

### 第3章 学校卒業時の意識、初職の状況と現在の昇進意欲、モチベーション

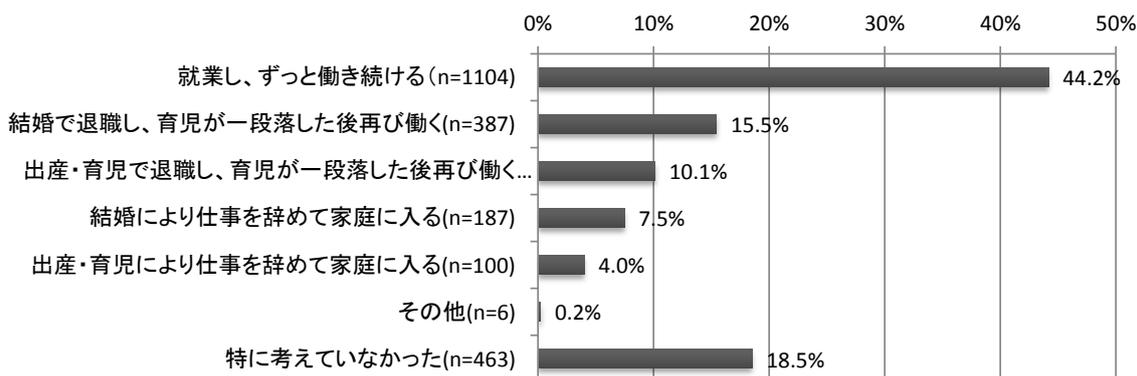
本調査でわかったのは、学校を卒業して職業人としてのキャリアをスタートさせた時点の意識が、その後の昇進意欲やモチベーションにずっと影響を与え続けるということである。しかし、その一方で、学校卒業時にどのような仕事の特性を重視したのか、また実際に入社した会社がそのような特性を備えていたかも現在の昇進意欲やモチベーションに影響を与えている。本章では、学校卒業時の意識と入社した企業の特性と現在の昇進意欲やモチベーションについて分析する。

#### 1. 学卒当時の意識と昇進意欲、モチベーション

##### (1) 学卒当時の意識「ずっと働き続ける」と考えていたかどうか

本調査では、学卒当時、どのような働き方をしようと考えていたかを聞いた質問がある。選択肢は、「1. 就業し、ずっと働き続ける」「2. 結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く」「3. 出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く」「4. 結婚により仕事を辞めて家庭に入る」「5. 出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る」「6. その他」「7. 特に考えていなかった」である。回答者のうち、選択した者が最も多かったのは、「就業し、働き続ける」であり、44.2%を占めた(図表 3-1)。もともと本調査の対象が正社員として働きながら子どものいる女性であるため、人口全体と比較すると(国立社会保障・人口問題研究所『出生動向基本調査』参照)、学卒当時から働き続けることを念頭においていた女性の割合は高いものとなっている。次に、「特に考えていなかった」(18.5%)、「結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く」(15.5%)、「出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く」(10.1%)と続く(図表 3-1)。

図表 3-1 「学卒当時、どのような働き方をしようと思っていたか」に対する回答



学卒当時の意識を学歴別に見たものが図表 3-2 である。「ずっと働き続ける」を選択した者は、大学院卒が最も高く(60.0%)、大卒(52.9%)、専門学校卒(41.4%)と続く。「結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く」「出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く」は同じ傾向を示しており、その他を除くと高校卒で最も高く、短大・高専卒が続く。最も低いのは、大学院卒、続いて大卒である。「結婚により仕事を辞めて家庭に入る」

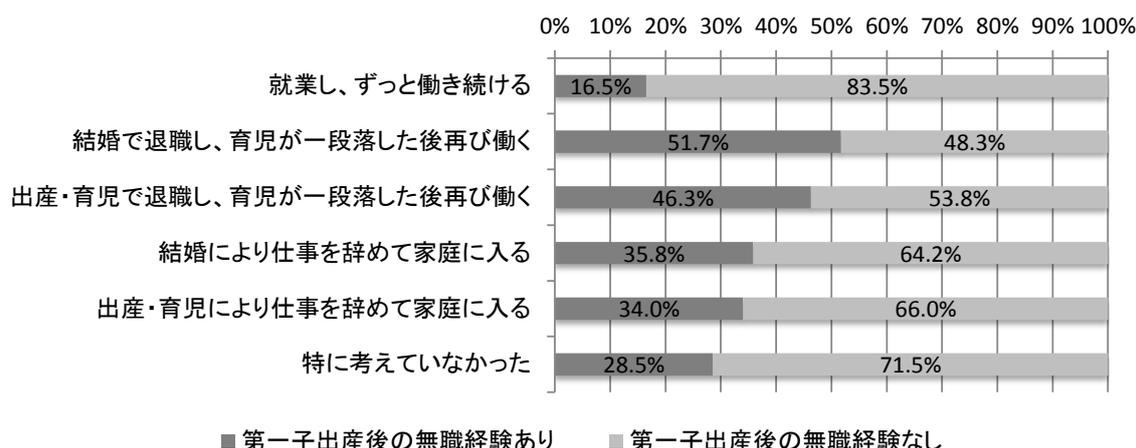
は、短大・高専卒が最も高く（10.2%）、高校卒が続く。「出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る」は、大学院卒以外、どの学歴層にも一定の割合で存在する。「特に考えていなかった」割合は、高校卒、短大・高専卒、大学院卒で高い。

図表 3-2 学卒当時の意識と学歴

|                         | 高校卒    | 専門学校卒  | 短大・高専卒 | 大学卒    | 大学院卒   | その他    | n     |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 就業し、ずっと働き続ける            | 34.4%  | 41.4%  | 34.9%  | 52.9%  | 60.0%  | 14.3%  | 1,104 |
| 結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く    | 18.4%  | 16.9%  | 18.1%  | 13.2%  | 7.8%   | 14.3%  | 387   |
| 出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く | 12.1%  | 10.0%  | 10.2%  | 9.4%   | 6.1%   | 28.6%  | 253   |
| 結婚により仕事を辞めて家庭に入る        | 9.7%   | 6.4%   | 10.2%  | 5.9%   | 1.7%   | 0.0%   | 187   |
| 出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る     | 4.0%   | 4.4%   | 4.2%   | 4.0%   | 1.7%   | 14.3%  | 100   |
| その他                     | 0.2%   | 0.8%   | 0.4%   | 0.0%   | 0.9%   | 0.0%   | 6     |
| 特に考えていなかった              | 21.3%  | 20.1%  | 22.1%  | 14.5%  | 21.7%  | 28.6%  | 463   |
| 計                       | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 2500  |
|                         | 527    | 249    | 542    | 1060   | 115    | 7      |       |

学卒当時の意識と、実際に第一子出産後に無職経験があったかどうかを見たのが、図 3-3 である。学卒時、「就業し、ずっと働き続ける」と考えていた者は出産後の無職経験が明らかに少なく 16.5%であった。一方、「結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く」「出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く」を選択した者はそれぞれ出産後の無職経験が 51.7%、46.3%であり、現実にも無職経験割合が最も高いグループとなっている。これに対して、「結婚により仕事を辞めて家庭に入る」「出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る」と思っていた者は、そもそも割合は少ないが、そういう中で、子どもを持ち正社員で働いている者は、卒業時の見込みと比べれば予想外に仕事を続けた者が多く、出産後の無職割合はそれぞれ 35.8%、34.0%となっており、6 割以上が実際には出産をきっかけに仕事を辞めずに、ずっと就業している。

図表 3-3 学卒当時の意識と出産後の無職経験



さらに、第一子出産後に無職経験があったかどうかを学歴別に見たのが、図表 3-4 である。学卒時に「就業し、ずっと働き続ける」と考えていた者で、実際には出産後一時的に無職を経験している者は、学歴が高くなるほど減少し、大学院卒で最も低く 7.3%となる。学卒時、再就職を考えていた者は、どの学歴層においても実際に出産後無職を経験している割合が約 4~6 割と高い。学卒時家庭に入ることを考えていた者は、大学院卒はそもそも

人数が少ないので他と傾向が異なるが、どの学歴層においても約3～4割は実際に仕事を辞めている。

図表 3-4 学歴別 学卒当時の意識と実際の無職経験

|                         | 第一子出産後の無職経験あり |       |        |       |       |
|-------------------------|---------------|-------|--------|-------|-------|
|                         | 高卒            | 専門学校卒 | 短大・高専卒 | 大学卒   | 大学院卒  |
| 就業し、ずっと働き続ける            | 22.7%         | 18.5% | 17.5%  | 15.0% | 7.3%  |
| 結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く    | 55.7%         | 54.8% | 54.1%  | 46.4% | 44.4% |
| 出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く | 48.4%         | 64.0% | 49.1%  | 39.0% | 42.9% |
| 結婚により仕事を辞めて家庭に入る        | 37.3%         | 43.8% | 40.0%  | 30.2% | 0.0%  |
| 出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る     | 33.3%         | 45.5% | 39.1%  | 28.6% | 50.0% |
| 特に考えていなかった              | 36.6%         | 32.0% | 29.2%  | 24.0% | 12.0% |

学卒時の意識を雇用区分別に示したのが図表 3-5 である。「ずっと働き続ける」を選択した者は、雇用区分ありの総合職が一番多く、58.1%である。続いて専門職 (46.4%)、準総合職 (43.9%) と続いている。「結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く」は、一般職が最も高く (18.5%)、準総合職 (17.5%)、雇用区分のない者 (15.5%) と続く。「出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く」は、専門職で最も高い (14.4%)。専門職は専門的なスキルがあるため、再就職しやすいと考えられる。続いて一般職 (13.0%)、準総合職 (11.4%) となっている。「結婚により仕事を辞めて家庭に入る」「出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る」割合は、一般職が最も高かった。「特に考えていなかった」割合が一番高いのは雇用区分なしの者であり (22.9%)、準総合職 (18.4%) が続いた。しかし「総合職」であっても、学校卒業時には結婚や出産での退職を考えている者が約3割いることも、女性の働き方を考える際には重要な点かもしれない。

図表 3-5 学卒当時の意識と雇用区分

|                         | 総合職    | 準総合職   | 一般職    | 専門職    | 雇用区分なし | n     |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 就業し、ずっと働き続ける            | 58.1%  | 43.9%  | 36.5%  | 46.4%  | 43.1%  | 1,104 |
| 結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く    | 11.6%  | 17.5%  | 18.5%  | 13.3%  | 15.5%  | 387   |
| 出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く | 9.1%   | 11.4%  | 13.0%  | 14.4%  | 8.5%   | 253   |
| 結婚により仕事を辞めて家庭に入る        | 6.2%   | 5.3%   | 11.0%  | 7.7%   | 6.5%   | 187   |
| 出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る     | 3.5%   | 3.5%   | 6.4%   | 2.8%   | 3.3%   | 100   |
| その他                     | 0.3%   | 0.0%   | 0.4%   | 0.0%   | 0.2%   | 6     |
| 特に考えていなかった              | 11.3%  | 18.4%  | 14.1%  | 15.5%  | 22.9%  | 463   |
| 計                       | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 2,500 |
|                         | 372    | 114    | 545    | 181    | 1,288  |       |

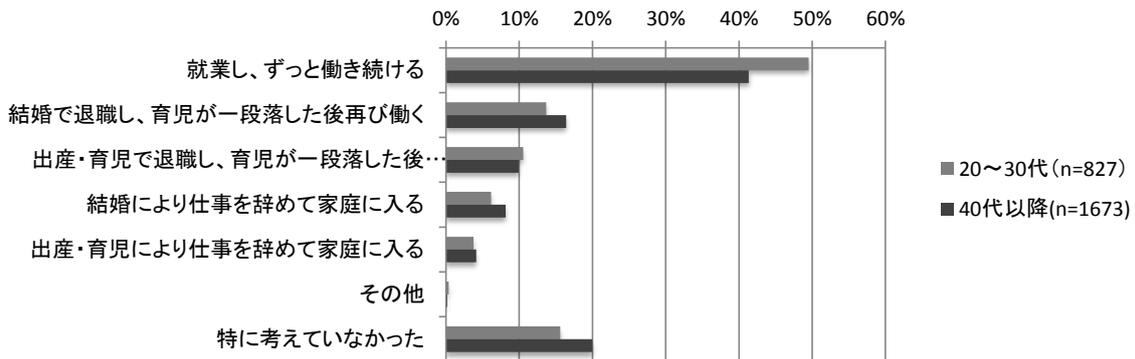
実際に、第一子出産後に無職経験があったかどうかを雇用区分別に見たのが、図表 3-6 である。学卒時に「就業し、ずっと働き続ける」と考えていた者で、実際には出産後一時的に無職を経験している者は、準総合職で最も低く 6.0%、続いて総合職 10.7% である。専門職や雇用区分なしの者は、2割程度が一時退職を経験している。学卒時、再就職を考えていた者は、一般職、専門職、雇用区分なしの者で実際に出産後無職を経験している割合が高い。学卒時家庭に入ることを考えていた者は、総合職では実際にはずっと働き続けている者が8割を超え、その他の雇用区分では大体3割～4割が仕事を辞めている。総合職は学卒時の考えとして「就業し、ずっと働き続ける」以外を選択した者でも、本調査は、現在正社員である者を対象としているので、実際には就業を継続している割合が高い。

図表 3-6 学卒当時の意識と実際の無職経験 雇用区分別

|                         | 第一子出産後の無職経験あり |       |       |       |        |
|-------------------------|---------------|-------|-------|-------|--------|
|                         | 総合職           | 準総合職  | 一般職   | 専門職   | 雇用区分なし |
| 就業し、ずっと働き続ける            | 10.7%         | 6.0%  | 16.6% | 22.6% | 18.7%  |
| 結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く    | 25.6%         | 20.0% | 60.4% | 50.0% | 56.3%  |
| 出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く | 20.6%         | 38.5% | 45.1% | 61.5% | 52.3%  |
| 結婚により仕事を辞めて家庭に入る        | 17.4%         | 33.3% | 30.0% | 28.6% | 46.4%  |
| 出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る     | 15.4%         | 25.0% | 42.9% | 0.0%  | 37.2%  |
| 特に考えていなかった              | 14.3%         | 4.8%  | 31.2% | 39.3% | 30.5%  |

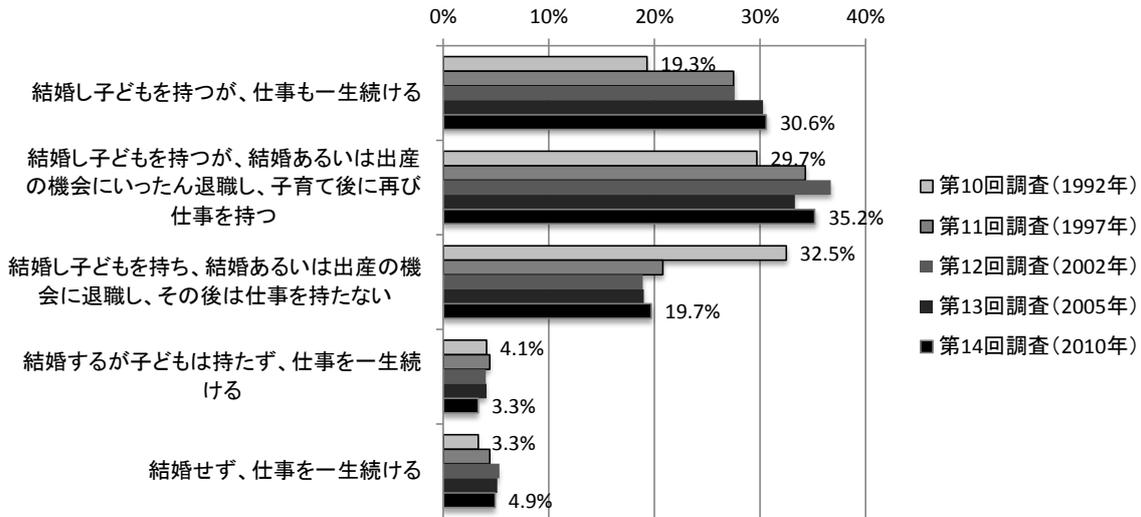
学卒時の意識を、年代を 20～30 代、40 代以降の 2 つのカテゴリーに分けてみると（図表 3-7）、学卒時から「就業し、ずっと働き続ける」と考えていた者は 20～30 代で 49.5%、40 代以降で 41.3%であった。図表 3-8 に示すように、国立社会保障・人口問題研究所が 5 年ごとに行っている『出生動向基本調査』では、2010 年の 18 歳から 50 歳以下独身層で、「結婚、出産するが仕事もずっと続ける」が 30.6%、これに対して、1992 年調査では 19.3%である。このように大きい差があるのに対して、この調査では 20 から 30 歳代と 40 歳代以降ではさほど大きい差はない。

図表 3-7 学卒当時の意識 年代別



『出生動向基本調査』独身者票の、女性の理想のライフコースをみると（図表 3-8）、最も多いのは、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」の再就職を選択した者であるが、「結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける」は増加傾向にある。「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」の家庭に入ることを選択した者は減少傾向にある。

図表 3-8 女性の理想のライフコース



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」より筆者作成

(2) 学卒当時の意識と昇進意欲、モチベーション

① 昇進意欲

学卒当時の意識は現在の昇進意欲に影響を及ぼしているのだろうか。2つの関係を見たのが図表 3-9 である。「その他」についてはサンプル数が少ないため除いた。

「昇進したい」割合が最も多かったのは、学卒時に「就業し、ずっと働き続ける」と考えていた者だった(44.9%)。対して、「昇進したい」割合が最も低かったのは、学卒時「特に考えていなかった」者だった(25.5%)。学卒時に、結婚や出産で退職し、再就職やそのまま家庭に入ると考えていた者で、現在「昇進したい」と考えている者は概ね3割前後であった。「昇進したくない」割合が高かったのは、「出産・育児で退職し、育児がひと段落した後再び働く」(33.6%)、「就業し、ずっと働き続ける」(33.4%)であった。「昇進したくない」割合が最も低かったのは、「結婚により仕事を辞めて家庭に入る」(25.3%)を選択した者であり、彼女たちは「昇進がない」割合が36.4%と高い。「昇進がない」割合が最も高かったのは「特に考えていなかった」を選択した者(42.8%)で、「結婚で退職し、育児がひと段落した後再び働く」(38.5%)「出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る」(37.0%)がそれに続く。

図表 3-9 学卒当時の意識と昇進意欲

|                         | 昇進したい | 昇進したくない | 昇進がない | 計      | n     |
|-------------------------|-------|---------|-------|--------|-------|
| 就業し、ずっと働き続ける            | 44.9% | 33.4%   | 21.7% | 100.0% | 1,104 |
| 結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く    | 32.3% | 29.2%   | 38.5% | 100.0% | 387   |
| 出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く | 32.0% | 33.6%   | 34.4% | 100.0% | 253   |
| 結婚により仕事を辞めて家庭に入る        | 28.3% | 25.3%   | 36.4% | 100.0% | 187   |
| 出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る     | 32.0% | 31.0%   | 37.0% | 100.0% | 100   |
| 特に考えていなかった              | 25.5% | 31.8%   | 42.8% | 100.0% | 463   |

②モチベーション

次に、学卒当時の意識は現在のモチベーションに影響を与えているのかを確認する。

図表 3-10 は、学卒当時の意識別に、現在のモチベーションの平均を見たものである。これによると、「チーム協調意欲」のみ他と違った傾向を見せているが、他 2 つのモチベーションは概ね似た傾向があった。学卒当時「就業し、ずっと働き続ける」と考えていた者は、平均値が軒並み高く、対して、学卒当時「特に考えていなかった」者は、3 つのモチベーションが共に低い。「結婚で退職し、育児がひと段落した後再び働く」「出産・育児で退職し、育児がひと段落した後再び働く」などの「再就職」を選択した者は「就業し、ずっと働き続ける」の次に高い平均値となっており、それに「結婚により仕事を辞めて家庭に入る」「出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る」が続く。一旦退職を考えていても、その後再就職しようと考えていたかどうかで、現在のモチベーションは変化するようである。他と違う傾向を見せている「チーム協調意欲」については、「出産・育児により仕事を辞め、再就職、またはそのまま家庭に入る」を選択した者の平均値が高かった。

図表 3-10 学卒当時の意識とモチベーション

|                         | 創意工夫意欲       | チーム協調意欲    | 長期キャリア開発意欲      | n     |
|-------------------------|--------------|------------|-----------------|-------|
|                         | 平均           | 平均         | 平均              |       |
| 就業し、ずっと働き続ける            | 101.34 * *** | 100.98 *** | 101.61 ***      | 1,104 |
| 結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く    | 100.18 ***   | 99.66 **   | 100.99 *** **   | 387   |
| 出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く | 100.27 ***   | 101.46 *** | 100.70 *** * ** | 253   |
| 結婚により仕事を辞めて家庭に入る        | 98.86        | 99.81 *    | 95.47           | 187   |
| 出産・育児により仕事を辞めて家庭に入る     | 99.03        | 101.06 **  | 96.37           | 100   |
| 特に考えていなかった              | 97.12        | 96.91      | 97.55           | 463   |

t検定 \*\*\*p<0.01 \*\*p<0.05 \*p<0.1

統計的に有意な差は、まず、「創意工夫意欲」では、「就業してずっと働き続ける」が「結婚により仕事を辞めて家庭に入る」「特に考えていなかった」比べて、また、「再就職」を選択した者が「特に考えていなかった」と比べて、有意に現在の創意工夫意欲が高いことが分かった。

「チーム協調意欲」については、「特に考えていなかった」がその他に比べて、有意に現在のチーム協調意欲が低い。

「長期キャリア開発意欲」は、「就業し、ずっと働き続ける」が「家庭に入る」「特に考えていなかった」に比べて、また、「結婚で退職し、育児が一段落した後再び働く」が「家庭に入る」「特に考えていなかった」に比べて、「出産・育児で退職し、育児が一段落した後再び働く」が「家庭に入る」「特に考えていなかった」に比べて、有意に高かった。

## 2. 就職活動時に重視した項目、最初に入社した会社でのギャップと昇進意欲、モチベーション

### (1) 就職活動時に重視した項目、最初に入社した会社でのギャップ

本調査では、就職活動の際重視した項目と、その項目が最初に入社した会社で実際にどうであったかを聞いた10項目がある。それぞれ、就職活動時は「重視した」「まあ重視した」「どちらでもない」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」の5件法で、最初に就職した会社では「そうだった」「まあそうだった」「どちらでもない」「あまりそうではなかった」「そうではなかった」の5件法で聞いた。

10項目の中で、回答者が就職活動時に「重視した」（「まあ重視した」含む）割合が最も多かったのは、「自分の興味のあること、やりたいことができる」57.0%、続いて「自分の専門を生かせる」47.2%、「転居を伴う転勤がない」46.0%となっている。そして、実際に最初に就職した会社が「そうだった」（「まあそうだった」含む）割合が最も高かったのは、「転居を伴う転勤がない」53.2%、続いて「自分の興味があること、やりたいことができる」49.4%、「年功で賃金が上がる」44.3%となっている（表3-11）。

図表 3-11 「就職活動時重視した」割合と  
「学校卒業後最初に就職した会社」が実際「そうだった」割合 全体

|                       | 就職活動時              | 最初に就職した会社            |
|-----------------------|--------------------|----------------------|
|                       | 「重視した」<br>「まあ重視した」 | 「そうだった」<br>「まあそうだった」 |
| 自分の興味のあること、やりたいことができる | 57.0%              | 49.4%                |
| 自分の専門を生かせる            | 47.2%              | 41.9%                |
| 成果が給与に反映される           | 39.0%              | 32.6%                |
| 年功で賃金が上がる             | 36.8%              | 44.3%                |
| 賃金の面で男女差がない           | 36.1%              | 34.6%                |
| 待遇（配置や昇進など）に男女差がない    | 35.2%              | 31.8%                |
| 女性が活躍している             | 41.2%              | 41.4%                |
| 妊娠・出産・育児のための制度が整っている  | 38.3%              | 40.8%                |
| 残業が少ない                | 30.0%              | 31.8%                |
| 転居を伴う転勤がない            | 46.0%              | 53.2%                |

図表 3-11 は、全体でどれくらいの者が各項目を重視し、全体でどれくらいの者が実際にそうだったかを表した表であったが、次に、就職活動時に「重視した」者の中で、どれくらいの者が「そうだった」（「まあそうだった」を含む）のかを見たのが図表 3-12 である。最も希望が叶ったのは、「自分の興味のあること、やりたいことが生かせる」で、「重視した」57.0%のうち、71.9%が実際に「そうだった」と回答している。反対に、最も希望が叶わなかったのは、「残業が少ない」で、「重視した」30.0%のうち、実際「そうだった」のは4割に満たない。「成果が給与に反映される」「賃金の面で男女差がない」「待遇（昇進や配置など）に男女差がない」についても、実際に「そうだった」割合は5割に満たない。

図表 3-12 「就職活動時、重視した」者の中で、  
「学校卒業後最初に就職した会社」が実際「そうだった」割合

|                       | 就職活動時              | 最初に就職した会社            |
|-----------------------|--------------------|----------------------|
|                       | 「重視した」<br>「まあ重視した」 | 「そうだった」<br>「まあそうだった」 |
| 自分の興味のあること、やりたいことができる | 57.0%              | 71.9%                |
| 自分の専門を生かせる            | 47.2%              | 57.6%                |
| 成果が給与に反映される           | 39.0%              | 45.5%                |
| 年功で賃金が上がる             | 36.8%              | 53.1%                |
| 賃金の面で男女差がない           | 36.1%              | 46.0%                |
| 待遇(配置や昇進など)に男女差がない    | 35.2%              | 43.1%                |
| 女性が活躍している             | 41.2%              | 54.1%                |
| 妊娠・出産・育児のための制度が整っている  | 38.3%              | 50.4%                |
| 残業が少ない                | 30.0%              | 37.2%                |
| 転居を伴う転勤がない            | 46.0%              | 59.6%                |

雇用区分別に見てみると(図表 3-13)、「自分の興味のあること、やりたいことができる」割合は、就職活動時に「重視した」割合も、最初に入社した会社が実際に「そうだった」割合(就職活動時に重視していなかった人も含んだ中での割合)も総合職が最も高くそれぞれ 72.6%、61.6%となっている。「自分の専門が生かせる」のは専門職で、就職活動時 64.6%が重視し、実際に最初に入社した会社で 59.1%が「そうだった」と回答している。「成果が給与に反映される」のは総合職が最も高く(46.8%)、準総合職(28.1%)、一般職(27.3%)は低い。「年功で賃金が上がる」については、全ての雇用区分で「重視した」割合より実際に「そうだった」割合が上回っている。「賃金の面で男女差がない」では、最もギャップが大きかったのは準総合職であり、44.7%が「重視した」にも関わらず、実際に「そうだった」割合は 26.3%にとどまる。「待遇(配置や昇進など)に男女差がない」では、準総合職と一般職で「重視した」にも関わらず実際に「そうだった」割合が約 8%ポイントほど下がっているのに対し、専門職は「重視した」割合よりも実際に「そうだった」割合が上回っている。「女性が活躍している」のは、準総合職で「重視した」にも関わらず実際に「そうだった」割合が約 8%ポイント下がっているのに対し、専門職は「重視した」割合よりも実際に「そうだった」割合が 5.5%ポイント上回っている。「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」割合は、準総合職以外の全ての雇用区分で「重視した」割合よりも実際に「そうだった」割合が高い。「残業が少ない」ことを重視した割合はそれぞれの雇用区分で一律に低く、「転居を伴う転勤が少ない」ことは一般職、準総合職、専門職で重視されており、実際に「そうだった」割合も高い。

図表 3-13 「就職活動時重視した」割合と  
「学校卒業後最初に就職した会社」が実際「そうだった」割合 雇用区分別

|                       | 雇用区分あり     |           |             |           |            |           |            |           | 雇用区分なし<br>(n=1,288) |           |
|-----------------------|------------|-----------|-------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|---------------------|-----------|
|                       | 総合職(n=372) |           | 準総合職(n=114) |           | 一般職(n=545) |           | 専門職(n=181) |           | 就職活動時               | 最初に入社した会社 |
|                       | 就職活動時      | 最初に入社した会社 | 就職活動時       | 最初に入社した会社 | 就職活動時      | 最初に入社した会社 | 就職活動時      | 最初に入社した会社 |                     |           |
| 自分の興味のあること、やりたいことができる | 72.6%      | 61.6%     | 64.9%       | 46.5%     | 53.6%      | 44.4%     | 65.2%      | 54.1%     | 52.1%               | 49.4%     |
| 自分の専門を生かせる            | 55.4%      | 49.2%     | 54.4%       | 46.5%     | 36.2%      | 31.9%     | 64.6%      | 59.1%     | 46.5%               | 41.2%     |
| 成果が給与に反映される           | 51.9%      | 46.8%     | 45.6%       | 28.1%     | 35.6%      | 27.3%     | 47.0%      | 32.0%     | 35.0%               | 31.3%     |
| 年功で賃金が上がる             | 46.5%      | 51.4%     | 42.1%       | 50.9%     | 40.0%      | 47.2%     | 36.5%      | 44.8%     | 32.3%               | 40.4%     |
| 賃金の面で男女差がない           | 48.4%      | 45.2%     | 44.7%       | 26.3%     | 29.9%      | 26.6%     | 42.5%      | 40.3%     | 33.5%               | 34.9%     |
| 待遇(配置や昇進など)に男女差がない    | 45.2%      | 40.3%     | 38.6%       | 29.8%     | 32.7%      | 24.4%     | 34.8%      | 40.9%     | 33.1%               | 31.3%     |
| 女性が活躍している             | 43.8%      | 43.0%     | 50.0%       | 42.1%     | 38.2%      | 37.6%     | 45.9%      | 51.4%     | 40.3%               | 41.0%     |
| 妊娠・出産・育児のための制度が整っている  | 47.6%      | 51.3%     | 49.1%       | 45.6%     | 36.3%      | 40.6%     | 37.6%      | 39.2%     | 35.6%               | 37.6%     |
| 残業が少ない                | 31.7%      | 30.7%     | 29.8%       | 31.6%     | 30.6%      | 34.7%     | 30.4%      | 29.8%     | 29.1%               | 31.1%     |
| 転居を伴う転勤がない            | 40.9%      | 40.1%     | 53.5%       | 59.7%     | 54.9%      | 63.1%     | 50.3%      | 58.6%     | 42.6%               | 51.4%     |

次に、20～30代、40代以上の2グループに分けた年代別で見ると(図表3-14)、ほとんど全ての項目において、20～30代の方が、40代以上よりも就職活動時「重視した」割合が高い。特に若い世代の方が、「自分の興味のあること、やりたいことができる」及び「妊娠出産のための制度が整っている」は、10%ポイント近く重視度合いが上がっている。続いて、「待遇(昇進や配置)面で男女差がない」が6%ポイント高い。インターネットを通じた就職が高まった若い世代の方が、勤務先を「選ぶ」という意識がより強くなっていることが伺われる。

図表 3-14 「就職活動時重視した」割合と  
「学校卒業後最初に就職した会社」が実際「そうだった」割合 年代別

|                       | 20～30代(n=827) |           | 40代以上(n=1,673) |           |
|-----------------------|---------------|-----------|----------------|-----------|
|                       | 就職活動時         | 最初に入社した会社 | 就職活動時          | 最初に入社した会社 |
| 自分の興味のあること、やりたいことができる | 63.1%         | 52.2%     | 54.0%          | 48.0%     |
| 自分の専門を生かせる            | 49.5%         | 42.4%     | 46.1%          | 41.7%     |
| 成果が給与に反映される           | 41.8%         | 36.6%     | 37.6%          | 30.7%     |
| 年功で賃金が上がる             | 35.9%         | 42.9%     | 37.3%          | 45.0%     |
| 賃金の面で男女差がない           | 38.0%         | 39.7%     | 35.1%          | 32.1%     |
| 待遇(配置や昇進など)に男女差がない    | 39.1%         | 37.7%     | 33.2%          | 28.8%     |
| 女性が活躍している             | 43.5%         | 45.5%     | 40.1%          | 39.3%     |
| 妊娠・出産・育児のための制度が整っている  | 44.5%         | 45.8%     | 35.2%          | 38.3%     |
| 残業が少ない                | 32.8%         | 36.3%     | 28.6%          | 29.5%     |
| 転居を伴う転勤がない            | 47.6%         | 54.4%     | 45.3%          | 52.5%     |

また、現在の役職別に見てみると(図表3-15)、現在部長相当職以上を除くと、役職が上がるほど、そもそも入社時にそれぞれの項目を重視した割合が高いことが示されている。また最初に入社した会社が実際にそうであった割合も、特に「興味のあること、やりたいことができる」、「専門が生かせる」、「成果が給与に反映される」、「待遇(配置や昇進など)に男女差がない」などの点で、役職についていない者より高いものとなっている。

図表 3-15 「就職活動時重視した」割合と  
「学校卒業後最初に就職した会社」が実際「そうだった」割合 現在の役職別

|                       | 現在役職なし(n=780) |           | 現在主任・係長相当職(n=637) |           | 現在課長相当職(n=456) |           | 現在部長相当職以上(n=385) |           |
|-----------------------|---------------|-----------|-------------------|-----------|----------------|-----------|------------------|-----------|
|                       | 就職活動時         | 最初に入社した会社 | 就職活動時             | 最初に入社した会社 | 就職活動時          | 最初に入社した会社 | 就職活動時            | 最初に入社した会社 |
| 自分の興味のあること、やりたいことができる | 51.9%         | 43.6%     | 60.4%             | 52.6%     | 64.3%          | 55.0%     | 58.2%            | 54.8%     |
| 自分の専門を生かせる            | 43.5%         | 38.9%     | 47.6%             | 43.3%     | 51.1%          | 45.2%     | 52.5%            | 46.5%     |
| 成果が給与に反映される           | 35.1%         | 30.4%     | 37.7%             | 31.7%     | 44.3%          | 37.9%     | 46.2%            | 37.9%     |
| 年功で賃金が上がる             | 34.2%         | 40.0%     | 37.7%             | 44.6%     | 39.3%          | 51.3%     | 37.9%            | 46.0%     |
| 賃金の面で男女差がない           | 31.2%         | 32.7%     | 37.1%             | 33.0%     | 41.5%          | 39.9%     | 39.5%            | 36.1%     |
| 待遇(配置や昇進など)に男女差がない    | 29.0%         | 29.2%     | 34.9%             | 32.0%     | 43.2%          | 36.0%     | 39.5%            | 33.0%     |
| 女性が活躍している             | 36.3%         | 40.8%     | 41.0%             | 40.0%     | 48.9%          | 45.2%     | 46.0%            | 43.1%     |
| 妊娠・出産・育児のための制度が整っている  | 33.6%         | 38.6%     | 41.9%             | 43.6%     | 40.1%          | 45.4%     | 44.7%            | 43.6%     |
| 残業が少ない                | 25.3%         | 30.1%     | 31.7%             | 33.6%     | 34.4%          | 34.9%     | 33.6%            | 33.8%     |
| 転居を伴う転勤がない            | 41.7%         | 51.4%     | 49.1%             | 53.5%     | 53.7%          | 57.9%     | 44.7%            | 52.5%     |

## (2) 就職時の意識・実態と昇進意欲、モチベーション

それでは、現在「昇進したい」と考えている者、あるいは現在「昇進したくない」と考えている者は、就職活動時にはどのような項目を重視していたのだろうか。また、就職活動時に重視した項目が、実際に入社した会社でどうだったかによって、現在のモチベーションに違いはあるのだろうか。

### ① 昇進意欲

図表 3-16 は、現在の昇進意欲別に就職活動時重視していた割合を見たものである。現在「昇進したい」と考えている者が、就職活動時最も重視したのは「自分の興味のあること、やりたいことができる」で 66.9%、次に、「自分の専門を生かせる」で 53.6%、「成果が給与に反映される」51.1%であった。

対して現在「昇進したくない」と考えている者は、全体的に重視した割合が「昇進したい」者よりも下がる。重視した項目は上から「自分の興味のあること、やりたいことができる」56.2%、「自分の専門を生かせる」47.4%と、ここまでは「昇進したい」者と同じだが、次に「転居を伴う転勤がない」45.5%となっている。現在「昇進がない」者については、「昇進したくない」者よりもさらに全体的に割合が下がり、「自分の興味のあること、やりたいことができる」46.4%、「転居を伴う転勤がない」44.5%、「自分の専門を生かせる」39.7%などを重視している。

現在「昇進したい」者と「昇進したくない」者の間で、重視した割合で差が大きかったのは、「成果が給与に反映される」で約 15%ポイントの差、「待遇(配置や昇進など)に男女差がない」で約 14%ポイントの差、「賃金の面で男女差がない」で約 11%ポイントの差であった。現在「昇進したい」者は、就職活動時、より男女平等な企業を求めていたと考えられる。

図表 3-16 現在の昇進意欲別 就職活動時重視していたこと

|                       | 現在「昇進したい」(n=908)    | 現在「昇進したくない」(n=813)  | 現在「昇進がない」(n=773)    |
|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
|                       | 就職活動時「重視した」「まあ重視した」 | 就職活動時「重視した」「まあ重視した」 | 就職活動時「重視した」「まあ重視した」 |
| 自分の興味のあること、やりたいことができる | 66.9%               | 56.2%               | 46.4%               |
| 自分の専門を生かせる            | 53.6%               | 47.4%               | 39.7%               |
| 成果が給与に反映される           | 51.1%               | 35.9%               | 28.1%               |
| 年功で賃金が上がる             | 44.5%               | 37.0%               | 27.7%               |
| 賃金の面で男女差がない           | 46.8%               | 35.6%               | 24.1%               |
| 待遇(配置や昇進など)に男女差がない    | 47.2%               | 33.6%               | 22.7%               |
| 女性が活躍している             | 49.5%               | 40.8%               | 32.0%               |
| 妊娠・出産・育児のための制度が整っている  | 44.4%               | 40.6%               | 28.8%               |
| 残業が少ない                | 30.6%               | 30.8%               | 28.4%               |
| 転居を伴う転動がない            | 47.8%               | 45.5%               | 44.5%               |

就職活動時にある項目を「重視した」にも関わらず、実際に入社した会社が「そうではなかった」場合、「そうだった」者に比べて現在の昇進意欲に差はあるのだろうか(図表 3-17)。(「昇進したい」「昇進したくない」のみとし、「昇進がない」場合は除いた。)

「女性が活躍している」以外の全ての項目において、就職活動時「重視した」(「まあ重視した」含む)者の中で、実際に入社した会社が「そうだった」(「まあそうだった」含む)者と、「そうではなかった」(「どちらでもない」「あまりそうではなかった」含む)者を比較すると、「そうだった」者の方が現在「昇進したい」と回答している割合が高く、「昇進したくない」と回答している割合が低かった。統計的に有意な差が出たのは、10項目中「残業が少ない」の1項目のみであり、入社時に「残業が少ない」ことを重視した者が、実際に入社した会社で希望通り残業が少ない場合には、現在の昇進意欲が高く、希望と反して残業が多い場合には、現在の昇進意欲が低くなっている。

図表 3-17 就職活動時重視していたことと、実際に入社した会社でのギャップが現在の昇進意欲に及ぼす影響

|                       | 就職活動時「重視した」 | 最初に入社した会社 |          | 現在「昇進したい」 | 現在「昇進したくない」 |     |
|-----------------------|-------------|-----------|----------|-----------|-------------|-----|
|                       |             | そうだった     | そうではなかった |           |             |     |
| 自分の興味のあること、やりたいことができる | 57.0%       | そうだった     | 71.9%    | 58.3%     | 41.7%       |     |
|                       |             | そうではなかった  | 28.1%    | 53.3%     | 46.7%       |     |
| 自分の専門を生かせる            | 47.2%       | そうだった     | 73.0%    | 56.8%     | 43.2%       |     |
|                       |             | そうではなかった  | 27.0%    | 53.0%     | 47.0%       |     |
| 成果が給与に反映される           | 39.0%       | そうだった     | 58.6%    | 61.8%     | 38.2%       |     |
|                       |             | そうではなかった  | 41.4%    | 60.7%     | 39.3%       |     |
| 年功で賃金が上がる             | 36.8%       | そうだった     | 70.4%    | 57.4%     | 42.6%       |     |
|                       |             | そうではなかった  | 29.6%    | 57.1%     | 42.9%       |     |
| 賃金の面で男女差がない           | 36.1%       | そうだった     | 62.7%    | 59.8%     | 40.3%       |     |
|                       |             | そうではなかった  | 37.3%    | 59.1%     | 40.9%       |     |
| 待遇(配置や昇進など)に男女差がない    | 35.2%       | そうだった     | 58.9%    | 62.7%     | 37.3%       |     |
|                       |             | そうではなかった  | 41.1%    | 58.7%     | 41.3%       |     |
| 女性が活躍している             | 41.2%       | そうだった     | 69.8%    | 57.1%     | 42.9%       |     |
|                       |             | そうではなかった  | 30.2%    | 58.4%     | 41.6%       |     |
| 妊娠・出産・育児のための制度が整っている  | 38.3%       | そうだった     | 71.1%    | 56.6%     | 43.4%       |     |
|                       |             | そうではなかった  | 28.9%    | 50.5%     | 49.5%       |     |
| 残業が少ない                | 30.0%       | そうだった     | 60.2%    | 57.5%     | 42.5%       | *** |
|                       |             | そうではなかった  | 39.8%    | 44.8%     | 55.2%       |     |
| 転居を伴う転動がない            | 46.0%       | そうだった     | 78.6%    | 54.1%     | 45.9%       |     |
|                       |             | そうではなかった  | 21.4%    | 53.4%     | 46.6%       |     |

χ 二乗検定 \*\*\* p<0.01 \*\* p<0.05 \* p<0

図表 3-18 は、同様のギャップを雇用区分別に見たもののうち、有意な結果が出たものだけをまとめた表である。総合職は、就職活動時の希望とそのギャップが現在の昇進意欲にまで影響を及ぼしている項目はなかったが、準総合職では「女性が活躍している」「残業が

少ない」、一般職では「自分の興味のあること、やりたいことができる」「自分の専門を生かせる」「残業が少ない」、専門職では「転居を伴う転勤がない」に関して入社時に希望が叶ったかどうかで、現在の昇進意欲にまで影響が残ることが分かった。

図表 3-18 就職活動時重視していたことと、実際に入社した会社でのギャップが現在の昇進意欲に及ぼす影響 雇用区分別（有意な結果のみ）

| 雇用区分 |                       | 就職活動時「重視した」 | 最初に入社した会社 |          | 現在「昇進したい」 | 現在「昇進したくない」 |    |
|------|-----------------------|-------------|-----------|----------|-----------|-------------|----|
|      |                       |             | そうだった     | そうではなかった |           |             |    |
| 準総合職 | 女性が活躍している             | 50.0%       | 42.1%     | 57.9%    | 67.7%     | 32.3%       | *  |
|      | 残業が少ない                | 29.8%       | 31.6%     | 68.4%    | 42.1%     | 57.9%       | *  |
| 一般職  | 自分の興味のあること、やりたいことができる | 53.6%       | 44.4%     | 55.6%    | 73.1%     | 26.9%       | *  |
|      | 自分の専門を生かせる            | 36.2%       | 31.9%     | 68.1%    | 63.5%     | 36.5%       | *  |
|      | 残業が少ない                | 30.6%       | 34.7%     | 65.3%    | 68.0%     | 32.0%       | ** |
| 専門職  | 転居を伴う転勤がない            | 50.3%       | 58.6%     | 41.4%    | 66.1%     | 33.9%       | ** |
|      |                       |             | 22.2%     | 77.8%    | 33.9%     | 66.1%       |    |

χ 二乗検定 \*\*\* p<0.01 \*\* p<0.05 \* p<0.1

年代別に違いがあるかを確認したのが図表 3-19 である。20 代～30 代は、「女性が活躍している」「結婚・出産・育児のための制度が整っている」「残業が少ない」、40 代以上は、「自分の専門を生かせる」「女性が活躍している」に関して入社時に希望が叶ったかどうかで、現在の昇進意欲にまで影響が残る。両世代に共通しているのが「女性が活躍している」であるが、20 代～30 代では、入社時に女性が活躍していることを重視した者にとって、実際に入社した会社で本当に女性が活躍していたかどうかは、その後の昇進意欲を高くしている。一方、40 代では、「そうではなかった」と回答している者のほうが昇進意欲が高いがそれは、40 代では、キャリア意識の高い人のほうが、「女性が活躍していたか」ということに対して厳しく判断しているからであろうか。

また、20～30 代では、「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」についても、実際に入社した会社で本当に制度が整っていたかどうかで現在の昇進意欲に影響を及ぼすという結果が出た。本調査の対象者は、従業員 301 人以上の企業規模に勤める女性であり、大企業においては比較的制度が整っていることから、ここには単に「制度が整っているかどうか」だけではなく、暗に「制度の使いやすさが整っているかどうか」という意味合いが含まれているのではないかと推測できる。20 代～30 代の女性は、ワーク・ライフ・バランスに敏感な層であり、制度面での不満が 40 代以上に比べて大きく昇進意欲に影響すると考えられる。

図表 3-19 就職活動時重視していたことと、実際に入社した会社でのギャップが現在の昇進意欲に及ぼす影響 年代別（有意な結果のみ）

| 年代別    |                      | 就職活動時「重視した」 | 最初に入社した会社 |       | 現在「昇進したい」 | 現在「昇進たくない」 |    |
|--------|----------------------|-------------|-----------|-------|-----------|------------|----|
| 20～30代 | 女性が活躍している            | 43.5%       | そうだった     | 45.5% | 66.4%     | 33.6%      | ** |
|        |                      |             | そうではなかった  | 54.5% | 53.5%     | 46.5%      |    |
|        | 妊娠・出産・育児のための制度が整っている | 44.5%       | そうだった     | 45.8% | 61.2%     | 38.8%      | ** |
|        |                      |             | そうではなかった  | 54.2% | 44.9%     | 55.1%      |    |
| 残業が少ない | 32.8%                | そうだった       | 36.3%     | 65.0% | 35.0%     | ***        |    |
|        |                      | そうではなかった    | 63.7%     | 44.1% | 55.9%     |            |    |
| 40代以上  | 自分の専門を生かせる           | 46.1%       | そうだった     | 41.7% | 54.7%     | 45.3%      | *  |
|        |                      |             | そうではなかった  | 58.3% | 45.7%     | 54.3%      |    |
|        | 女性が活躍している            | 40.1%       | そうだった     | 39.3% | 51.3%     | 48.7%      | ** |
|        |                      |             | そうではなかった  | 60.7% | 61.5%     | 38.5%      |    |

χ 二乗検定 \*\*\* p<0.01 \*\* p<0.05 \* p<0.1

## ②モチベーション

続いて、就職活動時に重視した項目が、実際に入社した会社でどうだったかによって、現在のモチベーションに違いがあるのかをしてみる（図表 3-20）。昇進意欲とは異なり、ほぼ全ての項目において、就職活動時に重視した項目が実際に入社した会社で希望通りだった者が、そうではなかった者に比べて有意にモチベーションが高かった。昇進意欲には有意に影響を及ぼしていた「残業が少ない」については、現在のモチベーションの中でも「チーム協調意欲」には有意な差がなかった。

図表 3-20 就職活動時重視していたことと、実際に入社した会社でのギャップが現在のモチベーションに及ぼす影響

|                       | 就職活動時「重視した」 | 最初に入社した会社 |       | 現在の意欲  |         |            | サンプル数 |
|-----------------------|-------------|-----------|-------|--------|---------|------------|-------|
|                       |             |           |       | 創意工夫意欲 | チーム協調意欲 | 長期キャリア開発意欲 |       |
| 自分の興味のあること、やりたいことができる | 57.0%       | そうだった     | 71.9% | 103.22 | 102.71  | 103.55     | 1024  |
|                       |             | そうではなかった  | 28.1% | 100.20 | 100.49  | 99.56      | 401   |
| 自分の専門を生かせる            | 47.2%       | そうだった     | 73.0% | 103.27 | 102.82  | 103.75     | 862   |
|                       |             | そうではなかった  | 27.0% | 100.65 | 100.24  | 101.56     | 319   |
| 成果が給与に反映される           | 39.0%       | そうだった     | 58.6% | 104.32 | 103.23  | 105.61     | 571   |
|                       |             | そうではなかった  | 41.4% | 101.61 | 101.28  | 101.58     | 404   |
| 年功で賃金上がる              | 36.8%       | そうだった     | 70.4% | 102.60 | 102.47  | 102.85     | 648   |
|                       |             | そうではなかった  | 29.6% | 100.37 | 99.83   | 101.06     | 273   |
| 賃金の面で男女差がない           | 36.1%       | そうだった     | 62.7% | 104.00 | 103.64  | 104.33     | 566   |
|                       |             | そうではなかった  | 37.3% | 101.48 | 100.97  | 102.11     | 336   |
| 待遇（配置や昇進など）に男女差がない    | 35.2%       | そうだった     | 58.9% | 104.48 | 103.87  | 105.16     | 518   |
|                       |             | そうではなかった  | 41.1% | 101.92 | 101.56  | 101.97     | 361   |
| 女性が活躍している             | 41.2%       | そうだった     | 69.8% | 103.68 | 103.62  | 104.00     | 719   |
|                       |             | そうではなかった  | 30.2% | 101.98 | 101.56  | 102.04     | 311   |
| 妊娠・出産・育児のための制度が整っている  | 38.3%       | そうだった     | 71.1% | 102.96 | 102.91  | 103.03     | 680   |
|                       |             | そうではなかった  | 28.9% | 100.65 | 100.53  | 101.19     | 277   |
| 残業が少ない                | 30.0%       | そうだった     | 60.2% | 102.13 | 101.12  | 103.02     | 451   |
|                       |             | そうではなかった  | 39.8% | 100.58 | 99.95   | 100.78     | 298   |
| 転居を伴う転動がない            | 46.0%       | そうだった     | 78.6% | 101.61 | 101.97  | 100.77     | 905   |
|                       |             | そうではなかった  | 21.4% | 99.43  | 98.81   | 100.68     | 246   |

t検定 \*\*\* p<0.01 \*\* p<0.05 \* p<0.1

## 3. まとめ

本章では、学校卒業当時の意識が、現在の昇進意欲やモチベーションに対してどのような影響を及ぼしているかを見てきた。その結果、学卒ときに「就業し、ずっと働き続ける」と考えていた者は、実際に出産後の無職経験が最も少なく、現在の昇進意欲やモチベーションが最も高いことがわかった。昇進意欲やモチベーションは、もちろん入社後の様々な要因によっても醸成されるものであると考えられるが（次章以降参照）、キャリアのスタート時点でどのような考えを持っていたかも、現在にまで大きな影響を持ち続けるということがわかった。学卒時点という早い段階で就業継続意識を女性自身が持つためには、やは

り就職以前の家庭での、また学校でのキャリア教育が重要であると言えよう。

また、就職活動時の意識と実際に入社した会社でのギャップがあった場合の昇進意欲とモチベーションを見たところ、総合職の場合は、入社時にそのようなギャップがあっても現在の昇進意欲にまでは有意な影響を与えていなかった。そもそもの昇進意欲が高いからかもしれない。しかし、その他の雇用区分では、それぞれのこだわりが見られ、準総合職は、「女性が活躍している」「残業が少ない」、一般職は「自分の興味があること、やりたいことができる」「自分の専門を生かせる」「残業が少ない」、専門職では「転居を伴う転勤がない」において、入社段階でギャップを感じた場合には、現在の昇進意欲が有意に低下していた。当初より、仕事以外の生活の両立への関心が高いからではなかろうか。また、20代～30代では、「女性が活躍している」について入社前と後にギャップがあると、現在の昇進意欲が有意に低下してしまう。

日本では新卒一括採用の中で入社するまで配属先が分からないことが多いため、就職活動時に重視した項目と、実際に入社した会社でのギャップがあるということは多くの新卒者が経験することであると考えられる。また思ったような企業に就職できないことも少なくない。そのような現状の中では、ギャップがないように就職先を選ぶには限界がある。女性のモチベーションや意欲にかかわり実際に入社時にそうだった、まあそうだったという肯定が多いのは、興味関心のある仕事（入社時にそうだった、まあそうだったの肯定が72%）である。しかし「女性が活躍している」（同54%）、「妊娠・出産・育児の制度が整っている」（同50%）、「待遇（配置、昇進）などに男女差がない」（同43%）、「残業が少ない」（同37%）などは全般に肯定は半数強からそれ以下であり、入社後の経験が仕事観を形成し、現在の昇進意欲やモチベーションにつながっていく。企業の側としては、入社後の働き方に女性の声により反映される仕組みづくり、また希望する働き方への移動を容易にする仕組み作りが重要である。

一方、キャリア教育という観点から考えると、本人が重視する価値観と、それに合致するような就職先を選ぶ際の視点を身につけさせることももちろん大切ではあるが、多少のギャップがあっても配属された先で、いかにキャリアを維持し、かつ時間をかけて職場風土をどう自分たちで変えていくかということを教えることもまた重要であろう。同時に、就職時のギャップは、準総合職、一般職、専門職の昇進意欲の一部と、全ての雇用区分の現在のモチベーションに有意な影響を及ぼしていたことから、よりよいマッチングが可能となるよう、マッチング改善のための転職の仕組みも重要になるかもしれない。

#### 【参考文献】

国立社会保障・人口問題研究所『第14回出生動向基本調査』