

# 大卒初期キャリアにおける早期離職行動の男女比較

—— 社会人3年目（2016・2017年入社）調査に基づいて ——

本庄 麻美子

## 1. はじめに

国連のSDGs17の目標の一つに掲げられている「ジェンダー平等」であるが、日本は国際的に「遅れている」とされている。ジェンダー・ギャップ指数は、日本156カ国中120位と、主要7カ国（G7）の中でも最下位であった（World Economic Forum 2021）。内閣府は男女共同参画社会の実現に向け、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を達成するため、ポジティブ・アクションを推進してきた。しかしながら、帝国データバンク（2020）が「女性管理職割合は平均7.8%」と依然として低水準であることを示している通り、目標達成には程遠く、第5次男女共同参画基本計画では「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」と目標達成時期を先送りしている。この問題を解消する取り組みとして、女性管理職のロールモデルを増やしていくことがよくあげられるが、大前提として、まず女性の職場定着率を上げていくことが早急の課題であるといえる。

日本の女性労働者の年齢階級別就業パターンはM字カーブを描いており、ここから女性の離職理由が「結婚や育児のため」と長らく推測されてきた。しかしながら近年は、そのカーブは緩やかになっている（図1参照）。また、Center for Work-Life Policy が発表した「高学歴女性の離職理由の日米比較」（Hewlett *et al.* 2011）によると、アメリカの多くの女性が「育児」を理由に離職していたのに対し、日本は「仕事への不満」や「仕事への行き詰まり感」が離職の主な理由であったことが示されている（図2参照）。大沢（2015）も同様、日本における高学歴女性が初職を辞めた理由について、就職氷河期（ロスジェネ）世代を境に「結婚理由」から「仕事理由」の離職が大きく上回る傾向にあることを示している。育児は離職のきっかけにすぎず、多くの女性の離職は職場の問題であることを示唆している（山口2017）。

一方、厚生労働省（2020）によると、新規卒卒者の離職状況は大卒就職者の約3割が就職後3年以内に離職しており、依然として大きな傾向変動は見られない。例年、学歴ごとに事業所規模別、産業別で離職状況を発表しているが、性別の詳細は明らかにされていない。

以上のような背景から、労働者人口が激減することが予測される今、雇用側が中長期的な視点で、特に女性の職場定着を真剣に考える必要があるといえる。本研究では、大卒初期キャリアの早期離職行動を極力少なくするにはどうすればよいかを、特に離職行動を促すといわれて

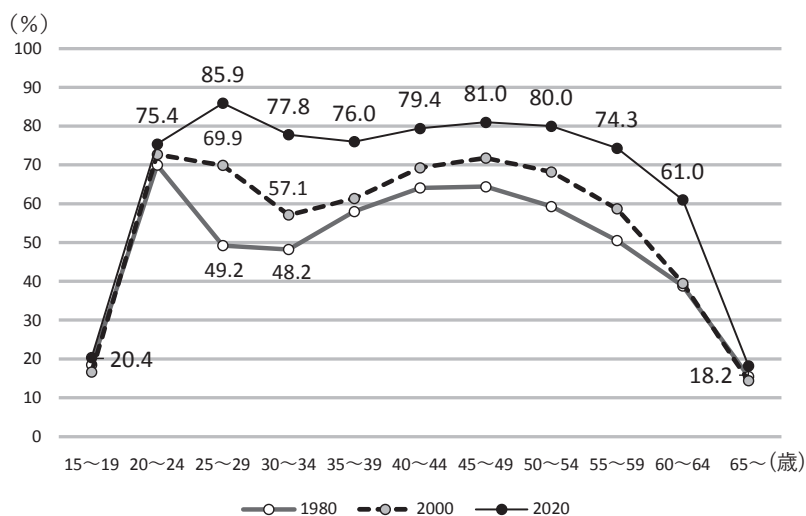


図1 女性の年齢階級別労働力率の推移

出所：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書令和3年度版」、労働政策研究・研修機構「早わかりグラフでみる長期労働統計」を参考に筆者作成

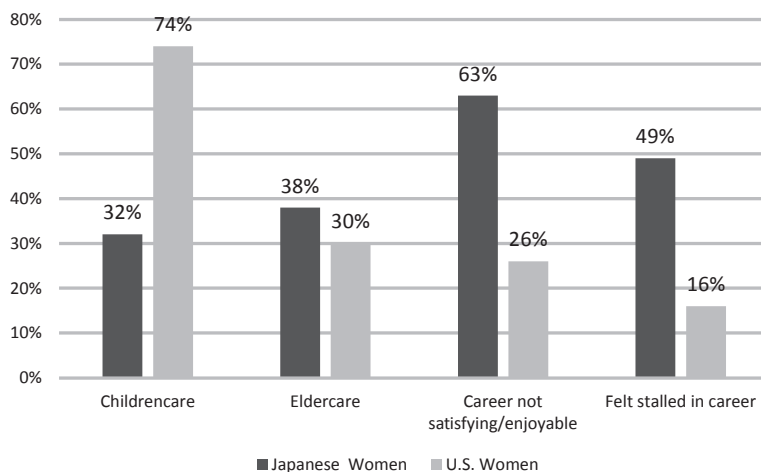


図2 高学歴女性の離職理由の日米比較

出所：Hewlett *et al.* (2011)

いる「リアリティ・ショック（以下、RS）」に着目し、性別や採用手法が異なるといわれている文系、理系の軸別で明らかにすることを目的としている。早期離職は入社3年以内で語られることが多いことから、本研究では大卒初期キャリアを入社1～3年目と定義する。

## 2. 先行研究と仮説の設定

### 2-1. 先行研究のレビュー

#### 2-1-1. 早期離職とリアリティ・ショック

キャリア初期段階に多く見られる自発的離職行動は、損得勘定を伴わず何らかの感情に基づき比較的短期の意思決定により衝動的に行われるケースが多い（小川 2003）といわれている。若年者層が初めて会社を選ぶ際、仕事の内容と自分の個性や能力との適合性を重視し、それらが入社後満たされなければ離職行動に及ぶとも指摘されている（谷内 2005）。これらに共通することは「理想と現実のギャップ」により不満が生じる、ということであり、この「理想と現実のギャップ」そのものが RS であるといえる。Schein（訳書 1991）は「個人が初めて仕事に就く際の期待・現実感のギャップ」、尾形（2012a）は「組織参入前に形成された期待やイメージが組織参入後の現実と異なっていた場合に生じる心理現象で、新人の組織コミットメントや組織社会化にネガティブな影響を与え、早期離職を促進するもの」と定義している。大卒初期キャリアにおける組織適応は非常に重要なテーマであるが、その課題のひとつとして RS があげられる（尾形 2020）。

日本における RS に関する研究は看護職や保育職、介護職を対象としたものは多くある。しかしながら、ホワイトカラーを対象とした実証的な研究が十分構築されていない（尾野 2020）と指摘されている。その中でも尾形（2012b）は、若年ホワイトカラーを対象とした調査において、離職意思に与えていた RS は、職場同僚、上司、同期の能力である「他者能力ショック」と昇進機会や給与で構成される「評価ショック<sup>1)</sup>」であることを示している。本庄（2018）は、1 大学社会科学系学部の卒業生を対象として早期離職行動の有無、事業所規模、業種の 3 つの要素を用い、RS の種類に違いがあるかどうかを検討している。「仕事」、「人間関係」、「評価」、「職場環境」など様々なタイプのショックが、早期離職行動を促す可能性があることが示している。会社の規模が小さいほど、「人間関係」や「評価」などのショックを強く受けることが明らかとなったが、業種別での特徴のあるショックの差は見られなかった。

#### 2-1-2. リアリティ・ショックの性別比較

RS の性差に着目している研究は、主に以下の 2 つがあげられる。

高見（2017）は、就職 1 年目総合職を対象として「求められる成長スピード」、「同期同士の競争」、「休みの取りやすさ」といった RS をあげ男女の違いを調査している。その中でも、「求められる成長スピード」に関するギャップは男女で傾向に差がみられたと指摘する。新入社員は男女共に、「求められる成長スピードが早い」というギャップを感じる人が多いが、女性は

---

1) 詳しくは後述するが、本研究では「条件ショック」が、尾形（2012b）の「評価ショック」を包括している。

「遅い」というギャップを感じるケースも少なくないという。その背景として、残業頻度との関係をあげており、女性は残業がほとんどない場合に、「求められる成長スピード」が入社前イメージよりも「遅い」というギャップを感じる割合が、4割を超えることが明らかにされている。併せて、女性の残業が男性よりも少ない（図3参照）ことも示されている。「思ったよりも成長を求められない」と感じることは、組織が自身に何を期待しているのかがわからない、ということにつながっていき、やりがいやキャリア形成意欲の喪失につながっていくことを指摘している。これまでのRS研究は、「想像以上の過酷な働き方」、「職場環境」に焦点があたることが多く、女性のキャリア形成において「働きやすさ」の重要性に着目されてきたが、それだけではなく「仕事のやりがい」も重要であることも述べている。

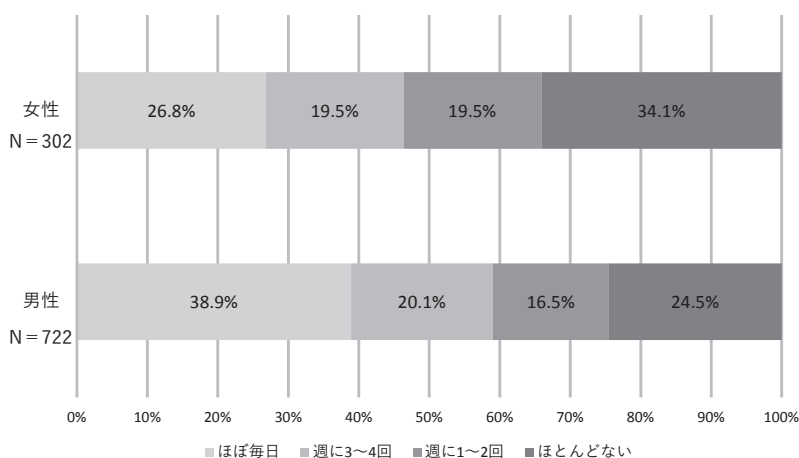


図3 総合職採用1年目男女の残業頻度

出所：高見（2017）を参考に筆者作成

高崎（2019）は、初期キャリアにおける経験とRSが、離転職行動といったキャリア形成に及ぼす要因について男女別で明らかにしている。RSに関して有意に男女差はなかったが、男性に比べるとわずかではあるが女性の得点が高く、女性の方が「入社前にイメージしたより悪い」と感じる者が少ない可能性があるという。別の見方をすれば、女性の方が入社前の期待水準が低い可能性も指摘している。一方、RSは小さくなくても、離転職行動は男性より女性の方が多い結果となっている。また、女性の初期の「キャリア展望」は、RSを媒介し、「仕事のやりがい」や「離転職行動」に対し影響を及ぼすが、男性には影響がなかった。以上のことから、女性は、初期キャリアにおいて、長期的育成を見据えた指導をしてもらうことで、RSが緩和し、離転職行動も抑制できる可能性も指摘している。

以上にあげられるように、女性はキャリア形成意向を含め仕事や組織に対する期待が男性よりも多様であり、RSも多様だといえる（高崎 2020a）。しかしながら、RSの概念要素について、

性別で具体化し検証されているものではなく、検討の余地があるといえる。

### 2-1-3. 早期離職理由の性別比較

労働政策研究・研修機構（2016）は、早期離職の理由は性別・学歴別に異なる特徴があるといえ、早期離職への対応を考えるためには、こうした特徴を踏まえることが重要だと指摘している。初職が正社員であった早期離職者（3年未満での離職）の初職を辞めた理由（複数回答可）を性別で示す（表1参照）。男女共に共通している早期離職の主な理由は、①労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった（男性：37.4%，女性：35.6%）、②仕事が自分に合わない（男性：30.8%，女性：28.8%）、③人間関係がよくなかった（男性：22.7%，女性：28.6%）があげられている。女性の特徴的な主な理由は、①人間関係がよくなかった（男女差5.9ポイント）、②ノルマや責任が重すぎた（男女差3.7ポイント）があげられる。

主な離職理由として、条件に関するもの、仕事内容に関するもの、人間関係に関するものが大きな割合を示しているといえる。

表1 初職が正社員であった早期離職者の初職を辞めた理由（性別・3年未満での離職）

初職離職理由	大学・大学院		
	男性（%）	女性（%）	女性－男性（%）
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	37.4	35.6	-1.8
仕事が自分に合わない	30.8	28.8	-2.0
人間関係がよくなかった	22.7	28.6	5.9
賃金の条件がよくなかった	18.2	14.3	-3.9
ノルマや責任が重すぎた	22.5	26.2	3.7
健康上の理由	9.9	18.8	8.9
会社に将来性がない	18.4	12.3	-6.1
自分の技能・能力が活かせられなかった	12.3	9.8	-2.5
結婚、子育てのため	2.8	10.6	7.8
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	5.7	5.3	-0.4
不安定な雇用状態が嫌だった	3.4	2.9	-0.5
一つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.8	3.3	-0.5
合計(N)	506	489	

出所：労働政策研究・研修機構（2016）を参考に筆者作成

## 2-2. 仮説

本研究は、社会人3年目時点での調査を実施し、離職意思ではなく、実際の早期離職行動の有無に着目している。「離職意思」と「離職行動」には大きな差があると考えためである。また文系、理系では採用選考のプロセスに大きな違いがあるため、性差に加え、大学での専攻（文

理) 別で早期離職行動の傾向, RS の受ける種類に違いがあるか否か詳しくみていきたい。

厚生労働省が例年発表する「新規学卒者の離職状況」は, 性別の詳細が明らかにされていないため, 仮説 1 で確認する。一般的に, 女性は就業継続意向が男性より低く離職しやすい傾向にあり, 職場定着に課題があるといわれている。そのため以下の仮説を設定する。

**仮説 1:** 早期離職行動した者は, 文理共に男性と比較し女性が顕著に多い

「仕事」, 「人間関係」, 「評価」, 「職場環境」といった RS が, 早期離職行動を促す可能性があることが示されている本庄 (2018) や, 女性の特徴的な早期離職理由として「仕事内容」, 「人間関係」があげられている労働政策研究・研修機構 (2016), 大学における卒業生のキャリアカウンセリング事例から以下 2 点が予想される。1 点目は, 女性の早期離職行動の背景には, 大きく「人間関係」が関わっているのではないかと, ということである。加えて, 特に文系は職種別採用されるケースは少なく, 早期離職行動の理由として「仕事内容」に関するものも多くあげられている。したがって, 以下の仮説 2 を設定する。

**仮説 2-a:** 早期離職行動があった女性は, 男性と比較し, 文理共通して  
「人間関係ショック」を強く受ける

**仮説 2-b:** 早期離職行動があった文系女性は, 文系男性と比較し, 特に  
「仕事ショック」を強く受ける

### 3. 調査方法

#### 3-1. 調査概要

仮説を検証するため, 「大卒初期キャリアに関するアンケート」という名称で株式会社マクロミルを利用し, 大卒社会人 3 年目を対象にインターネット調査により実施した。調査期間は 2016 年入社: 2019 年 1 月 22~25 日, 2017 年入社: 2020 年 1 月 24~26 日で, 2016 年入社 517, 2017 年入社 520 の計 1, 037 サンプルを回収し, 2 時点のデータを連結した。初職が契約社員等任期付きの者, 就職活動を一切していない者, 医療職や教職等, 職場実習が前提となっている職種の者は対象から削除した。最終的な有効サンプル数は 882 であった。

仮説 1 を確認するため, 文系, 理系に分け性別と早期離職行動の連関をクロス集計表にまとめ  $\chi^2$  検定を行った。仮説 2 を確認するため, 文系, 理系に分け, 性別, 早期離職行動の有無と各種 RS を比較するために, 一要因分散分析を行った。

分析に用いた変数は以下の 2 つである。

## ①早期離職に関する変数

「新卒で入社した会社・組織（初職）に現在も所属していますか」とたずね、「はい」と回答した者を「早期離職行動なし」、「いいえ」と回答した者を「早期離職行動あり」として分析に用いた。

## ②リアリティ・ショックに関する変数

尾形（2012b）において用いられている尺度を参考に「仕事」、「人間関係」、「他者能力」、「評価」に関する質問項目を作成し、それに「勤務地」、「職場環境」や「労働環境」に関連する独自の質問項目を追加し、全部で19問作成した。それぞれの項目に対して、入社後の現実入社前の期待・予想と比べてどうだったかを「予想以上に良かった（1点）」、「予想より比較的良かった（2点）」、「予想通りだった（3点）」、「予想よりやや悪かった（4点）」、「予想以上に悪かった（5点）」までの5件法で回答を得た。因子負荷量0.35以下の「勤務地」、「拘束時間」、「休日休暇」3項目を除いた16項目について再度因子分析をし、本庄（2021）で尺度化したものを分析に用いた（表2参照）。

表2 リアリティ・ショックに関する因子分析結果

項目	I	II	III	IV
条件ショック ( $\alpha=.762$ )				
福利厚生面	<b>.647</b>	-.034	-.120	.039
人事評価・処遇	<b>.642</b>	-.079	.015	.128
給与・賃金	<b>.637</b>	.064	-.112	-.126
昇進機会	<b>.632</b>	.067	.035	-.128
教育訓練・能力開発	<b>.524</b>	.012	.045	.124
職場環境	<b>.385</b>	.032	.159	.060
仕事ショック ( $\alpha=.821$ )				
達成感	-.133	<b>.914</b>	-.007	.039
成長機会	.036	<b>.711</b>	.005	.072
自律性	.106	<b>.657</b>	.030	.017
仕事内容	.238	<b>.488</b>	.024	-.130
人間関係ショック ( $\alpha=.726$ )				
同僚__人間関係	-.052	-.007	<b>.978</b>	-.082
上司__人間関係	.115	-.037	<b>.646</b>	.053
同期__人間関係	-.139	.071	<b>.485</b>	.044
他者能力ショック ( $\alpha=.724$ )				
同期__能力	-.087	.012	-.068	<b>.723</b>
同僚__能力	.015	.025	.063	<b>.684</b>
上司__能力	.072	.004	.023	<b>.630</b>
因子間相関	1.000	.579	.491	.439
		1.000	.513	.479
			1.000	.475
				1.000

注：プロマックス回転5回の反復で回転が収束

出所：本庄（2021）



## 4. 結果

### 4-1. 記述統計量

調査対象者の属性の内訳は表 3, 初職産業の内訳は表 4, 初職職種の内訳は表 5 に示す。

表 3 属性の内訳

	N (%)
文系男性	283 (32.1)
文系女性	267 (30.3)
理系男性	227 (25.7)
理系女性	105 (11.9)
全体	882 (100.0)

表 4 初職産業の内訳

	N (%)
製造（メーカー）	186 (21.1)
サービス全般	184 (20.9)
金融（銀行・保険等）	100 (11.3)
情報通信（マスコミ・ソフトウェア等）	89 (10.1)
小売（流通・専門店等）	73 (8.3)
公務	65 (7.4)
卸売（商社等）	47 (5.3)
運輸（鉄道・航空・陸海空運）	29 (3.3)
エネルギー（電力・ガス等）	25 (2.8)
その他	84 (9.5)
全体	882 (100.0)

表 5 初職職種の内訳

	N (%)
営業（外回り等）／営業企画の仕事	155 (17.6)
事務（一般事務／営業事務／貿易事務）の仕事	130 (14.7)
サービス・運輸の仕事	103 (11.7)
生産／製造／品質管理／検査の仕事	81 (9.2)
販売の仕事	80 (9.1)
情報システム（SE／PG／エンジニア／WEB系職種）の仕事	75 (8.5)
研究／開発／設計の仕事	52 (5.9)
総務／人事／労務／法務／経営企画の仕事	48 (5.4)
建築／設計／施工管理の仕事	40 (4.5)
財務／会計／経理の仕事	25 (2.8)
企画／広報／IR／調査／マーケティングの仕事	17 (1.9)
保安／保守の仕事	17 (1.9)
コンサルタント（会計／戦略／人事／IT）の仕事	5 (0.6)
その他	54 (6.1)
全体	882 (100.0)



#### 4-2. 仮説 1 の検証

早期離職行動の有無をたずねた結果を性別で表 6 に示す。厚生労働省（2020）によると、大卒の早期離職者は、2016 年入社は 32.0%，2017 年入社は 32.8% と発表されている。本研究では 37.9% とやや高い割合であった。性別と早期離職行動の連関を  $\chi^2$  検定で確認したところ、有意な連関があった ( $p<.001$ ：両側検定, ES： $\phi=.119$ )。したがって、早期離職行動に性差があるといえる。

表 6 性別と早期離職行動の有無

		早期離職行動		計
		なし	あり	
男性	N (%)	342 (67.1)	168 (32.9)	510 (100.0)
女性	N (%)	206 (55.4)	166 (44.6)	372 (100.0)
全体	N (%)	548 (62.1)	334 (37.9)	882 (100.0)

表 7 文系性別と早期離職行動の有無

		早期離職行動		計
		なし	あり	
文系男性	N (%)	171 (60.4)	112 (39.6)	283 (100.0)
文系女性	N (%)	148 (55.4)	119 (44.6)	267 (100.0)
全体	N (%)	319 (58.0)	231 (42.0)	550 (100.0)

表 8 理系性別と早期離職行動の有無

		早期離職行動		計
		なし	あり	
理系男性	N (%)	171 (75.3)	56 (24.7)	227 (100.0)
理系女性	N (%)	58 (55.2)	47 (44.8)	105 (100.0)
全体	N (%)	229 (69.0)	103 (31.0)	332 (100.0)

次に、文理別で確認した結果を表 7、表 8 に示す。文系の性別と早期離職行動の連関を  $\chi^2$  検定で確認したところ、有意な連関はみられなかった ( $p=.236$ ：両側検定, ES： $\phi=.051$ )。一方、理系の性別と早期離職行動の連関を  $\chi^2$  検定で確認したところ、有意な連関がみられた ( $p<.001$ ：両側検定, ES： $\phi=.202$ )。

仮説 1「早期離職行動した者は、文理共に男性と比較し女性が顕著に多い」は、理系には支持されたが、文系には認められなかった。よって、早期離職行動した者は、理系男性と比較し、理系女性は顕著に多いといえる。

### 4-3. 仮説 2 の検証

#### 4-3-1. リアリティ・ショックと早期離職行動との関連性

仮説 2 の検証の前に、RS と早期離職行動の関連性について概観する。離職行動なしの者と早期離職行動者の各種 RS の比較をするために  $t$  検定を行った。その結果を表 9 に示す。離職行動なしの者と早期離職行動者の各種 RS の得点を確認したところ、「条件ショック」は  $t(588.311) = 4.728$ ,  $p < .001$ , 「仕事ショック」は  $t(592.670) = 5.647$ ,  $p < .001$ , 「人間関係ショック」は  $t(589.776) = 4.231$ ,  $p < .001$ , 「他者能力ショック」は  $t(591.967) = 4.379$ ,  $p < .001$  と、すべての RS の項目において離職行動なしの者に比べ、早期離職行動者の得点の方が明らかに高く、有意な差が確認された。以上の結果からも、RS を受ける度合いが高いと、早期離職行動につながる可能性が示された。尾形 (2012b) は、若年ホワイトカラーの離職意思には昇進機会や給与で構成される「評価ショック」と「他者能力ショック」が影響していると指摘しているが、実際の早期離職行動者を対象とした本研究では、すべての項目が影響しており、「条件ショック」や「仕事ショック」が特に得点が高く、予想より悪い印象を持っている傾向にあった。一方、「人間関係ショック」, 「他者能力ショック」は予想通り、もしくは予想より良い印象を持っている傾向がみられた。

表 9 早期離職行動の有無と各種リアリティ・ショックの比較

	早期離職行動						t 値
	なし			あり			
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	
条件ショック	548	3.075	0.639	334	3.319	0.800	-4.728***
仕事ショック	548	2.910	0.796	334	3.270	0.987	-5.647***
人間関係ショック	523	2.590	0.661	321	2.880	1.024	-4.231***
他者能力ショック	523	2.710	0.720	321	2.960	0.853	-4.379***

注 1: \*\*\* $p < .001$

注 2: 同期入社がないケースは、人間関係ショック、他者能力ショックともに分母に含まれない

#### 4-3-2. 仮説 2-a, 仮説 2-b の検証

文系、理系に分け、性別、早期離職行動の有無と各種 RS を比較するために、一要因分散分析を行った。確認した結果を文理別でそれぞれ表 10、表 11 に示す。

文系に関しては表 10 の通り、「仕事ショック」, 「人間関係ショック」は 1% 水準, 「条件ショック」は 5% 水準の有意差が認められた。Tukey 法による多重比較 (5% 水準) を行ったところ, 「条件ショック」, 「仕事ショック」, 「人間関係ショック」において、男性早期離職者は離職行動なしの男女と平均差があることが示された。

表 10 文系性別、早期離職行動の有無と各種リアリティ・ショックの比較

	文系男性				文系女性				F 値	多重比較
	早期離職行動									
	なし (N=171/165)		あり (N=112/110)		なし (N=148/144)		あり (N=119/115)			
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
条件 ショック	3.042	0.684	3.378	0.865	3.142	0.605	3.259	0.744	5.557**	男離有>男離無, 男離有>女離無
仕事 ショック	2.915	0.793	3.366	1.057	2.924	0.812	3.116	0.890	7.467***	男離有>男離無, 男離有>女離無
人間関係 ショック	2.535	0.870	2.973	1.030	2.463	0.882	2.704	0.962	7.344***	男離有>男離無, 男離有>女離無
他者能力 ショック	2.820	0.717	2.915	0.934	2.711	0.653	2.942	0.736	2.506†	

注 1: \*\*\* $p<.001$  \*\* $p<.01$  † $p<.1$  自由度はいずれも (3)

注 2: 同期入社がないケースは, 人間関係ショック, 他者能力ショックともに分母に含まれない

一方, 理系に関しては表 11 の通り, 「仕事ショック」, 「他者能力ショック」は 1% 水準, 「条件ショック」, 「人間関係ショック」は 5% 水準の有意差が認められた。Tukey 法による多重比較 (5% 水準) を行ったところ, 「仕事ショック」, 「人間関係ショック」においては文系同様, 男性早期離職者は離職行動なしの男女と平均差があることが示された。「条件ショック」においては, 男性早期離職者は離職行動なしの男性とのみ, 「他者能力ショック」においては, 男女早期離職者共に離職行動なしの男性とのみ, 平均差が確認された。

表 11 理系性別、早期離職行動の有無と各種リアリティ・ショックの比較

	理系男性				理系女性				F 値	多重比較
	早期離職行動									
	なし (N=171/162)		あり (N=56/53)		なし (N=58/52)		あり (N=47/43)			
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
条件 ショック	3.024	0.629	3.399	0.696	3.149	0.614	3.234	0.895	4.637**	男離有>男離無
仕事 ショック	2.854	0.781	3.482	1.061	3.043	0.813	3.197	0.954	8.044***	男離有>男離無, 男離有>女離無
人間関係 ショック	2.757	0.781	3.157	1.122	2.615	0.948	2.782	0.976	3.612**	男離有>男離無, 男離有>女離無
他者能力 ショック	2.576	0.755	2.994	0.895	2.782	0.746	3.085	0.888	6.763***	男離有>男離無, 女離有>男離無

注 1: \*\*\* $p<.001$  \*\* $p<.01$  自由度はいずれも (3)

注 2: 同期入社がないケースは, 人間関係ショック, 他者能力ショックともに分母に含まれない

以上の結果より, 仮説 2-a: 早期離職行動があった女性は, 男性と比較し, 文理共通して「人

間関係ショック」を強く受ける、仮説 2-b：早期離職行動があった文系女性は、文系男性と比較し、特に「仕事ショック」を強く受ける、はともに支持されなかった。文理共通して女性より男性早期離職者の方がショックを大きく受けていることが明らかとなった。また、理系の女性早期離職者の特徴として、「他者能力ショック」をより受けている傾向にあることが示された。

## 5. 考察

### 5-1. 早期離職行動の男女比較

女性は男性よりも早期離職行動する可能性が高いことが示された。特に理系はより顕著であることが確認された。本研究全体の早期離職行動者は表 6 の通り、全体の 37.9% であった。文理・性別の早期離職行動者の内訳は、文系男性 39.6%、文系女性 44.6%、理系女性 44.8% に対し、理系男性は 24.7% であった。厚生労働省 (2020) の大卒の早期離職者、2016 年入社：32.0%、2017 年入社：32.8% と比べても理系男性は定着率が高いといえる。

### 5-2. 早期離職行動の有無と各種リアリティ・ショックの男女比較

理系は「他者能力ショック」が大きく影響を受け、早期離職行動につながる可能性が示された。特に理系女性はより大きく影響を受ける可能性が明らかとなった。一方、文系は「他者能力ショック」の影響を受けていないことが示された。

尾形 (2012b) はホワイトカラーに離職意思に影響を与えていた RS は「他者能力ショック」と「評価ショック<sup>2)</sup>」であることを明らかにしている。本研究においては、全体では「他者能力ショック」や「条件ショック」だけでなく、「人間関係ショック」、「仕事ショック」も早期離職行動に影響を与えている RS であることが確認された。文系に関しては、本庄 (2018)<sup>3)</sup> 同様「他者能力ショック」の影響がないとの結果であった。早期離職行動の有無に関わらず総じて予想通りであった、もしくは予想よりもやや良かった傾向にあった。しかしながら、ここで注意が必要なのは「予想以上に能力が高い」というショックと「予想以上に能力が低い」というショックはどちらもあり得るショックだということである。上司・同僚が予想以上に能力が高い場合、レベルの高い仕事を求められた際に自分にその能力があるだろうか、と自信喪失につながるケースもある。上司・同僚が予想以上に能力が低い場合、自己成長が見込めずこのままこのフィールドに留まっていいていいのだろうかと不安につながるケースもあるであろう。この相反する回答が相殺された可能性も考えられる。

---

2) 昇進機会や給与、本研究の「条件ショック」の一部。

3) 本庄 (2018) の RS に関する尺度は「仕事ショック」、「人間関係ショック」、「他者能力ショック」、「評価ショック」の他に「労働環境ショック」もあげており、本研究と合致していない項目がある。

それに対し、理系に関しては「他者能力ショック」の影響が大きく、特に理系女性は「他者能力ショック」に影響を受けていることが示された。上司・同僚の能力に失望し、より成長できるフィールドや将来性を求めて転職している可能性もあり、能力の高い優秀なメンターが必要であるといえる。特に理系女性は、学生時代から学部所属する割合が低いことが指摘されており<sup>4)</sup>、職場においても所属する性別割合が偏っている可能性もある。男性中心の価値観や社風が職場にあり、上司・同僚にダイバーシティの視点がないと、マネジメント能力に欠けていると判断される可能性も否定できない。

加えて、文理共通して男性早期離職者は強く RS を受けており、入社前と入社後のギャップが多くある傾向が示された。男性は総合職採用されるケースが多いが、女性は総合職、特定総合職、一般職等コースを選択して採用されることが多い（高崎 2020b）。そのため、配属先や勤務地の考慮に関しては、女性に比べて男性の方が予想通りにいかない可能性が高い<sup>5)</sup>。また、男性は女性と比べ就職活動量が少なく（本庄他 2016）、入社前の業界・企業研究が足りず RS が大きくなることも予想される。就職活動中に実際に働いている社会人等から良い情報だけでなく、悪い情報もしっかり情報収集して、入社前にギャップを埋めておく必要があるといえる。

## 6. おわりに

本研究では、大卒初期キャリアの早期離職行動を極力少なくするにはどうすればよいかを、特に離職行動を促すといわれている RS に着目し、性別や採用手法が異なるといわれている文系、理系の軸別で検証してきた。分析の結果により明らかになったことは大きく以下の3点があげられる。

(1) 女性は男性よりも早期離職行動する可能性が高く、特に理系女性は理系男性に比べてより顕著であることが示された。

(2) 理系女性は「他者能力ショック」が大きく影響を受け早期離職行動につながる可能性が示された。それに対して文系は「他者能力ショック」の影響を受けていないことが示唆された。

(3) 文理共通して男性の早期離職行動者は、女性に比べて複数の RS を強く受けていることが明らかになった。

---

4) 学校基本調査（令和2年度版）によると、大学学部生に占める専攻分野別の女子学生の割合は、工学で15.7%、理学で27.8%であった。全体の女子学生割合は45.5%であった。

5) 本研究で実施した「大卒初期キャリアに関するアンケート」の中にある「初職の最初の配属先は希望通り、予定通りでしたか。最もあてはまるものをひとつだけお答えください」との質問に、「希望通りだった」と回答した文系男性は32.9%、文系女性は42.7%、理系男性は41.0%、理系女性は41.0%であった。「初職の最初の勤務地は希望通り、予定通りでしたか。最もあてはまるものをひとつだけお答えください」との質問では、「希望通りだった」と回答した文系男性は42.4%、文系女性は60.7%、理系男性は46.7%、理系女性は56.2%であった。

本研究は社会人3年目を対象とした調査に基づき検証した。離職意思を変数とした研究（尾形2012b, 初見2018等）はあるが、実際に早期離職行動の有無や各種RSを変数とし、性別や文系・理系の軸別で確認できたことは、一定の貢献ができたといえる。

最後に、本研究の限界と今後の課題について3点述べる。

1つ目は、男女比較する際に大前提となる「コース別雇用管理」を考慮できていない点にある。総合職として採用される者は男性が多く、一般職として採用される者は女性が依然として多い状況である（高崎2020b）。企業によっては、総合職や一般職の他に、「地域限定職」、「エリア総合職」、「特定総合職」といった名称で、原則として転居を伴う転勤がない範囲で勤務可能であるコースもあり、採用された雇用形態によって受けるRSも変わる可能性は大いにある。

2つ目は、本研究は4年制大学を卒業した社会人3年目を対象としているため、大学院生は対象となっていない点にある。特に理系に関しては、大学院進学率も高く、研究開発職は修士課程修了者のみを対象に採用する企業も少なくない。そのため、今後は修士課程修了者の社会人3年目も対象に調査し、更に比較検討する必要がある。

3つ目は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のパンデミックをきっかけに、近年、さまざまな常識や価値観が一変した点にある。本研究の調査時期はプレコロナ社会であり、ポストコロナ社会となった今、職業との向き合い方や働くスタイルや価値観も大きな変化があったといえる。今後も調査を継続実施し、比較検討する必要がある。

謝辞：本研究はJSPS科研費JP18K01837の助成を受けたものである。

## 参考文献

- 大沢真知子（2015）『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社。
- 尾形真実哉（2012a）「リアリティ・ショックの概念整理」『甲南経営研究』53巻1号，pp.85-126。
- 尾形真実哉（2012b）「リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究—若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析」『組織科学』第45巻第3号，pp.49-66。
- 尾形真実哉（2020）『若年就業者の組織適応 リアリティ・ショックからの成長』白桃書房。
- 小川憲彦（2003）「大卒者のキャリア初期段階における衝動的離職プロセス」『六甲台論集—経営学編—』，第50巻2号，pp.49-77。
- 尾野裕美（2020）『働くひとのキャリア焦燥感 キャリア形成を急ぐ若者の心理の解明』ナカニシヤ出版。
- 厚生労働省（2020）「新規学卒者の離職状況」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>（最終アクセス日：2021年10月21日）
- 高崎美佐（2019）「新規大卒新入社員のマネジメントに関する研究—リアリティ・ショックに影響を与える要因の性差に着目して—」『日本労務学会第49回全国大会研究報告集』，pp.235-242。
- 高崎美佐（2020a）「初期キャリアにおける人材育成」佐藤博樹・武石恵美子（編）『女性のキャリア支援』中央経済社，第3章，pp.65-84。
- 高崎美佐（2020b）「採用と就職」佐藤博樹・武石恵美子（編）『女性のキャリア支援』中央経済社，第2章，pp.43-63。

- 高見具広 (2017)「総合職女性における「リアリティ・ショック」：そのキャリア形成にとっての意味」『NVEC 実践研究』第7号, pp.42-55.
- 帝国データバンク (2020)「女性登用に対する企業の意識調査 (2020年)」  
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p200803.pdf> (最終アクセス日：2021年10月21日)
- 内閣府男女共同参画局 (2019)「男女共同参画白書 令和元年度版」  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html) (最終アクセス日：2021年10月21日)
- 初見康行 (2018)『若年者の早期離職 時代背景と職場の人間関係が及ぼす影響』中央経済社.
- 本庄麻美子 (2018)「大卒初期キャリアにおけるリアリティ・ショックの多様性—早期離職行動の有無, 事業所規模・産業間の比較—」『経済理論』第394号, pp.1-15.
- 本庄麻美子 (2021)「入社前のインターンシップ, アルバイト経験と入社後のリアリティ・ショック, 早期離職行動との関連性—大卒社会人3年目 (2016年・2017年入社) 調査に基づいて—」『インターンシップ研究年報』第24号, pp.71-79.
- 本庄麻美子・岩田英朗 (2016)「男女共同参画時代に挑む就職活動」『日本キャリアデザイン学会 第12回 研究大会発表論文集』pp.55-58.
- 谷内篤博 (2005)『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房.
- 山口一男 (2017)『働き方の男女不平等 理論と実証分析』日本経済新聞出版.
- 労働政策研究・研修機構 (2016)『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成25年若年者雇用実態調査」より』JILPT 資料シリーズ No.171.
- Hewlett, S. A., L. Sherbin, C. Fredman, C. Ho, and K. Sumberg (2011) *Off-ramps and on-ramps Japan : keeping talented women on the road to success*, Center for Work-Life Policy : New York.
- Schein, Edgar H. (1978) *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley Publishing Company: Boston. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991)
- World Economic Forum (2021)「Global Gender Gap Report 2021」  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf) (最終アクセス日：2021年10月21日)



## Gender Comparison of Turnover Behavior in Early College Graduates' Careers: Based on a survey of college graduates in their third year in the workforce (hired in 2016 and 2017)

Mamiko HONJO

### Abstract

The purpose of this study was to clarify how to minimize the turnover behavior of early college graduates in their careers, especially focusing on the “reality shock” that promotes turnover behavior, by gender and by humanities and sciences. This study was based on a survey of college graduates in their third year in the workforce (hired in 2016 and 2017). It was found that women tend to leave their jobs earlier than men. In particular, in the sciences women were shown to have a higher turnover rate than men. The results indicated that the “Shock due to skill gaps in the workplace” may have a significant impact on the early turnover behavior of people in the sciences. On the other hand, people in the humanities were not affected by the “Shock due to skill gaps in the workplace”. Male early leavers were found to suffer more from multiple types of reality shock than their female counterparts.