

内定獲得後の予期的社会化段階における実態調査

A survey on the actual situation at the anticipated socialization stage after acquiring a job offer

高濱 優子

Yuko Takahama

〈摘要〉

組織側が新入社員を、如何に早く効率的に組織に適応させ、必要なスキルを体得させるかといった組織社会化を加速させる傾向が顕著になっている。現在は入社後に施策を講じることのみならず、その前衛となる学生時代である予期的社会化段階に着目し、戦略的なアプローチの検討・実行がなされている。

本研究は、学生という立場から、就職し組織人となる段階において、組織の目標達成のために求められる役割や知識、規範、価値観などを獲得して、組織に適応していく組織社会化のプロセスの第一段階である予期的社会化の、とりわけ内定後から入社までにおける企業の施策について、本学未来キャリア学科の卒業間近の学生に調査し、明らかにした。

結果としては、内定式すら行っていない企業もあれば、計画的に研修を開催したり、早期に学生が仕事を覚え、組織に馴染ませるため入社前にアルバイトとして雇用したりする企業もあった。また、学生側にとって内定式や入社前研修、アルバイトは組織へのエンゲージメントの醸成に効果的な施策であることが本研究で明らかとなった。

〈キーワード〉 予期的社会化 組織社会化 短期大学 研修 離職率 内定

I. はじめに

1. 短大卒者および大卒者の離職に関する実態

新規学卒者の離職率については、以前から「七五三現象」と言われる。意味は、入社3年以内に離職する割合が、中卒者は7割、高卒者は5割、大卒者は3割になるということからきている。これは最近の若者の辛抱が足りないから問題視されているのではなく、図1の大学卒の部分でも近年に始まった現象ではない。また、「七五三現象」の大卒と高卒の間に位置する短大卒は、22年卒者の3年後の離職状況は39.9%と約4割が離職してい

る。短大卒は大卒と比較し、1年目の離職割合が12年から約2割と2、3年目より多くなっている。

各学卒者の採用方法について鑑みる。厚生労働省愛知労働局（2016）では、高校生は新規高等学校卒業者の就職慣行に基づき、10月31日までの応募・推薦は、「一人一社」とし、11月1日以降の応募・推薦にあたっては「一人二社」までの応募・推薦を可能としており、自由に多くの企業に応募することはできないとしている。いわば高校生の就職活動は、アプローチやエントリー等、殆ど学校側が懇切丁寧に就職先を紹介・世話する受動的な就職活動といえる。一方、大学・短大生は一般企業に就職希望する場合、特殊な専門職採用でない限り、大卒者と短大卒者では就職活動の方法はほぼ同様であり、一人が数十社という複数の企業に自由かつ能動的にエントリーし、多くの応募者の中から内定を勝ち取っていくことが一般的である。高校生よりも厳しい就職戦線を乗り越えているゆえ、せっかく入社した会社を3年以内に辞めてしまうのは学生にとっても、コストと時間をかけて採用活動を行った会社側にとっても大きな損失である。

離職の理由に関しては、個人的理由あるいは就職企業により千差万別だろうが、秋山（1992）は、将来希望値と将来予測値のギャップを挙げている。つまり、自己の達成希望と予測のギャップがあまりに大きいためにその企業を退職し、その希望を達成可能な他の企業に転職するのである。また、Dunnette, Arvey and Banas（1973）は、入社2年以内に離職した群と離職しなかった群とに分類し、在職経験の比較を行った。その結果、離職した群では、入社後の2年の間に、上司、承認、仕事の責任、仕事の興味、進歩の機会等

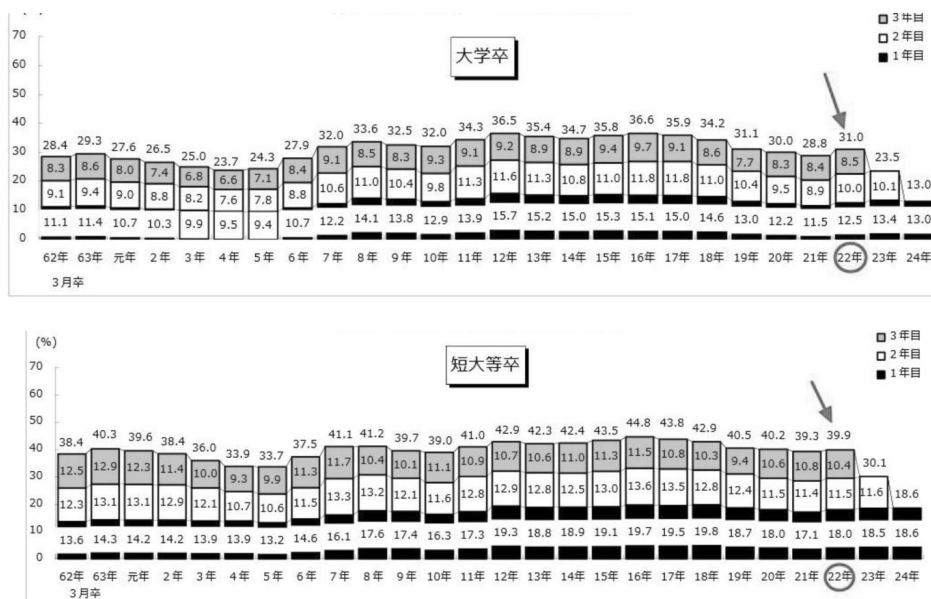


図1：新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移（大卒、短大等卒）¹

※出所：厚生労働省(2013)「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」

の側面で、期待と現実の大きなギャップ、すなわち幻滅経験が離職につながることを明らかにしている。離職を防止するためには、そもそも学生側が入社前の就職活動期間中に企業研究を綿密に行うことと、企業側の採用活動に関して、優秀な人材を確保したいがために自社のことを誇張して伝えないといった二側面のアプローチが必要である。

学生側の企業研究に関しては、自発的に調べたり、OB・OG訪問を行ったり、インターンシップの機会を積極的に活用する主体的行動が大原則である。しかしながら学生の意識や情報獲得機会の有無により取り組み方に差が出てしまうため、大学側からのキャリア教育の一環として授業やガイダンス等何らかの形で企業研究の方法を学生に伝達することが、将来の早期離職者を減少させるK S F（Key Success Factor）となる。

企業側の採用活動方法に関しては、入社してからの認識ギャップ、所謂リアリティ・ショックが大きい新入社員は、最終的に離職してしまうことが多い。Schein（1978）は、リアリティ・ショックについて、自分の期待や夢と、組織での仕事や組織への所属の実際とのギャップに初めて出会うことから生じるショックであると定義している。優秀な学生を確保するために良い面だけを伝える所謂「厚化粧採用」等、期待値を上げ過ぎることは長期的にみればマイナスに働く。やはり、会社の良い部分も課題となっている部分も、ありのままに伝えることが最善の方法である。特に、労働時間や休日などの就業条件に関しては、現状と違う情報を伝えてしまうと後々にトラブルの元になるため、正確な情報を伝えるべきである。また、説明会を開催するだけでなく、インターンシップなど職場や仕事内容を把握できる場を積極的に活用することで、企業文化や実態を概ね把握した後、エントリーした学生の方が離職防止につながると考える。

2. 組織社会化と予期的社会化

リアリティ・ショックを緩和する施策としては様々な方法が考えられる。採用活動時および内々定・内定獲得後から入社までのアプローチ施策、そして正式に入社してから始まるOFF-JT研修や配属後のOJT研修、業務アサインの仕方、上司・先輩からのサポート等の方法によって離職率や業務への取り組み姿勢が異なってくる。

個人は、各教育課程を卒業し、就職することで、学生から組織人へと変化をとげる。組織は、新入社員に対して企業理念や行動規範を理解させることで個人を順化し、組織の発展、業務レベルの品質保持・向上のために教育や訓練を実施する。個人も即戦力となるべく新しい職場環境に適応しようとする。

この過程は、新たに組織に参入した者が、新しい組織内環境に適応していく必要性から、知識を獲得し、態度を形成し、行動を変容させ、組織による変容を体験する過程、すなわち組織社会化（organizational socialization）を意味する。

図2のとおり組織社会化とは、もとは社会学の一用語である「社会化（socialization）」の下位概念である。Child（1954）は、社会化とは非常に広範囲の行動可能性を持って生

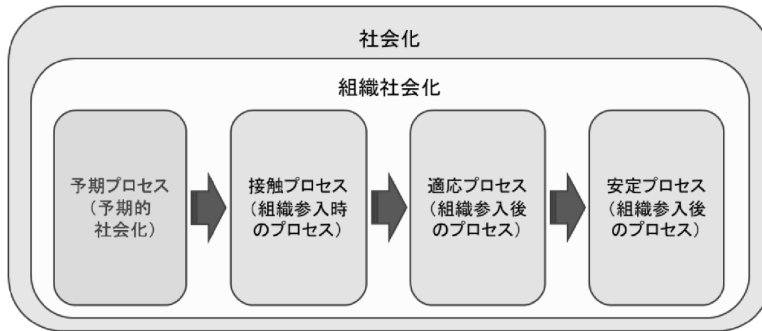


図2：社会化、組織社会化、予期的社会化の位置付け

※Ashford, Myers & Sluss (2011) を基に筆者作成

まれた個人を、その準拠集団の基準に照らして、所属メンバーに慣習的に受け入れられる範囲の、限定された行動へ、実際に発展・誘導させる包括的过程であるとしている。中原(2012)は、学校の役割とは、社会秩序の存続のため知識を未来の社会構成員に配分、獲得させること、あるいは、子ども個人が有する行動可能性に対して一定の制約・制限をかけるといった社会秩序に準拠したかたちで発展させることにあり、学校は典型的な社会化の主体であり、社会化の営為から逃れられる人は何人たりともいないのである。

その社会化の下位概念である「組織社会化 (organizational socialization)」とは、組織参入時に、組織から個人にもたらされる社会化の諸力であり、社会化は組織人として従事する際のみならず学生生活での教育も包含した概念であるが、組織社会化は学生から組織人・社会人となる際の適応過程のことであり、学生の時よりもより強固な制約・制限・役割認識行動が必要とされる。

なお、組織社会化の定義は、研究者により解釈が多岐にわたる。Wanous (1992) は「組織への新規参入者は、新たな役割・規範・価値を習得するという形で変化し、組織に適応していく過程」であるとし、本研究ではこれを用いるが、様々な定義解釈が分かれる中、中原は次の3点に留意すべきと指摘する。

- 1) 組織社会化とは、「個人の学習」を内包する概念である。組織参入時の「個人の変容」の現象を取り扱っており、新規参入者が外部者から内部者に移行し、社会的環境に適応する過程において生じる「個人の学習」の問題であると位置づけられる。(Ostroff & Kozlowski, 1992)
- 2) 組織社会化の「目的」は、組織が期待する役割を実行できるようになることと、組織に適応することが可能になることである。
- 3) 組織社会化とは図2のような「時系列的变化」を理論的射程に含む「プロセス概念」であり、組織参入時の局所的かつ一時的なスナップショットを暗喩する概念ではない。むしろ、組織参入時を中心として、参入前、参入の瞬間、参入後を内

包するプロセスである。

組織社会化の開始時期について、一般的に想起するのは図2の入社式から当該組織人として従事することがスタートする「接触プロセス」以降である。しかしながら、組織社会化は組織参入前に既に始まっており、その組織に参入する前の社会化のことを「予期的社会化 (anticipatory socialization)」と呼ぶ (Feldman, 1976 ; Fisher, 1986 ; Porter, Lawler & Hackman, 1975)。中原 (2012) も、経営資源に限られる中、組織参入前に効果的な施策を展開することで、組織参入時のリアリティ・ショックを軽減し、スムーズなトランジションを実現することが今後一層求められ、従来の「採用」活動は、採用以上の意味を持つため、採用プロセスにおいても、人材育成、組織文化適応を促す努力が求められるようになると指摘する等、組織社会化における予期的社会化の重要性は増している。

3. 予期的社会化の先行研究および研究の目的

予期的社会化について、新卒採用活動に関連してわが国では、竹内・竹内 (2009) は、組織参入直後の組織コミットメント、組織内の仕事全般への達成動機、転職意志に対して、組織が採用広報で行う初期採用施策や応募者が就職活動時に行うキャリア探索行動が与える影響を調査した。製造業を中心とした新入社員研修に集まった新規参入者を対象に質問紙調査を実施し分析の結果、初期採用の様々な施策のうち、求職宣伝施策 (就職のための自社PR) を企業が積極的に提供することで、入社後の組織コミットメントが高まり、転職への意志が抑制されることがわかった。

林 (2009) は、内々定時における組織参入後の内定者の期待に対して、採用広報や採用選考での組織の対応が与える影響を検証した。某企業の採用内定者 717 名に対し質問紙調査を行い、この実態を階層的重回帰分析した結果、採用広報施策の満足度、選考時に内定者が接した従業員の好感度、採用面接時の面接官からの情報提供度合い、選考時の面接のあり方などが、内定者が持つ仕事、成長、人間関係の期待に影響を与えていることが明らかになった。

また、インターンシップに関して、堀田 (2007) は、アンケート結果を重回帰分析によってインターンシップの満足度とインターンシップの実習内容等の相関関係を検証した。「社員の基幹的業務の一部」、「通常業務と別に与えられた一定の課題」、「仕事をしている社員の業務に同席・同行」といった実習内容を体験した大学生のインターンシップに対する満足度が高いことが示されている。一方で、「アルバイト業務の一部」を体験した大学生は、満足度が低い結果になっている。また、インターンシップに参加した理由が、単位取得目的であった場合、満足度が低いことが示されている。この研究の結果から、インターンシップの満足度と同様に、就業意識に対しても実習内容の違いによって、その影響が異なるのではないかと考えられる。さらには、インターンシップへの参加目的が単位取得目的であった学生は満足度が低いという結果であった。

上述のとおり、先行研究では、採用内定以前の状況が予期的社会化に一定の影響を与えることが実証されてきた。しかしながら、わが国の予期的社会化における研究は、採用活動のうち内定を出すまでのプロセスであり、企業側が内定を出して、学生から内定承諾書を提出させた後、企業側のアプローチに関しての研究がなされていない。中原（2012）が、I-2-3）で留意を指摘した組織社会化を効果的にするために「組織参入時の局所的かつ一時的なスナップショットを暗喩する概念」にせず、「組織参入時を中心として、参入前、参入の瞬間、参入後を内包する」一連の「プロセス」としての施策が必要である。

そこで本研究は、内定確定後から入社までの間、実際に企業側が学生に対してどのようなアプローチを行っているのかの実態調査を行うことにする。

II. 研究方法

1. 調査対象と研究意義

名古屋経営短期大学未来キャリア学科学生のうち、卒業年度である2年生に対し、「進路調査アンケート」と題し、無記名での質問紙を配布し・実施し、有効回答数は32名であった。内容に関しての不明点はアンケート回収後、8名にヒアリングを行った。

実施日に関して、アンケートは2016年3月卒業の学生には2016年2月に、2017年3月卒業の学生には2017年1月に行った。ヒアリングは計8名に、それぞれの年度のアンケート実施後、1カ月以内に実施した。

なお、本研究で対象を短期大学の学生にしたのは、図1の新規学卒就職者の在職期間別離職率の調査で、短大卒者の1年目の離職率が約2割であり、大卒者よりも離職状況が深刻な状況であるからだ。近年、顕著に人材確保が難しくなっている産業や業種が増えており、また今後益々加速する労働力人口の減少を勘案すると、如何に人材の定着であるリテンション・マネジメントを戦略的に図るかが重要になる。安定的な事業運営のためにも、職場環境の改善や教育制度の充実など、人材の定着を視点においた施策が求められている。新卒者が入社前に抱いていた会社の期待像と、入社後に実感した現実の会社の姿の間にギャップを感じ離職している。就業条件や仕事内容、社内の人間関係や雰囲気など、ギャップを感じるポイントも各人により様々で、これらを完全に払拭することは困難であるが、減少は可能となる。

本研究により実態状況を明らかにすることで企業側の入社までのアプローチ方法の施策検討に貢献し、個人、組織にとって不幸な離職を減少させたい。

2. 調査項目および仮説

内定獲得者のみ回答を要求し、属性は自由回答で以下7点（C以降は就職予定者のみ）を尋ねた。

A：性別

- B：将来進路（就職、進学・留学、その他）
- C：入社予定企業の業種
- D：入社予定企業の職種
- E：入社予定企業の従業員数
- F：同期入社予定者の数（おおよそ）
- G：就職に伴う転居予定

また、質問項目は以下3点で、それぞれに自由回答欄を設けた。

1) 内定式の有無、それに関する自由コメントの記述

仮説→殆どの企業が内定式を開催している。

内定式は学生にとって入社への覚悟が醸成されると考える。

2) 入社前研修の有無および研修内容・期間、それに関する自由コメントの記述

仮説→入社前研修を実施している組織の方がまだまだ少なく、2割程度である。期間も1～2日間である。

内定式の後にオリエンテーションのような社会人としての意識変容につながる研修は良いが、テクニカル・スキル等を向上させるような研修は入社式後に実施すればよい。

3) 入社予定先にて入社までにアルバイトの機会の有無と就業状況、それに関する自由コメントの記述

仮説→内定先職種が医療事務や接客・販売系が多数であるため、入社予定先からアルバイトの機会提供は多く、実際の就業者は7割以上である。

就業状況に関しては、勤務先が現在の住まいから遠く、転居後でないと難しい場合は従事不可能だが、辞める予定のアルバイトを継続するよりも、入社前に業務を覚えられたり、組織風土の理解に繋がったりするメリットがあるため、就業割合は多いと予測する。入社前に自己適性のマッチングが可能となるため、企業側はアルバイトの機会を積極的に提供した方がよいと考える。

3. 分析方法

有効回答の中から結果を割合で抽出したいため、人数表示ではなくすべてパーセンテージでの表示に統一した。不明点や感情の部分に関しては、ランダムに選出した学生にヒアリングを行うことで解釈を促進した。そしてデータや自由回答欄記載内容、およびヒアリング内容から、Ⅱ-2に記載した質問項目についての仮説の検証を行った。

Ⅲ. 結果分析・考察

アンケート結果から、図3～7までのグラフを作成した。仮説の検証後、結果のそれぞれに属性および自由回答欄への記載内容、学生へのヒアリング内容から結果を解釈したい。

1. 質問1) 内定式の有無 (図3)、それに関する自由コメントの記述

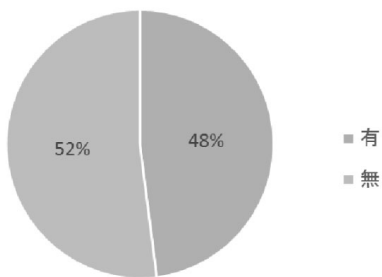


図3：内定式の有無

仮説で「殆どの企業が内定式を開催している」と予測したが、「無」との回答が52%であり、半数以上が実施していないという結果であった。属性および自由コメントの記載内容、学生へのヒアリング内容から、企業規模が大きく同期入社者が複数人いる企業は実施しているが、小規模組織であるクリニックへ医療事務職として入職予定である等、同期入社者の人数が少ない、もしくは本人のみが入社予定者である場合は、内定式を行っていないようである。

内定式を実施することでの内定者の意識変化・効果については、出席した学生が、「入社を少々迷っていたが、同期も先輩も素敵な人が多く、入社を意志を固めた」、「気が引き締まった」、「この会社で働くのだという覚悟が醸成された」、「同期や先輩との人間関係が構築でき、不安感の払拭に繋がった」、「上司・先輩から仕事の面で持ち合わせるべき意識やスキル、取得推奨資格が聴けて勉強を始めた」、「美味しい食事を提供されたことで、歓迎されていると感じ、嬉しかった」等プラスの要因のみの返答であった。

以上から、質問1)に関しては、調査対象の短大生の内定先では過半数以上が内定式を実施しておらず、未実施の組織は小規模組織で同期入社者が少ない事業所が多数であったが、内定式参加学生からの意見では、内定式をプラスに評価している意見が多数であるため、内定式は実施した方が好ましいと考える。

2. 質問2) 入社前研修の有無および研修内容・期間、それに関する自由コメントの記述 (図4、5、6)

仮説で、「入社前研修を実施している組織の方がまだまだ少なく、2割程度である。期間も1~2日間である」と予想した。しかし、まず図4の「入社前研修の有無」で「有」

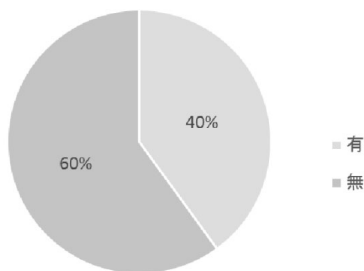


図4：入社前研修の有無

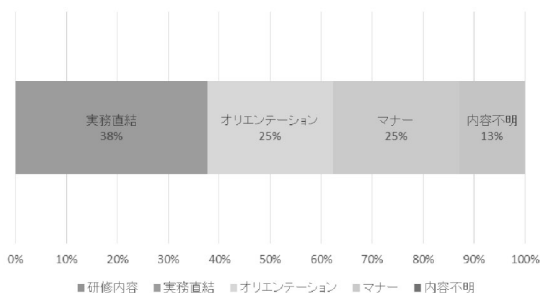


図5：入社前研修内容

※図4で研修有との回答者のみ反映

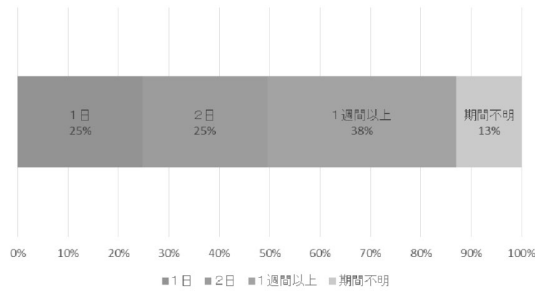


図6：入社前研修期間

※図4で研修有との回答者のみ反映

と学生が回答した内定先組織は40%と予測よりも多い結果であった。図5は図4で研修「有」と回答した60%の人のみに「入社前研修内容」について追加で質問し、結果を反映したデータである。それによると、「実務直結型」研修が38%と最も多く、続いて「オリエンテーション型」研修、「マナー型」研修が同数の25%、また研修が実施されるとは聴いているが現時点では「内容不明」が13%であった。仮説では、「内定式の後にオリエンテーションのような社会人としての意識変容につながる研修は良いが、テクニカル・スキル等を向上させるような研修は入社式後に実施すればよい」としていたが、実際は「実務直結型」研修が入社前の学生時代に実施されていることがわかった。社会人、そして自社の組織人としての意識改革よりも、いち早く戦力化したいという組織側の思惑が窺える。

また、研修期間に関して、仮説では「期間も1~2日間である」と予想したが、図6のとおり最も多かったのは「1週間以上」の38%であり、続いて「1日」、「2日」が同数の25%であった。質問票を確認すると「入社前研修内容」が「実務直結型」と回答した人が、「入社前研修期間」に関して「1週間以上」と回答しており、自由コメント欄に記載されていた中には、「販売系の職種で、実店舗で働くにあたり「インターンとして入れるだけ入ってほしいと言われた」と実質アルバイト扱いの研修もあった。

以上のことから、「入社前研修」は40%の企業が実施しており、最も回答が多かったのは戦力としての「実務直結型」のOJT研修で、「研修期間」は「1週間以上」であることがわかった。大学側の立場として、大学の授業や試験、学位記授与式等の行事に差し支えなければ、「入社前研修」を実施するのは一向にかまわないが、半ば強制的に残り少ない学生生活を充実させることを阻むのは避けていただきたい。

3. 3) 入社予定先にて入社までにアルバイトの機会の有無と就業状況、それに関する自由コメントの記述 (図7)

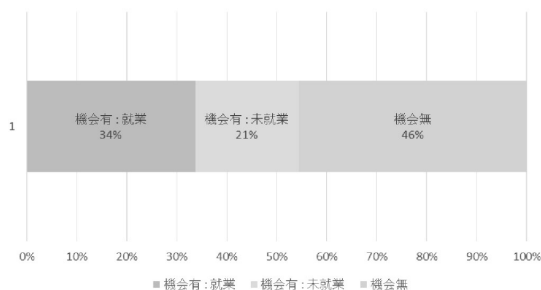


図7：内定先アルバイトの機会と就業状況

仮説では「内定先職種が医療事務や接客・販売系が多数であるため、入社予定先からアルバイトの機会提供は多い」との予測どおり、内定先から「アルバイトの機会提供」があったのは、55%と半数以上であった。では、その「機会提供」に対し、実際にアルバイトとして従事しているかについては、「34%」が就業しているという結果であった。所謂「機会提供」組織へ実際に従事している割合は「62%」であるため、仮説では「7割以上」としたが、実際は「6割以上」であった。アルバイトとして従事していると回答した人の自由コメントおよびヒアリング内容に関しては、「早く仕事に慣れたいからアルバイトしている」、「実務経験を積めてよかった」、「入社してから仕事が合わないことに気づくよりも、アルバイトを通じて自分が正社員としてその業務に従事できるかを入社前に確かめられる良い機会である」、「先輩方が優しく親切に教えてくれるので嬉しい」と、「アルバイトの機会」を有り難いと考えている人が多数であった。一方で「機会提供」があったが、「未就業」の学生のコメントとしては、「アルバイトの機会があると内定式で聴いたが、自分はアルバイト先が今の自宅から通勤圏内ではないので就業していない」、「自動車学校に行かなくてはいけないため就業していない」、「今後ずっと働くことになるので、入社式までは遊びたい」等であり、様々な要因で就業をしていないとのことである。なお、「アルバイトの機会」が提供されなかった学生から、「内定先企業側からは『残り少ない学生時代をエンジョイして下さい』と言われた」、「『アルバイトの機会提供はありません』と言われた」等のコメントであった。

以上ことから、本学学生の内定先企業は、アルバイトの機会が55%提供されており、実際の就業者は34%で、その学生はアルバイトの機会を有り難いと感じている人が多数であることがわかった。内定先によっては、入社後にしっかりと研修しないと従事できない専門性が高い業務や、残りの学生生活を充実させてほしいと考える企業もあるが、正式な入社前にアルバイトとして従事している学生の満足度が高いため、リアリティ・ショックの緩和や適性の自己探索に功を奏すため、予期的社会化施策の一環としての取り入れを

検討してほしい。

IV. おわりに

1. まとめ

本研究では、学生という立場から、就職し組織人となる段階において、組織の目標を達成するために求められる役割や知識、規範、価値観などを獲得して、組織に適応していく組織社会化のプロセスの一つである予期的社会化の、とりわけ内定後から入社までにおける企業の施策を、本学未来キャリア学科の卒業間近の学生に調査し明らかにした。

結果として、組織側の意識や新卒採用の状況、業務内容により、予期的社会化施策の展開状況に大きな差が出た。内定式すら行っていない企業もあれば、計画的に研修を開催したり、早期に学生が仕事を覚え、組織に馴染むために、入社前にアルバイトとして雇用したりする企業もあった。新入社員を如何に早く、効率的に組織に適応させ、必要なスキルを習得させるかを、人事はもちろんのこと新入社員を迎える現場の成員なら誰しもが日々心を砕く。ビジネス環境が厳しさを増す中、新入社員に対してじっくりと時間をかけ、成長し一人前になるのを待つ余裕などなく、多くの企業で、新入社員の組織社会化をスピードアップさせる傾向が顕著になっている。さらには、現在はその前衛となる予期的社会化段階に着目し、戦略的なアプローチを検討・実施している企業が目立つ。例えば、内定者研修や入社時研修を早期化・強化したり、また、就職活動時にはリクルーターと呼ばれる自社の社員を学生求職者のサポート役に付けたり、内定承諾書受領後からはメンター制度を導入したり、OJT 制度の見直しを進めたりする等、様々な方策を駆使し、新入社員のエンゲージメントの醸成に策を講じている。本研究が新規学卒者を迎え入れる企業にとって、予期的社会化段階における方策検討のヒントとなれば幸甚である。

2. 限界と課題

本研究を締め括るにあたり、上述したことに適宜触れながら本研究の限界と課題3点を記す。

第1に、調査対象が短期大学の学生のみであり、将来進路について総合職としての採用割合が多い大学生と異なり、短期大学生は販売・サービス職といった現場職や一般職などのサポート職が多いため、高等教育機関の学生に対しての企業のアプローチ施策の事態の要諦を穿ってはいないことに留意していただきたい。本研究では、卒業後に現場・サポート職として従事する予定の人が多い短大卒者は、1年後離職率が2割と大卒者の2倍となっており、問題が大きいため、短期大学生を研究対象にした。今後は対象を大卒者まで広げ、短大卒者に対する組織側のアプローチとの比較も研究したい。

第2に、質問内容が限定的であり、実態を的確に捉えきれていない点がある。質問項目が、内定式、研修実施、入社予定先へのアルバイト就業についてと項目を限定しており、

その他の項目、例えば、入社前にメンター制度の実施状況や、食事会の有無といった形で既存社員とコミュニケーションを取ったりすることも予期的社会化の重要なファクターであり、回答範囲を限定したクローズドクエスションであったことで実態を捉えこぼしている可能性がある。今後はより多くの情報を引き出せるオープンクエスションを心がけたい。

第3に、今回の研究が内定獲得後から入社までの企業側の施策の実態とそれに対するの学生側の満足度調査であり、組織参入後に感じる上記施策の効果検証、および調査対象学生のその後の離職率との相関関係までは明らかにしていない。今後追跡調査を本研究の課題として実施していきたい。

注

1 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から学歴毎に新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

【参考文献】

- 秋山進（1992）『愛社精神ってなに？—第二新卒はなぜ起こるのか』プレジデント社
- 厚生労働省（2016）「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>, 2017,02,01
- 厚生労働省愛知労働局「平成29年3月新規中学校・高等学校卒業予定者の就職に係る推薦及び選考開始日の申し合わせについて」, <http://aichi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0116/3202/2016512142650.pdf>, 2017, 02, 01
- 竹内倫和・竹内規彦（2009）「新規参入者の組織社会科メカニズムに関する実証的検討」『日本経営学会誌』Vol.23,pp.37-49.
- 中原淳（2012）『経営学習論 人材育成を科学する』,東京大学出版会
- 林 祐司（2009）「新卒採用プロセスが内定者意識形成に与える影響—製造業大手A社のデータを用いて」『経営行動科学』, 22, pp.131-141.
- 堀田聰子（2007）「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方—RJP（Realistic Job Preview）を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』第567号, pp.60?75
- Child, I. L. (1954) Socialization. In G. Lindzey (Ed.), Handbook of social psychology, Addison-Wesley. pp. 665-692.
- Dunnette, M. D., Arvey, R. D., & Banas, P. A. (1973) Why do they leave? Personnel, 50, 3,25-39.
- Feldman, D. C. (1976) A contingency theory of socialization. Administrative Science Quarterly 21, 433-452.
- Fisher, C. D. (1986) Organizational socialization: An integrative review. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), Research in personnel and human resources management, 4, Greenwich, CT: JAI Press.
- Porter, L. W., Lawler, E. E. III. & Hackman, J. R. (1975) Behavior in organizations. New York: McGraw-Hill.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. Personnel Psychology, 45, 849-874.
- Schein, E. H. (1978) Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs, Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 (1991)『キャリア・ダイナミクス』白桃書房
- Wanous, J. P. (1992) Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers (2nd.ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.