

令和 5 年 6 月 22 日現在

機関番号：32695

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2022

課題番号：18K12845

研究課題名（和文）「離職意思」から「離職行動」への移行要因・メカニズムの実証研究

研究課題名（英文）Empirical research on the factors and mechanisms of transition from "intention to quit" to "behavior to quit"

研究代表者

初見 康行 (Hatsumi, Yasuyuki)

多摩大学・経営情報学部・准教授

研究者番号：50737286

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、従業員の離職理由として注目されてきた「仕事上の要因（on-the-job-components）」だけでなく、「仕事外の要因（off-the-job-components）」にも注目し、多角的な視点から離職の要因・メカニズムを探っていくことである。主な発見として、「仕事上の要因」の影響を統制しても「経済的な負債の有無」や「転職観」など、仕事と直接関係のない私的要因が離職に有意な影響を及ぼすことが確認された。また、その影響は年代（年齢）によって異なることが明らかとなった。本結果から、従業員の離職を防止するためには、仕事外の要因についてもケアする必要性が示唆される。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の結果から、従業員の離職において「仕事上の要因（on-the-job-components）」だけでなく「仕事外の要因（off-the-job-components）」も影響を与えることが確認された。具体的には、「経済的な負債の有無」や「転職観」などの私的要因が、従業員の離職行動に影響を与えることが明らかとなった。これまで、企業は従業員の離職を防ぐために「職務満足」、「給与・待遇」、「職場の人間関係」など、仕事上の要因に注意を払ってきたが、今後は仕事外の要因にも目を向ける必要がある。また、年代によっても離職要因が異なることが確認されたため、年齢に応じたサポートをしていくことが重要である。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this research is to examine not only the "on-the-job-components" that trigger for employee turnover, but also the "off-the-job-components." The main findings was that even after controlling the effects of "on-the-job-components," personal factors such as "personal debt" and "views of job change," had significant impacts on employee turnover. In addition, it was confirmed that the influence of personal factors differ according to age. These results suggest that the need to take care of the "off-the-job-components" to prevent employee turnover.

研究分野：人的資源管理論

キーワード：離職意思 離職行動 退職 turnover

1. 研究開始当初の背景

本研究課題を設定した背景は大きく3つある。第1に、離職に影響を及ぼす要因を広範に明らかにすることである。離職研究のメタ分析によれば、「職務満足」や「組織コミットメント」などの伝統的な概念は、離職の予測に有効ではあるものの、それらの変数が場合によっては「離職行動」の数パーセントしか説明しないことが報告されている。つまり、既存の概念だけでは従業員の離職を十分に説明することは困難な可能性がある。そこで、本研究では、従業員の離職理由として従来注目されてきた「仕事上の要因 (on-the-job-components)」だけでなく、「仕事外の要因 (off-the-job-components)」にも注目し、多角的な視点から離職の要因・メカニズムを探っていきたいと考えたことが挙げられる。

第2に、「離職意思」と「離職行動」の違いを明らかにすることである。「離職したいという気持ち」は、常に「実際の離職行動」に結びつくわけではない。しかしながら、多くの先行研究では「離職意思」を被説明変数として離職の分析がされてきた。本研究では、「離職意思」が「離職行動」をどの程度予測するかに注目し、「離職意思」と「離職行動」の違いを明らかにしていく。また、分析結果を通して、「離職意思」を被説明変数とすることの妥当性についても検証する。

第3に、年代による離職要因の違いを明らかにすることである。20代・30代・40代など、年代によって離職を促す要因は異なるのだろうか。もしくは、年代を超えて共通する離職要因はあるのだろうか。以上の3つの疑問が、本研究の背景・出発点となっている。

2. 研究の目的

上記の問題意識を背景として、本研究では以下の3つのリサーチクエスチョンを立てた。これらの疑問を明らかにしていくことが、本研究の目的である。

- 「離職行動」に対する「離職意思」の影響を定量的に明らかにすること
- 離職に対する「仕事上の要因 (on-the-job-components)」と「仕事外の要因 (off-the-job-components)」の影響を明らかにすること
- 年代による離職要因の違い・共通点を明らかにすること

以上の分析から、従業員の離職について分析を行い、企業のリテンション施策等に有意義な知見・示唆を提供することが、本研究の最終目的である。

3. 研究の方法

本研究では上記 ~ の目的を達成するために実証研究を行った。具体的には、インターネット調査会社を使用して、企業の従業員に対して複数時点のサーベイ調査を実施した。第1回調査は2018年に行われ、2019年、2021年にも追跡調査を行っている。

次に、上記調査で収集されたパネルデータを統計分析した。具体的には、2018年で収集されたデータ（仕事上の要因・仕事外の要因など）を説明変数、2019年の離職状況（約1年後の在職・退職の状況）を応答変数とした二項ロジスティック回帰分析などを実施した（表1・表2参照）。これにより、離職を促す要因を包括的に分析している。さらに、20代とその他（30代・40代など）の分析結果を比較し、両者にどのような違い・共通点があるのかなどを分析した。

4. 研究成果

以下の表1は、第1回調査（2018年）で収集されたデータ（仕事上の要因・仕事外の要因）を説明変数、約1年後の離職状況（離職あり・なし）を応答変数とした、二項ロジスティック回帰分析の結果である。

表1：1年後の離職有無に対する二項ロジスティック回帰分析の結果

	B	有意確率	Exp(B)
T1_性別_女性	0.466	0.011	1.594
T1_年齢	-0.004	0.807	0.996
T1_学歴_大学院	0.612	0.036	1.845
T1_居住地_都市部	-0.363	0.056	0.696
T1_結婚の有無_未婚	-0.148	0.455	0.862
T1_介護の有無	-0.269	0.453	0.765
T1_負債の有無	0.283	0.164	1.328
T1_業種_製造業	-0.454	0.047	0.635
T1_従業員数_1000名以上	-0.166	0.398	0.847
T1_勤続年数	-0.034	0.126	0.967
T1_役職_管理職	-0.562	0.182	0.570
T1_勤務地に対する満足感	-0.264	0.001	0.768
T1_転職観	0.350	0.001	1.419
T1_過去1年間の離職経験	1.006	0.000	2.735
T1_職務満足	-0.089	0.465	0.915
T1_給与の満足感	-0.244	0.027	0.784
T1_上司との人間関係	-0.209	0.054	0.811
T1_理念共有	0.250	0.080	1.285
T1_組織コミットメント	-0.354	0.050	0.702
T1_離職意思	0.678	0.000	1.970
定数	-2.068	0.021	0.126

応答変数：1年後の離職有無

表1の結果から、離職行動に影響を与える要因について、以下の点が明らかになった。

(1) 「離職行動」に対する「離職意思」の影響

表1の結果から、約1年後の「離職行動」に対して「離職意思」が有意な正の影響 ($\beta = 0.678$ 、 $\text{Exp}(\beta) = 1.970$) を与えていることが確認された。これまで、多くの離職研究では「離職意思」を応答変数として分析が行われてきた。本研究において、改めて「離職意思」が「離職行動」に有意な影響を与えている（離職意思は離職行動を予測する有効な因子である）ことが確認された点は、離職研究の信頼性・妥当性を担保する上でも重要であると考えられる。

また、本研究の結果から「過去1年間の離職経験」が「離職行動」に有意な影響を与えていることが確認された。影響力の値は $\beta = 1.006$ 、 $\text{Exp}(\beta) = 2.735$ であり、この数値は「離職意思」よりも大きい。換言すれば、離職意思よりも直近1年間の離職有無の方が、将来の離職行動を予測する上で重要な可能性が考えられる。しかしながら、本結果のみでは、なぜ過去1年間に離職経験があると離職しやすいのかまで明らかにすることは困難である。今後はインタビュー調査等を通して、背景にある原因やメカニズムを探っていく必要があるだろう。

(2) 「離職行動」に対する「仕事上の要因・仕事外の要因」の影響

表1の結果から、「離職行動」に対する「仕事上の要因 (on-the-job-components)」と「仕事外の要因 (off-the-job-components)」の影響を確認することができる。はじめに、「離職行動」に有意な負の影響を与えていた仕事上の要因は、「給与の満足感」や「組織コミットメント」であった。換言すれば、給与に対する満足感が高いことや組織に対するコミットメントが高いことは離職の防止につながりやすいと言える。また、本分析結果から「勤務地に対する満足感」が離職行動に有意な負の影響を与えていることが確認された。「給与の満足感」や「組織コミットメント」と比較しても影響力が大きい ($\beta = -0.264$ 、 $\text{Exp}(\beta) = 0.768$) ことを鑑みると、従業員の離職防止において勤務地に配慮する必要性が示唆される。

次に、仕事外の要因については、「介護の有無」、「負債の有無」、「結婚の有無」の影響は確認されなかった。しかしながら、「転職観 (今の時代、複数の企業を渡り歩くことが普通だ)」が、離職行動に有意な正の影響 ($\beta = 0.350$ 、 $\text{Exp}(\beta) = 1.419$) を与えることが確認された。つまり、転職をすることが普通であるという価値観が強い人ほど離職しやすいことが推測される。今後は、このような仕事内容とは直接関連のない、個人の価値観やキャリア観についても注目していく必要があるだろう。

(3) 年代による離職要因の違い・共通点

最後に、本研究では年代による離職要因の違い・共通点を確認するために、「20代」と「その他(30代・40代など)」にサンプルを分割して同様の分析を行った。以下の表2は、その結果である。

表2：1年後の離職有無に対する二項ロジスティック回帰分析の結果

		B	有意確率	Exp(B)
その他	T1_性別_女性	0.893	0.001	2.442
	T1_年齢	-0.023	0.275	0.977
	T1_学歴_大学院	0.777	0.048	2.176
	T1_居住地_都市部	-0.330	0.227	0.719
	T1_結婚の有無_未婚	-0.038	0.890	0.962
	T1_介護の有無	-0.086	0.880	0.917
	T1_負債の有無	0.805	0.005	2.237
	T1_業種_製造業	-0.471	0.146	0.624
	T1_従業員数_1000名以上	0.219	0.450	1.245
	T1_勤続年数	-0.052	0.043	0.950
	T1_役職_管理職	-0.431	0.323	0.650
	T1_勤務地に対する満足感	-0.355	0.002	0.701
	T1_転職観	0.205	0.187	1.227
	T1_過去1年間の離職経験	0.591	0.147	1.806
	T1_職務満足	-0.277	0.117	0.758
	T1_給与の満足感	-0.353	0.027	0.703
	T1_上司との人間関係	-0.204	0.208	0.815
	T1_理念共有	0.121	0.585	1.128
	T1_組織コミットメント	-0.031	0.908	0.969
	T1_離職意思	0.732	0.001	2.079
	定数	-0.591	0.676	0.554
	20代	T1_性別_女性	0.130	0.632
T1_年齢		-0.139	0.111	0.870
T1_学歴_大学院		0.580	0.212	1.787
T1_居住地_都市部		-0.422	0.132	0.656
T1_結婚の有無_未婚		-0.492	0.131	0.612
T1_介護の有無		-0.140	0.774	0.869
T1_負債の有無		-0.445	0.179	0.641
T1_業種_製造業		-0.653	0.066	0.520
T1_従業員数_1000名以上		-0.376	0.191	0.686
T1_勤続年数		-0.079	0.429	0.924
T1_役職_管理職		-19.529	0.999	0.000
T1_勤務地に対する満足感		-0.202	0.065	0.817
T1_転職観		0.491	0.002	1.634
T1_過去1年間の離職経験		1.165	0.003	3.207
T1_職務満足		0.058	0.749	1.060
T1_給与の満足感		-0.216	0.190	0.806
T1_上司との人間関係		-0.126	0.430	0.882
T1_理念共有		0.294	0.145	1.341
T1_組織コミットメント		-0.631	0.014	0.532
T1_離職意思		0.649	0.002	1.914
定数		1.463	0.557	4.317

応答変数：1年後の離職有無

表2の結果から、大きく4つのことが明らかになった。第1に、サンプルを「20代」と「その他」に分割しても、「離職意思」は「離職行動」に有意な正の影響を与えることが確認された。本結果より、「離職意思」は年代に関わらず「離職行動」を予測する有効な因子であることが強く示唆される結果となった。

第2に、「過去1年間の離職経験」は20代の「離職行動」に有意な正の影響 ($\beta = 1.165$ 、 $\text{Exp}(\beta) = 3.207$) を及ぼしているが、30代や40代など、その他の年代では有意な影響は確認されなかった。本結果は、特に20代の若年層において、直近1年間の離職経験の有無が将来の離職行動の予測に有効であることを示唆している。一方、30代・40代などの層では有効ではない可能性が示されたと言える。

第3に、30代・40代などの層では、「負債の有無」が離職行動に有意な正の影響 ($\beta = 0.805$ 、 $\text{Exp}(\beta) = 2.237$) を与えることが確認された。言い換えれば、私生活において経済的な負債を抱えていると離職行動が促される可能性が示されたといえる。本結果については、その背景やメカニズムについて更なる調査が必要であるものの、仕事外の要因が離職行動に有意な影響を及ぼす可能性を示したという点で興味深い。また、仕事外の要因が及ぼす影響が年代によって異なることが確認された点についても今後注視していく必要があるだろう。離職行動に対する仕事外の要因の影響は、年代やライフステージ等によっても異なる可能性が示されたといえる。

最後に、「転職観(今の時代、複数の企業を渡り歩くことが普通だ)」については、20代のみ有意な正の影響 ($\beta = 0.491$ 、 $\text{Exp}(\beta) = 1.634$) を与えており、その他の年代では影響が確認されなかった。さらに、「給与に対する満足感」や「勤務地に対する満足感」は30代・40代などでは有意な負の影響(離職行動を抑制する影響)が確認される一方、20代においては有意な影響は確認されなかった。この事実は、離職行動を促進・抑制する要因が年代によって異なる(変化する)ことを示唆しており、離職研究において年齢や年代が非常に重要な背景要因になっていることが確認されたと言えるだろう。今回はサンプル数の制限から20代・30代・40代などの区分けであったが、今後は5歳刻みなどによって、年齢による離職要因の変化・背景などを精緻に探っていくことが重要になるだろう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

私生活と離職意思の関係

https://career-research.mynavi.jp/column/20230501_46615/

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------