

職務満足が男女雇用者の 転職意識に与える影響

How does job satisfaction
affect the employees' intention to leave?

高 橋 桂 子

Keiko TAKAHASHI

1. 問題関心

人間開発指数 (HDI) およびジェンダー開発指数 (GDI) にくらべて、日本はジェンダー・エンパワーメント指数 (GEM) が低い。これは、知識や教育、長寿で健康的な生活といった人間開発分野では実績があり男女差がみられないものの、政治・経済活動への参加や意思決定機関への参画といった面では男女差が大きいことを示している。グローバル・ジェンダー・インデックス (世界経済フォーラム) も大きな男女間差がある。また、「仕事」、「家庭生活」と「地域・個人の生活」のどれを優先したいかを尋ねた内閣府『男女共同参画に関する世論調査』(平成19年)では、「仕事と家庭生活をともに優先したい」と複数の活動をバランスよく行うことを希望する割合が高いものの、現実には「仕事」あるいは「家庭」など、どちらかの活動を優先している割合が高い。このことは、男性には仕事負担を強い、家庭・地域生活に振り向ける時間を奪っている一方で、女性には家庭・地域生活の責任を負わせ、仕事に従事する欲求が充足できていないことを意味する。仕事と家庭・地域生活の調和をはかり、早急に男女共同参画社会の実現をはかっていくことが、日本の喫緊の社会的課題の1つである。

年齢階級別にみた女性の労働力率曲線は依然としてM字型を描く。男女雇用機会均等法、育児休業法や男女共同参画社会基本法の制定など、女性を取り巻く就業環境も整備されつつあるにもかかわらず、第1子出産に伴い、それまで勤務していた者の67%が労働市場から退出している(国立社会保障・人口問題研究所、第13回出生動向基本調査、2005年調査)。原則として、1年間の育児休業が従前給与の4割保障以上で取得できるにもかかわらず、7割弱の女性が退職するのはなぜか。育児休業期間を3年に伸長すれば、もしくは10割所得保障にすれば、第1子出産に伴う退職者は激減し、たとえ勤務する企業はかわったとしても労働市場にとどまり続けるのだろうか。育児休業の取得がキャリア評価にマイナスの影響を与えるような人事制度や恒常的な長時間労働や残業といった働き方が続く限り、いくら両立支援制度を拡充しても、女性の継続就業は期待できないのだろうか。それとも、家庭内の女性に偏重した家事・育児分担の在り方が問題なのだろうか。もしくは地域における育児力・育児ネットワーク力の構築が求められているのであろうか。

たとえ第1子出産に伴い退職したとしても、労働市場への再参入が容易であったり、労働条件が納得ができるものであれば問題はない。しかしながら、M字型の右の山では、雇用形態は非正規雇用、企業規模は中小零細企業が多く、賃金・労働時間等の労働条件は左の山に比して大きく劣ることは周知の事実である。労働力人口が減少し、人口縮小社会を迎えた今日、女性という人的資源を活用することは重要なポイントで

ある。家庭責任を担うことの多い女性が、どのような雇用環境や職務満足に敏感に反応して就業継続を決定しているのか、あるいは離職や転職を決定しているのか、女性の就業継続選択の意思決定の在り方に関して実証研究を重ねていく必要がある。

雇用者の離転職意識の決意プロセスを明らかにするには、有業の有無にかかわらず、第1子出産対象者や特定年齢層を対象に離転職意識に関するアンケート調査を実施することが理想である。しかしながら個人情報保護法のもとでは、このような調査を実施することは難しい。そこで本研究では、就業者を対象に、今後の働き方に関する意識調査を行い、主に転職を決意するプロセスについて「職務満足」の観点から検討を行うことを目的とした。

2. 先行研究と本研究の課題

(1) 離転職に関する先行研究

離転職意識に関する先行研究は、看護師を対象にしたものが多い(例えば, Alexander, Lichtenstein, Oh, and Ullman (1998), Demerouti, Bakker, Nachreiner, and Schaufeli (2000), Price and Mueller (1981), Sjöberg and Sverke (2000), 佐野・水野 (2000), 松原・水野・岩月・鎌倉 (2003) や尾崎 (2003) など)。一般雇用労働者を対象とした離転職研究は、複数の専門分野において研究されている点の特徴である。

① 日本の先行研究

職業・組織心理学領域では高橋・渡辺 (1999) がある。彼らは、女性の離転職に関する従来の研究は、原因を個人属性や企業制度・風土に求めるものが多く、離転職意識をもたらす心理のプロセスに十分に踏み込めていないとして、女性雇用者286人を対象に態度変数(職務満足と組織コミットメント)と組織社会化変数を追加した階層的回帰分析をおこなっている(1993-1994年調査データ)。その結果、個人属性と企業制度・風土ではモデルの説明力は.132と低いが、態度変数を追加すると.257、組織社会化変数を追加すると.536と大幅に説明力が向上することを示し、組織の有効な一員としての成員性を獲得していく一連のプロセスである「組織社会化」変数に着目した研究を蓄積していく必要がある、と指摘している。

経済学領域では、脇坂 (1993)、中村 (2001) や斎藤 (2005) がある。脇坂 (1993) は、女性は入社当時は結婚退職を希望していても、責任ある仕事を任されることで継続就業志向へと変化することを様々なデータで示している。中村 (2001) は、連合総合生活開発研究所が組合員を対象に1999年に実施したデータ(サンプル数6,573, うち女性16.4%)を使って、プロビットモデルで離転職意識の規定要因を分析している。その結果、離転職志向は、年齢が高いほど低く、女性に比べて男性は低く、労働条件に対する不満の上昇は離転職志向を高め、「仕事内容・職種」、「昇進見込み」の満足度が低いと、統計的に有意にマイナスの影響を与える、などを明らかにしている。しかしながら男女別の分析にとどまり、男女別の分析は行われていない。斎藤 (2005) は、職務不満足は離転職願望の、離転職願望は離転職行動の先行変数であるという枠組みで、20-49歳の雇用労働者(サンプル数1,464, うち女性46%)を対象に、順序ロジットモデルで分析している(インターネット調査データ)。仕事満足度を「自らの担当業務に関する満足度」、「教育訓練に関する満足度」、「社内の対人関係に関する満足度」、「自らの評価・処遇に関する満足度」、「雇用・労働環境に関する満足度」と「経営全般に関する満足度」の6つの下位尺度から構成される合成概念(composite approach)として分析を行っている点の特徴である。分析の結果、「自らの評価・処遇に関する満足度」以外の満足度変数は、離転職意識に対して統計的に有意にマイナスの影響を与えること、その影響力は自らの担当業務を満足に思っている人の離転職願望率は不満に思っている人の58%であること、などを示している。しかしながら男女別の分析は行っていない。

政治学領域では、谷口・大浦 (2005) がある。彼らは、「貢献性」・「応報性」・「移動性(集団性)」を主要概念とし、共分散構造分析をおこなった結果、貢献性・応報性の高い人ほど転職を希望し、集団性が高いほど転職を希望しない、という結果を得ている(インターネット調査、対象は30-40代男性)。

社会学領域では、離転職意識そのものより、離転職行動の解明を研究対象とするものが多い。企業社会において女性が結婚や出産をしても雇用継続が自然の姿にはなっていないという問題意識のもと、M字型女

性労働力率曲線のボトムが上昇傾向にあるのは、継続雇用が上昇しているからか、それとも結婚・出産というライフイベントが変化（未婚・非婚化、結婚・出産時期の分散化）しているのかと仮説をたてて検証した今田（1996）やGranovetter（1973）の提唱した weak ties を主要概念に、高学歴女性の転職・再就職時のネットワークを分析した中西（1999）などがある。

心理学領域では鈴木（1996）、Honda-Howard and Homma（2001）がある。東京都内に勤務する女性を対象に1988年と1993年の2回にわたりアンケート調査（パネル調査、2回目有効サンプル数233）を実施した鈴木（1996）は、若年女性では、性別役割感における平等志向性が就労継続というキャリア選択の規定要因であること、従来の横断的研究では職務満足や職場の差別が転職を規定する要因とされているが、縦断的研究からはむしろ、自己実現や自己向上など個人的志向が規定要因といえる、としている。女性の離転職志向の分析に際しては、職場変数のみならず家庭生活変数を考慮にいれた分析を行う必要があるという問題意識をもつ Honda-Howard and Homma（2001）は、女子大学卒業後、正社員として就業している177名を対象に離転職志向について分析をおこなったところ、離転職志向に直接、影響を与えるのは、仕事変数ではなく家庭生活変数（育児休業等がとりやすい職場では、統計的に有意にマイナスの影響を与える）であること、離転職経験との交差項においては現在の仕事がおもしろい、仕事負荷が大きいといった仕事変数も、有意傾向ではあるものの離転職志向に影響を与えることを報告している。

家政学分野では、離転職より、継続就業の観点からの分析が多い（森田，2002）、（森田，2003）、（小倉，2004）、（高橋・仲神，2007）など。従来の就業継続分析は、雇用管理における男女差を中心にするものが多く、そこには家庭生活や就業意識まで広く焦点を当てた分析は少ないとした Honda-Howard et al.（2001）と同様の問題関心をもつ森田（2003）は、総合職として就業しているもしくは就業経験のある既婚女子大卒業生を対象に、継続就業意識について家庭生活における意識も含めて調査している（サンプル数138）。就業継続者と離職者に分けて分析したところ、就業継続者に比べて離職者は伝統的な母親役割を肯定する意識が強いこと、職場における両立支援制度があまり整っていないこと、などを明らかにしている。地方在住の女性の継続就業意欲が何によって促進（阻害）されるのか明らかにしようとした高橋・仲神（2007）は、新潟県内の民間企業（ファミリーフレンドリー企業表彰、均等推進企業表彰の受賞企業と「新潟のポジティブ・アクションやろてー！」に賛同している企業計27社）と公務部門（新潟県庁、県内すべての市役所）で、正社員として働く勤続年数3年以上の男女社員を対象にアンケート調査を実施した（調査時期2006年7～8月、回収277名（有効回収率87%））。その結果、継続就業意欲に統計的に有意にプラスの影響を与えるのは、仕事が充実していてやりがいがあること、自分らしく働ける職場であることと、残業が少ないこと、であることを示している。

② アメリカ等の先行研究

アメリカやイギリスを中心とする離転職意識（turnover intention, intent to quit）に関する先行研究の多くは職務満足（job satisfaction）やコミットメント（commitment）との関連で分析している。アイデンティティに注目する Dick, Chirist, Stellmacher, Wagner, Ahlswede, Grubba, Huptmeir, Hohfeld, Moltzen, and Tissington（2004）は、組織的アイデンティティ（organizational identification）が直接、離転職意識に影響を与えるプロセスと、組織的アイデンティティが職務満足に影響を与え、それが間接的に離転職意識に影響を与えるプロセスの2つについて、職種の異なる4つのサンプルで分析したところ、いずれの職種においても、直接効果より間接効果の方が影響が大きいことを報告している。高橋・渡辺（1999）同様、職務満足とコミットメントに関心をもつ Douglas（2000）は、この2変数がどのような位置関係にあるのか、初期キャリア段階の小・中学校教員を対象に2回、調査を実施して検証した。その結果、従来の支配的な考え方は職務満足がコミットメントを高めるというものであるが、Douglas（2000）では職務満足とコミットメントに因果関係にはない、と結論づけている。

昨今のワーク・ライフ・バランス促進の動きとの関連で離転職を分析したものに Joseph, Rehg, Near, and Underhill（2007）や Hom and Kinicki（2001）がある。仕事満足が離転職を予測することは一貫しているが、仕事生活や家庭生活、それらの満足度が離転職に与える影響ははっきりしていないとして、空軍で働く人を対象に分析した Joseph et al.（2007）は、離転職するかどうかは仕事満足より生活満足変数の方が影響は大きい、としている。Hom et al.（2001）は、職務満足と離転職意識に関する Hom and Griffith モ

デルを精緻化させ、小売業で働く438人を対象に仕事生活と家庭生活のバランスも含めて共分散構造分析を用いて分析している。その結果、仕事生活と家庭生活のバランスがうまくとれていないと職務満足は低下させ、離転職意識を刺激することで、間接的に離転職行動に影響を与えていることを実証している。

東アジア地域を対象としたものにはChen (2006)がある。フライトアテンダントという仕事が極めて労働集約的であり、その離転職コストは高いという問題意識のもと、台湾の航空会社で働くフライトアテンダント156人を対象に分析したところ、仕事そのものに満足していること、規範的コミットメント意識や継続的コミットメント意識が高いと、統計的に有意に離転職意識にマイナスの影響を与えることを示している。

(2) 先行研究からの課題

離転職意識に関する先行研究の多くは、男女をその調査対象としていても、男女別に分析しているものは少ない。そこで、本研究では男女別に分析を行い、職場環境、職務満足や入社以来のキャリア形成に対する自己評価が現在の転職意識にどのような影響を与えるのか、男女比較を通して検討を行う。先行研究から導かれる本研究の課題は次のようである。

- 1) 継続就業を志向する者に比べて、転職を志向するものの特徴を男女別、年代別に明らかにする。
- 2) 転職意識に影響を与える変数間の構造を探索する。

3. 方 法

(1) データ

連合新潟の組合員を対象に、2007年5月にアンケート調査を実施した。調査票の配布は組合経由、回収は直接返送方式(料金後納方式)である。配布は3000枚、回収は1151枚(有効回収率38.4%)である。本分析では、有効回収のうち、従属変数ならびに職務満足を構成する変数に欠損値のないデータ(n=952)を対象とする。

平均年齢は、男性40.5歳(SD=8.699)、女性39.6歳(SD=10.000)、学歴は男性が高卒64%、短大・高専13%、大卒以上23%、女性はそれぞれ54%・30%・16%、既婚割合は男性78%、女性72%である。現在の就業状況は正社員割合が男性99%、女性88%、第二次産業(製造業のみ)・第三次産業と公務の割合が、男性は54%・21%・25%、女性は35%・32%・33%、本人年収は男性が506.3万円(SD=155.57)、女性391.8万円(SD=157.52)である。

(2) 変数の作成

① 従属変数

連合総合生活開発研究所(1999)を参考に「あなたは、これからどのような働き方をしたいと考えていますか」という問に対して7つの選択肢、具体的には「『今の会社』で働き続けて、管理職に昇進していきたい」、「『今の会社』で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい」、「『今の会社』で働き続けて、定型的・補助的業務で従事していきたい」、「ほかにいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている」、「できれば自分で何かビジネスを始めたいと考えている(家業を継ぐことも含む)」、「結婚や出産を機に、働くのをやめようと思っている」と「とくに考えていない」、を用意した。このうち、「結婚や出産を機に、働くのをやめようと思っている」は労働市場からの退職を表明するものであり、回答者は全員、女性(n=8)であった。分析対象を退職ではなく「離職」意識に限定するため、この変数は分析対象外とした。残る6つの選択肢うち、最初の3つ(「『今の会社』で働き続けて、管理職に昇進していきたい」、「『今の会社』で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい」と「『今の会社』で働き続けて、定型的・補助的業務で従事していきたい」)を「継続志向」、「ほかにいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている」と「できれば自分で何かビジネスを始めたいと考えている(家業を継ぐことも含む)」の2つを「転職志向」、そして「とくに考えていない」は「考えていない」の3区分した^①。「継続志向」、「転職志向」と「考えていない」の比率は男女ともに54%、31%と15%である。

なお、女性雇用者を対象とする先行研究は少ないため、従属変数「今後の働き方」の3区分と基本的属性

等に関してクロス集計を行ったところ ($n=952$)、カイ二乗検定で有意な変数は、「収入 (世帯収入・本人収入)」、「年齢」、「勤続年数」、「配偶関係」、「業種 (3区分)」と「仕事満足得点」など、有意傾向にある変数は「学歴」や「雇用形態」、有意であることが予想されたが有意でない変数には「性別」、「転職経験の有無」、「役職の有無」や「家族満足得点」などである。

② 説明変数

学歴：高卒以下，短卒・高専，四大以上に3区分した。基本は高卒以下である。

勤続年数：年齢，勤続年数と配偶関係の3つはやや強い相関がみられ (年齢と勤続年数との相関 $r=.716$ ，年齢と有配偶ダミーとの相関 $r=.425$ ，有配偶ダミーと勤続年数との相関 $r=.329$)，すべて投入すると多重共線性 (multicollinearity) を発生させる原因となる。この3変数のうち，転職志向と最も関連が強い「勤続年数」で代表させた。

正社員ダミー：現在の雇用形態は正社員を1，その他 (パート・アルバイト，契約社員等) を0に変換した。
業種ダミー：製造業，第三次産業と公務員に3区分した。基準は公務員である。

本人年収：階級値として13用意し，各々の階級値の中央値で代表させた。最初の階級値 (103万円以下) は次の階級値が持っている数値間隔の半分の値を引いて，最後の階級値 (2,000万円以上) はその前の階級値が持っている数値間隔の半分を足して求めた。

「職務満足」：斎藤 (2005) を参考に，合計23項目からなる選択肢に対して4件法 (「とてもそう思う」4点～「全くそう思わない」1点) で尋ねた。男女合計で因子分析 (主因子法，プロマックス回転，因子負荷量0.4以上) を行った結果，「福利厚生が充実している」や「教育・研修の機会が充実している」，「勤め先は組織として優れた理念を追求している」など3項目からなる「福利厚生・教育訓練の充実」 ($\alpha=.734$)，「担当業務は，自分が希望する仕事である」，「担当業務は，自分の能力・技能を十分に発揮できるものである」と「担当業務に，やりがいを感じるができる」の3項目からなる「希望し，やりがいを持つ仕事」 ($\alpha=.836$)，「職場に，何でも相談できる同僚や先輩がいる」や「職場に，「あの人のようになりたい」と思える同僚や先輩がいる」など4項目からなる「良好な人間関係」 ($\alpha=.701$)，「自分の仕事に参画意識をもてない」や「業務遂行にあたり，裁量権が与えられていない」など4項目からなる「仕事に参画意識をもてない」 ($\alpha=.686$) と「勤め先の先行きは良い」と「勤め先の過去2-3年間の業績は良い」の2項目からなる「順調な企業業績」 ($\alpha=.793$)，の5因子が抽出された。

「職場環境」：財団法人連合総合生活開発研究所 (1998) や高橋 (2007a) を参考に，合計9項目からなる選択肢に対して4件法 (「とてもそう思う」4点～「全くそう思わない」1点) で尋ねた。男女合計で因子分析 (主因子法，プロマックス回転，因子負荷量0.4以上) を行った結果，「育児・介護を行う従業員に対して積極的に支援している」や「子育てしながら働き続けやすい雰囲気がある」など4項目からなる「育児支援の職場」 ($\alpha=.769$)，「定時に退社しづらいなど「つきあい残業」的なものがある」や「有給休暇をとりにくい雰囲気がある」など4項目からなる「労働時間の不自由な職場」 ($\alpha=.754$) の2因子が抽出された。

「入社以来の仕事変化」：東京女性財団 (1999) を参考に，合計9項目からなる選択肢に対して4件法 (「とてもそう思う」4点～「全くそう思わない」1点) で尋ねた。男女合計で因子分析 (主因子法，プロマックス回転，因子負荷量0.4以上) を行った結果，「勤続年数に応じて，仕事上の最良の度合いが高まった」や「勤続年数に応じて，判断・企画力や責任を求められる仕事や増えた」など5項目からなる「仕事を通じた成長の実感」 ($\alpha=.900$)，「昇進・昇格につながる仕事に従事していない」や「同期・同学歴入社の異性より，昇進・昇格が遅れている」など3項目からなる「昇進・昇格の遅れの実感」 ($\alpha=.648$) の2因子が抽出された。

以下，記述統計量と相関行列表を掲載する。

表1 記述統計量(男女別)

| | 男 性 | | | | | 女 性 | | | | |
|-----------------|-----|-------|-------|--------|--------|-----|-------|------|--------|--------|
| | n | 最小値 | 最大値 | 平均値 | 標準偏差 | n | 最小値 | 最大値 | 平均値 | 標準偏差 |
| 今後の働き方(3区分) | 755 | 10 | 30 | 16.17 | 7.36 | 197 | 10 | 30 | 15.99 | 7.47 |
| 学歴ダミー(短大・高専) | 755 | 0 | 1 | 0.13 | 0.34 | 197 | 0 | 1 | 0.30 | 0.46 |
| 学歴ダミー(大学) | 755 | 0 | 1 | 0.23 | 0.42 | 197 | 0 | 1 | 0.16 | 0.37 |
| 勤続年数(年) | 755 | 1 | 42 | 17.47 | 9.49 | 197 | 1 | 40 | 15.38 | 9.99 |
| 正社員ダミー | 755 | 0 | 1 | 0.99 | 0.11 | 197 | 0 | 1 | 0.88 | 0.33 |
| 業種ダミー(製造業) | 753 | 0 | 1 | 0.54 | 0.50 | 191 | 0 | 1 | 0.35 | 0.48 |
| 業種ダミー(第三次) | 753 | 0 | 1 | 0.21 | 0.41 | 191 | 0 | 1 | 0.32 | 0.47 |
| 本人年収(万円) | 755 | 89.5 | 1,250 | 506.32 | 155.57 | 197 | 89.5 | 750 | 391.78 | 157.52 |
| 「福利厚生・教育訓練の充実」 | 755 | -2.58 | 2.41 | -0.05 | 0.91 | 197 | -2.60 | 2.20 | 0.21 | 0.82 |
| 「希望し、やりがいがある仕事」 | 755 | -2.76 | 1.97 | -0.02 | 0.93 | 197 | -2.49 | 1.95 | 0.08 | 0.95 |
| 「良好な人間関係」 | 755 | -2.80 | 2.31 | -0.03 | 0.88 | 197 | -2.01 | 2.17 | 0.11 | 0.88 |
| 「仕事に参画意識を持ってない」 | 755 | -2.11 | 3.14 | -0.01 | 0.89 | 197 | -1.97 | 2.96 | 0.04 | 0.80 |
| 「順調な企業業績」 | 755 | -1.83 | 2.36 | -0.02 | 0.93 | 197 | -1.72 | 2.22 | 0.09 | 0.84 |
| 「育児支援の職場」 | 753 | -2.02 | 2.18 | -0.07 | 0.90 | 197 | -1.91 | 2.16 | 0.26 | 0.80 |
| 「労働時間の不自由な職場」 | 753 | -1.68 | 2.35 | 0.06 | 0.89 | 197 | -1.63 | 2.30 | -0.22 | 0.78 |
| 「仕事を通した成長の実感」 | 748 | -2.48 | 1.90 | 0.08 | 0.93 | 193 | -2.48 | 1.85 | -0.30 | 0.98 |
| 「昇進・昇格の遅れの実感」 | 748 | -1.51 | 2.62 | -0.05 | 0.80 | 193 | -1.49 | 2.62 | 0.19 | 0.93 |

(注1)「今後の働き方」10: 継続就業志向、20: 転職志向、30: 特に考えていない。

(注2)n: サンプル数。

表2 相関マトリクス

| | (continued) | | | | | | | |
|--------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 拡大転職ダミー | 1 | | | | | | | |
| 2 学歴ダミー(短大・高専) | -0.001 | 1 | | | | | | |
| 3 学歴ダミー(大学) | -0.045 | -0.235 *** | 1 | | | | | |
| 4 勤続年数(年) | -0.048 | -0.216 *** | -0.308 *** | 1 | | | | |
| 5 正社員ダミー | -0.061 + | -0.035 | 0.074 * | 0.094 ** | 1 | | | |
| 6 業種ダミー(製造業) | 0.079 * | -0.165 *** | -0.208 *** | 0.089 ** | 0.045 | 1 | | |
| 7 業種ダミー(第三次) | 0.066 * | 0.172 *** | -0.018 | -0.073 * | -0.135 *** | -0.553 *** | 1 | |
| 8 本人年収(万円) | -0.146 *** | -0.163 *** | 0.047 | 0.482 *** | 0.287 *** | -0.042 | -0.094 ** | 1 |
| 9 「福利厚生・教育訓練の充実」 | -0.216 *** | -0.003 | -0.081 * | 0.037 | -0.020 | -0.090 ** | 0.076 * | 0.076 * |
| 10 「希望し、やりがいがある仕事」 | -0.279 *** | 0.009 | 0.029 | -0.016 | -0.010 | -0.040 | 0.058 + | 0.021 |
| 11 「良好な人間関係」 | -0.275 *** | 0.027 | 0.032 | -0.066 * | 0.012 | -0.064 * | 0.039 | -0.010 |
| 12 「仕事に参画意識を持ってない」 | 0.264 *** | -0.029 | -0.040 | -0.029 | -0.004 | 0.011 | 0.014 | -0.113 *** |
| 13 「順調な企業業績」 | -0.155 *** | 0.009 | -0.065 * | 0.012 | -0.020 | 0.033 | 0.042 | 0.116 *** |
| 14 「育児支援の職場」 | -0.119 *** | 0.084 ** | -0.020 | 0.043 | 0.027 | -0.241 *** | 0.035 | 0.116 *** |
| 15 「労働時間の不自由な職場」 | 0.053 | -0.023 | 0.072 * | -0.089 ** | 0.076 * | 0.139 *** | -0.043 | 0.025 |
| 16 「仕事を通した成長の実感」 | -0.135 *** | -0.044 | 0.037 | 0.052 | 0.148 *** | 0.020 | -0.015 | 0.221 *** |
| 17 「昇進・昇格の遅れの実感」 | 0.057 + | 0.001 | -0.104 ** | 0.072 * | -0.061 + | 0.029 | 0.047 | -0.102 ** |
| 9 拡大転職ダミー | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 2 学歴ダミー(短大・高専) | | | | | | | | |
| 3 学歴ダミー(大学) | | | | | | | | |
| 4 勤続年数(年) | | | | | | | | |
| 5 正社員ダミー | | | | | | | | |
| 6 業種ダミー(製造業) | | | | | | | | |
| 7 業種ダミー(第三次) | | | | | | | | |
| 8 本人年収(万円) | | | | | | | | |
| 9 「福利厚生・教育訓練の充実」 | 1 | | | | | | | |
| 10 「希望し、やりがいがある仕事」 | 0.333 *** | 1 | | | | | | |
| 11 「良好な人間関係」 | 0.633 *** | 0.592 *** | 1 | | | | | |
| 12 「仕事に参画意識を持ってない」 | -0.338 *** | -0.601 *** | -0.583 *** | 1 | | | | |
| 13 「順調な企業業績」 | 0.577 *** | 0.200 *** | 0.345 *** | -0.223 *** | 1 | | | |
| 14 「育児支援の職場」 | 0.440 *** | 0.126 *** | 0.319 *** | -0.177 *** | 0.109 *** | 1 | | |
| 15 「労働時間の不自由な職場」 | -0.287 *** | -0.088 ** | -0.219 *** | 0.217 *** | -0.056 + | -0.405 *** | 1 | |
| 16 「仕事を通した成長の実感」 | 0.201 *** | 0.208 *** | 0.222 *** | -0.193 *** | 0.184 *** | 0.074 * | 0.278 *** | 1 |
| 17 「昇進・昇格の遅れの実感」 | -0.169 *** | -0.232 *** | -0.279 *** | 0.389 *** | -0.130 *** | -0.101 ** | 0.046 | -0.307 *** |

(注) 拡大転職ダミー: 「今後の働き方」のうち、「離職志向」と「考えていない」を1、「継続志向」を0としている。

4. 結 果

(1) 一元配置の分散分析

男女別に「今後の働き方」別に、因子得点の差の検定を行った。因子得点は標準化されており、平均値の符号から分布を推測することができる。その結果、男性は、「希望し、やりがいがある仕事」や「良好な人間関係」など就業促進の性格をもつ因子は「継続志向者」だけがプラスを、他の2つのタイプはマイナスを示す。逆に、「仕事に参画意識を持ってない」や「昇進・昇格の遅れの実感」など就業抑制の性格をもつ因子は「転職志向者」だけがプラスを、他の2つのタイプはマイナスを示す傾向にあり、就業促進因子がプラスであれば継続志向に、就業抑制因子がプラスであれば、転職志向にあることがわかる。

表3 「今後の働き方」別にみた因子得点の平均値

| | | 男子(n=755) | | | | 女子(n=197) | | | |
|-------|-----------------|-----------|-------|--------|-----------|-----------|-------|--------|-----------|
| | | 継続就業する | 転職する | 考えていない | F値 | 継続就業する | 転職する | 考えていない | F値 |
| 職場環境 | 「育児支援の職場」 | 0.04 | -0.24 | -0.09 | 7.56 *** | 0.31 | 0.12 | 0.35 | 1.30 |
| | 「労働時間の不自由な職場」 | 0.03 | 0.22 | -0.17 | 8.10 *** | -0.31 | 0.03 | -0.38 | 4.46 * |
| 職務満足 | 「福利厚生・教育訓練の充実」 | 0.13 | -0.31 | -0.18 | 20.02 *** | 0.35 | -0.08 | 0.22 | 5.31 ** |
| | 「希望し、やりがいがある仕事」 | 0.21 | -0.32 | -0.22 | 29.45 *** | 0.34 | -0.20 | -0.37 | 11.41 *** |
| | 「良好な人間関係」 | 0.20 | -0.34 | -0.20 | 33.07 *** | 0.30 | -0.20 | -0.05 | 7.08 ** |
| | 「仕事に参画意識を持ってない」 | -0.22 | 0.29 | 0.10 | 27.37 *** | -0.19 | 0.39 | 0.21 | 11.76 *** |
| 仕事変化 | 「順調な企業業績」 | 0.11 | -0.21 | -0.11 | 9.72 *** | 0.21 | -0.12 | 0.06 | 2.81 + |
| | 「仕事を通じた成長の実感」 | 0.20 | 0.00 | -0.18 | 8.45 *** | -0.17 | -0.37 | -0.66 | 3.30 * |
| | 「昇進・昇格の遅れの実感」 | -0.10 | 0.06 | -0.08 | 3.09 * | 0.18 | 0.19 | 0.24 | 0.06 |
| サンプル数 | | 404 | 236 | 115 | | 110 | 56 | 31 | |

(注1)表頭「SD」=標準偏差 (Standard Deviation) の略

(注2)それぞれの因子得点でプラスにグレーディングをかけている。

(注3)***0.1%水準、**1%水準、*5%水準で有意、+10%水準で有意傾向であることを示す。

他方、女性は男性と異なる傾向を示し、「育児支援の職場」と「昇進・昇格の遅れの実感」は、「今後の働き方」のタイプにかかわらず、いずれのタイプにおいてプラス、逆に「仕事を通じた成長の実感」は「今後の働き方」のタイプにかかわらず、いずれのタイプにおいてマイナスを示している。つまり、就業女性たちは、今後の働き方に関係なく、男性よりも職場は子育てする従業員を支援する雰囲気にあるとプラスの評価をしている反面、昇進や昇格といったキャリア形成に関しては遅れを強く認識し、仕事を通して成長しているという実感は男性に比べると低い様子がうかがえる。

(2) 研究課題1：多項ロジット分析（男女別）

「今後の働き方」の3区分を対象に、その意識を規定する要因について検討する。手法は多項ロジット分析である。継続志向者が基本である。つまり、「継続志向者」との対比において、「転職志向者」や「考えていない者」はどのような特徴があるか男女別にみる。なお、「今後の働き方」はライフステージや年齢による違いが大きいことが予想される。そこで、39歳以下と40歳以上にわけて、「継続志向者」との対比において、どの変数が「今後の働き方」に統計的に有意に影響を与えるのか検討を行う。

① 男性・39歳以下

「継続志向者」との対比における「転職志向者」の特徴は、公務員に比べて製造業 ($B=1.455$, $p<.001$) や第三次産業 ($B=1.817$, $p<.001$) に勤務している、「希望し、やりがいがある仕事」ではない ($B=-.525$, $p<.01$)、である。他方、「継続志向者」との対比における「考えていない者」の特徴は、高卒である、「福利厚生や教育訓練が充実」していない ($B=-.947$, $p<.01$)、「希望し、仕事にやりがいがある仕事」ではない ($B=-.523$, $p<.1$)、である。男性・39歳以下では、継続志向者との対比において、2つのタイプは現在の仕事が「希望し仕事にやりがいがある仕事」ではないと認識している点に共通点があり、自己の潜在的雇用能力の開発のための教育・訓練環境が充実していないことに不満を抱いている様子が

② 男性・40歳以上

表4 多項ロジット分析の結果

| | 男 性 | | | | 女 性 | | | |
|---------------------|-------------|----------------|----------------|-------|-------------|----------------|----------------|-------|
| | 全体 B 標準差 | 39歳以下 B 標準差 | 40歳以上 B 標準差 | | 全体 B 標準差 | 39歳以下 B 標準差 | 40歳以上 B 標準差 | |
| 【転職/継続就業】 | | | | | | | | |
| 学歴ダミー(短大・高専) | 0.112 | 0.282 | -0.985 | 1.130 | 0.430 | 0.810 | 22.075 | 2.309 |
| 学歴ダミー(大学) | 0.214 | 0.255 | 0.013 | 0.369 | -0.400 | 0.511 | -1.554 | 0.899 |
| 勤続年数(年) | -0.012 | 0.013 | -0.044 | 0.032 | -0.029 | 0.709 | -0.380 | 1.183 |
| 正社員ダミー | 0.247 | 0.780 | 0.573 | 1.057 | 0.012 | 0.096 | 0.073 | 0.059 |
| 業種ダミー(製造業) | 0.897 | 0.262 | 1.455 | 0.411 | -1.559 | 0.705 | -21.432 | 1.988 |
| 業種ダミー(第三次) | 0.988 | 0.292 | 1.817 | 0.450 | 0.367 | 0.612 | 0.936 | 0.972 |
| 本人年収(万円) | -0.002 | 0.001 | -0.002 | 0.001 | 1.358 | 0.553 | 0.312 | 0.892 |
| 「福利厚生・教育訓練の充実」 | -0.047 | 0.160 | -0.321 | 0.231 | 0.003 | 0.004 | 0.003 | 0.004 |
| 「希望し、やりがいがある仕事」 | -0.354 | 0.133 | -0.525 | 0.198 | -0.156 | 0.428 | -0.698 | 0.735 |
| 「良好な人間関係」 | -0.389 | 0.168 | -0.254 | 0.244 | -0.428 | 0.308 | -1.118 | 1.608 |
| 「仕事に参画意識を持ってない」 | 0.236 | 0.148 | 0.134 | 0.235 | 0.173 | 0.387 | 1.136 | 0.693 |
| 「順調な企業業績」 | -0.160 | 0.124 | -0.077 | 0.180 | 0.897 | 0.363 | 0.972 | 0.659 |
| 「育児支援の職場」 | -0.032 | 0.128 | -0.107 | 0.195 | -0.237 | 0.316 | -0.146 | 0.543 |
| 「労働時間の不自由な職場」 | -0.035 | 0.123 | 0.037 | 0.179 | 0.546 | 0.329 | 0.288 | 0.625 |
| 「仕事を通した成長の実感」 | 0.007 | 0.144 | 0.134 | 0.181 | 0.884 | 0.340 | 2.159 | 0.608 |
| 「昇進・昇格の遅れの実感」 | -0.117 | 0.129 | -0.040 | 0.192 | -0.235 | 0.278 | -0.437 | 0.504 |
| 【考えにくい/継続就業】 | | | | | -0.570 | 0.273 | -1.447 | 0.529 |
| 学歴ダミー(短大・高専) | -16.748 | 0.937 | 0.448 | 1.342 | -3.866 | 1.256 | 16.995 | 2.273 |
| 学歴ダミー(大学) | -0.667 | 0.406 | -0.878 | 0.590 | -0.612 | 0.871 | 0.300 | 0.609 |
| 勤続年数(年) | -0.683 | 0.342 | -1.326 | 0.594 | -0.799 | 1.077 | 0.755 | 0.823 |
| 正社員ダミー | 0.007 | 0.015 | -0.021 | 0.048 | 0.040 | 0.040 | 1.825 | 1.148 |
| 業種ダミー(製造業) | 0.067 | 0.964 | 15.280 | 0.000 | 0.061 | 0.034 | 0.239 | 0.115 |
| 業種ダミー(第三次) | -0.066 | 0.295 | -0.144 | 0.526 | 0.031 | 0.034 | 0.239 | 0.115 |
| 本人年収(万円) | 0.105 | 0.343 | 0.426 | 0.613 | -0.371 | 0.881 | -18.498 | 0.000 |
| 「福利厚生・教育訓練の充実」 | -0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.002 | 2.609 | 0.889 | 2.909 | 1.479 |
| 「希望し、やりがいがある仕事」 | -0.287 | 0.203 | -0.947 | 0.357 | 2.482 | 0.864 | 1.245 | 0.601 |
| 「良好な人間関係」 | -0.245 | 0.163 | -0.523 | 0.291 | -0.002 | 0.002 | -0.012 | 0.006 |
| 「仕事に参画意識を持ってない」 | -0.242 | 0.124 | -0.093 | 0.380 | -0.208 | 0.522 | -0.571 | 1.084 |
| 「順調な企業業績」 | 0.220 | 0.182 | 0.009 | 0.335 | -0.839 | 0.357 | -1.654 | 0.769 |
| 「育児支援の職場」 | 0.034 | 0.156 | 0.264 | 0.274 | 0.044 | 0.455 | 0.011 | 0.815 |
| 「労働時間の不自由な職場」 | -0.031 | 0.155 | -0.138 | 0.287 | 0.095 | 0.370 | -0.888 | 0.804 |
| 「仕事を通した成長の実感」 | -0.366 | 0.159 | -0.271 | 0.265 | 0.284 | 0.399 | 0.338 | 0.774 |
| 「昇進・昇格の遅れの実感」 | -0.259 | 0.142 | -0.010 | 0.260 | 0.566 | 0.383 | 1.143 | 0.788 |
| | -0.371 | 0.163 | 0.008 | 0.290 | 0.339 | 0.418 | 1.421 | 0.819 |
| | | | | | -0.352 | 0.301 | -0.525 | 0.724 |
| | | | | | -0.569 | 0.291 | -1.245 | 0.713 |
| サンプル数 | 745 | 349 | 396 | | 188 | 99 | | 89 |
| Cox & Snell (疑似R2乗) | .191 | .249 | .170 | | .374 | .535 | | .540 |
| Nagelkerke | .222 | .292 | .199 | | .436 | .623 | | .634 |
| McFadden | .108 | .149 | .097 | | .240 | .392 | | .407 |

(注)***0.1%水準、**1%水準、*5%水準で有意、+10%水準で有意傾向であることを示す。

③ 女性・39歳以下

「継続志向者」との対比における「転職志向者」の主な特徴は、正社員ではない ($B = -21.432, p < .001$)、「希望し仕事にやりがいがある仕事」ではない ($B = -1.118, p < .1$)、「労働時間が不自由な職場」である ($B = 2.159, p < .001$)、「昇進昇格の遅れを実感」していない ($B = -1.447, p < .01$)、である。これから先、継続して働くには労働時間管理が硬直的で、できればより労働時間管理のより柔軟な企業に転職したいと希望している様子がうかがえる。他方、「継続志向者」との対比における「考えていない者」の特徴は、勤続年数が長い ($B = .239, p < .05$)、公務員に比べて製造業に勤務している ($B = 2.909, p < .05$)、本人年収が低い ($B = -.012, p < .05$)、「希望し、仕事にやりがいがある仕事」ではない ($B = -1.654, p < .05$)、「労働時間が不自由な職場」である ($B = 1.421, p < .1$)、「昇進昇格の遅れを実感」していない ($B = -1.245, p < .1$)、である。

39歳以下の女性の、「継続志向者」との対比における転職志向者や考えていない者の特徴に共通点は多い。彼らを「継続志向者」にするためには、仕事にやりがいを持てるように系統だった教育・訓練を行ったり仕事の裁量の幅を広げると同時に、硬直的な労働時間ではなく、柔軟な職場にすることが必要であることを示

唆している。

④ 女性・40歳以上

「継続志向者」との対比における「転職志向者」の特徴は、正社員ではない ($B = -2.461, p < .1$)、公務員に比べて製造業 ($B = 2.136, p < .1$) や第三次産業 ($B = 2.258, p < .05$) に勤務している、職場で「良好な人間関係」にない ($B = -1.720, p < .05$)、「仕事に参画意識を持ってない」 ($B = 1.547, p < .05$)、である。他方、「継続志向者」との対比における「考えていない者」の特徴は、高卒にくらべて大卒である ($B = 3.782, p < .05$)、勤続年数が長い ($B = .110, p < .1$)、公務員に比べて製造業 ($B = 2.469, p < .1$) や第三次産業 ($B = 3.784, p < .05$) で勤務している、「希望し、仕事にやりがいがある仕事」でない ($B = -1.165, p < .1$)、「仕事に参画意識を持ってない」 ($B = 1.363, p < .1$)、である。

40歳以上の女性にとり、「継続志向者」との対比における転職志向者や考えていない者の特徴の共通点は、「仕事に参画意識を持ってない」という意識である。

なお、モデルの説明力(疑似 R^2 乗)は、男性より女性の方が高い。今回、説明変数として採用したものは、基本的属性と意識変数である。一般に女性には、仕事を辞める、という選択肢がある。その女性たちにとって、担当する業務内容や職場環境に対する意識・評価は、「今後の働き方」を説明する有力な変数となりうる。他方、仕事を辞める、という選択肢の実行が現実的でない多くの男性たちにとって、転職意識を規定する変数は、担当業務や職場風土に対する意識・評価といった変数では不十分であり、そこには完全失業率などのマクロ経済変数や対象者が築いているインフォーマルな転職ネットワークといったミクロな環境変数の不足を示唆していると思われる。

(3) 研究課題2：「今後の働き方」に影響を与える変数の構造分析

「今後の働き方」に影響を与える変数がどのような構造にあるのか、パス解析を行って確認する。

一般に、パス解析では、なるべく多数のサンプルで実施したほうが結果が安定することが知られており、最低サンプル200以上が望ましいとされる(MacCallum, Browne, and Sugawara, 1996)。サンプル数が十分にあれば多母集団の同時分析で検討した方がわかりやすいが、女性のサンプル数が少ないため、サブグループを設けずに分析を行う。また、従属変数となる離転職意識が3区分では好ましくないため、多項ロジット分析で用いた変数すべてを投入して平方ユークリッド距離によるクラスター分析(グループ間平均連結法)を行ったところ、「継続志向」グループと、「転職志向」・「考えていない」から構成されるグループの、2つに分類された²⁾。ここから、「転職志向」と「考えていない」を「拡大転職志向」グループとし、あとはダミー変数で処理した(「拡大転職志向」= 1, 「継続志向」= 0)。

「拡大転職志向」に対して職務満足を構成する5因子がどのような影響を与えているか重回帰分析を行ったところ、統計的に有意な変数は「希望し、やりがいがある仕事」($\beta = -.182, p < .001$)と「仕事に参画意識を持ってない」($\beta = .183, p < .001$)の2因子であった(R^2 乗 = .118, $F(5, 191) = 6.22$)。標準化偏回帰係数の値が示すように、向きは逆であるが影響力はほぼ等しい。つまり、「希望し、やりがいがある仕事」であれば「拡大転職志向」に対して統計的に有意にマイナスの、「仕事に参画意識を持ってない」状況であれば、ほぼ同じ大きさで「拡大転職志向」に対して統計的に有意にプラスの影響を与える。

「今後の働き方」に影響を与える変数の構造について、変数間の相関、回帰分析やパス解析から探索的にモデルの適合度を繰り返し調べ、理論的に妥当であり、かつ高い適合度を併せ持つと考えられるモデルを採用した。このモデルの特徴は、1)「拡大転職志向」に対して、直接的に統計的に有意な影響を与える変数は「希望し、やりがいがある仕事」、「仕事に参画意識を持ってない」と「正社員ダミー」である、2)「希望し、やりがいがある仕事」、「仕事に参画意識を持ってない」の双方とやや相関がみられる「良好な人間関係」(前者 $r = .592$, 後者 $r = -.583$)は、この2変数の先行変数である、3)「希望し、やりがいがある仕事」と「仕事に参画意識を持ってない」の関係は先験的にはわからない(図中、一点波線)ため、パス解析を実行して確認する、である。モデルを図1に示す。

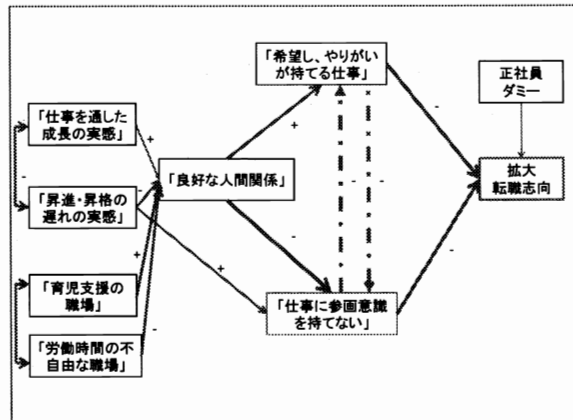


図1 「今後の働き方」に影響を与える変数の分析モデル

このパス解析のRMSEAによる適合度指標は.086である(図2)。この値は.05未満の場合、モデルの当てはまりがよく、値が.1以上ではあてはまりが悪いと採用しないといわれる(田部井, 2005)。構成されたこのモデルは、標本共分散構造を説明していると判断することができる。その結果、「仕事に参画意識を持ってない」と「希望し、やりがいがある仕事」の関係は、「仕事に参画意識を持ってない」が「希望し、やりがいがある仕事」に先行する、つまり仕事に参画意識をもてないと仕事にやりがいをもてない、という一方向の関係しか存在しないことが確認された。また、「労働時間の不自由な職場」は、予想に反して「良好な人間関係」に有意な影響を与えないことが確認された。

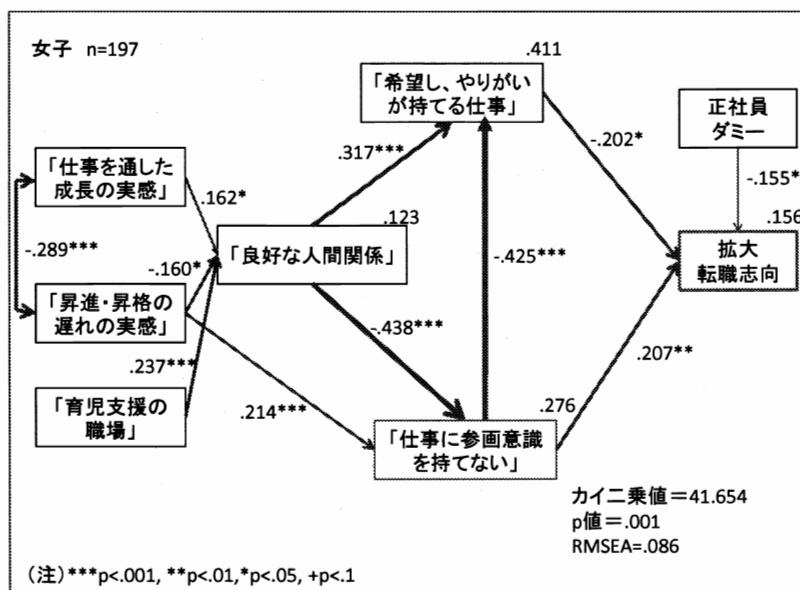


図2 転職志向因子の因果構造 (女性, n=197)

なお、男性のパス解析結果はほぼ女性と同様であるが、異なる点は1)「良好な人間関係」から直接に、「拡大転職志向」に統計的に有意にマイナスの影響を与える、2)正社員ダミーは有効ではなく、その代わり、本人年収が統計的に有意にマイナスの影響を与える、の2点である。

5. 考察と今後の課題

新潟県内の男女の正社員雇用者を対象に、転職を決意するに至るプロセス、きっかけについて「職務満足」の観点から検討し、男女比較を行ってきた。その結果、1)転職意識を規定する要因は、男性と女性で異なる。仕事と家庭生活の両立に関する影響力は女性で、能力開発、教育訓練や昇昇昇格に関する影響力は男性で強い、2)転職意識を規定する要因は、ライフステージ(年齢)により異なる。若い年齢では、仕事そのものにやりがいがない場合や労働時間管理が硬直的である場合に転職意識を高め、年齢が高くなると職場の人間関係がよくないことが転職意識を高める、などが明らかになった。また、女性に限定すると、39歳以下の年齢の若い層では、継続者に対する転職希望者の特性として、正社員でない、仕事にやりがいを持っていない、労働時間管理が硬直的であるなどが有意にマイナスの影響を与えていた一方で、40歳以上の中高年女性では、正社員でない、職場が良好な人間関係にない、ということが有意にマイナスの影響を与えた。さらに、相関関係や多項ロジット分析の結果をふまえて構築したパス解析からは、男女とも、職場の人間関係の良さがやりがい意識や仕事への参画意識の先行変数であること、参画しているという意識があってはじめて仕事のやりがいはうまれるものであり、その逆ではないこと⁹⁾、など、転職意識に至るプロセスを確認することができた。

今回の調査結果からは、性別・年代別のライフステージごとに異なる職場や家庭への要求をもつことが示唆された。したがって、きめの細かい人事雇用管理を行うことが必要である。たとえば、女性雇用者に対しては、若いうちはこれからも継続して働き続けていこうという意識を本人の中に確立させるために系統だった教育訓練を施し、仕事がおもしろいと思えるような就業体験をさせ、やりがいを感じ取ることができるように期待をかけて⁹⁾、丁寧に人材育成を行なっていく必要がある。他方、動機づけ・育成時期を無事に乗り越えて働き続けている40歳以上の女性には、今度は職場において孤立することがないように、性、世代や価値観が異なる同僚とのコミュニケーションのはかり方といったスキル習得のための研修が必要になる。パス解析からは、転職志向に影響を与えるのは、育児支援といった職場環境よりも、仕事に参画しているという意識に基づいた仕事のやりがい感といった仕事そのものの要因の方が影響が大きいことも明らかになった。

この研究結果は、東京女性財団(1999)や小笠原(1999)の結果と整合的である。大卒女性を対象に、キャリアパターンと就業環境について調査・分析した東京女性財団(1999)は、継続就業する女性の理由も、逆に転職・中断・退職する女性の理由も「やりがい」、つまり、仕事にやりがいを実感できると継続就業し、逆に、やりがいを感じられないと継続就業をせず、結婚、出産や介護といったライフイベントを契機に退職を選択する、としている。また企業規模の大きな民間企業で正社員として継続就業している有子既婚女性を対象に、両立戦略をヒアリング調査した小笠原(1999)は、ヒアリング対象者のほとんどが「仕事をおもしろい、自分にあっている」と感じていること、入社当初から継続就業を志向していたわけではなく、仕事をする中で結婚退職志向から継続就業志向へと変化してきたこと、さらには、自分を取り巻く環境を所与とするのではなく、周囲の環境に積極的に働きかけて、何とか継続就業できるよう工夫を凝らしていること、を詳細に報告している。つまり、仕事にやりがいを感じる、おもしろい、自分にあっていると実感することができれば離職志向は有意に低下し、客観的には離職を決断させる状況にあったとしても、何とか仕事を継続させていくことはできないかと知恵を絞り、主体的・積極的に周囲に働きかけ、戦略を練っていくと推察することができるのである。

最後に、本研究の限界と課題について述べる。第1に、分析対象者の平均年齢が男性40歳、女性39歳と高いことである。当初は転職も含めた離職職全体の構造を分析する予定であったが、平均年齢が39歳ということは、労働市場から退出するかどうかの判断を迫られる状況を何とかクリアできた雇用者が対象となっている可能性が高い。対象年齢を20-44歳に設定して分析対象を絞った研究をする必要がある。第2に、対象が新潟県内という一地方の正社員として就業している雇用者と限定していることである。生活には地域特性が

あるので、正社員就業雇用者を対象に調査しても、九州、四国や北海道では少し異なった結果がでることも考えられる。第3に、複数時点調査ではなく、一時点調査、という点である。複数時点のデータを用いたほうが精度が高くなる。第4に、調査項目に、生活関連の有効な調査項目があまりなかった点である。Honda-Howard and Homma (2001) や森田 (2003) のように、女性の離転職志向には、労働環境ばかりではなく、本人の性役割分業感や家庭内の家事・育児分担の実態、夫婦の勢力構造などが関係することも考えられる。それらの項目も含めて、対象年齢を絞り、複数県で複数時点にわたり調査を行うことが今後の課題である。

謝 辞

本アンケート調査の実施に際して、多くの皆様のご協力をいただきました。調査にご協力いただきました雇用者の皆様に心より御礼申し上げます。なお、本研究は平成19年度新潟大学プロジェクト推進経費の助成を得て行われました。

引用文献

- 今田幸子, 1996, 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』433, 37-48
- 尾崎フサ子, 2003, 「看護職員の職務満足に与える看護師長の承認行為の影響」『新潟医学会雑誌』117, 3,, 155-163
- 経済同友会, 2006, 『人口減少社会にどう対応するか』経済同友会
- 小池和男, 1999, 『仕事の経済学』東洋経済新報社
- 小笠原裕子, 1999, 「女性の昇進とキャリア形成」『働き続ける女性たち』東京女性財団
- 小倉祥子, 2004, 「女性雇用者に見られる就業継続の4つのタイプ：百貨店A社の事例」『日本女子大学大学院紀要 家政学研究科・人間生活学研究科』10, 87-95
- 斎藤耕一郎, 2005, 「人は何が原因で離職を望むようになるのか」樋口美雄・八代尚宏編『人事経済学と成果主義』日本経済研究センター
- 佐野幸子・水野智, 2000, 「離転職意図の変容：看護婦を対象とした縦断データをもとに」経営行動科学学会『経営行動科学学会年次大会発表論文集』137-141
- 高橋桂子, 2007, 「子どものいる女性労働者の「仕事のやりがい感」を規定する要因」『経営行動科学』20, 3,, 325-334
- 高橋桂子・仲神八重子, 2007, 「女性の継続就業意欲に影響を与える要因」『新潟大学教育人間科学部紀要』9, 2,, 291-298
- 高橋弘司・渡辺直登, 1999, 「働く女性の離転職意志の決定要因」『経営行動科学』10, 1,, 55-66.
- 谷口尚子・大浦宏邦, 2005, 「集団間離脱応報戦略としての転職」『平成14～16年度 科学研究費補助金 秩序問題への進化ゲーム理論的アプローチ』研究成果報告書
- 田部井明美, 2005, 『SPSS 完全活用法 共分散構造分析, AMOS, によるアンケート処理』東京図書株式会社
- 東京女性財団, 1999, 『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』東京女性財団
- 富田安信, 2001, 「仕事能力の高まりと賃金・役職の関係」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学』東洋経済新報社
- 中西祐子, 1999, 「高学歴女性の転職・再就職」日本教育社会学会『日本教育社会学会大会発表要旨集録』77-78
- 中村二郎, 2001, 「誰が企業を辞めるのか」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学』東洋経済新報社
- 藤村博之, 2007, 「能力開発管理」『平成20年度 第57回東京労働大学講座総合講座＜人的資源管理・能力開発部門＞テキスト』独立行政法人労働政策研究・研修機構

- 藤本哲史, 2007, 「ファミリーフレンドリーな職場環境が従業員モラルに及ぼす影響」『日本労務学会誌』9, 1,, 16-30
- 船橋恵子・宮本みち子, 2008, 『雇用流動化のなかの家族』, ミネルヴァ書房
- 松原敏浩・水野智・岩月宏泰・鎌倉やよい, 2003, 「病院看護師の意識行動発生プロセスの分析」『経営行動科学』16, 3,, 195-207
- 森田美佐, 2002, 「配偶者が総合職女性のキャリアに及ぼす影響」『家政学研究』48, 2,, 91-97
- 森田美佐, 2003, 「大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因: 継続者と離職者の比較分析」『日本家政学会誌』54, 7,, 521-528
- 連合総合生活開発研究所, 1999, 『勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査』連合総合生活開発研究所
- 脇坂明, 1993, 『職場類型と女性のキャリア形成』御茶の水書房
- 渡辺深, 2008, 「転職者のジョブ・マッチング過程」渡辺深編『新しい経済社会学』上智大学出版

- Alexander A. Jeffrey, Richard Lichtenstein, Hyun Joo Oh, and Esther Ullman, 1998, A Causal Model of Voluntary Turnover Among Nursing Personnel in Long-term Psychiatric Settings, *Research in Nursing & Health*, 21, 415-427.
- Ching-Fu Chen, 2006, Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note, *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276
- Demerouti Evangelia, Arnold B Bakker, Friedhelm Nachreiner, and Wilmar B. Schaufeli, 2000, A Model of Burnout and Life Satisfaction amongst Nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464
- Dick V. Rolf, Oliver Chirist, Jost Stellmacher, Ulrich Wagner, Olver Ahlswede, Cornelia Grubba, Martin Huptmeir, Corinna Hohfeld, Kai Moltzen, and Patric A. Tissington, 2004, Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction, 2004, *British Journal of Management*, 15, 351-360
- Douglas B. Curran, 2000, The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover, *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524
- Granovetter S. Mark, 1973, The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380
- Hom Peter W., and Angelr J. Kinicki, 2001, Toward a Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover, *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., and Sugawara, H. M., 1996, Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling, *Psychological Methods*, 1(2), 130-149
- Price James L., and Charles W. Mueller, 1981, A Causal Model of Turnover for Nurses, *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565
- Rode Joseph C., Michael T. Rehg, Janet P. Near, and John R. Underhill, 2007, The Effect of Work/Family Conflict on Intention to Quit: The Mediating Roles of Job and Life Satisfaction, *Applied Research in Quality of Life*, 2, 65-82
- Sjöberg Anders and Magnus Sverke, 2000, The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention, *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247-252

⁽¹⁾ 連合総合生活開発研究所(1999)を用いて転職志向を分析した中村(2001)は、「転職希望あり」を「ほかにいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている」、「できれば自分で何かビジネスを始めたいと考えている(家業を継ぐことも含む)」、「結婚や出産を機に、働くのをやめようと思っている」、「転職希

望なし」を「「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい」、「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい」、「今の会社」で働き続けて、定型的・補助的業務に従事していきたい」と「とくに考えていない」に分類しており、本稿の分類区分とは異なる。

⁽²⁾ 第1段階の係数.570, 第2段階の係数1.233である。

⁽³⁾ この構造は大学生生活の過ごし方（高橋（2007）、高橋・石井（2008））において確認されたように、キャンパスで気が合い気楽に話することができる友達が居てはじめて、勉強に熱中することができるという結果と共通する。そのためには、タイプの異なる友達と交わることで自己を内省し、自己内省を通してポジショニングを再確認するというプロセスが有効であった（高橋・石井（2008））。

⁽⁴⁾ 仕事に対する誇りとプロ意識をもたせることが能力開発管理の基本と藤村（2007）は指摘している。