

博士論文（要約）

新規大卒新入社員の初期キャリア形成を促す

就職活動に関する研究

高崎 美佐

本論文は、現在の日本における新卒就職者の約 6 割、若年労働者の半数強を占める大卒者の就職活動とキャリア形成の関連を実証研究によって明らかにし、結果を踏まえて新規大卒新入社員の初期キャリア形成を促す就職活動について述べたものである。資格取得が求められる専門的職業に就く者ではなく、大学教育と職業とのつながりが希薄な非専門的職業に、就職活動を経て就職する者が本論文の議論の対象である。

本論文は、6 章で構成される。1 章では、本論文の中心的テーマである就職活動と初期キャリア形成に関連する社会的背景について述べた。2 章では、就職活動と初期キャリア形成に関連する先行研究をレビューし、研究知見と課題を整理した。その上で、初期キャリア形成に影響を及ぼす入社前の要因として就職活動に着目し、就職活動から初期キャリア形成成果に至るプロセスを明らかにすることを目的とし、実証研究の課題設定を行った。3 章から 5 章では、設定された研究課題に基づき実証研究を行った。6 章では、実証研究結果に基づき、就職活動から初期キャリア形成成果に至るプロセスを提示した。さらに、そのプロセスを踏まえ、新規大卒新入社員が初期キャリアを形成していく上で、現在の就職活動の課題を示し、課題の解決に向けての展望について論じた。以下、1 章から順に概要をまとめる。

1 章では、日本における学校から仕事への移行の特徴を把握するために、他の先進国と日本の若年労働の状況を比較し、概観した。ドイツ、フランスなどでは、教育課程において職業能力を高める教育がなされ、学びながら職業経験を積む機会が設けられるなど、学校から仕事への移行を促す仕組みが社会に埋め込まれている。

日本では、ドイツなどのように教育課程に職業教育は組み込まれていないが、国際的に見れば若年労働の状況は安定している。専門性を持たない新卒者がスムーズに就職できるのは、新卒一括採用という学校から社会への移行の仕組みが日本には存在しているためである。明治時代から大正時代前半にかけて、大卒者は会社経営に必要な知識を持つ希少な存在であったことから、卒業したらすぐに入社して活躍することを期待された。このような社会・企業側の事情から、大学在学中に内定を通知し、卒業と同時に入社させる一括採用の基盤が戦前に築かれていった。新卒者を一括で採用することは、労働力の安定的な供給にもつながる。このため労働需要が拡大し断続的な供給が求められた経済成長期には、高卒者や中卒者にも拡大していき慣例化した。このようにして教育課程で職業教育がなされず、専門性を持たない新卒者でも間断なく仕事へと移行する仕組みが形成された。

日本では、新卒一括採用の仕組みの貢献により 1990 年代に入るまで若年の労働が問題になることはなかった。1990 年代に若年の労働が問題になった背景の 1 つは、バブル崩壊以降の景気の悪化に伴い、企業が新規学卒者の採用を抑制したという受け入れる企業側(労働需要側)の変化である。もう 1 つは、大学進学率の上昇によって、新規学卒者の主流が高卒者から大卒者へと変わっていったという当事者(労働供給側)の変化である。この 2 つの変化によって、大学教育課程を修了しても正社員として就職できない者が増え、若年労働への関心が高まり、社会的課題であることが認知されていった。特に学校課程を終えても正社員として就職できない者の存在は議論を呼び、社会的な支援が必要であることが認知された。

同時期に、大学卒業と同時に就職したものの入社後 3 年以内で離職する者が一定の割合存在していることも指摘されるようになった。大卒の早期離職者については、1980 年代後半以降 3 割程度で推移していること、大卒者の増加に伴いその人数も増大しているなど改善の兆しが見えていない。就職後に早期離職する者は、一旦は学校から仕事への移行を終えていると捉えられている。正社員として就職できなかった者と比べると、支援が必要な存在ではないと考えられがちである。

しかし、早期離職した者はキャリア形成に困難を抱えることがある。日本では一部の学問・職業分野を除いて教育課程で職業教育がなされず、個人の職業能力形成は就職後に企業に依存する傾向がある。さらに、個人が職業能力を形成できる機会は、新卒で入社して数年間に集中することが指摘されてきた。これを踏まえると、早期離職は企業から与えられる能力開発機会を有効活用できず、その結果、十分な職業能力が習得できない。職業能力が身につけていない上に新卒でない早期離職者は、離職後により良い仕事に就くことができないケースが多く、キャリア形成が困難になる。

早期離職は、採用人数が少ない不景気時に不本意な就職をすることによって増加することが労働経済学分野の研究で指摘されてきた。特に日本では、新卒一括採用によって新卒中心型労働市場が発達しており、新卒時に就職することが優先される。このため、本人がキャリアに関する選択意思や希望を持っていたとしても叶いにくく、その叶いにくさがキャリア形成に影響を及ぼしている可能性がある。就職活動結果と初期キャリア形成の関連についての検証が求められる。

さらに近年では、経営環境の変化や働き方の多様化とともに、キャリア形成の主体が企業

から個人へと変わろうとしている。自律的・主体的なキャリア形成の必要性からも、個人のキャリア形成を促進する要因を明らかにすることが求められている。そのためには企業主導で行われてきた能力開発を個人の視点から捉え直す必要がある。個人の視点からは、入社前の就職活動、就職先の選定、入社後の仕事は一連のものである。以上を踏まえ、就職活動と入社後のキャリア形成の関連を明らかにする必要があるであろう。

2章では、新入社員の初期キャリア形成に関連する先行研究群を整理し、蓄積された知見から研究における課題の所在を明らかにした。レビューを行った主な研究群は、新入社員の初期キャリア形成に関する研究群、就職活動と初期キャリア形成に関する研究群、就職活動に関する研究群である。

新入社員の初期キャリア形成を理解する上で、組織に貢献できる人材をいかに育成するかという問題意識のもと行われた研究群、すなわち組織社会化研究やOJTに関する研究で蓄積された研究知見が有用である。これらの研究からは、上司や同僚いわば組織の代理行為者が新社員に働きかけることで、仕事の習得や組織の一員としての意識醸成を促す仕組みに関する知見が蓄積されてきた。プロアクティブ行動など個人の主体的行動に焦点をあてた研究もあるが、組織視点と個人視点を総合的に研究の視野に入れている研究は数が少なく、研究の蓄積が必要とされている。さらに、組織視点で行われた研究の成果変数は、組織適応やコミットメントであり、個人の初期キャリア形成の成果との関連を明らかにすることも求められよう。

次に、就職活動と入社後の初期キャリア形成に関する研究群について検討を行った。就職活動と入社後のキャリア形成の関連性を検討した研究の蓄積は少なく、個人のキャリア形成を捉える上で大きく3点の課題がある。1点目は、就職活動と入社後を結びつけるものとして検討されてきた概念が適合感だけであることである。2点目は、入社直前もしくは入社直後の適合感が入社1年後の適合感を説明するという適合感媒介モデルで初期キャリア形成を解明することの限界についてである。3点目は、これらの研究群で指摘されている職務適合感が総合職として採用される者が多い日本の就職にそぐわない可能性があることである。これらの課題を解決するためには、適合感以外に就職活動と入社後を結びつける概念を検討する必要がある。

最後に、就職活動の結果として得た職に対する適合感以外の概念を検討することを目的

とし、就職活動研究のレビューを行った。従来の就職活動研究は、就職できたかどうか、就職先の条件といった短期的な指標で就職活動の成果を捉えてきた。現在、キャリア形成のあり方が変わりつつことから、就職活動の結果のとらえ方も短期的な結果だけでなく、長期的なキャリア形成を見据える必要がある。しかし、就職活動に関する研究と入社後のキャリア形成に関する研究は、それぞれ研究分野やバックグラウンドが異なり、それぞれの関心のもとに行われてきた。このため、入社後のキャリア形成と関連する可能性がある就職活動の結果が明らかになっていない。まずは、入社後のキャリア形成と関連する就職活動の結果を明らかにすることが求められる。

以上の議論を踏まえ、初期キャリア形成に影響を及ぼす入社前の要因として就職活動に着目し、就職活動から初期キャリア形成成果に至るプロセスを明らかにすることを実証研究の目的として提示した。この目的を達成するために、新規大卒社員の初期キャリア形成に影響を及ぼす就職活動の結果およびその就職活動結果を導く就職活動内容を明らかにすることを研究課題として実証研究を行った。

3章では、早期離職に影響を及ぼす企業側の要因を特に労働条件に着目して明らかにすることを目指した。能力開発機会が集中する入社間もない時期に新入社員が離職することは、個人のキャリアを形成する上で困難をもたらす。このため、早期離職につながらない企業選択が新卒時には重要である。早期離職理由として労働時間や賃金などの労働条件が挙げられることが多い。これを踏まえ、早期離職に影響を及ぼす企業の労働条件を明らかにすることを目的とし、企業単位の労働時間、休日、賃金と早期離職の関連性を検討した。分析に用いたデータは、『就職四季報 総合版』に企業詳細データが掲載されている1,246社から等間隔抽出法によって490社を抽出し、抽出された企業について分析を行った。

分析の結果、業種などの企業属性によって労働条件が異なることが明らかになった。特に、給与と有給休暇取得状況に差が見られた。早期離職率を従属変数とする重回帰分析で小売業ダミー変数と年間有給休暇取得日数、平均年収といった労働管理に関する変数を投入すると小売業であることの早期離職割合に対する効果は相殺され、年間有給休暇取得日数と平均年収が早期離職割合に対して負の影響を及ぼすことが示された。つまり、平均給与が低かったり、有給休暇が取りづらかったりする企業では、3年以内離職率が高い状態であると考えられる。

従来、小売業やサービス業の離職率が高いことは政府統計などでも指摘されている。これらの業種の職務特性が早期離職と関連すると考えられがちであった。しかし、3章の実証結果を踏まえれば、労働条件がより早期離職に影響を及ぼしているのである。また、近年、労働時間の短縮が指摘されているが、早期離職に関していえば残業時間が長いことよりも休日が取れないことの影響の方が大きいと考えられる。

早期離職に関する先行研究では、離職は個人側の要因として検討されることが多かったが、企業レベルの変数を用いて早期離職との関連を検討し明らかにしたという部分で3章の実証結果は意義のあるものである。しかし、早期離職をしないこととキャリア形成できていることは同義ではない。実証研究の目的を達成するためには、個人の視点での研究が必須である。

4章の実証研究では、初期キャリア形成に影響を及ぼす就職活動結果を明らかにすることを研究課題とした。就職活動に関する先行研究で用いられている成果変数と初期キャリア形成に関連する要因に着目して実証研究を行った。具体的には、就職活動結果として、従業員規模、就職活動期間、第一希望かどうか、入社企業への満足度、就職活動を通じた変化を、新入社員の初期キャリア形成を促進する要因として初任配属職場の上司、職場、職務内容に関する認知を、新入社員本人の行動についてはプロアクティブ行動の下位概念である関係構築行動を枠組みに含めた。これらの変数と初期キャリア形成成果の関連を明らかにした。なお、初期キャリア形成成果とは、組織の一員としての意識が醸成された状態と一定レベルの仕事ができるようになった状態の2つの状態を指す。

大学卒業後すぐに正社員として就職し、入社後3～5年経った従業員規模300名以上の企業に勤務する者を対象として実施したインターネットモニター調査の個票データを用い、上記の枠組みで分析を行った。

分析で得られた結果のうち、就職活動結果と初期キャリア形成成果の関連についての知見をまとめる。1)大企業に入社することを就職活動の成果と考える傾向があるが、入社した企業の従業員規模は、初期キャリア形成成果には影響を及ぼさない。つまり、従業員規模によって初期キャリア形成成果は異ならない。2)就職活動を行う大学生にとって、就職活動は物理的にも心理的にも負担が大きい。このため就職活動期間の短さを就職活動の成果と捉える研究もあった。就職活動期間が短いことは、初期キャリア形成成果にも影響を及ぼ

さない。3)当初からの第一希望に入社できたという就職活動の結果は、初期キャリア形成成果のうち組織・仕事に対する満足度に対して正の直接的な影響を及ぼすが、間接的な影響は及ぼさない。また、初期キャリア形成成果のうち、仕事による成長感・自信に対しては直接的にも間接的にも影響を及ぼさない。4)満足できる企業に入社できたという就職活動の結果は、初期キャリア形成成果のうち組織・仕事に対する満足度に対して、直接的な正の影響、および間接的な正の影響を及ぼす。一方、初期キャリア形成成果のうち、仕事への成長感・自信に対しては、間接的な正の影響のみを及ぼす。5)就職活動によって業界や職種に関する知識を広げ、大学生本人が自己理解を深め、働くことに対してモチベーションを持つといった「就職活動を通じた変化」は、初期キャリア形成成果の組織・仕事に対する満足度と仕事への成長感・自信の双方に対して直接的な正の影響、および間接的な正の影響を及ぼす。6)5つの就職活動結果のうち、初期キャリア形成成果にもっとも大きな影響を及ぼすのは、「就職活動を通じた変化」であった。

従来の就職活動研究の多くは、できるだけ短期間でよりよい条件の職を得るための行動や個人属性についての知見を蓄積してきた。一方、就職活動を行うこと自体から得られる個人の内的な変化については研究の蓄積は少なく、「就職活動を通じた変化」の規定要因は先行研究から示唆を得ることが難しい。この状況を踏まえ5章では、「就職活動を通じた変化」を促進する就職活動の内容を明らかにすることを実証研究の研究課題とした。

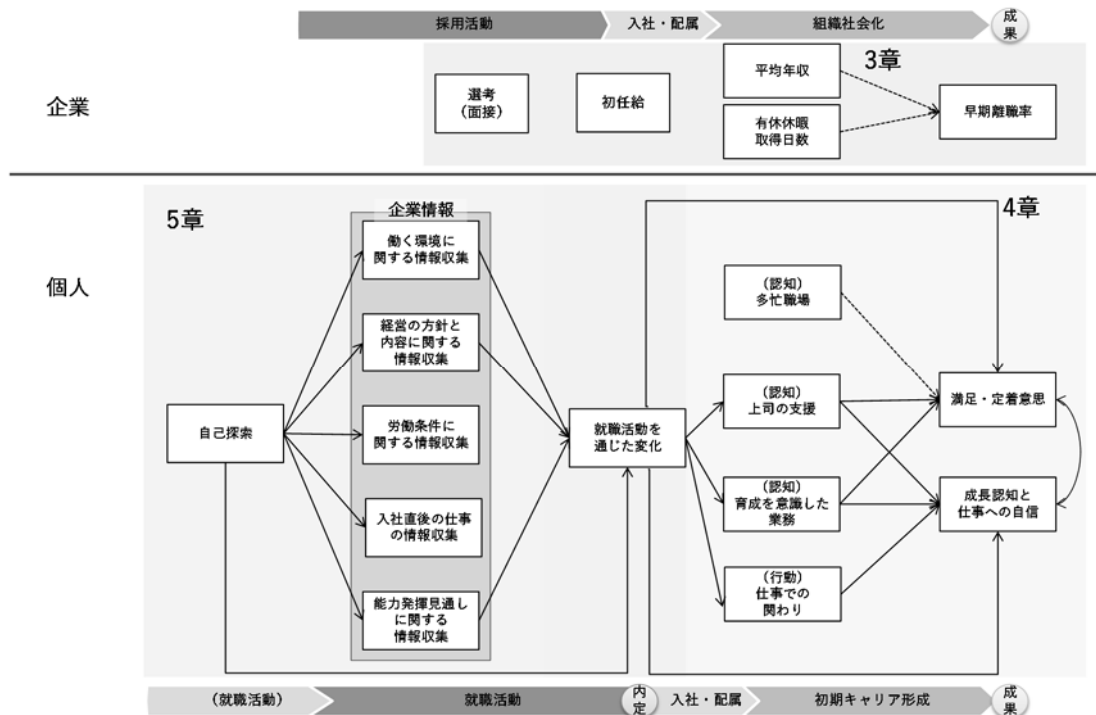
初期キャリア形成への具体的な示唆を得るためには、実証にあたって就職活動をどのように捉えるかが重要である。先行研究では、就職活動を応募社数や面接社数といった量的な側面で捉えることが多かった。量的側面に加え、就職活動の中心的活動である情報収集の内容と程度といった質的な側面も捉えることで、実践可能で具体的な示唆が得られる。したがって、5章の実証研究では、応募社数などの量的側面と情報収集の内容と程度の質的側面から就職活動を捉えることとした。

就職活動を経験し、卒業後に就職する予定の企業が決定している大学生を対象として行ったインターネットモニター調査の個票データを用い、就職活動の量と質が「就職活動を通じた変化」に及ぼす影響について実証分析を行った。分析の結果、「就職活動を通じた変化」に関連して得られた知見をまとめる。1)自分自身が働く目的や得意なことを内省するといった自己探索は、「就職活動を通じた変化」に直接的な正の影響を及ぼす。2)本研究では就

職活動を通じて収集する情報を5種類に分類した。そのうち「働く環境に関する情報収集」、「経営の方針と内容に関する情報収集」、「能力発揮見通しに関する情報収集」が「就職活動を通じた変化」に直接的な正の影響を及ぼす。3)自己探索は、5種類の企業情報の収集に直接的な正の影響を及ぼす。つまり、自己探索によって就職活動を積極的に行うようになると考えられる。なお、就職活動量と質的な側面である就職に関連する情報収集は、比例関係にないことが示された。以上から、どのような就職活動を行うのかによって、「就職活動を通じた変化」の状況が異なることが示された。

6章では以上の実証研究をまとめ、考察を行った。3つの実証研究の結果を総合すると図1のようになる。自己探索によって企業情報の収集が促され、さらに「就職活動を通じた変化」に影響を及ぼすことが示されている。また、「就職活動を通じた変化」が起こることによって、入社し初任配属された後に同僚、上司、自分自身の行動によってキャリア形成が促され、仕事上での成長や自信、組織や仕事に対する満足といった成果につながることを示されている。つまり、就職することを目的として自己探索をしたり企業の情報を収集したりす

図1 実証研究の全容図





る就職活動が入社後の初期キャリア形成に影響を及ぼすことが実証できたと考える。なお、労働条件に関する情報は「就職活動を通じた変化」は促さないものの、給与や有給休暇取得状況は早期離職との関連を持つことから、収集しておくことが望ましい。つまり、就職するにあたって収集可能な情報は多面的に収集することが望ましい。

また、「就職活動を通じた変化」は、初期キャリア形成成果に対して直接影響を及ぼすという結果や、「就職活動を通じた変化」が初任配属先の要因に対して影響を及ぼすという結果は、OJTによる能力開発に新たな示唆を与えると考える。この結果は、「就職活動を通じた変化」が起きていなければ、企業側が初任配属で様々な配慮をしたとしても、OJTの効果が上がらないということを示しており、一方、「就職活動を通じた変化」が起きていれば、初任配属先によらず初期キャリアを形成していける可能性が高い。つまり、自律的・主体的なキャリア形成の視点からも「就職活動を通じた変化」が起こるような就職活動をすることが重要だと考えられる。

従来、就職活動と初期キャリア形成の関連性は指摘されていたものの、ほとんど実証されてこなかった。3つの研究で実証した範囲は限定的であり、自己探索と企業情報収集の順序を限定しているなどモデルが固定されているなど課題はある。しかし、就職活動から初期キャリア形成成果に至るプロセスを実証できたことによって、理論的にも実践的にも示唆が得られたと考える。就職活動が初期キャリア形成に影響を及ぼすことが明らかになったことで、就職活動の成果の捉え方に対して示唆があった。入社後を視野に入れた場合、大企業や希望の企業に就職できることだけではなく、就職活動によって業界や職種に関する知識を広げつつ、大学生本人が自己理解を深めることが重要となる。そのためには、自己探索を促し、就職活動の中でも収集した情報や経験を意味づけていく必要がある。企業の採用や新入社員育成、大学のキャリア支援など実践面でも、本研究の結果が活用可能であると考えられる。

最後に、実証研究で得られた結果を踏まえ、就職活動がどのような役割を持つ活動なのかについて改めて考察を行った。就職活動は、大学卒業後に就職することを選択する者が就職先を探し、選択し、決定するという進路選択の一連の活動である。就職先を探し決定する過程は、自分が働く目的は何か、どんな仕事に向いていそうか、どんな仕事ならできそうかなどについて考え向き合う活動でもある。自己探索や企業情報を収集するなかで「自己と職業についての関係の吟味」がなされ、心理的には自己の問い直しがたびたび起こる。また、学

生としての自分から社会人としての自分への位置づけ直しなど内的なプロセスが同時に進行していると考えられる。つまり、就職活動は発達のにも有意義な活動となっている。

実証研究の結果と上記の考察を踏まえると、図 1 で示されているように、就職活動をスタートする時点で自己探索が行われている状態、すなわち「理想自己」と「現実自己」が把握できている状態であること、就職活動では得た情報を元に「理想自己」と「現実自己」を調整し、働くことと自己を統合することが必要となる。しかし、現在の就職活動は、就職活動を開始する時点で働く上での「理想自己」と「現実自己」の把握が十分なされていない、固定的な就職活動スケジュールの存在により「理想自己」と「現実自己」の調整が十分行えていないという課題がある。

これらの課題の背景には、就業機会が新卒時に集中し、年齢とともに選択できる就職先が減少するという新卒採用中心型の労働市場の存在がある。課題解決のためには、新卒一括採用の仕組みを見直すことが望ましい。しかし、新卒一括採用は、企業の雇用管理、労働法制、教育システムと関連しながら成立し、発展してきたため関連する範囲は広く、議論は慎重に進める必要がある。課題解決のためには、他のアプローチも可能である。例えば、大学生の自己探索を促す、ナビサイトのみ依存しない就職活動を展開する、インターンシップを活用するなどによって、現在の就職活動の課題の改善が期待できる。

現在の就職活動が内包する課題を解決するためには、学生が変わるだけでなく、企業や大学も変わっていく必要がある。特に大学では、専門教育だけでなく、専門教育で身に付けた知識を社会への移行後も活用できるような能力の育成が求められる。そのためには大学から社会への移行に関連する能力の育成を担う仕組みを作り、大学全体で学生を育成することが期待される。このように、就職をしようとする大学生、新卒者を受け入れる企業、教育を担う機関といった新卒者の就職に関わるものすべてがその課題に向き合うことが重要であることを実証研究結果および考察から導き示した。