

令和 4 年 6 月 1 3 日現在

機関番号 : 1 4 7 0 1

研究種目 : 基盤研究(C) (一般)

研究期間 : 2018 ~ 2021

課題番号 : 1 8 K 0 1 8 3 7

研究課題名 (和文) 大卒初期キャリアにおける早期離職に関する研究 RJP, RSに着目して

研究課題名 (英文) A study on the turnover of Employees with either Bachelor's Degrees or Master's Degrees in Early Stage Career Development

研究代表者

本庄 麻美子 (HONJO, Mamiko)

和歌山大学・経済学部・講師

研究者番号 : 4 0 3 7 9 6 0 7

交付決定額 (研究期間全体) : (直接経費) 1,900,000 円

研究成果の概要 (和文) : 社会人3年目対象に実施した大卒初期キャリアにおける質問票調査 (N: 882) の結果、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。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リアリティ・ショックを強く受けていることが明らかになった。また、入社前に職場の中長期インターンシップを経験した者は「条件ショック」「仕事ショック」「他者能力ショック」を軽減し、早期離職行動も抑制されていることが明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

大卒者の早期離職を考える上で、入社前(就職活動時)から入社後について検討した研究は非常に少ないといわれている。その中で本研究は社会人3年目時点での調査を実施し、離職意思でなく、実際の早期離職行動の有無に着目している。

採用手法が異なるといわれている文系 / 理系の軸、女性活躍推進法が施行され男女共同参画時代となった今、男性 / 女性の性差軸で早期離職行動に違いがあるのかどうかを検証した点、RJPのインターンシップがリアリティ・ショックや早期離職行動抑制の効果的であることを実証的に解明した点には新規性があり、学術的、社会的にも一定の貢献ができたといえる。

研究成果の概要 (英文) : The results of a questionnaire survey (N: 882) in the early career of college graduates conducted on third-year working adults are as follows.

Women were more likely than men to engage in early career turnover behavior, particularly women in the sciences were more likely than men in the sciences. In common with men in the humanities and sciences, male early career turnover behavior was found to be more strongly affected by multiple reality shocks than that of women.

Those who experienced a medium- to long-term internship in the workplace before joining the company were found to experience less "condition shocks" "job description shocks" and "Shocks due to skill gaps in the workplace" and their early job separation behavior was also found to be suppressed.

研究分野 : 経営学

キーワード : 大卒初期キャリア 早期離職 RS (リアリティ・ショック) RJP インターンシップ

1. 研究開始当初の背景

日本は今後、少子高齢化の急速な進展がますます現実のものとなり、人口が減るとともに、特に若年労働者不足が深刻になることが予想されている。そのため、企業は従業員の定着がより一層重要となっている。しかし、近年、若者の早期離職に関して社会問題として取り上げられることが多く、特に大卒者の入社後3年以内、3割以上の離職は様々なところで議論される。「ゆとり世代」、「ストレス耐性が低い」、「安定志向」と揶揄されるように、若者の就業意識が変化したために離職率が上昇しているという論調にしばしばなりがちである。しかし、果たして「大卒者の早期離職」は若者だけの問題であろうか。

文部科学省は2011年より大学設置基準を改正し、現在は、大学教育においても「若者の社会的・職業的自立」および「学校から社会・職業への移行」を主眼とするキャリア教育の実施を強く求めている。それに対し、各大学がキャリア教育を推進し若者の意識変革を試みているが、必ずしも十分な成果があげられているとはいえない。「最近の若い者は…」と年輩者が口にするのは世の常であり、社会情勢に応じて若者の気質が変化するのは昔も今も変わりはない。若者気質を憂い嘆くことに時間を割くよりは、社会全体として対応すべきであり、そのためには政府や大学だけでなく、雇用する側の意識変革も早急に必要である。

多くの学生が多大な時間と労力、費用をかけて就職活動をした上で、納得して決定した進路先だったはずである。また、どの企業の採用担当者も多大な時間と労力、そして費用をかけて採用活動をし、優秀な人材確保に努力しているはずである。双方にこれだけ多様なコストをかけているにも関わらず、早期離職を避けることができないのが現状であり、雇用される側も雇用する側にとっても大きなマイナスである。

筆者は本務校で学生対象にキャリアカウンセリングを10年以上行っている。ここ数年、現役生だけでなく卒業生からの相談を受ける機会が増えた。大学は当初、卒業生の就職支援対象はあくまで既卒者(新卒で就職できなかった人)を想定していた。しかし、第二新卒者からの相談も卒業生の2割程度存在する。離職したいと思い悩んでいる相談や、既に離職し具体的な転職活動の相談も多い。卒業時8割前後は進路決定満足度が高いにも関わらず、なぜ離職意思が高くなり離職してしまうのか、そのプロセスについて具体的に知りたいと思ったこと、そもそも相談相手が身近な職場上司・先輩でなく大学のキャリア担当教員なのかと疑問に思ったこと、以上2点が本研究の着想に至った経緯である。

2. 研究の目的

本研究は、雇用される側、雇用する側双方の視点から大卒初期キャリアの早期離職を極力少なくするにはどうすればいいかを明らかにし、雇用される(個人)側、雇用する(組織)側、雇用される側を支援する(大学・政府・自治体等)側各々の具体的施策を提案することを目的としている。

早期離職の先行研究は経営学では主に「組織社会化」(組織適応・組織定着を入社後の要因で説明しようとする)研究が多く、大卒者の早期離職を考える上で入社前(就職活動)から入社後について検討した研究は非常に少ない。

RJP(現実主義的な職務の事前説明)は1970年代以降、離職率の低減やリテンションの観点から米国で提唱された概念である。日本では金井(1994)が早くからRJPに注目し、日本企業への調査より「RJP指向性の増大に応じて入社後のRSが低減されている」と説明している。

RSとは、入社前後における「理想と現実のギャップ」であり、若年者就業者の早期離職問題の原因のひとつとされている。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転職行動に及ぶと指摘されている(谷内2005)。

本研究では、特に採用手法が異なるといわれている文系/理系の軸、女性活躍推進法が施行され男女共同参画時代となった今、男性/女性の性差軸で早期離職行動に違いがあるのかどうかについて検証する。また、効果的にRJPを実現する採用方法としてインターンシップがあげられるが(堀田2007)、インターンシップやアルバイトの就業経験が、早期離職行動を抑制するかどうかについても検証する。

3. 研究の方法

大卒初期キャリアの質問票調査と実際の早期離職者インタビューに基づき、現況を把握し課題を整理し、以下の2点について着目した。

- (1) 採用手法が異なるといわれている文系/理系の軸、女性活躍推進法が施行され男女共同参画時代となった今、男性/女性の性差軸で早期離職行動に違いがあるのかどうか
- (2) 初職に就いた企業・組織での入社前のインターンシップやアルバイトの就業経験が、

大卒の早期離職率減少に寄与しているのかどうか

「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を実施した。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，就職活動は一切していない者，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，最終的な有効サンプル数は 882 となり，それを対象として検証を行った。

4．研究成果

(1) 大卒初期キャリアにおける早期離職行動の文理 / 男女比較

分析の結果により明らかになったことは，以下の 3 点があげられる。

本調査では，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。理系女性は早期離職行動に「他者能力ショック」が大きく影響を受けてい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。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リアリティ・ショックを強く受けていることが明らかになった。

(2) 入社前のインターンシップ，アルバイト経験と入社後の RS，早期離職行動との関連性

入社前の就業経験がなかった者と比べて，入社前に職場の 2 週間以上の中長期インターンシップを経験した者は「条件ショック」，「仕事ショック」，「他者能力ショック」，短期インターンシップを経験した者も「仕事ショック」，「他者能力ショック」といった入社後リアリティ・ショックの軽減に効果があったことが示された。また，早期離職行動も抑制されていることが明らかとなった。一方，アルバイト経験に関しては，インターンシップ経験と同じようなショック軽減はみられず，離職行動も抑制しないことが示された。

<参考文献>

金井壽宏 (1994)「エントリー・マネジメントと日本企業の RJP 指向性 先行研究のレビューと予備的実証研究」『経営学・会計学・商学研究年報』第 40 巻，神戸大学大学院経営学研究科，pp.1-66.

谷内篤博 (2005)『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房．

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 RJP(Realistic Job Preview)を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』No.567，労働政策研究・研修機構，pp.65-75.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 1件／うち国際共著 0件／うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 本庄 麻美子	4. 巻 24
2. 論文標題 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	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 インターンシップ研究年報	6. 最初と最後の頁 71～79
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.24497/jsiwl.24.0_71	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 本庄 麻美子	4. 巻 406・407
2. 論文標題 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－	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 経済理論	6. 最初と最後の頁 1-16
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件／うち国際学会 0件）

1. 発表者名 本庄 麻美子
2. 発表標題 インターンシップ経験と入社後RS・早期離職行動との関連性 大卒社会人3年目（2016・2017年入社）調査に基づいて
3. 学会等名 日本インターンシップ学会 第21回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 本庄 麻美子
2. 発表標題 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
3. 学会等名 日本キャリアデザイン学会 第17回研究大会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

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
---------	---------