17.0	0.2	49.4	28.3
	上司・先輩がいなかった(n=129)	66.7	15.5	10.9	2.3	4.7	0.0	82.2	7.0

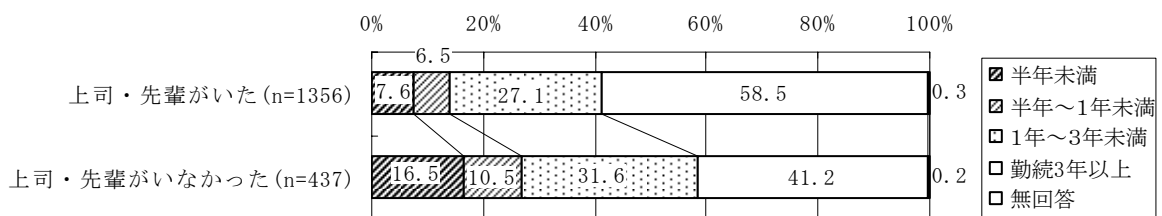
図表2-53：前職の仕事満足度(正社員n=2024)〔求職者調査〕
 (前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別)



図表2-54：前職の仕事満足度〔求職者調査〕
 (非正社員n=1220、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別、単位=%)

		大変満足していた	どちらかといえば満足していた	どちらかといえば不満であった	大変不満であった	無回答	満足	不満
【非正社員】								
	上司・先輩がいた(n=894)	10.5	50.1	30.8	8.3	0.3	60.6	39.1
	上司・先輩がいなかった(n=237)	4.6	27.4	40.9	26.6	0.4	32.0	67.5
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】							
	上司・先輩がいた(n=407)	11.5	54.3	27.3	6.6	0.2	65.8	33.9
	上司・先輩がいなかった(n=108)	3.7	29.6	39.8	26.9	0.0	33.3	66.7
	【パート・アルバイトを除く非正社員】							
	上司・先輩がいた(n=487)	9.7	46.6	33.7	9.7	0.4	56.3	43.4
	上司・先輩がいなかった(n=129)	5.4	25.6	41.9	26.4	0.8	31.0	68.3

図表2-55：前職の勤続年数〔求職者調査〕
 (正社員n=1908、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別)



※失業中の求職者を対象に集計。

図表2-56：前職の勤続年数
 (非正社員n=1220、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別、単位=%)

		半年未満	半年～1年未満	1年～3年未満	勤続3年以上	無回答
【非正社員】						
	上司・先輩がいた (n=747)	15.0	13.3	39.1	32.4	0.3
	上司・先輩がいなかった (n=204)	31.4	15.7	35.8	17.2	0.0
【非正社員の内訳】	【パート・アルバイト】					
	上司・先輩がいた (n=302)	18.2	13.2	33.8	34.8	0.0
	上司・先輩がいなかった (n=89)	37.1	11.2	40.4	11.2	0.0
	【パート・アルバイトを除く非正社員】					
	上司・先輩がいた (n=445)	12.8	13.3	42.7	30.8	0.4
	上司・先輩がいなかった (n=115)	27.0	19.1	32.2	21.7	0.0

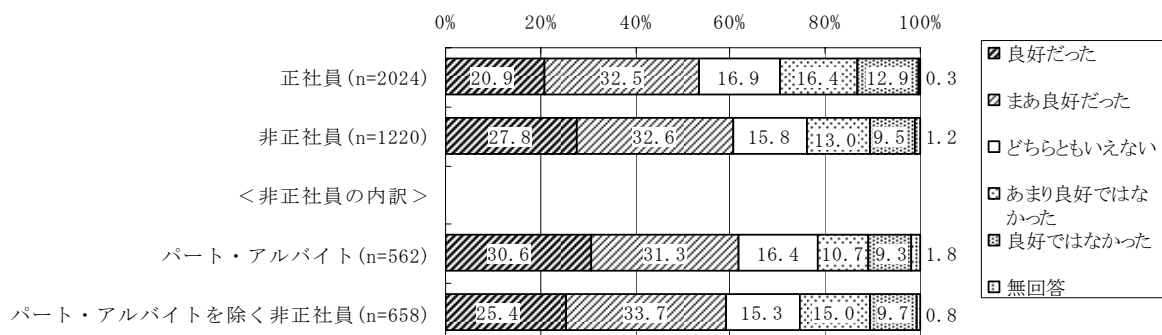
※失業中の求職者を対象に集計。

2-6. 前職の職場の人間関係

2-6-1. 職場の人間関係

前職の職場の人間関係を尋ねたところ、職場の人間関係が良好（「良好だった」+「まあ良好だった」）とするのは、正社員で **53.4%** となっており、非正社員（**60.4%**）のほうが良好とする割合がわずかながら高くなっている（図表 2-57）。

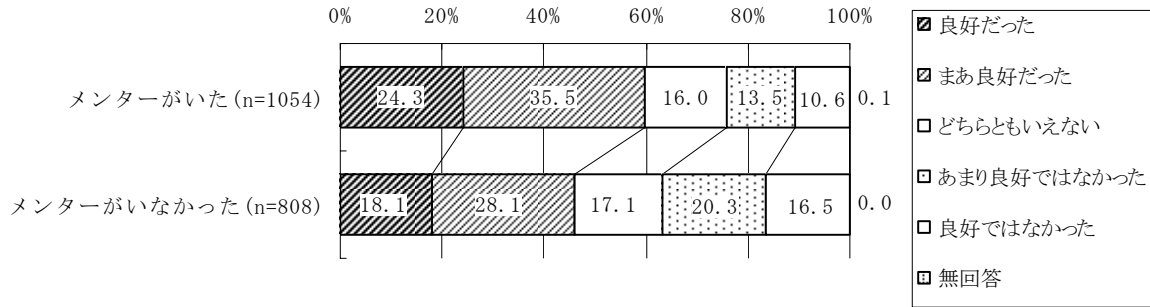
図表2-57：前職の職場の人間関係〔求職者調査〕
 (前職の就業形態別)



2-6-2. メンター制度と職場の人間関係

職場の人間関係について、前職のメンターの有無別にみると、正社員で「メンターがいた」では **59.8%** が前職の職場の人間関係が良好（「良好だった」+「まあ良好だった」）との認識を抱いており、「メンターがいなかった」（**46.2%**）を上回っている（図表 2-58）。非正社員についてみると、同様に、職場の人間関係が良好だったとする者は、「メンターがいた」で **66.7%**、「メンターがいなかった」で **53.4%** となっている。とくにパート・アルバイトで職場の人間関係が良好だったとする者は、「メンターがいた」で **71.3%** となっており、「メンターがいなかった」の **53.8%** を **17.5** ポイント上回っている（図表 2-59）。

図表2-58：前職の職場の人間関係〔求職者調査〕
 (正社員n=2024、前職でのメンターの有無別)



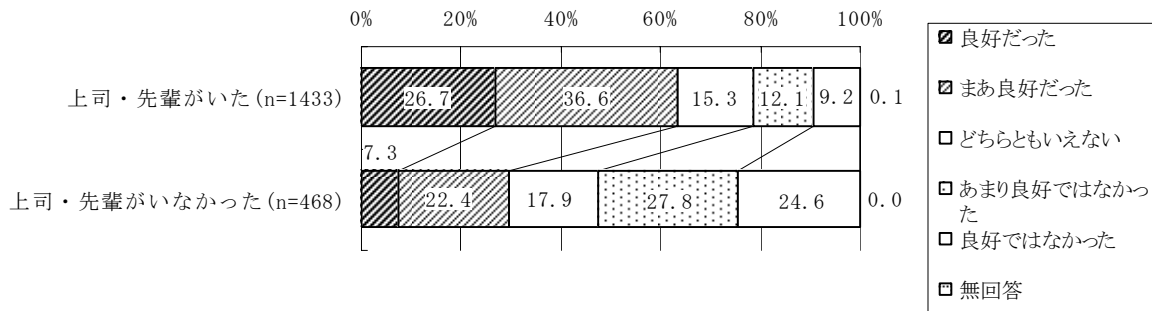
図表5-59：前職の職場の人間関係（非正社員n=1220、前職でのメンターの有無別、単位=%）〔求職者調査〕

	良好だった	まあ良好だった	どちらともいえない	あまり良好ではなかった	良好ではなかった	無回答	良好だった	良好ではなかった
【非正社員】								
メンターがいた (n=635)	33.2	33.5	15.4	11.5	6.3	0.0	66.7	17.8
メンターがいなかった (n=438)	21.7	31.7	16.4	15.5	14.4	0.2	53.4	29.9
【パート・アルバイト】								
メンターがいた (n=289)	38.8	32.5	14.9	9.0	4.8	0.0	71.3	13.8
メンターがいなかった (n=197)	22.3	31.5	16.2	14.2	15.7	0.0	53.8	29.9
【パート・アルバイトを除く非正社員】								
メンターがいた (n=346)	28.6	34.4	15.9	13.6	7.5	0.0	63.0	21.1
メンターがいなかった (n=241)	21.2	32.0	16.6	16.6	13.3	0.4	53.2	29.9

2-6-3. 仕事上の相談ができる上司・先輩の存在と職場の人間関係

職場の人間関係について、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にみると、正社員で「上司・先輩がいた」では **63.3%**が前職の職場の人間関係が良好（「良好だった」+「まあ良好だった」）との認識を抱いており、「上司・先輩がいなかった」（**29.7%**）を上回っている（図表 2-60）。非正社員についてみると、同様に、職場の人間関係が良好だったとする者は、「上司・先輩がいた」で **70.0%**、「上司・先輩がいなかった」で **34.6%**となっていた（図表 2-61）。

図表2-60：前職の職場の人間関係（正社員n=2024）〔求職者調査〕
 (前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別)



図表2-61：前職の職場の人間関係（非正社員n=1220、前職での仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別）

	良好 だった	まあ良 好だっ た	どちら ともい えない	あまり 良好で はな かった	良好で はな かった	無回答	良好 だった	良好で なかつ た
【非正社員】								
上司・先輩がいた (n=894)	33.9	36.1	14.3	10.7	4.7	0.2	70.0	15.4
上司・先輩がいなかった (n=237)	11.4	23.2	18.1	20.7	26.6	0.0	34.6	47.3
【パート・アルバイト】								
上司・先輩がいた (n=407)	37.6	33.7	15.2	8.8	4.7	0.0	71.3	13.5
上司・先輩がいなかった (n=108)	12.0	25.0	15.7	18.5	28.7	0.0	37.0	47.2
【パート・アルバイトを除く非正社員】								
上司・先輩がいた (n=487)	30.8	38.2	13.6	12.3	4.7	0.4	69.0	17.0
上司・先輩がいなかった (n=129)	10.9	21.7	20.2	22.5	24.8	0.0	32.6	47.3

2-6-4. 職場の人間関係と仕事満足度、勤続年数

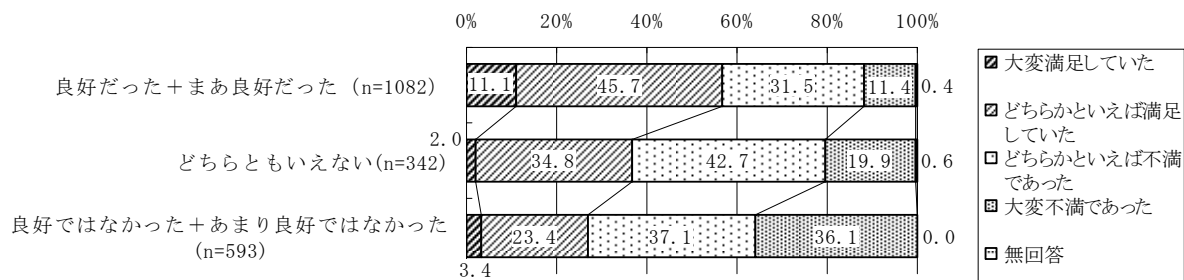
前職の仕事満足度を、前職の職場の人間関係別にみると、正社員で職場の人間関係が良好でなくなるほど、満足（「満足していた」＋「どちらかといえば満足していた」）とする割合は低くなる傾向にある（図表 2-62）。

非正社員についてみると、同様に、職場の人間関係が良好でなくなるほど、満足の割合は低くなる（図表 2-63）。

次に、失業している求職者を対象に、前職の勤続年数を前職の職場の人間関係別にみると、正社員で職場の人間関係が良好になるほど、勤続 3 年未満（「半年未満」＋「半年～1 年未満」＋「1 年～3 年未満」）の割合が低くなる傾向にある。「半年未満」をみると、職場の人間関係が良好ではなかったとする者（「良好ではなかった」＋「あまり良好ではなかった」。16.5%）のほうが、良好だったとする者（「良好だった」＋「まあ良好だった」。6.2%）よりも 10.3 ポイント高くなっている（図表 2-64）。

非正社員について、同様に、前職の勤続年数を職場の人間関係別にみると、良好でなかったとする者のほうがそれ以外に比べ勤続 3 年未満の割合が高い。とくに勤続が「半年未満」をみると、パート・アルバイトで良好でなかったとする者の 39.3%が勤続が「半年未満」となっていた（図表 2-65）。

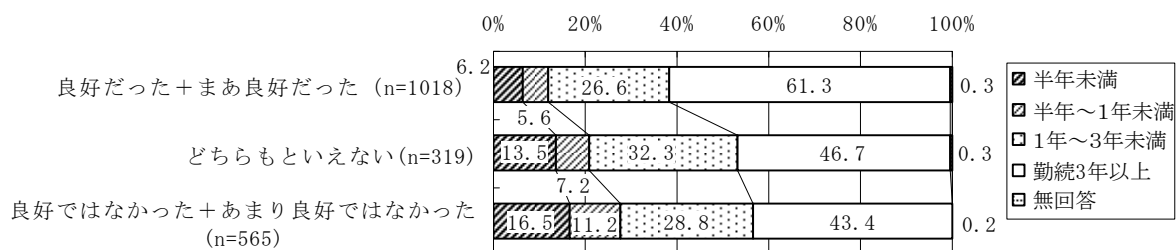
図表2-62：前職の仕事満足度（正社員n=3365）〔求職者調査〕
（前職の職場の人間関係別）



図表2-63：前職の仕事満足度（非正社員n=1220、前職の職場の人間関係別、単位＝％）〔求職者調査〕

	大変満足 していた	どちらか とえば 満足して いた	どちらか とえば 不満で あった	大変不満 であった	無回答	満足	不満
【非正社員】							
良好だった+まあ良好だった (n=737)	13.2	52.8	27.0	6.6	0.4	66.0	33.6
どちらともいえない(n=193)	2.6	40.9	45.1	10.9	0.5	43.5	56.0
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=275)	2.5	26.9	42.9	27.3	0.4	29.4	70.2
【パート・アルバイト】							
良好だった+まあ良好だった (n=348)	13.8	55.7	25.6	4.6	0.3	69.5	30.2
どちらともいえない(n=92)	5.4	43.5	38.0	13.0	0.0	48.9	51.0
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=112)	1.8	28.6	41.1	27.7	0.9	30.4	68.8
【パート・アルバイトを除く非正社員】							
良好だった+まあ良好だった (n=389)	12.6	50.1	28.3	8.5	0.5	62.7	36.8
どちらともいえない(n=101)	0.0	38.6	51.5	8.9	1.0	38.6	60.4
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=163)	3.1	25.8	44.2	27.0	0.0	28.9	71.2

図表2-64：前職の勤続年数〔求職者調査〕
（正社員n=1908、前職の職場の人間関係別）



※失業中の求職者を対象に集計。

図表2-65：前職の勤続年数（非正社員n=1018、前職の職場の人間関係別、単位＝％）〔求職者調査〕

	半年未 満	半年～ 1年未	1年～ 3年未	勤続3 年以上	無回答
【非正社員】					
良好だった+まあ良好だった (n=610)	13.8	13.8	40.3	32.0	0.2
どちらともいえない(n=164)	23.2	11.6	34.7	30.5	0.0
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=234)	29.5	15.4	35.0	19.2	0.9
【パート・アルバイト】					
良好だった+まあ良好だった (n=251)	16.3	13.9	37.5	32.3	0.0
どちらともいえない(n=77)	26.0	7.8	33.8	32.5	0.0
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=89)	39.3	12.4	31.5	16.9	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】					
良好だった+まあ良好だった (n=359)	12.0	13.6	42.3	31.8	0.3
どちらともいえない(n=87)	20.7	14.9	35.6	28.7	0.0
良好ではなかった+あまり良好ではなかった(n=145)	23.4	17.2	37.2	20.7	1.4

※失業中の求職者を対象に集計。

3. 求職者の離職の状況

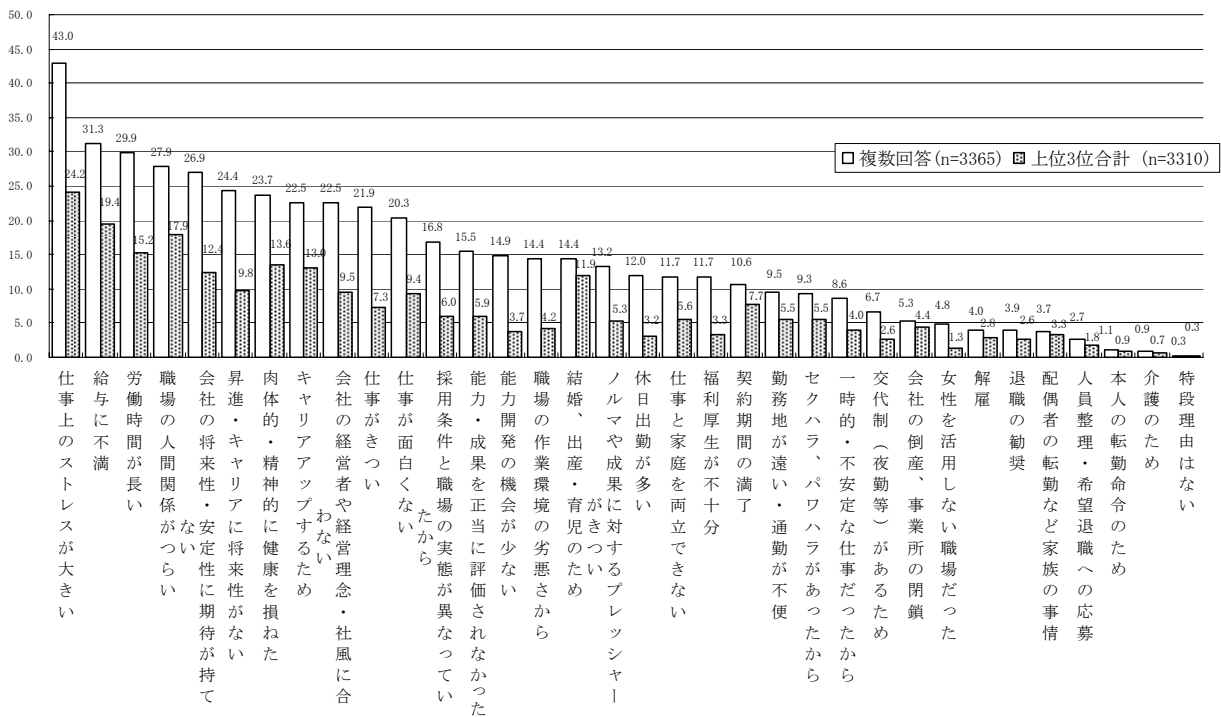
3-1. 前職の離職理由

3-1-1. 離職理由（複数回答と上位3位の合計の比較）

調査では、まず前職の離職理由について、該当するものすべてを選ぶよう求めている。それによれば、「仕事上のストレスが大きい」が43.0%ともっとも多い。およそ2人に1人がストレスを離職理由にあげていることになる。次いで「給与に不満」（31.3%）、「労働時間が長い」（29.9%）、「職場の人間関係がづらい」（27.9%）などの順である。

次に、調査では、「あなたの離職理由で○をつけた回答中、離職を決意する決め手となったもののうち程度の大きなものから順に3つ以内を選び、その番号をご記入ください」と尋ねた。3位までの合計でみると、「仕事上のストレスが大きい」が24.2%ともっとも多く、次いで「給与に不満」（19.4%）、「職場の人間関係がづらい」（17.9%）などとなっている（図表3-1）。

図表3-1：前職の離職理由（求職者調査、複数回答、上位3位合計、単位=%）



3-1-2. 就業形態別にみた離職理由

次に、前職の退職理由（3位までの合計）を就業形態別にみる（図表3-2。男女別・勤続年数別³参照）。

³ サンプルサイズの確保のため在職中の求職者も含めて集計した。

図表3-2：前職の離職理由（3位までの複数回答の合計、単位＝％、前職の就業形態別（男女別・勤続年数別））〔求職者調査〕

求職者調査計 (n=3310)	正社員 (n=2015)	男性 (n=645)	女性 (n=1358)	勤続3年未満 (n=942)	勤続3年以上 (n=1068)	非正社員 (n=1205)	男性 (n=374)	女性 (n=820)	勤続3年未満 (n=859)	勤続3年以上 (n=343)	パート・アルバイト (n=549)	男性 (n=209)	女性 (n=335)	勤続3年未満 (n=386)	勤続3年以上 (n=163)	パート・アルバイトを除く非正社員 (n=656)	男性 (n=165)	女性 (n=485)	勤続3年未満 (n=473)	勤続3年以上 (n=180)
会社の倒産、事業所の閉鎖	4.4	1.8	2.6	4.7	1.8	4.0	4.0	3.7	3.0	6.4	5.1	3.8	3.4	9.2	3.0	4.2	5.4	5.4	2.7	3.9
人員整理・希望退職への応募	4.7	1.8	3.0	4.7	1.8	4.0	4.0	3.7	3.0	6.4	5.1	3.8	3.4	9.2	3.0	4.2	5.4	5.4	2.7	3.9
退職の勸奨	2.6	2.6	2.6	3.9	2.1	1.8	2.7	1.3	2.4	0.3	2.0	1.5	0.6	2.0	6.4	2.0	5.4	0.6	1.7	1.7
解雇	2.8	2.8	3.0	4.2	1.8	2.6	2.7	2.1	3.0	1.5	2.6	1.5	1.8	2.0	6.4	2.0	5.4	0.6	1.7	1.7
契約期間の満了	7.7	13.0	7.7	8.3	12.6	19.5	15.8	21.3	21.3	15.2	8.0	8.1	8.1	4.9	15.2	8.0	8.1	8.1	31.1	24.4
キャリアアップするため	13.0	10.6	0.3	8.3	10.1	16.7	18.2	16.2	16.4	17.5	18.9	24.4	15.8	19.6	10.3	14.8	6.1	3.1	14.6	15.6
会社の経営理念・社風に合わない	9.5	12.8	14.6	15.9	10.1	4.1	5.3	3.4	4.2	4.1	4.6	4.8	3.9	4.9	3.8	3.8	6.1	7.0	4.0	3.3
会社の将来性・安定性・待遇が期待していない	12.4	14.6	8.5	13.5	15.5	8.4	12.6	6.6	6.4	12.8	8.9	13.9	6.0	14.1	7.9	7.9	10.9	6.1	6.1	20.0
昇進やキャリアアップに将来性がない	9.8	8.5	12.1	7.5	9.3	12.0	14.7	10.9	9.9	17.5	11.5	12.0	11.3	14.7	12.5	3.8	10.9	18.2	9.7	20.0
能力開発の機会が少ない	3.7	3.7	5.4	3.9	3.5	3.7	4.3	3.3	3.7	3.5	4.2	4.3	3.9	3.2	4.2	4.2	10.5	2.9	3.8	1.7
女性を活用しない職場だった	1.3	5.6	7.3	0.7	2.2	1.0	3.0	1.3	0.8	1.5	0.9	0.5	1.5	0.6	1.1	3.4	0.6	1.2	0.6	2.2
仕事と家庭を両立できない	5.6	7.4	8.5	3.2	11.1	3.0	11.2	4.3	2.2	5.0	2.6	2.6	3.9	3.7	3.2	4.9	3.3	6.0	5.3	5.6
仕事や家庭を両立できない	7.3	9.4	9.0	9.1	8.1	5.1	11.2	5.6	5.2	5.2	4.9	11.1	4.9	4.9	5.3	4.9	10.5	8.7	23.2	19.4
仕事がつい	7.3	9.4	9.0	9.1	8.1	5.1	11.2	5.6	5.2	5.2	4.9	11.1	4.9	4.9	5.3	4.9	10.5	8.7	23.2	19.4
仕事上のストレスが大きい	24.2	27.2	22.9	29.7	25.1	19.6	25.9	22.9	10.7	19.2	17.5	28.1	22.1	19.0	21.3	17.5	15.2	22.1	8.7	19.4
一時的・不安定な仕事だから	4.0	0.9	2.3	1.4	0.6	9.0	11.5	8.0	8.0	5.0	12.0	15.3	10.1	9.2	6.6	6.7	24.2	6.6	20.3	6.2
給与に不満	19.4	16.0	19.8	14.3	16.8	24.1	23.4	23.4	22.6	25.4	28.1	27.3	28.7	34.4	30.4	20.7	24.2	19.8	20.3	21.7
労働時間が長い	15.2	20.4	26.5	17.7	16.8	7.1	7.6	7.7	6.6	8.2	6.4	3.8	7.8	6.7	7.6	7.9	7.9	7.6	7.0	9.4

(図表の続き)

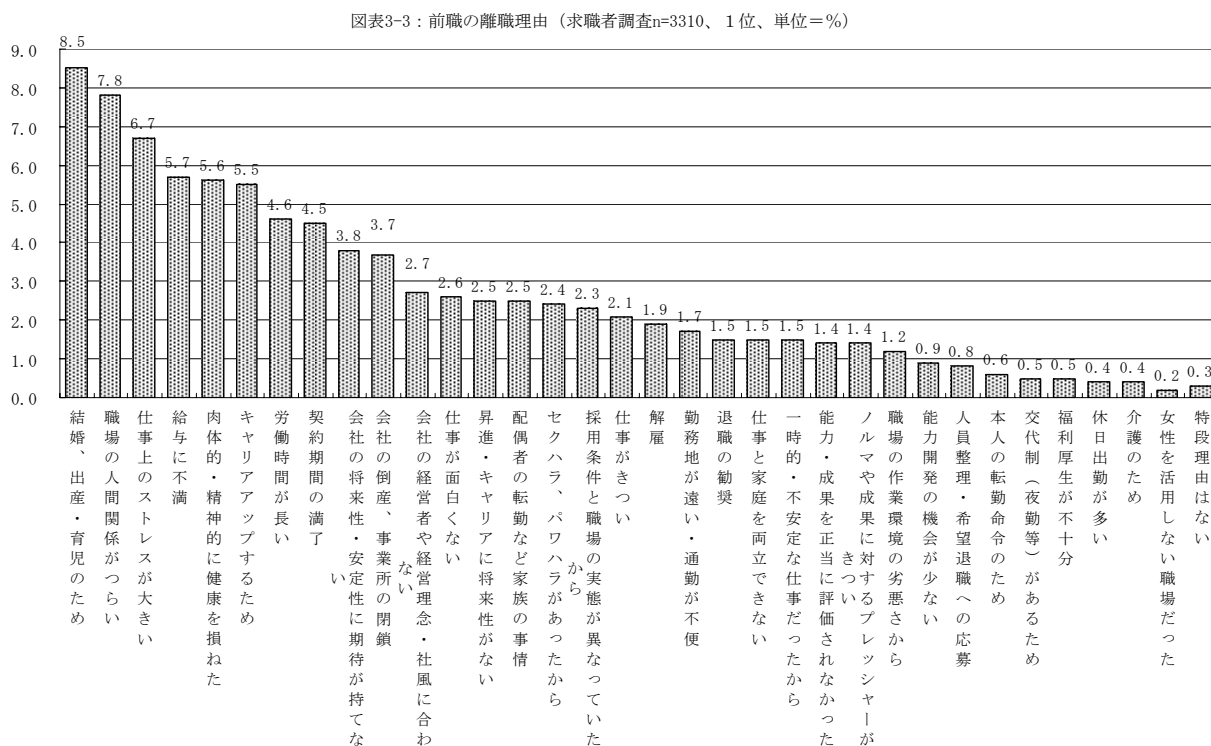
求職者調査計 (n=3310)	正社員 (n=2015)	男性 (n=645)	女性 (n=1358)	勤続3年未満 (n=942)	勤続3年以上 (n=1068)	非正社員 (n=1205)	男性 (n=374)	女性 (n=820)	勤続3年未満 (n=859)	勤続3年以上 (n=343)	パート・アルバイト (n=549)	男性 (n=209)	女性 (n=335)	勤続3年未満 (n=386)	勤続3年以上 (n=163)	パート・アルバイトを除く非正社員 (n=656)	男性 (n=165)	女性 (n=485)	勤続3年未満 (n=473)	勤続3年以上 (n=180)
採用条件と職務の実態が異なっていたから	6.0	5.9	6.8	5.4	7.2	4.6	4.3	2.9	5.2	3.8	4.4	4.9	5.0	4.7	7.0	4.7	4.9	4.9	5.2	4.4
採用条件と職務の実態が異なっていたから	6.0	5.9	6.8	5.4	7.2	4.6	4.3	2.9	5.2	3.8	4.4	4.9	5.0	4.7	7.0	4.7	4.9	4.9	5.2	4.4
交代制があるため	2.6	2.6	2.2	2.7	2.1	3.1	3.2	2.1	2.3	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1
交代制があるため	2.6	2.6	2.2	2.7	2.1	3.1	3.2	2.1	2.3	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1
休日出勤が多い	3.2	4.4	7.6	2.8	5.5	3.4	3.0	2.4	3.4	1.7	1.5	1.3	1.6	3.4	1.7	3.0	1.6	2.9	3.0	2.2
休日出勤が多い	3.2	4.4	7.6	2.8	5.5	3.4	3.0	2.4	3.4	1.7	1.5	1.3	1.6	3.4	1.7	3.0	1.6	2.9	3.0	2.2
能力・成果に対する評価が低かった	4.2	6.2	4.1	5.4	7.2	4.4	4.8	4.1	4.7	3.8	4.4	4.9	4.1	5.1	4.0	4.7	4.9	4.9	4.7	4.4
能力・成果に対する評価が低かった	4.2	6.2	4.1	5.4	7.2	4.4	4.8	4.1	4.7	3.8	4.4	4.9	4.1	5.1	4.0	4.7	4.9	4.9	4.7	4.4
職場の作業環境が劣悪だった	4.1	6.2	5.6	3.5	5.0	4.4	4.3	4.9	4.7	3.8	4.4	4.9	4.1	5.1	4.0	4.7	4.9	4.9	4.7	4.4
職場の作業環境が劣悪だった	4.1	6.2	5.6	3.5	5.0	4.4	4.3	4.9	4.7	3.8	4.4	4.9	4.1	5.1	4.0	4.7	4.9	4.9	4.7	4.4
肉体的・精神的に健康を損ねた	13.6	15.4	13.0	17.7	13.5	10.8	10.8	11.7	10.9	10.9	10.8	11.1	11.3	10.8	11.7	11.4	11.1	11.1	10.6	11.7
肉体的・精神的に健康を損ねた	13.6	15.4	13.0	17.7	13.5	10.8	10.8	11.7	10.9	10.9	10.8	11.1	11.3	10.8	11.7	11.4	11.1	11.1	10.6	11.7
勤務地が遠い・通勤が不便	5.5	5.6	4.0	4.4	6.7	5.5	5.5	5.0	5.3	6.7	5.0	5.0	5.0	5.5	5.6	6.3	6.3	6.3	7.0	4.4
勤務地が遠い・通勤が不便	5.5	5.6	4.0	4.4	6.7	5.5	5.5	5.0	5.3	6.7	5.0	5.0	5.0	5.5	5.6	6.3	6.3	6.3	7.0	4.4
本人の転勤命令のため	0.9	1.3	2.6	0.9	1.1	0.3	0.5	0.3	0.6	1.6	0.3	0.5	0.3	0.5	0.2	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
本人の転勤命令のため	0.9	1.3	2.6	0.9	1.1	0.3	0.5	0.3	0.6	1.6	0.3	0.5	0.3	0.5	0.2	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
配偶者や家族の事情	3.3	4.0	1.7	1.9	4.4	2.4	2.7	3.6	3.6	5.8	2.4	2.7	3.6	3.6	3.6	3.9	3.9	3.9	5.3	2.8
配偶者や家族の事情	3.3	4.0	1.7	1.9	4.4	2.4	2.7	3.6	3.6	5.8	2.4	2.7	3.6	3.6	3.6	3.9	3.9	3.9	5.3	2.8
結婚・出産・育児のため	11.9	14.6	0.6	6.4	21.8	8.0	8.0	8.0	6.4	21.8	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
結婚・出産・育児のため	11.9	14.6	0.6	6.4	21.8	8.0	8.0	8.0	6.4	21.8	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
介護のため	0.7	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
介護のため	0.7	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
特段理由はない	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
特段理由はない	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
その他	8.3	6.7	8.1	6.0	7.7	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5
その他	8.3	6.7	8.1	6.0	7.7	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5
無回答	3.8	3.0	2.3	3.3	3.4	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7
無回答	3.8	3.0	2.3	3.3	3.4	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7

就業形態別にみると、正社員では「仕事上のストレスが大きい」が 27.2%と最も多く、次いで、「労働時間が長い」(20.4%)、「職場の人間関係がづらい」(19.4%)、「給与に不満」(16.0%)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(15.4%)などの順となっている。一方、非正社員では、「給与に不満」が 24.1%と最も多く、次いで、「仕事上のストレスが大きい」(19.6%)、「契約期間の満了」(19.5%)、「キャリアアップするため」(16.7%)、「職場の人間関係がづらい」(16.5%)などの順となっている(図表 3-2)。

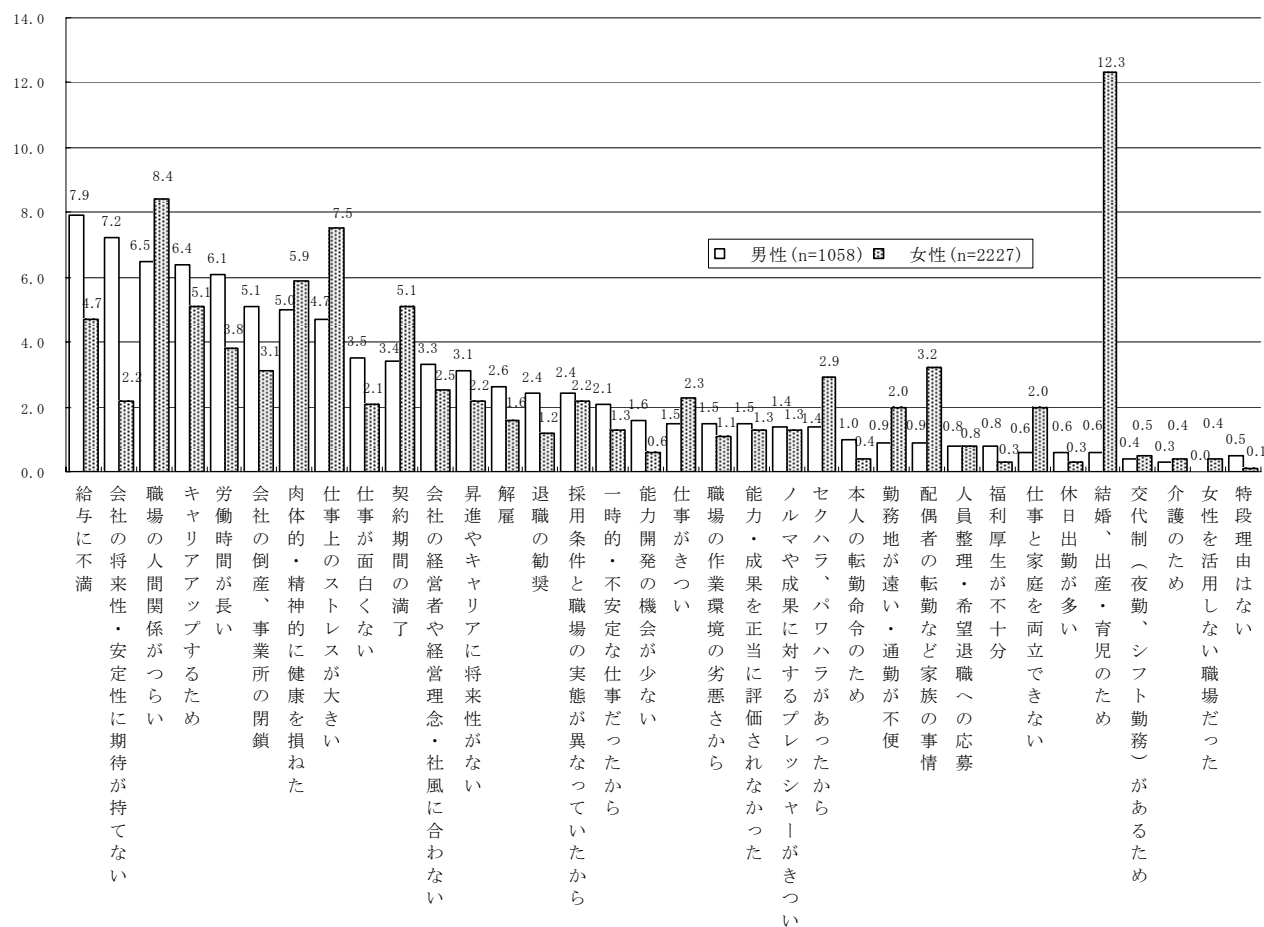
3-1-3. 離職理由 (1位)

前職の離職理由の1位に限ってみると、「結婚、出産・育児のため」が 8.5%と最も多いものの、次いで、「職場の人間関係がづらい」(7.8%)、「仕事上のストレスが大きい」(6.7%)、「給与に不満」(5.7%)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(5.6%)、「キャリアアップするため」(5.5%)などとなっている(図表 3-3)。

これを男女別にみると、男性では、「給与に不満」が 7.9%と最も多く、次いで「会社の将来性・安定性に期待が持てない」(7.2%)、「職場の人間関係がづらい」(6.5%)、「キャリアアップするため」(6.4%)、「労働時間が長い」(6.1%)などの順となっている。女性では、「結婚、出産・育児のため」(12.3%)、「職場の人間関係がづらい」(8.4%)、「仕事上のストレスが大きい」(7.5%)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(5.9%)などとなっている(図表 3-4)。



図表3-4：前職の離職理由（求職者調査 n=3310、男女別、1位、単位＝％）

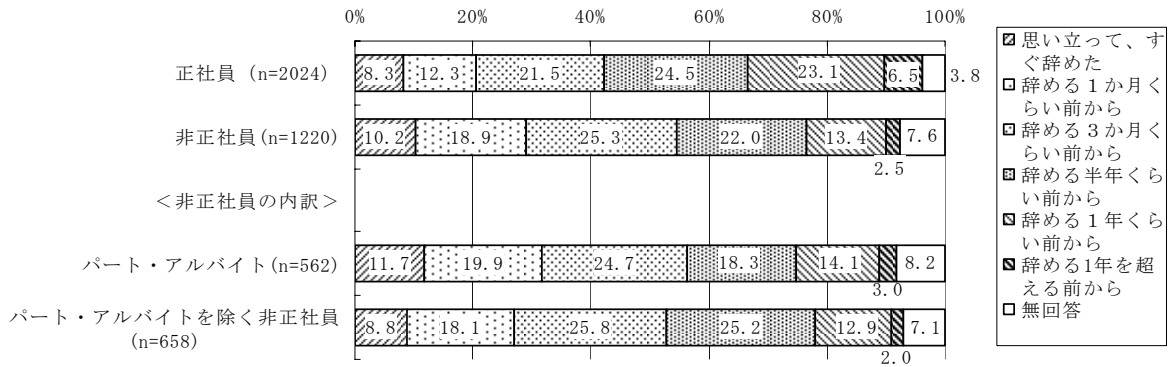


3-1-4. 離職決意時期

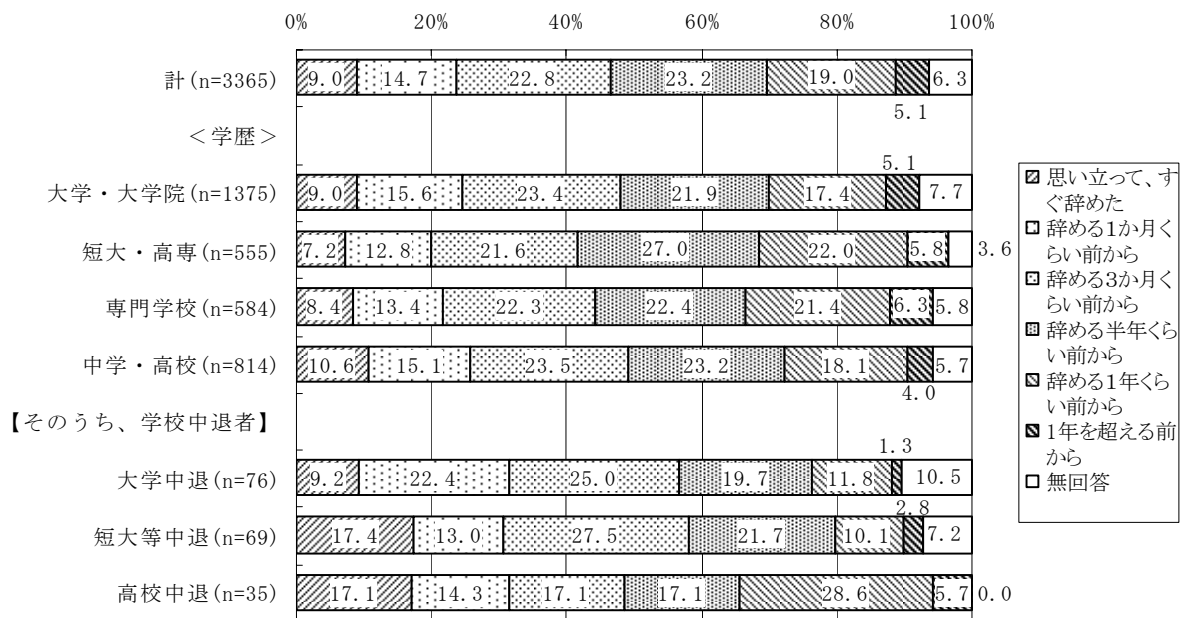
調査では、「あなたが前の会社を離職することを本気で考え始めた時期」（以下、「離職決意時期」と略す。）について、尋ねている。離職決意時期を前職の就業形態別にみると、正社員は「辞める半年ぐらい前から」の割合が **24.5%**ともっとも高く、次いで「辞める1年ぐらい前から」が **23.1%**などとなっている。一方、非正社員は「辞める3か月ぐらい前から」が **25.3%**、「辞める半年ぐらい前から」が **22.0%**などとなっている。なお、「思い立って、すぐ辞めた」とする割合は、パート・アルバイトが他の就業形態に比べ、わずかに高い(**11.7%**) (図表 3-5)。

離職決意時期を学歴別にみると、「思い立って、すぐ辞めた」割合はいずれの学歴も1割程度いる。そのうち、学校中退者についてみると、その割合は、「短大等中退」**17.4%**、「高校中退」**17.1%**などと、平均値と比べ高くなっている (図表 3-6)。

図表3-5：離職決意時期（前職の就業形態別）〔求職者調査〕



図表3-6：離職決意時期（学歴別）〔求職者調査〕

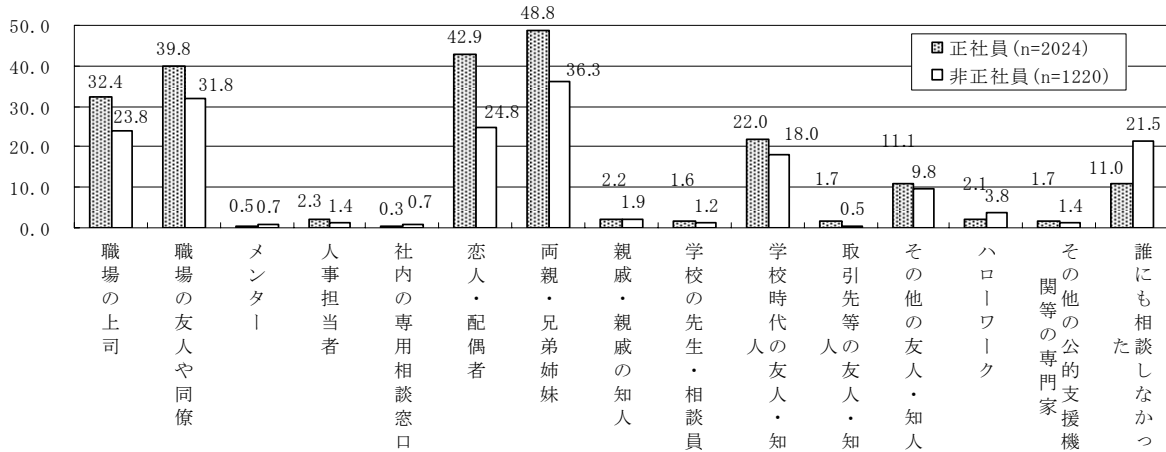


3-2. 前職離職の際の相談相手

3-2-1. 離職の際の相談相手

調査では、「前職を離職する際に、誰かに相談したか」を尋ねている。それによれば、正社員は、「両親・兄弟姉妹」が **48.8%**でもっとも多く、次いで「恋人・配偶者」(**42.9%**)、「職場の友人や同僚」(**39.8%**)などとなっている。非正社員も「両親・兄弟姉妹」(**36.3%**)がもっとも多いものの、次いで、「職場の友人や同僚」(**31.8%**)、「恋人・配偶者」(**24.8%**)などとなっている。「誰にも相談しなかった」をみると、非正社員は **21.5%**で正社員 (**11.0%**)よりも割合が高い (図表 3-7)。非正社員の内訳をみると、「誰にも相談しなかった」はパート・アルバイトで **23.1%**、パート・アルバイトを除く非正社員で **20.1%**となっており、パート・アルバイトのほうが誰にも相談しない割合がわずかに高い (図表 3-8)。

図表3-7：前職離職の際の相談相手（前職の就業形態別、複数回答、単位＝％）〔求職者調査〕



図表3-8：前職離職の際の相談相手（前職の就業形態：非正社員の内訳、複数回答、単位＝％）〔求職者調査〕

	職場関係					家族・親族・友人等私的関係							専門機関		
	職場の上司	職場の友人や同僚	メンター	人事担当者	社内の専用相談窓口	恋人・配偶者	両親・兄弟姉妹	親戚・親戚の知人	学校の先生・相談員	学校時代の友人・知人	取引先等の友人・知人	その他の友人・知人	ハローワーク	その他の公的支援機関	誰にも相談しなかった
非正社員 (n=1220)	23.8	31.8	0.7	1.4	0.7	24.8	36.3	1.9	1.2	18.0	0.5	9.8	3.8	1.4	21.5
パート・アルバイト (n=562)	21.2	30.4	0.5	0.4	0.0	24.0	36.3	2.5	1.1	16.7	0.4	7.3	4.4	0.5	23.1
パート・アルバイトを除く非正社員 (n=658)	26.0	33.0	0.8	2.3	1.2	25.4	36.3	1.4	1.4	19.0	0.6	11.9	3.2	2.1	20.1

3-2-2. 離職の際の相談相手（職場関連）

前職の離職の際の相談相手について前職の就業形態別に分け、職場の人間関係、メンターの有無別、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別にそれぞれみると、いずれの就業形態でも、職場の人間関係が良好なほど、また、メンターや相談できる上司・先輩がいたとする者ほど、「職場の友人や同僚」「職場の上司」の割合が高くなっている。なお、「誰にも相談しなかった」の割合は、正社員では、職場の人間関係が良好でないほど、また、メンターや相談できる上司・先輩がいなかったとする者ほど高い。

次に、人を育てる雰囲気別にみると、いずれの就業形態でも、人を育てる雰囲気がなかったとする者は、雰囲気があったとする者に比べ、「職場の友人・同僚」「職場の上司」に相談する割合が低くなっている。とくに「職場の上司」で、人を育てる雰囲気がなかったとする者と、雰囲気があったとする者との間で差が大きい。その一方で、「誰にも相談しなかった」の割合は、正社員では、人を育てる雰囲気がないとする者のほうが高い（図表 3-9）。

図表3-9：前職離職の際の相談相手<前職の就業形態別>

(職場の人間関係、メンターの有無、仕事上の相談ができる上司・先輩の有無、人を育てる雰囲気別、単位=%) [求職者調査]

	職場関係					家族・親族・友人等私人的関係							専門機関		誰にも相談しなかつた
	職場の上司	職場の友人や同僚	メンター	人事担当者	社内窓口の専用相談	恋人・配偶者	両親・兄弟姉妹	親戚・親戚の知人	相談員の先生・学校の先生	知友人校時代の友人	知友人引先等の友人	知友人その他友人	ハローワーク	その他の専門家の支援	
正社員 (n=2024)	32.4	39.8	0.5	2.3	0.3	42.9	48.8	2.2	1.6	22.0	1.7	11.1	2.1	1.7	11.0
<職場の人間関係>															
良好だった+まあ良好だった (n=1082)	38.4	45.3	0.6	2.3	0.6	46.8	48.0	2.1	1.1	20.1	1.8	9.6	1.5	1.3	10.6
良好ではなかった+あまり良好ではなかった (n=593)	23.4	31.7	0.3	2.7	0.2	37.1	48.2	2.0	3.2	24.3	1.2	15.3	2.5	2.5	12.5
<メンターの有無>															
メンターがいた (n=1054)	38.8	42.9	0.9	2.8	0.4	45.2	50.9	2.3	1.0	21.0	1.5	10.5	1.3	1.6	9.6
メンターがいなかった (n=808)	26.5	36.6	0.0	1.9	0.4	41.6	46.4	2.4	1.6	21.9	2.0	12.0	2.8	1.6	12.5
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>															
上司・先輩がいた (n=1433)	36.1	42.9	0.6	2.5	0.3	45.9	49.7	2.0	1.3	20.5	1.4	10.0	1.7	1.1	10.3
上司・先輩がいなかった (n=468)	23.9	30.8	0.0	1.9	0.2	36.1	46.4	2.8	2.8	26.1	2.8	14.3	2.6	2.8	13.2
<「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>															
そう思う+ややそう思う (n=1285)	27.6	37.9	0.3	2.2	0.3	40.5	47.4	2.4	1.8	22.5	2.2	12.3	2.2	2.1	12.2
ややそう思わない+そう思わない (n=400)	43.8	42.0	1.0	2.3	0.3	48.3	53.0	1.3	0.8	19.5	1.0	8.0	1.8	0.3	8.0
非正社員 (n=1220)	23.8	31.8	0.7	1.4	0.7	24.8	36.3	1.9	1.2	18.0	0.5	9.8	3.8	1.4	21.5
<職場の人間関係>															
良好だった+まあ良好だった (n=737)	28.2	36.0	0.5	0.9	0.4	26.3	37.0	1.8	0.8	16.7	0.3	9.2	3.8	1.4	20.5
あまり良好ではなかった+良好ではなかった (n=275)	18.2	24.7	0.0	1.8	1.5	23.6	40.0	2.2	2.2	21.8	0.7	11.6	3.3	2.2	20.0
<メンターの有無>															
メンターがいた (n=635)	26.8	34.6	0.9	1.3	0.6	26.6	38.4	2.0	0.9	18.7	0.5	9.1	2.5	0.6	21.1
メンターがいなかった (n=438)	20.5	28.8	0.5	1.8	0.5	24.0	35.4	1.6	1.4	17.4	0.7	10.7	5.3	2.5	22.6
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>															
上司・先輩がいた (n=894)	27.6	34.8	0.8	0.9	0.4	25.5	38.0	1.7	0.9	17.4	0.4	9.2	3.0	1.3	21.6
上司・先輩がいなかった (n=237)	13.5	25.3	0.0	3.4	0.8	26.2	33.8	2.5	2.5	20.3	0.8	12.2	5.9	0.8	20.3
<「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>															
そう思う+ややそう思う (n=656)	19.8	31.4	0.8	2.0	0.9	24.7	36.0	1.5	1.2	19.7	0.8	11.4	4.7	1.8	21.0
ややそう思わない+そう思わない (n=323)	33.1	32.5	0.3	0.6	0.3	25.7	36.8	2.8	1.9	13.9	0.0	8.0	2.8	0.9	22.3
パート・アルバイト (n=562)	21.2	30.4	0.5	0.4	0.0	24.0	36.3	2.5	1.1	16.7	0.4	7.3	4.4	0.5	23.1
<職場の人間関係>															
良好だった+まあ良好だった (n=348)	26.4	37.1	0.3	0.0	0.0	25.9	37.9	2.6	0.9	14.7	0.3	5.7	4.9	0.6	21.0
あまり良好ではなかった+良好ではなかった (n=112)	13.4	17.0	0.0	0.0	0.0	23.2	39.3	2.7	1.8	17.9	0.9	10.7	2.7	0.9	25.0
<メンターの有無>															
メンターがいた (n=289)	24.9	35.3	1.0	0.3	0.0	25.6	38.4	2.8	0.7	16.6	0.0	8.0	3.1	0.7	23.9
メンターがいなかった (n=197)	15.7	24.9	0.0	0.5	0.0	24.9	38.6	2.0	1.0	16.8	1.0	6.1	5.1	0.5	22.3
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>															
上司・先輩がいた (n=407)	25.3	34.9	0.7	0.2	0.0	24.1	38.8	2.2	0.7	18.2	0.2	7.4	3.9	0.7	21.9
上司・先輩がいなかった (n=108)	10.2	21.3	0.0	0.9	0.0	30.6	37.0	3.7	1.9	15.7	0.9	7.4	4.6	0.0	23.1
<「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>															
そう思う+ややそう思う (n=286)	16.8	29.7	0.7	0.7	0.0	24.1	37.1	2.1	0.7	18.9	0.3	8.7	4.5	0.3	23.8
ややそう思わない+そう思わない (n=173)	30.1	31.2	0.0	0.0	0.0	25.4	36.4	3.5	1.7	12.1	-	4.6	5.2	1.2	24.3
パート・アルバイトを除く非正社員 (n=658)	26.0	33.0	0.8	2.3	1.2	25.4	36.3	1.4	1.4	19.0	0.6	11.9	3.2	2.1	20.1
<職場の人間関係>															
良好だった+まあ良好だった (n=389)	29.8	35.0	0.8	1.8	0.8	26.7	36.2	1.0	0.8	18.5	0.3	12.3	2.8	2.1	20.1
あまり良好ではなかった+良好ではなかった (n=163)	21.5	30.1	0.0	3.1	2.5	23.9	40.5	1.8	2.5	24.5	0.6	12.3	3.7	3.1	16.6
<メンターの有無>															
メンターがいた (n=346)	28.3	34.1	0.9	2.0	1.2	27.5	38.4	1.4	1.2	20.5	0.9	10.1	2.0	0.6	18.8
メンターがいなかった (n=241)	24.5	32.0	0.8	2.9	0.8	23.2	32.8	1.2	1.7	17.8	0.4	14.5	5.4	4.1	22.8
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無>															
上司・先輩がいた (n=487)	29.6	34.7	0.8	1.4	0.8	26.7	37.4	1.2	1.0	16.8	0.6	10.7	2.3	1.8	21.4
上司・先輩がいなかった (n=129)	16.3	28.7	0.0	5.4	1.6	22.5	31.0	1.6	3.1	24.0	0.8	16.3	7.0	1.6	17.8
<「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>															
そう思う+ややそう思う (n=370)	22.2	32.7	0.8	3.0	1.6	25.1	35.1	1.1	1.6	20.3	1.1	13.5	4.9	3.0	18.9
ややそう思わない+そう思わない (n=150)	36.7	34.0	0.7	1.3	0.7	26.0	37.3	2.0	2.0	16.0	0.0	12.0	0.0	0.7	20.0

※「職場関係」及び「誰にも相談しなかつた」について、各就業形態の平均値を上回るものに網。

3-2-3. なぜ相談しないのか

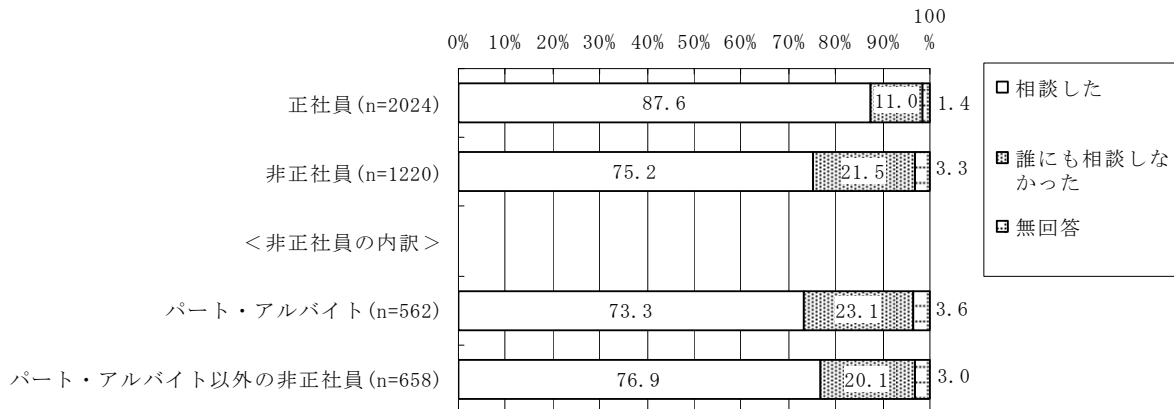
前職離職の際の相談の有無について前職の就業形態別にみると、「誰にも相談しなかつた」のは、正社員で 11.0%、非正社員で 21.5%となっており、とくにパート・アルバイトが 23.1%と高い(図表 3-10)。

調査では、前職離職の際に「なぜ誰にも相談しなかつたのか」を尋ねている。それによれば、「相談する相手がいなかつた」とするのは、正社員で 24.2%であり、パート・アルバイトも 23.1%ある(図表 3-11)。

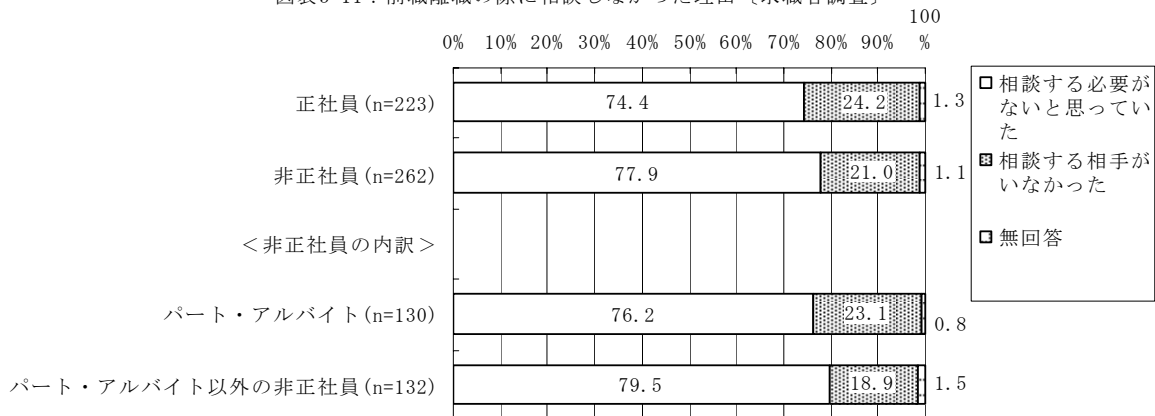
そこで、誰にも相談しなかつた理由について、前職の新人研修の実施状況や職場の人間関

係などの前職の教育訓練・人間関係でみたところ、相談をしなかった者のうち、職場の人間関係が良好ではなかった者の4割は、「相談する相手がいなかった」ためであった。同様に、前職で入社当初に仕事上の相談ができる上司・先輩がいなかった者の3人に1人（36.3%）は相談する相手がいかなかったためとしており、上司・先輩がいた者（17.8%）よりも18.5ポイント高い（図表3-12）。

図表3-10：前職離職の際の相談相手の有無〔求職者調査〕



図表3-11：前職離職の際に相談しなかった理由〔求職者調査〕

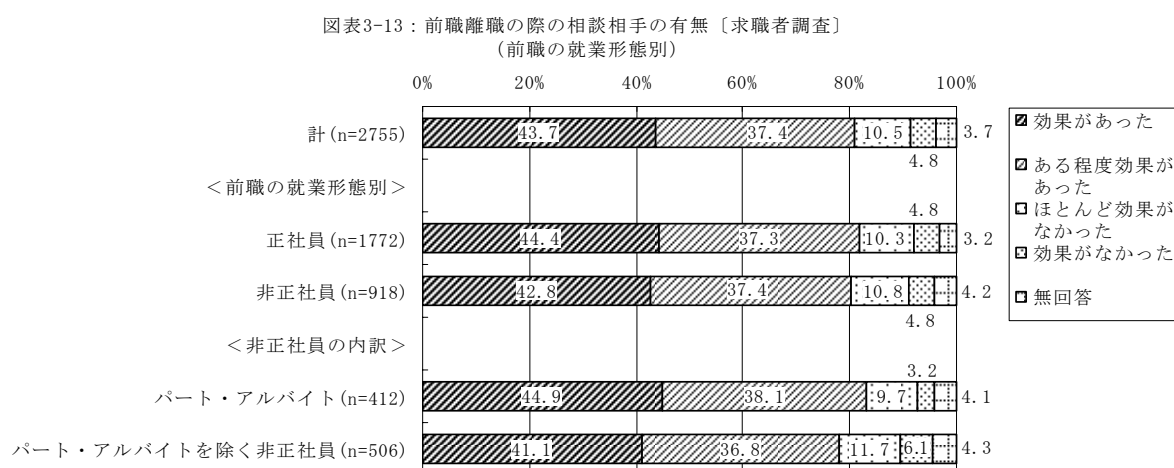


図表3-12：誰にも相談しなかった理由（前職の教育訓練・人間関係の別、単位＝%）〔求職者調査〕

	相談する必要がないと思っていた	相談する相手がなかった	無回答
計 (n=505)	76.2	22.6	1.2
<入社当初の新人研修の実施の有無別>			
新人研修が十分だった (n=127)	83.5	15.0	1.6
新人研修が不十分だった (n=247)	70.4	28.3	1.2
<メンターの有無別>			
メンターいた (n=245)	78.8	20.4	0.8
メンターがいなかった (n=207)	73.9	24.6	1.4
<仕事上の相談ができる上司・先輩の有無別>			
上司・先輩いた (n=354)	81.6	17.8	0.6
上司・先輩がいなかった (n=113)	61.9	36.3	1.8
<前職の職場の人間関係別>			
良好だった+まあ良好だった (n=280)	86.1	12.9	1.1
どちらともいえない (n=90)	73.3	24.4	2.2
良好ではなかった+あまり良好ではなかった (n=132)	58.3	40.9	0.8
<「人を育てる雰囲気がない」についての認識別>			
そう思う+ややそう思う (n=301)	70.8	27.9	1.3
どちらともいえない (n=88)	88.6	11.4	0.0
ややそう思わない+そう思わない (n=113)	82.3	15.9	1.8

3-2-4. 離職の際の相談の効果

調査では、前職離職の際、「それらの相手との相談は離職を決めるうえで、効果がありましたか」と尋ねている。それによれば、**81.1%**が相談には効果があった（「効果があった」+「ほとんど効果があった」としている。これを前職の就業形態別にみると、就業形態によって効果の評価に差はほとんどない（図表 3-13）。

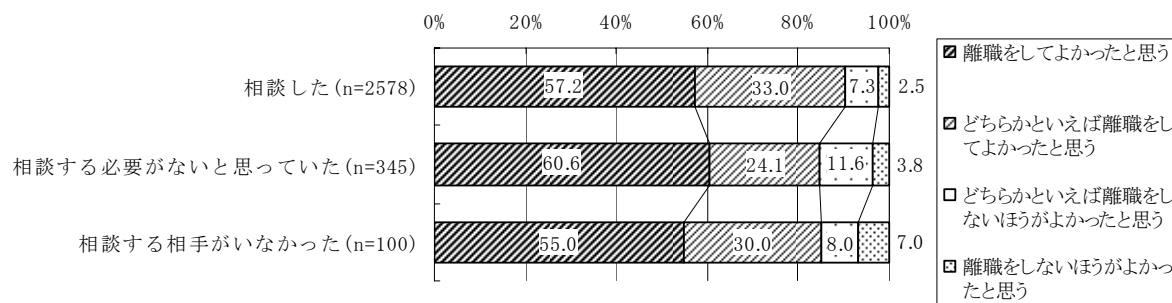


そこで、「相談した」と、「（誰にも相談しなかったが）相談する必要があると思っていた」、「（誰にも相談しなかったが）相談する相手がいなかった」の三分類にわけて、①離職評価②求職活動期間——の二つについてみる。

まず、①離職評価について、調査では、「あなたは、前職を離職したことについて、どのように考えているか」を尋ねている。それによれば、いずれも **8 割以上**が離職を肯定的に評価している（「離職をしてよかったと思う」+「どちらかといえば離職をしてよかったと思う」）。しかしながら、離職を後悔している者（「離職をしないほうがよかったと思う」+「どちらかといえば離職をしないほうがよかったと思う」）の割合をみると、「相談する必要があると思っていた」（**15.4%**）、「相談する相手がいなかった」（**15.0%**）のほうが、相談した者（**9.8%**）をわずかに上回っている。とくに「相談する相手がいなかった」は「離職をしないほうがよかったと思う」とする割合（**7.0%**）が高い（図表 3-14）。

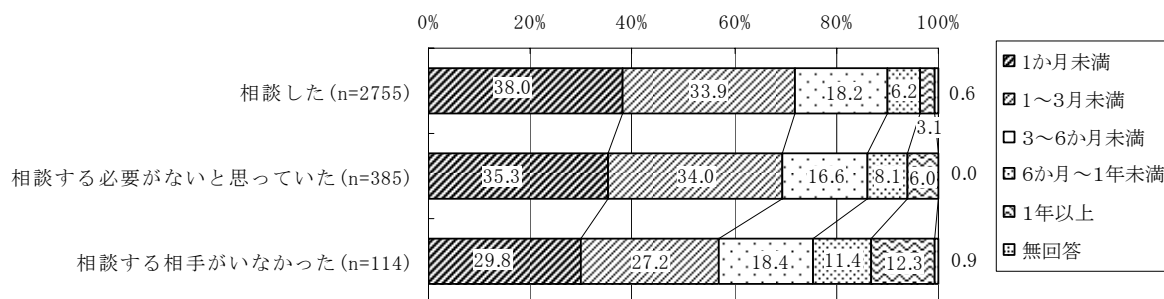
②求職活動期間については、調査では、「実際に求職活動をはじめてからどれくらい期間が経っているか」を尋ねている。それによれば、求職活動をはじめてから **3 か月以上**経っている割合（「3～6 か月未満」+「6 か月～1 年未満」+「1 年以上」）は、「相談する相手がいなかった人」で **42.1%**とほぼ **2 人に 1 人の割合**であり、「相談した人」（**27.5%**）、「相談する必要があると思っていた」（**30.7%**）を上回っている。とくに「1 年以上」の割合は「相談する相手がいなかった」で **12.3%**となっており、「相談した人」（**3.1%**）、「相談する必要があると思っていた」（**6.0%**）を上回っている（図表 3-15）。

図表3-14：離職に対する評価〔求職者調査〕
 (前職離職の際の相談実施の有無別)



※「現在の会社に在職中」「一度も就職したことがない」を除く回答企業を対象に集計。

図表3-15：求職活動期間〔求職者調査〕
 (前職離職の際の相談実施の有無別)



4. 求職活動と重視条件

4-1. 就職の際の重視条件

就職する際の重視条件（3位までの複数回答の合計）としては、「仕事の内容」が**56.1%**ともっとも多く、次いで、「労働時間・休日・休暇」（**51.3%**）、「採用後の年収（賃金）」（**37.6%**）などとなっている。重視条件（3位までの複数回答の合計）を就業形態別にみると、いずれの就業形態も「仕事の内容」「労働時間・休日・休暇」「採用後の年収（賃金）」を重視していた（図表4-1）。

図表4-1：求職活動の際の重視条件（求職者調査n=3365、3位までの合計、前職の就業形態別、単位＝％）〔求職者調査〕

	会社の規模	会社の知名度	経営理念・社風	会社の将来性・安定性	昇進やキャリアの将来性	能力開発の機会	女性が活躍する職場かどうか	仕事と家庭が両立できるか	仕事の内容	採用後の年収（賃金）	採用後の地位	労働時間・休日・休暇	福利厚生	勤務地・通勤の便	転勤の有無や頻度	職場の作業環境	職場の人間関係	セクハラ・パワハラがない職場	
計(n=3365)	3.8	1.6	6.9	14.6	7.3	7.9	3.4	17.3	56.1	37.6	0.4	51.3	11.9	33.2	2.0	5.4	29.2	2.9	
正社員(n=2024)	3.9	1.2	8.1	14.7	7.2	7.4	3.7	20.9	54.2	38.1	0.2	54.2	10.2	32.1	2.0	4.9	27.6	2.8	
非正社員(n=1220)	3.6	1.9	4.9	13.7	7.1	8.4	3.0	12.4	59.0	37.0	0.7	47.2	14.8	35.2	2.0	6.1	32.2	3.0	
<非正社員の内訳>																			
パート・アルバイト(n=562)	4.1	2.0	5.0	13.7	7.8	9.6	1.6	9.8	58.5	32.4	1.1	48.4	18.5	31.7	2.7	6.8	35.8	2.7	
パート・アルバイトを除く非正社員(n=658)	3.2	1.8	4.9	13.7	6.5	7.3	4.1	14.6	59.4	41.0	0.5	46.2	11.7	38.1	1.4	5.6	29.2	3.2	

4-2. 就職の際の重視条件（1位）と前職の離職理由（1位）の関係

ここで、重視条件の1位に限ってみると、「仕事の内容」が**31.5%**ともっとも多い。次いで、「労働時間・休日・休暇」（**14.3%**）、「採用後の年収（賃金）」「仕事と家庭が両立できるか」（ともに**9.6%**）などとなっている。

これを前職の離職理由（1位）別⁴にみると、重視条件でもっとも多い「仕事の内容」については、前職離職理由で「キャリアアップするため」（**50.0%**）、「ノルマや成果に対するプレッシャーがきつい」（**44.4%**）、「仕事自体への不満関連」（**38.4%**）などを挙げている者でその割合が高い。

「労働時間・休日・休暇」では、前職離職理由の「労働時間への不満関連」でもっとも高く（**39.7%**）、同様に「採用後の年収」では、前職退職理由の「給与に不満」でその割合が高い（**39.2%**）。「仕事と家庭が両立できるか」では、「仕事と家庭の両立関連」（**47.5%**）、「結婚、出産・育児、介護関連」（**39.1%**）でその割合が高い（図表4-2）。

⁴ 問14の選択肢の再分類については、図表4-2注1参照。

図表4-2：求職活動の際に重視した条件(1位) (前職の離職理由(1位)、単位=%) [求職者調査]

会社規模	会社の知名度	経営理念・社風	会社の将来性・安定性	性昇進やキャリアの将来	能力開発の機会	ど女性を雇用する職場か	仕事と家庭が両立できるか	仕事の内容	採用後の年取	採用後の地位	労働時間・休日・休暇	福利厚生	勤務地・通勤の便	転勤の有無や頻度	職場の作業環境	職場の人間関係	なせいい職場・パワハラが	その他	無回答
1.4	0.3	2.4	5.4	2.0	2.6	1.0	9.6	31.5	9.6	0.2	14.3	2.1	5.6	0.4	0.8	8.9	0.9	0.3	0.8
計(n=3310)																			
<前職の離職理由(1位)別>																			
1.4	1.2	1.9	6.5	3.1	2.4	1.4	4.1	40.8	11.4	0.0	9.4	2.4	4.8	1.0	0.2	7.0	0.7	0.0	0.0
会社都合退職関連(n=414)																			
1.1	0.5	3.3	8.2	5.5	8.2	1.1	1.1	50.0	2.2	0.0	6.0	0.5	0.5	0.5	1.1	9.9	0.0	0.0	0.0
キャリアアップするため(n=182)																			
1.7	0.0	8.7	14.3	3.3	3.0	1.3	3.0	30.7	10.0	0.3	9.0	2.3	3.0	0.0	1.0	6.0	0.3	0.7	1.3
会社の将来不安関連(n=300)																			
0.0	0.0	0.0	12.9	0.0	35.5	0.0	0.0	29.0	9.7	0.0	3.2	0.0	6.5	0.0	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0
能力開発の機会が少ない(n=31)																			
3.4	0.0	1.7	1.7	1.7	1.7	3.4	47.5	15.3	0.0	0.0	18.6	1.7	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事と家庭の両立関連(n=59)																			
1.6	0.7	2.6	4.7	1.2	2.4	0.7	7.8	38.4	6.4	0.5	15.3	2.1	3.8	0.0	1.2	9.6	0.0	0.2	0.9
仕事自体への不満関連(n=425)																			
1.1	0.0	1.1	5.8	1.6	0.5	0.5	2.1	21.7	39.2	0.0	10.1	3.2	4.8	1.1	0.5	6.3	0.5	0.0	0.0
給与に不満(n=189)																			
1.1	0.0	1.1	2.8	2.8	2.8	0.0	7.3	26.3	7.3	0.0	39.7	1.1	4.5	0.0	0.6	2.2	0.0	0.0	0.6
労働時間への不満関連(n=179)																			
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	6.3	56.3	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	6.3
福利厚生が不十分(n=16)																			
1.3	0.0	5.3	2.7	0.0	2.7	0.0	6.7	38.7	14.7	0.0	13.3	0.0	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	1.3	0.0
採用条件と職場の実態が異なっていたから(n=75)																			
0.0	0.0	4.9	2.4	4.9	0.0	0.0	4.9	26.8	14.6	0.0	24.4	0.0	4.9	0.0	7.3	4.9	0.0	0.0	0.0
職場の作業環境の劣悪さから(n=41)																			
0.0	0.0	6.5	4.3	4.3	6.5	4.3	2.2	21.7	10.9	0.0	8.7	4.3	2.2	0.0	2.2	10.9	4.3	0.0	6.5
能力・成果を正に評価されなかった(n=46)																			
2.2	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	44.4	4.4	0.0	22.2	2.2	4.4	0.0	0.0	4.4	2.2	0.0	4.4
ノルマや成果に対するプレッシャーがきつい(n=45)																			
2.1	0.3	1.5	3.8	1.5	1.5	1.2	4.7	27.9	6.8	0.3	9.4	1.2	4.1	0.3	1.2	27.6	3.8	0.0	0.9
職場の人間関係に対する不満関連(n=340)																			
1.6	0.0	1.6	4.3	0.5	2.2	1.1	7.0	34.6	7.0	0.0	17.3	3.2	3.8	0.0	1.1	10.8	3.8	0.0	0.0
肉体的・精神的に健康を損ねた(n=185)																			
1.8	0.0	1.8	3.6	0.0	0.0	0.0	14.5	18.2	7.3	1.8	20.0	0.0	29.1	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0
勤務地が遠い・通勤が不便(n=55)																			
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.0	15.0	0.0	20.0	0.0	10.0	10.0	0.0	5.0	5.0	0.0	0.0
本人の転勤命令のため(n=20)																			
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	20.7	26.8	7.3	0.0	24.4	1.2	17.1	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0
配偶者の転勤など家族の事情(n=82)																			
0.3	0.0	0.3	1.0	0.3	0.3	1.7	39.1	15.0	6.5	0.3	18.0	1.7	10.2	0.0	0.3	3.7	0.0	0.3	0.7
結婚・出産・育児、介護関連(n=294)																			
0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	33.3	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1
特段理由はない(n=9)																			

※1: 図14の選択肢については、簡略化のため、「1. 会社の倒産・事業所の閉鎖」「2. 人員整理・希望退職への応募」「3. 退職の勧奨」「4. 解雇」「5. 契約期間の満了」を『会社都合退職関連』としてまとめ、「7. 会社の経営者や経営理念・社風に合わない」「8. 会社の将来性・安定性に期待が持たない」「9. 昇進やキャリアに将来性がない」を『会社の将来不安関連』としてまとめ、「11. 女性を活用しない職場だった」「12. 仕事と家庭を両立できない」を『仕事と家庭の両立関連』としてまとめ、「13. 仕事ばかり」「14. 仕事に面白くない」「15. 仕事上のストレスが大きい」「16. 一時的・不安定な仕事だったから」を『仕事自体の不満』としてまとめ、「18. 労働時間(残業を含む)が長い」「19. 休日出勤が多い」「20. 交代制(夜勤、シフト勤務)があるため」を『労働時間への不満関連』としてまとめ、「26. 職場の人間関係がつかない(上司・同僚と折り合いが悪い等)」「27. セクハラ、パワハラがあったから(職場でのいじめを含む)」を『職場の人間関係に対する不満関連』としてまとめ、「32. 結婚、出産、育児のため」「33. 介護のため」を『結婚、出産、育児、介護関連』としてまとめている。

※2: 縦は、平均値よりも高い数値につけています。

5. 再就職後の定着・転職志向

5-1. 再就職後の定着・転職志向

「あなたは、今回、就職できた後の転職の可能性についてどのように考えていますか」と尋ねたところ、「おそらく、次の勤務先から転職はしないと思う」（「定着志向」）が35.3%ともっとも割合が高い。次いで、「特に考えていない」が30.7%、「機会があればまた転職したい」（「転職志向」）が23.3%などとなっている。これを男女別に分けて年齢別にみると、男性は年齢が高くなるほど定着志向が高まる。女性の定着志向はおおむね3割台、転職志向は、おおむね年齢が低くなるほど高まる傾向にある。

定着志向を学歴別にみると、「短大・高専」が37.9%でもっとも高く、次いで「大学・大学院」(37.1%)などとなっている。そのうち、学校中退者に限りみると、定着志向はいずれも平均値を下回っているが、「高校等中退」がもっとも定着志向の割合が高い(30.6%) (図表5-1)。

転職回数別にみると、定着志向は転職回数「2回」でもっとも割合が高い(39.9%)。なお、「一度も働いたことがない」とする者(すなわち、初めて求職活動をした者)は定着志向が16.3%でもっとも低く、「特に考えていない」が43.8%でもっとも高い。なお、前職の就業形態別にみると、いずれの就業形態も定着志向が約3割存在しており就業形態で差はほとんどない。転職志向は、パート・アルバイトを除く非正社員で28.9%ともっとも割合が高くなっている(図表5-2)。

図表5-1：再就職後の定着・転職志向（性、年齢、学歴、単位＝%）〔求職者調査〕

	し務お な先そ いから 思らく う転次 職の は勤	た機 転会 職が しあ たれ いば ま	しい たず いれ 独 立 開 業	い特 に考 えて いな	そ の 他	無 回 答
計(n=3477)	35.3	23.3	7.0	30.7	2.0	1.6
<性別>						
男性(n=1170)	39.6	22.4	12.6	22.1	2.1	1.3
女性(n=2275)	33.5	24.0	4.2	35.6	2.0	0.7
<性・年齢>						
男性 22歳未満(n=48)	25.0	25.0	18.8	27.1	0.0	4.2
22～24歳(n=273)	33.7	26.4	9.2	26.7	2.2	1.8
25～29歳(n=538)	41.1	22.9	12.8	20.6	1.9	0.7
30～34歳(n=305)	44.6	17.4	14.4	19.3	3.0	1.3
女性 22歳未満(n=112)	32.1	30.4	1.8	34.8	0.9	-
22～24歳(n=408)	34.1	26.5	3.7	32.6	2.2	1.0
25～29歳(n=984)	32.2	25.5	4.9	34.9	2.0	0.5
30～34歳(n=753)	34.8	19.9	4.1	38.1	2.1	0.9
<学歴別>						
大学・大学院(n=1443)	37.1	25.4	8.4	26.7	1.9	0.6
短大・高専(n=560)	37.9	19.6	2.0	37.3	2.3	0.9
専門学校(n=595)	31.8	22.9	9.4	32.3	2.7	1.0
中学・高校(n=835)	34.4	22.8	6.6	33.1	1.7	1.6
【そのうち、学校中退者】						
大学中退(n=85)	24.7	36.5	11.8	23.5	1.2	2.4
短大・高専中退(n=73)	26.0	26.0	6.8	38.4	2.7	0.0
高校等中退(n=36)	30.6	16.7	16.7	33.3	0.0	2.8

図表5-2：再就職後の定着・転職志向（転職回数別、前職の就業形態別、単位＝％）〔求職者調査〕

	し務お な先そ いから 思らく う転次 職の は勤	た機 転会 職が しあ たれ いば ま	しい たず いれ 独 立 開 業	い特 に 考 え て い な	そ の 他	無 回 答
<転職回数>						
一度も働いたことがない(n=80)	16.3	28.8	7.5	43.8	2.5	1.3
0回(n=1018)	32.0	23.1	5.5	37.3	1.1	1.0
1回(n=579)	38.0	20.6	7.9	30.1	1.9	1.6
2回(n=556)	39.9	25.2	5.4	26.3	1.8	1.4
3～4回(n=744)	38.3	23.0	8.6	26.2	2.3	1.6
5回以上(n=468)	33.3	24.4	7.9	29.1	4.1	1.3
<前職の就業形態>						
正社員(n=2024)	36.5	20.6	7.3	32.6	2.1	1.0
非正社員(n=1220)	35.4	27.2	6.3	27.9	1.9	1.3
【非正社員の内訳】						
パート・アルバイト(n=562)	35.2	25.3	9.1	27.6	1.4	1.4
パート・アルバイトを除く非正社員(n=658)	35.6	28.9	4.0	28.1	2.3	1.2

5-2. 転職希望の理由

次に、「機会があればまた転職したい」と回答した者について、「転職希望がある理由」を尋ねたところ、「自分にあった仕事につきたいから」が**30.2%**ともっとも多い。次いで、「キャリアアップしたいから」が**28.0%**、「ライフステージにあわせて仕事がしたいから」が**17.8%**などとなっている。

これを男女別にみると、男性は「キャリアアップしたいから」が**40.5%**ともっとも多く、女性（**22.2%**）に比べてその割合が高い。一方、女性は、「自分にあった仕事につきたいから」が**30.6%**ともっとも多い。なお、女性は、男性に比べ「ライフステージにあわせて仕事がしたいから」（**25.1%**）、「いろいろな会社や業界を経験したいから」（**10.1%**）が高くなっている。

年齢別にみると、「キャリアアップしたいから」は**25～29**歳でもっとも割合が高い。年齢が高くなるほど「自分にあった仕事につきたいから」「いろいろな会社や業界を経験したいから」の割合は低くなる傾向にある。

学歴別にみると、「キャリアアップしたいから」の割合は「大学・大学院」が**32.8%**でもっとも高い。

転職回数別にみると、「キャリアアップしたいから」は、転職回数「**2回**」で**32.1%**ともっとも割合が高くなっている。また、前職の就業形態別にみると、「キャリアアップしたいから」はパート・アルバイトが**29.6%**でもっとも割合が高い（図表5-3）。

図5-3：転職希望がある理由（性別、年齢、学歴、転職回数、前職の就業形態別、単位＝％）〔求職者調査〕

	キャリアアップしたい	自分にあった仕事につきたい	いろいろな会社や業界を経験したい	新しい仕事をしたい	条件の良い仕事を探せる	収入をアップしたい	その他	無回答
計(n=810)	28.0	30.2	9.5	17.8	3.7	6.0	4.4	0.2
<性別>								
男性(n=262)	40.5	29.4	8.4	2.7	6.9	8.4	3.4	0.4
女性(n=546)	22.2	30.6	10.1	25.1	2.2	4.8	4.9	0.2
<年齢>								
22歳未満(n=46)	13.0	39.1	15.2	13.0	4.3	10.9	4.3	0.0
22～24歳(n=180)	28.9	36.1	10.6	11.7	4.4	3.3	5.0	0.0
25～29歳(n=374)	31.0	28.3	9.1	19.3	2.1	5.9	3.7	0.5
30～34歳(n=203)	26.1	26.1	8.4	21.7	5.9	7.4	4.4	0.0
<学歴別>								
大学・大学院(n=366)	32.8	25.7	7.9	20.8	2.5	5.7	4.6	0.0
短大・高専(n=110)	21.8	37.3	9.1	18.2	3.6	5.5	4.5	0.0
専門学校(n=136)	26.5	27.2	11.0	19.9	4.4	5.9	4.4	0.7
中学・高校(n=190)	24.7	37.4	10.5	11.1	5.8	6.3	3.7	0.5
【そのうち、学校中退者】								
大学中退(n=31)	45.2	25.8	6.5	9.7	3.2	3.2	3.2	3.2
短大・高専中退(n=16)	21.1	47.4	10.5	5.3	5.3	10.5	0.0	0.0
高校等中退(n=6)	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
<転職回数>								
一度も働いたことがない(n=23)	39.1	30.4	8.7	8.7	0.0	13.0	0.0	0.0
0回(n=235)	23.4	31.9	11.1	19.6	2.6	7.7	3.4	0.4
1回(n=119)	28.6	26.1	9.2	21.8	4.2	5.0	5.0	0.0
2回(n=140)	32.1	29.3	5.7	20.7	2.9	3.6	5.0	0.7
3～4回(n=171)	26.9	32.2	7.6	15.8	5.8	7.0	4.7	0.0
5回以上(n=114)	28.1	30.7	14.0	12.3	4.4	4.4	6.1	0.0
<前職の就業形態>								
正社員(n=416)	26.7	27.6	8.9	21.2	4.1	7.0	4.3	0.2
非正社員(n=332)	28.0	32.8	10.2	15.1	3.6	4.8	5.1	0.3
【非正社員の内訳】								
パート・アルバイト(n=142)	29.6	31.7	12.0	10.6	2.8	7.7	5.6	0.0
パート・アルバイトを除く非正社員(n=190)	26.8	33.7	8.9	18.4	4.2	2.6	4.7	0.5

6. 前職離職に対する評価

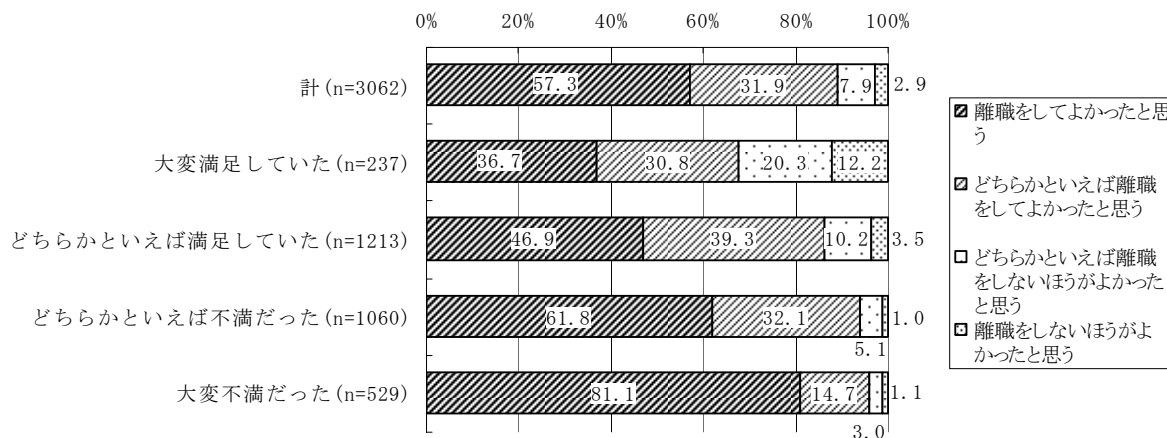
調査では、離職に対する評価として「あなたは前職を離職したことについて、どのように考えていますか」と尋ねている。「現在の会社に在職中」及び「一度も就職したことがない」者（離職を経験したことのない者）を除いた回答者についてみると、前職の離職肯定（「離職をしてよかったと思う」+「どちらかといえば離職をしてよかったと思う」）は**89.2%**となっており、ほとんどの人は、前職の離職に対して肯定的な評価を下している。

これを前職の仕事満足度別にみると、満足度が高くなるほど、前職の離職を後悔している「離職否定」の割合（「離職をしないほうがよかったと思う」+「どちらかといえば離職をしないほうがよかったと思う」）が高くなる（図表 6-1）。

次に、これを転職回数別にみると離職否定の割合は、転職回数が高くなるほどわずかではあるが高くなる。前職の就業形態別にみると、離職肯定の割合は、正社員が**90.2%**でもっとも高く、一方、パート・アルバイトを除く非正社員（**86.0%**）がわずかではあるが低い（図表 6-2）。

前職の退職理由（1位）別にみると、前職の離職を後悔している「離職否定」の割合は、「配偶者の転勤など家族の事情」が**29.5%**ともっとも割合が高く、次いで、「会社都合退職関連」（**21.4%**）、「勤務地が遠い・通勤が不便」（**18.5%**）、「結婚、出産・育児、介護関連」（**18.3%**）などとなっている。配偶者の転勤や出産・育児、介護など家庭の事情で離職した場合、あるいは会社の倒産や契約期間の満了など会社の都合による退職など本人の力では対応がしづらい理由での退職で比較的、離職に対する評価が低い傾向がみられる（図表 6-3）。

図表6-1：離職に対する評価〔求職者調査〕
（前職の仕事満足度別）



※「現在の会社に在職中」「一度も就職したことがない」を除く回答企業を対象に集計。

図表6-2：離職に対する評価（転職回数別、前職の就業形態別、単位＝％）〔求職者調査〕

	か離職をしたと思う	かぼどつ離ちた職らとをかしとていよえ	とほぼど思う離ちうが職らよをかしとつないえ	思う離ちうが職らよをかしとつないえ	離職評価	離職否定
計(n=3062)	57.3	31.9	7.9	2.9	89.2	10.9
<転職回数>						
0回(n=893)	53.1	37.3	7.3	2.4	90.4	9.7
1回(n=534)	59.4	30.5	7.9	2.2	89.9	10.1
2回(n=514)	56.4	32.5	8.0	3.1	88.9	11.1
3～4回(n=691)	61.6	26.6	8.5	3.2	88.2	11.7
5回以上(n=430)	57.2	30.0	8.4	4.4	87.2	12.8
<前職の就業形態>						
正社員(n=1944)	58.7	31.5	7.7	2.2	90.2	9.9
非正社員(n=1056)	54.5	32.8	8.5	4.2	87.3	12.7
【非正社員の内訳】						
パート・アルバイト(n=450)	54.7	34.4	7.8	3.1	89.1	10.9
パート・アルバイトを除く非正社員(n=606)	54.5	31.5	9.1	5.0	86.0	14.1

※「現在の会社に在職中」「一度も就職したことがない」を除いた回答企業を対象に集計。

図表6-3：前職の離職に対する評価（前職の離職理由(1位)別、単位＝％）〔求職者調査〕

	か離職をしたと思う	かぼどつ離ちた職らとをかしとていよえ	とほぼど思う離ちうが職らよをかしとつないえ	思う離ちうが職らよをかしとつないえ	離職肯定	離職否定
求職者調査(n=3047)	57.3	31.9	7.9	2.9	89.2	10.8
<前職の離職理由(1位)別>						
会社都合退職関連(n=383)	46.0	32.6	12.3	9.1	78.6	21.4
キャリアアップするため(n=157)	67.5	25.5	5.7	1.3	93.0	7.0
会社の将来不安関連(n=276)	69.2	26.8	3.6	0.4	96.0	4.0
能力開発の機会が少ない(n=28)	67.9	21.4	10.7	0.0	89.3	10.7
仕事と生活の両立関連(n=55)	54.5	34.5	9.1	1.8	89.0	10.9
仕事自体への不満関連(n=389)	58.6	36.0	5.1	0.3	94.6	5.4
給与に不満(n=160)	59.4	35.6	4.4	0.6	95.0	5.0
労働時間への不満関連(n=172)	59.9	33.1	5.8	1.2	93.0	7.0
福利厚生が不十分(n=13)	69.2	30.8	0.0	0.0	100.0	0.0
採用条件と職場の実態が異なっていたから(n=72)	62.5	31.9	5.6	0.0	94.4	5.6
職場の作業環境の劣悪さから(n=41)	78.0	17.1	2.4	2.4	95.1	4.8
能力・成果を正当に評価されなかった(n=39)	69.2	25.6	5.1	0.0	94.8	5.1
ノルマや成果に対するプレッシャーがきつい(n=40)	45.0	42.5	2.5	10.0	87.5	12.5
職場の人間関係に対する不満関連(n=323)	67.8	26.3	4.6	1.2	94.1	5.8
肉体的・精神的に健康を損ねた(n=179)	68.7	24.0	6.7	0.6	92.7	7.3
勤務地が遠い・通勤が不便(n=54)	38.9	42.6	16.7	1.9	81.5	18.6
本人の転勤命令のため(n=19)	31.6	57.9	10.5	0.0	89.5	10.5
配偶者の転勤など家族の事情(n=78)	29.5	41.0	16.7	12.8	70.5	29.5
結婚・出産・育児・介護関連(n=289)	45.0	36.7	15.2	3.1	81.7	18.3
特段理由はない(n=4)	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0

※1:「現在の会社に在職中」「一度も就職したことがない」を除いた回答企業を対象に集計。

※2:問14の選択肢については、簡略化のため、「1. 会社の倒産、事業所の閉鎖」「2. 人員整理・希望退職への応募」「3. 退職の勧奨」「4. 解雇」「5. 契約期間の満了」を『会社都合退職関連』としてまとめ、「7. 会社の経営者や経営理念・社風に合わない」「8. 会社の将来性・安定性に期待が持てない」「9. 昇進やキャリアに将来性がない」を『会社の将来不安関連』としてまとめ、「11. 女性を活用しない職場だった」「12. 仕事と家庭を両立できない」を『仕事と家庭の両立関連』としてまとめ、「13. 仕事がきつい」「14. 仕事が面白くない」「15. 仕事上のストレスが大きい」「16. 一時的・不安定な仕事だったから」を『仕事自体の不満』としてまとめ、「18. 労働時間(残業を含む)が長い」「19. 休日出勤が多い」「20. 交代制(夜勤、シフト勤務)があるため」を『労働時間への不満関連』としてまとめ、「26. 職場の人間関係がづらい(上司・同僚と折り合いが悪い等)」「27. セクハラ、パワハラがあったから(職場でのいじめを含む)」を『職場の人間関係に対する不満関連』としてまとめ、「32. 結婚・出産・育児のため」「33. 介護のため」を『結婚・出産・育児・介護関連』としてまとめている。

7. 求職者からみた若年者の定着に必要な施策

求職者調査では、「あなたが働き続けるために」会社の施策として有効な定着対策について尋ねている。それによれば、「休日を取りやすいようにする」が **33.6%**でもっとも多い。次いで「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」(**24.9%**)、「賃金水準を引き上げる」(**23.2%**)、「本人の希望を活かした配置を行う」(**20.2%**)などとなっている(図表 7-1)。

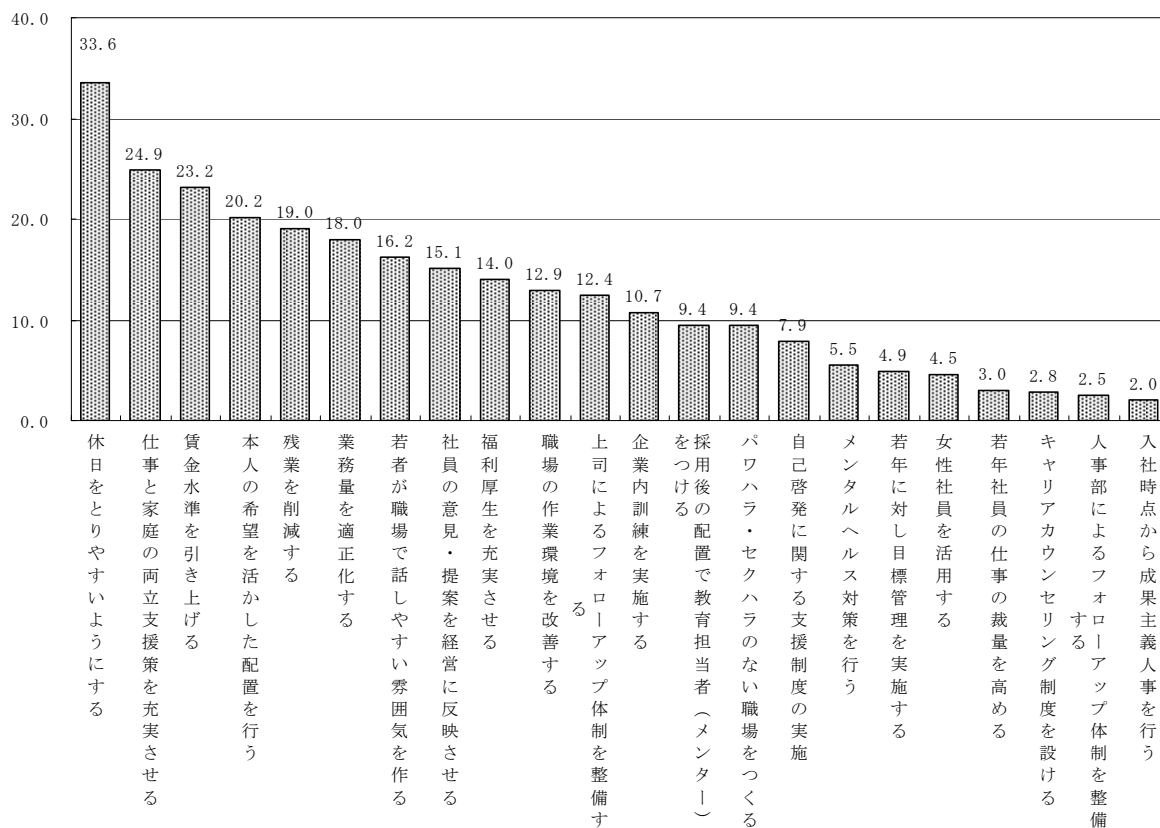
これを男女別にみると、男女ともに「休日を取りやすいようにする」がもっとも多い(男性 **27.4%**、女性 **37.0%**)。次いで、男性は、「本人の希望を活かした配置を行う」(**25.7%**)、「賃金水準を引き上げる」(**24.4%**)などとなっており、女性は、「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」(**33.3%**)、「賃金水準を引き上げる」(**22.8%**)などとなっている(図表 7-2)。

次に、年齢別にみると、年齢が低くなるほど、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」や「採用後の配置でメンターをつける」「若年に対し目標管理を実施する」の割合が高まっており、若い求職者ほど、職場の雰囲気や良き教育担当者を求めていることがわかる。年齢が高くなるほど、「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」「業務量を適正化する」「パワハラ・セクハラのない職場をつくる」「女性社員を活用する」とする割合が高まる。その他、「企業内訓練を実施する」「自己啓発に関する支援制度の実施」「メンタルヘルス対策を行う」を求める割合は **25~29** 歳でもっともその割合が高くなっており、「キャリアカウンセリング制度を設ける」を求めている割合は **22~24** 歳でもっとも割合が高い。

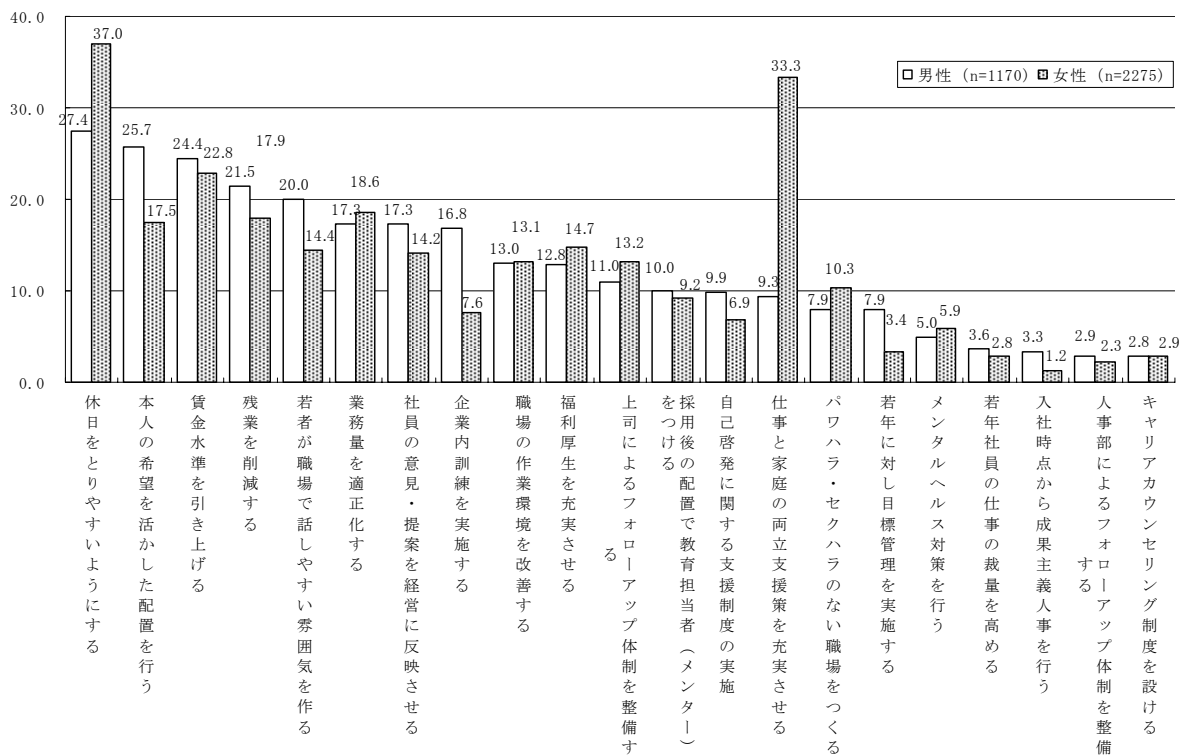
転職回数別にみると、転職回数が少ないほど、「本人の希望を活かした配置を行う」の割合が高くなっており、転職回数が増えるほど、「賃金水準を引き上げる」の割合が高まっている。なお、「一度も働いたことがない」とする者が何を求めているかみると、「本人の希望を活かした配慮を行う」の割合が **36.3%**ともっとも高く、次いで、「休日を取りやすいようにする」(**27.5%**)、「企業内訓練をする」(**23.8%**)、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」(**22.5%**)などとなっている。

前職の就業形態別に見ると、正社員では、「休日を取りやすいようにする」が **36.4%**ともっとも多く、次いで、「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」(**27.5%**)、「賃金水準を引き上げる」(**23.8%**)、「残業を削減する」(**22.2%**)などとなっている。非正社員では、「休日を取りやすいようにする」が **31.1%**ともっとも多く、次いで「賃金水準を引き上げる」(**23.1%**)、「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」(**22.5%**)、「本人の希望を活かした配置を行う」(**20.2%**)などとなっている(図表 7-3)。

図表7-1：求職者が求める若年者定着対策（n=3477、3つまでの複数回答、単位=%）〔求職者調査〕



図表7-2：求職者が求める若年者定着対策（男女別、3つまでの複数回答、単位=%）〔求職者調査〕



図表7-3：求職者が求める若年者定着対策（性別、年齢、年数、転職回数、前職の就業形態別、3つまでの複数回答、単位＝％）〔求職者調査〕

	本人の希望を活かした配置を行う	入社時点から成果主義人事を行う	若年に対し目標管理を実施する	企業内訓練を実施する	自己啓発に関する支援制度の実施	女性社員を活用する	仕事と家庭の両立支援策を充実させる	若年社員の仕事の裁量を高める	若年社員の意見・提案を経営に反映させる	賞金水準を引き上げる	残業を削減する	休日をとりにやすいようにする	福利厚生を充実させる	業務量を適正化する	若者が職場で話しやすい雰囲気を	採用後の配置で教育担当者（メンター）をつける	整上司によるフォローアップ体制を整備する	人事部によるフォローアップ体制を整備する	キャリアカウンセリング制度を設ける	職場の作業環境を改善する	つくるハラスメントのない職場を	メンタルヘルス対策を行う
	20.2	2.0	4.9	10.7	7.9	4.5	24.9	3.0	15.1	23.2	19.0	33.6	14.0	18.0	16.2	9.4	12.4	2.5	2.8	12.9	9.4	5.5
計(n=3477)																						
<性別>																						
男性(n=1170)	25.7	3.3	7.9	16.8	9.9	0.9	9.3	3.6	17.3	24.4	21.5	27.4	12.8	17.3	20.0	10.0	11.0	2.9	2.8	13.0	7.9	5.0
女性(n=2275)	17.5	1.2	3.4	7.6	6.9	6.5	33.3	2.8	14.2	22.8	17.9	37.0	14.7	18.6	14.4	9.2	13.2	2.3	2.9	13.1	10.3	5.9
<年齢>																						
22歳未満(n=160)	25.0	1.9	7.5	10.6	2.5	3.1	11.3	3.8	11.3	23.8	18.8	36.3	11.9	13.1	37.5	11.3	10.6	3.1	1.9	13.1	6.9	3.8
22～24歳(n=681)	20.9	1.9	6.5	11.2	6.2	3.2	18.2	4.6	15.3	21.6	20.7	33.6	14.4	15.4	24.4	10.6	13.4	1.6	4.0	12.0	7.5	5.6
25～29歳(n=1526)	19.5	1.6	5.7	12.0	10.0	4.4	24.8	3.0	15.5	23.9	19.5	35.3	14.1	17.8	15.3	9.8	11.3	2.9	2.4	11.2	8.9	6.4
30～34歳(n=1058)	20.4	2.6	2.4	8.7	7.0	6.0	32.1	2.0	15.2	23.7	17.9	31.3	14.4	21.3	9.4	8.2	13.6	2.4	2.9	16.2	11.5	4.4
<転職回数>																						
一度も働いたことがない(n=80)	36.3	1.3	10.0	23.8	10.0	3.8	17.5	1.3	7.5	11.3	11.3	27.5	17.5	20.0	22.5	13.8	5.0	5.0	2.5	7.5	7.5	3.8
0回(n=1018)	20.8	1.7	4.0	8.6	7.4	5.4	29.3	3.0	14.2	20.8	21.2	36.7	12.3	19.9	15.4	8.7	12.4	2.1	2.6	12.4	8.4	5.2
1回(n=579)	20.7	2.4	4.8	10.9	7.4	2.9	26.4	3.3	15.2	22.6	19.5	34.4	12.1	18.3	17.4	9.3	12.3	2.9	2.2	11.6	9.0	6.9
2回(n=556)	19.1	1.8	6.1	12.2	7.9	3.2	22.7	4.3	17.3	24.1	21.0	30.2	15.5	15.5	17.6	12.2	14.0	2.3	3.8	11.9	8.5	3.8
3～4回(n=744)	18.8	2.2	5.1	10.8	8.9	5.5	23.7	1.9	15.1	25.3	16.7	33.3	14.2	17.3	16.0	9.3	13.0	3.0	2.7	15.3	10.8	5.5
5回以上(n=468)	18.6	1.9	4.3	10.7	7.5	4.9	20.7	3.2	16.0	26.5	16.5	32.3	17.1	17.9	13.5	7.3	11.8	1.9	3.2	14.7	11.3	7.3
<前職の就業形態>																						
正社員(n=2024)	19.1	2.0	4.6	9.4	7.6	4.3	27.5	2.7	17.7	23.8	22.2	36.4	12.3	19.4	14.6	8.2	12.9	1.9	2.3	13.2	9.2	5.1
非正社員(n=1220)	20.2	1.7	5.0	11.6	8.1	4.9	22.5	3.8	11.1	23.1	14.5	31.1	16.5	16.1	18.0	11.5	13.0	3.4	3.9	13.6	9.8	6.6
【非正社員の内訳】																						
パート・アルバイト(n=562)	23.5	1.6	5.3	12.5	8.2	3.0	18.7	3.9	10.9	20.8	13.5	29.7	17.3	15.5	21.0	11.6	12.5	3.6	4.6	14.6	10.5	6.0
パート・アルバイトを除く非正社員(n=658)	17.5	1.8	4.7	10.9	8.1	6.5	25.8	3.6	11.2	25.1	15.3	32.4	15.8	16.7	15.3	11.4	13.5	3.3	3.2	12.8	9.1	7.0

第3章 在職者調査と求職者調査の比較

1. 在職者調査と求職者調査の比較について

本調査では、幅広く若年者の職場定着・離職にかかわる実態を明らかにするため、企業及び現在当該企業に在職している若年者（新卒者・中途採用者）を対象とした「在職者調査」（企業調査、従業員調査）と、現在求職活動をしている若年者を対象とした「求職者調査」——の2つの調査を実施しており、双方に比較可能な設問を設けている。以下では、過去に離職を経験した中途採用者と現在求職活動を行っている求職者などについて調査結果を比較する。

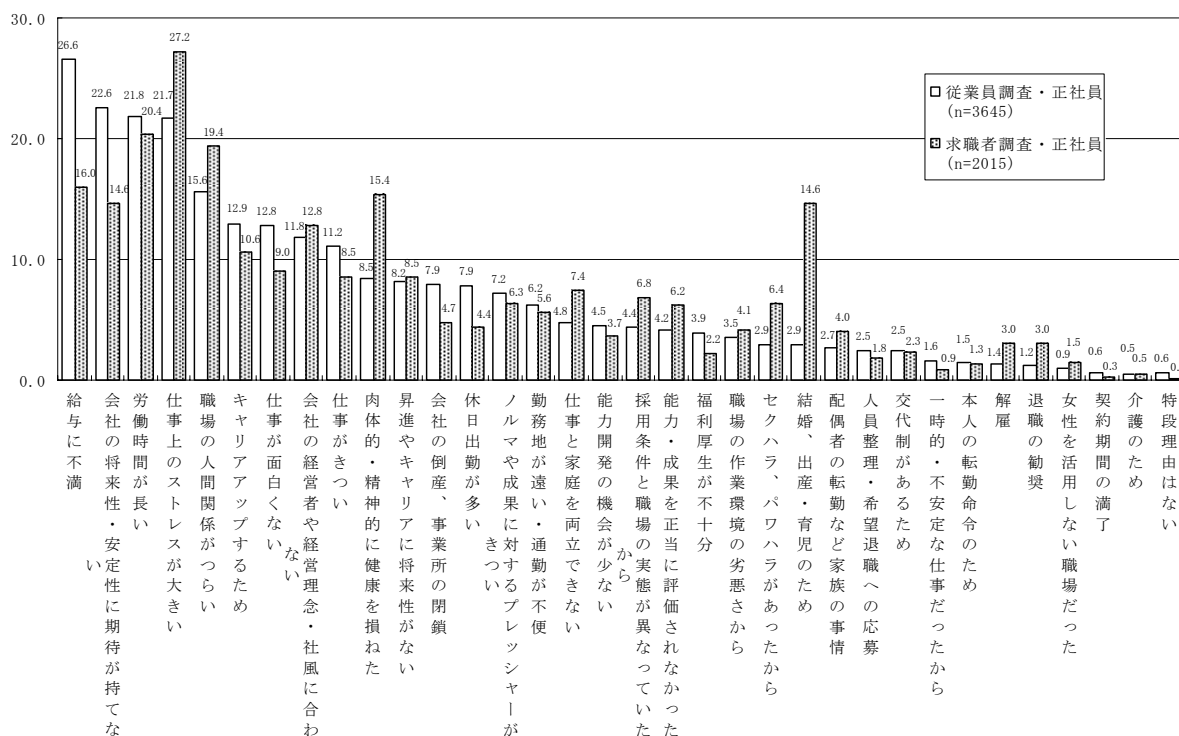
なお、比較においては、従業員調査の中途採用者がすでに過去に離職し、調査時点で正社員として採用されていること、求職者調査では現在求職中であるため再就職が不確実な時点にあることなど、離職時点の相違を踏まえる必要がある（以下、従業員調査の調査対象を「従業員」と略す。求職者調査の調査対象を「求職者」と略す。）。また、従業員調査は企業を通じて配布した調査であり、回答者属性で男性 60.2%、女性 39.3%であること、一方、求職者調査は、ハローワークを通じて配布した調査であり、男性 33.6%、女性 65.4%であるなど、回答者属性に違いがあることにも注意する必要がある。

2. 離職理由の比較

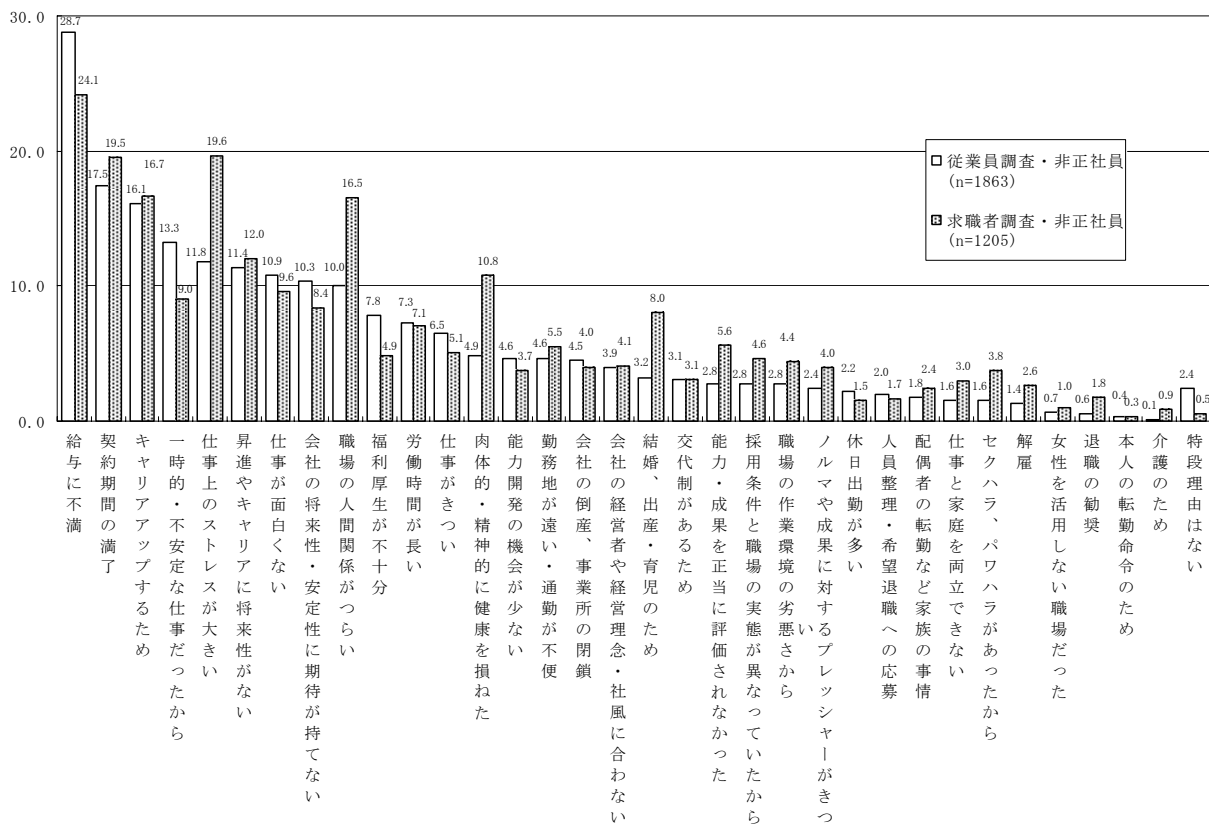
両調査では、「前の会社を離職した理由」を尋ねている。そこで、従業員調査（中途採用者[転職経験のある者]）と求職者調査で、前職が正社員である者に限り、上位 3 位までの複数回答の合計で比較した。それによれば、従業員調査では、「給与に不満」が 26.6%でもっとも多く、次いで、「会社の将来性・安定性に期待が持てない」(22.6%)、「労働時間が長い」(21.8%)、「仕事上のストレスが大きい」(21.7%)などとなっている。一方、求職者調査では、「仕事上のストレスが大きい」が 27.2%でもっとも多く、次いで、「労働時間が長い」(20.4%)、「職場の人間関係がづらい」(19.4%)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(15.4%)、「結婚、出産・育児のため」(14.6%)などとなっている（図表 1）。

同様に、前職が非正社員である者について両調査を比較したところ、従業員調査では、「給与に不満」が 28.7%でもっとも多く、次いで、「契約期間の満了」(17.5%)、「キャリアアップするため」(16.1%)、「一時的・不安定な仕事だったから」(13.3%)などとなっている。一方、求職者調査では、「給与に不満」が 24.1%でもっとも多く、次いで「仕事上のストレスが大きい」(19.6%)、「契約期間の満了」(19.5%)、「キャリアアップするため」(16.7%)、「職場の人間関係がづらい」(16.5%)、などとなっている（図表 2）。

図表1：前職が正社員での離職理由の比較（3位までの複数回答の合計、単位＝％）



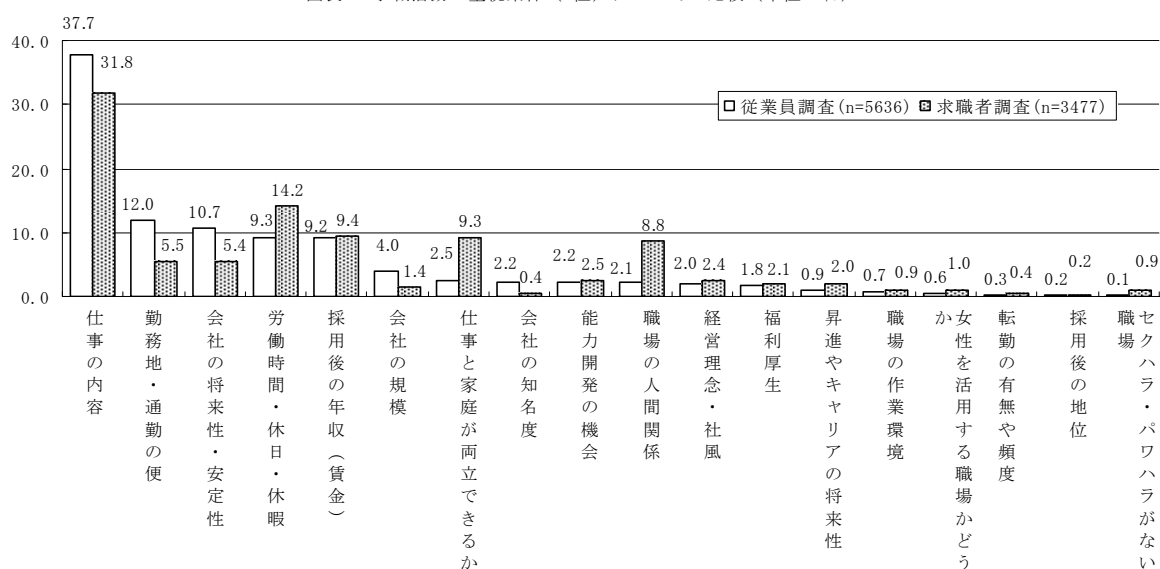
図表2：前職が非正社員での離職理由の比較（3位までの複数回答の合計、単位＝％）



3. 求職の際の重視条件の比較

従業員調査では、現在の会社に求職活動をする際に重視した条件（上位 3 位まで）を尋ねている。一方、求職者調査では、現在、求職活動の際に重視する条件（上位 3 位まで）を尋ねている。そこで、従業員調査（中途採用者[転職経験のある者]）と求職者調査のそれぞれ 1 位の重視条件について比較したところ、両調査ともに、「仕事の内容」をもっとも重視しており（従業員調査 37.7%、求職者調査 31.8%）、次いで、従業員調査では「勤務地・通勤の便」（12.0%）、「会社の将来性・安定性」（10.7%）、「労働時間・休日・休暇」（9.3%）、「採用後の年収(賃金)」（9.2%）などの順となっており、一方、求職者調査は、「労働時間・休日・休暇」（14.2%）、「採用後の年収(賃金)」（9.4%）、「仕事と家庭が両立できるか」（9.3%）、「職場の人間関係」（8.8%）などの順になっている（図表 3）。

図表3：求職活動の重視条件（1位）についての比較（単位＝%）



※従業員調査は、中途採用者（転職経験のある者）のみを対象に集計。

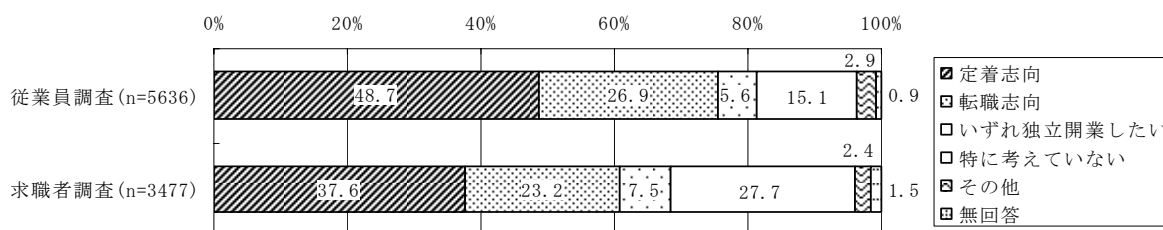
4. 定着・転職志向の比較

従業員調査では、「あなたは現在の会社で今後も働きつづけたと思いますか」と尋ね、求職者調査では、「今回、就職できた後の転職の可能性についてどのように考えているか」を尋ねた。

それによれば、従業員調査（中途採用者[転職経験のある者]）では「定着志向」が 48.7%と約半数を占め、「転職志向」は 26.9%となっている。「特に考えていない」は 15.1%だった。一方、求職者調査では「定着志向」が 37.6%であり、「転職志向」は 23.2%となっ

ている。「特に考えていない」は **27.7%**だった。求職者調査に比べ、従業員調査のほうが定着志向の割合は高く、「特に考えていない」とする者の割合が低い。しかし、転職志向の割合は、従業員調査 **26.9%**、求職者調査 **23.2%**であり両者にほとんど差はない（図表 4。なお、選択肢の再分類については図注参照）。

図表4：定着・転職志向の比較



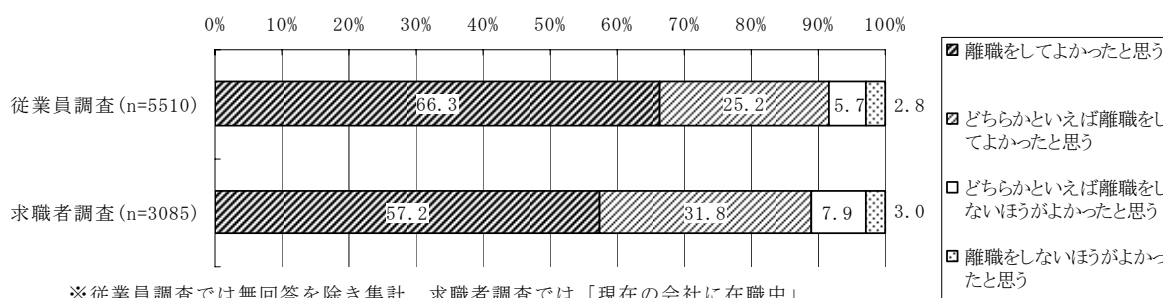
※1：従業員調査は中途採用者（転職経験のある者）のみを対象に集計。

※2：ここでは、両調査比較のため、従業員調査（問11）の「おそらく現在の会社で働き続けると思う」を「定着志向」とし、「機会があれば同業他社に転職したい」及び「機会があれば同業以外の会社に転職したい」を「転職志向」とする。求職者調査（問20）の「おそらく次の勤務先から転職はしないと思う」を「定着志向」とし、「機会があればまた転職したい」を「転職志向」とする。

5. 前職の離職に対する評価についての比較

従業員調査では、「総合的に判断して前職を離職してよかったと思うか」を尋ねている。一方、求職者調査では「あなたは、前職を離職したことについて、どのように考えているか」を尋ねている。それによれば、離職肯定の割合（「離職してよかったと思う」+「どちらかといえば離職をしてよかったと思う」）は、従業員調査（中途採用者[転職経験のある者]）**91.5%**、求職者調査で **89.0%**となっており、その割合は、すでに転職をすませた従業員と、現在求職活動中の求職者との間にほとんど差はない（図表 5）。

図表5：前職の離職に対する評価についての比較



※従業員調査では無回答を除き集計。求職者調査では「現在の会社に在職中」「一度も就職したことがない」及び無回答を除き集計。

6. 若年者の定着対策の比較

従業員調査と求職者調査ではそれぞれ、「あなたが働き続けるために、会社が実施する施策」としてどれが有効かを 3 つ以内の複数回答で尋ねている。それによれば、従業員調査は、「賃金水準を引き上げる」が 42.2%でもっとも多く、次いで、「休日を取りやすいようにする」(24.1%)、「本人の希望を活かした配置を行う」(24.0%)、「仕事と家庭の両立支援を充実させる」(19.1%)などとなっている。

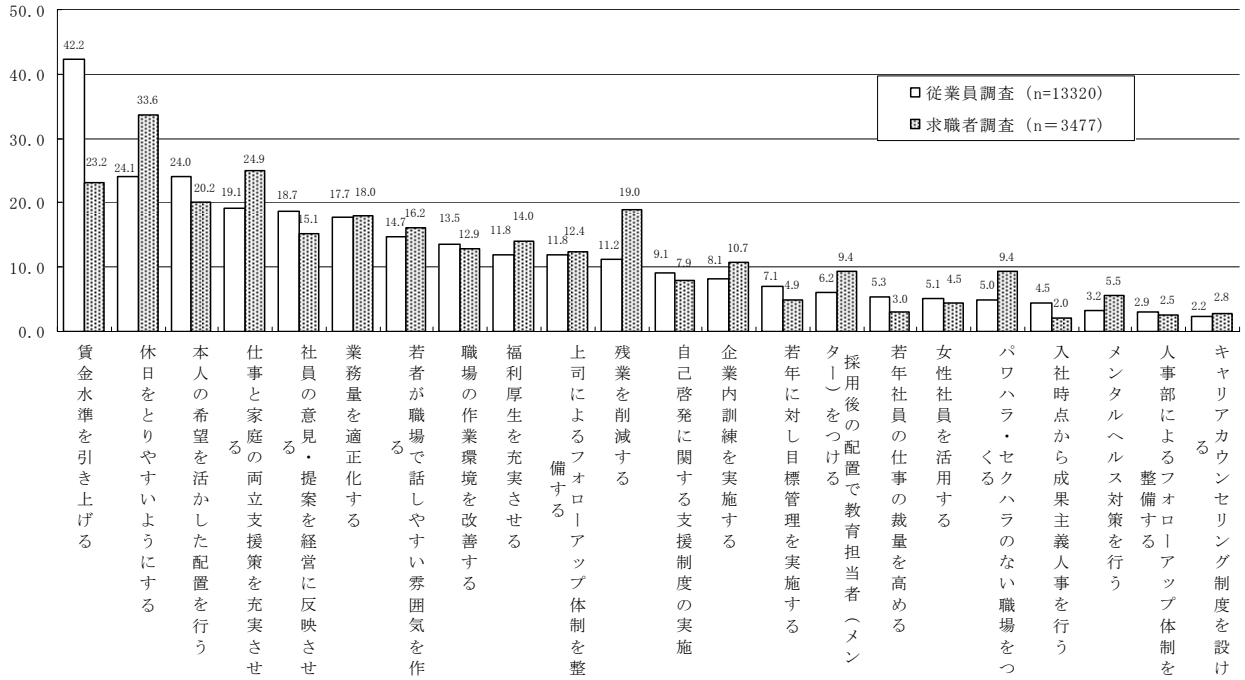
一方、求職者調査では、「休日を取りやすいようにする」が 33.6%ともっとも多く、次いで「仕事と家庭の両立支援を充実させる」(24.9%)、「賃金水準を引き上げる」(23.2%)、「本人の希望を活かした配置を行う」(20.2%)、「残業を削減する」(19.0%)などとなっている。両調査ともに、賃金や休日の確保、仕事と家庭の両立など労働条件の配慮や、本人の希望に合致した仕事を求めていることがわかる(図表 6)。

他方、企業調査では、若年者の定着対策として、実際に取り組んでいる定着対策のなかから特に力を入れているもの(3位以内)を尋ねている。強化している若年者定着対策(3位までの複数回答の合計)についてみると、「企業内訓練を実施する」が 27.8%でもっとも多く、次いで、「本人の希望を活かした配置を行う」(24.0%)、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」(19.8%)、「若年に対し目標管理を実施する」(18.3%)、「自己啓発に関する支援制度の実施」(18.1%)などの順位となっている。上位 1 位に限ってみると、「本人の希望を活かした配置を行う」(14.3%)、「企業内訓練を実施する」(14.2%)となっており、本人の希望を活かした配置と企業内訓練は企業側が考える若年対策の中心的な存在といえる。

企業調査と、従業員調査、求職者調査を比較すると、本人の希望を活かした配置は従業員、求職者ともに上位にあげているものであり、企業と従業員、求職者の認識は一致している。しかし、従業員・求職者の双方が求めている「賃金水準の向上」や「休日の確保」「仕事と家庭の両立支援策」は、企業側の強化する施策のなかではランクが低く、この点で両者の認識には乖離がみられる。

一方、企業側が強化している「企業内訓練の実施」は、従業員・求職者側が求める施策のなかではランクが低く、この点で両者の認識に乖離がみられる。「企業内訓練の実施」は、企業で技能を蓄積し各労働者の生産性を高める点で、企業と労働者双方に受益する性格のものだが、従業員・求職者にはそのメッセージが正確に伝わっていない可能性が示唆される(図表 7)。

図表6：求める若年者定着対策の比較（3つまでの複数回答、単位＝％）



図表7：企業が取り組む若年者の定着対策（企業調査）
（強化している若年者定着対策：3位までの複数回答の合計、強化している若年者定着対策：1位）

