

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 17 日現在

機関番号：32605

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2009～2012

課題番号：21730565

研究課題名（和文）若年労働者のキャリア意識、職業性ストレスが離職に及ぼす影響に関する縦断的研究

研究課題名（英文）A longitudinal study of the effect of career awareness and occupational stress among young workers toward their job separations.

研究代表者

種市 康太郎 (TANEICHI KOTARO)

桜美林大学・心理・教育学系・准教授

研究者番号：40339635

研究成果の概要（和文）：若年労働者のキャリア意識、職業性ストレスが離職に及ぼす影響について、就職活動前、就職活動中、就職後の調査を行った。就職活動前の調査の結果、就職時期に近づくにつれてキャリアアダプタビリティ尺度の得点が増加することが示唆された。就職活動中の調査の結果、景気の悪化や本人の職業意識の薄さが就職先に対する不本意感と関連することが示唆された。就職後においては、不満足な配属が離職や休職に結びつくことが明らかとなった。

研究成果の概要（英文）：In order to identify the effect of career awareness and occupational stress among young workers toward their job separations, assessments were conducted before, during and after their job hunting activities. The assessment result conducted before job hunting activities implied that the scale score reflecting their career adaptability goes up. In regard to the result conducted during job hunting activities showed that economic downturn and low awareness toward their occupations were possibly the cause of the disappointment with their job. The result conducted after the job hunting activities showed that if they were dissatisfied with the assignment, it may result in job separation or leave of absence.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	800,000	240,000	1,040,000
2010年度	800,000	240,000	1,040,000
2011年度	800,000	240,000	1,040,000
2012年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
総計	3,400,000	1,020,000	4,420,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：心理学・臨床心理学

キーワード：若年労働者、離職、キャリア形成、職業性ストレス、経済環境

1. 研究開始当初の背景

近年、企業にとって、優秀な人材を確保することは非常に重要な課題と認識されている。日本能率協会(2007)が企業経営者に行った調査によると、「人材強化（採用・育成・多様化）」は2007年の重要な経営課題の第2位に選ばれている。また、3年後の中期的課題としては最重要課題に選ばれている。

それに対して、現状での日本の労働力人口は減少している。総務省の労働力調査(2008)によると、労働力人口は1998年の6793万人をピークに減少に転じ、2007年は6669万人と100万人減少している。その一方、非労働力人口は1998年に3924万人であったのが2007年は4367万人と約450万人増加している。特に、非労働力人口の中でも、

進学・家事に含まれない「その他」に属する者は1998年の1388万人から2007年には1954万人と、約500万人増加している。今後、日本は少子化による人口減少がはじまるため、労働力の確保はより困難となるだろう。さらに、日本での若年労働者の離職率は「753（しちごさん）」と言われ、中卒7割、高卒5割、大卒3割が3年以内に離職する。厚生労働省の新規学校卒業就職者の就職離職状況調査によると、2002年度卒業の大卒労働者の34.7%が3年以内に離職している。

企業にとって、離職率の増加は、優秀な人材の喪失を意味する。Hom & Griffeth(2004)によれば、離職率の増加は、採用や教育の費用の増加をもたらすだけでなく、残った従業員の職場満足度の低下や、モラルの低下を引き起こすという。さらに、近年では、大学生は企業を選ぶ際に、離職率を重視する傾向がある。ということは、企業にとって離職率を低減することは、人を大事にする企業イメージを形成することにつながると考えられる。

このような背景から、離職研究においては、離職に至る原因を検討する研究が行われてきた。離職の要因としては、職場不満足感(Hom & Griffeth, 1995)、コミットメントの低下(Allen & Meyer, 1990; 青木, 2001)、リアリティ・ショック(小川, 2003; 尾形, 2006)があるとされてきた。このような研究から、離職を心理的問題と捉え、予防する対策が考えられ始めようとしている。

しかし、研究代表者が大学を卒業した学生の動向を調べた結果、離職という現象に対しては多面的な視点を持った方がよいと考えられるようになった。研究代表者は、平成18年度より平成20年度まで文科省科研費若手研究(B)「大学生の就職活動時におけるストレス・マネジメント教育プログラムの開発と効果の検証」において、大学生の就職活動を支援するトレーニングを行ってきた。その研究の中で、研究代表者はトレーニング後の学生の動向を知るため、大学卒業後、就職した会社を離職した、または、離職を考えている学生数名にインタビューを行ったことがある。そのインタビューで気づいたことは、(1)離職は、労働者個人のキャリアにとって大きな決断や変更を求められる出来事であること、(2)不本意な離職の場合、労働者個人にとって離職はストレスとなり、健職前は心理的負荷を感じているが、離職決断後の精神状態はおおむね良好であること、(3)どちらの場合も、キャリア意識が未成熟な場合は、次の職場でも離職する可能性があり、キャリア・ドリフト(キャリアの漂流者)となる者がみられたこと、などであった。つまり、離職は健康問題を引き起こす可能性もあるが、必ずしも一面的に望ましくないものとは言えず、個人差があるということである。

そこで、本研究では、キャリア意識および職業性ストレスが離職意向・離職行動に及ぼす影響について検討することとした。

2. 研究の目的

(1) 若年労働者のキャリア意識形成、職業性ストレスと離職に関する文献研究、予備調査を行い、調査票や面接による調査の準備を行う。

(2) 若年労働者のキャリア意識および職業性ストレスが離職意向・離職行動に及ぼす影響に関する縦断的調査を質問紙法および面接調査により実施する。

3. 研究の方法

(1) 若年労働者のキャリア意識形成、職業性ストレスと離職に関する文献研究

若年労働者のキャリア意識形成、職業性ストレスと離職について、キャリア心理学、職業性ストレス研究の分野から文献収集を行った。

(2) 若年労働者のキャリア意識形成に関する予備調査

就職先の内定を得た大学4年生10名を対象に、職業興味、職業や仕事に対する価値観、就職活動状況などについてインタビューによる調査を行った。

(3) キャリアアダプタビリティ(以下CAと略記)尺度日本語版の開発、および、キャリア教育による大学生のCAへの影響の検討

SavickasによるCA尺度日本語版を開発し、信頼性と妥当性を検証する。また、キャリア教育に関する授業を履修した大学生にCAを縦断的に実施し、CAの変化を検証した。

対象は大学生511名であった。うち、キャリア教育の授業を春学期と秋学期に履修した者は340名(Gr1)、秋学期のみ履修した者は171名(Gr2)であった。

(4) キャリア教育の内容ときっかけが大学生のCAに与える影響の検討

研究(3)と同じ調査対象に対して、キャリアアダプタビリティが向上した「きっかけ」と「内容」について問い、組み合わせによって群わけして、キャリアアダプタビリティの向上について検討した。

(5) 大学生の進路決定における心理的プロセスに関する研究

就職年度の違う大学生を対象に半構造化面接を行い、心理的プロセスを比較検討した。関東近郊の文科系大学で、卒業後の就職先を決めた2009年度卒業予定の大学生10名(男性3名、女性7名)と2011年度卒業予定の

大学生 10 名（男性 3 名，女性 7 名），計 20 名を対象とした。

(6) 若年労働者のキャリア、価値観、離職意思に関する検討：若年労働者のキャリアと価値観の心理的プロセスについて

若年労働者のキャリアと価値観の心理的プロセスについて、ライフライン法およびライフラインに沿ったインタビューを行い、キャリアを時系列的な変化で把握し、キャリアアンカーについて検討した。今回は特にキャリアと結婚、家庭との関わりの大きい女性労働者 14 名を対象とした。質問紙の内容はライフライン、キャリアアンカー、職務満足感尺度、職業性簡易ストレス調査票（一部）、ワークエンゲイジメント、一般健康調査票、離職意向であった。半構造化面接によりインタビューデータの収集を行った。

(7) 若年労働者のキャリア支援に関する国際比較

特にアメリカと日本の大学におけるキャリア支援プログラムの比較を行った。

4. 研究成果

(1) 若年労働者のキャリア意識形成、職業性ストレスと離職に関する文献研究

文献研究の結果から、①職業性ストレスは離職と関係があり、職業性ストレスの高さが離職意向、離職行動に結びつきやすい、②しかし、離職は社会全体の動向とも関係があり、経済環境が悪化している場合には離職行動は起こりにくい、③離職とキャリア発達と関係があり、離職を繰り返す場合には満足できるキャリア形成ができにくく、キャリアの漂流（キャリア・ドリフト）が生じる可能性があることが明らかとなった。①～③の結果より、④離職意向は強くとも、離職行動を起こしていない場合には、職業性ストレスに加え、職場不満足が生じやすいことが示唆され、⑤離職のプロセスとキャリア発達との関連に関する調査の必要性も示唆された。

(2) 若年労働者のキャリア意識形成に関する予備調査

就職活動の開始から内定取得までのプロセスについて、好景気時の内定者のデータと比較した。インタビューによる調査の結果から、不景気時の内定者は、好景気時の内定者に比べ、内定取得までの期間が長く、不採用とされた企業の数も多く、第一志望以外の企業から内定を得ていることが多く、いわば不本意内定の状態にあり、内定に対する満足度もやや低いことが明らかとなった。また、就職活動時における「目的意識」、すなわち、本人の職業観や仕事観が形成されているか否かが、就職活動全体や内定に対する満足度

に寄与していることが示唆された。

(3) キャリアアダプタビリティ(以下 CA と略記)尺度日本語版の開発、および、キャリア教育による大学生の CA への影響の検討

探索的因子分析の結果、尺度項目の因子所属は Savickas による結果とは異なっていた。しかし、Savickas の分類でも十分な内的信頼性が確保されたため、続く分析は Savickas によるもので行った。Gr1 の CA の得点は春学期よりも秋学期において上昇した。しかし、秋学期における Gr1 と Gr2 の得点に有意な違いは認められなかった。授業の出席率と CA 得点との間に明確な関連はなく、授業の出席者が欠席者よりも CA 得点が低い場合もあった。尺度項目の因子所属が Savickas の結果と異なった理由として文化的相違が考えられる。Gr1 の縦断的比較から、就職時期に近づくにつれて大学生の CA が上昇する可能性が示唆された。

(4) キャリア教育の内容ときっかけが大学生の CA に与える影響の検討

Gr1 において、キャリアアダプタビリティが向上した学生の「きっかけ」と「内容」について問い、組み合わせによって群分けして、キャリアアダプタビリティの向上について検討した。しかし、群とキャリアアダプタビリティとの間には明確な関連は見られなかった。Gr1 の縦断的比較から、就職時期に近づくにつれて大学生の CA が上昇する可能性が示唆されたが、その原因については明確にならなかった。

(5) 大学生の進路決定における心理的プロセスに関する研究

在学中のインタビュー内容をまとめた結果、景気動向など、就職年度によって、異なった概念も抽出されることがわかった。これらは、就職年度の外部環境、社会背景などが進路決定における大学生の心理的プロセスに影響を与えていることを示唆している。

(6) 若年労働者のキャリア、価値観、離職意思に関する検討：若年労働者のキャリアと価値観の心理的プロセスについて

分析の結果、不満足な配属が離職や休職に結びつくことが明らかとなった。また、転職後の職務満足感が高いにも関わらず、離職意向も高く、自らの展望するキャリア実現のために今後も転職を繰り返すつもりで現在の会社に転職している事例がみられた。現在のキャリアアンカーとしては「保障・安定」と「ライフスタイル」が多く事例に共通して語られていた。その一方で、「専門・職能」は今後獲得していきたいものとして、つまり、未来志向で語られる特徴があった。このよう

に、就業価値観として様々なことに価値を置きたいという行動は、女性の特徴である可能性もある。よって、今後は同じ若年労働者における男女差を検討した研究が求められるだろう。

(7) 若年労働者のキャリア支援に関する国際比較

比較の結果、アメリカでは1年時よりキャリア教育センターのスタッフがアウトリーチという形で支援を行い、早期のキャリア意識の形成を行っていた。また、卒業後もAlumni（アラムナイ）というネットワークを積極的に活用し、キャリア支援に活かしていることが明らかとなった。

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)

[学会発表] (計1件)

① Kotaro, Taneichi; Naoki, Matsumura; Akihiro, Tanabe; Agnes M. Watanabe-Muraoka (2011). The interim report on developing the Japanese Version of the Career Adaptability Scale for Japanese University Students. International Conference "Vocational Designing and Career Counseling" (Padova, Italy) (2011年9月12日)

[その他]

6. 研究組織

(1) 研究代表者

種市 康太郎 (TANEICHI KOTARO)
桜美林大学・心理・教育学系・准教授
研究者番号：40339635