

機関番号：32663

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2008～2010

課題番号：20730407

研究課題名（和文） 若年者の早期離職予防のためのキャリア支援

研究課題名（英文） Carrier support for preventing young employee from turning over

研究代表者

加藤 司（KATO TSUKASA）

東洋大学・社会学部・准教授

研究者番号：50408960

研究成果の概要（和文）：

本研究では、人事担当者、新入社員の事実上の上司、新入社員、早期離職者、大学生などを対象に、質問紙調査や面接調査を実施しました。その結果、新入社員は、叱責されたり、軽蔑されたり、人前で恥をかかされたりするような、経験率が非常に低いだけでなく、そのような経験をすると強いショックを受けることが分かりました。そのため、実際に社会に出た時（入社した時）上司に何か指摘されると、そのショックから立ち直ることができなくなり、すぐに会社を辞めてしまうこともわかりました。加えて、そのような理由で早期離職する若者は、たとえ、再就職することができても、同じような理由で、再び会社を辞めてしまう可能性が高いことがわかりました。

研究成果の概要（英文）：

We administrated a set of questionnaire and interviewed college students, displaced worker, and their superior. The result indicated that, experience rate of college students was low, which be raked over the coals, fall into contempt, and suffered shame. Moreover, the result also suggested that they were upset such experiences. Thus, they quit their company when they enter a company and then they are taken to task for their mistake.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	2,700,000	810,000	3,510,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：心理学・社会心理学

キーワード：離職、ストレス、職場不適合、コーピング、職場ストレス、上司との関係、人間関係、対人ストレス

1. 研究開始当初の背景

申請させていただく研究領域では、主に、大学を中心としたキャリア支援に関する研究領域、企業内での実践的な取り組み、産業心理学における研究、社会的スキル訓練に関する研究から得られた知見が蓄積されております。キャリア支援では、自己啓発、インターンシップ、資格やスキルの獲得などがその中心的テーマであり、就職するためのキャリア支援に関する報告は多いものの、就職後の支援に関する十分な報告はありません。企業での実践的な取り組みでは、管理職者を対象とした人間関係改善プログラムを取り入れている会社もありますが、新入社員に対する研修などによって新入社員の社内での対人関係能力を向上させることで、早期離職を抑制する成果をあげた報告は、まだみられていません。産業心理学の領域では、上司や部下などの間で生じる葛藤に関する研究や、会社内での人間関係が職務満足感や生産性などに及ぼす影響の検証などは数多く報告されているのですが、早期離職者を減少するための十分な提案はなされていません。また、その多くの研究報告は国外のものであり、我が国特有の人間関係を扱った実証研究は十分ではありません。円滑な対人関係を営むための社会的スキル訓練に関する研究領域では、具体的な対人関係を改善するための訓練技法などの開発が進んでいるのですが、それらは、主に、児童を対象としたものであるか、あるいは、成人を対象にしたものであっても、同年代の友人に対するスキルの向上を意図したものです。

2. 研究の目的

早期離職の増加に対する問題意識は高いものの、その第一の原因である人間関係に直

接メスを入れ、企業内における若年者の対人関係スキルに焦点を当てた研究にはまだ着手されておりません。本研究が、その先駆けとなるべく申請させていただきたく思います。近年、若年者の早期離職者の増加が問題となっております。このような早期離職者の増加は、我が国における人材確保を困難にし、経済社会の活力や国際競争力を維持し得なくなる恐れに繋がります。さまざまな研究機関やメディアなどの報告では、若年者の早期離職の原因の上位に「人間関係」が常にあげられております。人間関係の問題は、会社側の対策によって改善される場合もありますが、新入社員の側に問題がある場合もあります。

研究は、若年者のキャリア支援の一環として、早期離職の予防に焦点を当てた長期的な研究のひとつであり、若年者の職場での対人関係スキルに関する研究です。

3. 研究の方法

いくつかの研究を実施したが、そのうち、代表的な研究成果に関する研究方法を報告します。

(1) 質問紙調査

いくつかの質問紙調査を実施しましたが、主に、新入社員（入社3年以内）187名および実際に早期離職した若年層（25歳までの若者）215名を対象に、早期離職の理由について尋ねました。

(2) 面接調査

企業の新入社員の人事を担当した28名、直接新入社員を指導している上司（中間管理職を含む）46名、新入社員（入社1年目）79名を対象に面接調査を実施しました。すべての被面接者に対して、新入社員が早期離職をする理由について尋ねました（推測）。

さらに、人事担当者・上司に対して、早期離職を防ぐための手段や、早期離職する新入社員の問題点などについて尋ねました。新入社員については、早期離職する理由についてさらに詳しく尋ねました。加えて、実際の早期離職者14名(23歳・24歳、入社1年以内に離職した者)に対して、離職の理由及び離職後の生活などについて尋ねました。

4. 研究成果

(1) 質問紙調査の結果

まず、早期離職者ならびに新入社員の早期離職理由の原因について、どちらも、最も多い理由は「上司との人間関係」でした。早期離職者では7割を超えており、新入社員では6.5割を超えており、他の原因より圧倒的に高い値を示しました。

(2) 面接調査

早期離職者ならびに新入社員に関して、面接調査においても、質問紙調査と同様の結果が得られました。「上司にしかられた」「嫌味な上司がいた」「上司とうまが合わない」などの回答が多く見られました。加えて、上司だけではなく同僚との人間関係に関する問題も数多くの回答を得ることができました。くわしい、原因(上司とのもめごとの内容)を聞くと、その原因は極めて些細な事柄で、日常生活を送っていれば頻繁に遭遇するであろう出来事でした。一方、人事担当者・上司から得られた意見は、異なっていました。人事担当者・上司の早期離職の原因に対する最も多い回答は、「本人の性格」や「仕事に対するモチベーション」でした。つまり、新入社員に仕事を続けることに対する問題があり、そのために会社をすぐに辞めてしまうということでした。その理由として、「実際に仕事を続けている新入社員もいる」「昔に比べれば、仕事量が少なく、休みも多い」「新

入社員には、きめ細かく、やさしく指導している」などの回答が得られました。人間関係に関しては、「最近の新入社員は、撃たれ弱い」という回答が数多く得られました。本研究における大学生を対処にした別の質問紙調査でも、大学生は、友人との直接的な葛藤経験(知人に軽蔑される、ケンカをする、侮辱される、叱責される、人前で叱られる、人前で侮辱される)が極めて低いことがわかりました。加えて、このような出来事に対して、大学生は、非常に傷つきやすいこともわかりました。人事担当者や上司に対する面接調査から得られた回答は、このような大学生を対象にした質問紙調査とも一致していました。

すなわち、新入社員は、軽蔑されたり、叱責されたり、人前で恥をかかされたり、というような経験がほとんどなく、加えて、そのような経験に対して、撃たれ弱く、免疫がありません。それゆえ、社会に出て、初めて、そのような経験をし、そのような経験に耐えることができなくなり、そして、会社を辞めてしまうと考えることができます。

さらに、実際の早期離職者に対する面接調査から、離職後、再就職した被面接者の全員が再び会社を辞めていました。くわえて、その理由は、すべて人間関係でした。早期離職者を防ぐためには、このような視点から、予防策を考える必要があることがわかりました。

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10件)

加藤 司(2010)積極的な恋を望むなら、男性に相談すべし 東洋大学社会学部紀要, 48(1), 5-10, 査読無.

加藤 司(2010)日本語文献におけるコーピング尺度の使用状況 1990年から2008年
現代社会研究(東洋大学現代社会総合研究所), 7, 25-37, 査読無.

加藤 司(2010)英語文献におけるコーピング尺度の使用状況 2006年から2007年
東洋大学社会学部紀要, 47(2), 59-81, 査読無.

加藤 司・谷口弘一(2009)許し尺度の作成の試み 教育心理学研究, 57, 158-167, 査読有.

加藤 司(2009)女子大生における対人ストレスコーピングと大学生活への適応状態との関連性 現代社会研究(東洋大学現代社会総合研究所), 6, 3-9, 査読無.

加藤 司(2009)英語文献におけるコーピング尺度の使用状況 2003年から2005年
東洋大学社会学部紀要, 46(2), 59-81, 査読無.

加藤 司(2008)社会的問題解決尺度(Problem Solving Inventory)の因子構造の再検討 2 因子モデルの提唱 東洋大学社会学部紀要, 46(1), 83-10, 査読無.

加藤 司(2008)高校生における対人ストレスコーピング 現代社会研究(東洋大学現代社会総合研究所), 5, 3-8, 査読無.

加藤 司(2008)対人ストレスコーピングの基本次元の検証 対人ストレスコーピング尺度と失恋ストレスコーピング尺度
東洋大学人間科学総合研究所紀要, 8, 171-182, 査読無.

加藤 司(2008)英語文献におけるコーピング尺度の使用状況 2000年から2002年
東洋大学社会学部紀要, 45(2), 49-72, 査読無.

[学会発表](計4件)

加藤 司・Amour サイエンス研究プロジェクト(2010)積極的な恋がしたいなら、男に相談しろ 日本社会心理学会第51回大会, 544-545. (広島大学2010, 9, 17-18)

加藤 司(2009)ワークショップ「ネガティブ感情の働き」 2009年5月29日 日本感情心理学会第17回大会(徳島大学)

加藤 司(2008)ワークショップ「対人関係のダークサイド だまし・暴力・抑うつ・浮気」 2008年11月2日 日本社会心理学会第49回大会(かごしま県民交流センター)

加藤 司(2008)小講演「対人ストレスコーピングに関する最新研究 何でも、問題を解決しようと努力をすればいいものではない」 2008年9月21日 日本心理学会第72回大会(北海道大学)

[図書](計8件)

加藤 司(2010)対人関係の問題をどのように解決するか 松井豊(編)対人関係と恋愛・友情の心理学 朝倉書店 Pp. 25-40.

加藤 司(2009)離婚の心理学 パートナーを失う原因とその対処 ナカニシヤ出版, 265

加藤 司(2009)ストレスとつきあう 金政祐司・大竹恵子(編)健康とくらしに役立つ心理学 北樹出版 Pp. 22-31.

加藤 司(2008)失う、ふられる、そして、あきらめる 非婚の離愛に対するコーピング 谷口弘一・加藤司(編訳)親密な関係のダークサイド 北大路書房 Pp. 134-178

加藤 司(2008)なぜ、浮気をするのか 加藤司・谷口弘一(編)対人関係のダークサイド 北大路書房 Pp. 3-16

加藤 司(2008)対人葛藤とストレス 大淵憲一(編)シリーズ 21世紀の社会心理学 12 葛藤と紛争の社会心理学 北大路書房 Pp. 18-27

加藤 司(2008)現代青年の適応的人間関係 東洋大学 21世紀ヒューマン・インタラクティブ・リサーチ・センター(編)現代人のこころのゆくえ 2 ヒューマン・インタラ

クシヨンの諸相 東洋大学 21 世紀ヒュー
マン・インタラクシヨン・リサーチ・センタ
ー Pp. 61-91.

加藤 司 (2008) 対人ストレスコーピング
ハンドブック 人間関係のストレスにどう
立ち向かうか ナカニシヤ出版, 217 .

6 . 研究組織

(1) 研究代表者

加藤 司 (KATO TSUKASA)
東洋大学・社会学部・准教授
研究者番号 : 50408960

(2) 研究分担者 (0)

(3) 連携研究者 (0)