

学生生活から職業生活への移行

—若者の教育とキャリア形成に関する調査の二次分析から—

Transition from school life to working life: Secondary analysis of a cohort study of young people, their education and careers, 2007-2011

寺 畑 正 英

1. はじめに
2. 若年従業員の早期離職と組織社会化に関わる問題
3. 若者の教育とキャリア形成に関する調査の概要
4. 本調査の先行分析
5. 調査データの再分析
6. おわりに

1. はじめに

本論文は、大学を卒業して企業に入社した若年従業員の継続就業と離職に関わる既存の大規模データを二次分析することによって、そのパターンを分析するものである¹。すでにこれまで、我々は若年従業員の継続就業と離職に関する研究を積み重ねてきた（寺畑、2009；寺畑、2010；寺畑、2013；寺畑、2018）。とくに企業組織参入前後の状況と意識の変化などを対象に分析をしてきた。これは、企業組織参入前後の変化に適応出来る若年従業員が就業を継続し、不適応を起こした若年従業員が離職すると考えているからである。実際に、大学生の意識と企業に就職したばかりの従業員の意識、そして、企業に参入後しばらく経過した従業員の意識は異なったものであり、その変化のあり方が重要だと考えられる。

このように若者が大学生活から職業生活へ移行するときの問題は、教育社会学や労働経済学、経営学の世界で広く議論され、実務のレベルでも多くの試みが行われてきた。たとえば、組織社会化の議論においては、新入社員が企業で働くことの現実を受け入れられず、会社の将来に対する不安や仕事内容、賃金の問題に不満をもち離職している現実を描いている。このような知見を活かし、離職問題を解消するために、入社前の学生が仕事や企業の具体的なイメージを喚起できるようなインターンシップなどの方策が採られてきた。しかしながら、早期離職という現象に歯止めがかかる兆しはない。この数年の調査でも、大卒新入社員が、入社3年以内に離職している割合は3割を超えており高い水準を維持している。また、その他の各種調査によっても、入社して3年以内に離職している大卒従業員の数が多いことが確認されている。

我々もこれまで、若年従業員への追跡調査を通じて、早期離職につながる要因はなにか、早期離職をする従業員と継続就業をする従業員の特徴はなにかを分析することを試みてきた。その結果、いくつかの知見が明らかになった。たとえば、

若年従業員の就職活動の時に抱えている仕事や企業に対するイメージと企業に参入してから抱えているイメージは異なっていることが挙げられる。また、企業に参入してからの上司や先輩、同期入社の同僚とのコミュニケーションによってイメージのギャップを埋めることがそのギャップから生じる組織への不適応、アイデンティティの喪失に対応する役割を果たしているといったことを示唆してきた。

このような若年従業員の組織参入前後の詳細な分析によって得られた知見が広範に確認できるのか考えていく必要がある。これらの要因がより幅広い現象として観察可能であるかどうかは、大規模なデータを収集することによって確認する必要があるが、多大なるコストがかかる。しかしながら、若年従業員の就業行動にはいくつかの先行調査が存在しており、その個票データが蓄積されている。東京大学社会科学研究所附属の社会調査・データアーカイブ研究センターには、先行した社会調査の個票データが蓄積されている。これらのデータを再分析することによって、若年従業員の継続就業や早期離職に関する知見が確認できる可能性がある。たとえば、若者の教育とキャリア形成に関する研究会（代表 乾彰夫）による「若者の教育とキャリア形成に関する調査」では、新規学卒の雇用への移行過程をめぐる変容実態を捉えるために、2007年度から2011年までの5年間にわたり質問紙調査を実施してきた。本調査に特徴的なのは、現在の若年者の教育・職業・生活について、同一インフォーマントに対して項目を変えずに繰り返し5回に渡って聞いているパネル調査であるところである。そこで本論文では、本調査の二次分析により、学校から職場への若年層の移行に関する予備的分析を行いたい。

2. 若年従業員の早期離職と組織社会化に関わる問題

これまで若年従業員の早期離職に関連して、我々は組織社会化の問題と離職行動の問題に焦点をあてて議論してきた（上野山、2001；小川、2005；高橋、1993）。大学を卒業したばかりの若い従業員が企業社会に適応する事が出来ずに離職しているという視点と、その企業に継続的に就業する理由を失って離職するという二つの視点から、早期離職を分析してきた。このうち、前者の組織社会化の問題に関して、組織への不適応を解消するために、RJPなどの工夫が一般に行われている（堀田、2007）。これは、大学を卒業したばかりの従業員が、組織参入後に生じる組織に対するイメージや仕事に対するイメージのギャップを軽減するために、インターンシップなどの職業体験を行うものである。寺畑（2009；2010）においても、技術系の新卒社員と営業系の新卒社員の企業入社前と入社後のイメージのギャップについて述べている。営業系の新入社員は文系の学部出身の学生が多く、研究対象であったメーカーの営業の仕事の場合は、大学時代に学んだことと仕事とのギャップが大きいと、組織への適応が難しいであろうと予想され、実際にそのような発見が得られた。しかしながら、大学時代に学んだ内容に比較的近い仕事をすると考えられる理系出身の学生に関しても、かなりのギャップを感じていることが確認された。文系の場合は、就職活動期における訪問企業数が多い傾向にあるが、理系の場合は訪問企業数が少ない傾向があるなど、ギャップが発生

しうる要因はいくつか考えられるが、いずれにしてもどのような環境の新入社員においても、就職活動期において、企業や仕事に対する明確なイメージをもっていないことや、場合によっては間違ったイメージを持っていることによって、入社後にイメージのギャップを感じていることが多い。これらのギャップなどを含めた様々な困難を、同期入社の社員同士のコミュニケーションや上司と部下のコミュニケーションなどで克服することが可能かもしれないが、そのようなコミュニケーションが希薄だと離職行動に繋がっている可能性がありうると指摘した。

このような入社前と入社後のギャップがなぜ発生するのか、という問いに対して様々な検証を行ってきているものの、大規模なデータによって分析をすることは困難がある。まず、いわゆる大卒新入社員が学生時代に置かれていた環境と企業に参入後の環境を分類して統制することが困難な側面がある。日本の大学新卒の就職活動は、比較的統制された環境にあるものの、実際の状況に即した分類は困難である。大学の専門、大学のレベルなどによる違いがあり、なおかつ十分なサンプル数を確保して分析する事は難しい。さらに大きな問題は、どのような環境の当事者がどのような意識をもっているのかを調査することは大変困難であるということである。

しかしながら、大学在学中から就職してすぐの若年労働者の実態を大規模調査している研究もいくつか存在しており、それらの調査から、企業の就職前後の若者が置かれている状況や意識などを分析する事ができる。若者の教育とキャリア形成に関する研究会（代表 乾彰夫）による「若者の教育とキャリア形成に関する調査」では、2007年4月1日現在で20歳である全国の男女を対象として、毎年1回の調査を5回追跡調査した。このようないわゆるパネル調査は脱落率が大いという問題があるが、本調査は、第1回の有効回収数が1,687で、最終的には第5回の有効回収数は891という最終的な回収数の規模が大きな調査となっている。調査内容も多岐にわたっており、これまでの教育・職業経歴、および属性的な特徴からはじまり、学校における勉強の状況や価値観、就職の状況や仕事に対する価値観などを詳細に質問している。また、本調査グループの分析結果も発刊されており（乾他、2017）、多様な分析が行われている。彼らの分析をもとにしながら、データの再分析をすることによって、さらなる豊富な知見がえられると考えられる。そこで、次に、まず本調査グループの調査の詳細と分析を概観する。

3. 若者の教育とキャリア形成に関する調査の概要

若者の教育とキャリア形成に関する研究会（代表 乾彰夫）によって行われた「若者の教育とキャリア形成に関する調査」では、2007年4月1日現在で20歳である全国の男女を対象として、毎年1回の調査を5回追跡調査した。本調査の目的に関して、「1990年前後までは、新規学卒の就職慣行が有効に機能しており、ほぼ8割の若者達が新規学卒時に正規雇用就職を果たしていたが、90年代に入ってから正規雇用就職の割合が大きく低下し、非正規雇用や失業を経験する若者が急増した。このような急変期の学校から仕事への移行の実態を知ることが本調査

の目的である」、としている（乾他、2017）。彼らの調査では、「学校から仕事への移行（トランジション）」という目的で調査を行っており、早期離職や組織社会化に関する議論と若干の相違があるものの、企業社会への適応に関して有用なデータや分析を提供してくれている²。

具体的な調査対象は2007年4月1日現在で20歳である全国の男女を対象とし、毎年1回、計5回の追跡調査をしている。このような調査デザインによって4年制大学卒業者が在学中から就職して2、3年までの間をターゲットにして調査することが出来る。サンプリングにあたっては、全国を9ブロック（北海道・東北・関東・甲信越・中部・近畿・中国・四国・九州）にわけ、さらに都市規模を3段階（18大都市・10万人以上の都市・その他の市町村）に分けて27層をつくり、人口分布に比例するように目標サンプル1,250を割り振っている。なお、沖縄については別途調査デザインをしている。調査は2007年から2011年まで、毎年10月から12月に実施された。調査方法は郵送配布・訪問回収で行われている。

今回の分析では、全国調査に限定するため、全国調査の有効回収状況について見てみると表1の通りである。第1回のアタック数4,258に対して、第5回の有効回収数は750のため、5回の調査を通じた最終的な回収率は17.6%となり、一定のセレクション・バイアスがあり得ることも付記されている。しかしながら、この規模の追跡調査のサンプル数について分析することは価値があるように思われる。本調査の中では、母集団となる全国データとの比較もなされている。性別・地域、現在の状況（働いているか、求職中か、在学中かなど）、在学者の内訳などについて、国税調査などをもとに検討されているが、いずれも概ね母集団の構成比を反映していると結論づけている。

今回調査対象は、2005年時点（18/19歳）では、男性7割、女性8割が修学しており、2007年（20/21歳）ころには在学者の割合が男女とも6割程度に減少し、2009年（22/23歳）には、男性の7割、女性の8割が就労している状態となる。また、乾他（2017）によると、追跡調査可能だったサンプルを分類すると、学校を卒業し就職しているパターンとして、2008年春から2009年春前後に卒業して正規雇用・自営で働いているものと、調査期間以前、あるいは調査期間中の早期に離学して正規雇用・自営で働いているものが53.2%を占めている³。一方で非正規雇用で働いているものは、22.8%である。本調査では、5年間の追跡調査が

表1 全国調査の有効回収状況

	アタック数	有効回収数	回収率
第1回調査（2007）	4,258	1,357	31.9%
第2回調査（2008）	1,314	1,097	83.5%
第3回調査（2009）	1,097	957	87.2%
第4回調査（2010）	937	853	91.0%
第5回調査（2011）	817	750	91.8%

出所：乾他（2017）、14ページより筆者が作成。

可能だった全てのインフォーマントに対して、2005年4月（18歳）から2011年10月（24歳/25歳）までの79ヶ月間の主な活動状態を1人ずつ並べ、統計処理により類型化している。8つのグループが存在していて、①後期離学・正規雇用優勢類型、②早期離学・正規雇用優勢類型、③後期離学・非正規雇用優勢類型、④早期離学・非正規雇用優勢類型、⑤早期離学・正規雇用優勢→非正規雇用等優勢類型、⑥早期離学・非正規雇用優勢→正規雇用等優勢類型、⑦長期在学類型、⑧無業類型で分類されている。最も多いのが、①の類型で30.4%を占めており、この類型は、2008年春から2009年前後に離学し、その後の期間のほとんどを正規雇用・自営で働いている人々である。その次は②で22.8%を占めており、この類型は、調査期間以前ないし期間中の早い時期に離学し、その後のほとんどを正規雇用・自営等で働いている人々である。つぎに多いのが④早期離学・非正規優勢で、14.0%を占めており、この類型は、調査期間以前ないし期間中の早い時期に離学し、その後のほとんどを非正規雇用で働いている人々である。以下、⑦11.0%、③8.8%、⑤4.5%、⑧4.5%、⑥3.9%と続く。最終調査時点で安定就労状態にあった①②⑥あわせた割合は、男女でそれほど差がなかったものの、最終調査時点で非正規や無業等の不安定状態にある割合は、男性23%に対して、女性31%で統計的に有意に差があるとしている。

4. 本調査の先行分析

本調査では、大学から職業に移行する若者を分析する為の様々な項目が聞かれており、報告書においては多岐にわたる分析がされている（乾他、2017）。たとえば、対象者たちの家族類型や、若者の地域移動、仕事と生活の変化と現状、職業意識、若者の社会観・意識とその変容、若者に対する社会保障制度の射程、教育経験とその影響、大学から職業への移行、若者の出身階層の分化、階層としての世帯収入と父職種、階層と教育から見る若者の移行過程、若者にとっての家族、無業者の状況について、地域に住む若者達の経済的基盤の格差について、親と暮らす若者たちなどが取り上げられている。これらの問題意識に基づいて、多岐にわたる質問項目を5年間にわたって毎年調査しており、様々な分析視角で調査しうる。

この報告書の中で我々の問題意識に一番近いセクションは、「若年労働市場の格差と若者の包摂・統合」であろう。このセクションでは、安定的な移行ルートとしての正規社員と不安定な非正規社員との格差について、労働時間、賃金の分布、キャリア形成機会について分析している。また、仕事に関するモチベーションや、ハードな仕事と重い責任の受容、職場の人間関係、職場の雰囲気、仕事の裁量、職場の意思決定への参加、顧客の満足といった仕事の性質などに関する正規社員と非正規社員の比較も行っている。その結果、男女間、あるいは正規雇用と非正規との間には、労働条件やキャリア形成の機会に大きな格差が存在するとしているが、それにも関わらず、労働条件の悪い若者も「やりがい」を求め、「手抜きをしない」働き方をしており、ハードな労働や重い責任を受容させ、それが年々強化される強力な「包摂・統合」メカニズムがあると指摘している（乾他、2017、

p.74)。

以下、具体的に分析をみていくと、前述のキャリアパターンの類型から、後期・正規、後期・非正規、早期・正規、早期・非正規の4類型を男女別にわけて分析している。労働条件に関していえば、週あたり40時間をこえて働いている者は2011年時点で男性全体の91.5%、女性全体の82.9%を占めている。女性や非正規であっても正社員並みに働いている。男性は2009年から2011年にかけて、労働時間が増加しており、しかも非正規型の方が増加の程度が高い。労働時間については正規であっても非正規であっても長期化する傾向にあるが、賃金をみると男女や正規非正規の区別によって格差が拡大する方向にあると示されている。

キャリア形成機会の移行類型別分布と推移を見てみると、担当する仕事内容が単調労働であるかどうか、という問いに対しては、非正規類型と正規類型で二極化しており、非正規類型の単調労働と答えた比率が高く、しかも2009年から2011年にかけて変化してない類型が多いが、例外的に女性の後期・非正規は2011年の調査で単調労働の返答率が減少している。また、職業能力向上の機会に関しては、「機会なし」と回答している割合が、非正規類型において比率が高いところがあるが、女性の後期非正規の回答率が2011年に下がり、男性の後期正規の回答率が上がっているため、確実な傾向を示すことは難しいといえよう。

また、仕事へのモチベーションに関しても同様に調査しており、仕事にやりがいを感じるかどうか、手抜きせず仕事に取り組んでいるかどうかを聞いている。この質問に関しては、男女や正規非正規を問わず、60%以上の人が双方ともに「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」と回答しており、手抜きをせずに仕事をしているかという質問に関しては9割前後であてはまると回答している。さらにモチベーションを低減すると推定される「職場には若者を使い捨てにする雰囲気がある」という質問に関しては、あてはまるという回答は3割程度に抑えられている。また、「仕事内容がきつすぎる」と感じるまで「ハードな仕事」を受容する者と「責任が重すぎる」と感じるまで「重い責任」を受容する者の2011年の時点での比率は、早期非正規の類型を除いてほぼ全ての類型で50%前後の回答率を得ており、しかも後期非正規は2009年から急速に割合を高めて、2011年に50%近い割合に到達している。

このように、本調査の観察対象は、労働条件やキャリア形成の機会の格差があるにも関わらず、労働へのコミットメントを高めている傾向があり、乾他もそのように結論づけている。実際の結果を裏付けるように、モチベーションや仕事へのコミットメントの程度を推定すると考えられる「やりがい」、「責任の受容」、「疎外感」、「ストレス」に影響を及ぼす要因をさぐる順序ロジスティック回帰分析も試みており、それによるとジェンダーや雇用形態、移行類型、賃金や労働時間などといった労働条件などはあまり影響がなく、職場の人間関係や仕事における裁量の余地・自律性、顧客の満足、職業能力の向上機会の有無など、職場環境や職務特性、必要とされる能力特性が大きな影響を与えていると推定している。実際に、「職場の人間関係が良好」、「上司の指導・面倒見がよい」、「先輩・同僚の援助がある」といった項目に関しては、「とてもあてはまる」「あてはあまる」と回答

した割合が 8 割程度を示している。しかしながら、乾他 (2017) の分析に反して、仕事の裁量と顧客の満足に関しては、類型間にパターンがあるとはいえないし、参加・関与に関しては、正規と非正規で差異が無いか、むしろ非正規の方が高い割合で当てはまると回答している。

これまでの我々の関心は、大卒後正規で就職した者の離職に関する分析ではあったが、比較対象として非正規で就職した者も含めた観察結果も興味深い(乾他、2017)。労働時間は、正規、非正規にかかわらず長い、正規に関して賃金は高く、労働条件は保証されている。また、仕事の内容に関しても単調労働と答えた正規の比率は低いものの、職業能力開発機会などは、非正規と比較して正規の方が高い回答率とはいえない。また、仕事へのモチベーションに関しても、正規、非正規を問わず高いため、正規で雇用されている者のモチベーションだけが高いとは言いがたい。仕事のきつさや、重い責任に関しても同様である。もう 1 つ我々の研究に対するインプリケーションとしては、人間関係に関する分析である。モチベーションに対して人間関係が正の影響を及ぼすという結果に関しては、若年従業員が職場に定着するために上司や先輩、同僚との人間関係が大事な事と整合性が高いと考えられる。

本書では、他にも多様な側面で分析が行われている。若者の意欲の貧困に関して、過去の学校経験がどのように関わっているかを検討し、どのような社会的不平等が存在するのかを分析しているセクションでは、「自分にふりかかる出来事を自分でコントロールすることはできない」、「抱えている問題を自分で解決できる」とはどうい思えない」、「他の人にくらべてすぐれているところがある」、「どんなことでも積極的にこなすほうである」などの意欲に関わる質問を手がかりに、意欲の貧困を示す変数を作成し、経済的状況や健康状態、就業形態などとの関わりを分析している。しかしながら就業状態が正規か非正規ということでは有意な差は見られなかった。もちろん、このセクションで示された、経済状況や健康状態、本人の学歴や階層要因、進路展望や知識・自信、人間関係などには有意な差異があり、それらが複合的に影響を及ぼしている余地はある。他にも、教育社会学で頻繁に取り上げられる出身階層の影響についても分析するセクションがあり、親の職業や学歴、世帯収入等の分布と本人の学歴、本人職種との関係性についても調査・分析している。

また、本書に先行する調査報告においては、「大学から職業への移行」に関する分析を行っており、主に就職活動に関わる分析を行っている（若者の教育とキャリア形成に関する研究会、2014）。結果としてわかったことは 5 つ挙げられており、第 1 に就職活動は女性に負担が大きいことがあげられている。就職活動における接触企業数は女性の方が多く、それに関わらず、内定企業数は男女であり差が無いからである。第 2 に、文系の学生の接触企業数は多く、それに対して、専門職系の学生は、接触企業数のあまり多くない理系の学生と同じような動きをしていた。しかし、内定を得られない場合、理系は就職活動をやめて進学に切り替える傾向があるが、専門職系は活動を続けるといった学科毎の違いが明確になった。第 3 に、早い時期（調査時点の 10 月末前後）に内定を得ていないことは、

その後の就業形態に影響を及ぼしている。早い時期に内定を得ていた者は、卒業1年目に正社員として働いている割合が9割5分程度あるが、内定を得ていなかった者は、6割強に留まる。第4に、非正規雇用から正社員へという移行は困難である。卒業1年目に非正規雇用であった者は、卒業2年目にも8割以上が非正規雇用であった。しかしながら、2年目に5割強となっており、男性の方が顕著である。第5に、全体的には大学生の職業への移行は比較的安定していると言えることである。これらの発見は、我々の研究に整合的なところがある。文系は接触企業数が多く、理系は接触企業数が少ないことは我々も確認している。また、早い時期に内定を得られているかどうかに関しては、「早い時期」の認識に関して、彼らの分析に疑問の余地はあるが、大企業は早い時期に内定が出されている場合が多く、継続就業しやすいことは推測可能であろう。

このように、本調査は、20歳から25歳までの若年層に対して多様な調査を行っているため、我々がこれまで考えてきた若年従業員の組織社会化に関わるような分析に資する可能性がある。そこで、本論文では、転職経験の有無という項目をベースにして、継続的に就業している人々と転職している人々の違いに関する予備的な考察を行う。

5. 調査データの再分析

今回の我々の分析では、2011年現在で働いている者で、大学を出ている者に限定する。これまでの我々の調査でも主に大卒の若者の職業生活への移行について分析してきたため、本分析でも当該データを大卒に限定している。その結果、大卒で2011年時点で転職経験がある者は77名(25.9%)で、転職経験がないものは220名(74.1%)である。本調査全体では、学校を出てから転職経験があると答えた者は314名(41.3%)で、転職経験がないと答えた者は435名(58.7%)なので、他の学歴も含めた比率からすると少ないが、厚生労働省等の調査において、大卒後3年以内に離職している人の割合は3割程度と言われおり、近い比率となっている。この時点では、男女差はほとんど存在しない。就業形態に関しては、転職経験のある人は正社員である比率が46.8%であるのに対して、転職経験のない人は87.7%とかなりの開きがある。逆に、現在正社員である人のなかで転職経験がある人は15.3%とかなり低い数値である。

正社員で働いていない人々が正社員として働いていない理由で一番多いものは、正社員・正職員として採用されなかった、あるいは正社員・正職員になるための勉強や準備をしている、自分のやりたい仕事が正社員・正職員でなくてもできるといったものであった(複数回答)。調査データの概要から考えて、本調査の調査対象は2011年段階で大学を出てから1年以上3年以内の者が多いと考えられ、そのような段階において、正社員で働いている人々の中で転職を経験している者は15%程度と極めて低く、転職経験の有無から正社員の比率を分析すると転職経験の無い人々は正社員で働いている比率が高く、転職経験のある人々は非正規などで働いている人々も半数くらいいることがわかる。

2011年時点で大卒と答えた人々が現在働いている企業規模の分布である。従業

表 2 現在働いている企業の従業員数別の転職経験者数

		転職経験		
		ある	ない	合計
従業員数	9人以下	6	7	13
	10～29人	14	12	26
	30～99人	15	14	30
	100～299人	12	30	44
	300～499人	3	23	26
	500～999人	1	25	26
	1000人以上	10	76	88
	官公庁	5	14	20
	非該当	2	1	3
	無回答	9	18	28
合計		77	220	304

員数の規模によって分類されており（表 2）、従業員数の小さな企業では転職経験者が多く、規模の大きな企業は転職経験者が少ないことがわかる。これも我々の先行分析（寺畑、2018）と整合的であるといえる。その他の属性に関して、転職経験のある者と転職経験のないものを分かつ属性について分析したが、有意な差があるような属性は存在しなかった。我々の先行調査で分析していた理工系と文系の違いによる転職経験の有無に関しては有意な差は表れなかった。

本調査では、仕事の状態や交友関係、意識など幅広く調査を行っている。転職経験の有無で分類して分析すると、その中でいくつかの特筆すべき特徴が表れている。まず、人間関係に関わる項目では、数少ない有意差のある項目が、「一緒にいると居心地がよく安心できる人」として、「職場・アルバイト先の友だち・同僚・先輩」を挙げている場合である。転職経験のない人は 31.4% が彼らを居心地がよく安心できると挙げているのに対して、転職経験のある人の場合は 13.0% である。一方で職場の人間関係である上司に関しては、両者共に居心地がよく安心できる人として挙げていない。同様に「困ったときに、必要なアドバイスや情報を提供してくれる人」としても「職場・アルバイト先の友だち・同僚・先輩」を挙げている比率に大きな差違があり、転職経験のない人は 46.8% に対して、転職経験ありの人は 23.4% となっている。この他に親族や友だちなどの様々な交友関係を取り上げて質問されていたが、いずれも差違がなく、この二つの質問項目にのみ有意差が見られた。もちろん転職経験の無い人々は当該組織に所属している期間が長いために職場における人間関係を構築しているから上記のように答えているとも考えられるが、我々の先行分析で得られた知見にも、職場における良好な人間関係によって組織への適応が促進される可能性が指摘されており整合的であると言える。一方で先述の本調査の分析にもあるが、本調査の対象となる若者

は、全般に、職場における人間関係が良好であると答えている比率が高く、さらなる分析が必要といえよう。

本調査は 2009 年から 2011 年にかけて追跡調査を行っているため、2011 年段階まで追跡されているサンプルに関して、過去 5 年間にどのような回答をしているのか観察することが可能である。たとえば、2011 年時点の転職経験の有無と、2009 年時点（つまり、就職して 1 年目の者が多いと思われる時点）の転職意向に関しては、2011 年時点で転職経験のある人の 62.5%は 2009 年時点で転職の意向を持っており、逆に 2011 年時点で転職経験のない人の 78.5%は 2009 年時点でも今の会社で仕事を続けたいと答えている。そこで、2009 年時点の仕事や職場に関するとらえ方を分析してみると、2009 年時点で「職業能力を向上させる機会がない」、「雇用が不安定である」、「単調な繰り返しの仕事が多い」、「職場には若者を使い捨てにする雰囲気がある」という問いに関しては、2011 年時点での転職経験の有無によって有意な差が出ている。「職業能力を向上させる機会がない」に関しては、転職経験のある人の 42.9%が「あてはまる」と答えているのに対して、転職経験のない人の場合は 20.3%となっている。つまり、2011 年時点で転職経験のある人のうち 4 割近くの方は 2009 年時点で職業能力を向上させる機会がないと捉えたために転職をした可能性があると言える。それに対して、2011 年時点で転職経験の無い人は、2009 年時点では、職業能力を向上させる機会があると感じている人が多いので転職していないという類推も可能である。以下、「雇用が不安定である」に関しては、転職経験者のうち 41.1%がそのように感じているのに対して、転職未経験者の場合は 8.1%しか感じていない。また、「単調な繰り返しの仕事が多い」に関しては転職経験者の 60.7%が当てはまると感じているのに対して、転職未経験者の場合は 40.9%に留まっている。「職場には若者を使い捨てにする雰囲気がある」という問いに関しては、転職経験者の 17.9%が感じているのに対して、転職未経験者の場合は 8.7%となっている。

本調査の特徴的なものとしては、調査対象者に対して自分自身に関する事、社会に関する事、自分自身の職業生活について事に関する意識を聞いている。これらの項目について、転職経験者と未経験者に差があったものについて取り上げると、「周りにふりまわされ、こき使われながら生きているように感じる」という項目に関しては、転職経験のない者が 27.7%あてはまると答えているのに対して、経験者は 8.0%である。社会に関するとらえ方に関しては、「日本人であることに誇りを感じる」、「社会保障に対する国民の負担をもっと増やすべきだ」、「仕事には、その仕事にふさわしい能力をもった人がつくべきだ」、「自分の能力を発揮して高い実績を上げた人が高い収入や地位を得るのは良いことだ」の項目について差がある。具体的には、「日本人であることに誇りを感じる」と「仕事には、その仕事にふさわしい能力をもった人がつくべきだ」に関しては、転職経験のない者の方が割合が高く、「社会保障に対する国民の負担をもっと増やすべきだ」と「自分の能力を発揮して高い実績を上げた人が高い収入や地位を得るのは良いことだ」に関しては転職経験のある者の方が高い。次に自分自身の職業生活に関する意識であるが、「自分のやりたいことを仕事としてやっていきたい」に関しては転職経験者の方が高く、「あ

まりがんばって働かず、のんびり暮らしたい」と「自分の将来がどうなるか、ただ成り行きを見守るしかない」に関しては転職未経験者の方が高い。

これらの意識についての考察は難しい。就職して3年に以内に転職する者の価値観に関わることで本質的なものではあるが、それぞれの意識がどのように関わっていて、統一的な意識を持っているといえるのかが難しい。しかしながら、部分的には、3年以内に転職経験のある人々と転職経験の無い人々の違いが浮かび上がっている。転職経験のない者が「周りに振りまわされ、こき使われながら生きているように感じる」というのは、入社して3年目でまだ主体的に仕事が出来ていない会社員にとってはよくあることであろうし、社会保障に対する意識は転職経験者の方が強く感じるであろうと推測されるし、自分の能力を発揮して高い実績を上げた人が高い収入や地位を得るのは良いことだと考えるから転職をしようと意図するであろうし、自分のやりたいことを仕事としてやりたいと考えるから転職を意図するともいえる。しかし、仕事には、その仕事にふさわしい能力を持つ人がつくべきだと考える人は転職未経験者の方が高いことなど、意識という面での解釈の整合性に関しては余地があるように思われる。

6. おわりに

本調査は膨大な項目の調査が行われており、その分析視角や解釈が多様にある。これまでの研究のなかで得られた知見が今回の大規模データでも確認されている。やはり、本調査においても就職して3年以内に転職するものが3割程度見られ、しかも中小企業ほどその数が多いという事実は確認された。また、先行分析より、就職して3年以内の労働環境についてわかっていることがある。労働時間は長く、仕事へのモチベーションに関しては高く、またそのような状況で職場での人間関係（上司、先輩、同僚）が良好なことがモチベーションの高さにつながる可能性が示唆されており、若年従業員の職場への定着という面で考えると我々の研究とも整合的といえる。また、2011年時点で転職経験のある者と転職経験のない者に分けたときに、それぞれの要因にどのような差異があるか分析したところ、人間関係のネットワークに関しては、転職未経験者は、職場内の人間関係を好意的に解釈していた。また、2011年に転職を経験した人々の2009年時点の意識に関してしてみると、「職業能力を向上させる機会がない」、「雇用が不安定である」、「単調な繰り返しの仕事が多い」、「職場には若者を使い捨てにする雰囲気がある」といったことを感じている人々が転職未経験者より多いことも確認された。また、自分自身や社会に対する意識、それから職業観などに関しても、転職経験組と未経験の間に差違があったが、これらの統一的な解釈は、さらなる分析が必要であると思われる。

今回の分析とこれまでの我々の研究成果との整合性には詳細に詰めるべき課題が残る。大規模データを使った分析は、すでに寺畑(2018)などで行っているが、同様の調査の発見事実をどのように結びつけるべきかに関してはより深い考察が必要になる。また、今回の調査には就職活動に関わるデータが含まれているが、質問項目が詳細にわたっており、就業後の若年者の行動における差異を見出すこ

とが出来なかった。データの加工などによって、学校と職場のつながりのメカニズムをより詳細に分析する事が課題となる。

1 「二次分析」に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「『若者の教育とキャリア形成に関する調査、2007-2011』(若者の教育とキャリア形成に関する研究会 代表 乾 彰夫)」の個票データの提供を受けました。

2 学校から職業への移行というテーマは、海外でも盛んに行われており、欧米先進国の社会的状況の変化などにより、トランジションのあり方が変化していることが確認されている。また、諸外国では同様の調査が大規模に行われているようであるが、日本においては、全国規模の有用なパネルデータが不足しているというのが調査グループの問題意識である。

3 女性と男性で、早期離学と後期離学の比率が異なり、男性の方が後期離学が多い。

本研究は JSPS 科研費 JP 15K03683 の助成を受けたものです。

参考文献

- 乾彰夫・本田由紀・中村高康編 (2017).『危機の中の若者たち』東京大学出版会。
- 上野山達哉(2001).「入社後のリアリティ・ショックとエントリーマネジメント」『Works』リクルートワークス研究所, No. 48.
- 小川憲彦 (2005).「リアリティ・ショックが若年層の就業意識に及ぼす影響」『経営行動科学』第 18 巻, 第 1 号, 31-44.
- 高橋弘司 (1993).「組織社会化研究をめぐる諸問題」『経営行動科学』8 (1), 1-22.
- 寺畑正英.(2009).「若年層における継続就業の要因」『経営論集 (東洋大学)』74, 213-219.
- 寺畑正英 (2010).「若年技術者の就業継続要因」『経営論集 (東洋大学)』76, 125-140.
- 寺畑正英 (2013).「若年従業員の継続就業」『経営学論集 (日本経営学会)』83(30) 1-11.
- 寺畑正英 (2018).「若年従業員の離職と継続就業を巡る環境」『経営論集 (東洋大学)』92, 27-37.
- 堀田聡子(2007).『採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方』日本労働研究雑誌、No. 567, pp. 60-75.
- 若者の教育とキャリア形成に関する研究会 (2014).「若者の教育とキャリア形成に関する調査」最終報告書.
- 八木良紀・鴻池亜矢・寺畑正英・浦部洋一・山下勝・谷口智彦 (2009).「若手従業員の就業意識に関する考察: テキストマイニング分析を用いて」『経営行動科学学会年次大会: 発表論文集』12, 222-225.

(2019 年 9 月 8 日受理)