

# 女性就業者の地方からの転出に関する一考察

津留崎 和 義  
西 村 宣 彦

## Abstract

The purpose of this study is to clarify the structure and factors that lead to the outflow of female workers out of the prefecture. Specifically, a causal loop diagram was created from the interview survey, based on which a questionnaire survey was conducted, followed by factor analysis, multiple regression analysis, and covariance structure analysis. It was found that highly educated women were more willing to change jobs and move out of the prefecture, that employees of companies whose headquarters are located in other prefectures were more willing to change jobs out of the prefecture, and that satisfaction with the workplace had an impact on their willingness to change jobs.

**Keywords:** outflow from the prefecture, job change, systems thinking

## 1. はじめに

都市部への人口の集中は世界的な課題である (Izquierdo et al. 2011; Hare, 2007; 中澤, 2018)。長崎県においても、長崎県令和元年異動人口調査結果<sup>1</sup>によると、令和2年1月1日現在の長崎県の人口は1,323,024人で、平成31年1月から令和元年12月までの1年間で、人口増減数は14,638人減（増減率 $\Delta$ 1.09%）となっている。その内訳をみると、自然増減数が8,049人減（増減率 $\Delta$ 0.60%）、社会増減数が6,589人減（増減率 $\Delta$ 0.49%）となっており、1960年に人口のピークを迎えて以降一貫して人口減少が続いている。また、長崎県からの転入・転出数は、男性が3,202人の転出増加、女性が3,387人の転出増加となっており、女性の転出の方が若干多い。

そこで、本研究では、特に女性に着目して地方から都会への転出の原因を、転職による県外転出の観点から検討する。転職による県外転出は地域の労働力の減少にとどまらず、企業においても損失の大きい問題 (Allen, 2010) である。また、Adams & Ferreira (2009) は女性の上級経営者がいる企業の方が、また、Bilan et al (2020) は、男女平等の権利を保証している企業の方が、持続的に業績が高いことを示している。このように、離職の問題は社会的に重要であることから、Rubenstein et al.(2018) がこれまでの転職に関する多くの研究のメタ分析を行ったように、これまで数多くの研究が行われてきた (例えば、Haque et al. 2019 ; Zhang

1 <https://www.pref.nagasaki.jp/shared/uploads/2020/04/1588049591.pdf>

et al. 2019 ; Reina et al. 2018 ; Selvarajan et al. 2015 ; Schaufeli & Bakker. 2004 ; Tett & Meyer. 1993)。

Kang & Busser (2018) は、組織の成功に貢献しようとする意欲である従業員エンゲージメントが転職意思と深く関連していることを示した。Aggarwal, Dhaliwal & Nobi, 2018, Kim, et al.(2018) によると従業員エンゲージメントは互いに気遣いあう職場環境と従業員の心理資本によって形成される。高橋・渡辺 (1995) は女性の離転職意思の要因と組織社会化の係に言及しており、離転職意思を強く持つ女性は組織社会化の段階が低い水準に留まっている傾向があると述べている。また、共稼ぎのホワイトカラー従業員を対象とした Batt & Valcour(2003) の研究によると、仕事と家庭の統合 (work-family integration) を行いやすくする業務設計因子が退職意思と最も強く関係していることを示し、特に女性は男性よりも強く仕事と家庭の両立に問題を抱えている傾向が強いことが示された。コロナ禍によって、働き方の多様性は大きく進化しており、特に行動制限の大きな都会の職場の方がリモートワークを積極的に導入していると考えられることから、より work-family integration を推進している都会の職場への転職が今後進むことが懸念される。

Ely, Stone & Ammerman (2014) は Harvard Business School の MBA 修了生を対象にした調査で、米国の高学歴女性であっても離職の最も大きな要因は仕事と家庭の両立が達成できないことによることを示している。さらに、Singh et al.(2018) は、男性優位の文化が残る製造業の大卒女性従業員の離職率は男性の4倍であることを報告している。大沢・馬 (2015) は高学歴女性が学卒時に持つキャリア意識と転職行動の関係について論じており、キャリア意識の高い女性ほど転職傾向が強く、言い換えれば、キャリア意識が強い女性のキャリア形成がうまくなされていないことを指摘している。また、このような職場環境について、Nie, Lämsä & Pučetaité (2018) は社会的責任を重視した人的資源管理 (SR-HRM: Socially Responsible Human Resource Management) の有効性を研究し、SR-HRM の実践が女性従業員の離職意思を低下させること、また、その実践において管理職が女性である場合に SR-HRM による離職抑制効果が大きいことを示している。

一方、サービス業を対象とした Scott & Barnes (2011) の研究によると、サービス業では従業員の心的状態と異なる表情を接客時に要求されることによって従業員の心的状態が悪化し退職に至りやすいこと、従業員の心的状態を好転させるためには個人間の肯定的な関係が重要であることが示されている。彼らはこの職場内での個人間の関係の重要性 (Luthans et al. 2006) は男性よりも女性の方が高いことを示している。長崎県では観光産業が主要な産業であり、また、近年ではコールセンターが多く誘致され、サービス業に従事している女性は多いことから、この研究で得られている結果は重要であろう。

このように様々な因子が離職に影響することが示されているが、Rubenstein et al.(2018) によるメタ分析によって、離職要因は文脈に依存していることが明らかにされている。すなわち、地域や国などの文化や法制度などによって重要な離職要因は異なり、また、様々な要因が複合して生じている。そこで、本研究では、長崎県内に就業している女性を対象として、その離職要因について検討する。

様々な要因が複合してある現象が生じることを取り扱う方法として本研究ではシステム思考

(スターマン, 2009)を用いる。女性の転職をある要因による因果関係としてとらえるのではなく、長崎県内の労働環境の様々な因子が複合して、女性の転職が生じていると考え、観察やインタビュー調査を通じて、システムの全体像をシステムループ図として描き、それぞれの因子の関係性をアンケート調査によって検証する。

## 2. 研究方法

本研究では長崎県の女性の転職に関して知識を有する数名への半構造化インタビューを行い、その結果をもとに女性の転職に係る様々な変数を抽出し、変数間の因果関係やフィードバックをシステムループ図として可視化した。作成したシステムループ図の有効性を検証するために長崎県内に就業する男女の就業者へのオンラインアンケート調査を実施し、その結果をもとに、重回帰分析、共分散構造分析を行い、女性の転職要因を考察した。

### 2.1. インタビュー調査

インタビュー調査は2019年10月～2020年2月にかけて、表1に示す対象者に対して行った。

表1 インタビュー対象者

インタビュー日時	対 象 者
2019年10月18日	関連団体関係者 1名
2019年10月28日	長崎県男女参画・女性活躍推進室 4名
2019年10月30日	長崎県企画部政策企画課 1名
2019年12月5日	長崎県産業労働部雇用労働政策課 2名
2019年12月5日	長崎県産業労働部若者定着課 1名
2019年12月25日	長崎市内女性経営者 1名
2020年2月26日	長崎市内男性経営者 1名

インタビュー方法は以下に示す内容を中心にした半構造化インタビューであり、各人に対して1～1.5時間のインタビューを行い、録音データを文字起こしした。

- ① この問題の挙動はどのようなのですか？ 時系列的にお示しください。
- ② その時系列でどのようなことが起きてきましたか？
- ③ 現状を変えようとしているのに変わらない主要な原因は何だと思いますか？
- ④ この現象が起き始めた頃にまず起きたこと（このようなことが起きたことがわかったきっかけ）はどのようなことでしたか？
- ⑤ 今までやられたことのなかで、うまくいっていることは何ですか？ それはどのような要因があったから成功していると思いますか？
- ⑥ 幹部はどのようにこの現象を考えているとあなたは思いますか？
- ⑦ どのような原因がこのような結果をもたらしていると考えますか？
- ⑧ このような原因のうち、あなたの組織が関わっている問題は何か？

- ⑨ あなたやあなたの組織が対処可能な問題は何でしょうか？
- ⑩ あなたの組織の中で、この問題についてよく口にされていることはどのようなことですか？
- ⑪ この問題を生み出している、または、解決するために必ず協力が必要な人と組織はどのようなだとお考えですか？

## 2.2. アンケート調査

インタビュー調査結果を KJ 法（川喜多，1986）によって整理したあと、女性の県外転出に関係する変数を抽出し、それぞれの変数をシステム思考におけるシステムループ図に構成した。システムループ図はインタビューに基づく想定であるので、システムループ図で見出したそれぞれのループ（女性の県外転出を生む潜在的な要因）がどの程度実際の女性の県外転出と関係するかを検討するためにアンケート調査を実施した。

アンケート調査は、Google の Web アンケートサービスである Google Form を用いて、長崎県商工会議所連合会、長崎商工会連合会、企業団体中央会から会員企業に対して告知を依頼するとともに、個々の企業に回答を依頼して、2次元バーコードまたはサイトへの URL リンクから回答を促した。

アンケート調査は令和3年2月～6月に実施し、回答は無記名方式として行った。得られたアンケート調査を、JMP および AMOS で分析した。

## 3. 研究結果

### 3.1. インタビュー調査結果に基づくシステムループ図

インタビュー調査の結果をもとに作成したシステムループ図を図1に示す。システムループ図とはシステム思考における様々な因果関係を変数間の因果関係の輪として示したものであり、因果関係には正の因果関係（ある要因となる変数が高くなれば、その結果影響を受ける変数が高くなる関係）と負の因果関係（ある要因となる変数が高くなれば、その結果影響を受ける変数が低くなる関係）の2種類がある。

ループ内の因果関係のうち、正か負の因果関係のどちらかの数が多ければ、そのループは自己強化ループと称され、次第に増加速度を増していく。一方、正と負の因果関係が同数であれば、そのループはバランス型ループと称され、変数の値は一定値に落ち着くようになる。

インタビュー調査の結果を分析して得られたループ（人口変化の要因）には、以下が挙げられた。

#### L1 県外結婚ループ

他県の人と結婚する場合、女性が職を辞める可能性が高いために、女性の方が県外に出ていくループ

#### L2 福岡引き寄せループ

オフィスや住環境が魅力的な福岡市近郊に移動するループ



## L10 有能な女性を登用できず業績が低迷するループ

L9によって男性のみの運営によって業績が低迷し、雇用が抑制されるループ

### 3.2. アンケート調査結果

#### 3.2.1. 概要

アンケート調査には1,036件の回答があり、回答者は女性が約6割、男性が約4割であった。回答者の勤務地は長崎市が約53%で、次が佐世保市の約11%であり、西海市、大村市と続き、県内各所に勤務する社会人から回答が得られていた。

#### 3.2.2. 転職経験

これまでの転職経験を、男女毎にモザイク図として図2に示す。女性の6割、男性の約3割が転職経験を有し、転職経験は女性の方が男性の2倍程度多かった。また、男性は県外からの転入と県内での転職がほぼ同率であったが、女性の場合は県内での転職が全体の50%を、また、転職者の約8割を占めていた。

転職理由（複数回答）の結果を男女別に図3に示す。最も多い理由は男女ともに「給与・待遇」で、女性の1/4、男性の1/5の転職要因であった。女性で次に多いのは「家庭の都合」、「会社の考えや風土が合わなかったこと」がこれに続いた。男性の1位は女性の一位であった「給与・待遇」と同率で「地元に戻りたかった」が続いた。これは男性の転職経験者の約半数が県外からの転職であることに対応していると考えられる。

転職後の職種を見ると、女性では圧倒的に金融業界に転職した数が多く、近年長崎県に進出

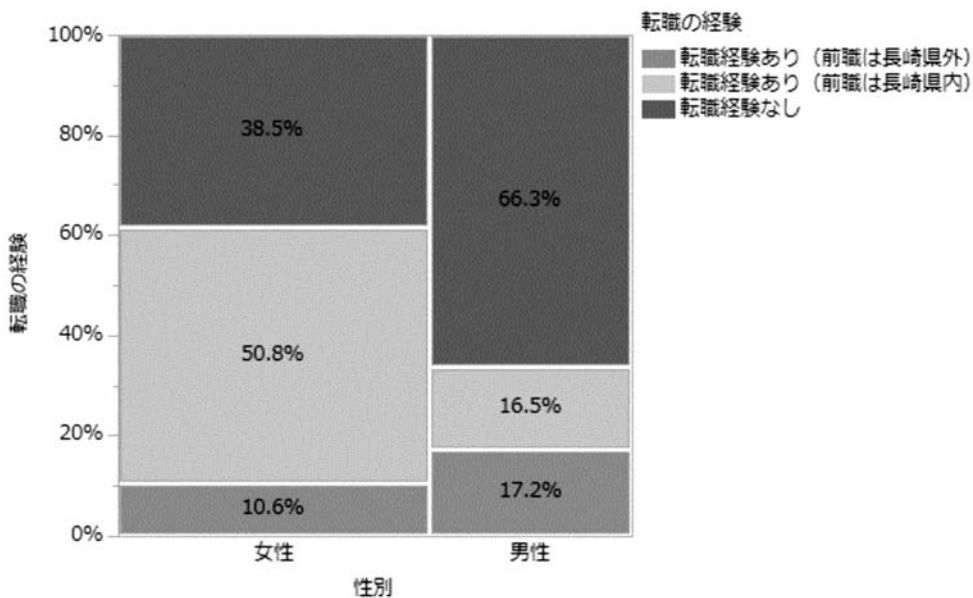


図2 転職経験の有無

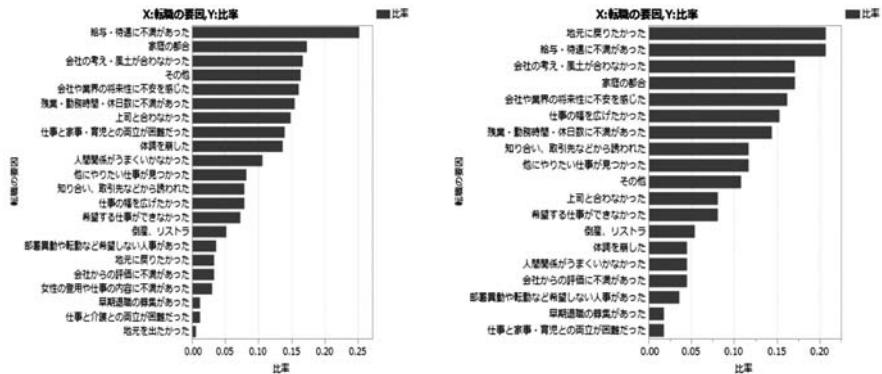


図3 転職経験者の転職理由

した保険業界などの影響があるものと推察された。一方、男性の転職後の職種は製造業が最も多く、次が金融業となっており、転職後の職業には性差があった。

以上のことから、女性は給与・待遇面での不満等から県内の金融機関に多く転職し、男性は、給与・待遇面での不満とともに、県外から地元に戻りたいという理由で、製造業に多く転職していることが分かった。

### 3.2.3. 現在の転職意思

今後も継続して現在の職場を継続したいか(図4)については、女性の4割弱、男性の2割

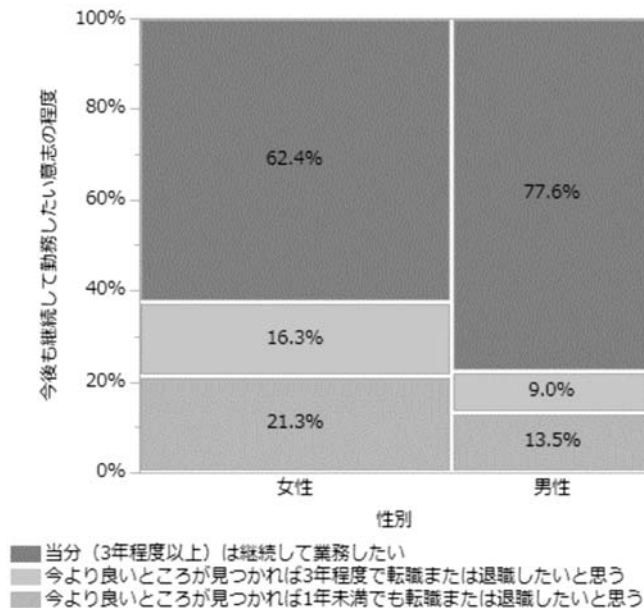


図4 今後も継続して業務を続けたい意思の程度

強が転職または退職について検討していると考えていることが分かった。これは図2に示したこれまでの転職経験の傾向とも一致しており、女性の方が男性よりも約2倍多く転職を経験し、現在も転職を考えていることがわかる。現在の転職意思の有無と過去の転職経験についてカイニ乗検定を行ったところ  $p=0.2674$  となり、過去に転職を経験しているか否かは現在の転職意思に影響を与えているとは言えないことが分かった。

仕事を継続するうえで重視すること（複数回答）については、図5にその回答を女性で件数毎に高いものから順に示す。ここで、各項目の上段が男性、下段が女性である。仕事を継続するうえで重視することは男女で大きな差がみられた。女性は仕事を継続するうえで、仕事と家庭の両立、職場の人間関係や雰囲気、やりがい、年数による昇給制度、福利厚生の実質性、経営の安定性、休日の多さを重視していた。この結果は、Batt & Valcour (2003) がホワイトカラー共稼ぎ就業者に対して行った研究結果とよく対応しており、女性にとって、仕事と家庭の両立の克服が仕事を継続するうえで重要な要素であることを示している。

さらに、職場の人間関係や奮起を重視することについても、Kang & Busser (2018) が述べるように、女性は職場の雰囲気 (Service Climate) を重視し、これが従業員エンゲージメントにつながり、離職意思を抑制することとよく対応していると考えられる。

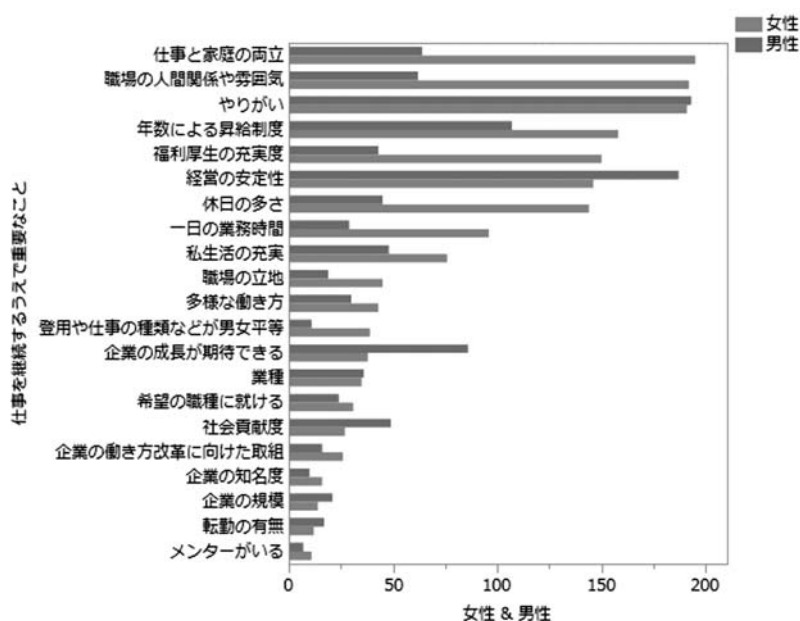


図5 仕事を継続するうえで重要だと思うこと（複数回答）

転職先として希望している地域を男女ごとに図6に示すが、女性の67%、男性の56%ができれば県内での転職を考えており、女性の方が県内での転職を考え比率は若干高かった。一方、本社所在地ごとに見ると、長崎が本社の企業に勤務している人は、長崎県内での転職を考えているが、東京などその他の地域に本社を持つ企業に勤務している人はかなりの割合で長崎県外



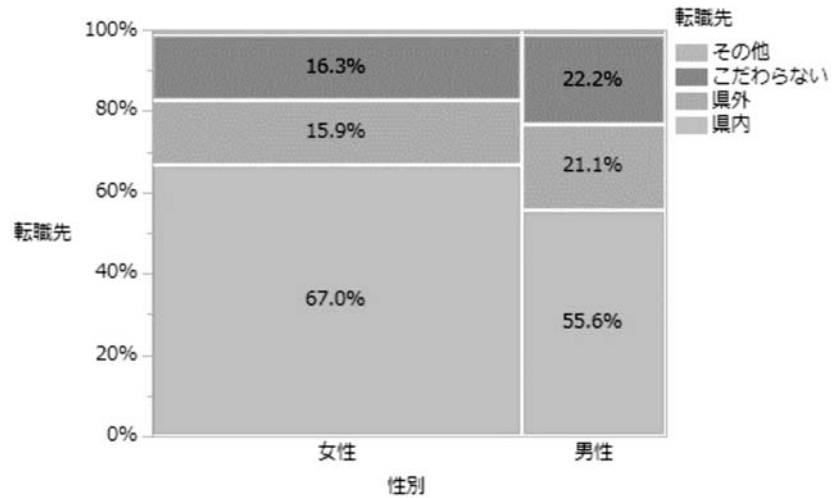


図6 転職先として検討している地域と性別の関係

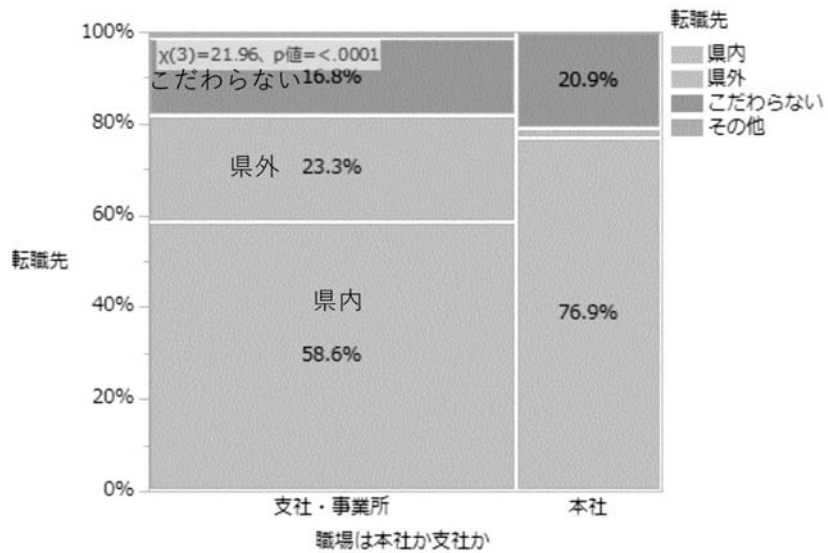


図7 転職先として検討している地域と企業の本社所在地の関係

への転職による転出も考えていることが分かった。

#### 3.2.4. 女性の転職意思について

女性の県外転出に関して作成したシステムループ図について、アンケート調査をもとに実証した。なおL8～L10は起業家、企業イメージ、企業業績に関する項目で有り、本研究におけ

るアンケート対象者からは得られない情報であるため本研究の対象外である。

### L1 県外結婚ループ

図3に示したように、これまでの転職経験者の転職の要因である「家庭の都合」が女性では2位にあるのに対して、男性は4位であることなどから、パートナーのいずれかが転職する場合、女性の方が家庭の都合として転出する可能性があることが示唆される。また、パートナーが県外に転勤になった場合の行動について図8に男女毎に集計した結果を示す。男性の60%は自分一人で県内に残ると答えたのに対して、女性のその割合は26%であり、その他はパートナーの転勤先で仕事を探すなどであった。女性は、パートナーとともに長崎県外に転勤することを考えている比率が多かった。

以上の結果から、女性の県外転出要因として県外男性との結婚ループは実際に観測されることが実証された。

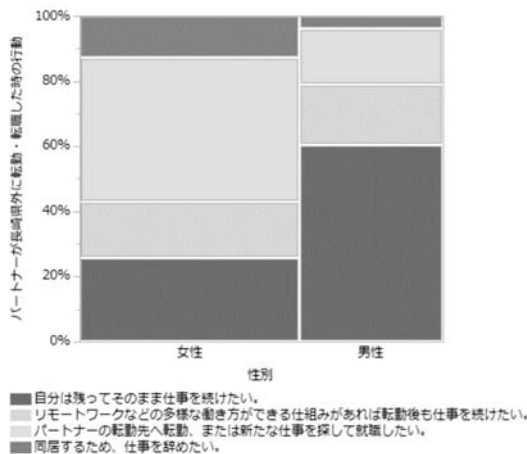


図8 パートナーが県外転勤になった時の行動

### L2 福岡吸い寄せループ

このループはオフィスや住環境が魅力的な福岡市近郊に移動するループであり、職業を選択するうえで、または、職業を継続するうえで職場の立地が重要と考えている女性の多さによって活動すると考えたループである。職業選択時に重視することについて重要なものを3つ選択してもらったが、「職場の立地」は7位であり、転職を考えている人と考えていない人との間で差はなかった。さらに、①事務所の建物やオフィス内家具の魅力度、②職場内の人間関係や働き方の多様性、③制服の有無とある場合その制服のオシャレさ、④勤務地の周囲の環境（安全性、清潔さ、飲食店、公園など）、⑤住む場所の周囲の環境（安全性、清潔さ、飲食店、公園など）のなかで、女性が重視しているのは、②の職場内の人間関係や働き方の多様性であり、「非常にそう思う」を5点、以下「そう思う」を4点、「どちらでもない」を3点、「あまりそう思わない」を2点、「全くそう思わない」を1点とした時の5点満点で平均4.7点であった。次が、居住地の環

境（3.3点）、勤務地の環境（3.1点）、事務所の魅力度（2.3点）、制服（1.6点）であったことから、勤務地の環境の魅力度の重要性は高くないと考えられる。

したがって、勤務地や住環境の魅力度から活動するL2の福岡吸い寄せループは、さほど強く作用していないと考えられる。

### L3 生き生きとした女性は外に目を向けるループ

母親が高学歴なほど、子供にも高い教育を受けさせたいと考え、子供に長崎県外の学校への進学や県外の就職先への就職を推薦しようとするループである。このループが活動しているとすると、高学歴の女性ほど長崎県外の仕事に魅力を感じて、転職意思が高いことが予想される。

本研究におけるアンケート調査では、母親の最終学歴を聴取していないが、本人の学歴と転職希望地との関係求めて図9に示す。転職意思は学歴によって大きな差がみられなかったが、高卒の女性は多くが県内での転職を希望しているのに対して、大卒の女性は県外への転職をより多く希望していることがわかる。

したがって、生き生きとした女性は外に目を向けるループは作用している可能性が高いと考えられる。

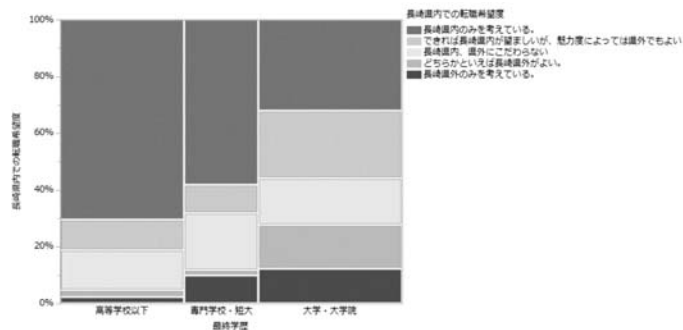


図9 女性の最終学歴と転職希望地の関係

L4～L7長崎就職は負け組ループ，女性あきらめループ，うちは特別ループ，うちは特別ループ

これらのループがどの程度作用しているかを見るために、相関分析を行った。ここでは、それぞれの項目を以下のようにして数値化した。

#### 転職意識

自分（3年程度以上）は継続して業務しようと思う：0

今より良いところが見つかれば3年程度で転職または退職したいと思う：0.5

今より良いところが見つかれば1年未満でも転職または退職したいと思う：1

長崎就職を負け組だ

思う：1

やや思う：0.75

どちらでもない：0.5

あまり思わない：0.25

思わない：0

やってられない感を感じる

日常的に感じている：1

ときどきは感じている：0.75

たまには感じている：0.5

あまり感じていない：0.25

感じていない：0

ロールモデル

いない：0

一人いる・この職場にはいないが、会社内にはいる：0.5

複数いる：1

わからない：ブランク

女性管理職数

いない：0

一人いる、この職場にはいないが、会社内にはいる：0.5

複数いる：1

わからない：ブランク

それぞれの変数の相関係数を求めて表2に示す。いずれの変数も転職意思とは強い相関があるとは言えないが、その中でも「負け組意識」が転職意思との相関が他よりも強いといえる。

表2 転職意思と各要因の相関係数

	転職意思	負け組意識	やってられない感	ロールモデル	女性管理職数
転職意思	1.0000	0.2248	0.1548	-0.1775	-0.0453

次に転職希望女性のみを対象にして、県外転出希望度とそれぞれの変数との相関係数を求めた。なお県外転出希望度は以下のように数値化した。その結果を表3に示す。ここで、最も有意な変数はやってられない感であるが、やってられない感と県外転出希望

度は負の相関となっており，どちらかというとやられてない感が低い方が県外転出希望度は高い。

#### 県外転出希望度

長崎県内のみを考えている。：0

できれば長崎県内が望ましいが，魅力度によっては県外でもよい：0.25

長崎県内，県外にこだわらない：0.5

どちらかといえば長崎県外がよい。：0.75

長崎県外のみを考えている。：1

以上の結果から，女性の転職意思と県外への転出希望度は，最終学歴以外の変数とは単純な強い相関関係を持たないことが分かった。

表3 転職希望女性の県外転出希望度と各要因との相関係数

	負け組意識	やられてない感	ロールモデル	女性管理職数
県外転出希望度	0.0817	-0.1804	0.1563	0.1673

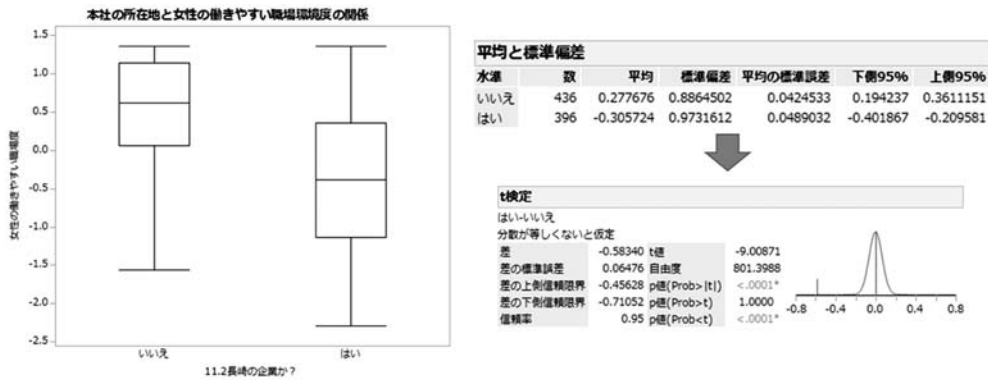
### 3.3. 女性の働きやすい職場度

本研究では，以下の各質問に5段階で答えてもらい，対象者から見た女性の働きやすい職場度を因子分析によって求めた。

- 女性が働きやすい職場と思うか
- 女性の採用に積極的か
- 女性の昇進に積極的か
- 女性の能力活用を進めているか
- 女性の働きやすい職場づくりへの取り組みが行われているか
- 女性の働きやすい職場づくりのための外部セミナーを活用しているか
- 意見やアイデアを女性に積極的に求めているか
- 職場の経営者，管理者の男女共同参画意識は高いか
- 従業員の男女共同参画意識は高いか

因子分析を行った結果，1因子のみが固有値が1を上回り，1因子のみで上記の変数を代表できることが分かった。そこで，表4に，長崎に本社がある企業に勤務している女性と他の地域の企業の支社・営業所に勤務している女性の感じる女性の働きやすい職場度を求めて，その分布を調査した結果を示す。長崎に本社を持つ企業に勤務する女性は，他県に本社を持つ企業に勤務する女性に比べて，女性の働きやすい職場度の得点が顕著に低いことがわかる。これに対して，長崎県本社企業に就業する女性従業員の転職希望者の割合は36.7%で，長崎県外に本社を持つ企業に就業する女性従業員の転職希望者の割合は38.2%と顕著な差はなく，女性にとって働きやすい職場かどうかは転職意思とは直接的には結びついていない。

表4 長崎本社企業と他県本社企業との女性の働きやすい職場度の違い



転職希望者のうち、県外のみおよびどちらかといえば県外を希望している女性は長崎県本社企業に勤務する女性が5.6%であるのに対して、長崎県外に本社を持つ企業に勤務する女性は25.4%であった。これに対して、県内のみを希望している女性転職希望者は長崎県内本社企業勤務者が55.6%、長崎県外本社企業勤務者が47.5%であった。

### 3.4. 重回帰分析

相関分析では、それぞれの変数間の関係が明確にできなかったため、重回帰分析を行った。目的変数は転職意思として、説明変数は、負け組意識、やってられない感、女性管理職数、ロールモデル、女性の働きやすい職場度、昇進意欲、仕事の満足度、生活の満足度とした。その結果を表5に示す。上記の説明変数のうちでp値が有意な変数は負け組意識と仕事の満足度のみであり、特に仕事の満足度が最も影響が大きかった。また、女性の働きやすい職場度も転職意思には影響を及ぼしていなかった。さらに、この重回帰モデル自由度調整R<sup>2</sup>乗値は0.27であった。

そこで、仕事の満足度が強く転職意思とつながっていたので、仕事の満足度を目的変数として、同様の説明変数による重回帰分析を行った。その結果を、表6に示す。仕事の満足度と最も関係のある変数は女性の働やすい職場度であり、負け組意識は負の相関となっている。ま

表5 転職意思を目的変数とした重回帰分析の結果

パラメータ推定値					あてはめの要約	
項	推定値	標準誤差	t値	p値(Prob> t )	R2乗	
切片	0.755486	0.077704	9.72	<.0001*		0.278864
負け組意識	0.1650569	0.056952	2.90	0.0039*	自由度調整R2乗	0.265812
やってられない感	-0.03056	0.065688	-0.47	0.6420	誤差の標準偏差(RMSE)	0.360399
女性管理職数	0.0382706	0.05221	0.73	0.4639	Yの平均	0.332594
ロールモデル	-0.061964	0.050276	-1.23	0.2184	オブザベーション(または重みの合計)	451
女性の働きやすい職場度 2	-0.019358	0.023576	-0.82	0.4120		
昇進意欲	0.0153721	0.052606	0.29	0.7703		
仕事の満足度(規格化)	-0.768341	0.091375	-8.41	<.0001*		
生活の満足度(規格化)	-0.110995	0.086581	-1.28	0.2005		

表6 仕事の満足度を目的変数とした重回帰分析の結果

パラメータ推定値					あてはめの要約	
項	推定値	標準誤差	t値	p値(Prob> t )		
切片	0.6301205	0.026196	24.05	<.0001*	R2乗	0.203953
負け組意識	-0.104725	0.029578	-3.54	0.0004*	自由度調整R2乗	0.193195
やっつけられない感	-0.055197	0.034382	-1.61	0.1090	誤差の標準偏差(RMSE)	0.204915
女性管理職数	-0.088985	0.026272	-3.39	0.0008*	Yの平均	0.543607
女性の働きやすい職場度 2	0.0774612	0.011403	6.79	<.0001*	オブザベーション(または重みの合計)	451
昇進意欲	0.0790122	0.026657	2.96	0.0032*		

た、このモデルの適合性も自由度調整 R 2 乗が0.19と高い数値ではない。

### 3.5. 共分散構造分析

以上の結果から、女性の転職意思や県外への転出希望度は相関分析や回帰分析では明確に説明できないと考えられたので、変数間の複合的な関係を求めることができる共分散構造分析を行った。前述したように長崎県内に本社がある企業と長崎県外に本社がある企業とでは女性の働きやすい職場度が異なることから、両者を分けて分析した。

いずれも仮定したモデルのパス図は図10のとおりである。

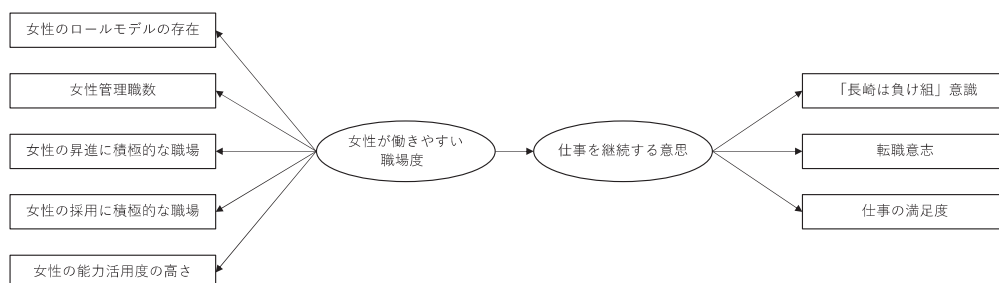


図10 共分散構造分析モデル1

長崎県内に本社がある企業に勤める女性従業員と長崎県外に本社がある企業に勤める女性従業員を対象に二つの構成概念（女性が働きやすい職場度と仕事を継続する意思）の標準化したパス係数と適合度指標をまとめて、表7に示す。

県内本社企業に勤務する女性従業員においてはパス係数は0.52と県外本社企業のパス係数0.30よりも高く、県内企業に勤務する女性の仕事を継続する意思は働きやすさに強く依存しているといえる。すなわち、県内本社企業に勤務する女性の転職意思は女性の働きやすい職場

表7 モデル1による共分散構造分析結果

勤務先	パス係数	適合度指標			
		GFI	AGFI	CFI	RMSEA
県内本社企業	0.52	0.964	0.932	0.956	0.048
県外本社企業	0.30	0.982	0.965	0.972	0.042

度が低いほど高くなる。また、それぞれの適合度指標も、このモデルの適合度が十分高いことを示す値であった。

県内本社企業に勤務する女性のパス図における女性が活躍できる職場度と各変数の間の標準化パス係数を求めて、表8に示す。

表8 女性が活躍できる職場度と各観測変数間の標準化パス係数

観測変数	ロールモデル	女性管理職	女性昇進	女性採用	女性の能力活用度
パス係数	0.39	0.38	0.86	0.69	0.87

女性が活躍できる職場度と最も関係が強い観測変数は女性の能力活動度であり、次が女性の昇進に積極的な職場度であった。これらの値が高い職場であると女性が認知すれば、女性は自らの職場を女性が働きやすい職場と認知し、その結果自らの職場へのエンゲージメントが高まり、転職意思は低くなると考えられる。

一方、長崎県外に本社を持つ企業に勤務する女性においても、パス係数は有意に高い値ではあるが、長崎県内本社企業の女性従業員よりもパス係数は小さい。これはもともと女性が活躍できる職場度が高いことによると考えられるが、このモデルではその他の要素は検討できない。

そこで、図11に示すパス図を仮定して、共分散構造分析を行った。このモデルが、経営者のジェンダーに関する固定概念の有無が女性の活躍できる職場環境と従業員が自律的に職務を実施できる環境に影響を及ぼし、これらが従業員エンゲージメントを引き出して、これらから職務満足が生まれ、転職意思を下げるというモデルである。標準化した分析結果を図12に示す。経営者のジェンダーに関する固定概念の大きさが、女性が働きやすい職場環境に強く影響を及ぼしていることがわかる。また、経営者のジェンダーに関する固定概念は自律的な職務設計にもかなり強く影響を及ぼしている。一方、職場の満足度は転職意思と極めて高く一致しており、転職を防止するためには職務満足度を高めることが必要であることがわかる。この職務満足度は女性が活躍できる職場環境、自律的な職務設計、従業員エンゲージメントからなり、これらの3つでほぼ説明できる。また、これら3つの構成概念間の相関関係は低く、ほぼ互いに独立

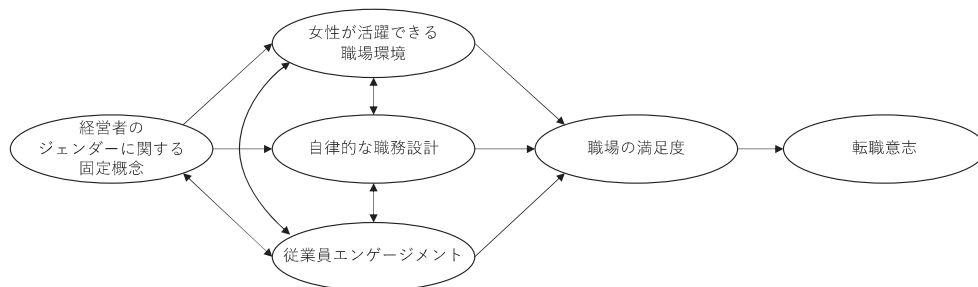


図11 共分散構造分析モデル2



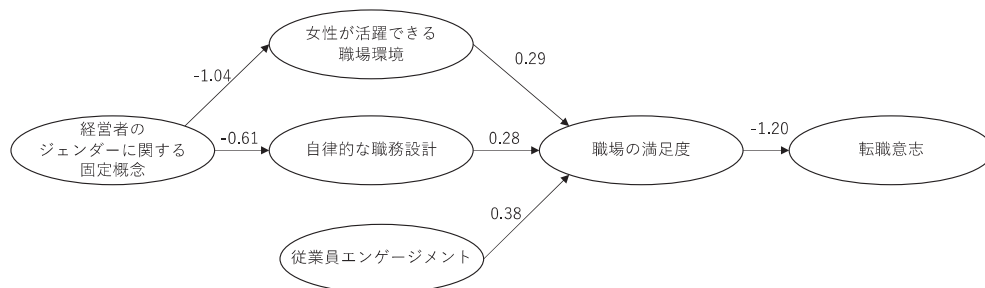


図12 共分散構造分析結果

した構成概念として取り扱うことができると考えられる。これら3つの構成概念のうち、もっとも職務満足度との間のパス係数が大きいのは従業員エンゲージメントであることがわかった。

#### 4. 考察

本研究によって、県内で就業している女性の約4割は転職意思を持っており、これは男性の約2倍であることがわかった。また、長崎県内に本社を持つ企業は、長崎県外に本社を持つ企業に比べて、女性が働きやすい職場度が明らかに低いことも明らかになった。その一方で、長崎県内に本社を持つ企業に就業する女性と長崎県外に本社を持つ企業に就業する女性の転職意思はほぼ同様である。

この結果について考察する。共分散構造分析によって、長崎県内に本社がある企業の女性就業者は、自らの職場が女性にとって働きやすい職場であると考えないと転職意思は高くなる。また、これらの女性従業者の多くは県内での転職を考えている。したがって、長崎県内に本社がある企業に就業する女性は、自らの職場が女性にとって働きやすい職場ではないと考えると、女性が働きやすい職場度が高い長崎県外に本社がある企業の事業所に転職すると考えられる。県内に本社を持つ企業の多くは製造業であり、Singh et al.(2018)の製造業で働く女性エンジニアの転職研究において、製造業は男性優位の古い価値観があり、硬直的な労働環境から女性が仕事と家庭の両立に苦しみ退職するという研究結果と整合している。

県内からの人口流出を考えると、県内に本社がある企業から県外に本社がある企業の県内の事業所への転職は人口流出にはつながらない。しかし、Adams & Ferreira (2009)が指摘するように、女性管理職を有する企業の収益力は高いことから、有能な女性が県内に本社がある地場企業から、他県に本社を持つ企業の事業所へ流出することは地場企業の収益性を低下させることにつながり、地域を衰退に導くと考えられる。この状況を改善するために重要な要素は、経営者のジェンダーに関する固定概念である。この固定概念をどのようにして変更させるかについて、今後明らかにする必要があると考えられる。

一方、長崎県外に本社がある企業の事業所に勤務する女性は、女性が働きやすい職場環境に

はあるが、その転職意思は長崎県内に本社がある企業に勤務する女性とほぼ同様である。県外本社企業に勤務する女性の働きやすい職場度と転職意思は、県内本社企業に勤務する女性よりも低く、その他の要因が転職意思を高くしていると考えられる。

このその他の要因としては、図12に示したパス図から、職務満足度を介して転職意思につながる従業員エンゲージメントである可能性がある。長崎県外に本社がある企業の事業所に勤務する女性の中で従業員エンゲージメントが低い女性就業者は転職を志向する。これらが現状の職場では低いと考える従業員は、定型的な業務が多いと考えられる事業所ではなく、本社や本社が所在している都会の企業への転出を考えるであろう。本研究において長崎県外に本社を持つ企業の事業所に勤務する女性は、県内本社企業に勤務する女性よりも、転職先として県外を希望する割合が圧倒的に高いことはこれを示していると考えられる。これはシステム思考研究においていわれる「現象に対する直接的な対策はいったん有効に見える」がその後「状況をさらに悪化させる現象」とみることができる。すなわち、女性の転出をシステム思考から検討すると、女性の県外流出をなくすために県外から企業を誘致した結果、県内本社の地場企業から県外本社企業の県内の事業所に転出し、その後より働き甲斐を求めて、やる気のある女性が県外に出ていくことになり、かえって転出を促進させてしまう可能性があるといえる。

したがって、県外への女性の流出を抑制するためには、県外に本社を持つ企業の事業所の従業員の従業員エンゲージメントを高める必要がある。従業員エンゲージメントとは、仕事に対して前向きな心理状態で組織の成功に貢献しようとする意欲であり、仕事のやりがいや自己実現に係る構成概念である (Anwar, et al, 2017)。Kang & Busser (2018) によると、従業員エンゲージメントは職務環境と心理的資源に依存するとともに、一般社員の従業員エンゲージメントは管理職の従業員エンゲージメントに強く依存する。したがって、今後は、長崎県外に本社がある企業の事業所に勤務する女性従業員の従業員エンゲージメントを高めるための研究も必要と考えられる。

## 5. まとめ

長崎県における女性の県外転出問題を検討するために、県内に勤務する男女1,036名にアンケート調査を行った結果、以下のことが明らかになった。

- アンケートに答えた女性の約6割は転職経験を持ち、4割は現在も転職意思を持っており、いずれも男性よりもかなり高い値である。
- 女性が仕事を継続するうえで重視していることは、仕事と家庭が両立できる環境、職場の人間関係、やりがい、報酬・福利厚生の実度である。
- 女性の最終学歴が高いほど、転職意思は若干高まり、県外への転出意思はかなり高まる。
- 県内に本社がある企業の女性は主に県内での転職を考えているが、他の地域に本社がある企業に勤務する女性は、県外転職を希望する比率が高かった。
- システム思考で検討した、長崎就職は負け組ループ、女性あきらめループ、うちは特別ループは相関分析、因子分析の結果、アンケートによって明確には実証されなかった。
- 長崎に本社がある企業と他都道府県に本社がある長崎の支社・営業所のそれぞれに勤務

する女性において、女性が感じる女性が働きやすい職場度には明確な差がある。

- また、業種によっても女性の働きやすい職場度には大きな差がある。
- 共分散構造分析の結果、女性の転職意思は、やる気が出る職場であること、女性が活躍できる職場であること、多様な働き方ができることの3つがそれぞれ影響していることがわかった。
- 女性が活躍できる職場環境と多様な働き方には、経営者の性差に基づく固定概念が強く影響することが分かった。

## 6. 謝辞

本研究は長崎県県民生活環境部統計課の支援のもとで行うことができました。ここに記して謝意を表します。

### 参考文献

- (1) Adams, R. B.; Ferreira, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics* 2009, *94* (2), 291-309, Article. DOI: 10.1016/j.jfineco.2008.10.007 Scopus.
- (2) Aggarwal, A.; Dhaliwal, R. S.; Nobi, K. Impact of Structural Empowerment on Organizational Commitment: The Mediating Role of Women's Psychological Empowerment. *Vision* 2018, *22* (3), 284-294, Article. DOI: 10.1177/0972262918786049 Scopus.
- (3) Allen, D. G.; Bryant, P. C.; Vardaman, J. M. Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of management Perspectives*, *24*, n. 2, p. 48-64, 2010.
- (4) Anwar, M.; He, W.; Ash, I.; Yuan, X.; Li, L.; Xu, L. Gender difference and employees' cybersecurity behaviors. *Computers in Human Behavior* 2017, *69*, 437-443. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.040>.
- (5) Batt, R.; Valcour, P. M. Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations* 2003, *42* (2), 189-220, Article. DOI: 10.1111/1468-232X.00287 Scopus.
- (6) Bilan, Y.; Mishchuk, H.; Samoliuk, N.; Mishchuk, V. Gender discrimination and its links with compensations and benefits practices in enterprises. *Entrepreneurial Business and Economics Review* 2020, *8* (3), 189-204, Article. DOI: 10.15678/EBER.2020.080311 Scopus.
- (7) Ely, R. J.; Stone, P.; Ammerman, C. Rethink What You "Know" About High-Achieving Women. *Harvard Business Review* 2014, *92* (12), 100-109, Article. From EBSCOhost Business Source Premier.
- (8) Haque, A.; Fernando, M.; Caputi, P. The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study with Australian Employees. *Journal of Business Ethics* 2019, *156* (3), 759-774, Article. DOI: 10.1007/s10551-017-3575-6 Scopus.
- (9) Izquierdo, A. E.; Grau, H. R.; Aide, T. M. Implications of Rural-Urban Migration for Conserva-

- tion of the Atlantic Forest and Urban Growth in Misiones, Argentina (1970-2030). *AMBIO* 2011, 40 (3), 298-309. DOI: 10.1007/s13280-010-0095-3 .
- (10) Kang, H. J. A.; Busser, J. A. Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management* 2018, 75, 1-9, Article. DOI: 10.1016/j.ijhm.2018.03.003 Scopus.
- (11) Kim, M.; Beehr, T. A.; Prewett, M. S. Employee Responses to Empowering Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 2018, 25 (3), 257-276. DOI: 10.1177/1548051817750538.
- (12) Luthans, F.; Avey, J. B.; Avolio, B. J.; Norman, S. M.; Combs, G. M. Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior* 2006, 27 (3), 387-393. DOI: 10.1002/job.373.
- (13) Nie, D.; Lämsä, A. M.; Pučėtaitė, R. Effects of responsible human resource management practices on female employees' turnover intentions. *Business Ethics* 2018, 27 (1), 29-41, Article. DOI: 10.1111/beer.12165 Scopus.
- (14) Reina, C. S.; Rogers, K. M.; Peterson, S. J.; Byron, K.; Hom, P. W. Quitting the Boss? The Role of Manager Influence Tactics and Employee Emotional Engagement in Voluntary Turnover. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 2018, 25 (1), 5-18, Article. DOI: 10.1177/1548051817709007 Scopus.
- (15) Rubenstein, A. L.; Eberly, M. B.; Lee, T. W.; Mitchell, T. R. Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology* 2018, 71 (1), 23-65, Article. DOI: 10.1111/peps.12226 Scopus.
- (16) Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 2004, 25 (3), 293-315, Article. DOI: 10.1002/job.248 Scopus.
- (17) Scott, B. A.; Barnes, C. M. A multilevel field investigation of emotional labor, affect, work withdrawal, and gender. *Academy of Management Journal* 2011, 54 (1), 116-136, Article. DOI: 10.5465/amj.2011.59215086 Scopus.
- (18) Selvarajan, T. T.; Slattery, J.; Stringer, D. Y. Relationship between gender and work related attitudes: a study of temporary agency employees. *Journal of Business Research* 2015, 68 (9), 1919-1927. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.01.001>.
- (19) Singh, R.; Zhang, Y.; Wan, M. M.; Fouad, N. A. Why do women engineers leave the engineering profession? The roles of work-family conflict, occupational commitment, and perceived organizational support. *Human Resource Management* 2018, 57 (4), 901-914, Article. DOI: 10.1002/hrm.21900 Scopus.
- (20) Tett, R. P.; Meyer, J. P. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology* 1993, 46 (2), 259-293, Article. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x Scopus.
- (21) Zhang, X.; Ma, L.; Xu, B.; Xu, F. How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention: An empirical study in China. *Information and Management* 2019, 56 (6), Article. DOI: 10.1016/j.im.2018.12.004 Scopus.

- (22) 大沢真知子・馬欣欣「高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動—「逆選択」はおきているのか—」日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要 2015, (7), 87-107.
- (23) 川喜田二郎『KJ法—渾沌をして語らしめる』中央公論社, 1986.
- (24) ジョン・D・スターマン著; 枝廣淳子, 小田理一郎訳『システム思考—複雑な問題の解決技法』東洋経済新報社, 2009.
- (25) 高橋弘司・渡辺直登「働く女性の離転職意思の決定要因」経営行動科学 1995, 10 (1), 55-669.
- (26) 寺村絵里子「「職場の雰囲気」が女性の離職に与える影響—企業属性別にみたデプスイインタビュー」ジェンダー研究 2013, 16, 37-57.
- (27) 中澤高志「政治経済学的人口地理学の可能性—『縮小ニッポンの衝撃』を手掛かりに—」経済地理学年報 2018, 64 (3), 165-180. DOI: 10.20592/jaeg.64.3\_165.
- (28) ピーター・P.エケ著; 小川浩一訳『社会的交換理論』新泉社, 1980.