

Discussion Paper Series

University of Tokyo
Institute of Social Science
Panel Survey

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
ディスカッションペーパーシリーズ

誰が仕事をやめたがっているのか：
重要なのは職場環境か、それとも家庭か？

Who would like to quit a job? : Analysis of Effects of Social Ascription
and the Environment of Workplace and Family

相澤真一

(成蹊大学アジア太平洋研究センター)

Shinichi AIZAWA

June 2008

No.14

誰が仕事をやめたがっているのか： 重要なのは職場環境か、それとも家庭か？

相澤 真一

(成蹊大学 アジア太平洋研究センター特別研究員 兼 文学部社会調査士課程助手)

本稿では、「あなたは、現在（または直近）の会社で当面（5年程度）仕事や事業を続けたいと思いますか（思っていましたか）。」という事業の継続意思を尋ねた設問を従属変数とした分析を行い、誰が現在の職場をやめたがっているのか、そしてその主たる要因は職場環境によるものなのか、それとも家庭環境によるものなのか、またはそれとは別の社会的な属性要因によるものなのかを検討した。

男女に分けて、クロス表とロジスティック回帰分析による検討を行った結果、男性の場合、従業上の地位が安定しており、自由度が高く、また成長が実感できる職場環境であることがその仕事を続けさせたいと思うようになり、その逆の不安定で、職場での自由度が低く、また成長できる機会を実感できない職場ではやめたいと考える傾向がわかる。また、現職の産業による影響の違いが業種間で見られ、製造業以外の第二次産業（建設業等）や飲食店などでやめたいと考えるやすくなることが明らかになった。

一方、女性の場合、正社員以外で雇用されていること自体が、仕事をやめたがっているか否かに有意な影響を及ぼしている訳ではなかった。また、業種間による独自の影響も明確には見られなかった。むしろ、女性の場合、働いている環境自体の自由で協調的な雰囲気重要であるという傾向が見られた。また、若い世代では、現在の仕事をやめたいと考えている人も多いが、子どもが生まれてもなお就業を継続している人々は、その仕事を続けたいと考える傾向にあることが明らかになった。なお、配偶者がいることは、二変数間のクロス表を見た場合は、男女共にやめたいと考えなくなる傾向を示していたが、他の要因を統制してみると、男女共に配偶者がいること自体は、現在の仕事を続けたい／やめたいと考えることに有意な影響を及ぼしていないことも明らかになった。

1. はじめに

本稿では、「あなたは、現在（または直近）の会社で当面（5年程度）仕事や事業を続けたいと思いますか（思っていましたか）。」という事業の継続意思を尋ねた設問を従属変数とした分析を行い、誰が現在の職場をやめたがっているのか、そしてその主たる要因は職場環境によるものなのか、それとも家庭環境によるものなのか、またはそれとは別の社会的な属性要因によるものなのかを検討する。

本調査が対象としている若年層・壮年層の事業継続／離職・転職の問題は、広く共有されてきた社会問題となってきたと言えよう。当初、若年の早期離職・転職は、若者の堪え性のなさを指摘し、「個人的資質」に還元してしまう議論も少なくなかった。しかしながら、現在では、経営の問題として、若年層の早期離職や転職から、城（2006）のように、年功序列賃金に目を向けて日本企業のあり方を問い直すものや、森田（2006）のように、人を育てられる会社経営とはいかなるものかを再考させる問題にも発展している。

本稿は、この問題をパネル調査の特性を生かし、現在、誰がやめたがっているのかを中心に検討する。そして、第二回調査以降での意識と行動の変化に着目するための基礎的な分析を提示する。

2. 先行研究の検討と分析方針について

(1) 先行研究の検討

前章で述べたように、若年の離職・転職は、日本社会全体での利得と損失も考慮に入れた社会問題として広く議論されるようになってきている。この中で、労働経済学では、雇用のキャリアに注目した猪木・連合総合生活開発研究所編（2001）¹などのほか、黒澤・玄田（2001）のように転職の背景を扱った研究が行われている。労働社会学や社会移動の社会学においても、石田（2005）のように非典型雇用や失業も視野に入れた労働市場の変化に着目した研究が行われている。これらの研究は近年においては決して少なくない。また、例えば、2005年SSM調査（社会階層と社会移動調査）では、若年層を対象とした調査が独自に行われているなど（太郎丸編 2007）、単一時点での調査データであれば、データの資源は確保されてきている²。理論面でも、転職とネットワークの研究として評価を確

¹ 猪木・連合総合生活開発研究所編（2001:228-30）では、連合以外が行っている人々のキャリアに関する調査の概要も紹介されている。

² また、SSM調査では、職業経歴を全て尋ねていることを生かし、離職理由の基礎分析を神林（2008）が行っている。

立している Granovetter (1974=1998) の影響を受けた日本における膨大な研究の系譜があり、誰が、何によって、離職、転職したのかだけを探るためだけならば、敢えて新たな調査を行う必要はないと言えるかもしれない。

それでは、本調査によって、若年層や壮年層の離職・転職に関する意識や行動について、何が新たに発見できるのだろうか。その手がかりとして挙げられるのは、Lazarsfeld et al. (1968=1987) である。Lazarsfeld らは、政治的な意見や態度の変化と投票行動の変化をパネル調査によって明らかにした先駆的な例である。彼らによると、パネル調査で注目すべき点として、意見の変化、変化の要因、変化の方向性とそれによって表面化する行動の変化が挙げられている (Lazarsfeld et al. 1968=1987: 22-5)。この意見の変化を行動の変化と共に注目し、かつその変化を与えている要因を丹念に絞り込むことができる点は、パネル調査の大きな利点であろう。仕事の継続または転職の問題に言い換えるならば、当初、人々が持っている「仕事を続けたい」または「仕事をやめたい」という意識がどのように分布しており、それがその後の行動にいかに関わりつづかを明らかにできることに、パネル調査の意義があると言えよう。

この意義は、労働を考える上で区分されてきた「自発的失業／非自発的失業」の枠組に対して、近年指摘されてきた限界 (Stiglitz 1993=1995: 143-8 や玄田 2001: 13-7) を乗り越えて、新たな「労働」についての理解を生み出すことにつながる³。すなわち、行動の変化と合わせて理解することによって、自発的／非自発的に「やめる意思」はどのようにして培われるのかとともに、「やめる意思」がどのように行動につながっているのかが明らかになる。それによって、自発的に辞めない／非自発的に辞めない／自発的に辞める／非自発的に辞めるという「辞める／辞めない」と「自発／非自発」の四象限で、人々がどのようなパターンに配置されるのかが把握できるだけでなく、本人にとっての自発的／非自発的態度を形成させる社会的な要因を見定めることができる。

また、パネル調査の意義は、これから起こるかどうかわからない行動について意識を答えてもらうため、調査時点から回顧的に答えてもらうクロスセクショナルの調査の回答のバイアスを減少させることができるとともに、変化がなかった人の意識に注目することができる点にある。有名な先駆例は、Sewell らのウィスコンシンモデルの研究である (Sewell et al. 1975)。Sewell らは、高校卒業時点でのなりたい職業を答えてもらい、それがどうなったかを追跡調査を行って、調べている。この問い方は、回顧的な尋ね方⁴では注目でき

³ Stiglitz が取り上げているように、この枠組は古典派経済学において提出されたものだが、古典派経済学だけでなく、ケインズも真っ先に非自発的失業の問題を著書で取り上げている (Keynes 1936=2008)。また、社会移動の社会学における世代内移動研究も佐藤 (2000) のように、自発的失業と非自発的失業の区別に着目した分析が行われてきた。

⁴ 例えば、同様の問題意識は日本の調査にも応用されたが、その多くは回顧的に尋ねるか (中山・小島 1979 や相澤 2008b など) や高校在学時点での調査研究に限られていた (例

ない点に着目することができる。すなわち、「やめたい」と思ってやめてしまう人だけでなく、むしろ注目したいのは、「やめたい」と思っている仕事をやめない人が社会的にどのような位置にいる人なのかという点である。もちろん、「続けたい」と思っている、実際にはやめざるをえなくなる人はどのような位置にいる人なのかも把握できる。このような人々の意識と行動の違いを、過去に帰るのではなく、特に変化の大きな現在から近未来へという未来志向性をもって解明することができる点こそ、本調査が解明できる大きな利点である。

もちろん、就業の継続、転職・離職といったテーマは、これまでのパネル調査でも取り上げられてきたテーマである。例えば、家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」や慶應義塾大学が行っている「慶應義塾家計パネル調査」でもこのテーマは取り扱われている。前者の調査の分析では、樋口・阿部（1999）、御船・重川（1999）、酒井（2004）などが先行研究として挙げられ⁵、また、後者の調査の分析では、若年の転職を分析した戸田・馬（2005）や女性の就業を夫婦関係に注目して分析した四方・馬（2006）、馬（2007）などがあげられる。

しかしながら、従来の調査では見てこられなかった点もある。家計経済研究所の調査は、女性を対象としたものである。女性に絞るゆえの利点があることは十分に認めるが、本稿では、職場環境や家庭的な要因の相対的重要性などを男女間で検討することによって、就業の継続と離職・転職についての男性の現代的特質を明らかにすることも企図している。

また、慶應義塾大学のパネル調査の分析でも家計経済研究所の調査にも共通しているが、就業の継続と離職・転職のテーマに関しては、「行動」および行動した結果による「達成」に焦点が当たっている。その一方で、Lazarsfeld を挙げながら前述したパネル調査の強みである「意見」の部分の変化には必ずしも十分な注意が払われてこなかった。

この視点を補う上で参考になるのが、Sato（2008）である。Sato は初職就職時に抱いていたキャリアアスピレーションやイメージを回顧的に尋ねた上で、その後、調査時点においてこれらの意識がどのように変化したかを日本・韓国・台湾を比較分析し、これが実際の職業的キャリアとどう接続するかを検討していくための指向性を持った分析を行っている。このような今後の事業継続に関するキャリアイメージと実際の行動を結びつけた分析⁶を、パネル調査の特色を生かして未来志向性をもって検討していくことが、本稿の課題

例えば尾嶋編著 2001 や片瀬 2005 など）。

⁵ また、これらの研究以外でも、家計経済研究所が発行する各年の調査報告書では、就業移動に関する基本的な分析が提示されている。

⁶ なお、著者は、このような先行するイメージとその後の地位達成との関係をこれまで教育アスピレーションや職業アスピレーションの変数を用いて分析してきた（香川・相澤 2006、相澤 2008a、相澤 2008b）。

となる⁷。

(2) 分析の方針

a. 分析の全般的な方針

本稿では「あなたは、現在（または直近）の会社で当面（5年程度）仕事や事業を続けたいと思いますか（思っていましたか）。」という事業の継続意思を尋ねた設問への回答を従属変数とする。この設問に対して、「すぐにやめるつもりである」と答えた79名と「やめることを考えている」と答えた628名に焦点を当てる。両者を合計すると707名であり、現在、仕事を持っている者全体の19.4%にあたる。この回答をしているのが誰なのかをクロス表によって、基本的な分布を確認する。その上で、その要因を見定めるための多変量解析としてロジスティック回帰分析を行う。

b. 想定される要因の概観

仕事や事業をやめたいと思わせるのは何であろうか。即事的に考えられるのは、職場環境の問題や家庭環境の問題であろう。一方、社会階層論は、不安定な地位が世代間継承することを検討してきた。例えば、現代の後期青年期の非典型雇用の分布とその階層的な要因の影響を石田（2005）が検討している。このような親の影響や本人の職業的な地位の影響は、職場環境や家庭環境の問題に先立って検討されなければならないだろう。そこで、本稿では、本人の生年⁸と現在の仕事の従業上の地位、職業、産業といった変数群と事業継続の意思の関連を検討する。さらに、社会階層論の知見も視野に入れ、父親についての同様の変数との関連も検討する⁹。

以上の本人または本人の親についての属性的な変数の影響を把握した上で、職場環境が与える影響を検討する。職場環境については、勤続年数、労働時間（残業時間を含む）¹⁰、

⁷ 加えて、石田（2008）にて指摘されているように、本調査では、職業コードを自由記述からアフターコーディングしている点に大きな特徴がある（田辺・相澤 2008）。今回の分析でも、その特色を生かした職業分類、産業分類を分析に導入しているが、第2回以降の調査では、より細かな職業・産業から踏み込んだ分析も期待できる。

⁸ なお、本稿の生年の分析は、全て「学年度」に変換した分析を行っている。

⁹ 従来の社会階層または社会移動に関する研究では、父親の職業分類が注目されてきた。しかしながら、父が非典型雇用であることが本人の職業的地位達成に影響していることを香川（2006）が副次的に明らかにしている（香川 2006: 162）。本稿ではこの点も視野に入れた分析を行った。

¹⁰ 例えば、小倉（2007）が日本労働政策研究・研修機構の調査を用いて、総労働時間と継続意思の関係を分析している。ただし、そこでは、「転職を考えるさまざまな要因のうち、あくまでも労働時間がその一つになっているにすぎない」という「一対一の関係」になっているのではないことが示されている（小倉 2007: 124）。

通勤時間、雇用契約期間の有無といった職場環境における物理的な環境の影響を検討した上で、本調査では、職場環境や仕事内容について多様な質問を尋ねているため、それらの変数の影響を検討する。

上記の職場環境についての分析の上で、婚姻状態の変化や子どもの有無などの家庭環境の変数の影響力を検討する。この変数の影響は家計経済研究所のパネル調査において継続的に検討が重ねられてきたものであるが、その影響力が男女で違いが見られるかなどの検討を行う。

以上の分析を、学生でない人かつ現在仕事をしている人のみを対象とし、次章では、男女別のクロス表を提示して分析する。

3. クロス集計による仕事をやめたがっている人の所在

(1) どのような職業的地位にある人が仕事をやめたがっているか？

前章で示した要因のうち、まず、生年度と本人と父親の職業的地位によって、仕事をやめたがる傾向があるかをしめしたのが表1である。表1で明白なことは、年齢と本人の従業上の地位の影響である。本人の年齢が若ければ若いほど仕事をやめたがる傾向があり、また、本人が自営業主や経営者であれば事業を継続する傾向が出るのに対して、非典型雇用である場合、特に男性において、現在の仕事をやめたいという回答が非常に多くなる。女性の場合は、全般的に男性よりもやめることを考えている人が7ポイントほど高いが、従業上の地位の影響は、自営・経営者以外（ここには家族従業者も含んでいる）では、はっきりとした影響は見られない。佐藤・小泉（2007）が主張するように、パートや派遣社員を選んだ女性たちがその状況を肯定的に捉えている可能性も示唆される。

職業分類では、仕事内容のみで分類するSSM大分類と従業上の地位も含めて職業的地位を検討するSSM総合分類の両者から検討した。しかしながら、前者では明確な傾向を見ることはできなかった。男性では非熟練労働に従事する者が若干高い傾向が見られているが、これは統計的に有意な差として見ることはできなかった。そのため、例えば、単純労働に従事する人々の方が辞めたがる傾向があるわけではなかった。一方、従業上の地位も含めたSSM総合分類では統計的に有意な差を見ることはできたが、一貫しているのは、自営が低いことのみであった。

むしろ、職業より、本人の従業先の産業の方がはっきりとした差異が見られた。まず、男女共に「飲食店」が少し高い傾向があり、特にその傾向は男性で著しい。これは、非典型雇用との擬似相関を疑われるかもしれない。確かに、産業別で見た場合、飲食店は男性のうちの非典型雇用の割合が30%を超える唯一の産業である。しかしながら、教育・研究

サービス業や法律・会計サービス業等の自営業者の決して多くない産業では、やめたいと考える人は他の業種と比較してかなり少ない。むしろ、教育・研究サービス業では、非典型雇用が男性で24.5%もいるにもかかわらず、両産業において、特に男性が仕事をやめたがる傾向がかなり低いことは注目される。

また、医療・福祉サービス業や金融・保険・不動産業では、やめたがる傾向の男女差が大きい。医療・福祉サービス業では、近年増えつつある介護士、ヘルパー、ケアワーカーなどに厳しい労働環境の中、現業として就く女性が多いことが指摘されている（阿部2007）。このような職業に就く人々が現在の仕事をやめたいと思っている傾向にあることも示唆される。

表1 生涯職歴と現在と別の職業に就いた経験の有無別の業種別性別の割合(男女別)

独立数	N		N		N		N	
	本人	父	本人	父	本人	父	本人	父
生涯	男性のみ		女性のみ		男性のみ		女性のみ	
1960年代前半	11.1	849	68	454	159	336	170	405
1970年代前半	14.9	1089	136	664	219	409	259	409
1970年代後半	23.7	917	219	508	242	428	334	428
1980年代	29.0	821	242	393	214	288	217	288
職業上の地位	本人		父		本人		父	
経営者/自営業者	7.0	338	172	1076	65	217	81	111
大企業雇用	16.4	1312	196	1237	140	880	213	422
中小企業雇用	19.8	1000	209	1039	161	614	256	386
非典型雇用	27.8	945	217	46	340	233	256	692
職業分類	本人		父		本人		父	
専門	20.8	75	228	267	154	394	264	371
管理	9.1	88	180	499	98	82	00	6
事務	20.3	967	183	339	147	347	234	600
販売	21.6	561	224	407	185	338	253	269
熟練	16.7	533	177	684	161	416	188	117
半熟練	15.8	316	210	439	163	233	145	83
非熟練	24.3	226	289	83	252	111	235	115
農業	18.4	38	143	147	200	30	125	8
職業総分類	本人		父		本人		父	
専門	20.8	73	231	284	154	333	265	300
大企業ホワイトカラー	21.1	70	189	285	155	374	262	416
中小企業ホワイトカラー	20.8	76	194	912	175	338	232	418
自営ホワイトカラー	7.4	95	207	116	78	51	68	44
大企業ブルーカラー	21.7	332	273	284	231	221	189	111
中小企業ブルーカラー	18.7	611	187	827	178	422	207	179
自営ブルーカラー	5.5	128	93	108	48	105	87	23
農業	18.9	37	144	146	207	29	125	8
職業	本人		父		本人		父	
第一次産業	17.1	35	214	28	214	28	00	7
製造業	14.9	70	119	499	119	499	217	221
製造業以外の第二次産業	19.4	288	176	216	176	216	269	52
卸売業	21.9	169	191	110	191	110	271	59
小売業	22.0	387	216	162	216	162	222	225
飲食店	23.1	117	233	58	233	58	288	59
金融/保険/不動産業	19.3	140	136	66	136	66	243	74
マニエーション/通言	20.2	238	204	162	204	162	197	76
因縁福祉サービス	25.0	388	123	65	123	65	276	323
教育/研究サービス	14.3	230	69	102	69	102	203	128
法律/会計サービス/公務	11.6	164	112	98	112	98	121	66
その他サービス	20.6	461	186	242	186	242	230	239
合計	19.4	3946	162	209	162	209	233	1637

注 変数の欄に0.01以上の二乗値が示されている。***<.001, **<.05, *<.1

なお、具体的な図表の掲載は割愛したが、本人収入も統計的には有意な関係が見られた。個人収入を中央値に変換したものとやめたがっている人との相関をとったところ相関係数は-0.1で有意であり、収入があればあがるほどやめにくくなる傾向が見られた。

父親の職業の影響に目を向けると、父親の職業が非熟練であった場合と総合分類で見た場合の専門及び大企業ブルーカラーであった場合は、比較的、やめたがっている傾向が高い。父職の場合、現在で言うところの非典型雇用に就く人々の割合が極めて少なく、その明瞭な効果は見ることができないものの、非熟練の場合は62.8%が中小企業で典型雇用として働いていた。このような層は、比較した場合、不安定な層とも考えられ¹¹、そのような不安定な階層出身の子どもが、不安定な環境と恵まれない機会を継承している可能性は否定できないように思われる。

(2) どのような職場環境にいる人が仕事をやめたがっているか？

a. 勤続年数、雇用契約期間の有無、通勤時間、労働時間の影響

次に、職場環境が与える影響を検討しよう。まず、勤続年数、雇用契約期間の有無、通勤時間、労働時間（残業時間を含む）といった職場環境における物理的な環境の影響を検討したのが表2である。

表2より、勤続年数と雇用契約期間の有無は、「続けたい」または「やめたい」という意識に明確に影響を与えることがわかる。基本的には勤続年数が長ければ長いほど、その仕事は続けたいと思うことが予測されるが、ここでは男女間で若干違った結果が出ている。男性では、勤続年数が「3年未満」のものが、最も「やめたい」と思っている人が多いのに対して、女性の場合は、「3年未満」よりも「3年以上6年未満」の方が多くなっている。今回の調査では、職業経歴の変化を追跡していないため、この意識の違いが実際にどのような行動に結びついているかは把握できない。だが、今後の追跡調査によって、実際にどちらの人が辞めるのかは注目される点である¹²。

¹¹ 例えば、以上見てきた人々は、収入や貧困率が相対的に高いと橋本（2008）が主張する階級と一致する。

¹² なお、現在、仕事に就いていない人を対象に、最終職の勤続年数を男女で比較したところ男性（89 ケース）の平均が2.92年であったのに対して、女性（523 ケース）の平均は4.05年で、危険率1%水準で有意であった。

表2 勤続年数、雇用契約期間の有無、通勤時間、労働時間別の仕事をやめたい人の割合(男女別)

独立変数	仕事をやめたい 人の割合(男女)	N	仕事をやめたい 人の割合(男性)	N	仕事をやめたい 人の割合(女性)	N
勤続年数	***		***		***	
3年未満	25.0	1088	25.7	475	24.5	613
6年未満	23.7	811	18.8	410	28.7	401
10年未満	18.7	659	16.4	390	21.9	269
10年以上	10.3	915	8.6	636	14.0	279
雇用契約期間の有無	***		***		*	
定めはない	17.1	2569	14.1	1568	21.8	1001
定めがある	29.5	567	32.1	168	28.3	399
不明・無回答	19.8	510	18.7	273	21.1	237
通勤時間	*		*		+	
自宅と同じ	10.2	177	7.3	109	14.7	68
15分程度	18.5	1326	15.4	623	21.2	703
30分程度	20.4	888	18.5	498	22.8	390
45分程度	19.5	461	13.6	257	27.0	204
1時間程度	22.1	534	18.0	344	29.5	190
1時間半程度かそれ以上	21.7	235	19.9	161	25.7	74
労働時間(残業含む)			+		+	
8時間未満	20.2	604	18.4	114	20.6	490
8時間	19.1	1144	15.6	538	22.1	606
9から10時間	18.5	1197	14.5	812	26.8	385
11時間以上	21.2	608	19.6	500	28.7	108

注: 変数名の横の印は χ^2 二乗検定の結果を示す。***<.001, **<.01, *<.05, +<.1

一方、労働時間及び通勤時間では上記の二つの変数ほど明確な差は見られなかった。通勤時間において、「自宅と同じ」と答える人々が明確に「やめたい」と考える人の割合が少ないがこれらの人々は該当ケース177ケースのうち、少なくとも139ケースは自営であり、この影響を強く受けている。それ以外に通勤時間の影響を見ることはできなかった。

他方、労働時間は、男女で合計した場合は統計的に有意な差が現れなかったにもかかわらず、男女別で見た場合は、10%水準ながら有意な差が見られた。男性の場合は、8時間未満の典型雇用以外の職に就いていると見られる人々と11時間以上の長時間労働従事者にやめたいと考える人々が多い一方、女性の場合は、労働時間が長くなるにつれて、やめたいと思う傾向がある。そのため、特に男性の場合、雇用形態の影響があると考え、雇用形態を統制した上で、労働時間別による仕事をやめたいと考える人の割合を示したのが表3である。

表3の結果から明らかなように、男女を問わず、正社員として働いている場合は、残業を含めた労働時間が長くなればなるほど、仕事をやめたいと考える人の割合が多くなる。また、男性では、非典型雇用である場合、そのこと自体が影響を与えており、労働時間の影響は見られなくなった。

表3 1日あたりの労働時間別(残業含む)の仕事をやめたい人の割合(雇用形態別)

		8時間 未満	8時間	9から 10時間	11時間 以上	検定結果
男性 (非典型雇用以外)	やめたい人の割合 N	7.6 66	10.6 435	13.0 748	18.9 470	16.825 **
女性 (非典型雇用以外)	やめたい人の割合 N	13.2 114	19.8 389	24.1 315	29.3 92	10.038 *
男性 (非典型雇用)	やめたい人の割合 N	33.3 48	36.9 103	32.8 64	30.0 30	0.636
女性 (非典型雇用)	やめたい人の割合 N	22.9 376	26.3 217	38.6 70	25.0 16	7.701 +

注: 検定結果の上段は χ^2 乗値。下段の印は χ^2 乗検定の結果を示す。***<.001,**<.01,*<.05,+<.1

b. 職場環境や仕事内容の影響

本調査では、職場環境や仕事内容について多様な質問を尋ねているため、それらの変数の影響を検討する。それぞれの変数について、仕事をやめたがっている傾向を見たのが表4、表5である。

まず、表4から見てみよう。表4で示されたそれぞれの項目が、「あてはまる」か「あてはまらない」かの二択で回答されたものである。

男女共に、「社員数が恒常的に不足している」職場であると考えているほど、仕事をやめたいと考える傾向がはっきりしている¹³。それ以外の影響は少し男女間で差異が見られ、男性では、「いつも締め切り(納期)に追われている」が仕事をやめたがる傾向に拍車をかける一方、女性では、「互いに助け合う雰囲気」があると仕事を続けたい傾向が現れることがはっきりしている。また、先の労働時間の分析では、正社員のみでは、労働時間が長いほどやめたがる傾向があることが明らかになったが、職場環境として、「ほぼ毎日残業をしている」職場であることは、仕事をやめたい人を男女共に増加させる傾向も確認された。

次に、表5を見てみよう。表5から表れる傾向は明確である。自分の仕事、職場の仕事のやり方両者を含め、仕事の自由度が高まると現在の仕事を継続したいと考える傾向が強くなる。また、倒産する可能性が「かなりあてはまる」と答えている人は男女共に5%以下であり、「ある程度あてはまる」を含めても15%程度で、決してケース数としては多くないが、仕事をやめたいと考える傾向が非常に強くなる。

¹³ なお、最もはっきりと差異の出た「社員数が恒常的に不足している」は、いわゆる「就職氷河期」に採用を控えたために、その後の世代でより強く感じている可能性も考えられる。そこで、生年世代別にこの項目の分布を確認したところ、生年度別で5年ごとに区切ったクロス表で見ると、統計的に有意な差が見られた。さらに性別で統制した結果、女性では80年代生まれの人々にそう感じている傾向が有意に強かった。男性では70年代後半生まれの人々に高い傾向は見られたものの、統計的には有意なものではなかった。

表4 現在の職場環境別の仕事をやめたい人の割合(男女別)

問6 あなたの現在の職場について、あてはまるものはありますか。(○はいくつでも)(男女両方)	あてはまる	あてはまらない	χ^2 二乗値
ほぼ毎日残業をしている	21.2 (1495)	18.1 (2150)	5.103 *
社員数が恒常的に不足している	26.5 (1117)	16.3 (2528)	51.322 ***
いつも締め切り(納期)に追われている	22.8 (670)	18.6 (2975)	5.945 *
互いに助け合う雰囲気がある	16.8 (1455)	21.1 (2190)	9.864 **
一人ひとりが独立して行う仕事が多い	20.7 (1054)	18.9 (2591)	1.456
お互いに連携しながら行う仕事が多い	17.3 (1656)	21.2 (1989)	8.525 **
先輩が後輩を指導する雰囲気がある	16.6 (1124)	20.6 (2521)	7.662 **
社員の希望で異動できる仕組みがある	14.7 (373)	19.9 (3272)	5.423 *
若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めてい	17.3 (127)	19.5 (3518)	0.238
将来の仕事について相談できる機会がある	13.4 (290)	19.9 (3355)	6.723 **
いずれもあてはまらない	23.6 (229)	19.1 (3416)	2.458
男性のみ	あてはまる	あてはまらない	χ^2 二乗値
ほぼ毎日残業をしている	18.2 (1032)	14.1 (976)	5.837 *
社員数が恒常的に不足している	23.4 (650)	12.8 (1358)	35.353 ***
いつも締め切り(納期)に追われている	22.4 (460)	14.4 (1548)	16.047 ***
互いに助け合う雰囲気がある	14.1 (710)	17.4 (1298)	3.495 +
一人ひとりが独立して行う仕事が多い	18.3 (641)	15.3 (1367)	2.605
お互いに連携しながら行う仕事が多い	14.3 (862)	17.7 (1146)	4.043 *
先輩が後輩を指導する雰囲気がある	13.9 (598)	17.2 (1410)	3.232 +
社員の希望で異動できる仕組みがある	10.0 (220)	17.0 (1788)	6.557 *
若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めてい	11.8 (76)	16.4 (1932)	0.810
将来の仕事について相談できる機会がある	10.6 (179)	16.8 (1829)	4.123 *
いずれもあてはまらない	12.4 (113)	16.5 (1895)	1.020
女性のみ	あてはまる	あてはまらない	χ^2 二乗値
ほぼ毎日残業をしている	27.9 (463)	21.5 (1174)	7.254 *
社員数が恒常的に不足している	30.8 (467)	20.3 (1170)	20.329 ***
いつも締め切り(納期)に追われている	23.8 (210)	23.2 (1427)	0.012
互いに助け合う雰囲気がある	19.5 (745)	26.5 (892)	10.733 **
一人ひとりが独立して行う仕事が多い	24.5 (413)	22.9 (1224)	0.347
お互いに連携しながら行う仕事が多い	20.5 (794)	25.9 (843)	6.212 *
先輩が後輩を指導する雰囲気がある	19.8 (526)	24.9 (1111)	5.039 *
社員の希望で異動できる仕組みがある	21.6 (153)	23.5 (1484)	0.672
若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めてい	25.5 (51)	23.2 (1586)	0.045
将来の仕事について相談できる機会がある	18.0 (111)	23.7 (1526)	1.540
いずれもあてはまらない	34.5 (116)	22.4 (1521)	8.121 **

注: ***<.001, **<.01, *<.05, +<.1

表5 現在の仕事内容別の仕事をやめたい人の割合(男女別)

問7 現在のお仕事に関して、次にあげるAからGのそれぞれについて、あてはまる程度をお答えください(男女両方)。	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	部下はいない	合計	χ ² 乗値
自分の仕事のペースを、自分で決めたり変えたりすることができる	15.7 (657)	16.9 (1566)	20.8 (759)	28.4 (633)		19.5 (3615)	45.730 ***
職場の仕事のやり方を、自分で決めたり変えたりすることができる	11.3 (389)	17.1 (1360)	19.2 (1017)	27.5 (844)		19.5 (3610)	55.849 ***
部下の仕事のやり方を、自分で決めている	15.9 (170)	16.8 (584)	16.4 (586)	20.5 (787)	21.8 (1465)	19.5 (3592)	13.353 **
教育訓練を受ける機会がある	13.7 (511)	18.1 (1197)	18.1 (816)	25.1 (1065)		19.6 (3589)	34.320 ***
仕事を通じて職業能力を高める機会がある	16.1 (688)	17.7 (1511)	20.7 (813)	27.6 (558)		19.6 (3570)	31.767 ***
子育て・家事・勉強など自分の生活の必要にあわせて、時間を短くしたり休みを取るなど、仕事を調整しやすい職場である	17.4 (602)	15.4 (1061)	17.8 (890)	26.5 (1048)		19.6 (3601)	47.789 ***
今後1年間に失業(倒産を含む)をする可能性がある	56.5 (154)	38.4 (323)	17.2 (913)	15.1 (2209)		19.5 (3599)	238.535 ***
男性のみ							
自分の仕事のペースを、自分で決めたり変えたりすることができる	10.6 (357)	13.5 (881)	17.7 (423)	28.7 (328)		16.4 (1989)	50.523 ***
職場の仕事のやり方を、自分で決めたり変えたりすることができる	9.6 (260)	13.4 (812)	16.3 (496)	26.6 (418)		16.4 (1986)	45.384 ***
部下の仕事のやり方を、自分で決めている	13.7 (131)	12.7 (440)	13.6 (359)	20.8 (356)	18.5 (693)	16.4 (1979)	14.133 **
教育訓練を受ける機会がある	12.7 (299)	14.0 (706)	14.7 (470)	23.6 (501)		16.4 (1976)	25.595 ***
仕事を通じて職業能力を高める機会がある	13.8 (435)	13.9 (861)	18.2 (429)	27.2 (246)		16.5 (1971)	27.892 ***
子育て・家事・勉強など自分の生活の必要にあわせて、時間を短くしたり休みを取るなど、仕事を調整しやすい職場である	14.1 (241)	12.6 (556)	14.1 (548)	22.7 (633)		16.4 (1978)	27.583 ***
今後1年間に失業(倒産を含む)をする可能性がある	50.0 (80)	38.2 (191)	13.2 (523)	12.0 (1188)		16.4 (1982)	152.637 ***
女性のみ							
自分の仕事のペースを、自分で決めたり変えたりすることができる	21.7 (300)	21.3 (685)	24.7 (336)	28.2 (305)		23.4 (1626)	6.404 **
職場の仕事のやり方を、自分で決めたり変えたりすることができる	14.7 (129)	22.6 (548)	21.9 (521)	28.4 (426)		23.3 (1624)	12.540 **
部下の仕事のやり方を、自分で決めている	23.1 (39)	29.2 (144)	20.7 (227)	20.2 (431)	24.9 (772)	23.4 (1613)	7.015
教育訓練を受ける機会がある	15.1 (212)	24.0 (491)	22.8 (346)	26.4 (564)		23.4 (1613)	11.185 *
仕事を通じて職業能力を高める機会がある	20.2 (253)	22.8 (650)	23.4 (384)	27.9 (312)		23.5 (1599)	5.100
子育て・家事・勉強など自分の生活の必要にあわせて、時間を短くしたり休みを取るなど、仕事を調整しやすい職場である	19.7 (361)	18.4 (505)	23.7 (342)	32.3 (415)		23.4 (1623)	28.153 ***
今後1年間に失業(倒産を含む)をする可能性がある	63.5 (74)	38.6 (132)	22.6 (390)	18.6 (1021)		23.3 (1617)	97.158 ***

注: ***<.001, **<.01, *<.05, +<.1

性別ごとに見てみると、男性では、仕事によって、職業能力を高める機会があると感じている人ほど、現在の仕事を継続したいと考えるようになる。女性のみで見た場合、全体的に男性よりもこれらの変数の影響は小さく出ているが、自分の生活の必要にあわせて仕事を調整しやすい職場であると考えている人々は、仕事を続けたいと考える傾向は男性と同程度に明確に見られた。

(3) どのような家庭を持っている人が仕事をやめたがっているか？

前項の最後の分析では、職場環境の問題全般では、男性の方がはっきりと影響の出る変数が多い一方、家庭との両立がしやすい職場であることが男女共に仕事の継続意思に対して、同程度に影響があることがわかった。それでは、実際にどのような家庭を持っている

人が仕事をやめたがる／やめたがらないのだろうか。それを示したのが次の表6である。

表6では、配偶者の有無と自分の子どもの有無が仕事の継続意思に与える影響を見ているが、配偶者および自分の子どもがいることによって、今の仕事を続けた

表6 家庭の状況と仕事をやめたいの割合

	配偶者なし 配偶者あり 子どもなし 子どもあり			
やめたがっている人の割	24.9	13.1	24.6	11.5
N	(1946)	(1700)	(2199)	(1447)
χ^2 二乗値	80.950		95.417	
男性のみ	配偶者なし 配偶者あり 子どもなし 子どもあり			
やめたがっている人の割	21.2	11.3	20.0	11.0
N	(993)	(1016)	(1158)	(851)
χ^2 二乗値	35.699		28.497	
女性のみ	配偶者なし 配偶者あり 子どもなし 子どもあり			
やめたがっている人の割	28.8	15.6	29.7	12.1
N	(953)	(684)	(1041)	(596)
χ^2 二乗値	37.584		64.780	

いという傾向が、高まっていた。これは統計的に有意な結果であった。女性の仕事の継続意思と家庭環境との関係はこれまでも注目されてきたが、性別を統制して、男性のみとしても同様の結果が出ることは改めて指摘しておいた方が良好だろう¹⁴。

4. ロジスティック回帰による仕事をやめたがる要因の分析

前章では、本人および父親の職業的地位、本人の職場環境、家庭環境に着目して、どのような人々が仕事をやめたがっているかを検討してきた。以下では、これらの分析を踏まえて、そのうち、どの要因が重要なのかをロジスティック回帰を用いて検討する。

(1) 回帰分析のモデルについて

本章では、「仕事をやめたい」を1、「続けたい」を0とした従属変数とした回帰分析を行った。前章では多くの変数において有意な影響が示されたが、これらを全て投入すると、投入する変数が多くなり、それぞれの変数の相関の高さから多重共線性の問題などが生じる。そのため、男性、女性それぞれにおいて、有意な影響を及ぼした影響のうち、危険率1%水準以下で有意だったものでかつ他の変数との相関が0.4を超えないものをそれぞれに投入した¹⁵。ただし、配偶者の有無と子どもの有無は両方とも投入した。その結果、分

¹⁴ なお、親との同居についても分析を行い、親と同居している方が仕事をやめたがる傾向があることが、統計的に有意な差が確認された。しかしながら、これは、親と同居していることではなく、配偶者の有無との擬似相関だった。つまり、親と同居していないが配偶者もいない人々と比較した場合、有意な差は見られなかった。

¹⁵ その結果、例えば、職場環境の変数では、「自分の仕事のペースを…」と「職場のやり方を…」はどちらも有意な影響を及ぼしていたが、両者の相関が高かったため、男性では前者を、女性では後者を χ^2 二乗値の大きさから判断して代表させた。また、男性におい

析に投入する変数は以下の通りとなった¹⁶。

表7 男性、女性それぞれにおいて、回帰分析に投入した独立変数

男性	女性
従業上の地位	従業上の地位
生年度(5年区分)	生年度(5年区分)
本人産業	本人産業
雇用契約期間有ダミー	雇用契約期間有ダミー
人手が不足している	人手が不足している
締め切りに追われている	互いに助け合う雰囲気がある
自分の仕事のペースを決められる	職場のやり方を自分で決められる
仕事を通じて職業能力を高める機会がある	生活の必要に合わせて仕事を調整しやすい
生活の必要に合わせて仕事を調整しやすい	失業・倒産の可能性はある
失業・倒産の可能性はある	結婚している
結婚している	子どもがいる
子どもがいる	

(2) 分析結果と考察

a. 男性のケースの分析結果

男性の分析結果を示したのが、表8である。男性の場合、まず「非典型雇用ダミー」や「契約期間」がある場合、その仕事をやめたいと考えるようになる¹⁷。また、年齢が高くなると、有配偶率が高まるが、仕事の継続意思に影響を及ぼすのは、婚姻状況や自分の子どもの有無ではなく、むしろ年齢そのものであった。

業種の影響も男性では注目される場所である。製造業をベースとしたところ、第一次産業、建設業などの製造業以外の第二次産業、飲食店、マスコミ・情報通信サービス業などではやめたいと考える傾向が強まり、教育・研究サービスではその仕事を続けたいと考える傾向が強まっていた。それぞれの業種の仕事の特徴が、仕事をやめたいか、続けたいかという意識に、職場環境と独立して有意に影響を及ぼしていることが明らかになった。

て有意な影響力を及ぼしていた「教育訓練を受ける機会」と「仕事を通じて職業能力を高める機会」も相関が高いので、より影響力を及ぼしており、かつ他の変数との相関が比較的低い後者を代表させた分析を行った。

¹⁶ なお、本人の職業を総合分類したのも該当したが、8分類をダミー変数に変換した分析を行ったものの、回帰分析のモデルに有意な影響を及ぼさなかった。投入変数が多く、分析が冗長になるのを避け、職業は分析から除外した。また、女性の場合、表1に示されるように、第一次産業に従事するケースが7名しかおらず、かつ、それらの人々の全てがやめることを考えていないため、この7ケースを除外した分析を行った。

¹⁷ ここでのロジスティック回帰の解釈では、オッズ比を「なりやすさ」と言い換えて説明した石田(2005: 55)を参照した説明の仕方を行っている。

表8 仕事をやめたがる要因についてのロジスティック回帰分析(男性のみ)

	B		標準誤差	Exp (B)
(従業上の地位:大企業典型雇用をベース)				
非典型雇用ダミー	0.502 *		0.251	1.652
自営ダミー	-0.958 **		0.330	0.384
中小典型雇用ダミー	-0.131		0.167	0.877
(生年度:70年代前半生まれをベース)				
60年代生まれダミー	-0.795 ***		0.237	0.452
70年代後半生まれダミー	0.458 **		0.173	1.581
80年代生まれダミー	0.403 *		0.196	1.496
(本人産業:製造業をベース)				
第一次産業ダミー	1.105 *		0.540	3.020
製造業以外の第二次産業ダミー	0.567 *		0.245	1.762
卸売業ダミー	0.514 +		0.300	1.672
小売業ダミー	0.396		0.250	1.487
飲食店ダミー	0.780 *		0.360	2.181
金融・不動産ダミー	0.611		0.404	1.842
マスコミ・情報通信ダミー	0.526 *		0.251	1.692
医療・福祉サービスダミー	0.142		0.449	1.153
教育・研究サービスダミー	-1.158 *		0.455	0.314
法律・会計サービスダミー	0.435		0.362	1.546
その他サービスダミー	0.255		0.226	1.291
雇用契約期間有ダミー	0.492 *		0.265	1.635
人手が不足している	0.413 **		0.143	1.512
締め切りに追われている	0.504 **		0.160	1.655
自分の仕事のペースを決められる	-0.291 ***		0.075	0.748
仕事を通じて職業能力を高める機会がある	-0.201 **		0.075	0.818
生活の必要に合わせて仕事を調整しやすい	-0.092		0.075	0.912
失業・倒産の可能性がある	0.674 ***		0.075	1.962
結婚している	-0.353		0.232	0.703
子どもがいる	0.007		0.241	1.007
定数	-1.409 **		0.432	0.244
ケース数			1964	
-2 対数尤度			1444.699	

注: ***<.001, **<.01, *<.05, +<.1

もちろん、職場の環境も明確な影響を及ぼしている。人手が不足していたり、締め切りに追われていたりする職場に勤めている人々は、よりやめたいと考える傾向が強まるし、一方で、仕事のペースを決められる職場や仕事を通じて職業能力を高める機会があると考えられる環境にあることそれ自体が、仕事を続けたいと考えやすくさせている。よって、男性の場合は、従業上の地位が安定しており、仕事のやり方の自由度が高く、また成長が実感できる職場環境であることがその仕事を続けさせたいと思うようになることがわかる。また、職種ではなく、業種による影響の違いがあることも見逃せないだろう。

b. 女性のケースの分析結果

女性の分析結果を示したのが、次の表9である。

表9 仕事をやめたがる要因についてのロジスティック回帰分析(女性のみ)

	B	標準誤差	Exp (B)
(従業上の地位:大企業典型雇用をベース)			
非典型雇用ダミー	0.331	0.201	1.393
自営ダミー	-0.859 *	0.419	0.424
中小典型雇用ダミー	-0.001	0.181	0.999
(生年度:70年代前半生まれをベース)			
60年代生まれダミー	0.037	0.207	1.038
70年代後半生まれダミー	0.380 *	0.190	1.462
80年代生まれダミー	0.641 ***	0.192	1.899
(本人産業:製造業をベース)			
製造業以外の第二次産業ダミー	0.365	0.379	1.441
卸売業ダミー	0.202	0.346	1.224
小売業ダミー	-0.164	0.225	0.849
飲食店ダミー	0.162	0.356	1.176
金融・不動産ダミー	-0.088	0.329	0.916
マスコミ・情報通信ダミー	-0.800 *	0.352	0.449
医療・福祉サービスダミー	0.235	0.199	1.265
教育・研究サービスダミー	-0.359	0.281	0.698
法律・会計サービスダミー	-0.760 +	0.424	0.468
その他サービスダミー	-0.217	0.229	0.805
雇用契約期間有ダミー	0.138	0.179	1.148
人手が不足している	0.331 *	0.140	1.392
互いに助け合う雰囲気がある	-0.418 **	0.133	0.658
職場のやり方を自分で決められる	-0.145 *	0.073	0.865
生活の必要に合わせて仕事を調整しやすい	-0.025	0.066	0.975
失業・倒産の可能性が有る	0.562 ***	0.073	1.754
結婚している	0.043	0.193	1.044
子どもがいる	-0.893 ***	0.214	0.409
定数	0.165	0.432	1.179
ケース数	1605		
-2 対数尤度	1535.476		

注: ***<.001, **<.01, *<.05, +<.1

男性と比較して、女性の結果を読んでいくといくつか興味深いことが浮かび上がる。例えば、女性では、非典型雇用ダミーや雇用契約期間有ダミーの変数は有意な影響を及ぼしていない。そのため、女性の場合は、正社員以外の職に就いていることによって、仕事をやめたがる傾向を見出すことはできない。また、年齢が若い人ほどやめたがる傾向があり、子どもがいる場合は仕事を続けたいと考える傾向が強く表れているが、これは現在仕事をしていない人々が分析から除外されていることを踏まえる必要がある。女性の場合は、現在、仕事をしていない人々が女性のケース全体の 27.3% (614 ケース) おり、それらの人々

がやめた上で、更にやめたいと考えている人々の傾向がどのような人々なのかを解釈していかなければならない¹⁸。

従業上の地位と同様に、業種による差異があまり見られないことも女性の場合に特徴的な点である。統計的に有意な影響が見られたものとしては、マスコミや情報通信サービス業に勤務することが挙げられるが、男性ではこれらの業種でやめたがる傾向があったのに対して、女性では、「やめたい」と考える人々が有意に減っている。また、二変数間の関連を見た時、女性に特に影響を及ぼしていた「互いに助け合う雰囲気がある」は、他の要因を統制した回帰分析の結果においても、職場環境に与える変数の影響として有意な影響が見られた。「職場のやり方を自分で決められる」ことも有意であることを重ね合わせると、協調的な雰囲気の職場であることや仕事のやり方の自由度の高い職場環境であると、女性がやめたいと考えにくくなると言えるであろう。

以上より、女性では、従業上の地位や業種間による独自の影響があまり明確に見られず、働いている環境自体の自由度の高さや協調的な雰囲気が重要であると考えられる。また、若い世代では、現在の仕事をやめたいと考えている人も多いが、子どもが生まれてもなお就業を継続している人々は、その仕事を続けたいと考える傾向にあることが明らかになる。

6. 考察とまとめ

(1) 本稿から明らかになったこと

本稿では、「あなたは、現在（または直近）の会社で当面（5年程度）仕事や事業を続けたいと思いますか（思っていましたか）。」という事業の継続意思を尋ねた設問を従属変数とした分析を行った。そこで、「やめたい」または「やめることを考えている」と回答した人々が、誰なのかを検討してきた。

主たる要因として、本人の職業的な地位、職場環境、家庭環境を検討した結果、それらの多くが複合的に影響していたが、前章の回帰分析の分析結果を尊重して、男女間の差異に着目してまとめるならば、次のように言えるであろう。

まず、男性の場合、従業上の地位が安定していることや、仕事のやり方の自由度が高く、また成長が実感できる職場環境であることがその仕事を続けさせたいと思うようになり、その逆の不安定で、自由度が低く、また成長できる機会を実感できない職場ではやめたいと考える傾向がわかる。また、現職の産業による影響の違いが業種間で見られ、飲食店や製造業以外の第二次産業（建設業など）でやめたいと考えるやすくなることが明らかにな

¹⁸ ちなみに、男性で同様に学生ではなく、現在仕事を持っていない人々の割合は5.8%であった。

った。これらは職種の影響ではなく、業種による違いであったことも改めて確認しておきたい。

一方、女性の場合、正社員以外で雇用されていること自体が、有意な影響を及ぼしている訳ではなかった。また、業種間による独自の影響はあまり明確に見られず、働いている環境自体の自由度の高さや協調的な雰囲気重要であるという傾向が見られた。若い世代では、現在の仕事をやめたいと考えている人も多いが、子どもが生まれても就業を継続している人々は、その仕事を続けたいと考える傾向にあることが明らかになった。なお、配偶者がいることは、男女共にやめたいと考えなくなる傾向を示していたが、他の要因を統制してみると、有配偶自体は、やめたいと考えやすくなること自体に有意な影響を及ぼしていないことも明らかになった。

(2) 今後の継続調査に向けた注目点

今回はパネル調査の第 1 回目のため、「すぐにやめるつもりである」あるいは「やめることを考えている」人しか、わからなかった。しかしながら、第二回以降の調査によって、実際に「やめる」という行動をしたか否かが明らかになってくるため、「やめたいと思っている人」と「本当にやめてしまう人」との違いが浮かび上がってくるはずであろう。また、続けたいと思っていたけれどもやめてしまった人についても今後は検討していくことができるだろう。

特に要因として注目されるのは、生年世代（年齢）の効果であろう。男性、女性共に、年齢の効果が強く表れていることが明らかになった。この効果が、年齢効果か、世代効果か、時代効果かということは、今後、本パネル調査で検討されるべき重要な問題となっていくであろう。

また、今回はケース数を確保しながら分析を行う観点から、「やめることを考えている」と「やめたい」を統合して分析を行ったが、実際には両者の違いも大きいかもしれない。来年度以降の調査では、誰が移動したのかを意識の変化と重ね合わせながら検討していくことができるだろう。

加えて、やめた後にどうするかも重要な検討課題となっていくだろう。今回は、現在、仕事をしている人のみを検討してきたが、そこで出てきた結果を見るだけでも、女性は、やめて仕事に就いていない人々が多く居ることを踏まえた検討を行う必要が示唆された。一方、男性では、従業上の地位や業種が独自の影響力を持って、「続けたい」／「やめたい」という意識を規定していることが明らかになった。この意識がどのような就業行動と結びつくかは今後注目されるところである。

本調査では、今後のキャリアについて、今回の分析に用いた 5 年程度のスパンだけでな

く、10年後の望ましい働き方（あるいはより広い意味での望ましい生き方）についても尋ねている。今回はこの変数までも含めた検討を行うことはできなかったが、現在の仕事について直近でどのように考えているのかという問題だけでなく、広くそれぞれの人々のキャリアデザインの中で、現在の仕事をどのように位置づけているかも踏まえながら、就業の継続あるいは離職の意思とこれからの就業行動の関係に注目していきたい。

参考文献・引用文献

- 阿部真大, 2007, 『働きすぎる若者たち——「自分探し」の果てに』NHK出版.
- 相澤真一, 2008a, 「進学期待・進学行動の関連と社会的規定要因の継時的変化—ジェンダ
ー間の差異を手がかりに」中村高康編『階層社会の中の教育現象』2005年社会階層と
社会移動調査研究会: 1-19.
- , 2008b, 「日本人のなりたかった職業とその行方」大阪商業大学比較地域研究所・
東京大学社会科学研究所編『研究論文集[7] JGSS で見た日本人の意識と行動』大阪
商業大学比較地域研究所所収: 81-92.
- 玄田有史, 2001, 『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若年の現在』中央公論新社.
- Granovetter, Mark, 1974, *Getting a Job*, Chicago: The University of Chicago Press. (= 1998, 渡辺深訳『転職——ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房.)
- 橋本健二, 2008, 「現代日本の階級構造——階級間格差の拡大と階級所属の固定化」高田
洋編『階層・階級構造と地位達成』2005年社会階層と社会移動調査研究会: 1-20.
- 樋口美雄・阿部正浩, 1999, 「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング——固定
要因と変動要因の分析」樋口美雄・岩田正美編著『パネルデータからみた現代女性』
東洋経済新報社, 25-65.
- 猪木武徳・連合総合生活開発研究所編, 2001, 『「転職」の経済学——適職選択と人材育成』
東洋経済新報社.
- 石田浩, 2005, 「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76: 41-56.
- , 2008, 「社研パネルプロジェクトの射程と調査設計」『東京大学社会科学研究所
パネル調査プロジェクト研究成果報告会 2008』配布資料.
- 城繁幸, 2006, 『若者はなぜ3年で辞めるのか?——年功序列が奪う日本の未来』光文社.
- 香川めい, 2006, 「学校から職業への移行に関する二つの経路——「間断」のない移行と
「学校経由」の就職」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46: 155-64.
- ・相澤真一, 2006, 「戦後日本における高卒学歴の意味の変遷——教育拡大過程
前後の主観的期待と客観的効用の継時的布置連関」『教育社会学研究』78: 279-301.
- 神林博史, 2008, 「転職・離職理由の時代的变化——高度経済成長期から2005年までの素
描」阿形健司編『働き方とキャリア形成』2005年社会階層と社会移動調査研究会: 67-84.

- 片瀬一男, 2005, 『夢の行方—高校生の教育・職業アスピレーションの変容』 東北大学出版会.
- Keynes, John Maynard, 1936, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Macmillan. (=2008, 問宮陽介訳『雇用, 利子および貨幣の一般理論 (上)』 岩波書店.
- 黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』 490: 4-18.
- Lazarsfeld, Paul F., Berelson, Bernard & Gaudet, Hazel, 1968, *The People's Choice: How the Voter Makes up His Mind in ad Presidential Campaign*, New York: Columbia University Press. (=1987, 有吉広介監訳『ピープルズ・チョイス——アメリカ人と大統領選挙』 芦書房.)
- 馬欣欣, 2007, 「世帯の生活時間と生活格差」樋口美雄・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズムⅢ——経済格差変動の実態・要因・影響』 慶應義塾大学出版会, 193-222.
- 御船美智子・重川純子, 1999, 「妻の就業変化パターンと家計費・家計管理組織」樋口美雄・岩田正美編著『パネルデータからみた現代女性』 東洋経済新報社, 127-45.
- 森田英一, 2006, 『「3 年目社員」が辞める会社 辞めない会社——若手流出時代の処方箋』 東洋経済新報社.
- 中山慶子・小島秀夫, 1979, 「教育アスピレーションと職業アスピレーション」 富永健一編著『日本の階層構造』 東京大学出版会, 293-328.
- 尾嶋史章編, 2001, 『現代高校生の計量社会学—進路・生活・世代』 ミネルヴァ書房.
- 小倉一哉, 2007, 『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』 日本経済新聞出版社.
- 酒井正, 2004, 「均等法世代とバブル崩壊後世代の就業比較」樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』 日本経済新聞社, 57-85.
- 佐藤博樹・小泉静子, 2007, 『不安定雇用という虚像——パート・フリーター・派遣の実像』 勁草書房.
- 佐藤嘉倫, 2000, 「高度経済成長の光と影」原純輔 (編)『日本の階層システム 1 近代化と社会階層』 東京大学出版会 137-160.
- Sato, Yoshimichi, 2008, "Formation of Career Aspirations under Structural Constraints: A Comparative Study of Career Aspirations in Japan, Korea, and Taiwan, 阿形健司編『働き方とキャリア形成』 2005 年社会階層と社会移動調査研究会: 143-58.
- Sewell, William H. & Hauser, Robert M., 1975, *Education Occupation & Earnings*,

Academic Press.

四方理人・馬欣欣, 2006, 「90年代における両立支援施策は有配偶女性の就業を促進したか」樋口美雄・慶應義塾大学経商連携 21世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズムⅡ——税制改革と家計の対応』慶應義塾大学出版会, 169-90.

Stiglitz, Joseph E., 1993, *Economics*, W. W. Norton & Company. (=1995, 藪下史郎・秋山太郎・金子能宏・木立力・清野一治訳『スティグリッツ マクロ経済学』東洋経済新報社.

田辺俊介・相澤真一, 2008, 『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ 6 職業・産業コーディングマニュアルと作業記録』東京大学社会科学研究所.

太郎丸博編, 2008, 『若年層の社会移動と階層化』2005年社会階層と社会移動調査研究会.

戸田淳仁・馬欣欣, 2005, 「若年時の転職がその後の賃金に及ぼす影響」樋口美雄・慶應義塾大学経商連携 21世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズムⅠ——慶應義塾家計パネル調査の特性と居住・就業・賃金分析』慶應義塾大学出版会, 163-79.

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトについて

労働市場の構造変動、急激な少子高齢化、グローバル化の進展などにともない、日本社会における就業、結婚、家族、教育、意識、ライフスタイルのあり方は大きく変化を遂げようとしている。これからの日本社会がどのような方向に進むのかを考える上で、現在生じている変化がどのような原因によるものなのか、あるいはどこが変化してどこが変化していないのかを明確にすることはきわめて重要である。

本プロジェクトは、こうした問題をパネル調査の手法を用いることによって、実証的に解明することを研究課題とするものである。このため社会科学研究所では、若年パネル調査、壮年パネル調査、高卒パネル調査の3つのパネル調査を実施している。

本プロジェクトの推進にあたり、以下の資金提供を受けた。記して感謝したい。

文部科学省・独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金
基盤研究 S：2006 年度～2010 年度

厚生労働科学研究費補助金
政策科学推進研究：2004 年度～2006 年度

奨学寄付金
株式会社アウトソーシング（代表取締役社長・土井春彦、本社・静岡市）：2006 年～

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズについて

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズは、東京大学社会科学研究所におけるパネル調査プロジェクト関連の研究成果を、速報性を重視し暫定的にまとめたものである。

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ

- No.1 山本耕資 標本調査における性別・年齢による層化の効果：100 万人シミュレーション（2007 年 4 月発行）
- No.2 石田浩
三輪哲
山本耕資
大島真夫 仕事・健康・希望：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査（JLPS）2007」の結果から（2007 年 12 月発行）
- No.3 中澤渉 性別役割分業意識の日英比較と変動要因：British Household Panel Survey を用いて（2007 年 12 月発行）
- No.4 戸ヶ里泰典 大規模多目的一般住民調査向け東大健康社会学版 SOC3 項目スケール：(University of Tokyo Health Sociology version of the SOC3 scale: SOC3-UTHS)の開発（2008 年 1 月発行）
- No.5 戸ヶ里泰典 20～40 歳の成人男女における健康保持・ストレス対処能力 sense of coherence の形成・規定にかかわる思春期及び成人期の社会的要因に関する研究（2008 年 1 月発行）
- No.6 田辺俊介
相澤真一 職業・産業コーディングマニュアルと作業記録（2008 年 2 月発行）
- No.7 中澤渉 若年層における意識とライフスタイル：JLPS と BHPS における日英の家事労働と性役割意識の比較（2008 年 3 月発行）
- No.8 深堀聡子 若者の働くこと・結婚すること・子どもをもつことに関わる意識
高卒パネル（JLPS-H）と NELS による日米比較（2008 年 3 月発行）
- No.9 戸ヶ里泰典 若年者の婚姻および就業形態と健康状態、健康関連習慣との関連性の検討（2008 年 3 月発行）
- No.10 三輪哲 働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 2007 における標本特性と欠票についての基礎分析（2008 年 3 月発行）
- No.11 安藤理 公共政策支持の規定要因～公共事業と所得再分配に着目して～（2008 年 4 月発行）
- No.12 長尾由希子 若年男女における性別役割分業意識の変化とその特徴：高校生のパネル調査から（2008 年 4 月発行）

- No.13 伊藤秀樹 高校生の自信と卒業後の揺らぎ (2008年4月発行)
- No.14 相澤真一 誰が仕事をやめたがっているのか：重要なのは職場環境か、それとも家庭か？ (2008年6月発行)
- No.15 元治恵子 若年層のキャリアデザイン・ライフデザインの変化—高校在学時から高卒3年目への変化— (2008年6月発行)
- No.16 橋本摂子 性別役割意識の揺らぎをたどる(1) —結婚アスピレーションから見た行動規範と現状追認の距離— (2008年6月発行)

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/>