

## 5 若年労働者の定着について

### (1) 自己都合により退職した若年労働者の有無

過去1年間（令和4年10月～令和5年9月）に若年労働者がいた事業所のうち、「自己都合により退職した若年労働者がいた」事業所は40.9%となっており、自己都合により退職した若年労働者を雇用形態別（複数回答）でみると「正社員」が28.4%、「正社員以外」の若年労働者が18.4%となっている。

産業別にみると、「生活関連サービス業, 娯楽業」（56.5%）、「情報通信業」（47.5%）、「卸売業, 小売業」（45.6%）の順で「自己都合により退職した若年労働者がいた」事業所割合が高くなっている。（表7）

表7 産業・事業所規模、過去1年間に自己都合により退職した若年労働者の有無及び雇用形態別事業所割合

産業・事業所規模		(単位：%) 令和5年						
		過去1年間に若年労働者がいた事業所計	過去1年間に自己都合により退職した若年労働者の有無				自己都合による退職者はいなかった	
			自己都合により退職した若年労働者がいた	自己都合により退職した若年労働者の雇用形態（複数回答）				
			正社員	正社員以外	不明			
総	数	[ 76.2 ] 100.0	40.9	28.4	18.4	0.2	59.1	
平成30年調査		[ 77.7 ] 100.0	44.9	28.7	21.8	0.2	55.1	
平成25年調査		[ 81.1 ] 100.0	42.5	26.5	22.2	0.3	57.5	
産	業							
鉱業, 採石業, 砂利採取業		[ 50.0 ] 100.0	30.6	29.2	1.8	-	69.4	
建設業		[ 77.1 ] 100.0	40.8	38.7	3.5	0.0	59.2	
製造業		[ 75.4 ] 100.0	43.5	38.7	10.1	0.1	56.5	
電気・ガス・熱供給・水道業		[ 82.9 ] 100.0	23.0	19.8	3.3	0.5	77.0	
情報通信業		[ 84.3 ] 100.0	47.5	46.4	6.0	-	52.5	
運輸業, 郵便業		[ 71.1 ] 100.0	36.2	30.1	11.0	0.8	63.8	
卸売業, 小売業		[ 75.8 ] 100.0	45.6	28.4	25.5	0.1	54.4	
金融業, 保険業		[ 89.8 ] 100.0	42.3	41.6	1.4	0.7	57.7	
不動産業, 物品賃貸業		[ 73.2 ] 100.0	39.6	32.5	8.6	-	60.4	
学術研究, 専門・技術サービス業		[ 79.2 ] 100.0	40.1	35.7	7.5	0.0	59.9	
宿泊業, 飲食サービス業		[ 81.2 ] 100.0	43.4	13.8	35.1	-	56.6	
生活関連サービス業, 娯楽業		[ 72.7 ] 100.0	56.5	28.8	33.1	-	43.5	
教育, 学習支援業		[ 81.4 ] 100.0	32.3	21.2	16.7	0.9	67.7	
医療, 福祉		[ 74.4 ] 100.0	32.6	25.4	16.6	0.6	67.4	
複合サービス事業		[ 80.0 ] 100.0	33.5	30.4	5.9	-	66.5	
サービス業(他に分類されないもの)		[ 66.4 ] 100.0	30.5	19.0	15.3	-	69.5	
事業所規模								
1,000人以上		[ 99.9 ] 100.0	98.5	93.2	64.1	1.0	1.5	
300～999人		[ 99.6 ] 100.0	92.0	82.9	56.7	0.4	8.0	
100～299人		[ 97.7 ] 100.0	78.4	66.3	39.5	-	21.6	
30～99人		[ 93.1 ] 100.0	58.8	43.7	26.7	0.3	41.2	
5～29人		[ 72.7 ] 100.0	35.1	23.1	15.4	0.2	64.9	

注：令和4年10月～令和5年9月の間に自己都合により退職した若年労働者の状況である。

[ ]は、全事業所を100とした過去1年間に若年労働者がいた事業所の割合である。

### (2) 定着のための対策

若年正社員の「定着のための対策を行っている」事業所は73.7%、正社員以外の若年労働者の「定着のための対策を行っている」事業所は60.1%となっており、若年労働者の定着のために実施している対策（複数回答）をみると、「職場での意思疎通の向上」が若年正社員、正社員以外の若年労働者ともに最も高くなっている。また、若年正社員、正社員以外の若年労働者ともに、前回（平成30年）調査より「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」を実施する事業所割合が大きく増加している。（表8、図1）

表8 雇用形態、若年労働者の定着のために実施している対策別事業所割合

(単位：%) 令和5年

雇用形態	若年労働者の定着のために実施している対策 (複数回答)	若年労働者の定着のために実施している対策 (複数回答)												
		採用前の詳細な説明・情報提供	本人の能力・適性にあった配置	職場での意思疎通の向上	仕事の成果に見合った賃金	昇格・昇任基準の明確化	教育訓練の実施・援助	仕事と家庭の両立支援	女性の活躍に向けた支援	配転・勤務地等人事面での配慮	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	職場環境の充実・福利厚生の充実	その他	
若年正社員の定着のための対策	[ 73.7 ]	100.0	58.4	55.6	59.7	39.1	30.5	48.5	36.3	24.4	28.4	52.9	41.2	2.7
平成30年調査	[ 72.0 ]	100.0	52.0	53.5	59.0	36.0	25.1	49.5	28.4	20.6	22.9	37.8	36.6	2.6
平成25年調査	[ 70.5 ]	100.0	51.2	54.0	59.5	37.8	25.6	51.6	21.5	...	19.8	25.9	34.3	2.4
正社員以外の若年労働者の定着のための対策	[ 60.1 ]	100.0	54.5	50.0	57.7	35.1	20.6	36.7	37.6	20.2	21.5	44.9	33.0	2.1
平成30年調査	[ 57.1 ]	100.0	49.2	49.4	58.3	35.8	15.8	35.7	31.5	17.2	17.8	33.4	30.3	2.8
平成25年調査	[ 54.2 ]	100.0	49.6	47.5	59.2	34.6	17.2	37.5	25.6	...	14.0	22.8	27.9	2.1

注：1) [ ]は、全事業所を100とした若年労働者の定着のための対策を行っている事業所の割合である。

2) 「女性の活躍に向けた支援」は、平成30年調査で追加した項目である。

図1 若年労働者の定着のために実施している対策別業所割合の増減  
(前回(平成30年)調査との増減)

