

第4章 なぜ、女性は初職を辞めるのか

～転職・再就職行動に着目して

杉浦 浩美

本章では、女性の就業プロセスに着目し、女性の転職、再就職、離職というキャリアの移動がどのような要因で起こり、また、どのような働き方の変化をもたらしているのか、確認してみたい。さらには、それが女性自身の就労への評価や満足度とどのように関係しているのか、みていきたい。

1. 女性の就業プロセスの違い（「子どもがいる／いない」に着目して）

本章では、調査対象者 5155 人のうち、これまで何らかの就業経験のある人、5094 人を考察対象とする。このうち、学卒後の初職を継続している人は 761 人で、全体の 15% に過ぎない。残りの 8 割以上の女性が、転職、再就職、離職を経験していることになる。初職継続者の特徴については前章でも触れているが、未婚者が 454 人で 6 割を占め、既婚者は 288 人 (37.8%)、さらに、既婚者のうち半数以上の 147 人は子どもがいないと答えている。未婚、離死別で子どものいる 8 人を加えても、子どもがいて初職を継続している人は 149 人で、初職継続者の内の 2 割程度 (19.6%) である。これをふまえ、以下、子どものある／なしに着目して、その就業プロセスをおってみる。

【子どものいる女性の就業プロセス】

まず、子どものいる女性に限定して、その就業プロセスについてみることにする。

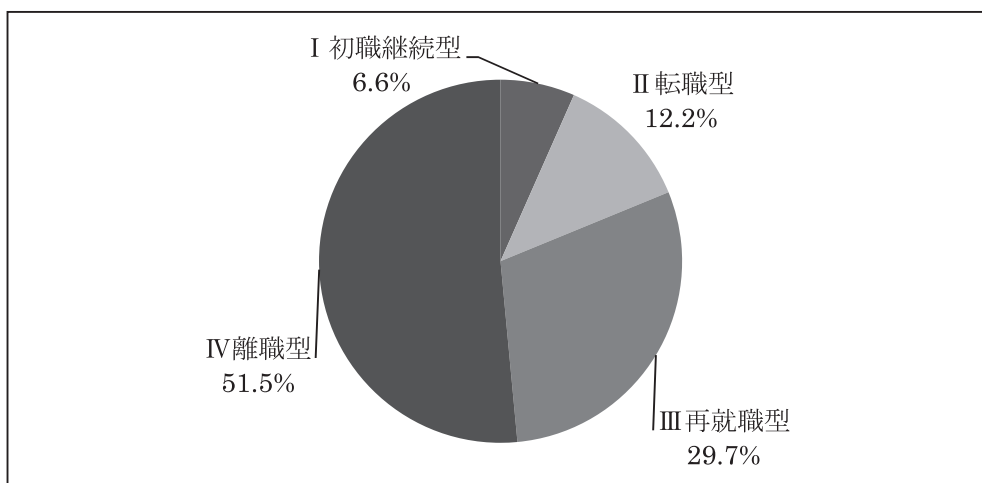
本調査では、無業期間が 1 年未満の人は「Ⅱ転職型」としているが、これは、ごく短い中断をはさんでの就業継続層（職場や働き方を変えながらも就業を継続している人）と、とらえている。この転職層のうち、子どもがいる人は 274 人である。したがって、妊娠・出産後も何らかの形で就業を継続している人は、先ほどの初職継続者と合わせ 423 人となる。調査対象者全体で、何らかの就業経験のある人のうち、子どものいる人は 2251 人なので、それに対しての割合を出すと、本調査で「子どもがいる人のうち、何らかの形で就業を継続した人」は 18.8%（内、初職継続者が 6.6%、転職経験者が 12.2%）という結果となる。就業をいったん中断はしたが、その後、職場復帰した人（「Ⅲ再就職型」）は 669 人で約 3 割 (29.7%)、残り 1159 人が離職しており、離職者は子どもがいる女性全体の約半数 (51.5%) を占める。

【子どものいない女性の就業プロセス】

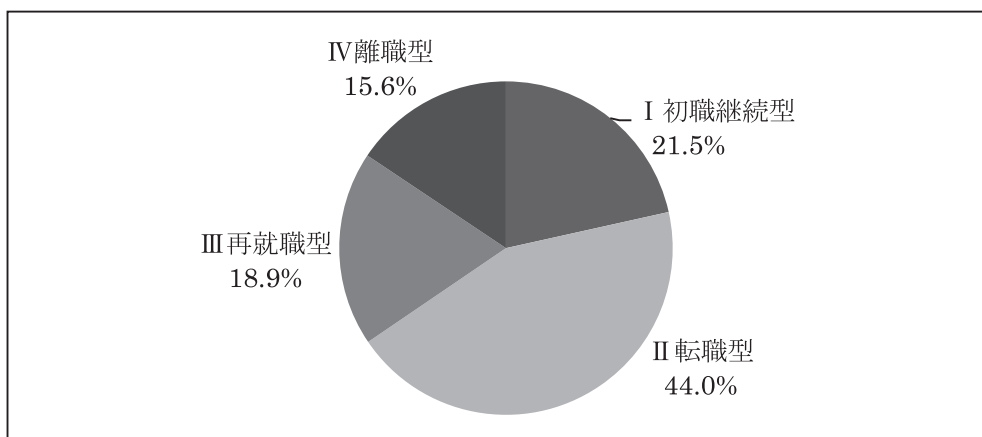
本調査の調査対象者全体で何らかの就業経験のある人のうち、子どものいない人は 2843 人である。そのうち、初職を継続している人は 612 人 (21.5%) で、子どもがいる

人の初職継続率 6.6% と比べればぐんと高くなる。しかし逆に言えば、子どもがいない人においても、約 8 割が初職を辞めていることになる。この初職を辞めた 2231 人の就業プロセスに着目すると、転職型は 1250 人で 44.0%、再就職型が 537 人で 18.9%、離職型が 444 人で 15.6% となる。初職継続者、転職経験者を合わせての就業継続層は 65.5%。「子どもあり」の就業継続層が約 2 割であることを思えば、こちらも格段に多くなるが、このうち、初職継続者を除いた 4 割以上的人是は「妊娠・出産・育児」以外の理由で初職を辞めたと推測される。さらに、そのうち 2 割の人が何らかの理由で職業を中断しており、15% 以上的人是は、何らかの理由で労働市場から退出している。

図Ⅱ－４－１ 子どもがいる女性の就業プロセス（n=2251）



図Ⅱ－４－２ 子どもがいない女性の就業プロセス（n=2843）



以上確認してきたように、子どものいる女性といない女性の就業プロセスには明らかな違いがあり、「妊娠・出産・育児」が女性のキャリアに大きな影響を与えていることが本

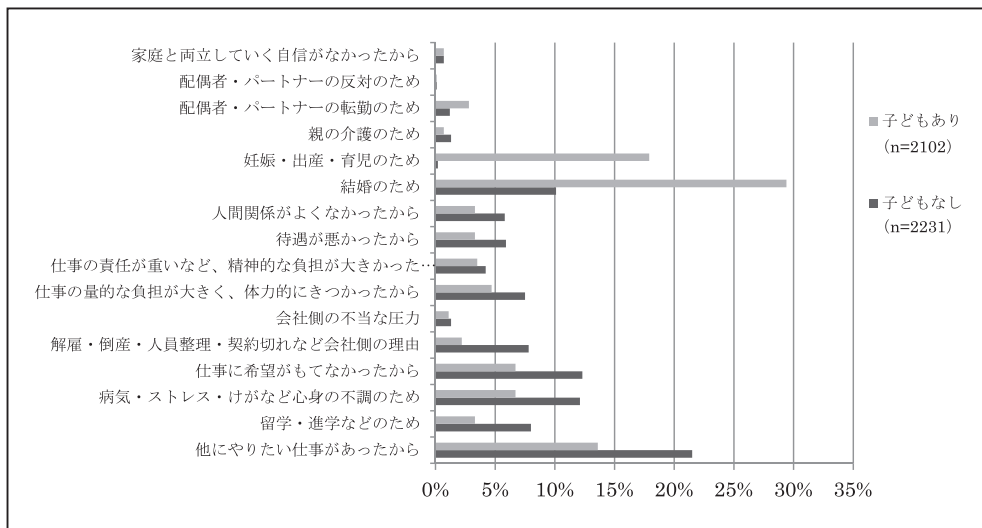
調査でも確認できる。日本では未だに、いったん仕事を辞め、後に復帰するという「M字型就労」が女性労働の特徴とされており、平成22年度の「労働力調査」においても30代を底とするM字型が維持されている。本調査でも、子どものいる女性の離職率は半数以上と高いものになっている。

その一方で、子どもがいない女性においても8割近くの人が初職を辞め、転職や再就職、あるいは離職といった何らかのキャリア変更を経験している。そこにどのような背景、要因があるのか興味深いところである。女性が仕事を辞める理由はこれまで、「妊娠・出産・育児」など家庭要因で説明されることが多かった。だが、子どもがいない女性においても高い初職離職率が確認できる。家庭要因に隠されてなかなか見えてこなかった女性の退職、離職、転職理由について検討していく必要があるだろう。そこで次節では初職の退職理由に着目する。

2. 女性が初職を辞める理由

初職を辞めた理由の第1位を、子どものいる人といない人で比較してみたのが以下の図である。

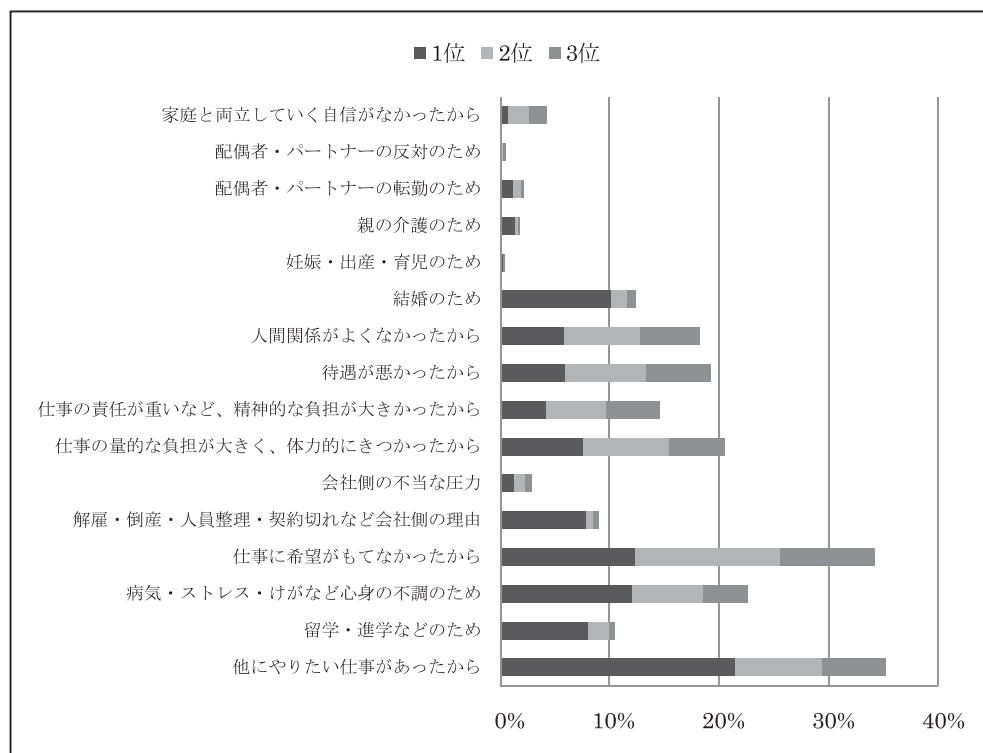
図Ⅱ－4－3 初職を辞めた理由（第1位）（子どもあり／子どもなし）



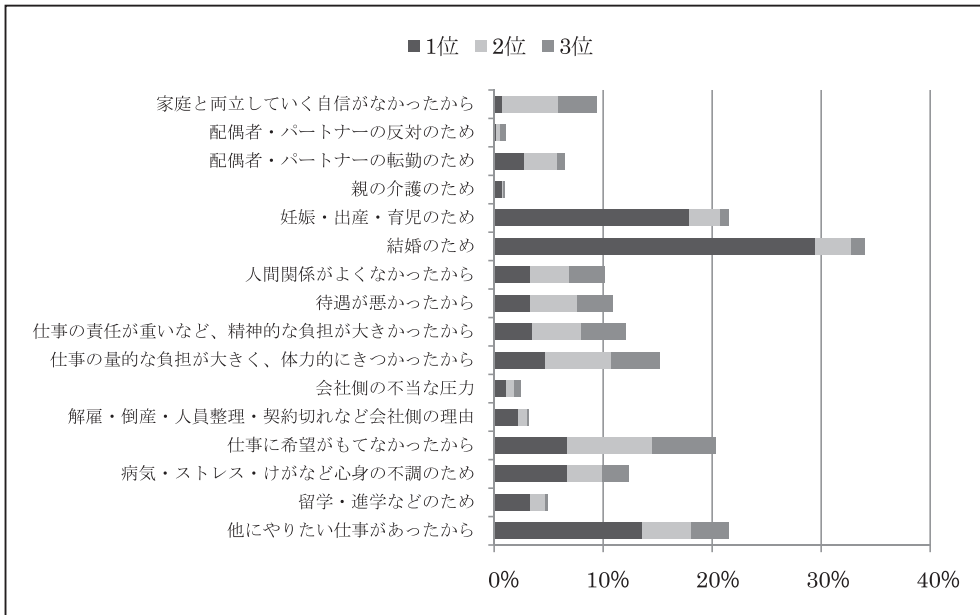
子どものいる女性が初職退職理由の第1位としてあげるのは「結婚のため」が最も多く29.4%、ついで「妊娠・出産・育児のため」で17.9%、この2つで半数近くを占める。それに対して、子どものいない女性の初職退職理由の第1位としてあがってくるものは「他にやりたい仕事があったから」が21.5%でもっとも多く、ついで「仕事に希望がもてなかったから」が12.3%、「心身の不調」が12.0%と続く。この3つで45.8%となる。

この退職理由の第一位だけを比較すると、子どもあり層からは家庭要因があげられ、子どもなし層からは、仕事へのモチベーションや職場要因があげられるなど、はっきり傾向が分かれているように見える。しかし、退職理由の第3位までを子どもあり層と子どもなし層で比較してみると、また別の側面が見える。

図Ⅱ－４－４ 子どものいない女性の初職退職理由（第1位から第3位）（n=2231）



図Ⅱ－４－５ 子どものいる女性の初職退職理由（第1位から第3位）（n=2102）



第3位までをたしあげてみると、子どものいない女性からもっとも多くあがる初職退職理由は「他にやりたい仕事があった」が35.3%、ついで「仕事に希望がもてなかったから」で34.3%となる。「心身の不調」「体力的にきつい」「待遇が悪かった」「人間関係が悪かった」などがそれぞれ2割程度あげられている。

一方、子どものいる女性の初職退職理由を第3位までたしあげてみると、もっとも多いのは「結婚のため」で34.0%、ついで「妊娠・出産・育児のため」が21.6%、「他にやりたい仕事があったから」が21.5%、「仕事に希望がもてなかったから」が20.3%となり、この3つがほぼ同じボリュームとなる。子どものいる女性の退職理由は第1位だけ着目すると家庭要因が多くをしめているように見えるが、第3位までをみると、子どものいない女性と共通の、仕事そのものへの不満も多くあげられていることがわかる。「結婚」や「妊娠・出産・育児」という「目にみえやすい」退職理由の背景には、子どものいない女性と共通する要因がみてとれるのではないだろうか。

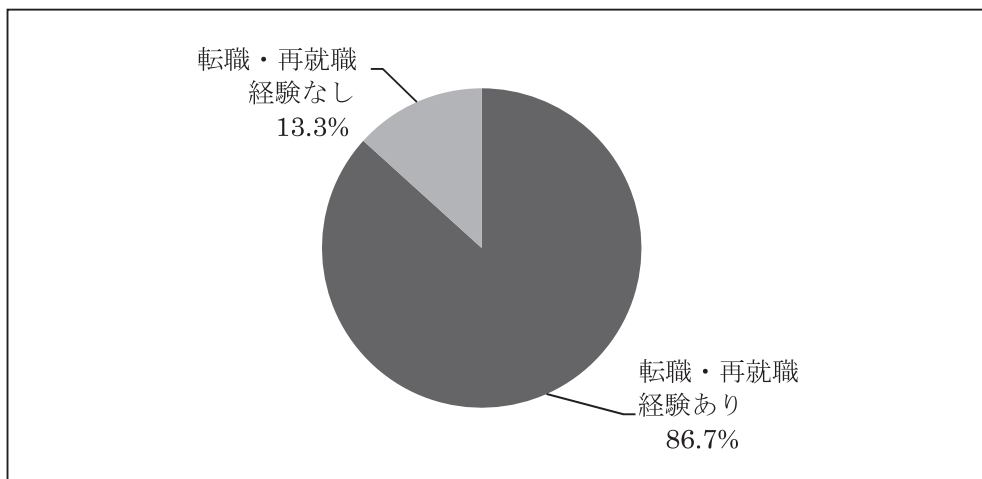
初職を離職する背景に「仕事への不満」があると推測されるわけだが、では、初職を離職したあとの就業についてはどのような特徴があるのか。次節では、初職離職後の女性の転職・再就職についてみていこう。

3. 転職・再就職後の変化

本調査では、現職、初職、最長職と分けて、それぞれ雇用形態や雇用規模、業務内容について聞いている。初職離職後の女性の就業移動や雇用形態の変化について確認している。

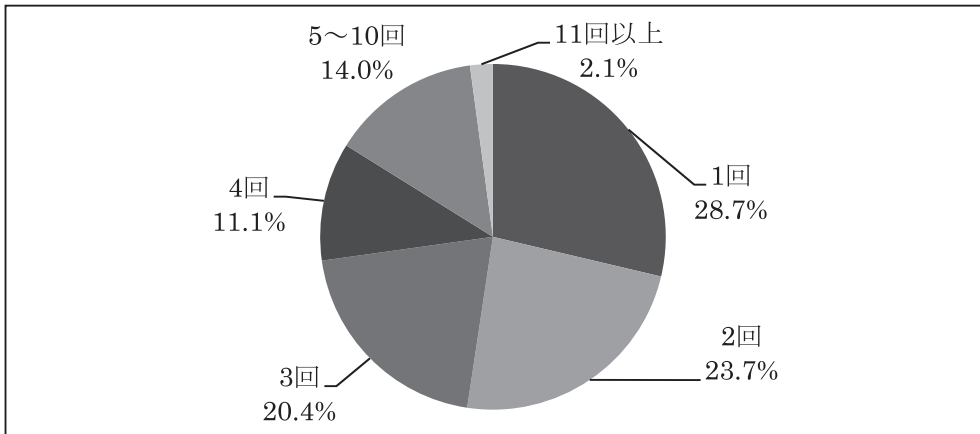
就業経験者のうち初職を継続していない人（Ⅱ転職型、Ⅲ再就職型、Ⅳ離職型）に、転職・再就職経験の有無を尋ねたところ、「ある」と答えた人が3757人で86.7%、「ない」と答えた人が576人（13.3%）だった。離職者（現職なし）と回答している人が1603人いることから、転職・再就職経験なしの576人を除いた1027人については、初職を辞めた後、何らかの転職や再就職を経験しながらも現在は無業ということになる。また、転職・再就職を経験した人で、現在、正規雇用の方は975人である。

図Ⅱ－4－6 就業経験者のうち、初職を辞めた人の転職・再就職経験（n=4333）



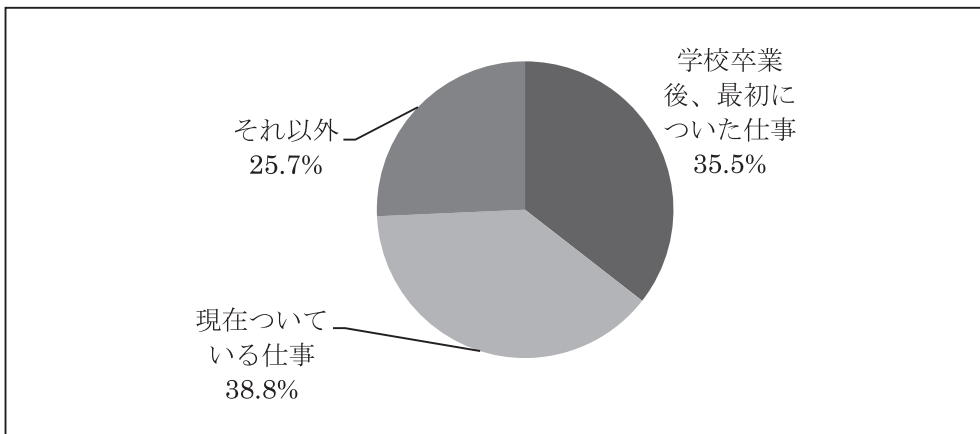
転職・再就職経験者にかぎって、その経験回数をみると、1回が28.7%、2回が23.7%、3回が20.4%で、合わせて7割以上となる。一方で、11回以上と答えている人も80人と2.1%いた。

図Ⅱ－４－７ 転職・再就職経験者の転職・再就職回数 (n=3757)



また、転職・再就職経験者のうち、現在も勤務を続けている人（2730人）に、もっとも長くついた仕事についてみると、勤続年数が長い仕事（以下最長職）が初職だったという人は970人（35.5%）、現在ついている仕事という人は1058人（38.8%）で、現職の方が若干多い。

図Ⅱ－４－８ 転職・再就職経験者の最長職 (n=3757)

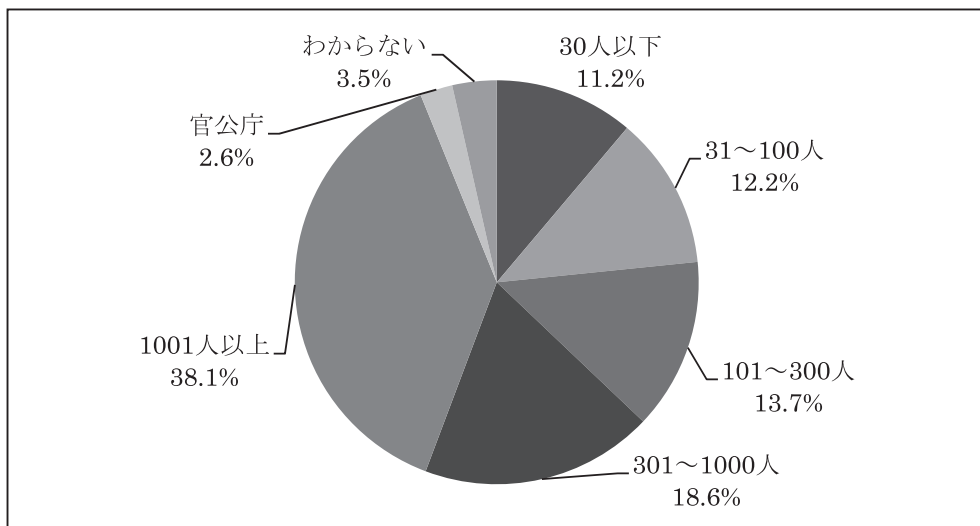


以上が、転職・再就職経験者のプロフィールであるが、本調査のもっとも興味深い点は、この転職・再就職経験をした人に、「これまでの経験を総合的に判断すると、転職・再就職をしてよかったと思いますか」と尋ねたところ、「はい」と答えた人が70.4%いたことである。「どちらともいえない」が25.4%、「いいえ」が4.2%で、総じて、転職・再就職経験への評価は高い（図Ⅰ－２－13参照）。この「よかった」という評価はどこから生まれるのだろうか。女性の転職・再就職後の職場環境や働き方の違いに着目して考えてみたい。

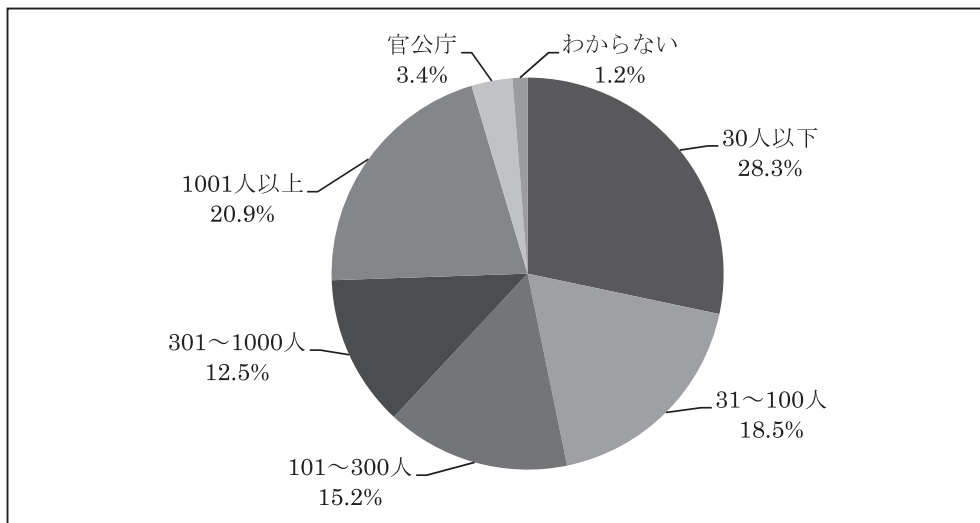
【勤務先規模】

女性 は 初 職 と 転 職 ・ 再 就 職 後 で 勤 務 先 の 規 模 は 変 わ る の か 。 正 規 雇 用 で 職 業 生 活 を ス タ ー ト し た 人 (4 0 0 3 人) の 勤 務 先 規 模 と 、 転 職 ・ 再 就 職 を 経 験 し 現 在 、 正 規 雇 用 と し て 働 い て い る 人 (9 7 5 人) の 勤 務 先 規 模 を み て み る 。

図Ⅱ－４－９ 初職正規雇用者の勤務先規模 (n=4003)



図Ⅱ－４－10 転職・再就職経験者で現業が正規雇用者の勤務先規模 (n=975)



初 職 ス タ ー ト 時 の 勤 務 先 規 模 と し て も っ と も 多 い の は 「 1 0 0 1 人 以 上 」 で 3 8 . 1 % 、 そ れ に 対 し 、 転 職 ・ 再 就 職 経 験 者 の 勤 務 先 規 模 は 「 3 0 人 以 下 」 が も っ と も 多 く 2 8 . 3 % 、 「 1 0 0 1 人 以 上 」 は 2 0 . 9 % で あ る 。 初 職 離 職 後 、 多 く の 女 性 は 非 正 規 へ と 移 動 す る が 、 同 じ 正 規

雇用であっても、転職・再就職後の勤務先規模の方が、初職の勤務先規模より小さいことがみてとれる。

【仕事の内容】

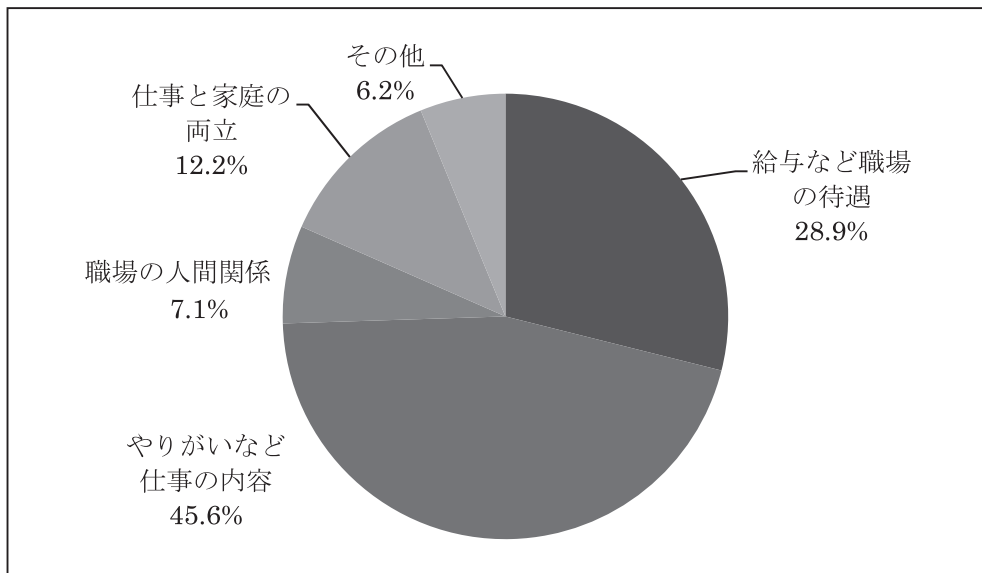
これまで、転職・再就職を経験したことがあると答えた人（3757人）に職種の内容の変化について尋ねたところ、7割以上の方が職種を変えた経験があった（第2章参照）。

しかし、初職、現職とも仕事の内容は「事務系の仕事」がもっとも多く、半数近くを占め、大きな変動は見られない。「事務系の仕事」という枠組みのなかでの職種異動と推測される。

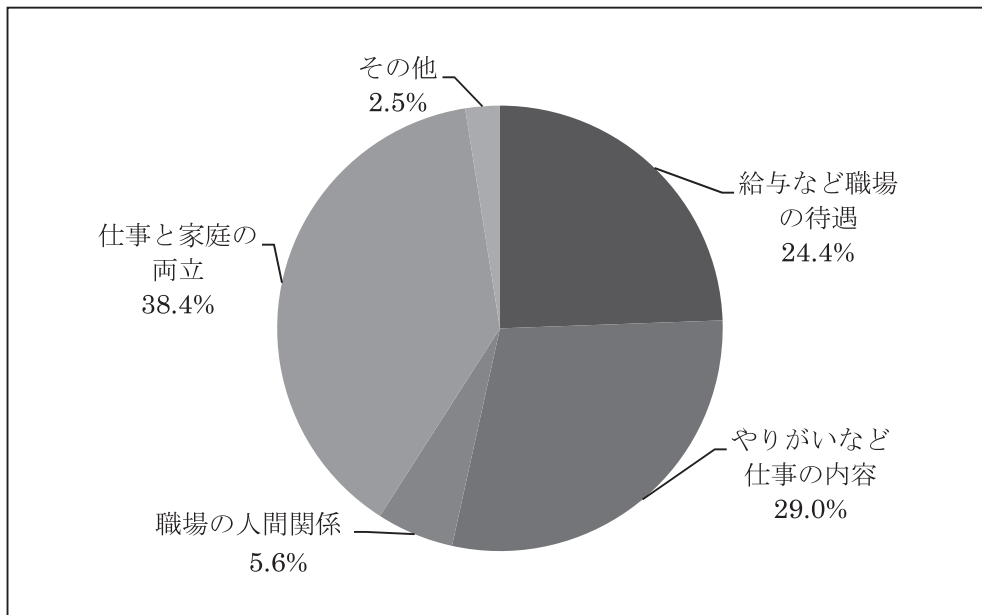
【転職・再就職において重視した条件】

転職・再就職経験者に、転職・再就職をするにあたり重視した条件を尋ねたところ、もっとも多いのがやりがいなど仕事の内容であった（図Ⅰ－2－14参照）。これを、子どもあり層と子どもなし層で比較してみると、回答の傾向に差があった。

図Ⅱ－4－11 転職・再就職するにあたり重視した条件（子どもなし）（n=2099）



図Ⅱ－４－１２ 転職・再就職するにあたり重視した条件（子どもあり）（n=1658）



子どもなし層では「やりがいなど仕事の内容」が45.6%で半数近くを占めるが、子どもあり層においては「仕事と家庭の両立」が38.4%でもっとも多い。ただし、子どもあり層においても、次に多いのが「やりがいなど仕事の内容」で約3割を占める。

重視した条件については「子どもあり／なし」で違いがあったが、実際に重視した条件に対する転職・再就職後の評価については、「子どもあり／なし」で違いは見られなかった。そこで、以下ではこの重視した条件について、転職・再就職後にどのような評価が与えられているのか、重視項目ごとに確認していく。

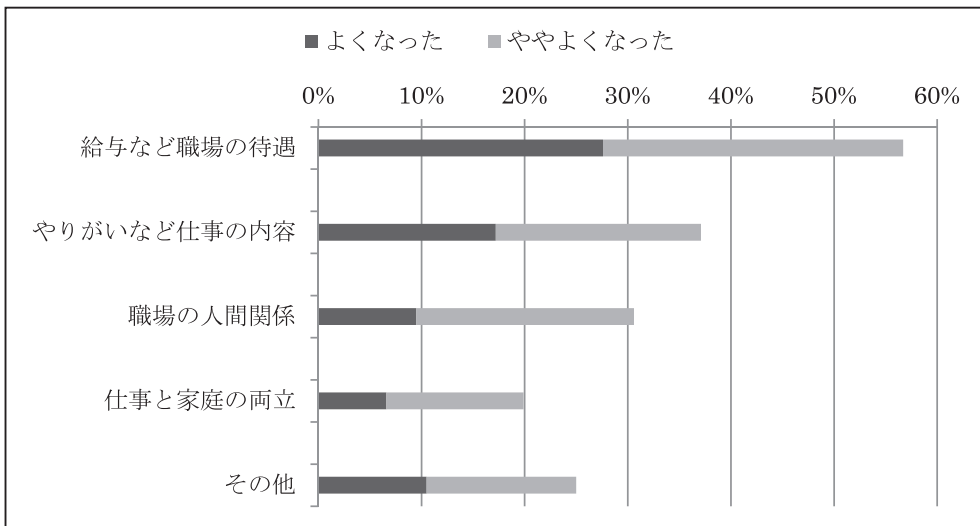
4. 転職・再就職への評価

転職・再就職して7割がよかったと回答するその評価はどこからくるのか。それを、前節で確認した重視した条件への評価、という点から探っていきたい。

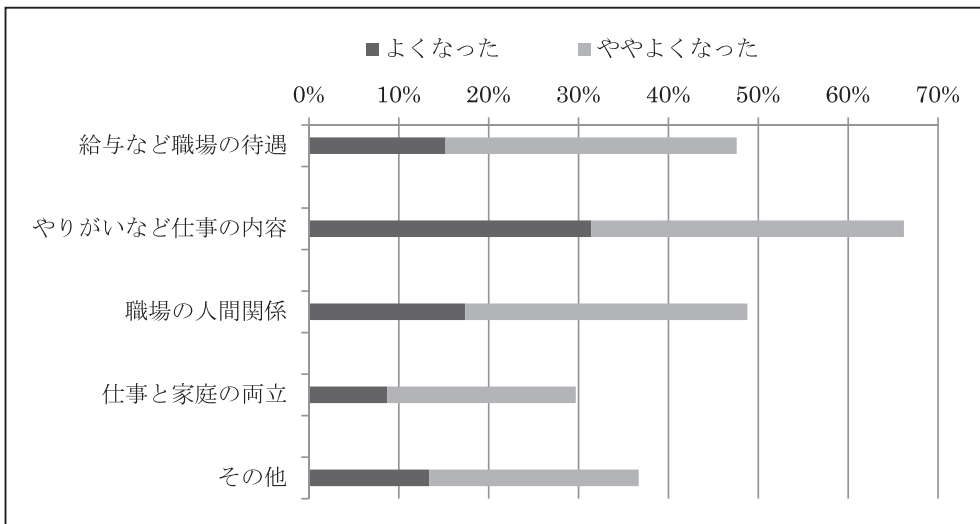
以下は、それぞれ重視した条件の4つの項目別に、転職・再就職後の変化についての回答をみたもので、「よかった」「ややよかった」という肯定的な評価に着目している。

4つの条件項目に対し、各条件を選択した人がどの程度、肯定的な評価を与えているのか、という観点からみたものである。

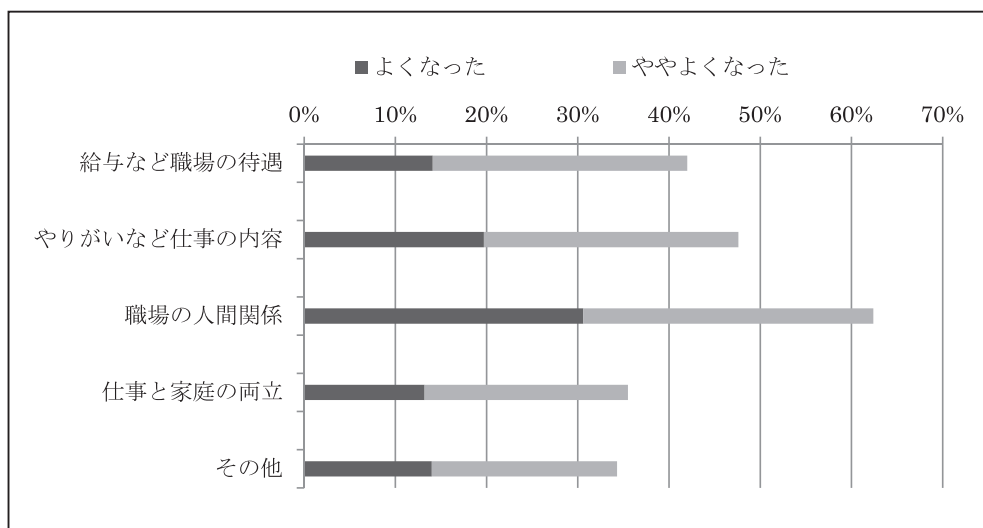
図Ⅱ－４－１３ 重視した条件①給与などの職場の待遇への評価（n=3757）



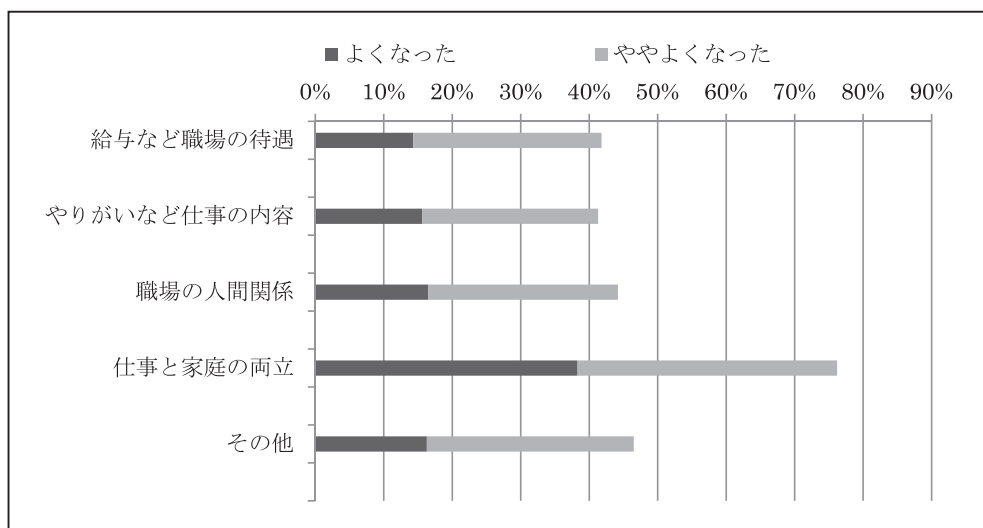
図Ⅱ－４－１４ 重視した条件②やりがいなどの仕事の内容への評価（n=3757）



図Ⅱ－４－１５ 重視した条件③職場の人間関係への評価（n=3757）



図Ⅱ－４－１６ 重視した条件④仕事と家庭の両立への評価（n=3757）



以上、転職、再就職で重視した4つの条件別に、その変化についての評価を比べてみると、それぞれの条件について、もっとも高い割合で肯定的な評価を与えているのは、その条件を重視した人である。特に「やりがいなど仕事の内容」「職場の人間関係」についてはその条件を重視した人の6割以上が、「仕事と家庭の両立」については、その条件を重視した人の8割近くが「よくなった」「ややよくなった」という肯定的評価を与えている。これは、全体での結果（図Ⅰ－２－１５参照）より、明らかに高いポイントとなっている。しかし、逆に言えば「給与などの職場の待遇」を重視した人は、それについては、56.7%と半数以上の人が肯定的評価を与えたのに対し、他の3項目では、肯定的評価は半

数以下である。ほかも同じであり、「家庭と仕事の両立」を重視した人は、それについては8割近くの人が「よくなった」「ややよくなった」と答えているが、他の3項目は評価が低い。なかでも「給与などの職場の待遇」については「悪くなった」「やや悪くなった」と答えた人が49.5%と半数近くいる（図は省略）。逆に「よくなった」「ややよくなった」は2割に満たない。「仕事と家庭の両立」という条件を求めた結果、「給与などの職場の待遇」は「悪くなった」人が多い、ということになる。同じように「やりがいなど仕事の内容」を重視した人は、それについては66.2%の人が肯定的評価を与えているのに対し、「給与など職場の待遇」については半数以下となり、逆に「悪くなった」「やや悪くなった」と答えている人が32.9%である（図は省略）。「やりがい」のために「待遇が悪くなった」人も3割程度いる、ということになる。

まとめ

以上、ここまでのデータを確認してみる。

女性は、「子どものある／なし」にかかわらず初職の離職率が高く、その背景には、「仕事に希望がもてない」といった、仕事そのものへの不満がある。初職離職者においては転職・再就職経験者が多いが、そのうち、現職が正規雇用者の勤務先規模は初職勤務先規模より、単純な比較ではあるが、小さくなっている。また、転職・再就職によって仕事の内容が「変化した」と答えている人が多い一方で、初職と転職・再就職後の比較をしても職種割合は大きく変化しておらず、「事務系」も含め、それぞれの枠内での「仕事内容の変化」と推測される。転職・再就職に際して重視した条件については、自分が重視した条件については「よくなった」「ややよくなった」という評価を与えている人が多い反面、それ以外の条件については、肯定的評価は高くなく、むしろ「悪くなった」「やや悪くなった」という否定的評価が高くなる場合もある。

こうして考えてみると、転職・再就職への満足度が高い（「これまでの経験を総合的に判断すると、転職・再就職をしてよかったと思いますか」に対する「よかった」という回答が7割あった）のは、一般的な意味でのキャリア・アップ（より満足度の高い仕事を得て、それに付随して給与等の待遇もアップする）を果たした人が多い、というより、それぞれが、重視した条件について、ある程度の改善が得られている人が多い、とみるべきだろう。女性の就業の変化は、自ら望む働き方に働き方を軌道修正する、そういうプロセスとしてとらえることが可能だろう。

〈参考〉

「平成22年版働く女性の実情」（アクセス2012年6月1日）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/10a-all.pdf>