

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 11 日現在

機関番号：20102

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2010～2012

課題番号：22730298

研究課題名（和文） 若年層ホワイトカラーの早期退職に関する追跡調査

研究課題名（英文） A Longitudinal Study of Young White-collars' early turnover

研究代表者

加藤 一郎 (KATOU ITIROU)

釧路公立大学・経済学部・准教授

研究者番号：00363713

研究成果の概要（和文）：

本研究は、若年層ホワイトカラーと呼ばれる人たちが、比較的早い段階で退職するという昨今の現象を、「語り」という新たな観点から明らかにしようとしたものである。「人は語りを通じて現実を形作る」という前提から、キャリアについての語りが、自発的離職行動に向かってどのように行われるのか、またそれが在職中にどのように変容するのかを明らかにした。計 23 名、述べ 79 回に及ぶインタビューデータの収集が行われた。

研究成果の概要（英文）：

This study was intended to understand the recent phenomenon of young white-collars leaving their jobs in relatively early stages of their careers, from a narrative perspective. Starting from the premise that people create reality by story-telling, this study revealed how people make sense of their careers and how their stories transform through time. 79 interviews against 23 research cooperatives have been conducted and recorded.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010 年度	800,000	240,000	1,040,000
2011 年度	600,000	180,000	780,000
2012 年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	2,220,000	660,000	2,880,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学、経営学

キーワード：経営学・キャリア論・人的資源管理・ホワイトカラー・自発的離職

1. 研究開始当初の背景

本研究の目的は、大卒ホワイトカラーの早期退職の原因を、キャリア認識との関係において解明しようとするものである。

学卒者の早期離職率は 1992 年には 3 年目までで 25 パーセント程度であったのに対し、2003 年には 35.7 パーセントにまで増加してきている（厚生労働省, 2007）。この数字は通

常、単一組織における長期雇用をよとする価値観からは社会問題として捉えられており、個人のキャリア形成にあたっての障害として考えられることが多い。また、若年層の失業率は全体平均よりも高いことが知られており、この年代の雇用問題は深刻さを増してきているといえるだろう。

しかし、価値判断を留保し、客観的なキャリ

ア論の立場からこの現象を見るならば、これまであまり見られなかったパターンが増大しつつあるということであり、一概に離職を食い止めることが適切だ、とはいいがたい。それは、より適材適所を実現できる仕事への転職や、次のステップのための準備期間のための訓練にともなう離職も考えられるためである。現在必要とされているのは、離職の時点における理由のみを知るのではなく、どのようなプロセスでその意思決定に到達したのかを知ることである。

2. 研究の目的

より具体的には、大学卒業後数年間の、就業者自身のキャリアに対する意味づけの変化を追跡調査することにより、就職から組織への適応、そして自発的離職へといたるプロセスを定性的に明らかにすることが目的とされる。また、組織における研修等の人事施策が離職の意図形成にどのように影響するのか、あるいは、地方都市と大都市圏における違いなども調査の焦点となる。実践的インプリケーションとしてはリテンション・マネジメントやキャリア・カウンセリングへの応用が期待されるものである。まとめるならば、本研究の取り組む課題としては、次の各点があげられる。

- ・回顧的な意味形成の影響を排除した、リアルタイムでのデータ収集から、離職の意図がどのようにして形成されるのかを明らかにすること。
- ・大都市圏と地方における、キャリア初期に影響を及ぼす要因の違いを考察する事。
- ・組織の社会化戦略(集合研修やOJTなど)が初期キャリアの意味形成に対して与える影響はどのようなものかを検討する事。

3. 研究の方法

(1) 調査手法

本研究はその目的の性質から、インタビュー調査を行うこととした。インタビューは同一の個人に対して半年から1年程度の間隔をあげながら繰り返し行われ、意味構成のあり方や以前のインタビューからの意味変容の様相を収集することが目的とされた。インタビューは25名を調査対象者として実施され、期間中に述べ79回のインタビューが実施された(2013年度以降も継続中)。インタビューには、インタビューデータは研究目的にのみ使用されること、並びに企業名・組織名・製品名・固有名詞などはデータ公開の際に偽装が行われ、プライバシーには十分配慮が行われることが説明された。その上で、承諾が得られた調査協力者に対するインタビューは、ICレコーダーを利用し録音された。分析はインタビューデータをすべてテ

キスト化した上で、コーディングならびにカテゴリ化を行い、個人の意味形成の様相を概念的に捉える方法が採用された。

2013年5月現在、インタビューデータの85パーセントはテキスト化が終了しており、順次分析にかけている。インタビューにおいて、大まかなガイドラインとして事前に設定された質問項目は次のとおりである。

- ①現在の職務の概要
- ②これまでの仕事経験を振り返り、初めて仕事についてから現在までの大まかな流れ(全体像)。
- ③自身のキャリアに影響を及ぼした大きな節目、あるいはきっかけとしてはどのようなものがあつたか(転機が存在)。
- ④これまでのキャリアにおいて、自分自身に大きな影響を与えた会社の施策や、上司の働きかけにはどのようなものがあつたか(組織との関係)。
- ⑤上記1~4についての主観的な意味づけ(感情面も含む)。
- ⑥組織への適応を促す施策(研修等)にはどのようなものがあり、それらはどのように影響を与えたのか。
- ⑦近い将来に離職する意思はあるか。あるいは、離職していた場合、その理由は何か。

これらの質問はあらかじめ設定されてあるものの、インタビューは語り手の自由な語りを妨げない形での、半構造化インタビューの形式を採用した。これは、語りを通じてかれ(彼女)らにとっての現実が形成される様相をよりいきいきと描出するためである。

(2) 分析手法

収集されたインタビューデータは、分析にかけられる前にすべてテキスト化される。本研究では、語り手の形成するストーリーの要素と構造を分析するために、まずは毎回のインタビューデータをひとまとまりの意味を示す切片(snippet)にわけ、それらを特定のカテゴリに分類していく事が行われた。これはいわゆるグラウンデッド・セオリーにもとづく「絶えざる比較法」と同様の分析手法である。

次に、これらの切片をインタビューごとにシートを作成し、特定のエピソードもしくはテーマごとに、毎回の語りを横に配置する形で整理を行った(図1)。

分析シート：〇〇氏

	1回目	2回目	3回目	4回目
就職の動機	〇〇〇〇	××××	〇〇〇〇	〇〇〇〇
初期の研修	××××	〇〇〇〇	××××	〇〇〇〇
人間関係	〇〇〇〇	××××	〇〇〇〇	××××
...	××××	〇〇〇〇	××××	〇〇〇〇

図1：分析シートの例

このシートは、縦の列は個々のインタビューを表わし、横の行は特定のエピソードもしくはテーマの持つ意味の変容をとらえるために、すべてのインタビューについて作成される。次に、この分析からどのような事柄が明らかになってきたのかについての成果を、縦方向の分析と、横方向の分析に分けて紹介する。

4. 研究成果

(1) 毎回のインタビューより（縦の分析）

毎回のインタビューデータの切片化と分類によって明らかになってきたのは、個々のインタビューによって内容は当然異なるものの、「自己評価」と「働く意味」という事柄について、初期キャリアにある個人はほぼ必ず言及するという点である。それぞれについてみていこう。

① 自己評価

インタビューデータの分析からは、語りを通じた自己評価がポジティブ⇄ネガティブ間のどこかにおいて表出されることが見出された。その表現の例としては、「自分はまだまだだなと思います」「まだ一人前じゃないと思う」「あの頃よりは力がついたと思う」「あの頃は今よりも頑張っていた」といったものがあげられる。ここでは、周囲の人間や過去の自分との比較において語りの時点での自己の能力や態度が評価されている。

② 働く意味

同様に、インタビューデータの分析からは、自己の働く意味について、「自己の関心を満たすため」という極と、「他者との関係を維持・発展させるため」という極の間においてそれが表出されることが見出された。表現の例としては、「やりがいを求めている」「（親から）自立するための手段」「旅行とかの楽しみのために働いている」「彼氏（交際相手）と結婚するための資金を貯めるため」「家のこと（家事）をしっかりと出来る仕事であること」「地元で普通の生活ができた方がいい」といったものがあげられる。ここでは、仕事は自己にとってどういう意味を持っているのか、何のために働いているのかについての意味形成が行われている。

(2) エピソードの意味変容について（横の分析）

特定のエピソードについての意味変容（分析シートの横の行）についての分析からは、自発的離職行動を選択したインタビュー（10名）とそうでないインタビューの間で対照的な結果が発見された。

① 自発的離職者の意味変容

自発的離職行動を選択したインタビューのうち、自分の置かれた状況に対してネガティブな感情を形成するようになった者は、過去のイベントに対して後悔とも解釈できる意味づけを行うようになることが発見された。ここでは例として、「あの時の自分は間違っていた（就職活動）」「どうして他の業界を見なかったのか（就職活動）」といった発言が見られた。興味深いのは、ネガティブな感情を伴って自発的離職を選択した個人が、キャリアのスタート間もないころからこうした意味形成を行っていたわけではない、ということである。一例では、仕事を始めて間もないころには「（会社に）採っていただけで本当にうれしい」と思っていたのが、次第に不適合を起こすようになるにつれ、就職活動それ自体について間違っていた、あるいは他の機会を見逃していた、といったように意味を変容させている点である。他にも、会社を選んだ動機について、入社後まもなくは「やりたい仕事だったから」という意味づけをしていた者が、自発的に離職する直前には、「会社の規模と名前にひかれていただけだったかもしれない」というように意味を変容させた例も発見された。また、現状の自己に対する否定的な感情の発露として、「あの頃の自分は頑張っていた」といったように、過去の特定の時点の自己評価を高めるという発言も複数見出された。これは自発的離職を選択しようとする当該時点の自己が、その時に置かれている状況から脱却し、再び「がんばって」いる状態へと移行することが正当性を持っている、という意味形成をサポートするために選択されている。

② 適応的な調査対象者の意味変容

現時点（2013年6月）でまだ自発的離職を選択するに至っていない者のうち、職場に対してうまく適応していることを語りの時点を感じている者は、過去の自分を低く再評価することが発見された。例えば、キャリアがスタートして間もないころのインタビューにおいては「（仕事が）大変だ」と表現していたのが、数年後のインタビューにおいては、大変だと意味づけていたころの自分について、「あの頃は何も分かっていなかった」「甘かった」という意味づけに変化するということである。このような例では語りの時点にお

ける自己を「まだまだ」であると低く評価しながらも、過去の自己はより一層未熟であったと意味づけしていることから、時間の経過に伴って、仕事上の能力が向上しているということが実感されているという語りが構成されている。

また、過去の出来事を持つ意味が「薄れる」ということが、自発的離職を選択した者と比べて顕著であるということも発見された。自発的離職者が、過去の研修や初期の社会化のエピソードを美談として（例：「あの頃は良かった」）回顧するのに対して、うまく適応していると感じている個人は、そのころのことを「忘れてしまった」と意味づけることが複数発見された。これは語りの時点において、調査対象者を取り巻くコンテキストによりコミットしていることが原因とも考えられよう。

（3）発見事実からの仮説的枠組み

このような、ナラティブ・アプローチにもとづく本研究からはどのような概念枠組みを導出することができるだろうか。現時点では分析は完成しているわけではないが、次のような統合的な枠組みを提示することができる。

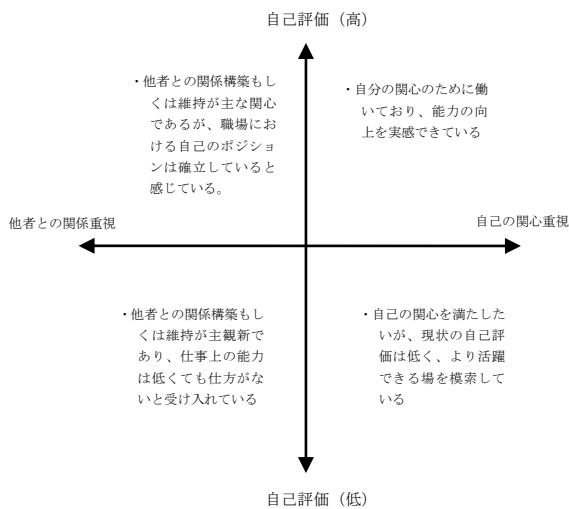


図2：語りの4類型

本研究からの発見的カテゴリーを組み合わせるならば、図2のような概念枠組みを導出することができる。過去年間にわたる追跡調査からは、個人の語りが時間とともにこの枠内の位置を変化させることが発見された。自発的離職行動は本研究の場合、この図の下半分、すなわち自己評価が低くなっている時に発生しやすいということが見出された。この図からは次の様な実践的インプリケーションを得ることができる。

マネジメントの立場からは、第1に、個人がどのように自分自身のキャリアを意味づけ

ているのかについて、継続的な把握が必要である、という示唆である。これには、目標管理制度と連携した形での個人に対する聞き取り調査がのぞましい。自分自身の過去について、組織メンバーがどのように意味形成を行っているのかは、定期的に、かつ継続的に把握する必要があると言えよう。

第2に、個人の過去についての意味形成が変化した時には特に注意深くその理由を聞くべきだということである。本研究からは、過去の自己に対する評価が高く変化する時には、自発的離職行動が選択されやすい、ということが発見された。過去のエピソードの意味が変化するとき、なぜそのように意味づけされるにいたったのかを当該時点におけるコンテキストと照らし合わせながら慎重に検討すべきである。

第3に、個人の語りが増えるという観点からは、再著述 (re-author) を促すことができる可能性に目を向けるべきである。過去のイベントに関する意味形成は一回の語りで確定するものではなく、それは語りの機会ごとに変化し、キャリアについての全体の意味がそれにしたがって変化する可能性を秘めている。この点に注目するならば、ある時点においてネガティブな意味が付与されたイベントも、別のコンテキストにおいては違った意味を持ちうるということである。これは過ぎ去ったイベントはどうしようもないのではなく、多様な解釈によって個人にとってのドミナントストーリーの再著述が可能である、ということである。マネジメント、あるいはカウンセリングの観点からは、この点を注意深く検討する必要上があるとと言えるだろう。

また、理論的には次のようなインプリケーションが考えられる。

第1に、若年層の自発的離職行動を理解する時に、行動が選択された後の、回顧的意味形成のみからその理由を同定することは、意思決定プロセスに対する完全な理解に至っていない、という方法論上の問題点の指摘である。キャリアの意味が語りのたびに形成しなおされるという本研究の前提からは、自発的離職行動選択後の回顧的意味形成はその時点における、あるバージョンにすぎない、ということが指摘できる。しかし、ナラティブ・アプローチの観点からは、キャリアがどのように意味形成され、それがどのように変化していくのかをとらえることこそが、重要であると言えよう。

第2に、個人の語りをとらえるための枠組みの提示の可能性である。本研究においてなされた、自己評価と仕事の持つ意味という2軸による整理は若年層において特に顕著なカテゴリーであると考えられる。しかし、各年代あるいは各コホートにおいてどのような

カテゴリーが大きな意味を持っているのか、
によって、それぞれの語りを体系的にとらえ
うる可能性が示唆される。これは、単なる個
性記述主義を超えながらも、本質主義とは異
なったキャリアの捉え方についての議論の
きっかけとなるであろう。

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 1 件)

加藤一郎 個人の組織への適合に対するナ
ラティブ・アプローチの可能性、釧路公立大
学紀要 社会科学研究、査読無、第 24 号、
2012、73-89

6. 研究組織

(1) 研究代表者

加藤 一郎 (KATOU ITIROU)
釧路公立大学・経済学部・准教授
研究者番号：00363713

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：