

職場への帰属意識と離職意識に関する研究

～入社3年以内の社員と入社3年以上の社員を比較して～

スポーツ経営組織学ゼミナール 1313003 阿部 史佳

1. 研究動機・研究目的

近年、入社3年以内の若者の退職が3割を超えるという若者の早期離職が問題となっている。厚生労働省(2016)によると、大卒で就職後3年以内に仕事を辞めた人の割合が、平成25年度3月卒業者で31.9%と高い数値を示している。また、現代の若者は自らが所属する組織への帰属意識が希薄化していることも指摘されており、現代の若者は組織と一定の距離を置きたいと考えている人が多いことが示されている。

一方で、近年は雇用形態の多様化などにより、日本における伝統的な雇用形態である終身雇用の在り方が変わりつつある。そのため、従来は離職が今後のキャリアアップにおいて望ましくないという意識が広く受け入れられてきたが、とりわけ若年層の労働者において、離職をキャリアアップや適職探しへの再挑戦といった前向きな意味合いで捉える人が増加しており、それらもまた離職率の増加につながっているとされている(藤原, 2008)。

企業側からみれば、若年層の労働者の早期離職は育成にかかるコストの面からみても望ましいことではない。水野(2006)によると、従業員の離職は、組織内のノウハウの流出や顧客情報の流出に繋がり、経営戦略の変更を余儀なくされることもあるとしている。

このように、社員の職場に対する帰属意識を高めることは、早期離職を防ぐために必要であり、帰属意識と離職意識の関連性を明らかにすることは、早期離職の防止策、さらに日本の企業側のコスト面を考えた上でも、非常に重要であると考えられる。

2. 研究方法

【調査対象】

- ・15歳以上65歳以内の就労者

【調査期間】

2016年9月30日～10月16日

【調査方法】

質問紙、Google フォームを用いたWEB調査

- ・フェイスシート
- ・企業帰属意識尺度
- ・離職意識尺度

3. 主な結果と考察

①入社3年以内の社員と入社3年以上の社員は、職場への帰属意識と離職意識の得点に差がある。②社員の職場への帰属意識と離職意識には相関がある。という仮説を立て、研究を行った。

結果、入社3年以内の社員は入社3年以上の社員よりも働く職場への帰属意識が高いと部分的に結論づけることができた。また、社員の職場への帰属意識と離職意識には関連性があり、帰属意識が高いと離職意識が低く、一方で帰属意識が低いと離職意識が高いことも明らかとなった。この結果から考えられることとして、会社に対する帰属意識と離職意識には関連性が見られ、入社3年以内の社員は、会社に対する帰属意識が低下していることが考えられる。一方で、先行研究などの調査結果とは異なり、入社3年以上の社員でも離職意識を持つ社員も少なくないことが分かった。この原因として考えられることは、現代の雇用形態の多様化により、入職した企業に定年まで勤めるという雇用の在り方が変わりつつあり、それらが影響して勤務年数が長い社員でも離職を意識している人が多いのではないかということである。また、入社3年以内の若年社員であっても、近年は、第二新卒採用を取り入れる企業も増加しており、キャリアアップのために転職をする機会も増えている。それらもまた離職率の増加につながっていることが推測できる。

4. 結論

- 1) 企業帰属意識尺度得点と離職意識尺度得点の t 検定において、「残留希望」「積極的意欲」に有意な得点が得られ、入社3年以内の社員より入社3年以上の社員の方が得点が高く、一方で「価値の内在化」「功利的帰属」「離職意識」においては、有意な得点が得られなかった。
- 2) 社員の職場への企業帰属意識と離職意識の相関分析において、入社3年以内の社員、入社3年以上の社員どちらの群においても、「残留希望」「積極的意欲」「価値の内在化」「功利的帰属」と「離職意識」との間に1%水準の相関が示された。
- 3) 追加検証として入社3年以内の社員と入社3年以上の社員の①性別、②雇用形態の差における t 検定を行った結果、①性別においては、入社3年以内の男性社員は入社3年以内の女性社員より「積極的意欲」「離職意識」において有意な得点を示した。また、②の雇用形態においては、有意な結果を得ることが出来なかった。

5. 卒業論文の執筆を終えて

本論文執筆にあたり、ご指導をいただいた水野基樹先生に心から感謝申し上げます。また、お忙しい中、快く調査に応じていただいた水野ゼミ OBOG の方々をはじめとする社会人の皆さま、調査を手伝ってくださった院生、同期、後輩にも心から感謝申し上げます。

順天堂大学で培った経験を糧にこれからは社会人として精一杯励んでまいります。ご協力賜りました皆さま、本当にありがとうございました。