

若者にとって 望ましい初期キャリアとは

～調査結果からみる“3年3割”の実情～

日本における初期キャリアの在り方

中央大学大学院戦略経営研究科(ビジネススクール)教授
佐藤博樹



大学を卒業して最初に就職した企業を、若者が早期に離職することを社会問題とする人が、マスコミも含めて少なくない。社会問題とされる背景には、早期離職による転職は、その後のキャリアに大きなマイナスの影響を及ぼすとの考えがある。具体的には、早期離職による転職は、規模の小さい企業への移動が多く、労働条件が低下するなどとの認識である(本研究によれば事実とは異なる)。他方、最初の勤務先にどのような不満があっても「辞めるべきでない」と考えている人が少ないのも事実である。同時に、大学を卒業して最初の勤務先の選択は、将来のキャリアを大きく左右するので、就職活動や企業選びは慎重にすべきとのアドバイスをする人も多い。はたして日本でこうした就職活動が可能なのか。

欧米とは異なり、日本では、在学中における長期のインターンシップや卒業後に企業での長期の訓練プログラム(終了後にその企業に勤務するかを選択)などの機会が極めて少なく、就業経験に基づいて就職先や仕事を選択できる仕組みがない現実がある。その結果、

働くことや仕事自体を継続的に経験できる機会は、就職後に限定される。言い換えれば、日本の大学生にとって、卒業後の初期キャリアの時期は、欧米における長期の訓練プログラムと同様の役割を果たすものといえる。

つまり、早期離職自体を問題とするのではなく、就職活動や企業選びだけでなく、転職も含めて卒業後の数年間の初期キャリアの間に、大学を卒業した若者が、仕事やキャリアに関して自信や納得感を獲得できる仕組みを整備することが、日本における社会的な課題と言える。こうした仕組みを整備するためには、若者本人の取り組みだけでなく、大学による学生へのキャリア支援、就職活動を行う学生に対する企業による情報提供、企業による採用後の育成や活用などの在り方に加え、求人メディアの果たす役割は極めて大きいと考える。

上記の問題意識から、本提言では、早期離職の現状や背景要因に関する既存調査や新たに実施した個人調査の分析結果を踏まえ、仕事やキャリアに関して若者が自信や納得感を得ることにに関して求人メディアとして何が貢献できるかを検討した。

CONTENTS

2 — 第一章 若者の早期転職と初期キャリアの実態

I 若者の早期転職の現状～“3年3割”とは～

- ① 入社後3年3割の離職の実態
- 4 — ② 早期離職の要因
- 5 — ③ 早期転職の現状
(転職先の規模、賃金の変化と転職満足度)
- 6 — ④ 早期転職の現状(離職理由)
- 7 — II 望ましい初期キャリアとは
- ① 現在の仕事の納得感と活躍実感
- 8 — ② 納得感や活躍実感と早期転職の関係性
- 9 — ③ 納得感に影響を与える要因
- 10 — ④ 望ましい初期キャリアの醸成プロセス

11 — III 望ましい初期キャリアを築くために

- ① 学生生活段階における課題
- 13 — ② 就職・採用段階における課題
- 14 — ③ 配属・定着段階における課題

15 — 第二章 若者が納得感を持って働くために 求人メディア業界が目指すこと

I 若者のキャリア形成のために求人メディアができること

- ① 第一章から見えた若者のキャリアの課題
- ② 求人メディアの役割とは

16 — II 「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」を 高めるための取り組み

- ① 〈キャリア支援〉望ましい初期キャリアの要素獲得につながる、就職活動準備の支援
- 17 — ② 〈就職支援〉納得して働くための、就職活動段階の支援
- ③ マッチングの質向上に向けた、全国求人情報協会としての取り組み

第一章

Chapter 1

若者の早期転職と 初期キャリアの実態

第一章では、若者の早期離職、いわゆる“3年3割”の実情を、背景も含めて分析、解説。その実情を踏まえて、入社3年後までに獲得しておくことが望ましい初期キャリアとの関連や、その内容、獲得に影響を与える要因などについて考察する。

I

若者の早期転職の現状 ～“3年3割”とは～

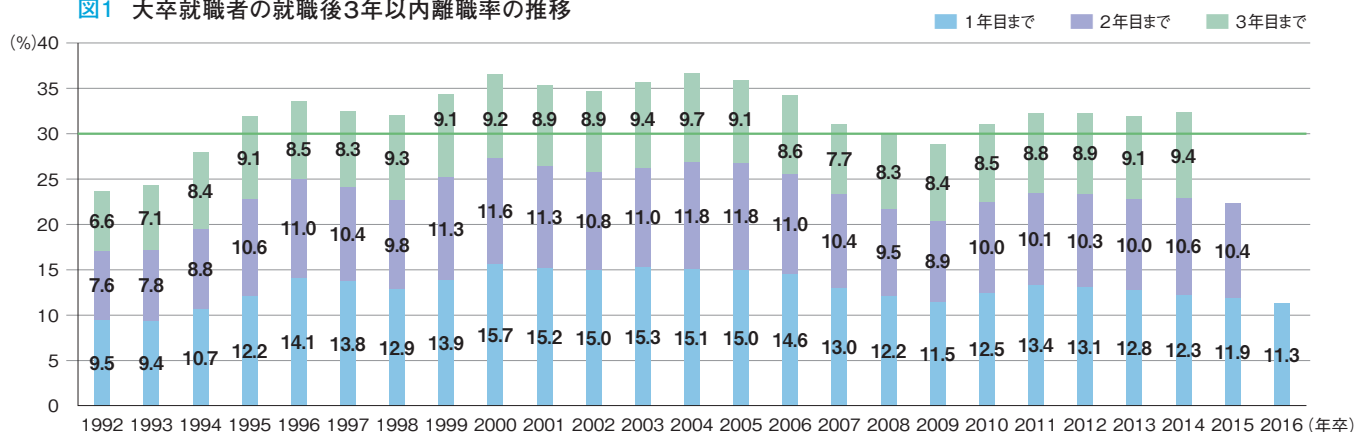
大卒者の約3割が、入社後3年以内に離職、転職している現実にはフォーカスし、早期離職、早期転職の現状を分析する。

1

入社後3年3割の離職の実態

「3年3割」は約20年間続いている

図1 大卒就職者の就職後3年以内離職率の推移



出典：厚生労働省「新規学卒者の離職状況」(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データから算出されたもの)
※2015年卒は1年目と2年目、2016年卒は1年目のみ

厚生労働省「新規学卒者の離職状況」(図1)によると、大卒者が入社3年以内に離職する率は、景気や新卒入社時の状況等による波はあるものの、約20年間、3割前後で推移。特に、増加傾向にあるわけではないが、さまざまな要因が組み合わさって、「3年3割」の現象が継続してい

ることについて、その詳細はあまり語られてこなかった。

まず、ここに示した「新規学卒者の離職状況」で見ると、ここ数年の傾向では、入社後1年目で1割強、2年目で約1割、3年目で1割弱という内訳から、1年目、2年目、3年目とほぼコンスタントかつ均等に

離職者が出ていることが分かる。離職者のすべてが転職するわけではないが、その約8割は転職しており(p5参照)、入社後3年以内の離職者の大多数は、基本的に転職するために離職していると考えられる。

次ページでは、業種ごとの離職状況を示して分析する。

離職率は業種によってさまざま

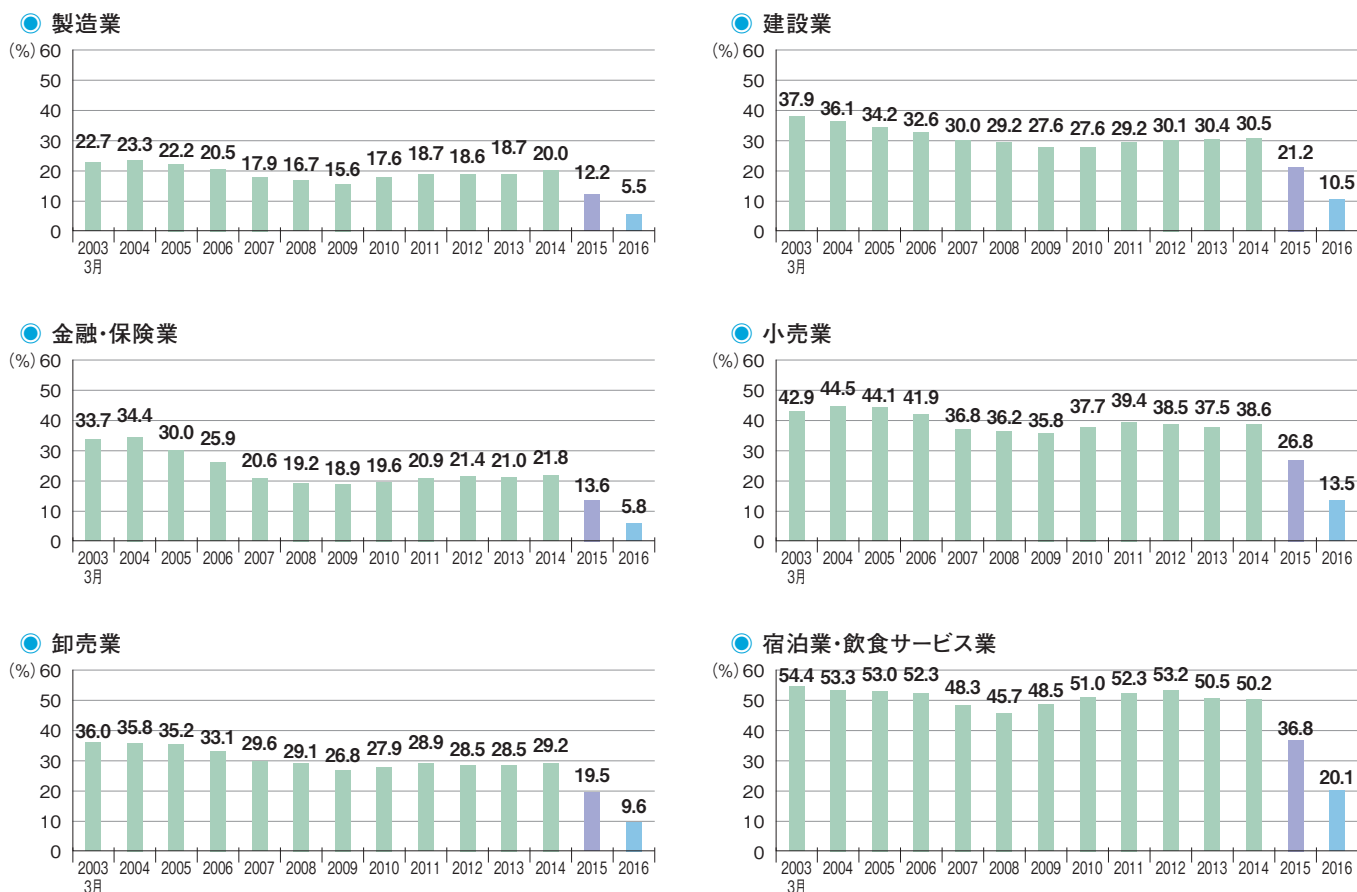
“3年3割”と言っても、その実態は業界によってさまざまである。厚生労働省「新規学卒者の離職状況」を業種ごとに示した図2を見ると、製造業や金融・保険業の早期離職率は約2割だが、建設業や卸売業は約3割、小売業は約4割、宿泊業・飲食サービス業では約5割と、業界によ

て大きく異なる。また、どの業種においても、ここ数年間での大きな変化は見られない。

一方、文部科学省「学校基本調査」(図3)によると、大学卒業後の就職先業種の割合は、2000年代以降、大きく変化してきている。2003年時点では、製造

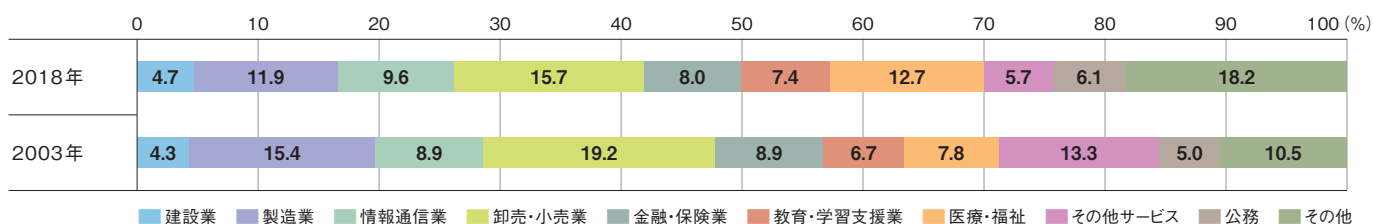
業が2番目に人気の就職先であったが、2018年では卸売・小売業、医療・福祉に次いで3番目に。産業構造が変化し、大卒者の就職先に占めるサービス業の割合が大きくなってきていることが、「高止まりしている」と言われる近年の早期離職率に表れていると考えられる。

図2 就職3年後の離職率推移



出典：厚生労働省「新規学卒者の離職状況」(算出方法は図1と同様)
※2015年卒は1年目と2年目、2016年卒は1年目のみ

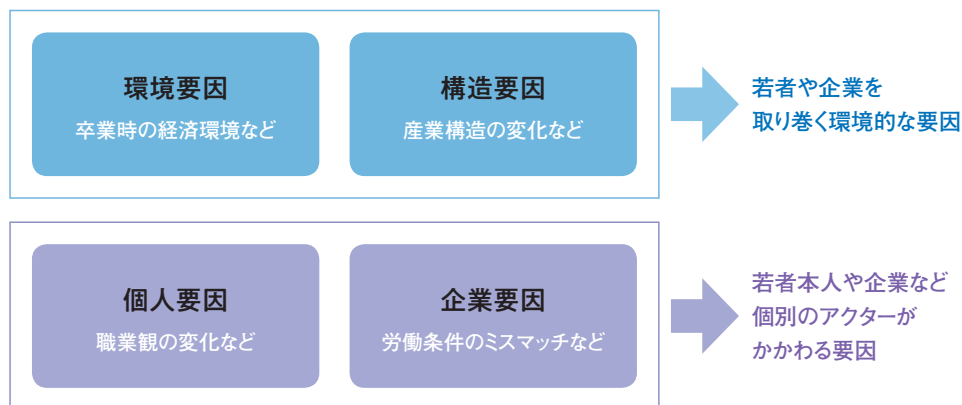
図3 産業別就職者数の割合



出典：文部科学省「学校基本調査」

2

早期離職の要因



※初見康行著『若年者の早期離職—時代背景と職場の人間関係が及ぼす影響』を参考に作成

早期離職の要因にはさまざまなものがあると言われており、大まかに上記の4つに分類することができる。

卒業時に若者本人が置かれた経済環境や雇用情勢などの「環境要因」や、これまで低い離職率で推移してきた製造業、

金融業などへの就職が減り、逆に離職率の高いサービス業に就職する人が増えるといった産業構造の変化に象徴される「構造要因」は、若者本人や企業を取り巻く外部要因であり、社会全体の状況に応じて変化すると考えられる。

一方、若者本人の職業観といった「個人要因」、労働条件のミスマッチなどの「企業要因」は、若者と企業、そしてその間を媒介する大学や求人媒体などのアクターがかかわっている個別要因といえる。

景気と3年後離職率との関連について

就職後3年以内の離職率が、大卒で3割という実態はよく知られている。これに対して「採用時のミスマッチを減らすための取り組みが必要だ」と考えるのは自然なことだろう。しかし離職理由には様々なものがあること、また景気には波があることを考慮する必要がある。

例えば上司や同僚との人間関係が理由で離職するケースでは、実際に働き出してみるまでは相性が分からないために避けるのが難しい。また景気後退時の離職理由には、苦勞して採用された企業や職種だけれど自分にどうしても合わなかったというものや、不景気に伴う労働条件の低下などもあるだろう。一方で景気が改善する過程においては、不本意な就職をした人が、行きたかった業界や企業の求人を見つけたことが理由かもしれない。

離職や転職はできるだけ減らすべきだと捉えられがちだが、相性が問題の場合には、転職によって生産性の向上が期待できる。また景気改善期に、より良い企業やより相性が合う仕事に移って働くことは、少なくとも当該労働者にとっては望

日本大学経済学部教授
安藤至大



ましいことである。ただし社会全体の視点からは、抜けた人の分の求人が出ることで玉突き状態での労働移動が起こる可能性もあり、波及効果も含めて評価する必要がある。このように一見すると低い方が良いように見える指標は、使い方が難しい。

早期離職への対応を考える際には、ある時点での静的なマッチング最適化を考えるのではなく、不確実性をも考慮した動学的な最適化を理解する必要がある。最初から最適な組み合わせを確実に形成するのが難しいのであれば、関係を解消して再度マッチングを行う当事者が一定割合は現れることを前提として社会の仕組みを構築する必要があるのだ。

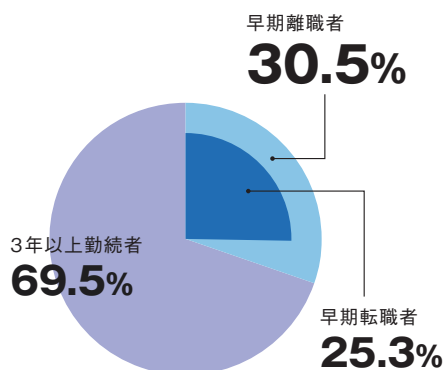
3

早期転職の現状 (転職先の規模、賃金の変化と転職満足度)

早期離職の現状を分析するために、本研究会では、社会人4年目以降の人について、大学進学時、大学生活、就職活動、離職、転職の状況を集計。すると、今回の集計結果においても、入社後3年未満の離職率は30.5%であった。また、その約8割に当たる25.3%が離職後に再就職した転職者であった。

以後、入社後3年未満の離職を「早期離職」と呼び、その後、再就職した人を、「早期転職者」と呼ぶこととする。以降、本調査をもとに早期転職者に着目して分析していく。

図4 本調査における3年未満離職率



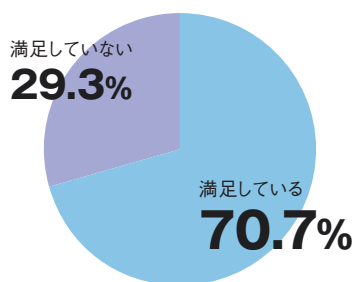
調査概要

若者の早期離職に関する調査
 調査目的：4年制大学を卒業して就職した社会人について、離職・転職の実態や、就業意識等を把握すること
 調査方法：インターネット調査
 調査時期：2018年6月6日～2018年6月19日
 調査対象：4年制大学を卒業し、就業経験のある3年目～6年目の社会人1904人
 ※本冊子では、社会人4年目～6年目の1750人(男性555人、女性1195人)を集計対象としている
 調査協力：株式会社インテージ
 ※男女のサンプルサイズに差が見られるが、男女別の結果にそれほど大きな違いがなかったため、以下では男女合計の分析結果を示している。男女別で違いが見られるものについては、本文中で言及している。

早期転職の満足度は約70%

小規模企業への転職や、賃金が減少する転職でも半数以上が「満足している」と回答

図5 転職満足度

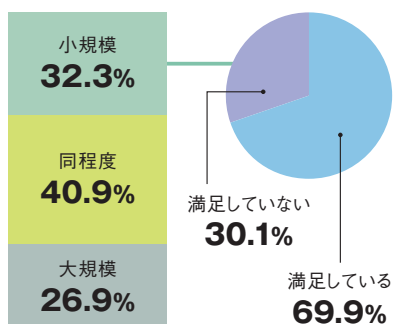


早期転職が問題視される大きな理由の一つに、「転職によって雇用条件が悪化する」ということが言われているが、実際はどうなのだろうか。

まず、早期転職経験者に、転職してよかったかという満足度を尋ねたところ、全体の約7割が満足していた(図5)。

次に、早期転職者の初職での勤務先と転職後(2社目)の勤務先とを比較したところ、早期転職者のうち、初職の企業より

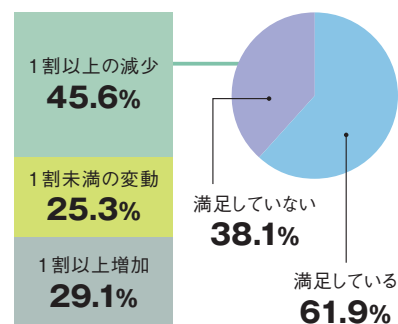
図6 初職と比較した転職先の企業規模と満足度



も小規模な企業に転職した人は約3割にとどまる。そのうち69.9%が転職に満足と回答し、より小規模な企業に勤めることになっても、全体とほぼ同等の満足度であることがわかった(図6)。なお、転職先がより大規模になったケースでも74.8%が満足していた。

初職と転職先の賃金の比較では、転職後の賃金が初職よりも1割以上減少している人が半数程度に上るものの、彼ら

図7 初職と比較した転職先での賃金と満足度



の転職に対する満足度は61.9%(図7)となった。

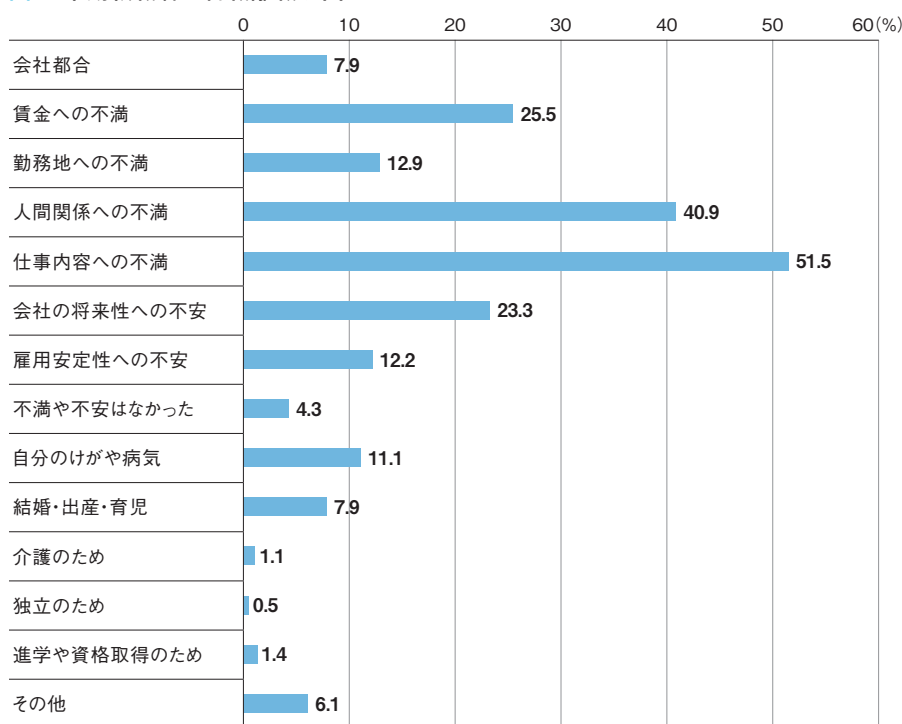
このように、前職よりも小規模な企業に転職したり、転職後に賃金が減少した場合においても、転職に満足しているケースがかなり多いことが分かった。つまり、転職後の仕事の満足度を左右する要因は、企業規模や賃金のみでなく、例えば仕事のやりがいや労働環境など多様な要素があると考えられる。

4

早期転職の現状(離職理由)

早期離職の理由は、仕事内容や人間関係への不満が多い

図8 早期転職者の初職離職理由



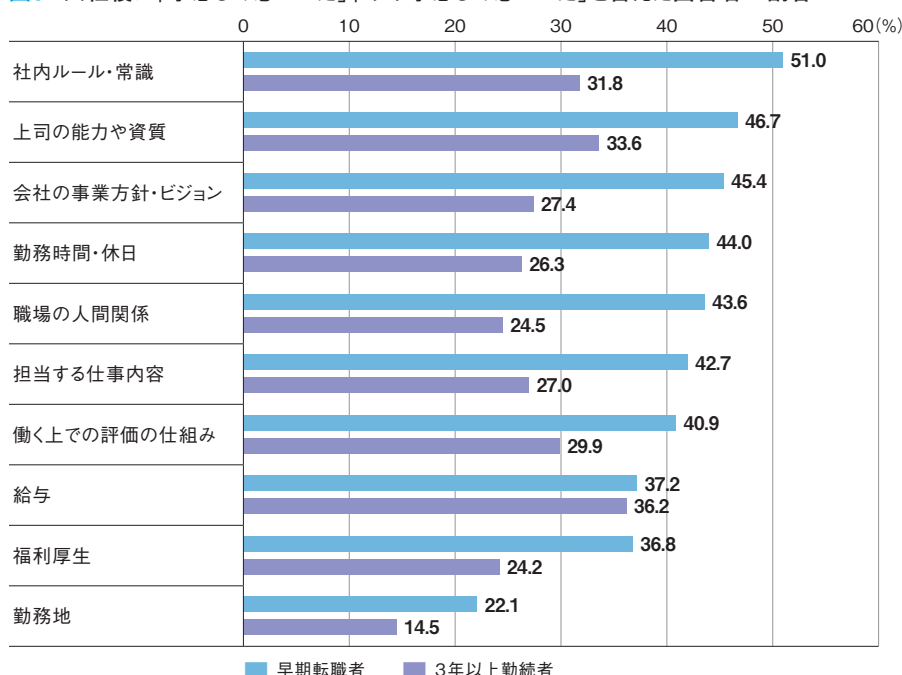
では、早期転職者たちは、具体的にどのような理由で初職の就職先を離れることになったのだろうか。

早期離職した理由を、早期転職者に尋ねたところ、「仕事内容への不満」「人間関係への不満」の順に多い結果となり、仕事内容や職場環境への不満が、初職を離れるきっかけとなっていることが分かった(図8)。

男女別に見ると、「仕事内容への不満」は男性で47.8%、女性で53.1%であり、「人間関係への不満」は、男性で43.4%、女性で39.7%であった。上位2項目の順位は同じであるものの、割合に違いが見られた。

早期転職者ほど新卒入社時に入社後のギャップを感じていた

図9 入社後に「予想より悪かった」「やや予想より悪かった」と答えた回答者の割合



次に、早期転職者が初職入社前に抱いていたイメージに対して、入社後に「予想よりも悪かった」とギャップを感じた割合を項目別に見てみると、「社内ルール・常識」「上司の能力や資質」「会社の事業方針・ビジョン」「勤務時間・休日」「職場の人間関係」の順で高かった。

離職せずに勤め続けた「3年以上勤続者」と比べると、早期転職者はすべての項目で、ギャップを感じた割合が高い傾向に。特に、「社内ルール・常識」「職場の人間関係」など、入社前の段階では把握しづらい項目において差が大きい。こうしたギャップを感じないようにするためには、就職活動に臨む学生や、企業、求人媒体のそれぞれに、できることがありそうだ。ただその一方で、働いてみないことには分からないことがあるのも事実だろう。

II

望ましい初期キャリアとは

前項では、早期離職・早期退職について、条件の変化や満足度、離職の理由を確認したが、若者個人のキャリアという観点に立った時に、早期離職・早期退職そのものが問題視されるべきものであるかどうかを考察する上では、もう一段の分析が必要である。

長期での雇用が当たり前ではなくってきている現代の状況においては、むしろ、早期離職・早期転職の是非以前に、本人が納得のいくキャリアをつくり上げることが重要と考えられる。

ここでは、特に入社後3年までに獲得しておくことが望ましい初期キャリアについて、本人の仕事に対する納得感の高さとの関連を踏まえて考察を進めたい。

1

現在の仕事の納得感と活躍実感

活躍実感を持っている人ほど仕事への納得感が高い

図10 現在の仕事に対する納得感

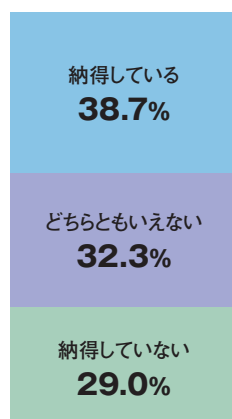
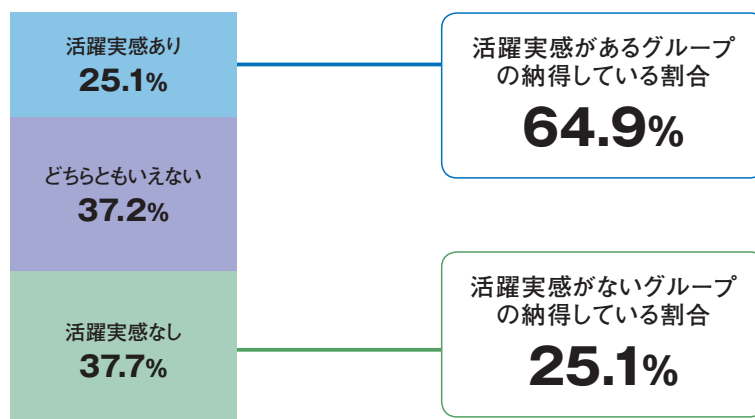


図11 現在の仕事に対する活躍実感別納得感



現在の仕事に対する納得感を、現在の仕事に対する活躍実感との関連から考察してみたい。

まず、本人の現在の仕事に対する納得感について見ると、現在、自分の仕事に納得できている若者は約4割であり、約6割は「どちらともいえない」または「納得していない」状態であることが分かった（図10）。

また、本人が仕事をする上で、きちんと

活躍できているのかということも、同じく重要である。調査では、全体の25.1%が「他の同年代の人と比べて活躍しているほうだと思う」と実感している一方で、37.7%にはそのような実感がなく分かった（図11）。

それぞれのグループを「活躍実感があがるグループ」「活躍実感があがるグループ」として、それぞれ、「現在の仕事に納得して

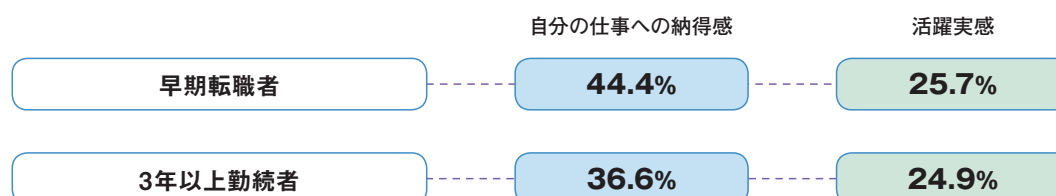
いるか」という設問に対する回答を見てみると、「活躍実感があがるグループ」では、納得している人の割合が64.9%なのに対して、「活躍実感があがるグループ」では25.1%という結果に。仕事に対する納得感と活躍実感には相関があることも分かった。

2

納得感や活躍実感と早期転職の関係性

早期転職者は3年以上勤続者に比べ、仕事への納得感が高い

図12 早期転職者と3年以上勤続者のうち、納得感と活躍実感がある人の割合



では、その納得感や活躍実感について、早期転職はどんな影響を及ぼしているのだろうか。

早期転職者と3年以上勤続者について、現在の仕事に対する納得感を比較してみると、早期転職者の44.4%に対して、3

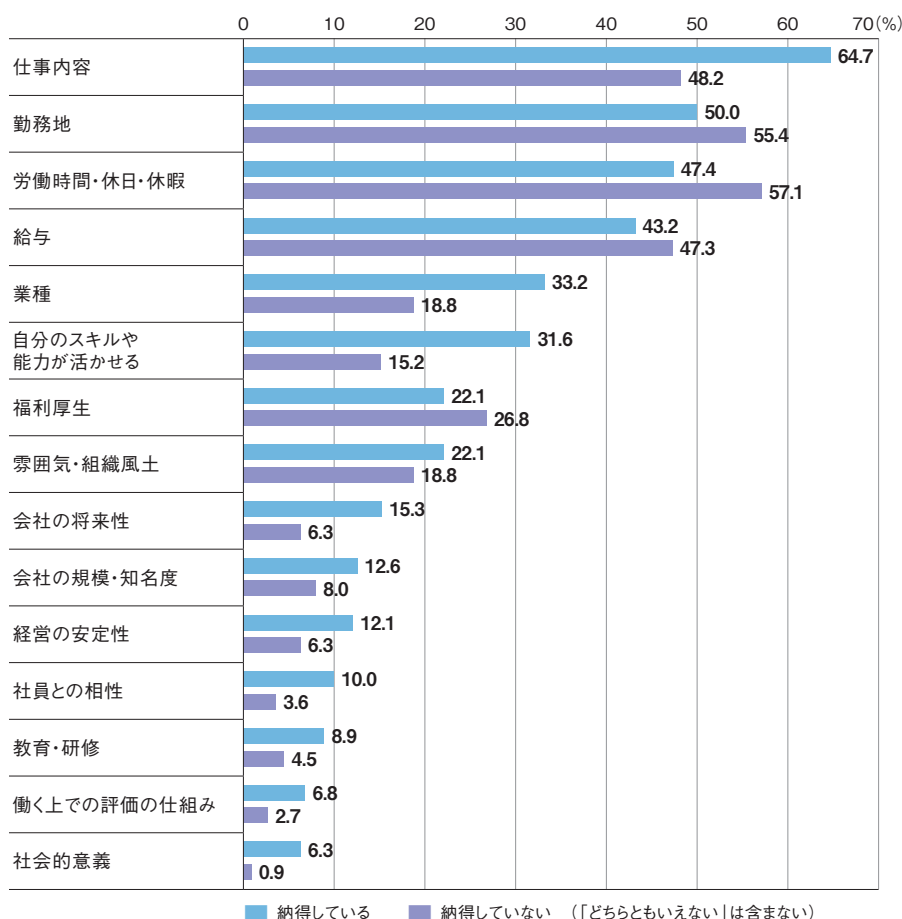
年以上勤続者では36.6%と、早期転職者のほうが高い結果に。早期転職によって納得感が高まる可能性が考えられる。一方、現在の仕事での活躍実感に関しては、それぞれ25.7%と24.9%と、ほとんど違いが見られず、離職経験や早期転職経

験の有無は、本人の活躍実感には影響がないことが推察される(図12)。

こうしたことから、早期転職している人が、現時点で不幸なキャリアを歩んでいるわけではないということが言えそうだ。

現在の仕事に納得している人の方が、転職時に仕事内容などを重視

図13 早期転職者の納得感別 転職時の重視項目



次に、早期転職者が初回転職時に重視した項目を、現在の仕事に「納得している人」と「納得していない人」とで比較してみると、納得している人のほうが、「仕事内容」「業種」「自分のスキルや能力が活かせる」といった事柄を重視していたのに対して、納得していない人は、「給与」「労働時間・休日・休暇」「勤務地」「福利厚生」を重視していた傾向が見られる(図13)。

このことから、労働条件ではなく、実際に取り組む職務や自分のスキルがどう活かせるかを重視した転職のほうが、納得感につながっていることが見受けられる。

そこで次項からは、納得感の高い人たちのキャリアに対する考え方や姿勢・態度に着目することで、納得感を高める初期キャリアの要素を考えてみたい。

3

納得感に影響を与える要因

納得感の高さは、入社3年時点における「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」との関係が強い

それでは、納得感を持って働くためには、どのような要素が若者個人に備わっていることが必要なのだろうか。

前項までを踏まえると、若者にとって望ましい初期キャリアの状態とは、「本人が納得のいくキャリアをつくり上げていくため

に必要な考え方や姿勢が備わっている状態」ではないだろうか。そして、そのように自立的にキャリアを積んでいくための基盤となる要素として重要なのは、無数にある選択肢の中から、自分に合った道を見つけ、それに向けて、自発的に何らかの働き

かけを行うことだと考える。本研究会では、その要素として、「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」の3つを挙げ、その指標となる計8つの変数から、望ましい初期キャリアの獲得度を測ることとした。

望ましい初期キャリア

本人が納得のいくキャリアをつくり上げていくために必要な考え方や姿勢が備わっている状態。

■仕事理解

- ① やりたい仕事があった
- ② 仕事をする上で目標となる人がいた
- ③ 自分の仕事と社会との関わりを理解していた

■自己理解

- ④ 自分がどんな仕事に興味や関心があるのかを理解していた
- ⑤ 自分が希望する仕事に就ける可能性を理解していた
- ⑥ 自分がどんな仕事に適性があるか理解していた

■キャリア積極性

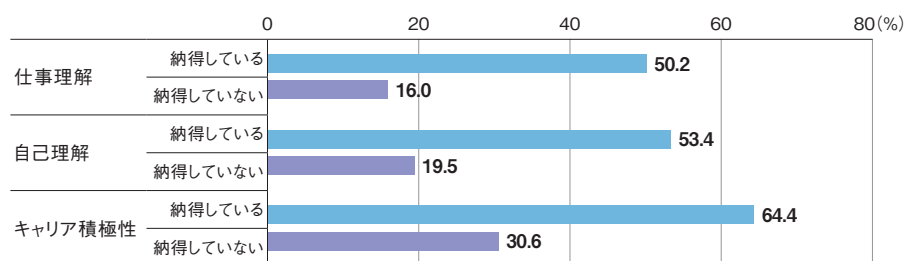
- ⑦ 自分のキャリアの責任は自分にあると思っていた
- ⑧ 自分が希望するキャリアを実現するために、自分なりに努力していた



これらの変数を、現在の仕事に納得している人とそうでない人に分けて、その状態を見ると下記のようになった。

社会人4年目～6年目の人たちが、「社会人満3年時点の状況」において、「仕事理解」（「やりたい仕事があった」などの3項目）、「自己理解」（「自分がどんな仕事に興味や関心があるのかを理解していた」などの3項目）、「キャリア積極性」（「自分のキャリアの責任は自分にあると思っていた」などの2項目）のそれぞれに「あてはまる」「どちらかというあてはまる」と答えた割合を仕事への納得感別に見ると、総じて現在の自分の仕事に納得している人の割合のほうが相対的に高い値となり、「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」の3つが納得感の高さと関係していることが

図14 納得感別 初期キャリア各要素の得点 高位グループの割合



※「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」、それぞれの構成要素の得点(各1～5点)を合計し、「仕事理解」「自己理解」については12～15点、「キャリア積極性」は8～10点を高位グループとして、その割合を示した

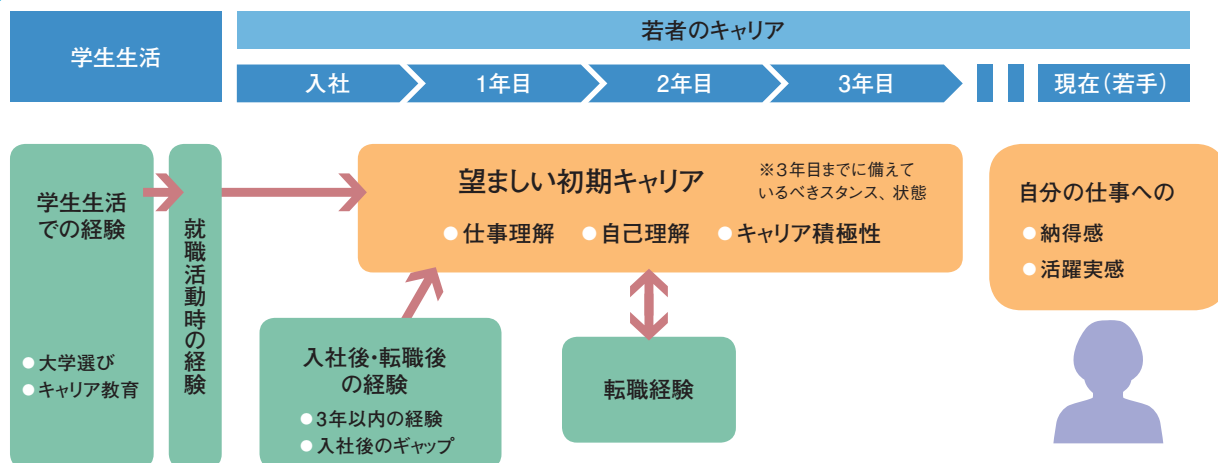
分かった。

そこで、Ⅲ項では、「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」の指標となる8項目の回答を点数化して合計したものを「初期

キャリア獲得度指数」と設定。望ましい初期キャリアを獲得している度合いを測る目安とすることにする。

4

望ましい初期キャリアの醸成プロセス



初期キャリアは、「学生生活」「就職活動」「入社後の配属や定着」の各プロセスにおいて醸成される

次に、納得感に影響を与える要素や、納得感と深い関連が見込まれる要素を踏まえつつ、学生生活から始まる若者のキャリア人生における、望ましい初期キャリアの醸成プロセスを考えたい。

初期キャリア醸成プロセスは、大学選びの時点から始まっている。大学や学部を選ぶときに、卒業後に就きたい仕事を考慮したり、将来、自分がやりたいことを見つけるために大学に進学したりしてい

れば、それだけ早い時期からキャリアを意識していたことを意味している。在学中にキャリア教育を受けたかどうかや、インターンシップに参加した経験があるかどうかも同様だ。

加えて、就職活動を通じて得た経験も、初期キャリアの獲得度合いに影響を与えることが考えられる。また、社会人となつてからの転職経験の有無は、納得感に積極的な影響こそ及ぼさないが、現職場への

不満解消につながる側面もある。

納得感や活躍実感を持って働くためには、こうしたプロセスを経て、「仕事をする上での目的・目標の理解」、「自己理解」、「キャリア積極性」から成る望ましい「初期キャリアの要素」を身に着けていることが重要と思われる。次項からは、「学生生活」「就職活動」「入社後の配属や定着」の各フェーズにおける初期キャリアの獲得について考えたい。

「望ましい」初期キャリアの構成要素

「望ましい」というのは価値判断が多分に含まれた概念である。本研究会でも、誰にとって「望ましい」のか、「望ましい」要素を誰が決めるのかが議論になった。論争的なテーマであり、解などない。そこで本研究会では若者にとって「望ましい」という軸を置き、初期キャリアにおける主観的要素としての「納得感」、および客観的要素として「活躍実感」から考えてみることにした。

ごく簡単な重回帰分析を行ったところ、「納得感」を最も高めるのは「活躍実感」であり、「活躍実感」を高めるのも「納得感」であることが分かった。すなわち「望ましい」初期キャリアにおいては、主観的要素、客観的要素のどちらも重要であり、両方がそろって「望ましさ」が構成されるものと推測される。

また「活躍実感」と「納得感」それぞれに影響を与える他の共通要素として、「就職活動の高い満足度」、「就職活動によ

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
堀 有喜衣

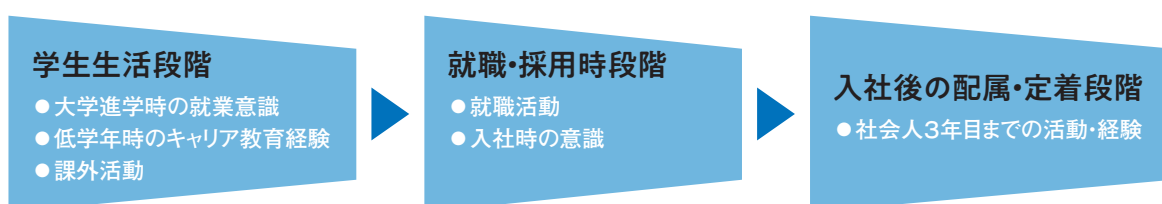


って自分のなりたい姿が見つけられたこと」、入社直後の意識として「やりたい仕事があった」、社会人3年間での経験として「仕事について、将来の展望を持つことができた」という回答をしている場合に高まっていた。初期キャリアへの「納得感」や「活躍実感」は、本文で指摘されたように大学生活・就職活動、さらには入社後の配置や定着などの長いプロセスを経て醸成された結果である。若者がそれぞれのステップで充実した生活を送ることを願ってやまない。

Ⅲ

望ましい初期キャリアを築くために

望ましい初期キャリアを獲得するためには、キャリア人生のどの時点において、どのような活動や意識が重要なのだろうか。「学生生活」「就職活動」「入社後の配置や定着」の各フェーズにおける初期キャリアの獲得について、今回の調査結果をもとに考えたい。



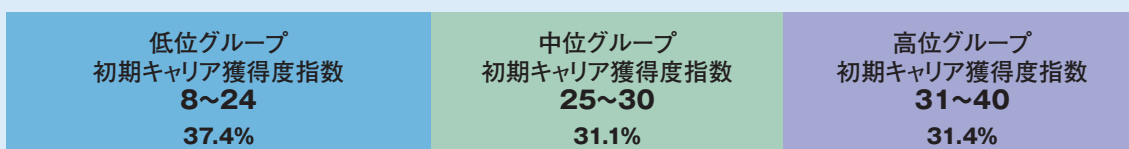
初期キャリア獲得度指数「高位グループ」と「低位グループ」の考え方

- 社会人4年目～6年目の回答者について、納得につながる初期キャリアに求められる要素が、どの程度、獲得できているかを測るために、「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」全8項目の設問(5段階評価)に対する回答をすべて合計した点数(40点満点)を「初期キャリア獲得度指数」と設定。
- 回答者を初期キャリア獲得度指数の順に並べて、上位約3分の1

(31～40点)を「高位グループ」、下位3分の1(8～24点)を「低位グループ」とグループ分けする。

- 大学入学前～入社後の配属・定着までの各段階での活動や経験をした人の中に、高位グループと低位グループがそれぞれどのような割合で存在しているかに着目することで、どのような経験が初期キャリア獲得につながるのかを考察する。

図A 初期キャリア獲得度指数 「高位グループ」「低位グループ」の考え方



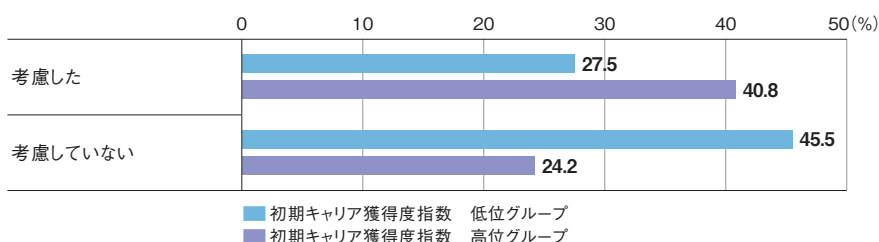
1

学生生活段階における課題

大学入学前からの就業意識が、望ましい初期キャリアの獲得につながっている

まず、大学入学前段階における就業意識が初期キャリア獲得度に及ぼす影響から見てみる。「大学や学部を選ぶときに、卒業後に就きたい仕事のことを考慮しましたか」という質問への回答から、「考慮した」と「考慮していない」とを比べてところ、考慮した人のほうが、初期キャリア獲得度指数「高位グループ」の分布割合が大きく、初期キャリアの醸成には、大学入学前の就業意識の影響があることが分かった。大学入学前には将来就きたい仕

図15 大学進学時の就業意識別初期キャリア獲得度

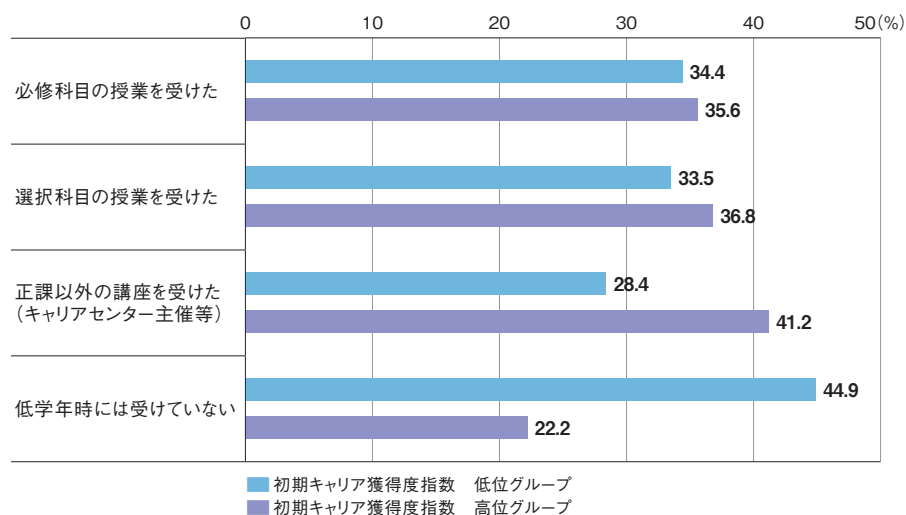


事を明確に思い描いていなかったり、そのイメージが後に変化したりしたとしても、ある程度の就業意識を持って進路を選択す

ることが、卒業後のキャリア観形成にポジティブな影響をもたらすことが考えられる。

低学年時のキャリア教育の経験が、望ましい初期キャリアの獲得につながっている

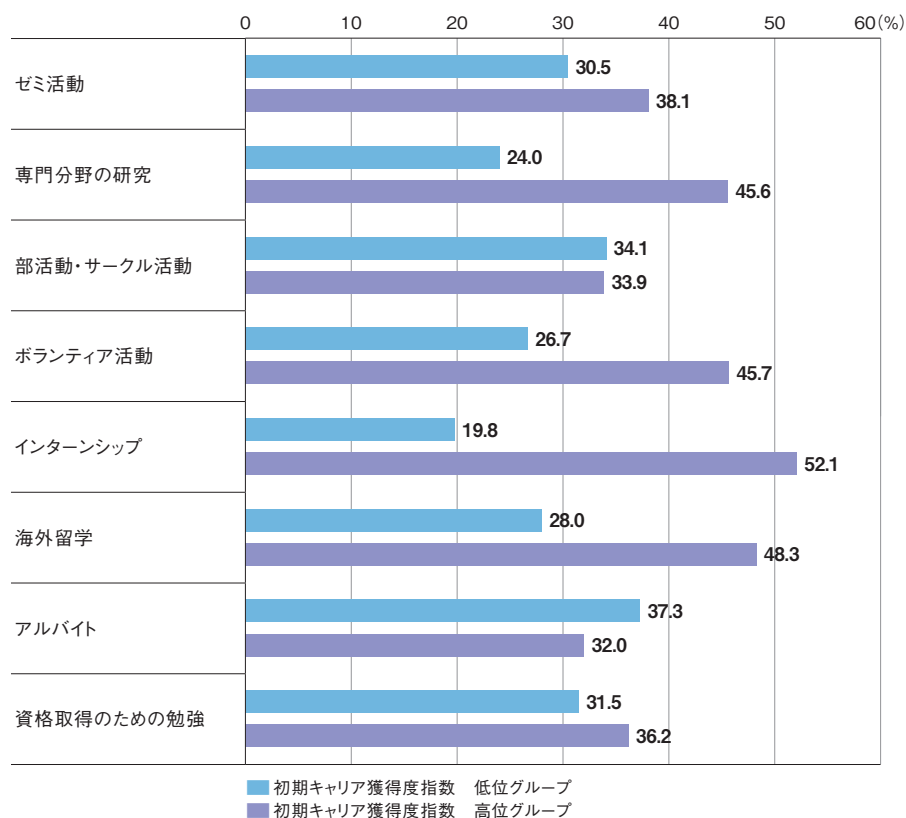
図16 低学年時のキャリア教育経験別 初期キャリア獲得度



「低学年(大学1～2年生)時にキャリア教育を受けましたか」という問いに対する回答において、低学年時からキャリア教育を受けた人は、受けていない人と比べて、初期キャリア獲得度指数「高位グループ」の割合が大きい。このことから、就職活動自体は3年次以降からスタートするとしても、自らのキャリアについて考える機会を自らの意思で得ることは、社会人になったあとのキャリア観の状態にも影響があると見られる。

大学入学後の積極的な活動が、望ましい初期キャリアの獲得につながっている

図17 大学で積極的に実施した活動別 初期キャリア獲得度



在学中の活動の種類ごとに初期キャリア獲得度指数「低位グループ」「高位グループ」の分布を見てみると、ほとんどの項目において、初期キャリア獲得度指数「高位グループ」が多く分布する結果となり、特に「海外留学」「インターンシップ」「ボランティア活動」を積極的に行ったと回答した集団ほど、高位グループが多い傾向が見られた。学生生活においては、上記のような大学でのキャリア教育や、正課以外の活動の種類と機会の豊富さが、職業観の醸成につながると考えられる。

これらのことから、キャリア観を養う機会を持つことは、「望ましい初期キャリア」を獲得する上で有用であることが分かった。

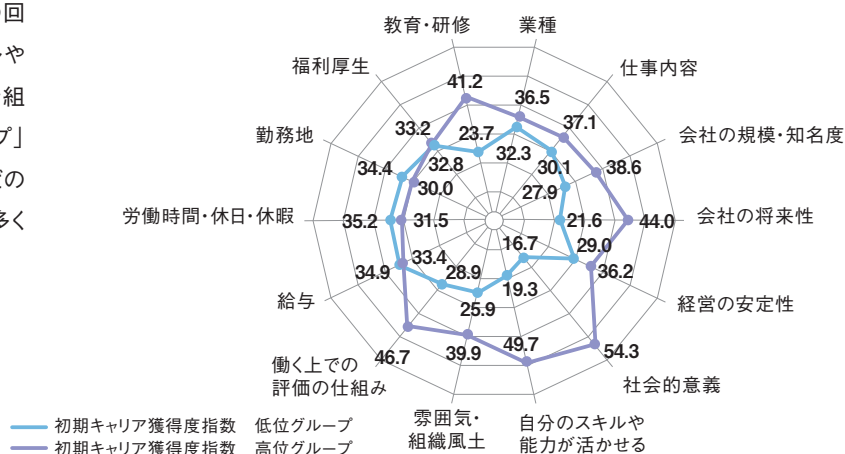
2

就職・採用段階における課題

条件面よりも社会的意義や能力発揮、教育・研修制度を重視したことが、初期キャリア獲得につながっている

「就職先を決定する際に重視した項目をすべてお答えください」という問いへの回答では、「社会的意義」「自分のスキルや能力が活かせる」「働く上での評価の仕組み」といった回答において「高位グループ」が、「労働時間・休日・休暇」「給与」などの条件面においては「低位グループ」が多く分布する結果となった。

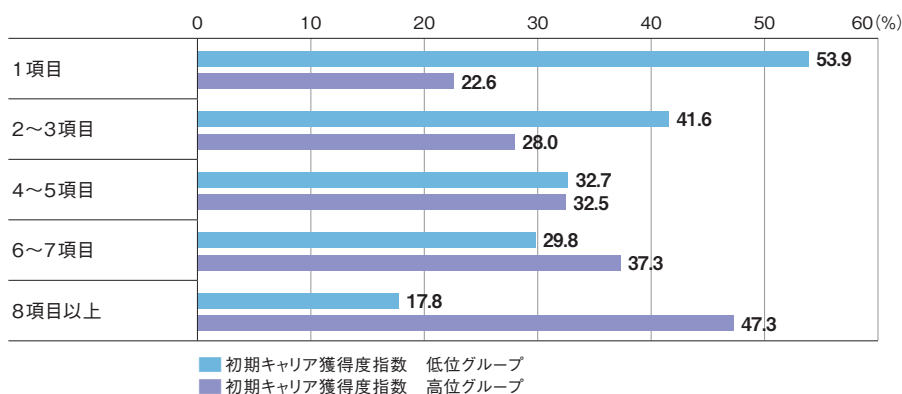
図18 就職先を決める上で重視した項目別初期キャリア獲得度



広い視野で就職活動を行うことは、望ましい初期キャリアの要素の獲得につながる

上記と同じ就職先決定時の重視項目に関する質問に対して、回答者が選んだ項目数(全14項目)を「重視した項目数」ととらえ、「低位グループ」「高位グループ」の分布を見ると、重視項目が多いほど「高位グループ」が、少ないほど「低位グループ」が多く分布する結果となった。就職先を多角的に検討し、視野を広げることが、望ましい初期キャリアの要素の獲得に寄与していると見られる。このことから、学生が就職活動を行う際には、企業や求人媒体から、多角的な視点を提供するような形の支援が有効と考えられる。

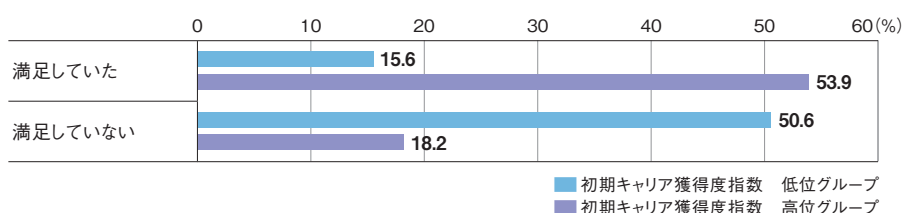
図19 就職先を決める上で重視した項目数別初期キャリア獲得度



就職活動自体を満足して終わられることも、望ましい初期キャリアの要素につながる

就職活動を振り返って「満足のいく就職活動ができたと思う」という質問に対する回答から、満足度別に「低位グループ」「高位グループ」の分布を見ると、満足していた人では「高位グループ」は53.9%、満足していない人では「低位グループ」は50.6%と、それぞれ全体における割合を大きく上回った。就職活動に対する満足

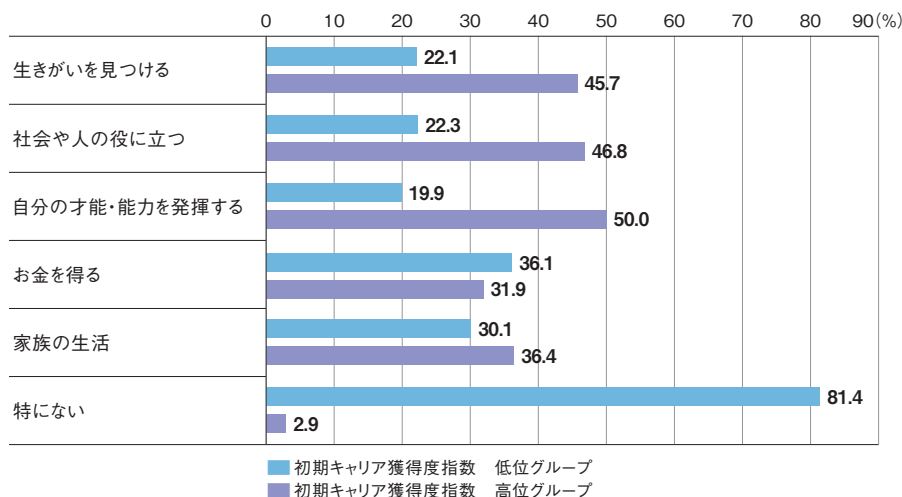
図20 就職活動の満足度別 初期キャリア獲得度



度が、初期キャリア獲得に影響していることがうかがえる。

就職活動を経て働く目的を持つことができた人程、望ましい初期キャリアの要素につながる

図21 入社時点における働く目的別 初期キャリア獲得度



就職活動後の期間も含め、若者が企業に入社する時点までの間に、「働くこと」そのものをどのように捉えられるかということも、その後の自立的なキャリア形成のにとって非常に重要である。

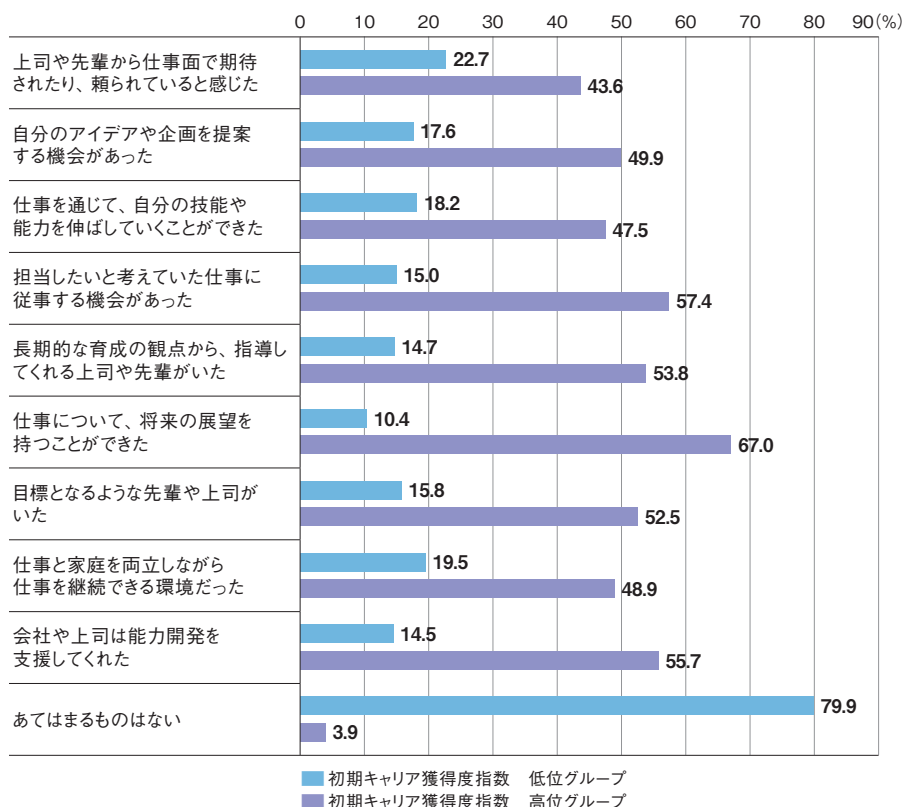
その観点から、入社直後において「働く目的」について抱いていた意識を尋ねた結果を見ると、「特にない」という回答において「低位グループ」が多く分布。入社時点で働く目的が特になかった人は、結果的に社会人になってから「望ましい初期キャリアの要素」を獲得できていないことが分かった。

3

配属・定着段階における課題

入社後3年目までに、キャリア開発のための支援や、その成果を得られている人の方が、そうでない人よりも望ましい初期キャリアの要素が獲得できている傾向

図22 社会人3年目までの経験別 初期キャリア獲得度



「入社後3年目までに経験したことや感じたこと」を尋ねる問いに対する回答から、入社後3年目までの経験ごとに「低位グループ」と「高位グループ」の分布を見てみると、「仕事について、将来の展望を持つことができた」「担当したいと考えていた仕事に従事する機会があった」「会社や上司は能力開発を支援してくれた」といった項目において、「高位グループ」が多く分布した。

このことから、キャリア開発のための支援体制があり、その成果を得ている人の方が、望ましい初期キャリアの要素を獲得できていることが考えられる。

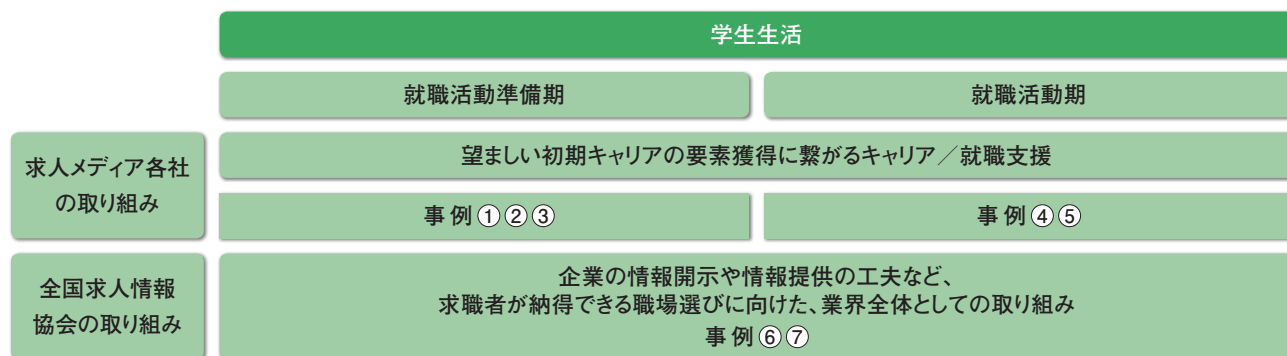
Chapter 2

第一章で紹介した調査結果を受け、第二章では、求人メディア業界に期待されている役割や業界ですでに取り組んでいる事例を紹介する。

Ⅱ 「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」を高めるための取り組み

各求人メディアによる支援の取り組みはすでに始まっている。

ここでは、仕事理解、自己理解、キャリア積極性という観点から、就職活動の準備段階～就職活動段階における学生の学びを最大化する取り組みについて、求人メディア各社や全国求人情報協会の事例を紹介する。



1 「キャリア支援」望ましい初期キャリアの要素獲得につながる、就職活動準備の支援

大学の1年次や2年次などの就職活動準備期におけるキャリア支援として、多くの就職メディアでは、さまざまなインターンシップの機会に関する情報を提供している。

さらに、望ましい初期キャリアの重要要素である「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」の獲得を大学生に促すよう、次のような取り組みも行っている。



事例① MY FUTURE CAMPUS (MFC)

株式会社マイナビが運営する学年不問の会員制キャリア形成プロジェクト。高校生向けのキャリア甲子園、大学生向けのキャリア・インカレなど、ビジネスコンテストも主催。学生が、さまざまな体験機会を通し、やりたい仕事のヒントを見つけ、自分の適性を理解することを支援している。



事例② CAMP

パーソルキャリア株式会社が運営する、はたらく楽しさを伝える・考えるきっかけになるイベント・情報発信を支援するプロジェクト。学生が、社会や企業のリアルを理解し、自身のキャリアについて思考を深め、固定観念に縛られない新しい「就活」を通じて、社会で正しい一歩を踏み出すことを促している。



事例③ iroots LOUNGE

エン・ジャパン株式会社が運営する、多種多様な社会人と交流できる場を提供するプロジェクト。学生が自分の希望するキャリアを考え、その実現に向けた活動を始めるきっかけづくりに努めている。

2

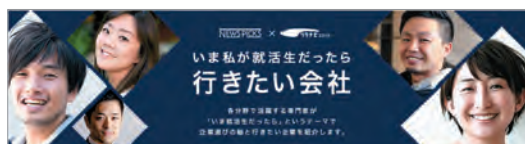
〈就職支援〉納得して働くための、就職活動段階の支援

学生の就職活動期においては、それぞれの就職情報メディアが各就職サイトにおいて、「仕事を探す」機能に付加する形で、「自分に合った仕事や働き方は何か」「将来自分がなりたい姿は何か」を考えさせるような機会提供や情報の充実に努めている。



事例④ 「キャリアタス就活」

株式会社ディスコが運営する就職サイト。企業検索の結果画面で「OB・OG情報あり」で絞り込みを行なうと、OB・OG訪問が可能な企業を探ことができ、その企業で働いているさまざまな職種の先輩社員のプロフィールを見ることが可能。リアルな情報収集を多くの学生に提供することで、仕事理解や自己理解を促進している。



事例⑤ 「リクナビ」

株式会社リクルートキャリアが運営する就職サイト。企業の探し方がわからない学生に向けて、著名人達が「いま就活生だったら行きたい会社」を題材に、どういった企業の探し方が良いか、具体的にどの企業に対して魅力を感じているのかを説明。社会人の視点から企業選びを考えることで、やりたい仕事や将来の目標の明確化を支援している。

3

マッチングの質向上に向けた、全国求人情報協会としての取り組み

【求人情報の適正化】（事例⑥）

全国求人情報協会では、新卒・中途に関わらず、取り扱う求人広告に「掲載明示（促進）項目」を設け、求人情報の信頼性を保つ取り組みをしている。

特に、2018年、厚生労働省の委託事業により協会内に創設された求人情報適正化推進会では、「求人情報提供ガイドライン」を設けて、求人情報の事前審査と苦情相談対応の仕組みを確立、表現上の留意事項および明示項目を掲載し、明示に努める項目の掲載促進等に取り組んで

いることを示す基準を提示。当協会（会員企業72社）では、このガイドラインを遵守する「適合宣言」を行った会員企業が51社132メディア（2018年9月7日現在）に達している。

また、若者雇用促進法の施行を受け、法律によって求職者に対して義務付けられた職場情報の開示についても、その運用がサポートできるように求人メディアへの啓蒙活動も行っている。

これらの取り組みにより、協会全体の求人情報の質を高め、入社後のネガティ

ブなギャップの低減に努めている。

【求人広告賞】（事例⑦）

当協会では、優れた求人広告に対する表彰も行っている。年に一度行っている「求人広告賞」では、詳細な仕事内容、社会的な意義や働きがい、入社後の育成環境、地域特性などが適切に求職者に伝わるように工夫された取り組みを顕彰することで、求職者の仕事に対する理解を深めるような求人広告の普及を図っている。

おわりに

全国求人情報協会では、今後も産官学との連携を取りながら、求職者と求人企業のマッチングの質的な向上を進める所存である。若者が自分の仕事に納得し、自律的なキャリア形成をしていくことができるよう、支援を推進していきたい。

[若者の就職・転職の在り方に関する研究会]

当研究会は、専門有識者、専門研究員によって構成されています。

<専門有識者／編集ワーキンググループ>

佐藤 博樹(座長) 中央大学大学院戦略経営研究科(ビジネススクール)教授
安藤 至大 日本大学経済学部 教授
堀 有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究員

<ステアリングコミティーメンバー>

鈴木 孝二 理事長／エン・ジャパン株式会社 代表取締役社長
丹澤 直紀 理事／株式会社エール 代表取締役社長
峯尾 太郎 理事／パーソルキャリア株式会社 代表取締役社長
浜田 憲尚 新卒等若年雇用部会 部会長／株式会社マイナビ 専務取締役
新留 正朗 新卒等若年雇用部会 副部会長／株式会社ディスコ 代表取締役社長
酒井 久典 新卒等若年雇用部会 副部会長／株式会社リクルートキャリア 執行役員

<専門研究員／編集ワーキンググループ>

林 善幸 エン・ジャパン株式会社
武井 房子 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ 上席研究員
木下 学 パーソルキャリア株式会社 コーポレート本部 本部長
栗田 卓也 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ部 部長
増本 全 株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所 所長
中川 陽介 研究会事務局／株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所 研究員

公益社団法人 全国求人情報協会

設立／1985年2月

正会員／72社(2018年10月1日現在)

代表者／理事長 鈴木 孝二 (エン・ジャパン株式会社 代表取締役社長)

事業／求人情報等に関する調査研究を行い、これに基づき掲載基準を定める等求人情報の適正化の推進、求人情報等についての苦情処理、会員および従業員の研修、広報等

若者にとって望ましい初期キャリアとは ～調査結果からみる“3年3割”の実情～

平成30年(2018年)10月発行

問い合わせ先 全国求人情報協会内事務局(03-3288-0881)

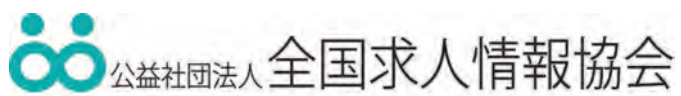
編集 「若者の就職・転職の在り方に関する研究会」

発行 公益社団法人 全国求人情報協会

正会員 72社(2018年10月1日現在) ※本社所在地 都道府県別・社名50音順

エスタ、ヒューマンリンクス、北海道アルバイト情報社、アイン企画、青陵社、ビジュアル、求人ジャーナル、WINNERS、千葉キャリア、アイ・キュー、アイデム、アクセスヒューマネクト、アクト・テクニカルサポート、アルバイトタイムズ、イオレ、イフ、インターワークス、インディバル、ウィルビー、エン・ジャパン、廣済堂、ジェイ・ブロード、人材ドラフト、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ディスコ、ディップ、パーソルキャリア、ピーススタイル、ブリッジ、プロフェッショナルメディア、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、ユメックス、リクルートキャリア、リクルートジョブズ、リス、リッツMC、レックスアドバイザーズ、桐朋、エール、インプレス、プロジェクトエイ、週刊テレビ、ディービーティー、クリエイション、バイサイドプランニング、日本広報企画、アイル、学情、関西ぼど、クック広告社、JSコーポレーション、泉州広告、大新社、ニワタニネットワークシステム、ビジュアルライン、毎日ジャーナル、人材ニュース、メリット、KG情報、ティーアイシー、情報サービス、ビジネスアシスト、求人タイムス社、四国工芸、アビリティ・キュー、テレバイス、あつまるホールディングス、南日本出版、求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

デザイン／KuwaDesign



若者にとって望ましい初期キャリアとは
～調査結果からみる“3年3割”の実情～
「若者の就職・転職の在り方に関する研究会」

