労働政策研究報告書　No. 229
2024
JILPT：The Japan Institute for Labour Policy and Training

離職過程における労働者の心理
―認知的タスク分析を応用したインタビュー調査―

労働政策研究・研修機構

労働政策研究報告書 No. 229
2024

離職過程における労働者の心理

―認知的タスク分析を応用したインタビュー調査―

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま　え　が　き

本研究の目的は、失業から再就職への移行における心理的過程を雇用関係の観点から分析し、失業者への一貫した支援を提供するための理論的枠組みを構築することにある。具体的には、キャリアコンサルティング、職業相談・紹介、及び再就職セミナーを含む求職活動を支援する研修プログラムに活用できる就職支援技法の開発を目指す。この過程を通じて、実用的かつ理論的なアプローチを検討する。

研究の初期段階として、本研究の目的に基づき、失業中の 32 人の労働者を対象にオンラインでのインタビュー調査を実施した。インタビューでは、離職過程における労働者の心理を深く探るために、認知的タスク分析の手法を用いた。この手法は、実務やタスクを遂行する際の人々の判断や意思決定の過程を分析する手法である（労働政策研究・研修機構, 2016)。この手法を応用し、インタビュー調査の参加者に離職過程で経験した出来事を思い出してもらい、その時に感じたことや考えたことなどの気持ちを詳しく説明してもらった。

手法から外れた回答をした 1 人を除外し、インタビュー調査から得られた 31 件の事例から、参加者が想起した出来事とその時の気持ちを基に文章化し、653 の項目（以下「事態把握項目」という）を作成した。その後、各事例について、特に直近の離職前後の状況に関する事態把握項目に焦点を当て、雇用関係の枠組みに基づいて、以下の 3 つの観点から分析を行った。

① 需要感:労働者が事業主からの自身の労働サービスの需要をどのように認識しているのか？
② 供給感：労働者が自身の労働サービスの供給についてどのように認識しているのか？
③ 需給調整感：労働者が需要と供給の間の隔たりとその対応についてどのように認識しているのか？

31 件の事例を分析し、離職過程における各参加者の雇用関係に対する認識の変化に共通する要素を抽出した。この結果から、特定の雇用関係下で労働者が認識する、事業主からの労働サービスの需要の有無と、それに対する自身の供給意欲の有無という 2 つの軸を用いて、離職過程モデルを構築した。このモデルによると、「失業する」という認識は、労働者が自らの労働サービスの需要と供給意欲の隔たりを調整しようとするが、需要または供給意欲のどちらかが欠如すると、雇用関係の均衡が維持されず不均衡状態に陥ることから生じると考えられる。この離職過程モデルを用いて、失業から再就職に至る心理的過程を分析し、その過程における失業者の心理的メカニズムを考察した。

本報告書がハローワーク職員や各種再就職支援機関の担当者にとって有用な参考資料となり、失業中の求職者への支援向上に貢献できれば幸いである。

2024 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長　　藤　村　博　之

執　筆　担　当　者

氏　名	所　　属	執筆箇所
榧野（かやの）　潤（じゅん）	労働政策研究・研修機構　統括研究員	第１章 第２章 第４章 第５章 第６章 資料１ 資料３
西垣（にしがき）　英恵（はなえ）	労働政策研究・研修機構　アシスタントフェロー	第２章 第３章 資料１ 資料２

目　　次

第１章　研究の目的と概要 …… 1
第１節　雇用関係の枠組みを用いることの利点 …… 1
第２節　雇用関係とは？ …… 3
第３節　研究の方法 …… 4
１．調査の手続き …… 4
２．インタビュー法と結果の整理 …… 8
３．参加者のプロフィール …… 10
第４節　全体的考察 …… 12
１．離職過程モデル …… 12
２．労働サービスの需要と供給意欲の非対称性 …… 13
３．失業に至る２つのパターン　－　需要消滅型と供給意欲消滅型 …… 14
４．なぜ、労働者は労働サービスの需要に順応しようとするのか？ …… 15
５．労働者の無力感 …… 16
６．無力感を克服する方法 …… 18
７．心理学の視点から見た労働問題 …… 22
８．認知的タスク分析を応用したインタビューの効果 …… 23
９．研究の今後の課題 …… 24
第２章　インタビュー調査の目的と方法 …… 26
第１節　目的 …… 26
第２節　方法 …… 26
１．参加の条件 …… 26
２．アンケート調査の方法と分析 …… 27
３．インタビュー法と結果の整理 …… 28
第３節　参加者のプロフィール …… 34
１．属性 …… 34
２．就業経験 …… 35
３．離職理由 …… 35
４．求職状況 …… 37
５．経済状況 …… 38
６．インタビュー調査の参加の条件 …… 38

第３章　失業者の心理的変化 …… 41
第１節　参加者の属性と求職活動 …… 41
１．属性による求職行動の違い …… 41
２．就業経験による求職行動の違い …… 48
３．離職理由による求職行動の違い …… 59
４．求職状況による求職行動の違い …… 62
５．経済状況による求職行動の違い …… 72
６．参加者の特徴による再就職意欲の違い …… 74
第２節　インタビュー後の回答 …… 79
１．インタビューでの開示の程度の違い …… 80
２．インタビュー後の感情状態の違い …… 88
３．インタビューを通した気づき・発見の違い …… 106
第３節　インタビュー前後の変化 …… 114
１．回答の割合 …… 114
２．変化の見られた参加者の特徴 …… 119
第４節　考察 …… 122
第４章　事例検討 …… 126
第１節　労働者の雇用関係の事態把握 …… 126
１．離職のきっかけ …… 127
２．職場環境の問題が自己都合での離職になる背景 …… 130
第２節　事例検討 …… 133
事例１　早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した 50 代男性管理職 …… 133
事例２　50 代男性技術職の自己都合退職と後継者問題 …… 137
事例３　50 代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職 …… 139
事例４　コロナ禍の影響で経営が悪化し会社都合で退職した 40 代女性事務職 …… 141
事例５　電話対応の遅さを指摘され会社都合で退職した 40 代女性派遣労働者 …… 143
事例６　子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職 …… 146
事例７　契約期間が満了し会社都合で退職した 50 代男性派遣労働者 …… 149
事例８　健康問題を抱えた労務職 50 代男性が早期退職の募集を知り会社都合での退職を選択 …… 150
事例９　契約が更新されず会社都合で退職した 30 代女性在宅アルバイト …… 154
事例 10　育児休業者の代替として働いた後に契約更新が打ち切られた 20 代女性契約社員 …… 156
事例 11　余剰人員になることを予測し会社都合で早期退職した 50 代男性事務職 …… 158
事例 12　契約満了直前に妊娠していたことが判明した 30 代女性派遣労働者 …… 159

事例 13　腰痛を理由に自己都合で退職した 50 代男性営業職 ……161
事例 14　係長への昇進をきっかけとして自己都合で退職した 40 代女性事務職……164
事例 15　ハローワークで離職理由が会社都合と認定された 40 代女性就労支援員 …167
事例 16　部署の人員削減と管理職からの降格を受け自己都合での退職を選択した
50 代女性プロジェクトリーダー……168
事例 17　1 年更新の 5 年有期契約に落胆しつつ勤め上げた 50 代女性嘱託事務員….171
事例 18　結婚で県外移住のため自己都合で退職した 30 代女性ケアスタッフ ……174
事例 19　夫の転勤により保険業界の営業職を自己都合で退職した 20 代女性 ……175
事例 20　派遣先の吸収合併により会社都合で退職した 30 代女性派遣労働者 ……176
事例 21　職種転換後に疾病を発症し自己都合で退職した 30 代女性事務職 ……179
事例 22　携帯電話の使用で会社都合での退職となった 50 代男性元投資会社社長 …182
事例 23　病気休職が長期化し会社都合での退職を余儀なくされた 40 代男性嘱託職員
……186
事例 24　店舗閉鎖により会社都合で退職した 30 代女性店長 ……189
事例 25　倒産により会社都合で退職した 50 代女性専門職……192
事例 26　会社の経営悪化がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性整備士 …194
事例 27　体調を壊し自己都合での退職を選択した 40 代男性技術職 ……197
事例 28　人員補充なしで疲弊、30 代男性事務職が自己都合で退職 ……203
事例 29　職場での先輩社員からの叱責がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代
男性派遣労働者……208
事例 30　体調を崩し自己都合での退職を選択した 40 代男性非正規看護職 ……212
事例 31　仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者 …216
第 3 節　考察 ……220
第 5 章　事例分析……222
第 1 節　離職過程における雇用関係の認識の変化……222
第 2 節　離職過程 ……227
1．雇用関係の維持……228
2．失業の認識 ……233
3．需要消滅型失業……237
4．供給意欲消滅型失業 ……239
5．雇用関係の消滅……240
第 3 節　離職過程と求職活動……240
第 4 節　考察 ……242
1．失業に至る 2 つのパターンに共通して見られる傾向 ……242
2．労働サービスの需要の変化に対する無力感……243

３．労働者の無力感……248
第６章　全体的考察……250
１．離職過程モデル……250
２．労働サービスの需要と供給意欲の非対称性……251
３．失業に至る 2 つのパターン　－　需要消滅型と供給意欲消滅型……252
４．なぜ、労働者は労働サービスの需要に順応しようとするのか？……253
５．労働者の無力感……254
６．無力感を克服する方法……256
７．心理学の視点から見た労働問題……260
８．認知的タスク分析を応用したインタビューの効果……261
９．研究の今後の課題……262
資料編……264
資料１　アンケート調査票……264
１．事前調査……264
２．事後調査……267
資料２　アンケート調査の結果……269
１．基礎集計表……269
２．記述統計……290
資料３　事態把握項目……293
引用文献……330

第１章　研究の目的と概要

本研究では、雇用関係の側面から失業から再就職に至る心理的過程を検討する。これにより、これまで別々に扱われてきた失業者の心理と求職活動に関する研究に新しい視点を提供することを目指している。この 2 つのテーマを統合することの必要性は、既存のアプローチに存在する問題に起因している（樋野 & 西垣 , 2024）。

労働者の精神的健康やウェルビーイングへの失業の心理的影響については多くの研究が行われている（McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005, Paul & Moser, 2009）。しかし、失業から求職活動への移行過程に関する理解はまだ不十分である。特に、失業に至る心理的変化とその求職行動への影響について、研究が追い付いていない。

一方、求職活動に関する研究では、再就職を実現するための効果的な求職行動やスキルに焦点が当てられている（Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001, van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer & Basbug, 2021）。しかし、失業がこうした求職行動に及ぼす影響の理解は十分とは言えない。失業から再就職に至る過程は単なる新たな職探し以上の意味を持つ。失業に伴う経済的・心理的苦痛や自己認識や就職環境に対する見方の変化が再就職の成功にどう作用するかを解明することが重要である。

従来、失業者の心理と求職活動は、理論的には独立した領域として研究されてきた（Kanfer & Bufton, 2018）。失業者の心理に関する研究では、対処行動理論（Folkman & Lazarus, 1988）を用い、失業というストレスフルな出来事にどう対処するかが主に取り上げられている。一方、求職活動に関する研究では、自己調整理論（Carver & Scheier, 1990, Kluger & DeNisi, 1996）に基づき、希望する就職の実現という目標を達成するために、自身の判断・感情・行動をコントロールする過程に焦点が当てられている研究が主流である（Boswell, Zimmerman & Swider, 2012, van Hooft, Wanberg & Van Hoye, 2013, van Hooft et al., 2021）。前者は受動的な労働者像を、後者は能動的な労働者像を提示するが、これらの研究分野が分断されているため、失業から再就職に至る過程を包括的に理解し、一貫性のある支援を実現することが困難である（樋野 & 西垣 , 2024）。そのため、これらの領域を統合する新たな理論的枠組みの構築が求められている。

本研究の目的は、失業者の心理と求職活動の研究領域の隔たりを埋めることにある。具体的には、雇用関係の枠組みを利用して、失業から再就職に至る過程を研究するためのモデルを構築する。こうした目的から本報告書では研究の初期段階として、離職過程における労働者の心理を探るためのインタビュー調査を実施し、その結果を雇用関係の観点から分析する。

第１節　雇用関係の枠組みを用いることの利点

雇用関係の枠組みを用いて、失業から再就職に至る労働者個人の心理的過程を研究する利点を説明する。

第 1 に、雇用関係は事業主と労働者の相互作用に基づいて成立している。そのため、この関係の終了や再構築の過程も両者のやりとりを通じて進んでいく。この観点から、事業主が「雇う」、そして労働者が「雇われる」という関係性の枠組みを利用することで、雇用関係の喪失から再就職、すなわち新たな雇用関係の再構築に至る過程を一貫して研究できるようになると考えられる。このようなアプローチにより、失業がもたらす心理的苦痛からの回復を支えつつ、求職活動から再就職への道のりを適切に支援できるようになると期待される。

第 2 に、雇用関係を背景に労働者の心理を捉えることで、構造的な要因から受ける影響を理解できるようになる。具体的には、労働市場における事業主と労働者の間の不均衡な力関係が、労働者の置かれた状況を左右していると考えられる。事業主は事業を効率的に運営する立場にある。労働法や雇用慣行など、雇用システム内に存在する一定の制約はあるものの、賃金や労働時間といった労働条件の設定や経営環境に応じた労働力の調整など、労働者の就業環境や雇用に大きな影響を及ぼす立場にある。

一方で、労働者は事業主に比べ不利な立場に置かれる傾向がある。事業主は労働条件の設定や雇用の調整に関する組織上の広範な権限を持つ一方で、労働者は自らの雇用状況や労働条件を直接コントロールする力が限られている。

このように、雇用関係の観点から労働者の心理を分析すると、判断や意思決定などの個人的な内的要因に限定することなく、構造的な外的要因も含めて多角的に検討できる利点がある。

第 3 に、雇用関係の終了から再構築までの移行過程において、事業主による積極的な支援は、労働者にとって大きな助けとなりうると考えられる。失業が労働者にとって心理的苦痛になることは、研究によって実証されている（McKee-Ryan et al., 2005, Paul & Moser, 2006）。そのため、離職の過程における事業主のサポートは特に重要と言える。

事業主には、新たな雇用機会の確保を後押しし、労働者の心理的苦痛を軽減することが期待される。例えば企業内でのキャリアコンサルティング、リスキリング、ネットワーキング支援などは、労働者が在職中に新たな職業生活を歩み始める上で有益である。さらに経済的支援も重要である。退職金の支払い、健康保険や雇用保険の手続きを円滑に行うための支援、一時的な給付金などは、再就職への道を助けるための重要な一歩となる。

一方、再就職先の事業主には、失業状態から脱した労働者を受け入れる体制の整備が求められる。入社時の研修やメンター制度などを設けることで、労働者の円滑な職場適応を支援できる。

また、求職活動において、採用担当者、つまり事業主側からの面接や書類選考の後に提供される、具体的かつ建設的な不採用の理由に関するフィードバックは、求職者が自身の求職活動に対する取り組みを前向きにし、その改善に貢献することが実証されている（Chawla, Gabriel, da Motta Veiga & Slaughter, 2019）。

これらの理由から、雇用関係の視点を取り入れることで、失業から再就職に至るまでの労

働者の心理的な変化を包括的かつ体系的に捉えることできると考えられる。また、このアプローチは労働者個人の心理的側面だけでなく、雇用関係の持つ構造的な視点も併せ持つため、より実践的な就職支援へと結びつくことが期待される。

第２節　雇用関係とは？

雇用とは、他人に雇われて労働をする働き方であり、働くのは賃金や手当などの報酬をもらうためである（諏訪 , 1999）。この報酬は、労働者にとって所得の主要な源泉となるが、事業主にとってはコストである。したがって報酬の増減に関しては、両者の利害は基本的に対立する関係にある（白井 , 1992）。

このような雇用関係に内在する構造的な利害の対立を踏まえることで、労働者の心理の本質に迫ることができると考えられる。心理学的視点から見た雇用関係の定義は次のようになる。

雇用とは、事業主と労働者の間で行われる自発的でありながら制度的に規制された契約上の交換関係のことである。労働者は自身の労働サービスを売りたいと考えており、事業主はその労働サービスを買いたいと考えている。労働者は、報酬を得ることを目的として働くが、その報酬は金銭だけでなく、商品やサービスなども含まれる。

Fryer & Payne（1986）

この定義では、特定の雇用関係を、事業主からの労働サービスの需要と労働者の供給意欲の関係性を通して理解している。具体的には、労働者が自身の労働サービスを供給、すなわち売りたいという意欲を持っている。一方で事業主は、事業活動を行う上で必要な労働サービスに対する需要がある。つまり、事業主はこれを「買いたい」と考えている。要するに、この定義は、労働者の供給意欲と事業主からの需要の存在が前提となり、契約上の交換関係を通して雇用関係が成立すると述べている。

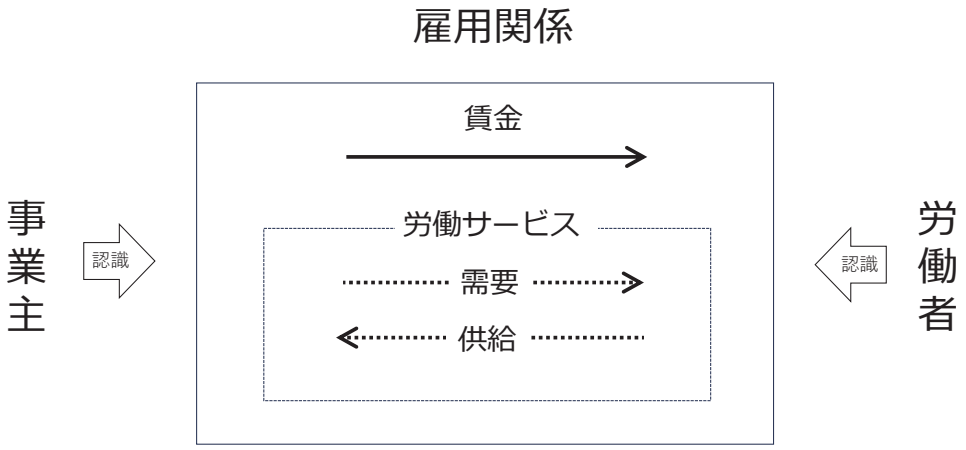
このことを図式化すると図 1 になる。雇用関係が成立するとは、事業主からの労働サービスの需要があり、労働者は賃金と引き換えにその労働サービスを供給する意欲がある場合になる。逆に労働サービスの需要がなかったり、あるいはそれを供給する意欲がなければ、雇用契約は結ばれないことになる。すなわち需要と供給意欲に隔たりがある場合、事業主または労働者の一方の要求が他方の意向で充足されないことから、両者の間に緊張状態が生まれると考えられる。

例えば、事業主からの労働サービスの需要はあるが、それが過重な需要である場合、労働者は労働サービスを供給する意欲を失い、事業主との雇用関係を解消したいと思うだろう。その一方で、労働者に労働サービスの供給意欲はあるが、倒産などで事業主からの労働サービスの需要そのものが消失した場合、労働者は労働サービスの供給先を失う、つまり賃金を

受給できなくなり、事業主に対し不満を持つことだろう。

この雇用関係には、構造的な問題が内在している。事業主は労働者と比較して、雇用関係をコントロールする力がより強い立場にある。これは、事業主が資本を保有しているためであり、資本の保有と連動して賃金の支払いや人事に関する意思決定権を持っているからである。

図１　雇用関係の認識



雇用関係の枠組みを用いて失業から再就職に至る心理的過程を研究するとは、労働者の雇用関係に対する認識とその変化を対象とすることを意味する。具体的には、労働者が事業主からの労働サービスの需要を如何に認識し、その需要に対して自身の供給意欲をどう捉え、調整しようとしているのかを研究の焦点にすることにある。

なお、本報告書で取り上げる事業主と労働者の雇用関係は、職場における上司と部下の関係にも適用できると考える。雇用関係の文脈において、上司は事業主の代理人として機能し、部下に労働サービスの需要を示す。これに対し、部下は賃金と引き換えに労働サービスを供給する。これは、雇用関係の契約を基盤とした交換関係であり、事業主と労働者の間の労働サービスの需要と供給意欲の関係は、上司と部下の関係においても同様に存在すると見なすことができる。したがって、雇用における両者の関係を論じる際には、便宜的に事業主という言葉が上司も含むことをご考慮いただきたい。また、人事や総務などのスタッフ部門も事業主の代理人として機能することがあるため、この場合も事業主という言葉に含まれると考えていただきたい。

第３節　研究の方法

１．調査の手続き

本研究では、失業中の労働者を対象としてインタビュー調査を実施し、離職過程における

事態把握を明らかにする。事態把握とは、自己または他者の属性や行動に対する個人の認識や解釈のことである。つまり、労働者個人が離職過程で自身の状況をどのように捉え、理解しているのかを明らかにすることが目的である。

2023 年 2 月から 3 月にかけて、32 人の失業中の労働者を対象にオンラインでのインタビュー調査を実施した。この調査を行うにあたって、2023 年 1 月に民間調査会社に業務を委託した。この会社は、インタビュー調査の参加者の募集、オンライン調査の準備、調査前後のサポート、アンケート調査の実施、インタビューの面接記録の作成などの業務を担当した。インタビュー調査自体は筆者が担当した。

アンケート調査は、インタビュー前に実施した事前調査とインタビュー後に実施した事後調査において回答を求めた。調査に要する時間はそれぞれ 10 分程度であり、いずれも web 調査で実施した。アンケートの内容を資料 1 と 2 に示す。

事前調査は、2023 年 1 月から 2 月にかけて、同社のモニターを対象に実施した。そのアンケートの回答をもとに、インタビュー調査の参加者を選んだ。参加者は次の条件を満たす者を対象とした。

①国内に在住していること。
②年齢は 20 代から 50 代までで、男女両方を含むこと。
③現在無職であり、過去 1 年間にハローワークで雇用保険の受給の手続きを行ったこと。
④離職証明書の退職理由が自己都合または会社都合であり、本人がその理由に納得していること。
⑤本調査の趣旨を理解し、その参加と結果の公開に同意していること。

サンプル構成の方法として、まず 20 代、30 代、40 代、50 代の各年齢層内で男女比を半々に保つようにした。また、各性別内で、自己都合と会社都合の理由で離職した者の割合をそれぞれ半々にするよう配慮した。

条件の設定とサンプル構成の方法について、①と②では、本研究が日本国内の労働市場を対象にし、離職経験が年齢や性別によって異なる可能性があることを考慮して、年齢層を 20 代から 50 代まで幅広く設定し、男女比を半々に設定した。

③では、ハローワークで雇用保険の受給手続きを行った者を対象にしたことにより、ハローワークが認定した明確な失業状態にある参加者を選ぶことが可能となる。また、過去 1 年以内に雇用保険受給の手続きを行った者を対象とし、失業経験が鮮明な参加者を選定することを目指した。

④では、自己都合と会社都合の離職理由を均等に設定することによって、離職の背景をより偏りなく捉えることを目指した。離職理由に納得していることを基準にした理由は、インタビュー調査で今回の調査の主旨から外れる離職の手続き上のトラブルの話題を避けるため

である。

⑤では、調査の趣旨を理解し、その参加および結果の公表に同意していることを確認することが重要であり、倫理的に適切な研究を実施するために必須の手続きである。

これらの条件の設定とサンプル構成の方法を採用することにより、本研究は倫理的な手続きを重視しつつ、失業中の労働者の離職過程を多様な観点から分析することが可能となる。

今回のインタビュー調査の参加者は 32 人であったが、そのうち 1 人がインタビューの手順に則らなかったため除外し、残りの 31 人を分析の対象とした。事例 20 の参加者は、31 人の中の 1 人で、事後調査でインタビュー時は「有職」であり、その雇用形態は、非正規従業員（パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託）として働いていたと回答した。

彼女の面接記録によれば、離職後、趣味で通っていたネイル学校の先生からアルバイトの紹介を受けたが、雇用条件に疑問を持ち、結局その仕事を辞退したと話していた。また、インタビュー時には、登録している派遣会社の求人に応募していたが選考を通過できていないとも話していた。調査者が「面接には至っていないですか？」と質問すると、「そうです」と答えた。

これらのインタビューでの具体的な発言を考慮し、アンケート調査の回答よりもインタビューにおける詳細な情報を優先することにし、インタビュー時に彼女が「無職」であった可能性が高いと判断した。この判断に基づき、彼女を分析の対象として含めることにした。

31 人の参加者の基本属性を表 1 に示す。

表１　参加者の基本的属性

事例番号	タイトル	離職理由／年齢層・性別	最終学歴	就業状況	直近の雇用形態	直近の勤め先の規模	直近の勤め先の職種	家計に関する現在の状況
事例１	早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した 50 代男性管理職	会社都合／50 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	1,000 人以上	管理職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例２	50 代男性技術職の自己都合退職と後継者問題	自己都合／50 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	300～999 人	専門・技術職	家計の主な担い手（同居者あり）
事例３	50 代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職	自己都合／50 代・女性	短大・高等専門学校卒	主婦・主夫（専業）	正規従業員	100～299 人	管理職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例４	コロナ禍の影響で経営が悪化し会社都合で退職した 40 代女性事務職	会社都合／40 代・女性	高校卒	無職	正規従業員	10～29 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例５	電話対応の遅さを指摘され会社都合で退職した 40 代女性派遣労働者	会社都合／40 代・女性	短大・高等専門学校卒	無職	派遣社員	1,000 人以上	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例６	子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職	自己都合／40 代・女性	四年制大学卒	主婦・主夫（専業）	正規従業員	300～999 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例７	契約期間が満了し会社都合で退職した 50 代男性派遣労働者	会社都合／50 代・男性	短大・高等専門学校卒	無職	派遣社員	不明	事務職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例８	健康問題を抱えた労務職 50 代男性が早期退職の募集を知り会社都合での退職を選択	会社都合／50 代・男性	高校卒	無職	正規従業員	1,000 人以上	技能工・労務職	家計の主な担い手（同居者あり）
事例９	契約が更新されず会社都合で退職した 30 代女性在宅アルバイト	会社都合／30 代・女性	短大・高等専門学校卒	主婦・主夫（専業）	非正規従業員（ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ、ｱﾙﾊﾞｲﾄ、臨時雇用者、契約社員・嘱託）	10～29 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 10	育児休業者の代替として働いた後に契約更新が打ち切られた 20 代女性契約社員	会社都合／20 代・女性	四年制大学卒	主婦・主夫（専業）	非正規従業員（ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ、ｱﾙﾊﾞｲﾄ、臨時雇用者、契約社員・嘱託）	10～29 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 11	余剰人員になることを予測し会社都合で早期退職した 50 代男性事務職	会社都合／50 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	50～99 人	事務職	家計の主な担い手（同居者あり）
事例 12	契約満了直前に妊娠していたことが判明した 30 代女性派遣労働者	会社都合／30 代・女性	専修・各種学校卒	主婦・主夫（専業）	派遣社員	300～999 人	事務職	家計の主な担い手（同居者あり）
事例 13	腰痛を理由に自己都合で退職した 50 代男性営業職	自己都合／50 代・男性	高校卒	無職	正規従業員	5～9 人	営業・販売職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例 14	係長への昇進をきっかけとして自己都合で退職した 40 代女性事務職	自己都合／40 代・女性	四年制大学卒	主婦・主夫（専業）	正規従業員	1,000 人以上	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 15	ハローワークで離職理由が会社都合と認定された 40 代女性就労支援員	会社都合／40 代・女性	高校卒	無職	正規従業員	5～9 人	サービス職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 16	部署の人員削減と管理職からの降格を受け自己都合での退職を選択した 50 代女性プロジェクトリーダー	自己都合／50 代・女性	短大・高等専門学校卒	主婦・主夫（専業）	正規従業員	300～999 人	専門・技術職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 17	１年更新の５年有期契約に落胆しつつ勤め上げた 50 代女性嘱託事務員	会社都合／50 代・女性	四年制大学卒	無職	非正規従業員（ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ、ｱﾙﾊﾞｲﾄ、臨時雇用者、契約社員・嘱託）	100～299 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 18	結婚で県外移住のため自己都合で退職した 30 代女性ケアスタッフ	自己都合／30 代・女性	短大・高等専門学校卒	無職	正規従業員	10～29 人	サービス職	家計の主な担い手（同居者あり）
事例 19	夫の転勤により保険業界の営業職を自己都合で退職した 20 代女性	自己都合／20 代・女性	専修・各種学校卒	主婦・主夫（専業）	正規従業員	1,000 人以上	営業・販売職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 20	派遣先の吸収合併により会社都合で退職した 30 代女性派遣労働者	会社都合／30 代・女性	四年制大学卒	無職	派遣社員	1,000 人以上	事務職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例 21	職種転換後に疾病を発症し自己都合で退職した 30 代女性事務職	自己都合／30 代・女性	高校卒	無職	正規従業員	100～299 人	事務職	家計の主な担い手（同居者あり）
事例 22	携帯電話の使用で会社都合での退職となった 50 代男性元投資会社社長	会社都合／50 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	5～9 人	専門・技術職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例 23	病気休職が長期化し会社都合での退職を余儀なくされた 40 代男性嘱託職員	会社都合／40 代・男性	四年制大学卒	無職	非正規従業員（ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ、ｱﾙﾊﾞｲﾄ、臨時雇用者、契約社員・嘱託）	1,000 人以上	事務職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例 24	コロナ禍の影響で店舗閉鎖により会社都合で退職した 30 代女性店長	会社都合／30 代・女性	専修・各種学校卒	主婦・主夫（専業）	正規従業員	100～299 人	営業・販売職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 25	倒産により会社都合で退職した 50 代女性専門職	会社都合／50 代・女性	短大・高等専門学校卒	無職	正規従業員	10～29 人	専門・技術職	家計の主な担い手（一人暮らし）

事例番号	タイトル	離職理由／年齢層・性別	最終学歴	就業状況	直近の雇用形態	直近の勤め先の規模	直近の勤め先の職種	家計に関する現在の状況
事例 26	会社の経営悪化がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性整備士	自己都合／20 代・男性	短大・高等専門学校卒	無職	正規従業員	100～299 人	専門・技術職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 27	体調を壊し自己都合での退職を選択した 40 代男性技術職	自己都合／40 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	100～299 人	専門・技術職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例 28	人員補充なしで疲弊、30 代男性事務職が自己都合で退職	自己都合／30 代・男性	高校卒	無職	正規従業員	50～99 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 29	職場での先輩社員からの叱責がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性派遣労働者	自己都合／20 代・男性	四年制大学卒	無職	非正規従業員（ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ、ｱﾙﾊﾞｲﾄ、臨時雇用者、契約社員・嘱託）	100～299 人	専門・技術職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例 30	体調を崩し自己都合での退職を選択した 40 代男性非正規看護職	自己都合／40 代・男性	専修・各種学校卒	無職	非正規従業員（ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ、ｱﾙﾊﾞｲﾄ、臨時雇用者、契約社員・嘱託）	300～999 人	専門・技術職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 31	仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者	自己都合／30 代・男性	大学院修了	無職	正規従業員	1,000 人以上	専門・技術職	家計の主な担い手（一人暮らし）

2．インタビュー法と結果の整理

（1）インタビュー法

インタビュー法では、離職過程における事態把握を明らかにする目的で、認知的タスク分析の手法が取り入れられた。認知的タスク分析は、人々が実務やタスクを遂行する際の判断や意思決定の過程を分析する手法である（労働政策研究・研修機構，2016）。この手法を、参加者が離職過程においてどのような判断や意思決定をしたのか、言葉にしてもらうために応用した。

インタビュー調査では以下の手順を採用した。まず、調査者は参加者に離職に至る経緯について、出来事に焦点を当てて話を聞く。ここでは、その時の感情や思考などの気持ちは聞かず、客観的な事実に限定して話をしてもらう。次に、その出来事の中から、本人が重要と考える出来事を選んでもらう。調査者も適宜、重要と考えた出来事を加える。その後、出来事が起きた時の気持ちを話してもらう。気持ちを話してもらうので、参加者個人の主観的視点が中心となる。さらに、なぜそのような気持ちになったのか、その理由やきっかけを質問する。最後に、インタビューを受けた後の感想を聞く。

この手順を用いることで、離職に至る過程で起こった重要な出来事とそれらの出来事に伴う感情や思考を参加者から聞き出すことが可能となる。参加者には、「会社の売上が落ちた」、「上司と激しい口論をした」、「配偶者の転勤に伴い転居することになった」などの出来事について話してもらう。そして、これらの出来事が起こった時に感じたこと、思ったこと、考えたことを詳細に話してもらう。例えば、「会社の売上が落ちた」と知った際には「将来が不安になった」、「上司と激しい口論をした」後で「職場に行くのがつらくなった」、「配偶者の転勤に伴い転居することになった」時には「家族との生活を優先するために転職を考え始めた」などである。これらの情報は、離職に至る過程を理解する上で重要である。このような気持ちの聴取により、参加者の判断や意思決定の過程をより明確に把握できるようになる。

（２）結果の整理

インタビュー調査の録音記録は民間調査会社が逐語記録に起こし、個人情報を除外した形式で当機構に提出された。個々の逐語記録ごとに、出来事とそれに伴う気持ちに関する記述をそれぞれ抜き出し、出来事の起こった順にそれらを並べ替え、離職過程チャート（図 4（p.235）参照）を作成した。なお、この離職過程チャートは非公開である。

さらに、参加者が離職のきっかけと考えた出来事、自身に影響があったと思う出来事、そして筆者が重要と思う出来事と、それらに伴う気持ちに関する逐語記録の記述をできるだけ変えずに、400 字程度で文章化した。この過程を経て、資料 3 に示す労働者の離職過程における各出来事についての事態把握をまとめた項目が作成された。

筆者を含む二人の職員が、これらの項目の内容が逐語記録と矛盾しないかを確認し、逐語記録で不明な点があれば音声記録を聞き直して確認した。また、項目の記述で特殊な病名や役職名、部署名等は一般的な名称に変更した。

それぞれの事態把握項目には、その事例の離職の概要が一目で理解できるように、表 1 に示したように、参加者の性別、年齢層、離職理由を含めたタイトルを付けた。例えば、「早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した 50 代男性管理職」、「50 代男性技術職の自己都合退職と後継者問題」、「50 代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職」といったタイトルである。

事態把握項目を活用して、労働者の視点から離職過程を雇用関係の枠組みで分析した。第４章「事例検討」では次の 3 つの観点から各事例を検討した。

① 需要感：労働者が事業主からの自身の労働サービスの需要をどのように認識しているのか？
② 供給感：労働者が自身の労働サービスの供給についてどのように認識しているのか？
③ 需給調整感：労働者が需要と供給の間の隔たりとその対応についてどのように認識しているのか？

第 5 章「事例分析」では、事例検討から得られた知見を基に、事例に共通する要素を抽出し、離職過程のモデル化を行った。このモデルを用いて、労働者が事業主からの労働サービスの需要の変動や消失にどのように対応するのかを検討した。さらに、アンケート調査の結果に基づき、離職過程が求職活動に与える影響を分析した。

なお、本文中に事態把握項目を引用する際には、資料 3 に掲載されている事態把握項目の番号に基づいて、それに対応する項目を「CI ○○」という形式で示した。「CI」は、「Construal Index」（事態把握項目の英訳）の頭文字から取った略称であり、○○には該当する番号を挿入した。事態把握項目の記述が不明瞭な場合、注釈を加えるか、括弧内に補足説明を行っ

た。項目によっては記述が重複することがあるため、その部分は適宜削除した。また、不必要な記述を削除する場合は、該当箇所に＜中略＞と明記した。強調したい記述には下線を引いた。

（3）インタビュー調査の効果

労働政策研究・研修機構（2016）は、認知的タスク分析の手法を用いて、職業相談やキャリアコンサルティングなどの就職支援に関わる担当者向けの研修プログラム「職業相談の勘とコツ『見える化』ワークショップ」（労働政策研究・研修機構 , 2015）を開発した。

厚生労働省、各都道府県の労働局、地方自治体の就業支援機関、労働政策研究・研修機構などが主催する 18 の研修コースを通じて、365 人の就職支援の担当者がこのワークショップに参加し、認知的タスク分析の手法を学び、実際の職業相談場面における判断や意思決定を言語化するグループワークに取り組んだ。このうち 9 コース、191 人の参加者を対象としたアンケート調査で、9 割以上がワークショップから得た情報やノウハウが、職業相談の窓口業務を進める上で役に立つと回答した。この結果から、職業相談の過程における判断や意思決定を意識化することが、効果的な支援につながることが示唆された（労働政策研究・研修機構 , 2016）。

なお、本研究の主な焦点からは外れるものの、本報告書ではインタビュー調査を通じて、参加者が離職経験を語る過程で、自身の判断や意思決定をふり返り、その結果として新たな気づきや再就職に対する意欲が高まった可能性を、アンケート調査の結果に基づいて検討した。

3．参加者のプロフィール

参加者の選定にあたり、当初の設定通りの属性別の割り当てができなかったため、次のように一部条件を変えた。その結果、図 2 に示すように実際の参加者のプロフィールは、当初設定したサンプル構成とは異なっている。

まず、年齢層で偏りが見られた。これは、男性で 20 代と 30 代、女性で 20 代の参加者がいずれも 6.5%と少なく、反対に男性 50 代が 22.6%と多かったことが影響している。

就業状況では、無職の参加者が十分に集まらなかったため、主婦・主夫（専業）も含めることにした。これにより無職の割合は 67.7%になった。また、主婦・主夫（専業）は 32.3%であり、全員が女性であった。

離職理由では、「どちらかと言えば納得していない」と「納得していない」参加者が 29.0%いた。これは離職理由が自己都合の参加者の 93.3%が納得していたのに対し、会社都合の参加者の 50.0%が納得していなかったことの影響が大きかった。

失業期間については、1 年未満が 67.7%と過半数を占め、1 年以上が 32.3%であった。最長の失業期間は 1 年と 11 カ月で全体的には 2 年未満となる。参加者を選ぶ基準は、事前調

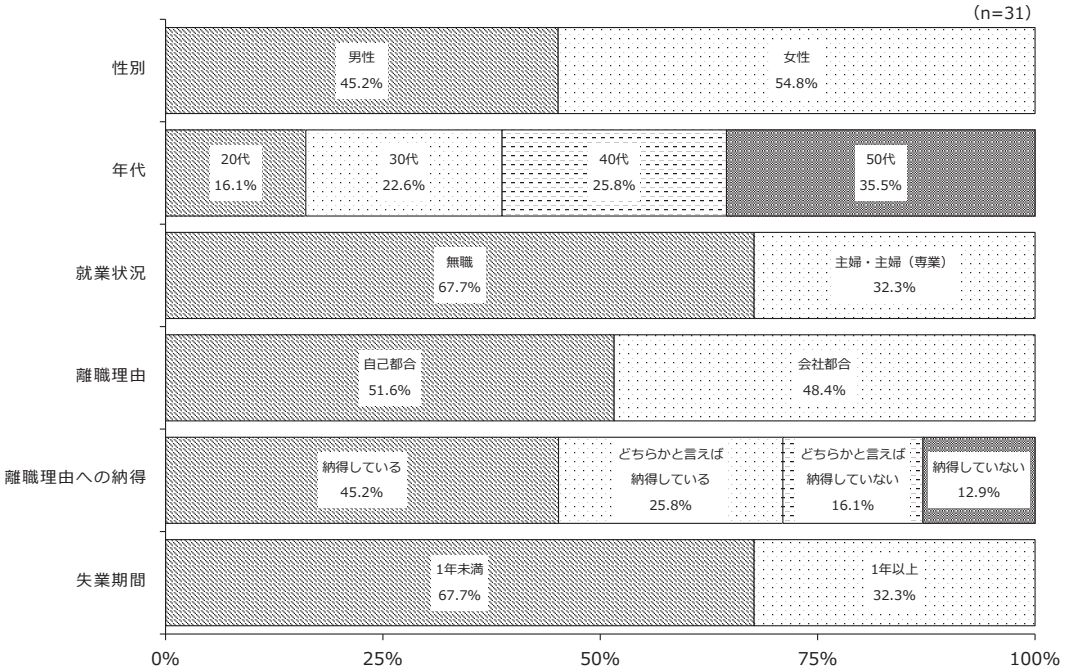
査の時点から遡って 1 年以内にハローワークで雇用保険の受給のための手続きを行ったことだったが、十分な参加者が集まらなかったため、条件を 2 年未満に拡大した。1 年を超える失業期間の参加者の中には、失業後に数カ月経ってから雇用保険の受給の手続きを行った参加者や疾病手当の受給後に雇用保険の受給の手続きを行った参加者も含まれていた。

当初設定したサンプルの構成と異なるため、特定の属性の影響が強く現れる可能性が考えられる。特に、当初の計画では参加者を全員無職とする予定であったが、実際には主婦・主夫（専業）が含まれている点に留意する必要がある。

無職と主婦・主夫（専業）はいずれも雇用された労働に従事していない点で共通している。ただし、主婦・主夫（専業）は家事や育児などの家庭内業務に専念しており、この点で無職とは異なる。参加者の中で、主婦・主夫（専業）の選択をしたのは女性のみで、女性参加者全体の 52.9%を占めている。したがって、調査結果で性別による違いが見られたとしても、主婦・主夫（専業）と無職という社会的立場による違いが影響している可能性が考えられる。

意図していなかったが、今回の参加者には、直近の勤務先でキャリアアップを目指し積極的に転職活動をしていた者は含まれていなかった。

図 2　参加者のプロフィール



なお、本研究では「失業」を、雇用保険法に基づき次のように定義する。「失業」とは、雇用保険の「被保険者が離職し、労働の意思および能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう」（雇用保険法第 4 条 3）。

本研究では離職の背景にある心理的過程に焦点を当てるため、労働市場への参加意欲がないとされる、求職活動を行っていない、いわゆる「非労働力」となった者も分析の対象に含めた。その結果、アンケート調査とインタビュー調査の分析の対象者の中で、事前調査において「仕事を探していない」と回答した者が 29.0%を占めた。

ただし、上述の「失業」は状態を指す定義であるが、文脈によっては労働者が事業主との雇用関係を解消する出来事を示すこともあるため、この違いに注意が必要である[1]。

第 4 節　全体的考察

本節では、本報告書の全体的な考察を以下の 9 つのポイントに沿って進める。まず、「１．離職過程モデル」を紹介し、その中で特に「２．労働サービスの需要と供給意欲の非対称性」に焦点を当てる。

次に、離職過程モデルを用いて「３．失業に至る 2 つのパターン―需要消滅型と供給意欲消滅型」を掘り下げる。これらの 2 つのパターンを基に、「４．なぜ、労働者は労働サービスの需要に順応するのか？」という問いを検討し、その背景にある心理として「５．労働者の無力感」を取り上げ、さらに「６．無力感を克服する方法」について考察する。

本研究の目的は、失業者の心理と求職活動に関する研究領域に新しい視点を提供することにある。その一環として、「７．心理学の視点から見た労働問題」では、無力感が失業者の心理と求職活動の研究領域をどのように結びつけるのかを探究する。

そして、今回の調査で採用した「８．認知的タスク分析を応用したインタビューの効果」を、本調査の参加者の観点から検討し、これも含めて、最終的に「９．研究の今後の課題」について考察する。

１．離職過程モデル

本報告書では、失業中の労働者を対象にインタビュー調査を実施し、離職過程を雇用関係の側面から彼らの視点で分析した。この分析に基づき、図 3 に示す離職過程モデルを提案している。

インタビューでは、離職過程における事態把握を明らかにするために、認知的タスク分析の手法を採用した。認知的タスク分析は、実務やタスクを遂行する際の人々の判断や意思決定の過程を分析する手法である（労働政策研究・研修機構 , 2016）。この手法を応用して、参加者に離職過程での判断や意思決定を言葉にしてもらうようにした。

インタビュー調査から得られた 31 件の事例を基に、労働者が離職過程で経験した出来事の受け止め方や解釈を 653 の事態把握項目（資料 3（p.293）参照）に整理した。第 4 章「事例検討」では、各事例の直近の離職前後に関する事態把握項目を中心に据え、雇用関係の枠

[1] 後述する離職過程モデルでは、出来事としての失業に焦点を当て、その経緯を、「需要消滅型失業」と「供給意欲消滅型失業」の 2 つに分けている。

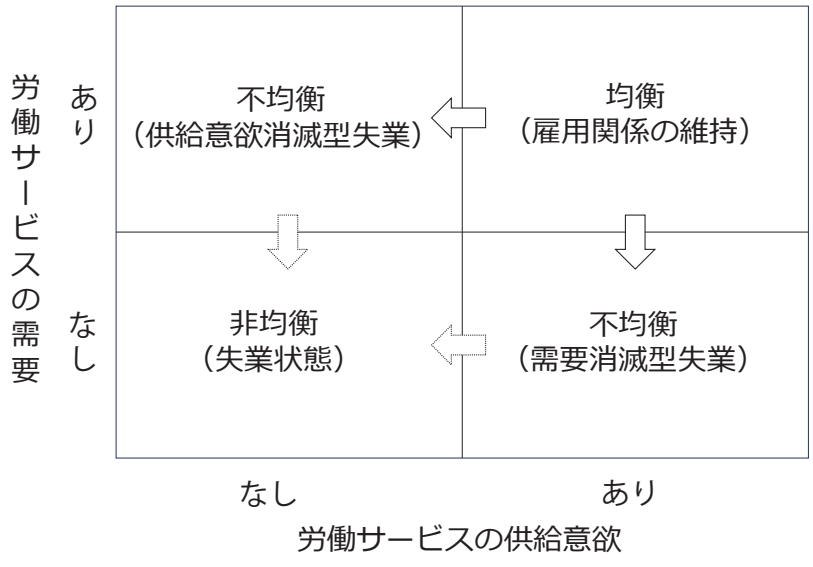
組みに基づく、需要感、供給感、需給調整の 3 つの観点から事例を検討した。

第 5 章「事例分析」では、31 件の事例検討における各離職過程の分析から、労働者の雇用関係の認識の変化に共通する要素を抽出し、モデル化した。このモデルは、特定の雇用関係における労働者個人が認識する、事業主からの労働サービスの需要とその需要に応じた自分自身の供給意欲の 2 種類の軸から構成される。このモデルの各軸は「あり」または「なし」という 2 つの状態を表しており、労働者が認識する、離職過程における事業主と労働者間の需給関係の動態を表現している。

このモデルでは上記の需給関係を基にして、離職過程が均衡状態、不均衡状態、非均衡状態の 3 つに分類される。均衡状態は需給がともに「あり」で雇用関係が維持された状態である。不均衡状態は需要か供給意欲の一方が「なし」で「失業する」という認識が形成された状態である。非均衡状態は需要と供給意欲がともに「なし」で、労働者にとって雇用関係が消滅した状態である。

失業の認識の発生に関連する事態把握項目（表 4（p.235）参照）を分析した結果、「失業する」という認識は、労働者が自らの労働サービスの需要と供給意欲の隔たりを調整しようとしても、雇用関係の均衡が保たれない不均衡状態と判断することから生まれることが確認された。需要と供給意欲が同時に「なし」と判断される非均衡状態はタイミング的に稀であると考えられる。

図 3　離職過程モデル



2．労働サービスの需要と供給意欲の非対称性

労働サービスの供給意欲は、労働者個人が事業主からの労働サービスの需要に応える意欲があるかどうかという認識に依存している。31 件の事例検討によると、離職過程において、事業主からの労働サービスの需要と無関係な労働サービスの供給意欲は見られなかった。つ

まり、労働者は事業主からの労働サービスの需要に基づき、自らの供給意欲を認識していると言える。そのため、事業主からの労働サービスの需要がなければ、それは労働サービスの供給先がなくなり、結果として「失業する」という認識を生むことになる。

これに対し、事業主からの労働サービスの需要は、必ずしも労働者の供給意欲に応えるという認識には基づいていない。労働者は自身が供給意欲を失っても、他の労働者がその役割を引き継ぐことが可能であるという認識を明確に言葉にしている事例が確認されている（事例 2、事例 6、事例 10）。つまり、自分の代わりとなる労働者は存在すると考えている。今回のインタビュー調査では労働者が労働サービスの需給調整に関し、事業主と交渉する事例（事例 2、事例 3、事例 28）は少なかったが、これは労働サービスの需要と供給意欲の非対称性といった労働者の立場の弱さも考えられるだろう。

解決の糸口として在職中に転職を検討することも考えられるが、在職中に転職活動をする事例（事例 1、事例 15）はほとんどなかった。この理由として、事態把握項目からは、転職には書類作成や求職活動など手間がかかることと（事例 25、事例 31）、職場で不快なことがあっても、それを補う利点のあること（事例 31）、長期に勤めることにより職場で嫌なことがあってもそれに慣れてくること（事例 25）などが説明されている。

また、参加者は直接説明していないが、他の可能性も考えることができる。1 つには、退職の直前まで労働サービスの需要が増えることはあっても減ることがなく、転職先を検討する時間的な余裕がなかった可能性がある（事例 4、事例 13、事例 14、事例 17、事例 26、事例 31）。さらに、退職の直前まで引き継ぎの業務や自身の後任の育成に忙殺されており、退職後の自身のキャリアプランに目を向ける余裕がなかったことも考えられる（事例 2、事例 12、事例 28）。

3．失業に至る 2 つのパターン　－　需要消滅型と供給意欲消滅型

離職過程モデルでは、失業の認識が生じる雇用関係の不均衡は 2 つのパターンが存在する。1 つは、事業主からの労働サービスの需要が「ない」にも関わらず、労働者が供給意欲を持っている場合である。もう 1 つは、事業主からの労働サービスの需要があるものの、労働者に供給意欲が「ない」場合である。前者を需要消滅型失業、後者を供給意欲消滅型失業と呼ぶ。このモデルを用いて 31 件の事例を分類した結果、離職過程として、需要消滅型失業に該当する事例が 19 件、供給意欲消滅型失業に該当する事例が 12 件になった（表 4（p.235）参照）。

需要消滅型は 4 つのタイプに分類される：①経営戦略や事業の変更による失業（事例 1、事例 3、事例 11、事例 15、事例 16、事例 20）、②経営の悪化や倒産に伴う失業（事例 4、事例 25）、③労働者の職務遂行能力やパフォーマンスの不足による失業（事例 5、事例 22）、④契約期間や休職期間の満了による失業（事例 7、事例 9、事例 10、事例 12、事例 17、事例 21、事例 23、事例 29、事例 30）である。需要消滅型失業の事例では、事業主側が労働者に求める労働サービスの需要がなくなることが失業の認識につながっている。

供給意欲消滅型も 4 つのタイプに分類される:①健康上の問題による失業（事例 2、事例 8、事例 13)、②仕事よりも家庭生活を優先し失業（事例 6、事例 14、事例 18、事例 19)、③会社の経営に対する不安による失業（事例 24、事例 26)、④職場環境の問題による失業（事例 27、事例 28、事例 31）である。

需要消滅型と供給意欲消滅型の両方の事例において、労働者は自身の供給意欲よりも事業主からの労働サービスの需要が離職に及ぼす影響をより強く重視している傾向が見られる。

まず、需要消滅型では、事業主から労働者に求める労働サービスの需要の消滅が、自身の失業を認識する起因とされる。また、労働者の供給意欲の消失が失業を認識する起因とされる供給意欲消滅型であっても、労働サービスの需要への適応の問題として捉えることができる。

供給意欲消滅型の①と②については、「子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職」（事例 6）を除くと、事業主が労働者に求める労働サービスの過重さが、健康問題や家庭生活との両立困難を引き起こし、失業に至ったという認識が見られる。

事例 6 では、労働者が「これまでの経験から、しんどい思いをしたり、体を壊しても会社は何もしてくれない」（CI105）という不信感がうかがわれる。この事例からも、不信感を生んだ過重な労働サービスの需要が離職の背景にあったと考えられる。

一方で、供給意欲消滅型の③と④については、労働サービスの需要が過重であることから、会社の体制や経営方針に不安を感じたり（事例 24、事例 26)、職場環境の問題により精神疾患や体調不良を来たす（事例 27、事例 28、事例 31）ことが起因となり供給意欲が喪失し、失業の認識に至ったと考えられる。

４．なぜ、労働者は労働サービスの需要に順応しようとするのか？

事業主から労働者への労働サービスの需要は変動し、同様に労働者自身も家庭や健康の問題などの個人的事情や人間関係などの職場環境によって、労働サービスの供給意欲は変わる。第 4 章「事例検討」で明らかになったことは、これらの変動により両者の間で隔たりが生じると、基本的に労働者はその隔たりを埋めようとし、雇用関係を均衡状態に維持しようとすることである。この均衡状態だが、労働者は基本的に事業主からの自身に対する労働サービスの需要に合わせる方向で均衡状態を保とうとする傾向が見られる。事態把握項目からそこで働いている心理を列挙する。

第 1 に、同僚への配慮である（事例 2、事例 12)。労働者は、事業主からの労働サービスの需要が大きな負担と感じつつも、自身が退職することで、残る同僚に追加の業務が発生すると理解している。そのため、彼らに迷惑をかけることを避けたいと考えている。

第 2 に、後任者の不在により就業を継続するという判断である（事例 13、事例 18)。労働者は退職を望んでいるものの、自身の担当業務を引き継ぐ人材が不在であるため、退職が困難であると考えている。

第 3 に、仕事に対する責任感である（事例 17、事例 24、事例 31）。事業主からの労働サービスの需要に対応することが難しい状況にあっても、労働者は自らに業務を遂行する責任があると感じ、仕事を完遂することを優先する。このような責任感は、賃金を受け取る立場として職務を途中で放棄できないという認識とこういった認識を含む事業主との雇用契約に基づく業務遂行義務から来ていると考えられる。

第 4 に、会社への恩義である（事例 28、事例 31）。労働者は退職を望んでいる場合であっても、雇用や育成といった会社から受けた恩恵に対する感謝のため、退職を申し出ることに罪悪感を抱くことがある。

第 5 に、自身の出世や昇進への期待である（事例 28）。労働者は、事業主からの需要に対して不満を持っていても、将来の出世や昇進の可能性への影響を考慮し、その要求を断ることなく受け入れることである。

第 6 に、生計を維持するためである（事例 8、事例 19）。事業主からの需要に従って就業を続けることが難しい状況にあっても、労働者は自分自身や家族の生計を支えるために、退職という選択をすることができないと考えている。

これらの心理の中でも、特に第 5 に挙げる出世や昇進への期待、そして第 6 の生計の維持は、労働者の供給意欲と強く関連していると言える。これらを除くと、組織や事業への責任感や関与の深さが、労働者が事業主の求める需要に応えようとする動機付けとなっていると考えられる。

５．労働者の無力感

第 4 章「事例検討」では、労働者が自身に対する労働サービスの需要の急激な変化や消失、あるいは過重労働に直面した際の行動傾向について考察されている。特に、労働者が自身の供給意欲との隔たりを認識しても、事業主に自身の要望や意見を伝えたり、その理由や原因を積極的に問いただして調整を図ることなく退職する傾向が見られた。この背景には、事業主と話し合いをしても、労働サービスの需要は変わらないと感じる無力感が影響していると考えられる。事態把握項目から、この無力感の背景には次の 5 つの心理的要因が関与していると推察される。

第 1 に、事業主の経営判断を受け入れることである（事例 1、事例 16、事例 20）。これは、事業主による労働サービスの需要に関する経営上の判断や組織上の決定に対して、その背景にある事情を察して受け入れようとする姿勢を指す。事業主の経営判断を察して受け入れる背景には、労働者の無力感があると考えられる。個人を超えた組織の意思決定や方針を前にして、労働者個人として影響力がないと感じていることがうかがわれる。

第 2 に、事業主との話し合いによる解決を放棄することである（事例 3、事例 10、事例 20）。事業主からの労働サービスの需要に関する判断に不満を持ちつつも、議論を重ねても無益であると考え、話し合いによる解決が不可能であると見込むことである。これは、労働

者が自身の交渉力に限界を感じていることの表れでもある。

第 3 に、労働サービスの需要の変化の原因を事業主等個人の要因にあると考えることである（事例 4、事例 14、事例 21）。社会心理学では、ある出来事や行動の原因を判断する過程を原因帰属と呼ぶ。原因帰属の視点から見ると、労働者がパワハラや退職勧奨などの問題を事業主等個人の性格や行動傾向にあると考えることである。結果として、個人の性格や行動傾向の問題であるから、話し合っても変わらないと思い、無力感につながる。

第 4 に、自分の能力の不足を認識することである（事例 5、事例 11）。労働者は、事業主が求める労働サービスの需要に対して、自身の能力や努力では対応できないと判断する。例えば、自分が会社にとって十分な労働力でない、さらには不要であると感じることである。これも無力感の 1 つの表れであると見なすことができる。

第 5 に、職場の暗黙の了解に順応することである（事例 13、事例 31）。事業主からの労働サービスの需要に対応することが困難であっても、職場の雰囲気に影響されて、その需要に応えることを当然と捉えている。労働者は、職場内での「当たり前」とされる暗黙の規範に順応し、自身の意向や能力を超える過重な労働サービスの要求に応じることが求められる状況にある。このような職場の暗黙の了解に同調し順応することが、結果として労働者に無力感を抱かせると考えられる。

こういった労働者の無力感は失業の経験と密接に関連していると考えられる。無力感とは自身が無力である状態を認識していることである。その無力は次のように定義される。

無力とは、自分の人生における重要な結果からの切り離し、または望ましい結果を達成する能力の欠如である。

Ross & Mirowsky（2015）

離職の過程において労働者が直面する状況に関して、この定義でいう「重要な結果」とは、失業という具体的な出来事を指す。「結果からの切り離し」とは、個人の意思や行動とは関係なく、その出来事が発生する状況を指す。また、「望ましい結果」とは、個人が目指す状況、つまり目標[2]を意味する。離職の過程では、この目標は失業を避けて就業を継続することや失業後に再就職を図ることを含む。「能力の欠如」とは、これらの目標を達成できない状況を意味する。無力感はこの状況に対する個人の認識であり、次のように定義される。

無力感とは自分の人生における重要な状況に対して、ほとんどコントロールが持てないという学習された一般的な期待である。

Ross & Mirowsky（2015）

[2] 目標とは「人が望む状態の内的表現」（Austin & Vancouver,1996,p.338）される。

無力感は経験を通して学習するものと考えられている。つまり、失業のように自分の意に沿わない出来事や職場に残ろうとしても退職せざるを得ない状況になったり、求職活動をしても再就職できなかったりすると、この無力感が強くなると考えられる。

離職過程モデルで説明すると、需要消滅型では、事業主から労働者に求める労働サービスの需要の消失が、自らの失業を認識する起因とされる。労働者は労働サービスの需要の消失という結果に対し、結果を変えられないと無力さを感じると考えられる。

供給意欲消滅型では、労働者が事業主から要求される労働サービスへの供給意欲を失うことが失業を認識する直接的な原因とされる。この背景には、事業主からの過重な労働サービスの需要やパワハラなどの供給先である職場環境の問題に対し、その問題を改善したり解決することができない労働者の無力感があると考えられる。この無力感が彼らの供給意欲を失わせ、失業という認識を引き起こしている可能性がある。

離職過程のパターンに関わらず、失業の認識は主に経営の悪化や事業の再構築、そしてパワハラといった職場環境の問題などの労働サービスの需要の変化や消滅の影響を受けていたと考えられる。そして、失業の経験はこういった労働サービスの需要に対応できないといった労働者の無力感を促進すると考えられる。特に今回のインタビュー調査の参加者は離職過程がコロナ禍の期間に重複し、求められる労働サービスの質と量の変化が激しかったと考えられる。そのため、彼らが抱いた無力感は通常時よりも強かったことが推測される。

６．無力感を克服する方法

労働者が取りうる戦略として、事業主からの労働サービスの需要の変動に柔軟に対応し、雇用関係をコントロールすることが考えられる。これを実現するためには、自身の労働サービスの供給意欲を適切に調整する必要がある。

事業主は労働サービスの需要に応じて、賃金という手段を用いて、労働者の供給意欲をコントロールしようとする。これに対し、労働者は事業主からの労働サービスの需要を直接コントロールする手段を持たない。自身が供給する労働サービスの質と量を調整することで、間接的に労働サービスの需要に影響を与えることができる。

労働サービスの需要と供給意欲の非対称性を考慮すると、労働者が事業主からの需要に順応せざるを得ない状況は、雇用関係における構造的な不均衡を示唆している。この制約を超えるための鍵は、労働者がまず事業主からの需要を脇に置き、自らが供給したい労働サービスやその供給先として適切な職場環境を明確にすることである。このように自身の希望に基づく労働サービスを優先することで、特定の雇用関係に固執する視野狭窄を避け、より広い視野で労働市場を捉えることが可能となり、供給先の選択肢を広げることができると考えられる。

離職過程で労働サービスの需要に左右されずに、自身の供給意欲の希望に焦点を当てることができた事例として、次の 4 つが挙げられる。

第 1 に、その会社に入った当初の目標を改めて意識することである。

事例 3　50 代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職

50 代前半の頃、社長が突然「スクールはもういいかな」と発言し、会社がスクールを創設する計画が中止されました。その代わりに、「社員教育にシフトしてほしい」と私に依頼しました。この変更は私にとって予期せぬものでした。スクールを創設する話が途中まで進んでおり、私の中ではそのイメージがすでに形成されていました。私はスクールを創設する目的でこの会社に入社したので、この急な変更に対し、「この会社に勤め続けるのはもういい」と思いました。(CI48)

事例 14　係長への昇進をきっかけとして自己都合で退職した 40 代女性事務職

30 代後半の頃、経営体制が次第に変化し、教員へのサポートが徐々にできなくなってくる状況が生まれました。この組織への就職を志望したきっかけは、教員の先生たちのサポートをしたいという思いでした。先生たちへのサポートが段々とできなくなることが、自分の気持ちの中でひっかかっていました。私がやりたかったことと、ちょっと違うなというふうに感じ始めました。(CI261)

第 2 に、労働サービスの需要の変化をきっかけとして、自身の供給意欲も変化させることである。

事例 31　仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者

30 代前半に現場の主任になって 2、3 カ月後に夜勤が始まりました。業務が増え、残業も多くなり、休みも取りづらくなりました。夜勤で生活リズムも崩れました。そういうことが積み重なって、辞めてすっきりしようと思いました。今まで働いて、お金自体はそれなりにもらっていたので、貯金はありました。経済的には多少は余裕があったので、退職して別の仕事、楽な仕事をしようと思いました。楽な仕事とは、週休 2 日で、残業時間があっても、今の職場のようにそこまで多くはない仕事です。我慢するよりも楽になろうと思いました。そこまで我慢して続けるような仕事ではないと思いました。(CI649)

第 3 に、雇用関係から離れて、自身が生活するにあたって何を優先させるかを考えることである。

事例 6　子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職

40 代前半の時、小学校中学年の次男が不登校になりました。その時の私の気持

ちは、「自分のことや仕事よりも、やはり子どものことだけが心配」と思っていました。仕事を辞めることになりましたが、1ミリも仕事に対する未練を持っていませんでした。周りには子どもを持つ男性の上司や同僚も多くいましたが、彼らの感覚は私のような母親としての感覚とは異なると感じていました。男性は子どもがいても仕事が一番かもしれません。私は退職する際、仕事と家庭、子どもを天秤にかける必要をまったく感じませんでした。(CI105)

第4に、単に退職するかしないかの二分法ではなく、働き方や辞め方などの要望を事業主側と話し合うことである。

事例3　50代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職

50代前半の頃、コロナ禍の初めの頃は終業時間は午後5時30分でしたが、途中から通常の午後6時30分に戻りました。それで夕食の準備が遅くなり、子どもに夜遅くご飯を食べさせることになりました。私はこのことでストレスを感じるとともに、子どもに申し訳ないと思いました。私は人事部長に「給料は下がっても構わないので、時短勤務にして16時に帰れるようにしてもらえませんか？」と提案しました。しかし、人事部長は「それはできません」と答えました。私の気持ちはこれで限界に達し、最終的に辞めることを決めました。(CI53)

事例22　携帯電話の使用で会社都合での退職となった50代男性元投資会社社長

50代後半の頃、現場調査の仕事で、1時間ごとに駐車場の車や人の出入りを数えていました。課長もこの現場に同行していました。他の社員は時計代わりに携帯電話を見ていたので、私も何度か携帯電話を見ました。それとは別に2、3回FXのチェックのためにも携帯電話を見ました。その後、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。試用期間満了まで働くか、今日限りで退職するかの選択を迫られるが、社長側は後者の方を望んでいる発言が文書の提示と共にありました。私は即日退職ではなく試用期間満了まで働きたいと伝えました。なぜなら、給料がもらえるからです。家族と相談したいので、1日の猶予を求めました。言いたいことは理解できるけど、突然の話だったので、とりあえず待ってほしかったのです。社長側はしぶしぶ同意しました。家に帰り、仕事中に携帯電話を見て首になったことを家内に伝えると、予想に反して、家内は怒らずに「仕事が向いてないんじゃないかと思っていた」と言いました。(CI440)

では、労働者が自身の希望する雇用関係を実現させていくにはどうしたらよいのだろうか。

労働者が望む労働サービスや職場環境を実現するには、事業主の求める労働サービスの需要に応えるだけでなく、自身が雇用状況を判断し、需要と供給の関係を調整しながら均衡点を見出していく必要がある。そこで、自己調整理論（Kanfer et al., 2001）に基づいたアプローチを提案したい。

自己調整とは、「個人が目標を達成するために自らの判断・感情・行動をコントロールする現象およびそれに関連する過程」（尾崎 , 2013）と定義される。求職活動の研究では、その効果的な過程として、「目標」、「計画」、「実行」、「ふり返り」の過程を循環させることが推奨され（van Hooft et al., 2013）、再就職への効果も実証研究から確認されている（van Hooft et al., 2021）。

離職の過程において、この考え方を応用すると、「目標」は労働者自身が供給したい労働サービスと供給先として適切な職場環境を明確にすることである。つまり、事業主からの労働サービスの需要から一旦離れて、労働者が「自分がどうしたいのか」、「どうなりたいのか」を意識することである。その実現のために「計画」を立て、それを「実行」する。「実行」の段階で、事業主からの需要の視点を取り入れる。そして、「実行」の結果を「ふり返り」、事業主からの労働サービスの需要にどの程度応えつつ、自分の望む労働サービスが実現できたのかを検討し、改めて「目標」を再設定する。

事業主からの労働サービスの需要から「目標」を考えるから、その需要がなくなった時、「目標」を見失い、雇用関係をコントロールしようとする主体性を失ってしまうのである。したがって、このアプローチの順序を逆転させ、「目標」を先に設定することが重要である。ただし、「目標」の実現には事業主の需要が欠かせない。よって「実行」と「ふり返り」の段階で両者をすり合わせる必要がある。

事業主からの需要が消滅した場合も含め、現職場で均衡状態が困難と判断したら、離職という選択肢も考え、新たな雇用関係の場で均衡状態を探ることになるだろう。その際も事業主からの需要と自身の供給意欲を明確に分離して意識することである。これらは別物なのである。そして、意図的に自身の供給意欲を優先させて、それから労働サービスの需要を検討する。この順序を間違えず、自己調整の過程をくり返すことで、労働サービスの需要と供給意欲の均衡状態、すなわち良好な雇用関係を実現できると考えられる。

雇用関係における自己調整とは、労働者が自身の目標を設定し、実際の雇用状況や就職環境で試行錯誤を繰り返し、事業主からの労働サービスの需要と自身の供給意欲との間で均衡点を見つけ出す過程である。この観点から見ると、ハローワークの職業相談は、労働者が自身の供給意欲を明らかにし、事業主からの需要を考慮しながら良好な雇用関係を築く上で有効な支援であると言える。

また、キャリアコンサルティングは、労働者が労働市場の需要に適応しながら、中長期的な視点でキャリアを形成することを支える重要な役割を果たすと言える。このアプローチでは、労働市場における労働サービスの供給意欲と需要を調和させることで、個人だけでなく

労働市場全体に貢献する働きを持つと考えられる。

7．心理学の視点から見た労働問題

本研究では、失業者の心理と求職活動に関する研究に新しい視点を提供することを目指している。ここでは、無力感を両研究領域をつなぐ労働者の心理として考察する。無力感と対極にある心理学的構成概念がパーソナルコントロール感である。これは次のように定義される。

パーソナルコントロール感とは、自分の人生をマスターし、コントロールし、形作ることができるという信念である。

Ross & Mirowsky（2013）

無力感とパーソナルコントロール感は連続線上に位置し、一方が強くなるともう一方が弱くなる関係にあるとされる（Ross & Mirowsky, 2013）。このパーソナルコントロール感はポジティブ心理学の領域で主に研究され、その結果、生活の様々な領域で、感情的なウェルビーイング、考えたことを実際に行動に移す可能性、身体的健康、そしてストレスや困難な状況に対処する一般的な適応機能に対してポジティブな意味を持っているとされる（Thompson, 2020）。

離職過程における心理的過程を雇用関係の観点から捉えた場合、労働者個人が事業主からの自身に対する労働サービスの需要の変化や消滅に対応できないことが主な問題と言えるだろう。この対応が難しいと感じること、すなわち雇用関係を自身でコントロールできないと感じることが、労働者の無力感を生み出す原因であると考えられる。つまり、パーソナルコントロールの低下が生じる。パーソナルコントロール感の研究の知見から、この低下が労働者のウェルビーイングを害し、さらに求職活動の積極性にも悪影響を及ぼしていると考えられる。

パーソナルコントロール感に関する研究知見を活用することで、失業経験がパーソナルコントロール感に影響を及ぼし、それが労働者のウェルビーイングと求職活動の積極性にも影響するという仮説が導き出される。この仮説を検証することにより、失業者の心理と求職活動に関する研究を結びつける新たな研究の枠組みの考察が可能となるだろう。

この研究の枠組みでは、心理学の視点から見た失業問題を、失業によってもたらされるパーソナルコントロール感の喪失と捉える。直接的な解決策としては、労働者が離職過程や求職活動を通して、自らの労働サービスの需要の変化や消滅、そして新たな機会の探索について事業主と交渉し、雇用関係がコントロールできるようになることである。しかしながら、労働問題を労使の利害関係の対立（白井 , 1992）と見る場合、この雇用関係のコントロールは事業主と労働者の間でトレードオフの関係にあると考えられる。事業主の雇用関係のコン

トロールが強ければ労働者のそれは弱くなり、逆に、労働者の雇用関係のコントロールが強ければ事業主のそれは弱くなるだろう。

この失業者の心理的問題に対処するには、事業主と労働者間の関係性を考慮することが必要である。事業主のコントロールが過度に強い場合、労働者は雇用関係において無力感に陥る、つまりパーソナルコントロール感の喪失につながると考えられる。その結果、労働者の発言力や交渉力が大きく制限されるとともに、ウェルビーイングに悪影響を与える可能性がある。事業主と労働者の間にある対立構造を理解し、労働者がパーソナルコントロール感を回復できるようにするためには、雇用関係における自己調整を促進するなど労働者の心理に働きかけ、事業主との効果的な交渉力を育成し、積極的な求職活動を促進することで、良好な雇用関係の構築を支援する必要がある。その際に、労働者個人の心理に働きかけるキャリアコンサルティングや職業相談・紹介、そして再就職支援セミナーなどの求職活動支援プログラムが有効な手段であることは明らかである。

また、離職過程においては、事業主が労働者のパーソナルコントロール感を維持する工夫も必要である。例えば、退職勧奨をする際には、その理由を丁寧に説明し、彼らの疑問に答える機会を提供することが大切である。さらに、退職までのスケジュールや手続きにおいても、彼らの判断や意思決定に一定の裁量を持たせる工夫が求められる。このような工夫により、彼らのパーソナルコントロール感は維持され、新たな雇用関係の構築に向けて積極的な求職活動が促されると考えられる。

８．認知的タスク分析を応用したインタビューの効果

認知的タスク分析（Crandall, Klein & Hoffman, 2006）を応用した本研究のインタビューは、ナラティブカウンセリングとは異なるアプローチである（労働政策研究・研修機構 , 2016）。ナラティブカウンセリングは、クライエント自身の物語を傾聴し、新たな意味づけを促すことで、クライエントの自己洞察とエンパワーメントを目的とする（White, 1997）。

認知的タスク分析の視点からすると、本研究のインタビューは以下の点に特徴があると言える。まず、離職過程において、実際に経験した出来事を事実として求職者に詳細に説明してもらうことから始まる。次に、そうした出来事の中から、主として本人にとって特に重要だった、あるいは影響の大きかった出来事を選択してもらう。そして選択した出来事における自身の判断基準や意思決定過程を省察してもらう、という流れになる。

つまり、認知的タスク分析の手法は、これを離職過程に応用し、参加者の判断や意思決定の過程を言語化することで、離職原因の理解を深めることを目的とする。カウンセリングのように自己肯定が目的ではないので、困難な出来事についての経緯を客観的な事実を中心にふり返ったり、その背景にある自身の判断や意思決定の欠点に気づく効果がある。

インタビュー調査の事前と事後のアンケート調査の結果から、その効果を分析したところ、次のような結果が得られた。

第 1 に、比較的長期間にわたって安定して働いていた労働者の再就職意欲が高まった可能性が考えられる。労働時間が 40 時間以上であった者や就業期間が 3 年以上であった者が、インタビュー後の再就職意欲が高くなっていた。

第 2 に、早期再就職をあまり望んでいなかった労働者の再就職意欲が高まったことである。事前調査の再就職意欲の分析から分かるように、早期の就職を希望していた群は、事前調査の段階から再就職への意欲が高い傾向にあった。一方で、早期の就職を希望していなかった労働者は、事前調査の段階では再就職への意欲が低かったが、インタビューを通して変化が見られた可能性があるだろう。

第 3 に、女性や仕事探しをしていない労働者がインタビュー後に安心感を得たことである。対照的に、早期の就職を望む労働者は気持ちが暗くなる結果となった。

早期就職希望者については、仕事探しに切迫感のない者ほど、心理的にポジティブな影響が見られた一方で、仕事探しに切迫している者ほどネガティブな心理状態になったことが考えられる。

本調査の結果として、女性の 52.9%が専業主婦である一方で、男性の中には専業主夫がいなかったことが示されている。これは、性別そのものよりも、家事を担当する社会的な役割の違いが影響している可能性を示唆している。主に家事を担当していることが、仕事探しに対するプレッシャーを相対的に軽減していることが考えられる。

さらに、離職の経緯や自分自身の心理的な変化について語ることは、自身の離職や就業について意識を向けることにもつながる。この過程が一部の求職者のネガティブな心理状態をもたらしたと考えられる。

これらの結果を踏まえると、認知的タスク分析を応用したインタビューは再就職意欲を高める効果があると考えられる。特に長期就業者や早期就職を望まない者にとって有益である一方で、早期の就職を望む者にとっては逆効果となることが生じ得る。

９．研究の今後の課題

今後の研究課題として、以下の 3 点が考えられる。

第 1 に、離職過程モデルの更なる検証である。本研究における離職過程モデルは、今回の 31 件の事例検討から導出されたモデルであり、より大規模なデータに基づいてモデルの頑健性を確認する必要がある。特に、今回の参加者には、直近の勤務先でキャリアアップを目指し積極的に転職活動をしていた者が含まれていなかったことが、本調査の問題点として指摘できる。モデルを一般化するには、在職中に積極的に転職活動を行いながらも失業状態になった労働者の心理との比較が重要な課題であると考えられる。

第 2 に、離職過程と求職活動の関連性である。事前調査の分析から、需要消滅型と供給意欲消滅型では求職行動に差が見られることが示唆された。具体的には、需要消滅型の失業中の労働者は、供給意欲消滅型と比較して、積極的に求人に問い合わせたり、応募書類などの

準備や送付、面接の準備や参加といった、より能動的な求職活動に時間を費やすことが明らかにされた。このような違いがなぜ生じるのかを事業主からの労働サービスの需要、自身の供給意欲、そして需給調整に関する労働者の認識から、さらにはその背景にあると考えられるパーソナルコントロール感との関連性から、量的データで検討していくことが今後の課題である。

第 3 に、認知的タスク分析を応用したインタビュー手法のさらなる洗練化である。このインタビュー法は、比較的長期間、安定して働いていた労働者や早期の再就職を望んでいなかった労働者の再就職意欲を高める効果が確認されている。さらに、女性や就職活動を行っていなかった労働者に安心感を与える効果も見られた。女性については、専業主婦が半数が占めていたが、男性の中には専業主夫がいなかったことから、性別そのものよりも家事を担当する社会的な役割の違いが影響している可能性が示唆される。

その一方で、早期就職を希望する労働者には、ネガティブな心理的影響を与えることが明らかになっている。このインタビュー手法を求職活動支援として効果的に活用するためには、カウンセリングの手法も取り入れ、ネガティブな影響を緩和する工夫が必要である。

第２章　インタビュー調査の目的と方法

第１節　目的

本インタビュー調査の目的は、失業中の労働者を対象に、離職過程における「事態把握(construal)」を明らかにすることにある。

「事態把握」とは、個人が自分や他者の属性や行動をどのように認識し、解釈するかということを指す（American Psychology Association, 2015)。本調査では、労働者が離職の前後において、事業主や上司、同僚との関係、あるいは職場環境や会社の状況をどのように判断し、自身の行動選択や意思決定をしているかに焦点を当てる。

第２節　方法

１．参加の条件

2023 年 2 月から 3 月にかけて、32 人の失業中の労働者を対象にオンラインでのインタビュー調査を実施した。この調査を行うにあたって、2023 年 1 月に民間調査会社に業務を委託した。この会社は、インタビュー調査の参加者の募集、オンライン調査の準備、調査前後のサポート、アンケート調査の実施、インタビューの面接記録の作成などの業務を担当した。インタビュー調査自体は筆者が担当した。

1 月から 2 月にかけて、同社のモニターを対象に事前のアンケート調査を実施した。そのアンケートの回答をもとに、インタビュー調査の参加者を選んだ。参加者は次の条件を満たす者を対象とした。

① 国内に在住していること。
② 年齢は 20 代から 50 代までで、男女両方を含む。
③ 現在無職であり、過去 1 年間にハローワークで雇用保険の受給の手続きを行ったこと。
④ 離職証明書の退職理由が自己都合または会社都合であり、本人がその理由に納得していること。
⑤ 本調査の趣旨を理解し、その参加と結果の公開に同意していること。

サンプル構成の方法として、まず 20 代、30 代、40 代、50 代の各年齢層内で男女比を半々に保つようにした。また、各性別内で、自己都合と会社都合の理由で離職した者の割合をそれぞれ半々にするよう配慮した。

条件の設定とサンプル構成の方法について、①と②では、本研究が日本国内の労働市場を対象にし、離職経験が年齢や性別によって異なる可能性があることを考慮して、年齢層を 20 代から 50 代まで幅広く設定し、男女比を半々に設定した。

③では、ハローワークで雇用保険の受給手続きを行った者を対象にしたことにより、ハローワークが認定した明確な失業状態にある参加者を選ぶことが可能となる。また、過去1年以内に雇用保険受給の手続きを行った者を対象とし、失業経験が鮮明な参加者を選定することを目指した。

④では、自己都合と会社都合の離職理由を均等に設定することによって、離職の背景をより偏りなく捉えることを目指した。離職理由に納得していることを基準にした理由は、インタビュー調査で今回の調査の主旨から外れる離職上のトラブルの話題を避けるためである。

⑤では、調査の趣旨を理解し、その参加および結果の公表に同意していることを確認することが重要であり、倫理的に適切な研究を実施するために必須の手続きである。

これらの条件の設定とサンプル構成の方法を採用することにより、本研究は倫理的な手続きを重視しつつ、失業中の労働者の離職過程を多様な観点から分析することが可能となる。

今回のインタビュー調査の参加者は32人であったが、そのうち1人がインタビューの手順に則らなかったため除外し、残りの31人を分析の対象とした。事例20の参加者は、31人の中の1人で、事後調査でインタビュー時は「有職」であり、その雇用形態は、非正規従業員（パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託）として働いていたと回答した。

彼女の面接記録によれば、離職後、趣味で通っていたネイル学校の先生からアルバイトの紹介を受けたが、雇用条件に疑問を持ち、結局その仕事を辞退したと話していた。また、インタビュー時には、登録している派遣会社の求人に応募していたが選考を通過できていないとも話していた。調査者が「面接には至っていないですか？」と質問すると、「そうです」と答えた。

これらのインタビューでの具体的な発言を考慮し、アンケート調査の回答よりもインタビューにおける詳細な情報を優先することにし、インタビュー時に彼女が「無職」であった可能性が高いと判断した。この判断に基づき、彼女を分析の対象として含めることに決めた。

２．アンケート調査の方法と分析

アンケート調査では、インタビュー調査の対象である失業者の特徴を明らかにし、特にどのような人が仕事探しを活発に行うかを捉えることを目的に、インタビュー調査の対象に実施したアンケートの回答を分析する。また、インタビュー調査の前後で行ったアンケートの回答の特徴と、その変化を明らかにし、本研究で実施したインタビューがどのような人に効果があったかを捉える。

インタビューの事前調査と、インタビュー後に実施した事後調査において回答を求めた。調査に要する時間はそれぞれ10分程度であり、いずれもweb調査で実施した。アンケート調査の質問項目を表2に示す。

表２　アンケート調査の質問項目

	事前調査	事後調査
質問項目の種類	○ F1：性別 ○ F2：年齢 ○ F3：住まい（都道府県） ○ F4：仕事内容（本人又は同居家族） ○ SC1：職業 ○ SC2：雇用保険受給の手続き有無 ○ SC3：雇用保険の受給状況 ○ SC4：離職理由 ○ SC5：離職理由への納得 ○ SC6：直近の就業形態 ○ SC7：直近の就業先の従業員規模 ○ SC8：直近の就業先の仕事内容 ○ SC9：直近の就業先の賃金 ○ SC10：直近の就業先の就業時間 ○ SC11：直近の就業先の就業期間 ○ SC12：求職状況 ○ SC13：求職中の就業形態 ○ SC14：求職中の仕事内容 ○ SC15：就職するまでの期間 ○ SC16：求職活動量尺度 ○ SC17：再就職意欲 ○ SC18：家計の主な担い手 ○ SC19：家計の収支状況 ○ SC20：最終学歴	○ Q1：インタビュー調査時の職業 ○ Q2：インタビュー調査時の就業形態 ○ Q3：離職経緯に関する開示の程度 ○ Q4：インタビュー調査での気持ちの変化 ○ Q5：インタビュー調査の感想 ○ Q6：再就職意欲 ○ Q7：求職活動量尺度 ○ Q8-1：転職回数 ○ Q8-2：20 歳以降の通算有職期間 ○ Q9：インタビューを受けた感想

分析は、上記のインタビュー調査の前後 2 時点で得た回答内容を対象とする。具体的には、インタビューの事前調査で回答した、直近 2 週間の求職活動実績の得点を、参加者の属性、就業経験、離職理由、求職状況、経済状況といったカテゴリー別に *t* 検定および分散分析を行い、平均値の差が有意であるかを確認する。

次に、事後調査で尋ねた、調査をふり返っての心理状態、調査を経て得た気づきについての得点を、同様に属性、就業経験、離職理由、求職状況、経済状況といったカテゴリー別に *t* 検定および分散分析を行い、平均値の差が有意であるかを確認する。分析の際、等分散性の検定を行い、有意であった場合には、等分散ではないと考えられるため、等分散を仮定しない *t* 検定を実施した。また非有意であった場合には、等分散を仮定する検定を実施した。

また、事前調査と事後調査の 2 時点で訪ねた再就職意欲の得点の平均値差が有意であるかどうかを確認するために、2 要因混合分散分析を行う。

３．インタビュー法と結果の整理

（１）認知的タスク分析とは

インタビュー法には、離職過程における事態把握を明らかにする目的で、認知的タスク分析の手法の 1 つである重要意思決定分析法（Crandall et al., 2006）が取り入れられた。認知的タスク分析は、人が実際の仕事やタスクを行う際にどのような判断や意思決定をするか、その認知的過程を理解するための手法であり、その手法は複数存在する（労働政策研究・研

修機構 , 2016)。このうち、重要意思決定分析法は次の 4 つの段階を踏むインタビュー法である（Crandall et al., 2006)。

第 1 段階では、調査者は参加者と協力しながら、分析の対象となる仕事の経験を選ぶ。特に調査者は、参加者に普段とは異なる挑戦的な仕事の経験に焦点を当ててもらうように依頼する。この方法が採用されているのは、記憶が時間と共に失われたり歪んだりする可能性に対応するためである。例えば、日々の定型的な業務ではなく、新製品開発プロジェクトへの参加といった、通常とは異なる挑戦的な業務について話すように参加者に求める。

第 2 段階では、調査者が参加者に、第 1 段階で選ばれた仕事の経験に関連する具体的な出来事を、時間の順序に沿って詳しく尋ねる。この段階では、実際に起きた事実、つまり具体的な出来事の詳細に焦点を当てる。反対に、参加者のその時の気持ちのような主観的な話は求められない。例えば、「そのプロジェクトに選ばれたのはいつですか？」、「どなたから声をかけられたのですか？」、「どのような業務を依頼されましたか？」など、客観的な事実を尋ねる質問を行う。

第 3 段階では、調査者は第 2 段階で明らかになった出来事の背景に焦点を当てる。具体的には、調査者が参加者に、その出来事を通じて何を理解したのか、いつそれを理解したのか、どのような手がかりから理解したのかを尋ねる。さらに、その理解からどのような行動を取ったのかについても聞く。これにより、出来事の背景にあった判断や意思決定の過程が明らかになる。例えば、調査者は「その業務を依頼された時、どのようなことを考えましたか？」といった質問をする。参加者が「自分にできるかどうか不安だった」と答えたら、「何をきっかけに不安と思ったのですか？」と尋ね、その人が自身の能力をどのように理解し、その業務ができるかどうかの判断をどのようにしたのか、といったことを言葉にしてもらうように働きかける。

第 4 段階では、調査者は「たら、れば」などの仮定形を活用する質問技法を駆使し、第 2 段階で参加者が話した仕事の経験に関連する別の可能性を探る。例えば、調査者は「もし、その業務を断っていたら、その後、どうなっていたと思いますか？」といった仮定の質問を行う。参加者が「自分の能力を伸ばす機会を逃していたかもしれません」と答えた場合、その業務を受け入れた判断に「自分の能力を伸ばす」という効果があったことが理解できる。

離職過程における事態把握を明らかにするインタビューでは、この重要意思決定分析法を応用した。その理由として、2 つのことが挙げられる。

第 1 に、今回のインタビュー調査のように直近の離職の経験を聞くことは、記憶に残りやすく思い出しやすい特徴があるため、重要意思決定分析法の手法は適していると考えられる。

第 2 に、この手法では事実に基づく出来事とそれに伴う心理状態に着目することで、参加者の事後的な主観的解釈をある程度防ぐ効果が期待できる。したがって今回の離職過程に関するインタビュー調査でも、出来事と関連付けて、その時々の判断や意思決定に焦点を当てる本手法を応用することが適切であると考えられる。

（2）インタビュー調査の手順

インタビュー調査では実際の離職の経緯とその時の実際の判断や意思決定に焦点を当てるため、重要意思決定分析法の第 1 から第 3 までの段階の手法を採用し、第 4 段階の仮定の質問は行わなかった。また、認知的タスク分析は通常、仕事の方法やノウハウなどの知識面に焦点を当てるが、離職過程においては感情が判断や意思決定に大きな影響を与える可能性があるため、知識面だけでなく感情面も考慮し、出来事と関連付けて、参加者のその時々の気持ちを聴くことに重点を置いた。インタビュー調査はオンラインで実施し、筆者がインタビュー調査の実施を担当した。インタビューの所要時間は 1 時間以内とした。

インタビュー調査は次の 5 つの段階で構成されている。

第 1 段階：離職の経緯

参加者は事前に直近の離職の経緯について話すことに同意していたため、重要意思決定分析法の第 1 段階にあたるインタビューを省略し、調査を第 2 段階から開始した。しかし、参加者にどの時点の離職の経緯について話してもらうのかを明確にするため、以下のような具体的な指示を与えた。

> この 1 年の間にハローワークで雇用保険の受給のための手続きをされたと思うのですが、その時の離職の経緯について、出来事を中心にお話しください。

注意事項として、次の 2 点を追加で説明した。

①一般的な離職の話ではなく、参加者自身が実際に体験した離職の経緯について、出来事を中心に話すようお願いした。具体的には、離職のきっかけとなった出来事、離職をした前後の出来事、離職から今までの出来事の 3 種類である。

②「離職したのは〇〇だから」や「〇〇が理由で離職した」といった離職の原因や理由について自身の考えや分析は話さないよう依頼した。

第 2 段階：自分に影響した出来事

インタビューの所要時間が 1 時間と限られているため、この段階では離職過程で重要と思われる出来事を選ぶことに焦点を置いた。その際、第 1 段階で参加者が挙げた離職のきっかけとなった出来事は選択済みとし、以下の指示を出して参加者自身に追加的に重要な出来事を選んでもらうようにした。

> 話していただいた離職前後から今までの出来事の中で、とりわけ自分に大きく影響したと思う出来事を数個選んでください。

本研究では、失業や求職活動の心理的側面について、雇用関係の観点から検討することを目指していた。しかし、インタビュー調査では、参加者の出来事の選択に調査者の意図が影響を及ぼさないように配慮し、「とりわけ自分に大きく影響したと思う出来事を数個選んでください」といった指示をした。これにより、雇用関係に関連する出来事の選択を促す直接的な指示による影響を避けた。

ただし、出来事の選択において、参加者の選択を優先しつつも、調査者が話の流れの中で重要と判断した出来事を取り入れることがしばしばあった。この方法には恣意的な回答を誘発する可能性があると考えられる。そこで、資料 3 に示す事態把握項目では、離職のきっかけとなった出来事、参加者自身が自分に大きな影響を与えたと思った出来事、および筆者が話の流れの中で重要と判断した出来事を、それぞれ明確に区別できるように印を付けた。

第 3 段階：その出来事が起きた時の気持ち

この段階では、参加者に第 2 段階で選択した出来事が起きた時の気持ちを話してもらう。これは重要意思決定分析法の第 3 段階に相当する。具体的には、次のような指示を出した。

第 2 段階で選んだ出来事が起きた時の気持ちをお話しください。

注意事項として、次の 3 点を追加で説明した。

①インタビュー中の現在の気持ちではなくて、その時の気持ちを思い出して話すようにお願いした。

②その時に感じたこと、思ったこと、考えたことを具体的に話してもらうようにお願いした。

③出来事の原因や理由を話す必要はないことを明確に伝えた。例えば、「離職したのは○○だから」とか、「○○が理由で上司に抗議した」などの出来事の原因や理由を説明する必要はないことを強調した。

第 4 段階：そういう気持ちになったワケ

この段階では、第 3 段階で聞いた気持ちについて、話の流れに応じて、直後にその気持ちに至ったきっかけや理由を尋ねることもある。これは重要意思決定分析法の第 3 段階に相当する。

様々な気持ちが話された場合、インタビューの時間の制限を考慮して、参加者にそれらを最大 3 つに絞って選んでもらうよう指示を出した。具体的には以下の通りである。

第 3 段階で話していただいたあなたの気持ちのうち、あなたにとって無視できないとか、とても重たく感じた気持ちを 3 つほど選んでください。それぞれについて、

そういう気持ちになったワケを打ち明けてみてください。その時「よかった」「悪かった」「間違っていた」などの評価をする必要はございません。

第 5 段階：インタビュー調査を受けた感想

最後に参加者にインタビュー調査を受けた感想を聞いた。具体的には、次のような指示を出した。

調査へのご協力、ありがとうございました。今回のインタビュー調査の率直な感想をお聞かせください。

この手順を通じて、離職の過程で起きた重要な出来事について、その時の感情や考えを話してもらうことができるようになる。例えば、参加者は「会社を辞めたくなった」、「職場に行くのがつらくなった」、「会社の将来が不透明だと感じた」といった具体的な感情や考えを話すことがある。これらの表現は、離職に至った過程を理解する上で重要な情報を提供する。このような気持ちの聴取により、参加者がどのような判断や意思決定を行っていたのかをより明確に把握することができる。

（３）結果の整理方法

インタビュー調査の録音記録は、民間調査会社によって逐語記録に起こされ、個人情報を除外した形で当機構に面接記録として提出された。各面接記録から、出来事を時系列順に整理し、その出来事ごとに関連する気持ちに関する記述を抽出した。これらの情報をもとに、出来事とそれに関連する気持ちを示した図 4 に示す離職過程チャート（非公開）を作成した。

図４　離職過程チャートの例

年齢層	出来事	主観	事情・理由
退職までの働き方	○20代前半で新卒として情報通信系の大企業に入社。 ○退職直前までプロジェクトマネージャーとして、通信システムの開発関係の部署に所属。社員と協力会社を入れて大体10人前後のプロジェクトを任される。		
	○働き方としては、午前の９時ぐらいから仕事を始め、大体早くて午後８時、平均して10時、下手したら11時ぐらいまで働くことが結構、多い。		
	○土、日は基本、休み。通信障害があったりすると、プロジェクトを運営しつつ、そのトラブル対応で、土、日も徹夜ということがある。		
	★会社から、50歳以上の管理職を対象に早期退職の募集がかかる。転職など60歳以降の働き方を踏まえ、退職金の上積みや再就職の支援を提供するという条件で、「第二の人生を考えませんか？」と募集。	・「一応60歳で定年にはなるんですけど、再雇用で65歳までは給料は減りますけど、働けるということにはなっていたので、特にそういう話（＝早期退職プログラム）があるまでは辞めずに、そのまま65歳まで同じ会社で働こうかなというふうに思っていた」。	
	★経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受ける。退職金がどの程度増えるのかや、「あなたのこれからのキャリアを考えると、早期退職プログラムを利用するのはどうでしょうか」などの提案されるが、「あなたは○○だから辞めてください」といった直接的な指示は一切ない。	・［説明を］「受けた時も最初は」「『そういう話もあるんだ』ぐらいにしか思っていなかった」。 ・「退職金の優遇とかの話も聞いて、」「『これくらいプラスでもらえたりするもんなんだな』」「『だったらちょっと考えてみようかな』というのが、正直ちょっと出てきた」。	
	＜省略＞		
50代後半	☆週３～４日の求人を探しているが、なかなか見つからない。パートと言いながら週５日で朝から夕方まで働く求人が多く正社員の求人と変わらない。	・「あまりもうバリバリ働きたくない」。「仕事はできたらしたい」。 ・「正社員というよりはパートくらいで考えて」［る］。 ・「週５日はちょっとしんどいなというのがあ」［る］。 「［週］３日くらいが一番いい」。	・「辞めた早期プログラムに乗っかったのも、結構大変だったからというところもあった」。 ［だから］「あまりバリバリ働くのもなというのもあった」。

出来事を時系列順に並べて記述。

出来事ごとに気持ちが表現されている箇所を抜き出して記述。

出来事や気持ちの背景にある事情や理由が表現されている箇所を抜き出して記述。

注1：この表はインタビュー調査の録音記録から作成された逐語記録をもとに、個人情報を削除して整理したものです。表の理解には以下のガイドラインを参照してください。
・伏せ字は◆の記号を使っています。
・「出来事」は逐語記録の記述に基づいて作成されており、★●○は出来事の最小単位を示します。出来事のまとまりは実線で区切られています。
・ほぼ同じ時期の出来事で関連性が深い場合、出来事の区切りは点線になっています。
・調査協力者の説明に基づき、★マークは離職のきっかけとなった出来事を、●マークは自身に影響があったとされる出来事をそれぞれ示します。☆マークは、★や●のいずれも当てはまらない項目で、筆者が離職の経緯に重要であると判断した出来事に対して使用されます。
・「主観」と「事情・理由」は逐語記録から抜き出した文章に基づいています。文章を抜き出した箇所は「」で、言い換えたり言葉を補足した箇所は［］で囲われています。
・（　）内の説明は補足情報になります。
注2：年齢層はアンケート票に回答された2023年１～２月の時点の年齢をもとに計算されています。

インタビュー調査の逐語記録を基に、参加者が離職のきっかけと考えた出来事、自身に影響があったと思う出来事、そして筆者が重要と思う出来事が選択された。当機構の職員（筆者を含む２人）が、これらの出来事と、それらに伴う気持ちに関する逐語記録の記述をできるだけ変えずに、400 字程度の文章を作成した。それらの文章と逐語記録の内容が一致することを確認した。不明な点は音声記録を確認して補完した。こうした手順を踏んで、資料３に示す離職過程の各出来事における心理状態を文章化した事態把握項目が作成された。

第４章の事例検討では事態把握項目を中心に、各事例を事業主の労働サービスの需要、労働者自身の供給意欲、そして需給調整の認識の観点から検討した。

第５章の事例分析では、事例検討の検討を踏まえて事例に共通する要素を抽出して離職過程のモデル化を行った。作成したモデルを用いて、労働者が事業主の労働サービスの需要の変動にどのように対応するのかを検討し、アンケート調査の結果を基に離職過程が求職活動に与える影響を分析した。

なお、本文中に事態把握項目を引用する際には、資料３に掲載されている事態把握項目の番号に基づいて、それに対応する項目を「CI ○○」という形式で示した。「CI」は、「Construal Index」（事態把握項目の英訳）の頭文字から取った略称であり、○○には該当する番号を挿入した。事態把握項目の記述が不明瞭な場合、注釈を加えるか、括弧内に補足説明を行っ

た。項目によっては記述が重複することがあるため、その部分は適宜削除した。また、不必要な記述を削除する場合は、該当箇所に＜中略＞と明記した。強調したい記述には下線を引いた。

（4）インタビュー調査の効果

労働政策研究・研修機構（2016）は、認知的タスク分析の手法を用いて、職業相談やキャリアコンサルティングなどの就職支援に関わる担当者向けの研修プログラム「職業相談の勘とコツ『見える化』ワークショップ」（労働政策研究・研修機構 , 2015）を開発した。

厚生労働省、各都道府県の労働局、地方自治体の就業支援機関、労働政策研究・研修機構などが主催する 18 の研修コースを通じて、365 人の就職支援の担当者がこのワークショップに参加し、認知的タスク分析の手法を学び、実際の職業相談場面における判断や意思決定を言語化するグループワークに取り組んだ。このうち 9 コース、191 人の参加者を対象としたアンケート調査で、9 割以上がワークショップから得た情報やノウハウが、職業相談の窓口業務を進める上で役に立つと回答した。この結果から、職業相談の過程における判断や意思決定を意識化することが、効果的な支援につながることが示唆された（労働政策研究・研修機構 ,2016）。

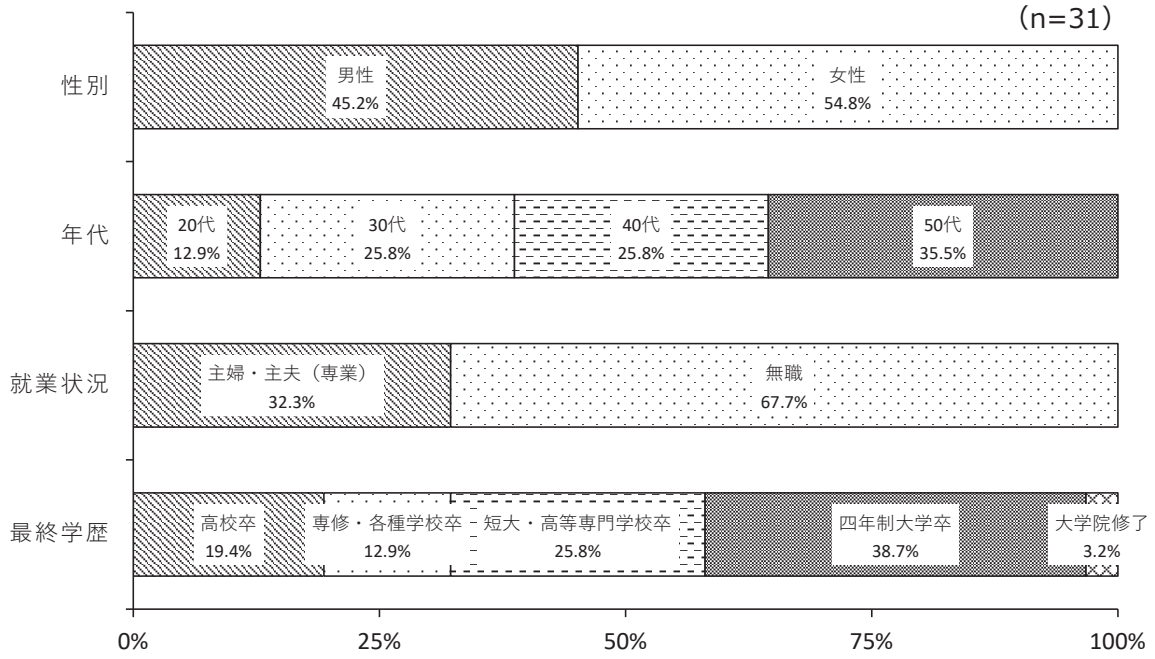
なお、本研究の主な焦点からは外れるものの、本報告書ではインタビュー調査を通じて、参加者が離職経験を語る過程で、自身の判断や意思決定をふり返り、その結果として新たな気づきや再就職に対する意欲が高まった可能性を、アンケート調査の結果に基づいて検討した。

第３節　参加者のプロフィール

１．属性

参加者 31 人の属性を図 5 に示す。性別の割合をみると、「女性」（54.8%）が 5 割台半ばであり、「男性」（45.2%）は 4 割台半ばとほぼ均等であった。年代の割合に関しては、「50 代」（35.5%）が 3 割台半ばであり、次いで「40 代」（25.8%）が 2 割台半ば、「30 代」（25.8%）が 2 割台半ば、「20 代」（12.9%）が 1 割強と続く。インタビュー時の就業状況の割合では、「無職」（67.7%）が 7 割弱であり、「主婦・主夫（専業）」（32.3%）が 3 割強であった。最終学歴に関しては、「4 年制大学卒」（38.7%）が 4 割弱であり、次いで「短大・高等専門学校卒」（25.8%）が 2 割台半ば、「高校卒」（19.4%）が 2 割弱、「専修･各種学校卒」（12.9%）が 1 割強と続き、「大学院修了」（3.2%）が 1 割未満であった。

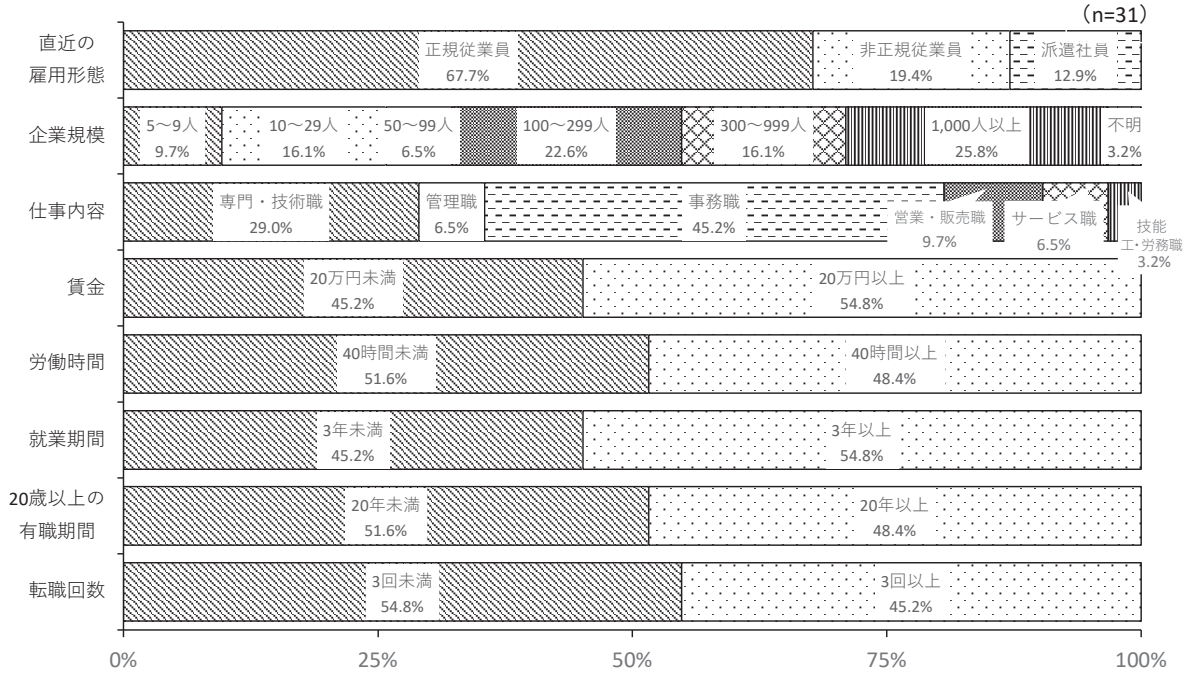
図 5　属性別の割合



2．就業経験

参加者 31 人の就業経験を図 6 に示す。直近の雇用形態の割合をみると、「正規従業員」（67.7％）が 7 割弱であり、「非正規従業員」（19.4％）が 2 割弱、「派遣社員」（12.9％）が 1 割強であった。企業規模をみると、「1000 人以上」（25.8％）が 2 割台半ば、「100 ～ 299 人」（22.6％）が 2 割強であり、次いで「10 ～ 29 人」（16.1％）と「300 ～ 999 人」（16.1％）が 1

図 6　就業経験別の割合

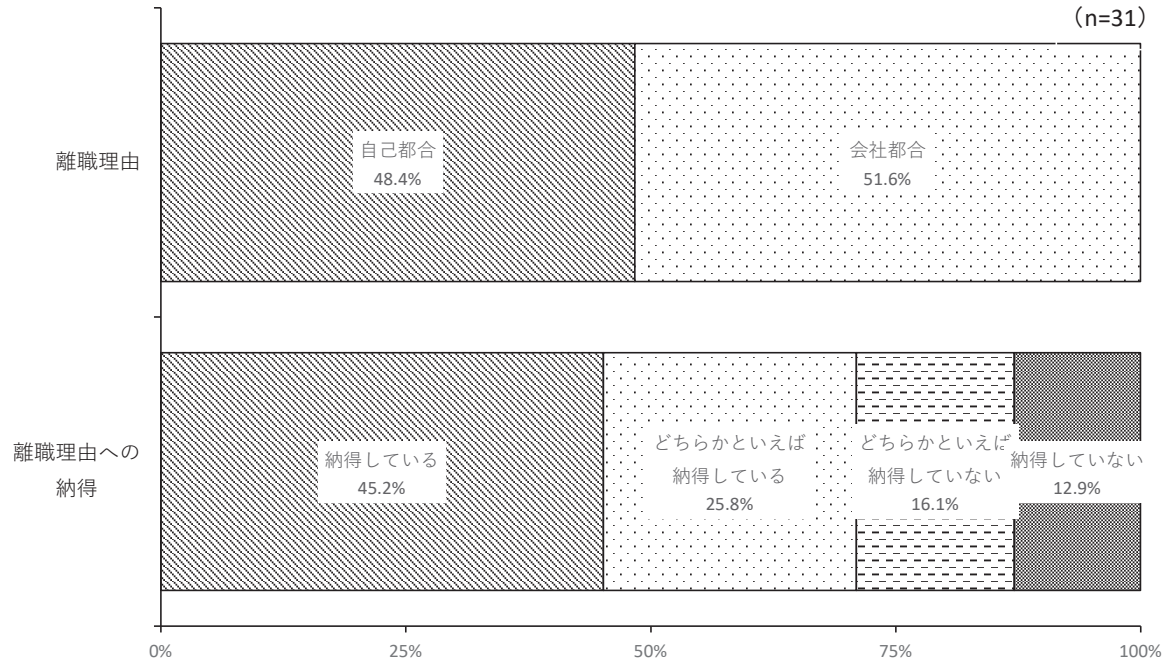


割台半ば、「5 ～ 9 人」（9.7%）と「50 ～ 99 人」（6.5%）がともに 1 割未満であった。仕事内容をみると、「事務職」（45.2%）が 4 割台半ば、「専門・技術職」（29.0%）が 3 割弱、次いで「営業・販売職」（9.7%）、「管理職」（6.5%）、「サービス職」（6.5%）、「技能工・労務職」（3.2%）が 1 割未満と続く。賃金に関しては、「20 万円以上」（54.8%）が 5 割台半ば、「20 万円未満」（45.2%）が 4 割台半ばであった。労働時間では、「40 時間未満」（51.6%）が 5 割強、「40 時間以上」（48.4%）が 5 割弱であった。また就業期間については、「3 年以上」（54.8%）が 5 割台半ば、「3 年未満」（45.2%）が 4 割台半ばであった。さらに、20 歳以上の有職期間をみると、「20 年未満」（51.6%）が 5 割強、「20 年以上」（48.4%）が 5 割弱であった。転職回数に関しては、「3 回未満」（54.8%）が 5 割台半ば、「3 回以上」（45.2%）が 4 割台半ばであった。

3．離職理由

参加者 31 人の離職理由を図 7 に示す。離職理由の割合をみると、「会社都合」（51.6%）が 5 割強、「自己都合」（48.4%）が 5 割弱であった。離職理由への納得に関しては、「納得している」（45.2%）が 4 割台半ば、次いで「どちらかと言えば納得している」（25.8%）が 2 割台半ば、「どちらかといえば納得していない」（16.1%）が 1 割台半ば、「納得していない」（12.9%）が 1 割強と続く。7 割強の参加者が、離職理由について「納得している」か、または「どちらかといえば納得している」ことが分かる。

図 7　離職理由別の割合

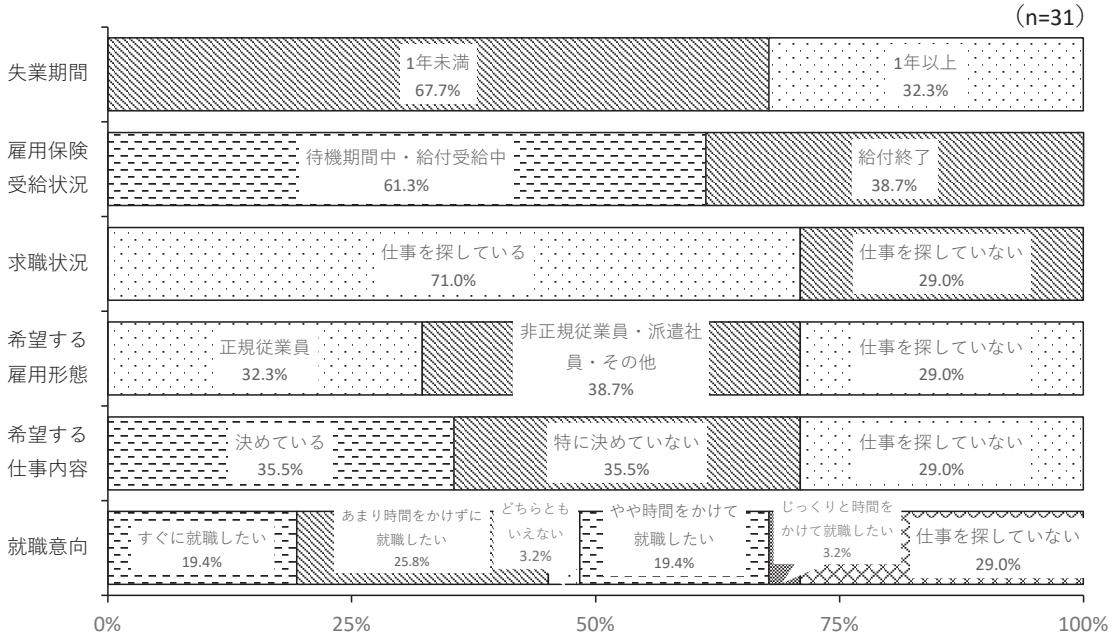


４．求職状況

参加者 31 人の求職状況を図 8 に示す。失業期間の割合をみると、「1 年未満」（67.7%）が 6 割台半ば、「1 年以上」（32.3%）が 3 割台強であった。雇用保険の受給状況に関しては、「待機期間中・給付受給中」（61.3%）が 6 割強であり、「給付終了」（38.7%）が 3 割強であった。求職状況については、「仕事を探している」（71.0%）が 7 割強、「仕事を探していない」（29.0%）が 3 割弱であり、過半数以上の参加者が、事前調査時点において仕事を探していることが分かる。

求職状況に関して「仕事を探している」と回答した 22 名のうち、希望する雇用形態として回答されたのは、「非正規従業員・派遣社員・その他」（38.7%）が 4 割弱、「正規従業員」（32.3%）が 3 割強であった。仕事内容に関しては、「決めている」（35.5%）と「特に決めていない」（35.5%）が 3 割台半ばであった。また、就職の意向をみると、「あまり時間をかけずに就職したい」（25.8%）が 2 割台半ば、次いで「すぐに就職したい」（19.4%）と「やや時間をかけて就職したい」（19.4%）が 2 割弱、「どちらともいえない」（3.2%）と「じっくりと時間をかけて就職したい」（3.2%）が 1 割未満と続く。仕事を探している参加者のうち、半数近くが早めに就職をしたいと考えていることが分かる。

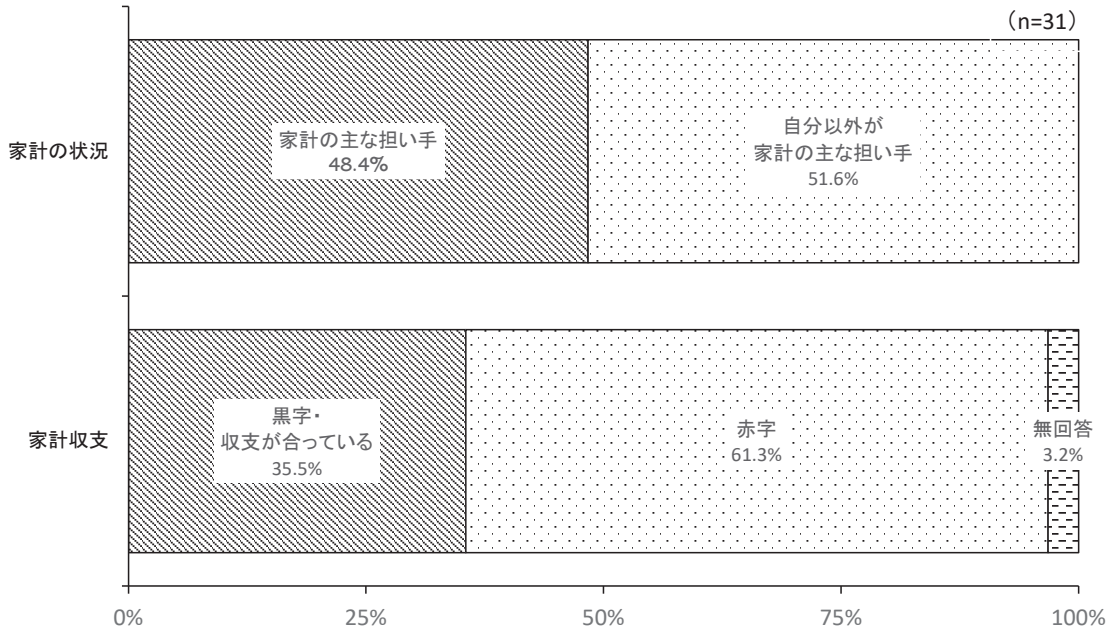
図 8　求職状況別の割合



５．経済状況

参加者 31 人の経済状況を図 9 に示す。家計の状況をみると、「自分以外が家計の主な担い手」（51.6%）が 5 割強、「家計の主な担い手」（48.4%）が 5 割弱であった。家計収支に関しては、「赤字」（61.3%）が 6 割強、「黒字・収支が合っている」（35.5%）が 3 割台半ば、「無回答」（3.2%）が 1 割未満であった。

図 9　経済状況別の割合



６．インタビュー調査の参加の条件

参加者の選定にあたり、当初の設定通りの属性別の割り当てができなかったため、次のように一部条件を変えた。その結果、図 10 に示すように実際の参加者のプロフィールは、当初設定したサンプル構成とは異なっている。

まず、年齢層で偏りが見られた。これは、男性で 20 代と 30 代、女性で 20 代の参加者がいずれも 6.5%と少なく、反対に男性 50 代が 22.6%と多かったことが影響している。

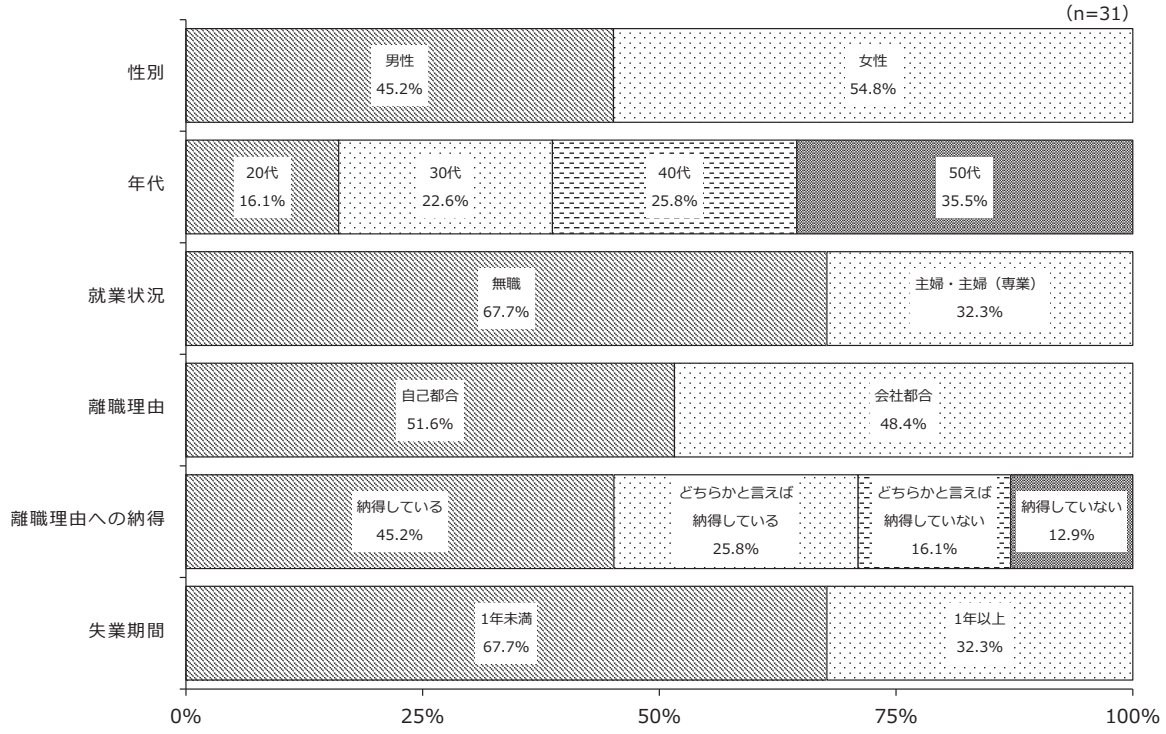
就業状況では、無職の参加者が十分に集まらなかったため、主婦・主夫（専業）も含めることにした。これにより無職の割合は 67.7%になった。また、主婦・主夫（専業）は 32.3%であり、全員が女性であった。

離職理由では、「どちらかと言えば納得していない」と「納得していない」参加者が 29.0%いた。これは離職理由が自己都合の参加者の 93.3%が納得していたのに対し、会社都合の参加者の 50.0%が納得していなかったことの影響が大きかった。

失業期間については、1 年未満が 67.7%と過半数を占め、1 年以上が 32.3%であった。最

長の失業期間は 1 年 11 カ月で全体的には 2 年未満となる。参加者を選ぶ基準は、事前調査の時点から遡って 1 年以内にハローワークで雇用保険の受給のための手続きを行ったことだったが、十分な参加者が集まらなかったため、条件を 2 年未満に拡大した。1 年を超える失業期間の参加者の中には、失業後に数カ月経ってから雇用保険の受給の手続きを行った参加者や疾病手当の受給後に雇用保険の受給の手続きを行った参加者も含まれていた。

図 10　参加者のプロフィール



なお、本研究では「失業」を、雇用保険法に準拠して次のように定義する。「失業」とは、雇用保険の「被保険者が離職し、労働の意思および能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう」(雇用保険法第 4 条 3)。

この報告では離職の背景にある心理的過程に焦点を当てるため、労働市場への参加意欲がないとされる、求職活動を行っていない、いわゆる「非労働力」となった者も分析の対象に含めた。その結果、アンケート調査とインタビュー調査の分析の対象者の中で、事前調査において「仕事を探していない」と回答した者が 29.0%を占めた。ただし、上述の「失業」は状態を指す定義であるが、文脈によっては労働者が事業主との雇用関係を解消する出来事を示すこともあるため、この違いに注意が必要である[3]。

当初設定したサンプルの構成と異なるため、特定の属性の影響が強く現れる可能性が考え

[3] 後述する離職過程モデルでは、出来事としての失業に焦点を当て、その認識を、「需要消滅型失業」と「供給意欲消滅型失業」の 2 つに分けている。

られる。特に、当初の計画では参加者を全員無職とする予定であったが、実際には主婦・主夫（専業）が含まれている点に留意する必要がある。

無職と主婦・主夫（専業）はいずれも雇用された労働に従事していない点で共通している。ただし、主婦・主夫（専業）は家事や育児などの家庭内業務に専念しており、この点で無職とは異なる。参加者の中で、主婦・主夫（専業）の選択をしたのは女性のみで、女性参加者全体の 52.9%を占めている。したがって、調査結果で性別による違いが見られたとしても、主婦・主夫（専業）と無職という社会的立場による違いが影響している可能性が考えられる。

なお、意図していなかったが、今回の参加者には、直近の勤務先でキャリアアップを目指し積極的に転職活動をしていた者は含まれていなかった。

第３章　失業者の心理的変化

本章では、どのような特徴を持った求職者が求職活動をより活発に行っているのかを明らかにするため、参加者のプロフィールごとに、直近 2 週間で実際にとった求職行動の量を検討する。また、どのような特徴を持った参加者にインタビューの効果がみられたかを明らかにするため、インタビュー調査後のふり返りの結果を中心に検討する。

本章の構成は次の通りである。

第 1 節では、参加者の特徴による求職行動の違いを分析する。調査では、求職活動に実際に費やした時間（以下、求職活動実績）を測定する求職活動実績尺度（van Hooft, Born, Taris, Flier & Blonk, 2004）の日本語版（労働政策研究・研修機構 , 2022）を活用した。また、再就職意欲についても測定した。参加者の特徴には、前章で述べた属性、就業経験、離職理由、求職状況、経済状況といった参加者のプロフィールのカテゴリーを用いる。参加者のカテゴリーごとに、求職活動実績および再就職意欲に有意な得点差がみられるかを明らかにする。

第 2 節では、インタビューの効果を分析する。インタビューの効果としては、インタビュー後のアンケート調査において、インタビューでの離職の経緯に関する開示の程度、インタビュー後の感情状態、インタビューをふり返っての気づきや発見について回答してもらった。これらについて、参加者のプロフィールごとに有意な得点差がみられるかを検討する。

第 3 節では、事前調査と事後調査の 2 時点で測定した再就職意欲の得点を分析する。ここでは、参加者のプロフィールごとに、2 時点の再就職意欲の有意な得点差がみられるかを検討する。

第１節　参加者の属性と求職活動

１．属性による求職行動の違い

はじめに、参加者の特徴別に、直近 2 週間で実施した求職行動に関して、求職活動実績の得点が異なるかを分析する。事前調査で尋ねた 8 項目の求職行動実績の回答をそれぞれ、「まったく時間をかけなかった」を 1 点、「少し時間をかけた」を 2 点、「まあまあ時間をかけた」を 3 点、「たくさん時間をかけた」を 4 点、「とてもたくさん時間をかけた」を 5 点として得点化し、分析を実施した。

参加者の属性、就業経験、離職理由、求職状況、経済状況別の求職活動実績の平均値および選択肢の割合の詳細は、資料 2 に示す。

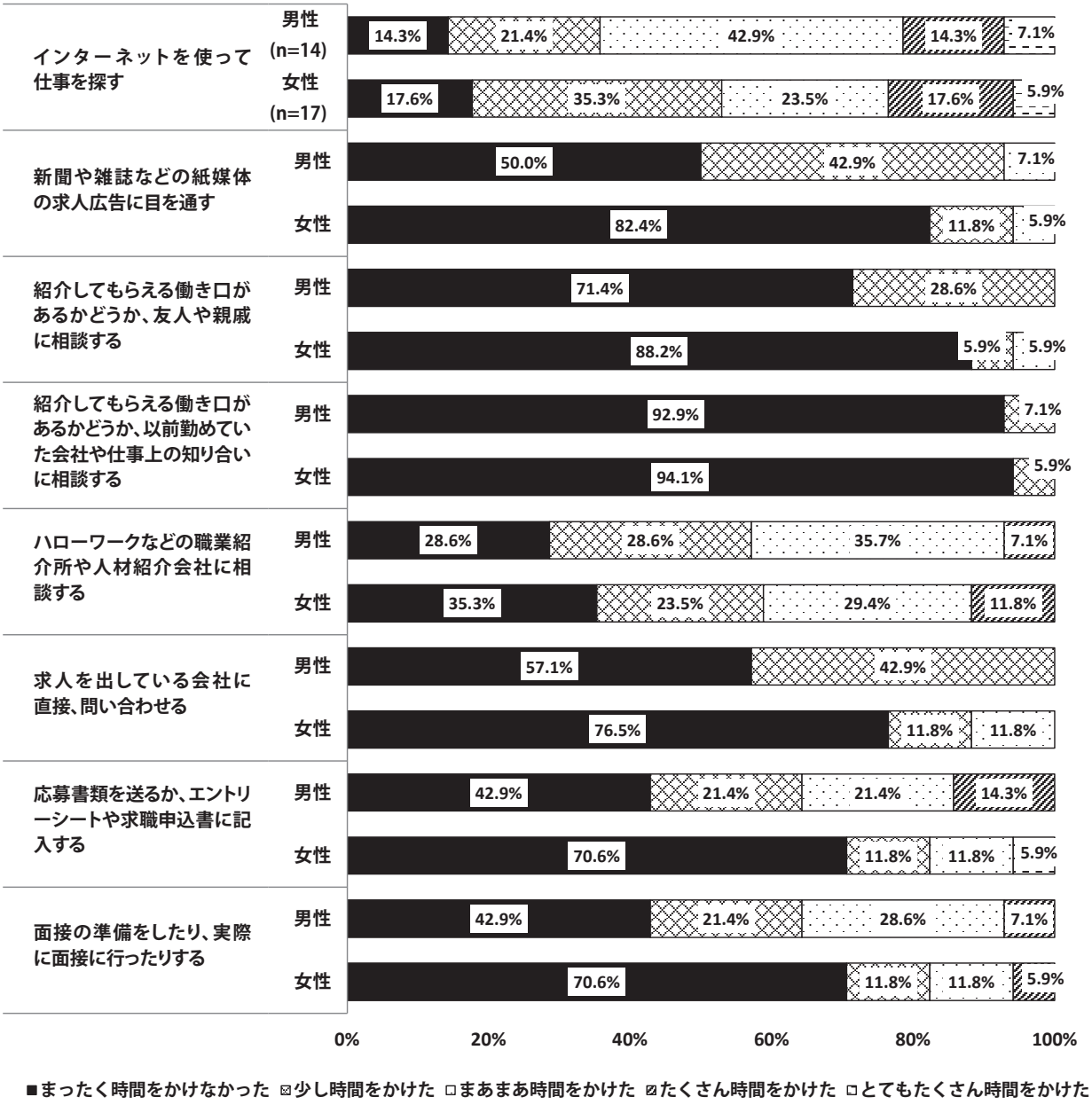
（１）性別

性別ごとの求職活動実績の割合を図 11 に示す。各回答の割合をみると、どの項目におい

ても、女性よりも男性の方が、時間をかけていたことが分かる。

そこで、性別（1= 女性、2= 男性）を独立変数、求職行動実績の各得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を実施した結果、5%水準で有意な差は得られなかった。分析の結果をふまえると、性別によって、求職行動に違いはないと考えられる。

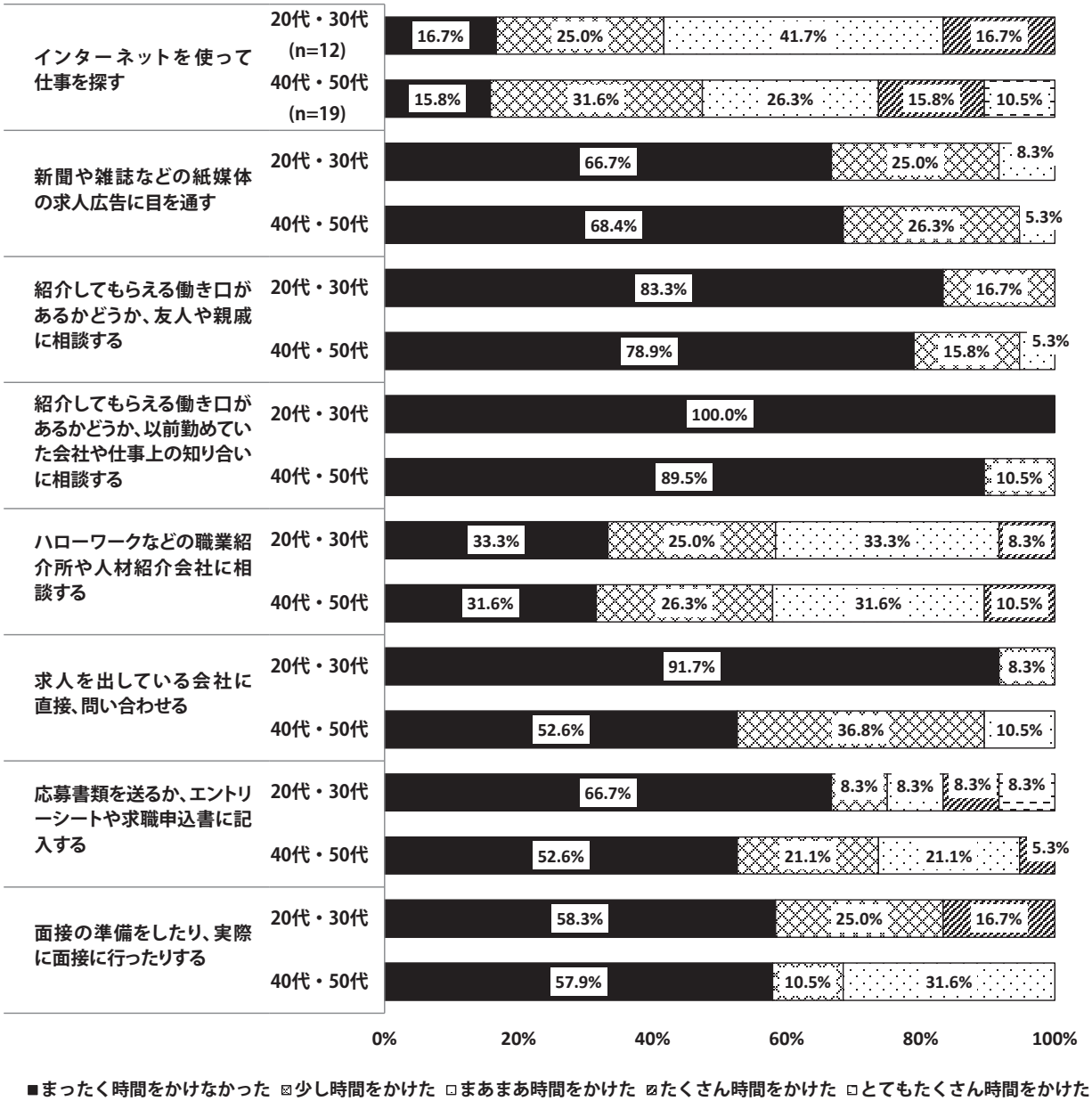
図 11　性別ごとの求職活動実績の回答割合



（２）年齢層

年齢層別の回答割合を、図 12 に示す。ほとんどの項目で、40 代･50 代の高齢層に比べて、20 代・30 代の若年層の方が、「まったく時間をかけなかった」と回答している割合がやや高かった。

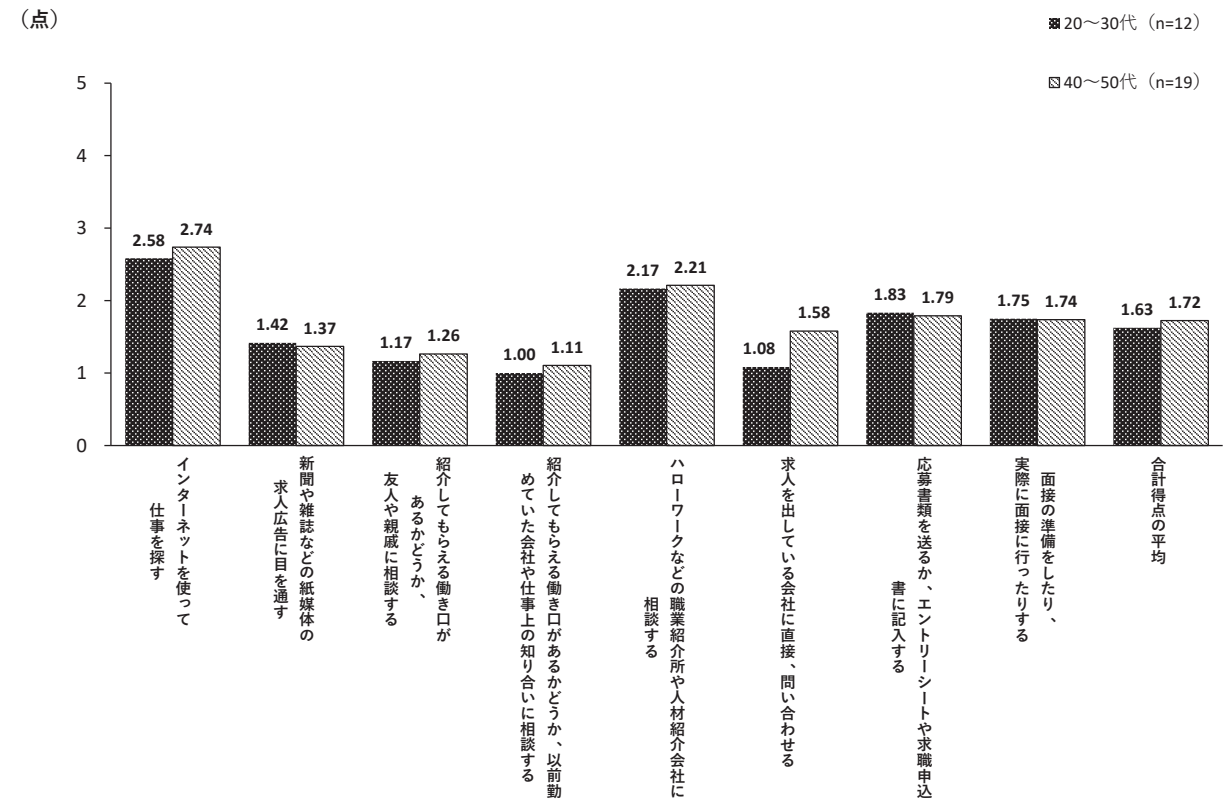
図 12　年齢層ごとの求職活動実績の回答割合



年齢層（1=20 代・30 代、2=40 代・50 代）を独立変数、求職活動実績の各項目の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を行った。得点の平均値を、図 13 に示す。

分析の結果、「求人を出している会社に直接、問い合わせる」について、40 代・50 代の得点は、20 代・30 代の得点よりも、5％水準で有意に高かった（$t(26.042) = -2.76$, $p < .05$）。ここから、40 代・50 代の方が、求人を出している会社に直接問い合わせていたことが分かる。他の項目では、統計的に有意な差は見られなかったが、回答割合だけでなく、平均値という観点からも、ほとんどの項目の平均値で、高齢層の方が高い値が得られた。

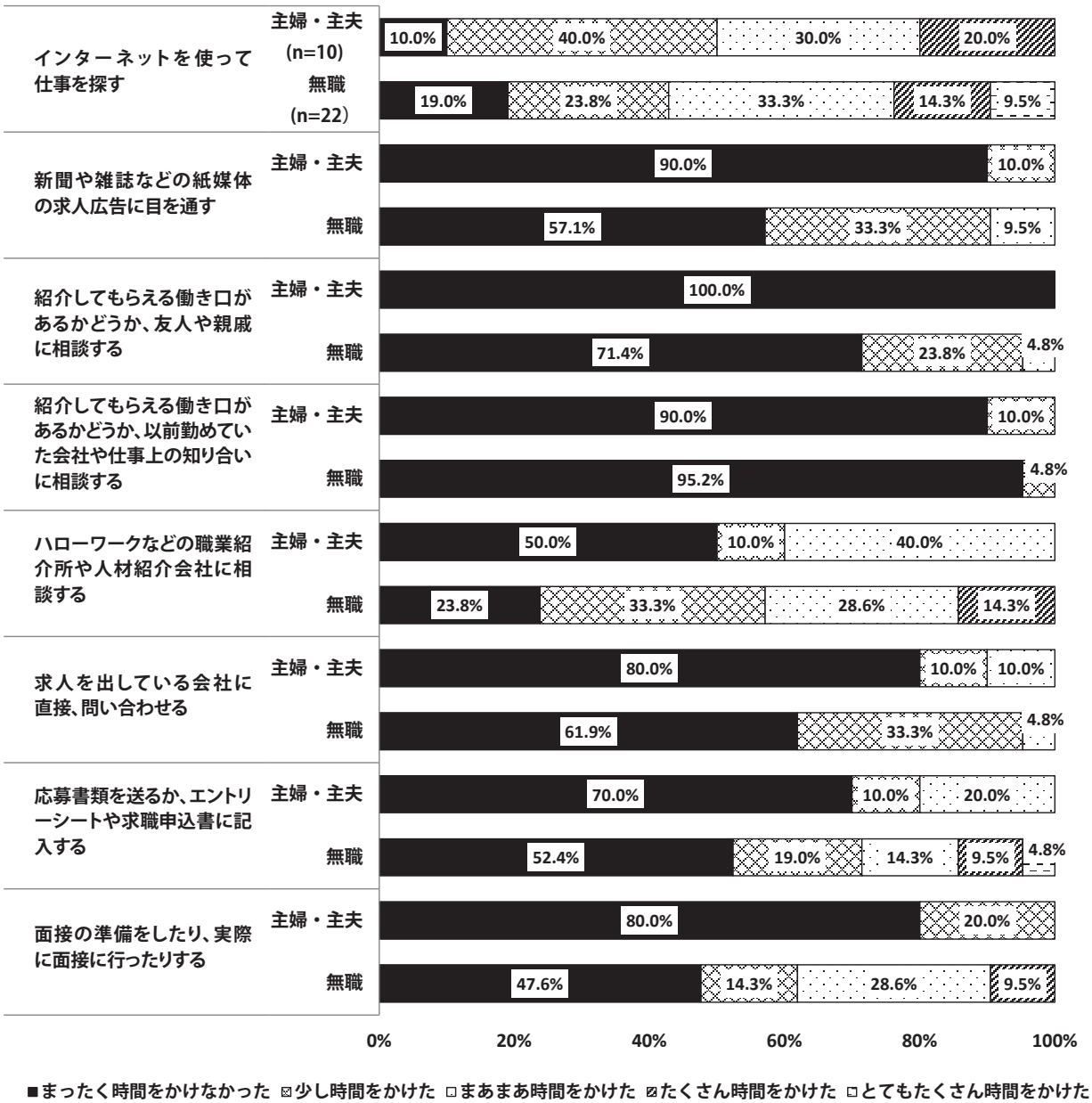
図 13　年齢層ごとの求職活動実績の平均値



（３）就業状況

参加者の就業状況別に、各求職行動をとった割合をみたところ（図 14 参照)、多くの項目において、主婦・主夫（専業）よりも無職の方が、時間をかけていたことが分かる。

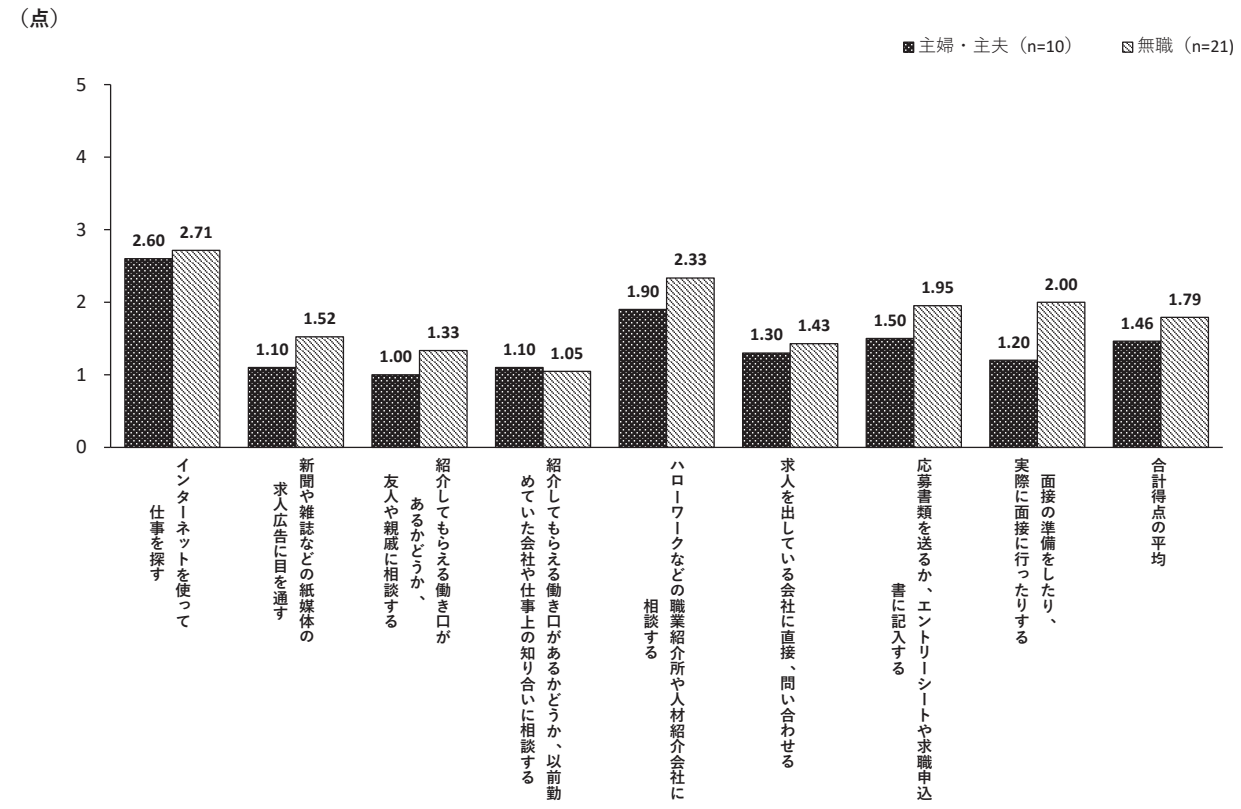
図 14　就業状況ごとの求職活動実績の回答割合



次に、就業状況（1= 主婦・主夫（専業）、2= 無職）を独立変数、求職活動実績の各項目の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を行った。得点の平均値を、図 15 に示す。

分析の結果、「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」（t (28.999) = -2.37, p <.05）、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」（t(20) = -2.62, p <.05）、「面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする」（t(28.294) = -2.92, p<.01）において、主婦・主夫（専業）の得点よりも無職の得点の方が、5%水準で有意に高かった。このように、無職の人の方が、求職情報に積極的に目を通したり、他者に相談をしたり、実施に面接に行ったりと、様々な求職行動を積極的にとっていることが分かった。これらの結果は、無職に比べると、主婦・主夫（専業）の方が、就職が急務でないことも関係している可能性があるだろう。

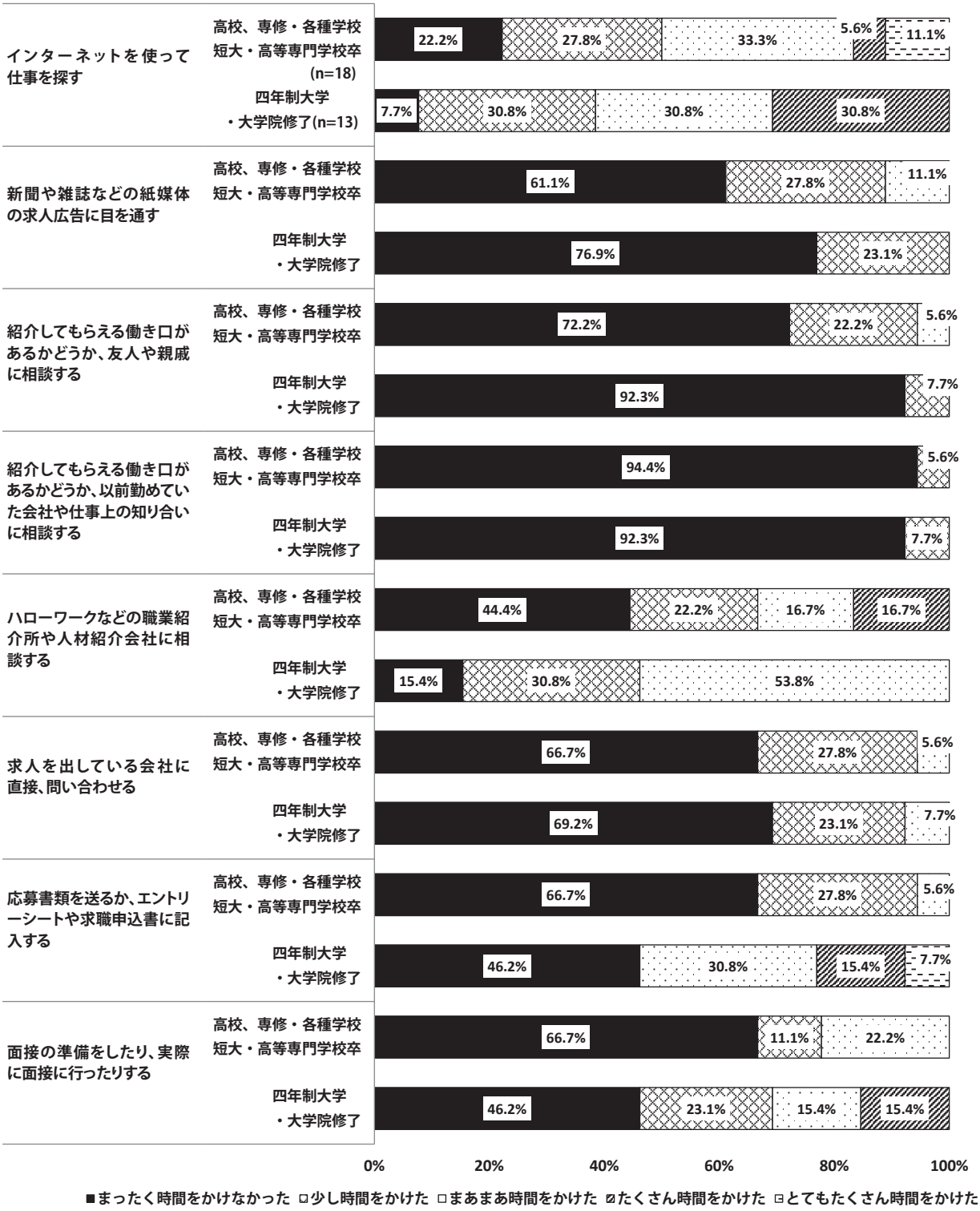
図 15　就業状況ごとの求職活動実績の平均値



（4）最終学歴

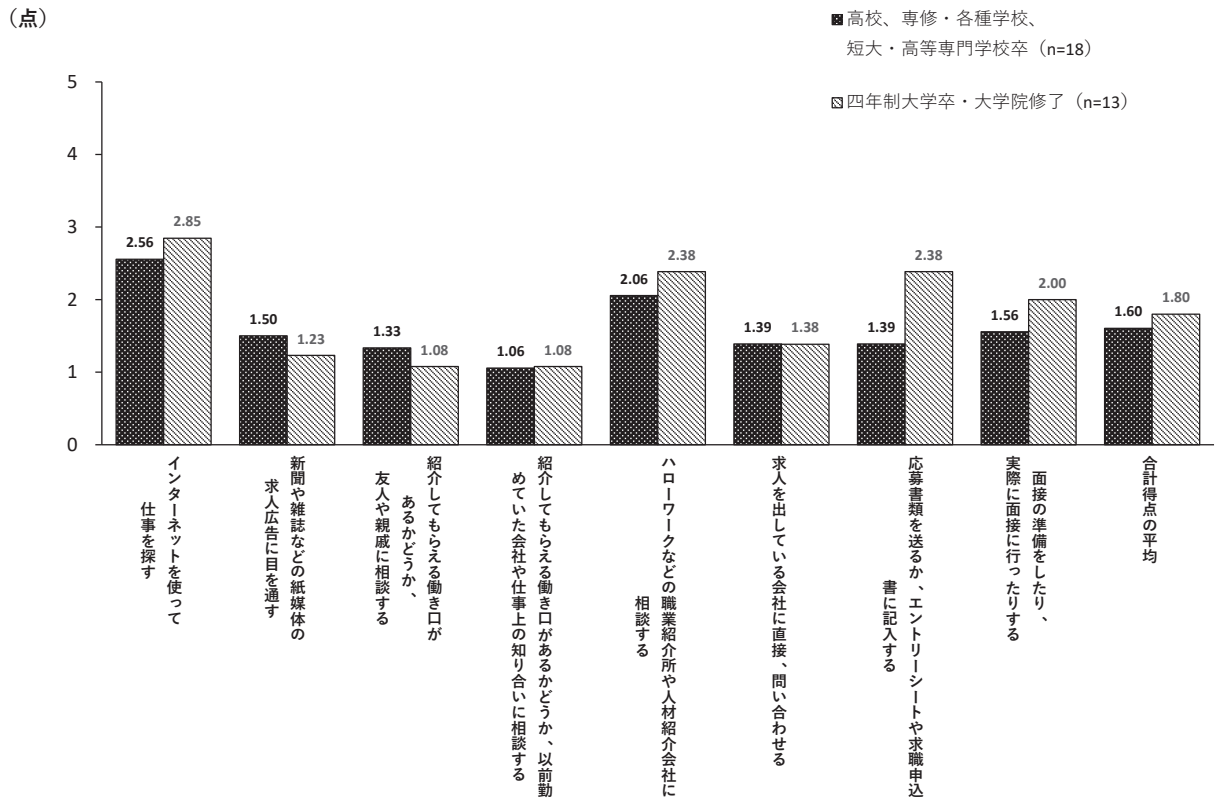
最終学歴ごとに、求職活動にかけた時間の割合（図 16 参照）をみると、4 年制大学・大学院を卒業した者は、インターネットを使用した求職行動や、職業相談所等への相談、応募関連書類などへの記入に加え、実際に面接を受けるといった求職活動に時間をかけたと回答した割合が多かった。一方、高校、専修・各種学校や短大・高等専門学校を卒業した者は、新聞や雑誌といった紙媒体を利用した情報収集を行ったと回答した割合が高かった。

図 16　最終学歴ごとの求職活動実績の回答割合



そこで、最終学歴（1= 高校、専修・各種学校、短大・高等専門学校卒、2=4 年制大学卒・大学院修了）を独立変数、求職行動の各得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を実施した。図 17 に、得点の平均を示す。分析の結果、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」について、4 年制大学卒・大学院修了群の得点は、高校、専修・各種学校、短大・高等専門学校卒業群の得点よりも、5%水準で有意に高かった（$t(15.085) = -2.34$, $p < .05$）。ここから、高学歴群の方が、応募書類の作成・送付を実施していたことが分かる。

図 17　最終学歴ごとの求職活動実績の平均値

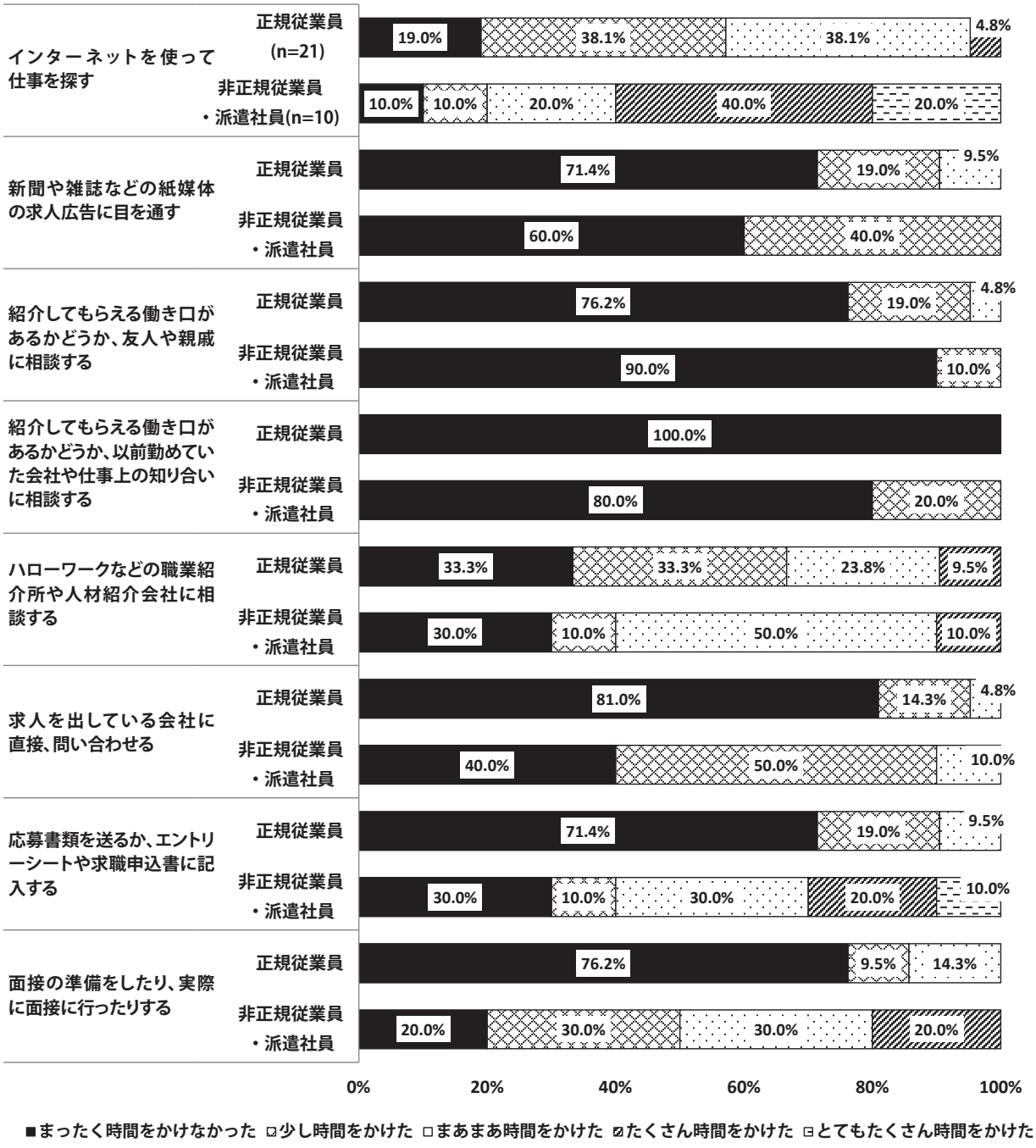


２．就業経験による求職行動の違い

（１）直近の雇用形態

次に、これまでの就業経験によって、求職行動にどのような違いがみられるかを検討した。まず、直近の就業先での雇用形態別に回答割合をみたところ（図 18 参照）、概ねすべての項目において、正規従業員であった者の方が、非正規従業員または派遣社員であった者に比べて、求職行動に時間をかけなかったと回答している割合が高かった。

図 18　直近の雇用形態ごとの求職活動実績の回答割合



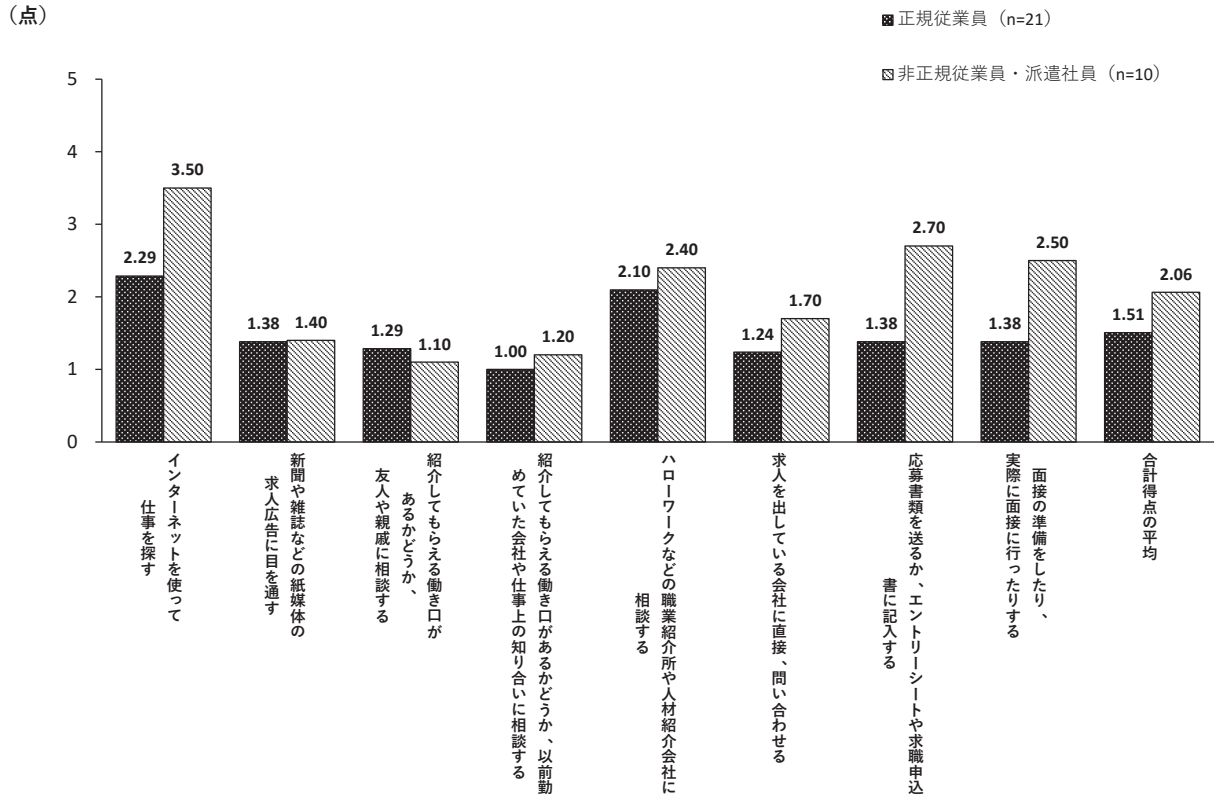
次に、直近の雇用形態（1= 正規従業員、2= 非正規従業員・派遣社員）を独立変数、求職活動実績の各項目の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を行った。得点の平均値を、図 19 に示す。

分析の結果、「インターネットを使って仕事を探す」（$t(29) = -3.1717$, $p<.01$）、「求人を出している会社に直接、問い合わせる」（$t(29) = -2.06$, $p<.05$）、「応募書類を送るか、エ

ントリーシートや求職申込書に記入する」（$t(10.953) = -2.80$, $p<.05$）、「面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする」（$t(29) = -3.39$, $p<.01$）において、正規従業員の得点よりも、非正規従業員・派遣社員の得点の方が 5%水準で有意に高かった。

また、求職活動実績の合計得点の平均についても、非正規従業員・派遣社員の得点が正規従業員よりも高かった（$t(29) = -3.02$, $p<.01$）。このように、非正規従業員または派遣社員であった人の方が積極的に求職活動を行っていた。

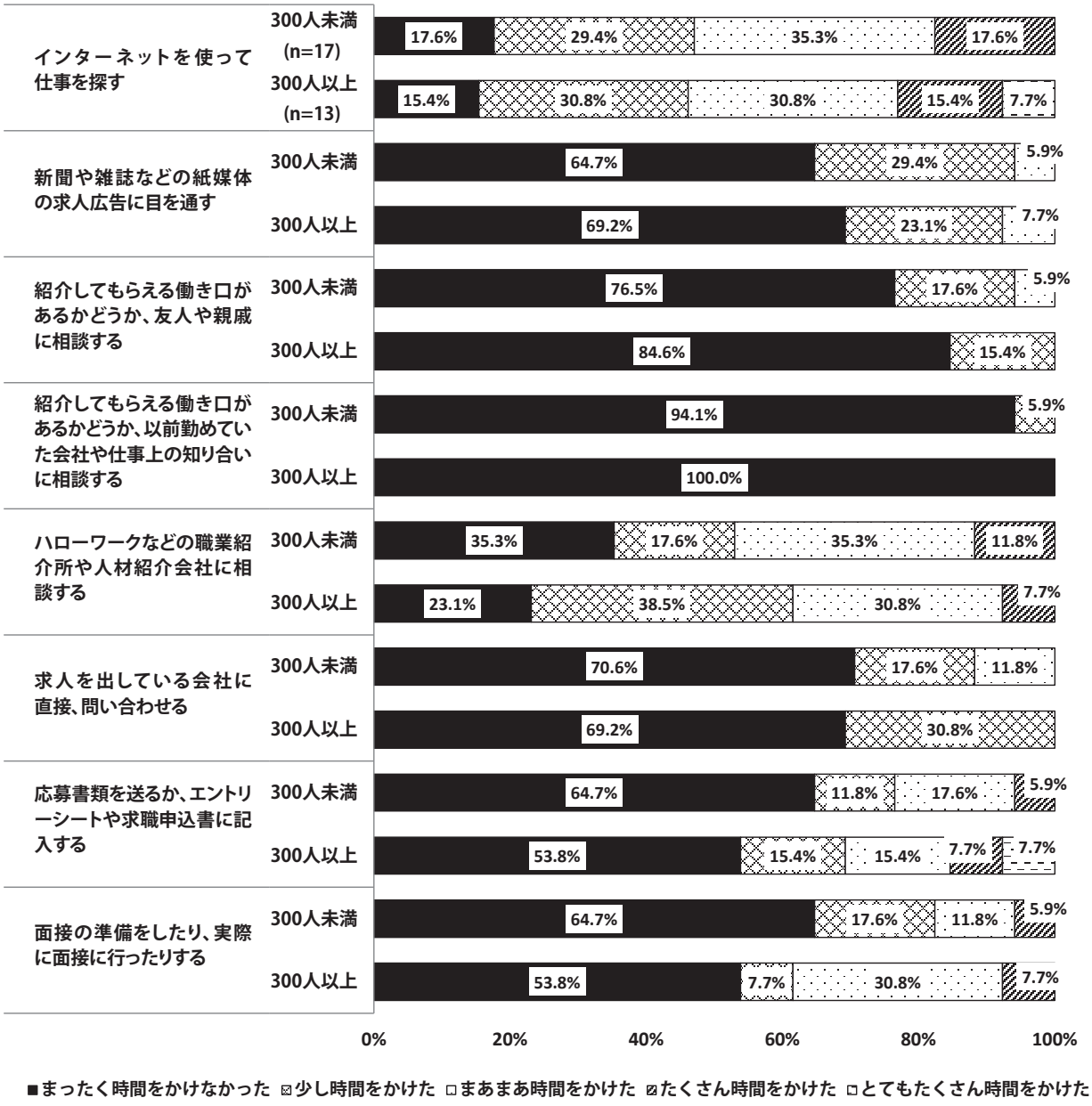
図 19　直近の雇用形態ごとの求職活動実績の平均値



（２）直近の就業先の規模

直近の就業先の規模の違いによる回答の割合を図 20 に示す。直近の就業先の規模（1=300 人未満、2=300 人以上）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定の結果、5%水準で有意な差は得られなかった。ここから、直近の就業先の規模と、求職行動に関連はなかったと考えられる。

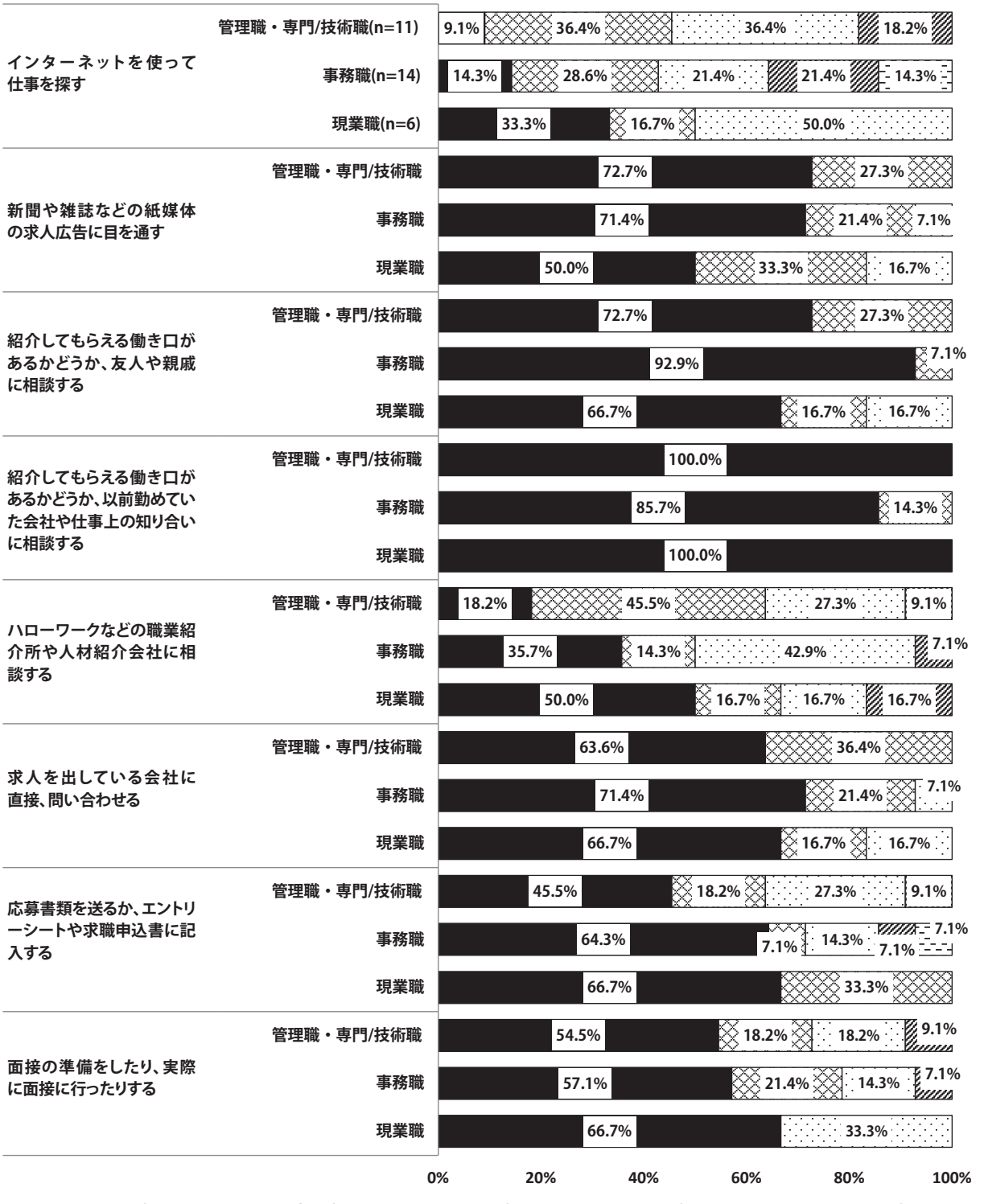
図 20　直近の就業先の企業規模別の求職活動実績の回答割合



（３）直近の仕事内容

次に、直近の就業先での仕事内容による回答の割合を、図 21 に示す。また、直近の就業先での仕事内容（1= 管理職、専門・技術職、2= 事務職、3= 現業職〔営業・サービス職、技能職、労務職〕）を独立変数、求職活動実績の各得点を従属変数とした分散分析を実施したが、5%水準で有意な差は得られなかった。ここから、仕事内容によって、求職行動にかけた時間に違いがないことが分かる。

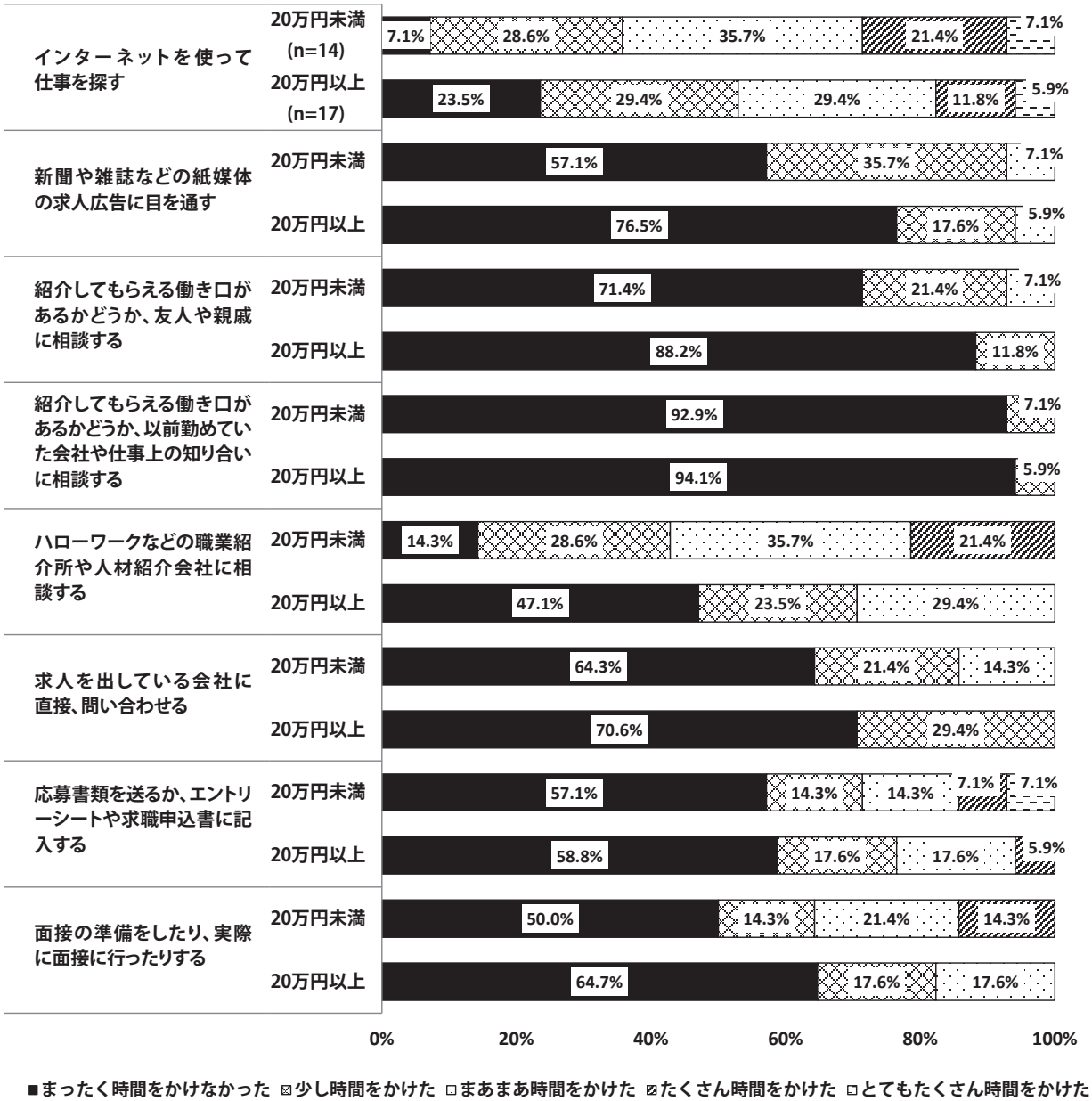
図 21　直近の就業先での仕事内容別の求職活動実績の回答割合



（４）直近の就業先での賃金

また、直近の就業先での１ヶ月の賃金別の回答の割合を見ると（図 22 参照）、どの項目においても、高賃金（20 万円以上）であった者の方が、低賃金（20 万円未満）であった者に比べて、求職行動に時間をかけていないと回答した割合が高かった。

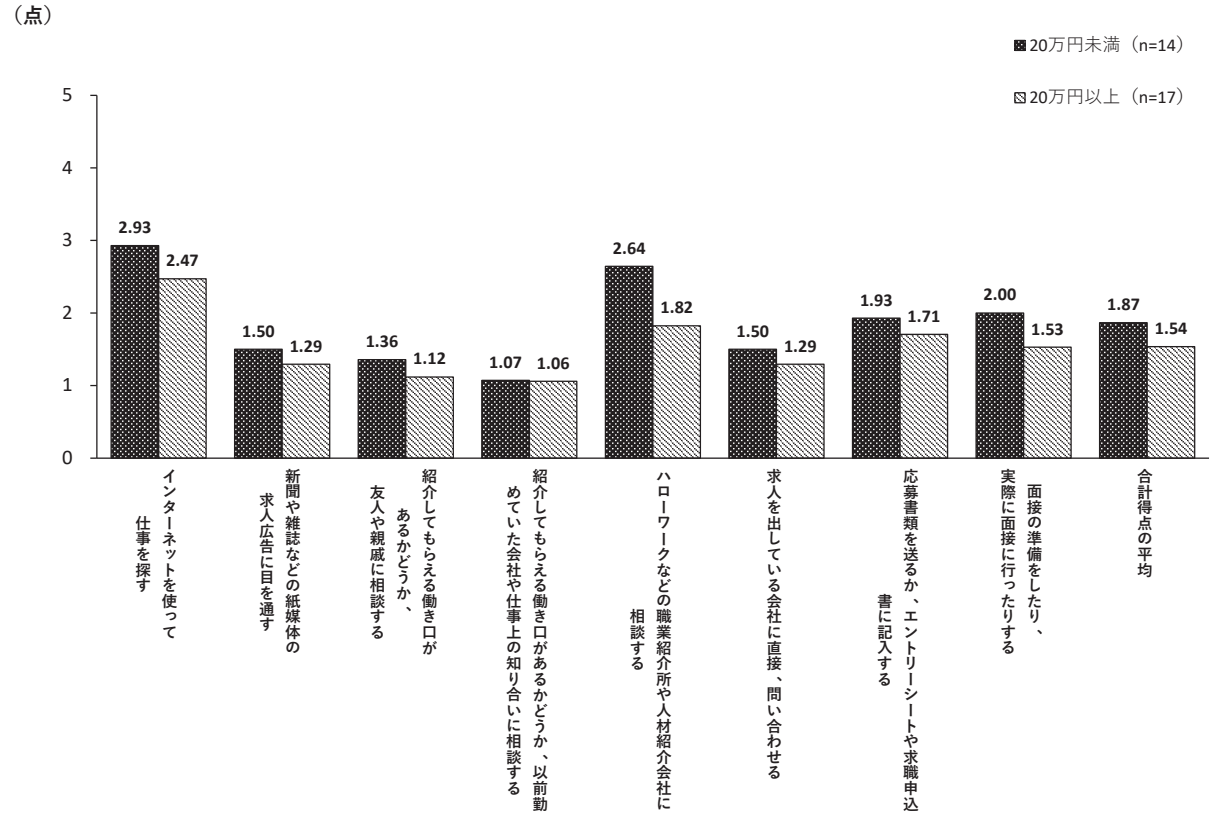
図 22　直近の就業先での１ヶ月あたりの賃金別の求職活動実績の回答割合



次に、直近の就業先での１ヶ月の賃金（1=20 万円未満、2=20 万円以上）を独立変数、求職活動実績の各項目の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を行った。得点の平均値を、図 23 に示す。

分析の結果、「ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する」について、低賃金の者の得点は、高賃金の者の得点よりも、5%水準で有意に高かった（$t(29) = 2.41$, $p<.05$）。ここから、低賃金で働いていた者の方が、直近 2 週間においては、職業紹介所等に相談をしていたことが分かる。

図 23　直近の就業先での１ヶ月あたりの賃金別の求職活動実績の平均値

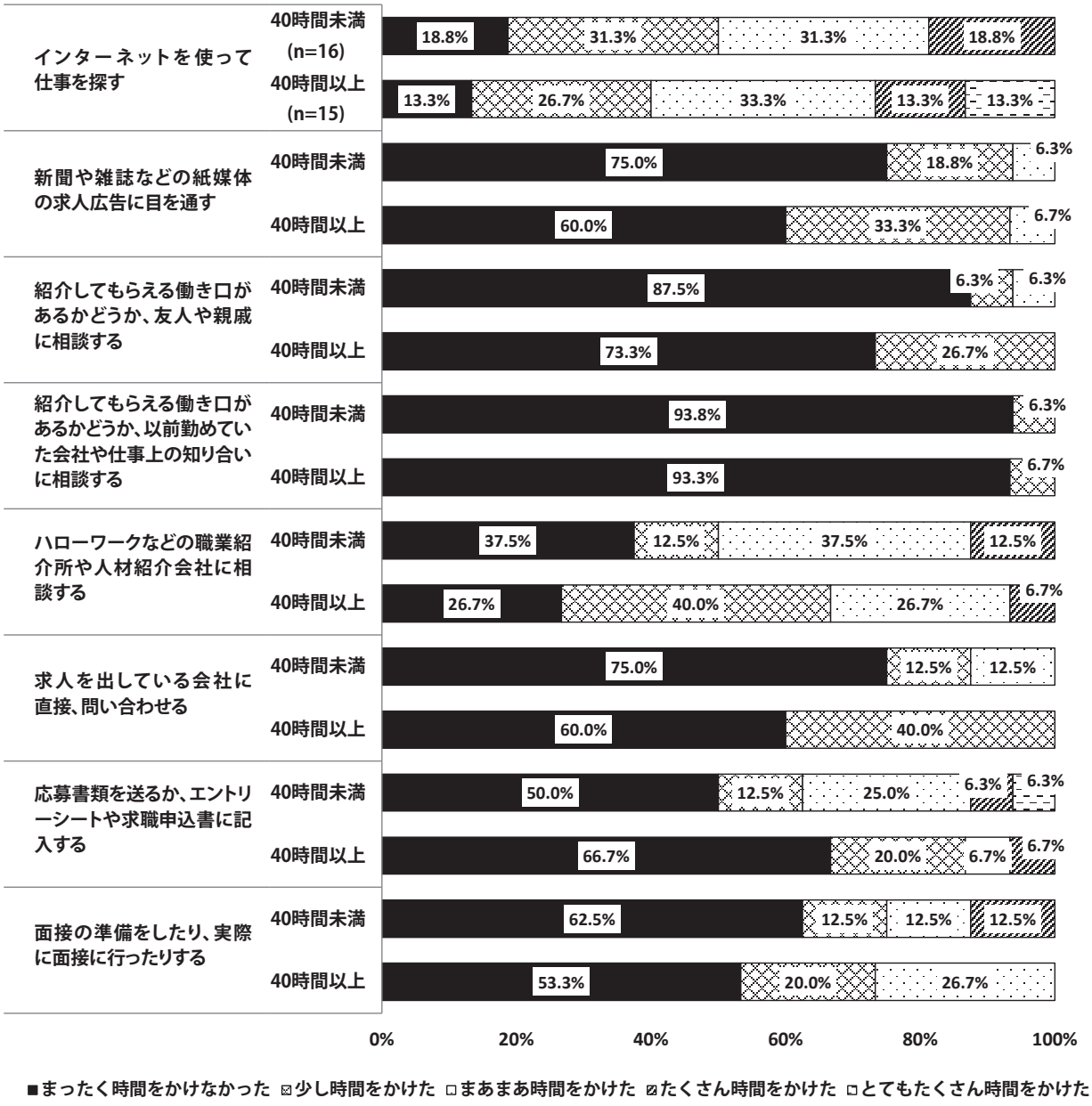


（５）直近の就業先での労働時間

次に、直近の就業先での 1 週間の労働時間ごとの回答割合をみると（図 24 参照）、全体を通して、就業時間が長かった人（40 時間以上）の方が、就業時間が短かった人（40 時間未満）に比べて、求職活動を積極的に行っていた傾向がみられた。

一方、直近の就業先での労働時間（1=40 時間未満、2=40 時間以上）を独立変数、各求職活動実績の得点及びその合計得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を実施したが、5%水準で有意な結果は得られなかった。この結果から、直近の就業先での労働時間の長さと、直近 2 週間の積極的な求職活動との間に統計的な関連はないと考えられる。

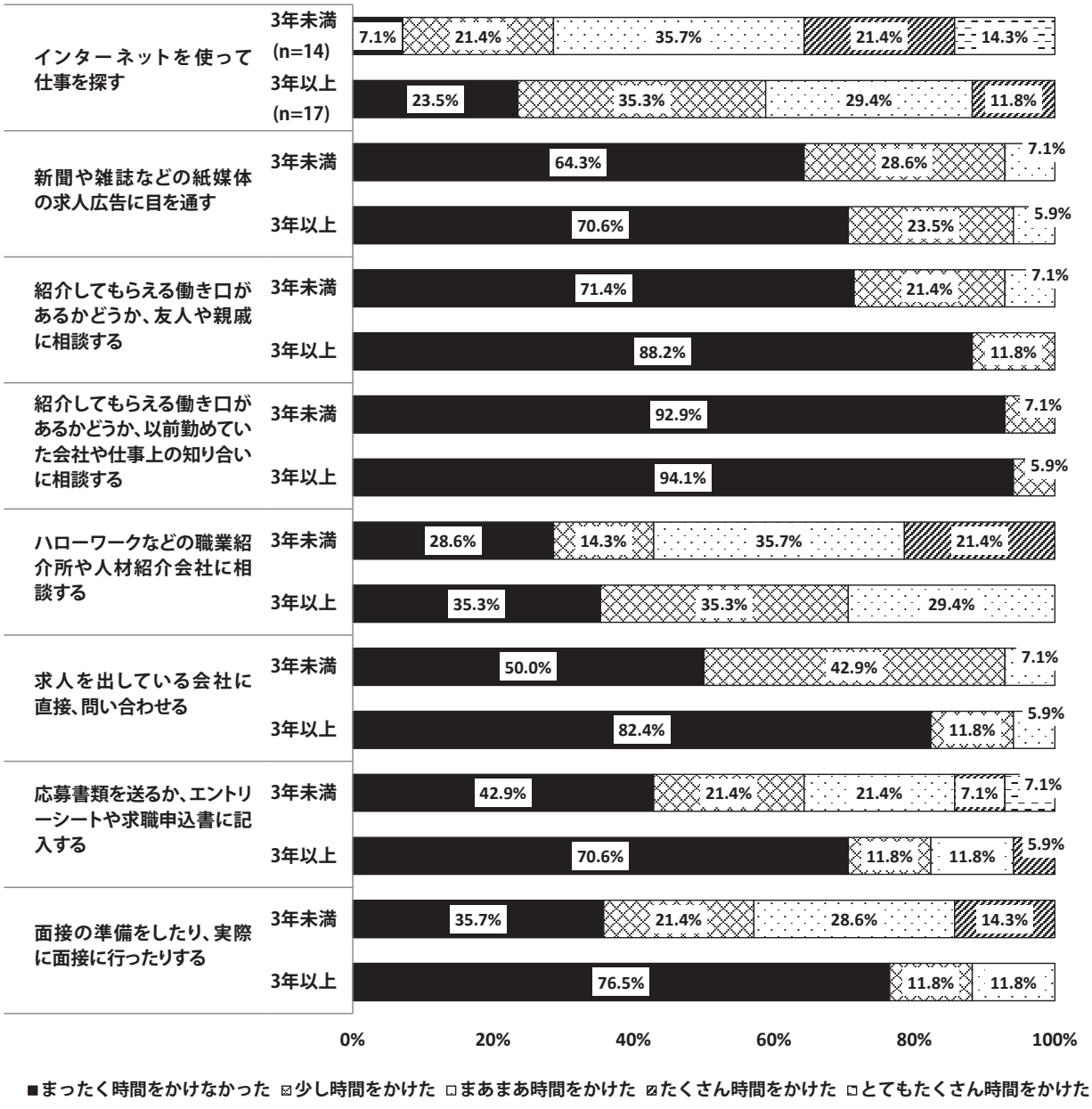
図 24　直近の就業先での労働時間別の求職活動実績の回答割合



（６）直近の就業先の就業期間

次に、直近の就業先での就業期間による回答割合をみると（図 25 参照）、概ねすべての項目で、就業期間が短かった者（3 年未満）の方が、就業期間が長かった者（3 年以上）よりも求職行動に多くの時間をかけていると回答していた。

図 25　直近の就業先での就業期間別の求職活動実績の回答割合

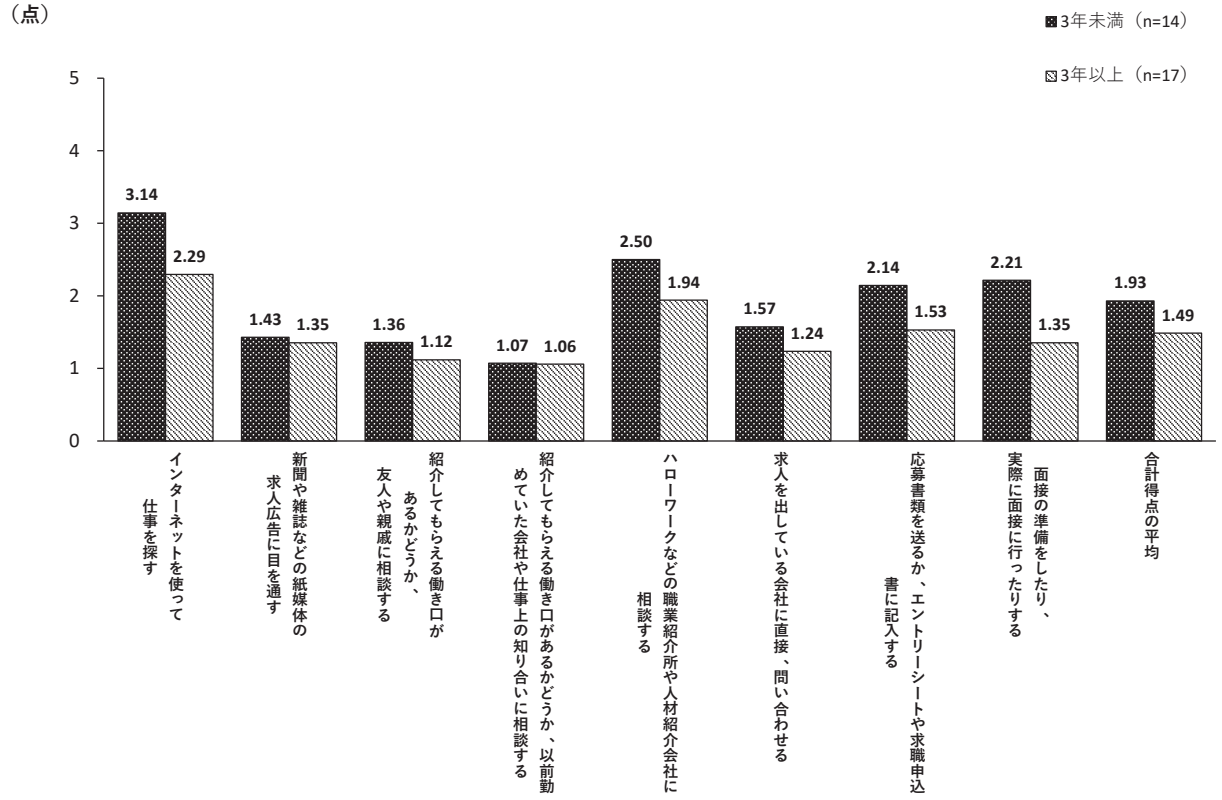


直近の就業先での就業期間（1=3 年未満、2=3 年以上）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を実施した。得点の平均値を図 26 に示す。分析の結果、「インターネットを使って仕事を探す」（$t(29)=2.20$, $p<.05$）、「面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする」（$t(20.964)=2.50$, $p<.05$）において、5%水準で有意な差が得られた。

また、求職活動実績の合計得点の平均においても、就業期間による有意な差が得られた（$t(29)=2.45$, $p<.05$）。これらの結果から、直近の就業先に勤めていた期間が短かった者の

方が、より積極的に求職活動を行っていたことが明らかとなった。

図 26　直近の就業先での就業期間別の求職活動実績の平均値

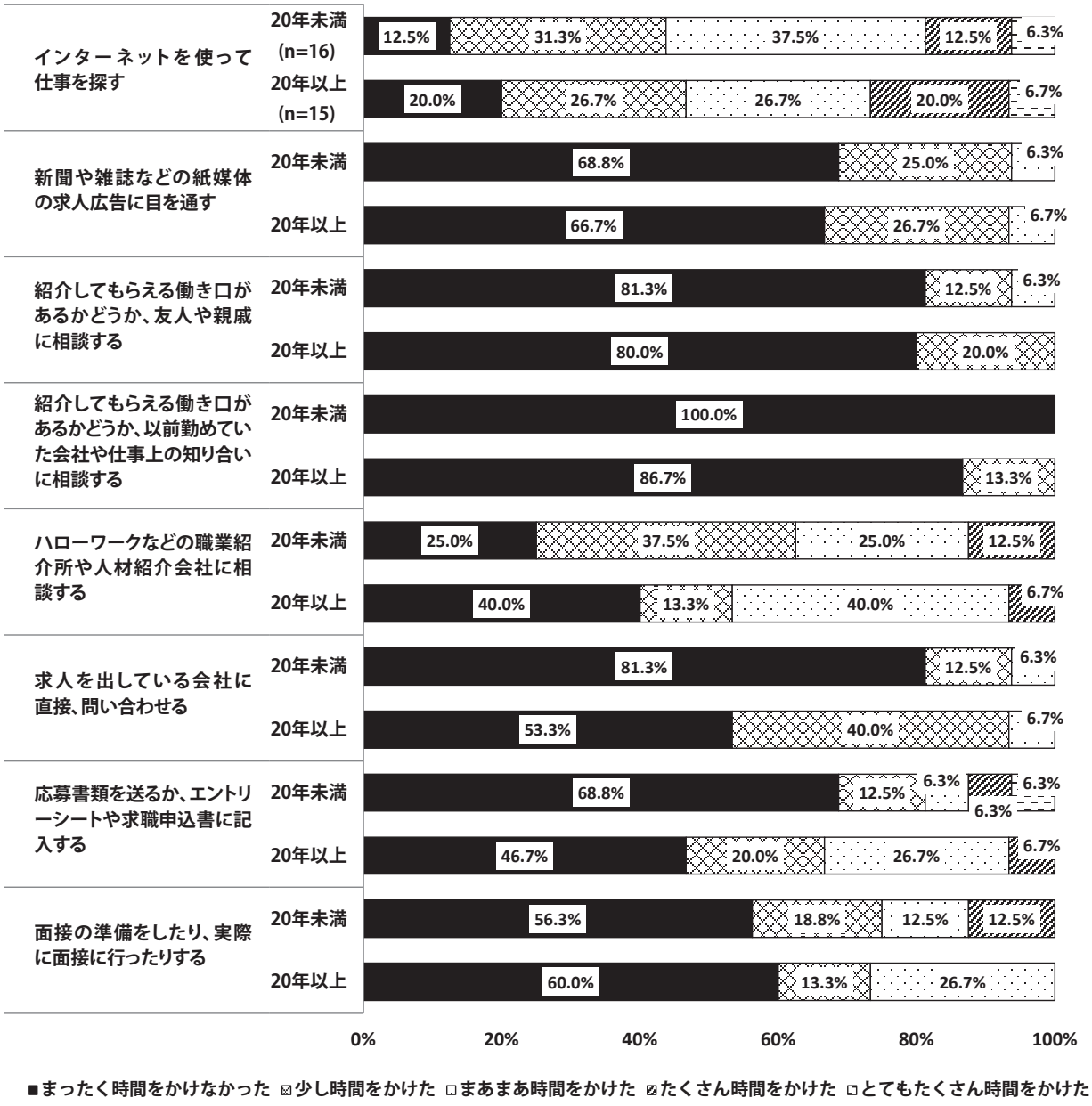


（7）20 歳以降の通算有職期間

次に、20 歳以降の有職期間別の回答の割合を見ると（図 27 参照）、有職期間が短い者（20 年未満）の方が、インターネットを使った仕事探しや、職業紹介所・人材紹介会社への相談をしていたが、その他の多くの項目では、有職期間が長い者（20 年以上）の方が、時間をかけていると回答した割合が高かった。

一方、20 歳以降の通算有職期間（1=20 年未満、2=20 年以上）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を実施したが、5%水準で有意な差が得られなかった。統計的に有意な差は見られなかったものの、回答割合や平均値の観点からは、有職期間が長かった者の方が積極的に求職活動を行っている傾向が見られた。

図 27　20 歳以降の通算有職期間別の求職活動実績の回答割合

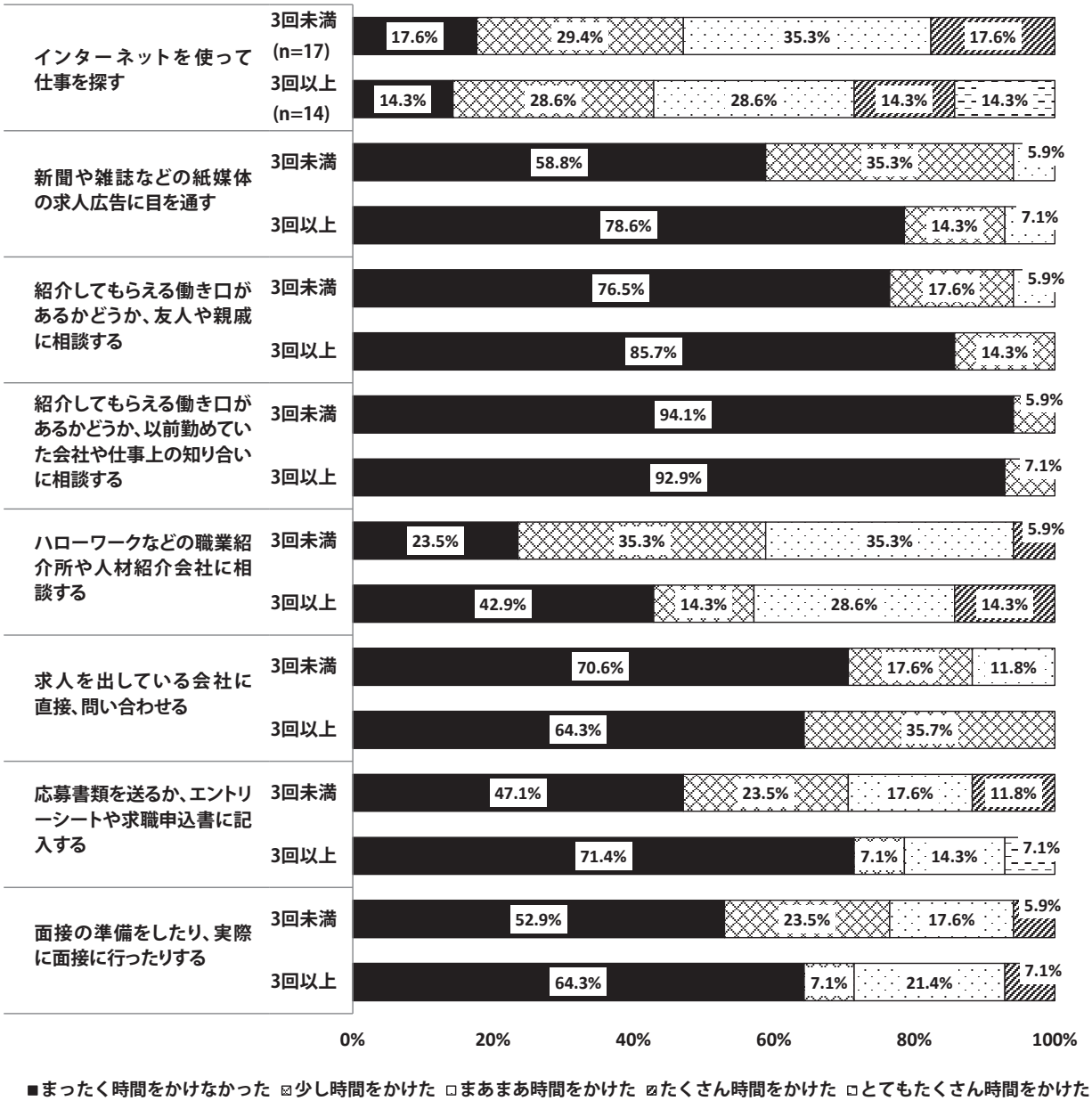


（８）転職回数

最後に、転職回数別に回答の割合を見ると（図 28 参照）、転職回数が少ない（3 回未満）ほど、紙媒体からの情報収集や、職業紹介所・人材紹介会社への相談、応募書類等への記入、実際の面接に関わる求職行動等を積極的に行っている傾向が見られた。

一方、転職回数（1=3 回未満、2=3 回以上）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を行った結果、いずれにおいても 5%水準で有意な差は得られなかった。

図 28　転職回数別の求職活動実績の回答割合



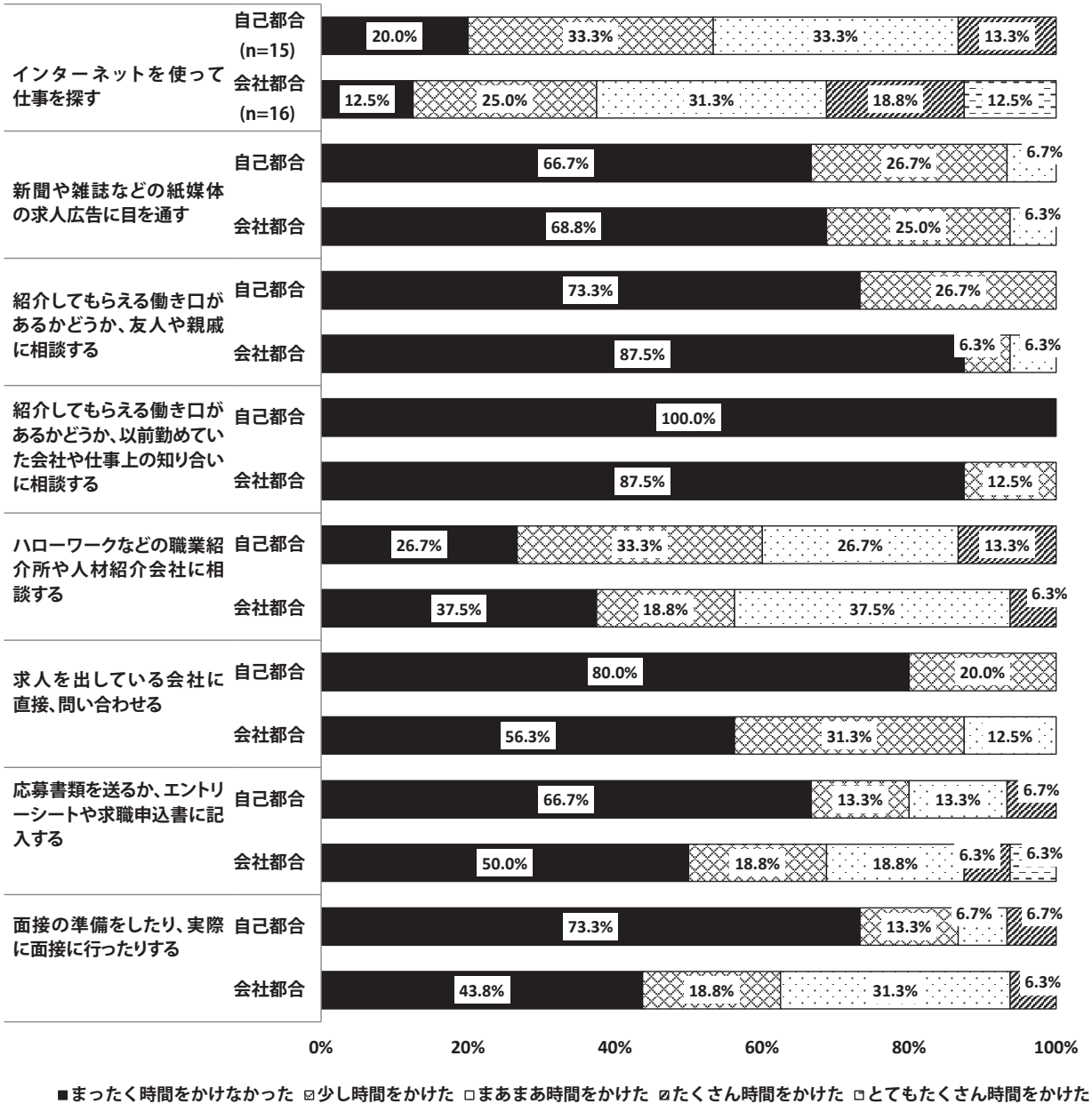
３．離職理由による求職行動の違い

（１）離職理由

離職理由別に回答の割合を見ると（図 29 参照）、自己都合の場合の方が、友人や親戚への相談や、職業紹介所・人材紹介会社への相談を多く行っていたが、他の項目では、会社都合の場合の方が、求職行動に時間をかけていると回答する割合が高かった。

一方で、離職理由（1= 自己都合、2= 会社都合）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定の結果、5%水準で有意な差は得られなかった。

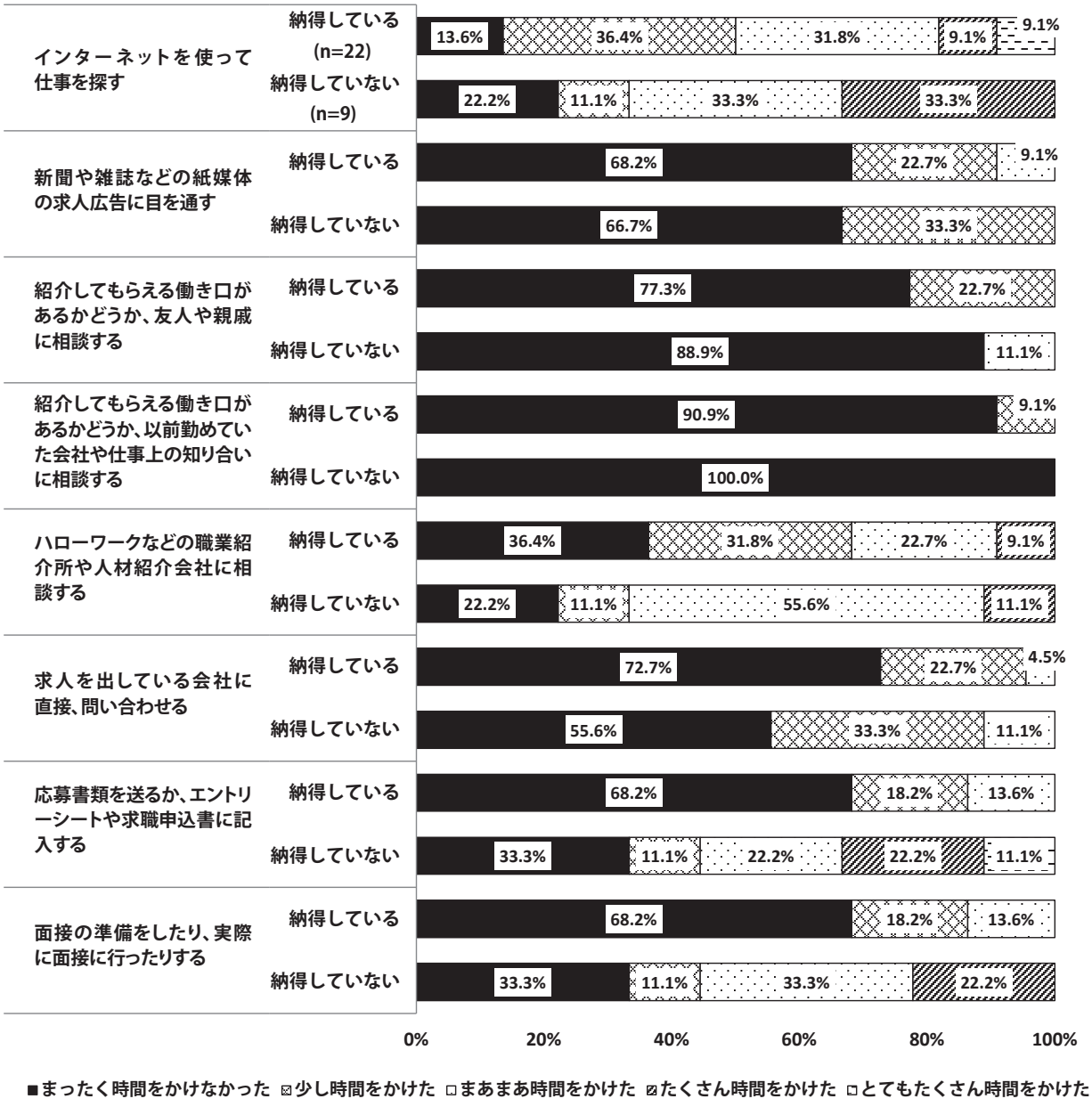
図 29　離職理由ごとの求職活動実績の回答割合



（２）離職理由への納得

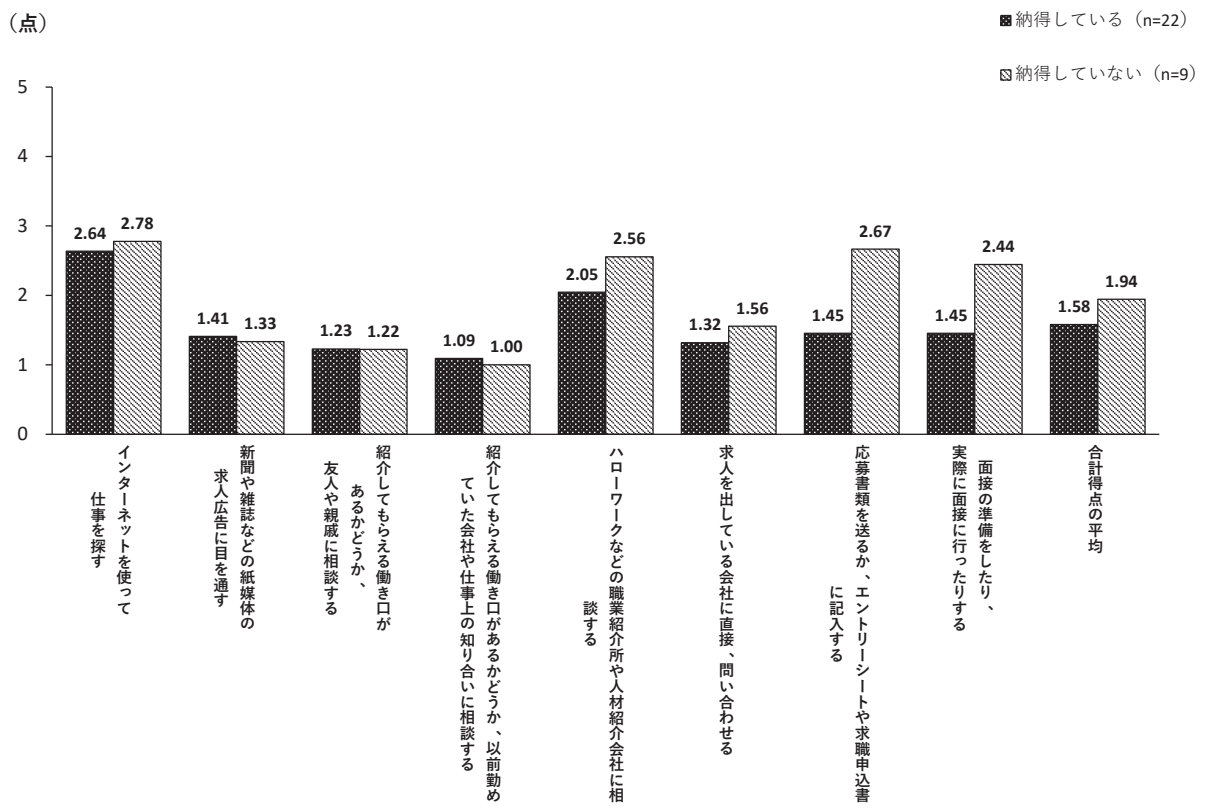
離職理由への納得に関する回答の割合をみると（図 30 参照)、納得している者の方が、インターネットや友人や親戚、または仕事上の知り合いへの相談を多く行っていると回答していた。一方で、その他の項目については、納得していない者の方が、求職行動に多くの時間をかけていた傾向がみられた。

図 30　離職理由への納得別の求職活動実績の回答割合



また、離職理由への納得（1= 納得している、2= 納得していない）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした両側検定の t 検定を実施した。図 31 に得点の平均値を示す。分析の結果、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」（$t(9.629)=-2.31$, $p<.05$）と「面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする」（$t(10.423)=-2.24$, $p<.05$）について、5%水準で有意な差が得られた。このように、離職理由に納得していない者の方が、積極的に求職活動を行っていた。

図 31　離職理由の納得別の求職活動実績の平均値

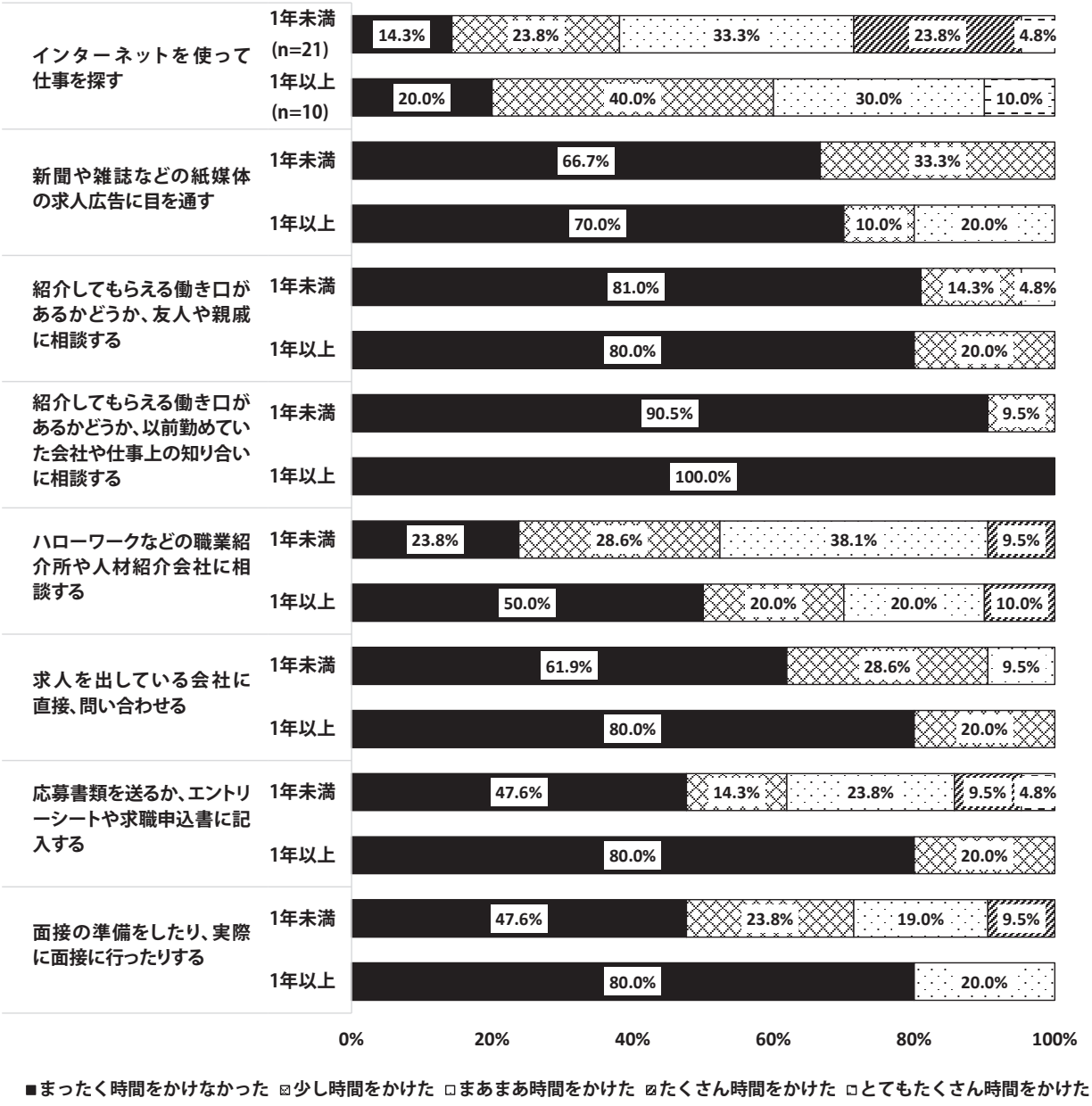


4．求職状況による求職行動の違い

（1）失業期間

失業期間別に回答の割合をみると（図 32 参照）、ほとんど全ての項目で、失業期間が 1 年未満の者の方が、求職行動に多くの時間をかけていることが分かる。

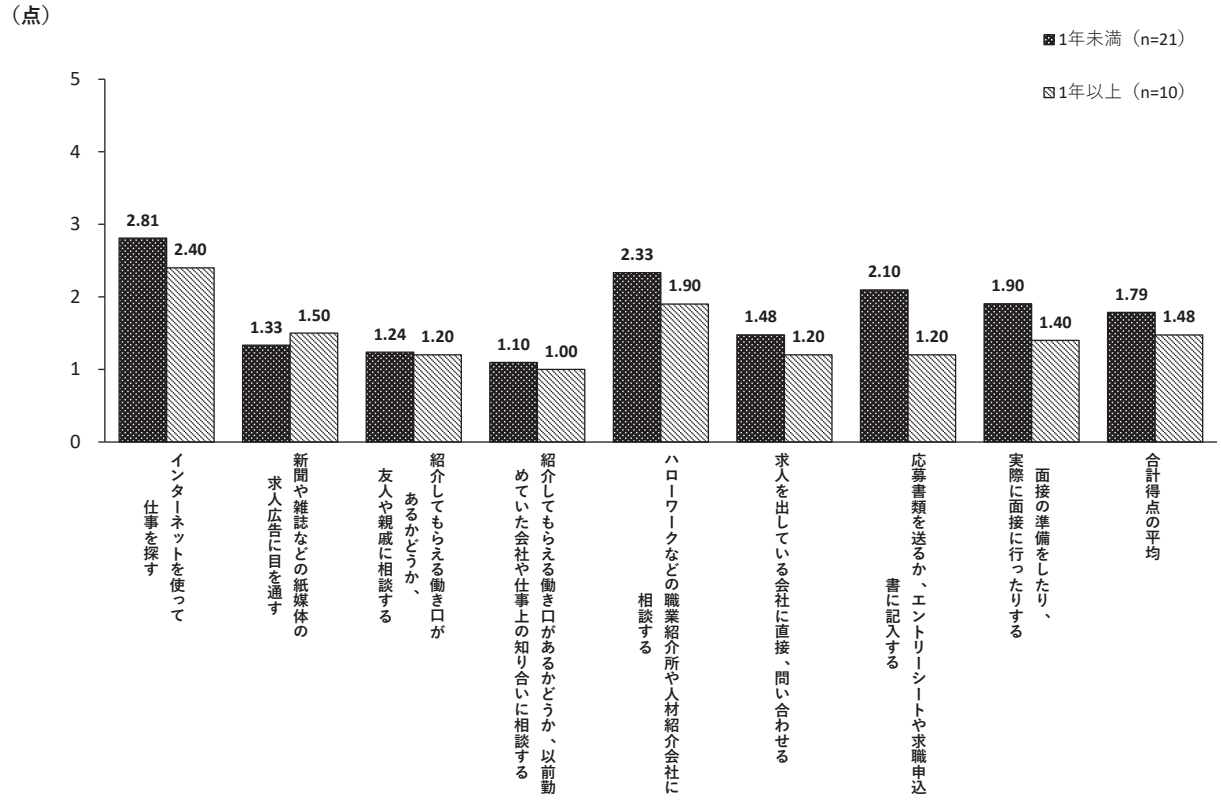
図 32　失業期間別の求職活動実績の回答割合



そこで、失業期間（1=1 年未満、2=1 年以上）を独立変数、求職活動実績の各項目の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を行った。得点の平均値を、図 33 に示す。

分析の結果、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」について、1 年未満の者の得点は、1 年以上の者の得点よりも、5%水準で有意に高かった（$t(27.165) = 2.93$, $p<.01$）。ここから、失業期間が 1 年未満の者の方が、応募書類を送ったり、エントリーシートや求職申込書に記入していたりしていたことが分かる。

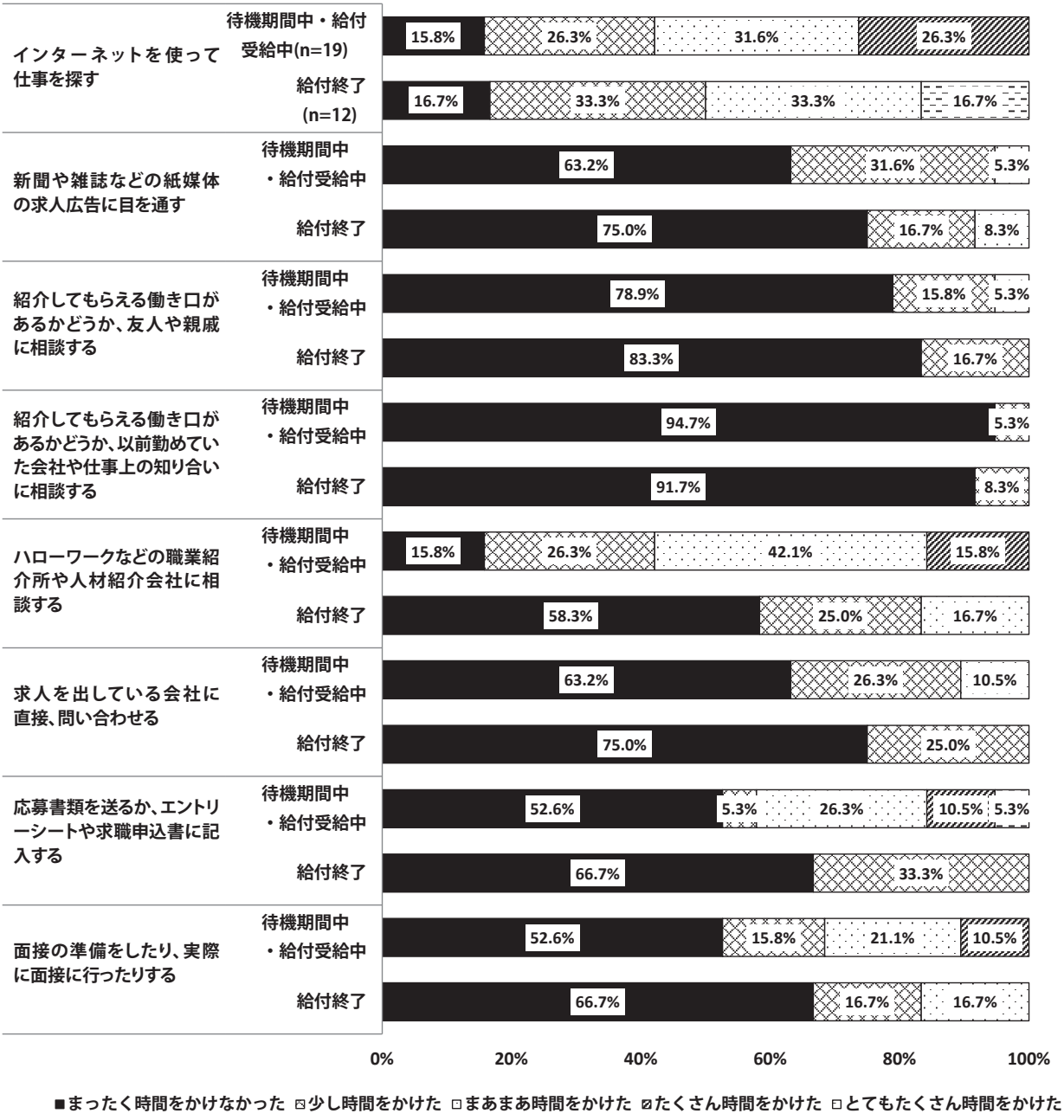
図 33　失業期間別の求職活動実績の平均値



（２）雇用保険の受給状況

雇用保険の受給状況で回答の割合をみると（図 34 参照）、多くの項目で、給付が終了した者よりも、待機期間中または給付受給中の者の方が、求職行動に時間をかけていると回答した割合が高かった。

図 34　雇用保険受給状況別の求職活動実績の回答割合

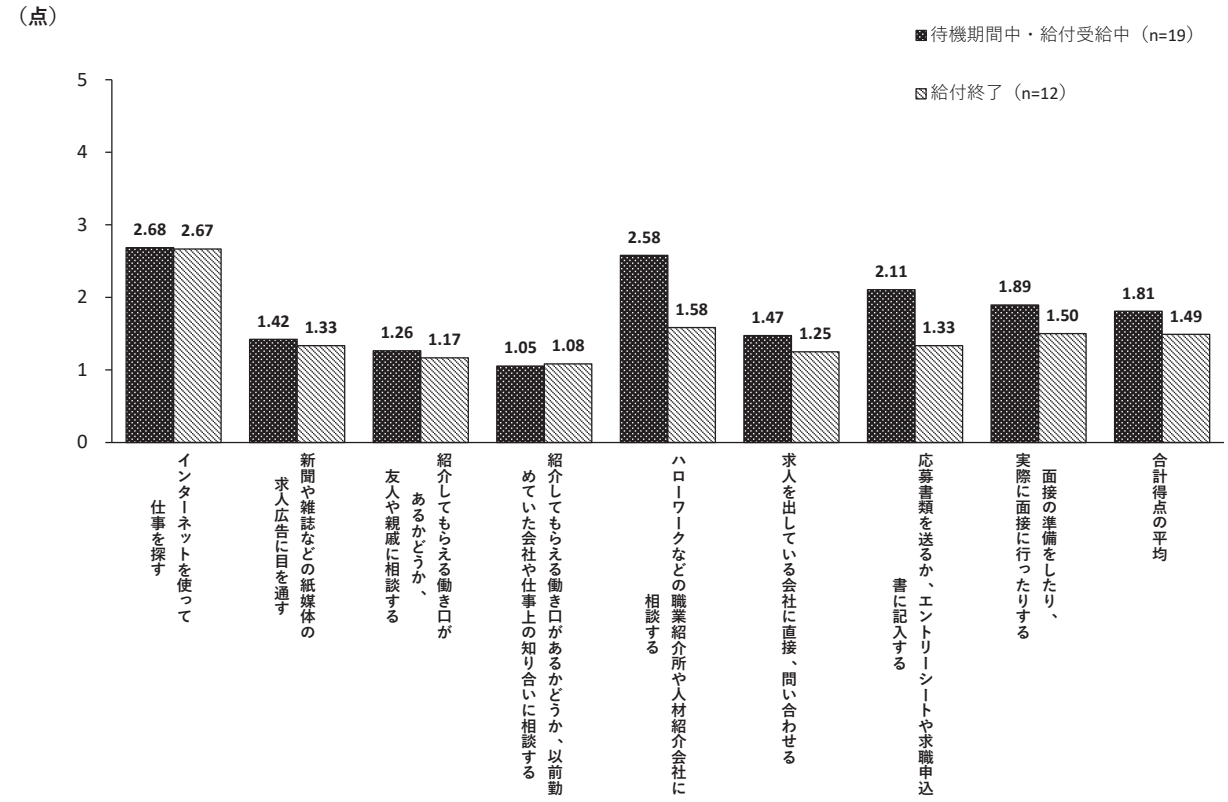


次に、雇用保険の受給状況（1= 待機期間中・給付受給中、2= 給付終了）を独立変数、求職活動実績の各項目の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を行った。得点の平均値を、図 35 に示す。

分析の結果、「ハローワークなどの職業相談所や人材紹介会社に相談する」（$t(29)=3.00$, $p<.01$）、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」（$t(24.761)=2.30$, $p<.05$）について、待機期間中・給付受給中の者の得点は、給付が終了した者の得点よりも、5%水準で有意に高かった。

ここから、待機期間中・給付受給中の者の方が、給付が終了した者よりも、職業相談所や人材紹介会社に相談したり、応募書類を送る・エントリーシートや求職申込書に記入したりするなどの行動が多く見られた。

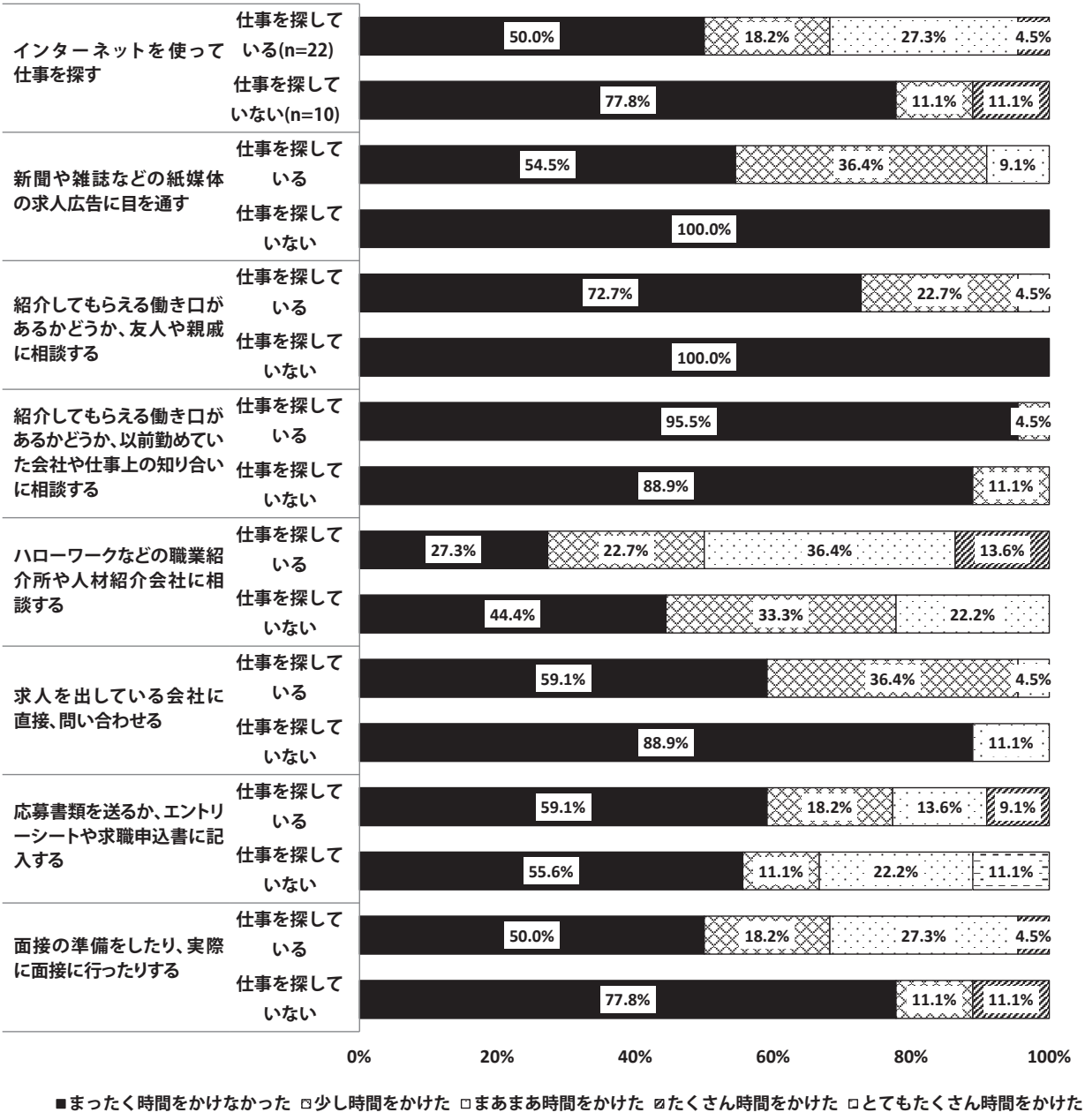
図 35　雇用保険受給状況別の求職活動実績の平均値



（３）求職状況

現在の求職状況別に回答の割合をみると（図 36 参照）、ほとんど全ての項目において、事前調査時点で「仕事を探している」と回答した者の方が、事前調査の直近 2 週間において、求職活動により多くの時間をかけていたことが分かる。

図 36　求職状況別の求職活動実績の回答割合

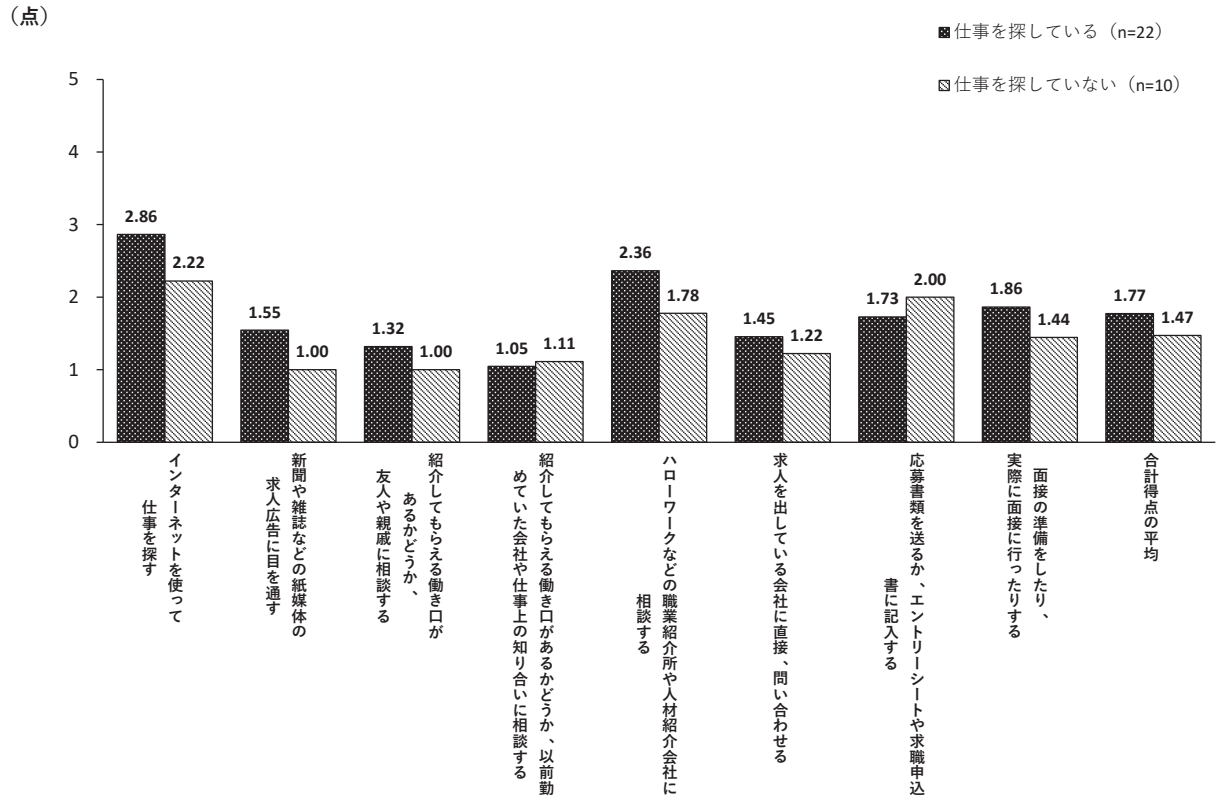


そこで、求職状況（1= 仕事を探している、2= 仕事を探していない）を独立変数、求職活動実績の各項目の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を行った。得点の平均値を図 37 に示す。

分析の結果、「新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す」（$t(21) = 3.81, p<.01$）、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」（$t(21) = 2.63, p<.05$）について、仕事を探している者の得点は、仕事を探していない者の得点よりも、5%水準で有意に高かった。ここから、事前調査時点で仕事を探している者の方が、事前調査時点で仕事

を探していないと回答した者よりも、事前調査の直近 2 週間でより多くの求職行動をとっていたと考えられる。

図 37　求職状況別の求職活動実績の平均値

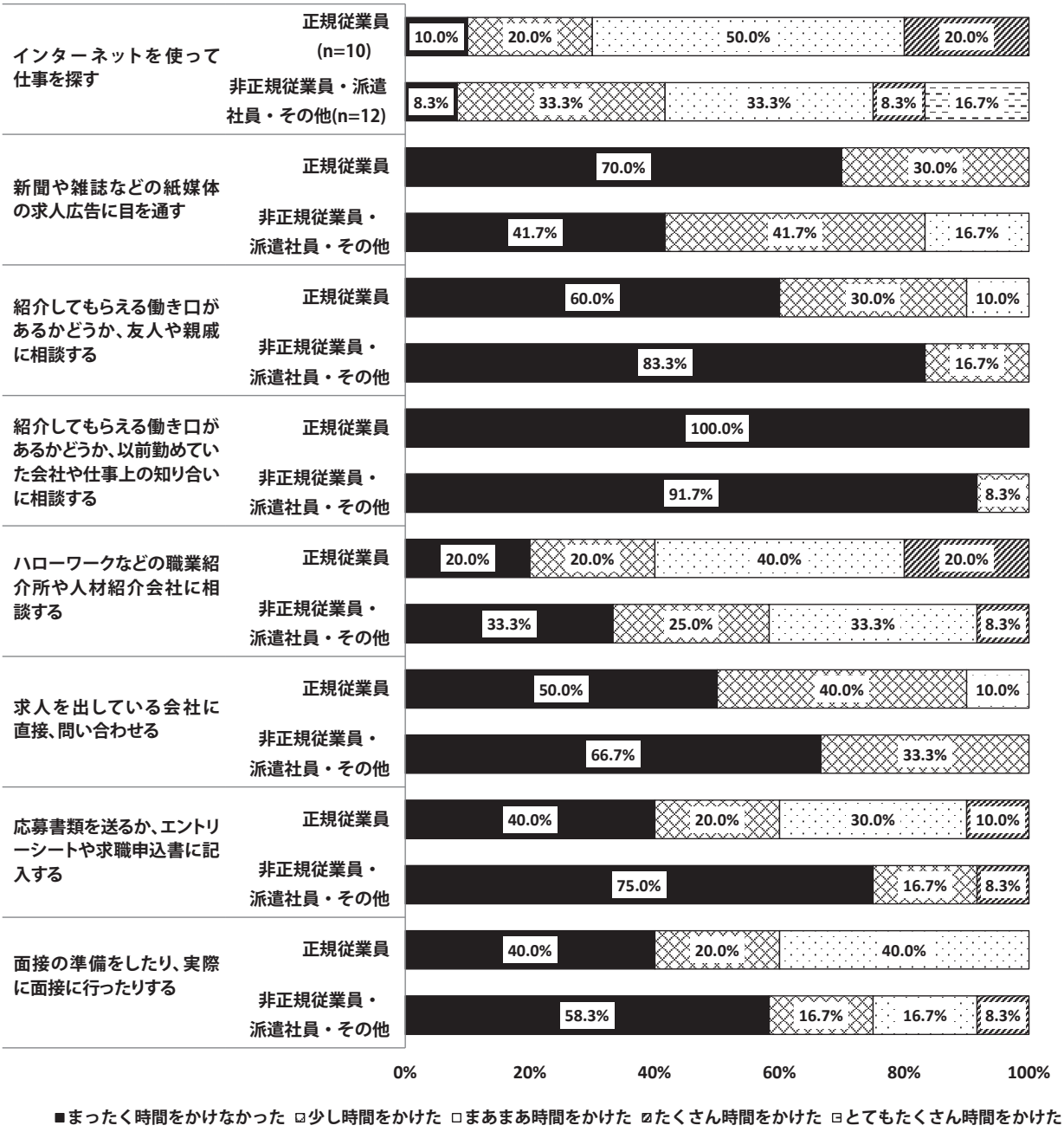


（4）希望する雇用形態

希望の雇用形態別の割合をみると（図 38 参照）、正規従業員での雇用を求職している者の方が、様々な求職活動について、より多くの時間をかけていたと回答していた。一方非正規従業員での雇用を求職している者においては、紙媒体の求人広告から情報収集していると回答した割合が高かった。

そこで、希望する雇用形態（1= 正規従業員、2= 非正規従業員・派遣社員・その他）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした両側検定の t 検定を実施したが、5%水準で有意な差は得られなかった。

図 38　希望する雇用形態ごとの求職活動実績の回答割合



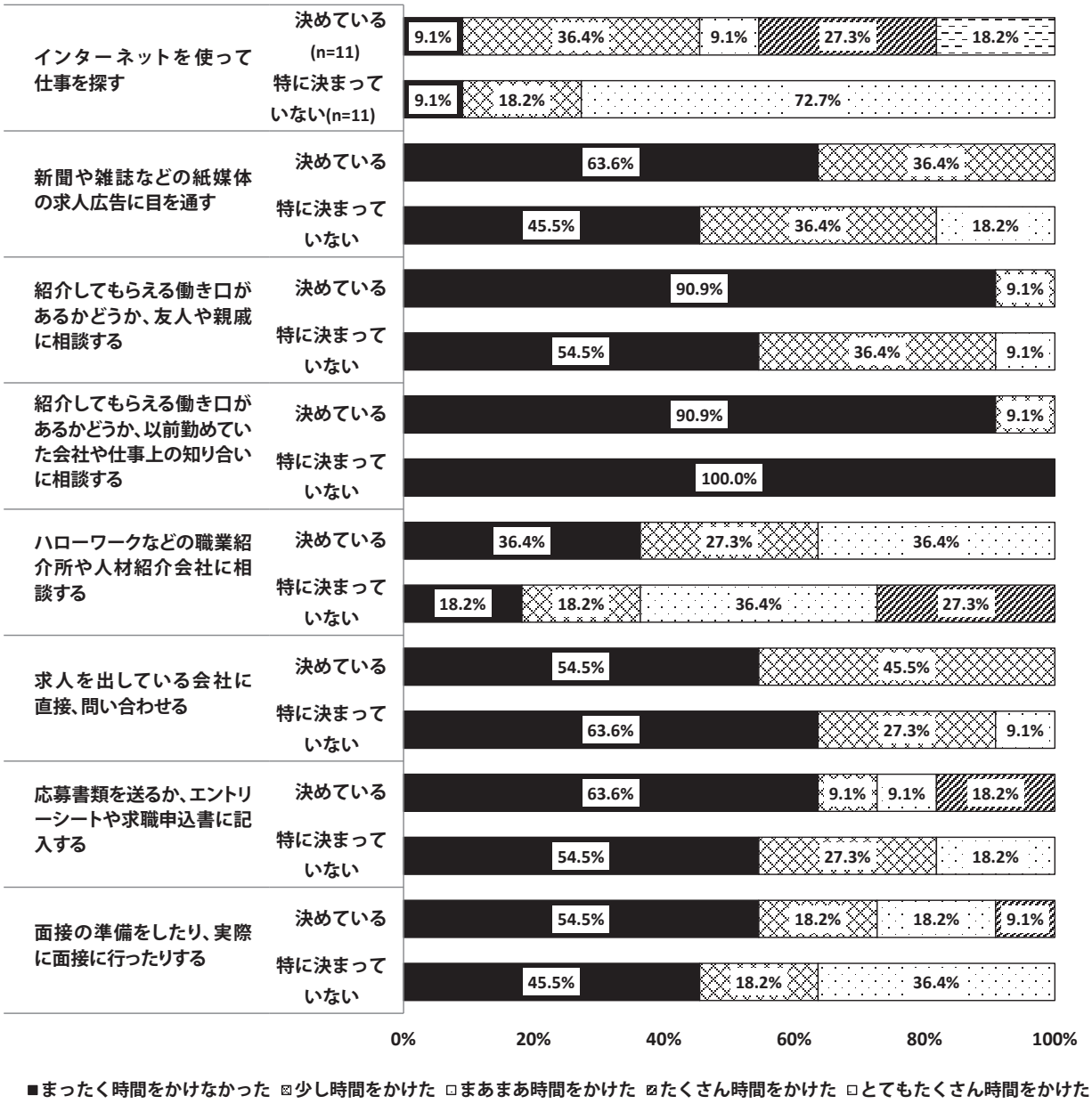
（５）希望する仕事内容

希望する仕事内容別に回答の割合をみると（図 39 参照）、仕事内容を特に決めていないと回答した者の方が、専門・技術職や事務職に決めていると回答した者よりも、求職活動により長い時間従事していたことが分かる。

一方、希望する仕事内容（1= 決めている〔専門・技術職・事務職〕、2= 特に決めていない）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした両側検定の t 検定を実施したが、5%

水準で有意な差は得られなかった。ここから、希望する仕事内容によって、求職活動にかけた時間に差はなかったと考えられる。

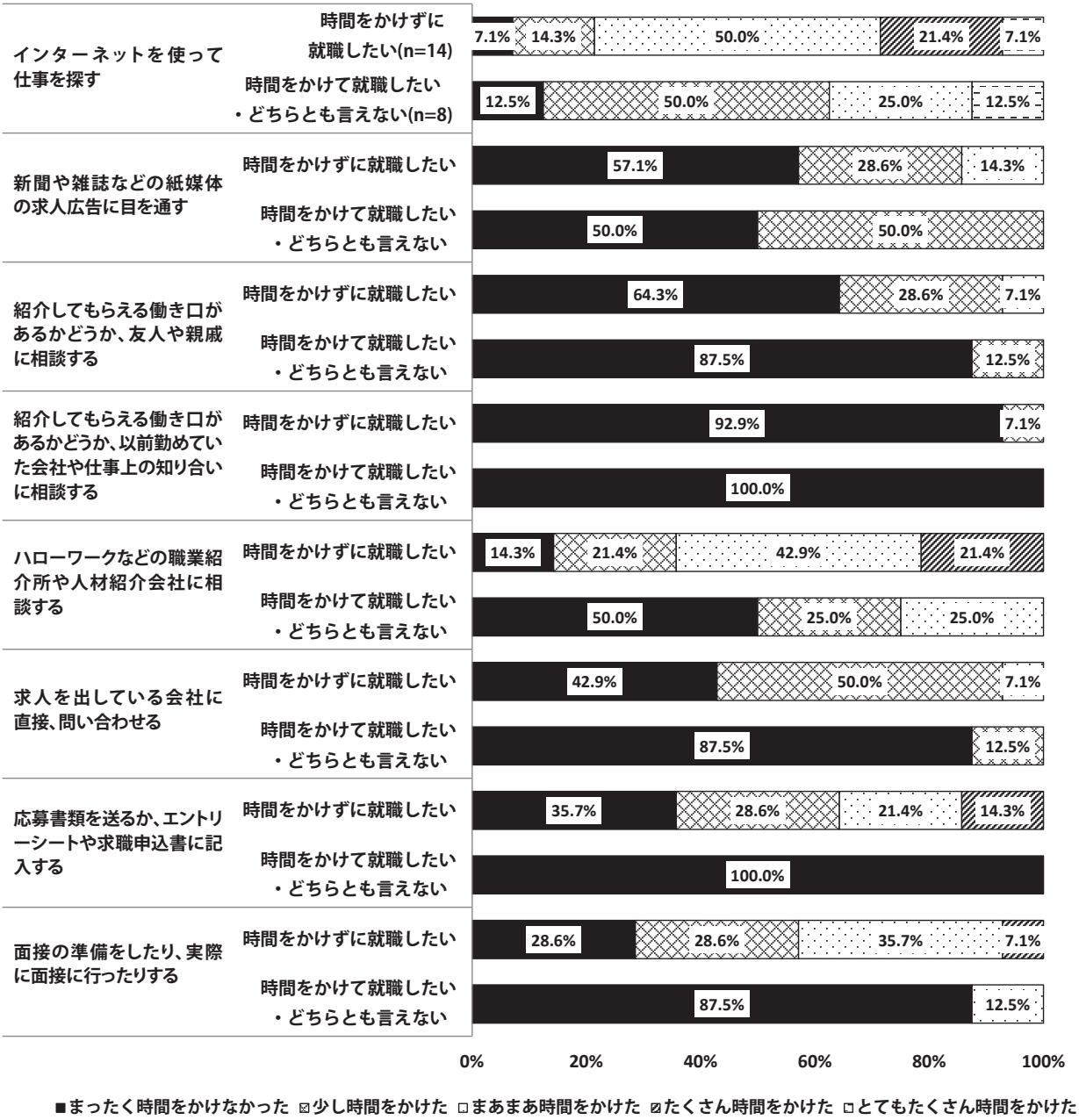
図 39　希望する仕事内容別の求職活動実績の回答割合



（６）就職するまでの期間

最後に、就職するまでにどれくらいの時間をかけたいかについて、回答別の割合をみると（図 40 参照）、時間をかけずに就職したいと回答した者の方が、時間をかけて就職したいと回答した者よりも、積極的に求職活動を行っていた。

図 40　就職するまでの期間別の求職活動実績の回答割合



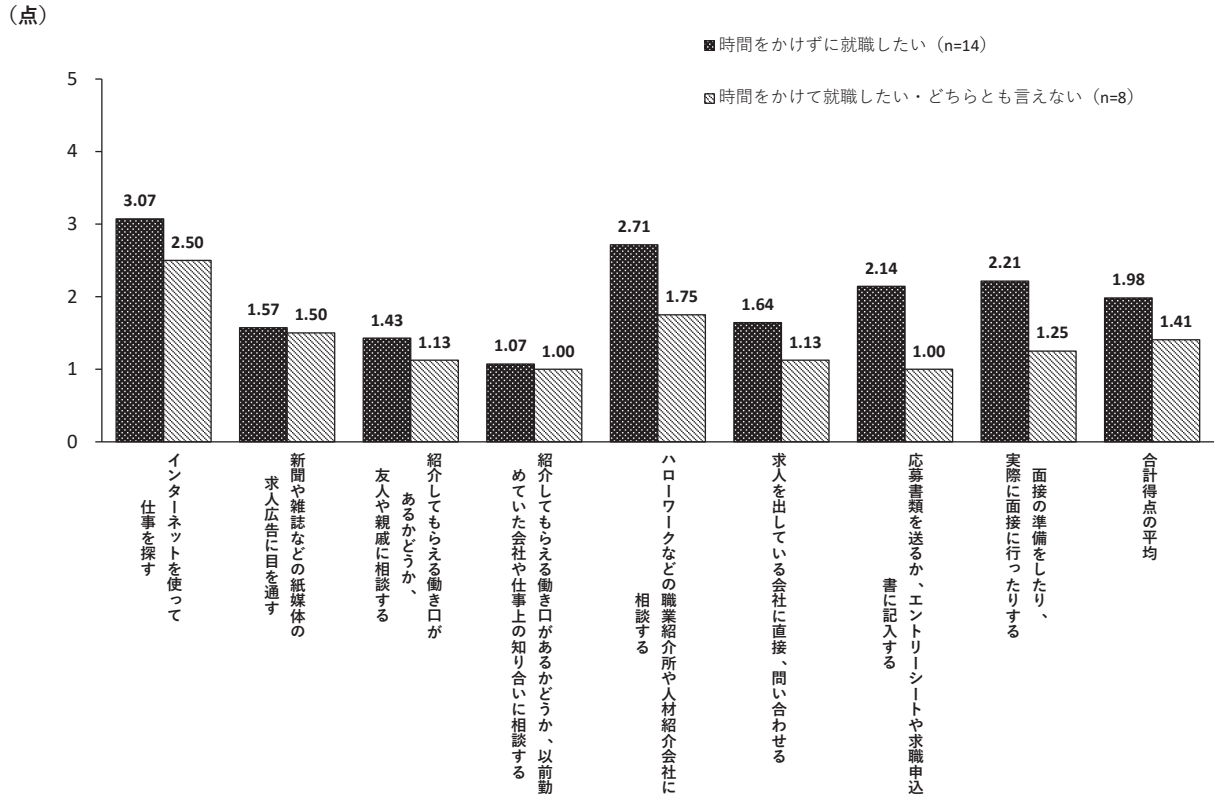
そこで、就職するまでの期間（1= 時間をかけずに就職したい、2= 時間をかけて就職したい・どちらとも言えない）を独立変数、求職活動実績の各項目の得点を従属変数とした、等分散を仮定しない両側検定の t 検定を行った。得点の平均値を、図 41 に示す。

分析の結果、「ハローワークなどの職業相談所や人材紹介会社に相談する」（$t(20)=2.27$, $p<.05$）、「求人を出している会社に直接、問い合わせる」（$t(19.999)=2.46$, $p<.05$）、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」（$t(13)=3.89$, $p<.01$）、「面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする」（$t(20)=2.90$, $p<.01$）について、時間をか

けずに就職したいと回答した者の得点は、時間をかけて就職したい・どちらとも言えないと回答した者の得点よりも、5%水準で有意に高かった。

同様に、求職活動実績の合計得点に関しても、有意な差が得られた（$t(20)=2.90$, $p<.01$）。このように、時間をかけずに早く就職したいと考えている者の方が、より多くの求職行動をとっていることが分かった。

図 41　就職するまでの期間別の求職活動実績の平均値



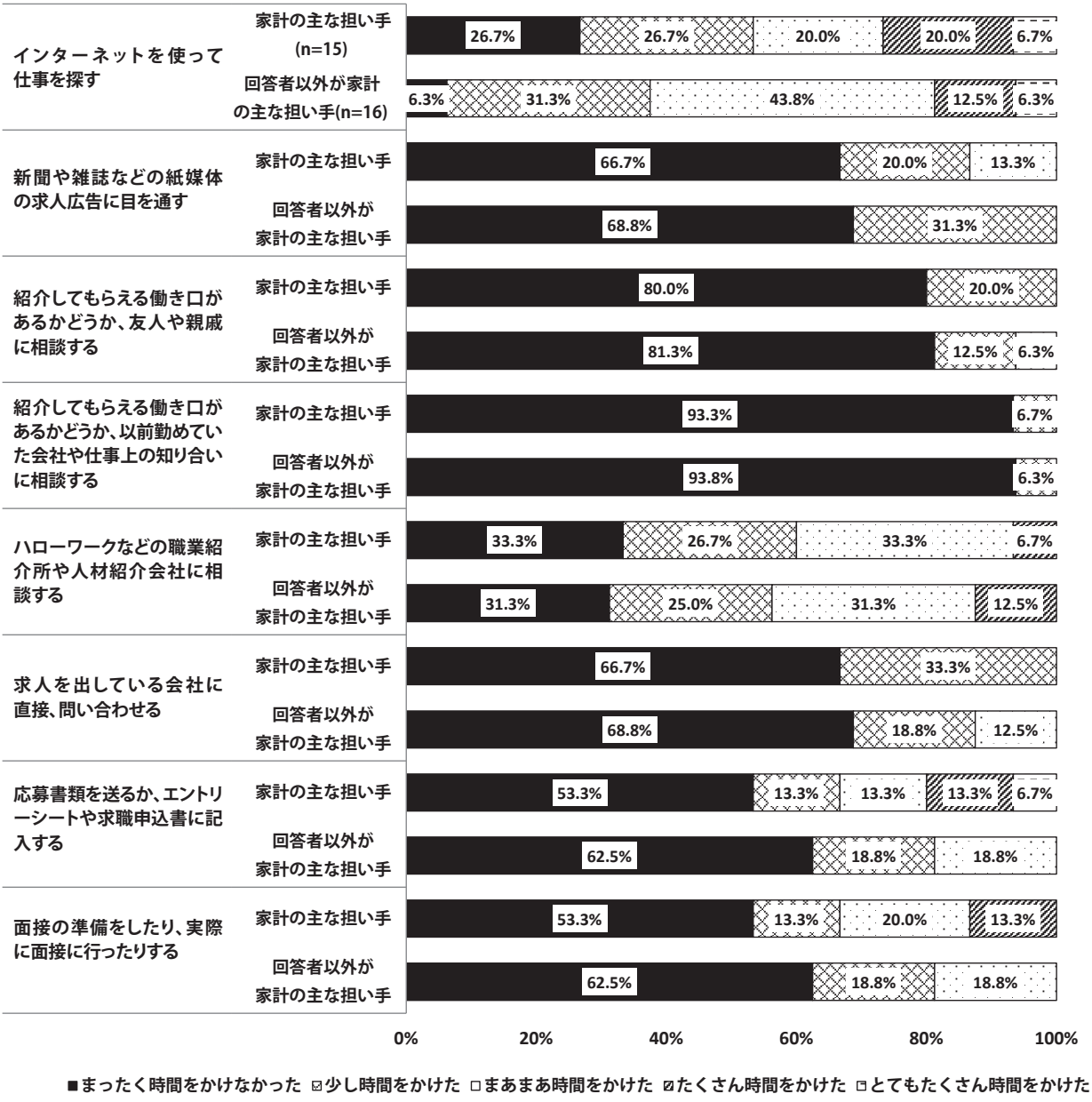
５．経済状況による求職行動の違い

（１）家計の状況

家計状況別に回答の割合をみると（図 42 参照）、多くの項目で回答者以外が家計の主な担い手である場合に、より多くの時間をかけていたことが分かるが、全体としてあまり差がみられなかった。

そこで、家計の状況（1= 家計の主な担い手、2= 回答者以外が家計の主な担い手）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定を実施した結果、5%水準で有意な差は得られなかった。

図 42　家計状況別の求職活動実績の回答割合

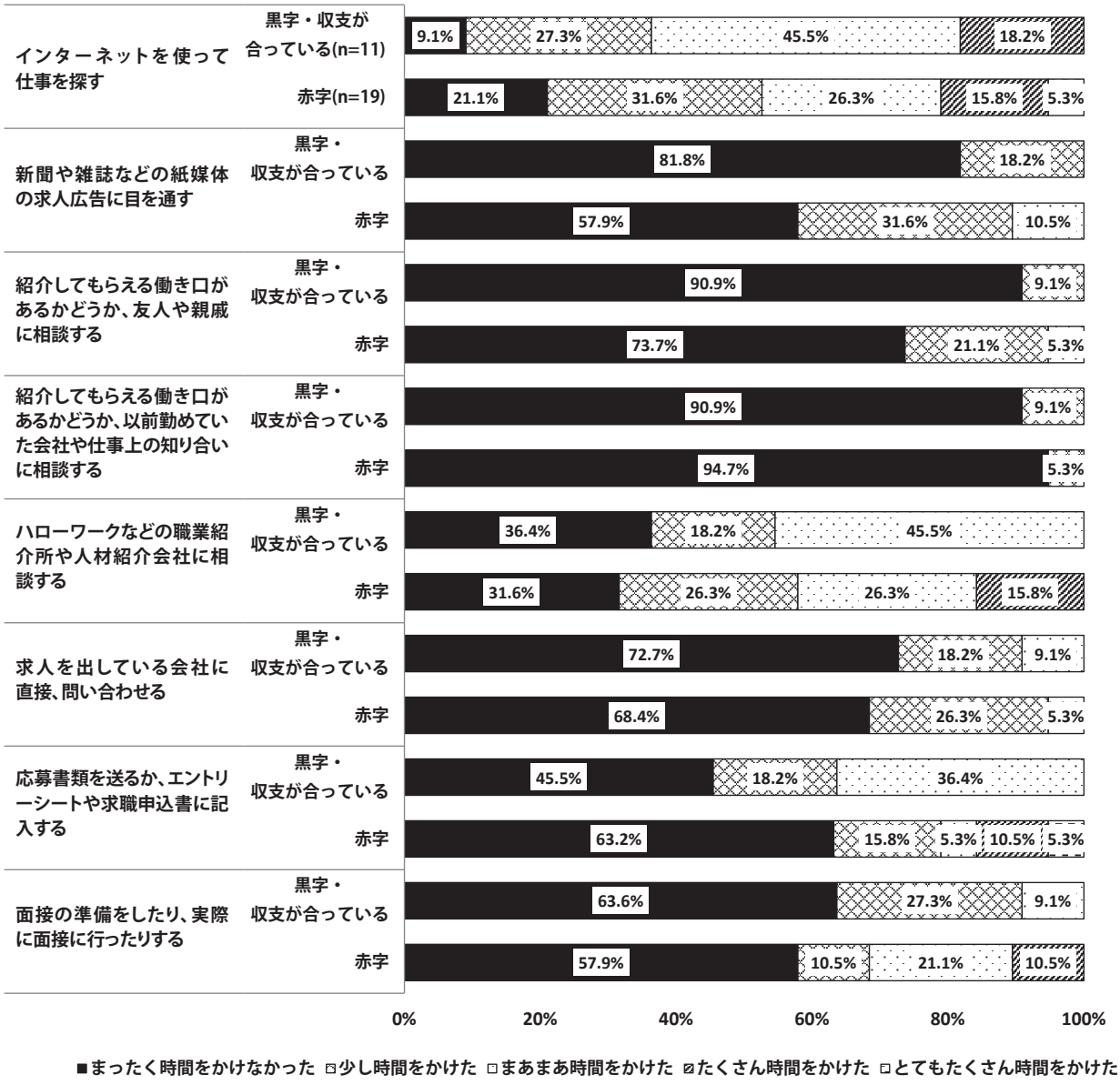


（２）家計収支

家計収支別の回答割合を、図 43 に示す。家計収支（1= 黒字・収支が合っている、2= 赤字）を独立変数、各求職活動実績の得点を従属変数とした、両側検定の t 検定の結果、いずれにおいても 5%水準で有意な差は得られなかった。

家計状況の結果においても有意な差が得られなかったことからも、家庭での経済的状況は、積極的な求職活動とあまり関連がなかったと考えられる。

図 43　家計収支別の求職活動実績の回答割合



６．参加者の特徴による再就職意欲の違い

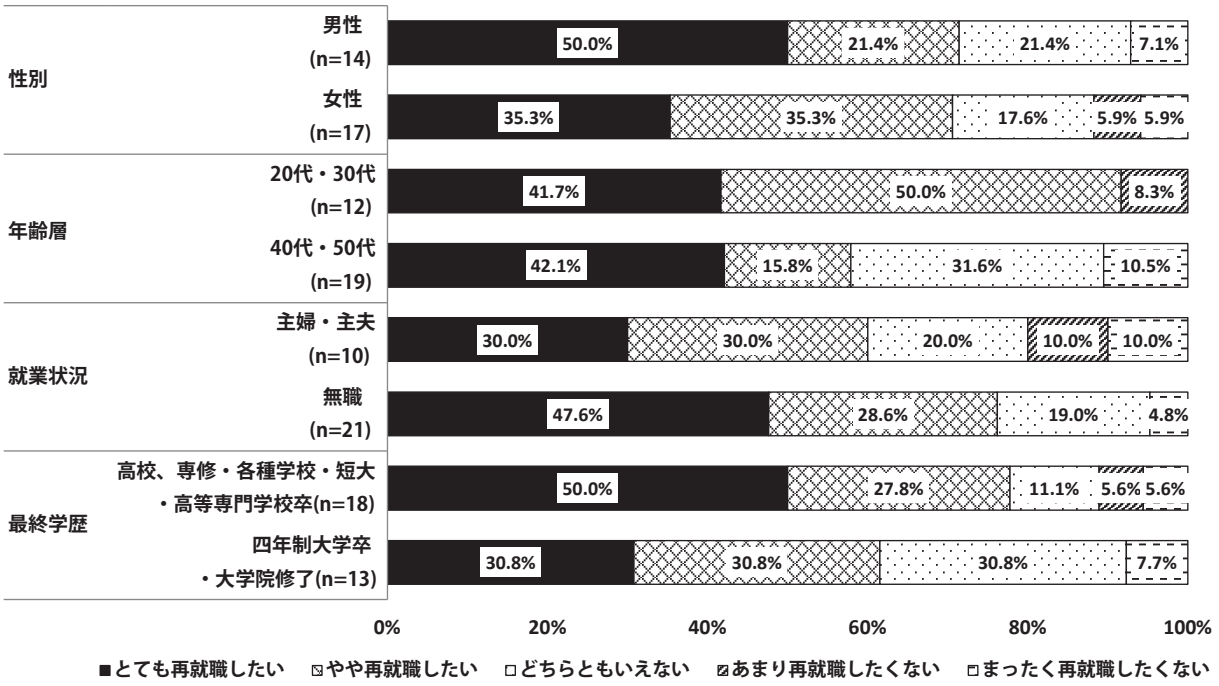
次に、参加者の特徴によって、再就職意欲がどのように異なるかを検討する。分析にあたり、事前調査での再就職意欲の回答を、「とても再就職したい」を 1 点、「やや再就職したい」を 2 点、「どちらとも言えない」を 3 点、「あまり再就職したくない」を 4 点、「まったく再就職したくない」を 5 点として得点化した。

参加者の属性、就業経験、離職理由、求職状況、経済状況別の再就職意欲の平均値は、資料 2 に示す。

（１）属性

まず、属性別の再就職意欲の割合を図 44 に示す。属性を独立変数、再就職意欲を従属変数とした *t* 検定を実施したところ、有意な関連は見られなかった。

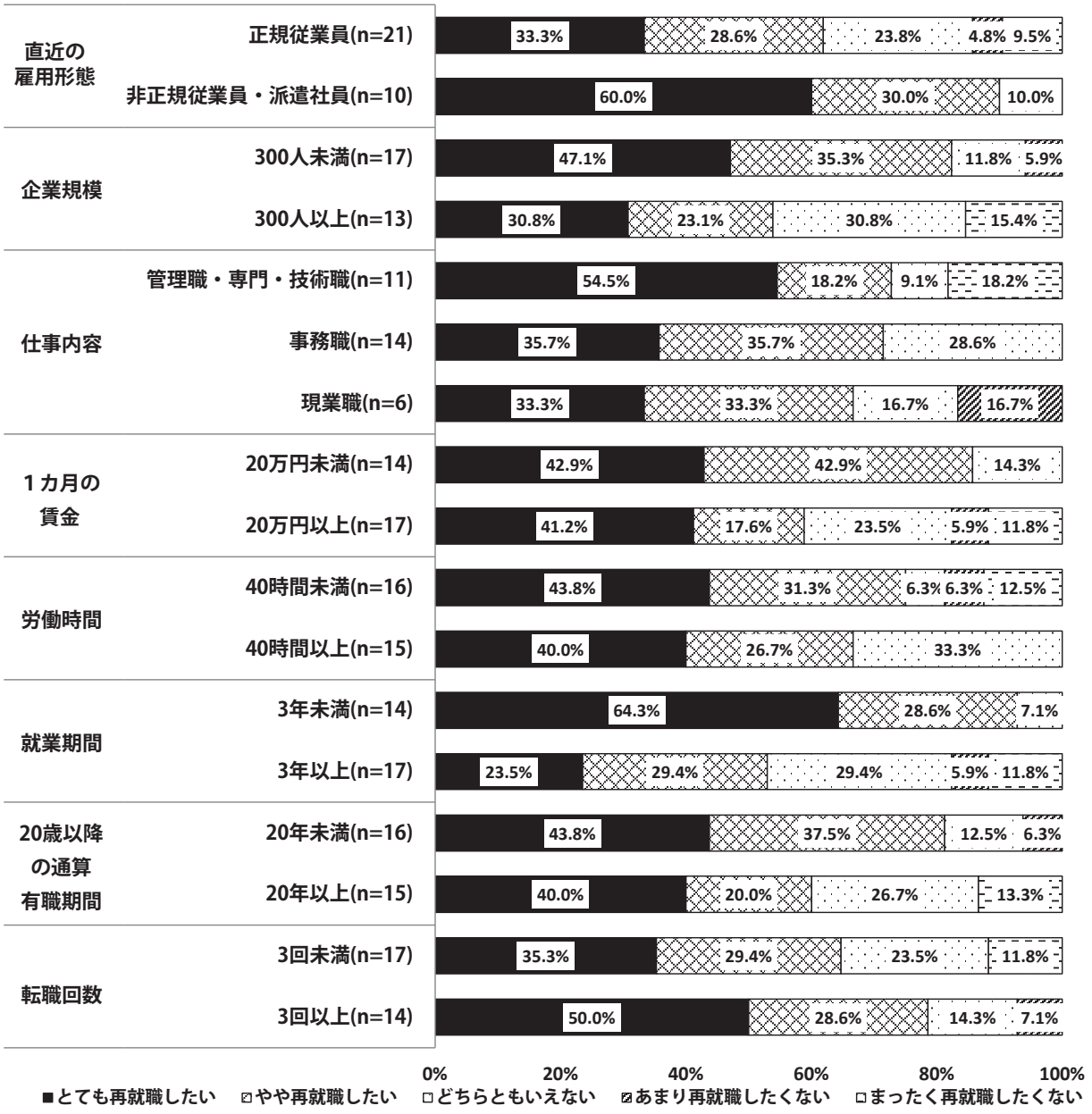
図 44　属性ごとの再就職意欲の回答割合



（２）就業経験

次に、就業経験別の再就職意欲の割合を図 45 に示す。就業経験のうち、直近の雇用形態（1=正規従業員、2= 非正規従業員・派遣社員）を独立変数、再就職意欲を従属変数として *t* 検定を行った。分析の結果、5%水準で有意な差が得られた（t（28.803）=2.21, p<.05）。また、就業期間（1=3 年未満、2=3 年以上）を独立変数、再就職意欲を従属変数として *t* 検定を行ったところ、5%水準で有意な差が得られた（t(20.316)=-2.83, p<.05）。ここから、直近で非正規従業員や派遣社員として雇用されていた者や、就業期間が短かった者の方が、再就職意欲がより高い傾向にあった。

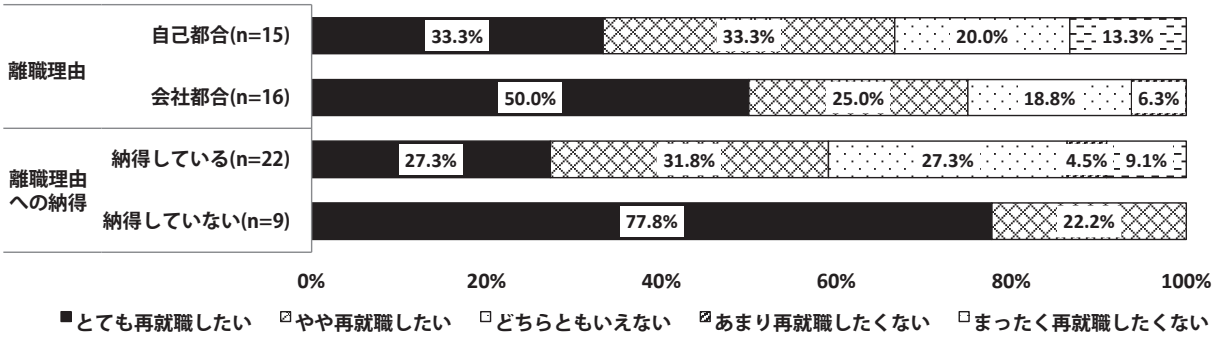
図 45　就業経験別の再就職意欲の回答割合



（3）離職理由

次に、離職理由および離職理由への納得の程度別の再就職意欲の割合を図 46 に示す。離職理由に関して、離職理由に納得しているかどうか（1= 納得している、2= 納得していない）を独立変数、再就職意欲を従属変数として t 検定を行った。分析の結果、5%水準で有意な差が得られた（$t(21) = 3.46$, $p < .01$）。詳細には、離職理由に納得していない方が、より再就職意欲が高い傾向にあった。

図 46　離職理由別の再就職意欲の回答割合

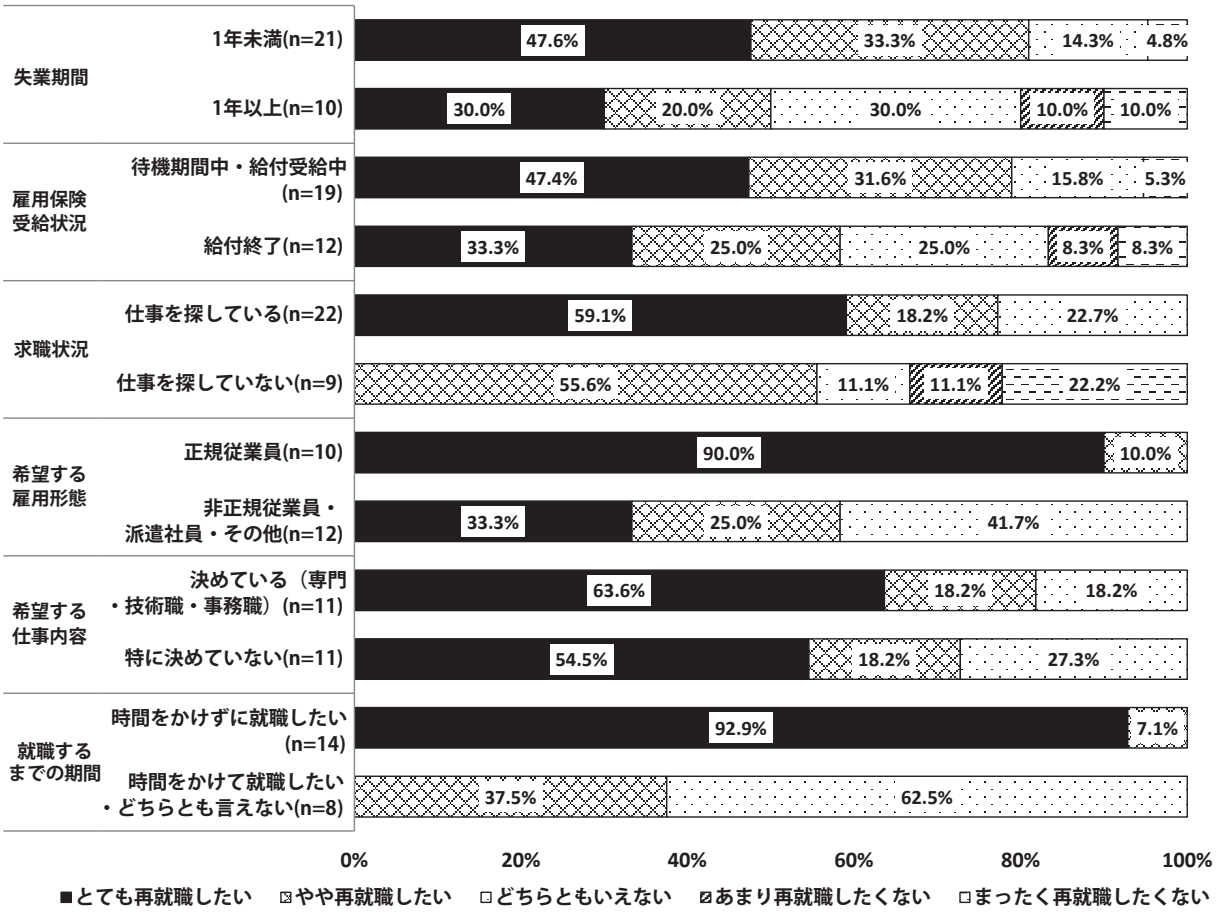


（４）求職状況

さらに、求職状況別の再就職意欲の割合を図 47 に示す。希望する雇用形態（1= 正規従業員、2= 非正規従業員・派遣社員・その他）を独立変数、再就職意欲を従属変数として t 検定を行った。分析の結果、5%水準で有意な差が得られた（$t(11)=-2.80$, $p<.05$）。

同様に、就職するまでの期間（1= 時間をかけずに就職したい、2= 時間をかけて就職したい・

図 47　求職状況ごとの再就職意欲の回答割合



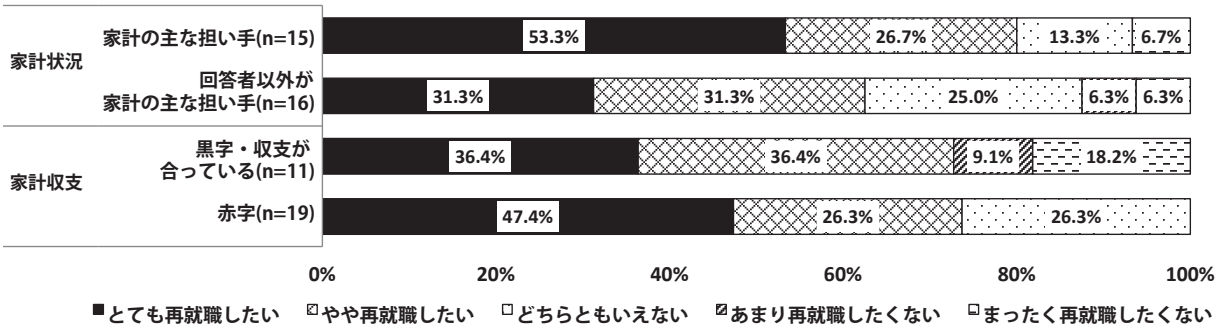
どちらとも言えない）を独立変数、再就職意欲を従属変数として t 検定を行った結果、5%水準で有意な差が得られた（$t(7) = -3.42, p<.05$）。

この結果から、希望の雇用形態が正規従業員である者や、時間をかけずに就職したいと考えている者ほど、再就職の意欲が高いことが明らかになった。

（５）経済状況

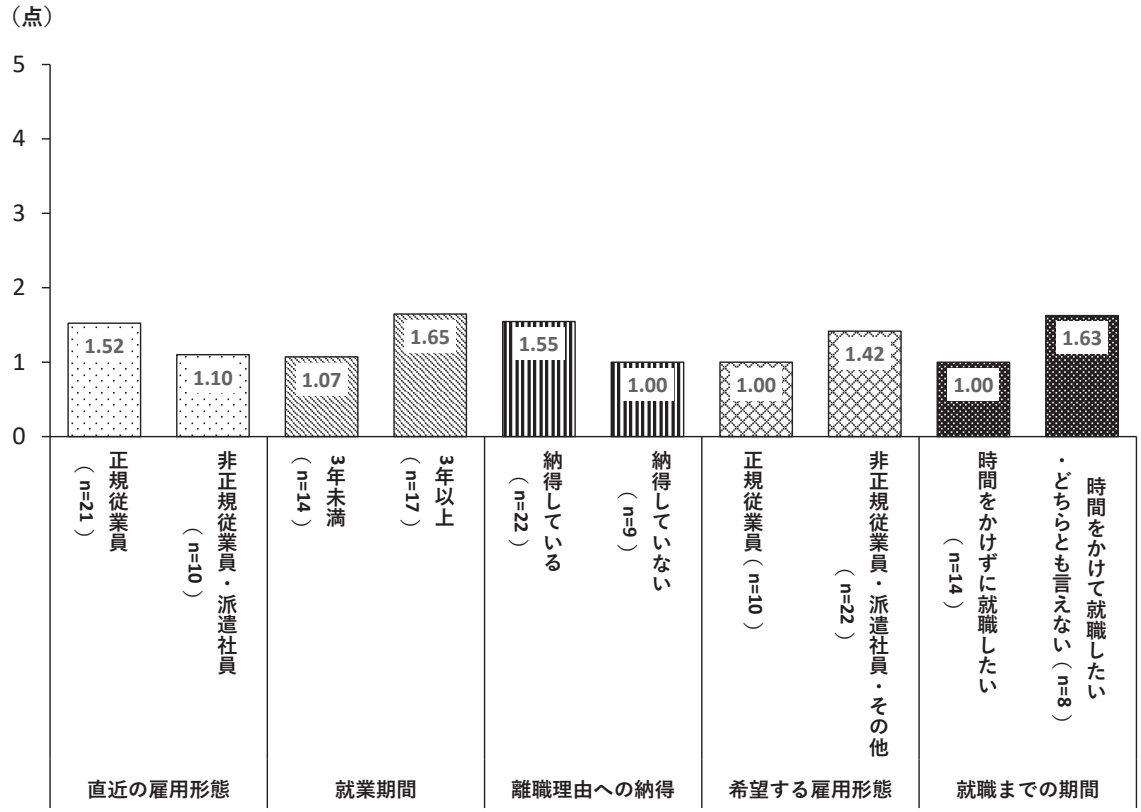
最後に、経済状況別の再就職意欲の割合を図 48 に示す。経済状況を独立変数、再就職意欲を従属変数とした t 検定を実施したが、有意な差は得られなかった。したがって、経済状況によって、再就職意欲に違いは無かったと考えられる。

図 48　経済状況ごとの再就職意欲の回答割合



ここまで、参加者のプロフィールごとに、再就職意欲の得点に違いがみられるかを検討してきた。図 49 に示すように、直近の就業に関して、非正規での雇用であった者や就業期間が短かった者、また離職理由に納得していない者の再就職意欲が高かった。また現在の求職状況について、正規従業員での雇用を希望している者や、時間をかけずに就職したいと考えている者の再就職意欲がより高い傾向にあった。

図 49　参加者の特徴ごとの再就職意欲の平均値



第２節　インタビュー後の回答

ここまでに、インタビュー調査前の求職者の回答と分析結果を記述した。ここから、インタビュー調査を実施した後の回答の分析を行う。事後調査では、既に実施したインタビュー調査について、（ｉ）開示の程度（離職の経緯や離職過程での自分の気持ちの変化についてどの程度開示できたと感じているか)、（ⅱ）感情状態（インタビューを通して、明るい気持ち、ほっとする気持ち、暗い気持ち、不安、特に変わらないなど、どのような感情を抱いたか)、（ⅲ）気づき・発見（インタビューをふり返って新たな発見があったか、または今後について考えるヒントが得られたか）を尋ねた。分析にあたり、「まったくあてはまらない」を１点、「あまりあてはまらない」を２点、「どちらとも言えない」を３点、「ややあてはまる」を４点、「とてもあてはまる」を５点として得点化した。

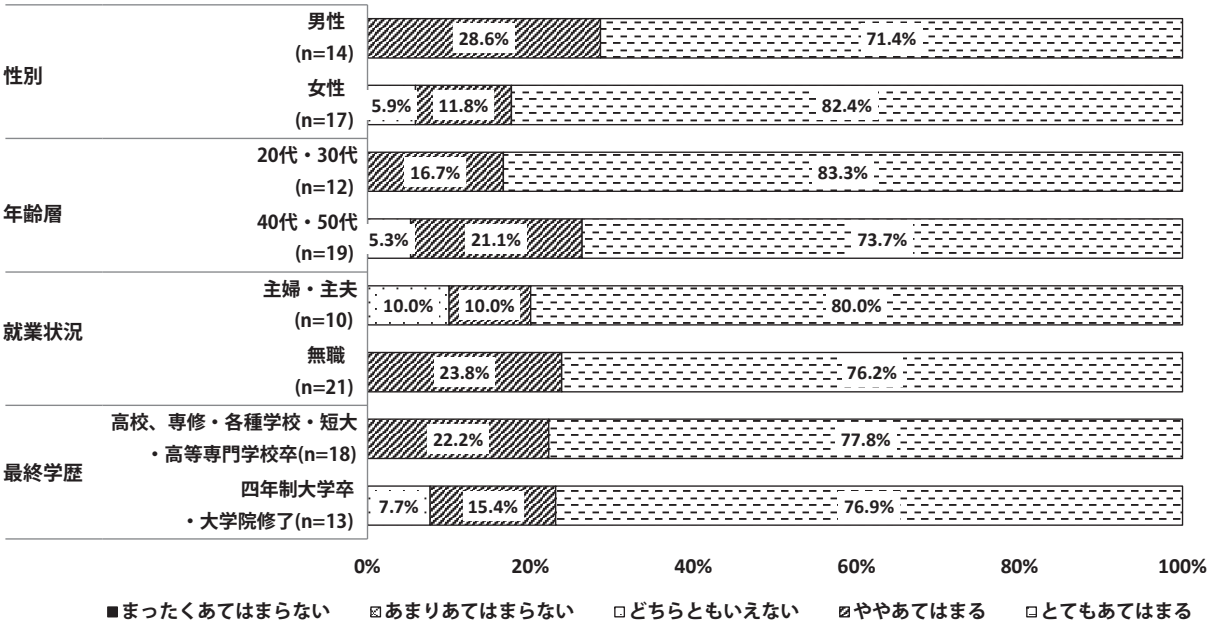
各回答について、参加者の属性、就業経験、離職理由、求職状況、経済状況別の平均値は、資料２に示す。

１．インタビューでの開示の程度の違い

（１）離職の経緯について十分に話すことができた

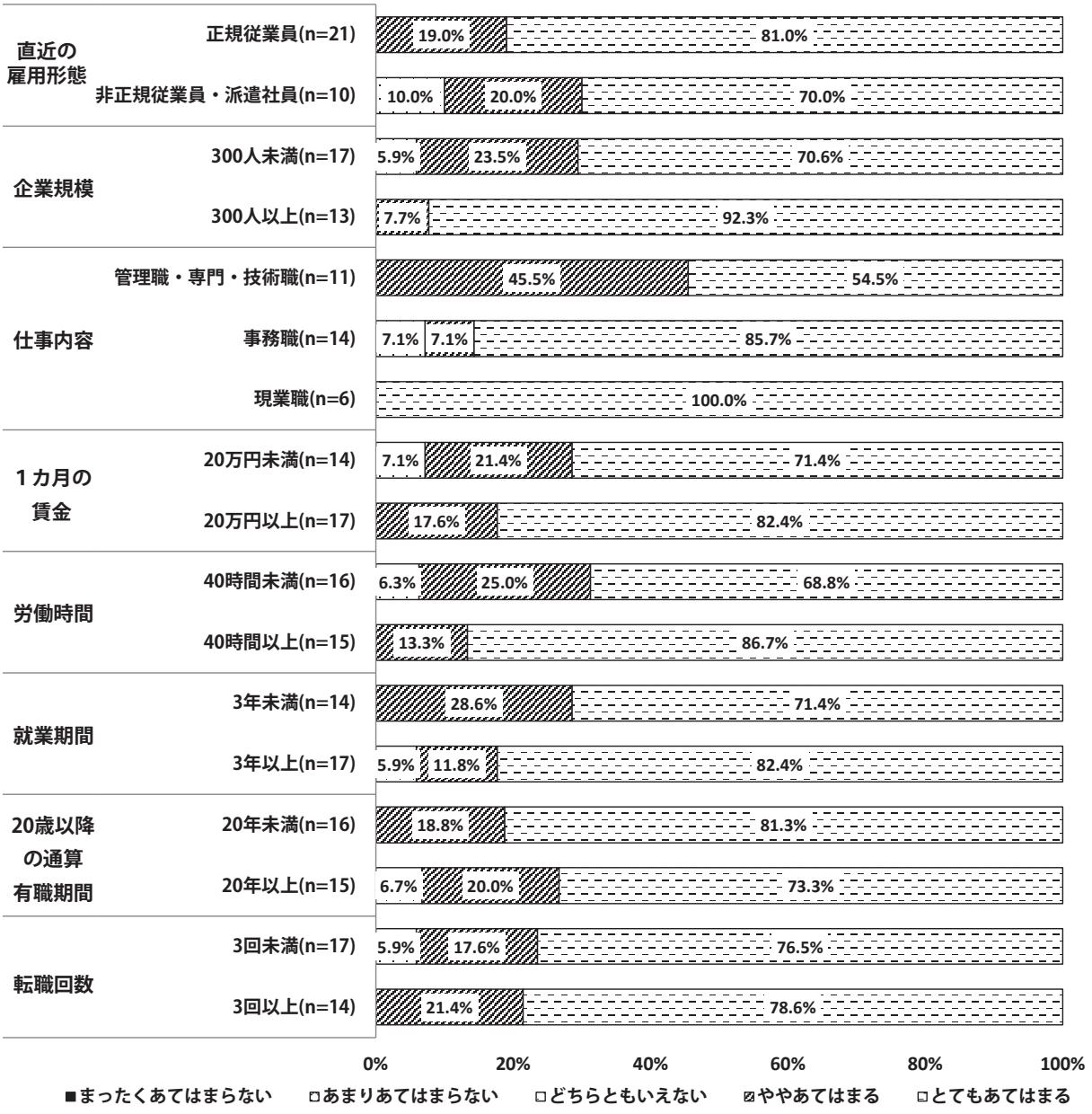
まず、属性別のインタビューにおける離職の経緯についての開示の程度を図 50 に示す。属性を独立変数、開示の程度を従属変数とした分析を実施したところ、有意な差は見られなかった。

図 50　属性ごとの離職経緯の開示の回答割合



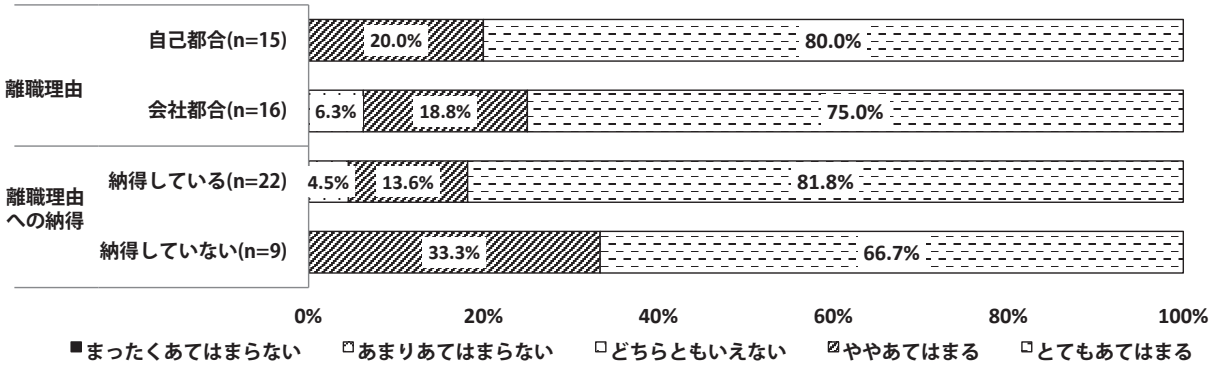
次に、就業経験別の回答割合を図 51 に示す。各就業経験を独立変数、開示の程度を従属変数として t 検定を行ったところ、いずれにおいても有意な差は得られなかった。

図 51　就業経験別の離職経緯の開示の回答割合



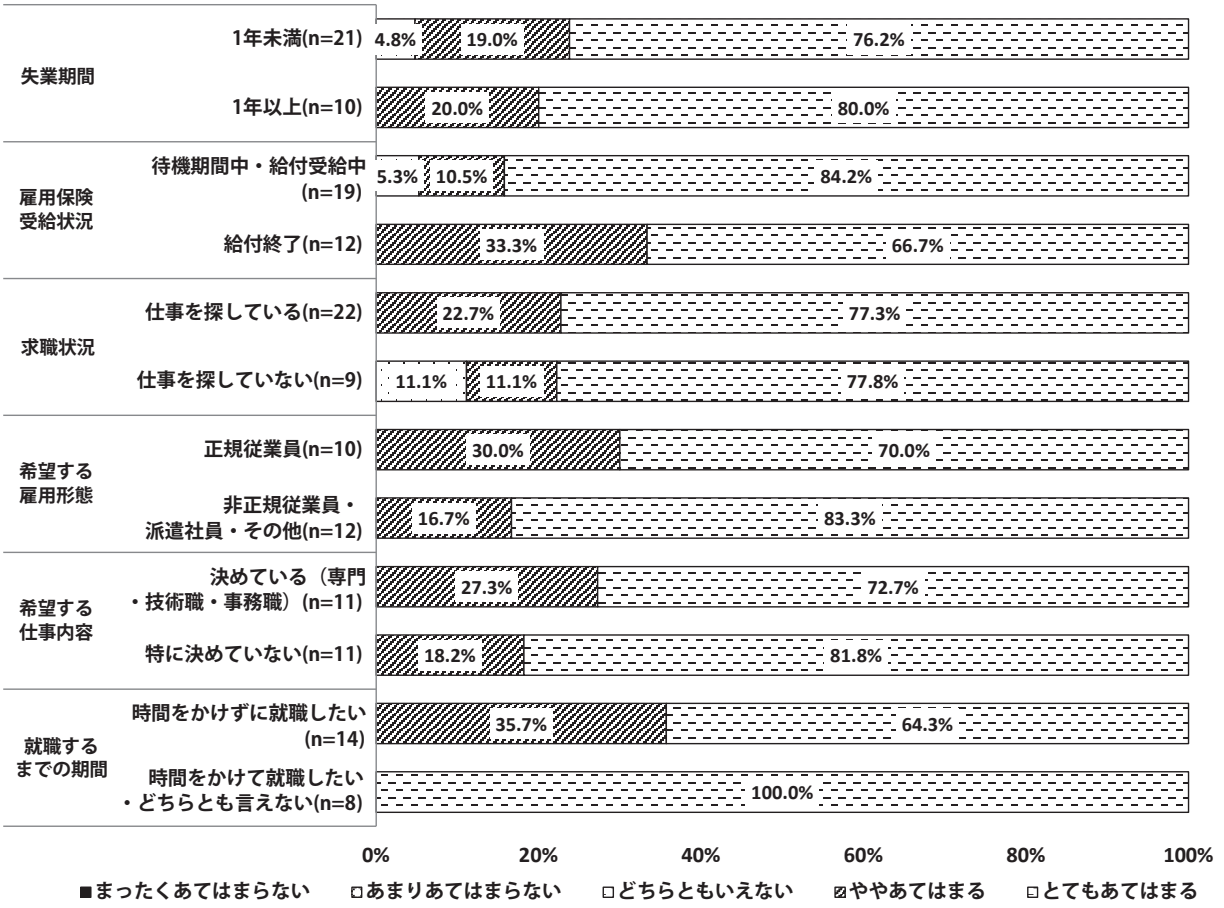
また、離職理由別の回答割合を図 52 に示す。また、離職理由を独立変数、開示の程度を従属変数とした t 検定を実施したところ、有意な差は得られなかった。

図 52　離職理由ごとの離職経緯の開示の回答割合



次に、求職状況別の回答割合を図 53 に示す。

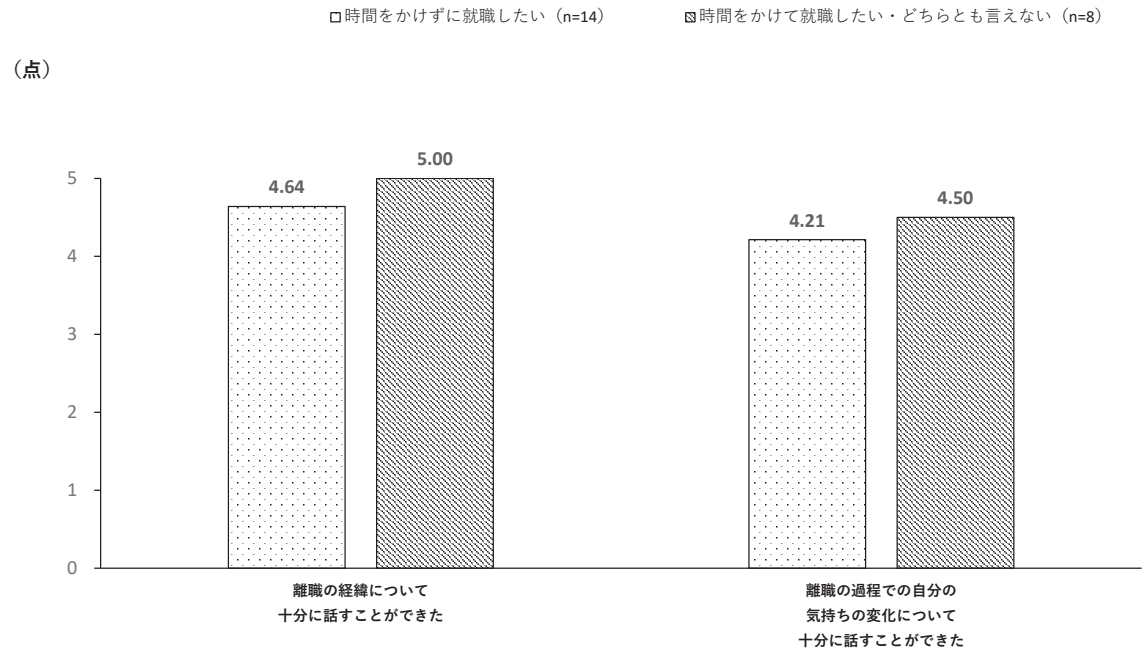
図 53　求職状況ごとの離職経緯の開示の回答割合



就職するまでの期間（1= 時間をかけずに就職したい、2= 時間をかけて就職したい・どちらとも言えない）を独立変数、開示の程度（離職の経緯について十分に話すことができた）を従属変数として t 検定を行った。分析の結果、5％水準で有意な差が得られた（$t(13) = -2.69, p < .05$）。

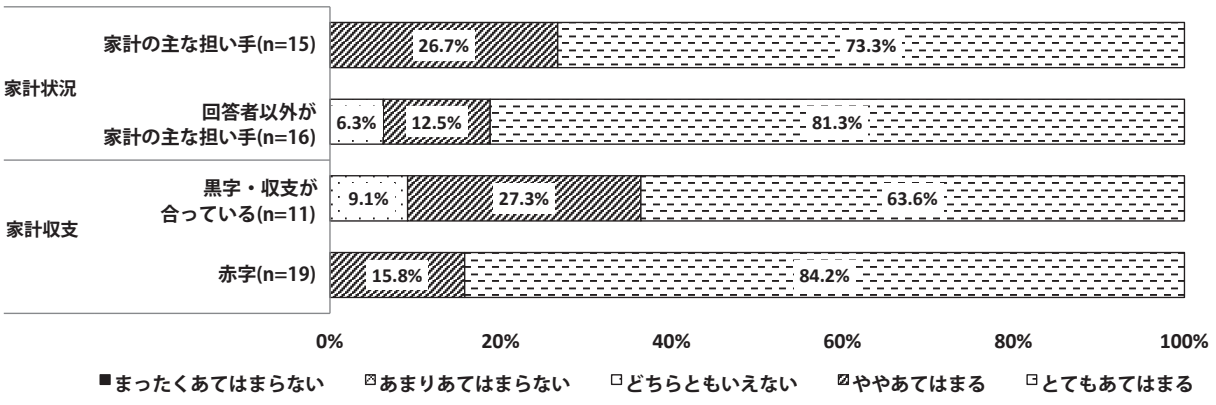
図 54 から分かるように、時間をかけて就職したいと考えている者の方が、インタビュー調査において、離職の経緯に関して十分に話すことができたと回答していた。

図 54　就職するまでにかけたい時間別の離職経緯の開示程度の平均値



最後に、経済状況別の回答割合を図 55 に示す。各経済状況を独立変数、離職の経緯に関する開示の程度を従属変数とした t 検定を実施したところ、有意な差は得られなかった。

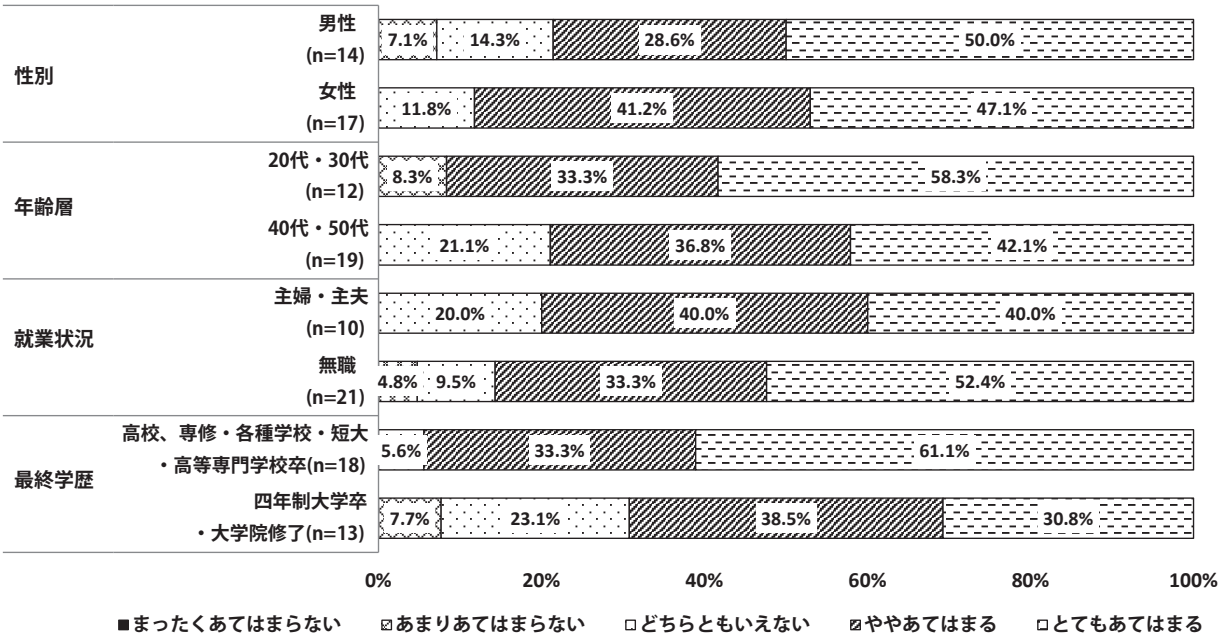
図 55　経済状況ごとの離職経緯の開示の回答割合



（２）離職の過程での自分の気持ちの変化について十分に話すことができた

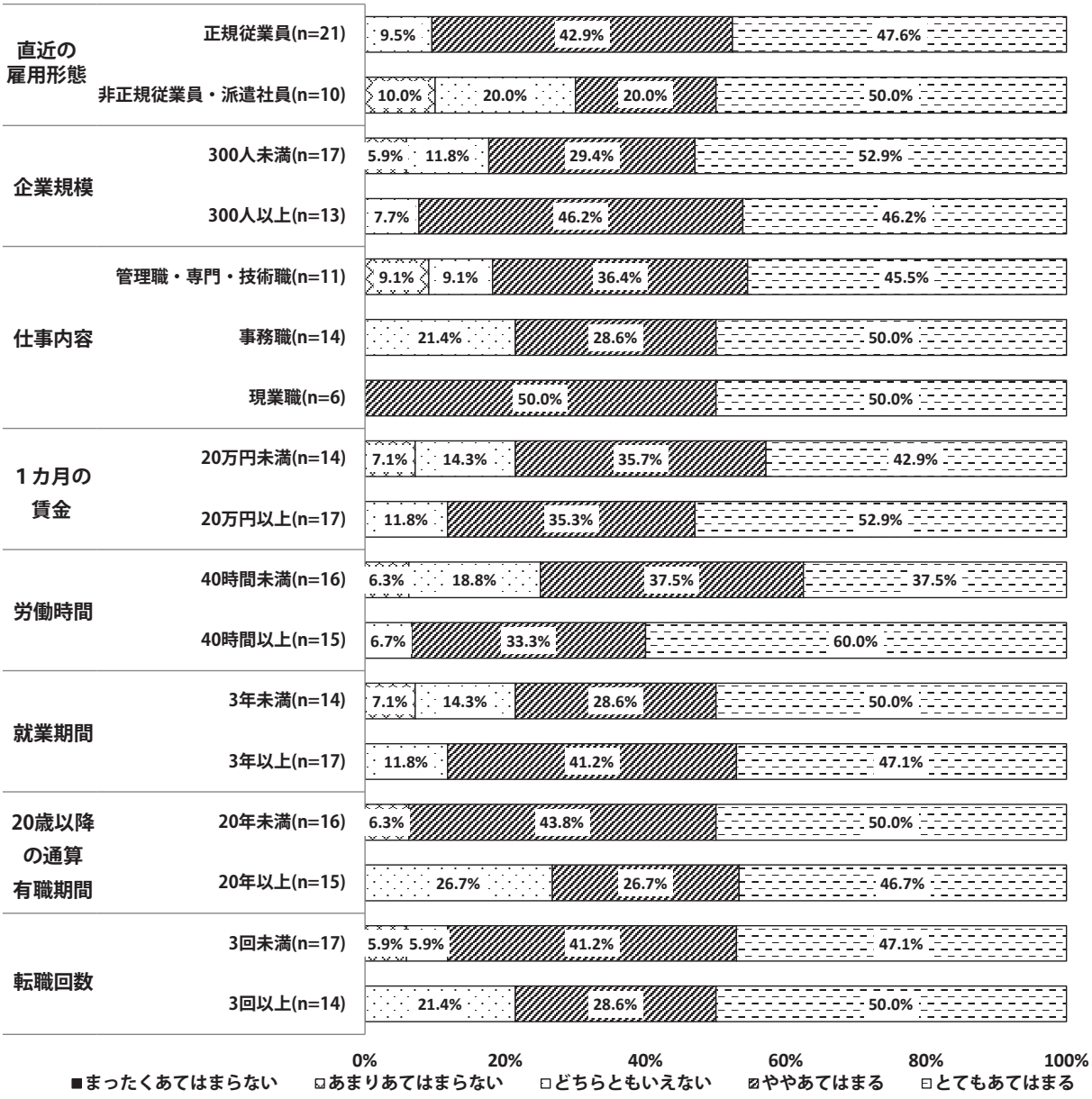
次に、属性別のインタビューにおける離職の過程での自分の気持ちの変化に関する開示の程度を図 56 に示す。

図 56　属性ごとの離職過程における気持ちの変化の開示の回答割合



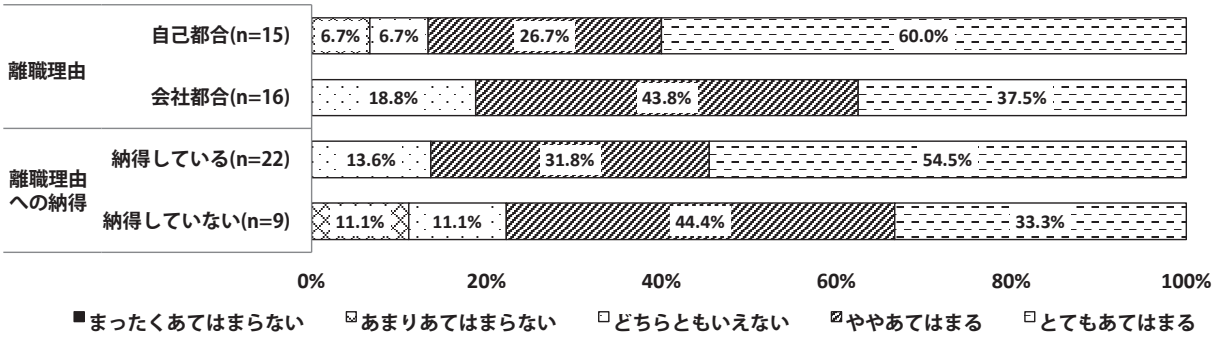
また、就業経験別の回答割合を図 57 に示す。

図 57　就業経験ごとの離職過程における気持ちの変化の開示の回答割合



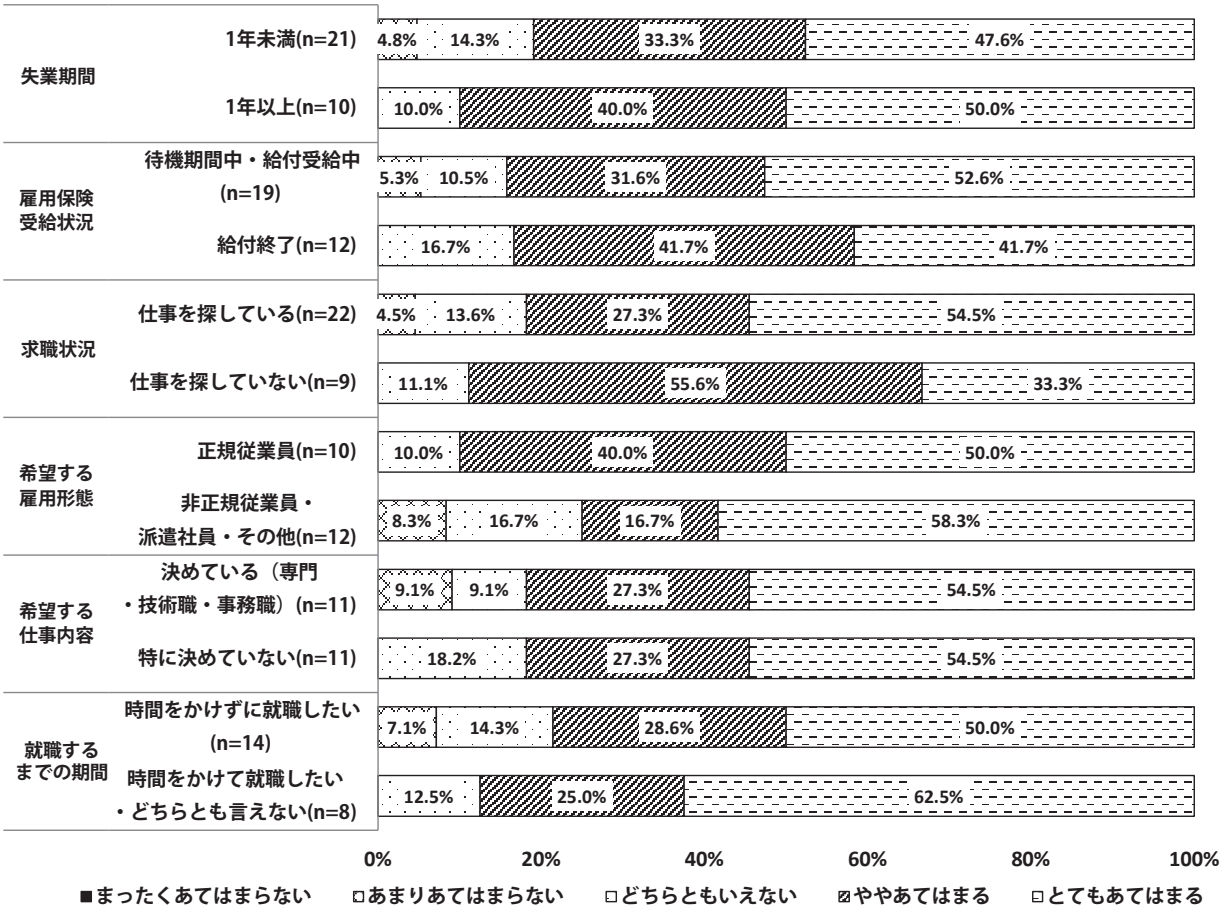
また、離職理由別の回答割合を図 58 に示す。

図 58　離職理由ごとの離職過程における気持ちの変化の開示の回答割合



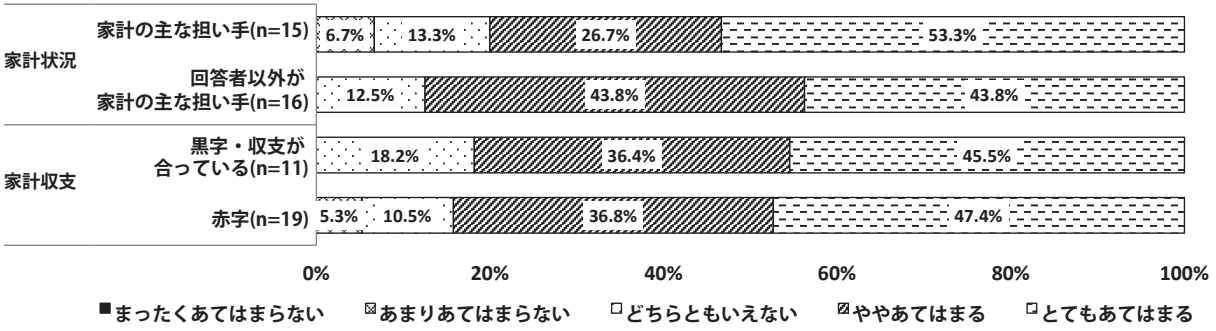
次に、求職状況別の回答割合を図 59 に示す。

図 59　求職状況ごとの離職過程における気持ちの変化の開示の回答割合



最後に、経済状況別の回答割合を図 60 に示す。

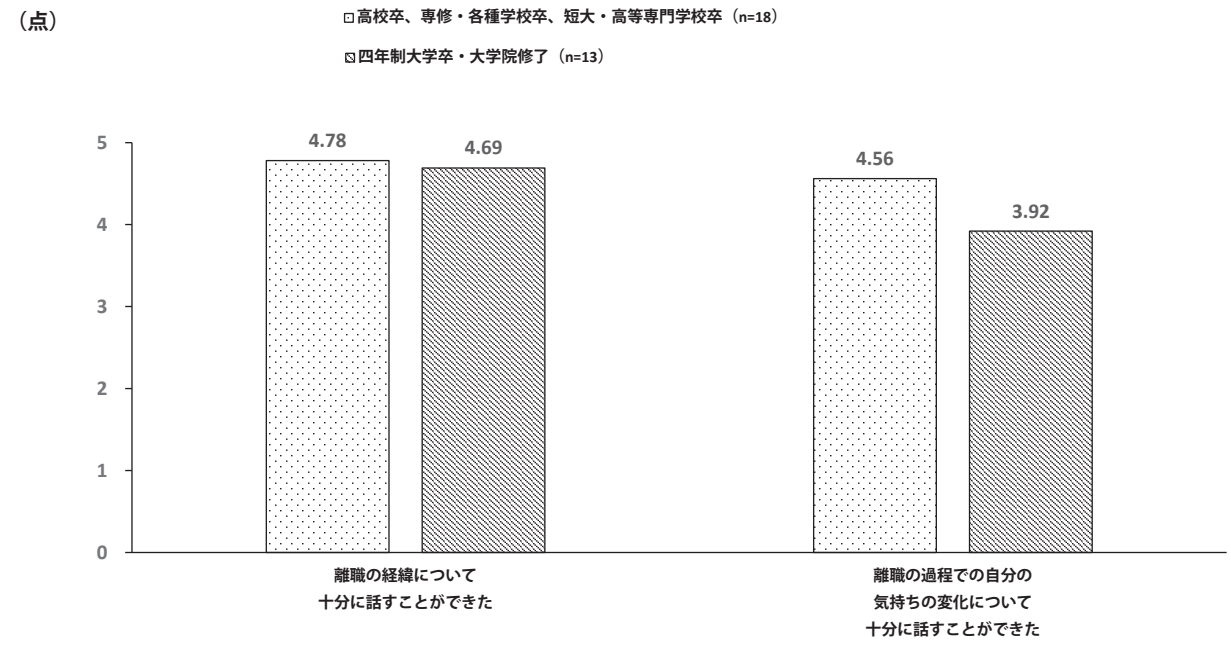
図 60　経済状況ごとの離職過程における気持ちの変化の開示の回答割合



次に、従属変数に開示の程度として「離職の過程での自分の気持ちの変化について十分に話すことができた」を設定し、求職者の特徴を独立変数として t 検定を実施した。その結果、最終学歴（1= 高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒、2=4 年制大学卒・大学院修了）について、5%水準で有意な差が得られた（$t(29)=2.25$, $p<.05$）。得点の平均値を、図 61 に示す。

したがって、高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒の者の方が、インタビュー調査において、離職の経緯に関して十分に話すことができたと回答していた。

図 61　最終学歴別の開示の程度の平均値



２．インタビュー後の感情状態の違い

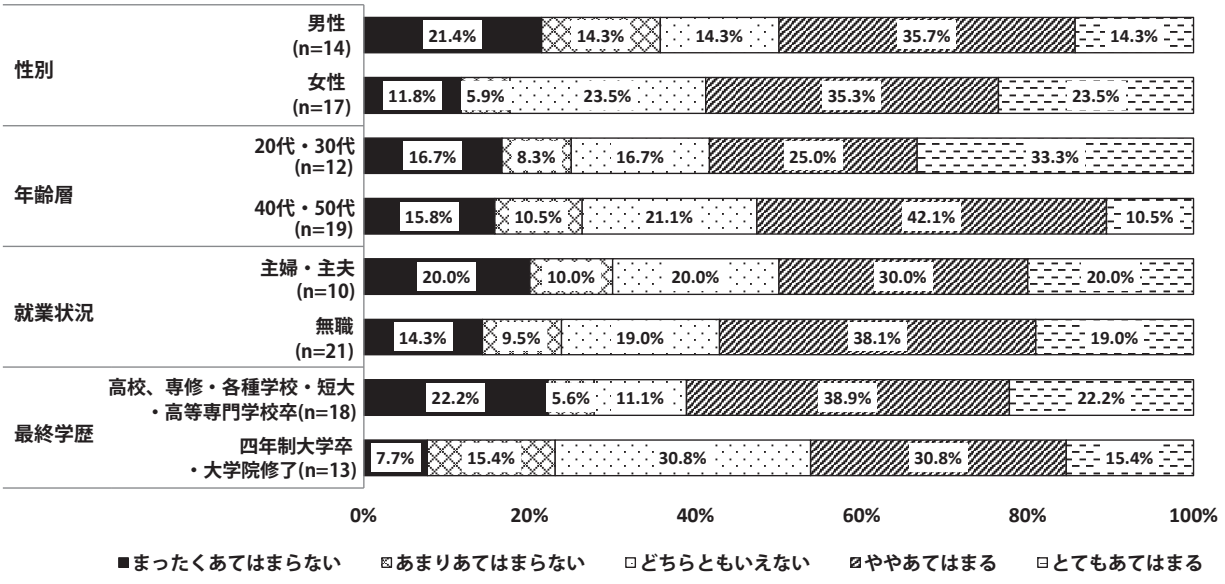
次に、インタビュー後の感情状態に関する回答を分析する。具体的には、「気持ちが明るくなった」、「気持ちがほっとした」といったポジティブな 2 つの感情状態、「気持ちが暗くなった」、「不安を感じた」といった 2 つのネガティブな感情状態、「特に変わりはない」といったニュートラルな感情状態について、合計 5 つの項目を従属変数として分析した。

分析にあたり、「まったくあてはまらない」を 1 点、「あまりあてはまらない」を 2 点、「どちらとも言えない」を 3 点、「ややあてはまる」を 4 点、「とてもあてはまる」を 5 点として得点化した。

（１）気持ちが明るくなった

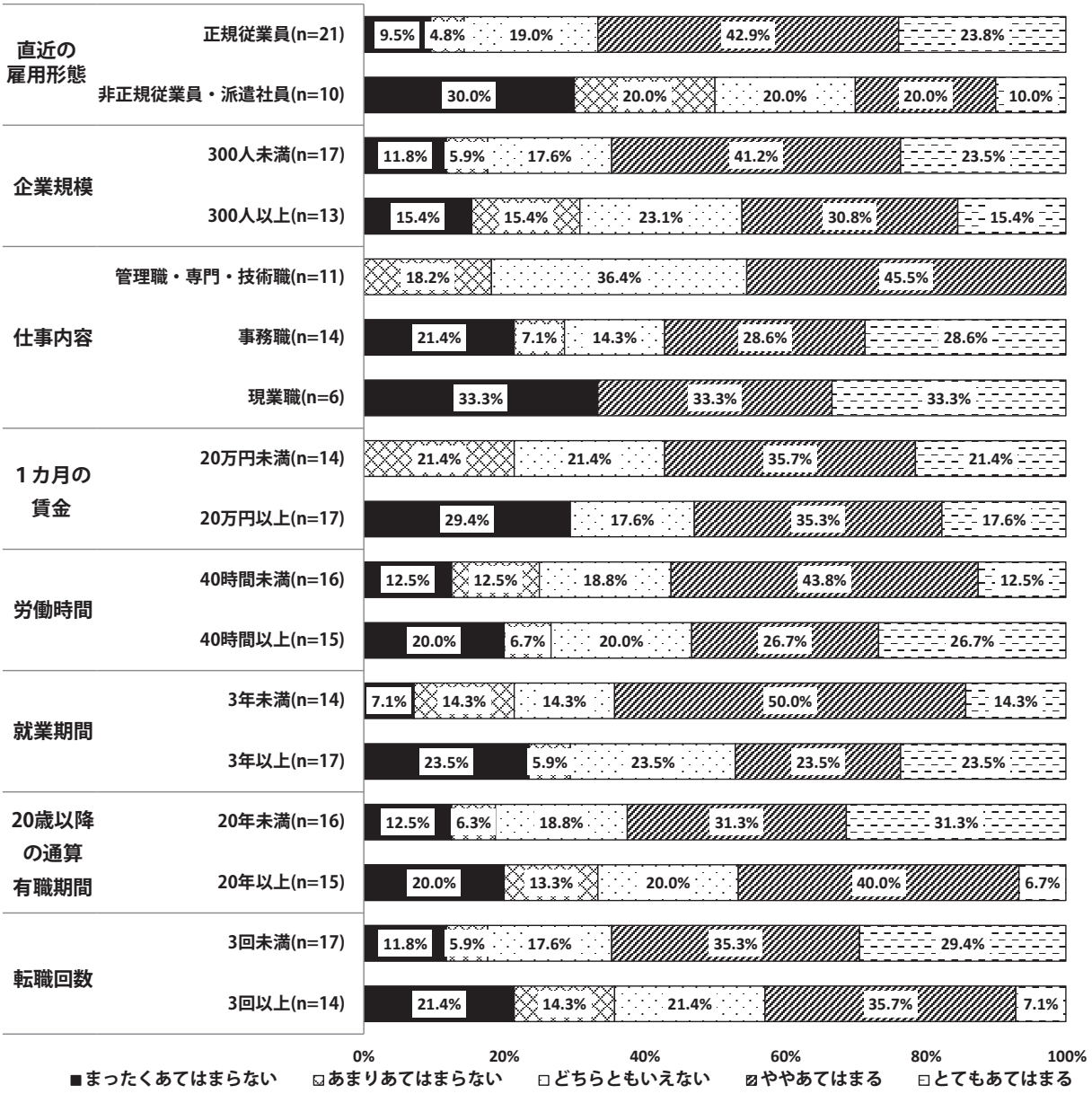
まず、「気持ちが明るくなった」程度に関する回答について、属性別の回答割合を図 62 に示す。

図 62　属性ごとの「気持ちが明るくなった」回答割合



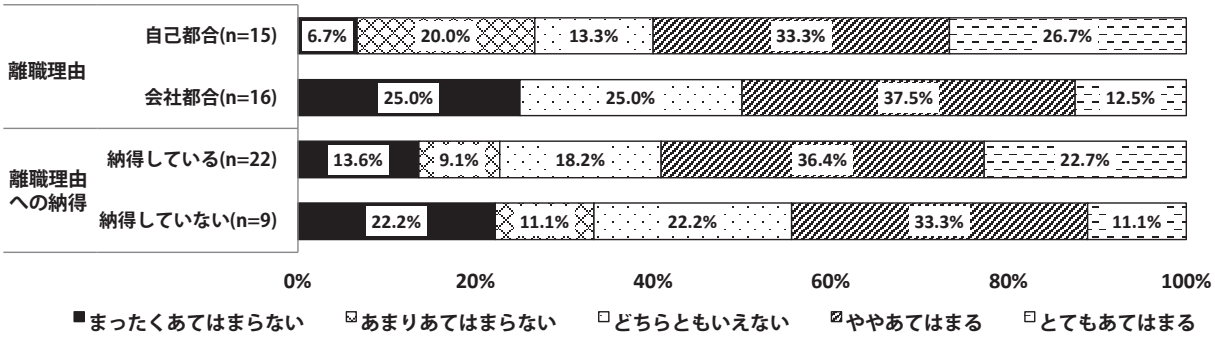
次に、就業経験別の回答割合を図 63 に示す。

図 63　就業経験別の「気持ちが明るくなった」回答割合



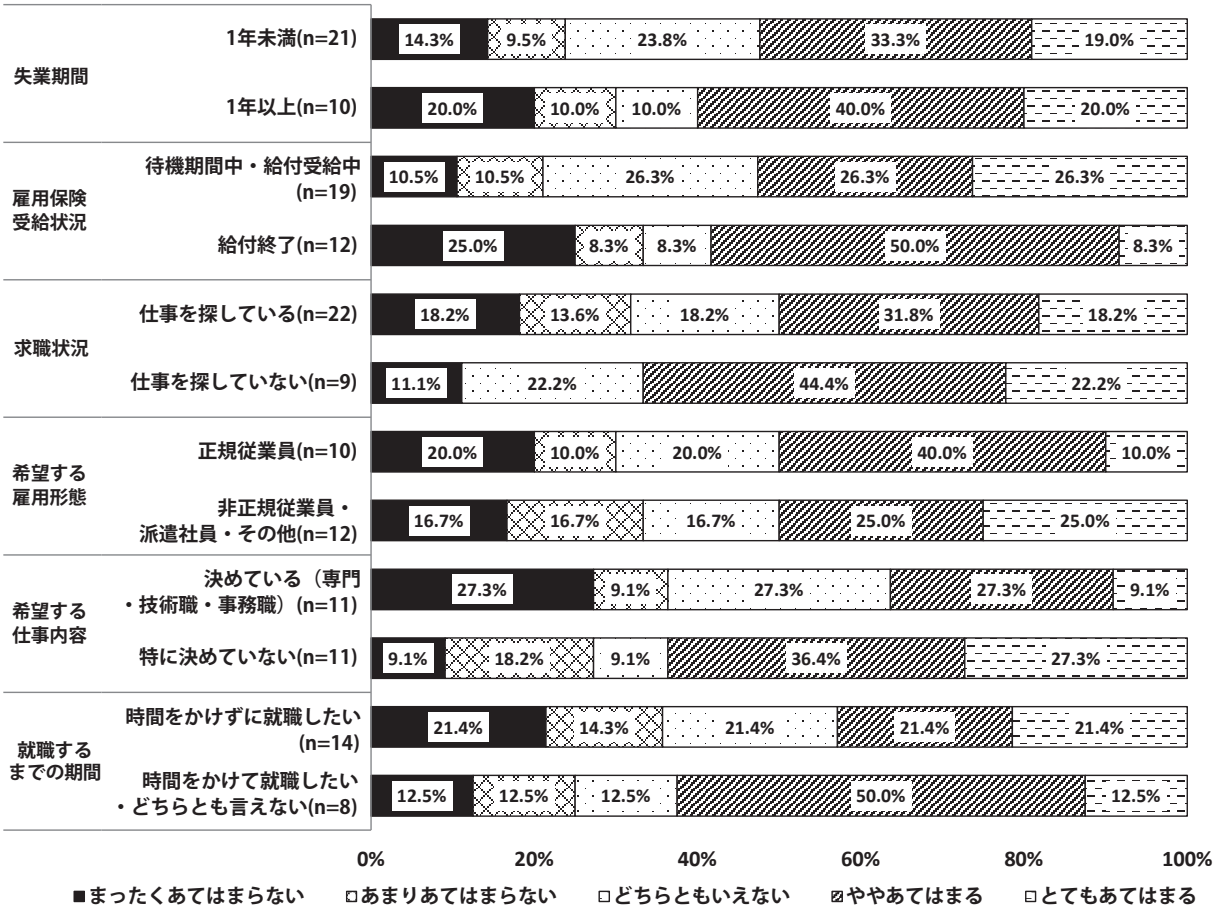
次に、離職理由別の回答割合を図 64 に示す。

図 64　離職理由ごとの「気持ちが明るくなった」回答割合



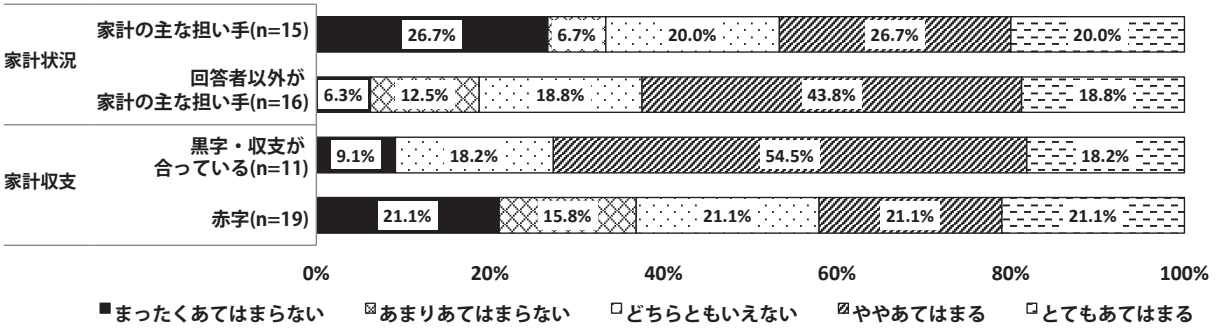
次に、求職状況別の回答割合を図 65 に示す。

図 65　求職状況ごとの「気持ちが明るくなった」回答割合



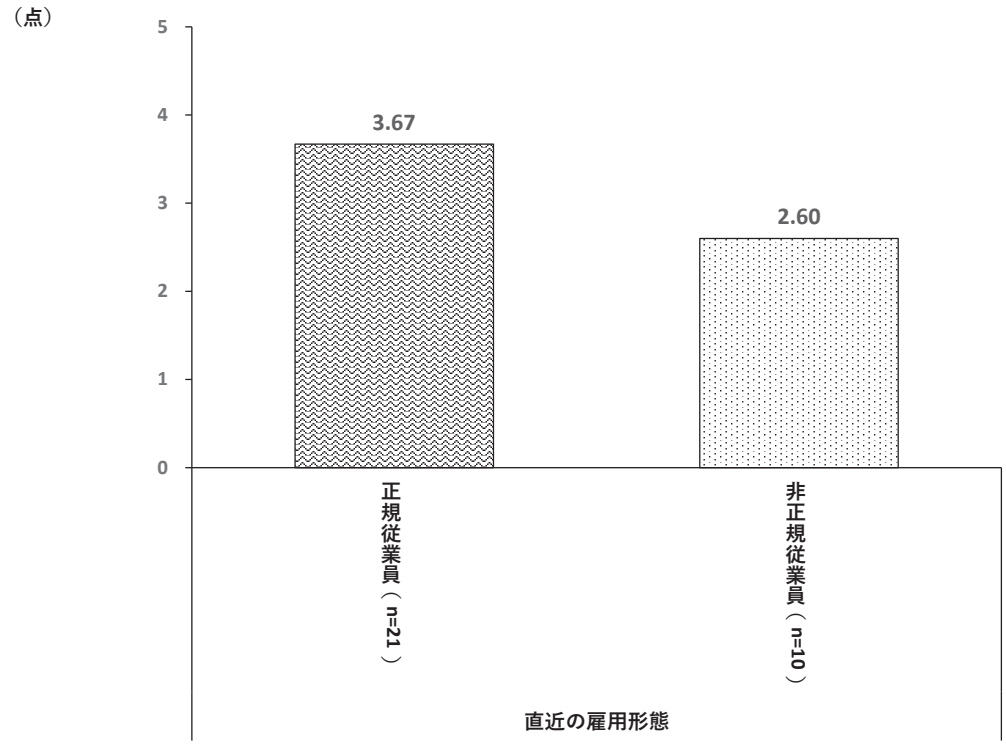
最後に、経済状況別の回答割合を図 66 に示す。

図 66　経済状況ごとの「気持ちが明るくなった」回答割合



次に、「気持ちが明るくなった」を従属変数、求職者の特徴を独立変数として t 検定を実施した。その結果、直近の雇用形態（1= 正規従業員、2= 非正規従業員・派遣社員）に関して、5%水準で有意な差が得られた（$t(29)=2.18$, $p<.05$）。図 67 に示すように、直近の雇用に関して、正規従業員であった者の方が、インタビュー調査を受けて気持ちが明るくなったと回答した割合が高かった。

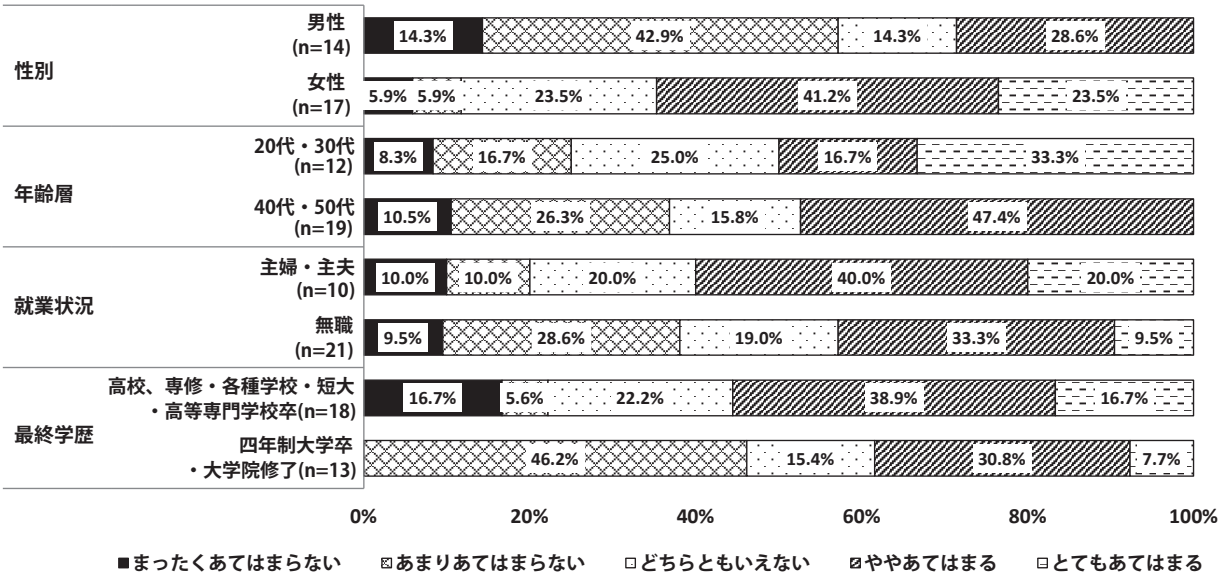
図 67　直近の雇用形態別の「気持ちが明るくなった」の平均値



（２）気持ちがほっとした

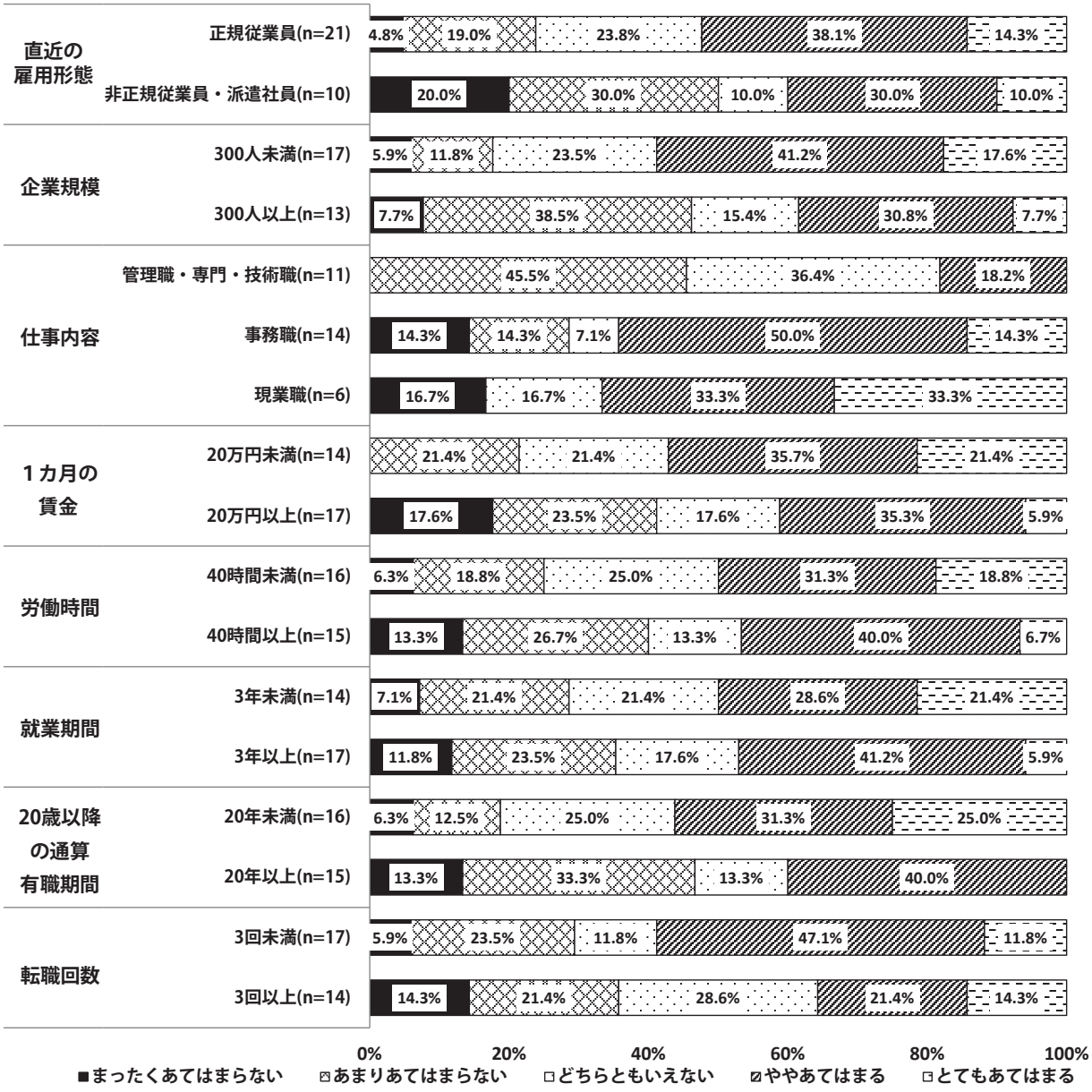
次に、属性別に「気持ちがほっとした」に関する回答割合を図 68 に示す。

図 68　属性別の「気持ちがほっとした」回答割合



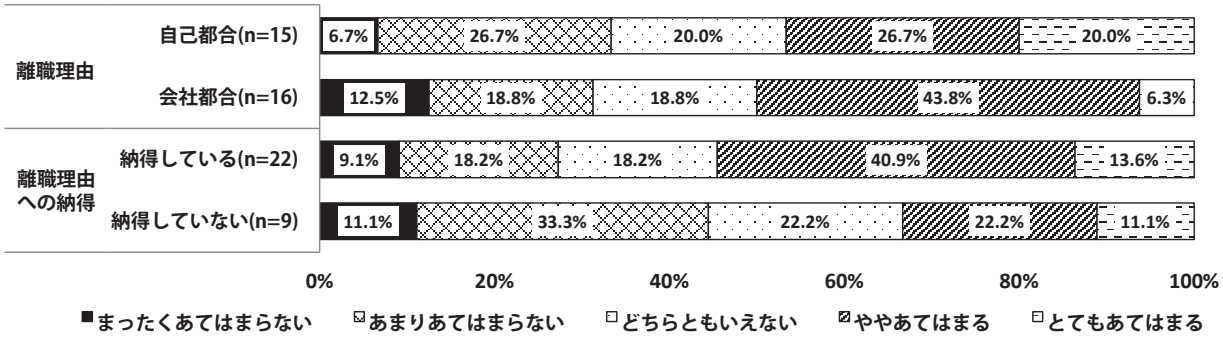
次に、就業経験別の回答割合を図 69 に示す。

図 69　就業経験ごとの「気持ちがほっとした」回答割合



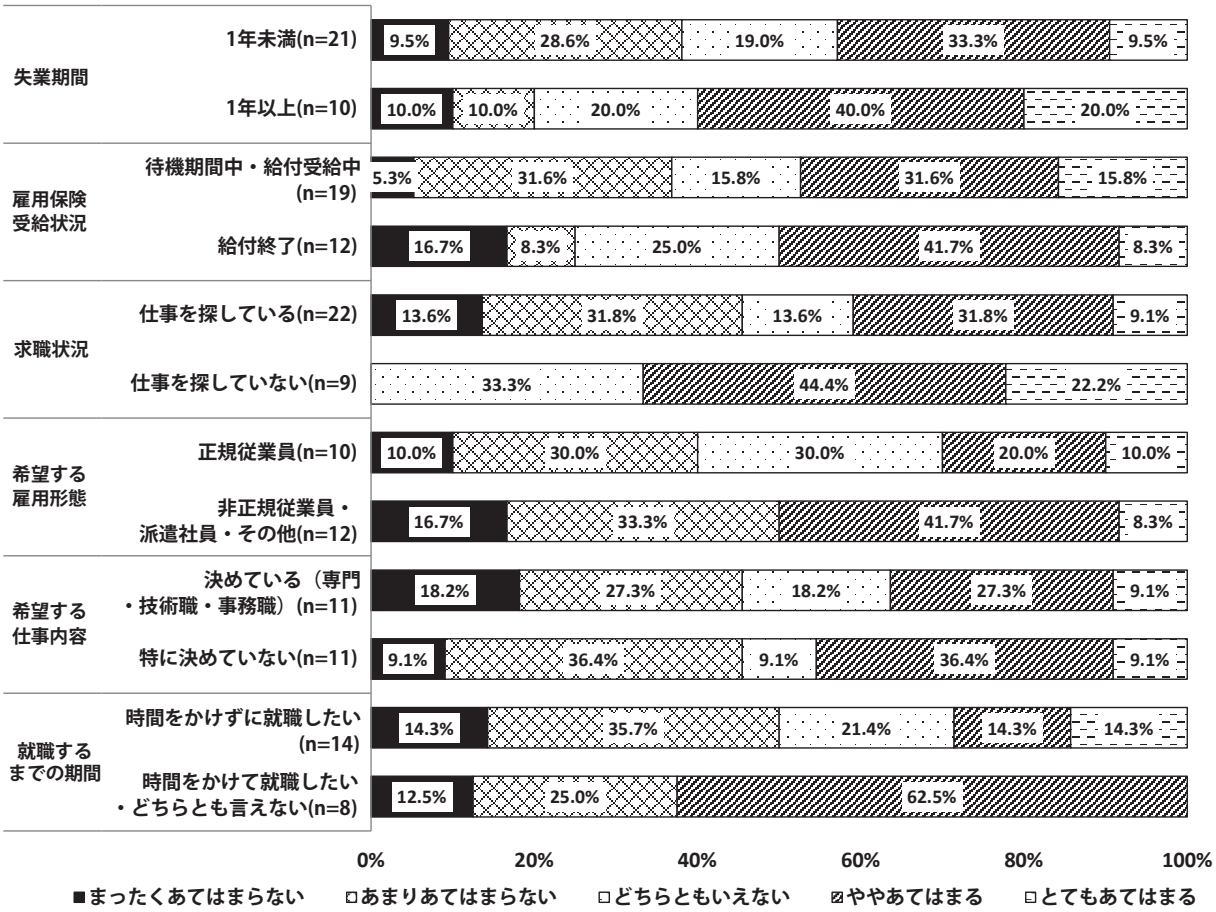
次に、離職理由別の回答割合を図 70 に示す。

図 70　離職理由ごとの「気持ちがほっとした」回答割合



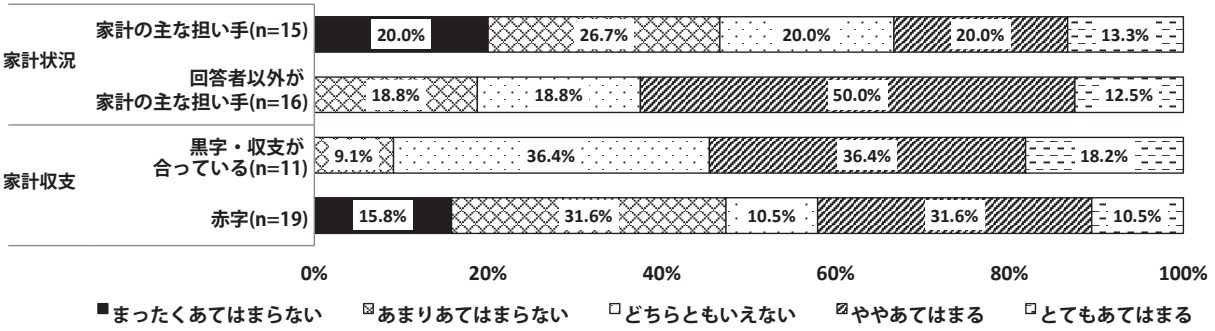
次に、求職状況別の回答割合を図 71 に示す。

図 71　求職状況ごとの「気持ちがほっとした」回答割合



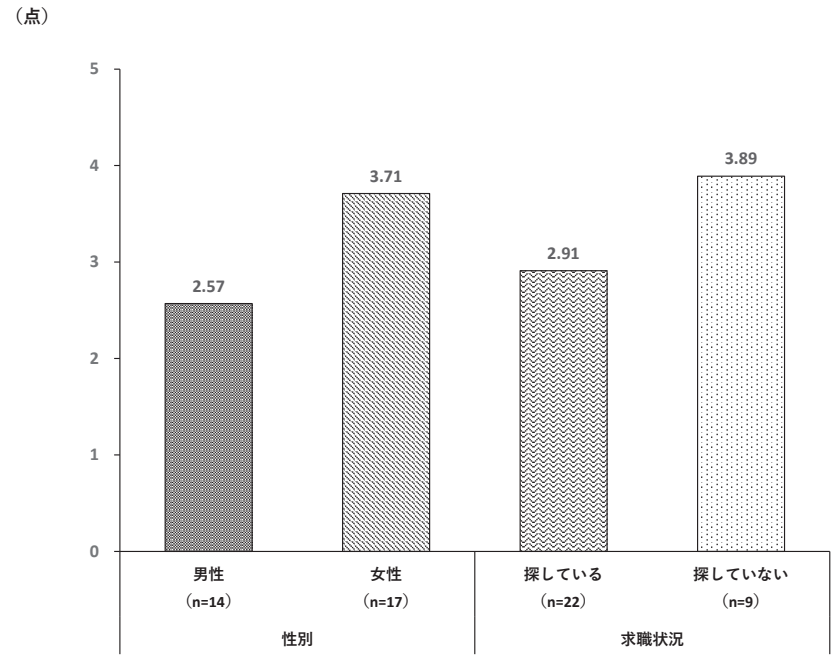
最後に、経済状況別の回答割合を図 72 に示す。

図 72　経済状況ごとの「気持ちがほっとした」回答割合



次に、性別（1= 女性、2= 男性）を独立変数、「気持ちがほっとした」を従属変数とした t 検定を行った。分析の結果､5%水準で有意な結果が得られた（$t(29) = -2.86, p<.01$）。また、求職状況（1= 仕事を探している、2= 仕事を探していない）を独立変数として同様の分析を行ったところ、有意な結果が得られた（$t(23.945) = -2.61, p<.05$）。これら 2 つの平均値を図 73 に示す。分析の結果から、インタビューにおいては、女性や仕事探していない者の平均値が有意に高く、より安心感に繋がっていたことが分かる。

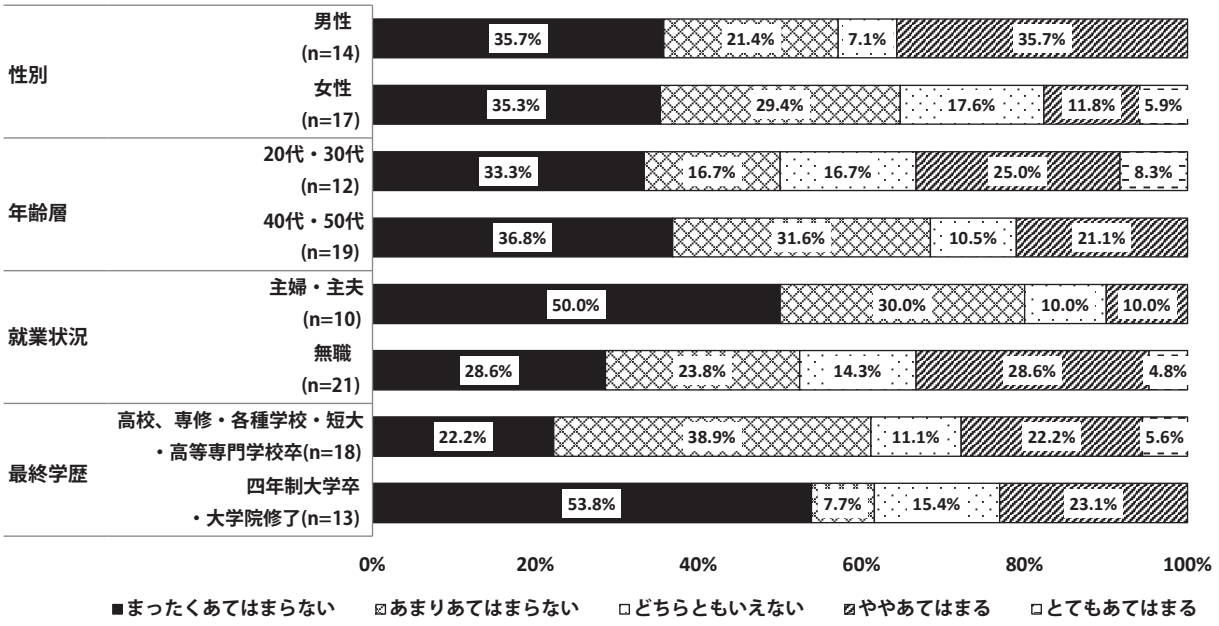
図 73　性別ごとの「気持ちがほっとした」回答の平均値



（３）気持ちが暗くなった

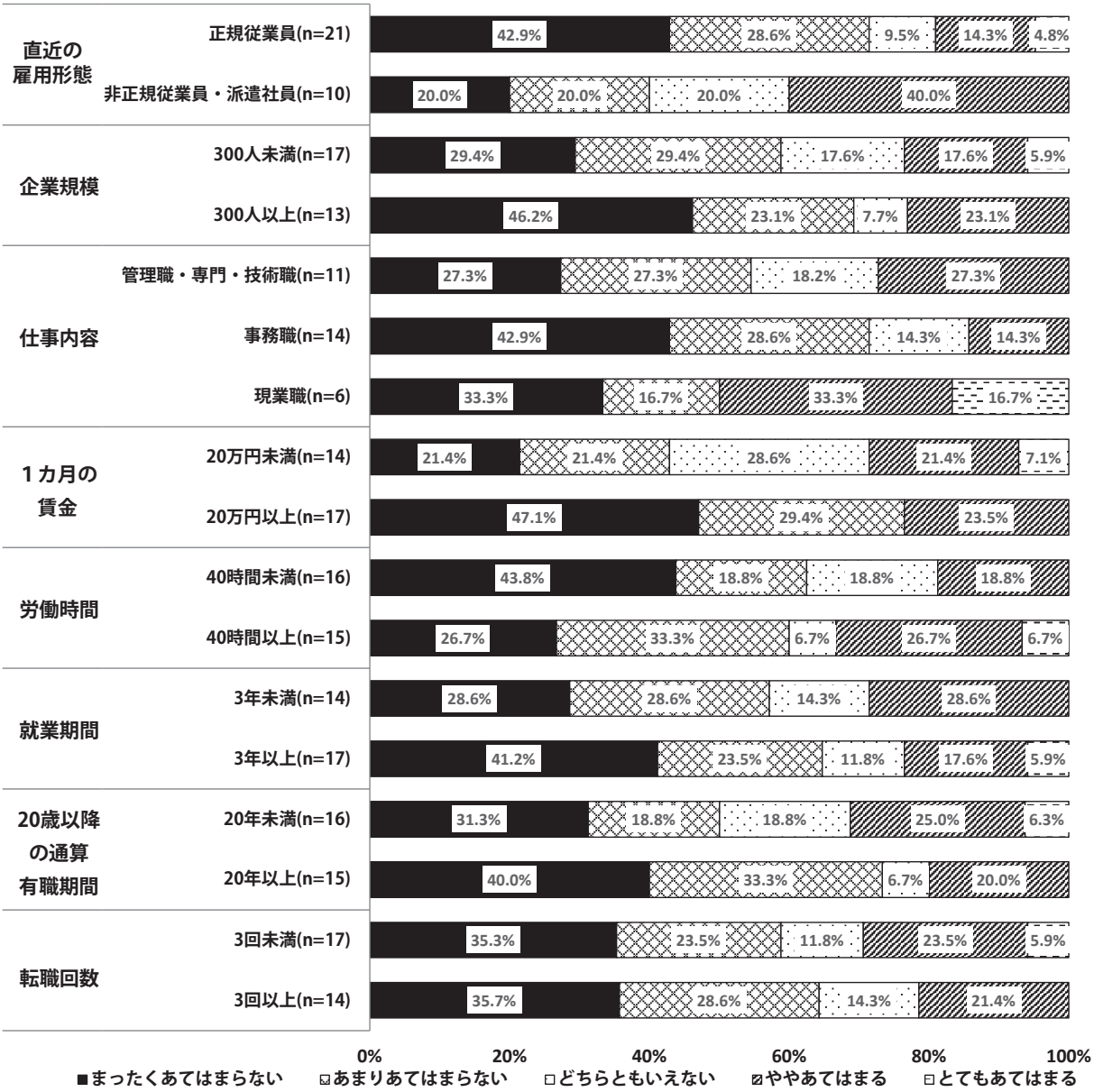
次に、「気持ちが暗くなった」程度に関する回答について、属性別の割合を図 74 に示す。

図 74　属性ごとの「気持ちが暗くなった」回答割合



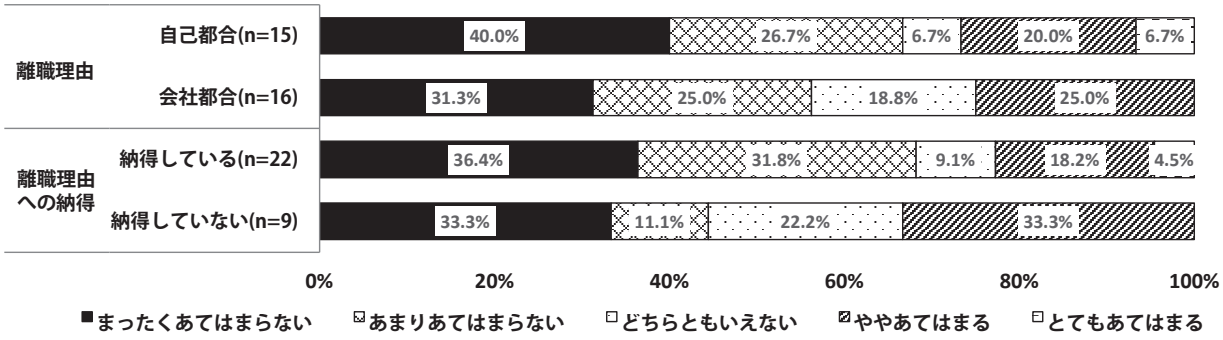
次に、就業経験別の割合を図 75 に示す。

図 75　就業経験ごとの「気持ちが暗くなった」回答割合



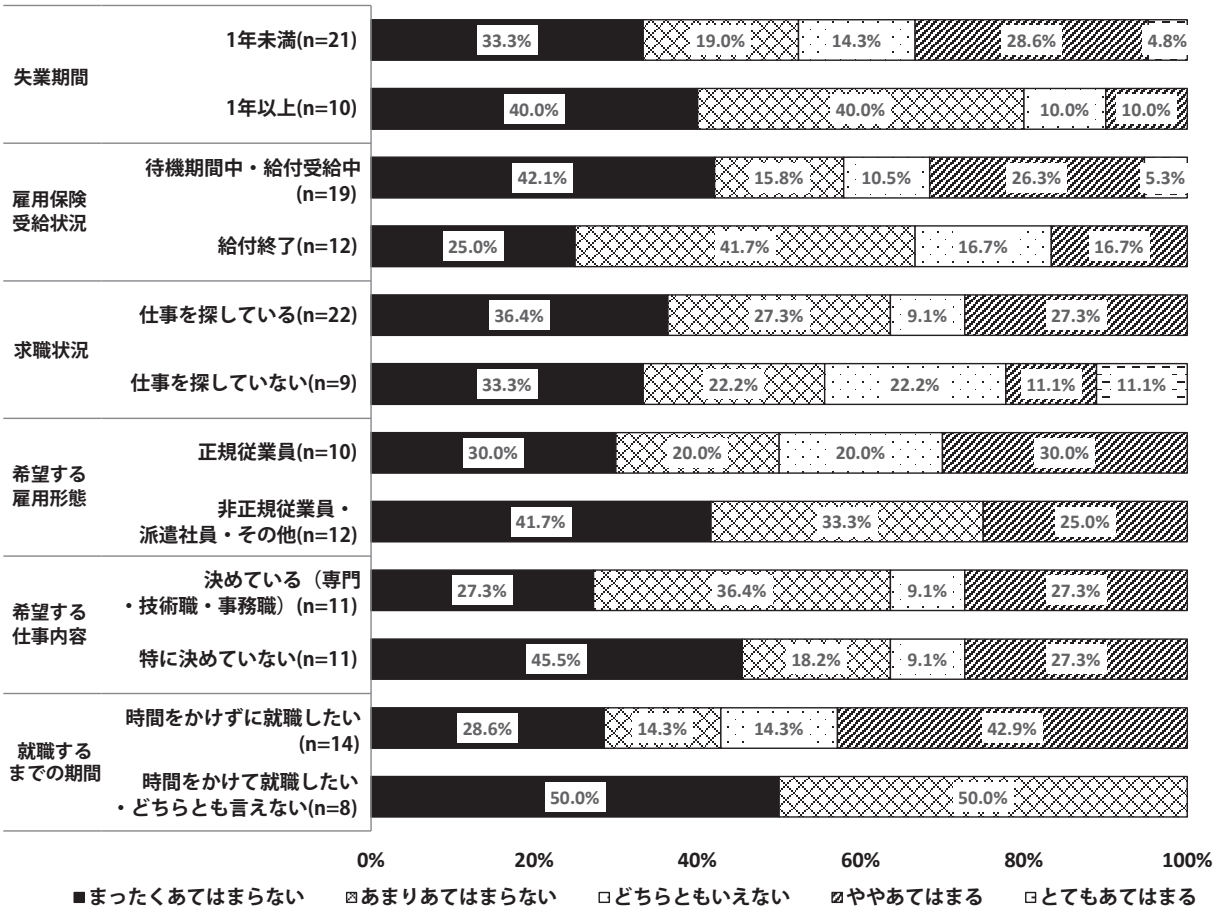
次に、離職理由別の回答割合を図 76 に示す。

図 76　離職理由ごとの「気持ちが暗くなった」回答割合



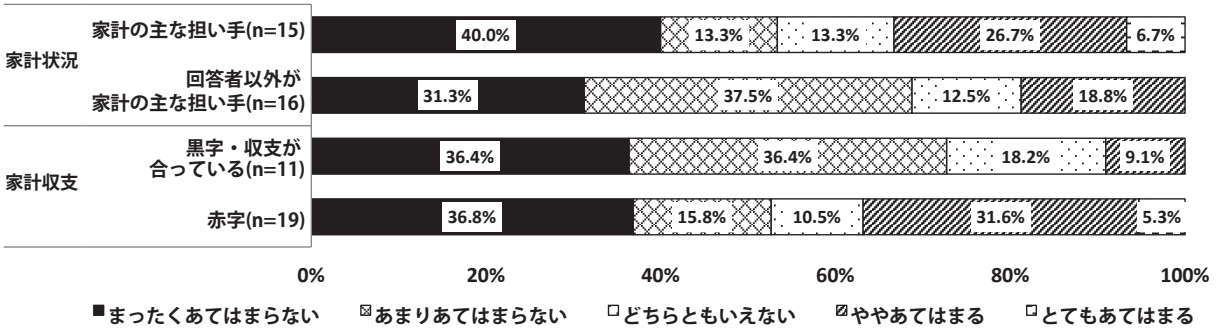
また、求職状況別の回答割合を図 77 に示す。

図 77　求職状況ごとの「気持ちが暗くなった」回答の平均値



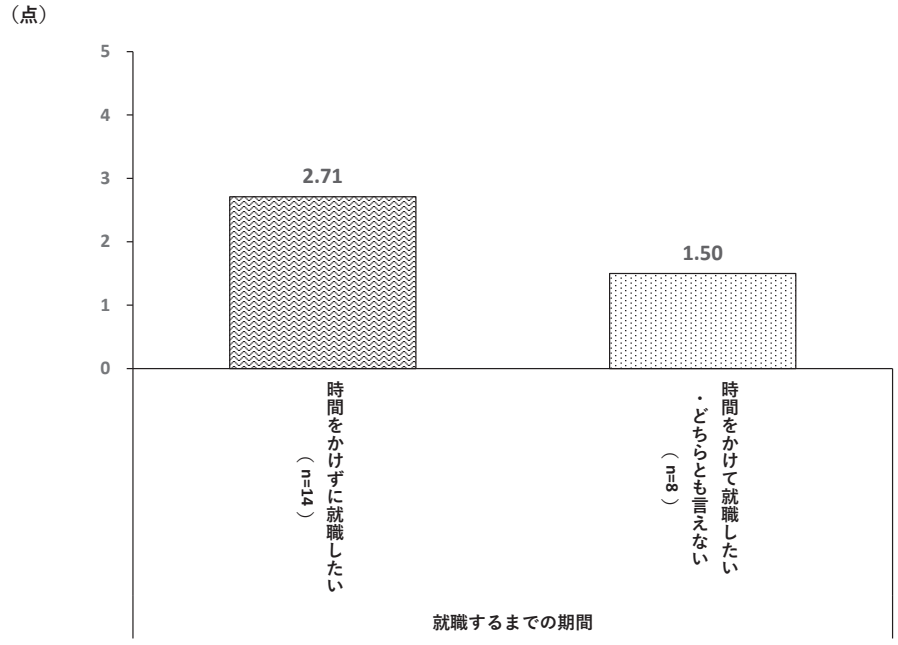
最後に、経済状況別の回答割合を図 78 に示す。

図 78　経済状況ごとの「気持ちが暗くなった」回答割合



次に、「気持ちが暗くなった」と回答した程度が、求職者の特徴によって異なるかどうかを確認するため、分析を行った。就職するまでの期間（1= 時間をかけずに就職したい、2= 時間をかけて就職したい・どちらとも言えない）を独立変数として t 検定を行ったところ、5%水準で有意な結果が得られた（$t(18.645) = 3.02$, $p<.01$）。図 79 に示すように、時間をかけずに就職したいと考えている者ほど、気持ちが暗くなったと回答した。その他の特徴においては、有意な差は得られなかった。

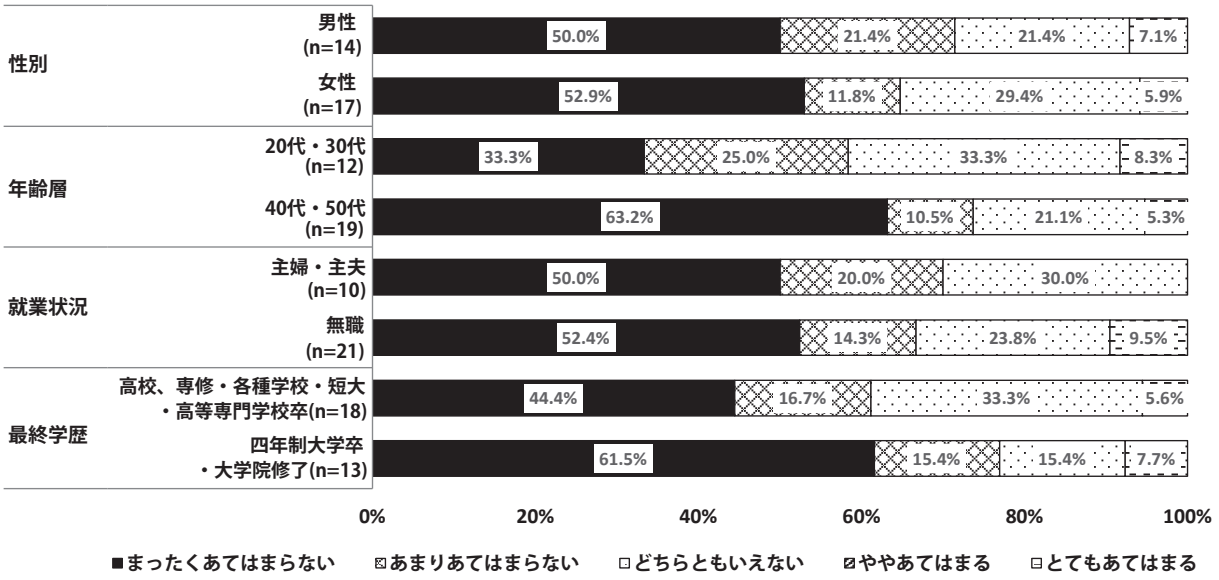
図 79　就職するまでにかけたい時間ごとの「気持ちが暗くなった」平均値



（４）不安を感じた

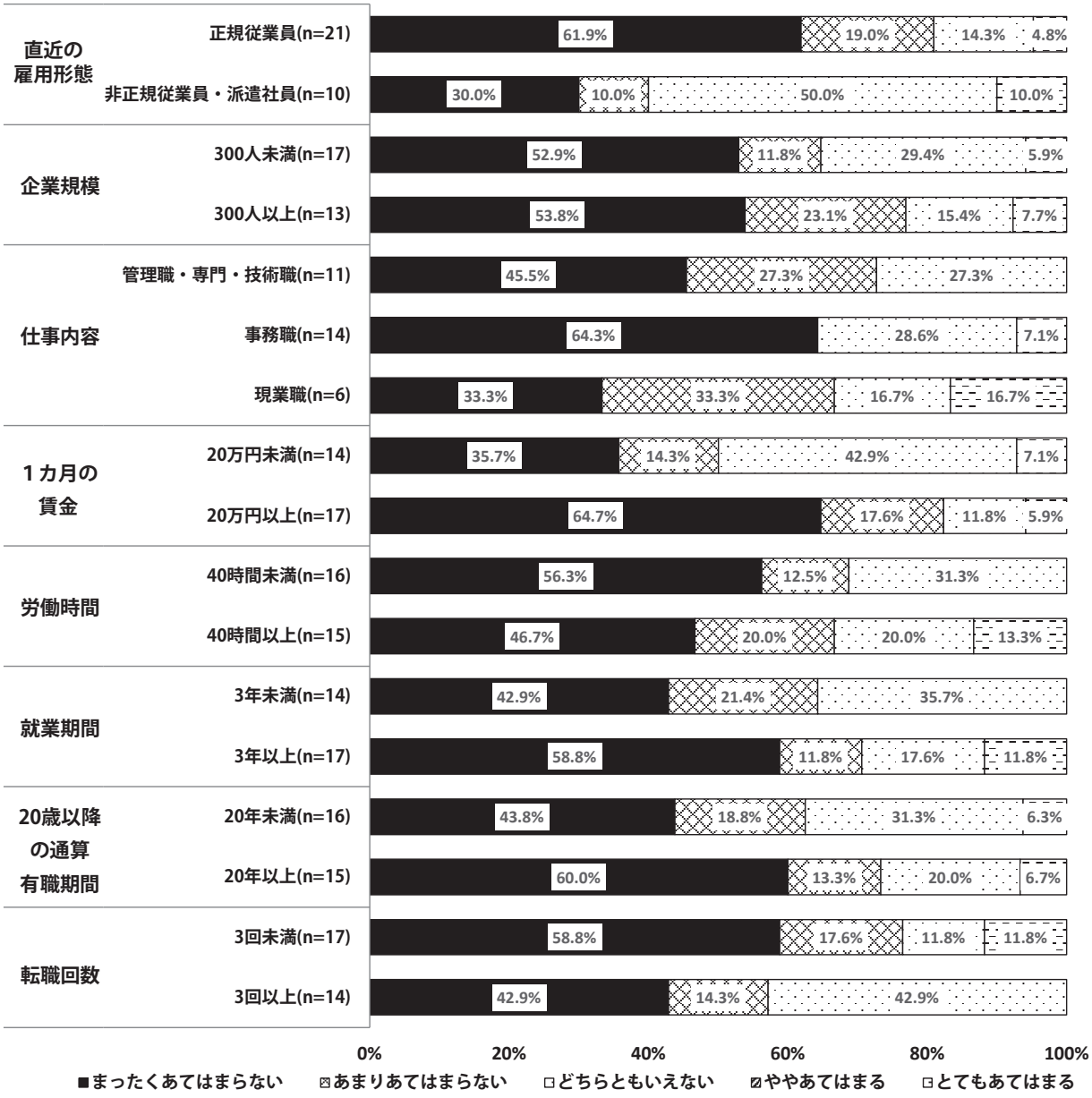
次に、インタビュー調査を通して「不安を感じた」程度についての回答の割合を、属性別にまとめたものが図 80 である。

図 80　属性ごとの「不安を感じた」回答割合



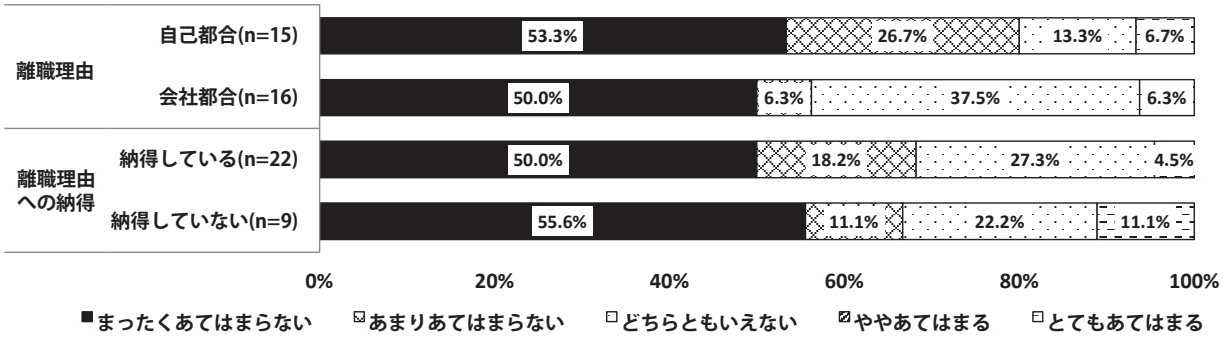
また、就業経験別の回答割合を、図 81 に示す。

図 81　就業経験ごとの「不安を感じた」回答割合



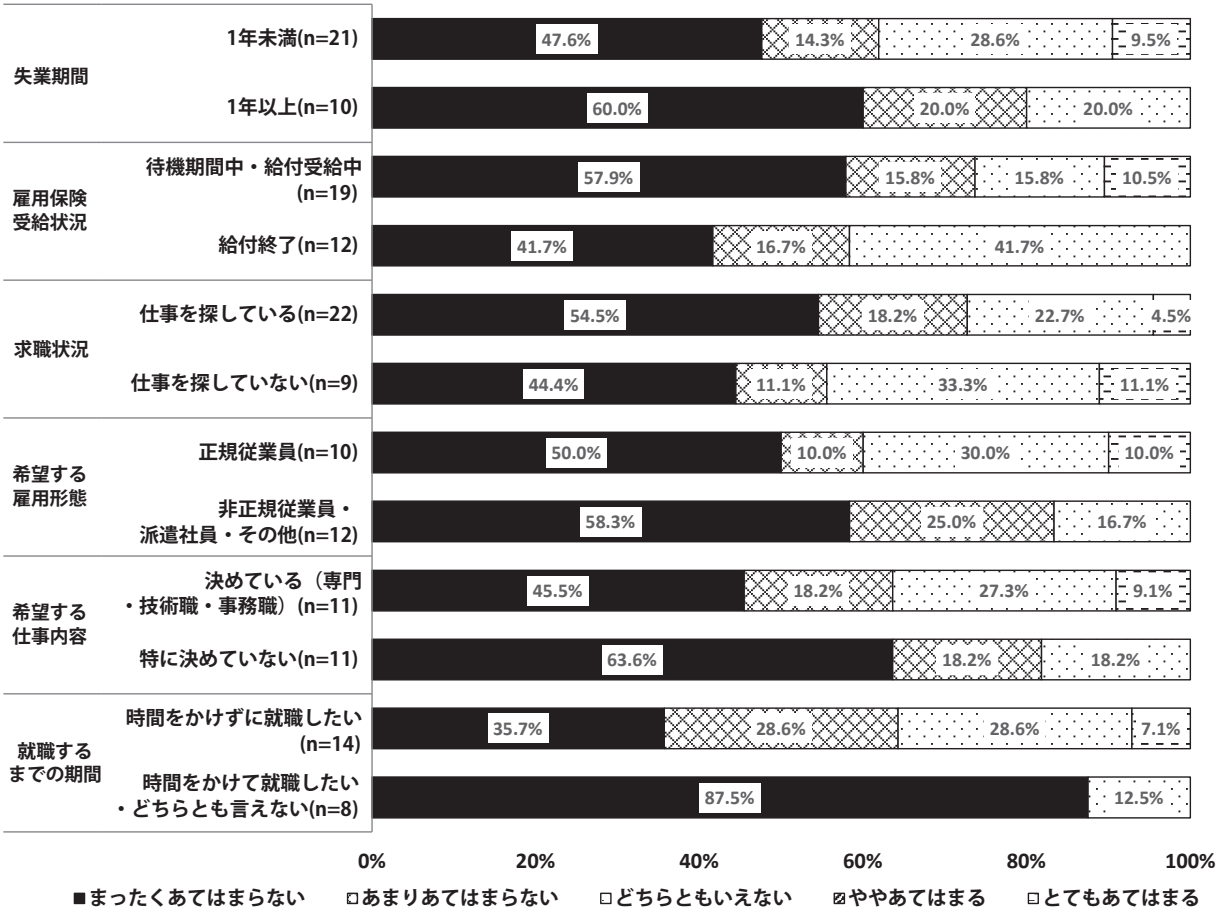
さらに、離職理由別の回答割合を図 82 に示す。

図 82　離職理由ごとの「不安を感じた」回答割合



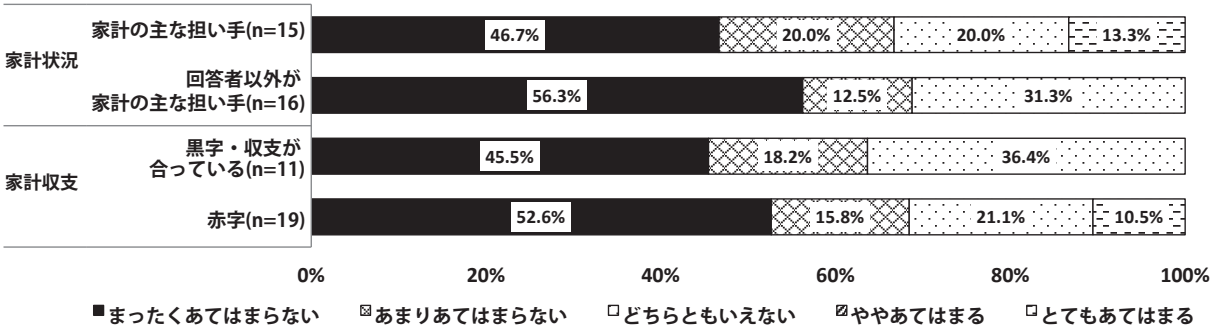
そして、求職状況別の回答割合を図 83 に示す。

図 83　求職状況ごとの「不安を感じた」回答割合



最後に、経済状況別の回答割合を図 84 に示す。

図 84　経済状況ごとの「不安を感じた」回答割合

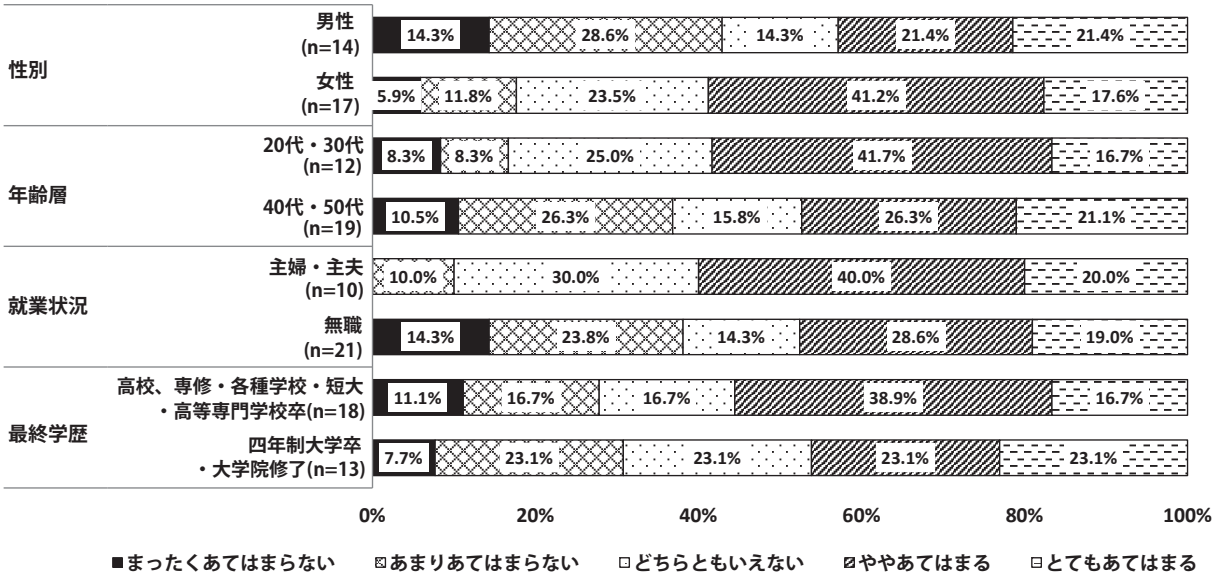


一方、「不安を感じた」を従属変数、全ての求職者の特徴を独立変数としてそれぞれ t 検定を行ったところ、いずれも有意な結果は得られなかった。したがって、不安を感じた程度は、求職者の特徴によって異ならないことが分かった。

（５）特に変わりはない

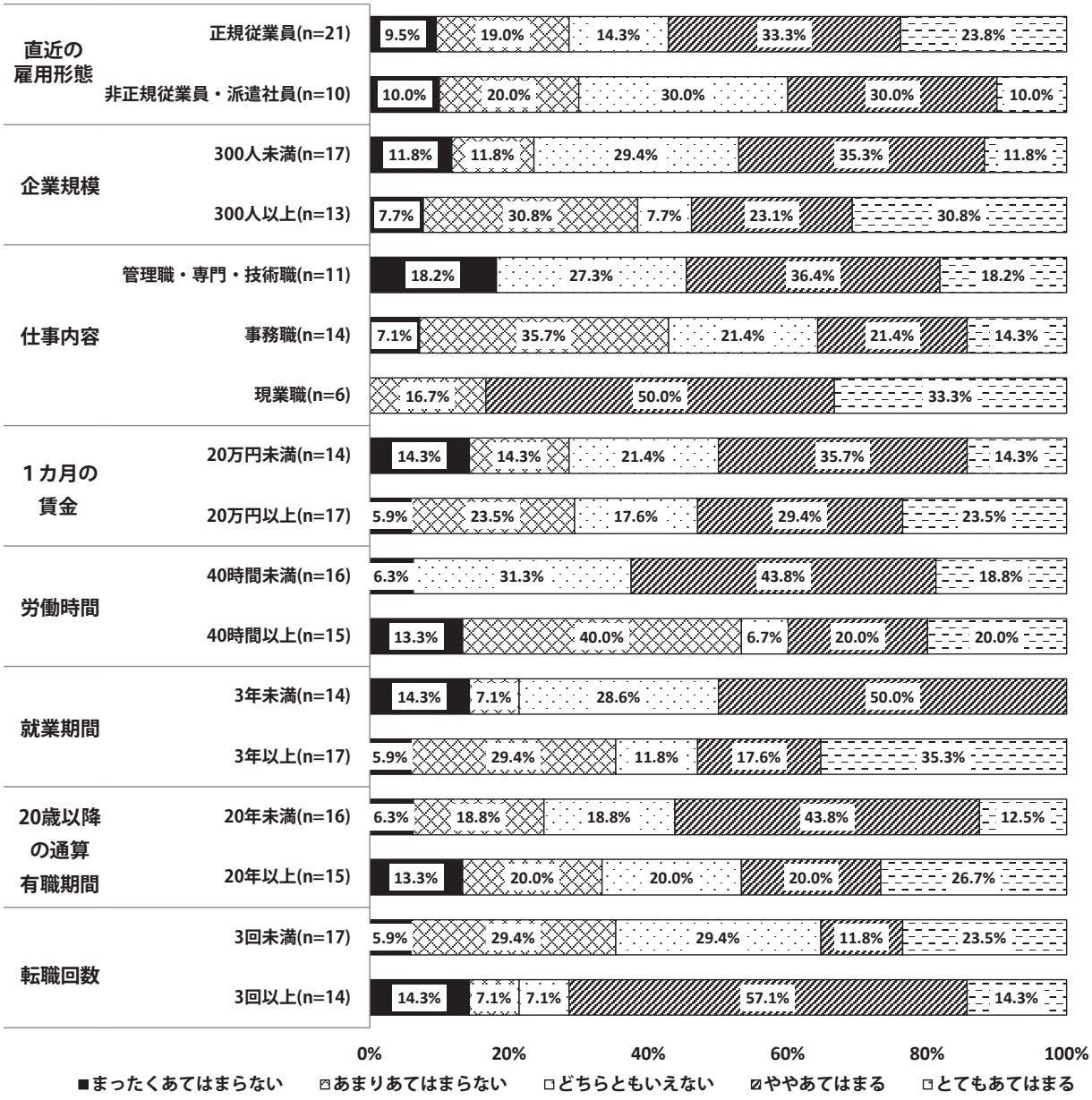
最後に、「特に変わりはない」程度についての回答割合を、属性別にまとめたものが図 85 である。

図 85　属性ごとの「特に変わりはない」回答割合



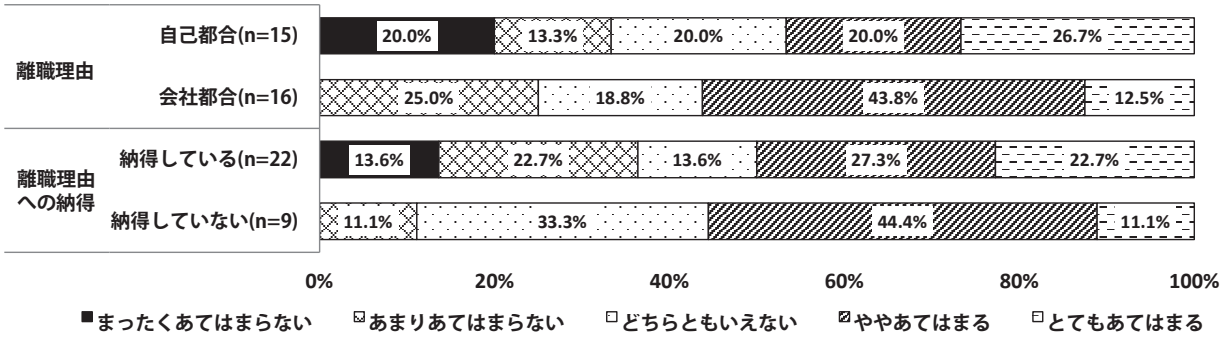
次に、就業経験別の回答割合が図 86 である。

図 86　就業経験ごとの「特に変わりはない」回答割合



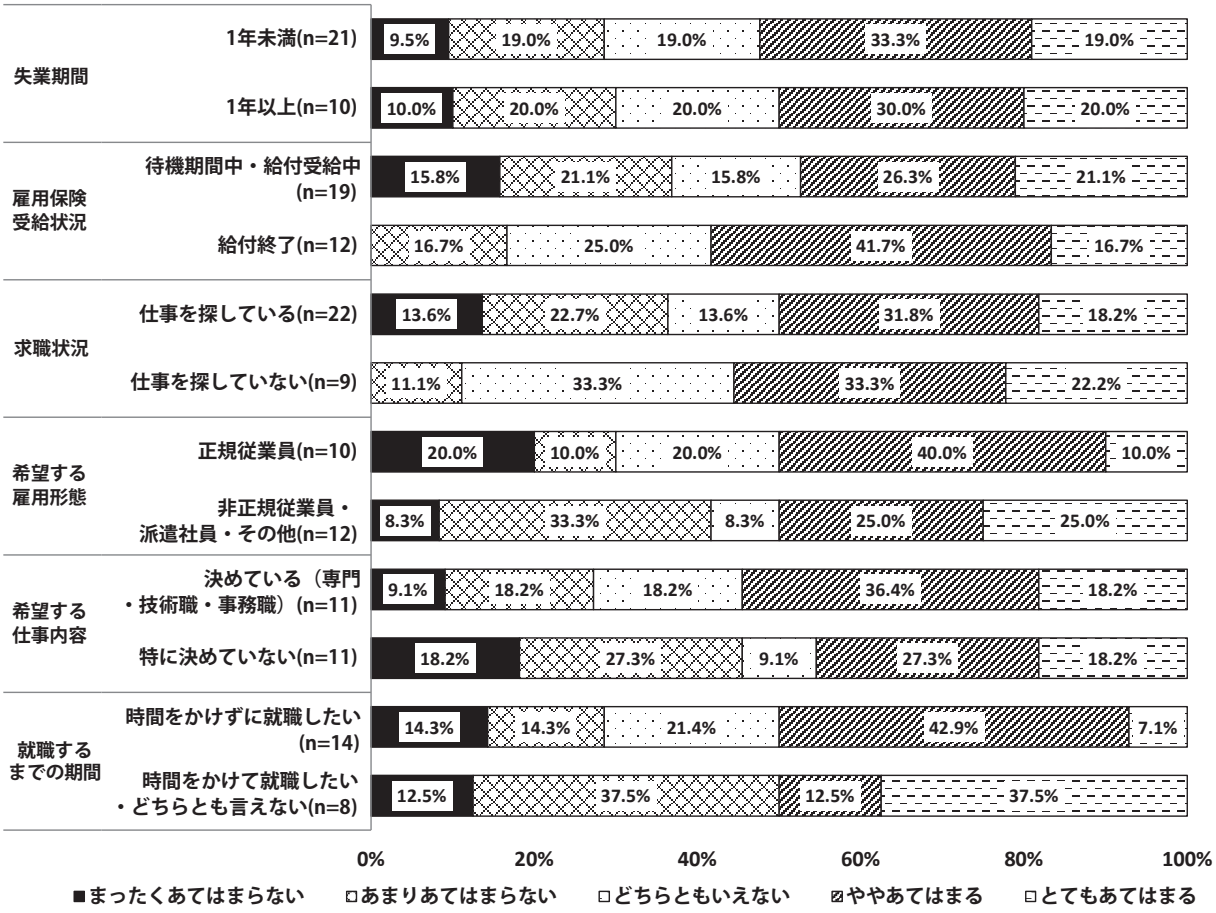
また、離職理由別の回答割合を図 87 に示す。

図 87　離職理由ごとの「特に変わりはない」回答割合



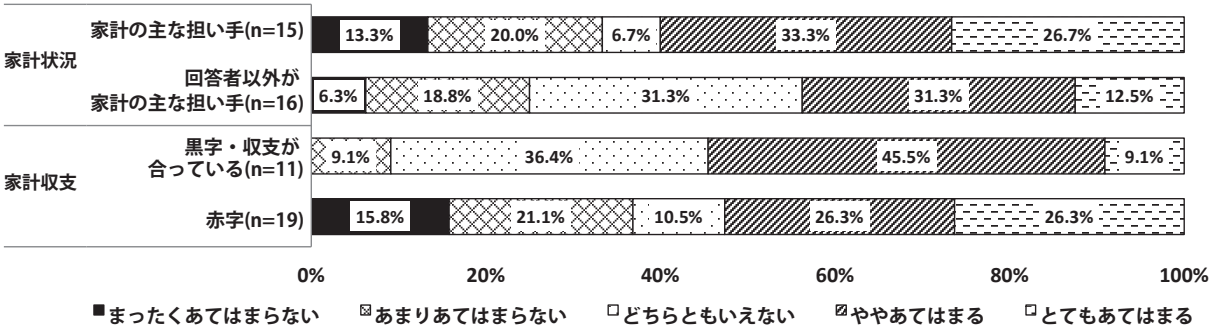
続いて、求職状況別の回答割合を図 88 に示す。

図 88　求職状況ごとの「特に変わりはない」回答割合



最後に、経済状況別の回答割合を図 89 に示す。

図 89　経済状況ごとの「特に変わりはない」回答割合



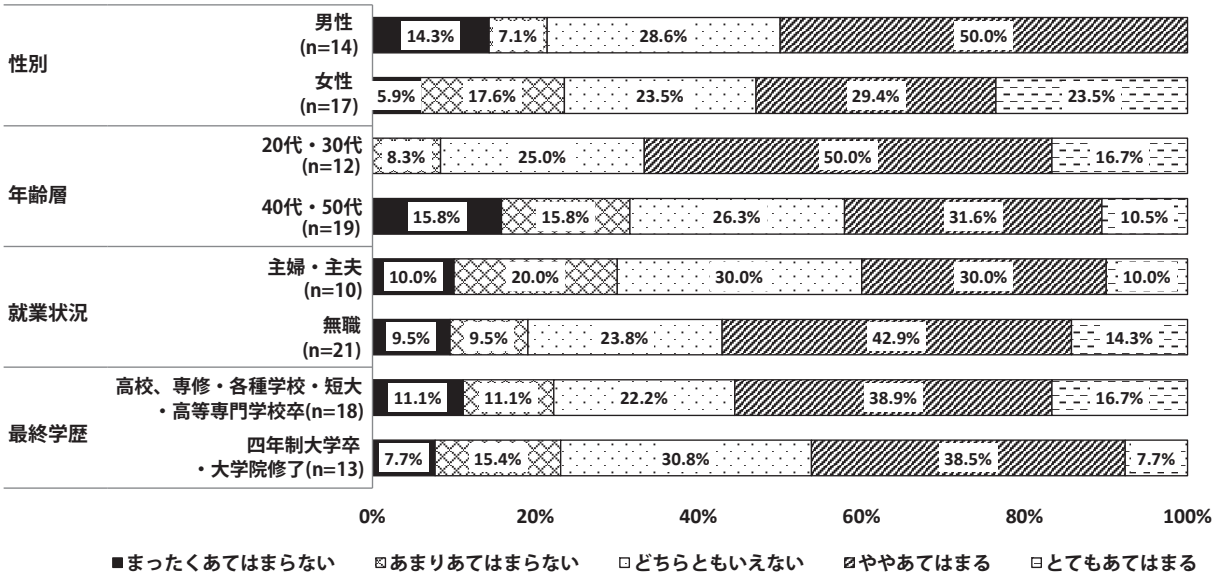
一方、「特に変わりはない」を従属変数、全ての求職者の特徴を独立変数としてそれぞれ t 検定を行ったところ、いずれも有意な結果は得られなかった。したがって、インタビュー前後で心理的な変化を感じなかった程度は、求職者の特徴によって異ならないことが分かる。

３．インタビューを通した気づき・発見の違い

（１）離職の経緯をふり返って新たな発見があった

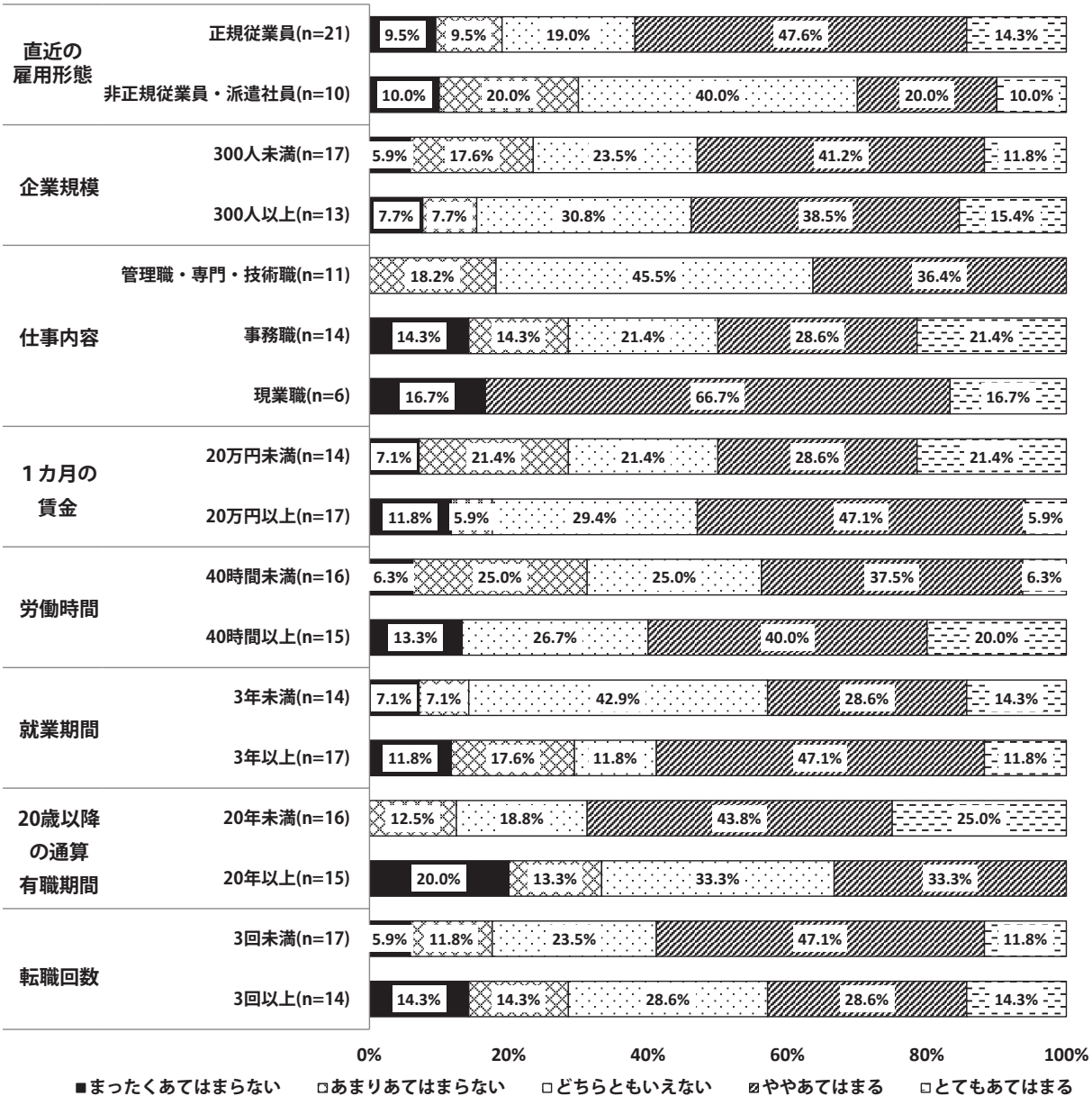
次に、インタビュー調査を通して「離職の経緯をふり返って新たな発見があった」と回答した程度を、属性別に示したものが図 90 である。

図 90　属性ごとの「新たな発見があった」回答割合



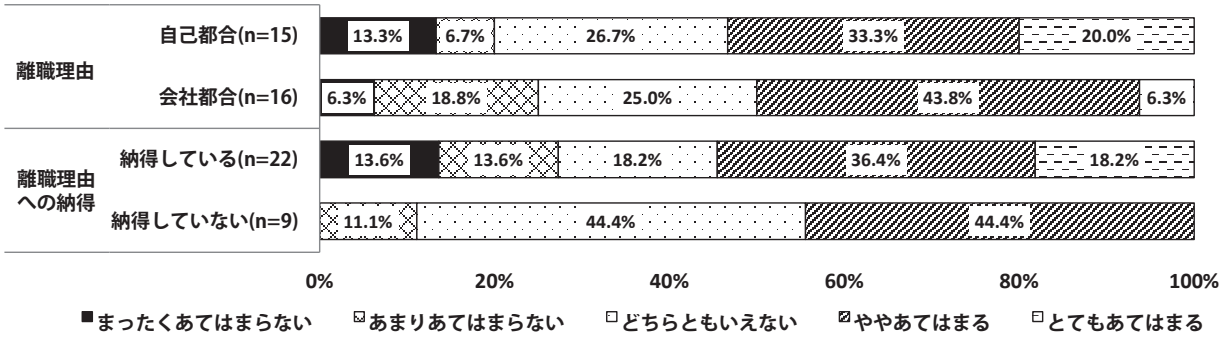
次に、就業経験別の回答割合を図 91 に示す。

図 91　就業経験ごとの「新たな発見があった」回答割合



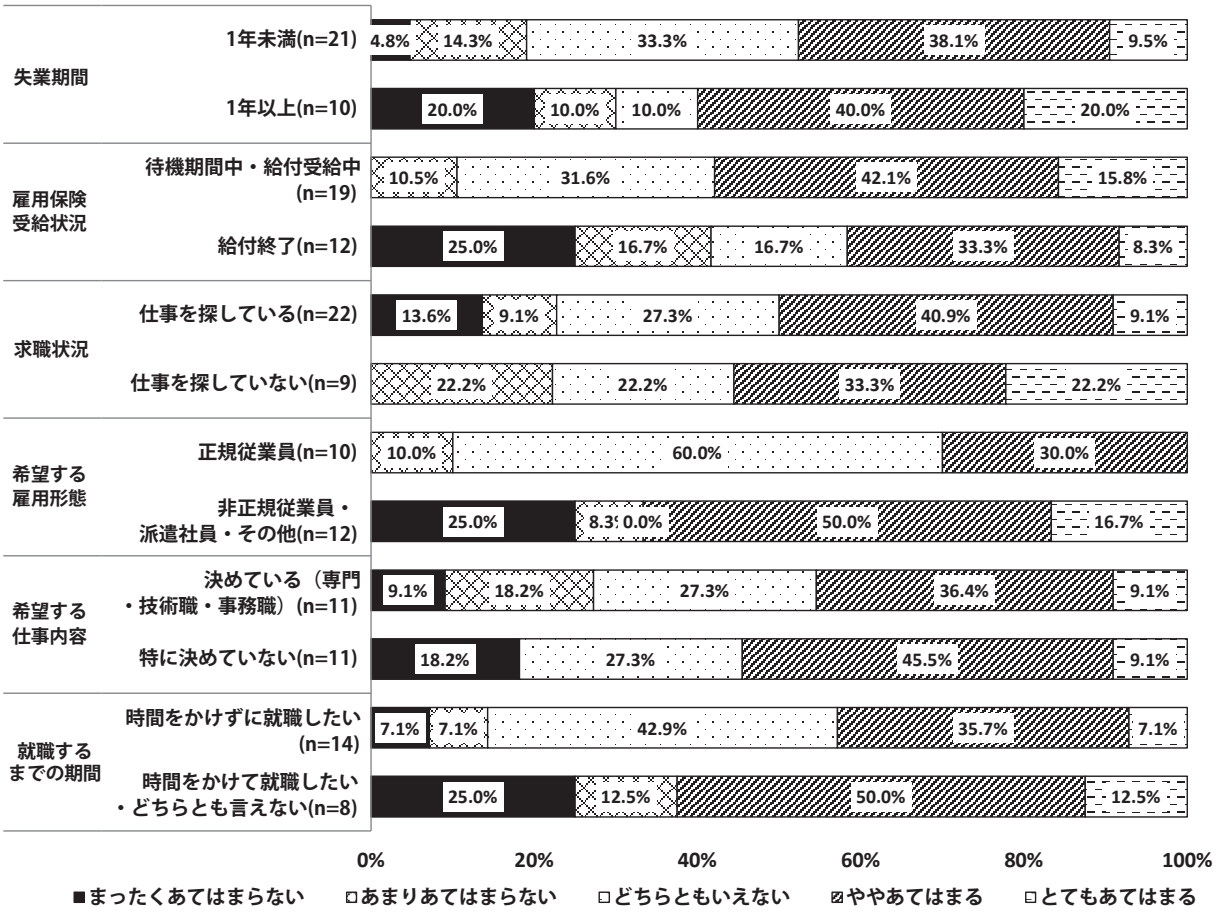
また離職理由の回答割合を図 92 に示す。

図 92　離職理由ごとの「新たな発見があった」回答割合



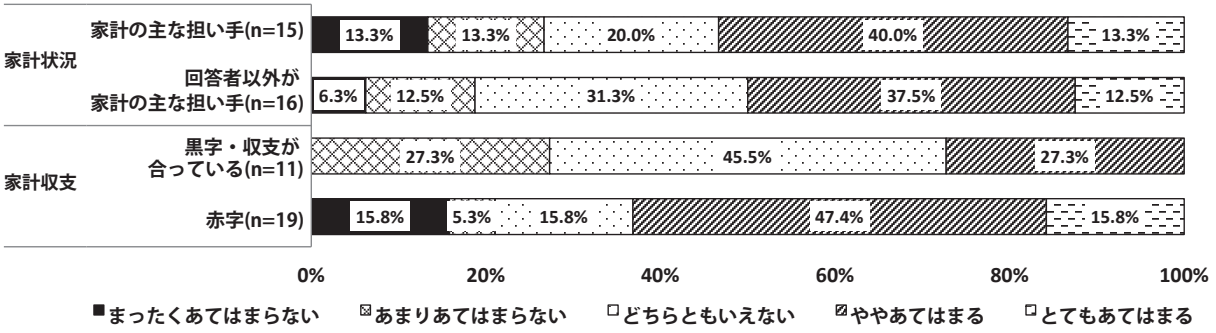
さらに求職状況別の回答割合を図 93 に示す。

図 93　求職状況ごとの「新たな発見があった」回答割合



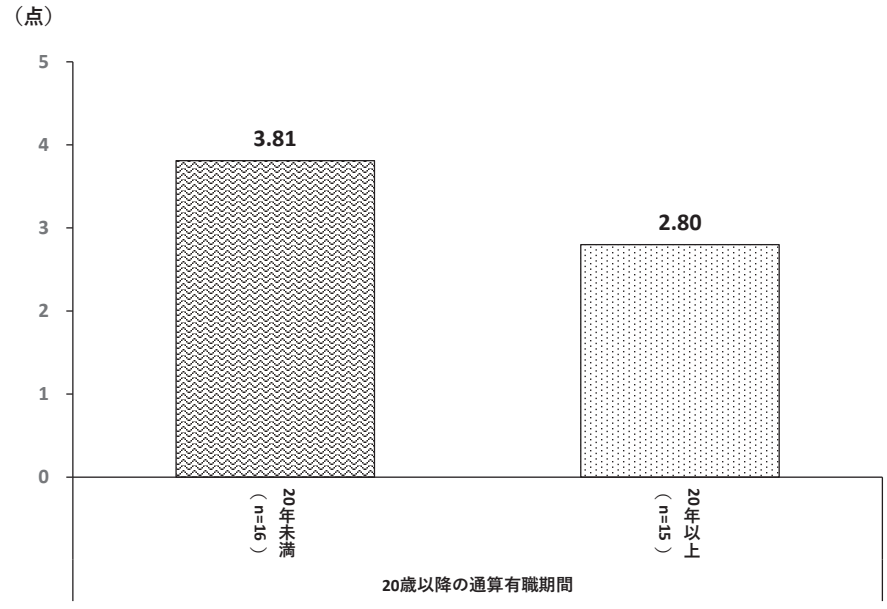
最後に、経済状況別の回答割合を図 94 に示す。

図 94　経済状況ごとの「新たな発見があった」回答割合



また、求職者の特徴ごとに、回答の平均値に差があるかを確認するために平均値の差の検定を行った。その中で、20 歳以降の通算有職期間（1=20 年未満、2=20 年以上）を独立変数、「離職の経緯をふり返って新たな発見があった」を従属変数とした t 検定を行ったところ、5 %水準で有意な結果が得られた（$t(29) = 2.65$, $p<.05$）。図 95 に示すように、20 歳以降の通算有職期間が短い者の方が、新たな発見が得られたと回答した程度が高いことが分かる。

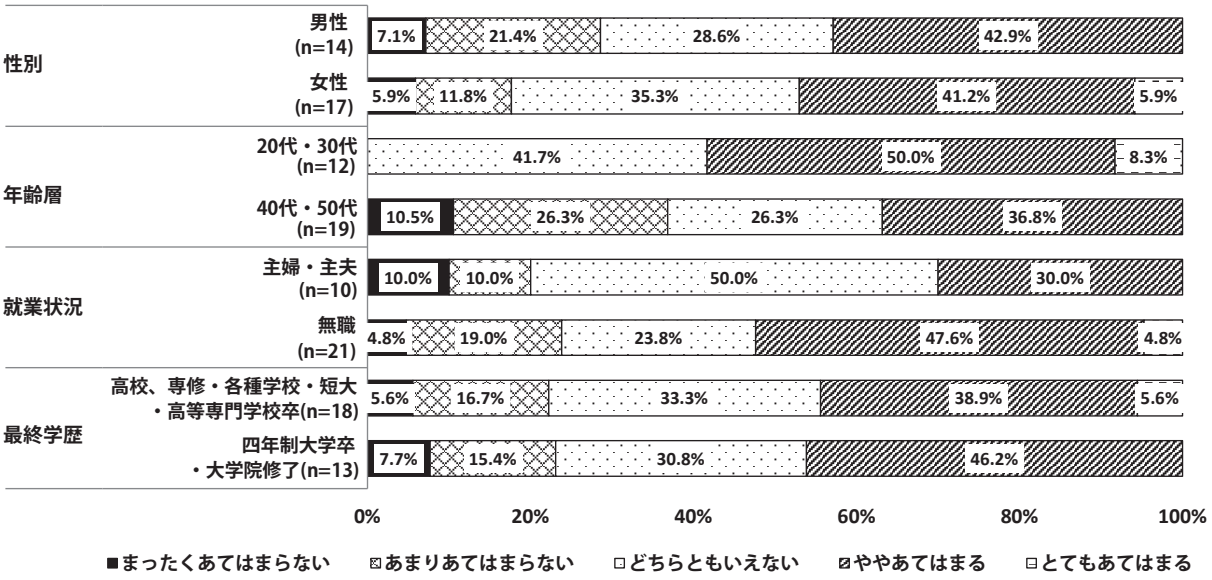
図 95　通算有職期間ごとの「新たな発見があった」平均値



（２）今後について考えるヒントを得ることができた

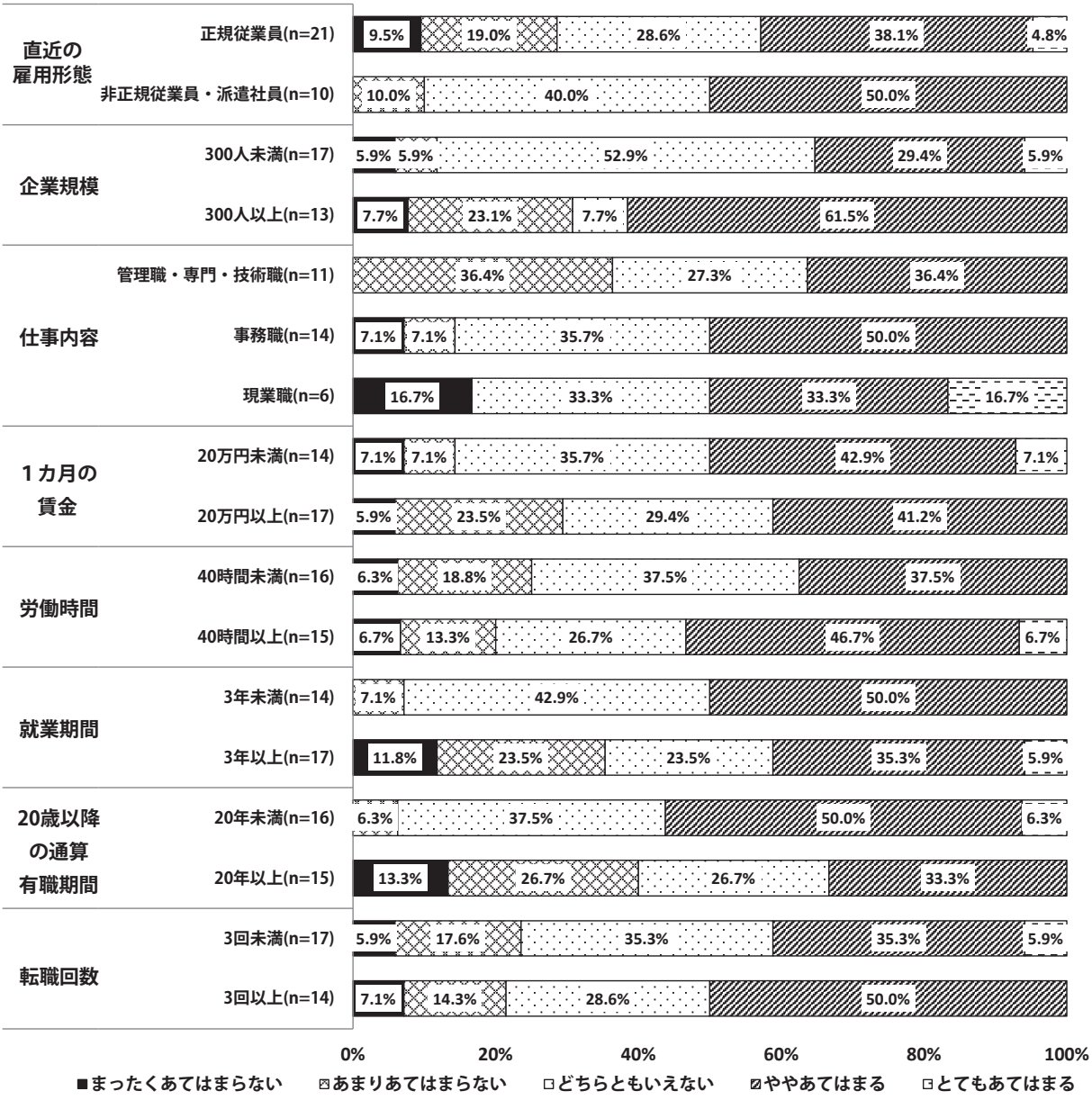
次に、インタビュー調査を通して「今後について考えるヒントを得ることができた」と回答した程度を、属性別に示したものが図 96 である。

図 96　属性ごとの「ヒントを得た」回答割合



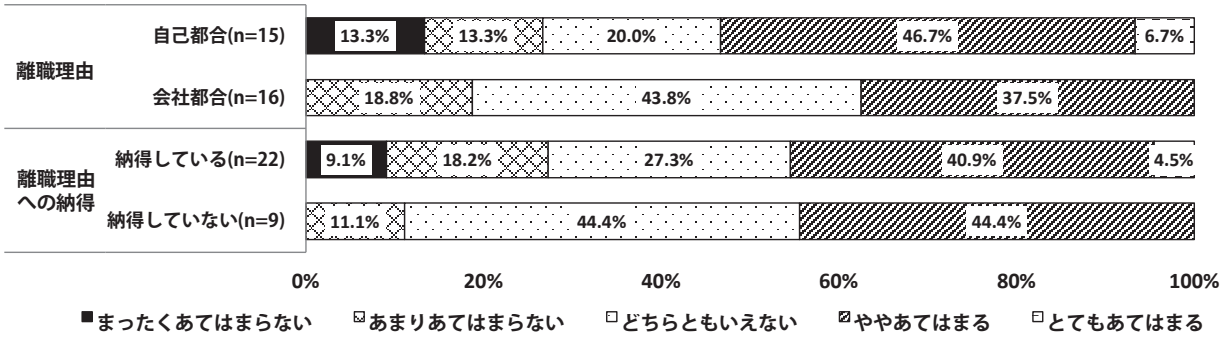
また、就業経験別の回答割合を図 97 に示す。

図 97　就業経験ごとの「ヒントを得た」回答割合



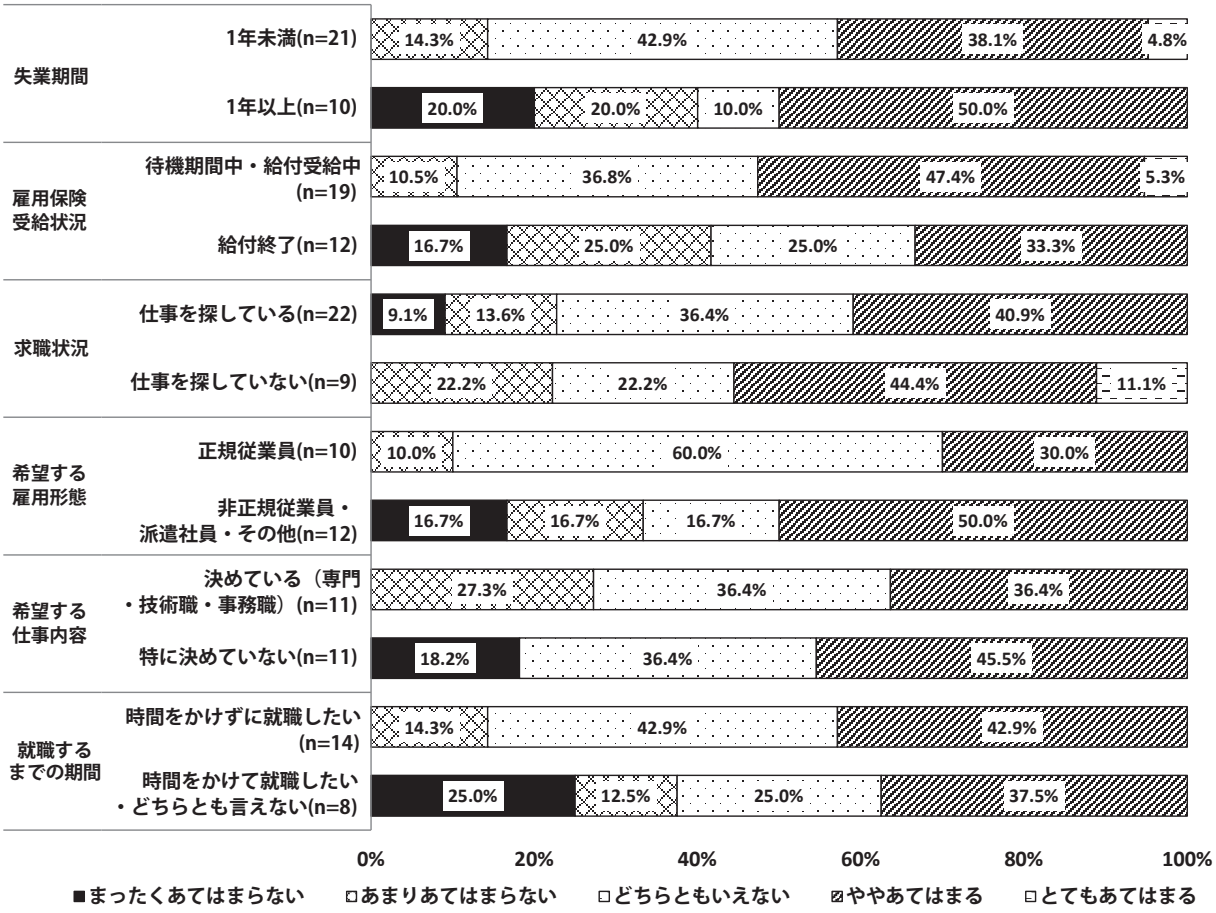
さらに離職理由の回答割合を図 98 に示す。

図 98　離職理由ごとの「ヒントを得た」回答割合



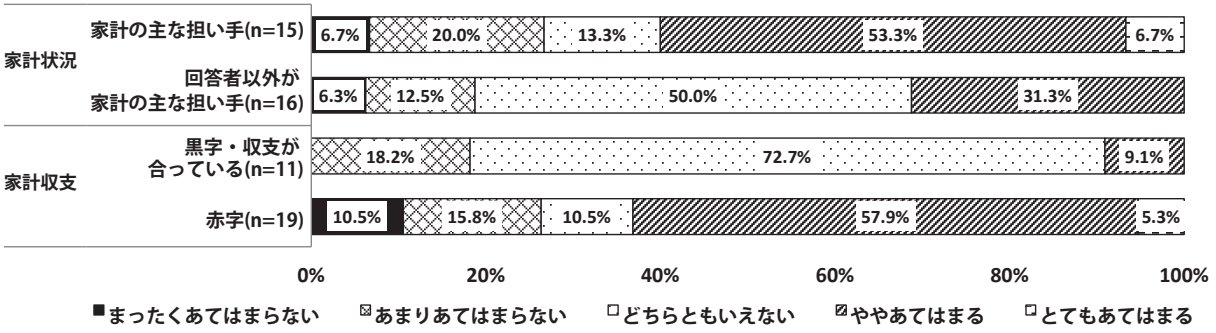
そして、求職状況別の回答割合を図 99 に示す。

図 99　求職状況ごとの「ヒントを得た」回答割合



最後に、経済状況別の回答割合を図 100 に示す。

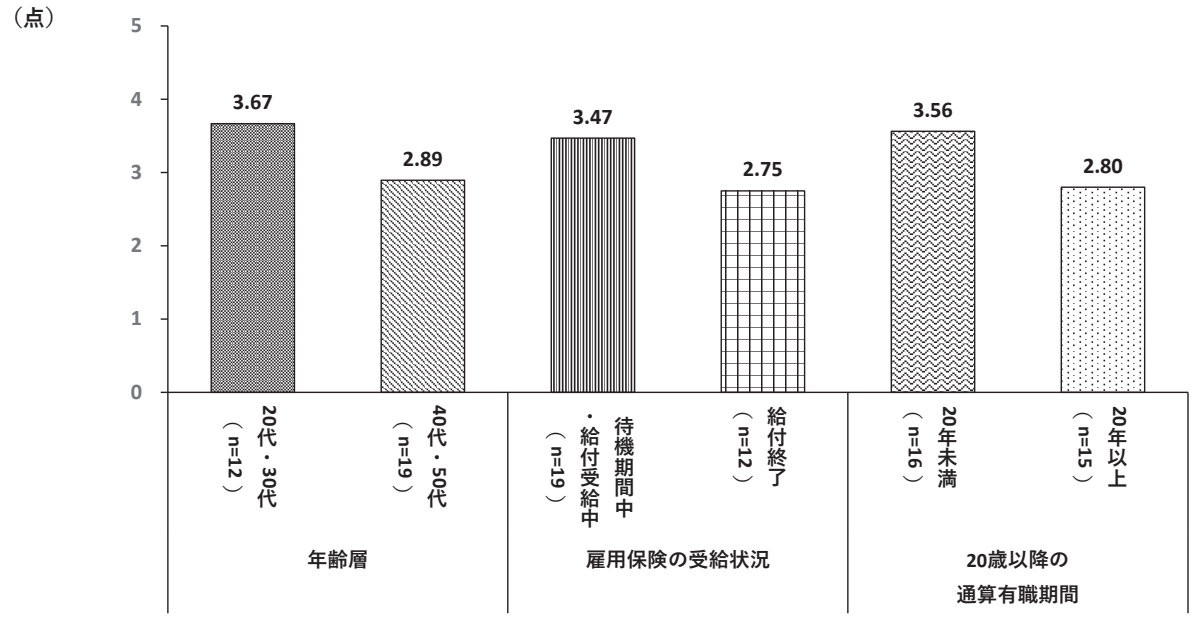
図 100　経済状況ごとの「ヒントを得た」回答割合



また、求職者の特徴ごとに、回答の平均値に差があるかを確認するために平均値の差の検定を行った。その中で、年齢層（1=20 代・30 代、2=40 代・50 代）を独立変数、「今後について考えるヒントを得ることができた」を従属変数とした t 検定を行ったところ、5%水準で有意な結果が得られた（$t(29) = 2.28, p<.05$）。また、雇用保険の受給状況を独立変数として同様の分析を行ったところ、有意な差がみられた（$t(29) =2.11, p<.05$）。同様に、20 歳以降の通算有職期間（1=20 年未満、2=20 年以上）に関しても、有意な結果が得られた（$t(29) = 2.32, p<.05$）。それぞれの平均値を図 101 に示す。

分析の結果から、若年層や雇用保険を待機・受給中の者、さらに通算有職期間が短い層に

図 101　参加者のプロフィールごとの「ヒントを得た」平均値



おいて、「今後について考えるヒントを得ることができた」と感じていたことが分かる。

第３節　インタビュー前後の変化

ここまで、求職者のインタビュー調査前の求職活動履歴や、インタビュー調査後のふり返りの程度について、分析を行ってきた。では、インタビュー調査前と後では、求職者にどのような変化が見られたのだろうか。本節では、事前調査および事後調査で尋ねた再就職意欲について、得点の変化を分析する。またその変化の程度が、求職者の特徴によって異なるのかどうかを分析する。

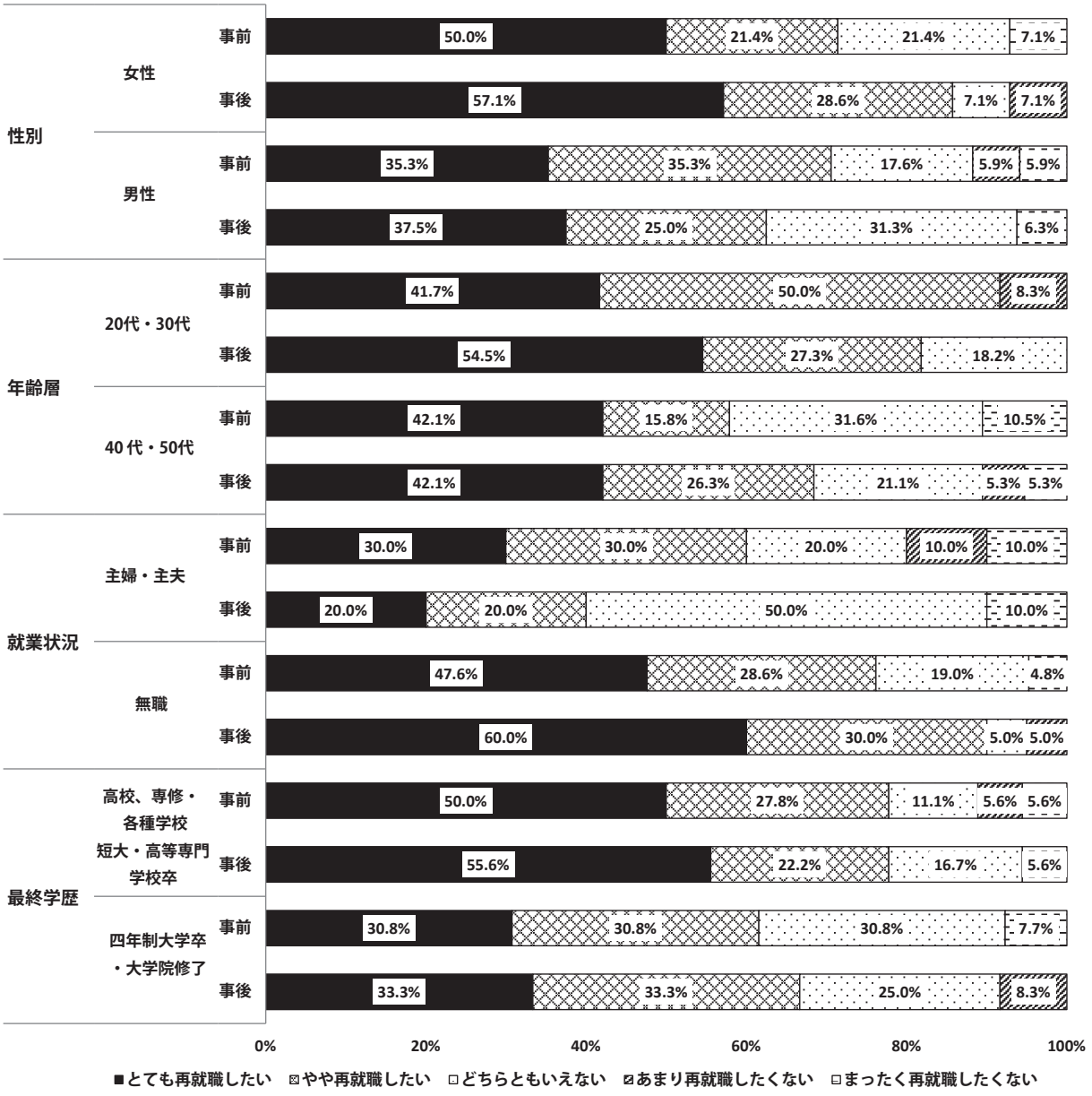
分析にあたり、事後調査の再就職意欲も事前調査と同様に「とても再就職したい」を 1 点、「やや再就職したい」を 2 点、「どちらとも言えない」を 3 点、「あまり再就職したくない」を 4 点、「まったく再就職したくない」を 5 点として得点化した。

参加者の属性、就業経験、離職理由、求職状況、経済状況別の、再就職意欲の平均値は、資料 2 に示す。

１．回答の割合

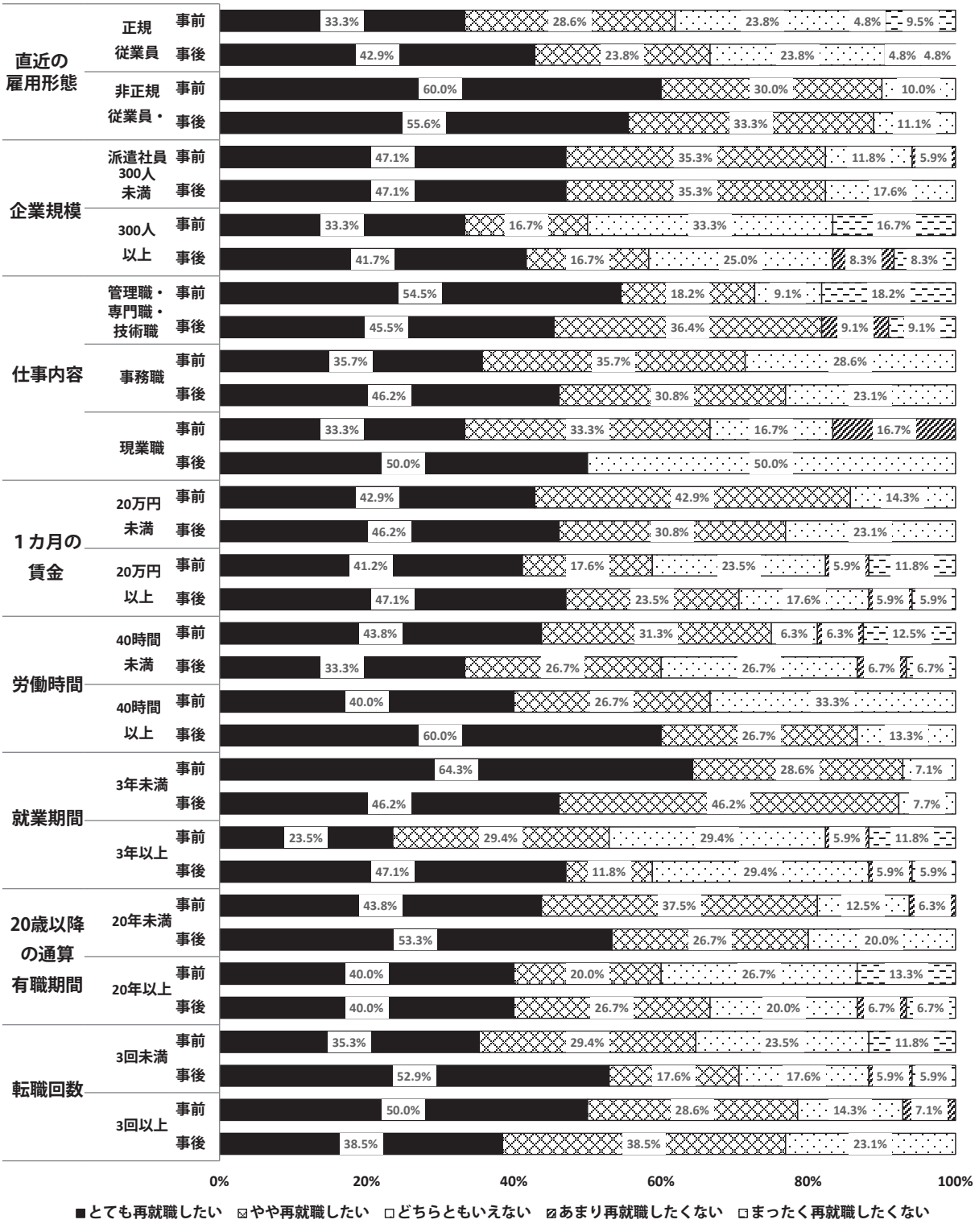
まず、インタビュー調査前後の再就職意欲の得点を、属性別に示したものが図 102 である。

図 102　属性ごとの 2 時点の再就職意欲の回答割合



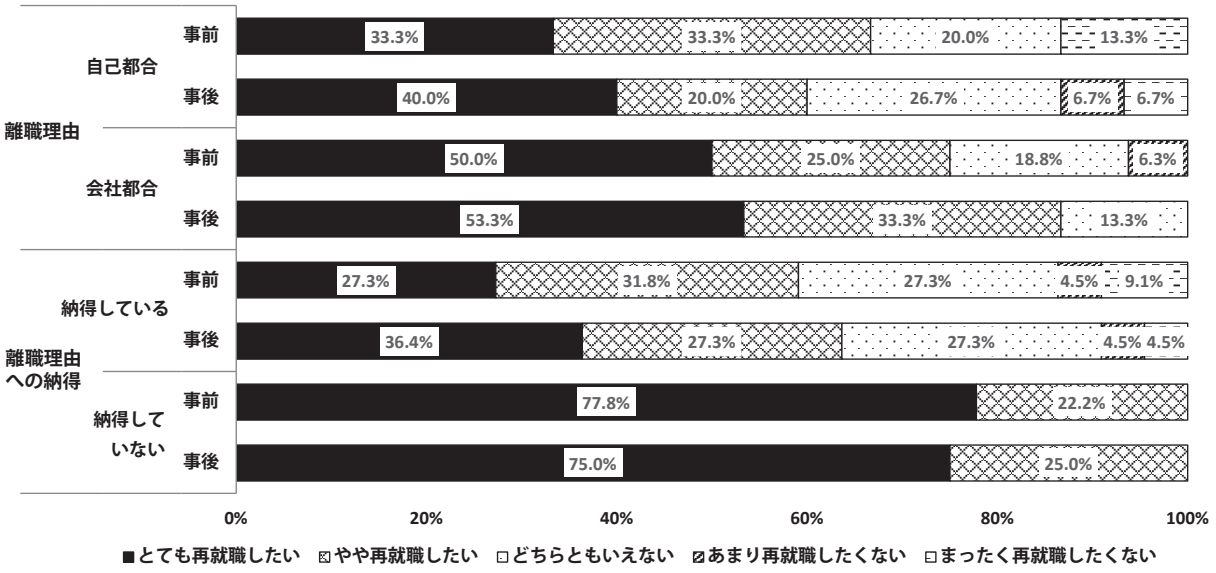
次に、インタビュー調査前後の再就職意欲の得点を、就業経験別に示したものが図 103 である。

図 103　就業経験ごとの 2 時点の再就職意欲の回答割合



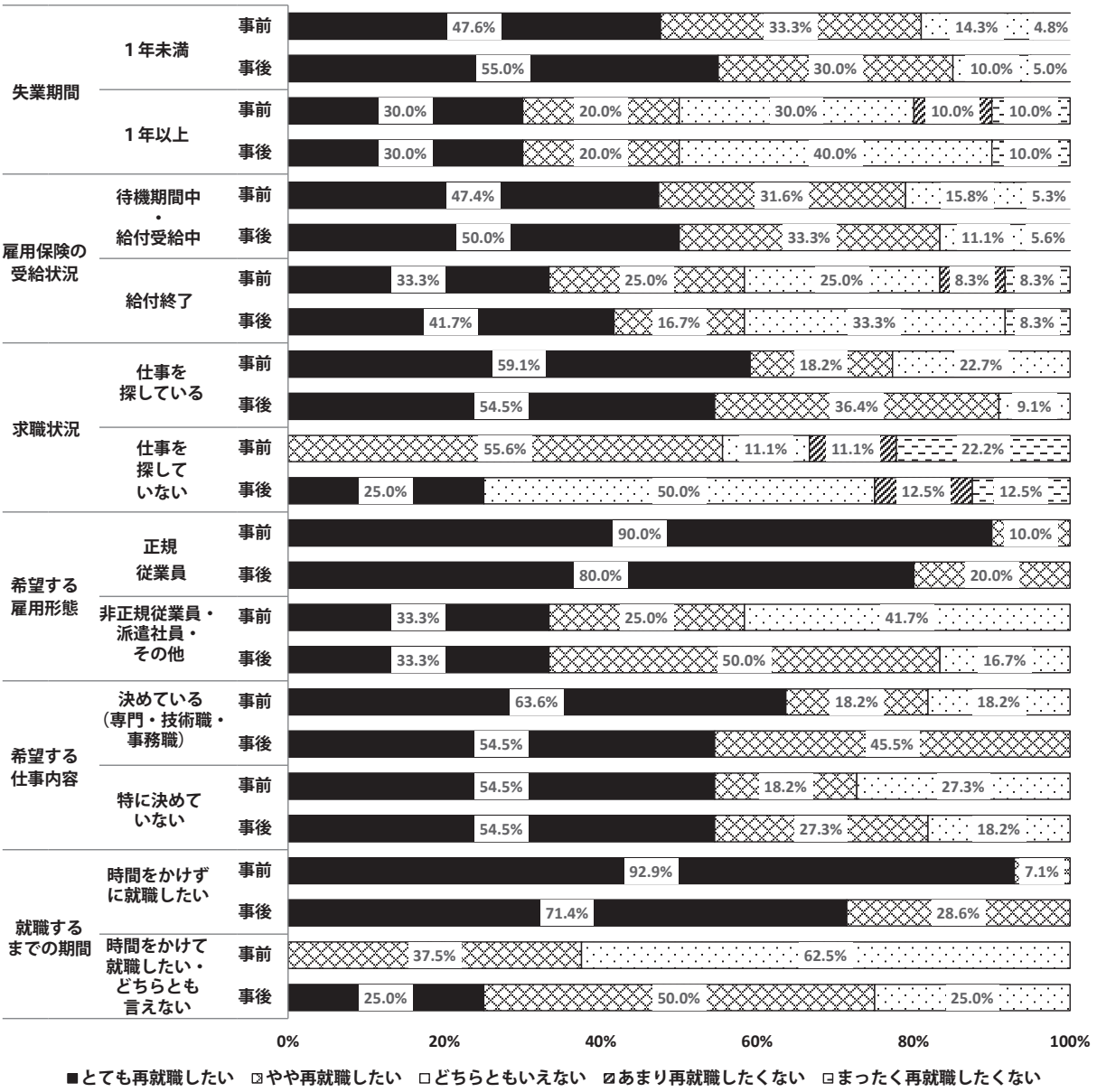
次に、インタビュー調査前後の再就職意欲の得点を、離職理由別に示したものが図 104 である。

図 104　離職理由ごとの 2 時点の再就職意欲の回答割合



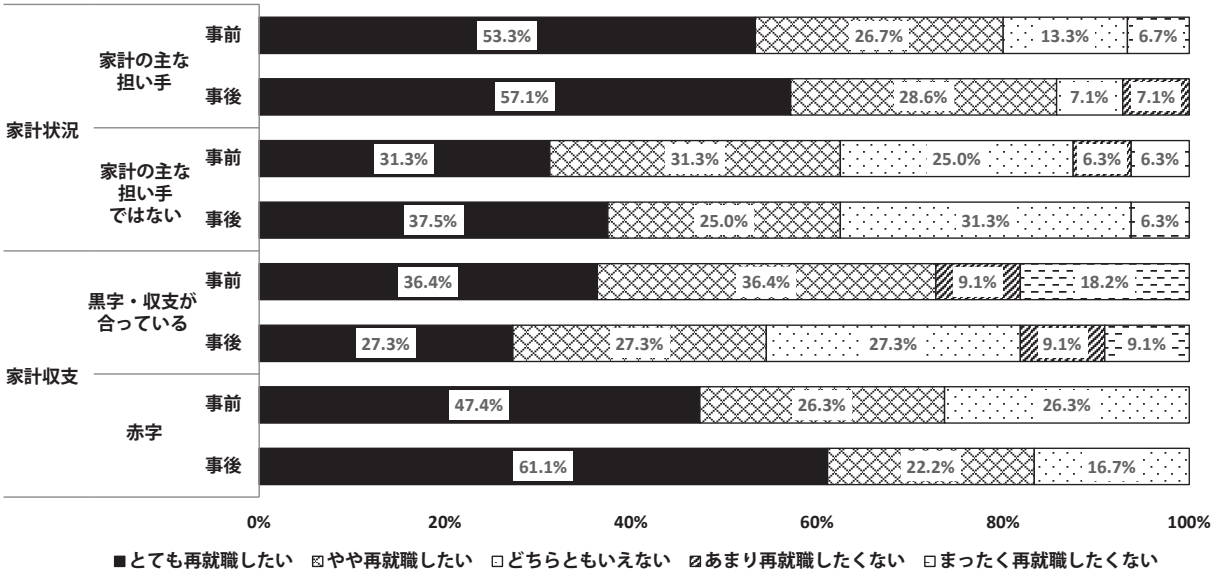
また、インタビュー調査前後の再就職意欲の得点を、求職状況別に示したものが図 105 である。

図 105　求職状況ごとの 2 時点の再就職意欲の回答割合



最後に、インタビュー調査前後の再就職意欲の得点を、経済状況別に示したものが図 106 である。

図 106　経済状況ごとの 2 時点の再就職意欲の回答割合



２．変化の見られた参加者の特徴

（１）労働時間の違い

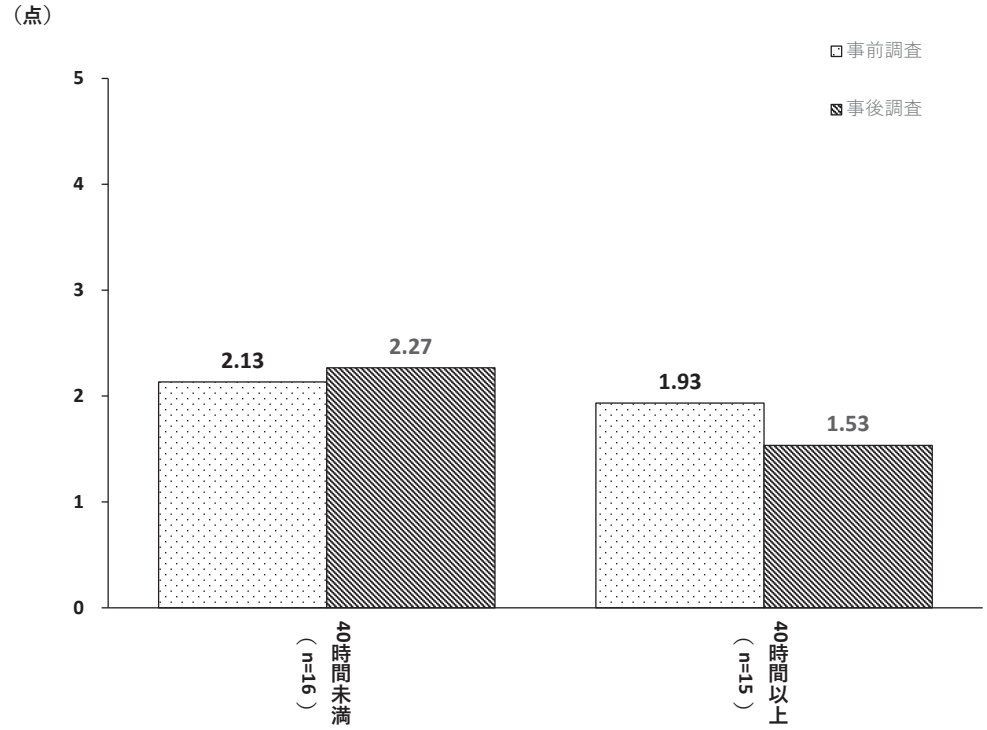
次に、求職者の各特徴について、事前調査および事後調査の再就職意欲の得点に、有意な違いがみられたかを分析する。

まず、労働時間（1=40 時間未満、2=40 時間以上）を独立変数、2 時点（事前調査、事後調査）での再就職意欲の得点を従属変数とした 2 要因分散分析を行った。得点の平均値を図 107 に示す。

分析の結果、労働時間（$F(1,28)=1.46$, $p=.24$）、再就職意欲（$F(1,28)=1.12$, $p=.30$）の主効果はみられなかったが、労働時間と再就職意欲の交互作用効果（$F(1,28)=4.48$, $p<.05$）がみられた。

Bonferroni 法による多重比較の結果、労働時間が長い群（40 時間以上）における、二時点での再就職意欲に有意な差が得られた（$p<.05$）。すなわち、労働時間が 40 時間以上と回答している者においては、事後調査での再就職意欲の得点が、事前調査での得点よりも有意に低かった。ここから、労働時間が長い群において、インタビュー後に再就職への意欲が高まったことが分かった。

図 107　労働時間ごとの 2 時点の再就職意欲の平均値



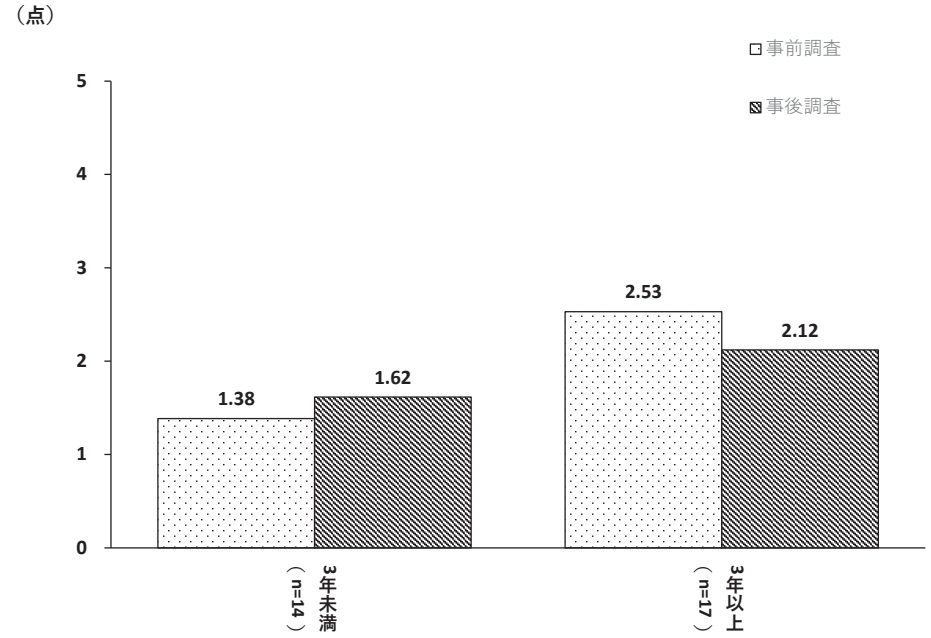
（２）直近の就業先での就業期間の違い

次に、直近の就業先での就業期間（1=3 年未満、2=3 年以上）を独立変数、2 時点（事前調査、事後調査）での再就職意欲の得点を従属変数とした 2 要因分散分析を行った。得点の平均値を図 108 に示す。

分析の結果、再就職意欲（$F(1,28)=0.54$, $p=.47$）の主効果はみられなかったが、就業期間（$F(1,28)=5.00$, $p<.05$）、および就業期間と再就職意欲の交互作用効果（$F(1,28)=6.85$, $p<.05$）がみられた。

Bonferroni 法による多重比較の結果、就業期間が 3 年以上の群における 2 時点での再就職意欲に有意な差が得られた（$p<.05$）。就業期間が 3 年以上と回答している者においては、事後調査での再就職意欲の得点が、事前調査での得点よりも有意に低かった。ここから、就業期間が長い群において、インタビュー後に再就職への意欲が高まったことが分かった。

図 108　直近の就業先での就業期間ごとの 2 時点の再就職意欲の平均値



（３）就職するまでの期間

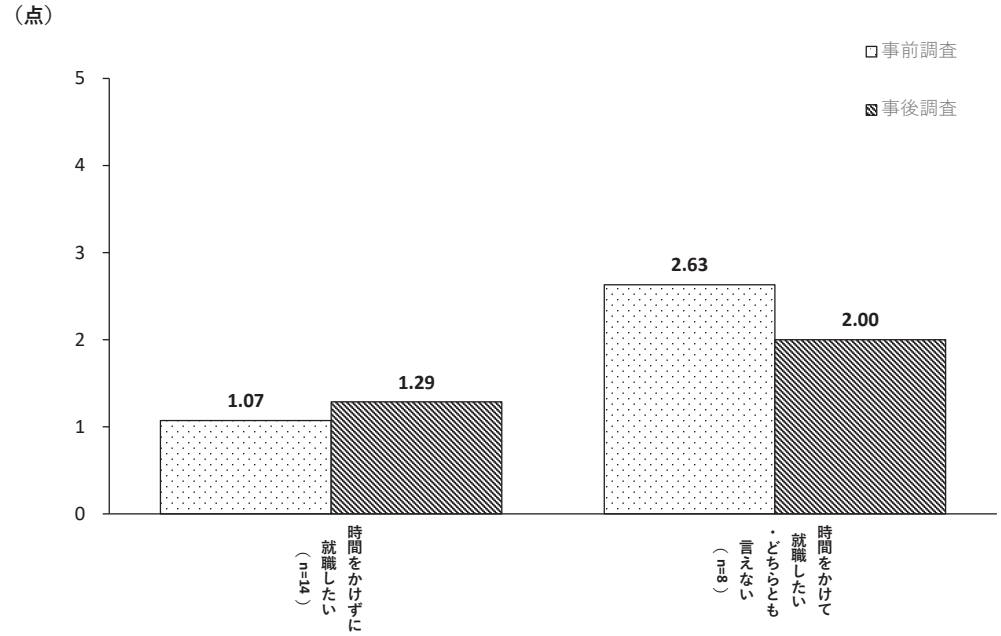
また、就職するまでの期間（1= 時間をかけずに就職したい、2= 時間をかけて就職したい・どちらとも言えない）を独立変数、2 時点（事前調査、事後調査）での再就職意欲の得点を従属変数とした 2 要因分散分析を行った。得点の平均値を図 109 に示す。

分析の結果、再就職意欲（$F(1,20)=2.76$, $p=.11$）の主効果はみられなかったが、就職までの期間の主効果（$F(1,20)=40.01$, $p<.01$）および就職までの期間と再就職意欲の交互作用効果（$F(1,20)=11.51$, $p<.01$）がみられた。

Bonferroni 法による多重比較の結果、就職するまでの期間について「時間をかけて就職したい・どちらとも言えない」の群における 2 時点での再就職意欲に有意な差が得られた（$p<.01$）。特に、時間をかけて就職したいと回答している者においては、事後調査での再就職意欲の得点が、事前調査での得点よりも有意に低かった。

ここから、時間をかけて就職したいと考えていた群において、インタビュー後に再就職への意欲が高まったことが示された。

図 109　就職するまでにかけたい期間ごとの 2 時点の再就職意欲の平均値



第 4 節　考察

本章では、第 1 に、どのような特徴を持つ求職者が、より多くの求職行動をとる傾向にあるのかについて、直近 2 週間の求職活動実績の得点の違いから検討した。

まず、属性による求職行動の違いに関しては、性別による違いはみられなかった。一方、年齢という側面では、若年層においてより求人の会社に直接問い合わせるといった行動がみられ、最終学歴という側面では、高学歴群においてより応募関連の書類の記入・送付といった行動がみられた。

属性に関して最も特徴的な結果が得られたのは、参加者のインタビュー調査時点での就業状況による違いである。具体的には、求職者がインタビュー調査時点で無職であるか、専業主婦または専業主夫であるかによって、求職行動を行った程度に有意な違いがみられた。特に、無職の求職者の方が、より積極的に様々な求職活動を行っていた。主婦・主夫（専業）と比較して、家庭での主な役割の違いや、就職の必要性が異なることも、今回の結果に関連すると考えられる。

次に、これまでの就業経験について検討したところ、直近の雇用形態および直近の仕事先での就業期間の長さによって、求職活動実績に多くの違いがみられた。具体的には、非正規従業員であった者や、就業期間がより短かった者の方が、各求職行動の得点およびその合計得点が高かったことから、より活発に求職活動を行っていたことが分かった。

したがって、直近の就業経験として、非正規従業員として雇用されていた者や、就業期間が比較的短い期間であった者は、安定して仕事へ定着していた者と比べてより多くの求職活

動を行ったと考えられる。

加えて、参加者の求職状況に関して、失業期間が短い者、雇用保険受給中の者も同様に活発な求職行動がみられた。また、事前調査時点で仕事を探している者は、仕事を探していない者よりも、事前調査の直近 2 週間で求職行動を活発に行っていた。特に、「仕事を探している」と回答した 22 人の中でも、就職するまでにどの程度の期間をかけたいと考えているかによって、求職活動実績に有意な違いがみられた。すなわち、時間をかけずに早く就職したい者の方が、各求職行動の得点およびその合計得点から、より活発に求職活動を行っていたことが分かった。

このように、仕事を探している者、その中でも特に早期の就職を希望している者の方が、実際により多くの求職活動を行う可能性があったことは、仕事探しに対する動機づけの差異といった観点からも、納得できる結果である。

第 2 に、事前調査時点での再就職意欲の違いを分析したところ、属性や経済状況による違いは見られなかった。一方で、これまでの就業経験による違いについて検討したところ、直近の雇用形態が非正規従業員・派遣社員であった者や、就業期間が短かった者の方が、より再就職意欲が高い傾向があった。前述の分析で、求職活動をより活発に行っていたのは非正規従業員で雇用されていた者や、直近の就業先での就業期間が短かった者であったが、再就職意欲の高さにおいても同様の結果が得られた。また同様に、求職行動をより活発に行っていた、時間をかけずに就職したい者についても、再就職意欲も高い傾向にあった。

これらの結果の違いから考えると、再就職意欲の高さと求職活動実績の得点には、概ね正の関連があるように考えられる。しかし、これらの得点の差異が、なぜ生じたのかを適切に理解していくためには、求職行動の量だけでなく、今後はその質についても問い、総合的に検討する必要があるかもしれない。

また興味深い結果として、離職理由の種類によって再就職意欲の違いはみられなかったが、離職理由に納得しているか否かによって、再就職への意欲に違いがみられた。特に、離職理由に納得していない者の方が、再就職への意欲が有意に高かった。このように、離職理由の種類だけでなく、それに対する個人の心理的な側面にも着目していくことが、個人の再就職を考える上で、重要である可能性が示唆された。

第 3 に、事後調査において、インタビュー経験をふり返ってもらい、その際の主観的な開示の程度や心理的状態、気づきについて回答してもらった。回答の平均値の差異を分析したところ、まず、時間をかけて就職したいと回答していたものほど、離職の経緯について十分に開示できたと回答する傾向にあった。自分の気持ちの変化に関する開示には、最終学歴による違いもみられた。

次に、直近で正規従業員として雇用されていた者や、女性、仕事を探していないと回答した者ほど、インタビュー後に明るい気持ちや安心感を抱いたと回答した。一方、早期就職を希望している者ほど、気持ちが暗くなったと回答した。

自己開示に性差があることは知られているが、本調査では、安定した雇用形態であった者や現在仕事探しに切迫感のない者ほど、心理的にポジティブな影響が見られた一方で、仕事探しに切迫している者ほどネガティブな心理状態になったことが分かった。離職の経緯や自分自身の心理的な変化について語ることは、自身の離職や雇用、あるいは現状について改めて意識を向けることでもあり、それらが一部の参加者のネガティブな心理状態をもたらしたと考えられる。

また、若い参加者や、20 歳以降の有職期間が短い者ほど、新たな発見や今後について考えるヒントを得ていると回答した。この結果から、高齢層や有職期間の長い者の方が、若年層に比べて、自身の仕事をはじめ、離職に関して思考し、ふり返る経験をこれまでに積み重ねてきている可能性があるとも考えられる。

第 4 に、インタビューの効果を検証するために、再就職意欲といった観点に焦点化し、事前調査および事後調査の 2 時点の回答の変動を分析した。

その結果、1 週間の労働時間が長時間であった者や、就業期間が長かった者において、インタビュー後に再就職意欲が有意に高くなっていた。このように、比較的長期にわたって安定して働いていた者の方が、インタビューでの開示、およびふり返りの経験を通して、再就職意欲が高まった可能性があると考えられた。

実際、先の分析では、直近の就業先において非正規従業員であった者や、就業期間の短かった者など、比較的短期間の変動的な働き方をしていた者の特徴として、事前調査時点での再就職意欲や求職活動実績の得点が高かったことが挙げられた。このような結果も併せて検討していくことで、本研究の知見がいかなる対象に効果的であるかについて、興味深い示唆が得られるかもしれない。

また、事前調査時点で仕事を探していると回答した者のうち、時間をかけて就職したいと回答していた者において、事後調査における再就職意欲が高まっていた。先の事前調査における再就職意欲の分析から分かるように、早期の就職を希望していた群は、事前調査の段階から再就職への意欲が高い傾向にあった。一方で、早期の就職を希望していなかった労働者は、事前調査の段階では再就職への意欲が低かったが、インタビューを通して変化がみられた可能性がある。先の分析においても、早期の就職を希望していなかった労働者は、インタビューにおける主観的な開示の程度がより高かったという結果が得られたが、この点からも、インタビューでの主観的な経験の満足感が見て取れる。このように、本調査で実施したインタビューは、特に早期の就職を希望していない労働者にとって有益であったことが示唆された。無論、早期の就職を希望していた労働者や、仕事を探していない労働者においても、2 時点間で再就職意欲の減少が見られなかったことは、本研究の意義を考える上で、併せて注目したいところである。

本調査は、小サンプルでの探索的な検討であったが、属性やキャリア等上述の様々なプロフィールが、活発な求職行動と関連していた。また人によって、インタビューを通した心理

状態に違いがあることも明らかとなった。本調査で得られた結果は限られた対象から得た示唆にとどまるものの、これらの結果を受けて、今後より詳細な調査分析を行い、どのような支援がどのような特徴を持った人により効果をもたらす可能性があるかを検討していく必要性が見いだされた。特に、本調査の分析では言及できなかった属性内での分散について、例えばある属性に関して得られた結果が、同じ属性を持った対象の中でも特にどのような他の属性・キャリアを持った人にあてはまるのか、また属性間の関連性等、対象の特徴を詳細に分析し、検討していくことが重要である。今後より豊かな知見を得ていくために、規模を拡張した研究の実施が望まれる。

第４章　事例検討

失業中の労働者を対象にインタビュー調査を実施し、労働者側から見た離職過程について、雇用関係の観点から分析する。

本章では、個々の事例を順次検討する。次章では、それらの検討を基に、事例から共通する要素を抽出し、離職過程のモデルを構築する。その上で、労働者がどのように事業主からの自身に対する労働サービスの需要を理解し、その需要に対する自らの供給意欲をどう捉えているのかを検討する。また、需要と供給の間に隔たりがある場合、その調整をどのように考え、実際にどう対応しているのかを検討する。さらに、このような離職過程が求職活動にどのような影響を与えたのかも考察する。

なお、事態把握項目の記述が不明瞭な場合は、注釈を加えたり、括弧を使用して補足説明を行った。また、事態把握項目を掲載する際、項目によっては記述が重複する部分があり、その部分の記述を適宜削除した。また、不必要な記述を削除する場合は、その箇所に＜中略＞と入れた。強調したい記述には下線を引いた。

第１節　労働者の雇用関係の事態把握

離職過程における労働者の認識を把握するため、失業中の労働者 32 名を対象に認知的タスク分析の手法を応用したインタビュー調査を実施した。事前調査時に失業中だった参加者の中から、インタビューの手順に則らなかったため除外した 1 名を除く全員のインタビューから作成された逐語記録を基に、離職過程で経験した出来事の受け止め方や解釈を 653 の事態把握項目にまとめた（資料 3（p.293）参照）。

これらの項目の中でも特に、各事例の直近の離職前後に関する事態把握項目を中心に据え、以下に示す雇用関係の枠組みに基づく 3 つの観点から事例検討を進める。

① 需要感：労働者が事業主からの自身の労働サービスの需要をどのように認識しているのか？
② 供給感：労働者が自身の労働サービスの供給についてどのように認識しているのか？
③ 需給調整感：労働者が需要と供給の間の隔たりと、その対応についてどのように認識しているのか？

この事例検討の結果を説明する前に、まずは 31 件の事例の全体像を把握するため、それぞれの事例での離職のきっかけを説明する。なお、各事例の基本属性（離職理由、年齢層、性別、就業状況、直近の雇用形態、直近の勤め先の規模・職種、家計に関する現在の状況）を表 1（p.7）に示す。

1．離職のきっかけ

インタビュー調査では、最初の質問として参加者に離職のきっかけとなったことを尋ねた。面接記録を基に、回答内容から「契約・人事関連」、「個人的事情」、「経営・組織変更」、「職場環境」の４つのカテゴリーを作成し、各事例における離職のきっかけがどのカテゴリーに該当するかを表３に示した。さらに、これらの分類を裏付けるために、事態把握項目から関連する箇所を抜粋して整理した。

表３　離職のきっかけと事態把握項目

事例番号	タイトル	カテゴリー	事態把握項目（抜粋）
事例１	早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した50代男性管理職	契約・人事関連	・50代後半になり、会社から50歳以上の管理職を対象に、早期退職の募集がかかりました。その条件は、退職金の増額と再就職の支援を提供し、「第２の人生を考えませんか？」というものでした。(CI3)
事例２	50代男性技術職の自己都合退職と後継者問題	個人的事情	・50代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。当時私は約28年間同じ会社で働いており、この病気をきっかけとして、「もうそろそろ、今の会社を辞めてもいいのかな」という思いが初めて生まれました。(CI24)
事例３	50代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職	経営・組織変更 契約・人事関連	・50代前半の頃、社長が突然「スクールはもういいかな」と発言し、会社がスクールを創設する計画が中止されました。その代わりに、「社員教育にシフトしてほしい」と私に依頼しました。この変更は私にとって予期せぬものでした。スクールを創設する話が途中まで進んでおり、私の中ではそのイメージがすでに形成されていました。私はスクールを創設する目的でこの会社に入社したので、この急な変更に対し、「この会社に勤め続けるのはもういい」と思いました。(CI49) ・「会社を辞めようかな」という私の思いが会社中に知れ渡り、それを聞いた器具開発の部署から、「私たちの部署に来てほしい」、「器具の開発を担当してほしい」、「部署を変えることで会社に留まれますか？」という声が上がりました。開発部署はどうしても私を欲しがっており、私の部署の異動について人事部長に勝手に話を進めていた様子でした。私はこの会社に勤め続けるつもりはなかったのですが、これらの言葉に私の心は揺れました。人事部長からは、器具開発部署に異動したら、今よりも月給が５～10万円下がると言われました。これに対し、「あり得ない」と感じ、今すぐこの会社を辞めたいと思いました。(CI50)
事例４	コロナ禍の影響で経営が悪化し会社都合で退職した40代女性事務職	経営・組織変更	・40代後半の頃、新型コロナウイルスの流行が問題となってから２年目に入りました。店舗の売上はますます減少し、回復の余地がない状況でした。繁忙期に稼がなければならないにも関わらず、全く稼げない状況に直面しました。(CI68) ・地域マネージャーから、「この店舗で経理事務（私の職務）を雇えない」と言われました。(CI68)
事例５	電話対応の遅さを指摘され会社都合で退職した40代女性派遣労働者	経営・組織変更 契約・人事関連	・40代後半の頃、<省略>私が主に担当していたオンライン授業のサポート業務が外部のサポート会社に移行することになりました。<省略>サポート業務がなくなったことで、その時間を学務部門で過ごすことになり、「これから何をしていけばいいんだろう」、「仕事、あるのかな」と不安になりました。(CI78) ・派遣契約の更新時に、派遣会社の担当者から「更新はない」と告げられました。その理由を尋ねると、部門長から「電話に出ないし、電話に出ても取るのが遅い」と報告されたと言われました。(CI85)
事例６	子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した40代女性事務職	個人的事情	・40代前半の頃、小学校中学年の次男が不登校になりました。(CI101)
事例７	契約期間が満了し会社都合で退職した50代男性派遣労働者	契約・人事関連	・50代後半の頃、派遣先で９カ月間、勤務しました。年度末に契約期間が満了しました。(CI124)
事例８	健康問題を抱えた労務職50代男性が早期退職の募集を知り会社都合での退職を選択	個人的事情	・50代後半の頃、派遣社員の業務を請負契約に転換する業務を３カ月間で済ませ、その２カ月後に体が動かなくなりました。病院での検査の結果、原因や治療法が明確にわかっておらず、治療が困難な難病と診断されました。(CI143)
事例９	契約が更新されず会社都合で退職した30代女性在宅アルバイト	契約・人事関連	・30代前半の頃、上司から次年度の契約更新がないと告げられました。(CI160)
事例10	育児休業者の代替として働いた後に契約更新が打ち切られた20代女性契約社員	契約・人事関連	・20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社してから１年後の11月に、産休に入っていた女性が職場に戻れないため、私の契約期間が延長されることになりました。その時点ではいつまで延長するのかは未定でした。翌年の２月に、その女性が子どもを預ける保育園が決まり、会社からは「彼女が職場に戻るため、申し訳ないけど、３月であなたの任期は満了です」と伝えられました。(CI189)
事例11	余剰人員になることを予測し会社都合で早期退職した50代男性事務職	契約・人事関連	・50代半ばの頃、上司から早期退職を打診されました。(CI197) ・50代後半の頃、私は隣県の支店が閉鎖になり、自分より年上の社員が自分と同じ総務部に異動するという内示を知りました。総務部は全体で20人の社員がいるのに、それがさらに１人増えることになるのです。私は総務部で人が余ると感じました。<省略>早期退職が適切なタイミングだと思いました。(CI199)
事例12	契約満了直前に妊娠していたことが判明した30代女性派遣労働者	個人的事情	・30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の５月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。その後、前職を紹介してくれた派遣会社の社員には定期的に「お仕事はありませんか？」と問い合わせていました。<省略>２～３回のやりとりを経て、最終的に「社内に特に相談できる部署が見つからない」と告げられました。私はこれ以上何をすべきか分からなくなり、もう諦めるしかないかと感じました。妊娠がきっかけで職を探せなくなったという感じです。(CI217)
事例13	腰痛を理由に自己都合で退職した50代男性営業職	個人的事情	・10代後半の頃、美容商材の卸売り会社に就職し、30年以上、営業車を運転して得意先を回り、商品を卸していました。しかし、40代半ばになると腰痛がひどくなりました。(CI230) ・50代半ばの頃、腰痛がひどくなったので退職を決意しました。(CI244)
事例14	係長への昇進をきっかけとして自己都合で退職した40代女性事務職	契約・人事関連	・40代前半の頃、昇進の話を受けてから約１カ月経過した時点で、私は退職の意向を上司に伝えました。(CI265)
事例15	ハローワークで離職理由が会社都合と認定された40代女性就労支援員	経営・組織変更	・40代前半の頃、就職してから３カ月後に、上司から会社に「具合が悪くなった」と連絡がありました。そして、その２日後には「会社を辞めたい」という連絡があり、以降は会社に来なくなりました。以前から社長が上司と同等の資格を持つ管理職の求人を出していましたが見つからないため、上司の代わりとなる人材が見つかるまで事業を運営することができなくなりました。(CI273) ・上司が「会社を辞めたい」と言った１カ月後、社長が社員に対し、「経営が困難になり、事業を継続することが難しくなった」と説明しました。(CI274)

事例番号	タイトル	カテゴリー	事態把握項目（抜粋）
事例 16	部署の人員削減と管理職からの降格を受け自己都合での退職を選択した 50 代女性プロジェクトリーダー	個人的事情 経営・組織変更 契約・人事関連	・40 代後半の頃、父親が亡くなりました。このことも離職のきっかけになりました。(CI285) ・50 代前半の頃、<省略>クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を 1 人減らすことを要望されました。この状況で私は自分が 1 番最後にこの職場（ヘルプデスク）に入ったので、私が先にこの職場から抜けさせてもらおうかなと思いました。(CI292) ・同じ時期に、会社からは、私が次に異動するとしたら、管理職ではないポジションになると伝えられました。私は 20 年以上勤めていたこともあり、部署の異動や新しいプロジェクトに移ることは結構面倒くさいと感じました。また、職場に若い子がたくさん入ってきており、そこで 1 からやり直すのも面倒くさいと思いました。(CI294)
事例 17	1 年更新の 5 年有期契約に落胆しつつ勤め上げた 50 代女性嘱託事務員	契約・人事関連	・50 代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して 4 年目になった秋、組織からは来年のこの時期に契約の更新はないと告げられ、翌年の 3 月に退職届けを提出するように指示されました。(CI306)
事例 18	結婚で県外移住のため自己都合で退職した 30 代女性ケアスタッフ	個人的事情	・30 代前半の頃、私は翌年の春に入籍する予定であったため、半年後の 12 月に退職することを上司に伝えました。(CI313)
事例 19	夫の転勤により保険業界の営業職を自己都合で退職した 20 代女性	個人的事情	・20 代前半の頃、夫の転勤をきっかけに、地元から距離にして 800 キロメートルくらい離れている他県に引っ越しました。保険の仕事を続けることは、県外となると、知り合いも土地勘もないので、無理だろうなと思いました。(CI363)
事例 20	派遣先の吸収合併により会社都合で退職した 30 代女性派遣労働者	経営・組織変更	・20 代後半の頃、<省略>派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、<省略>受け入れました。(CI375)
事例 21	職種転換後に疾病を発症し自己都合で退職した 30 代女性事務職	個人的事情	・30 代後半の頃、本社に異動してから 3 週間後、私はメニエール病を発病し、休職を余儀なくされました。(CI406) ・メニエール病の発症から 1 カ月後、上司から電話があり、1 カ月の猶予期間を与えられました。その間に出勤できなければ退職するよう言われました。(CI410)
事例 22	携帯電話の使用で会社都合での退職となった 50 代男性元投資会社社長	契約・人事関連	・50 代後半の頃、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。文書には、仕事中に携帯を触っている<省略>という理由が明記されていました。(CI439)
事例 23	病気休職が長期化し会社都合での退職を余儀なくされた 40 代男性嘱託職員	個人的事情	・30 代後半の頃、精神障害を発症しました。(CI458) ・40 代後半になり、休職と復職を繰り返すようになりました。(CI461)
事例 24	コロナ禍の影響で店舗閉鎖により会社都合で退職した 30 代女性店長	経営・組織変更	・30 代前半の頃、コロナの影響で来客数と売り上げが減少しました。会社は、それに対応するため、店頭販売からネット販売中心の経営に転換しました。その結果、店舗の売上は赤字となり、次々と閉店していきました。(CI472) ・30 代後半の頃、店長を務めていた店舗が閉店することとなりました。(CI484)
事例 25	倒産により会社都合で退職した 50 代女性専門職	経営・組織変更	・50 代後半の頃、<省略>会社が倒産しました。(CI502)
事例 26	会社の経営悪化がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性整備士	経営・組織変更	・20 代前半の頃、コロナ禍の影響で会社の経営が厳しくなりました。(CI516)
事例 27	体調を壊し自己都合での退職を選択した 40 代男性技術職	個人的事情	・40 代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3 ヶ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから 7 カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。(CI548)
事例 28	人員補充なしで疲弊、30 代男性事務職が自己都合で退職	職場環境	・20 代後半に、全社員約 100 人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。この事業が始まってからは常に忙しい日々が続きましたが、3 カ月後の夏には特に忙しさが増しました。そこで、これでは仕事が回らないと思い、上司に事業部の人員補充について相談しました。上司からは「すぐには難しいが、人事には人員を増やすよう言っておくので、もう少し我慢してくれ」との回答があり、その時は「分かりました」と返答しました。(CI580) ・30 代前半の頃、改めて退職の意思を上司に伝えました。上司は渋々ながらも承諾してくれました。事業部の人員補充が 2、3 年近く待っても実現しなかったため、さすがにこれ以上は無理だと感じました。(CI587)
事例 29	職場での先輩社員からの叱責がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性派遣労働者	職場環境	・20 代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約 20 分間怒鳴りつけられました。それがきっかけで私のほうがちょっと精神的にきたというか、精神障害になってしまいました。(CI595)
事例 30	体調を崩し自己都合での退職を選択した 40 代男性非正規看護職	職場環境	・40 代前半で精神科の病院で病棟看護師として働き始めて 2 カ月後、オーバーワークで体調を崩しました。(CI639)
事例 31	仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者	職場環境	・20 代後半に<省略>、施工管理の会社に入社。<省略>仕事量が多く、土日も出勤や残業がある。(CI643) ・30 代前半に現場の主任になって 2、3 か月後に夜勤が始まりました。業務が増え、残業も多くなり、休みも取りづらくなりました。(CI651) ・その頃から現場の副所長から怒鳴られたり、殴られたりパワハラを受けるようになりました。(CI652)

注：（ ）内は事態把握項目の番号。

「契約・人事関連」カテゴリーに見られる離職のきっかけは、会社による早期退職の募集や勧奨（事例 1、事例 11）、契約期間や試用期間の満了（事例 5、事例 7、事例 9、事例 10、事例 17、事例 22）、意に沿わない昇進（事例 14）などがあり、これらは会社の人事判断や契約条件に基づいている。

「個人的事情」カテゴリーの離職は、自身の病気（事例 2、事例 8、事例 13、事例 21、事例 23、事例 27）、家族の問題（事例 6）、結婚や出産（事例 12、事例 18）、配偶者の転勤（事例 19）など、私生活の変化に伴って仕事を続けることが難しくなったことが、休職や退職を決断するきっかけとなっている。

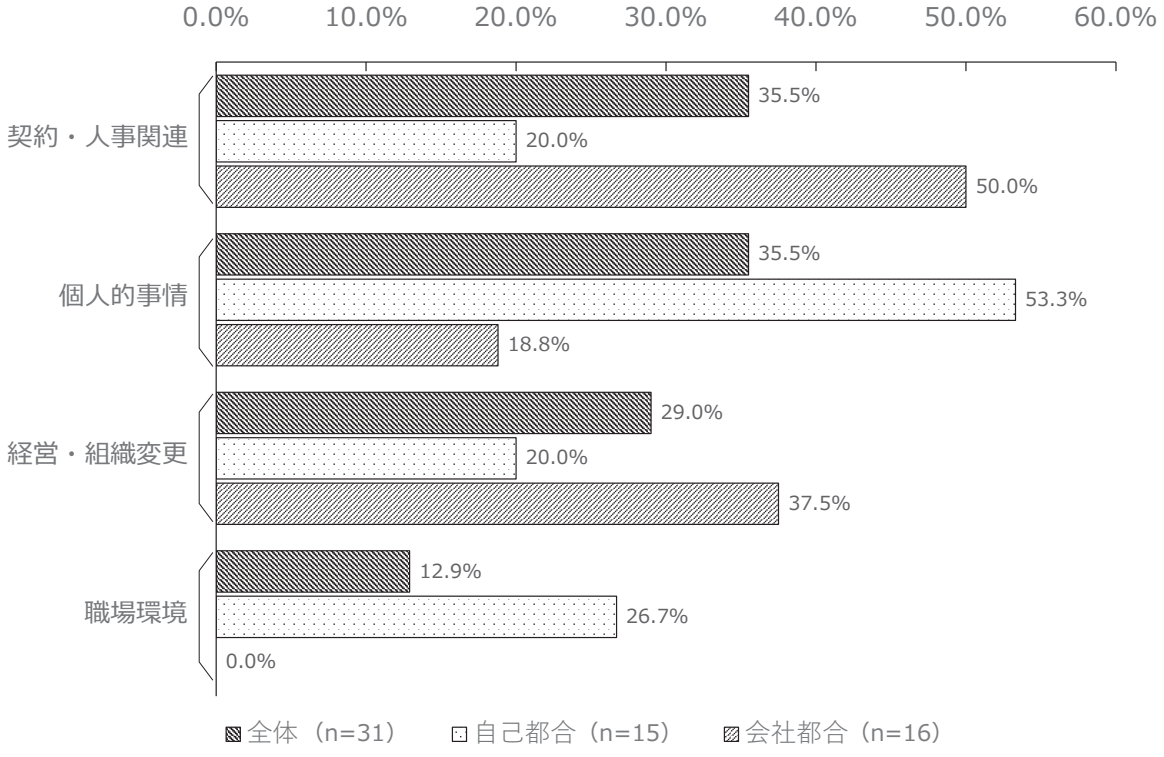
「経営・組織変更」カテゴリーでの離職のきっかけとしては、売上の減少による事業継続の困難（事例 4)、経営方針の変更に伴う事業の縮小や店舗の閉鎖（事例 5、事例 15、事例 24)、組織の縮小に伴う余剰人員の発生（事例 20)、会社の経営の悪化（事例 26)、倒産・廃業（事例 25）などがあり、これらは外部環境の変化や会社の経営判断によるものである。

「職場環境」カテゴリーでの離職のきっかけは、過重な業務量（事例 28、事例 30)、上司からのパワハラ（事例 29、事例 31)、過酷な労働時間（長時間労働・夜勤など）や休暇の取りづらさ（事例 31）などがあり、これらの職場環境の悪化が離職に至るきっかけとなっている。

31 件の事例の中で、離職のきっかけが複数挙げられた事例は 3 件（9.6%）であり、その他の事例は単一のきっかけが挙げられていた。離職のきっかけに関して、各事例数を集計した結果を図 110 に示す。「契約・人事関連」（35.5%）と「個人的事情」（35.5%）が 3 割台半ばで最も多かった。次いで「経営・組織変更」（29.0%）が 3 割弱、「職場環境」（12.9%）が 1 割強と続く。なお、今回の参加者の中には、ステップアップを目指して積極的に転職活動に行った事例は含まれていなかった。

図 110 の集計結果とは別に、離職のきっかけとして「個人的事情」のみを挙げた参加者は 3 割強（32.3%）であった。それに対して、7 割弱（67.7%）が「契約・人事関連」、「経営・組織変更」、「職場環境」といった事業主側の要因と関連して離職のきっかけを挙げていたこ

図 110　離職理由別に見た離職のきっかけ



とになる。「個人的事情」のみを挙げた参加者の事例を見ると、これらの参加者は事業主からの労働サービスの需要に応える意欲はあったが、個人的事情により離職せざるを得ない状況にあったことが明らかであった。

図 110 の集計結果を再度見てみると、離職証明書に記載された離職理由を基にした分析では、自己都合で離職した参加者は「個人的事情」（53.3%）が過半数を占め、これが最も高い割合であった。次いで「職場環境」（26.7%）が 2 割台半ば、「契約・人事関連」（20.0%）と「経営・組織変更」（20.0%）がちょうど 2 割で続く。

これに対し、会社都合で離職した参加者は「契約・人事関連」（50.0%）が 5 割ちょうどで最も高く、次いで「経営･組織変更」（37.5%）が 4 割強、「個人的事情」（18.8%）と続く。「職場環境」（0.0%）は該当者がいなかった。

「契約・人事関連」と「経営・組織変更」は、自己都合よりも会社都合での離職の割合が高い傾向にある。一方で、「個人的事情」は会社都合よりも自己都合での離職が多い。これらの結果から、離職のきっかけとなった出来事と離職理由は密接に関連していると言える。しかし、「職場環境」については、過剰な業務量やパワハラなど通常会社都合と関連する理由が想定されるが、今回の 4 事例では全て自己都合での離職であった。

２．職場環境の問題が自己都合での離職になる背景

これら 4 事例を詳しく見ると、職場環境の問題が離職のきっかけであるにも関わらず、それが自己都合での離職となっている主な背景として、本人や上司、同僚がその問題を認識しつつも、解決に向けて積極的に関わろうとしなかったことが考えられる。労働者が労働サービスの供給意欲を持ち続ける上で、この職場環境の問題は重要であると考えられるため、ここで触れておくことにする。

事例 28 では、労働者は自部署の過剰な業務量に対処するため、上司に人員補充を要請した。上司は部署の業務量が多いことは理解していたが、対策を講じることができなかった。この状況に耐えかねた彼は、自己都合での退職を選択せざるを得なかった。

事例 28 人員補充なしで疲弊、30 代男性事務職が自己都合で退職

30 代前半の頃、改めて退職の意思を上司に伝えました。上司は渋々ながらも承諾してくれました。事業部の人員補充が 2、3 年近く待っても実現しなかったため、さすがにこれ以上は無理だと感じました。コロナが未曾有の状況であったことは理解できるのですが、もう少し私たちの立場に立って考えてほしかったという気持ちもあります。（CI585）

職場環境の問題、特に過剰な労働負荷、そして上司の対応不足（CI582）が、労働者の退職の決断につながったことがうかがわれる。また、過剰な労働サービスの需要に耐えられな

くなり、健康を害したくないという判断（CI587）から、自己都合での退職を選ばざるを得なかったと考えられる。彼は後任に仕事の引継ぎをした。

後任として新卒で採用された方が着任し、私が引き継ぎを担当しました。その方は話を聞く限り専門知識も豊富なようでした。私は高卒なので、おそらくその方が私よりも専門的なことに詳しいのだろうと感じました。

最初は当然、わからないことも多かったと思いますが、私も一生懸命に教えた結果、基本的なことは何となく理解してもらえたようです。ただ、その方が私が働いている様子を実際に見ていたので、やはり少し不安そうでした。（CI589）

後任が彼に代わって採用されたものの、部署の業務量自体が減ったわけではなく、人員増もされていない。職場環境の問題自体は解決されておらず、単に人員が入れ替わったままであった。

事例 29 の労働者は派遣先の職場で携帯電話を使っていたため、先輩社員から素行不良で注意され、20 分間怒鳴り続けられた（CI594）。翌日、派遣元の担当者からこの先輩社員が感情的になりやすい人であると聞かされた（CI599）。元々寝つきが悪かったが、このことをきっかけにさらに症状が悪化し、かかりつけの精神科の医者から精神障害であると診断された（CI602）。彼は、この 20 分に及ぶ怒鳴りつけがきっかけで精神障害になったと認識している（CI593）。

事例 29　職場での先輩社員からの叱責がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性派遣労働者

20 代後半の頃、「休職期間中に治らなければ、退職して欲しい」と会社（派遣元）から言われました。ちょっとショックというか、当然のことだとは思うんですけど、やはり保護じゃないですけど、自分のことを大切にしてほしいと思いました。やはり仕事がなくなる不安というか、結局経済面に関する不安が一番大きいんですけども、そういうところから仕事を辞めたくないみたいなのがあった。（CI604）

その後、彼は休職期間満了に至り、回復が不十分な状態であったため退職を決断した。

休職期間が満了しましたが、うつ病がまだ回復に至らなかったため、退職することを決めました。退職の手続きは、会社の人と直接、顔を合わせることなく、電話、メール、郵送などでの非対面で進めました。本当は職場に復帰したかったです。（CI607）

今回の研究対象となった事例は全て労働者の主観に基づいているため、客観的な事実関係の確認ができない。派遣元の担当者が「休職期間中に回復しなければ退職してほしい」（CI604）と彼に伝えたとすれば、派遣元の担当者に離職の経緯への理解が不足していた可能性がある。また、彼自身が自分の状況や希望を派遣元の担当者に対して十分に説明していたかどうかについても疑問が残る。

事例 30 の労働者は新しく入職した職場の仕事の進め方が非効率であり、それが原因で仕事量が過重となり、体調を崩して休職した結果、休職期間満了後に自己都合で退職することになった。

事例 30　体調を崩し自己都合での退職を選択した 40 代男性非正規看護職

40 代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始め、担当は急性期病棟でした。この病院のやり方には疑問に思うことや違和感を感じることはありましたが、誰にも言わないでいました。おかしいとは思いましたけど、入職して 1、2 カ月の段階でそんなこと、言えないですから。言って変わるなら言ったんですけど、ただ、「なんでこうしないんですか？」とか、「これってどうなんですかね？」のような、もやっとした言い方はしました。しかし、「このやり方は駄目だと思います」とは言えませんでした。新人がそんなことを言ったら、波風立ちますから。そんなこと言ったら、普通に「うちのやり方だから、うちのやり方をちゃんとやって」と言われますから。（CI628）

彼は職場の非効率な仕事の進め方が仕事量の過重につながっていると考えていたが（CI625、CI626）、新人としての立場や職場での波風を避けるため、上司や同僚に対して改善を提案することや、自身の疑問や違和感を表明することは控えていた。

事例 31 の労働者は施工管理の会社で現場監督者として働いており、特に副所長からの繰り返しのパワハラに苦しめられていた。

事例 31　仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者

30 代前半に現場の主任になって 2、3 カ月後に夜勤が始まりました。その頃から現場の副所長から怒鳴られたり、殴られたりパワハラを受けるようになりました。現場の人はこのパワハラを知っていましたが、所長は知りませんでした。グーでも、パーでも本気で殴られました。段取りの遅れだったり、施工前と施工後の写真を撮り忘れたり、単純に自分がミスをして、それが続いて手を出されました。人がいる前でも殴られました。この人、頭がおかしいんじゃなかと思いました。周りもおか

しいと思っていました。仕事自体が嫌になり、職場に行きたくなくなりました。（CI650）

しかし、彼はこのパワハラについては、同僚や上司には一切相談せず、自分だけで抱え込んでいた（CI653）。

現場の所長に退職の意思を伝えました。しかし、所長には副所長からのパワハラについて報告しませんでした。パワハラのことを言ったら、会社を巻き込んでややこしいことになるし、辞める前に大ごとにしたくないと思ったからです。それにパワハラのことが公になったら、また会社に行って、その報告をしたりで、スパッと辞められずに長引くことになりそうというのもありました。（CI653）

これらの事例が示すのは、職場環境の問題が本人に認識されている場合でも、それを上司や人事など関連する部署に報告しなければ、組織はそれを職場環境の問題として扱わないということである。

さらに事例 29 と事例 31 は深刻な問題を内包しており、これらの事例では、職場環境の問題が周囲に知られているにもかかわらず（CI599,CI650）、職場で適切な対応が行われない場合、組織はそれによって引き起こされた離職を自己都合、つまり個人的な問題として扱う傾向があることが示されている。

インタビュー調査から明らかになった労働者の心理に注目すると、問題の本質は、単に本人が声を上げないことや、職場で問題を認識しているにも関わらず誰も介入しないといった行動上の問題に留まらないことが理解できる。彼らが問題に取り組もうとしない背景には、「言ってもどうしようもならない」という心理的な要因が影響していると考えられる。

需給調整感の観点から考えると、労働者が自らの労働サービスへの過重な需要や、その供給先である職場環境の問題に直面しても、これらの問題を解決するために職場環境を改善する代わりに離職を選択する状況は、特定の雇用関係における需給調整に対するコントロール感の喪失と解釈できる。

第２節　事例検討

ここでは、事態把握項目を用いて、31 件の事例それぞれの離職過程を追跡する。各過程において、需要感、供給感、需給調整感の視点から雇用関係に対する認識がどのように変化しているかを検討する。

事例１　早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した 50 代男性管理職

この事例の労働者は、離職のきっかけとして、早期退職プログラムの募集が開始されたこ

とを挙げている。彼はこの時に感じた会社の労働サービスの需要について、次のように説明している。

> 50代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けました。その際、私は「会社は管理職を若返らせたいのだろう」と感じました。会社は私たちにセカンドキャリアを考えるよう語りかけますが、会社が自身の損益を無視することはないと理解していました。
>
> そこで、「管理職が多すぎ、若返りや人員調整をしたいのだろう」と考えました。会社の提案が私たちにメリットをもたらすものではなく、会社の負担を軽減するための制度だと認識していました。例えば、私たちが65歳まで働くことと、退職金の優遇分を支払うことを比較した時、会社にとっては後者の方が損失が少ないと思われました。（CI5）

彼は、会社の需要を、管理職層を若返らせコスト削減を図りたいと認識している。そして、自身の雇用状況について、次のように受け止めている。

> 「辞めろ」と命令されているわけではなく、「辞めませんか」という提案だったので、特に反感を覚えることはありませんでした。これらの事実を冷静に受け止め、話を聞きました。（CI5）

彼は「辞めませんか」という事業主の提案を、強制ではなく選択の余地を残すものと捉え、自らの意思に基づいて、その提案を受け入れるかどうかを決める権利が自分にあると認識していたと言えるだろう。また彼は、会社の早期退職プログラムの募集を開始するという判断を、合理的なものとして受け止めている。

> 一部上場の会社である自社で数千人規模の早期退職が募集されていることを知っていたので、経営層が何億、何百億円という規模で人員削減の判断を下しているのだろうと考えました。経営層の長期的な経営の視点で見たら、そういう判断になったんだろうな、というように受け止めたことが一番、大きかったと思います。（CI9）

その一方で、彼は60歳を超えても会社に留まる選択肢を考慮していたものの、仕事の内容や条件が不明確である点については問題視している。

> 経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けた時、60歳以上で会社に残るという選択肢について考えました。しかし、その働き方や仕事の内容

がどうなるかは不明で、給与は下がるにもかかわらず、同じような仕事を求められるかもしれません。さらに、役職がなくなると、上層部から見て使いにくい存在になるかもしれません。現在の職場に残れる保証もありません。組織の変化にも対応しなければならず、自分がどこに配置されるかもわかりません。（CI8）

これは彼が自身の労働サービスを会社に提供し続ける際に直面する懸念事項であると言えるだろう。これらを踏まえて、次のように判断している。

それら（働き方や仕事の内容が不明である点）を考慮した上で、経済的な困窮は感じていなかったため、「辞めて、働きたければ働く」という選択をすることにしました。贅沢な生活を望んでるわけでもないし、収入が減ったとしても、その範囲で生活を調整することが可能だと考えました。（CI8）

この判断の背景には、二人の娘の結婚により家庭環境が変化し、結果として経済的な余裕が生まれたことがある。それに伴い、労働サービスを供給する動機付け自体が変化したと考えられる。

50 代後半になり、娘たちが 2 人とも結婚し、家を離れて妻と二人きりになりました。娘の結婚については、前から交際していることは知っていたので、結婚できることになってとてもよかったです。これで一安心という気持ちになりました。

その年の暮れに会社からの早期退職の勧奨の相談を妻にした時、彼女から「（仕事が）きついんだったら辞めてもいいんじゃないの」、「働こうと思うんだったら、そんなバリバリ働かなくても、給料が安くなっても何とかなるんじゃないの」と言われました。私も娘たちがいなくなり、自分たち二人だけになったので、経済的にも何とかなると思うようになりました。（CI2）

また、家庭の事情とは別に、会社からの労働サービスの需要に対し、それに応え続けることの困難さも認識している。

経営層に近い人物から早期退職プログラムについての面談を受けました。その際、「ご家族とも相談してみてください」と言われました。年末年始の休みを利用して家族とこの問題について相談しました。自分自身で迷いもありましたが、持病があること、高齢の両親が別居しているものの介護が必要なこと、さらに仕事が夜遅くてきついことなどを考慮に入れました。（CI11）

彼は、冷静に早期退職プログラムの提案を受け止めることができた。その理由として次のように述べている。

> 会社が早期退職を強制するものではなく、私には辞めたくなければ辞めなくても良いという選択肢があったからです。むしろ、自分自身の損得を主に考えることができました。例えば、現在のまま働き続けた場合と早期退職した場合で、どれくらいの生活ができるのか、また、退職金の割増分と現役勤務を続けた場合の収入の間でどの程度違いがあるかなどを比較検討することができました。（CI7）

彼は新年を迎えてから、早期退職プログラムへの応募を決めた。

> 経営層から、早期退職プログラムにエントリーすると、ほぼ間違いなく早期退職プログラムを受けることができるとの情報を得ました。しかし、正式に決まるのは年度末であり、部門長がエントリーした人物を確認し、「この人が退職すると困る」という判断があった場合、退職が止められることもあるとのことでした。私の場合、エントリーして止められることはないだろうと思っていました。（CI13）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から考えた場合、彼は会社が管理職を若返らせる目的とコスト削減のために、50 代の労働サービスの需要が低下していることを認識していた。

労働サービスの供給の観点から見ると、彼は当初、早期退職プログラムの提案を受け入れる意向はなかった。しかし、退職金の優遇の話を聞いたり（CI4）、家族と相談した後、家庭の事情や収入、自身の健康状態を総合的に考えて、労働サービスを供給し続ける意欲が徐々に低下していったと考えられる。また、残ったとしても、働き方や仕事の内容がどうなるか不明であったこともある。結果として、需給調整感に関しては、自身に対する会社の労働サービスの需要が低いという認識に合わせるように、労働サービスを供給する意欲も減少し、彼は両者の間に大きな隔たりはないと感じていたと言える。つまり、労働サービスの面において、会社からの需要も彼の供給意欲もあまりないという認識である。

このような認識は、会社が提案した早期退職プログラムという選択肢が影響していることが示唆される。このプログラムにより、彼は自身の雇用関係を冷静に評価し、自らの利益を優先させながら退職するかどうかを合理的に判断できたと考えられる。このため、会社の圧力や強制を感じることなく、自分の意志で退職を決めることができたという認識を持てたと言えるだろう。

事例 2　50 代男性技術職の自己都合退職と後継者問題

この事例の労働者は、健康上の問題が明らかになり、それが会社を辞めることを考え始めたきっかけと認識している。

> 50 代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。当時私は約 28 年間同じ会社で働いており、この病気をきっかけとして、「もうそろそろ、今の会社を辞めてもいいのかな」という思いが初めて生まれました。（CI24）

彼は体調不良をきっかけに、自身の後継者の問題を真剣に考え始めた。

> 定年が 2 ～ 3 年後に迫る中で、私の仕事を引き継ぐ後継者がいないという問題を強く意識するようになりました。私自身、定年を延長して働くという選択肢は全く考えていませんでした。だから、人事部には、後継者を見つけてほしいと何度も伝えてきました。（CI28）

彼は自身の労働サービスに対する会社の需要を次のように理解していた。

> 会社としては私がいなくなっても何とかなる。（CI26）

彼は、自分がいなくても代わりの人が引き継げば、担当していた業務を継続できると考えていた。その一方で、自身の退職が同僚、特に後輩に迷惑をかけることを懸念していた。

> 他人に迷惑をかけてしまうかもしれないと思いました。特に後輩に迷惑をかけたくないと思いました。誰かが会社を辞めると、その後始末をする人が出てきます。その人は自分の仕事があるにもかかわらず、余計な仕事をさせられてしまうことになります。それが申し訳ないと感じました。（CI26）

彼は、自身の退職が会社に大きな影響を与えないと考えていたが、後任がまだ決まっておらず、その業務を誰かが引き継がなければならないことについて、同僚に迷惑をかけることを懸念していた。彼はこの状況が、退職を望みながらも実際には決断できない心理的な葛藤の原因であると理解していた。

需給調整感の観点から、彼は会社側の自分への労働サービスの需要がそれほど高くないと感じていた。しかし、彼が担当する業務の需要は高いと認識していた。彼が退職すると、誰かがその業務を引き継ぐ必要があった。同僚の仕事への影響を考慮し、自身が労働サービス

の供給を続けざるを得ない状況にあったと言える。つまり、彼の内面では、需要と供給の感覚に一定の隔たりが存在していたと言える。

この隔たりへの対応として、人事部に対して繰り返し後継者を早く見つけてほしいと強く要請してきた経緯がある。しかし、人事部からはいつもあいまいな反応が返ってきただけで、「探している」との返答しか得られなかった（CI23）。そしてある日、休日出勤が続いたことで我慢の限界に達した。

> 休日出勤をしないように仕事のスケジュールを組んでいたにもかかわらず、得意先への製品納入のために出勤を余儀なくされる日々が続きました。後継者がいない現状では、どうしても休むことができませんでした。「なぜ休日出勤しなければならないのか？」と疑問に思うと同時に、「なぜ会社は後継者を用意してくれないのか？」という思いも抱きました。部長に対して我慢の限界が来て、「いい加減にしてくれ。いつまで年寄りに仕事をさせるつもりだ」と怒りをぶつけました。すると部長は「後継者をすぐに手配する」と約束しました。（CI29）

彼は、需要と供給の隔たりを認識し、その解消を目指して人事部に後継者の採用を強く求めることにより、その隔たりを埋めることに成功した。自分の立場を積極的に主張したことが、実際の需要と供給のバランスを改善するのに役立った。また会社側としても彼がいなくても、彼の担当した業務を引き継ぐ後継者がいることから、組織全体の業務の継続性が確保できたと言える。

> 後継者が配属されてから約 4 カ月後、部長に半年後の退職意向を伝えましたが、部長からは特に何も言われませんでした。仕事の引継ぎは、あと半年あれば十分と考えました。新しく後継者として配属された社員は、私が退職する半年後にはまだ一人前にはなっていないでしょうけど、一応後継者は一人います。それに、私が急に姿を消すわけではないので、少しでも仕事のノウハウを伝授して辞めるので、部長も何も言わなかったのではないかと思います。（CI33）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、彼の認識では、会社は彼の専門知識やスキルを評価していたが、これらは他の人材によって代替可能だと見なされていた。健康上の問題により、彼の供給意欲は低下していた（CI24）。しかし、後継者が不在であるため、同僚への影響を考慮し、彼は退職を決断できなかった。

需給調整感の観点から見ると、彼は自身が担当する業務の需要と、その業務を遂行するための労働サービスを供給する意欲との間に隔たりを感じていたと言える。この隔たりを埋め

るため、彼は人事部に対して後継者の配属を強く主張したと考えられる。

事例 3　50 代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職

この事例では、労働者が離職を決意するに至ったきっかけとして 2 つのことが挙げられている。1 つ目は、社長の経営方針の変更である。これにより他部署への異動の話が持ち上がった。2 つ目は、この異動の話を人事部長に説明した際、給料の減額を提案されたことである。

彼女が入社したこの会社は、スタイリングとケアを主要な事業として展開していた。採用面接の際、社長から直接、これらの分野における専門人材を育成するスクール設立への協力を依頼された。このプロジェクトに共感した彼女は、そのために会社に入ることを決めた。入社後、人事部に配属された。

> 50 代前半の頃、社長が突然「スクールはもういいかな」と発言し、会社がスクールを創設する計画が中止されました。その代わりに、「社員教育にシフトしてほしい」と私に依頼しました。この変更は私にとって予期せぬものでした。スクールを創設する話が途中まで進んでおり、私の中ではそのイメージがすでに形成されていました。私はスクールを創設する目的でこの会社に入社したので、この急な変更に対し、「この会社に勤め続けるのはもういい」と思いました。（CI48）

経営方針の変更に伴い、彼女に対する労働サービスの需要は、スクール設立の支援から社員教育へと変わった。このため、彼女がこの会社で供給する意欲のあった労働サービスは不要になり、会社に留まる理由を見失ってしまった。そのような状況下で他部署から異動が打診された。

> 「会社を辞めようかな」という私の思いが会社中に知れ渡り、それを聞いた器具開発の部署から、「私たちの部署に来てほしい」、「器具の開発を担当してほしい」、「部署を変えることで会社に留まれますか？」という声が上がりました。器具開発の部署はどうしても私を欲しがっており、私の部署の異動について人事部長に勝手に話を進めていた様子でした。私はこの会社に勤め続けるつもりはなかったのですが、これらの言葉に私の心は揺れました。（CI49）

他部署から彼女の労働サービスに対する明確な需要があり、彼女自身もそれに応えて労働サービスを供給する意欲があったと言える。しかし、この状況を人事部長に報告すると、予想外にも給料の減額が提案された。

> 人事部長からは、器具開発部に異動したら、今よりも月給が 5 ～ 10 万円下がる

と言われました。これに対し、「ありえない」と感じ、今すぐこの会社を辞めたいと思いました。私の給与は、採用時に前職を考慮した上で決められましたが、人事部長からすると、役職がないにも関わらず高すぎるのではないかと考えていたようです。（CI49）

需給調整感の観点から説明すると、人事部長による給与減額の提案は、会社が彼女の労働サービスの価値を十分には評価していなかったことを意味した。

これまでいろいろと我慢してきたのですが、もう我慢できないと感じました。人事部長の私に対する評価は全面的に低いんだと感じます。私の見解とは全く異なりました。彼の考えでいくと、「給料が下がるということは、自分で思っているよりも評価が低いということ」になります。（CI51）

彼女は、前職での給料を基に設定された現在の給料が、自身の労働サービスに相応しいと考えていた。そのため、給与減額の提案は、彼女の労働サービスの価値に対する自己認識と大きく隔たりがあり、受け入れがたいと感じていた。この認識への対応について、彼女は次のように説明している。

給料が下がることについて、「異動は会社の都合だろうに」と思いましたが、喧嘩をしたくなかったので、人事部長の発言に対し、「そうなんですね、大変ですね」と穏便に収めました。（CI49）

彼女は給料の減額提案に直面しても、人事部長との対立を避けるために穏やかな返答を選んだ。その一方で、人事部長に労働条件の交渉もしている。

コロナ禍の初めの頃は終業時間は午後 5 時 30 分でしたが、途中から通常の午後 6 時 30 分に戻りました。それで夕食の準備が遅くなり、子どもに夜遅くご飯を食べさせることになりました。私はこのことでストレスを感じるとともに、子どもに申し訳ないと思いました。

私は人事部長に「給料は下がっても構わないので、時短勤務にして 16 時に帰れるようにしてもらえませんか？」と提案しました。しかし、人事部長は「それはできません」と答えました。私の気持ちはこれで限界に達し、最終的に辞めることを決めました。（CI53）

人事部長は彼女の個人的な事情や生活のバランスを考慮せず、通常の業務時間に戻すこと

を求めた。一方で彼女は、給料の減額を受け入れる覚悟の上で、生活の質の向上と仕事のバランスを望んだ。つまり、彼女は人事部長の提案に不合理さを感じながらも、単に退職するかどうかの二者択一の問題ではなく、自身の提供する労働サービスの価値を踏まえた妥協点を見つけようと努力していたことがうかがわれる。

注目すべき点は、彼女が給料の減額の提案を受け入れがたいと捉えながらも、その背後には人事部長個人の性格に問題があるとの認識があったことである。

> 私が採用されてから2ヶ月後、新たな人事部長としてある男性が採用されました。この人事部長が私の上司になります。彼には、私の採用目的があまり伝わっていなかったようでした。社長もしばしば会社にいないため、私だけでなく他の新人の採用についても、おそらく人事部長に詳しく伝えられていなかったと思います。人事部長との関わりは、全て嫌な出来事でした。非常に感情的な人物でした。私自身はこれまで感情的ではない仕事のやり方をしてきました。（CI38）

彼女は自身の労働サービスの価値が、組織ではなく、人事部長個人の見解に影響されていると捉えていたことがうかがわれる。そのため給料削減の提案を受けてから、労働時間の点で人事部長と交渉することにより、自身の労働サービスの価値が適切に反映されるように調整しようとしたことが考えられる。

【需給調整感】

入社当初の社長からのスクール設立の協力の依頼は、彼女の労働サービスに対する需要を表していた。彼女もスクール設立に協力する意欲を持っていた。しかし、社長の経営方針の変更により、スクール設立の需要が消滅し、代わりに社員教育の業務が求められるようになった。この変更が彼女の労働サービスの供給意欲の低下につながった。

他部署からの異動のオファーは、彼女の労働サービスに対する新たな需要を示していた。しかし、人事部長からの給料減額の提案は、彼女の自身に対する労働サービスの価値の認識との間に大きな隔たりがあることを示していた。

人事部長との労働時間の交渉は、この労働サービスの価値に対する人事部長との認識の隔たりを調整しようとした試みであったと考えられる。しかし、人事部長に妥協点を見つける姿勢が見られなかったことから、彼女は調整が困難であると判断し、離職を決断したと考えられる。

事例4　コロナ禍の影響で経営が悪化し会社都合で退職した40代女性事務職

この事例の労働者は、不動産サービス業の会社で経理事務員として働いていた。彼女は、離職のきっかけとして、所属する店舗の売上が減少したことにより、地域マネージャーから、

「この店舗で経理事務（彼女の仕事）を雇えない」（CI68）と告げられたことを説明している。

> 40代後半の頃、新型コロナウイルスの流行が問題となってから2年目に入りました。店舗の売上はますます減少し、回復の余地がない状況でした。繁忙期に稼がなければならないにも関わらず、全く稼げない状況に直面しました。地域マネージャーからは、「店舗の売上が落ちて経営が厳しくなっているから」とかではなく、明確に「営業さんとかは、お金を稼いでくる人たちなので辞めさせないけど、経理事務は別にお金を稼いでくるわけでもないので、必要なくなった」と言われました。
> この発言には驚きを感じました。私は別に仕事をしていなかったわけではありませんが、お金を生まない存在だから邪魔みたいな言い方をするんだと感じました。（CI67）

地域マネージャーの発言は、直接的に売上を生む役割とそれ以外の役割を明確に分け、前者を重視する一方で後者を不要とする労働サービスの需要に対する評価基準を示している。これに対して彼女は、経理事務が直接的に売上を生むわけではなくても、仕事をしていなかったわけでなく、自身の労働サービスの供給を意義あるものと捉えていたと考えられる。こういった需要と供給の隔たりに対し、彼女は次のように受け止めた。

> 地域マネージャーがワンマンでパワハラをする人だと認識していたため、彼の発言をすぐに受け入れることができました。普段優しい人がそういうことを言ってきたらびっくりするけど、この人なら言いそうだなという感じがしました。（CI67）

地域マネージャーの発言について、彼女は労働サービスの需要がなくなったという内容自体よりも、その伝え方に注目した。彼女はその伝え方からその人の性格を問題視し、最終的に退職を受け入れている。

> 従業員を解雇する場合、日本人は通常、直接的な表現を避け、「経営が厳しいから理解してくれ」といった回りくどい表現をするものだと思っていました。しかし、今回の地域マネージャーの発言は、それとは全く異なりました。彼の言葉から、「経理事務を雇えないのはあなたの責任だ」と言われているような気持ちになり、自分が悪いのかと迷いました。また、私をはっきりと邪魔な存在として扱っているように感じました。その地域マネージャーがそういう性格の人だと割り切るしかないと考えるようになりました。（CI68）

彼女は自身が勤める店舗の売上が減少している状況をはっきりと認識していた（CI62、

CI66)。地域マネージャーは経理事務とは異なる職種への転換を提案したが、同僚からその仕事が非常に困難で、誰も引き受けたがらないと聞かされた。また、勤務日数の減少とそれに伴う減給が予定されていることも伝えられた（CI69)。これらの状況を重ね合わせた結果、彼女は最終的に退職を選択せざるを得なかったと考えられる。

この経緯から、店舗の経理事務の職が不要になったと地域マネージャーが判断し、彼女の労働サービスの需要もなくなったと考えられる。彼女はこの判断を受け入れていた。言い換えれば、彼女自身もこの会社での役割が終わったと感じ、経理事務の労働サービスを供給する意欲がなくなったと考えられる。

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、コロナ禍の影響で店舗の売上が大幅に減少し、経営は厳しくなった。この状況に対応して、地域マネージャーは売上を直接生む営業のような役割を重視し、経理事務などの間接的な役割を削減する方針を決定した。

彼女は会社の経営が厳しくなっていることを理解している一方で、経理事務の仕事が売上を直接生まないものであっても、自身の労働サービスが無意味ではないと思っており、会社におけるその供給には意義があると捉えていたと考えられる。

需給調整感を考慮すると、経理事務の仕事の意義について、地域マネージャーと彼女の間には隔たりがあると言える。彼女はこの隔たりの原因を地域マネージャーの性格にあると捉え、その隔たりを埋めるための努力をしていなかったようである。その後、地域マネージャーから経理事務以外の職種への転換が提案されたものの、新たな仕事に対する労働サービスの供給意欲は湧かなかったとうかがわれる。

事例 5　電話対応の遅さを指摘され会社都合で退職した 40 代女性派遣労働者

この事例の労働者は、学校の学務部門で派遣社員として働いていたが、派遣先で働き始めてから 3 カ月で当初担当していた業務がなくなり、さらに 3 カ月後に派遣元から契約の更新がないと告げられたことを、離職のきっかけとして説明している。

この学校に派遣された当初、彼女は少なくとも 3 年間は働けると見込んでおり、労働サービスを供給する意欲は強かったと言える。

> 40 代前半に、学校の学務部門で派遣職員として働き始めました。＜中略＞派遣会社から契約は 3 カ月更新と言われました。契約期間は言われなかったので、普通に更新されれば 3 年間は派遣社員として働けると思っていました。（CI76）

しかし、学校側の彼女に対する労働サービスの需要は安定しているとは言えず、不確実性が高かったようである。これは、次の説明からも明らかである。

新型コロナウイルスの問題が落ち着き始め、学生から対面式の授業の要望が増え、オンライン授業が少なくなりました。ほどなくして、私が主に担当していたオンライン授業のサポート業務が外部のサポート会社に移行することになりました。これまでの私の主な仕事はオンライン授業のサポートで、学務部門の席を空けて教室に出ることが多かったです。しかし、サポート業務がなくなったことで、その時間を学務部門で過ごすことになり、「これから何をしていけばいいんだろう」、「仕事、あるのかな」と不安になりました。（CI77）

同じ学務部門ではあるが、別の係に異動を命じられ、新たな業務を担当することになった。

新たな業務は、出勤後に係の責任者に「今日は何をしますか？」と尋ね、その日の仕事を指示されるスタイルでした。日々の業務は特定の担当業務があるわけではなく、むしろ正職員の手が回らない雑用のような業務を担当する感じがしました。（CI79）

この業務も彼女に求める労働サービスの需要は安定しているとは言えず、非常につらい体験をすることになった。

ある日、上司に「今日の仕事ありますか？」と尋ねたら、「今日は勘弁して（頼む仕事がない）」と言われました。学務部門のスタッフも一生懸命、私のその日の仕事を探してくれていたと思います。上司から「今日は勘弁して」と言われた時、「こっちこそ勘弁してください」、「何でもやりますから、仕事をお願いします」という気持ちになりました。というのも、仕事がなくて放置されているのがつらいからです。何も仕事をしていない罪悪感がありますし、ひまなのが嫌で時間の経つのが遅く感じます。自分は学務部門で何も貢献していないという気持ちにもなります。（CI80）

労働需給感の視点からすると、彼女は労働意欲が高く、積極的に仕事を求めていた。上司も彼女に業務を割り振りたいという意向はあった。しかし、継続的に仕事を提供できる状況になかった。つまり、彼女の労働サービスを供給しようとする強い意欲と、上司の彼女への労働サービスの需要との間には隔たりがあったことになる。

また、彼女は新しい係で自身の本来の業務に加え、電話対応も担当することになった。しかし、学務部門の仕事に不慣れなため、この新たな労働サービスの供給を難しいと感じている。

40 代後半の頃、学校の学務部門で派遣職員として働いていましたが、異動が命じられ、別の係に配属されることになりました。新しい係では、上司からの指示で電話対応も担当することになりました。これは、私にとっては難しい業務と感じました。なぜなら、学務部門の業務に詳しくなかったため、簡単な問い合わせ以外には対応できず、ほとんどの問い合わせは他の職員に取り次ぐしかなかったからです。（CI82）

これも需給調整感の観点から見ると、上司から求められた電話対応という労働サービスに対し、彼女はその業務が難しいと感じ、供給上の困難さを感じていた。需給の間に隔たりがあったことが理解できる。

正職員から「電話に出るのが遅い」と指摘されるなど、この職場では電話には取りあえず取り次ぐだけでもいいから出なきゃいけないという決まりがあるんだろうな、と思って、上司に対して電話対応が難しいとは言いませんでした。（CI82）

彼女は電話対応の難しさを感じていたが、その問題を上司や同僚に相談することをしなかった。彼女はその理由として、職場内で「とりあえず電話には出るべき」という暗黙の規範があったことを挙げている。この受動的な態度によって、契約の更新につながらなかったことが考えられる。

派遣契約の更新の時に、派遣会社の担当者から「更新はない」と告げられました。その理由を尋ねると、部門長から「電話に出ないし、電話に出ても取るのが遅い」という報告があったと言われました。（CI84）

彼女は派遣元の彼女の労働サービスの需要がなくなったことに対し、供給上の辛さから解放されるという気持ちを持っている。

残念ではありましたが、これで自由になれるという気持ちもありました。毎日、仕事に行くたびに「今日は仕事があるのだろうか」と考えていたからです。大抵の日は仕事がありましたが、たまに仕事がない日もあり、そういう時は、やることがなくてデスクに座って電話が鳴っているだけの状況になり、そのような状況は避けたかったのです。

仕事がないと、手持無沙汰で時間が経つのも遅く感じられ、居心地が悪くなります。居心地が悪いというのは、自分が何もやっていないという罪悪感からくるものです。電話は頻繁に鳴りましたが、永遠に鳴り続けることはありません。何もせず

デスクに座っているのはつらいです。上司が自分に仕事を与えないで放置していると感じ、自分や周りのことを見ていないと感じました。（CI85）

彼女は労働サービスの需要がなくなった現実に残念な気持ちはあるものの、職場で上司から仕事を割り当てられずに放置されたことがあったと認識しており、その状況をつらいと感じていた。そのため、派遣先における自身の労働サービスの需要がなくなったという事実に対し、自らの供給意欲も低下していた。その結果、契約更新がなかったことには一定の理解を示していたと考えられる。

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、学校側は当初、彼女に主にオンライン授業のサポート業務を任せていた。しかし、この業務を外部のサポート会社に移行した結果、彼女の主な担当業務がなくなった。その後の配置転換にも関わらず、彼女に任せる仕事内容が定まらず、その結果、彼女の労働サービスへの需要は不確実なものとなった。

労働サービスの需要が変化する状況に対して、彼女は当初少なくとも 3 年間は働けると見込んでおり、供給意欲はかなりあったと考えられる。しかし、主な業務がなくなったことにより、労働サービスの需要が不明確で不安定になり、職場での自分の役割に対して不安を感じ始めたと考えられる。

需給調整感の観点から見ると、学校側の彼女に対する労働サービスの需要と、彼女の供給意欲との間に隔たりがあったと考えられる。彼女は労働サービスを供給したいと思っていたが、学校側は日々の業務を安定して彼女に割り当てるのが困難な状況にあった。また、配置転換後に新たに担当した電話対応業務では、彼女は困難さを感じていたが、このことを上司に伝えることができなかった。結果として、上司からその労働サービスの需要に応えられないと判断され、それを理由に派遣契約の更新がなされなかった。

事例 6　子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職

この事例の労働者は、次男が不登校になったことを離職のきっかけと説明している。

40 代前半の頃､次男が不登校になりました。彼は小学校の中学年だったのですが、原因は特定の当番を担当することが嫌だったためで、この当番の日から休み始めました。＜中略＞最初は私はパニックになり、次男を無理矢理学校に連れて行こうとしましたが、すぐにそれが通じないと理解しました。（CI99）

次男が不登校になってから約 1 カ月後、彼女は退職を決意した。

彼が不登校になってしばらくの間、フルタイムで働いていました。しかし、仕事を完全に辞めて次男のサポートに専念する方がよいと考えるようなりました。仕事をしながらだと、家の様子が気になり仕事と家庭の両方が中途半端になるように感じました。だから、いっそ仕事を全て辞めてしまおうという思いが強くなり、その決断に迷いはありませんでした。（CI102）

彼女は会社の自分の労働サービスの需要を考慮せず、労働サービスを供給する側として、子どもの不登校の問題にどう対処するかを優先し、仕事を続けることができないと判断した。このことは次の彼女の認識からも理解できる。

40 代前半の時、小学校中学年の次男が不登校になりました。その時の私の気持ちは、「自分のことや仕事よりも、やはり子どものことだけが心配」と思っていました。仕事を辞めることになりましたが、1 ミリも仕事に対する未練を持っていませんでした。周りには子どもを持つ男性の上司や同僚も多くいましたが、彼らの感覚は私のような母親としての感覚とは異なると感じていました。（CI105）

彼女がこのような認識を持つ背景には、自身に対する会社の労働サービスの需要に関して、次のような見方をしていたことがある。

私は退職する際、仕事と家庭、子どもを天秤にかける必要をまったく感じませんでした。私はこれまでの経験から、しんどい思いをしたり、体を壊しても、会社は何もしてくれないと感じていました。家族や女性の同僚とも話していたのですが、仕事の代わりになる人はいくらでもいるからです。（CI105）

このような考え方は過去の仕事の経験から生まれたものであると言える。

20 代後半の頃、所属部門の人手が少なかったので、社内報の発行や研修生の対応、年末調整のチェックなど、一人で複数の種類の業務を担当しました。所属部門の規模が小さかったため、忙しくても誰も手伝ってくれないこともあり、一人で泣きそうになりながら仕事をやっていたこともあります。（CI94）

彼女は過去の仕事の経験を通じて、自分が労働市場で容易に代替可能な存在であるという認識を持つようになっていた。この認識が、次男の不登校の問題に対応するために会社に働く環境や条件を交渉する意欲を失わせ、結果として退職を選ぶという二者択一の判断につながったと考えられる。

部長と課長に退職の意向を伝えたところ、引き留められました。「今、辞められたら困る」、「退職するかどうか、1カ月ぐらいは考えてください」と言われました。引き留めていただいたことはありがたかったです。私の勤務年数が長かったから、いろいろ会社のことに慣れているということもあったと思います。心の中で退職することはすでに決まっていたのですが、そういうお声を頂けたということは、長年勤務してきて本当に光栄なことだなと思いました。感謝の気持ちしかありません。（CI106）

彼女は自分の労働サービスに対する会社側の需要を理解していた。部長らが「今、辞められたら困る」と引き留める理由は、彼女が持つ知識やスキルが会社にとって非常に貴重で、代わりを見つけるのが難しい、あるいは時間を要することを意味しているだろう。

しかし、彼女は自分の労働サービスが退職直前になっても求められていることに感謝しているが、もはやそれを提供する意欲はない。需給調整感の観点から見ると、労働者側はすでに退職を決心しており、労働サービスを供給し続ける意欲を失っていた。その結果、彼女が退職を決定する過程では、会社側の労働サービスに対する需要は考慮されなくなっていた。彼女は退職理由を次のように説明している。

年末に、部長と課長に退職の意向を伝えました。それまでは、仕事を辞めるつもりは全くありませんでした。仕事が嫌だったわけでも、上司や人間関係が問題だったわけでもなく、ただ単に次男の不登校の問題に専念するためであり、家庭の事情で退職を決めました。（CI100）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点からすると、会社は彼女の経験やスキルを高く評価しており、彼女が退職することを望んでいなかった。部長や課長からの引き留めは、彼女が会社にとって重要な労働力であることを示している。

しかし、次男の不登校問題に直面した彼女は家庭を優先する選択をした。この決断の背景には、彼女が家庭を仕事よりも重視する姿勢だけでなく、これまでの経験から「（自分が）しんどい思いをしたり、体を壊しても、会社は何もしてくれない」（CI105）と感じていたこと、そして自身が会社にとって代替可能な存在であると認識していたことも影響していたと考えられる。

需給調整感の観点から見ると、彼女は会社側が彼女の労働サービスを必要としていることを理解していた。しかし、次男の不登校の問題への対応を優先することを選び、会社での自身の労働サービスに対する需要を後回しにして退職を選んだと考えられる。

事例 7　契約期間が満了し会社都合で退職した 50 代男性派遣労働者

この事例の労働者は契約期間の満了が離職のきっかけとなったと述べている。

> 50 代後半の頃、派遣先で 9 カ月間、勤務しました。年度末に契約期間が満了しました。その後、就職活動はやっていますが、仕事に就けていません。まさかこんなに長い間、次の仕事が見つからないとは思いませんでした。正直に言えば、当時はすぐに見つかるだろうと思っていましたが、考えが甘かったです。（CI123）

彼は派遣労働の契約期間が満了し雇用が終了したため、新しい仕事を探しているが、なかなか見つけることができなかった。労働サービスを供給する意欲はあるが、彼の能力やスキルに合った需要が見つからない状況にあった。この状況に対し、彼はこれまでの自身のキャリアという視点から次のように解釈している。

> 20 代前半の頃、工業系短期大学を卒業し、技術系の仕事に進んだ私ですが、本音を言うと、進路を選択する際には、自分がやりたい仕事よりも、自分にできる仕事を優先して就職すべきだったと感じています。今更ですが、やりたいことではなく、自分が何を得意としているのか、自分に何ができるのかを若いうちに理解することが大切だと思います。理想ばかりを追い求めてしまうと、結局私のような状況になります。夢を追うのは大切ですが、その夢を追うだけでは生計を立てることは難しいです。特に就職に関しては、現実を見つめ、自分に何ができるのかを見極めなければなりません。それができなければ、私と同じように後悔する人が増えてしまうと思います。（CI114）

彼は雇用関係というよりも労働市場の視点から、現実的な需要を意識し、自分の能力やスキルに合った仕事を選択するべきであったとふり返っている。現状の労働市場における彼に対する労働サービスの需要と自身の供給意欲との隔たりについては、次のように説明している。

> 現在、50 代後半ですが、雇用保険の受給期間が終了してからも、私の就職活動は続いています。一定の不労収入があるので、生活はできています。就職活動は難しいです。仕事がすぐに見つかるほど容易であったならば、とっくにどこかで働いていることでしょう。（CI126）

この状況は、親からの遺産相続により一定の不労収入を得ているため、生活には困ってい

ないが（CI124）、就職活動を通じてしか自分の雇用状況を改善する方法が見いだせないという認識がある。この背景には、次のような労働市場の捉え方がある。

> 今となっては自分が何を得意としていたのかを考えるのは避けています。なぜなら、30 歳過ぎてからの正社員での就職は経験者でなければ難しく、それまでに自分のできる仕事を一定のレベルまで磨き上げることが必要なためです。30 歳を超えて、自身のできることを明確に示せなければ、正社員としての就職は難しいという現実を身に染みて感じました。（CI113）

彼は再就職には労働市場の需要に合わせた能力やスキルが必要だと認識しているが、そういった能力やスキルは 20 代で高める必要があると考えている。彼は自身の年齢が 50 代であることから、そのような高い能力やスキルを新たに身に付けることは難しいと判断している。このため、彼の需給調整の取り組みとしては、労働条件が悪くてもほぼ誰でも雇ってくれるような会社を探し続けるということになる（CI122）。

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、派遣先は彼を派遣労働者として契約期間のみ必要としており、契約終了後の彼に対する追加の労働サービスの需要はなかった。この状況下で、彼は機会があれば労働サービスを供給し続ける意欲を持っていたと見られ、これは契約期間の満了後に彼が求職活動を行っていることからも推察できる。

需給調整感の観点から見ると、派遣先の彼に対する労働サービスの需要と彼の供給意欲の間には隔たりがあったが、契約期間の満了に対して対処の余地がなかったと彼は認識していた。

この背景には、彼が自身の年齢とスキルセットが現在の労働市場の需要と一致していないと自覚しており、これが再就職を難しくしていると感じていることがある。さらに、50 代後半という年齢では、新しい能力やスキルを習得し、労働市場の需要に応じた仕事を見つけることが一層困難になると認識している。彼は自身のキャリアをふり返り、若い頃に「自分がやりたい仕事よりも、自分にできる仕事を優先して就職すべきだった」（CI114）と後悔しており、異なる職業選択をしていれば現在の状況が異なっていたかもしれないと考えている。

事例 8　健康問題を抱えた労務職 50 代男性が早期退職の募集を知り会社都合での退職を選択

この事例の労働者は、50 代後半に精神的に負担の大きい業務（CI135、CI136）をこなした 2 カ月後に健康問題が発生し、これが離職のきっかけとなったと説明している。彼の健康問題は、長期にわたる単身赴任生活が背景にあると考えられ、その経緯についてもここで説

明する。

彼は高校を卒業後、地元にある大手製造業の工場に就職したが、頻繁に行われる工場の再編により、何度も職場の変更を余儀なくされた。

30 代前半の頃、地元の工場が閉鎖され、隣の県に移転することになりました。職場が家から 100 から 200 メートルくらいの場所から、今度は 50 キロ離れた場所になることになり、少し戸惑いました。しかし、辞めるわけにはいきませんでした。2 人目の子どもが生まれたばかりの時期だったからです。だから、50 キロ離れた工場に通うことにしました。朝は今までよりも 1 時間半ほど早く出なければならなくなりました。この工場で一生働けるかな、と思っていました。（CI127）

彼は当初、地元の工場で定年まで勤務するつもりだったが、工場の再編に伴う労働力需要の変化に対応し、家族を養うためには仕事を失うわけにはいかないとの判断から、移転先の工場へ長距離通勤をする選択をした。この判断は、彼の労働サービス供給への強い意欲を反映していると考えられる。しかしながら、工場の再編はこれに留まらず、さらに続いた。

40 代前半の頃、会社が事業の縮小により、8 年前に地元から隣県へ移転したにもかかわらず、その工場の閉鎖を発表します。その結果、全従業員を全国の工場に再配置するという話になります。私はこの工場で生涯を終えるつもりでいましたが、何が何だか分からない間に閉鎖の対象になり、「どうしようかな」と思いました。勤め続けるならば単身赴任になるため、初めての一人暮らしとなりますが、大丈夫かなという気持ちもありました。（CI129）

彼はここでも家族を養うため（CI134）、会社から指定された工場での単身赴任を選択した。（CI130）。この工場に赴任するまでの期間は、物品調達の業務に従事していたが、新しい工場では在庫管理を担当することになった。そして、50 代前半で派遣社員の管理業務を引き受けた後、負担が大きい業務を任されることになった。

50 代前半の頃、1 年間派遣社員の管理業務を担当した後、生産部門の部長と課長から派遣社員の業務を全て請負契約に転換するよう指示を受けました。部長や課長はこの業務の手続きを経験したことがなく、その方法が分からなかったため、「頼むからやってくれ」と私に頼み込んできました。私自身も経験はなかったけれども、新しい仕事にチャレンジすることは嫌いではありませんでした。（CI137）

上司からの彼の労働サービスの需要は強かったことがうかがわれる。また、彼自身もその

業務に魅力を感じ、労働サービスを供給する意欲は強かったと言えるだろう。その一方で、この業務は非常に精神的に負担が大きかったと説明している。

この仕事も大変でした。私が入社した頃は、50 代の社員に対して、「もっと仕事を早くできないですか？」と思っていたものです。それで、50 代になったらゆったり過ごせるものと思っていました。しかし、現実は違いました。50 代は私の会社人生で一番しんどい時期でした。肉体的な困難よりも、精神的に本当に厳しかったです。正直に言うと、もう限界を感じていました。（CI139）

彼はこの業務を 3 カ月間で済ませ、その 2 カ月後に体が動かなくなった。

病院での検査の結果、原因や治療法が明確にわかっておらず、治療が困難な難病と診断されました。初めに私は「体が本当に治るのか？」、「以前のように元気に動けるのか？」ということを考えました。そして、「本当にこれが治るのだろうか？」、「大丈夫だろうか？」、「手が動くだろうか？」、「手術して、私は無事に生きて帰れるのだろうか？」と不安に思いました。

手術の内容を調べるうちに、「こんなことを自分が経験するのか？」、「無事に生きて帰れるのか？」と心配になりました。また、「痛みは残るのだろうか？」、「とてもつらいだろうな」とも考えました。その前にも赴任中には、眠っている間に呼吸が一時的に止まり、２回倒れるという経験もありました。（CI142）

この病気をきっかけに退職を決断する。

50 代半ばの頃、60 歳の定年まで働き続けるつもりでいましたが、単身赴任と病気を経験したことで、退職を決断しました。転倒などの事故が起きた場合、半身不随などの重い状態になる可能性も考えられ、それは大変だと思い、この決断をしました。

妻にこの決断を伝えると、収入の観点からは「まだがんばってほしい」という彼女の思いがあるものの、「しょうがないわね」と受け入れてくれました。妻も医者から私の病状を共に聞いていたため、強く反対することはできなかったと思います。もし彼女が「仕事を続けろ」と言ったら、私は彼女を鬼だと思っていたでしょう。（CI145）

これまで家族の生活を支えるため離職せずに同じ会社で働き続けてきたが、この時点では自身の健康を最優先し、退職を選択した。また、手術後のリハビリ中に早期退職の募集を知り、それも退職を選択する後押しとなった。

会社が早期退職を募集していることを知りました。通常は60歳が定年ですが、私のその時の年齢でも、早期退職の募集に応募したら満額の退職金をもらうことができるということを知りました。退職するかどうかで悩みましたが、その条件を考えると、ちょっと退職しようかなと思いました。

親しい上司である係長に退職の意向を報告したところ、係長は私に会社に残って欲しいという本音を打ち明けつつも、私の人生と体調を考慮し、いずれ地元に帰る可能性もあるため、会社が提供した早期退職募集は良いチャンスかもしれないと理解を示してくれました。最終的な決定は私の気持ち次第であり、後の業務については職場の皆で協力し合ってなんとかすると言ってくれました。（CI144）

退職の判断では、会社の労働サービスの需要よりも自身の健康と収入が比較検討されていた。

退職を決める際、体のことと収入のことを天秤にかけて、どちらを優先しようか、本当に悩みました。体のことを考えずに会社で働き続けるよりも、まずは体を治すことが優先だと感じました。収入が減ることを覚悟しつつも、少なくとも以前の収入の3分の1程度でも稼げれば何とかなるだろうと思いました。普通に仕事ができるようになりたいという思いが強くありました。そのため、体を回復させることを優先し、退職することを最終的な決断としました。（CI147）

これらの経緯を整理すると、彼は30代、40代を通じて家族の生活を支えるため、長距離通勤や単身赴任といった厳しい労働環境にもかかわらず、労働サービスの供給を続ける意欲が高かったことが理解できる。

50代前半になると、仕事に対する魅力や新しいチャレンジへの意欲を保ちながらも、会社からの労働サービスの需要に応え続けることに対する限界を感じ始めていた。その結果、労働サービスを供給し続ける意欲が低くなったと考えられる。

50代半ばに健康問題が生じたことで、彼は労働サービスを供給し続けることよりも自身の健康を優先する決断をし、退職を選択した。この過程で、彼は早期退職の募集に応じることによって、労働を続ける意欲を終結させる選択をした。退職に伴う収入減と働き続けることの健康リスクを天秤にかけた結果、減収を受け入れても生活が成り立つと判断し、退職を決めたのである。

この判断において、会社側が彼の労働サービスの需要をどう評価しているかは、あまり影響を及ぼしていないと考えられる。退職の意向を上司に伝えると、彼は「辞めないでくれ」と引き留められた。このことから、彼に対する労働サービスの需要は一貫して高かったと推

測できる。このため、最終的に退職するかどうかは彼自身の決定に委ねられていたと言えるだろう。

【需給調整感】

彼のキャリアを通じて、会社は複数回の工場の再編を行い、彼に対する労働サービスの需要を変更していた。彼が働き続けるには、遠距離通勤、単身赴任、職種変更を受け入れる必要があったことを意味する。こういった彼に対する労働サービスの需要の変更は、会社側が家族を支えるための収入を確保するなど、彼が退職できないと見込んでいた可能性も考えられる。

これに対し、彼は家族を養うため収入を確保する必要から、勤め続けることが困難な状況に対し、「辞めたくても辞められなかった」（CI134）と説明している。これは、消極的な理由であるものの、彼が労働サービスを供給し続ける意欲の高さを意味している。しかし、50代半ばで発生した健康問題は、彼の労働サービスに対し供給し続ける意欲に影響を与え、それを低下させた。

需給調整感の観点からすると、健康問題によって彼の労働サービスの供給能力が制限され、これが需給の隔たりを生じさせたと考えられる。彼は会社の早期退職プログラムの募集を後押しと捉え、自身の健康を最優先することを選択し、早期退職を選んだ。この選択は、会社の需要とは別に、自身の健康と退職に伴う収入の減少を天秤にかけ、自身の生活の質を重視する決定であったと言える。

事例 9　契約が更新されず会社都合で退職した 30 代女性在宅アルバイト

この事例の労働者は、離職のきっかけとして、上司から次年度の契約更新がないと告げられたことを挙げている。彼女は在宅でアルバイトとして働いており、仕事の量は日によって不安定ではあったが、裁量をもって取り組むことができる業務であったことがうかがわれる。

> 20 代後半の頃、小さな会社で在宅でのアルバイトとして働き始めました。仕事は、インターネットを使って指定された情報を収集し、それをデータとして入力することでした。個人での作業が中心でしたが、たまに他のアルバイトが休むと、その人が終えていない仕事が、上司から私に割り振られることがありました。仕事のルールはかなりあいまいで、それが影響して一日の仕事量は不安定でした。暇な時には途中で抜けてコンビニに買い物に行ったり、家事をしていることもありました。逆に、仕事が多い日はほぼ一日中パソコンに向かっていました。こんなに自由な職場はなかなかないと思っていました。（CI150）

2 年目の契約更新時に際し、上司からは次年度の更新はないと通知された。

30 代前半の頃、年初に次年度の契約更新の有無を上司にメールで問い合わせました。1 年目の更新時には年初に「来年も更新あります」と言われていたので、現時点では「たぶん、契約更新はもう決まっているだろう」と思っていました。上司からは「確認します」との返答を受け、数日後に業務委託の継続ができない（契約更新はない）との報告をメールで受け取りました。事前に自分自身でも次年度の契約更新があるかないか不確かだと感じていたことと、採用時に上司から「アルバイトの仕事の業務委託がなくなった場合、契約更新はできない」と説明されていたこともあり、「契約が終わってもおかしくはない」という気持ちでした。（CI156）

彼女は自身の労働サービスの需要が不安定であり、その継続が会社の業務委託の状況に左右されることを理解していた。採用時に業務委託が終了した場合、契約更新が行われないと説明されており、彼女は早い段階から、自身の労働サービスの供給の機会が将来的になくなる可能性を受け入れていたと言える。また、会社自体が業務の継続を完全にはコントロールできない状況もあって、彼女は自身の労働サービスの需要が自分だけでなく会社のコントロールも超えていると認識していたことが考えられる。契約更新がないと知らされた際、彼女は残念に感じたものの、未練はなかったと述べている。

給料の遅配や給料明細の不備、源泉徴収書の受け取りができないなど、様々な問題がありましたが、それでもやりやすい仕事だったため、契約更新がないことを知った時は少し残念に思いました。（CI157）

その一方で、契約更新がないことについて、彼女はあまり未練を感じていなかったとも述べている。

会社は小規模で家族経営のようなところだったので、ルールが不安定な状態で運営されていることも心配でした。いつ仕事がなくなるか、会社がなくなるかという不安が常にありました。こうした問題もあり、契約更新がないと知った時には、それほど未練はありませんでした。（CI158）

【需給調整感】

労働サービスの需要が不安定であったにもかかわらず、彼女は自由度が高い在宅アルバイトの仕事に満足していたと考えられる。しかし、事業主から次年度の契約更新がないという通知を受けた際、彼女は少し残念に思ったものの、大きな未練は感じていなかったと述べている。

需給調整感の観点から見ると、彼女の労働サービスの供給意欲と会社の需要の間には隔たりが存在したものの、それは比較的小さかったと言える。この根拠として、彼女が採用時に業務委託が終了すれば契約更新は行われないと予め知らされていたことが挙げられる。また、会社の人事労務管理や仕事の進め方などのルールが不安定であったため、彼女は会社の運営に一定の不確実性を感じていた点も指摘できる。これらの事情を踏まえると、彼女は契約更新がない可能性をある程度予測し、その事態に対して事前に心構えをしていたと考えられる。

事例 10　育児休業者の代替として働いた後に契約更新が打ち切られた 20 代女性契約社員

この事例の労働者は離職したきっかけとして、産休・育休中の女性社員の代理を務めるために契約社員として採用されたことを挙げている。その女性社員が予定より 1 カ月遅く職場に復帰したことで、契約期間が終了したと説明している。

彼女自身は長期にわたって勤務することを望んで会社に応募したものの、入社直後に産休・育休中の女性社員の代理として採用されたことを知らされた。

> 20 代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社早々、「今から産休に入る人がいるので、その人の代わりに入ってもらう」と言われました。その人が 1 年後に復帰する予定だとも伝えられました。この会社では産休[注]は約 1 年間という制度だったので、私自身も結局は 1 年後に退職することになるのかなと思うと、焦りと絶望感でいっぱいになりました。契約社員や派遣社員についての知識がなく、私は契約がずっと更新されていくものだと思っていました。ボーナスはないものの、長期間働けると思い込んでいたのです。ですから、どうすればいいのか、という不安や絶望が先立ちました。その時の私の心情は、怒りや悔しさよりも、強い焦りや絶望感で占められていました。（CI176）
>
> [注]参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが、「育休」のことであると考えられる。

彼女は自身の労働サービスを長期間供給することを期待していた。しかし、会社が求めていたのは産休中の女性社員の代理としての労働サービスであり、その需要は育休も含め約 1 年間に限られていると予測された。このような需要と供給の隔たりに対し、彼女がどのように反応したかは次の通りである。

> 最初は「えっ」と思いましたが、入社した以上、すぐに「辞めます」とは言えませんでした。求人票に書かれていることだけが全てではないということを学び、企業の言葉を完全に信じるべきではないと感じるようになりました。（CI175）

彼女は会社側には何も言うことができず、不信感を抱えつつ働くことになった。その時の

状況について、彼女は次のようにも説明している。

> その時はもう言われるがままで、「あっ、そうなんですね」くらいしか言えませんでした。なぜなら、何を言っても無駄だろうと思ったからです。入社早々、人事部から「産休（育休のことだと考えられる）の期間は決まっており、事務員を増員するという考えはない」と明言されたからです。もし増員の意志が少しでもあれば、産休[注]から戻ったその人と私の 2 人で事務を進めることも可能だと思ったのですが、「増員するという考えはない」と言われたため、その人が戻ったら私は去るしかないと感じました。（CI178）
>
> [注]参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが、「育休」のことであると考えられる。

彼女は、会社に何を言っても状況は変わらないという無力感を抱きつつ、自身の労働サービスの需要が一時的であると理解していた。産休・育休中の女性社員の代わりを務めた後、場を去る以外に選択肢はないと結論づけたのである。

> 入社してから 1 年後の 11 月に、産休[注]に入っていた女性が職場に戻れないため、私の契約期間が延長されることになりました。その時点ではいつまで延長するのかは未定でした。翌年の 2 月に、その女性が子どもを預ける保育園が決まり、会社からは「彼女が職場に戻るため、申し訳ないけど、3 月であなたの任期は満了です」と伝えられました。それで働く気が失せてしまい、現在は専業主婦として生活しています。（CI188）
>
> [注]参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが、「育休」のことであると考えられる。

【需給調整感】

労働サービスの需要に関して、会社側は産休・育休中の女性社員の代理として短期間の労働サービスを必要としていた。この需要は、産休・育休中の社員の代理が必要な期間に限られており、最初から長期的な雇用の意図はなかった。

彼女は入社前に会社の意図を知らされておらず、長期的な雇用を期待して入社した。しかし、入社後それが短期的な雇用であることを知らされ、不安や絶望を感じつつも状況を受け入れて働き続けた。契約期間が終了すると、契約は更新されず、彼女は働く意欲を失ってしまった。

需給調整感の観点から見ると、需給の間に明らかな隔たりがあった。この隔たりの原因として、2 つのことが挙げられる。1 つ目は、会社が彼女に入社後に初めて産休・育休中の代理であると伝えたこと。2 つ目は、彼女が契約社員や派遣社員に関する知識を持っていなかったことである。

事例 11　余剰人員になることを予測し会社都合で早期退職した 50 代男性事務職

この事例の労働者は離職のきっかけとして 2 つのことを挙げている。1 つ目は上司からの早期退職の打診、2 つ目は自身の所属する総務部へ年上の社員が異動することが決まり、部署内で人員過剰が発生すると予測したことである。

製造業系の中小企業の総務部で正社員として勤務していた彼は、50 代前半に副部長から課長への降格を経験した。その結果、給与は年収ベースで約 1 割減少した。自身が会社から「評価されていないな」とは思っていたという（CI195）。その後、50 代半ばに至って上司から早期退職の打診を受けた。

> 50 代半ばの頃、上司から早期退職を打診されました。「定年まで勤めあげたいですか？」、「早く辞めることを考えていますか？」と問われたのです。しかし、私は定年まで働きたいという意志を示し、その打診を断りました。
>
> この早期退職の打診があった背景には、会社としてのベテラン社員の早期退職推進と、新たに若い力を迎え入れ、彼らにより大きな責任を持たせようとする意図があったと感じました。その理由として、自分自身の能力に対する疑問もありました。つまり、自分の給与に見合うだけの能力がないという自覚があり、そのような状況が会社にとっては望ましくないのではないかと思ったのです。（CI196）

彼は、会社が組織の若返りを図ろうとしていると理解していた。定年まで勤め上げることを望んでいた彼は早期退職の打診を断った。しかし、給与が自分の能力に見合っていないと自覚しており、会社が求めるレベルと自身の提供できる労働サービスの間に隔たりがあると感じていたことがうかがわれる。では、彼はこの隔たりに対して、どのように対応したのだろうか。

> 50 代後半の頃、隣県の支店が閉鎖になり、私は自分より年上の社員が自分と同じ総務部に異動するという内示を知りました。総務部は全体で 20 人の社員がいるのに、それがさらに一人増えることになるのです。その事実を知った時、私の退職の決意はほぼ固まりました。
>
> この頃になると、私が総務部での責任ある仕事を任されなくなっていた経緯もあり、自然と退職の流れになってきていたと感じていました。その上、隣県の支店が閉鎖され、その社員が総務部に移るという事情を知り、私自身が余剰になると予感しました。なぜなら、総務部の人員に対して全体的な仕事量が少ないからです。新たに異動してくる人と一緒に私の仕事をすることになることが予測され、私の仕事は 2 人で行うには余裕すぎるほどで、2 人も必要ないと感じていたからです。

これらの事情と、上司からの早期退職の打診があったことを考えて、この時がちょうど退職するのに良いタイミングだと思いました。(CI197)

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、彼は会社が組織の若返りを図り、ベテラン社員の早期退職を推進していると認識していた。また、隣県の支店閉鎖に伴う組織再編は、会社の労働力の再配置を必要とし、これが総務部での人員過剰を引き起こすと予測した。

一方、労働サービスの供給側から見た場合、彼は定年まで勤務することを望んでいた。しかし、上司から早期退職を勧められたことで、会社が組織の若返りを図ろうとしていることを理解した。彼は、自分の給与に見合うだけの能力がないと自覚していたこともある。さらに、総務部に新たな人員が加わることで、自身のポジションが不要になると予感した。

需給調整感の観点からは、彼は自分の労働サービスに対する会社の需要と供給意欲の間に隔たりがあることを認識していた。彼は自身の能力が会社の現在と将来の需要にどの程度合致しているかを客観的に評価しようと努力していたと言えよう。その結果、彼は自身に対する労働サービスの需要が今後さらに減少することを予測し、また会社内での自身の供給する労働サービスの価値も低いと感じていた。このような状況を踏まえ、彼は早期退職を選択した。職場での自分の立場が不利になっていることを理解し、その状況に応じて自身が合理的な選択をしたと考えている。

事例 12　契約満了直前に妊娠していたことが判明した 30 代女性派遣労働者

この事例の労働者は離職のきっかけとして、派遣労働の契約満了を挙げている。契約終了の 1 カ月前に妊娠が判明し、期間終了後に派遣元に新しい派遣先の紹介を依頼したが、最終的には仕事が見つからず、妊娠が原因で再就職が難しくなったと感じている。

30 代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の 5 月に、派遣社員としての契約が満了しました。私はこの派遣先で働き始めてからずっと、派遣元からの契約社員への雇用形態の提案を断り続けていたため、妊娠が明らかになる直前に派遣元は、「それならば、5 月に契約満了で終わりにしましょう」と判断しました。契約は契約であり、それは仕方がないと思いました。(CI210)

彼女は契約終了後、直ちに求職活動を開始した。派遣会社の需要は派遣先の期間や条件に応じた労働力の供給に基づいており、妊娠自体は派遣先の労働サービスの需要と直接的な関連性はない。ただし、妊娠中の女性としての健康面での配慮が必要であり、これが供給面で派遣元に影響を及ぼす可能性があったと考えられる。これに対して、彼女は妊娠後のライフスタイルに合った労働サービスの供給を望んでいた。

妊娠が明らかになった翌月の 5 月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。その後、前職を紹介してくれた派遣会社の社員には定期的に「お仕事はありませんか？」と問い合わせていました。自分自身、派遣会社に注文をつけることが多かったので、ちょっとわがままだなと感じていました。例えば、出産寸前の 11 月何日ぐらいまで働きたいとか、時給の希望など、細かく要望を言っていました。11 月まで働きたいという中途半端な期間を希望していたことも、結構、わがままだったと思います。在宅で働けるとベストでしたが、在宅が難しい場合でも、週 3 回程度で会社に通う条件が良いとも話していました。本当にわがままばかりで、ずっと自分の要望を伝えていました。（CI214）

彼女は出産直前までの雇用、特定の時給、在宅勤務、または週 3 回の出社など、自分のライフスタイルや妊娠の状況に合わせた柔軟な働き方を希望していた。これらの条件は、派遣会社や派遣先企業が通常提供する労働条件とは異なっていたことが考えられる。

（前職を紹介しくれた派遣会社の）社員からは「何か合う仕事があればすぐに連絡しますね」と言われ続けましたが、2 ～ 3 回のやりとりを経て、最終的に「社内に特に（あなたのことを）相談できる部署が見つからない」と告げられました。（CI216）

彼女が希望する労働サービスの供給条件と派遣会社や派遣先企業の労働サービスの需要との間には隔たりがあったと考えられる。この隔たりに対する彼女の対応はどうだったのだろうか。

前職の派遣元以外で登録していた他の派遣会社にも、「何か仕事はないですか？」と問い合わせました。その際、自分が妊娠していることを伝えるようにしていました。インターネットを活用して、派遣会社の扱っている約 15 社にエントリーシートを提出しましたが、一切の返事がなく、書類選考の結果の連絡もありませんでした。（CI219）

彼女はこの状況を克服しようと精力的に求職活動を続けたが、望む職に就くことができず、最終的には仕事を探すことをあきらめるしかない状況に至った。

私の最も希望していたのは派遣社員としての職でしたが、それが見つからない場合は、アルバイトやパートを考えていました。しかし、結局そのような応募はしま

せんでした。派遣の仕事を探した時と同様に、応募してもおそらく断られるだろうと思ったからです。働くことはちょっと何かもう無理なのかな、つらいなという感じはありました。（CI222）

彼女は労働サービスの供給意欲は強かったが、応募しても断られ続けた結果、「応募してもおそらく断られるだろう」と無力感を持ってしまったことが理解できる。

【需給調整感】

派遣元としては、彼女に対する派遣先での労働サービスの需要を考慮し、契約社員としての継続雇用を提案していた。しかし、彼女がこの提案を断り続けたため、妊娠が明らかになる前に契約が満了してしまった。妊娠が明らかであった場合、彼女は恐らくこの提案を受け入れていたと考えられるが、契約が既に終了してしまったため、彼女はこの状況を仕方ないと受け入れている。

彼女は出産直前まで労働サービスを供給する意欲はあったが、彼女の認識からすると、派遣元は積極的にサポートをしてくれなかったと考えられる。彼女は他の派遣会社にも仕事がないか問い合わせをしており、妊娠中の女性に対する労働市場の需要が限られていることを実感した（CI221）。

需給調整感の観点から見ると、妊娠が明らかになってからも彼女は派遣先で勤め続ける供給意欲はあったと考えられる。しかし、契約が満了となったため、派遣元における彼女への労働サービスの需要は消失した。彼女の労働サービスの供給意欲と派遣元の需要との間には隔たりがあったと言える。契約終了後、彼女は出産直前まで働く意向で積極的に求職活動を行ったが、派遣元は彼女に適した仕事を見つけることができなかった。結果として、彼女は再就職をあきらめざるを得なかった。

事例 13　腰痛を理由に自己都合で退職した 50 代男性営業職

この事例の労働者は離職のきっかけとして腰痛を挙げている。この腰痛は 40 代半ばからひどくなった。

10 代後半の頃、従業員数が 10 人程度の美容商材の卸売り会社に就職し、30 年以上、営業車を運転して得意先を回り、商品を卸していました。しかし、40 代半ばになると腰痛がひどくなりました。

職場の同僚も私が腰痛を抱えていることを知っていました。毎日湿布を貼り、腰をサポートするクッションを使って営業車を運転しました。長期間にわたり病院に通い、腰痛の治療を受けていますが、腰痛は治らないので、「ごまかし、ごまかし」といった感じで対処していました。（CI229）

腰痛を抱えつつも、社長の指示で、より腰に負担を要する仕事を任されることになった。

> 50 代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復 250 キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。私は週一でその遠方の営業先に訪問することになり、その日は他の営業先を回ることができず、一日をその一件の営業先にのみ費やすことになりました。遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。（CI230）

社長は彼に往復 250 キロ離れた営業先への訪問を指示しましたが、彼はそれを不本意ながらも受け入れた。その理由について、次のように説明している。

> その仕事を断るという選択肢はありませんでした。その理由は、他にその仕事をこなす技量を持った社員がいなかったからです。さらにそのお客さん自体が、会社にとって非常に大事なお客さんであり、女性社員や 20 代の若い社員にこの仕事を任せることはできなかったからです。（CI230）

彼は、自分以外にその仕事を担える人材がいなかったことを理由に挙げている（CI233）。そして、この背景として、組織の人材バランスが取れていなかった問題を指摘している。

> 当時の会社は人材のバランスが取れておらず、若手からベテランまで幅広い世代の社員がいなかったからです。もし人材のバランスが取れていたならば、その仕事を断るという選択肢もあったかと思います。（CI233）

加えて、彼は仮に社長の指示を断る場合には、代わりの提案が必要であったとも述べている。

> 私は腰痛を抱えていましたが、その痛みを理由に、その仕事ができないと言うのは違うと感じました。もし自分がその仕事を断るのなら、代替案を社長に提案すべきだと思いました。しかし、具体的な代替案がなかったため、自分が遠距離の営業先に行くしかないと感じました。その仕事や職場環境は嫌だったものの、仕方がない、やるしかないと割り切りました。（CI236）

その他に、職場ではその営業活動を続けることを当然のように思っていたこともある。

前任者が一日を使って往復で250キロ運転して訪れていた店舗での営業活動を、私も当然のことと思い、続けました。この状況については、職場の同僚みんなが、それが当たり前だと思っていたと思います。（CI237）

その一方で、彼の労働サービスを供給する意欲は低くなった。

遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。＜省略＞腰痛があり、体調が思うようにならなかったことから、仕事が楽しくないと感じることがありました。（CI235）

彼は退職の1年前に社長に対して、車での営業活動が体に負担をもたらしていることを伝えたが、仕事量を減らす対策は取られなかった。また、治療のために一時的に休む選択肢や、他の誰かに営業先の業務を引き継いでもらうという考えも、彼には思い浮かばなかった。

50代半ばの頃、社長に腰痛のため、車を運転する営業の仕事は体に負担があることを伝えました。その約1年後に退職しました。休んで治療することで仕事に穴を開ける選択肢は自分にはなかったので、退職するしかないと思いました。また、自分の代わりに誰かに自分が担当している営業先に行ってもらうという選択肢も考えていませんでした。今、思うと、社長に休むことを伝えることもできたと思いますが、その時点では休むという選択肢は頭にありませんでした。（CI239）

彼は退職の際、社内で上位のポジションにいたこともあり、誰にも相談せずに、退職を決めた（CI242）。また、こういった労働環境の問題に対し、社外の第三者に相談することは無意味だと考えていた。

退職に際して、第三者に相談するのは良いことかもしれません。しかし、私の場合、キャリアもあり、会社に詳しいため、おそらく相談しなかったでしょう。どういったアドバイスが的確であるか自分で判断できるし、自分の立場や社内の様子、社員の性格など、自分にしか分からない側面がたくさんあり、そういったことは第三者には分からないと思います。これは社内の立場とかポジションによるものかもしれません。（CI244）

また、彼は労働環境の問題に対処するためには、第三者に相談することも1つの手段だが、経営者の考え方が大きく影響を与えるため、その変化をもたらすことは容易ではないと考えていた（CI246）。

経営者の考え方や社内環境を変えるには偵察が入ったり、経営者と第三者が話し合うなど、大きな変化が必要だと思いました。そのような状況にはなかなか至らないと考え、私自身はもし相談の場があっても、おそらく相談しなかったと思います。というのも、いくら第三者からアドバイスを聞いても、大きな変化を起こすには自分自身が行動を起こす必要があるからです。（CI245）

彼は腰痛に悩みつつも、腰に負担の大きい営業の仕事を続けていた。その背景には、労働環境の改善が難しいという彼自身の認識があった。そのため、自身の健康を守るためには退職する他に選択肢がなかった。

社長に腰痛を理由に退職の申し出をしました。体のことなので、社長から深く理由を聞かれることはありませんでしたが、「年齢的に少し早いかな」と言われました。私は年齢のことよりも、体のことのほうが優先順位が高かったので、そう言われても別に何とも思いませんでした。（CI247）

【需給調整感】

社長は彼に 250 キロ離れた営業先への訪問を指示した。彼はこの指示を受けて、社長が自分の労働サービスに特別な需要を抱いていると認識したと考えられる。この指示の背景には、その顧客が会社にとって極めて重要であったこと、また彼以外にこの仕事を任せることができる人材が会社にいなかったという事情があった。

彼は腰痛に苦しみながらも、社長の指示に従い、この営業先への訪問を続けた。彼は腰痛を理由に仕事を断ることが適切ではないと判断し、遠距離の営業先に行くしかないと判断した。しかし、健康上の問題もあり、その供給意欲は低下したと言える。

需給調整感の観点から見ると、社長の求める労働サービスの需要と彼の供給意欲との間には隔たりがあったと考えられる。退職の 1 年前に、彼は腰痛の問題を社長に伝えたが、車の運転を伴う営業の仕事を減らすなどの対策は講じられなかった。最終的に、自身の健康を最優先に考え、退職を決断した。

事例 14　係長への昇進をきっかけとして自己都合で退職した 40 代女性事務職

この事例の労働者は離職のきっかけとして係長への昇進を挙げている。

私が勤めていた会社では、昇進のために試験を受ける必要がありました。30 代後半の頃から、職場で係長への昇進について、私に度々提案されるようになりましたが、私は子どもが小さいことや夫の仕事を理由にこれを断り続けていました。

昇進すると仕事量と責任が増え、何かトラブルが起きた場合は休日や所定の労働時間外でも職場に出勤することが求められることになります。それは小さい子どもがいる私にとって、子どもを置いて行けるのかという不安を抱かせました。また、夫は公務員で災害が起きた時は必ず出勤しなければなりませんし、私も昇進すれば同じ状況になるかもしれません。その場合、子どもを置いて行くことはできないと思いました。

私は昇進すると家庭を顧みることが難しくなるのではないかと、その頃から感じていました。(CI254)

彼女はこれまで係長への昇進の話を断り続けていた。しかし、上司が強引な性格の人に交代してから、昇進の話を避けることができなくなった。

30代後半の頃、上司が強引な性格の人に交代し、昇進試験を受けるように業務命令が下されました。彼の性格は以前から理解していたし、自身の年齢を考えると昇進する時期であるという組織的な考え方も理解していました。そのため、のらりくらりと昇進の話を避けることができなくなり、真綿で首を締めるような状況が近づいていることを感じていました。結局、昇進試験を無理やり受けさせられることになりました。(CI256)

この背景には、上司が彼女の能力を高く評価していたことが考えられる。

上司も、たぶん、私の能力を高く評価してくれていたと思います。憶測ですが、6年くらい前にお世話になった上役の方から上司に、「こういうできるやつがいるから、何とか昇進させてくれないかな」というような話をしたんじゃないかなと思います。その上役の方は、私のことというより、組織全体を見て、私の存在が必要なんじゃないかと思ったんだと思います。(CI258)

組織に必要とされる彼女の能力を活かすためには、彼女を係長に昇進させることが必然的な選択であったと考えられる。

40代前半の頃、昇進試験に合格してから1年後に係長への昇進が決まりました。昔、働いていた部署に戻り、約9人のメンバーで構成される係に異動となりました。以前から仕事と家庭の両立が上手くいっていなかったため、昇進することでさらに忙しくなり、家庭がおろそかになるのではないかと思いました。(CI263)

組織から見た彼女への労働サービスの需要は、組織全体の利益を考慮し、彼女が係長として能力を発揮することを期待していたと考えられる。一方で、彼女自身は労働サービスの供給にあたり、家庭生活との両立を優先していたため、組織の需要と彼女の供給意欲との間には隔たりが存在していたと言える。結局、彼女はこの隔たりを埋めるために退職を選択した。

> 昇進の話を受けてから約1カ月経過した時点で、私は退職の意向を上司に伝えました。おそらく上司や上役らは私が本気で辞めるとは思っていなかったと思います。以前から、「もうこれ以上昇進するんだったら、仕事を辞めてのんびり家で専業主婦をやります」みたいなことを何度も話していましたが、それを冗談と捉えていたのかもしれません。真面目に話した時もあったのですが、私のキャラクターから言っていることは冗談だろうと思われていたのかもしれません。（CI264）

彼女は以前、上役や上司に昇進を望まないことを真剣に話したこともあったが、彼らがその問題を真剣に受け止めていなかったことがうかがわれる。この背景には、子どもを持つ女性の大変さに対する理解が彼らに欠けていたのではないかと彼女は推測している。

> 40代前半の頃、昇進の話を受けてから約1カ月経過した時点で、私は退職の意向を上司に伝えました。上司や上役らには、たぶん子どもを持つ女性の大変さを理解してもらえなかったのかなと思います。
>
> 子どもがいるのに、バリバリではないですが、超過勤務していたり、子どもが熱を出して休んでいても、実際には家で仕事をしたりしていました。当時はまだ新型コロナウイルスの問題が起きる前だったので、オンラインなどができない状態でも、家のパソコンでメールを開いて仕事をしていました。それで、たぶん軽んじられたというか、子どもがいても仕事ができるんでしょうという感覚があったんだと思います。上司たちは、「体が持たないと言いながらも頑張っているじゃん」という感じだったんだと思います。（CI265）

組織は彼女に係長としての労働サービスを期待していたが、彼女自身にとってはそういった労働サービスを供給するには、家庭生活との両立が欠かせないと認識していた。一方で、上役や上司はこの点についての十分な理解がなかったようであり、彼女も話し合いが理解へとつながらないと感じたため、結局は退職を選択したと考えられる。

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見た場合、組織側は彼女の能力を高く評価し、係長としての役割を強く求めていた。しかし、彼女自身は家庭を優先することを望んでおり、係長への

昇進に伴う労働サービスの供給意欲は低かった。

需給調整感から考えると、労働サービスに対する組織の需要と彼女の供給意欲の間に隔たりがあったと考えられる。彼女はこの隔たりを埋めようと、夫に相談したり（CI252、CI253）、上役や上司に退職の意向があることを伝えたが、どちらも彼女の話を真剣に受け止めてくれなかった。最終的に彼女は、この隔たりを克服することが困難であると判断し、退職を決断したと考えられる。

事例 15　ハローワークで離職理由が会社都合と認定された 40 代女性就労支援員

この事例の労働者が離職するきっかけとして挙げたのは、施設の運営に必要な資格を持つ上司が突然退職し、その結果運営が困難になり、閉鎖に追い込まれたことである。

彼女は 40 代前半に、国から就職支援事業の認可を受けた会社に就職した。彼女の上司は、その認可を得るのに必要な公的資格を有していた。

> 40 代前半の頃、就職してから 3 カ月後に、上司から会社に「具合が悪くなった」と連絡がありました。そして、その 2 日後には「会社を辞めたい」という連絡があり、以降は会社に来なくなりました。以前から社長が上司と同等の資格を持つ管理職の求人を出していましたが見つからないため、上司の代わりとなる人材が見つかるまで事業を運営することができなくなりました。
>
> 社長は「ちょっと暇になるけど、事業が再開するまで待ってくれ」と社員に話しました。それから給料は出るものの、仕事は事務作業のようなことばかりでした。社長が就職支援事業を続けたいという思いがあったので、私は経営的にはまだ大丈夫かなと感じていました。（CI272）

しかし、その 1 カ月後に施設は閉鎖されることになる。

> 上司が「会社を辞めたい」と言った 1 カ月後、社長が社員に対し、「経営が困難になり、事業を継続することが難しくなった」と説明しました。社長は複数の事業を運営していたのですが、その中でも中心的な事業を担っている会社の社内会議で就職支援事業を止めるという話になったそうです。そのため社長は社員に対し、「施設を急に閉鎖すると言われても大変だろうから、これから 1 カ月間は出勤の有無を自由にしていただいて構わない。その間の給料は保証するので、他の仕事を探してください」と提案しました。（CI273）

雇用契約の終了間際に、社長から一身上の都合で退職届を提出するよう指示された。

社員は退職の理由が会社都合であると主張し、その旨を社長に抗議しました。ところが、社長はその抗議に対して、雇用契約期間の延長分の給料を返金するよう要求しました。さらに、自己都合で退職届を提出しない場合は弁護士を通じて法的手段に訴えると脅しました。社長が弁護士を通して法的手段に訴えると言われ、私は対抗手段がないと感じました。正直、どう対処すればよいのか分からなくなり、厄介さや恐怖も感じました。

結局、私は一身上の都合で退職届を提出することにしました。会社の対応には驚き、怖さも感じました。社長を含めた経営層はいい人たちだと思っていましたが、その最後の印象は大変なものでした。それが彼らの本心だったのかなと思いました。（CI274）

【需給調整感】

この事例では、施設の閉鎖により彼女は労働サービスの供給先を失った。需給調整の観点から見ると、彼女は就職支援事業を続けたいという明確な供給意欲があったことから、その需要と供給の間には隔たりがあったと考えられる。

退職理由のトラブルについては、労働サービスの需要と供給の枠組みから超えていると考えられる。しかし、雇用関係の本質を浮き彫りにしているとも言えるだろう。彼女自身、公正な扱いを受けて雇用を終了したいと望んでいたにもかかわらず、会社都合による退職を主張しても、社長の強硬な姿勢と法的な圧力に屈する形で、やむなく自己都合退職を選ぶ他なかった。

この事態は、労働市場における需要と供給の力の不均衡を示唆していると言える。社長は弁護士との繋がりを活かして交渉で圧倒的に優位に立っていた。一方、彼女は有効な対抗策を持たず、どのように対処してよいかも見通せず、経済的な不安を背負いながら社長の要求に従う以外に選択肢がなかったと考えられる。しかし、その後、彼女はハローワークに相談し、職員の協力を得て、社長の意向に反する形で、離職理由を自己都合から会社都合へと変更することができた（CI276）。

事例 16　部署の人員削減と管理職からの降格を受け自己都合での退職を選択した 50 代女性プロジェクトリーダー

この事例の労働者は、離職のきっかけとして 3 つのことを挙げている。1 つ目は、退職する約 2 年前に父親が亡くなったこと、2 つ目は、職場での人員削減の計画、そして 3 つ目は、次の異動で管理職ではないポジションを提示されたことである。

彼女は顧客であるクライアント先の会社でヘルプデスクやテクニカルサポートなどのサポート業務に特化した IT 企業で働いていた。

40 代後半の頃、私は管理職に昇進し、新規プロジェクトのリーダーを任されました。新規プロジェクトでは、クライアント先の会社に常駐し、社内ヘルプデスク業務を請負いました。

このプロジェクトへの配属時、クライアント先の会社のヘルプデスクには派遣社員の 2 人が配置されていました。私の会社は 2 人の派遣社員を正社員として採用しました。彼女たちのマネジメントも私の仕事となりました。(CI278)

彼女が退職を考えるようになった背景には、彼女ら部下とのマネジメントの問題もあった。

彼女たちとの間には仕事に対する気持ちの違いもあり、しばらくの間、もやもやとした気持ちで働いていました。この状況は私が退職を考えるきっかけの 1 つとなり、退職の際にはそのことが後押しとなった感じもします。彼女たちも長く派遣社員として働いてきたため、ある日突然「正社員として採用します」と伝えられたことに戸惑いを感じたと思います。(CI278)

彼女はプロジェクトのリーダーを任されて約 1 年経った頃に人員削減の計画を耳にした。

50 代前半の頃、クライアント先がヘルプデスクの業務を内製化しようとしていることを察知しました。しかし、具体的にどの程度自社の人員を減らすのかは分かりませんでした。この状況において、もし誰かが辞めることになるなら、私が抜けることになるのではないかと考えていました。というのも、もし部下のうちの一人が辞めるとしたら、残った部下と私の二人で仕事をすることになり、それはつらいと感じていたからです。退職するかどうかは迷っていましたが、私の場合、他のプロジェクトへの異動の可能性があると考えていました。しかし、部下の二人には年齢的な制約があること、そして、かつて派遣社員だったことから自社への愛社精神がないかもしれないこと、それで異動先が見つからない可能性もありました。そのため、もし誰かがこの職場を離れるとするなら、私以外に選択肢はないかもしれないと考えました。(CI286)

この約 1 年後にクライアント先がヘルプデスク業務の内製化の方針を公表した。

50 代前半の頃、クライアント先がヘルプデスク業務の内製化方針を発表してから約 3 カ月後、その方針が最終的に確定しました。さらに、クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を 1 人減らすことを要望されました。この状況で私は自分が一番最後にこの職場に入ったので、私が先

にこの職場から抜けさせてもらおうかな、と思いました。（CI291）

彼女がこの時考えた退職の理由として、その他に 2 つのことを挙げている。第 1 の理由は、次の異動で、会社から管理職ではないポジションになることを提示されたことである。

同じ時期に、会社からは、私が次に異動するとしたら、管理職ではないポジションになると伝えられました。従業員規則では 50 歳になると、役職から外れることになっていました。自分より年下のリーダーの下で働くことや、再びオペレーターからスタートすることは少しつらいかもしれないと感じました。異動してまた若い人とのコミュニケーションを取るのも面倒かなと思いました。（CI292）

この異動に付随して、彼女は会社が 50 歳を超えた社員を大切に扱っていないと感じた。

私は会社に対して、私と同じ年代の社員を大切にしていないと感じました。若い人材を育てる必要性は理解していますが、古株の社員を軽視する傾向も見受けられ、それが退職を決めたことに少なからず影響を与えています。（CI295）

彼女は会社への対応に疑問を感じるとともに、技術的な進歩に追いつくのが難しくなっている自身のような古株の社員の現状を認識していた。

その一方で、自分のような古株の社員は技術的な面で新しいことを覚えにくくなり、そのことは異動先が限られてくる原因かもしれないと思いました。（CI296）

第 2 の理由は、人員削減の計画が公表されたことをきっかけに、仕事に追われることなくゆったりと暮らしたいと思ったことである。

私はこの話（人員削減の計画）をきっかけに、会社を辞めようかなと思いました。そんなにお金に困ってないし、昔から何かを成し遂げたいとか、目標を持って生きようという気持ちがなく、何となく生きてきたからです。会社を辞めて飼っている猫とのんびり暮らしたいし、仕事に縛られずに心に余裕を持ちたいと思いました。（CI294）

【需給調整感】

これらの退職の理由を整理すると、彼女は会社が労働サービスの需要に応じて新卒や若手社員の育成に力を入れ、自身のようなベテランを軽視していると受け止めており、これに反

発を感じていた。同時に、技術的な面での変化に追いつけず、会社の労働サービスの需要に十分に応えられないため、異動先の選択肢が限られてくる問題も自覚していた。

労働サービスを供給する側の視点としては、彼女は職場の人員削減の計画や、次に異動するとしたら役職から外れることになっていたので、それらをきっかけに、仕事よりも趣味や私生活に関心を向けるようになり、労働サービスの供給意欲が低下していたと考えられる。

需給調整感の観点からすると、彼女は自身に対する会社の労働サービスの需要が低下していることを理解しつつも、それに反発を感じていた。この反発心から、彼女は自身の労働サービスの需要と供給の間の隔たりを認識していたと考えられる。しかし、技術的な変化についていけず、会社の労働サービスの需要に応えることが難しくなっていることも自覚していた。これが労働サービスの供給意欲を低下させ、結果として個人的な趣味や私生活を優先する選択に繋がったと考えられる。

事例 17　1 年更新の 5 年有期契約に落胆しつつ勤め上げた 50 代女性嘱託事務員

この事例の労働者は離職のきっかけとして、組織から契約の更新はないと告げられたことを挙げている。彼女は嘱託職員として就職した時点で、契約期間に上限があることに不満を抱いていた。

> 40 代後半の頃、後期中等教育機関のホームページで事務職の嘱託職員の求人を見つけました。何となくですが、この仕事をやってみたいと思いました。もともと後期中等教育機関の事務に興味を持っていたこともあります。それまでパートタイムで時給制の仕事をしていましたが、この求人は月給に加えボーナスがあり、休みも多く労働条件が良さそうだと感じ、チャレンジすることにしました。
>
> 採用試験と面接を受け、その 1 カ月後に採用が決まりました。採用時に 1 年契約で最長 5 年まで働けると言われました。契約期間の上限が 5 年と聞いて、仕方ないなと思いました。もちろん昇進の見込みもないですし、住宅手当とかもつきません。他に長く勤めることができる求人にも応募しましたが、採用されませんでした。（CI298）

業務に携わってみると、彼女はその責任の重さを深く理解した。

> アルバイトと違い、専任職員と嘱託職員は担当業務が決まっており、担当業務が終わらない場合には残業をしなければなりませんでした。仕事内容は、生徒に関わる一般的な事務手続きが中心であり、具体的には、授業料、奨学金、学割証や定期券などの事務手続きを担当しました。担当した業務はものすごく業務量も多く責任のある仕事でした。お金に関わる仕事でもあり、非常に神経を使いました。働き始

めてすぐに、担当する業務の責任の重さを感じました。辞めたい気持ちもありましたが、もうやるしかないと思いました。（CI299）

彼女は、組織が嘱託職員を採用する主な理由は、人件費の削減にあると理解していた。

組織の給与体系では、アルバイトは時給制であり、嘱託職員は専任職員と同様に月給制でした。私の場合、手取りで1カ月当たり約15万円程度の給与があり、ボーナスも1カ月分程度支給され、年収は約200万円くらいでした。同じ年代で同じ業務をしている専任職員は、おそらく私よりも3倍以上の給与をもらっていたため、組織は人件費を抑える目的で嘱託職員を雇っているのだろうと思いました。（CI300）

また、彼女は異なる所属で同じ業務を担当している他の嘱託職員と話をしてみると、彼女の業務量がその人よりも多いことが明らかになった。

40代後半の頃、私は後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職しました。同じ時期に別の学校に就職した嘱託職員と交友関係を築き、仕事終わりに連絡を取り合うようになりました。私の業務量は彼女とは明らかに異なるため、このような横のつながりがなければ、自分の業務量が多いのか少ないのか、分からなかったと思います。

彼女とは勤務する学校は違うけれど、同じ業務を担当していたため、よく電話等で話をしました。同じ課室の職員は自分とは違う業務を担当しているため、相談できないため、私たちは同じ業務を担当している他校の職員に話を聞くようにしました。同じ業務を担当している他校の職員と話すことで、仕事の内容がより理解しやすくなりました。また、他校の嘱託職員の話を聞くことで、同じ待遇なのに業務量がこれほど違うのかということが分かりました。そうやって、横のネットワークができてきました。（CI301）

彼女がこの組織に就職して4年が経過した時、契約更新の際に組織から、次年度である5年目を最後に契約の更新は行わないと告げられた。

私は、もう嘱託職員で働きたいとは思いませんでした。なぜなら、専任職員と同じような業務を任されているにもかかわらず、待遇が悪かったからです。それに、あらかじめ契約期間の上限が5年と決まっているので、最初からモチベーションは下がります。（CI305）

5 年目の春、彼女は組織に退職届を出した。

組織から突然、辞めなさいと言われたわけではありません。この組織で働き始めた頃から、そういう心づもりでいました。契約期間が残り半年になり、「もうこの仕事をやらなくていいんだな」という気持ちがより強くなりました。（CI306）

彼女は退職時の心境を次のように説明している。

50 代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して 5 年目の秋、嘱託職員の契約期間の上限に達したため、会社都合で退職しました。毎年の人事査定によって継続されるかどうかという審査があり、たまたま任期の 5 年まで勤めることができたという感じがしました。退職となり、「ああ、終わった、よかったな」と感じました。

この 5 年間は自分への試練として最後までやり通したいという気持ちでした。退職金は支給されませんでしたが、同じ時期に入った嘱託職員の仲間と交流を深め、励まし合いながら頑張ってきました。彼女は別の学校で同じ業務をしており、彼女の仕事はかなり楽だったのですが、「いつも大変だね」と言って励ましてくれました。（CI307）

彼女は組織が人件費を削減するために嘱託職員を採用していると理解していた。しかし、業務の多さと負うべき責任の重さに対して、待遇が不十分であると感じ不満を持っていた。彼女は組織の労働サービスへの需要と自らの労働サービスの供給意欲の間で隔たりがあると認識していたと言えよう。この隔たりを認識していたにも関わらず、彼女はこの契約を自身に対する試練と捉え、義務感から最後までやり遂げる決意をしていた。

この 5 年間は自分への試練として最後までやり通したいという気持ちでした。その背景には、組織から選ばれ、採用された以上、任された業務を果たすという義務感があったからです。（CI309）

また、彼女は給与を受け取っている以上、仕事を最後までやり遂げる責任があると述べている。

もちろん、試練だと感じつつも、給料を頂いている以上、仕事はやり遂げなければなりません。お金をもらっているんですから、ただのボランティア活動ではない

んです。（CI310）

このように彼女は需要と供給の間にある隔たりを認識しながらも、義務感と給料を得ているという責任感から、契約期間の上限まで雇用を維持することができたと考えられる。

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点からは、組織が人件費削減のため、有期契約の職員を活用していると彼女は認識していた。そして、業務で負うべき責任の重さ、専任職員との待遇の違いや他の学校で働く同じ業務の嘱託職員と比較して自身の業務量が多いことに不満を持っていた。

需給調整の観点では、組織からの契約期間内という限定付きではあるが、労働サービスの需要は高かった。しかし、彼女の供給意欲は低く、両者の間に隔たりがあったと言える。この隔たりに対し、それを埋める努力はしなかったものの、彼女は契約期間の満了まで義務感と責任感から仕事を全うした。

事例 18　結婚で県外移住のため自己都合で退職した 30 代女性ケアスタッフ

この事例の労働者は離職のきっかけとして入籍を挙げている。彼女はフランチャイズ経営のデイサービスの施設で、身体機能の回復や改善を支援する専門家として働いていた。

> 30 代前半の頃、私は翌年の春に入籍する予定であったため、半年後の 12 月に退職することを上司に伝えました。一般的には 1 、2 カ月前に言えば辞められるものだと思っていました。しかし、周りに聞くと、会社が後任を見つけるのに時間がかかるため、半年かそれ以上前に退職の意向を伝えないと、なかなか辞めさせてもらえないと言われました。いつ退職するかはこちらの都合もあるのに、会社の都合で辞めさせてもらえないというところが、すごく引っかかりました。（CI312）

彼女は同僚から話を聞くことにより、会社が退職者の個人的な都合よりも、後任を見つけるための人員計画を優先する方針を理解していた。これに対して、彼女自身は結婚という個人的な理由で退職の時期を決めようとしていたと考えられる。つまり、労働サービスの需要と供給意欲の間には一定の隔たりがあると認識していたと考えられる。そして、この隔たりに対し、会社の都合に合わせなければならない状況に疑問を感じていた。

> 辞めるとなったら、うまく辞められないという話は聞いていました。実際、以前に辞めていった人が、旦那さんの転勤ですぐに転勤先に行かなければならない状況だったにもかかわらず、会社からは「次の人が見つからないから 1 カ月、2 カ月、

遅らせてちょうだい」と要請され、少なくとも1カ月は退職を遅らせざるを得なかったそうです。しかし、1カ月経ったら今度は、「もうちょっといてもらえないか」みたいに言われ、さすがに彼女は怒って、「無理です」と言って退職したそうです。こうしたことから、会社は会社の都合を優先して、こっちの話はあまり聞いてくれないのかな、とすごく思いました。（CI313）

彼女は職場の退職例を参考にして、自身の結婚のタイミングを考慮し、6カ月前から退職を計画し、その意向を上司に伝えることにした。

半年後の12月に退職する意向を上司に伝えました。配偶者と同居するため、県外に引っ越すことも話しました。上司は全く嫌な顔をせずに了承してくれました。私の場合、入籍までに余裕があり、早めに退職の意向を伝えることができました。そのおかげで、会社とあまりもめることなく、どちらかと言えば円満な感じで退職の話を進めることができ、うまいタイミングで退職できたと思います。（CI314）

このように、彼女は会社の都合と自身の都合の間に一定の隔たりを認識しながらも、両者の都合を調整する努力をして、その隔たりをできるだけ縮めようとしたと考えられる。

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見た場合、彼女は会社が労働者の個人的な都合よりも後任者の確保を優先していると認識していた。彼女は以前、退職希望者に対し後任が見つかるまで退職を遅らせる要請があったと聞いていた。一方、彼女自身は結婚という個人的な理由で退職を決意し、自身の都合に基づいて退職時期を設定しようと考えていた。

需給調整感の観点から見ると、退職の時期に関して、両者の間には一定の隔たりがあったと言える。彼女はこの隔たりを埋めるため、結婚のタイミングを考慮して6カ月前から退職を計画し、その意向を上司に伝えた。この計画により、彼女は円満に退職できたと考えられる。

事例19　夫の転勤により保険業界の営業職を自己都合で退職した20代女性

この事例の労働者は離職のきっかけとして夫の転勤を挙げている。彼女は20代前半から保険会社の営業職として働いていた。

20代前半の頃、夫の転勤をきっかけに、地元から距離にして800キロくらい離れている他県に引っ越しました。保険の仕事を続けることは、県外となると、知り合いも土地勘もないので、無理だろうなと思いました。（CI361）

彼女は、保険会社に1年間務めて退職したことになる。それまでの経歴では転職を繰り返しながらも、正社員としての地位を維持することに重点を置いていた。彼女は正社員の地位を離れることへの不安を、「1回正社員を辞めてしまうと、もう正社員として働けなくなると思ったので辞めるわけにはいかなかったのです」（CI344）と説明している。また、安定した収入が生活を支えるためにも不可欠だったことも正社員として働く動機だったと述べている。

> 今は20代後半だが、専門学校を卒業してから5年間、私は正社員として働き続けてきました。働くこと自体に特別な喜びを感じていたわけではありません。生活するためには必要だったからです。専門学校の学費や車にかかるお金など、生活の中でのさまざまな出費があったため、それを払わなくてはいけなくて、生活するためには必要だったからです。学校を卒業して社会人になったので就職することになりましたが、親に頼るのもおかしいと思ったので、正社員として働くことが一番ベストだと思っていました。
>
> 今は夫に養ってもらっている立場ですが、過去5年間、正社員として働き続けることができたのは、生活しなければならないという気持ちが柱にあったのでがんばれたというのがあります。（CI362）

【需給調整感】

需給調整感の観点からすると、夫の転勤先についていくという突然の個人的な事情が、彼女の労働サービスの供給意欲と保険会社の需要との間に隔たりを生じさせたことが考えられる。彼女は正社員として働き続けることを重視しており、保険会社で継続して働き続けることを望んでいたと思われる。しかし、転勤先の環境ではそれが難しいと判断し、結果として個人的な事情を優先させて退職を選択した。

事例20　派遣先の吸収合併により会社都合で退職した30代女性派遣労働者

この事例の労働者は離職のきっかけとして、派遣会社から派遣先の会社都合による退職を通告され、この決定を受け入れたと説明している。

> 20代後半の頃、約1年半、IT企業の営業事務に従事した後、医薬品関連の企業へと転職しました。お給料やパソコンスキルを踏まえて、ちょっとステップアップしたいと思っていました。ずっと転職のことは考えており、このタイミングで転職をすることを決めました。派遣会社に登録していたので、そこで求人を出している会社に応募しました。選考に通ったため、その企業で働き始めました。契約は長期

契約の派遣社員で、前職より時給が上がったため、年収の見込み額も少し増加しました。（CI367）

しかし、彼女が働き始めて 3 ～ 4 カ月を経た頃、派遣先の会社が他社に合併され、所属部署が消滅することになった。

派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。最も不安だったのは、お金の面でした。1 ～ 2 カ月後には退職しなければならないと知らされ、まず、生活のことでどうしようと思いました。次のお仕事がすぐに見つかるかどうかも不安でした。（CI373）

彼女はこの退職を受け入れた理由として、次の 5 つのことを挙げている。1 つ目が、派遣会社の担当者も直前で、この退職の話を知らされたことである。

派遣の担当者に、「何でそんなことになったんですか？」と尋ねたところ、担当者は、＜省略＞「私たちも急に言われた話だから」と説明してくれました。たぶん、派遣会社の社員もギリギリまで知らなかったと思います。上から話が下りてきたのが、たまたまそのタイミングだったと思います。（CI380）

2 つ目は、派遣先の会社全体の話なので自分一人が何かを言ってもどうしようもならないと思ったことである。

私 1 人が何かを言ってどうこうなる話ではなく、会社全体の話だったため、どうしようもないという感じです。（CI377）

彼女は、自分が感じた「どうしようもない」という状況について、次のように述べている。

「もう会社は合併します」と言われて決まっていることだったので、働き始めてまだ間もない私が、「社員や派遣として残らしてください」と言っても、どうこうする話じゃないのかな、と思いました。（CI379）

3 つ目は、会社は個人の意見は聞いてくれないと考えていたことである。

今回のケースですと、派遣が全員切られる。じゃあ、「なぜ派遣を全員切るのか？」というのをちゃんと話してくださいという場を設けてほしいとなったとするじゃな

いですか。そしたら、ほぼ全員のような過半数の人が会社にそれを言って、それがやっと上のほうに行って、「じゃあ、どうにかします」となったら、やっと実現できることだと思うんです。だから、1人が何か言ってても、会社は見て見ぬふりじゃないですけど、どうにかならないのかな、というふうな印象はあります。（CI382）

4つ目は、派遣労働者が集まって抗議してもどうしようもならないと考えていたことである。

その部署だけがなくなるとかではなく、会社が合併するという結構大きな話だったので、派遣の人たちが集まって話をしても、どうこうなる話ではないんだろうなと感じていました。（CI378）

5つ目は、彼女が派遣先の会社に見切りをつけたことである。

正直、会社がどういう方針で派遣を切ると決めたのか分からない。理由は知りたかったですけど、でも、逆にちょっともう、そこで切っちゃうぐらいの考えの会社なんだったら、こっちから「もういいです」という感じがちょっとある。（CI384）

彼女は、自分で下した「もういいです」という判断について、次のように述べている。

会社が結局成り立つとは、働いてる人がいるから成り立っているのもあるじゃないですか。やはりそこの扱いが物同然というとあれですけど、大きい会社だから一人一人を見ていくのは大変なのは分かるんですけど。私1人とかの問題じゃなくて、大量に人をばっと簡単に切っちゃうという考えができるということは、ちょっとどうなのかな、というふうに思いました。（CI385）

【需給調整感】

派遣先の会社が吸収合併された結果、会社は彼女が所属した部署を不要と判断し、彼女が提供していた労働サービスの需要が突然なくなった。彼女は、この組織変更によって生じた労働サービスの需要の消失により、自分の雇用を失った。

需給調整感の観点から見ると、派遣先の労働サービスの需要が組織的に消失し、彼女の長期間働きたいという意欲の間に大きな隔たりが生じた。しかし、彼女は自分一人ではどうにもならない状況だと感じていた。さらに、吸収合併によりリストラされた派遣労働者が集まって声を上げたとしても、状況は変わらないだろうと考えていた。また、彼女は容易に人員を大量に削減する会社に対しては、自分から働きたいという気持ちは持てない、とも述べて

いる。

事例 21　職種転換後に疾病を発症し自己都合で退職した 30 代女性事務職

この事例の労働者は、離職のきっかけとして病気で休職せざるを得なくなったこと、および上司から休職期間中に職場に復帰できない場合は退職するように促されたことを挙げている。彼女の就職の経緯は以下の通りである。

> 30 代後半の頃、前の職場の知人の紹介で、ものづくりの企業に正社員として入社しました。工場の製造現場で、指導者が近くにいる職場環境で、NC 旋盤を使った仕事を担当しました。仕事内容には興味を感じていましたが、それ以上に正社員として働きたいという気持ちが強かったです。（CI393）

彼女は入社して約 3 カ月が経過した頃、職場の人間関係に悩み始めたと述べている。

> 職場の工場長が大きな声で怒鳴るタイプの人でした。私自身は怒鳴られることはなかったものの、他の従業員への怒鳴る声が仕事中に常に聞こえてきました。そのため、人の入れ替わりがかなり激しかったです。特定のメンバーに対して怒鳴ることが多く、その声は普通の生活で聞くような声ではなく、非常に大きかったです。
>
> 工場長の大きな声で怒鳴ることが苦手で、常に怯えるような気持ちで仕事をしていました。その時の気持ちは、「お金のために、生活のために働かなければ」と感じ、毎日「無事に終わりますように」と願いながら過ごしていました。工場長の性格を変えることはできないと思っており、「仕方ない」と感じていました。（CI396）

職場の人間関係の悩みが始まって約 2 カ月後、彼女は工場から本社への異動を提案された。

> 本社にいる工場長の上司が訪れ、私に異動の提案をしました。しかし、本社には現時点で事務職の席しか空いていないとのことで、製造の仕事から事務職に変わることになると言われました。以前、工場長の怒鳴るなどの行いを本社の工場長の上司にこっそりと相談していたので、異動の提案の大きな理由はそれだと思います。その相談をしていなければ、まだ工場で働いていたかもしれません。（CI399）

彼女は異動の提案を受けてから約 1 カ月後に本社で働くことになった。

> 製造の仕事をしている工場から、所在地が異なる本社の人事部に異動となりました。異動先では経理や営業の補助業務に携わり、毎日パソコンに向かって文字入力

をしていました。指導のため、休憩時間以外は常に男性上司が隣におり、2 人で 1 つのデスクで仕事をする状況でした。この新しい環境、特に隣にずっと上司がいることや、2 人で狭いデスクを共有することは、私にとって大変しんどく感じられました。「早く帰りたい」、「事務は向いていないのかな」と思っていました。体を動かして働く方が私には向いているのかもしれないと感じていました。（CI402）

その後、彼女はメニエール病を発症した。

30 代後半の頃、本社に異動してから 3 週間後、私はメニエール病を発病し、休職を余儀なくされました。その時、「いつまで病気なのか」や「つらいな」と感じました。「仕事や生活がどうなるのか」という不安が頭をよぎりました。（CI403）

彼女は、病気になる前兆を事前に感じていたようである。

異動後の環境に限界を感じ、「このまま会社に行けないのではないか」と予感していました。耳の症状が現れる前から、「もう辞めたい」とずっと思っていました。そのため、病気の発症は、何となく予測していた部分もあり、「これが体からのサインなのかな」と感じていました。（CI404）

病気を発症した当初の 1 カ月間の気持ちを次のように説明している。

病気を発症した当初の 1 ヶ月間は、精神的に大変つらい時期でした。「なぜ自分がこの病気になったのか」と自問自答しました。メニエール病については、何となく聞いたことがある程度で、まさか自分がなるとは思っていませんでした。そのため、「自分は精神的に弱いからこの病気になったのか」と自分を責めてしまいました。（CI406）

最終的に彼女は次のような思いに至った。

職場の環境がひどいからとは考えませんでした。病気になったのは「しょうがないのかな」と思いました。（CI407）

メニエール病を発症してから 1 カ月後、上司から電話で 1 カ月の猶予期間を与えられ、その間に出勤できなければ退職するよう通告された。その時、彼女は次のようなことを感じた。

「1カ月は早すぎるのではないか」と感じました。治るかもしれないとは思いましたが、1カ月では難しいという予感がしていました。本当はもう少し待ってほしいと思いました。上司の言葉には「ひどい」と感じる部分があり、「急にそう言われるのは」とも感じました。(CI408)

彼女は上司との会話で以下のように応答した。

私自身、たぶん、会社に戻れないと思っていたので、上司の言葉に対して納得というか抵抗もせず、「分かりました。また連絡します」と答えました。1カ月の間は休養を取ることを考えていましたが、復職が無理だろうな、ということは分かっていました。(CI409)

それから上役に相談した。

1カ月って早いんじゃないかと思って、本社の工場長の上司に相談しました。救済措置や何か良い方法がないかを探してみると言われました。しかし、私としては、1カ月後に絶対に復職できないと分かっていたため、期待していませんでした。私にはもう辞めるしか選択肢がないと感じていました。もし良くなって職場に戻ったとしても、デスクで隣にずっと上司がいる状態が続くと考えると、その仕事内容に対して憂鬱になりました。そのため、辞めるべきなのかなと日々考えていました。(CI410)

上役から猶予期間が1カ月であることについて、次のような説明を受けた。

その人から、たぶん、勤務期間が短いから、猶予期間が1カ月になったのかもしれないと言われ、私は「あっ、そうだなんだ」と納得しました。(CI411)

上司にとって、1カ月の猶予期間は、労働者が健康を回復し、労働サービスを再び供給できるかどうかを判断するための期限であったと考えられる。

これに対し、彼女は健康上の問題に直面しながらも、仕事を続けたいという意欲を持っていた。しかし、メニエール病の治療と回復には時間が必要であり、短期間での職場復帰は難しいと予感していた。彼女は、病気の性質と回復の見通しを鑑みて、上司から与えられた1カ月の猶予期間が不十分であると感じており、実質的には退職を余儀なくされると認識していた。上司や上役との相談にもかかわらず、彼女は自らの復職が現実的でないと結論付けていた。

【需給調整感】

需給調整感の観点から見ると、彼女の健康問題により上司が期待する労働サービスの需要と彼女の供給能力との間に隔たりが生じていたと考えられる。彼女は労働サービスを供給する意欲はあったものの、健康状態がそれを許さず、上司が望む短期間での職場復帰は不可能であった。結果として、上司の彼女への労働サービスの需要は低下し、両者の間には隔たりが生じていたと考えられる。

この不一致の状況を解決するため、彼女は上役に相談をしたと考えられる。しかし、上司から言われた1カ月の猶予期間後も復職が難しいと確信していたため、彼女は期待をしていなかった。結局、猶予期間が経過してもメニエール病は回復せず、そのため彼女は上司の提案通り退職を選択した。

事例22　携帯電話の使用で会社都合での退職となった50代男性元投資会社社長

この事例の労働者は勤務中に携帯電話を使用していたことが離職のきっかけであると述べている。この行為を理由に社長から呼び出され、取締役が同席した上で、試用期間の契約終了と即日での退職を求める文書が渡されたという。彼は入社の経緯を次のように説明している。

> 50代後半にハローワークで紹介された設計事務所に、主に公共事業における補償問題に関する調整や交渉業務をサポートする仕事で正社員として入社しました。この設計事務所しか受かりませんでしたので、入社を決めました。自分にもできそうだと感じ、給料もそこまで安くなく、通勤も便利でした。前職の大手建設会社と比べると給料は下がりましたが、歩合制ではないためプレッシャーがないと感じました。また、雇用保険の手続きが面倒なので、切れ目なく転職できたので良かったと思います。（CI422）

彼は入社して約1カ月経った頃から勤務中に携帯電話を使用するようになった。

> 入社して1カ月ほど経った頃から、勤務中にスマホで主にFXのチェックをし始めました。この背景には、前職の大手建設会社での経験の影響もあります。私、仕事は結構やっているほうだったんですが、それでも結構サボっていました。しかし、ほとんど何もしないヤツもいるので、そんな人に比べるとやっていて、だから仕事量は上位2、3割には絶対に入っていたと思うんです。でも、大手建設会社は結果が全てで過程は全然重視してくれないんです。だから後半はたるんでいました。サボり癖のある友人ができたこともあります。前職の大手建設会社のほうがある意味、もっとゆるいんです。スマホ触って何が悪いの？みたいな感じでした。（CI434）

彼は携帯電話を使用した理由について次のように説明している。

私自身、なぜそんなことを始めたのか不思議でした。前職の大手建設会社では監視も緩かったのにやりませんでした。それにも関わらず、現在のオフィスでなぜそんなことを始めたのか自分でもよくわかりません。

スマホのチェックは数秒で終わるため、仕事の能率が若干落ちることは認めますが、その程度であれば誤差の範囲だと思っていました。トイレに行くのにも 2 ～ 3 分かかるわけだから、このくらいはいいでしょうみたいな軽いノリでした。

しかし、後から冷静にふり返ると、試用期間を過ぎて正社員になった後であれば、そのくらいでは雇用契約は切れないはずだけど、試用期間中はやるべきじゃなかったと思いました。魔が差したのかもしれません。ゲームや FX をやったことは後悔しています。（CI431）

彼は次のようにも説明している。

職場に慣れてしまったのか、あるいは少し甘えてしまったのかもしれません。もし環境がギスギスとして厳しかったら、スマホをいじることはなかっただろうと思います。つまり、許容される環境だったため、それについ甘えてしまったのかもしれません。（CI433）

彼は、社長から勤務中の頻繁な携帯電話の使用について注意された。

「あちゃ」と思い、さらに「やばいな」とも思いました。私はスマホで FX のチェックをしていたのですが、そのことを説明するのが難しく、他にどう説明するか思いつかなかったので、素直に「株みたいなものです」と答えました。

FX は遊びで、社長の「真剣に仕事しろよ」との指摘はおっしゃるとおりなんですけど、出来心でつい遊んでしまいました。注意を受けた後、社内では FX をすることは一度もありません。「やはりしちゃいかんよね」と思いました。（CI435）

数日後、彼は携帯電話の使用が原因で社長に呼び出された。

現場調査の仕事で、1 時間ごとに駐車場の車や人の出入りを数えていました。課長もこの現場に同行していました。他の社員は時計代わりに携帯電話を見ていたので、私も何度か携帯電話を見ました。それとは別に 2、3 回、FX のチェックのため

にも携帯電話を見ました。

その後、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。文書には、仕事中に携帯電話を触り、注意されても改善が見られないという理由が明記されていました。私の試用期間はその日から１カ月後までだったので、１カ月後まで働くか、今日限りで退職するかの選択を迫られました。また、取締役から「そもそも入社早々携帯電話を使うのはいかがなものか」と苦言を呈されました。

この指摘は、ぐうの音も出ないし、試用期間中であるため、会社側に辞めさせる権利は当然あると思いました。しかし、社長から注意を受ける前と比べて、携帯電話を使う回数は全然違うので、私としては文書に記載されていた「注意したにもかかわらず､改善が見られない」という指摘は全く納得がいきませんでした。（CI436）

彼は即日退職ではなく、試用期間満了まで働くことを望んだ。

試用期間満了まで働くか、今日限りで退職するかの選択を迫られるが、社長側は後者の方を望んでいる発言が文書の提示と共にありました。私は即日退職ではなく試用期間満了まで働きたいと伝えました。なぜなら、給料がもらえるからです。家族と相談したいので、１日の猶予を求めました。（社長側の）言いたいことは理解できるけど、突然の話だったので、とりあえず待ってほしかったのです。社長側はしぶしぶ同意しました。（CI440）

１日後に会社から退職理由について提案を受けた。

会社は専門家と相談して、解雇という形式はお互いにとってよくないと判断し、自己都合での退職をするように言ってきました。私はその提案に驚き、「はいっ？」と思いました。失業保険をすぐにもらえることにこだわっていたので、会社都合での退職を望みました。

この希望に対して、会社側は「それで納得できるなら」と受け入れ、ハローワークに問い合わせるように指示しました。ハローワークに行くのは「面倒くさい」と思ったのですが、失業保険をすぐにもらえることが一番大事だったので、「まあ、いいか」という感じでした。（CI441）

彼は結果的に会社からの退職勧奨で退職することになった。しかし、退職勧奨に関する文書の記載事項に納得がいかない点があり、それについても主張した。

文書には、「注意したにもかかわらず改善が見られない」と明記されていましたが、これには絶対に納得がいきませんでした。しかし、取締役が「あなた、そこばっかり言うけど、そもそもね」という話をされたので、しょうがないと思って退職を受け入れることにしました。（CI442）

その後、彼は雇用保険を受給しながら求職活動を始めた。

自宅から歩いて2、3分の位置にある工場のパック詰めの求人に応募しました。募集人数は2人で、正社員の採用でした。給料は18万円とされており、私はこの条件に精一杯妥協したつもりでした。歩いて通勤できることや、18万円あれば食べていけるはずだから、並行して投資もやろうと思っていました。2人募集だったので、自分は採用されるだろうと思っていました。

面接時に社長から「株をやっているのか？」と聞かれ、「株をやっていない」と答えた後、「やるといけないんですか？」と社長に尋ねました。採用面接に通るつもりだったので、後になって、そのような質問をしなければ良かったと思いました。（CI445）

この会社は不採用になった。その理由として彼は次のように考えている。

不採用となり、大変ショックを受けました。不採用の理由として、面接した会社が前職に問い合わせをし私の退職理由を知ったのではないかと考えています。実際、面接時に社長から「株をやっているのか？」と質問があり、それが前職の事情を知った上での質問ではないかと思ったのです。私は過去に証券会社で株の仕事をしていたことはありますが、それでこのような質問が来るとは思いません。

私は、応募先の会社が前職に問い合わせ、特定のレッテルを貼られて落ちたに違いないと考えています。特に、前職が会社都合での離職であったため、「何かあったんですか？」と前の会社に聞いたんじゃないかと思いました。小さな会社であるため、前職の会社への問い合わせは十分に考えられることだと思います。もし、前職の社長が「彼は仕事中にスマホを使っていた」と言ってしまったら、採用されるわけないと思います。（CI446）

【需給調整感】

会社は、試用期間を通じて彼の勤務態度を問題視し（CI429、CI430）、特に携帯電話の使用を容認できないと判断した。この期間は労働者の能力と仕事への適合性を評価するためのものであり、彼の行為が要求される基準に達していないと見なし、退職を要求した。

彼自身は社長から携帯電話の使用に関して注意を受けたものの、翌日には再び使用してし

まい、警告を守ることができなかった。そのため、試用期間中に雇用契約が打ち切られ、退職せざるを得なくなった。

需給調整感の観点から見ると、会社は彼に対し明確な行動規範を示した。彼自身、規範を守ろうとしたとは述べているが、完全にはできず、結果として双方に隔たりが生じたと考えられる。退職が決まった後も、退職日、退職理由、および退職勧奨に関する文書の文言について、自身の要望をはっきりと表明し、その隔たりを埋める努力をした。

退職後の就職活動で不採用になった際に、彼は面接を行った会社が前職の退職理由を知っている可能性があると思わせる出来事に遭遇した。この疑念の真偽は不明だが、今後の就職活動を進めるにあたり、彼にとっては大きな懸念材料になっていることが考えられる。

事例 23　病気休職が長期化し会社都合での退職を余儀なくされた 40 代男性嘱託職員

この事例の労働者は、離職のきっかけとして、精神障害を発症したこと、休職と復職をくり返すようになったことの 2 点を挙げている。彼は会社に入社した経緯を次のように説明している。

> 30 代前半の頃、大手証券会社に嘱託社員として入社しました。＜省略＞ハローワークで大手証券会社の求人をたまたま見つけ、大きい会社だから安定しているからいいという気持ちで入りました。業種や職種には全然こだわらずに、ただちょっと足を突っ込むつもりで入っただけです。嘱託社員は異動がなく、多少の昇給があります。しかし、正社員と比べると給料はお話にならないくらい差がつけられていました。給料の話をすると自分がどんどんつまらなく感じるので、正社員の給料にはあまり興味がありませんでした。（CI452）

彼は当時の上司との関係を次のように説明している。

> 当時の総務課長とは良好な関係を築いていました。その人とは仕事外でも飲みに連れて行ってもらったり、家に遊びに行ったりしました。今でも連絡を取り合うなどの交流が続いています。
>
> 当時、私のパソコンスキルは特別高いとは言えませんでしたが、資料作成や提出物作り、顧客リストの作成などをしました。エクセルやワードのマクロ機能を使って効率的に作業を進めることで、意外と重宝がられました。自分の特技を生かすことができて、非常にやりがいを感じました。（CI453）

上司にあたる総務課長との関係は勤務期間が長くなるにつれて変化していった。

30 代後半の頃まで、私は歴代の総務課長と飲みに行ったりして交流がありました。しかし、10 年ほど勤めた頃から飲みに誘われなくなり、仕事以外での交流がなくなっていきました。私はやはり嘱託社員、非正規社員としての立場なので、総務課長さんも正社員と飲んでいたほうが話が合うんだろうなぐらいにしか思っていませんでした。（CI455）

その頃、彼は精神障害を発症した。

30 代後半の頃、精神障害を発症しました。病気が明らかになってからは、度々 1 週間ほど休むことがありました。私は体が元気なことくらいしか取り柄がなかったので、まさか自分が病気になるとは思っていなくて、めげたというかショックでした。

病気になる前は、会社の営業の人たちともフラットに会話をし、業者さんとのやり取りも普通に行っていました。多少残業がきつくても頑張って働いていました。

なぜこの病気になったのか、きっかけがよく分からないです。職場で特定の人から何か言われて嫌になったということもありません。当初は具体的な病名が分からず、内科などを受診していました。その後、精神障害と診断され、後に病名が別の精神障害に変更されました。（CI456）

その後、彼の所属する総務課の業務内容が変化した。

40 代前半の頃、株券の電子化に伴い、総務課の業務は現金や株券の取り扱いから取引管理へとシフトしました。外務員の業務（顧客への金融商品の販売や勧誘など）は正社員が担当しており、その結果、嘱託社員との間の業務範囲がより明確に線引きされるようになりました。会社を辞める 5 年前くらいから、この線引きを特に感じるようになりました。外務員の経験がある正社員はキャリアアップの機会が増えていました。

総務課では、お客様の売買が適切か、コンプライアンスが正しく守られているかをチェックする取引管理が主要業務となり、通話録音の確認もその一部として行われていました。私を含めた嘱託職員は外務員の経験がないため、取引管理の知識がないと判断され、通話録音を確認するためのイヤホンすら持たせてもらえないほど、仕事の線引きが明確にされていました。（CI457）

総務課の業務内容が変わった頃、彼の職場環境にも変化が見られた。

私の隣の席は支店長専属のドライバーの席でした。40 代前半の頃、入社以来仲良くしていたドライバーが別の人に代わりました。新しく来たドライバーは悪い人ではありませんでしたが、今までの人とは感じが違っていました。その人はそのつもりはなかったかもしれませんが、挨拶をしても返してくれないことがあったり、手伝ってほしい時に声をかけにくかったりしました。その人は正社員にはすごく優しいのですが、私に対しては、「なんだ、この嘱託は」みたいな感じで接してくる感じだったので、それはストレスだったかもしれません。（CI458）

その後、彼は休職と復職をくり返すようになった。

40 代後半になり、休職と復職を繰り返すようになりました。会社には、1 週間以上または月の出勤日数の 3 分の 1 以上休むと休職になるという規定がありました。休職期間中の残日数があと 4、5 日となっていたため、総務課長から「これ以上は休んではいけない」と説明されました。その説明を受けて、無理して数日出勤しましたが、体調が万全ではなく、継続的な出勤はできませんでした。

休職の通知には残日数が記載されていましたが、私はその意味をよく理解していませんでした。病気になってから、すごい会社のやり方に疑問を感じました。正社員の場合、もっと保護されていて休職期間が 3 カ月ほど認められているのに対し、嘱託職員の休職期間はそれより短かったからです。（CI459）

彼は会社から退職を促されるようになった。

休職期間中の残日数があと 4 、5 日となり、総務課長から「これ以上休んではいけない」と説明された際に、私の担当している仕事は何なのかとか、引き継げる仕事はないか、マニュアルはどこにあるかなどを点検するように求められました。

退職日が決まった後、 1 週間から 10 日間の間で業務の引き継ぎを行いました。しかし、実際に出勤して引き継ぐことは少なく、ほとんどが電話やメールでの引き継ぎだったと思います。私が以前から作成していたマニュアルの場所を後任に教える程度でした。（CI460）

彼は結局、退職を余儀なくされた。

休職期間の日数がなくなったので、会社都合で退職しました。尻切れトンボみたいな形で会社から追い出される感じで辞めたので、自分が担当していた業務をそのまま周りの社員に引き継ぐことができませんでした。会社にはかなりの迷惑をかけ

たのではないかと感じています。（CI461）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、彼が精神疾患を発症し、休職と復職をくり返すことで、会社が求める安定した労働サービスの供給が難しくなったことが考えられる。また、彼が 40 代前半の頃に総務課の業務内容が変化したことから、彼のスキルが以前のように必要とされなくなり、会社の求める労働サービスの需要から外れたことが推測できる。

一方、労働サービスの供給の観点では、彼自身ができる限り働き続けたいと望んでいたことが推察される。しかし、彼の病状は安定せず、休職が避けられない状況が続いていた。さらに、休職制度における残日数の意味を彼がよく理解してなかったことも影響したようである。結果として、会社の休職期間の規定に従い、彼は労働サービスの供給意欲がありながらも退職せざるを得なくなったと考えられる。

需給調整感の観点から見ると、会社の労働サービスの需要と労働者の供給意欲の間に隔たりが生じ、その結果、会社都合での退職という結果に至ったと考えられる。労働者の健康状態の変化が需要と供給意欲の隔たりをもたらした主な要因だったと推測されるが、総務課の業務内容の変化、職場環境の変化、上司との関係の変化など、その他の要因も影響を及ぼしていた可能性も考えられる。

彼の離職が最終的に決定されたのは、総務課長から「これ以上は休んではいけない」と説明されたことが理由となる。彼は嘱託職員としての休職期間が正職員より短いことに不満を持ち、この決定に対して不服だったと考えられる。これは、彼はまだ働く意欲があったことを示唆している。

事例 24　店舗閉鎖により会社都合で退職した 30 代女性店長

この事例の労働者は離職のきっかけとして、自身が店長を務めていた店舗が閉店することになったことを挙げている。

彼女は 20 代前半に美容の専門学校を卒業後、美容師として働いた。20 代後半にはスキンケア製品の販売業に転職した（CI467）。その後、30 代前半で外資系アパレル会社に再転職し、店舗における化粧品の店頭販売員として勤務した。そして 2 年後、店長に昇進したが、ほどなくして新型コロナウイルスの問題が世界的に拡大した。緊急事態宣言の発令により、会社の全店舗は 3 ヶ月間休業せざるを得なくなった（CI468、CI469）。

> コロナの影響で来客数と売上が減少しました。会社は、それに対応するため、店頭販売からネット販売中心の経営に転換しました。その結果、店舗の売上は赤字となり、次々と閉店していきました。私は「この状況は結構長く続くだろう」と落ち着かない気持ちになりました。従来の人対人の直接販売は難しくなると考えました。

家で商品を閲覧できるサービスが拡大し、キャッシュレス決済の導入も進みました。ショッピングビルや会社の Web サイトを通して、ネット販売の出荷が増加していきました。（CI470）

緊急事態宣言が発令されてから約 1 年後、彼女自身の店舗も閉鎖を余儀なくされた。

30 代後半の頃、私が店長を務める店舗が閉店することを総括マネージャーから告げられました。この店舗は、会社の店舗販売をしている最後の店舗でした。そのため、閉店により、会社は店頭販売を全面的に撤退することとなりました。周りの店舗が次々と閉店していたので、「いずれは来るだろうな」との予感はありました。しかし、私たちが扱っていたブランドが比較的新しかったため、撤退がこのように早くなるとは思ってもいませんでした。（CI472）

閉店が決まり、従業員にその知らせが伝えられた時、多くが会社を去る選択をした。他の店舗や本社勤務の社員の退職も続いた。特に、雇用の保障がない従業員は早期に次々と退職していった。彼女は、このような状況への対応は非常に困難だったと述べている。

私は、休みを従業員に取らせる義務がある一方で、店舗の運営も継続しなければならず、そのジレンマにイライラしていました。（CI476）

彼女は会社に対して次のような思いを持っていた。

私は会社に対して腹が立ちました。人が回らなかったからです。人手が不足しており、本社からも支援として手伝いに来てはくれていたものの、結局は従業員同士での協力が難しい状況になっていました。シフトを組む際にも人手の不足にイライラしており、その上、さらに人が辞めることでイライラしていました。後半は自分がやらなきゃ誰もやらないという感じになりました。（CI474）

彼女は会社に腹を立てていたものの、会社自体も困難な時期であり、やることはやっていたと評価をしていた（CI475）。その一方で従業員に対しては次のように感じていた。

私としては、できれば閉店する最後までやり遂げてほしかったです。私は大変悩みました。というのも、元々人手が不足していた上、更に従業員が次々と辞めていったからです。従業員は困難な店舗運営を知りつつも、見て見ぬふりをして辞めていくみたいな感じでした。（CI473）

彼女自身は、閉店までの期間、店舗を運営するという重荷を背負うことを覚悟していた。

人手が不足するのは会社の責任ですが、私自身がまだ会社を辞めていなかったため、閉店まで店舗の営業を続けなければならないと思っていました。(CI477)

閉店が決まってから数週間が過ぎた頃、総括マネージャーが彼女に閉店後の予定について尋ねた。

総括マネージャーから「店舗がなくなるけど、どうする？」と問われ、もし退職を希望するならば、それは会社都合での退職となるとのことでした。会社都合での退職の方が、雇用保険が早く下りるなど、自己都合よりもその方が良いのではないかと考えました。(CI478)

また、彼女が会社に残ることを選択する場合に備えて、新たな職務に関する提案も行われた。

総括マネージャーから、海外の会社とのやりとりをサポートするような事務の仕事の提案がありました。私は化粧品のブランドで就職していたので、そのブランドから離れて仕事をすることに抵抗感を持っていました。会社は外資系であり、私は海外とのやり取りを少し手伝っていた経験がありました。それはアルバイトのような感覚で、そんなにたくさんの仕事をやっていたわけではありませんでした。ただ、提案された仕事は、就業時間が通常の社員よりも短く、夫の手伝いをしながら合間にできる仕事でした。(CI479)

しかし、彼女はこの提案を辞退した。

総括マネージャーからの提案を断り、退職することを決めました。この会社は、ちょっといろいろやはり大変だったところがありました。会社自体がそんなに長くは続かないのではないかと感じていました。異動をしても、すぐに店舗の数が減るようなことが続くと考えました。そんな状況の中で妥協してこの会社に残ったとしても、たぶん、今回の店舗の閉鎖と同じような状況に直面すると思いました。(CI480)

さらに、彼女がこの業界の将来に不安を持っていたことも、退職の決断に影響を与えた。

退職を考えた背景には、この業種が特に大変であると感じたことがありました。販売業やサービス業の売上が下がっている時期で、店頭の販売が難しい状況でした。このような状況は多くの会社でも問題となっていたと思います。（CI481）

閉店が決定してから1カ月が経過し、店舗は予定通り閉店となった。

従業員はみんな次の仕事について不安や焦りを感じていたようです。また、会社に対し思うところもあったと思うので、感情的になって退職した人もいたと思います。私としては、彼らに最後まで残ってほしかったのですが、その思いを伝えることはできませんでした。（CI483）

退職直前に総括マネージャーから彼女に対して異動の提案がされた。

退職直前に総括マネージャーから、服飾雑貨などの異なる販売への異動の提案がありました。この異動では雇用形態は正社員のままでしたが、私はこの提案も断りました。化粧品の販売のためにこの会社に就職したので、経験や知識のない服飾雑貨の販売に移ることは嫌でした。（CI484）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、総括マネージャーは化粧品ブランドの店舗販売の終了後も、会社の事業を継続するために必要な労働力を確保しようとしていたことがうかがわれる。このため、彼女のスキルを活かせる新しいポジションへの移行を彼女に促したと考えられる。

これに対し、彼女は労働サービスの供給者として、販売業やサービス業全体の将来性に対する不安や会社の長期的な安定性に疑問を持っていたことがうかがわれる。また、提案された新しい仕事は、職務内容が彼女の専門性とは合致していないと感じていたため、総括マネージャーの提案を断った。

需給調整感の観点からすると、彼女は総括マネージャーの提案から分かるように、労働サービスの需要があることを理解していたものの、業界や会社の先行きへの不安、そして自分の専門性の観点から転職を志向していたと言える。つまり、この会社への労働サービスの供給意欲はなくなっていた。このように彼女は需給の間に隔たりを感じていたが、会社都合での退職を選択することにより調整を図ったと言えるだろう。

事例25　倒産により会社都合で退職した50代女性専門職

この事例の労働者は離職のきっかけとして倒産を挙げている。彼女は40代前半に公共職

業訓練などを利用してWebデザインを学び、40代後半には家族経営の服飾雑貨の販売会社に再就職した。商品企画部で商品カタログの作成、Web販売用のホームページの制作および管理を担当し、営業部の書類作成や、店舗ディスプレイ用のPOP制作も行っていた。

勤めて約10年経った頃、新型コロナウイルスの世界的な流行が始まった。彼女の会社が複数の店舗に商品を卸していたこともあり、パンデミックの影響で経営が困難になったと彼女は感じた。この状況は彼女の仕事にも影響を及ぼした。

> 50代前半の頃、会社の経営難から全社員の給料が下げられました。人それぞれ下げられる額は異なり、私の給料は額面22万円から16～17万円になりました。社長からは一人一人呼ばれ、経営の厳しさを理由に給料の減額を説明されました。承諾するしかなかったみたいな感じでした。
>
> 当時、社長は給料の減額を一時的なものと説明しており、売上を上げるように頑張ると話していました。しかし、その後も給料は上がることはなく、経営も回復しませんでした。初めは経営が良くなったら、また給料は戻るものと思っていましたが、そのようなことはなかったです。経営もうまく回復しなかったので、それはそうだろうなと最終的には思いました。（CI494）

給料の減額は彼女の生活にも影響を及ぼした。

> 私の給料は額面22万円から16～17万円になりました。「ちょっと切り詰めた生活をしなきゃいけないな」と思いました。徐々に無駄遣いをしないように、自然と生活を変えていきました。（CI495）

しばらくして給料の遅配が始まった。

> 50代後半の頃、会社は倒産の1年前から給料の遅配が始まりました。その頃から倒産の気配を感じていました。実際、業績は何年も前から徐々に下がり始めていました。特に3～4年前から営業担当が辞めるようになり、業績がドンドン悪くなっている感じでした。（CI496）

会社が廃業するという話を営業部から聞いた。

> 私は「終わったな」と思いました。私の所属していた商品企画部では特にそのような説明はありませんでしたが、おそらく営業部だけに社長からそのような説明があったのかもしれません。営業部は入社当初10人程いましたが、その頃は3～4

人しか残っていませんでした。私は「従業員にお金を払えなくなったら、会社としてやっていけない」と感じていました。（CI498）

それから 2 カ月ほど経った頃、社長から会社が廃業するとの説明を受けた。

すでに会社は廃業という感じになっていたので、その話を聞いても「どうもこうもない」という感じでした。この先のことを考える必要があり、ハローワークで雇用保険がある程度もらえるので、その支援を受けつつ、新たな職を探すことを考えていました。（CI499）

そして会社は廃業した。

会社の廃業に伴い、会社都合で退職しました。その後、2 ～ 3 カ月の間に様々な手続きを経て、正式に会社が倒産しました。入社当初の従業員数は 50 人程度でしたが、廃業時には 15 人まで減少しました。給料の減額や支払いの遅れなど、社員に対する配慮が全然ありせんでした。給料を下げられたことについても説明がなく[4]、誠意を感じることができませんでした。（CI500）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、経営難に直面したこの会社は労働サービスの継続的な需要を確保できなくなってしまった。経営上の問題が給料の減額や遅配という形で従業員に影響を及ぼし、その結果、従業員の離職につながるなど、悪循環を引き起こしていた可能性が考えられる。

これに対し、彼女は当初、経営の回復を信じて給料の減額の提案を受け入れた。営業部から廃業するという話を聞くまでは、彼女はなおも供給意欲を保っていたと考えられる。また、給料の減額は彼女の生活に直接的な影響を与え、生活を切り詰めることや無駄遣いを避けるなどの生活様式の変更を余儀なくされた。

需給調整感の観点からすると、会社の経営状況が労働サービスの需要に直接影響を及ぼす状況について、彼女にはなす術がなかったと言える。しかし、給料の減額や支払いの遅れなどについて十分な説明がない会社側の不誠実な対応は、彼女の経営者や雇用そのものへの不信感を強め、退職後の仕事探しやキャリア形成に悪い影響を及ぼす可能性が考えられる。

---

[4] 事態把握項目の CI494 には、「社長からは一人一人呼ばれ、経営の厳しさを理由に給料の減額を説明されました」とある。社長はこの減額を「一時的なもの」としていたが、会社は後に倒産し、給料は戻らなかった。ここから、一時的な措置であるとした当初の説明が事実とは異なっていたことが分かる。つまり、減額が恒久的であることについて、彼女らへの説明が不十分であったと言えよう。

事例 26　会社の経営悪化がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性整備士

この事例の労働者は離職のきっかけとして、コロナ禍の影響で会社の経営が厳しくなったことを挙げている。彼は航空会社への就職の経緯を次のように説明している。

> 10 代後半の頃、中部地方にある 3 年制の整備士の専門学校に入学し、主に小型機の整備の勉強をしました。最終的には九州で働きたいと思っていました。やはり自分の地元の近くの地域で働きたいと思っていたからです。（CI501）

彼は 20 代前半の頃、コロナ禍のさなかに専門学校を卒業し、地元に本社がある航空会社へ入社した（CI502）。その後、関東地方の空港への配属が決まり、飛行機の整備士として勤務することとなった。コロナウイルスが広がり始めてから 1 年が経過しての入社であり、当時はまだ会社の経営に大きな影響が出るとは予想していなかった（CI503）。

> 入社して 10 カ月後ぐらいから、徐々に退職者が増え始めました。辞める人の年齢層は幅広かったのですが、特に若い人たちが多かったです。自分は新入社員で一番下だったのですが、2 ～ 4 年先輩といった層の人たちが一番辞めていきました。その結果、新入社員に作業的な仕事がどんどん回ってきてしまい、ちゃんと仕事が回るのか心配になりました。
>
> 仕事が降ってくるのはいいんですけど、新入社員ばかりなので作業の経験者が少なくなり、さらに作業人数も減少していたので、決められた時間内で作業ができるのか心配になりました。（CI506）

彼は会社の経営状況の悪化を懸念した。

> 退職者が増えて作業人数が減少し、それに伴い残業が増加しました。残業が増えると、私としては収入が増えるのでいいのですが、会社にとっては残業代の負担が増え、それが経営や収益にも影響を及ぼすのではないかと心配になりました。もし会社が存続できなければ、私自身も退職を余儀なくされる最悪の状況になってしまうからです。（CI510）

彼は多くの同僚が退職を選んだ理由について以下のように述べている。

> 20 代前半の頃、入社して 10 カ月後ぐらいから、徐々に退職者が増え始めました。経営状態が厳しく、会社が事業の方向転換を図っているようでした。みんな、その方針に納得できない部分があり、多くの人がそれで辞めていきました。（CI507）

その後、会社の経営状況はさらに厳しくなる傾向にあった。

当時、コロナは徐々に回復していましたが、会社は便数を減らさずに維持していました。しかし、乗客数が予想以上に減少し、経営はさらに厳しくなりました。その時の会社の雰囲気は、全体的によくなく、向上心が感じられなかったです。多くの人が今後この会社で継続して働けるかどうかに自信を持てないようでした。このような雰囲気は、先の見通しが立たないことから来ているかもしれないと感じました。

年齢の近い整備士仲間で会社のことについて話す機会が増えました。私は「本当にこれから大丈夫なのか？」と疑問に思ったり、「最悪、倒産してしまうのでは？」と懸念していました。（CI512）

彼が入社してから約 1 年後、会社の事業の方向転換に関する噂が流れ始めた。

具体的には、他社との業務提携をすることで、勤務体制が大きく変わり、夜勤が導入されるという話を同期から聞きました。私たちの会社は航空業界で唯一夜勤がないところで、それが強みだと思っていました。しかし、他社と業務提携を組むことになれば、夜勤が導入されることになるとのことでした。今までは早番と遅番という勤務形態で、それが一番でした。

夜勤は生活リズムを崩してしまうので、あまりよくないと思います。以前、夜勤を経験した際、夜の 7 時から翌朝 8 時までの勤務は体力的にすごくきつかったです。それが何十年も続くと、体力的に持たないんじゃないか、体調を崩すんじゃないかと思いました。（CI515）

会社の事業の方向転換に関する噂には、他社との業務提携を計画していることも含まれていた。その実施により関東より北の地域への転勤の可能性が浮上してきた。これは彼の故郷から遠く離れた場所で、彼自身、その地への転勤は望まなかった（CI518）。さらに、現状の給与では入社してから住んでいる関東の都市部での生活を継続することが難しく、年２回の賞与も不充分であることから退職を考えるようになった。彼自身、いずれは地方へ戻ることを望んでいた（CI520）。

退職を決意し上司にその意思を伝えました。その時、航空業界は厳しいかなと思ったところがあったので、「農業をやってみたい」と話しました。上司には、「そう決めたらしょうがないね、自分がやりたいことが見つかったなら仕方ないね」とい

うような言葉をもらいました。（CI522）

彼は退職について誰にも深く相談しなかった。

同期や１つ年上の先輩には軽く相談はしましたが、たぶん「辞めないでくれ」と言われると思ったので、深くは相談していません。上司には、どんなに話しても「辞めないでくれ」と説得されるだけだと思い、相談しませんでした。（CI521）

【需給調整感】

彼はコロナ禍で航空業界が直面した厳しい経営状況の中で、入社後に退職者が増える状況に遭遇した。これは、単に会社の労働サービスに対する需要が減少したというよりは、会社が事業転換を図っており、その方針に納得できずに退職する人が多かったようである（CI507）。特に、2 ～ 4 年先輩といった層の人たちが辞めたため、新入社員に過大な負担がかかり、仕事の質に懸念が生じた。

労働サービスの供給の観点から見れば、彼は九州の地元近くで働くことを望み、地元に本社を置く会社に入社した。しかし、他社との業務提携が噂されており、もし実現すれば、関東より北の地域へ転勤することも視野に入れなければならなくなり、故郷からさらに遠くへ離れることを案じた。さらに、夜勤のない会社であったことが魅力だったにも関わらず、夜勤の導入の可能性が出てきた。これらは、彼が入社時には想定していなかった変化であり、彼が思い描いていた生活とは大きく異なるものであった（CI516）。加えて、関東での都会生活が経済的にも厳しくなっていた（CI520）。

需給調整感の観点から見ると、彼は上司に相談すると退職を止められると懸念していたように、自分に対する労働サービスの需要の高さを認識していた。しかし、彼自身の供給意欲は低下しており、このため需給の隔たりは大きかったと考えられる。

事例 27　体調を壊し自己都合での退職を選択した 40 代男性技術職

この事例の労働者は離職のきっかけとして、体調を崩したことを挙げている。彼は 20 代後半に転職し、その理由を次のように述べている。

20 代後半の頃、外資系のガラス製造会社に転職しました。検査部に配属され、品質のチェックをする仕事をしていました。ちょうど新規に立ち上げた工場で、集団採用のような形で大量に採用していたのです。もともと就職活動が苦手だったので、すんなりと入れるのがいいな、ということで入社しました。条件が良かったし、休みも多かったです。4 勤 4 休で 1 年の半分が休みだったので、それも魅力でした。それに、前職よりも収入が上がるので、あまり悩まずに入社を決めました。（CI525）

40 代前半になると、彼のキャリアに大きな転機が訪れた。

40 代前半の頃、品質確保部へ異動し、社内ソフトウェアの開発の仕事に従事しました。ステップアップという形で、現場から事務方の仕事に移りました。エンジニア職の人が足りないとのことで、「現場から誰か希望する人、いませんか」という話があったので、チャレンジしてみたいと思い、手を挙げました。
専門的な知識は特に学んでいませんでしたが、仕事で使う技術や仕組みにはすごく興味があり、検査部にいたときからエンジニアと一緒に仕事をやったりしていたので、その延長線上の仕事だと思い、深く考えずに手を挙げました。品質確保部も「現場のことをよく理解している人に一人入って欲しい」というのがありました。（CI527）

彼は品質確保部の仕事が面白いと感じ、仕事内容が合わないと感じたことはなかったと述べている（CI528）。最初は仕事をスムーズにこなしていたが、仕事の負担が次第に増えていった。

ソフトウェアの開発には「できること」と「できないこと」があるのですが、現場からは「あれもやりたい」、「これもやりたい」と要望が出てくるんです。結局、できないことはできないのですが、できる限り現場の意向に沿って取り組むようにしていました。その結果、「あの人に言ったらなんとかしてくれそう」という期待を持たれ、いろんな人が要望を言ってくるようになりました。自分では気づかなかったのですが、周りから、いろいろと要望を聞きすぎて、僕の精神的なキャパシティを超えたのではないかと指摘を受けました。しかし、現場の要望を聞いているときは、その作業や仕事量は大したことではないと思っていました。（CI532）

彼が品質確保部に異動して 1 年後に会社が所有する工場が 1 つ閉鎖されることになった。

閉鎖した工場の作業を私の工場で請け負うことになり、２箇所で行っていた作業を１箇所で引き継いだため、作業量が増えて残業も増えました。残業もかなりあって、管理部門から、「残業を抑えてください」など、結構いろいろな警告が出る月もありました。昼までは大きな問題はなく、前日の出来高をまとめて報告するなどの業務を行っていました。午後からは当日やらなきゃいけないこととか、それまでの業務を継続したり、さまざまな作業を進行していたのですが、定時を過ぎると生産上のトラブルがよく発生しました。その日中に対策を練ったり、原因を調査した

りして、可能な限り早くお客様に報告することが要求されていたため、そういうトラブルがあった時は割と残業が多かったです。残業は深夜 12 時を回ることもありました。（CI535）

工場の閉鎖から 1 年ほど経った頃、彼は体調を崩した。

周りから「最近元気ないね」と言われるようになり、同じ部署の同僚で過去にうつ病になったことがある人から、「私がうつ病になった時の状態にちょっと似てるから、余計なお世話かもしれないけど、1 回心療内科行って、カウンセリングを受けてみたらどうですか？」とアドバイスされました。実際、それから 1 カ月くらいの間に、結構自分でもはっきり分かるぐらい仕事が手につかなくなってきたので、これはひょっとしてうつ病なのでは、と思い病院に行きました。病院を受診した結果、うつ病と診断されました。周りの人が言ってくれなかったら、ただの体調不良だと思ってました。本当にそういう面ではすごく良かったと思います。（CI536）

3 カ月の休職を経て彼は職場に復帰した。残業を控えるように指示されたため、定時で仕事を終えるように心がけていた。なんとか仕事をこなしている感じだった（CI537）。しかし、やがてまた忙しさが増していった。

コロナ禍の影響で海外工場とのコミュニケーションが Web ベースに移行していました。復帰後まもなくして、海外に出すソフトウェアが増え、行き違いも多く発生するようになりました。海外とのタイムラグや物流の問題で不具合を把握するのに 3 週間程度かかることがざらになりました。

コロナの影響で物流が停滞し、1 、2カ月後にクレームがまとめて来ることもあり、それを解決するために 1 カ月以上さかのぼらなければならなかったので、いろんなところにしわ寄せがきました。朝は社内の業務、昼からは海外工場とのミーティングと、忙しさが増しました。夜中にも海外からの電話が入ることが多く、深夜 2、3 時まで待機して寝ることができても、5 時半には自然と目が覚めてしまう日々でした。短時間の睡眠で朝を迎え、仕事を始めるものの、頭がついていってないのか、全然身が入らない状態でした。（CI538）

復帰から約 5 ヶ月が経った年末には、職場の状況は彼が対応できる範囲を超えるほどに忙しくなっていた。

それを見ていると甘えていられないという気持ちになりました。あまり人に負担

をかけたくないという気持ちが強いので、自分でできることは自分でやってしまいたいと思いました。あまり私が足手まといになるのも嫌でした。本来私がやるはずだった仕事を他の人がやってくれていました。周りが忙しくしているので、本来やるべき仕事くらいは自分でやってしまいたいと思ってしまいました。周りの人たちが 4、5 時間毎日残業をしているのを見ていると、こっちもつらいんです。何とか力になりたいというのがあるんです。その時点では、そう思ってはいけないと分かっていたのですが、そう思ってしまいました。（CI539）

このような思いに至った背景には、彼が長年持ち続けてきた信念が影響していた。

自分の仕事への取り組み方は昔から変わっていません。自分のできる範囲、自分で決めたことの範囲は自分でやり切らないと気が済まないというのがありました。会社の目標に対して自分はここまでやるというのは変えてもよかったんでしょうけど、自分の中でそれを変えるとマイナスの評価になるというのもありました。

学生時代からも含めて、自分の中の目標を下げるということは、自信の喪失につながるというのが分かっていました。そのため、自分の中の当初に決めた目標ラインというのを自分で下げるという選択肢はなかったんです。今までもそうですけど、周りから無理くりに「それは止めなさい」とか「今やらなくていい」と言われるまで、やり続けるという信念が自分にはあります。（CI540）

復帰して 7 ヶ月後、再び体調を崩した彼は、休職を余儀なくされた。

技術職になってから以前よりも収入が減っていたということもあって焦っていました。年収で 100 万円くらい減ったんです。それは分かり切っていたことですけど、実際に減ってみて、生活水準をすごく下げることもしました。プライベートでも離婚もありましたので。養育費を払っていかないといけないというのもありました。そういう諸々もあって、技術職になってから結構、焦りがありました。休職の期間は無給でしたので、傷病手当はありましたけど、実際の給料からするとすごい減りました。（CI543）

彼は体調のことで、さまざまな人に相談をした。

周りは過保護じゃないかと思えるくらいにすごく私のことをフォローしてくれました。当時は、その状況や環境を受け入れることができなかったです。そういう環境に置かれることが自分の中ですごく居心地が悪く、そういうふうに思わせてしま

う、言わせてしまう自分が情けないというのがありました。私の場合、助けてくれる環境が逆に居心地が悪いと思うんです。体がボロボロで頭が動かないことを頭の中では分かっているんです。周りから「休んでください」と言ってもらわないと、今は駄目な状態だというのは分かっているんです。しかし、その反面そう言わせてしまっている自分が許せないというのもあるんです。（CI545）

そうした状況の中で、彼は自身の将来について真剣に考え始めた。

外資系企業だったので、このまま休職が続けば、遅かれ早かれリストラの候補になるだろうと思いました。自分の立場を維持したいという保身の気持ちが強かったですが、それは本当に立場を守りたいからだけではなく、ただの意地だったのではないかと思います。（CI546）

彼がこのように考えた背景には、アジアの工場の社員から聞いたリストラの噂が影響していた。

アジアでリストラが行われるなら、日本でも何らかの影響が出ると確信しました。過去の経験から、勤怠が悪い人やパフォーマンスの低い人が優先的にリストラ候補にリストアップされることを知っていました。もし大量解雇があれば、自分もそのリストの中に入るだろうと思いました。

10 年ぐらいその会社にいたので、どういう人がリストアップされるのかの基準は大体分かっていました。具体的には、私のような状態の人です。体調が良くない、または仕事のパフォーマンスが上がっていない人がまず優先的にリストアップされます。

私の場合は、幸い周りからの評価はそんなに悪くはなかったので、リストラ候補に入ったとしても末端の最後の最後くらいかなとは思っていました。コロナの影響で過去最低の売上が予想されている中で、業界内の多くの関連会社が困難な状態になっていたので、次のリストラは過去最大規模になるのではないかと予想していました。（CI548）

休職期間中、毎月の体調の進捗を産業医や上司、人事部との面談で報告する必要があった。休職から 1 ヶ月後の面談では、彼は内心、退職も考慮して臨んだ。その際、早期退職プログラムの募集の可能性について尋ねた。

募集の予定はないとのことでした。早期退職の特別なパッケージや退職金の積み

増しは提供されないということが分かりました。現状の自分で仕事を続けることは難しく、もし3カ月、4カ月休んだ後に状態が改善しなければ、再びどう対処するか考えさせられました。このことを元妻や両親、友人、うつ病を経験した知人などと相談しました。多くの意見として「1年くらいは休むべき」という結論になり、私自身もその方向で考えるようになりました。(CI550)

その面談を経た後、彼は通院先のメンタルヘルスのカウンセラーによって、さらに3～4カ月の休職を強く勧められた。

私はそれなら会社を辞めると伝えました。自分の中では、仕事が面白くないというのが最大の理由でした。会社に行くのも、在宅の仕事も、今のままでは何をやっても面白くなかったです。同僚と話すのも億劫でした。結局、チームの一員になれてないと思ったんです。在宅なので基本的にあまり顔を合わせることはなかったですけど、会議とかで話をしていても雑談とかでも、聞かれるのは決まって、「今日は体調どうですか？」や「最近、何しているんですか？」などで、仕事のことはあまり聞かれなくなりました。みんなの中の位置づけが、あの人は闘病中だからというのがあって、そういう目で見られていると、「自分はこの会社、もういいです」という感じになりました。(CI552)

【需給調整感】

労働力サービスの需要の観点から見ると、彼の見解では、コロナ禍で会社の収益が低下する中、勤怠やパフォーマンスが悪い労働者は人員削減されやすい立場に置かれていた。これは、市場の変化や経済的圧力に対応するために、会社が労働力の調整を進めている過程の一環と彼は解釈していた。彼は自身の会社もこの変化に直面していると認識していたが、アジアの工場ではすでにリストラが実施されているのに対し、日本の工場はまだその局面には到達しておらず、将来的に影響が及ぶ可能性があると見ていた。

労働サービスの供給の観点からすると、彼は体調不良による休職が続くことで、自分の職を失うリスクに直面していた。彼は自分の立場を守りたいという保身の気持ちから、可能な限り職を維持しようとした。

労働サービスの需要と供給の観点から見ると、彼は会社が経済的な理由から近い将来人員整理を行い、労働需要を最適化する方針を立てていると理解していた。彼は自分が人員削減される可能性があると認識し、さらに仕事が面白くなくなったこと、そして早期退職プログラムの募集の見込みがない状況（CI549）も踏まえ、退職を選択したと考えられる。

この退職の決定については、会社が退職を勧奨しているわけではなく、彼に対する労働サービスの需要がなくなったわけではなかった。むしろ本人が供給意欲を失ったことが主な要

因と言えるだろう。

事例 28　人員補充なしで疲弊、30 代男性事務職が自己都合で退職

この事例の労働者は離職のきっかけとしてコロナ禍の影響を挙げている。彼はほぼ一人で会社のリモートワークへの移行業務を担当しており、仕事量が増えて手に負えないと感じた。何度も上司に人員補充を要請したが、要求が叶わなかったため、仕事の負担が耐えがたいほどになり、退職を選択した。彼はこの会社に就職した経緯を次のように述べている。

> 10 代後半に商科高校を卒業し、四国地方の会社に入社しました。地元の支店に配属されました。正直、取りあえず就職はどこでもいいかなと思っていました。卒業間際に見つけたこの会社は求人情報を見る限り家から近いし、給料も悪くないし、気軽な気持ちで入社しました。給料の相場はよくわかっていなかったのですが、特に問題ないと感じました。商科高校を卒業しており簿記の資格もあったので、仕事に対応できるだろうと考えていました。（CI557）

20 代前半に入った頃、彼には会社から隣県の支店への転勤を提案された。

> 当時、隣県の支店には総務の人数が多かったので、わざわざ異動する必要があるのかなと思いました。隣県の支店で人手が足りず困っているという話も聞いていなかったので、必要性を感じませんでした。入社時には、基本的に地元で働きたいと伝えていました。面接で「希望はありますか？」と聞かれた際には、「できれば地元で働きたい」と答えていました。（CI559）

最終的に、彼はその転勤を受け入れる決断をした。

> 正直、その時はあまり乗り気ではありませんでした。ずっと地元で仕事をする気持ちだったので、最初は「えっ、そうなんですか」と驚いてちょっと戸惑いました。しかし、たぶんステップアップ的な話だったと思うので、今後出世することを考えたら、そういう経験もいるのかなというふうにちょっと考え直して行きました。（CI560）

20 代後半を迎えると、彼は上司からさらなる人事異動の提案をされた。

> 「地元に帰れるかな」と思っていたら、上司から今度はまた別の隣県に行くように言われました。その時は「話が違う」と思ったので、隣県で 2 年くらい働いたので、

せめて別の隣県も 2 年くらいたったら、地元に帰らせてくれませんかとお願いしました。その時は「分かった」と返答されました。隣県での業務は順調だったんです。この隣県の支店の異動を打診された際、そこが終わったら地元に戻るかどうかは考えると聞いていました。だから、「話がある」と言われた時は、地元に戻れるのかなと思っていました。それなのに、別の隣県に行ってくれないかと言われたので、「なぜ？」と疑問に思いました。（CI563）

結局、彼はこの新たな転勤も受け入れることにした。

今いる隣県にこのままいるよりはましだという気持ちも少しはあったかもしれません。「地元に帰りたい」と言えなかったというか、ちょっと追い込まれたのもあったので、とにかくこの話を終わらせたいというのがあったのかもしれません。いろいろ説明されて、「行ってくれないか？」と言われたので、「ああ、分かりました」みたいな感じで、上司との話し合いをすぐに切ってしまったのもあるかもしれません。一度言ってしまった以上、すぐに地元に帰りたいとは言い出せなくなっていたと思います。私がコミュニケーション不足で勝手に精神的に追い込まれていったのがあるんじゃないかと思います。（CI566）

彼は本社でリモートワークへの移行業務を担当することになった。

四国の別の隣県にある本社へ異動し、事業部の課長補佐に昇進しました。本社への異動から 2 年以上が経った頃に新型コロナウイルス感染症が流行し始め、上司から社員がリモートワークできるようインフラ整備を指示されました。地元に戻れるかと思っていたところ、新型コロナウイルスの流行により状況が変わりました。

インフラ整備を指示されたのは、商科高校で情報システム関係を学んでいたからだと思います。しかし、総務部にいた頃も仕事でパソコンを使っていてトラブルがあったときはサポートを受ける側にいたというのに、上司からいきなり「専門家になれ」と言われても無理だろと思いました。単純に「パソコンの専門家になってくれないか」みたいな感じになったので、今でも理解できていないこともあるのに、そのような状況で、いきなり専門家になれと言われて困りました。（CI569）

リモートワークへのインフラ整備に関する業務は、ほぼ彼一人が担当した。

全社員約 100 人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。事業部は私と上司の二人し

かおらず、上司は主に経理の仕事を担当していました。経理も非常に大変だったと思います。

私は使用していないデスクトップをすべて集め、分類した後で業者に送り返し、新たなノートパソコンを注文して全員に配布しました。各社員に個別にIDとパスワードを設定しました。多くの社員がリモートでのノートパソコンの操作に不慣れでしたので、操作方法の説明も加えました。また、これらのノートパソコンはリース契約だったため、保証はあるものの、電源が入らなくなるなどのトラブルが発生した場合は、業者に送り返す必要がありました。このようなトラブルが続くこともあって、営業の業務に支障をきたすことも少なくありませんでした。（CI572）

業務量は膨大で、彼は多忙を極めた。

この頃の残業時間は正確ではないと思うのですが、多い月でも78時間程度に抑えていました。月に80時間以上の残業は法的に問題があるため、そのようにしていました。土日にも出勤していたので、実際の残業時間は120時間はあったかもしれません。私は計算したくなかったです。（CI574）

仕事量が過多で一人で対応するのが困難と感じた彼は、上司に人員の増員を求めた。

この事業が始まってからは常に忙しい日々が続きましたが、3カ月後の夏には特に忙しさが増しました。そこで、これでは仕事が回らないと思い、上司に事業部の人員補充について相談しました。

上司からは「すぐには難しいが、人事には人員を増やすよう言っておくので、もう少し我慢してくれ」との回答があり、その時は「分かりました」と返答しました。しかしながら、結局、人員の補充は行われず、その後も仕事が忙しい状態が続いたため、何度も上司に相談することになりました。上司も忙しい状況だったため、頻繁に相談するわけにはいかなかったのですが、相談する度に「ごめん、もう少し待って」と言われました。（CI578）

過去にお世話になった上司にも相談した。

この事業が始まってから4カ月が経過した8月頃、入社以来お世話になっている以前の上司に、事業部の人員補充の件について相談しました。その人はすでに役員になっており、社長や上司に掛け合ってくれました。結局は予算の関係上、厳しいとのことでした。9月末が決算期であったため、9月初めの役員会議で話をしてく

れたと思います。9月末近くに、その人は「一応話はしたけど、ちょっと厳しいみたい」と申し訳なさそうに伝えてくれました。(CI579)

リモートワークのインフラ整備の業務を開始してから1年が経った4月の人事異動時にも、事業部への人員増強は行われなかった。

この状況に対して上司に「これはどういうことですか？」と問い合わせたところ、「予算が確保できなかった」との回答がありました。その答えを聞いて、私はこの会社で働き続けるのはもう無理だと思いました。その時にすぐにパッと辞めるのもさすがに無理なので、はっきり言いました。「9月くらいを目処に辞めさせてください」と。上司から「ちょっと待ってくれと、そこはすぐ辞めては困る」という話になったんですけども、そこで私もいろいろ言いました。前からずっと言っているのに全然事業部の人員を増やしてくれないから、もうちょっと信用できませんという話をしたんです。すると、その時は、「分かったから、ちょっと取りあえず1回この話は終わりにして、また今度話そう」というので1回止められたんです。それから1カ月経ち、退職のことを聞いたら、また「待ってくれないか」と言われたので、これは辞めれそうにないと思いました。(CI582)

6月の人事異動の際にも、事業部に追加の人員は配属されなかった。

6月に入るまでの間にも何回か、「人を増やしてください」と言っていたんです。それなのに、「もうちょっと待ってくれ、今、考えるから、話をするから」という話ばっかりで、言いに行くたびに同じ答えが返ってきたから、私の中で、段々怒りというかイライラが溜まっていたと思うんです。その頃、他の社員からいっぱい質問が来たりとか、パソコンが動かなくなったりしたら私が呼び出されて対応していたので、自分の仕事が全くできなくなっていた状態でした。そういうのが溜まっていてイライラした時に、上長から、「この仕事まだできてないの？」という感じで言われて、その時にものすごくイラっとしました。ちょっと口汚いですけど、「お前らのせいやろ」みたいな感じで思っていたこともあり、そのイライラが積もった状態で、6月に人事が増えてないとなったんで、もう何か、「ああ、ここの会社に期待しても駄目だ」みたいな感じにはなりました。(CI583)

再度上司に対し退職の意向を明確に示した。

上司は渋々とした様子でしたが、最終的には承諾してくれました。具体的には「少

なくとも9月までには辞めさせてください」とはっきりと伝えました。その際、上司からは後継者への教育などをお願いされました。実はその1カ月前の5月にもすでに辞めるつもりだったのですが、行動に移すとなると、何となく踏ん切りがつかなかったのです。仕事は続けていましたが、5月から6月にかけても、多くの社員からリモートワークに関する質問が来て、それに対応する作業で手一杯になり、自分自身の仕事が進まなくなったりしたことで、残業が増えたりといった状況が続きました。それがきっかけで、「ああ、もういかん、思うだけじゃなくて実際に辞めよう」と決意しました。（CI586）

彼は、人員補充が実現しない状況に対し、会社への不満を募らせていた。

事業部の人員補充が2、3年近く待っても（彼がこの事業部に異動してから）実現しなかったため、さすがにこれ以上は無理だと感じました。コロナが未曾有の状況であったことは理解できるのですが、もう少し私たちの立場に立って考えてほしかったという気持ちもあります。（CI585）

彼の退職後の再就職に関しては、何の目処も立っていなかった。

実際に13年近く働いた会社だったので、今更辞めても、今後どうしたらいいのかな、というのはありました。親にもまだ、このことを言っていなかった状態だったので、急に辞めて帰っても、親を悲しませるなぁ、というのがありました。

しかし、多くの社員から質問が来て自分の仕事ができない状態で、「もう駄目だ、ここにいたら壊れる」と思って決心しました。ただでさえ、就職が難しい感じになってきているのに、辞めてどうにかなるのかな、というのがありました。まず親に迷惑をかけるし、辞めた後すぐ仕事に就けるかなという不安がまずありましたから。（CI587）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、コロナ禍により会社ではリモートワークへの移行が急務となり、そのためのインフラ整備が必要であったと考えられる。彼は商科高校で情報システムを学んだ経験があるため、この業務が彼に集中することになった。会社は追加の人員を補充せず、基本的に彼一人に全ての業務を担わせた結果、彼は過剰な労働時間を強いられることになった。

その一方で、労働サービスの供給の観点から見ると、彼は当初から情報システムに関する知識は持っていたが、専門家ではなく、この業務に対して不安を抱えていた。それでも、会

社の要請に応えるべく業務を遂行しようと努力をしていた。しかし、人員補充が行われず業務量が増大したため、彼は疲弊してしまった。結果として、これ以上労働サービスの供給を続けることが困難になってしまった。

需給調整感の観点から見ると、会社における過剰な労働サービスの需要が、彼の実際の労働サービスの供給能力を超えていたと考えられる。需給の間に隔たりがあり、彼は退職することによってこの隔たりを解消し、自身の心身の健康を守ろうとしたと考えられる。

事例 29　職場での先輩社員からの叱責がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性派遣労働者

この事例の労働者は、離職のきっかけとして、同じ職場の先輩社員とのトラブルを挙げている。その先輩社員から勤務時間中の素行不良について注意されたことがきっかけでうつ病を発症したと述べている。

彼は大学で情報システムやソフトウェア関連のことを学んだ後、大学の教授の紹介で派遣会社に就職した。派遣先の会社ではエアコンや空調設備の設計を行っており、彼はそこで派遣社員としてヘルプデスク業務に従事した。先輩社員とのトラブルについて、彼が述べた状況は次の通りである。

> 20 代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約 20 分間怒鳴りつけられました。その人は 50 歳前後で、同じ派遣会社の先輩でした。注意された素行不良の内容は、就業時間中に家族から LINE で連絡が来て、その返信が長引いてしまったことです。それにかかった時間は約 30 分でした。（CI593）

彼はその状況を次のように表現している。

> その状況は、言葉ではうまく表現できないほど怖かったです。その人が私の席まで「ザーッ」というふうに来て、帰るまでデスクを蹴るなどしながら怒り続けました。その怒りが非常に怖く、一歩間違えば手を出してくるのではないかとも思いました。それがきっかけで私のほうがちょっと精神的にきたというか、精神障害になってしまいました。（CI593）

彼はその瞬間、次のように感じていた。

> その人に対する怒りはなかったです。自分に非があると自覚していたからかもしれません。いさめる人もいなかったので、彼は相当に頭に血が上っていたと思います。（CI597）

身体的な感覚は次の通りであった。

ただ恐怖心しか感じませんでした。心臓が締め付けられるような感覚があり、その場から逃げたいと強く思いました。（CI596）

彼はこれまでにこのような体験はなかったとふり返っている。

兄弟喧嘩だと対等になる感じなので、ここまで大声で怒鳴るようなことはなく、言い合いをする程度でした。兄弟喧嘩では自分自身の怒りが恐怖よりも大きかったので、今回のような経験は初めてでした。（CI595）

彼は先輩社員の視点を次のように解釈している。

その人は私が就業時間中にスマホを触っていたことが気に入らなかったようです。以前からも長時間、スマホを触っているわけではありませんでしたが、短い時間であれば何度か触っていました。今回は長時間スマホを触ってしまい、しかも2人きりの状況だったので、それが大きかったのかな、と思います。（CI594）

彼はその後、仕事を続けるのが困難な状況に陥った。

その人が去った後も、恐怖心が消えず、その日は仕事を続けるのが困難な状態になってしまった。そのため、自分の直属の上司であるヘルプデスクの室長に連絡を取り、精神的に厳しそうなので交代していただけないかと頼んだ。事情を説明した後、帰る許可をもらった（CI598）。

翌日、上司によりその先輩社員の性格に関する情報が伝えられた。

翌日、派遣元の担当者から、その人は感情的になりやすいと聞かされました。その話を聞いて納得し、彼とは距離を置きたいと感じました。（CI599）

先輩社員からの叱責は彼の日常生活にも深刻な影響を及ぼした。

その影響で、元々寝付きが悪かったのですが、症状がさらに悪化し、1時間おきに目が覚めたりするようになりました。（CI600）

職場での配慮があって、状況は少し改善された。

その人が見えない位置にデスクを移動してもらいました。なんとか、仕事ができるようになりました。しかし、怒鳴られたことをきっかけに、仕事に行きたくない気持ちが強くなり、特に朝、起きてから、行きたくないと感じることが多くなりました。何度も時間ギリギリまで寝てしまって、布団の中から「今日は休ませてください」と連絡を入れることがありました。(CI601)

彼は以前から睡眠障害に悩み、精神科で治療を受けていた。

寝付きが悪いことから、月に一度通っている精神科の病院の先生が私の異常に気づきました。そして、精神障害と診断され、今の状態では仕事に就けないと言われました。診断書を派遣会社に郵送し、休職しました。

精神障害と診断された際には、それほど驚きはなく、むしろ「やっぱりそうなんだ」と思いました。薄々自分で感じていたんだと思います。「これからどうなるんだろうな」という不安はありましたが、医者から仕事に就けないと言われた時は、それくらい症状が重かったんだと、さすがにそこは少しだけショックでした。生計について、「また貯金を崩したりとかするのかな」と考え(彼は浪人時代にほとんどアルバイトをせず、貯金を崩して生活をしていたことがあった(CI603))、経済的な不安が最も大きかったです。自分の精神の弱さを感じました。(CI602)

休職から約2カ月が経過した時点で、派遣会社から「休職期間中に治らなければ、退職してほしい」との通告を受けた。この通告に直面して、彼は様々なことを考えた。

ちょっとショックというか、当然のことだとは思うんですけど、やはり保護じゃないですけど、自分のことを大切にしてほしいと思いました。やはり仕事がなくなる不安というか、結局経済面に関する不安が一番大きいんですけども、そういうところから仕事を辞めたくないみたいなのがあった。(CI604)

さらに、彼は次のようなことも考えていた。

休職期間中、自分が会社にあまり貢献できていないと感じ、休職中に給料をもらっているのは良心的にどうかと思っていました。これまでの積み重ねもあり、まるで自分がお荷物のような気がして、本当にこれでいいんだろうかと思っていました。(CI605)

これに対し、彼は次のような矛盾した気持ちも抱えていた。

精神的な病気を患っているのに、もう少し休職期間に猶予を与えてくれてもよかったんじゃないかと感じました。これは、自分が会社のお荷物のように感じていることと矛盾するかもしれません。（CI606）

派遣会社からの通告を受けてから約１カ月後、彼の休職期間は終了した。

休職期間が満了しましたが、精神障害がまだ回復に至らなかったため、退職することを決めました。退職の手続きは、会社の人と直接、顔を合わせることなく、電話、メール、郵送などでの非対面で進めました。本当は職場に復帰したかったです。会社を辞めるとなった時は、やはり現状よりも良い環境の会社を探したいと思いました。しかしそれと同時に、本当にそんな場所が見つかるのか、という不安もありました。（CI607）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、派遣会社は彼が派遣先でヘルプデスク業務を担当することを期待していた。しかし、先輩社員の叱責がきっかけで精神障害を発症し、期待される業務を遂行できない状態になった。

休職期間内に彼の状態が改善されなかった場合、つまり派遣先の需要に応えられない場合、派遣会社は彼に退職を求めざるを得なかった。彼自身はこの状況について派遣会社と認識を共有していたと考えられる。

労働サービスの供給の観点から見ると、彼はヘルプデスク業務に従事する意欲があったと考えられる。しかし、先輩社員からの叱責がきっかけで精神障害を発症し、業務の継続が困難になった。休職して症状の改善を試みたが、十分な回復が見られず、労働サービスの供給が困難となった。また、彼は休職期間中、自分自身が派遣会社の負担となっていると感じながらも、ヘルプデスク業務を続けたいという意欲を持っていたため休職期間の延長を望んでいた。

需給調整感の観点から見ると、彼には労働サービスを供給する意欲はあったが、派遣会社が設定した休職期間内での職場復帰という労働サービスの需要に応えることはできなかった。このため、派遣会社から彼に対する労働サービスの需要が低下し、両者の間に需給の隔たりが生じたと考えられる。彼は休職期間を過ぎても職場復帰が不可能であったため、結局退職を余儀なくされた。

事例 30　体調を崩し自己都合での退職を選択した 40 代男性非正規看護職

この事例の労働者は過重労働で体調を崩し、それが離職のきっかけになったと述べている。彼は 20 代前半で看護師の専門学校を卒業し、その後精神科看護師として経歴を重ねてきた。

> 40 代前半の頃、転職エージェント会社の紹介で精神科専門の大型病院に就職し、そこで急性期病棟を担当しました。この病院を選んだ理由は、家から近かったことと、以前の経験からここで働けそうだと感じたからです。（CI609）

この病院は、彼がこれまで勤めていた職場と大きく異なる環境だった。

> 規定の勤務時間は 8 時 30 分から 17 時 10 分までですが、タイムカードがないので時間管理が行われていませんでした。そのため、残業手当は一切出ませんでしたが、実際には月に約 5 時間ほど残業していました。出退勤の記録も取られなかったので、時間外労働の概念自体が存在しないような状況でした。これにはめちゃくちゃ驚きました。今までそういう病院で働いた経験はなかったんで。（CI611）

入職初日から、彼は厳しい仕事環境に直面した。

> 入職初日からオリエンテーションや説明もなく、すぐに仕事を開始しました。普通、新しい職場では新入職者へのオリエンテーションや仕事内容の説明があるものですが、そういったサポートは一切ありませんでした。手渡されたのは古い内容のプリント数枚だけで、そのプリントだけではどのように仕事をしているかが分かりませんでした。そのため、「どこに何があるか」などの細かいことを他のスタッフに聞いて回りながら仕事をしなくてはなりませんでした。
>
> 病院には教育担当の「プリセプター[注]」という役割を持つ看護師もいましたが、その看護師から「仕事を見ながら覚えてください」と言われ、仕事の説明を受けることはありませんでした。その看護師の仕事を見ながら、自分の経験をもとに一生懸命仕事を覚えました。以前の経験があったので、職場では「分かるでしょ」という感じで接してきて、それが結構きつかったです。（CI614）
>
> [注] 新人看護師の指導や教育などを行う先輩看護師のこと。

新たに採用された職員への教育やサポート体制の不備が明らかだった。

> 初日から医療観察法に基づく入院対応を任されました。最初は「ええっ」という感じで、まさに絶句しました。施設や設備、部屋の配置など、何も知らない状態で

した。法律で必要な書類や手続きはもちろん分かっていました。とはいえ、どの病院も独自のやり方があり、それは理解できていない状態でした。さすがに、入職1日目でそれがわかるわけがありません。そういう状態でいきなり仕事を始めるとは思っていませんでした。結局、「なんとかついていくしかない」、「取りあえずなんとか仕事を覚えるしかない」と思いましたが、予想以上にきつい職場だと思いました。（CI615）

これまでの勤務経験とは異なる病院の仕事の進め方に、彼は強い違和感を抱いていた。

患者さんの行動などの記録のやり方は病院ごとに異なるものですが、この病院では細かく分析して書くと怒られたりしました。不思議だったのは、入院時の問診の質問項目で、「何番目の子として生まれたのか？」など、普通、聞かないような質問であったり、患者さんの病態の理解には必要のない質問が多かったりしました。質問項目が昭和の40年や50年代くらいの内容で、今の時代にそぐわないものもありました。こんなことを聞いて、一体なんの役に立つのかと疑問に思いました。やはり、「うーん」という違和感はありました。（CI624）

彼は仕事の進め方に無駄が多いと感じていた。

患者さんが退院する際、お得意様のようなリストを作っていて、情報をファイリングしていました。しかし、そんなことをしなくても、カルテの倉庫に行って探し出せばいいだけの話なんです。それをやりたがらないために患者さんの記録をあちこち残していました。とにかく無駄の多い職場でした。（CI625）

さらに、パソコンの利用が職場で一般化していなかったため、書類管理に効率性が欠けていた。

課長以外のスタッフはパソコンの使用が許可されていなかったため、手書きで書類を作成していました。この結果、書類が山積みとなり、整理もできていない状態でした。「この伝票はどこにありますか？」と問い合わせても、指示された場所とは全然違う場所にあったりしました。必要な記録を探すのが大変でした。（CI626）

彼はこの病院の仕事の進め方に疑問を抱いていたが、それを口にすることはできなかった。

この病院のやり方には疑問に思うことや違和感を感じることはありましたが、誰

にも言わないでいました。おかしいとは思いましたけど、入職して1、2カ月の段階でそんなこと、言えないですから。言って変わるなら言ったんですけど、ただ、「なんでこうしないんですか？」とか、「これってどうなんですかね？」のような、もやっとした言い方はしました。しかし、「このやり方は駄目だと思います」とは言えませんでした。新人がそんなことを言ったら、波風立ちますから。そんなこと言ったら、普通に「うちのやり方だから、うちのやり方をちゃんとやって」と言われますから。（CI628）

彼には、この病院独特の仕事の進め方に慣れることが難しかった。

普通の人が10分で終わる仕事が、私は分からないので30分かかってしまいました。そこで、自分で仕事のやり方を予測したり、他のスタッフの行動を見ながら学ぶようにしていました。こっそりと後ろをついていって見て学ぶこともしました。＜省略＞スタッフの人数が少なく、常に忙しかったため、仕事のやり方を聞けるスタッフがいませんでした。聞きたい時に誰も病棟や詰め所にいないことも珍しくなかったため、聞きたくても聞けませんでした。詰め所にスタッフがいても、質問しても答えてくれそうにない方も多かったです。自分で予測して仕事の準備をしても、「こういうふうに準備したけど、これで進めていいですか？」と都度確認を取る必要がありました。そういう意味で、仕事はなかなか大変でした。（CI629）

勤務開始から2カ月後、彼は過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になった。その後約1カ月経っても体調が安定しなかったため、勤務体制を調整して出勤するようにした。

もともと週5日勤務だったのですが、週4日に減らし、そのうち2日は半日勤務にしました。課長と相談した上で、部長の承認も得て勤務体制を変更しました。しかし、勤務日や出勤時間は調整されたものの、仕事の負担自体は変わらなかったです。特に、患者さんの前日までの情報は出勤するまで分からず、朝出勤すると申し送りがあり、患者の状態や注意点、医者の指示などが伝えられますが、昼から出勤するとそのような情報は一切聞けませんでした。その話をスタッフに聞くだけでも大変でした。知らないままで患者に対応することも多くなり、結構ストレスになりました。（CI630）

入職後しばらくして、彼は同僚たちが仕事のできない同僚に対して陰口を言ったり、侮蔑したり、怒鳴ったりする様子を目撃した。

自分がその対象になりたくなかったので、仕事をしなければならなかったんです。だから、可能な限り仕事ができるように努力し、職場で突っ込まれないように心掛けていたというか、そうせざるを得ませんでした。（CI634）

彼は上司の課長から「特に何もしなくていい」と言われた。

課長から「特に何もしなくていい」と私が言われていることは、同僚にも伝わっていましたが、忙しかったり人手が足りなかったりすると、「手伝ってくれ」と言われることもありました。同僚が仕事がひどく大変そうで、なかなかすぐには終わらなくて、あれやこれややっていたら、手伝ったほうがいいかなと思うのが普通です。そこでやっぱり、「どうしたらいいですか？」、「何かあればやりましょうか？」とか言いたくはなります。それで自分から言うこともあります。向こうから、「人手足りないから手伝って」とか「ちょっと来てください」とも言われることもあり、そういう場合、断れないです。「私、やらないです」なんて言ったら、病棟の空気が悪くなり、余計に居づらくなってしまいます。（CI633）

彼は体調が改善せず、勤務体制の見直しをしてから１カ月も経たずに休職を決断した。

休職するまでの状況とか精神状態が落ちたというのもあるんですけど、そういった経験というか体験から、ここで仕事をするのはちょっと無理だと思ったので休職しました。もうこれ以上このまま働き続けると限界なので無理というので休職しました。（CI637）

彼が課長に休職の申し出をした時、課長は厳しい態度で応じた。

自分から「しんどいんで、もう休ませてください」と言いました。課長からは「休職するともうクビやぞ」と言われました。クビになるんだったら、最後まで居てから辞めましょうと思いました。「じゃあ、クビにしてください」と言うのも何か嫌だったんです。売り言葉に買い言葉で辞めるのは、何か負けた気にもなるし、何か嫌な感じがしたんです。クビになるならなるで、それならもう休めるだけ休ませてもらって、限界まで休んでから辞めればそれでいいじゃん。今辞めても、休職するだけして引っ張って辞めても変わらないので、それでいいやと思いました。（CI638）

最終的に彼は、退職日までの休職を選択した。

わざわざ職場に行って、あれやこれ言われるくらいだったら、休職期間が切れて、そのまま辞めるとなってもいいやと思いました。職場に行って「退職します」と言うのも嫌だったんです。退職の手続きでいろいろとやらなければならないし、時間もかかるじゃないですか。交渉することも嫌だったんです。「休職するとクビやぞ」と言われる職場だったので、そういうこともしたくなかったんです。向こうが、「これ以上、休職することができないので、辞めますか？」と言ったら、「はい、辞めます」というところで辞めたかったんです。

休んでいる間に税金を払うというのもありました。辞めてどうこうするくらいやったら、可能なところまで居て税金払って辞めたほうがいいかな、というのもありました。休む直前は、そんな細かいことは考えていなくて、もう「退職します」って言うのも嫌だから、退職になる日まで休職して、そのまま退職しようという感じでした。（CI639）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、病院は彼の看護職のスキル、特に精神科看護における彼の経験を必要としていた。しかし、病院は労働時間の管理の不備や新人への教育サポートが十分でなかったこともあり、労働者の健康と能力を維持するための適切な環境を提供できていなかったと言える。

労働サービスの供給の観点から見ると、彼は看護師としての専門的なスキルと経験を持ち、職場に貴重な貢献をする意欲があったと考えられる。しかし、適切な教育やサポートが十分でなかったことによって、この労働サービスの供給意欲は過重労働へとつながり、結果として健康問題へと影響が及び、著しく妨げられた可能性がある。

需給調整感の観点から見ると、新たに採用された職員への教育やサポート体制の不足と過重労働により、彼は体調を崩した。彼は勤務体制を調整して、自身の健康と仕事のバランスを取るために努力をしたが、同僚から十分なサポートを得られなかった。体調は回復せず、「しんどいんで休ませてください」と課長に休職を申し出た。これは、休職を希望しつつも働き続ける供給意欲がまだ彼にあったことを示している。一方で、上司は「休職するとクビやぞ」と話しているように、彼に対する労働サービスの需要がなくなっていたと考えられる。

事例 31　仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者

この事例の労働者が離職のきっかけとして挙げているのは、長時間の残業と夜勤、休日が少ない職場環境、そして上司からのパワハラである。彼は 20 代後半に就職した。

20 代後半に大学院を修了しました。大学院では土木関係を専攻していました。大学院の修了後、施工管理の会社に就職しました。入社のきっかけは、大学院で学

んだ分野が土木関係であったことと、あとは単純に就職活動したら内定をもらえたのが、この会社だったということです。特に入りたいと思っていた会社ではありませんでした。仕事の魅力は給料面くらいで､それくらいしかなかったです。（CI640）

入社して半年も経たないくらいに仕事がきついと思うようになった。

仕事量が多く、土日も出勤や残業があるため、自由な時間がほぼ取れず、仕事が終わるとただ帰宅して寝るだけみたいな生活でした。この仕事を続けていくのは難しいな、無理だろうなと思い、合わないからいつかは辞めると考えていました。（CI641）

彼はすぐには辞めなかった理由を次のように説明している。

給料自体は結構もらえていたので、お金のためと割り切り、仕方ないかみたいな気持ちで、続けられるまでは続けようと思っていました。（CI642）

彼はまた、以下のようにも説明している。

辞めて転職するのも、それはそれで手間だなというのがありました。それなら我慢して続けようかみたいな感じでした。また就職活動をして、面接なり何かするのも手間ですし、仕事でやれることを伝えるのもまた手間だなと思っていました。それならつらいけど、このまま我慢してやろうかなと思っていました。（CI643）

辞めることを言い出すのが難しいと感じていたこともある。

単純に「辞めたい」と言うのも、何か言いづらいというのもあるし、辞めた後の手続きというか、引継ぎ関係をするのも手間かなと思いました。特に所長に「辞めます」とは言いづらかったです。現場が変われば所長も変わるので、そんなに仲がいいわけでもありませんでした。

会社だけでなく、例えば部活なりなんなりで、「辞めます」というのは言いにくいかな、というのを思い出しました。せっかくお世話になったのに申し訳ないということです。雇ってくれた会社にも、今まで教えてくれた先輩たちにも「辞めさせてくれ」と言うのは申し訳ない。自分に仕事を教えるために労力を費やしてくれたのに、それを無駄にしてしまう。時間をかけて教えてくれたのに、その時間が無駄になってしまう。彼らが私に教えたことが無駄になってしまう。だから申し訳ないという気持ちがありました。（CI644）

彼にはこの状況を相談する相手がいなかった。

残業手当は月に 80 時間までの支給と決まっていましたが、実際はそれ以上の残業をこなしていました。土曜出勤についても「休みたい」とは言えず、仕事がきついと感じても誰にも相談できませんでした。

入社した当初は周りに相談できる人もおらず、同期は別の現場だったので、彼らがどのような状況か分かりませんでした。先輩もいたんですけど、そんな相談ができる仲ではありませんでした。

工期があるので、それに合わせないといけないですし、入社した時から全員が土曜日に出勤しているので、土曜日に出勤することが当たり前だと思っていました。（CI645）

入社半年後に受けた研修で、同期から他の現場も自分の現場と同じ状況だと聞いた。

環境の改善を訴えてもたぶん変わらないんでしょう。今まで全然変わってないですし、昔から同じで変わってない。だから、今さら変わるわけもない。他の現場に移っても似たような状況なので、本当にどこの現場も同じ状況なんだな、と思いました。（CI646）

30 代前半に現場の主任になった。しかし、会社での階級や給料に変化はなく、現場での役割だけが変わった。

主任になって 2、3 カ月後に夜勤が始まりました。私にとっては 7 年間の勤務で初めての経験でした。夜勤が始まることを知った時はあまり深くは考えず、特につらいとも思ってもいませんでした。単純に夜に仕事をするだけだろうくらいの気持ちでした。生活のリズムが変わるだけなので、寝る時間が変わるだけと軽く考えていました。（CI647）

その頃から徐々に会社を辞めることを考えるようになりました。

業務が増え、残業も多くなり、休みも取りづらくなりました。夜勤で生活リズムも崩れました。そういうことが積み重なって、辞めてすっきりしようと思いました。

今まで働いて、お金自体はそれなりにもらっていたので、貯金はありました。経済的には多少は余裕があったので、退職して別の仕事、楽な仕事をしようと思いま

した。

楽な仕事とは、週休2日で、残業時間があっても、今の職場のようにそこまで多くはない仕事です。我慢するよりも楽になろうと思いました。そこまで我慢して続けるような仕事ではないと思いました。（CI649）

同じ時期に上司からのパワハラも経験するようになった。

現場の副所長から怒鳴られたり、殴られたりパワハラを受けるようになりました。数えきれないくらいパワハラを何度も受けましたが、仕事に行き続けました。グーはそんなになかったですが、普通にビンタみたいな感じは数えられないくらいありました。仕事なので職場に行かないという選択肢がありませんでした。責任というか、お金ももらって、お給料もあるので、職場に行かなければいけないと思っていました。怒られたくないし、暴力だって振るわれたくもない。そんなことをされてまで仕事はしたくないと思いました。その人がいるので、怒られたくないので、職場に行きたくなくなりました。（CI651）

パワハラを受け始めてから約半年後、退職を決意した。

現場の所長に退職の意思を伝えました。退職することを決める際、特に誰かに相談はしませんでした。同期にも相談はしませんでした。自分の中で辞めると決めていたので、相談してもあまり意味がないと感じていました。（CI652）

パワハラの件は誰にも相談しなかった。

所長には副所長からのパワハラについて報告しませんでした。パワハラのことを言ったら、会社を巻き込んでややこしいことになるし、辞める前に大ごとにしたくないと思ったからです。それにパワハラのことが公になったら、また会社に行って、その報告をしたりで、スパッと辞められずに長引くことになりそうというのもありました。夜勤なり残業時間のこともあったので、辞めることがもう決まっていたというか、決めていたこともあります。（CI653）

【需給調整感】

労働サービスの需要の観点から見ると、この会社は長時間の労働、夜勤、土曜日出勤を彼に対して求めている。彼はこのような要求が自身の健康や生活を考慮していないと捉えており、過剰な労働負担を強いられていると感じている。しかし、同期の職場も同様であり、こ

ういう状況は変わらないとあきらめている。

労働サービスの供給の観点からは、彼は当初は給料面での魅力により、この需要に応える意欲があったと言えるだろう。しかし、現場の主任になった頃から、業務が増え、残業も多くなり、休みも取りづらくなり、夜勤で生活リズムも崩れたこと、そして上司からのパワハラなど、労働環境の厳しさが積み重なり、彼の供給意欲は次第に減少した。

需給調整の観点から見ると、彼は経済的な余裕がある状況下で、より良い労働条件を求め退職を決意した。労働者が労働サービスの需要に対し、継続的に供給を行う意欲を失ったことから、両者の間に隔たりが生じていたと考えられる。

第３節　考察

本章では、失業中の労働者を対象としたインタビュー調査に基づき、離職過程における労働者の認識を検討した。この検討では事態把握項目を活用して、雇用関係の認識の枠組みに照らし、需要感、供給感、および需給調整感といった 3 つの視点から各事例を考察した。その結果、それぞれの認識がより明確になったと考えられる。

需要感とは、労働者が事業主から求められている自身の労働サービスの需要をどのように認識しているかを示すものである。認識の対象である労働サービスの需要とは、事業主が労働者に求める仕事の量や質を意味する。具体的には、求める業務の種類や量、必要とするスキルや能力、必要な勤務時間や残業時間の必要性、シフト制や夜勤の有無、顧客に提供するサービスの水準や品質などが含まれる。事業主はこれらの需要に基づいて労働者と雇用契約を結び、労働者から労働サービスの供給を受ける代わりに賃金を支払う。

供給感とは、労働者が自身の労働サービスを事業主に提供することに対する認識を示すものである。この認識は、仕事への興味ややりがい、処遇（給与水準、役職など）、職場環境（上司や同僚との人間関係など）、労働条件（労働時間、残業や夜勤の有無など）、ワークライフバランス、家庭の事情（介護、子育てなど）、自身のスキルや能力と仕事の適合性を含む様々な要因に影響される。これらの要因が労働者にとって好ましい状態であれば労働者の供給意欲は高まり、求められる労働サービスを積極的に提供するようになり、反対にこれらの要因が好ましい状態でなければ労働者の労働サービスの供給意欲は低くなると考えられる。

需給調整感とは、労働者が事業主からの労働サービスの需要と自身の供給意欲との間のバランスを取る過程で行う調整に対する認識を指す。これは、需要と供給意欲の間の隔たりを埋めることを目的としている。表 3（p.127）に示したように、この隔たりが離職のきっかけになっていると推測される。例えば、契約社員や派遣社員のように、雇用期間に定めのある雇用形態であっても、需要の消滅する時期がある程度予測可能であるにもかかわらず、勤務継続の期待や契約期限があることに対する失望など、隔たりの認識が生じている（事例 5、事例 9、事例 10、事例 17）。

労働者は、両者の間に隔たりが生じた場合、その隔たりを埋めて雇用関係の均衡状態を維

持しようとする。その際、労働者が事業主からの労働サービスの需要に合わせて均衡を保とうとする傾向が見られた。事業主との積極的な需給調整の交渉事例としては、過重な労働サービスの需要に対し部署の増員要請（事例 2、事例 28）や、ワークライフバランスを考慮して労働時間短縮の交渉（事例 3）がある。しかし、これらの事例を除くと、労働者が事業主と積極的に交渉し、需給調整を図る事例はなかった。

今回の 31 件の事例から明らかになったことは、需給調整が不可能になる状況とは、事業主による労働サービスの需要がなくなるか、あるいは労働者の供給意欲がなくなるか、どちらか一方がなくなった状況と考えられる。このような状況では、労働者は自身が「失業する」と認識していると考えられる。このことについては次章で提案する離職過程モデルにおける第２節「２．失業の認識」で詳細に説明する。

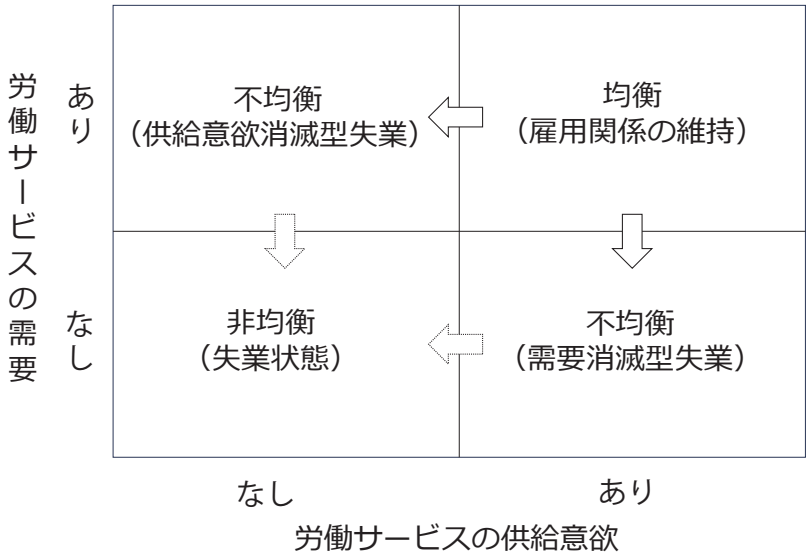
第５章　事例分析

本章では、前章で検討した 31 件の事例検討における各離職過程の分析から、労働者の雇用関係の認識の変化に共通する要素を抽出し、これをモデル化する。このモデル化により、需要感、供給感、需給調整感の変化に見られる共通のパターンや傾向を明らかにすることを目指す。

第１節　離職過程における雇用関係の認識の変化

図 111 に示す離職過程モデルは、特定の雇用関係における労働者個人が認識する、事業主からの労働サービスの需要とその需要に応じた自分自身の供給意欲の 2 種類の軸から構成される。このモデルの各軸は「あり」または「なし」という 2 つの状態を表しており、労働者が認識する、離職過程における事業主と労働者間の需給関係の動態を表現している。

図 111　離職過程モデル



このモデルは、31 件の事例検討から導かれた 3 つの前提に基づいて作成されている。

第 1 の前提は、労働者の失業に対する認識は、自身の労働サービスに対する需要もしくは供給意欲の有無に集約されることである。具体的には、労働者の認識として、事業主が自分の労働を必要としていないと判断した時、または自分自身に供給意欲がないと判断した時、彼らは自分自身が「失業する」と認識する。したがって、失業の認識は、需要と供給意欲の程度の問題ではなく、それらが「ある」か「ない」かの明確な判断に基づいている。

この理由として、雇用関係は本質的に契約に基づいており、この契約は事業主の労働者個人に対する労働サービスの需要とその労働者の供給意欲の存在を前提としているからである（Fryer & Payne, 1986）。そのため、契約を解消する際には、事業主が労働者に対して「需

要がない」と表明するか、あるいは労働者が事業主に対して「供給意欲がない」と表明することが必要となる。このような現実の雇用関係の解消に先立って、労働者は事業主から自分に対する労働サービスの需要が「ない」ことを、あるいは自身にその労働サービスの需要に対する供給意欲が「ない」ことを認識することが一般的であると考えられる。

これらの 2 軸、つまり労働サービスの需要の有無と供給意欲の有無を重ね合わせると、図 111 に示した 4 象限から成るモデルが形成される。この前提については次節「2．失業の認識」において、事態把握項目を活用して詳細に説明する。

第 2 の前提として、労働サービスの供給意欲は、労働者が労働サービスの需要に応える意欲の有無に依存することが挙げられる。31 件の事例検討によると、離職過程において、事業主の需要と無関係な労働サービスの供給意欲は見られなかった。つまり、労働者は事業主の需要に基づき自身の供給意欲を認識していると考えられる。そのため、事業主の需要がなければ、それは労働サービスの供給先がなくなり、結果として「失業する」という認識を生むことになる。しかし、供給意欲がすぐにこの変化に適応するのは難しく、需要の消失後もしばらく続くことがある。

例えば、事例 29 の労働者は休職期間の満了後の退職を迫られながらも、経済的な不安から仕事を続けたいと考えている（CI604）。事例 9 では、契約更新がないことを知らされた際に、会社には問題があるものの、仕事がやりやすかったため更新がないことを残念に思っている（CI157）。事例 11 では、最初は上司からの早期退職の提案を断ったが、後に会社の方針を理解するとともに、自身が給与に見合うだけの能力がないとふり返り、考え直している（CI196）。したがって、自分に対する需要が消失しても、供給意欲が直ちに消えるわけではなく、気持ちの転換には時間が必要であることが考えられる。

第 3 の前提は、労働サービスの需要は必ずしも労働者の供給意欲に応えるかどうかという認識には基づいていない、ということである。このことは事例 2、6、10 で明確に言葉にされている。

事例 2　50 代男性技術職の自己都合退職と後継者問題

50 代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。体調が崩れてからは、自分の仕事の後継者の問題や自分が突然辞めた場合の影響が気になりました。会社としては私がいなくなっても何とかなる。しかし、他人に迷惑をかけてしまうかもしれないと思いました。特に後輩に迷惑をかけたくないと思いました。誰かが会社を辞めると、その後始末をする人が出てきます。その人は自分の仕事があるにもかかわらず、余計な仕事をさせられてしまうことになります。それが申し訳ないと感じました。（CI26）

事例 6　子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性

40 代前半の時､小学校中学年の次男が不登校になりました。その時の私の気持ちは、「自分のことや仕事よりも、やはり子どものことだけが心配」と思っていました。仕事を辞めることになりましたが、1 ミリも仕事に対する未練を持っていませんでした。

周りには子どもを持つ男性の上司や同僚も多くいましたが、彼らの感覚は私のような母親としての感覚とは異なると感じていました。男性は子どもがいても仕事が一番かもしれません。私は退職する際、仕事と家庭、子どもを天秤にかける必要をまったく感じませんでした。私はこれまでの経験から、しんどい思いをしたり、体を壊しても、会社は何もしてくれないと感じていました。家族や女性の同僚とも話していたのですが、仕事の代わりになる人はいくらでもいるからです。(CI105)

事例 10　育児休業者の代替として働いた後に契約更新が打ち切られた 20 代女性契約社員

20 代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社してから 1 年後の 11 月に、産休注に入っていた女性が職場に戻れないため、私の契約期間が延長されることになりました。その時点ではいつまで延長するのかは未定でした。翌年の 2 月に､その女性が子どもを預ける保育園が決まり、会社からは「彼女が職場に戻るため、申し訳ないけど、3 月であなたの任期は満了です」と伝えられました。それで働く気が失せてしまい、現在は専業主婦として生活しています。(CI188)

注参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが､「育休」のことであると考えられる。

これは、労働者が供給意欲を失っても、他の労働者がその役割を引き継ぐことが可能であるという認識を示している。しかし、これには例外もある。参加者自身の話ではないが、供給意欲の喪失が需要の消失につながることもある。

事例 15　ハローワークで離職理由が会社都合と認定された 40 代女性就労支援員

40 代前半の頃、就職してから 3 カ月後に、上司から会社に「具合が悪くなった」と連絡がありました。そして､その 2 日後には｢会社を辞めたい｣という連絡があり、以降は会社に来なくなりました。以前から社長が（会社の事業の運営に必要な）上司と同等の資格を持つ管理職の求人を出していましたが見つからないため、上司の代わりとなる人材が見つかるまで事業を運営することができなくなりました。(CI272)

結果的に上司の代わりのとなる人材は見つからなかった。

上司が「会社を辞めたい」と言った1カ月後、社長が社員全体に対し、「経営が困難になり、事業を継続することが難しくなった」と説明しました。社長は複数の事業を運営していたのですが、その中でも中心的な事業を担っている会社の社内会議で就職支援事業を止めるという話になったそうです。(CI273)。

この事例では、適切な代替人材が見つからなかった結果、事業主の労働サービスの需要が消失したことになる。このように事業を運営する上で不可欠な人材である場合、労働者個人の供給意欲が事業の存続に直接影響し、ひいては事業主の需要の喪失につながりうる。

その他には、事業主が労働者の退職の意思表示に対し、引き留める事例が見られる。この背景には、労働者個人の供給意欲が事業運営に影響を及ぼしていることが考えられる。つまり、労働者個人の供給意欲は労働サービスの需要そのものにも影響を及ぼしている。しかし、労働者の認識では、事業主が自身の代わりとなる人材を見つけることができると考えていることがうかがわれる。

事例2　50代男性技術職の自己都合退職と後継者問題

50代後半の頃、後継者が配属されてから約4カ月後、部長に半年後の退職意向を伝えましたが、部長からは特に何も言われませんでした。仕事の引継ぎは、あと半年あれば十分と考えました。新しく後継者として配属された社員は、私が退職する半年後にはまだ一人前にはなっていないでしょうけど、一応後継者は一人います。それに、私が急に姿を消すわけではないので、少しでも仕事のノウハウを伝授して辞めるので、部長も何も言わなかったのではないかと思います。(CI33)

事例28　人員補充なしで疲弊、30代男性事務職が自己都合で退職

30代前半の頃、改めて退職の意思を上司に伝えました。上司は渋々とした様子でしたが、最終的には承諾してくれました。具体的には「少なくとも9月までには辞めさせてください」とはっきりと伝えました。その際、上司からは後継者への教育などをお願いされました。(CI586)

労働者も担当業務の引継ぎを心掛け、退職後も事業への影響を最小限にとどめる責任感があることがうかがわれる。

事例8　健康問題を抱えた労務職50代男性が早期退職の募集を知り会社都合での退職を選択

50代前半の頃、1年間派遣社員の管理業務を担当した後、生産部門の部長と課長から派遣社員の業務を全て請負契約に転換するよう指示されました。私にとってこ

の仕事は、会社での最後の仕事でした。引継ぎもうまくいったため、会社に迷惑をかけずに、残った後輩の人間にも迷惑をかけずに、きれいに退職することができたと個人的には思っているので、その辺は安心しています。（CI138）

上記の事例のように、退職時の引継ぎは重要であり、後任者への引継書やマニュアル作成、そして伝達を通じて、労働者自身が事業主の「代わりとなる人材はいる」という考え方を受け入れ、実際に協力してそれを現実のものとしていることが考えられる。

事例 6　子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職

40 代後半の頃、年末から 2 カ月くらいかけて引継ぎの仕事をしました。一般管理業務を扱う部署で、多岐にわたる業務があります。そのため、部署の社員は皆、さまざまな業務を抱えています。私は一般社員のため、他の社員に仕事を割り振る権限はありません。上司が引継ぎ先を決める必要がありましたが、なかなか決まらずに困りました。書面だけではなく、実際に業務を一緒にやって引継ぎをしたかったのですが、上司が私の業務の引継ぎ先を早く決めてくれないと、そういう機会がどんどん減っていくことになります。私が誰かから引き継いだものを次の人に伝えるには、文書だけでは難しく、実際に業務を行いながら示す必要がありました。（CI107）

事例 12　契約満了直前に妊娠していたことが判明した 30 代女性派遣労働者

30 代後半の頃、退職する約 1 カ月前の 4 月半ばに妊娠したことが明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。初めは、退職まで妊娠のことを周りに言わないまま、5 月の派遣労働の契約満了で辞めようと考えていました。しかし、つわりがひどすぎて周りの人に妊娠していることを言わないと迷惑をかけると思い始めました。それで、「すみません、今つわりで辛いです」と周囲に告げて、新任の派遣社員に仕事の引き継ぎをしていました。（CI203）

事例 23　病気休職が長期化し会社都合での退職を余儀なくされた 40 代男性嘱託職員

40 代後半の頃、9 月上旬に会社から退職を指示されました。休職期間中の残日数があと 4、5 日となり、総務課長から「これ以上休んではいけない」と説明された際に、私の担当している仕事は何なのかとか、引き継げる仕事はないか、マニュアルはどこにあるかなどを点検するように求められました。

退職日が決まった後、1 週間から 10 日間の間で業務の引き継ぎを行いました。しかし、実際に出勤して引き継ぐことは少なく、ほとんどが電話やメールでの引き継ぎだったと思います。私が以前から作成していたマニュアルの場所を後任に教える程度でした。（CI460）

まとめると、このモデルには31件の事例検討から導き出される3つの前提がある。第1に、労働者の失業の認識が事業主の労働サービスへの需要と自身の供給意欲の有無に基づくこと。第2に、労働者個人の労働サービスの供給意欲は事業主の需要に依存する傾向があること。第3に、反対に事業主の需要は必ずしも労働者個人の供給意欲に制限されるわけではないこと。つまり、図111に示した労働サービスの需要と供給意欲の軸は非対称の関係にあると考えられる。

これらは31件の事例検討に基づいており、特定の雇用関係における労働サービスの需要と供給意欲のダイナミクスを示している。以下ではこれらのモデルの4象限について説明し、離職の過程において、雇用関係の認識がどのように変化しているのかを説明する。

第２節　離職過程

図111に示したモデルを用いて、特定の雇用関係における労働サービスの需要とその需要に対する供給意欲のバランスに焦点を当て、離職に至る過程を説明する。このモデルでは、労働者の認識として、離職に至るまでに均衡、不均衡、非均衡の3つの段階を経ることが想定されている。

①　均衡（雇用関係の維持）

この段階では、労働者は事業主側から労働サービスの需要があり、その需要に応じて自身の供給意欲もあると認識している。このような需要と供給が均衡状態にある場合、労働者は雇用関係が維持されていると捉えている。

②　不均衡（需要消滅型失業）

この段階では、労働者は自身の労働サービスを供給する意欲があるものの、事業主側からの需要がないと認識している。このように需要と供給が不均衡状態である場合、労働者は自分自身が失業する状況にあると捉えている。

③　不均衡（供給意欲消滅型失業）

この段階では、労働者は事業主側からの労働サービスの需要があるものの、自身は供給する意欲がないと認識している。このような需要と供給が不均衡状態である場合、労働者は自分自身が失業する状況にあると捉えている。

④　非均衡（失業状態）

この段階では、労働者は事業主側からの労働サービスの需要がなく、自身も供給する意欲がないため、需要と供給の関係性自体が存在しない非均衡状態となる。労働者は両者の間に

雇用関係がないと捉えている。つまり、互いに「必要とする」、「必要とされる」という認識がないことを意味する。

以下では、これらの各段階を事例検討の結果を基に説明する。

１．雇用関係の維持

事業主から労働者への労働サービスの需要は変動することがある。同様に、労働者自身も家庭や健康の問題などの個人的事情や人間関係などの職場環境によって、労働サービスの供給意欲が変動することがある。

事例検討で明らかになったことは、これらが変動する中で、両者の間で隔たりが生じた場合、労働者はこの隔たりを埋めようとし、雇用関係を均衡状態に保とうとする傾向が見られることである。この均衡状態だが、労働者は基本的に事業主の需要に合わせる方向で均衡状態を保とうとする。事態把握項目からそこで働いている心理を列挙する。

第１に、同僚への配慮である。労働者は、事業主からの労働サービスの需要が大きな負担と感じつつも、自身が退職することで、残された同僚に追加の仕事が生じると理解している。そのため、彼らに迷惑をかけることを避けたいと考える。

事例２　50代男性技術職の自己都合退職と後継者問題

50代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。体調が崩れてからは、自分の仕事の後継者の問題や自分が突然辞めた場合の影響が気になりました。会社としては私がいなくなっても何とかなる。しかし、他人に迷惑をかけてしまうかもしれないと思いました。特に後輩に迷惑をかけたくないと思いました。誰かが会社を辞めると、その後始末をする人が出てきます。その人は自分の仕事があるにもかかわらず、余計な仕事をさせられてしまうことになります。それが申し訳ないと感じました。（CI26）

事例12　契約満了直前に妊娠していたことが判明した30代女性派遣労働者

30代後半の頃、退職する約１カ月前の４月半ばに妊娠が明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。その結果、電車に乗れなくなり、出勤して仕事の引き継ぎをすることができなくなりました。派遣先からは「在宅でいいですよ」と配慮していただきましたが、私自身としては、引き継ぎがうまくできず、5月の派遣労働の契約満了を迎えてしまったことに申し訳ない気持ちになりました。私の気持ちとして、新任の方を困らせたくないというのがありました。（CI208）

第２に、後任者の不在により就業を継続するという判断である。労働者は退職を望んでい

るものの、自身の担当業務を引き継ぐ人材が不在であるため、退職が困難であると考えている。

事例 18　結婚で県外移住のため自己都合で退職した 30 代女性ケアスタッフ

30 代前半の頃、私は翌年の春に入籍する予定であったため、半年後の 12 月に退職することを上司に伝えました。一般的には 1、2 カ月前に言えば辞められるものだと思っていました。しかし、周りに聞くと、会社が後任を見つけるのに時間がかかるため、半年かそれ以上前に退職の意向を伝えないと、なかなか辞めさせてもらえないと言われました。いつ退職するかはこちらの都合もあるのに、会社の都合で辞めさせてもらえないというところが、すごく引っかかりました。(CI312)

事例 13　腰痛を理由に自己都合で退職した 50 代男性営業職

50 代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復 250 キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。しかし、その仕事を断るという選択肢はありませんでした。当時、従業員数が 10 人くらいの会社で、私は上から 3 番目の立場にいました。経営には関わっていませんでしたが、現場の仕事を回す役割を担っていました。そのような立場にあって自分より下の社員を見たとき、この仕事を引き継ぐ人材がいなかったということです。(CI234)

第 3 に、仕事に対する責任感である。事業主からの労働サービスの需要に対応することが難しい状況にあっても、労働者は自らに業務を遂行する責任があると感じ、仕事を完遂することを優先する。このような責任感は、賃金を受け取る立場として職務を途中で放棄できないという認識とこういった認識を含む事業主との雇用契約に基づく業務遂行義務から来ていると考えられる。

事例 24　コロナ禍の影響で店舗閉鎖により会社都合で退職した 30 代女性店長

30 代後半の頃、私が店長を務めていた店舗で閉店の知らせが従業員に伝わった際、多くの人が辞めてしまいました。その店舗はビル内にあったため、勝手に店を閉めることはできませんでした。会社が店を閉める指示を出さない限り、誰かが営業を続けなければならなかったのです。人手が不足するのは会社の責任ですが、私自身がまだ会社を辞めていなかったため、閉店まで店舗の営業を続けなければならないと思っていました。(CI477)

事例 17　1 年更新の 5 年有期契約に落胆しつつ勤め上げた 50 代女性嘱託事務員

50 代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して 5 年目の秋、嘱託職員の契約期間の上限に達したため、会社都合で退職しました。この 5 年間は自分への試練として最後までやり通したいという気持ちでした。もちろん、試練だと感じつつも、給料を頂いている以上、仕事はやり遂げなければなりません。お金をもらっているんですから、ただのボランティア活動ではないんです。(CI310)

事例 31　仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者

30 代前半に現場の主任になって 2、3 カ月後に夜勤が始まりました。その頃から現場の副所長から怒鳴られたり、殴られたりパワハラを受けるようになりました。数えきれないくらいパワハラを何度も受けましたが、仕事に行き続けました。グーはそんなになかったですが、普通にビンタみたいな感じは数えられないくらいありました。仕事なので職場に行かないという選択肢がありませんでした。責任というか、お金ももらって、お給料もあるので、職場に行かなければいけないと思っていました。(CI651)

第 4 に、会社への恩義である。労働者は、事業主からの労働サービスの需要への対応が困難であっても、雇用や育成などで会社から受けた恩恵に対して感謝しているため、退職を申し出ることに罪悪感を持っていると考えられる。

事例 28　人員補充なしで疲弊、30 代男性事務職が自己都合で退職

20 代後半に、全社員約 100 人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。この事業が始まってからは常に忙しい日々が続きましたが、3 カ月後の夏には特に忙しさが増しました。そこで、これでは仕事が回らないと思い、上司に事業部の人員補充について相談しました。上司からは「すぐには難しいが、人事には人員を増やすよう言っておくので、もう少し我慢してくれ」との回答があり、その時は「分かりました」と返答しました。しかしながら、結局、人員の補充は行われず、その後も仕事が忙しい状態が続いたため、何度も上司に相談することになりました。上司も忙しい状況だったため、頻繁に相談するわけにはいかなかったのですが、相談する度に「ごめん、もう少し待って」と言われました。私もこの会社で十数年勤めており、お世話になっていたこともあり、半年以上この状況を耐えていました。(CI578)

事例 31　仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者

20 代後半に大学院の終了後、施工管理の会社に入社しました。入社して半年も経たないくらいに、仕事がきついと思うようになりました。この仕事を続けていく

のは難しいな、無理だろうなと思い、合わないからいつかは辞めると考えていました。しかし、単純に「辞めたい」と言うのも、何か言いづらいというのもあるし、辞めた後の手続きというか、引継ぎ関係をするのも手間かなと思いました。特に所長に「辞めます」とは言いづらかったです。現場が変われば所長も変わるので、そんなに仲がいいわけでもありませんでした。会社だけでなく、例えば部活なりなんなりで、「辞めます」というのは言いにくいかな、というのを思い出しました。せっかくお世話になったのに申し訳ないということです。雇ってくれた会社にも、今まで教えてくれた先輩たちにも「辞めさせてくれ」と言うのは申し訳ない。自分に仕事を教えるために労力を費やしてくれたのに、それを無駄にしてしまう。時間をかけて教えてくれたのに、その時間が無駄になってしまう。彼らが私に教えたことが無駄になってしまう。だから申し訳ないという気持ちがありました。(CI644)

第 5 に、自身の出世や昇進への期待である。労働者は、事業主からの需要に対して不満を持っていても、将来の出世や昇進の可能性への影響を考慮し、その要求を断ることなく受け入れようと考える。

事例 28　人員補充なしで疲弊、30 代男性事務職が自己都合で退職

20 代前半に四国の隣県の別の支店への異動を打診されました。正直、その時はあまり乗り気ではありませんでした。ずっと地元で仕事をする気持ちだったので、最初は「えっ、そうなんですか」と驚いてちょっと戸惑いました。しかし、たぶんステップアップ的な話だったと思うので、今後出世することを考えたら、そういう経験もいるのかなというふうにちょっと考え直して行きました。(CI560)

第 6 に、生活を維持するためである。事業主からの需要に従って就業を続けることが難しい状況にあっても、労働者は自分自身や家族の生計を支えるために、退職という選択をすることができないと考えている。

事例 8　健康問題を抱えた労務職 50 代男性が早期退職の募集を知り会社都合での退職を選択

40 代前半の頃、会社から指定された工場で単身赴任で働くことになりました。正直に言えば、辞めたくても辞められなかったんです。やはり子どもたちの生活や高校進学に関わること、お金のことを考えると、他に選択肢はありませんでした。(CI134)

事例 19　夫の転勤により保険業界の営業職を自己都合で退職した 20 代女性

今は20代後半だが、専門学校を卒業してから5年間、私は正社員として働き続けてきました。働くこと自体に特別な喜びを感じていたわけではありません。生活するためには必要だったからです。専門学校の学費の返済や車にかかるお金など、生活の中でのさまざまな出費があったため、それを払わなくてはいけなくて、生活するためには必要だったからです。(CI362)

これらの心理の中でも、特に第5に挙げる出世や昇進への期待、そして第6の生計の維持は、労働者の供給意欲と強く関連していると言える。これらを除くと、組織や事業への責任感や関与の深さが、労働者が事業主の求める需要に応えようとする動機付けとなっていると考えられる。

事例検討の対象となった事例の中で、事例1（CI15）と事例15（CI273）を除き、直近の離職過程において、両者間の隔たりを解消するために在職中に具体的な転職先を検討する事例は見られなかった。この理由として、転職には書類作成や求職活動など手間がかかることや職場で不快なことがあっても、それを補う利点があることが指摘されている。

事例25　倒産により会社都合で退職した50代女性専門職

50代前半の頃の職場が移転する前から、辞めることをちょくちょく考えていました。しかし、再就職する場合、書類の準備や面接など、いろいろと大変だと感じました。(CI490)

また、長期に勤めることにより、職場に問題があってもその状況に慣れてくることも挙げられている。

確かに、私のいた会社には癖の強い人も多く、嫌な面もありましたが、同時に緩い部分もありました。その緩さに甘えて、長く勤め続ける中で、慣れじゃないですけど、自分なりの逃げ道みたいなものを作ることができました。(CI489)

事例31の労働者は転職にかかる手間の問題を指摘している。

事例31　仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した30代男性現場監督者

20代後半に大学院の修了後、施工管理の会社に入社しました。入社して半年も経たないくらいに、仕事がきついと思うようになりました。この仕事を続けていくのは難しいな、無理だろうなと思い、合わないからいつかは辞めると考えていました。しかし、辞めて転職するのも、それはそれで手間だなというのがありました。それなら我慢して続けようかみたいな感じでした。また就職活動をして、面接なり

何かするのも手間ですし、仕事でやれることを伝えるのもまた手間だなと思っていました。それならつらいけど、このまま我慢してやろうかなと思っていました。（CI643）

また、仕事にきつさを感じつつも、それを補う利点も挙げている。

給料自体は結構もらえていたので、お金のためと割り切り、仕方ないかみたいな気持ちで、続けられるまでは続けようと思っていました。（CI642）

在職中から転職先を検討しなかった理由は、参加者から直接述べられていないが、他の可能性も考えることができる。1つには、退職の直前まで労働サービスの需要が増えることはあっても減ることがなく、転職先を検討する時間的な余裕がなかった可能性がある（事例4、事例8、事例13、事例14、事例17、事例19、事例24、事例26、事例31）。また、退職の直前まで引き継ぎの業務や自身の後任の育成に忙殺されており、退職後のキャリアプランに目を向けることができなかったことも考えられる（事例2、事例12、事例28）。

２．失業の認識

一般的に、「失業する」という労働者の認識は、実際に「失業する」前に生じると考えられる。これは、制度的には失業が雇用契約の終了を意味し、失業が現実化するには様々な手続きが必要になるからである。

事例検討から理解できることとして、「失業する」という認識は、労働者が自らの労働サービスの需要と供給意欲の隔たりを調整しようとしても、雇用関係の均衡が保たれない状況と判断することから生まれると考えられる。具体的には、労働サービスの需要あるいは供給意欲のどちらか一方が「ない」状況と認識する場合を指す。すなわち、どちらか一方が「ない」から調整のしようがないとも言える。例として、事例1では労働者が自身の労働サービスの需要を「ない」と認識する状況が示されている。

事例１　早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した50代男性管理職

50代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けました。その際、私は「会社は管理職を若返らせたいのだろう」と感じました。会社は私たちにセカンドキャリアを考えるよう語りかけますが、会社が自身の損益を無視することはないと理解していました。そこで、「管理職が多すぎ、若返りや人員調整をしたいのだろう」と考えました。会社の提案が私たちにメリットをもたらすものではなく、会社の負担を軽減するための制度だと認識していました。例えば、私たちが65歳まで働くことと、退職金の優遇分を支払うことを比較した時、

会社にとっては後者の方が損失が少ないと思われました。しかし、「辞めろ」と命令されているわけではなく、「辞めませんか」という提案だったので、特に反感を覚えることはありませんでした。これらの事実を冷静に受け止め、話を聞きました。(CI5)

この事例の重要な点は、彼が会社に対して労働サービスを供給する意欲を持ち続けていたということである。

早期退職プログラムの話があるまでは、私は 60 歳で定年になり 65 歳まで再雇用の形で働く予定で、特に早期退職を考えていませんでした。(CI4)

このように、労働者が労働サービスを供給する意欲を持ちながらも、その需要が「ない」と判断する場合、「失業する」という認識が形成される。一方で、事例 2 では労働者自身が自身の労働サービスを供給する意欲が「ない」と感じた状況が示されている。

事例 2　50 代男性技術職の自己都合退職と後継者問題

50 代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。当時私は約 28 年間同じ会社で働いており、この病気をきっかけとして、「もうそろそろ、今の会社を辞めてもいいのかな」という思いが初めて生まれました。(CI24)

この事例の重要な点は、彼が会社側からの自身の労働サービスに対する需要が「ある」と認識していたことである。

このこと（食道疾患と診断されたこと）は上司には伝えませんでした。言ったところで仕事が減るわけでもなかったからです。薬を飲むことで胸焼けや吐き気は和らぎましたが、それでも体調がいいわけではありませんでした。(CI27)

この事例では、労働者が労働サービスの需要があっても供給意欲が「ない」と判断すると、「失業する」という認識につながっている。

表 4 では、失業の認識の発生に関連する事態把握項目が示されている。これらの項目を基に 31 事例を分析した結果、労働サービスの需要または供給意欲の一方が「ない」と判断された際に「失業する」という認識が生じることが確認された。需要と供給意欲が同時に「ない」と判断されることは稀であると考えられる。

その理由として、一般的に両者がそれぞれ異なる要因によって「ない」状態と判断されることが考えられる。例えば、労働サービスの需要は、景気の変動や会社の経営状態などの組

織的・社会的な要因に影響を受けやすいと考えられる。一方で、供給意欲は家族の問題や個人の健康状態など、個人的な要因の影響を受けやすいと考えられる。

したがって、失業の認識が生じる雇用関係の不均衡には、2つのパターンが存在すると考えられる。1つ目は、事業主からの労働サービスの需要が「ない」にも関わらず、労働者が供給意欲を持っている場合である。もう1つは、事業主からの労働サービスの需要があるものの、労働者に供給意欲が「ない」場合である。前者を「需要消滅型失業」、後者を「供給意欲消滅型失業」と呼ぶことにする。

表4では、事態把握項目に基づき、各事例において、需要消滅型失業と供給意欲消滅型失業の2つのパターンのうち、どちらの要因で「失業する」という認識が生じているのかを分類した。

表4　失業の認識の発生と事態把握項目

事例番号	事例タイトル	カテゴリー	事態把握項目（抜粋）
事例1	早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した50代男性管理職	需要主導型	・50代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けました。その際、私は「会社は管理職を若返らせたいのだろう」と感じました。会社は私たちにセカンドキャリアを考えるよう語りかけますが、会社が自身の損益を無視することはないと理解していました。そこで、「管理職が多すぎ、若返りや人員調整をしたいのだろう」と考えました。会社の提案が私たちにメリットをもたらすものではなく、会社の負担を軽減するための制度だと認識していました。例えば、私たちが65歳まで働くことと、退職金の優遇分を支払うことを比較した時、会社にとっては後者の方が損失が少ないと思われました。しかし、「辞めろ」と命令されているわけではなく、「辞めませんか」という提案だったので、特に反感を覚えることはありませんでした。これらの事実を冷静に受け止め、話を聞きました。(CI5)
事例2	50代男性技術職の自己都合退職と後継者問題	供給主導型	・50代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。当時私は約28年間同じ会社で働いており、この病気をきっかけとして、「もうそろそろ、今の会社を辞めてもいいのかな」という思いが初めて生まれました。(CI24)
事例3	50代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職	需要主導型	・50代前半の頃、社長が突然「スクールはもういいかな」と発言し、会社がスクールを創設する計画が中止されました。その代わりに、「社員教育にシフトしてほしい」と私に依頼しました。この変更は私にとって予期せぬものでした。スクールを創設する話が途中まで進んでおり、私の中ではそのイメージがすでに形成されていました。私はスクールを創設する目的でこの会社に入社したので、この急な変更に対し、「この会社に勤め続けるのはもういい」と思いました。(CI49)
事例4	コロナ禍の影響で経営が悪化し会社都合で退職した40代女性事務職	需要主導型	・40代後半の頃、新型コロナウイルスの流行が問題となってから2年目に入りました。店舗の売上はますます減少し、回復の余地がない状況でした。繁忙期に稼がなければならないにも関わらず、全く稼げない状況に直面しました。地域マネージャーからは、「店舗の売上が落ちて経営が厳しくなっているから」とかではなく、明確に「営業さんとかは、お金を稼いでくる人たちなので辞めさせないけど、経理事務は別にお金を稼いでくるわけでもないので、必要なくなった」と言われました。この発言には驚きを感じました。私は別に仕事をしていなかったわけではありませんが、お金を生まない存在だから邪魔みたいな言い方をするんだと感じました。地域マネージャーがワンマンでパワハラをする人だと認識していたため、彼の発言をすぐに受け入れることができました。普段優しい人がそういうことを言ってきたらびっくりするけど、この人なら言いそうだなという感じがしました。(CI68) ・地域マネージャーから、「この店舗で経理事務（私の職務）を雇えない」と言われました。(CI69)
事例5	電話対応の遅さを指摘され会社都合で退職した40代女性派遣労働者	需要主導型	・40代後半の頃、派遣契約の更新時に、派遣会社の担当者から「更新はない」と告げられました。その理由を尋ねると、部門長から「電話に出ないし、電話に出ても取るのが遅い」という報告があったと言われました。自分なりに頑張っていたけれど、頑張りが足りなかったと冷静に感じました。おそらく、同じ係にいた職員が部門長に私の電話応対の遅さを伝えていたのだろうと思います。係はデスクを一緒に囲んで仕事をしていますが、部門長の席は私の係のデスクから離れていました。同じ係にいた職員の話を聞いて、部門長は契約を更新しない決断を下したのだと思います。(CI85)
事例6	子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した40代女性事務職	供給主導型	・40代前半の頃、小学校中学年の次男が不登校になりました。担任の先生の努力にもかかわらず、1カ月経っても次男の不登校は続きました。その時点で、私は退職を決意しました。年末に、部長と課長に退職の意向を伝えました。それまでは、仕事を辞めるつもりは全くありませんでした。仕事が嫌だったわけでも、上司や人間関係が問題だったわけでもなく、ただ単に次男の不登校の問題に専念するためであり、家庭の事情で退職を決めました。(CI101)
事例7	契約期間が満了し会社都合で退職した50代男性派遣労働者	需要主導型	・50代後半の頃、派遣先で9カ月間、勤務しました。年度末に契約期間が満了しました。その後、就職活動はやっていますが、仕事に就けていません。まさかこんなに長い間、次の仕事が見つからないとは思いませんでした。正直に言えば、当時はすぐに見つかるだろうと思っていましたが、考えが甘かったです。(CI124)
事例8	健康問題を抱えた労務職50代男性が早期退職の募集を知り会社都合での退職を選択	供給主導型	・50代半ばの頃、60歳の定年まで働き続けるつもりでいましたが、単身赴任と病気を経験したことで、退職を決断しました。転倒などの事故が起きた場合、半身不随などの重い状態になる可能性も考えられ、それは大変だと思い、この決断をしました。妻にこの決断を伝えると、収入の観点からは「まだがんばってほしい」という彼女の思いがあるものの、「しょうがないわね」と受け入れてくれました。妻も医者から私の病状を共に聞いていたため、強く反対することはできなかったと思います。もし彼女が「仕事を続けろ」と言ったら、私は彼女を鬼だと思っていたでしょう。(CI146)
事例9	契約が更新されず会社都合で退職した30代女性在宅アルバイト	需要主導型	・30代前半の頃、年初に次年度の契約更新の有無を上司にメールで問い合わせました。1年目の更新時には年初に「来年も更新あります」と言われていたので、現時点では「多分、契約更新はもう決まっているだろう」と思っていました。上司からは「確認します」との返答を受け、数日後に業務委託の継続ができない（契約更新はない）との報告をメールで受け取りました。事前に自分自身でも次年度の契約更新があるかないか不確かだと感じていたことと、採用時に上司から「アルバイトの仕事の業務委託がなくなった場合、契約更新はできない」と説明されていたこともあり、「契約が終わってもおかしくはない」という気持ちでした。(CI157)
事例10	育児休業者の代替として働いた後に契約更新が打ち切られた20代女性契約社員	需要主導型	・20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社してから1年後の11月に、産休に入っていた女性が職場に戻れないため、私の契約期間が延長されることになりました。その時点ではいつまで延長するのかは未定でした。翌年の2月に、その女性が子どもを預ける保育園が決まり、会社からは「彼女が職場に戻るため、申し訳ないけど、3月であなたの任期は満了です」と伝えられました。それで働く気が失せてしまい、現在は専業主婦として生活しています。(CI189)

事例番号	事例タイトル	カテゴリー	事態把握項目（抜粋）
事例 11	余剰人員になることを予測し会社都合で早期退職した 50 代男性事務職	需要主導型	・50 代後半の頃、隣県の支店が閉鎖になり、私は自分より年上の社員が自分と同じ総務部に異動するという内示を知りました。総務部は全体で 20 人の社員がいるのに、それがさらに 1 人増えることになるのです。その事実を知った時、私の退職の決意はほぼ固まりました。この頃になると、私が総務部での責任ある仕事を任されなくなっていた経緯もあり、自然と退職の流れになってきていたと感じていました。その上、隣県の支店が閉鎖され、その社員が総務部に移るという事情を知り、私自身が余剰になると予感しました。なぜなら、総務部の人員に対して全体的な仕事量が少ないからです。新たに異動してくる人と一緒に私の仕事をすることになることが予測され、私の仕事は 2 人で行うには余裕すぎるほどで、2 人も必要ないと感じていたからです。これらの事情と、上司からの早期退職の打診があったことを考えて、この時がちょうど退職するのに良いタイミングだと思いました。(CI198)
事例 12	契約満了直前に妊娠していたことが判明した 30 代女性派遣労働者	需要主導型	・30 代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の 5 月に、派遣社員としての契約が満了しました。私はこの派遣先で働き始めてからずっと、派遣元からの契約社員への雇用形態の提案を断り続けていたため、妊娠が明らかになる直前に派遣元は、「それならば、5 月に契約満了で終わりにしましょう」と判断しました。契約は契約であり、それは仕方がないと思いました。(CI211)
事例 13	腰痛を理由に自己都合で退職した 50 代男性営業職	供給主導型	・50 代半ばの頃、社長に腰痛の為、車を運転する営業の仕事は体に負担があることを伝えました。その約 1 年後に退職しました。よくお相撲さんが、体力の限界と言って引退されるのと一緒だと思います。退職する理由はそれしかありませんでした。(CI242)
事例 14	係長への昇進をきっかけとして自己都合で退職した 40 代女性事務職	供給主導型	・40 代前半の頃、昇進の話を受けてから約 1 カ月経過した時点で、私は退職の意向を上司に伝えました。(CI265)
事例 15	ハローワークで離職理由が会社都合と認定された 40 代女性就労支援員	需要主導型	・40 代前半の頃、上司が「会社を辞めたい」と言った 1 カ月後、社長が社員に対し、「経営が困難になり、事業を継続することが難しくなった」と説明しました。社長は複数の事業を運営していたのですが、その中でも中心的な事業を担っている会社の社内会議で就職支援事業を止めるという話になったそうです。そのため社長は社員に対し、「施設を急に閉鎖すると言われても大変だろうから、これから 1 カ月間は出勤の有無を自由にしていただいて構わない。その間の給料は保証するので、他の仕事を探してください」と提案しました。(CI274)
事例 16	部署の人員削減と管理職からの降格を受け自己都合での退職を選択した 50 代女性プロジェクトリーダー	需要主導型	・50 代前半の頃、クライアント先がヘルプデスク業務の内製化方針を発表してから約 3 カ月後、その方針が最終的に確定しました。さらに、クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を 1 人減らすことを要望されました。同じ時期に、会社からは、私が次に異動するとしたら、管理職ではないポジションになると伝えられました。従業員規則では 50 歳になると、役職から外れることになっていました。私は会社に対して、私と同じ年代の社員を大切にしていないと感じました。若い人材を育てる必要性は理解していますが、古株の社員を軽視する傾向も見受けられ、それが退職を決めたことに少なからず影響を与えています。(CI296)
事例 17	1 年更新の 5 年有期契約に落胆しつつ勤め上げた 50 代女性嘱託事務員	需要主導型	・50 代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して 4 年目になった秋、組織からは来年のこの時期に契約の更新はないと告げられ、翌年の 3 月に退職届けを提出するように指示されました。私は、もう嘱託職員で働きたいとは思いませんでした。なぜなら、専任職員と同じような業務を任されているにもかかわらず、待遇が悪かったからです。それに、あらかじめ契約期間の上限が 5 年と決まっているので、最初からモチベーションは下がります。(CI306)
事例 18	結婚で県外移住のため自己都合で退職した 30 代女性ケアスタッフ	供給主導型	・30 代前半の頃、私は翌年の春に入籍する予定であったため、今（調査時）から半年後の 12 月に退職することを上司に伝えました。一般的には 1、2 カ月前に言えば辞められるものだと思っていました。しかし、周りに聞くと、会社が後任を見つけるのに時間がかかるため、半年かそれ以上前に退職の意向を伝えないと、なかなか辞めさせてもらえないと言われました。いつ退職するかはこちらの都合もあるのに、会社の都合で辞めさせてもらえないというところが、すごく引っかかりました。(CI313)
事例 19	夫の転勤により保険業界の営業職を自己都合で退職した 20 代女性	供給主導型	・20 代前半の頃、夫の転勤をきっかけに、地元から距離にして 800 キロくらい離れている他県に引っ越しました。保険の仕事を続けることは、県外となると、知り合いも土地勘もないので、無理だろうなと思いました。(CI363)
事例 20	派遣先の吸収合併により会社都合で退職した 30 代女性派遣労働者	需要主導型	・20 代後半の頃、派遣先の会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。入社当初は長期の勤務と言われていました。ところが、実際には入社してから 3 ～ 4 カ月しか経過していなかったからです。(CI376)
事例 21	職種転換後に疾病を発症し自己都合で退職した 30 代女性事務職	需要主導型	・30 代後半の頃、メニエール病の発症から 1 カ月後、上司から電話があり、1 カ月の猶予期間を与えられました。その間に出勤できなければ退職するよう言われました。その時、「1 カ月は早すぎるのではないか」と感じました。治るかもしれないとは思いましたが、1 カ月では難しいという予感がしていました。本当はもう少し待ってほしいと思いました。上司の言葉には「ひどい」と感じる部分があり、「急にそう言われるのは」とも感じました。(CI410)
事例 22	携帯電話の使用で会社都合での退職となった 50 代男性元投資会社社長	需要主導型	・50 代後半の頃、現場調査の仕事で、1 時間ごとに駐車場の車や人の出入りを数えていました。課長もこの現場に同行していました。他の社員は時計代わりに携帯を見ていたので、私も何度か携帯を見ました。それとは別に 2、3 回 FX のチェックのためにも携帯を見ました。その後、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。文書には、仕事中に携帯を触り、注意されても改善が見られないという理由が明記されていました。私の試用期間はその日から 1 カ月後までだったので、1 カ月後まで働くか、今日限りで退職するかの選択を迫られました。また、取締役から「そもそも入社早々携帯を使うのはいかがなものか」と苦言を呈されました。この指摘は、ぐうの音も出ないし、試用期間中であるため、会社側に辞めさせる権利は当然あると思いました。しかし、社長から注意を受ける前と比べて、携帯を使う回数は全然違うので、私としては文書に記載されていた「注意したにもかかわらず、改善が見られない」という指摘は全く納得がいきませんでした。(CI438)
事例 23	病気休職が長期化し会社都合での退職を余儀なくされた 40 代男性嘱託職員	需要主導型	・40 代後半になり、休職と復職を繰り返すようになりました。会社には、1 週間以上または月の出勤日数の 3 分の 1 以上休むと休職になるという規定がありました。休職期間中の残日数があと 4、5 日となっていたため、総務課長から「これ以上は休んではいけない」と説明されました。その説明を受けて、無理して数日出勤しましたが、体調が万全ではなく、継続的な出勤はできませんでした。休職の通知には残日数が記載されていましたが、私はその意味をよく理解していませんでした。病気になってから、会社のやり方にすごい疑問を感じました。正社員の場合、もっと保護されていて休職期間が 3 カ月ほど認められているのに対し、嘱託職員の休職期間はそれより短かったからです。(CI461)
事例 24	コロナ禍の影響で店舗閉鎖により会社都合で退職した 30 代女性店長	供給主導型	・30 代後半の頃、総括マネージャーからの提案を断り、退職することを決めました。この会社は、ちょっといろいろやはり大変だったところがありました。会社自体がそんなに長くは続かないのではないかと感じていました。異動をしても、すぐに店舗の数が減るようなことが続くと考えました。そんな状況の中で妥協してこの会社に残ったとしても、たぶん、今回の店舗の閉鎖と同じような状況に直面すると思いました。(CI482)
事例 25	倒産により会社都合で退職した 50 代女性専門職	需要主導型	・50 代後半の頃、会社が廃業するという話を営業部から聞きました。私は「終わったな」と思いました。私の所属していた商品企画部では特にそのような説明はありませんでしたが、おそらく営業部だけに社長からそのような説明があったのかもしれません。営業部は入社当初 10 人程いましたが、その頃は 3 ～ 4 人しか残っていませんでした。私は「従業員にお金を払えなくなったら、会社としてやっていけない」と感じていました。(CI500)
事例 26	会社の経営悪化がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性整備士	供給主導型	・20 代前半の頃、退職を決意し上司にその意思を伝えました。その時、航空業界は厳しいかなと思ったところがあったので、「農業をやってみたい」と話しました。上司には、「そう決めたらしょうがないね、自分がやりたいことが見つかったなら仕方ないね」というような言葉をもらいました。(CI524)

事例番号	事例タイトル	カテゴリー	事態把握項目（抜粋）
事例 27	体調を壊し自己都合での退職を選択した 40 代男性技術職	供給主導型	・40 代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから 7 カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。1 カ月後の人事部との面談の後、通院しているメンタルヘルスのカウンセラーから、さらに再度 3～4 ヶ月の休職を勧められました。しかし、私はそれなら会社を辞めると伝えました。自分の中では、仕事が面白くないというのが最大の理由でした。会社に行くのも、在宅の仕事も、今のままでは何をやっても面白くなかったです。同僚と話すのも億劫でした。結局、チームの一員になれてないと思ったんです。在宅なので基本的にあまり顔を合わせることはなかったですけど、会議とかで話をしていても雑談とかでも、聞かれるのは決まって、「今日は体調どうですか？」や「最近、何しているんですか？」などで、仕事のことはあまり聞かれなくなりました。みんなの中の位置づけが、あの人は闘病中だからというのがあって、そういう目で見られていると、「自分はこの会社、もういいです」という感じになりました。(CI552)
事例 28	人員補充なしで疲弊、30 代男性事務職が自己都合で退職	供給主導型	・30 代前半の頃、改めて退職の意思を上司に伝えました。上司は渋々ながらも承諾してくれました。事業部の人員補充が 2、3 年近く待っても実現しなかったため、さすがにこれ以上は無理だと感じました。コロナが未曾有の状況であったことは理解できるのですが、もう少し私たちの立場に立って考えてほしかったという気持ちもあります。(CI587)
事例 29	職場での先輩社員からの叱責がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性派遣労働者	需要主導型	・20 代後半の頃、「休職期間中に治らなければ、退職して欲しい」と会社から言われました。ちょっとショックというか、当然のことだとは思うんですけど、やはり保護じゃないですけど、自分のことを大切にしてほしいと思いました。やはり仕事がなくなる不安というか、結局経済面に関する不安が 1 番大きいんですけども、そういうところから仕事を辞めたくないみたいなのがあった。(CI606)
事例 30	体調を崩し自己都合での退職を選択した 40 代男性非正規看護職	需要主導型	・40 代前半で精神科の病院で病棟看護師として働き始めて 2 カ月後、過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になりました。その 1 ヶ月後、体調が安定しなかったので勤務体制を調整しましたが、改善せずに 1 ヶ月もしないうちに休職をすることにしました。体調を崩したので、体がしんどかったというのと、勤務調整したけども、余計に仕事がきつく感じる場面があったので、これはちょっと行くのがしんどいので休みましょうという感じです。課長からは「休職すると、もうクビやぞ」と言われました。それを聞いた時、「もう、ここに出勤したくない」と思いました。休めるだけ休んでから辞めましょう、という感じです。(CI638)
事例 31	仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者	供給主導型	・30 代前半に現場の主任になって 2、3 か月後に夜勤が始まりました。業務が増え、残業も多くなり、休みも取りづらくなりました。夜勤で生活リズムも崩れました。そういうことが積み重なって、辞めてすっきりしようと思いました。今まで働いて、お金自体はそれなりにもらっていたので、貯金はありました。経済的には多少は余裕があったので、退職して別の仕事、楽な仕事をしようと思いました。楽な仕事とは、週休 2 日で、残業時間があっても、今の職場のようにそこまで多くはない仕事です。我慢するよりも楽になろうと思いました。そこまで我慢して続けるような仕事ではないと思いました。(CI651)

注：（ ）内は事態把握項目の番号。

3．需要消滅型失業

需要消滅型失業に該当する事例は 19 事例あった。これらの事例は 4 つのタイプに分類できる。

① 経営戦略や事業の変更に伴う失業

このタイプには、以下のような事例が含まれる。早期退職プログラムによる退職勧奨（事例 1）、社長の経営方針の変更に伴う役割の喪失（事例 3）、支店閉鎖に伴う人事異動による余剰人員の発生（事例 11）、施設閉鎖での離職（事例 15）、職場での人員削減とベテラン社員の軽視（事例 16）、他社との合併による所属部署の消滅（事例 20）である。

これらの事例で共通するのは、経営戦略や事業内容の変更が労働サービスの種類や量に変化をもたらすことである。例えば、新しい経営方針で特定の役割が不要になったり、事業の再構築により支店や施設が閉鎖され、それに伴って雇用が削減されることがこのタイプに該当する。

② 経営の悪化や倒産に伴う失業

このタイプには、コロナ禍によって引き起された経営悪化に伴う退職（事例 4）や会社の倒産が原因での退職（事例 25）といった事例が含まれる。経営の悪化や倒産は、事業主側からの労働サービスの需要を直接的に減少させる特徴がある。

③ 労働者の職務遂行能力やパフォーマンスの不足による失業

このタイプには、職務遂行能力不足による契約非更新（事例 5）と職務怠慢による退職勧

奨（事例 22）といった事例が含まれる。労働者のスキルや能力、パフォーマンスが事業主の求める水準に達していない場合、このような不一致が失業の認識につながった事例である。

④　契約期間や休職期間の満了による失業

このタイプには、契約期間の満了（事例 7、事例 9、事例 10、事例 12、事例 17）と休職期間の満了（事例 21、事例 23、事例 29、事例 30）の事例が含まれる。期間限定の雇用契約や休職期間の終了は、労働者の供給意欲とは独立して、人事労務管理の制度や規則によって決まるものである。これらの期間が満了すると、事業主からの労働サービスの需要が終わることを意味する。

需要消滅型の特徴として挙げられるのは、労働者側に供給意欲があるにもかかわらず、その供給先からの需要が一方的に消失してしまう状況認識にある。この隔たりを解消するため、労働者は特定の雇用関係における自身の供給意欲を再解釈する必要が生じる可能性がある。

例えば、事例 1 では、労働者は会社以外のこれからの生活に注意を向けることが、供給意欲の低下へとつながったと考えられる。

事例 1　早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した 50 代男性管理職

50 代後半になり、経営層に近い人物から早期退職プログラムについての面談を受けました。その際、「ご家族とも相談してみてください」と言われました。年末年始の休みを利用して家族とこの問題について相談しました。自分自身で迷いもありましたが、持病があること、高齢の両親が別居しているものの介護が必要なこと、さらに仕事が夜遅くてきついことなどを考慮に入れました。（CI11）

事例 20 では、労働者は派遣先との契約終了を派遣会社から突然、通告され、会社都合での退職を余儀なくされた。このことにより、派遣先の会社に対し理不尽さを感じた。

事例 20　派遣先の吸収合併により会社都合で退職した 30 代女性派遣労働者

会社が結局成り立つとは、働いてる人がいるから成り立っているのもあるじゃないですか。やはりそこの扱いが物同然というとあれですけど、大きい会社だから一人一人を見ていくのは大変なのは分かるんですけど。私 1 人とかの問題じゃなくて、大量に人をばっと簡単に切っちゃうという考えができるということは、ちょっとどうなのかな、というふうに思いました。（CI385）

しかし、そのような会社であれば、働き続ける理由がないと思うようにもなっている。

正直、会社がどういう方針で派遣を切ると決めたのか分からない。理由は知りたかったですけど、でも、逆にちょっともう、そこで切っちゃうぐらいの考えの会社なんだったら、こっちから「もういいです」という感じがちょっとある。（CI384）

このように、労働者から労働サービスの供給先としてこの会社がふさわしくないと評価されて、事業主からの需要と自身の供給意欲の隔たりを埋める心理的な働きがあったと考えられる。

４．供給意欲消滅型失業

事例検討の結果、供給意欲消滅型失業に該当する事例は 12 事例あった。これらの事例も 4 つのタイプに分類できる。

① 健康上の問題による失業

このタイプには、病気を理由に、勤務を続けるよりも自身の健康を優先し退職する事例（事例 2、事例 8、事例 13）が含まれる。

② 仕事よりも家庭生活を優先し失業

このタイプには、子どもの不登校に対処するための退職（事例 6）、結婚や配偶者の転勤に伴う移住を理由とする退職（事例 18、事例 19）、そして昇進により仕事と家庭生活の両立が困難になったための退職（事例 14）が含まれる。これらの事例は、仕事よりも家庭の事情を優先する点に特徴がある。

③ 会社の経営に対する不安による失業

このタイプには、事業主側からの労働サービスの需要はあるものの、労働者が会社の将来性に不安を感じて、退職を選択する事例（事例 24、事例 26）が含まれる。

④ 職場環境の問題による失業

このタイプには、職場での過重労働やパワーハラスメントの問題や役割の変化によって働き続ける意欲を失い、退職を選択する事例（事例 27、事例 28、事例 31）が含まれる。

供給意欲消滅型の特徴として、特定の雇用関係において労働サービスの需要は存在しているものの、労働者の供給意欲はなくなっている点が挙げられる。この状況を認識した労働者は、仕事そのものへの意欲を失った事例 27 を除き、ほとんどの事例で需要との隔たりを解消するために退職を選択する傾向にある。その結果、事業主側からの需要はまだあるので、労働者を引き留めようとする事例が多く見られる。

これに対し、労働者は引き留めを避けるために様々な工夫をしていることが理解できる。例えば、後任の育成（事例 2（CI33）、事例 28（CI586））、一旦は引き留めを受け入れて間を置いた後に再度退職を申し出る（事例 6（CI106））、会社の都合に合わせて退職の時期を設定する（事例 18（CI312））、上司に相談せずに退職を決める（事例 26（CI521）、事例 31（CI652、CI653））などが挙げられる。

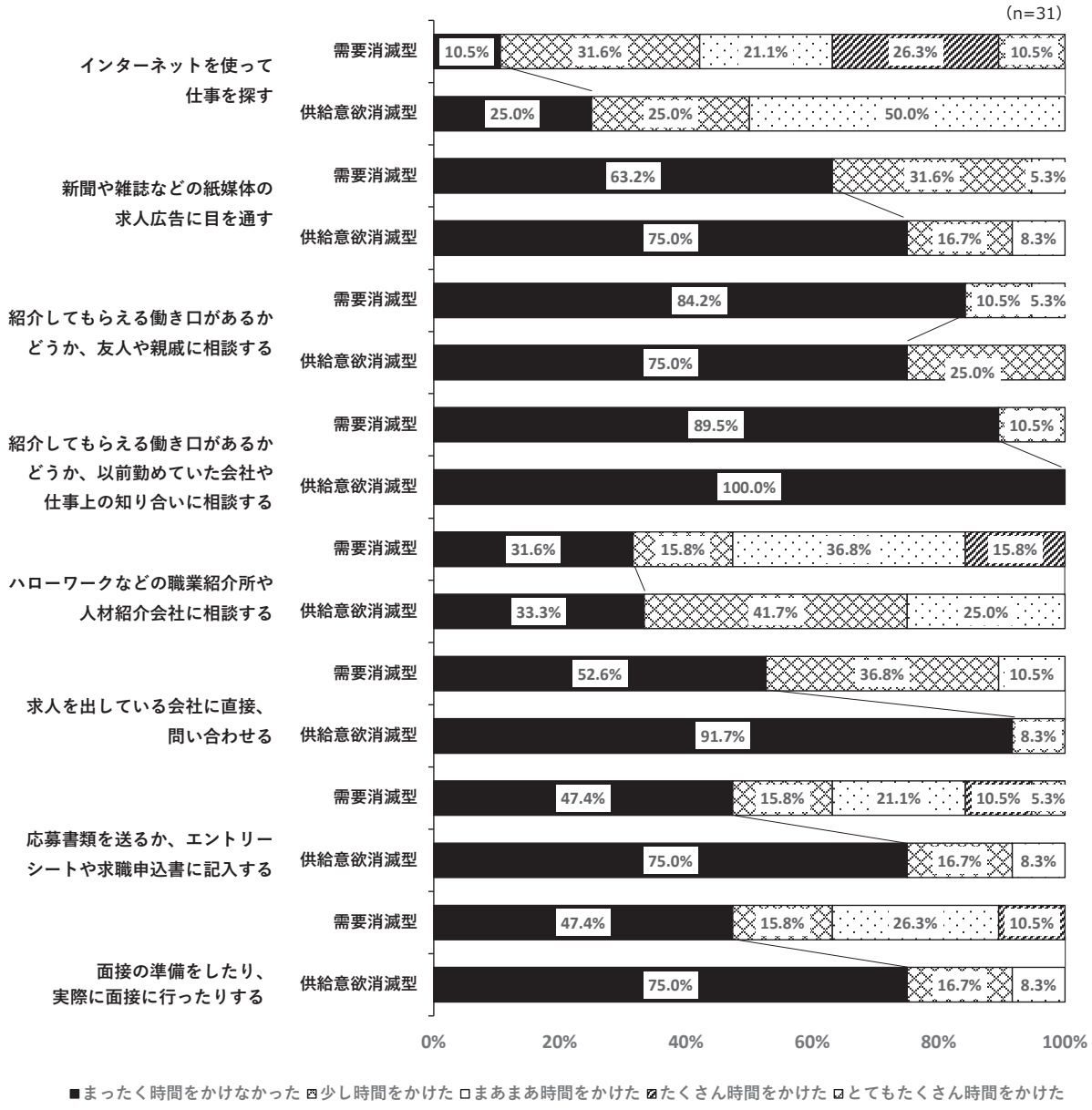
５．雇用関係の消滅

ここで言う雇用関係の消滅とは、特定の雇用関係において、労働者側から見て、事業主側からの労働サービスの需要がなく、労働者自身も供給意欲がない状態を指す。労働者もしくは事業主のどちらか一方がもう一方を必要としていると認識している限り、不均衡であっても心理的には雇用関係は継続していると考えられる。しかし、前者の状態では双方が互いを求めていないと認識しているため、雇用関係そのものが存在しないと捉えている非均衡の状態にあると言える。

第３節　離職過程と求職活動

図 112 では、離職の過程が求職活動にどのような影響を及ぼすのかを検討するために、離職の過程を需要消滅型と供給意欲消滅型に分け、事前調査で 8 項目の求職行動にかけた時間について、「まったく時間をかけなかった」、「少し時間をかけた」、「まあまあ時間をかけた」、「たくさん時間をかけた」、「とてもたくさん時間をかけた」の 5 件法で回答してもらった割合を示している。

図 112　離職の過程と求職活動の関係



参加者が「まったく時間をかけなかった」と答えた割合を見ると、「紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する」以外の全ての求職行動において、供給意欲消滅型の方が需要消滅型よりも割合が高くなっていることが分かる。これは、需要消滅型の方がほとんどの項目で求職行動により多くの時間をかけていたことを意味し、より積極的な求職活動が行われていたことを示している。

これらの項目について、「まったく時間をかけなかった」から「とてもたくさん時間をかけた」までを 1 点から 5 点まで得点を付与した。離職の過程を区別する需要消滅型と供給意欲消滅型の独立変数を用い、8 項目の求職行動の得点を従属変数として扱った、等分散を仮

定しない両側検定の t 検定を行った結果、5%の有意水準で「求人を出している会社に直接、問い合わせる」($t(26.04)=2.76$, $p=.01$)、「応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する」($t(28.02)=0.03$, $p=.03$)、そして「面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする」($t(28.92)=0.04$, $p=.04$) の 3 項目において有意な差が得られた。

事前調査時に「仕事を探していない」と回答した 9 人の参加者は非労働力化していることが考えられる。これも供給意欲消滅型の特徴とも言えるが、彼らを除外して等分散を仮定しない両側検定の t 検定を行っても、5%の有意水準で「求人を出している会社に直接、問い合わせる」($t(18.43)=2.10$, $p=.04$) において有意な差が見られた。

これらの結果から、求職活動に費やす時間は離職の過程によって影響を受けていることが理解できる。特に求人を出している会社への問い合わせ、応募書類などの準備や送付、面接の準備や実際に行くことなど積極的な求職活動において、需要消滅型の方が供給意欲消滅型よりも時間を費やすことが示唆された。

この違いは、需要消滅型の場合、失業の認識が直近の雇用関係の問題と関連付けられており、労働者はその原因を外に求める可能性が高い。その結果、この離職パターンでは、新しい雇用関係の構築を求める求職活動へと気持ちの切り替えが比較的容易であると考えられる。これに対し、供給意欲消滅型では、労働者は自身の労働サービスの供給意欲の消滅に注意が向いており、失業の原因が内に向いている可能性が高い。これが求職活動全般の意欲の低下につながり、需要消滅型と比較して消極的な求職姿勢となったことが推察される。

第 4 節　考察

本節では、離職過程モデルにおける失業に至る 2 つのパターンを踏まえ、離職過程における労働者の心理について考察する。

1．失業に至る 2 つのパターンに共通して見られる傾向

このモデルを用いて 31 件の事例を分類した結果、離職過程として、需要消滅型失業に該当する事例が 19 件、供給意欲消滅型失業に該当する事例が 12 件になった。需要消滅型と供給意欲消滅型の両方の事例において、労働者は自身の供給意欲よりも、事業主からの労働サービスの需要が離職に及ぼす影響をより強く重視している傾向が見られる。

まず需要消滅型だが、事業主から労働者に求める労働サービスの需要がなくなることが失業の原因とされる。また、労働者の供給意欲がなくなることが失業の原因とする供給意欲消滅型であっても、労働サービスの需要への順応の問題であることが理解できる。

さらに供給意欲消滅型の①と②については、事例 6 を除けば、事業主が労働者に求める労働サービスが過重であることから、健康問題や家庭生活との両立困難により失業に至るという認識があると考えられる。事例 6 については、労働者が過去の経験から事業主の需要に応えて体を壊しても会社は何もしてくれないといった不信感を持っており、それが離職の背景

にあったと考えられる。一方で、供給意欲消滅型の③と④については、労働サービスの需要が過重であることから、会社の体制や経営方針に不安を感じたり（事例 24、事例 26）、職場環境の問題により精神疾患や体調不良を来たす（事例 27、事例 28、事例 31）ことが、供給意欲が失われ、失業に至る背景にあると考えられる。

２．労働サービスの需要の変化に対する無力感

第 4 章の「事例検討」によると、労働者は自身に対する労働サービスの需要の急激な変化や消失、あるいは過重労働に直面した際、自身の供給意欲と隔たりがあっても、事業主に自身の要望や意見を伝えたり、その理由や原因を問いただして積極的に調整を図ることなく退職する傾向が見られた。この背景には、事業主との話し合いを通しても労働サービスの需要は変わらないという無力感が影響していると考えられる。事態把握項目から、この無力感には次の 5 つの心理的要因が関与していると推察される。

第 1 に、事業主の経営判断への適応である。これは、事業主による労働サービスの需要に関する経営判断に対して、その背景にある事情を察して受け入れようとする姿勢を指す。

事例 1　早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した 50 代男性管理職

50 代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けました。一部上場の会社である自社で数千人規模の早期退職が募集されていることを知っていたので、経営層が何億、何百億という規模で人員削減の判断を下しているのだろうと考えました。経営層の長期的な経営の視点で見たら、そういう判断になったんだろうな、というように受け止めたことが一番、大きかったと思います。（CI9）

事例 16　部署の人員削減と管理職からの降格を受け自己都合での退職を選択した 50 代女性プロジェクトリーダー

50 代前半の頃、クライアント先がヘルプデスク業務の内製化方針を発表してから約 3 カ月後、その方針が最終的に確定しました。さらに、クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を 1 人減らすことを要望されました。同じ時期に、会社からは、私が次に異動するとしたら、管理職ではないポジションになると伝えられました。従業員規則では 50 歳になると、役職から外れることになっていました。会社は新卒や若手社員の育成に力を入れます。その一方で、自分のような古株の社員は技術的な面で新しいことを覚えにくくなり、そのことは異動先が限られてくる原因かもしれないと思いました。（CI296）

事例 20　派遣先の吸収合併により会社都合で退職した 30 代女性派遣労働者

20 代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。その部署だけがなくなるとかではなく、会社が合併するという結構大きな話だったので、派遣の人たちが集まって話をしても、どうこうなる話ではないんだろうなと感じていました。(CI378)

事業主の経営判断を察して受け入れる背景には、労働者の無力感があると考えられる。個人を超えた組織の意思決定や方針を前にして、労働者個人として影響力がないと感じていることがうかがわれる。

第 2 に、事業主との話し合いによる解決の放棄である。労働者は、事業主からの労働サービスの需要に関する判断に不満を持っている場合でも、事業主と話し合うことが無益であると考える。

事例 3　50 代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職

50 代前半の頃、人事部長から、器具開発の部署に異動したら、今よりも月給が 5～10 万円下がると言われました。この給料が下がる話は法律違反でないかと思いました。そこで、この件について弁護士に相談することを話すと、人事部長は「そういうことではなくて」と言って、給料の減額の話を曖昧にしようとしました。主人に相談したところ、「給料の減額はありえない」、「異動は会社が要求しているだけだろう」、「そんな低レベルな会社とは関わらない方がいい」、「辞めた方がいい」と言われました。私はその通りだと思い、言い争っても時間の無駄になるから、すぐに辞めることを決意しました。(CI52)

事例 10　育児休業者の代替として働いた後に契約更新が打ち切られた 20 代女性契約社員

20 代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社早々、「今から産休に入る人がいるので、その人の代わりに入ってもらう」と言われました。その人が 1 年後に復帰する予定だとも伝えられました。この会社では産休[注]は約 1 年という制度だったため、私も結局は 1 年で辞めることになりそうだと予想しました。その時はもう言われるがままで、「あっ、そうなんですね」くらいしか言えませんでした。なぜなら、何を言っても無駄だろうと思ったからです。(CI178)

[注]参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが、「育休」のことであると考えられる。

事例 20　派遣先の吸収合併により会社都合で退職した 30 代女性派遣労働者

20 代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。今回のケースですと、派遣が全員切られる。じゃあ、「なぜ派遣を全員切るのか？」というのをちゃんと話してくださいという場を設けてほしいとなったとするじゃないですか。そしたら、ほぼ全員のような過半数の人が会社にそれを言って、それがやっと上のほうに行って、「じゃあ、どうにかします」となったら、やっと実現できることだと思うんです。だから、1 人が何か言ってても、会社は見て見ぬふりじゃないですけど、どうにかならないのかな、というふうな印象はあります。（CI382）

これらの事例においても、無力感が見て取れる。これは、労働者が自身の交渉力に限界があるという自覚に基づいている。例えば事例 3 や事例 10 では、労働者が会社との交渉を通じて自身の状況を改善することが極めて困難であると判断していることが明らかである。これは、自らの交渉力に限界があり、会社の方針を変えるだけの影響力を持たないという認識の現れである。さらに事例 20 では、個人が声を上げても状況が変わらないという認識がある。これは、個々人の交渉力だけでは問題解決が難しいという見方を示している。

このように労働者は自身の交渉力の限界を痛感しており、これが事業主との話し合いに対する意欲の喪失につながっていると考えられる。

第 3 に、労働サービスの需要が変化する原因を、事業主等の個人の要因にあると労働者が考えることである。社会心理学では、特定の出来事や行動の背後にある原因を認識する過程を原因帰属と呼ぶ。この観点から、労働者がパワハラや退職勧奨などの問題の原因を、事業主や上司などの個人的な性格や行動傾向にあると判断することである。その結果、これらの問題の原因を個人の特性に結びつけることで、労働者は「話し合っても問題は解決できない」と認識し、結果として無力感を覚えることになると考えられる。

事例 4　コロナ禍の影響で経営が悪化し会社都合で退職した 40 代女性事務職

40 代後半の頃、地域マネージャーから、「この店舗で経理事務（私の職務）を雇えない」と言われました。従業員を解雇する場合、日本人は通常、直接的な表現を避け、「経営が厳しいから理解してくれ」といった回りくどい表現をするものだと思っていました。しかし、今回の地域マネージャーの発言は、それとは全く異なりました。彼の言葉から、「経理事務を雇えないのはあなたの責任だ」と言われているような気持ちになり、自分が悪いのかと迷いました。また、私をはっきりと邪魔な存在として扱っているように感じました。その地域マネージャーがそういう性格の人だと割り切るしかないと考えるようになりました。（CI68）

事例 14　係長への昇進をきっかけとして自己都合で退職した 40 代女性事務職

30 代後半の頃、上司が強引な性格の人に交代し、昇進試験を受けるように業務命令が下されました。上司は自分に都合のいい部下をそばに置きたい方であり、自分の思った通りに人事を動かしたい感じの方でした。(CI259)

事例 21　職種転換後に疾病を発症し自己都合で退職した 30 代女性事務職

30 代後半の頃、職場の人間関係で悩んでいました。職場の工場長が大きな声で怒鳴るタイプの人でした。私自身は怒鳴られることはなかったものの、他の従業員への怒鳴る声が仕事中に常に聞こえてきました。そのため、人の入れ替わりがかなり激しかったです。

特定のメンバーに対して怒鳴ることが多く、その声は普通の生活で聞くような声ではなく、非常に大きかったです。工場長の大きな声で怒鳴ることが苦手で、常に怯えるような気持ちで仕事をしていました。その時の気持ちは、「お金のために、生活のために働かなければ」と感じ、毎日「無事に終わりますように」と願いながら過ごしていました。工場長の性格を変えることはできないと思っており、「仕方ない」と感じていました。(CI396)

これらの事例からは、労働者が事業主や上司の性格や行動傾向を変えることは難しいと認識していることが見て取れる。その結果、労働サービスの需要や職場環境に問題があっても、その原因が事業主や上司の個人的特性にあると労働者が考える場合、問題の改善が困難であるという無力感に陥ることになる。

労働者が事業主等の個人の要因に注目することは、雇用関係に内在する構造的な問題への理解を妨げるリスクがある。例えば、パワハラを行う傾向の強い上司が管理職を務めている場合、その人が管理職に処遇されていること自体が問題であると考えられる。この状況では、労働者が上司の配置変更に影響を与える力が限られているため、事業主からの労働サービスの需要に対する自身の影響力の限界が浮き彫りになる。また、労働者が労働サービスの供給先である職場を自由に選択できないことも示している。これらの観点は個人的な要因を超えた組織的な要因と関連しており、雇用関係の構造的な問題を認識する上で重要であると言える。

第 4 に、自分の能力の限界を自覚することである。労働者は事業主が求める労働サービスの需要に対して、自身の能力や努力では対応できないと判断する。

事例 5　電話対応の遅さを指摘され会社都合で退職した 40 代女性派遣労働者

40 代後半の頃、派遣契約の更新時に、派遣会社の担当者から「更新はない」と

告げられました。その理由を尋ねると、部門長から「電話に出ないし、電話に出ても取るのが遅い」という報告があったと言われました。自分なりに頑張っていたけれど、頑張りが足りなかったと冷静に感じました。(CI84)

事例 11　余剰人員になることを予測し会社都合で早期退職した 50 代男性事務職

50 代半ばの頃、上司から早期退職を打診されました。「定年まで勤めあげたいですか？」、「早く辞めることを考えていますか？」と問われたのです。＜省略＞この早期退職の打診があった背景には、会社としてのベテラン社員の早期退職推進と、新たに若い力を迎え入れ、彼らにより大きな責任を持たせようとする意図があったと感じました。その理由として、自分自身の能力に対する疑問もありました。つまり、自分の給与に見合うだけの能力がないという自覚があり、そのような状況が会社にとっては望ましくないのではないかと思ったのです。(CI196)

これらの事例を通して、会社から十分な労働力として評価されていない、または自身が会社にとって不要な存在であると感じていることが理解できる。これも無力感の 1 つの表れであると見なせる。

第 5 に、職場の暗黙の了解への順応である。労働者は事業主からの労働サービスの需要への対応が困難であっても、職場の雰囲気に影響され、その需要に応えることを当然のこととして捉えている。

事例 13　腰痛を理由に自己都合で退職した 50 代男性営業職

50 代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復 250 キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。この引き継ぎについては、誰にも相談せずに進めました。前任者が一日を使って往復で 250 キロ運転して訪れていた店舗での営業活動を、私も当然のことと思い、続けました。この状況については、職場の同僚みんなが、それが当たり前だと思っていたと思います。(CI237)

事例 31　仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者

20 代後半に、入社して半年後の研修を受けた時、同期から他の現場も自分の現場と同じ状況だと聞きました。環境の改善を訴えてもたぶん変わらないんでしょう。今まで全然変わってないですし、昔から同じで変わってない。だから、今さら変わるわけもない。他の現場に移っても似たような状況なので、本当にどこの現場も同じ状況なんだな、と思いました。(CI646)

これらの事例は、労働者が職場内での暗黙の了解である「当たり前」の規範に順応し、自身の意向や能力を超えた過重な労働サービスの要求に応じなければならない状況を示している。このような職場の暗黙の了解に同調し順応することが、結果として労働者に無力感をもたらしていると考えられる。

３．労働者の無力感

労働者の無力感は失業の経験と密接に関連していると考えられる。無力感とは自身が無力である状態を認識していることである。その無力は次のように定義される。

無力とは、自分の人生における重要な結果からの切り離し、または望ましい結果を達成する能力の欠如である。

Ross & Mirowsky（2015）

離職の過程において労働者が直面する状況に関して、この定義でいう「重要な結果」とは、失業という具体的な出来事を指す。「結果からの切り離し」とは、個人の意思や行動とは関係なく、その出来事が発生する状況を指す。また、「望ましい結果」とは、個人が目指す状況、つまり目標[5]を意味する。離職の過程では、この目標は失業を避けて就業を継続することや失業後に再就職を図ることを含む。「能力の欠如」とは、これらの目標を達成できない状況を意味する。無力感はこの状況に対する個人の認識であり、次のように定義される。

無力感とは自分の人生における重要な状況に対して、ほとんどコントロールが持てないという学習された一般的な期待である。

Ross & Mirowsky（2015）

無力感は経験を通して学習するものと考えられている。つまり、失業のように自分の意に沿わない出来事や、職場に残ろうとしても退職せざるを得ない状況になったり、求職活動をしても再就職できなかったりすると、この無力感が強くなると考えられる。

離職過程モデルで説明すると、需要消滅型では、事業主からの労働者に求める労働サービスの需要の消失が、自らの失業を認識する起因とされる。労働者は労働サービスの需要の消失という結果に対し、結果を変えられないと無力さを感じると考えられる。

供給意欲消滅型では、労働者が事業主から要求される労働サービスへの供給意欲を失うことが失業を認識する主な原因とされる。この背景には、事業主による過重な労働サービスの需要やパワハラなど、その供給先である職場環境の問題に対し、その問題を改善したり解決することができない労働者の無力感があると考えられる。この無力感が彼らの供給意欲を失

5　目標とは「人が望む状態の内的表現」（Austin & Vancouver,1996,p.338）される。

わせ、失業という認識を引き起こしている可能性がある。

どの離職過程のパターンにおいても、失業の認識は主に経営の悪化や事業の再構築、そしてパワハラなどの職場環境の問題などの労働サービスの需要の影響を受けると考えられる。そして、失業の経験はこういった労働サービスの需要を変化させることができないといった労働者の無力感を促進すると考えられる。

雇用関係の観点から見ると、労働者が自身への労働サービスの需要に不満があっても、無力感が強いと、雇用関係における発言力や交渉力が著しく制限されることになる。そして、この無力感が強まるほど、労働者は雇用関係での主体性を発揮することが困難になる。その理由は、労働者が無力感により労働サービスの供給意欲の意思決定へのコントロールを自ら制限するようになり、事業主からの労働サービスの需要に対し、受動的に対応せざるを得なくなるからである。

この無力感は労働者の求職活動に影響を及ぼすことが考えられる。特に雇用形態が多様化し労働者が主体的に働き方を選択することが求められる現代の求職活動では、求職者に自発性が求められ、この無力感は「望ましい結果」としての再就職の可能性を閉ざしてしまうことが考えられる。

第６章　全体的考察

本章では、本報告書の全体的な考察を以下の 9 つのポイントに沿って進める。まず、「１．離職過程モデル」を紹介し、その中で特に「２．労働サービスの需要と供給意欲の非対称性」に焦点を当てる。

次に、離職過程モデルを用いて「３．失業に至る 2 つのパターン―需要消滅型と供給意欲消滅型」を掘り下げる。これらの 2 つのパターンを基に、「４．なぜ、労働者は労働サービスの需要に順応するのか？」という問いを検討し、その背景にある心理として「５．労働者の無力感」を取り上げ、さらに「６．無力感を克服する方法」について考察する。

本研究の目的は、失業者の心理と求職活動に関する研究領域に新しい視点を提供することにある。その一環として、「７．心理学の視点から見た労働問題」では、無力感が失業者の心理と求職活動の研究領域をどのように結びつけるのかを探究する。

そして、今回の調査で採用した「８．認知的タスク分析を応用したインタビューの効果」を、本調査の参加者の観点から検討し、これも含めて、最終的に「９．研究の今後の課題」について考察する。

１．離職過程モデル

本報告書では、失業中の労働者を対象にインタビュー調査を実施し、離職過程を雇用関係の側面から彼らの視点で分析した。この分析を基づき、図 113 に示す離職過程モデルを提案している。

インタビューでは、離職過程における事態把握を明らかにするために、認知的タスク分析の手法を採用した。認知的タスク分析は、実務やタスクを遂行する際の人々の判断や意思決定の過程を分析する手法である（労働政策研究・研修機構 , 2016）。この手法を応用して、参加者に離職過程での判断や意思決定を言葉にしてもらうようにした。

インタビュー調査から得られた 31 件の事例を基に、労働者が離職過程で経験した出来事の受け止め方や解釈を 653 の事態把握項目（資料 3（p.293）参照）に整理した。第 4 章「事例検討」では、各事例の直近の離職前後に関する事態把握項目を中心に据え、以下に示す雇用関係の枠組みに基づく 3 つの観点から事例を検討した。

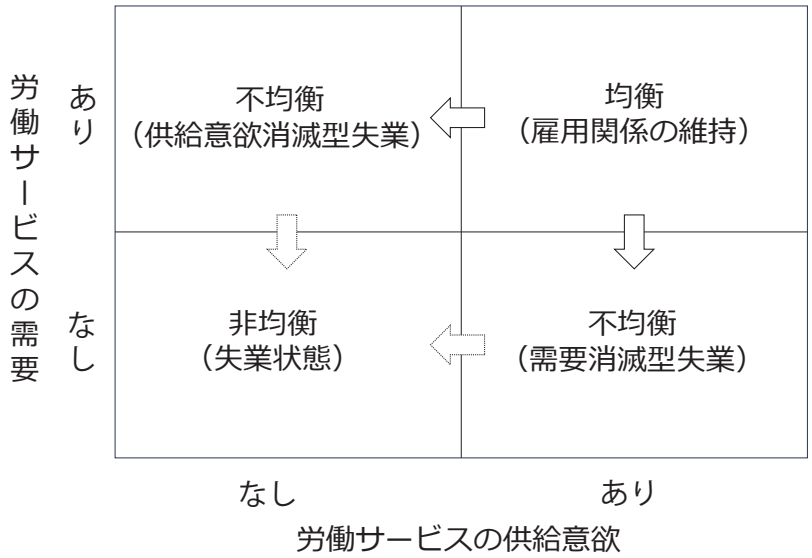
① 需要感：労働者が事業主からの自身の労働サービスの需要をどのように認識しているのか？
② 供給感：労働者が自身の労働サービスの供給についてどのように認識しているのか？
③ 需給調整感：労働者が需要と供給の間の隔たりとその対応についてどのように認識　しているのか？

第５章「事例分析」では、31 件の事例検討における各離職過程の分析から、労働者の雇用関係の認識の変化に共通する要素を抽出し、モデル化した。このモデルは、特定の雇用関係における労働者個人が認識する、事業主からの労働サービスの需要とその需要に応じた自分自身の供給意欲の２種類の軸から構成される。このモデルの各軸は「あり」または「なし」という２つの状態を表しており、労働者が認識する、離職過程における事業主と労働者間の需給関係の動態を表現している。

このモデルでは上記の需給関係を基にして、離職過程が均衡状態、不均衡状態、非均衡状態の３つに分類される。均衡状態は需給がともに「あり」で雇用関係が維持された状態である。不均衡状態は需要か供給意欲の一方が「なし」で「失業する」という認識が形成された状態である。非均衡状態は需要と供給意欲がともに「なし」で、労働者にとって雇用関係が消滅した状態である。

失業の認識の発生に関連する事態把握項目（表４（p.235）参照）を分析した結果、「失業する」という認識は、労働者が自らの労働サービスの需要と供給意欲の隔たりを調整しようとしても、雇用関係の均衡が保たれない不均衡状態と判断することから生まれることが確認された。需要と供給意欲が同時に「なし」と判断される非均衡状態はタイミング的に稀であると考えられる。

図 113　離職過程モデル



２．労働サービスの需要と供給意欲の非対称性

労働サービスの供給意欲は、労働者個人が事業主からの労働サービスの需要に応える意欲があるかどうかという認識に依存している。31 件の事例検討によると、離職過程において、事業主からの労働サービスの需要と無関係な労働サービスの供給意欲は見られなかった。つまり、労働者は事業主からの労働サービスの需要に基づき、自らの供給意欲を認識している

と言える。そのため、事業主からの労働サービスの需要がなければ、それは労働サービスの供給先がなくなり、結果として「失業する」という認識を生むことになる。

これに対し、事業主からの労働サービスの需要は、必ずしも労働者の供給意欲に応えるという認識には基づいていない。労働者は自身が供給意欲を失っても、他の労働者がその役割を引き継ぐことが可能であるという認識を明確に言葉にしている事例が確認されている（事例 2、事例 6、事例 10）。つまり、自分の代わりとなる労働者は存在すると考えている。今回のインタビュー調査では労働者が労働サービスの需給調整に関し、事業主と交渉する事例（事例 2、事例 3、事例 28）は少なかったが、これは労働サービスの需要と供給意欲の非対称性といった労働者の立場の弱さも考えられるだろう。

解決の糸口として在職中に転職を検討することも考えられるが、在職中に転職活動をする事例（事例 1、事例 15）はほとんどなかった。この理由として、事態把握項目からは、転職には書類作成や求職活動など手間がかかることと（事例 25、事例 31）、職場で不快なことがあっても、それを補う利点のあること（事例 31）、長期に勤めることにより職場で嫌なことがあってもそれに慣れてくること（事例 25）などが説明されている。

また、参加者は直接説明していないが、他の可能性も考えることができる。1 つには、退職の直前まで労働サービスの需要が増えることはあっても減ることがなく、転職先を検討する時間的な余裕がなかった可能性がある（事例 4、事例 13、事例 14、事例 17、事例 26、事例 31）。さらに、退職の直前まで引き継ぎの業務や自身の後任の育成に忙殺されており、退職後の自身のキャリアプランに目を向ける余裕がなかったことも考えられる（事例 2、事例 12、事例 28）。

３．失業に至る 2 つのパターン　－　需要消滅型と供給意欲消滅型

離職過程モデルでは、失業の認識が生じる雇用関係の不均衡は 2 つのパターンが存在する。1 つは、事業主からの労働サービスの需要が「ない」にも関わらず、労働者が供給意欲を持っている場合である。もう 1 つは、事業主からの労働サービスの需要があるものの、労働者に供給意欲が「ない」場合である。前者を需要消滅型失業、後者を供給意欲消滅型失業と呼ぶ。このモデルを用いて 31 件の事例を分類した結果、離職過程として、需要消滅型失業に該当する事例が 19 件、供給意欲消滅型失業に該当する事例が 12 件になった（表 4（p.235）参照）。

需要消滅型は 4 つのタイプに分類される：①経営戦略や事業の変更による失業（事例 1、事例 3、事例 11、事例 15、事例 16、事例 20）、②経営の悪化や倒産に伴う失業（事例 4、事例 25）、③労働者の職務遂行能力やパフォーマンスの不足による失業（事例 5、事例 22）、④契約期間や休職期間の満了による失業（事例 7、事例 9、事例 10、事例 12、事例 17、事例 21、事例 23、事例 29、事例 30）である。需要消滅型失業の事例では、事業主側が労働者に求める労働サービスの需要がなくなることが失業の認識につながっている。

供給意欲消滅型も 4 つのタイプに分類される:①健康上の問題による失業（事例 2、事例 8、事例 13）、②仕事よりも家庭生活を優先し失業（事例 6、事例 14、事例 18、事例 19）、③会社の経営に対する不安による失業（事例 24、事例 26）、④職場環境の問題による失業（事例 27、事例 28、事例 31）である。

需要消滅型と供給意欲消滅型の両方の事例において、労働者は自身の供給意欲よりも事業主からの労働サービスの需要が離職に及ぼす影響をより強く重視している傾向が見られる。

まず、需要消滅型では、事業主から労働者に求める労働サービスの需要の消滅が、自身の失業を認識する起因とされる。また、労働者の供給意欲の消失が失業を認識する起因とされる供給意欲消滅型であっても、労働サービスの需要への順応の問題として捉えることができる。

供給意欲消滅型の①と②については、「子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職」（事例 6）を除くと、事業主が労働者に求める労働サービスの過重さが、健康問題や家庭生活との両立困難を引き起こし、失業に至ったという認識が見られる。

事例 6 では、労働者が「これまでの経験から、しんどい思いをしたり、体を壊しても会社は何もしてくれない」（CI105）という不信感がうかがわれる。この事例からも、不信感を生んだ過重な労働サービスの需要が離職の背景にあったと考えられる。

一方で、供給意欲消滅型の③と④については、労働サービスの需要が過重であることから、会社の体制や経営方針に不安を感じたり（事例 24、事例 26）、職場環境の問題により精神疾患や体調不良を来たす（事例 27、事例 28、事例 31）ことが起因となり供給意欲が喪失し、失業の認識に至ったと考えられる。

４．なぜ、労働者は労働サービスの需要に順応しようとするのか？

事業主から労働者への労働サービスの需要は変動し、同様に労働者自身も家庭や健康の問題などの個人的事情や人間関係などの職場環境によって、労働サービスの供給意欲は変わる。第 4 章「事例検討」で明らかになったことは、これらの変動により両者の間で隔たりが生じると、基本的に労働者はその隔たりを埋めようとし、雇用関係を均衡状態に維持しようとすることである。この均衡状態だが、労働者は基本的に事業主からの自身に対する労働サービスの需要に合わせる方向で均衡状態を保とうとする傾向が見られる。事態把握項目からそこで働いている心理を列挙する。

第 1 に、同僚への配慮である（事例 2、事例 12）。労働者は、事業主からの労働サービスの需要が大きな負担と感じつつも、自身が退職することで、残る同僚に追加の業務が発生すると理解している。そのため、彼らに迷惑をかけることを避けたいと考えている。

第 2 に、後任者の不在により就業を継続するという判断である（事例 13、事例 18）。労働者は退職を望んでいるものの、自身の担当業務を引き継ぐ人材が不在であるため、退職が困難であると考えている。

第 3 に、仕事に対する責任感である（事例 17、事例 24、事例 31）。事業主からの労働サービスの需要に対応することが難しい状況にあっても、労働者は自らに業務を遂行する責任があると感じ、仕事を完遂することを優先する。このような責任感は、賃金を受け取る立場として職務を途中で放棄できないという認識とこういった認識を含む事業主との雇用契約に基づく業務遂行義務から来ていると考えられる。

第 4 に、会社への恩義である（事例 28、事例 31）。労働者は退職を望んでいる場合であっても、雇用や育成といった会社から受けた恩恵に対する感謝のため、退職を申し出ることに罪悪感を抱くことがある。

第 5 に、自身の出世や昇進への期待である（事例 28）。労働者は、事業主からの需要に対して不満を持っていても、将来の出世や昇進の可能性への影響を考慮し、その要求を断ることなく受け入れることである。

第 6 に、生計を維持するためである（事例 8、事例 19）。事業主からの需要に従って就業を続けることが難しい状況にあっても、労働者は自分自身や家族の生計を支えるために、退職という選択をすることができないと考えている。

これらの心理の中でも、特に第 5 に挙げる出世や昇進への期待、そして第 6 の生計の維持は、労働者の供給意欲と強く関連していると言える。これらを除くと、組織や事業への責任感や関与の深さが、労働者が事業主の求める需要に応えようとする動機付けとなっていると考えられる。

５．労働者の無力感

第 4 章「事例検討」では、労働者が自身に対する労働サービスの需要の急激な変化や消失、あるいは過重労働に直面した際の行動傾向について考察されている。特に、労働者が自身の供給意欲との隔たりを認識しても、事業主に自身の要望や意見を伝えたり、その理由や原因を積極的に問いただして調整を図ることなく退職する傾向が見られた。この背景には、事業主と話し合いをしても、労働サービスの需要は変わらないと感じる無力感が影響していると考えられる。事態把握項目から、この無力感の背景には次の 5 つの心理的要因が関与していると推察される。

第 1 に、事業主の経営判断を受け入れることである（事例 1、事例 16、事例 20）。これは、事業主による労働サービスの需要に関する経営上の判断や組織上の決定に対して、その背景にある事情を察して受け入れようとする姿勢を指す。事業主の経営判断を察して受け入れる背景には、労働者の無力感があると考えられる。個人を超えた組織の意思決定や方針を前にして、労働者個人として影響力がないと感じていることがうかがわれる。

第 2 に、事業主との話し合いによる解決を放棄することである（事例 3、事例 10、事例 20）。事業主からの労働サービスの需要に関する判断に不満を持ちつつも、議論を重ねても無益であると考え、話し合いによる解決が不可能であると見込むことである。これは、労働

者が自身の交渉力に限界を感じていることの表れでもある。

第 3 に、労働サービスの需要の変化の原因を事業主等個人の要因にあると考えることである（事例 4、事例 14、事例 21）。社会心理学では、ある出来事や行動の原因を判断する過程を原因帰属と呼ぶ。原因帰属の視点から見ると、労働者がパワハラや退職勧奨などの問題を事業主等個人の性格や行動傾向にあると考えることである。結果として、個人の性格や行動傾向の問題であるから、話し合っても変わらないと思い、無力感につながる。

第 4 に、自分の能力の不足を認識することである（事例 5、事例 11）。労働者は、事業主が求める労働サービスの需要に対して、自身の能力や努力では対応できないと判断する。例えば、自分が会社にとって十分な労働力でない、さらには不要であると感じることである。これも無力感の 1 つの表れであると見なすことができる。

第 5 に、職場の暗黙の了解に順応することである（事例 13、事例 31）。事業主からの労働サービスの需要に対応することが困難であっても、職場の雰囲気に影響されて、その需要に応えることを当然と捉えている。労働者は、職場内での「当たり前」とされる暗黙の規範に順応し、自身の意向や能力を超える過重な労働サービスの要求に応じることが求められる状況にある。このような職場の暗黙の了解に同調し順応することが、結果として労働者に無力感を抱かせると考えられる。

こういった労働者の無力感は失業の経験と密接に関連していると考えられる。無力感とは自身が無力である状態を認識していることである。その無力は次のように定義される。

無力とは、自分の人生における重要な結果からの切り離し、または望ましい結果を達成する能力の欠如である。

Ross & Mirowsky（2015）

離職の過程において労働者が直面する状況に関して、この定義でいう「重要な結果」とは、失業という具体的な出来事を指す。「結果からの切り離し」とは、個人の意思や行動とは関係なく、その出来事が発生する状況を指す。また、「望ましい結果」とは、個人が目指す状況、つまり目標を意味する。離職の過程では、この目標は失業を避けて就業を継続することや失業後に再就職を図ることを含む。「能力の欠如」とは、これらの目標を達成できない状況を意味する。無力感はこの状況に対する個人の認識であり、次のように定義される。

無力感とは自分の人生における重要な状況に対して、ほとんどコントロールが持てないという学習された一般的な期待である。

Ross & Mirowsky（2015）

無力感は経験を通して学習するものと考えられている。つまり、失業のように自分の意に

沿わない出来事や職場に残ろうとしても退職せざるを得ない状況になったり、求職活動をしても再就職できなかったりすると、この無力感が強くなると考えられる。

離職過程モデルで説明すると、需要消滅型では、事業主から労働者に求める労働サービスの需要の消失が、自らの失業を認識する起因とされる。労働者は労働サービスの需要の消失という結果に対し、結果を変えられないと無力さを感じると考えられる。

供給意欲消滅型では、労働者が事業主から要求される労働サービスへの供給意欲を失うことが失業を認識する直接的な原因とされる。この背景には、事業主からの過重な労働サービスの需要やパワハラなどの供給先である職場環境の問題に対し、その問題を改善したり解決することができない労働者の無力感があると考えられる。この無力感が彼らの供給意欲を失わせ、失業という認識を引き起こしている可能性がある。

離職過程のパターンに関わらず、失業の認識は主に経営の悪化や事業の再構築、そしてパワハラといった職場環境の問題などの労働サービスの需要の変化や消滅の影響を受けていたと考えられる。そして、失業の経験はこういった労働サービスの需要に対応できないといった労働者の無力感を促進すると考えられる。特に今回のインタビュー調査の参加者は離職過程がコロナ禍の期間に重複し、求められる労働サービスの質と量の変化が激しかったと考えられる。そのため、彼らが抱いた無力感は通常時よりも強かったことが推測される。

６．無力感を克服する方法

労働者が取りうる戦略として、事業主からの労働サービスの需要の変動に柔軟に対応し、雇用関係をコントロールすることが考えられる。これを実現するためには、自身の労働サービスの供給意欲を適切に調整する必要がある。

事業主は労働サービスの需要に応じて、賃金という手段を用いて、労働者の供給意欲をコントロールしようとする。これに対し、労働者は事業主からの労働サービスの需要を直接コントロールする手段を持たない。自身が供給する労働サービスの質と量を調整することで、間接的に労働サービスの需要に影響を与えることができる。

労働サービスの需要と供給意欲の非対称性を考慮すると、労働者が事業主からの需要に順応せざるを得ない状況は、雇用関係における構造的な不均衡を示唆している。この制約を超えるための鍵は、労働者がまず事業主からの需要を脇に置き、自らが供給したい労働サービスやその供給先として適切な職場環境を明確にすることである。このように自身の希望に基づく労働サービスを優先することで、特定の雇用関係に固執する視野狭窄を避け、より広い視野で労働市場を捉えることが可能となり、供給先の選択肢を広げることができると考えられる。

離職過程で労働サービスの需要に左右されずに、自身の供給意欲の希望に焦点を当てることができた事例として、次の 4 つが挙げられる。

第 1 に、その会社に入った当初の目標を改めて意識することである。

事例 3　50 代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職

50 代前半の頃、社長が突然「スクールはもういいかな」と発言し、会社がスクールを創設する計画が中止されました。その代わりに、「社員教育にシフトしてほしい」と私に依頼しました。この変更は私にとって予期せぬものでした。スクールを創設する話が途中まで進んでおり、私の中ではそのイメージがすでに形成されていました。私はスクールを創設する目的でこの会社に入社したので、この急な変更に対し、「この会社に勤め続けるのはもういい」と思いました。（CI48）

事例 14　係長への昇進をきっかけとして自己都合で退職した 40 代女性事務職

30 代後半の頃、経営体制が次第に変化し、教員へのサポートが徐々にできなくなってくる状況が生まれました。この組織への就職を志望したきっかけは、教員の先生たちのサポートをしたいという思いでした。先生たちへのサポートが段々とできなくなることが、自分の気持ちの中でひっかかっていました。私がやりたかったことと、ちょっと違うなというふうに感じ始めました。（CI261）

第 2 に、労働サービスの需要の変化をきっかけとして、自身の供給意欲も変化させることである。

事例 31　仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者

30 代前半に現場の主任になって 2、3 カ月後に夜勤が始まりました。業務が増え、残業も多くなり、休みも取りづらくなりました。夜勤で生活リズムも崩れました。そういうことが積み重なって、辞めてすっきりしようと思いました。今まで働いて、お金自体はそれなりにもらっていたので、貯金はありました。経済的には多少は余裕があったので、退職して別の仕事、楽な仕事をしようと思いました。楽な仕事とは、週休 2 日で、残業時間があっても、今の職場のようにそこまで多くはない仕事です。我慢するよりも楽になろうと思いました。そこまで我慢して続けるような仕事ではないと思いました。（CI649）

第 3 に、雇用関係から離れて、自身が生活するにあたって何を優先させるかを考えることである。

事例 6 子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職

40 代前半の時、小学校中学年の次男が不登校になりました。その時の私の気持ちは、「自分のことや仕事よりも、やはり子どものことだけが心配」と思っていました。仕事を辞めることになりましたが、1 ミリも仕事に対する未練を持っていま

せんでした。周りには子どもを持つ男性の上司や同僚も多くいましたが、彼らの感覚は私のような母親としての感覚とは異なると感じていました。男性は子どもがいても仕事が一番かもしれません。私は退職する際、仕事と家庭、子どもを天秤にかける必要をまったく感じませんでした。(CI105)

第4に、単に退職するかしないかの二分法ではなく、働き方や辞め方などの要望を事業主側と話し合うことである。

事例3　50代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職

50代前半の頃、コロナ禍の初めの頃は終業時間は午後5時30分でしたが、途中から通常の午後6時30分に戻りました。それで夕食の準備が遅くなり、子どもに夜遅くご飯を食べさせることになりました。私はこのことでストレスを感じるとともに、子どもに申し訳ないと思いました。私は人事部長に「給料は下がっても構わないので、時短勤務にして16時に帰れるようにしてもらえませんか？」と提案しました。しかし、人事部長は「それはできません」と答えました。私の気持ちはこれで限界に達し、最終的に辞めることを決めました。(CI53)

事例22　携帯電話の使用で会社都合での退職となった50代男性元投資会社社長

50代後半の頃、現場調査の仕事で、1時間ごとに駐車場の車や人の出入りを数えていました。課長もこの現場に同行していました。他の社員は時計代わりに携帯電話を見ていたので、私も何度か携帯電話を見ました。それとは別に2、3回FXのチェックのためにも携帯電話を見ました。その後、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。試用期間満了まで働くか、今日限りで退職するかの選択を迫られるが、社長側は後者の方を望んでいる発言が文書の提示と共にありました。私は即日退職ではなく試用期間満了まで働きたいと伝えました。なぜなら、給料がもらえるからです。家族と相談したいので、1日の猶予を求めました。言いたいことは理解できるけど、突然の話だったので、とりあえず待ってほしかったのです。社長側はしぶしぶ同意しました。家に帰り、仕事中に携帯電話を見て首になったことを家内に伝えると、予想に反して、家内は怒らずに「仕事が向いてないんじゃないかと思っていた」と言いました。(CI440)

では、労働者が自身の希望する雇用関係を実現させていくにはどうしたらよいのだろうか。労働者が望む労働サービスや職場環境を実現するには、事業主の求める労働サービスの需要に応えるだけでなく、自身が雇用状況を判断し、需要と供給の関係を調整しながら均衡点を

見出していく必要がある。そこで、自己調整理論（Kanfer et al., 2001）に基づいたアプローチを提案したい。

自己調整とは、「個人が目標を達成するために自らの判断・感情・行動をコントロールする現象およびそれに関連する過程」（尾崎 , 2013）と定義される。求職活動の研究では、その効果的な過程として、「目標」、「計画」、「実行」、「ふり返り」の過程を循環させることが推奨され（van Hooft et al., 2013）、再就職への効果も実証研究から確認されている（van Hooft et al., 2021）。

離職の過程において、この考え方を応用すると、「目標」は労働者自身が供給したい労働サービスと供給先として適切な職場環境を明確にすることである。つまり、事業主からの労働サービスの需要から一旦離れて、労働者が「自分がどうしたいのか」、「どうなりたいのか」を意識することである。その実現のために「計画」を立て、それを「実行」する。「実行」の段階で、事業主からの需要の視点を取り入れる。そして、「実行」の結果を「ふり返り」、事業主からの労働サービスの需要にどの程度応えつつ、自分の望む労働サービスが実現できたのかを検討し、改めて「目標」を再設定する。

事業主からの労働サービスの需要から「目標」を考えるから、その需要がなくなった時、「目標」を見失い、雇用関係をコントロールしようとする主体性を失ってしまうのである。したがって、このアプローチの順序を逆転させ、「目標」を先に設定することが重要である。ただし、「目標」の実現には事業主からの需要が欠かせない。よって「実行」と「ふり返り」の段階で両者をすり合わせる必要がある。

事業主からの需要が消滅した場合も含め、現職場で均衡状態が困難と判断したら、離職という選択肢も考え、新たな雇用関係の場で均衡状態を探ることになるだろう。その際も事業主からの需要と自身の供給意欲を明確に分離して意識することである。これらは別物なのである。そして、意図的に自身の供給意欲を優先させて、それから労働サービスの需要を検討する。この順序を間違えず、自己調整の過程をくり返すことで、労働サービスの需要と供給意欲の均衡状態、すなわち良好な雇用関係を実現できると考えられる。

雇用関係における自己調整とは、労働者が自身の目標を設定し、実際の雇用状況や就職環境で試行錯誤を繰り返し、事業主からの労働サービスの需要と自身の供給意欲との間で均衡点を見つけ出す過程である。この観点から見ると、ハローワークの職業相談は、労働者が自身の供給意欲を明らかにし、事業主からの需要を考慮しながら良好な雇用関係を築く上で有効な支援であると言える。

また、キャリアコンサルティングは、労働者が労働市場の需要に適応しながら、中長期的な視点でキャリアを形成することを支える重要な役割を果たすと言える。このアプローチでは、労働市場における労働サービスの供給意欲と需要を調和させることで、個人だけでなく労働市場全体に貢献する働きを持つと考えられる。

7．心理学の視点から見た労働問題

本研究では、失業者の心理と求職活動に関する研究に新しい視点を提供することを目指している。ここでは、無力感を両研究領域をつなぐ労働者の心理として考察する。無力感と対極にある心理学的構成概念がパーソナルコントロール感である。これは次のように定義される。

パーソナルコントロール感とは、自分の人生をマスターし、コントロールし、形作ることができるという信念である。

Ross & Mirowsky（2013）

無力感とパーソナルコントロール感は連続線上に位置し、一方が強くなるともう一方が弱くなる関係にあるとされる（Ross et al., 2013）。このパーソナルコントロール感はポジティブ心理学の領域で主に研究され、その結果、生活の様々な領域で、感情的なウェルビーイング、考えたことを実際に行動に移す可能性、身体的健康、そしてストレスや困難な状況に対処する一般的な適応機能に対してポジティブな意味を持っているとされる（Thompson, 2020）。

離職過程における心理的過程を雇用関係の観点から捉えた場合、労働者個人が事業主からの自身に対する労働サービスの需要の変化や消滅に対応できないことが主な問題と言えるだろう。この対応が難しいと感じること、すなわち雇用関係を自身でコントロールできないと感じることが、労働者の無力感を生み出す原因であると考えられる。つまり、パーソナルコントロールの低下が生じる。パーソナルコントロール感の研究の知見から、この低下が労働者のウェルビーイングを害し、さらに求職活動の積極性にも悪影響を及ぼしていると考えられる。

パーソナルコントロール感に関する研究知見を活用することで、失業経験がパーソナルコントロール感に影響を及ぼし、それが労働者のウェルビーイングと求職活動の積極性にも影響するという仮説が導き出される。この仮説を検証することにより、失業者の心理と求職活動に関する研究を結びつける新たな研究の枠組みの考察が可能となるだろう。

この研究の枠組みでは、心理学の視点から見た失業問題を、失業によってもたらされるパーソナルコントロール感の喪失と捉える。直接的な解決策としては、労働者が離職過程や求職活動を通して、自らの労働サービスの需要の変化や消滅、そして新たな機会の探索について事業主と交渉し、雇用関係がコントロールできるようになることである。しかしながら、労働問題を労使の利害関係の対立（白井 , 1992）と見る場合、この雇用関係のコントロールは事業主と労働者の間でトレードオフの関係にあると考えられる。事業主の雇用関係のコントロールが強ければ労働者のそれは弱くなり、逆に、労働者の雇用関係のコントロールが強ければ事業主のそれは弱くなるだろう。

この失業者の心理的問題に対処するには、事業主と労働者間の関係性を考慮することが必要である。事業主の雇用関係のコントロールが過度に強い場合、労働者は雇用関係において無力感に陥る、つまりパーソナルコントロール感の喪失につながると考えられる。その結果、労働者の発言力や交渉力が大きく制限されるとともに、ウェルビーイングに悪影響を与える可能性がある。事業主と労働者の間にある対立構造を理解し、労働者がパーソナルコントロール感を回復できるようにするためには、雇用関係における自己調整を促進するなど労働者の心理に働きかけ、事業主との効果的な交渉力を育成し、積極的な求職活動を促進することで、良好な雇用関係の構築を支援する必要がある。その際に、労働者個人の心理に働きかけるキャリアコンサルティングや職業相談・紹介、そして再就職支援セミナーなどの求職活動支援プログラムが有効な手段であることは明らかである。

また、離職過程においては、事業主が労働者のパーソナルコントロール感を維持する工夫も必要である。例えば、退職勧奨をする際には、その理由を丁寧に説明し、彼らの疑問に答える機会を提供することが大切である。さらに、退職までのスケジュールや手続きにおいても、彼らの判断や意思決定に一定の裁量を持たせる工夫が求められる。このような工夫により、彼らのパーソナルコントロール感は維持され、新たな雇用関係の構築に向けて積極的な求職活動が促されると考えられる。

８．認知的タスク分析を応用したインタビューの効果

認知的タスク分析（Crandall et al., 2006）を応用した本研究のインタビューは、ナラティブカウンセリングとは異なるアプローチである（労働政策研究・研修機構 , 2016）。ナラティブカウンセリングは、クライエント自身の物語を傾聴し、新たな意味づけを促すことで、クライエントの自己洞察とエンパワーメントを目的とする（White, 1997）。

認知的タスク分析の視点からすると、本研究のインタビューは以下の点に特徴があると言える。まず、離職過程において、実際に経験した出来事を事実として求職者に詳細に説明してもらうことから始まる。次に、そうした出来事の中から、主として本人にとって特に重要だった、あるいは影響の大きかった出来事を選択してもらう。そして選択した出来事における自身の判断基準や意思決定過程を省察してもらう、という流れになる。

つまり、認知的タスク分析の手法は、これを離職過程に応用し、参加者の判断や意思決定の過程を言語化することで、離職原因の理解を深めることを目的とする。カウンセリングのように自己肯定が目的ではないので、困難な出来事についての経緯を客観的な事実を中心にふり返ったり、その背景にある自身の判断や意思決定の欠点に気づく効果がある。

インタビュー調査の事前と事後のアンケート調査の結果から、その効果を分析したところ、次のような結果が得られた。

第 1 に、比較的長期間にわたって安定して働いていた労働者の再就職意欲が高まった可能性が考えられる。労働時間が 40 時間以上であった者や就業期間が 3 年以上であった者が、

インタビュー後の再就職意欲が高くなっていた。

第 2 に、早期再就職をあまり望んでいなかった労働者の再就職意欲が高まったことである。事前調査の再就職意欲の分析から分かるように、早期の就職を希望していた群は、事前調査の段階から再就職への意欲が高い傾向にあった。一方で、早期の就職を希望していなかった労働者は、事前調査の段階では再就職への意欲が低かったが、インタビューを通して変化が見られた可能性があるだろう。

第 3 に、女性や仕事探しをしていない労働者がインタビュー後に安心感を得たことである。対照的に、早期の就職を望む労働者は気持ちが暗くなる結果となった。

早期就職希望者については、仕事探しに切迫感のない者ほど、心理的にポジティブな影響が見られた一方で、仕事探しに切迫している労働者ほどネガティブな心理状態になったことが考えられる。

本調査の結果として、女性の 52.9%が専業主婦である一方で、男性の中には専業主夫がいなかったことが示されている。これは、性別そのものよりも、家事を担当する社会的な役割の違いが影響している可能性を示唆している。主に家事を担当していることが、仕事探しに対するプレッシャーを相対的に軽減していることが考えられる。

さらに、離職の経緯や自分自身の心理的な変化について語ることは、自身の離職や就業について意識を向けることにもつながる。この過程が一部の求職者にネガティブな心理状態をもたらしたと考えられる。

これらの結果を踏まえると、認知的タスク分析を応用したインタビューは再就職意欲を高める効果があると考えられる。特に長期就業者や早期の就職を望まない者にとって有益である一方で、早期の就職を望む者にとっては逆効果となることが生じ得る。

９．研究の今後の課題

今後の研究課題として、以下の 3 点が考えられる。

第 1 に、離職過程モデルの更なる検証である。本研究における離職過程モデルは、今回の 31 件の事例検討から導出されたモデルであり、より大規模なデータに基づいてモデルの頑健性を確認する必要がある。特に、今回の参加者には、直近の勤務先でキャリアアップを目指し積極的に転職活動をしていた者がいなかったことが、本調査の問題点として指摘できる。モデルを一般化するには、在職中に積極的に転職活動を行いながらも失業状態になった労働者の心理との比較が重要な課題であると考えられる。

第 2 に、離職過程と求職活動の関連性である。事前調査の分析から、需要消滅型と供給意欲消滅型では求職行動に差が見られることが示唆された。具体的には、需要消滅型の失業中の労働者は、供給意欲消滅型と比較して、積極的に求人に問い合わせたり、応募書類などの準備や送付、面接の準備や参加といった、より能動的な求職活動に時間を費やすことが明らかにされた。このような違いがなぜ生じるのかを事業主からの労働サービスの需要、自身の

供給意欲、そして需給調整に関する労働者の認識から、さらにはその背景にあると考えられるパーソナルコントロール感との関連性から、量的データで検討していくことが今後の課題である。

第 3 に、認知的タスク分析を応用したインタビュー手法のさらなる洗練化である。このインタビュー法は、比較的長期間、安定して働いていた労働者や早期の再就職を望んでいなかった労働者の再就職意欲を高める効果が確認されている。さらに、女性や就職活動を行っていなかった労働者に安心感を与える効果も見られた。女性については、専業主婦が半数を占めていたが、男性の中には専業主夫がいなかったことから、性別そのものよりも家事を担当する社会的な役割の違いが影響している可能性が示唆される。

その一方で、早期就職を希望する労働者には、ネガティブな心理的影響を与えることが明らかになっている。このインタビュー手法を求職活動支援として効果的に活用するためには、カウンセリングの手法も取り入れ、ネガティブな影響を緩和する工夫が必要である。

［謝辞］

インタビュー調査の方法に関して、HRD ファシリテーションズ代表であり、元キャリアコンサルティング協議会理事・事務局長の大関義勝氏から多くの示唆と助言をいただいた。また、本報告書の作成にあたり、心理測定師であるキャサリン・クエンカ・ガジュド（Catherine Cuenca-Gajudo）氏と多岐にわたる議論を重ねた。両氏に深い感謝の意を申し上げる。

資料編

資料１　アンケート調査票

１．事前調査

	回答者	設問	回答形式	回答選択肢		
SC1	全員	職業を教えてください。	単一回答	○ 1	会社経営者・役員・団体役員	→調査終了
				○ 2	会社員・団体職員（正社員）	→調査終了
				○ 3	会社員・団体職員（派遣・契約社員）	→調査終了
				○ 4	自営業・個人事業主・フリーランス	→調査終了
				○ 5	自由業（開業医・弁護士事務所経営など）	→調査終了
				○ 6	公務員	→調査終了
				○ 7	学生	→調査終了
				○ 8	主婦・主夫（専業）	
				○ 9	パート・アルバイト・フリーター	→調査終了
				○ 10	無職	
				○ 11	年金生活（老齢年金や障害年金など）	→調査終了
				○ 12	その他	→調査終了
SC2	全員	この１年の間にハローワークで雇用保険の受給のための手続きをしましたか。 「雇用保険の受給のための手続き」は、雇用保険の給付を受けるためのハローワークの雇用保険の窓口での手続きのことを指すものとします。	単一回答	○ 1	はい	
				○ 2	いいえ	→調査終了
SC3	全員	現在の雇用保険の受給状況を教えてください。	単一回答	○ 1	待機期間、給付制限期間、失業の認定を受けていないなどの理由で、まだ一度も給付を受けていない	
				○ 2	現在、給付を受けている	
				○ 3	受給期間中に再就職したため、現在は給付を受けていない	
				○ 4	給付を受けていたが、現在は終了している	
				○ 5	その他（　　）	
SC4	全員	会社がハローワークに提出した離職証明書に記載されている離職理由は何でしたか。	単一回答	○ 1	自己都合	
				○ 2	会社都合	
				○ 3	わからない	→調査終了
SC5	全員	離職理由に納得していますか。	単一回答	○ 1	納得している	
				○ 2	どちらかといえば納得している	
				○ 3	どちらかといえば納得していない	
				○ 4	納得していない	
SC6	全員	一番最近、あなたが就業されていた時の就業形態について教えてください。	単一回答	○ 1	経営者、役員	
				○ 2	正規従業員	
				○ 3	非正規従業員（パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託）	
				○ 4	派遣社員	
				○ 5	自営業	
				○ 6	家族従業員	
				○ 7	自由業（フリーランス、業務請負含む）	
				○ 8	内職	
				○ 9	その他（　　）	
				○ 10	不明	
SC7	全員	一番最近、あなたが就業されていたお勤め先で働いている人は、何人ぐらいでしたか。パート、家族従業員も含めて教えてください。 公務員の方は従業員数に関わりなく「公務」とお答えください。	単一回答	○ 1	１～４人	
				○ 2	５～９人	
				○ 3	10 ～ 29 人	
				○ 4	30 ～ 49 人	
				○ 5	50 ～ 99 人	
				○ 6	100 ～ 299 人	
				○ 7	300 ～ 999 人	
				○ 8	1,000 人以上	
				○ 9	公務	
				○ 10	不明	

	回答者	設問	回答形式		回答選択肢
SC8	全員	一番最近、あなたが就業されていたお勤め先の仕事内容は、この中のどれにあたりますか。	単一回答	○ 1	専門・技術職
				○ 2	管理職
				○ 3	事務職
				○ 4	営業・販売職
				○ 5	サービス職
				○ 6	保守的職業
				○ 7	運輸・通信的職業
				○ 8	技能工・労務職
				○ 9	その他（　　）
				○ 10	不明
SC9	全員	一番最近、あなたが就業されていたお勤め先で、平均して 1 カ月にどのくらい賃金を得ていましたか。手取りの金額でお答えください。 ※勤務期間が 1 カ月未満の場合、1 カ月に換算してください。 ※ 100 万円以上を得ていた方は、便宜上「99」とご記入ください。	数値入力		万円　※ 0 ～ 99 の半角数字のみ
SC10	全員	一番最近、あなたが就業されていたお勤め先で 1 週間に平均して、どのくらいの時間、働いていましたか。	単一回答	○ 1	30 時間未満
				○ 2	30 時間～ 40 時間未満
				○ 3	40 時間～ 50 時間未満
				○ 4	50 時間～ 60 時間未満
				○ 5	60 時間～ 70 時間未満
				○ 6	70 時間～ 80 時間未満
				○ 7	80 時間以上
SC11	全員	一番最近、就業されていたお勤め先で、あなたは、どのくらいの期間、働かれていましたか。	数値入力	西暦	年　月から
				西暦	年　月まで
SC12	全員	現在、あなたは仕事を探していますか。	単一回答	○ 1	仕事を探している
				○ 2	仕事を探していない
SC13	SC12=1	現在、仕事を探している方にお伺いします。 どの就業形態の仕事を探していますか。	単一回答	○ 1	経営者、役員
				○ 2	正規従業員
				○ 3	非正規従業員（パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託）
				○ 4	派遣社員
				○ 5	自営業
				○ 6	家族従業員
				○ 7	自由業（フリーランス、業務請負含む）
				○ 8	内職
				○ 9	その他（　　）
				○ 10	特に決めていない
SC14	SC12=1	現在、仕事を探している方にお伺いします。 探している仕事の内容は、この中のどれにあたりますか。	単一回答	○ 1	専門・技術職
				○ 2	管理職
				○ 3	事務職
				○ 4	営業・販売職
				○ 5	サービス職
				○ 6	保守的職業
				○ 7	運輸・通信的職業
				○ 8	技能工・労務職
				○ 9	その他（　　）
				○ 10	特に決めていない
SC15	SC12=1	現在、仕事を探している方にお伺いします。 いつまでに就職することを考えていますか。	単一回答	○ 1	すぐに就職したい
				○ 2	あまり時間をかけずに就職したい
				○ 3	どちらともいえない
				○ 4	やや時間をかけて就職したい
				○ 5	じっくりと時間をかけて就職したい
SC16		あなたは、次のような就職活動について、直近 2 週間の間、どのくらい時間をかけましたか。			
SC16_1	全員	インターネットを使って仕事を探す	単一回答	○ 1	まったく時間をかけなかった
				○ 2	少し時間をかけた
				○ 3	まあまあ時間をかけた
				○ 4	たくさん時間をかけた
				○ 5	とてもたくさん時間をかけた

	回答者	設問	回答形式		回答選択肢
SC16_2	全員	新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す	単一回答	○1	まったく時間をかけなかった
				○2	少し時間をかけた
				○3	まあまあ時間をかけた
				○4	たくさん時間をかけた
				○5	とてもたくさん時間をかけた
SC16_3	全員	紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する	単一回答	○1	まったく時間をかけなかった
				○2	少し時間をかけた
				○3	まあまあ時間をかけた
				○4	たくさん時間をかけた
				○5	とてもたくさん時間をかけた
SC16_4	全員	紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する	単一回答	○1	まったく時間をかけなかった
				○2	少し時間をかけた
				○3	まあまあ時間をかけた
				○4	たくさん時間をかけた
				○5	とてもたくさん時間をかけた
SC16_5	全員	ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する	単一回答	○1	まったく時間をかけなかった
				○2	少し時間をかけた
				○3	まあまあ時間をかけた
				○4	たくさん時間をかけた
				○5	とてもたくさん時間をかけた
SC16_6	全員	求人を出している会社に直接、問い合わせる	単一回答	○1	まったく時間をかけなかった
				○2	少し時間をかけた
				○3	まあまあ時間をかけた
				○4	たくさん時間をかけた
				○5	とてもたくさん時間をかけた
SC16_7	全員	応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する	単一回答	○1	まったく時間をかけなかった
				○2	少し時間をかけた
				○3	まあまあ時間をかけた
				○4	たくさん時間をかけた
				○5	とてもたくさん時間をかけた
SC16_8	全員	面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする	単一回答	○1	まったく時間をかけなかった
				○2	少し時間をかけた
				○3	まあまあ時間をかけた
				○4	たくさん時間をかけた
				○5	とてもたくさん時間をかけた
SC17	全員	あなたの現在の再就職に対する気持ちを教えてください。	単一回答	○1	とても再就職したい
				○2	やや再就職したい
				○3	どちらともいえない
				○4	あまり再就職したくない
				○5	まったく再就職したくない
SC18	全員	家計に関する現在のあなたの状況はどれですか。	単一回答	○1	家計の主な担い手（同居者あり）
				○2	家計の主な担い手（一人暮らし）
				○3	あなた以外の家計の主な担い手と同居
				○4	あなた以外の家計の主な担い手と別居
				○5	その他（　　）
SC19	全員	あなたの世帯全体の家計収支は、どのような状況ですか。	単一回答	○1	かなり黒字（収入が支出をかなり上回る状況）
				○2	やや黒字（収入が支出をやや上回る状況）
				○3	収支が合っている（収入と支出がほぼ一致している）
				○4	やや赤字（支出が収入をやや上回る状況）
				○5	かなり赤字（支出が収入をかなり上回る状況）
				○6	わからない
SC20	全員	あなたの最終学歴をお答えください。	単一回答	○1	中学校卒
				○2	高校卒
				○3	専修・各種学校卒
				○4	短大・高等専門学校卒
				○5	四年制大学卒
				○6	大学院修了
				○7	その他（　　）

2．事後調査

設問番号	回答者	設問	回答形式		回答選択肢
Q1	全員	インタビュー調査を受けた時のあなたの職業を教えてください。	単一回答	○1	有職（内職、パート、アルバイトを含む）
				○2	学生
				○3	専業主婦・主夫
				○4	無職
Q2	Q1=1	インタビュー調査を受けた時のあなたの就業形態を教えてください。	単一回答	○1	経営者、役員
				○2	正規従業員
				○3	非正規従業員（パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託）
				○4	派遣社員
				○5	自営業
				○6	家族従業員
				○7	自由業（フリーランス、業務請負含む）
				○8	内職
				○9	その他（　　）
				○10	不明
Q3		インタビュー調査では、以下についてどの程度話すことができましたか。			
Q3_1	全員	離職の経緯について十分に話すことができた	単一回答	○1	まったくあてはまらない
				○2	あまりあてはまらない
				○3	どちらともいえない
				○4	ややあてはまる
				○5	とてもあてはまる
Q3_2	全員	離職の過程での自分の気持ちの変化について十分に話すことができた	単一回答	○1	まったくあてはまらない
				○2	あまりあてはまらない
				○3	どちらともいえない
				○4	ややあてはまる
				○5	とてもあてはまる
Q4		インタビュー調査を通して、以下のような状態をどの程度感じましたか。			
Q4_1	全員	気持ちが明るくなった	単一回答	○1	まったくあてはまらない
				○2	あまりあてはまらない
				○3	どちらともいえない
				○4	ややあてはまる
				○5	とてもあてはまる
Q4_2	全員	気持ちがほっとした	単一回答	○1	まったくあてはまらない
				○2	あまりあてはまらない
				○3	どちらともいえない
				○4	ややあてはまる
				○5	とてもあてはまる
Q4_3	全員	気持ちが暗くなった	単一回答	○1	まったくあてはまらない
				○2	あまりあてはまらない
				○3	どちらともいえない
				○4	ややあてはまる
				○5	とてもあてはまる
Q4_4	全員	不安を感じた	単一回答	○1	まったくあてはまらない
				○2	あまりあてはまらない
				○3	どちらともいえない
				○4	ややあてはまる
				○5	とてもあてはまる
Q4_5	全員	特に変わりはない	単一回答	○1	まったくあてはまらない
				○2	あまりあてはまらない
				○3	どちらともいえない
				○4	ややあてはまる
				○5	とてもあてはまる
Q5		インタビュー調査の感想として、以下はどの程度あてはまりますか。			
Q5_1	全員	離職の経緯をふり返って新たな発見があった	単一回答	○1	まったくあてはまらない
				○2	あまりあてはまらない
				○3	どちらともいえない
				○4	ややあてはまる
				○5	とてもあてはまる

設問番号	回答者	設問	回答形式	回答選択肢	
Q5_2	全員	今後について考えるヒントを得ることができた	単一回答	○ 1	まったくあてはまらない
				○ 2	あまりあてはまらない
				○ 3	どちらともいえない
				○ 4	ややあてはまる
				○ 5	とてもあてはまる
Q6	全員	現時点のあなたの再就職に対する気持ちであてはまるものを、次の中から 1 つ選択してください。		○ 1	とても再就職したい
				○ 2	やや再就職したい
				○ 3	どちらともいえない
				○ 4	あまり再就職したくない
				○ 5	まったく再就職したくない
Q7		あなたは、次のような就職活動について、これからの 2 週間の間、どのくらい時間をかけようと思いますか。			
Q7_1	全員	インターネットを使って仕事を探す	単一回答	○ 1	まったく時間をかけない
				○ 2	少し時間をかける
				○ 3	まあまあ時間をかける
				○ 4	たくさん時間をかける
				○ 5	とてもたくさん時間をかける
Q7_2	全員	新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す	単一回答	○ 1	まったく時間をかけない
				○ 2	少し時間をかける
				○ 3	まあまあ時間をかける
				○ 4	たくさん時間をかける
				○ 5	とてもたくさん時間をかける
Q7_3	全員	紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する	単一回答	○ 1	まったく時間をかけない
				○ 2	少し時間をかける
				○ 3	まあまあ時間をかける
				○ 4	たくさん時間をかける
				○ 5	とてもたくさん時間をかける
Q7_4	全員	紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する	単一回答	○ 1	まったく時間をかけない
				○ 2	少し時間をかける
				○ 3	まあまあ時間をかける
				○ 4	たくさん時間をかける
				○ 5	とてもたくさん時間をかける
Q7_5	全員	ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する	単一回答	○ 1	まったく時間をかけない
				○ 2	少し時間をかける
				○ 3	まあまあ時間をかける
				○ 4	たくさん時間をかける
				○ 5	とてもたくさん時間をかける
Q7_6	全員	求人を出している会社に直接、問い合わせる	単一回答	○ 1	まったく時間をかけない
				○ 2	少し時間をかける
				○ 3	まあまあ時間をかける
				○ 4	たくさん時間をかける
				○ 5	とてもたくさん時間をかける
Q7_7	全員	応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する	単一回答	○ 1	まったく時間をかけない
				○ 2	少し時間をかける
				○ 3	まあまあ時間をかける
				○ 4	たくさん時間をかける
				○ 5	とてもたくさん時間をかける
Q7_8	全員	面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする	単一回答	○ 1	まったく時間をかけない
				○ 2	少し時間をかける
				○ 3	まあまあ時間をかける
				○ 4	たくさん時間をかける
				○ 5	とてもたくさん時間をかける
Q8	全員	これまでの転職回数	数値入力	_____	回
	全員	20 歳以降、通算して有職（内職、パート、アルバイトを含む）だった期間	数値入力	_____	年程度
Q9	全員	インタビュー調査を受けた感想について、自由にご記入ください。	自由記述		

資料２　アンケート調査の結果

１．基礎集計表

（１）インターネットを使って仕事を探す（事前調査）

		人数	SC16_1　インターネットを使って仕事を探す				
			まったく時間をかけなかった	少し時間をかけた	まあまあ時間をかけた	たくさん時間をかけた	とてもたくさん時間をかけた
性別	男性	14	14.3%	21.4%	42.9%	14.3%	7.1%
	女性	17	17.6%	35.3%	23.5%	17.6%	5.9%
年齢層	20代・30代	12	16.7%	25.0%	41.7%	16.7%	0.0%
	40代・50代	19	15.8%	31.6%	26.3%	15.8%	10.5%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	11.1%	44.4%	33.3%	11.1%	0.0%
	無職	22	18.2%	22.7%	31.8%	18.2%	9.1%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	10.0%	40.0%	30.0%	20.0%	0.0%
	無職	21	19.0%	23.8%	33.3%	14.3%	9.5%
離職理由	自己都合	15	20.0%	33.3%	33.3%	13.3%	0.0%
	会社都合	16	12.5%	25.0%	31.3%	18.8%	12.5%
離職理由への納得	納得している	22	13.6%	36.4%	31.8%	9.1%	9.1%
	納得していない	9	22.2%	11.1%	33.3%	33.3%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	15.8%	26.3%	31.6%	26.3%	0.0%
	給付終了	12	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	16.7%
直近の雇用形態	正規従業員	21	19.0%	38.1%	38.1%	4.8%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員	10	10.0%	10.0%	20.0%	40.0%	20.0%
企業規模	300人未満	17	17.6%	29.4%	35.3%	17.6%	0.0%
	300人以上	13	15.4%	30.8%	30.8%	15.4%	7.7%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	9.1%	36.4%	36.4%	18.2%	0.0%
	事務職	14	14.3%	28.6%	21.4%	21.4%	14.3%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	33.3%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	7.1%	28.6%	35.7%	21.4%	7.1%
	20万円以上	17	23.5%	29.4%	29.4%	11.8%	5.9%
労働時間	40時間未満	16	18.8%	31.3%	31.3%	18.8%	0.0%
	40時間以上	15	13.3%	26.7%	33.3%	13.3%	13.3%
就業期間	3年未満	14	7.1%	21.4%	35.7%	21.4%	14.3%
	3年以上	17	23.5%	35.3%	29.4%	11.8%	0.0%
失業期間	1年未満	21	14.3%	23.8%	33.3%	23.8%	4.8%
	1年以上	10	20.0%	40.0%	30.0%	0.0%	10.0%
求職状況	仕事を探している	22	9.1%	27.3%	40.9%	13.6%	9.1%
	仕事を探していない	9	33.3%	33.3%	11.1%	22.2%	0.0%
希望する雇用形態	正規従業員	10	10.0%	20.0%	50.0%	20.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	8.3%	33.3%	33.3%	8.3%	16.7%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	9.1%	36.4%	9.1%	27.3%	18.2%
	特に決めていない	11	9.1%	18.2%	72.7%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	7.1%	14.3%	50.0%	21.4%	7.1%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	12.5%	50.0%	25.0%	0.0%	12.5%
家計状況	家計の主な担い手	15	26.7%	26.7%	20.0%	20.0%	6.7%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	6.3%	31.3%	43.8%	12.5%	6.3%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	9.1%	27.3%	45.5%	18.2%	0.0%
	赤字	19	21.1%	31.6%	26.3%	15.8%	5.3%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	22.2%	27.8%	33.3%	5.6%	11.1%
	四年制大学卒・大学院修了	13	7.7%	30.8%	30.8%	30.8%	0.0%
転職回数	3回未満	17	17.6%	29.4%	35.3%	17.6%	0.0%
	3回以上	14	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	12.5%	31.3%	37.5%	12.5%	6.3%
	20年以上	15	20.0%	26.7%	26.7%	20.0%	6.7%

（２）新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す（事前調査）

		人数	SC16_2　新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す				
			まったく時間をかけなかった	少し時間をかけた	まあまあ時間をかけた	たくさん時間をかけた	とてもたくさん時間をかけた
性別	男性	14	50.0%	42.9%	7.1%	0.0%	0.0%
	女性	17	82.4%	11.8%	5.9%	0.0%	0.0%
年齢層	20代・30代	12	66.7%	25.0%	8.3%	0.0%	0.0%
	40代・50代	19	68.4%	26.3%	5.3%	0.0%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	無職	22	59.1%	31.8%	9.1%	0.0%	0.0%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	無職	21	57.1%	33.3%	9.5%	0.0%	0.0%
離職理由	自己都合	15	66.7%	26.7%	6.7%	0.0%	0.0%
	会社都合	16	68.8%	25.0%	6.3%	0.0%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	68.2%	22.7%	9.1%	0.0%	0.0%
	納得していない	9	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	63.2%	31.6%	5.3%	0.0%	0.0%
	給付終了	12	75.0%	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	71.4%	19.0%	9.5%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員	10	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	64.7%	29.4%	5.9%	0.0%	0.0%
	300人以上	13	69.2%	23.1%	7.7%	0.0%	0.0%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	事務職	14	71.4%	21.4%	7.1%	0.0%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	57.1%	35.7%	7.1%	0.0%	0.0%
	20万円以上	17	76.5%	17.6%	5.9%	0.0%	0.0%
労働時間	40時間未満	16	75.0%	18.8%	6.3%	0.0%	0.0%
	40時間以上	15	60.0%	33.3%	6.7%	0.0%	0.0%
就業期間	3年未満	14	64.3%	28.6%	7.1%	0.0%	0.0%
	3年以上	17	70.6%	23.5%	5.9%	0.0%	0.0%
失業期間	1年未満	21	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	1年以上	10	70.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	54.5%	36.4%	9.1%	0.0%	0.0%
	仕事を探していない	9	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
希望する雇用形態	正規従業員	10	70.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	41.7%	41.7%	16.7%	0.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	63.6%	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	特に決めていない	11	45.5%	36.4%	18.2%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	66.7%	20.0%	13.3%	0.0%	0.0%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	68.8%	31.3%	0.0%	0.0%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	81.8%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%
	赤字	19	57.9%	31.6%	10.5%	0.0%	0.0%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	61.1%	27.8%	11.1%	0.0%	0.0%
	四年制大学卒・大学院修了	13	76.9%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%
転職回数	3回未満	17	58.8%	35.3%	5.9%	0.0%	0.0%
	3回以上	14	78.6%	14.3%	7.1%	0.0%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	68.8%	25.0%	6.3%	0.0%	0.0%
	20年以上	15	66.7%	26.7%	6.7%	0.0%	0.0%

（３）紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する（事前調査）

		人数	SC16_3　紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する				
			まったく時間をかけなかった	少し時間をかけた	まあまあ時間をかけた	たくさん時間をかけた	とてもたくさん時間をかけた
性別	男性	14	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	17	88.2%	5.9%	5.9%	0.0%	0.0%
年齢層	20代・30代	12	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	40代・50代	19	78.9%	15.8%	5.3%	0.0%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	無職	22	72.7%	22.7%	4.5%	0.0%	0.0%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	無職	21	71.4%	23.8%	4.8%	0.0%	0.0%
離職理由	自己都合	15	73.3%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	会社都合	16	87.5%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	77.3%	22.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	納得していない	9	88.9%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	78.9%	15.8%	5.3%	0.0%	0.0%
	給付終了	12	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	76.2%	19.0%	4.8%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員	10	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	76.5%	17.6%	5.9%	0.0%	0.0%
	300人以上	13	84.6%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	事務職	14	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	71.4%	21.4%	7.1%	0.0%	0.0%
	20万円以上	17	88.2%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%
労働時間	40時間未満	16	87.5%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%
	40時間以上	15	73.3%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%
就業期間	3年未満	14	71.4%	21.4%	7.1%	0.0%	0.0%
	3年以上	17	88.2%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%
失業期間	1年未満	21	81.0%	14.3%	4.8%	0.0%	0.0%
	1年以上	10	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	72.7%	22.7%	4.5%	0.0%	0.0%
	仕事を探していない	9	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
希望する雇用形態	正規従業員	10	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	90.9%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	特に決めていない	11	54.5%	36.4%	9.1%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	64.3%	28.6%	7.1%	0.0%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	81.3%	12.5%	6.3%	0.0%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	90.9%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	赤字	19	73.7%	21.1%	5.3%	0.0%	0.0%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	72.2%	22.2%	5.6%	0.0%	0.0%
	四年制大学卒・大学院修了	13	92.3%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%
転職回数	3回未満	17	76.5%	17.6%	5.9%	0.0%	0.0%
	3回以上	14	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	81.3%	12.5%	6.3%	0.0%	0.0%
	20年以上	15	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%

（４）紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する（事前調査）

		人数	SC16_4　紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する				
			まったく時間をかけなかった	少し時間をかけた	まあまあ時間をかけた	たくさん時間をかけた	とてもたくさん時間をかけた
性別	男性	14	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	17	94.1%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%
年齢層	20代・30代	12	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	40代・50代	19	89.5%	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	無職	22	90.9%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	無職	21	95.2%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%
離職理由	自己都合	15	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	会社都合	16	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	90.9%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	納得していない	9	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	94.7%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	給付終了	12	91.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員	10	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	94.1%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%
	300人以上	13	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	事務職	14	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	20万円以上	17	94.1%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%
労働時間	40時間未満	16	93.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	40時間以上	15	93.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%
就業期間	3年未満	14	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	3年以上	17	94.1%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%
失業期間	1年未満	21	90.5%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	1年以上	10	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	95.5%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	仕事を探していない	9	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
希望する雇用形態	正規従業員	10	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	91.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	90.9%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	特に決めていない	11	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	93.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	93.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	90.9%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	赤字	19	94.7%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	94.4%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	四年制大学卒・大学院修了	13	92.3%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%
転職回数	3回未満	17	94.1%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%
	3回以上	14	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	20年以上	15	86.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%

（５）ハローワークなどの職業相談所や人材紹介会社に相談する（事前調査）

		人数	SC16_5　ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する				
			まったく時間をかけなかった	少し時間をかけた	まあまあ時間をかけた	たくさん時間をかけた	とてもたくさん時間をかけた
性別	男性	14	28.6%	28.6%	35.7%	7.1%	0.0%
	女性	17	35.3%	23.5%	29.4%	11.8%	0.0%
年齢層	20代・30代	12	33.3%	25.0%	33.3%	8.3%	0.0%
	40代・50代	19	31.6%	26.3%	31.6%	10.5%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	55.6%	11.1%	33.3%	0.0%	0.0%
	無職	22	22.7%	31.8%	31.8%	13.6%	0.0%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	50.0%	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%
	無職	21	23.8%	33.3%	28.6%	14.3%	0.0%
離職理由	自己都合	15	26.7%	33.3%	26.7%	13.3%	0.0%
	会社都合	16	37.5%	18.8%	37.5%	6.3%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	36.4%	31.8%	22.7%	9.1%	0.0%
	納得していない	9	22.2%	11.1%	55.6%	11.1%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	15.8%	26.3%	42.1%	15.8%	0.0%
	給付終了	12	58.3%	25.0%	16.7%	0.0%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	33.3%	33.3%	23.8%	9.5%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員	10	30.0%	10.0%	50.0%	10.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	35.3%	17.6%	35.3%	11.8%	0.0%
	300人以上	13	23.1%	38.5%	30.8%	7.7%	0.0%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	18.2%	45.5%	27.3%	9.1%	0.0%
	事務職	14	35.7%	14.3%	42.9%	7.1%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	14.3%	28.6%	35.7%	21.4%	0.0%
	20万円以上	17	47.1%	23.5%	29.4%	0.0%	0.0%
労働時間	40時間未満	16	37.5%	12.5%	37.5%	12.5%	0.0%
	40時間以上	15	26.7%	40.0%	26.7%	6.7%	0.0%
就業期間	3年未満	14	28.6%	14.3%	35.7%	21.4%	0.0%
	3年以上	17	35.3%	35.3%	29.4%	0.0%	0.0%
失業期間	1年未満	21	23.8%	28.6%	38.1%	9.5%	0.0%
	1年以上	10	50.0%	20.0%	20.0%	10.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	27.3%	22.7%	36.4%	13.6%	0.0%
	仕事を探していない	9	44.4%	33.3%	22.2%	0.0%	0.0%
希望する雇用形態	正規従業員	10	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	33.3%	25.0%	33.3%	8.3%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	36.4%	27.3%	36.4%	0.0%	0.0%
	特に決めていない	11	18.2%	18.2%	36.4%	27.3%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	14.3%	21.4%	42.9%	21.4%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	33.3%	26.7%	33.3%	6.7%	0.0%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	31.3%	25.0%	31.3%	12.5%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	36.4%	18.2%	45.5%	0.0%	0.0%
	赤字	19	31.6%	26.3%	26.3%	15.8%	0.0%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	44.4%	22.2%	16.7%	16.7%	0.0%
	四年制大学卒・大学院修了	13	15.4%	30.8%	53.8%	0.0%	0.0%
転職回数	3回未満	17	23.5%	35.3%	35.3%	5.9%	0.0%
	3回以上	14	42.9%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	25.0%	37.5%	25.0%	12.5%	0.0%
	20年以上	15	40.0%	13.3%	40.0%	6.7%	0.0%

（６）求人を出している会社に直接、問い合わせる（事前調査）

		人数	SC16_6　求人を出している会社に直接、問い合わせる				
			まったく時間をかけなかった	少し時間をかけた	まあまあ時間をかけた	たくさん時間をかけた	とてもたくさん時間をかけた
性別	男性	14	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	17	76.5%	11.8%	11.8%	0.0%	0.0%
年齢層	20代・30代	12	91.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	40代・50代	19	52.6%	36.8%	10.5%	0.0%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	無職	22	59.1%	31.8%	9.1%	0.0%	0.0%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	80.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%
	無職	21	61.9%	33.3%	4.8%	0.0%	0.0%
離職理由	自己都合	15	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	会社都合	16	56.3%	31.3%	12.5%	0.0%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	72.7%	22.7%	4.5%	0.0%	0.0%
	納得していない	9	55.6%	33.3%	11.1%	0.0%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	63.2%	26.3%	10.5%	0.0%	0.0%
	給付終了	12	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	81.0%	14.3%	4.8%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員	10	40.0%	50.0%	10.0%	0.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	70.6%	17.6%	11.8%	0.0%	0.0%
	300人以上	13	69.2%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	63.6%	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	事務職	14	71.4%	21.4%	7.1%	0.0%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	64.3%	21.4%	14.3%	0.0%	0.0%
	20万円以上	17	70.6%	29.4%	0.0%	0.0%	0.0%
労働時間	40時間未満	16	75.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%
	40時間以上	15	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%
就業期間	3年未満	14	50.0%	42.9%	7.1%	0.0%	0.0%
	3年以上	17	82.4%	11.8%	5.9%	0.0%	0.0%
失業期間	1年未満	21	61.9%	28.6%	9.5%	0.0%	0.0%
	1年以上	10	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	59.1%	36.4%	4.5%	0.0%	0.0%
	仕事を探していない	9	88.9%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
希望する雇用形態	正規従業員	10	50.0%	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	54.5%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	特に決めていない	11	63.6%	27.3%	9.1%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	42.9%	50.0%	7.1%	0.0%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	68.8%	18.8%	12.5%	0.0%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	72.7%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%
	赤字	19	68.4%	26.3%	5.3%	0.0%	0.0%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	66.7%	27.8%	5.6%	0.0%	0.0%
	四年制大学卒・大学院修了	13	69.2%	23.1%	7.7%	0.0%	0.0%
転職回数	3回未満	17	70.6%	17.6%	11.8%	0.0%	0.0%
	3回以上	14	64.3%	35.7%	0.0%	0.0%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	81.3%	12.5%	6.3%	0.0%	0.0%
	20年以上	15	53.3%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%

（７）応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する（事前調査）

		人数	SC16_7　応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する　（%）				
			まったく時間をかけなかった	少し時間をかけた	まあまあ時間をかけた	たくさん時間をかけた	とてもたくさん時間をかけた
性別	男性	14	42.9%	21.4%	21.4%	14.3%	0.0%
	女性	17	70.6%	11.8%	11.8%	0.0%	5.9%
年齢層	20代・30代	12	66.7%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%
	40代・50代	19	52.6%	21.1%	21.1%	5.3%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	77.8%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%
	無職	22	50.0%	18.2%	18.2%	9.1%	4.5%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	70.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	無職	21	52.4%	19.0%	14.3%	9.5%	4.8%
離職理由	自己都合	15	66.7%	13.3%	13.3%	6.7%	0.0%
	会社都合	16	50.0%	18.8%	18.8%	6.3%	6.3%
離職理由への納得	納得している	22	68.2%	18.2%	13.6%	0.0%	0.0%
	納得していない	9	33.3%	11.1%	22.2%	22.2%	11.1%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	52.6%	5.3%	26.3%	10.5%	5.3%
	給付終了	12	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	71.4%	19.0%	9.5%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員	10	30.0%	10.0%	30.0%	20.0%	10.0%
企業規模	300人未満	17	64.7%	11.8%	17.6%	5.9%	0.0%
	300人以上	13	53.8%	15.4%	15.4%	7.7%	7.7%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	45.5%	18.2%	27.3%	9.1%	0.0%
	事務職	14	64.3%	7.1%	14.3%	7.1%	7.1%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	57.1%	14.3%	14.3%	7.1%	7.1%
	20万円以上	17	58.8%	17.6%	17.6%	5.9%	0.0%
労働時間	40時間未満	16	50.0%	12.5%	25.0%	6.3%	6.3%
	40時間以上	15	66.7%	20.0%	6.7%	6.7%	0.0%
就業期間	3年未満	14	42.9%	21.4%	21.4%	7.1%	7.1%
	3年以上	17	70.6%	11.8%	11.8%	5.9%	0.0%
失業期間	1年未満	21	47.6%	14.3%	23.8%	9.5%	4.8%
	1年以上	10	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	59.1%	18.2%	13.6%	9.1%	0.0%
	仕事を探していない	9	55.6%	11.1%	22.2%	0.0%	11.1%
希望する雇用形態	正規従業員	10	40.0%	20.0%	30.0%	10.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	75.0%	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	63.6%	9.1%	9.1%	18.2%	0.0%
	特に決めていない	11	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	35.7%	28.6%	21.4%	14.3%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	53.3%	13.3%	13.3%	13.3%	6.7%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	62.5%	18.8%	18.8%	0.0%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	45.5%	18.2%	36.4%	0.0%	0.0%
	赤字	19	63.2%	15.8%	5.3%	10.5%	5.3%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	66.7%	27.8%	5.6%	0.0%	0.0%
	四年制大学卒・大学院修了	13	46.2%	0.0%	30.8%	15.4%	7.7%
転職回数	3回未満	17	47.1%	23.5%	17.6%	11.8%	0.0%
	3回以上	14	71.4%	7.1%	14.3%	0.0%	7.1%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	68.8%	12.5%	6.3%	6.3%	6.3%
	20年以上	15	46.7%	20.0%	26.7%	6.7%	0.0%

（８）面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする（事前調査）

		人数	SC16_8　面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする　（%）				
			まったく時間をかけなかった	少し時間をかけた	まあまあ時間をかけた	たくさん時間をかけた	とてもたくさん時間をかけた
性別	男性	14	42.9%	21.4%	28.6%	7.1%	0.0%
	女性	17	70.6%	11.8%	11.8%	5.9%	0.0%
年齢層	20代・30代	12	58.3%	25.0%	0.0%	16.7%	0.0%
	40代・50代	19	57.9%	10.5%	31.6%	0.0%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	無職	22	45.5%	18.2%	27.3%	9.1%	0.0%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	無職	21	47.6%	14.3%	28.6%	9.5%	0.0%
離職理由	自己都合	15	73.3%	13.3%	6.7%	6.7%	0.0%
	会社都合	16	43.8%	18.8%	31.3%	6.3%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	68.2%	18.2%	13.6%	0.0%	0.0%
	納得していない	9	33.3%	11.1%	33.3%	22.2%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	52.6%	15.8%	21.1%	10.5%	0.0%
	給付終了	12	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	76.2%	9.5%	14.3%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員	10	20.0%	30.0%	30.0%	20.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	64.7%	17.6%	11.8%	5.9%	0.0%
	300人以上	13	53.8%	7.7%	30.8%	7.7%	0.0%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	54.5%	18.2%	18.2%	9.1%	0.0%
	事務職	14	57.1%	21.4%	14.3%	7.1%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	50.0%	14.3%	21.4%	14.3%	0.0%
	20万円以上	17	64.7%	17.6%	17.6%	0.0%	0.0%
労働時間	40時間未満	16	62.5%	12.5%	12.5%	12.5%	0.0%
	40時間以上	15	53.3%	20.0%	26.7%	0.0%	0.0%
就業期間	3年未満	14	35.7%	21.4%	28.6%	14.3%	0.0%
	3年以上	17	76.5%	11.8%	11.8%	0.0%	0.0%
失業期間	1年未満	21	47.6%	23.8%	19.0%	9.5%	0.0%
	1年以上	10	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	50.0%	18.2%	27.3%	4.5%	0.0%
	仕事を探していない	9	77.8%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%
希望する雇用形態	正規従業員	10	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	58.3%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	54.5%	18.2%	18.2%	9.1%	0.0%
	特に決めていない	11	45.5%	18.2%	36.4%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	28.6%	28.6%	35.7%	7.1%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	87.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	53.3%	13.3%	20.0%	13.3%	0.0%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	62.5%	18.8%	18.8%	0.0%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	63.6%	27.3%	9.1%	0.0%	0.0%
	赤字	19	57.9%	10.5%	21.1%	10.5%	0.0%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	66.7%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%
	四年制大学卒・大学院修了	13	46.2%	23.1%	15.4%	15.4%	0.0%
転職回数	3回未満	17	52.9%	23.5%	17.6%	5.9%	0.0%
	3回以上	14	64.3%	7.1%	21.4%	7.1%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	56.3%	18.8%	12.5%	12.5%	0.0%
	20年以上	15	60.0%	13.3%	26.7%	0.0%	0.0%

（９）再就職意欲（事前調査）

		人数	SC17_再就職意欲（事前）				
			とても就職したい	やや就職したい	どちらともいえない	あまり就職したくない	まったく就職したくない
性別	男性	14	50.0%	21.4%	21.4%	0.0%	7.1%
	女性	17	35.3%	35.3%	17.6%	5.9%	5.9%
年齢層	20代・30代	12	41.7%	50.0%	0.0%	8.3%	0.0%
	40代・50代	19	42.1%	15.8%	31.6%	0.0%	10.5%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	33.3%	22.2%	22.2%	11.1%	11.1%
	無職	22	45.5%	31.8%	18.2%	0.0%	4.5%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%	10.0%
	無職	21	47.6%	28.6%	19.0%	0.0%	4.8%
離職理由	自己都合	15	33.3%	33.3%	20.0%	0.0%	13.3%
	会社都合	16	50.0%	25.0%	18.8%	6.3%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	27.3%	31.8%	27.3%	4.5%	9.1%
	納得していない	9	77.8%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	47.4%	31.6%	15.8%	0.0%	5.3%
	給付終了	12	33.3%	25.0%	25.0%	8.3%	8.3%
直近の雇用形態	正規従業員	21	33.3%	28.6%	23.8%	4.8%	9.5%
	非正規従業員・派遣社員	10	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	47.1%	35.3%	11.8%	5.9%	0.0%
	300人以上	13	30.8%	23.1%	30.8%	0.0%	15.4%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	54.5%	18.2%	9.1%	0.0%	18.2%
	事務職	14	35.7%	35.7%	28.6%	0.0%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%
	20万円以上	17	41.2%	17.6%	23.5%	5.9%	11.8%
労働時間	40時間未満	16	43.8%	31.3%	6.3%	6.3%	12.5%
	40時間以上	15	40.0%	26.7%	33.3%	0.0%	0.0%
就業期間	3年未満	14	64.3%	28.6%	7.1%	0.0%	0.0%
	3年以上	17	23.5%	29.4%	29.4%	5.9%	11.8%
失業期間	1年未満	21	47.6%	33.3%	14.3%	0.0%	4.8%
	1年以上	10	30.0%	20.0%	30.0%	10.0%	10.0%
求職状況	仕事を探している	22	59.1%	18.2%	22.7%	0.0%	0.0%
	仕事を探していない	9	0.0%	55.6%	11.1%	11.1%	22.2%
希望する雇用形態	正規従業員	10	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	33.3%	25.0%	41.7%	0.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	63.6%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%
	特に決めていない	11	54.5%	18.2%	27.3%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	0.0%	37.5%	62.5%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	53.3%	26.7%	13.3%	0.0%	6.7%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	31.3%	31.3%	25.0%	6.3%	6.3%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	36.4%	36.4%	0.0%	9.1%	18.2%
	赤字	19	47.4%	26.3%	26.3%	0.0%	0.0%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	50.0%	27.8%	11.1%	5.6%	5.6%
	四年制大学卒・大学院修了	13	30.8%	30.8%	30.8%	0.0%	7.7%
転職回数	3回未満	17	35.3%	29.4%	23.5%	0.0%	11.8%
	3回以上	14	50.0%	28.6%	14.3%	7.1%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	43.8%	37.5%	12.5%	6.3%	0.0%
	20年以上	15	40.0%	20.0%	26.7%	0.0%	13.3%

（10）離職の経緯について十分に話すことができた（事後調査）

		人数	Q3_1　離職の経緯について十分に話すことができた				
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
性別	男性	14	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%
	女性	17	0.0%	0.0%	5.9%	11.8%	82.4%
年齢層	20代・30代	12	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	83.3%
	40代・50代	19	0.0%	0.0%	5.3%	21.1%	73.7%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	88.9%
	無職	22	0.0%	0.0%	4.5%	22.7%	72.7%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	80.0%
	無職	21	0.0%	0.0%	0.0%	23.8%	76.2%
離職理由	自己都合	15	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%
	会社都合	16	0.0%	0.0%	6.3%	18.8%	75.0%
離職理由への納得	納得している	22	0.0%	0.0%	4.5%	13.6%	81.8%
	納得していない	9	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	0.0%	0.0%	5.3%	10.5%	84.2%
	給付終了	12	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%
直近の雇用形態	正規従業員	21	0.0%	0.0%	0.0%	19.0%	81.0%
	非正規従業員・派遣社員	10	0.0%	0.0%	10.0%	20.0%	70.0%
企業規模	300人未満	17	0.0%	0.0%	5.9%	23.5%	70.6%
	300人以上	13	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	92.3%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	0.0%	0.0%	0.0%	45.5%	54.5%
	事務職	14	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%	85.7%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	0.0%	0.0%	7.1%	21.4%	71.4%
	20万円以上	17	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	82.4%
労働時間	40時間未満	16	0.0%	0.0%	6.3%	25.0%	68.8%
	40時間以上	15	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	86.7%
就業期間	3年未満	14	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%
	3年以上	17	0.0%	0.0%	5.9%	11.8%	82.4%
失業期間	1年未満	21	0.0%	0.0%	4.8%	19.0%	76.2%
	1年以上	10	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%
求職状況	仕事を探している	22	0.0%	0.0%	0.0%	22.7%	77.3%
	仕事を探していない	9	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	77.8%
希望する雇用形態	正規従業員	10	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	70.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	83.3%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	72.7%
	特に決めていない	11	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	81.8%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	0.0%	0.0%	0.0%	35.7%	64.3%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	0.0%	0.0%	0.0%	26.7%	73.3%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	0.0%	0.0%	6.3%	12.5%	81.3%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	0.0%	0.0%	9.1%	27.3%	63.6%
	赤字	19	0.0%	0.0%	0.0%	15.8%	84.2%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	77.8%
	四年制大学卒・大学院修了	13	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	76.9%
転職回数	3回未満	17	0.0%	0.0%	5.9%	17.6%	76.5%
	3回以上	14	0.0%	0.0%	0.0%	21.4%	78.6%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	81.3%
	20年以上	15	0.0%	0.0%	6.7%	20.0%	73.3%

（11）離職の過程での自分の気持ちの変化について十分に話すことができた（事後調査）

		人数	Q3_2　離職の過程での自分の気持ちの変化について十分に話すことができた				
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
性別	男性	14	0.0%	7.1%	14.3%	28.6%	50.0%
	女性	17	0.0%	0.0%	11.8%	41.2%	47.1%
年齢層	20代・30代	12	0.0%	8.3%	0.0%	33.3%	58.3%
	40代・50代	19	0.0%	0.0%	21.1%	36.8%	42.1%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	0.0%	0.0%	11.1%	44.4%	44.4%
	無職	22	0.0%	4.5%	13.6%	31.8%	50.0%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%
	無職	21	0.0%	4.8%	9.5%	33.3%	52.4%
離職理由	自己都合	15	0.0%	6.7%	6.7%	26.7%	60.0%
	会社都合	16	0.0%	0.0%	18.8%	43.8%	37.5%
離職理由への納得	納得している	22	0.0%	0.0%	13.6%	31.8%	54.5%
	納得していない	9	0.0%	11.1%	11.1%	44.4%	33.3%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	0.0%	5.3%	10.5%	31.6%	52.6%
	給付終了	12	0.0%	0.0%	16.7%	41.7%	41.7%
直近の雇用形態	正規従業員	21	0.0%	0.0%	9.5%	42.9%	47.6%
	非正規従業員・派遣社員	10	0.0%	10.0%	20.0%	20.0%	50.0%
企業規模	300人未満	17	0.0%	5.9%	11.8%	29.4%	52.9%
	300人以上	13	0.0%	0.0%	7.7%	46.2%	46.2%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	0.0%	9.1%	9.1%	36.4%	45.5%
	事務職	14	0.0%	0.0%	21.4%	28.6%	50.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	0.0%	7.1%	14.3%	35.7%	42.9%
	20万円以上	17	0.0%	0.0%	11.8%	35.3%	52.9%
労働時間	40時間未満	16	0.0%	6.3%	18.8%	37.5%	37.5%
	40時間以上	15	0.0%	0.0%	6.7%	33.3%	60.0%
就業期間	3年未満	14	0.0%	7.1%	14.3%	28.6%	50.0%
	3年以上	17	0.0%	0.0%	11.8%	41.2%	47.1%
失業期間	1年未満	21	0.0%	4.8%	14.3%	33.3%	47.6%
	1年以上	10	0.0%	0.0%	10.0%	40.0%	50.0%
求職状況	仕事を探している	22	0.0%	4.5%	13.6%	27.3%	54.5%
	仕事を探していない	9	0.0%	0.0%	11.1%	55.6%	33.3%
希望する雇用形態	正規従業員	10	0.0%	0.0%	10.0%	40.0%	50.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	0.0%	8.3%	16.7%	16.7%	58.3%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	0.0%	9.1%	9.1%	27.3%	54.5%
	特に決めていない	11	0.0%	0.0%	18.2%	27.3%	54.5%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	0.0%	7.1%	14.3%	28.6%	50.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	62.5%
家計状況	家計の主な担い手	15	0.0%	6.7%	13.3%	26.7%	53.3%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	0.0%	0.0%	12.5%	43.8%	43.8%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	0.0%	0.0%	18.2%	36.4%	45.5%
	赤字	19	0.0%	5.3%	10.5%	36.8%	47.4%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	0.0%	0.0%	5.6%	33.3%	61.1%
	四年制大学卒・大学院修了	13	0.0%	7.7%	23.1%	38.5%	30.8%
転職回数	3回未満	17	0.0%	5.9%	5.9%	41.2%	47.1%
	3回以上	14	0.0%	0.0%	21.4%	28.6%	50.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	0.0%	6.3%	0.0%	43.8%	50.0%
	20年以上	15	0.0%	0.0%	26.7%	26.7%	46.7%

（12）気持ちが明るくなった（事後調査）

		人数	Q4_1　気持ちが明るくなった				
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
性別	男性	14	21.4%	14.3%	14.3%	35.7%	14.3%
	女性	17	11.8%	5.9%	23.5%	35.3%	23.5%
年齢層	20代・30代	12	16.7%	8.3%	16.7%	25.0%	33.3%
	40代・50代	19	15.8%	10.5%	21.1%	42.1%	10.5%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	22.2%	11.1%	11.1%	33.3%	22.2%
	無職	22	13.6%	9.1%	22.7%	36.4%	18.2%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	20.0%	10.0%	20.0%	30.0%	20.0%
	無職	21	14.3%	9.5%	19.0%	38.1%	19.0%
離職理由	自己都合	15	6.7%	20.0%	13.3%	33.3%	26.7%
	会社都合	16	25.0%	0.0%	25.0%	37.5%	12.5%
離職理由への納得	納得している	22	13.6%	9.1%	18.2%	36.4%	22.7%
	納得していない	9	22.2%	11.1%	22.2%	33.3%	11.1%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	10.5%	10.5%	26.3%	26.3%	26.3%
	給付終了	12	25.0%	8.3%	8.3%	50.0%	8.3%
直近の雇用形態	正規従業員	21	9.5%	4.8%	19.0%	42.9%	23.8%
	非正規従業員・派遣社員	10	30.0%	20.0%	20.0%	20.0%	10.0%
企業規模	300人未満	17	11.8%	5.9%	17.6%	41.2%	23.5%
	300人以上	13	15.4%	15.4%	23.1%	30.8%	15.4%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	0.0%	18.2%	36.4%	45.5%	0.0%
	事務職	14	21.4%	7.1%	14.3%	28.6%	28.6%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
１カ月の賃金	20万円未満	14	0.0%	21.4%	21.4%	35.7%	21.4%
	20万円以上	17	29.4%	0.0%	17.6%	35.3%	17.6%
労働時間	40時間未満	16	12.5%	12.5%	18.8%	43.8%	12.5%
	40時間以上	15	20.0%	6.7%	20.0%	26.7%	26.7%
就業期間	3年未満	14	7.1%	14.3%	14.3%	50.0%	14.3%
	3年以上	17	23.5%	5.9%	23.5%	23.5%	23.5%
失業期間	1年未満	21	14.3%	9.5%	23.8%	33.3%	19.0%
	1年以上	10	20.0%	10.0%	10.0%	40.0%	20.0%
求職状況	仕事を探している	22	18.2%	13.6%	18.2%	31.8%	18.2%
	仕事を探していない	9	11.1%	0.0%	22.2%	44.4%	22.2%
希望する雇用形態	正規従業員	10	20.0%	10.0%	20.0%	40.0%	10.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	16.7%	16.7%	16.7%	25.0%	25.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	27.3%	9.1%	27.3%	27.3%	9.1%
	特に決めていない	11	9.1%	18.2%	9.1%	36.4%	27.3%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	21.4%	14.3%	21.4%	21.4%	21.4%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	12.5%	12.5%	12.5%	50.0%	12.5%
家計状況	家計の主な担い手	15	26.7%	6.7%	20.0%	26.7%	20.0%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	6.3%	12.5%	18.8%	43.8%	18.8%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	9.1%	0.0%	18.2%	54.5%	18.2%
	赤字	19	21.1%	15.8%	21.1%	21.1%	21.1%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	22.2%	5.6%	11.1%	38.9%	22.2%
	四年制大学卒・大学院修了	13	7.7%	15.4%	30.8%	30.8%	15.4%
転職回数	3回未満	17	11.8%	5.9%	17.6%	35.3%	29.4%
	3回以上	14	21.4%	14.3%	21.4%	35.7%	7.1%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	12.5%	6.3%	18.8%	31.3%	31.3%
	20年以上	15	20.0%	13.3%	20.0%	40.0%	6.7%

（13）気持ちがほっとした（事後調査）

		人数	Q4_2　気持ちがほっとした				
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
性別	男性	14	14.3%	42.9%	14.3%	28.6%	0.0%
	女性	17	5.9%	5.9%	23.5%	41.2%	23.5%
年齢層	20代・30代	12	8.3%	16.7%	25.0%	16.7%	33.3%
	40代・50代	19	10.5%	26.3%	15.8%	47.4%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	11.1%	11.1%	22.2%	33.3%	22.2%
	無職	22	9.1%	27.3%	18.2%	36.4%	9.1%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	10.0%	10.0%	20.0%	40.0%	20.0%
	無職	21	9.5%	28.6%	19.0%	33.3%	9.5%
離職理由	自己都合	15	6.7%	26.7%	20.0%	26.7%	20.0%
	会社都合	16	12.5%	18.8%	18.8%	43.8%	6.3%
離職理由への納得	納得している	22	9.1%	18.2%	18.2%	40.9%	13.6%
	納得していない	9	11.1%	33.3%	22.2%	22.2%	11.1%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	5.3%	31.6%	15.8%	31.6%	15.8%
	給付終了	12	16.7%	8.3%	25.0%	41.7%	8.3%
直近の雇用形態	正規従業員	21	4.8%	19.0%	23.8%	38.1%	14.3%
	非正規従業員・派遣社員	10	20.0%	30.0%	10.0%	30.0%	10.0%
企業規模	300人未満	17	5.9%	11.8%	23.5%	41.2%	17.6%
	300人以上	13	7.7%	38.5%	15.4%	30.8%	7.7%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	0.0%	45.5%	36.4%	18.2%	0.0%
	事務職	14	14.3%	14.3%	7.1%	50.0%	14.3%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	16.7%	0.0%	16.7%	33.3%	33.3%
１カ月の賃金	20万円未満	14	0.0%	21.4%	21.4%	35.7%	21.4%
	20万円以上	17	17.6%	23.5%	17.6%	35.3%	5.9%
労働時間	40時間未満	16	6.3%	18.8%	25.0%	31.3%	18.8%
	40時間以上	15	13.3%	26.7%	13.3%	40.0%	6.7%
就業期間	3年未満	14	7.1%	21.4%	21.4%	28.6%	21.4%
	3年以上	17	11.8%	23.5%	17.6%	41.2%	5.9%
失業期間	1年未満	21	9.5%	28.6%	19.0%	33.3%	9.5%
	1年以上	10	10.0%	10.0%	20.0%	40.0%	20.0%
求職状況	仕事を探している	22	13.6%	31.8%	13.6%	31.8%	9.1%
	仕事を探していない	9	0.0%	0.0%	33.3%	44.4%	22.2%
希望する雇用形態	正規従業員	10	10.0%	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	16.7%	33.3%	0.0%	41.7%	8.3%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	18.2%	27.3%	18.2%	27.3%	9.1%
	特に決めていない	11	9.1%	36.4%	9.1%	36.4%	9.1%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	14.3%	35.7%	21.4%	14.3%	14.3%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	12.5%	25.0%	0.0%	62.5%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	20.0%	26.7%	20.0%	20.0%	13.3%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	0.0%	18.8%	18.8%	50.0%	12.5%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	0.0%	9.1%	36.4%	36.4%	18.2%
	赤字	19	15.8%	31.6%	10.5%	31.6%	10.5%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	16.7%	5.6%	22.2%	38.9%	16.7%
	四年制大学卒・大学院修了	13	0.0%	46.2%	15.4%	30.8%	7.7%
転職回数	3回未満	17	5.9%	23.5%	11.8%	47.1%	11.8%
	3回以上	14	14.3%	21.4%	28.6%	21.4%	14.3%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	6.3%	12.5%	25.0%	31.3%	25.0%
	20年以上	15	13.3%	33.3%	13.3%	40.0%	0.0%

（14）気持ちが暗くなった（事後調査）

		人数	Q4_3　気持ちが暗くなった				
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
性別	男性	14	35.7%	21.4%	7.1%	35.7%	0.0%
	女性	17	35.3%	29.4%	17.6%	11.8%	5.9%
年齢層	20代・30代	12	33.3%	16.7%	16.7%	25.0%	8.3%
	40代・50代	19	36.8%	31.6%	10.5%	21.1%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	55.6%	33.3%	0.0%	11.1%	0.0%
	無職	22	27.3%	22.7%	18.2%	27.3%	4.5%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	50.0%	30.0%	10.0%	10.0%	0.0%
	無職	21	28.6%	23.8%	14.3%	28.6%	4.8%
離職理由	自己都合	15	40.0%	26.7%	6.7%	20.0%	6.7%
	会社都合	16	31.3%	25.0%	18.8%	25.0%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	36.4%	31.8%	9.1%	18.2%	4.5%
	納得していない	9	33.3%	11.1%	22.2%	33.3%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	42.1%	15.8%	10.5%	26.3%	5.3%
	給付終了	12	25.0%	41.7%	16.7%	16.7%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	42.9%	28.6%	9.5%	14.3%	4.8%
	非正規従業員・派遣社員	10	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	29.4%	29.4%	17.6%	17.6%	5.9%
	300人以上	13	46.2%	23.1%	7.7%	23.1%	0.0%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	27.3%	27.3%	18.2%	27.3%	0.0%
	事務職	14	42.9%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	33.3%	16.7%	0.0%	33.3%	16.7%
１カ月の賃金	20万円未満	14	21.4%	21.4%	28.6%	21.4%	7.1%
	20万円以上	17	47.1%	29.4%	0.0%	23.5%	0.0%
労働時間	40時間未満	16	43.8%	18.8%	18.8%	18.8%	0.0%
	40時間以上	15	26.7%	33.3%	6.7%	26.7%	6.7%
就業期間	3年未満	14	28.6%	28.6%	14.3%	28.6%	0.0%
	3年以上	17	41.2%	23.5%	11.8%	17.6%	5.9%
失業期間	1年未満	21	33.3%	19.0%	14.3%	28.6%	4.8%
	1年以上	10	40.0%	40.0%	10.0%	10.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	36.4%	27.3%	9.1%	27.3%	0.0%
	仕事を探していない	9	33.3%	22.2%	22.2%	11.1%	11.1%
希望する雇用形態	正規従業員	10	30.0%	20.0%	20.0%	30.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	41.7%	33.3%	0.0%	25.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	27.3%	36.4%	9.1%	27.3%	0.0%
	特に決めていない	11	45.5%	18.2%	9.1%	27.3%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	28.6%	14.3%	14.3%	42.9%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	40.0%	13.3%	13.3%	26.7%	6.7%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	31.3%	37.5%	12.5%	18.8%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	36.4%	36.4%	18.2%	9.1%	0.0%
	赤字	19	36.8%	15.8%	10.5%	31.6%	5.3%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	22.2%	38.9%	11.1%	22.2%	5.6%
	四年制大学卒・大学院修了	13	53.8%	7.7%	15.4%	23.1%	0.0%
転職回数	3回未満	17	35.3%	23.5%	11.8%	23.5%	5.9%
	3回以上	14	35.7%	28.6%	14.3%	21.4%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	31.3%	18.8%	18.8%	25.0%	6.3%
	20年以上	15	40.0%	33.3%	6.7%	20.0%	0.0%

（15）不安を感じた（事後調査）

		人数	Q4_4　不安を感じた				
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
性別	男性	14	50.0%	21.4%	21.4%	0.0%	7.1%
	女性	17	52.9%	11.8%	29.4%	0.0%	5.9%
年齢層	20代・30代	12	33.3%	25.0%	33.3%	0.0%	8.3%
	40代・50代	19	63.2%	10.5%	21.1%	0.0%	5.3%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	55.6%	22.2%	22.2%	0.0%	0.0%
	無職	22	50.0%	13.6%	27.3%	0.0%	9.1%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	50.0%	20.0%	30.0%	0.0%	0.0%
	無職	21	52.4%	14.3%	23.8%	0.0%	9.5%
離職理由	自己都合	15	53.3%	26.7%	13.3%	0.0%	6.7%
	会社都合	16	50.0%	6.3%	37.5%	0.0%	6.3%
離職理由への納得	納得している	22	50.0%	18.2%	27.3%	0.0%	4.5%
	納得していない	9	55.6%	11.1%	22.2%	0.0%	11.1%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	57.9%	15.8%	15.8%	0.0%	10.5%
	給付終了	12	41.7%	16.7%	41.7%	0.0%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	61.9%	19.0%	14.3%	0.0%	4.8%
	非正規従業員・派遣社員	10	30.0%	10.0%	50.0%	0.0%	10.0%
企業規模	300人未満	17	52.9%	11.8%	29.4%	0.0%	5.9%
	300人以上	13	53.8%	23.1%	15.4%	0.0%	7.7%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	45.5%	27.3%	27.3%	0.0%	0.0%
	事務職	14	64.3%	0.0%	28.6%	0.0%	7.1%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	33.3%	33.3%	16.7%	0.0%	16.7%
１カ月の賃金	20万円未満	14	35.7%	14.3%	42.9%	0.0%	7.1%
	20万円以上	17	64.7%	17.6%	11.8%	0.0%	5.9%
労働時間	40時間未満	16	56.3%	12.5%	31.3%	0.0%	0.0%
	40時間以上	15	46.7%	20.0%	20.0%	0.0%	13.3%
就業期間	3年未満	14	42.9%	21.4%	35.7%	0.0%	0.0%
	3年以上	17	58.8%	11.8%	17.6%	0.0%	11.8%
失業期間	1年未満	21	47.6%	14.3%	28.6%	0.0%	9.5%
	1年以上	10	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	54.5%	18.2%	22.7%	0.0%	4.5%
	仕事を探していない	9	44.4%	11.1%	33.3%	0.0%	11.1%
希望する雇用形態	正規従業員	10	50.0%	10.0%	30.0%	0.0%	10.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	58.3%	25.0%	16.7%	0.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	45.5%	18.2%	27.3%	0.0%	9.1%
	特に決めていない	11	63.6%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	35.7%	28.6%	28.6%	0.0%	7.1%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	87.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	46.7%	20.0%	20.0%	0.0%	13.3%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	56.3%	12.5%	31.3%	0.0%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	45.5%	18.2%	36.4%	0.0%	0.0%
	赤字	19	52.6%	15.8%	21.1%	0.0%	10.5%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	44.4%	16.7%	33.3%	0.0%	5.6%
	四年制大学卒・大学院修了	13	61.5%	15.4%	15.4%	0.0%	7.7%
転職回数	3回未満	17	58.8%	17.6%	11.8%	0.0%	11.8%
	3回以上	14	42.9%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	43.8%	18.8%	31.3%	0.0%	6.3%
	20年以上	15	60.0%	13.3%	20.0%	0.0%	6.7%

（16）特に変わりはない（事後調査）

		人数	Q4_5　特に変わりはない				
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
性別	男性	14	14.3%	28.6%	14.3%	21.4%	21.4%
	女性	17	5.9%	11.8%	23.5%	41.2%	17.6%
年齢層	20代・30代	12	8.3%	8.3%	25.0%	41.7%	16.7%
	40代・50代	19	10.5%	26.3%	15.8%	26.3%	21.1%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	0.0%	11.1%	22.2%	44.4%	22.2%
	無職	22	13.6%	22.7%	18.2%	27.3%	18.2%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	0.0%	10.0%	30.0%	40.0%	20.0%
	無職	21	14.3%	23.8%	14.3%	28.6%	19.0%
離職理由	自己都合	15	20.0%	13.3%	20.0%	20.0%	26.7%
	会社都合	16	0.0%	25.0%	18.8%	43.8%	12.5%
離職理由への納得	納得している	22	13.6%	22.7%	13.6%	27.3%	22.7%
	納得していない	9	0.0%	11.1%	33.3%	44.4%	11.1%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	15.8%	21.1%	15.8%	26.3%	21.1%
	給付終了	12	0.0%	16.7%	25.0%	41.7%	16.7%
直近の雇用形態	正規従業員	21	9.5%	19.0%	14.3%	33.3%	23.8%
	非正規従業員・派遣社員	10	10.0%	20.0%	30.0%	30.0%	10.0%
企業規模	300人未満	17	11.8%	11.8%	29.4%	35.3%	11.8%
	300人以上	13	7.7%	30.8%	7.7%	23.1%	30.8%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	18.2%	0.0%	27.3%	36.4%	18.2%
	事務職	14	7.1%	35.7%	21.4%	21.4%	14.3%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%	33.3%
１カ月の賃金	20万円未満	14	14.3%	14.3%	21.4%	35.7%	14.3%
	20万円以上	17	5.9%	23.5%	17.6%	29.4%	23.5%
労働時間	40時間未満	16	6.3%	0.0%	31.3%	43.8%	18.8%
	40時間以上	15	13.3%	40.0%	6.7%	20.0%	20.0%
就業期間	3年未満	14	14.3%	7.1%	28.6%	50.0%	0.0%
	3年以上	17	5.9%	29.4%	11.8%	17.6%	35.3%
失業期間	1年未満	21	9.5%	19.0%	19.0%	33.3%	19.0%
	1年以上	10	10.0%	20.0%	20.0%	30.0%	20.0%
求職状況	仕事を探している	22	13.6%	22.7%	13.6%	31.8%	18.2%
	仕事を探していない	9	0.0%	11.1%	33.3%	33.3%	22.2%
希望する雇用形態	正規従業員	10	20.0%	10.0%	20.0%	40.0%	10.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	8.3%	33.3%	8.3%	25.0%	25.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	9.1%	18.2%	18.2%	36.4%	18.2%
	特に決めていない	11	18.2%	27.3%	9.1%	27.3%	18.2%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	14.3%	14.3%	21.4%	42.9%	7.1%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	12.5%	37.5%	0.0%	12.5%	37.5%
家計状況	家計の主な担い手	15	13.3%	20.0%	6.7%	33.3%	26.7%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	6.3%	18.8%	31.3%	31.3%	12.5%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	0.0%	9.1%	36.4%	45.5%	9.1%
	赤字	19	15.8%	21.1%	10.5%	26.3%	26.3%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	11.1%	16.7%	16.7%	38.9%	16.7%
	四年制大学卒・大学院修了	13	7.7%	23.1%	23.1%	23.1%	23.1%
転職回数	3回未満	17	5.9%	29.4%	29.4%	11.8%	23.5%
	3回以上	14	14.3%	7.1%	7.1%	57.1%	14.3%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	6.3%	18.8%	18.8%	43.8%	12.5%
	20年以上	15	13.3%	20.0%	20.0%	20.0%	26.7%

（17）離職の経緯をふり返って新たな発見があった（事後調査）

		人数	Q5_1　離職の経緯をふり返って新たな発見があった				
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
性別	男性	14	14.3%	7.1%	28.6%	50.0%	0.0%
	女性	17	5.9%	17.6%	23.5%	29.4%	23.5%
年齢層	20代・30代	12	0.0%	8.3%	25.0%	50.0%	16.7%
	40代・50代	19	15.8%	15.8%	26.3%	31.6%	10.5%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	11.1%	11.1%	33.3%	33.3%	11.1%
	無職	22	9.1%	13.6%	22.7%	40.9%	13.6%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	10.0%	20.0%	30.0%	30.0%	10.0%
	無職	21	9.5%	9.5%	23.8%	42.9%	14.3%
離職理由	自己都合	15	13.3%	6.7%	26.7%	33.3%	20.0%
	会社都合	16	6.3%	18.8%	25.0%	43.8%	6.3%
離職理由への納得	納得している	22	13.6%	13.6%	18.2%	36.4%	18.2%
	納得していない	9	0.0%	11.1%	44.4%	44.4%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	0.0%	10.5%	31.6%	42.1%	15.8%
	給付終了	12	25.0%	16.7%	16.7%	33.3%	8.3%
直近の雇用形態	正規従業員	21	9.5%	9.5%	19.0%	47.6%	14.3%
	非正規従業員・派遣社員	10	10.0%	20.0%	40.0%	20.0%	10.0%
企業規模	300人未満	17	5.9%	17.6%	23.5%	41.2%	11.8%
	300人以上	13	7.7%	7.7%	30.8%	38.5%	15.4%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	0.0%	18.2%	45.5%	36.4%	0.0%
	事務職	14	14.3%	14.3%	21.4%	28.6%	21.4%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	16.7%	0.0%	0.0%	66.7%	16.7%
１カ月の賃金	20万円未満	14	7.1%	21.4%	21.4%	28.6%	21.4%
	20万円以上	17	11.8%	5.9%	29.4%	47.1%	5.9%
労働時間	40時間未満	16	6.3%	25.0%	25.0%	37.5%	6.3%
	40時間以上	15	13.3%	0.0%	26.7%	40.0%	20.0%
就業期間	3年未満	14	7.1%	7.1%	42.9%	28.6%	14.3%
	3年以上	17	11.8%	17.6%	11.8%	47.1%	11.8%
失業期間	1年未満	21	4.8%	14.3%	33.3%	38.1%	9.5%
	1年以上	10	20.0%	10.0%	10.0%	40.0%	20.0%
求職状況	仕事を探している	22	13.6%	9.1%	27.3%	40.9%	9.1%
	仕事を探していない	9	0.0%	22.2%	22.2%	33.3%	22.2%
希望する雇用形態	正規従業員	10	0.0%	10.0%	60.0%	30.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	25.0%	8.3%	0.0%	50.0%	16.7%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	9.1%	18.2%	27.3%	36.4%	9.1%
	特に決めていない	11	18.2%	0.0%	27.3%	45.5%	9.1%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	7.1%	7.1%	42.9%	35.7%	7.1%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	25.0%	12.5%	0.0%	50.0%	12.5%
家計状況	家計の主な担い手	15	13.3%	13.3%	20.0%	40.0%	13.3%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	6.3%	12.5%	31.3%	37.5%	12.5%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	0.0%	27.3%	45.5%	27.3%	0.0%
	赤字	19	15.8%	5.3%	15.8%	47.4%	15.8%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	11.1%	11.1%	22.2%	38.9%	16.7%
	四年制大学卒・大学院修了	13	7.7%	15.4%	30.8%	38.5%	7.7%
転職回数	3回未満	17	5.9%	11.8%	23.5%	47.1%	11.8%
	3回以上	14	14.3%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	0.0%	12.5%	18.8%	43.8%	25.0%
	20年以上	15	20.0%	13.3%	33.3%	33.3%	0.0%

（18）今後について考えるヒントを得ることができた（事後調査）

		人数	Q5_2　今後について考えるヒントを得ることができた				
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
性別	男性	14	7.1%	21.4%	28.6%	42.9%	0.0%
	女性	17	5.9%	11.8%	35.3%	41.2%	5.9%
年齢層	20代・30代	12	0.0%	0.0%	41.7%	50.0%	8.3%
	40代・50代	19	10.5%	26.3%	26.3%	36.8%	0.0%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	11.1%	11.1%	44.4%	33.3%	0.0%
	無職	22	4.5%	18.2%	27.3%	45.5%	4.5%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	10.0%	10.0%	50.0%	30.0%	0.0%
	無職	21	4.8%	19.0%	23.8%	47.6%	4.8%
離職理由	自己都合	15	13.3%	13.3%	20.0%	46.7%	6.7%
	会社都合	16	0.0%	18.8%	43.8%	37.5%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	9.1%	18.2%	27.3%	40.9%	4.5%
	納得していない	9	0.0%	11.1%	44.4%	44.4%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	0.0%	10.5%	36.8%	47.4%	5.3%
	給付終了	12	16.7%	25.0%	25.0%	33.3%	0.0%
直近の雇用形態	正規従業員	21	9.5%	19.0%	28.6%	38.1%	4.8%
	非正規従業員・派遣社員	10	0.0%	10.0%	40.0%	50.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	5.9%	5.9%	52.9%	29.4%	5.9%
	300人以上	13	7.7%	23.1%	7.7%	61.5%	0.0%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	0.0%	36.4%	27.3%	36.4%	0.0%
	事務職	14	7.1%	7.1%	35.7%	50.0%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	16.7%	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%
１カ月の賃金	20万円未満	14	7.1%	7.1%	35.7%	42.9%	7.1%
	20万円以上	17	5.9%	23.5%	29.4%	41.2%	0.0%
労働時間	40時間未満	16	6.3%	18.8%	37.5%	37.5%	0.0%
	40時間以上	15	6.7%	13.3%	26.7%	46.7%	6.7%
就業期間	3年未満	14	0.0%	7.1%	42.9%	50.0%	0.0%
	3年以上	17	11.8%	23.5%	23.5%	35.3%	5.9%
失業期間	1年未満	21	0.0%	14.3%	42.9%	38.1%	4.8%
	1年以上	10	20.0%	20.0%	10.0%	50.0%	0.0%
求職状況	仕事を探している	22	9.1%	13.6%	36.4%	40.9%	0.0%
	仕事を探していない	9	0.0%	22.2%	22.2%	44.4%	11.1%
希望する雇用形態	正規従業員	10	0.0%	10.0%	60.0%	30.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	16.7%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	0.0%	27.3%	36.4%	36.4%	0.0%
	特に決めていない	11	18.2%	0.0%	36.4%	45.5%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	25.0%	12.5%	25.0%	37.5%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	6.7%	20.0%	13.3%	53.3%	6.7%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	6.3%	12.5%	50.0%	31.3%	0.0%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	0.0%	18.2%	72.7%	9.1%	0.0%
	赤字	19	10.5%	15.8%	10.5%	57.9%	5.3%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	5.6%	16.7%	33.3%	38.9%	5.6%
	四年制大学卒・大学院修了	13	7.7%	15.4%	30.8%	46.2%	0.0%
転職回数	3回未満	17	5.9%	17.6%	35.3%	35.3%	5.9%
	3回以上	14	7.1%	14.3%	28.6%	50.0%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	0.0%	6.3%	37.5%	50.0%	6.3%
	20年以上	15	13.3%	26.7%	26.7%	33.3%	0.0%

（19）再就職意欲（事後調査）

		人数	Q6　再就職意欲（事後調査）				
			とても就職したい	やや就職したい	どちらともいえない	あまり就職したくない	まったく就職したくない
性別	男性	14	57.1%	28.6%	7.1%	7.1%	0.0%
	女性	17	37.5%	25.0%	31.3%	0.0%	6.3%
年齢層	20代・30代	12	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%
	40代・50代	19	42.1%	26.3%	21.1%	5.3%	5.3%
就業状況(事前調査)	主婦・主夫（専業）	9	22.2%	22.2%	44.4%	0.0%	11.1%
	無職	22	57.1%	28.6%	9.5%	4.8%	0.0%
就業状況(インタビュー時)	主婦・主夫	10	20.0%	20.0%	50.0%	0.0%	10.0%
	無職	21	60.0%	30.0%	5.0%	5.0%	0.0%
離職理由	自己都合	15	40.0%	20.0%	26.7%	6.7%	6.7%
	会社都合	16	53.3%	33.3%	13.3%	0.0%	0.0%
離職理由への納得	納得している	22	36.4%	27.3%	27.3%	4.5%	4.5%
	納得していない	9	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	50.0%	33.3%	11.1%	5.6%	0.0%
	給付終了	12	41.7%	16.7%	33.3%	0.0%	8.3%
直近の雇用形態	正規従業員	21	42.9%	23.8%	23.8%	4.8%	4.8%
	非正規従業員・派遣社員	10	55.6%	33.3%	11.1%	0.0%	0.0%
企業規模	300人未満	17	47.1%	35.3%	17.6%	0.0%	0.0%
	300人以上	13	41.7%	16.7%	25.0%	8.3%	8.3%
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	45.5%	36.4%	0.0%	9.1%	9.1%
	事務職	14	46.2%	30.8%	23.1%	0.0%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	14	46.2%	30.8%	23.1%	0.0%	0.0%
	20万円以上	17	47.1%	23.5%	17.6%	5.9%	5.9%
労働時間	40時間未満	16	33.3%	26.7%	26.7%	6.7%	6.7%
	40時間以上	15	60.0%	26.7%	13.3%	0.0%	0.0%
就業期間	3年未満	14	46.2%	46.2%	7.7%	0.0%	0.0%
	3年以上	17	47.1%	11.8%	29.4%	5.9%	5.9%
失業期間	1年未満	21	55.0%	30.0%	10.0%	5.0%	0.0%
	1年以上	10	30.0%	20.0%	40.0%	0.0%	10.0%
求職状況	仕事を探している	22	54.5%	36.4%	9.1%	0.0%	0.0%
	仕事を探していない	9	25.0%	0.0%	50.0%	12.5%	12.5%
希望する雇用形態	正規従業員	10	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	54.5%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	特に決めていない	11	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	15	57.1%	28.6%	7.1%	7.1%	0.0%
	あなた以外が家計の主な担い手	16	37.5%	25.0%	31.3%	0.0%	6.3%
家計収支	黒字・収支が合っている	11	27.3%	27.3%	27.3%	9.1%	9.1%
	赤字	19	61.1%	22.2%	16.7%	0.0%	0.0%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	55.6%	22.2%	16.7%	0.0%	5.6%
	四年制大学卒・大学院修了	13	33.3%	33.3%	25.0%	8.3%	0.0%
転職回数	3回未満	17	52.9%	17.6%	17.6%	5.9%	5.9%
	3回以上	14	38.5%	38.5%	23.1%	0.0%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	53.3%	26.7%	20.0%	0.0%	0.0%
	20年以上	15	40.0%	26.7%	20.0%	6.7%	6.7%

（20）再就職意欲（事前調査および事後調査）

			人数	SC17再就職意欲（事前）- Q6再就職意欲（事後）				
				とても就職したい	やや就職したい	どちらともいえない	あまり就職したくない	まったく就職したくない
性別	男性	事前調査	14	50.0%	21.4%	21.4%	0.0%	7.1%
		事後調査	14	57.1%	28.6%	7.1%	7.1%	0.0%
	女性	事前調査	17	35.3%	35.3%	17.6%	5.9%	5.9%
		事後調査	17	37.5%	25.0%	31.3%	0.0%	6.3%
年齢層	20代・30代	事前調査	12	41.7%	50.0%	0.0%	8.3%	0.0%
		事後調査	12	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%
	40代・50代	事前調査	19	42.1%	15.8%	31.6%	0.0%	10.5%
		事後調査	19	42.1%	26.3%	21.1%	5.3%	5.3%
就業状況（事前調査）	主婦・主夫（専業）	事前調査	9	33.3%	22.2%	22.2%	11.1%	11.1%
		事後調査	9	22.2%	22.2%	44.4%	0.0%	11.1%
	無職	事前調査	22	45.5%	31.8%	18.2%	0.0%	4.5%
		事後調査	22	57.1%	28.6%	9.5%	4.8%	0.0%
就業状況（インタビュー時）	主婦・主夫（専業）	事前調査	10	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%	10.0%
		事後調査	10	20.0%	20.0%	50.0%	0.0%	10.0%
	無職	事前調査	21	47.6%	28.6%	19.0%	0.0%	4.8%
		事後調査	21	60.0%	30.0%	5.0%	5.0%	0.0%
離職理由	自己都合	事前調査	15	33.3%	33.3%	20.0%	0.0%	13.3%
		事後調査	15	40.0%	20.0%	26.7%	6.7%	6.7%
	会社都合	事前調査	16	50.0%	25.0%	18.8%	6.3%	0.0%
		事後調査	16	53.3%	33.3%	13.3%	0.0%	0.0%
離職理由への納得	納得している	事前調査	22	27.3%	31.8%	27.3%	4.5%	9.1%
		事後調査	22	36.4%	27.3%	27.3%	4.5%	4.5%
	納得していない	事前調査	9	77.8%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%
		事後調査	9	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	事前調査	19	47.4%	31.6%	15.8%	0.0%	5.3%
		事後調査	19	50.0%	33.3%	11.1%	5.6%	0.0%
	給付終了	事前調査	12	33.3%	25.0%	25.0%	8.3%	8.3%
		事後調査	12	41.7%	16.7%	33.3%	0.0%	8.3%
直近の雇用形態	正規従業員	事前調査	21	33.3%	28.6%	23.8%	4.8%	9.5%
		事後調査	21	42.9%	23.8%	23.8%	4.8%	4.8%
	非正規従業員・派遣社員	事前調査	10	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%
		事後調査	10	55.6%	33.3%	11.1%	0.0%	0.0%
企業規模	300人未満	事前調査	17	47.1%	35.3%	11.8%	5.9%	0.0%
		事後調査	17	47.1%	35.3%	17.6%	0.0%	0.0%
	300人以上	事前調査	12	33.3%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%
		事後調査	12	41.7%	16.7%	25.0%	8.3%	8.3%
仕事内容	管理職・専門職・技術職	事前調査	11	54.5%	18.2%	9.1%	0.0%	18.2%
		事後調査	11	45.5%	36.4%	0.0%	9.1%	9.1%
	事務職	事前調査	14	35.7%	35.7%	28.6%	0.0%	0.0%
		事後調査	14	46.2%	30.8%	23.1%	0.0%	0.0%
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	事前調査	6	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%
		事後調査	6	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
１カ月の賃金	20万円未満	事前調査	14	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%
		事後調査	14	46.2%	30.8%	23.1%	0.0%	0.0%
	20万円以上	事前調査	17	41.2%	17.6%	23.5%	5.9%	11.8%
		事後調査	17	47.1%	23.5%	17.6%	5.9%	5.9%
労働時間	40時間未満	事前調査	16	43.8%	31.3%	6.3%	6.3%	12.5%
		事後調査	16	33.3%	26.7%	26.7%	6.7%	6.7%
	40時間以上	事前調査	15	40.0%	26.7%	33.3%	0.0%	0.0%
		事後調査	15	60.0%	26.7%	13.3%	0.0%	0.0%

就業期間	3年未満	事前調査	14	64.3%	28.6%	7.1%	0.0%	0.0%
		事後調査	14	46.2%	46.2%	7.7%	0.0%	0.0%
	3年以上	事前調査	17	23.5%	29.4%	29.4%	5.9%	11.8%
		事後調査	17	47.1%	11.8%	29.4%	5.9%	5.9%
失業期間	1年未満	事前調査	21	47.6%	33.3%	14.3%	0.0%	4.8%
		事後調査	21	55.0%	30.0%	10.0%	5.0%	0.0%
	1年以上	事前調査	10	30.0%	20.0%	30.0%	10.0%	10.0%
		事後調査	10	30.0%	20.0%	40.0%	0.0%	10.0%
求職状況	仕事を探している	事前調査	22	59.1%	18.2%	22.7%	0.0%	0.0%
		事後調査	22	54.5%	36.4%	9.1%	0.0%	0.0%
	仕事を探していない	事前調査	9	0.0%	55.6%	11.1%	11.1%	22.2%
		事後調査	9	25.0%	0.0%	50.0%	12.5%	12.5%
希望する雇用形態	正規従業員	事前調査	10	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		事後調査	10	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	非正規従業員・派遣社員・その他	事前調査	12	33.3%	25.0%	41.7%	0.0%	0.0%
		事後調査	12	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	事前調査	11	63.6%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%
		事後調査	11	54.5%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	特に決めていない	事前調査	11	54.5%	18.2%	27.3%	0.0%	0.0%
		事後調査	11	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	事前調査	14	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
		事後調査	14	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	事前調査	8	0.0%	37.5%	62.5%	0.0%	0.0%
		事後調査	8	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
家計状況	家計の主な担い手	事前調査	15	53.3%	26.7%	13.3%	0.0%	6.7%
		事後調査	15	57.1%	28.6%	7.1%	7.1%	0.0%
	家計の主な担い手ではない	事前調査	16	31.3%	31.3%	25.0%	6.3%	6.3%
		事後調査	16	37.5%	25.0%	31.3%	0.0%	6.3%
家計収支	黒字・収支が合っている	事前調査	11	36.4%	36.4%	0.0%	9.1%	18.2%
		事後調査	11	27.3%	27.3%	27.3%	9.1%	9.1%
	赤字	事前調査	19	47.4%	26.3%	26.3%	0.0%	0.0%
		事後調査	19	61.1%	22.2%	16.7%	0.0%	0.0%
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校	事前調査	18	50.0%	27.8%	11.1%	5.6%	5.6%
		事後調査	18	55.6%	22.2%	16.7%	0.0%	5.6%
	四年制大学卒・大学院修了	事前調査	13	30.8%	30.8%	30.8%	0.0%	7.7%
		事後調査	13	33.3%	33.3%	25.0%	8.3%	0.0%
転職回数	3回未満	事前調査	18	35.3%	29.4%	23.5%	0.0%	11.8%
		事後調査	18	52.9%	17.6%	17.6%	5.9%	5.9%
	3回以上	事前調査	13	50.0%	28.6%	14.3%	7.1%	0.0%
		事後調査	13	38.5%	38.5%	23.1%	0.0%	0.0%
20歳以降の通算有職期間	20年未満	事前調査	16	43.8%	37.5%	12.5%	6.3%	0.0%
		事後調査	16	53.3%	26.7%	20.0%	0.0%	0.0%
	20年以上	事前調査	15	40.0%	20.0%	26.7%	0.0%	13.3%
		事後調査	15	40.0%	26.7%	20.0%	6.7%	6.7%

２．記述統計

（１）求職活動実績および再就職意欲の平均値（事前調査）

離職者の属性と求職行動（各得点の平均値、各5点満点）

		人数	求職活動実績合計得点の平均	SC16_1 インターネットを使って仕事を探す	SC16_2 新聞や雑誌などの紙媒体の求人広告に目を通す	SC16_3 紹介してもらえる働き口があるかどうか、友人や親戚に相談する	SC16_4 紹介してもらえる働き口があるかどうか、以前勤めていた会社や仕事上の知り合いに相談する	SC16_5 ハローワークなどの職業紹介所や人材紹介会社に相談する	SC16_6 求人を出している会社に直接、問い合わせる	SC16_7 応募書類を送るか、エントリーシートや求職申込書に記入する	SC16_8 面接の準備をしたり、実際に面接に行ったりする	SC17 再就職意欲
性別	男性	14	1.80	2.79	1.57	1.29	1.07	2.21	1.43	2.07	2.00	1.36
	女性	17	1.59	2.59	1.24	1.18	1.06	2.18	1.35	1.59	1.53	1.41
年齢層	20代・30代	12	1.63	2.58	1.42	1.17	1.00	2.17	**1.08** *	1.83	1.75	1.17
	40代・50代	19	1.72	2.74	1.37	1.26	1.11	2.21	**1.58** *	1.79	1.74	1.53
就業状況(インタビュー調査時)	主婦・主夫（専業）	9	1.46	2.60	**1.10** *	**1.00** *	1.10	1.90	1.30	1.50	**1.20** **	1.60
	無職	22	1.79	2.71	**1.52** *	**1.33** *	1.05	2.33	1.43	1.95	**2.00** **	1.29
離職理由	自己都合	15	1.58	2.40	1.40	1.27	1.00	2.27	1.20	1.60	1.47	1.47
	会社都合	16	1.79	2.94	1.38	1.19	1.13	2.13	1.56	2.00	2.00	1.31
離職理由への納得	納得している	22	1.58	2.64	1.41	1.23	1.09	2.05	1.32	**1.45** *	**1.45** *	**1.55** *
	納得していない	9	1.94	2.78	1.33	1.22	1.00	2.56	1.56	**2.67** *	**2.44** *	**1.00** *
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	1.81	2.68	1.42	1.26	1.05	**2.58** **	1.47	**2.11** *	1.89	1.26
	給付終了	12	1.49	2.67	1.33	1.17	1.08	**1.58** **	1.25	**1.33** *	1.50	1.58
直近の雇用形態	正規従業員	21	**1.51** *	**2.29** *	1.38	1.29	1.00	2.10	**1.24** *	**1.38** *	**1.38** **	**1.52** *
	非正規従業員・派遣社員	10	**2.06** *	**3.50** *	1.40	1.10	1.20	2.40	**1.70** *	**2.70** *	**2.50** **	**1.10** *
企業規模	300人未満	17	1.65	2.53	1.41	1.29	1.06	2.24	1.41	1.65	1.59	1.24
	300人以上	13	1.71	2.69	1.38	1.15	1.00	2.23	1.31	2.00	1.92	1.62
仕事内容	管理職・専門・技術職	11	1.70	2.64	1.27	1.27	1.00	2.27	1.36	2.00	1.82	1.45
	事務職	14	1.71	2.93	1.36	1.07	1.14	2.21	1.36	1.86	1.71	1.29
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	1.60	2.17	1.67	1.50	1.00	2.00	1.50	1.33	1.67	1.50
１カ月の賃金	20万円未満	14	1.87	2.93	1.50	1.36	1.07	**2.64** *	1.50	1.93	2.00	1.14
	20万円以上	17	1.54	2.47	1.29	1.12	1.06	**1.82** *	1.29	1.71	1.53	1.59
労働時間	40時間未満	16	1.69	2.50	1.31	1.19	1.06	2.25	1.38	2.06	1.75	1.44
	40時間以上	15	1.68	2.87	1.47	1.27	1.07	2.13	1.40	1.53	1.73	1.33
就業期間	3年未満	14	**1.93** *	**3.14** *	1.43	1.36	1.07	2.50	1.57	2.14	**2.21** *	**1.07** *
	3年以上	17	**1.49** *	**2.29** *	1.35	1.12	1.06	1.94	1.24	1.53	**1.35** *	**1.65** *
失業期間	1年未満	21	1.79	2.81	1.33	1.24	1.10	2.33	1.48	**2.10** **	1.90	1.24
	1年以上	10	1.48	2.40	1.50	1.20	1.00	1.90	1.20	**1.20** **	1.40	1.70
求職状況	仕事を探している	22	1.77	2.86	**1.55** **	**1.32** *	1.05	2.36	1.45	1.73	1.86	1.23
	仕事を探していない	9	1.47	2.22	**1.00** **	**1.00** *	1.11	1.78	1.22	2.00	1.44	1.78
希望する雇用形態	正規従業員	10	1.86	2.80	1.30	1.50	1.00	2.60	1.60	2.10	2.00	**1.00** *
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	1.70	2.92	1.75	1.17	1.08	2.17	1.33	1.42	1.75	**1.42** *
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	1.72	3.09	1.36	1.09	1.09	2.00	1.45	1.82	1.82	1.18
	特に決めていない	11	1.83	2.64	1.73	1.55	1.00	2.73	1.45	1.64	1.91	1.27
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	**1.98** *	3.07	1.57	1.43	1.07	**2.71** *	**1.64** *	**2.14** *	**2.21** *	**1.00** *
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	**1.41** *	2.50	1.50	1.13	1.00	**1.75** *	**1.13** *	**1.00** **	**1.25** *	**1.63** *
家計状況	家計の主な担い手	15	1.72	2.53	1.47	1.20	1.07	2.13	1.33	2.07	1.93	1.27
	あなた以外が家計の主な担い手	16	1.66	2.81	1.31	1.25	1.06	2.25	1.44	1.56	1.56	1.50
家計収支	黒字・収支が合っている	11	1.61	2.73	1.18	1.09	1.09	2.09	1.36	1.91	1.45	1.55
	赤字	19	1.71	2.53	1.53	1.32	1.05	2.26	1.37	1.79	1.84	1.26
最終学歴	高校、専修・各種学校、短大・高等専門学校卒	18	1.60	2.56	1.50	1.33	1.06	2.06	1.39	**1.39** *	1.56	1.33
	四年制大学卒・大学院修了	13	1.80	2.85	1.23	1.08	1.08	2.38	1.38	**2.38** *	2.00	1.46
転職回数	3回未満	17	1.71	2.53	1.47	1.29	1.06	2.24	1.41	1.94	1.76	1.47
	3回以上	14	1.65	2.86	1.29	1.14	1.07	2.14	1.36	1.64	1.71	1.29
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	1.66	2.69	1.38	1.25	1.00	2.25	1.25	1.69	1.81	1.25
	20年以上	15	1.71	2.67	1.40	1.20	1.13	2.13	1.53	1.93	1.67	1.53

** 1%水準　　* 5%水準

（２）インタビューの効果および再就職意欲の平均値（事前・事後調査）

離職者の属性と求職行動（各得点の平均値、各5点満点）

		人数	Q3_1 離職の経緯について十分に話すことができた	Q3_2 離職の過程での自分の気持ちの変化について十分に話すことができた	Q4_1 気持ちが明るくなった	Q4_2 気持ちがほっとした	Q4_3 気持ちが暗くなった	Q4_4 不安を感じた	Q4_5 特に変わりはない	Q5_1 離職の経緯をふり返って新たな発見があった	Q5_2 今後について考えるヒントを得ることができた	Q6 再就職意欲	
性別	男性	14	4.71	4.21	3.07	**2.57****	2.43	1.93	3.07	3.14	3.07	事前調査	1.93
												事後調査	1.64
	女性	17	4.76	4.35	3.53	**3.71****	2.24	1.94	3.53	3.47	3.29	事前調査	2.13
												事後調査	2.13
年齢層	20代・30代	12	4.83	4.42	3.50	3.50	2.58	2.25	3.50	3.75	**3.67***	事前調査	1.73
												事後調査	1.64
	40代・50代	19	4.68	4.21	3.21	3.00	2.16	1.74	3.21	3.05	**2.89***	事前調査	2.21
												事後調査	2.05
就業状況（インタビュー調査時）	主婦・主夫（専業）	10	4.89	4.33	3.22	3.44	1.67	1.67	3.78	3.22	3.00	事前調査	2.44
												事後調査	2.56
	無職	21	4.68	4.27	3.36	3.09	2.59	2.05	3.14	3.36	3.27	事前調査	1.86
												事後調査	1.62
離職理由	自己都合	15	4.80	4.40	3.53	3.27	2.27	1.80	3.20	3.40	3.20	事前調査	2.27
												事後調査	2.20
	会社都合	16	4.69	4.19	3.13	3.13	2.38	2.06	3.44	3.25	3.19	事前調査	1.80
												事後調査	1.60
離職理由への納得	納得している	22	4.77	4.41	3.45	3.32	2.23	1.91	3.23	3.32	3.14	事前調査	2.36
												事後調査	2.14
	納得していない	9	4.67	4.00	3.00	2.89	2.56	2.00	3.56	3.33	3.33	事前調査	1.13
												事後調査	1.25
雇用保険の受給状況	待機期間中・給付受給中	19	4.79	4.32	3.47	3.21	2.37	1.89	3.16	3.63	**3.47***	事前調査	1.83
												事後調査	1.72
	給付終了	12	4.67	4.25	3.08	3.17	2.25	2.00	3.58	2.83	**2.75***	事前調査	2.33
												事後調査	2.17
直近の雇用形態	正規従業員	21	4.81	4.38	**3.67***	3.38	2.10	1.67	3.43	3.48	3.10	事前調査	2.29
												事後調査	2.05
	非正規従業員・派遣社員	10	4.60	4.10	**2.60***	2.80	2.80	2.50	3.10	3.00	3.40	事前調査	1.44
												事後調査	1.56
企業規模	300人未満	17	4.65	4.29	3.59	3.53	2.41	1.94	3.24	3.35	3.24	事前調査	1.76
												事後調査	1.71
	300人以上	12	4.92	4.38	3.15	2.92	2.08	1.85	3.38	3.46	3.23	事前調査	2.50
												事後調査	2.25
仕事内容	管理職・専門職・技術職	11	4.55	4.18	3.27	2.73	2.45	1.82	3.36	3.18	3.00	事前調査	2.09
												事後調査	2.00
	事務職	14	4.79	4.29	3.36	3.36	2.00	1.86	3.00	3.29	3.29	事前調査	1.92
												事後調査	1.77
	現業職（営業・サービス職・技能職・労務職）	6	5.00	4.50	3.33	3.67	2.83	2.33	4.00	3.67	3.33	事前調査	2.17
												事後調査	2.00
１カ月の賃金	20万円未満	14	4.64	4.14	3.57	3.57	2.71	2.29	3.21	3.36	3.36	事前調査	1.69
												事後調査	1.77
	20万円以上	17	4.82	4.41	3.12	2.88	2.00	1.65	3.41	3.29	3.06	事前調査	2.29
												事後調査	2.00
労働時間	40時間未満	16	4.63	4.06	3.31	3.38	2.13	1.75	3.69	3.13	3.06	事前調査	2.13
												事後調査	2.27
	40時間以上	15	4.87	4.53	3.33	3.00	2.53	2.13	2.93	3.53	3.33	事前調査	**1.93***
												事後調査	**1.53***

就業期間	3年未満	14	4.71	4.21	3.50	3.36	2.43	1.93	3.14	3.36	3.43	事前調査	1.38
												事後調査	1.62
	3年以上	17	4.76	4.35	3.18	3.06	2.24	1.94	3.47	3.29	3.00	事前調査	**2.53** *
												事後調査	**2.12** *
失業期間	1年未満	21	4.71	4.24	3.33	3.05	2.52	2.10	3.33	3.33	3.33	事前調査	1.80
												事後調査	1.65
	1年以上	10	4.80	4.40	3.30	3.50	1.90	1.60	3.30	3.30	2.90	事前調査	2.50
												事後調査	2.40
求職状況	仕事を探している	22	4.77	4.32	3.26	**2.91** *	2.27	1.82	3.18	3.23	3.09	事前調査	1.64
												事後調査	1.55
	仕事を探していない	9	4.67	4.22	3.18	**3.89** *	2.44	2.22	3.67	3.56	3.44	事前調査	3.13
												事後調査	2.88
希望する雇用形態	正規従業員	10	4.70	4.40	3.10	2.90	2.50	2.10	3.10	3.20	3.20	事前調査	1.10
												事後調査	1.20
	非正規従業員・派遣社員・その他	12	4.83	4.25	3.25	2.92	2.08	1.58	3.25	3.25	3.00	事前調査	2.08
												事後調査	1.83
希望する仕事内容	決めている（専門・技術職・事務職）	11	4.73	4.27	2.82	2.82	2.36	2.09	3.36	3.18	3.09	事前調査	1.55
												事後調査	1.45
	特に決めていない	11	4.82	4.36	3.55	3.00	2.18	1.55	3.00	3.27	3.09	事前調査	1.73
												事後調査	1.64
就職するまでの期間	時間をかけずに就職したい	14	**4.64** *	4.21	3.07	2.79	**2.71** **	2.14	3.14	3.29	3.29	事前調査	1.07
												事後調査	1.29
	時間をかけて就職したい・どちらとも言えない	8	**5.00** *	4.50	3.38	3.13	**1.50** **	2.14	3.25	3.13	2.75	事前調査	**2.63** **
												事後調査	**2.00** **
家計状況	家計の主な担い手	15	4.73	4.27	3.07	2.80	2.47	2.13	3.40	3.27	3.33	事前調査	1.79
												事後調査	1.64
	家計の主な担い手ではない	16	4.75	4.31	3.56	3.56	2.19	1.75	3.25	3.38	3.06	事前調査	2.25
												事後調査	2.13
家計収支	黒字・収支が合っている	11	4.55	4.27	3.73	3.64	2.00	1.91	3.55	3.00	2.91	事前調査	2.36
												事後調査	2.45
	赤字	19	4.84	4.26	3.05	2.89	2.53	2.00	3.26	3.42	3.32	事前調査	1.78
												事後調査	1.56
最終学歴	高校卒、専修・各種学校卒、短大・高等専門学校卒	18	4.78	**4.56** *	3.33	3.33	2.50	2.06	3.33	3.39	3.22	事前調査	1.89
												事後調査	1.78
	四年制大学卒・大学院修了	13	4.69	**3.92** *	3.31	3.00	2.08	1.77	3.31	3.23	3.15	事前調査	2.25
												事後調査	2.08
転職回数	3回未満	18	4.71	4.29	3.65	3.35	2.41	1.88	3.18	3.47	3.18	事前調査	2.24
												事後調査	1.94
	3回以上	13	4.79	4.29	2.93	3.00	2.21	2.00	3.50	3.14	3.21	事前調査	1.77
												事後調査	1.85
20歳以降の通算有職期間	20年未満	16	4.81	4.38	3.63	3.56	2.56	2.06	3.38	**3.81** *	**3.56** *	事前調査	1.80
												事後調査	1.67
	20年以上	15	4.67	4.20	3.00	2.80	2.07	1.80	3.27	**2.80** *	**2.80** *	事前調査	2.27
												事後調査	2.13

** 1%水準　　* 5%水準

資料３　事態把握項目

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
1	1	会社	☆	50代後半の頃、コロナ禍の影響で仕事はほぼ在宅になっていました。家族からは「家にいてもいないようなもの」とよく言われていました。例えば、7時と決めた食事の時間でも、電話会議で忙しいため、いつ食卓に着くのか分からない、というのが日常でした。在宅ワークだったため、仕事の区切りがつけづらくなっていたかもしれません。管理職であるため、タイムカードも必要なく、時間外労働についても指摘されず、仕事の区切りをつけるのが一層難しかったです。
2	1	会社	●	50代後半になり、娘たちが２人とも結婚し、家を離れて妻と二人きりになりました。娘の結婚については、前から交際していることは知っていたので、結婚できることになってとてもよかったです。これで一安心という気持ちになりました。その年の暮れに会社からの早期退職の勧奨の相談を妻にした時、彼女から「(仕事が) きついんだったら辞めてもいいんじゃないの」、「働こうと思うんだったら、そんなバリバリ働かなくても、給料が安くなっても何とかなるんじゃないの」と言われました。私も娘たちがいなくなり、自分たち二人だけになったので、経済的にも何とかなると思うようになりました。
3	1	会社	★	50代後半になり、会社から50歳以上の管理職を対象に、早期退職の募集がかかりました。その条件は、退職金の増額と再就職の支援を提供し、「第二の人生を考えませんか？」というものでした。私としては、実はこの話を聞く前に、早期退職についての面接を受けている同僚が何人もいたため、このような提案が会社から出ることは噂で聞いていました。
4	1	会社	★	50代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受け、退職金の増額や再就職の支援があることを提案されました。ただし、「あなたは○○だから辞めてください」といった直接的な指示は一切ありませんでした。早期退職プログラムの話があるまでは、私は60歳で定年になり65歳まで再雇用の形で働く予定で、特に早期退職を考えていませんでした。面談を受けても「そういう話もあるんだ」ぐらいにしか思っていなかったのですが、退職金の優遇の話を聞いて、「これくらいプラスでもらえるなら、考えてみようかな」という気持ちが、正直に言って少し出てきました。
5	1	会社	★	50代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けました。その際、私は「会社は管理職を若返らせたいのだろう」と感じました。会社は私たちにセカンドキャリアを考えるよう語りかけますが、会社が自身の損益を無視することはないと理解していました。そこで、「管理職が多すぎ、若返りや人員調整をしたいのだろう」と考えました。会社の提案が私たちにメリットをもたらすものではなく、会社の負担を軽減するための制度だと認識していました。例えば、私たちが65歳まで働くことと、退職金の優遇分を支払うことを比較した時、会社にとっては後者の方が損失が少ないと思われました。しかし、「辞めろ」と命令されているわけではなく、「辞めませんか」という提案だったので、特に反感を覚えることはありませんでした。これらの事実を冷静に受け止め、話を聞きました。
6	1	会社	★	50代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けました。早期退職プログラムの対象は50歳以上と無差別に設定されていました。対象範囲が特定の人に限定されていなかったため、自分だけがリストラ対象であると感じることはありませんでした。そのため、プログラムに対して特別な反感を覚えることはありませんでした。
7	1	会社	★	50代後半になり、早期退職プログラムについての面談を経営層に近い人から受けた時、私は冷静にその提案を受け止めることができました。会社が早期退職を強制するものではなく、私には辞めたくなければ辞めなくても良いという選択肢があったからです。むしろ、自分自身の損得を主に考えることができました。例えば、現在のまま働き続けた場合と早期退職した場合で、どれくらいの生活ができるのか、また、退職金の割増分と現役勤務を続けた場合の収入の間でどの程度違いがあるかなどを比較検討することができました。
8	1	会社	★	50代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けた時、60歳以上で会社に残るという選択肢について考えました。しかし、その働き方や仕事の内容がどうなるかは不明で、給与は下がるにもかかわらず、同じような仕事を求められるかもしれません。さらに、役職がなくなると、上層部から見て使いにくい存在になるかもしれません。現在の職場に残れる保証もありません。組織の変化にも対応しなければならず、自分がどこに配置されるかもわかりません。それらを考慮した上で、経済的な困窮は感じていなかったため、「辞めて、働きたければ働く」という選択をすることにしました。贅沢な生活を望んでるわけでもないし、収入が減ったとしても、その範囲で生活を調整することが可能だと考えました。
9	1	会社	★	50代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けました。一部上場の会社である自社で数千人規模の早期退職が募集されていることを知っていたので、経営層が何億、何百億円という規模で人員削減の判断を下しているのだろうと考えました。経営層の長期的な経営の視点で見たら、そういう判断になったんだろうな、というように受け止めたことが一番、大きかったと思います。
10	1	会社	○	50代後半になり、経営層に近い人から早期退職プログラムについての面談を受けました。社内では、この早期退職プログラムについては、管理職以外の社員にはオフレコとされ、公には話さないように言われました。50歳以上の幹部社員全員に、早期退職プログラムの存在が通知されていると聞きました。同じ管理職の社員でも、おそらく40代などの方々は、このプログラムのことをほとんど知らなかったのではないかと思います。
11	1	会社	●	50代後半になり、経営層に近い人物から早期退職プログラムについての面談を受けました。その際、「ご家族とも相談してみてください」と言われました。年末年始の休みを利用して家族とこの問題について相談しました。自分自身で迷いもありましたが、持病があること、高齢の両親が別居しているものの介護が必要なこと、さらに仕事が夜遅くてきついことなどを考慮に入れました。
12	1	会社	●	50代後半になり、経営層に近い人物から早期退職プログラムについての面談を受けました。その際、「ご家族とも相談してみてください」と言われました。年末年始の休みを利用して家族とこの問題について相談しました。妻から、「仕事がきついんだったら辞めてもいいんじゃないの」、「働こうと思うんだったら、ちょっとそんなバリバリ働かなくても、給料が安くなっても働けば何とかなるんじゃないの」と言われました。「こういう機会に辞めて、次の仕事を探そうかな」というふうに、段々と思うようになりました。正月明けには、「じゃあ、応募しようかな」というほうに傾いてました。退職金の割り増しみたいな話もあったので、それも含めて考えたら、「年金もらうまで何とかやっていけるかな」というのもありました。妻が「辞めてもいいんじゃない」と後押ししてくれたのも、一つの要因でした。「もう娘たちもいなくなって、自分たち２人だけになったので、何とかなるんじゃないか」と思うようになりました。
13	1	会社	☆	50代後半になり、経営層から早期退職プログラムにエントリーすると、ほぼ間違いなく早期退職プログラムを受けることができるとの情報を得ました。しかし、正式に決まるのは年度末であり、部門長がエントリーした人物を確認し、「この人が退職すると困る」という判断があった場合、退職が止められることもあるとのことでした。私の場合、エントリーして止められることはないだろうと思っていました。
14	1	会社	☆	50代後半の頃、早期退職プログラムにエントリーしたところ、どこから情報が漏れたのか不明ですが、部門長から突如「エントリーしたと聞いたけど」という連絡が来ました。部門長自身も早期退職プログラムの対象者でしたが、エントリーはしていませんでした。彼は部門内の早期退職プログラムの対象者に電話をかけたりして、探りを入れている様子でした。上司である部長には早期退職プログラムへのエントリーを言っていましたが、それ以外は面談をしてくれた経営層に近い人にしか言っていませんでした。部門長がどこから私の情報を聞きつけたのかは分かりませんでした。
15	1	会社	●	50代後半になり、会社のOBの再就職先の新しいプロジェクトを見てほしいと声をかけられました。しかし、私は週３～４日の勤務を希望していたため、双方にとって、厳しい状況になることが見込まれました。結果として、彼に対して「やめておきましょう」と伝えました。もしフルタイムで働くことが可能ならば、こういったプロジェクト運営・管理などの役割で声をかけられる機会もあるかもしれません。しかし、フルタイムを希望しないとなると、通信システムの開発関連の仕事の経験があっても、再就職は難しいと感じました。特に、ICTやIT業界の企業はフルタイムで働くことを強く求める傾向があると感じました。
16	1	会社	●	50代後半になり娘２人が家を出てから、我が家は夫婦２人だけの生活となりました。この新たな生活を始めるにあたり、我々は家のリフォームを決断しました。以前は仕事部屋として使用していた個室をなくし、寝室以外は全てリビングのような開放的な空間に変えました。コロナの影響で在宅での仕事が増え、個室での会議が必要となった時期もありましたが、会社を辞めてしまえばその必要もなく、夫婦二人で生活するにはこの新しい間取りの方がずっと住みやすいと感じています。私たちの新たな生活スタイルに合わせて、思い切ったリフォームをしました。
17	1	会社	☆	50代後半の頃、会社を退職してから１カ月後に雇用保険の受給が始まりました。失業手当も受け取ることができる状況を考えると、私自身としては、特に急いで就職活動を進める必要を感じていませんでした。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
18	1	会社	☆	50代後半の頃、週3～4日勤務の求人を探していましたが、なかなか見つからない状況でした。パートと呼ばれるものでも、週5日、朝から夕方まで働く求人が多く、正社員の求人と大差ないと感じました。しかも、時給が高いとは言えませんでした。失業保険が受け取れる状況だったので、自分の希望に合った求人を見つけることに焦る必要はないと感じていました。そして、失業保険が満期に近づくまで、あるいは満期になってから再就職を考えてもいいのではないかと考えていました。
19	2	自己	☆	40代後半の頃、会社から「管理職に昇進してほしい」とのオファーがあり、「管理職になれば給料も上がる」と言われました。しかし、私はこのオファーを断りました。先輩を見ていて、管理をしながら技術的なことを行うのは非常に大変そうだったからです。管理職になれば給料は高くなるでしょうが、その代わりに仕事もきつくなると思いました。当時の年収は約700万円で、管理職になれば年収が100万円程度上がったと思います。
20	2	自己	☆	40代後半になり、検査装置を制御するソフトウェア開発の経験を積んでいくうちに、特定の会社からの特注の検査装置のソフトウェアの設計業務を一人で任されるようになりました。一人で担当するということで、納期の管理も自分で行わなくてはなりませんでした。それが非常にきつかったです。上司はいるものの、日々の仕事の進行はほとんど自分でコントロールしていました。お客さんから指定された納期には必ず間に合わせなければなりませんでした。若い頃は技術に専念していればよかったのですが、年齢を重ねるにつれて、納期や予算の管理もしなければならなくなり、仕事は厳しくなりました。
21	2	自己	●	50代前半で、体力の衰えと仕事量の急増が同時に訪れました。大企業なら話は別ですが、私のような中小企業では、再雇用後も仕事量はほとんど変わらず、それでいて給料は半分になります。60歳を過ぎてから、この厳しい仕事を半額の給料で続けるのは少々きついと感じました。そのため、65歳まで働くことは難しいと感じ、定年までにきちんとお金を貯める必要があると考えました。
22	2	自己	●	50歳を迎えた頃から体調の変化を感じ始めました。年齢的なものもあって、疲れが取れにくくなる一方、仕事の責任は増す一方でした。それで、土日は休みをしっかり取り、できるだけ休日出勤を避けるようにしました。老眼も始まり、長年コンピューター技術者として勤務してきた私にとって、目の疲れが次第に溜まっていったと感じました。
23	2	自己	●	50代前半になり、定年が近づくにつれ、後継者の問題が頭に浮かびました。私自身が辞めるとなると、その後、誰が自分の仕事を引き継ぐのか。その問題を解決するために、何度も会社に後継者の確保を要望しました。しかし、反応はいつも曖昧で、「探している」との返答しか返ってきませんでした。私自身は納期を守るという重い責任感を持っており、自分が辞めたからといって仕事が停滞するわけにはいかないと考えていました。とはいえ、人事に口を出すわけにもいかず、どうすることもできずにいました。私自身は元々コンピューターの専門家ではありません。大学卒業後、仕事をしながら学んで仕事ができるようになりました。会社が本気で私の後継者のことを考えるならば、古いやり方かもしれませんが、無理矢理にでも私の仕事を誰かにさせて、仕事をさせながら専門家に育てる覚悟が必要だと思います。もちろん、うまくいかなければ会社を辞めるかもしれません。しかし、会社はそのぐらいの覚悟が必要だと思います。結局、新入社員が入っても、私の下には配属されず、他の仕事に回されるのを見てきました。私の仕事は納期が厳しく、仕事がきつかったので、会社としては人材を配置するのが難しかったのかもしれません。
24	2	自己	★	50代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。当時私は約28年間同じ会社で働いており、この病気をきっかけとして、「もうそろそろ、今の会社を辞めてもいいのかな」という思いが初めて生まれました。
25	2	自己	★	50代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。仕事が原因だろうなとは思っていました。当時はあまり深刻に考えていなかったのですが、仕事のストレスで夜寝れなくなることがあり、そのために寝酒を飲むようになっていました。それで胃の調子が悪化し、また夜眠れなくなるという悪循環に陥っていたのかなと今では思います。
26	2	自己	★	50代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。体調が崩れてからは、自分の仕事の後継者の問題や自分が突然辞めた場合の影響が気になりました。会社としては私がいなくなっても何とかなる。しかし、他人に迷惑をかけてしまうかもしれないと思いました。特に後輩に迷惑をかけたくないと思いました。誰かが会社を辞めると、その後始末をする人が出てきます。その人は自分の仕事があるにもかかわらず、余計な仕事をさせられてしまうことになります。それが申し訳ないと感じました。
27	2	自己	★	50代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。このことは上司には伝えませんでした。言ったところで仕事が減るわけでもなかったからです。薬を飲むことで胸焼けや吐き気は和らぎましたが、それでも体調がいいわけではありませんでした。
28	2	自己	★	50代後半になり、胃の調子がひどく悪くなり病院へ行ったところ、食道疾患と診断されました。体調が崩れたことをきっかけとして、定年が2～3年後に迫る中で、私の仕事を引き継ぐ後継者がいないという問題を強く意識するようになりました。私自身、定年を延長して働くという選択肢は全く考えていませんでした。だから、人事部には、後継者を見つけてほしいと何度も伝えてきました。
29	2	自己	●	50代後半の頃、休日出勤をしないように仕事のスケジュールを組んでいたにもかかわらず、得意先への製品納入のために出勤を余儀なくされる日々が続きました。後継者がいない現状では、どうしても休むことができませんでした。「なぜ休日出勤しなければならないのか？」と疑問に思うと同時に、「なぜ会社は後継者を用意してくれないのか？」という思いも抱きました。部長に対して我慢の限界が来て、「いい加減にしてくれ。いつまで年寄りに仕事をさせるつもりだ」と怒りをぶつけました。すると部長は「後継者をすぐに手配する」と約束しました。
30	2	自己	●	50代後半になり、私の後継者として新卒2年目の若手社員が配属されました。やっと後継者が来てくれたと思いました。彼は私の担当している仕事の内容をまったく知らなかったのですが、誰しも最初はそうだと彼に話しました。私たちは一緒になって、プログラムの設計の仕事から始まり、顧客の会社に行って検査装置が仕様通りに動作するかを確認し、支払いの完了までやりました。そうやって彼に仕事のノウハウを教えました。後継者が配属されたことで、私は会社を辞めようかなと考え始めました。「後継者が来たからもういいかな」と思い、8ヶ月後のボーナス支給月を区切りに辞めることを決心しました。もし後継者が来ていなければ、私はまだ働いていたかもしれません。
31	2	自己	☆	50代後半の頃、退職までの8カ月間にわたって仕事の引継ぎを行っていました。自分が担当していた仕事は複雑で、顧客ごとに検査装置の仕様が異なっていました。そのため、毎日が事実上、引継ぎ作業といえる状態でした。受注に応じて後継者に教えながら、一緒に仕事を進めていました。仕事の引継ぎには、技術的な知識やスキルだけでなく、お客様との話し合いで検査装置の納期や料金の落としどころを決めることも含まれます。駆け引きができないと、お客様の言われたことを全部やらなければならなくなり、そうすると仕事が増えて儲けが少なくなります。
32	2	自己	☆	50代後半の頃、部長に自分の後継者としてもう一人若い社員を配属するように提案しました。後継者が1人ではかなり厳しいので、もう一人若い社員を加えて、2人で私の仕事を分担したらどうですか、と提案しました。
33	2	自己	☆	50代後半の頃、後継者が配属されてから約4カ月後、部長に半年後の退職意向を伝えましたが、部長からは特に何も言われませんでした。仕事の引継ぎは、あと半年あれば十分と考えました。新しく後継者として配属された社員は、私が退職する半年後にはまだ一人前にはなっていないでしょうけど、一応後継者は一人います。それに、私が急に姿を消すわけではないので、少しでも仕事のノウハウを伝授して辞めるので、部長も何も言わなかったのではないかと思います。後継者には引継ぎ期間があと半年しかないのには申し訳ないと感じつつも、それでも、「もういいかな」というのがありました。
34	2	自己	☆	50代後半に自己都合で会社を退職し、体が楽になりました。年齢的なものもあり、疲れも取れにくくなってました。早く会社を辞めてよかったとつくづく思いました。まだ会社に残っていたらずっと不調が続いたんだろうなとすごく思いました。
35	2	自己	☆	50代後半に自己都合で会社を退職しました。本当ならもっと早く辞めたらよかったと正直思いました。後継者がいないというので延び延びになっていたのは確かにあります。もっと早く辞めて、そんなに精神的に負担のないような仕事に転職するのもあったかなと思いました。自分の体調を崩してまで仕事なんかするもんじゃないと思いました。そこまで責任持ってやらなくてもよかったのかなと。仕事を辞めてこれだけ胃の調子がよくなるということは、知らず知らずに相当精神的に負荷というかストレスがかかっていたんだろうなと思いました。単純に、こんなに胃の不調で悩まされるなら、早めに辞めればよかったなと思いました。
36	2	自己	☆	50代後半に自己都合で会社を退職しました。再雇用となると所得が半分になります。大企業は別だと思うんですけど、自分の会社のような小さな中企業くらいだと、再雇用になっても仕事の量は全然変わりません。辞める時になって、今まで先輩方に、定年前と同じようなきつい仕事を頼んで申し訳なかったなとつくづく思いました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
37	2	自己	☆	50代後半の頃、雇用保険の受給期間（約4カ月間）が終わりました。その間、私は毎月2回ハローワークに通い、求人への応募はしませんでしたが、職業相談を受けていました。自宅のインターネットで情報を調べながら、ハローワークに行って求人の応募状況などを尋ねていました。ハローワークに足を運ばなければ分からないことも多く、例えば、求人票にはっきりと書かれていないものの、職員に聞いてみると、若い人を望んでいるような内容が書かれていることが分かり、応募するのを止めることもありました。雇用保険の受給が終了した現在も、ハローワークへは通い続けています。インターネットで良さそうな求人があれば、その状況を確認しに出向いています。
38	3	自己	☆	50代前半の頃、私が採用されてから2ヶ月後、新たな人事部長としてある男性が採用されました。この人事部長が私の上司になります。彼には、私の採用目的があまり伝わっていなかったようでした。社長もしばしば会社にいないため、私だけでなく他の新人の採用についても、おそらく人事部長に詳しく伝えられていなかったと思います。人事部長との関わりは、全て嫌な出来事でした。非常に感情的な人物でした。私自身はこれまで感情的ではない仕事のやり方をしてきました。
39	3	自己	●	50代前半の頃、入社して初めての夏のボーナスが出ないという事態に、私は「あれっ」と驚きを隠せませんでした。「会社も厳しいのかな」と会社の経営状況を案じました。私自身、経済的に困っていなかったので、「まぁ、いいか」と思いました。最終的には、「出ないならしょうがないよな」と思い、この状況を受け入れました。
40	3	自己	●	50代前半の頃、冬のボーナスも出ず、入社当初の人事部との約束と異なり、年俸は14カ月分ではなく12カ月分となりました。私はこの理由を人事部長に問いましたが、採用時の年俸額に関する私と人事部とのメールが残っていないとして、「本当にそうだったか（年俸額が14カ月分支払われる約束）分からない」と回答されました。私は「まぁ、いいか」と思いましたが、年俸額が減らされることはおかしな話だ思いました。会社が本当にお金に厳しい状態になっているとも感じました。人事部長はおそらくお金を出したくなかったのだと思います。
41	3	自己	●	50代前半の頃、冬のボーナスも出ず、入社当初の人事部との約束と異なり、年俸は14カ月分ではなく12カ月分となりました。私はこの理由を人事部長に問いましたが、採用時の年俸額に関する私と人事部とのメールが残っていないとして、「本当にそうだったか（年俸額が14カ月分支払われる約束）分からない」と回答されました。しかし、私自身はお金に対する執着がないため、この年俸額が減ったことよりも人事部長の対応が問題だと感じました。そして、「これがこの会社のやり方なのだ」と理解し、諦めることにしました。
42	3	自己	●	50代前半の頃、新設された研修部長のポストについて、全体会議で私ではなく他の女性が任命されることが突如発表されました。この情報は私には直前まで一切知らされず、驚きました。キャリアと能力を鑑みると、私がその役職に最も適任だと自信がありましたし、私の経歴や資格、そしてこれまでの肩書からもその事実は明らかでした。職場の皆も同様に感じていて、私が昇進しなかったことに驚きを隠せませんでした。さらに新たに研修部長になった女性が業務時間中にお昼寝をするという事実は職場でも周知の事実でした。この人事決定は誰が見てもおかしいと感じ、人事部長の決定に疑問を持ちました。
43	3	自己	●	50代前半の頃、新設された研修部長のポストについて、全体会議で私ではなく他の女性が任命されることが突如発表されました。この人事の決定に納得がいかなかったので、人事部長に「なぜ彼女が研修部長になったのか？」と問い詰めました。人事部長から「あなたは子どもがいて残業ができないから」と返答がありました。私はそれは違うと思いました。私の後輩には結婚し、子育てを控える者もおり、彼女たちが子どもがいることで昇進のチャンスを奪われることは問題だと思いました。そのため、人事部長と対立することを選びました。私は毎日定時の18時半に帰るために効率的に仕事をこなし、残業せずに子どもの夕食の準備に向けた時間を確保していました。そういったことができるくらい自身の仕事のスキルも高いと自負していました。人事部長の残業ができることを評価する考え方には、「今時じゃないな」と感じました。しかし、すでに全体会議が開催されて結論が出てしまっていたため、最終的には私が「分かりました」と言って引き下がりました。人事部長との対立により、私にはトラブルメーカーのレッテルが貼られたのかもしれません。なお、人事部長は男性であり、彼には子どもがいません。
44	3	自己	●	50代前半の頃、新設された研修部長のポストについて、全体会議で私ではなく他の女性が任命されることが突如発表されました。その時、私は不条理だと感じました。なぜならば、「努力しても変えられない」と感じたからです。今まで一生懸命業務に取り組むことで職場の信頼を得ることができ、処遇などでリターンがあったのに対し、この会社は真逆でした。人事部長に忖度し、彼のお気に入りになればうまくいくかもしれませんが、私はそれは違うと思いました。問題は彼の部下に対する評価の考え方にあり、普通の会社とは違うと思いました。彼は部下のことなど「何も見てない」と思いました。人事は社員の能力を引き出し育成するべきなのに、彼は社員を抑圧して優秀な人材が辞めてしまうなど、会社を縮小させる存在でした。これは会社の問題というより、彼という人間が問題なのであり、私だけでなく辞めた人全員が同じように感じているようでした。
45	3	自己	●	50代前半の頃、新任の研修部長は、マネジメント能力に欠けていたので、これまで通り私が研修部のまとめ役を引き続き担当しました。会議の進行役も彼女には難しく、全て私が引き受けました。彼女のマネジメント能力の不足は周囲も理解していました。しかし、彼女ができないからと言って放っておくわけにはいきませんでした。それで私がマネジメントの仕事をしたのです。マネジメントの仕事は疲れるだけであり、大変です。私はマネジメントの仕事をしたかったわけではないのです。彼女がマネジメントができないことを分かっていて研修部長にした人事部長の判断はおかしいと思いました。私が思うに、人事部長は、自分が言いやすい人物、言い換えればイエスマンを部長にしたかったのでしょう。それで彼は私からの反論を避けたかったのでしょう。これは少し変わった人事だと感じました。
46	3	自己	●	50代前半の頃、新任の研修部長への昇進に対して誰もが不満を持ち、その結果彼女は職場で孤立する状況になりました。彼女のマネジメント能力の不足は明らかで、私が仕事の指示を出し職場を動かしていることを皆が理解していました。この人事について、「どういうことなんですかね？」と周囲から問われることも多かったです。しかし、私は「何かいろいろ考えがあるんじゃないかな」とだけ述べ、具体的な意見は公にせず、彼女の悪口を言うことを避けました。その理由は、私が彼女と同じように他人の悪口を言う人間になるのは避けたかったからです。それに、私自身、他人の悪口を言うこと自体が好きではありません。
47	3	自己	●	50代前半の頃、新任の研修部長について、後輩から勤務態度に問題があるとの指摘があり、彼女が業務時間中にネットショッピングをしたりお昼寝をしていることを人事部長に報告しました。しかし、私の報告がそのまま研修部長に伝えられ、彼女から「そういった指摘は止めてほしい」と言われました。それで、人事部長への信頼が一気に失われ、彼と研修部長を改善しようとする意欲もなくなりました。研修部長は、私に対して悪口を言い、嘘をつく行為を続けました。それらの情報は後輩から私に伝えられていました。彼女が自身の昇進のために他人を陥れようとしていることは、私を含む他のすべての人々が理解していました。私は「彼女が人事部長にも私が言っていないことを、私が言っていると伝えているのではないか」と勘ぐり、そこも信用ならないと思いました。このような経緯から、彼ら二人の関係性にも不信感を抱くようになりました。
48	3	自己	★	50代前半の頃、社長が突然「スクールはもういいかな」と発言し、会社がスクールを創設する計画が中止されました。その代わりに、「社員教育にシフトしてほしい」と私に依頼しました。この変更は私にとって予期せぬものでした。スクールを創設する話が途中まで進んでおり、私の中ではそのイメージがすでに形成されていました。私はスクールを創設する目的でこの会社に入社したので、この急な変更に対し、「この会社に勤め続けるのはもういい」と思いました。
49	3	自己	★	50代前半の頃、「会社を辞めようかな」という私の思いが会社中に知れ渡り、それを聞いた器具開発の部署から、「私たちの部署に来てほしい」、「器具の開発を担当してほしい」、「部署を変えることで会社に留まれますか？」という声が上がりました。器具開発の部署はどうしても私を欲しがっており、私の部署の異動について人事部長に勝手に話を進めていた様子でした。私はこの会社に勤め続けるつもりはなかったのですが、これらの言葉に私の心は揺れました。人事部長からは、器具開発部署に異動したら、今よりも月給が5～10万円下がると言われました。これに対し、「ありえない」と感じ、今すぐこの会社を辞めたいと思いました。私の給与は、採用時に前職を考慮した上で決められましたが、人事部長からすると、役職がないにも関わらず高すぎるのではないかと考えていたようです。給料が下がることについて、「異動は会社の都合だろうに」と思いましたが、喧嘩をしたくなかったので、人事部長の発言に対し、「そうなんですね、大変ですね」と穏便に収めました。
50	3	自己	★	50代前半の頃、人事部長から、器具開発の部署に異動したら、今よりも月給が5～10万円下がると言われました。その時、「会社にお金がなくなったのではないか」と思い、私が高給でいることが会社にとっての負担となっているのではないかと感じました。他の社員より給料が高過ぎるという事実も知らされ、私が辞めたほうがこの会社のためかなと思ったりとか、いろいろな感情が湧き上がりました。
51	3	自己	★	50代前半の頃、人事部長から、器具開発の部署に異動したら、今よりも月給が5～10万円下がると言われました。これまでいろいろと我慢してきたのですが、もう我慢できないと感じました。人事部長の私に対する評価は全面的に低いんだと感じます。私の見解とは全く異なりました。彼の考えでいくと、「給料が下がるということは、自分で思っているよりも評価が低いということ」になります。私にとって、この評価を受け入れることは難しく、「もうここにいられない」と思いました。この会社に入るまでは自身の努力が評価されていました。努力しても評価されない、この会社に留まることは、会社にも自分にもデメリットだと思いました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
52	3	自己	★	50代前半の頃、人事部長から、器具開発の部署に異動したら、今よりも月給が5～10万円下がると言われました。この給料が下がる話は法律違反でないかと思いました。そこで、この件について弁護士に相談することを話すと、人事部長は「そういうことではなくて」と言って、給料の減額の話を曖昧にしようとしました。主人に相談したところ、「給料の減額はありえない」、「異動は会社が要求しているだけだろう」、「そんな低レベルな会社とは関わらない方がいい」、「辞めた方がいい」と言われました。私はその通りだと思い、言い争っても時間の無駄になるから、すぐに辞めることを決意しました。
53	3	自己	★	50代前半の頃、コロナ禍の初めの頃は終業時間は午後5時30分でしたが、途中から通常の午後6時30分に戻りました。それで夕食の準備が遅くなり、子どもに夜遅くご飯を食べさせることになりました。私はこのことでストレスを感じるとともに、子どもに申し訳ないと思いました。私は人事部長に「給料は下がっても構わないので、時短勤務にして16時に帰れるようにしてもらえませんか？」と提案しました。しかし、人事部長は「それはできません」と答えました。私の気持ちはこれで限界に達し、最終的に辞めることを決めました。
54	3	自己	☆	50代前半の頃、人事部長に退職の意向を伝えました。あまり調べずに「面白そうだな」と思って入社してしまったのですが、後になって、この会社が業界内であまり評判の良いところではないことに気付きました。私は業界の団体で重責を担っていましたが、ここで働いているのということは言いにくかった。そういうのもちょっと負い目になって嫌だなと思ったことも、今考えると離職の理由かなと思います。主人も働いているので、今日、明日のお金に困るわけではありません。それで、主人のスタンスは「働きづらい職場だったら、それと自分の名前に傷がつくなら辞めた方がいい」というものでした。主人は私が業界の団体で重責を担っていたことを考慮し、私の名前に傷がつくことを気にしていたようです。私自身はなんとも思っていませんでした。
55	3	自己	☆	50代前半の頃、人事部長に退職の意向を伝えました。離職の大きな原因ではないんですけど、人間関係で気になった点がありました。具体的には、嘘をつく人がいたことです。人の悪口ばかり言う人がいたので、たぶん、今までの仕事で、そういう方に出合ったことがなくて、すごく衝撃を受けてしまって、「何だ、この人」と思ってしまいました。彼女は、本当に悪口しか言わなかったし、私がこんなことを言っていたよみたいなことを他の方に言うんですけど、私はそんなことは言ったこともない。そういうちょっと周りを巻き込む変わった方がいたので、その方も離職の大きな要因だったかもしれません。とはいえ、そういう人とは関わらなきゃいいので、離職の大きな原因ではないんですけど、小さな原因の一つではありました。
56	3	自己	☆	50代前半の頃、営業のトップセールスマンが結構、辞めました。それで売上も上がらなくなっていました。経営の立て直しもできない状態になりました。人事部長さんとかもう一人、経営企画の部長さんがいるんですけど、その二人がたぶん、駄目なんです。その二人のせいで、大切な人材が辞めていったんです。
57	3	自己	☆	50代前半の頃、社長に退職をメールで報告しました。当初は、お世話になった会社なので、改善するための情報を提案しようかと考えました。しかし最終的に、「そこまでする必要もない会社だろうな」と思い、単に「本当にありがとうございました」とだけ書いて送信しました。
58	3	自己	☆	50代前半の頃、ハローワークに通い、公共職業訓練に応募しています。勉強をしようかなと思っていて、公共職業訓練を探して申し込んだり面接にも行きました。残念ながら1つ目の応募は落ちてしまったので、2つ目のところに再チャレンジしようと思っています。実は、自分に自信がなくて、それが公共職業訓練に応募するきっかけとなっています。勉強をして自分に自信をつけたいんです。自信がないと、何かお声がけいただいても、「ちょっと今はまだいいです」となってしまうからです。
59	4	会社	●	40代後半に転職したのですが、入社してからまだ1カ月も経っていない頃、地域マネージャーが店舗管理者を蹴る光景を目撃しました。その瞬間、「うわっ」と思って怖くなり、マネージャーの目つきも恐ろしかったです。採用面接を受けた時には、そのような一面を全く感じさせない、優しい人に見えたのです。その現場を見た瞬間、「ちょっとしまったな」と後悔の気持ちが沸き上がり、自分が会社選びを間違えたのではないかと思いました。
60	4	会社	●	40代後半の頃、配属されて間もない新店舗で衝撃的な出来事が起きました。店舗管理者2人が突如として失踪し、その結果、人手が足りなくなり店舗が閉鎖となったのです。この事態は、まったく予想外で、私にとってこの会社での経験で一番衝撃的でした。私たちは店舗管理者と共に1カ月間、新入社員や営業の方々と一緒に新店舗のオープンの準備を進めてきたばかりでした。それが、まるですべて嘘だったかのように感じました。店舗管理者の失踪は計画的で、新店舗がオープンした後で彼らは消えて、パワハラしていた地域マネージャーにダメージを与えることが目的だったようです。私たちは地域マネージャーに対する彼らの恨みは理解できますが、その結果、居場所を失い、ただ困惑するばかりでした。私たちは彼らの恨みの対象ではないにもかかわらず、地域マネージャーとの対立の構性になったような感じがしました。私は「これからどうなるのだろう」と不安に思いました。新店舗がないと、私の居場所はなく、将来についての道筋が見えませんでした。
61	4	会社	●	40代後半の頃、配属されて間もない新店舗で衝撃的な出来事が起きました。店舗管理者2人が突如として失踪し、その結果、人手が足りなくなり店舗が閉鎖となったのです。本店から執行役員が駆けつけ、新店舗の閉鎖は自分たちの責任であり、今後の給料は責任を持って支払い、現在残っている社員については、他の店舗に配置転換し、全員の面倒を見ると説明しました。また、「一応、すぐに戻れる状況にもする」との話も出ました。彼らの説明により、少し安心しました。しかし、新店舗がいつまた再開できるかも分からない状況だったので、いつまでこんな状況が続くのだろうか、と思っていました。
62	4	会社	☆	40代の頃には、経理事務の仕事をしながら売上管理も担当していました。地域マネージャーは県内の各店舗を巡回し、店舗訪問時には、店長と共に全従業員に向けて売上などの報告を行っていました。この報告では地域マネージャーは事前に売上などのデータを確認し、それに基づいて店長を責めていました。私の役割は、そのような場で必要な資料を提供することでした。店舗の売上が長らく赤字だったため、地域マネージャーからの風当たりは強かったです。その影響で、店長と一緒に責任を負わされるようなプレッシャーがありました。しかし、私自身は「別に私のせいじゃないし」と思っていました。
63	4	会社	●	40代後半の頃、私は突然、頭痛とめまいに襲われる体験をしました。夜中に眠っている最中、目がぐるぐる回り始め、身動きが取れなくなったのです。親が救急車を呼ぼうとしましたが、私はその状態で救急車に乗ることができず、そのまま一日微動だにしない状態が続きました。翌日には何とか歩けるようにはなり、すぐに耳鼻科に行って診察を受け、薬を処方されました。それからは定期的に病院に通うようになりました。
64	4	会社	●	40代後半の頃、特定の疾患にかかり、頭痛とめまいに悩まされるという経験をしました。状態を店舗管理者に伝えると、「体を最優先に考えてほしいが、経理事務が一人しかいないため、どうしても出勤してほしい」と頼まれました。その電話は1日に1回、毎日続きました。最初は断っていましたが、1週間が経過した頃には、何とか歩いて行けるかもしれないと思い始めました。距離は少し遠いですが、歩ける状態にはなっていたからです。
65	4	会社	●	40代後半の頃、特定の疾患にかかり、頭痛とめまいに悩まされるという経験をしました。一週間ほど休暇を取った後、再び出勤を始めました。この疾患のため、乗り物に乗れない状態だったので、片道1時間半の距離を往復で歩いて店舗まで通勤しました。この生活は1カ月ほど続きました。「きつい」という感覚がありましたが、同時に「やるべきことをやらなければ」という強い責任感も感じていました。特に、その店舗で経理事務の仕事ができるのは私しかおらず、売上などのお金に関わる仕事だったため、やらなければいけないと思いました。また、他の店舗に迷惑をかけることは避けたいという意識も強かったです。私が長期にわたり休むと、他の店舗の経理事務の方が私の店舗の作業を代わりにすることになり、2店舗分の作業を1人でこなすことになってしまいます。その仕事量は結構多く、その人が大変になることは明らかでした。そのため、結局私は無理を承知で出勤を続けることを選びました。
66	4	会社	☆	40代後半の頃には、地域マネージャーだけでなく、本店の執行役員も月に1回程度店舗を訪れるようになりました。退職する約2カ月前、地域マネージャーは私に向かって、「県内の他の店舗では月売上が1,000万円なのに、この店舗はたったの300万円しかない。同じ経理事務の仕事をしているのに、なぜこんなに差があるんだ？」と言われました。私は「なぜその売上が私一人にかかるのだろう」と疑問に思い、私に売り上げのことを言われてもと思いました。
67	4	会社	★	40代後半の頃、新型コロナウイルスの流行が問題となってから2年目に入りました。店舗の売上はますます減少し、回復の余地がない状況でした。繁忙期に稼がなければならないにも関わらず、全く稼げない状況に直面しました。地域マネージャーからは、「店舗の売上が落ちて経営が厳しくなっているから」とかではなく、明確に「営業さんとかは、お金を稼いでくる人たちなので辞めさせないけど、経理事務は別にお金を稼いでくるわけでもないので、必要なくなった」と言われました。この発言には驚きを感じました。私は別に仕事をしていなかったわけではありませんが、お金を生まない存在だから邪魔みたいな言い方をするんだと感じました。地域マネージャーがワンマンでパワハラをする人だと認識していたため、彼の発言をすぐに受け入れることができました。普段優しい人がそういうことを言ってきたらびっくりするけど、この人なら言いそうだなという感じがしました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
68	4	会社	★	40代後半の頃、地域マネージャーから、「この店舗で経理事務（私の職務）を雇えない」と言われました。従業員を解雇する場合、日本人は通常、直接的な表現を避け、「経営が厳しいから理解してくれ」といった回りくどい表現をするものだと思っていました。しかし、今回の地域マネージャーの発言は、それとは全く異なりました。彼の言葉から、「経理事務を雇えないのはあなたの責任だ」と言われているような気持ちになり、自分が悪いのかと迷いました。また、私をはっきりと邪魔な存在として扱っているように感じました。結局、その地域マネージャーがそういう性格の人だと割り切るしかないと考えるようになりました。
69	4	会社	★	40代後半の頃、地域マネジャーから、「この店舗で経理事務（私の職務）を雇えない」と言われました。解雇の代替案として、営業の仕事で誰もがやりたがらない仕事であり、週3日勤務で減給の提案がありました。最初は「それでもいいかな」と思っていました。しかし、同僚からその仕事のきつさと難しさを教えてもらい、「あっ、そうか」と思った後、この会社を辞めることを決断しました。地域マネジャーに辞める旨を伝えると、彼は「ああ、分かった」と言いました。1カ月後、正式に会社に退職の意向を伝えました。
70	4	会社	☆	40代後半の頃、退職する1年前に特定の疾患にかかりましたが、完全には回復しないまま勤務を続けていました。その影響か、退職する少し前から呼吸が乱れる症状がたまに出るようになり、退職後もその症状は続いています。この疾患については、定期的に病院には通っていなかったのです。
71	4	会社	☆	40代後半の頃、会社に退職の意向を正式に伝え、1カ月後に退職しました。在職中、「地域マネージャーだから、会社は自分のものみたいな感じで思っちゃっているんだな」というのがありました。それってよくないんじゃないかと感じていました。みんなでやっている会社だから、みんなの意見で協調してやっていくべきなのに、地域マネージャーは会社を自分のものだと思っているんだろうなみたいな感じがしました。
72	4	会社	☆	40代後半の現在、退職後も不定期に呼吸が乱れる状態が続いています。このため、接客業ができそうにない感じです。本当は、宅建士の免許を活かして、別の不動産へ転職したいのですが、契約書の確認や重要事項の説明など、お客様と対面する業務が難しいと感じています。しばらく不動産業は無理かなというのがあって、現在は仕事に就いていません。
73	4	会社	☆	40代後半でこのインタビューを受けた際、話した内容が個人的な出来事だったため、こんな内容でいいのかなと思いました。その時の気持ちとか、地域マネージャーが訴えられた話など一般的ではないと思いながら、これで参考になるのだろうかみたいな感じです。
74	5	会社	☆	30代後半に外国系の学校で総務事務として3年間、教育現場で正職員として働いていました。しかし、人事異動で本部に移ることになりました。私はあくまで学校の教育現場での仕事を希望していたため、この部署異動に納得がいかず、退職することになりました。
75	5	会社	☆	30代後半に生命保険の会社で正社員として保険外交員の仕事を始めました。母も以前からこの会社で保険外交員として働いていました。彼女が年を取ってきたことから、私がお客さんを引き継ぐ話が出たため、この会社に入りました。しかし、この仕事はなかなかうまくいかず、自分が営業に向いていないのではないか、とずっと思っていました。母の手前、辞められなくて、その時期、気持ちが大変落ち込んでいました。
76	5	会社	☆	40代前半に、学校の学務部門で派遣職員として働き始めました。この学校で働こうと思った理由はいくつかあります。交通のアクセスが良かったこと、勤務時間が10時から始まって18時で終わること、以前に外国系の学校で事務を経験していたことがあるのですが、「日本の学校で事務をやってみたい」と興味があったこと、休日がちょうど病院の診療日だったことなどです。前職は保険外交員の仕事をやっていたのですが、働いていてすごく辛かったので、とにかく辞めたいと思っていました。そんな時に、派遣会社から仕事の申し出があり、受けることにしました。派遣会社から契約は3カ月更新と言われました。契約期間は言われなかったので、普通に更新されれば3年間は派遣社員として働けると思っていました。
77	5	会社	★	40代後半の頃、学校の学務部門で派遣職員として働き始めてから3カ月が経過しました。新型コロナウイルスの問題が落ち着き始め、学生から対面式の授業の要望が増え、オンライン授業が少なくなりました。ほどなくして、私が主に担当していたオンライン授業のサポート業務が外部のサポート会社に移行することになりました。これまでの私の主な仕事はオンライン授業のサポートで、学務部門の席を空けて教室に出ることが多かったです。しかし、サポート業務がなくなったことで、その時間を学務部門で過ごすことになり、「これから何をしていけばいいんだろう」、「仕事、あるのかな」と不安になりました。それでも、私の全体の仕事のうち、オンライン授業のサポート業務は半分くらいだったため、何かやることはありました。
78	5	会社	★	40代後半の頃、学校の学務部門には3つの係があり、私は部門長から別の係への異動を命じられました。新しい係での仕事は、学生や先生からの窓口対応と電話対応でした。これまでやっていたオンライン授業のサポートの仕事がなくなったため、仕事があるのか不安になっていましたが、この異動により、仕事が続けられるんだ、と思って、ありがたかったです。派遣の契約も更新してもらえるのかなという期待もありました。
79	5	会社	●	40代後半の頃、学校の学務部門で派遣職員として働いていましたが、異動を命じられ、別の係に配属されることになりました。新たな業務は、出勤後に係の責任者に「今日は何をしますか？」と尋ね、その日の仕事を指示されるスタイルでした。日々の業務は特定の担当業務があるわけではなく、むしろ正職員の手が回らない雑用のような業務を担当する感じがしました。
80	5	会社	●	40代後半の頃、学校の学務部門で派遣職員として働いていました。ある日、上司に「今日の仕事ありますか？」と尋ねたら、「今日は勘弁して（頼む仕事がない）」と言われました。学務部門のスタッフも一生懸命、私のその日の仕事を探してくれていたと思います。上司から「今日は勘弁して」と言われた時、「こっちこそ勘弁してください」、「何でもやりますから、仕事をお願いします」という気持ちになりました。というのも、仕事がなくて放置されているのが辛いからです。何も仕事をしていない罪悪感がありますし、ひまなのが嫌で時間の経つのが遅く感じます。自分は学務部門で何も貢献していないという気持ちにもなります。
81	5	会社	★	40代後半の頃、学校の学務部門で派遣職員として働いていました。私は4～5人の正職員と一緒に、学務部門にかかってくる学生や先生からの電話に対応しました。暗黙のルールですが、派遣職員が最初に電話を取ることになっていました。電話が鳴ると、正職員から「◆◆さん（私の名前）、遅いよ」、「電話に出て」と言われました。私は「そんなこと言っているんだったら、自分で出ればいいじゃないですか」と思いつつ、「派遣職員が電話に出るものなんだな」と思いました。正職員から指示されたので出なくてはいけないと思いながら電話に出たものの、「何でだろう？」と納得できない気持ちになりました。
82	5	会社	★	40代後半の頃、学校の学務部門で派遣職員として働いていましたが、異動が命じられ、別の係に配属されることになりました。新しい係では、上司からの指示で電話対応も担当することになりました。これは、私にとっては難しい業務と感じました。なぜなら、学務部門の業務に詳しくなかったため、簡単な問い合わせ以外には対応できず、ほとんどの問い合わせは他の職員に取り次ぐしかなかったからです。その上、正職員から「電話に出るのが遅い」と指摘されるなど、この職場では電話には取りあえず取り次ぐだけでもいいから出なきゃいけないという決まりがあるんだろうな、と思って、上司に対して電話対応が難しいとは言いませんでした。
83	5	会社	★	40代後半の頃、学校の学務部門で派遣職員として働いていました。私は4～5人の正職員と一緒に、学務部門にかかってくる学生や先生からの電話に対応していました。他の派遣職員から、「電話がかかってきたら派遣職員が一番先に取らなければならない、それが当たり前だよ」、「1～2回電話が鳴っているうちに取らないと行けない」と教えられました。みんなは電話に早く出て、ワンコールで対応しています。しかし、私はパソコンで教室の割り振りなどの仕事をしているため、すぐに電話に出ることができませんでした。電話対応の仕事を始めてから1～2カ月後ぐらいに、周囲から電話に出るのが遅いと言われました。自分が電話に出るのが遅かったことは確かだったので、謝罪し、できるだけ早く電話に出るように努力しました。しかし、他の人からやれていないことを指摘されたので、腹が立ちました。電話に早く出るように努力していると感じていたので、なぜその努力が理解されないのかという気持ちもありました。それに電話に出ても、私ではどうせ対応できないことはみんなが理解していると思いました。
84	5	会社	★	40代後半の頃、派遣契約の更新時に、派遣会社の担当者から「更新はない」と告げられました。その理由を尋ねると、部門長から「電話に出ないし、電話に出ても取るのが遅い」という報告があったと言われました。自分なりに頑張っていたけれど、頑張りが足りなかったと冷静に感じました。おそらく、同じ係にいた職員が部門長に私の電話応対の遅さを伝えていたのだろうと思います。係はデスクを一緒に囲んで仕事をしていますが、部門長の席は私の係のデスクから離れていました。同じ係にいた職員の話を聞いて、部門長は契約を更新しない決断を下したのだと思います。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
85	5	会社	★	40代後半の頃、派遣契約の更新の時に、派遣会社の担当者から「更新はない」と告げられました。その理由を尋ねると、部門長から「電話に出ないし、電話に出ても取るのが遅い」という報告があったと言われました。残念ではありましたが、これで自由になれるという気持ちもありました。毎日、仕事に行くたびに「今日は仕事があるのだろうか」と考えていたからです。大抵の日は仕事がありましたが、たまに仕事がない日もあり、そういう時は、やることがなくてデスクに座って電話が鳴っているだけの状況になり、そのような状況は避けたかったのです。仕事がないと、手持無沙汰で時間が経つのも遅く感じられ、居心地が悪くなります。居心地が悪いというのは、自分が何もやっていないという罪悪感からくるものです。電話は頻繁に鳴りましたが、永遠に鳴り続けることはありません。何もせずデスクに座っているのは辛いです。上司が自分に仕事を与えないで放置していると感じ、自分や周りのことを見ていないと感じました。
86	5	会社	☆	40代後半の頃、離職してから約2カ月後にハローワークに通い始め、雇用保険の受給期間が終了するまで、月に1回のペースでハローワークに訪れていました。週の労働日数が少ない仕事を探していましたが、ハローワークではあまり扱われていなかったため、具体的な相談をする機会はあまりありませんでした。雇用保険を受給するためにハローワークに通っていたという感じです。
87	5	会社	☆	40代後半の頃、雇用保険の受給が始まった当初、私は週に4日の勤務を考えていました。理想は週に3日休みがあることで、働きたくないという気持ちからそう考えていました。自由な時間がたくさんあり、それが充実している感じがしていました。朝早く起きる必要がない、好きな時間に眠ることができる、何もせずにだらだらと過ごすことができるという生活が心地良かったです。以前学校で働いていたとき、週に4日しか働いていない同僚がいました。その同僚が週に2～3回休むことが楽だと話していたのを聞き、私も同じように感じるようになりました。
88	5	会社	☆	40代後半の頃、雇用保険の受給を始めてから半年経過したぐらいから、週5日で働くのは難しく感じ始めました。毎日何もせずに過ごす日々に不安を抱きました。受給中はほぼ毎日だらだらと過ごしていて、その生活に慣れてしまっていました。早起きが必要な職場生活、毎日決まった時間に出勤し準備をするという日常から離れていたため、突然週5日または週4日働く生活に戻れるかどうかという不安がありました。
89	5	会社	☆	40代後半の頃、雇用保険の受給を始めてから半年経過したぐらいから、週5日で働くのは難しく感じ始めました。私自身がもっとゆっくりと過ごしたいと感じ、また病院への通院が必要だったことから、自分に合った働き方を考えるようになりました。その結果、お金を得ることよりも自分の生活を重視しようと思い始め、週に2日の働くのが最適ではないかと感じました。毎日の自分の時間を持てる喜びが勝った感じです。親は働くようにとも言わないし、働かないようにとも言いませんでした。
90	5	会社	☆	40代後半の頃、雇用保険の受給を始めてから半年経過したぐらいから、週5日で働くのは難しく感じ始めました。私は前から精神疾患を患っており、長年病院に通い続けています。毎週木曜日には医師の診察があり、働くのが週5日だと、まず無理です。何年も病気を抱えているため、病状は安定してはいますが、日によっては全く体が動かない日もあります。私の父と母は、私の病気には一応関与はしているけれど、病気のことで何かしてくれたり、言葉をかけてくれることもありません。私本意でやらせてもらってる感じです。
91	5	会社	○	現在は雇用保険の受給期間が終了し、週2日の勤務を希望して求職活動を行っていますが、条件に合う求人が少なく、まだ就職できていません。このインタビューは、過去の働いていた時の気持ちを思い出すきっかけになりました。仕事への執着が薄れ、働きたくない気持ちになった理由が理解できました。
92	6	自己	☆	20代後半に、ハローワークで紹介された産業製品を製造する大企業に準社員として採用されました。会社内の一般管理業務を扱う部門に配属されました。1年間働いた後、当時の上司から「正社員の登用試験があるから受けてみなさい」と勧められました。本社まで正社員登用試験を受けに行きました。面接試験の際、準社員から正社員への登用の機会があることを聞いていたかもしれません。しかし、ゆくゆくは絶対に正社員になりたいという意識もありませんでした。準社員は雇用期間が決まっています。しかし、更新、更新で続けていけばいいかな、くらいに思っていました。
93	6	自己	☆	20代後半で正社員に登用され、主な業務は準社員の時と変わりませんでした。訪問者の対応で、特に重要な訪問者が訪れる際のサポートを行いました。その他に社員証の作成や紛失、破損への対応、海外からの研修生の対応など、社内の様々な業務を側面からサポートする仕事に従事しました。その後、様々な部署を経験した後、再び、会社内の一般管理業務を扱う部門に戻り、退職まで同部門で働きました。会社内の一般管理業務を扱う部門の仕事は、私が人のお世話をする仕事が好きなので、天職かなと働きながら思っていました。
94	6	自己	☆	20代後半の頃、所属部門の人手が少なかったので、社内報の発行や研修生の対応、年末調整のチェックなど、一人で複数の種類の業務を担当しました。所属部門の規模が小さかったため、忙しくても誰も手伝ってくれないこともあり、1人で泣きそうになりながら仕事をやっていたこともあります。
95	6	自己	●	40代前半の頃、新型コロナウイルスの流行が始まる直前、会社員の夫が海外赴任を命じられました。その時、子どもたちを一人で守ることへの不安があり、災害時に夫がいない状況を特に心配しました。私自身の寂しさより、子どもたちが寂しい思いをすることが気にかかりました。当初3年間の赴任でしたが、これらの不安から夫に1年で帰国するよう頼みました。結果的に、夫は本来3年かかる業務を1年で終え、帰国しました。
96	6	自己	☆	40代前半で新型コロナウイルスの流行が始まった際には、2カ月間自宅待機となりました。会社からは出勤を控えるようにとの指示があり、また会社に連絡も取ってはいけないと言われました。緊急事態宣言が発令され、その結果、外出が制限されました。特にスーパーへの買い物以外での外出が制限されたため、子どもたちは長い間自宅で過ごすしかありませんでした。在宅勤務に移行した際、同僚と「いつから仕事に戻れるのかな？」、「いつまでこの状態が続くのかな？」という不安をよく話し合っていました。
97	6	自己	●	40代前半の頃、夫が海外赴任中に新型コロナウイルスの流行による緊急事態宣言が発出され、会社から自宅待機を指示されました。この時期に、私は子どもたちを守るプレッシャーと、新型コロナウイルスへの恐怖から過呼吸に見舞われました。過呼吸は怖い体験で、息がうまく吸えず、一日中呼吸が浅い状態に陥りました。心臓や肺の様々な検査を受けましたが、異常は見つからず、最終的には心療内科にて心身のバランスが崩れているとの診断を受けました。この時期はしんどかったです。
98	6	自己	●	40代前半の頃、夫が海外赴任中に新型コロナウイルスの流行により緊急事態宣言が発出され、自宅待機が命じられました。この時期に、私は過呼吸に見舞われました。思えばやはり新型コロナウイルスの恐怖というのが、自分が思っている以上にストレスだったんだというのを感じました。当時はみんなそうだったと思うんですけど、そういうストレスが体に症状として出てしまったんだと思います。
99	6	自己	★	40代前半の頃、次男が不登校になりました。彼は小学校の中学年だったのですが、原因は特定の当番を担当することが嫌だったためで、この当番の日から休み始めました。以前から、当番の日にちょっと休んだり、反対に学校に行って頑張って当番をこなそうとしたりというムラがあったため、不登校になる予兆はそれまでもありました。だから、「まさか、うちの子が」という驚きはあまりありませんでした。最初は私はパニックになり、次男を無理矢理学校に連れて行こうとしましたが、すぐにそれが通じないと理解しました。
100	6	自己	★	40代前半の頃、小学校中学年の次男が不登校になりました。担任の先生の努力にもかかわらず、1カ月経っても次男の不登校は続きました。その時点で、私は退職を決意しました。年末に、部長と課長に退職の意向を伝えました。それまでは、仕事を辞めるつもりは全くありませんでした。仕事が嫌だったわけでも、上司や人間関係が問題だったわけでもなく、ただ単に次男の不登校の問題に専念するためであり、家庭の事情で退職を決めました。
101	6	自己	★	40代前半の頃、小学校中学年の次男が不登校になりました。彼が不登校になってしばらくの間、フルタイムで働いていました。毎朝お弁当を作り、彼を一人家に残して出勤していました。彼が一人で家にいられない年齢ではなかったものの、仕事中も彼のことを心配していました。彼が一人で家にいて、突然次の日から学校に行けるようになるとは思えませんでした。そのため、私は仕事を完全に辞めて次男のサポートに専念する方がよいと考えるようなりました。
102	6	自己	★	40代前半の頃、小学校中学年の次男が不登校になりました。彼が不登校になってしばらくの間、フルタイムで働いていました。しかし、仕事を完全に辞めて次男のサポートに専念する方がよいと考えるようなりました。仕事をしながらだと、家の様子が気になり仕事と家庭の両方が中途半端になるように感じました。だから、いっそ仕事を全て辞めてしまおうという思いが強くなり、その決断に迷いはありませんでした。
103	6	自己	★	40代前半の頃、小学校中学年の次男が不登校になりました。義理の両親は遠く離れたところに住んでいましたが、電話で次男の不登校のことを話すと、子どもを一日中一人で家に留守番させることを反対されました。私自身も、子どもが一人で家にいることに心配を感じていました。義理の両親の指摘によって、その心配が正当なものであると感じるようになりました。それまでは、共働きで仕事があるため、仕方ないと自分に言い聞かせていました。しかし、義理の両親の視点から見ると、その考えが間違っていると感じました。実際、仕事をしながらも、子どもの様子がずっと気になっていました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
104	6	自己	★	40代前半の時、小学校中学年の次男が不登校になりました。当時、フルタイムで働いていたのですが、彼を一日中一人で家に残して出勤することが心配でした。彼が寂しく感じたり、体調が悪くなったりしたらどうしようと考え、災害が起きた場合に彼が自力で助けを求められるかどうかを心配していました。さらに、彼が人見知りであるため、何か問題が発生した時に近所の人に助けを求めることができるかどうかも心配でした。後になって彼から聞くと、一人で家にいるときは実際に寂しくて怖かったと言っていました。
105	6	自己	★	40代前半の時、小学校中学年の次男が不登校になりました。その時の私の気持ちは、「自分のことや仕事よりも、やはり子どものことだけが心配」と思っていました。仕事を辞めることになりましたが、1ミリも仕事に対する未練を持っていませんでした。周りには子どもを持つ男性の上司や同僚も多くいましたが、彼らの感覚は私のような母親としての感覚とは異なると感じていました。男性は子どもがいても仕事が一番かもしれません。私は退職する際、仕事と家庭、子どもを天秤にかける必要をまったく感じませんでした。私はこれまでの経験から、しんどい思いをしたり、体を壊しても、会社は何もしてくれないと感じていました。家族や女性の同僚とも話していたのですが、仕事の代わりになる人はいくらでもいるからです。
106	6	自己	★	40代前半の頃、部長と課長に退職の意向を伝えたところ、引き留められました。「今、辞められたら困る」、「退職するかどうか、1カ月ぐらいは考えてください」と言われました。引き留めていただいたことはありがたかったです。私の勤務年数が長かったから、いろいろ会社のことに慣れているということもあったと思います。心の中で退職することはすでに決まっていたのですが、そういうお声を頂けたということは、長年勤務してきて本当に光栄なことだなと思いました。感謝の気持ちしかありません。1カ月後に退職を申し出ました。
107	6	自己	☆	40代後半の頃、年末から2カ月くらいかけて引継ぎの仕事をしました。一般管理業務を扱う部署で、多岐にわたる業務があります。そのため、部署の社員は皆、さまざまな業務を抱えています。私は一般社員のため、他の社員に仕事を割り振る権限はありません。上司が引継ぎ先を決める必要がありましたが、なかなか決まらずに困りました。書面だけではなく、実際に業務を一緒にやって引継ぎをしたかったのですが、上司が私の業務の引継ぎ先を早く決めてくれないと、そういう機会がどんどん減っていくことになります。私が難かから引き継いだものを次の人に伝えるには、文書だけでは難しく、実際に業務を行いながら示す必要がありました。
108	6	自己	☆	40代後半の頃、退職後すぐにハローワークに足を運びました。自己都合での退職だったので、給付制限の期間がありましたが、春から受給が始まり、約4ヶ月間、秋まで受給しました。ハローワークでは月に一度の認定日が設けられており、その次の認定日までに2回の就職活動を行うルールがあり、それが大変でした。就職活動とは職業相談や企業への応募、面接、あるいはハローワーク主催のセミナーへの参加などで、私はセミナーへの参加を選びました。セミナーの内容は経済の話や自己分析だったので興味深く、とても学びがあったと感じています。雇用保険の受給期間中、求人への応募はしなかったです。失業給付が終わってからはハローワークに行っておらず、専業主婦状態です。
109	7	会社	☆	20代前半の頃、工業系短期大学を卒業し、技術系の仕事に進んだ私ですが、本音を言うと、進路を選択する際には、自分がやりたい仕事よりも、自分にできる仕事を優先して就職すべきだったと感じています。私は、実は子どもの頃から数学が苦手でした。それなのに無理をして技術系を目指した結果、キャリアを積むことができず、現在のような状況になってしまったのです。今となっては、数学が得意ではないのであれば、技術系を目指すべきではなかったと後悔しています。現実に技術系の仕事に取り組んでもエキスパートになることはできませんでしたから。
110	7	会社	☆	20代前半の頃、工業系短期大学を卒業し、技術系の仕事に進んだ私ですが、本音を言うと、進路を選択する際には、自分がやりたい仕事よりも、自分にできる仕事を優先して就職すべきだったと感じています。技術系の仕事に取り組んでも、数学が得意で才能がある同僚と比べて、劣っているという自覚がありました。会社の経営状態が厳しくなると、できの悪い方から切られます。私よりも同僚の方ができがいいと分かってました。才能のある人たちは、バブル経済が崩壊した後も仕事がありましたから。
111	7	会社	☆	20代前半の頃、工業系短期大学を卒業し、技術系の仕事に進んだ私ですが、本音を言うと、進路を選択する際には、自分がやりたい仕事よりも、自分にできる仕事を優先して就職すべきだったと感じています。技術系の仕事に取り組んでも、同僚は私にはない才能を持っており、その才能の差は一緒に仕事をすることで明らかになりました。例えば、仕事をしながら会社の訓練に参加したことがありますが、才能のある人たちは問題なく訓練をこなすことができました。しかし、私は訓練についていけず、彼らには到底及ばないと感じざるを得ませんでした。
112	7	会社	☆	20代前半の頃、工業系短期大学を卒業し、技術系の仕事に進んだ私ですが、本音を言うと、進路を選択する際には、自分がやりたい仕事よりも、自分にできる仕事を優先して就職すべきだったと感じています。技術系の仕事に取り組んだところで、卒業できるレベルと実際の仕事の現場で役に立つレベルとは、やはり違うということを痛感しました。
113	7	会社	☆	20代前半の頃、工業系短期大学を卒業し、技術系の仕事に進んだ私ですが、本音を言うと、進路を選択する際には、自分がやりたい仕事よりも、自分にできる仕事を優先して就職すべきだったと感じています。技術系の仕事は向いていなかったということを痛感しました。今となっては自分が何を得意としていたのかを考えるのは避けています。なぜなら、30歳過ぎてからの正社員での就職は経験者でなければ難しく、それまでに自分のできる仕事を一定のレベルまで磨き上げることが必要なためです。30歳を超えて、自身のできることを明確に示せなければ、正社員としての就職は難しいという現実を身に染みて感じました。
114	7	会社	☆	20代前半の頃、工業系短期大学を卒業し、技術系の仕事に進んだ私ですが、本音を言うと、進路を選択する際には、自分がやりたい仕事よりも、自分にできる仕事を優先して就職すべきだったと感じています。今更ですが、やりたいことではなく、自分が何を得意としているのか、自分に何ができるのかを若いうちに理解することが大切だと思います。理想ばかりを追い求めてしまうと、結局私のような状況になります。夢を追うのは大切ですが、その夢を追うだけでは生計を立てることは難しいです。特に就職に関しては、現実を見つめ、自分に何ができるのかを見極めなければなりません。それができなければ、私と同じように後悔する人が増えてしまうと思います。
115	7	会社	●	20代後半の頃、私は特定派遣の会社で正社員として働いていました。しかし、バブル経済の崩壊による景気後退の影響で、私が派遣先で働いていた会社が倒産しました。その結果、派遣元の会社に戻ることになり、上司からは退職を勧められました。会社にいても、会社からすれば私は十分に働いていなかったのでしょう。だから解雇されたのです。当時は本当に腹が立ちました。派遣先の倒産は、私には関係ないことなのに、なぜ私が退職を勧められなければならないのかと思いました。今思えば、当時の私が労働基準監督署に相談や訴えをしていれば、解雇されなかったかもしれません。ただ、その当時はそういった知識も持っていなかったのです。私は悪いことをしたわけではありません。派遣先が倒産したのは私の責任ではありません。
116	7	会社	●	20代後半の頃、私は特定派遣の会社で正社員として働いていました。しかし、バブル経済の崩壊による景気後退の影響で、私が派遣先で働いていた会社が倒産しました。その結果、派遣元の会社に戻ることになり、上司からは退職を勧められました。今思うと、その勧奨を拒否し、必要であれば労働基準監督署に訴えるべきだったと感じています。残念ながら当時はそのような知識がなく、退職を受け入れざるを得ませんでした。今から考えれば、自分に非がない以上、無理矢理解雇されるはずはなかったのです。
117	7	会社	●	20代後半の頃、私の母が亡くなった際、私にとって本当の家族がいなくなったという実感がありました。父や兄弟とはかなり疎遠になっていました。その2年後、私は家を購入し、実家から離れて一人暮らしを始めました。
118	7	会社	●	40代後半の頃、法律により、単発派遣が原則禁止となりました。以前は誰でも単発の派遣をすることができ、毎日の仕事は不安定ではあるけど、それなりに仕事がありました。しかし、単発の派遣は特定の条件を満たしていない人は就けなくなりました。その頃、リーマンショックもあり、本当に仕事が減ってしまいました。経済的に言えば、あの頃が一番厳しかったです。
119	7	会社	●	40代後半の頃、法律により、単発派遣が原則禁止となりました。私は全く余計なことをしてくれたなと思いました。要するに、政治家の方はそうすれば派遣ではなく正社員として採用されるだろうという甘い見通しのもとでその政策を取ったのでしょうが、現実はそうなりませんでした。世間を知らない政治家が行うことは、本当におっかないと感じます。
120	7	会社	●	40代後半の頃、私は請負会社で数回働き、その期間を合計すると約6カ月になりました。しかし、社長が突然姿を消し、給料の未払いが発生しました。この問題を解決するために、私は労働基準監督署に相談に行きました。幸いにも、明確な勤務日数に対しては給料を立て替えてもらうことができました。しかし、仕事自体が口約束が多かったため、実際に支払われた給料は申し立てた額の半分にも満たない状況でした。会社は常に閉まったままで、何度電話をかけてもつながりませんでした。遠く離れた本社に出かけることもできず、どうしようもなくなりました。この経験に対しては憤りしかありません。
121	7	会社	●	40代後半の頃、私は請負会社で数回働き、その期間を合計すると約6カ月になりました。しかし、社長が突然姿を消し、給料の未払いが発生しました。この会社では、雇用契約書を結んでいない人が多かった。なぜ私がそんな会社で働いたかというと、ほぼ誰でも雇ってくれたからです。経験やスキルがほとんどない私は、派遣会社に登録してもなかなか仕事が回ってこなかった。実際に仕事をもらえた派遣会社はほんの一握りでした。その点、この会社では仕事そのものが確実にあり、最初はちゃんと給料も支払われていました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
122	7	会社	●	40代後半の頃、私は請負会社で数回働き、その期間を合計すると約6カ月になりました。しかし、突然社長が姿を消し、給料の未払いが発生しました。この会社では、雇用契約書を結んでいない人が多かったのです。なぜ私がそんな会社で働いたのかというと、ほぼ誰でも雇ってくれたからです。経験やスキルがほとんどない私は、派遣会社に登録してもなかなか仕事が回ってこなかったのです。なぜ派遣会社から仕事がもらえないのかというと、経験と年齢の両方が関係してくるからです。同じ仕事ができる人なら若い人のほうが好まれるし、同じスキルしか持っていないなら若い人のほうが求められるんです。それが現実だと思います。実際、派遣会社から年齢が高すぎるから、難しいだろうと言われたことが何度もあります。
123	7	会社	★	50代後半の頃、派遣先で9カ月間、勤務しました。年度末に契約期間が満了しました。その後、就職活動はやっていますが、仕事に就けていません。まさかこんなに長い間、次の仕事が見つからないとは思いませんでした。正直に言えば、当時はすぐに見つかるだろうと思っていましたが、考えが甘かったです。
124	7	会社	●	50代後半の頃、父親が亡くなり、遺産が相続されたことにより、月々の定期収入が得られるようになりました。他の兄弟は私よりも多くの遺産を相続しました。父親からすれば、私はろくでもないやつだからということで、最低限の割り当てしか与えられなかったように感じます。しかし、雇用保険も受けられており、毎月安定した不労収入が入ってきます。そのため、財政的にはリーマンショックの頃と比べて大変楽になりました。
125	7	会社	☆	50代後半の頃、会社を辞めてから雇用保険の受給に必要な書類の準備を始め、その作業には1カ月を要しました。短期間の仕事をいくつか経験しており、その期間を合算した結果、6カ月間の雇用保険を受給できました。ハローワークには、雇用保険の受給資格を更新する手続きのためだけに、月に1～2回程度訪れました。職業相談を受けたり、セミナーを受講することはありませんでした。過去の経験から、ハローワークの求人はろくなものがないと知っていたので、2000年以前から現在まで、ハローワークでの仕事探しはほとんど行っていませんでした。
126	7	会社	☆	現在、50代後半ですが、雇用保険の受給期間が終了してからも、私の就職活動は続いています。一定の不労収入があるので、生活はできています。就職活動は難しいです。仕事がすぐに見つかるほど容易であったならば、とっくにどこかで働いていることでしょう。
127	8	会社	☆	30代前半の頃、地元の工場が閉鎖され、隣の県に移転することになりました。職場が家から100から200メートルくらいの場所から、今度は50キロ離れた場所になることになり、少し戸惑いました。しかし、辞めるわけにはいきませんでした。2人目の子どもが生まれたばかりの時期だったからです。だから、50キロ離れた工場に通うことにしました。朝は今までよりも1時間半ほど早く出なければならなくなりました。この工場で一生働けるかな、と思っていました。
128	8	会社	☆	40代前半の頃、会社が事業の縮小により、8年前に地元から隣県に移転したにもかかわらず、その工場の閉鎖を発表します。その結果、全従業員を全国の工場に再配置するという話になります。この過程で、「遠くでの勤務は難しい」と感じて退職する人がかなり多く現れました。私自身は若く家庭もあったため、「しょうがない、どこでも働く」という気持ちでした。
129	8	会社	☆	40代前半の頃、会社が事業の縮小により、8年前に地元から隣県へ移転したにもかかわらず、その工場の閉鎖を発表します。その結果、全従業員を全国の工場に再配置するという話になります。私はこの工場で生涯を終えるつもりでいましたが、何が何だか分からない間に閉鎖の対象になり、「どうしようかな」と思いました。勤め続けるならば単身赴任になるため、初めての一人暮らしとなりますが、大丈夫かなという気持ちもありました。
130	8	会社	☆	40代前半の頃、会社から指定された工場で働くことになり、地元から車や公共交通機関を利用した通勤が難しい状況から、単身赴任で働くことになりました。指定された工場がどこの地域にあるのかも分からず、何を作っている工場なのかもわかりませんでした。
131	8	会社	☆	40代前半の頃、会社から指定された工場で単身赴任で働くことになりました。異動先の物品調達の部署の考え方が自分とは合わなかったため、在庫管理の部署に異動させてほしいと希望しました。それで、新たな職場では在庫管理の業務に従事することになりました。
132	8	会社	☆	40代前半の頃、会社から指定された工場で単身赴任となりました。最初の1年、2年くらいは辞めたいと思うことがありました。ホームシックとまでは言いませんけど、やはり辛かったです。
133	8	会社	☆	40代前半の頃、会社から指定された工場で単身赴任で働くことになりました。それにより、下の子も上の子も進路選択や進学の重要な時に私がそばにいることができませんでした。毎週帰ってはいたものの、子どもたちとはほとんどすれ違いでした。会話もほとんどできなかったため、それが私にとって一番の心残りです。
134	8	会社	☆	40代前半の頃、会社から指定された工場で単身赴任で働くことになりました。正直に言えば、辞めたくても辞められなかったんです。やはり子どもたちの生活や高校進学に関わること、お金のことを考えると、他に選択肢はありませんでした。もし自分と妻だけなら、地元に帰ってきて二人でやりくりできたかもしれません。しかし、せっかくちゃんとした会社に入ったんだから、子どもたちが成人し、自立するまでは、どこへ飛ばされようとも勤め続けるというのが、親としての責任だと思いました。とはいえ、子どもたちの節目の時期に私がいなかったこともあり、それが心残りです。
135	8	会社	☆	50代前半の頃、生産部門の課長から、生産工程に携わる約100人の派遣社員の管理を任されました。管理の対象が物から人へと変わりました。仕事を真剣にやる人と、適当に時間だけを過ごす人とでは、考え方や仕事内容が異なります。加えて、一生懸命働く人、そうでない人、仕事の速度やミスの有無など、多様性が出てきます。作業の仕方を標準化し、誰がどの業務についても同じ品質の仕事ができる、同様の結果が得られるようにするのが私の仕事でした。そして、直接、生産現場の派遣社員や請負社員に指示を出すのではなく、派遣会社や請負会社の代表に、標準化の必要性を教え込みました。作業を標準化することで、誰でも同じ品質の製品を作ることができるはずです。そのような指導を通じて、どんな人が工場に来ても標準化された作業で同等の品質の製品を作ることができるように努力していました。
136	8	会社	☆	50代前半の頃、1年間派遣社員の管理業務を担当した後、生産部門の部長と課長から派遣社員の業務を全て請負契約に転換するよう指示されました。部長や課長はこのような業務の手続きを経験したことがなく、その方法が分からないため、「頼むからやってくれ」と私に頼み込んできました。派遣から請負への業務転換は私も経験がなかったので、本社の法的手続きを担当する部署と協力しながら必要な手続きを学びました。契約書を作成し、契約を行い、必要な承認の印鑑を得るために法的手続きを担当する部署に足を運びました。私が全ての作業を行い、手続きを完了し、課長に報告して業務が完了しました。派遣から請負への業務転換は面倒でした。手続きはとても手間がかかりますし、細かい文言の一つの間違いで大変なことになる可能性もあります。上の人たちは自分たちの責任になることを恐れて、もし失敗した場合は「あいつが」と私のせいにするのではないかと思いました。実際、そういうことがあったのですが、その時は「はんこを押したのはあなたでしょう」とはっきり言いました。その頃は本当にストレスのため、ノイローゼのような状態でした。分からないことがあっても、周りに分かる人もおらず、誰にも相談できませんでした。誰もやったことのない業務だったからです。
137	8	会社	☆	50代前半の頃、1年間派遣社員の管理業務を担当した後、生産部門の部長と課長から派遣社員の業務を全て請負契約に転換するよう指示を受けました。部長や課長はこの業務の手続きを経験したことがなく、その方法が分からなかったため、「頼むからやってくれ」と私に頼み込んできました。私自身も経験はなかったけれども、新しい仕事にチャレンジすることは嫌いではありませんでした。初めての仕事ですごく苦労しましたが、最後には達成感を感じることができました。課長の評価は分かりませんが、私自身は最後まで頑張ったなと感じています。
138	8	会社	☆	50代前半の頃、1年間派遣社員の管理業務を担当した後、生産部門の部長と課長から派遣社員の業務を全て請負契約に転換するよう指示されました。私にとってこの仕事は、会社での最後の仕事でした。引継ぎもうまくいったため、会社に迷惑をかけずに、残った後輩の人間にも迷惑をかけずに、きれいに退職することができたと個人的には思っているので、その辺は安心しています。
139	8	会社	☆	50代前半の頃、1年間派遣社員の管理業務を担当した後、生産部門の部長と課長から派遣社員の業務を全て請負契約に転換するよう指示されました。この仕事も大変でした。私が入社した頃は、50代の社員に対して、「もっと仕事を早くできないですか？」と思っていたものです。それで、50代になったらゆったり過ごせるものと思っていました。しかし、現実は違いました。50代は私の会社人生で一番しんどい時期でした。肉体的な困難よりも、精神的に本当に厳しかったです。正直に言うと、もう限界を感じていました。
140	8	会社	☆	50代前半の頃、1年間派遣社員の管理業務を担当した後、生産部門の部長と課長から派遣社員の業務を全て請負契約に転換するよう指示されました。この業務を通して、下請けさん、請負さん、派遣さんの気持ちや、彼らがどんなことを考えているのかということがみんな分かりました。私が一応、現場の責任者だったから、責任者として生産現場に入って、彼らとしゃべることができました。彼らが私にいろいろ話かけてくれるので、彼らの気持ちがよく分かりました。自分が、今度、就職活動をする際、派遣社員や請負社員らが言っていたのは、こういう気持ちなんだな、と分かると思います。そこは、いい経験をしたかなと思っています。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
141	8	会社	☆	50代前半の頃、1年間派遣社員の管理業務を担当した後、生産部門の部長と課長から派遣社員の業務を全て請負契約に転換するよう指示されました。この業務を通して、下請けさん、請負さん、派遣さんの気持ちや、彼らがどんなことを考えているのかということがみんな分かりました。彼らの考え方は3つに分れます。「金だけを目的に働く人」、「派遣から正社員になろうとする人」、「仕事を通じて技能を身につけ、他の場所でチャレンジしようとする人」です。会社としては登用制度を作り、数人を正社員に昇格させることで、請負社員や派遣社員に目標を提供しました。その結果、彼らの中にも、自身を奮起させて正社員を目指そうとする人々が現れました。
142	8	会社	★	50代後半の頃、派遣社員の業務を請負契約に転換する業務を3カ月間で済ませ、その2カ月後に体が動かなくなりました。病院での検査の結果、原因や治療法が明確にわかっておらず、治療が困難な難病と診断されました。初めに私は「体が本当に治るのか？」、「以前のように元気に動けるのか？」ということを考えました。そして、「本当にこれが治るのだろうか？」、「大丈夫だろうか？」、「手が動くだろうか？」、「手術して、私は無事に生きて帰れるのだろうか？」と不安に思いました。手術の内容を調べるうちに、「こんなことを自分が経験するのか？」、「無事に生きて帰れるのか？」と心配になりました。また、「痛みは残るのだろうか？」、「とても辛いだろうな」とも考えました。その前にも赴任中には、眠っている間に呼吸が一時的に止まり、2回倒れるという経験もありました。
143	8	会社	★	50代後半の頃、体が動かなくなりました。その1ヶ月後に、体の特定の部位の骨組織の一部を摘出し、それを軽量金属で置き換える非常に長時間を要する手術を受けました。入院中、医師からは、「手術は完全に治るものではなく、一時的に進行を防ぐためのものです」と説明されました。「手術をしても体は完全に元通りになることはあり得ません。リハビリや日々のケアが重要で、怠ると状態が悪化する可能性があります」ともおっしゃいました。妻も医者の話を聞いているので、私が退職することについて、もう反対はなかなかできなかったと思います。
144	8	会社	☆	50代半ばの誕生日を迎えた頃、会社が早期退職を募集していることを知りました。通常は60歳が定年ですが、私のその時の年齢でも、早期退職の募集に応募したら満額の退職金をもらうことができるということを知りました。退職するかどうかで悩みましたが、その条件を考えると、ちょっと退職しようかなと思いました。親しい上司である係長に退職の意向を報告したところ、係長は私に会社に残って欲しいという本音を打ち明けつつも、私の人生と体調を考慮し、いずれ地元に帰る可能性もあるため、会社が提供した早期退職募集は良いチャンスかもしれないと理解を示してくれました。最終的な決定は私の気持ち次第であり、後の業務については職場の皆で協力し合ってなんとかすると言ってくれました。
145	8	会社	☆	50代半ばの頃、60歳の定年まで働き続けるつもりでいましたが、単身赴任と病気を経験したことで、退職を決断しました。転倒などの事故が起きた場合、半身不随などの重い状態になる可能性も考えられ、それは大変だと思い、この決断をしました。妻にこの決断を伝えると、収入の観点からは「まだがんばってほしい」という彼女の思いがあるものの、「しょうがないわね」と受け入れてくれました。妻も医者から私の病状を共に聞いていたため、強く反対することはできなかったと思います。もし彼女が「仕事を続けろ」と言ったら、私は彼女を鬼だと思っていたでしょう。
146	8	会社	☆	50代半ばの時点で、60歳の定年まで働くつもりでした。しかし、単身赴任と病気によって、退職を考えるようになりました。最初に頭に思い浮かんだのは収入の問題でした。今までの生活で病気になり、そのため仕事ができなくなりました。失業保険があっても働くことができないんです。「さあ、あと5年、どうやってお金を稼いでいくんだ」と思いました。最近では、テレビでも年金の支払いを65歳まで払えとか言い出しています。そのため、65歳まで働くことを一つの目標にしていました。元々は60歳まで働いて退職すれば、それから5年間は退職金などで、なんとかやってけるかなぁ」と思っていました。しかし、その60歳の4年前に病気になってしまいました。それが最大の悩みでした。家も7年前に購入しており、まだ住宅ローンが8年くらい残っていました。その支払いも含めて、「どうしようかな」というのが一番の悩みでした。
147	8	会社	☆	50代半ばの頃、60歳の定年まで働くつもりでしたが、単身赴任と病気の経験により、退職を決断しました。退職を決める際、体のことと収入のことを天秤にかけて、どちらを優先しようか、本当に悩みました。体のことを考えずに会社で働き続けるよりも、まずは体を治すことが優先だと感じました。収入が減ることを覚悟しつつも、少なくとも以前の収入の3分の1程度でも稼げれば何とかなるだろうと思いました。普通に仕事ができるようになりたいという思いが強くありました。そのため、体を回復させることを優先し、退職することを最終的な決断としました。
148	8	会社	☆	50代後半の頃、会社都合での退職扱いとなりました。退職時に工場での定めに従い、事業部長との面談を行いました。その際、事業部長から「最後にいろいろ大変だったけど、でもこれが今後たぶん役に立つ時が必ず来るから」という励ましの言葉をいただきました。私は感謝の気持ちを込めて「ありがとうございます。いい勉強をさせてもらいました。お世話になりました」と返答しました。振り返ってみると、いい経験をしたかなと思っています。
149	8	会社	☆	50代後半の頃、私はハローワークで申請した雇用保険を約10ヶ月間受給しました。受給が終わってから約3カ月後に燃料給油所で働き始めました。年明けから収入がなかったため、「ちょっとでも」と思って始めたのです。しかし、立ち仕事が多く、3日間働いた後に足がつってしまいました。その結果、仕事を辞め、再度病院へ行ってリハビリを始めました。現在は、足の問題も考慮して、座ったままで行える事務職の求人を探しています。年金をもらえるまで、「あと4、5年、何とか頑張りたい」と思っています。
150	9	会社	☆	20代後半の頃、小さな会社で在宅でのアルバイトとして働き始めました。仕事は、インターネットを使って指定された情報を収集し、それをデータとして入力することでした。個人での作業が中心でしたが、たまに他のアルバイトが休むと、その人が終えていない仕事が、上司から私に割り振られることがありました。仕事のルールはかなりあいまいで、それが影響して一日の仕事量は不安定でした。暇なときには途中で抜けてコンビニに買い物に行ったり、家事をしていることもありました。逆に、仕事が多い日はほぼ一日中パソコンに向かっていました。こんなに自由な職場はなかなかないと思っていました。
151	9	会社	●	20代後半の頃、小さな会社にアルバイトとして就職しました。正社員の女性がアルバイトの管理を担当し、私の上司となりました。彼女から「有給休暇は使用できません」と言われた時、「ちょっとおかしいな」と感じました。小さな会社ではこういうこともあるのかと思いました。
152	9	会社	●	20代後半の頃、小さな会社でアルバイトとして働き始めました。最初の3～4カ月は給与明細票が毎月郵送されていましたが、その後、定期的に受け取ることができなくなりました。通常、給料が振り込まれる際に給与明細を受け取ることになっています。明細が受け取れない、または遅れるという事実に私は疑問を感じ、「この会社は本当に大丈夫なのだろうか？」と思いました。
153	9	会社	●	20代後半の頃、小さな会社でアルバイトとして働き始めました。当初は毎月郵送で給与明細票を受け取っていましたが、3～4カ月後からは定期的に受け取れなくなりました。給与は振り込まれていたものの、給与明細票が届かないことを上司にメールで相談しましたが、出勤時に確認するとの返答だけでした。この頃から、上司も在宅勤務になり、会社に届いている郵便物の送付がすぐに行われない状態になったのではないかと思います。会社が小さかったこともあり、上司を含む社員（正社員）全体の雰囲気は緩かったです。その後も給与明細票は毎月遅配され、時には3カ月分がまとめて郵送されることもありました。翌年からアルバイトの管理を担当する社員が一人増えましたが、給与明細票の郵送の問題は改善されませんでした。
154	9	会社	●	30代前半の頃、アルバイトとして働き始めた小さな会社では、給与明細が届かなかったことには不満を感じなかったけど、仕事のやり方がコロコロ変わることは、ちょっと嫌だなと感じてました。その一方で、シフト管理がなされていないことについても、最初は疑問に思いましたが、その後、シフト管理が行われるようになるなど、問題が出たら変えていく姿勢は良いと思っていましたが、微妙な感じがありました。仕事の進め方が行き当たりばったりだったからです。上司は「アルバイトを雇うのも初めて」と言っていたので、これらの問題も小さな会社ならではのものかなと理解していました。
155	9	会社	●	30代前半の頃、私が勤めていた会社で2年目の秋頃に、給料の支払いに関するトラブルが2回続きました。1回目は給料額が少ないことに気づきましたが、給料明細がなかったため、具体的な間違いの内容は分かりませんでした。その事を上司に伝え、上司もそれを確認して間違いであることを認めました。それ以降、給料の額に対して不安を感じるようになりました。2回目のトラブルは、給料日に給料が振り込まれていなかったことでした。この件については「あり得ない」と感じ、電話で上司に連絡しました。上司は急いで確認し、給料を振り込む人に連絡を取るという対応をしてくれました。この会社で働き続けていて大丈夫なのかと感じる一方で、上司のことは信頼していました。しかし、1年契約の仕事であるために、会社側から軽く見られているのではないかという気持ちもありました。
156	9	会社	★	30代前半の頃、年初に次年度の契約更新の有無を上司にメールで問い合わせました。1年目の更新時には年初に「来年も更新あります」と言われていたので、現時点では「たぶん、契約更新はもう決まっているだろう」と思っていました。上司からは「確認します」との返答を受け、数日後に業務委託の継続ができない（契約更新はない）との報告をメールで受け取りました。事前に自分自身でも次年度の契約更新があるかないか不確かだと感じていたことと、採用時に上司から「アルバイトの仕事の業務委託がなくなった場合、契約更新はできない」と説明されていたこともあり、「契約が終わってもおかしくはない」という気持ちでした。
157	9	会社	★	30代前半の頃、年初に次年度の契約更新の有無を上司にメールで問い合わせました。上司からは業務委託の継続ができないとの報告、つまり契約更新はないとのことでした。給料の遅配や給料明細の不備、源泉徴収書の受け取りができないなど、様々な問題がありましたが、それでもやりやすい仕事だったため、契約更新がないことを知った時は少し残念に思いました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
158	9	会社	★	30代前半の頃、年初に次年度の契約更新の有無を上司にメールで問い合わせました。しかし、上司からは業務委託の継続ができないとの報告を受け、つまり契約更新はないとのことでした。給料や給料明細の遅配など、さまざまな問題があり、不安を感じていました。その会社は小規模で家族経営のようなところだったので、ルールが不安定な状態で運営されていることも心配でした。いつ仕事がなくなるか、会社がなくなるかという不安が常にありました。こうした問題もあり、契約更新がないと知った時には、それほど未練はありませんでした。
159	9	会社	●	30代前半の頃、上司から次年度の契約更新がないと告げられました。その際、私は上司に「これまで有休を取っていないんですけど」と相談しましたが、「採用時に有給休暇は取得できないと説明したはず」との返答を受けました。そこで私は「アルバイトでも有給休暇は取得できるはずなので、適切に対応してください」と申し出ました。すると上司はしぶしぶな感じで、有給休暇を取得できるようにすると約束してくれました。2年間の勤務中、仕事のルールが頻繁に変わったり、給料明細が届かなかったり、給料の振り込み額が間違っていたりと、いろいろと振り回された感じがありました。しかし、それでも上司とは一定の信頼関係を築けていたと思います。その信頼関係を考えると、自分から文句をつけるのは嫌だなと感じていました。なるべく角が立たないようにと思っていました。
160	9	会社	●	30代前半の頃、上司から次年度の契約更新がないと告げられました。その際、私はこれまで有休を取得していなかったことを上司に相談しました。上司は労働基準法違反を避けるためか、しぶしぶながらも私に有給休暇を取得させることを約束しました。結果的には、上司は私にすんなりと有給休暇を取らせてくれました。しかし、これは当然の権利であるはずのことで、他のアルバイトが有給休暇を取得していない可能性を考えると、私自身は少し申し訳ない気持ちになりました。
161	9	会社	●	30代前半の頃、上司から次年度の契約更新がないと告げられました。その際、私はこれまで有休を取得していなかったことを上司に相談しました。この経験から、アルバイトを雇い慣れていない会社では、このような問題が起こり得ることを学びました。
162	9	会社	●	30代前半の頃、2年間の全ての有給休暇を取得して消化したため、退職する前の1カ月間はほとんど出勤していませんでした。上司からは、「社員（正社員）の人は忙しくて有休を全然もらってないんだよ」という愚痴を聞かされ、少々嫌な気持ちになりました。私自身は「それが私に関係しているのかな？」、「あなたがもらってないことは私に関係ないよな」と思いました。有給休暇を取らせてもらうことになった後に、そのような愚痴を聞かされたので、何か嫌な感じを引きずった感じでした。
163	9	会社	☆	30代前半で会社を退職した後、すぐに雇用保険制度について調べ、必要な書類を準備しました。ハローワークで雇用保険の手続きを行い、求職活動の証明として毎月2回の印鑑をもらうために通いました。そのうち、少なくとも1回はハローワークのセミナー（求職活動のノウハウや自身に最適な色彩選びなどのテーマ）にも参加しました。また、ハローワークの求人情報を元に、在宅でのデータ入力の仕事に2社応募しました。1社から内定をもらいましたが、インターネット環境の問題で辞退しました。約半年間、雇用保険を受給しました。受給期間が終了してからも、パートやアルバイトの仕事を探していますが、応募には至っていません。早急に働く必要はないものの、在宅で夜遅くならず、週3日程度の仕事を希望しています。今回のインタビューでは自身の経験を振り返ることができ、楽しかったです。前職の会社には良い点も悪い点もあったと感じています。
164	10	会社	●	20代前半の頃、新卒で一次産業組合の関連企業に就職した私は、就職して2年目に人事異動で直属の上司が変わりました。この新たな課長が私の直属の上司となり、隣の席に座りました。それからの2年間半、彼は一貫して私たちに対しパワハラを続けました。彼は異常なほど大きな声でしゃべることがありました。今でも求人を見ていて、担当者がその人と同じ苗字だと、不快感を感じます。私の心は、その程度にまで影響を受けています。
165	10	会社	●	20代前半の頃、新卒で一次産業組合の関連企業に就職し、その後パワハラのために自己都合で退職するという経験をしました。本当は辞めたくはなかったのですが、耐えがたい状況が生まれ、私には退職する以外の選択肢はほとんどありませんでした。直属の上司の言葉遣いは悪意に満ちていて、その態度は私だけでなく、他の男性社員に対しても酷かったです。彼は名前を呼ばず、屈辱的な別称で人を呼び、場合によっては物を投げることさえありました。私に対しては、上司自身のミスを絶対に認めず、怒りをぶつけてくるなど、毎日何回もの嫌な出来事がありました。このような直属の上司のパワハラに、私は結果的に2年半耐えました。しかし、その2年間を経た頃には、「もう駄目だ、これは」という思いに至り、最終的には退職を決意しました。
166	10	会社	●	20代前半の頃、新卒で一次産業組合の関連企業に就職した私は、パワハラに耐えかねて自己都合で退職しました。直属の上司である課長が大きい声で怒鳴ったりするなどのパワハラで、それは周りも知っていました。田舎の企業であり、一次産業組合の関連企業だったことから、人事に相談しても穏便に済ませようとし、全然動いてくれませんでした。課長の上の部長に相談しても、パワハラへの対策講習などの解決策は全くなく、何も変わらない状況に悔しさを感じました。悲しみよりも、パワハラする人が会社に残り、私が辞めなければならない状況に、本当に悔しさが募りました。
167	10	会社	●	20代前半の頃、新卒で一次産業組合の関連企業に就職しましたが、パワハラに耐えかねて自己都合で退職しました。課長は、自分より上の人に対してはもちろんパワハラは行わず、下の人たちに対しては厳しくあたりました。私よりもさらにひどくパワハラを受けていた人もいましたが、私が一番彼と仕事で関わっていました。なぜなら彼は私の直属の上司で、席も隣だったからです。
168	10	会社	●	20代前半の頃、新卒で一次産業組合の関連企業に就職しましたが、直属の上司である課長のパワハラに耐えかねて自己都合で退職しました。この出来事は本当に悔しかったです。人事から離職票か何か忘れたんですけど、離職理由で会社都合なのか自己都合なのかというところに丸をつけないといけないところがありました。自分から退職願を出したので自己都合にはなるんですけど、会社都合に丸つけたかったくらいです。それくらい彼はひどかったです。
169	10	会社	●	20代前半の頃、新卒で一次産業組合の関連企業に就職しましたが、直属の上司である課長のパワハラに耐えかねて自己都合で退職しました。まわりは彼のことを嫌だとは言っていたが、人事に相談することはなく黙っていました。しかし、私は止めてほしかったので、人事に相談したんですが、相談したのが私くらいだったみたいです。私はもともと精神的に弱かったのもあったので、潰れたのが私くらいなんです。
170	10	会社	☆	20代後半の頃、自己都合で退職したため、ハローワークで雇用保険の手続きを行った際、「何か精神的な病気があれば記載してください」と言われました。雇用保険の受給期間が90日から300日に延長される可能性があると説明されました。それを聞くまで、私は受給期間が延長できることを知りませんでした。ただ、就職活動に不利になるのではないかとも思いました。しかし、結局は医師からの診断書など必要な書類を提出し、雇用保険の受給期間が300日に延長されました。
171	10	会社	☆	20代後半の頃、一次産業組合の関連企業を自己都合で退職し、3、4カ月ほど家にいました。雇用保険の受給が始まり、最初はゆっくりと過ごす気持ちもありましたが、そろそろ仕事を探さなければと感じ始めました。前職では一般事務を担当しており、その仕事内容が自分に合っていると感じていました。そこで、次も一般事務の仕事を探すことに決めました。
172	10	会社	☆	20代後半の頃、私は雇用保険の受給期間中に5、6社の正社員の求人に応募しましたが、面接試験で不採用になってしまいました。さらに他の1社から面接の機会を得たが、そこも不採用でした。しかし、別の求人で唯一面接が通り、契約社員として採用されることになりました。この求人自体は夏にハローワークに掲載されており、「勤務は11月から」という注意書きがありました。最初は少し気になりましたが、「まあ、いいか」と思い面接を受けることにしました。夏の終わり頃に面接を受けて内定を得ましたが、会社の都合で実際の勤務開始は約3カ月後となりました。その都合が何だったのか、私には理解できませんでした。
173	10	会社	☆	20代後半の頃、私は雇用保険の受給期間中に契約社員として早めに就職することを決めました。失業手当を全部もらわずに就職すると、残りの日数分の7割程度が一気に入ってくる制度があったからです。全額を受け取るのが経済的に得だとは思う一方で、ブランクを作ることは就職活動に不利だと感じました。一度に大部分をもらえる制度があることを知り、全額を受け取らずに早めに就職を決めました。
174	10	会社	☆	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。当時はコロナの影響で求人が少なく、給与よりも仕事内容を重視して探していました。その中で気に入ったのがこの会社でした。契約社員というところがひっかかったのですが、仕事内容がよかったので、そこに就職を決めました。業務内容は一般事務で、電話対応、ファイリング、エクセルを使った簡単な表作成、来客対応といった、いわゆる雑務に近い仕事が主でした。
175	10	会社	★	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社早々、「今から産休に入る人がいるので、その人の代わりに入ってもらう」と言われました。その人が1年後に復帰する予定だとも伝えられました。この会社では産休注は約1年という制度だったため、私も結局は1年で辞めることになりそうだと予想しました。最初は「えっ」と思いましたが、入社した以上、すぐに「辞めます」とは言えませんでした。求人票に書かれていることだけが全てではないということを学び、企業の言葉を完全に信じるべきではないと感じるようになりました。[注] 参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが、「育休」のことであると考えられる。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
176	10	会社	★	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社早々、「今から産休に入る人がいるので、その人の代わりに入ってもらう」と言われました。その人が1年後に復帰する予定だとも伝えられました。この会社では産休注は約1年間という制度だったので、私自身も結局は1年後に退職することになるのかなと思うと、焦りと絶望感でいっぱいになりました。契約社員や派遣社員についての知識がなく、私は契約がずっと更新されていくものだと思っていました。ボーナスはないものの、長期間働けると思い込んでいたのです。ですから、どうすればいいのか、という不安や絶望が先立ちました。その時の私の心情は、怒りや悔しさよりも、強い焦りや絶望感で占められていました。注 参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが、「育休」のことであると考えられる。
177	10	会社	★	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社早々、「今から産休に入る人がいるので、その人の代わりに入ってもらう」と言われました。その人が1年後に復帰する予定だとも伝えられました。この会社では産休注は約1年という制度だったため、私も結局は1年で辞めることになりそうだと予想しました。入社前に、インターネットで契約社員や派遣社員の情報を調べており、業績が大幅に低下しない限り、または無断欠勤が続かない限り、基本的に契約は更新されると理解していました。私は自己の勤務態度に自信があり、無断欠勤や遅刻はしない性格だったので、業績が著しく低下しない限りは契約が更新されると信じていました。注 参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが、「育休」のことであると考えられる。
178	10	会社	★	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社早々、「今から産休に入る人がいるので、その人の代わりに入ってもらう」と言われました。その人が1年後に復帰する予定だとも伝えられました。この会社では産休注は約1年という制度だったため、私も結局は1年で辞めることになりそうだと予想しました。その時はもう言われるがままで、「あっ、そうなんですね」くらいしか言えませんでした。なぜなら、何を言っても無駄だろうと思ったからです。入社早々、人事部から「産休注の期間は決まっており、事務員を増員するという考えはない」と明言されたからです。もし増員の意志が少しでもあれば、産休から戻ったその人と私の2人で事務を進めることも可能だと思ったのですが、「増員するという考えはない」と言われたため、その人が戻ったら私は去るしかないと感じました。注 参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが、「育休」のことであると考えられる。
179	10	会社	☆	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所で一般事務の契約社員として就職しました。遅刻や機密情報の取り扱いに関するルールが特に厳しくなく、社員は連絡もなしに10分程度の遅刻を平気でしていました。「すごい会社が緩いな」と感じ、規則の緩さに驚きました。新卒で入ったのが一次産業組合の関連企業だったため、機密情報やお客様の個人情報の管理が厳しく、コンプライアンス研修も多く受けました。「社会人ってこんなに厳しいんだな」と感じていましたが、転職してからはその緩さに驚きました。特に、「機密情報を守りましょう」というルールがないことに驚きました。その落差が非常に大きく、びっくりしました。
180	10	会社	☆	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。工事に必要な計画書や設計図などの書類のファイリング業務を担当しました。必要な書類が出てこない場合はファイリング業務ができず、何もすることがありませんでした。ファイリング業務は単純に穴を開けてファイルに入れるだけの作業でした。この会社で1年半ほど働きましたが、「今日は忙しいな」と思った日が1日もありませんでした。
181	10	会社	☆	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。何もすることがない時間があったのですが、パソコンは使えたものの、すぐ後ろの席には上司がいたため、勝手にネットサーフィンすることができませんでした。そのため、将来使う可能性があると思われるインデックスなどを作成しました。暇つぶしみたいな感じです。それでも時間はめちゃめちゃ余っていました。
182	10	会社	☆	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。何もすることがないときは、結構広めの建物だったので、眠気を覚ますために館内を歩いたりもしました。それでも一日がすごく長く感じました。
183	10	会社	☆	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。上司とはコミュニケーションを取っていました。上司は気分屋さんで、そりが合わないということがありましたけど、なんとかかんとかやっていました。上司は気分にむらがあって、機嫌のいい時は機嫌よく元気にしゃべるけど、機嫌が悪い時には人に当たり散らすこともありました。
184	10	会社	☆	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。上司から強い言葉で言われることはありませんでしたが、嫌味やちょっと「ムッ」とするような発言はありました。注意する時も優しくはなく、「ちゃんとしてよね」みたいな感じで強めに言われたこともありました。以前にパワハラを経験していたので、なんとか耐えられました。上司はあまり優しくなく、大きな声でいろいろ言われることがしばしばでした。たまに振られる仕事が、上司の性格で完璧にやらないと機嫌を損ねるような感じでした。細かい性格の人で、本当に1個でもミスしたら、「何をやってるんだ」みたいな、そのくらい見過ごしてくれない感じでした。
185	10	会社	●	20代後半の頃、私が勤めていた公共施設管理会社の営業所には、自社以外の連携企業からもスタッフが参加していました。その中には私より10歳くらい年上の女性が何人かいて、最初は親切に接してくれました。しかし、2、3カ月が経つと彼女たちはあまり話しかけてくれなくなりました。当初は「女性のほうが話しやすいのかな」と考えていましたが、実際にはそうではなく、「女性は女性で面倒くさいところもあるな」と感じました。この経験から、次に就職する際には、求人票に書かれている女性の人数を見て、女性が多すぎると面倒な事態になりそうだと考え、女性が少なめの職場を選ぶことを考えています。
186	10	会社	●	20代後半の頃、私が勤めていた公共施設管理会社の営業所では、自社以外の連携企業からもスタッフが参加していました。その中には私より10歳くらい年上の女性が何人かいました。彼女たちは初めは親切に接してくれました。しかし、2、3カ月が経つと彼女たちはあまり話しかけてくれなくなりました。個人で廊下ですれ違えば挨拶して、ちょっと話すことがあれば話していました。しかし、グループでいるとグループの独特な雰囲気みたいなのもあって、私は蚊帳の外みたいな感じでした。女性というのはそういうことが結構学校でもあるので、学生時代に戻った感じで、もう慣れていたので、聞き直りました。女性がグループでいれば強くて、1人除け者じゃないですけど、そういうことをすることによってグループの結束力が強まるみたいなのを、学生時代に学んでいたので、もういいやとなりました。会社でも、大人になってもこういうことをする人がいるんだなというくらいな気持ちでした。
187	10	会社	●	20代後半の頃、私が勤めていた公共施設管理会社の営業所では、自社以外の連携企業からもスタッフが参加していました。その中には私より10歳くらい年上の女性が何人かいました。彼女たちは初めは親切に接してくれました。しかし、2、3カ月が経つと彼女たちはあまり話しかけてくれなくなりました。個人で廊下ですれ違えば挨拶して、ちょっと話すことがあれば話していました。しかし、グループでいるとグループの独特な雰囲気みたいなのもあって、私は蚊帳の外みたいな感じでした。その時の気持ちは、あきらめというよりもあきれている気持ちが怒りよりも大きかったです。好きなようにやればいいと思いました。別に省かれても除け者にされても、私にはそれほど悔しさも何もありませんでした。彼女たちが好きな人たちだけでつるんでいればいいのではないかと思いました。理不尽ではありますが、私も特に彼女たちとの会話が楽しいとは思わなかったので、これから辞めるまで話さなくてもいいやという気持ちでした。
188	10	会社	★	20代後半の頃、公共施設管理会社の営業所に一般事務の契約社員として就職しました。入社してから1年後の11月に、産休注に入っていた女性が職場に戻れないため、私の契約期間が延長されることになりました。その時点ではいつまで延長するのかは未定でした。翌年の2月に、その女性が子どもを預ける保育園が決まり、会社からは「彼女が職場に戻るため、申し訳ないけど、3月であなたの任期は満了です」と伝えられました。それで働く気が失せてしまい、現在は専業主婦として生活しています。注 参加者はインタビュー調査で「産休」と説明していたが、「育休」のことであると考えられる。
189	10	会社	☆	20代後半の頃、公共施設管理会社を退職後、ハローワークに行き、雇用保険の受給手続きを行いました。精神疾患の診断書を提出し、特定理由離職者に認定されました。本来90日間の雇用保険の給付期間が300日に延長され、28日間ごとに14万円を受け取ることができました。以前に働いていたお給料よりは少ないものの、一定の収入があったため、何か働かなくてもいいという気持ちになってしまいました。
190	10	会社	☆	20代後半の頃、公共施設管理会社を退職した後、私はハローワークに月に約2回のペースで訪れて職業相談を受けるようになりました。最初は雇用保険の受給条件を満たすために必要な手続きだと捉え、義務的に職業相談を受けていました。しかし、雇用保険の受給期間が切れる1、2カ月前からは本気で仕事を探そうかなと思うようになり、週に1回のペースで職業相談を受けるようになりました。職業相談では、一般事務の求人一覧表を提示してもらったり、ハローワークのインターネットサービスを使って自分で求人情報を調べ、気になった求人の詳細を相談員に見せてもらうこともありました。
191	10	会社	☆	20代後半の現在は、雇用保険の受給期間が今月で終わるため、再び仕事を探すことを考えています。以前の経験から契約社員の形態は避けたいと思っており、一般事務の正社員として働きたいと考えています。業種は問いません。何でもいいです。しかし、人と接することが苦手なため、内勤の職場で働ければと思っています。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
192	11	会社	●	40代後半の頃、副部長に昇格し、役員でもあった総務部長から様々なアドバイスを受けました。例えば、「配送業務の入力作業を他の人に振り分け効率よく行うように」とか「会社全体を総務として見るように」といった具体的な指示がありました。しかし、私の中では総務部としてコストアップを避けるべきという前提があり、配送業務の入力作業を他の人に振り分けることができませんでした。また、人を雇うなどの決定は強いリーダーシップが必要で、その点においても私には力不足でした。総務部の会議を進行する際にもスムーズに司会することができず、論点を適切に示すこともできませんでした。そんな時、私は自分自身にリーダーシップがないと感じました。
193	11	会社	●	50代前半の頃、総務部の部長が退職し、自分より年下の新部長が別の支店から赴任しました。これは私にとって大きな出来事でした。自分が管理職に向いていなかったという判断があったのだと思いました。漠然とですが、5～7年くらい前から自分が総務部長として能力を十分に発揮できるとは思っていませんでした。私は上の意向を気にする性格で、総務部の方針を自己判断で決定することが難しかったです。また、昔から上位者を尊敬するという強い感情があり、それが影響していたと考えます。総務部の方針を決定する気持ちは中々芽生えませんでした。職種を頻繁に変えていた経験もあり、総務部の職種についてしっかり理解しているとは言えませんでした。さらに、部署をどのように運営したいという強い意志もありませんでした。これらの要素が大きく影響したと思います。
194	11	会社	●	50代前半の頃、総務部の部長が退職し、自分より年下の新部長が別の支店から赴任しました。これは私にとって大きな出来事でした。自分が管理職に向いていなかったという判断があったのだと思いました。当時、私は部内で最年長で、本来なら私が部長になるべきだったと感じていました。一方で、私は自分の能力に疑問を感じ、自分が部長に向いていないと認識していました。前の総務部長であり役員をされていた方からは多くのアドバイスは受けましたが、具体的な総務部長としての仕事を教えてもらう、といった形でのサポートはありませんでした。
195	11	会社	●	50代前半の頃、総務部の部長が退職し、別の支店から年下の新部長が赴任しました。自身の役職は副部長から課長に降格し、給与も年収ベースで約1割減少しました。自分自身が「評価されていないな」とは思っていました。
196	11	会社	★	50代半ばの頃、上司から早期退職を打診されました。「定年まで勤めあげたいですか？」、「早く辞めることを考えていますか？」と問われたのです。しかし、私は定年まで働きたいという意志を示し、その打診を断りました。この早期退職の打診があった背景には、会社としてのベテラン社員の早期退職推進と、新たに若い力を迎え入れ、彼らにより大きな責任を持たせようとする意図があったと感じました。その理由として、自分自身の能力に対する疑問もありました。つまり、自分の給与に見合うだけの能力がないという自覚があり、そのような状況が会社にとっては望ましくないのではないかと思ったのです。
197	11	会社	★	50代後半の頃、隣県の支店が閉鎖になり、私は自分より年上の社員が自分と同じ総務部に異動するという内示を知りました。総務部は全体で20人の社員がいるのに、それがさらに一人増えることになるのです。その事実を知った時、私の退職の決意はほぼ固まりました。この頃になると、私が総務部での責任ある仕事を任されなくなっていた経緯もあり、自然と退職の流れになってきていたと感じていました。その上、隣県の支店が閉鎖され、その社員が総務部に移るという事情を知り、私自身が余剰になると予感しました。なぜなら、総務部の人員に対して全体的な仕事量が少ないからです。新たに異動してくる人と一緒に私の仕事をすることになることが予測され、私の仕事は2人で行うには余裕すぎるほどで、2人も必要ないと感じていたからです。これらの事情と、上司からの早期退職の打診があったことを考えて、この時がちょうど退職するのに良いタイミングだと思いました。
198	11	会社	★	50代後半の頃、私は隣県の支店が閉鎖になり、自分より年上の社員が自分と同じ総務部に異動するという内示を知りました。総務部は全体で20人の社員がいるのに、それがさらに一人増えることになるのです。私は総務部で人が余ると感じました。その理由は、総務部全体の仕事量が少ないからです。さらに私が担当している仕事を、新しく異動する社員と一緒にすることが予測できたからです。私の仕事を2人で分担することは過剰であると感じました。これらの事情から、早期退職が適切なタイミングだと思いました。
199	11	会社	☆	50代後半の頃、会社都合で退職後、関東地方内での移住をしました。移住先のハローワークで雇用保険の手続きを行い、1カ月後に受給が始まりました。現在は月に1回程度、認定日やセミナー、職業相談のためにハローワークに通っています。セミナーや職業相談に参加しなければ雇用保険がもらえないからです。さまざまなセミナーを通じて学びたいと思っていますが、なかなか機会が少ないと感じています。
200	12	会社	★	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠したことが明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。妊娠したことには驚きました。翌月の5月に派遣労働の契約期間が満了することが決まっていたため、「次の仕事が見つかるかな」という不安はありました。経済的に生活していけるのかという不安が一番大きかったです。
201	12	会社	●	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠したことが明らかになりました。妊娠したことには驚きました。私は出産・育児を経て一時的に働けなくなると考えました。その結果、キャリアにブランクが生まれるので、次の仕事が見つかるか、不安を感じました。また、これまで経験してきた衣料品業界や不動産業界以外の業種で、新しいチャンスを探してもいいかもしれないと、ぼんやりとした将来のビジョンを描いていました。
202	12	会社	●	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠したことが明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。つわりがあることで仕事の引継ぎがうまくできるかどうか、不安を感じていました。
203	12	会社	●	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠したことが明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。初めは、退職まで妊娠のことを周りに言わないまま、5月の派遣労働の契約満了で辞めようと考えていました。しかし、つわりがひどすぎて周りの人に妊娠していることを言わないと迷惑をかけると思い始めました。それで、「すみません、今つわりで辛いです」と周囲に告げて、新任の派遣社員に仕事の引き継ぎをしていました。
204	12	会社	●	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠したことが明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。満員電車での通勤は特に辛く、地下鉄の駅を降りてから、地下から地上に出るまでの間、早く地上の新鮮な空気を吸いたいと強く思う程でした。
205	12	会社	●	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠が明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。その結果、電車に乗れなくなり、出勤して仕事の引き継ぎをすることができなくなりました。派遣先からは「在宅でいいですよ」と配慮していただきましたが、私自身としては、引き継ぎがうまくできず、5月の派遣労働の契約満了を迎えてしまったことに申し訳ない気持ちになりました。もし可能なら、直接会社に行って引き継ぎをしたかったです。
206	12	会社	●	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠が明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。その結果、電車に乗れなくなり、出勤して仕事の引き継ぎをすることができなくなりました。派遣先からは「在宅でいいですよ」と配慮していただきましたが、私自身としては、引き継ぎがうまくできず、5月の派遣労働の契約満了を迎えてしまったことに申し訳ない気持ちになりました。もし可能なら、直接会社に行って引き継ぎをしたかったです。例えば、他部署への伝達事項など簡単な業務でも、現場を見ながら説明したい内容があるため、これらをうまく伝えられない状況になってしまいました。加えて、つわりが影響しているのかは定かではありませんが、思うように言葉が出てこないこともありました。
207	12	会社	●	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠が明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。その結果、電車に乗れず、出勤しての仕事の引き継ぎができなくなりました。派遣先からは「在宅でいいですよ」と配慮していただきましたが、私自身としては、引き継ぎがうまくできず、5月の派遣労働の契約満了を迎えてしまったことに申し訳ない気持ちになりました。もし可能なら、直接会社に行って引き継ぎをしたかったです。例えば、経理の仕事では支払い業務をシステムに入力する作業があり、この部分がややこしいシステムだったため、新任の派遣社員にパソコン画面を共有しながら説明しましたが、十分に伝わらない部分がありました。私自身もパソコンに詳しくないこともあり、引き継ぎがうまく進まない点が多くありました。さらに、つわりによる気持ち悪さもあり、パソコンを見ながらの引き継ぎ説明が難しく、時折、説明ができない状況も生じました。
208	12	会社	●	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠が明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。その結果、電車に乗れなくなり、出勤して仕事の引き継ぎをすることができなくなりました。派遣先からは「在宅でいいですよ」と配慮していただきましたが、私自身としては、引き継ぎがうまくできず、5月の派遣労働の契約満了を迎えてしまったことに申し訳ない気持ちになりました。私の気持ちとして、新任の方を困らせたくないというのがありました。
209	12	会社	●	30代後半の頃、退職する約1カ月前の4月半ばに妊娠が明らかになるとともに、つわりによる体調不良が始まりました。その結果、電車に乗れなくなり、出勤して仕事の引き継ぎをすることができなくなりました。派遣先からは「在宅でいいですよ」と配慮していただきましたが、私自身としては、引き継ぎがうまくできず、5月の派遣労働の契約満了を迎えてしまったことに申し訳ない気持ちになりました。この問題の背景には、私が担当していた業務が同じ部署の他の社員に理解されていなかったことがあります。それぞれの社員が重い負担を抱えており、私のような雑務は職場でほとんど共有されていなかったことが問題でした。私が担当していた業務を理解している人がもう一人いればと思いました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
210	12	会社	★	30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の5月に、派遣社員としての契約が満了しました。私はこの派遣先で働き始めてからずっと、派遣元からの契約社員への雇用形態の提案を断り続けていたため、妊娠が明らかになる直前に派遣元は、「それならば、5月に契約満了で終わりにしましょう」と判断しました。契約は契約であり、それは仕方がないと思いました。
211	12	会社	●	30代後半の頃、派遣先で働いた3年間、私は自発的に業務の内容に関するマニュアルを作成していましたが、退職時までに完璧なものを完成させることはできませんでした。3年の間に会社内のルールが何度も変わるなど、マニュアルの細部に修正が必要な事がちょこちょこと出てきました。退職に向けて、それらを修正しながら新任の派遣社員に引き継ぎをするつもりでいました。しかし、つわりによりパソコンに向かうこと自体が苦痛となり、そのこともあったのか、マニュアルには多くのミスが残ってしまい、完璧なものにはなりませんでした。このことに対して申し訳ないと感じていました。
212	12	会社	●	30代後半の頃、派遣先で働いた3年間、自発的に業務の内容に関するマニュアルを作成していましたが、退職までに完璧なものを完成させることはできませんでした。新任の派遣社員の方には、私が作成したマニュアルを参考にして、スムーズに仕事を始められるようにしてあげたかったです。本当に新任の方には申し訳ないなと感じました。
213	12	会社	★	30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の5月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。その後、前職を紹介してくれた派遣会社の社員には定期的に「お仕事はありませんか？」と問い合わせていました。出産予定は12月でしたが、11月まで働きたいという希望を派遣会社に伝えていました。出産後のことはまったく考えていませんでした。結局、新しい仕事は見つかりませんでした。
214	12	会社	●	30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の5月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。その後、前職を紹介してくれた派遣会社の社員には定期的に「お仕事はありませんか？」と問い合わせていました。自分自身、派遣会社に注文をつけることが多かったので、ちょっとわがままだなと感じていました。例えば、出産寸前の11月何日ぐらいまで働きたいとか、時給の希望など、細かく要望を言っていました。11月まで働きたいという中途半端な期間を希望していたことも、結構、わがままだったと思います。在宅で働けるとベストでしたが、在宅が難しい場合でも、週3回程度で会社に通う条件が良いとも話していました。本当にわがままばかりで、ずっと自分の要望を伝えていました。
215	12	会社	●	30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の5月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。その後、前職を紹介してくれた派遣会社の社員には定期的に「お仕事はありませんか？」と問い合わせていました。時給はこれ以上で、在宅勤務も可能な場所がいいといった、自分の要望も細かく伝えていました。社員からは「分かりました」という返事を頂きましたが、私自身が要望を細かく出しすぎたのかなと、ちょっとわがままだったと感じました。
216	12	会社	★	30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の5月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。その後、前職を紹介してくれた派遣会社の社員には定期的に「お仕事はありませんか？」と問い合わせていました。その社員からは「何か合う仕事があればすぐに連絡しますね」と言われ続けましたが、2～3回のやりとりを経て、最終的に「社内に特に相談できる部署が見つからない」と告げられました。私はこれ以上何をすべきか分からなくなり、もう諦めるしかないかと感じました。妊娠がきっかけで職を探せなくなったという感じです。
217	12	会社	☆	30代後半の頃、契約満了で派遣先を退職してから約2カ月後、雇用保険の手続きのためハローワークを訪れました。そこで職員からレディスハローワークを紹介されました。レディスハローワークで、出産後の具体的な状況ははっきりとしていないが、可能ならフルタイムに近い勤務ができる仕事を希望しているというあいまいな要望を伝えました。職員からは「分かりました」という簡単な返答がありました。現時点では、仕事探しのためにハローワークを活用してはいません。
218	12	会社	●	30代後半の頃、派遣先を契約満了で退職した後、前職の派遣元以外で登録していた他の派遣会社にも、「何か仕事はないですか？」と問い合わせました。その際、自分が妊娠していることを伝えるようにしていました。今考えると、妊娠していることを伝えなければよかったかもしれませんが、その時はそのように感じました。
219	12	会社	★	30代後半の頃、派遣先を契約満了で退職した後、前職の派遣元以外で登録していた他の派遣会社にも、「何か仕事はないですか？」と問い合わせました。その際、自分が妊娠していることを伝えるようにしていました。インターネットを活用して、派遣会社の扱っている約15社にエントリーシートを提出しましたが、一切の返事がなく、書類選考の結果の連絡もありませんでした。書類が通ったという通知があれば、何かやる気が湧いてくるかもしれませんが、何もアクションがないので、それが少し辛く、仕方ないという気持ちになりました。
220	12	会社	★	30代後半の頃、派遣先を契約満了で退職した後、前職の派遣元以外で登録していた他の派遣会社にも、「何か仕事はないですか？」と問い合わせました。その際、自分が妊娠していることを伝えるようにしていました。しかし、3カ月間探し続けても仕事が見つからず、最後の方は「もういいかな」と思うようになり、やむを得ず仕事探しをあきらめました。妊娠が原因で働く機会を失ったと感じ、社会が妊婦に対してあまり優しくないのではないかと疑問に思いました。妊娠していなければ、今まで派遣会社から仕事の案件を提案されていましたが、妊娠を告げた途端、全く連絡が来なくなりました。何かもう、本当にこれはしょうがないんだなという、何かもうちょっと悲しいなという感じがしました。
221	12	会社	★	30代後半の頃、派遣先を契約満了で退職した後、前職の派遣元以外で登録していた他の派遣会社にも、「何か仕事はないですか？」と問い合わせました。その際、自分が妊娠していることを伝えるようにしていました。インターネットを活用して、派遣会社の扱っている約15社にエントリーシートを提出しましたが、一切の返事がなく、書類選考の結果の連絡もありませんでした。この経験から、妊娠していると仕事が見つからないと感じました。さらに、雇い手側から見て妊娠している人を雇う意欲が低いことを理解していたものの、その実情を直接体験すると、虚しさを感じ、もう少し妊娠した女性に対して理解のある会社があれば良いのになと思いました。
222	12	会社	★	30代後半の頃、派遣先を契約満了で退職した後、前職の派遣元以外で登録していた他の派遣会社にも、「何か仕事はないですか？」と問い合わせました。その際、自分が妊娠していることを伝えるようにしていました。インターネットを活用して、派遣会社の扱っている約15社にエントリーシートを提出しましたが、一切の返事がなく、書類選考の結果の連絡もありませんでした。私の最も希望していたのは派遣社員としての職でしたが、それが見つからない場合は、アルバイトやパートを考えていました。しかし、結局そのような応募はしませんでした。派遣の仕事を探した時と同様に、応募してもおそらく断られるだろうと思ったからです。働くことはちょっと何かもう無理なのかな、つらいなという感じはありました。
223	12	会社	●	30代後半の頃、派遣先を契約満了で退職した後、前職の派遣元以外で登録していた他の派遣会社にも、「何か仕事はないですか？」と問い合わせました。その際、自分が妊娠していることを伝えるようにしていました。インターネット上の求人情報を確認しながら、より良い時給の仕事がないか探しました。派遣会社に仕事の紹介を依頼しつつ、インターネット上の求人情報だと自分には合わないと感じることが度々ありました。
224	12	会社	●	30代後半の頃、派遣先を契約満了で退職した後、前職の派遣元以外で登録していた他の派遣会社にも、「何か仕事はないですか？」と問い合わせました。その際、自分が妊娠していることを伝えるようにしていました。インターネット上の求人情報を確認しながら、より良い時給の仕事がないかと探しました。しかし、いい案件は見つからず、つらい思いをしました。私自身、前職の不動産関連の仕事には無知で、それは苦手な分野でした。一方で、衣料品業界での経験があったため、その分野の仕事に再び就くことを望んでいました。しかし、その業界の求人は時給が低いため、自分の希望と合わない求人が多かったです。なかなかうまくいかないので、モヤモヤした気持ちになりました。
225	12	会社	☆	30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の5月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。その7カ月後に出産しました。出産後は毎日育児に追われ、働きたいという気持ちはありますが、まだ何もできていないという感じです。
226	12	会社	☆	30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の5月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。その7カ月後に出産しました。出産後、子育てが忙しく、仕事の希望をいろいろと持つ余裕がなくなっています。現在の希望としては、取りあえず仕事が見つかれば、どこでもいいと思っています。
227	12	会社	☆	30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の5月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。その7カ月後に出産しました。仕事を離れてからの心境としては、子どもがいるので、自分のキャリアについてだけでなく、仕事と子育ての両立がうまくできるかどうかに対する不安があります。
228	12	会社	☆	30代後半の頃、妊娠が明らかになった翌月の5月に派遣労働の契約が満了となり、退職しました。仕事と子育ての両立ができるとは思いますが、具体的な状況はまったくわからないため、これからどうなるのかについて不安があります。
229	13	自己	★	10代後半の頃、従業員数が10人程度の美容商材の卸売り会社に就職し、30年以上、営業車を運転して得意先を回り、商品を卸していました。しかし、40代半ばになると腰痛がひどくなりました。職場の同僚も私が腰痛を抱えていることを知っていました。毎日湿布を貼り、腰をサポートするクッションを使って営業車を運転しました。長期間にわたり病院に通い、腰痛の治療を受けていますが、腰痛は治らないので、「ごまかし、ごまかし」といった感じで対処していました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
230	13	自己	●	50代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復250キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。私は週一でその遠方の営業先に訪問することになり、その日は他の営業先を回ることができず、一日をその一件の営業先にのみ費やすことになりました。遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。しかし、その仕事を断るという選択肢はありませんでした。その理由は、他にその仕事をこなす技量を持った社員がいなかったからです。さらにそのお客さん自体が、会社にとって非常に大事なお客さんであり、女性社員や20代の若い社員にこの仕事を任せることはできなかったからです。
231	13	自己	●	50代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復250キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。しかし、その仕事を断るという選択肢はありませんでした。私が引き継ぐ以外の選択肢としては、女性社員や若い社員しかいませんでしたが、彼らにはこの仕事を任せられませんでした。一般的に、車の運転は距離が長いほど事故の可能性が高まります。この危険性は特に運転経験の少ない人にあてはまるため、往復250キロの営業先を訪問する仕事を女性社員や若い社員に任せることはできませんでした。彼らと私との間で、車を運転してきた年数が大きく異なり、私はすでに30年以上の運転経験があります。この運転経験もキャリアであると私は思います。
232	13	自己	●	50代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復250キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。しかし、その仕事を断るという選択肢はありませんでした。その理由は、他の営業の社員が若手や女性しかおらず、ベテランの私しか担当できる者がいなかったからです。私が引き継がなければならない状況であり、断ることはできませんでした。
233	13	自己	●	50代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復250キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。しかし、その仕事を断るという選択肢はありませんでした。その理由は、当時の会社は人材のバランスが取れておらず、若手からベテランまで幅広い世代の社員がいなかったからです。もし人材のバランスが取れていたならば、その仕事を断るという選択肢もあったかと思います。しかし、現実はそうではなかったため、社長から私に、その仕事を引き継ぐように指示が来たのだと思います。
234	13	自己	●	50代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復250キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。しかし、その仕事を断るという選択肢はありませんでした。当時、従業員数が10人くらいの会社で、私は上から3番目の立場にいました。経営には関わっていませんでしたが、現場の仕事を回す役割を担っていました。そのような立場にあって自分より下の社員を見たとき、この仕事を引き継ぐ人材がいなかったということです。
235	13	自己	●	50代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復250キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。しかし、その仕事を断るという選択肢はありませんでした。なぜなら、自分より下の社員を見たとき、この仕事を引き継ぐ人材がいなかったからです。そういう会社や仕事を選んだのは自分なので、仕方ないと思いました。仕方ないと思った背景には、腰痛があり、体調が思うようにならなかったことから、仕事が楽しくないと感じることがありました。
236	13	自己	●	50代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復250キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。遠い距離を運転しなければならないことに、私は嫌な気持ちを抱いていました。しかし、その仕事を断るという選択肢はありませんでした。私は腰痛を抱えていましたが、その痛みを理由に、その仕事ができないと言うのは違うと感じました。もし自分がその仕事を断るのなら、代替案を社長に提案すべきだと思いました。しかし、具体的な代替案がなかったため、自分が遠距離の営業先に行くしかないと感じました。その仕事や職場環境は嫌だったものの、仕方がない、やるしかないと割り切りました。
237	13	自己	●	50代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復250キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。この引き継ぎについては、誰にも相談せずに進めました。前任者が一日を使って往復で250キロ運転して訪れていた店舗での営業活動を、私も当然のことと思い、続けました。この状況については、職場の同僚みんなが、それが当たり前だと思っていたと思います。
238	13	自己	●	50代前半の頃、同僚が会社を辞めたので、社長の指示により、彼が担当していた往復250キロの営業先を私が引き継ぐことになりました。通常、私は1日に10～20の営業先を訪れるのですが、往復で250キロの運転が必要な営業先が加わったため、その営業先を訪問する以外の日も忙しさが増しました。社員一人一人が担当の営業先を持っており、通常は皆が限界まで担当を持っているので、私の営業先を他の社員に回すことはできませんでした。一方で、私は職場に1人か2人の社員がいなくても、その分をカバーできるキャパシティはありました。
239	13	自己	★	50代半ばの頃、社長に腰痛のため、車を運転する営業の仕事は体に負担があることを伝えました。その約1年後に退職しました。休んで治療することで仕事に穴を開ける選択肢は自分にはなかったので、退職するしかないと思いました。また、自分の代わりに誰かに自分が担当している営業先に行ってもらうという選択肢も考えていませんでした。今、思うと、社長に休むことを伝えることもできたと思いますが、その時点では休むという選択肢は頭にありませんでした。
240	13	自己	★	50代半ばの頃、社長に腰痛のため、車を運転する営業の仕事は体に負担があることを伝えました。その約1年後に退職しました。社長はワンマンでしたが、私は業務自体には嫌な感情は持っていませんでした。むしろ、お客様と共に成長できることや、コンサルタントに近い仕事に魅力を感じていました。営業先の店舗も、そこで働いている人も多様であり、お客様もある意味で職人的でいろいろな側面を持っており、そういったところが楽しかったです。
241	13	自己	★	50代半ばの頃、社長に腰痛のため、車を運転する営業の仕事は体に負担があることを伝えました。その約1年後に退職しました。よくお相撲さんが、体力の限界と言って引退されるのと一緒だと思います。退職する理由はそれしかありませんでした。
242	13	自己	★	50代半ばの頃、腰痛がひどくなったので退職を決意しました。周りも私の腰痛を知っていたことと、私が社内で上位のポジションにいたこともあり、誰にも相談せずに退職することを決めました。退職に際して、第三者に相談するのは良いことかもしれません。しかし、中小企業は数多く存在し、いろいろな経営者がいます。すべての企業が第三者に相談できる体制を作ることができるのかは疑問です。私の会社でも退職代行という形で退社した人が何人もいます。おそらくブラックな会社はたくさんあると思います。だからこそ、そういった相談の体制ができればいいと今、思いました。
243	13	自己	★	50代半ばの頃、腰痛がひどくなったので退職を決意しました。周りも私の腰痛を知っていたことと、私が社内で上位のポジションにいたこともあり、誰にも相談せずに退職することを決めました。退職に際して、第三者に相談するのは良いことかもしれません。ただし、腰痛などの痛みや、仕事の量や内容については、実際にその場で働いている人でなければ理解できない部分もあると思います。
244	13	自己	★	50代半ばの頃、腰痛がひどくなったので退職を決意しました。周りも私の腰痛を知っていたことと、私が社内で上位のポジションにいたこともあり、誰にも相談せずに退職することを決めました。退職に際して、第三者に相談するのは良いことかもしれません。しかし、私の場合、キャリアもあり、会社に詳しいため、おそらく相談しなかったでしょう。どういったアドバイスが的確であるか自分で判断できるし、自分の立場や社内の様子、社員の性格など、自分にしか分からない側面がたくさんあり、そういったことは第三者には分からないと思います。これは社内の立場とかポジションによるものかもしれません。なので、新入社員などの若い社員が多くの困難に直面する現状を考えると、第三者に相談できる場所があった方が良いだろうなとは思いました。
245	13	自己	★	50代半ばの頃、腰痛がひどくなったので退職を決意しました。周りも私の腰痛を知っていたことと、私が社内で上位のポジションにいたこともあり、誰にも相談せずに退職することを決めました。退職に際して、第三者に相談するのは良いことかもしれません。しかし、経営者の考え方や社内環境を変えるには偵察が入ったり、経営者と第三者が話し合うなど、大きな変化が必要だと思いました。そのような状況にはなかなか至らないと考え、私自身はもし相談の場があっても、おそらく相談しなかったと思います。というのも、いくら第三者からアドバイスを聞いても、大きな変化を起こすには自分自身が行動を起こす必要があるからです。
246	13	自己	★	50代半ばの頃、腰痛がひどくなったので退職を決意しました。周りも私の腰痛を知っていたことと、私が社内で上位のポジションにいたこともあり、誰にも相談せずに退職することを決めました。退職に際して、第三者に相談するのは良いことかもしれません。しかし、私は第三者に相談するよりも、経営者の考え方によって左右される部分の方が大きいと思います。その企業は誰のために運営されているのか、経営者のビジョンや性格は、実際に職場に入ってみないと理解することは難しいと思います。第三者が提案やアドバイスを出すことは可能かもしれません。しかし、それは経営者の心情や具体的なビジョンを本当に理解しているわけではないでしょう。そのため、企業の成功や社員の成長は結局のところ、経営者の考え方や行動に左右されると思います。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
247	13	自己	★	50代半ばの頃、社長に腰痛を理由に退職の申し出をしました。体のことなので、社長から深く理由を聞かれることはありませんでしたが、「年齢的に少し早いかな」と言われました。私は年齢のことよりも、体のことのほうが優先順位が高かったので、そう言われても別に何とも思いませんでした。
248	14	自己	●	30代前半の頃、1年半の育児休業が終わり、私は職場に復帰しました。私は帰宅が夫よりも遅いにもかかわらず、夕食の準備をずっとしています。子どもが生まれてからも、この状況は変わらず、夫は何も手伝ってくれません。私は夫に対して「一緒に家事をやってほしい」と伝えたのですが、それができないようで、結局のところ、全ての家事は私が一人でやっています。これはかなりの負担となっています。
249	14	自己	●	30代半ばを過ぎた頃から、私は早く家に帰ることができなくなり、常に残業で夜8時や9時まで働くことになりました。帰宅後は家事などをこなさなければならず、疲労感がなかなか消えませんでした。翌日にも疲れを引きずるようになり、しんどさを感じるようになりました。そんな時、直感的に「仕事を辞めたいな」、「ゆっくり休みたいな」と思いました。
250	14	自己	●	30代半ばを過ぎた頃から、私は早く家に帰ることができなくなり、常に残業で夜8時や9時まで働くことになりました。帰宅後は家事などをこなさなければならず、疲労感がなかなか消えませんでした。翌日にも疲れを引きずるようになり、しんどさを感じるようになりました。仕事は拘束時間が長く、その内容は厳しく、ストレスがかかるものでした。単に業務量が多いだけでなく、組織的に人員補充ができない状況であり、本来一人ではできない業務量をやらされているような職場でした。
251	14	自己	●	30代後半の頃、仕事が多忙で頻繁に残業する私は、その大変さを夫に伝えたことがあります。しかし夫は、家庭で仕事の話を好まず、私の話を真剣に受け止めてくれませんでした。私が仕事の話や愚痴をこぼすと、夫はテレビを見て笑ったり、子どもと遊んだりと、私の話から注意を逸らしてしまうことが度々ありました。私の話が暗く、ネガティブであるため、夫にとっては楽しくなく、モチベーションを下げてしまうのかなと感じています。また、あまりにもつまらないことを話すと、夫の気分が悪くなってしまいます。話をしつこく続けると、夫からうざがられるか、もう止めてくれみたいな感じになってしまいます。夫は楽しくない話はしたくないのかもしれません。
252	14	自己	●	30代後半の頃、仕事が多忙で頻繁に残業する私は、その大変さを夫に伝えたことがあります。しかし夫は、家庭で仕事の話を好まず、私の話を真剣に受け止めてくれませんでした。私が仕事の話や愚痴をこぼすと、夫はテレビを見て笑ったり、子どもと遊んだりと、私の話から注意を逸らしてしまうことが度々ありました。私は、結局のところ、家事の分担について夫と話し合いたいのです。しかし、夫はそういった話もしたくないと思います。
253	14	自己	●	30代後半の頃、仕事が多忙で頻繁に残業する私は、その大変さを夫に伝えたことがあります。しかし夫は、家庭で仕事の話を好まず、私の話を真剣に受け止めてくれませんでした。私が仕事の話や愚痴をこぼすと、夫はテレビを見て笑ったり、子どもと遊んだりと、私の話から注意を逸らしてしまうことが度々ありました。私は解決策を見つけるために夫と話をしたいのではなく、話すことでストレスを発散させたいという気持ちがあったと思います。
254	14	自己	★	私が勤めていた会社では、昇進のために試験を受ける必要がありました。30代後半の頃から、職場で係長への昇進について、私に度々提案されるようになりましたが、私は子どもが小さいことや夫の仕事を理由にこれを断り続けていました。昇進すると仕事量と責任が増え、何かトラブルが起きた場合は休日や所定の労働時間外でも職場に出勤することが求められることになります。それは小さい子どもがいる私にとって、子どもを置いて行けるのかという不安を抱かせました。また、夫は公務員で災害が起きた時は必ず出勤しなければなりませんし、私も昇進すれば同じ状況になるかもしれません。その場合、子どもを置いて行くことはできないと思いました。私は昇進すると家庭を顧みることが難しくなるのではないかと、その頃から感じていました。
255	14	自己	★	私が勤めていた会社では、昇進のために試験を受ける必要がありました。30代後半の頃から、職場で係長への昇進について、私に度々提案されるようになりましたが、私は子どもが小さいことや夫の仕事を理由にこれを断り続けていました。夫の仕事は公務員で、自主的に大きな災害への対応に行く必要がありました。これは結婚した当初から理解していたことで、震災や水害が発生する度に、夫が災害に対応する状況を見てきました。
256	14	自己	★	30代後半の頃、上司が強引な性格の人に交代し、昇進試験を受けるように業務命令が下されました。彼の性格は以前から理解していたし、自身の年齢を考えると昇進する時期であるという組織的な考え方も理解していました。そのため、のらりくらりと昇進の話を避けることができなくなり、真綿で首を締めるような状況が近づいていることを感じていました。結局、昇進試験を無理やり受けさせられることになりました。
257	14	自己	★	30代後半の頃、上司が強引な性格の人に交代し、昇進試験を受けるように業務命令が下されました。私の周りの傍い方や、以前お仕事で一緒させていただいた上役の方から、いつになったら昇進試験を受けるのか、ということをずっと尋ねられていました。6年くらい前、お仕事でお世話になった上役の方と、私の今の上司が仲がいいというか、つながっている方だったので、その方が上司に「何としても、昇進試験に応募させてくれ」というようなことを言ったのかなと思います。それで、上司が有無も言わさず、「いいから試験を受けるんだ」という形で指示してきたんじゃないかなと思います。
258	14	自己	★	30代後半の頃、上司が強引な性格の人に交代し、昇進試験を受けるように業務命令が下されました。上司も、たぶん、私の能力を高く評価してくれていたと思います。憶測ですが、6年くらい前にお世話になった上役の方から上司に、「こういうできるやつがいるから、何とか昇進させてくれないかな」というような話をしたんじゃないかなと思います。その上役の方は、私のことというより、組織全体を見て、私の存在が必要なんじゃないかと思ったんだと思います。
259	14	自己	★	30代後半の頃、上司が強引な性格の人に交代し、昇進試験を受けるように業務命令が下されました。上司は自分に都合のいい部下をそばに置きたい方であり、自分の思った通りに人事を動かしたい感じの方でした。
260	14	自己	●	30代後半の頃、経営体制が次第に変化し、教員へのサポートが徐々にできなくなってくる状況が生まれました。経営の上層部では、事務職の人件費の増加とその原因となる超過勤務が問題視されていました。解決策として、事務職が担当していた業務が教員に移され、結果として教員の事務作業の時間が増えました。具体的には、教員が従来1割しか作成していなかった書類の作成が5割に増え、その結果、研究時間が減少し、書類作成に多くの時間を費やすようになりました。この時期から、私は経営体制がおかしくなり始めたと感じました。その変化は徐々に、気づかないうちに進行していました。
261	14	自己	●	30代後半の頃、経営体制が次第に変化し、教員へのサポートが徐々にできなくなってくる状況が生まれました。この組織への就職を志望したきっかけは、教員の先生たちのサポートをしたいという思いでした。先生たちへのサポートが段々とできなくなることが、自分の気持ちの中でひっかかっていました。私がやりたかったことと、ちょっと違うなというふうに感じ始めました。
262	14	自己	●	30代後半の頃、経営体制が次第に変化し、教員へのサポートが徐々にできなくなってくる状況が生まれました。経営の上層部では、事務職の人件費の増加とその原因となる超過勤務が問題視されていました。それまでは普通だと思っていましたが、残業が多いこともあり、この頃からなんとなく体力的に仕事を続けることが難しく感じるようになりました。ただ、この問題は自分の体力だけが原因ではないと感じています。家庭と仕事の両立も考慮する必要があります。そう考えると、子どもが生まれたことも、ある程度影響しているのかもしれません。
263	14	自己	●	40代前半の頃、昇進試験に合格してから一年後に係長への昇進が決まりました。昔、働いていた部署に戻り、約9人のメンバーで構成される係に異動となりました。以前から仕事と家庭の両立が上手くいっていなかったため、昇進することでさらに忙しくなり、家庭がおろそかになるのではないかと思いました。実際、約4年前に係長昇進の話が出た頃から辞めることも考えていました。
264	14	自己	★	40代前半の頃、昇進の話を受けてから約1カ月経過した時点で、私は退職の意向を上司に伝えました。おそらく上司や上役らは私が本気で辞めるとは思っていなかったと思います。以前から、「もうこれ以上昇進するんだったら、仕事を辞めてのんびり家で専業主婦をやります」みたいなことを何度も話していましたが、それを冗談と捉えていたのかもしれません。真面目に話した時もあったのですが、私のキャラクターから言っていることは冗談だろうと思われていたのかもしれません。
265	14	自己	★	40代前半の頃、昇進の話を受けてから約1カ月経過した時点で、私は退職の意向を上司に伝えました。上司や上役らには、たぶん子どもを持つ女性の大変さを理解してもらえなかったのかなと思います。子どもがいるのに、バリバリではないですが、超過勤務していたり、子どもが熱を出して休んでいても、実際には家で仕事をしたりしていました。当時はまだ新型コロナウィルスの問題が起きる前だったので、オンラインなどができない状態でも、家のパソコンでメールを開いて仕事をしていました。それで、たぶん軽んじられたというか、子どもがいても仕事ができるんでしょうという感覚があったんだと思います。上司たちは、「体が持たないと言いながらも頑張っているじゃん」という感じだったんだと思います。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
266	14	自己	★	40代前半の頃、昇進の話を受けてから約1カ月経過した時点で、私は退職の意向を上司に伝えました。上司や上役らには、おそらく子どもを持つ女性の大変さが理解されなかったのかなと感じました。子どもがいるのに、バリバリではないですが、超過勤務していたり、子どもが熱を出して休んでいても、実際には家で仕事をしたりしていました。組織的にそれが普通になっているような職場で、超過勤務して当たり前だという感じや、体がしんどくても栄養ドリンクを飲みながら頑張るのが普通だよね、みたいな感じでした。徹夜や休日出勤が武勇伝のようになっているような職場で、辛くても栄養ドリンクを飲んで頑張ろうという雰囲気が周りにはありました。
267	14	自己	★	40代前半の頃、昇進の話を受けてから約1カ月経過した時点で、私は退職の意向を上司に伝えました。上司や上役らには、おそらく子どもを持つ女性の大変さが理解されなかったのかなと感じました。超過勤務して当たり前だという感じや、体がしんどくても栄養ドリンクを飲みながら頑張るのが普通だよね、みたいな感じや、徹夜や休日出勤が武勇伝のようになっているような職場で、辛くても栄養ドリンクを飲んで頑張ろうという雰囲気が周りにはありました。職員は男性の方がそういう感じで、女性はそこまでではないんですけれども、「子どものために仕事を休む」、「子どもがいるから早く帰る」、「子どもがいるからこの仕事ができない」というふうにお断りとかしている人たちを結構、軽視しているような職場でした。人事異動でも、そういう女性が今度職場に来るという話になると、「嫌だな」、「あの人使えないから異動させてくれないかな」みたいなことを、直接ではないんですけれども、上のほうでそういう話をしているみたいでした。実際、私の前でそういった女性について、「ちょっと使いづらいな」、「すぐ帰っちゃうし」みたいな話をされていたこともあります。
268	14	自己	☆	40代前半の頃、雇用保険の受給が始まりました。受給するためには4週間ごとにハローワークに行かなければなりません。ハローワークでは事前に渡された活動報告書のような書類を提出し、職員から簡単なヒアリングを受けます。その後、『では、雇用保険を振り込みます』と言われて帰されます。ハローワークでは職業相談はしていませんが、民間のリクルーティング会社に登録し、オンラインで無料のキャリア相談を受けています。約2カ月に一度の割合で相談し、1カ月に一度程度はメールで求人の紹介もしてもらっています。キャリア相談では、働きたいけど実際はそこまでバリバリは働きたくないということを話しています。また、アドバイザーさんとはのんびりと次の仕事を探す予定で、将来の希望について話し合っています。
269	15	会社	●	40代前半の頃、就職支援会社に就職した際、上司が週に2～3日しか出勤しないという状況に直面しました。これは、私が就職する前から続いていたようです。彼は管理職という立場でありながら、管理職としての仕事ができず、部下である私たちが彼に仕事の手順を教えていました。なぜ、私たちが仕事の手順を上司に教えなければならないのだろうと不思議に思いました。また、彼は仕事をあまりせずに、勤務時間の大部分で携帯電話をいじるか、大きな声で私用の電話をかけるといった行為を繰り返していました。その度に、私は嫌な気持ちになりました。上司のこのような仕事ぶりに対し、彼に給料を支払う必要はないと思いました。上司は管理職なので月に40万円ぐらいの給料はもらっていましたが、私たちの給料は彼のそれよりもずっと低く、何でこんなに差があるのだろうと疑問に思いました。
270	15	会社	●	40代前半の頃、就職支援会社に就職した際、上司が週に2～3日しか出勤しないという状況に直面しました。彼は子どもの世話や病気を欠勤の理由にすることが多かったのですが、特に病気については仮病ではないかと疑いを抱くことがありました。一度、37.8度の熱を理由に欠勤したことがありますが、会社の新型コロナウイルス対策の規則により体温が37.5度よりも上の場合、出勤が許されずPCR検査を受けることが求められました。その経験からか、彼は37.5度の熱があることを理由に頻繁に欠勤するようになりました。私たちは彼がPCR検査を受けずに欠勤したかったからではないかと疑いを抱きました。上司でありながらこのような行動をする彼に対して、私たちは不信感を抱いていました。
271	15	会社	●	40代前半の頃、上司の問題行動を社長に報告しても、社長は上司と直接、話す機会がありませんでした。上司は社長からの電話に出なかったり、会社を休む時はメッセージアプリで理由を伝えるだけでした。上司が頻繁に会社を休むので、社長が自身の出勤日を上司に事前に伝えるようにしたものの、その日になると上司は必ず休んでしまうということが繰り返されました。同僚はみんな、上司に対し、「もう辞めちゃえばいいのに」と思っていました。私は社長に対して、「なぜ上司の代わりとなる人を真剣に探さないのか？」と疑問に感じていました。
272	15	会社	★	40代前半の頃、就職してから3カ月後に、上司から会社に「具合が悪くなった」と連絡がありました。そして、その2日後には「会社を辞めたい」という連絡があり、以降は会社に来なくなりました。以前から社長が上司と同等の資格を持つ管理職の求人を出していましたが見つからないため、上司の代わりとなる人材が見つかるまで事業を運営することができなくなりました。社長は「ちょっと暇になるけど、事業が再開するまで待ってくれ」と社員に話しました。それから給料は出るものの、仕事は事務作業のようなことばかりでした。社長が就職支援事業を続けたいという思いがあったので、私は経営的にはまだ大丈夫かなと感じていました。
273	15	会社	★	40代前半の頃、上司が「会社を辞めたい」と言った1カ月後、社長が社員全体に対し、「経営が困難になり、事業を継続することが難しくなった」と説明しました。社長は複数の事業を運営していたのですが、その中でも中心的な事業を担っている会社の社内会議で就職支援事業を止めるという話になったそうです。そのため社長は社員に対し、「施設を急に閉鎖すると言われても大変だろうから、これから1カ月間は出勤の有無を自由にしていただいて構わない。その間の給料は保証するので、他の仕事を探してください」と提案しました。私はインターネットを使ったり、ハローワークに行ったりして、就職支援や介護の仕事を探しました。
274	15	会社	●	40代前半の頃、雇用契約の終了間際に、社長から一身上の都合で退職届を提出するよう指示されました。しかし、社員は退職の理由が会社都合であると主張し、その旨を社長に抗議しました。ところが、社長はその抗議に対して、雇用契約期間の延長分の給料を返金するよう要求しました。さらに、自己都合で退職届を提出しない場合は弁護士を通じて法的手段に訴えると脅しました。社長が弁護士を通して法的手段に訴えると言われ、私は対抗手段がないと感じました。正直、どう対処すればよいのか分からなくなり、厄介さや恐怖も感じました。結局、私は一身上の都合で退職届を提出することにしました。会社の対応には驚き、怖さも感じました。社長を含めた経営層はいい人たちだと思っていましたが、その最後の印象は大変なものでした。それが彼らの本心だったのかなと思いました。
275	15	会社	●	40代前半の頃、一人の社員が労働基準監督署に行き、退職の理由が自己都合になった経緯を説明しました。労働基準監督署の職員から問題があると指摘されたため、その社員は問題点を会社に書面で提出しました。社長は誤解して、その社員が労働基準監督署に書面で会社の問題点を申し立てたと思い込み、法的な対応を検討すると脅しみたいなことを言われました。さらに、社長は今回の問題を社員全員の責任とし、全員に一カ月分の給料を返金するよう要求しました。私は労働基準監督署に申し立てるつもりはないと社長に必死に説明し、退職の理由が会社都合であると抗議したことについて謝罪しました。その社員は頑なに退職届の離職理由を「一身上の都合」と書くことを拒みましたが、社長から一カ月分の給料の返金を求められており、社員全員の責任が問われる状況から、私はその社員を説得し「一身上の都合」と書くように勧めました。最終的には不本意ながらも、その社員も「一身上の都合」と書くことに同意しました。
276	15	会社	●	40代前半の頃、会社からは離職票がなかなか発行されず、ハローワークでの雇用保険の手続きがしたくてもできませんでした。離婚しているため、生活費に困らないようにしたくて、どうすればよいのかと焦りを感じました。自分自身の生活を支えるにはお金がないとどうしようもないと思いました。退職届を提出してから約1カ月後にようやく離職票が届き、ハローワークで雇用保険の受給資格を申請しました。退職の理由が実際は会社都合であるにも関わらず、自己都合と記載されていました。この事情をハローワークの職員に説明し、メッセージアプリに残った会社とのやりとりの記録を見せました。職員は会社に電話をかけて、その経緯を確認しようとしたものの、会社は既に閉鎖されており電話がつながらない状態でした。また、社長の携帯電話にも連絡を試みましたが、これも解約されていました。幸いなことに、経理の担当者との電話はつながったのですが、施設は閉鎖していないとの説明を受けました。しかし、ハローワークの記録では同事業所の従業員数が0人となっていたことから、私の離職理由は自己都合から会社都合へと変更されました。
277	15	会社	●	40代前半の頃、私が退職届を提出してから約1カ月後、離職票が手元に届きました。これを携えてハローワークに行き、雇用保険の受給資格を申請しました。退職の理由が実際は会社都合であるにも関わらず、自己都合と記載されていたため、ハローワークの職員にこの事情を説明しました。会社とのやり取りを記録したメッセージアプリを見せて事の経緯を伝えたところ、職員は会社に電話をかけて、その経緯を確認しようとしましたが、会社は既に閉鎖されており電話がつながらない状態でした。また、社長の携帯電話にも連絡を試みましたが、これも解約されていました。幸いなことに、経理の担当者との電話はつながったのですが、その人が就職支援の施設は閉鎖されていないと説明しました。しかし、ハローワークの記録では同社の従業員数が0人となっていたことから、私の離職理由は自己都合から会社都合へと変更されました。
278	16	自己	★	40代後半の頃、私は管理職に昇進し、新規プロジェクトのリーダーを任されました。新規プロジェクトでは、クライアント先の会社に常駐し、社内ヘルプデスク業務を請負いました。このプロジェクトへの配属時、クライアント先の会社のヘルプデスクには派遣社員の2人が配置されていました。私の会社は2人の派遣社員を正社員として採用しました。彼女たちのマネジメントも私の仕事となりました。彼女たちは私よりも年上で、もともとクライアント先の会社で派遣社員として働いていたため、最初のうちは彼女たちと仕事を進めるのが難しかったです。彼女たちとの間には仕事に対する気持ちの違いもあり、しばらくの間、もやもやとした気持ちで働いていました。この状況は私が退職を考えるきっかけの一つとなり、退職の際にはそのことが後押しとなった感じもします。彼女たちも長く派遣社員として働いてきたため、ある日突然「正社員として採用します」と伝えられたことに戸惑いを感じたと思います。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
279	16	自己	☆	40代後半の頃、私は管理職に昇進し、新規プロジェクトのリーダーを任されました。前のプロジェクトではオペレーターの仕事をしていましたが、同じ仕事が続いていたら、仕事に飽きてしまったかもしれません。新たな役職では管理職の仕事ができて、仕事に飽きることはありませんでした。その一方で、自分の性格が厳しくなったように感じました。
280	16	自己	★	40代後半の頃、管理職に昇進し、新たなプロジェクトのリーダーとして派遣社員の女性2人を自社の正社員として引き受けることになりました。彼女たちは仕事はきちんとこなしますが、プライベートの時間を大切にし、仕事が残っていても帰ってしまうところがありました。それまで私が関与してきたプロジェクトでは、一緒に仕事をする人は基本的に同世代であったり、新しく入社した若者であったり、または私より年上であっても仕事に対する考え方や態度に大きな違和感を感じたことはありませんでした。しかし、今回の状況はそれまでとは異なっていました。
281	16	自己	★	40代後半の頃、管理職に昇進し、新たなプロジェクトのリーダーとして派遣社員の女性2人を自社の正社員として引き受けることになりました。彼女たちは自社の社員となったものの、職場や仕事内容が変わらなかったため、派遣社員の時と同じやり方で仕事を進めようとしました。これに対し、自社の社員になったからといって、彼女たちの仕事のやり方を無理に変えるのもおかしいと感じつつ、一方では自社の方針に従って、きちんと仕事をしてほしいというジレンマを抱えていました。彼女たちはずっと同じ職場で同じ仕事をしていたため、仕事のやり方を変えられないことは理解できましたが、それでも改善が必要なこともありました。私は、このことを彼女たちにどう分かってもらうかと考えていました。会社の上司が近くにいるわけでもないので、結局、私自身が何かしなければならないと感じていました。
282	16	自己	★	40代後半の頃、管理職に昇進し、新たなプロジェクトのリーダーとして派遣社員の女性2人を自社の正社員として引き受けることになりました。彼女たちの改善すべき点は異なりました。一人は電話対応のマナーに欠け、顧客からの質問に対してぶっきらぼうな態度をとり、感情を表に出してしまうことがありました。もう一人は責任感が薄く、終業時間に近づくと美容院の予約のために電話対応中であっても電話を切って帰ってしまうことがありました。私の会社では、電話対応のマナーは重要視されていましたが、彼女たちは長い間そのやり方で仕事をしてきたため、改善が難しいと感じました。
283	16	自己	★	40代後半の頃、管理職に昇進し、新たなプロジェクトのリーダーとして派遣社員の女性2人を自社の正社員として引き受けることになりました。新規プロジェクトに異動して半年ほど経った頃、彼女たちも私のやり方を理解し始めました。彼女たちは会社の知識やルールはよく分かっていたが、ヘルプデスク業務の技術的な面での知識不足がありました。そのため、説明の仕方を工夫し、分からないことがあれば一緒に調べるなどして、細かい部分までフォローするようにしました。徐々に彼女たちも私を頼りにしてくれるようになり、仕事のやり方の違いについて、お互いに歩み寄ることができるようになりました。しかし、「もやもや」とした気持ちは残っていて、彼女たちとこれからも一緒に仕事をしていくのはどうなのかな、と思っていました。その一方で、人事異動でまたプロジェクトを変わるのは面倒くさいな、といろいろな考えが巡りました。
284	16	自己	★	40代後半の頃、父親が亡くなりました。父親は亡くなった年の春頃は普通に仕事をしていましたが、急に具合が悪化し、数ヶ月間の入院生活の末、年末に亡くなりました。父親との関係は特別深いものではありませんでしたが、どこかで彼がいつまでも健在でいると思っていた自分がいました。彼が亡くなるという現実に直面して、「人って亡くなるものなんだ」と改めて感じました。今でもまだ実感が湧かず、彼が亡くなったことに対して違和感を抱いています。父の死が私にどのような影響を与えたかをうまく言葉にするのは難しいです。
285	16	自己	●	50代前半の頃、新型コロナウイルスが流行しました。自社の他のプロジェクトはクライアント先でテレワークが推奨されたり、完全にテレワークに移行していました。私が担当していたプロジェクトはテレワークが不可能であることを会社やクライアント先に説明しました。その理由は、ヘルプデスクでの電話対応にはクライアント先の内線が必要であること、また、自分が所属していたプロジェクトがテレワークになった場合、2人の部下がちゃんと仕事をこなすことが困難と考えたからです。このように、ヘルプデスクの業務はテレワークが難しいにも関わらず、会社やクライアント先から、「ヘルプデスクもテレワークにできないのか」といった相談を受けました。彼らは安全な環境で働いているのに対し、私は自分の職場だけ取り残されたような感じも多少ありました。
286	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスクの業務を内製化しようとしていることを察知しました。しかし、具体的にどの程度自社の人員を減らすのかは分かりませんでした。この状況において、もし誰かが辞めることになるなら、私が抜けることになるのではないかと考えていました。というのも、もし部下のうちの一人が辞めるとしたら、残った部下と私の二人で仕事をすることになり、それはつらいと感じていたからです。退職するかどうかは迷っていましたが、私の場合、他のプロジェクトへの異動の可能性があると考えていました。しかし、部下の二人には年齢的な制約があること、そして、かつて派遣社員だったことから自社への愛社精神がないかもしれないこと、それで異動先が見つからない可能性もありました。そのため、もし誰かがこの職場を離れるとするなら、私以外に選択肢はないかもしれないと考えました。
287	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスクの業務を内製化しようとしていることを察知しました。この内製化は、私が会社を辞めるきっかけになるかもしれないと思いました。というのも、働き始めた頃から定年まで働くつもりはなかったし、もともとそんなに仕事大好きなわけでもなかったからです。
288	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスクの業務を内製化しようとしていることを察知しました。この内製化は、私が会社を辞めるきっかけになるかもしれないと思いました。私は基本的にリーダーシップを取るタイプではなく、他人の面倒を見るのも得意ではありませんでした。そのため、マネジメントの仕事を初めて任されたこのプロジェクトでは、自分自身がその仕事に向いているのかどうか常に悩みながら進めてきました。そういった背景から、いつか会社を辞めようかと考えることもしばしばでした。
289	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスクの業務を内製化しようとしていることを察知しました。この内製化は、私が会社を辞めるきっかけになるかもしれないと思いました。なぜなら、会社にどんどん若い子が入ってきて、私自身、若い子と話が合わなくなってきたり、若い子に話を合わせるのも面倒くさい感じることがあったからです。これからは若者の時代なのだから、自分は退くべきなのかなと思いました。
290	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスクの業務を内製化しようとしていることを察知しました。この内製化は、私が会社を辞めるきっかけになるかもしれないと思いました。というのも、以前、飼っていた猫が亡くなったのですが、その時、具合が悪くても仕事に出なくてはならないという経験をしました。そんな経験からか、ゆっくりと猫と暮らす時間が欲しいという思いがありました。
291	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスク業務の内製化方針を発表してから約3カ月後、その方針が最終的に確定しました。さらに、クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を1人減らすことを要望されました。この状況で私は自分が一番最後にこの職場に入ったので、私が先にこの職場から抜けさせてもらおうかな、と思いました。
292	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスク業務の内製化方針を発表してから約3カ月後、その方針が最終的に確定しました。さらに、クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を1人減らすことを要望されました。同じ時期に、会社からは、私が次に異動するとしたら、管理職ではないポジションになると伝えられました。従業員規則では50歳になると、役職から外れることになっていました。自分より年下のリーダーの下で働くことや、再びオペレーターからスタートすることは少し辛いかもしれないと感じました。異動してまた若い人とのコミュニケーションを取るのも面倒かなと思いました。
293	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスク業務の内製化方針を発表してから約3カ月後、その方針が最終的に確定しました。さらに、クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を1人減らすことを要望されました。同じ時期に、会社からは、私が次に異動するとしたら、管理職ではないポジションになると伝えられました。私は20年以上勤めていたこともあり、部署の異動や新しいプロジェクトに移ることは結構面倒くさいと感じました。また、職場に若い子がたくさん入ってきており、そこで一からやり直すのも面倒くさいと思いました。
294	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスク業務の内製化方針を発表してから約3カ月後、その方針が最終的に確定しました。さらに、クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を1人減らすことを要望されました。私はこの話をきっかけに、会社を辞めようかなと思いました。そんなにお金に困ってないし、昔から何かを成し遂げたいとか、目標を持って生きようという気持ちがなく、何となく生きてきたからです。会社を辞めて飼っている猫とのんびり暮らしたいし、仕事に縛られずに心に余裕を持ちたいと思いました。
295	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスク業務の内製化方針を発表してから約3カ月後、その方針が最終的に確定しました。さらに、クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を1人減らすことを要望されました。同じ時期に、会社からは、私が次に異動するとしたら、管理職ではないポジションになると伝えられました。従業員規則では50歳になると、役職から外れることになっていました。私は会社に対して、私と同じ年代の社員を大切にしていないと感じました。若い人材を育てる必要性は理解していますが、古株の社員を軽視する傾向も見受けられ、それが退職を決めたことに少なからず影響を与えています。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
296	16	自己	★	50代前半の頃、クライアント先がヘルプデスク業務の内製化方針を発表してから約3カ月後、その方針が最終的に確定しました。さらに、クライアント先からは次年度のヘルプデスクの人員体制の計画が示され、自社の社員を1人減らすことを要望されました。同じ時期に、会社からは、私が次に異動するとしたら、管理職ではないポジションになると伝えられました。従業員規則では50歳になると、役職から外れることになっていました。会社は新卒や若手社員の育成に力を入れます。その一方で、自分のような古株の社員は技術的な面で新しいことを覚えにくくなり、そのことは異動先が限られてくる原因かもしれないと思いました。
297	16	自己	☆	50代前半の頃、会社から離職票を受け取ったらすぐに、ハローワークに向かいました。自己都合の退職だったため、2カ月間の待機期間を経てから、6カ月間の雇用保険の受給が始まりました。それから、雇用保険を受給するためだけに仕事探しをしました。仕事をしたいわけではありませんでした。雇用保険の受給が終わってからは全く仕事探しをしていません。
298	17	会社	●	40代後半の頃、後期中等教育機関のホームページで事務職の嘱託職員の求人を見つけました。何となくですが、この仕事をやってみたいと思いました。もともと後期中等教育機関の事務に興味を持っていたこともあります。それまでパートタイムで時給制の仕事をしていましたが、この求人は月給に加えボーナスがあり、休みも多く労働条件が良さそうだと感じ、チャレンジすることにしました。採用試験と面接を受け、その1カ月後に採用が決まりました。採用時に1年契約で最長5年まで働けると言われました。契約期間の上限が5年と聞いて、仕方ないなと思いました。もちろん昇進の見込みもないですし、住宅手当とかもつきません。他に長く勤めることができる求人にも応募しましたが、採用されませんでした。
299	17	会社	●	40代後半の頃、後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職しました。アルバイトと違い、専任職員と嘱託職員は担当業務が決まっており、担当業務が終わらない場合には残業をしなければなりませんでした。仕事内容は、生徒に関わる一般的な事務手続きが中心であり、具体的には、授業料、奨学金、学割証や定期券などの事務手続きを担当しました。担当した業務はものすごく業務量も多く責任のある仕事でした。お金に関わる仕事でもあり、非常に神経を使いました。働き始めてすぐに、担当する業務の責任の重さを感じました。辞めたい気持ちもありましたが、もうやるしかないと思いました。
300	17	会社	●	40代後半の頃、後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職しました。組織の給与体系では、アルバイトは時給制であり、嘱託職員は専任職員と同様に月給制でした。私の場合、手取りで1カ月当たり約15万円程度の給与があり、ボーナスも1カ月分程度支給され、年収は約200万円くらいでした。同じ年代で同じ業務をしている専任職員は、おそらく私よりも3倍以上の給与をもらっていたため、組織は人件費を抑える目的で嘱託職員を雇っているのだろうと思いました。
301	17	会社	☆	40代後半の頃、私は後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職しました。同じ時期に別の学校に就職した嘱託職員と交友関係を築き、仕事終わりに連絡を取り合うようになりました。私の業務量は彼女とは明らかに異なるため、このような横のつながりがなければ、自分の業務量が多いのか少ないのか、分からなかったと思います。彼女とは勤務する学校は違うけれど、同じ業務を担当していたため、よく電話等で話をしました。同じ課室の職員は自分とは違う業務を担当しているため、相談できないため、私たちは同じ業務を担当している他校の職員に話を聞くようにしました。同じ業務を担当している他校の職員と話すことで、仕事の内容がより理解しやすくなりました。また、他校の嘱託職員の話を聞くことで、同じ待遇なのに業務量がこれほど違うのかということが分かりました。そうやって、横のネットワークができてきました。
302	17	会社	●	40代後半の頃、私は後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職しました。この組織は複数の学校を抱えており、それぞれの学校ごとに職員の待遇が異なりました。例えば、私が嘱託職員として担当している業務を、他校では専任職員が担当していました。業務は同じであるにもかかわらず、給与は大幅に異なります。また、他校の同じ業務を担当する嘱託職員は業務量が少なく、毎日4時30分に帰れるという話を聞いたことがあります。このように嘱託職員という雇用形態は一緒でも、業務量や残業時間が全然異なるという不公平さを感じていました。しかし、そのような状況に理不尽さを感じつつも、仕方ないと受け入れていました。
303	17	会社	●	40代後半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職してから1回目の契約更新の意思確認の時期が訪れました。直属の上司と面談し、1年間の雇用継続の希望書を提出しました。上司はこの希望書をもとに人事課に申請しました。申請は人事課によって承認され、1カ月後に1年間の契約更新の通知が届きました。私は、「更新されない」ということは、何か大きな失敗があった場合に限られるように思えました。幸い私にはそうした大きな失敗はありませんでした。それに一業務を担当している職員が抜けることのほうが課室にとっての問題になると思ったので、一応そつなく業務をこなしていれば更新されるという雰囲気が感じられました。
304	17	会社	★	50代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して4年目になった秋、組織からは来年のこの時期に契約の更新はないと告げられ、翌年の3月に退職届けを提出するように指示されました。私は「あと1年でこの仕事が終われる」、「もうこの仕事をやらなくていいんだ」と思いました。なぜなら、私の担当していた業務はものすごく業務量が多く、責任を伴う仕事だったからです。例えば、授業料などお金に関わる業務では、生徒全員に対して1度に何千万円もの引き落としを行うなど、間違いがあれば大変なことになるような業務で、非常に神経を使いました。
305	17	会社	★	50代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して4年目になった秋、組織からは来年のこの時期に契約の更新はないと告げられ、翌年の3月に退職届けを提出するように指示されました。私は、もう嘱託職員で働きたいとは思いませんでした。なぜなら、専任職員と同じような業務を任されているにもかかわらず、待遇が悪かったからです。それに、あらかじめ契約期間の上限が5年と決まっているので、最初からモチベーションは下がります。
306	17	会社	★	50代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として勤務していた5年目の春、組織に退職届を提出しました。組織から突然、辞めなさいと言われたわけではありません。この組織で働き始めた頃から、そういう心づもりでいました。契約期間が残り半年になり、「もうこの仕事をやらなくていいんだな」という気持ちがより強くなりました。
307	17	会社	★	50代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して5年目の秋、嘱託職員の契約期間の上限に達したため、会社都合で退職しました。毎年の人事査定によって継続されるかどうかという審査があり、たまたま任期の5年まで勤めることができたという感じがしました。退職となり、「ああ、終わった、よかったな」と感じました。この5年間は自分への試練として最後までやり通したいという気持ちでした。退職金は支給されませんでしたが、同じ時期に入った嘱託職員の仲間と交流を深め、励まし合いながら頑張ってきました。彼女は別の学校で同じ業務をしており、彼女の仕事はかなり楽だったのですが、「いつも大変だね」と言って励ましてくれました。
308	17	会社	★	50代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して5年目の秋、嘱託職員の契約期間の上限に達したため、会社都合で退職しました。この5年間は自分への試練として最後までやり通したいという気持ちでした。私の前任者も同じような思いをしたでしょう。私の場合、働いた5年間は国の制度の変更によって不運だったかもしれません（国の制度変更により事務手続きが煩雑になった）が、前任者も同じ業務をやってきているわけです。もっと言えば、私が退職した後に採用された人は今、同じ業務を担当しているでしょう。もう仕方がないとしか言いようがありません。
309	17	会社	★	50代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して5年目の秋、嘱託職員の契約期間の上限に達したため、会社都合で退職しました。この5年間は自分への試練として最後までやり通したいという気持ちでした。その背景には、組織から選ばれ、採用された以上、任された業務を果たすという義務感があったからです。
310	17	会社	★	50代前半の頃、私が後期中等教育機関の事務職に嘱託職員として就職して5年目の秋、嘱託職員の契約期間の上限に達したため、会社都合で退職しました。この5年間は自分への試練として最後までやり通したいという気持ちでした。もちろん、試練だと感じつつも、給料を頂いている以上、仕事はやり遂げなければなりません。お金をもらっているんですから、ただのボランティア活動ではないんです。
311	17	会社	☆	50代前半の頃、嘱託職員の契約期間の上限に達したため、会社都合で退職しました。それから、ハローワークに雇用保険受給の手続きのために行きました。求職活動をしながら派遣会社に登録し、月に1回程度の仕事を受けています。雇用保険の受給期間が終了した後に再就職する予定であり、いい待遇であれば、楽ではない仕事にもチャレンジしてみたいと思う一方、もう少し楽なパートにしようかなとも考えています。
312	18	自己	★	30代前半の頃、私は翌年の春に入籍する予定であったため、半年後の12月に退職することを上司に伝えました。一般的には1、2カ月前に言えば辞められるものだと思っていました。しかし、周りに聞くと、会社が後任を見つけるのに時間がかかるため、半年かそれ以上前に退職の意向を伝えないと、なかなか辞めさせてもらえないと言われました。いつ退職するかはこちらの都合もあるのに、会社の都合で辞めさせてもらえないというところが、すごく引っかかりました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
313	18	自己	★	30代前半の頃、私は翌年の春に入籍する予定であったため、半年後の12月に退職することを上司に伝えました。会社はハローワークなどで求人を出し、後任を募集しているようでした。後任を見つけないと、今の少ない人数では仕事が回らないからです。辞める意思を伝えても、うまく辞められないという話は聞いていました。実際、以前に辞めていった人が、旦那さんの転勤ですぐに転勤先に行かなければならない状況だったにもかかわらず、会社からは「次の人が見つからないから1か月、2か月、遅らせてちょうだい」と要請され、少なくとも1ヵ月は退職を遅らせざるを得なかったそうです。しかし、1カ月経ったら今度は、「もうちょっといてもらえないか」みたいに言われ、さすがに彼女は怒って、「無理です」と言って退職したそうです。こうしたことから、会社は会社の都合を優先して、こっちの話はあまり聞いてくれないのかな、とすごく思いました。
314	18	自己	★	30代前半の頃、私は翌年の春に結婚を控えていたので、半年後の12月に退職する意向を上司に伝えました。配偶者と同居するため、県外に引っ越すことも話しました。上司は全く嫌な顔をせずに了承してくれました。私の場合、入籍までに余裕があり、早めに退職の意向を伝えることができました。そのおかげで、会社とあまりもめることなく、どちらかと言えば円満な感じで退職の話を進めることができ、うまいタイミングで退職できたと思います。
315	18	自己	●	30代前半の頃、退職を1カ月後に控えた11月をもってデイサービスの施設が閉鎖されることが9月に決まりました。本当は私が退職する12月まで施設を運営してほしかったな、と思いました。その方が自分にとって区切りがいいと思ったからです。しかし、施設の閉鎖の話を聞いた時は、施設の利用者数が減ってきており、以前から施設の運営は難しいと言われ続けていたので、このタイミングが適切なのかな、と思いました。
316	18	自己	●	30代前半の頃、退職を1カ月後に控えた11月をもってデイサービスの施設が閉鎖されることが9月に決まりました。率直に言って、自分が辞めるタイミングで閉めるということになったので、よかったなというところが一番でした。
317	18	自己	●	30代前半の頃、退職を2カ月後に控えた10月に、私は残っている有給休暇の扱いについて人事関連の担当者に問い合わせました。私の会社はどちらかと言うと、有給休暇が取りやすい会社ではあったと思います。しかし過去には、同僚が人手不足を理由に有給休暇の取得を拒否され、会社と揉めたことがありました。そんなこともあり、私は「残っている有給はどうなるんだろう？」と思って担当者に相談したところ、「下手をすると有給休暇が使えないかもしれない」と言われました。私は「どうしようかな」と思いましたが、周りも、そして今までの人たちも、こういった担当者の判断を受け容れている感じだったので、「そうですよね」という感じで応えて反論しませんでした。
318	18	自己	●	30代前半の頃、退職を2カ月後に控えた10月に、「残っている有給はどうなるんだろう？」と思って担当者に問い合わせたところ、「下手をすると有給休暇が使えないかもしれない」と言われました。私は有給休暇はみんなに平等に与えられているもので、会社都合で使えないのはおかしいと思いました。本当にすごく忙しい場合は有給の取得が難しいのも理解できます。しかし、そこまで忙しくないにもかかわらず、ただ人が足りないからとかいう理由だけで有給がすごく取りづらくなっているのというのは、おかしいんじゃないかと率直に感じました。だったらオーナーが早く人を採用したり、自社経営の施設に人を回すのではなく、こちらの施設に人を回すような措置を取るべきだと思いました。
319	18	自己	●	30代前半の頃、退職を2カ月後に控えた10月に、「残っている有給はどうなるんだろう？」と思って担当者に問い合わせたところ、「下手をすると有給休暇が使えないかもしれない」と言われました。私はデイサービスの施設で働いていましたが、身体の不調や痛みを治療する施設でも使える資格を持っています。以前、そういった施設で働いていた時も、自分の用事があるから有給休暇を取りたいと申し出たところ、「有給休暇は最後、辞める時に取るものだ」と言われました。これらの経験から、私の働いている業界は有給休暇が取りづらいのかな、と思いました。
320	18	自己	●	私は20代後半から30代前半まで、デイサービスの施設で働いていました。頻繁に病院に通う必要があったため、病院に行く日は有給休暇として申請するようにしていました。会社から「無理です」と言われると困るため、前もって日程を相談するようにしていました。周りの人たちは、有給休暇の取得を遠慮しているように見えました。私よりちょっと上の立場にいる人たちだったので、有給休暇が取りづらかったのかもしれません。
321	18	自己	●	30代前半の頃、私が働いていたデイサービスの施設が閉鎖されました。会社は、施設の閉鎖理由を記した手紙を利用者に送付しました。私はこの手紙の作成に関与していませんでしたが、誤解を招くような表現が見受けられ、それは全ての利用者がオーナーの自社施設で継続的にサービスを受けることが可能であるかのような内容でした。しかし、現実には全員がオーナーの自社経営の施設に行けるわけではなく、利用者から苦情が出ました。今思うと、そのような表現を使ったのであれば、全員を一度、オーナーの自社経営の施設に移し、そこで問題があれば他の施設へ移るという手順がベストだったかもしれません。その方が私たちも楽でした。
322	18	自己	●	30代前半の頃、私が働いていたデイサービスの施設が閉鎖されました。働いている間、何度も辞めたいと思うことがあったけれど、5年間働き、最後に利用者の皆さんを見送った時、ここで働いてよかったと思いました。私自身、何かをしてあげたという意識はなかったのですが、利用者の皆さんから感謝の言葉をいただきました。本当によかったな、と思いました。特に、「背中をさすってくれた」というような些細な行為を覚えていてくださったことが印象深く、自分が思っていた以上に細かいところまで見ていただいているのだなと思いました。結果的に、この仕事を続けてきてよかったと思うようになりました。
323	18	自己	●	30代前半の頃、私が働いていたデイサービスの施設が閉鎖されました。働いている間、何度も辞めたいと思うことがあったけれど、5年間働き、最後に利用者の皆さんを見送った時、ここで働いてよかったと思いました。働いていたと言っても、デスクワークなどにありがちな「やらなければならない」という感覚はあまりなかったです。私の仕事は利用者さんと話したり、一緒に体操をしたり、コミュニケーションをとることが多い仕事でした。そのため、あまり仕事をしているという感覚はなく、楽にできたと思います。
324	18	自己	●	30代前半の頃、私が働いていたデイサービスの施設が閉鎖されました。会社は利用者の方々を他の施設に紹介しなければなりませんでした。オーナーは会社の利益と自社経営の施設のキャパシティの観点から利用者を選抜し、自社経営の施設に持って行きたいと考えていました。その結果、利用者の中でオーナーの自社経営の施設に行ける人と行けない人が発生し、利用者からの苦情へとつながりました。退職する際、オーナーのこういったやり方に対し、「ちょっとそこはどうだったのかな」と思いました。利用者からの苦情はケアマネジャーにも伝わり、ケアマネジャーは会社の担当者に連絡し、そういうやり方をしてはいけませんと怒っていたそうです。そんな話を聞くと、やっぱり、会社のやり方はおかしかったかな、と思いました。
325	18	自己	●	30代前半の頃、私が働いていたデイサービス施設が11月に閉鎖され、私はその1カ月後の12月に退職する予定でした。その期間の話ですが、オーナーから、自社経営の施設で手伝いをするようにとの指示がありました。オーナーからは、「何かそこでまたちょっと学ぶものがあると思う」と言われましたが、退職を控えていた私にとって、「辞めるのに学ぶって何だろう？」と疑問に思いました。その自社経営の施設での仕事のやり方は、私が今まで働いてきた施設とは全く異なっていました。そのため、私がその施設にいてもあまり役に立っていないように感じ、手伝いに行っている意味があまり感じられませんでした。
326	18	自己	●	30代前半の頃、私が働いていたデイサービス施設が11月に閉鎖され、私はその1カ月後の12月に退職する予定でした。その期間の話ですが、オーナーから、自社経営の施設で手伝いをするようにとの指示がありました。その際、自分たちの施設からオーナーの自社経営の施設に移った利用者の送迎をお願いされました。この送迎の仕事ですが、私は「こういう送迎とかって、中心的にそこの施設の人たちがやらなきゃいけないんじゃないか」と思いました。話を聞いてみると、オーナーの自社経営の施設の社員は免許は持っているけれども実際に車を持っていなかったり、運転の経験がなかったりするため、大型車の運転や送迎に自信がないようでした。私自身も就職した当時、車を持っておらず、約2年間は他の人に送迎を任せていました。しかし、送迎をしてもらわないといけないと言われ、車を持っていなかったのですが、会社の車を借りて練習し、送迎デビューを果たしました。オーナーの自社経営の施設では、3年以上長く働いている社員でも送迎を行っていない人が多かったため、「そういうのはこっちでは言わないんだ」と思いました。
327	18	自己	●	30代前半の頃、私が働いていたデイサービスの施設が11月に閉鎖され、私はその1カ月後の12月に退職することになっていました。その期間の話ですが、オーナーから、自社経営の施設で手伝いをするようにとの指示がありました。その際、自分たちの施設からオーナーの自社経営の施設に移った利用者の送迎をお願いされました。この送迎の仕事ですが、オーナーの自社経営の施設の社員を休憩させるためとか、私が利用者のことをたぶん知っているから送迎をしてもらっても大丈夫でしょうみたいな、そういう軽い考えからだと思います。しかし、普段使い慣れている自分たちの施設の車とは違い、別の施設に行って一時的に運転するとなると、緊張してしまいました。ちゃんと運転できるかどうか不安でした。私は、手伝いに来ているのになぜ送迎をさせられるのかという思いを強く抱いていました。
328	18	自己	●	30代前半の頃、私は大切な用事があったため、2カ月前からオーナーにその理由を伝え、土曜日と日曜日の定休日と、更に1日の有給休暇を取り、3連休を計画しました。しかし、2週間前になってオーナーからその有給休暇の日に出勤してほしいとの依頼がありました。その理由は、オーナーの子どもが受験のため、一緒について行きたいからだと言われました。この時点で、「ちょっとこの人、何を考えているか分からない」と感じ、あきれました。私は事前に大切な用事があることを伝えていたので、その日は絶対に休みが必要だと言って、その依頼を断りました。その後、オーナーが受験が終わった後にどこかで遊ぶ計画を立てていたという話を聞き、私の中にふつふつと怒りが湧いてきました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
329	18	自己	●	30代前半の頃、私が働いていたデイサービスの施設が閉鎖されました。働いている間、何度も辞めたいと思うことがあったけれど、5年間働き、最後に利用者の皆さんを見送った時、ここで働いてよかったと思いました。良いスタッフにも恵まれたと思います。最終日、さまざまな感情が一気に溢れ、感謝の言葉を述べる際には涙が流れました。先輩や同僚とはいろいろなことがあったのですが、相談に乗ってくれたり、いろいろ支えてもらいました。また、オーナーはこれまで働いた他の施設のオーナーと比べても、私の話をよく聞いてくれた上に、気軽に話せたと思います。
330	18	自己	☆	30代前半の頃、自己都合で会社を退職し、実家に戻りました。ただ、入籍後は実家を離れる予定です。失業保険を受給するには求職活動が条件となっているので、さまざまなセミナーに参加する予定です。入籍後に居住する場所のハローワークに相談し、そこでどのような職業の仕事があるかを知りたいと考えています。
331	18	自己	☆	30代前半の頃、自己都合で会社を退職し、実家に戻りました。ただ、入籍後は実家を離れる予定です。入籍後に居住する場所のハローワークに相談し、そこでどのような職業の仕事があるかを知りたいと考えています。できれば次も前職のような職業に就きたいと思っていますが、なかなか難しいのかなと思っています。この地域は非常に田舎で、ハローワークで仕事を探しても仕事自体が少なかったり、仕事が見つかっても通勤が1時間くらいかかるかもしれないため、前職のような職業での就職はなかなか難しい感じです。しかし、探せば仕事はあると思います。特に私は人と関わる仕事が好きで、事務職よりは直接体を動かす仕事が自分に合っている感じがします。
332	19	自己	☆	10代後半に専門学校を卒業した私は、もともとやりたかった葬儀の仕事に就きました。地元の最低賃金がそれほど高くないことや、パートなどでは十分な社会保障が得られないことから、最低限でも正社員として働きたいと強く思っていました。また、専門学校の入学金は両親が払ってくれたものの、専門学校の授業料は奨学金を利用していたため、卒業後に少しずつ返済していく必要がありました。
333	19	自己	☆	20代前半の頃、葬儀の会社を退職した後、家の近くの飲食店での働くことを考え、ハローワークに気になる求人情報を持って相談しました。窓口で対応してくれた年配の男性職員は、「あなたは若いからすぐ決まりますよ」と言い、その飲食店に即座に電話をかけました。私はまだ「面接する」とは言っていないんだけどな、と思いました。しかし、面接の日程は決まり、私もその流れに乗ってしまいました。面接の前に、店長と食事をする機会がありましたが、私のことをお客様として接してくれたので、彼のことはその時だけではよく分かりませんでした。面接の際、店長はちょっと威圧的で怖い感じで、「ちょっと、どうかな」と思いました。
334	19	自己	☆	20代前半の頃、飲食店に転職して6カ月間正社員として働きました。しかし、入社直後から「とんでもない職場」と感じました。同僚の中には、うつ病のような症状で精神的に不安定な人がおり、自分を落ち着かせるために私に当たってくるところがありました。私はとんでもないところに入ってしまったと感じました。
335	19	自己	☆	20代前半の頃、飲食店に転職して6カ月間正社員として働きました。その飲食店の店長は信じられないほどひどい人で、特に男性従業員に対しては暴力を振るうことも珍しくありませんでした。彼らは店長に殴られ、泣かされたりしていました。この経験を通して、就職の際には職場の様子を事前に見学することの重要性を感じました。しかし、実際に働いてみないと、人の本性みたいなものは分からないと思いました。
336	19	自己	☆	20代前半の頃、飲食店に転職して6カ月間正社員として働きました。その飲食店の店長は信じられないほどひどい人で、特に男性従業員に対しては暴力を振るうことも珍しくありませんでした。私の後に入社した30歳過ぎの男性従業員は、本当に優しい方でした。彼が面接に来た際、心の中で「この会社は止めたほうがいい」と言いたくなりました。結局、彼と一緒に働くこととなり、2人で「ちょっと、この店、どうなるんだろうね」みたいな話をしていました。私は彼がこの店で働くことを止められなかったことは、とても申し訳なく感じました。
337	19	自己	☆	20代前半の頃、別の飲食店に転職し、3年間正社員として働いた時期は、本当に楽しいものでした。職場には同じ、または近い年齢の人たちが多く、気軽に話せる職場でした。上下関係がそんなになくて、自由に意見が言えたため、上層部の人とも喧嘩することもよくありました。言いたいことを言える環境だったため、時折、それが原因で問題が生じることもありました。しかし、こんな会社で再び働ける機会は、もうないだろうなと感じています。
338	19	自己	☆	20代前半の頃、別の飲食店に転職し、3年間正社員として働いた時期は、本当に楽しいものでした。職場には同じ、または近い年齢の人たちが多く、気軽に話せる職場でした。上下関係がそんなになくて、自由に意見が言えたため、上層部の人とも喧嘩することもよくありました。体力的には大変だったけど、その環境が私に合っていると感じました。「そんな職場でまた働きたい」という思いはあるけれど、パワハラなどで辞めた経験もあり、大変な目に遭ったこともあるので、コロナの問題も収束し、飲食店の求人が増えてくると思うけど、すぐに飛びつくのはちょっと怖いなと感じています。
339	19	自己	●	20代前半の頃、私が加入している保険業界の会社の担当者から、就職の誘いを受けました。その後、頻繁に自宅や職場に訪問されたり、何度も会社に面談のために呼び出されました。部長を含む複数の社員に囲まれて強く入社を勧められたため、最終的に入社を承諾しました。その強引な姿勢に、後から考えればお断りするべきだったと感じることもあります。しかし、入社を決めたのは最終的には自分の意思だったので、なんとか職場には足を運んでいました。
340	19	自己	☆	20代前半の頃、保険会社に転職し、1年間営業職の正社員として働いていました。転職した当時、結婚後も正社員として働きたいと考え、保険会社の仕事を選びました。地元でこれからも暮らしていくと考えていたため、仕事は大変だけれども、地元だから頑張れると思っていました。
341	19	自己	●	20代前半の頃、保険会社への入社を検討していました。何度も給料保障について部長に確認し、13万円の給料保障があると回答を得たので、入社を決意しました。ところが、入社後に、給料保障は毎月の2件の営業ノルマの達成が条件であり、達成できなければ給料は10万円以下になることを知りました。私がこの会社を選んだ一番のきっかけは給料保障があるからであり、しかも前職と同じ額の給料がもらえるからでした。私はたくさんお金をもらいたいわけではありません。前職と同じ給料が保証されるなら、保険の仕事を「じゃあ、やってみようか」という気持ちになったのです。
342	19	自己	●	20代前半の頃、職場の指導者から、契約が1件も取れなくなると、給料は0に近くなり、最悪の場合、社会保障から外れると聞きました。実際、そのような状況になり退職した人がいるという噂を耳にしました。契約が1件しか取れない月が1～2カ月続くと、給料には数万円の差が出ると思います。もし、その状況が半年続けば、給料はほぼゼロになると思います。指導者は最低賃金は保障されると言っていました。しかし、社会保障が外れた場合、最低賃金の保障だけでは結局マイナスの状況になると思うので、たぶん、社会保険が外される前に、皆さん、辞めると思います。
343	19	自己	●	20代前半の頃、保険会社への入社を検討していました。何度も給料保障について部長に確認し、13万円の給料保障があると回答を得たので、入社を決意しました。しかし、実際に入社すると話が違っていました。当時は目の前の仕事に追われ、給料保障の問題はあまり考えませんでした。しかし、退職後、冷静になって考えると、「何かおかしかったよな」と思うことがよくありました。当時、この疑問を追求していたら仕事が進まなくなるので、あえて考えないようにしていました。追求したら、たぶん、会社に行けなくなると思いました。
344	19	自己	●	20代前半の頃、保険会社に転職し、1年間営業職の正社員として働いていました。1回正社員を辞めてしまうと、もう正社員として働けなくなると思ったので辞めるわけにはいかなかったのです。
345	19	自己	●	20代前半の頃、保険会社に入社した際、会社から伝えられていた仕事内容と実際の業務が異なっていました。入社前は、既存の顧客の保険や給付金の手続きを主にする仕事と聞いていましたが、実際は自分で営業計画を立てて営業先を回り、新規の顧客の営業開拓を担当しました。面識のない顧客に会いに行くと、先方が私を警戒するので、とても大変でした。知らない方に心を開いてもらえるような話の仕方や接し方も分からず、まるで手探りで暗闇を歩いているような感覚になりました。何が成功で、何が失敗だったのかもよく分かりませんでした。
346	19	自己	●	20代前半の頃、入社直後の研修期間中に「営業をしながら、この会社で働いてくれる人を見つけて、呼んできてください」との指示を受けた。私は主な業務が新しい顧客の獲得になるだろうなと薄々は感じていた。しかし、自分と同じように働く人を見つけてこなければいけないというのは、まったく聞かされていませんでした。そのため、その指示を受けた時は「えっ」と思い、一番びっくりしました。
347	19	自己	●	20代前半の頃、入社直後の研修期間中に「営業をしながら、この会社で働いてくれる人を見つけて、呼んできてください」との指示を受けた。この指示を受けて、私をこの会社に勧誘した先輩社員が、実は会社からの指示であることを隠して私に接近していたことに気がつきました。それで、その人を疑う気持ちになりました。
348	19	自己	●	20代前半の頃、会社から月に1回、友人や知り合い、契約中の顧客をオフィスに招待するよう指示されていました。新しい人材の獲得が目的だったが、そのことは彼らには伏せていました。私も実際に友人や知り合いを招待しましたが、「一緒に働こう」とは言えなかった。彼らをオフィスに招待する理由は窓口営業や保険の手続きとは関係なく、ただ「遊びに来て」というものであった。今思うと、その誘い方は怪しく、当時の自分の言葉にも不信感を感じました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
349	19	自己	●	20代前半の頃、友人や知り合いに「ちょっとしたイベントがあるから、遊びに来て」と言い、オフィスに招待していました。採用活動の一環としての招待だったが、そのことは伏せられていました。先輩社員や部長クラスの人からすれば、「保険に入ってもらうわけではないんだから、簡単に呼べるだろう」と考えていたようでした。しかし、実際には毎月、誰かをオフィスに呼ぶノルマが設けられ、達成できなければ朝礼で部長から叱責されることもありました。結局、招待した人たちに対しては、会社から「その人は働いてくれそうですか？」という話になり、自分自身が採用活動そのものをしていたことになる、ということに疑問を感じていました。そこまで力を入れていたのは、採用が部長の力になるためでした。たとえ私たちが保険の契約を取れなくても、新しい社員が増えれば契約の可能性が増え、部長がより多くの社員を指導できる力があると、支店長に示すことができたからです。このことを後で知り、「だから、こんなに採用を一生懸命頑張っていたんだな」と納得しました。イベント自体は、卵やティッシュなどのアイテムをもらえる程度のものでした。
350	19	自己	●	友人や知り合いに「ちょっとしたイベントがあるから、遊びに来て」と言い、オフィスに招待していました。採用活動の一環としての招待だったが、そのことは伏せられていました。今までの就職の経験では、自分で面接を受けて「入りたい」と伝え、それを認めてもらって入社してきましたが、今回のように働く意志がまだない人を「一緒に働きましょう」と一生懸命に誘うのはおかしいと感じていました。表向きは「遊びに来てください」と言いつつ、本当の目的は一緒に働くことを誘うことだったので辛かったです。自分の利益のためにそこまで嘘をつき、そのような行動をするのが苦しかったです。
351	19	自己	●	20代前半の頃、就職してから半年過ぎた頃、指導者から突然手紙が届いた。「もう明日から来ないので頑張ってください」という内容に、私はびっくりしました。その指導者が面倒を見ていた人たちは10人ほどおり、その人たちと一緒に部長に事情を聞きに行ったところ、「もう会社には来ないだろう」という返答をされました。指導者は精神的に病んでしまったようでした。私たちが育っていないとか、仕事ができていないとかを、上司から言われているのを見ているので、指導者が会社を辞めても納得ができました。しかし、その事実を知った時は、「どうしたらいいのか」という気持ちが先立ちました。その後、別の支部から新しい指導者が来たが、その人もかなり厳しい状態で働いていた様子でした。社員の入れ替わりが激しい職場だったことを思い出し、その指導者も今ではもう辞めているのかもしれないと感じました。
352	19	自己	●	20代前半の頃、職場では仕事の厳しさから多くの人が心が病んでいました。同期の人たちは、日に日に元気を失っていきました。入社してすぐに元気を失う人もいたが、半年ぐらい経つと、ほとんどの人がそのような状態になりました。顔色が暗くなり、ネガティブな話ばかりが増え、ポジティブな話はほとんど聞かれなくなりました。人間的に落ち込んでしまうぐらい仕事が非常に大変であったり、心が病んでしまう人がたくさんいたりしたので、心配になりました。同期で苦しんでいる人を見続けなければならず、それが辛かったです。
353	19	自己	●	20代前半の頃、職場では仕事の厳しさから多くの人が心が病んでいました。同期の人たちは、日に日に元気を失っていきました。入社してすぐに元気を失う人もいたが、半年ぐらい経つと、ほとんどの人がそのような状態になりました。保険業界の仕事は大変でしたが、これまでの仕事の経験も辛かったので、比較的耐えられた感じがします。
354	19	自己	●	20代前半の頃、職場では仕事の厳しさから多くの人が心が病んでいました。同期の人たちは、日に日に元気を失っていきました。入社してすぐに元気を失う人もいたが、半年ぐらい経つと、ほとんどの人がそのような状態になりました。私はこれまで接客の仕事をしてきたが、保険の販売は、どうしても好きになれず、そのために苦しかったのかもしれなかったです。特に、こちらを嫌っているように見える人に声をかけたり、心を開いてもらうようにすることが、私には受け入れられなかったです。
355	19	自己	●	20代前半の頃、職場では仕事の厳しさから多くの人が心が病んでいました。同期の人たちは、日に日に元気を失っていきました。入社してすぐに元気を失う人もいたが、半年ぐらい経つと、ほとんどの人がそのような状態になりました。私はこれまで接客の仕事をしてきたが、保険の販売は、どうしても好きになれず、そのために苦しかったのかもしれなかったです。一方、営業が得意な社員は、話し上手で、はきはきと明るかった。彼らの言葉には納得できる感じがしました。彼らは声をかけた人たちが引いている様子をあまり感じない、自分の信念を貫き通すような感じがしました。私はそういうふうには突き抜けられなかったと思います。
356	19	自己	●	20代前半の頃、職場では仕事の厳しさから多くの人が心が病んでいました。同期の人たちは、日に日に元気を失っていきました。入社してすぐに元気を失う人もいたが、半年ぐらい経つと、ほとんどの人がそのような状態になりました。私はこれまで接客の仕事をしてきたが、保険の販売は、どうしても好きになれず、そのために苦しかったのかもしれなかったです。営業でバリバリやっている人はお客様から感謝されるような成功体験を持っていると思います。しかし、私たちのように何も知らない状態で不安であったりとか、うまく契約が取れなかったりする人たちの気持ちを、彼らは分かろうとしないというか、分からないと感じました。これは彼らを否定したり、おかしいということを言いたいわけでなく、彼らはちょっと違うんだなというふうには思いました。
357	19	自己	★	20代前半の頃、彼氏と結婚し、彼氏の転勤先について行くことを決め、退職の手続きを開始しました。彼氏と結婚を決めた時は、すぐに入籍の日を決める必要はないと考え、仕事をその時点で辞めるつもりもありませんでした。まずはお互いの家族の顔合わせや挨拶を優先しようと思い、その日取りを決める過程で、入籍の日取りも決まりました。県外で保険の仕事をするのは難しいと思い、2カ月後の入籍に合わせて仕事を辞めることにしました。
358	19	自己	★	20代前半の頃、彼氏と結婚し、彼氏の転勤先について行くことを決め、退職の手続きを開始しました。彼氏と結婚を決めた時は、すぐに入籍の日を決める必要はないと考え、仕事をその時点で辞めるつもりもありませんでした。まずはお互いの家族の顔合わせや挨拶を優先しようと思い、その日取りを決める過程で、入籍の日取りも決まりました。2カ月後の入籍に合わせて仕事を辞めることにしました。退職しようと思ったのは、彼が私に転勤先について来てほしいと言ってきたこともあるが、彼の転勤先が隣の県ならばまだしも、遠い場所だったため、遠距離でお付き合いは大変で、現実的に難しいと感じたからです。社会人なのでまとまった休みを取るのも難しく、移動だけで1日がかりとなるため、簡単に会うことは無理だと思いました。
359	19	自己	★	20代前半の頃、彼氏と結婚し、彼氏の転勤先について行くことを決め、退職の手続きを開始しました。この決断には、うれしい気持ちが最も強かったのですが、行ったことのない県での新生活には不安も感じました。そこでうまく生活していけるか心配だし、家族と離れ離れになってしまうことによる寂しさも感じました。
360	19	自己	☆	20代前半の頃、保険会社を退職する前に、職場で約100人の社員の前で挨拶を求められました。その場が、部長や支店長に直接、退職の意向を伝える唯一の機会でした。本当は給料の最低保障が入社前の話と違っていたことについて指摘したかったが、そんな大勢の前や中庭で見ている幹部たちの前でそのことを話すのは非常識だと感じ、結局伝えることができませんでした。
361	19	自己	★	20代前半の頃、夫の転勤をきっかけに、地元から距離にして800キロくらい離れている他県に引っ越しました。保険の仕事を続けることは、県外となると、知り合いも土地勘もないので、無理だろうなと思いました。
362	19	自己	☆	今は20代後半だが、専門学校を卒業してから5年間、私は正社員として働き続けてきました。働くこと自体に特別な喜びを感じていたわけではありません。生活するためには必要だったからです。専門学校の学費の返済や車にかかるお金など、生活の中でのさまざまな出費があったため、それを払わなくてはいけなくて、生活するためには必要だったからです。学校を卒業して社会人になったので就職することになりましたが、親に頼るのもおかしいと思ったので、正社員として働くことが一番ベストだと思っていました。今は夫に養ってもらっている立場ですが、過去5年間、正社員として働き続けることができたのは、生活しなければならないという気持ちが柱にあったのでがんばれたというのがあります。
363	19	自己	☆	今は20代後半で、夫に養ってもらっている立場だが、専門学校を卒業してから正社員で5年間働き続けてきました。今まで勤めていた全ての会社に頑張っている人がいたから自分も頑張れたと思います。
364	19	自己	☆	自分のこれまでの働いた経験を振り返ると、面接の際、「ちょっとどうかな」と感じたら、その場で断るというのも1つの勇気なのかなと学びました。
365	19	自己	☆	自分のこれまでの働いた経験を振り返ると、就職活動では、やはり雇ってもらうという気持ちから、すごい低姿勢でいき過ぎていて、何でも「大丈夫です」と言ってしまったのもよくないなと思いました。おかしいと思ったり違うと思ったら、「おかしいですね」って言うのも、労働者としての権利なんだなと思いました。
366	20	会社	☆	20代前半、四年制大学を卒業後、新卒でアパレル会社に正社員として就職しました。しかし、アパレル会社の働き方は厳しく、休憩の取りづらい、早出や残業が多いこと、さらに土日も休みではなく、連休もあまり取れないことから体調を崩してしまった。体調を崩したことをきっかけに、事務職への転職を決意した。特定の雇用形態にこだわらず求人を探していたところ、たまたま保険会社で契約社員になったっていうような感じ。そこで1年半くらい働いた。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
367	20	会社	☆	20代後半の頃、約1年半、IT企業の営業事務に従事した後、医薬品関連の企業へと転職しました。お給料やパソコンスキルを踏まえて、ちょっとステップアップしたいと思っていました。ずっと転職のことは考えており、このタイミングで転職をすることを決めました。派遣会社に登録していたので、そこで求人を出している会社に応募しました。選考に通ったため、その企業で働き始めました。契約は長期契約の派遣社員で、前職より時給が上がったため、年収の見込み額も少し増加しました。
368	20	会社	☆	20代後半の頃、医薬品関連の企業へ転職しました。新しい職場では、仕事に慣れるまでは毎日出社していましたが、入社して2カ月後からは週に2～3日の在宅勤務を開始しました。他の職員も同様の勤務スタイルを取り入れており、社内はあまり話す人がおらず、とても静かな環境でした。職場は皆よい人ばかりで、自分の希望とのギャップはありませんでした。ただ、前の会社と比べると、こちらの方が静かで、環境的には変わったなとは思いました。
369	20	会社	●	20代後半の頃、医薬品関連の企業へ転職しました。入社して2カ月後から週に2～3日在宅勤務を始めました。その頃から、不眠症のような症状に悩まされました。寝たいのに寝られないというのがストレスになっていたのかもしれません。あまり何かを思い詰めて考え事をしていたという感じでは正直ないです。寝れないことにより免疫が下がったのか、アレルギーのような症状や皮膚炎の症状も出てきました。正直自分でもあまり原因が分かりませんでした。タイミング的にはネイルの学校に行き始めてから寝られなくなった感じです。ネイルが原因じゃないかとちょっと思うんですけど、自分の中でそこは楽しく行ってたので、あまりそれはストレスにはなってなかったです。
370	20	会社	☆	20代後半の頃、医薬品関連の企業へ転職しました。入社して2カ月後から、土日を利用してネイルの学校に通い始めました。趣味を持ちたいと感じていた中で、特に持っている趣味がなかったため、将来的に仕事につながる可能性も考え、自分の興味を持つ分野で何か始めたいと考えた結果、ネイルを選びました。
371	20	会社	☆	20代後半の頃、会社で他部署も含めて毎週のように新しい人が採用されました。大量に採用している一方で、多くの人が辞めていくこともあったため、このようなサイクルが繰り返される背景には、人を大事にするというよりは使い古しのような取り扱いをしている、そういう感じの会社なのかなと感じました。
372	20	会社	☆	20代後半の頃、会社で他部署も含めて毎週のように新しい人が採用されました。この頃は、おそらく会社としてはまだ合併の話が確定していなかったから言えなかったのかもしれません。しかし、その可能性があるなら採用を止める、仕事量を調整するなどの対応はできたのではないかと思っています。
373	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。最も不安だったのは、お金の面でした。1～2カ月後には退職しなければならないと知らされ、まず、生活のことでどうしようと思いました。次のお仕事がすぐに見つかるかどうかも不安でした。
374	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。入社当初は長期の勤務と言われていました。ところが、実際には入社してから3～4か月しか経過していなかったからです。
375	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。派遣会社の担当者にその理由を尋ねたところ、担当者も直前で知らされたということで、その事実に驚きました。
376	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。派遣社員全員が会社都合での退職になると聞いて、理不尽さをめちゃくちゃ感じました。
377	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。私1人が何かを言ってどうこうなる話ではなく、会社全体の話だったため、どうしようもないという感じです。
378	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。その部署だけがなくなるとかではなく、会社が合併するという結構大きな話だったので、派遣の人たちが集まって話をしても、どうこうなる話ではないんだろうなと感じていました。
379	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。「もう会社は合併します」と言われて決まっていることだったので、働き始めてまだ間もない私が、「社員や派遣として残らしてください」と言っても、どうこうする話じゃないのかな、と思いました。
380	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。派遣の担当者に、「何でそんなことになったんですか？」と尋ねたところ、担当者は、「入社してまだ浅いのに」と言ってびっくりし、「私たちも急に言われた話だから」と説明してくれました。たぶん、派遣会社の社員もギリギリまで知らなかったと思います。上から話が下りてきたのが、たまたまそのタイミングだったと思います。
381	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。正直、私が「なぜ派遣を全員切るのか？」と聞いたところで、会社が大きいので、この話は上に行かないのと、上に行ったとしても会社には相手にしてもらえないと思います。そこは会社だからというよりは、全体的に私の中で、基本的に日本の会社は1人の声が、届きやすく、しかもそれが通りやすいとは思っていないから。いろいろな意見が出た上で、過半数の賛成を得た場合になってやっと、上に話が入ってくみたいなイメージがあったので。
382	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。今回のケースですと、派遣が全員切られる。じゃあ、「なぜ派遣を全員切るのか？」というのをちゃんと話してくださいという場を設けてほしいとなったとするじゃないですか。そしたら、ほぼ全員のような過半数の人が会社にそれを言って、それがやっと上のほうに行って、「じゃあ、どうにかします」となったら、やっと実現できることだと思うんです。だから、1人が何か言ってても、会社は見て見ぬふりじゃないですけど、どうにかならないのかな、というふうな印象はあります。
383	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。会社の方針が変わったりですとか、派遣切りにしないというような方向になるというのは、1人の意見では可能性としては低いのかなっていうふうに思います。
384	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。正直、会社がどういう方針で派遣を切ると決めたのか分からない。理由は知りたかったですけど、でも、逆にちょっともう、そこで切っちゃうぐらいの考えの会社なんだったら、こっちから「もういいです」という感じがちょっとある。
385	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。会社が結局成り立つとは、働いてる人がいるから成り立っているのもあるじゃないですか。やはりそこの扱いが物同然というとあれですけど、大きい会社だから1人1人を見ていくのは大変なのは分かるんですけど。私1人とかの問題じゃなくて、大量に人をばっと簡単に切っちゃうという考えができるということは、ちょっとどうなのかな、というふうに思いました。
386	20	会社	★	20代後半の頃、会社が他社に合併されることになり、所属部署が消滅することになりました。派遣会社を通して会社都合での退職を言われ、理不尽さを感じながらも受け入れました。結構、年齢的にも働いている方は若い方が多いわけじゃなくて、年配の方も結構いらっしゃったので、そういう状況も踏まえて大量に派遣切りしたので、この会社、大丈夫かなと思いました。
387	20	会社	☆	20代後半の頃、雇用保険を受給するため、月に1回ハローワークを訪れました。そこで、趣味としてのネイルを仕事にするか、長い経験がある事務職に就くかを相談しました。それと並行して、ネイルと事務の両求人を探しました。また、ネイル業界は未経験なので、業界の動向や働いている人がどんな感じなのかなどの話を聞きました。ネイルと事務の仕事、合わせて10社程度応募しました。事務職は派遣登録している派遣会社からエントリーしましたが、社内選考が通らず、なかなか面接まで進めませんでした。次の仕事探しにあたって、ネイルを一応趣味でやっているけれども、それを仕事にするかどうかというのと、今までずっと事務職のほうが長いので、事務職をやるかどうかというので迷っていました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
388	20	会社	☆	20代後半の頃、正社員での就業は考えておらず、非正規やアルバイトの仕事を探していました。体調がよくなかったり、仕事よりもプライベートを重視したいため、そのような選択をしていました。仕事探しをする際、ダブルワークをするかどうかで迷っていました。ネイルと事務職の両方をするということも視野に入れてました。正社員として働くと週5日の勤務になり、さらに、ネイルの仕事をする場合、週末も働くことになり、1日や2日の仕事が増える可能性がありました。休日がなくなると体力的にも精神的にもしんどいと感じていました。それと、もし2つの仕事ができるような状況になったら融通が利かなくなるので、アルバイトを選択する方が良いのではないかと思っていました。
389	20	会社	☆	20代後半の頃、ネイルの学校の先生の紹介により、ある会社からネイルのアルバイトの採用の話が来ました。しかし、雇用条件で疑問に思うところがあり、辞退しました。その条件とは、1日の売り上げ目標を達成できない場合に500円が徴収されるというものでした。そもそも仕事とは働きに行ってお金をもらうことなので、なぜ自分がお金を払わなければならないのかと疑問に思いました。そのような条件の会社で働いて大丈夫だろうかと直感的に感じました。このアルバイトを受けた場合、「生活が苦しいな」と思いながら働くことになり、せっかくのステップアップが逆にまた下がってしまうような気がしました。
390	20	会社	☆	20代後半の頃、ネイル会社から採用の話がありましたが、雇用条件に疑問点があったため、自分で情報を調べ、労働基準監督署にも問い合わせました。その後、労働基準監督署の見解をネイル会社に伝えました。前に勤めていた薬品会社は人を大事にしなかったので、同じようなことを繰り返したくないと思いました。ネイル会社は薬品会社ほど大きくはなく、1人1人が見てもらえる環境ではありましたが、お金を従業員から徴収するという条件は受け入れがたく、他の会社では聞いたことがなかったです。他の条件は良かったのですが、その1点についてはモヤモヤが消えず気になったので、いろいろ調べて確認することをしました。
391	20	会社	☆	☆20代後半の頃、ネイル会社から採用の話がありましたが、雇用条件に疑問点があったため、自分で情報を調べ、労働基準監督署にも問い合わせました。その後、労働基準監督署の見解をネイル会社に伝えました。結局、自分の人生ですから、誰かが助けてくれるわけではありません。そのため、自分でちゃんと決めてやらないと後悔すると思います。これまで生きてきた中で、他人に決めてもらってやったことで、あまり納得して自分が行動できたことがない。やはり自分で全て決めてやったことは、それが良い結果であれ悪い結果であれ、それほど後悔していません。自分で決めたほうが、良くも悪くも納得できるというかスッキリすると思っています。
392	20	会社	☆	30代の頃、このインタビューを受けました。その際、今までの仕事選びで経験したイレギュラーな出来事、例えば派遣切りに遭遇することや不条理な会社に巡り合うことなどを話しました。これは普通の人にはあまり起こらない出来事だと思います。そういったモヤモヤを理解してくれる方は少ないのですが、インタビュアーは私の話を率直に聞いてくれました。そのことから、就業環境をより良くしようと考えてくださる方がいることを知り、非常にうれしく思いました。
393	21	自己	☆	30代後半の頃、前の職場の知人の紹介で、ものづくりの企業に正社員として入社しました。工場の製造現場で、指導者が近くにいる職場環境で、NC旋盤を使った仕事を担当しました。仕事内容には興味を感じていましたが、それ以上に正社員として働きたいという気持ちが強かったです。
394	21	自己	☆	30代後半の頃、前の職場の知人の紹介で、ものづくりの企業に正社員として入社しました。工場の製造現場では、指導者が近くにいる職場環境で、NC旋盤を使った仕事を担当しました。仕事で嫌なことはなく、もくもくとできるので楽しかったです。
395	21	自己	●	30代後半の頃、職場の人間関係で悩んでいました。職場の工場長が大きな声で怒鳴るタイプの人でした。私自身は怒鳴られることはなかったものの、他の従業員への怒鳴る声が仕事中に常に聞こえてきました。そのため、人の入れ替わりがかなり激しかったです。特定のメンバーに対して怒鳴ることが多く、その声は普通の生活で聞くような声ではなく、非常に大きかったです。工場長の大きな声で怒鳴ることが苦手で、常に怯えるような気持ちで仕事をしていました。工場長の怒鳴る時間が早く終わらないかと思うこともあり、その環境は私にとって辛く、怖いものでした。
396	21	自己	●	30代後半の頃、職場の人間関係で悩んでいました。職場の工場長が大きな声で怒鳴るタイプの人でした。私自身は怒鳴られることはなかったものの、他の従業員への怒鳴る声が仕事中に常に聞こえてきました。そのため、人の入れ替わりがかなり激しかったです。特定のメンバーに対して怒鳴ることが多く、その声は普通の生活で聞くような声ではなく、非常に大きかったです。工場長の大きな声で怒鳴ることが苦手で、常に怯えるような気持ちで仕事をしていました。その時の気持ちは、「お金のために、生活のために働かなければ」と感じ、毎日「無事に終わりますように」と願いながら過ごしていました。工場長の性格を変えることはできないと思っており、「仕方ない」と感じていました。
397	21	自己	●	30代後半の頃、工場で働いている間、私はとてもお世話になっている上司がいました。しかし、その上司が工場長のことが嫌で、本社への異動を決めました。その結果、私は「余計にちょっと辛いな」と感じる時間が増えました。
398	21	自己	●	30代後半の頃、私の勤務する工場に、本社にいる工場長の上司が訪れ、私に異動の提案をしました。しかし、本社には現時点で事務職の席しか空いていないとのことで、製造の仕事から事務職に変わることになると言われました。事務の仕事は嫌でしたが、その時点で工場の人間関係に悩んでいたこともあり、「いいきっかけというか、しょうがないのかな」と感じました。異動の提案は前向きに受け止めつつも、「仕方ないかな」という感じで受け入れることにしました。
399	21	自己	●	30代後半の頃、私の勤務する工場に、本社にいる工場長の上司が訪れ、私に異動の提案をしました。しかし、本社には現時点で事務職の席しか空いていないとのことで、製造の仕事から事務職に変わることになると言われました。以前、工場長の怒鳴るなどの行いを本社の工場長の上司にこっそりと相談していたので、異動の提案の大きな理由はそれだと思います。その相談をしていなければ、まだ工場で働いていたかもしれません。
400	21	自己	●	30代後半の頃、私の勤務する工場に、本社にいる工場長の上司が訪れ、私に異動の提案をしました。しかし、本社には現時点で事務職の席しか空いていないとのことで、製造の仕事から事務職に変わることになると言われました。この提案にはかなり悩みました。今の辛い環境から変わるなら、まだよくなるのかなみたいな。でも、仕事内容や環境が変わることには不安もありました。モノづくりに興味を持っていたため、自分が事務作業をこなせるのか疑問に思いました。また、本社は人数が多く環境が全く違うので、その変化への不安も感じました。
401	21	自己	●	30代後半の頃、私の勤務する工場に、本社にいる工場長の上司が訪れ、私に異動の提案をしました。本社には現時点で事務職の席しか空いていないとのことで、製造の仕事から事務職に変わることになると言われました。私は以前から工場長の行いについて、本社の工場長の上司に相談をしていました。しかし、実際に異動することになるとは思ってもいませんでした。技能職よりも、正社員として働き続けたかったので、異動するまで会社を辞めることは考えていませんでした。
402	21	自己	●	30代後半の頃、製造の仕事をしている工場から、所在地が異なる本社の人事部に異動となりました。異動先では経理や営業の補助業務に携わり、毎日パソコンに向かって文字入力をしていました。指導のため、休憩時間以外は常に男性上司が隣におり、2人で1つのデスクで仕事をする状況でした。この新しい環境、特に隣にずっと上司がいることや、2人で狭いデスクを共有することは、私にとって大変しんどく感じられました。「早く帰りたい」、「事務は向いていないのかな」と思っていました。体を動かして働く方が私には向いているのかもしれないと感じていました。
403	21	自己	★	30代後半の頃、本社に異動してから3週間後、私はメニエール病を発病し、休職を余儀なくされました。その時、「いつまで病気なのか」や「辛いな」と感じました。「仕事や生活がどうなるのか」という不安が頭をよぎりました。本当に仕事に行けなくなるとは想像していませんでした。
404	21	自己	★	30代後半の頃、本社に異動してから3週間後、私はメニエール病を発病し、休職を余儀なくされました。異動後の環境に限界を感じ、「このまま会社に行けないのではないか」と予感していました。耳の症状が現れる前から、「もう辞めたい」とずっと思っていました。そのため、病気の発症は、何となく予測していた部分もあり、「これが体からのサインなのかな」と感じていました。
405	21	自己	★	30代後半の頃、本社に異動してから3週間後、私はメニエール病を発病し、休職を余儀なくされました。その時期、子どもの受験が控えていて、病気で家のことができない状況になりました。これまで子どもには家のことをあまりさせず、学業に専念させていたほうだったので、とても申し訳ない気持ちになりました。
406	21	自己	★	30代後半の頃、病気を発症した当初の1ヶ月間は、精神的に大変辛い時期でした。「なぜ自分がこの病気になったのか」と自問自答しました。メニエール病については、何となく聞いたことがある程度で、まさか自分がなるとは思っていませんでした。そのため、「自分は精神的に弱いからこの病気になったのか」と自分を責めてしまいました。また、子どもの受験や仕事の異動という大事な時期にこの病気になったことに、「なぜ今なのか」と思いました。
407	21	自己	★	30代後半の頃、病気を発症した当初の1ヶ月間は、精神的に大変辛い時期でした。「なぜ自分がこの病気になったのか」と自問自答しました。職場の環境が酷いからとは考えませんでした。病気になったのは「しょうがないのかな」と思いました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
408	21	自己	★	30代後半の頃、メニエール病の発症から1カ月後、上司から電話があり、1カ月の猶予期間を与えられました。その間に出勤できなければ退職するよう言われました。その時、「1カ月は早すぎるのではないか」と感じました。治るかもしれないとは思いましたが、1カ月では難しいという予感がしていました。本当はもう少し待ってほしいと思いました。上司の言葉には「ひどい」と感じる部分があり、「急にそう言われるのは」とも感じました。
409	21	自己	★	30代後半の頃、メニエール病の発症から1カ月後、上司から電話があり、1カ月の猶予期間を与えられました。その間に出勤できなければ退職するよう言われました。私自身、たぶん、会社に戻れないと思っていたので、上司の言葉に対して納得というか抵抗もせず、「分かりました。また連絡します」と答えました。1カ月の間は休養を取ることを考えていましたが、復職が無理だろうな、ということは分かっていました。
410	21	自己	★	30代後半の頃、メニエール病の発症から1カ月後、上司から電話があり、1カ月の猶予期間を与えられました。その間に出勤できなければ退職するよう言われました。1カ月って早いんじゃないかと思って、本社の工場長の上司に相談しました。救済措置や何か良い方法がないかを探してみると言われました。しかし、私としては、1カ月後に絶対に復職できないと分かっていたため、期待していませんでした。私にはもう辞めるしか選択肢がないと感じていました。もし良くなって職場に戻ったとしても、デスクで隣にずっと上司がいる状態が続くと考えると、その仕事内容に対して憂鬱になりました。そのため、辞めるべきなのかなと日々考えていました。
411	21	自己	★	30代後半の頃、メニエール病の発症から1カ月後、上司から電話があり、1カ月の猶予期間を与えられました。その間に出勤できなければ退職するよう言われました。1カ月って早いんじゃないかと思って、本社の工場長の上司に相談しました。救済措置や何か良い方法がないかを探してみると言われました。その人から、たぶん、勤務期間が短いから、猶予期間が1カ月になったのかもしれないと言われ、私は「あっ、そうだなんだ」と納得しました。
412	21	自己	★	30代後半の頃、メニエール病の発症から1カ月後、上司から電話があり、1カ月の猶予期間を与えられました。その間に出勤できなければ退職するよう言われました。1カ月って早いんじゃないかと思って、本社の工場長の上司に相談しました。救済措置や何か良い方法がないかを探してみると言われました。病気になってから体調が大変悪かったため、救済措置を受けても会社に戻るのはおそらく無理だろうと思っていた。
413	21	自己	☆	インタビューを受けたことで、自分の気持ちを整理することができました。私がもっと頑張ればよかったのではないかと今でも思うことがあります。しかし、インタビューを通して、会社にもちょっとは原因があったんだなと冷静に思えてよかったです。話せてよかったです。
414	22	会社	☆	20代前半の頃、新卒で証券会社に入社し、本社の株の運用部署を中心に仕事をしました。入社した年はバブル崩壊の直前で、株価は最高値を記録していました。しかし、私が入社した時点でバブルはすでにピークを迎えていたため、その恩恵を受けることはできませんでした。ボーナスについても、入社して2～3年目くらいになってからようやく額が上がるというか、まともに出る感じだから、私の場合、そんなにおいしい思いはしていません。入社がもう2～3年早かったら全然違ったかもしれません。
415	22	会社	☆	30代後半の頃、私は証券会社に勤務していました。証券会社の社員は会社に所属している間、個人的な株の取引が禁止されています。トレーダーとして生活していくため、証券会社を退職しました。私が勤務していた会社には自社の資金で株を運用する部門があり、そこで会社の株を運用して儲ける仕事をしていました。損をすることもありましたが、そこでの経験をもとに、トレーダーとして食っていこうかと思いました。
416	22	会社	☆	30代後半の頃、個人で株式の投資を始めました。投資に興味があるから証券会社に入って、辞めて実際に自分でやったということなんです。
417	22	会社	☆	50代前半の頃、私は個人で投資会社を運営していましたが、畳む決断をしました。直感的には、投資の才能がないと感じたためです。それにもかかわらず、十数年はその道で生計を立ててきました。本当はもっと早く畳むべきだったのですが、どうしようもなくなるところまで止められませんでした。トレードがうまくいけば、大きな儲けがあるため、常にリカバリーが可能と考えていました。しかし、負けが続いても家族には心配をかけると思って、何も言えなかったです。それもずるずると投資会社を続けていた理由になります。また、これからどこかで働けるのかみたいなものもあって、投資会社を止めることができませんでした。
418	22	会社	☆	50代前半の頃、私は個人で投資会社を運営していましたが、畳む決断をしました。家内から「今どうなっているの？」と正面から問い詰められた際、正直に状況を話しました。その結果、家内から「止めて、働けよ」と言われました。実際、10年間やって結果が出ていなかったので、しょうがなかったです。本当にもうお金がなかったので、働き口を探しました。
419	22	会社	☆	50代前半の頃、製造業の派遣社員として働き始めて1カ月ほどで、大手建設会社からの内定通知を受けたため、派遣会社に退職の意思を伝えました。しかし、入社したばかりでの退職の意思表明により、派遣先とトラブルになりました。彼らは私にすぐに辞めて欲しいと伝えましたが、私は断固として出社を続けました。過去に同じような状況の社員が不良品を出す行為を行ったらしく、派遣先は私も同様のことをするのではないかと懸念しました。そのため、退職までの期間、私には作業は任せてもらえず、1日中掃除の仕事だけをさせられました。退職の意思は1ヶ月前に伝えるのがルールだと考えていました。今から考えると、そんなに馬鹿正直に早く言うこともなかったと思います。会社は私の代わりを募集し、新しい人が来ました。それでも、私は年内は働かせてほしいと主張し続けました。私はお金が欲しいんで、退職を断固拒否して出社し続けました。
420	22	会社	☆	50代前半の頃、大手建設会社に入社して営業職に従事しました。給料は歩合制で、ボーナスはありませんでした。その会社は営業を重視しており、成績が上がらないと居づらいです。過去には非常にパワハラが多かったと聞いており、全体としては厳しい雰囲気の会社でした。成果を上げることができる人は高い報酬を受け取ることができますが、そうでない人は人間扱いされないみたいなところがあります。表面上はそういった雰囲気ではないですが、実際にはそういう会社です。
421	22	会社	☆	50代前半の頃、大手建設会社に入社して営業職に従事しました。1本の契約を取ることができたものの、将来的に更なる契約を取れそうもないと思いました。それで、仕事をやりながら転職活動を始めました。7～8社程度の会社に応募しました。この会社は数字さえ上げれば何をやっていてもいいので、転職活動に時間を取ることは可能でした。
422	22	会社	☆	50代後半にハローワークで紹介された設計事務所に、主に公共事業における補償問題に関する調整や交渉業務をサポートする仕事で正社員として入社しました。この設計事務所しか受かりませんでしたので、入社を決めました。自分にもできそうだと感じ、給料もそこまで安くなく、通勤も便利でした。前職の大手建設会社と比べると給料は下がりましたが、歩合制ではないためプレッシャーがないと感じました。また、雇用保険の手続きが面倒なので、切れ目なく転職できたので良かったと思います。
423	22	会社	☆	50代後半に設計事務所に入社しました。職場では、各々の席でCADを使いながら業務を行っていました。入社当初はCADの操作を学びながら、さまざまな現場に同行して仕事のやり方を見学しました。細かい作業が求められることもあり、例えば、A4の紙を0.1ミリのズレも許されずにきっちりと折る仕事が頻繁にありました。やってみたら分かるんですが結構難しく、普通にきれいに折ったというレベルでは全然許されませんでした。前職での大手建築事務所の経験は、この職場での業務にはそれほど役に立たなかったです。また、入社5年を経ると取得できる資格があり、それを取得しないと一人前として認められませんでした。私の年齢からすると、60歳を過ぎてようやくその資格の取得が可能となるので、入社時に「それで大丈夫ですか？」と何度も聞かれました。「大丈夫です」としか答えようがありませんでした。
424	22	会社	☆	50代後半に設計事務所に入社しました。就業時間は9時から17時30分です。試用期間中、急ぎの仕事が割り振られていなかったため、残業はほぼありませんでしたが、18時30分か19時くらいまで仕事をしたこともありました。しかし、残業代は18時からしかもらえません。定時が17時30分なので、17時30分から18時までの30分間の残業代はつかないという説明を受けました。私にとって、残業代が18時からしかつかないのはちょっと不思議でした。17時半から18時の間もみんなが仕事をしているのを見て、私もそれに従いました。私は早く帰りたかったのですが、その30分は結果的にサービス残業となりました。社長は17時30分から18時の間は休憩や雑談の時間と言いますが、実際には仕事をしているだけで、休憩や雑談の時間はありませんでした。
425	22	会社	☆	50代後半に設計事務所に入社しました。自分の使うパソコンの設定作業を自ら行うことに、強烈なカルチャーショックを受けました。これまでの私の就業経験は大企業のみで、中小企業は今回が初めてでした。総務の人がこのような作業をすると思っていましたが、総務が存在しないため、仕方がないと理解しました。以前勤務していた大手証券会社では、入社時に当然のようにパソコンが用意されていました。しかし、この会社では未開封のパソコンが机の上に置かれ、後は自分でやってくださいというノリでした。大企業から中小企業への転職者の多くが、同じようなカルチャーショックを感じるのではないかと思いました。
426	22	会社	☆	50代後半に設計事務所に入社しました。入社直後、私は9時始業に合わせて8時45分よりも早く会社に到着していました。新入社員として、早めに出社すべきと考えていたからです。しかし、ある日取締役とエレベーターで一緒になった際に、「こんなに早く来る必要はない」と言われました。それで、1本電車を遅らせて、8時52分～53分ごろに会社に着くようにしました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
427	22	会社	☆	50代後半に設計事務所に入社しました。入社後に、毎週金曜日の始業前には社員全員で事務所の掃除をすると聞きました。早めに出社して掃除をするべきかと思い、同僚に尋ねましたが、「来なくてよい」と言われました。そのため、私は掃除のために早めに出社しませんでした。社員が掃除をしている時間に出社していないため、掃除のことを忘れていることが多かったです。
428	22	会社	☆	50代後半の頃、金曜日の始業前の掃除の件で、社長から「身の回りの掃除は自分でやるように」と言われました。金曜日は掃除をすることなっていたことを思い出し、次の金曜からは掃除をしようと思いました。私の隣の席の人は掃除をしていないように見えたので、私もしなくてもいいのではと思っていました。しかし、社長から、その人は実は8時くらいに出社して掃除をしていると言われました。次の金曜日、私は早めに出社しましたが、隣の席の人から「掃除はもう終わりました」と言われました。私はそんなことを言われて辛いというより、「何を言ってるの？」、「はぁ？」って感じでした。自分の身の回りの掃除をやるようにと聞いていたんですけど、金曜日の始業前に私が来ていないから、その人が掃除をしてくれていたようです。
429	22	会社	☆	50代後半の頃、課長から「朝からみんな掃除しているので、早く来てください」と言われました。これは矛盾していると思った。取締役や同僚からは来なくてもいいと言われていたからです。確かに早く来るべきだとは思いましたが、課長に言われた時、「うざいな、こいつ」と思いました。私は始業前の8時52～53分に出社しており、掃除をしても9時にはちゃんと仕事を開始できるので、課長の指摘が余計にうざいと思いました。課長は新入社員に対して、「掃除くらいしろよ」みたいな感じで言っているのかもしれません。課長は、みんなにというか、自分の考えに合わせろと言っているような感じで、だから当初からあの人は嫌いだなと思っていました。向こうも同じように思っているのではと想像しました。
430	22	会社	☆	50代後半の頃、課長から「朝からみんな掃除しているので、早く来てください」と言われました。取締役や同僚からは「来なくてもいい」と言われていたので、「お前（課長）だけ言ってるんだぞ」と思いました。金曜日は掃除があるからみんなちょっとだけ早く出社しているのかもしれません。そこのところはよく分かりませんが、8時52～53分に出社して掃除をしてもちゃんと仕事が開始できるんだから、いいだろうと思っていました。しかしながら、課長の指摘を受け、事を荒立ててもしょうがないので、「分かりました」と言ってその場を収めました。
431	22	会社	★	50代後半の頃、設計事務所に入社して1カ月ほど経った後から、勤務中にスマホで主にFXのチェックをし始めました。私自身、なぜそんなことを始めたのか不思議でした。前職の大手建設会社では監視も緩かったのにやりませんでした。それにも関わらず、現在のオフィスでなぜそんなことを始めたのか自分でもよくわかりません。スマホのチェックは数秒で終わるため、仕事の能率が若干落ちることは認めますが、その程度であれば誤差の範囲だと思っていました。トイレに行くのにも2～3分かかるわけだから、このくらいはいいでしょうみたいな軽いノリでした。しかし、後から冷静にふり返ると、試用期間を過ぎて正社員になった後であれば、そのくらいでは雇用契約は切れないはずだけど、試用期間中はやるべきじゃなかったと思いました。魔が差したのかもしれません。ゲームやFXをやったことは後悔しています。
432	22	会社	★	50代後半の頃、勤務中にスマホで主にFXのチェックをし始めました。前職の大手建設会社ではFXのチェックができる環境でしたが、全然やっていませんでした。それなのに、設計事務所に入社してから1カ月後あたりから、急に始めてしまいました。具体的には、多い時は1時間に10回程度か、場合によってはそれ以上だったかもしれません。時間にすると、1時間当たり2～3分程度という感じでした。私は株式の売買が好きで、5年間個人でやっていた経験を元に投資会社を起業しました。その時期は真剣に取り組んでいましたが、設計事務所でのFXは5万円程度で遊んでいるような感じで、真剣には取り組んでいるわけではありませんでした。
433	22	会社	★	50代後半の頃、設計事務所に入社して1カ月ほど経った後から、勤務中にスマホで主にFXのチェックをし始めました。その理由として、職場に慣れてしまったのか、あるいは少し甘えてしまったのかもしれません。もし環境がギスギスとして厳しかったら、スマホをいじることはなかっただろうと思います。つまり、許容される環境だったため、それについ甘えてしまったのかもしれません。
434	22	会社	★	50代後半の頃、設計事務所に入社して1カ月ほど経った頃から、勤務中にスマホで主にFXのチェックをし始めました。この背景には、前職の大手建設会社での経験の影響もあります。私、仕事は結構やっているほうだったんですが、それでも結構サボっていました。しかし、ほとんど何もしないヤツもいるので、そんな人に比べるとやっていて、だから仕事量は上位2、3割には絶対に入っていたと思うんです。でも、大手建設会社は結果が全てで過程は全然重視してくれないんです。だから後半はたるんでいました。サボり癖のある友人ができたこともあります。前職の大手建設会社のほうがある意味、もっとゆるいんです。スマホ触って何が悪いの？みたいな感じでした。
435	22	会社	★	50代後半の頃、社長から勤務中にスマホを頻繁に使用していることを注意されました。「あちゃ」と思い、さらに「やばいな」とも思いました。私はスマホでFXのチェックをしていたのですが、そのことを説明するのが難しく、他にどう説明するか思いつかなかったので、素直に「株みたいなものです」と答えました。FXは遊びで、社長の「真剣に仕事しろよ」との指摘は仰るとおりなんですけど、出来心でつい遊んでしまいました。注意を受けた後、社内ではFXをすることは一度もありません。「やはりしちゃいかんよね」と思いました。
436	22	会社	★	50代後半の頃、現場調査の仕事で、1時間ごとに駐車場の車や人の出入りを数えていました。課長もこの現場に同行していました。他の社員は時計代わりに携帯電話を見ていたので、私も何度か携帯電話を見ました。それとは別に2、3回、FXのチェックのためにも携帯電話を見ました。その後、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。文書には、仕事中に携帯電話を触り、注意されても改善が見られないという理由が明記されていました。私の試用期間はその日から1カ月後までだったので、1カ月後まで働くか、今日限りで退職するかの選択を迫られました。また、取締役から「そもそも入社早々携帯電話を使うのはいかがなものか」と苦言を呈されました。この指摘は、ぐうの音も出ないし、試用期間中であるため、会社側に辞めさせる権利は当然あると思いました。しかし、社長から注意を受ける前と比べて、携帯電話を使う回数は全然違うので、私としては文書に記載されていた「注意したにもかかわらず、改善が見られない」という指摘は全く納得がいきませんでした。
437	22	会社	★	50代後半の頃、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。文書には、仕事中に携帯電話を触っていること、注意されても改善が見られないことという理由が明記されていました。この「改善が見られない」のところが絶対に納得いかなかったので、私はそこを強力に主張しました。現場調査の仕事でスマホを見ていたのは事実ですが、駐車場の車や人の出入りは数えていたと伝えました。それがうまく伝わらなかったようでしたが、しょうがないと思いました。文書には、「注意したにもかかわらず改善が見られない」という一文があり、私はそこは訂正させたかったですね。それは事実に反しますから。
438	22	会社	★	50代後半の頃、現場調査の仕事で、1時間ごとに駐車場の車や人の出入りを数えていました。課長もこの現場に同行していました。他の社員は時計代わりに携帯電話を見ていたので、私も何度か携帯電話を見ました。それとは別に2、3回FXのチェックのためにも携帯電話を見ました。その後、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。私は課長とは合わなかったので、嫌いだなと思っていました。課長も同じように感じていたのではないかと思います。彼が誤解してではなく、社長や取締役に意図的にうそをついた可能性すらあると思っています。現場調査での携帯電話の使用は2～3回程度でした。ただ、数回見たのは良くなかったです。大反省しました。
439	22	会社	★	50代後半の頃、現場調査の仕事で、1時間ごとに駐車場の車や人の出入りを数えていました。課長もこの現場に同行していました。他の社員は時計代わりに携帯電話を見ていたので、私も何度か携帯電話を見ました。それとは別に2、3回FXのチェックのためにも携帯電話を見ました。その後、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。「まじかよ、やべえ。これって一応決定したから覆らないんだろうな」と思いました。「家に帰って家内に怒られるな」、「やったらいかんかったな」と思いました。会社が求める仕事の細かさは正直合わないと思っていましたが、給料もらえるからいいかみたいな感じで仕事をしていました。私自身、この会社とは合わないと思っていたので、会社のほうも私のことを合わないと思っていたかもしれません。
440	22	会社	★	50代後半の頃、現場調査の仕事で、1時間ごとに駐車場の車や人の出入りを数えていました。課長もこの現場に同行していました。他の社員は時計代わりに携帯電話を見ていたので、私も何度か携帯電話を見ました。それとは別に2、3回FXのチェックのためにも携帯電話を見ました。その後、社長に呼び出されました。取締役も同席する中で、試用期間満了を通知する文書と今日での退職を求める文書が提示されました。試用期間満了まで働くか、今日限りで退職するかの選択を迫られるが、社長側は後者の方を望んでいる発言が文書の提示と共にありました。私は即日退職ではなく試用期間満了まで働きたいと伝えました。なぜなら、給料がもらえるからです。家族と相談したいので、1日の猶予を求めました。言いたいことは理解できるけど、突然の話だったので、とりあえず待ってほしかったのです。社長側はしぶしぶ同意しました。家に帰り、仕事中に携帯電話を見て首になったことを家内に伝えると、予想に反して、家内は怒らずに「仕事が向いてないんじゃないかと思っていた」と言いました。私が以前から会社の仕事に対して愚痴のようなことを言っていたので、家内もそのことを理解していたようです。
441	22	会社	★	50代後半の頃、会社は専門家と相談して、解雇という形式はお互いにとってよくないと判断し、自己都合での退職をするように言ってきました。私はその提案に驚き、「はいっ？」と思いました。失業保険をすぐにもらえることにこだわっていたので、会社都合での退職を望みました。この希望に対して、会社側は「それで納得できるなら」と受け入れ、ハローワークに問い合わせるように指示しました。ハローワークに行くのは「面倒くさい」と思ったのですが、失業保険をすぐにもらえることが一番大事だったので、「まあ、いいか」という感じでした。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
442	22	会社	★	50代後半の頃、設計事務所を会社都合の退職勧奨で退職することになりました。現場調査の際、確かに私は何回かスマホでFXのチェックをしましたが、同行していた課長は別の場所にいたので、私のその行動が課長に見られたはずがありませんでした。私は実際に課長の姿を見ていませんでした。文書には、「注意したにもかかわらず改善が見られない」と明記されていましたが、これには絶対に納得がいきませんでした。しかし、取締役が「あなた、そこばっかり言うけど、そもそもね」という話をされたので、しょうがないと思って退職を受け入れることにしました。
443	22	会社	☆	50代後半の頃、雇用保険の受給が始まり、1カ月に2回程度ハローワークに通って職業相談を受けていました。職業相談は全然役に立たないんですけど、ほとんどの求人がハローワーク経由でしか応募できないため、仕方なくハローワークに行ってました。雇用保険の受給には、正確には28日ごとに2回の就職活動が必要でしたが、実際にはしていませんでした。2回ハローワークに行くだけで良かったので、そのようにしていました。
444	22	会社	☆	50代後半の頃、雇用保険を受給している間、私は4～5件の求人に応募しましたが、ゲームを楽しむなどして、本気での就職活動はしていませんでした。失業保険はまだもらえるんだからと、最初は好条件の求人を探していました。そのうち条件が徐々に下がっていくのかと思いながら、そんな感じで仕事を探していました。実際には、今すぐに働かなくちゃいけないみたいな切迫感は全然持っていませんでした。妻はこのことが気に入らなかったことは分かっていました。彼女はそのことについて、直接触れることはありませんでしたが、彼女はパートに出ていることから、おそらく不満に感じていたと思います。それでも、妻が働いている間、私は家のことをできる限りやり、まるで専業主夫のようにしていました。
445	22	会社	☆	50代後半の頃、自宅から歩いて2、3分の位置にある工場のパック詰めの求人に応募しました。募集人数は2人で、正社員の採用でした。給料は18万円とされており、私はこの条件に精一杯妥協したつもりでした。歩いて通勤できることや、18万円あれば食べていけるはずだから、並行して投資もやろうと思っていました。2人募集だったので、自分は採用されるだろうと思っていました。面接時に社長から「株をやっているのか？」と聞かれ、「株をやっていない」と答えた後、「やるといけないんですか？」と社長に尋ねました。採用面接に通るつもりだったので、後になって、そのような質問をしなければ良かったと思いました。
446	22	会社	☆	50代後半の頃、工場のパック詰めの仕事に応募しましたが、不採用となり、大変ショックを受けました。不採用の理由として、面接した会社が前職に問い合わせをし私の退職理由を知ったのではないかと考えています。実際、面接時に社長から「株をやっているのか？」と質問があり、それが前職の事情を知った上での質問ではないかと思ったのです。私は過去に証券会社で株の仕事をしていたことはありますが、それでこのような質問が来るとは思いません。私は、応募先の会社が前職に問い合わせ、特定のレッテルを貼られて落ちたに違いないと考えています。特に、前職が会社都合での離職であったため、「何かあったんですか？」と前の会社に聞いたんじゃないかと思いました。小さな会社であるため、前職の会社への問い合わせは十分に考えられることだと思います。もし、前職の社長が「彼は仕事中にスマホを使っていた」と言ってしまったら、採用されるわけないと思います。
447	22	会社	☆	50代後半の現在、受給している雇用保険で生計を立てています。色んなところに応募して落ち続けています。より良い条件の会社を探しましたが見つからず、今に至っています。今後は企業に就職するよりも、投資で食っていくつもりです。以前は妻につく禁じられていましたが、離婚すると、その制約はなくなります。雇ってくれないから本当に働き口がないんです。人様に言えることでできることは投資しかないんです。もう食う手段がないし、妻は帰って来ないだろうから。妻が帰ってきたら、その時にまたどうするか考えるつもりです。
448	22	会社	☆	50代後半の現在、受給している雇用保険で生計を立てています。色んなところに応募して落ち続けています。より良い条件の会社を探しましたが見つからず、今に至っています。本当は、経験がある金融関連の職に就きたいと思っています。金融関連の業界の雰囲気は分かっているので。ただ、この歳とブランクのため、難しいと感じています。
449	22	会社	☆	50代後半の現在、受給している雇用保険で生計を立てています。何度も応募をしましたが、続けて不採用となってしまいました。より良い条件の会社を探しましたが見つからず、今に至っています。一応正社員としての補償を重視していたので、正社員にこだわって求人を探していました。社会保険が充実している非正規の求人もあるかもしれませんが、結局、探していません。また、夜勤がある求人には応募していません。夜勤は私よりも家内が嫌がったんです。それに私には睡眠障害の気があるので、家内からも夜勤は止めなさいと言われていました。
450	22	会社	☆	50代後半の頃、このインタビューを受けました。今も就職ができていないことを考えると、以前辞めた設計事務所にいたほうが良かったのかもしれません。直近で働いていた設計事務所は実質6人だったので、私のようなちょっと腑抜けた人が来ると目立って仕方なかったのかもしれないと、今になって思います。
451	23	会社	☆	20代前半に新卒で土木会社に入社しましたが、5年後に公務員を目指す決意をし、退職しました。「ちょっと公務員になりたくて」という気持ちで、アルバイトをしながら30歳まで公務員試験を受け続けました。
452	23	会社	●	30代前半の頃、大手証券会社に嘱託社員として入社しました。前職を退職してから3年間公務員試験を受け続けましたが、結局受かることはできませんでした。ハローワークで大手証券会社の求人をたまたま見つけ、大きい会社だから安定しているからいいという気持ちで入りました。業種や職種には全然こだわらずに、ただちょっと足を突っ込むつもりで入っただけです。嘱託社員は異動がなく、多少の昇給があります。しかし、正社員と比べると給料はお話にならないくらい差がつけられていました。給料の話をすると自分がどんどんつまらなく感じるので、正社員の給料にはあまり興味がありませんでした。
453	23	会社	☆	30代前半の入社した当初、当時の総務課長とは良好な関係を築いていました。その人とは仕事外でも飲みに連れて行ってもらったり、家に遊びに行ったりしました。今でも連絡を取り合うなどの交流が続いています。当時、私のパソコンスキルは特別高いとは言えませんでしたが、資料作成や提出物作り、顧客リストの作成などをしました。エクセルやワードのマクロ機能を使って効率的に作業を進めることで、意外と重宝がられました。自分の特技を生かすことができて、非常にやりがいを感じました。
454	23	会社	☆	30代前半の頃、私が初めて接した総務課長が人事異動で部署を離れました。その後も総務課長は定期的に異動し、私はさまざまな総務課長と仕事をする機会がありました。人によって合う合わないはあったのですが、歴代の総務課長の中で、最も合わなかったのは直近の方でした。その人のせいにするわけにはいかないけど、その人との関わりは私にとって結構大きかったです。
455	23	会社	☆	30代後半の頃まで、私は歴代の総務課長と飲みに行ったりして交流がありました。しかし、10年ほど勤めた頃から飲みに誘われなくなり、仕事以外での交流がなくなっていきました。私はやはり嘱託社員、非正規社員としての立場なので、総務課長さんも正社員と飲んでいたほうが話が合うんだろうなぐらいにしか思っていませんでした。
456	23	会社	★	30代後半の頃、精神障害を発症しました。病気が明らかになってからは、度々1週間ほど休むことがありました。私は体が元気なことくらいしか取り柄がなかったので、まさか自分が病気になるとは思っていなくて、めげたというかショックでした。病気になる前は、会社の営業の人たちともフラットに会話をし、業者さんとのやり取りも普通に行っていました。多少残業がきつくても頑張って働いていました。なぜこの病気になったのか、きっかけがよく分からないです。職場で特定の人から何か言われて嫌になったということもありません。当初は具体的な病名が分からず、内科などを受診していました。その後、精神障害と診断され、後に病名が別の精神障害に変更されました。
457	23	会社	☆	40代前半の頃、株券の電子化に伴い、総務課の業務は現金や株券の取り扱いから取引管理へとシフトしました。外務員の業務（顧客への金融商品の販売や勧誘など）は正社員が担当しており、その結果、嘱託社員との間の業務範囲がより明確に線引きされるようになりました。会社を辞める5年前くらいから、この線引きを特に感じるようになりました。外務員の経験がある正社員はキャリアアップの機会が増えていました。総務課では、お客様の売買が適切か、コンプライアンスが正しく守られているかをチェックする取引管理が主要業務となり、通話録音の確認もその一部として行われていました。私含めた嘱託職員は外務員の経験がないため、取引管理の知識がないと判断され、通話録音を確認するためのイヤホンすら持たせてもらえないほど、仕事の線引きが明確にされていました。
458	23	会社	●	私の隣の席は支店長専属のドライバーの席でした。40代前半の頃、入社以来仲良くしていたドライバーが別の人に代わりました。新しく来たドライバーは悪い人ではありませんでしたが、今までの人とは感じが違っていました。その人はそのつもりはなかったかもしれませんが、挨拶をしても返してくれないことがあったり、手伝ってほしい時に声をかけにくかったりしました。その人は正社員にはすごく優しいのですが、私に対しては、「なんだ、この嘱託は」みたいな感じで接してくる感じだったので、それはストレスだったかもしれません。
459	23	会社	★	40代後半になり、休職と復職を繰り返すようになりました。会社には、1週間以上または月の出勤日数の3分の1以上休むと休職になるという規定がありました。休職期間中の残日数があと4、5日となっていたため、総務課長から「これ以上は休んではいけない」と説明されました。その説明を受けて、無理して数日出勤しましたが、体調が万全ではなく、継続的な出勤はできませんでした。休職の通知には残日数が記載されていましたが、私はその意味をよく理解していませんでした。病気になってから、すごい会社のやり方に疑問を感じました。正社員の場合、もっと保護されていて休職期間が3カ月ほど認められているのに対し、嘱託職員の休職期間はそれより短かったからです。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
460	23	会社	☆	40代後半の頃、9月上旬に会社から退職を指示されました。休職期間中の残日数があと4、5日となり、総務課長から「これ以上休んではいけない」と説明された際に、私の担当している仕事は何なのかとか、引き継げる仕事はないか、マニュアルはどこにあるかなどを点検するように求められました。退職日が決まった後、1週間から10日間の間で業務の引き継ぎを行いました。しかし、実際に出勤して引き継ぐことは少なく、ほとんどが電話やメールでの引き継ぎだったと思います。私が以前から作成していたマニュアルの場所を後任に教える程度でした。
461	23	会社	☆	40代後半の頃、休職期間の日数がなくなったので、会社都合で退職しました。尻切れトンボみたいな形で会社から追い出される感じで辞めたので、自分が担当していた業務をそのまま周りの社員に引き継ぐことができませんでした。会社にはかなりの迷惑をかけたのではないかと感じています。
462	23	会社	☆	40代後半の頃、就職氷河期世代向けの小規模な会社説明会に参加しました。スーパーの店員や医療・介護関連、トラック運転手など、人手不足のきつい仕事しか紹介されず、現実を突きつけられたような気持ちになりました。証券会社で働かせてもらったということに、すごく感謝しました。その頃は辛いこともありましたが、離職後は何もせずに1日を過ごすこともあり、4口歳という働き盛りの年齢にも関わらず、もったいないことをしているんだなと本当に思いました。それで働けることのありがたさが身に沁みました。
463	23	会社	●	40代後半の頃、中京地区の転職フェアに参加しましたが、年齢でばっさり切られることが多かったので、交通費が無駄になりました。以前参加した就職氷河期世代向けの転職フェアの時よりも、今回のほうが辛い経験となりました。
464	23	会社	●	40代後半の頃、中京地区のタクシー会社から運転手の内定を受け取りましたが、病気のことはまだ伝えていません。そこがネックになりそうなので、どうしたものかという感じではいます。現在の住所からは勤務地が遠く、転居が必要です。自宅からの通勤が可能な仕事を探している段階ですが、他からの内定がなければ、このタクシー会社に就職しようと思っています。しかし、私は運転が好きですし、この会社は従業員を大事にしてくれると思っています。他の転職フェアで地元のタクシー会社の話を聞いたことはあったんですけれど、そこは勤務が不規則で、土日休みが難しそうな点や、結構病気のことも言われたので、これは緑がないのではないかと思っていました。
465	23	会社	●	40代後半の頃、中京地区のタクシー会社から運転手の内定を受け取りました。契約書の書類を頂いており、それに署名して提出したら話は進むと思います。その前に、事務職やIT系の求人も応募し、いい返事がもらえないことが続くようだったら、そのタクシー会社に入ろうかと思っています。このタクシー会社は、私に対して「来たくなったら来てください」みたいな感じで、結構やさしい会社です。
466	23	会社	○	40代後半の頃、このインタビューを受けて、口月からずっと失業していて、この5ヶ月間の自分のことを振り返るきっかけにはなりました。
467	24	会社	☆	美容の専門学校を卒業した20代前半には美容師として働きましたが、20代後半にはスキンケア製品の販売業に転職しました。この職場は女性ばかりで、そのため人間関係が難しく、仕事に集中することが難しいと感じました。上司との関係でうまく立ち回れないほうだったので、ちょっと苦しかったです。やはり、性格も影響していると思うのですが、強く発言ができる人は上司からも信頼を得やすく、うまく立ち回れると思いました。私はそのようにはできなかったので、上司とかみ合わなかったり、私の意見や考えが伝わらなかったです。このような状況を厳しいと感じていました。というのも、上司から自分の意見に反対されると、それを解決することができなかったからです。
468	24	会社	●	● 30代前半の頃、コロナの緊急事態宣言が発令された影響で、店舗は3カ月間休業となりました。休業が明けてからは短縮営業が続きました。コロナ禍以降、会社は積極的に新たな採用は控え、必要最低限の補充のみを行い、主に本社のスタッフを中心に店舗を運営していました。余計な採用を避けるため、基本的にアルバイトの採用は控え、本当に必要な時のみ補充していました。また、営業時間の短縮に伴い、普段店舗に立つことのない本社の人間もサポートとして駆けつけていました。
469	24	会社	●	30代前半の頃、コロナの緊急事態宣言の影響で、店舗は3カ月間の休業を余儀なくされました。休業が明けた後も短縮営業が続き、店舗の営業時間は短くなりましたが、Web関連の業務が増加しました。また、店舗の人手は限られていました。営業時間が1～2時間早く終わることがありましたが、特にスタッフが少ない時間帯には、店長である私が1人でメインとして店頭に立ち、休憩時にのみ別のスタッフがサポートに入ることもありました。結果として、働く実際の時間は大きく変わらなかったのかもしれません
470	24	会社	●	30代前半の頃、コロナの影響で来客数と売り上げが減少しました。会社は、それに対応するため、店頭販売からネット販売中心の経営に転換しました。その結果、店舗の売上は赤字となり、次々と閉店していきました。私は「この状況は結構長く続くだろう」と落ち着かない気持ちになりました。従来の人対人の直接販売は難しくなると考えました。家で商品を閲覧できるサービスが拡大し、キャッシュレス決済の導入も進みました。ショッピングビルや会社のWebサイトを通して、ネット販売の出荷が増加していきました。
471	24	会社	●	30代後半に入籍しました。その頃、子どもができたら仕事は辞めるのかなと漠然と思っていました。3歳くらいまでは自分で育てたいという気持ちがあったので、3歳を過ぎたら保育園に預けることをなんとなく考えていました。子どもの一番かわいい時期は、やはり自分で見守りたいと思っています。しかし、実際に仕事を辞めるかは、子どもを育てる際の生活状況や経済的な面を考えなければなりません。子育てにどれくらいお金がかかるか分からないし、実際にやってみないと分からないこともあります。そう考えると、3歳くらいまで自分で育てたいというのは、私の中での理想だと思っています。
472	24	会社	★	30代後半の頃、私が店長を務める店舗が閉店することを総括マネージャーから告げられました。この店舗は、会社の店舗販売をしている最後の店舗でした。そのため、閉店により、会社は店頭販売を全面的に撤退することとなりました。周りの店舗が次々と閉店していたので、「いずれは来るだろうな」との予感はありました。しかし、私たちが扱っていたブランドが比較的新しかったため、撤退がこのように早くなるとは思ってもいませんでした。
473	24	会社	★	30代後半の頃、私が店長を務めていた店舗で閉店の知らせが従業員に伝わった際、多くの人が辞めてしまいました。他の店舗や本社の社員も相次いで退職しました。特に、会社が雇用を保障していない従業員は早い段階で次々と辞めていきました。これに対応するのは大変でした。私としては、できれば閉店する最後までやり遂げてほしかったです。私は大変悩みました。というのも、元々人手が不足していた上、更に従業員が次々と辞めていったからです。従業員は困難な店舗運営を知りつつも、見て見ぬふりをして辞めていくみたいな感じでした。
474	24	会社	★	30代後半の頃、私が店長を務めていた店舗で閉店の知らせが従業員に伝わった際、多くの人が辞めてしまいました。私は会社に対して腹が立ちました。人が回らなかったからです。人手が不足しており、本社からも支援として手伝いに来てはくれていたものの、結局は従業員同士での協力が難しい状況になっていました。シフトを組む際にも人手の不足にイライラしており、その上、さらに人が辞めることでイライラしていました。後半は自分がやらなきゃ誰もやらないという感じになりました。
475	24	会社	★	30代後半の頃、私が店長を務めていた店舗で閉店の知らせが従業員に伝わった際、多くの人が辞めてしまいました。私は人手が不足するようになったので、会社に対し腹が立ちました。とはいえ、会社自体も大変な時であり、やることはやっていました。
476	24	会社	★	30代後半の頃、私が店長を務めていた店舗で閉店の知らせが従業員に伝わった際、多くの人が辞めてしまいました。本社の人手も不足しており、店舗を支援するために手伝いに来ることができない状況でした。私は、休みを従業員に取らせる義務がある一方で、店舗の運営も継続しなければならず、そのジレンマにイライラしていました。
477	24	会社	★	30代後半の頃、私が店長を務めていた店舗で閉店の知らせが従業員に伝わった際、多くの人が辞めてしまいました。その店舗はビル内にあったため、勝手に店を閉めることはできませんでした。会社が店を閉める指示を出さない限り、誰かが営業を続けなければならなかったのです。人手が不足するのは会社の責任ですが、私自身がまだ会社を辞めていなかったため、閉店まで店舗の営業を続けなければならないと思っていました。
478	24	会社	★	30代後半の頃、総括マネージャーから「店舗がなくなるけど、どうする？」と問われ、もし退職を希望するならば、それは会社都合での退職となるとのことでした。会社都合での退職の方が、雇用保険が早く下りるなど、自己都合よりもその方が良いのではないかと考えました。
479	24	会社	★	30代後半の頃、総括マネージャーから、海外の会社とのやりとりをサポートするような事務の仕事の提案がありました。私は化粧品のブランドで就職していたので、そのブランドから離れて仕事をすることに抵抗感を持っていました。会社は外資系であり、私は海外とのやり取りを少し手伝っていた経験がありました。それはアルバイトのような感覚で、そんなにたくさんの仕事をやっていたわけではありませんでした。ただ、提案された仕事は、就業時間が通常の社員よりも短く、夫の手伝いをしながら合間にできる仕事でした。
480	24	会社	★	30代後半の頃、総括マネージャーからの提案を断り、退職することを決めました。この会社は、ちょっといろいろやはり大変だったところがありました。会社自体がそんなに長くは続かないのではないかと感じていました。異動をしても、すぐに店舗の数が減るようなことが続くと考えました。そんな状況の中で妥協してこの会社に残ったとしても、たぶん、今回の店舗の閉鎖と同じような状況に直面すると思いました。
481	24	会社	★	30代後半の頃、総括マネージャーからの提案を断り、退職することを決めました。退職を考えた背景には、この業種が特に大変であると感じたことがありました。販売業やサービス業の売り上げが下がっている時期で、店頭の販売が難しい状況でした。このような状況は多くの会社でも問題となっていたと思います。また、会社都合での退職を選ぶことにより、雇用保険の受給が早まるなどの有利な点があったからです。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
482	24	会社	★	30代後半の頃、店長を務めていた店舗が閉店することとなりました。閉店が決まってからの仕事は、人手が足りなくなったため、非常に大変でした。従業員の皆さんにはそれぞれの事情があると思いますので、直接言えませんでしたが、やはり最後まで一緒にいてほしかったと思います。
483	24	会社	★	30代後半の頃、私が店長を務めていた店舗が閉店となりました。閉店が決まった後の業務は、人手不足で大変でした。本社からサポートのために来ていた人も来なくなり、次々と従業員も退職していきました。従業員はみんな次の仕事について不安や焦りを感じていたようです。また、会社に対し思うところもあったと思うので、感情的になって退職した人もいたと思います。私としては、彼らに最後まで残ってほしかったのですが、その思いを伝えることはできませんでした。
484	24	会社	★	30代後半の頃、退職直前に総括マネージャーから、服飾雑貨などの異なる販売への異動の提案がありました。この異動では雇用形態は正社員のままでしたが、私はこの提案も断りました。化粧品の販売のためにこの会社に就職したので、経験や知識のない服飾雑貨の販売に移ることは嫌でした。
485	24	会社	☆	30代後半の頃、新型コロナウィルス感染症等の影響で雇用保険の給付日数が延長され、通常よりも長い受給期間となりました。受給中は月に2回ハローワークに通い、在宅でできる仕事を中心に求人検索を行っていました。また、夫が経営する小さな会社を手伝いながら、合間にできる仕事がないかを探していました。
486	24	会社	☆	30代後半の頃、夫の経営する会社を手伝いつつ、在宅での仕事を探していました。しかし、応募するまでには至りませんでした。在宅の求人はいくつかありましたが、その数は少なく、どうなんだろうと思いました。また、求人の詳細が分からず、例えば、業務委託のような形態での仕事の場合、データ入力のような仕事は、報酬の計算基準が1件当たりいくらという形で示されているのですが、それで私がどれくらいの作業量をこなすことができ、どれくらいの稼ぎになるのかが想像できませんでした。
487	24	会社	☆	30代後半の現在、夫が経営する会社を手伝っていますが、その傍らで在宅でできる副業を探しています。夫のサポートには時間が縛られるため、合間に取り組める在宅業務があればいいと考えて、そのような仕事を中心に探しています。
488	25	会社	●	50代前半の頃、私たちの本社として使用していた自社ビルが売却されることになりました。そのため、従業員は会社が別に所有していた古いビルへ移動することになりました。この引っ越しは私たち社員自身で行い、大変な作業となりました。私が所属する商品企画部は社内での立場がそれほど強くありませんでした。以前は商品企画部専用の部屋を持っていましたが、移転後はメンテナンス部と部屋を共有することになり、そのためメンテナンス部の人たちに気を遣うことが増えました。
489	25	会社	☆	50代前半の頃の職場が移転する前から、辞めることをちょくちょく考えていました。しかし、再就職する場合、書類の準備や面接など、いろいろと大変だと感じました。確かに、私のいた会社には癖の強い人も多く、嫌な面もありましたが、同時に緩い部分もありました。その緩さに甘えて、長く勤め続ける中で、慣れじゃないですけど、自分なりの逃げ道みたいなものを作ることができました。
490	25	会社	☆	50代前半の頃の職場が移転する前から、辞めることをちょくちょく考えていました。しかし、再就職する場合、書類の準備や面接など、いろいろと大変だと感じました。確かに、私のいた会社には癖の強い人も多く、嫌な面もありましたが、同時に緩い部分もありました。例えば、私が担当していたデザイン系の仕事は、正解がなく、自分のペースで進められました。加えて、私1人がデザインを担当していたため、競争のストレスもありませんでした。他の会社では複数人での競争があるかもしれませんが、私の場合、上司もあれやこれや言わなかったし、自分のアイデアや考えが通りました。
491	25	会社	☆	50代前半の頃の職場が移転する前から、辞めることをちょくちょく考えていました。家族経営の職場で、特に経営者の子どもが非常に強い権限を持っていました。公式の勤務時間は9時から18時まででしたが、その人は夕方の5時に来て、夜中までいることがありました。その人は好き放題やるんですが、私たち従業員には厳しいことを言いました。もちろん、常に厳しいことばかり言っているわけではありませんが、家族経営特有の不条理さやりたい放題なところがあった気がします。
492	25	会社	☆	50代前半の頃の職場が移転する前から、辞めることをちょくちょく考えていました。家族経営の職場で、特に経営者の子どもが非常に強い権限を持っていました。その人は商品企画部に所属していましたが、営業や修理の部署にも口を出していました。デザインの学校を出ていない彼女は世間知らずというか、デザインやその他の専門的なこともあまり知らない。しかし、その人からの指示や意見には逆らえないから、波風を立てないように対応していました。言われたとおりにするしかないみたいな感じです。
493	25	会社	☆	50代前半の頃の職場が移転する前から、辞めることをちょくちょく考えていました。理由はやはり人間関係です。特に強気な人たちとの仕事が辛いと感じることが多々ありました。社長の子どもに関しては、その人自体は気が弱いところがあり、その人から何か言われても、そもそも、その人が物を知らないので対処できます。しかし、メンテナンス部のタバコの臭いがする人や、経理部の頭が固い人は対処しようがないという感じだった。
494	25	会社	●	50代前半の頃、会社の経営難から全社員の給料が下げられました。人それぞれ下げられる額は異なり、私の給料は額面22万円から16～17万円になりました。社長からは1人1人呼ばれ、経営の厳しさを理由に給料の減額を説明されました。承諾するしかなかったみたいな感じでした。当時、社長は給料の減額を一時的なものと説明しており、売上を上げるように頑張ると話していました。しかし、その後も給料は上がることはなく、経営も回復しませんでした。初めは経営が良くなったら、また給料は戻るものと思っていましたが、そのようなことはなかったです。経営もうまく回復しなかったので、それはそうだろうなと最終的には思いました。
495	25	会社	●	50代前半の頃、会社の経営難から全社員の給料が下げられました。人それぞれ下げられる額は異なり、私の給料は額面22万円から16～17万円になりました。「ちょっと切り詰めた生活をしなきゃいけないな」と思いました。徐々に無駄遣いをしないように、自然と生活を変えていきました。
496	25	会社	☆	50代後半の頃、会社は倒産の1年前から給料の遅配が始まりました。その頃から倒産の気配を感じていました。実際、業績は何年も前から徐々に下がり始めていました。特に3～4年前から営業担当が辞めるようになり、業績がドンドン悪くなっている感じでした。
497	25	会社	☆	50代後半の頃、会社はコロナの助成金を受けていたにもかかわらず、従業員の給料に使用していなかったため、支給が停止されました。営業の1人が給料の遅配に怒り、労働基準監督署に訴えた結果、この問題が明らかになりました。助成金の支給停止は、結局会社の資金繰りに影響し、廃業の大きな原因となったと思います。
498	25	会社	☆	50代後半の頃、会社が廃業するという話を営業部から聞きました。私は「終わったな」と思いました。私の所属していた商品企画部では特にそのような説明はありませんでしたが、おそらく営業部だけに社長からそのような説明があったのかもしれません。営業部は入社当初10人程いましたが、その頃は3～4人しか残っていませんでした。私は「従業員にお金を払えなくなったら、会社としてやっていけない」と感じていました。
499	25	会社	★	50代後半の頃、社長から直接、会社が廃業するとの説明を受けました。具体的には「◆月◆日まで出勤してください」という指示でした。すでに会社は廃業という感じになっていたので、その話を聞いても「どうもこうもない」という感じでした。この先のことを考える必要があり、ハローワークで雇用保険がある程度もらえるので、その支援を受けつつ、新たな職を探すことを考えていました。
500	25	会社	★	50代後半の頃、会社の廃業に伴い、会社都合で退職しました。その後、2～3カ月の間に様々な手続きを経て、正式に会社が倒産しました。入社当初の従業員数は50人程度でしたが、廃業時には15人まで減少しました。給料の減額や支払いの遅れなど、社員に対する配慮が全然ありませんでした。給料を下げられたことについても説明がなく、誠意を感じることができませんでした。何年も働いてきた私たち個人個人の生活を少しは考えてほしかった。そういう私たちの生活への配慮がない上に、会社が助成金を受け取っていたにもかかわらず、それが社員に渡されなかったこと、会社の運営資金に回していたのか知らないですけど、どのように使用されたのか説明がなかったのも誠意が感じられませんでした。
501	26	自己	☆	10代後半の頃、中部地方にある3年制の整備士の専門学校に入学し、主に小型機の整備の勉強をしました。最終的には九州で働きたいと思っていました。やはり自分の地元の近くの地域で働きたいと思っていたからです。
502	26	自己	☆	20代前半の頃、コロナ禍の最中に、地元に本社を構える航空会社から内定を得ました。私が在籍していた整備士の専門学校の40人いるクラスでは、大型機の航空会社への就職が叶ったのはわずか4、5人だけでした。採用が非常に厳しい時期だったので、内定の知らせを受けた時は喜んでいました。クラスの中でも航空会社を希望する者は多かったのに、ごくわずかしか内定を得られなかったため、感謝の気持ちでいっぱいでした。この採用により、大型飛行機の整備士としての実務経験を積むことができ、資格取得への道が開かれたのもうれしかったです。
503	26	自己	☆	20代前半の頃、地元に本社を構える航空会社に入社し、関東の空港に配属され、飛行機の整備士として従事することになりました。コロナが流行ってから1年後に入社しましたが、その時はまだ会社の経営に影響ないと思っており、深く考えていなかった部分がありました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
504	26	自己	☆	20代前半の頃、地元に本社を構える航空会社に入社し、関東の空港で飛行機の整備士として従事しました。入社してみると、コロナの影響で経営が難しく、まだ回復傾向にはなかったのです。これが私たちの収益に影響してくるので、最も気になる点でした。
505	26	自己	☆	20代前半の頃、地元に本社を構える航空会社に入社し、関東の空港で飛行機の整備士として働きました。しかし、勤務地が関東の都会であり、私は都会の生活が合わなかったため、住みたくなかったです。正直「仕事だから仕方ない」と思っていました。
506	26	自己	●	20代前半の頃、入社して10カ月後ぐらいから、徐々に退職者が増え始めました。辞める人の年齢層は幅広かったのですが、特に若い人たちが多かったです。自分は新入社員で一番下だったのですが、2～4年先輩といった層の人たちが一番辞めていきました。その結果、新入社員に作業的な仕事がどんどん回ってきてしまい、ちゃんと仕事が回るのか心配になりました。仕事が降ってくるのはいいんですけど、新入社員ばかりなので作業の経験者が少なくなり、さらに作業人数も減少していたので、決められた時間内で作業ができるのか心配になりました。
507	26	自己	●	20代前半の頃、入社して10カ月後ぐらいから、徐々に退職者が増え始めました。経営状態が厳しく、会社が事業の方向転換を図っているようでした。みんな、その方針に納得できない部分があり、多くの人がそれで辞めていきました。
508	26	自己	●	20代前半の頃、入社して10カ月後ぐらいから徐々に退職者が増え始めました。特に2つ年上の先輩たちが、私たちがやっと作業に慣れた頃に辞めたのは寂しかったです。頼りにしていた先輩が結構いたからです。さらに、もっと上の先輩の中に自分と同じ県出身の人もいて、その人たちがどんどん辞めていくのが悔しく、寂しかったです。
509	26	自己	●	20代前半の頃、入社して10カ月後ぐらいから徐々に退職者が増え始めました。私たちの職場では30代、40代の人たちはあまり辞めなかった。そういった年齢の人たちは課長クラスであり、恐らく辞めにくいのではないかと思う。
510	26	自己	●	20代前半の頃、退職者が増えて作業人数が減少し、それに伴い残業が増加しました。残業が増えると、私としては収入が増えるのでいいのですが、会社にとっては残業代の負担が増え、それが経営や収益にも影響を及ぼすのではないかと心配になりました。もし会社が存続できなければ、私自身も退職を余儀なくされる最悪の状況になってしまうからです。
511	26	自己	●	20代前半の頃、退職者の増加により作業人数が減少し、それに伴い残業が増加しました。正直、残業はできるだけ避けたかったのですが、人手が足りない中で増えてくる作業を時間内に終わらせるのは難しく、結果として残業が増える傾向になりました。
512	26	自己	★	20代前半の頃、コロナ禍の影響で会社の経営が厳しくなりました。当時、コロナは徐々に回復していましたが、会社は便数を減らさずに維持していました。しかし、乗客数が予想以上に減少し、経営はさらに厳しくなりました。その時の会社の雰囲気は、全体的によくなく、向上心が感じられなかったです。多くの人が今後この会社で継続して働けるかどうかに自信を持てないようでした。このような雰囲気は、先の見通しが立たないことから来ているかもしれないと感じました。年齢の近い整備士仲間で会社のことについて話す機会が増えました。私は「本当にこれから大丈夫なのか？」と疑問に思ったり、「最悪、倒産してしまうのでは？」と懸念していました。
513	26	自己	★	20代前半の頃、コロナ禍の影響で会社の経営が厳しくなりました。整備時やミーティング前の雑談で、「自分は辞めたくても、相手が続ける意志がある場合、それを否定するのは失礼ではないか」と感じ、コミュニケーションが取りにくくなることもありました。社員間では「コロナにも関わらず会社を支えていこう」という考えを持つ人や、「経営が厳しくなるから他社へ移ろう」と考える人など、様々な意見があったようです。ただ、全員が自らの考えをオープンに話すわけではなく、その点で会話を進めにくい部分がありました。
514	26	自己	★	20代前半の頃、コロナ禍の影響で会社の経営が厳しくなりました。整備時やミーティング前の雑談で、「自分は辞めたくても、相手が続ける意志がある場合、それを否定するのは失礼ではないか」と感じ、コミュニケーションが取りにくくなることもありました。しかし、最終的には会社を辞めるという雰囲気が広がり、それについて話す機会が増えました。そういった雰囲気がなければ、お互いの会社に対する考えについて話す機会もなかったかもしれないと思います。
515	26	自己	●	20代前半の頃、会社の事業の方向転換があるという噂を耳にしました。具体的には、他社との業務提携をすることで、勤務体制が大きく変わり、夜勤が導入されるという話を同期から聞きました。私たちの会社は航空業界で唯一夜勤がないところで、それが強みだと思っていました。しかし、他社と業務提携を組むことになれば、夜勤が導入されることになるとのことでした。今までは早番と遅番という勤務形態で、それが一番でした。夜勤は生活リズムを崩してしまうので、あまりよくないと思います。以前、夜勤を経験した際、夜の7時から翌朝8時までの勤務は体力的にすごくきつかったです。それが何十年も続くと、体力的に持たないんじゃないか、体調を崩すんじゃないかと思いました。
516	26	自己	●	20代前半の頃、会社の事業の方向転換があるという噂を耳にしました。具体的には、他社との業務提携をすることで、勤務体制が大きく変わり、夜勤が導入されるという話を同期から聞きました。入社するときにはそういった変更の話は全く聞いていなかったので、実際に変わると、当初思っていたのとは全然違うものになってしまいます。自分が最も重視していた条件（夜勤がない）で選んだ会社だったので、その条件が変わると、思い描いていたプランとは違ってしまいます。
517	26	自己	●	20代前半の頃、会社の事業の方向転換があるという噂を耳にしました。事業の方向転換により、自分の出身地との関わりは完全に失われるわけではないが、次第に薄れる感じがしました。正直、出身地での働く可能性がより低くなるのではないかと思いました。以前から、大型飛行機の資格を取得して地元に戻りたいと考えていたのですが、この事業の方向転換の噂により、その可能性がほぼないのかなと感じました。やはり、地元で働きたいというのが最優先だったので、その可能性がなくなるかもしれないと聞いたとき、ショックを受けました。
518	26	自己	●	20代前半の頃、会社の事業の方向転換の噂を耳にしました。他社との業務提携により、関東よりも北の地域へ転勤する可能性が出てきました。しかし、これは私の出身地とは逆方向で、そこへ行くのは避けたかったです。
519	26	自己	●	20代前半の頃、同期入社の人が退職し、そのことには大きなショックを受けました。専門学校は違ったものの、地元が同じだったため、一緒に働こうという気持ちが強かったです。そのため、彼の退職はとても悲しく感じました。シフトもよく一緒だったので、彼の不在は寂しいものでした。彼の退職で作業の負担が増えることを懸念しました。彼は飛行機の知識が豊富で、頼りになる同期でした。
520	26	自己	●	20代前半の頃、現状の給料では関東の都会での生活が厳しい状況にありました。年に2回の賞与も不十分で、そのため退職を考えるようになりました。もともと地方に帰りたいという気持ちもありました。
521	26	自己	☆	20代前半の頃、退職を決意し上司にその意思を伝えました。同期や1つ年上の先輩には軽く相談はしましたが、たぶん「辞めないでくれ」と言われると思ったので、深くは相談していません。上司には、どんなに話しても「辞めないでくれ」と説得されるだけだと思い、相談しませんでした。
522	26	自己	☆	20代前半の頃、退職を決意し上司にその意思を伝えました。その時、航空業界は厳しいかなと思ったところがあったので、「農業をやってみたい」と話しました。上司には、「そう決めたらしょうがないね、自分がやりたいことが見つかったなら仕方ないね」というような言葉をもらいました。
523	26	自己	○	20代前半の頃、自社だけでやっていけるのがベストだったのですが、経営の難しさから他社との業務提携が正式に決定しました。地元の会社としてやってほしかったという悔しさがあります。
524	26	自己	○	20代前半の頃、このインタビューを受けて考えたのは、次の4つです。第1に、航空会社はコロナ禍のような状況が来ると事業的に弱い部分があるんだなと感じました。他社と業務提携を必要とする厳しさを感じました。第2に、コロナの影響でお客さんの利用が減少し、その中で航空会社が事業を運営するのは大変だと感じました。第3に、入社してから賃金が若干カットされたことが、初めは小さな差でも、将来的には大きな影響をもたらすだろうと考えました。第4に、物価の高騰により、予想を超える金額が物の購入に必要になり、将来もそういうことが起こるのかなと考えました。
525	27	自己	☆	20代後半の頃、外資系のガラス製造会社に転職しました。検査部に配属され、品質のチェックをする仕事をしていました。ちょうど新規に立ち上げた工場で、集団採用のような形で大量に採用していたのです。もともと就職活動が苦手だったので、すんなりと入れるのがいいな、ということで入社しました。条件が良かったし、休みも多かったです。4勤4休で1年の半分が休みだったので、それも魅力でした。それに、前職よりも収入が上がるので、あまり悩まずに入社を決めました。
526	27	自己	☆	20代後半の頃、外資系のガラス製造会社に入社しました。検査部に配属され、品質のチェックをする仕事をしていました。シフト制での勤務で、4勤4休の勤務体制でした。2シフト制を採用しており、12時間ごとに朝出勤と夜出勤が交代していました。勤務日の睡眠時間は、3時間半から4時間ぐらいでした。仕事と寝るだけの生活で、体力的な負担が大きく、立ち仕事が長かったり、ガラスの重さによる負担がありました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
527	27	自己	☆	40代前半の頃、品質確保部へ異動し、社内ソフトウェアの開発の仕事に従事しました。ステップアップという形で、現場から事務方の仕事に移りました。エンジニア職の人が足りないとのことで、「現場から誰か希望する人、いませんか」という話があったので、チャレンジしてみたいと思い、手を挙げました。専門的な知識は特に学んでいませんでしたが、仕事で使う技術や仕組みにはすごく興味があり、検査部にいたときからエンジニアと一緒に仕事をやったりしていたので、その延長線上の仕事だと思い、深く考えずに手を挙げました。品質確保部も「現場のことをよく理解している人に1人入って欲しい」というのがありました。
528	27	自己	☆	40代前半の頃、品質確保部へ異動し、社内ソフトウェアの開発の仕事に従事しました。仕事内容が合わないと感じることはなかったです。むしろ、さまざまなことを率先してやっていました。現場から事務方へと結構、トントントンとステップアップしました。仕事自体はすごく面白かったです。今でも、あのような仕事ならまたやりたいと思っています。検査部にいたときは夜勤手当があったのですが、品質確保部に異動してからは夜勤がなくなったため、年収が減少しました。
529	27	自己	☆	40代前半の頃、品質確保部へ異動し、社内ソフトウェアの開発の仕事に従事しました。検査部にいたときは夜勤手当があったのですが、品質確保部に異動してからは夜勤がなくなったため、年収が減少しました。しかし、品質確保部では将来的に収入の上限がなく、さらに社内の規定で基本給の上昇率も高いことから、異動を決めました。異動してから、5年、10年とどれくらい勤めるかは分かりませんが、勤め続けるのであれば、品質確保部のほうが将来的にはいいだろうと思いました。ちょうど40歳を迎える時期でもあり、キリが良かったこともあります。
530	27	自己	☆	40代前半の頃、品質確保部へ異動し、社内ソフトウェアの開発の仕事に従事しました。チームとしての目標があって、それに向かって、誰が、どういう作業をしていくかというのが決まっており、それを淡々とこなしていく感じでした。メンバー間で作業量がすごく偏っていたり、すごいプレッシャーがあるということはありませんでした。
531	27	自己	☆	40代前半の頃、品質確保部へ異動し、社内ソフトウェアの開発の仕事に従事しました。納期が厳しくなったり、品質に関するトラブルがあった時など、すごく大変なこともありましたが、1人で何かやらなければならないわけではなく、チームで役割分担してやっていきました。結局、後から考えると、私はその時にいろいろな人の話を聞き入れすぎたのかなと感じます。実際、カウンセリング中にも、そういう指摘を受けました。
532	27	自己	☆	40代前半の頃、品質確保部へ異動し、社内ソフトウェアの開発の仕事に従事しました。ソフトウェアの開発には「できること」と「できないこと」があるのですが、現場からは「あれもやりたい」、「これもやりたい」と要望が出てくるんです。結局、できないことはできないのですが、できる限り現場の意向に沿って取り組むようにしていました。その結果、「あの人に言ったらなんとかしてくれそう」という期待を持たれ、いろんな人が要望を言ってくるようになりました。自分では気づかなかったのですが、周りから、いろいろと要望を聞きすぎて、私の精神的なキャパシティを超えたのではないかと指摘を受けました。しかし、現場の要望を聞いているときは、その作業や仕事量は大したことではないと思っていました。最初の頃は順調に仕事をこなしていました。
533	27	自己	☆	40代前半の頃、会社が所有する工場が1つ閉鎖されました。その結果、閉鎖された工場の仕事を私の部署や工場が引き継ぐことになり、そこで働いていた従業員も私たちの工場に異動してきました。異動は想定内で、スムーズに仕事を進めるため努力をしました。しかし、異動してきた人たちは、自分たちのやり方を崩したくないという意向が強かったです。彼らは私がいた工場よりも前からあった工場で働いていたので、キャリアとしては長いのです。そのため、技術者レベルや現場レベルで彼らの意見が強く出ることが多かったです。閉鎖された工場の技術グループの人たちは技術以外の部署に配置転換されたり、退職を選ぶ人もいました。結果として、私たちの工場の技能職は増加しましたが、技術グループの人数は変わりませんでした。
534	27	自己	☆	40代前半の頃、会社が所有する工場が1つ閉鎖されました。その結果、閉鎖された工場の仕事を私の部署や工場が引き継ぐことになり、そこで働いていた従業員も私たちの工場に異動してきました。具体的には、ガラスの製造工場で品質をチェックする技能職は、派遣社員を減らし、正社員である技能職を増やしました。もともと9人編成のチームが基本だったのですが、新たに閉鎖された工場の技能職16人が加わり、彼らが馴染むと同時に、派遣社員の契約を切る形で頭数を調整しました。結果として、人数は変わらなかったものの、正社員の割合が増えました。私が所属していた品質確保部の人数は変わらなかったのは、私たちの技術職のチームがもともと2つの工場を担当していたため、人数を増やす必要がなかったからです。
535	27	自己	☆	40代前半の頃、会社が所有する工場が1つ閉鎖されました。閉鎖した工場の作業を私の工場で請け負うことになり、2箇所で行っていた作業を1箇所で引き継いだため、作業量が増えて残業も増えました。残業もかなりあって、管理部門から、「残業を抑えてください」など、結構いろいろな警告が出る月もありました。昼までは大きな問題はなく、前日の出来高をまとめて報告するなどの業務を行っていました。午後からは当日やらなきゃいけないこととか、それまでの業務を継続したり、さまざまな作業を進行していたのですが、定時を過ぎると生産上のトラブルがよく発生しました。その日中に対策を練ったり、原因を調査したりして、可能な限り早くお客様に報告することが要求されていたため、そういうトラブルがあった時は割と残業が多かったです。残業は深夜12時を回ることもありました。その頃には私の家はもう近くに移っていましたが、それでも片道1時間はかかるので、帰りはタクシーを利用することもありました。
536	27	自己	★	40代前半の頃、会社が所有する工場が1つ閉鎖されました。閉鎖した工場の作業を私の工場で請け負うことになり、2箇所で行っていた作業を1箇所で引き継いだため、作業量が増えて残業も増えました。その後、周りから「最近元気ないね」と言われるようになり、同じ部署の同僚で過去にうつ病になったことがある人から、「私がうつ病になった時の状態にちょっと似てるから、余計なお世話かもしれないけど、1回心療内科行って、カウンセリングを受けてみたらどうですか？」とアドバイスされました。実際、それから1カ月くらいの間に、結構自分でもはっきり分かるぐらい仕事が手につかなくなってきたので、これはひょっとしてうつ病なのでは、と思い病院に行きました。病院を受診した結果、うつ病と診断されました。周りの人が言ってくれなかったら、ただの体調不良だと思ってました。本当にそういう面ではすごく良かったと思います。
537	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3か月間休職した後、職場に復帰しました。残業は控えるように言われてたため、定時で仕事を終えるようにしました。騙し騙し仕事をやっていた感じです。
538	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月間休職した後職場に復帰しました。コロナ禍の影響で海外工場とのコミュニケーションがWebベースに移行していました。復帰後まもなくして、海外に出すソフトウェアが増え、行き違いも多く発生するようになりました。海外とのタイムラグや物流の問題で不具合を把握するのに3週間程度かかることがざらになりました。コロナの影響で物流が停滞し、1、2カ月後にクレームがまとめて来ることもあり、それを解決するために1か月以上さかのぼらなければならなかったので、いろんなところにしわ寄せがきました。朝は社内の業務、昼からは海外工場とのミーティングと、忙しさが増しました。夜中にも海外からの電話が入ることが多く、深夜2、3時まで待機して寝ることができても、5時半には自然と目が覚めてしまう日々でした。短時間の睡眠で朝を迎え、仕事を始めるものの、頭がついていってないのか、全然身が入らない状態でした。退職する直前は、仕事と生活のオンオフの切り替えができなくて大変でした。
539	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月間休職した後職場に復帰しました。復帰してから5カ月ぐらい経った年末、周りは私のフォローができないくらい忙しくなって、それを見ていると甘えていられないという気持ちになりました。あまり人に負担をかけたくないという気持ちが強いので、自分でできることは自分でやってしまいたいと思いました。あまり私が足手まといになるのも嫌でした。本来私がやるはずだった仕事を他の人がやってくれていました。周りが忙しくしているので、本来やるべき仕事くらいは自分でやってしまいたいと思ってしまいました。周りの人たちが4時間、5時間毎日残業をしているのを見ていると、こっちも辛いんです。何とか力になりたいというのがあるんです。その時点では、そう思ってはいけないと分かっていたのですが、そう思ってしまいました。
540	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月間休職した後職場に復帰しました。復帰してから5カ月ぐらい経った年末、周りは私のフォローができないくらい忙しくなって、それを見ていると甘えていられないという気持ちになりました。自分の仕事への取り組み方は昔から変わっていません。自分のできる範囲、自分で決めたことの範囲は自分でやり切らないと気が済まないというのがありました。会社の目標に対して自分はここまでやるというのは変えてもよかったんでしょうけど、自分の中でそれを変えるとマイナスの評価になるというのもありました。学生時代からも含めて、自分の中の目標を下げるということは、自信の喪失につながるというのが分かっていました。そのため、自分の中の当初に決めた目標ラインというのを自分で下げるという選択肢はなかったんです。今までもそうですけど、周りから無理くりに「それは止めなさい」とか「今やらなくていい」と言われるまで、やり続けるという信念が自分にはあります。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
541	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月間休職した後職場に復帰しました。復帰してから5カ月ぐらい経った年末、周りは私のフォローができないくらい忙しくなって、それを見ていると甘えていられないという気持ちになりました。私の仕事への取り組み方は昔から変わっていません。自分のできる範囲、自分で決めたことの範囲は自分でやり切らないと気が済まないというのがありました。私はそういう環境で育ったので、それが普通だと思っていました。私の実家は自営業で、両親の仕事を見てきた私は、基本的に休まないです。人に頼らないというのが当たり前で、自分たちで何とかするというのが普通なんです。自信を失ってしまうと、生活ができなくなるということを、私はずっと言い聞かされてきました。自分で決めたことは、何があってもやり切れと。当然その結果としてできなかったことはありますけど、目標自体を下げるということは何があってもやってはいけないこと。私は幼少期から、一度決めたことはやり切るという環境で育ってきました。
542	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月間休職した後職場に復帰しました。復帰してから5カ月ぐらい経った年末、周りは私のフォローができないくらい忙しくなって、それを見ていると甘えていられないという気持ちになりました。私の仕事への取り組み方は昔から変わっていません。自分のできる範囲、自分で決めたことの範囲は自分でやり切らないと気が済まないというのがありました。結局、現場でも技術職でも、評価基準は変わりません。基本的には目標の達成度で評価されるので、そもそもその目標自体を変えることはあり得ないです。
543	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。技術職になってから以前よりも収入が減っていたということもあって焦っていました。年収で100万円くらい減ったんです。それは分かり切っていたことですけど、実際に減ってみて、生活水準をすごく下げることもしました。プライベートでも離婚もありましたので。養育費を払っていかないといけないというのもありました。そういう諸々もあって、技術職になってから結構、焦りがありました。休職の期間は無給でしたので、傷病手当はありましたけど、実際の給料からするとすごい減りました。
544	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。傷病手当自体はもらっていましたが、いつもの収入と比較すると、感覚的には半分くらいだったので、何とかしないといけないと感じました。実際に仕事を再開すると、頭が全然働かないし、何をやっていいかや、何から始めればいいのか全然分からなくなりました。
545	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。体調について、過去にメンタルの面で思ったことがある人、技術職のチームリーダー、課長や部長など、いろんな人に相談しました。周りは過保護じゃないかと思えるくらいにすごく私のことをフォローしてくれました。当時は、その状況や環境を受け入れることができなかったです。そういう環境に置かれることが自分の中ですごく居心地が悪く、そういうふうに思わせてしまう、言わせてしまう自分が情けないというのがありました。私の場合、助けてくれる環境が逆に居心地が悪いと思うんです。体がボロボロで頭が動かないことを頭の中では分かっているんです。周りから「休んでください」と言ってもらわないと、今は駄目な状態だというのは分かっているんです。しかし、その反面そう言わせてしまっている自分が許せないというのもあるんです。
546	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。会社での技術職というポジションや仕事の内容、職場、そして働き方は自分に合っていました。しかし、外資系企業だったので、このまま休職が続けば、遅かれ早かれリストラの候補になるだろうと思いました。自分の立場を維持したいという保身の気持ちが強かったですが、それは本当に立場を守りたいからだけではなく、ただの意地だったのではないかと思います。
547	27	自己	☆	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。その頃、会社の業績があまり良くなく、アジアの工場の社員からリストラの噂を耳にしました。アジアでリストラが行われるなら、日本でも何らかの影響が出ると確信しました。過去の経験から、会社の特徴として、一気に多くの人を辞めさせる傾向がありました。そして、その辞めるタイミングは突然で、前触れもなく訪れました。その際、勤怠が悪い人やパフォーマンスの低い人が優先的にリストアップされることを知っていました。そのため、もし大量解雇があれば、自分もそのリストの中に入るだろうと思いました。
548	27	自己	☆	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。その頃、会社の業績があまり良くなく、アジアの工場の社員からリストラの噂を耳にしました。アジアでリストラが行われるなら、日本でも何らかの影響が出ると確信しました。過去の経験から、勤怠が悪い人やパフォーマンスの低い人が優先的にリストラ候補にリストアップされることを知っていました。もし大量解雇があれば、自分もそのリストの中に入るだろうと思いました。10年ぐらいその会社にいたので、どういう人がリストアップされるのかの基準は大体分かっていました。具体的には、私のような状態の人です。体調が良くない、または仕事のパフォーマンスが上がっていない人がまず優先的にリストアップされます。私の場合は、幸い周りからの評価はそんなに悪くはなかったので、リストラ候補に入ったとしても末端の最後の最後くらいかなとは思っていました。コロナの影響で過去最低の売上が予想されている中で、業界内の多くの関連会社が困難な状態になっていたので、次のリストラは過去最大規模になるのではないかと予想していました。
549	27	自己	☆	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。休職すると、体調のことを1カ月ごとに産業医や上司と一緒に人事部と面談することになります。休職してから1カ月後の面談に、半分辞めるつもりで出席しました。アジアの工場でのリストラの噂を耳にしていたので、日本でもその影響があると確信していました。そこで、早期退職の募集について尋ねたところ、今回は募集の予定はないとのことでした。さらに、近い将来リストラに関連した特別な退職金も提供されないと聞いたので、それだったらどのタイミングで辞めても一緒だと思いました。だったらできるだけ早いタイミングで辞めようと思いました。
550	27	自己	☆	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。休職すると、体調のことを1カ月ごとに産業医や上司と一緒に人事部と面談することになります。休職してから1カ月後の面談に、半分辞めるつもりで出席しました。アジアの工場でのリストラの噂を耳にしていたので、日本でもその影響があると確信していました。そこで、早期退職の募集について尋ねたところ、今回は募集の予定はないとのことでした。早期退職の特別なパッケージや退職金の積み増しは提供されないということが分かりました。現状の自分で仕事を続けることは難しく、もし3か月、4か月休んだ後に状態が改善しなければ、再びどう対処するか考えさせられました。このことを元妻や両親、友人、うつ病を経験した知人などと相談しました。多くの意見として「1年くらいは休むべき」という結論になり、私自身もその方向で考えるようになりました。
551	27	自己	☆	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。自分で仕事が何も手につかなくなっている状態は、全く楽しくないです。自分で仕事をしている実感がなく、やらされている感しかないからです。「これはできますか？」と聞かれてやってみて、「これはできた」、「これはできなかった」だと、やらされているだけだなと思いました。自分で「あれをしたい」、「これをしたい」と言って、何かに向きあってやっていくことができなかったので、何も面白くなかったです。
552	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。1カ月後の人事部との面談の後、通院しているメンタルヘルスのカウンセラーから、さらに再度3～4ヶ月の休職を勧められました。しかし、私はそれなら会社を辞めると伝えました。自分の中では、仕事が面白くないというのが最大の理由でした。会社に行くのも、在宅の仕事も、今のままでは何をやっても面白くなかったです。同僚と話すのも億劫でした。結局、チームの一員になれてないと思ったんです。在宅なので基本的にあまり顔を合わせることはなかったですけど、会議とかで話をしていても雑談とかでも、聞かれるのは決まって、「今日は体調どうですか？」や「最近、何しているんですか？」などで、仕事のことはあまり聞かれなくなりました。みんなの中の位置づけが、あの人は闘病中だからというのがあって、そういう目で見られていると、「自分はこの会社、もういいです」という感じになりました。
553	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。1カ月後の人事部との面談の後、通院しているメンタルヘルスのカウンセラーから、さらに再度3～4ヶ月の休職を勧められました。しかし、私はそれなら会社を辞めると伝えました。「頼られたい」と言うと大げさかもしれませんが、仕事で何かを任せられることは、私にとって生活したり生きる上で非常に重要だと思いました。もし、その役割を果たせない場合、自分から身を引くことで、周りの人に気を使わせることを避けられると考えます。彼らは会社の仕事に100%集中するべきです。他人の体調を気にかけることは不要です。その役割はカウンセラーや産業医が担当すべきです。同僚がそれをする必要はありません。仕事をする上で「今日の体調はどうですか？」と聞くことはあります。それで、「風邪を引いたら休みなさい」とか「頭が痛いなら休んでいなさい」というのとわけが違うんです。治るか分からない病気に対して、永遠に気を遣わせることは、同僚に求めることではありません。そのような気遣いは家族だけがするべきだと思います。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
554	27	自己	★	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。1カ月後の人事部との面談の後、通院しているメンタルヘルスのカウンセラーから、さらに再度3～4ヶ月の休職を勧められました。しかし、私はそれなら会社を辞めると伝えました。「頼られたい」と言うと大げさかもしれませんが、仕事で何かを任せられることは、私にとって生活したり生きる上で非常に重要だと思いました。その役割を果たせない場合、自分から身を引くことで、周りの人に気を使わせることを避けられると考えました。会社の同僚たちの人生において、私のことを心配する時間なんて無駄な時間以外の何物でもないのです。プライベートの付き合いであれば異なるかもしれませんが、仕事上であれば、仕事に100%打ち込める状態を作るべきだし、作らせるべきだと思います。前職や学生時代も同様の感じ方をしていました。これは、私という人間の根本的な性格です。そのため、周りの人から見れば、「なぜそこまで言うのか？」と疑問に思うかもしれません。その点に関しては譲れません。譲ると、自分のアイデンティティが崩れてしまうと感じるからです。
555	27	自己	☆	40代前半の頃、病院でうつ病と診断され、3カ月休職した後職場に復帰しました。復帰してから7カ月後に再び体調を崩し、休職となりました。2カ月後に自己都合で退職しました。人事の方との面談の際には、「会社の経営方針なので詳しいことは話せません」と前置きをされましたが、今回は早期退職のプランが出ないことが決定していると教えてもらいました。それだったら給与カットとかされる前に辞めた方が得策だなと思って退職を決意しました。今も次どういう仕事をするのか決まっていませんが、できる範囲で仕事をしようと思っています。
556	27	自己	☆	40代前半の頃に受けたこのインタビューは、自分の考えを整理し、辞めた頃の気持ちを振り返る良い機会となりました。自分の性格についてはよく分かっているものの、他人からそのことを聞かれることはほとんどありません。特に「なぜその仕事を辞めたのか？」という質問をされることも少ないのですが、今回は久しぶりにその経緯について話すことができました。
557	28	自己	☆	10代後半に商科高校を卒業し、四国地方の会社に入社しました。地元の支店に配属されました。正直、取りあえず就職はどこでもいいかなと思っていました。卒業間際に見つけたこの会社は求人情報を見る限り家から近いし、給料も悪くないし、気軽な気持ちで入社しました。給料の相場はよくわかっていなかったのですが、特に問題ないと感じました。商科高校を卒業しており簿記の資格もあったので、仕事に対応できるだろうと考えていました。
558	28	自己	●	20代前半に四国の隣県の別の支店への異動を打診されました。正直、その時はあまり乗り気ではありませんでした。その時はずっと地元で仕事をする気持ちだったので、最初は「えっ、そうなんですか」と驚いてちょっと戸惑いました。戸惑いがあって、正直、本当に行かなければならないのかと思いました。
559	28	自己	●	20代前半に四国の隣県の別の支店への異動を打診されました。当時、隣県の支店には総務の人数が多かったので、わざわざ異動する必要があるのかなと思いました。隣県の支店で人手が足りず困っているという話も聞いていなかったので、必要性を感じませんでした。入社時には、基本的に地元で働きたいと伝えていました。面接で「希望はありますか？」と聞かれた際には、「できれば地元で働きたい」と答えていました。
560	28	自己	●	20代前半に四国の隣県の別の支店への異動を打診されました。正直、その時はあまり乗り気ではありませんでした。ずっと地元で仕事をする気持ちだったので、最初は「えっ、そうなんですか」と驚いてちょっと戸惑いました。しかし、たぶんステップアップ的な話だったと思うので、今後出世することを考えたら、そういう経験もいるのかなというふうにちょっと考え直して行きました。
561	28	自己	●	20代前半に四国の隣県の別の支店へ異動しました。総務部は課長を筆頭に5人で構成されていて、私以外は全員女性でした。そのため、あまり馴染めませんでした。その支店の社員は仕事中におしゃべりをすることが多く、私は仕事に集中して無口になるタイプなので、あまり輪に入れませんでした。
562	28	自己	☆	20代後半に四国の別の隣県にある本社への異動を打診されました。純粋に「何でだろうな？」と思いました。異動で隣県の支店で2年くらい働きました。あまりコミュニケーションが得意なほうではなかったし、隣県の人たちと県民性が違うため、うまくなじめませんでした。ただでさえ隣県に馴染めていなかったのに、さらに別の隣県へ行くことになって、「このまま、大丈夫かな」、「うまくやっていけるかな」という気持ちになりました。
563	28	自己	☆	20代後半に四国の別の隣県にある本社への異動を打診されました。「地元に帰れるかな」と思っていたら、上司から今度はまた別の隣県に行くように言われました。その時は「話が違う」と思ったので、隣県で2年くらい働いたので、せめて別の隣県も2年くらいたったら、地元に帰らせてくれませんかとお願いしました。その時は「分かった」と返答されました。隣県での業務は順調だったんです。この隣県の支店の異動を打診された際、そこが終わったら地元に戻るかどうかは考えると聞いていました。だから、「話がある」と言われた時は、地元に戻れるのかなと思っていました。それなのに、別の隣県に行ってくれないかと言われたので、「なぜ？」と疑問に思いました。
564	28	自己	☆	20代後半に四国の別の隣県にある本社への異動を打診されました。「地元に帰れるかな」と思っていたら、上司から今度はまた別の隣県に行くように言われました。その時、精神的にあまり良い状態ではなく、コミュニケーションもあまり上手くできていなかったと思います。そのため、少し流されるような感じで、「ああ、分かりました」と言ってしまいました。隣県の支店での仕事自体は特に問題はなかったと思いますが、コミュニケーション面ではやはりうまくいっていなかったと感じています。上司だけでなく、一緒に仕事をしている総務の人たちともうまくいってなかったです。
565	28	自己	☆	20代後半に四国の別の隣県にある本社への異動を打診されました。「地元に帰れるかな」と思っていたら、上司から今度はまた別の隣県に行くように言われました。精神的にちょっと参っていたこともあり、流されるままに応じてしまいました。「はい、分かりました」みたいな感じで。気持ちとしては「なぜだろう」というのが先に出ていたんですけれども、問いただす気にもなれなかったです。簡単に言えば、もう仕事が楽しくなくなっていました。
566	28	自己	☆	20代後半に四国の別の隣県にある本社への異動を打診されました。今いる隣県にこのままいるよりはましだという気持ちも少しはあったかもしれません。「地元に帰りたい」と言えなかったというか、ちょっと追い込まれたのもあったので、とにかくこの話を終わらせたいというのがあったのかもしれません。いろいろ説明されて、「行ってくれないか？」と言われたので、「ああ、分かりました」みたいな感じで、上司との話し合いをすぐに切ってしまったのもあるかもしれません。一度言ってしまった以上、すぐに地元に帰りたいとは言い出せなくなっていたと思います。私がコミュニケーション不足で勝手に精神的に追い込まれていったのがあるんじゃないかと思います。
567	28	自己	☆	20代後半に四国の別の隣県にある本社への異動を打診されました。地元にいたときは、実家から通っており、食事は親が提供していました。隣県への異動で1人暮らしになり、生活に余裕がなくなってしまいました。洗濯や買い物も全て自分で行う必要があり、あまりできていなかったこともあります。地元にいたときは余裕があり、高校の頃に野球が好きだったので、バッティングセンターに遊びに行ったりしていました。しかし、隣県に異動になってからは、そういったこともできなくなり、気持ちに余裕がなくなって、段々と落ち込みました。
568	28	自己	★	20代後半に、四国の別の隣県にある本社へ異動し、課長補佐に昇進しました。本社への異動から2年以上が経った頃に新型コロナウィルス感染症が流行し始め、社員がリモートワークできるようインフラ整備を指示されました。確かに商科高校で少しは情報システム関係のことを学んでいましたが、このような専門的なことは恐らく無理だと思いました。
569	28	自己	★	20代後半に、四国の別の隣県にある本社へ異動し、事業部の課長補佐に昇進しました。本社への異動から2年以上が経った頃に新型コロナウィルス感染症が流行し始め、上司から社員がリモートワークできるようインフラ整備を指示されました。2年経った頃、地元に戻れるかと思っていたところ、新型コロナウィルスの流行により状況が変わりました。インフラ整備を指示されたのは、商科高校で情報システム関係を学んでいたからだと思います。しかし、総務部にいた頃も仕事でパソコンを使っていてトラブルがあったときはサポートを受ける側にいたというのに、上司からいきなり「専門家になれ」と言われても無理だろと思いました。単純に「パソコンの専門家になってくれないか」みたいな感じになったので、今でも理解できていないこともあるのに、そのような状況で、いきなり専門家になれと言われて困りました。
570	28	自己	★	20代後半に、四国の今までとは違う隣県にある本社へ異動し、事業部の課長補佐に昇進しました。本社への異動から2年以上が経った頃に新型コロナウィルス感染症が流行し始め、上司から社員がリモートワークできるようインフラ整備を指示されました。単純に「パソコンの専門家になってくれないか」みたいな感じになったので、今でも理解できていないこともあるのに、そのような状況で、いきなり専門家になれと言われて困りました。上司には、「そんなに知識に自信はないですけど」と言いましたが、「サポートセンターとかもあるので、それで確認しながらやってくれないか」と言われてしまい、正直、嫌だなと思いました。今まで総務でいろいろ知識をつけてきたのに、今度は急にパソコンの知識をつけてくれと言われても、私にはそのキャパシティはないと感じました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事想把握項目
571	28	自己	★	20代後半に、四国の別の隣県にある本社へ異動し、事業部の課長補佐に昇進しました。本社への異動から2年以上が経った頃に新型コロナウィルス感染症が流行し始め、上司から社員がリモートワークできるようインフラ整備を指示されました。事業部は私と上司の2人だけでした。当初、私は経理とインフラ整備の両方を担当していましたが、次第に手が回らなくなり、経理の業務は上司に任せることになりました。上司は経理とインフラ整備を兼任していましたが、インフラ整備に手が回らない状態でした。私がいろいろとインフラ整備の作業を進め、その作業のチェックを上司にお願いしていました。しかし、しっかりとチェックができていないと思いました。
572	28	自己	★	20代後半に、全社員約100人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。事業部は私と上司の2人しかおらず、上司は主に経理の仕事を担当していました。経理も非常に大変だったと思います。私は使用していないデスクトップをすべて集め、分類した後で業者に送り返し、新たなノートパソコンを注文して全員に配布しました。各社員に個別にIDとパスワードを設定しました。多くの社員がリモートでのノートパソコンの操作に不慣れでしたので、操作方法の説明も加えました。また、これらのノートパソコンはリース契約だったため、保証はあるものの、電源が入らなくなるなどのトラブルが発生した場合は、業者に送り返す必要がありました。このようなトラブルが続くこともあって、営業の業務に支障をきたすことも少なくありませんでした。
573	28	自己	★	20代後半に、全社員約100人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。休日であっても、社員からの操作方法に関する電話での質問が多かったです。完全に休む日もありましたが、基本的には部分的に出勤して作業を行っていました。ただ、1日を通して出勤するわけではなく、必要な時間帯だけ出勤し、残りの作業は翌日に持ち越して調整していました。実際の残業時間は120時間はあったかもしれません。私は計算したくなかったです。
574	28	自己	★	20代後半に、全社員約100人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。この頃の残業時間は正確ではないと思うのですが、多い月でも78時間程度に抑えていました。月に80時間以上の残業は法的に問題があるため、そのようにしていました。土日にも出勤していたので、実際の残業時間は120時間はあったかもしれません。私は計算したくなかったです。
575	28	自己	★	20代後半に、全社員約100人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。勤怠や残業時間は使用中のPCで管理され、PCの電源が入っている時間で計算されていました。当初は夜10時までに帰宅するよう指示されていましたが、10時以降にも残業することがありました。上司からは、特定の時間以降はPCの電源を切るようにと言われました。この指示に対し、「それは法律的に大丈夫なのか？」、「後々面倒くさいことにならないのか？」という気持ちがまず起りました。実際に10時以降も働くことになった際、「これは大変だ」という気持ちになりました。
576	28	自己	★	20代後半に、全社員約100人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。勤怠や残業時間は使用中のPCで管理され、PCの電源が入っている時間で計算されていました。当初は夜10時までに帰宅するよう指示されていましたが、10時以降にも残業することがありました。上司からは、特定の時間以降はPCの電源を切るようにと言われました。以前は平均して6時半頃に帰れていたのが、この事業を進めるようになってから状況が変わって平均8時半、遅いときは10時まで働くようになりました。10時以降は深夜残業となるため、上司から、「それまでに帰れ」と言われていました。最初は「少し遅くなっても大丈夫だろう」と考えていましたが、後から「法律的に大丈夫なのか？」と疑問に思うようになりました。実際に10時以降も働くようになると、体力的にも精神的にも大変であると感じました。会社としては、10時以降も働くと深夜残業になるし、たぶん賃金も増えるし、法律的にもまずいとなったのだと思います。
577	28	自己	★	20代後半に、全社員約100人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。当初は夜10時までに帰宅するよう指示されていましたが、10時以降にも残業することがありました。初めて10時以降も仕事をすることになったりしたときは、会社にお泊りするみたいな感覚で、ちょっとワクワクする感覚があったんです。最初だけは。ただ、それはもうやはり3日、4日、5日続くと、もう、これちょっと無理やというふうにはなってきました。
578	28	自己	★	20代後半に、全社員約100人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。この事業が始まってからは常に忙しい日々が続きましたが、3カ月後の夏には特に忙しさが増しました。そこで、これでは仕事が回らないと思い、上司に事業部の人員補充について相談しました。上司からは「すぐには難しいが、人事には人員を増やすよう言っておくので、もう少し我慢してくれ」との回答があり、その時は「分かりました」と返答しました。しかしながら、結局、人員の補充は行われず、その後も仕事が忙しい状態が続いたため、何度も上司に相談することになりました。上司も忙しい状況だったため、頻繁に相談するわけにはいかなかったのですが、相談する度に「ごめん、もう少し待って」と言われました。私もこの会社で十数年勤めており、お世話になっていたこともあり、半年以上この状況を耐えていました。
579	28	自己	★	20代後半に、全社員約100人分のパソコンをデスクトップ型からリモート作業が可能なノートパソコンに替える事業を私が中心となって進めました。この事業が始まってから4カ月が経過した8月頃、入社以来お世話になっている以前の上司に、事業部の人員補充の件について相談しました。その人はすでに役員になっており、社長や上司に掛け合ってくれました。結局は予算の関係上、厳しいとのことでした。9月末が決算期であったため、9月初めの役員会議で話をしてくれたと思います。9月末近くに、その人は「一応話はしたけど、ちょっと厳しいみたい」と申し訳なさそうに伝えてくれました。
580	28	自己	★	20代後半で、入社以来お世話になっている以前の上司とは、人員補充について相談した後も、食事やお酒を楽しみながら話を聞いてもらっていました。お酒を飲むことで、どちらかというと「笑い飛ばす」程度の気軽さで愚痴も共有していました。その上司は「私もそういう経験があるから、もう少し頑張ってみよう」と励ましてくれました。この人は総務で長く働いていたのですが、インフラ環境の整備には経験がなく、相談はしましたが、畑が違うと思っていました。
581	28	自己	★	30代前半の頃、4月の人事異動で、営業の人員は増えた一方で、事業部の人員が補充されないと発表されました。この状況に対して上司に「これはどういうことですか？」と問い合わせたところ、「予算が確保できなかった」との回答がありました。その答えを聞いて、私はこの会社で働き続けるのはもう無理だと思いました。
582	28	自己	★	30代前半の頃、4月の人事異動で、営業の人員は増えた一方で、事業部の人員が補充されないと発表されました。この状況に対して上司に「これはどういうことですか？」と問い合わせたところ、「予算が確保できなかった」との回答がありました。その答えを聞いて、私はこの会社で働き続けるのはもう無理だと思いました。その時にすぐにパッと辞めるのもさすがに無理なので、はっきり言いました。「9月くらいを目処に辞めさせてください」と。上司から「ちょっと待ってくれと、そこはすぐ辞めては困る」という話になったんですけども、そこで私もいろいろ言いました。前からずっと言っているのに全然事業部の人員を増やしてくれないから、もうちょっと信用できませんという話をしたんです。すると、その時は、「分かったから、ちょっと取りあえず1回この話は終わりにして、また今度話そう」というので1回止められたんです。それから1カ月経ち、退職のことを聞いたら、また「待ってくれないか」と言われたので、これは辞めれそうにないと思いました。それからも人員を増やすように上司に何回もお願いしました。6月の人事異動で、さすがに人員を補充するだろうと思ったら、それはありませんでした。それで「ああ、辞めよう」となりました。その時は、怒りというよりは、この会社に期待しても駄目なんだという諦めの気持ちが強かったです。
583	28	自己	★	30代前半の頃、6月の人事異動でも事業部の人員が補充されませんでした。6月に入るまでの間にも何回か、『人を増やしてください』と言っていたんです。それなのに、『もうちょっと待ってくれ、今、考えるから、話をするから』という話ばっかりで、言いに行くたびに同じ答えが返ってきたから、私の中で、段々怒りというかイライラが溜まっていたと思うんです。その頃、他の社員からいっぱい質問が来たりとか、パソコンが動かなくなったりしたら私が呼び出されて対応していたので、自分の仕事が全くできなくなっていた状態でした。そういうのが溜まっていてイライラした時に、上長から、『この仕事まだできてないの？』という感じで言われて、その時にものすごくイラっとしました。ちょっと口汚いですけど、『お前らのせいやろ』みたいな感じで思っていたこともあり、そのイライラが積もった状態で、6月に人事が増えてないとなったんで、もう何か、「ああ、ここの会社に期待しても駄目だ」みたいな感じにはなりました。
584	28	自己	●	30代前半の頃、入社してからお世話になっている以前の上司が年末に定年退職すると知りました。その人には大変お世話になっていたので、彼がいる間は頑張ろうと思っていました。しかし、退職されることを知って頑張る気持ちが萎えてしまいました。
585	28	自己	★	30代前半の頃、改めて退職の意思を上司に伝えました。上司は渋々ながらも承諾してくれました。事業部の人員補充が2、3年近く待っても実現しなかったため、さすがにこれ以上は無理だと感じました。コロナが未曾有の状況であったことは理解できるのですが、もう少し私たちの立場に立って考えてほしかったという気持ちもあります。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
586	28	自己	★	30代前半の頃、改めて退職の意思を上司に伝えました。上司は渋々とした様子でしたが、最終的には承諾してくれました。具体的には「少なくとも9月までには辞めさせてください」とはっきりと伝えました。その際、上司からは後継者への教育などをお願いされました。実はその1カ月前の5月にもすでに辞めるつもりだったのですが、行動に移すとなると、何となく踏ん切りがつかなかったのです。仕事は続けていましたが、5月から6月にかけても、多くの社員からリモートワークに関する質問が来て、それに対応する作業で手一杯になり、自分自身の仕事が進まなくなったりしたことで、残業が増えたりといった状況が続きました。それがきっかけで、「ああ、もういかん、思うだけじゃなくて実際に辞めよう」と決意しました。
587	28	自己	☆	30代前半の頃、改めて退職の意思を上司に伝えました。実際に13年近く働いた会社だったので、今更辞めても、今後どうしたらいいのかな、というのはありました。親にもまだ、このことを言っていなかった状態だったので、急に辞めて帰っても、親を悲しませるなぁ、というのがありました。しかし、多くの社員から質問が来て自分の仕事ができない状態で、「もう駄目だ、ここにいたら壊れる」と思って決心しました。ただでさえ、就職が難しい感じになってきてるのに、辞めてどうにかなるのかな、というのがありました。まず親に迷惑をかけるし、辞めた後すぐ仕事に就けるかなという不安がまずありましたから。
588	28	自己	☆	30代前半の頃、改めて退職の意思を上司に伝えました。上司は渋々とした様子でしたが、最終的には承諾してくれました。会社に入る前、地元でずっと働くつもりだと親に話していました。しかし、転勤で隣県に行くことになった際、親は「全然問題ない、私たちは大丈夫だから、行ってスキルアップしておいで」と言ってくれました。そのため、当時は真剣にステップアップ、すなわち昇進を目指して頑張ろうと考えていました。この退職が親に対する裏切りに感じられた側面もありました。
589	28	自己	☆	30代前半の頃、後任として新卒で採用された方が着任し、私が引き継ぎを担当しました。その方は話を聞く限り専門知識も豊富なようでした。私は高卒なので、おそらくその方が私よりも専門的なことに詳しいのだろうと感じました。最初は当然、わからないことも多かったと思いますが、私も一生懸命に教えた結果、基本的なことは何となく理解してもらえたようです。ただ、その方が私が働いている様子を実際に見ていたので、やはり少し不安そうでした。
590	28	自己	☆	30代前半の頃、新卒で採用された後任が着任し、私が引き継ぎを担当しました。後任が不安そうだったので、退職が決まっていても「この人員では仕事が回らないから人員を増やしてください」と何度も上司に言いました。最初は上司も「そうだな」と申し訳なさそうに言っていたのですが、次第に「分からない、分からない」と投げやりな態度を見せ始めたため、聞き流されているように感じました。
591	28	自己	☆	30代前半の頃、会社を退職して実家に帰りました。家族は暖かく迎えてくれ、すでに独立している兄も集まり、家族でお酒を飲みに行ったりしました。当初は親に迷惑をかけたくないというプライドから、会社を続けるつもりでいました。だから、実家に帰るときに怒られるかと不安に思っていたんです。しかし、そういうことはなく、親は驚いたものの「取りあえず飲みに行こう」とすぐに言ってくれました。その態度には救われたと感じ、もう少し早く親に甘えていればよかったと思いました。
592	28	自己	☆	30代前半の頃、会社を退職して実家に帰りました。当初は地元でずっと働く予定でしたが、転勤で隣県、さらにもう1つの隣県と移動していたので、なかなか実家には帰れていませんでした。そのため、急に実家に帰って会社を辞めると伝えたら、親が怒るかもしれないと少し不安に思っていました。実際には、辞めると決まってからも親には何も言っていなかったんです。電話で「辞めることになった」という話すらしていませんでした。
593	29	自己	★	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。その人は50歳前後で、同じ派遣会社の先輩でした。注意された素行不良の内容は、就業時間中に家族からLINEで連絡が来て、その返信が長引いてしまったことです。それにかかった時間は約30分でした。その状況は、言葉ではうまく表現できないほど怖かったです。その人が私の席まで「ザーッ」というふうに来て、帰るまでデスクを蹴るなどしながら怒り続けました。その怒りが非常に怖く、一歩間違えば手を出してくるのではないかとも思いました。それがきっかけで私のほうがちょっと精神的にきたというか、精神障害になってしまいました。
594	29	自己	★	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。その人は私が就業時間中にスマホを触っていたことが気に入らなかったようです。以前からも長時間、スマホを触っているわけではありませんでしたが、短い時間であれば何度か触っていました。今回は長時間スマホを触ってしまい、しかも2人きりの状況だったので、それが大きかったのかな、と思います。
595	29	自己	★	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。兄弟喧嘩だと対等になる感じなので、ここまで大声で怒鳴るようなことはなく、言い合いをする程度でした。兄弟喧嘩では自分自身の怒りが恐怖よりも大きかったので、今回のような経験は初めてでした。
596	29	自己	★	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。その人に対する怒りはなく、ただ恐怖心しか感じませんでした。心臓が締め付けられるような感覚があり、その場から逃げたいと強く思いました。
597	29	自己	★	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。その人に対する怒りはなかったです。自分に非があると自覚していたからかもしれません。いさめる人もいなかったので、彼は相当に頭に血が上っていたと思います。
598	29	自己	★	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。その人が去った後も、恐怖心が消えず、その日は仕事を続けるのが困難な状態になってしまいました。そのため、自分の直属の上司であるヘルプデスクの室長に連絡を取り、精神的に厳しそうなので交代していただけないかと頼みました。事情を説明した後、帰る許可をもらいました。
599	29	自己	★	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。翌日、派遣元の担当者から、その人は感情的になりやすいと聞かされました。その話を聞いて納得し、彼とは距離を置きたいと感じました。
600	29	自己	★	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。その影響で、元々寝付きが悪かったのですが、症状がさらに悪化し、1時間おきに目が覚めたりするようになりました。
601	29	自己	★	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。その後、その人が見えない位置にデスクを移動してもらいました。なんとか、仕事ができるようになりました。しかし、怒鳴られたことをきっかけに、仕事に行きたくない気持ちが強くなり、特に朝、起きてから、行きたくないと感じることが多くなりました。何度も時間ギリギリまで寝てしまって、布団の中から「今日は休ませてください」と連絡を入れることがありました。
602	29	自己	●	20代後半の頃、職場の上の立場の方から素行不良を注意され、約20分間怒鳴りつけられました。寝付きが悪いことから、月に1度通っている精神科の病院の先生が私の異常に気づきました。そして、うつ病と診断され、今の状態では仕事に就けないと言われました。診断書を派遣会社に郵送し、休職しました。うつ病と診断された際には、それほど驚きはなく、むしろ「やっぱりそうなんだ」と思いました。薄々自分で感じていたんだと思います。「これからどうなるんだろうな」という不安はありましたが、医者から仕事に就けないと言われた時は、それくらい症状が重かったんだと、さすがにそこは少しだけショックでした。生計について、「また貯金を崩したりとかするのかな」と考え、経済的な不安が最も大きかったです。自分の精神の弱さを感じました。
603	29	自己	●	20代後半の頃、月に1度通っている精神科の病院の先生が私の異常に気づき、うつ病と診断されました。職場の上の立場の人から怒鳴られたその日からちょっと不調を感じていたので、自分でもうつ病ではないかと感づいていました。しかし、仕事ができるのかどうかは分かりませんでした。先生から今の状態では仕事に就けないとと言われ、ショックでした。浪人時代に、ほとんどアルバイトとかもしていなかったので、貯金を崩しながら生活をしていたことがありました。また、その時のように貯金を崩したりとかするのかなと思いました。
604	29	自己	☆	20代後半の頃、「休職期間中に治らなければ、退職して欲しい」と会社から言われました。ちょっとショックというか、当然のことだとは思うんですけど、やはり保護じゃないですけど、自分のことを大切にしてほしいと思いました。やはり仕事がなくなる不安というか、結局経済面に関する不安が一番大きいんですけども、そういうところから仕事を辞めたくないみたいなのがあった。
605	29	自己	☆	20代後半の頃、「休職期間中に治らなければ、退職して欲しい」と会社から言われました。休職期間中、自分が会社にあまり貢献できていないと感じ、休職中に給料をもらっているのは良心的にどうかと思っていました。これまでの積み重ねもあり、まるで自分がお荷物のような気がして、本当にこれでいいんだろうかと思っていました。
606	29	自己	☆	20代後半の頃、「休職期間中に治らなければ、退職して欲しい」と会社から言われました。精神的な病気を思っているのに、もう少し休職期間に猶予を与えてくれてもよかったんじゃないかと感じました。これは、自分が会社のお荷物のように感じていることと矛盾するかもしれません。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
607	29	自己	☆	20代後半の頃、休職期間が満了しましたが、うつ病がまだ回復に至らなかったため、退職することを決めました。退職の手続きは、会社の人と直接、顔を合わせることなく、電話、メール、郵送などでの非対面で進めました。本当は職場に復帰したかったです。会社を辞めるとなった時は、やはり現状よりも良い環境の会社を探したいと思いました。しかしそれと同時に、本当にそんな場所が見つかるのか、という不安もありました。
608	29	自己	●	20代後半の頃、病気が回復し、通っている精神科の病院の先生から就業が可能であると言われ、安心しました。これにより、就職活動ができるようになりました。就職活動ではやはり第1に経済面のことを考えてしまいますが、就職してそこからまた収入を得ることができるようになると思いました。しかし、医者から就業できると言われたとはいえ、就職できるかという不安もありました。社会活動をしていないブランクや空白期間みたいなのがあったので、社会復帰に対する不安もありました。
609	30	自己	☆	40代前半の頃、転職エージェント会社の紹介で精神科専門の大型病院に就職し、そこで急性期病棟を担当しました。この病院を選んだ理由は、家から近かったことと、以前の経験からここで働けそうだと感じたからです。
610	30	自己	☆	40代前半の頃、転職エージェント会社の紹介で精神科専門の大型病院に再就職し、そこで急性期病棟を担当しました。入職してから気づいたのですが、この病棟は普通の精神科病棟に比べて、看護師の配置人数がかなり少なく、その少ない人数で業務を回していたようです。
611	30	自己	★	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。担当は急性期病棟でした。規定の勤務時間は8時30分から17時10分までですが、タイムカードがないので時間管理が行われていませんでした。そのため、残業手当は一切出ませんでしたが、実際には月に約5時間ほど残業していました。出退勤の記録も取られなかったので、時間外労働の概念自体が存在しないような状況でした。これにはめちゃくちゃ驚きました。今までそういう病院で働いた経験はなかったんで。
612	30	自己	★	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。担当は急性期病棟でした。この病院は通常の精神科患者だけでなく、犯罪を犯して刑務所に入る前に精神鑑定を受ける人も受け入れる特殊な病院でもありました。患者には、犯罪後の精神的変調を理由に鑑定を受ける人や、病状を装っている可能性のある人もいました。その一方で、犯罪の背景がない通常の精神疾患の患者も受け入れていました。このように患者の幅が広いため普通の精神科よりも患者への対応が難しく、普通の急性期病棟よりもハードな職場だったと思います。
613	30	自己	★	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。入職初日からオリエンテーションや説明もなく、すぐに仕事を始めました。以前の経験があったので、職場では「分かるでしょ」という感じで接してきて、それが結構きつかったです。
614	30	自己	★	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。入職初日からオリエンテーションや説明もなく、すぐに仕事を開始しました。普通、新しい職場では新入職者へのオリエンテーションや仕事内容の説明があるものですが、そういったサポートは一切ありませんでした。手渡されたのは古い内容のプリント数枚だけで、そのプリントだけではどのように仕事をしているかが分かりませんでした。そのため、「どこに何があるか」などの細かいことを他のスタッフに聞いて回りながら仕事をしなくてはなりませんでした。病院には教育担当の「プリセプター」という役割を持つ看護師もいましたが、その看護師から「仕事を見ながら覚えてください」と言われ、仕事の説明を受けることはありませんでした。結局、その看護師の仕事を見ながら、自分の経験をもとに一生懸命仕事を覚えました。以前の経験があったので、職場では「分かるでしょ」という感じで接してきて、それが結構きつかったです。
615	30	自己	★	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。担当は急性期病棟で、初日から医療観察法に基づく入院対応を任されました。最初は「ええっ」という感じで、まさに絶句しました。施設や設備、部屋の配置など、何も知らない状態でした。法律で必要な書類や手続きはもちろん分かっていました。とはいえ、どの病院も独自のやり方があり、それは理解できていない状態でした。さすがに、入職1日目でそれがわかるわけがありません。そういう状態でいきなり仕事を始めるとは思っていませんでした。結局、「なんとかついていくしかない」、「取りあえずなんとか仕事を覚えるしかない」と思いましたが、予想以上にきつい職場だと思いました。
616	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。担当は急性期病棟で、初日から医療観察法に基づく入院対応を任されました。エージェント会社から紹介を受けてこの病院に入りましたが、条件が大分違うなと思いました。入職日1日目から、想像以上に違うなと思いました。コロナだったので急性期病棟の見学ができなかったというのが一番の問題だったと思います。急性期病棟の中を見たりとか、詰め所を見れば、「入りません」とたぶん、言っていたというのが容易に分かるところでした。なので、それができなかったことが1番の失敗かなと思います。
617	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。担当は急性期病棟でした。入職1日目の時点で「違う」、「これは合わん」というのは第1に思いました。急性期病棟内の見学ができなかったので、仕事の状態、人数がどれだけ動いているかも想像つかなかったというのが、やはり「違う」と思った理由の最大のところかなと思います。面接自体は病棟で、建物の中は中だったんですけど、鍵のかかった急性期病棟側じゃなくて、誰でも入れる一般の病棟のフロアのほうでやりました。だから、急性期病棟の空気感も分からないですし、スタッフがどうやって働いているかも分かりませんでした。
618	30	自己	☆	40代前半の時、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。担当が急性期病棟で、初日から医療観察法に基づいた入院対応を任されました。エージェント会社の紹介でこの病院に入職したのですが、実際の条件が想像以上に「違うな」と思いました。特に、コロナの影響で急性期病棟の見学ができなかったのが最大の問題だったと思います。急性期病棟内やその詰め所を見ることができれば、仕事の状態や働いているスタッフの人数も想像がつき、「この病院は違う、私には合わない」と判断していたと思います。また採用の面接が病院内でしたが、鍵のかかった急性期病棟ではなく、誰でも入れる一般の病棟で行われたので、急性期病棟の空気感やスタッフの働き方も分かっていませんでした。
619	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。担当が急性期病棟で、初日から医療観察法に基づいた入院対応を任されました。エージェント会社がその病院の求人票を出した時に、条件や病院の雰囲気については、結構漠然とした言い方をしていたんです。なので、私があまり想像がつかなかったというのが実情としてあるとは思うんです。エージェント会社が言っていたこともそうですし、私が想定していた内容もかなり現実と違っていました。エージェント会社は嘘は言っていないと思います。でも本当のことも言っていないというやつですね。
620	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始めました。エージェント会社がその病院の求人票を出した時に、条件や病院の雰囲気については、結構漠然とした言い方をしていたんです。なので、私があまり想像がつかなかったというのが実情としてあるとは思うんです。エージェント会社が言っていたこともそうですし、私が想定していた内容もかなり現実と違っていました。エージェント会社は嘘は言っていないと思います。でも本当のことも言っていないというやつですね。例えば、職員の離職率、昔は離職率が分かったじゃないですか。今は離職率って分からないじゃないですか。エージェント会社は、人員の定着率とかの話を一切しなかったんです。そこは本当のことを言ってないじゃないですか。実際、離職率が高い職場だったんです。入ってみて、想像以上に離職率、ここは高いなと思いました。人員が定着していないんです。自分自身もすぐに辞めてしまったので、他人のことは言えないんですが、3、4か月で辞める人もいました。定着が難しい職場だと、残っているスタッフの癖が強くなるんです。エージェント会社から、そういった説明が一切なかったので、それはやはり、嘘は言ってないですけど、本当のことも言ってなかったんです。
621	30	自己	☆	40代前半の頃、この病院に入職して3日経った後に、子どもの通っている学校でコロナ罹患者が出たため、3週間の出勤停止を命じられました。医療観察法に伴った業務に初日から就くことになって、オリエンテーションやレクリエーション、説明などは一切すっ飛ばして、いきなり仕事に就いたという状態だったんです。なので、状況が分からないままいきなり仕事を始めて、2、3日後に学校でコロナが発生したために、「お前、出てくるな」と職場から帰らされたんです。そのため、私に対する仕事の説明がほとんどされていなかったんです。何も説明されずに、いきなり休むように言われたので、非常にやりにくいスタートでした。
622	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始め、担当は急性期病棟でした。この病院の特有のルールにより、病院や病棟に入るための鍵は一カ月は持たせてもらえませんでした。精神科に対する理解度を確認するレポートを提出してから、ようやく鍵が渡されるというのがルールでした。ロッカールームのテンキーの番号も同様にすぐには教えてもらえませんでした。そのため、職員が通るのを待って開けてもらう日々が続いていました。病棟に入るにも、誰かが来る時間に合わせて待つしかなく、病棟から出るにも誰かに連れて行ってもらわないと出られない状態でした。鍵を全てもらうには、毎月1回レポートを提出するルールがあり、その内容が不十分だと鍵をもらえませんでした。鍵をもらえない限り普通の職員とはみなされず、私の場合、コロナの影響で休んだ期間もあったため、なかなか鍵がもらえず、一生懸命に仕事を覚えながらレポートを書いていました。今までの仕事場からすると、かなり不思議で、一番異質だったと思います。
623	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始め、担当は急性期病棟でした。この病院の特有のルールがあり、病院や病棟に入るための鍵はすぐにはもらえませんでした。精神科に対する理解度を確認するレポートを3回提出し、その内容が確認されてから、段階的に1個ずつ鍵を渡されるルールでした。実際に鍵をもらっても、その鍵は借り受けという形で病棟に入り、仕事が終わったら病棟を出る前に鍵を返してという形でやってた時期もありました。そのため、病棟に出入りの際には、他の職員さんの動きとか顔色を伺わなければならない状態でした。今までの仕事場からすると、かなり不思議で、一番異質だったと思います。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
624	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として勤務し始め、担当は急性期病棟でした。今までの病院とは仕事のやり方が違っていました。患者さんの行動などの記録のやり方は病院ごとに異なるものですが、この病院では細かく分析して書くと怒られたりしました。不思議だったのは、入院時の問診の質問項目で、「何番目の子として生まれたのか？」など、普通、聞かないような質問であったり、患者さんの病態の理解には必要のない質問が多かったりしました。質問項目が昭和の40年や50年代くらいの内容で、今の時代にそぐわないものもありました。こんなことを聞いて、一体なんの役に立つのかと疑問に思いました。やはり、「うーん」という違和感はありました。
625	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として勤務し始め、担当は急性期病棟でした。今までの病院とは仕事のやり方が違っていました。患者さんが退院する際、お得意様のようなリストを作っていて、情報をファイリングしていました。しかし、そんなことをしなくても、カルテの倉庫に行って探し出せばいいだけの話なんです。それをやりたがらないために患者さんの記録をあちこち残していました。とにかく無駄の多い職場でした。やはり、「うーん」という違和感はありました。
626	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として勤務し始め、担当は急性期病棟でした。今までの病院とは仕事のやり方が違っていました。課長以外のスタッフはパソコンの使用が許可されていなかったため、手書きで書類を作成していました。この結果、書類が山積みとなり、整理もできていない状態でした。「この伝票はどこにありますか？」と問い合わせても、指示された場所とは全然違う場所にあったりしました。必要な記録を探すのが大変でした。やはり、「うーん」という違和感はありました。
627	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始め、担当は急性期病棟でした。入院した患者さんの看護計画を立てる際、その計画を立てるための資料がなかったりとか、前の患者さんの計画をそのまま使うようなことがありました。「ちゃんと分析しないんですか？」と尋ねると、「いやしない、しない」と言って、取りあえず立てればいいんだという感じで、ちょっと雑なところもあった。その辺はやはり私とは合わなかったです。
628	30	自己	☆	40代前半の頃、精神科の病院で病棟看護師として働き始め、担当は急性期病棟でした。この病院のやり方には疑問に思うことや違和感を感じることはありましたが、誰にも言わないでいました。おかしいとは思いましたけど、入職して1、2カ月の段階でそんなこと、言えないですから。言って変わるなら言ったんですけど、ただ、「なんでこうしないんですか？」とか、「これってどうなんですかね？」のような、もやっとした言い方はしました。しかし、「このやり方は駄目だと思います」とは言えませんでした。新人がそんなことを言ったら、波風立ちますから。そんなこと言ったら、普通に「うちのやり方だから、うちのやり方をちゃんとやって」と言われますから。
629	30	自己	☆	40代前半の頃、仕事が覚えられなかった。普通の人が10分で終わる仕事が、私は分からないので30分かかってしまいました。そこで、自分で仕事のやり方を予測したり、他のスタッフの行動を見ながら学ぶようにしていました。こっそりと後ろをついていって見て学ぶこともしました。聞かなくても、自分で仕事ができるように見せるのは大変でした。スタッフの人数が少なく、常に忙しかったため、仕事のやり方を聞けるスタッフがいませんでした。聞きたい時に誰も病棟や詰め所にいないことも珍しくなかったため、聞きたくても聞けませんでした。詰め所にスタッフがいても、質問しても答えてくれそうにない方も多かったです。自分で予測して仕事の準備をしても、「こういうふうに準備したけど、これで進めていいですか？」と都度確認を取る必要がありました。そういう意味で、仕事はなかなか大変でした。
630	30	自己	★	40代前半に精神科の病院で病棟看護師として働き始めた2カ月後、過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になりました。その1ヶ月後ぐらいから、体調が安定しなかったため、勤務体制を調整して出勤しました。もともと週5日勤務だったのですが、週4日に減らし、そのうち2日は半日勤務にしました。課長と相談した上で、部長の承認も得て勤務体制を変更しました。しかし、勤務日や出勤時間は調整されたものの、仕事の負担自体は変わらなかったです。特に、患者さんの前日までの情報は出勤するまで分からず、朝出勤すると申し送りがあり、患者の状態や注意点、医者の指示などが伝えられますが、昼から出勤するとそのような情報は一切聞けませんでした。その話をスタッフに聞くだけでも大変でした。知らないままで患者に対応することも多くなり、結構ストレスになりました。
631	30	自己	★	40代前半に精神科の病院で病棟看護師として働き始めた2カ月後、過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になりました。その1ヶ月後ぐらいから、体調が安定しなかったため、勤務体制を調整して出勤しました。その結果、かえって仕事が分からなくなりました。朝出勤すると申し送りがあり、患者の状態や注意点、医者の指示などが伝えられますが、昼から出勤するとそのような情報は一切聞けませんでした。仕事するのに情報不足で分からなくなったんです。なので、人に話を聞かないと分からない、でも、その時間が取れないということで、患者に対応できなくなりました。
632	30	自己	☆	40代前半に精神科の病院で病棟看護師として働き始めた2カ月後、過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になりました。その1ヶ月後ぐらいから、体調が安定しなかったため、勤務体制を調整して出勤しました。その結果、仕事の情報が不足するようなりました。出勤してすぐ掃除の作業があったので、掃除を済ませてから情報を取りに行こうと思ったら、すでに掃除した場所を再度、掃除するようにと指示されました。「俺、何をしに来たんやろう」と疑問に思うこともありました。ずっと掃除ばかり指示されることもありました。「掃除したけれど、仕事してないと思われたのかな」とか思ったりもしました。こういうことがあると、やはり不信感とか不安感というのは強くなります。
633	30	自己	☆	40代前半で精神科の病院で病棟看護師として働き始めて2カ月後、過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になりました。その1ヶ月後ぐらいから、体調が安定しなかったため、勤務体制を調整して出勤しました。課長からは、「特に何もしなくていい」と言われましたが、現場ではそういう訳にいきませんでした。課長から「特に何もしなくていい」と私が言われていることは、同僚にも伝わっていましたが、忙しかったり人手が足りなかったりすると、「手伝ってくれ」と言われることもありました。同僚が仕事がひどく大変そうで、なかなかすぐには終わらなくて、あれやこれややっていたら、手伝ったほうがいいかなと思うのが普通です。そこでやっぱり、「どうしたらいいですか？」、「何かあればやりましょうか？」とか言いたくはなります。それで自分から言うこともあります。向こうから、「人手足りないから手伝って」とか「ちょっと来てください」とも言われることもあり、そういう場合、断れないです。「私、やらないです」なんて言ったら、病棟の空気が悪くなり、余計に居づらくなってしまいます。
634	30	自己	☆	40代前半で精神科の病院の病棟看護師として働き始めました。入職してしばらくしてから、仕事のできない職員に対する陰口や侮蔑を耳にしたり、さらには怒鳴りつける場面も見てきました。自分がその対象になりたくなかったので、仕事をしなければならなかったんです。だから、可能な限り仕事ができるように努力し、職場で突っ込まれないように心掛けていたというか、そうせざるを得ませんでした。
635	30	自己	☆	40代前半で精神科の病院の病棟看護師として働き始めました。入職してしばらくしてから、仕事のできない人に対する当たりのきつさを見ました。私はこの仕事の経験があるので、周りからある程度できると思われていることを分かっていたし、彼らは実際にそういう態度で接してきました。その期待に応えなければ陰口を叩かれたり、怒鳴られたりする可能性が高いと思いました。そこで、自分の体調も考慮に入れ、そうした雰囲気の悪い環境を作らないように努力していました。それは、「良く思われたい」わけではなく、自分の不安定な体調を悪化させないための環境を維持するためでした。そのためには、仕事の既定の内容をきちんとこなし、さらに周囲のフォローもできる状態を維持する必要がありました。そのように努力していれば、少なくとも悪く言われることはないし、悪く言われなければ雰囲気も悪くならないだろうというのでやっていました。
636	30	自己	★	40代前半で精神科の病院で病棟看護師として働き始めて2カ月後、過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になりました。その1ヶ月後、体調が安定しなかったので勤務体制を調整しましたが、改善せずに1ヶ月もしないうちに休職をすることにしました。体調を崩したので、体がしんどかったというのと、勤務調整したけども、余計に仕事がきつく感じる場面があったので、これはちょっと行くのがしんどいので休みましょうという感じです。課長からは「休職すると、もうクビやぞ」と言われました。それを聞いた時、「もう、ここに出勤したくない」と思いました。休めるだけ休んでから辞めましょう、という感じです。
637	30	自己	★	40代前半で精神科の病院で病棟看護師として働き始めて2カ月後、過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になりました。その1ヶ月後、体調が安定しなかったので勤務体制を調整しましたが、改善せずに1ヶ月もしないうちに休職をすることにしました。休職するまでの状況とか精神状態が落ちたというのもあるんですけど、そういった経験というか体験から、ここで仕事をするのはちょっと無理だと思ったので休職しました。もうこれ以上このまま働き続けると限界なので無理というので休職しました。
638	30	自己	★	40代前半で精神科の病院で病棟看護師として働き始めて2カ月後、過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になりました。その1ヶ月後、体調が安定しなかったので勤務体制を調整しましたが、改善せずに1ヶ月もしないうちに休職をすることにしました。自分から「しんどいんで、もう休ませてください」と言いました。課長からは「休職するともうクビやぞ」と言われました。クビになるんだったら、最後まで居てから辞めましょうと思いました。「じゃあ、クビにしてください」と言うのも何か嫌だったんです。売り言葉に買い言葉で辞めるのは、何か負けた気にもなるし、何か嫌な感じがしたんです。クビになるならなるで、それならもう休めるだけ休ませてもらって、限界まで休んでから辞めればそれでいいじゃん。今辞めても、休職するだけして引っ張って辞めても変わらないので、それでいいやと思いました。

項目番号	事例番号	離職理由	出来事の種類	事態把握項目
639	30	自己	☆	40代前半で精神科の病院で病棟看護師として働き始めて2カ月後、過重労働で体調を崩し、出勤が不安定になりました。その1ヶ月後、体調が安定しなかったので勤務体制を調整しましたが、改善せずに1ヶ月もしないうちに休職をすることにしました。わざわざ職場に行って、あれやこれ言われるくらいだったら、休職期間が切れて、そのまま辞めるとなってもいいやと思いました。職場に行って「退職します」と言うのも嫌だったんです。退職の手続きでいろいろとやらなければならないし、時間もかかるじゃないですか。交渉することも嫌だったんです。「休職するとクビやぞ」と言われる職場だったので、そういうこともしたくなかったんです。向こうが、「これ以上、休職することができないので、辞めますか？」と言ったら、「はい、辞めます」というところで辞めたかったんです。休んでいる間に税金を払うというのもありました。辞めてどうこうするくらいやったら、可能なところまで居て税金払って辞めたほうがいいかな、というのもありました。休む直前は、そんな細かいことは考えていなくて、もう「退職します」って言うのも嫌だから、退職になる日まで休職して、そのまま退職しようという感じでした。
640	31	自己	☆	20代後半に大学院を修了しました。大学院では土木関係を専攻していました。大学院の修了後、施工管理の会社に就職しました。入社のきっかけは、大学院で学んだ分野が土木関係であったことと、あとは単純に就職活動したら内定をもらえたのが、この会社だったということです。特に入りたいと思っていた会社ではありませんでした。仕事の魅力は給料面くらいで、それくらいしかなかったです。
641	31	自己	●	20代後半に大学院の修了後、施工管理の会社に入社しました。入社して半年も経たないくらいに仕事がきついと思うようになりました。仕事量が多く、土日も出勤や残業があるため、自由な時間がほぼ取れず、仕事が終わるとただ帰宅して寝るだけみたいな生活でした。この仕事を続けていくのは難しいな、無理だろうなと思い、合わないからいつかは辞めると考えていました。
642	31	自己	●	20代後半に大学院の修了後、施工管理の会社に入社しました。入社して半年も経たないくらいに、仕事がきついと思うようになりました。しかし、給料自体は結構もらえていたので、お金のためと割り切り、仕方ないかみたいな気持ちで、続けられるまでは続けようと思っていました。
643	31	自己	●	20代後半に大学院の修了後、施工管理の会社に入社しました。入社して半年も経たないくらいに、仕事がきついと思うようになりました。この仕事を続けていくのは難しいな、無理だろうなと思い、合わないからいつかは辞めると考えていました。しかし、辞めて転職するのも、それはそれで手間だなというのがありました。それなら我慢して続けようかみたいな感じでした。また就職活動をして、面接なり何かするのも手間ですし、仕事でやれることを伝えるのもまた手間だなと思っていました。それなら辛いけど、このまま我慢してやろうかなと思っていました。
644	31	自己	●	20代後半に大学院の修了後、施工管理の会社に入社しました。入社して半年も経たないくらいに、仕事がきついと思うようになりました。この仕事を続けていくのは難しいな、無理だろうなと思い、合わないからいつかは辞めると考えていました。しかし、単純に「辞めたい」と言うのも、何か言いづらいというのもあるし、辞めた後の手続きというか、引継ぎ関係をするのも手間かなと思いました。特に所長に「辞めます」とは言いづらかったです。現場が変われば所長も変わるので、そんなに仲がいいわけでもありませんでした。会社だけでなく、例えば部活なりなんなりで、「辞めます」というのは言いにくいかな、というのを思い出しました。せっかくお世話になったのに申し訳ないということです。雇ってくれた会社にも、今まで教えてくれた先輩たちにも「辞めさせてくれ」と言うのは申し訳ない。自分に仕事を教えるために労力を費やしてくれたのに、それを無駄にしてしまう。時間をかけて教えてくれたのに、その時間が無駄になってしまう。彼らが私に教えたことが無駄になってしまう。だから申し訳ないという気持ちがありました。
645	31	自己	☆	20代後半の頃、残業手当は月に80時間までの支給と決まっていましたが、実際はそれ以上の残業をこなしていました。土曜出勤についても「休みたい」とは言えず、仕事がきついと感じても誰にも相談できませんでした。入社した当初は周りに相談できる人もおらず、同期は別の現場だったので、彼らがどのような状況か分かりませんでした。先輩もいたんですけど、そんな相談ができる仲ではありませんでした。工期があるので、それに合わせないといけないですし、入社した時から全員が土曜日に出勤しているので、土曜日に出勤することが当たり前だと思っていました。
646	31	自己	☆	20代後半に、入社して半年後の研修を受けた時、同期から他の現場も自分の現場と同じ状況だと聞きました。環境の改善を訴えてもたぶん変わらないんでしょう。今まで全然変わってないですし、昔から同じで変わってない。だから、今さら変わるわけもない。他の現場に移っても似たような状況なので、本当にどこの現場も同じ状況なんだな、と思いました。
647	31	自己	★	30代前半に現場の主任になりました。しかし、会社での等級や給料に変化はなく、現場での役割だけが変わったので、夜勤手当はありましたが給料はそのままでした。主任になって2、3か月後に夜勤が始まりました。私にとっては7年間の勤務で初めての経験でした。夜勤が始まることを知った時はあまり深くは考えず、特につらいとも思ってもいませんでした。単純に夜に仕事をするだけだろうくらいの気持ちでした。生活のリズムが変わるだけなので、寝る時間が変わるだけと軽く考えていました。
648	31	自己	★	30代前半に現場の主任になって2、3か月後に夜勤が始まりました。夜勤が始まったことで逆に夜眠れなくなったり、昼間も眠れなくなって不眠症みたいになりました。夜勤で生活リズムが崩れるというのは聞いていましたが、こんなにもひどいのかと思いました。夜勤自体は他の現場でもあるところはあるので、仕方ないと思っていました。本当にずっと眠れないわけではなく、眠りが浅いというか、寝てもすぐ起きてしまったりするくらいで、本当に眠れなくなってしまったわけではありませんでした。1～2時間くらいは眠れていたので、そこまで気にしてませんでしたし、会社に相談もしませんでした。
649	31	自己	★	30代前半に現場の主任になって2、3か月後に夜勤が始まりました。業務が増え、残業も多くなり、休みも取りづらくなりました。夜勤で生活リズムも崩れました。そういうことが積み重なって、辞めてすっきりしようと思いました。今まで働いて、お金自体はそれなりにもらっていたので、貯金はありました。経済的には多少は余裕があったので、退職して別の仕事、楽な仕事をしようと思いました。楽な仕事とは、週休2日で、残業時間があっても、今の職場のようにそこまで多くはない仕事です。我慢するよりも楽になろうと思いました。そこまで我慢して続けるような仕事ではないと思いました。
650	31	自己	★	30代前半に現場の主任になって2、3か月後に夜勤が始まりました。その頃から現場の副所長から怒鳴られたり、殴られたりパワハラを受けるようになりました。現場の人はこのパワハラを知っていましたが、所長は知りませんでした。グーでも、パーでも本気で殴られました。段取りの遅れだったり、施工前と施工後の写真を撮り忘れたり、単純に自分がミスをして、それが続いて手を出されました。人がいる前でも殴られました。この人、頭がおかしいんじゃなかと思いました。周りもおかしいと思っていました。仕事自体が嫌になり、職場に行きたくなくなりました。
651	31	自己	★	30代前半に現場の主任になって2、3か月後に夜勤が始まりました。その頃から現場の副所長から怒鳴られたり、殴られたりパワハラを受けるようになりました。数えきれないくらいパワハラを何度も受けましたが、仕事に行き続けました。グーはそんなになかったですが、普通にビンタみたいな感じは数えられないくらいありました。仕事なので職場に行かないという選択肢がありませんでした。責任というか、お金ももらって、お給料もあるので、職場に行かなければいけないと思っていました。怒られたくないし、暴力だって振るわれたくもない。そんなことをされてまで仕事はしたくないと思いました。その人がいるので、怒られたくないので、職場に行きたくなくなりました。
652	31	自己	☆	30代前半の頃、現場の所長に退職の意思を伝えました。退職することを決める際、特に誰かに相談はしませんでした。同期にも相談はしませんでした。自分の中で辞めると決めていたので、相談してもあまり意味がないと感じていました。
653	31	自己	☆	30代前半の頃、現場の所長に退職の意思を伝えました。しかし、所長には副所長からのパワハラについて報告しませんでした。パワハラのことを言ったら、会社を巻き込んでややこしいことになるし、辞める前に大ごとにしたくないと思ったからです。それにパワハラのことが公になったら、また会社に行って、その報告をしたりで、スパッと辞められずに長引くことになりそうというのもありました。夜勤なり残業時間のこともあったので、辞めることがもう決まっていたというか、決めていたこともあります。

注1：項目番号とは事態把握項目に割り当てられた番号のことである。
注2：調査協力者の説明に基づき、★マークは離職のきっかけとなった出来事を、●マークは自身に影響があったとされる出来事をそれぞれ示します。☆マークは、★や●のいずれも当てはまらない項目で、筆者が離職の経緯に重要であると判断した出来事に対して使用されます。
注3：（ ）内の説明は筆者が付け加えた補足情報になります。

引用文献

American Psychology Association (2015). *APA dictionary of psychology, 2nd ed*. Washington, DC, US: American Psychological Association.

Austin, J. T. and J. B. Vancouver (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin, 120 (3)*, 338-375.

Boswell, W. R., Zimmerman, R. D., & Swider, B. W. (2012). Employee job search: Toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management, 38*, 129-163.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review, 97*, 19-35.

Chawla, N., Gabriel, A. S., da Motta Veiga, S. P., & Slaughter, J. E. (2019). Does feedback matter for job search self‐regulation? It depends on feedback quality. *Personnel Psychology, 72*, 513-541.

Crandall, B., Klein, G. A., & Hoffman, R. R. (2006). *Working Minds: A Practitioner's Guide to Cognitive Task Analysis:* A Bradford Book.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 466-475.

Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. *International review of industrial and organizational psychology, 1*, 235-277.

Kanfer, R., & Bufton, G. M. (2018). Job loss and job search: A social-cognitive and self-regulation perspective. *U.-C., Klehe, EAJ van Hooft, (Eds.) , The oxford handbook of job loss and job search*, 143-158.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86*, 837-855.

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin, 119*, 254-284.

McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology, 90,* 53-76.

Paul, K. I., & Moser, K. (2006). Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: Meta‐analytic evidence. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, 79, 595-621.

Paul, K. I., & Moser, K.（2009）. Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 264-282.

Ross, C. E., & Mirowsky, J.（2013）. The sense of personal control: Social structural causes and emotional consequences. In Serpe, R. T.（Ed.）, *Handbook of the sociology of mental health, 2nd ed*. New York, NY, US: Springer Science + Business Media. pp. 379-402.

Ross, C. E., & Mirowsky, J.（2015）. Alienation: Psychosociological Tradition. In Wright, J. D.（Ed.）, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*. Oxford: Elsevier. pp. 544-550.

Thompson, S. C.（2020）. 26 The Role of Personal Control in Adaptive Functioning. *The oxford handbook of positive psychology*, 368-378.

van Hooft, E. A., Wanberg, C. R., & Van Hoye, G.（2013）. Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review, 3*, 3-40.

van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Flier, H. V. D., & Blonk, R. W. B.（2004）. Predictors of Job Search Behavior among Employed and Unemployed People. *Personnel Psychology, 57*, 25-59.

van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G.（2021）. Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology, 106*, 674-713.

White, M.（1997）. *Narratives of Therapists' Lives:* Dulwich Centre Publications.

尾崎由佳.（2013）. *認知心理学ハンドブック*：有斐閣 .

榧野 潤 & 西垣英恵.（2024）. *失業の心理学－失業から再就職への橋渡し―*：労働政策研究・研修機構.（近日中出版予定）

白井泰四郎.（1992）. *現代日本の労務管理 第 2 版*：東洋経済新報社.

諏訪康雄.（1999）. *雇用と法*：放送大学教育振興会（NHK 出版）.

労働政策研究・研修機構.（2015）. *職業相談の勘とコツの「見える化」ワークショップーマニュアル Ｖｅｒ．1．0．*：労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構.（2016）. 労働政策研究報告書 No.182*「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発 ―認知的タスク分析を取り入れた研修研究―*：労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構.（2022）. 労働政策研究報告書 No.261 *へこたれない仕事探し―失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究―*：労働政策研究・研修機構.

労働政策研究報告書　No. 229
離職過程における労働者の心理
―認知的タスク分析を応用したインタビュー調査―

発行年月日　2024年3月27日
編集・発行　独立行政法人　労働政策研究・研修機構
〒177-8502　東京都練馬区上石神井4-8-23
（照会先）　研究調整部研究調整課　TEL:03-5991-5104
印刷・製本　株式会社相模プリント

© 2024　JILPT　Printed in Japan

＊労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。（URL:https://www.jil.go.jp/）