

入社後初期，職業発達研究の展望

教教育心理学コース 小林 孝 雄

An overview of studies on the early career development in Japanese organizations.

Takao KOBAYASHI

The purpose of this article is to understand “the early career development”—the first decade of one’s career development—in organization in Japan, by reviewing theories and research studies relevant to this period.

It is important to study on this period because this period corresponds to “young adulthood” in psychosocial development, and one experiences his/her transition from school to job during this period. However, there have been very few studies focusing on this period so far.

In this article, three topics as follows are discussed. First, some features of Japanese personnel administrations were pointed out. Second, some developmental theories were briefly reviewed. Third, some research studies in Japan were also reviewed.

In conclusion, I would like to stress the importance of this period from the psychological viewpoint and also discuss the future research directions.

目 次

- I. 問題と目的
- II. 入社後初期を取り巻く状況
 - A. 日本的な人事管理制度の特徴
 - B. 採用，進路指導の日本の特徴
- III. 既存の理論における説明
 - A. エリクソンの心理社会的発達と職業アイデンティティ
 - B. レビンソンのライフサイクル
 - C. スーパーの職業発達
 - D. シャインのキャリア発達
- IV. 国内の調査研究から
 - A. 職歴（キャリア）に関する研究
 - B. キャリア発達の促進要因，阻害要因の研究
 - C. 「適職感」の変化
 - D. 転職経験者と転職未経験者との比較
 - E. 女性を対象とした研究
- V. 今後の課題

I. 問題と目的

筆者の関心は，入社後初期という時期にある人々の心

理を理解することである。ここでは「入社後初期」とは，企業組織や行政組織など，何らかの組織に所属して仕事をしている人達，年齢では，概ね20才から30才までの時期を対象としている。

日本では，学校生活が終わると共に，就職によって職業生活へと移行していくのが一般的である。ある職業に就くことは，仕事が決まるということに留まらず，生活のリズムを決定したり，社会的地位や昇進の可能性を規定するという結果を伴う。

現在の日本では，依然として転職が頻繁には行われにくく，長期雇用が一般的であるため，最初の就職先に長く留まる場合が多いと考える。だとすれば，最初の職業選択を最善のものにすることが望ましいことになる。しかし，職業選択が望ましいかどうかということは，実際に就職してみないとわからないのが現実である。また，本人の希望や，会社をはじめ本人をとりまく環境は常に変化する可能性があるため，選択の是非を，長期的視野から判断することも難しい。

しかし，ともかく就職をして，職業世界の現実に直面し，定年まで続く職業生活を送り始めるのが，入社後初期という時期である。学生時代の限られた知識，限られた時間で職業を選択し，その後長い人生をその選択に従って送っていかねばいけない。筆者には，入社後

初期は、決して心理的に平穏な時期とは思えないのである。人は、学校生活から、長い職業生活へ移行した後、どのように職業生活を送り始めるのであろうか。

現在日本では、バブル崩壊後、企業ではリストラを進め、その一環として人員削減が行われてきており、中高年だけでなく、若年層の削減も珍しくなくなっている。また、日本的な終身雇用、年功序列の見直しも始まっている。このような雇用環境の変化の中で、今後、働く人々の心理的問題が増加することが予想される。それに対する援助や予防を行うためにも、心理学的な知見の蓄積が必要であると考えられる。

そこで本論文では、既に進路選択が終了し、仕事を始めている「入社後初期」という時期に焦点を当て、この時期、個人の心理にどのようなプロセスが起きているのかを理解することを目的に、これまでの知見を整理してみる。そして、現実に即した理解のためには不十分である点を明らかにし、今後の課題を示す。

まず、就職すると、どのような状況におかれるのかを確認するため、日本的な人事管理制度の特徴を説明する。次に、それに先立つ日本の進路指導の特徴を確認する。

次に、既存の理論の枠組みからの説明を整理する。取り上げる理論は、エリクソンの心理社会的発達、レビンソンのライフサイクル、スーパーの職業発達、シャインのキャリア発達である。

そしてその後、入社後初期を対象にした、国内の研究をいくつか取り上げる。

以上を踏まえ、「入社初期」の理解に関して、これまでの研究で残されている問題、今後必要な研究について考察する。

II. 入社後初期を取り巻く状況

A. 日本的な人事管理制度の特徴

1. 会社主導での人員配置が一般的

日本の人事管理制度は「属人主義」と呼ばれ、職務の規定、境界が曖昧で、状況や人材の能力に応じて柔軟に配分される傾向がある。つまり、人に合わせて職務が配分される。これに対応して個人も、特定の職務を越えて境界業務をこなせる、全般的な能力を持つ人材が求められることになる(今野, 1996)。

柔軟な人員配置を可能にしているもうひとつの制度が、「職能資格制度」である。この制度は、役職と職務遂行能力(職能)によって、従業員を二重に格付けする。部長、課長、係長というのが役職による格付けであ

り、これと並行して、具体的な仕事から分離された、職務を遂行する能力に基いた格付けがされる(例えば「主事一級」などと呼ばれる)(今野, 1996)。職能資格制度に基いて報酬が決定されるのであれば、同じ給料のまま配置転換が可能になる。

雇用契約にも日本の特徴がある。それは、従事する仕事や勤務する場所が雇用契約に明記されていないことである。これにより、異動は雇用契約の変更にならないので、本人の同意がなくとも、会社主導の異動が可能になるのである(今野, 1996)。

2. どんな職務にも対応できる人材が求められる

今見たように、会社主導で柔軟に配置する日本の企業では、新規学卒者に求める能力は、専門的能力ではなく、入社してから発揮が期待される一般的な能力である。

しかし、現実にはこの一般的な能力を測る明確な基準はなく、その代わりに、どこの大学、学部を卒業したかが重視されている。従って、企業は大学にスクリーニング機能を期待しているわけである(榎木他, 1998)。

また、大卒は総合職、短大・専門学校卒は一般職、高卒は生産労働者等、というように、学歴を社員区分と対応させて採用しているのも、日本企業の特徴であり、企業が学校にスクリーニング機能を期待していることの表れでもある(榎木他, 1998)。

3. 教育は会社主導で行われるので他社で通用するような一般的な能力がつきにくい

日本では、従業員の職業訓練は「会社の費用負担で会社が行う」と考えられている(今野, 1996)。つまり、会社は従業員の教育にコストをかけているということであり、もし従業員が、教育によって身につけた能力を武器に転職すると会社は損失を被ることになる。従って、会社が従業員を教育するのは、できるだけ長く自分の会社に留まって貢献してもらうことが前提となっている。

日本の企業では、OJT (on the job training) による職業訓練が一般的である。OJTでは、その企業だけで通じる「企業特殊能力」を身につけるために適した方法で、どの会社でも使える「一般能力」は身につけにくいので、転職がしにくく、結果的に会社にとって望ましい方法である。

B. 採用、進路指導の日本の特徴

高校で現実に行われている進路指導は、人材の選抜、就職先の斡旋活動である場合が多い(荻谷, 1991, 岩

永, 1983, 小林, 1981)。

先に見てきたように、企業は学校にスクリーニング機能を期待している。企業は新規高卒者の採用にあたり、特定の高校に限定して求人票を選択的に配布しているのが現状で、現実には自由な競争はほとんどない(岩永, 1983)。

高校側も、生徒の就職のためには、企業から求人をもらうことが必要となり、また就職の実績がある企業とのつながりを維持することを重要視することになる(荻谷, 1991)。企業からの求人に対しては、学内でふさわしい生徒を選抜することになり、その選抜の基準には、学業成績の役割が大きい。

従って、実際の就職のためには、職業的なスキルの形成や、仕事観・職業観の形成は必要なく、高校はそのための教育をする必要がないことになる。

この状況は大学にも当てはまると考える。大卒でも、企業が求める人材は、専門能力ではなく、一般能力をもつ学生であり、先述のとおり企業は大学にもスクリーニング機能を期待していると考えられる。従って、大学でも、学校側としては特に職業意識の形成を促すような教育や指導はなされていないと考えるので、大学生も、職業意識が明確に形成されていないことが多いと予想する。大学生の「職業未決定」という現象(松尾他, 1993, 下山, 1986)はその現れであると考えられる。

つまり、学校では、企業の採用活動に対応して、生徒(学生)の職業意識を形成するような進路指導が行われていない。ところが、採用における基準としては出身校が重視されるので、明確な職業意識がないことは、就職を妨げることにはならない。従って、日本では、職業選択が曖昧な職業意識にもとづいてなされやすいと考える。

Ⅲ. 既存の理論における説明

以上に見てきたような状況にある「入社後初期」という時期に関する、既存の理論における説明を整理してみる。

A. エリクソンの心理社会的発達と職業アイデンティティ

本論文で想定している時期は、年齢にして20才から30才であり、これはエリクソンの心理社会的発達段階の「若い成人期 young adulthood」に相当する。

「若い成人期」の前の、「青年期」の段階における自我同一性確立の過程では、それまで確立された自らの同

一性を、職業的規範とどう結び付けるかということが切実な問題として取り組まれる。しかし青年期では、職業に関する同一性(職業アイデンティティ)を最終的には固めるまでには至らず、この問題は「若い成人期」に持ち越されることになる。しかし、エリクソンは、続く「若い成人期」の説明の中で、この時期における職業の意味は明らかにしていない(Erikson, 1963)。

職業アイデンティティは、青年期の職業選択との関連で研究されることが多い。しかし、職業アイデンティティは、職業的経験を通して初めて確立できるものである(中西他, 1980, 鐘他, 1997)。従って、職業アイデンティティは、職業選択の段階では最終的に確立されたわけではなく、確立のためには職業経験を経なければならぬことになる。

ところで、アイデンティティは、「時間的な自己の同一と連続性の認識」と「他者が自己の同一と連続性を認知していることの認識」という2つの認識が成立することで確立する(下山, 1998)。先述の日本の人事管理制度では、会社主導の人事異動が行われ、例えば、経理から人事への異動が行われたりする。仮に、自分は銀行で働きたいという気持ちを固めて就職したとしても、実際に従事する仕事は多岐に渡り、それも人事異動によって容易に変わりうる。このような状況で、職業的なアイデンティティを確立することは容易ではないと思う。また、確立したとしても、人事異動や出向などにより、連続性を断たれる可能性がある。

このような状況を踏まえると、ある一時期におけるアイデンティティの状態を調べるよりも、ある一定期間の、外的な環境の変化とアイデンティティの関係を時系列的に調べるの方が、現実を理解する上では意味があると思う。入社後初期の理解に関しては、職業経験を積みながら、職業的アイデンティティがどう変化するのか、そして、何らかの確立に達するのか、あるいは達しないのか、達するとすればそれはどのような性質のものか等を調べる必要があるだろう。例えば、就職ではなく「就社」などと言われる日本では、職業に関するアイデンティティよりも、組織に関するアイデンティティに支えられて仕事を続けるのかもしれない。

B. レビンソンのライフサイクル

レビンソン(Levinson, 1978)は、男性の面接調査をもとに、人間の発達を、「児童期と青年期0~21才」「成人前期17~45才」「中年期40~65才」「老年期60才以降」の4つの段階に分けた。このうち「成人前期」「中年期」はさらに下位段階に分かれており、「成人前期」の

下位段階は次の表 1 の通りである。

段階	(年齢)
第 1 段階	(17~22才) ; 成人への過渡期
第 2 段階	(22~28才) ; おとなの世界へ入る時期
第 3 段階	(28~33才) ; 30才の過渡期 (ここまでの 3 段階を「新米成人時代」と呼ぶ)
第 4 段階	(33~40才) ; 一家を構える時期
第 5 段階	(40~45才) ; 人生半ばの過渡期

表 1 : レビンソンの「成人前期」の下位段階
(Levinson, 1978. より作成)

彼によれば、「新米成人時代」に最初の真剣な職業選択が行われるが、これは暫定的なものであることが普通である。職業形成過程は、職業の種類にかかわらず新米成人期にわたって行われる。「30才の過渡期」が終ると、開放的な職業形成段階が終りになり、より永続性のある選択をして、その上に生活の基盤を築いていくことになる。つまり、永続的な職業を選択するには、就職してから一定の期間が必要ということである。

この理論は、入社後初期を大まかには説明しているのだが、現実に即して理解するには、不明な点が多い。例えば、この期間にどのような具体的な過程があって、永続的な職業が選択されるのかについては、特に説明がされていない。また、個人の心理的過程についての説明もされていない。これらについてさらに吟味する必要があるだろう。

また、転職が一般的ではない日本においては、職業選択が「暫定的」であることは難しい。日本では、いくつかの選択を経験した上で、永続的な選択に至ることは難しく、むしろ、初めの選択が永続的なものになる場合が多いのではないだろうか。このような日本の状況を考慮した上での見直しも必要であろう。

C. スーパーの職業発達

スーパー (Super, 1957) は、職業発達を、「成長期 (0~14才)」「探索期 (15~24才)」「確立期 (25~44才)」「維持期 (45~65才)」「下降期 (65才以降)」の 5 つの段階に分けた。

入社後初期の時期は、このうちの探索期の後半と確立期の前半にあたる。この二つの期間には次の表 2 のように下位期間が想定されている。

段階	(年齢)
探索期 (15~24才) : 仕事の全般的な探索	
・試験的段階 (15~17)	: 要求, 興味, 能力, 価値, 機会が試験的な職業決定のベース
・移行段階 (18~21)	: 職業的な考えや活動の基盤の現実味が増す
・試みの段階 (22~24)	: 最初の仕事の試み。最初の職業へのコミット
確立期 (25~44才) : 個人が永続的な職業に入ること	
を求めると時期	
・試行 (25~30)	: 不満足な選択のため、職業を何度か変える時期
・安定 (31~44)	: ある職業領域に安定する時期

表 2 : スーパーの職業発達段階 (探索期と確立期)
(Smolak, 1993. より作成)

この下位段階によれば、入社後初期は、最初の職業の選択を行い、満足する選択を求めて何度か職業を変更する時期ということになる。そして、31才からの安定の段階に至って、特定の職業領域に安定することになる。この過程は、先のレビンソンの流れとほぼ対応するものである。

このスーパーの理論もレビンソンの理論と同じように、はじめから転職を想定しているため、日本の現状の説明にはふさわしくない。また、安定期に至るまでに、どのようなプロセスを経るのかという点について、不明な点が多い。

D. シャインのキャリア発達

シャイン (1978) は、組織における個人の発達を、「キャリア」という概念を軸に、組織と個人の相互作用に注目して説明した。シャインのキャリア発達段階では、入社後初期の時期は、「キャリア初期 (17~30才)」にあたる。

「キャリア初期」の段階には 3 つの下位段階が想定されている。

- ① 組織キャリアへのエントリー
- ② 社会化および仕事の習得
- ③ 相互受容

シャインの理論の特徴は、場面を組織内に限定しているため、組織の特徴を十分に踏まえることができている点である。そのため、レビンソンやスーパーにくらべ

て、各段階の説明が具体的であり、現実状況の理解のためにはより有効であると思う。

さらに、シャインは、レビンソン、スーパーでは不十分であった、個人が組織に入ってから、永続的な選択をするまでのプロセスについても説明している。

まず、個人が組織に入り、組織と個人の相互発見の過程が始まる。組織は個人に何を求めているのか、逆に個人は組織に何を求めているのかを明らかにしていく過程である。そして、彼はこれを「心理的契約」の交渉、批准の過程と呼んでいる。

「心理的契約」とは、個人が、やりがいのある仕事、納得いく労働条件、報酬、昇進等と引き換えに、組織に対して貢献するというものである。これについての条件は暗黙のままにされ、交渉も暗黙のまま行われるという点で、「心理的」である。そして、個人と組織のどちらかが期待に応えられなければ、モチベーションの低下、退職、異動、昇進不足、解雇という事態を引き起こすという点で、機能としては契約に近い。

個人が組織に入った時から、「心理的契約」の交渉が暗黙のうちに始まり、「相互受容」の段階に至って、契約が初めて批准される。また、この契約は引き続き再交渉されうるものでもある。

さて、この過程を通して、個人は、「職業上の自己イメージ」というものを発達させる。そして、この自己イメージにもとづいて、「キャリア・アンカー」が形成されるというのである。「キャリア・アンカー」とは、職務経験を通じて「自覚された才能と能力」「自覚された動機と欲求」「自覚された態度と価値」の複合概念で、「自

律」「創造性」「保障」「技術」「管理」の5種類に分かれる。そしてこのキャリア・アンカーは個人のキャリア全体にわたって安定し続けると仮定されている。

以上、組織へのエントリーからキャリア・アンカーの形成までを図示したのが図1である。

しかし、日本の状況の説明のためには問題点もある。

まず、レビンソンとスーパー同様、転職を想定しているのは日本の状況に合わない。このことは、「心理的契約」という概念にも関連する。個人の期待に組織が沿わないと分かたら、転職やモチベーションの低下といった行動にでるからこそ、契約として機能する。しかし、日本の場合は、少なくとも入社後初期は、組織は個人がしばらく留まることを暗黙の了解にしており、個人も組織が自分を解雇しないことを暗黙の了解としている。日本の状況を説明するためには、「心理的契約」の交渉、批准という表現であらわされている、個人と組織の相互作用を再考する必要があるだろう。

「キャリア・アンカー」という概念に関する問題もある。シャインは面接調査を行い、そこにみられるパターンから5つのキャリア・アンカーという概念を設定した。これが5種類ですべてなのか、生涯にわたって安定するものなのか、また、能力・欲求・価値の統合された概念であるというがその性質がはっきりしない点など、この「キャリア・アンカー」という概念を吟味する必要があるだろう。

「心理的契約」や「キャリア・アンカー」「職業上の自己イメージ」など、個人の内的プロセスに関わる部分は、心理学的概念としてはあいまいで、精緻化の必要があると思う。

ただし、この理論は、入社後初期の説明の、一つの照合枠として参考になるものであると思う。

IV. 国内の調査研究から

入社後初期を対象とした、国内の研究をいくつか確認してみる。

A. 職歴（キャリア）に関する研究

多数を対象とした調査によって、入社からどのような職歴を辿っているかに注目した研究がいくつか行われている。

大卒者を対象とした日本労働研究機構（1994, 1995）の調査研究では、職歴と大学での専攻、性別との関係が分析されている。主な結果としては、職歴における文系と理系との差異が指摘されており、大学の専攻が文系であった者は「幅広い業務を経験」している者が多いのに

組織へのエントリー

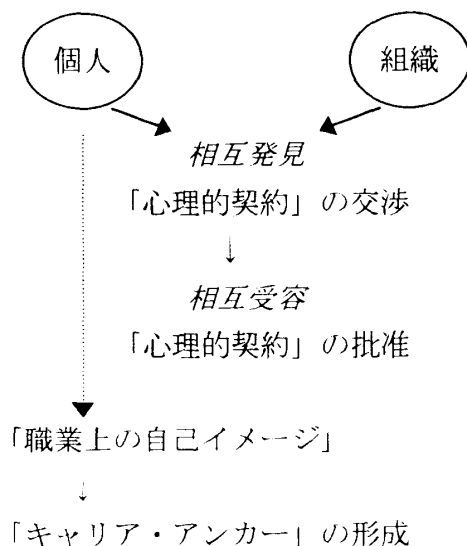


図1：初期キャリアの過程 (Sehein, 1978, より作成)

対し、理系であった者は「最初の担当業務」を継続しているという者が多い。

また、大学での専攻知識・技術との関連では、文系では「大学の知識・技術は不必要」と答えている者が半数程度いるのに対し、理系では「必要」と答えているものが多い。

人文系の専攻であった者の離職率は、他の専攻に比べて高いという結果も示されている。文系、理系の違いによって生じる職歴の違いを、個人個人がどのように体験するのか、心理的にどのような影響を及ぼすのか、ということをも更に調べる必要があるだろう。

B. キャリア発達の促進要因、阻害要因の研究

南(1988)は、組織内キャリア発達を促進する要因、阻害する要因として無視できないものとして、「潜在能力」「幻滅」「垂直的交換」の3つの要因をあげている。ここではキャリアの発達とは、「昇進」に近いものと捉えられている。

この3つのうち、「潜在能力」と「垂直的交換」が有力な要因であるという。

「垂直的交換」とは、平たく言うと直属の上司との関係である。シャイン(1978)や武田(1993)も、新人従業員にとって最初の上司の役割の重要性を指摘している。

ただし、直属の上司との関係については、個人の心理的な過程に踏み込んだ説明はなされていない。従って、入社後初期の理解のためには、その役割の特性や、直属上司との関係における個人の心理的過程を吟味することが必要であろう。

C. 「適職感」の変化

武田(1993)は、ある仕事が自分に向いているという「適職感」の継時的変化、「適職感」と実際に選択された職業との関係を調べている。

武田は、同一対象者の15才、18才、26才、における適職感を調査している。このうち、就職後の26才の調査では、その時点で就いている職業への適職感が以前より増しているという結果が得られている。また、初職から現職まで同じ職業に就業し続ける傾向から、特定の職業の在職期間と当該職業への適職感との間には正の相関関係があると予想している。

就いている職業への適職感が増していく原因や、そのプロセスはまだ明らかにはされていないが、ある職業についていると、その職業への適職感が増していくという結果は注目に値する。就業すると、適職感が増していく

という個人の内的プロセスの特徴が存在するのかもしれないし、あるいはそのような適職感の増加をもたらすような状況が、個人をとりまく環境の中にあるのかもしれない。また、全員が適職感を増すわけではない。それらの点については更に吟味する必要があるだろう。

D. 転職経験者と転職未経験者との比較

若年層の転職に関して、転職経験者と転職未経験者との比較から、転職に至る要因や、転職行動に至る個人の特性を明らかにしようという研究がなされている。

東京都立労働研究所(1993)は、大卒者を対象に、転職経験と仕事・会社に対する生き方・考え方との関係を調査している。それによると、転職経験者は、「よりよい生活のために働く」と考える人がやや多く、それ以外は、仕事や会社に対しての生き方・考え方について転職未経験者とはほとんど差異がない。

また、転職経験者は、就業経験をふまえた上で自分の希望を考え、それにそって転職先を選択するというプロセスを経ていることから、現在の会社での仕事、労働条件等についての満足度は、総じて転職未経験者よりも高いという結果も得られている。このことは、レビンソンやスーパーが言うところの、暫定的職業選択から永続的職業の選択の過程に対応していると考えられる。

また、武田(1993)によれば、転職経験者は、「一生の仕事」を決めている場合が多く、一方転職未経験者は「昇進への関心」が高い。つまり、転職経験者は仕事中心であり、転職未経験者は会社中心であるという。

ただし、「一生の仕事」を決めている人がすべて転職をしているわけではない。「一生の仕事」を決めている人の中で、どういう人が転職するのか、また、どういうプロセスを経て転職行動に至るのか、ということについて検討することで、さらに理解が深まるであろう。

E. 女性を対象とした研究

女性の場合は、結婚、出産という人生の出来事が、仕事を継続するのか辞めるのか、あるいは転職するのか、という決断を考えさせるきっかけになっている場合が多いのが現状である。従って、入社後初期を扱った女性に関する研究では、結婚、出産の時点で、離職するのかどうか、どのような就労形態(フルタイムかパートか)をとるのか、というテーマを扱った研究が行われてきた。(例えば、金井, 1994, 日本労働研究機構, 1997, 鈴木, 1996, 脇坂, 1998)

主な結果から言えることは、女性が結婚、出産等をきっかけに離職するか、就業を継続するかに影響する

要因は、個人がどのような望ましい働き方のイメージ（キャリア意識）を持っているか、給料や就労時間などの物理的労働環境、職場の男女平等に対する制度や姿勢、が大きいようである。

結婚や出産は、20代、30代に行われることが多いので、入社後初期の時期の理解のためには、その影響を考慮する必要があるだろう。結婚、出産を、女性のみに関係するものとして捉えるか、あるいは、他の生活上の出来事と共に、男女共通の要因として捉えるかは議論のある問題であると思うが、結婚、出産という出来事にまつわる仕事に関する意識や行動を明らかにしていくことは、女性だけでなく、男性の理解にも有効であろう。

女性の結婚、出産に関して、離転職に影響を与える要因を特定する研究に加え、離転職に至る個人の意思決定のプロセスを明らかにすることで、より理解が深まるのではないかと考える。

V. 今後の課題

入社後初期を理解するためには、先に見てきた既存の理論からの説明では不十分であると考え。まず、説明が抽象的であるので、この時期についての全体的なイメージはつかめるのだが、現実についての具体的な理解のためには物足りない。また、個人の心理のプロセスに踏み込んだ説明を行っていないので、個々人を理解するためには不十分である。シャインの理論では、個人の内的なプロセスが考慮されてはいるのだが、用いられている概念が心理学的な概念としてはあいまいなので、例えば他の概念との関わりがわかりにくいなど、心理学的な理解のためには不十分である。今後、個々人の状況を踏まえた、現実世界に密着した具体的な理解を目指した研究が必要であろう。

また、日本的な状況には、欧米の理論をそのまま当てはめることはできない。日本的な状況を考慮して、既存の理論を見直したり精緻化する必要があるだろう。またそれに加えて、既存の理論の当てはめを念頭に置かずに、探索的に現実世界に当たる研究も必要であると思う。

国内の研究で得られた知見に関しても、大人数を研究対象とした調査研究が主流であるので、全体的に理解することには有効なのだが、個々人の理解のためには不十分であると考え。より具体的な理解のためには、個々の状況を踏まえた研究や、個人の内的プロセスに焦点を当てた研究が必要であろう。

これまでの大局的視点からの研究に加え、より個別

的、具体的な研究を行うことによって、この時期の理解が一層進むだろう。

「若い成人期」という発達心理学的段階、キャリア初期という職業発達の段階、そして、学校から職業への移行という観点からみて、「入社後初期」という時期は心理学的に重要な時期であると思うのだが、この時期に焦点を当てた研究は少ない。

現在、バブル期に大量採用された人達が30代を迎えており、人員削減の焦点になりつつある。またそのことが年功序列制等の見直しにもつながっている。そのような雇用環境の変化や、大卒就職率の低下などこの時期をとりまく環境から考えても、入社後初期という時期についての一層の理解が必要であると考え。

(指導教官 下山晴彦助教授)

参考文献

- Erikson, E. H. 1963 *Childhood and Society*. 2nd ed. New York: Norton. 仁科弥生訳(1977) 幼児期と社会. みすず書房
- 岩永雅也 1983 若年労働市場の組織化と学校. 教育社会学研究, 38, 134-145.
- 金井篤子 1994 働く女性のキャリア・ストレス・モデル—パス解析による転職・退職行動の規定要因分析—. 心理学研究, 65, 112-120.
- 荻谷剛彦 1991 学校・職業・選抜の社会学 高卒就職の日本のメカニズム. 東京大学出版会.
- 小林雅之 1981 選抜・配分装置としての学校. 教育社会学研究, 36, 273-286.
- 今野浩一郎 1996 人事管理入門. 日本経済新聞社.
- Levinson, D. J. 1978 *The Seasons of a Man's Life*. New York: Knopf 南博訳(1992) ライフサイクルの心理学. 講談社.
- 松尾雄毅・佐野秀樹 1993 職業未決定の類型と処遇—アメリカと日本における研究の概観—. 東京学芸大学紀要, 1部門, 44, 273-286.
- 南隆男 1988 キャリア開発の課題. 三隅二不二・山田雄一・南隆男(編) 組織の行動科学. 福村出版.
- 中西信夫・麻生誠・友田泰正(編) 1980 就職—大学生の選抜行動—. 有斐閣.
- 日本労働研究機構 1994 大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2)—35大学卒業者の就職と離転職—. J I L 調査研究報告書, 56.
- 日本労働研究機構 1995 大卒者の初期キャリア形成—「大卒就職研究会」報告—. J I L 調査研究報告書, 64.
- 日本労働研究機構 1997 女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究. J I L 調査研究報告書, 99.
- Perlmutter, M. & Hall, E. 1992 *Adult Development and Aging*. 2nd ed. New York: Wiley.
- Schein, E. H. 1978 *Career Dynamics: matching individual and organization needs*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing. 三村敏子・三善勝代(訳), 1991, キャリア・ダイナミクス. 白桃書房.
- 下山晴彦 1986 大学生の職業未決定の研究. 教育心理学研究, 34, 20-30.
- 下山晴彦(編) 1998 教育心理学Ⅱ. 東京大学出版会.

- Smolak, L. 1993 *Adult Development*. Englewood, Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Super, D. H. 1957 *The Psychology of Careers*. New York: Harpar & Brothers. 日本職業指導学会 (訳), 1960, 職業生活の心理学, 誠信書房.
- 鈴木淳子 1996 若年女性のキャリア選択規定要因に関する縦断的研究. 心理学研究, 67, 118-126.
- 武田圭太 1993 生涯キャリア発達—職業生涯の転機と移行の連鎖—. 日本労働研究機構.
- 鎌幹八郎・宮下一博・岡本祐子 (編) 1997 アイデンティティ研究の展望Ⅳ. ナカニシヤ出版.
- 東京都立労働研究所 1993 大卒者の中途採用と転職経験—転職労働市場の実態—. 労働市場調査研究 No.14.
- 榎木誠・佐々木栄 1998 新卒採用の進め方. 日本経済新聞社.
- 脇坂明 1998 職場類型と女性のキャリア形成 (増補版). 御茶の水書房.