

## 序章

### 第1節 本研究の背景と目的

本報告は、若者が卒業後に初めて正社員として勤務した会社（以下「初めての正社員勤務先」と略す）を離職する背景と、離職した後のキャリア形成の状況について明らかにすることを目的とし、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」と略す）第4期プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発のあり方に関する調査研究」のサブテーマ「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」における「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」の一環として実施したWebモニター調査「第2回若者の能力開発と職場への定着に関する調査（以下「本調査」と略す）」の結果をまとめたものである。本調査はJILPTが2016年3月に実施した「若者の能力開発と職場への定着に関する調査（以下「2016年調査」と略す）」の後継である<sup>1</sup>。

近年のわが国では、少子高齢化等による労働力不足を背景に、若者の職場への定着の促進が重要な政策課題として位置付けられている<sup>2</sup>。それをふまえて2016年調査では、離職の背景として、若者たちの学校生活、能力、就職活動、採用前に得た情報の正確さ、「初めての正社員勤務先」の企業属性・社風、労働時間、職場における教育訓練・コミュニケーション、職場トラブルの発生状況などについて検討を行った。さらに離職した若者について、「初めての正社員勤務先」を離職した後のキャリア形成状況を検討した。本調査では、近年の「キャリア教育」や「働き方」の見直しに対する関心の高まりを踏まえて、2016年調査の項目に加えて以下についても検討を行った。まず離職の背景として、給与、労働時間制度、労働時間・空間、職務の限定性などの項目を設定した。また離職後のキャリアについて、「正社員以外の働き方で働くことにした理由」や「今後の就業希望」「就業再開予定時期」などを追加した。

本報告では上記の事柄について、「初めての正社員勤務先」を辞めた「離職者」と働き続けている「勤続者」との違いを比較することで、若者の離職の背景を検討する。その際、新卒時の円滑な職業への移行の可否が、「初めての正社員勤務先」への定着にもたらす影響に着目する。さらに離職者については、「初めての正社員勤務先」での勤続期間の長短による、離職理由やその後のキャリア形成状況の違いを検討する。

なお、本調査のもう一つの目標は、ヒアリング調査の対象者（初めて正社員として勤務した会社等を3年以内で離職した若者）を抽出することにある。ヒアリング調査の結果については、後日改めて報告書としてとりまとめる予定である。

<sup>1</sup> 2016年調査の結果は、JILPT（2017）にとりまとめている。

<sup>2</sup> 2015年10月には「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が施行され、同法に基づき、若者の雇用機会の確保及び職場定着に関する新たな指針が適用された。

## 第2節 調査概要

### 1. 調査名

「第2回若者の能力開発と職場への定着に関する調査」

### 2. 調査期間

2018年8月

### 3. 調査方法

調査方法：ウェブモニター調査

パーソナル・コンピュータ、スマートフォン、タブレット等からの回答が可能。

調査対象者：調査会社に登録しているウェブ調査登録モニター

### 4. 調査対象者の範囲

調査対象者の範囲を生年月・職歴・最終学歴によって以下のとおり定め、これらの条件を全て満たした人のみが本調査へ進むようにスクリーニング調査を設計した。

- ①生年月：1984年4月～1998年3月生まれ（2018年4月2日時点で20～33歳）。
- ②職歴：正社員として勤務した経験が1回以上ある人。
- ③最終学歴<sup>3</sup>：高校、専修学校（専門課程）、短期大学、高等専門学校、大学、大学院修士課程を卒業・修了した人。

### 5. 回収目標数と回収結果

回収目標数の設定においては、「就業構造基本調査（総務省統計局 2012年10月1日実施）」の特別集計の結果（JILPT 2014）に基づき、性・年齢層・学歴ごとに割付を行った（図表序-1①）<sup>4</sup>。その上で、ウェブ調査登録モニターのうち、登録されている年齢（2018年4月2日時点）が20歳～33歳の人に調査を依頼するメールを配信した。

回収結果を図表序-1②に示した。回収目標数を達成できなかった属性群を網掛で示している。また、本調査はモニター調査であり無作為抽出による調査ではない。したがって本報

<sup>3</sup> 高校卒には、専門学校、短期大学、高等専門学校、大学の中退者を、大学卒には大学院修士課程中退者を含む。

<sup>4</sup> 就業構造基本調査の特別集計（JILPT 2014, pp.39-40）では、15～44歳の非在学者の卒業から調査時点までのキャリアを9つの類型に分類している。それらのうち、「正社員定着」「正社員転職」「正社員一時非典型」「他形態から正社員」「正社員から非典型」のいずれかに該当する人を「正社員として働いた経験が1回以上ある人」とみなし、性別・最終学歴・年齢層ごとの標本数を算出した。図表序-1①は、その標本数に、男女計が6000人程度になるようにウェイトをかけたものである。また、JILPT（前掲）では成人している若者の年齢範囲は20～34歳であり在学者を分析対象から外している。これに対し本調査では、調査対象者の年齢範囲は20～33歳で、在学者も調査対象に含む点が異なる。

告では、調査結果を示す際にウェイトバックは行わず、回収目標を達成できた属性群を中心に傾向を論ずることとする。

## 図表序－1 性・最終学歴・年齢層別回収目標と結果

### ①回収目標

男性	20-24歳	25-29歳	30-33歳	合計	女性	20-24歳	25-29歳	30-33歳	合計
高校卒	330	450	490	1,270	高校卒	200	220	220	640
専門学校卒	70	150	140	360	専門学校卒	110	160	130	400
短大高専卒	30	50	50	130	短大高専卒	120	160	170	450
大学卒	230	640	560	1,430	大学卒	230	500	280	1,010
大学院卒	9	130	120	259	大学院卒	2	30	20	52
計	669	1,420	1,360	3,449	計	662	1,070	820	2,552
					男女計	6,001			

### ②回収結果

男性	20-24歳	25-29歳	30-33歳	合計	女性	20-24歳	25-29歳	30-33歳	合計
高校卒	161	326	490	977	高校卒	200	220	220	640
専門学校卒	43	150	140	333	専門学校卒	110	160	130	400
短大高専卒	22	43	50	115	短大高専卒	92	153	170	415
大学卒	230	640	560	1,430	大学卒	230	500	280	1,010
大学院卒	9	130	120	259	大学院卒	2	30	20	52
計	465	1,289	1,360	3,114	計	634	1,063	820	2,517
					男女計	5,631			

※回収目標数に達しなかった場合を網掛した

※「高校卒」には、専門学校、短期大学、高等専門学校、大学の中退者を、「大学卒」には大学院修士中退者を含む。

## 6. 主な調査項目

先述のとおり本調査では、2016年調査を下敷きに新たな質問項目を追加したり、改変を加えたりしている。以下では、2016年調査では尋ねていたが本調査では削除された項目に二重取り消し線、本調査で追加された項目には下線を示し、本調査で改変された項目は太字で強調している。

### 1) スクリーニング調査

生年月、正社員経験の有無、**最終学歴の学校種**、**最終学歴卒業**~~一中退年月~~、性別、調査時現在の居住都道府県、正社員の仕事を離職した経験の有無

### 2) 本調査

#### 2-1) 回答者全員

- 「初めての正社員勤務先」に入職する前の状況  
最終学歴の学校の専攻、**入職までに経験した事柄、入職直前の状況、**
- 「初めての正社員勤務先」での経験（離職者・勤続者共通）  
入職経路、入職を決めた理由、「初めての正社員勤務先」の志望度、**入職年月、離職有無、離職年月**、初任給、入職3ヶ月後の行動特性（コンピテンシー）、入職3ヶ月間の教育訓練・職場でのコミュニケーション・採用時の説明と実態が異なった事柄、担当業務の変化、**社風**、職業生活満足度
- 「初めての正社員勤務先」での経験（勤続者は調査時現・離職者は離職直前の状況）  
行動特性（コンピテンシー）、週あたり実労働時間、平均的な月収、**従事している仕事内容（職業）**、適用されていた労働時間制度、労働時間・空間、職務の限定度合、職場トラブル、働くことに関する相談相手、理想とするキャリアコース
- 「初めての正社員勤務先」の基本属性（勤続者は調査時現・離職者は離職直前の状況）  
**本社所在地**、従業員数、**産業**、従業員構成
- 現在の生活  
生活全般への満足度、配偶者有無、**結婚年月**、**配偶者の就業状況**、子ども有無  
**第一子出生年月**、世帯年収

## 2-2) 離職者全員

離職理由、**離職後1年間の就業状況**、離職後1年間の能力開発状況、離職後の就職活動の方法、離職後の正社員経験会社数、**現在の就業状況**、

## 2-3) 離職者かつ現在就業者のみ

- 現在の勤務先について

**入職年月**、従業員規模、**産業**、**従事している仕事内容（職業）**、週あたり実労働時間、平均的な月収、今後の転職希望有無および希望時期、職業生活満足度

## 2-3) 離職者かつ現在正社員以外の就業者のみ

正社員以外の働き方で働くことにした理由

## 2-4) 離職者かつ現在無業の人にものみ

今後の就業希望の有無と就業再開予定時期

## 3) ヒアリング調査への参加可否（離職者かつ現在関東圏在住者のみ）

ヒアリング調査への参加可否、参加可能な日時

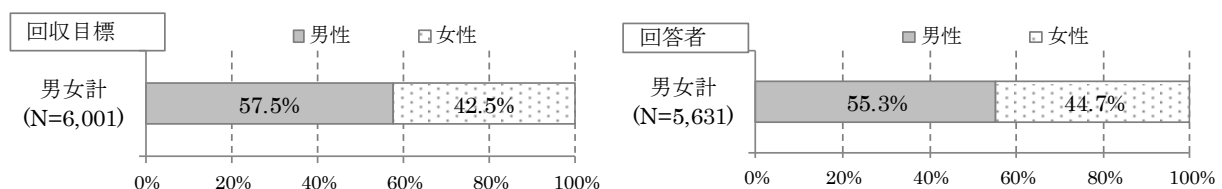
### 第3節 データの特性

#### 1. 回答者の基本情報

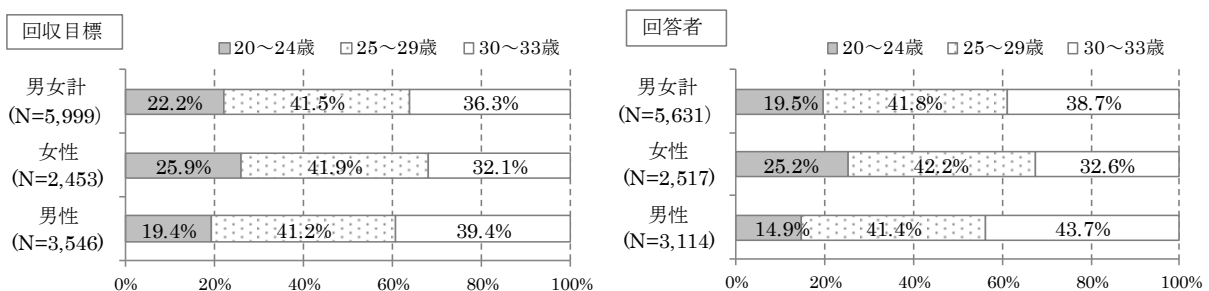
本調査では「就業構造基本調査（総務省統計局 2012年10月1日実施）」の特別集計の結果（JILPT 2014）を元に性別・年齢・学歴による回収目標数の割付を行ったが、一部の属性群については回収目標に達しなかった<sup>5</sup>。まずは、どの程度のズレが生じたのか回収目標と回答者の男女比、年齢構成、学歴構成を比較しよう（図表序-2①～③）。

図表序-2 回収目標と比べた場合の回答者の男女比・年齢構成・学歴構成

##### ①男女比

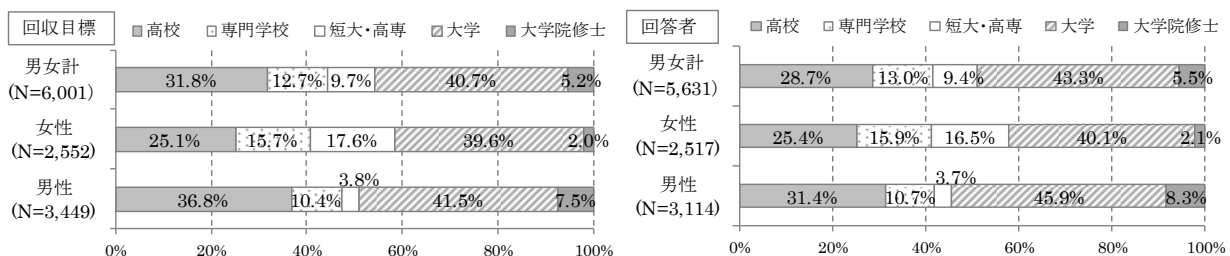


##### ②年齢構成



※回答者は2018年4月2日時点の年齢を示している

##### ③最終学歴構成



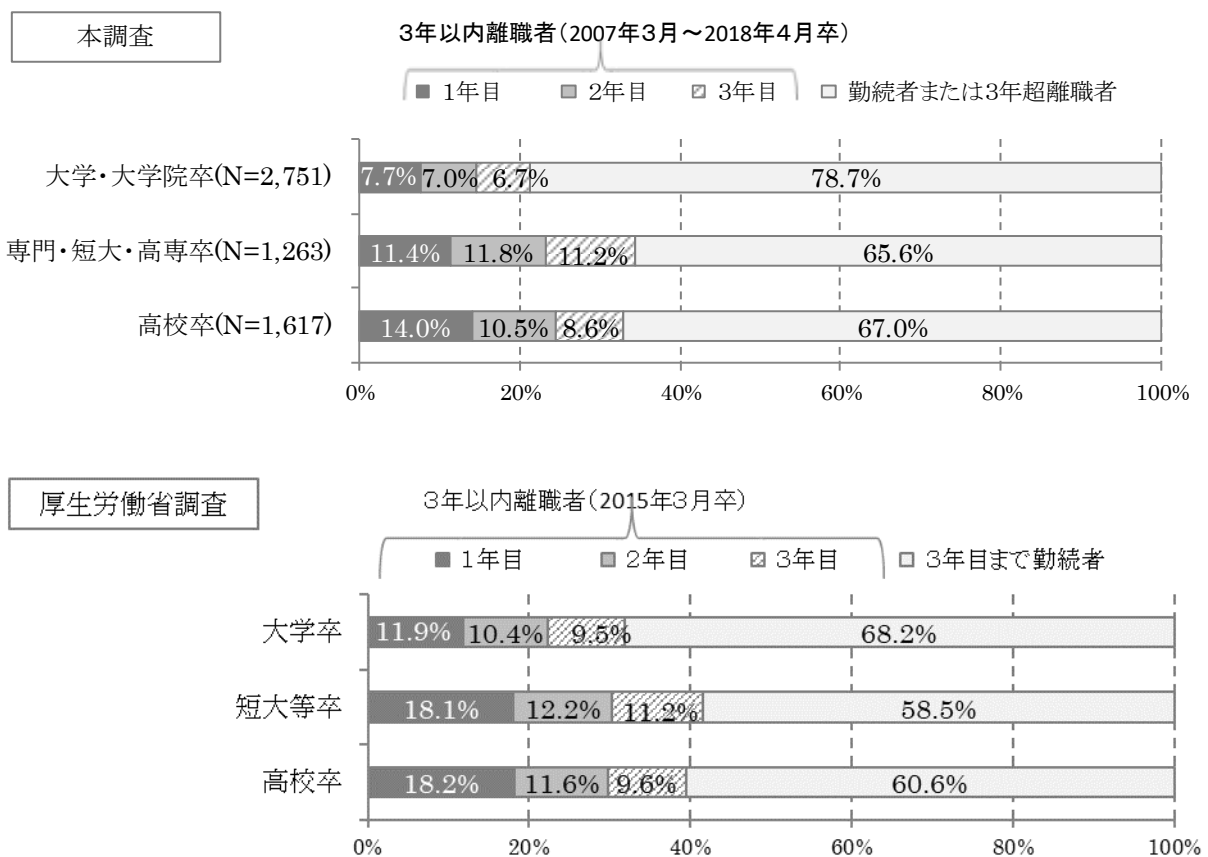
※専門学校卒は専修学校専門課程卒業業者である。

※専門学校、短大・高専、大学の中退者は高校卒、大学院修士課程の中退者は大学卒に含む。

<sup>5</sup> なお、2016年調査では調査を委託した会社のモニターだけでは一部の属性群の回収数が大幅に不足したため、同社の提携企業3社のモニターにも調査を依頼した。それでもなお回収数が大幅に不足した属性群については、調査対象者層の親にあたる年齢層のモニターに対して子ども（調査対象者）と同席の上回答する「親代理調査」を依頼した。これに対して、本調査の回答者は全て同一会社のモニター本人であるためデータの精度が高い。

男女比は、回収目標と比べて回答者では女性の比率がやや高い（2.2ポイント差）。年齢構成は女性では大差ないが、男性は20～24歳の比率が回収目標より4.5ポイント低い。そのため他の年齢層の比率が相対的に高くなる。学歴構成は女性では大差ないが、男性は回収目標より高校卒の比率が5.4ポイント低く大学卒の比率が4.4ポイント高い。ただしこれらのズレは2016年調査と比べて大幅に改善している。本報告では原則として性・学歴別に分析結果を考察するが、その際には、実社会に生きる正社員経験をもつ若年男性の傾向よりも、25歳以上の比較的年齢が高い若者や大学卒の傾向が実際より強く現れることに留意する必要がある。

図表序－3 政府統計と比べた場合の学歴別「3年以内離職者」率



次に、回答者の離職傾向について政府統計と比較しよう。図表序－3へ、厚生労働省による2015年3月卒業者の学歴別の3年以内離職率<sup>6</sup>と、本調査の回答者全体に占める「初めての正社員勤務先」を3年以内に離職した人の割合とを示した。本調査では全体に厚生労働省の調査よりも3年以内に離職した人の割合が小さめに算出されている。これは、本調査の回

<sup>6</sup> 厚生労働省報道発表資料（平成30年10月23日）。事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出。

答者には卒業から時間が経過してから就職した人や、勤続期間が3年未満の人や4年以上の人も含められているためと考えられる。ただ、本調査の学歴別の3年以内離職者の割合は、厚生労働省の調査と同様に、専門・短大・高専卒、高校卒、大学・大学院卒の順に高い。本調査のデータは、離職傾向について学歴間の比較を行うことに問題のないものといえる。

図表序-4 回答者の「初めての正社員勤務先」就職時の経歴（性・学歴・勤続別）

単位：% 太字は実数

男性		離職者	勤続者	女性		離職者	勤続者
高卒 977人 (100.0%)	新卒就職者	261人 (26.7%)	409人 (41.9%)	高卒 640人 (100.0%)	新卒就職者	303人 (47.3%)	122人 (19.1%)
	既卒就職者	151人 (15.5%)	139人 (14.2%)		既卒就職者	146人 (22.8%)	60人 (9.4%)
	学び直し層	7人 (0.7%)	10人 (1.0%)		学び直し層	6人 (0.9%)	3人 (0.5%)
専門・短大 ・高専卒 448人 (100.0%)	新卒就職者	144人 (32.1%)	201人 (44.9%)	専門・短大 ・高専卒 815人 (100.0%)	新卒就職者	436人 (53.5%)	201人 (24.7%)
	既卒就職者	33人 (7.4%)	51人 (11.4%)		既卒就職者	84人 (10.3%)	61人 (7.5%)
	学び直し層	11人 (2.5%)	8人 (1.8%)		学び直し層	25人 (3.1%)	8人 (1.0%)
大学・ 大学院卒 1,689人 (100.0%)	新卒就職者	379人 (22.4%)	1,002人 (59.3%)	大学・ 大学院卒 1,062人 (100.0%)	新卒就職者	396人 (37.3%)	502人 (47.3%)
	既卒就職者	81人 (4.8%)	201人 (11.9%)		既卒就職者	77人 (7.3%)	73人 (6.9%)
	学び直し層	11人 (0.7%)	15人 (0.9%)		学び直し層	8人 (0.8%)	6人 (0.6%)
全学歴男性 3,114人 (100.0%)	新卒就職者	784人 (25.2%)	1,612人 (51.8%)	全学歴女性 2,517人 (100.0%)	新卒就職者	1,135人 (45.1%)	825人 (32.8%)
	既卒就職者	265人 (8.5%)	391人 (12.6%)		既卒就職者	307人 (12.2%)	194人 (7.7%)
	学び直し層	29人 (0.9%)	33人 (1.1%)		学び直し層	39人 (1.5%)	17人 (0.7%)

※「高校卒」には専門学校・短大高専・大学中退者を、「大学・大学院卒」には大学院修士中退者を含む

※各性・学歴の中で最も高い比率を占めるグループを網掛した

※「新卒就職者」=最終学歴の学校を卒業した月あるいはその翌月末までに「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職

※「既卒就職者」=最終学歴の学校を卒業した翌月末より後に「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職

※「学び直し層」=最終学歴の学校を卒業した月より前の月に「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職

日本社会では未熟練の若者が正社員として雇用される機会是最終学歴修了時に集中しており、新卒時に円滑に正社員として就職できたか否かによって、その後のキャリア形成の状況は大きく異なる。本調査の回答者のうち、新卒時に正社員として就職し、かつ調査時点まで辞めることなく働き続けていた人はどのくらいいるのか、またそれ以外のキャリアを歩んでいる人はどのくらいいるのか、本格的な分析を始める前に全体像を把握しておこう。全ての回答者を、最終学歴の学校を卒業してから「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始

めるまでの期間と、調査時点にその会社等を離職していたか否かによって6グループに分割し、各グループが総人数に占める割合を性・最終学歴別に示した(図表序-4)。「新卒就職者」とは、最終学歴の学校を卒業した月またはその翌月に「初めての正社員勤務先」へ入職した人を指す。「既卒就職者」とは卒業した翌月末より後に「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職した人を指す。また「学び直し層」とは、最終学歴の学校を卒業した月より前の月に「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職した人であり、例えば正社員として働きながら学校へ通う勤労学生や、高校卒業時にいったん正社員就職したが、その後その会社等を離職して大学や専門学校へ入学したような人が含まれている。

集計結果をみてみよう。全学歴についてみると、回答者の8割弱(男性77.0%、女性77.9%)は新卒時に円滑に正社員就職した人であり、約2割が正社員就職するのに時間がかかった人たちである。学び直し層は約2%に過ぎない。性・学歴別にみると男女で異なる傾向がみられる。男性ではいずれの学歴においても、新卒就職者でかつ勤続している人々が最も多く、その割合は学歴が高いほど大きい。また第2位はいずれの学歴でも新卒就職者でかつ離職した人々である。第3位は学歴によって異なり、高校卒では正社員就職するのに時間を要したが離職した人々だが、専門・短大・高専卒や大学・大学院卒では、正社員就職するのに時間を要しかつ勤続している人の方が多い。一方で女性は、新卒就職者でかつ勤続者が最多数派を占めるのは大学・大学院卒のみであり、またその割合は47.3%と半数に満たない。高校卒や専門・短大・高専卒では新卒時に就職したが離職した人が最も多い。第2位は大学・大学院卒では新卒就職者かつ離職者、高校卒と専門・短大・高専卒では新卒就職者かつ勤続者である。第3位はいずれの学歴でも既卒就職者でかつ離職者である。まとめると、本調査の回答者の半数近くは新卒時に円滑に就職しかつ働き続けている安定的なキャリアを歩む人々だが、そうしたキャリアを歩んでいる人の割合は男性や高学歴層でより多く、女性や低学歴層では新卒時に就職できなかった人や、離職した人が比較的多く発生している。

## 2. 回答者の「初めての正社員勤務先」

回答者が初めて正社員として勤務した会社等の産業と従業員規模、本社所在地の構成をみてみよう(図表序-5)。まず従業員規模は、男女計では32.3%が100人未満、32.5%が100~999人、27.2%が1,000人以上の会社等に入職している。これらの比率は男性ではより規模の大きい方へ、女性では規模の小さい方へと偏る。特に1,000人以上の比率は男性と女性との間に9.0ポイントの差がある。また男性の方が官公庁・公営事業所の比率が4.7ポイント高い。以上は2016年調査と同様の傾向である。



図表序－５ 回答者の「初めての正社員勤務先」の産業・従業員規模・本社所在地

単位：％ 太字は実数

①会社全体の従業員規模				②産業			
	男性	女性	男女計		男性	女性	男女計
1～9人	4.4	8.3	6.2	鉱業、採石業、砂利採取業	0.5	0.1	0.4
10～29人	8.6	12.7	10.4	建設業	5.3	2.7	4.1
30～99人	14.4	17.4	15.7	製造業	26.7	10.5	19.4
100～299人	16.2	17.2	16.7	電気・ガス・熱供給・水道業	2.8	1.1	2.1
300～999人	15.1	16.8	15.8	情報通信業(マスコ除外)	7.5	3.5	5.7
1,000人以上	31.2	22.2	27.2	マスコ(新聞・出版・テレビ・ラジオ等)	0.7	0.6	0.7
官公庁・公営事業所	10.1	5.4	8.0	運輸業、郵便業	5.9	1.9	4.1
N	<b>3,114</b>	<b>2,517</b>	<b>5,631</b>	卸売業	3.3	3.4	3.4
				小売業	4.7	8.7	6.5
				金融業・保険業	4.9	7.3	6.0
				不動産業、物品賃貸業	1.4	1.5	1.5
				学術研究、専門・技術サービス業 (コンサルティング・広告業除く)	1.5	1.8	1.7
				コンサルティング・広告業	0.7	0.8	0.7
				宿泊業、飲食サービス業	2.7	4.8	3.6
				生活関連サービス業、娯楽業 (理容、クリーニング、旅行など)	1.0	4.3	2.5
				教育、学習支援業	3.2	7.0	4.9
				医療、福祉	8.7	25.2	16.1
				複合サービス事業	0.4	0.7	0.5
				サービス業(他に分類されないもの)	8.4	9.2	8.8
				公務(学校・病院・福祉施設を除く)	9.1	4.3	6.9
				その他	0.3	0.5	0.4
				N	<b>3,114</b>	<b>2,517</b>	<b>5,631</b>

## ③本社所在地

	男性	女性	男女計
北海道	3.7	5.1	4.3
東北	5.6	6.1	5.8
北関東・甲信	4.0	4.9	4.4
南関東	40.7	33.2	37.3
北陸	3.4	3.7	3.6
東海	11.8	13.3	12.5
近畿	16.5	17.3	16.9
中国	5.1	5.8	5.4
四国	2.3	2.7	2.5
九州	6.6	7.6	7.1
海外	0.3	0.2	0.2
N	<b>3,114</b>	<b>2,517</b>	<b>5,631</b>

次に産業構成をみると、全体的に男性が第二次産業、女性が第三次産業に偏る傾向がみられた。特に、製造業（16.2ポイント差）は男性、医療福祉（16.5ポイント差）は女性に偏っている。この傾向も2016年調査と同様である。

本社所在地については、男性は南関東に偏る傾向がみられ、この偏りのほとんどは東京都によるものだ<sup>7</sup>。男性の勤務先の本社所在地が大都市圏に偏る傾向は、2016年調査と同様である<sup>8</sup>。

<sup>7</sup> 東京都在住者の割合は男性31.3%、女性24.3%。

<sup>8</sup> 2016年調査では本社所在地を尋ねる際の選択肢を都道府県ではなく都市規模（1. 東京23区内、2. 政令指定都市、3. 政令指定都市以外の県庁所在地、4. 1～3以外の市、5. 町村、6. 日本以外の国）としており、男性は女性より「東京23区内」に本社のある会社等へ勤務していた傾向が高かった。

## 7. 2016年調査との違い

先述のとおり、本調査は2016年調査とは調査対象者の範囲が以下の3点において異なる。

- ①最終学歴が「高校中退」である人を調査対象から除いた。
- ②対象年齢を21～33歳から20～33歳へ拡大した。
- ③「最終学歴を終えた時期」を割付の条件から外した。

これらのうち最も重要な変更点は③である。具体的には、2016年調査では「3年以内離職者」となるか否かが明確になった人のみを調査対象とするために、「最終学歴の学校を卒業・中退して3～9年が経過した（＝2007年3月～2013年3月に卒業または中退した）」ことを調査対象者の条件として設定した。そのため2016年調査では、学歴によって調査対象者の年齢層が異なることになった。本調査では、この「最終学歴を終えた時期」を調査対象者の条件から除いたため、2016年調査で叶わなかった以下の事柄を分析できるようになった。

第一に、2016年調査における、「最終学歴によって回答者の年齢層が異なる」というデータの制約が解消され（図表序－6①）、年齢（学歴）を統制して学歴（年齢）の効果を確かめる分析をより適切にできるようになった。

第二に、「最終学歴を終えて3年以内の若者」が調査対象に含まれることになった（図表序－6②）ため、2016年調査における「新卒就職者の勤続期間の範囲が、離職者と勤続者とで大幅に異なる」というデータの制約が解消され（図表序－6③）、勤続期間に影響を受ける事柄（給与額、能力の伸長、経験の幅など）を離職者と勤続者とで比較する際に、勤続期間を統制した分析を十分なケース数を用いてより適切にできるようになった<sup>9</sup>。

第三に、2016年調査における「勤続者の勤続期間の範囲が新卒就職者と既卒就職者とで大幅に異なる」というデータの制約が解消されたことで、新卒時に正社員就職できた「新卒就職者」と、卒業から就職までに時間のかかった「既卒就職者」との間で、離職に至った背景がどうことなるのか、より適切に比較できるようになった。

---

<sup>9</sup> 本調査の対象年齢は20歳以上であるため、高校卒業者についてはできない。なお19歳以上で高校を卒業した人（7名）がいるため、図表序－2②では高校卒業者の卒業年月の上限が2018年4月となっている。

## 図表序－6 2016年調査と本調査の回答者構成の違い

## ①学歴別年齢構成

## A) 2016年調査

## B) 本調査

男女計	21-24歳	25-29歳	30-33歳	合計	男女計	20-24歳	25-29歳	30-33歳	合計
高校卒	458	603		1,061	高校卒	361	546	710	1,617
専門学校卒	69	415		484	専門学校卒	153	310	270	733
短大高専卒	74	268		342	短大高専卒	114	196	220	530
大学卒		1,498	1,385	2,883	大学卒	460	1,140	840	2,440
大学院卒		198	228	426	大学院卒	11	160	140	311
計	601	2,982	1,613	5,196	計	1,099	2,352	2,180	5,631

※両調査とも「高校卒」には専門学校・短大高専・大学中退者を、「大学卒」には大学院修士中退者を含む

※2016年調査の「高校卒」には高校中退者を含む

※2016年調査で調査対象としなかった年齢層・学歴の組み合わせを網掛した

## ②回答者の最終学歴を終えた時期（離学）時期の範囲

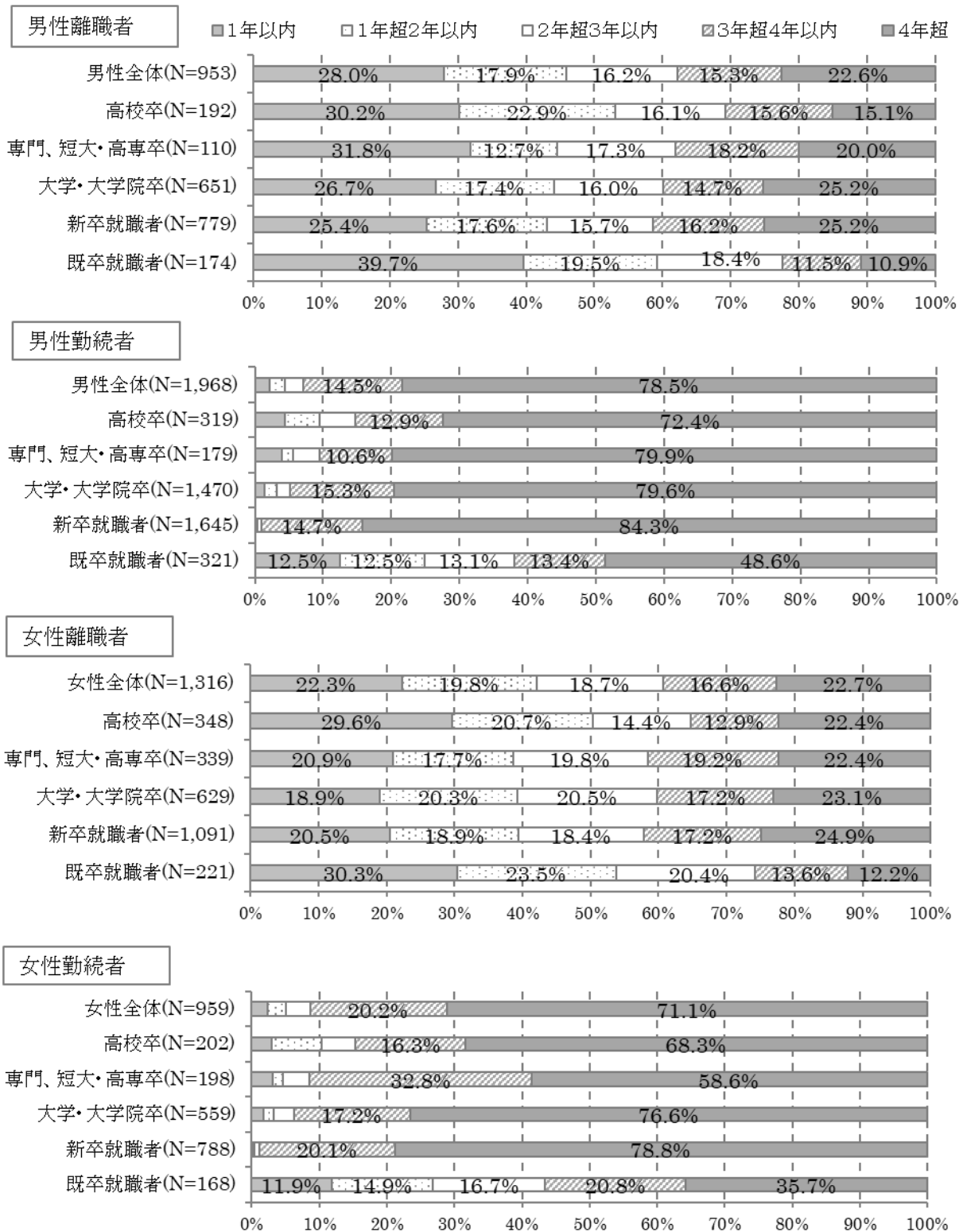
	2016年調査(2016年3月実施)	本調査(2018年8月実施)
高校卒	2007年3月 ～ 2012年12月	2003年2月 ～ 2018年4月
専門学校卒	2007年3月 ～ 2012年4月	2005年3月 ～ 2018年3月
短大高専卒	2007年3月 ～ 2012年4月	2005年3月 ～ 2018年3月
大学卒	2007年3月 ～ 2012年12月	2007年3月 ～ 2018年6月
大学院卒	2007年3月 ～ 2012年4月	2009年3月 ～ 2018年4月

※2016年調査の「高校卒」には高校中退者を含む。

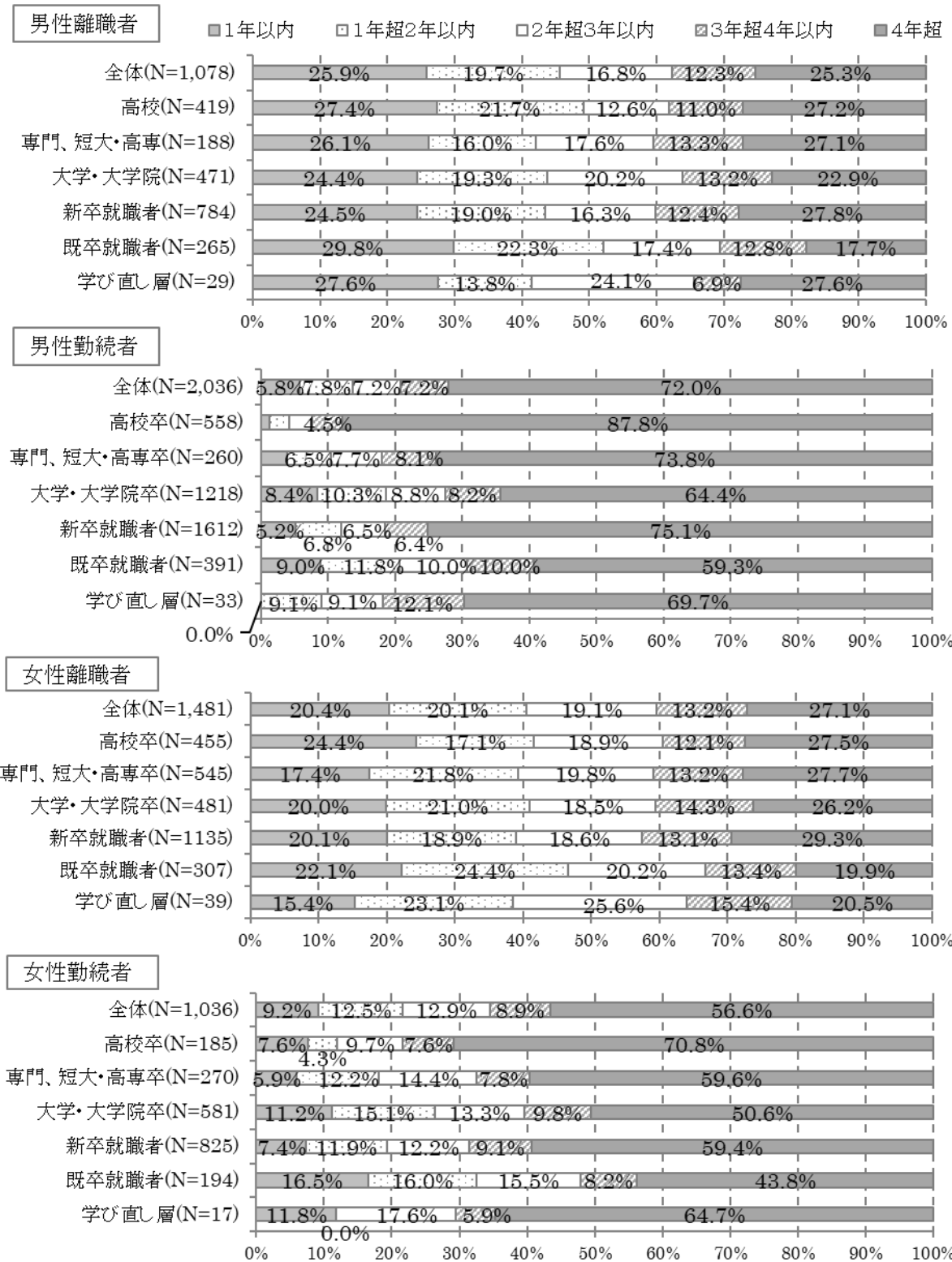
※2016年調査では通ったことのある最上位の学校を卒業・中退した年月を、本調査では卒業した年月を調査対象者の範囲設定に用いた。そのため専門学校・短大高専・大学中退者は2016年調査では当該の学校へ、本調査では「高校卒」へ含まれ、修士中退者は2016年調査では「大学院卒」へ、本調査では「大学卒」へ含まれる。

## ③ 「初めての正社員勤務先」での勤続期間分布（性・最終学歴・勤続別）

## A) 2016年調査



B) 本調査



## 第4節 本報告の構成

本報告は二部構成となっている。第一部では、若者自身の特徴や、初めて正社員として勤務した会社等（初めての正社員勤務先）におけるどのような経験が、若年者の離職と関連しているのか明らかにすることを目標とした。その際の分析方法は、離職率（ある特徴を持つ者の何%が離職したか）を算出するのではなく、離職者と勤続者の各設問への回答の分布を比較する形で行った。

第1章から第3章では、新卒者とその他の若者とでは就職活動時に得られる支援や情報、応募可能な求人内容が異なることを考慮して、新卒就職者（卒業月または翌月に就職した人）と既卒就職者（卒業月の翌々月以降に就職した人）の経験の違いと、その違いが離職傾向にもたらす影響を検討した。具体的には、第1章では「初めての正社員勤務先」に入職する前の学生生活や就職活動、キャリア教育、応募経路、就業状況等について、第2章では「初めての正社員勤務先」の企業属性、社風（企業体質）について、第3章では「初めての正社員勤務先」における労働条件（労働時間・給与、労働時間制度、労働時間・空間、職務の限定性）、教育訓練、職場でのコミュニケーションやトラブルについて検討した。

第4章と第5章では、時間の経過とともに変化する事柄に焦点をあてるため分析対象者を勤続期間10年以内の若者に限定した上で、勤続期間を統制した分析を行った。まず第4章では、「初めての正社員勤務先」における担当業務および職務遂行能力の変化を離職者と勤続者とで比較した。さらに第5章では、第二部にむけての準備として離職者のみを分析対象とし、「初めての正社員勤務先」を辞めた理由と、仕事や働くことについての悩みを相談した相手について、早期に離職した人とある程度の経験を積んでから離職した人とを比較した。

第6章では、以上の第一部で得られた知見をまとめ、それらの知見から得られたインプリケーションと具体的な政策提言を行った。

第二部では、主に「初めての正社員勤務先」を離職した若者を分析対象として、彼・彼女らが離職した後のキャリア形成状況を、性別・学歴・「初めての正社員勤務先」における勤続期間等を分析軸として検討した。

第7章では、離職者全体を分析対象として、「初めての正社員勤務先」を離職した直後から調査時点現在までの状況について検討した。具体的には、離職後1年間の状況と、離職時の求職活動と現在までの状況、今後の就業見込みなどについて分析を行った。

第8章では、離職者のうち調査時点現在において就業している人の状況について検討した。具体的には、現在の勤務先と「初めての正社員勤務先」との諸属性の比較、現在の勤務先における労働時間・給与、現在の勤務先に対する評価について、性別、学歴、「初めての正社員勤務先」での勤続期間に加え、現在の就労形態ごとの違いについても分析を行った。

第9章では、離職者の現在の生活状況を一部において勤続者と比較しながら、現在の家庭状況および現在の生活全般に対する満足感について、離職後現在は正社員として働いている

者、正社員以外の雇用形態で働いている者、被雇用者以外の形で働いている者、現在はもっぱら就職活動をしている者、これらのいずれにも当てはまらない非労働力者に分けて分析を行った。

最後の第 10 章では、第二部で得られた知見をまとめ、それらの知見から得られたインプレーションと具体的な政策提言を行っている。

## 第 5 節 用語の定義

本調査の調査票における用語の定義をおおまかに以下に示す。詳細は本報告の巻末に掲載した調査票を参照のこと。

- 「初めての正社員勤務先」＝回答者が初めて正社員として勤務した会社等。
- 「正社員」＝官公庁・病院・学校等で「正職員」として雇用される労働者や、「短時間正社員」「地域限定正社員」、正社員に移行することを予定した「試用期間」中の労働者を含む。
- 「会社」＝病院や学校、公的団体など通常「会社」とはよばない勤め先も含む。
- 「最終学歴の学校」＝中途退学した場合には中途退学した学校の前に卒業した学校、在学中の場合は在学している学校に入る前に卒業した学校。大学・短大・高等専門学校を卒業後、専修学校（専門課程）に進んだ人は、大学・短大・高等専門学校を最終学歴としている。専修学校（一般課程）や各種学校（自動車教習所等）は除く。
- 「専門学校」＝専修学校専門課程。
- 「大学院卒」＝大学院修士課程修了。
- 「最終学歴における専攻」＝文部科学省「学校基本調査」の学科コードに準拠する。
- 「新卒就職者」＝最終学歴の学校を卒業した月あるいはその翌月末までに「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職した人
- 「既卒就職者」＝最終学歴の学校を卒業した翌月末より後に「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職した人
- 「学び直し層」＝最終学歴の学校を卒業した月より前の月に「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職した人
- 「離職」＝同じ会社等の中で正社員から正社員以外の雇用形態に転換した場合を含む。2016年調査では、調査時点において「初めての正社員勤務先」を離職している、または「初めての正社員勤務先」で正社員以外の労働者として勤務している状態にあるか否かを尋ねたが、本調査では、過去に一度でも「初めての正社員勤務先」を離職した、または「初めての正社員勤務先」で正社員から正社員以外の労働者へ転換したことがあるか否かを尋ねている。したがって、いったん「初めての正社員勤務先」を離職または非正社員転換した後に、再度「初めての正社員勤務先」で正社員として復職した人は、2016年調査では「勤続

者」、本調査では「離職者」として扱われる。

- 「初任給」＝回答者が「初めての正社員勤務先」で「正社員」として働き始めてから初めて受け取った月あたりの給料（税込）。年俸制の場合は賞与を除く1ヶ月あたりの金額。千円以下切り下げ。
- 「月収」＝税込額。月ごとに異なる場合は平均的な金額。年俸制の場合は賞与を除く1ヶ月あたりの金額。千円以下切り下げ。「初めての正社員勤務先」を離職する直前および調査時点について回答。
- 「従業員規模」＝勤務している事業所だけでなく会社全体の従業員数。
- 「業種」＝日本標準産業分類（平成19年11月改定）の大分類（一部中分類）に準拠する。勤務先が複数の事業を行っていた（いる）場合は回答者の業務に最も関連しているもの
- 「職種」＝「主に」従事していた（いる）仕事内容。日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）の大分類に準拠する。
- 「週あたりの労働時間」＝1週間あたりの平均的な労働時間。休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30分単位切り上げ。
- 「初めての正社員勤務先に入社した時期」＝「正社員」として勤務し始めた時期。同じ会社の中で正社員以外の労働者から正社員へ転換した場合は正社員として働き始めた時期。学生時代のアルバイトや家業を卒業後も続けた場合や在学中に働き始めた場合は卒業後に正社員として働き始めた時期。試用期間があった場合は「試用期間」が始まった時期。
- 「現在の勤務先に入社した時期」＝同じ会社の中で雇用形態が変わった場合（例：正社員→アルバイト）は、現在の雇用形態で働き始めた時期
- 「結婚」＝事実婚を含む。
- 「配偶者」＝事実婚のパートナーを含む。
- 「子どもの有無」＝回答者・配偶者が妊娠中の場合も「子どもがいる」とみなす。
- 「世帯年収」＝税込み金額。臨時収入、副収入を含む。

#### <参考文献>

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

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

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



## 第一部 「初めての正社員勤務先」を離職した若者の特徴

### 第1章 個人属性と入職までのキャリア

本章では、若者が初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」）へ入職する前の行動や経験について、「初めての正社員勤務先」を離職した若者（以下「離職者」）と勤め続けている若者（以下「勤続者」）とを比較する。具体的には、最終学歴の学校種・専攻、「初めての正社員勤務先」へ入職する直前の就業状況、在学中の学生生活や職業教育・キャリア教育、就職活動の進め方、「初めての正社員勤務先」への応募経路、志望度、入職理由などが、離職者と勤続者とではどのように異なるのか、原則として性別・学歴ごとに比較する。また後述のとおり、新卒時に就職できたか否かによって、入職後の離職状況は異なる。そこで以下では必要に応じて、新卒就職者（卒業月またはその翌月に「初めての正社員勤務先」に就職）と既卒就職者（卒業翌月末より後に就職）の経験を比較した上で、両者の経験の違いが入職後の離職状況とどのような関係があるのか検討を行う。

分析対象は全回答者で、離職者<sup>1</sup>が 2,559 人（男性 1,078 人、女性 1,481 人）、勤続者が 3,072 人（男性 2,036 人、女性 1,036 人）である。なお本章以降、最終学歴ごとの傾向を見る際には、中途退学（以下「中退」と略す）者を一つ下位の学校段階卒業者に含め（専門学校・短大・高専・大学中退者は高校卒、大学院修士中退者は大学卒に含めた）、状況に応じて、ケース数が少ない短大・高専卒は専門学校卒と、大学院卒は大学卒と合算した値を示した。

#### 第1節 最終学歴・専攻・入職までの経歴

##### 1. 最終学歴

図表 1-1 ①に、全回答者について性別に勤続者と離職者の最終学歴の分布を示した。男女とも、勤続者の方が高学歴に偏っている。男性では、離職者は高校卒と専門学校卒、勤続者は大学卒および大学院卒の比率が高い。女性では、離職者は高校卒、専門学校卒、短大・高専卒、勤続者は大学卒と大学院卒の比率が高い。2016年調査（図表 1-1 ②）では学歴ごとの目標回収数の達成度が大幅に異なり、回答者が大学卒と大学院卒に偏っていたため、離職者と勤続者の間の学歴構成の差があまり明確ではなかったが、本調査では実際の人口構成により近い構成で回収できたため、学歴の影響力がより明確に現れている。

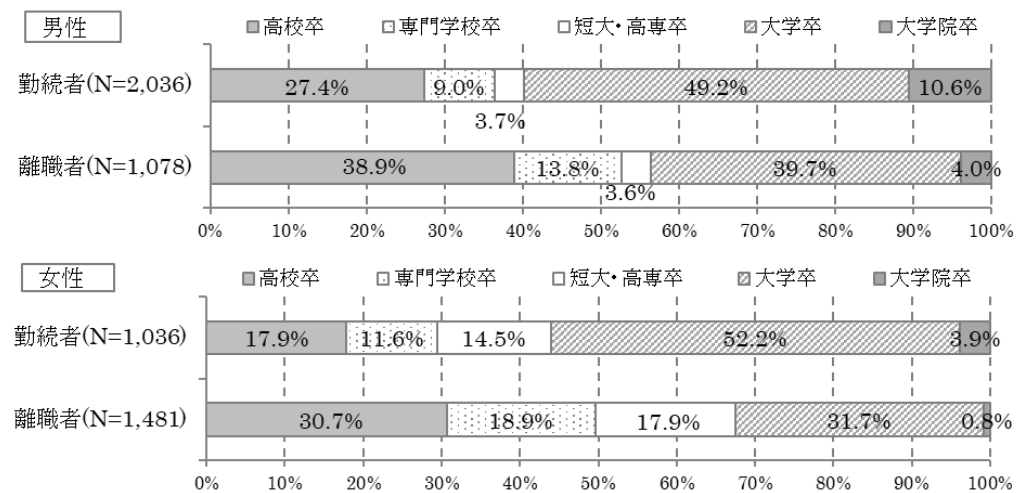
ただし、より若い年齢層の回収目標を達成できなかった、男性の高校卒、専門学校卒、短大・高専卒、女性の短大・高専卒では、回答者の年齢がより高い層に偏って分布している（図

<sup>1</sup> 「初めての正社員勤務先」で正社員から正社員以外の労働者へ転換した 76 人（男 25 人、女 51 人）を含む。

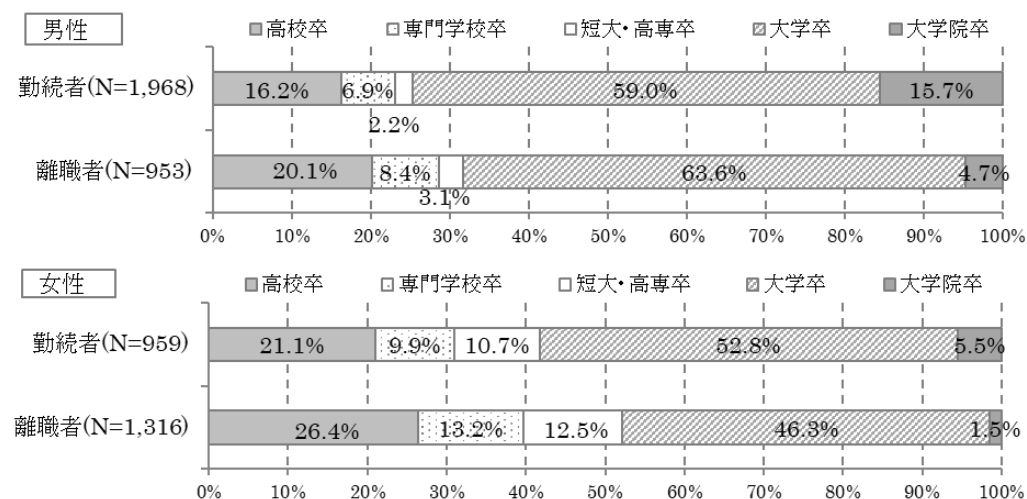
表序—1①②)。同じ学歴ならば年齢が高いほど「初めての正社員勤務先」に入職してから調査時点までの経過期間が長い人の割合が高くなり、したがって離職者の割合も高くなるため、上記の性・学歴層では離職者の割合が実際より高く現れている可能性がある。とはいえこの点についても、2016年調査と比べて大幅に改善されており<sup>2</sup>、回答者の年齢構成が大幅に高年齢層に偏っているのは男性の高校卒のみである。

図表1-1 2016年調査と本調査の回答者の最終学歴（性・勤続別）

① 本調査



② 2016年調査



※「高校卒」には専門学校、短大・高専、大学の中退者を、「大学卒」には大学院修士中退者を含む。

<sup>2</sup> 2016年調査では男性の高校卒、専門学校卒、短大・高専卒、女性の専門学校卒、短大・高専卒、大学院卒において年齢が高い層にケース数が偏っている。

## 2. 最終学歴での専攻

最終学歴が同じ人たちの間で、離職した人と勤続している人とは、その学校で学んだ内容（専攻<sup>3</sup>）にどのような違いがあるだろうか。性別・学校種ごとに、離職者と勤続者との間で5ポイント以上の分布差がある専攻<sup>4</sup>を確認しよう（図表1-2）。ただし、男性の短大卒、女性の高等専門学校卒と大学院卒はケース数が少ないため検討を行わない。

高校卒では、男女とも普通科の割合は離職者でより高く、男性の工業科の割合は勤続者の方が12.9ポイントも高い。

専門学校卒では、男女とも衛生関係<sup>5</sup>の割合が離職者でより高く、特に女性では11.3ポイントもの差がある。さらに女性では医療関係<sup>6</sup>の割合が勤続者でより高く、13.2ポイントの差がある。以上の、専門学校卒女性における医療関係と衛生関係の対照的な傾向は2016年調査の結果と一致する。

高等専門学校卒の男性では、情報系の割合は離職者でより高く（14.3ポイント差）、機械材料系の割合は勤続者でより高い（16.2ポイント差）傾向がみられ、2016年調査の結果と一致する。さらに、電気、電子系やその他工業の割合は離職者で、化学・生物系は勤続者でより高い傾向もみられ、いずれも10ポイント以上の差がある。

短大卒の女性では、教育の割合が離職者で、社会<sup>7</sup>の割合が勤続者でより高い傾向がみられたが、2016年調査で確認された医療・保健・看護学の割合が勤続者でより高い傾向はみられなくなった。

大学卒は男女とも離職者と勤続者との間に専攻の違いがあまりみられない。唯一女性において人文科学の割合が離職者でより高い傾向が見られた。

大学院卒の男性では、工学と理学の割合が勤続者でより高い一方、社会科学や医療・保健・看護の割合は離職者でより高い傾向がみられた。

<sup>3</sup> 調査票上では、短期大学の専攻のうち「人文」には「文学、史学、哲学、外国語」など、「社会」には「商学、経済学、社会学、心理学、社会福祉、ビジネス」など、「教養」には「国際教養、生活教養、文化教養、情報文化、現代教養学、生活創造」など、「工業」には「機械、電気、建築、情報」などが含まれる旨の注記を示した。同様に高等専門学校の専攻のうち「その他工業」には「総合、複合等」が、大学・大学院の専攻のうち「社会科学」には「法学、経済学、商学、社会学、福祉」など、「人文科学」には「文学、哲学、史学、心理学、外国語」など、「工学」には「機械、電気、建築、情報」などを旨の注記を示した。

<sup>4</sup> 専攻を尋ねた際に「その他」を選んだ人の自由記述の回答を「学校基本調査」の学科コード表に基づきアフターコーディングした。それでもなおプレコードに配分できなかったケースは「その他」とした。

<sup>5</sup> 栄養、調理、理容、美容、製菓・製パンなど。

<sup>6</sup> 看護、歯科衛生、臨床検査、はり・きゅう・あんま、柔道整復、理学・作業療法など。

<sup>7</sup> 法学政治学、商学経済学、社会学、社会福祉などの社会事業など

図表 1-2 最終学歴の学校での専攻（性・学校種・勤続別）

単位：% 太字は実数

	高校卒				専門学校卒				
	男性		女性		男性		女性		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
普通科	48.7	40.9	46.4	41.1	工業関係	26.2	30.4	3.6	4.2
工業科	27.4	<b>40.3</b>	5.3	6.5	農業関係	0.7	1.1	0.4	0.8
商業科	11.2	10.4	27.0	29.2	医療関係	23.5	27.7	41.8	<b>55.0</b>
総合学科	4.3	3.8	7.9	10.3	衛生関係	10.7	3.3	22.1	10.8
農業学科	5.3	3.4	5.5	4.3	教育・社会福祉関係	11.4	8.7	7.5	3.3
看護・福祉学科	1.0	0.2	4.2	5.9	商業実務関係	14.8	14.1	6.1	10.8
家庭学科	0.5		1.5	1.1	服飾・家政関係	1.3	2.2	4.6	5.0
その他	1.7	1.1	2.2	1.6	文化・教養関係	10.7	12.0	13.9	10.0
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	その他	0.7	0.5		
N	419	558	455	185	総計	100.0	100.0	100.0	100.0
					N	149	184	280	120

	高等専門学校卒				短期大学卒				
	男性		女性		男性		女性		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
機械、材料系	15.4	<b>31.6</b>	12.5		人文	15.4	5.3	10.8	12.1
電気、電子系	34.6	26.3	12.5	<b>19.2</b>	社会	7.7	<b>15.8</b>	10.8	<b>17.7</b>
情報系	23.1	8.8	25.0	19.2	教養			5.2	5.6
化学・生物系		<b>12.3</b>	18.8	23.1	工業	38.5	21.1	2.4	2.4
建設、建築系	7.7	10.5	18.8	19.2	農業	7.7	<b>15.8</b>	0.4	0.8
その他工業	19.2	7.0	12.5	<b>19.2</b>	医療・保健・看護学	15.4	<b>36.8</b>	12.9	15.3
商船		3.5			家政			15.7	13.7
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	教育	7.7	5.3	36.5	27.4
N	26	57	16	26	芸術	7.7		4.8	4.8
					その他			0.4	
					総計	100.0	100.0	100.0	100.0
					N	13	19	249	124

	大学卒				大学院卒				
	男性		女性		男性		女性		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
社会科学	50.0	47.5	32.4	30.5	社会科学	16.3	8.3	16.7	15.0
人文科学	13.1	9.7	28.8	23.1	人文科学	2.3	2.3	16.7	15.0
教育	4.2	4.6	7.9	11.5	教育		3.2	25.0	5.0
工学	22.2	21.6	2.8	4.6	工学	46.5	<b>51.9</b>	16.7	<b>22.5</b>
農学	2.3	3.4	3.6	3.0	農学	7.0	9.3	8.3	5.0
理学	2.3	4.4	2.8	3.5	理学	7.0	<b>14.8</b>	8.3	<b>20.0</b>
医療、保健、看護	4.4	7.6	13.9	16.5	医療、保健、看護	20.9	10.2	8.3	10.0
家政	0.2	0.3	4.5	4.3	家政				<b>5.0</b>
芸術	0.9	0.6	2.8	2.6	芸術				2.5
その他	0.2	0.4	0.6	0.6	その他				
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	総計	100.0	100.0	100.0	100.0
N	428	1,002	469	541	N	43	216	12	40

※回答がなかったセルは空欄とした

※「高校卒」には専門学校、短期・高専、大学の中退者を、「大学卒」には大学院修士中退者を含む。

※5ポイント以上の差で離職者&gt;勤続者の場合は網掛、離職者&lt;勤続者の場合は斜体+下線で示した

男性の高等専門学校卒では情報系、女性の専門学校卒では衛生関係（栄養、調理、理容、美容、製菓・製パン）の割合が離職者でより高いという傾向は、それらの専攻出身者が多く就職する産業（情報通信業、飲食・小売・サービス）が離職を生み出しやすい傾向を反映している。情報通信業で働く若い男性には、転職・独立を望ましいと考えかつ実際に転職を希望する「ジョブホッパー層」が多い（JILPT 2016, p.95）。また飲食・小売・サービスといった産業は、新卒就職者の3年以内離職率が高い業種でもある<sup>8</sup>。短大卒女性において医療・保健・看護学の割合が勤続者でより高い傾向がみられなくなった変化や、大学院卒男性において医療・保健・看護学の割合が離職者でより高い傾向が新たに現れたといった変化は、昨今の医療従事者の労働環境の過酷化を反映しているのかもしれない。

### 3. 「初めての正社員勤務先」に入職するまでの経歴

最終学歴の学校卒業後、短期間で正社員就職できたか否かによって、入職後の離職／定着状況は異なるのだろうか。図表1-3①に、離職者と勤続者の、最終学歴の学校を卒業してから「初めての正社員勤務先」に正社員として働き始めるまでに要した期間を、性・学歴ごとに示した。「新卒就職者」とは最終学歴の学校を卒業した月またはその翌月に「初めての正社員勤務先」へ入職した人を指す。「既卒就職者」とは卒業月の翌々月以降に「初めての正社員勤務先」へ入職した人を指す。「学び直し層」とは最終学歴の学校を卒業した月より前の月に「初めての正社員勤務先」へ入職した人を指す<sup>9</sup>。さらに「既卒就職者」を卒業から入職までの期間によって「卒業翌々月～1年以内」「卒業から1年を超えて3年以内」「卒業から3年超」の3グループに分けている。なお以下では、ケース数の少ない短大卒と高専卒とはひとまとめにして分析を行う。大学院卒は「学び直し層」が多いという特徴があるため大学卒とは別途分析するが、女性はケース数が少ないため検討を行わない。

はじめに全体の傾向を見よう。離職者・勤続者問わず男女とも、最も多いのは「新卒就職者」である。ただしその割合は学歴によって異なり、おおむね教育年数が長いほど、また離職者より勤続者でより高い。この傾向は2016年調査と同様である。また2016年調査では調査対象から外れていた「学び直し層」は、専門学校卒と大学院卒で多い。

次に、離職者と勤続者の間の分布差をみてみよう。2016年調査では、『「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前（1ヶ月以内）に学校を卒業』したと回答した「新卒就職者」に該当する人の割合を離職者と勤続者との間で比較した結果、男女とも、またいずれの学歴においても大きな違いがみられなかった。これに対して本調査では、新卒就職者の割合が、男性の高校卒や大学院卒では勤続者でより高く、女性の短大・高専卒では離職者で

<sup>8</sup> 厚生労働省報道発表資料（平成30年10月23日）「新規学卒者の離職状況（平成27年3月卒業者の状況）」。

<sup>9</sup> 本調査では2016年調査と同様、高等教育機関（高等専門学校・短期大学・大学・大学院）を卒業後、専門学校（専門課程）に進学した場合は、専門学校ではなくより上位の学歴である上記の高等教育機関を「最終学歴」として答えるよう依頼している。

より高い傾向が見られた。この分析結果の違いは、2016年調査の回答者が男女とも大学卒に偏っていたのに対し、本調査では他の学歴についても分析に十分な数の回答者を集められたため生じたものと思われる。

図表1-3① 卒業から「初めての正社員勤務先」入職までに要した期間（性、学歴、勤続別）

単位：％ 太字は実数

入職時期	男性		高校卒		専門学校卒		短大・高専卒		大学卒		大学院卒		全体											
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者										
新卒就職者： 卒業月または翌月	62.3	<b>73.2</b>	77.2	77.2	74.4	77.6	80.6	81.6	79.1	<b>85.2</b>	72.7	<b>72.2</b>												
既卒就職者： 卒業翌々月～1年以内	6.9	3.9	7.4	4.9	5.1	2.6	6.5	4.4	4.7	2.8	6.7	4.1												
卒業から1年を超えて3年以内	12.6	36.0	5.4	24.9	5.4	16.2	7.1	19.6	12.8	23.0	10.5	19.7	8.4	17.5	9.5	17.3	7.0	14.0	9.3	13.0	9.7	24.6	8.2	19.3
卒業から3年超	16.5	15.6	3.4	7.6	5.1	6.6	2.6	3.4	2.3	0.9	8.2	7.0												
学び直し層： 卒業月より前の月	1.7	1.8	6.7	3.3	2.6	2.6	1.9	1.1	7.0	1.9	2.7	1.6												
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0										
N	419	558	149	184	39	76	428	1,002	43	216	1,078	2,036												
入職時期	女性		高校卒		専門学校卒		短大・高専卒		大学卒		大学院卒		全体											
新卒就職者： 卒業月または翌月	66.6	65.9	78.9	74.2	81.1	74.7	82.5	87.1	75.0	77.5	76.6	79.6												
既卒就職者： 卒業翌々月～1年以内	5.9	2.2	5.7	9.2	3.4	6.7	7.2	3.0	16.7	7.6	5.8	4.2												
卒業から1年を超えて3年以内	12.3	32.0	9.7	32.4	7.5	14.3	7.5	23.4	9.8	16.6	7.3	22.0	6.6	15.9	6.1	12.2	16.7	7.6	17.5	9.0	20.7	7.1	18.6	
卒業から3年超	13.8	20.5	1.1	6.7	3.4	8.0	2.1	3.1	16.7	2.5	5.9	7.3												
学び直し層： 卒業月より前の月	1.3	1.6	6.8	2.5	2.3	3.3	1.5	0.7	8.3	5.0	2.6	1.6												
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0										
N	455	185	280	120	265	150	469	541	12	40	1,481	1,036												

※回答がなかったセルは空欄とした  
 ※5ポイント以上の差で離職者の方が高い場合を網掛け、勤続者の方が高い場合を斜体と下線で示した  
 ※高校卒には専門学校中退、短大・高専中退、大学中退を、大学卒には大学院中退を含む

以上をふまえ、離職者と勤続者の卒業から「初めての正社員勤務先」へ入職するまでの経歴を、性・学歴別に比べよう。まず男性について検討する。専門学校卒、短大・高専卒、大学卒の男性には目立った特徴がみられない。大学院卒の男性では、学び直し層の割合は離職者で、新卒就職者の割合は勤続者でより高い。高校卒の男性では、既卒就職者の割合は離職者で、新卒就職者の割合は勤続者でより高い。高校卒の男性は新卒時に正社員として就職できる人が少ないだけでなく、既卒者として就職した場合には職場に定着することも難しい。

次に女性について検討する。大学卒の女性には目立った特徴が見られない。一方、低学歴層の女性では、勤続者の方が卒業から入職までに時間を要した傾向がある。専門学校卒の女性では、既卒就職者の割合は勤続者でより高く、特に卒業から3年を超えてから就職した人の割合が高い。短大・高専卒の女性では、新卒就職者の割合は離職者で、既卒就職者の割合は勤続者でより高い。また高校卒の女性では、既卒就職者全体の割合は勤続者と離職者ととあまり差がないが、卒業から3年を超えてから就職した人の割合は、勤続者の方が離職者より6.7ポイント高く、その割合は20.5%と、他のどの学歴・経歴と比べても最も高い。

さらに、新卒就職者・既卒就職者・学び直し層の総人数のうち「初めての正社員勤務先」を調査時点までに離職した人が占める割合（離職率）を、性・学歴ごとに示した（図表1-

3②)。既卒就職者については、卒業から就職までに要した期間によって3つのグループに分割し、それぞれの離職率も示した。男女の各学歴全体の離職率より5ポイント以上高い場合を網掛け、低い場合を斜体と下線で示した。

図表1-3② 卒業から入職までに要した期間別「初めての正社員勤務先」離職率  
(性、学歴別)

単位：% 太字は実数

就職に要した期間	男性		女性	
	離職率	N	離職率	N
<b>高校卒 全体</b>	42.9	<b>977</b>	71.1	<b>640</b>
新卒就職者	39.0	<b>670</b>	71.3	<b>425</b>
既卒就職者	52.1	<b>290</b>	70.9	<b>206</b>
卒業翌々月～1年以内	56.9	<b>51</b>	87.1	<b>31</b>
1年超～3年以内	63.9	<b>83</b>	75.7	<b>74</b>
3年超	44.2	<b>156</b>	<b>62.4</b>	<b>101</b>
学び直し層	41.2	<b>17</b>	—	<b>9</b>
<b>専門・短大・高専卒 全体</b>	42.0	<b>448</b>	66.9	<b>815</b>
新卒就職者	41.7	<b>345</b>	68.4	<b>637</b>
既卒就職者	39.3	<b>84</b>	<b>57.9</b>	<b>145</b>
卒業翌々月～1年以内	54.2	<b>24</b>	<b>54.3</b>	<b>46</b>
1年超～3年以内	38.2	<b>34</b>	70.1	<b>67</b>
3年超	<b>26.9</b>	<b>26</b>	<b>37.5</b>	<b>32</b>
学び直し層	57.9	<b>19</b>	75.8	<b>33</b>
<b>大学・大学院卒 全体</b>	27.9	<b>1,689</b>	45.3	<b>1,062</b>
新卒就職者	27.4	<b>1,381</b>	44.1	<b>898</b>
既卒就職者	28.7	<b>282</b>	51.3	<b>150</b>
卒業翌々月～1年以内	37.5	<b>80</b>	64.2	<b>53</b>
1年超～3年以内	25.3	<b>154</b>	46.3	<b>67</b>
3年超	25.0	<b>48</b>	<b>40.0</b>	<b>30</b>
学び直し層	42.3	<b>26</b>	57.1	<b>14</b>
<b>全学歴 全体</b>	34.6	<b>3,114</b>	58.8	<b>2,517</b>
新卒就職者	32.7	<b>2,396</b>	57.9	<b>1,960</b>
既卒就職者	40.4	<b>656</b>	61.3	<b>501</b>
卒業翌々月～1年以内	46.5	<b>155</b>	66.2	<b>130</b>
1年超～3年以内	38.7	<b>271</b>	64.4	<b>208</b>
3年超	38.3	<b>230</b>	<b>53.4</b>	<b>163</b>
学び直し層	46.8	<b>62</b>	69.6	<b>56</b>

※離職率＝離職者数÷各経歴総人数

※学歴全体の離職率より5ポイント以上の差で大きい場合を網掛、小さい場合を斜体と下線で示した

※Nが11に満たない場合は離職率を示さず「—」とした

※高校卒には専門学校中退、短大・高専中退、大学中退を、大学卒には大学院中退を含む

まず、学び直し層の離職率が高いのは、「初めての正社員勤務先」を離職してから学校に入り直した人たちが多数含まれるため当然である。次に、新卒就職者の離職率は、男女とも全学歴において全体の離職率とほぼ同程度である。これは回答者全体に占める新卒就職者の割

全体より高く、専門・短大・高専卒の女性では全体より低い傾向がみられた。さらに就職までに要した期間ごとの離職率をみると、専門・短大・高専卒の男性および全ての学歴の女性において卒業から3年を超えてから正社員として就職した人の離職率が低い傾向がみられた。

一般に、卒業から就職までに長い時間がかかった人は早期に就職できた人より職務遂行能力や職場への適応力が低いため離職率も高く現れやすいと思われがちである。しかし本調査の結果からは、高校卒の男性では卒業から3年以内に就職した人の方が3年を超えてから就職した人より大幅に離職率が高く、高校卒の女性、専門・短大・高専卒の男性、大学・大学院卒の男女では卒業から1年以内に就職した人の方が1年を超えてから就職した人より大幅に離職率が高い。既卒就職者の中では、卒業から比較的短期間で正社員の仕事を得られた人の方が、長い間無業や非正社員として働いてから正社員となった人より離職率が高いのはなぜだろうか。

図表1-4 既卒就職者の「初めての正社員勤務先」に入職する直前の状況（性・学歴別）

単位：％ 太字は実数

性別	高校				専門・短大・高専				大学・大学院				
	1年以内	1年超-3年以内	3年超	既卒全体	1年以内	1年超-3年以内	3年超	既卒全体	1年以内	1年超-3年以内	3年超	既卒全体	
男性	学校で学んでいた (学校を卒業してまもなく「初めての正社員勤務先」へ就職した)	43.1			7.6	41.7	20.6		20.2	37.5	29.9	<b>10.4</b>	28.7
	「初めての正社員勤務先」で、正社員以外の労働者として働いていた	<b>9.8</b>	21.7	23.7	20.7	16.7	17.6	23.1	19.0	13.8	17.5	22.9	17.4
	他の会社で契約社員として働いていた	7.8	6.0	11.5	9.3		17.6	<b>23.1</b>	14.3	3.8	10.4	8.3	8.2
	他の会社で派遣社員として働いていた	2.0	3.6	7.1	5.2		8.8	3.8	4.8	2.5	3.9	4.2	3.5
	他の会社でパート・アルバイトとして働いていた	<b>13.7</b>	<b>49.4</b>	<b>36.5</b>	<b>36.2</b>	<b>8.3</b>	11.8	<b>30.8</b>	16.7	10.0	14.9	16.7	13.8
	雇用以外の形態で働いていた (会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など)	3.9		3.2	2.4		2.9	3.8	2.4		1.3		0.7
	もっぱら就職活動をしていた	9.8	6.0	7.1	7.2	<b>4.2</b>	14.7	11.5	10.7	<b>25.0</b>	12.3	14.6	16.3
	もっぱら勉強をしていた(在学していた場合を除く)	2.0	8.4	3.8	4.8	<b>16.7</b>	2.9		6.0	6.3	6.5	<b>12.5</b>	7.4
	もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしていた			1.3	0.7		2.9		1.2				
	もっぱら療養・休養していた	5.9	4.8	5.8	5.5	<b>12.5</b>		3.8	4.8	1.3	3.2	<b>10.4</b>	3.9
	その他	2.0			0.3								
	総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	<b>51</b>	<b>83</b>	<b>156</b>	<b>290</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>84</b>	<b>80</b>	<b>154</b>	<b>48</b>	<b>282</b>
女性	学校で学んでいた (学校を卒業してまもなく「初めての正社員勤務先」へ就職した)	29.0			4.4	37.0	19.4		20.7	22.6	37.3	<b>10.0</b>	26.7
	「初めての正社員勤務先」で、正社員以外の労働者として働いていた	16.1	18.9	19.8	18.9	17.4	<b>14.9</b>	<b>43.8</b>	22.1	18.9	<b>10.4</b>	23.3	16.0
	他の会社で契約社員として働いていた	<b>3.2</b>	12.2	12.9	11.2	<b>4.3</b>	13.4	12.5	10.3	<b>1.9</b>	10.4	23.3	10.0
	他の会社で派遣社員として働いていた	3.2	6.8	5.9	5.8	2.2	7.5	6.3	5.5		4.5	6.7	3.3
	他の会社でパート・アルバイトとして働いていた	<b>25.8</b>	40.5	<b>50.5</b>	43.2	23.9	25.4	25.0	24.8	20.8	19.4	20.0	20.0
	雇用以外の形態で働いていた (会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など)			2.0	1.0	2.2	3.0	6.3	3.4	3.8	1.5		2.0
	もっぱら就職活動をしていた	<b>12.9</b>	5.4	1.0	4.4	6.5	6.0	6.3	6.2	<b>18.9</b>	9.0	<b>6.7</b>	12.0
	もっぱら勉強をしていた(在学していた場合を除く)	6.5	6.8		3.4	4.3	1.5		2.1	7.5	6.0		5.3
	もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしていた	3.2	5.4	3.0	3.9		7.5		3.4			<b>6.7</b>	1.3
	もっぱら療養・休養していた		4.1	5.0	3.9	2.2	1.5		1.4	5.7	1.5	3.3	3.3
	その他												
	総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	<b>31</b>	<b>74</b>	<b>101</b>	<b>206</b>	<b>46</b>	<b>67</b>	<b>32</b>	<b>145</b>	<b>53</b>	<b>67</b>	<b>30</b>	<b>150</b>

※回答が無いセルは空白で示した

※5ポイント以上の差で全学歴より大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+下線で示した

※高校卒には専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む



この課題について深く分析を行うには稿を改めたいが、一つの手がかりとして本報告では、既卒就職者が「初めての正社員勤務先」に入職する直前に何をしていたのかをみてみよう。

既卒就職者の「初めての正社員勤務先」に入職する直前の状況を、性・学歴、卒業から入職までに要した期間ごとに図表1-4へ示した。各状況を選択した人の割合が、学歴ごとの「既卒全体」の割合より5ポイント以上高い場合を網掛、低い場合を斜体と下線で示した。

まず当然だが、卒業から1年以内に入職した人は「学校で学んでいた」割合が高く<sup>10</sup>、就業していた人の割合が少ない。卒業から1年以内に就職した既卒者の就業経験や社会経験は新卒就職者とほとんど変わらないといえる。しかし先行研究（JILPT2012）によれば、既卒の若者を正社員採用する会社等は、新卒者のみを採用する会社等に比べて長期雇用・長期育成方針ではない会社が多く、そのことが卒業から間もない既卒就職者の離職率を高めている可能性がある。この点については本報告の第3章で改めて検討しよう。

一方、卒業から3年を超えてから入職した人は、大学・大学院卒の男女や専門・短大・高専卒の女性では『初めての正社員勤務先』で正社員以外の労働者として働いていた割合が、専門・短大・高専卒の男性や大学・大学院卒女性では「ほかの会社で契約社員として働いていた」割合が、高校卒の女性や専門・短大・高専卒の男性では「他の会社でパート・アルバイトとして働いていた」割合が高い。卒業から3年を超えてから正社員として就職した既卒就職者は、正社員以外の形で就業経験をある程度積んだ後に就職している。そのため、卒業から1年以内に就職した人よりも、入職時点において既に「働くということ」への理解が進んでおり、勤続する傾向が高いのかもしれない。

---

<sup>10</sup>高卒以外の学歴では卒業から1年超～3年以内や、3年を超えてから入職した人にも「学校で学んでいた」人がいるが、これらは卒業後に最終学歴の学校より下位の学校に進学した、あるいはより上位の学校に進学して中退したのちに就職した人たちと推察される。例えば、大学卒業後に専門学校へ進学し卒業してから就職したケースや、専門・短大・高専／大学を卒業後に大学／大学院に（編）入学したが中退して就職したケースなどが考えられる。

## 第2節 学生生活・就職活動

### 1. 学生生活・就職活動・キャリア教育

新卒時に円滑に就職できた若者と時間を要した若者とでは、「初めての正社員勤務先」に入職する前の学校生活や就職活動のあり方はどう異なるのだろうか。またこれらの相違点は入職後の職場への定着にどのような影響を及ぼしているのだろうか。本節ではこの課題について検討を行う。図表1-5①に、最終学歴の学校に在学中から「初めての正社員勤務先」へ入職するまでに経験した学生生活と就職活動・キャリア教育について5件法で尋ねた結果を、性・学歴、入職時の経歴別に示した<sup>11</sup>。計10項目について「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらでもない」を3点、「ややあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点とし、新卒就職者と既卒就職者の平均点の間に統計的に有意な差がある場合は「\*」を示している。

高校卒についてみると、男女とも他の学歴より全体に得点が低い。また女性より男性でより得点が低い方へ分布が偏る。新卒就職者と既卒就職者を比べると、男女とも全体に新卒就職者の方が高得点である。男女とも新卒時に円滑に就職できた人は、将来の職業を考慮して入学する高校を決める傾向があり、学業成績が優秀で、就職活動に際しては学校等に個別に相談をしており、職場体験等の実務を伴う学習を経験した傾向がある。また男性は業界・職業についてよく調べた傾向や課外活動に熱心であった傾向が、女性は働くためのルールについて学んだ傾向が既卒就職者より高い。在学中のアルバイトのみ、男女とも既卒就職者の方が熱心であった傾向がみられる。

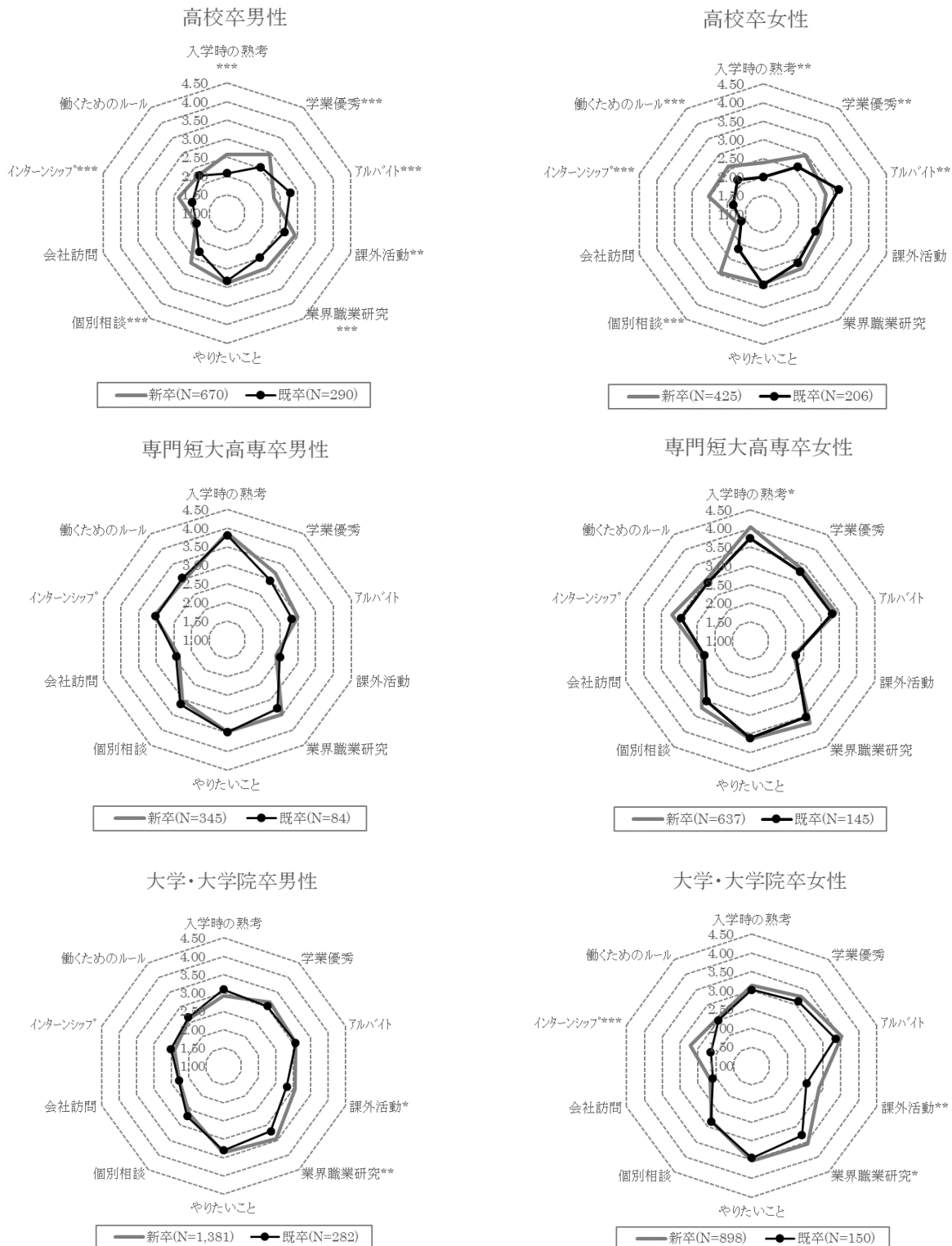
専門・短大・高専卒は、男女でよく似た分布を示している。職業に直結した学習をする教育機関であるため、男女とも他の学歴より入学時に将来の職業を考慮して学校を決めた傾向が著しく高く、女性については新卒就職者の方がその傾向がより高い。しかしその他の事柄については、男女とも新卒就職者と既卒就職者との間で有意な差が見られない。

大学・大学院卒は、他の学歴に比べて全体にバランスのとれた分布を示している。男女とも新卒就職者の方が課外活動に熱心で、業界や職業に就いてよく調べた傾向がみられる。女性については、インターンシップなどの実務を伴う学習を経験している傾向も高い。

<sup>11</sup> なお、2016年調査においても『「初めての正社員勤務先」に入職する前の経験』を尋ねたが、その内容は本調査とは大幅に異なり、本調査と共通の項目は「学校の先生・職員や公的機関（ハローワーク等）の職員に、個別に就職活動の相談をした」「職場での実務を伴う学習（インターンシップや職場体験など）を経験した」「働くためのルール（労働法など）について学んだ」の3項目のみである。また、2016年調査では「はい」か「いいえ」の二択で尋ねたため、該当する割合は低い。相談したことが最低でも1回はある層が、2016年調査では「はい」、本調査では「どちらでもない」や「ややあてはまらない」と回答することになる。したがって本設問では2016年調査との比較を行わない。

図表 1-5① 最終学歴在学中から「初めての正社員勤務先」入職までの経験  
(性・学歴・経歴別)

5点満点



独立したサンプルの差の検定: \*\*\* <.001 \*\* <.01 \* <.05

※新卒就職者と既卒就職者の平均点(5点満点)に5%水準で有意な差がある場合に「\*」を示した。

※図表1-5②に示した項目の文言を省略して時計回りに示した。

それでは、これらの学生生活や在学中の就職活動・キャリア教育の状況は、「初めての正社員勤務先」を離職する傾向にどのように関連しているのだろうか。図表1-5②に、新卒就職者と既卒就職者のそれぞれについて、離職者と勤続者の得点に統計的に有意な差があるといえるかどうか検討した結果を示した。

まず高校卒については、女性より男性、既卒就職者より新卒就職者で、より多くの事柄が勤続傾向を高める影響力を示している。高校を新卒時に正社員就職し、かつ勤続している男性は、同じく新卒時に正社員就職したが離職した男性と比べて、将来の職業を考慮して進学する高校を決めた傾向が高く、学業成績もよく、課外活動にも熱心で、就職活動時には自分の興味関心や「やりたいこと」について熟考し、業界・職業について調べた傾向が高く、アルバイトにあまり熱心ではなかった傾向がみられる。これに対して高校卒業から正社員になるまでに時間がかかった男性は、勤続している人の方が学生時代に課外活動に熱心であり、学校の先生やハローワーク等に個別に相談したり、就職したい会社へ個人的に話を聞きに行ったりした傾向がみられる。新卒でも既卒でもアルバイトを除き積極的な学生生活や就職活動をおくった人の方が入職後も勤続する傾向がある。一方、女性は既卒就職者については学校生活・就職活動と勤続／離職傾向との間に全く関連が見られない。新卒就職者については、勤続者の方が課外活動に熱心であった傾向と、離職者の方が就職したい会社に個人的に話を聞きにいった傾向がみられた。

次に専門・短大・高専卒については、男性の既卒就職者において、勤続者の方が学業成績がよい傾向が見られたほかは、男女とも新卒就職者と既卒就職者の双方において、学校生活・就職活動等と離職傾向との間には何の関連もみられなかった。専門・短大・高専卒の若者が「初めての正社員勤務先」を離職するか否かは、入職した後のできごとによって規定されていると推察される。

最後に大学・大学院卒については、男性と女性で良く似た傾向が見られた。大学・大学院を卒業してすぐに正社員として就職した場合、男女とも勤続している人は離職した人より、将来の職業を考慮して進学する大学・大学院を決めており、学業成績が優秀で、インターンシップなどの実務を伴う学習の経験がある傾向がみられる。また男性は勤続者の方が業界や職業について調べたり、就職したい会社へ個人的に話を聞きに行ったりした傾向がある。一方、正社員になるまでに時間がかかった人たちは男女とも、勤続者の方が業界や職業についてよく調べ、就職したい会社に個人的に話を聞きに行き、インターンシップなどの実務を伴う学習を経験した傾向がみられる。さらに男性は、勤続者の方が課外活動に熱心で、自分の興味関心や「やりたいこと」を熟考した傾向が、女性は、勤続者の方が学業成績優秀で、先生やハローワークなどに個別に相談した傾向や、働くためのルールを学んだ傾向がみられる。大学・大学院卒も高校卒と同様に、新卒就職者の方が積極的な学生生活や就職活動を行った傾向があり、かつ、これらの活動は新卒・既卒ともに職場定着を促進する可能性がある。

以上より、高校卒と大学・大学院卒の若者に対しては、学校生活を充実したものにするこ  
とや、従来からの就職活動支援やキャリア教育を今後も推進していくことが、長期的なキャ  
リア形成支援にも有効である可能性が示唆された。

**図表 1-5② 離職者と勤続者の、最終学歴在学中から「初めての正社員勤務先」入職まで  
の経験（性・学歴・経歴別）** 5点満点 太字は実数

男性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒							
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者					
	離職者	勤続者	p	離職者	勤続者	p	離職者	勤続者	p	離職者	勤続者	p				
卒業後につきたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	2.25	< <b>2.78</b> ***		1.95	2.20		3.80	3.93		3.79	3.82		2.77	< <b>2.97</b> *	2.84	3.20
学校での学業成績は優秀な方であった	2.66	< <b>3.12</b> ***		2.50	2.57		3.28	3.16		2.64	< <b>3.18</b> *		3.00	< <b>3.23</b> **	2.89	3.08
アルバイトに熱心であった	2.50	> 2.22 *		2.71	2.86		3.04	2.95		2.79	2.84		3.03	3.09	3.01	3.09
課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった	2.59	< <b>3.15</b> ***		2.38	< <b>2.90</b> **		2.28	2.45		2.15	2.71		2.98	3.08	2.54	< <b>2.94</b> *
就職したい業界や職業について調べた	2.57	< <b>2.99</b> ***		2.39	2.58		3.51	3.48		3.12	3.39		3.26	< <b>3.52</b> ***	2.95	< <b>3.30</b> *
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	2.71	< <b>3.00</b> **		2.74	2.90		3.45	3.49		3.39	3.55		3.28	3.39	3.05	< <b>3.40</b> *
学校の先生・職員や公的機関(ハローワーク等)の職員に、個別に就職活動の相談をした	2.55	2.73		2.11	< <b>2.44</b> *		3.03	3.03		3.15	3.14		2.63	2.58	2.57	2.74
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	1.89	1.88		1.64	< <b>2.11</b> ***		2.44	2.29		2.52	2.39		2.13	< <b>2.31</b> *	1.99	< <b>2.40</b> *
職場での実務を伴う学習(インターシップや職場体験など)を経験した	2.33	2.38		1.91	2.06		3.10	3.02		2.97	3.06		2.21	< <b>2.49</b> **	2.22	< <b>2.63</b> *
働くためのルール(労働法など)について学んだ	2.27	2.27		2.17	2.35		2.90	3.01		2.91	3.14		2.56	2.61	2.48	2.71
N	261	409		151	139		144	201		33	51		379	1,002	81	201

女性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒							
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者					
	離職者	勤続者	p	離職者	勤続者	p	離職者	勤続者	p	離職者	勤続者	p				
卒業後につきたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	2.37	2.41		2.03	1.97		4.11	3.93		3.57	3.98		3.02	< <b>3.23</b> *	3.00	3.04
学校での学業成績は優秀な方であった	2.96	2.93		2.60	2.55		3.32	3.46		3.27	3.30		3.15	< <b>3.36</b> **	2.83	< <b>3.41</b> **
アルバイトに熱心であった	2.80	2.71		3.18	3.08		3.44	3.37		3.30	3.30		3.52	3.54	3.31	3.38
課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった	2.52	< <b>2.88</b> *		2.46	2.52		2.24	2.19		2.20	2.38		2.79	2.98	2.43	2.66
就職したい業界や職業について調べた	2.82	2.70		2.60	2.62		3.75	3.65		3.46	3.59		3.53	3.58	2.97	< <b>3.60</b> **
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	2.86	2.87		2.84	3.05		3.66	3.56		3.45	3.80		3.52	3.56	3.35	3.56
学校の先生・職員や公的機関(ハローワーク等)の職員に、個別に就職活動の相談をした	2.92	3.03		2.08	2.28		3.21	3.23		2.83	3.23		2.89	2.79	2.55	< <b>3.14</b> *
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	1.79	> 1.55 *		1.58	1.70		2.37	2.31		2.11	2.54		2.14	2.16	1.69	< <b>2.51</b> ***
職場での実務を伴う学習(インターシップや職場体験など)を経験した	2.52	2.55		1.76	2.03		3.19	3.23		2.83	3.10		2.59	< <b>2.83</b> *	1.79	< <b>2.52</b> **
働くためのルール(労働法など)について学んだ	2.57	2.66		2.08	2.32		3.00	3.02		2.81	3.10		2.55	2.56	2.23	< <b>2.78</b> *
N	303	122		146	60		436	201		84	61		396	502	77	73

独立したサンプルの差の検定: \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05

※「あてはまる」=5点「ややあてはまる」=4点「どちらでもない」=3点「ややあてはまらない」=2点「あてはまらない」=1点とした平均値。5%水準で有意な事柄に「\*」を示した。

※検定結果が5%水準で有意かつ離職者の方が高い場合を網掛、勤続者の方が高い場合を斜体で下線で示した

※高校卒には専門学校中退、短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

## 2. 「初めての正社員勤務先」への応募経路

新卒時に円滑に職業へと移行できた若者と、卒業から時間が経過してから就職した若者とは、利用できる求人媒体が異なる。特に学校や教員による紹介を卒業後に利用することは難しい。また、高校新卒者に対する職業紹介は公共職業安定所と学校を経由することが一般的であるのに対して、大学新卒者の採用活動は基本的には自由市場である。こうした学歴・入職時の経歴ごとに異なる応募経路の特徴は、若者が入職前に得ることができる情報の内容

を左右し、その結果として離職傾向にも影響を及ぼすのではないだろうか。この点を確認するために、「初めての正社員勤務先」への応募経路を単一回答で尋ねた結果をみていこう。

図表 1-6① 「初めての正社員勤務先」への応募経路（性・学歴・経歴別）

単位：% 太字は実数

男性	高校		専門・短大・高専		大学・大学院	
	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	76.3	8.3	68.1	31.0	25.2	17.4
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	3.9	<b>27.6</b>	2.9	<b>16.7</b>	3.3	<b>14.9</b>
民間の職業紹介サービスを利用した	0.9	4.5	2.3	6.0	13.8	8.9
インターネット上の求人サイトを利用した	1.9	<b>15.2</b>	9.3	9.5	36.9	18.4
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	1.5	<b>12.8</b>	2.0	6.0	1.0	5.7
家族や親戚の紹介で	6.3	8.6	2.6	<b>10.7</b>	2.5	5.3
友人・知人の紹介で	2.8	<b>12.1</b>	4.6	8.3	2.6	<b>9.2</b>
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	6.1	9.0	7.2	11.9	13.9	18.4
その他	0.3	2.1	0.9		0.7	1.8
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	670	290	345	84	1,381	282
女性	高校		専門・短大・高専		大学・大学院	
	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	83.8	7.8	63.9	24.8	26.2	16.0
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	3.5	<b>22.3</b>	5.3	<b>22.8</b>	4.1	<b>17.3</b>
民間の職業紹介サービスを利用した	0.2	3.4	2.2	2.8	10.0	7.3
インターネット上の求人サイトを利用した	1.9	<b>22.8</b>	9.3	13.8	36.5	23.3
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	1.4	<b>14.6</b>	2.8	5.5	1.4	<b>10.0</b>
家族や親戚の紹介で	3.5	7.3	2.0	<b>7.6</b>	1.7	3.3
友人・知人の紹介で	1.6	<b>12.1</b>	2.5	<b>13.8</b>	2.3	6.0
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	3.5	7.3	9.7	7.6	16.4	16.0
その他	0.5	2.4	2.2	1.4	1.3	0.7
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	425	206	637	145	898	150

※回答がなかったセルは空欄とした

※5ポイント以上の差で離職者の方が高い場合を網掛、勤続者の方が高い場合を斜体と下線で示した

※高校卒には、専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

図表 1-6①に、「初めての正社員勤務先」への応募経路が新卒就職者と既卒就職者とどう異なるのか、性・学歴ごとに回答の分布を示した。どの学歴も男女で良く似た傾向がみられ、また新卒就職者と既卒就職者とは大きく異なる。若者が利用できる応募経路は性別よりも学歴や新卒者であるか否かによって大きく規定されることが分かる。

それでは学歴別にみていこう。高校卒では男女とも新卒就職者では学校の紹介で就職した人が7~8割と圧倒的に多いのに対し、既卒就職者では1割に満たない。高校の既卒就職者

は男女とも、職業安定所、インターネット上の求人サイト、求人広告、友人・知人の紹介を利用する傾向がある。

専門・短大・高専卒の場合も、新卒就職者は6～7割が学校の紹介で就職している。既卒就職者も学校の紹介の割合が最も高い（男性31.0%、女性24.8%）点が、高校卒や大学・大学院卒とは大きく異なる点である。その他の専門・短大・高専の既卒就職者が新卒就職者より利用する傾向がある応募経路は、職業安定所、家族や親戚の紹介、友人・知人の紹介である。なお、希望する会社への直接問い合わせやインターネット上の求人サイトも1割前後が利用しているが、これらは新卒就職者にも比較的に利用されている応募経路である。

図表1-6② 「初めての正社員勤務先」への応募経路（MA<sup>12</sup>、性、学歴・経歴・勤続別）

単位：% 太字は実数

男性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	75.9	76.5	7.3	9.4	69.4	67.2	24.2	<b>35.3</b>	19.5	<b>27.3</b>	13.6	<b>18.9</b>
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	6.9	2.0	33.8	20.9	2.1	3.5	30.3	7.8	4.7	2.8	21.0	12.4
民間の職業紹介サービスを利用した	0.4	1.2	2.6	6.5	1.4	3.0		<b>9.8</b>	15.0	13.3	14.8	6.5
インターネット上の求人サイトを利用した	2.3	1.7	13.2	17.3	11.1	8.0	15.2	5.9	43.3	34.5	23.5	16.4
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	1.9	1.2	15.9	9.4	1.4	2.5	3.0	7.8	0.5	1.2	1.2	<b>7.5</b>
家族や親戚の紹介で	5.4	6.8	4.6	<b>12.9</b>	3.5	2.0	3.0	<b>15.7</b>	1.6	2.9	4.9	5.5
友人・知人の紹介で	1.9	3.4	10.6	13.7	3.5	5.5	6.1	9.8	2.9	2.5	11.1	8.5
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	5.0	6.8	8.6	9.4	6.9	7.5	18.2	7.8	11.3	14.9	8.6	<b>22.4</b>
その他	0.4	0.2	3.3	0.7	0.7	1.0			1.1	0.6	1.2	2.0
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	261	409	151	139	144	201	33	51	379	1,002	81	201
女性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	81.8	<b>88.5</b>	9.6	3.3	62.8	66.2	27.4	21.3	25.3	26.9	13.0	<b>19.2</b>
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	4.0	2.5	21.9	23.3	5.3	5.5	27.4	16.4	5.3	3.2	15.6	19.2
民間の職業紹介サービスを利用した	0.3		2.1	6.7	1.8	3.0	2.4	3.3	10.9	9.4	7.8	6.8
インターネット上の求人サイトを利用した	2.6		22.6	23.3	9.9	8.0	13.1	14.8	37.9	35.5	28.6	17.8
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	1.3	1.6	17.1	8.3	3.0	2.5	6.0	4.9	1.3	1.6	14.3	5.5
家族や親戚の紹介で	3.3	4.1	4.1	<b>15.0</b>	2.5	1.0	4.8	<b>11.5</b>	1.0	2.2	1.3	5.5
友人・知人の紹介で	2.3		11.0	15.0	2.3	3.0	9.5	<b>19.7</b>	2.0	2.6	7.8	4.1
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	3.6	3.3	8.9	3.3	9.9	9.5	7.1	8.2	15.4	17.1	11.7	<b>20.5</b>
その他	0.7		2.7	1.7	2.5	1.5	2.4		1.0	1.6		1.4
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	303	122	146	60	436	201	84	61	396	502	77	73

※回答がなかったセルは空欄とした

※5ポイント以上の差で離職者の方が高い場合を網掛、勤続者の方が高い場合を斜体と下線で示した

※高校卒には、専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

<sup>12</sup> MA は複数回答 (multiple answer) を指す。以下同様。

最後に大学・大学院卒では、新卒就職者は男女とも、インターネット上の求人サイトを4割弱が、学校の紹介を四人に一人が利用しており、特に前者は既卒就職者との差が10ポイント以上ある。これに対して既卒就職者の応募経路は多様である。利用者の割合が比較的高いのはインターネット上の求人サイトと学校の紹介だが、新卒就職者よりは小さい。最も新卒就職者との差が大きいのは男女とも職業安定所で、既卒就職者では女性は14.9%、男性は17.3%が利用している。また、男性は友人・知人の紹介、女性は求人広告を利用した人の割合も、新卒就職者より5ポイント以上高い。また希望する会社に直接問い合わせた割合も2割弱にのぼるが、これは新卒就職者にも比較的に利用されている応募経路である。それでは、新卒就職者と既卒就職者とで利用する応募経路が異なることは、若者の離職傾向にどのような影響を及ぼしているのだろうか。図表1-6②は、新卒就職者と既卒就職者のそれぞれについて、「初めての正社員勤務先」を離職した人の使用した応募経路と、勤続している人の応募経路の分布を比較した表である。新卒就職者は男女とも多くの学歴において、離職者も勤続者も同じような応募経路を使用している。これに対して既卒就職者は、離職者と勤続者とで応募経路の分布が異なる。

既卒就職者の中で、勤続者より離職者の方が利用者の割合が5ポイント以上高い応募経路をみていこう。全ての学歴の男性、専門・短大・高専卒の女性において離職者の方が「職業安定所」を利用する傾向が見られた。特に専門・短大・高専の男性既卒者では22.5ポイントもの差がある。この結果は、職業安定所を利用することによって離職するというより、職業安定所はそもそも、離職率の高い中小企業を中心とする求人企業と、離職につながりやすい特徴を持つ求職者とが互いに集まる場所である<sup>13</sup>と解釈すべきだろう。その他の離職者の方が利用する傾向がある応募経路としては、高校の既卒の男女と大学・大学院の既卒女性では求人広告、専門・短大・高専の既卒男性と大学・大学院の既卒の男女ではインターネット上の求人サイト、専門・短大・高専の既卒男性と高校の既卒女性では希望する会社への直接問合せ、大学・大学院の既卒男性では民間の職業紹介サービスが該当する。

これらの離職者がより利用する傾向にある応募経路はいずれも、誰もが利用できるオープンな求職手段であり、多くの既卒就職者が利用している。これに対して勤続者はクローズドな応募経路を利用する傾向がある。すなわち、専門・短大・高専の既卒男性や大学・大学院の既卒の男女では学校の紹介、高校と専門・短大・高専の既卒の男女では家族や親戚の紹介、専門・短大・高専の既卒女性では友人・知人の紹介を利用した人の割合が勤続者で5ポイント以上高い。これらのクローズドな応募経路は利用者が比較的少ないものである<sup>14</sup>。

ただし「学校の紹介」による就職が既卒者にもたらす影響は男性と女性とで異なる。学校の紹介で就職した人の割合は、専門・短大・高専と大学・大学院の既卒男性では勤続者の方

<sup>13</sup> 先行研究において、職業安定所の求人は中小企業のもので中心であることや（JILPT 2014）、就職活動が長期化した若者ほど職業安定所を利用すること（JILPT 2013）が明らかにされている。

<sup>14</sup> 以上の離職傾向と応募経路との関係は2016年調査の傾向と一致する。

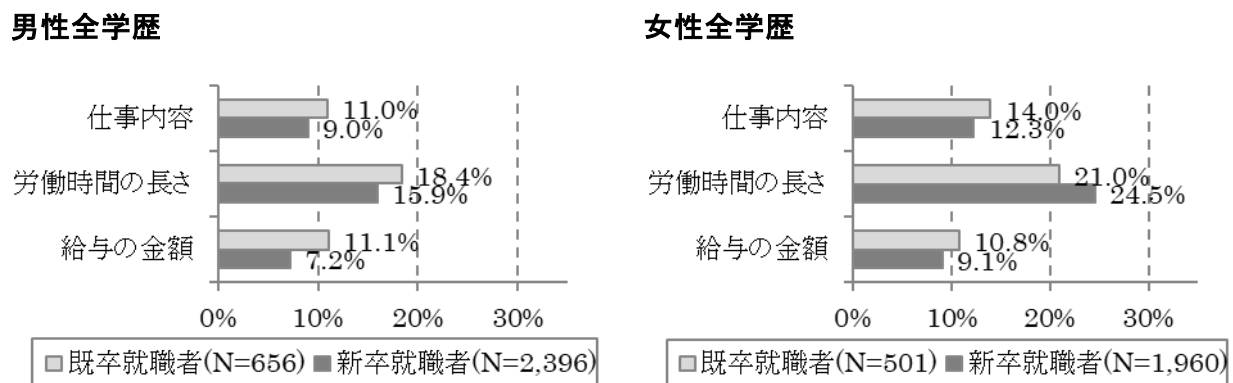


が高いのに対して、高校と専門・短大・高専の既卒女性では離職者の方が高い。これは、学校に寄せられる求人の中で、男性（女性）がより応募する傾向がある求人の内容（産業・職種等）が、離職傾向の低さ（高さ）と関連するためと推察される。

### 3. 入職前に得た情報と実際の労働条件とのズレ

新卒時に円滑に就職できなかった若者は学校からの支援を受けることが難しくなるため、自立的に就職活動を行わねばならない。しかし前項の分析の結果、どの応募経路を使用するかによって、既卒者の職場への定着／離職傾向は大きく左右されることがわかった。既卒の若者が利用する応募経路にはどのような問題があるのだろうか。

図表 1-7① 入職前の情報と入職後3ヶ月間の労働条件が「異なっていた」割合  
(性、経歴別 MA)



図表 1-7② 入職前の情報と入職後3ヶ月間の労働条件が「異なっていた」割合  
(MA, 性、学歴、経歴、勤続別) 単位：% 太字は実数

性別	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性												
給与の金額	9.6	5.4	16.6	10.1	13.9	11.9	21.2	7.8	8.2	5.1	8.6	8.0
労働時間の長さ	19.2	10.0	26.5	12.2	29.9	15.4	27.3	13.7	27.4	11.3	28.4	12.4
仕事内容	13.0	8.1	17.2	9.4	13.9	7.5	15.2	5.9	14.2	6.0	18.5	5.0
N	261	409	151	139	144	201	33	51	379	1,002	81	201
女性												
給与の金額	10.2	11.5	8.9	13.3	12.4	7.5	17.9	11.5	8.3	6.2	10.4	4.1
労働時間の長さ	27.7	15.6	22.6	13.3	35.1	18.4	29.8	16.4	30.1	13.7	28.6	9.6
仕事内容	18.8	13.1	11.0	10.0	12.8	7.0	19.0	13.1	13.1	9.2	22.1	9.6
N	303	122	146	60	436	201	84	61	396	502	77	73

※離職者と勤続者の差が5ポイント以上でかつ離職者の方が高い場合を網掛、低い場合を斜体と下線で示した  
※高校卒には、専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

図表1-7①は、新卒就職者と既卒就職者について、「初めての正社員勤務先」について入職前に得た情報と実際の労働条件とが異なっていた人の割合を性別に示したものである。男女とも新卒就職者より既卒就職者において、正確な情報を得られなかった人が多い。また「労働時間の長さ」についての情報は、「仕事内容」や「給与の金額」と比べて、より多くの人が事前情報と現実との違いを経験しており、特に女性では2割以上が経験している。

入職前に得られた情報と実際の労働条件との間にズレが存在すると、若者の離職傾向は高まる。図表1-7②へ、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までの間に、入職前に聞いていた労働条件（給与・労働時間・仕事内容）と働き始めてからの現実とが異なっていた人の割合を、離職者と勤続者とで比較できるように示した。全体に離職者の方が「異なっていた」人の割合が大幅に高い。中でも労働時間の長さについての情報が「異なっていた」割合は、新卒時に就職できたか否かを問わず、男女ともほとんどの学歴において、離職者の方が10ポイント以上多い。これらは2016年調査と同じ傾向であり、入職前に労働時間の長さについての正確な情報を得られなかったことは離職傾向を高める重要な要因である可能性が再確認された。

それでは、どの応募経路から入職した場合にこうした情報のズレが生じやすいのだろうか。図表1-7③に、「初めての正社員勤務先」への応募経路ごとにみた入職前の情報と入職後3ヶ月間の労働条件が「異なっていた」人の割合を、性・学歴別に新卒就職者と既卒就職者のそれぞれについて示した。「異なっていた」人の割合が25%以上の場合を網掛した。

まずは新卒就職者についてみていこう。先述のとおり新卒就職者は、高校卒では7～8割、専門・短大・高専卒では6～7割が学校の紹介で就職しているが、学校の紹介を得ることによって必ずしも正確な情報が伝わっているとは限らず、特に女性は、労働時間の長さについて不正確な情報を得た割合が、高校卒では28.7%、専門・短大・高専卒では29.8%におよぶ。

他の応募経路でも女性は正確な情報を得ていない傾向がみられる。男性は、インターネット上の求人サイトを利用した高校卒の30.8%、友人・知人の紹介で就職した専門・短大・高専卒の31.3%、および求人広告を利用した大学・大学院卒の28.6%が労働時間の長さについて不正確な情報を得ていた。これに対して女性は、高校卒の場合、職業安定所利用者の33.3%、および家族や親戚の紹介で就職した人の26.7%が労働時間の長さについて、職業安定所利用者の26.7%が仕事内容について不正確な情報を得ていた。専門・短大・高専卒では、職業安定所、インターネット上の求人サイト、友人・知人の紹介、希望する会社への直接問合せをもって就職した人は、労働時間の長さについて不正確な情報を得た割合が25.0%～46.8%にもぼる。大学・大学院卒では、求人広告利用者の38.5%、友人・知人の紹介で就職した人の33.3%が労働時間の長さについて不正確な情報を得ていた。

図表1-7③ 「初めての正社員勤務先」への応募経路ごとにみた入職前の情報と入職後3ヶ月間の労働条件が「異なっていた」割合（MA、性、学歴・経歴別）

単位：％ 太字は実数

新卒就職者	高校				専門・短大・高専				大学・大学院			
	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N
男性 全体	7.0	13.6	10.0	<b>670</b>	12.8	21.4	10.1	<b>345</b>	5.9	15.7	8.3	<b>1,381</b>
学校の紹介	7.2	13.9	9.8	<b>511</b>	13.6	23.0	11.1	<b>235</b>	5.2	12.4	6.6	<b>348</b>
職業安定所の紹介	7.7	19.2	19.2	<b>26</b>	—	—	—	<b>10</b>	17.4	23.9	15.2	<b>46</b>
民間の職業紹介サービス	—	—	—	<b>6</b>	—	—	—	<b>8</b>	7.9	17.9	11.1	<b>190</b>
インターネット上の求人サイト	7.7	<b>30.8</b>	15.4	<b>13</b>	12.5	15.6	15.6	<b>32</b>	6.9	17.3	8.6	<b>510</b>
求人広告	—	—	—	<b>10</b>	—	—	—	<b>7</b>	7.1	<b>28.6</b>	7.1	<b>14</b>
家族や親戚の紹介	7.1	11.9	4.8	<b>42</b>	—	—	—	<b>9</b>	—	8.6	5.7	<b>35</b>
友人・知人の紹介	—	5.3	10.5	<b>19</b>	12.5	<b>31.3</b>	6.3	<b>16</b>	2.8	19.4	5.6	<b>36</b>
直接問い合わせ	7.3	7.3	9.8	<b>41</b>	4.0	12.0	12.0	<b>25</b>	2.1	13.5	6.8	<b>192</b>
その他	—	—	—	<b>2</b>	—	—	—	<b>3</b>	—	—	—	<b>10</b>
女性 全体	10.6	24.2	17.2	<b>425</b>	10.8	29.8	11.0	<b>637</b>	7.1	20.9	10.9	<b>898</b>
学校の紹介	10.7	<b>25.3</b>	<b>18.5</b>	<b>356</b>	10.8	<b>28.7</b>	10.3	<b>407</b>	8.5	20.0	9.8	<b>235</b>
職業安定所の紹介	6.7	<b>33.3</b>	<b>26.7</b>	<b>15</b>	8.8	<b>41.2</b>	17.6	<b>34</b>	13.5	16.2	13.5	<b>37</b>
民間の職業紹介サービス	—	—	—	<b>1</b>	—	21.4	7.1	<b>14</b>	4.4	18.9	7.8	<b>90</b>
インターネット上の求人サイト	—	—	—	<b>8</b>	15.3	<b>30.5</b>	15.3	<b>59</b>	7.0	23.5	13.4	<b>328</b>
求人広告	—	—	—	<b>6</b>	11.1	5.6	16.7	<b>18</b>	23.1	<b>38.5</b>	15.4	<b>13</b>
家族や親戚の紹介	—	<b>26.7</b>	13.3	<b>15</b>	—	7.7	—	<b>13</b>	6.7	13.3	6.7	<b>15</b>
友人・知人の紹介	—	—	—	<b>7</b>	18.8	<b>25.0</b>	12.5	<b>16</b>	9.5	<b>33.3</b>	19.0	<b>21</b>
直接問い合わせ	6.7	13.3	—	<b>15</b>	11.3	<b>46.8</b>	11.3	<b>62</b>	4.1	17.7	8.2	<b>147</b>
その他	—	—	—	<b>2</b>	7.1	21.4	—	<b>14</b>	—	8.3	—	<b>12</b>
既卒就職者	高校				専門・短大・高専				大学・大学院			
	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N
男性 全体	13.4	19.7	13.4	<b>290</b>	13.1	19.0	9.5	<b>84</b>	8.2	17.0	8.9	<b>282</b>
学校の紹介	4.2	<b>25.0</b>	8.3	<b>24</b>	7.7	11.5	11.5	<b>26</b>	12.2	14.3	4.1	<b>49</b>
職業安定所の紹介	<b>25.0</b>	<b>27.5</b>	18.8	<b>80</b>	<b>42.9</b>	<b>50.0</b>	21.4	<b>14</b>	7.1	<b>33.3</b>	23.8	<b>42</b>
民間の職業紹介サービス	15.4	15.4	7.7	<b>13</b>	—	—	—	<b>5</b>	16.0	<b>36.0</b>	12.0	<b>25</b>
インターネット上の求人サイト	9.1	20.5	11.4	<b>44</b>	—	—	—	<b>8</b>	9.6	17.3	3.8	<b>52</b>
求人広告	18.9	13.5	13.5	<b>37</b>	—	—	—	<b>5</b>	6.3	—	6.3	<b>16</b>
家族や親戚の紹介	—	4.0	8.0	<b>25</b>	—	—	—	<b>9</b>	13.3	13.3	20.0	<b>15</b>
友人・知人の紹介	8.6	<b>25.7</b>	17.1	<b>35</b>	—	—	—	<b>7</b>	—	—	3.8	<b>26</b>
直接問い合わせ	7.7	7.7	11.5	<b>26</b>	—	—	—	<b>10</b>	3.8	11.5	5.8	<b>52</b>
その他	—	—	—	<b>6</b>	—	—	—	<b>5</b>	—	—	—	<b>5</b>
女性 全体	10.2	19.9	10.7	<b>206</b>	15.2	24.1	16.6	<b>145</b>	7.3	19.3	16.0	<b>150</b>
学校の紹介	12.5	<b>25.0</b>	6.3	<b>16</b>	13.9	<b>25.0</b>	11.1	<b>36</b>	12.5	20.8	12.5	<b>24</b>
職業安定所の紹介	13.0	19.6	19.6	<b>46</b>	9.1	21.2	9.1	<b>33</b>	3.8	19.2	15.4	<b>26</b>
民間の職業紹介サービス	—	—	—	<b>7</b>	—	—	—	<b>4</b>	—	—	27.3	<b>11</b>
インターネット上の求人サイト	4.3	<b>31.9</b>	12.8	<b>47</b>	20.0	<b>25.0</b>	<b>30.0</b>	<b>20</b>	8.6	<b>34.3</b>	<b>25.7</b>	<b>35</b>
求人広告	3.3	16.7	3.3	<b>30</b>	—	—	—	<b>8</b>	13.3	6.7	13.3	<b>15</b>
家族や親戚の紹介	6.7	—	6.7	<b>15</b>	9.1	—	<b>27.3</b>	<b>11</b>	—	—	—	<b>5</b>
友人・知人の紹介	<b>32.0</b>	12.0	8.0	<b>25</b>	<b>25.0</b>	<b>30.0</b>	20.0	<b>20</b>	—	—	—	<b>9</b>
直接問い合わせ	—	13.3	6.7	<b>15</b>	<b>27.3</b>	<b>54.5</b>	18.2	<b>11</b>	—	12.5	4.2	<b>24</b>
その他	—	—	—	<b>5</b>	—	—	—	<b>2</b>	—	—	—	<b>1</b>

※回答がなかったセルは空欄とし、Nが10以下の応募経路については%を「—」とした

※図表1-6①に示した応募経路を省略して示した

※25%以上の場合を網掛した

※高校卒には、専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

次に既卒就職者についてみていこう。男性は、高校卒は職業安定所の利用者や、家族や親戚、学校の紹介で就職した人は労働時間の長さについて、職業安定所利用者は給与の金額について、25%以上の若者が不正確な情報を得ていた。専門・短大・高専の既卒男性は総人数

が少ないため詳細な分析ができないが、職業安定所利用者の 42.9%が給与の金額について、50.0%が労働時間の長さについて不正確な情報を得ていた。大学・大学院卒では民間の職業紹介サービス利用者の 36.0%と職業安定所利用者の 33.3%が労働時間の長さについて不正確な情報を得ていた。

女性は、高校卒では学校の紹介で就職した人の 25.0%、およびインターネット上の求人サイト利用者の 31.9%が労働時間の長さについて、友人・知人の紹介で就職した人の 32.0%が給与の金額について不正確な情報を得ていた。専門・短大・高専卒では、友人・知人の紹介で就職した人の 25.0%、希望する会社に直接問い合わせた人の 27.3%が給与の金額について不正確な情報を得ており、学校の紹介またはインターネット上の求人サイトを利用した人の 25.0%、友人・知人の紹介で就職した人の 30.0%、希望する会社に直接問い合わせた人の 54.5%が労働時間の長さについて、インターネット上の求人サイト利用者の 30.0%と家族や親戚の紹介で就職した人の 27.3%が仕事内容について不正確な情報を得ていた。大学・大学院卒はインターネット上の求人サイト利用者の 34.3%が労働時間の長さについて、民間の職業紹介サービス利用者の 27.3%とインターネット上の求人サイト利用者の 25.7%が仕事内容について不正確な情報を得ていた。

以上の分析結果を考察する。男性は、新卒時に就職できた場合には入職前に比較的正確な情報を得られている。特に学校や家族・親戚といった近しい大人に紹介されて就職した場合には、不正確な情報をえる可能性はかなり低くなる。しかし卒業から時間が経過してからでも応募可能な求人には「新卒を採用できなかった会社」や「新卒採用をそもそも行わない会社」が多い（JILPT 2016）。既卒男性の多くが利用する職業安定所には、そういった、新卒にこだわらず広く人材を募集する中小企業の求人が集まる傾向があり（JILPT 2014）、中小企業は情報開示が遅れがちである。既卒男性が入職前に得た情報と実際の労働条件が異なる状況に置かれる背景には、新卒であるか否かによって分断された労働市場の存在がある。

一方、女性は新卒時に学校や家族・親戚に紹介されて就職しても、正確な情報が得られるとは限らない。特に高校や専門・短大・高専の女性でその傾向が見られ、既卒就職者では職業安定所を利用した人の方が不正確な情報を得た人の割合が大幅に低い。高校や専門・短大・高専卒の女性は新卒でも中小企業に就職する割合が男性や大学・大学院卒女性より大幅に高い（本報告第2章）。そのため情報開示が不十分な会社に就職する人も多いのだろう。また新卒・既卒ともに専門・短大・高専卒で不正確な情報を得る傾向がみられるのは、彼女たちの「初めての正社員勤務先」の産業や職種が、長時間労働や人材不足が問題となっている医療・福祉や教育・学習支援業の、専門・技術職（学校教諭、保育士、介護士、看護師など）に偏っていることと関連しているのかもしれない。この点については第2章で詳しく論じたい。

#### 4. 「初めての正社員勤務先」に入職した理由と志望度

本調査では2016年調査にはない新規設問として「『初めての正社員勤務先』への就職を決めた理由」と「就職活動開始当初の『初めての正社員勤務先』への志望度」を尋ねている。日本企業の若年正社員の採用活動は新卒時に集中しているため、新卒就職者と既卒就職者とは応募可能な求人の量や質が大きく異なることが予想される。在学中の就職活動で内定先を見つけ卒業と同時に正社員として就職できた人々と、卒業後にも就職活動を続けたり、非正社員として働いたりした後に正社員となった人々とは、最終的に就職することになった会社等への期待や志望度合いも異なるだろう。そうした勤務先に対する動機付けの違いは、入職後の離職傾向にも影響を及ぼすのではないだろうか。以下に検討していこう。

図表1-8①は、「初めての正社員勤務先」への就職を決めた理由としてあてはまるものを全て回答してもらった結果を、新卒就職者と既卒就職者とで比較できるように性・学歴別に示したものである。両者の間で「あてはまる」と回答した人の割合（以下「回答率」）に5ポイント以上の差がみられた理由のパーセンテージを、新卒就職者の方が多い場合は実線、既卒就職者の方が多い場合は点線で囲った。その結果、既卒就職者の回答率が5ポイント以上高い理由は、専門・短大・高専卒の男性の「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「他に内定を得ることができなかった」のみであった。そこで以下では、新卒就職者の回答率がより高かった理由を学歴ごとにみていくことにする。

高校卒では男女とも「会社の規模・知名度」に著しい差がみられ、新卒就職者の回答率は既卒就職者の、男性では2倍、女性では3倍におよぶ。さらに男性は「労働条件・休日・休暇の条件がよい」、女性は「仕事の内容・職種」「会社の将来性がある」の回答率も新卒就職者の方がより高い。

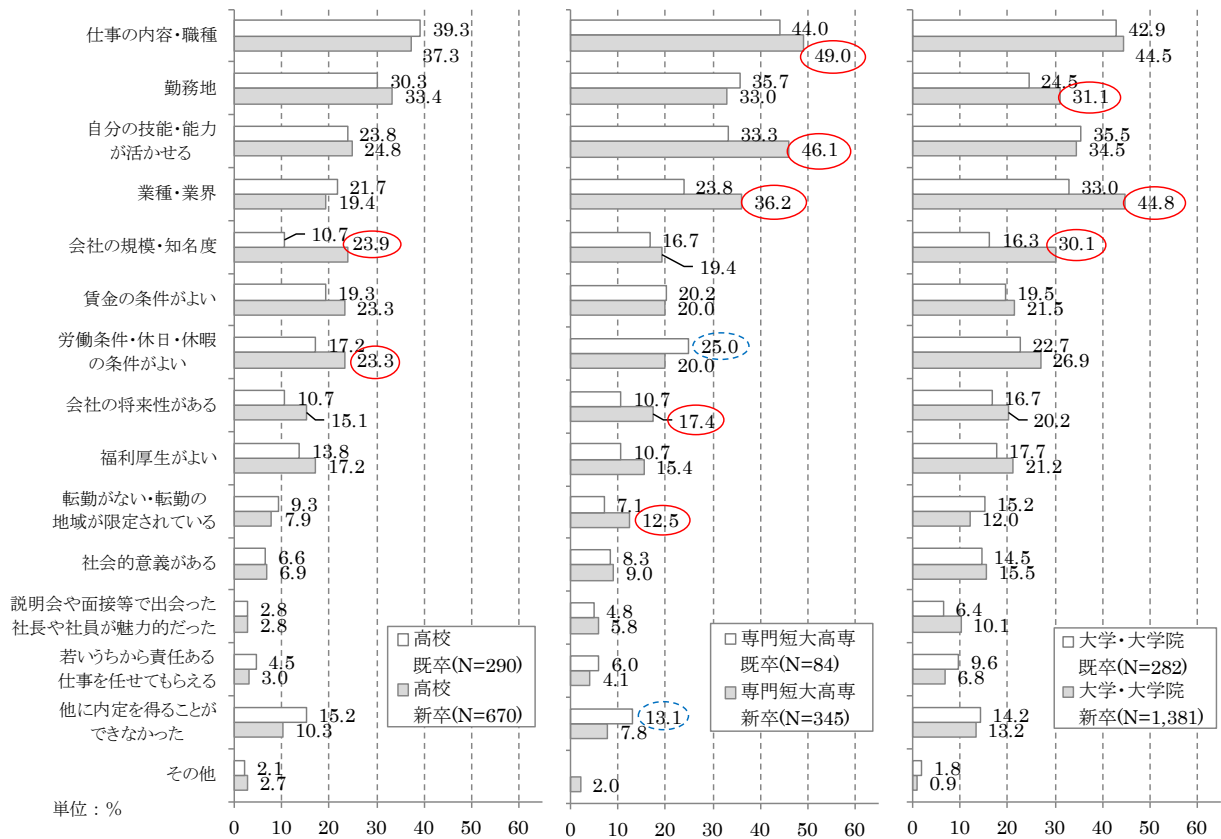
専門・短大・高専卒では男女とも「仕事の内容・職種」「業種・業界」に大きな差がみられた。さらに男性は「自分の技能・能力が活かせる」「会社の将来性がある」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」、女性は「会社の規模・知名度」「説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった（以下「社長や社員の魅力」）」の回答率も新卒就職者でより高い。

大学・大学院卒では、男女とも新卒就職者の「会社の規模・知名度」の回答率は既卒就職者の約2倍におよぶ。また、男性は「勤務地」「業種・業界」、女性は「福利厚生がよい」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」「社長や社員の魅力」の回答率も新卒就職者の方がより高い。

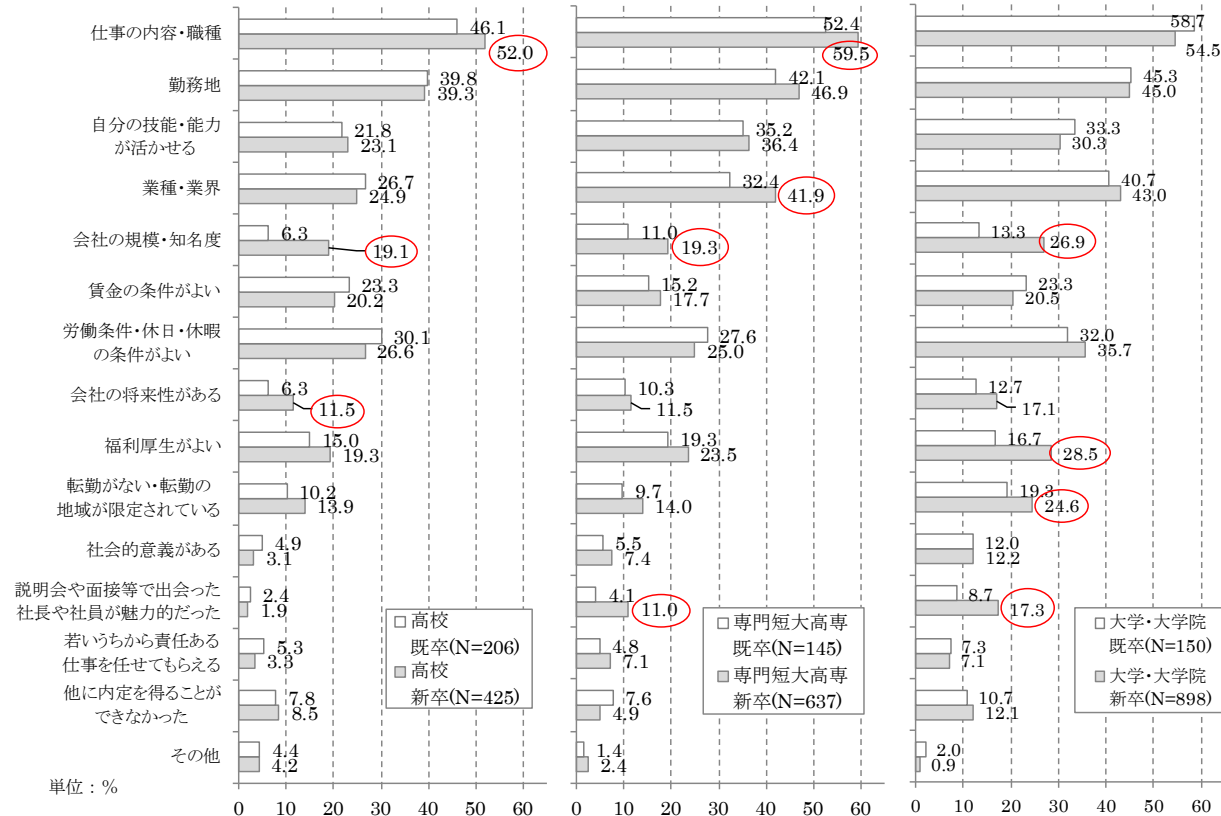
まとめると、大半の理由において、性別・学歴問わず新卒就職者の回答率がより高く、性別および新卒か否かを問わず高学歴者ほど回答率が高い。すなわち、労働市場での競争力が強い新卒就職者や高学歴層は、応募可能な求人の質が高く選択肢も多いため、より多くの条件を考慮して就職活動を進めることが可能なのだろう。

図表1-8①「初めての正社員勤務先」への就職を決めた理由① (MA, 性・学歴・経歴別)

A) 男性



B) 女性



図表1-8②「初めての正社員勤務先」への就職を決めた理由（MA、性・学歴・経歴・勤続別）

単位：％ 太字は実数

男性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
自分の技能・能力が活かせる	21.8	26.7	22.5	25.2	43.8	47.8	33.3	33.3	32.2	35.3	30.9	<b>37.3</b>
業種・業界	15.7	<b>21.8</b>	21.9	21.6	36.1	36.3	30.3	19.6	40.6	<b>46.4</b>	25.9	<b>35.8</b>
仕事の内容・職種	35.2	38.6	39.1	39.6	44.4	<b>52.2</b>	48.5	41.2	44.9	44.4	34.6	<b>46.3</b>
会社の規模・知名度	16.9	<b>28.4</b>	9.3	12.2	17.4	20.9	27.3	9.8	22.7	<b>32.8</b>	19.8	14.9
会社の将来性がある	10.7	<b>17.8</b>	7.3	<b>14.4</b>	16.7	17.9	15.2	7.8	13.5	<b>22.8</b>	12.3	<b>18.4</b>
社会的意義がある	3.4	<b>9.0</b>	6.0	7.2	9.7	8.5	12.1	5.9	10.6	<b>17.4</b>	11.1	15.9
賃金の条件がよい	15.7	<b>28.1</b>	19.2	19.4	21.5	18.9	15.2	<b>23.5</b>	17.9	<b>22.9</b>	18.5	19.9
労働条件・休日・休暇の条件がよい	14.9	<b>28.6</b>	13.9	<b>20.9</b>	16.0	<b>22.9</b>	33.3	19.6	17.4	<b>30.4</b>	19.8	23.9
勤務地	31.8	34.5	31.1	29.5	36.1	30.8	42.4	31.4	30.1	31.5	23.5	24.9
転勤がない・転勤の地域が限定されている	8.0	7.8	8.6	10.1	10.4	13.9	3.0	<b>9.8</b>	9.0	13.2	11.1	<b>16.9</b>
福利厚生がよい	13.8	<b>19.3</b>	11.3	<b>16.5</b>	9.0	<b>19.9</b>	15.2	7.8	13.7	<b>24.1</b>	11.1	<b>20.4</b>
若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる	2.3	3.4	5.3	3.6	3.5	4.5	12.1	2.0	4.2	7.8	11.1	9.0
説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった	3.4	2.4	2.0	3.6	4.9	6.5	3.0	5.9	9.0	10.6	3.7	7.5
他に内定を得ることができなかった	15.3	7.1	19.9	10.1	10.4	6.0	12.1	13.7	20.8	10.3	22.2	10.9
その他	2.7	2.7	2.6	1.4		2.0	3.0		1.3	0.8	3.7	1.0
N	<b>261</b>	<b>409</b>	<b>151</b>	<b>139</b>	<b>144</b>	<b>201</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>379</b>	<b>1,002</b>	<b>81</b>	<b>201</b>
女性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
自分の技能・能力が活かせる	24.4	19.7	23.3	18.3	37.8	33.3	33.3	37.7	28.0	32.1	20.8	<b>46.6</b>
業種・業界	26.4	21.3	30.1	18.3	43.3	38.8	28.6	<b>37.7</b>	42.9	43.0	32.5	<b>49.3</b>
仕事の内容・職種	53.1	49.2	47.9	41.7	61.7	54.7	50.0	<b>55.7</b>	53.0	55.6	54.5	<b>63.0</b>
会社の規模・知名度	18.2	21.3	6.2	6.7	16.5	<b>25.4</b>	8.3	<b>14.8</b>	24.0	<b>29.3</b>	10.4	<b>16.4</b>
会社の将来性がある	10.6	13.9	4.8	<b>10.0</b>	9.4	<b>15.9</b>	7.1	<b>14.8</b>	13.9	<b>19.7</b>	7.8	<b>17.8</b>
社会的意義がある	2.6	4.1	4.1	6.7	6.4	9.5	4.8	6.6	9.8	14.1	9.1	<b>15.1</b>
賃金の条件がよい	20.5	19.7	22.6	25.0	16.5	20.4	16.7	13.1	18.7	21.9	23.4	23.3
労働条件・休日・休暇の条件がよい	21.5	<b>39.3</b>	24.7	<b>43.3</b>	21.1	<b>33.3</b>	20.2	<b>37.7</b>	28.0	<b>41.8</b>	27.3	<b>37.0</b>
勤務地	38.3	41.8	38.4	43.3	46.6	47.8	44.0	39.3	42.9	46.6	55.8	34.2
転勤がない・転勤の地域が限定されている	11.9	<b>18.9</b>	8.9	13.3	12.4	<b>17.4</b>	8.3	11.5	22.7	26.1	27.3	11.0
福利厚生がよい	16.5	<b>26.2</b>	11.0	<b>25.0</b>	18.3	<b>34.8</b>	13.1	<b>27.9</b>	21.7	<b>33.9</b>	11.7	<b>21.9</b>
若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる	3.3	3.3	5.5	5.0	7.1	7.0	6.0	3.3	8.3	6.2	6.5	8.2
説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった	2.6		2.7	1.7	9.6	13.9	2.4	6.6	18.4	16.3	7.8	9.6
他に内定を得ることができなかった	8.9	7.4	8.9	5.0	5.0	4.5	8.3	6.6	14.6	10.2	11.7	9.6
その他	4.0	4.9	4.1	5.0	3.0	1.0	2.4		0.5	1.2		4.1
N	<b>303</b>	<b>122</b>	<b>146</b>	<b>60</b>	<b>436</b>	<b>201</b>	<b>84</b>	<b>61</b>	<b>396</b>	<b>502</b>	<b>77</b>	<b>73</b>

※回答がなかったセルは空欄とした

※5ポイント以上の差で離職者の方が高い場合を網掛、勤続者の方が高い場合を斜体と下線で示した

※高校卒には専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

反対に、既卒就職者は新卒就職者と比べて選択の余地が少ないため、就職先を決めるときに多くの事柄を考慮することが難しい。こうした既卒就職者の「高望みしない」就職活動のあり方は、入職後の離職傾向にどのような影響を及ぼすだろうか。図表1-8②に、新卒就職者と既卒就職者のそれぞれについて、「初めての正社員勤務先」への就職を決めた理由として「あてはまる」と答えた人の割合を、離職者と勤続者とで比較できるように示した。離職者と勤続者の間で回答率に5ポイント以上の差がある理由について、離職者の方が高い場合は網掛、勤続者の方が高い場合は斜体と下線で示した。

まず男性について検討する。離職者の方が「他に内定を得ることができなかった」の回答率がより高い傾向が、専門・短大・高専の既卒者を除く全学歴・経歴の男性にみられた。特に高校卒と大学・大学院卒では、新卒・既卒ともに離職者の回答率は勤続者の約2倍である。同様の傾向が「就職活動開始当初の『初めての正社員勤務先』への志望度」についてもみられ（図表1-9）、男性のみ全学歴で新卒・既卒ともに、離職者は「当初は志望していなかった」、勤続者は「当初から第一志望だった」の回答率が大幅に高い。女性は、大学・大学院卒においてのみ男性と同様の傾向がみられた。

図表1-9 就職活動開始当初の「初めての正社員勤務先」への志望度  
(性、学歴・経歴、勤続別)

単位：% 太字は実数

男性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
当初から第一志望だった	48.7	<b>67.7</b>	17.2	<b>30.2</b>	44.4	<b>52.2</b>	33.3	35.3	25.3	<b>41.9</b>	17.3	<b>44.3</b>
当初から志望していたが、第一志望ではなかった	18.4	14.7	19.9	18.0	22.9	<b>27.9</b>	15.2	19.6	37.2	36.8	27.2	20.4
当初は志望していなかった	<b>33.0</b>	17.6	<b>62.9</b>	51.8	<b>32.6</b>	19.9	<b>51.5</b>	45.1	<b>37.5</b>	21.3	<b>55.6</b>	35.3
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	<b>261</b>	<b>409</b>	<b>151</b>	<b>139</b>	<b>144</b>	<b>201</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>379</b>	<b>1,002</b>	<b>81</b>	<b>201</b>

女性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
当初から第一志望だった	54.5	58.2	<b>36.3</b>	18.3	55.7	60.2	<b>39.3</b>	32.8	38.6	<b>44.0</b>	32.5	31.5
当初から志望していたが、第一志望ではなかった	20.5	20.5	15.1	<b>23.3</b>	21.1	18.4	25.0	29.5	29.5	30.1	18.2	<b>26.0</b>
当初は志望していなかった	25.1	21.3	48.6	<b>58.3</b>	23.2	21.4	35.7	37.7	<b>31.8</b>	25.9	<b>49.4</b>	42.5
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	<b>303</b>	<b>122</b>	<b>146</b>	<b>60</b>	<b>436</b>	<b>201</b>	<b>84</b>	<b>61</b>	<b>396</b>	<b>502</b>	<b>77</b>	<b>73</b>

※5%ポイント以上の差で離職者の方が高い場合を網掛、勤続者の方が高い場合を斜体と下線で示した

※高校卒には専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

次に学歴別の傾向を検討する。高校卒の男性は新卒・既卒問わず、勤続者の「会社の将来性がある」「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「福利厚生がよい」の回答率がより高い。また新卒就職者においては「会社の規模・知名度」「社会的意義がある」「賃金の条件がよい」の回答率も勤続者でより高い。

大学・大学院卒の男性は、新卒・既卒ともに勤続者の「業種・業界」「会社の将来性があ



る」「福利厚生がよい」の回答率がより高い。また新卒就職者においては「会社の規模・知名度」「社会的意義がある」「賃金の条件がよい」「労働条件・休日・休暇の条件がよい」の、既卒就職者では「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」の回答率についても勤続者でより高い。

専門・短大・高専卒の男性は、新卒就職者では高校卒や大学・大学院卒の男性と同じように、勤続者の方が多くの理由について回答率がより高い。具体的には「仕事の内容・職種」「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「福利厚生がよい」の回答率は勤続者でより高く、「勤務地」のみ離職者の方がより高い回答率を示している。これに対して既卒就職者では、他の学歴の男性とは傾向が異なり、離職者の方が多くの理由を考慮して入職先を決定している。具体的には、「業種・業界」「仕事の内容・職種」「会社の規模・知名度」「会社の将来性がある」「社会的意義がある」「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「勤務地」「福利厚生がよい」「若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる」の回答率は、既卒就職者では離職者の方が大幅に高く、勤続者の方が高い回答率を示した事柄は「賃金の条件がよい」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」の二点のみである。

同様に、女性について検討する。高校の新卒女性は離職者の方が「業種・業界」の、勤続者の方が「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」「福利厚生がよい」の回答率が高い。これに対して高校の既卒女性は、離職者の方が「業種・業界」「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種」の、勤続者の方が「会社の将来性がある」「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「福利厚生がよい」の回答率がより高い。

専門・短大・高専の新卒女性は、勤続者の方が「会社の規模・知名度」「会社の将来性がある」「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」「福利厚生がよい」の回答率がより高く、離職者の方が「仕事の内容・職種」の回答率がより高い。既卒女性は新卒女性と同様に勤続者の方が「会社の規模・知名度」「会社の将来性がある」「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「福利厚生がよい」の回答率が高く、さらに「業種・業界」と「仕事の内容・職種」の回答率も勤続者の方がより高い。

大学・大学院卒女性は、新卒・既卒ともに「会社の規模・知名度」「会社の将来性がある」「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「福利厚生がよい」の回答率が勤続者でより高い点が専門・短大・高専卒の女性と共通している。さらに大学・大学院の既卒女性では「自分の技能・能力が活かせる」「業種・業界」「仕事の内容・職種」「社会的意義がある」についても勤続者の回答率がより高い。一方、既卒就職者では離職者の「勤務地」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」の回答率が勤続者より15~20ポイントも高い。

以上をまとめる。若者全般にとって雇用の安定性やワーク・ライフバランスに関連する事柄をよく考慮して入職を決めることは、離職を防ぐ一助になる可能性がある。男女とも、多くの学歴において、新卒か否かに関わらず、勤続者は会社の将来性や労働条件・休日・休暇、福祉厚生などを理由に入職した傾向がみられる。

また、実際に従事する職務内容に関連した事柄（「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種」「社会的意義がある」）を考慮することと離職傾向との関係は、性・学歴・経歴によって異なる。高校の既卒女性と専門・短大・高専の既卒男性・新卒女性では離職傾向と、大学・大学院の既卒の男女、専門・短大・高専の新卒男性と既卒女性では勤続傾向と関連する。既卒就職者は新卒就職者ほどには多くの事柄を考慮して入職先を決めることは難しい。しかし高学歴層では比較的選択肢が多いため、雇用の安定性やワーク・ライフバランスに関連する事柄だけでなく、職務の内容に関わる事柄も考慮することがある程度可能であり、そうした丁寧なマッチングをした結果、勤続が促された可能性がある。

一方で、専門・短大・高専の既卒男性は独特の傾向を示した。彼らは多くの事柄に配慮して入職した人ほど離職する傾向がある。専門・短大・高専の既卒男性の「初めての正社員勤務先」では、実際の労働条件や職務内容等と本人の期待との間に、ミスマッチが生じやすいのかもしれない。

最後に、男性や高学歴層では不本意就職が離職を招く可能性が示唆された。一方で、女性は、志望度と離職傾向との間に男性ほどの明確な関係は現れなかった。女性は結婚・出産や配偶者の転勤などの事情により、本人が勤続を志望していても離職せざるをえない状況に立たされやすいため、志望度と離職傾向との関係が見えにくくなっているであろう。

#### <参考文献>

JILPT（2013）『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』JILPT 資料シリーズ No. 128.

JILPT（2014）『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』JILPT 調査シリーズ No. 117

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

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

## 第2章 「初めての正社員勤務先」の基本的特徴

本章では、若者の離職傾向と彼・彼女らの「初めての正社員勤務先」の企業属性等との関係を検討する。具体的には、若者が初めて正社員として勤務した会社等の企業規模、業種、職種、社風（企業体質）が、その会社等を離職した人と勤続している人とでどう異なるのか比較する。分析対象は全回答者 5,631 人（離職者 2,559 人、勤続者 3,072 人）である。なお、社風については「初めての正社員勤務先」で働いていた全期間を通して、その他については、離職者は「初めての正社員勤務先」を離職する直前、勤続者は調査時点（2018年8月）の状況を尋ねた。また、若者が応募可能な求人は、その人が新卒者であるか否かによって大きく異なる。そこで性・学歴に加え、「初めての正社員勤務先」入職時の経歴（新卒者であったか否か）ごとにも分析を行う。

### 第1節 企業規模・業種・職種

#### 1. 企業規模

図表2-1①に新卒就職者と既卒就職者の「初めての正社員勤務先」の企業規模の分布を、性・学歴別に示した。各規模段階の占める割合に新卒就職者と既卒就職者との間で5ポイント以上の差がみられ、かつ新卒就職者の方が高い場合は実線、既卒就職者の方が高い場合は点線でパーセンテージを囲った。

全体に、女性より男性で、非大卒より大学・大学院卒で、既卒就職者より新卒就職者で、規模の大きい方へと分布が偏っている。新卒と既卒の違いは、特に高校卒の男性と大学・大学院卒の男女で顕著に表れており、1000人以上の大企業へ就職した人の割合は、新卒就職者では3～4割に上るのに対して、既卒就職者ではいずれも10%台である。以上は2016年調査で見いだされた傾向とも一致する。

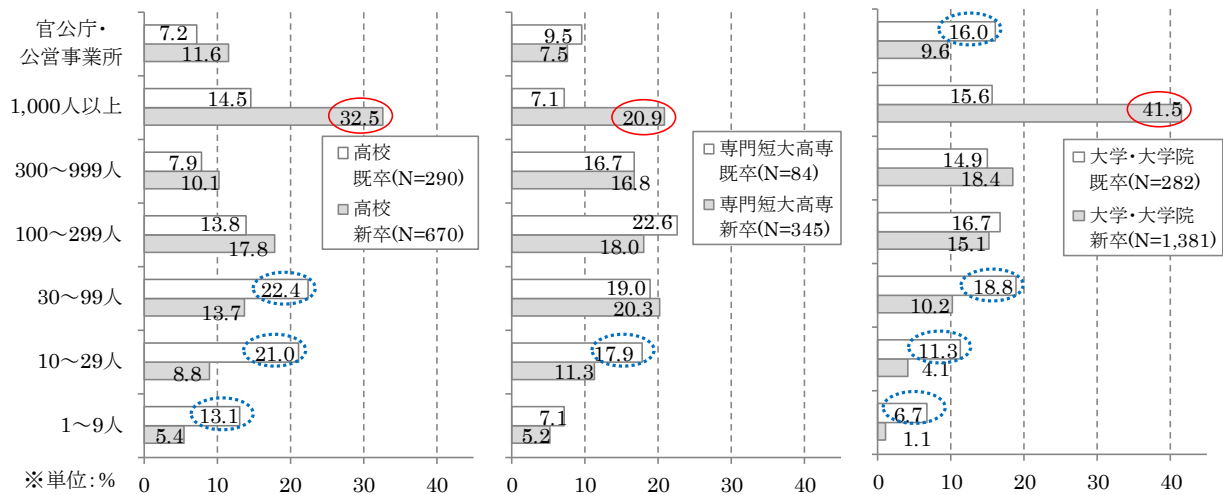
厚生労働省による新卒就職者の3年以内離職率は、いずれの学歴でも事業所規模と反比例しており、規模の小さい事業所で働くことは若者の離職傾向を促す可能性が高い<sup>1</sup>。既卒の就職者についても同じ傾向が見られるのだろうか。図表2-1②へ、新卒就職者と既卒就職者のそれぞれについて、「初めての正社員勤務先」の企業規模の分布を、離職者と勤続者とで比較できるように示した。男女とも全ての学歴において、新卒・既卒ともに、勤続者の方が企業規模の大きい方へ偏って分布している。特に「1,000人以上」の割合は、高校の既卒男性以外のすべての学歴・経歴において勤続者の方が大幅に高い。また、高校と専門・短大・高

<sup>1</sup>高校卒では1000人以上25.3%、500～999人32.9%、100～499人36.5%、30～99人46.3%、5～29人55.9%、5人未満64.3%。大学卒では1000人以上24.2%、500～999人29.6%、100～499人31.9%、30～99人39.0%、5～29人49.3%、5人未満57.0%（厚生労働省2018年10月23日発表「新規学卒就職者の離職状況（平成27年3月卒業者の状況）」）。

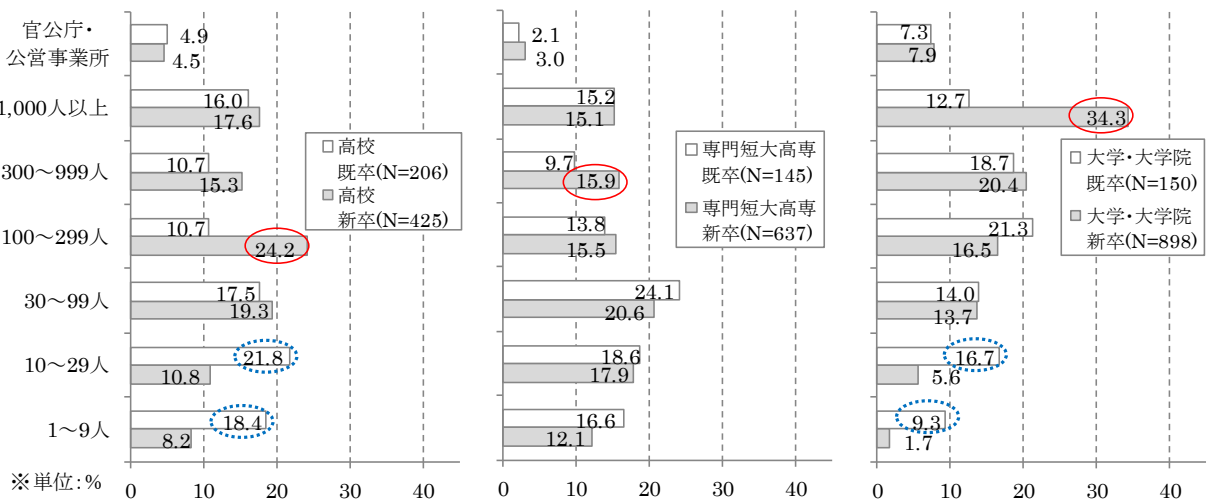
専の既卒女性を除くすべての学歴・経歴において、勤続者の方が「官公庁・公営事業所」で働いている傾向がある。既卒就職者も新卒就職者と同様に、従業員規模の小さい会社等で勤務すると大企業や公的セクターで働く場合より離職傾向が高まることが確認できた。

図表 2-1 ① 「初めての正社員勤務先」の企業規模（性・最終学歴・経歴別）

A) 男性



B) 女性



図表 2-1② 「初めての正社員勤務先」の企業規模（性・最終学歴・経歴・勤続別）

単位：％ 太字は実数

男性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
1～9人	8.8	3.2	13.9	12.2	7.6	3.5	9.1	5.9	2.1	0.7	14.8	3.5
10～29人	14.2	5.4	25.2	16.5	17.4	7.0	24.2	13.7	6.1	3.3	16.0	9.5
30～99人	21.1	9.0	23.2	21.6	20.8	19.9	21.2	17.6	13.5	9.0	21.0	17.9
100～299人	23.8	13.9	15.9	11.5	18.8	17.4	21.2	23.5	21.6	12.7	16.0	16.9
300～999人	9.6	10.5	5.3	<b>10.8</b>	16.7	16.9	15.2	17.6	23.0	16.7	14.8	14.9
1,000人以上	17.2	<b>42.3</b>	12.6	16.5	15.3	<b>24.9</b>	3.0	<b>9.8</b>	30.3	<b>45.7</b>	4.9	<b>19.9</b>
官公庁・公営事業所	5.4	<b>15.6</b>	4.0	<b>10.8</b>	3.5	<b>10.4</b>	6.1	<b>11.8</b>	3.4	<b>12.0</b>	12.3	<b>17.4</b>
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	<b>261</b>	<b>409</b>	<b>151</b>	<b>139</b>	<b>144</b>	<b>201</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>379</b>	<b>1,002</b>	<b>81</b>	<b>201</b>
女性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
1～9人	10.6	2.5	19.2	16.7	14.9	6.0	19.0	13.1	2.3	1.2	13.0	5.5
10～29人	10.9	10.7	24.7	15.0	20.2	12.9	22.6	13.1	7.3	4.2	22.1	11.0
30～99人	22.8	10.7	18.5	15.0	20.2	21.4	23.8	24.6	16.4	11.6	13.0	15.1
100～299人	22.4	<b>28.7</b>	11.0	10.0	16.3	13.9	14.3	13.1	19.4	14.1	19.5	23.3
300～999人	15.8	13.9	8.9	<b>15.0</b>	15.6	16.4	9.5	9.8	22.7	18.5	22.1	15.1
1,000人以上	14.9	<b>24.6</b>	13.7	<b>21.7</b>	11.5	<b>22.9</b>	9.5	<b>23.0</b>	27.5	<b>39.6</b>	7.8	<b>17.8</b>
官公庁・公営事業所	2.6	<b>9.0</b>	4.1	6.7	1.4	<b>6.5</b>	1.2	3.3	4.3	<b>10.8</b>	2.6	<b>12.3</b>
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	<b>303</b>	<b>122</b>	<b>146</b>	<b>60</b>	<b>436</b>	<b>201</b>	<b>84</b>	<b>61</b>	<b>396</b>	<b>502</b>	<b>77</b>	<b>73</b>

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

※5ポイント以上の差で離職者&gt;勤続者の場合を網掛、離職者&lt;勤続者の場合を斜体+下線で示した

※高校卒には専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

## 2. 産業

厚生労働省による産業別の新卒就職者の3年以内離職率<sup>2</sup>をみると、その比率が高い／低い産業には毎年あまり変化がなく、学歴による違いも少ない。新卒就職者の3年以内離職率が高い産業は宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、小売業、医療・福祉などであり、低い産業は、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、

<sup>2</sup> 厚生労働省（2018年10月23日発表）によれば、3年以内離職率が高い上位5産業は、高校卒では「宿泊業・飲食サービス業（63.2%）」「生活関連サービス業・娯楽業（59.2%）」「教育・学習支援業（56.5%）」「小売業（48.8%）」「医療・福祉（47.0%）」、大学卒では「宿泊業・飲食サービス業（49.7%）」「教育・学習支援業（46.2%）」「生活関連サービス業・娯楽業（45.0%）」「医療・福祉（37.8%）」「小売業（37.7%）」である。反対に3年以内離職率が低い上位5産業は、高校卒では「電気・ガス・熱供給・水道業（7.9%）」「金融・保険業（25.7%）」「複合サービス事業（25.9%）」「鉱業・採石業・砂利採取業（26.7%）」「製造業（28.0%）」、大学卒では「電気・ガス・熱供給・水道業（10.8%）」「鉱業・採石業・砂利採取業（12.4%）」「製造業（19.5%）」「金融・保険業（21.7%）」「複合サービス事業（25.3%）」である「新規学卒就職者の離職状況（平成27年3月卒業者の状況）」。

複合サービス事業、鉱業・採石業・砂利採取業、製造業などである。こうした傾向は、既卒就職者にも同様にみられるのだろうか。

はじめに、新卒就職者と既卒就職者とで「初めての正社員勤務先」の産業分布がどう異なるのか、図表2-2①を検討しよう<sup>3</sup>。まず男性について検討する。高校卒の男性では、新卒就職者の半数近く（45.5%）が製造業で働いていた。既卒就職者でも製造業へ入職する人が最も多いが（24.1%）、新卒就職者との間に21.4ポイントの差がある。次に入職者が多いのはサービス業であり、その割合は15.9%と新卒就職者より9ポイント高い。

専門・短大・高専卒の男性では、新卒就職者が最も多く入職した産業は医療・福祉で、その割合は24.9%と既卒就職者より5.9ポイント高い。次に入職者が多いのは製造業とサービス業（ともに14.2%）だが、これらは既卒就職者も1割以上が入職している。一方、既卒就職者は医療・福祉に19.0%、製造業に16.7%、小売業に13.1%、サービス業に10.7%と入職先の産業が分散している。このうち小売業の割合は新卒就職者より10ポイント近く高い。

大学・大学院卒の男性では、新卒就職者が最も多く入職した産業は製造業で、その割合は24.0%と既卒就職者より7.7ポイント高い。次いで入職者が多いのはマスコミを除く情報通信業（10.9%）、金融業・保険業（9.1%）であり、金融業・保険業の割合は既卒就職者より6.6ポイント高い。既卒就職者も製造業への入職者が最も多いが16.3%にすぎない。新卒就職者より5ポイント以上高い割合を示すのは公務（13.8%）と教育・学習支援業（10.6%）である。

次に女性について検討する。高校卒の女性では、新卒就職者が最も多く入職した産業は製造業で、その割合は23.8%と既卒就職者より12.6ポイント高い。次いで入職者が多いのは小売業と医療・福祉（ともに11.5%）、サービス業（11.3%）である。一方、既卒就職者が最も多く入職した産業は医療・福祉で、その割合は18.4%と新卒就職者より6.9ポイント高い。次いで入職者が多いのは小売業（13.6%）、サービス業（12.6%）、製造業（11.2%）だが、新卒就職者より5ポイント以上高い割合を示したのはマスコミを除く情報通信業である（7.3%）。

専門・短大・高専卒の女性では、新卒就職者の入職先は医療・福祉に集中し、その割合は42.7%と既卒就職者より10.3ポイントも高い。次いで入職者が多いのは教育・学習支援業（11.5%）である。既卒就職者も医療・福祉に入職した人が最も多い（32.4%）。次いで入職者が多いのはサービス業で、その割合は13.8%と新卒就職者より5.5ポイント高い。また教育・学習支援業も比較的高いが、その割合は11.0%と新卒就職者とほぼ変わらない。

大学・大学院卒の女性では、新卒就職者が最も多く入職した産業は医療・福祉だが（20.5%）、次いで入職者が多い産業は金融・保険業で、その割合は12.8%と既卒就職者より7.5ポイン

<sup>3</sup> 2016年調査では日本標準産業分類（2013年10月改定）の大分類に基づき産業名を示したが、本調査では先行研究（小林ほか2014）で大学新卒者の早期離職が多いと指摘された「マスコミ（新聞・出版・テレビ・ラジオ等）」を「情報通信」から、「コンサルティング・広告」を「学術研究、専門・技術サービス」から取り出し別途表示した。ただし本調査の分析結果では、これらの産業への入職者の割合は勤続者と離職者で大差は無かった。

ト高い。一方、既卒就職者が最も多く入職した産業は医療・福祉（16.7%）だが、次いで入職者が多いサービス業の割合は12.7%と、新卒就職者より6.4ポイント高い割合を示した。

男女とも全ての学歴において、新卒就職者の入職先は特定の産業に極端に偏っており、これらの産業は先行研究（JILPT 2016）において若者の職場定着が良好な産業が多い。一方、既卒就職者の入職先は多様で、先述の厚生労働省による調査で新卒就職者の3年以内離職率が高い産業が多い。既卒の若者は、新卒者を採用できない企業や、新卒者を採用できても辞めてしまう企業に入職している状況が反映された結果といえよう。

図表2-2① 「初めての正社員勤務先」の産業（性・最終学歴・経歴別）

単位：% 太字は実数

	男性						女性					
	高校		専門・短大・高専		大学・大学院		高校		専門・短大・高専		大学・大学院	
	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1	0.3	0.3	1.2	0.5	1.8	0.2				0.0	
建設業	6.9	5.9	5.2	3.6	4.8	3.9	2.8	1.5	1.7	4.1	3.3	3.3
製造業	<b>45.5</b>	24.1	14.2	16.7	<b>24.0</b>	16.3	<b>23.8</b>	11.2	6.0	5.5	9.2	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	3.6	2.4	2.3	1.2	2.7	2.5	1.6	1.5	0.5	1.4	0.8	3.3
情報通信業(マスコミ除く)	2.5	3.8	9.3	4.8	10.9	6.0	1.4	<b>7.3</b>	0.9	0.7	6.0	4.0
マスコミ(新聞・出版・テレビ・ラジオ等)	0.1	0.7	0.3		1.0	1.8	0.2		0.5	0.7	1.1	0.7
運輸業、郵便業	9.3	10.7	5.8	3.6	4.0	2.1	3.3	3.4	0.8	1.4	1.4	4.7
卸売業	1.8	2.8	1.4	4.8	4.9	2.1	4.2	1.9	1.9	2.1	4.5	6.0
小売業	3.1	7.2	3.2	<b>13.1</b>	4.7	5.3	11.5	13.6	5.3	7.6	9.2	6.0
金融業・保険業	0.6	2.8	0.9	2.4	9.1	2.5	5.4	4.4	3.6	3.4	<b>12.8</b>	5.3
不動産業、物品賃貸業	0.7	1.0	0.6		2.0	2.8	0.7	2.9	0.9		2.0	3.3
学術研究、専門・技術サービス業 (コンサルティング・広告業除く)	0.6	0.7	1.7	3.6	1.5	3.2	1.9	1.5	1.4	2.1	1.4	5.3
コンサルティング・広告業	0.4			1.2	0.9	2.1	0.5	1.0	0.3	0.7	1.2	
宿泊業、飲食サービス業	3.0	5.9	4.9	3.6	1.2	3.9	8.7	6.3	5.2	3.4	2.3	6.0
生活関連サービス業、娯楽業 (理容、クリーニング、旅行など)	1.2	1.7	1.7	1.2	0.7	0.4	3.5	5.8	5.5	6.9	2.9	3.3
教育、学習支援業	0.1	1.0	1.7		4.1	<b>10.6</b>	0.9	1.0	11.5	11.0	7.7	6.7
医療、福祉	1.2	4.5	<b>24.9</b>	19.0	8.3	9.2	11.5	<b>18.4</b>	<b>42.7</b>	32.4	20.5	16.7
複合サービス事業 (郵便局・協同組合など)	0.4	0.3	0.6		0.4	0.4	0.7	1.0	0.2	0.7	1.0	0.7
サービス業(他に分類されないもの)	6.9	<b>15.9</b>	14.2	10.7	5.7	9.2	11.3	12.6	8.3	<b>13.8</b>	6.3	<b>12.7</b>
公務(学校・病院・福祉施設を除く)	11.3	6.9	6.7	8.3	8.4	<b>13.8</b>	4.5	4.4	2.4	1.4	5.7	6.7
その他	0.4	1.4		1.2	0.1		1.2	0.5	0.5	0.7	0.2	
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	<b>670</b>	<b>290</b>	<b>345</b>	<b>84</b>	<b>1,381</b>	<b>282</b>	<b>425</b>	<b>206</b>	<b>637</b>	<b>145</b>	<b>898</b>	<b>150</b>

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

※回答が無いセルは空白で示した

※5ポイント以上の差で新卒>既卒の場合を網掛、新卒<既卒の場合を斜体+下線で示した

※高校卒には専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

それでは、新卒就職者にとって職場に定着しにくい産業は、既卒就職者においても離職を誘発するのだろうか。図表2-2②に、新卒就職者と既卒就職者のそれぞれについて、離職者と勤続者の「初めての正社員勤務先」の産業分布を比較できるように示した。勤続者と離職者との間で5ポイント以上の差がみられた産業を新卒・既卒それぞれについてみていこう。

図表2-2② 「初めての正社員勤務先」の産業（性・最終学歴・経歴・勤続別）

単位：％ 太字は実数

男性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒				
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
鉱業、採石、砂利採取業		0.2		0.7		0.5		2.0		0.5		0.5	2.5
建設	10.0	4.9	6.6	5.0	5.6	5.0	3.0	3.9	6.6	4.1	4.9	3.5	
製造	40.6	<b>48.7</b>	24.5	23.7	9.7	<b>17.4</b>	<b>21.2</b>	13.7	20.8	25.2	16.0	16.4	
電気・ガス・熱供給・水道	3.8	3.4	3.3	1.4	1.4	3.0	3.0		2.4	2.8	2.5	2.5	
情報通信(マスコミ除く)	3.1	2.2	4.0	3.6	10.4	8.5	3.0	5.9	11.3	10.8	8.6	5.0	
マスコミ(新聞・出版・テレビ・ラジオ等)		0.2		1.3		0.5			1.3	0.9	4.9	0.5	
運輸、郵便	5.7	<b>11.5</b>	6.6	<b>15.1</b>	2.1	<b>8.5</b>		<b>5.9</b>	2.1	4.7	2.5	2.0	
卸売	1.9	1.7	2.0	3.6	1.4	1.5	6.1	3.9	5.8	4.6	2.5	2.0	
小売	3.8	2.7	6.6	7.9	2.8	3.5	12.1	13.7	7.4	3.7	8.6	4.0	
金融・保険	1.1	0.2	2.0	3.6	0.7	1.0	3.0	2.0	7.7	9.7	2.5	2.5	
不動産、物品賃貸	1.1	0.5	1.3	0.7	0.7	0.5			1.8	2.0	6.2	1.5	
学術研究、専門・技術サービス (コンサルティング・広告除く)	0.4	0.7	1.3		2.8	1.0	3.0	3.9	2.4	1.2	3.7	3.0	
コンサルティング・広告	0.4	0.5					3.0		1.6	0.7	2.5	2.0	
宿泊、飲食サービス	<b>6.1</b>	1.0	7.3	4.3	6.9	3.5	6.1	2.0	2.6	0.6	4.9	3.5	
生活関連サービス、娯楽	2.3	0.5	2.0	1.4	4.2			2.0	1.6	0.3		0.5	
教育、学習支援		0.2	1.3	0.7	2.1	1.5			5.3	3.6	6.2	<b>12.4</b>	
医療、福祉	1.9	0.7	6.0	2.9	24.3	25.4	18.2	19.6	8.7	8.2	7.4	10.0	
複合サービス事業	0.4	0.5	0.7		0.7	0.5			0.3	0.5		0.5	
その他のサービス	<b>11.1</b>	4.2	<b>19.9</b>	11.5	<b>21.5</b>	9.0	12.1	9.8	7.4	5.1	6.2	10.4	
公務(学校、病院・福祉施設除く)	5.0	<b>15.4</b>	3.3	<b>10.8</b>	2.8	<b>9.5</b>	6.1	9.8	2.4	<b>10.7</b>	9.9	<b>15.4</b>	
その他	1.1			2.9				2.0		0.2			
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	<b>261</b>	<b>409</b>	<b>151</b>	<b>139</b>	<b>144</b>	<b>201</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>379</b>	<b>1,002</b>	<b>81</b>	<b>201</b>	

女性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
鉱業、採石、砂利採取業		0.3								0.5		
建設	2.0	4.9	1.4	1.7	1.4	2.5	2.4	6.6	3.3	3.4	2.6	4.1
製造	18.5	<b>36.9</b>	11.0	11.7	4.4	<b>9.5</b>	6.0	4.9	7.3	10.8	5.2	5.5
電気・ガス・熱供給・水道	1.7	1.6	0.7	3.3	0.7			3.3	1.3	0.4	2.6	4.1
情報通信(マスコミ除く)	2.0		4.8	<b>13.3</b>	0.7	1.5	1.2		5.6	6.4	3.9	4.1
マスコミ(新聞・出版・テレビ・ラジオ等)	0.3				0.2	1.0	1.2		1.8	0.6		1.4
運輸、郵便	2.6	4.9	3.4	3.3	0.2	2.0		3.3	1.0	1.8	2.6	6.8
卸売	5.3	1.6	2.7		1.8	2.0	3.6		4.8	4.2	7.8	4.1
小売	12.9	8.2	<b>15.8</b>	8.3	5.7	4.5	4.8	<b>11.5</b>	<b>13.9</b>	5.6	<b>9.1</b>	2.7
金融・保険	5.9	4.1	2.7	<b>8.3</b>	2.3	6.5	2.4	4.9	11.1	14.1	6.5	4.1
不動産、物品賃貸	0.3	1.6	2.1	5.0	0.5	2.0			2.0	2.0		<b>6.8</b>
学術研究、専門・技術サービス (コンサルティング・広告除く)	2.3	0.8	0.7	3.3	1.1	2.0	3.6		1.0	1.8	5.2	5.5
コンサルティング・広告		1.6	0.7	1.7	0.2	0.5	1.2		1.8	0.8		
宿泊、飲食サービス	<b>10.6</b>	4.1	<b>8.2</b>	1.7	6.0	3.5	4.8	1.6	3.3	1.6	5.2	6.8
生活関連サービス、娯楽	4.6	0.8	6.2	5.0	6.4	3.5	<b>9.5</b>	3.3	3.3	2.6	3.9	2.7
教育、学習支援	0.3	2.5	1.4		<b>14.2</b>	5.5	9.5	13.1	6.1	9.0	6.5	6.8
医療、福祉	12.9	8.2	19.9	15.0	41.5	45.3	29.8	<b>36.1</b>	18.7	21.9	16.9	16.4
複合サービス事業	0.7	0.8	0.7	1.7	0.2		1.2		2.0	0.2	1.3	
その他のサービス	<b>12.9</b>	7.4	13.0	11.7	<b>10.6</b>	3.5	<b>16.7</b>	9.8	8.3	4.8	<b>18.2</b>	6.8
公務(学校、病院・福祉施設除く)	2.6	<b>9.0</b>	4.1	5.0	1.1	5.0	1.2	1.6	2.8	<b>8.0</b>	2.6	<b>11.0</b>
その他	1.3	0.8	0.7		0.7		1.2		0.3	0.2		
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	<b>303</b>	<b>122</b>	<b>146</b>	<b>60</b>	<b>436</b>	<b>201</b>	<b>84</b>	<b>61</b>	<b>396</b>	<b>502</b>	<b>77</b>	<b>73</b>

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

※図表2-2①に示した業種名称を省略して示した。回答が無いセルは空白で示した。

※5ポイント以上の差で離職者&gt;勤続者の場合を網掛、離職者&lt;勤続者の場合を斜線+下線で示した

※高校卒には専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む



高校卒の男性では、新卒就職者も既卒就職者も勤続者の方が5ポイント以上高い割合を示した産業は、運輸業・郵便業（新卒 11.5%、既卒 15.1%）と公務（新卒 15.4%、既卒 10.8%）であり、反対に新卒・既卒ともに離職者の方が5ポイント以上高い割合を示した産業はその他サービス（新卒 11.1%、既卒 19.9%）である。そして新卒就職者でのみ、製造業は勤続者、宿泊・飲食サービスは離職者に占める割合がより高い。

専門・短大・高専卒の男性では、新卒・既卒ともに勤続者の方が5ポイント以上高い割合を示した産業は、運輸業・郵便業（新卒 8.5%、既卒 5.9%）のみであり、新卒就職者と既卒就職者とで異なる傾向を示す産業がいくつかあった。新卒就職者では、製造業や公務は勤続者、その他サービスは離職者に占める割合がより高く、既卒就職者では対照的に、製造業は離職者に占める割合がより高い。

大学・大学院卒の男性では、他の学歴ほどの明確な傾向はみられない。新卒・既卒ともに勤続者の方が5ポイント以上高い割合を示した産業は公務（新卒 10.7%、既卒 15.4%）のみであった。新卒就職者だけでみられる傾向はなく、既卒就職者では、教育・学習支援業は勤続者に占める割合がより高い傾向がみられた。

次に女性について検討する。高校卒の女性では、新卒就職者と既卒就職者と異なる傾向が多く見られた、新卒・既卒に共通の傾向を示した産業は宿泊・飲食サービス業のみで、ともに離職者の方が5ポイント以上高い割合を示した（新卒 10.6%、既卒 8.2%）。新卒就職者では、製造業や公務は勤続者、その他サービスは離職者に占める割合がより高く、特に勤続者に占める製造業の割合は 36.9%と突出している。一方、既卒就職者では、マスコミを除く情報通信業と金融業・保険業は勤続者、小売業と宿泊・飲食サービスは離職者に占める割合がより高い。

専門・短大・高専卒の女性では、新卒・既卒ともに離職者の方が5ポイント以上高い割合を示した産業はその他サービス（新卒 10.6%、既卒 16.7%）である。新卒就職者では、製造業が勤続者で、教育・学習支援は離職者に占める割合がより高い。既卒就職者では、医療・福祉と小売業は勤続者、生活関連サービス業・娯楽業は離職者に占める割合がより高い。

大学・大学院卒の女性では、新卒・既卒ともに勤続者の方が5ポイント以上高い割合を示した産業は公務（新卒 8.0%、既卒 11.0%）であり、離職者の方が5ポイント以上高い割合を示した産業は小売業（新卒 13.9%、既卒 9.1%）である。新卒就職者でのみ離職／勤続傾向と関連した産業はない。既卒就職者では不動産・物品賃貸は勤続者、その他サービスは離職者に占める割合がより高い。

以上をまとめる。「初めての正社員勤務先」の産業と離職／勤続傾向との関係には、新卒就職者と既卒就職者とで共通する傾向と異なる傾向とが見られた。新卒と既卒に共通して離職傾向と関係が見られた産業は、高校卒男性と専門・短大・高専女性におけるその他サービス、高校卒女性における宿泊・飲食サービス、大学・大学院卒における小売りである。反対に、新卒・既卒問わず勤続傾向と関係が見られた産業は、高校卒男性と大学・大学院卒の男

女における公務、高校卒と専門・短大・高専卒の男性における運輸・郵便である。これらは厚生労働省による新卒就職者の3年以内離職率の高い／低い産業とも一致する。

一方、同じ性別・学歴であっても、新卒就職者と既卒就職者とでは異なる傾向を示した産業は、専門・短大・高専卒の男性における製造業である。これは同じ製造業であっても、新卒者は大企業、既卒者は小企業など、異なる企業層へ就職しているためと考えられる。

また、大学・大学院卒の男性は新卒就職者と既卒就職者との分布差が小さく、さらに離職者と勤続者の分布差も小さい。これはすなわち、高学歴男性は新卒時に就職できなくても、新卒者と同じ産業へ就職できる可能性が比較的高いことや、卒業後時間が経過してから就職しても、産業の違いに起因するキャリアの安定性の格差はあまり変わらないことを意味する。対照的に、女性や高校卒や専門・短大・高専卒の若者は新卒時に円滑に正社員就職できなかった場合、自分と同じ学歴の新卒者が多数就職していく産業へ入職する機会が閉ざされがちであり、そのことが入職後の勤続・離職傾向にも影響している恐れがある。

### 3. 職種

新卒就職者と既卒就職者とは、「初めての正社員勤務先」で就く職種がどう異なるのか確認するため、図表2-3①に、職種の分布を性・学歴別に示した。新卒就職者と既卒就職者の間に5ポイント以上の差がある職種をみていこう。

まず男性について検討する。高校卒男性の新卒就職者は28.7%が「その他の専門・技術職（製造業の技術職等）」に、19.3%が「生産工程従事者」に就いており、他の職種に就いた人の割合はいずれも1割に満たない。対照的に、既卒就職者は多様な職種に就いている。最も多いのは「その他の専門・技術職」だが、その割合はわずか16.6%であり、営業・販売職（14.5%）やサービス職（14.8%）に就く割合とあまり変わらない。

専門・短大・高専卒男性の新卒就職者は、半分以上が専門・技術職に就いており、内訳をみると25.2%が医療・福祉分野の、25.8%がその他の専門・技術職である。これに対して既卒就職者は、最も多くの人が就く職業は専門・技術職（35.7%）ではあるが、事務職（14.3%）や営業・販売職（17.9%）に就いた人の割合も新卒就職者と比べると大幅に高い。

大学・大学院卒男性の新卒就職者は、41.0%が専門・技術職（その大半がその他の専門・技術職）、20.6%が営業職に就いており、これらで全体の6割以上を占める。これに対して既卒就職者は、37.2%が専門・技術職に就いているが、その他の専門・技術職は18.1%に過ぎず、教育分野の専門・技術職が9.9%を占めることが特徴である。また、新卒就職者より多様な職種に分散して分布している。

図表 2-3① 「初めての正社員勤務先」での職種（性・最終学歴・経歴別）

単位：％ 太字は実数

	男性						女性					
	高校		専門・短大・高専		大学・大学院		高校		専門・短大・高専		大学・大学院	
	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒	新卒	既卒
専門・技術職	31.6	21.7	53.0	35.7	41.0	37.2	14.6	17.0	54.6	42.1	36.3	30.0
医療・福祉分野の専門・技術職	(2.2)	(4.1)	(25.2)	(19.0)	(8.0)	(9.2)	(6.1)	(9.2)	(39.2)	(25.5)	(19.3)	(14.0)
教育分野の専門・技術職	(0.7)	(1.0)	(2.0)	(1.2)	(4.4)	<b>(9.9)</b>	(0.2)	(1.5)	(8.3)	(9.7)	(5.9)	(6.0)
その他の専門・技術職	<b>(28.7)</b>	(16.6)	<b>(25.8)</b>	(15.5)	<b>(28.6)</b>	(18.1)	(8.2)	(6.3)	(7.1)	(6.9)	(11.1)	(10.0)
管理的職業	3.9	3.4	2.6	7.1	3.6	2.8	1.4	1.5	0.8	0.7	1.4	2.0
事務職	9.0	7.6	8.7	<b>14.3</b>	19.3	21.6	32.7	31.6	18.8	21.4	32.3	32.0
営業・販売職	5.8	<b>14.5</b>	4.9	<b>17.9</b>	<b>23.5</b>	17.7	17.2	<b>22.3</b>	8.8	<b>15.2</b>	21.9	16.0
営業職	(3.3)	(7.6)	(3.5)	(7.1)	<b>(20.6)</b>	(13.1)	(3.8)	(5.8)	(3.0)	(4.8)	<b>(14.4)</b>	(6.0)
販売職	(2.5)	(6.9)	(1.4)	<b>(10.7)</b>	(2.9)	(4.6)	(13.4)	(16.5)	(5.8)	(10.3)	(7.6)	(10.0)
サービス職	7.9	<b>14.8</b>	10.7	8.3	4.3	8.2	17.9	18.0	14.8	15.2	5.8	<b>14.0</b>
家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	(0.1)	(1.7)	(0.9)		(0.2)	(1.4)	(2.4)	(2.4)	(2.0)	(2.1)	(0.7)	(1.3)
接客・給仕のサービス職	(2.2)	<b>(7.6)</b>	(2.6)	(4.8)	(2.2)	(2.8)	(10.8)	(8.3)	(3.0)	(6.2)	(3.5)	(6.0)
その他のサービス職	(5.5)	(5.5)	(7.2)	(3.6)	(1.9)	(3.9)	(4.7)	(7.3)	(9.7)	(6.9)	(1.7)	<b>(6.7)</b>
保安職	5.2	4.8	2.0	1.2	1.2	3.2	2.1		0.2	0.7	0.4	2.0
農林漁業従事者	0.6	2.4		1.2	0.1	0.4	0.5			0.7		
生産工程従事者	19.3	12.8	8.7	7.1	2.8	5.0	8.2	3.9	1.1	1.4	0.4	2.0
輸送・機械運転従事者	6.3	4.8	2.6	1.2	1.4	1.1	1.6	1.0			0.3	
建設・採掘従事者	6.0	4.8	4.6	1.2	1.8	1.1	0.7	1.0	0.3	0.7	0.3	
運搬・清掃・包装等従事者	4.0	7.9	1.7	4.8	1.0	1.8	2.6	3.9	0.5	1.4	0.3	1.3
その他	0.4	0.3	0.3		0.1		0.5		0.2	0.7	0.3	0.7
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	<b>670</b>	<b>290</b>	<b>345</b>	<b>84</b>	<b>1,381</b>	<b>282</b>	<b>425</b>	<b>206</b>	<b>637</b>	<b>145</b>	<b>898</b>	<b>150</b>

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

※回答が無いセルは空白で示した。丸括弧内は内訳。

※5ポイント以上の差で新卒&gt;既卒の場合を網掛、新卒&lt;既卒の場合を斜体+下線で示した

※高校卒には専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

次に女性について検討する。高校卒の女性は新卒就職者と既卒就職者の間に大きな分布差があまりみられず、両者とも3割強が事務職に、2割弱がサービス職に、15%前後が専門・技術職に就く。唯一、営業・販売職の割合は新卒就職者が17.2%、既卒就職者は22.3%と5.1ポイントの差がある。

専門・短大・高専卒の女性は、新卒も既卒も事務職が2割前後、サービス職が約15%いる点で共通している。一方で異なる傾向がみられた職種もある。医療・福祉分野の専門・技術職に就いた人の割合は新卒就職者では39.2%であるのに対して、既卒就職者では25.5%と13.7ポイントもの差がある。また、営業・販売職の割合は、新卒就職者では8.8%であるのに対し、既卒就職者では15.2%と6.4ポイントの差がある。

大学・大学院卒の女性は、新卒も既卒も事務職に就く人が32%ほどいる。一方で、専門・技術職の割合は新卒就職者では36.3%、既卒就職者では30.0%と6.3ポイントの差がある。同様に営業職の割合も、新卒就職者では14.4%、既卒就職者では6.0%と8.4ポイントの差がある。対照的に、サービス職の割合は新卒就職者(5.8%)より既卒就職者(14.0%)の方が8.2ポイントの差で高い。

図表2-3② 「初めての正社員勤務先」での職種（性・最終学歴・経歴・勤続別）

単位：% 太字は実数

男性	高校				専門・短大・高専				大学・大学院			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
専門・技術	26.1	<b>35.2</b>	17.1	<b>26.6</b>	46.5	<b>57.7</b>	30.3	<b>39.2</b>	37.7	42.2	33.3	<b>38.8</b>
医療・福祉分野	(2.3)	(2.2)	(4.0)	(4.3)	(22.9)	(26.9)	(15.2)	<b>(21.6)</b>	(7.9)	(8.0)	(4.9)	<b>(10.9)</b>
教育分野		(1.2)	(1.3)	(0.7)	(2.1)	(2.0)	(3.0)		4.7	(4.3)	(2.5)	<b>(12.9)</b>
その他の専門・技術	(23.8)	<b>(31.8)</b>	(11.9)	<b>(21.6)</b>	(21.5)	<b>(28.9)</b>	(12.1)	<b>(17.6)</b>	(25.1)	(29.9)	<b>(25.9)</b>	(14.9)
管理	3.8	3.9	1.3	5.8	2.1	3.0	9.1	5.9	1.6	4.4	3.7	2.5
事務	6.5	10.5	5.3	10.1	8.3	9.0	15.2	13.7	10.0	<b>22.9</b>	17.3	<b>23.4</b>
営業・販売	8.8	3.9	21.2	16.5	5.6	4.5	21.2	15.7	34.0	19.5	21.0	16.4
営業	(5.4)	(2.0)	(6.6)	(8.6)	(3.5)	(3.5)	(12.1)	(3.9)	(28.8)	(17.5)	<b>(17.3)</b>	(11.4)
販売	(3.4)	(2.0)	(6.0)	(7.9)	(2.1)	(1.0)	(9.1)	(11.8)	(5.3)	(2.0)	(3.7)	(5.0)
サービス	<b>12.3</b>	5.1	<b>24.0</b>	5.8	<b>17.4</b>	6.0	<b>12.1</b>	5.9	7.1	3.2	11.1	7.0
家事・介護・保健医療・福祉		(0.2)	(3.3)		(1.4)	(0.5)			(0.5)	(0.1)	(1.2)	(1.5)
接客・給仕	(3.1)	(1.7)	<b>(12.6)</b>	(2.2)	(2.1)	(3.0)	<b>(9.1)</b>	(2.0)	(4.7)	(1.2)	(3.7)	(2.5)
その他サービス	<b>(9.2)</b>	(3.2)	(7.3)	(3.6)	<b>(13.9)</b>	(2.5)	(3.0)	(3.9)	(1.8)	(1.9)	(6.2)	(3.0)
保安職	4.2	5.9	4.6	5.0		3.5		2.0	1.8	0.9	2.5	3.5
農林漁業	1.1	0.2	2.0	2.9				2.0		0.1	1.2	
生産工程	18.0	20.0	<b>15.9</b>	9.4	8.3	9.0	9.1	5.9	2.4	3.0	4.9	5.0
輸送・機械運転	4.6	7.3	4.0	5.8	2.1	3.0		2.0	1.1	1.5	1.2	1.0
建設・採掘	<b>9.6</b>	3.7	5.3	4.3	<b>7.6</b>	2.5	3.0		2.6	1.5	1.2	1.0
運搬・清掃・包装等	4.6	3.7	8.6	7.2	2.1	1.5		<b>7.8</b>	1.6	0.8	2.5	1.5
その他	0.4	0.5		0.7		0.5				0.1		
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	<b>261</b>	<b>409</b>	<b>151</b>	<b>139</b>	<b>144</b>	<b>201</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>379</b>	<b>1,002</b>	<b>81</b>	<b>201</b>

女性	高校				専門・短大・高専				大学・大学院			
	新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
専門・技術	15.5	12.3	17.2	16.7	54.8	54.2	36.9	<b>49.2</b>	31.3	<b>40.2</b>	23.4	<b>37.0</b>
医療・福祉分野	(7.3)	(3.3)	(10.3)	(6.7)	(38.3)	(41.3)	(23.8)	(27.9)	(17.7)	(20.5)	(9.1)	<b>(19.2)</b>
教育分野	(0.3)		(1.4)	(1.7)	(9.9)	(5.0)	(8.3)	(11.5)	(4.5)	(7.0)	(5.2)	(6.8)
その他の専門・技術	(7.9)	(9.0)	(5.5)	(8.3)	(6.7)	(8.0)	(4.8)	<b>(9.8)</b>	(9.1)	(12.7)	(9.1)	(11.0)
管理	1.0	2.5	1.4	1.7	1.1		1.2		1.8	1.2	1.3	2.7
事務	29.0	<b>41.8</b>	28.1	<b>40.0</b>	16.1	<b>24.9</b>	20.2	23.0	26.8	<b>36.7</b>	31.2	32.9
営業・販売	<b>19.5</b>	11.5	12.6	<b>25.0</b>	9.2	8.0	<b>17.9</b>	11.5	28.8	16.5	18.2	13.7
営業	(4.0)	(3.3)	(3.4)	<b>(11.7)</b>	(2.3)	(4.5)	(3.6)	(6.6)	(18.4)	(11.2)	<b>(9.1)</b>	(2.7)
販売	(15.5)	(8.2)	(17.8)	(13.3)	(6.9)	(3.5)	<b>(14.3)</b>	(4.9)	(10.4)	(5.4)	(9.1)	(11.0)
サービス	<b>22.1</b>	7.4	<b>23.2</b>	3.3	<b>17.0</b>	10.0	<b>19.0</b>	9.8	<b>9.8</b>	2.6	<b>16.9</b>	11.0
家事・介護・保健医療・福祉	(3.0)	(0.8)	(2.7)	(1.7)	(1.6)	(3.0)	(3.6)		(0.8)	(0.6)	(1.3)	(1.4)
接客・給仕	<b>(13.5)</b>	(4.1)	<b>(11.6)</b>		(3.4)	(2.0)	(7.1)	(4.9)	(6.1)	(1.4)	(6.5)	(5.59)
その他サービス	(5.6)	(2.5)	<b>(9.6)</b>	(1.7)	<b>(11.9)</b>	(5.0)	(8.3)	(4.9)	(3.0)	(0.6)	<b>(9.1)</b>	(4.1)
保安職	1.0	4.9			0.2		1.2		0.3	0.6	2.6	1.4
農林漁業	0.7						1.2					
生産工程	5.6	<b>14.8</b>	2.1	<b>8.3</b>	0.9	1.5	1.2	1.6	0.3	0.6	2.6	1.4
輸送・機械運転	1.0	3.3	1.4							0.6		
建設・採掘	1.0		0.7	1.7		1.0	1.2		0.3	0.4		
運搬・清掃・包装等	3.0	1.6	4.1	3.3	0.5	0.5		3.3	0.5	0.2	2.6	
その他	0.7				0.2			1.6	0.3	0.4	1.3	
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	<b>303</b>	<b>122</b>	<b>146</b>	<b>60</b>	<b>436</b>	<b>201</b>	<b>84</b>	<b>61</b>	<b>396</b>	<b>502</b>	<b>77</b>	<b>73</b>

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

※回答が無いセルは空白で示した。丸括弧内は内訳。

※5ポイント以上の差で離職者＞勤続者の場合を網掛、離職者＜勤続者の場合を斜体＋下線で示した

※高校卒には専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※図表2-3①に示した職業名称を省略して示した。

こうした新卒就職者と既卒就職者の職種の違いは、入職後の離職傾向にどのような影響を及ぼすのだろうか。図表2-3②へ、新卒就職者と既卒就職者のそれぞれについて離職者と勤続者の「初めての正社員勤務先」における職種を比較できるように示した。離職者と勤続者の間で5ポイント以上の差がみられた職種を、性・学歴・入職時の経歴ごとにみていこう。

まずは男性について検討する。高校卒の男性では、新卒就職者と既卒就職者とで似た傾向が見られた。新卒・既卒ともに、その他の専門・技術職は勤続者、サービス職は離職者の方がより高い割合を占める。ただ、若干異なる点もある。建設・採掘は既卒就職者では離職者も勤続者も同程度の割合を占めるが、新卒就職者では離職者の方が5.9ポイント高い割合を示した。生産工程は、新卒就職者では離職者も勤続者も同程度の割合を占めるが、既卒就職者では離職者に占める割合が勤続者のそれより6.5ポイント高い。これは、同じ生産工程の仕事でも、既卒就職者の方が小規模の企業に就職する傾向が反映されていると思われる。

専門・短大・高専卒の男性は、高校卒の男性とよく似た傾向を示し、新卒・既卒ともにその他の専門・技術職は勤続者、サービス職は離職者の方がより高い割合を占める。また建設・採掘は新卒就職者でのみ離職者の割合がより高い傾向がみられた。高校卒と異なるのは、既卒就職者において、医療・福祉分野の技術職と運搬・清掃・包装等は勤続者、営業職は離職者に占める割合がより高いことである。

大学・大学院卒の男性は、他の学歴の男性とは異なる傾向を示した。新卒・既卒ともに事務職の割合は勤続者でより高く、営業職の割合は離職者でより高い。また、新卒就職者では医療・福祉、教育、その他の3種類の専門・技術職の割合が、すべて離職者と勤続者とあまり変わらない。対照的に既卒就職者では、医療・福祉分野や教育分野の専門・技術職は勤続者、その他の技術職は離職者に占める割合がより高い。

次に女性について検討する。高校卒の女性は、新卒・既卒ともに事務職と生産工程は勤続者、接客・給仕のサービス職は離職者に占める割合がより高い。さらに、新卒就職者では販売職は離職者に占める割合が高く、既卒就職者では営業職は勤続者に、その他のサービス職は離職者に占める割合が高い。

専門・短大・高専卒の女性は、新卒・既卒ともにサービス職は離職者に占める割合がより高い。新卒就職者ではその他のサービス職が離職者に、事務職が勤続者に占める割合がより高い。既卒就職者では、販売職が離職者に、その他の専門・技術職が勤続者に占める割合がより高い。

大学・大学院卒の女性は、新卒・既卒ともに、営業職とサービス職は離職者に、専門・技術職は勤続者に占める割合がより高い。新卒就職者では、販売職は離職者に、事務職は勤続者に占める割合がより高い。既卒就職者では、その他のサービス職は離職者に、医療・福祉分野の専門・技術職は勤続者に占める割合がより高い。

図表2-3①と②の結果を合わせて考察したい。全体に新卒就職者の方が就く傾向のある職種は、勤続者に占める割合が高い職種と一致する。これに対して、既卒就職者の方が就く

傾向のある職種は、離職者に占める割合が高い職種と一致する。具体的には、新卒者は専門・技術職に就く傾向が高く、かつ専門・技術職に就いた人は勤続者に占める割合が高い。これに対して既卒就職者は、専門・技術職に就く機会が少ない分、高校卒および専門・短大・高専卒の男女は営業・販売職、高校卒の男性と大学・大学院卒の女性はサービス職に就く割合が増大し、かつこれらの職種は離職傾向と関連する。例外的に大学・大学院卒の男女では、新卒就職者の方が営業職に就く人が多く、かつ離職者は営業職が多い傾向がみられた。

すなわち、新卒時に円滑に正社員になれなかった若者には、職場定着の状況が良好な職種に就く機会が大幅に不足しているといえる。

## 第2節 社風・企業体質

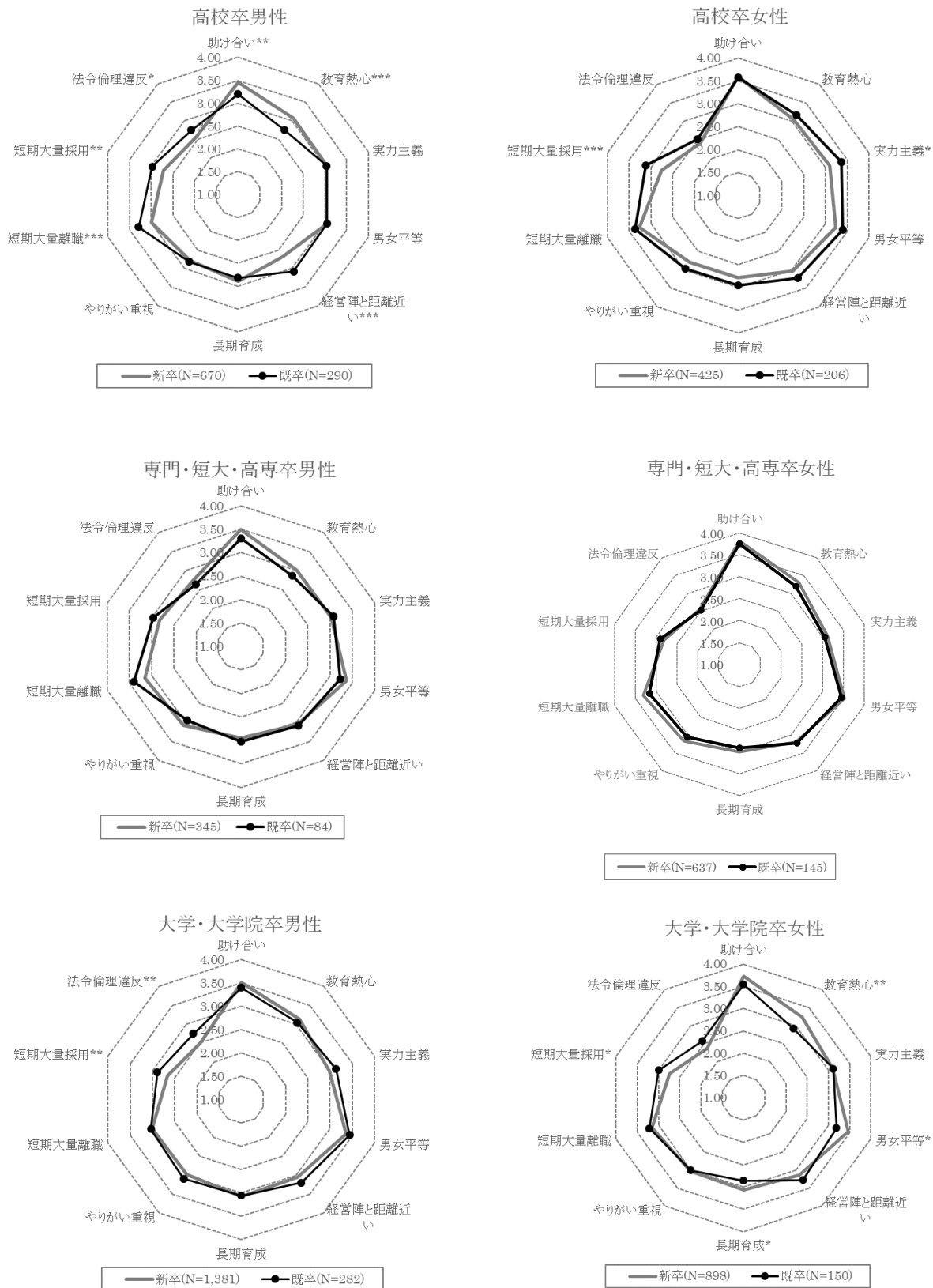
ここまで、企業規模、産業、職種といった勤務先の基本的属性と離職傾向との関連を見てきた。本節ではさらに、勤務先の質的な特徴と離職傾向との関連をみる。本調査では全ての回答者に「あなたの『初めての正社員勤務先』で送った職業生活全体を振り返ると、以下の事柄はどの程度あてはまりましたか」と尋ね、勤務先の社風や企業体質に関連する10の事柄について5件法で回答してもらった<sup>4</sup>。その回答を「あてはまる＝5点」「ややあてはまる＝4点」「どちらでもない＝3点」「ややあてはまらない＝2点」「あてはまらない＝1点」と得点化し、性・学歴・入職時の経歴ごとの平均点を算出した上で、新卒就職者と既卒就職者について対応のないグループ間の平均値の差の検定を行った。以下では、5%の水準で有意差がみられた事柄について図表2-4①を検討していこう。

まず、新卒就職者と既卒就職者の得点を性・学歴ごとに比較すると、専門・短大・高専卒については男女とも全ての事柄について新卒就職者と既卒就職者の得点に統計的に有意な差がみられなかった。そこで高校卒と大学・大学院卒についてのみ、新卒就職者と既卒就職者との間で平均値に有意な差がみられた事柄を性別に確認していこう。

まず高校卒について検討する。高校卒の男性では、新卒就職者の勤務先の方が「従業員同士がお互いに助け合って仕事をする（以下「助け合い）」」「『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある（以下「教育熱心）」」の得点が高く、既卒就職者の勤務先の方が「社長や役員と、一般従業員との距離が近い（以下「経営陣と距離が近い）」」「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく（以下「短期大量離職）」」「短期間に何人もの新しい従業員が採用される（以下「短期大量採用）」」「会社の業務の中で、法律や社会的倫理に反する行為が行われている（以下「法令倫理違反）」」の得点が高い。高校卒女性では新卒就職者の職場の方が高得点の事柄はなく、既卒就職者の職場の方が「実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる（以下「実力主義）」」「短期大量採用」の得点が高い。

<sup>4</sup> 社風・企業体質の選定には、阿部（2007）、小林（2014）、JILPT（2010、2012、2016）などを参照した。

図表2-4① 「初めての正社員勤務先」の社風・企業体質（性・学歴・経歴別）



独立したサンプルの差の検定: \*\*\* < 0.001 \*\* < 0.01 \* < 0.05

※図表2-4②に示した選択肢の文言を省略し、5%水準で有意な事柄に「\*」を示した。

※「あてはまる」=5点「ややあてはまる」=4点「どちらでもない」=3点「ややあてはまらない」=2点「あてはまらない」=1点とした平均値。

次に大学・大学院卒についてみる。大学・大学院卒の男性では、新卒就職者の勤務先の方が高得点の事柄はなく、既卒就職者の職場の方が「短期大量採用」「法令倫理違反」の得点が高い。大学・大学院卒の女性では、新卒就職者の勤務先の方が「教育熱心」「男女の区別なく活躍できる（以下「男女平等」）」「『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい』という雰囲気がある（以下「長期育成」）」の得点が高く、既卒就職者の職場の方が「短期大量採用」の得点が高い。

なお「『お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ』という雰囲気がある（以下「やりがい重視」）」については、全ての学歴において男女ともに、新卒就職者と既卒就職者の得点に有意な差はみられなかった。

図表 2-4② 「初めての正社員勤務先」の社風・企業体質（性・学歴・経歴・勤続別）

5点満点の平均値 太字は実数

男性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒								
	新卒就職者 離職者	勤続者	p	既卒就職者 勤続者	新卒就職者 離職者	勤続者	p	既卒就職者 勤続者	新卒就職者 離職者	勤続者	p	既卒就職者 勤続者	p				
従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	3.18	< <b>3.64</b>	***	3.03	< <b>3.39</b>	**	3.22	< <b>3.69</b>	***	3.09	3.45	3.16	< <b>3.64</b>	***	2.85	< <b>3.62</b>	***
「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある	2.76	< <b>3.25</b>	***	2.55	< <b>2.94</b>	**	2.69	< <b>3.24</b>	***	2.82	2.90	2.78	< <b>3.25</b>	***	2.57	< <b>3.23</b>	***
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	2.87	< <b>3.14</b>	**	2.95	3.14		2.99	3.05	3.12	3.06		2.95	3.00	2.98	3.19		
男女の区別なく活躍できる	2.83	< <b>3.19</b>	***	3.07	3.03		3.40	3.35	3.03	3.35		3.08	< <b>3.47</b>	***	3.12	< <b>3.57</b>	**
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	2.67	2.68		3.05	3.11		2.88	< <b>3.19</b>	*	2.94	3.18	2.88	< <b>3.12</b>	**	2.88	< <b>3.32</b>	**
「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい」という雰囲気がある	2.70	< <b>3.03</b>	***	2.63	< <b>3.03</b>	**	2.74	< <b>3.10</b>	**	2.82	3.16	2.80	< <b>3.19</b>	***	2.58	< <b>3.24</b>	***
「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ」という雰囲気がある	2.61	< <b>2.89</b>	**	2.71	2.94		3.03	3.11	2.79	3.04		2.76	< <b>3.07</b>	***	2.64	< <b>3.28</b>	***
短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく	3.05	2.96		3.32	3.26		3.37	> 3.01	*	3.61	3.27	3.36	> 2.86	***	3.23	2.95	
短期間に何人もの新しい従業員が採用される	2.69	2.73		3.00	2.95		2.92	2.75	2.97	2.96		2.81	> 2.61	**	2.88	2.90	
会社の業務の中で、法律や社会的倫理に反する行為が行われている	2.64	2.51		2.85	2.62		2.93	> 2.60	*	2.73	2.59	2.71	> 2.42	***	2.81	2.72	
N	261	409		151	139		144	201	33	51		379	1,002	81	201		

女性	高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒									
	新卒就職者 離職者	勤続者	p	既卒就職者 勤続者	新卒就職者 離職者	勤続者	p	既卒就職者 勤続者	新卒就職者 離職者	勤続者	p	既卒就職者 勤続者	p					
従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	3.51	< <b>3.80</b>	*	3.51	3.73		3.74	< <b>3.98</b>	**	3.62	3.95	3.56	< <b>3.86</b>	***	3.35	< <b>3.74</b>	*	
「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある	3.01	3.12		3.02	< <b>3.50</b>	*	3.22	< <b>3.51</b>	**	2.95	< <b>3.54</b>	**	3.04	< <b>3.40</b>	***	2.55	< <b>3.30</b>	***
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	3.10	3.10		3.30	3.50		3.12	3.09	2.88	3.30		3.12	3.10	2.88	< <b>3.36</b>	*		
男女の区別なく活躍できる	3.19	3.37		3.40	3.37		3.49	3.55	3.23	< <b>3.75</b>	*	3.33	< <b>3.57</b>	**	3.06	3.32		
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	3.05	2.96		3.16	3.35		3.17	3.24	3.13	3.33		3.05	3.21	3.22	3.33			
「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい」という雰囲気がある	2.79	2.81		2.79	< <b>3.35</b>	**	2.89	< <b>3.24</b>	***	2.77	3.10	2.92	< <b>3.19</b>	***	2.61	< <b>3.11</b>	**	
「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ」という雰囲気がある	2.83	2.74		2.94	3.02		3.14	3.18	3.02	3.07		2.98	3.06	2.78	< <b>3.25</b>	*		
短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく	3.31	3.16		3.40	3.25		3.40	> 3.09	**	3.23	3.10	3.50	> 2.87	***	3.55	> 2.88	**	
短期間に何人もの新しい従業員が採用される	2.77	2.74		3.14	3.08		2.85	2.72	2.95	2.85		2.91	> 2.62	***	3.13	2.85		
会社の業務の中で、法律や社会的倫理に反する行為が行われている	2.43	2.37		2.46	2.67		2.58	2.50	2.62	2.38		2.55	> 2.25	***	2.66	2.48		
N	303	122		146	60		436	201	84	61		396	502	77	73			

独立したサンプルの差の検定: \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05

※「あてはまる=5点」「ややあてはまる=4点」「どちらでもない=3点」「ややあてはまらない=2点」「あてはまらない=1点」とした平均値

※検定結果が95%水準で有意かつ離職者の方が高い場合を網掛、勤続者の方が高い場合を斜体と下線で示した

※高校卒には専門学校中退、短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む



このような勤務先の社風・企業体質の違いは、新卒就職者と既卒就職者の入職後の離職傾向とどのような関係があるのだろうか。図表2-4②に、勤務先の社風や企業体質に関する設問への回答を得点化した上で算出した、離職者と勤続者の平均点を、性・学歴・入職時の経歴別に示した。さらに離職者と勤続者の得点に統計的に有意な差があるといえるか独立したサンプルの差の検定を行った。離職者の方が有意に高得点である場合を網掛、勤続者の方が有意に高得点である場合を斜体と下線で示している。

まずは男性の結果を検討しよう。高校卒の男性は、新卒・既卒ともに、勤続者の職場の方が「助け合い」「教育熱心」「長期育成」の得点が高く、新卒就職者でのみ勤続者の職場の方が「実力主義」「男女平等」「やりがい重視」の得点が高い。

専門・短大・高専卒の男性では、既卒就職者には離職者と勤続者との間で有意な得点差がみられる事柄はまったくない。新卒就職者では、勤続者の方が「助け合い」「教育熱心」「経営陣と距離近い」「長期育成」の得点が高く、離職者の方が「短期大量離職」「法令倫理違反」の得点が高い。

大学・大学院卒の男性では、新卒・既卒ともに勤続者の方が「助け合い」「教育熱心」「男女平等」「経営陣と距離近い」「長期育成」「やりがい重視」の得点が高く、新卒就職者でのみ離職者の方が「短期大量離職」「短期大量採用」「法令倫理違反」の得点が高い。

次に女性の結果を見ていこう。高校卒の女性では、あまり多くの事柄について傾向がみられなかった。新卒就職者では勤続者の方が「助け合い」の得点が高く、既卒就職者では勤続者の方が「教育熱心」「長期育成」の得点が高い。

専門・短大・高専卒の女性では、新卒・既卒ともに勤続者の方が「教育熱心」の得点が高い。さらに新卒就職者では勤続者の方が「助け合い」「長期育成」の得点が高く、既卒就職者では勤続者の方が「男女平等」の得点が高い。一方、離職者の方が高い得点を示した事柄は、新卒就職者における「短期大量離職」である。

大学・大学院卒の女性では、新卒・既卒ともに勤続者の方が「助け合い」「教育熱心」「長期育成」の得点が高く、離職者の方が「短期大量離職」の得点が高い。さらに新卒就職者では、勤続者の方が「男女平等」の得点が高く、離職者の方が「短期大量採用」「法令倫理違反」の得点が高い。そして既卒就職者では、勤続者の方が「実力主義」「やりがい重視」の得点が高い。

以上の結果をまとめると、男女ともあらゆる学歴で、新卒・既卒問わず勤続者の勤務先には、「助け合い」「教育熱心」「長期育成」などの「若者を長い目で育成する方針」をとる傾向がみられる。対照的に離職者の勤務先には、従業員の出入りが激しい人材流動性の高い傾向や、法律や社会的倫理に反する行為が行われている傾向がみられ、この傾向は特に新卒就職者で明確である。以上の社風と離職傾向との関係は2016年調査の結果とも一致するが、2016年調査では女性において離職者の方が高得点であった「実力主義」が、本調査では大学・大学院卒女性の新卒就職者では勤続傾向と関連がみられた。2016年の大学・大学院卒の回答者

は 25～33 歳に限定されていたのに対して、本調査の大学・大学院卒の回答者はより若い 20～24 歳も含まれている。大学・大学院卒女性は卒業間もない頃には実力主義の会社で働くことに意欲があるが、年齢を重ねるごとに実力主義の会社で働き続けることが困難になっていくのかもしれない。

また全体に見て、既卒就職者より新卒就職者、女性より男性、非大卒より大学・大学院卒の方が、「初めての正社員勤務先」の社風・企業体質と勤続／離職傾向との関連が強い。既卒就職者の中には卒業後に正社員以外の形で就業経験を積んだ人も含まれる。一方、新卒就職者にとって「初めての正社員勤務先」は文字通り初めて本格的に働く職場である。また大学・大学院卒は既卒就職者の卒業から入職までの期間が他の学歴より短いため、既卒就職者であっても社会経験が少ない。そのため、新卒就職者や大学・大学院卒の若者は「初めての正社員勤務先」の社風や企業体質により影響を受けやすいのであろう。図表 2-4 ①で見たように、高校卒や大学・大学院の既卒就職者の勤務先には、新卒就職者の離職傾向と関連する社風や企業体質がある傾向がみられるが、そのことが必ずしも既卒就職者の離職を促すとは限らないのは、彼・彼女らが入職前に正社員以外の形で働いてきた経験が、「初めての正社員勤務先」への適応を進めるのに役立っているからなのかもしれない。

#### <参考文献>

阿部真大 (2007) 『働きすぎる若者たち』日本放送出版協会。

小林徹・梅崎修・佐藤一磨・田澤実 (2014) 「大卒者の早期離職とその後の転職先——産業・企業規模間の違いに関する雇用システムからの考察」『大原社会問題研究所雑誌』671・672号合併号, pp.50-70.

JILPT (2010) 『中小サービス業における人材育成・能力開発—企業・従業員アンケート調査』JILPT 調査シリーズ No.74.

JILPT (2012) 『中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発—アンケート・インタビュー調査結果』JILPT 調査シリーズ No.99.

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