

令和 2 年 6 月 5 日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2019

課題番号：17K04838

研究課題名（和文）高校生の就職決定後の自己評価（納得感等）に影響を与える要因と離職意識に関する研究

研究課題名（英文）Consciousness of Turnover and Factors Influencing High School Students' Self-Evaluation after Employment Decision

研究代表者

大谷 哲弘（OHTANI, Tetsuhiro）

立命館大学・産業社会学部・教授

研究者番号：00783911

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、就職が内定した高校3年生へのインタビュー調査から、就職先に対する自己評価の観点が〔納得〕と〔上手な妥協〕であることと、〔納得〕の形成プロセスは内的基準と外的基準の相互作用である〔熟考〕であることが明らかになった。また、就職1年目の離職意思と高校3年時の〔納得〕〔上手な妥協〕〔熟考〕との関係を量的に調査した結果、〔納得〕のうちの「意義」と〔熟考〕が離職意思を低減することが明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまでのキャリア選択における納得感は、例えば「決定した進路について納得しているか」のように1項目で問うものが多く、その構造は不明であった。本研究では、この納得感の構造を質的と量的の両面から研究し、「意義」と「見通し」で構成されていることを明らかにした。また、納得感の「意義」が離職意識を低減することを明らかにした。これまでの研究では離職意思と就職後の要因の関係を扱うものであった。高校段階で教員が指導可能な要因を明らかにしたことは、高校生への進路指導に大きな役割を果たすことが期待される。また、本研究のような基礎的な研究成果を蓄積することにより、早期離職による社会的な損失の削減が期待される。

研究成果の概要（英文）：In this study, we clarified that the viewpoints of self-evaluation for employment are “Convincing” and “Good Compromise.” It was evident that the formation process of “Convinced” is “Careful Consideration,” which is the interaction of internal and external criteria through the interview for third-year high school students who are unemployed.

In addition, as a result of a quantitative investigation of the relationship between the intention to leave the job in the first year of employment and the “Convincing,” “Good Compromise,” and “Careful Consideration” in the third year of high school, “significance” in “Convincing” and “Careful Consideration” reduced their turnover consciousness.

研究分野：学校臨床心理学

キーワード：高校就職希望者 離職意思 納得感 進路指導 キャリア形成

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

近年、新規高卒就職者の就職1年目の離職率は約20%、3年以内の離職率は約40%前後で推移している(厚生労働省, 2015)。中学・高校卒業者の場合、早期離職後の就業状況について、現職正社員比率は、1年目の離職者および1年以上3年未満の離職者は、男性約50%、女性約20%であり、早期離職が正社員での再就職の妨げになっていることが指摘されている(労働政策研究・研修機構, 2016)。これらのことから、高校生の就職後の社会への適応やキャリアを視野に入れた支援が求められていると言えよう。

高校生が学校を通して就職する場合、全国で2県を除いて、1社のみ学校推薦を受ける「一人一社制」という慣習のもとで行われる。そして、7月1日の公共職業安定所の確認を得た求人票の開示から、9月16日の企業における選考開始までの2ヵ月半で、志望企業の決定からその準備までを行う(文部科学省, 2001)。この慣習や時間的な制約の中で、自分の志望と親などの重要な他者の意向との調整、勤務条件や地理的な条件の検討を行うため、妥協や譲歩をして決めた者が存在し、彼らの意思決定後の自己評価(納得感等)は低いことが、訴えとして学校現場サイドから多数上がっている。

以上のことを踏まえ、本研究では、高校3年時の就職活動時と就職後を結び付ける要因として、進路選択における就職決定後の自己評価(納得感等)(以下:就職決定後の自己評価)に着目する。これまで就職決定後の自己評価は、Jones(1989)の作成した「納得感」に関する1項目と「非心配感」に関する1項目を指標とし、決定者と未決定者を類型化するために用いられた研究に限られている(例えば、若松, 2013)。したがって、就職決定後の自己評価そのものに着目し、その構造や離職意思との関係について、実証的に明らかにすることが課題である。また、早期離職で挙げられる理由は、職種や会社規模など入社後の要因焦点を当てた報告(e.g.井上, 2017)が多い。この知見は有益ではあるが、高校教員には進路指導やキャリア教育と就職後の早期離職予防とのつながりを理解しにくいものである。したがって、高校時の進路指導の結果の一つと考えられる納得感などがどのように早期離職予防に寄与するのかという視点での検討が必要である。

2. 研究の目的

本研究では以下のことを目的とする。

就職先に対する自己評価のプロセスを明らかにする。

就職決定後の自己評価の構造を明らかにする。

高校3年時の自己評価と就職1年目の離職意識との関係を明らかにする。

3. 研究の方法

就職先に対する自己評価のプロセスを明らかにするために、就職が内定した高校3年生を対象とした。まず、各高校の校長に、研究の目的、方法、個人情報取り扱い等を説明し、許可を得た。その上で、各学校の進路指導担当教員に、就職が内定している者の中から、入学時から希望や内定に至る受験回数などを選定の基準として紹介を依頼した。その結果、31人(男子23人、女子8人;普通科8人、工業11人、商業12人)の紹介と学校を通して、本人の同意を得た。データ収集は、半構造化面接を用いて、すべて第一筆者が実施した。データを収集した時期は、2017年1月~2月であった。インタビュー開始時に、改めて本研究の目的や手続き(インタビューと録音)、情報の取り扱い(内容の研究目的使用)、倫理的配慮(回答の中止や拒否の権利について)を口頭と用紙提示により説明し、研究協力の同意を得た。インタビューガイドは、内定までの経緯、内定までに考えたこと、感じたこと、内定までに行動したこと、内定までに役立った人または出来事、内定先に対しての評価、等である。分析方法は、インタビューデータの分析に適しており、コーディング方法が明示されている修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下:M-GTA)(木下, 2007)を採用した。

就職決定後の自己評価の構造を明らかにするために、高校3年生を対象に量的調査を行った。予備的検討および本調査とともに、協力校の担任教師等が質問紙を生徒に配布しその場で記入を求め回収した。その際回答は任意である旨等を口頭で説明するとともにフェイスシートに記す等倫理上の配慮を行った。実施に際しては関係大学の倫理委員会の承認を得た。予備調査では、就職を希望する高校生149人(商業科男子39人、女子110人)を対象に行った。また、本調査では、就職を希望する高校生1836人(内、普通科387人、他に農業科、工業科、商業科、家庭科、総合学科、その他の学科を対象とした。協力校は35校(内、普通科18校)であった。)を対象とした。

最後に、高校3年時の自己評価と就職1年目の離職意識との関係を明らかにするために量的調査を行った。ここでは、高校3年時の6月、8月、11月、2月に各1909人、就職1年目の10月に高校3年時の調査4回全てに回答した1516人を対象に実施した。

4. 研究成果

(1) 就職先に対する自己評価のプロセス

M-GTAの手続きにしたがって、次のとおり遂行した。分析テーマは「就職を希望する高校3年生が、就職を検討し始めた時期から内定した後の希望している会社に対する自己評価を形成するプロセス」とした。分析対象者は「就職を希望している高校3年生」、分析焦点者は「就職が

内定した高校3年生」とした。語られたことは全て逐語記録におこし、分析テーマに照らして、意味のある箇所について着目した。そして、分析ワークシートのヴァリエーション欄に転記した。複数のヴァリエーションから解釈をし、簡潔な文章で定義欄に記入した。定義を凝縮した言葉を考え、仮の概念名とした。概念が生成されるに従い、重複する概念を統合した。初出の概念が発生しなくなった時点で概念図を見直しながら、心理学を専門とする大学教員2名を加えて、理論的飽和化に達しているかどうかを判断した。分析の結果、10のカテゴリー、39の概念が生成された。これらの関係をFigureに示す。以下、主なカテゴリーを説明する。カテゴリーは〔 〕、概念は< >で示す。

〔納得〕は〔内的基準による外的基準の吟味〕と〔外的基準による内的基準の刺激〕が行ったり来たりし、結果的に一致に近づいていくと、〔納得〕に至る。〔納得〕は、<59. 意義の発見と獲得> <60. 見通しの獲得> で構成された。この〔内的基準による外的基準の吟味〕と〔外的基準による内的基準の刺激〕は高校生が〔熟考〕している姿と考えられた。また、〔納得〕に至るまでに〔上手な妥協〕が存在することも明らかになった。

本研究の結果から、(1)親や学校教育等の影響を受けながら内的基準と外的基準が形成され、それらは相互に影響し合うことで近づいていく、(2)2種類の次元が異なる基準の接近度合が、内定先への自己評価に影響する。このプロセス・モデルは、従来の「職業興味や適性と的一致」という静的・属性的なモデルでは説明できない納得感メカニズムの説明・予測と効果的な就職指導を可能にする、(3)自己評価の観点として明らかとなった〔納得〕は、<意義> <見通し> で構成される、ことが示唆された。

(2) 就職決定後の自己評価の構造

〔納得〕〔上手な妥協〕〔熟考〕の構造を明らかにするために、1909人を対象に量的調査を行った結果、〔納得〕は、「キャリア選択に対する納得感」尺度と命名され、「意義」と「見通し」の各5項目2因子で構成されることが明らかになった。これらの結果は、(1)の質的検討を指示するものであり、キャリア選択に対する納得感は、「意義」と「見通し」で捉えることが可能であることが示されたと言えよう。

〔熟考〕は「キャリア選択に対する熟考」尺度と命名され「熟考」の8項目1因子構造であることが明らかになった。(1)の質的検討では、キャリア選択を熟考する取り組みとしては、外的基準により内的基準を刺激することと、内的基準に照らして外的基準を吟味することの2種類あることが明らかとなっていたが、量的検討の結果、内的基準と外的基準間の刺激と吟味には区別がないことが示唆された。それは、刺激と吟味が相補的に繰り返されるためだと考えられた。各項目は内的基準と外的基準の両方を含む複文により構成されたが、この点からもそれは適切であったと考えられた。高校生が自らのキャリア選択に対して熟考するという作業は、これまでマッチング理論(e.g. Holland, 1985)で指摘されていたように、人と環境に分けて考えているわけではなく、外的基準 内的基準、内的基準 外的基準の往復を繰り返しながら、この「 \rightarrow 」(矢印)の距離を縮め、自らを外との関係につなぐ取り組みを行っていると考えられる。

〔上手な妥協〕は、「キャリア選択に対する上手な妥協」尺度と命名され、「わりきり」と「覚悟」の各2項目2因子構造であることが明らかとなった。

(3) 高校3年時の自己評価と就職1年目の離職意識との関係

就職1年目に実施した調査に返信のあった276人のうち不備のあったものを削除した241人を分析した。就職決定時期によって納得感が変わることが予想されるため、9月から10月決定群(202人)と11月以降決定群(39人)に分類した。群ごとに離職意思を目的変数、「熟考」、「納得感」、「上手な妥協」を独立変数とする重回帰分析(強制投入法)を行った。なお、職種と会社規模の影響を除くため、それらをダミー変数として投入した。また、多重共線性の問題を検討するためにVIFを算出した。その結果、全ての値が $VIF < 3$ であり、問題を示す経験的な数値である10を下回るものであった(小田, 2007)。離職意思に対して、9月から10月決定群では、6月は「意義」($\beta = -.183, p < .10$)、8月は「意義」($\beta = -.243, p < .10$)の負の有意傾向のパスが見られ、11月は「熟考」($\beta = -.298, p < .05$)の負の有意なパスが見られた。11月以降決定群では、6月は「わりきり」($\beta = -.541, p < .05$)、2月は「意義」($\beta = -.684, p < .05$)の負の有意なパスが見られ、2月は「見通し」($\beta = .495, p < .05$)の負の有意なパスが見られた。これらの結果から、就職決定の群ごとに、各時期によって離職意思を予測する要因が明らかになった。9月から10月決定群は、就職試験前の「意義」が離職意思を低減することが明らかになった。また、11月の「熟考」は就職内定後に改めて考えている可能性が考えられた。一方、11月以降決定群では、6月に「わりきり」の得点が高いと離職意思を低減していた。また、卒業前の2月に「見通し」をもっていると離職意思を高めていた。これは、職業を人生の中でどのように位置づけるかを考えながら「見通し」をもって辞めていることが推察された。

以上のように高校時の「納得感」が、早期離職を予防する重要な概念であることを明らかになった。本研究で見出した「納得感」は、偶然に作られるものではなく、方略として自ら作り上げるものと捉えられた。しかし、高校時代の進路指導やキャリア教育を通して、どのように納得感を作り上げているのかというプロセスは不明のままであり、教員が高校生の進路指導に大きな役割を果たす(大谷ら, 2013)ことを踏まえると、教員が支援できる方法を明らかにすることが今後の課題として残った。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計7件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 大谷哲弘・山本奨
2. 発表標題 就職を希望する普通科高校生のキャリア選択に対する納得感 - キャリア選択の熟考を測定する試み -
3. 学会等名 日本教育心理学会第61回総会発表論文集
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 山本奨・大谷哲弘
2. 発表標題 就職を希望する普通科高校生のキャリア選択に対する納得感 - 納得感の構成と規定因 -
3. 学会等名 日本教育心理学会第61回総会発表論文集
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Takeshita, H. and Ohtani, T.
2. 発表標題 A support process of high school students' employment: Act-cognition interaction model.
3. 学会等名 Poster session presented at the Psychology of Education Section Annual Conference 2019; The British Psychological Society, Manchester. (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 大谷哲弘・竹下浩・山本奨
2. 発表標題 就職先に対する自己評価を形成するプロセス 高校生を対象とした就職内定後のインタビュー調査から
3. 学会等名 日本キャリア教育学会第40回研究大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 大谷哲弘
2. 発表標題 就労予定高校3年生の就職先に対する自己評価を形成するプロセス
3. 学会等名 M-GTA研究会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 大谷哲弘・山本奨・竹下浩
2. 発表標題 就職が決定したことに伴う自己の選択に対する自己評価分類の試み
3. 学会等名 日本教育心理学会第59回総会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 大谷哲弘・山本
2. 発表標題 大学進学者の進路決定に対する自己評価の構造
3. 学会等名 日本カウンセリング学会第50回記念大会
4. 発表年 2017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
研究 分担者	竹下 浩 (TAKESHITA Hiroshi) (30629671)	筑波技術大学・保健科学部・教授 (12103)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 協力者	山本 奨 (YAMAMOTO Susumu) (90552612)	岩手大学・教育学研究科・教授 (11201)	