

琉球大学学術リポジトリ

人材紹介事業における登録型人材の転職行動と職務満足度

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2010-01-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 牛窪, 潔, Ushikubo, Kiyoshi メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24564/0002005270

人材紹介事業における登録型人材の 転職行動と職務満足度

牛 窪 潔

I 問題の背景

日本的な雇用制度、あるいは人事制度の基本的特色であった終身雇用制度、または年功序列制度に基づいた場合、同じ企業に長年勤めることは、キャリア形成の面でも、生活の安定の面でも、結局は個人にとって有利であり、転職は不利とされてきた。また、企業組織側にとっても、企業目的の達成に貢献しうる人材を、長期的な人事政策によって育成・活用してきたわけで、その過程における個人の転職は、けっして望ましいことではなかったといえよう。しかしながら、企業を取り巻く環境は、国際化の進展、技術の加速度的な成長、産業構造の変化、バブル崩壊後の深刻な構造不況など、大きく変貌しつつあり、各企業は従来の雇用制度の見直しを迫られ、新たな人事戦略を展開しているのが現状である。また、個人の仕事に関する考え方も大きく変化し、個性、感性、能力、知識、経験などを活かした、いわばキャリアアップへの意識が高まってきており、この傾向は、若者のみならず、中高年齢者や女性にまで広がってきている。

このような背景のなかで、わが国においても転職者の数は次第に増加してきており、転職への動機や関心が高まってきている。しかしながら、たとえ個人が転職を望んでも、いかにしてその雇用機会を発見できるかという課題に直面することになる。このことは反対により優秀な人材を中途採用したいという企業側にもあてはまることになる。

ここに人材紹介事業という個人の求職と企業の求人というニーズを満たしうるビジネスが成立することになる。この人材紹介事業（民営）は、労働省の認可により、公共職業安定所の職業紹介業務を補完する機能として、とりわけ経営管理

者、科学技術者に対し、転職に関する情報の提供、指導、カウンセリング、企業紹介といった業務を展開している。つまり、転職を斡旋し仲介する機能を有する人材紹介事業の存在によって、優秀で即戦力となりうる人材を獲得したいという求人企業の要求と、自己の転職動機を充足させたいという転職希望者の期待とが結びつくことになり、まさに人材紹介事業の果たしている社会的役割は重要であるといえよう。

本研究は、この人材紹介事業の代表的な事業形態である「登録型のシステム」にその対象をおき、登録型人材の転職行動を「転職前の条件」、「転職希望」、「転職後の条件と満足度」、以上3つの変数によって分析をおこない、日本の新たな雇用システムの一環である転職行動の現状を、実証的に把握することを狙いとしている。

II 人材紹介事業の理論的位置づけ

個人の転職行動（turnover behavior）に関する意思決定は、現在あるいは過去に所属していた企業に対し、何だかの不満足を抱くことがきっかけとなり、他の企業にその不満の解消、あるいは満足を求めることによって行われることになる。しかしながら、現実の労働市場では、どのような企業がどんな人をどのくらい求めているかという情報や、逆にいかなる人がどのくらい転職の機会を求めているかという情報には、おのずから限界がある。

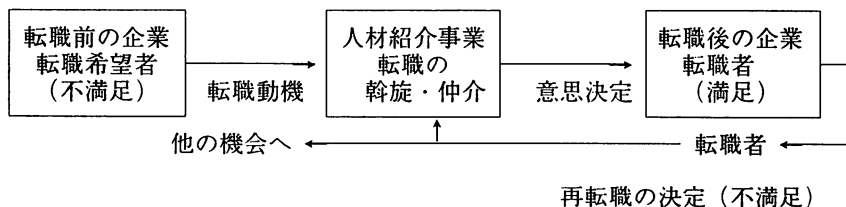


図1 転職行動と人材紹介事業との関係

動との関係が理論的に説明が可能なこと。⁹⁾以上3点が主たる理由である。

図2の参加モチベーションのプロセスにて、転職行動のメカニズムを整理してみると、まず、自己の欲求水準に対して誘因効用が大の場合、個人は満足を知覚し組織の参加を続ける。反対に欲求水準に対して誘因効用が小の場合、個人は不満足を知覚し（移動の欲求）、代替的機会の探求行動を起こす。ここで移動（転職）に関する代替案（転職情報）を提供してくれるのが人材紹介事業の機能である。個人はその代替案を評価し、誘因効用に対して貢献効用が小の場合、現在の組織に留まる意思決定をする。反対に貢献効用の方が大の場合、組織を離脱し他の組織への移動、つまり転職の意思決定を行うことになる。¹⁰⁾

ただ、上記モデルにおいては、転職後の個人の評価（満足か不満足か）が明らかにされておらず、意思決定のフィードバックが欠如している。つまり転職行動そのものが個人にとって良かったのか、悪かったのかが明確にされていない。またそのことは、転職に関する代替案を提供した人材紹介事業の情報が、適切だったのか不適切だったのかも明確にしえない。

以上、マーチ・サイモンのモデルを参考に転職行動に関する現代の特徴を、実証データに基づき定量的・定性的に分析するとともに、転職後の満足度（従属変数）のデータから転職に関する意思決定の結果の評価についても分析・評価することにする。

Ⅲ 目的と方法

本研究は、前述した視点を踏まえ、登録型人材の転職行動に関する現代の特徴を実証的に把握するとともに、その評価を明らかにすることを目的とする。

調査の方法

1、調査対象

人材紹介事業A社に登録されている登録者のなかから、無作為抽出により85人のデータ（人材登録資料）を調査対象とした。

2、調査方法

調査方法は、転職希望者が登録時に記入する「人材登録資料：転職前の条件と転職希望項目」と転職後に提出される「アンケート表：転職後の満足度と意見欄」、二つの資料のなかに含まれる本調査に必要なデータを別紙チェックシートに転記した。

3、調査期間

1996年1月から4月までの約4ヶ月間。

4、調査項目

①調査結果の概要

ア、個人属性

性別、職務の専門性、年齢、登録時期、現職中か離職中か、最終学歴、海外学位、キャリア・パーソナリティ^①、職業観、家族構成、資格・免許・技能、

イ、転職前の特性

勤務先、事業内容、企業規模、資本系列、勤務期間、最終部課、最終職位、最終職務内容、最終部下数、給与体系、転職回数、

ウ、転職希望

希望規模、希望企業、希望業種、希望職種、希望職位、希望給与、希望勤務地、転・退職理由（転職動機）

エ、転職後の特性

転職先企業の業種、資本金、従業員数、月収、年収、

②転職前後の雇用条件の変化

ア、従業員数、

イ、資本金

ウ、年収

エ、事業内容

③転職理由と転職そのものへの満足度

- ア、専門職種別傾向
- イ、年齢別傾向
- ウ、男女別傾向
- エ、キャリア・パーソナリティ別傾向
- ④転職行動の自己評価とその実態
 - ア、主な転職理由と転職後の評価
 - イ、職務満足度の評価

IV 結 果

「人材登録資料」ならびに「アンケート表」より得られた変数ごとの調査結果の概要は以下の通りである。なお、「人材登録資料」から転記した変数の内容については、巻末の参考資料「登録型人材用変数リスト」を参照のこと。

①調査結果の概要

ア、個人属性

「性別」については、男性が65人で全体の76.5%、女性は20人で23.5%である。

「職務の専門性」は、科学技術者が16人：18.8%、経営管理者が49人：57.6%、通訳・秘書が20人：23.5%となっており、通訳・秘書はすべて女性である。

「年齢」の範囲は22歳から55歳までで、平均年齢は33.3歳である。年齢層別の傾向は、29歳以下が42.4%、30歳から39歳までが34.1%、40歳以上が16.5%となっている。

「登録時期」は、バブル期の最後の年度にあたる90年度が17人：22.7%、バブル崩壊の年にあたる91年度が25人：33.3%、92年度が21人：28.0%、93年度が12人：16.0%となっている。

登録者が「現職中か離職中か」の割合は、現職中が63.5%、離職中が35.3%である。

「最終学歴」は、四年制大学卒業者が69.4%、高専・短大、専門学校それぞれの卒業者が8.2%、高等学校卒業者が11.8%、大学院修了者は1.2%となっている。

「海外学位」をもつ人は4.7%にすぎず、その他はもっていない。

「キャリア・パーソナリティ」の分類は、現実的が22.4%、研究的が12.9%、社会的が21.2%、企業的が18.8%、慣習的が18.8%となっており、研究的パーソナリティを有する人が若干少ない割合を示しているが、その他のパーソナリティ間には大きな差はみられない。なお、芸術的パーソナリティは、本調査対象には該当者はいなかった。

個人のもつ「職業観」については、自己啓発が57.8%でキャリア志向が高い傾向が伺える。それに続いて社会貢献が15.6%、その他の天職観、給与所得、良好な人間関係、生きがいは2%から6%という低い割合を示している。

「家族構成」については、既婚者が91.4%を占めており、子供の数は0が58.3%、二人が30.0%、一人が8.3%となっている。

「資格・免許・技能の取得数」は、二つが35.3%、三つが28.2%、一つが21.2%となっており、平均取得数は2.3である。

イ、転職前の特性

転職前の「勤務先住所」については、その76.2%が都内であり、関東地方が19.0%で、この二地域で全体の95.2%を占めている。

「事業内容」については、電気・機械・自動車が20.2%、商社・卸売が17.9%、情報・ソフトウェア開発販売が10.7%、サービスが9.5%と続いており、その他は5%未満となっている。

「企業規模」を示す資本金額は、中小企業の規模を示す1億円未満が41.4%であり、1億円以上～5億円未満が18.6%、5億円以上～10億円未満が7.1%、10億円以上～100億円未満が20.0%、100億円以上が12.9%となっている。これを従業員数でみると、中小企業の規模を示す従業員数300人未満は56.0%であり、300人以上～1000人未満は17.3%、1000人以上～5000人未満は17.3%、5000人以

上は9.3%となっている。

「資本系列」は、国内系が87.0%、外資系が13.0%である。

「勤務期間」については、最低4ヶ月から371ヶ月（30年11ヶ月）の範囲に及んでおり、平均は67ヶ月（5年7ヶ月）である。

「最終部課」の割合がもっとも高いものは営業で25.9%、第二に経理・財務の17.3%、第三に人事・総務、生産・生産管理、研究開発が7.4%となっており、その他は4%未満である。

「最終職位」は、役職を持たない一般が51.4%と過半数を占め、課長格が18.1%、係長格が15.3%、部長格が5.6%、取締役格が5.6%となっている。

「最終職務内容」は、もっとも高い割合を示すものが経理で17.1%、第二に営業と業務が12.2%、第三が企画の9.8%であり、その後は秘書、総務人事、国際、生産管理、経営と続いている。

「最終部下数」については、まったく部下をもたないものが31.9%、二人が14.9%、三人が12.8%、一人が10.6%と続いており、平均は4.7人である。

「給与体系」の主要素である年収を取り上げてみると、300万円未満が15.3%、300万円以上～400万円未満は25.0%、400万円以上～500万円未満は20.8%、500万円以上～600万円未満は13.9%、600万円以上～700万円未満は11.1%、700万円以上～1000万円未満は6.9%、1000万円以上は6.9%となっている。平均年収は503万円である。

「転職回数」については、一回が31.8%、二回が38.8%、三回が27.1%であり、全体の97.6%を占めている。

ウ、転職希望

「希望規模」については、資本金10億円以上を希望するものは7.5%、1億円以上が17.9%、1千万以上が3.0%となっているが、資本金の額は問わない、つまり企業規模については不問とするものが61.2%を占めている。

「希望企業」、この項目は秘書・通訳のみのデータであり、外資系企業を望む

割合が42.1%、日本企業が15.8%、不問は42.1%となっている。

「希望業種」、この項目は男性のみのデータであるが、もっとも高い割合を示すものが不問、つまり業種を問わないとするものが37.7%を占めており、続いて電気・機械・自動車の9.4%、商社・卸売、化学・薬品、サービスが5.7%であり、それ以外の業種はどれも4%未満となっている。

これに対して「希望職種」については、不問と答えた割合はわずか1.7%であり、もっとも高い比率が営業の35.6%、次に経理の11.9%、国際、企画が8.5%と続いている。希望業種については不問とする割合が高いのに対して、希望職種は相対的に、仕事に関する専門性やキャリアとの関係が深いことが考えられる。

「希望職位」、この項目も男性のみのデータであるが、まず職位にこだわらないとする割合が92.1%を占めており、こだわるとする7.9%のうち課長格を希望するものが80.0%、部長格を希望するものが20.0%となっている。

「希望給与（年収）」は、300万円未満が2.7%、300万円以上～400万円未満が24.0%、400万円以上～500万円未満が25.3%、500万円以上～600万円未満が22.7%、600万円以上～700万円未満が9.3%、700万円以上～1000万円未満が9.3%、最後に1000万円以上が6.7%となっている。平均は515万円で転職前の年収503万円に対し、12万円ほど高くなっている。

「希望勤務地」、この項目も男性のみのデータであるが、都内、関東あわせて全体の90.2%を占めているが、転職前の95.2%に比べると5%ほど減少している。

「転・退職理由（転職動機）」は、まず個人都合と会社都合に区分した場合、前者は37.8%、後者は62.2%となっており、会社都合を理由とした転職行動の割合が高いことが特徴としてあげられる。次に個人都合のなかでもっとも高い割合を示しているものはキャリアアップで19.5%を占めており、チャレンジ性を含めると25.6%となる。会社都合の方は、処遇・労働条件が15.3%、将来への不安が12.9%、会社の方針が8.2%、リストラと倒産を合わせると10.6%となる。また以上列挙した転・退職理由で全体の75%を超えている。

エ、転職後の特性

「転職先企業の業種」でもっとも高い割合を示す業種は商社・卸売で16.9%、第二は電気・機械・自動車の14.3%、第三は通信・マスコミ・広告・出版の10.4%、第四は情報・ソフトウェア開発の9.1%となっており、続いて建設・輸送、エネルギー・素材、化学・薬品がそれぞれ5.2%である。

「転職先の資本金」については、1億円未満の中小企業に相当するものが29.7%、1億円以上～5億円未満が37.5%、5億円以上～10億円未満が4.7%、10億円以上～100億円未満が17.2%、100億円以上が10.9%となっている。

「転職先の従業員数」については、300人未満の中小企業に相当するものが61.3%と高い割合を示しており、300人以上～1000人未満が24.0%、1000人以上～5000人未満が10.7%、5000人以上の大規模企業は4.0%にすぎない。

「転職後の年収」については300万円未満は8.3%、300万円以上～400万円未満は27.8%、400万円以上～500万円未満は26.4%、500万円以上～600万円未満は15.3%、600万円以上～700万円未満は8.3%、700万円以上～1000万円未満は11.1%、1000万円以上は2.8%となっている。

②転職前後の雇用条件の変化

前節にて整理した調査結果の概要を踏まえ、本節では転職前の雇用条件と転職後の雇用条件の変化に焦点をおき、その特徴と傾向を分析してみることにする。

ア、従業員数

WORKER 従業員数 by NEWMEMB 転職先の従業員数

図 3

Count (転職前)	WORKER	NEWMEMB (転職後)				Row Total
		300人 未満 1	1000人 未満 2	5000人 未満 3	5000人 以上 4	
1	300人未満	28	10	3	1	42 56.0
2	1000人未満	6	3	4		13 17.3
3	5000人未満	9	2	1	1	13 17.3
4	5000人以上	3	3		1	7 9.3
Column Total		46 61.3	18 24.0	8 10.7	3 4.0	75 100.0

Number of Missing Observations: 10

従業員数は資本金と同様、企業の規模を判断する指標であるが、本研究では300人未満を小規模、300人以上1000人未満を中規模、1000人以上を大規模と区分し議論をすすめることにする。

従業員数に関する転職前後の違いと特徴は、まず転職前の所属が大規模企業であった20人のうち17人が転職後は小規模・中規模企業に転職している（大規模から中規模・小規模へ：85%）。さらに、この17人のうち12人が300人未満の小規模企業に転職している（大規模から小規模へ：60%）。反対に転職前の所属が小規模企業であった42人のうち同規模企業への転職者は28人（67%）、残りの14人（33%）は転職前に比べて規模の大きい企業に転職している。転職前後の企業規模の変化については、大規模企業から中規模・小規模企業への移動が、その特徴として考えられる。

転職前後の従業員数の変化を、専門職種別、年齢別、性別、3つの制御変数を追加しその傾向を整理してみると以下のようになる。

専門職種別

科学技術者（小規模→大規模:50.0%、同規模:35.7%、大規模→小規模:14.3%）

経営管理者（小規模→大規模:25.0%、同規模:43.2%、大規模→小規模:31.8%）

秘書・通訳（小規模→大規模:11.8%、同規模:47.0%、大規模→小規模:41.2%）

年齢別

30歳未満（小規模→大規模:20.0%、同規模:43.3%、大規模→小規模:36.7%）

40歳未満（小規模→大規模:34.6%、同規模:57.7%、大規模→小規模:7.7%）

40歳以上（小規模→大規模:21.1%、同規模:26.3%、大規模→小規模:52.6%）

性別

女性（小規模→大規模:11.8%、同規模:47.0%、大規模→小規模:41.2%）

男性（小規模→大規模:29.3%、同規模:43.1%、大規模→小規模:27.6%）

専門職種別の特徴としては、科学技術者が小規模から大規模への転職傾向が強いのに対し、経営管理者は同規模、秘書・通訳についても同規模もしくは大規模から小規模への傾向がみられる。年齢別については、30歳未満の若い層は同規模の割合が相対的に高く、この傾向は40歳未満の中年層ではさらに高くなる。また、中年層の特徴としては大規模から小規模への割合が7.7%と極端に低いが、40歳以上の中高齢層においては逆に52.6%と高い割合を示している。性別については、男女比較でみた場合、男性に比べて女性は同規模もしくは大規模から小規模へ転職する割合が相対的に高いといえよう。

イ、資本金

CAPITAL 資本金 by NEWCAPIT 転職先企業の資本金

図 4

Count (転職前) CAPITAL	NEWCAPIT (転職後)					Row Total
	1 億円 未満	5 億円 未満	10億円 未満	100億円 未満	100億円 以上	
1	9	10		5		24 37.5
2	4	5	1	2	2	14 21.9
3	1	1	1	1	2	6 9.4
4	3	3	1	2	2	11 17.2
5	2	5		1	1	9 14.1
Column Total	19	24	3	11	7	64 100.0

Number of Missing Observations: 21

資本金に関する転職前後の違いとその特徴は、従業員数とほぼ同様の傾向がみられる。まず転職前の所属が大規模企業（10億円以上）であった20人のうち13人が転職後は小規模・中規模企業（1億円未満・5億円未満）に移動（65.0%）している。反対に転職前の所属が小規模企業であった24人のうち10人は中規模企業へ（41.7%）、5人は大規模企業へ（20.8%）転職している。

転職前後の資本金の変化を、専門職種別、年齢別、性別、3つの制御変数を追加し、その傾向を整理してみると以下ようになる。

専門職種別

科学技術者（小規模→大規模：50.0%、同規模：33.3%、大規模→小規模：16.7%）

経営管理者（小規模→大規模：35.0%、同規模：27.5%、大規模→小規模：37.5%）

秘書・通訳（小規模→大規模：41.7%、同規模：25.0%、大規模→小規模：33.3%）

年齢別

30歳未満（小規模→大規模：48.0%、同規模：24.0%、大規模→小規模：28.0%）

40歳未満（小規模→大規模：28.6%、同規模：47.6%、大規模→小規模：23.8%）

40歳以上（小規模→大規模：38.9%、同規模：11.1%、大規模→小規模：50.0%）

性別

女性（小規模→大規模：41.7%、同規模：25.0%、大規模→小規模：33.3%）

男性（小規模→大規模：38.5%、同規模：28.8%、大規模→小規模：32.7%）

専門職種別の特徴としては、科学技術者が小規模から大規模への転職傾向が強いことがあげられる。年齢別では、30歳未満の若い層が小規模から大規模への転職傾向が強いのに対し、40歳以上の中高年齢層については大規模から小規模への傾向がみられる。

ウ、年 収

POSTSAL4 給与体系：年収 by TRANSAL2 転職後の年収

図 5

Count (転職前) POSTSAL4	TRANSAL2 (転職後)							Row Total
	3百万円 未満 1	4百万円 未満 2	5百万円 未満 3	6百万円 未満 4	7百万円 未満 5	1千万円 未満 6	1千万 以上 7	
1 3百万円未満	2	9						11 15.3
2 4百万円未満	3	9	3	2	1			18 25.0
3 5百万円未満		2	10	3				15 20.8
4 6百万円未満			3	4	3			10 13.9
5 7百万円未満			3	1	2	2		8 11.1
6 1千万円未満						5		5 6.9
7 1千万以上	1			1		1	2	5 6.9
Column Total	6 8.3	20 27.8	19 26.4	11 15.3	6 8.3	8 11.1	2 2.8	72 100.0

転職前と転職後の年収に関する関係は、図5に提示したごとく線形相関（相関係数：0.7444）を示している。転職前後で年収額が変わらない割合は47.2%、転職後の方が年収が増えた割合は31.9%、反対に減った割合は20.8%となっており、全体的な評価としては、年収は若干増加している。

転職前後の年収の変化を、専門職種別、年齢別、性別、3つの制御変数を追加して、その傾向を整理してみると以下ようになる。

専門職種別

科学技術者（増えた：20.0%、変わらない：73.3%、減った：6.7%）

経営管理者（増えた：34.2%、変わらない：39.5%、減った：26.3%）

秘書・通訳（増えた：36.8%、変わらない：42.1%、減った：21.1%）

年齢別

30歳未満（増えた：37.5%、変わらない：43.8%、減った：18.8%）

40歳未満（増えた：30.4%、変わらない：52.2%、減った：17.4%）

40歳以上（増えた：23.5%、変わらない：47.1%、減った：29.4%）

性別

女性（増えた：36.8%、変わらない：42.1%、減った：21.1%）

男性（増えた：30.2%、変わらない：49.1%、減った：20.8%）

専門職種別の特徴としては、3者それぞれ減少に比べて増加の割合が高く、とりわけ科学技術者の減少割合が6.7%と、相対的に低い傾向を示している。年齢別には、30歳未満と40歳未満については減少に比べて増加の割合が高く、両者の間にはあまり差はみられないが、40歳以上の中高年齢層については、増加に比べて減少の割合が高く、逆の傾向を示している。性別については全体的に増加の傾向を示しているが、男性に比べて女性の方が増加の割合が高い。

エ、事業内容

本調査における事業内容の区分は、以下に記す14種類とする。

- 1 建設・輸送、
- 2 エネルギー・素材、
- 3 化学・薬品、
- 4 食品、
- 5 繊維、
- 6 電気・機械・自動車、
- 7 商社・卸売、
- 8 小売・流通、
- 9 金融・保険、
- 10 不動産、
- 11 通信・マスコミ・広告・出版、
- 12 情報・ソフトウェア開発販売、
- 13 サービス、
- 14 不問、

転職前と転職後の事業内容が一致している割合は22.4%にすぎず、77.6%は異

なる事業に転職していることになる。これを転職前の事業内容と希望業種で比較してみると、その一致している割合は22.6%であり、近似した数値を示している。また、希望業種と転職後の事業内容を比較してみると、一致する割合は16.3%とさらに低い数値を示している。

転職前後の事業内容の一致度を、専門職種別、年齢別、性別、3つの制御変数を追加して、その傾向を整理してみると以下ようになる。

専門職種別

科学技術者：40.0%、 経営管理者：22.2%、 秘書・通訳：6.3%

年齢別

30歳未満：18.8%、 40歳未満：24.0%、 40歳以上：26.3%

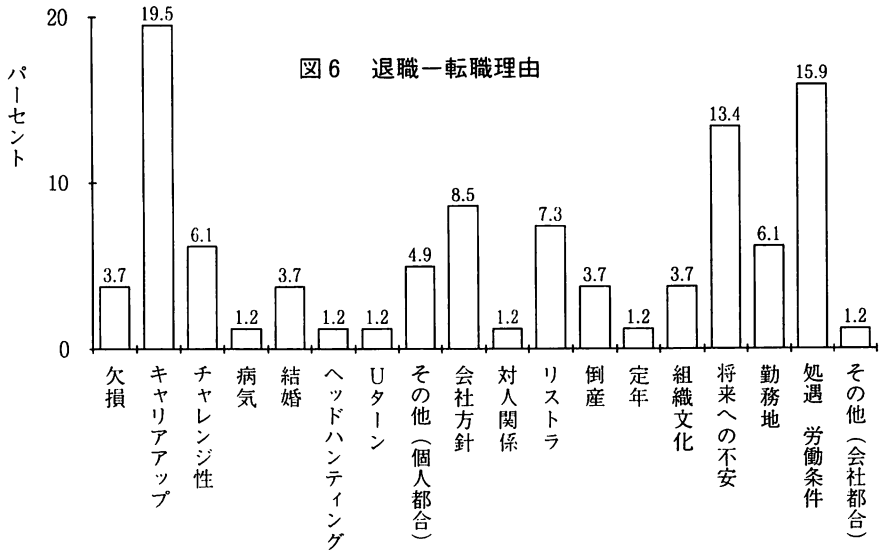
性別

女性：6.3%、 男性：26.7%

専門職種別については、科学技術者の一致度が相対的に高く、秘書・通訳は極端に低い。また年齢別では、年齢が若くなるにしたがって一致度が低くなっている。性別については、男性に比べて女性の一致度が極端に低くなっている。

③転職理由と転職そのものへの満足度

前節にて転職前後の雇用条件の変化を、特に専門職種別、年齢別、性別の3つの制御変数の側面からその特徴と傾向を分析してきたわけであるが、本節では制御変数(層別変数)：専門職種、年齢、男女にキャリアパーソナリティを加えた4変数)ごとの転職理由(転職動機)を明らかにし、また転職そのものへの満足度(従属変数)との関係を分析することにする。



	個人都合 転職理由	キャリアアップ チャレンジ性	リストラ 倒産	将来への 不安	処 遇 労働条件	転職自体 の満足度
科学技術者	37.5%	31.3%	12.5%	18.8%	12.5%	(2.50)
経営管理者	30.4%	21.7%	15.2%	10.9%	15.2%	(2.72)
秘書・通訳	55.0%	30.0%	0%	15.0%	20.0%	(2.55)
30歳未満	42.9%	28.6%	5.7%	11.4%	20.0%	(2.53)
40歳未満	35.7%	25.0%	17.9%	17.9%	10.7%	(2.78)
40歳以上	31.6%	21.1%	10.5%	10.5%	15.8%	(2.61)
女性	55.0%	30.0%	0%	15.0%	20.0%	(2.55)
男性	32.3%	24.2%	14.5%	12.9%	14.5%	(2.67)
現実的	36.8%	26.3%	10.5%	15.8%	10.5%	(2.65)
研究的	54.7%	45.5%	9.1%	18.2%	18.2%	(2.60)
社会的	23.5%	17.6%	11.8%	11.8%	17.6%	(2.38)
企業的	56.3%	31.3%	6.3%	6.3%	25.0%	(2.81)
慣習的	25.0%	12.5%	12.5%	12.5%	6.3%	(2.63)

なお、転職後の自己評価：転職そのものへの満足度（アンケート表）はリッカート法の5点反応尺度となっており、具体的には、「満足：1」、「ほぼ満足：2」、「普通：3」、「やや不満：4」、「不満：5」の中から何れか一つにプロットすることになっている。職務満足度の評価（数値）は、5点尺度の平均（ $\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^5 xi \cdot fi$ ）が「3未満を満足」、「3以上を不満足」として判断する。

ア、専門職種別傾向

転職理由（転職動機）を個人都合と会社都合に区分した場合、科学技術者（37.5%）や経営管理者（30.4%）に比べ、秘書・通訳は過半数の55.0%を占めており、かつ転職自体の満足度も相対的に高い数値（2.55）を示している。また、科学技術者の個人動機（37.5%）に占めるキャリアアップ・チャレンジ性の割合（31.3%）が83.5%と高く、科学技術者の転職に対するキャリア志向は強く、満足度（2.50）も高い。

イ、年齢別傾向

個人都合の転職動機は年齢が若くなるにつれて高い割合を示しており、この傾向はキャリアアップやチャレンジ性にも共通している。また、リストラや倒産、あるいは将来への不安を理由とする転職は40歳未満がもっとも高く、次いで40歳以上となっている。転職自体への満足度は40歳未満（2.78）がもっとも低く、30歳未満（2.53）と40歳以上（2.61）は相対的に高くなっている。

ウ、男女別傾向

男性に比べて女性のほうが個人動機による転職が高く、また転職自体への満足度も女性のほうが高い割合（男性：2.67、女性：2.55）を示している。なお、リストラや倒産を理由とする転職は男性のみであるが、将来への不安に関しては女性のほうが高い割合を示している。また、処遇・労働条件についても女性、若い年齢層が相対的に高い割合を示している。

エ、キャリアパーソナリティ別傾向

キャリアパーソナリティ別の傾向としては、個人都合の転職動機の割合が高い

のは、研究的パーソナリティ（54.7%）と企業的パーソナリティ（56.3%）であり、それぞれキャリア志向が強いことが読みとれる。ただし、転職自体の満足度については、もっとも低いものが企業的パーソナリティ（2.81）であり、研究的パーソナリティ（2.60）は相対的に高い満足度を示している。もっとも高い満足度は社会的パーソナリティの2.38である。

④転職行動の自己評価とその実態

ア、主な転職理由と転職後の評価

本節では、転・退職理由、転職動機的主要項目を抽出し、各項目と関連の深い項目別満足度との関係により、現代の転職行動に関する意思決定の評価をおこなってみる。

なお、項目別満足度は、業績・将来性、社風・方針、職務内容、勤務地、職場の雰囲気（人間関係）、給与・待遇、休日・就業時間、能力の発揮、規模・安定性、福利厚生、以上10項目である。

（満足度）		（満足度）	
「転職理由」	「2.80:業績・将来性」	「転職理由」	「3.09:社風・方針」
リストラ	3.00	会社方針	2.14
倒産	2.33	組織文化	2.00
将来への不安	3.73	将来への不安	3.36
「転職理由」	「2.68:職務内容」	「転職理由」	「2.40:勤務地」
キャリアアップ	2.56	勤務地	1.60
チャレンジ性	2.00		

人材紹介事業における登録型人材の転職行動と職務満足度（牛窪 潔）

「転職理由」	「2.74:職場の雰囲気」	「転職理由」	「2.88:給与・待遇」
対人関係	1.00	処遇・労働条件	2.85
組織文化	1.50		

「転職理由」	「2.81:休日・就業時間」	「転職理由」	「2.76:能力の発揮」
処遇・労働条件	2.64	キャリアアップ	2.81
		チャレンジ性	2.60

「転職理由」	「2.69:規模・安定性」	「転職理由」	「3.42:福利厚生」
リストラ	3.20	処遇・労働条件	3.50
倒産	2.33		
将来への不安	3.11		

転職理由（リストラ、倒産、将来への不安）と満足度（業績、将来性）

業績・将来性の満足度については、平均値2.80に対し、リストラが3.00、将来への不安が3.73と不満足を抱いている。リストラ及び将来への不安を転職理由とする人々の業績・将来性に対する主な不満要因は、長期的且つ明確な経営方針に基づいた会社運営がなされていないこと、経営が個人商店的な傾向が強いこと、社長の独善的経営態度などがあげられる。また、紹介時とまったく異なる経営状況（赤字経営）、社員の定着率の低さ、封建的な経営体質などの情報のズレに対する不満もかなり多いことが特徴といえる。

なお、不満を抱いている人々の転職先企業の66.7%が、中小規模の企業であることも重要な特徴といえる。

転職理由（会社方針、組織文化）と満足度（社風、会社方針）

社風・会社方針の満足度については、平均値3.09に対し、会社方針は2.14、組織文化は2.00と高い満足を抱いており、転職によって転職動機が充足されている

と判断できる。ただし、将来への不安を転職動機とする人材については、3.36という高い不満を抱いている。これは会社の明確なビジョンや経営方針があいまいであることに対する不安感であり、この傾向も中小規模の企業に多いことが特徴としてあげられる。

転職理由（キャリアアップ、チャレンシ性）と満足度（職務内容）

職務内容の満足度については、平均値2.68に対し、キャリアアップが2.56、チャレンシ性が2.00と比較的高い満足を抱いている。ただしその中でも、キャリアアップを転職理由とする人々の職務内容に対する主な不満要因としては、希望する職務内容と転職後の職務内容との違いがもっとも多く、とりわけ経理あるいは専門技術を仕事に活かしたいとする人々にこの傾向が強くみられる。

転職理由（勤務地）と満足度（勤務地）

勤務地についての満足度は、平均値2.40に対し1.60であり、勤務地に関する転職動機はかなり充足されていると判断できる。

転職理由（対人関係、組織文化）と満足度（職場の雰囲気、人間関係）

職場の雰囲気・人間関係の満足度は、平均値2.74に対し、対人関係が1.00、組織文化が1.50と、ともに高い満足を抱いている。したがって対人関係と組織文化の転職理由は、転職によって充足されていると判断できる。

転職理由（処遇・労働条件）と満足度（給与・待遇）

給与・処遇の満足度は、平均値2.88に対し、2.85とわずかに下回っている。しかしながら、不満を抱いている人々の転職先企業の66.7%が中小規模の企業であり、給与よりも福利厚生や職場環境に関する不満が多いことが特徴としてあげられる。

転職理由（処遇、労働条件）と満足度（休日、就業時間）

休日・就業時間の満足度は、平均値2.81に対し、2.64となっている。不満の主な理由としては、出勤、残業が美德のような考え方や慣習が残っていること、有給休暇の取得が人事考課にマイナスとなるような風土がある、などがあげられる。ここでも中小規模の企業に上記のような旧態依然たる慣習が多く残っていることが指摘されている。

転職理由（キャリアアップ、チャレンシ性）と満足度（能力の発揮）

能力の発揮に関する満足度については、平均値2.76に対し、キャリアアップが2.81とわずかに上回っており、チャレンジ性は2.60と下回っている。それぞれの主な不満要因としては、希望する職務内容と転職後の職務内容が異なり、自己の持つ専門的な知識や能力を職場で活かさきれていないとする理由が多い。また、紹介時の情報と転職後の実態とのギャップを不満要因として指摘している。

転職理由（リストラ、倒産、将来への不安）と満足度（規模、安定性）

規模・安定性の満足度については、平均値2.69に対し、リストラが3.20、将来への不安が3.11と大きく上回っている。リストラおよび将来への不安を転職理由とする人々の規模・安定性に対する主な不満要因としては、明確なる企業目的に基づいたフォーマルな組織運営がなされていないこと、従業員の教育・訓練に対する配慮が欠如しており若手社員の定着率が低いこと、中小企業のため将来性に対する不安があること、などがあげられる。なお、不満を抱いている人々の転職先企業100%が、中小規模の企業であり、全員がさらなる転職を考えていることが重要な特徴といえる。

転職理由（処遇、労働条件）と満足度（福利厚生）

福利厚生に関する満足度は、平均値3.42に対し、処遇・労働条件を転職理由とする満足度が3.50ともっとも高い不満足を抱いている。そして不満を抱いている

人々の転職先企業の71.4%が中小規模の企業である。しかしながら、これらの人々のなかで、転職そのものへ不満を感じている割合は28.6%であり、71.4%の人々は転職に関して満足感を抱いている。つまり福利厚生に関する他の満足度との相対的重要度は、それほど高くないと判断できる。

イ、職務満足度の評価

最後に、項目別満足度それぞれの評価を以下に整理し、かつ、不満足を知覚している人材の実態を、転職後に提出された「アンケート表：転職後の満足度と意見欄」の中から主な不満要因を抽出し、その内容を定性的にまとめてみることにする。

「3未満：満足」の項目

勤務地（2.40）、職務内容（2.68）、規模・安定性（2.69）、人間関係（2.74）
職場の雰囲気（2.74）、能力の発揮（2.76）、業績・将来性（2.80）、
休日・就業時間（2.81）、給与・待遇（2.88）

「3以上：不満足」の項目

福利厚生（3.42）、社風・方針（3.09）

なお、転職そのものへの満足度評価については、2.64となっており、また満足を抱いている人材の割合は75%以上である。反対に不満足を抱いている人材（全体の25%弱）の転職行動に対する意見、あるいは人材紹介事業に対する要望の概要は以下の通りである。

- ・技術職として働きたいと希望を出したが、実際の仕事は営業の仕事がほとんどである。
- ・自己の能力があまり発揮できず、仕事の内容も自分には向いていないようである。

る。

- ・ 経営者の考え方、哲学、方針などに納得がいかず、不満を抱いている。
- ・ 会社がフォーマルな形で組織化されておらず、成り行き管理を行っている。
- ・ 紹介時、面接時の話と違って、残業があまりに多すぎ不満を感じている。
- ・ 会社の経営状況が悪く、将来性に対して不安を感じている。
- ・ 経理の仕事をしたという転職希望が充たされていない。
- ・ 職場の雰囲気が暗く、社内の教育レベルが低い。
- ・ 規模、業務内容、給与などの一般情報だけでなく、社風、人間関係、社長の人柄など目に見えない部分の情報が欲しかった。
- ・ 経営ビジョン、経営方針が不明確であり、社員の一体感も弱い。
- ・ 仕事は任されていて納得はしているが、職場での明るさや連帯感が感じられない。
- ・ 転職しても明確な仕事を与えてくれないし、仕事に関する指導もしてくれず困っている。
- ・ ワープロやパソコンもなく、非能率的な管理をしているが、その必要性も感じていない。
- ・ 英語の能力を活かしたいという理由で外資系の会社に転職したが、実際は英語をまったく必要としない仕事である。

以上、不満足を抱いている人材の意見、要望としては、自己に対する反省と同時に、転職情報に対する正確性を望む声が多いことが特徴としてあげられる。

V 考 察

本研究の結果から導き出された、登録型人材の転職行動に関する主な現代の特徴とその傾向を以下に記してみる。

まず転職前後の企業規模の変化については、大規模から中小規模に転職する割合が相対的に高い。特に女性と中高年齢層にその傾向がみられる。ただし、専門能力や自己のキャリアを転職によって活かしたいという志向が強い専門家や若い人材については、中小規模から大規模に転職する傾向を示している。また年取の変化については、トータルに評価した場合、若干の増加を示しているが、中高年齢層については、増加に比べて減少の割合が唯一高くなっている。事業内容については、転職前後の事業内容が一致している割合は非常に低いことが特徴としてあげられる。ただし専門職志向の強い人材については、一致の割合が相対的に高い傾向を示している。

次に転職・退職理由あるいは転職動機についての特徴としては、構造不況やバブル崩壊後の厳しい雇用状況にさらされていることに起因し、転職理由は個人動機に比べて会社都合によるものが多い傾向を示している。特に経営管理者、中高年齢層、男性、現実的・社会的・慣習的なパーソナリティをもつ人材にこの傾向が当てはまっている。ただし、自己の専門性やキャリアを活かしたいという科学技術者や若い人材、女性、研究的・企業的パーソナリティの持ち主については、個人都合による転職のほうが高い割合を示している。

最後に、転職後の個人の転職に対する評価（満足か不満足か）については、転職行動そのものが個人にとって良かったと判断する割合が75%以上であり、このことは転職に関する人材紹介事業の情報が適切であったことと同時に、この事業の果たしている社会的役割の重要性と存在意義にもつながると判断できる。ただし、転職という自己の意思決定の結果に対し、不満を覚悟している25%の人材については、そのほとんどが前節の結果に示した通り、より正確な転職情報の提供を要求しており、今後の人材紹介事業の課題となることが考えられる。また、不満足

を知覚している人材の60%以上が中小規模の企業であり、中小企業の経営体質の問題とその対策的行動は、転職行動の成功・失敗に大きな影響力を及ぼすといえよう。

(注)

- (1) March, J. G., and Simon, H. A., *Organizations*, John Wiley & Sons, 1958. p.92.
(土屋守章訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社, 1977. p.141.)

マーチ&サイモンは、参加の基準を離職の基準 (a turnover criterion) に求めることを提唱している。その理由は、参加者の離職は企業存続にとって重大なる影響力を与えることと、参加モチベーションの定量的測定が相対的に容易であることが考えられる。(占部都美・坂下昭宣 『近代組織論Ⅱ』白桃書房、1975、p.96.)

- (2) *ibid.*, pp.84-88. (前掲書 pp.128-135.)

マーチ&サイモンは、組織均衡論に欲求水準という概念を導入することによって、その修正を試みた。つまり、欲求水準>誘因効用によって個人は不満足を知覚する。ただし個人は即時組織を離脱するのではなく、この不満足を解消しうる代替案の探索行動を展開する。この場合、他の組織にその代替の機会が存在することが知覚された場合、貢献効用が増大し、貢献効用>誘因効用という不均衡が生じ、個人は組織を離脱するという意思決定を行う。(適応的動機行動のモデル)

- (3) *ibid.*, pp.93-99. (前掲書 pp.142-151.)

移動の欲求は、組織を移動する知覚された願望であり、転職したいという願望に相当する。

ibid., pp.100-106. (前掲書 pp.151-161.)

移動の容易度は、組織を移動する知覚された容易さであり、適切なる転職情報の提供は移動の容易度を高め、貢献効用を増大させる。

- (4) *ibid.*, p.93. (前掲書 p.141.)

従業員参加：一般モデル

「貢献効用を上回る誘因効用の差引超過分（4.1）の増加は、組織を去る個々の参加者の性向（4.2）を減少させ、またその差引超過分の減少は逆の効果をもっている（4.2:4.1）」この減少が不満足を知覚させ、欲求水準を充たしうる代替の機会の探求行動が開始される。

この一般的公準に加えて、「誘因と貢献の差引超過分は、二つの主な構成要素の関数である。すなわち、組織を去る知覚された願望（4.3）と組織を移動する知覚された容易さ（4.4）（すなわち放棄している代替の選択肢の効用）（4.1:4.3,4.4）である」

転職行動のメカニズムは、組織を去る知覚された願望（個人の転職に対する欲求）と、組織を移動する知覚された容易さ（人材紹介事業の提供する適切な情報）の関係を分析することによって明らかにすることができる。

- (5) Holland, J. L., *Making Vocational Choice: A Theory of Careers*, Prentice-Hall, 1973.

キャリア・パーソナリティの6つのタイプ

1、現実的タイプ

はっきりした、順序だてた、系統的な活動を好む。反対に、教育的、治療的な活動を嫌う。

（関連するタイプ：慣習的、研究的、 背反するタイプ：社会的）

2、研究的タイプ

抽象的、組織的、創造的な研究活動を好む。反対に、社会的、反復的な活動を嫌う。

（関連するタイプ：現実的、芸術的、 背反するタイプ：企業的）

3、芸術的タイプ

あいまいで、自由でかつ体系づけられていない活動を好む。反対に、明白な、体系的で秩序だてられた活動を嫌う。

（関連するタイプ：研究的、社会的、 背反するタイプ：慣習的）

4、社会的タイプ

人を訓練したり、成長、発展させたり、教えたりする活動を好む。反対に具体

的でかつ秩序だった活動は嫌う。

（関連するタイプ：芸術的、企業的、 背反するタイプ：現実的）

5、企業的タイプ

組織目標の達成、経済的な利益を得るために人を動かす活動を好む。反対に、観察による、具体的な、系統だった活動は嫌う。

（関連するタイプ：社会的、慣習的、 背反するタイプ：研究的）

6、慣習的タイプ

記録をつけ、資料をファイルし、複写したりすることを好む。反対に、あいまいで、自由で、探求的な活動は嫌う。

（関連するタイプ：企業的、現実的、 背反するタイプ：芸術的）

（参考文献）

Holland, J. L., *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*, Prentice - Hall. 1973.

March, J. G. and Simon, H. A., *Organizations*, John Wiley & Sons, 1958.

（土屋守章訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社、1977.）

Simon, H. A., *Administrative Behavior*, New York, 1945.

（松田武彦・高柳暁・二村敏子訳『経営行動』ダイヤモンド社、1965.）

伊藤研一「マーチ・サイモン理論の全体構造とその意義」『武蔵大学論集』27（1）1979。

占部都美・坂下昭宣『近代組織論Ⅱ』白桃書房、1975。

占部都美・宮下藤太郎・今井賢一『意思決定論』日本経営出版会、1968。

太田 肇『プロフェッショナルと組織』同文館、1994。

津田眞澄『日本的経営の人事戦略』同文館、1987。

土屋守章「組織均衡の理論と組織動態」『経済学論集』第9巻 第1号。

平野光俊『キャリア・ディベロップメント』文眞堂、1994。

二村敏子「組織均衡理論の批判と展開」『経済と経済学』第29号、1970。

参考資料 登録型人材用変数リスト

ID	サンプルNo 1から85まで順に入力
ENTRY	登録者の3分類 1：科学技術者、2：経営管理者、3：秘書、
AGE	年齢 実数にて入力
ENTIME	登録時期：登録年度、月度を実数にて入力：小数点2桁にてデータ定義 例）94年6月→（94.06）
EMPUNEMP	現職中 or 離職中 0：現職中、1：離職中
EDUC	最終学歴 1：高校卒業程度、2：専門学校卒業程度、3：高専・短大卒業程度、 4：四年制大学卒業程度、5：大学院修了程度、6：その他
FORDEG	海外学位 1：BA、2：BS、3：MBA、4：MA、5：PhD、6：なし
	転職前
ADDRESS	勤務先住所 1：都内、2：関東、3：中部、4：関西、5：九州、6：その他
TRADE	事業内容 1：建設・輸送、2：エネルギー・素材（鉄鋼、非鉄金属を含む）、 3：化学・薬品、4：食品、5：繊維、6：電気・機械・自動車、 7：商社・卸売、8：小売・流通、9：金融・保険、10：不動産、 11：通信・マスコミ・広告・出版、12：情報・ソフトウェア開発・販売 13：サービス、14：その他（15：不問、これはQ23希望職種での追加コード）

人材紹介事業における登録型人材の転職行動と職務満足度（牛窪 潔）

CAPITAL	資本金 実数にて入力、()百万円
WORKER	従業員数 実数にて入力
CAPTTYPE	資本系列 0：国内系、 1：外資系
WORKDUR	勤務期間 実数にて入力、()ヶ月
FINSECT	最終部課 1：人事、 2：総務、 3：経理・財務、 4：秘書、 5：広報、 6：営業、 7：情報処理、 8：生産・生産管理、 9：研究開発、 10：企画、 11：マーケティング、 12：管理・業務、 13：技術・特許、 14：品質管理、 15：経営者、 16：その他
FINPOSIT	最終職位 1：一般、 2：係長格、 3：課長格、 4：次長格、 5：部長格、 6：取締役格、 7：専門職、 8：その他
FINJOB	最終職務内容 1：経営、 2：営業、 3：総務・人事、 4：経理、 5：国際、 6：企画、 7：業務、 8：金融、 9：他管、 10：秘書（事務・ 通訳）、 11：生産管理、 12：機械、 13：電子・電気、 14：化学、 15：コンピュータ、 16：建設、 17：他科、 18：他技、 19：その他
FINSUBO	最終部下数（秘書はデータなし） 実数にて入力
TRANSMOT	退職・転職理由 1：キャリア・アップ、 2：チャレンジ性、 3：病気、 4：結婚、 5：ヘッドハンティング、 6：独立・後継、 7：Uターン、 8：その他（個人都合）、 9：会社方針、 10：対人関係、 11：リストラ、

12：倒産、 13：定年、 14：組織文化、 15：将来への不安、
16：勤務地、 17：処遇・労働条件、 18：その他（会社都合）

POSTSAL1 給与体系：基本給（ ）円、（秘書データなし） 実数にて入力
POSTSAL2 給与体系：諸手当合計（ ）円、（秘書データなし）
POSTSAL3 給与体系：月収（ ）円、
POSTSAL4 給与体系：年収（ ）円、
POSTSAL5 給与体系：賞与（ ）ヶ月、（秘書データなし）
TRANSNUM 転職回数
実数にて入力

転職希望

REQSCALE 希望規模（資本金）
1：資本金10億円以上、 2：1億円以上、 3：1千万円以上、
4：その他、 5：不問
REQCOMP 希望企業（秘書のみ入力）
1：日本企業、 2：外国企業、 3：不問
REQTRADE 希望業種（秘書データなし）
事業内容（Q9）のコードにて入力（第一志望のみ）
REQJOB 希望職種（秘書データなし）
最終職務内容（Q16）のコードにて入力（第一志望のみ）
REQPOST1 希望職位（秘書データなし）
0：こだわらない、 1：こだわる
REQPOST2 1と答えた個体は、（ ）職以上を最終職位（Q15）のコードにて入力
REQSAL1 希望給与：月収（ ）円
REQSAL2 希望給与：年収（ ）円
REMOVAL 転居（秘書データなし）
1：可、 2：条件付可、 3：不可

人材紹介事業における登録型人材の転職行動と職務満足度（牛窪 潔）

- WORKAREA 勤務地（秘書データなし）
勤務先住所（Q8）のコードにて入力
- CAREER キャリア・パーソナリティ
1：現実的、 2：研究的、 3：芸術的、 4：社会的、
5：企業的、 6：慣習的
- IMAGE 職業観（秘書データなし）
1：天職観、 2：自己啓発、 3：社会貢献、 4：給与所得、
5：良好な人間関係の形成、 6：生きがい、 7：その他
- FORLANG 外国語
英語のみの合計点数を実数にて入力
2：上級、 1：中級
- FAMILY1 未婚 or 既婚
0：未婚、 1：既婚
- FAMILY2 子供の数：（ ）人
- FAMILY3 扶養家族合計：（ ）人
- QUALIFIC 資格・免許・技能に関する取得数
合計値の実数にて入力

転職後

- SAT1 転職後の満足度：業績・将来性 5点評価を入力
- SAT2 転職後の満足度：社風・方針
- SAT3 転職後の満足度：職務内容
- SAT4 転職後の満足度：勤務地
- SAT5 転職後の満足度：職場の雰囲気
- SAT6 転職後の満足度：給与・待遇
- SAT7 転職後の満足度：休日・就業時間

SAT8	転職後の満足度：自己能力の発揮
SAT9	転職後の満足度：規模・安定性
SAT10	転職後の満足度：人間関係
SAT11	転職後の満足度：福利厚生
SAT12	転職そのものへの満足度 転職後の満足度（Q35）のコードにて入力
NEWTRADE	転職先企業の業種：事業内容（Q9）のコードにて入力
NEWCAPIT	転職先企業の資本金：実数にて入力
NEWMEMB	転職先企業の従業員数：実数にて入力
TRANSAL1	転職後の月収：実数にて入力
TRANSAL2	転職後の年収：実数にて入力