

第3章 焦点を絞った追加集計・分析

前章では、性別・年齢層とのクロス集計によって全ての調査項目について結果を確認した。これに対して、本章では、(1) 若年層の自己都合離職者の再就職状況に関する追加集計、(2) 求職活動の結果に対する満足度の規定要因の追加分析、の2点に焦点を絞って追加の集計・分析を行った結果を報告する。

第1節 若年層の自己都合離職者の再就職状況に関する追加集計

1. 追加集計の意図

初めに本節では、若年層（35歳未満を指す、以下同じ）の自己都合離職者の再就職状況について確認する。従来、若年層においては、いわゆる「七五三」¹とも呼ばれる高い離職率が社会的関心の高いテーマとされてきた。今回の調査結果でも、例えば前章の図表2-3-1では離職理由として「自己都合」を選択した人の比率は、男性若年層で74.1%、女性若年層で73.8%と突出して高くなっている。

もちろん、若年層の自己都合での離職には合理的なものもあり、必ずしも全てネガティブな文脈で捉える必要はない。しかし、人的資本を蓄積すべき時期に失業期間が発生すること、企業の採用コスト・本人の求職コストが無駄になること等は社会的観点からは損失であり、その実態を把握することが肝要である。そこで、今回の調査でも特に若年層の自己都合離職者に焦点を当てて、彼らがどのような再就職状況にあるかを確認することとした。

その際、女性の場合は配偶者の有無によって大きく文脈が異なることが予想される²ことから、本節では、(1) 男性：若年層：離職前正社員：自己都合離職者（以下、「男性若年層」）82名、(2) 女性：若年層：離職前正社員：自己都合離職者：配偶者なし（以下、「無配偶女性若年層」）51名、(3) 女性：若年層：離職前正社員：自己都合離職者：配偶者あり（以下、「有配偶女性若年層」）92名、の3つの群について状況を確認してゆく³。

ここで、該当者数が最小区分で51名と少ない状況であるため、中年層を含めたり、元正社員という条件を外したりして集計対象者の総数を確保することも考えられた。しかし、それ

¹ 「七五三」とは、学校の卒業後に入社した正社員について、中学校卒の場合7割が、高校卒の場合5割が、大学卒の場合3割が3年以内に離職してしまう現象を指す。ただし、中卒者・高卒者に関して近年は3年以内離職率は低下傾向にある。厚生労働省がハローワークへの雇用保険被保険者資格取得者のデータに基づき集計した結果によると、2013年4月入社（学卒で雇用保険加入）で3年後の2016年3月までに離職した者の比率は、中卒者で63.7%、高卒者で40.9%、大卒者で31.9%と、「六四三」と言うべき状況となりつつある。

【参照データ】厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (2016/12/15参照)

² 労働政策研究・研修機構（2016）「壮年期の正社員転換—JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より—」（JILPT調査シリーズNo.160）においては、35歳以上の「壮年期」対象ではあるが、有配偶女性と無配偶女性で回答傾向が大きく異なる様子が示されている。

³ ただし、今回の調査では配偶者の有無を直接尋ねていないため、ここでは「配偶者（パートナー）」と同居中の人を「配偶者あり」と見なしている点に注意されたい。

によって「若年層の自己都合離職者」という焦点がぼやけてしまっただけでは意味が無いと考え、本節の集計では一貫して「若年層、元正社員、自己都合離職者」に限定している。とはいえ、結果的に少ないサンプルに基づく集計となっているため、本節の結果の一般化可能性は差し引いて考える必要がある点に留意されたい。

2. 雇用保険の受給資格取得時の状況

(1) 「自己都合」の具体的理由

まず、自己都合の具体的な理由について確認した結果を図表3-1-1に示す。男性若年層と無配偶女性若年層では、「労働時間が長く、超過勤務が常態化しているため」がそれぞれ18.3%、15.7%で最も高かった。また、「会社・仕事に将来性がないため」も12.2%、13.7%、「職場の人間関係がうまくいかなかったため」も12.2%、9.8%と両群で高かった。したがって、結婚前後の性役割の発生が無ければ、基本的に男女ともに自己都合離職の理由は長時間労働、会社・仕事の将来性、職場の人間関係が多いことが示唆されている。

ただし、男性若年層と無配偶女性若年層の間で、「よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたいため」に関しては、前者が14.6%、後者が3.9%と開きがある。たとえ結婚前後の性役割が発生せずとも、男性は仕事のやりがいを理由として離職する傾向が女性より強い可能性が示唆されている。

なお、無配偶女性若年層で男性若年層よりも比率が高かったのは、「その他」の15.7%がある。そこで、無配偶女性若年層の回答者の「その他」の具体的な記述を見てみると7件あり、「引越し」が2件、「会社が信用できない」が1件、「独身、子ども無しの自分が働きにくい職場になっていった」が1件で、あとは設定された選択肢のいずれかに当てはまる内容であった。

最後に有配偶女性若年層については、「結婚のため」が29.3%、「出産・育児のため」が26.1%で、合計で半数以上を占めており、同じ「自己都合」とは言っても無配偶女性若年層とは明確に異なる文脈であることが分かる。

図表 3-1-1 自己都合により離職した若年層回答者の具体的な離職理由（択一回答）

	該当者数	安定した職業に就きたいため	会社・仕事に将来性がないため	もっと収入を増やしたいため	労働時間が長く、超過勤務が常態化していたため	土曜日、日曜日に休日が取れないため	通勤が不便なため	職場の人間関係がうまくいかなかったため	より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたいため	肉体的により軽易な仕事に就きたいため	病気・けがのため	結婚のため	出産・育児のため	介護のため	年金を受給できる状況となったため	貯蓄がある、または他の家族等の収入により生活できている等、就業の必要がなくなったため	就学・職業訓練のため	その他	無回答
男性若年層	82	4.9%	12.2%	7.3%	18.3%	3.7%	2.4%	12.2%	3.7%	14.6%	1.2%	6.1%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	4.9%	6.1%
女性若年層合計	143	0.0%	4.9%	4.2%	11.9%	2.1%	2.8%	8.4%	1.4%	3.5%	2.1%	4.9%	19.6%	16.8%	0.7%	0.0%	0.7%	0.0%	11.9%	4.2%
無配偶女性若年層	51	0.0%	13.7%	11.8%	15.7%	3.9%	3.9%	9.8%	2.0%	3.9%	3.9%	7.8%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.7%	5.9%
有配偶女性若年層	92	0.0%	0.0%	0.0%	9.8%	1.1%	2.2%	7.6%	1.1%	3.3%	1.1%	3.3%	29.3%	26.1%	1.1%	0.0%	1.1%	0.0%	9.8%	3.3%

※今回の調査では配偶者の有無を直接尋ねていないため、「配偶者と同居中」の場合を「配偶者あり」と見なしている。以下同じ。

(2) 離職前の職種

次に離職前の企業での職種は図表 3-1-2 の結果となっている。職種に関してはいずれの群においても「専門的・技術的な仕事」の比率が3割超を占め最も高かった。したがって、若年層の自己都合離職者の場合、結婚後の性役割の発生等とは無関係に、専門的・技術的な仕事であった人が比較的多い様子が窺える。

それ以外については、前掲の離職の具体的な理由とは異なり性別間の差が大きく、女性の中での無配偶・有配偶の違いは小さかった。たとえば、「事務的な仕事」の比率は男性若年層で7.3%に対して、無配偶女性若年層では35.3%、有配偶女性若年層では38.0%となっている。逆に、「生産工程の仕事」に関しては男性若年層が17.1%に対して、無配偶女性若年層が3.9%、有配偶女性若年層が6.5%と限定的であり、性差が顕著である。

図表 3-1-2 自己都合により離職した若年層回答者の離職前の職種（択一回答）

	該当者数	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装などの仕事	その他の仕事	無回答
男性若年層	82	2.4%	35.4%	7.3%	13.4%	9.8%	1.2%	17.1%	0.0%	6.1%	3.7%	2.4%	1.2%
女性若年層合計	143	0.7%	32.2%	37.1%	10.5%	10.5%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	1.4%
無配偶女性若年層	51	0.0%	35.3%	35.3%	11.8%	11.8%	0.0%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%
有配偶女性若年層	92	1.1%	30.4%	38.0%	9.8%	9.8%	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	1.1%

(3) 離職前の企業の業種

続いて、離職前の企業の業種については図表3-1-3の結果となった。業種については3つの群で一貫した群間の共通傾向、相違傾向は見られず、各群ごとに特徴が見られた。

まず男性若年層では、最も多かったのは「製造業」(24.4%)であり、「卸売業、小売業」(12.2%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(11.0%)、「医療、福祉」(11.0%)、「その他」(11.0%)と続いていた。

次に無配偶女性若年層では、最も多かったのは「医療、福祉」(25.5%)であり、「卸売業、小売業」(17.6%)で、他に10%を超えている業種は無かった。

最後に有配偶女性若年層では、最も多かったのは無配偶女性若年層と同じく「医療、福祉」(33.7%)であり、しかし2番目に多いのは男性若年層で最多だった「製造業」(21.7%)であった。また、「金融業、保険業」(14.1%)からの離職者も多いのが特徴的である。

図表3-1-3 自己都合により離職した若年層回答者の離職前の企業の業種（択一回答）

	該当者数	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	飲食サービス業	宿泊業、娯楽業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）	公務	その他	無回答
男性若年層	82	24.4%	4.9%	0.0%	12.2%	3.7%	1.2%	11.0%	4.9%	4.9%	3.7%	11.0%	6.1%	0.0%	11.0%	1.2%	
女性若年層合計	143	17.5%	2.8%	2.1%	12.6%	11.2%	1.4%	2.8%	3.5%	3.5%	4.2%	30.8%	4.2%	0.0%	2.8%	0.7%	
無配偶女性若年層	51	9.8%	5.9%	5.9%	17.6%	5.9%	3.9%	0.0%	3.9%	3.9%	7.8%	25.5%	5.9%	0.0%	2.0%	2.0%	
有配偶女性若年層	92	21.7%	1.1%	0.0%	9.8%	14.1%	0.0%	4.3%	3.3%	3.3%	2.2%	33.7%	3.3%	0.0%	3.3%	0.0%	

(4) 離職前の給与月額

次に、離職前の給与月額については図表3-1-4の結果となった。対象を元正社員に絞っている関係で、「10万円未満」の該当者は一人もおらず、また若年層ということもあって「40万円以上」も該当者がいなかった。その上で、男性若年層は「20万円以上30万円未満」が56.1%と最も多く、無配偶女性若年層と有配偶女性若年層については「10万円以上20万円未満」がそれぞれ68.6%、51.1%で最も多かった。この結果、平均値で見ると男性若年層が僅かながら高く、21.0万円となっている。

図表3-1-4 自己都合により離職した若年層回答者の離職前の給与月額（実数記入；税込み）

	該当者数	10万円未満	10万円以上20万円未満	20万円以上30万円未満	30万円以上40万円未満	40万円以上	無回答	平均値(万円)	標準偏差
男性若年層	82	0.0%	34.1%	56.1%	7.3%	0.0%	2.4%	21.0	4.9
女性若年層合計	143	0.0%	57.3%	36.4%	5.6%	0.0%	0.7%	19.1	4.8
無配偶女性若年層	51	0.0%	68.6%	25.5%	5.9%	0.0%	0.0%	18.3	4.9
有配偶女性若年層	92	0.0%	51.1%	42.4%	5.4%	0.0%	1.1%	19.5	4.7

3. 受給期間中の求職活動の状況

(1) 受給期間中の再就職時期についての意識

続いて、若年層自己都合離職者が再就職する時期についての回答結果を図表3-1-5に示す。全体を概観すると、最も切迫感の強い「受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた」は男性若年層では51.2%と過半数を占め、無配偶女性若年層では33.3%と3人に1人程度であり、有配偶女性若年層では9.8%と10人に1人程度に留まる。これとちょうど対応するように、「じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた」は、有配偶女性若年層では52.2%で過半数を占める一方、無配偶女性若年層は37.3%、男性若年層は23.2%と相対的に見て少なくなっている。また、有配偶女性若年層に関しては「できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた」が15.2%と比較的高い。

一言で言えば、求職活動の切迫感は、男性若年層において最も高く、有配偶女性若年層において最も低く、無配偶女性若年層はちょうど中間程度、ということになる。

図表3-1-5 自己都合により離職した若年層回答者の
受給期間中の求職時期に関する意識（択一回答）

	該当者数	受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた	受給終了時期までに就職したいと考えていた	じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた	できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた	無回答
男性若年層	82	51.2%	20.7%	23.2%	4.9%	0.0%
女性若年層合計	143	18.2%	24.5%	46.9%	10.5%	0.0%
無配偶女性若年層	51	33.3%	27.5%	37.3%	2.0%	0.0%
有配偶女性若年層	92	9.8%	22.8%	52.2%	15.2%	0.0%

(2) 受給期間中、および受給期間終了後の再就職状況

次に、自己都合で離職した若年層が、結果的に再就職できていたのかについて、結果を図表3-1-6に示す。まず、受給期間中に再就職先が「見つかった」人の比率は、男性若年層と無配偶女性若年層では6割程度でほぼ同じ水準だった。しかし、受給終了後の再就職率は無配偶女性若年層が80.0%と、男性若年層の64.7%よりも高くなっており、最終的に再就職先が見つからないままとなっている人の比率は、無配偶女性若年層が5.9%で、男性若年層が12.2%よりも低かった^{4,5}。したがって、雇用の質等を吟味せずに単純に再就職の状況だけで見ると、無配偶女性若年層のほうが男性若年層より再就職率が良いという結果となっている。

なお、有配偶女性若年層については、受給期間中に仕事が「見つかった」人は34.8%に留

⁴ 本段落の「最終的に再就職先が見つからないままとなっている人の比率」は、図表3-1-6には示していないが、受給終了後も再就職先が「見つからなかった」人数を、各層の総数で割って算出したものである。

⁵ なお、この「男性若年層の自己都合離職者の12.2%、無配偶女性若年層の自己都合離職者の5.9%が、受給終了から1～3年が経過した現在（第2章第1節参照）まで仕事が見つからないままである」という結果を、「中高年と違って大多数が再就職している」と肯定的に見るか、「若年にも関わらず、失業状態が続く人が一定数存在する」と否定的に見るかは読者の判断に委ねたい。

まり、さらに受給終了後の再就職率も43.3%と比較的低く、最後まで再就職先が見つからなかった人の比率は37.0%であった。前掲の図表3-1-4で見たとおり、有配偶者は求職に対する切迫感が低かったが、こうした意識の結果、実際に再就職率が低くなっているものと考えられる。

図表3-1-6 自己都合により離職した若年層回答者の再就職状況（いずれも択一回答）

	該当者数	受給期間中に再就職先「見つかった」	受給期間中に再就職先「見つからなかった」	うち、受給終了後に再就職先が……			受給期間中の状況に無回答
				「見つかった」	「見つからなかった」	無回答	
男性若年層	82	58.5%	39.0%	64.7%	29.4%	5.9%	2.4%
女性若年層合計	143	44.1%	55.2%	52.5%	46.3%	1.3%	0.7%
無配偶女性若年層	51	60.8%	37.3%	80.0%	15.0%	5.0%	2.0%
有配偶女性若年層	92	34.8%	65.2%	43.3%	56.7%	0.0%	0.0%

※受給終了後の状況は、受給期間中に就職先が「見つからなかった」人全体を100%とした時の比率を表す。

（3） 求職期間中に希望していた就業形態

それでは、再就職の状況とは別に、そもそも若年層の自己都合離職者はどの程度の人が正社員を希望して求職活動を行っていたのだろうか。この点について、集計結果を図表3-1-7に示す。その結果、男性若年層では87.8%が正社員を希望しており最も高かった。しかし無配偶女性若年層についても78.4%と、4人に3人以上は正社員希望であったことが分かる。したがって、結婚後の性役割の発生が無ければ、女性若年層でも男性若年層に近い水準で正社員を希望する人が多い様子が窺える。

なお、有配偶女性若年層に関しては正社員を希望する人は41.3%と半数未満であり、過半数が「パートタイム・アルバイト」希望での求職活動となっている。

図表3-1-7 自己都合により離職した若年層回答者の求職期間中に希望していた就業形態（択一回答）

	該当者数	正社員	契約社員	パートタイム・アルバイト	派遣労働者	その他	無回答
男性若年層	82	87.8%	1.2%	3.7%	1.2%	3.7%	2.4%
女性若年層合計	143	54.5%	2.1%	39.9%	0.7%	0.7%	2.1%
無配偶女性若年層	51	78.4%	2.0%	9.8%	2.0%	2.0%	5.9%
有配偶女性若年層	92	41.3%	2.2%	56.5%	0.0%	0.0%	0.0%

（4） 求職活動の開始時、および再就職直前もしくは受給終了直前の留保賃金

次に、無配偶女性若年層では男性若年層に準じる程度に正社員希望者が多くとして、求職活動の開始時、および再就職直前（再就職していない場合は、基本手当受給終了直前）の留

保賃金⁶についても男性若年層と同水準となっているのだろうか。この点について集計結果を図表3-1-8に示す。

結果を見ると、まず男性若年層では求職活動開始時の留保賃金の平均が20.1万円となっており、「20万円以上30万円未満」比率が過半数を占めるなど、「最低でも20万円」という人が多い様子が窺える。これに対して無配偶女性若年層では「10万円以上20万円未満」比率が70.6%と多数を占め、留保賃金の平均も17.1万円と、男性若年層より低かった。したがって、正社員を希望している人が大半を占める、という点では男性若年層に準じる水準であったが、「最低でも20万円」というこだわりは無配偶女性若年層においては見られないと言える。この留保賃金の平均額は若年層自己都合離職者の場合、再就職直前もしくは受給終了直前においても5千円前後しか低下していない。

なお、有配偶女性若年層の場合は「10万円未満」が32.6%と多く、留保賃金の平均も求職活動開始時点で13.1万円となっている。ここでも男性若年層の留保賃金が最も高く、有配偶女性若年層が最も低く、無配偶女性若年層が両者の中間程度、とまとめることができる。

図表3-1-8 自己都合により離職した若年層回答者の求職活動開始時、および再就職直前もしくは受給終了直前における留保賃金（いずれも実数記入）

A. 求職活動開始時

	該当者数	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上	無回答	平均値 (万円)	標準 偏差
男性若年層	82	1.2%	35.4%	51.2%	6.1%	6.1%	20.1	6.2
女性若年層合計	143	21.0%	50.3%	23.1%	1.4%	4.2%	14.6	5.9
無配偶女性若年層	51	0.0%	70.6%	25.5%	2.0%	2.0%	17.1	3.8
有配偶女性若年層	92	32.6%	39.1%	21.7%	1.1%	5.4%	13.1	6.4

B. 再就職直前もしくは受給終了直前

	該当者数	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上	無回答	平均値 (万円)	標準 偏差
男性若年層	82	1.2%	35.4%	46.3%	4.9%	12.2%	19.5	5.8
女性若年層合計	143	21.0%	51.0%	18.9%	0.7%	8.4%	14.1	5.9
無配偶女性若年層	51	0.0%	72.5%	19.6%	2.0%	5.9%	16.7	4.2
有配偶女性若年層	92	32.6%	39.1%	18.5%	0.0%	9.8%	12.6	6.2

(5) 希望する労働条件の求職活動を通しての変化

前述の通り、それぞれベースとなる留保賃金は異なるものの、基本的に若年層の自己都合離職者に関しては性別、配偶者の有無に関わらず、求職活動を通じて、留保賃金をさほど引き下げていない。それでは、より広い視野で労働条件の変化を見た場合、3群間で違いが見られるだろうか。この点について、求職申し込み時と再就職直前（再就職していない場合は、

⁶ 第2章と重複しての説明となるが、本調査における留保賃金とは、「これ以上でない」と再就職したくないと考えていた最低の給与月額（税込み）のことである。

基本手当の受給終了直前)での希望する労働条件の変化状況を尋ねた結果を図表3-1-9に示す。

まず「正社員で採用」について見てみると、男性若年層が95.1%と突出しており、それに準じて無配偶女性若年層でも88.2%と高くなっている。一方、同項目に関しては有配偶女性若年層では21.7%が「自分の都合で変えた」と回答しており、違いが顕著である。

それ以外で、特に男性若年層と無配偶女性若年層の間の差が大きかったのは「企業規模」と「職種」であった。まず「企業規模」に関しては、男性の場合は85.4%が求職期間を通じて「変えなかった」と回答しているのに対して、無配偶女性若年層の場合は11.8%が「自分の都合で変えた」、17.6%が「現実をふまえて仕方なく変えた」と回答している。同様に「職種」に関しても男性若年層は73.2%が「変えなかった」のに対し、無配偶女性若年層の場合には「変えなかった」は60.8%と比較的低く、その分、「現実をふまえて仕方なく変えた」が27.5%と高くなっている。また「職種」に関しては無配偶女性若年層の回答比率は、ほぼ有配偶女性若年層と一致している。職種に関しては、結婚後の性役割の発生に左右されるというよりも、男性のほうが女性よりも変化させにくい、と解釈できる。

図表3-1-9 自己都合により離職した若年層回答者の
希望労働条件(いずれも択一回答)の求職活動を通しての変化

A. 「変えなかった」

	該当者数	給与	正社員で採用	フルタイムで就業	週末(土・日曜日)に休みが取れること	所定労働時間の長さ	企業規模	職種	業種	仕事の内容
男性若年層	82	67.1%	95.1%	67.1%	67.1%	67.1%	85.4%	73.2%	68.3%	78.0%
女性若年層合計	143	68.5%	73.4%	75.5%	68.5%	68.5%	61.5%	60.8%	74.1%	72.7%
無配偶女性若年層	51	66.7%	88.2%	68.6%	66.7%	62.7%	68.6%	60.8%	72.5%	74.5%
有配偶女性若年層	92	69.6%	65.2%	79.3%	69.6%	71.7%	57.6%	60.9%	75.0%	71.7%

※比率は全て、無回答を含む該当者全体に占める「変えなかった」人の比率を表す。

B. 「自分の都合で変えた」

	該当者数	給与	正社員で採用	フルタイムで就業	週末(土・日曜日)に休みが取れること	所定労働時間の長さ	企業規模	職種	業種	仕事の内容
男性若年層	82	9.8%	1.2%	8.5%	12.2%	11.0%	3.7%	6.1%	9.8%	4.9%
女性若年層合計	143	11.9%	16.1%	8.4%	13.3%	12.6%	18.2%	8.4%	8.4%	11.9%
無配偶女性若年層	51	7.8%	5.9%	9.8%	11.8%	13.7%	11.8%	7.8%	2.0%	7.8%
有配偶女性若年層	92	14.1%	21.7%	7.6%	14.1%	12.0%	21.7%	8.7%	12.0%	14.1%

※比率は全て、無回答を含む該当者全体に占める「自分の都合で変えた」人の比率を表す。

C. 「現実をふまえて仕方なく変えた」

	該当者数	給与	正社員で採用	フルタイムで就業	週末(土・日曜日)に休みが取れること	所定労働時間の長さ	企業規模	職種	業種	仕事の内容
男性若年層	82	22.0%	2.4%	19.5%	19.5%	20.7%	9.8%	18.3%	17.1%	14.6%
女性若年層合計	143	16.1%	7.0%	13.3%	14.7%	15.4%	17.5%	28.0%	14.7%	12.6%
無配偶女性若年層	51	21.6%	2.0%	17.6%	17.6%	19.6%	17.6%	27.5%	21.6%	11.8%
有配偶女性若年層	92	13.0%	9.8%	10.9%	13.0%	13.0%	17.4%	28.3%	10.9%	13.0%

※比率は全て、無回答を含む該当者全体に占める「現実をふまえて仕方なく変えた」人の比率を表す。

4. 現在の就業状況

本項では、自己都合で離職した若年層の2016年5月現在の就業状況について結果を報告する。

(1) 希望する労働条件の求職活動を通しての変化

まず、自己都合で離職した若年層の2016年5月現在の就業状況を図表3-1-10に示す。基本的には前掲の図表3-1-6（再就職状況）の結果と対応しており、「週20時間以上の雇用労働をしている（公務員・自営業を除く）」が男性若年層で80.5%、無配偶女性若年層で84.3%と多数派である一方、「就業していない」が男性若年層で11.0%、無配偶女性若年層で9.8%となっている。無配偶女性は、図表3-1-6の結果からは、受給終了後も再就職できなかった人が5.9%であったが、現在の就業状況では就業していない人の比率がわずかに高いといえる。

一方、有配偶女性に関しては「就業していない」が45.7%と高く、専業主婦として過ごしている様子が窺える。

図表3-1-10 自己都合により離職した若年層回答者の現在の就業状況（択一回答）

	該当者数	週20時間以上の雇用労働をしている (公務員・自営業を除く)	週20時間未満の雇用労働をしている (公務員・自営業を除く)	就業していない	公務員	自営業(一人親方などの請負を含む)や会社の役員	その他	無回答
男性若年層	82	80.5%	0.0%	11.0%	2.4%	4.9%	1.2%	0.0%
女性若年層合計	143	52.4%	8.4%	32.9%	0.7%	1.4%	4.2%	0.0%
無配偶女性若年層	51	84.3%	2.0%	9.8%	0.0%	0.0%	3.9%	0.0%
有配偶女性若年層	92	34.8%	12.0%	45.7%	1.1%	2.2%	4.3%	0.0%

(2) 再就職した企業での初任給（週20時間以上の雇用労働者のみ）

次に、自己都合により離職した若年層においては「現在、週20時間以上の雇用労働をしている」の比率が高いことを踏まえ、これに該当する人について再就職先の初任給を図表3-1-11に示す。男性若年層の場合、最も多いのは「20万円以上30万円未満」の47.0%だが、「10万円以上20万円未満」も40.9%と多く、平均値としては19.2万円となっている。これは前掲の図表3-1-8の、再就職直前もしくは受給終了直前における留保賃金19.5万円よりも3,000円低く、1.5%減となっている。

続いて無配偶女性若年層の場合、最も多いのは「10万円以上20万円未満」で、62.8%と多数派を占めていた。このため平均値も15.7万円となっており、これは前掲の図表3-1-8の、再就職直前もしくは受給終了直前における留保賃金16.7万円よりも1万円低く、6.0%減となっている。

つまり、自己都合で離職し、その後週20時間以上の雇用労働に再就職できた無配偶女性若

年層は、同じ境遇の男性若年層よりも留保賃金をもともと低く設定していたにも関わらず、現実にはさらに大きな妥協を強いられていた、ということになる。

なお、有配偶女性若年層については無配偶女性よりも「10万円未満」の比率がやや高いものの、「30万円以上40万円未満」が3.1%いるために、平均値は15.8万円で無配偶女性とほぼ同水準となっている。これは一見するとやや意外な結果であるが、実際には有配偶女性若年層には週20時間未満の雇用労働をしている人や、就業していない人も多いため、週20時間以上の雇用労働をしている人だけを抽出すると平均値が押し上げられるのは自然な結果と言える。

図表3-1-11 自己都合により離職した若年層回答者の再就職先での初任給
(実数記入；月額，税込み；現在週20時間以上の雇用労働をしている人のみ)

	該当者数	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上 40万円未満	40万円以上	無回答	平均値 (万円)	標準 偏差
男性若年層	66	1.5%	40.9%	47.0%	4.5%	0.0%	6.1%	19.2	5.0
女性若年層合計	75	13.3%	64.0%	17.3%	1.3%	0.0%	4.0%	15.8	5.5
無配偶女性若年層	43	11.6%	62.8%	20.9%	0.0%	0.0%	4.7%	15.7	5.2
有配偶女性若年層	32	15.6%	65.6%	12.5%	3.1%	0.0%	3.1%	15.8	6.0

(3) 再就職した企業の従業員数（週20時間以上の雇用労働者のみ）

それでは、自己都合で離職し、その後週20時間以上の雇用労働として再就職を果たした若年層の受け皿となっているのは、大企業なのだろうか、中小企業なのだろうか。この点について集計結果を図表3-1-12に示す。全体を概観すると、男性若年層では「30～99人」が28.8%、「100～299人」が18.2%と比較的多く、無配偶女性若年層では「5～29人」が25.6%、「30～99人」が25.6%、「1,000人以上」が18.6%と比較的多く、有配偶女性若年層では「5～29人」が21.9%、「30～99人」が21.9%、「300～999人」が18.8%と比較的多かった。

図表3-1-12 自己都合により離職した若年層回答者の再就職先の企業の従業員数
(択一回答；現在週20時間以上の雇用労働をしている人のみ)

	該当者数	1～4人	5～29人	30～99人	100～ 299人	300～ 999人	1,000人 以上	官公営	無回答
男性若年層	66	7.6%	15.2%	28.8%	18.2%	10.6%	13.6%	1.5%	4.5%
女性若年層合計	75	4.0%	24.0%	24.0%	9.3%	13.3%	14.7%	5.3%	5.3%
無配偶女性若年層	43	4.7%	25.6%	25.6%	7.0%	9.3%	18.6%	2.3%	7.0%
有配偶女性若年層	32	3.1%	21.9%	21.9%	12.5%	18.8%	9.4%	9.4%	3.1%

ただ、この点については、離職前と比較した変化として捉えたほうが有意義と考えられる。そこで、第2章の図表2-3-6（雇用保険の受給資格取得時に離職した企業の従業員数）を基準として、当時の区分よりも人数区分が「上がった」か、「下がった」か、「変わらない」

かを集計した結果を図表3-1-13に示す。

まず男性若年層と無配偶女性若年層についてはほとんど結果は変わらず、「下がった」「変わらない」「上がった」がそれぞれ3割程度で分かれている。したがって、少なくとも自己都合で離職した若年層で、再就職できた人については、従業員規模が1つの方向へ偏っていくという事は無いように見受けられる。

これに対して、有配偶女性若年層においては「上がった」が43.8%でやや偏りが大きかった。これは後から述べるように、有配偶女性の場合には週20時間以上の雇用労働といっても正社員ではないケースが多いため、パートタイムやアルバイト雇用が豊富な大手の企業が多くなっているのではないかと考えられる。

図表3-1-13 自己都合により離職した若年層回答者の、離職前と比較した再就職先の従業員数区分の変化（追加集計；現在週20時間以上の雇用労働をしている人のみ）

	該当者数	下がった	変わらない	上がった	無回答または官公営
男性若年層	66	28.8%	34.8%	30.3%	6.1%
女性若年層合計	75	30.7%	22.7%	36.0%	10.7%
無配偶女性若年層	43	30.2%	30.2%	30.2%	9.3%
有配偶女性若年層	32	31.3%	12.5%	43.8%	12.5%

※離職前の従業員数区分と再就職先の従業員数区分を比較し、より多い人数区分に移行しているケースを「上がった」、同じ人数区分であるケースを「変わらない」、より少ない人数区分に移行しているケースを「下がった」とした。離職前、再就職先、のいずれかが「官公営」の場合は、「無回答または官公営」に含めた。

（4）再就職した企業での就業形態（週20時間以上の雇用労働者のみ）

次に、再就職先の企業での就業形態を確かめた結果が図表3-1-14である。まず男性若年層に関しては、「正社員」が78.8%と多数派であった。これに対し、無配偶女性若年層の場合には「正社員」は58.1%に留まり、「契約社員」、「パートタイム・アルバイト」、「派遣労働者」がそれぞれ5%ポイント以上、男性若年層よりも高かった。前掲の図表3-1-7（求職期間中に希望していた就業形態）と見比べると、男性若年層では「正社員」の希望率よりも10%ポイント程度低くなっているのに対して、無配偶女性若年層では20%ポイント程度低くなっている。したがって、無配偶女性若年層では、求職期間中は正社員を希望していたものの、止むを得ず現在は契約社員やパートタイム・アルバイト、派遣労働の仕事に就いているという人が男性若年層よりも多いことが示唆される。

なお、有配偶女性に関しては「正社員」が46.9%で最も多いものの、「パートタイム・アルバイト」が31.3%を占める点が特徴と言える。

図表 3-1-14 自己都合により離職した若年層回答者の再就職先の企業での就業形態
(択一回答；現在週20時間以上の雇用労働をしている人のみ)

	該当者数	正社員	契約社員	パートタイム・アルバイト	派遣労働者	その他	無回答
男性若年層	66	78.8%	9.1%	4.5%	3.0%	0.0%	4.5%
女性若年層合計	75	53.3%	13.3%	20.0%	8.0%	1.3%	4.0%
無配偶女性若年層	43	58.1%	16.3%	11.6%	9.3%	0.0%	4.7%
有配偶女性若年層	32	46.9%	9.4%	31.3%	6.3%	3.1%	3.1%

(5) 職種転換、業種転換の状況（週20時間以上の雇用労働者のみ）

本節最後の集計結果として、自己都合により離職し、その後週20時間以上の雇用労働に再就職した若年層がどの程度職種転換や業種転換を行っていたのかを集計した結果を図表 3-1-15、図表 3-1-16に示す。

まず図表 3-1-15の職種転換状況を見ると、男性若年層では50.0%が「転換していない」と回答しており、「転換した」よりも10%ポイント程度高くなっている。これに対し、無配偶女性若年層では「転換した」が60.5%で過半数を占め、これは有配偶女性若年層の「転換した」50.0%よりも高かった。したがって、男性若年層でも職種転換により再就職するケースは珍しくないものの、それ以上に、無配偶女性若年層では職種転換による再就職が多い様子が窺われる。

図表 3-1-15 自己都合により離職した若年層回答者の再就職に際しての職種転換状況
(追加集計；現在週20時間以上の雇用労働をしている人のみ)

	該当者数	転換した	転換していない	その他の仕事、または無回答
男性若年層	66	40.9%	50.0%	9.1%
女性若年層合計	75	56.0%	36.0%	8.0%
無配偶女性若年層	43	60.5%	34.9%	4.7%
有配偶女性若年層	32	50.0%	37.5%	12.5%

次に図表 3-1-16の業種転換状況を見ると、男性若年層では「転換していない」が48.5%、「転換した」が45.5%と、前述の職種転換同様、ほぼ半々の比率で業種転換後に再就職を果たしていることが分かった。一方、無配偶女性では「転換していない」が55.8%で最も高く、「転換した」よりも15%ポイント程度高かった。したがって、無配偶女性若年層の場合、職種は転換する人の方が多いたものの、業種に関しては転換する人は少数派であるということになる。

図表 3-1-16 自己都合により離職した若年層回答者の再就職に際しての業種転換状況
(追加集計；現在週20時間以上の雇用労働をしている人のみ)

	該当者数	転換した	転換していない	その他の業種、または無回答
男性若年層	66	45.5%	48.5%	6.1%
女性若年層合計	75	42.7%	52.0%	5.3%
無配偶女性若年層	43	39.5%	55.8%	4.7%
有配偶女性若年層	32	46.9%	46.9%	6.3%

以上の職種・業種の転換状況は、第2章で確認した全年齢層の女性回答者の状況とは大きく異なる。女性の全年齢では男性と比較して、基本的に「事務の仕事」が圧倒的な人気を持っており、「職種は事務に拘るが、業種は拘らない」傾向が見られていた（図表2-5-17、2-5-19参照）。しかし、自己都合で離職した無配偶女性若年層の場合には男性若年層と比較して、逆に「業種は拘るが、職種は拘らない」という傾向が見られている。もちろん、この結果は「本人が拘るか否かではなく、結果的に受け皿が特定業種（例：医療・福祉）に限られているためである」ということも考えられるが、いずれにせよ自己都合により離職した無配偶女性若年層に関しては、男性若年層とも、女性全体とも異なる文脈を持った集団である点が示唆されていると言える。

第2節 求職活動の結果に対する満足度の規定要因の追加分析

さて、今回の調査では全ての回答者に求職活動の結果に関する満足度を尋ねている。再就職状況を評価するにあたっては、何%の人が再就職できたか、という量的観点は第一義的に重要な評価軸だが、第二の評価軸として、本人がどの程度満足した上で再就職を果たしているのか、再就職の質的観点も重要である。

そこで本節では、まず初めに第1項で再就職の可否別に求職結果の満足度の状況を確認してから、第2項で男性の再就職した人について、第3項で女性の再就職した人について、それぞれ年齢階層別に順序ロジスティック回帰分析によって主要な規定要因を探ることとする。

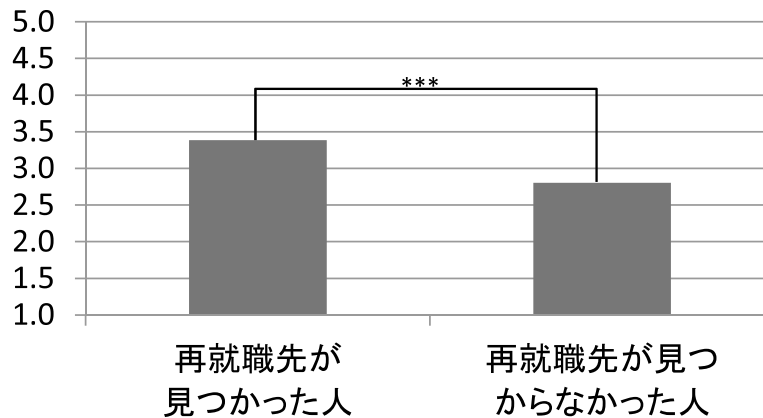
1. 再就職の可否別の求職結果への満足度

まず、再就職先が見つかった人と見つからなかった人の求職結果への満足度の平均値を、図表3-2-1に示す。第2章と説明が重複するが、逆転処理された満足度得点の範囲は1～5点であり、「満足」を5点、「やや満足」を4点、「どちらでもない」を3点、「やや不満」を2点、「不満」を1点としている。また、ここでは受給期間の内外を問わず、再就職先が「見つかった」場合を「再就職先が見つかった人」としている。

その結果、当然ながら、再就職先が見つかった人のほうが再就職先が見つからなかった人

よりも満足度の平均は高く、その差は統計学的にも有意であった⁷。

図表 3-2-1 再就職の可否別の求職活動の結果に関する満足度の平均値



***は、t検定において差が0.1%水準で有意であったことを表す。

2. 男性の再就職者を対象とした求職結果満足度を説明する順序ロジスティック回帰分析

次に、男性の再就職者を対象として、求職結果に関する満足度を説明する順序ロジスティック回帰分析を行った結果を報告する。なおその際、利用可能な変数を統一するため、本節の「再就職者」とは「現在週20時間以上の雇用労働をしている人」である点に留意されたい。

(1) 投入変数と投入の理由

上述の分析対象ケースの限定の結果、いくつかの分析で対象ケース数が100未満と少なくなっている。このため、分析に投入する説明変数は可能な限り絞り込む必要があった⁸。こうした事情から、男性60歳未満の3つの年齢層では下記の8変数を投入することとした。

- | | |
|------------------------|----------------------------------|
| (a) 離職理由が自己都合 | 2値データ (0:非該当、1:該当) |
| (b) 再就職時期に関する切迫度 | 連続値データ (1「受給終了後に」～4「できるだけ早く」) |
| (c) 求職活動に費やした月数 | 連続値データ (0～60ヶ月) |
| (d) 切迫度×所要月数 | 連続値データ (-60.6～36.6) ⁹ |
| (e) 就業形態に関する希望の実現 | 2値データ (0:実現せず、1:実現した) |
| (f) 再就職直前の留保賃金の初任給での実現 | 2値データ (0:実現せず、1:実現した) |
| (g) 職種転換 | 2値データ (0:非該当、1:該当) |
| (h) 業種転換 | 2値データ (0:非該当、1:該当) |

⁷ 対応のないt検定の結果、両群の差は0.1%水準で有意であった ($t(1215.9)=12.9, p<.001$)。

⁸ 一般的に多変量解析の場合、安定した結果を得るためには投入する説明変数の数の10倍程度は分析対象ケース数が必要とされる。

⁹ 交互作用項は、切迫度、および所要月数をそれぞれ平均値を減算した(中心化した)上で乗算した値である。

(a) の「離職理由が自己都合」については、自己都合での離職者が結果的に満足できる再就職を果たしやすいのかどうかを検討するため投入した。(b) の「再就職時期に関する切迫度」は、切迫度が高い人ほど熱心に求職活動をすると推測されることから、そのことが満足度にどのように影響するかを検討するため投入した。(c) の「求職活動に費やした月数」は、再就職までにどれくらい時間がかかったかによって満足度が左右されるか検討するため投入した。ここで、(b) の切迫度と (c) の所要月数は、実際には交互作用があることが予想された。すなわち、切迫度が低い人は所要月数が満足度に影響せず、切迫度が高い人は所要月数が長くなるほど不満が高くなることが予想された¹⁰。そこで (d) として「切迫度×所要月数」の交互作用項を投入し、この可能性を検討することとした。

(e) の「就業形態に関する希望の実現」は、単に「正社員だから」「非正規だから」ではなく、本人の希望が実現されたか否かによって満足度がどの程度説明されるかを検討するため投入した。(f) の「再就職直前の留保賃金の初任給での実現」は、本人にとって許容範囲であった給与額を再就職によって実現できることが満足度を高めるであろうことは容易に予想できるが、その影響力が他の説明変数と比較してどの程度大きいかを検討するため投入した。(g) の「職種転換」、および (h) の「業種転換」は、職種や業種といった大きな転換が、求職活動の結果への満足度にどのような影響を及ぼすか、検討するために投入した。

また、男性60歳以上層に関してのみ、9番目の説明変数として「離職理由が定年」を投入した¹¹。これは、男性60歳以上層については長年正社員として務めてきた企業を定年退職した後という文脈の人が少なくなく、こうした人たちの満足度に何か特徴が見られるか検討するためである。

(2) 分析結果と考察

分析の結果を図表3-2-2に示す。35歳未満層について分析対象ケース数が73ケースと、説明変数の10倍(80ケース)を下回ってしまっているが、今回は係数推定の信頼性に留保が必要であることを前提に分析を続行した。まずR²値を見ると.13～.22となっており、この種の心理尺度の係数としては標準的な水準であった。もとより、求職結果に関する満足度は今回投入できていない様々な社会的・個人的文脈によって左右されるはずであるが、そうした中で今回のモデルによって満足度の分散の概ね13～22%程度を説明できる、ということになる。

¹⁰ つまり、もともと「のんびり焦らず再就職活動していた人」の場合は所要月数が長くても短くても特に不満が高まらないのに対して、「できるだけ早く再就職したいと考えていた人」の場合は、所要月数が長くなるのが大きな不満要因となるであろう、という予測である。

¹¹ ここでは「現在の年齢が『60歳以上』」「離職理由が『定年・契約期間満了』」「離職前、『正社員』」「離職前の企業での勤続年数『10年以上』」の男性を、「離職理由が定年」と定義している。男性60歳以上層の355名のうち、148名(41.7%)が、この「離職理由が定年」に該当する。

図表 3-2-2 男性の再就職者における、求職結果への満足度を従属変数とする
順序ロジスティック回帰分析の結果

説明変数	35歳未満 (n=73)	35～49歳 (n=136)	50～59歳 (n=99)	60歳以上 (n=82)
離職理由が自己都合	.19	.08	.38 *	.32
離職理由が定年	—	—	—	.07
再就職時期に関する切迫度	-.03	.15	-.03	-.20
求職活動に費やした月数	-.37	-.37	-.66 **	-.87 ***
切迫度×所要月数	-.02	.12	.33	-.29
就業形態に関する希望の実現	.21	.38 *	.05	.63 **
再就職直前の留保賃金の初任給での実現	.13	-.06	.28	.02
職種転換	-.31	-.33	.03	.40
業種転換	.53 *	.31	-.21	.18
*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$	$R^2 = .13$	$R^2 = .13$	$R^2 = .15$	$R^2 = .22$

表中の数値は標準化 β を表す。 R^2 値は全てNagelkerkeの擬似決定係数を表す。

まず35歳未満層については、「業種転換」が唯一、正の説明変数として有意であった。すなわち、男性若年層においては再就職に際して業種転換を行った場合に、求職結果への満足度が高くなりやすいということになる。この点について第2章の図表2-3-2（自己都合離職者の具体的な理由）を見返してみると、男性若年層では長時間労働への不満や職場の人間関係の不調が高い比率を占めるものの、「やりがい・生きがいを感じられる仕事に就きたい」も12.2%で第3位の比率を占めていた。また一般論としても、若年層では「思っていたような仕事ではなかった」「心機一転、新しい仕事で頑張りたい」といった人は少なくないことが予想され、こうした人々にとっては「苦い経験」を踏まえた適職探索に基づく業種転換が、満足度の向上に寄与するということかもしれない。

次に男性35～49歳層では、「就業形態に関する希望の実現」が唯一、正の説明変数として有意であった。すなわち、男性中年層においては本人が希望していた就業形態が再就職によって実現されることで、満足度が高まるということになる。第2章の図表2-4-10（求職期間中に希望していた就業形態）を見ると、男性35～49歳層では88.2%が「正社員」を希望していたため、具体的には「正社員を希望し、それが実現した時に満足度が高まる」ということになるが、これは違和感の無い結果と言える。

続いて男性50～59歳層では2つの有意な説明変数が見られたが、相対的に最も大きな規定要因であったのは「求職活動に費やした月数」であった。同変数は負の説明変数であり、また「切迫度×所要月数」の交互作用項は有意ではなかったことから、男性50代においては本人の切迫度とは無関係に、単純に再就職までの所要月数が長くなるほど満足度が低下するということになる。

また第2の規定要因として、「離職理由が自己都合」が正の説明変数として有意であった。

これはおそらく50代の場合、一般論として「リストラ」等が発生しやすい年代であり、こうした不本意な離職理由と比べて「自己都合」の人は満足度の高い再就職に結びつきやすい、ということなのかもしれない。

最後に男性60歳以上層については、2つの説明変数が有意であった。相対的に見て最も大きな規定要因であったのは、50代同様、「求職活動に費やした月数」であり、単純に再就職までの所要月数が長くなるほど不満が高まる様子が窺える。一方、第2の規定要因としては、35～49歳層と同様、「就業形態に関する希望の実現」が正の説明変数として有意であった。60歳以上層に関しては、男性でも就業形態の希望は必ずしも正社員に集中するとは限らないが、いずれにせよ、本人が望んだ就業形態を実現できることが満足度向上に有効である様子が窺える。

3. 女性の再就職者を対象とした求職結果満足度を説明する順序ロジスティック回帰分析

続いて、女性の再就職者を対象として求職結果に関する満足度を従属変数とする順序ロジスティック回帰分析を行った結果を報告する。

(1) 投入変数と投入の理由

女性の分析にあたって、基本的な説明変数は男性と共通であった。ただし、(1) 女性については60歳以上層でも「離職理由が定年」を追加投入しなかった、(2) 全ての年齢層に9番目の説明変数として「配偶者あり」を投入した、の2点のみ異なっていた。

定年を投入しなかった理由は、女性の場合は男性と比べて、いわゆる定年退職に該当する人は少数と想定されたためである。また「配偶者あり」を投入した理由は、本章第1節でも一部確認した通り、女性の場合には配偶者の有無によって回答状況に違いが見られるケースが多くあり、満足度に関しても何か特徴が見られるか検討したかったためである。なお、第2章の繰り返しとなるが、今回の調査票では直接配偶者の有無を尋ねていないため、「配偶者（パートナー）」と同居中の場合を「配偶者あり」としている。

(2) 分析結果と考察

分析結果を図表3-2-3に示す。その際、60歳以上層に関してはそもそも該当者が25名しかおらず、推定結果が安定しなかったため止むを得ず分析対象外とした。

まず35歳未満層では、「再就職時期に関する切迫度」「求職活動に費やした月数」、および両者の交互作用項である「切迫度×所要月数」が全て負の説明変数として有意であった。したがって、女性の若年層においては、早く再就職したいと思っているほど、求職期間が長引くほど満足度は低下し、また、切迫度が高いのに求職期間が長引くことで相乗効果的に満足度が低下することが示唆されている。

一方、35～49歳層では、35歳未満層で有意だった変数は全て有意ではなく、代わって「就

図表 3-2-3 女性の再就職者における、求職結果への満足度を従属変数とする
順序ロジスティック回帰分析の結果

説明変数	35歳未満 (n=105)	35～49歳 (n=211)	50～59歳 (n=110)	60歳以上 (n=25)
離職理由が自己都合	.21	-.18	-.07	—
配偶者あり	-.14	.21	.18	—
再就職時期に関する切迫度	-.73 **	-.17	-.25	—
求職活動に費やした月数	-.69 **	-.12	-.34	—
切迫度×所要月数	-.71 *	-.19	-.44 *	—
就業形態に関する希望の実現	.11	.53 ***	.15	—
再就職直前の留保賃金の初任給での実現	.36	.10	.25	—
職種転換	-.08	-.30 *	-.20	—
業種転換	.38	.12	-.07	—
*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$	$R^2 = .18$	$R^2 = .12$	$R^2 = .13$	—

表中の数値は標準化 β を表す。 R^2 値は全てNagelkerkeの擬似決定係数を表す。

業形態に関する希望の実現」が正の説明変数として、また「職種転換」が負の説明変数として有意であった。この年齢層では子育てと仕事の両立が図られるケースが多いと考えられることから、何はともあれ、希望通りの就業形態で働けるということが何より満足度に繋がるのだと解釈できる。また、女性の場合は男性と比べて職種の分布が事務職やサービス職に限られている傾向にある（図表 2-3-8、2-5-16を参照）ことから、これらの希望通りの職種に就けず止むを得ず職種転換を行った場合に不満が高まりやすい、ということと解釈できる。

続いて50～59歳層では、「切迫度×所要月数」が負の説明変数として有意であった。ただ、切迫度と所要月数は単体では有意でないことを踏まえると、50代女性の場合にはできるだけ早く再就職したい、と思っており、かつその希望が実現されず求職期間が長引いてしまった時のみ、初めて不満が高まるものと推測される。つまり、急いでおらず求職期間が長引く、急いでいるが求職期間が長引かない、といったケースは不満には繋がらないことが示唆されたものと考えられる。