

どうしてすぐに転職してしまうのか

——大卒正社員の転職意向と成長実感の関係——

萩原 牧子 リクルートワークス研究所・研究員

若年 20 代の男性正社員の転職意向について実証的な分析を試みた。その結果、転職意向には、従業員規模や業種、週労働時間といった就業実態の影響は小さく、対自己能力が低いほど、また、仕事を通じて成長できているという実感が弱いほど、転職意向が高くなる傾向が示された。

キーワード：転職意向, 成長実感, 若年, 正社員

I. はじめに

大学を卒業して就職した若者が、3年で3割もやめてしまうといわれている。リクルートワークス研究所のワーキングパーソン調査 2008（後述）のデータで男性に限ってみると、大学・大学院卒で正社員として就職したもののうち、20代後半で4分の1強がすでに退職（転職）経験があると答えている（図表1）。将来の活躍を期待して、正社員として採用し、コストをかけて育成してきた若者の早期の離職は、企業にとっては大きな損失である。では、どうしてすぐに転職しまうのだろうか。それを防ぐために、なにか打つ手はあるのだろうか。

本稿はこの疑問に対して、仕事を通じて成長できているという実感（以下、成長実感）の有無という側面から、実証的に答えようという試みである。

図表1 退職経験の有無（男性、大学・大学院卒、初職正社員）

	TOTAL	（%）	
		退職したことがある	退職したことはない
20～24歳	73	15.1	84.9
25～29歳	160	26.3	73.1
30～34歳	163	45.4	54.6

II. 使用するデータについて

本稿の分析で用いたデータは、リクルートワークス研究所が行った「ワーキングパーソン調査 2008」である。この調査の対象母集団は、首都圏 50km 圏内（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県）で、正社員、契約社員、派遣、パート・フリーター、業務委託として就業している 18～59 歳の男女である。働く人々の就業に関する実態と意識を明らかにすることを目的に、エリアサンプリングによって、6500名（男性：3745名、女性：2755名）に対し、2008年8月22日から9月19日の調査期間中に、訪問留置き法により実施された。なお、本研究はおもな対象を大学・大学院卒の男性で、現在正社員に限定している。

III. だれが転職意向を持っているのか

年代ごとの転職意向についてクロス集計を作成した（図表2）。現在転職を考えている（計）に注目すると 20 代で 2 割弱で、いずれ転職したいという潜在者も含めると 5 割を超え、若年ほど転職意向が高いという傾向がうかがえる。

以下は、さらに 20 代を対象を絞って、就業実態と転職意向の関係をみている。まず、現在の業種とのクロス集計を示した（図表3）。情報業の転

図表 2 年代別転職意向 (男性, 大学・大学院卒, 現在正社員)

	TOTAL (人)	現在転職を 考えており、 転職活動を している	現在転職を 考えている が、転職活 動はしていな い	いずれ転職 したいと思っ ている	転職するつも りはない	現在転職を 考えている (計)
TOTAL	1398	2.7	8.2	22.8	66.3	10.9
20代	249	4.4	13.3	34.5	<i>47.8</i>	17.7
30代	403	3.5	11.2	26.3	<i>59.1</i>	14.7
40代	391	2.0	6.1	18.9	72.9	8.1
50代	355	1.4	3.4	<i>14.9</i>	80.3	<i>4.8</i>

注)TOTALより5ポイント以上高い場合は太字、5ポイント以上低い場合は斜体になっている。

図表 3 現在の業種と転職意向

	TOTAL (人)	現在転職を 考えており、 転職活動を している	現在転職を 考えている が、転職活 動はしていな い	いずれ転職 したいと思っ ている	転職するつも りはない	現在転職を 考えている (計)
TOTAL	249	4.4	13.3	34.5	47.8	17.7
製造業	55	7.3	12.7	<i>29.1</i>	50.9	20.0
サービス	76	1.3	<i>6.6</i>	43.4	48.7	<i>7.9</i>
情報	54	9.3	20.4	35.2	<i>35.2</i>	29.7
金融	15	0.0	20.0	33.3	46.7	20.0
流通・小売	24	0.0	12.5	37.5	50.0	<i>12.5</i>
その他	25	4.0	16.0	<i>16.0</i>	64.0	20.0

注)TOTALより5ポイント以上高い場合は太字、5ポイント以上低い場合は斜体になっている。

図表 4 現在の従業員規模と転職意向

	TOTAL (人)	現在転職を 考えており、 転職活動を している	現在転職を 考えている が、転職活 動はしていな い	いずれ転職 したいと思っ ている	転職するつも りはない	現在転職を 考えている (計)
TOTAL	249	4.4	13.3	34.5	47.8	17.7
100人未満	69	1.4	10.1	40.6	47.8	<i>11.6</i>
100~999人	98	6.1	16.3	38.8	<i>38.8</i>	22.4
1000人以上	67	4.5	14.9	<i>25.4</i>	55.2	19.4
公務	14	7.1	0.0	<i>21.4</i>	71.4	<i>7.1</i>

注)TOTALより5ポイント以上高い場合は太字、5ポイント以上低い場合は斜体になっている。

図表 5 週労働時間と転職意向

	TOTAL (人)	現在転職を 考えており、 転職活動を している	現在転職を 考えている が、転職活 動はしていな い	いずれ転職 したいと思っ ている	転職するつも りはない	現在転職を 考えている (計)
TOTAL	249	4.4	13.3	34.5	47.8	17.7
35時間未満	94	2.1	<i>7.4</i>	34.0	56.4	<i>9.6</i>
35~45時間未満	89	2.2	<i>6.7</i>	33.7	57.3	<i>8.9</i>
45~55時間未満	95	4.2	14.7	34.7	46.3	18.9
55時間以上	60	8.3	20.0	35.0	<i>36.7</i>	28.3

注)TOTALより5ポイント以上高い場合は太字、5ポイント以上低い場合は斜体になっている。

職意向が比較的高く、サービス業が比較的低い傾向がうかがえる。流通・小売業も比較的低い傾向がみられるが、その他は大きな影響はみられない。

従業員規模と転職意向の関係をみてみる(図表4)。100~999人規模が比較的高く、その前後は低い傾向がうかがえる。公務は転職意向が低いが、

サンプル数も少ないので、解釈には注意が必要である。

週労働時間と転職意向の関係をみてる（図表5）。35時間未満と、35時間～45時間ではほとんど差がないのに比べ、45時間以上になると転職意向が高くなっていく傾向がうかがえる。

IV. ロジスティック回帰分析

ここでは、以上の就業実態に加えて、成長実感が転職意向に与える影響をみるために、ロジスティック回帰分析を用いて分析を行う。現在転職意向がある（Q33=1or2）と答えた人を1、それ以外の人を0とし、説明変数として、年齢や配偶者の有無、退職経験の有無、従業員規模や、年収、週労働時間、業種を投入した。図表6に記述統計を、分析結果を図表7に示した。

まず、モデル1をみてる（図表7）。製造業と比べてサービス業の転職意向が低い傾向があることが示されたほかは、有意な結果は得られなかった。つまり、転職意向には、業種や週労働時間、従業員規模といった就業実態において、大きな違いはみられないということが示された。

転職意向には、本人の能力が影響しているかもしれない。社会人になると、学生の時には想像も

しなかった試練が待ち構えている。やる気を維持できず、あきらめてしまうひとは、転職意向が高いかもしれない。それを検証するために、4つの能力の合成変数を説明変数に追加した（モデル2）。1つは「対人基礎力（円満な人間関係を築く力、人と協力しながら物事に取り組む力、目標に向かって人や集団をひっぱる力）」、2つめは「対自己基礎力（自分の感情をコントロールする力、やる気を維持する力、良い行動を習慣として続けられる力）」、3つめは「対課題基礎力（情報を収集・分析して課題を発見する力、課題解決のための計画を立案する力、行動を起こし最後までやりきる力）」、4つめは「専門力（現在の仕事に対する体系的な知識、現在の仕事の遂行や問題解決に必要な技術やノウハウ）」で、高いほど点数が高く、すべて最高点は5点で、最低点は1点である。

分析の結果、対自己基礎力が高いほど転職意向が低いことが示された。つまり、想定していたとおり、感情をコントロールし、やる気を維持する力が強いほど、転職意向が低いことが確認された。一方、対課題基礎力が高いほど転職意向が高いことも示された。この能力が高いひとには、ほかの新入と同じ仕事を任せられても容易に感じられ、もう少し高度なレベルの仕事に転職したいという意向につながるのかもしれない。

図表6 記述統計

	平均値	標準偏差	度数
転職意向(現在転職したい・計)	0.177	0.382	249
年齢	25.984	2.150	249
年収	350.018	148.749	221
配偶者ありダミー	0.181	0.386	249
退職経験ありダミー	0.217	0.413	249
100人未満	0.277	0.448	249
100～999人	0.394	0.490	249
1000人以上	0.269	0.444	249
公務(従業員)	0.056	0.231	249
35時間未満	0.020	0.141	249
35～45時間未満	0.357	0.480	249
45～55時間未満	0.382	0.487	249
55時間以上	0.241	0.429	249
製造業	0.221	0.416	249
サービス業	0.305	0.461	249
情報	0.217	0.413	249
金融	0.060	0.238	249
流通・小売業	0.096	0.296	249
その他業種	0.100	0.301	249
対人基礎能力	3.712	0.659	249
対自己能力	3.629	0.659	249
対課題能力	3.648	0.706	249
専門力	3.454	0.824	249
成長実感	3.855	0.830	249

図表 7 現在転職意向が^{あり}の規定要因 ロジスティック回帰分析の結果

	モデル1		モデル2		モデル3	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
定数	-3.045	0.048	-0.246	0.782	1.496	4.463
年齢	0.049	1.050	0.001	1.001	-0.015	0.985
年収	0.001	1.001	0.001	1.001	0.001	1.001
配偶者あり	0.142	1.152	0.078	1.081	0.180	1.198
退職経験あり	0.172	1.188	0.200	1.221	0.301	1.352
100~999人 (100人未満ベース)	0.675	1.964	0.655	1.925	0.561	1.752
1000人以上	0.498	1.645	0.527	1.693	0.513	1.670
公務(従業員)	-2.397 *	0.091	-2.168	0.114	-2.389	0.092
35~45時間未満 (35時間未満ベース)	-1.052	0.349	-1.512	0.221	-1.887	0.152
45~55時間未満	-0.187	0.829	-0.659	0.517	-0.871	0.419
55時間以上	0.382	1.465	-0.195	0.823	-0.427	0.652
サービス業 (製造業ベース)	-1.056 *	0.348	-0.814	0.443	-0.718	0.488
情報	0.385	1.469	0.235	1.265	0.243	1.275
金融	-0.011	0.989	-0.022	0.978	0.079	1.082
流通・小売業	-0.332	0.717	-0.221	0.802	-0.134	0.874
その他業種	1.424	4.152	1.319	3.741	1.317	3.733
対人基礎力			-0.277	0.758	-0.203	0.816
対自己基礎力			-0.715 *	0.489	-0.672 *	0.511
対課題基礎力			0.756 **	2.129	0.835 **	2.306
専門力			-0.100	0.905	-0.081	0.922
成長実感					-0.486 **	0.615
N数	221		221		221	
カイ2乗	29.19 **		35.376 **		39.274 ***	
df	16		20		21	

注: 1) 現在転職意向あり=1(Q43=1or2)、それ以外=0を被説明変数とする。

注: 2) ***は1%水準, **は5%水準, *は1%水準で有意であることを示す。

最後に、本稿のおもな目的である、成長実感の有無が転職意向にどのような影響を与えるのかを検証するために、現在の仕事を通じて成長しているという実感を強く持っているほど高く得点化した、「成長実感」の変数を説明変数に追加した(モデル3)。最高点が5点、最低点が1点である。

分析の結果、成長実感が強いほど、転職意向が低いこと、逆にいうと、成長実感が弱いほど、転職意向が高くなる傾向が示された。これまで、ワークス研究所では、若年層が働く際に「仕事を通じてどれだけ成長できているのか」を重視していて、成長が感じられないと転職してしまう傾向があることを言及してきたが(例えば works68号)、それが実証的にも示された結果となった。

V. まとめ

本稿では、若年 20 代の男性正社員の転職意向について、実証的な分析を試みた。その結果、転職意向には、従業員規模や業種、週労働時間といった就業実態の影響は小さく、対自己能力が高いほど、また、対課題能力が高いほど、転職意向が

が高いという傾向が示された。対課題能力が高いほうが転職意向が高いという結果からは、個人の持っている能力に応じて仕事を与えることの必要性が感じられる。

また、仕事を通じて成長できている実感が弱いほど、転職意向が高くなる傾向が示された。先述の works68号によると、若年層にとっての「成長実感」とは、高い成果を挙げるといった大きなスケールの経験によって獲得されるものではなく、結果や成果を出すまでのプロセスの中での「ささやかな成功体験」をさしていることが多いという(豊田 2005)。つまり、若者の早期離職を防ぐためには、仕事や職場で、ささやかな成功体験を継続的に実感できる場を設ける工夫が有効であると考えられる。