

若年従業員の離職と継続就業を巡る環境

－ワーキングパーソン調査の二次分析から－

Job Turnover and Retention in Young Employees: Secondary Analysis of Working Person Research

寺 畑 正 英

1. はじめに
2. 若年従業員の早期離職と継続就業を巡る要因
3. 調査データと分析方法
4. 分析結果
5. おわりに

1. はじめに

本論文は、若年従業員の継続就業と離職に関して、既存の大規模データを二次分析することによって、その要因を考察するものである^①。この数年、若者の早期離職が大きな問題として取り上げられている。厚生労働省の調査によれば、2007年の段階で、入社3年以内に離職している大卒従業員の割合は35.9%にのぼっており、近年も32.2%と高い水準が続いている。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る。若年従業員の早期離職は、様々な視点から評価可能であろう。労働力の流動性という観点からすれば、必ずしもネガティブではない可能性はあるが、採用している企業の立場からすると、採用した従業員の教育・訓練コスト、ならびに企業成果に対する貢献を考えたときに、若年従業員の早期離職は望ましいものとは言えないであろう。また、日本企業の特徴としてあげられてきた終身雇用に基づいたシステムが崩壊することによって、企業システムのあり方が問われるという意味でも大きな問題を孕んでおり、極めて重要な問題であると思われる。

このような若年従業員の早期離職に関しては、これまでも様々な議論がなされてきた。たとえば、早期離職の直接の原因として、会社の将来に対する不安や仕事内容、賃金などの問題が指摘されている。これらの直接的な原因を解消するためには、若年従業員をできるだけ早期に当該企業に適応させ、離職行動につながらないようにすることが重要であると考えられてきた。たとえば、組織社会化の議論では、当該組織への新規参入者の適応について分析され、不適応への対策が考えられてきた。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い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い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、同期入社と同僚とのコミュニケーションが、

イメージのギャップを埋めることや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などを補う役割を果たしているといったことが示唆される。

このように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、リクルートワークス研究所では、2000年から隔年でワーキングパーソン調査を実施している。この調査は、働く個人の就業に関する実態と意識を定期的かつ多面的に把握することを目的としている。2014年の調査では、首都圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）在住で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイト業務委託として就業している18歳から69歳の男女9,857名に調査をしている。今回、この大規模調査の個票データを利用することによって、これまで分析してきた若年従業員の就業行動に関する知見を確認し、早い段階で離職している者と継続的に就業しているものを分ける要因を分析する。

2. 若年従業員の早期離職と継続就業を巡る要因

若年従業員の早期離職をめぐって、既存の研究では大きく分けると組織社会化の問題と離職行動の問題に焦点をあてて理論化が行われている。つまり、大学を卒業したばかりの若い従業員が企業社会に適応できずに離職するという視点（高橋, 1993; 小川, 2005; 堀田, 2007; 上野山, 2001）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視点（Hom and Griffeth, 1995）から、早期離職を分析している。この2つは類似した要因のように思われるが、組織への適応プロセスの機能不全としての早期離職と、組織への継続的就業の機能不全としての早期離職という違いがある。

組織社会化の視点から、若年従業員の早期離職について観察するとするならば、ある組織に対する適応不全について議論するべきであるが、一方で、ある組織に継続的に就業し続ける合理性が失われているから離職している場合がある。組織社会化とは「組織への参入者が組織の一員になるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応している過程（高橋, 1993）」と定義される現象であるので、当該組織の文化を受け入れることができないことによって離職していると捉えることができる。

それに対して、継続的に就業をする理由を失っている場合とは、当該組織の将来に対する不安や、仕事に対する不安、将来にわたって獲得しうる賃金などに関する不安などによって離職しており、全く異なった要因であるとは言わないものの、適応できないという問題とは異なった要因となっている。離職行動に関する

研究にあるように、離職行動は他の組織への移動可能性と所属組織からの退出の望ましさによって決まる (Hom and Griffeth, 1995)。他の組織への移動可能性とは、当該従業員の、移動しやすさという信念と、外部労働市場に雇用が存在しているという信念、外部労働市場における自らのスキルの価値付けによって決まっている。また、所属組織からの退出の望ましさとは、職務満足と組織コミットメントによって決まっていると考えられている。

しかしながら、組織へ適応していないという主観的認識が、直接離職行動につながるわけではない。多くの若年従業員が組織への適応に不安を抱えていて、それが離職につながる場合とつながらない場合がある。また、離職行動の研究にある、他の組織への移動可能性や、職務満足、組織コミットメントに関する主観的認識に関して考えてみても、自らが遂行している職務とはなにか、自らが所属している組織とはどんな組織かという認識が必ずしも明確ではない場合がある。若年従業員の場合、自らの行っている職務の本質や組織の本質を理解する事が困難であるがゆえ、職務に対する満足や組織に対するコミットメントを本当の意味で認識する事が困難であるように思われる。その結果として、職務満足や組織コミットメントが在職経験の長い従業員とは異なっている可能性もあるといえる。このように若年従業員をめぐる環境が、離職行動につながるメカニズムについても少し詳細な分析をする必要がある。

そこで、我々は、若年従業員をめぐる環境が離職につながるメカニズムを解明するべく、調査と研究を実施してきた (八木他, 2009; 寺畑, 2009; 寺畑, 2010)。先行の研究では、売上高 1 兆円以上、従業員数 4 万人以上の大手製造業における入社 2 年目から 6 年目までの大卒従業員 18 名を対象にインタビュー調査を行い、その内容を分析した。分析にあたり、調査時点で 3 年目以下の従業員グループと 4 年目以上となる従業員グループを比較した。これらの研究で得られた知見は、3 年目以下の従業員は、仕事と人間関係を別の文脈で語っている傾向があり、4 年目以上の従業員は、仕事と職場の人間関係を同じ文脈で語っているという傾向である。また、3 年目以下の従業員は、抽象的な言葉を多用して仕事を語っているが、4 年目以上の従業員は具体的な単語の頻出度が高いという知見も示された。これらの事から、4 年目以上の従業員は、仕事と職場の人間関係を統合して認識している姿が想像される。つまり、上司や先輩との公式・非公式な関わりや業務遂行における成功や失敗を通じ、これらの知識を自分の言葉で語っており、自ら考え、行動している姿が想起される。一方で、3 年目以下のグループは、仕事そのものを概念的、抽象的に捉えており、仕事や職場に関わる人間関係を効果的に活用出来てないのではないかと推測された。

さらに詳細なインタビュー内容についても分析を行った。その結果、若年従業員の離職行動につながると考えられる要因について、いくつか明らかになった点が存在している。第一に、文系の大卒の若者が入職する事が多いと考えられている大企業の営業職の場合はもちろんであるが、比較的職務内容が明確で学生時代の専門とも近いと考えられる技術職でさえも、就職活動期に企業や仕事に対する明確なイメージを持っていないことや、場合によっては間違ったイメージを持っ

たまま就職活動をしていたことが挙げられる。その結果、入社後にイメージのギャップを感じていることも多いというものである。第二に、入社後のコミュニケーションのあり方が、若年従業員の組織適応に影響を及ぼしている可能性も見られた。たとえば、就職後の困難な状況を乗り越えるために、同期入社 of 社員同士のコミュニケーションを大事にしている姿が挙げられる。あるいは、プロジェクト単位で活動している職場でも、上下の関係性やインフォーマルなコミュニケーションが希薄になっていることを認識している若年従業員が存在した。その結果として、第三に、彼らが離職を考えたときの理由は、自らの存在意義を失ったことであるが、そのプロセスでは職場の上司や先輩との人間関係で自らが理解されていないと感じて存在意義を失っている姿が見られた。

しかしながら、第1回目の調査の問題点は、比較する分析対象が異なっていたために、分析結果が異なったのではないかということである。そこで、その後、同一インフォーマントに追跡調査を実施することによって、組織への適応のプロセスを明らかにすることを試みた。具体的には入社3年目までの段階のインタビューと、その3年6ヶ月後に行った同様のインタビューを比較し、その内容の変化を分析し、いわゆる「3年の壁」以前と以後で発言内容や意識の変化が発生しているかどうかを明らかにしようとした。テキスト分析で明確な差異は出なかったものの、インタビュー内容に関する分析からは、仕事に関する知識が深まっている姿や仕事と人間関係の関わり合いに関する理解が変化している事が観察された。

これらの知見からいくつかのインプリケーションが得られた。これまでの組織社会化に関する議論でも触れられてきたように、多くの若年従業員にとって、就職活動期に企業や職務、人間関係に対して抱いていたイメージと就職後の現実とのギャップが大きいということはいえそうである。しかしながら、彼らが離職に繋がるとは限らない。組織社会化の議論は、これらのギャップを埋めることが出来た事例とも言えるからである。つまり、ギャップに対して、リアリティ・ショックを経験しながらも、企業や職務、人間関係に関する理解を深めていく従業員も多いからである。しかしながら、そのギャップを埋めることが出来ずに、離職する若年従業員もいるのである。離職行動に関する研究にあるように、離職行動は他の組織への移動可能性と所属組織からの退出の望ましさによって決まる。他の組織への移動可能性とは、当該従業員が、企業間を移動しやすいと考える信念と、外部労働市場に雇用が存在しているという信念、外部労働市場における自らのスキルの価値付けによって決まっている。つまり、主観的な信念によって他の組織への移動可能性が決まっている。また、所属組織からの退出の望ましさとは、職務満足と組織コミットメントによって決まるとされており、こちらも、若年従業員本人の主観によって形成されている。このような若年従業員をめぐる環境が、彼らの主観的認識を形成し、離職行動につながるメカニズムについて詳細な分析をする必要があるように思われる。

さらに、これまでの知見がどのくらいの範囲で適用可能かについても検討する必要がある。どのような外部環境において、どのくらいの若年従業員が離職とい

う行動を選択しているのか、それらを確認するデータベースとして有用だと思われるのは、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に蓄積されている個票データである。本センターは、過去に、様々な調査主体によって実施された統計調査や社会調査を二次的に分析するために蓄積・保存することを目的としており、有用な社会調査の個票データを利用することが出来る。今回、そのなかでリクルートワークス研究所が2014年に実施した「ワーキングパーソン調査」の個票データを活用し、若年労働者の離職行動とそれに関わる要因を分析していきたい。

3. 調査データと分析方法

今回、利用する個票データは、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で蓄積されている個票データを利用する。調査者はリクルートワークス研究所で、2000年から隔年でワーキングパーソン調査を実施している。ワーキングパーソン調査は、働く個人の就業に関する実態と意識を定期的かつ多面的に把握することを目的としている。今回は第8回目となる2014年の調査を分析対象とする。この調査では、首都圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）在住で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイト業務委託として2014年8月最終週に1日でも就業している18歳から69歳の男女9,857名（男性5,600名、女性4,257名）に調査をしている。標本抽出に関しては、社員グループとパート・アルバイトグループに分け、性別・年齢5歳階級別・エリア別に割り付けを行っている。社員グループは、「正規社員・正規職員」からなる。パート・アルバイトグループは、「契約社員・嘱託」「人材派遣企業の派遣社員」「パート」「アルバイト」「業務委託・フリーランス」からなる。調査方法は、インターネットモニター調査で行っている。

調査事項は多岐にわたっており、(1)属性（性別、年齢、居住都道府県、出身地、配偶者の有無、昨年の年収、子どもの有無・人数、最終学歴、中退経験、中学3年時の成績、両親の最終学歴、など）、(2)現在の就業実態（就業形態、入社時期・年齢、勤務先属性（業種・従業員規模・所在地）、1週間の労働日数・労働時間、現在の職種、成長実感、現在の仕事の経験年数、現在の勤務先での役職、定期的な人事異動の有無・期間、異動回数（これまで・課長になるまで・課長から部長になるまで）、など）、(3)初職の就業実態（初職の就業形態（正社員・派遣など）、退職理由、初職の勤務先属性（業種・従業員規模・職種）、など）、(4)転職行動実態（退職経験の有無・回数、転職満足度、退職理由、最も重要な理由、現在の会社への入職経路、転職前の勤務先属性など（業種・従業員規模・所在地・1週間の労働日数・労働時間・職種）、など）、(5)これからの働き方（転職意向、転職阻害要因、転職・独立希望（Iターン・Uターン・独立）、勤務制度の希望、など）、(6)定年関連（生活のために働かざるを得ないと思う年齢、現在の勤務先での就業継続意向、定年前に辞める理由、定年前に転職する理由、定年経験の有無、定年時年齢、定年後の状況、定年後の状況は想定通りだったか、定年前の職務経験を活かせる仕事か、定年前にしたこと）、(7)就業意識（望ましいと思う働き方）、(8)

能力と学習行動（持っている能力（対人基礎力・対自己基礎力・対課題基礎力・処理力・思考力・専門力）、勤務時間外の学習活動・学習時間に費やしている時間、など）が挙げられている。合計 62 項目の質問が実施されている。この調査項目の中で、若年層の就業行動に関わる質問項目を分析対象とする。特に注目しているのは、退職経験の有無である。退職経験があるインフォーマントは、すでに離職をしていることが確実であるのに対して、退職経験のないインフォーマントはこれからも継続的に就業する可能性のあるインフォーマントと言える。この 2 つのグループの相違について分析していきたい。

今回の分析対象は、23 歳から 28 歳の 1,378 名を分析対象とした。これまでの調査分析では、大卒・大学院卒の若年従業員を対象としていたが、今回はすべての学歴を対象とした。また、いわゆる就職して 3 年以内のインフォーマントと 4 年以上のインフォーマントを分けるためには、学歴別かつ就業年数別に分類する必要がある。しかしながら、今回の分析では、23 歳～25 歳と 26 歳～28 歳という 2 つの年齢グループを取り上げることによって、便宜的に企業社会に馴染んでいるグループと、馴染んでいないグループと考える事にした。

4. 分析結果

まず、今回の調査対象全体における、退職経験の有無の実数であるが、1,378 名中 435 名で、31.6%が経験していた。退職経験とその他属性のクロス集計であるが、まず性別に関しては、退職経験がある男性は 24.1%に対して、退職経験のある女性は 39.2%であった。女性の方が 1.5 倍程度退職を経験している。

年齢毎の退職経験の比率を観察してみると、23 歳での退職経験は 22.5%であるが、その後、歳を重ねる毎に 31.0%、24.7%、32.0%、35.8%と上昇し、28 歳のコホートでは 40.0%に達している。年齢層が高いほど退職経験があることが伺える。我々の問題意識にある 3 年目未満と 4 年目以上の年齢層にほぼ該当する 23 歳～25 歳と、26 歳～28 歳にグルーピングすると（表 1）、23 歳～25 歳までの退職経験者は 26.8%に対して、26 歳～28 歳の退職経験者は 36.2%にのぼり、統計的にも有意に差がある（ χ^2 (1, N=1,378) =14.012, $p < .01$ ）。更に詳細に分析す

表 1 年齢層と退職経験の有無

		退職経験の有無		合計	
		退職したことがある	退職したことはない		
年齢層	23歳～25歳	度数	183	499	682
		比率	26.8%	73.2%	100.0%
	26歳～28歳	度数	252	444	696
		比率	36.2%	63.8%	100.0%
	合計	度数	435	943	1378
		全体の比率	31.6%	68.4%	100.0%

ると、23歳～25歳の年齢層では、退職した事のある男性は19.9%であるのに対して、女性は32.6%、26歳～28歳に関しては、男性が27.4%に対して、女性が47.0%と過半数に至っている。

就業形態による退職経験に関しては、23歳～25歳の年齢層では正社員の11.7%、26歳～28歳では23.6%が退職した事があると回答している。しかし、それ以外の就業形態では、23歳～25歳の49.5%、26歳～28歳の69.3%が退職した事があると回答しており、かなりの開きがある^②。

業種に関しては、情報サービス・調査業が突出し（全体の8.3%）、そのつぎに医療業（6.2%）、教育（5.2%）飲食店（3.9%）が続くものの、その他の業種に関しては、ばらつきがあり、サンプルが十分にとれないため、業種毎の退職経験に有意な差異をみいだすことは出来なかった。

現在所属している企業の従業員規模並びに、最初に就職した企業の従業員規模を見てみると、現在所属している企業の規模が大きいほど退職経験がないといえる。たとえば、従業員規模4人以下のカテゴリーから30人～49人までのカテゴリーの退職経験が50%前後で推移しているのに対して、規模が大きくなるにつれて退職した経験のない比率が上昇し、5,000人以上のいわゆる大企業になると81.1%が退職経験無し、と回答している^③。そこで、中小企業基本法にならい、転職者の転職前の企業規模で従業員数30人未満を小規模企業、30人以上300人未満を中規模企業、300人以上を大規模企業として分析したところ、23歳～25歳の年齢層では小規模企業における転職者数の比率が大きく、26歳～28歳では大規模企業の離職率が高かった（表2）。しかしながら、退職経験者が最初に就職した企業の従業員規模に関しては階級毎に退職者数の明確な差異は見られなかった。つまり、若年層の有職者総数で見たときには、従業員規模によって退職経験者の比率に違いがあるものの、退職者に限定してみたときには、最初に就職した企業の規模には傾向の違いがないと言える。

最終学歴毎の退職経験については、高卒、専修各種学校卒はすでに5割程度が退職経験があるのに対して、大卒に関しては24.8%、大学院卒に関しては8.3%しかいないが、この調査は23歳から28歳を対象にしているため、社会人経験も考慮に入れる必要があるため年齢層による違いを議論することはできない^④。退職回数に関しては、両年齢層とも圧倒的に1回が多く、双方共に6割を占めている。つぎに、2割弱が2回と答えている。

表2 年齢層と転職前企業の企業規模

		転職前の企業規模				
		小規模企業	中規模企業	大企業	合計	
年齢層	23歳～25歳	度数	58	56	69	183
		比率	31.7%	30.6%	37.7%	100.0%
	26歳～28歳	度数	52	77	123	252
		比率	20.6%	30.6%	48.8%	100.0%
	合計	度数	110	133	192	435
		全体の比率	25.3%	30.6%	44.1%	100.0%

退職者の退職理由については、23歳～28歳全体に複数回答で回答を求めたところ、もっとも多いのは、「人間関係への不満」で155件であった。次に、「仕事内容への不満」が152件、「労働条件や勤務地への不満」が130件、「賃金への不満」が107件と続く。退職を決めた最も重要な理由にしてもあまり順位は変わらず、「人間関係への不満」が72件、「労働条件や勤務地への不満」が72件、「仕事内容への不満」が70件、「自分のけがや病気」といった理由が続く。人間関係と職務内容、労働条件や勤務地への不満といったところがこの世代の離職の原因になっていることがわかる。

ただし、年齢層別に最も重要な退職理由を概観すると若干の差異がある。23歳～25歳の層では、一番多いのは、「労働条件や勤務地への不満」で20.2%、その次に「人間関係への不満」で15.3%、「仕事内容への不満」で11.5%、以下、「自分の怪我や病気」10.9%、「賃金への不満」10.4%と続いている。一方、26歳～28歳の層では、「人間関係への不満」と「仕事内容への不満」が僅差でそれぞれ17.9%と17.5%で、その後に「労働条件や勤務地への不満」が12.3%と続くが、以下10%未満で「契約期間の満了」や「会社の将来性や雇用安定性への不安」といった要因が続く。つまり、年齢層が上がることによって人間関係や仕事内容への不満は高まり、賃金や労働条件といった要因に対する不満は相対的に少なくなっているといえる。

このように若年層における転職者の属性や転職に至る理由が明らかになってきたが、実際に転職した結果に関わると思われる、人々の転職に対する満足度はどのようになっているだろうか。転職者の満足度としては、5件法で、「とてもよかった」「よかった」が、それぞれ29.9%と34.0%をあわせて6割を超えているものの、「どちらともいえない」という回答も27.1%を占めている。こちらも年齢層別に見ると、「とても良かった」という比率が26歳～28歳の年齢層で5ポイント低く、「よかったとは思えない」の比率が高いものの差異があるとは言えない。

また、退職経験の有無によって、これからの転職意向に違いがあるかどうかについては、退職経験者の13.1%が「現在転職したいと考えており、転職活動をしている」と回答しており、17.5%が「現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない」、39.1%が「いずれ転職したいと思っている」と回答しており、「転職するつもりはない」と答えているのは30.3%である。それに対して、退職未経験者は、「現在転職したいと考えており、転職活動をしている」と回答しているのが8.3%、「現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない」と回答しているのが19.8%、「いずれ転職したいと思っている」と26.2%が回答しているものの、「転職するつもりはない」との回答が45.3%を占めている。こちらは年齢層による相違は見られなかった。

これらの結果は、これまでの若年従業員を巡る状況に関する分析と類似している。性別や年齢（社会人経験）、学歴、転職前に働いていた企業の規模などの外形的な要因が離職を促進する可能性があることが推測される。さらに退職理由に関しても、勤務地や労働条件、賃金などのいわゆる衛生要因と、仕事内容への不満、人間関係への不満といった動機づけ要因などが挙げられている。しかしながら、

これらの要因は年齢層が変化することによって影響力が変化する可能性があるということが推察される。23歳～25歳までと26歳～28歳という年齢層の違いは、いわゆる「3年目の壁」を乗り越えているかどうかを示すものであり、年齢層の違いによる変化がいくつか観察されている。それでは、この「3年目の壁」乗り越えている人材はどのような人材なのであろうか。

本調査は、さらに個人の能力や職場の環境に関して踏み込んだ調査を行っている。たとえば、能力・学習行動に関しては、「円満な人間関係を築く力」や「人と協力しながら物事に取り組む力」、「目標に向かって人や集団をひっぱる力」、「自分の感情をコントロールする力」、「やる気を維持する力」、「良い行動を習慣として続けられる力」、「情報を収集・分析して、課題を発見する力」、「課題解決のための計画を立案する力」、「行動を起こし、最後までやりきる力」、「文章の構成や要旨を的確に理解する力」、「データや数字をすばやく読み取る力」、「論理的に物事を分析・構築する力」、「独自のものの見方や考え方をする力」、「現在の仕事に関する専門的な知識」、「現在の仕事の遂行に必要な技術やノウハウ」といった質問項目に関して、5件法で「十分もっている」から、「持っていない」まで回答を得ている。これらの質問項目と退職経験の有無には有意差が見られなかった。しかしながら、データの制約上、明確に結論づけることはできないが、年齢層別に観察した場合、退職に関わる傾向が示唆される。23歳～25歳の年齢層は、26歳～28歳の年齢層よりも、各能力ともに「十分に持っている」「持っている」という回答をしている割合が高い。これらがどのような意味を持ちうるかは検討の余地がある。

望ましいと思う働き方についても質問している。「時間内で成果をだす」と「時間をかけ高い成果」、「成長ないが低負荷」と「高負荷だが成長できる」、「仕事の進め方に明確な型」と「進め方は自分で」、「特定分野を深める」と「さまざまな分野の技術やスキル」、「昇進する」と「昇進にはこだわらない」といった5つの対極にある質問をすることによって、自らの望ましい働き方について聞いている。その結果、ほとんどの場合、退職経験者と退職未経験者の間に差異はなかったが、昇進をすることが望ましいかどうかに関してのみ有意差があり($\chi^2(3, N=1,378) = 21.667, p < .01$)、退職未経験者の方が昇進を望ましく考えていることが窺えた。その他にも、有意差がないものの、退職経験のある人の方が、時間内で成果を出すという傾向が強く、成長ができないが負荷が軽い仕事を求め、仕事の進め方に明確な型がありそれにとる傾向があり、特定分野を深める傾向がある。

現在の仕事・職場との適合性に関する質問は、「私の興味は今の職業(職種)と合っている」、「職務にふさわしい技能や能力を持っている」、「私の個人的な価値観と会社の価値観や文化は合っている」、「私は一緒に働く人たちと上手くやっている」、「私の性格と上司の性格は合っている」、「(退職経験者に対して)現在の仕事・職場との適合性：転職前の仕事の進め方をひきずった」といった項目を聞いている。その中で、「私の興味は今の職業(職種)と合っている」($\chi^2(4, N=1,378) = 10.906, p < .05$)、「職務にふさわしい技能や能力を持っている」($\chi^2(4, N=1,378) = 10.865, p < .05$)の2つの項目で、退職経験者と未経験者に有意差があった。「私

の興味は今の職業（職種）と合っている」という項目に関しては、「強くそう思う」と「どちらともいえない」と答えた比率は退職経験者が高いが、「そう思う」、「そう思わない」、「全くそう思わない」という比率は退職未経験者の方が高かった。また、「職務にふさわしい技能や能力を持っている」に関しては、退職経験者が「強くそう思う」「そう思う」と答えている比率が高く、「どちらともいえない」「そう思わない」「全くそう思わない」は退職未経験者が多い。退職未経験者は、今の職業に合っている、あるいは職務にふさわしい技能や能力を持っているというところに関して、ネガティブな感情を抱いていると言える。

5. おわりに

今回、我々は、リクルートワークス研究所の実施したワーキングパーソン調査の二次分析を行うことによって、これまでの研究で見出された知見が、広範に観察される現象であるかを考察するために、予備的な分析を行った。我々の問題関心は、若年従業員の早期離職の為、利用可能な個票データのうち、23歳から28歳までのデータを用い、様々な角度から分析を行った。その結果、これまでの早期離職研究で確認された、早期離職に関わりのありそうな要因が幅広く観察できた。性別や年齢（社会人経験）、学歴、転職前に働いていた企業の規模などの外形的な要因が離職を促進する可能性があることはこれまでの研究でも議論されているが、本調査でもそのような傾向が確認された。さらに退職理由に関しても、勤務地や労働条件、賃金などのいわゆる衛生要因と、仕事内容への不満、人間関係への不満といった動機づけ要因などが挙げられている。また、これらの要因は年齢層が変化することによって影響力が変化する可能性があるということが推察される。

就職して3年以内とそれ以降にどのような変化が有り得るのであろうか。離職者の属性から推測されることもあるが、今回の調査で示唆されるのは、自らの能力に対する主観的認識の変化である。23歳～25歳までの年齢層と26歳～28歳の年齢層では、年齢層が若いほど自らの能力・学習能力に対して高めに評価する傾向が見られた。これまでの先行研究では、3年目以内と4年目以降では、職場の仕事や人間関係に対する理解に差があるという結果が見られた。しかしながら、今回の調査では、自らの能力に対する主観的認識に関しては、低い年齢層の方が自らの能力を高めに見積もっていることが示唆される。自らの能力に対する主観的認識が、リアリティ・ショックなどを通じて現実的になっていく姿が推察される。これらのプロセスをスムーズに移行している若年従業員が継続的に就業している可能性が推察されるが、今回、データの制約で明確な確認が出来なかった。一方で、退職経験者と退職未経験者の間には、仕事に対する主観的な意識に差異があった。具体的には、退職未経験者は昇進することに対して、ポジティブな主観的認識を持っているものの、自分の興味と今の職業が適合しているかどうか、職務にふさわしい技能や能力を持っているかどうかという点にはネガティブな感情を持っている。これらの結果に関しても、継続就業との関連性に関する解釈が必要となるであろう。今回の調査は、経年で大規模に行われているものであ

り、さらなる分析を進めることで明確な結論がでる可能性があると思われる。

【注】

- (1) この結果は、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提供を受けた〔「ワーキングパーソン調査 (2014)」(リクルートワークス研究所)〕の個票データを二次分析したものである。
- (2) ここでは、その他の就業形態には、契約社員・嘱託、フリーター (社会人アルバイト)、パートタイマー、派遣、業務委託・フリーランスを含めている。
- (3) 本調査の従業員規模のカテゴリーは 13 個で、4 人以下、5～9 人、10～19 人、20～29 人、30～49 人、50～99 人、100～299 人、300～499 人、500～999 人、1000～1999 人、2000～4999 人、5000 人以上、公務 (官公庁) であり、階級毎の人数の差異は、5000 人以上のカテゴリーのみ他の階級の 2 倍の人数がいるが、その他はあまり変わらない。
- (4) 総数では高卒は 205 名に対して、大卒は 823 名であった。

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】

- Hom, P. W., and Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*; Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- 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.
- 竹内 倫和・竹内 規彦 (2006). 「入社時の会社満足度と組織社会化戦術：社会化戦術の有効性の検討」『経営行動科学学会年次大会：発表論文集』9, 15-18.
- 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.
- 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.
- 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.

(2018 年 9 月 9 日受理)