



労働政策研究報告書 No. 215

2022

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成

労働政策研究・研修機構

ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成

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

「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2019」では、「全世代型社会保障」に向けた改革の一環として、中途採用・経験者採用の促進が謳われた。この方針表明を受けて、2020年に「雇用保険法等の一部を改正する法律」が制定され、2021年4月1日から、常用雇業者数301人以上の企業は、直近3事業年度の各年度において採用した正規雇用労働者のうち中途採用者が占める比率の公表を義務付けられた。

実際の転職者数も、コロナ禍の下、2020年にはその数を減らしたものの、2000年以降一般労働者（フルタイム労働者）の転職は増加傾向にあった。こうした中、転職者の年齢分布にも変化が生じており、2000年以降、男性の一般労働者では20歳台後半や30歳台前半の転職者の数が減る一方、30歳台後半や40歳台の転職者は増加傾向にある。また女性一般労働者においても40歳台での転職者の増加が著しく、2019年以降は50歳台前半で転職者の増加が見られる。

増加傾向にあるミドルエイジの転職者は、どのように活動をし、いかなる課題に直面しているのか。こうした実態の把握が、中途採用・経験者採用の促進・活用と、ミドルエイジ層の能力開発や自律的なキャリア形成の活性化を図っていく上でも必要であると考え、労働政策研究・研修機構では、ミドルエイジの転職者を対象とする調査研究を企画・実施した。2020年12月には転職者を対象とするアンケート調査を実施し、翌年集計・分析の結果を公表した。

（JILPT調査シリーズ215『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査～』）

本書では、上記のアンケート調査を、転職活動における社会的つながりの活用や能力開発等と転職結果との関連、転職先における「組織再適応」、転職に伴う地域間移動、勤続者との比較、という4つの観点から再分析し、分析結果を踏まえて、ミドルエイジ層の転職における課題の所在と内容についての検討と今後必要とされる取組みについての考察を行っている。

本書が、転職によってキャリアの新たな可能性を拓けようとする方々や、より良い転職の実現を目指す人材サービス事業者などのマッチングを担う方々、転職者の採用を通じて事業の発展を図る企業関係者の方々をはじめとして、わが国の労働市場構築に関わる多くの方々に資するところがあれば幸いである。

2022年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執筆担当者

| 氏名 | 所属 | 執筆担当 |
|--------------|-----------------------------|---------------------|
| ふじもと 藤本 真 | 労働政策研究・研修機構 人材育成部門 主任研究員 | 第1章・第2章・第6章 付属資料 |
| たなか 田中 秀樹 | 同志社大学政策学部 准教授 | 第3章・第5章 |
| きよはら 清原 悠 | 立教大学観光学部 兼任講師 | 第4章 |

労働政策研究・研修機構 調査研究プロジェクト
『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成』参加者
(五十音順、敬称略、所属・肩書は2022年3月時点のもの)

| | |
|-----------|---|
| 有賀 ゆうアニス | 東京大学大学院情報学環学際情報学府 博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員 |
| 清原 悠 | 立教大学観光学部 兼任講師 |
| 小松 恭子 | 労働政策研究・研修機構 キャリア支援部門 研究員 |
| 田中 秀樹 | 同志社大学政策学部 准教授 |
| 藤本 真(主担当) | 労働政策研究・研修機構 人材育成部門 主任研究員 |
| 山口 墨 | 労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 研究員 |

目 次

| | |
|-------------------------------------|----|
| 本書のまとめ | 1 |
| 第1章 本調査研究の背景・目的と本書の構成 | 3 |
| 第1節 「転職」・「中途採用」への注目 | 3 |
| 第2節 転職の動向 | 4 |
| 第3節 日本における転職を対象とした先行研究 | 9 |
| 1. 転職活動・転職意向に関する分析 | 10 |
| 2. 転職の「結果」 | 12 |
| 3. 転職先における転職者の「受け入れ」 | 14 |
| 第4節 本書における分析の目的・内容と本書の構成 | 15 |
| 第2章 ミドルエイジ層の転職活動・能力開発・キャリア形成と転職結果 | 20 |
| 第1節 はじめに | 20 |
| 第2節 先行研究の検討と本章における分析枠組み | 21 |
| 1. 転職結果とその要因に関する先行研究 | 21 |
| 2. 先行研究の検討と本章における分析枠組み | 23 |
| 第3節 転職活動・能力開発／キャリア形成に関わる活動と転職結果 | 25 |
| 1. 転職活動 | 25 |
| 2. 能力開発・キャリア形成に関わる活動 | 27 |
| 3. 転職結果～賃金・役職の変化と転職先におけるスキル・知識の活用度～ | 28 |
| 第4節 転職活動・能力開発／キャリア形成に向けた活動と転職結果との関連 | 30 |
| 1. 分析で用いる変数 | 30 |
| 2. 賃金変化との関連 | 32 |
| 3. 役職変化との関連 | 34 |
| 4. スキル・知識の活用度との関連 | 36 |
| 第5節 小括 | 38 |

| | |
|-------------------------------|----|
| 第3章 転職者の組織再適応 | |
| ～アンラーニングとオンボーディングの役割に着目して～ | 40 |
| 第1節 問題意識 | 40 |
| 第2節 先行研究及び分析課題の提示 | 44 |
| 第3節 分析 | 47 |
| 1. 使用する変数 | 47 |
| 2. 分析変数およびコントロール変数 | 50 |
| 第4節 結果・考察 | 51 |
| 第5節 小括～政策的示唆及び今後の課題～ | 56 |
| 第4章 転居を伴う転職～4パターンの地域間移動に注目して～ | 59 |
| 第1節 問題意識 | 59 |
| 1. 本章の目的 | 59 |
| 2. 先行研究の知見と本研究の立場 | 60 |
| 第2節 転居を伴う転職者の属性 | 63 |
| 1. 分析対象 | 63 |
| 2. 年齢・性別 | 63 |
| 3. 家族形態 | 66 |
| 4. 学歴 | 68 |
| 第3節 地域間移動の類型と職種の移動、労働条件の変化 | 69 |
| 1. 地域間移動と職種移動 | 69 |
| 2. 企業規模の変化 | 70 |
| 3. 労働条件の変化 | 72 |
| 第4節 転職活動 | 75 |
| 1. 転職の動機 | 75 |
| 2. 転職活動 | 77 |
| 3. 転職活動の際の現在の勤務先からの情報・機会の提供 | 79 |
| 4. 相談相手 | 81 |
| 5. 家族・親族からの反対理由 | 83 |
| 第5節 小括～本章のまとめと政策的示唆～ | 85 |

| | |
|-------------------------------|-----|
| 第5章 転職者と勤続者の比較 | |
| ～転職者と勤続者では仕事への態度・行動が異なるのか～ | 89 |
| 第1節 目的 | 89 |
| 第2節 分析 | 89 |
| 1. 転職者と勤続者の定義、基本的な属性分布 | 89 |
| 2. 分析① | 92 |
| 3. 分析② | 98 |
| 第3節 小括 | 100 |
| 第6章 結語～本書における分析からのインプリケーション～ | 102 |
| 付属資料 | 105 |
| アンケート調査「転職と能力開発・キャリア形成に関する調査」 | 107 |

【本書のまとめ】

本書は、中途採用・経験者採用の促進・活用と、ミドルエイジ層の能力開発や自律的なキャリア形成の活性化に向けて実施された、ミドルエイジ層の転職者に関する調査研究における成果の一環であり、アンケート調査の再分析を行っている。

(分析結果の概要)

1. 転職活動や能力開発・キャリア形成に向けての活動と、賃金・役職・スキルや知識の活用度といった転職結果との関連についての分析では、転職活動にあたって「仕事上の友人・知人」との接触頻度がより高いほど、役職レベルが上がる可能性が有意に高くなるという結果が示された。また、転職後のスキル・知識の活用度においても、転職時の「仕事上の友人・知人」との接触頻度が上がるほど高くなるという関係が見られた（第2章）。
2. 職業上の資格・免許の保有は、賃金上昇、役職レベルの向上、スキル・知識の活用度とのいずれとも、統計的に有意な正の相関あるいは正の相関の傾向が認められた。また過去3年間における仕事に関わるスキルや能力向上のための取組みの実施は、転職先におけるスキル・知識の活用度についての転職者のより高い評価と結びついていた（第2章）。
3. 転職者が転職後の組織再適応を進める上で有効な取組みや、転職者個人の変化への志向性が転職成果にもたらす影響についての分析からは、①新人の適応を促進するために組織が実施する「オンボーディング施策」を受けた者ほど組織社会化成果が高く、組織への愛着や定着意欲が高いこと、②よりアンラーニング志向（新たな環境・変化に対して前向きな姿勢を持つこと）の強い転職者は、より高い組織社会化成果が認められ、組織への愛着的コミットメントや定着意欲もより高いことが示された（第3章）。
4. 転居を伴う転職を行ったミドルエイジ転職者についての分析からは、①転居を伴う転職を行う転職者に占める女性の割合は、転居なしの転職を行った転職者に占める女性の割合の半分程度であること、②転居を伴う転職を行った転職者のうち、東京圏外から東京圏へと移動してきた「上京型」の転職者は、自分のキャリアを伸ばせる環境を求めて、転居を伴う転職を実行していると考えられること、③東京圏から東京圏以外への転居を伴う転職を実施した「UIJ ターン型」の転職者は、ミドルエイジ層の中でも比較的高齢で、管理職に移行するなど新たな活躍の場を地方の中小企業に求めている傾向が見られることが明らかとなった（第4章）。

5. 転職者と勤続者の比較分析からは、転職者の方がワーク・エンゲージメントの平均値が高いこと、仕事成果に対する自己評価がより高いこと、また、自身のキャリアを自分の責任によって決定している意識や、組織の枠にとらわれずに働くことに意義を感じるといった、いわゆる「自律的キャリア観」を持つ傾向がより強いことが明らかとなった(第5章)。

(実践的・政策的インプリケーション)

以上の分析結果から、下記の点を、今後に向けたインプリケーションとして引き出すことができる(第6章)。

1. 「仕事上の友人・知人」との接触頻度がより高いと、役職レベルの上昇や、転職先におけるより高いスキル・経験の活用度につながる可能性が高まることから、「仕事上の友人・知人」とのつながりを活用した「リファラル採用」の手法を促進するための企業・業界・同職種従事者間での環境・体制の整備は、これまでの経験やキャリアを活かすことができるミドルエイジ層の転職を増やしていくことに貢献すると考えられる。
2. スキルや能力向上のための取組みは、転職者が自ら培ってきたスキルや経験の有用性を実感する上で大きな役割を果たしており、転職を考える労働者あるいは転職をした労働者が、自分が効果的だと考えるタイミングで必要な能力開発を実施するための社会的・政策的な支援が求められる。
3. 職業上の資格・免許の保有は、賃金上昇、役職レベルの向上、より高いスキル・知識の活用度のいずれにも結び付きやすい。この分析結果を踏まえると、例えばハローワークに寄せられた求人あるいは民間の職業紹介機関に寄せられた求人から、業種毎・職種毎にニーズの高い職業上の資格・免許をデータベースとして整理することなどが、ミドルエイジ層の転職において有効な支援になると考えられる。
4. 転職先における取組みと転職者の意欲や組織に対するコミットメントとの関連の分析からは、わが国においてその重要性が十分に周知されているとは言い難いオンボーディング施策について、周知することの必要性が示唆される。さらに周知が進んだ段階で、オンボーディング施策導入への政策的支援を検討することも必要だろう。

第1章 本調査研究の背景・目的と本書の構成

第1節 「転職」・「中途採用」への注目

2019年に内閣府が発表した『経済財政運営と改革の基本方針2019（「骨太の方針2019」）』のなかでは、「全世代型社会保障への改革」に向けた政策目標の1つとして、「70歳までの就業機会確保」などとともに、「中途採用・経験者採用の促進」が掲げられている。

「人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る」（内閣府 2019:15-16）

この方針表明を受けて2020年に「雇用保険法等の一部を改正する法律」が制定され、2021年4月1日から、常用雇用者数301人以上の企業は、直近3事業年度の各年度において採用した正規雇用労働者のうち中途採用者が占める比率の公表を義務付けられた¹。この義務化についての厚生労働省のインターネットサイトには、公表の趣旨・目的について次のように記されている。

「人生100年時代において職業生活の長期化が見込まれる中、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となるよう、中途採用に関する環境整備をさらに推進する必要があります。このため、中途採用に関する情報の公表を求めることにより、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を明らかにし、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進します。」²

この記述からは、主体的なキャリア形成や再チャレンジにつながる転職を促し、労働者が自らの能力をより活かすことができる企業において長期的に能力を発揮できる状況を実現するという、政策のねらいを見て取ることができる。

¹ 厚生労働省「正規雇用労働者の中途採用比率の公表の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000737262.pdf>

² 厚生労働省「正規雇用労働者の中途採用比率の公表」のインターネットサイトより引用。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/tp120903-1_00001.html

また 2021 年 12 月には、日本経済団体連合会（経団連）が、2022 年の春闘を前に示す指針で、4 月の「新卒一括採用」の割合を減らし中途採用や通年採用を拡大する方向で見直すよう提案する方針であると報道された³。この報道によると、指針においては、新卒一括採用について、日本の若者の失業率を低く抑えているというメリットがある一方、専門性の高い経験者などの中途採用を抑制しているとの指摘がなされているという。同月に経団連から発表された『2021 年版 経済・産業の動向と当面の政策課題に関する報告書』においても、「リスキリング等の育成支援や、人材の流動化を促し、新たな経済社会構造における生産性向上を目指すべきである。」（経団連 2021:20）と記載され、今後の生産性向上につながるものとして転職・中途採用が捉えられ、その動向が注目されていることがわかる。さらに 2022 年 1 月に経団連が刊行した『2022 年版 経営労働政策特別委員会報告』では、「主体的なキャリア形成環境の整備」、「企業が求める人材像の明確化」、「中途・経験者採用枠の拡大」により、キャリアアップ型の転職機会の増大を推進していくことが提言されている（経団連 2022:41）。

第 2 節 転職の動向

近年注目が増しつつある中途採用・転職であるが、実際の動向はどうか。企業の中途採用や転職については、厚生労働省『雇用動向調査』が毎年、人数規模や年齢、性別といった属性などを集計している。ここでは、多くが正社員で占められている「一般労働者⁴」の中途採用について動向を確認しておきたい。なお、『雇用動向調査』では、中途採用は「転職入職」と表される。

第 1 - 2 - 1 図は、2000 年以降毎年の中途入職した一般労働者の総数と、男性・女性それぞれの人数を示したものである。転職入職者の総数は 2000 年以降増加し、2005～2007 年はおよそ 300 万人で推移するが、その後リーマン・ショックや東日本大震災の影響を受けて減少していく。しかし 2012 年から再び増勢に転じ、2019 年の転職入職者は約 306 万人で、2000 年と比べると約 40 万人増加している。

男女の一般労働者における転職入職者の数を見ていくと、男性の転職入職者数は増減を繰り返しながらも、2000 年と 2019 年の転職入職者数はともに 170 万人台の前半で、人数の変化は小さい。一方、女性の一般労働者における転職入職者数は、2000 年以降増加傾向を続けており、特に 2012 年以降の増加が顕著である。2019 年の転職入職者数は約 132 万人と、2000 年に比べるとおよそ 40 万人増加しており、転職入職者総数の増加は、女性の転職入職者の増加によるところが大きいことがわかる。

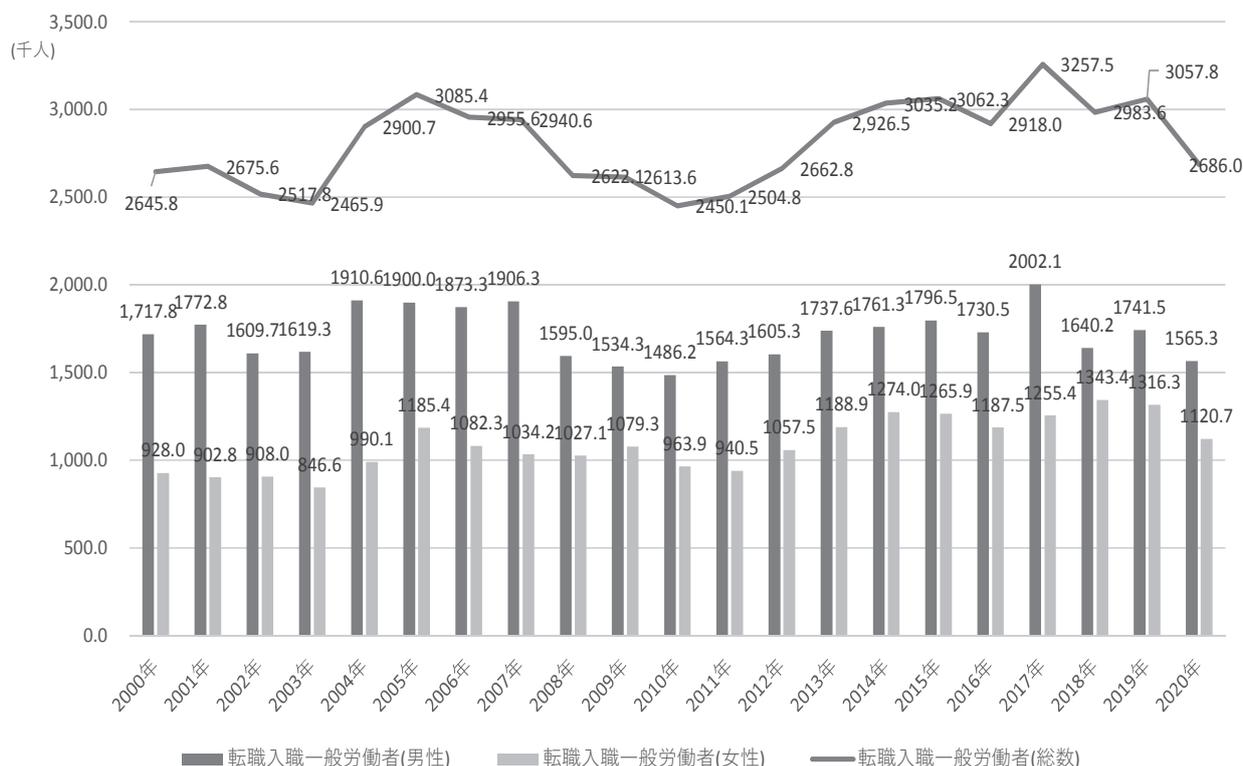
ただ 2020 年は新型コロナ感染拡大の影響で、男性は約 18 万人、女性は約 20 万人、転職者

³ <https://news.yahoo.co.jp/articles/97aa1c49f4f5700a3c60553a93773bc7234ad54f>

⁴ 『雇用動向調査』において「一般労働者」は、「常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者」と定義されている。

の数が減り、合計では268万6000人と2000年とほぼ同レベルになっている。もっとも2000年以降、景気変動などにより一度は減少しても増勢に戻るものが幾度かあるため、今後新型コロナの感染がある程度収束したり、「with コロナ」に向けた態勢整備が進んで経済活動がある程度復旧したりすれば、再び増勢に転じる可能性がある。

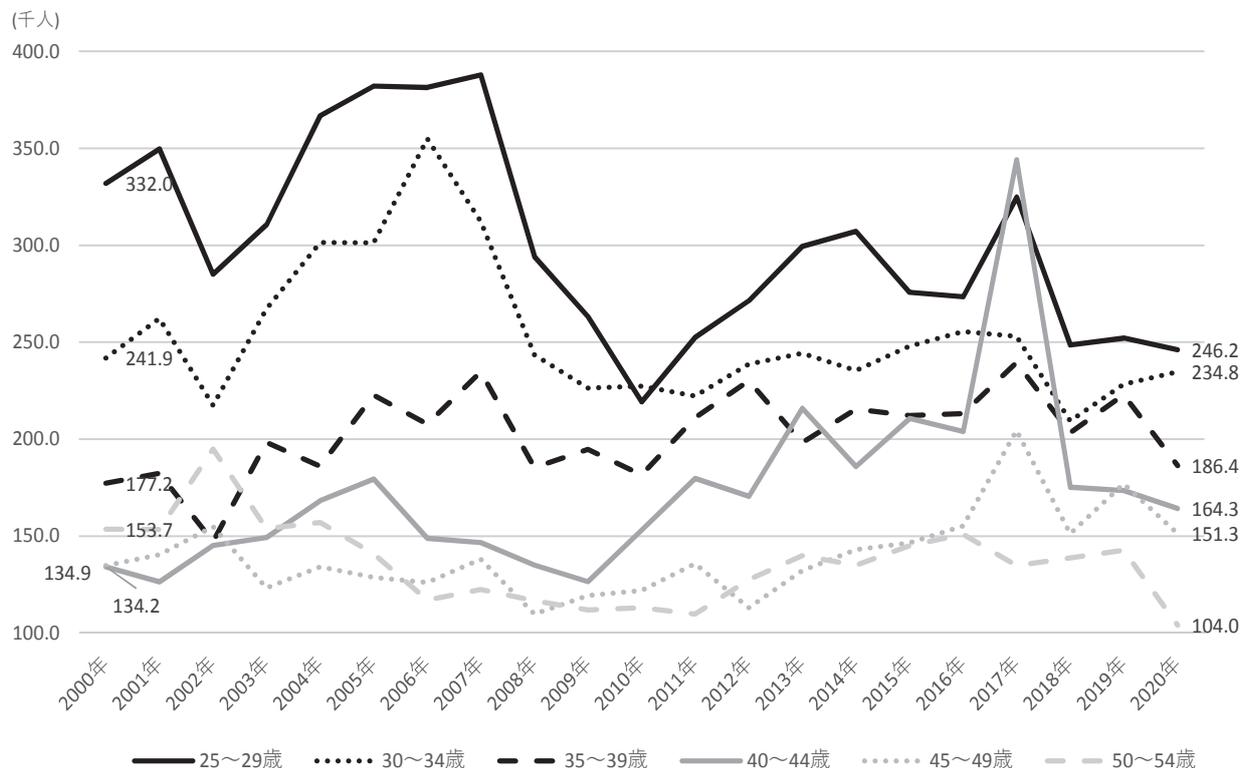
第1-2-1図 転職入職した一般労働者数（2000～2020年、総数・男女別）



資料出所：厚生労働省『雇用動向調査』（各年）

2000年以降の転職入職者数の推移を、20歳台後半から50歳台前半の年齢層別に整理したものが、第1-2-2図、第1-1-3図である。第1-2-2図によると、男性一般労働者の転職入職者のうち、25～29歳層と30～34歳層は2007～2008年ごろまでは大幅に増加したが以降は減少傾向にあり、2020年の人数はいずれも2000年の人数よりも少ない。他方で、2000年以降増加基調にあるのは40～44歳層と45～49歳層で、40～44歳層の2020年の転職入職者数は2000年に比べて約3万人増加、45～49歳層の転職入職者数は約1.6万人増加している。相対的に人口規模の大きい「団塊ジュニア」層（1970～1974年生まれ）の加齢を反映している可能性はあるが、男性一般労働者の転職においては、35歳未満の比重が低下していき40歳台の比重が高まりつつある。

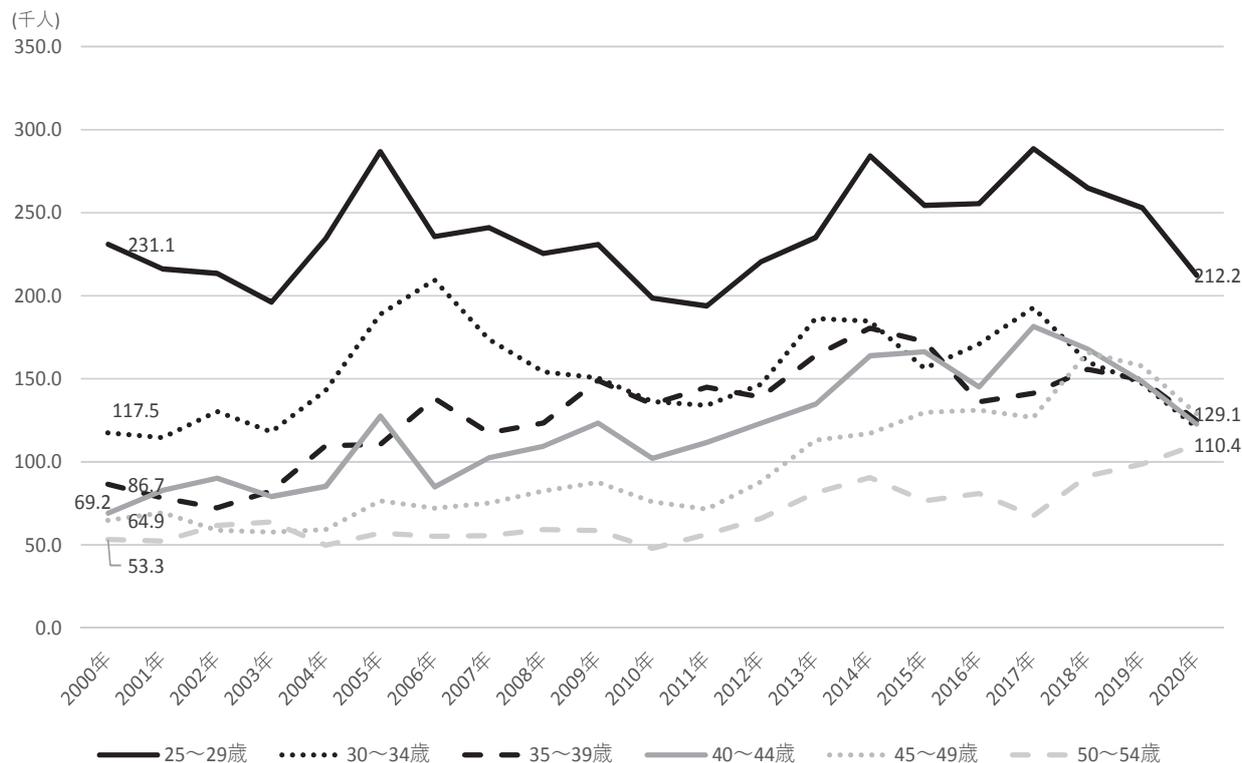
第1-2-2図 男性一般労働者・年齢層別転職入職者数の推移（2000～2020年）



資料出所：厚生労働省『雇用動向調査』（各年）

男性の一般労働者においては20歳台後半、30歳台前半の相対的に年齢が低い層の転職入職者が減少傾向にあるのに対し、女性はいずれの年齢層においても、転職入職者数の増加基調が続いている（第1-2-3図）。なかでも増加が著しいのは40歳台で、40～44歳層は2000～2020年にかけて年間の転職入職者数が約5.3万人、45～49歳層の年間転職入職者数は同期間に約6.4万人増加している。また、2019年以降、50～54歳層の年間転職入職者数が約2万人増加している。以上の結果、2000年代初頭は大きかった30歳台前半と30歳台後半以降の年間転職入職者数の相違が、2020年にはほとんどなくなってきている。

第1-2-3図 女性一般労働者・年齢層別転職入職者数の推移（2000～2020年）



資料出所：厚生労働省『雇用動向調査』（各年）

日本の大企業セクターは発達した内部労働市場をもち、外部労働市場からの採用は職業経験をもたない新規学卒者を中心に行われると言われてきた。第1-2-4図は、2000年から2020年までの転職入職した一般労働者数の推移を、入職した企業の従業員規模別に示したものである。

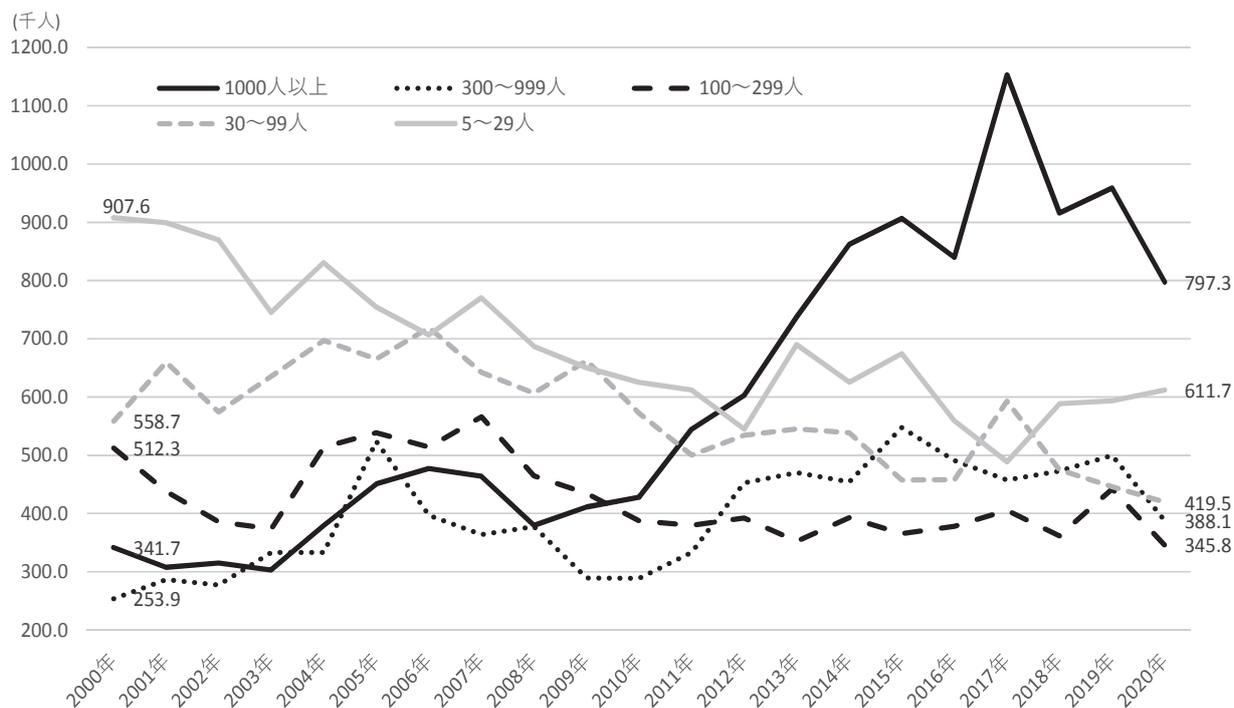
2000年に年間の転職入職者が最も多かったのは従業員5～29人の企業で、その数は90万人を超えていた。一方で従業員1000人以上の企業に転職入職した一般労働者は約34万人と、従業員5～29人の企業に転職入職した一般労働者数の4割弱にとどまっていた。しかし、従業員5～29人の企業に1年間に転職入職した一般労働者数は、その後上下はしながらも減少基調にあり、2020年には約61万人まで減少した。これに対し、従業員1000人以上の企業に年間に転職入職する一般労働者数は2000年以降ほぼ一貫して増加を続け、2012年には従業員5～29人の企業に転職入職する一般労働者の数を上回った。2013年以降は毎年、5つの規模別集計カテゴリーの中で最多の人数を記録し続けており、2019年は約96万人と、2000年の年間転職入職者数の約2.8倍に達している。2020年は前年より約18万人減少しているが、それでも規模別集計カテゴリーの中で最多人数であることは変わらない。

従業員1000人以上の企業と同様に2000年から2019年にかけて年間の転職入職者数の増加が見られるのは従業員300～999人の企業で、2000年の約25.4万人から2020年の約38.8万人へと、およそ1.5倍に増加している。逆に従業員30～99人の企業、100～299人の企業

への転職入職者数は、2000年から2020年にかけていずれも減少している。

以上の結果、一般的に「大企業」といわれる300人以上の企業に転職入職する一般労働者の割合は、2000年の22.5%から2020年には44.1%にまで上昇した。転職労働市場が専ら中小企業セクターで繰り広げられているという見方は、もはや当てはまらない状況である。

第1-2-4図 入職先従業員規模別・一般労働者の転職入職者数の推移（2000～2020年）



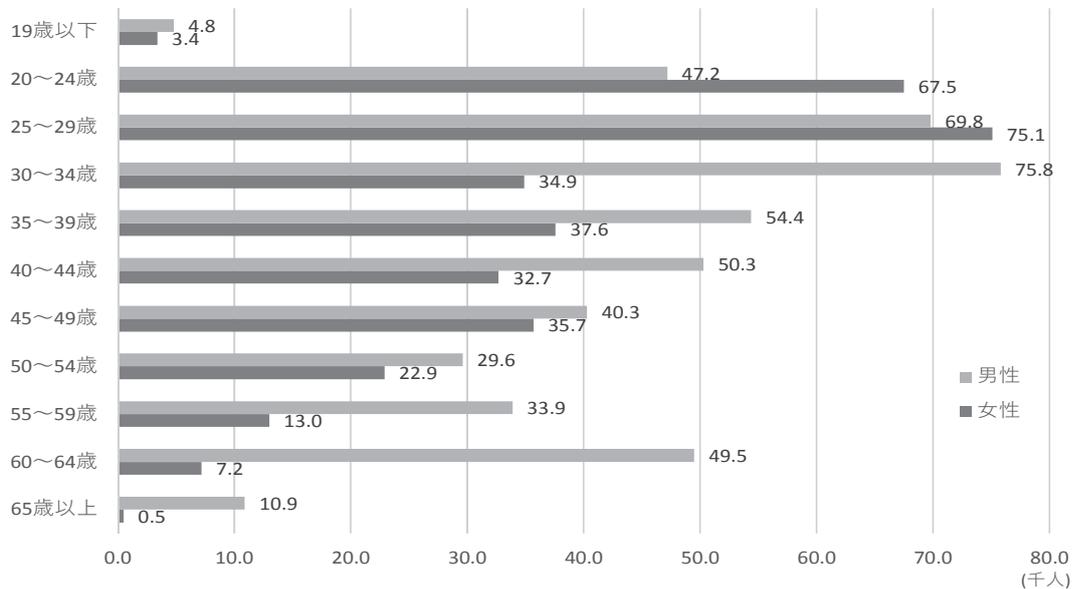
資料出所：厚生労働省『雇用動向調査』（各年）

では、1000人以上企業に転職入職している一般労働者はどのような人々なのか。2020年に転職入職した一般労働者数を、性別・年齢層別に集計した（第1-2-5図①）。

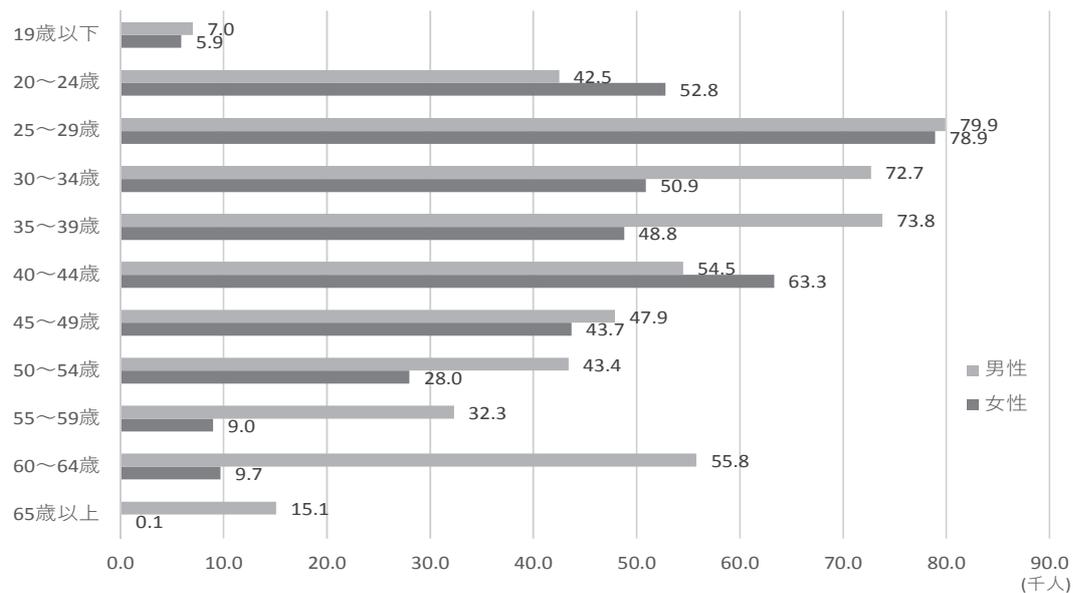
転職入職者数が多い上位5つの属性を挙げると、①30～34歳・男性（7.58万人）、②25～29歳・女性（7.51万人）、③25～29歳・男性（6.98万人）、④20～24歳・男性（6.75万人）、⑤35～39歳・女性（5.44万人）となる。2年前の2018年は、①25～29歳・男性（7.99万人）、②25～29歳・女性（7.89万人）、③35～39歳・男性（7.38万人）、④30～34歳・男性（7.27万人）、⑤40～44歳・女性（6.33万人）であったため（第1-2-5図②）、コロナ禍の下、大企業の中途採用において若年者の比重が上がっていることがわかる。ただ新型コロナウイルス感染拡大前は、30歳台後半や40歳台前半といったミドルエイジの男性・女性の中途採用者数も若年層と大きくは変わらなかったため、新型コロナウイルスをめぐる今後の状況次第でミドルエイジ層の比重が再び増加しうるだろう。

第1-2-5図 従業員1000人以上の企業に転職入職した一般労働者 性別・年齢層別集計

①2020年



②2018年



資料出所：厚生労働省『雇用動向調査』

第3節 日本における転職を対象とした先行研究

2000年以降、フルタイム勤務の一般労働者における転職入職者数は増加基調にあり、その中で30歳台後半や40歳台といったミドルエイジの労働者の比重が、男女それぞれの転職者において上がっている。また同じく2000年以降、一般労働者の主な転職先は中小零細企業から大企業へと移り変わり、大企業へと転職していくミドルエイジの労働者も少なからず現れるようになった。

ミドルエイジの転職者の増加や転職先の従業員規模における傾向の変化は、若年層や55歳以上のシニア層と比べて、1つの企業に勤務・定着する傾向が強いとわれてきたミドルエイジの一般労働者（その多くは正社員）のキャリアに、変化が生じてきていることを意味する。ミドルエイジの転職者やその中でも大企業への転職者が増えてきていたことは、1つの企業への依存度が高かった正社員のキャリア形成に対する姿勢が変化し、活動として現れていることをうかがわせる。さらに、ミドルエイジの転職者が増えてきているという傾向は、新型コロナウイルスの感染拡大がもたらす労働市場への影響はあるものの、中長期的には労働力人口が減少し人手不足が基調となる中で、今後も続くと考えられる。こうした転職者の活動を、能力開発・キャリア形成の観点から見えていくと、あるいは正社員転職者を受け入れる企業の行動を捉えていくと、ミドルエイジ労働者の能力開発・キャリア形成に関わる、新たな課題が浮かび上がってくるものと思われる。

ただ日本における転職を対象とした調査・研究はこれまで数多く重ねられており、本調査研究における分析課題を定めていくためにはその内容を振り返ることが必要だろう。以下では、本調査研究の対象としているミドルエイジ層の転職との関連を念頭に、先行研究を概観していく。

なお、「ミドルエイジ層」の定義は調査研究により様々であるが、本調査研究においては「35～54歳」を「ミドルエイジ層」と定義している。

1. 転職活動・転職意向に関する分析

（1）特定の労働者の転職活動・転職意向

日本における転職を対象とした研究の中でこれまで多くの知見が積み重ねられてきたテーマ領域として、転職行動または転職意向に関するテーマ領域を挙げることができる。この研究領域に該当する研究は、さらに、①年齢層や職種といった点で特徴づけられる、特定の労働者層の転職動向に関するものと、②日本における転職の傾向について分析するもの、に分けることができる。

特定の労働者層の転職活動・意向に関する研究で、本調査研究が対象とするミドルエイジ層に重なる層を分析対象としているものとして、今城ほか（2014）を挙げることができる。この論稿では、40～54歳の正社員男性のデータ分析を基に、転職経験が3回以上あると転職意向が高まること、別部門への異動や海外赴任のようなキャリア・トランジションの経験がある場合は転職意向が高まることを指摘し、中高年の転職意向は、日本型雇用慣行が観察されやすい年収や企業規模という外形的な客観指標ではなく、個別性の高いキャリアの中身により規定されていると述べている。IT技術者や各種のコンサルタントといった「知識労働者」を対象に、インタビュー調査を基にミドル期以降（35歳以降）の転職・起業の要因を探った三輪（2018）は、試行錯誤を伴うような不確実性の高い仕事の経験や、外の世界をみる経験

による学習、あるいは外部の人的ネットワークが、転職に対する自信や意思を強めると指摘した。

また貴島・高野(2020)は、ITエンジニアを対象に、若手(23~31歳)と中堅(32~40歳)の転職希望意識について比較分析を行い、若手は「仕事に対する価値観を確立すること」によって「自分の仕事を天職として捉える」ことができることで転職希望意識が低減するのに対し、中堅は自社において「キャリア確立の可能性を見いだすこと」によって、転職希望意識が抑えられるという知見を得ている。

これまでの転職活動・意向に関する研究では、年齢層別の特徴とともに職種別の特徴についても知見が重ねられてきている。樋口(2001)や大橋・中村(2002)は、男性転職者の分析から、専門職、技術・開発職、営業職においては同一職種内における転職が多いことを明らかにし、その背景にある職種特殊的な人的資本の存在に着目する。王(2020)は、ホワイトカラー職種を対象とするアンケート調査の分析から、①管理職や事務職と比べ、ハードウェア技術者やソフトウェア技術者のほうが転職意欲が高いこと、②ハードウェア技術者、ソフトウェア技術者、企画職、営業職においては、自らの仕事の独創性に対する認識が転職意欲を向上させる反面、自身の仕事の裁量性・重要性へのより高い評価や、勤務先の評価制度・能力開発に対するより高い満足度は転職意欲を低下させることを見出している。

(2) 転職活動の傾向に関する研究

一方、転職の全体的な傾向に関し、豊田・小泉(2007)は、2002年と2006年に実施したアンケート調査の分析において、男性に関しては、2002年から2006年にかけて18~24歳の若年層の転職性向が下がり、他の年齢層との差異がなくなっていること、また2002年・2006年ともに35~44歳の年齢層で転職による年収増加が見られることから、転職における「年齢の壁」が消失しつつあると述べている。上野・神林(2014)は、『賃金センサス』の個票を分析した結果、大企業(1000人以上)の35~49歳男性労働者の労働移動率(ターンオーバーレート)を全労働者のそれと比較した数字(=大企業35~49歳男性労働者の労働移動率/全労働者の労働移動率)が1993年から2012年にかけて上昇トレンドにあり、リーマン・ショック以降は1を大きく超えていることを明らかにした上で、30歳台後半から40歳台の「中間層」の移動が相対的に高まっていることを指摘する。勇上・檜・森本(2019)は、『就業構造基本調査』の匿名データの分析から、1992年から2007年にかけて、25~40歳の高学歴(短大・高専卒以上)の男性労働者の転職を通じた職業間移動の割合が上昇する傾向にあることを見出している。

以上のように、転職の傾向がこれまでよりも高齢の年齢層にまで広がりつつあることを示唆する研究成果の一方、戸田(2016)は2015年に実施したアンケート調査の分析から、男性労働者については30歳台前半に比べて30歳台後半のほうが離職確率が有意に低く、「年齢の壁」は依然存在すると指摘する。また、田上(2021a、2021b)は、個人アンケート調査の

分析から、日本には「初職のみ」の割合が相対的に高い「長期雇用型セクター」（「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」の「大企業」セクターと「公共セクター」）と、「初職のみ」の割合が相対的に低い「雇用流動型セクター」（広義のサービス産業に属するセクターや「中小企業」セクター）が存在することを見出し、さらに、両者をまたぐ転職は少ないこと、また「雇用流動型セクター」においてもキャリアの中盤（40歳前後）以降は、勤務先への定着傾向が強まることを明らかにしている。

2. 転職の「結果」

（1）賃金や昇進に対する影響

転職の「結果」、とりわけ転職によって賃金や役職がどのように変化したかという点も、日本における転職を対象とした研究の主要なテーマ領域である。

転職前後の賃金の変化については、年齢や職種との関連が主に分析されている。年齢と賃金の関係について、阿部（1996）は年齢が高くなるほど、転職後の賃金低下が大きいことを指摘する。また勇上（2001）は、転職者を対象としたアンケート調査の分析から、転職前の企業における最長経験部門の経験年数は、40歳以上の転職者では賃金の増加と負の関係をもち、一方で30歳台の転職者については、営業系や研究・技術系の仕事に従事し、転職前後で従事する仕事の分野が変わらない場合に、経験年数が長いほど転職後の年収が上昇するという知見を得ている。

職種と転職前後の賃金の変化との関連については、岸（1998）が『雇用動向調査』のデータを用いて、転職前後で同じ専門・技術職や生産・技術職に従事している転職者と、転職前後で同じ管理職に従事している転職者を比較し、管理職を継続している転職者の賃金上昇率がより低いことを明らかにしている。岸はこの要因として、管理職業務の企業特殊性の高さを挙げる。また、東京都内の中小企業に大企業から転職した40～60歳のホワイトカラーを対象に調査・分析を行った川喜多（2004）は、IT技術者や経理財務担当の事務職など、高度職業専門技能を継続して活かせる仕事間の転職は、労働条件の改善が達成されるなど成功の確率が高まると指摘する。

職種と同様、転職者の仕事内容に着目しているが、職種とは異なる概念を用いた分析として、勇上・牧坂（2021）がある。従来の研究は、転職前後の仕事内容の変化を、職業の異同という離散的尺度によって計測しているために、仕事内容は類似するが職業名が異なる2つの職業間を転職した場合にどの程度スキルが持ち運び可能なのかといった点などが検証できないとし、この研究では、生産やサービスを生み出す労働活動の基本単位を表す「タスク（task）」に着目した分析が行われた。その結果、転職前後のタスクの異同と賃金変化との間には、転職前後のタスク距離が近い（違いがより小さい）ほど賃金上昇率が高い（または賃

金低下率が抑制される) 傾向にあることを見出している。

転職と役職昇進との関連については、佐藤(2018)で分析・検討がなされている。佐藤は転職者と生え抜き社員の企業内における昇進確率について分析を行い、①ライン管理職への昇進確率は職種を問わず平均的に転職者のほうが低い、②事務・営業等の職種では、企業規模が大きいほど転職者はライン管理職に昇進しにくい、③技術・専門職ではそうした傾向は見られない、④管理職相当専門職への昇進においては、転職者は生え抜きと比較して不利とはならない、といった点を明らかにしている。

(2) 転職の経緯と「結果」

転職の「結果」に関して、日本における転職を対象とした研究に大きな影響を与えているのは、アメリカの社会学者グラノヴェッターの「弱い紐帯(Weak Tie)仮説」による一連の転職研究である。グラノヴェッターは転職をしようとする労働者は自己のソーシャル・ネットワーク(人的つながり)から就業情報を入手することが多く、また、職探しとは無関係な他の社会的相互作用を通じて情報を得ることもあるとし、ソーシャル・ネットワークにおける労働者の「埋め込み」の状況が、転職の成果を左右すると考えた。調査分析の結果、グラノヴェッターは、まれにしか会わないような人(「弱い紐帯」でつながっている人)から、役に立つ情報を得ていることを発見し、「弱い紐帯(Weak Tie)仮説」を提唱する(Granovetter 1995=1998)。

日本の転職者においてもこの「弱い紐帯仮説」が成り立つのかという観点から、研究が重ねられてきた。渡辺(1992)は、1985年に行われた首都圏男性労働者を対象とした調査の分析から、ソーシャル・ネットワークが高い収入や職務満足度をもたらす仕事につながらないことを確認した。一方で、渡辺(1995)は、グラノヴェッターのアメリカにおける調査と日本のホワイトカラー労働者の調査とを比較し、日本ではむしろ「強い紐帯」のほうが高収入をもたらすことを明らかにしているほか、渡辺(2014a)、同(2014b)でも2000年代初頭の東京の男女労働者について、ソーシャル・ネットワークと、高い賃金や満足度などよりよい転職の「結果」との関連が確認されている。

渡辺以外の研究者による、ソーシャル・ネットワークと転職の「結果」との関連に関する研究も、知見の方向性が分かれる。ソーシャル・ネットワークの活用が現在の会社で働く満足度につながることを指摘する研究(守島 2001)もあれば、日本の転職におけるソーシャル・ネットワークの有効性の低さを指摘する研究もある(佐藤 1998、蔡・守島 2002、石田 2003など)。石田(2009)は、転職時の転職者の状況が異なることに着目せずに効果を分析・検討してきたことが、ソーシャル・ネットワークの効果が明確に表れなかった理由ではないかと考え、①自らのステップ・アップなどを志向して、比較的恵まれた状況で転職を果たす人々にとっての「地位達成効果」と、②会社の倒産やリストラなど不測の事態で転職した人々にとっての「セーフティネット効果(安定した雇用機会を提供する効果)」を分けて分析し、日

本の転職においては、ソーシャル・ネットワークは地位達成効果よりもセーフティネット効果を持つことを明らかにしている。

ソーシャル・ネットワークや「弱い紐帯仮説」を踏まえた社会学的な分析ではないが、これらを念頭に置きつつ、転職に関するハローワークのサポートを利用した「支援型」の転職者と、利用しなかった「自立型」の転職者における結果の相違を分析した研究として中村(2011)がある。この研究では、「支援型」の転職者は賃金下落が抑えられ、モチベーションが高くなる一方、「自立型」の転職者は、人の手を借りずに転職できているはいるものの、賃金が大きく下がり、モチベーションも低いという分析結果が示されている。

(3) 個人のキャリア形成における転職の影響

転職の「結果」に関わる研究テーマ領域として、もう1つ挙げることができるのが、転職が個人のキャリア形成にどのような影響を与えたかという領域である。

この領域の主要な研究業績である山本(2008)は、労働者が組織を移動する中で、自己のキャリア目標に関係した経験や技能を継続的に獲得していくプロセスを、「組織間キャリア発達」と定義し、転職や転籍、出向といった経験が、組織間キャリア発達にどのような影響を及ぼしているかを分析している。転職後4年未満の45～59歳の管理職を対象とした分析によると、転職後の能力の発揮により自信を感じていた者や、積極的な理由で転職をした者が、転職後の職務満足や転職先の期待に込んでいる程度といった「主観的組織間キャリア発達」の度合いが高まる。一方、転職後の職位の高さで示される「客観的組織間キャリア発達」は、移動時の年齢とこれまでの水平的キャリアの幅と統計的に有意な正の相関を示し、さらに誘いがあつて転職することとの間にも有意な正の相関が見られるが、前職勤務先の業績悪化を理由とした転職とは有意な負の相関がみられる。また、転職後のキャリア発達が次なる転職志向を高め、転職を重ねる「多重転職」につながる可能性も示唆されている。

本調査研究が対象とするミドルエイジ層と重なる年齢層(35～44歳)の転職者を対象とした田中(2021)は、転職者が前職の離職から転職先での適応までの過程において、自身のキャリアをいかに「自己探索」し、意味付けているかを、インタビュー調査に基づいて明らかにした。田中はこうしたキャリアの意味付けを支える資源として、「能力・知的資源」、「選好資源」、「社会関係資源」、「行動特性資源」の4つを指摘する。

3. 転職先における転職者の「受け入れ」

第2節でみたように、ミドルエイジ層の転職者が増えていること、また大手の企業に転職する一般労働者がこれまでよりも増えていることを反映してか、転職先における転職者の「受け入れ」に関わる実態把握と分析が、ここ数年進展している。

中村(2015)は、25～54歳の転職者(中途採用者)に対し、転職先に採用された時の状況

を尋ね、「転職後における役割が明確か否か」と「専門職としての採用か否か」という2つの軸により、転職者の採用パターンを4つに分けた。それぞれのパターンで採用された転職者について満足度や転職先に対する評価との関連を分析したところ、良好な転職結果に最も結びつきやすいのは、「役割明確×専門職」という採用パターンであり、最も結びつきにくいのは「役割曖昧×非専門職」という採用パターンであった。また「役割明確×専門職」というパターンで採用された転職者は仕事との適合性が、一方「役割曖昧×非専門職」というパターンで採用された転職者は上司との適合のような対人適合性が、転職の結果を左右することが明らかとなった。

日本企業における転職者の「受け入れ」についての実態把握と分析に大きく貢献しているのが、尾形真実哉の一連の研究である。尾形は、それまで新卒採用者の定着を分析する際に使われることが一般的であった「組織社会化」の概念を、転職者（中途採用者）の分析において活用し、転職者の「組織再適応」における実態や課題について、研究知見を重ねている（尾形 2017a、2017b、2018、2021）。

尾形（2018）によると、転職者の中での主観的ハイパフォーマーと主観的ローパフォーマーを比較した結果、有意／有意傾向のある差があったのは、職務特性と職務ストレス、上司による発展的フィードバック、ネットワーク活用力であった。このうち、転職者個人の要因に起因するのがネットワーク活用力のみで、それ以外は携わる仕事や上司特性と言った転職者にとっての環境要因であることから、転職者への仕事の割り当てにあたって配慮が必要なことが示唆される。

また尾形（2021）は、「組織再適応」を「貢献実感」・「仕事フィット（仕事で自分の能力を活かすことができる、自分らしさを発揮できるという感覚）」・「職場フィット（職場の雰囲気が自分に合っている）」という3つの下位次元に分けたうえで、個人・職場・組織に関わる様々な要因との関連を分析している。この分析では、転職者の入社前知識・経験やタスク重要性（今の仕事は社会にとって重要であるという感覚）と、「組織再適応」を構成する項目との間に有意な正の相関が見出され、採用時における人事部門による情報把握や転職後の仕事の割り当ての重要性といったインプリケーションが述べられている。

第4節 本書における分析の目的・内容と本書の構成

これまで見てきた転職全体やミドルエイジ層の転職の動向、および日本における転職についての先行研究を念頭に置いたうえで、本書ではどのような視点からミドルエイジ層の転職を分析し、インプリケーションを導いていくか。この点について、第2章以降の各章における分析の目的と内容を記しつつ説明していきたい。

なお、最終の第6章を除き、第2章以降の各章において分析の対象とするのは、2020年12月に労働政策研究・研修機構が実施した「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成

に関するアンケート調査」の結果である。この調査は、30～54歳の転職経験者と同じ年齢層の転職未経験者を対象としている⁵。また第2～5章における文章には、「SC(数字)」、「Q(数字)」という表記がある。これらはアンケート調査票における質問番号を示しており、個々の質問の詳しい内容については、本書末に付属資料として掲載しているアンケート調査票を参照されたい。

第2章ではミドルエイジ層の転職活動や能力開発に関わる活動が、賃金や役職、そしてキャリア面で重要と考えられるスキル・キャリアの活用度といった「結果」を、いかに左右しているかについて分析を行う。この章では、グラノベッターの「弱い紐帯仮説」を踏まえた一連の研究が取り上げてきた「情報へのコンタクトのあり方」を、「結果」を左右する要因として着目している。前述のとおり日本の転職を対象として、ソーシャル・ネットワークを中心とした「情報へのコンタクトのあり方」と転職の「結果」との関連についての分析を行った研究は、すでに数多く積み重ねられてはいる。しかしながら、そのほとんどは2000年代初頭の時期までの分析であり、その後の転職をめぐる大きな環境変化、具体的には人材サービス業とICT（情報通信技術）の急速な発展を、分析に組み入れることができていない。そこで第2章では情報へのコンタクトにおける人材サービス業とICTの活用を分析要素として加え、新たな環境の下での「情報へのコンタクトのあり方」と転職の「結果」との関連について、明らかにしようと試みた。

第3章ではミドルエイジ転職者の「組織社会化」、「組織再適応」の状況に焦点を当てる。比較的年齢が高く職業経験を積み重ねてきたミドルエイジ層の転職が増えていく中で、ミドルエイジ転職者を採用した組織にとっては、その職業経験やキャリアをどのような取組みを通じて活かしていくかという点が重要性を増しつつある。前述したようにこうした課題は「組織社会化」または「組織再適応」というテーマ領域としてこれまで研究が積み重ねられてきたが、第3章では先行研究の知見を踏まえつつ、またミドルエイジ層という年齢層の特性を鑑みながら、「個人が、自身の知識やスキルを意図的に棄却しながら、新しい知識・スキルを取り入れるプロセス」として定義される「アンラーニング」や、転職者を採用した組織による「オンボーディング施策」（＝組織に新しく加入した人の、組織への適応を促進するための取組み）が、ミドルエイジ転職者の組織再適応を成功させるのかについて分析を行っている。

第4章ではミドルエイジ層の転職における地域間移動に着目している。これまでの転職の研究では転職前後の従業員規模や職種の違いに着目する研究は多かったが、転職に伴う地域間移動の実態を把握したものや、地域間移動と転職活動、転職後の状況との関連について分析した研究はほとんど見られない。一方で、経験豊富な人材のUIターンの促進は、「地方創生」などとの関連で以前から政策的課題として捉えられている。第4章では転居を伴う転職を行ったミドルエイジ転職者を4つのタイプに分け、それぞれのタイプにおける転職活動や

⁵ 調査や結果の詳細については、藤本(2021)を参照のこと。

転職後の状況における異同を明らかにしたうえで、ミドルエイジ層の地域間移動に伴う課題と政策的対応について検討を行った。

第5章では、キャリアに対する考え方、組織に対するコミットメント、仕事に対するエンゲージメントに関して、ミドルエイジ層の転職者と勤続者との比較分析を行っている。転職者と勤続者の比較は、転職意向や定着意向に関しては行われているが（山本 2008 など）、キャリアに対する意識や組織・仕事へのかかわり方を取り上げての比較分析は少ない。この第5章での比較分析を通じて、ミドルエイジ層にとっての転職の意義、あるいは1つの会社に勤め続けることの意義について考察を進める手がかりが得られるのではないかと考えた。

最終の第6章では、第2～5章の分析結果を踏まえながら、ミドルエイジ層の転職における課題の所在と内容について検討し、今後必要とされる取組みについて考察を行っている。

参考文献

- 阿部正浩（1996）「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」, 三田商学研究 39 巻 1 号, pp.125-139.
- 石田光規（2003）「入職経路としてのネットワーク」, 中尾啓子編『現代日本における社会的地位の測定』, 平成 12～14 年度文部科学省科学研究費補助金 基盤研究(B)(2)研究報告書, pp.93-105.
- 石田光規（2009）「転職におけるネットワークの効果－地位達成とセーフティネット－」, 社会学評論 60 巻 2 号, pp.279-296.
- 今城志保・中村天江・須東朋広・藤村直子・今野浩一郎（2014）「シンポジウム 中高年ホワイトカラーの転職の実態と課題」, 経営行動科学 27 巻 2 号, pp.137-157.
- 王嬌（2020）「技術者の転職意欲に影響する要因の検討－職種間比較を交えて」, 同志社政策科学研究 22 巻 1 号, pp.153-167.
- 大橋勇雄・中村二郎（2002）「転職のメカニズムとその効果」, 玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』, 東洋経済新報社, pp.145-173.
- 尾形真実哉（2017a）「中途採用者の組織適応を促進する個人属性と組織サポートに関する質的分析」, 甲南経営研究 58 巻 1 号, pp.57-93.
- 尾形真実哉（2017b）「中途採用者と新卒採用者の適応エージェントに関する比較分析－ネットワーク・クエスションとインタビューデータを用いた混合分析」, 甲南経営研究 58 巻 2 号, pp.19-62.
- 尾形真実哉（2018）「中途採用者の組織適応に関する量的比較分析」, 甲南経営研究 59 巻 1 号, pp.45-87.
- 尾形真実哉（2021）『中途採用人材を活かすマネジメント 転職者の組織再適応を促進するた

- めに』, 生産性出版.
- 川喜多喬 (2004) 「ホワイトカラーの“キャリアチェンジ”と“エンプロイヤビリティ” — 中高年齢期の転職成功要因に関する調査結果 —」, 生涯学習とキャリアデザイン 1 号, pp.5-19.
- 貴島文緒・高野研一 (2020) 「若手の転職希望意識に関する研究 — IT エンジニアを対象とした若手と中堅の認識の比較 —」, 経営情報学会誌29巻1号, pp.17-38.
- 岸智子 (1998) 「ホワイトカラーの転職と外部経験 — 職種別の比較分析 —」, 経済研究49巻1号, pp.27-34.
- 佐藤香織 (2018) 「企業内労働市場における転職と昇進の関係」, 日本労働研究雑誌 695 号, pp.80-97.
- 佐藤嘉倫 (1998) 「地位達成過程と社会構造 — 制度的連結理論の批判的再検討」, 日本労働研究雑誌 457 号, pp.27-40.
- 田上皓大 (2021a) 「産業別の長期勤続傾向 — 長期雇用セクターと雇用流動セクター」, 池田心豪・高橋康二・酒井計史・田上皓大・勇上和史・御手洗由佳・大風薫・高見具広『長期雇用社会のゆくえ — 脱工業化と未婚化の帰結』, 労働政策研究報告書 (労働政策研究・研修機構) 210, pp.33-48.
- 田上皓大 (2021b) 「雇用流動セクターは良質な労働市場か — 収入と仕事満足度を中心に」, 池田ほか『長期雇用社会のゆくえ — 脱工業化と未婚化の帰結』, 労働政策研究報告書 (労働政策研究・研修機構) 210, pp.49-74.
- 田中文隆 (2021) 『ミドル層の転職過程の研究 — キャリアの連続性と求職・求人支援者の役割 —』, 埼玉大学大学院人文社会科学研究科提出博士学位論文.
- 蔡苙錫・守島基博 (2002) 「転職理由と経路、転職結果」, 日本労働研究雑誌 506 号, pp.38-49.
- 戸田淳仁 (2016) 「「35 歳限界説」の再検討」, Works review 11 巻, pp.126-137.
- 豊田義博・小泉静子 (2007) 「「良質な流動化」は生まれているか — 転職から労働市場の構造変化を探る —」, Works review 2 巻 3 号, pp.1-14.
- 内閣府 (2019) 『経済財政運営と改革の基本方針 2019 (「骨太の方針 2019」)』.
- 中村天江 (2011) 「自立型転職と支援型転職で転職結果は違うのか」, Works review 6 巻 4 号, pp.1-14.
- 中村天江 (2015) 「変容する労働市場下での転職 — 採用パターンと Person-Environment Fit —」, Works review 10 巻, pp.16-29.
- 日本経済団体連合会 (経団連) 『2021 年版 経済・産業の動向と当面の政策課題に関する報告書』.
- 日本経済団体連合会 (経団連) 『2022 年版 経営労働政策特別委員会報告 ポストコロナに向けて労使協調で持続的成長に結びつく Society5.0 の実現』, 経団連出版.
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』, 日本経済新聞社.

- 藤本真 (2021) 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～』, JILPT 調査シリーズ (労働政策研究・研修機構) 215.
- 三輪卓己 (2018) 「知識労働者のミドル期以降の組織間移動—転職・起業を促す要因の探索—」, 京都マネジメント・レビュー30号, pp.33-51.
- 山本寛 (2008) 『転職とキャリアの研究：組織間キャリア発達の観点から(改訂版)』, 創成社.
- 勇上和史 (2001) 「転職時の技能評価：過去の実務経験と転職後の賃金」, 猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学：適職選択と人材育成』, 東洋経済新報社, pp.93-113.
- 勇上和史・檜康子・森本敦志 (2019) 「職業構造の変化と労働市場のフロー」, 国民経済雑誌 219 巻 6 号, pp.53-68.
- 勇上和史・牧坂亮佑 (2021) 「転職が不利にならない条件」, 労働政策研究・研修機構編『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結』, pp.75-93.
- 渡辺深 (1992) 「転職方法—就業情報が転職結果に及ぼす影響—」, 組織科学 25 巻 4 号, pp.72-84.
- 渡辺深 (1995) 「転職者の紐帯の強さが現職の年収に与える効果—職種と日米比較—」, 上智大学社会学論集 20 巻, pp.1-11.
- 渡辺深 (2014a) 「男性労働者の就職と転職」, 『転職の社会学：人と仕事のソーシャル・ネットワーク』, ミネルヴァ書房, pp.207-238.
- 渡辺深 (2014b) 「ジェンダーと転職」, 『転職の社会学：人と仕事のソーシャル・ネットワーク』, ミネルヴァ書房, pp.239-274.

(外国語文献)

- Granovetter, M., (1995) “GETTING A JOB”, University of Chicago, 渡辺深訳 (1998) 『転職—ネットワークとキャリアの研究』, ミネルヴァ書房.

第2章 ミドルエイジ層の転職活動・能力開発・キャリア形成と転職結果

第1節 はじめに

厚生労働省が2020年に実施した「転職実態調査」によると、転職者¹が現在の勤務先（転職先）を選んだ理由として回答の多かった上位3項目は、「仕事の内容・職種に満足が行くから」（41.0%）、「自分の技能・能力を活かせるから」（36.0%）、「労働条件（賃金以外）がよいから」（26.0%）である。

上記の3つの理由のうち、「仕事の内容・職種に満足が行くから」は、転職者の年齢層によって29～48%の幅があるが、年齢層との一貫した関連は見られない。「自分の技能・能力を活かせるから」は、25歳以上の年齢層では回答の割合が30～45%程度となる。「労働条件（賃金以外）がよいから」は、年齢層によって12～40%の幅を取り、40歳未満の転職者のほうが40歳以上の転職者に比べて回答の割合が高くなる傾向にある。

本調査研究で調査・分析の対象としているミドルエイジ層（35～54歳）について、回答の傾向を見ていくと、第1に、「仕事の内容・職種に満足が行くから」は35～39歳層と40～44歳層では30～34%、一方45～49歳層と50～54歳層では40%前後で、年齢がより上の層ほど高くなる傾向にある。第2に「自分の技能・能力を活かせるから」は、35～54歳のいずれの年齢層でも回答の割合が4割前後で大きく変わらない。第3に「労働条件（賃金以外）がよいから」は、35～39歳層では3割を超えるが、40歳以上の各年齢層では22～24%の回答割合である。第4に、45～49歳層と50～54歳層において、「仕事の内容・職種に満足が行くから」と「自分の技能・能力を活かせるから」が回答の多い上位2項目であることは他の年齢層と変わらないが、3番目に回答が多いのは「転勤が少ない、通勤が便利だから」となる。この事項の回答の割合は、ミドルエイジ層ではより高い年齢層ほど高くなる。

ミドルエイジ層の転職先の選択理由に焦点を当てたのは、彼らは何を求めて転職しているのかを推し量るためである。比較的多くのミドルエイジ転職者は、満足のいく仕事や、自分の職業上の能力が発揮できる環境を求めて転職をするようである。また、賃金以外の労働条件が良いことや、勤務の利便性を求める転職者も少なからずいることがわかる。

こうしたミドルエイジ転職者の転職に対するニーズが、実際転職することによって満たされるかどうかは、1つには採用する企業側、あるいはそうした企業の総体である労働需要側が、彼らのような属性（ミドルエイジ層、男性または女性）の労働者をどのように位置づけ

¹ 「転職実態調査」では、「転職者」を、「雇用期間の定めが無い又は1年以上の雇用期間を定めて雇用する一般労働者（短時間労働者を除く）のうち、当該事業所に雇用される前の1年間に他企業に雇用された経験のあるもの（移籍出向を含む）であって、令和元年10月1日から令和2年9月30日の間に雇用されたもの」と定義している。

るかによっているだろう。日本の転職を対象とした先行研究の中には、年齢が上がるほど、転職後の賃金低下が大きくなるという知見を見出しているものがある(阿部 1996、勇上 2001 など)。こうした現象は転職者の年齢に対する企業側の評価を反映したものであり、若年層よりも年齢が高いミドルエイジ層は、年齢がより高いと言うだけで、高賃金に対するニーズを充たすことは難しいことが示唆される²。

一方、確かに年齢の影響力は大きいであろうが、個々の転職者による違いが、転職結果によるニーズの充足を左右する可能性もある。「個々の転職者による違い」とは、例えば転職までに積み重ねてきた経験やキャリア、培ってきたスキル・能力、あるいは転職活動の際に活用できる資源(社会関係、機会など)などにおける違いである。こうした違いが転職結果を左右することを示す代表的な研究が、「弱い紐帯(weak tie)仮説」を活用した、グラノヴェッターの転職研究だろう。彼は、まれにしか会わないような人(「弱い紐帯」でつながっている人)から役に立つ情報を得ている転職者が、転職においてよい成果を得ていると指摘する(Granovetter 1995=1998)。

本章では、グラノヴェッターの提示した構図や、その構図を用いて日本における転職を分析した先行研究の知見を主に参照・検討したうえで、転職活動や能力開発といった転職者の行動が、転職結果を左右しうるかについての分析を行う。以下、第2節ではグラノヴェッターの提示した構図を用いた日本の転職に関する先行研究や、「組織間キャリア発達」(山本 2008)に関する先行研究を検討したうえで、本章における分析枠組みを示す。第3節ではアンケート調査の結果から、ミドルエイジ転職者の転職や能力開発に関わる活動の状況を概観し、直近転職の結果をいくつかの観点から確認する。第4節では、転職や能力開発に関わる活動と転職結果との関連についての多変量分析と、分析結果の解釈を行う。最終の第5節では、分析結果から導くことができるインプリケーションについて考察する。

第2節 先行研究の検討と本章における分析枠組み

1. 転職結果とその要因に関する先行研究

グラノヴェッターが提示した「弱い紐帯仮説」の妥当性を、日本の様々な転職者において検証しようとしているのが渡辺深の一連の研究である。ここでは、分析の対象としているデータの収集時点が2000年以降の2つの研究(渡辺 2014a、同 2014b)を取り上げる。

渡辺(2014b)では、2000年にリクルート・ワークス研究所が実施した「ワーキングパーソン調査」に回答した、5年以内に転職の経験がある18～59歳の雇用者のデータが分析の対象と

² 2020年の「転職実態調査」では、現在の勤務先を選んだ理由として「賃金が高いから」を挙げているのは、回答者全体の15.1%である。ミドルエイジ層でみると、35～39歳層が14.8%、40～44歳層が15.8%、45～49歳層が17.2%であるが、50～54歳層は6.9%にまで低下する。また35～44歳における回答割合も、20%を超える25～29歳層や30～34歳層に比べると低くなる。

なっている。この論文では、「家族や友人・知人」を通じて転職に関わる就業情報を集めることを、「人的つながり」を用いた転職と定義しており、「人的つながり」を用いることが転職結果にどのような影響を及ぼすかを、男女に分けて分析している。男性では人的つながりを用いると、現職（転職先）での賃金・役職や転職先に対する満足度が高くなる傾向が見られるほか、転職によって賃金が上昇する可能性が高まる。女性正社員においても、人的つながりの活用と、現職の賃金・転職先に対する満足度との間には統計的に有意な正の相関が見られ、また、人的つながりを活用した場合には、転職によって賃金が上昇する可能性が高まった。

一方、渡辺（2014a）で分析の対象となっているのは、2002年に日本労働研究機構（現：労働政策研究・研修機構）が実施したアンケート調査の結果で、東京首都50キロ圏内で働く30～49歳の男性労働者が回答している。この分析によれば、仕事上の友人・知人や、前職の雇用主・同僚など「仕事上のコンタクト（＝転職者が職を見つけるときに情報を提供した人）」を通じて転職に関わる就業情報を得ると、転職後の職位がより高くなる。また、転職に関わる就業情報を得る際にコンタクトと会っていた頻度で測られる「紐帯の強さ」が弱いほど、転職後の年収が増加する傾向が見られた³。コンタクトに関する分析結果が渡辺(2014b)と逆になっているのは、渡辺(2014b)が「仕事上のコンタクト」が相対的に少ないと見られる若年層を分析の対象としているためではないかと考えられる⁴。

守島（2001）は、グラノベッターの構図を踏まえ、転職後の満足度に対象を絞って分析を行っている。分析しているのは、1999年に連合総研が実施したアンケート調査の結果である。この分析からは、転職に対する総合的な満足度が、「仕事関係の知人・友人」、「仕事以外の知人・友人や家族・親戚」、「前の会社の関係会社・取引先など」といった、人的ネットワークや組織間関係を介して行われる転職においては高くなる一方、「公共職業紹介機関」や「民間の職業紹介会社など」、「新聞・求人情報誌など」を介した転職では高くないという知見が得られた。特に組織間の関係を使った転職は、満足度との関連が最も強く、求職者に関する情報がより緻密に提供され、よりよいマッチングが成立している可能性があるという。

「弱い紐帯仮説」を念頭に置いた渡辺や守島の研究とは異なる、心理学的観点からの研究であるが、転職結果に関して渡辺や守島の研究と同様の事項を分析の対象としているのが、山本（2008）における「組織間キャリア発達」の研究である。山本は「組織間キャリア発達」を、「労働者が組織を移動する中で、自己のキャリア目標に関係した経験や技能を継続的に獲得していくプロセス」として定義しており、組織間キャリア発達の程度を示す事項として、「転職後の現在の職位の高さ」、「現職（転職先）の職務満足度」、「転職（というキャリア）に対する満足感」、「転職先の会社の期待に込めている程度」を挙げている。山本の分析によ

³ この点について渡辺は、1985年に実施された東京の男性転職者調査を対象とする自身の分析において、「強い紐帯を活用の方が望ましい転職結果が得られる」という傾向が得られたことに触れたうえで、転職結果に影響を与える紐帯が、日本においても「強い紐帯」から「弱い紐帯」に変化したと指摘している（渡辺 2014c）

⁴ 渡辺本人は、調査時点や調査場所が近い2つの調査の分析結果が正反対となっていることに対し、言及はしていない。

ると、職務満足度・転職に対する満足感・会社の期待に応えている程度といった、組織間キャリア発達の主観的な指標は、転職後の能力の発揮により自信を持っていた転職者ほど高くなる傾向にある。

2. 先行研究の検討と本章における分析枠組み

グラノベッターの「弱い紐帯仮説」の影響を受けた日本の転職に関する研究は、転職活動の際の「社会的なつながり」の活用と転職結果との関連について、多くの知見を積み重ねてきた。ただ、「社会的なつながり」が転職結果に与える影響については、未だ定まった見解に到達していない。本節で取り上げた研究を見ても、渡辺（2014a）は、家族・友人などの「家族・社交上のコンタクト」よりも、仕事上の友人・知人や勤務先の関係者など「仕事上のコンタクト」のほうがよい転職結果をもたらすとする一方、渡辺（2014b）は、「家族・社交上のコンタクト」の結果への好影響を指摘する。転職者の満足度に焦点を当てた守島(2001)の分析では、渡辺の言う「家族・社交上のコンタクト」と「仕事上のコンタクト」双方の転職結果に与える好影響が肯定されているが、特に「仕事上のコンタクト」の1つと見ることができ組織間関係の効果が強調されている。

このように研究によって「社会的なつながり」の効果に関する知見が分かれるということは、対象とする転職者の属性などによって、「社会的なつながり」の効果も異なる可能性があることを示唆している。先行研究の構図を踏まえながら、各調査研究の対象となっている転職者（本調査研究ではミドルエイジ層の転職者）の特性を考慮しつつ、分析・検討をする必要がある。

また、日本の転職者における「社会的つながり」と転職結果との関連に関するこれまでの分析は、その多くが2000年代初頭までに収集された転職者のデータに基づくものである。そのため、その後本格的に生じた、職業紹介をはじめとする人材サービス業の発展と、ICT(情報通信技術)の進化・普及を、分析の中に組み込めていない。渡辺（2014b）が分析の対象とした2000年実施の「ワーキングパーソン調査」では、「転職方法」を尋ねた選択肢の中に「民間人材紹介会社」、「インターネットの求人サイト」が含まれているが、それぞれの活用者の比率は1.1%、0.9%と、ごくわずかにとどまっている（渡辺 2014b:246）。一方、厚生労働省「転職実態調査」では、「民間の職業紹介機関」を使ったという回答者が14.8%で、「転職実態調査」と同じ2020年に実施された、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」と記載）の「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成に関するアンケート調査」によれば、回答者の39.1%が転職者向けのインターネット求人サイトに登録している（藤本 2021:54）。このように転職活動においては、人材サービス業とICTの存在が無視できなくなっており、転職活動におけるこれらの活用を踏まえた分析が必要である。

山本の「組織間キャリア発達」についての研究は、グラノベッターの「弱い紐帯仮説」の

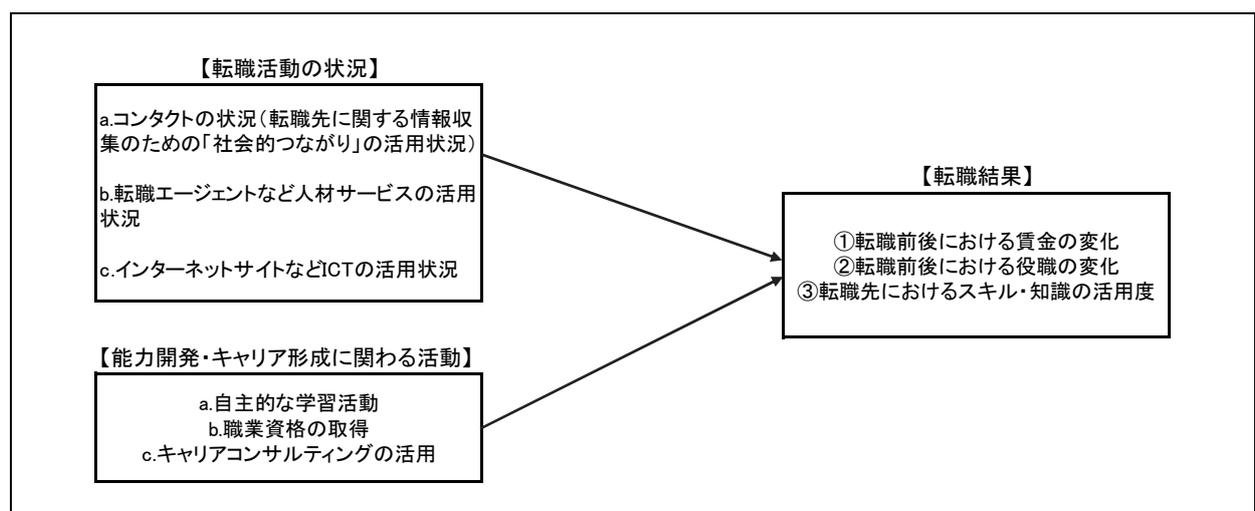
影響を受けた転職研究や、経済学的な転職研究があまり焦点をあててこなかった転職結果である、自らのキャリアに関わる事項についての転職者の主観的評価を分析の対象としている。転職者自身による評価は、転職者のキャリア形成にとっての転職の意義・影響を考察する上で看過できない事項である。

また山本の研究は、能力開発やキャリア形成に関わる活動が、転職結果に影響を与える可能性を示唆している。山本（2008）では、職務満足度や現在の勤務先の期待に込んでいる程度といった組織間キャリア発達の主観的な指標が、転職後の能力の発揮により自信を持っていた転職者ほど高くなる傾向にあると指摘されている。この指摘からは、転職後の能力の発揮により自信を持てる状態につながる活動が転職結果に好影響を及ぼすと考えることができ、そうした活動の中に、能力開発やキャリア形成に関わる活動を含めることができるだろう

以上の検討を踏まえ、本章では第2-2-1図に示した枠組みに沿って分析を進めていく。本章では、分析の対象とする転職結果を、①転職前後の賃金変化、②転職前後の役職の変化、③これまでの職業経験で身につけた知識・スキルの転職先における活用度、とする。①②は転職によるキャリア形成の状況を判断する客観的な指標、③は主観的な指標と捉えることができ、いずれもミドルエイジ転職者のキャリア形成における転職の意義や効果を考える上で重要な項目である。

上記の転職結果を左右しうる事項として転職結果との関連を分析していくのは、①転職活動の状況（a.「コンタクト」の状況、b.人材サービス・ICTの活用状況）、②能力開発・キャリア形成に関わる転職者の活動（a.自主的な学習の実施、b.資格取得、c.キャリアコンサルティングの活用）である。

第2-2-1図 本章における分析の枠組み



第3節 転職活動・能力開発／キャリア形成に関わる活動と転職結果

本章では、JILPT の「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成に関するアンケート調査」（2020年、以下「ミドルエイジ転職調査」と記載）に回答した転職者のうち、35歳以上で前職も現職も正社員である転職者を分析の対象とする。分析対象者は2590人で、うち男性は1974人、女性は616人である。

1. 転職活動

（1）コンタクトの状況

「コンタクト」については、グラノベッターや渡辺の研究に沿って、転職先である現在の勤務先についての情報を集めるために、どのような人・組織・機会に、何回接触したかを尋ねた(Q18(1))。第2-3-1表によると、接触したという回答者の割合が比較的高いのは、「ハローワーク」（49.7%）、「現在の勤務先のホームページ」（46.9%）、「現在の勤務先以外のホームページ」（32.4%）、「民間の職業紹介機関」（30.9%）、「仕事上の知人・友人」（29.1%）である。「現在の勤務先以外のホームページ」は、多くが人材サービス企業の転職関連のインターネット・サイトであろうと推測される。

ただ、接触した回答者の割合が多いこれらの人・組織・機会も、接触した頻度には、違いが見られる。ハローワークは接触した回答者の6割以上（31.1%／49.7%）が1回しか接触していないのに対し、民間の職業紹介機関は接触した回答者の5割近く（14.4%／30.9%）が5回以上接している。

一方、「出身学校・出身学校の関係者」（接触した回答者の割合合計・5.1%）、「業界団体・同業者団体」（同6.0%）、「前職の親会社・関連会社」（同6.6%）、「前職の親会社・関連会社」（同7.6%）、「現職の親会社・関連会社」（同8.2%）などは、接触をしている回答者の割合がごくわずかにとどまっている。学校や組織間関係に由来する社会的つながりは、現在のミドルエイジ層の転職においてはあまり活用されることがないと言える。

第2-3-1表 コンタクト（転職先の情報を得るために接触した人・組織・機会）の状況

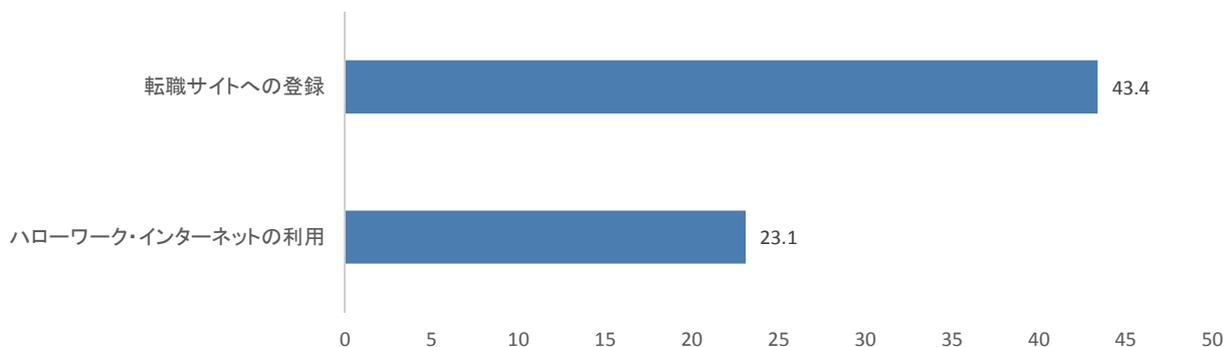
(単位: %)

| | 0回(接触していない) | 1回のみ | 2~4回 | 5回以上 | 接触した回答者の割合合計 |
|------------------|-------------|------|------|------|--------------|
| ハローワーク | 50.4 | 31.9 | 9.2 | 8.6 | 49.7 |
| 職業情報誌・新聞広告などの紙媒体 | 83.5 | 7.1 | 5.1 | 4.2 | 16.4 |
| 現在の勤務先のホームページ | 53.1 | 17.2 | 17.6 | 12.1 | 46.9 |
| 現在の勤務先以外のホームページ | 67.6 | 7.9 | 11.8 | 12.7 | 32.4 |
| 家族・親戚 | 81.7 | 7.5 | 5.7 | 5.1 | 18.3 |
| 仕事上の知人・友人 | 70.8 | 11.8 | 11.0 | 6.3 | 29.1 |
| 仕事以外の友人・知人 | 82.7 | 7.9 | 6.0 | 3.4 | 17.3 |
| 就職説明会 | 91.1 | 4.3 | 3.2 | 1.4 | 8.9 |
| 出身学校・出身学校の関係者 | 94.9 | 3.0 | 1.3 | 0.8 | 5.1 |
| 業界団体・同業者団体 | 93.9 | 2.5 | 2.3 | 1.2 | 6.0 |
| 民間の職業紹介機関 | 69.1 | 6.9 | 9.6 | 14.4 | 30.9 |
| 前職の親会社・関連会社 | 93.4 | 3.2 | 2.3 | 1.1 | 6.6 |
| 現職の親会社・関連会社 | 91.8 | 4.2 | 3.0 | 1.0 | 8.2 |
| 前職または現職の取引先 | 92.4 | 3.7 | 2.5 | 1.4 | 7.6 |

(2) インターネットの活用

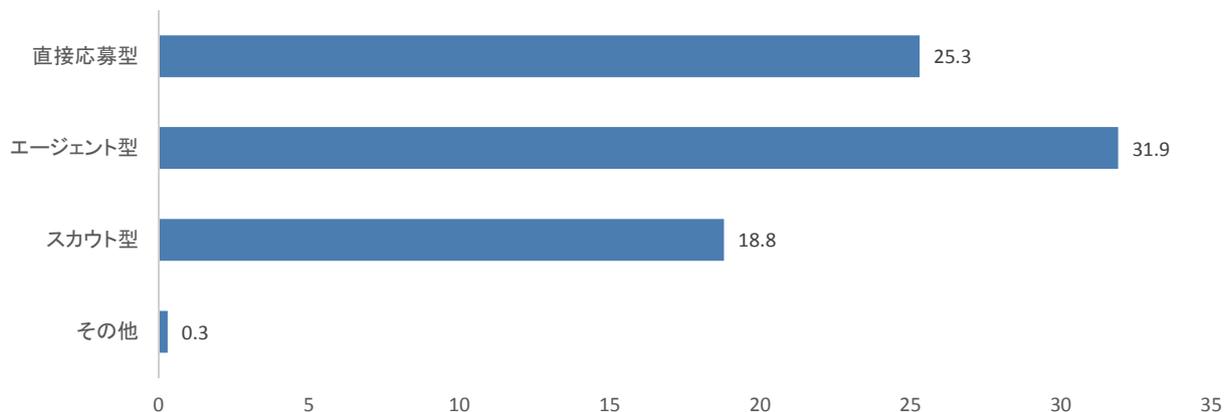
分析対象者のうち、転職者向けのインターネット・サイト（転職サイト）に登録（Q19）したのは43.4%、ハローワーク・インターネットを利用(Q20)したのは23.1%である。転職活動においてインターネットの活用が一定程度普及していることを確認できる(第2-3-2図)。

第2-3-2図 転職サイトへの登録／ハローワーク・インターネットの活用（単位：%）



分析対象者が登録をした転職サイトの種類(Q19SQ(2))を複数回答で答えてもらったところ、約3割は、人材サービス企業に所属するキャリアアドバイザーと面談をしながら、いくつか紹介された求人から選んで応募する「エージェント型」の転職サイトに登録をしている。また25.3%が、サイトに掲示してある求人に転職者自身が応募をする形式の「直接応募型」のサイトに登録をし、経歴を登録し人材サービス企業や提携エージェントからスカウトをもらう「スカウト型」のサイトに登録しているのは2割弱である。

第 2-3-3 図 登録した転職サイトの種類（複数回答、単位：％）



注. 上記のグラフに示した割合は、分析対象者全体（2590 人）に占める割合である。

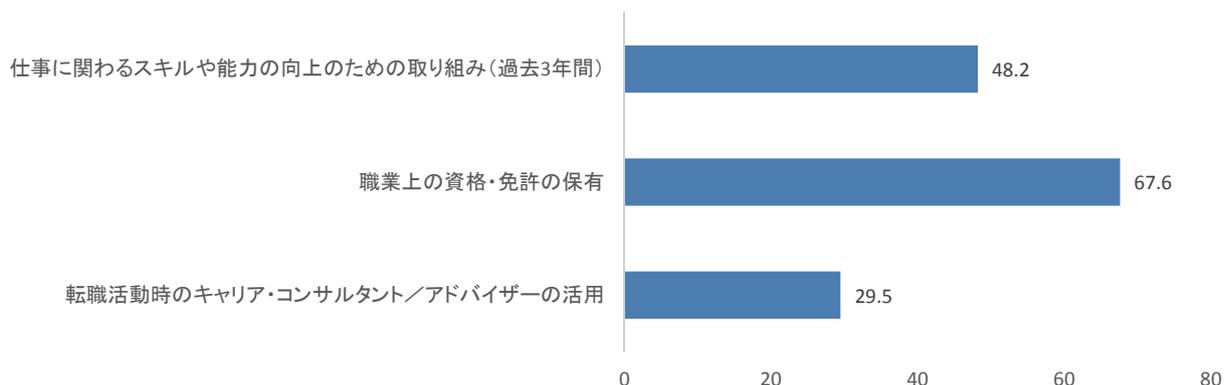
2. 能力開発・キャリア形成に関わる活動

能力開発やキャリア形成に関わる活動として、「ミドルエイジ転職調査」では、①調査時点（2020 年 12 月）からさかのぼって 3 年間における、仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組みの有無(Q46)、②職業上の資格・免許保有の有無(Q47)、③直近の転職活動時のキャリア・コンサルタント／キャリア・アドバイザーとの面談の有無(Q23)を尋ねている。分析対象者のうち、過去 3 年間に仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組みを行っていたのは 48.2%、職業上の資格・免許を取得しているのは 67.6%であった。また、29.5%の分析対象者が、直近の転職活動時に、キャリアコンサルタントやキャリアアドバイザーと面談をしていた（第 2-3-4 図）。

過去 3 年間に仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組みをしていた分析対象者の中では、「英語などの語学」や「パソコン操作・情報処理技術」について学んでいた(Q46SQ(1))という回答が比較的多い（第 2-3-5 図）

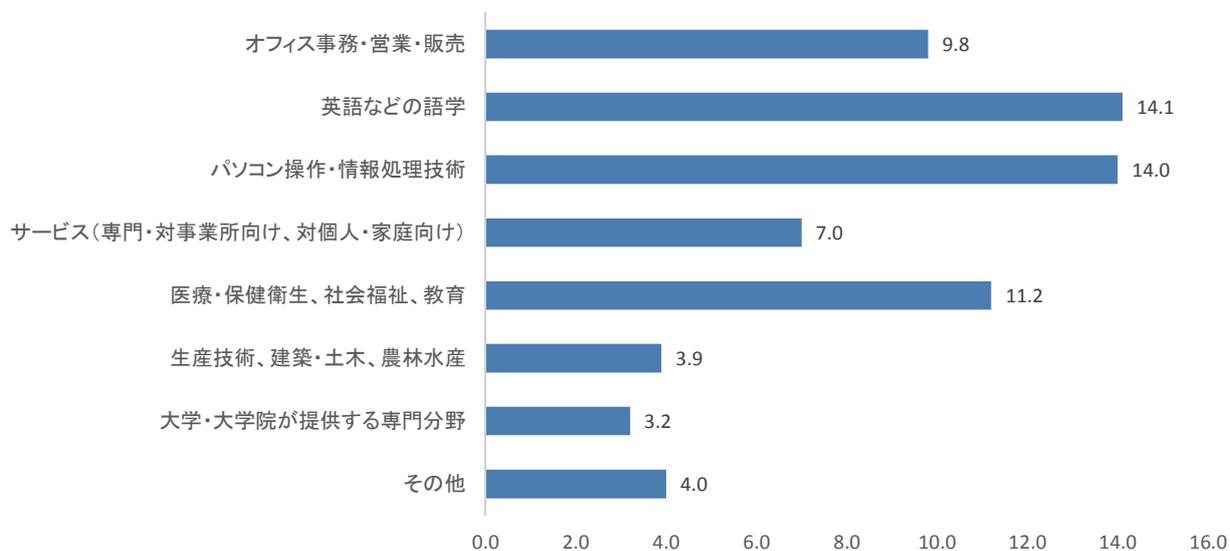
第 2-3-4 図

能力開発／資格保有／キャリアコンサルタント・キャリアアドバイザーの活用（単位：％）



第 2 - 3 - 5 図 仕事に関わるスキルや能力の向上のための取り組みの内容

(複数回答、単位：%)



注. 上記のグラフに示した割合は、分析対象者全体 (2590 人) に占める割合である。

3. 転職結果～賃金・役職の変化と転職先におけるスキル・知識の活用度～

以下では、本章で転職結果として取り上げる、転職前後での賃金・役職の変化と、転職先におけるスキル・知識の活用度に関する集計結果を見ていく。年齢の影響や男女による相違を確認するため、性別・年齢層別のクロス集計を行った。

第 2 - 3 - 6 表は転職前後の月給を比較した結果(Q10 と Q37(7)④から作成)である。現在の勤務先での月給が、前の勤務先での月収に比べて「20%超低下」、「5～20%低下」、「変わらず(±5%未満の変動)」、「5～20%上昇」、「20%超上昇」、「算出不可」という 6 つの集計カテゴリーを設けて集計している。男性は年齢層が上になるほど、月給が 5%以上低下したという回答者の割合が高くなっており、反対に 5%以上上昇したという回答者の割合はより上の年齢層になるほど低くなっている。女性は 35～39 歳層で 5%以上低下したという割合が高くなっている。また 40 歳以上の年齢層では男性と同様、より上の年齢層になるほど、5%以上賃金が低下したという割合が増え、5%以上賃金が上昇したという割合が減る。

第 2 - 3 - 6 表 転職後の賃金（月給）の変化

(単位:%)

| | | 計 | 20%超低下 | 5~20%低下 | 5%以上低下 の合計 | 変わらず (±5%未満) | 5~20%上昇 | 20%以上上昇 | 5%以上上昇 の合計 | 算出不可 |
|--------|--------|------|--------|---------|---------------|-----------------|---------|---------|---------------|------|
| 分析対象者計 | | 2590 | 9.4 | 17.2 | 26.6 | 29.4 | 20.5 | 22.0 | 42.5 | 1.4 |
| 男性 | 35~39歳 | 185 | 5.9 | 13.5 | 19.4 | 29.7 | 24.3 | 25.4 | 49.7 | 1.1 |
| | 40~44歳 | 599 | 5.8 | 17.5 | 23.3 | 30.9 | 20.4 | 24.2 | 44.6 | 1.2 |
| | 45~49歳 | 624 | 9.0 | 17.5 | 26.5 | 30.0 | 19.7 | 22.9 | 42.6 | 1.0 |
| | 50~54歳 | 566 | 13.4 | 17.1 | 30.5 | 30.6 | 19.3 | 17.1 | 36.4 | 2.5 |
| 女性 | 35~39歳 | 77 | 11.7 | 27.3 | 39.0 | 24.7 | 19.5 | 16.9 | 36.4 | 0.0 |
| | 40~44歳 | 244 | 7.8 | 17.2 | 25.0 | 25.0 | 25.4 | 24.2 | 49.6 | 0.4 |
| | 45~49歳 | 187 | 9.6 | 17.6 | 27.2 | 27.3 | 19.3 | 25.1 | 44.4 | 1.1 |
| | 50~54歳 | 108 | 18.5 | 13.0 | 31.5 | 27.8 | 17.6 | 18.5 | 36.1 | 4.6 |

転職前後の役職について、「ミドルエイジ転職調査」では、「部長相当職以上」、「課長相当職（次長含む）」、「係長相当職（課長補佐・代理を含む）」、「役職なし」という4つの選択肢を用いて尋ねている（Q7(3)、Q37(7)③）。転職前後の役職に関する回答を比較して、転職後の方が上のレベルの役職である転職経験者を「転職前後で役職についており役職レベルが上がった」、「役職なしから役職付きになった」、転職前後で役職レベルが変わらない転職経験者を「同じレベルの役職で変わらず」、「役職なしのまま変わらず」、転職後の方が下のレベルの役職である転職経験者を「転職前後で役職についており役職レベルが下がった」、「役職付きから役職なしになった」というカテゴリーに分けて集計した結果が、第 2 - 3 - 7 表となる。

男性は 50~54 歳層で転職後役職レベルが上がったという回答の割合が最も高く、おおむね年齢層が上になるほど、役職レベルが上がったという回答の割合が高くなる傾向にある。役職レベルが上がったという回答の中でも、50~54 歳層は転職前も役職についていて、転職後に役職レベルが上がったという回答の占める割合が高い。

ただ、男性の 50~54 歳層は、他の年齢層に比べて、転職後に役職レベルが下がった回答者の割合も高い。男性では、転職後に役職レベルが下がったという人の割合も、年齢が上がるにつれて高くなる傾向が見られる。

一方、女性は男性に比べると転職後に役職レベルが上がったという回答の割合が低い。女性の中では 35~39 歳層で役職レベルが上がったという回答の割合が目立って低くなっている。役職レベルが下がったという回答は 35~39 歳層が最も高く、40 歳以上の年齢層では割合にほとんど差がない。

第2-3-7表 転職後の役職の変化

(単位:%)

| | 計 | 転職後昇進 | | | 変わらず | | 転職後降格 | | | |
|--------|--------|-------------------------|----------------|------|---------------|-------------|-------------------------|----------------|------|------|
| | | 転職前後で役職についており役職レベルが上がった | 役職なしから役職付きになった | 昇進合計 | 同じレベルの役職で変わらず | 役職なしのまま変わらず | 転職前後で役職についており役職レベルが下がった | 役職付きから役職なしになった | 降格合計 | |
| 分析対象者計 | 2590 | 10.0 | 9.9 | 19.9 | 22.9 | 39.9 | 4.7 | 12.7 | 17.4 | |
| 男性 | 35～39歳 | 185 | 6.5 | 10.8 | 17.3 | 18.9 | 47.0 | 4.3 | 12.4 | 16.7 |
| | 40～44歳 | 599 | 10.2 | 13.0 | 23.2 | 25.2 | 34.7 | 4.5 | 12.4 | 16.9 |
| | 45～49歳 | 624 | 11.7 | 10.1 | 21.8 | 27.7 | 30.3 | 5.4 | 14.7 | 20.1 |
| | 50～54歳 | 566 | 17.1 | 8.7 | 25.8 | 31.4 | 21.9 | 7.8 | 13.1 | 20.9 |
| 女性 | 35～39歳 | 77 | 0.0 | 2.6 | 2.6 | 6.5 | 75.3 | 2.6 | 13.0 | 15.6 |
| | 40～44歳 | 244 | 2.0 | 10.7 | 12.7 | 11.5 | 65.6 | 0.8 | 9.4 | 10.2 |
| | 45～49歳 | 187 | 3.7 | 7.0 | 10.7 | 8.6 | 67.9 | 1.6 | 11.2 | 12.8 |
| | 50～54歳 | 108 | 2.8 | 5.6 | 8.4 | 5.6 | 75.0 | 0.9 | 10.2 | 11.1 |

これまでの職業経験で身につけた知識・スキルを現職で活かしているかという質問(Q 32)に対しては、分析対象者の4分の3以上が活かしている(「非常に活かしている」、「活かしている」と考えている。男性は年齢層が上になるほど、活かしていると感じる回答者の割合が増し、中でも「非常に活かしている」という回答の割合は、年齢層が上がるにつれて上昇していく傾向が顕著である。一方、女性は活かしているという回答の割合と年齢との間に一貫した関係は見られない。「非常に活かしている」の回答割合は、35～34歳層で他の年齢層より低いのが目立つが、40歳以上の年齢層ではほとんど変わらない(第2-3-8表)。

第2-3-8表 転職先におけるスキル・知識の活用度

(単位:%)

| | 計 | 非常に活かしている | 活かしている | 活かしているの合計 | どちらともいえない | あまり活かしていない | 全く活かしていない | |
|----|--------|-----------|--------|-----------|-----------|------------|-----------|-----|
| | | 分析対象者計 | 2590 | 30.6 | 45.5 | 76.1 | 14.7 | 5.1 |
| 男性 | 35～39歳 | 185 | 24.3 | 43.8 | 68.1 | 19.5 | 7.6 | 4.9 |
| | 40～44歳 | 599 | 30.4 | 45.9 | 76.3 | 15.5 | 5.2 | 3.0 |
| | 45～49歳 | 624 | 33.7 | 46.6 | 80.3 | 13.0 | 3.5 | 3.2 |
| | 50～54歳 | 566 | 36.0 | 44.0 | 80.0 | 12.4 | 4.6 | 3.0 |
| 女性 | 35～39歳 | 77 | 15.6 | 58.4 | 74.0 | 15.6 | 2.6 | 7.8 |
| | 40～44歳 | 244 | 26.6 | 42.2 | 68.8 | 16.8 | 7.0 | 7.4 |
| | 45～49歳 | 187 | 25.1 | 43.3 | 68.4 | 17.1 | 7.5 | 7.0 |
| | 50～54歳 | 108 | 25.0 | 49.1 | 74.1 | 13.9 | 5.6 | 6.5 |

第4節 転職活動・能力開発／キャリア形成に向けた活動と転職結果との関連

1. 分析で用いる変数

以下では、転職活動、能力開発・キャリア形成に向けた活動と転職結果との関連について、

多変量解析を行う。

目的変数となるのは、既に述べたように転職結果を示す、①転職前後での賃金の変化、②転職前後での役職の変化、③転職先におけるスキル・知識の活用度である。それぞれを目的変数としたモデルを用いて分析する。転職前後での賃金の変化は、転職前の月給と比較したときの転職後の月給の比重（＝転職後の月給÷転職前の月給）を変数として用いる。転職前後での役職の変化を示す変数は、転職後に役職レベルが上がったか否かを示すダミー変数（役職レベルが上がった場合に1、それ以外の場合は0）とする。また転職先におけるスキル・知識の活用度は、アンケート調査の回答を「全く活かしていない」＝1点、「あまり活かしていない」＝2点、「どちらともいえない」＝3点、「活かしている」＝4点、「非常に活かしている」＝5点と数値化し、変数とする。

説明変数のうち、コンタクトの状況は、アンケート調査で尋ねている14の人・組織・機会について、それぞれ接触頻度を数値化したもの（0回＝0点、1回のみ＝1点、2～4回＝2点、5回以上＝3点）を変数とする。転職活動におけるインターネットの活用のうち、転職サイトへの登録は、「直接応募型」、「エージェント型」、「スカウト型」への登録の有無を、ダミー変数（登録している場合には1、していない場合には0をとる）として取り扱う。ハローワーク・インターネットの利用は、利用している場合に1、していない場合に0を取るダミー変数とする。

能力開発・キャリア形成に向けた活動は、①調査時点（2020年12月）からさかのぼって3年間における、仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組みの有無、②職業上の資格・免許取得の有無、③直近の転職活動時のキャリア・コンサルタント／キャリア・アドバイザーとの面談の有無、を説明変数とするが、いずれも実施や取得をしている場合に1、していない場合に0を取るダミー変数として扱う。

続いて分析における統制変数について述べる。本章における分析で統制変数として扱うのは、まず回答者の属性である「性別」（Q1）、「年齢」（SC1）、「最終学歴」（Q2）、回答者の家族構成を示す「配偶者の有無」（Q3）と「子どもの有無」（Q5）である。また、回答者の仕事に関わる「担当する業務（職種）」（SC5）、「役職」（Q7(3)）、「前職での実務経験パターン」（Q37(9)）を統制変数とした。回答者個人に関わる事項としてはさらに、転職に関わる事項のうち転職結果に影響を与えうる「前職の離職理由」（Q15）、「業種間移動の有無」（Q6(1)とQ37(1)から作成）、「アプローチした会社数」（Q21）も統制変数とする。

回答者の現職勤務先に関わる事項としては「従業員規模」（SC(1)）、「業種」（Q6(1)）、「組合の有無」（Q6(2)）、「外資系か否か」（Q6(3)）を統制変数とした。各統制変数の扱いについては、**第2-4-1表**に記した。

第2-4-1表 本章の多変量解析における統制変数の扱い

| 変数 | 変数の設定方法 |
|---------------|--|
| 性別 | 男性=1、女性=0のダミー変数。 |
| 年齢 | 回答者の年齢(35~64歳)をそのまま値とする。 |
| 最終学歴 | 高卒をリファレンスグループとし、「高専」、「短大」、「専門学校」、「大学・理系」、「大学・文系」、「大学院・理系」、「大学院・文系」のいずれかに該当する場合に1となる。 |
| 配偶者あり | いる場合を1、それ以外の場合を0とするダミー変数 |
| 子供あり | いる場合を1、いない場合を0とするダミー変数 |
| 担当する業務(職種) | 事務職をリファレンスグループとし、「管理職」、「専門・技術職」、「営業職」、「販売職」のいずれかに該当する場合に1となる。 |
| 役職 | 役職なしをリファレンスグループとし、「部長相当職以上」、「課長相当職」、「係長相当職」のいずれかに該当する場合に1となる。 |
| 前職での実務経験パターン | 前職での実務経験パターンにつき、「1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた」をリファレンス・グループとして、「1つの部門のなかで働いてきたが、その中で幅広く仕事・業務を経験してきた」、「いくつかの部門を経験したが、工作上関連の深い仕事・業務を経験してきた」、「いくつかの部門を経験し、様々な仕事・業務を経験してきた」のいずれかに該当する場合に1となる。 |
| 前職の離職理由 | 会社都合退職=1、自己都合退職=0のダミー変数 |
| 業種間移動の有無 | 異業種間転職=1、同業種間転職=0のダミー変数 |
| アプローチした会社数 | 転職活動時にアプローチした会社数に関する回答を「1社のみ」=1、「2~3社」=2、「4~5社」=3、「5~9社」=4、「10~19社」=5、「20社以上」=6として数値化。 |
| 現職勤務先の業種 | 製造業をリファレンスグループとして、「建設」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信」、「運輸・郵便」、「卸売・小売」、「金融・保険」、「不動産・物品賃貸」、「学術研究・専門技術サービス」、「宿泊・飲食・生活関連・娯楽」、「教育・学習支援」、「医療・福祉」、「サービス・複合サービス」のいずれかに該当する場合に1となる |
| 現職勤務先の従業員規模 | 50~99人をリファレンスグループとし、「100~299人」、「300~499人」、「500~999人」、「1000~2999人」、「3000~4999人」、「5000~9999人」、「10000人以上」のいずれかに該当する場合に1となる。 |
| 現職勤務先は外資系か | 外資系の場合に1、日系の場合に0となるダミー変数 |
| 現職勤務先の労働組合の有無 | 組合がある場合に1、ないまたは不明な場合には0となるダミー変数 |

2. 賃金変化との関連

転職活動、能力開発・キャリア形成に向けた活動と、転職前後の賃金変化との関連については、重回帰分析モデルを用いて分析した（第2-4-2表）。

第2-4-2表 賃金変化と転職活動・能力開発／キャリア形成に向けた活動
(重回帰分析)

| | β | t値 |
|-------------------------------|---------|------------|
| 【コンタクトの状況】 | | |
| ハローワーク | -0.069 | -2.469 * |
| 紙媒体 | 0.006 | 0.265 |
| 勤務先ホームページ | 0.003 | 0.115 |
| 勤務先以外ホームページ | -0.014 | -0.502 |
| 家族・親戚 | -0.006 | -0.267 |
| 仕事上の知人・友人 | 0.000 | -0.006 |
| 仕事以外の知人・友人 | 0.007 | 0.272 |
| 就職説明会 | 0.043 | 1.698 + |
| 出身学校・出身学校の関係者 | 0.026 | 0.880 |
| 業界団体・同業者団体 | -0.031 | -1.098 |
| 民間の職業紹介機関 | 0.005 | 0.207 |
| 前職の親会社・関連会社 | -0.038 | -1.339 |
| 現職の親会社・関連会社 | 0.005 | 0.207 |
| 前職または現職の取引先 | 0.017 | 0.666 |
| 【インターネットの利用】 | | |
| 転職サイト登録・直接応募型 | -0.014 | -0.599 |
| 転職サイト登録・エージェント型 | -0.044 | -1.609 |
| 転職サイト登録・スカウト型 | -0.027 | -1.112 |
| ハローワーク・インターネットサービス利用 | 0.002 | 0.069 |
| 【能力開発・キャリア形成に関わる活動】 | | |
| 仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組み(過去3年間) | -0.007 | -0.337 |
| 職業上の資格・免許の保有 | 0.042 | 1.927 + |
| 直近転職時のキャリア・コンサルタント／アドバイザー活用 | 0.012 | 0.465 |
| 年齢 | -0.058 | -2.673 ** |
| 性別(男性=1) | 0.035 | 1.487 |
| 【最終学歴(ref.高卒)】 | | |
| 高専 | -0.003 | -0.135 |
| 短大 | -0.011 | -0.462 |
| 専門学校 | -0.019 | -0.712 |
| 大学・理系 | -0.029 | -0.950 |
| 大学・文系 | -0.052 | -1.549 |
| 大学院・理系 | -0.053 | -1.863 + |
| 大学院・文系 | -0.006 | -0.263 |
| 配偶者あり | -0.061 | -2.339 * |
| 子供あり | 0.039 | 1.540 |
| 【担当している職種(ref.事務職)】 | | |
| 管理職 | -0.015 | -0.494 |
| 専門・技術職 | -0.003 | -0.095 |
| 営業職 | -0.040 | -1.623 |
| 販売職 | 0.044 | 1.917 + |
| 【役職(ref.役職なし)】 | | |
| 部長相当以上 | 0.076 | 2.752 ** |
| 課長相当 | 0.044 | 1.741 + |
| 係長相当 | 0.058 | 2.695 ** |
| 【前職の業務パターン(ref.単一部門で単一業務を経験)】 | | |
| 単一部門で多業務を経験 | -0.049 | -2.256 * |
| 複数部門で関連業務を経験 | -0.029 | -1.367 |
| 複数部門で多業務を経験 | -0.058 | -2.772 ** |
| 【勤務先の業種(ref.製造業)】 | | |
| 建設 | 0.022 | 0.981 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | -0.021 | -1.036 |
| 情報通信 | 0.001 | 0.055 |
| 運輸・郵便 | -0.002 | -0.075 |
| 卸売・小売 | -0.010 | -0.391 |
| 金融・保険 | -0.029 | -1.300 |
| 不動産・物品賃貸 | 0.010 | 0.493 |
| 学術研究・専門技術サービス | 0.013 | 0.628 |
| 宿泊・飲食・生活関連・娯楽 | -0.018 | -0.834 |
| 教育・学習支援 | 0.019 | 0.897 |
| 医療・福祉 | -0.048 | -1.671 + |
| サービス・複合サービス | -0.024 | -1.012 |
| 【勤務先の業種(ref.50～99人)】 | | |
| 100～299人 | 0.047 | 1.988 |
| 300～499人 | -0.023 | -1.028 |
| 500～999人 | 0.023 | 1.038 |
| 1000～2999人 | 0.012 | 0.517 |
| 3000～4999人 | -0.028 | -1.266 |
| 5000～9999人 | 0.037 | 1.714 + |
| 10000人以上 | -0.015 | -0.624 |
| 勤務先が外資系 | 0.083 | 3.966 *** |
| 勤務先に労働組合あり | 0.046 | 1.963 + |
| 異業種間転職 | -0.009 | -0.428 |
| 会社都合退職 | -0.071 | -3.439 ** |
| 直近転職時にアプローチした会社の数 | 0.000 | 0.003 |
| 定数 | | 18.900 *** |
| 調整済みR2乗 | | 0.030 |
| N | | 2546 |

***<.001 **<.01 *<.05 +<.1

注.以下の回答者は分析から除外している。

1. 最終学歴が中学卒
2. 現職の勤務先業種が「農業・林業・漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「その他」
3. 前職の勤務先業種が「公務」「その他」

コンタクトについては、ハローワークとの接触と統計的に有意な負の相関が認められる。また、就職説明会との間に、有意な正の相関の傾向が見られる。ハローワークとの接触頻度が高まるほどマイナスの賃金変化が大きくなるという結果は、転職先が決まらず、ハローワークへの訪問回数が増え、結果として賃金面での条件を下げたうえで就職が決まるという事態を反映していると考えられる。また、就職説明会への参加回数がより多いと賃金上昇度が高まるのは、就職説明会への参加を重ねることで、よりよい賃金を提示してくれる会社を見つけることができるということなのかもしれない。

インターネットの利用に関わる事項は、いずれも賃金変化と統計的に有意な相関がなかった。また能力開発・キャリア形成に関わる活動の中では、職業上の資格・免許の保有と賃金変化との間に、統計的に有意な正の相関の傾向があった。ミドルエイジ層の転職において、職業上の資格・免許の保有が、転職者の市場価値を高める可能性を示唆している。

3. 役職変化との関連

転職活動、能力開発・キャリア形成に向けた活動と、転職前後の賃金変化との関連については、ロジスティック回帰分析モデルを用いて分析した（第2-4-3表）。なお、前職において「部長相当職以上」だった転職者は、アンケート調査の設計上、役職レベルが上がるという集計カテゴリーに該当することがない⁵ので、分析対象から外している。また、統制変数のうち役職については、目的変数が役職の変化であるため、モデルから除外した。

第2-4-3表によると、転職活動にあたって「仕事上の友人・知人」との接触頻度がより高いほど、役職レベルが上がる可能性が有意に高くなる。インターネットの利用に関する事項では、ハローワーク・インターネットの利用との間に統計的に有意な負の相関の傾向が見られる。能力開発・キャリア形成に関わる活動に関わる事項では、職業上の資格・免許の取得と、直近転職時のキャリア・コンサルタント／アドバイザーの活用が、転職後の役職レベル上昇の可能性を有意に高めている。

仕事上の友人・知人との度重なる接触が、役職レベルの上昇可能性を高めているのは、仕事上の交流から転職者の仕事上の能力を知る友人・知人が、転職者の能力を評価してくれる企業についての情報をもたらしてくれるためではないかと考えられる。直近転職時のキャリア・コンサルタント／アドバイザーの活用が、役職変化に好影響を及ぼすのも、キャリア・コンサルタント／アドバイザーが、役職レベル上昇の可能性が高い転職先につながるアドバイスなどを転職者に提供するからであろう。また、職業上の資格・免許の保有は、役職の面でも転職者の評価を高めると考えられる。

⁵ 前述したように、「ミドルエイジ層の転職調査」では、前職と現職について、「部長相当職以上」、「課長相当職（次長含む）」、「係長相当職（課長補佐・代理を含む）」、「役職なし」という4つの選択肢を用いて尋ねており、前職が「部長相当職以上」だった転職者は、現職で「部長相当職以上」であっても、前職と比較したうえで、役職レベルが「変わらず」と集計せざるを得ないためである。

第2-4-3表 役職変化と転職活動・能力開発／キャリア形成に向けた活動
(二項ロジスティック回帰分析)

| | B | Exp(B) |
|--------------------------------------|--------|-----------|
| 【コンタクトの状況】 | | |
| ハローワーク | -0.111 | 0.895 |
| 紙媒体 | -0.038 | 0.963 |
| 勤務先ホームページ | -0.017 | 0.983 |
| 勤務先以外ホームページ | 0.018 | 1.018 |
| 家族・親戚 | -0.062 | 0.940 |
| 仕事上の知人・友人 | 0.206 | 1.229 ** |
| 仕事以外の知人・友人 | -0.002 | 0.998 |
| 就職説明会 | 0.179 | 1.196 |
| 出身学校・出身学校の関係者 | -0.011 | 0.989 |
| 業界団体・同業者団体 | 0.098 | 1.103 |
| 民間の職業紹介機関 | -0.077 | 0.926 |
| 前職の親会社・関連会社 | -0.075 | 0.927 |
| 現職の親会社・関連会社 | 0.215 | 1.239 |
| 前職または現職の取引先 | 0.046 | 1.047 |
| 【インターネットの利用】 | | |
| 転職サイト登録・直接応募型 | 0.023 | 1.023 |
| 転職サイト登録・エージェント型 | -0.022 | 0.978 |
| 転職サイト登録・スカウト型 | 0.248 | 1.282 |
| ハローワーク・インターネットサービス利用 | -0.347 | 0.707 + |
| 【能力開発・キャリア形成に関わる活動】 | | |
| 仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組み(過去3年間) | 0.191 | 1.211 |
| 職業上の資格・免許の保有 | 0.316 | 1.372 * |
| 直近転職時のキャリア・コンサルタント／アドバイザー活用 | 0.351 | 1.421 * |
| 年齢 | 0.023 | 1.023 + |
| 性別(男性=1) | 0.566 | 1.761 ** |
| 【最終学歴(ref.高卒)】 | | |
| 高専 | 0.671 | 1.956 |
| 短大 | 0.133 | 1.142 |
| 専門学校 | 0.639 | 1.895 * |
| 大学・理系 | 1.033 | 2.808 *** |
| 大学・文系 | 0.751 | 2.119 ** |
| 大学院・理系 | 1.268 | 3.553 *** |
| 大学院・文系 | 1.144 | 3.141 ** |
| 配偶者あり | 0.245 | 1.278 |
| 子供あり | 0.227 | 1.255 |
| 【担当している職種(ref.事務職)】 | | |
| 管理職 | 1.537 | 4.650 *** |
| 専門・技術職 | -0.519 | 0.595 ** |
| 営業職 | -0.262 | 0.770 |
| 販売職 | -0.998 | 0.369 + |
| 【前職の業務パターン(ref.単一部門で単一業務を経験)】 | | |
| 単一部門で多業務を経験 | -0.175 | 0.840 |
| 複数部門で関連業務を経験 | -0.544 | 0.581 ** |
| 複数部門で多業務を経験 | -0.550 | 0.577 ** |
| 【勤務先の業種(ref.製造業)】 | | |
| 建設 | -0.082 | 0.921 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | -0.358 | 0.699 |
| 情報通信 | 0.142 | 1.153 |
| 運輸・郵便 | 0.127 | 1.135 |
| 卸売・小売 | 0.072 | 1.075 |
| 金融・保険 | -0.150 | 0.860 |
| 不動産・物品賃貸 | 0.594 | 1.811 + |
| 学術研究・専門技術サービス | -0.219 | 0.804 |
| 宿泊・飲食・生活関連・娯楽 | 0.563 | 1.757 |
| 教育・学習支援 | -0.716 | 0.489 |
| 医療・福祉 | -0.123 | 0.884 |
| サービス・複合サービス | -0.233 | 0.792 |
| 【勤務先の業種(ref.50~99人)】 | | |
| 100~299人 | -0.058 | 0.944 |
| 300~499人 | 0.121 | 1.129 |
| 500~999人 | -0.364 | 0.695 + |
| 1000~2999人 | -0.206 | 0.814 |
| 3000~4999人 | -0.313 | 0.731 |
| 5000~9999人 | -0.439 | 0.644 |
| 10000人以上 | -0.269 | 0.764 |
| 勤務先が外資系 | -0.696 | 0.499 ** |
| 勤務先に労働組合あり | -0.172 | 0.842 |
| 異業種間転職 | 0.074 | 1.077 |
| 会社都合退職 | -0.073 | 0.930 |
| 直近転職時にアプローチした会社の数 | -0.007 | 0.993 |
| 定数 | -3.847 | 0.021 *** |
| —2対数尤度 | | 1962.728 |
| Nagelkerke R2 乗 | | 0.251 |
| N | | 2239 |

***<.001 **<.01 *<.05 +<.1

注.以下の回答者は分析から除外している。

1. 最終学歴が中学卒
2. 現職の勤務先業種が「農業・林業・漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「その他」
3. 前職の勤務先業種が「公務」「その他」
4. 前職の役職が「部長相当以上」

4. スキル・知識の活用度との関連

転職活動、能力開発・キャリア形成に向けた活動と、転職先においてこれまでの職業経験の中で身につけたスキル・知識をどの程度活かしているかとの関連は、順序ロジスティックモデルにより分析した（第2-4-4表）。

コンタクトの面では、「仕事上の友人・知人」との接触頻度が上がるほど、スキル・知識の活用度が上がるという関係が、統計的に有意である。役職変化における相関と同様に、仕事面での状況や能力を知る仕事上の友人・知人との交流は、転職者がスキル・知識を活用できる転職先の発見につながりやすいと見られる。また、「民間の職業紹介機関」や「業界団体・同業者団体」との接触頻度が高まることも、転職先でのスキル・知識の活用度がより高くなることと統計的に有意な相関がある。民間の職業紹介機関との接触を重ねることで、転職者は、自分のスキル・知識をより活かせる転職先に出会う可能性が高まると言える。業界団体・同業者団体については、おそらく転職者が当該業界・当該職種で就業している場合に接触頻度を上げることで、スキル・知識をより活かせる転職先の紹介につながると考えられる。

一方、就職説明会への参加がより多くなることや、前職の親会社・関連会社との接触頻度が高まることは、転職先におけるスキル・知識の活用度と統計的に有意な負の相関を持つ。就職説明会への参加を重ねることは、給与面での条件向上には寄与していたが、スキル・知識をより活用できる転職先の発見には結びつかないことがわかる。就職説明会への参加は、転職者において、専ら賃金面でよりよい条件の転職先を見つけるための手段として利用されているのかもしれない。前職の親会社・関連会社との接触頻度との相関については、前職の親会社・関連会社との接触頻度が高くなるような転職活動において優先されているのが次の雇用機会を得ることで、これまでのスキル・知識を活かすことができるかどうかは優先順位が落ちるといった事態を反映していると推測される。

能力開発・キャリア形成に関わる活動では、過去3年間に仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組みを行っていたこと、職業上の資格・免許を保有していることと、統計的に有意な正の相関が認められ、有意水準も0.1%と蓋然性も高い。「ミドルエイジ層の転職調査」では、能力開発を実施したり、職業上の資格・免許を保有したりした時期と転職時期との前後関係を把握できていないため、転職前のこうした取り組みが、スキル・知識の活用にも効果があったとは言い切れない。ただ、転職前に実施・保有した場合には、転職先が、能力開発活動や資格・免許の内容を転職者の「強み」として認識し、そうした強みを活かすように採用・配置を行っている⁶のではないかと考えられるし、転職後に実施・保有している場合には、転職先におけるニーズに沿う形で行われているため、より高いスキル・知識の活用度につな

⁶ 能力開発活動の実施や職業上の資格・免許の保有は、転職者が転職先での役割や責任の範囲について十分な認識を持っていない「役割曖昧性」（中原・小林 2021ほか）の回避につながっているともいえる。「役割曖昧性」は仕事の満足度やパフォーマンスなどに負の影響を与える。

がっていると考えられる。

第2-4-4表 転職先におけるスキル・知識の活用度と転職活動・能力開発／キャリア形成に向けた活動（順序ロジスティック回帰分析）

| | B | Wald |
|-------------------------------|--------|------------|
| 【コンタクトの状況】 | | |
| ハローワーク | -0.057 | 0.965 |
| 紙媒体 | 0.011 | 0.035 |
| 勤務先ホームページ | 0.048 | 1.018 |
| 勤務先以外ホームページ | 0.065 | 1.773 |
| 家族・親戚 | -0.028 | 0.230 |
| 仕事上の知人・友人 | 0.142 | 7.879 ** |
| 仕事以外の知人・友人 | -0.062 | 0.891 |
| 就職説明会 | -0.281 | 8.609 ** |
| 出身学校・出身学校の関係者 | -0.049 | 0.099 |
| 業界団体・同業者団体 | 0.285 | 5.601 * |
| 民間の職業紹介機関 | 0.131 | 8.940 ** |
| 前職の親会社・関連会社 | -0.322 | 7.405 ** |
| 現職の親会社・関連会社 | 0.134 | 1.580 |
| 前職または現職の取引先 | 0.099 | 0.993 |
| 【インターネットの利用】 | | |
| 転職サイト登録・直接応募型 | 0.162 | 2.269 |
| 転職サイト登録・エージェント型 | 0.052 | 0.208 |
| 転職サイト登録・スカウト型 | -0.145 | 1.416 |
| ハローワーク・インターネットサービス利用 | -0.005 | 0.002 |
| 【能力開発・キャリア形成に関わる活動】 | | |
| 仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組み（過去3年間） | 0.414 | 24.448 *** |
| 職業上の資格・免許の保有 | 0.533 | 35.242 *** |
| 直近転職時のキャリア・コンサルタント／アドバイザー活用 | 0.088 | 0.619 |
| 年齢 | 0.020 | 5.508 * |
| 性別（男性＝1） | 0.069 | 0.423 |
| 【最終学歴（ref.高卒）】 | | |
| 高専 | 0.553 | 3.650 + |
| 短大 | -0.014 | 0.004 |
| 専門学校 | 0.132 | 0.706 |
| 大学・理系 | 0.222 | 2.133 |
| 大学・文系 | 0.308 | 4.998 * |
| 大学院・理系 | 0.218 | 1.396 |
| 大学院・文系 | 0.208 | 0.681 |
| 配偶者あり | -0.059 | 0.313 |
| 子供あり | 0.282 | 8.147 ** |
| 【担当している職種（ref.事務職）】 | | |
| 管理職 | 0.204 | 1.722 |
| 専門・技術職 | 0.343 | 9.033 ** |
| 営業職 | 0.113 | 0.714 |
| 販売職 | 0.312 | 1.448 |
| 【役職（ref.役職なし）】 | | |
| 部長相当以上 | 0.845 | 22.764 *** |
| 課長相当 | 0.439 | 12.354 *** |
| 係長相当 | 0.390 | 12.309 *** |
| 【前職の業務パターン（ref.単一部門で単一業務を経験）】 | | |
| 単一部門で多業務を経験 | -0.028 | 0.095 |
| 複数部門で関連業務を経験 | -0.203 | 2.583 |
| 複数部門で多業務を経験 | -0.195 | 2.318 |
| 【勤務先の業種（ref.製造業）】 | | |
| 建設 | -0.284 | 2.335 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | -0.985 | 7.147 ** |
| 情報通信 | -0.182 | 1.556 |
| 運輸・郵便 | -0.256 | 1.024 |
| 卸売・小売 | 0.125 | 0.558 |
| 金融・保険 | -0.368 | 4.234 * |
| 不動産・物品賃貸 | -0.462 | 3.836 + |
| 学術研究・専門技術サービス | 0.509 | 4.800 |
| 宿泊・飲食・生活関連・娯楽 | 0.098 | 0.138 |
| 教育・学習支援 | -0.066 | 0.063 |
| 医療・福祉 | -0.208 | 2.115 |
| サービス・複合サービス | -0.126 | 0.660 |
| 【勤務先の業種（ref.50～99人）】 | | |
| 100～299人 | -0.038 | 0.117 |
| 300～499人 | -0.195 | 1.868 |
| 500～999人 | -0.080 | 0.321 |
| 1000～2999人 | 0.091 | 0.410 |
| 3000～4999人 | 0.117 | 0.323 |
| 5000～9999人 | 0.059 | 0.072 |
| 10000人以上 | 0.339 | 4.451 * |
| 勤務先が外資系 | 0.090 | 0.381 |
| 勤務先に労働組合あり | -0.103 | 1.124 |
| 異業種間転職 | -0.089 | 1.021 |
| 会社都合退職 | -0.141 | 1.629 |
| 直近転職時にアプローチした会社の数 | -0.130 | 16.495 *** |
| 一2対数尤度 | | 5979.921 |
| Nagelkerke R2 乗 | | 0.152 |
| N | | 2475 |

***<.001 **<.01 *<.05 +<.1

注. 以下の回答者は分析から除外している。

1. 最終学歴が中学卒
2. 現職の勤務先業種が「農業・林業・漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「その他」
3. 前職の勤務先業種が「公務」「その他」

第5節 小括

本章では、転職における「社会的つながり」の活用や「組織間キャリア発達」に関する先行研究の知見を踏まえつつ、新たな分析要素を交えて、転職活動や能力開発・キャリア形成に関わる活動と、転職結果（賃金、役職、スキル・知識の活用度）との関連についての分析を行った。

分析結果のうち、転職活動における「社会的なつながり」の活用に関して着目すべきは「仕事上の友人・知人」との接触の効果であろう。仕事経験を積み重ねてきたミドルエイジ層の転職者を、キャリア・アップやこれまでの経験を活かしたより一層の活躍の場へと導いてくれるのは、仕事の場面での自分のことを知ってくれている存在だと言える。しかもより多くの接触を重ねることが、転職者にとってより望ましい転職結果につながっていることから、転職者と転職先に関する情報の提供者である「仕事上の友人・知人」とが、お互いに関する理解をより深めていく機会が、より望ましい転職にとっては重要であると考えられる。

現在主に活用されている転職・中途採用のルートの中で、「仕事上の友人・知人」との接触と結びつくと思われるのは、「リファラル採用（＝企業が自社の社員から人材の紹介を受けて行う採用）」のルートであろう。ミドルエイジ層にとってのより望ましい転職を実現するためには、リファラル形式のルートを使った中途採用がやりやすくなるような、企業内・業界内・同職種従事者間における環境・体制の整備や、情報インフラなどの整備を検討してよいのではないだろうか。

また、能力開発・キャリア形成に関わる活動は、統計分析上、他の様々な要因をコントロールしても、より望ましい転職結果に結びついていた。特に、職業上の資格・免許の保有は、賃金、役職、スキル・知識の活用度とのいずれとも、統計的に有意な正の相関あるいは正の相関の傾向が認められた。もちろん職業上の資格・免許は多種多様であり、その保有自体が望ましい転職結果をもたらすとは言えない。しかしながら、例えばハローワークに寄せられた求人、あるいは民間の職業紹介機関に寄せられた求人から、業種ごと、職種ごとにニーズの高い職業上の資格・免許をデータベースとして整理すれば、転職において有効な資格・免許の保有にとって、大きな支援になると考えられる。

過去3年間に仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組みを行うことは、自身のスキル・知識の活用度に関する転職者のより高い評価と結びついていた。前述したように、今回の調査からは、こうした取り組みの実施が転職の前だったのか後だったかはわからない。しかし時期のいかんにかかわらず、スキルや能力向上のための取り組みは、転職者が自ら培ってきた経験やキャリアの有用性を実感する上で大きな役割を果たしているといえよう。転職を考える労働者、あるいは転職をした労働者が、自分が効果的だと考えるタイミングで、必要な能力開発を実施できるための社会的・政策的な支援が求められる。

参考文献

(日本語文献)

阿部正浩(1996)「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」, 三田商学研究 39 卷 1 号, pp.125-139.

中原淳・小林祐児・パーソル総合研究所(2021)『働くみんなの必修講義 転職学～人生が豊かになる科学的なキャリア行動とは～』, KADOKAWA.

藤本真(2021)『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～』, JILPT 調査シリーズ(労働政策研究・研修機構) 215.

守島基博(2001)「転職経験と満足度：転職ははたして満足をもたらすのか」, 猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学：適職選択と人材育成』, 東洋経済新報社, pp.141-165.

山本寛(2008)『転職とキャリアの研究：組織間キャリア発達の観点から(改訂版)』, 創成社.

勇上和史(2001)「転職時の技能評価：過去の実務経験と転職後の賃金」, 猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学：適職選択と人材育成』, 東洋経済新報社, pp.93-113.

渡辺深(2014a)「男性労働者の就職と転職」, 渡辺深『転職の社会学：人と仕事のソーシャル・ネットワーク』, ミネルヴァ書房, pp.207-238.

渡辺深(2014b)「ジェンダーと転職」, 渡辺深『転職の社会学：人と仕事のソーシャル・ネットワーク』, ミネルヴァ書房, pp.239-274.

渡辺深(2014c)「転職行動の変遷」, 渡辺深『転職の社会学：人と仕事のソーシャル・ネットワーク』, ミネルヴァ書房, pp.275-290.

(外国語文献)

Granovetter, M., (1995) "GETTING A JOB", University of Chicago, 渡辺深訳(1998)『転職ーネットワークとキャリアの研究』, ミネルヴァ書房.

第3章 転職者の組織再適応

～アンラーニングとオンボーディングの役割に着目して～

第1節 問題意識

本章は、転職者が転職後の組織において効果的に組織に適応していくためには、どのような取り組みが有効なのかについて検証することを目的とする。また、転職者が新たな職場においてなじむために有効に働く個人特性について検討することも本章の目的である。

本書でも議論されている通り、現在、転職動向は活況である（第1章参照）。転職動向調査では、2020年は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響により中途採用の有効求人倍率は減少したものの、有効求人倍率は1.18倍（マイナビキャリアリサーチラボ、2021）であり、1倍を超えている。すなわち、転職市場における売り手市場状況は続いている。また、わが国における労働流動率はたかまっており、転職が珍しいものではなくなっている。そして、個人のキャリア観の変化によって、転職そのものをポジティブなものとして捉える者の割合が増えつつある。

これまでの組織社会化（organizational socialization）研究では、採用した人材が組織に適応するためにはどういった方策が有効であるかについて検討がなされてきた。一方で、日本の組織社会化研究においては、社会化される対象者が現在の組織と異なる会社・組織で業務経験を積んでいることは想定されていないことが多い（中原、2017）。すなわち、新卒一括採用が中心となる慣行が反映される形で、新卒者の組織適応のための方策としての研究が進んでおり、新規参入者の組織社会化に関する研究成果も多数提出されている（例えば、竹内・竹内、2009；小川、2005；尾形、2020など）。この研究蓄積群は、我が国の雇用慣行である新卒採用や社会問題でもある若者の離職問題に対して示唆を与えるものである一方、中途採用者の組織社会化に関する研究は尾形（2017、2021）や中原（2012）などの一部に限られる現状で研究途上にあるといえる。

いわゆる「真っ白な人材（≒職業経験のない学卒者）」である新卒者と異なり、中途採用者には前職経験がある。それ故、転職後仕事に慣れるまでに時間を要さないことが予想される。しかし、中途採用者たちには、「前職」そして「前職場」という経験という転職先との比較対象があることで、所属組織の変化に伴う以前とのギャップを感じやすいことも懸念される。中原（2012）では、前職と現職における連続性のあるなしにかかわらず中途採用者は組織適応で困難を抱える傾向も指摘されている。いうまでもなく、どのような組織であれど、組織への新規参入者はその組織を理解するために努力を払う必要がある。

中途採用者の組織への（再）適応はそのものを扱う理論が乏しいため（尾形 2021）、これまで組織社会化の枠組みが使用されてきた。しかし、学校から職場への移行を中心に論じる

組織社会化研究の枠組みが転職者（中途採用者）の社会化に適応できるかどうかについては未だに議論がある（尾形（2021）でも同様の議論がなされている）。それ故、近年では組織社会化の枠組みではなく、組織再社会化（organizational resocialization）という概念で中途採用者の組織への適応をとらえようとする議論もある（中原 2017；尾形 2018 など）¹。例えば、中原（2012）においては、組織再社会化は「以前に所属していた組織でいったん社会化された個人が新組織の一員になっていくプロセスであり、既存組織において学習されたものを必要に応じて捨て去り、新組織で目標達成に必要な知識・スキル・価値・行動を再学習し、新組織に適応していく過程」（中原 2017:412）と定義されている。

組織から組織への移動（異動）には、大きく分けて 2 種類ある。一つは組織内キャリア（organizational career、あるいは intra-organizational career）である。伝統的な組織内キャリアでは、特定の組織内で長期的にキャリアを開発することを前提として組織内での昇給や昇進が進むとともに個人がキャリアを展開していく。もう一つが、組織間キャリア（inter-organizational career）である。組織間キャリアは、組織から組織への移動であり、端的に言うとは転職である。いうまでもなく、この 2 つのキャリア移動（異動）は性質が大きく異なる。組織内におけるキャリア移動（異動）は部署から部署への移動であり、時には新たな環境への（再）適応も必要になるものの、所属する組織（勤務先企業）は変化しないので、必要とする組織再社会化の程度は相対的に高くない。一方で、組織間キャリアは所属組織自体が変化するので、組織再社会化の必要性の程度は高くなる。しかし、これまでの組織再社会化の概念範囲では、組織内における部署異動も組織間移動（＝転職）も含まれていた（尾形 2021）。尾形（2018）、同（2021）では、上述の問題を踏まえて、組織内での異動（海外転勤や昇進も含む）を「組織内再社会化」、転職による異なる組織への社会化を「組織再社会化」として、後者は組織再適応であるとしている。本稿の主たる分析対象者は転職経験者であるので、尾形（2018、2021）における組織再社会化の考え方をもちいて、本稿でのそれらを中途採用者の転職時に必要となる組織再社会化あるいは組織再適応としてとらえる。

近年においても、中途採用者の組織再適応に関する研究はいくつか提出されている。中小企業における中途採用者の組織適応について分析した田中（2021）では、中小企業における中途採用者への組織再適応施策としての上司サポートが組織理解を促して、組織への愛着を高めることが示されている。一方で、田中（2021）の結果からは、多くの中小企業において、中途採用者の組織適応では上司によるサポートしか機能していない可能性が示唆されている。また、尾形（2021）では、中途採用者が組織再適応する際の 6 つの適応課題が挙げられている。それらは「スキルや知識の習得」「暗黙のルールの理解」という組織社会化課題、「アンラーニング」「中途意識の排除」という中途固有課題、「信頼関係の構築（因果のねじれ現象）」

¹ 組織再社会化について、内藤（2011）では海外からの日本への帰任における職場への適応をとらえる概念として使用されている。ここでの組織再社会化は、本稿における異なる企業組織間の移動（すなわち、転職）とは焦点が異なる。

「人的ネットワークの構築」という中途ジレンマ²の6つである。

組織社会化課題は新卒者でも中途採用者であっても共通する課題、組織参入時の成員性獲得に向けての課題であり、上述の通り研究が進んでいる。一方、中途採用者固有の課題としてのアンラーニングや中途意識の排除は、それまで他の組織で経験を積んできた転職者が新たな組織になじめるかどうかを考える上で克服すべき重要な課題であるが、研究途上にあるといえる。中途採用者の場合、即戦力であることが求められるため、組織に入ってからすぐに結果を出すことが求められることが多い。それ故、中途ジレンマをいかに解決するか、そして中途固有課題をいかに克服するか、が転職時の課題となる。そこで、どのような方法でそれらを解決・克服するかを検討することが必要となる。中途採用者の組織再適応を考えると、彼・彼女らが転職前の他社で獲得したノウハウをいかしつつも、新たな組織である自社にスムーズになじんでもらえることをいかにして実現するかが重要となる。転職が増える現代において、組織再適応をスムーズに進める要件を明らかにすることが求められるだろう。それ故、本稿において中途採用者の組織再適応に焦点を当てる意義があるといえる。

キャリア論に目を向けると、いわゆる「キャリア自律」がキャリア開発における重要なテーマとなっている。キャリア自律は「従来組織の視点で提供されていた、人事の仕組み・教育の仕組みを、個人の視点から見た、キャリアデザイン・キャリア構築の仕組みに転換するもの」（花田 2006:54）とされ、労働者である個人が自律的に自身のキャリア形成を考えることを意味する。自律的なキャリア形成は組織と距離を置く遠心力になるばかりではないが（武石 2016）、長期的かつ安定的な雇用関係を維持してきた日本型雇用システムにおける自律的キャリアへの注目、キャリア観の変換による転職を後押しすることにもつながるのではないだろうか。

また、日本の労働慣行においては学校から職場（企業組織や公的組織）への移行が断絶なく行われることが多く企業組織に入ってから“白い布”（タブラ・ラサ）として社会化されることを前提にキャリア形成が開始される。それに伴い、新卒者の組織社会化、さらにいえば労働者・社会人としての基盤が形成されていく。組織内の教育訓練施策もそれを前提に構築されてきたといえる。それ故に、転職者の組織再社会化には注意が払われていなかった。転職者はいわゆる“白い布”ではないため、転職者は即戦力として期待される一方で、組織再適応に失敗するケースもある。それ故、どのような方策を実施すれば彼らの組織再適応が進むのかについて検討する必要があるといえる。

本稿の対象であるミドルエイジ層の転職においては、他社経験に基づくいわゆる“経験という色がついた布”であることの作用が好転することも悪影響をもたらすことも想定される。他社での経験（特に成功体験や承認された経験など）によって、それを正当化あるいは内在

² 信頼関係の構築（因果のねじれ現象）とは、成果を出すために既存の社員との信頼関係を築く必要があるものの、成果を出さないと信頼関係が結べない、という“ねじれ”状態が生じるとされる（尾形 2021）。これを指して、尾形（2021）では中途ジレンマとしている。

化しているノウハウが縛りとなってしまい、新たな転職先での仕事の進め方や人間関係構築に支障をきたす可能性があるだろう。非生産的な遺物となってしまった過去の成功体験を変えられないことにより効率的な組織運営が阻害されていることなどは身近にもあるだろう。

このような状況を打開するために、近年注目を集めている概念にアンラーニングがある。アンラーニング研究はこれまでチームアンラーニングに関する研究が盛んに行われており、組織の変革や新製品開発においてアンラーニングが果たす役割についての研究が進んできた (Cegarra-Nevarro and Schanchez-Polo 2011、Leal-Rodriguez et al. 2015)。しかし、個人レベルのアンラーニングについての研究は最近になり盛んになりつつある (松尾 2021)。それら研究文脈においては、チームや組織のアンラーニングには個人レベルでのアンラーニングも欠かせないという考えから派生しているものが多く、個人レベルのアンラーニングが転職というキャリアトランジションでどのように機能するのかについては更なる検証が求められる。アンラーニングとは、それまでの知識・スキル、ノウハウや働き方によって築かれた信念やルーティン³の変化を捨て去ることを意味しており、個人レベルでのアンラーニングは「個人が、自身の知識やスキルを意図的に棄却しながら、新しい知識・スキルを取り入れるプロセス」(松尾 2021:13)などと定義される。

人が得た知識は、仕事をはじめとする自身を取り囲む世界を(自分なりに)理解した上で、過去の経験に基づく世界観や文脈などによって形成される。人的資本の形成(再形成)においては、すでに保有されている知識と新たに獲得した知識の結合(統合)が重要であるが、すでに保有しているが新たな環境下で不要になったあるいは関連性のない知識の不活用・忘却が求められる (Martin De Holan and Phillips 2004)。すなわち、新たな環境におかれた際に、これまでに得た知識のうち、どの知識がどのように機能するのか・機能しないのかについて、置かれた文脈(=新たな環境の状況やその世界観)を理解した上で判断することが必要となる。しかし、それらが非生産的な遺物となっても、知識やそれに基づく習慣を身に着けるまでに時間がかかった分、それらを忘れることにも時間がかかる、あるいは忘れられないものとなることもある。すなわち、時間かけて身につけたコトは早々に忘却することが難しい。転職によって所属組織を変えることは、まったく異なる文脈に身を投じることを意味する。それ故、アンラーニングは必須となるだろう。

なお、転職におけるアンラーニングを考える上で注意すべき点として以下の点が挙げられよう。アンラーニングは忘却であるが、意図的な忘却であり、必要に応じて忘却された知識は一時的に利用停止としているだけに過ぎず必要に応じて再活用できること、また、古い知識やルーティンを忘却することで新たな知識・ルーティンを取り入れることが可能となることが多いことである (松尾 2021)。このとらえ方でアンラーニングをとらえる場合、転職先において新たな環境への再適応を進めるために、これまでの経験・ルーティンを一度捨て去

³ アンラーニングについて体系的な研究を提出している松尾 (2021) においては、「信念」は組織内の技術や顧客ニーズなどについての信念を指し、「ルーティン」とは組織内で仕事を進める仕組み・手続き・方法とされている。

り新たな環境への適応のため可能な限り“白い布”に近づく、あるいは“白い布”状態で新たな知識・ルーティンを受け入れる姿勢が必要ではないか。この仮定に則り、本章では、転職者の個人アンラーニングが組織再適応や転職成果に与える効果を検討する。

近年の組織適応研究においては、オンボーディング施策 (onboarding practices) が注目を浴びている。Klein and Polin (2012) では、オンボーディングは「新人の適応を促進するために組織やそのエージェントが制定または従事しているすべての公式および非公式の慣行、プログラム、ポリシー」(Klein and Polin 2012:268、筆者訳出) を指すものとされている。オンボーディングは組織やエージェントが実施する実践を指し、従業員個人が組織内での役割理解や適応するプロセスを指す組織社会化とは相違している。また、組織社会化は予期的社会化の期間も含むと人生全体での社会化プロセスを指すこともあり、転職者が組織に入ってきた短期間に行われるオンボーディングとは異なる (尾形 2021)。新人研修などの公式的なサポートに限らず、非公式な行事 (有志による新人歓迎会など) も組織への新規参入者にとっては組織 (再) 適応をスムーズに進めることの一助になることを考えると、社会化よりもオンボーディングの方が転職者の組織再適応を考える際には適切であろう。それ故、本章では、転職者に対するオンボーディング施策に注目する。

上記の問題意識や概念に基づき、本章ではアンラーニングやオンボーディング施策が転職者の組織再適応を成功させるのかについて検討を行う。本章における組織再適応の成功は組織社会化成果によって測定することが適当であろう。なぜならば、新たな組織におけるスキルや知識の習得や暗黙のルール (社内政治なども含む) の理解といった組織社会化課題は転職者の組織再適応においても重要な成果変数であるからだ。また、本章では、組織再適応とともに、転職成果も被説明変数として取り上げる。転職者においては、中途ジレンマや中途固有課題 (尾形 2021) が反作用する、すなわち中途ジレンマと中途固有課題が解決されないまま転職先に留まることは彼らの転職先へのコミットメントや定着意欲に負の影響をもたらすと考えられる。そこで、それらが好転する (すなわち、転職先へのコミットメントや定着意欲が高くなる) ことを転職の成功として、アンラーニングとオンボーディングによってどのような影響を受けるのかを検討する。

第2節 先行研究及び分析課題の提示

本節では、近年に日本の中途採用者の組織再適応について検討した研究を中心に、本章で使用する概念を扱った研究についても整理する。それらを整理した上で、本章における分析の焦点を提示する。

田中 (2017) では、中途採用者が入社直後につまずいたこと・困ったことがあった場合とそうでなかった場合では、後者の方がその後の勤務先への長期勤続意思・定着意思を持つことが示されている。また、内定から入社直後にかけて企業側から中途採用者に対して「受け

入れに関するサポートを行うこと」「中途採用者が職場見学する機会を設けること」あるいは「入社後しばらくは人員に余裕がある職場に配属すること」などの施策が彼・彼女らの初期定着・適応をスムーズにするためには重要である可能性が示唆されている。また、田中(2017)と同じデータセットを用いた田中(2021)では、中途採用者における組織適応エージェントとしての上司の重要性が指摘されている。また、上司が組織適応をサポートすると、中途採用者の組織定着意欲が高まることも示唆されている。しかし、これらのサンプルは中小企業で働く労働者を対象としたもので、大企業勤務者を含む本章のサンプル特性とは若干異なる。特に後者の結果は本章で取り上げるオンボーディング施策そのものであり、本章では田中(2017)の分析枠組みを大企業勤務者の含む転職者に適応することで、転職者の組織再適応をスムーズに進めるために行うべき施策を提示することにつながるだろう。

尾形(2021)では、中途採用者が以前の慣行や信念を変容させることで新しいスキル・知識習得に結びつきパフォーマンスを向上させる可能性、職場の活発なコミュニケーション風土が組織内人的ネットワークの構築に不可欠であると指摘されている。また、尾形(2021)においては、前の組織の経験がある中途採用者の場合、素直さや柔軟性といった個人資質がアンラーニングにおいて重要になることも指摘されている。加えて、尾形(2021)における企業への調査では、オンボーディングについて内容を含めて知っていると回答した企業は17.8%(N=236社)に過ぎず、オンボーディングへの理解が進んでいないこと、中途採用者に対するオンボーディング施策としての組織的なサポートはいまだ希薄であることが示されている。オンボーディング施策に力を入れている企業とそうでない企業において、中途採用者の定着率とパフォーマンスの平均値比較を実施したところ、力を入れている企業の方が定着率・パフォーマンスともに有意に高い結果が示されている(尾形、2021)。左記分析は企業調査によるものであるが、オンボーディング施策の有効性を考える上で、従業員(ここでは転職者本人)がそれらオンボーディング施策の実践を認知あるいは享受することが欠かせない。そこで、本章では、転職者本人が受けた(施してもらった)と認知するオンボーディング施策・実践が彼らの組織再適応や定着率にどのような影響をもたらすかについて検討を行う。尾形(2021)及び田中(2017)、同(2021)の結果から、中途採用者は経験豊富かつ即戦力としての期待があるがゆえに特段のケアをしなくてもよい、すなわち放置しておいても大丈夫であるという考えは捨てるべきであることが示唆されよう。それ故、転職者へのオンボーディング施策の重要性を確認するためにも、本章においてそれらが転職者の転職成功に結び付くのかどうかを検討する必要があるだろう。

アンラーニング研究に目を向けると、中原(2012)では、中途採用者にとって、アンラーニングは成果を出す上で欠かせないことが指摘されている。尾形(2021)においても、新しく習得した態度によって、中途採用者が前職での知識やスキルをアンラーニングして、新しい知識・スキル・人間関係を構築して、高いパフォーマンスを発揮できることが示されている。また、Becker and Bish(2021)では、アンラーニングをオンボーディングのような特定の

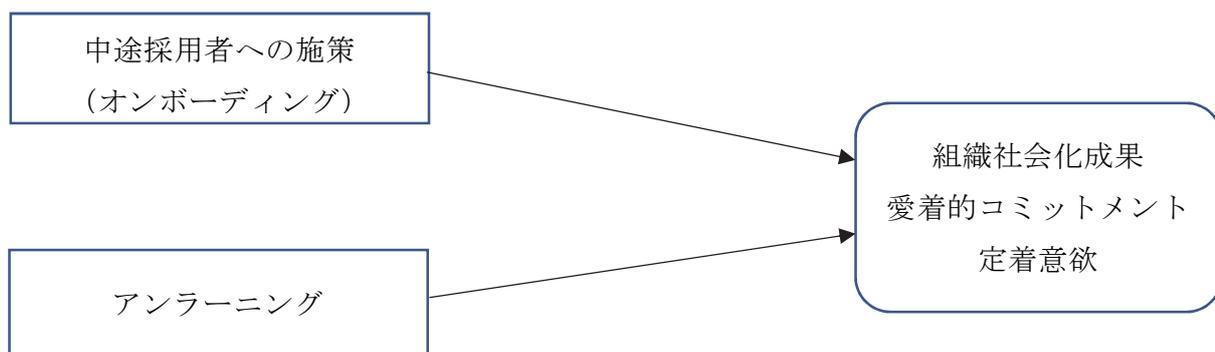
人的資源管理（Human Resource Management、HRM）機能に適用することの必要性が指摘されている。転職者の世界観の再構築（すなわち、組織再適応）をスムーズに進めるためのアンラーニングの重要性は先行研究においても示唆されている（例えば、Martin De Holan and Phillips 2004 など）。しかしながら、中途採用者に対するオンボーディング施策の効果、アンラーニングの効果については検討が進んでいない。

以上の議論を踏まえて、本稿では、転職における企業・個人の取り組みとして重要だと考えられるオンボーディング施策とアンラーニングが社会化成果、コミットメントや定着意欲に与える影響について検証を行う。この検証を通じて、転職を通じた職業安定政策に寄与する情報を明らかにすることができるとも考えられる。本章における検証課題は下記 RQ1 及び RQ2 の通りである。また、分析のフレームワークは第 3-2-1 図の通りである。

RQ1：中途採用者への施策（いわゆる、オンボーディング）が組織社会化成果、愛着的コミットメント、定着意欲に与える影響を検証する。

RQ2：アンラーニングが組織社会化成果、愛着的コミットメント、定着意欲に与える影響を検証する。

第 3-2-1 図 分析フレームワーク



第3節 分析

本章では、「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成に関するアンケート調査」の回答者の中から転職者のみ（4205人）を抽出したデータを、分析の対象としている。

1. 使用する変数

本章の分析では、企業が実施してくれたオンボーディング施策、個人のアンラーニング（への志向性）を説明変数とした上で、それらが組織社会化成果、転職の成功（愛着的コミットメント、定着意思）に及ぼす影響を検討する。以下で使用する変数について詳述する。

（1）オンボーディング

オンボーディング施策については、内定から入社直後までに企業側から施してもらった項目（Q33、マルチ回答項目）を使用した。厳密には、オンボーディングは Inform、Welcome、Guide の3つの構成要素に分けられるが（Klein and Heuser 2008、Klein, Polin and Sutton 2015 など）、本調査内容ではそれらの判別が難しいという限界がある。しかし、新人を受け入れるために実施された施策を公式・非公式問わず聞いており、その意図は Klein and Polin（2012）の定義である“新人の適応を促進するための公式および非公式の慣行・プログラム・ポリシー”と近似するといえる。それ故、本章ではこれらの項目をオンボーディング変数として使用する。

具体的な内容は第3-3-1表の通りである。内定から入社直後において「職場の上司が面倒を見てくれた」、「先輩が面倒を見てくれた」、「同僚・後輩が面倒を見てくれた」という“人間関係構築に向けたオンボーディング施策”、「公式のオリエンテーションや研修」、「人事・総務担当者によるサポート」、「職場の受け入れ担当者によるサポート」、「職場マネージャーとの事前面談」、「入職一定期間後のフォロー面談」などの“公式的なサポートとしてのオンボーディング施策”、そして、「同期採用者同士の交流会」、「先輩中途採用者の紹介」、「中途採用者を紹介する機会を設けてくれた」といった中途採用者へのケアなど“中途採用者採用に特化したオンボーディング施策”の有無を転職者本人に「企業が行ってくれたかどうか」という認知を問うている。これらはあり・なしの2値回答であるため、それぞれの施策群の合計点を使用している。すなわち、得点が高いほど、それぞれのオンボーディングとして実施されている施策が多いといえ、それぞれのオンボーディング施策が充実している（と認知している）といえる。

第3-3-1表 オンボーディング施策

| オンボーディング施策群 | 最小値 | 最大値 | 平均値 |
|---|-----|-----|-------|
| 人間関係構築に向けたオンボーディング施策 | | | |
| 「職場の上司が面倒を見てくれた」、「先輩が面倒を見てくれた」、「同僚・後輩が面倒を見てくれた」 | 0 | 3 | 0.522 |
| 公式的なサポートとしてのオンボーディング施策 | | | |
| 「公式のオリエンテーションや研修」、「人事・総務担当者によるサポート」、「職場の受け入れ担当者によるサポート」、「職場マネージャーとの事前面談」、「入社一定期間後のフォロー面談」 | 0 | 5 | 0.800 |
| 中途採用者採用に特化したオンボーディング施策 | | | |
| 「同期採用者同士の交流会」、「先輩中途採用者の紹介」、「中途採用者を紹介する機会を設けてくれた」 | 0 | 3 | 0.166 |

(2) アンラーニング

本章において、個人が持つアンラーニング（への志向性）は Cegarra-Navarro and Sánchez-Polo (2008) における The framework for Changing the Individual Habit（個人の習性を変化させるフレームワーク）の一部を参照・翻訳して測定した(Q48)。これらの項目は、新たな環境が自身の間違い・考え方・行動の変化にどのような作用するかを測定するものであり、転職者が新たな組織に参入した際にその環境によって変化できるかどうかを測る項目でもある。具体的な項目としては、「新たな環境は個人の行動を変える助けになる」「新たな環境は個人が自身の失敗を見出す助けになる」（1=そう思わない～5=そう思うの5点尺度）などの4項目である（第3-3-2表）。これら4項目の信頼性係数（クロンバックの α ）を算出したところ、 $\alpha=.874$ であった。これら4項目の平均値をアンラーニング変数として使用する。

(3) 組織社会化成果

組織社会化成果については、小川（2012）などの組織社会化1次成果変数を参照にした上で作成した10項目（Q34）について因子分析（最尤法、バリマックス回転）を行った結果、1つの因子に収束した（第3-3-2表）。具体的な測定項目は「会社の代表的な製品はサービスについてよく理解できるようになった」「会社のリーダー達のマネジメントスタイルをよく理解できるようになった」「自分の力を発揮できる仕事がどのような仕事であるのか、理解できるようになった」（1=そう思わない～5=そう思うの5点尺度）などである。これら10項目の信頼性係数（クロンバックの α ）は.960であった。分析においては、これらの平均値を算出した上で、それを被説明変数として使用している。

(4) 組織への愛着（愛着的コミットメント）

組織への愛着は愛着的コミットメントで測定した。Meyer & Allen(1990)や労働政策研究・研修機構編（2012）などを参照にして「私はこの会社の一員であることを誇りに思う」「私はこの会社を背負っていくという自覚がある」「私はこの会社で起こっている問題を自分の問題のように感じる」などの5項目（Q41、1=そう思わない～5=そう思うの5点尺度）（第3-3-2表）を使用した。これらの信頼性係数（クロンバックの α ）は $\alpha=.917$ であった。分析においては、合成変数を作成して平均値を使用している。

第3-3-2表 合成変数 項目一覧

| 変数 | 信頼性係数 |
|--|---------------|
| アンラーニング(個人の習性を変化させるフレームワーク) | |
| 新たな環境は私にとって好ましくない行動を見出す助けになる | $\alpha=.874$ |
| 新たな環境は個人の行動を変える助けになる | |
| 新たな環境は個人の考えを変える助けになる | |
| 新たな環境は個人が自身の失敗を見出す助けになる | |
| 組織社会化成果 | |
| 会社の代表的な製品はサービスについてよく理解できるようになった | $\alpha=.960$ |
| 会社の組織構造(本社や部門及びそれらの関係など)をよく理解できるようになった | |
| 社内の人間関係や力関係をよく理解できるようになった | |
| 略語などの会社独特の言葉を理解できるようになった | |
| 会社のリーダー達のマネジメントスタイルをよく理解できるようになった | |
| 会社のリーダー達が社員に何を求めているかをよく理解できるようになった | |
| 会社の方針や仕事の進め方をよく理解できるようになった | |
| 自分の力を発揮できる仕事かどのような仕事であるのか、理解できるようになった | |
| 自分に向いている仕事か分かってきた | |
| 仕事を継続するにつれて、自分の価値観が分かってきた | |
| 愛着的コミットメント | |
| 私はこの会社の一員であることを誇りに思う | $\alpha=.917$ |
| 私はこの会社に愛着を持っている | |
| 私にはこの会社を背負っていくという自覚がある | |
| 私はこの会社で起こっている問題を自分の問題のように感じる | |
| 私たちの世代が会社を背負っていく必要があると思う | |
| 定着意欲 (Rは逆転項目) | |
| 機会があれば他の会社に転職してみたい(R) | $\alpha=.905$ |
| 現在の会社を辞めたい(R) | |
| この会社で働き続けたい | |

(5) 定着意欲

定着意欲については、「機会があれば他の会社に転職してみたい (R)」「現在の会社を辞めたい (R)」「この会社で働き続けたい」(1=そう思わない~5=そう思うの5点尺度)の3項目(Q43)を使用した(第3-3-2表、Rは逆転項目)。逆転項目について元の得点から逆転させて使用して(1=そう思う~5=そう思わない)、信頼性係数を算出したところ、クロンバックの $\alpha=.905$ であった。逆転項目の得点を逆転させた上で合成変数を作成して、分析においては3項目の平均値を使用している。

2. 分析方法及びコントロール変数

本章では、企業が実施する転職者に対するオンボーディング施策と転職者個人のアンラーニング(への志向)が組織社会化成果、組織への愛着(愛着的コミットメント)や定着意欲に与える影響を分析する。以下では、各モデルに属性変数(モデル1)、各オンボーディング施策(モデル2~4)、アンラーニング(モデル5)がそれぞれの従属変数に与える影響を検証する重回帰分析を行う。

本章における分析ではコントロール変数として以下の属性変数を投入する。性別は、女性を1とするダミー(女性ダミー)、学歴については中学卒=1、高校卒=2とするカテゴリ変数化して投入している(変数名:最終学歴カテゴリ)。配偶者ありを1とする配偶者ありダミーも設定している。また、従事する産業については、その他をレファレンスグループとする農林水産・鉱業ダミー、建設業ダミー、製造業ダミー、電気・ガス・水道ダミー、情報通信業ダミー、運輸・郵便ダミー、卸売・小売業ダミーなどを設定した。日系企業か外資企業については、外資を1とする外資ダミーを設定して投入している。また、役職なしをレファレンスとして部長相当職ダミー、課長・係長相当職ダミーを設定している。なお、今回分析対象となるサンプルの概要は第3-3-3表の通りである。主要変数間の相関関係一覧は章末の付表を参照されたい。

第3-3-3表 分析対象の属性 (N=4205)

| 変数 | 実数 | % | 変数 | 実数 | % |
|------------|------|------|------------|------|------|
| 性別 | | | 従事する産業 | | |
| 男性 | 2582 | 61.4 | 農林水産・鉱業 | 17 | 0.4 |
| 女性 | 1623 | 38.6 | 建設業 | 229 | 5.4 |
| 最終学歴 | | | 製造業 | 843 | 20.0 |
| 中学卒業 | 22 | 0.5 | 電気・ガス・水道業 | 68 | 1.6 |
| 高校卒業 | 570 | 13.6 | 情報通信業 | 498 | 11.8 |
| 高専卒業 | 94 | 2.2 | 運輸・郵便業 | 109 | 2.6 |
| 短大卒業 | 315 | 7.5 | 卸売・小売業 | 471 | 11.2 |
| 専門学校卒業 | 578 | 13.7 | 金融・保険業 | 299 | 7.1 |
| 理系大卒・大学院修了 | 1025 | 24.4 | 不動産業 | 127 | 3.0 |
| 文系大卒・大学院修了 | 1592 | 37.9 | 学術サービス・教育業 | 252 | 6.0 |
| その他 | 9 | 0.2 | 飲食・宿泊業 | 41 | 1.0 |
| 配偶者の有無 | | | 医療福祉業 | 665 | 15.8 |
| 配偶者あり | 2311 | 55.0 | サービス業 | 479 | 11.4 |
| 配偶者なし | 1894 | 45.0 | その他産業 | 107 | 2.5 |
| 日系・外資 | | | 役職 | | |
| 日系・その他 | 3864 | 91.9 | 部長相当職 | 300 | 7.1 |
| 外資 | 341 | 8.1 | 課長・係長相当職 | 1080 | 25.7 |
| | | | 役職なし | 2825 | 67.2 |

筆者作成

第4節 結果・考察

回帰分析の結果は下記の通りである。第3-3-4表は組織社会化成果を従属変数とする重回帰分析結果である。第3-3-5表は愛着的コミットメントを従属変数、第3-3-6表は定着意欲を従属変数とした重回帰分析結果である。

第3-3-4表の結果においては、モデル2、モデル3及びモデル4から、“人間関係構築に向けたオンボーディング施策”、“公式的なサポートとしてのオンボーディング施策”そして“中途採用者採用に特化したオンボーディング施策”すべてが、社会化成果に正の有意な影響を示していた。この結果から、転職者に対するオンボーディング施策実施は彼らの社会化成果を高める、すなわち組織再適応を促進することが示されたと言える。モデル5の結果からは、アンラーニング志向が社会化成果に対して正の有意な効果を示した。この結果より、アンラーニング志向、すなわち個人の習性を変化させるフレームワークを持つ転職者は社会化成果が高くなる可能性が示唆されたといえる。

属性変数に目を向けると、職位（レファレンスグループは役職なし）が部長相当職以上、課長・係長相当職である方が社会化成果は高いことも明らかになった。また、配偶者がいる者はいない者に比べて社会化成果が高い。

第3-3-4表 組織社会化成果を従属変数とする重回帰分析結果

| | Model 1 | | Model 2 | | Model 3 | | Model 4 | | Model 5 | |
|--|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|
| | β | p |
| 定数 | *** | | *** | | *** | | *** | | *** | |
| 女性ダミー | .009 | | -.011 | | .006 | | .017 | | .010 | |
| 最終学歴カテゴリ | -.004 | | -.013 | | -.024 | | -.011 | | -.024 | |
| 配偶者ありダミー | .052 ** | | .053 ** | | .047 ** | | .049 ** | | .036 * | |
| 農林水産・鉱業ダミー | .019 | | .021 | | .023 | | .018 | | .017 | |
| 建設業ダミー | .009 | | .019 | | .016 | | .015 | | .006 | |
| 製造業ダミー | .044 | | .050 | | .021 | | .041 | | .031 | |
| 電気・ガス・水道ダミー | .009 | | .008 | | .008 | | .007 | | .013 | |
| 情報通信業ダミー | .013 | | .025 | | .002 | | .019 | | .005 | |
| 運輸・郵便ダミー | .011 | | .005 | | .014 | | .012 | | .019 | |
| 卸売・小売業ダミー | .054 | | .055 + | | .057 + | | .063 + | | .048 | |
| 金融・保険業ダミー | .030 | | .034 | | .023 | | .032 | | .027 | |
| 不動産ダミー | .007 | | .010 | | .008 | | .006 | | .007 | |
| 学術サービス・教育ダミー | -.002 | | .002 | | -.009 | | .001 | | -.002 | |
| 宿泊・飲食ダミー | .028 | | .024 | | .023 | | .027 | | .027 | |
| 医療福祉ダミー | .032 | | .030 | | .031 | | .039 | | .022 | |
| サービス業ダミー | .017 | | .028 | | .013 | | .019 | | .015 | |
| 外資企業ダミー | .021 | | .021 | | -.008 | | .015 | | .003 | |
| 部長相当職ダミー | .119 *** | | .135 *** | | .109 *** | | .117 *** | | .087 *** | |
| 課長・係長相当職ダミー | .088 *** | | .096 *** | | .058 *** | | .074 *** | | .059 *** | |
| オンボーディング施策：人間関係 | | | .248 *** | | | | | | | |
| オンボーディング施策：公式的サポート | | | | | .307 *** | | | | | |
| オンボーディング施策：中途採用に特化したサポート | | | | | | | .176 *** | | | |
| アンラーニング志向 | | | | | | | | | .337 *** | |
| R ² (調整済み) | .024 | | .084 | | .114 | | .054 | | .134 | |
| R ² 変化量(Model1→Model2, 3, 4, 5) | | | .060 *** | | .091 *** | | .030 *** | | .110 *** | |
| N | | | | | 4195 | | | | | |

※1 β は標準化係数

※2 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

これらの結果から、ミドルエイジ層中途採用者へのオンボーディング施策が転職後の組織再適応において重要な役割を果たすことが示されたといえる。転職者を受け入れる企業側は、転職者の組織再適応のために、オンボーディング施策を用意しておく必要があるといえる。また、アンラーニング志向を持つ者ほど組織再適応がスムーズに進む可能性を示唆する結果

であった。この点から、本稿の分析データではアンラーニングの促進要因を検証できないものの、転職者の採用にあたって対象者のアンラーニング志向にも注意を払う必要性は提示できるだろう。

本章におけるアンラーニング志向は、新たな環境においてそれを活用して自身の現状把握や変化への志向を持つかどうかを測る尺度を用いていることから、変化への忌避態度を持たないかどうかの見極めの重要性を示唆する結果ともいえる。長く定着してほしい転職希望者（応募者）については、変化をいとわないことの確認や変化が生じた際の対応談などを語ってもらうことも採用現場では必要となるかもしれない。そのひと手間をかけることで、採用後における転職者の社会化成果促進の可能性が向上するのではないだろうか。

第3-3-5表 組織への愛着（愛着コミットメント）を従属変数とする重回帰分析結果

| | Model 1 | | Model 2 | | Model 3 | | Model 4 | | Model 5 | |
|---|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|
| | β | p |
| | 定数 | *** | *** | | *** | | *** | | *** | |
| 女性ダミー | -.061 | ** | -.071 | *** | -.061 | *** | -.051 | ** | -.061 | *** |
| 最終学歴カテゴリ | .021 | | .021 | | .011 | | .021 | | .001 | |
| 配偶者ありダミー | .101 | *** | .101 | *** | .091 | *** | .101 | *** | .081 | *** |
| 農林水産・鉱業ダミー | .001 | | .001 | | .011 | | .001 | | .001 | |
| 建設業ダミー | .051 | + | .051 | * | .051 | * | .051 | * | .041 | + |
| 製造業ダミー | .091 | * | .091 | * | .071 | + | .091 | * | .071 | * |
| 電気・ガス・水道ダミー | -.021 | | -.021 | | -.021 | | -.021 | | -.011 | |
| 情報通信業ダミー | .061 | + | .071 | * | .051 | | .071 | * | .051 | + |
| 運輸・郵便ダミー | .041 | + | .031 | | .041 | + | .041 | + | .051 | * |
| 卸売・小売業ダミー | .071 | * | .071 | * | .071 | * | .071 | * | .061 | * |
| 金融・保険業ダミー | .051 | | .051 | + | .041 | | .051 | + | .041 | |
| 不動産ダミー | .011 | | .021 | | .021 | | .011 | | .011 | |
| 学術サービス・教育ダミー | .061 | * | .061 | * | .051 | + | .061 | * | .061 | * |
| 宿泊・飲食ダミー | .011 | | .011 | | .011 | | .011 | | .011 | |
| 医療福祉ダミー | .051 | | .051 | | .051 | | .061 | + | .041 | |
| サービス業ダミー | .071 | * | .071 | * | .061 | * | .071 | * | .061 | * |
| 外資企業ダミー | -.011 | | -.011 | | -.031 | + | -.011 | | -.031 | + |
| 部長相当職ダミー | .151 | *** | .151 | *** | .141 | *** | .141 | *** | .111 | ** |
| 課長・係長相当職ダミー | .121 | *** | .121 | *** | .101 | *** | .111 | *** | .091 | *** |
| オンボーディング施策：人間関係 | | | .131 | *** | | | | | | |
| オンボーディング施策：公式的サポート | | | | | .221 | *** | | | | |
| オンボーディング施策：中途採用に特化したサポート | | | | | | | .141 | *** | | |
| アンラーニング志向 | | | | | | | | | .361 | *** |
| R ² (調整済み) | .071 | | .081 | | .111 | | .091 | | .191 | |
| R ² 変化量 (Model1→Model2, 3, 4, 5) | | | .021 | *** | .051 | *** | .021 | *** | .131 | *** |
| N | | | | | 4195 | | | | | |

※1 β は標準化係数

※2 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

第3-3-5表は組織への愛着を従属変数とする重回帰分析結果である。まず、モデル2からモデル4の結果から、“人間関係構築に向けたオンボーディング施策”、“公式的なサポートとしてのオンボーディング施策”そして“中途採用者採用に特化したオンボーディング施策”はすべて愛着的コミットメントに対して正の有意な影響をもたらすことが示された。すなわち、オンボーディング施策を受けたと感じる者ほど組織への愛着が高くなる可能性が示唆されたといえる。モデル5においては、アンラーニング志向が高いほど組織への愛着が高いことも示された。この結果からは、組織再適応に向けて前向きな者の方がそうでない者に比べて、組織に対して愛着的コミットメントを高い水準で持つ可能性が示されたといえる。

属性変数においては、女性の愛着的コミットメントは男性に比べて低い傾向がみられた。そして、部長相当職以上あるいは課長・係長相当職である方が役職なしの者と比べて、組織への愛着が高い傾向も見られた。後者の結果については、愛着的コミットメントの構成尺度として組織を背負う気持ちや組織の問題を自分ゴトと考えるかなどを問うているため、管理職の方がそういった志向性が高く、愛着的コミットメントが高いという結果につながったのかもしれない。

これらの結果から、ミドルの転職者が新たな組織に参入後にその組織に愛着を持つためにもオンボーディング施策が効果を持つことが示された。転職者に対して適切なオンボーディング施策を実施することで、組織再適応がスムーズに進み、それと並行してあるいはその後愛着的コミットメントが高まることが示唆された。すなわち、オンボーディング施策は組織への再適応のみならず、組織への好意的な態度形成にも効果をもたらすことから、この結果においてもオンボーディング施策の重要性が確認できたといえる。また、アンラーニング志向を持つ者ほど組織への愛着が高まることも示された。愛着的コミットメントは、概念構成において、組織との同一化の程度も含む。アンラーニングできる者は組織再適応がスムーズに進み、新たな組織の価値観・ルーティンを受け入れやすく、組織との同一化をスムーズに行えるのかもしれない。

第3-3-6表は定着意欲を従属変数とする重回帰分析結果である。“人間関係構築に向けたオンボーディング施策”、“公式的なサポートとしてのオンボーディング施策”そして“中途採用者採用に特化したオンボーディング施策”の効果を検討したモデル2からモデル4の結果から、それらすべてが定着意欲に有意な正の影響を示している。この結果から、オンボーディング施策を受けたと感じる者ほど、その組織に定着したいと考えていることが分かった。モデル5の結果からは、アンラーニング志向が高いほど定着意思が高くなることが示された。すなわち、新たな環境・変化に対して前向きな者の方が、新たな参入した組織への定着意思も高いことが示されたといえる。

また、コントロール変数に目を向けると、配偶者がいること、部長相当職であることも定着意思に有意な正の効果を示していた。一方で、外資系企業に勤める転職者は日系企業に勤める転職者に比べて定着意思が低い傾向も確認できた。

第3-3-6表の分析結果からも、オンボーディング施策の有効性が確認されたといえる。すなわち、オンボーディング施策を施してもらった上で入職あるいは初期定着をした者はその後定着したいと考えるようになる可能性が示された。第3-3-4表及び第3-3-5表の結果と合わせて考察すると、オンボーディング施策は転職者の組織再適応のみならず組織への愛着・定着を促進する効果が確認できたといえよう。また、アンラーニング志向という転職者の個人特性も転職成功（＝高い定着意思）においては重要な役割を果たすことも確認できた。

第3-3-6表 定着意欲を従属変数とする重回帰分析結果

| | Model 1 | | Model 2 | | Model 3 | | Model 4 | | Model 5 | |
|--|----------|-----|----------|---|----------|---|----------|---|----------|---|
| | β | p | β | p | β | p | β | p | β | p |
| | 定数 | *** | *** | | *** | | *** | | *** | |
| 女性ダミー | -.033 + | | -.046 ** | | -.034 * | | -.031 + | | -.033 + | |
| 最終学歴カテゴリ | -.026 | | -.032 * | | -.036 * | | -.028 + | | -.034 * | |
| 配偶者ありダミー | .084 *** | | .084 ** | | .081 *** | | .083 *** | | .078 *** | |
| 農林水産・鉱業ダミー | -.002 | | .000 | | .001 | | -.002 | | -.002 | |
| 建設業ダミー | .008 | | .014 | | .011 | | .009 | | .007 | |
| 製造業ダミー | .018 | | .022 | | .006 | | .017 | | .013 | |
| 電気・ガス・水道ダミー | -.021 | | -.021 | | -.021 | | -.021 | | -.019 | |
| 情報通信業ダミー | .012 | | .020 | | .006 | | .013 | | .009 | |
| 運輸・郵便ダミー | .015 | | .012 | | .017 | | .016 | | .018 | |
| 卸売・小売業ダミー | .012 | | .013 | | .014 | | .014 | | .010 | |
| 金融・保険業ダミー | .014 | | .016 | | .010 | | .014 | | .012 | |
| 不動産ダミー | -.022 | | -.019 | | -.021 | | -.022 | | -.022 | |
| 学術サービス・教育ダミー | -.003 | | .000 | | -.006 | | -.002 | | -.003 | |
| 宿泊・飲食ダミー | -.021 | | -.024 | | -.024 | | -.022 | | -.022 | |
| 医療福祉ダミー | .001 | | .000 | | .001 | | .003 | | -.003 | |
| サービス業ダミー | .002 | | .009 | | .000 | | .002 | | .001 | |
| 外資企業ダミー | -.033 * | | -.033 * | | -.047 ** | | -.034 * | | -.040 * | |
| 部長相当職ダミー | .052 ** | | .062 *** | | .047 ** | | .052 ** | | .040 * | |
| 課長・係長相当職ダミー | .030 + | | .035 * | | .015 | | .027 | | .019 | |
| オンボーディング施策:人間関係 | | | .157 *** | | | | | | | |
| オンボーディング施策:公式的サポート | | | | | .151 *** | | | | | |
| オンボーディング施策:中途採用に特化したサポート | | | | | | | .036 * | | | |
| アンラーニング志向 | | | | | | | | | .130 *** | |
| R ² (調整済み) | .014 | | .038 | | .036 | | .015 | | .030 | |
| R ² 変化量(Model1→Model2, 3, 4, 5) | | | .024 *** | | .022 *** | | .001 * | | .016 *** | |
| N | | | | | 4195 | | | | | |

※1 β は標準化係数

※2 *** p < .001, ** p < .01, * p < .05, + p < .10

第5節 小括～政策的示唆及び今後の課題～

本章では、転職者が転職後の組織再適応を進める上でどのような取り組みが有効なのか、転職者個人が持つ変化への志向性は転職成果にどのような効果をもたらすのか、について検証することを目的として、実証分析を進めた。具体的には、企業側が実施するオンボーディング施策を転職者が受けること、そして転職者自身が新たな環境・変化に対して前向きな姿勢（アンラーニング志向）を持つことがいわゆる転職成功（本章では、組織社会化成果達成、組織への愛着の向上、定着意思の維持・向上）に対してどのような効果を持つか、について分析した。

転職者の組織再適応においては、新入社員研修などの公式的なサポートに限らず、非公式な行事も彼らの組織（再）適応をスムーズに進めることの一助になる。それ故、オンボーディング施策が転職者の組織再適応に与える影響は少なくないことが想定できた。分析の結果、オンボーディング施策を受けた者ほど組織社会化成果が高く、組織への愛着を持ち、組織への定着意欲が高いことが明らかになった。

転職により組織が変わることで、それまでの信念やルーティンを棄却（一時利用停止）して新たな環境・変化に適応できるかどうか、ミドルエイジ層の転職にとっては、極めて重要なポイントとなる。分析の結果、アンラーニング志向（＝新たな環境・変化に対して前向きな姿勢を持つこと）は組織社会化成果を向上させ、組織への愛着的コミットメントや定着意思も高めることが示された。アンラーニング志向があり、変化を受け入れることができる者ほど転職に成功している可能性が示されたといえよう。

これら結果はどのような政策的示唆をもたらすのであろうか。まず、転職者を受け入れる企業にオンボーディング施策の重要性を周知することが求められよう。尾形（2021）では、日本企業においてはオンボーディングへの理解が進んでおらず中途採用者に対するオンボーディング施策としての組織的なサポートはいまだ希薄であることが指摘されている。しかし、分析結果からオンボーディング施策がいわゆる転職成功をもたらす可能性が示されており、転職者が組織再適応を果たし、組織への愛着・定着意思を持つためにオンボーディング施策が欠かせないことが示されている。それ故、今後もより一層進むであろうミドルエイジ層の転職に向けてオンボーディング施策の有用性を広報して、労働行政としてもオンボーディング施策導入への支援を行うべきであろう。

次に、個人属性であるアンラーニング志向の効果の周知も必要であろう。アンラーニング志向は個々人の資質に関わる部分も多いため変容は簡単ではないが、転職者もしくは転職予備軍に対してアンラーニング志向を持つことが転職後の組織再適応をスムーズに進める上で有用であることを周知すれば、転職者・転職予備軍自身が入職時・転職期に持つべきマインドセットとしてアンラーニングが重要であることが認識できるだろう。最終的にはアンラーニングできるかどうかが決め手になるのだが、たとえそれが難しくても「アンラーニング志

向を持つことが転職において重要である」ことを認識するだけでも転職時における組織再適応は（その重要性を認識しないままの状態に比べて）成功に近づくはずだ。

上述のような政策的インプリケーションを持ちながらも、本章には課題もある。まず、組織再適応後のメカニズムについてさらに検討を加える必要があるだろう。例えば、組織社会化成果が高いことで組織への愛着形成につながるかもしれないし、アンラーニングできることがオンボーディング施策の効果を高めるかもしれない。したがって、今後は、今回主要変数として取り上げたオンボーディング施策とアンラーニングの関係性、被説明数である組織社会化成果、愛着的コミットメントと定着意思の関係性について分析を進める必要があるだろう。また、アンラーニングを促す個人特性についての研究も求められる。尾形（2021）では、アンラーニングを促す個人特性として、素直さと柔軟性が挙げられている。本章でアンラーニング変数として使用した個人の習性を変化させるフレームワークを持つ者は自身が置かれた環境を素直に受け入れ柔軟性を持って対応できる者であると想定されるものの、本章の分析ではアンラーニングを促す個人特性についての分析に及んでいない。これらの点は今後の検討課題である。

付表 主要変数相関関係および平均値・標準偏差

| N=4205 | 最小値 | 最大値 | 平均値 | 標準偏差 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
|----------------------------|-----|-----|-------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ① オンボーディング施策：人間関係 | 0 | 3 | .522 | .842 | — | | | | | |
| ② オンボーディング施策：公式的サポート | 0 | 5 | .800 | 1.087 | .235 *** | — | | | | |
| ③ オンボーディング施策：中途採用に特化したサポート | 0 | 3 | .166 | .459 | .124 *** | .333 *** | — | | | |
| ④ アンラーニング志向 | 1 | 5 | 3.324 | .711 | .115 *** | .200 *** | .148 *** | — | | |
| ⑤ 組織社会化成果 | 1 | 5 | 3.316 | .894 | .233 *** | .314 *** | .188 *** | .350 *** | — | |
| ⑥ 愛着的コミットメント | 1 | 5 | 2.988 | .931 | .099 *** | .238 *** | .167 *** | .389 *** | .508 *** | — |
| ⑦ 定着意思 | 1 | 5 | 2.885 | 1.035 | .143 *** | .152 *** | .045 ** | .139 *** | .315 *** | .570 *** |

※ ***p<.001, **p<.01

参考文献

（日本語文献）

尾形真実哉（2017）「中途採用者の組織適応を促進する個人属性と組織サポートに関する質的分析」, 甲南経営研究 58 巻 1 号, pp.57-93.

尾形真実哉（2021）『中途採用人材を活かすマネジメント』, 生産性出版.

小川憲彦（2012）「組織社会化戦術とプロアクティブ行動の相対的影響力—入社 1 年目従業員の縦断的データからドミナンス分析を用いて—」, イノベーションマネジメント研究センターワーキング・ペーパー121, pp.1-40.

- 竹内倫和・竹内規彦(2009)「新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討：入社前・入社後の組織適応要因」, 日本経営学会誌 23 号, pp.37-49.
- 武石恵美子 (2016)『キャリア開発論 自律性と多様性に向き合う』, 中央経済社.
- 田中秀樹 (2017)「中途採用者が組織に円滑になじむための初期定着施策」労働政策研究報告書 No.195 中小企業における採用と定着』, pp.105-131.
- 田中秀樹 (2021)「中小企業における中途採用者の組織適応及び働きがい・定着意識向上に関する研究」, 日本労働研究雑誌 727 号, pp.64-77.
- 内藤陽子 (2011)「組織再社会化における情報入手行為と組織適応: 海外帰任者を対象としたモデルの構築と検証」, 組織科学 45 卷 1 号, pp.93-110.
- 中原淳 (2012)『経営学習論：人材育成を科学する』, 東京大学出版会.
- 中原淳編著 (2017)『人材育成研究大全』, 東京大学出版会.
- マイナビキャリアリサーチ Lab (2021)「中途採用・転職 総括レポート 2021 年版 (2020 年実績)」.
- 松尾睦 (2021)『仕事のアンラーニング 働き方を学びほぐす』, 同文舘出版.
- ミドルの転職 (2021)「2022 年の転職市場予測『ミドル人材の求人動向』について」.
https://mid-tenshoku.com/enquete_consultant/report_85/

(外国語文献)

- Becker, K., & Bish, A. (2021) “A framework for understanding the role of unlearning in onboarding”, *Human Resource Management Review* 31(1).
- Cegarra-Navarro, J. G., & Sánchez-Polo, M. T. (2008) “Linking the individual forgetting context with customer capital from a seller’s perspective”, *Journal of the Operational Research Society* 59(12), pp.1614-1623.
- Klein, H. J., & Polin, B. (2012) “Are Organizations on Board with Best Practices Onboarding”, In *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*, pp.267-287.
- Klein, H. J., Polin, B., & Leigh Sutton, K. (2015) “Specific onboarding practices for the socialization of new employees”, *International Journal of Selection and Assessment* 23(3), pp.263-283.
- Holan, P. M. D., & Phillips, N. (2004) “Remembrance of things past? The dynamics of organizational forgetting”, *Management science* 50(11), pp.1603-1613.

第4章 転居を伴う転職～4パターンの地域間移動に注目して～

第1節 問題意識

1. 本章の目的

生活環境が相対的に安定しているミドルエイジ層が、転居を伴う転職を行うとはいかなることか。本章では35歳から54歳までのミドルエイジ層の転職・中途採用に関して、転居を伴う場合の特徴を明らかにしたい。これを本章では「転職の地域間移動」と位置づけ、下記の4つのパターンを設け、検討を行う。すなわち、①東京圏内型（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県での転居を伴う転職）、②上京型（東京圏以外から東京圏への転居を伴う転職）、③UIJターン型（東京圏から東京圏以外への転居を伴う転職）、以上の分類の残余カテゴリとしての④非東京圏型（東京圏以外から東京圏以外への転居を伴う移動）、である。この分類に沿って、以下の3つのリサーチクエスチョンにしたがって、転居を伴う転職の特徴を明らかにしたい。第一に、転居を伴う転職は、転居を伴わない転職と比べて、家族関係にはどのような違いがあるのか。第二に、転居を伴う転職は、職種の移動・企業規模の移動、労働条件にどのような影響を与えているのか。第三に、転居を伴う転職では、転居を伴わない転職と比較して、転職の動機や転職活動のあり方にどのような違いがあるのか、である。

労働市場は地域ごとに異なるため、地域間移動を伴う転職の行いやすさには職種ごとに差異があると考えられる。転職者が現在の転職先を見つけた経路を明らかにすること、その中で地域間移動に伴って職種移動をした場合のパターンや、職種を変更せずに地域間移動が可能な場合のパターンを明らかにすることは、転職希望者と労働市場のマッチングという政策的な課題に応えるものとなる。なお、近年では新型コロナウイルスによる影響もあって、ワーケーションや移住への注目度が高まっているが、地域の労働市場という構造的な条件は容易に変化するわけではない。

一方で、ミドルエイジでの転居を伴う転職を自発的に行う動機に注目すると、現在の勤務先より良い雇用条件や、自らのキャリア志向に沿った仕事を選ぶため、あるいはワークライフバランスを重視するためなどが考えられるが、転居を伴う転職には家族の生活環境に大幅な変更が伴う。特にミドルエイジ層では家族の生活は既に一定程度の安定性をみせていると考えられるため、転居を伴う転職には家族内で大きな葛藤が伴う可能性が高い。そのような葛藤を乗り越えての転職にはいかなる特徴があるのか。また、それに対する政策的な支援のメニューをどのように整えればよいのかを検討するには、基礎的な分析が必要となる。

2. 先行研究の知見と本研究の立場

転職の地域間移動の中でも、UIJターンの就業については労働政策研究・研修機構編(2011)、同編(2016) やみずほ情報総研株式会社社会政策コンサルティング部(2016)といった先行研究がある。労働政策研究・研修機構編(2011)では三大都市圏と非三大都市圏とに分類したうえで、U・Iターンを既に実現した者と、それを希望しながらもまだ実現していない者へのアンケートを Web モニター調査により実施し、U・Iターンを促進する／抑制する要因について分析している¹。従来の先行研究が三大都市圏と非三大都市圏の経済格差がもたらす地域移動のパターン(どの地域からどの地域への移動が多いのか等)と、その移動率を規定する諸変数の回帰分析に注目していたのに対して、労働政策研究・研修機構編(2011)では三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンに係る仕事決定要因と引っ越し実現要因を分析するなど、U・Iターンの促進策の検討に注力している。

労働政策研究・研修機構編(2016)では、中学卒業時の居住県を出身県と見なしたうえで、現在の居住県との異同および地域移動経験の有無より「出身県定住者」「出身県Uターン者(Jターン者を含む)」「出身県外居住者」「地方移住者(Iターン者)」の四類型を作り、Webモニター調査により各分類の目標サンプル数を収集し、これらの特徴を明らかにしている²(第4-1-1表)。

第4-1-1表 対象区分ごとの性別・年齢・学歴(労働政策研究・研修機構2016:10)

| | 性別 | | 年齢 (平均) | 学歴 | | |
|----------|-------|-------|------------|-------|----------|--------|
| | 男性 | 女性 | | 中学・高校 | 専門・短大・高専 | 大学・大学院 |
| 出身県定住者 | 48.9% | 51.1% | 33.1 | 41.3% | 29.1% | 29.5% |
| 出身県Uターン者 | 62.8% | 37.2% | 34.0 | 19.1% | 23.8% | 57.2% |
| 出身県外居住者 | 60.5% | 39.5% | 33.5 | 16.8% | 20.8% | 62.4% |
| 地方移住者 | 66.0% | 34.0% | 38.2 | 17.4% | 16.8% | 65.8% |

第4-1-1表から明らかなように、労働政策研究・研修機構編(2016)ではいずれの対象区分でも調査データの平均年齢は30歳台となっている。移動類型別にみると、Uターンは就職・学校卒業時(22歳)に戻る移動が主で、30歳ごろまでは離転職や結婚を機とした場合が少なくないとしている。大都市出身の地方移住者(Iターン)については、移住の年齢は就職を機とした場合には22~25歳頃、転職を機とした移動では20代半ばから30代後半、結婚を機とした移動では20歳台後半(25~29歳頃)が中心であることを明らかにしている。

以上の先行研究に対し、本研究の調査では30歳以上55歳未満で現在従業員数50人以上

¹ 労働政策研究・研修機構編(2016)では三大都市圏を「東京圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県」、「近畿圏：大阪府、京都府、兵庫県、奈良県、滋賀県」「中京圏：愛知県、三重県、岐阜県」とし、それ以外を非三大都市圏としている。なお、国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集』では三大都市圏を「東京圏」「名古屋圏」「大阪圏」としている。中でも大阪圏を「京都、大阪、兵庫、奈良」としており、滋賀県を含めるかが否かで定義が異なっている。

² Jターンとは出身市町村ではなく、出身県内の別の市町村に戻った場合を指す。

の企業・組織にフルタイムで勤務している者の転職を調査対象にしていることから、年齢層として先行研究では注目していなかった層にフォーカスしている点に強みがある。本研究のサンプルを第4-1-1表に準拠してまとめたものが第4-1-2表である。

第4-1-2表 対象区分ごとの性別・年齢・学歴

| | 人数 (名) | 性別 | | 年齢 (平均) | 学歴 | | |
|---------|-----------|-------|-------|------------|-------|----------|--------|
| | | 男性 | 女性 | | 中学・高校 | 専門・短大・高専 | 大学・大学院 |
| 全体 | 6703 | 63.5% | 36.5% | 44.5 | 13.1% | 21.0% | 65.8% |
| 転職なし | 2498 | 67.0% | 33.0% | 44.9 | 11.3% | 16.8% | 71.7% |
| 転居なし転職 | 3474 | 58.2% | 41.8% | 44.6 | 15.2% | 25.3% | 59.2% |
| 東京圏内 | 1679 | 62.7% | 37.3% | 44.7 | 11.1% | 21.2% | 67.5% |
| 転居あり転職 | 731 | 76.6% | 23.4% | 42.6 | 8.6% | 14.8% | 76.5% |
| 東京圏内型 | 200 | 74.0% | 26.0% | 41.8 | 8.0% | 15.5% | 76.5% |
| 上京型 | 111 | 84.7% | 15.3% | 43.4 | 7.2% | 12.6% | 80.2% |
| UIJターン型 | 90 | 82.2% | 17.8% | 44.5 | 3.3% | 12.2% | 83.3% |
| 非東京圏型 | 330 | 73.9% | 26.1% | 42.2 | 10.9% | 15.8% | 73.3% |

平均年齢では労働政策研究・研修機構編（2016）が30歳台半ばだったのに対し、本研究では40歳台半ばとなっている。性別では、全体として男性の割合が高く、特に転居を伴う転職では女性の割合は4分の1に満たないという特徴がみられる。学歴の面では、中学・高校卒が全体で13.1%、転居を伴わない転職では15.2%、転居を伴う転職では8.6%であり、労働政策研究・研修機構編（2016）に比べて半分以下の割合になっている。一方、大学・大学院卒は全体で65.8%と高学歴層に偏っている。この傾向は転居を伴う転職では強く表れており、転居のない転職で59.2%、転居あり転職では76.5%、特に上京型・UIJターン型での大学・大学院卒の割合は8割を超えている。

以上の年齢、学歴の違いに加えて、本研究では先行研究にはない2つの利点がある。1つ目は職種の移動である。本研究の調査では職業分類ならびに職種について細かく尋ねており、それゆえ地域間の移動を伴う転職の際の職種変更の状況や、職種変更をしないで済む職種について明らかにできる。2つ目は、東京圏内部での転居を伴う転職について、転居を伴わない転職との比較分析ができることである。これまでの先行研究では三大都市圏と非三大都市圏と区分した上で、その間の移動に注目した分析がなされてきた。就業機会の地域間格差と引っ越しコストの高さが地域間移動の促進要因・制約要因と考えられてきたことから、移住の年齢は20歳台から30歳台までが分析の中心となってきた。これに対し、本研究では相対的に引っ越しコストが低く、また就業機会の格差も小さいと考えられる東京圏内（一都三県内）での移動も検討対象に含めている。ミドルエイジ層を対象にした場合には、東京圏内の分析は注目に値する論点であると考えられるからである。

一方で、みずほ情報総研株式会社社会政策コンサルティング部（2016）では20歳から60歳までを対象にしたWEBモニター調査を行って、都道府県をまたぐ転居を伴う転職活動について分析を行っている。ミドルエイジを含めている点ならびに転居を伴う転職を含めてい

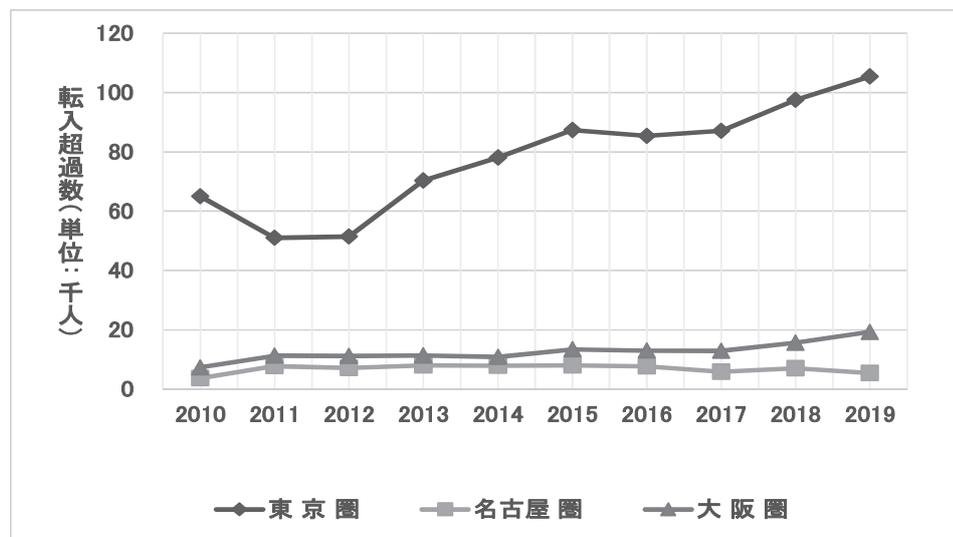
る点で本研究と重なるが、この先行研究では地域間移動を「東京圏から地方圏」と「地方圏から東京圏」の二分類でとらえており、分析枠組みとしては本研究よりも限定的なものとなっている。

ここまで本研究が先行研究に対して持つ優位性を述べてきたが、他方で本研究の調査では以下の限界も抱えている。第一に、地域間移動についての情報としては転職経験の前後で居住地の移動があったかどうかを都道府県レベルでのみ尋ねていることから、Uターン・Jターン・Iターンの区別ができないという点である。第二に、労働政策研究・研修機構編(2011)のように「U・I・Jターン」の希望者と実現者の差異についても、それを区別しうる質問は行っていないため、本研究ではあくまで「U・I・Jターン」を実現した転職者の特徴を明らかにすることに留まる。第三に、本研究で「UIJターン型」と名付けた以外の類型である「東京圏内型」「上京型」「非東京圏型」にも、実際には「Uターン・Jターン」者が含まれるという点である。第四に、本研究では「地域間移動」の分析を目的に据えてのサンプリングは行っていないため、移動類型によっては分析に必要な十分なサンプル数を確保できていないという限界である。

以上の限界を踏まえながらも、本研究では三大都市圏の中でも「東京圏（東京・神奈川・千葉・埼玉）」を軸に置き、「東京圏内での転居を伴う転職（東京圏内型）」、「非東京圏から東京圏への転居を伴う転職（上京型）」、「東京圏から東京圏以外への転居を伴う転職（UIJターン型）」の三つの分類を中心に分析を行う（「非東京圏型」は残余カテゴリとして設定）³。なお、本研究が「三大都市圏」と「地方圏」という区分を用いないことには2つ理由がある。第一に、過去10年間の人口動態では非三大都市圏からの転入超過は東京圏が他の都市圏に比べて突出しているためである（第4-1-3図）。第二に、本研究での調査では「三大都市圏」、「地方圏」という分析ができるほどのサンプル数を確保できていないためである。例えば、本研究の調査では転居を伴う転職での「非東京圏」のサンプル数は330件であるが、このなかには、近畿圏・中京圏も含まれている。近畿圏・中京圏内での移動は104件、三大都市圏以外の地方圏から近畿圏・中京圏への移動は37件に過ぎず、これをさらに近畿圏と中京圏とで分けるとサンプル数が少なくなり過ぎてしまう。なお、三大都市圏を除いた地方圏のサンプル数は157件である。

³ 東京圏を「東京、神奈川、千葉、埼玉」としているのは、国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集』での分類ならびに労働政策研究・研修機構（2011:2-3）の分類を踏襲している。

第4-1-3図 非三大都市圏から三大都市圏への転入超過数（2010-2019年）⁴



第2節 転居を伴う転職者の属性

1. 分析対象

本研究の調査では30歳以上55歳未満で現在従業員数50人以上の企業・組織にフルタイムで勤務している6703人を調査対象にしているが、このうち調査開始時までの3年間で転職を経験した者は4205人である。この転職経験者のうち、本章の分析で主な対象となるのはQ28「現在の勤務先への就職・転職の際に転居をしましたか」に「した」と回答した731名（転職者全体の17.4%）である。本節では、年齢、家族形態、学歴の特徴を移動類型と併せて集計し、分析対象者の特徴を概観したい。

2. 年齢・性別

第4-2-1表は転職経験者4205人について、転居の有無(Q28)を性別と年齢層でクロス集計したものである。割合は、「転居なし」「転居あり」の各総計を分母にしている。

第4-2-1表では、男性では30～34歳の層と40～44歳の層で大きな特徴が見られる。30～34歳の層の男性では「転居あり」の割合は12.4%で、「転居なし」の場合の4.2%に対して3倍程度高いが、同年齢層の女性では「転居あり」と「転居なし」では割合に1%の差しかない。40～44歳の層の男性では「転居あり」の割合が23.3%であり、同年齢層の「転居なし」の男性よりも8.1ポイントも高い。一方で、女性では40歳台で大きな特徴がある。40～44歳

⁴ データの出典：国立社会保障・人口問題研究所，2021，『人口統計資料集』（最終アクセス日：2021年10月24日、http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/P_Detail2021.asp?fname=T09-03.htm）

の女性では「転居あり」の割合は7.5%で、「転居なし」の場合よりも4.5ポイント低い。45～49歳では女性は「転居あり」の割合は4.4%であり、「転居なし」よりも8.3ポイントも低い結果となっている。

第4-2-1表 転居の有無×性別×年齢層

| 年齢（歳） | n | 転居なし | | | 転居あり | | | |
|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| | | 全体 | 男性 | 女性 | n | 全体 | 男性 | 女性 |
| 30-34 | 315 | 9.1% | 4.2% | 4.9% | 134 | 18.3% | 12.4% | 5.9% |
| 35-39 | 277 | 8.0% | 4.7% | 3.3% | 70 | 9.6% | 6.2% | 3.4% |
| 40-44 | 980 | 28.2% | 15.2% | 13.0% | 225 | 30.8% | 23.3% | 7.5% |
| 45-49 | 1056 | 30.4% | 17.7% | 12.7% | 157 | 21.5% | 17.1% | 4.4% |
| 50-54 | 846 | 24.4% | 16.4% | 8.0% | 145 | 19.8% | 17.6% | 2.2% |
| 合計 | 3474 | 100% | 58.2% | 41.8% | 731 | 100% | 76.6% | 23.4% |

第4-2-2表は地域間の移動類型を性別、年齢でクロス集計を行ったものである。この表では、転居なし転職と比べて転居あり転職者で4ポイント以上増えた項目を太字、4ポイント以上減った項目をイタリックで表示した。転居あり転職の移動類型の中では、転居あり転職全体と比べて4ポイント以上高い項目を薄い灰色、4ポイント以上低い項目を濃い灰色で網掛けした。

第4-2-2表 移動類型×性別×年齢の比較

| | 人数 (名) | 性別（上段：人数/下段：%） | | 年齢（歳） | | |
|---------|-----------|---------------------|---------------------|-------|-----|-----|
| | | 男性 | 女性 | 平均値 | 中央値 | 最頻値 |
| 転職者全体 | 4205 | 2582 61.4% | 1623 38.6% | 44.2 | 45 | 48 |
| 転居なし転職 | 3474 | 2022 58.2% | 1452 41.8% | 44.6 | 45 | 48 |
| 転居あり転職 | 731 | 560 76.6% | 171 <i>23.4%</i> | 42.6 | 43 | 40 |
| 東京圏内型 | 200 | 148 74.0% | 52 26.0% | 41.8 | 42 | 31 |
| 上京型 | 111 | 94 84.7% | 17 15.3% | 43.4 | 44 | 44 |
| UIJターン型 | 90 | 74 82.2% | 16 17.8% | 44.5 | 45 | 51 |
| 非東京圏型 | 330 | 244 73.9% | 86 26.1% | 42.2 | 43 | 40 |

第4-2-2表からは、性別では転居あり転職の類型は相対的に男性の占める割合が大きいが分かる。転職者全体で男性61.4%、女性38.6%、転居なし転職全体では男性58.2%、女性41.8%であるのに対して、転居あり転職全体では男性76.6%、女性23.4%となっている。転居を伴う転職では同居の家族全体に及ぼす影響が大きいため、仕事と家庭の両立についてのジレンマが顕在化しやすい。その際、家庭内での意思決定に係るジェンダー格差が顕在化

しやすが、その結果が表れたものとして見ることもできるかもしれない⁵。移動類型別で性別の割合に注目すると、上京型、UIJ ターン型では男性の割合は 80%を超えており、これらは男性中心の移動パターンであることが分かる。東京圏内型では男性が 74.9%、女性が 26.0%となっているが、転居なし転職と比べると女性の割合は少ない。年齢別では、東京圏内型が全類型の中で平均値、中央値ともに最も若く、最頻値でも 31 歳となっている（31 歳は 16 人おり、うち男性が 14 人である）。それに対し、UIJ ターン型は平均値、中央値でも転居あり転職の中では最も高い値となっており、最頻値も 51 歳と全類型の中で最も高い。

次に、移動類型を性別、年齢層別にクロス集計して、その割合を示したのが第 4-2-3 表である。こちらの表では各類型で 30%を超える項目について灰色で網掛けをした。右端には転居あり転職全体の年齢構成を示した。

第 4-2-3 表 移動類型×性別×年齢層

| n | | 東京圏内型 200 | 上京型 111 | UIJターン型 90 | 非東京圏型 330 | 転居あり転職 731 |
|----|--------|--------------|------------|---------------|--------------|---------------|
| 全体 | 30-34歳 | 20.5% | 16.2% | 11.1% | 19.7% | 18.3% |
| | 35-39歳 | 11.5% | 6.3% | 5.6% | 10.6% | 9.6% |
| | 40-44歳 | 32.0% | 28.8% | 31.1% | 30.6% | 30.8% |
| | 45-49歳 | 19.5% | 27.0% | 23.3% | 20.3% | 21.5% |
| | 50-54歳 | 16.5% | 21.6% | 28.9% | 18.8% | 19.8% |
| n | | 東京圏内型 148 | 上京型 94 | UIJターン型 74 | 非東京圏型 244 | 転居あり転職 560 |
| 男性 | 30-34歳 | 19.6% | 14.9% | 9.5% | 16.8% | 16.3% |
| | 35-39歳 | 10.1% | 7.4% | 4.1% | 8.2% | 8.0% |
| | 40-44歳 | 33.8% | 27.7% | 33.8% | 28.3% | 30.4% |
| | 45-49歳 | 20.3% | 25.5% | 20.3% | 23.0% | 22.3% |
| | 50-54歳 | 16.2% | 24.5% | 32.4% | 23.8% | 23.0% |
| n | | 東京圏内型 52 | 上京型 17 | UIJターン型 16 | 非東京圏型 86 | 転居あり転職 171 |
| 女性 | 30-34歳 | 23.1% | 23.5% | 18.8% | 27.9% | 25.1% |
| | 35-39歳 | 15.4% | 0.0% | 12.5% | 17.4% | 14.6% |
| | 40-44歳 | 26.9% | 35.3% | 18.8% | 37.2% | 32.2% |
| | 45-49歳 | 17.3% | 35.3% | 37.5% | 12.8% | 18.7% |
| | 50-54歳 | 17.3% | 5.9% | 12.5% | 4.7% | 9.4% |

第 4-2-3 表について男女含めた全体の集計から言えることは、40~44 歳という年齢層の特異性である。上京型以外の移動類型では 40~44 歳の層が 30%を超えている。反対に、35 歳~39 歳ではどの移動類型でも移動が 1 割程度もしくはそれ以下であり、45 歳~49 歳ではどの移動類型でも 2 割程度であるという点である。また、東京圏内型と UIJ ターン型では 30~34 歳の層、50~54 歳の層での動きが対照的である。UIJ ターン型は 30~34 歳層の割合が転居あり転職全体に比べると 7.2 ポイント低く、これは全ての類型の中で最も低い。他方で、UIJ ターン型では 50~54 歳層の割合が、転居あり転職全体に比べて 9.1 ポイント高い。

⁵ しかし、コストのかかる転居を伴う転職を行うのは、むしろ仕事と家庭の両立を目指して労働時間等の労働条件を改善しようとしている可能性もあるため、この点は多角的な検討が必要と考えられる。

性別で見た場合、まず全体的に女性の数が少ない点に注意が必要である。特に上京型とUIJターン型では女性は10人台と極端に少ないため、ここではそれ以外の部分を確認する。性別と年齢のクロス集計をみると、東京圏内型の女性は男性と比べて30～34歳、35～39歳の年齢層で5ポイントほど高く、より若い年齢で動く傾向が認められる。UIJターン型の男性では、40～44歳、50～54歳での移動が目立つ結果となっている。

3. 家族形態

次に、移動類型別に見た配偶者の有無(Q3)、子どもの有無(Q5)を確認する。転居を伴う転職では、家族関係が移動の障壁になると考えられるからである。次の第4-2-4表は各類型を男女別に分けたうえで、平均年齢と配偶者の有無、子どもの有無・人数、末子の年齢の度数と割合を見たものである。割合は、各類型を男女別に分けたうえで集計している。例えば、転居あり転職の男性全体を100%とした場合、この類型の中で配偶者がいる男性の割合、配偶者のいない男性の割合を示している。第4-2-4表では、転居なし転職に比べて、転居あり転職で4ポイント以上高い項目を太字にした。また、同様の比較で子どもの人数では0.3人以上少ない場合、末子の年齢では4歳以上低い場合にはイタリックにして下線を引いた。移動類型別では、転居あり転職に対して4ポイント以上高い項目を薄い灰色で網掛けを行った。

第4-2-4表 移動類型×性別×配偶者の有無×子どもの有無・人数・年齢

| | 性別 | 人数 | | 平均年齢 (歳) | 配偶者 | | 子ども | | 子どもの 数(人数) | 末子の年 齢(歳) |
|---------|----|------|--------|-------------|--------------|-------|-------|--------------|---------------|--------------|
| | | n | % | | いる | いない | いる | いない | 平均 | 平均 |
| 転職なし | 全体 | 2498 | 100.0% | 44.9 | 64.7% | 35.3% | 53.0% | 47.0% | 1.78 | 10.96 |
| | 男性 | 1673 | 67.0% | 46.4 | 72.2% | 27.8% | 60.9% | 39.1% | 1.79 | 11.19 |
| | 女性 | 825 | 33.0% | 43.8 | 49.3% | 50.7% | 36.8% | 63.2% | 1.74 | 10.19 |
| 転職者全体 | 全体 | 4205 | 100.0% | 44.2 | 55.0% | 45.0% | 45.3% | 54.7% | 1.78 | 11.13 |
| | 男性 | 2582 | 61.4% | 44.8 | 66.7% | 33.3% | 54.8% | 45.2% | 1.79 | 10.57 |
| | 女性 | 1623 | 38.6% | 43.4 | 36.2% | 63.8% | 30.1% | 69.9% | 1.76 | 12.73 |
| 転職なし転職 | 全体 | 3474 | 100.0% | 44.6 | 54.2% | 45.8% | 45.4% | 54.6% | 1.80 | 11.56 |
| | 男性 | 2022 | 58.2% | 45.2 | 67.2% | 32.8% | 55.9% | 44.1% | 1.80 | 10.91 |
| | 女性 | 1452 | 41.8% | 43.8 | 36.0% | 64.0% | 30.7% | 69.3% | 1.80 | 13.22 |
| 東京圏内 | 全体 | 1679 | 100.0% | 44.7 | 55.6% | 44.4% | 42.3% | 57.7% | 1.70 | 11.09 |
| | 男性 | 1053 | 62.7% | 45.2 | 67.4% | 32.6% | 53.6% | 46.4% | 1.72 | 10.88 |
| | 女性 | 626 | 37.3% | 43.9 | 35.8% | 64.2% | 23.5% | 76.5% | 1.61 | 11.93 |
| 転居あり転職 | 全体 | 731 | 100.0% | 42.6 | 58.7% | 41.3% | 44.9% | 55.1% | 1.70 | 11.09 |
| | 男性 | 560 | 76.6% | 43.2 | 65.0% | 35.0% | 50.9% | 49.1% | 1.75 | 9.25 |
| | 女性 | 171 | 23.4% | 40.4 | 38.0% | 62.0% | 25.1% | 74.9% | <i>1.42</i> | <i>7.67</i> |
| 東京圏内型 | 全体 | 200 | 100.0% | 41.8 | 54.0% | 46.0% | 42.0% | 58.0% | 1.71 | 8.17 |
| | 男性 | 148 | 74.0% | 42.1 | 60.1% | 39.9% | 48.6% | 51.4% | 1.74 | 8.25 |
| | 女性 | 52 | 26.0% | 41.2 | 36.5% | 63.5% | 23.1% | 76.9% | 1.58 | 7.67 |
| 上京型 | 全体 | 111 | 100.0% | 43.4 | 56.8% | 43.2% | 40.5% | 59.5% | 1.84 | 11.44 |
| | 男性 | 94 | 84.7% | 43.7 | 61.7% | 38.3% | 46.8% | 53.2% | 1.84 | 11.27 |
| | 女性 | 17 | 15.3% | 42.1 | 29.4% | 70.6% | 5.9% | 94.1% | 2.00 | 19.00 |
| UIJターン型 | 全体 | 90 | 100.0% | 44.5 | 60.0% | 40.0% | 44.4% | 55.6% | 1.68 | 9.40 |
| | 男性 | 74 | 82.2% | 44.9 | 66.2% | 33.8% | 51.4% | 48.6% | 1.71 | 9.74 |
| | 女性 | 16 | 17.8% | 42.7 | 31.3% | 68.8% | 12.5% | 87.5% | 1.00 | 3.00 |
| 非東京圏型 | 全体 | 330 | 100.0% | 42.2 | 61.8% | 38.2% | 48.2% | 51.8% | 1.67 | 8.74 |
| | 男性 | 244 | 73.9% | 43.3 | 68.9% | 31.1% | 53.7% | 46.3% | 1.73 | 8.98 |
| | 女性 | 86 | 26.1% | 39.1 | 41.9% | 58.1% | 32.6% | 67.4% | 1.36 | 7.61 |

第4-2-4表で最初に注目すべきは、転職なしの場合と比べた場合、転職者全体では配偶者がいる割合は男性で5.5ポイント低く、女性では13.1ポイント低い点である。転職ありの中で比べた場合、転居なし転職に対して転居あり転職では配偶者の有無では全体（男女合計）で4.5ポイント高いが、男女別では2ポイント程度の差に留まる。

次に、子どもの有無で見た場合、「子どもがいる」との回答は転職なしと比べて転職者では全体（男女合計）で7.7ポイント低く、男女別でも6ポイント程度低い。転職ありの中でも、転居なし転職と比べて転居あり転職は男女ともに5ポイント程度低い。

子どもの人数を見ると、転職経験の有無で大きな違いは生じていない。転居の有無では、全体（男女合計）では転居ありの方が0.1人少ないが、女性の場合には転居ありの方が0.38人も少なくなっている。つまり、子どもの人数では転職の有無よりも転居の有無の方が大きな影響を与えており、その傾向は女性で強まることが分かる。

末子の年齢では、転職の有無で比較すると全体（男女合計）では0.17歳の差に留まるが、転居の有無では転居ありの方が全体（男女合計）で0.47歳低くなっている。特に女性の場合、転居なし転職では13.22歳であるのに対し、転居あり転職では7.67歳で、5.55歳も低くなっている。これについては第4節第1項で後述するが、転居を伴う転職を行った女性のうち17.6%が、前職を辞めた理由として結婚・出産・育児を挙げていることが影響している。男性の場合でも、転居なし転職に対して転居あり転職では末子の年齢は1.66歳低いため、転居を伴う転職は子どもの年齢が上がると実行するのが難しくなることを示唆している。

次の第4-2-5表は、現在の同居の家族の状況(Q4(2))について、移動類型と性別をクロスして集計したものである（同居の家族は複数回答）。ここでは、「転居なし転職」に対して「転居あり転職」で4ポイント以上高い項目を太字にし、低い項目をイタリックにして下線をつけた。また、「転居あり転職」の中での各移動類型については、「転居あり転職」に対して4ポイント以上高い項目を薄い灰色、低い項目を濃い灰色で網掛けを行っている。なお、「その他」の回答は1%以下のものが大半のため表からは除外した。

全体を通して言えることは、転居あり転職では男女ともに一人暮らしの割合が顕著に高いということである。同居の家族がいるほど転居を伴う転職は行いにくいことを示唆する結果となっている。特に女性の一人暮らしの割合は転居あり転職では半数を超えており、男性と比べて12ポイントも高い。父母との同居の割合では、転居なし転職では男女ともに1~2割であるのに対して、転居あり転職では男女ともに1割未満の結果となっている。また、子どもとの同居の割合も転居なし転職と比べて男性で12ポイント低く、女性でも5ポイント程度低い。

移動類型別で見た場合、上京型とUIJターン型では、子どもとの同居の割合が男女ともに顕著に低い。また、上京型では配偶者との同居割合も低い傾向が現れている。東京圏内型については、転居あり転職全体と比較すると子どもとの同居割合は男性で4ポイント程度高いが女性では差がない。また、東京圏内型の女性の一人暮らしの割合が転居あり転職全体に対

して 6.8 ポイント高く、同じ東京圏内での転居なし転職と比べて 11 ポイントも高い。

第 4-2-5 表 移動類型×性別×同居家族

| | 性別 | 人数 | 一人暮らし | 配偶者 | 父 | 母 | 兄弟姉妹 | 祖父/祖母 | 子ども | 孫 | 友人・恋人・ルームメイト |
|---------|----|------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------|--------------|------|--------------|
| 転居なし転職 | 全体 | 3474 | 25.0% | 52.6% | 13.7% | 20.2% | 4.6% | 0.5% | 40.7% | 0.1% | 1.5% |
| | 男性 | 2022 | 20.6% | 66.2% | 10.6% | 15.9% | 3.1% | 0.5% | 50.6% | 0.1% | 0.7% |
| | 女性 | 1452 | 31.2% | 33.7% | 17.9% | 26.2% | 6.6% | 0.4% | 26.8% | 0.0% | 2.5% |
| 東京圏内 | 全体 | 1679 | 29.4% | 54.2% | 9.2% | 13.5% | 3.4% | 0.1% | 38.4% | 0.0% | 1.8% |
| | 男性 | 1053 | 23.2% | 66.1% | 7.8% | 11.4% | 2.0% | 0.0% | 48.8% | 0.0% | 0.9% |
| | 女性 | 626 | 39.9% | 34.2% | 11.5% | 17.1% | 5.8% | 0.3% | 20.9% | 0.0% | 3.2% |
| 転居あり転職 | 全体 | 731 | 41.2% | 52.5% | <u>4.1%</u> | <u>6.8%</u> | 1.5% | 0.5% | <u>34.2%</u> | 0.1% | 1.0% |
| | 男性 | 560 | 38.2% | <u>58.0%</u> | <u>4.5%</u> | <u>7.1%</u> | 1.4% | 0.5% | <u>38.2%</u> | 0.2% | 0.4% |
| | 女性 | 171 | 50.9% | 34.5% | <u>2.9%</u> | <u>5.8%</u> | <u>1.8%</u> | 0.6% | <u>21.1%</u> | 0.0% | 2.9% |
| 東京圏内型 | 全体 | 200 | 42.5% | 53.0% | 4.5% | 7.0% | 2.0% | 0.5% | 37.0% | 0.5% | 1.0% |
| | 男性 | 148 | 37.2% | 58.8% | 4.7% | 8.1% | 2.7% | 0.7% | 42.6% | 0.7% | 0.7% |
| | 女性 | 52 | 57.7% | 36.5% | 3.8% | 3.8% | 0.0% | 0.0% | 21.2% | 0.0% | 1.9% |
| 上京型 | 全体 | 111 | 48.6% | 44.1% | 3.6% | 5.4% | 0.9% | 0.0% | 26.1% | 0.0% | 0.0% |
| | 男性 | 94 | 44.7% | 48.9% | 4.3% | 5.3% | 1.1% | 0.0% | 29.8% | 0.0% | 0.0% |
| | 女性 | 17 | 70.6% | 17.6% | 0.0% | 5.9% | 0.0% | 0.0% | 5.9% | 0.0% | 0.0% |
| UIJターン型 | 全体 | 90 | 44.4% | 51.1% | 2.2% | 4.4% | 1.1% | 2.2% | 30.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 男性 | 74 | 44.6% | 55.4% | 1.4% | 4.1% | 0.0% | 2.7% | 33.8% | 0.0% | 0.0% |
| | 女性 | 16 | 43.8% | 31.3% | 6.3% | 6.3% | 6.3% | 0.0% | 12.5% | 0.0% | 0.0% |
| 非東京圏型 | 全体 | 330 | 37.0% | 55.5% | 4.5% | 7.9% | 1.5% | 0.3% | 36.4% | 0.0% | 1.5% |
| | 男性 | 244 | 34.4% | 61.9% | 5.3% | 8.2% | 1.2% | 0.0% | 40.2% | 0.0% | 0.4% |
| | 女性 | 86 | 44.2% | 37.2% | 2.3% | 7.0% | 2.3% | 1.2% | 25.6% | 0.0% | 4.7% |

4. 学歴

最後に、学歴(Q2)について改めて確認したい。第 1 節第 2 項の第 4-1-2 表で先行研究との対比で本研究における移動類型と学歴区分について既に検討したが、その際に転居あり転職が高学歴層に偏っていることを指摘した。この点につき、さらに検討をするために、「大学」と「大学院」を別に取り出して、移動類型とクロス集計したのが第 4-2-6 表である。ここでは、転居なし転職と比べて転居あり転職の項目が 4 ポイント以上高い場合には太字にした。また、転居あり転職全体に対して、各移動類型での項目が 4 ポイント以上高い場合には薄い灰色で網掛けを行い、4 ポイント以上低い場合には濃い灰色で網掛けを行った。

第 4-2-6 表からは、転居あり転職での大学院卒の割合の高さが分かる。性別で見ると、大学院卒者の割合は転職なしや転居を伴わない転職と比べると男性では 2 倍程度、女性では 3 倍程度高い。ただし、転居あり転職の中でも男女の間には 2 倍以上の格差がある。

移動類型別では、どの移動類型でも大学院卒の割合が高い。特に上京型の男性は全ての類型の中で、大学院卒の割合が最も高くなっている。女性でも「転職なし」や「転居なし転職」と比べると大学院卒は高い傾向にあるが、上京型と UIJ ターン型ではサンプル数が少ないことに注意が必要である。

第4-2-6表 移動類型×性別×学歴（大学・大学院）

| | 性別 | 人数 | 大学 | 大学院 |
|-----------|----|------|--------------|--------------|
| 全体 | 全体 | 6703 | 55.6% | 10.2% |
| | 男性 | 4255 | 62.4% | 13.7% |
| | 女性 | 2448 | 43.7% | 4.0% |
| 転職なし | 全体 | 2498 | 61.8% | 9.9% |
| | 男性 | 1673 | 67.5% | 12.9% |
| | 女性 | 825 | 50.2% | 4.0% |
| 転居なし転職 全体 | 全体 | 3474 | 51.4% | 7.8% |
| | 男性 | 2022 | 59.9% | 11.2% |
| | 女性 | 1452 | 39.6% | 3.1% |
| 東京圏内 | 全体 | 1679 | 57.9% | 9.6% |
| | 男性 | 1053 | 64.7% | 12.6% |
| | 女性 | 626 | 46.5% | 4.5% |
| 転居あり転職 全体 | 全体 | 731 | 54.3% | 22.2% |
| | 男性 | 560 | 56.4% | 25.5% |
| | 女性 | 171 | 47.4% | 11.1% |
| 東京圏内型 | 全体 | 200 | 55.5% | 21.0% |
| | 男性 | 148 | 58.1% | 25.0% |
| | 女性 | 52 | 48.1% | 9.6% |
| 上京型 | 全体 | 111 | 50.5% | 29.7% |
| | 男性 | 94 | 51.1% | 34.0% |
| | 女性 | 17 | 47.1% | 5.9% |
| UIJターン型 | 全体 | 90 | 62.2% | 21.1% |
| | 男性 | 74 | 60.8% | 25.7% |
| | 女性 | 16 | 68.8% | 0.0% |
| 非東京圏型 | 全体 | 330 | 52.7% | 20.6% |
| | 男性 | 244 | 56.1% | 22.5% |
| | 女性 | 86 | 43.0% | 15.1% |

第3節 地域間移動の類型と職種の移動、労働条件の変化

本節では、地域間移動に伴う職種の移動および労働条件の変化についてみていく。地域間の移動は少なからず職種の移動を伴うと考えられるが、職種ごとに平均年収や働きやすさといった労働条件は異なる。また職種が変化していない場合でも、勤め先の従業員規模等の変化によって雇用環境は変化している可能性がある。第1項では職種移動、第2項では従業員規模の変化、第3項では労働条件の変化について検討をする。

1. 地域間移動と職種移動

本項では、地域間移動の類型別に見た職種移動の特徴についてみていく。まず、転職の前後（前職:SC9、現職:SC5）でどのように職種が変化しているのかを移動類型別にまとめた（第4-3-1表）。なお、今回の調査ではサービス職・保安的職業・農林漁業作業・生産工程・建設作業・採掘、輸送作業・機械運転・運搬・清掃・包装等の勤務者は含まれていなかったため表からは省いている。また、転居を伴う転職の特徴を浮き彫りにするために、表の右端には転職者全体（転居なしを含む）での現職/前職での各職種の割合を示した。また、東京圏内型の特徴を浮き彫りにするために、比較対象として東京圏内での転居を伴わない転職者のデータも示した。第4-3-1表では前職から現職にかけて4ポイント以上増えている項目を薄い灰色で網掛けし、逆に4ポイント以上減っている項目を濃い灰色で網掛けした。

転職者全体では前職と現職の間で4ポイント以上増減した職種は存在していないことから、転居を伴う転職では少なからず職種の移動を伴っていることが分かる。特に、転職者全体に比べて、どの移動類型でも前職/現職共に管理職、専門・技術職、営業職の割合が高く、事務職の割合が低い点が特徴的となっている。

東京圏内型では、管理職への移動が多く、専門・技術職への移動は減っている。転職者全体と比べた場合、前職での管理職の割合では大きな違いはないが、現職での管理職の割合は4ポイント以上高い。また、同じ東京圏内の転居を伴わない転職と比較しても、転居を伴う転職での「管理職」へ移行する傾向は強い。現在の勤務先からの年収(Q10)では、管理職の平均年収は871.53万円、専門・技術職は575.29万円であることから、東京圏内型では転居を伴う転職が賃金面での待遇の上昇と重なっている可能性があるが、この点は第2・3項で改めて検討する。

上京型では、営業職の割合が8ポイント下がり、事務職の割合が10ポイントほど上がっていることから、地域移動に際しては営業職から事務職への移動が見られることが分かる。一方で、管理職については前職と現職の間で大きな変化は見られないが、転職者全体での割合と比較した場合には2倍程度高い割合となっている。

UIJターン型は東京圏内型と似た傾向として、前職から現職にかけて管理職が増え、専門・技術職が減っているが、特に管理職の割合は全類型の中で最も高い23.3%となっている。転職者全体での割合と比較した場合、管理職の割合は前職では全体の1.5倍程度、現職では2倍以上高い割合となっており、事務職の割合では現職/前職ともに半分以下の割合である。

第4-3-1表 移動類型×職種移動

| 上段：% 下段：N | 東京圏内型 | | 上京型 | | UIJターン型 | | 非東京圏型 | | 転居なし東京圏 | | 転職者全体（転居なし含む） | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | 現職 | 前職 | 現職 | 前職 | 現職 | 前職 | 現職 | 前職 | 現職 | 前職 | 現職 | 前職 |
| 管理職 | 16.0% 32 | 11.5% 23 | 21.6% 24 | 22.5% 25 | 23.3% 21 | 17.8% 16 | 13.3% 44 | 11.5% 38 | 12.9% 216 | 11.3% 190 | 11.4% 481 | 10.7% 452 |
| 専門・技術職 | 38.5% 77 | 43.0% 86 | 38.7% 43 | 39.6% 44 | 37.8% 34 | 42.2% 38 | 50.9% 168 | 51.5% 170 | 31.9% 535 | 33.5% 563 | 34.7% 1458 | 36.4% 1532 |
| 事務職 | 29.5% 59 | 27.0% 54 | 26.1% 29 | 15.3% 17 | 15.6% 14 | 15.6% 14 | 18.8% 62 | 15.2% 50 | 40.7% 684 | 37.2% 625 | 37.3% 1569 | 33.6% 1412 |
| 営業職 | 13.5% 27 | 15.0% 30 | 12.6% 14 | 20.7% 23 | 18.9% 17 | 16.7% 15 | 12.7% 42 | 17.3% 57 | 10.8% 181 | 13.0% 219 | 11.6% 489 | 13.4% 565 |
| 販売職 | 2.5% 5 | 3.5% 7 | 0.9% 1 | 1.8% 2 | 4.4% 4 | 7.8% 7 | 4.2% 14 | 4.5% 15 | 3.8% 63 | 4.9% 82 | 4.9% 208 | 5.8% 244 |

2. 企業規模の変化

前項で見たように、地域間移動は職種の変更を伴うことが少なくない。職種ごとの平均年収から推測すると、地域間移動に伴う職種移動は賃金面での待遇の上昇もしくは低下を伴う可能性が高いが、同時に企業規模の移動についても検討することが必要となる。職種変更による待遇上昇が見込まれたとしても、企業規模がより小規模へ移動している場合には待遇が

低下する可能性も高いため、両者が相殺されるかもしれないからだ。

そこで移動類型ごとに、現職での企業規模(SC2)の違いを整理したのが第4-3-2表である。なお、本研究の調査では現職で官公庁や従業員数50人未満の企業に勤めている者は調査対象から除外している。第4-3-2表では転居なし転職全体に対して、転居あり転職全体が4ポイント以上高い項目を太字にし、反対に4ポイント以上低い場合にはイタリックにした。移動類型別では、転居あり転職全体に対して4ポイント以上高い項目を薄い灰色で網掛けを行い、反対に4ポイント以上低い項目を濃い灰色で網掛けを行った。

第4-3-2表からは、転居あり転職全体が従業員1000人以上の企業に勤めている割合が顕著に高く、300人未満の企業に勤めている割合が低いという特徴が見えてくる。移動類型別では、東京圏内型と上京型で従業員数1000人以上の企業に勤めている者が半数程度になっている。UIJターン型や非東京圏型では転居あり転職全体に対して従業員数1000人以上の企業に勤めている割合は低いが、転職者全体や転居なし転職と比較するとわずかだが上回っていることが分かる。この結果の解釈については二通りの可能性が考えられる。すなわち、転居を伴う転職によって従業員規模の大きい企業に転職したのか、あるいは転居あり転職をできる層はもともと従業員規模が大きい企業に勤めていたのかである。

第4-3-2表 移動類型×現職の企業規模

| 類型 | | n | 50~99人 | 100~299人 | 300~999人 | 1000人以上 |
|--------|---------|------|--------------|--------------|----------|--------------|
| 転職者 | 全体 | 4205 | 23.8% | 21.1% | 20.5% | 34.6% |
| 転居なし転職 | 全体 | 3474 | 24.9% | 22.1% | 20.1% | 32.8% |
| | 東京圏内 | 1679 | 23.7% | 20.6% | 19.4% | 36.3% |
| 転居あり転職 | 全体 | 731 | <i>18.3%</i> | <i>16.3%</i> | 22.0% | 43.4% |
| | 東京圏内型 | 200 | 14.5% | 11.5% | 23.0% | 51.0% |
| | 上京型 | 111 | 15.3% | 16.2% | 19.8% | 48.6% |
| | UIJターン型 | 90 | 21.1% | 18.9% | 23.3% | 36.7% |
| | 非東京圏型 | 330 | 20.9% | 18.5% | 21.8% | 38.8% |

これについて確認するために、前職から現職にかけて勤め先の従業員規模が大きくなった場合を「大規模」、同じ規模であった場合を「同規模」、小さくなった場合を「小規模」として(SC2とQ37(2)から作成)、移動類型と性別でクロス集計したのが次の第4-3-3表である。こちらでは、企業規模の移動の変化を精確につかむために、前職が官公庁や従業員数50人未満の企業であった者を除いて集計した。第4-3-3表では、転居あり転職全体に対して、各移動類型で4ポイント以上の高い項目を薄い灰色で網掛けを行い、反対に4ポイント以上低い項目を濃い灰色で網掛けをした。なお、規模の移動の特徴をつかみやすくするために、表の右端には大規模と同規模への移動を合計した値を記した。

転職者全体および転居なし転職全体と比べた時、転居あり転職では男女ともに従業員規模の移動について大きな傾向の違いは見られない。つまり、第4-3-2表で確認した転居あ

り転職では従業員数 1000 人以上の企業に勤めている割合が高いという点については、転職によって生じた結果というよりも、転居あり転職を行う層はもともと大規模の企業に勤めている傾向が強かったと考えられる。

次に、各移動類型に注目してみると、移動類型ごとに異なる傾向があることが認められる。東京圏内型は男女ともに大規模・同規模での移動が 7 割半から 8 割と顕著に高く、小規模への移動割合が全類型の中で最も低い。東京圏内での転居なし転職と比べても、東京圏内での転居あり転職は大規模・同規模への移動割合が男女ともに 10 ポイント程度高い。特に、東京圏内型の女性は大規模への移動が 42.2%と全ての類型の中で最も高い。

上京型は男女ともに同規模への移動割合が高い。UIJ ターン型では、男女ともに大規模・同規模への移動割合の合計が全類型の中で最も低く、小規模への移動割合が高い結果となっている。

第 4-3-3 表 移動類型×性別×企業規模の移動

| | | 性別 | n | 大規模 | 同規模 | 小規模 | 大規模・同規模計 |
|--------|---------|----|------|-------|-------|-------|----------|
| 転職者 | 全体 | 全体 | 3295 | 27.0% | 39.6% | 33.4% | 66.6% |
| | | 男性 | 2057 | 25.4% | 39.2% | 35.4% | 64.6% |
| | | 女性 | 1974 | 25.7% | 37.4% | 36.9% | 63.1% |
| 転居なし転職 | 全体 | 全体 | 2665 | 26.8% | 39.7% | 33.5% | 66.5% |
| | | 男性 | 1569 | 25.0% | 39.1% | 35.9% | 64.1% |
| | | 女性 | 1096 | 29.4% | 40.6% | 30.0% | 70.0% |
| | 東京圏内 | 全体 | 1349 | 26.3% | 39.6% | 34.1% | 65.9% |
| | | 男性 | 839 | 24.7% | 38.5% | 36.8% | 63.2% |
| | | 女性 | 510 | 29.0% | 41.4% | 29.6% | 70.4% |
| 転居あり転職 | 全体 | 全体 | 630 | 27.9% | 39.0% | 33.0% | 67.0% |
| | | 男性 | 488 | 26.8% | 39.3% | 33.8% | 66.2% |
| | | 女性 | 142 | 31.7% | 38.0% | 30.3% | 69.7% |
| | 東京圏内型 | 全体 | 179 | 29.6% | 46.4% | 24.0% | 76.0% |
| | | 男性 | 134 | 25.4% | 49.3% | 25.4% | 74.6% |
| | | 女性 | 45 | 42.2% | 37.8% | 20.0% | 80.0% |
| | 上京型 | 全体 | 100 | 19.0% | 47.0% | 34.0% | 66.0% |
| | | 男性 | 84 | 16.7% | 47.6% | 35.7% | 64.3% |
| | | 女性 | 16 | 31.3% | 43.8% | 25.0% | 75.0% |
| | UIJターン型 | 全体 | 76 | 21.1% | 31.6% | 47.4% | 52.6% |
| | | 男性 | 63 | 20.6% | 30.2% | 49.2% | 50.8% |
| | | 女性 | 13 | 23.1% | 38.5% | 38.5% | 61.5% |
| | 非東京圏型 | 全体 | 275 | 32.0% | 33.5% | 34.5% | 65.5% |
| | | 男性 | 207 | 33.8% | 32.4% | 33.8% | 66.2% |
| | | 女性 | 68 | 26.5% | 36.8% | 36.8% | 63.2% |

3. 労働条件の変化

転居を伴う転職では、労働条件はどのように変化したのであろうか。本研究の調査では「現在の勤務先と前職と比べた場合」で前職に比べて良くなったか、悪くなったかを 5 件法で尋ねている (Q35)。ここでは、これを条件が「悪くなった」「同じくらい」「良くなった」の 3 分類で再集計し、移動類型別、性別でクロス集計を行った。なお、比較をやすくするために、第 4-3-4 表では「転居なし転職」「転居あり転職」および「転居なし転職 (東京圏内)」

「転居あり転職（東京圏内型）」で並べ、それぞれを対照群と位置づけ、「転居なし」の場合に比べて5ポイント以上高い項目には薄い灰色、低い項目を濃い灰色で網掛けを行った。

第4-3-4表で転居なし転職と転居あり転職を比較すると、全般的に男性では「同程度」が減り、「良い」と答える傾向が認められる。女性では「同程度」の回答割合が下がっている項目が男性に比べて多く、「悪い」と回答する項目も多い。ただし、「賃金」面では「良い」と答える回答も増えていることから二極化していると言える。

東京圏内で比較をすると、男性では「悪い」という回答が「業務量」と「労働時間」の2項目で減っている。「同程度」という回答では「賃金」と「労働時間」の2項目で増えているが、「福利厚生」「働きやすさ」「昇進機会」「仕事の裁量」「企業業績」の5項目で減っている。ただし、「昇進機会」については「良い」という回答が増えている。女性では「悪い」という回答が6項目で増えており、減った項目はない。「同程度」という回答では10項目で減っており、増えている項目はない。「良い」という回答では6項目で増えており、1項目で減っている。特に賃金面で「良い」が10ポイント以上増え、「働きやすさ」と共に半数に達している。「能力・知識が活かせるか」と「仕事の裁量」「企業業績」の3項目では「悪い」という回答と「良い」という回答の両方が増えており、二極化していることが分かる。

第4-3-4表 転居の有無×性別×労働条件の変化

| 性別 | 条件 (前職に比べて) | 賃金が低い/高い | 業務量が多い/少ない | 役職・格付けが低い/高い | 能力・知識が活かせる/活かせる | 人間関係が悪い/よい | 労働時間が長い/短い | 休暇が取りにくい/取りやすい | 能力・知識が伸ばせない/伸ばせる | 福利厚生が乏しい/充実している | やりがいが無い/ある | 働きにくい/働きやすい | 昇進機会が少ない/多い | 仕事の裁量が小さい/大きい | 企業業績が悪い/良い | |
|------------|----------------|----------|------------|--------------|-----------------|------------|------------|----------------|------------------|-----------------|------------|-------------|-------------|---------------|------------|-------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | 悪い |
| 転居なし 転職 | 男性 | 悪い | 29.3% | 28.4% | 23.1% | 15.3% | 17.1% | 22.3% | 17.1% | 16.4% | 23.5% | 16.2% | 13.9% | 22.7% | 20.0% | 13.3% |
| | | 同程度 | 29.4% | 38.4% | 52.7% | 43.8% | 43.9% | 40.6% | 42.3% | 47.8% | 44.0% | 44.5% | 40.8% | 54.4% | 49.1% | 49.3% |
| | | 良い | 41.2% | 33.2% | 24.2% | 40.9% | 39.1% | 37.1% | 40.7% | 35.8% | 32.4% | 39.4% | 45.3% | 22.9% | 31.0% | 37.4% |
| | 女性 | 悪い | 32.6% | 34.0% | 22.7% | 17.4% | 16.1% | 23.6% | 19.1% | 16.6% | 18.9% | 16.9% | 13.6% | 26.7% | 17.1% | 10.7% |
| | | 同程度 | 29.9% | 34.2% | 61.8% | 46.6% | 42.2% | 42.0% | 38.0% | 50.7% | 48.3% | 48.3% | 42.3% | 58.7% | 58.3% | 56.8% |
| | | 良い | 37.5% | 31.8% | 15.5% | 36.0% | 41.7% | 34.4% | 42.9% | 32.7% | 32.8% | 34.8% | 44.1% | 14.6% | 24.7% | 32.4% |
| 東京圏内 | 男性 | 悪い | 28.5% | 29.4% | 21.6% | 15.3% | 16.7% | 22.9% | 17.7% | 15.7% | 23.8% | 15.9% | 14.9% | 23.8% | 19.1% | 13.7% |
| | | 同程度 | 28.7% | 37.1% | 53.6% | 42.0% | 44.1% | 40.9% | 43.0% | 48.3% | 43.7% | 45.8% | 40.8% | 54.4% | 49.5% | 48.2% |
| | | 良い | 42.8% | 33.4% | 24.9% | 42.7% | 39.2% | 36.2% | 39.3% | 36.0% | 32.5% | 38.4% | 44.3% | 21.7% | 31.4% | 38.1% |
| | 女性 | 悪い | 29.2% | 33.7% | 20.8% | 16.9% | 16.3% | 22.8% | 16.5% | 17.6% | 18.1% | 18.1% | 11.7% | 24.0% | 17.4% | 9.9% |
| | | 同程度 | 31.3% | 36.6% | 63.4% | 48.7% | 45.4% | 43.3% | 41.1% | 49.2% | 52.6% | 47.1% | 44.4% | 63.3% | 58.3% | 56.7% |
| | | 良い | 39.5% | 29.7% | 15.8% | 34.3% | 38.3% | 33.9% | 42.5% | 33.2% | 29.4% | 34.8% | 43.9% | 12.8% | 24.3% | 33.4% |
| 転居あり 転職 | 男性 | 悪い | 28.0% | 28.6% | 22.1% | 15.4% | 20.4% | 22.0% | 18.9% | 18.9% | 25.2% | 17.1% | 16.1% | 19.5% | 19.5% | 16.4% |
| | | 同程度 | 28.4% | 38.2% | 45.7% | 41.8% | 41.8% | 40.5% | 36.8% | 41.3% | 38.8% | 40.5% | 39.8% | 53.0% | 42.0% | 44.6% |
| | | 良い | 43.6% | 33.2% | 32.1% | 42.9% | 37.9% | 37.5% | 44.3% | 39.8% | 36.1% | 42.3% | 44.1% | 27.5% | 38.6% | 38.9% |
| | 女性 | 悪い | 34.5% | 34.5% | 25.7% | 21.6% | 21.1% | 29.2% | 24.0% | 25.7% | 29.2% | 19.3% | 19.3% | 26.9% | 22.2% | 17.0% |
| | | 同程度 | 22.2% | 27.5% | 56.1% | 40.4% | 41.5% | 32.2% | 32.2% | 45.6% | 40.4% | 45.0% | 35.1% | 55.0% | 49.1% | 46.8% |
| | | 良い | 43.3% | 38.0% | 18.1% | 38.0% | 37.4% | 38.6% | 43.9% | 28.7% | 30.4% | 35.7% | 45.6% | 18.1% | 28.7% | 36.3% |
| 東京圏内 型 | 男性 | 悪い | 24.3% | 23.6% | 18.9% | 12.8% | 17.6% | 14.9% | 17.6% | 16.2% | 25.7% | 17.6% | 17.6% | 20.9% | 19.6% | 15.5% |
| | | 同程度 | 35.8% | 38.5% | 51.4% | 45.3% | 45.3% | 52.0% | 37.8% | 45.9% | 38.5% | 42.6% | 39.2% | 51.4% | 47.3% | 50.0% |
| | | 良い | 39.9% | 37.8% | 29.7% | 41.9% | 37.2% | 33.1% | 44.6% | 37.8% | 35.8% | 39.9% | 43.2% | 27.7% | 33.1% | 34.5% |
| | 女性 | 悪い | 26.9% | 38.5% | 23.1% | 23.1% | 17.3% | 32.7% | 17.3% | 30.8% | 34.6% | 19.2% | 17.3% | 21.2% | 25.0% | 15.4% |
| | | 同程度 | 23.1% | 28.8% | 55.8% | 30.8% | 44.2% | 34.6% | 40.4% | 42.3% | 38.5% | 44.2% | 32.7% | 65.4% | 42.3% | 42.3% |
| | | 良い | 50.0% | 32.7% | 21.2% | 46.2% | 38.5% | 32.7% | 42.3% | 26.9% | 26.9% | 36.5% | 50.0% | 13.5% | 32.7% | 42.3% |

第4-3-5表は転居を伴う転職の中で、移動類型別に労働条件の変化をクロス集計したものである。第4-3-5表では、転居あり転職全体に対して、転居あり転職の移動類型ごとの集計を示し、転居あり転職全体に対して5ポイント以上高い項目には薄い灰色、低い項目

目を濃い灰色で網掛けを行った。

上京型、UIJ ターン型では女性のサンプル数が極端に少ないため、ここでは男性に注目をする。上京型の男性では、前職に比べて「賃金が低い/賃金が高い」で良くなったと回答する割合が半数に達しており、東京圏内型や UIJ ターン型と比べて際立っている。また、上京型の男性では前職に比べて仕事の「やりがいがない/やりがいがある」や「働きにくい/働きやすい」で悪くなったとする回答が1割程度しかなく、転居あり転職全体に対して数ポイント低い。それに対し、UIJ ターン型では転居あり転職全体に対して、「賃金が低い/賃金が高い」や「福利厚生が乏しい/福利厚生が充実している」で「悪い」という回答が多く、「良い」とする回答が少なくなっている。しかし、「人間関係が悪い/人間関係がよい」と「やりがいがない/やりがいがある」では「悪い」との回答が少なく、「同程度」の回答が多くなっている。

第4-3-5表 移動類型×性別×労働条件の変化

| 性別 | 条件 (前職 に比 べて) | 賃金が低 | 業務量が | 役職・格 | 能力・知 | 人間関係 | 労働時間 | 休暇が取 | 能力・知 | 福利厚生 | やりがい | 働きにく | 昇進機会 | 仕事の裁 | 企業業績 | |
|-----------------|------------------------|-----------|-------------|---------------|----------------------|------------|-------------|---------------------|-------------------------------|------------|------------|------------|--------------|--------------------|------------|-------|
| | | い / 高い | 多い / 少ない | 付けが低 い/ 高い | 識が活か せない/ 活かせる | が悪い/ よい | / 長い/ 短い | りにくい / 取りや すい | 識が伸ば が乏しい // 充実 している | がない/ ある | い/ きやすい | / 働 が多い | が少ない / 多い | 量が小さ い/ 大き い | が悪い/ 良い | |
| 転居あり 転職 | 男性 | 悪い | 28.0% | 28.6% | 22.1% | 15.4% | 20.4% | 22.0% | 18.9% | 18.9% | 25.2% | 17.1% | 16.1% | 19.5% | 19.5% | 16.4% |
| | | 同程度 | 28.4% | 38.2% | 45.7% | 41.8% | 41.8% | 40.5% | 36.8% | 41.3% | 38.8% | 40.5% | 39.8% | 53.0% | 42.0% | 44.6% |
| | | 良い | 43.6% | 33.2% | 32.1% | 42.9% | 37.9% | 37.5% | 44.3% | 39.8% | 36.1% | 42.3% | 44.1% | 27.5% | 38.6% | 38.9% |
| | 女性 | 悪い | 34.5% | 34.5% | 25.7% | 21.6% | 21.1% | 29.2% | 24.0% | 25.7% | 29.2% | 19.3% | 19.3% | 26.9% | 22.2% | 17.0% |
| | | 同程度 | 22.2% | 27.5% | 56.1% | 40.4% | 41.5% | 32.2% | 32.2% | 45.6% | 40.4% | 45.0% | 35.1% | 55.0% | 49.1% | 46.8% |
| | | 良い | 43.3% | 38.0% | 18.1% | 38.0% | 37.4% | 38.6% | 43.9% | 28.7% | 30.4% | 35.7% | 45.6% | 18.1% | 28.7% | 36.3% |
| 東京圏内型 | 男性 | 悪い | 24.3% | 23.6% | 18.9% | 12.8% | 17.6% | 14.9% | 17.6% | 16.2% | 25.7% | 17.6% | 17.6% | 20.9% | 19.6% | 15.5% |
| | | 同程度 | 35.8% | 38.5% | 51.4% | 45.3% | 45.3% | 52.0% | 37.8% | 45.9% | 38.5% | 42.6% | 39.2% | 51.4% | 47.3% | 50.0% |
| | | 良い | 39.9% | 37.8% | 29.7% | 41.9% | 37.2% | 33.1% | 44.6% | 37.8% | 35.8% | 39.9% | 43.2% | 27.7% | 33.1% | 34.5% |
| | 女性 | 悪い | 26.9% | 38.5% | 23.1% | 23.1% | 17.3% | 32.7% | 17.3% | 30.8% | 34.6% | 19.2% | 17.3% | 21.2% | 25.0% | 15.4% |
| | | 同程度 | 23.1% | 28.8% | 55.8% | 30.8% | 44.2% | 34.6% | 40.4% | 42.3% | 38.5% | 44.2% | 32.7% | 65.4% | 42.3% | 42.3% |
| | | 良い | 50.0% | 32.7% | 21.2% | 46.2% | 38.5% | 32.7% | 42.3% | 26.9% | 26.9% | 36.5% | 50.0% | 13.5% | 32.7% | 42.3% |
| 上京型 | 男性 | 悪い | 30.9% | 28.7% | 17.0% | 14.9% | 18.1% | 23.4% | 16.0% | 14.9% | 23.4% | 9.6% | 10.6% | 18.1% | 21.3% | 14.9% |
| | | 同程度 | 19.1% | 39.4% | 51.1% | 39.4% | 46.8% | 39.4% | 39.4% | 42.6% | 39.4% | 45.7% | 46.8% | 54.3% | 41.5% | 48.9% |
| | | 良い | 50.0% | 31.9% | 31.9% | 45.7% | 35.1% | 37.2% | 44.7% | 42.6% | 37.2% | 44.7% | 42.6% | 27.7% | 37.2% | 36.2% |
| | 女性 | 悪い | 29.4% | 29.4% | 29.4% | 17.6% | 29.4% | 29.4% | 5.9% | 29.4% | 41.2% | 17.6% | 35.3% | 47.1% | 41.2% | 23.5% |
| | | 同程度 | 17.6% | 23.5% | 52.9% | 52.9% | 52.9% | 23.5% | 52.9% | 52.9% | 41.2% | 64.7% | 29.4% | 35.3% | 47.1% | 58.8% |
| | | 良い | 52.9% | 47.1% | 17.6% | 29.4% | 17.6% | 47.1% | 41.2% | 17.6% | 17.6% | 17.6% | 35.3% | 17.6% | 11.8% | 17.6% |
| UIJ ターン 型 | 男性 | 悪い | 35.1% | 29.7% | 20.3% | 12.2% | 13.5% | 18.9% | 14.9% | 21.6% | 33.8% | 10.8% | 12.2% | 16.2% | 14.9% | 16.2% |
| | | 同程度 | 31.1% | 35.1% | 41.9% | 44.6% | 51.4% | 43.2% | 41.9% | 43.2% | 39.2% | 48.6% | 50.0% | 52.7% | 39.2% | 45.9% |
| | | 良い | 33.8% | 35.1% | 37.8% | 43.2% | 35.1% | 37.8% | 43.2% | 35.1% | 27.0% | 40.5% | 37.8% | 31.1% | 45.9% | 37.8% |
| | 女性 | 悪い | 37.5% | 37.5% | 37.5% | 43.8% | 12.5% | 12.5% | 31.3% | 31.3% | 12.5% | 25.0% | 31.3% | 25.0% | 12.5% | 0.0% |
| | | 同程度 | 25.0% | 12.5% | 56.3% | 37.5% | 62.5% | 56.3% | 25.0% | 56.3% | 62.5% | 43.8% | 43.8% | 62.5% | 75.0% | 0.0% |
| | | 良い | 37.5% | 50.0% | 6.3% | 18.8% | 25.0% | 31.3% | 43.8% | 12.5% | 25.0% | 31.3% | 25.0% | 12.5% | 12.5% | 0.0% |
| 非東京 圏型 | 男性 | 悪い | 27.0% | 31.1% | 26.6% | 18.0% | 25.0% | 26.6% | 22.1% | 21.3% | 23.0% | 21.7% | 18.4% | 20.1% | 20.1% | 17.6% |
| | | 同程度 | 26.6% | 38.5% | 41.4% | 39.8% | 34.8% | 33.2% | 33.6% | 37.3% | 38.5% | 34.8% | 34.4% | 53.7% | 39.8% | 39.3% |
| | | 良い | 46.3% | 30.3% | 32.0% | 42.2% | 40.2% | 40.2% | 44.3% | 41.4% | 38.5% | 43.4% | 47.1% | 26.2% | 40.2% | 43.0% |
| | 女性 | 悪い | 39.5% | 32.6% | 24.4% | 17.4% | 23.3% | 30.2% | 30.2% | 20.9% | 26.7% | 18.6% | 15.1% | 26.7% | 18.6% | 18.6% |
| | | 同程度 | 22.1% | 30.2% | 57.0% | 44.2% | 33.7% | 27.9% | 24.4% | 44.2% | 37.2% | 41.9% | 36.0% | 51.2% | 48.8% | 48.8% |
| | | 良い | 38.4% | 37.2% | 18.6% | 38.4% | 43.0% | 41.9% | 45.3% | 34.9% | 36.0% | 39.5% | 48.8% | 22.1% | 32.6% | 32.6% |

最後に、賃金(Q10)と週当たりの就業時間(Q12(1))に絞って、前職と現職でどのように変化をしたのかについて、移動類型別、性別でクロス集計を行った(第4-3-6表)。これを見ると、転居を伴わない転職の場合も、転居を伴う転職の場合も男性・女性ともに就業時間は減り(東京圏内型の女性は除く)、月給は増えている。しかし、全体的に転居を伴う転職の方がこの傾向は若干強い。ただし、移動類型ごとの差異が際立っている。上京型では月給で男女ともに二桁の上昇になっている点が目を引く一方で、UIJ ターン型では男性 0.8%、女性

2.4%のプラスにしかなっていない。東京圏内型については、女性は唯一就業時間が上昇している一方、月給ではわずか0.4%のプラスにしかなっていない。東京圏内型の男性については、月給の増加率が4.1%であり、これは転居を伴わない東京圏内での転職での月給の増加率が3.8%であるのに対してわずか0.3%高いだけに留まる。しかし、就業時間では、転居を伴わない東京圏内での転職では7.5%の改善（減少）であるのに対し、転居を伴う東京圏内型の男性では10.0%もの改善（減少）がなされており、これは全類型の中で最も高い。東京圏内での転居を伴う転職は、就業時間と月給の面では特に男性にとって魅力のある選択肢になっていると考えられる。

第4-3-6表 移動類型×性別×前職と現職の月給・就業時間

| 就業時間の単位：時間（週） 月給の単位：万円 | 性別 | 人数 | 離職直前の 就業時間 | 現在の 就業時間 | 離職直前 の月給 | 2020年11 月の月給 | 就業時間 の増減率 | 月給の 増減率 |
|---------------------------|----|------|---------------|-------------|-------------|-----------------|--------------|------------|
| 転居なし転職 | 全体 | 3474 | 44.4 | 42.3 | 32.3 | 33.3 | -5.1% | 3.1% |
| | 男性 | 2022 | 47.0 | 44.0 | 39.8 | 41.3 | -6.9% | 3.6% |
| | 女性 | 1452 | 41.9 | 40.6 | 24.8 | 25.4 | -3.1% | 2.3% |
| 東京圏内 | 全体 | 1679 | 44.8 | 42.3 | 35.6 | 36.8 | -5.9% | 3.3% |
| | 男性 | 1053 | 47.3 | 44.0 | 43.2 | 44.9 | -7.5% | 3.8% |
| | 女性 | 626 | 42.2 | 40.5 | 27.9 | 28.6 | -4.1% | 2.6% |
| 転居あり転職 | 全体 | 731 | 46.1 | 43.3 | 35.4 | 37.1 | -6.4% | 4.6% |
| | 男性 | 560 | 48.5 | 44.5 | 41.3 | 43.9 | -8.8% | 5.9% |
| | 女性 | 171 | 43.7 | 42.1 | 29.6 | 30.4 | -3.8% | 2.7% |
| 東京圏内型 | 全体 | 200 | 44.5 | 42.7 | 36.6 | 37.6 | -4.2% | 2.5% |
| | 男性 | 148 | 47.8 | 43.5 | 41.9 | 43.7 | -10.0% | 4.1% |
| | 女性 | 52 | 41.2 | 42.0 | 31.3 | 31.5 | 1.9% | 0.4% |
| 上京型 | 全体 | 111 | 45.5 | 42.9 | 38.7 | 44.3 | -6.0% | 12.8% |
| | 男性 | 94 | 50.1 | 46.0 | 41.5 | 46.3 | -9.0% | 10.2% |
| | 女性 | 17 | 40.8 | 39.8 | 35.8 | 42.4 | -2.5% | 15.5% |
| UIJターン型 | 全体 | 90 | 44.3 | 42.0 | 38.0 | 38.5 | -5.5% | 1.4% |
| | 男性 | 74 | 46.9 | 44.1 | 47.5 | 47.8 | -6.4% | 0.8% |
| | 女性 | 16 | 41.7 | 39.9 | 28.6 | 29.3 | -4.5% | 2.4% |
| 非東京圏型 | 全体 | 330 | 47.4 | 43.9 | 33.2 | 34.7 | -8.0% | 4.4% |
| | 男性 | 244 | 48.7 | 44.8 | 38.9 | 41.8 | -8.7% | 7.0% |
| | 女性 | 86 | 46.2 | 43.0 | 27.4 | 27.5 | -7.3% | 0.4% |

第4節 転職活動

本節では、転居を伴う転職における転職活動の特徴を明らかにする。第1項では、前職を辞めた理由について検討を行い、転職の動機を確認する。第2項では、転職活動にあたってどのような準備を行ったのか、何社にアプローチを行ったのかを検討する。第3項では、転職活動の際に現在の勤務先からいかなる情報や機会の提供があったのかを明らかにする。第4項では、転職活動にあたって誰に相談を行ったのかを確認し、第5項では家族からの反対があったのか、反対があった場合にはどのような理由からだったのかを明らかにする。

1. 転職の動機

転居を伴う転職を選んだ理由は何であろうか。本調査ではこれに関する直接の質問は行っていないものの、前職を辞めた理由については尋ねている（Q16）。やや間接的であるが、こ

の質問項目への回答を確認することで、転職にあたっての動機を探ってみたい。次に示す第4-4-1表は、移動類型別、性別でクロス集計を行ったものである。ここでは、「転居なし転職」に対して「転居あり転職」で4ポイント以上高い項目を太字にし、低い項目をイタリックにして下線をつけた。また、「転居あり転職」の中での各移動類型については、「転居あり転職」全体に対して4ポイント以上高い項目を薄い灰色、低い項目を濃い灰色で網掛けを行っている。

第4-4-1表 移動類型×性別×前職を辞めた理由

| | 性別 | 人数 (自己都合退職者のみ) | 満足の内容ではなかったため | 能力・実績が正当に評価されなかったため | 賃金が低かったため | 労働条件(賃金以外)が良くなかったため | 人間関係がうまくいかなかったため | 会社の将来に不安を感じたため | 結婚・出産・育児のため | 親等の介護のため | 病気・ケガのため | 色々な会社で経験を積みたかったため | 前職のままでキャリアが頭打ちになるため | その他(具体的に) |
|--------|----|-------------------|---------------|---------------------|-----------|---------------------|------------------|----------------|--------------|----------|----------|-------------------|---------------------|-----------|
| 転居なし転職 | 全体 | 2819 | 35.8% | 20.9% | 28.2% | 22.6% | 23.1% | 23.0% | 4.1% | 1.7% | 3.7% | 9.3% | 12.1% | 7.5% |
| | 男性 | 1656 | 38.0% | 25.7% | 29.5% | 21.4% | 22.8% | 27.3% | 2.0% | 1.4% | 3.2% | 9.5% | 14.9% | 5.5% |
| | 女性 | 1163 | 32.7% | 14.1% | 26.5% | 24.2% | 23.6% | 16.8% | 7.1% | 2.1% | 4.5% | 8.9% | 8.0% | 10.3% |
| 東京圏内 | 全体 | 1366 | 36.9% | 21.0% | 28.7% | 21.8% | 20.0% | 24.5% | 3.9% | 1.9% | 2.7% | 10.6% | 14.3% | 7.0% |
| | 男性 | 860 | 37.7% | 26.4% | 31.0% | 20.2% | 19.5% | 28.6% | 2.1% | 1.7% | 2.3% | 10.9% | 17.1% | 4.5% |
| | 女性 | 506 | 35.6% | 11.9% | 24.7% | 24.5% | 20.8% | 17.6% | 6.9% | 2.2% | 3.4% | 10.1% | 9.7% | 11.1% |
| 転居あり転職 | 全体 | 629 | 36.7% | 22.4% | 26.2% | <u>18.4%</u> | <u>16.2%</u> | 25.8% | 8.4% | 4.5% | 4.3% | 15.1% | 17.3% | 7.6% |
| | 男性 | 470 | 39.1% | 24.7% | 26.8% | 20.0% | <u>15.7%</u> | 28.9% | 5.3% | 4.9% | 3.4% | 13.2% | 19.8% | 6.4% |
| | 女性 | 159 | 29.6% | 15.7% | 24.5% | <u>13.8%</u> | <u>17.6%</u> | 16.4% | 17.6% | 3.1% | 6.9% | 20.8% | 10.1% | 11.3% |
| 東京圏内型 | 全体 | 169 | 39.6% | 23.1% | 25.4% | 18.3% | 16.6% | 22.5% | 7.1% | 3.0% | 5.3% | 17.2% | 14.8% | 5.3% |
| | 男性 | 117 | 39.3% | 25.6% | 24.8% | 21.4% | 16.2% | 24.8% | 2.6% | 2.6% | 3.4% | 15.4% | 16.2% | 1.7% |
| | 女性 | 52 | 40.4% | 17.3% | 26.9% | 11.5% | 17.3% | 17.3% | 17.3% | 3.8% | 9.6% | 21.2% | 11.5% | 13.5% |
| 上京型 | 全体 | 96 | 35.4% | 30.2% | 35.4% | 22.9% | 14.6% | 31.3% | 5.2% | 3.1% | 4.2% | 14.6% | 27.1% | 10.4% |
| | 男性 | 81 | 35.8% | 32.1% | 35.8% | 23.5% | 16.0% | 33.3% | 4.9% | 2.5% | 3.7% | 12.3% | 30.9% | 8.6% |
| | 女性 | 15 | 33.3% | 20.0% | 33.3% | 20.0% | 6.7% | 20.0% | 6.7% | 6.7% | 6.7% | 26.7% | 6.7% | 20.0% |
| UJターン型 | 全体 | 77 | 33.8% | 20.8% | 16.9% | 15.6% | 14.3% | 23.4% | 10.4% | 5.2% | 0.0% | 19.5% | 19.5% | 14.3% |
| | 男性 | 63 | 33.3% | 23.8% | 15.9% | 17.5% | 14.3% | 25.4% | 7.9% | 4.8% | 0.0% | 19.0% | 23.8% | 14.3% |
| | 女性 | 14 | 35.7% | 7.1% | 21.4% | 7.1% | 14.3% | 14.3% | 21.4% | 7.1% | 0.0% | 21.4% | 0.0% | 14.3% |
| 非東京圏型 | 全体 | 287 | 36.2% | 19.9% | 26.1% | 17.8% | 17.1% | 26.5% | 9.8% | 5.6% | 4.9% | 12.9% | 15.0% | 6.3% |
| | 男性 | 209 | 42.1% | 21.5% | 27.8% | 18.7% | 15.8% | 30.6% | 6.2% | 7.2% | 4.3% | 10.5% | 16.3% | 5.7% |
| | 女性 | 78 | 20.5% | 15.4% | 21.8% | 15.4% | 20.5% | 15.4% | 19.2% | 1.3% | 6.4% | 19.2% | 11.5% | 7.7% |

まず、転居なし転職と転居あり転職を比較すると、転居あり転職の方が「労働条件(賃金以外)が良くなかったため」「人間関係がうまくいかなかったため」の項目で割合が低く、「いろいろな会社で経験を積みたかったため」の項目で割合が高い。また、3ポイント程度であるが「親等の介護のため」が高くなっている一方、2ポイント程度であるが「賃金が低かったため」が低い。また、「結婚・出産・育児のため」については「転居あり転職」は「転居なし転職」に比べて男女ともに高くなっているが、男性では3.3ポイントの増加に留まるのに対し、女性では10.5ポイントも増加している。

次に、移動類型別にみると、東京圏内型については、転居あり転職全体と同じ傾向を示している。上京型では「能力・実績が正当に評価されなかったため」「賃金が低かったため」「労働条件が良くなかったため」「会社の将来に不安を感じたため」の項目の割合が男女ともに高

くなっている。反対に、UIJ ターン型ではこれらの項目の割合は下がっている。すなわち、上京型では労働条件の改善やキャリアアップを求めて、UIJ ターン型ではそれ以外の理由での移動となっている（ただし、UIJ ターン型では男女での差が顕著な項目が少なくない）。

2. 転職活動

転居を伴う転職では、転職活動はどのように行われたのであろうか。ここでは、転居なし転職の場合と比較しながら、その特徴を明らかにする。まず、転職活動で「どのくらいの企業にアプローチしたか」（Q21）の回答について、選択肢を「3社以内」、「4～9社」、「10～49社」、「50社以上」で整理しなおし、移動類型別にクロス集計を行ってみた（第4-4-2表）。ここでは「転居なし転職」と「転居あり転職」を比較した場合、転居なし転職に比べて4ポイント以上高い項目を太字にした。また、個々の移動類型では、転居あり転職全体に対して4ポイント以上高い項目を薄い灰色で網掛けし、4ポイント以上低い項目を濃い灰色で網掛けを行った。

第4-4-2表 移動類型×性別×アプローチ企業数

| | 性別 | 人数 | 3社以内 | 4～9社 | 10社～49社 | 50社以上 |
|---------|----|------|-------|--------------|---------|-------|
| 転居なし転職 | 全体 | 3474 | 67.6% | 20.4% | 9.5% | 2.5% |
| | 男性 | 2022 | 62.5% | 22.8% | 11.3% | 3.5% |
| | 女性 | 1452 | 74.9% | 17.0% | 7.0% | 1.2% |
| 東京圏内 | 全体 | 1679 | 62.5% | 21.3% | 12.7% | 3.5% |
| | 男性 | 1053 | 56.7% | 24.0% | 14.6% | 4.7% |
| | 女性 | 626 | 72.4% | 16.6% | 9.4% | 1.6% |
| 転居あり転職 | 全体 | 731 | 62.8% | 24.5% | 10.4% | 2.3% |
| | 男性 | 560 | 59.3% | 27.0% | 11.4% | 2.3% |
| | 女性 | 171 | 74.3% | 16.4% | 7.0% | 2.3% |
| 東京圏内型 | 全体 | 200 | 54.5% | 28.5% | 13.5% | 3.5% |
| | 男性 | 148 | 51.4% | 31.1% | 14.2% | 3.4% |
| | 女性 | 52 | 63.5% | 21.2% | 11.5% | 3.8% |
| 上京型 | 全体 | 111 | 63.1% | 21.6% | 12.6% | 2.7% |
| | 男性 | 94 | 60.6% | 22.3% | 14.9% | 2.1% |
| | 女性 | 17 | 76.5% | 17.6% | 0.0% | 5.9% |
| UIJターン型 | 全体 | 90 | 68.9% | 24.4% | 6.7% | 0.0% |
| | 男性 | 74 | 64.9% | 27.0% | 8.1% | 0.0% |
| | 女性 | 16 | 87.5% | 12.5% | 0.0% | 0.0% |
| 非東京圏型 | 全体 | 330 | 66.1% | 23.0% | 8.8% | 2.1% |
| | 男性 | 244 | 61.9% | 26.2% | 9.4% | 2.5% |
| | 女性 | 86 | 77.9% | 14.0% | 7.0% | 1.2% |

全体的な特徴としては、転居なし転職に比べて、転居あり転職ではアプローチ企業数が多くなる傾向がある。特に男性では、転居あり転職では「4～9社」の割合が4ポイント高くなっている。それに対し、女性では転居なし転職と転居あり転職では傾向に違いは見られない。女性のアプローチ企業数は転居なし転職でも転居あり転職でも3社以内とする割合が7割を

超えており、これは同じ類型の男性よりも10ポイント以上高い。

移動類型別の違いに目を向けると、東京圏内型では男女ともに「3社以内」の割合が減り、「4～9社」の割合が多くなっている。また、東京圏内型の女性では「10～49社」の割合も転居あり転職全体の女性よりも4.5ポイント多い。上京型では、男性で「4～9社」とする割合が転居あり転職全体に対して4.7ポイント少ないが、「10社～49社」の割合が3.5ポイント増加している。UIJターン型では、男女ともに「3社以内」の割合が増えている。

次に、転職活動にあたって「現在の勤務先への就職・転職の際に、どのような準備をしましたか」(Q24)に注目したい。この質問項目は複数回答になっているため、割合の集計にあたっては各項目の回答数を人数で割った値を用いている(第4-4-3表)。ここでは「転居なし転職」と「転居あり転職」を比較した場合、転居なし転職に比べて4ポイント高い項目を太字にし、低い項目をイタリックにして下線を引いた。また、個々の移動類型では、転居あり転職全体に対して4ポイント以上高い項目を薄い灰色、4ポイント以上低い項目を濃い灰色で網掛けをした。なお、第4-4-3表では「その他」の回答は1%を超えることがほとんどなかったため、表からは除外している。

第4-4-3表 移動類型×性別×転職準備

| | 性別 | 人数 | 公共機関 で教育訓 練 | 民間教育 機関で教 育訓練 | 自分で知 識・技能 を身に着 けた | 転職に関 する民間 サービス を利用 | インター ネットな どで転職 に関する 情報収集 | 就職・転 職に向け て人脈づ くり | 特に準備 無し |
|---------|----|------|-------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------|
| 転居なし転職 | 全体 | 3474 | 2.9% | 2.6% | 17.1% | 15.9% | 34.4% | 3.8% | 53.9% |
| | 男性 | 2022 | 2.4% | 2.8% | 19.7% | 18.4% | 36.4% | 4.5% | 51.9% |
| | 女性 | 1452 | 3.7% | 2.3% | 13.4% | 12.3% | 31.5% | 3.0% | 56.7% |
| 東京圏内 | 全体 | 1679 | 2.0% | 2.0% | 18.4% | 19.5% | 38.5% | 4.6% | 50.7% |
| | 男性 | 1053 | 1.6% | 2.1% | 20.5% | 20.6% | 41.4% | 5.1% | 48.9% |
| | 女性 | 626 | 2.6% | 1.9% | 14.9% | 17.7% | 33.7% | 3.8% | 53.8% |
| 転居あり転職 | 全体 | 731 | 6.7% | 9.4% | 29.4% | 24.2% | 42.1% | 6.4% | <i>38.7%</i> |
| | 男性 | 560 | 6.6% | 9.3% | 30.4% | 26.3% | 45.0% | 7.1% | <i>36.3%</i> |
| | 女性 | 171 | 7.0% | 9.9% | 26.3% | 17.5% | 32.7% | 4.1% | <i>46.8%</i> |
| 東京圏内型 | 全体 | 200 | 12.5% | 14.0% | 32.5% | 30.0% | 41.5% | 7.0% | 32.0% |
| | 男性 | 148 | 13.5% | 15.5% | 34.5% | 32.4% | 43.2% | 7.4% | 27.0% |
| | 女性 | 52 | 9.6% | 9.6% | 26.9% | 23.1% | 36.5% | 5.8% | 46.2% |
| 上京型 | 全体 | 111 | 0.0% | 5.4% | 28.8% | 25.2% | 45.9% | 8.1% | 43.2% |
| | 男性 | 94 | 0.0% | 3.2% | 27.7% | 27.7% | 45.7% | 7.4% | 44.7% |
| | 女性 | 17 | 0.0% | 17.6% | 35.3% | 11.8% | 47.1% | 11.8% | 35.3% |
| UIJターン型 | 全体 | 90 | 1.1% | 2.2% | 24.4% | 17.8% | 37.8% | 3.3% | 50.0% |
| | 男性 | 74 | 1.4% | 2.7% | 28.4% | 21.6% | 43.2% | 2.7% | 41.9% |
| | 女性 | 16 | 0.0% | 0.0% | 6.3% | 0.0% | 12.5% | 6.3% | 87.5% |
| 非東京圏型 | 全体 | 330 | 7.0% | 10.0% | 29.1% | 22.1% | 42.4% | 6.4% | 38.2% |
| | 男性 | 244 | 6.6% | 9.8% | 29.5% | 23.4% | 46.3% | 8.2% | 36.9% |
| | 女性 | 86 | 8.1% | 10.5% | 27.9% | 18.6% | 31.4% | 1.2% | 41.9% |

全体の結果を見てみると、転居なし転職では「特に準備無し」が53.9%（男性51.9%、女性56.7%）と半数を超えているのに対し、転居あり転職では同項目は38.7%（男性36.3%、女性46.8%）に過ぎない。また、同項目の男女差については転居なし転職では4.8ポイント

であるが、転居あり転職では10.5ポイントの差がついている（女性の方が高い）。

移動類型別では、公共機関で教育訓練を受けている割合が、東京圏内型での転居を伴う転職のみ1割を超えるが、非東京圏型で7%（男性6.6%、女性8.1%）、上京型では男女ともに0%、UIJターン型も1.1%（男性1.4%、女性は0.0%）となっている。上京型、UIJターンのいずれも公共機関での教育訓練は現職への転職の準備では十分な活用がされているとは言えない。

移動類型別にみると、東京圏内型ではすべての類型の中で「特に準備をしていない」と答える割合が最も少ない。ただし、男女差では20ポイント近くの差がある（女性の方が高い）。一方で、「公共機関での教育訓練」「民間教育機関での教育訓練」「自分で知識・技能を身に着けた」「転職に関する民間サービスを利用した」の割合が高いなど、何らかの準備に取り組んでいる人が男女ともに多い。転居を伴わない東京圏内での転職と比べても、上記の項目は10ポイント程度高い。

上京型では、男性で「特に準備無し」の割合が転居あり転職の中ではUIJターン型に次いで高い。特に「公共機関で教育訓練」は男女ともに0%で、「民間教育機関で教育訓練」の割合も男性で低い（女性では高いが、サンプル数が少ない）。

UIJターン型は移動類型の中では「特に準備無し」の割合が全体（男女合計）で50%に達しており、全体的に転職に向けての準備は低調な傾向にある。転居あり転職全体と比べて、「公共機関で教育訓練」「民間教育機関で教育訓練」「自分で知識・技能を身に着けた」「転職に関する民間サービスを利用」「インターネットなどで転職に関する情報収集」で4ポイント以上低い。

3. 転職活動の際の現在の勤務先からの情報・機会の提供

本調査では、就職活動の際に現在の勤務先からいかなる情報や機会の提供があったのかを複数回答で尋ねており（Q29SQ1）、そのうち自分にとって最も役立つものも尋ねている（Q29SQ2）。これについて、移動類型別、性別でクロス集計を行ったのが**第4-4-4表**、**第4-4-5表**である。どちらも、回答数を分子、回答者数を分母にして割合を集計した。ここでは「転居なし転職」と「転居あり転職」を比較した場合、転居なし転職に比べて4ポイント高い項目を太字にし、低い項目をイタリックにして下線を引いた。また、個々の移動類型では、転居あり転職全体に対して4ポイント以上高い項目を薄い灰色、4ポイント以上低い項目を濃い灰色で網掛けをした。なお、「その他」の回答は1%を超えることがなかったため、表からは除外している。

第4-4-4表で転居なし転職と転居あり転職を比較すると、転居あり転職は「情報や機会の提供はなかった」の割合が低く、「勤務地や給与・労働時間等、労働条件が明示された」を除くといずれの項目も高い割合を示していることが分かる。特に「採用後の職位（ポスト）

の明示があった」、「採用後の格付け（社内の資格等級等）の明示があった」、「採用後のキャリアの道筋や昇格・昇給等処遇の見通しについて説明された」の項目で、男女ともに転居あり転職の方が10ポイント程度高い。

移動類型別にみると、東京圏内型では「勤務地や給与・労働時間等、労働条件が明示された」は男女ともに転居あり転職の中でも最も低く、また転居を伴わない東京圏内での転職と比べて、男性で10ポイント、女性で5ポイント程度低い結果が現れている。他方で、「採用後のキャリアの道筋や昇格・昇給等処遇の見通しについて説明された」は全類型の中で男女とも最も高く、同じ東京圏内の転居なし転職に比べても男性で2倍、女性で3倍近く高い。また、「自分の要望を取り入れて募集時に示された条件を変更してもらえた」と「職務体験や職場見学の機会があった」の項目については全類型の中で男女ともに最も高い。これらの項目については転居を伴わない東京圏内での転職と比較しても数ポイント高い割合を示しており、企業の側と求職者の側で丁寧なマッチングが試みられていることが伺える。

上京型では、「採用後の職位の明示があった」、「採用後の格付けの明示があった」の項目で全体の割合が全類型の中で最も高い。他方で、「自分の要望を取り入れて募集時に示された条件を変更してもらえた」の割合は転居あり転職の移動類型の中では男女ともに最も低い。UIJターン型では、男性で「勤務地や給与・労働時間等、労働条件が明示された」と「採用後の職位の明示があった」、「自身の居住地や勤務先等の近くで選考が行われた」の項目で転居あり転職全体に対して高い割合となっている。

第4-4-4表 現在の勤務先から提供された情報や機会×移動類型×性別

| | 性別 | 人数 | 勤務地や給与・労働時間等、労働条件が明示された | 職務内容や求めるスキル・キルの明示があった | 採用後の職位（ポスト）の明示があった | 採用後の格付け（社内の資格等級等）の明示があった | 採用後のキャリアの道筋や昇格・昇給等処遇の見通しについて説明された | 中途採用で活躍するロールモデル（活躍している人の事例）の紹介があった | 自分の要望を取り入れて募集時に示された条件を変更してもらえた | 企業や業界について理解を深めるための説明を受けた | 職務体験や職場見学の機会があった | 住地や勤務先等の近くで選考が行われた | 情報や機会の提供はなかった |
|---------|----|------|-------------------------|-----------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------|---------------|
| 転居なし転職 | 全体 | 3474 | 69.0% | 35.7% | 17.8% | 10.0% | 11.3% | 7.5% | 7.5% | 11.6% | 9.4% | 8.7% | 14.2% |
| | 男性 | 2022 | 68.4% | 35.6% | 23.9% | 13.6% | 13.4% | 9.0% | 8.8% | 12.5% | 7.6% | 9.5% | 13.6% |
| | 女性 | 1452 | 69.8% | 35.8% | 9.2% | 5.2% | 8.3% | 5.5% | 5.7% | 10.4% | 12.0% | 7.6% | 15.1% |
| 東京圏内 | 全体 | 1679 | 70.3% | 38.4% | 21.4% | 11.1% | 11.2% | 7.0% | 7.9% | 12.4% | 9.4% | 7.1% | 12.6% |
| | 男性 | 1053 | 70.4% | 37.1% | 26.8% | 14.3% | 12.8% | 8.0% | 9.2% | 12.8% | 6.9% | 7.6% | 12.4% |
| | 女性 | 626 | 70.1% | 40.4% | 12.3% | 5.8% | 8.5% | 5.3% | 5.6% | 11.7% | 13.6% | 6.2% | 12.8% |
| 転居あり転職 | 全体 | 731 | 66.9% | 38.4% | 29.7% | 18.9% | 18.3% | 11.1% | 10.7% | 16.0% | 11.6% | 10.4% | <u>9.7%</u> |
| | 男性 | 560 | 66.4% | 38.9% | 32.7% | 20.4% | 19.1% | 12.0% | 10.4% | 16.1% | 11.3% | 10.7% | <u>9.1%</u> |
| | 女性 | 171 | 68.4% | 36.8% | 19.9% | 14.0% | 15.8% | 8.2% | 11.7% | 15.8% | 12.9% | 9.4% | 11.7% |
| 東京圏内型 | 全体 | 200 | 61.5% | 40.0% | 30.0% | 21.5% | 25.0% | 15.0% | 14.5% | 16.5% | 15.0% | 10.5% | 7.0% |
| | 男性 | 148 | 60.1% | 42.6% | 34.5% | 24.3% | 25.7% | 16.2% | 13.5% | 15.5% | 14.9% | 8.8% | 4.7% |
| | 女性 | 52 | 65.4% | 32.7% | 17.3% | 13.5% | 23.1% | 11.5% | 17.3% | 19.2% | 15.4% | 15.4% | 13.5% |
| 上京型 | 全体 | 111 | 69.4% | 38.7% | 36.0% | 23.4% | 18.0% | 9.9% | 6.3% | 15.3% | 8.1% | 9.0% | 11.7% |
| | 男性 | 94 | 66.0% | 34.0% | 36.2% | 23.4% | 18.1% | 9.6% | 6.4% | 14.9% | 8.5% | 9.6% | 13.8% |
| | 女性 | 17 | 88.2% | 64.7% | 35.3% | 23.5% | 17.6% | 11.8% | 5.9% | 17.6% | 5.9% | 5.9% | 0.0% |
| UIJターン型 | 全体 | 90 | 72.2% | 32.2% | 34.4% | 16.7% | 15.6% | 8.9% | 8.9% | 11.1% | 11.1% | 15.6% | 12.2% |
| | 男性 | 74 | 73.0% | 36.5% | 39.2% | 17.6% | 14.9% | 9.5% | 9.5% | 9.5% | 9.5% | 16.2% | 10.8% |
| | 女性 | 16 | 68.8% | 12.5% | 12.5% | 12.5% | 18.8% | 6.3% | 6.3% | 18.8% | 18.8% | 12.5% | 18.8% |
| 非東京圏型 | 全体 | 330 | 67.9% | 39.1% | 26.1% | 16.4% | 15.2% | 9.7% | 10.3% | 17.3% | 10.9% | 9.4% | 10.0% |
| | 男性 | 244 | 68.4% | 39.3% | 28.3% | 17.6% | 16.8% | 11.1% | 10.2% | 18.9% | 10.7% | 10.7% | 9.4% |
| | 女性 | 86 | 66.3% | 38.4% | 19.8% | 12.8% | 10.5% | 5.8% | 10.5% | 12.8% | 11.6% | 5.8% | 11.6% |

次に、第4-4-5表を見てみよう。転居なし転職と転居あり転職で比較すると、「勤務地や給与・労働時間等、労働条件が明示された」の項目で、転居あり転職の方が男女ともに5ポイント程度低い。そのほかの項目では大きな差は出ていない。移動類型別では、東京圏内型は「勤務地や給与・労働時間等、労働条件が明示された」の項目で他の類型に比べて男性で低い結果となっている。それに対し、上京型とUIJターン型では「勤務地や給与・労働時間等、労働条件が明示された」の回答が転居あり転職全体に対して男女ともに高い。

第4-4-5表 提供された情報・機会の中でもっとも自分にとって役立ったもの

| | 性別 | 人数 | 勤務地や | 職務内容 | 採用後の | 採用後の | 中途採用で | 自分の要望 | 企業や業 | 自身の居 | | | |
|---------|----|------|---------------------|-------------------|--------------------|----------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|----------------------|------------------|--------------------|---------------|
| | | | 給与・労働時間等、労働条件が明示された | や求める技能・スキルの明示があった | 採用後の職位(ポスト)の明示があった | 格付け(社内の資格等級等)の明示があった | 格付けや昇格・昇給等処遇の見通しについて説明された | 活躍するロールモデル(活躍している人の事例)の紹介があった | を取り入れて募集時に示された条件を変更してもらえた | 界について理解を深めるための説明を受けた | 職務体験や職場見学の機会があった | 住地や勤務先等の近くで選考が行われた | 情報や機会の提供はなかった |
| 転居なし転職 | 全体 | 3474 | 52.2% | 12.8% | 3.5% | 1.5% | 2.6% | 2.0% | 2.9% | 2.8% | 3.3% | 2.0% | 14.3% |
| | 男性 | 2022 | 50.4% | 12.9% | 4.9% | 2.0% | 3.3% | 2.3% | 3.0% | 3.0% | 2.1% | 2.3% | 13.7% |
| | 女性 | 1452 | 54.5% | 12.7% | 1.5% | 0.9% | 1.6% | 1.7% | 2.7% | 2.7% | 5.0% | 1.5% | 15.1% |
| 東京圏内 | 全体 | 1679 | 50.5% | 15.5% | 3.9% | 1.5% | 2.6% | 2.0% | 2.8% | 3.2% | 3.5% | 1.6% | 12.7% |
| | 男性 | 1053 | 50.3% | 14.8% | 5.4% | 2.0% | 3.0% | 1.8% | 3.1% | 3.1% | 1.7% | 1.9% | 12.6% |
| | 女性 | 626 | 50.8% | 16.8% | 1.4% | 0.8% | 1.8% | 2.2% | 2.2% | 3.4% | 6.5% | 1.1% | 12.8% |
| 転居あり転職 | 全体 | 731 | <u>46.2%</u> | 13.5% | 5.3% | 4.1% | 4.7% | 3.7% | 4.1% | 3.0% | 3.1% | 2.3% | <u>9.7%</u> |
| | 男性 | 560 | <u>45.5%</u> | 13.9% | 6.1% | 4.3% | 4.5% | 4.3% | 3.8% | 2.9% | 2.7% | 2.9% | <u>9.1%</u> |
| | 女性 | 171 | <u>48.5%</u> | 12.3% | 2.9% | 3.5% | 5.3% | 1.8% | 5.3% | 3.5% | 4.7% | 0.6% | 11.7% |
| 東京圏内型 | 全体 | 200 | 40.5% | 14.0% | 6.0% | 5.5% | 8.5% | 6.0% | 6.5% | 2.0% | 3.5% | 0.5% | 7.0% |
| | 男性 | 148 | 38.5% | 16.9% | 6.8% | 6.1% | 8.8% | 7.4% | 6.8% | 1.4% | 2.0% | 0.7% | 4.7% |
| | 女性 | 52 | 46.2% | <u>5.8%</u> | 3.8% | 3.8% | 7.7% | 1.9% | 5.8% | 3.8% | 7.7% | 0.0% | 13.5% |
| 上京型 | 全体 | 111 | 50.5% | 12.6% | 4.5% | 4.5% | 3.6% | 2.7% | 0.9% | 1.8% | 3.6% | 3.6% | 11.7% |
| | 男性 | 94 | 47.9% | 10.6% | 5.3% | 5.3% | 3.2% | 2.1% | 1.1% | 2.1% | 4.3% | 4.3% | 13.8% |
| | 女性 | 17 | 64.7% | 23.5% | 0.0% | 0.0% | 5.9% | 5.9% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| UIJターン型 | 全体 | 90 | 53.3% | 10.0% | 3.3% | 1.1% | 3.3% | 5.6% | 3.3% | 1.1% | 1.1% | 5.6% | 12.2% |
| | 男性 | 74 | 52.7% | 10.8% | 4.1% | 1.4% | 2.7% | 6.8% | 4.1% | 1.4% | 0.0% | 5.4% | 10.8% |
| | 女性 | 16 | 56.3% | <u>6.3%</u> | 0.0% | 0.0% | 6.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 6.3% | <u>6.3%</u> | 18.8% |
| 非東京圏型 | 全体 | 330 | 46.4% | 14.5% | 5.8% | 3.9% | 3.0% | 2.1% | 3.9% | 4.5% | 3.3% | 2.1% | 10.0% |
| | 男性 | 244 | 46.7% | 14.3% | 6.6% | 3.7% | 2.9% | 2.5% | 2.9% | 4.5% | 3.3% | 2.9% | 9.4% |
| | 女性 | 86 | 45.3% | 15.1% | 3.5% | 4.7% | 3.5% | 1.2% | 7.0% | 4.7% | 3.5% | 0.0% | 11.6% |

4. 相談相手

転居を伴う転職では、転職者は誰に転職についての相談を行っているのか。本研究の調査では退職の理由として「自己都合による」を選んだ人に対して「前職から転職することについて誰に相談しましたか」(Q17)と尋ねている(複数回答可)。この質問への回答を移動類型別、性別でクロス集計したものが第4-4-6表である。なお、各項目の割合は自己都合退職を選んだ人を分母とし、各項目の回答数を分子にして計算している。ここでは「転居なし転職」と「転居あり転職」を比較した場合、転居なし転職に比べて4ポイント以上高い項目を太字にし、低い項目をイタリックにして下線を引いた。また、個々の移動類型では、転居

あり転職全体に対して4ポイント以上高い項目を薄い灰色、4ポイント以上低い項目を濃い灰色で網掛けをした。なお、その他については大半が1%前後であったため、表からは削除した（上京型の女性のみ6.7%であったが、件数としては1件である）。

全体を見たときに、転居あり転職では転居なし転職と比べて「誰にも相談しなかった」という割合が低いが、「家族・親族」への相談では男女合計ではほぼ同じ値になっている。「家族・親族」への相談については、転居あり転職が家族の生活を大きく変化することを考慮すれば、意外にも差が出ていない。しかし、同項目を男女別にみたときは、転居あり転職は男性では3ポイント程度低く、女性では7ポイント程度高いといった差が出ている。また、「前職の同僚」については、「転居なし転職」に比べると「転居あり転職」では男女ともに高い傾向にあるが、「転居あり転職」の中の男女比較では女性の割合が男性よりも10ポイント以上高い。

第4-4-6表 移動類型（自己都合退職者のみ）×性別×転職の相談相手

| | 性別 | 人数 (自己 都合退 職者の み) | 家族・親 族 | 前職の同 僚 | 社外の友 人・知人 | 仕事上で 付き合い のある人 | 前の会社 を先に辞 めた人 | 現職の社 内の人 (採用担 当者や知 人等) | キャリア カウンセ ラー・ハ ローワー ク | | 労働基準 監督署 | 人材紹介 会社 | 人材派遣 会社 | 誰にも相 談しな かった |
|---------|----|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|---------------------|------------------------------------|-----------------------------------|--------------|-------------|------------|------------|--------------------|
| | | | | | | | | | キャリア カウンセ ラー | ハロー ワーク | | | | |
| 転居なし転職 | 全体 | 2819 | 45.9% | 13.8% | 15.4% | 7.8% | 3.9% | 3.2% | 6.2% | 21.4% | 0.9% | 5.9% | 4.0% | 27.2% |
| | 男性 | 1656 | 50.4% | 12.1% | 13.3% | 8.7% | 4.4% | 3.7% | 7.1% | 23.6% | 0.7% | 6.8% | 1.6% | 24.5% |
| | 女性 | 1163 | 39.5% | 16.2% | 18.2% | 6.6% | 3.2% | 2.4% | 5.0% | 18.2% | 1.1% | 4.6% | 7.4% | 31.2% |
| 東京圏内 | 全体 | 1366 | 43.6% | 13.7% | 15.2% | 7.1% | 4.8% | 3.0% | 7.5% | 24.9% | 0.6% | 7.1% | 4.3% | 27.0% |
| | 男性 | 860 | 48.1% | 12.3% | 13.8% | 7.3% | 5.0% | 4.2% | 8.0% | 28.0% | 0.6% | 8.1% | 1.5% | 24.0% |
| | 女性 | 506 | 36.0% | 16.0% | 17.6% | 6.7% | 4.5% | 1.0% | 6.7% | 19.6% | 0.6% | 5.3% | 9.1% | 32.2% |
| 転居あり転職 | 全体 | 629 | 46.9% | 18.3% | 17.3% | 11.1% | 6.4% | 3.8% | 11.0% | 26.1% | 1.0% | 9.1% | 2.9% | <u>22.7%</u> |
| | 男性 | 470 | 47.0% | 15.3% | 16.2% | 12.3% | 5.5% | 3.4% | 11.7% | 27.9% | 1.1% | 10.4% | 2.6% | 20.6% |
| | 女性 | 159 | 46.5% | 27.0% | 20.8% | 7.5% | 8.8% | 5.0% | 8.8% | 20.8% | 0.6% | 5.0% | 3.8% | 28.9% |
| 東京圏内型 | 全体 | 169 | 36.7% | 19.5% | 21.9% | 15.4% | 8.9% | 5.3% | 14.2% | 28.4% | 1.2% | 13.6% | 5.9% | 20.1% |
| | 男性 | 117 | 34.2% | 17.9% | 20.5% | 18.8% | 7.7% | 6.0% | 17.1% | 32.5% | 0.9% | 17.1% | 5.1% | 16.2% |
| | 女性 | 52 | 42.3% | 23.1% | 25.0% | 7.7% | 11.5% | 3.8% | 7.7% | 19.2% | 1.9% | 5.8% | 7.7% | 28.8% |
| 上京型 | 全体 | 96 | 44.8% | 14.6% | 19.8% | 16.7% | 2.1% | 5.2% | 17.7% | 30.2% | 0.0% | 10.4% | 1.0% | 21.9% |
| | 男性 | 81 | 45.7% | 12.3% | 17.3% | 16.0% | 2.5% | 6.2% | 16.0% | 29.6% | 0.0% | 12.3% | 1.2% | 23.5% |
| | 女性 | 15 | 40.0% | 26.7% | 33.3% | 20.0% | 0.0% | 0.0% | 26.7% | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 13.3% |
| UIJターン型 | 全体 | 77 | 46.8% | 18.2% | 13.0% | 5.2% | 10.4% | 2.6% | 11.7% | 27.3% | 0.0% | 13.0% | 1.3% | 24.7% |
| | 男性 | 63 | 46.0% | 15.9% | 11.1% | 6.3% | 11.1% | 1.6% | 11.1% | 30.2% | 0.0% | 14.3% | 0.0% | 20.6% |
| | 女性 | 14 | 50.0% | 28.6% | 21.4% | 0.0% | 7.1% | 7.1% | 14.3% | 14.3% | 0.0% | 7.1% | 7.1% | 42.9% |
| 非東京圏型 | 全体 | 287 | 53.7% | 18.8% | 15.0% | 8.4% | 5.2% | 2.8% | 6.6% | 23.0% | 1.4% | 4.9% | 2.1% | 24.0% |
| | 男性 | 209 | 55.0% | 14.8% | 14.8% | 9.1% | 3.8% | 1.4% | 7.2% | 23.9% | 1.9% | 4.8% | 2.4% | 22.0% |
| | 女性 | 78 | 50.0% | 29.5% | 15.4% | 6.4% | 9.0% | 6.4% | 5.1% | 20.5% | 0.0% | 5.1% | 1.3% | 29.5% |

移動類型別では、東京圏内型では「家族・親族」への相談は転居あり転職全体に対して男女ともに低く、特に男性では全類型の中で最も低い割合になっている。「家族・親族」以外では、男性は「前職の同僚」、「社外の友人・知人」、「仕事上で付き合いのある人」、「キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント」、「ハローワーク」、「人材紹介会社」の項目で「転居あり転職」全体に比べて高い割合を示しており、また女性に対しても割合が高い（「前職の同僚」、「社外の友人・知人」を除く）。東京圏内型の男性では、相談先が沢山あり、また積極的に活用していることが伺える。興味深いのは、同じ東京圏内での転居を伴わない転職と比

較したときに、「家族・親族」への相談は男女比の割合が逆転しているという点だ。「家族・親族」への相談について男性では14ポイントも低く、女性では反対に6ポイントも高い。他方で、「前職の同僚」や「社外の友人・知人」は男女ともに高く、「仕事上で付き合いのある人」、「キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント」「人材紹介会社」では男性のみだが二倍以上高い。

上京型では、女性に顕著な特徴が表れている。まず、「誰にも相談しなかった」の割合は全類型の中で最も低く、転居あり転職全体（女性）と比べると半分以下の割合である。その代わりに、「社外の友人・知人」、「仕事上で付き合いのある人」、「キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント」「ハローワーク」は「転居あり転職」全体（女性）と比べて10ポイント以上も高いなど、誰かに相談を行っている人が多い。しかし、「人材紹介会社」、「人材派遣会社」の利用は0%となっている。また、「家族・親族」の割合が男性に対して低く、また「転居あり転職」全体（女性）で比べても低いという特徴があるが、これについては第4-2-5表で見たように上京型の女性は「ひとり暮らし」の割合が7割を超えていることを反映しているだろう。

UIJターン型では、「誰にも相談しなかった」の項目で女性の割合が全類型の中で最も高く、同類型の男性と比べても2倍以上高い点に特徴がある。また、「仕事上で付き合いのある人」への相談が男女ともに全類型の中で最も低い割合となっている。ただし、上京型もUIJターン型も、女性のサンプル数が少ない点に注意が必要である。

5. 家族・親族からの反対理由

さて、転居を伴う転職では家族が強い反対を示す可能性が考えられる。本研究の調査では相談相手として「家族・親族」を選んだ人には追加の質問として「前職から転職することについて、家族・親族の中で反対したのは誰ですか」（Q17SQ1）を尋ねている。さらに、その回答の選択肢で「家族・親族は反対しなかった」を選ばなかった人には「転職に反対した理由は何ですか」（Q17SQ2）を尋ねているが、その回答について移動類型別、性別でクロス集計した（第4-4-7表）。第4-4-7表では、「転居なし転職」と「転居あり転職」を比較した場合、転居なし転職に比べて4ポイント以上高い項目を太字にし、低い項目をイタリックにして下線を引いた。また、個々の移動類型では、転居あり転職全体に対して4ポイント以上高い項目を薄い灰色、4ポイント以上低い項目を濃い灰色で網掛けをした。なお、各項目の割合はQ17で相談相手に「家族」を選んだ人を分母とし、各項目の回答数を分子にして計算している。

第4-4-7表からは、転居なし転職は転居あり転職に比べて「家族・親族は反対しなかった」の項目が数ポイント高く、特に東京圏内での転居を伴わない転職では9割近くが反対されていないということが分かる。逆に言えば、転居を伴う転職ではやはり家族から反対さ

れる傾向があることを確認できる。次に、移動類型別に特徴を見ていきたいが、意外であったのは、「家族・親族は反対しなかった」と答える割合について、すべての類型の中で「東京圏内型」が男女ともに最も低いという点である。つまり、東京圏内型は家族・親族からの反対が最も多いということである。東京圏内型の移動についての当初の仮説としては、遠距離での移動は家族からの反対が見込まれるため、近くで移動をするのではないかというものであった。これについては否定的な結果が出ているということになる。東京圏内型での反対者で最も多いのは男性も女性も自分の配偶者であるが、女性の場合には同順位で自分の親が反対者になっている。男性の場合、配偶者の次に多い反対者は子供であり、自分の親からの反対は3番目である。女性の場合、配偶者の親からの反対が13.6%（男性は2.5%）となっており、3番目に多い反対者になっている。つまり、女性は実父母・義父母の双方から反対されやすいということである。女性では子どもからの反対の割合は4.5%（男性は12.5%）となっているが、これは第4-2-4表で見たように東京圏内型では配偶者の有無、子どもの有無で男女差があることが反映されているとみるべきだろう。

東京圏内型に対し、上京型では「家族・親族は反対しなかった」が男女合計で93%である。UIJターン型では「家族・親族は反対しなかった」が男女合計で83.3%である。上京型でもUIJターン型でも、配偶者からの反対の割合が転居あり転職全体に対して低い結果となっている。

第4-4-7表 移動類型（自己都合退職者のみ）×家族への相談×反対者

| | 性別 | 人数 | 配偶者 | 自分の親 | 配偶者の親 | 兄弟 | 子供 | その他の家族・親族 | 家族・親族は反対しなかった |
|---------|----|------|--------------|--------------|-------------|------|-------|-----------|---------------|
| 転居なし転職 | 全体 | 1294 | 7.7% | 5.6% | 0.3% | 0.6% | 1.2% | 0.2% | 87.2% |
| | 男性 | 835 | 9.3% | 5.4% | 0.5% | 0.5% | 1.0% | 0.1% | 86.2% |
| | 女性 | 459 | 4.6% | 5.9% | 0.0% | 0.9% | 1.5% | 0.2% | 89.1% |
| 東京圏内 | 全体 | 596 | 8.4% | 5.0% | 0.3% | 0.7% | 1.0% | 0.2% | 87.2% |
| | 男性 | 414 | 10.1% | 5.1% | 0.5% | 0.7% | 1.2% | 0.2% | 85.5% |
| | 女性 | 182 | 4.4% | 4.9% | 0.0% | 0.5% | 0.5% | 0.0% | 91.2% |
| 転居あり転職 | 全体 | 295 | 13.9% | 7.8% | 2.0% | 0.7% | 3.7% | 0.3% | 80.0% |
| | 男性 | 221 | 14.9% | 6.3% | 1.4% | 0.9% | 3.6% | 0.0% | 80.5% |
| | 女性 | 74 | 10.8% | 12.2% | 4.1% | 0.0% | 4.1% | 1.4% | 78.4% |
| 東京圏内型 | 全体 | 62 | 21.0% | 12.9% | 6.5% | 1.6% | 9.7% | 1.6% | 67.7% |
| | 男性 | 40 | 22.5% | 10.0% | 2.5% | 2.5% | 12.5% | 0.0% | 70.0% |
| | 女性 | 22 | 18.2% | 18.2% | 13.6% | 0.0% | 4.5% | 4.5% | 63.6% |
| 上京型 | 全体 | 43 | 7.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 93.0% |
| | 男性 | 37 | 8.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 91.9% |
| | 女性 | 6 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| UIJターン型 | 全体 | 36 | 8.3% | 8.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 83.3% |
| | 男性 | 29 | 10.3% | 3.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 86.2% |
| | 女性 | 7 | 0.0% | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 71.4% |
| 非東京圏型 | 全体 | 154 | 14.3% | 7.8% | 1.3% | 0.6% | 3.2% | 0.0% | 80.5% |
| | 男性 | 115 | 15.7% | 7.8% | 1.7% | 0.9% | 2.6% | 0.0% | 79.1% |
| | 女性 | 39 | 10.3% | 7.7% | 0.0% | 0.0% | 5.1% | 0.0% | 84.6% |

では、転居を伴う転職に反対する理由は何であろうか。第4-4-8表では「転職に反対

した理由は何ですか」(Q17SQ2)の回答について「転居なし転職」と「転居あり転職」について性別でクロス集計を行った。移動類型別の集計については、サンプル数が少ないため省略した。ここでは、転居なし転職に対して転居あり転職で4ポイント以上高い項目を薄い灰色で網掛けをし、4ポイント以上低い項目を濃い灰色で網掛けを行った。

第4-4-8表 家族・親族が転職に反対する理由

| | 性別 | 人数 | 収入が減る など経済上 の理由 | 仕事が忙し くなるため | 仕事や育 児・介護と の両立が難 しいから | あなたの健 康を心配し て | 転職先や転職 後の仕事があ なたに向いて いないから | 転職前の会 社よりも小 規模だから | その他→具 体的に： |
|--------|----|-----|-----------------------|----------------|--------------------------------|---------------------|-------------------------------------|-------------------------|---------------|
| 転居なし転職 | 全体 | 165 | 49.7% | 15.8% | 8.5% | 13.9% | 10.3% | 15.2% | 4.8% |
| | 男性 | 115 | 55.7% | 16.5% | 7.8% | 7.8% | 12.2% | 10.4% | 7.0% |
| | 女性 | 50 | 36.0% | 14.0% | 10.0% | 28.0% | 6.0% | 26.0% | 0.0% |
| 転居あり転職 | 全体 | 59 | 45.8% | 15.3% | 27.1% | 20.3% | 18.6% | 13.6% | 5.1% |
| | 男性 | 43 | 44.2% | 16.3% | 20.9% | 18.6% | 18.6% | 14.0% | 4.7% |
| | 女性 | 16 | 50.0% | 12.5% | 43.8% | 25.0% | 18.8% | 12.5% | 6.3% |

全体的にみて、「転居なし転職」に比べて「転居あり転職」では「仕事や育児・介護との両立が難しいから」が男女合計で3倍程度高くなっていること、そして「あなたの健康を心配して」と「転職先や転職後の仕事があなたに向いていないから」とで男女合計で数ポイント高くなっている。

第5節 小括～本章のまとめと政策的示唆～

転居を伴う転職についての本章のまとめと政策的示唆を示すにあたって、本章冒頭で掲げた3つのリサーチクエスチョンに回答しておきたい。一つ目の「転居を伴う転職を行う転職者の家族関係は、転居を伴わない転職者と比べて、どのような違いがあるのか」である。これについてはキャリアアップを目指して転居を厭わずに転職を行うのか、それともワークライフバランスの問題を解決するために労働条件の改善を目指して、転居を厭わずに転職を行うのか、といった逆方向の仮説が考えられる。どちらの仮説が優位であるかについては、第二のリサーチクエスチョンである「転居を伴う転職は、職種の移動・企業規模の移動、労働条件にいかなる影響を与えているのか」および第三のリサーチクエスチョンである「転居を伴う転職では、転居を伴わない転職と比較して、転職の動機や転職活動のあり方にどのような違いが生まれているのか」と併せて考えることで答えが見えてくるものと考えられる。

まず、同居の家族の形態から考えると、転居あり転職は転居なし転職に比べて男女ともに一人暮らしの割合が高く、父母との同居割合、子どもとの同居割合が低い(第4-2-5表)。転居を伴う転職を行うには「身軽」であることが条件となっていることが伺えるが、この傾向は特に女性で強い。転居を伴う転職において、女性では配偶者からの反対(男性14.9%/女性10.8%)だけでなく、自分の親からの反対(男性6.3%/女性12.2%)、配偶者の親からの反対(男性1.4%/女性4.1%)もされている(第4-4-7表)。男性に比べ、女性は転居

を伴う転職を行うためには了解を得なければならない家族・親族関係者が多いのである。実際、転居あり転職を行う層で女性の占める割合は23.4%に過ぎず、転居なし転職を行う層での女性の割合が41.8%であるのに対して著しく低いことから、ハードルの高さが伺える。

興味深いことは、家族・親族からの反対において、移動類型別では男女ともに最も反対される割合が高いのは東京圏内型で、最も反対される割合が低いのが上京型である点だ。本研究の調査では「転居を伴う転職を行う意思があるが、実行に移していない層」については調査できていない。そのため、あくまで推測に留まるが、比較的近距离での移動である東京圏内型は、転居を伴う転職を行っても「自分の親」や「配偶者の親」との関係を維持しやすいため、家族・親族からの反対があっても転職を実行に移せるのではないかと考えられる。

東京圏内型の女性では、前職を辞めた理由として「満足のいく仕事内容ではなかったため」を挙げるものが全類型の中で最も高い40.4%となっており、キャリアの追求という面が強いと考えられる(なお、男性では同項目は39.3%で、非東京圏型の男性の42.1%に次いで高い)。ただし、女性では前職を辞めた理由として「結婚・出産・育児のため」も17.3%いるため、二極化が生じていると解釈した方が妥当と考えられる。それに対して、東京圏内型の男性では前職を辞めた理由として「結婚・出産・育児」を挙げている者は全ての移動類型の中で最も低い2.6%に過ぎない。また、労働時間の増減で、東京圏内型では男女で対照的な傾向が現れている。男性は労働時間が1割減少しており、これは全類型の中で最大の下げ幅である。一方、女性は労働時間が全類型の中で唯一増加している。東京圏内型の男性は転居を伴う転職によって、キャリアの追求とワークライフバランスの追求を同時に実現しやすいと考えられる。

上京型については、家族からの反対がない層が転居を伴う転職を実行に移せていると考えられる(「家族・親族は反対しなかった」は男女合計で93%)。そのうえで、上京型では前職を辞めた理由として「能力・実力が正当に評価されなかったため」、「賃金が低かったため」、「労働条件が良くなかったため」、「会社の将来に不安を感じたため」、「前職のままではキャリアが頭打ちになるため」の項目で男女合計の値が転居あり転職全体や、転居なし転職全体の値を上回っている。自分のキャリアを伸ばせる環境を求めて、転居を伴う転職を実行していると考えられる。職種移動では、上京型は前職での管理職の割合が22.5%と他の類型に比べて顕著に高く、現職の管理職の割合も21.6%と高い。ただし、事務職も前職15.3%から現職26.1%へと大幅に増え、その代わり営業職の割合が前職から現職にかけて8ポイント下がっている。上京型の移動では、キャリアは二層化されていると考えられる。

UIJターン型については、家族・親族から反対される割合は上京型に次いで低い。反対者も「配偶者」「自分の親」だけとなっている。UIJターン型では前職を辞めた理由として「賃金が低かったため」「労働条件(賃金以外)が良くなかったため」を挙げる割合が男女ともに最も低い。男性では、「前職のままではキャリアが頭打ちになるため」が上京型に次いで高い。UIJターン型の男性では、50~54歳層が32.4%と他の類型に比べて顕著に高いため、前職で

の職場内でのポジションが高かった層が新たな仕事と就労環境を求めて移動していると考えられる。実際、職種移動において、UIJ ターン型は転職に伴って管理職に移行する割合が東京圏内型と並んで高く、現職の管理職の割合は全ての類型で最も高い 23.3%である（東京圏内型は 16.0%）。地方圏へ移動することによって、企業規模では小規模に移ったとしても、職種移行を行いやすくしていると考えられる。

最後に、転居を伴う転職における転職活動に注目して、政策的な示唆を考えたい。東京圏内型では、転職の際にアプローチした企業数が男女ともに最も多く、また転職の準備でも公共機関、民間サービス共に最も活用できている（第 4-4-2 表、第 4-4-3 表）。東京圏内での転居を伴う転職は多くの選択肢の中で、自分にあったキャリアプラン、ワークライフバランスを求めての行動と考えられる。東京圏型について政策的な面で注意すべきことは、転職者本人の仕事のキャリアそのものへの支援だけではなく、家族を含めたワークライフバランスの調整を行うことへの支援策が必要であると考えられる。また、女性では全ての類型の中で唯一、転職によって労働時間が減少せず、賃金上昇率も低かったため、この層への支援を厚くしていく必要がある。

上京型と UIJ ターン型では、転職準備にあたって「公共機関での教育訓練」が男女合計でそれぞれ 0%、1.1%であり、民間教育機関で教育訓練も男女合計でそれぞれ 5.4%、2.2%である。地域移動を伴う転職活動において、これらのサービスを利用することが難しいと考えられ、それもあってこれらの移動類型では「特に準備無し」の割合が転居あり転職全体に対して高くなっている。この点について危惧されるのは、上京型は前職を辞めた理由として、「能力・実績が正当に評価されなかったため」を挙げる割合が全類型の中で最も高かったことである。職種変更に伴う企業側と転職者側のマッチングを丁寧に行わないと、転職先での定着率が下がる可能性が危惧される。特に、上京型では営業職から事務職への職種変更が発生しているため、職種変更に伴うマッチングへの支援が必要になっていると考えられる。

UIJ ターン型では職種の移動と、企業規模の移動の二つで課題が発生していると考えられる。UIJ ターン型では、管理職層への職種移動が行われているが、管理職経験が十分でない者へのキャリア形成の支援を行う必要がある。一方で、企業規模では小規模への移動が多くなっているため、企業規模の変化に伴う職務分掌・職務分担の変化に対応できるようなアンラーニングも必要になるものと考えられる。特に、UIJ ターン型ではミドル層後半での転職が多くの割合を占めているため、転職活動の段階での企業側、求職側双方の入念な準備が重要だと考えられる。マッチングへの支援が必要であるが、もう一つ重要なのが、UIJ ターンでの転職希望者が自分の市場価値を把握することへの支援である。一般社団法人人材サービス産業協議会（2015:3）によれば、2012 年時点で職業紹介事業の許可事業者のうち 47%が東京、愛知、大阪の三都府県に集中している。求人から求職まで一貫して業務を行うことが前提とされているため、事業者は都市部に集中しており、地域間や産業間の求人・求職の偏在を克服できるような事業者間での業務分担は積極的に予定されていないという。本調査でも、転

職に関する民間サービスの理由については、全ての移動類型の中で UIJ ターン型が男女ともに最も低い割合であった。一方で、田中・森安（2018）によれば「地方からの圧倒的な人材ニーズに対して、都市部からの人材供給が追いついていない状況」があるという。UIJ ターンの希望者が、地方圏での自分の市場価値を把握できるように転職市場が整備されていけば、地方圏の産業と地域の活性化につながるものと考えられる。

参考文献

- 一般社団法人人材サービス産業協議会（2015）「雇用仲介事業に関する規制の見直しによる民間の労働力需給調整機能の活用に関する意見書」一般社団法人人材サービス産業協議会 HP（最終アクセス日：2022年1月31日、<http://j-hr.or.jp/research/11008/>）。
- 田中文隆・森安亮介（2018）「地域企業・地域経済を成長に導くプロフェッショナル人材の活用」、みずほ情報総研レポート 15号, pp.1-11
- みずほ情報総研株式会社社会政策コンサルティング部（2016）『平成 27 年度産業経済研究委託事業 労働実態等に関する調査報告書』。
- 労働政策研究・研修機構編（2011）『非三大都市圏への U・I ターンの促進と U・I ターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究』, 労働政策研究報告書 No.134.
- 労働政策研究・研修機構編（2016）『UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化』, JILPT 調査シリーズ No.152.

第5章 転職者と勤続者の比較

～転職者と勤続者では仕事への態度・行動が異なるのか～

第1節 目的

本章の目的は、転職者と勤続者の間で仕事への態度・行動が異なるのか、を明らかにすることである。本稿では、転職者に焦点を当てているが、そもそも、転職経験者と転職未経験者（本章では、「勤続者」と呼称）にはどのような違いがあるのか。通説的に「転職者は転職を繰り返す」、「勤続者の方が組織への愛着は高い」などと言われることも多いが、果たしてそうなのであろうか。そこで、本章では、転職者と勤続者の異同について検討する。

第2節 分析

1. 転職者と勤続者の定義、基本的な属性分布

まず、転職者と勤続者の区分については下記の通りに設定した。「あなたは現在の勤務先に、どのような経緯で入社しましたか」において「学校卒業後、すぐに入社した（新卒入社）」を選択した者を「勤続者」、「他社から転職してきた」を選択した者を転職者とした。本設問以前のプレ設問において、転職者・勤続者は正社員かつホワイトカラー職に限定されている。転職者においては、転職後3年以下の者に限定される。転職者・勤続者はそれぞれ4205人、2498人である（第5-2-1表）。

第5-2-1表 転職者・勤続者の人数

| | 転職者 | | 勤続者 | |
|------|------|------|------|------|
| 人数/% | 4205 | 62.7 | 2498 | 37.3 |

また、転職者の現在の職場における勤続年数と勤続者の入社時期(SC7)の分布は第5-2-2表の通りである。なお、調査においては、転職者のみが回答する設問も多いため、転職者・勤続者ともに回答した項目について比較検討を行う。転職者の平均年齢は44.24歳（標準偏差6.325）、勤続者の平均年齢は44.86歳（標準偏差5.790）であった¹。また、転職者のうち男性は2582人（61.4%）、女性は1623人（38.6%）、勤続者のうち男性は1673人（67.0%）、女性は825人（33.0%）であった。転職者と勤続者の最終学歴を示したものが第5-2-3

¹ 平均年齢は近似しているが、転職者と勤続者の平均年齢の差は統計的に有意であった。

表である。転職者・勤続者の学歴(Q2)はともに、大学卒（文系・理系）が最も多く、転職者では51.9%、勤続者では61.8%が大卒である。家族状況については、転職者の55.0%、勤続者の64.7%に配偶者がいる。また、子どもがいる者は転職者のうち45.3%、勤続者のうち53.0%であった。

第5-2-2表 転職者・勤続者の勤続状況

| 転職者の勤務開始時期（分布） | | | 勤続者の勤務開始時期（分布） | | |
|----------------|------|------|----------------|--------|------|
| N=4205 | | | 10年区切り | N=2498 | |
| | 人数/% | | | 人数/% | |
| 2018年 | 1750 | 41.6 | 1980年代 | 174 | 7.0 |
| 2019年 | 1584 | 37.7 | 1990年代 | 1468 | 59.5 |
| 2020年 | 871 | 20.7 | 2000年代 | 689 | 27.6 |
| | | | 2010年代 | 149 | 6.0 |

第5-2-3表 転職者・勤続者の学歴

| 最終学歴（人数/%） | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | |
|------------|------------|------|------------|------|
| 中学卒業 | 22 | 0.5 | 2 | 0.1 |
| 高校卒業 | 570 | 13.6 | 281 | 11.2 |
| 高等専門学校卒業 | 94 | 2.2 | 42 | 1.7 |
| 短期大学卒業 | 315 | 7.5 | 200 | 8.0 |
| 専門学校卒業 | 578 | 13.7 | 177 | 7.1 |
| 大学（理系学部）卒業 | 707 | 16.8 | 580 | 23.2 |
| 大学（文系学部）卒業 | 1476 | 35.1 | 964 | 38.6 |
| 大学院（理系）修了 | 318 | 7.6 | 216 | 8.6 |
| 大学院（文系）修了 | 116 | 2.8 | 32 | 1.3 |
| その他 | 9 | 0.2 | 4 | 0.2 |

転職者と勤続者が勤務する産業(Q6(1))の分布を示したものが第5-2-4表である。注目すべきは、転職者が勤務する産業において、勤続者と比べて、医療・福祉産業が多い点である（転職者：15.8%；勤続者：5.9%）。また、勤続者においては、製造業に勤務する者が31.5%で転職者（20.0%）よりも多くみられた。転職者・勤続者の現在の役職(Q7(3))について示したものが第5-2-5表である。課長相当職及び係長相当職においては、勤続者の方がそれら役職についている者の割合が相対的に多い。転職者では役職なしの者が67.2%を占める。第5-2-6表は現在の勤務先での実務経験パターン(Q9)を示したものである。勤続者においては、「1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた」、「1つの部門のなかで働いてきたが、その中で幅広く仕事・業務を経験してきた」、「いくつかの部門を経験し

たが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた」、「いくつかの部門を経験し、様々な仕事・業務を経験してきた」がほぼ均等に分布している。一方で、転職者の場合、「1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた」者が46.6%、「1つの部門のなかで働いてきたが、その中で幅広く仕事・業務を経験してきた」者が31.3%で大半を占める。本章の分析対象である転職者は現在の勤務先に勤めて4年までの者が多いため、現在の勤務先でのキャリアの幅は相対的に狭いことも想定されるためにその結果が反映された結果であるかもしれないが、転職者の方がキャリアの幅が狭いことを示唆している可能性もある。

第5-2-4表 転職者・勤続者の勤務先産業

| 勤務先産業（人数/%） | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | |
|-------------------|------------|------|------------|------|
| 農業・林業・漁業 | 8 | 0.2 | 4 | 0.2 |
| 鉱業，採石業，砂利採取業 | 9 | 0.2 | 3 | 0.1 |
| 建設業 | 229 | 5.4 | 153 | 6.1 |
| 製造業 | 843 | 20.0 | 788 | 31.5 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 68 | 1.6 | 72 | 2.9 |
| 情報通信業 | 498 | 11.8 | 281 | 11.2 |
| 運輸業・郵便業 | 109 | 2.6 | 98 | 3.9 |
| 卸売業・小売業 | 471 | 11.2 | 257 | 10.3 |
| 金融業・保険業 | 299 | 7.1 | 278 | 11.1 |
| 不動産業，物品賃貸業 | 127 | 3.0 | 45 | 1.8 |
| 学術研究，専門・技術サービス業 | 136 | 3.2 | 41 | 1.6 |
| 宿泊業，飲食サービス業 | 41 | 1.0 | 19 | 0.8 |
| 生活関連サービス業，娯楽業 | 42 | 1.0 | 31 | 1.2 |
| 教育・学習支援業 | 116 | 2.8 | 57 | 2.3 |
| 医療・福祉 | 665 | 15.8 | 148 | 5.9 |
| 複合サービス業 | 51 | 1.2 | 35 | 1.4 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 386 | 9.2 | 141 | 5.6 |
| その他 | 107 | 2.5 | 47 | 1.9 |

第5-2-5表 転職者・勤続者の役職

| 役職（人数/%） | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | |
|------------------|------------|------|------------|------|
| 部長相当職以上 | 300 | 7.1 | 171 | 6.8 |
| 課長相当職（次長含む） | 532 | 12.7 | 599 | 24.0 |
| 係長相当職（課長補佐・代理含む） | 548 | 13.0 | 662 | 26.5 |
| 役職なし | 2825 | 67.2 | 1066 | 42.7 |

第5-2-6表 現在の勤務先における転職者・勤続者の実務経験パターン

| 現在の勤務先での実務経験パターン (人数%) | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | |
|-------------------------------------|------------|------|------------|------|
| 1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた | 1959 | 46.6 | 609 | 24.4 |
| 1つの部門のなかで働いてきたが、その中で幅広く仕事・業務を経験してきた | 1315 | 31.3 | 652 | 26.1 |
| いくつかの部門を経験したが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた | 448 | 10.7 | 578 | 23.1 |
| いくつかの部門を経験し、様々な仕事・業務を経験してきた | 483 | 11.5 | 659 | 26.4 |

2. 分析①

本節では、転職者と勤続者の間で仕事や組織に対する態度に異同があるかどうかについて平均値比較を行うことで検証する。第5-2-7表は、自身の仕事成果についての相対的な自己評価を転職者と勤続者間で比較した結果(Q40)である。「あなた自身の仕事成果についてどのように感じていますか」という質問²において、「社内で同じ（もしくは同じくらいの）職位の人」、「会社が要求する水準」、「社内・社外問わず、同じくらいの職務経験年数の人」「自分の理想」と比べた際の自己評価について回答を得ている。転職者と勤続者を比べると、「社内で同じ（もしくは同じくらいの）職位の人と比べて」、「会社が要求する水準に比べて」、「社内・社外問わず、同じくらいの職務経験年数の人と比べて」、「自分の理想と比べて」すべてにおいて、転職者の方が自己評価は統計的に有意に高かった。自身の仕事成果への評価が元々高い転職者が多いのか、転職後に自身の仕事成果への評価が高くなったのか、については判別できないが、転職者の方が勤続者よりも自身の仕事成果への自己評価が高いという結果は興味深い結果といえるだろう。

第5-2-7表

自身の仕事成果への（相対的）自己評価に関する転職者と勤続者の比較

| | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | | 有意確率 |
|-----------------------------|------------|------|------------|------|------|
| | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | |
| 社内で同じ（もしくは同じくらいの）職位の人と比べて | 3.35 | .848 | 3.22 | .789 | *** |
| 会社が要求する水準に比べて | 3.30 | .834 | 3.17 | .735 | *** |
| 社内・社外問わず、同じくらいの職務経験年数の人と比べて | 3.28 | .830 | 3.16 | .775 | *** |
| 自分の理想と比べて | 2.92 | .846 | 2.85 | .764 | ** |

※1 得点は「1=下回っている」「2=やや下回っている」「3=どちらともいえない」「4=やや上回っている」「5=上回っている」

※2 *** p < .001, ** p < .01

² オリジナルの設問では、「1=上回っている」～「5=下回っている」の順の得点であるが、今回の平均値算出にあたっては、得点を逆転させている。したがって、表7においては得点（平均値）が高いほど、自身の仕事成果への相対的な自己評価が高いことを意味する。

続いて、転職者と勤続者のコミットメント(Q41)の比較を行った。通説的に、「転職者は転職を繰り返す」「そのため、所属組織とはドライな関係にある」といったことが言われるが、それは果たして本当なのであろうか。比較結果は第5-2-8表の通りである。なお、第5-2-8表における比較に先立って、Allen and Meyer (1990) や労働政策研究・研修機構編(2012)における(3次元)コミットメント測定尺度を参照して作成した項目群について信頼性分析を行った。愛着的コミットメントは「私はこの会社の一員であることを誇りに思う」など5項目(クロンバックの $\alpha=.913$)、功利的コミットメントは「私は選択肢がほとんどないため、この会社を離れることができない」などの3項目(クロンバックの $\alpha=.715$)、規範的コミットメントについては「私はこの会社に対して忠誠心を感じている」などの3項目(クロンバックの $\alpha=.844$)で構成されている。

第5-2-8表 転職者と勤続者のコミットメント比較

| | クロンバック α | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | | 有意確率 |
|--|-----------------|------------|------|------------|------|------|
| | | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | |
| 愛着的コミットメント | | | | | | |
| 私はこの会社の一員であることを誇りに思う | $\alpha=.913$ | 2.99 | .931 | 3.10 | .831 | *** |
| 私はこの会社に愛着を感じている | | | | | | |
| 私にはこの会社を背負っていくという自覚がある | | | | | | |
| 私はこの会社で起こる問題を自分の問題のように感じる | | | | | | |
| 私たちの世代が会社を担っていく必要があると思う | | | | | | |
| 功利的コミットメント | | | | | | |
| 私は選択肢がほとんどないため、この会社を離れることができない | $\alpha=.715$ | 2.88 | .858 | 3.11 | .706 | *** |
| 今この会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになるだろう | | | | | | |
| 今の会社に今までこんなに尽くしてこなかったなら、他の会社で働くことも考えるだろう | | | | | | |
| 規範的コミットメント | | | | | | |
| 私はこの会社に対して忠誠心を感じている | $\alpha=.844$ | 2.92 | .952 | 3.04 | .837 | *** |
| 一緒に働く人々に対する義務感を感じるので、今の会社を辞めないだろう | | | | | | |
| 私は、今の会社に大きな恩義がある | | | | | | |

※1 *** p < .001, ** p < .01

愛着的コミットメント、功利的コミットメントそして規範的コミットメントのすべてにおいて、転職者よりも勤続者の方が平均値³は統計的に有意に高い結果が示された。すなわち、勤続者は転職者に比べて、組織に愛着を持っていることが示唆された。転職者と比べて勤続

³ オリジナルの設問では、「1=そう思う」-「2=ややそう思う」-「3=どちらともいえない」-「4=あまりそう思わない」-「5=そう思わない」の順の得点であるが、今回の平均値算出にあたっては、得点を逆転させている。したがって、第5-2-8表においては得点(平均値)が高いほど、各コミットメントが高いことを意味する。

年数が長いこと、組織への愛着や組織との同一化の程度が転職者よりも高いことを示す結果といえるだろう。また、勤続者は転職者に比べて、功利的コミットメントも高いことも示された。功利的コミットメントとは、これまで組織に対して与えてきたものと組織から受け取ったものの損得勘定を考えた上で組織に留まる意図を以てしたコミットメントである。したがって、勤続者の場合、それまでその組織に様々な貢献をしてきた分を取り戻すため⁴に今後も勤め続けようと考えていることが示唆される結果といえよう。そして、規範的コミットメントは組織に留まらなければならないという一種の義務感に基づくコミットメントである。この規範的コミットメントが高い場合は、それが一種の足枷になり、転職を思いとどまることもあると考えられる。それ故、勤続者の規範的コミットメントが転職者よりも高くなっていると考えられよう。

第5-2-9表は転職者と勤続者それぞれの自律的キャリア観(Q45)を比較した結果である。ここでは、自律的キャリアにおいて議論されるプロティアンキャリアとバウンダリーレスキャリアへの志向性について、武石・林（2013）を参照して測定した上で、それぞれのキャリア観の平均値比較を実施した。武石・林（2013）では、Briscoe et al.（2006）を参照に日本版プロティアン・バウンダリーレスキャリア測定尺度が提示されている。プロティアンキャリアには自己指向尺度（Self-Directed Career Management Scale）、価値優先尺度（Value-Driven Scale）の下位概念があり、バウンダリーレスキャリアはバウンダリーレス思考尺度（Boundaryless Mindset Scale）と移動への選好尺度（Organizational Mobility Preference Scale）の2つの下位概念より構成される。自己指向は自身のキャリアを自分の責任によって決定している意識を示し、価値優先とは自分の価値基準によってキャリアの成否を判断する意識を指す（武石 2016）。バウンダリーレス思考が高い者は組織の中での閉じた経験ではなく組織の枠にとらわれずに働くことに意義を感じる者であり、移動への選好尺度は現在の所属組織にこだわらない意識を指す（武石 2016）。比較検討に先立ち、上記4つを測定する尺度を因子分析した結果、武石・林（2013）と同様に、4つの因子群に分かれた⁵。それを踏まえて、転職者と勤続者間でのキャリア観の平均値比較を実施した。

第5-2-9表の結果においては、プロティアンキャリアの自己指向、価値優先ともに、転職者の方が勤続者よりもそれらキャリア観を高く持っていることが示された。また、バウンダリーレスキャリアにおけるバウンダリーレス思考についても、転職者の方が勤続者よりも高いレベルで有している傾向が示された。移動を選好する度合いについても、転職者の方が勤続者と比べて高いことが分かった。それぞれの平均値比較において、差は統計的に有意

⁴ 今やめた場合と定年まで勤めた場合では退職金が異なる（ため、組織に留まる）、他社に移った場合に今の勤務先と同等の評価・報酬を受け取れないリスクを取りたくない（ため、組織に留まる）、などがその例である。

⁵ オリジナルの設問では、「1=そう思う」-「2=ややそう思う」-「3=どちらともいえない」-「4=あまりそう思わない」-「5=そう思わない」の順の得点であるが、今回の平均値算出にあたっては、得点を逆転させている。したがって、第5-2-9表においては得点（平均値）が高いほど、各キャリア観を持っていることを示す。ただし、移動への選好尺度については、逆転項目であるため、得点（平均値）が低いほど移動への選好性が高いことを意味する。

であった。

第5-2-9表 転職者と勤続者の自律的キャリア観の比較

| | クローンバック α | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | | 有意確率 |
|--|------------------|------------|------|------------|------|------|
| | | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | |
| 自己指向 | | | | | | |
| 結局、キャリアアップできるかどうかは、自分自身にかかっている | $\alpha=.826$ | | | | | |
| 私のキャリアを決めているのは自分自身である | | 3.43 | .723 | 3.23 | .664 | *** |
| 私にとって最も重要なことは、自分自身でキャリアを選択していくことである | 4項目 | | | | | |
| 私のキャリアは、いつも自分がコントロールしている | | | | | | |
| 価値優先 | | | | | | |
| 過去を振り返ると、会社から意にそぐわないことを頼まれたとき、私は基本的に自分の価値観に従ってきた | $\alpha=.832$ | | | | | |
| 一番大切なことは、他の人の考え方ではなく、自分の考えるキャリアの成功である | | 3.22 | .682 | 3.09 | .629 | *** |
| 会社から自分の価値観に反することをを行うように求められても、私は自分の価値観に従うだろう | | | | | | |
| 会社・組織の都合に反してでも、自分の中での優先順位を大切に、キャリアを切り拓く | 5項目 | | | | | |
| 重要なことは、自分で正しいと考えるキャリアであって、会社とは関係ない | | | | | | |
| バウンダリーレス思考 | | | | | | |
| 社内外の色々な組織出身の人たちとプロジェクトに取り組んだりすることは楽しい | $\alpha=.882$ | | | | | |
| 自分の勤め先以外の人と働くことはワクワクする | | 3.26 | .795 | 3.15 | .736 | *** |
| 自分の部署にとどまらず、他部署との交流や調整を求められるような仕事は楽しいと思う | 4項目 | | | | | |
| 色々な会社の人と交流することは楽しい | | | | | | |
| 移動選好 | | | | | | |
| ひとつの勤め先にずっと働き続けるという見込みが欲しい (R) | $\alpha=.829$ | | | | | |
| 理想のキャリアがあるとすれば、それは一つの勤務先で働き続けることである (R) | | 3.09 | .795 | 3.22 | .695 | *** |
| もし、今の会社が終身雇用を保障してくれるのであれば、他の会社に移ることは絶対ない (R) | 4項目 | | | | | |
| 他の勤め先を探すよりも、なじみのある会社で所属している方が良いと思う (R) | | | | | | |

注) 数値が小さい方が移動選好性が高い

※1 *** p<.001, ** p<.01

この結果から、転職者の方がいわゆる自律的キャリア観を持つ傾向が強いことが示されたといえる。本分析からは、転職者が自律的にキャリア形成を行った結果として転職してきたのか、転職を経て自律的キャリア観が醸成されたのか、いずれの因果であるのか特定できない。しかし、前者のケース（すなわち、転職者が自律的にキャリア形成を行った結果として転職した）であるとすれば、キャリア論あるいはキャリアコンサルティングの中で今後のキャリア形成において重要とされる自律的キャリアが浸透するにつれて、転職というキャリア選択を行う者が増加する可能性もあるだろう。

転職につながるものが想定できるプロティアンキャリアあるいはバウンダリーレスキャリアの比較と同様に、転職者と勤続者の間では、新たな知識・ルーティンを受け入れるために意図的（かつ一時的）な忘却であるアンラーニングについても検討されるべきであろう。なぜならば、転職者においては転職というキャリアトランジションでアンラーニングが機能することが求められるため、転職者と勤続者の間ではそれらについて差が生じると考えられるからだ。アンラーニングとは、それまでの知識・スキル、ノウハウや働き方によって築かれた信念やルーティンの変化を捨て去ることを意味しており、個人レベルでのアンラーニン

グは転職時に求められるだろうし、それができるかどうかは転職を検討する際に重要な転職判断材料になるだろう。本章では、アンラーニング測定を個人が持つアンラーニング（への志向性）である The framework for Changing the Individual Habit（個人の習性を変化させるフレームワーク）（Cegarra-Navarro and Sánchez-Polo 2008）を用いて行った(Q48)⁶。この尺度は、新たな環境が自身の間違い・考え方・行動の変化にどのような作用するかを測定するものである。つまり、転職者が新たな組織に参入した際にその環境によって変化できるかどうかを測る項目とみなせるため、本尺度を使用している。

第5-2-10表 転職者・勤続者のアンラーニング志向比較

| アンラーニング（個人の習性を変化させるフレームワーク） | クロンバック α | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | | 有意確率 |
|------------------------------|-----------------|------------|------|------------|----------|------|
| | | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | |
| 新たな環境は私にとって好ましくない行動を見出す助けになる | $\alpha=.875$ | 3.32 | .711 | 3.20 | .688 *** | |
| 新たな環境は個人の行動を変える助けになる | | | | | | |
| 新たな環境は個人の考えを変える助けになる | | | | | | |
| 新たな環境は個人が自身の失敗を見出す助けになる | | | | | | |
| | | 4項目 | | | | |

※1 *** p < .001, ** p < .01

分析結果は第5-2-10表の通りである。転職者の方がアンラーニング志向は高いことが示された。平均値の差も統計的に有意であった。この結果より、転職者は勤続者に比べて、新たな環境への適応がスムーズに進む可能性が高いといえよう。あるいは、勤続者の場合新たな環境に置かれる状況が相対的に少ないため、アンラーニング志向を持つ必要性・発揮する場面が限定され、相対的に低い数値となっているのかもしれない。しかし、組織内であっても新たな環境に置かれるケースもある（例えば、異動や事業転換など）。そのような場面ではアンラーニング志向はその本領を発揮すると考えられることから、転職者（とりわけ、本稿が対象とする経験が一定以上あるミドルの転職者）が（相対的に）持ち合わせているアンラーニング志向を活用することや彼らのアンラーニング志向を組織内に波及させていくこともマネジメント上必要となる視点になるかもしれない。

第5-2-11表は転職者と勤続者の間でワーク・エンゲージメントを比較したものである。ワーク・エンゲージメントは「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる」もので、「特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知」（Schaufeli et al. 2002:74）で、活力、熱意を持ち仕事に没頭する状況を指す。働きがいを感じながら仕事に取り組む姿勢として捉えることもできることから、仕事に対するポジティブ

⁶ オリジナルの設問では、「1=そう思う」-「2=ややそう思う」-「3=どちらともいえない」-「4=あまりそう思わない」-「5=そう思わない」の順の得点であるが、今回の平均値算出にあたっては、得点を逆転させている。したがって、第5-2-10表において得点（平均値）が高いほど、アンラーニング志向が高いことを意味している。

な姿勢・取り組みを測定する尺度ともいえる。そのワーク・エンゲージメントが転職者と勤続者の間で異同があるのかを検討した。Schaufeli and Bakker (2003) 及び島津 (2014) を参照にワーク・エンゲージメント尺度 (9 項目版)⁷を用いて測定し(Q42)、信頼性係数を算出したところ、クロンバック α は.950 であった。ここでは、これら 9 項目の平均値比較を実施している。

第 5-2-1 1 表の結果によると、統計的に有意に、転職者の方がワーク・エンゲージメントの平均値が高いことが示されている。したがって、勤続者に比べて、転職者のワーク・エンゲージメントが高いといえる。平均値間の差は微小であるが、生え抜き社員である勤続者よりも転職者の方がワーク・エンゲージメントは高い点は興味深い結果といえる。この結果の背景には、生え抜き社員のワーク・エンゲージメントが経年的に低くなっている可能性や転職者のワーク・エンゲージメントが現在の勤め先に入社後に瞬間最大風速的に高くなっている可能性、など様々な可能性があるだろう。中途入社組の方が生き活きと仕事に取り組んでいるにも関わらず、生え抜き社員は (相対的に) 高いやる気は持たずに仕事に取り組んでいる者が一定数存在するとすれば、看過できない問題であろう。

第 5-2-1 1 表 転職者・勤続者のワーク・エンゲージメント比較

| | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | | 有意確率 |
|-----------------------------|------------|------|------------|------|------|
| | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | |
| 仕事をしていると、力がみなぎるように感じる | | | | | |
| 職場では、元気が出て精力的になるように感じる | | | | | |
| 仕事に熱心である | | | | | |
| 仕事は私に活力を与えてくれる | 3.01 | .882 | 2.93 | .822 | *** |
| 朝に目が覚めると「さあ仕事に行こう」という気持ちになる | | | | | |
| 仕事に没頭しているとき幸せだと感じる | | | | | |
| 私は仕事にのめり込んでいる | | | | | |
| 仕事をしていると、つい夢中になってしまう | | | | | |

※1 *** p<.001, ** p<.01

第 5-2-1 2 表は転職者と勤続者の間で定着意思を比較した結果である。質問項目(Q43)の得点を逆転させて得点が高いほど定着意思が高くなるように数値を調整した結果、勤続者の定着意思の平均値が転職者のそれよりも高いことが示された。この差は統計的に有意であった。すなわち、今後も現在の勤め先で継続して働きたいと考える傾向は勤続者の方が高いことが分かった。

⁷ オリジナルの設問では、「1=そう思う」-「2=ややそう思う」-「3=どちらともいえない」-「4=あまりそう思わない」-「5=そう思わない」の順の得点であるが、今回の平均値算出にあたっては、得点を逆転させている。したがって、第 5-2-1 1 表において得点 (平均値) が高いほど、ワーク・エンゲージメントが高いことを意味する。

第5-2-12表 転職者・勤続者の定着意思比較

| 定着意思 | クローンバック α | 転職者 N=4205 | | 勤続者 N=2498 | | 有意確率 |
|------------------------|------------------|------------|-------|------------|------|------|
| | | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | |
| 機会があれば他の会社に転職してみたい (R) | $\alpha=.904$ | | | | | |
| 現在の会社を辞めたい (R) | 3項目 | 2.89 | 1.035 | 3.20 | .987 | *** |
| この会社で働き続けたい | | | | | | |

※1 *** p < .001, ** p < .01

分析①の結果をまとめると、以下の通りである。まず、自己の能力の相対的な評価、自律的キャリア意識(キャリア観)、アンラーニング志向、ワーク・エンゲージメントについては、転職者の方が勤続者よりも高い数値を示した。そして、コミットメント(愛着的、功利的、規範的のすべて)においては、勤続者が転職者よりも高いスコアを示した。

3. 分析②

前節の転職者・勤続者比較の結果から、勤続者は転職者よりもワーク・エンゲージメントが低いこと、定着意思が高いことが明らかになった。転職者よりもワーク・エンゲージメントが低いにも関わらず定着意思が高い場合、その人材は仕事への取り組みは積極的あるいは熱心でないがそのまま今の勤め先に勤め続けようとする者である可能性もある。そのような人材を、本節ではいわゆるぶらさがり人材(やる気のないまま組織にしがみついているだけの人材)として、彼・彼女たちといわゆるぶらさがりでない人材の間にどのような異同があるのかを検討する。ぶら下がり人材の場合、組織コミットメントが低いまま組織にぶら下がるケース、あるいは成果が出ないまま(成果が出せないゆえに)ぶらさがり人材になってしまっているケースなどが想定できるため、とりわけ、ぶらさがり人材のコミットメントと仕事成果(への自己評価)がぶらさがり人材ではない者と比べてどう異なるのかを検討する。

ぶらさがり人材は以下のように操作化した上で抽出した。まず、勤続者のみを抽出した上で、ワーク・エンゲージメント(平均値:2.9316、標準偏差:.82243)と定着意思(平均値:3.2006、標準偏差:.98687)において、それぞれ1標準偏差(1S.D.)を区切りに、+1S.D.以上を高群、±1S.D.内に収まる群を中群、-1S.D.以下と低群として設定した。

それぞれの分布は第5-2-13表の通りである。表中の「ワーク・エンゲージメント低群×定着意思中群」、「ワーク・エンゲージメント低群×定着意思高群」、「ワーク・エンゲージメント中群×定着意思高群」(表内のグレー網掛け部分)をいわゆるぶらさがり人材とした(495人)。第5-2-14表及び第5-2-15表の分析においては、これらいわゆるぶらさがり人材とそうでない勤続者の比較を実施する。

第5-2-13表 定着意欲高・中・低群×ワーク・エンゲージメント高・中・低群（分布）

| N=2498 (人数/%) | | 定着意思 | | | | | |
|------------------|----|------|-----|------|------|-----|-----|
| | | 低群 | | 中群 | | 高群 | |
| ワーク・エンゲージメント | 低群 | 157 | 6.3 | 176 | 7.0 | 40 | 1.6 |
| | 中群 | 133 | 5.3 | 1354 | 54.2 | 243 | 9.7 |
| | 高群 | 30 | 1.2 | 202 | 8.1 | 163 | 6.5 |

第5-2-14表はいわゆるぶらさがり人材の属性を示したものである。30歳代でいわゆるぶらさがり人材である者は相対的に少ない。また、役職においては、いわゆるぶらさがり人材とそうでない勤続者の間で分布に大きな違いは存在しなかった。

第5-2-14表 いわゆるぶらさがり人材とそうでない勤続者の属性分布

| N=2498 (人数/%) | いわゆるぶらさがり人材 N=459 | | その他の勤続者 N=2039 | |
|------------------|-------------------|------|----------------|------|
| 年齢層 | | | | |
| 30歳代 | 42 | 9.2 | 318 | 15.6 |
| 40歳代 | 310 | 67.5 | 1294 | 63.5 |
| 50歳代 | 107 | 23.3 | 427 | 20.9 |
| 役職 | | | | |
| 部長相当職以上 | 35 | 7.6 | 136 | 6.7 |
| 課長相当職（次長含む） | 103 | 22.4 | 496 | 24.3 |
| 係長相当職（課長補佐・代理含む） | 121 | 26.4 | 541 | 26.5 |
| 役職なし | 200 | 43.6 | 866 | 42.5 |

第5-2-15表はいわゆるぶらさがり人材とそうではない勤続者の組織コミットメントや仕事成果の平均値比較の結果である。分析の結果、愛着的コミットメントについては、いわゆるぶらさがり人材はそうでない勤続者に比べて、統計的に有意に低い傾向がみられた。また、功利的コミットメントは有意な差は見られなかったが、規範的コミットメントはその他の勤続者の方が平均値は高いが、有意確率は10%水準であった。自身の仕事成果への（相対的）自己評価については、いわゆるぶらさがり人材は「社内で同じ（もしくは同じくらいの）職位の人と比べて」「会社が要求する水準に比べて」「社内・社外問わず、同じくらいの職務経験年数の人と比べて」「自分の理想と比べて」相対的に自身の仕事成果の水準が低いと感じていることが分かった。これらすべての項目において、いわゆるぶらさがり人材とそうでない勤続者の平均値の差は統計的にも有意なものであった。

この結果から、いわゆるぶらさがり人材はそうでない勤続者に比べて、組織への愛着が低く、自身のパフォーマンス評価も高くないことが示唆されたといえる。また、この分析結果からは、いわゆるぶらさがり人材がなぜ組織にぶらさがっているのかは明らかにできなかった。もし、やる気がないまま転職意欲もないあるいはなんとか定年まで自身の雇用を守ろう

とするのであれば、功利的コミットメントが高くなることも考えられるが、いわゆるぶらさがり人材もそうでない勤続者も功利的コミットメントの平均値は同じである（統計的にも有意ではない）。

本章での分析結果から、いわゆるぶらさがり人材に対してどのようなマネジメントが有効か、あるいはいかにしていわゆるぶらさがり人材を出さないようにするべきか、についての解答を提出することはできない。しかし、勤続者の中にはいわゆるぶらさがり人材と呼ばれるような仕事へのやる気・積極性がないままに組織に定着しようとする者が一定数存在する可能性が示唆されたことを受けて、今後の人材マネジメントにおいて注視しておく必要があるだろう。

第5-2-15表 いわゆるぶらさがり人材とそれ以外の勤続者の態度・成果の比較

| | いわゆるぶらさがり人材 N=459 | | その他の勤続者 N=2039 | | 有意確率 |
|-----------------------------|-------------------|------|----------------|------|------|
| | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 | |
| 組織コミットメント | | | | | |
| 愛着的コミットメント | 2.93 | .940 | 3.14 | .800 | *** |
| 功利的コミットメント | 3.11 | .780 | 3.11 | .688 | |
| 規範的コミットメント | 2.97 | .945 | 3.05 | .811 | + |
| 自身の仕事成果への（相対的）自己評価 | | | | | |
| 社内で同じ（もしくは同じくらいの）職位の人と比べて | 3.08 | .862 | 3.25 | .769 | *** |
| 会社が要求する水準に比べて | 3.04 | .807 | 3.20 | .715 | *** |
| 社内・社外問わず、同じくらいの職務経験年数の人と比べて | 3.01 | .847 | 3.19 | .754 | *** |
| 自分の理想と比べて | 2.74 | .793 | 2.87 | .756 | ** |

※1 *** p < .001, ** p < .01, + p < .10

第3節 小括

本章では、転職者と勤続者の間で仕事への態度・行動が異なるのかについて明らかにすることを目的に分析を進めてきた。分析の結果、明らかになった主な点は以下の通りである。

- ・ 転職者と勤続者を比べると、転職者の方が自身仕事成果への自己評価が高かった
- ・ 愛着的コミットメント、功利的コミットメントそして規範的コミットメントのすべてにおいて、勤続者の方が転職者よりも高い結果が示された
- ・ 転職者の方がいわゆる自律的キャリア観を持つ傾向が示された
- ・ 転職者の方がアンラーニング志向は高い
- ・ 転職者の方がワーク・エンゲージメントの平均値が高いことが示された
- ・ 今後も現在の勤め先で継続して働きたいと考える傾向は勤続者の方が高い
- ・ いわゆるぶらさがり人材（＝やる気のないまま組織にしがみついているだけの人材）はそうでない勤続者に比べて、組織への愛着が低く、自身のパフォーマンス評価も高くないこ

とが示唆された

本章では、転職者と勤続者、勤続者のうちいわゆるぶらさがり人材とそうでない人材の間で、仕事や組織への態度がいかにより異なるのかを検討した。比較検討結果を示したのみであるが、本章の結果を踏まえて、転職者のマネジメント、いわゆるぶらさがり人材も含む勤続者のマネジメントがスムーズに進むのかについては今後より一層の深耕が必要であろう。

参考文献

(日本語文献)

島津明人 (2014) 『ワーク・エンゲイジメント ―基本理論と研究のためのハンドブック―』, 星和書店.

武石恵美子・林洋一郎 (2013) 「従業員の自律的なキャリア意識の現状 ―プロティアン・キャリアとバウンダリーレス・キャリア概念の適用」, キャリアデザイン研究 9 号, 35-48.

武石恵美子 (2016) 『キャリア開発論』, 中央経済社.

労働政策研究・研修機構編 (2012) 『中小企業における人材の採用と定着 ―一人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRM チェックリスト他から―』, 労働政策研究報告書 No.147.

(外国語文献)

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization”, *Journal of Occupational Psychology* 63, pp.1-18.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006) “Protean and boundaryless careers: An empirical exploration”, *Journal of vocational behavior* 69(1), pp.30-47.

Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2003) “Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual”, *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht* 26(1), pp.64-100.

Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004) “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi - sample Study”, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 25(3), pp.293-315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., and Bakker, A. B.(2002) “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies* 3(1), pp.71-92.

第6章 結語～本書における分析からのインプリケーション～

本書ではミドルエイジ層（35～54歳）の転職者と、同じ年齢層の勤続者（転職未経験者）を対象とするアンケート調査を、転職活動における「社会的つながり」の活用や、能力開発・キャリア形成に向けた活動と転職結果との関連、組織再適応、転居を伴う転職の特徴、転職者と勤続者との比較という4つの観点から分析してきた。本書を締めくくるにあたり分析結果を振り返り、実践上・政策上のインプリケーションについて検討していきたい。

1. ミドルエイジ層の能力開発を促進する環境の整備

第2章では、転職者の能力開発・キャリア形成に関わる活動が、賃金、役職、スキルや知識の活用度といった、転職の結果とどのように関連しているかについて分析を行った。分析の結果、これらの転職の結果のいずれにも好影響を及ぼすことが推測される形での関連が見られたのは、職業上の資格・免許の保有であった。

職業上の資格・免許は多種多様であり、その保有自体が即座に望ましい転職結果をもたらすとは言えない。しかしながら、例えばハローワークに寄せられた求人、あるいは民間の職業紹介機関に寄せられた求人から、業種ごと、職種ごとにニーズの高い職業上の資格・免許をデータベースとして整理すれば、転職において有効な資格・免許の取得にとって、大きな支援になると考えられる。またこれら資格・免許の取得をより容易にする支援策についての情報とデータベースとを連携すれば、さらに効果的な支援環境が整うであろう。

第2章の分析では、過去3年間に転職者が実施してきた、仕事上のスキル・能力を高めるための取組みが、転職先におけるスキル・知識の活用度に関する自己評価をより高めていることがわかった。アンケート調査からは、こうした取組みを実施した時期と転職時期の前後関係はわからないが、もし転職前に実施されたのであれば、転職先が、能力開発に関わる取組みの内容から転職者の「強み」を見出し、そうした強みを活かすように採用・配置を行ったのかもしれない。また転職後に仕事上のスキル・能力を高めるための取組みが行われたのであれば、その取組みは転職先企業のニーズに応じる形で行われ、スキル・知識の活用につながっていると考えられる。いずれにせよ、スキルや能力向上のための取組みは、転職者が自ら培ってきた経験やキャリアの有用性を実感する上で大きな役割を果たしているといえ、転職を考える労働者あるいは転職をした労働者が、自分が効果的だと考えるタイミングで、必要な能力開発を実施できるようにするための社会的・政策的な支援が求められる。

2. ミドルエイジ転職者の能力発揮やキャリアアップに結び付く「社会的つながり」の形成に向けて

第2章では、転職に関する先行研究で多く取り上げられてきた、転職者のもつ「社会的なつながり」と転職結果との関連についても分析を行った。転職活動の際に転職者が活用する「社会的なつながり」のなかには、よりよい転職結果と結びつくものもあれば、よくない転職結果との関連が強いものも見られたが、その中で、今後の実践的・政策的取組みを検討する上で着目すべきは、「仕事上の友人・知人」という「社会的つながり」の持つ効果・機能であろう。分析からは、「仕事上の友人・知人」との接触頻度が上がるほど転職後に役職レベルが上がる可能性が高まり、またスキル・経験の活用度もより高まることが明らかとなった。

仕事経験を積み重ねてきたミドルエイジ層の転職者を、キャリアアップやこれまでの経験を活かしたより一層の活躍の場へと導いてくれるのは、仕事の場面での自分のことを知ってくれている人々だということだろう。現在主に活用されている転職・中途採用のルートの中で、「仕事上の友人・知人」との接触と結びつくと思われるのは、「リファラル採用」のルートと考えられる。ミドルエイジ層にとってのより望ましい転職を実現するために、リファラル採用による使った中途採用がやりやすくなるような、企業内・業界内・同職種従事者間における環境・体制の整備、あるいは情報インフラなどの整備を検討してよいと思われる。

3. 転職後の活躍に向けて求められる取組み

第5章では転職者と勤続者を比較分析し、転職者の方がワーク・エンゲージメントの平均値が高いこと、仕事成果への自己評価がより高いこと、いわゆる自律的キャリア観を持つ傾向がより強いことを明らかにした。ミドルエイジ層にとって、転職が仕事やキャリアへのより強いコミットメントにつながりうることを示す結果であるが、仕事やキャリアへのより強いコミットメントが現実のものとなるかどうかは、転職先における転職者の「組織再社会化」、「組織再適応」の状況に左右される。

第3章では、転職者が転職後の組織再適応を進める上でどのような取組みが有効なのか、転職者個人が持つ変化への志向性は転職成果にどのような効果をもたらすのか、について分析を行った。分析の結果、新人の適応を促進するために組織が実施する「オンボーディング施策」を受けた者ほど組織社会化成果が高く、組織への愛着を持ち、組織への定着意欲が高いことが明らかになった。

また転職により組織が変わることで、それまでの信念やルーティンを棄却して新たな環境・変化に適応できるかどうか、特にミドルエイジ層の転職にとっては、極めて重要なポイントとなる。分析の結果、アンラーニング志向（＝新たな環境・変化に対して前向きな姿勢を持つこと）は組織社会化成果を向上させ、組織への愛着的コミットメントや定着意思も高め

ることが示された。アンラーニング志向があり、変化を受け入れることができる者ほど組織社会化や組織再適応に成功している可能性が示されたといえよう。

これらの分析結果から示唆されるのは、まだその重要性が十分に周知されているとは言い難いオンボーディング施策について、周知することの必要性である。次いで周知が進んだ段階で、オンボーディング施策導入への政策的支援を検討することが求められる。またアンラーニング志向は個々人の資質に関わる部分も多いため変容は簡単ではないが、転職者もしくは転職予備軍に対して、アンラーニング志向を持つことが転職後の組織再適応をスムーズに進める上で有用であることを周知すれば、転職者・転職予備軍自身の取組みや、その取組みに対する支援が進むと考えられる。

4. 地域間移動を伴う転職におけるキャリア上の課題を解消するには

転居を伴う転職を行ったミドルエイジ転職者についての第4章の分析からは、①転居を伴う転職を行う転職者に占める女性の割合は、転居なしの転職を行った転職者に占める女性の割合の半分程度であること、②転居を伴う転職を行った転職者のうち、東京圏外から東京圏へと移動してきた「上京型」の転職者は、自分のキャリアを伸ばせる環境を求めて、転居を伴う転職を実行していると考えられること、③東京圏から東京圏以外への転居を伴う転職を実施した「UIJ ターン型」の転職者は、ミドルエイジ層の中でも比較的高齢で、管理職に移行するなど新たな活躍の場を地方の中小企業に求めている傾向が見られることが明らかとなった。

第4章の分析は、キャリアチェンジを求めるミドルエイジ転職者が比較的多い「上京型」・「UIJ ターン型」において、転職に伴うキャリア形成上の課題が生じていることを示唆する。「上京型」に該当する転職者、特に女性転職者は、強いキャリア志向を持っていると考えられるにも関わらず、職種変更で「事務職」への移動が多い。そのため、中長期的なキャリアプランの可視化とキャリアラダーの整備が不十分だと、転職先への定着が阻害されるものと考えられる。一方「UIJ ターン型」に該当する転職者には、地方に移ることで専門・技術職として働く機会を失い、中小企業の管理職として働くケースが多く見られる。「上京型」の転職者に対しては、キャリアアップに向けた情報や支援策の提供が、「UIJ ターン型」の転職者には、大企業から中小企業に勤務先が移ることに伴う対応に向けての支援や、管理職経験の不足を補うための教育などが求められる。

付 属 資 料

I. あなたご自身と現在のお仕事についてうかがいます

Q1 性別 … 1 男性 2 女性

Q2 最終学歴は(1つを選ぶ)。

- | | |
|----------|----------------|
| 1 中学 | 6 大学・理系学部 |
| 2 高校 | 7 大学・文系学部 |
| 3 高等専門学校 | 8 大学院・理系 |
| 4 短大 | 9 大学院・文系 |
| 5 専門学校 | 10 その他(具体的に:) |

Q3 配偶者の有無(1つを選ぶ、事実婚を含む)。

1 あり→SQ:配偶者は収入を得る仕事をしていますか 1 している 2 していない

2 なし→SQ:結婚歴(事実婚を含む)の有無

- 1 結婚歴なし 2 結婚歴あり(離別) 3 結婚歴あり(死別)

Q4(1) あなたがお住まいの場所… _____都道府県および海外(プルダウン)

(2)現在同居されている方は(あてはまる方すべてに○)。

- | | | |
|-------------|-----------|----------------|
| 1 一人暮らし | 5 兄弟姉妹 | 9 友人・恋人・ルームメイト |
| 2 配偶者 | 6 祖父または祖母 | 10 その他 |
| 3 父(義理の父含む) | 7 子ども | |
| 4 母(義理の母含む) | 8 孫 | |

Q5 子どもの有無について、当てはまるものを一つ選択し、「1 あり」と回答された場合は、こどもの人数と末子の年齢を記入してください。

- 1 あり →SQ1 こどもの人数 _____人 SQ2 末子の年齢 _____歳
2 なし

Q6(1) あなたの勤務先の業種は(1つを選ぶ)。

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1 農業・林業・漁業 | 10 不動産業, 物品賃貸業 |
| 2 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | 11 学術研究, 専門・技術サービス業 |
| 3 建設業 | 12 宿泊業, 飲食サービス業 |
| 4 製造業 | 13 生活関連サービス業, 娯楽業 |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14 教育・学習支援業 |
| 6 情報通信業 | 15 医療・福祉 |
| 7 運輸業・郵便業 | 16 複合サービス事業 |
| 8 卸売業・小売業 | 17 サービス業(他に分類されないもの) |
| 9 金融業・保険業 | 18 その他(具体的に:) |

(2)あなたの勤務先は日系ですか、外資系ですか(1つを選ぶ)。 1 日系 2 外資系 3 わからない

(3)あなたの勤務先には労働組合はありますか(1つを選ぶ)。 1 ある 2 ない 3 わからない

Q7 現在の仕事についてうかがいます。

(1)あなたの現在の仕事の主な内容を、以下の例のように具体的に記入してください(「〇〇(勤め先)で△△の仕事」のようにご記入ください。

(例「事務機器の会社で外回りの営業」「銀行で窓口の事務」「ソフトウェア会社でシステムエンジニア(ソフトウェア開発技術者)」「人事部で採用業務を担当」「経理部で経理業務の管理・監督」)

| |
|--|
| |
|--|

(2)あなたは、現在の仕事で、通常、次のようなことをどの程度頻繁に行っていますか(①～④のそれぞれについて最も当てはまるもの1つを選ぶ)。

| | まったく ない | 月に1回 未満 | 月に1回以 上、週に1回 未満 | 少なくとも週に1 回以上(ただし 毎日ではない) | 毎日 |
|---------------------|------------|------------|-----------------------|--------------------------------|----|
| ①新しく何かを開発、設計、創造する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ②情報やデータを分析する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③他者との協働関係を構築、維持する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④部下を指導し、指示を与え、動機づける | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

(3)あなたの現在の役職は

- 1 部長相当職以上 2 課長相当職(次長含む) 3 係長相当職(課長補佐・代理を含む) 4 役職なし

Q8 現在の職種の経験年数はどれくらいですか。複数の会社で同じ職種についている場合は、合計の年数をお答えください・・・()年()か月

Q9 現在の勤務先での(現在、出向中ならば、出向元の会社も含めて)あなたの実務経験に最も近いパターンを1つ選んでください。

- 1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた
- 1つの部門のなかで働いてきたが、その中で幅広く仕事・業務を経験してきた
- いくつかの部門を経験したが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた
- いくつかの部門を経験し、様々な仕事・業務を経験してきた

Q10 あなたの2020年11月の給料(税込み、残業代込み)はどのくらいでしたか。

※現在の勤務先からの給料のみを記入してください。

約

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 万円

Q11 あなたの2019年および2020年の年収(税込み、残業代込み)はどのくらいでしたか

2019年の年収・・・

約

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

 万円

2020年の年収(見込み)・・・

約

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

 万円

Q12 今年(2020年)・11月の平均的な就業時間についてうかがいます。

(1)1週間の就業日数と就業時間はどれくらいでしたか

※残業時間(サービス残業も含む)や在宅勤務時間もカウントし、通勤時間、食事時間、休憩時間は除きます。

例:毎日9時～17時まで、休憩時間 1 時間で週5日働くと、7×5=35時間です。30分未満は切り捨て、30分以上は繰り上げて整数でお答えください。

週の就業日数は _____ 日 週の就業時間は _____ 時間

(2)残業(所定時間外の実業)するのは1週間のうちに何日くらいありましたか。

※在宅勤務時間も含めてお答えください。※残業がなかった方は「0」日とお答えください。

残業するのは週 _____ 日

Q13 2019年および2020年のあなたのお宅の全収入(世帯年収)は税込みでいくくらいですか(1つを選ぶ)。

※他のご家族の方の収入、臨時収入、副収入、年金等の不労所得も含めてお答えください。

| | | | |
|---------------|-----------------|------------------|-------------|
| 1 なし | 6 450～550万円未満 | 11 1000～1200万円未満 | 16 2300万円以上 |
| 2 150万円未満 | 7 550～650万円未満 | 12 1200～1400万円未満 | 17 わからない |
| 3 150～250万円未満 | 8 650～750万円未満 | 13 1400～1600万円未満 | |
| 4 250～350万円未満 | 9 750～850万円未満 | 14 1600～1850万円未満 | |
| 5 350～450万円未満 | 10 850～1000万円未満 | 15 1850～2300万円未満 | |

①2019年の世帯年収・・・()

②2020年の世帯年収(見込み)・・・()

Q14 家計に関するあなたの現在の状況について、最もあてはまるもの1つを選んでください。

- 1 家計の主な担い手(一人暮らしを含む)
- 2 あなた以外の家計の主な担い手と同居
- 3 あなた以外の家計の主な担い手と別居(親から仕送りを受けている等)
- 4 その他(具体的に: _____)

II. 前職からの転職について

※以下では、現在の勤務先に転職して入職された方に、前職からの転職時の状況についてうかがいます。新卒入社の方(転職の経験がない方)は Q39へ、進んでください。

Q15 前職を離職した理由について、当てはまるものを選んでください。

- 1 自己都合による →Q17へ
- 2 会社都合による →Q18へ

※早期(希望)退職、勸奨退職の場合は、「2 会社都合による」をお選びください。

Q16 前職を離職した具体的な理由は(あてはまるものすべてを選ぶ)。

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1 満足のいく仕事内容ではなかったため | 7 結婚・出産・育児のため |
| 2 能力・実績が正当に評価されなかったため | 8 親等の介護のため |
| 3 賃金が低かったため | 9 病気・ケガのため |
| 4 労働条件(賃金以外)が悪くなかったため | 10 色々な会社で経験を積みたかったため |
| 5 人間関係がうまくいかなかったため | 11 前職のままではキャリアが頭打ちになるため |
| 6 会社の将来に不安を感じたため | 12 その他(具体的に: _____) |

Q17 前職から転職することについて誰に相談しましたか(あてはまるものすべてを選ぶ)。

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1 家族・親族→SQへ | 8 ハローワーク |
| 2 前職の同僚 | 9 労働基準監督署 |
| 3 社外の友人・知人 | 10 人材紹介会社 |
| 4 仕事上で付き合いのある人 | 11 人材派遣会社 |
| 5 前の会社を先に辞めた人 | 12 その他(具体的に:) |
| 6 現職の社内の人(採用担当者や知人等) | 13 誰にも相談しなかった【排外】→Q18へ |
| 7 キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント | |

SQ1 前職から転職することについて、家族のなかで反対したのは誰ですか(あてはまるものすべてを選ぶ)。

- | | |
|---------|--------------------------|
| 1 配偶者 | 5 子供 |
| 2 自分の親 | 6 その他の家族・親族 |
| 3 配偶者の親 | 7 家族・親族は反対しなかった【排外】→Q18へ |
| 4 兄弟 | |

SQ2 転職に反対した理由は何ですか(あてはまるものをすべて選ぶ)。

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 1 収入が減るなど経済上の理由 | 5 転職先や転職後の仕事があなただけに向いていないから |
| 2 仕事が忙しくなるため | 6 転職前の会社よりも小規模だから |
| 3 仕事や育児・介護との両立が難しいから | 7 その他(具体的に:) |
| 4 あなたの健康を心配して | |

Q18(1)現在の勤務先についての情報を得るため、以下の①～⑭にどのくらいコンタクト(連絡、ホームページへのアクセス、訪問、面談など)しましたか(①～⑭のそれぞれについてあてはまるもの1つを選ぶ)。

| | 0回 (コンタクトしていない) | 1回のみ | 2～4回 | 5回以上 |
|-------------------|--------------------|------|------|------|
| ①ハローワーク | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ②職業情報誌・新聞広告などの紙媒体 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ③現在の勤務先のホームページ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ④現在の勤務先以外のホームページ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑤家族・親戚 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑥仕事上の知人・友人 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑦仕事以外の友人・知人 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑧就職説明会 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑨出身学校・出身学校の関係者 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑩業界団体・同業者団体 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑪民間の職業紹介機関 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑫前職の親会社・関連会社 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑬現職の親会社・関連会社 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑭前職または現職の取引先 | 1 | 2 | 3 | 4 |

(2)現在の勤務先への転職の決め手になった求人情報を得たのは、Q18(1)に挙げた①～⑭のうち、どれを通じてですか。①～⑭に該当するものがない場合は「15」とご記入ください()

(3) 現在の勤務先に転職する前に、現在の勤務先についてどのような情報を得ることができましたか (あてはまるものすべてを選ぶ)。

- | | | |
|-------------------|-------------|-----------------|
| 1 従業員数や資本金の規模 | 8 勤務時間、残業時間 | 15 経営者の考え方・経営方針 |
| 2 事業内容 | 9 休日・休暇 | 16 会社に対する世間の評判 |
| 3 売上高・営業利益などの経営実績 | 10 福利厚生 | 17 転勤の有無 |
| 4 業界での地位 | 11 勤務地 | 18 出向・転籍の有無 |
| 5 仕事内容 | 12 寮・社宅の有無 | 19 その他 |
| 6 給与 | 13 昇進の見通し | (具体的に: _____) |
| 7 ボーナス | 14 職場の雰囲気 | |

Q19 前職からの転職にあたって、いわゆる「転職サイト」に登録しましたか

- 1 登録した→SQへ 2 利用しなかった→Q20へ

SQ 利用した「転職サイト」についてうかがいます。

(1) いくつの転職サイトを利用しましたか・・・(_____)個程度

(2) 利用した転職サイトの種類は(あてはまるものすべてに○)

- 1 直接応募型(サイトにある求人をも自分で探し応募する)
- 2 エージェント型(キャリアアドバイザーと面談をし、いくつか紹介された求人から選んで応募する)
- 3 スカウト型(経歴を登録し、企業や提携エージェントからスカウトをもらう)
- 4 その他

Q20 前職からの転職の際に、ハローワーク・インターネットサービスを利用しましたか

- 1 利用した→SQへ 2 利用しなかった→Q21へ

SQ ハローワーク・インターネットサービスについておうかがいします。

(1) 具体的な求職活動につながる求人を見つけることができましたか

- 1 見つけることができた
- 2 できなかった(その理由をご記入下さい: _____)

(2) 関連リンクを利用しましたか。

①しよくばらぼ(職業情報総合サイト)

- 1 利用した 2 利用しなかった

②日本版 ONET(職業情報提供サイト)。

- 1 利用した 2 利用しなかった

Q21 転職先(現職)が決定するまでに、どのくらいの数の企業にアプローチ(履歴書送付や採用面接参加等)しましたか(1つを選ぶ)。

- | | | | |
|--------|--------------|---------------|---------|
| 1 1社のみ | 3 4～5社 | 5 10社以上 20社未満 | 7 50社以上 |
| 2 2～3社 | 4 5社以上 10社未満 | 6 20社以上 50社未満 | |

Q22 転職先(現職)が決定するまでに、どのくらいの数の企業から、あなたの採用を検討してみたいという申し出(口頭での申し出、スカウトメールなど)がありましたか…… _____社程度

Q23 転職先(現職)が決まるまでに、民間企業やハローワークのキャリア・アドバイザー／キャリア・コンサルタントと面談はしましたか。

- 1 した →SQ: _____回程度 2 しなかった

Q24 現在の勤務先への就職・転職の際に、どのような準備をしましたか(あてはまるものすべてを選ぶ)。

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1 公共機関(ポリテクなど)で教育訓練を受けた | 5 インターネットなどで転職に関する情報を収集した |
| 2 民間教育機関で教育訓練を受けた→SQへ | 6 就職・転職に向けて人脈づくりを行った |
| 3 自分で知識・技能を身に着けた | 7 その他(具体的に:) |
| 4 転職に関する民間サービスを利用した | 8 特に準備はしていない【排外】 |

SQ(「2 民間教育機関で教育訓練を受けた」という方へ) 受講の際に、国の「教育訓練給付制度」を使用しましたか(1つに○)

- 1 一般教育訓練給付制度(支援率 20%)を使った
- 2 特定一般教育訓練給付制度(支援率 40%)を使った
- 3 専門実践教育訓練給付制度(支援率 50～70%)を使った
- 4 どの教育訓練給付制度かはわからないが、使った
- 5 使わなかった

Q25 現職の内定を得た時期はいつですか(1つを選ぶ)。

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1 離職前(在職中)・離職の意思を前職の企業に伝える前 | 5 離職後3ヶ月以上～6ヶ月未満 |
| 2 離職前(在職中)・離職の意思を前職の企業に伝えた後 | 6 離職後6ヶ月以上～1年未満 |
| 3 離職後1ヶ月未満 | 7 離職後1年以上～2年未満 |
| 4 離職後1ヶ月以上～3ヶ月未満 | 8 離職後2年以上～3年未満 |

Q26 現職の採用選考時(書類審査・面接など)に、ご自身のどういった点をアピールしましたか(あてはまるものすべてを選ぶ)。また、そのうち最も企業から評価された(採用の決め手となった)と感じた点は何ですか(1つを選ぶ)。

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1 これまでの業務実績 | 13 発想力・斬新性、新規性 |
| 2 資格を持っていること | 14 環境変化に対する対応力(柔軟性) |
| 3 語学力 | 15 責任感・達成意欲 |
| 4 専門的な知識やスキル | 16 人柄 |
| 5 業界や企業に関する理解 | 17 熱意 |
| 6 人脈・ネットワーク | 18 年齢 |
| 7 マネジメント力 | 19 学歴 |
| 8 リーダーシップ | 20 前職の勤務先名 |
| 9 部下や若手に対する育成指導力 | 21 前職の役職 |
| 10 コミュニケーション能力 | 22 前職で担当した仕事(職務) |
| 11 計画立案・企画力 | 23 その他(具体的に:) |
| 12 実行力・着実性 | |

アピールした点のうち、採用の決め手となったと思われる点(1つを選ぶ)・・・()

Q27 今の勤務先で働こうと思った理由は以下のうちのどれですか(あてはまるものすべてを選ぶ)。

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 1 人材育成に熱心だから | 12 熱心に勧誘してくれたから |
| 2 今の勤務先での仕事が好きだったから | 13 親、知人などに勧められたから |
| 3 将来性のある会社だと思ったから | 14 地元で就職したかったから |
| 4 経営者の理念に共鳴したから | 15 社長や従業員が知人・友人だったから |
| 5 賃金が高かったから | 16 通勤に便利だから |
| 6 労働時間・休暇が高かったから | 17 転勤がないから |
| 7 福利厚生が充実していたから | 18 育児や介護のため |
| 8 すぐにつける仕事だったから | 19 企業イメージが良いから |
| 9 自分の能力を発揮できる仕事だったから | 20 知名度が高いから |
| 10 今までの経験が活かせる仕事だったから | 21 その他 |
| 11 取得した資格が活かせる仕事だったから | 22 特にこれといった動機はなかった【排外】 |

Q28 現在の勤務先への就職・転職の際に転居をしましたか。

1 した

2 しなかった



SQ 前職にお勤めの際にはどこに住んでいましたか：都道府県および海外(プルダウン)

Q29 現職への応募・選考時に、現在の勤務先からどのような情報や機会を提供されましたか(あてはまるものすべてを選ぶ)。また、そのうち自分にとって最も役に立ったものは何ですか。

- 1 勤務地や給与・労働時間等、労働条件が明示された
- 2 職務内容や求める技能・スキルの明示があった
- 3 採用後の職位(ポスト)の明示があった
- 4 採用後の格付け(社内の資格等級等)の明示があった
- 5 採用後のキャリアの道筋や昇格・昇給等処遇の見通しについて説明された
- 6 中途採用で活躍するロールモデル(活躍している人の事例)の紹介があった
- 7 自分の要望を取り入れて募集時に示された条件を変更してもらえた
- 8 企業や業界について理解を深めるための説明を受けた
- 9 職務体験や職場見学の機会があった
- 10 自身の居住地や勤務先等の近くで選考が行われた
- 11 その他(具体的に:)
- 12 機会や情報の提供はなかった【排外】

自分にとって最も役に立ったもの・・・()

Q30 入職にあたって、現在の勤務先と交渉・調整した事項はありましたか(あてはまるものすべてを選ぶ)。そのうち最も調整が難しかった事項は何ですか。

- 1 入職時期
- 2 仕事内容
- 3 職位(ポスト)
- 4 資格等級の格付け
- 5 退職金、年金の取扱い
- 6 賃金
- 7 労働時間
- 8 休暇 (具体的に:)
- 9 勤務地
- 10 その他
- 11 特に交渉・調整事項はなかった【排外】

最も調整が難しかった事項・・・()

Q31 現在の勤務先で勤め始めた時、あなたは勤務先からどのような期待をされていたと思いますか(1つを選ぶ)。

| | | | |
|-------------|---------------------|--------------------|---------------|
| 即戦力として期待された | なるべく早く戦力になるように求められた | 時間をかけて戦力になるよう求められた | あまり期待されていなかった |
| 1 | 2 | 3 | 4 |



SQ (Q31で1～3を選んだ方へ)今の勤務先から求められた期待に応えられそうだと思いますか(1つを選ぶ)。

- 1 期待されているレベルに達することは難しいと思った
- 2 期待されているレベルと自分の能力は見合っていると思った
- 3 期待されているレベルに達することは簡単であると思った

Q32 これまでの職業経験で身につけた知識・スキルを現職で活かしていると思いますか(1つを選ぶ)。

- 1 非常に活かしている
- 2 活かしている
- 3 どちらともいえない
- 4 あまり活かしていない
- 5 全く活かしていない

Q33 あなたが内定をもらってから入社直後にかけて、今の勤務先の人々は、あなたが円滑に職場になじめるようにどのようなことをしてくれましたか(あてはまるものすべてを選ぶ)。また、そのうち自分にとって最も役に立ったものは何ですか。

- | | |
|------------------------|-------------------------------------|
| 1 公式のオリエンテーションや研修 | 11 中途採用者を紹介する機会(社内広報を通じた紹介等)を設けてくれた |
| 2 人事・総務担当者によるサポート | 12 懇親会・レクリエーション活動などを開催してくれた |
| 3 職場の受け入れ支援担当者によるサポート | 13 職場の上司が面倒を見てくれた |
| 4 職場マネジャーとの事前面談 | 14 先輩が面倒を見てくれた |
| 5 同期(同じ時期・年度)採用者同士の交流会 | 15 同僚・後輩が面倒を見てくれた |
| 6 先輩中途採用者の紹介 | 16 その他 |
| 7 入職一定期間後のフォロー面談 | 17 特に何もしてくれなかった【排外】 |
| 8 人員に余裕のある職場に配置してくれた | |
| 9 面倒見のよい職場に配置してくれた | |
| 10 社内の職場見学会を実施してくれた | |

自分にとって最も役に立ったもの・・・()

Q34 あなたは今の勤務先から内定をもらってから、あるいは入社直後に企業・職場においてあなたが円滑に職場になじめるように実施された取り組みによって、組織・仕事などへの理解は深まりましたか。なお、Q33で「特に何もしてくれなかった」を選んだ方は、今の勤務先から内定をもらってから、あるいは入社直後に勤務先組織・職場とかかわりを持つ中で、組織・仕事などへの理解が深まったかどうかをお答えください(①～⑩のそれぞれについて、最もあてはまるもの1つを選ぶ)。

| | | そう 思う | ややそ う思う | どちら ともい えない | あまりそう 思わない | そう 思わない |
|---|--|----------|------------|-------------------|---------------|------------|
| ① | 会社の代表的な製品やサービスについてよく理解できるようになった | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ② | 会社の組織構造(本社や部門及びそれらの関係など)をよく理解できるようになった | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③ | 社内の人間関係や力関係をよく理解できるようになった | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④ | 略語などの会社独特の言葉を理解できるようになった | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤ | 会社のリーダー達のマネジメントスタイルをよく理解できるようになった | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑥ | 会社のリーダー達が社員に何を求めているかよく理解できるようになった | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑦ | 会社の方針や仕事の進め方をよく理解できるようになった | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑧ | 自分の力が発揮できる仕事かどのような仕事であるのか、理解できるようになった | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑨ | 自分に向いている仕事に分かってきた | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑩ | 仕事を体験するにつれて、自分の価値観が分かってきた | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Q35 現在の勤務先は前職と比べた場合、以下の点についてどうですか(①～⑭のそれぞれについて最もあてはまるもの1つを選ぶ)。

| | [A] | 前職と比べて | | | | | [B] |
|---|-------------|---------------|-----------------|----------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Aに近い 前職に比べ | ややAに近い 前勤に比べ | 前職と同じくらい | ややBに近い 前職に比べ | Bに近い 前職に比べ | |
| ① | 賃金が低い | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 賃金が高い |
| ② | 業務量が多い | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 業務量が少ない |
| ③ | 役職・格付けが低い | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 役職・格付けが高い |
| ④ | 能力・知識が活かさない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 能力・知識が活かせる |
| ⑤ | 人間関係が悪い | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 人間関係がよい |
| ⑥ | 労働時間が長い | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 労働時間が短い |
| ⑦ | 休暇が取りにくい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 休暇が取りやすい |
| ⑧ | 能力・知識が伸ばせない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 能力・知識が伸ばせる |
| ⑨ | 福利厚生が乏しい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 福利厚生が充実している |
| ⑩ | やりがいがない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | やりがいがある |
| ⑪ | 働きにくい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 働きやすい |
| ⑫ | 昇進機会が少ない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 昇進機会が多い |
| ⑬ | 仕事の裁量が小さい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 仕事の裁量が大きい |
| ⑭ | 企業業績が悪い | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 企業業績が良い |

Q36 今の勤務先になじむまでどれくらいの期間を要しましたか(1つを選ぶ)。

- | | |
|--------------|-------------|
| 1 1ヶ月未満 | 5 1年以上2年未満 |
| 2 1ヶ月以上3ヶ月未満 | 6 2年以上 |
| 3 3ヶ月以上半年未満 | 7 まだなじめていない |
| 4 半年以上1年未満 | |

Q37 前職についてお伺いします。

(1)前職の業種は(1つを選ぶ)。

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1 農業・林業・漁業 | 11 学術研究, 専門・技術サービス業 |
| 2 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | 12 宿泊業, 飲食サービス業 |
| 3 建設業 | 13 生活関連サービス業, 娯楽業 |
| 4 製造業 | 14 教育, 学習支援業 |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 15 医療, 福祉 |
| 6 情報通信業 | 16 複合サービス事業 |
| 7 運輸業・郵便業 | 17 サービス業(他に分類されないもの) |
| 8 卸売業・小売業 | 18 公務(他に分類されるものを除く) |
| 9 金融業, 保険業 | 19 その他(具体的に:) |
| 10 不動産業, 物品賃貸業 | |

(2)前職の従業員規模は(1つを選ぶ)。

- | | | | |
|----------|------------|--------------|---------------|
| 1 9人以下 | 4 50～99人 | 7 500～999人 | 10 5000～9999人 |
| 2 10～29人 | 5 100～299人 | 8 1000～2999人 | 11 10000人以上 |
| 3 30～49人 | 6 300～499人 | 9 3000～4999人 | 12 官公庁 |

(3)前職の勤務先は日系ですか、外資系ですか(1つを選ぶ)。 1 日系 2 外資系 3 わからない

(4)前職の勤務先に労働組合はありましたか(1つを選ぶ)。 1 ある 2 ない 3 わからない

(5)前職の勤務先に就職したのはいつですか。…西暦_____年_____月

(6)前職の勤務先を辞めたのはいつですか。…西暦_____年_____月

(7)前職を離職する直前の状況についてうかがいます。

①離職する直前のお仕事の主な内容を、以下の例のように具体的に記入してください。(「〇〇(勤め先)で△△の仕事」のようにご記入ください。

(例「事務機器の会社で外回りの営業」「銀行で窓口の事務」「ソフトウェア会社でシステムエンジニア(ソフトウェア開発技術者)」「人事部で採用業務を担当」「経理部で経理業務の管理・監督」)

| |
|--|
| |
|--|

②離職する直前の仕事で、通常、次のようなことをどの程度頻繁に行っていましたか(a~dのそれぞれについて最もあてはまるもの1つを選ぶ)。

| | まったく ない | 月に1回 未満 | 月に1回以 上、週に1回 未満 | 少なくとも週に1 回以上(ただし 毎日ではない) | 毎日 |
|----------------------|------------|------------|-----------------------|--------------------------------|----|
| a.新しく何かを開発、設計、創造する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b.情報やデータを分析する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c.他者との協働関係を構築、維持する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d.部下を指導し、指示を与え、動機づける | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

③離職する直前の役職は

1 部長相当職以上 2 課長相当職(次長含む) 3 係長相当職(課長補佐・代理を含む) 4 役職なし

④離職する前の月の月給(税込み、残業代込み)はおよそどのくらいでしたか。

※前職の勤務先からの給料のみを記入してください。

約

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

 万円

⑤離職する直前、1週間の就業日数と就業時間はどれくらいでしたか

※残業時間(サービス残業も含む)や在宅勤務時間もカウントし、通勤時間、食事時間、休憩時間は除きます。

例: 毎日9時~17時まで、休憩時間 1 時間で週5日働くと、7×5=35時間です。30分未満は切り捨て、30分以上は繰り上げて整数でお答えください。

週の就業日数は _____ 日 週の就業時間は _____ 時間

⑥離職する直前、残業(所定時間外の就業)するのは1週間のうちに何日くらいありましたか。

※在宅勤務時間も含めてお答えください。残業がなかった方は「0」日とお答えください。

残業するのは週 _____ 日

(8)前職を離職する前年の年収(税込み、残業代込み)はどのくらいでしたか。

約

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

 万円

(9)前職の勤務先でのあなたの実務経験に最も近いパターンを1つ選んでください。

- 1 1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた
- 2 1つの部門のなかで働いてきたが、その中で幅広く仕事・業務を経験してきた
- 3 いくつかの部門を経験したが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた
- 4 いくつかの部門を経験し、様々な仕事・業務を経験してきた

Q38 これまでにいくつの会社で正社員として働いた経験がありますか。(1つを選ぶ)。

- 1 1つ(現在の勤務先のみ)
- 2 2つ以上→ **SQ** ①現在の勤務先も含めて何社ですか…… _____ 社
 ②正社員として働いてきたのは通算どのくらいですか… _____ 年 _____ か月
 ③管理職経験はありましたか
 1 ない 2 ある→通算どのくらいですか…… _____ 年 _____ か月

Ⅲ. 以下は転職の経験がある方・ない方双方にお尋ねします。

Q39 今の勤め先における正社員の人事管理は、AとBのどちらに近いと思われませんか(①～⑨それぞれについて最もあてはまるものに1つを選ぶ)。

| [Aの方針] | | Aに近い | どちらかといえ | | Bに近い | [Bの方針] | |
|--------|-----------------------------------|------|---------|-------|------|-----------------------------------|--|
| | | | ばAに近い | ばBに近い | | | |
| ① | 新卒採用に注力している | 1 | 2 | 3 | 4 | 中途採用に注力している | |
| ② | 毎年、一定の人数を採用している | 1 | 2 | 3 | 4 | 欠員が出れば補充する | |
| ③ | 潜在能力、ポテンシャル重視で採用 | 1 | 2 | 3 | 4 | 保有スキル、即戦力を重視して採用 | |
| ④ | 採用の際、性別を重視している | 1 | 2 | 3 | 4 | 採用の際、性別はまったく問われない | |
| ⑤ | 新卒採用の際、学歴を重視 | 1 | 2 | 3 | 4 | 新卒採用の際、学歴はまったく問われない | |
| ⑥ | 社員への教育投資を長期的な見通しに基づいて行っている | 1 | 2 | 3 | 4 | 社員への教育投資は短期的な必要に基づいて行っている | |
| ⑦ | 異動・配置転換は会社主導で行われる | 1 | 2 | 3 | 4 | 異動・配置転換では、社員の意見・希望が反映される | |
| ⑧ | 従業員組織(組合・社員会など)とのコミュニケーションを重視している | 1 | 2 | 3 | 4 | 従業員組織(組合・社員会等)とのコミュニケーションは重視していない | |
| ⑨ | 人事制度のルールは明確である | 1 | 2 | 3 | 4 | 人事制度のルールは明確ではない | |

Q40 あなた自身の仕事の成果についてどのように感じていますか(①～④のそれぞれについて最もあてはまるもの1つを選ぶ)。

| | 上回っている | やや上回っている | どちらともいえない | やや下回っている | 下回っている |
|------------------------------|--------|----------|-----------|----------|--------|
| ①社内で同じ(もしくは同じくらいの)職位の人と比べて | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ②会社が要求する水準に比べて | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③社内・社外問わず、同じくらいの職務経験年数の人と比べて | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④自分の理想と比べて | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Q41 あなたは以下についてどのように思いますか(①～⑪のそれぞれについて最もあてはまるもの1つを選ぶ)。

| | そう 思う | やや そう思う | どちらともい えない | あまりそう思 わない | そう 思わない |
|--|----------|------------|---------------|---------------|------------|
| ①私はこの会社の一員であることを誇りに思う | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ②私はこの会社に愛着を持っている | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③私はこの会社に対して忠誠心を感じている | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④私にはこの会社を背負っていくという自覚がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤私はこの会社で起こる問題を自分の問題のように感じる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑥一緒に働く人々に対する義務感を感じるので、今の会社を辞めないだろう | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑦私たちの世代が会社を担っていく必要があると思う | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑧私は選択肢がほとんどないため、この会社を離れることができない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑨私は、今の会社に大きな恩義がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑩今この会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになるだろう | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑪今の会社に今までこんなに尽くしてこなかったら、他の会社で働くことも考えるだろう | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Q42 次の①～⑨の質問文は、現在のお仕事に関してどう感じているかを記述したものです。①～⑨のそれぞれについて最もあてはまるもの1つを選んでください。

| | そう 思う | ややそう 思う | どちら ともい えない | あまりそう 思わない | そう 思わない |
|-------------------------------|----------|------------|-------------------|---------------|------------|
| ① 仕事をしていると、力がみなぎるように感じる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ② 職場では、元気が出て精神的になるように感じる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③ 仕事に熱心である | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④ 仕事は私に活力を与えてくれる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤ 朝に目がさめると「さあ仕事へ行こう」という気持ちになる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑥ 仕事に没頭しているとき幸せだと感じる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑦ 自分の仕事に誇りを感じる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑧ 私は仕事にのめり込んでいる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑨ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Q43 あなたは現在の勤務先における勤続や転職について、どのように考えていますか(①～③のそれぞれについて最もあてはまるもの1つを選ぶ)。

| | そう 思う | やや そう思う | どちらともい えない | あまりそう思 わない | そう 思わない |
|---------------------|----------|------------|---------------|---------------|------------|
| ①機会があれば他の会社に転職してみたい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ②現在の会社を辞めたい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③この会社で働き続けたい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Q44 あなたは現在の勤務先における仕事や働き方にどのくらい満足していますか（①～⑦のそれぞれについて最もあてはまるもの1つに○）。

| | 満足 | やや満足 | どちらとも いえない | やや不満 | 不満 |
|----------------------|----|------|---------------|------|----|
| ①収入 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ②労働時間・休日・休暇 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③仕事内容 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④仕事上の地位や権限 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤仕事に役立つ能力や知識を身につける機会 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑥キャリアの見通し | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑦総合的な満足度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Q45 あなたはご自身の働き方やキャリアについてどのようにお考えですか（①～⑰のそれぞれについて1つを選ぶ）。

| | そう 思う | やや そう思う | どちらとも いえない | あまりそう 思わない | そう 思わない |
|---|----------|------------|---------------|---------------|------------|
| ①過去を振り返ると、会社から意にそぐわないことを頼まれたとき、私は基本的に自分の価値観に従ってきた | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ②一番大切なことは、他の人の考えではなく、自分の考えるキャリアの成功である | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③会社から自分の価値観に反することをを行うように求められても、私は自分の価値観に従うだろう | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④会社・組織の都合に反してでも、自分の中での優先順位を大切に、キャリアを切り拓く | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤重要なことは、自分で正しいと考えるキャリアであって、会社とは関係ない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑥結局、キャリアアップできるかどうかは、自分自身にかかっている | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑦私のキャリアを決めているのは自分自身である | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑧私にとって最も重要なことは、自分自身でキャリアを選択していくことである | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑨私のキャリアは、いつも自分がコントロールしている | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑩ひとつの勤め先にずっと働き続けられるという見込みが欲しい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑪理想のキャリアがあるとすれば、それは一つの勤務先で働き続けることである | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑫もし、今の会社が終身雇用を保障してくれるのであれば、他の会社に移ることは絶対はない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑬他の勤め先を探すよりも、なじみのある会社に所属している方が良いと思う | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑭社内外の色々な組織出身の人たちとプロジェクトに取り組んだりすることは楽しい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑮自分の勤め先以外の人と働くことはワクワクする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑯自分の部署にとどまらず、他部署との交流や調整を求められるような仕事は楽しく思う | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑰色々な会社の人と交流することは楽しい | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Q46 過去3年間、あなたは自分の意志で、仕事に関わるスキルや能力の向上のための取り組み(例.学校に通う、講座を受講する、自分で勉強するなど)をしましたか

- 1 した→SQへ 2 しなかった→Q47へ

SQ(1)実施した内容は(あてはまるものすべてを選ぶ)

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| 1 オフィス事務・営業・販売 | 5 医療・保健衛生、社会福祉、教育 |
| 2 英語などの語学 | 6 生産技術、建築・土木、農林水産 |
| 3 パソコン操作・情報処理技術 | 7 大学・大学院が提供する専門分野 |
| 4 サービス(専門・対事業所向け、対個人・家庭向け) | 8 その他(具体的に: _____) |

SQ(2)取り組みを行う際に、国の「教育訓練給付制度」を使いましたか(あてはまるものすべてに○)

- 1 一般教育訓練給付制度(支援率 20%)を使った
- 2 特定一般教育訓練給付制度(支援率 40%)を使った
- 3 専門実践教育訓練給付制度(支援率 50～70%)を使った
- 4 どの教育訓練給付制度かはわからないが、使った
- 5 使わなかった【排外】

SQ(3)取り組みをはじめたきっかけは(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1 会社から命じられた | 5 転職のため自発的に |
| 2 上司・同僚に勧められた | 6 将来的に必要なかもしれないので自発的に |
| 3 会社から命じられていないが、工作上必要 | 7 その他(具体的に: _____) |
| 4 賃金アップのため自発的に | |

Q47 あなたは職業上の資格・免許を持っていますか。

- 1 もっている→SQへ 2 もっていない→Q48へ

SQ あなたの持っている職業上の資格・免許のうち、主なもの2つまでについてうかがいます。

(※1つのみお持ちの方は、SQ(1)のみ回答し、SQ(2)は回答しなくて構いません。)

・級や分野などの区分は原則まとめていますので、共通の部分の名称に基づいて選択してください。

・所持されている資格の名称や制度が変更になっている場合は、後継資格または「その他の資格」にチェックしてください。

・免許・資格(大学院学位を含む)が一覧に見つからない場合は、「その他の資格」に○をして、免許・資格名を記入ください。

(1)【資格・免許A】

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| ①資格・免許の内容(プルダウン) | ②取得時期: _____ 歳のとき |
| ③仕事やキャリアの面で役に立っているか | 1 役に立っている 2 役に立っていない |

(2)【資格・免許B】

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| ①資格・免許の内容(プルダウン) | ②取得時期: _____ 歳のとき |
| ③仕事やキャリアの面で役に立っているか | 1 役に立っている 2 役に立っていない |

労働政策研究報告書 No. 215

ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成

発行年月日 2022年3月31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 有限会社 太平印刷

©2022 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/>)