

転職経験および転職理由と 転職希望意識との関連について

— 就業構造基本調査匿名データによる統計分析

小野寺 剛
ONODERA Tsuyoshi

1. はじめに

本稿での課題は第一に、過去の転職経験が現職からの転職希望意識に与える影響について統計から明らかにし、さらにそれら転職経験を理由別に、つまり前職の離職理由ごとに整理して、転職希望意識に与える影響の違いについて考察することである。第二の課題は、転職を希望する者の中で、実際に何らかの転職行動を起こしているものとそうでないものを類別し、前者を「積極的転職希望」と定義し、それら積極的転職希望率と転職経験との関係について考察することである。

かつて日本的雇用慣行の象徴とも言われ、雇用者にとってごく当然として認識されていた「終身雇用」という慣行は、1990年以降の急激な合理化政策の流れの中で完全に崩壊した。その結果、「新卒で入職し定年まで」という就業形態が支配的であった従来の構造は一変し、現職以外に前職の経験を持つ、いわゆる転職経験者が増加している。『就業構造基本調査』平成19年の結果から確認すると、男性の転職経験割合は、「あり：なし = 46：54」、同女性 = 「51：49」、正規雇用就業者に限定すると、「男性 = 42：58」、「女性 = 42：58」となっている。また、転職を積極的に後押しする支援企業や関連のwebサイトが順調に市場を拡大し、若年層だけではなく中年層にも転職行動への敷居を大きく引き下げる役割をはたしているようである。

このように転職という行動が広く一般化しつつある現代社会ではあるが、一方で、従来の日本的経営型雇用者層に多く見られたように、「転職」という行動に違和感や抵抗感を持ったり、特に転職を必要としない、もしくは希望しないと考えている就業者も依然として少なくないとも言われている。このような社会的背景から、現代社会においてあえて転職を希望する就業者、つまり転職行動に対する抵抗感が薄れている就業者の多くは、すでに一度以上の転職経験を持ついわゆる「転職就業者」である可能性が高いのではないかと予想する。転職経験者は現職に入職後、再度の転職を希望しやすい傾向がある、つまり、転職経験が転職希望意識を高めるよう、何らかの影響を与えているのではないかと考えられるのである。

ところで、現職からの転職希望理由については、前出の『就業構造基本調査』に調

査項目があり、その集計結果から容易に明らかとなるが⁽¹⁾、一方で、前職の離職理由にも、現職の転職希望意識に至る何らかの要因的特徴、傾向があるのではないかと考える。例えば、前職を自己都合で離職した就業者は、再度の転職希望意識も高いかもしれないし、自発的ではない理由で、例えば会社の都合（倒産・リストラ）などの理由で転職した就業者は、再度の転職には消極的である、など、前職の離職理由が、現職の転職希望意識に何らかの影響を与えている可能性は十分に考えられる。このように、転職経験やその理由を詳細に検討し、転職希望意識に与える影響を分析することは、日本における就業者の就業行動や就業意識、転職行動などを分析し、その要因を探る重要な手掛かりになるはずである。

そこで、本稿ではまず、過去の転職経験が現職の転職希望意識に与える影響について統計資料から明らかにし、さらに前職の離職理由が転職希望意識に与える影響についても明らかにするために、転職経験者と転職未経験者の転職希望意識・転職希望率の比較を行い、それらの関連性について考察する。

ところで、就業に関する調査において「転職を希望する」と答えた就業者の中にも、実際に何らかの転職行動を起こしているものと、希望するだけで何も行動を起こしていない者の2種類の転職希望者が存在する。本稿では、これら2者を転職希望者として同一に扱うのではなく、前者を「積極的転職希望」と定義し、その転職希望率（積極的転職希望率）を明らかにするとともに、転職経験・転職理由との関係についても考察していく。

以上の観点を踏まえると、統計分析で主に依拠する資料としてはやはり『就業構造基本調査』が適当である。ただし、既存の公表資料ではこれらの集計表は作成されておらず、依拠資料としては不十分である。そこで本稿では、独立行政法人統計センターが申請者に対して提供する『就業構造基本調査』の「匿名データ」を利用することとした。このデータは匿名化処理の施されたマイクロデータであり、『就業構造基本調査』の個票データから80%のリサンプリング率によって任意抽出された、1人を1レコードとする約80万レコードのデータセットである。匿名データについての詳細な解説はここでは割愛するが、大きな特徴点として、個人や世帯が特定されないよう、各種の秘匿処理が施されている、という点があげられる。匿名データの作成では、個人の識別情報を階級区分に統合することで秘匿処理を行うことが一般的で、個票データでは回答者の居住地は都道府県、場合によっては市区町村まで明らかとなるが、匿名データではあらたに「地域区分」という属性を設定し、いわゆる3大都市圏（関東・名古屋・関西）に属するか否かで分類するよう変更されている。また、回答者の年齢も明らかにならないように「年齢階級」(5歳区分)で表示されている⁽²⁾。

2. 転職経験・転職理由が現職転職希望に与える影響

(1) 転職経験と転職希望

まずは、前職を離職し現職に入職した経験、つまり転職の経験が、現職からの転職希望、つまり転職希望意識にいかなる影響を与えているのかを分析する。集計に先立

ち、集計対象の前提として、就業者は、『就業構造基本調査』の調査項目「ふだん仕事をしているか」について、「仕事をおもにしている」と回答した就業者に限定する。こうすることで、家事を主にして仕事もしている、いわゆる主婦パート層や、通学を主にして仕事もしている、いわゆる学生アルバイト層を除外することができる。

まずは、現職就業者の転職希望の有無に着目して就業者グループを区分する。

『就業構造基本調査』では、有業者に対して「この仕事を今後も続けるか」という質問項目を作成し、「続けたい」「他に別の仕事もしたい」「他の仕事に変わりたい」「仕事をすっかりやめてしまいたい」という4つの回答選択肢を設定している。これら回答のうち、追加で別の仕事も増やしたい就業者と、就業自体をやめてしまいたい就業者を「その他」就業者として再区分し、現職就業者を転職希望意識に基づいて、「継続就業希望者」「転職希望者」「その他」の3項目に区分することとする。

つぎに、転職経験について着目して就業者グループを区分する。

『就業構造基本調査』では「現在のおもな仕事につく前に何か別の仕事をしていたか」という質問項目があり、「ある」と答えたものについては、離職時期や離職の理由、前職の継続期間などが調査されている。そして匿名データには、「就業異動履歴」という項目が用意され、「入職就業者（前職がない有業者）」「転職就業者（前職がある有業者）」「離職非就業者（前職がある無業者）」「就業未経験者（前職がない無業者）」の4つに区分されている。ここでは、有業者のみを対象とするので、前者2つの項目を転職経験と読み替えて就業者を区分することとする。

以上の「転職経験」「転職希望」を雇用形態別・男女別にクロス集計したものが表1である。なお、この集計値は匿名データに付与されている集計用乗率を用いてクロス集計している⁽³⁾。

この表をみると、男性全体の転職希望率は13.64%、そのうち転職経験のない就業者の転職希望率が10.63%、転職経験ありの就業者の転職希望率は17.43%となっており、その特化係数（転職経験あり就業者の転職希望率／全就業者転職希望率）は1.278である。この結果から、転職経験の転職希望率特化係数は1.0を上回り、したがって、これまでの転職経験が転職希望率の上昇になんらかの影響をあたえていることが明らかとなっている。つまり、転職経験のある就業者の方がより現職からの転職希望意識を持ちやすいということである。

女性についてみると、転職希望率が14.96%、転職経験なしの就業者の転職希望率が12.18%、転職経験ありの就業者の転職希望率が17.70%、特化係数は1.183であった。この結果からも、転職経験が転職希望意識に与える影響は男性と同様「ある」と判断することができる。

男性の集計結果と女性の集計結果とを比較してみると、女性の転職希望率自体は男性より高く、転職経験ありの女性就業者の転職希望率が最も高いことが明らかとなった。ただし、失業率に対する転職経験の特化係数は男性よりも若干低くなっており、つまりこのことから、女性は男性に比べ転職希望意識を持ちやすいが、転職経験が転職希望意識に与える影響は男性よりもより限定的であると解釈することができる。

集計結果を雇用形態別にみると、「正規職員・従業員」（以降「正規雇用就業者」とする）についての転職経験別転職希望率の格差が比較的大きいことが分かる。男性つい

てみれば、正規雇用就業者の「転職経験あり・転職希望率」は15.30%で、パートやアルバイト、派遣労働者等といった他の雇用形態での転職希望率（多くは転職希望率は30%超）に比べるとそれほど高くはない。一方で、転職経験による転職希望率特化係数をみると、その数値は1.286と非常に高くなっているが、パートやアルバイト、派遣などでは特化係数はほぼ1.0に近い値になっている。このことから、男性就業者については転職経験が転職希望意識・転職希望率の上昇に影響を与えている傾向があるが、それは正規の雇用形態での就業者に強く見られる傾向であり、他の雇用形態では、非常に高い転職希望率を示す一方、転職経験の有無はあまり影響を与えない、という特徴点を確認することができる。

女性についても雇用形態別にみると、男性に比べパートやアルバイトなどの雇用形態で転職経験別転職希望率の格差が若干大きくなるものの、概ね男性就業者の傾向と同様である。

以上の結果を踏まえて、本稿では、①転職経験は主に正規雇用就業者の転職希望意

表1 転職経験別転職希望意識と転職希望率（雇用形態別）

男			継続就業希望	転職希望	その他 (追加・休止など)	合計	転職希望率	特化係数
正規の職員・従業員	転職経験なし	転職経験なし	9,818,599	1,099,014	537,336	11,454,949	9.59%	1.286
	転職経験あり	転職経験あり	6,090,616	1,185,813	471,591	7,748,020	15.30%	
	合計		15,909,215	2,284,827	1,008,927	19,202,969	11.90%	
パート	転職経験なし	転職経験なし	77,689	19,701	10,226	107,616	18.31%	1.023
	転職経験あり	転職経験あり	231,727	67,169	33,630	332,526	20.20%	
	合計		309,416	86,870	43,856	440,142	19.74%	
アルバイト	転職経験なし	転職経験なし	165,375	127,344	47,909	340,628	37.39%	1.004
	転職経験あり	転職経験あり	310,062	249,223	100,396	659,682	37.78%	
	合計		475,437	376,566	148,306	1,000,309	37.65%	
労働者派遣事業所の派遣社員	転職経験なし	転職経験なし	17,702	9,133	5,559	32,393	28.19%	1.049
	転職経験あり	転職経験あり	63,120	44,489	15,014	122,623	36.28%	
	合計		80,822	53,621	20,573	155,016	34.59%	
契約社員・嘱託	転職経験なし	転職経験なし	187,670	38,424	27,067	253,161	15.18%	1.021
	転職経験あり	転職経験あり	539,997	121,503	74,683	736,183	16.50%	
	合計		727,666	159,927	101,750	989,344	16.16%	
その他	転職経験なし	転職経験なし	136,850	20,324	17,381	174,555	11.64%	1.221
	転職経験あり	転職経験あり	145,031	42,856	30,111	217,998	19.66%	
	合計		281,880	63,180	47,493	392,554	16.09%	
合計	転職経験なし	転職経験なし	10,403,884	1,313,939	645,479	12,363,303	10.63%	1.278
	転職経験あり	転職経験あり	7,380,553	1,711,053	725,425	9,817,031	17.43%	
	合計		17,784,437	3,024,992	1,370,904	22,180,334	13.64%	

女			継続就業希望	転職希望	その他 (追加・休止など)	合計	転職希望率	特化係数
正規の職員・従業員	転職経験なし	転職経験なし	4,613,183	599,024	360,561	5,572,767	10.75%	1.172
	転職経験あり	転職経験あり	3,027,117	543,434	237,638	3,808,189	14.27%	
	合計		7,640,299	1,142,458	598,199	9,380,956	12.18%	
パート	転職経験なし	転職経験なし	719,400	112,093	68,722	900,215	12.45%	1.097
	転職経験あり	転職経験あり	1,422,869	330,459	166,739	1,920,067	17.21%	
	合計		2,142,270	442,552	235,461	2,820,282	15.69%	
アルバイト	転職経験なし	転職経験なし	165,097	86,100	45,418	296,615	29.03%	1.036
	転職経験あり	転職経験あり	271,759	173,660	94,541	539,960	32.16%	
	合計		436,855	259,760	139,960	836,575	31.05%	
労働者派遣事業所の派遣社員	転職経験なし	転職経験なし	44,657	19,420	6,727	70,805	27.43%	1.019
	転職経験あり	転職経験あり	182,790	97,934	38,724	319,448	30.66%	
	合計		227,447	117,354	45,451	390,253	30.07%	
契約社員・嘱託	転職経験なし	転職経験なし	211,090	52,754	25,668	289,512	18.22%	1.042
	転職経験あり	転職経験あり	445,740	132,992	57,772	636,504	20.89%	
	合計		656,830	185,746	83,440	926,016	20.06%	
その他	転職経験なし	転職経験なし	68,558	9,135	7,845	85,537	10.68%	1.195
	転職経験あり	転職経験あり	81,593	20,988	16,954	119,535	17.56%	
	合計		150,151	30,123	24,799	205,073	14.69%	
合計	転職経験なし	転職経験なし	5,821,985	878,525	514,942	7,215,452	12.18%	1.183
	転職経験あり	転職経験あり	5,431,868	1,299,468	612,367	7,343,703	17.70%	
	合計		11,253,853	2,177,994	1,127,309	14,559,155	14.96%	

出所：『平成14年就業構造基本調査』匿名データより著者作成

識・転職希望率を上昇させる要因となり、②その影響は特に男性就業者に強く表れていると結論づける。

(2) 転職理由別転職経験

次に、転職経験ありの就業者を対象として、転職理由別の転職経験が転職希望意識・転職希望率に与える影響を考察する。

転職理由については、『就業構造基本調査』からは「前職の離職理由」という項目で知ることができる。設問の選択肢は「人員整理・勧奨退職のため」、「会社倒産・事業所閉鎖のため」といった、いわゆる会社都合の離職理由から、「収入が少なかった」、「労働条件が悪かった」といった、環境の良化を目指すための離職理由、その他、「定年」、「結婚」、「出産」といった、いわゆる一般的な離職理由から、さらには「家族の転勤のため」や「家族の介護のため」といった就業者本人の本意ではない離職理由など、全14の選択肢が用意されている⁽⁴⁾。

転職理由別の現職転職希望率を集計したものが表2である。なお、ここでの集計は正規雇用就業者のみを対象とすることとした。というのは、離職理由による詳細なクロス集計によって、比較的就業者数の少ない雇用形態においては各集計欄の度数がかなり減ってしまう項目があり、転職希望率やその他の指標を計算するには十分な大きさでないと考えられるからである。これら雇用形態の集計については、その有効性の検討も含めて今後の課題とし、今回は十分な大きさが確保できる正規雇用就業者のみを対象とした。

表中の「転職希望率」の「調整値」とは、本表から計算される「転職経験あり・転職希望率」と表1から計算された「転職経験あり・転職希望率」との乖離を考慮し、数値差の比率によって修正した転職希望率のことである。男性を例にとって説明すると次のようになる。本表の転職希望率は「前職離職理由」を答えなかった、もしくは複数選択などの記入ミスをした者の回答分が欠損値として扱われ集計されないため、表1の転職希望者数とは若干異なる。したがって、転職希望率も当然違った値となるため、本表での転職希望率である15.25%と、表1での転職希望率である15.30%との比率を計算し、その比率をそれぞれの離職理由別転職希望率に乗じて調整し、転職希望率の調整値として記載している。

表2での特化係数とは、同一雇用形態内の男性・女性就業者を対象とした転職希望率（例えば男性では、表1で計算した11.90%）に対する、調整済み転職希望率（例えば男性では、調整値欄の転職希望率＝15.30%）の比率を表わす係数のことである⁽⁵⁾。

表2をみると、まず目を引くのは、「定年による退職」経験者の転職希望率が非常に低く、特化係数も極めて小さい点である。離職に至った前職の、さらにその前に転職経験があったかどうかを本匿名データからは明らかにすることは出来ないが、定年を理由に離職した者の前職の継続就業期間を調べてみると、30年以上継続していた者が4,941人おり、全体の約45%に当たる（4,941/10,989人）。これら就業者は、自身の定年までの就業経験に照らし合わせると、転職には比較的消極的、もしくは否定的であることが予想され、したがって、定年後の再入職である現職においても、他の離職理由によって転職した就業者に比べ、転職希望率が極端に低いことが推測される。

男性では「定年」による離職経験者の転職希望率が極めて低かったが、女性についてもみても、「結婚」による離職経験者の数値が極端に低いことが大きな特徴である。このことは、結婚を理由とする離職・転職経験は、次職の転職希望意識を逆に押し下げることがあるということを示している。結婚を機に退職し、一定の期間をおいて再入職した就業者は「結婚以外の更なる転職はそれほど望ましくない」と考える傾向

表2 前職離職理由別転職希望意識と転職希望率

正規の職員・従業員・男

転職希望率	11.90%						
転職経験あり	15.30%						
前職離職理由	就業者				転職希望率		特化係数
	継続就業希望	転職希望	その他	調整値	調整値		
人員整理・勸奨退職のため	419,291	314,614	82,253	22,424	19.62%	18.67%	1.22
会社倒産・事業所閉鎖	553,278	417,292	99,481	36,505	17.98%	17.11%	1.12
事業不振・先行き不安	754,573	578,523	131,221	44,828	17.39%	16.55%	1.08
一時的・不安定な仕事だったから	497,142	386,060	82,287	28,795	16.55%	15.75%	1.03
収入が少なかったから	818,936	635,523	130,511	52,901	15.94%	15.17%	0.99
労働条件が悪かったから	1,044,297	791,037	190,947	62,313	18.28%	17.40%	1.14
自分に向かない仕事だったから	785,128	628,715	112,792	43,620	14.37%	13.67%	0.89
家族の就職・転職・転勤及び事業所の移転のため	48,105	39,189	6,972	1,943	14.49%	13.79%	0.90
定年などのため	224,003	190,475	17,147	16,381	7.65%	7.28%	0.48
病気・高齢のため	114,984	87,641	20,840	6,503	18.12%	17.25%	1.13
結婚のため	65,406	49,736	12,481	3,189	19.08%	18.16%	1.19
育児のため	7,932	5,636	1,918	378	24.18%	23.01%	1.50
家族の介護・看護のため	41,482	31,295	6,320	3,867	15.24%	14.50%	0.95
その他	1,755,353	1,390,031	251,495	113,826	14.33%	13.63%	0.89
合計	7,129,909	5545767	1146666	437475	16.08%	15.30%	1.00

正規の職員・従業員・女

転職希望率	12.18%						
転職経験あり	14.27%						
前職離職理由	就業者				転職希望率		特化係数
	継続就業希望	転職希望	その他	調整値	調整値		
人員整理・勸奨退職のため	110,319	82,907	22,071	5,342	20.01%	19.06%	1.34
会社倒産・事業所閉鎖	168,833	130,366	28,393	10,073	16.82%	16.02%	1.12
事業不振・先行き不安	120,076	94,111	19,715	6,250	16.42%	15.64%	1.10
一時的・不安定な仕事だったから	301,990	231,125	54,411	16,454	18.02%	17.16%	1.20
収入が少なかったから	260,418	205,756	35,925	18,737	13.80%	13.14%	0.92
労働条件が悪かったから	329,629	256,528	52,923	20,178	16.06%	15.29%	1.07
自分に向かない仕事だったから	230,058	181,051	35,194	13,813	15.30%	14.57%	1.02
家族の就職・転職・転勤及び事業所の移転のため	40,894	33,117	5,429	2,347	13.28%	12.64%	0.89
定年などのため	75,496	58,841	12,554	4,101	16.63%	15.84%	1.11
病気・高齢のため	54,944	39,497	9,229	6,219	16.80%	16.00%	1.12
結婚のため	218,869	184,880	22,454	11,534	10.26%	9.77%	0.68
育児のため	135,485	111,771	16,489	7,225	12.17%	11.59%	0.81
家族の介護・看護のため	39,893	32,640	4,948	2,304	12.40%	11.81%	0.83
その他	742,575	592,738	104,198	45,638	14.03%	13.36%	0.94
合計	2,829,479	2235328	423935	170216	14.98%	14.27%	1.00

出所：表1に同じ

※網掛けの転職希望率は前出表1で計算した転職希望率である。詳細は本文参照。

向が強いということであろう。

また、上記の件に関しては、対象就業者の雇用形態を正規雇用に限定していることも大きく影響していると考えられる。結婚を機に離職し、何らかの理由で再入職する場合、本人が離職前同様正規雇用を望んでも、一般的には正規雇用での採用は難しいと言われており、仕方なくパートや契約・派遣等で働く者が多い。そのような採用状況の中、正規雇用での就業の機会を得た者にとっては、転職という選択肢はなかなか生じてこないであろうことは、容易に推測される。実際に、結婚を機に離職した者のうち、転職を希望する者の雇用形態別転職希望率を比較すると、女性正規雇用就業者の転職希望率が非常に低いことが明らかになる（正規 = 9.77%、パート = 15.35%、派遣 = 22.67%）。

同じく表2の結果から、転職経験者の離職理由別に特化係数をみると、男性では「人員整理のため」、「会社倒産のため」といった理由による転職経験者の転職希望特化係数が高くなっており、転職希望意識を押し上げる方向に影響を与えていることが読み取れる。これは、自らの希望ではなく会社の都合で転職せざるを得なかった就業者にとって、再入職先である現職が十分満足の行くものではない可能性は高く、その結果として、他の理由で転職した就業者よりも比較的転職希望意識が強く出るという傾向を表わしていると推測できる。特に対象就業者を正規雇用就業者に限定しているにも関わらず、このような結果となっていることは、正規雇用での再入職の難しさ、労働条件よりもまずは雇用の確保を目標に再就職活動を行ってしまっていることの流れであろう。

その他では、男性については「育児のため」という離職理由の特化係数も非常に高く（1.50）、転職希望意識に非常に強く影響を与えていることが興味深い特徴点である。こちらも前述のいわゆる「会社都合離職」の就業者同様、育児を理由の退職が「本意な」退職であり、一定期間後に再入職した男性にとっては再入職先である現職は十分満足の行くものではなく、その結果、比較的転職希望意識が強く出る傾向があることの結果だと考察できる。

女性については前述したとおり「結婚」による離職・再入職者の転職希望率が低く、離職理由別特化係数でもその傾向は明らかであるが、その他としては、「育児」や「家族の転勤」による離職の場合の転職希望率特化係数も比較的小さく、つまり育児や家族の転勤による離職は、次職の転職希望意識にはあまり影響を与えないということが特徴点として示されている。一方で、その他の離職理由をみると、「人員整理」による離職者の転職希望率特化係数が他に比して圧倒的に大きく、これらがより転職希望意識に影響を与える要因であることを示している。

以上の点から前職の離職理由別現職転職希望意識について統計的特徴点を整理し、本稿では、①「人員整理」や「会社倒産」などのいわゆる「会社都合離職」の場合、男女ともに共通の傾向として転職希望意識を高めるように影響するが、②「結婚」や「育児」を理由とする退職などについては男性に対して転職希望意識を高める方向に影響し、女性については逆に転職希望意識に影響しない、③「定年退職」については反対に、女性に対して転職希望意識を高める方向に影響するが、男性については転職希望意識に影響を与えない（もしくは転職希望意識を低める）、と結論付ける。

3. 「積極的転職希望」の検討

(1) 積極的転職希望者の定義と積極的転職希望率

本節では、転職希望者を2つに類別し「積極的転職希望者」を定義して、その転職希望率と転職経験との関係について考察する。そこで、以下ではまず、この「積極的転職希望」という概念について説明する。『就業構造基本調査』にはもちろんこのような項目、記載は存在せず、著者が独自に本研究において定義する概念である。

前述のように転職希望率は「転職を希望する就業者／全就業者」から計算されるが、もし仮に、転職を達成した「転職達成率」なるものを計算するならば、転職希望率と転職達成率との間には、大きな数値の乖離があるはずである。というのは、転職希望者の全てが実際に転職求職活動という行動に移るわけではないからである⁽⁶⁾。つまり、転職を希望するだけで何も行動を起こしていない転職希望者が数多く存在するということであり、この点は転職希望率を検討する上で、非常に重要な点である。

本稿で利用する『就業構造基本調査』には、転職希望意識以外に「求職活動の有無」という質問項目が存在する。この項目を利用することにより、実際に求職活動を行っている、より積極的に転職を希望する者と、転職を希望してはいるが実際にはなにも行動を起こしていない、どちらかといえば消極的な転職希望者とに区分することが可能である。この前者について本稿では「積極的転職希望者」と定義し、後者も含めたいわゆる転職希望者と区別して集計を試みる。

実際に転職求職活動を行っている積極的転職希望者を対象に転職希望率（＝「積極的転職希望率」）を計算したものが、表3である。

集計結果をみると、積極的転職希望率は男性就業者全体で6.01%、女性就業者で5.22%である。この積極的転職希望率こそが、本来転職希望率として扱うべき指標と理解しても良いであろう。すでに前節までで計算した、いわゆる転職希望率では、男性が13.64%、女性で14.96%であったことと比較すると、積極的転職希望率はその半分以下の水準であることがわかる。数値的把握を容易にするために、「積極的転職希望者／転職希望者」から「求職活動率」として数値を計算すると、男性では44.40%、女性は34.89%である。

男女別の差異に着目してみると、転職希望率より積極的転職希望率においてのほうが、男女間での数値的格差が是正されている。つまり、女性の方が、転職を希望はしても実際に求職活動という行動に移さない就業者の割合が高いということを表わしており、これは注目すべき男女間の差、特徴点であろうと思われる。

(2) 転職経験・転職理由が積極的転職希望率に与える影響

以下では上記の積極的転職希望率について、前節まででみた転職希望率と同様に、転職経験の有無と前職の転職理由別に集計し、比較検討する。

転職経験あり就業者の積極的転職希望率特化係数を計算すると、男性では1.433、女性については1.322で、男性女性どちらにおいても、転職経験ありの特化係数のほうが高い結果となっている（表3）。つまり転職経験のあるほうが積極的転職希望意識の

高いことを意味し、転職経験が積極的転職希望率に明らかに影響を与えていることを表わしている。前述の転職希望率における特化係数が男性で1.278、女性で1.183であったことと比較すると、転職経験は求職活動の有無、すなわち積極的転職希望率の方により強く影響を与えていると考えられる。

このような結果の理由としては、やはり転職の経験というものは現職の転職を実現するために何か行動を起こす、その最初の敷居を低くしているということであろうと考えられる。現状への不満など何らかの理由があり転職は希望していても、実際に転職するとなると、様々にわずらわしい問題や困難な問題、転職によるリスクなども考える必要があることは、転職未経験者にも容易に想像がつく。ただし、転職未経験者

表3 転職経験別転職求職活動の有無と積極的転職希望率

男		就業者	転職希望者	求職活動		積極的 転職希望率	求職活動率	特化係数
				何もしていない	探している (開業準備含む)			
正規の職員・従業員	転職経験なし	11,454,949	1,089,469	736,735	352,735	3.08%	32.38%	1.451
	転職経験あり	7,748,020	1,177,062	678,976	498,086	6.43%	42.32%	
	合計	19,202,969	2,266,531	1,415,711	850,820	4.43%	37.54%	
パート	転職経験なし	107,616	19,570	5,426	14,144	13.14%	72.27%	1.017
	転職経験あり	332,526	67,033	20,048	46,985	14.13%	70.09%	
	合計	440,142	86,603	25,474	61,129	13.99%	70.59%	
アルバイト	転職経験なし	340,628	126,725	42,126	84,599	24.84%	66.76%	1.025
	転職経験あり	659,682	247,645	71,415	176,229	26.71%	71.16%	
	合計	1,000,309	374,370	113,542	260,828	26.07%	69.67%	
労働者派遣 事業所の派 遣社員	転職経験なし	32,393	9,133	4,211	4,922	15.19%	53.89%	1.100
	転職経験あり	122,623	44,302	11,424	32,878	26.81%	74.21%	
	合計	155,016	53,435	15,634	37,800	24.38%	70.74%	
契約社員・ 嘱託	転職経験なし	253,161	38,114	15,001	23,113	9.13%	60.64%	1.005
	転職経験あり	736,183	119,874	51,308	68,565	9.31%	57.20%	
	合計	989,344	157,987	66,309	91,678	9.27%	58.03%	
その他	転職経験なし	174,555	20,324	12,485	7,839	4.49%	38.57%	1.339
	転職経験あり	217,998	42,825	20,100	22,725	10.42%	53.06%	
	合計	392,554	63,149	32,585	30,564	7.79%	48.40%	
合計	転職経験なし	12,363,303	1,303,334	815,983	487,351	3.94%	37.39%	1.433
	転職経験あり	9,817,031	1,698,740	853,272	845,468	8.61%	49.77%	
	合計	22,180,334	3,002,074	1,669,256	1,332,819	6.01%	44.40%	

女		就業者	転職希望者	求職活動		積極的 転職希望率	求職活動率	特化係数
				何もしていない	探している (開業準備含む)			
正規の職員・従業員	転職経験なし	5,572,767	599,024	342,654	131,918	2.37%	22.02%	1.353
	転職経験あり	3,808,189	543,434	270,932	160,622	4.22%	29.56%	
	合計	9,380,956	1,142,458	613,585	292,540	3.12%	25.61%	
パート	転職経験なし	900,215	112,093	41,030	48,010	5.33%	42.83%	1.121
	転職経験あり	1,920,067	330,459	108,156	154,792	8.06%	46.84%	
	合計	2,820,282	442,552	149,186	202,802	7.19%	45.83%	
アルバイト	転職経験なし	296,615	86,100	26,097	42,408	14.30%	49.25%	1.040
	転職経験あり	539,960	173,660	51,792	86,569	16.03%	49.85%	
	合計	836,575	259,760	77,890	128,977	15.42%	49.65%	
労働者派遣 事業所の派 遣社員	転職経験なし	70,805	19,420	8,039	7,497	10.59%	38.61%	1.036
	転職経験あり	319,448	97,934	36,124	41,727	13.06%	42.61%	
	合計	390,253	117,354	44,163	49,225	12.61%	41.95%	
契約社員・ 嘱託	転職経験なし	289,512	52,754	22,921	18,782	6.49%	35.60%	1.083
	転職経験あり	636,504	132,992	51,145	54,711	8.60%	41.14%	
	合計	926,016	185,746	74,067	73,493	7.94%	39.57%	
その他	転職経験なし	85,537	9,135	2,885	4,423	5.17%	48.41%	1.126
	転職経験あり	119,535	20,988	8,292	8,445	7.06%	40.24%	
	合計	205,073	30,123	11,177	12,867	6.27%	42.72%	
合計	転職経験なし	7,215,452	878,525	443,626	253,037	3.51%	28.80%	1.322
	転職経験あり	7,343,703	1,299,468	526,441	506,867	6.90%	39.01%	
	合計	14,559,155	2,177,994	970,067	759,904	5.22%	34.89%	

出所：表1に同じ

※「積極的転職希望率」とは、転職求職活動を行っている転職希望者の転職希望率を表わす。詳細は本文参照。

はその程度が自己の経験からは想定できないため、実際に求職活動を行うという次のステージへ踏み出すことに躊躇してしまう者も少なからずいるはずである。一方で、すでに転職求職行動を経験している就業者にとってはそのような抵抗感は比較的薄く、さらに前職の離職・転職行動がスムーズであった就業者はなおのこと、転職希望の際には積極的に転職求職行動に移行するのではないかと考えられる。このような状況が集計結果に明確に表れていると判断できる。

次に、転職理由と積極的転職希望率についてみてみよう。こちらも前節で考察した、いわゆる転職希望率同様、正規雇用就業者のみを対象とする。

積極的転職希望率に対する、転職理由別特化係数をみると、転職希望率の場合と比べて特化係数の数値範囲が広いことがみてとれる（表4）。

表4 前職の離職理由別積極的転職希望率、特化係数

正規の職員・従業員・男							
積極的転職希望率	4.43%						
転職経験あり積極的転職希望率	6.43%						
前職離職理由	就業者	求職活動		積極的 転職希望率	求職活動率	調整値	特化係数
		何もしていない	探している (開業準備含む)				
人員整理・勸奨退職のため	419,291	43,455	38,526	9.19%	46.99%	8.67%	1.35
会社倒産・事業所閉鎖	553,278	51,548	47,155	8.52%	47.77%	8.05%	1.25
事業不振・先行き不安	754,573	64,327	66,613	8.83%	50.87%	8.33%	1.30
一時的・不安定な仕事だったから	497,142	46,990	33,333	6.70%	41.50%	6.33%	0.98
収入が少なかったから	818,936	75,999	52,989	6.47%	41.08%	6.11%	0.95
労働条件が悪かったから	1,044,297	111,475	78,496	7.52%	41.32%	7.10%	1.10
自分に向かない仕事だったから	785,128	68,438	43,860	5.59%	39.06%	5.27%	0.82
家族の就職・転職・転勤及び 事業所の移転のため	48,105	4,331	2,641	5.49%	37.88%	5.18%	0.81
定年などのため	224,003	9,448	7,666	3.42%	44.79%	3.23%	0.50
病気・高齢のため	114,984	12,991	7,753	6.74%	37.37%	6.37%	0.99
結婚のため	65,406	8,161	4,276	6.54%	34.38%	6.17%	0.96
育児のため	7,932	793	1,125	14.18%	58.63%	13.39%	2.08
家族の介護・看護のため	41,482	3,210	3,053	7.36%	48.75%	6.95%	1.08
その他	1,755,353	152,212	98,000	5.58%	39.17%	5.27%	0.82
合計	7,129,909	653,378	485,486	6.81%	42.63%	6.43%	1.00

正規の職員・従業員・女							
積極的転職希望率	3.12%						
転職経験あり積極的転職希望率	4.22%						
前職離職理由	就業者	求職活動		積極的 転職希望率	求職活動率	調整値	特化係数
		何もしていない	探している (開業準備含む)				
人員整理・勸奨退職のため	110,319	14,429	7,552	6.85%	34.36%	5.19%	1.23
会社倒産・事業所閉鎖	168,833	14,709	13,568	8.04%	47.98%	6.09%	1.45
事業不振・先行き不安	120,076	11,426	8,186	6.82%	41.74%	5.17%	1.23
一時的・不安定な仕事だったから	301,990	33,401	20,805	6.89%	38.38%	5.23%	1.24
収入が少なかったから	260,418	20,100	15,689	6.02%	43.84%	4.57%	1.08
労働条件が悪かったから	329,629	31,716	20,952	6.36%	39.78%	4.82%	1.14
自分に向かない仕事だったから	230,058	25,082	9,957	4.33%	28.42%	3.28%	0.78
家族の就職・転職・転勤及び 事業所の移転のため	40,894	3,423	2,006	4.90%	36.94%	3.72%	0.88
定年などのため	75,496	6,748	5,569	7.38%	45.21%	5.59%	1.33
病気・高齢のため	54,944	5,453	3,727	6.78%	40.60%	5.14%	1.22
結婚のため	218,869	15,017	7,351	3.36%	32.86%	2.55%	0.60
育児のため	135,485	11,591	4,700	3.47%	28.85%	2.63%	0.62
家族の介護・看護のため	39,893	3,334	1,389	3.48%	29.41%	2.64%	0.63
その他	742,575	67,648	35,899	4.83%	34.67%	3.67%	0.87
合計	2,829,479	264,078	157,351	5.56%	37.34%	4.22%	1.00

出所：表1に同じ

※網掛けの転職希望率は前出表1で計算した転職希望率である。詳細は本文参照。

※「積極的転職希望率」とは、転職求職活動を行っている転職希望者の転職希望率を表わす。詳細は本文参照。

前節で確認した、いわゆる「会社都合」での転職経験者の転職希望率特化係数は概ね1.2程度であったが、積極的転職希望率では「人員整理」が男性で1.3、「会社倒産」が女性で1.4を超え比較的高い数値を示している。転職求職活動を前提とする転職希望意識に対しては、これらの転職理由はより強く影響を与えていると判断できる。また、「定年のため」の離職が転職希望意識を引き下げる方向に働くという特徴は、積極的転職希望率についても同様の傾向のようである。「育児」を理由とした転職についても、転職希望率においてと同様の傾向で、その数値はより大きく表れているため、より影響が強いと判断することができる。ただし、実数値をみるとそのケース数はやや少ないため、結果をそのまま解釈するには若干の注意を要する。

女性についても概ね同様の傾向で、特に「結婚」や「育児」についてを理由とした離職者については、特化係数が0.6程度と、非常に低い数値を示している。これら離職理由が転職求職活動を伴う転職希望意識、いわゆる積極的転職希望意識についてはそれほど影響を与えていないということが明らかとなっている。

以上のことから、本稿では、①転職経験は積極的転職希望意識、つまり転職求職活動に対してより強く影響を与えると判断する。また、②転職理由別転職経験が積極的転職希望意識に与える影響は、概ね転職希望意識に与える影響と傾向が類似するが、③その程度はいわゆる転職希望意識に対しての場合に比してより強く影響を与える、と結論付ける。

4. むすびに

本研究から、過去の転職経験、及び前職の離職理由別の転職経験が現職の転職希望意識や「積極的転職希望意識」(求職活動を行う転職希望)に少なからず影響をあたえることが明らかになった。集計・分析結果の考察が不十分な点や、技術的な問題も少なからずあり、また、いわゆる数学的手法によって有効性を検証することなどに踏み込まなかった点に若干の弱さを持つが、これまで一般的には理解されてきた「転職経験」と「転職希望意識」との関係を経験的に明らかにした点や、逆にあまり考慮されて来なかった「前職の転職理由別現職からの転職希望意識」について検討した点、求職活動に着目して「積極的転職希望率」を独自に定義し統計的に明らかにした点は、本研究が就業者分析・就業行動分析の研究分野に対して微弱ながらも貢献できた点であると考えられる。

近年では、新卒採用よりも即戦力の経験者を数多く抱える雇用戦略をとる企業が多く見受けられるが、例えば本研究の結果のように、転職経験が再度の転職希望意識に影響を与える、ということになれば、中途採用者を雇用する側にとっては無視できない重要なファクターになるのではないかと考える。また、転職理由ごとに積極的転職希望意識に与える影響が異なることを詳細に検討すれば、再度の転職を防ぐべく、雇用の段階から事前に対策を施すことが可能であり、就業者の転職希望意識を念頭においた、適切な雇用管理というものも今後は求められるであろうと考える。以上のような場面において、本研究の分析結果は応用可能であり、したがって、社会的にも一定

程度の意味をもった研究となったと考える。

■ 註

- (1) 例えば、平成 19 年『就業構造基本調査』では、「一時的についたしごとだから」、「収入が少ないから」、「事業不振や先行き不安」、「定年にそなえて」、「時間的・肉体的に負担が大きい」、「知識や技術を活かしたい」、「余暇を増やしたい」、「家事の都合」が設定されている。
- (2) そのほか、特徴的な識別情報レコードを除外するという処理、例えば世帯人員が 8 人以上の世帯や同一年齢の子供が 3 人以上いる世帯など、個人を特定する要因になりやすい特徴的な属性を持つレコードは、匿名データからは除外されている。
- (3) 標本調査のデータを母集団に復元するためには、例えば 1/5 サンプリングの集計結果を 5 倍して母集団に近付けるという方法ではなく、レコード 1 は 3 倍、レコード 2 は 6 倍、など個別データごとに決まった倍率で増加させて、母集団に復元する方法がとられる。この倍率を復元倍率といい、調査時における各属性（年齢・性別・地域・世帯構成・就業状態など）ごとの抽出率に依存しておおの計算される。
- (4) 選択肢としては、さらに「その他」が用意されている。離職理由に関する分析ではこの「その他」は当然対象とされないが、実際には「その他」の回答割合は非常に高い。これは大きな問題点であると考えられる。単一選択方式の調査票のため、離職理由が明確でない場合や、選択項目 a) と b) のどちらか迷ってしまう場合などに、安易に「その他」を選んでしまう就業者が多いからであると考えられるが、この点は今後の改善を必要とすると思われる。
- (5) したがって、「転職経験の有無にかかわらず転職を希望するものの転職希望率」に対する、「転職経験がある転職希望者の、転職理由別転職希望率」を意味する。
- (6) もちろん、転職求職活動がうまくいかずに転職が達成できないというケースも当然ながらある。

■ 参考文献

- 伊藤格夫（1991）「転職意識に関する一考察：就業構造基本調査からの分析」『富大経済論集』（富山大学）第 37 巻 1 号
- 伊藤伸介（2004）「労働力移動と就業（転業）意識の動向 —『就業構造基本調査』のマイクロデータをもちいて」『日本統計研究所報』No.32
- 大内章子（2007）「均等法世代の総合職女性の離職行動」『組織科学』41 巻 2 号
- 車井浩子、横山由紀子（2010）「若年労働市場における転職行動の影響」『商大論集』（兵庫県立大学）第 60 巻 2・3 号
- 玄田有史（2009）「正社員になった非正社員 — 内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』586 号
- 永野仁（2010）「移動した正社員と非正社員の前職と現職 —「2002 年就業構造基本調査」個票データの分析」『政経論叢』（明治大学）78 巻 5・6 号
- 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）79 巻 5・6 号
- 松丸和夫（2004）「職者の類型別生活状態と求職行動の分析 — 平成 14 年就業構造基本調査マイクロデータを用いて」『中央大学経済研究所年報』第 35 号
- 森博美（2005）「雇用動態類型からみた雇用形態と就業行動」『日本統計研究所報』No.34
- 山田茂（2009）「2007 年就業構造基本調査結果の精度の概況」『熊本学園大学経済論集』第 15 巻 3・4 合併号
- 勇上和史（2005）「30 代の転職行動 — 適職選択における「世代効果」」『季刊労働法』211 号
- 勇上和史（2009）「雇用形態の多様化と転職」『国民経済雑誌』（神戸大学）200 巻 5 号