

「就職活動と若者のキャリア」調査結果についての第一回中間報告

2010/07/27

NPO 法人 POSSE

1、調査の概要

・場所・対象

東京、仙台、京都、大阪の主要ハローワーク前で実施

若年求職者を対象に、初職、前職の離職理由等について詳細な聞き取りを行った

・方法

対面調査方式。一人当たり 30 分程度をかけた。

調査員は NPO 法人 POSSE に所属するボランティアスタッフ。調査員は事前に 5 回程度の研修を受けている。

また、一定の水準に達していないと思われる調査票は分析に採用していない。

・規模・期間

目標 1500 ケース（変更の可能性あり）

現在までに採用票数 60 件。

2010 年 7 月～（終了未定）

2010 年 10 月までに 200 票規模で実施し、中間報告シンポジウムを行う。

・狙い

近年増加傾向にある若年離職者について、その離職理由の実態を明らかにする。

これによって、若者のキャリア支援における必要な施策を考察し、提案する。

・仮説

統計上若年離職者の離職理由は「自己都合」が最多であるが、「自己都合」として処理されている案件の多くには、会社の違法行為のために離職しているパターンや、退職強要が含まれているのではないか。

もし上記の仮説の通りであれば、若者のキャリア支援にとって必要な施策は、違法行為や職場のトラブルへの対応方法を周知し、安易な離職ではなく、使用者との交渉による解決を促すことではないか。

2、調査結果の概要

・調査対象の分布

<雇用形態>

正社員	42	70.0
契約社員	4	6.7
派遣	2	3.3
パート	11	18.3
その他	0	0.0
無回答	1	1.7
合計	60	100.0

<性別>

男性	29	48.3
女性	31	51.7
全体	60	100.0

<年齢>

10代	0	0.0
20～24	16	26.7
25～29	25	41.7
30～34	18	30.0
無回答	1	1.7
全体	60	100.0

*中枠は実数、右側は%。

<勤続>

	～1年	～3年	～5年	5年以上	無回答	全体
正社員	7	18	9	8	0	42
契約社員	1	1	1	1	0	4
派遣	1	1	0	0	0	2
パート	1	7	1	2	0	11
無回答	0	1	0	0	0	1
全体	10	28	11	11	0	60

<週の労働時間>

	～40	～45	～50	～55	～60	～65	65～
正社員	4	7	5	8	5	4	8
契約社員	0	1	0	1	1	1	0
派遣	0	2	0	0	0	0	0
パート	4	4	2	0	0	0	0
その他・無回答	1	0	0	0	0	0	0
全体	9	14	7	9	6	5	8

←過労イエロー→

←過労レッド→

Min.=20.0

Max.=90.0

<実労働時間と月の総支給額から算出した時給>

	～800	～1000	～1200	～1400	～1600	1600～
正社員	7	12	12	3	5	1
契約社員	1	0	3	0	0	0
派遣	0	0	2	0	0	0
パート	3	4	3	0	0	0
その他・無回答	1	0	0	0	0	0
全体	12	16	19	3	5	1

Min.=437.5

Max.=1875

・自己都合の真の内容

自己都合の割合は全体の6割弱だった。不明などを考慮すると、7割程度になるため、離職者調査の8割という数値と大きくずれていない。いずれにしても新卒入社の離職者の大半が自己都合退職であることがわかる。

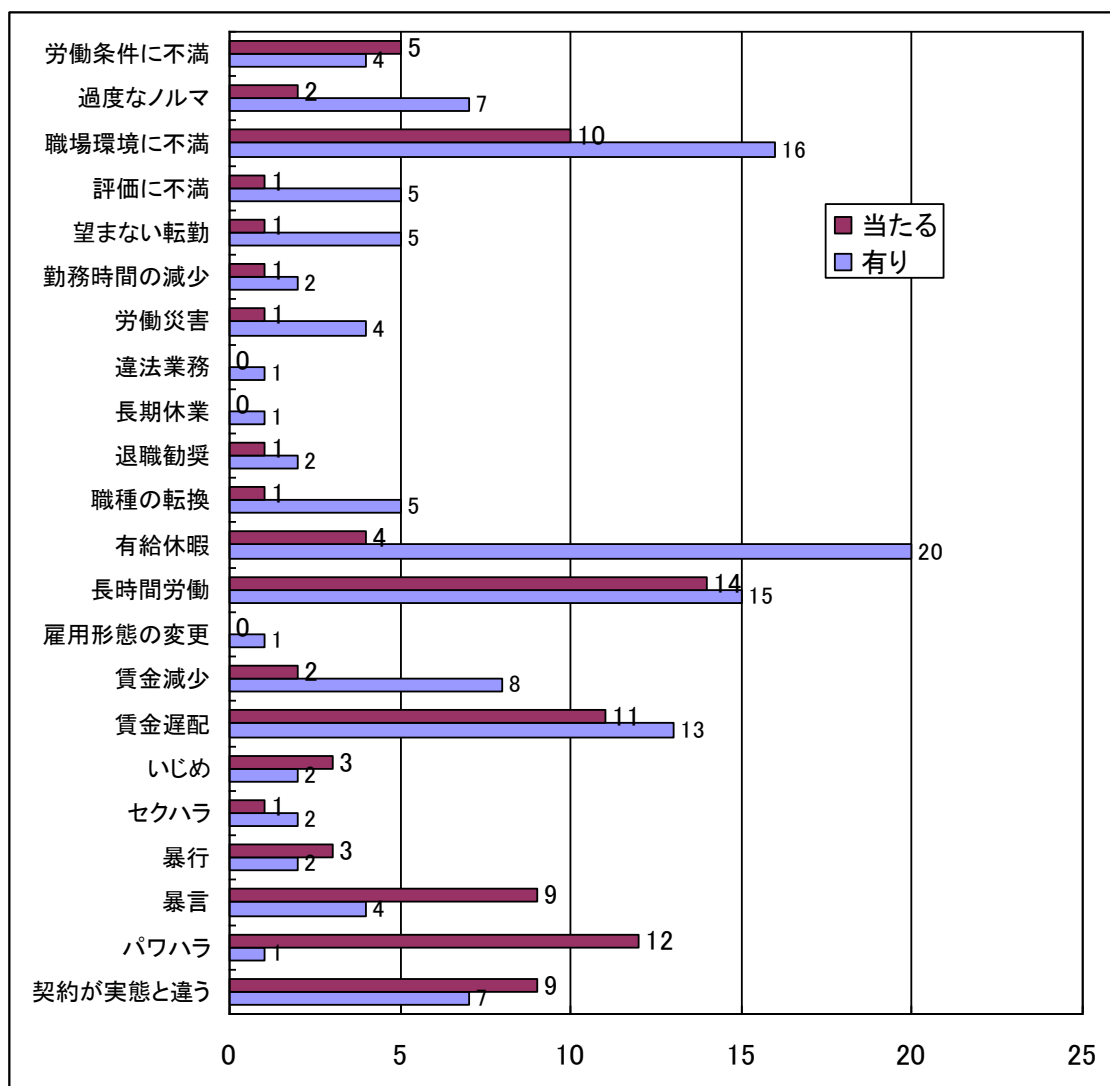
<雇用保険上の離職理由>

倒産	0	0
解雇	0	0
会社都合(勸奨)	1	1.7
会社都合(条件)	1	1.7
自己都合	35	58.3
雇止め	1	1.7
もらっていない	9	15.0
その他・無回答	13	21.7
全体	60	100.0

次に、求職者に、初職における各種違法行為の有無と自己都合退職との連関をたずねたところ、下図の通りとなった。これをまとめると、次の表の通りとなり、多くの求職者

が初職を違法行為と連関して自己都合退職していることがわかる。

違法行為の存在と離職との関連



* 「当たる」とは、当該違法行為が離職に影響をあたえたと回答したケースである。

* 「有り」とは、当該違法行為が存在したが、それが直接には離職に関係していないと回答したケース。

<「自己都合退職」者の真の離職理由>

	個数	備考
自己のスキルアップなど	5	転職
違法状態(自覚的)	20(5)	
違法状態(推察される)	8(1)	
やむを得ない事由	2	家族
全体	35	

* ()内は違法性がグレーゾーン

自己都合退職者(35)のうち、会社の違法行為が離職に影響を与えたと回答した者は20/35であった。また、本人は関連について自覚がないが、客観的に違法行為が存在しており、関連が推察されるケースは8件あった。

一方、初職の違法行為とはまったく無関係に、転職による労働条件の向上などを目的とした自己都合退職は5件に過ぎなかった。また、家族の病気などやむを得ない事情による退職は2件確認された。

影響の程度に個人差はあるにせよ、若年自己都合退職者の過半数(20/35)が会社の違法行為と関係していたことは重大である。

・長時間労働とワークライフバランス

次に、調査結果からは、長時間労働が家庭生活との間で軋轢を生じさせ、不本意な自己都合退職を余儀なくさせている実態もうかがえた。

長時間労働のため結婚を機に辞めざるをえない、親が病気になった時に仕事をやめざるをえないケース(No17、No24)。家庭と仕事のジェンダーロールの矛盾(No22)。他方で、結婚を契機とする退職勧奨など、従来の日本型ジェンダー規範が貫徹する事例も見られた(No26)。

長時間労働のために、就業を継続したくとも続けることができない、また育児・介護休業の取得の難しさも伺える。以上からは、欧米型の希望短時間制度の実現と、育児・介護休業法の実質化が就業継続にとって有意義であることが確認された。

・違法状態と企業規模

企業の違法行為と初職の自己都合退職の間に連関があると回答した20人のうち、500人以上規模の大企業に勤めていたものは7名であった。

この結果からは、違法行為は中小企業だけの問題ではなく、就職活動で大企業への入社に成功した場合にも、違法行為への対応ができなければ離職に至らざるを得ないパターンがかなりの割合存在しているということがわかる。

したがって、個人的な解決策としても、就職活動の努力と成功は必ずしも有効ではない。

ここでもやはり入社後の対応能力が求められていることになる。

・ 特定受給資格者との関係

本調査の自己都合退職は離職票記載の区分である。ところが、違法行為を背景とした離職は特定受給資格者とならなければならない。また自身の病気、家族の病気なども同様に特定受給資格者の要件を満たしているが、制度どおりの運用がなされていなかった。

・ 職場のメンタルヘルス

メンタルヘルスの不調を感じている求職者は4割以上に上った。

調査の中では長時間労働との連関が伺えるが、今後票数をふやし、要因を特定することが課題である。

<メンヘル>

ある	14	23.3
ややある	11	18.3
あまりない	6	10.0
ない	28	46.7
無回答・その他	1	1.7
合計	60	100.0