

## 中小企業における若年労働者に関する調査研究報告書

### 「中小企業における若年労働者に関する調査研究委員会」(\*主査)

\*八幡 成美 (法政大学キャリアデザイン学部教授) 川崎 友嗣 (関西大学社会学部教授)  
上西 充子 (法政大学キャリアデザイン学部助教授) 田口 和雄 ((財)機械振興協会経済研究所  
調査研究部研究員)

本研究では、一般に、各種労働条件や福利厚生、教育投資等の面で大企業にくらべ厳しい環境にある中小企業(従業者規模300人未満)に特化し、若年者の離職と定着の実態とその理由を明らかにし、若年労働者定着のための適切な雇用管理のあり方を明らかにすることを課題とした。

これらの課題を明らかにするため、2つの調査を実施した。1つは、中小企業の人事担当者を対象とした企業調査であり、企業の採用方針、採用活動と定着状況に対する考え方、就労状況、入社前後の研修と定着促進のための取り組み等の実態を明らかにした。もう1つは、現在正社員として働いている20代の大卒者を対象とした個人調査であり、中小企業就職者と大企業就職者の進路選択・就職活動と定着の違い、定着者と非定着者とをわけるものは何かという観点から、6つの仮説を立て、定着群、転職可能性群、転職経験群の3つのグループにわけ検証を行った。

それぞれの調査結果のポイントは以下のとおりである。

【企業調査】(調査時期2004年10~11月、直接郵送方式、回答数468社、有効回答率16.7%)

- ◆30歳未満大卒者の78.4%が定着
- ◆定着率の決定要因—定着率の高い企業は情報通信業、企業規模が大/定着率の低い企業は金融・保険業、不動産業、企業規模は小
- ◆1人前になるまでに必要な期間は「2~5年未満」、1人前になるまでに辞めてしまう人が多いのも「2~5年未満」
- ◆定着率の高い企業は「上司との面談で目標を設定・管理」を重視
- ◆若年者の定着と労働組合の有無—労働組合の「ある」企業は定着率が高い

【個人調査】(調査時期:2004年10月下旬、インターネット調査、サンプル数1,037名)

- ◆転職予備群の存在—転職未経験者の約半数が「辞めたいと今でも思っている」
- ◆定着者と非定着者をわけるもの
  - ・定着者はインフォーマルなネットワークを活用
  - ・インフォーマルなケアの重要性—先輩・上司の仕事以外の面も含めた相談・指導の体制の確立が定着に影響
  - ・定着群と転職可能性群・転職経験群との差が大きい「会社への不満」
  - ・「仕事があわない」のは多くの若者が抱える悩みであり、非定着者に特有の悩みではない

### 目次

#### 総論

#### 第I部 アンケート調査の集計結果1—企業調査

第1章 大卒者の採用活動と雇用管理 第2章 採用・定着に関する労働組合の影響

#### 第II部 アンケート調査の集計結果2—個人調査

第1章 大卒者の定着動向と定着要因 第2章 大卒者の定着動向に及ぼす要因の検討

#### 第III部 ヒアリング事例調査 事例1~事例9