

# 若年就職者のリアリティ・ショックの事例検討と改善策

## ～ 大卒 3 年以内の離職率改善へ向けて ～

北九州市立大学大学院 社会システム研究科地域コミュニティ専攻

2021M30001 荒木 貴裕

### 【論文要旨】

厚生労働省(2021)によると、平成 30 年 3 月卒業者で大卒 3 年以内の離職率は 31.2%であり、過去の離職率もほぼ横ばいで推移している。筆者はこの数字を高いと感じている。一方で、自身や家族の病気、それに伴う介護などのように、離職せざるを得ない状況も考えられるため、離職率を 0%にすることは出来ないが、それでも多いのではないだろうか。

早期離職のデメリットについて上南ら(2016)は、「中途採用の実態として希望した職どころか、初職と同等レベルの職に就くことさえも困難になっているのが実情である。」「早期離職によってキャリア形成の基盤の構築が困難であることが問題である。」と指摘している。中途採用は即戦力を求めがちなことや、早期離職に対するネガティブなイメージが社会全体にあるため、早期離職した結果、前よりも状況が悪化したり、働く上での基礎を教わる機会が減り、キャリア形成の基盤の構築が困難となってしまう恐れがあり、それらが早期離職のデメリットと思われる。

そこで筆者はリアリティ・ショックに着目した。リアリティ・ショックとは、「自分の期待・夢と、他方における組織での仕事・組織に所属することが実際にどのようなものかのギャップに初めて出会うこと(Schein,1978)」とされており、リアリティ・ショックを感じる出来事に出会うことは離職要因の 1 つと考えられている。そのようなリアリティ・ショックに着目した論文は多く発表されているが、アンケートやインタビューを統計的にまとめたものが多く、実際に理論の生成はもとより、現場の出来事の詳細を分析しているものも見受けられなかった。そこで、実際にリアリティ・ショックを感じた出来事を調査し、M-GTA の手法を用いてリアリティ・ショックを感じた出来事概念化を行い、カテゴリーに分けて離職要因を検討した。

本研究は、「リアリティ・ショックの現状を調査し、実体験を基にした離職要因を分類して検討すること」を目的とする。本研究では、29 歳以下の大卒後就業経験のある男女 8 名にインタビューを行い、インタビュー結果を M-GTA の手法に当てはめて概念化を行った。

第 1 章では、早期離職の先行研究やデメリットについてまとめ、タイトルにもあるリアリティ・ショックについてもここで触れる。第 2 章では論文の目的について提示し、第 3 章では分析手法である M-GTA についての説明と、インタビュー調査の手順についてまとめている。第 4 章ではインタビューを通して得たリアリティ・ショックを感じたと思われるエピソードを概念化し、それぞれカテゴリーでまとめて結果図を作成した。その後、その結果図を基に考察を行った。第 5 章では第 4 章を基に、企業や学生に出来ることについて検討し、筆者の提案や第三者の視点から出来る支援、今後の課題についてまとめている。

M-GTA の分析の結果、35 の概念と 12 のカテゴリーが生成され、結果図(図 1)にまとめた。12 個のカテゴリーは、「①想定を上回る業務上の衝撃」、「②覆されたイメージ」、「③働いて感じた実力と適正」、「④職場環境や雰囲気イメージとの相違」、「⑤比較できたことで感じた現実」、「⑥時代遅れの業務や慣習」、「⑦想定していなかった業務上の衝撃」、「⑧コロナ禍による想定外の出来事」、「⑨現場で発生したハラスメント行為」、「⑩金銭面の不安と現実」、「⑪プライベートや健康面に影響を及ぼす程の待遇」、「⑫会社や上司に対する不満の蓄積」で、

中心のカテゴリーが、「Ⅰ. 思っていたのと違う」、「Ⅱ. 想定していなかったことや知らなかったこと」、「Ⅲ. 会社や上司に対する不満の蓄積」である。矢印がそれぞれの関係性を示し、点線の楕円形が中心のカテゴリーの範囲を表している。複数の中心のカテゴリーに該当する具体例があったカテゴリーも確認出来たため、その場合は複数の中心のカテゴリーの点線に触れるように表している。また、結果図の上側は自分自身に要因があったもの、下に行くにつれ、職場の要因が強くなるものとなっている。今回の調査を踏まえて見えてきた課題や提案は以下の通りである。

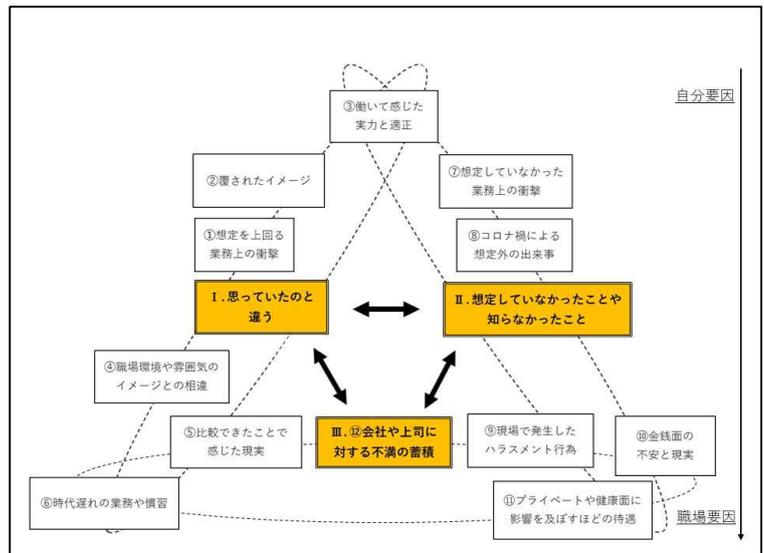


図 1. 結果図：リアリティ・ショックを感じた出来事と相互関係

企業側に出来ることは、“長時間労働”や“パワハラ”といった社会問題化している労働問題について改善させること。“RJP (Realistic Job Preview)”の考え方を取り入れた採用活動を行うこと。離職する前提の採用ではなく、“離職要因を考えて改善させる方向にシフトすること”の 3 つである。それらを踏まえて、学生に敬遠されるような労働問題や、現状に基づいた職務情報の事前提提供、採用をする上での在り方について考察している。

次に学生側に出来ることは、やりたいことを見つける前に、“向いていること”や、“好きだと思えること”、“周囲の人から感謝されること”を就職活動までに見つけること。就職活動に主体的に取り組むこと。採用段階や内々定後に自分の考えを企業に伝えることの 3 つである。自己分析の提案やインタビューから出てきた就職活動に対する反省、学生からの積極的な自己開示について考察している。

そして現在のキャリア教育に対する筆者からの提案は、子どもの頃から視野を広げて考える癖をつけ、それをサポートすること。ネガティブな意見を聞く機会を大学が設けることの 2 つである。ドリームマップというキャリア教育活動に取り組む筆者の経験に基づいて、子どもの頃から出来るキャリア教育の提案や、ネガティブな話を聞くことでワクチンのような作用が期待出来ることについて考察している。

最後に筆者のようにキャリア支援をする立場の人が出来る支援の提案は、3 年以内の卒業生に半年に一度のペースでアンケート調査を行い、今の仕事のことや残業、給与、休日の様子などを調査すること。インタビューを通して見えた、働きだしてからかかる税金などのお金に関する情報を伝えることの 2 つである。卒業生へのアンケートによって、学生や卒業生に対して出来るサポートや、インタビューを通して見えた、働きだしてからかかる税金などのお金に関する悩みの対策を考察している。

## 【引用文献】

- 厚生労働省(2021) 新規学卒就職者の離職状況(令和 3 年 10 月 22 日)(2023 年 1 月 22 日閲覧時点)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html)
- 上南和杜 鬼形京佑 中島育美 永井智也 山口諒太郎(2016)「新規学卒者の早期離職率の 低下を目指して 企業・新卒者要因に基づく実証分析」慶應義塾大学 樋口美雄研究会 労働雇用分科会 1-39
- Schein、E. H.(1978) Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs、Addison W 二村敏子・三善勝代訳(1991)『キャリア・ダイナミクス』白桃書房
- 木下康仁(2020)「定本 M-GTA 実践の理論化を目指す質的研究方法論」医学書院