

転職した中堅層の雇用の変化-30歳代転職者の自己評価による成功要因の分析-

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 明治大学社会科学研究所 公開日: 2015-10-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 永野, 仁 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/17589

《個人研究（2012年度～2013年度）》

転職した中堅層の雇用の変化
—30歳代転職者の自己評価による成功要因の分析—

永 野 仁*

Employment Transition of Job Changed
Young Middle Age Persons
— Analysis on the Success Factors based on the
Self-Appraisal of Job Changers who are Age Thirties —

Hitoshi NAGANO

1. はじめに

転職という行動は、移動する本人のみならず、様々な主体に影響を及ぼすことになる。しかしその影響は、第一義的には移動する本人に発生するので、その成否を問うためには、まず本人に及ぼす影響を分析する必要がある。職業選択の自由が保障されている現代社会においては、人々はそのような個人レベルでの影響を評価し、自らの転職行動を決定することを考慮すると、このレベルの分析を進めることがより重要である。

ところで転職率は、年齢層によってかなり異なっている。そのため、転職に関する研究は、転職率の高い若年層や高齢層を対象としたものが多い。しかし、他の年齢層よりむしろ中堅層の方が、転職に伴うリスクは大きいように思える。若年層での転職は、仮に失敗であっても、その後の職業生活でとり返すことが充分可能である。逆に高齢層の場合は、転職が望ましい結果に結びつかない場合でも、その影響を受ける期間が比較的短いためダメージはそれほど大きくないだろう。それに対し中堅層は、仕事に関する基礎的な経験を終え、その上により高度なものを積み上げていく時期であるので、この時期の仕事経験がその後の職業生活やその成果を大きく規定することになる。それゆえ、この時期の転職が適切でなかった場合の損失は大きい。しかしその年齢層でも、当然ではあるが、転職は発生している。

そこで本稿では、そのような中堅層の転職について、個人レベルに焦点をあて、その実態を明らかにし、それが成功となるための条件を検討していく。なお近年、正社員以外の形で働く人が増加しているが、正社員とそれ以外の人では、転職行動に大きな違いがある。本稿では正社員に着目して議論

* 政治経済学部教授

を展開していく。正社員の方が、移動の成否による影響が大きいからである。

2. 労働移動の現状と先行研究

(1) 年齢別の移動

中堅層の転職動向を明らかにするために、はじめに、年齢層別の転職率の特徴を確認しておく。図1は、厚生労働省「雇用動向調査(2012年)」の結果から、その「一般労働者」の調査年1年間における年齢層別の「離職率」と「転職入職率」を示したものである。ここでの「一般労働者」とは、「常用労働者」のうち「パートタイム労働者」を除いた者で¹、ほぼ「正社員」に匹敵する区分である。また、「転職入職者」とは「現職入職前の1年間に、他社での就業経験のある人」で、前職から現職への「転職者」である。

図からわかるように30歳代は、それ以前の年齢層と比べると、「離職率」も「転職入職率」も低下して、それらが再び大きく高まるのは、定年年齢の60歳になってからである。30歳代は、離職や転職という労働移動が、比較的穏やかになる年齢層である。

なお、図が少し見づらくなるが、図2には男女別の結果を示している。図からわかるように、概ねどちらの率も女性の方が高く、特に女性の25～29歳の離職率は、その直前の年齢層より高くなっていて男性との違いは大きい。ただし、そのような違いがあるものの、男女いずれに関しても、30歳代はそれ以前と比べると労働移動が減少していく年齢層であることが確認できる。

このように30歳代になると労働移動が減少する理由に関連して、総務省「就業構造基本調査(2012

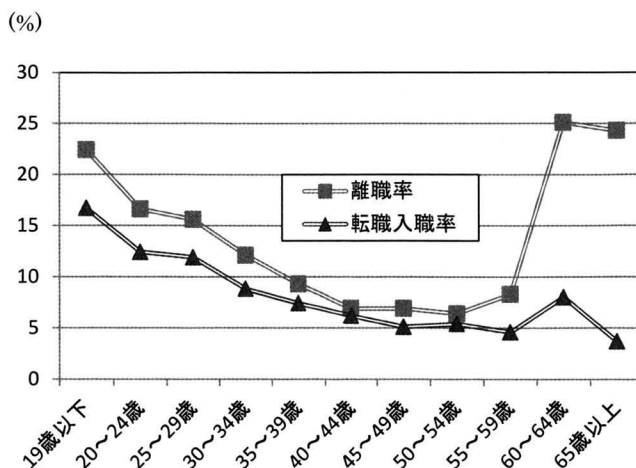


図1 年齢層別の離職率と転職入職率 (一般労働者)
出所：厚生労働省「雇用動向調査(2012年)」をもとに、筆者作成。

¹ 「雇用動向調査」の「常用労働者」とは、原則として、期間を定めずに雇用されている者や1ヵ月以上の期間を定めて雇用されている者で、「パートタイム労働者」とは1日または1週の所定労働時間が他の労働者より短い者である。

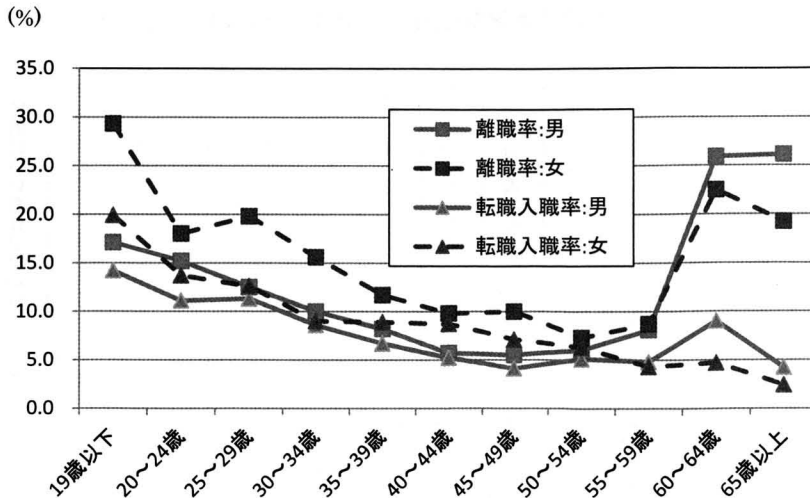


図2 男女別の離職率と転職入職率 (一般労働者)

出所：図1に同じ。

年)」は、最近5年間の離職者に対し、その離職理由を問うている。表1は、その中で前職が正社員の人々の離職理由を、年齢層別に示したものである。「その他」の回答がかなり多く活用しにくい結果ではあるが、各項目の年齢別の違いを見ていこう。

第1に30歳代は、リストラ関連の回答(「会社倒産・事業所閉鎖のため」、「人員整理・勧奨退職のため」)が、40~50歳代ほど多くないという特徴がある。日本企業では雇用を削減する際に中高年者を第1のターゲットとすることは知られているが、それと符合する結果である。第2に、実際の職場や仕事が自己の希望や予想と一致しなかったことを示す回答(「自分に向かない仕事だった」と「労働条件が悪かったため」)が、20歳代よりかなり減少しているという特徴がある。なお、「結婚のため」と「出産・育児のため」が20歳代後半から30歳代前半で多くなっているが、これは男女別に見ると、女性だけに見られる現象であった。

これらの特徴のうち、30歳代に労働移動が減少することに直結するのは、第2のものである。この特徴は、キャリア発展論からは、適職を見出すためのキャリア探索期²の終了によるものと説明できる。労働市場に登場したばかりの若年層は、自らの仕事適性や、仕事内容や仕事環境について十分な情報を持ち合わせていない。そのため、消費者が気に入った商品を見つけるためにいくつかの商店を探索するウィンドウ・ショッピングをするように、若年層は適職を見つけるためにいくつかの会社や職場を移動して探索する。労働経済学で言う「ジョブ・ショッピング³」行動である。しかし、ある程度の経験を経た30歳代になると、情報が蓄積されそのような探索の必要性が低下するので、労働移動が減少するという説明である。

² キャリア探索期については、渡辺・ハー(2001: pp. 80-82)がわかりやすい説明をしている。

³ Yates(2005)、参照。

表1 年齢層別の前職離職理由（前職：正規の職員・従業員）

単位：%

	計	会社倒産・事業所閉鎖のため	人員整理・勧奨退職のため	事業不振や先行き不安のため	定年のため	雇用契約の満了のため	収入が少なかったため	労働条件が悪かったため	結婚のため	出産・育児のため	介護・看護のため	病気・高齢のため	自分に向かない仕事だった	一時的についた仕事だから	移転のため	家族の転職・転勤又は事業所の	その他
合計	100.0	7.0	7.2	5.3	19.1	1.9	4.3	10.1	4.1	4.7	1.7	6.5	5.0	1.0	1.0	20.6	
15～19歳	100.0	0.3	0.7	2.0	—	0.7	9.7	29.2	0.0	1.7	0.3	5.0	22.1	1.0	0.0	26.2	
20～24	100.0	2.2	2.7	4.6	—	0.6	7.4	21.7	4.8	5.5	0.2	5.7	16.9	1.9	0.5	25.2	
25～29	100.0	4.1	3.0	5.9	0.0	0.7	6.7	18.0	11.1	9.1	0.4	3.6	10.2	1.8	1.1	24.3	
30～34	100.0	5.6	4.1	6.9	—	0.6	7.3	15.2	10.0	12.4	0.6	2.9	6.1	1.3	1.8	24.8	
35～39	100.0	8.2	6.3	8.7	—	0.6	6.4	14.1	5.5	9.3	1.0	4.3	5.3	1.2	1.8	27.2	
40～44	100.0	11.3	10.1	9.5	—	0.6	5.5	13.0	3.8	4.7	0.9	5.2	5.2	1.3	1.3	27.5	
45～49	100.0	13.5	14.5	8.8	—	0.7	4.9	11.1	1.2	0.4	2.0	6.9	4.7	1.5	1.5	28.1	
50～54	100.0	12.4	17.4	7.8	0.8	0.8	4.7	9.2	0.5	0.2	3.6	8.4	4.4	0.7	1.3	27.3	
55～59	100.0	11.8	19.1	5.3	7.8	0.8	2.3	4.6	0.1	0.1	6.5	10.2	2.5	0.6	0.8	27.2	
60～64	100.0	4.5	6.5	1.2	66.8	2.4	0.3	1.2	0.0	0.1	2.4	5.5	0.7	0.3	0.2	7.8	
65～69	100.0	4.7	3.2	1.2	62.7	8.1	0.2	0.8	0.0	0.0	1.6	9.3	0.4	0.6	0.1	6.8	
70～74	100.0	7.1	2.7	0.8	38.5	11.4	0.2	0.7	0.1	—	1.4	22.0	0.4	0.6	0.3	10.1	
75～79	100.0	6.3	3.0	0.9	23.1	8.1	0.9	0.1	0.1	0.1	1.9	36.7	—	0.4	—	10.7	
80～84	100.0	5.4	0.4	0.8	17.4	1.2	—	1.7	—	—	2.1	48.8	—	1.2	2.1	11.6	
85歳以上	100.0	9.2	4.1	—	6.1	0.0	—	2.0	—	—	—	53.1	—	1.0	2.0	22.4	

出所：総務省「就業構造基本調査（2012年）」をもとに、筆者作成。

他方、30歳代に労働移動が減少することは、人的資本理論からの説明もできる⁴。ここでは、仕事につきながらの教育訓練（OJT）によって、その会社でしか通用しない「企業特殊のスキル」が形成されることが仮定されている。労働移動はOJTによる教育投資を無駄にすることになるが、若年層は未だ教育投資量が少なく、損失が少ないため、移動が容易である。しかし、30歳代になると累積された教育投資量がかなり大きくなり、移動による損失が大きくなる。その損失を回避するため、30歳代では労働移動が少なくなるという説明である。

このように説明することは可能だが、30歳代の人にとって労働移動が減少することが良いことか否かは、直ちに断定できない。というのは、仕事と人の結びつきが理想的状態にある場合には、移動が少ないのは良いことであるが、本来は移動した方が望ましいが、労働市場が未整備なため、結果的に移動できないというケースも考えられるからである。終身雇用とすら言われた日本の社会では転職が少なく、労働市場整備の必要性が低下していたと考えることもできる。その場合、このようなケースが発生している可能性は否定できない。

これらのことを考慮すると、労働移動に関しては、その多寡を論ずることはあまり意味がない。移

4 人的資本理論については、永野（1996: pp. 9-10）を参照されたい。

動が多ければ良いとも、逆に少なければ良いとも言えないからである。むしろ、移動した場合に、それが良い移動になっているか否かを論ずることが重要である。そのことをより実践的に表現すれば、どうすれば良い移動になるかを明らかにすることが必要となる。

(2) 良い移動に関するこれまでの研究

移動を良い移動とするためには、そもそも移動先をどのようにして探すのかという問題がある。そのためには、転職情報の入手が不可欠であるが、転職情報は偏在しているので、活用する移動仲介機関（メディア）によって、入手できる情報の内容が異なる。加えて、移動仲介機関は、単に情報を提供するだけではなく、小林（2013）が指摘したように、移動者や移動先企業へのカウンセリングやアドバイスを行っていて、それが仕事と人のマッチングに影響を及ぼしている。また、日本の高度成長期における公共職業安定所の機能を分析した攝津（2013）は、その過剰とまで思える活動⁵があったからこそ、必要な部門に必要な人材を配分できたと指摘している。他方、どのメディアを用いると良いのかということに関連する研究に、グラノヴェッター（1995）の「弱い紐帯仮説」がある。この仮説は、たまにしか会わない結びつきの弱い人（弱い紐帯）を通じてもたらされた転職情報を活用すると転職がうまくいくというものである。ただし、この仮説を検証した渡辺（1999a, 1999b）は、日本ではむしろ強い紐帯からの情報による転職の方が成果が高いとしている。

どのメディアの活用が良いかはともかくとして、いずれも、どのメディアを活用するかが、良い移動をするためには重要であることを示した研究である。

ところで、良い移動か否かを判定する指標について大別すると、客観的な指標と主観的な指標がある。前者の客観的指標としては、移動による賃金の変化や、離職から入職までの就業の空白期間の長さなどがあり、政府統計を用いた分析では良く用いられる⁶。後者の主観的指標に関しては、当事者の意見である「満足度」が代表的な指標である。守島（2001）は、転職者に対する質問紙調査のデータを分析し、以下のような結果を報告している。転職により満足度が高まるのは25～30歳の人で、転職回数が1回の人、そして前の会社や友人の紹介など、制度化されていないインフォーマルなルートから転職情報を入手した人である。興味深い結果であるが、調査対象が大企業の従業員に偏っていること、調査時点がやや古いことなどから、新たなデータによる検証の必要があるだろう。

このように見て行くと、より新しいデータを用いて30歳代の転職が成功する要因を検証することは必要、かつ意味のあることと言えよう。

5 攝津（2013）によれば、「matchmakerとしての機能よりも、強力な middlemanとしての機能」である。

6 例えば、永野（2013）は、厚生労働省「雇用動向調査」の個票を用いて、賃金変化と転職時の空白期間を指標として、その成果を分析している。

3. 検証に用いるデータ

(1) 使用データ

中堅層（30歳代）の転職者の状況を明らかにし、転職の成功要因を探索するために、2009年12月に筆者たちの研究グループ⁷が実施した、インターネットによる調査モニターを対象としたアンケート調査（質問紙調査）「若手・中堅人材の転職行動に関する調査（以下、本調査と略記）」の個票データを分析する⁸。この調査対象者は、正社員として働いている現在の勤務先に、調査実施時点までの5年間に前勤務先から転職してきた、概ね40歳以下の大卒以上の学歴の人である。この調査回答者1,162人の中から、30歳代の回答者を抽出したところ902人となった。そこで、これを分析対象として再集計していくことにする。

(2) 分析対象の属性

分析対象の902人は、男性が81.5%と多数を占めていた。年齢等の数値データの平均値は、表2のとおりである。

すなわち、平均年齢は34.4歳で、23.5歳で学校卒業後の初職に就いている。その後、平均1.97回の転職をしていて、それをこれまでの転職回数別に構成比を示すと、1回の人*が43.0%、2回の人*が31.7%、3回の人*が14.5%（残りは4回以上）となる。これらの人は前職では平均4.6年勤続し、2006年8月に離職し、4.5ヶ月の空白期間の後、2007年1月に現職に入職し、調査時点（2009年12月）に至っている。

(3) 前職と現職

本調査では、前職と現職について、両者を対比できるように尋ねているので、その結果も明らかに

表2 分析対象の主要な属性

	平均値	標準偏差
年齢（歳）	34.40	2.77
初職就職年齢（歳）	23.47	1.81
転職回数（回）*	1.97	1.11
前職勤続年数（年）*	4.64	2.95
前職離職時期	2006年8月	1.74
現職までの空白期間	4.5ヶ月	0.64
現職入職時期	2007年1月	1.62

注 *は、選択肢「最大値以上」の場合、最大値をその数値としている。

7 明治大学キャリア研究グループで、木谷光宏・牛尾奈緒美教授および筆者がメンバーである。

8 この調査結果を報告したものが、永野・木谷・牛尾（2010）である。

できる。

勤務先の業種を見たものが、表3である。前職では、サービス業(26.6%)と「情報通信業(15.1%)」が多く、共に近年は就業者が増加している業種である。しかし、転職後の現職では、この2つは共にやや少なくなっていて、製造業など伝統的な業種がやや増加している。なお、この区分で見た同業種間の移動者の割合は、全体の48.0%であった。

また、勤務先の企業規模については、表4に示したとおりである。前職では、1,000人以上の大企業と官公庁で26%を占めていたが、現職ではそれが22%へと低下していて、規模の小さな企業の構成比がやや高まっている。ここで「官公庁」を最大の規模区分「5,000人以上」の企業と見なして、回答者ごとの規模変化を集計すると、表の下段に示したように、「小規模へ移動」の方が「大規模へ移動」より、やや多くなっている。日本では大企業の方が中途採用が少ないと考えられるので、それと符合する結果である。

次に職位と職種を見ると、表5のようになる。職位に関しては、「上位へ移動」の方が、「下位へ移動」より多い。企業規模が異なると、同じ職位でも責任や権限の大きさが異なることがあるので、どれだけその大きさが大きくなったかは、この分析だけでは不確かではある。しかし、職位の上昇があったことを考慮すると、責任や権限が小さくなったケースは、あまり多くないように思える。

職種に関しては、同職種間移動が全体の70.3%と多くなっている。区分の仕方によって、同じ区分となるか否かは異なってしまうが、表3と比較すると、業種より職種の同一性が、中堅層の移動では見られると言えよう。

これらの結果から、中堅層の転職は、やや規模の小さな企業に移動し、少し上位の職位につくこと

表3 前職と現職の業種

単位：% (n = 902)

	前職	現職
建設業	5.2	6.8
加工組立型製造業	7.3	10.2
素材型型製造業	3.5	4.8
その他の製造業	10.5	13.3
情報通信業	15.1	12.2
電気・ガス、運輸業	2.9	4.4
卸売・小売業	10.5	9.3
金融・保険業	4.8	5.0
不動産業	3.0	3.9
飲食店・宿泊業	2.1	1.0
医療、福祉	3.7	5.9
教育・学習支援業	3.4	2.2
サービス業(上記以外)	26.6	20.4
公務	1.1	0.2
その他	0.2	0.4
合計	100.0	100.0
同業種間移動		48.0

表4 前職と現職の企業規模

単位：% (n = 902)

	前職	現職
29人以下	21.6	24.4
30～99人	15.7	19.5
100～299人	19.3	18.5
300～999人	17.3	15.5
1,000～4,999人	13.2	11.9
5,000人以上	11.6	10.1
官公庁	1.2	0.1
合計	100.0	100.0
小規模へ移動*		38.1
同規模間移動*		29.5
大規模へ移動*		32.4

注 *は、「官公庁」を「5,000人以上」として算出。

表5 前職と現職の職位と職種

単位：% (n = 902)

		前職	現職
職	取締役等の経営職	0.8	0.6
	部長クラス	2.3	3.2
	次長クラス	0.9	0.9
	課長クラス	6.2	7.9
	主任・係長クラス	20.4	21.4
	一般	69.4	66.1
	合計	100.0	100.0
位	上位へ移動		20.5
	同職位間移動		64.3
	下位へ移動		15.2
職	技術職系	24.1	25.4
	営業職系	20.7	18.3
	SE 職系	11.4	10.0
	スタッフ職系	15.3	15.2
	現業・店頭販売職系	5.8	2.9
	全般管理	9.8	12.7
	その他	13.0	15.5
	合計	100.0	100.0
種	同職種間移動		70.3

が多く、その際、業種より職種の同一性が保たれることが多いと考えられる。

4. 移動の状況

次に、調査回答者の移動時の状況と移動による変化を見ていくことしよう。

(1) 活用した移動仲介機関(メディア)

どのような移動仲介機関から、転職情報を入手したかについて本調査では最も主な入手先を1つだけ尋ねているが、その結果が表6である。この表の「調査票区分」とは調査票で用いた区分で、それをいくつかの項目をまとめて「新区分」とし、その結果も示してある。この新区分で最も多いのは「民間職業紹介」で31.5%に達し、以下、「現在の会社」、「ハローワーク」と続いている。

この表の右側の列には、「参考」として、厚生労働省「雇用動向調査(2012年)」の「入職者票」の集計結果から、30～39歳層のホワイトカラー(管理的職業、専門的・技術的職業、事務のいずれかの従事者)転職者の入職経路別割合を算出し、そのうち主要なものを示してある。本調査と「雇用動向調査」では項目が異なっているが、本調査で最大の項目であった「民間職業紹介」は「雇用動向調査」では6.0%と少なく、逆に本調査では18.8%に留まった「ハローワーク」が、29.8%と最大の項目になっている。このような違いは、本調査がインターネットによるモニター調査であることが影響しているのかもしれない。

表6 転職情報の主な入手先

調査票区分	回答	再編成	新区分	〈参考〉「雇用動向調査(2012年)」	
				30歳代の管理的職業、専門的・技術的職業、事務従事者	
公的な職業紹介機関	18.8	→	18.8	29.8	安定所
民間の職業紹介機関	31.5	→	31.5	6.0	民間職業紹介所
求人雑誌等の紙媒体	9.3	}	21.6	23.6	広告
現在の会社のHP	6.5				
現在の会社の人	5.8	}	15.1	19.6	縁故
以前の勤務先	3.0				
仕事上の知人・友人	12.1	}	13.0		
仕事以外の知人・友人	4.5				
家族・親類	6.3	}	13.0	19.6	縁故
その他	2.1				
合計	100.0		100.0		

注1. 〈参考〉の項目は、主要なもののみである。

注2. 〈参考〉の「安定所」には、「ハローワーク・インターネット・サービス」を含む。

(2) 離職理由と入職理由

中堅層が、なぜ前職を離職したのかについて、本調査では、回答者に14項目を示し、それぞれについて、「あてはまる」から「あてはまらない」までの5段階で問うている。このうち、「より良い勤務先が見つかって」という項目は、離職を決定した後それを後押しする理由と考えられ、他の項目とは異質である。そこで、それを除く13項目について、あてはまり度が高いほど得点が大きくなるように1～5点で得点化したものが、表7の第2列である。この13項目を関連の深い2～3項目ごとにまとめて新たな6項目を作成したが、その新項目の名称と平均得点もこの表に示してある。新項目に着目すると、離職理由として最も多い理由は「会社不適合」で、次いで「仕事不適合」となっている。労働条件や職場環境に対する不満より、会社や仕事が合わないで辞めた人が多いことを示している。

他方、現職に入職した理由に関しては、本調査では16項目を示し、離職理由の時と同様に、それぞれについて、「あてはまる」から「あてはまらない」まで5段階で問うている。このうち「将来、独立できそうな仕事だった」と「他に選択の余地がなかった」の2項目は、前者が現職を離職した後に関する項目で、後者が他の項目にあてはまらないことを示す項目である。それぞれ、他の項目と異質なため除外し、残りの14項目について、離職理由の時と同じ方法で得点化した。これを示したものが表8の第2列であり、14項目を関連の深い2～3項目ごとにまとめて新たな6項目を作成し、その平均得点と共に名称も示している。この平均得点は、「仕事の魅力」と「会社の魅力」が高くなっている。

このように見ていくと、離職理由と入職理由のどちらについても、「仕事」と「会社」の2つが大きな要因であることがわかる。

なお、これらの中堅層の平均年収は、平均456万円 ($\sigma = 175.75, n = 902$) であった。

表7 前職に対する離職理由

調査票設問	ポイント	平均ポイント	離職理由
a) 会社の方針や社風に合わなくて	3.16	} → 3.15	会社不適合
l) 会社の将来性に不安を感じて	3.14		
b) 仕事にやりがいを感じなくて	3.10	} → 3.06	仕事不適合
c) 仕事を通じた自己成長ができなくて	3.02		
d) 給与や賞与が不満で	3.10	} → 2.74	処遇不満
e) 職位や肩書きが不満で	2.39		
f) 仕事が肉体的・精神的にきつくて	2.92	} → 2.82	ハードワーク
g) 労働時間や休日・休暇が不満で	2.73		
h) 上司や同僚との相性が悪くて	2.81	} → 2.46	人間関係
i) 差別的扱いを受けて	2.11		
j) 健康を害して	2.21	} → 2.01	やむを得ず
k) 家庭の事情(育児・介護・家族の転勤等)で	1.98		
m) 雇用調整やリストラの対象になって	1.94		

注 ポイントは、「あてはまらない」を1点、「あてはまる」を5点とした、1～5点で算出。

表8 現職に対する入職理由

調査票設問	ポイント	平均ポイント	入職理由
a) 将来性がある会社だと思った	3.23	} → 3.26	会社の魅力
b) 会社の雰囲気良かった	3.30		
d) 自分の知識・経験が役立ちそうだった	3.58	} → 3.21	仕事の魅力
e) 仕事を任せてもらえそうだった	3.44		
f) 以前からあこがれていた仕事だった	2.69	} → 2.77	負担の少なさ
g) 気楽な仕事のようにだった	2.49		
j) 実労働時間が短かそうだった	2.74	} → 2.60	処遇の良さ
k) 通勤に便利だった	3.10		
h) 年取が多かった	2.67	} → 3.05	両立可能
i) より高い地位に就けそうだった	2.54		
n) 仕事と私生活の両立ができそうだった	3.13	} → 2.43	誘われて
o) 性などによる差別がなさそうだった	2.97		
c) 会社に友人や先輩がいた	2.10		
l) 会社から入社を強く誘われた	2.69		

注 ポイントは、「あてはまらない」を1点、「あてはまる」を5点とした、1～5点で算出。

5. 移動による変化と自己評価

次に、4. で明らかにしたような移動によって、仕事内容は前職と比べてどのように変化したのか、またそのような変化をもたらせた移動に対して、調査回答者はどう評価しているのかについて、明らかにしていく。

(1) 移動による変化

移動による仕事内容の変化について、本調査では9項目を示し、それぞれについて5段階で問うている。これを1～5点に得点化するが、その際、各項目は表9に示したプラス側に変化した場合に得点が高くなるようにした。そのようにして算出した各項目の平均得点も表9に示してある。平均点の大きい順に変化を示すと、「仕事上の責任が増し、やりがいも増え、創意工夫の余地も広まった。しかし同時に、仕事の難しさが増し、成果へのプレッシャーも増えた」ということになる。

本調査では「年収」は別の箇所で実額を尋ねているので、上記のうちそれを除いた8項目を用いて因子分析を行い2因子を抽出したが、両因子に同時に寄与する項目があったので、解釈を容易にするためにこれらも除外し、6項目による主因子法バリマックス回転による因子分析を行った。その結果、表10に示した2因子が抽出された。寄与率の大きな項目を考慮して、2因子を、仕事の「困難度」と「裁量度」と名付けた。ここで「困難度」とは、この得点が大きくなれば困難度が増し、小さくなれば困難度が低下することを意味している。同様に「裁量度」とは、得点が大きくなればそれが増し、小さくなれば低下することを意味している。

表9 移動による仕事の変化

単位：ポイント

設問	プラス側	平均	標準偏差
(a) 仕事の難しさ	高まった	3.47	1.01
(b) 創意工夫の余地	広がった	3.53	1.05
(c) 仕事上の責任	増えた	3.62	1.14
(d) 仕事のやりがい	増えた	3.54	1.11
(e) 実際の労働時間	増えた	2.91	1.32
(f) 年収	増えた	3.12	1.38
(g) 成果へのプレッシャー	増えた	3.30	1.23
(h) 仕事による疲労感	増えた	3.15	1.24
(i) 会社での人間関係	良くなった	3.22	1.01

注 ポイントは、マイナス側を1点、プラス側を5点とした、1～5点で算出。

表10 仕事変化の因子分析結果

(主因子法バリマックス回転)

設問	プラス側	困難度	裁量度
(h) 仕事による疲労感	増えた	0.9515	-0.1194
(g) 成果へのプレッシャー	増えた	0.7251	0.2465
(e) 実際の労働時間	増えた	0.6424	0.0836
(i) 会社での人間関係	良くなった	-0.1428	0.4648
(b) 創意工夫の余地	広がった	0.2973	0.6557
(d) 仕事のやりがい	増えた	0.1917	0.8440
回転後の負荷量		1.989310	1.440277

(2) 転職自己採点

本調査では現職への転職を、「100点満点で自己採点すると何点になるか」を、10点刻みの区分値で尋ねている。各区分値の中央値を評価点としその平均点を求めると、表11の第1行に示したように、73.2点となった。

また、この自己採点とは別に、現職への転職を成功と考えているか否かを5段階で尋ねている。その段階ごとの自己採点の平均値も、この表には示してある。平均値が、5つの段階ごとにきれいに並んでいる。ちなみに、この段階を1～5点に置き換えて、自己採点との相関係数を算出すると、0.766と高い値となった。

自己採点による得点は、転職成功の自己評価と整合性があり、移動に対する評価として信頼して良い。

表11 転職の自己採点

	平均値	標準偏差	件数
自己採点 (点)	73.21	15.55	902
現職への転職は？			
成功である	90.45	9.32	161
まあ成功	77.45	10.07	382
どちらと言うと成功	66.50	10.87	222
あまり成功ではない	55.26	10.15	82
成功ではない	47.13	6.41	55

(3) 転職自己採点と仕事の変化

この転職自己採点は、既述した仕事内容の変化と、どのような関係にあるかについて、両者の関係を確認しておこう。そのために、転職自己採点を従属変数とし、2つの仕事の因子のそれぞれの因子得点を説明変数として、重回帰分析を行った。その結果が表12である。

仕事の困難度が低下し、裁量度が高まると、自己採点の得点が高くなるという、わかり易い結果が出ている。なお、t値の大きさから、特に裁量度の影響が大きいことがわかる。

表12 転職自己採点の重回帰分析結果
重回帰分析 (従属変数：転職自己採点)

	B	t 値
(定数)	73.211 **	163.413
仕事変化：困難度	-2.509 **	-5.406
仕事変化：裁量度	8.226 **	16.563
<i>F</i>	151.918 **	
自由度調整済み R^2	.251	
<i>n</i>	902	

注：**、*、†は、それぞれ1%、5%、10%水準で有意なことを示す。

6. 仕事内容の変化と自己評価の決定要因

(1) 分析の方法

上述のような、転職による仕事内容の変化と転職自己採点は、どのような要因によって決定するのだろうか。これらの決定には、これまでに紹介した様々な要因が作用していると考えられるので、ここでは多くの要因を同時に考慮できる多変量解析の手法を用いることにする。ただし、本調査では既述したように、企業属性を示す変数をはじめ、いくつかの変数は、前職に関わるものと現職に関わるものに分かれている。そこで、分析のための計測式は、主として前職を中心とした変数を投入するものと、主として現職を中心とした変数のものの2種類とする。

それぞれの計測式における説明変数は、「性別」をはじめ、「業種(前職または現職)」、「企業規模(前職または現職)」、「移動パターン」、さらに移動後の「年収」などのコントロール変数としての性格の強い変数群と、分析の主眼である「離職理由(または入職理由)」、「移動経路」という変数群である。そして従属変数は、「仕事変化：裁量度」と「仕事変化：困難度」、そして「転職自己採点」である。

(2) 前職からの分析結果

前職を中心とした変数による計測結果が、表13である。まず、コントロール変数としての性格の強い変数群を見ていこう。

性の違いによる、2つの「仕事変化」の違いは見られないが、「転職自己採点」は女性の場合に高くなっている。一般に女性中堅層の転職は容易ではないので、転職できたこと自体に対して女性が高く評価しているように思われる。

業種に関しては、前職が「情報・通信業」であった人は、仕事の困難度が低下したと答えている。また、有意性は10%水準で高くはないが、「建設業」と「金融・保険、不動産業」でも、同様の傾向が見られる。ただし、転職の自己採点に関しては、「建設業」が10%水準で正(+)で有意となっているのみである。ちなみに「移動パターン」を見ると、同業種間移動では、困難度が高まり転職自己採点が低下している。これらのことから、いくつかの業種、特に「情報・通信業」からの転職者は、異業種に転職することにより、仕事の困難度の低下を実感していると言えよう。

また、前職の企業規模に関しては、「5,000人以上」と「300~999」人という、大企業と中規模企業に勤務していた人に、「困難度」の低下傾向と、自己採点の上昇が観察される。他方、「移動パターン」では、「大規模へ移動」した場合に困難度の上昇と、自己採点の上昇が同時に発生している。前職が「5,000人以上」の企業であった人は、仕事の困難度が低下したとして転職を良く評価している一方、より規模の大きい企業へ転職した人は、仕事の困難度は増したものの、転職自体は高く評価している。規模が大きな企業への転職者の転職自体に対する高評価の背景には、勤務先企業がより大規模になることにより、家族等の周囲からの安堵や称賛が得られやすくなることがあるのかもしれない。なお、現在の年収に関しては、それが高い人の方が、「仕事変化：裁量度」が高くなっていて、自己採点も

表13 前職を中心にした重回帰分析結果

従属変数	仕事変化:裁量度		仕事変化:困難度		転職自己採点	
	B	t 値	B	t 値	B	t 値
(定数)	-.847**	-4.770	.139	.763	57.598**	18.919
女性ダミー	.044	.540	-.083	-.999	3.043*	2.192
[前職業種ダミー Ref: サービス業]						
建設業	.016	.113	-.267 †	-1.879	3.997 †	1.685
製造業	.026	.297	-.078	-.872	.122	.083
情報・通信業	.047	.506	-.324**	-3.389	-.303	-.190
電気・ガス、運輸業	.148	.807	-.230	-1.223	2.647	.845
卸・小売業	.067	.630	-.119	-1.099	1.457	.804
金融・保健、不動産業	.044	.359	-.218 †	-1.733	.146	.070
医療・福祉	.088	.537	-.042	-.248	2.304	.818
公務、その他	.022	.083	-.338	-1.254	5.207	1.159
[前職企業規模ダミー Ref:100~299人]						
29人以下	.138	1.410	.036	.355	1.331	.792
30~99人	-.030	-.301	-.011	-.106	.465	.270
300~999人	-.103	-1.053	-.184 †	-1.824	4.052*	2.406
1,000~4,999人	-.135	-1.236	-.068	-.607	1.323	.709
5,000人以上	.077	.652	-.236 †	-1.948	5.286**	2.623
[移動パターン]						
同業種間移動ダミー	-.020	-.299	.190**	2.815	-2.450*	-2.178
同職種間移動ダミー	.006	.092	.042	.578	-.383	-.318
[企業規模移動ダミー Ref: 同規模間]						
小規模へ移動	.115	1.426	.004	.048	-1.137	-.819
大規模へ移動	-.044	-.557	.201*	2.485	2.849*	2.109
年収(万円)	.001**	3.404	-4.17E-5	-.211	.023**	6.829
[前職離職理由スコア]						
会社不適合	.067 †	1.937	-.060 †	-1.696	.672	1.141
仕事不適合	.195**	6.385	.111**	3.537	.423	.810
処遇不満	-.035	-1.104	.169**	5.247	-.409	-.761
ハードワーク	-.027	-.993	-.259**	-9.116	1.481**	3.134
人間関係	-.019	-.613	-.057 †	-1.754	-.676	-1.247
やむを得ず	-.054	-1.462	.037	.976	-1.500*	-2.355
[移動経路ダミー Ref: ハローワーク]						
民営職業紹介	-.026	-.287	.113	1.221	-.188	-.121
現在の会社	-.016	-.164	.100	1.012	2.392	1.457
以前の会社	-.013	-.121	.046	.421	1.698	.934
個人的関係	.172	1.592	-.009	-.081	5.469**	2.946
F	3.885**		6.509**		4.590**	
自由度調整済み R ²	.088		.156		.107	
n	867		867		867	

注: **, *, † は、それぞれ1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

高くなっている。

他方、離職理由に関しては、「会社の方針に合わない」などの「会社不適合」で離職した人は、転職により仕事裁量度が上昇傾向を示し、また仕事困難度の低下傾向を示している。「仕事のやりがいを感じない」などの「仕事不適合」で離職した人は、裁量度の高まりと困難度の低下を、よりはっきりと示している。転職によりそれ以前の不適合が、解消に向かっていると見えよう。ただし、自己評価点の上昇には結び付いていない。また、給与や職位などの「処遇不満」で離職した人は、恐らく処遇の向上は実現したのであろうが、仕事の困難度は高まっている。それに対し、「仕事のきつさ」などの「ハードワーク」を理由として離職した人は、転職により仕事困難度が低下し、転職自己採点も高くなっている。「ハードワーク」のような客観的に把握しやすい不満は、解消しやすいようだ。なお、「健康を害して」などの理由で「やむを得ず」離職した場合は、「転職自己採点」が低くなっている。「やむを得ず」という非自発的離職の場合は、転職に対する評価も低いことがわかる。

「移動経路」は、いずれの経路でも、2つの仕事変化には影響を与えていない。実際に発生する仕事内容の変化まで本人に伝えられる特定の経路はないようである。しかし、「転職自己採点」は、家族などの「個人的関係」による経路の場合に、高くなっている。親しい人を通じた情報は、会社の雰囲気、職場の様子など、より細かな点まで伝えられるからであろう。

(3) 現職からの分析結果

現職を中心とした変数による計測結果が、表14である。前職の時と同様に、順に見ていこう。

まず、「女性ダミー」の影響である。前職の分析と同様に、「転職自己採点」は女性の場合に高くなっている。現職の特性を考慮しても、女性は転職したこと自体を評価する傾向があると言える。

業種に関しては、現職が「製造業」または「電気・ガス、運輸業」となった人は、有意性はそれほど高くないものの、仕事の「困難度」が低下したと答えている。他方、「移動パターン」で「同業種間移動」の場合、「仕事変化：裁量度」が低下し、「転職自己採点」も低下している。これらのことから、現職を基準とすると、いくつかの業種への転職者は仕事の「困難度」の低下を感じるものの、その転職先が同業種であった場合には、転職に対する評価を低めていると言えよう。

現職の企業規模に関しては、その規模そのものより、大規模な企業への移動か否かの方が重要である。「大規模への移動」の場合、仕事の「困難度」が高まっているのは、大企業の方が仕事の要求水準が高いからかもしれない。なお、現在の年収に関しては、それが高い人の方が、自己採点も高くなっている。

現職への入職理由に関しては、「会社の雰囲気が良かった」など「会社の魅力」で入職した人や「自分の知識・経験が役立ちそうだった」など、「仕事の魅力」で入職した人は、仕事の「裁量度」が高まり、転職自体も高く評価している。

「実労働時間が短そうだった」など「負担の少なさ」で入職した人は、「裁量度」が低下し、「困難度」も低下している。同様に、「仕事と私生活の両立ができそうだった」など、「両立可能」で入職した人

表14 現職を中心にした重回帰分析結果

従属変数	仕事変化:裁量度		仕事変化:困難度		転職自己採点	
	B	t 値	B	t 値	B	t 値
(定数)	-1.267**	-6.704	.511*	2.491	44.756**	13.913
女性ダミー	.005	.061	.004	.048	2.956*	2.224
[現職業種ダミー Ref: サービス業]						
建設業	-.044	-.357	.015	.115	4.058 †	1.943
製造業	.108	1.299	-.160 †	-1.773	1.567	1.109
情報・通信業	.044	.437	.033	.302	-.646	-.377
電気・ガス、運輸業	.020	.137	-.299 †	-1.843	3.692	1.453
卸・小売業	.028	.254	.104	.860	1.037	.546
金融・保健、不動産業	.036	.313	-.028	-.224	.253	.131
医療・福祉	-.048	-.367	.037	.259	2.645	1.194
公務、その他	.141	.405	-.144	-.382	3.922	.661
[現職企業規模ダミー Ref:100~299人]						
29人以下	.003	.031	-.041	-.388	-.351	-.214
30~99人	.052	.552	-.036	-.359	-1.029	-.646
300~999人	-.110	-1.107	-.148	-1.369	.878	.516
1,000~4,999人	.010	.093	-.075	-.633	2.700	1.463
5,000人以上	-.140	-1.177	-.109	-.843	3.728 †	1.843
[移動パターン]						
同業種間移動ダミー	-.127*	-2.010	.074	1.083	-2.486*	-2.308
同職種間移動ダミー	.005	.080	.091	1.256	-.471	-.414
[企業規模移動ダミー Ref: 同規模間]						
小規模へ移動	.062	.848	-.063	-.799	.916	.736
大規模へ移動	-.075	-.965	.253**	2.995	.714	.538
年収(万円)	208.1E-6	1.069	-3.89E-4 †	-1.842	.015**	4.558
[現職入職理由スコア]						
会社の魅力	.263**	7.090	.005	.118	4.778**	7.552
仕事の魅力	.249**	6.429	.005	.121	1.339*	2.034
負担の少なさ	-.115**	-3.149	-.299**	-7.530	-.125	-.200
処遇の良さ	-.006	-.184	.187**	4.866	.789	1.311
両立可能	.002	.062	-.089*	-2.256	.375	.604
誘われて	-.021	-.683	.081*	2.424	-1.126*	-2.140
[移動経路ダミー Ref: ハローワーク]						
民営職業紹介	-.136	-1.555	.062	.659	-2.367	-1.593
現在の会社	-.110	-1.172	.070	.688	.738	.463
以前の会社	-.122	-1.111	-.167	-1.405	1.198	.642
個人的関係	.135	1.246	-.156	-1.323	4.621*	2.504
<i>F</i>	7.010**		5.870**		8.259**	
自由度調整済み <i>R</i> ²	.168		.140		.196	
<i>n</i>	867		867		867	

注: **, *, † は、それぞれ1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

は、「困難度」が低下したとしている。逆に、「より高い地位につけそうだった」など、「処遇の良さ」で入職した人は、仕事の「困難度」が高まったとしている。このような労働条件に関わる理由で入職した人は、ほぼそれが実現できたと考えられるが、転職そのものに対する高評価には結びついていない。なお、「会社から入社を強く誘われて」などの「誘われて」入職した人は、仕事上の「困難度」が高まり、転職に対する低評価となっている。誘われる背景には、入職先の強い期待があり、それが過剰な要求になっているのかもしれない。誘いを受ける場合は、慎重に情報収集をすることが必要であろうである。

また「移動経路」は、前職の分析と同様に、いずれの経路でも2つの仕事変化には影響を与えていない。やはり、実際に発生する仕事内容の変化まで本人に伝達可能な特定の経路というのは、ないようである。しかし「転職自己採点」は、家族などの「個人的関係」による経路の場合に、高くなっている。親しい人を通じた情報は、会社の雰囲気、職場の様子など、より細かな点まで伝達できるからと見て良い。

7. まとめ

本稿では、中堅層（30歳代）の転職に着目し、その実情を紹介した後、転職が成功となる要因を分析した。中堅層に焦点をあてた理由は、この年齢層の離職率は、若年層や高齢層と比べれば低いものの、転職に伴うリスクは決して小さくないと考えたからである。分析にあたっては、5年以内に現在の勤務先に正社員として転職してきた30歳代の大卒者902人に対する、インターネットによるモニターに対するアンケート調査の個票データを用いた。分析の結果、明らかになったことは以下のようなことである。

分析対象となった転職では、対象者は前職よりやや規模の小さな企業に移動し、少し上位の職位に就くことが多く、その際、業種より職種の同一性が保たれることが多くなっていた。移動にあたっては、「民間職業紹介」が最も多く用いられ、前職離職の理由としては「会社不適合」と「仕事不適合」が多く、現職入職理由は「仕事の魅力」と「会社の魅力」が多くなっていた。どちらに関しても、労働条件や職場環境に関する理由はそれほど多くはなかった。転職により、「仕事上の責任が増し、やりがいも増え、創意工夫の余地も広まった。しかし同時に、仕事の難しさが増し、成果へのプレッシャーも増えた」というのが仕事変化の平均像で、要約すれば、仕事の「裁量度」と「困難度」が変化したと見ることができた。

次いで、この要約された2つの仕事変化と、転職に対する自己評価点の、合わせて3変数を代替的に従属変数とした重回帰分析を行い、その決定要因を分析した。分析にあたっては、主として前職を中心とした説明変数を投入したものと、主として現職を中心とした説明変数を投入したものの2種類を用いた。前職の変数を中心とした分析では、離職理由として回答された項目の多くは転職により解決されたと見ることができた。ただし、そのうち転職に対する高評価につながったのは、長時間労働

などの「ハードワーク」の解消であった。

他方、現職の変数を中心とした分析でも、入職理由のほとんどはその後、実際に実現されたと見ることができた。しかしその中で、転職に対する高評価に結び付いたのは労働条件等ではなく、「会社の魅力」と「仕事の魅力」であった。なお、移動経路に関してはどちらの計測でも、「個人的関係」を通じた移動の場合に、高い転職自己評価に結びついていた。また、同業種間の移動は、逆に、どちらの計測でも低い転職評価をもたらしていた。

以上の結果を踏まえると、3つの点にまとめることができる。

最初に注目したいことは、同業種間の移動の自己評価が低いということである。一般に同業種の方が、これまでの経験や知識が活用できるので、自己評価も高まると思われが、結果は逆であった。これには、離職経緯が関係しているように思われる。説明しよう。リストラなどで非自発的に離職せざるを得なくなった場合には、本人は可能ならその会社に勤め続けたかったと考えるので、同業種への移動が選好されるだろう。その方が、仕事の連続性が得やすいからである。しかし、本稿の分析対象の多くは自発的に離職した人であった。それらの人がこれまでと異なる環境を求め、異業種への移動を選好するのは、あまり特異なことではないと言える。

第2に、離職理由と入職理由に関連して注目したいことは、会社や仕事という要因と、労働条件や労働環境という要因の、転職評価への作用である。本分析では、離職理由として会社や仕事を指摘した場合は転職評価を高めないが、労働条件の場合は転職評価を高めていた。他方、入職理由として労働条件を指摘した場合は転職評価を高めないが、会社や仕事の場合は転職評価を高めていた。かつて Herzberg(1966) は、満足度に関して、「衛生要因」が不満足に影響を与え、「動機づけ要因」が満足に影響を与えるという二元論を唱えた。本分析の会社や仕事を「動機づけ要因」、労働条件を「衛生要因」と見なせば、離職理由としては「衛生要因」が転職評価に影響を与えるが、入職理由としては「動機づけ要因」が転職評価に影響を与えようである。もしそうであれば、労働条件に対する不満で離職し、会社や仕事に魅かれて入職するというパターンが、良い転職となりやすいということになる。

第3に指摘したいことに、移動経路の問題がある。分析結果では、知人や友人、あるいは家族などの「個人的関係」という経路からの情報にもとづいた移動の場合、転職評価が高くなっていた。就職あっせん機関のような制度化された経路より、制度化されていない経路の方が、インフォーマルな情報も入手しやすいと考えられる。しかし、他の制度化されていない経路である「現在の会社」や「以前の会社」という経路と比較しても、「個人的関係」の方が評価が高いことは注目に値する。「個人的関係」の方が、より本音の情報が伝わりやすいからであろう。

これらの点は、今後、より多様な方法で検証する必要がある。

ともあれ、本稿の分析から、中堅層の転職が成功した人の人物像を述べると、次のようになる。すなわち、前職よりやや規模の大きな異業種企業に、「個人的関係」による情報にもとづいて転職した人で、前職を離職した主な理由は長時間労働などの「ハードワーク」であり、転職先へはその「会社

や仕事の魅力」に魅かれて転職した人であると言える。

ここで留意すべきこととして、前職からの離職は、当面の問題を解決するために有効であるが、その解決のために転職先を選定するのは望ましくないということである。転職希望者はその転職先の選定にあたっては、離職の理由よりむしろ、転職先の「会社や仕事」が新たな職業生活の展開にふさわしいか否かを考慮することが必要である。他方、転職時に「個人的関係」による情報が重視されているのは、「会社や仕事」のような客観化しにくい転職先の情報が、そこを通じてもたらされることが多いからと考えられる。この点からは、就職あっせん機関がその機能をより高めるためには、このような客観化しにくい情報を、いかに取り込み、伝達するかという課題に取り組むことが必要と言える。

転職は、新たな職業生活への挑戦である。挑戦である以上、全ての人がそれに成功するわけではなく、成功者をより多くするために必要なことを、今後も探索していく必要があるだろう。

参考文献

- Granovetter, M. (1995), *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers. 2nd edition*, University of Chicago Press (渡辺深訳『転職』ミネルヴァ書房、1998年)。
- Herzberg, F. (1966), *Work and the Nature of Man*, Cleveland, World Pub. Co. (北野利信訳『仕事と人間性』東洋経済新報社、1978)
- 小林 徹 (2013) 「ジョブマッチングの成立と“人柄”“社風”情報の重要性」『日本労働研究雑誌』No. 638, 9月, pp. 83-98.
- 守島基博 (2001) 「転職経験と満足度」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編著『「転職」の経済学』東洋経済新報社、第6章、pp. 141-165.
- 永野 仁 (1996) 『日本企業の賃金と雇用』中央経済社
- 永野仁・木谷光宏・牛尾奈緒美 (2010) 「若手・中堅人材の転職行動に関する調査」結果報告『政経論叢』(明治大学) Vol. 79, No. 1・2, 10月, pp. 267-294.
- 永野 仁 (2013) 「高齢期の人材移動とその決定要因」日本労務学会編『日本労務学会第43回全国大会研究報告論集』
- 攝津斉彦 (2013) 「高度成長期の労働移動」『日本労働研究雑誌』No. 634, 5月, pp. 88-99.
- 渡辺 深 (1999a) 『「転職」のすすめ』講談社。
- 渡辺 深 (1999b) 「転職とキャリア・ネットワークー職業キャリアの社会的形成ー」『組織科学』Vol. 33, No. 2, pp. 57-65.
- 渡辺美枝子・ハー (2001) 『キャリアカウンセリング入門』ナカニシヤ出版
- Yates, Julie A. (2005) “The Transition from School to Work: Education and Work Experiences,” *Monthly Labor Review*, February.