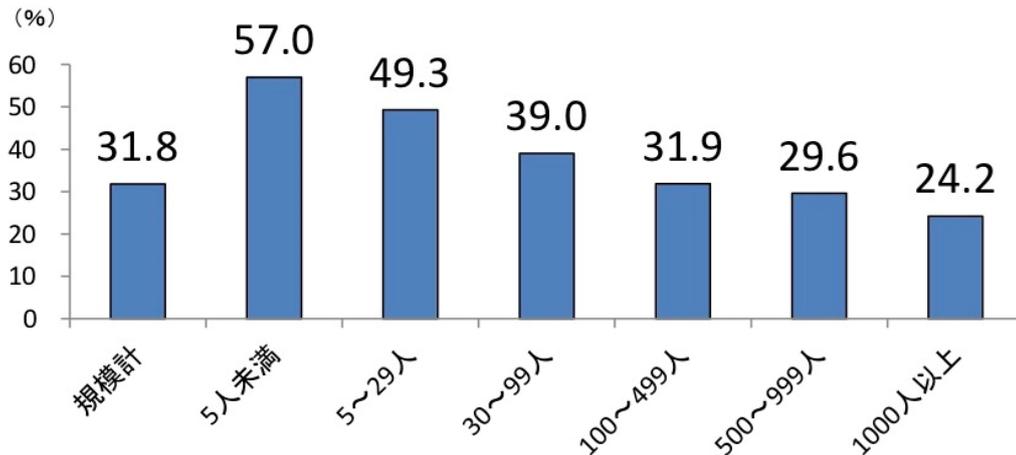


新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率が示唆する福祉事業者の規模の捉え方

平成27年3月新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率



出所:厚生労働省 人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室(2017)

「新規学卒就職者の離職状況(平成26年3月卒業者の状況)」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000370082.pdf>)

上記は、厚生労働省が公表している「新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率」である。全体の離職率は、31.8%であるが、その内訳をみると、就職先の規模が大きければ大きいほど離職率が低下していることがわかる。1,000人以上の組織では24.2%に対し、5人未満の組織では57.0%と、2.3倍も差がある。1,000人以上と5~29人の組織とを比較しても2倍の差がある。上記は大卒者の離職率の推移であるが、高卒者に限定しても結果はほとんど同じ推移をたどる。組織の規模によって何が異なるのだろうか。

大企業と中小企業の違いは資本や売上など様々だが、それらに比例して組織に属する人の数も増加する。大企業のように、人の数が多くなれば、一つ一つの業務は仕組み化される。業務が仕組み化されると効率性が高まり、業務は安定し、生産性は下がるかもしれないが利益は安定する。利益が安定すると、福利厚生も充実する。その充実した組織の中で、多くの前例に沿ったキャリアプランが描き易くなる。多くの就職希望者はこのような前例に沿ったわかりやすい安定を求めているので、大企業への就職を目指すのだろう。しかし、業務が安定すると仕事そのものは陳腐化する。また、人が多ければ社内での競争も激しくなり、入社して数年間、場合によっては数十年の間は自分の裁量権はほとんどない。一日の中で関わる人数も必然的に増えるため調整力も必須となり、それに伴い忍耐力も求められるだろう。業種によっては支店も多くなり転勤などにより環境そのものへの適応力も求められる。

一方で、中小企業の場合は、概ね大企業の逆の現象が想定される。つまり、業務が効率化されていないため、常に臨機応変にクリエイティブな仕事を求められ、少ないリソースで多くの成果を生み出す高い生産性を発揮しなければならない。そもそもの人数が少ないため、代替要員が用意できず、様々な場面において安定しにくい。

利益が安定していないため、安定的な利益を原資とした福利厚生も十分には整えることができない。前例も少ない中では将来のキャリアプランも描きにくいだろう。しかし、人数が少ない分、入社早々に相応の裁量権を与えられ、幅広い仕事を任せられるため、高い成長を実感する場面も多い。同時に、支店も少ないため転勤や異動もなく、毎日顔を合わせる気心が知れた数名の上司や同僚と良好な人間関係を築きやすいかもしれない。

以上のように、どちらにも良い面と悪い面があり、個々人によっても適正は異なるため、一概に結論は出せないが、結果としては、新卒者の離職率は大企業の方が低いのである。

社会福祉業界はどうだろうか。介護業界には、規模が大きく、売上も1,000億円を超える企業も数社存在することから、教育体制や業務の効率化を図り、今後も安定化してゆくだらう。ちなみに1,000億円を超えている介護の企業は全て株式会社である。一方、保育業界にはそのような大企業はほとんど存在しないどころか、業界のトップ10の企業を全て合算してようやく1,000億円を超える程度である。今後の離職率を語るうえで、保育業界の規模の格差から生じる体制の違いは課題となってゆくだらう。

●当レポートは、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。当レポートのご利用に際しては、ご自身の判断にてお願い申し上げます。また、当レポートは執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。なお、当レポートに記載された内容は予告なしに変更されることもあります。当レポートは著作物であり、著作権法に基づき保護されています。当レポートの全文又は一部を著作権法の定める範囲を超えて無断で複製、翻訳、翻案、出版、販売、貸与、転載することを禁じます。