

女子大学卒業者の初職転職理由に関する研究： A 女子大学卒業者を中心にして

井島 由佳*・西村 純一**

(平成 25 年 12 月 12 日査読受理日)

Study on Reasons for Female College Graduates' Separation from Their First Jobs after Graduation: And around the A women's college graduates

IJIMA, Yuka and NISIMURA, Junichi

(Accepted for publication 12 December 2013)

キーワード：7・5・3現象，女子大学卒業生，仕事の肯定的経験，仕事の否定的経験，資格

Key words: The 7-5-3 phenomenon, female college graduates, positive job experiences, negative job experiences, Qualification

はじめに

近年，若年者をめぐる就業・離職に関することが社会問題として取り上げられている。経済状況の変動から雇用環境が悪化していることもあるが，若年者の早期転職に関してよいイメージで語られることは多くはない。とくに，7・5・3現象と言われることが問題視されてからはなおのことである。7・5・3現象という言葉は，平成19年度版青少年白書において，学校卒業者の離職状況が示された数値から言われ始めている。白書には，「就業後3年間で，中学校卒業生では就職全体の7割が，高等学校卒業生では約5割が，大学卒業生では3割以上がそれぞれ離職している」¹⁾と示された。しかし，独立行政法人労働政策研究・研修機構の小杉礼子によると，この現象は近年に急速に増えたわけではなく，10年前からほとんど変わっていないとされている²⁾。そのことは，平成9年若年者就業実態調査で，学校卒業後の初職から転職した者は全体で約3割であり，女性の割合が高いことが示されていたことから推察される³⁾。そして，平成25年版子ども・若者白書では，中学校卒業生で約7割(64.2%)，高等学校卒業生で約4割(35.7%)，大学卒業生で約3割(28.8%)であった⁴⁾。大きな増減は無いものの高等学校卒業生と大学卒業生は若干の減少傾向であった。この集計は卒業してから3年間の経過を見ているため，平成21年までのデータで示されている。少なくとも，7・5・3現象と言われる10年ほど前から早期転職の傾向は見られ，且つ，その後も引き続いていることから一過性のことではないことが考えられる。

離職の理由に関しては白書には示されておらず，若年者

雇用実態調査にて記されている。平成21年の調査結果では，「仕事が自分に合わない」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「賃金の条件がよくなかった」の順で，初職を離職した理由となっている⁵⁾。男女別に見ると，女性では「人間関係がよくなかった」が上位に示されている。また，大学卒業生で見ると，労働時間や休日に関するもののほかに，「会社に将来性がない」が上位となっていた。同様の調査は平成9年でも「仕事が自分に合わない」が1位となっていたが，2位は「健康上の理由，家庭の事情，結婚するため」であり，3位は「人間関係がよくない」となっていた。

このような調査結果から，“自分に合わないから辞める”という理由が目立ち，“堪え性がない”など，昨今の若年者が早期に離職することに対してマイナスのイメージがおかれている傾向にある。さらに，大学卒業生に無業の者やフリーターも増えていることから，平成11年から打ち出されたキャリア教育の必要性が求められおり，大学卒業生の就職事情，大学生の就職観・就業意識等を分析し，大学におけるキャリア教育の在り方，就業指導の点検・評価について考察する⁶⁾ことが重視されている。

しかし，平成19年ごろから言われ始めた7・5・3現象は，調査結果からも10年前から同様に表れている。そして，男女合わせた結果で見ているが，女子大学卒業生だけの調査は多くはない。日本労働研究機構研究所(現：労働政策研究・研修機構)は，平成12年に「高学歴女性と仕事に関するアンケート」結果⁷⁾を発表しているが，大学を卒業した女性に特化した形で行われた数少ない調査のひとつである。この調査では，男女共学の大学卒業生も含まれており，高学歴女性に焦点を当てている。在職者と無業者に分けて検討されており，大学卒業時の就職に関する意識

* 東京家政大学大学院人間生活学専攻

** 東京家政大学産業心理研究室

や選択理由、転職経験とその理由について調査されている。本研究との相違は、資格取得によるキャリア形成に関することが記載されていない点にある。その他には、学歴ごとに女性の再就職について分析した「女性の学歴と再就職：結婚・出産退職後の労働市場再参入過程のハザード分析」⁸⁾や「大卒女性の再就業の状況分析」⁹⁾があるが、いずれも結婚・出産・育児における問題を背景とした、女性特有の再就職を中心に研究されたものである。先行研究から、女性の離転職にはライフコースに伴う、結婚・出産・育児などの問題が大きな要因であることが提示されている。対象者は女子大学に限定されておらず、その問題の中心年齢は20代後半～30代、40代に起こるイベントである。裏を返せば、女子大学卒業者に特化した形で7・5・3現象に関わることを想定した初職の離職については述べられていない。

そこで、7・5・3現象が女子大学卒業者にも表れているのかについて含めた調査をしたのが、東京家政大学自己分析研究会である。この調査では、女子大学を卒業後1年～17年（平成22年から平成6年卒業）までの卒業者を対象に3年以内にどのくらいが初職を辞めるのかについて、3年以内に初職を離職したり転職したりするケースと継続しているケースの違いを分析するなどのために実施された¹⁰⁾。結果として、22～25歳までの卒業者の転職・離職は21.6%であり、3割までは離職していないということが言えた。しかし、26～29歳での離職率は55.8%であったことがわかったが、この調査において、転職理由の面からの検討は不十分であった。本件研究は、その研究を更に追求していくものとして位置付けた。そして、7・5・3現象と言われ始めた平成19年ごろからその10年前の平成9年を踏まえ、更にさかのぼっての卒業者ではどのような状態であったのかを研究することとした。戦後の教育改革から男性のみが行ける大学が無くなり、男女共学の大学が増加した昨今でも、女子大学は存続している。教育が人生の選択に影響を与える要因のひとつと考えれば、女性のみが通うことのできる大学の卒業者が、7・5・3現象も含めどのようなキャリア形成が成されていたのかを検討することは、女性教育の観点からも有用だといえる。

それは、女性のライフキャリアの観点は、結婚や出産といった人生の分岐点における選択が、男性とは本質的に異なるからである。女子大学では、伝統的に女性の自立を促すために、資格取得をコースとした学科も多い。例えば、女性が働くことが可能な国家資格など職業に直結する優位な資格を持つ者とそうでない者とは違いが出る可能性がある。女子大学には、こうした教育体制がとられていることが多いことから、女子大学生一般を述べる意図を持つのではなく、資格大学の中での違いを検討することが有用ではないかといえる。

また、大学に関わるキャリア研究は、就職に焦点を当てた形式で大学在籍者に対する意識調査が多く見られるが、卒業者がどのようなライフコースをたどるのかについては調査が少なく、また、一般的に言われていることが女子大学卒業者にも当てはまるのか検討の余地がある。卒業者の離転職に関する研究は、女性の自立を伝統としている大学でのキャリア教育を充実していくためにも意義があると思われる。そこで、本研究では、女子大学卒業者を対象に、とくに初職離職の理由に関する要因を明らかにすることを目的としている。また、その一環として、仕事の肯定的経験や否定的経験の影響について検討することで、7・5・3現象を異なる角度から検討する。

方法

調査対象者 本研究は、A女子大学同窓会の協力を得て、平成25年6月に実施した「女子大学卒業者のライフキャリアに関する意識調査」の一環として行われた。学科別に昭和62年～平成20年までの卒業者を無作為抽出した。本研究は、卒業年度を可能な限り遡り、7・5・3現象が取り上げられ始めた平成9年の10年前までの卒業者を対象とした。合わせて、東京家政大学自己分析研究会の調査(2011)では、比較的20歳代に重点を置いたサンプルリングが行われたが、本研究では、ライフキャリアの観点から30歳代～40歳代まで年齢を広げて調査を行った。そして、女子差別撤廃条約によって法律の整備が進められる中に昭和61年に改訂された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」以後の卒業者からを対象とした。学科は、児童・児童教育・栄養・管理栄養・理科(環境情報)・被服(服飾)・美術(造形表現)・英語英文・心理教育から卒業者を抽出した。尚、学科名やコース名は現在と異なることから、現在学科名に準じたカテゴリーとして扱った。また、心理教育学科は設置年の平成元年からの卒業者を抽出した。

調査内容 「女子大学卒業者のライフキャリアに関する意識調査」の調査票のなかから本研究に関係する調査項目を、調査票の流れに沿って示す。

1. 卒業学科、卒業年
2. 年齢(歳)
3. 現在の結婚状況(未婚、既婚(事実上の結婚も含む)、離別、死別、その他を含め5選択肢から1つを選択)
4. 初職についた年齢(歳)
5. 初職の勤務形態(正社員、公務員、パート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託、その他を含め6選択肢から1つを選択)
6. 初職の職種(専門的・技術の仕事、管理的仕事、事務の仕事、販売の仕事、サービスの仕事、保安の仕事、農

- 林漁業の仕事、運輸・通信の仕事、生産工程・建設・軽作業などの仕事、その他を含む10選択肢から1つを選択)
7. 初職で仕事のやりがいや意欲を感じた肯定的経験（自分の仕事が評価された、仕事の達成感を味わった、職場の人間関係がよかった、仕事の仕方やコツが分かった、アイデアや、企画が採用された、給料・収入が増えた、得意先や対象客から感謝された、人的ネットワークを築けた、希望する仕事に就けていた、自分の裁量で仕事ができ、重要な仕事を任せてもらえた、人や社会の役に立っていると思えた、勤務先の社会的評価が高かった、仕事がおもしろいと思った、その他、ないを含め16選択肢から、制限回答で3つまで選択可)
8. 初職で仕事のやりがいや意欲を感じなかった否定的経験（自分の仕事が評価されなかった、仕事の達成感がなかった、職場の人間関係が悪かった、仕事の仕方やコツが分からなかった、アイデアや企画が採用されない、給料・収入が増えない、得意先や対象客から感謝されることはなかった、人的ネットワークを広げることができなかった、希望する仕事に就いていなかった、自分の裁量で仕事ができなかった、重要な仕事は任せてもらえなかった、人や社会の役に立っていると思えなかった、勤務先の社会的評価が低かった、仕事はおもしろくないと思った、その他、ないを含め16選択肢から、制限回答で3つまで選択可)
9. 転職の経験（ない・ある）、回数、最初の転職時の年齢（歳）

10. 転職の理由（仕事の内容が合わなかった、好きな仕事ができなかった、やりたくない仕事、仕事での能力不足を感じた、仕事で能力を発揮できなかった、仕事で評価されない、職場の人間関係、職場の性差別や年齢差別、給料が低すぎた、職場のいじめ・ハラスメント、出産・育児のため、育児と仕事の両立問題、自分の健康問題、家族の健康問題、プラス要因、契約終了、結婚、その他を含め18選択肢から1つを選択)
11. 現在の仕事状況（仕事についている・いない）

調査手続 前述の調査対象者の選定条件に基づいて学科別に無作為に抽出し、郵送調査を実施した。調査票は平成25年6月15日に発送した。締切りは6月30日に設定してあったが、遅延返却の問合せもあり、7月13日まで延期した。卒業生3986名に郵送調査を実施したうち、宛先不明で返却された63名を除くと3923名であった。有効回収率は13.0%（511/3923）であった。

結果と考察

調査対象者の状況 調査対象者の年齢は、29歳～49歳であり、平均年齢は40.1歳であった。調査対象者を年齢区分すると、29歳～34歳 20.0%、35歳～39歳 25.6%、40歳～44歳 26.2%、45歳～49歳 28.2%であり、7・5・3現象が言われるようになった平成9年以前の卒業者の回答が多かった。結婚状況は、未婚 20.0%、既婚 76.1%、離別 3.5%、死別 0.2%、その他 0.2%であった。初職に就いた年齢は平均で22.26歳であった。初職勤務形態は、正社員 65.0%、公務

表1 学科別初職の勤務形態

		初職の勤務形態						合計
		正社員	公務員	パート・アルバイト	派遣社員	契約・嘱託	その他	
児童	n	52	50	5	0	10	1	118
	割合 (%)	44.1	42.4	4.2	0.0	1.0	0.0	100.0
児童教育	n	4	5	1	0	1	0	11
	割合 (%)	36.4	45.5	9.1	0.0	9.1	0.0	100.0
栄養	n	106	17	7	0	12	3	145
	割合 (%)	73.1	11.7	4.8	0.0	8.3	2.1	100.0
管理栄養	n	16	2	2	0	2	0	22
	割合 (%)	72.7	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	100.0
理科・環境情報	n	19	1	1	1	1	0	23
	割合 (%)	82.6	4.3	4.3	4.3	4.3	0.0	100.0
被服・服飾美術	n	61	7	7	0	12	2	89
	割合 (%)	68.5	7.9	7.9	0.0	13.5	2.2	100.0
美術	n	1	0	0	0	0	0	1
	割合 (%)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
英語英文	n	19	2	4	0	3	0	28
	割合 (%)	67.9	7.1	14.3	0.0	10.7	0.0	100.0
心理教育	n	45	3	5	1	6	0	60
	割合 (%)	75.0	5.0	8.3	1.7	10.0	0.0	100.0
合計	n	323	87	32	2	47	6	497
	割合 (%)	65.0	17.5	6.4	0.4	9.5	1.2	100.0

員17.5%, パート・アルバイト6.4%, 派遣社員0.4%, 契約・嘱託9.5%, その他1.2%であり, 正社員として勤務した者が多かった。回答者の学科別における初職の勤務形態は表1に示した。今回の調査では, 初職で正社員として勤務したのは, 栄養・管理栄養, 被服・服飾造形, 心理学科が多い傾向にあった。

初職で就いた職種は, 専門的・技術的50.4%, 管理的0.6%, 事務的31.9%, 販売5.4%, サービス6.0%, 保安0.2%, その他5.4%であり, 専門職に就く傾向が高かった。表2に示した通り, 学科により職種は分かれるが, 初職で就いた職種は, 専門職と事務の仕事に就く傾向は全体的にやや高かった。どの学科も専門職の多くを占める内容職種は教員であった。大学の学科・コースで取得できる免許を中心に, 就職をしたことがうかがえた。

初転職の状況 初めて転職した年齢は, 全体平均26.4歳

であった。平成9年を境にサンプルを分けて算出すると, 昭和58年～平成9年卒業者の初転職平均は27.0歳であり, 平成10年～平成18年卒業者の初転職平均は, 25.4歳であった。7・5・3現象でいうところの, 「卒業後3年間で大学卒業者は3割が離職している」ということは平均年齢では言い切れないが, 平成9年以後はより25歳未満での転職に近づいていた。ただし, 初転職時を年齢別でみると22歳で2.3%, 23歳8.2%, 24歳で9.0%, 25歳9.6%であり, 合わせて29.1%であった。転職の回数は, 平均2.19回であり, 転職経験のない者は全体で36.7%, ある者は63.3%であった。このうち, 25歳未満での初転職者は18.4%となった。全体の転職割合から見ると, 初転職で25歳未満の者は3割に届かないといえる。本研究での対象者は, 平成9年以前の卒業者が約半数であり, 平成9年よりもさかのぼった10年前の卒業者でも, 大学卒業後の数年で転職する傾向は30%未満で変わらずに存在していると言えた。全体平均年齢と転職経験者の25歳未満の割合で見れば7・5・3現象

表2 学科別初職の職種

		初職の職種							合計
		専門的・技術的の仕事	管理的の仕事	事務的の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	その他	
児童	n	94	0	19	1	0	0	3	117
	割合(%)	80.3	0.0	16.2	0.9	0.0	0.0	2.6	100.0
児童教育	n	8	0	1	1	0	0	1	11
	割合(%)	72.7	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	9.1	100.0
栄養	n	78	2	41	4	10	0	9	144
	割合(%)	54.2	1.4	28.5	2.8	6.9	0.0	6.3	100.0
管理栄養	n	14	0	7	0	1	0	1	23
	割合(%)	60.9	0.0	30.4	0.0	4.3	0.0	4.3	100.0
理科・環境情報	n	7	0	11	2	2	0	1	23
	割合(%)	30.4	0.0	47.8	8.7	8.7	0.0	4.3	100.0
被服・服飾美術	n	33	0	32	10	7	1	6	89
	割合(%)	37.1	0.0	36.0	11.2	7.9	1.1	6.7	100.0
美術	n	0	0	0	1	0	0	0	1
	割合(%)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
英語英文	n	4	0	18	2	4	0	0	28
	割合(%)	14.3	0.0	64.3	7.1	14.3	0.0	0.0	100.0
心理教育	n	12	1	29	6	6	0	6	60
	割合(%)	20.0	1.7	48.3	10.0	10.0	0.0	10.0	100.0
合計	n	250	3	158	27	30	1	27	496
	割合(%)	50.4	0.6	31.9	5.4	6.0	0.2	5.4	100.0

表3 初職の勤務形態別に見る転職経験の有無

		初職の勤務形態						合計	
		正社員	公務員	パート・アルバイト	派遣社員	契約・嘱託	その他		
転職経験の有無(再就職含む)	ない	n	103	67	4	0	8	2	184
		割合(%)	56.0	36.4	2.2	0.0	4.3	1.1	100.0
	ある	n	220	19	29	2	39	4	313
		割合(%)	70.3	6.1	9.3	0.6	12.5	1.3	100.0
合計	n	323	86	33	2	47	6	497	
	割合(%)	65.0	17.3	6.6	0.4	9.5	1.2	100.0	

は表れていないといえる。しかし、転職の年齢時期は25歳以上となるが、初職を続ける者よりも一旦は離職する者が多いことが示された。初職の勤務形態による転職経験の有無は表3に示した。初職が正社員での転職が一番多く、契約期間の定まった形態である非正規雇用を上回った。転職経験「あり」は、再就職を含んでおり、結婚や出産・育児において、正社員で就業しても続けておらず、離職する傾向も示された。転職と再就職という言葉の認識はそれぞれであり、厳密に区分して分析することは困難であることから、ここでは一旦離職した者をまとめた。公務員に就職した者は、他に比べて転職傾向が低かった。

また、学科別の転職の有無を表4に示した。児童と児童教育は、教育関連の資格取得率が高く、教育や保育に関する就職が多かった。栄養は栄養士の資格を取得している。その他の学科では、教員免許の取得が可能であるが、教員となるよりも企業等に就職する傾向があった。専門職につながる資格を持っている者は、公的機関に就職すると転職はあまりないが、民間企業や団体への就職は離職する傾向があった。事務職や営業、販売に関する企業に就職した者は、離職の傾向がやや高かった。これは、卒業した学科と関係が想定され、教員や保育士、栄養士などの国家資格となる資格を取得している者と、そうでない者とでやや分かれる傾向にあった。

表4 学科別転職経験の有無

		転職の有無		合計
		なし	あり	
児童	n	59	59	118
	割合 (%)	50.0	50.0	100.0
児童教育	n	6	5	11
	割合 (%)	54.5	45.5	100.0
栄養	n	49	99	148
	割合 (%)	33.1	66.9	100.0
管理栄養	n	7	16	23
	割合 (%)	30.4	69.6	100.0
理科・環境 情報	n	9	14	23
	割合 (%)	39.1	60.9	100.0
被服・服飾 美術	n	19	72	91
	割合 (%)	20.9	79.1	100.0
美術	n	1	0	1
	割合 (%)	100.0	0.0	100.0
英語英文	n	14	16	30
	割合 (%)	46.7	53.3	100.0
心理教育	n	22	40	62
	割合 (%)	35.5	64.5	100.0
合計	n	186	321	507
	割合 (%)	36.7	63.3	100.0

転職の理由については表5に示した。「ステップアップのためや正規社員・職員になれる機会が得られた、やりた

いことが見つかった」といった自身にとってプラスとなる要因が9.2%、引っ越しや長時間勤務であった、会社の倒産などその他に含まれるものが9.2%であり、上位を占めるものであった。そして、そのような選択が成されるのは、専門職に就いた者よりも、事務職や販売職に就いた者が多い傾向にあった。国家資格などを取得している者や公務員となった者は、めざす職種や仕事がある程度定まっていることからか、転職の傾向は低い。民間企業に就職した卒業者は、職で入るのではなく「組織に入る」という感覚を意識化するのに時間がかかる可能性がある。組織の人事配置は、必ずしも個人の好みを採択するわけではないため、「就職=職につく」というイメージを抱いていた場合、思っていたことと異なる事態に遭遇することは懸念される。そうした中で、仕事世界に入り、自身の好みや能力を見極めつつ、未来に対して切り拓いていくためにステップアップを考えることは、上昇志向的な行動であり、自律した行動であるにとらえることもできる。

従来の転職理由に挙げられる「仕事の内容が合わなかった」は5.5%であり、次いで「出産・育児のため」が4.1%であった。7・5・3現象では、仕事が合わない・労働条件・賃金の低さ・人間関係が上位となるが、これらの要因は示されるものの、単回答してはとくに大きいとは言えなかった。そして、一般的に女性特有と思われる「出産・育児のため」、「育児と仕事の両立」、「結婚」は合わせて9.6%であった。女性のライフコース上の問題が、少なからず転職の理由に挙げられることは本研究でも示唆された。従来指摘されていた「仕事の内容が合わなかった」等の要因や女性特有の要因も初転職の理由として挙げたが、これらに加えてポジティブな要因も示された。仕事が合う、合わないといった問題は根底にありつつも、育児などの生活環境がキャリアを中断させる要因であることが本調査でも示唆された。

本研究の結果からは、「仕事の内容が合わなかった」、「人間関係が悪いから辞める」という短絡的な理由だけではなく、むしろ自分の状態をよくするためであり、ステップアップを行うための上昇志向的な要素も見られた。この結果は、日本労働研究機構研究所が平成12年に発表した、「女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究」¹¹⁾と「高学歴女性と仕事に関するアンケート」の結果にも準じるものがある。「女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究」は、学歴に関係なく女性を対象とした調査であった。離職経験者が最後の勤務先を退職した理由のうち、正社員従事者の場合は「結婚」と「給与」に次いで「他にやりたい仕事があった」という結果が出た。また、「高学歴女性と仕事に関するアンケート」は大学卒業の女性を対象に実施した調査であり、転職経験者は有職者の37.5%を

表5 初転職の理由

選択肢	(%)	
		n
1 仕事の内容が合わなかった	5.5	28
2 好きな仕事ができなかった	3.1	16
3 やりたくない仕事	1.6	8
4 仕事での能力不足を感じた	3.1	16
5 仕事での能力を發揮できなかった	1.4	7
6 仕事で評価されない	0.2	1
7 職場の人間関係	3.7	19
8 職場の性差別や年齢差別	0.4	2
9 給料が低すぎた	2.3	12
10 職場のいじめ・ハラスメント	2.5	13
11 出産・育児のため	4.1	21
12 育児と仕事の両立問題	2.0	10
13 自分の健康問題	3.3	17
14 家族の健康問題	0.6	3
15 その他(引っ越し、距離問題など)	9.2	47
16 プラス要因(ステップアップのため、正規社員になれるなど)	9.2	47
17 契約期間終了	1.8	9
18 結婚	3.5	18
未回答	42.5	217
合計	100.0	511

占める結果となった。しかし、初転職時の年齢は確認されていないため、本研究と直接の比較はできないと思われる。この調査での転職理由の1位は「結婚、出産・育児のため」であり、次いで「仕事がつまらなかった」「他にやりたい仕事があった」という結果であった。ただし、この調査では資格取得の有無はわかっていない。専門職も一般職も同様に集計されていた。女性のライフコースの問題が1位であるが、やりたいことがあり、転職したことを「自分の適性に合う仕事に変わってよかった」など肯定的に評価する者が多いという結果であった。転職は自分にとってのプラスになる経験であると考えられることから、転職理由は否定的な要素ばかりではない。また、必ずしも自己中心的な理由とも言い切れず、自身のキャリアを切り拓くためのひとつの選択であることが示唆された。

初職の肯定的経験・否定的経験と転職の関係 転職経験のない者とある者とは、初職における仕事の肯定的経験と否定的経験に違いがあるのではないかという仮説に基づき検討した。結果は、転職経験のある者も肯定的な経験をしており、年代と項目によっては転職経験のない者を上回っていたものがあつた。この結果を表6に示した。

肯定的経験の多くは、転職経験のない者がやや上回る傾向にあつた。特に、「自分の仕事が評価された」「職場の人間関係がよかった」「希望する仕事に就けていた」は、転職経験なしの者が、転職経験ありの者を全て上回つた。その中で、30代前半・後半、40代後半層の年齢区分において、「仕事の仕方やコツがわかつた」で転職経験者がポイントを高く示した。30代前半、40代前半・後半層の年齢区分において、「重要な仕事を任せてもらえた」で転職経験

表6 転職経験の有無と初職における仕事の肯定的経験

		(%)																
		1自分の仕事 が評価され た	2仕事の達成 感を味わつた	3職場の人間 関係がよ かつた	4仕事の仕方 やコツが分 かつた	5アイデア や、企画が 採用された	6給料、収入 が増えた	7得意先や対 象客から感 謝された	8人的ネット ワークを築け た	9希望する仕 事に就けて いた	10自分の裁 量で仕事が できた	11重要な仕 事を任せても らえた	12人や社会 の役に立つ ていると思え た	13勤務先の 社会的評価 が高かつた	14仕事がお もしろいと 思った	15仕事のや りがいいそ 他	16仕事のや りがいい感じ たことはない	
30代前半層	転職経験	n	12	18	17	6	3	4	7	0	10	3	1	11	2	15	4	0
	ない	n	27.3	40.9	38.6	13.6	6.8	9.1	15.9	0.0	22.7	6.8	2.3	25.0	4.5	34.1	9.1	0.0
	ある	n	10	17	19	18	3	10	6	2	10	2	4	12	5	10	2	1
30代後半層	転職経験	n	19.2	32.7	36.5	34.6	5.8	19.2	11.5	3.8	19.2	3.8	7.7	23.1	9.6	19.2	3.8	1.9
	ない	n	13	23	16	6	1	8	3	3	11	0	5	11	3	11	0	0
	ある	n	29.5	52.3	36.4	13.6	2.3	18.2	6.8	6.8	25.0	0.0	11.4	25.0	6.8	25.0	0.0	0.0
40代前半層	転職経験	n	19	26	29	17	1	11	9	7	18	0	5	24	5	15	2	2
	ない	n	23.2	31.7	35.4	20.7	1.2	13.4	11.0	8.5	22.0	0.0	6.1	29.3	6.1	18.3	2.4	2.4
	ある	n	13	13	21	8	0	11	1	5	17	5	5	11	5	10	1	0
40代後半層	転職経験	n	25.5	25.5	41.2	15.7	0.0	21.6	2.0	9.8	33.3	9.8	9.8	21.6	9.8	19.6	2.0	0.0
	ない	n	16	30	25	10	3	15	11	8	13	7	10	14	6	11	4	2
	ある	n	20.0	37.5	31.3	12.5	3.8	18.8	13.8	10.0	16.3	8.8	12.5	17.5	7.5	13.8	5.0	2.5
40代後半層	転職経験	n	29	43	46	18	3	26	12	13	30	12	15	25	11	21	5	2
	ない	n	26.8	39.0	48.8	17.1	2.4	7.3	9.8	4.9	22.0	4.9	7.3	26.8	2.4	34.1	2.4	0.0
	ある	n	20	36	38	19	2	9	5	9	21	4	11	15	2	22	4	4
	ある	n	20.8	37.5	39.6	19.8	2.1	9.4	5.2	9.4	21.9	4.2	11.5	15.6	2.1	22.9	4.2	4.2

表7 転職経験の有無と初職における仕事の否定的経験

		(%)																
		1自分の仕事 が評価され なかった	2仕事の達成 感がなかつ た	3職場の人間 関係が悪 かった	4仕事の仕 方やコツが 分からなかつ た	5アイデア や企画は 採用されな い	6給料、収入 が増えない	7得意先や対 象客から感 謝されるこ とはなかつ た	8人的ネット ワークを 広げること ができて なかつた	9希望する仕 事に就いて いなかった	10自分の裁 量で仕事 ができなかつ た	11重要な仕 事は任せて もらえなかつ た	12人や社会 の役に立っ ていると思 えなかつた	13勤務先の 社会的評価 が低かつた	14仕事はお もしろくない と思つた	15仕事の意 欲を感じな かったこと/ その他	16仕事の意 欲を感じな かったこと はない	
30代前半層	転職経験	n	6	3	14	12	0	10	1	0	0	1	3	1	1	1	6	2
	ない		15.0	7.5	35.0	30.0	0.0	25.0	2.5	0.0	0.0	2.5	7.5	2.5	2.5	2.5	15.0	5.0
	ある		4	4	16	3	1	15	0	4	8	6	5	6	5	4	13	2
30代後半層	転職経験	n	5	3	11	7	1	7	1	3	2	4	1	1	1	2	2	3
	ない		12.8	7.7	17.9	17.9	2.6	17.9	2.6	7.7	5.1	10.3	2.6	2.6	2.6	5.1	5.1	7.7
	ある		6	9	22	9	3	17	4	1	14	9	2	13	3	6	15	3
40代前半層	転職経験	n	7	1	8	10	0	1	0	2	6	3	6	1	3	8	6	
	ない		15.6	2.2	22.2	22.2	0.0	2.2	0.0	4.4	13.3	6.7	6.7	13.8	2.2	6.7	17.8	13.8
	ある		5	11	16	9	1	12	2	6	9	8	1	5	5	13	5	
40代後半層	転職経験	n	2	3	7	4	1	4	2	2	4	6	2	2	2	5	4	
	ない		5.9	8.8	11.8	11.8	2.9	11.8	5.9	5.9	11.8	17.6	5.9	5.9	5.9	14.7	11.8	
	ある		6	15	18	15	8	15	1	5	10	9	3	3	6	11	10	

者のポイントが高かった。給料や人的ネットワークなどで、肯定的な経験が挙げられた。項目から、仕事がよくできる傾向にあるとうかがえた。転職経験のある者は、必ずしも肯定的経験がないということではないことが示唆された。

一方で、仕事の否定的経験については表7に示したように、転職経験者は「希望する仕事に就いていない」、「自分の裁量で仕事ができなかった」、「社会の役に立っているとは思えない」などがポイントが高く、仕事環境における不満を持っていた可能性が示された。とくに、40代では前半層・後半層ともに、転職経験者が転職経験のない者に比べて否定的経験を感じていると考えられる。40代の層は、大学卒業が平成7年以前である可能性が高く、7・5・3現象が言われ始める前であった。そして、この年代は、バブル景気只中に就職した者と、バブル崩壊直後に就職をした者がいた。通説では、バブル景気と言われた時代は、昭和61年～平成3年までの間であり、それ以後は経済状況が悪化し、企業を取り巻く環境は大きく変化した時代背景があった。40代は、こうした状況の中で初職を経験していることが転職経験者の否定的経験に対する影響の一要因との可能性もあるが、その詳細についての調査は本研究では至らなかった。また、本研究の調査対象者は、職種は様々であるが正社員や正規職員として入職している者が多かったことから、必ずしも勤務形態の要因ではなく否定的経験を持つことが示された。

しかしながら、一般的に思い浮かべられるような「転職する者はマイナス経験が多い」ということがはっきりと言えるわけではなく、肯定的な経験として受け止められている項目も多数存在することは興味深い結果であった。

総合的考察

大学の学科・コースが専門職傾向にある女子大学の卒業者は、全体の平均年齢でいえば7・5・3現象に当てはまらなかったが、その後は63.3%の転職が行われていた。その中でも、22歳～25歳までの卒業者は29.1%の転職を経験

していた。これは一般的に言われている7・5・3現象の数字に近いものを示している。そして、資格が優位となる専門職のコースを出た者は、栄養士を除き転職は少ない傾向を示した。女性の自立を伝統とする女子大学卒業者には7・5・3現象は当てはまらなかったとは断言できず、更に詳細な分析が必要と考えられる。そして、7・5・3現象のみで検討すれば、女性特有の結婚・出産・育児といった女性特有のライフコースに対する理由で離職するものだけでなく、むしろ上昇志向的な傾向も持ち合わせていると考えられる。特に、事務職や販売職に就いた卒業者にその傾向が見られた。ライフコースの問題は、加齢に伴って検討されることであり、入職間もない頃からの数年は、自身の個性や価値観を活かすために、今後のことを考えてステップアップするために、やりたいことをできる環境へとシフトしていく傾向があると考えられる。更に、転職経験のある者は、転職経験のない人に比べて、仕事において否定的経験が多く、肯定的経験が少ないと予想されたが、結果はそう言い切れるものではなかった。転職経験者にも多くの肯定的経験があり、かつ、その内容は「仕事のコツがわかった」、「重要な仕事を任せてもらえた」など、仕事に対する有能感を思い浮かべるものであった。合わせて、否定的経験では「給料・収入が増えない」、「自分の裁量で仕事ができなかった」などが転職経験者に多く挙げられた。経済的な問題はあるだろうが、その背景には自身の責任や仕事の仕方に見合った内容があつて欲しいという要求とも受け取れる。これらは、転職の理由にステップアップを見込むものがあつたことに付随するのではないかと考えられる。しかし、肯定的、否定的経験は年齢区分によって挙げられる項目が異なつたことから、対象者の年齢と時代背景との分析が不十分であったことは否めない。今後、面接調査を実施することで、更に検討していく必要がある。

また、本研究を通して、問題と課題が3つ挙げられる。1つは、本研究の調査対象者が卒業した女子大学は、学科とコースの設計が資格や職種にある程度専門特化していることからの課題である。在学中からその資格や職種をめざし

ている可能性は高く、その希望職種に正社員・正職員で就けた者であっても、入職後数年のちに転職をしていた者もいた。必ずしも学科・コースが唯一の出口ではない傾向があるといえる。また、ステップアップを考慮した上昇志向的な転職と合わせて、特に栄養分野では専門職として入職しても転職がされる傾向にある。これは、「スペシャリスト」の内容と労働市場を更に検討する必要がある。転職理由である、結婚や出産といった女性特有のライフコースに伴う離職が見られるが、辞めても労働市場に需要があり、正規雇用と非正規雇用の両者での転職や再就職が可能であるからこその現象とも考えられる。国家資格の強みが、転職や再就職に対する不安を低下させていると言えよう。非資格取得者は、入職後に自分に合った仕事に就こうと転職を行うが、労働市場に需要のある専門職は復帰の機会が前者よりも比較的容易であることがうかがえた。このことは、今後に対面調査を実施し、更に検討していく必要があるが、女性のライフキャリア設計において大きな視点となり得ると示唆された。一般的に転職がマイナスにみなされる日本の労働市場において、今回の結果は、前向きにキャリアを切り拓く素養ができていくことがうかがえる。そのことから、在学中の4年間の中で、幅広い視野を持ち選択肢を増やせるようなしくみも考案されることが望ましいのではないだろうか。

2つ目は、先行研究と比較することで、調査方法の検討事項が見つかった。それは、質問項目の挙げ方である。ほとんどの調査では、離職理由を自由回答としておらず、用意した項目からの選択方式となっている。その項目は、離職に関していえば、「仕事が自分に合わない」、「労働条件がよくなかった」、「人間関係がよくなかった」など、マイナス要因であるような困難であったことやよくなかったことについて尋ねている。質問紙の特徴と限界ではあるが、回答者は挙げられた項目の中から選択を行うことが多く、ややニュアンスが異なる状態であっても、「項目に合わせてしまう」ことがあるのではないかと懸念が残った。本研究の返却された調査用紙には、幾つかコメントが記載されているものがあり、そこには「転職の理由はマイナスな出来事ばかりではないと思う。自分にとってプラスになるための転職もあるのではないのでしょうか」と書かれていたものが複数あった。大変貴重な意見を述べてくれた回答者に感謝する。

質問の仕方が重要なことは、David L. Cooperrider & Diana WhitneyによるAppreciative Inquiryでも示されており、人間組織は探求される内容の方向に沿って進化していくものであるからこそ、どのように訊くのが重要であると示されている¹²⁾。研究者が仮説の中からひとつの方向性を持って項目が作成されれば、そのような結果が出る。例えば、7・5・3現象に対して「早期の転職は辛い

から辞めるのであろう」「自分の希望条件が合わなければ辞めるのであろう」「転職はマイナスなことだ」という意識があれば、選択項目に反映する可能性は高い。意識調査は、フォーマルアセスメントのように信頼性と妥当性が検証されていないこともある。よって、十分な配慮を持ち、回答者の意思が最大限に発揮できるように努める必要がある。

3つ目は、サンプル数が少ない結果となったことである。先行研究に近い規模の調査を実施したが、回収率が低くなった。この原因のひとつは実施時期にあるのではないかと考えられる。直近の同種の調査は3月に実施して有効回収率は24.6%であったが、本研究では6月実施で13.0%であった。年度の切り替え時期に調査が行われると区切りもよく、回答しやすいのではないかと推察できる。6月は年度が変わった中期に入り、仕事も家庭生活も慌ただしく、郵送調査に注意が払われない可能性があることが本研究の調査でわかった。今後と同種の調査を行う場合は調査時期への配慮を検討したい。

謝辞

本研究では、A女子大学同窓会の協力を得て実施された。同窓会の事務部の方々には大変お世話になり、また、多量の調査票発送に協力をいただいた院生の皆様や家族、院生事務室の職員の方々、多忙のところ貴重な回答を寄せていただいた同窓会会員の皆様に心より感謝申し上げます次第である。

文献

- 1) 平成19年版青少年白書, 内閣府, 2007
- 2) 財団法人経済広報センター: 識者と語る論談倶楽部若者の就労問題の現状と背景 2007.10.29号
http://web.archive.org/web/20071029191733/http://www.kkc.or.jp//society/club/rdc_040513.html
2013年9月24日最終閲覧
- 3) 平成9年若年者就業実態調査, 厚生労働省, 1998
- 4) 平成25年版子ども・若者白書, 内閣府, 2013
- 5) 平成21年若年者雇用実態調査, 厚生労働省, 2010
- 6) 小見山隆行: 大学から職業への移行問題とキャリア教育の考察, 愛知学院大学論叢. 商学研究 47(3), p.181 (2007)
- 7) 日本労働研究機構研究所勤労者生活研究担当: 高学歴女性の就業意欲は高く、一旦退職した場合も再就職に意欲 —「高学歴女性と仕事に関するアンケート」結果—, 2000, 日本労働研究機構
- 8) 平尾桂子: 女性の学歴と再就職: 結婚・出産退職後の労働市場再参入過程のハザード分析, 日本家族社会学会, 家族社会学研究, 17(1) (2005)

- 9) 武石恵美子：大卒女性の再就業の状況分析，脇坂明，富田安信編，大卒女性の働き方，日本労働研究機構（2001）
- 10) 東京家政大学自己分析研究会：家政大卒業生はいまー女子大卒業者のライフキャリアに関する意識調査よりー，p.1（2012）
- 11) 日本労働研究機構：調査研究報告書 No. 99 女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究，日本労働研究機構（2000）
- 12) David L. Cooperrider & Diana Whitney：Appreciative Inquiry，訳 市瀬 博基，松瀬 理保（邦題 AI「最高の瞬間」を引きだす組織開発ー未来志向の“問いかけ”が会社を救う），PHP エディターズグループ（東京），2006

Abstract

The 7-5-3 phenomenon-the fact that 70% of junior high school graduates, 50% of senior high school graduates, and 30% of college graduates leave their first jobs after graduation within three years of starting them-has become problematic. The Tokyo Kasei University Self-Analysis Research Council (2012) studied the employment status of female college graduates and the reasons why they leave their jobs. While this study examined the employment status of female college graduates and their reasons for employment separation, it did not adequately examine the issue in terms of job change as a reason for employment separation. The purpose of the present study is to identify factors relating to the reason female college graduates leave their first jobs: specifically, a change of jobs. As part of this, the study also examined the impact of positive and negative job experiences.

With help from the A women's university graduates alumni association, graduates were selected at random from each department from the classes of 1987—2008, and a survey was mailed to 3,923 subjects. The valid response rate was 13.0% (511/3,923). Subjects ranged in age from 29-49 years, with a mean age of 40.10 years. Of these, 63% of graduates had had the experience of changing jobs. The mean number of job changes per person was 2.19. The mean age at the time of the first job change was 26.39 years, or more than three years after graduation.

Those who had the experience of changing jobs were expected to have had more negative job experiences and fewer positive job experiences than those who had never changed jobs. In this study, however, this was not necessarily true, and in fact the opposite trend was often demonstrated. It had been expected that, generally, the reasons for changing jobs would often be negative (e.g., “The work wasn’t right for me” or “I didn’t get along with others at workplace”). In fact, the reasons given were often positive (e.g., “I left to become a regular employee,” “It was a step up in my career,” or “I found something I really wanted to do”). Another frequent response was “I left because of a change of residence.” While changing jobs has had a negative image up to now, these results suggest that a surprising number of job changes are actually made positively by the employee.