

機関番号：37118

研究種目：若手研究(B)

研究期間：平成 20 年度 ～ 平成 22 年度

課題番号：20730276

研究課題名(和文) 変革型エントリー・マネジメントの探求

研究課題名(英文) In Search of The Transformational Entry・management

研究代表者

大里 大助 (OOSATO DAISUKE)

福岡女学院大学・人間関係学部・准教授

研究者番号：20435126

研究成果の概要(和文)：

本研究では、ニートやフリーター層を構成する若者の就職の可能性に焦点をあて、その影響要因の検討を行った。また、新卒者たちの就業先選定基準を探ることで、新卒採用のあり方について考察することを目的とする。その結果、(1)ニート・フリーター層の若者は就職に対する意識は高く、モチベーションの強度と回避的愛着スタイルが就職可能性を左右することが明らかになった。(2) 学生は、知名度の高い企業には入りたいが、内定をもらう自信がないという自己の弱みを庇うための淡い期待として仕事の面白い企業には内定がとれるのではと、一種の防衛反応を行っているということが示された。

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008 年度	1,500,000	450,000	1,950,000
2009 年度	500,000	150,000	650,000
2010 年度	1,300,000	390,000	1,690,000
年度			
年度			
総計			

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学

キーワード：エントリー・マネジメント、キャリア、意思決定、就職活動、愛着

## 1. 研究開始当初の背景

現代の若年労働力に特有の労働問題として 2 つの課題が立ち現れている。第 1 の問題は、増加を続けているフリーターの存在である。第 2 の問題が、最近注目を集めているニート (NEET) の現象である。

フリーターやニートなどの若年の労働問題は、社会全体にも大きな影響を与える。内閣府は、「今後の日本経済を担うべき若者の職業能力が高まらないため、経済全体の生産性が低下して経済成長の制約になる恐れがあると考えられる。また、犯罪の増加などの社会不安が生じたり、フリーターなどの経済基盤は脆弱なため、未婚化、晩婚化、少子化などを深刻化させたりする懸念もある」と警

鐘をならしている。フリーターやニートの存在はこの傾向に一層の拍車をかける可能性がある。

若年者が抱える労働問題をキャリアの観点からとらえなおせば、1 つの示唆を得ることができる。キャリア・ステージの理論によると、若年者は、キャリア・ステージ上における探索段階もしくは確立段階 (試行期) にあたり、将来のために何を必要とするのかを自分自身に問い続ける時期である (Super, 1957)。個人のもつ自己概念をいかに職業的文脈の中で発達するのかという基本的課題に収斂されていると考えている。この時期は、経験から学んでいく重要な時期であり、その舞台となるのが仕事であり、多

くの場合、それは企業組織を意味している。企業組織においては、本人が希望する、希望しないに関わらず、業務上のある一定の役割を担う中で、自己の能力の限界についての認識や、それを越えようとするときの学びや成長感、他者からのフィードバックによる自己発見などを通じ、自分自身の変化を経験する重要な時期である(大久保, 2002)。このような時期は、本人のキャリア発達における大きな阻害要因となりうる。また、正社員と比較して、生涯賃金や年金の受領額などについての格差が広がるなど、本人にとっては重要な問題となっている。

## 2. 研究の目的

新規学卒者の初期キャリアに関する研究は、態度の変容をキャリアのプロセスとして捉えて職務満足や組織コミットメント、離職意思などの態度の変容を組織社会化の結果指標として検討が行われてきた。これまでの研究は、新規学卒者の組織への参入後の適応に関する検討が中心であった。組織への参入前に関しては、ほとんど検討が行われていない。そこで、組織への参入前に、新規参入予定者が参入予定組織の選択をどのように行っているのかを実証的に明らかにする必要がある。また、現代の若年者の労働問題として、せつかく就職が出来ても簡単に職を手放して、フリーターやニートとなるという現状がある。そこで、彼(女)らが、再度、就職をしないと経済全体の生産性が低下して経済成長の制約になる恐れがあるとの内閣府の指摘より、再就職するためにはどのような個人的な要因が影響を及ぼすのかを明らかにする必要がある。

以上のことから、本研究では、以下の2つのことについて明らかにすることを目的とした。

(1) 本研究では、ニートやフリーター層を構成する若者の就職の可能性に焦点をあて、その影響要因を探索的に確認することを目的とする。そのとき、ニート・フリーター層の若者を対象とした調査結果を分析し、経済格差や失業率、雇用形態の多様化、教育体制、時代背景などのマクロな社会・経済要因ではなく、ミクロな心理学的構成概念に注目していく。

心理的な問題としては、人付き合いに自信が無いことが、労働力として社会に参加するための前提となる就職活動の障壁となっているという指摘もある(玄田・曲沼, 2004)。人付き合いに自信がなく、学生時代から悩みを相談できる相手がいなかった場合、就職活動においても迷ったままで問題解決にいたらないことが多い。そうすれば、問題を直視する代わりに逃避的に自分の殻に閉じこも

り、引きこもってしまうだろう。また、ニートの場合、正社員として働き始めた以降に、職場での人付き合いや会社生活での何らかの不適応を経験し、うまくやっつけようという自信の欠如から、早期の離職にいたるとも考えられる。

そこで注目すべきであるのが、対人関係の基礎をなす愛着の概念である。愛着は乳幼児期にだけ見られる現象ではなく、青年期においても愛着要求が認められる(高橋, 1968; 清水, 1979, 戸田・松井, 1985)。愛着を形成することによって、他者と密度の濃い、信頼に満ちた人間関係を築き上げていくための基礎訓練を積み上げているのであり、その信頼関係がベースとなって、就職活動のような見ず知らずの人との応対が求められる困難な状況にも、積極的に探索活動を行うことができると考えられる。

また、職業活動を考えた場合、モチベーションは労働意欲と密接に関係している。ニート・フリーター層が正規従業員としての職業生活を営まない理由も、各人の内面に存するモチベーションに原因するかもしれないと仮定することは不適切ではないだろう。

そこで、本研究では、ニートやフリーター層を構成する若者の就職の可能性に焦点をあて、その影響要因を探索的に確認することを目的とする。

(2) 我が国企業の正社員採用慣行の一つに「新卒一括採用」が指摘されている(e.g., 内閣府, 2006)。高校・大学の新規卒業者を4月の年度初めに一括して採用する企業慣行で、一般には「新卒主義」などと呼ばれているようである。

高度成長を背景に機能してきた慣行であると言われているが、近年その問題点も指摘されている(山田, 2004)。新卒は基本的に一度きりの機会であるため、この機会をうまく利用できなかった場合、やり直しが非常に困難になるというのが主な論点のようである。景気の波や同世代人数の多寡という、個人の努力とは関係のない要因によって、企業あるいは正社員採用への門戸の広さは異なる。このような世代間格差がありながらも、企業が新卒主義をとる以上、学生たちは一度きりのタイミングで最善を尽くすしかない。

キャリア初期における職務挑戦機会や他者との関係性が、その後のパフォーマンスや昇進に影響するという諸研究(e.g., Berlew & Hall, 1966; 若林・南・佐野, 1980)を踏まえれば、初職の決定機会である就職活動は、キャリア形成を開始するわが国の若年者にとって、極めて重要な場面であると言えよう。偶然に支配される新卒時のたった一度の意思決定によって、将来が左右されるかもしれない、危機と機会とが入り混じった状況の中、

新卒者たちはどのように就業先を選定しているのであろうか。その選定基準を探ることで、新卒採用のあり方について考察を加える材料の一つを提示したい。

### 3. 研究の方法

(1) 調査は、インターネット・リサーチ会社を利用して、そこに登録している16歳から34歳までの無職の人を対象として実施された。いわゆるニート・フリーター層を対象にすえたため、通常の社会調査ではなく、フォーカス・グループに絞った調査となった。

(2) 実験的方法に準じて、本研究では、学生のタテマエの部分をつめる直接法による質問と、学生のホンネの部分をつめるポリシーキャプチャリングの実験デザインの2つを併用した調査を行なった。

手続きとしては、就職活動シミュレーションを用いて行なった。就職活動シミュレーションとは、被験者が、就職活動を本格化する時期にある学生の役割を演ずるものである。そして、就職志望先企業を選ぶにあたり、架空の企業27社のプロフィールを読んで、各社についてどれくらい魅力を感じるか、および、その企業から内定を取れると思うかについて、7段階評価で回答してもらった。

ポリシーキャプチャリング方法論により、間接的に重要度を推計した。方法としては反復データの重回帰分析を行い、得られた偏重回帰係数を、各独立変数の相対的重要度として解釈する方法を採用した。

また、学生のタテマエを聞く直接法については、10点を重要度に応じて各要素に配分してもらったで行った。

### 4. 研究成果

(1) ニートやフリーターの就職可能性への影響要因

フリーターやニート達は就職する意識がないというのは幻想であった。反対に、多くのフリーターやニートは就職したいと思っているのである。就職したいと思っているのに、なぜ就職しないのか。それは、彼らの中に就職できるという可能性を感じていないことにあるように思われる。本調査の結果でも、就職活動を行いたいという前向きな意識を持っている人は半数を超えており、また就職意志についてみれば、約6割の人がプラス方向の意志を抱いているという結果からわかる。しかし、就職できる可能性がありそうと前向きにとらえる割合は、約3割程度となってしまう。つまり、就職はしたいのだが、就職するためのスキルや経験、人間関係の構築など、就職する際に必要だと思っている要件を自らが保持していないと思い込んで、諦

めてしまっている状況が浮かび上がってくる。学生の結果と比べてもこのことがいえるのではないかと思われる。

つぎに、就職可能性についての階層的重回帰分析の結果をみると、アタッチメント（回避）とモチベーション（強さ）、就職意志が規定しているということがわかる。

アタッチメントの回避がプラスで有意な影響を与えていた。人間関係を回避する傾向の方が就職可能性が高まるということである。この結果から他人へ依存するという気持ちを低下させて、他人に依存することなく自らの力で就職するという思いが主観的な就職可能性を高まるということが言える。

モチベーションの強さも就職可能性にプラスで有意な影響を与えていた。つまり、過去に何らかの達成感を感じたことがあり、成功体験を持ったことがあれば、仕事でも頑張ることができるだろうという感覚になることで、就職の可能性は高まっていくのだと考えられる。

そして、就職可能性に対しては、就職意志も有意にプラスの影響を与えていたという結果である。主観的な就職の可能性を高めるには就職意志の影響であると言えそうである。つまり、就職が出来るかどうかは、働く意志の問題であるといえそうである。

ニート・フリーター層が労働力として社会参加を行っていくためには、そもそものワーク・モチベーションの強度を高めていく必要がある。そのためには、アルバイト経験、インターンシップ経験、勉強を通じて、働くことがよい感情に結びつく体験をもたせ、仕事に前向きな姿勢を醸成していく必要があるだろう。

また、仕事を得ようと思えば、職場の中で孤立して、人間関係を構築しないで済むことはほとんどないだろう。人間関係をうまく構築することができなければ、仕事を見つけ働き続けることは難しいといわざるをえない。だから、健全な人間関係を構築していくベースとして、自分の周りの重要な他者との間に、信頼豊かな、愛情ある愛着関係を形成することが大切である。

(2) 就職先企業選びの意思決定

本研究の結果から、必ずしも学生は各種団体のアンケート調査結果が示すような基準を実際の企業選びで単純に用いているわけではないという可能性が確認できた。とりわけ、アンケート調査だと、学生は企業選びの際には企業の知名度はあまり重要ではないと反応しているが、ホンネの部分では、学生が実際に企業選びをする際には、アンケート調査の結果以上に、企業の知名度を気にしている姿が見出された。

学生は知名度の低い会社で働くことはキ

キャリア上の損失を意味すると考えていて、その損失を回避しようとする動機が働き、知名度が中レベル以上の会社で働くことによってネガティブな結末だけは避けたいというホンネがうかがわれる。同様に、仕事が面白くない企業にいくのをキャリア上の損失と考え、回避しようとする動機が存在も示唆される。

給与に関しては、知名度と仕事の面白さからはあまり影響を受けてはおらず、独立していることが示唆された。給与は単純に高ければ魅力的だけれども低ければ魅力がないと判断しているようである。つまり、給与に関しては、知名度や仕事の面白さほど判断や意思決定の基準は複雑ではないといえる。

内定期待に関しては、知名度と給与が高い企業は応募する人も多いため競争率が高くなるために内定がとれる確率は低くなると考えているのだろう。逆に、知名度と給与が中レベル以下の企業であれば応募者数は相対的に少なくなると思われるので、競争率は低くなり内定がとれる可能性が高くなると考えているということがうかがわれる。

また、内定期待を従属変数とした場合、面白い仕事ほど内定が取りやすいというあまり根拠の無い判断や意思決定をしていることがうかがわれる。知名度や給与が高い企業から内定をとれる期待は薄い、自分にあった面白い仕事だと、その仕事に関しては、少しは自信があるため、内定が取れるのではという淡い期待が反映しているようにも思われる。このことについては、学生はあまり合理的な判断や意思決定を行っていないと思われる。

これらの結果を勘案すると、以下のようなロジックが考えられる。学生は、ホンネベースでは、知名度が低い(世間的にも聞こえが悪い)企業には入社したくないという気持ちが強く、少なくとも知名度が中レベル以上の企業にできれば入社したいと考えている。しかし、同様に、知名度の高い企業ほど、応募者が多いなどの理由で、内定をもらいにくいだろうという推測もしている。よって、学生は、知名度の高い企業には入りたいが、内定をもらう自信がないという自己の弱みを庇うための淡い期待として仕事の面白い企業には内定がとれるのではと、一種の防衛反応を行っていると思われる。

### (3)総括

ニート・フリーター層の若者は就職に対する意識が低いと思われる通念が幻想であり、就業意識だけは高いことが明らかになった。しかし、就職できるかどうかの主観的可能性を低く判断しており、あきらめてしまっている実態が明らかになった。また、過去に仕事や学業で達成感を感じたことがあれ

ば、仕事でがんばることができ(モチベーション強度)、就職可能性につながることで、人間関係が不得手であるがゆえの関係回避の傾向(回避的愛着スタイル)が就職可能性を左右することが明らかになった。

学生は、ホンネベースでは、知名度が低い企業には入社したくないと考えている。しかし、知名度の高い企業には入りたいが、内定をもらう自信がないという自己の弱みを庇うための淡い期待として仕事の面白い企業には内定がとれるのではと、一種の防衛反応を行っていると思われる。

### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 2 件)

- ① 大里大助・関口倫紀 (2010) 「若年者向けキャリア・カウンセリングの特徴と課題」『経営行動科学』第 23 巻第 2 号, 123-142, 査読あり.
- ② 大里大助 (2010) 「愛着とキャリア」『福岡女学院大学紀要 - 人間関係学部編 - 』12 号, 21-34.

[学会発表] (計 9 件)

- ① 大里大助・関口倫紀 「学生の就職先企業選びにおける意思決定」経営行動科学学会第 11 回年次大会, 2008 年 11 月, 中部大学.
- ② 小川憲彦・大里大助 「組織文化と社会化戦術との関連についての探索」経営行動科学学会第 11 回年次大会, 2008 年 11 月, 中部大学.
- ③ 大里大助・小川憲彦 「エントリー・マネジメントと組織文化」人材育成学会第 6 回年次大会, 2008 年 12 月, 慶應義塾大学.
- ④ 大里大助・関口倫紀 「LMX と職務行動・態度の関係における個人差の調整効果」経営行動科学学会第 12 回年次大会, 2009 年 11 月, 東京工業大学.
- ⑤ 小川憲彦・大里大助 「大学生の就業先選定基準」経営行動科学学会第 12 回年次大会, 2009 年 11 月, 東京工業大学.
- ⑥ 大里大助・小川憲彦 「大学生の就職先企業選びにおける意思決定」人材育成学会第 7 回年次大会, 2009 年 12 月, 杏林大学.
- ⑦ 小川憲彦・大里大助 「組織と個人の適合に関する一考察」産業・組織心理学会第 26 回大会, 2010 年 9 月, 東京富士大学.
- ⑧ 関口倫紀・大里大助 「企業魅力形成プロセスの非線形・非保証型メカニズムの検証」経営行動科学学会第 13 回年次大会, 2010 年 11 月, 兵庫県立大学.

- ⑨ 大里大助・小川憲彦「大学生の就職企業選定に関するタテマエとホンネの研究」人材育成学会第8回年次大会, 2010年12月, 東洋学園大学.

[図書] (計 0 件)

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

○取得状況 (計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

[その他]

ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

大里 大助 (OOSATO DAISUKE)

福岡女学院大学・人間関係学部・准教授

研究者番号: 20435126

### (2) 研究分担者

( )

研究者番号:

### (3) 連携研究者

( )

研究者番号: