

大卒女子の早期離職者と継続在職者の異同の研究

—ファーストキャリアにおける心理的プロセスの検討—

A study of the difference between early leavers and continuing employees

室木 栗子

跡見学園女子大学大学院
人文科学研究科臨床心理学専攻

Ritsuko Muroki

Graduate School of Humanities,

Division Clinical Psychology,

Atomi University

宮崎 圭子

跡見学園女子大学
心理学部臨床心理学科

Keiko Miyazaki

Faculty of Psychology.

Atomi University

要 旨

本研究では、大卒女子のファーストキャリアにおける早期離職者と継続在職者の心理的プロセスの異同を検討することを目的とした。就活から就業に関する質問項目を作成し、半構造化インタビューを実施した。そして、各調査協力者の発話を計量テキスト分析による共起ネットワークを用いて、中心性の高い語を抽出し、検討した。この研究から以下のことが示唆された。

1. 今回の研究では、離職者2名とも退職のきっかけは「不適應による退職」だった。しかし、現在は両者とも次の就職に向けて、それぞれ行動を起こしていることが分かった。つまり、これらの退職は単なる「不適應による退職」ではない。その挫折を通しての「新たな新しいキャリア形成に向かったの退職」であったといえるだろう。
2. 実際に就業経験のある者や就業中の者の継続要因について、特に、在職者の発話内でメンターと呼べる者の存在が明らかとなった。そして、そのメンターの存在は、各調査協力者たちにとっての心の支えや、仕事に対するモチベーションに影響していたことが伺えた。つまり、そういったメンターの存在は、就業継続の要因の一つと考えられる。そのため、各企業はメンターシステムを構築することが、今後、若者の早期離職を防ぐための効果的な戦略となるのではないかと筆者は考える。

【Key Word】 ファーストキャリア 早期離職 大卒女子 キャリア形成 KH Coder

I. 問題

1. 若年者の離職状況と雇用を取り巻く環境

近年、日本社会では若年者の早期離職が問題となっている。若年者雇用を取り巻く

現状について、総務省（2019）の調査によると若年労働者人口は2008年時点では1,983万人であったが、2018年には1,743万人に減少した。

厚生労働省（2009）の実施した若年者雇

用実態調査によると、初めて勤務した会社をやめた主な理由として「仕事が自分に合わない」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「賃金の条件がよくなかった」「人間関係がよくなかった」などが上位に挙がっていたことが報告されている。

「仕事が自分に合わない」「人間関係がよくなかった」などの理由については、実際に就業してみないことにはなかなか判断することが難しい。しかし、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「賃金の条件がよくなかった」ということについてはどうだろう。これらは本来、求人時点で企業から提示されているものではないのだろうか。勿論、実際に働いてみたら仕事に対しての給料や休暇が見合わなかったということや、実際に働いてみたら体力が追い付かなかったからなど、若年者が持つ理想と現実のギャップからくるものかもしれない。しかし、近年では「求人詐欺」という言葉もあるように、入社以前に企業から提示された条件と、入社後の実際の条件が違うというケースも多く存在している。以上より、若年者を表現するキーワードが「目標がない」「忍耐力がない」であることや、離職の原因が若年者の内的要因だけにあると考えるのは、企業側の見解に少々寄り過ぎているように、筆者には思われる。

所（2017）は、若年者のキャリアデザイン構築のための社会的支援策について、自身の見解を整理しながら今後の活路を検討した。そのような検討を行う上で、所（2017）は若年者の早期離職には2つのタイプがあると述べている。まず、一つ目は「積極的な退職」である。これは、他にや

りたいことが見つかった、起業したいなどの理由による退職を指しており、そのような場合には退職後の就職先や行動目標が決定していることが多く、むしろ歓迎すべきであると述べられている。目的意識がしっかりしている若年者の場合、少々の逆風があっても乗り越えていく前向きな力が備わっていると考えているようだ。しかし、このタイプに属する若年者は、現状では非常に少ないと言わざるを得ないと所（2017）は指摘する。二つ目は「不適応による退職」である。これは、仕事が面白くない、労働時間が長い、給与や福利厚生が良くない、会社の雰囲気合わないといった理由により退職に至った場合を指している。現代の若年者の大半はこのタイプに属しており、この場合には、次の就職先を決めて退職する人は少なく、その後のことは退職後に考えることがほとんどであるという。そして、現代の豊かな日本社会では、彼らの家庭環境や社会環境が必然的にそうした行動を容認してしまっていると述べられている。彼らのほとんどが、次の仕事の当てもなく初職を離職し、その行き着く先がフリーター・ニートであることは想像に難くないと指摘する。そこで、所（2017）は、こうした若年者に対して緊急性の高いキャリア教育が必要であると考え、具体的な今後の活路として、キャリアデザイン構築、すなわち仕事を中核に据えた人生設計と、大学によるキャリア教育の必要性を挙げた。

2. 女性のキャリアライフ

厚生労働省（2018）の調査によると、常用労働者における男性の離職率が13%であるのに対し、女性の離職率は17.2%と比較

的高い数値であった。なお、ここでいう常用労働者とは①期間を定めずに雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者の上記3項のうちいずれかに該当する者のことを指す。

この数年、女性の貧困がマスメディアで取り上げられるようになったが、実はずっと以前から女性の貧困問題は存在し、今に始まったことではない。西尾（2012）によると女性が貧困化しやすい主な理由に以下の4つが挙げられる。①性役割（ジェンダー・ロール）やそれに基づく性別役割分担意識をベースとした労働市場の存在により、女性は男性に比べて学卒直後の就職が学歴によらず難しく、生涯を通じて低賃金で不安定な非正規雇用を強いられやすく、結果として稼得所得、預貯金額、受給可能な年金額が少なくなりやすいこと、②女性は男性に比して長寿である上、結婚する場合には歳上の男性と結婚する傾向があるため、老後は単身世帯を形成しやすいこと、③女性は結婚出産を機に離職すると稼得能力を失い、貧困化リスクが家庭に内在化し、離別・死別を通じて顕在化すること、

④女性はお金に対する関心が男性よりも低く、また貯蓄や保険などの必要性は認識していても①や③などの理由により稼得能力が乏しいため、貧困化リスクを軽減するような行動ができないこと。

以上より、女性が自身の就業によって安定した収入を得られる環境をつくることは今後も重要な課題となってくる。そのため、まずは若年層の女性の早期離職やその要因を明らかにすることで、長い人生の早期の段階から安定した就業を得るための一助となることが考えられる。

II. 目的

以上より、本研究では大卒女子のファーストキャリアにおける早期離職者と継続在職者の心理的プロセスの異同を検討することが目的である。なお、ここでの早期離職者とは、卒業後一年以内に退職した者を指すこととする。

III. 方法

1. 調査協力者

関東県内で研究の同意が得られた大卒女子で、ファーストキャリアからの早期離職者2名、継続在職者2名の計4名（表1）を選定した。

表1 調査協力者プロフィール

| インタビュー | 年齢 | 初職 | 在職期間 |
|--------|-------|-----|-----------------|
| 離職者 | 20代前半 | Aさん | 2018年4月～2019年1月 |
| | | Bさん | 2018年4月～2019年3月 |
| 在職者 | | Cさん | 2018年4月～現在 |
| | | Dさん | |

2. 調査時期

2019年6月末～7月末

3. 調査方法

調査場所は、X大学、または調査者及び

被調査者の自宅など。インタビュー調査を、半構造化面接で行った。インタビュー時間は、50～90分程度とした。最初に研究の趣旨、協力者の権利についての説明を行い、同意書への署名を求めた。その際、同意撤回書も同時に添付し、いつでも辞退可能だという説明も併せて行った。その後、逐語化して分析を行うための許可を取った上で、ICレコーダーにてインタビュー内容を録音した。

4. 調査内容

質問項目は以下の通りである。

- Q1. 学生時代の就職活動の状況と、就職先決定から入社までの過程を教えてください。
- Q2. (離職者) あなたが実際に入社してから離職するまでの過程を教えてください。
(継続者) あなたが実際に入社してから現在までの過程を教えてください。
- Q3. あなたの今後の仕事や生活について、どのように考えているのか教えてください。

5. 分析方法

今回は、計量テキスト分析ソフト「KH Coder」(樋口, 2018)を用いて分析を行った。計量テキスト分析とは、樋口(2014)によると「計量的分析手法を用いてテキスト型データを整理または分析し、内容分析を行う方法である。計量テキスト分析の実践においては、コンピューターの適切な利用が望ましい。」と定義されている。そして、樋口(2014)は新たな計量的分析アプローチを生み出した。それが「KH Coder」である。樋口はこれまでも、分

析用ソフトウェアを開発・公開してきたが、それらは上記の定義に則って製作されている。そして、今回のKH Coderは今までのアプローチを峻別・接合し、計量的分析の新たなアプローチとして開発されたソフトである。従来のアプローチから継承した点は、理論や問題意識を自由に操作し追求できるということである。一方、従来のアプローチから改善された点は、まず、データを要約・提示する際に「手作業」を省くことで、分析者のもつ理論や問題意識によるバイアスをより明確に排除できるようになったことであるという。また、多変量解析によってデータを要約・提示するという手順を加えたことで、分析の客観性ないしは信頼性が向上していると樋口(2014)は述べている。様々な分析方法がある中、本研究では樋口(2014)が作成した「KH Coder」を用いて、「共起ネットワーク図」「KWICコンコーダンス」による分析と考察を行った。

6. 倫理的配慮

本研究は、跡見学園女子大学倫理審査委員会において承認を得ている(承認番号19002)。

IV. 結果

本研究では、以下の手順で分析を行った。

- ①「共起ネットワーク」を使用し、各調査協力者の発話を分析した。なお、本研究では、共起関係の描画数をデフォルトの上位60で設定し、語の最小出現回数の2回から順に分析した。そして、最も分析の対象として妥当な共起ネットワーク図を採用した。採用するネットワーク図を

決定する際に、以下の基準を設定した。

- a. 中心性の高い語数の最も多いもの
- b. 共起ネットワーク図に出現した単語数の多いもの

- ②「KWICコンコーダンス」を用いて、得られた中心性の高い語がインタビュー内でどのような使われ方をしているのかを確認した。
- ③今回の研究では、中心性の高い語の前後で各調査協力者にとって重要な文脈が得られると考えている。そのため「KWICコンコーダンス」にて得られた文脈を元にストーリーラインを作成し、考察を行った。

以下、早期離職者であるAさんとBさん、在職者であるCさんとDさんのインタビュー内容に対する結果・考察である。

1. Aさんの結果

Aさんの発話全体を共起ネットワークにかけた結果、今回は語の最小出現回数4回の共起ネットワーク図を採用した(図1)。そこでは、中心性の高い語として「内定」「研修」「グループ」「場」「最初」「人」「来る」「道」の8語が抽出された。それら発話内容は以下に掲載する(表2)。

Aさんは「最初は子どもに関わる仕事に就きたくて、そういう教育関係だったりとか、建築にも興味があったから、子どもと建築とが関わりあるような会社だったり」「私自身もどんな仕事がかしたいのかいまいち掴めないまま就活やって。その時に、たまたま大学に来る学内の説明会みたいなのがあって、そこで、たまたま不動産系の会社で観に行った時に、その人の、その人に惚れたのね」とあるように、教育関係や

建築などへの興味はあったものの、どのような仕事がしたいのか自分でも分からないまま、就活を行っていた。そこで、たまたま出席した説明会で出会った不動産関係(福祉事業も行っているグループ会社で、Aさんは就職後その介護の仕事に就くことになる)の説明会担当者に魅力を感じ、その会社への就職を決めた。しかし、Aさんにとってその会社はまさに「一つの社会人経験として、入るっていう感覚でしかなく、結果的に「内定者の時点でちょっと同期と合わない、性格的に合わないっていうのはちょっと感じてた」「常にギスギスしてる感じ。仕事中也そうだし、たまに飲み行ったりした場でも常に悪口が飛び交ってるっていう感じで、上司の。その場にはいない上司の悪口をみんなで言い合ってるっていう感じで。」とあるように、職場での人間関係がきっかけで離職を決意する。その後、転職活動を行っていくが「改めて転職活動する中で、もともとカウンセラーとして働きたかったし」と、元々自分が就きたかった仕事への思いを再確認することになる。そして最終的に、某専門職に就きたいという目標をかけた「(某専門)学校の見学行って、こういうことがしたくてなるべく早く某専門職に就ける道に行きたいんですけど、どういう道が一番最短ですかねっていう話をしたら、うちの1年のコース受けるのが多分一番手っ取り早いと思うっていう話をされて決めたかな」と、専門学校の職員の助言を受けその学校に進学することになった。

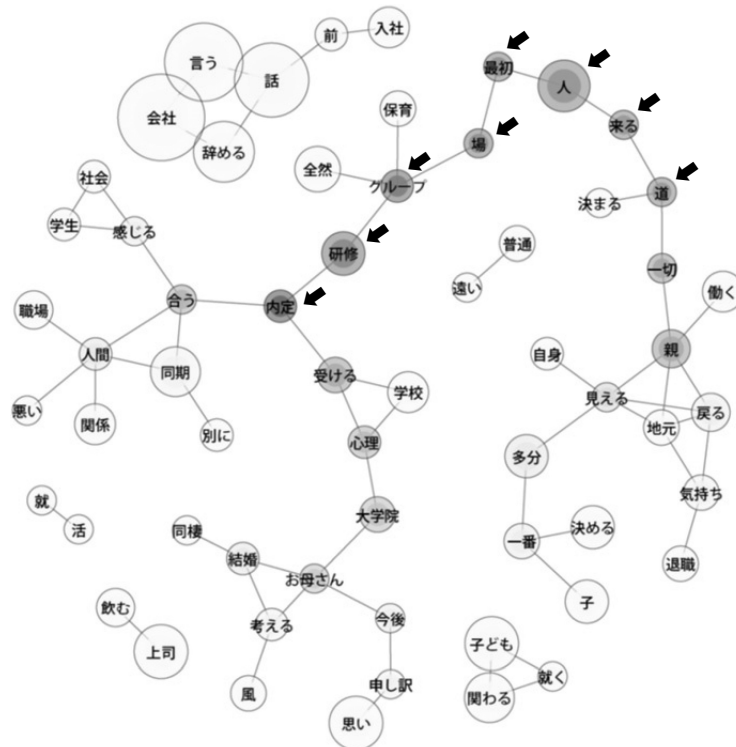


図1 Aさんの発話全ての出現回数4回の共起ネットワーク図

表2 Aさんのコンコーダンスの使用例

| | |
|------|---|
| 内定 | 内定者の時点でちょっと同期と合わない、性格的に合わないっていうのはちょっと感じてた |
| 研修 | 人間関係で言ったら、それこそ、月一毎に研修があったんだけど、そのときに同じ内定者のいわゆる同期の子たちと一緒に研修を受けてたんだけど |
| グループ | 一番最初に会った人はグループ会社の人で、多分そのあと移動しちゃったにたいで、全然どこにいるかもわからなくて会えてないし |
| 場 | 常にギスギスしてる感じ。仕事でもそうだし、たまに飲み行ったりした場でも常に悪口が飛び交ってるっていう感じで、上司の。 |
| 最初 | 最初は子どもに関わる仕事に就きたくて、そういう教育関係だったりとか、建築にも興味があったから、子どもと建築とが関わりあるような会社だったり |
| 人 | たまたま不動産系の会社で観に行った時に、その人の、その人に惚れたのね |
| 来る | 私自身もどんな仕事したいのかいまいち掴めないまま就活やってて。その時に、たまたま大学に来る学内の説明会みたいなのがあって、そこで、 |
| 道 | (某専門)学校の見学行って、こういうことがしたくてなるべく早く某専門職に就ける道に行きたいんですけど、どういう道が一番最短ですかねっていう話をした |

2. Bさんの結果

Bさんの発話全体を共起ネットワークにかけた結果、今回は語の最小出現回数5回

の共起ネットワーク図を採用した(図2)。そこでは、中心性の高い語として「AD」「まあ」「一緒」「辞める」「2月」

の5語が抽出された。それら発話内容は以下に掲載する(表3)。

Bさんは「説明会とか行ってもピンと来ず、いろいろ悩んだ結果、何かもう私服とかで参加できるADの合同説明会に行つて、ここなら受かりそうだなっていうすごい全然努力もせずにそこに入つてしまい、まあでも芸能界自体は興味はあつた」というように就活時、説明会に参加してもなかなかピンとくる仕事がなく、私服で参加できるということと、元々興味はあつたADの説明会に行き、何の努力もせずその内定を貰つた。しかし、入社前のアルバイト研修にて「ドドブラックみたいな。すごい状況で。これ無理だなと思つて、スパンと1ヵ月で辞めました。」と、入社する前にADの仕事がブラックであることを実感し、内定を辞退した。そして、その時期でも内定が貰える企業を改めて探すことになる。そして「とりあえずそこで面接受けてみるかと思つたら普通に受かつたので、とりあえず1年くらいはやりたいことさがしながらそこでやろうかなつていう感じで。そうですね、もう辞める気満々でした。やりたくない仕事だったので。」と、受かつた時点で辞める気満々で、やりたいことを探しながら働くつもりで初職を決めた。「2月以前は特に辞めてからどうすればいいつていうのは分からずに辞めたいつて思つてたつていう感じ。」2月以前は、職歴のために1年経つたら辞めようという気持ちだけでその先をどうするかは分かつていなかった。「小さい頃からお絵かきとかデザイン関係がすごく好きだつたんですね。」「やっぱやりたい仕事が魅力的に思つじゃないですか。せつかくだつたら何かで

きることあるのかなつて思つた時に」「母親が、仕事1年ちゃんと続ければまあ職歴になるし、失業給付も受給資格が発生するので、それで失業給付貰いながらそういうなんだろ、ウェブデザインだとかイラレ、フォトショいじれるようなスクール行くつていう」しかし、2月に母親から1年続ければ職歴になり失業手当も貰えるということを知つた。「このままスキルも何にもなしに仕事していくのが不意に怖くなつて。」「まあ改めてその自分がデザインとか絵とかが好き、でもそれはあくまで趣味で仕事にする気はないつていう気持ちが変わつてやりたいつてなつて」「自分のやりたいことができるかもしれない。」「まあ普通にえつと、スクール行つて、(中略)デザイン関係の仕事に就けたらなつていう感じですかね。そこを目指してます。」「まあやりたいことを仕事にしようつていう気持ちが強くなつたつてことですかね。そのためには何をすればいいのかつていうのが分かつたつていうことですか」「つまらないし嫌な気持ちが募るだけだなつていうのが身に染みてわかつたので、それが今に繋がつてるのかなつて思つました。」「早く辞めたいつていう嫌な気持ちが、ずっとそれを抱えたまま仕事することになるので。前向きにならないといけなつていうのが多分あるんだと思つます。」そして、元々好きだつたデザインや絵について、就活の時点ではあくまで趣味であり仕事にする気はなかつたが、辞めたいという気持ちを抱いたまま働き続けても嫌な気持ちが募るだけだつていうことを経験したBさんは、好きなことを仕事にしたいという前向きな気持ちを抱くようになった。そして、そのためにはほど

3. Cさんの結果

Cさんの発話全体を共起ネットワークにかけた結果、今回は語の最小出現回数7回の共起ネットワーク図を採用した(図3)。そこでは、中心性の高い語として「感じ」「病院」「話」「人」「部署」「先輩」の6語が抽出された。それら発話内容は以下に掲載する(表4)。

「特に就きたい仕事がなく、とりあえず受かりそうなところを受けてた感じ」
「(初職の会社の業務内容が)幅広かったんだよ。清掃もあるし、設備もあるみたいな感じで。いろんなことをしている会社だったから。介護職だったら介護職しかないけど、その会社だったらなんかいろんなことできるんじゃないかなみたいな感じで」
「合同説明会でビルメンテナンスっていうか清掃。主に説明を聞いたのは清掃で、楽しそうだなってちょっと思って。それよりも採用係の人がすごい良い人だったから、会社の雰囲気良いんだろうなって感じで」
Cさんは就活時、特に就きたい仕事がなくとりあえず受かりそうなところを受けていたが、その中で介護か清掃の仕事に絞られていった。最終的に、いろんな仕事ができることと、説明会にいた採用係の人が良い人だったため会社の雰囲気も良いのではないかと思ったことが決めてとなり、初職を決めた。「積極性も持ちたかったっていうのがあって。入社してからそういう風になろうっていう意気込みはあった気がする。」「人生の節目じゃないけど。(中略)自分変えられるじゃないけど。」「その会社に入って今までの自分を知った人がいないわけだから、どういう自分でもいられるなみたいな。学生時代までは積極性とか

なかったし、どちらかというとながティブ、今もネガティブ」また、Cさんは初職の内容とは別に人生の節目と言っても過言ではない社会人になるタイミングで、今までの自分を知っている人がいない場所で、今までのネガティブな自分ではなく積極性を持ちたいという意気込みを持っていた。

「最初4月に入社して1か月間は研修期間で(中略)楽しかったけど、自分がどこに配属されるんだろうっていう不安もあったかな。」「早く仕事したいっていう感じはあったかな。」「研修中は楽しい、不安という感情と、早く仕事をしたいという気持ちを抱いていた。」「5月からは配属が決定して、部署に配属されたんだけど、自分が希望した部署じゃなかったから。」「今うちがいる部署は病院しか見ない部署なんだけど、(中略)病院に興味がなかったというか。普通に病気じゃないのに病院に行きたくないし。研修期間で部署がやってる仕事を聞いても難しそうだなっていうか」「1週間2週間くらいは。興味がないと仕事できないじゃないけど、やろうと思わないじゃん。だから不安だったんだけど、(中略)3個上の先輩と行動することが多くて、その先輩と話してるうちに、なんか楽しくなってきたなみたいな感じだった気がする。」「この部署で頑張ろうって思ったきっかけは、最初に配属されて、3個上の先輩と行動してたときに、本当はこの部署は希望してなかったっていうのを(Cさんが先輩に)言ってたんだよ。」「そしたら、マネージャー業っていうのは他の部署に行っても変わらないから、他の部署に行っても通用するように教育していくよみたいな(ことをCさんは先輩から言われた)。」

「それを聞いたときに、負けず嫌いだから、いややるしみたいな。」「その時は、この部署に配属されたのは何か意味があるんだろうって自分の中で思って頑張ろうって感じで思ってた時に、その事（他の部署に異動することを見据えた教育をしていくということ）を先輩から聞かされて、いや（この部署で）やるって決めたしみたいな。」「っていうのでやる気が出たっていうのと、3個上の先輩と話してて、仕事について話してて。（中略）感染対策っていうのがキーワードじゃないけど、大事になってくるんだけど。それについてはあんまり全然理解してなかったっていうか、わかんなかったんだけど、3個上の先輩と話してて、そういうことかって完全に理解できたときにやっぱり楽しいなって思ったみたいな。」「（菌）が集まってるんだよっていうのを最初に先輩から教えてもらってたんだけど、で？みたいな。全然、だから？わかってるよそんなのみたいな感じで、そこ拭くの当たり前なんじゃないのって、あんまり実感としてなかったんだけど。当たり前っていうか、ピンと来なかったというか。」「患者さんだと免疫力低下してるからそういうところ触れて自分の体内に菌入れちゃって、病気になってそれが広がっちゃってみたいなことが起こるわけよ、病院だと。だからそこそういうところを拭くのは大事なんだよっていうことを、最初に行った現場で実感したというか、なんだろう、難しいな、」配属が決まり、Cさんは自分が希望していた部署ではなく、興味のない病院に配属になった。配属後1、2週間は不安もあり、やろうという気にもなれなかったが、先輩と行動を共にしていくうちに

その気持ちに変化していった。そのきっかけの一つとしてCさんの負けず嫌いな性格があった。また、続けていく中でだんだんこの仕事の大切さを理解できた、実感できたということも大きく関わっているようだ。それから、Cさんの不安な気持ちが楽しい、頑張るといふ気持ちに変わっていった。「6月からちゃんとした専門としてる清掃を学び始めたんだけど。そこから（中略）1個上の先輩とも関わるようになって、病院の清掃についてちゃんと教わるようになってきたんだよ。その中で、最初多分、5月入ってきたときに、この部署に入ったのは何か理由があるはずだみたいな自分の中で思ってたって言ったと思うんだけど、全く理由がなかったっていうことを知った」「仕事やる気失せた、1週間くらい。まじかみたいな、すごいショックだった、すごい。え、なんだったの、希望なんて聞かなきゃ良かったじゃんみたいな感じで。すごい幻滅したじゃないけど、何なんだよこの会社って思ったのは1週間くらいあって、1週間くらいは仕事のやる気なかった、正直。1週間くらいだったけど、もう2、3か月経って、その同じ部署の人たちがすごい良い人達だったから頑張ろうっていう気持ちは消えなかった、なんか。すごい良くしてくれてたから、悩みも聞いてくれるし」しかし、6月に入ってから新しい事実が発覚した。今まで、この部署に配属されたのは何か意味があるんだろうと考えることが一つの動機付けになっていたのだが、そのことに全く理由がなかったことが分かった。Cさんはそのことに大きなショックを受け、会社に対して何なんだよという気持ちも生まれたが、その中でも部署

の人が良い人たちだったため頑張ろうという気持ちは消えることがなかった。そのことから、Cさんが仕事を続けられる理由の一つが周囲の人々だということが伺える。「そのマネージャー業を今してるんだけど、いろんな現場の清掃スタッフとかをまとめたりとか、お客さんとの関係を取り持ったりとかしてるんだけど、そういう話聞いて、楽しそうだなじゃないけど、そういうのを思ってたから、早くやりたいなって。」「自分が指導するじゃないけど、ちょっと上の立場になって指導するっていうことになったから、清掃スタッフとの関りについては悩んだかな。清掃スタッフの人たちは、主に自分のお母さんとかの年代なわけよ。仲良くなるのは自分的には簡単だなんて思ったの。普通に女性が多いし、可愛

がっ」「関係は気を付けたね。言葉遣いとか態度とか、どういう風に接したら自分についてくれるかなっていうのは結構考えたと思う。答えはね、実際は人それぞれだから、人間だからって思っちゃって。一人一人に対しての接し方も違うし」「そのときは全力で頑張ってたから、それをスタッフさんたちが見てくれて、じゃあCさんが頑張ってるから頑張るよみたいな感じで、ついてきてくれた感じはあった。」Cさんは入社当時から、不安を抱えつつも早く仕事をやりたいという気持ちでいた。そして実際に働く中で、自分の親世代のスタッフの方々との関りに悩みつつも、その努力を見てくれているという実感を持って仕事を続けている。

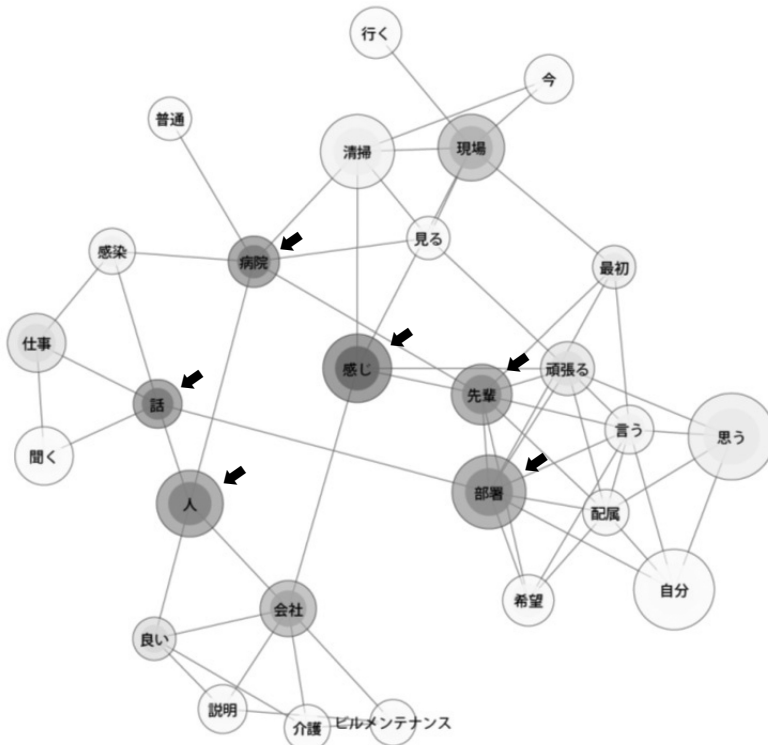


図3 Cさんの発話全ての出現回数7回の共起ネットワーク図

表4 Cさんのコンコーダンスの使用例

| | |
|----|---|
| 感じ | 特に就きたい仕事がなく、とりあえず受かりそうなところを受けてた感じ |
| 病院 | 病院の清掃についてちゃんと教わるようになってきたんだよ。 |
| 話 | っていうのでやる気が出たっていうのと、3個上の先輩と話してて、仕事について話してて。 |
| 人 | その会社に入って今までの自分を知った人がいないわけだから、どういう自分でもいられるなみたいな。 |
| 部署 | 5月からは配属が決定して、 部署 に配属されたんだけど、自分が希望した 部署 じゃなかったから。 |
| 先輩 | 3個上の 先輩 と行動することが多くて、その 先輩 と話してるうちに、なんか楽しくなってきたなみたいな感じだった気がする。 |

4. Dさんの結果

Dさんの発話全体を共起ネットワークにかけた結果、今回は語の最小出現回数5回の共起ネットワーク図を採用した(図4)。そこでは、中心性の高い語として「入る」「新しい」「リーダー」「先輩」「思う」の5語が抽出された。それら発話内容は以下に掲載する(表5)。

「大学3年の秋は、普通に大学院に行こうと思って」「まだ自分の中で普通に心理職をやりたいっていう気持ちはあるんだけど、それはやっぱり実際に普通に社会人として働いていう経験がしたいなって思って。」「その2つの理由があって就職活動を始めました。最初は普通に公務員を目指してたのね、法務教官を。」「けど、普通に自分は勉強が嫌いだし、落ちた時に立ち直れるかなっていったらあれだけど、就職活動を続けられるかなって思った時に、早い段階から辞めようと思って、その道は辞めたかな。」「とにかく安定を求めてた。結局合格できる不安がなく普通に就活しようと思って、普通に大学3年の冬に始めたんだよ。」「こうカウンセラー目指してた時に、その人にとって身近な存在になりたいなっていうのがあったから、いいなという

か。この会社なら展望はあるかなと思って。あとその会社は介護だけじゃなくて、学童と保育もあったりして」「あと普通に大きい企業だから大丈夫かなみたいなのがあってかな。このときはだからなんかそんな、すごく介護の仕事が良いみたいなそういうのはなかった」大学3年秋から就活の時点では、大学院、法務教官、社会人と非常に揺らいでいる様子が伺える。しかし、そのような中でも「その人にとって身近な存在になりたい」という気持ちは一貫して持ち続けており、最終的に現在の介護の仕事に至った。だが、この時点では「介護の仕事が良い」という気持ちはなかったようだ。

「配属になって3週間か、くらいに朝自分が仕事入ってその人の様子を見たらなくなってたんだよ。うちが初めて亡くなったのをみたのね。」「初めて亡くなるのを、初めて見たっていうか(中略)本当に今まで、数時間前は生きてた人がこんな何の前触れもなく、こんな風になくなっちゃうんだなみたいな。」「悲しいんだよ。短い期間だったけど、その人と関わってたからすごい悲しくて。そういったときにこのままこう自分がこの仕事を続けられるのかなっ

て思ったらやっぱり、モチベーションじゃないけど、一気にドーンって落ちちゃって。」「死を受け入れるっていうか、できるかなっていうか。でも、思いっきりその場で泣き崩れちゃって、過呼吸起こすくらいその時はやっぱり辛くて。」「そういった時に、周りの先輩とかがまあ、フォローしてくれたっていうか。そういうのがあって、やってこうかなって。それはまあ、その時にモチベーションが下がって、落ち」Dさんは、配属3週間という早い時期で入居者の死に直面した。その時のショックは過呼吸を起こすほどのもので、これからこの仕事を続けられるのかという不安も生まれたが、周囲のフォローのおかげでやっていこうという気持ちになることができた。

「なったときはすごくモチベーションが高かったっていうか、こうワクワク。新しく仕事を覚える不安もあったけど、早く仕事を覚えて一人前になりたいみたいな。」

「要するに、先輩とかホームが温かく受け入れてくれたから、早く一人前になって貢献したいっていうか、仕事できるようになりたいなみたいな感じで、モチベーションが高かったんだけど」「自分一人で最初はいろいろミスとかあったけど、だんだん自分一人でシフトをこなせるようになってきて、周りの先輩とかも褒めてくれたり、実際に入居者さんも自分のケアで喜んでくれたりとか、そういうのがあって、ちょっとやりがいを感じてきて」「実際に先輩とかみてるとうやっぱり入居者に対してのケアとか、言葉のかけ方とか尊敬する部分があって自分も介護士になった以上、上を目指したいっていうか」「入居者に良い影響を与えられる、いいケアを提供できる人になりた

いと思って。自分は仕事していきたいなとかプラスアルファで仕事に取り組みたいなと思ってるんだけど、あの3人が。」

「そういうこと言われなきゃいけないんだみたいな。」「そういういざこざじゃないけど同期の3人も意識、意識の問題なのかわかんないけど現状このままでいいじゃんって、新しく取り組むとかそういう気持ちにはならないと。」「(中) 途とかホームがオープンしたときから入ってるんだけど等級が上がらない30代から50代の女性スタッフが何人か。」「正社員なんだよね、正社員で入ってるけど等級が上がらないっていうのは一定の仕事しかしない、プラスアルファで業務改善とかそういうことはしない、やっぱり与えられた仕事を淡々とこなすっていうスタッフ」徐々に仕事を覚えていく中で、先輩や入居者さんの声掛けによってやりがいを感じ始めた。そして、先輩の姿を見て上を目指したいという思いが生まれ、自分の成長についても考えるようになった。その一方、Dさんや尊敬できる先輩のような人々だけではなく、意識の低い同期やなかなか等級の上昇しない社員もおり、その人々との仕事に対する熱意の違いに違和感を持っているような様子も伺える。

「仕事辞めたいみたいなのもなかった。周りの人たちは良い人。言われることなくあれだったから働きやすいなみたいなものあって」「夏に先輩から毎年うちのホームは9月に大きなイベントとしてお祭りがあるんだけど、そのプロジェクトがあって、それにうちが抜擢されて」「任せられたっていうか。それも嬉しくてお祭りの準備とかして。」「冬を越して上の先輩とかが

移動になったりしてそんな中で自分はプロジェクト、アクティビティなんだけどリーダーになってあともう一つ採用もあるんだけどリーダーになったのよ今。」「でなんかすごい同期の子が3人いるんだけどその子たちのモチベーション仕事に対する意識がまあ低いと先輩に言われて、そこを何とかしてくれみたいと言われたのね。」「結局それは先輩に言われたんだけど、いくら自分一人で仕事ができても意味がない、やっぱり上を目指すっていうのはほかの人を巻き込んで一緒に目標に向か。「みんなの働きかけがあって良いものができるっていうのを学んだから、他の人の意見を聞いたり他の人の新しい知恵を聞いたりするのが大事だなんていう感じかな。」それまでDさんは周囲の人々に恵まれ、辞めたいと思うこともなく続けることが出来た。そして、頑張りが認められたのかDさんは施設内のイベントのリーダーに抜擢された。その任務を果たす上で、先輩からモチベーションの低い同期何とかするように言われた。そこで、今までは一人で頑張れば良いと思っていたが、人を巻き込んで目標を達成することが大切だということを知った。

「でもなんかこう、シフトとかも離せるようになったり、仕事ができるようになったときにやっとその」「頑張ろうって。その一方で祭りがまたあるんだめんどくさいなって、毎年やってるから、そのとき、祭りをやるにあたってやりますよって発信をしたときにこう思ったのが人それぞれ仕事に対して意識とかモチベーションって言ったらあれだけど、仕事に対する意識ってみんな一緒の方向とは限らないんだなって。」「温度差だよ。仕事に対する温度差

っていうのがあるなあっていうのを感じた。そのときはしょうがないよなみたいなあんまり深くは思わなくて。(中略)お祭りをやって達成感っていうのが自分の想像以上に(なかった)先輩とシフトを離せるようになったり、仕事ができるようになっていく中で、Dさんは頑張ろうという気持ちを持って仕事に取り組んでいた。その一方、仕事に対する意識の違う人々との温度差に悩み、結果、自身の受け持ったイベントでの達成感も感じる事が出来なくなってしまったこともあったようだ。

「最初の仕事でも1年間波があって。最初に配属になったときはすごくモチベーションが高かったっていうか、こうワクワク。」「現状自分はいろんな仕事をしてるけど何か取り組んで成し遂げたことを他の人に発表できるかって言われたらできないなって思っ。なんかそういう自分が取り組んだことで達成できたことを」「人に言えるくらいなんか一つやりたいなって。」「例えばもし自分が転職したときに、あなた今まで何やりましたかって聞かれたときとか、今新しく後輩が新卒で入ってきたけどそういう子たちにも自分の背中っていうか、見せるためにも具体的に自分がやってきたことを話せるようにやりたいなって」

「3年で受験資格が得られるから、資格を取って、資格を取ることとホーム長の次に位が高いというかホーム長の次に責任があるサービスリーダーになってみんなが気持ちよく仕事をできる環境をつくりたいなっていうのがある。」「不満とかやっぱり。そういうのでホームの感じが悪くなってきているからそういうのを変えるってなるとやっぱりそれはリーダーの仕事になっていくわけだ

から、まあリーダーになるならならにしろ
 そうい取り組みができたらいいなって
 う感じかな。」モチベーションの波があり
 つつもDさんは現在も初職を続けており、
 そのモチベーションを支えているのは先輩
 やホームの温かさだということが伺える。
 また今後について、現時点では人に発表で
 きるほど何かに取り組んだことがないと感

じている為、自身のキャリアや後輩のため
 に何か他者へ自分の取り組みを伝えられ
 るようなことがしたいと考えている。他に
 も、介護士としての資格を取ることや、
 リーダーになって職場の雰囲気改善をし
 たいという前向きな意識を持っていること
 が伺える。

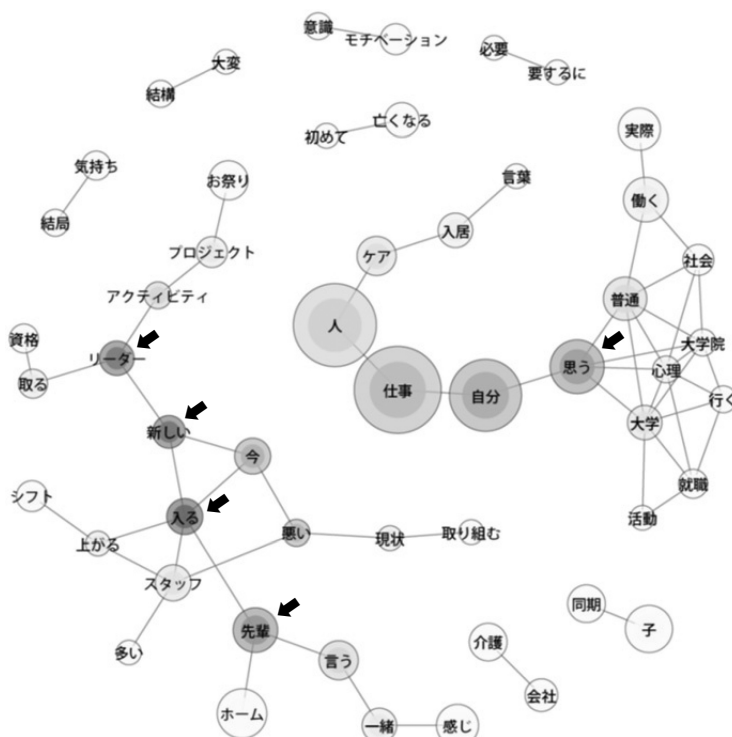


図4 Dさんの発話全ての出現回数7回の共起ネットワーク図

表5 Dさんのコンコーダンスの使用例

| | |
|------|---|
| 入る | 今新しく後輩が新卒で入ってきたけどそういう子たちにも自分の背中っていうか、見せるためにも具体的に自分がやってきたことを話せるようにやりたいなって |
| 新しい | なったときはすごくモチベーションが高かったっていうか、こうワクワク。新しく仕事を覚える不安もあったけど、早く仕事を覚えて一人前になりたいみたいな。 |
| リーダー | サービスリーダーとか新卒で入った先輩の姿をみて、仕事してるなっていうか、新しく自分で仕事を取りに行くって自分の成長にも繋がるなっていうのがあって。 |
| 先輩 | そういった時に、周りの先輩とかがまあ、フォローしてくれたっていうか。 |
| 思う | まだ自分の中で普通に心理職をやりたいたいっていう気持ちはあるんだけど、それはやっぱり実際に普通に社会人として働くっていう経験がしたいなって思っ |

V. 考察

1. 離職者の離職理由と進路

今回の研究では、離職者両者とも退職のきっかけは、所（2017）によるところの「不適応による退職」であったことがわかる。しかし、就業する中で、また、ファーストキャリア及び転職活動の中で本当にやりたい仕事をみつけその方向へ進み始めた。つまり、「不適応による退職」が次のキャリアへの橋渡しになったことが伺える。これは、所（2017）が指摘する「不適応による退職」が必ずしもネガティブでないことの根拠といえると考えられる。さらに、より良いキャリアライフを得るための「不適応による退職」であったともいえる。つまり、所（2017）が指摘しなかった第三の退職のキャリアパスが示唆されている。

2. 早期離職者と継続在職者の相違点

今回の結果を鑑みたところ、特に在職者の発話内でメンターの存在が伺えた。職場におけるメンター（指導者）とは「『キャリア形成上の応援者』であるが、仕事上で励ましてくれた人、人格を磨くために尊敬できた人などが含まれる」（安田ら、2015）である。職場におけるメンターの存在は、職場のメンタルヘルス対策の一つとして近年注目されており、メンター制度を導入する会社もある。今回の研究では、離職者にはメンターの存在は伺えなかった。その一方で、在職者の発話内では、メンターの存在や発言が、心の支えや仕事に対するモチベーションに影響していたことが伺えた。つまり、そういったメンターの存在は、就業継続の要因の一つと考えられる。

VI. 総括

本研究では、大卒女子のファーストキャリアにおける早期離職者と継続在職者の心理的プロセスの異同を検討することが目的であった。各調査協力者の発話をHK Coderにて分析した結果、以下のことが明らかとなった。

1. 所（2017）は若年者の早期離職を「積極的な退職」と「不適応による退職」の2つのタイプに分けている。特に、「不適応による退職」については、それらを選択した若者の行き着く先がフリーター、ニートであることは想像に難くないと述べている。今回の研究では、離職者2名とも退職のきっかけは所（2017）のいう「不適応による退職」だった。しかし、現在は全員が次の就職に向けて、それぞれ行動を起こしていることが分かった。つまり、これらの退職は単なる「不適応による退職」ではない。その挫折を通しての「新しいキャリア形成に向かった退職」であったと言えるだろう。

2. 松並ら（2018）の研究をうけ、実際に就業経験のある者や就業中の者の継続要因について検討を行った。その結果、特に、在職者の発話内でメンターの存在が伺え、心の支えや仕事に対するモチベーションに影響していたことが伺えた。つまり、そういったメンターの存在は、就業継続の要因の一つと考えられる。そして、今後の経済発展のためには、そういったメンターシステムの確立が有効ではなかろうかと筆者達は考える。

VII. 謝辞

本研究の調査にご協力下さいました被験

者の皆様に、この場を借りまして、感謝の辞を述べさせていただきます。有難うございました。

Ⅷ. 引用文献

樋口耕一 (2014) 社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して—。第五版。ナカニシヤ出版。

厚生労働省 (2009)。平成21年若年者雇用実態調査結果の概況。 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/young/h21/dl/gaikyo.pdf> (2019年11月2日アクセス)

厚生労働省 (2018)。新規大卒就職者の事業所規模別離職状況。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000556486.pdf> (2019年6月7日)

松並知子・西尾亜希子 (2018) 女子大学生のキャリアプラン選択の規定要因：稼得意識，進路選択に対する自己効力，

自尊感情，職業観。女性学評論，32，25-52。

西尾亜希子 (2012)。貧困化する女性：貧困予防策を探るアジアのなかのジェンダー第2版。ミネルヴァ書房。127-149。

総務省統計局 (2019)。労働力調査 (基本集計) 2019年 (令和元年) 9月分 (速報)。 (2009年9月30日アクセス)

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf>

所正文 (2017)。若者のキャリアデザイン構築のための社会的支援：大学新卒3割・3年以内退職にどう対応するか。立正大学心理学研究所紀要。15，79-89。

安田雅美・岩月宏泰・越後あゆみ・由留木裕子 (2015) 病院勤務の女性職員におけるメンターの存在が職場環境に及ぼす効果。理学療法学Supplement. 0，16-12。