

新卒3年以内の女性の離転職意思に関する研究

スポーツ経営組織学ゼミナール 1314009 大庭 春香

1. 研究動機・研究目的

現在、我が国の若年雇用問題は景気の緩やかな回復に伴い、大卒者の就職率が向上するなど回復傾向である。しかし、厚生労働省の調査(2016)によると、就職後の若年者の早期離職傾向という本質的な問題はいまだ未解決であり、2005年～2007年の好況期に大学を卒業した者においても3年内離職率はほぼ3割を維持しているといった状況である。2016年4月、アベノミクスによる経済成長戦略の一つとして女性活躍推進法が施行された。それにより女性の職場進出が促進され、従来のような「男は仕事・女は家庭」という伝統的性役割意識が希薄化し、共働きが今や当然となってきている。

しかし高橋ら(1995)は「企業で働く女性が増えたにもかかわらず、初職を得た企業において継続して働き続ける女性の数は男性に比べ少ない」と述べている。さらに、女性雇用を推進する企業は増加傾向にあるものの、早期離職率が減少しない現状は企業にとっても痛手で、企業の損失額は一人当たり約820万円とも言われている(マイナビ.2014)

そこで、本研究では新卒3年以内に離転職意思を持った女性を対象とし、新卒3年以内の女性が離転職意思を持つ要因を明らかにすることを目的とした。

また、本研究では離転職に至った背景を十分に理解するために、半構造化インタビューを用いて研究を進めた。

2. 研究方法

〈調査対象〉

一般企業に勤める新卒3年以内の女性9名

内訳

離転職経験のある女性5名

離転職経験のない女性4名

〈調査期間〉

2017年10月～11月

〈調査方法〉

インタビュー調査(1対1形式、半構造化インタビュー)

3. 主な結果と考察

新卒3年以内の女性の離転職の要因を結果として、①環境、②ワークライフバランス、③理想という3つに分類することができた。

大ラベルの3つの関係性をみてみると、環境と理想がワークライフバランスに向いているような構造化の図が出来上がった。家族や友達等の身の回りの人間関係や、社内の雰囲気

気、金銭面や業務に関する不満から成る環境と、就職活動時に会社や社会人としての自分に求めているものや働いていて感じる充実感から成る理想のバランスが保たれなくなったとき、ワークライフバランスを保つことができなくなることが離転職の原因につながるのではないかと考えた。また、ワークライフバランスの乱れに不満が出てくることで、理想により良いワークライフバランスを求めることが現れ、その結果、セカンドキャリア、つまり、現在の職場を離転職し、新たな場所を求めることにつながってくると考えた。

4. 結論

- ① 3年以内の女性の離転職意思に関する要因は、①環境、②ワークライフバランス、③理想の3つが存在する。
- ② ①環境と②理想がギャップを作り、ワークライフバランスが保てなくなることが、新卒3年以内の女性が離転職意思を持つようになる1つの要因であると考えられる。
- ③ 3つのいずれかが新卒3年以内の女性の離転職意思の要因として成り立っているわけではなく、複数の考え方が影響している。

5. 卒業論文の執筆を終えて

今回、卒業論文という機会が、初めて自ら自分の興味のある分野を勉強することができた。研究を進めていくうえで、作業計画が曖昧で、なかなか思うように進まなかったり、順序が違ったり、対象を絞ったりすることにも時間がかかり、非常に大変な作業だった。

そんな中、たくさんの方にアドバイスをいただき、なんとか作業を進めることができた。指導教官である水野先生、経営組織学ゼミナールの院生の皆様、KJ法を一緒に進めてくださった方々、インタビューに協力してくださった被験者の方々、本研究に関わってくださったすべての方に感謝したい。

大学を卒業しても、今回論文作成にあたり学んだことを生かし、自分自身が学びたい分野を学び続けたいと考える。