

若者の早期離職の主要因に関する研究

——職場ストレス、抑うつ傾向、労働環境との関連——

A Study of Major Factors in Early Turnovers among Young Adults

——Relation to Workplace Stress, Tendency to Depression, and Working Environment——

中村 友理絵

Yurie NAKAMURA

(和歌山大学教育学研究科)

則定 百合子

Yuriko NORISADA

(和歌山大学教育学部)

2013年10月4日受理

要 約

本研究の目的は、連続勤務年数3年以内の若者を対象に、早期離職に対する意識を調査するとともに、若者の「逃避」や不安、抑うつへの耐性、また実際の労働環境といかに関連があるのかを検討し、若者の早期離職の実際の原因を探ることにある。分析の結果、抑うつに耐える力そのものは、離職への意識と直接的な関係が見られないこと、離職を考えている若者の主な理由は「労働条件」であること、個人内要因である「能力の欠如」「役割の不明瞭」を職場での主なストレスとして感じている者ほど離職を強く意識していることが示された。また、不安に向き合う力はソーシャルスキルと関連していることが示唆された。さらに調査対象者の約半数が、現時点で離職を考えていることが明らかとなったことから、近年の若者の離職欲求の高さが窺えた。

問題と目的

昨今、若者の早期離職が問題になっている。現在の新規学卒者の三年以内の離職状況は中学校で64.2%、高等学校で35.7%、大学では28.8%である(厚生労働省若者雇用関連データ、2012)。さらにそれと同時に、その主な原因として最近特によく挙げられるのが、若者の「打たれ弱さ」や「根性のなさ」である。近年ではこころの病として代表的な「うつ」に対する見方にも変化が生じており、従来の「うつ」が中高年層、規範への愛着、疲弊や罪悪感、初期にはうつ病の診断に抵抗等の特徴を持っているのに対して、現代の「うつ」では若年層、自分自身への愛着、回避と他人への避難、初期からうつ病の診断に協力的等と「うつ」症状を二分する声も多い。現代の若者の「構って欲しい」「教えて欲しい」「自信家でプライドが高いが故に、少しの叱責で逃げ出す」といったことはさぼりや怠けからではなく、現代の「うつ」の症状であると断言している例も少なくない(新井、2011)。実際は、若者の入社三年以内早期離職の割合は、平成8年頃からほとんど変わっていない。大卒者に関しては平成16年の36.6%、高卒者に関しては平成12年の50.3%をピークに、少しずつではあるが改善されている(厚生労働省職業安全業務統計、2012)。

しかし、今日のテレビのニュースや報道番組、またインターネットといったメディアでは、ここ数年で特にこの若者の就労意識に関して批判の意見が目立つ。インターネットで近年の若者に関して検索してみると、

「怪物ゆとりと向き合うには」(ゆとり世代を部下にもつ社会人に向けたコラム)等、個人のブログや掲示板どころか、管理職向けのサポートとして企業が公開しているものもある。経済広報センターが行った「若年者の就労に関するアンケート」(2004)においても、「新規学卒者のそれぞれの離職状況の割合の原因」について調査をしたところ、対象者3,764人のうち、80%の被験者が「若者自身やその周辺に原因がある」「どちらかという若者自身やその周辺に原因がある」と回答している。さらに、上記の回答者に「早期離職の原因」を質問すると、61%が「精神的なタフさがないから」と回答した。その中には、「下積み時代の仕事に意義を見出せず、辛くても我慢するという強さ」という意味での「精神的なタフさ」について指摘する声も多かった。確かに、厚生労働省が行った調査においても、「入社後1年以内に辞めた若者と3年以上働いた社員の退職理由の内訳」として、入社1年以内に辞めた若者の主な退職理由は「仕事が自分に合わない、つまらない」が最も多く、全体の約40%を占めている。この結果から考えてみても、確かに若者就労意識にも離職の原因が窺える。

ここで、日本の若者の意識の変容について考えてみたい。若者の意識の変容は、まず高度経済成長を経て産業社会が成熟する中で指摘されてきた。海外への渡航が容易になり、旅を通じた自己の拡充にかけるといふ意識が強く横たわるようになったという(斎藤、2003)。さらにそのような変化は、若者の「新たな自分

が発見できる」という夢の肥大へとつながった。若者は世界を放浪することに自己のアイデンティティの拠り所を求めるようになった(大野、2007)。しかし2000年代以降、社会主流から落ちこぼれた若者の多くが、放浪の旅、「バックパッカー」という新たな社会空間に逃避の場を求めるようになった(雨宮、2007)。若者の、既存の社会の枠組みにとらわれず、したいことを自分らしくするという姿勢はこの頃から見えてきたという。彼らが探す「自分らしさ」とは、自己愛に満ちた自己の姿である。1990年代に時を同じくして増加したのが「フリーター」である。この言葉は、1990年代初めまでは、若者が目標実現のため組織に縛られない生き方を選んだ新たな労働のかたちとして肯定的に捉えられていた。しかし、1980年代前半には約60万人であったものが、2000年代初めまでに200万人台(堀、2007)ないし400万人台(玄田・曲沼、2006；岩間、2010)へと急増し、この不安定雇用従事者の急増に対し、「労働の趣味化」「ぜいたくな失業」など、若者の気軽な生き方という社会の言説は、否定的なものに変わり、その原因が若者の「甘え」といった内面的なものにも求められるようになったのだという(本田、2005)。

その後、その要因の分析が進むに及んで、離職、離学による「モラトリアム型」、芸能、職人、フリーランス職志向のための一時的な選択としての「夢追求型」、正規就業への失敗や個人的トラブルによる一時的選択としての「やむをえず型」にこれを分類することが主流となった(小杉、2003；本田、2005)。労働に自分探しの場を求めるフリーターが社会問題として語られるようになった2000年代に入ると、労働そのものから逃避する若者にも注目が集まるようになった。一般的に「ニート」と呼ばれる者には働きたい「求職型」と働きたくない「非就職型」があり、近年社会問題として顕在化してきたのは「働きたいニート」である。ニートと「夢追求型」、「やむをえず型」フリーターとの類似性は強いという。この増加は、若者自身の意識よりも雇用情勢の悪化がその主要因であるとしている(本田ほか、2006)。努力が報われない社会に対して若者たちの中からは、やがて現実社会からの完全撤退というべき行動に走る者も出てきた。それが「ひきこもり」である(山田、2007)。1990年代以降の若者のライフスタイルの変容についての議論の潮流は、当初は、彼らが豊かな社会におこった自分中心の若者の贅沢な行動であるというものであった。その後、2000年代に入って若者の労働からの逃避が社会問題として捉えられるようになるにつれ、その原因は若者の意識よりもグローバル経済に飲み込まれた日本企業を取り巻く環境の変化やそれに伴う労働市場の縮小など社会的背景に着目点に移っていったという(石原、2011)。

以上から、若者の意識の変容は、ここ数年でいわれるようになった「ゆとりの弊害の結果」や突発的に生

じたものではなく、数十年という時をかけながら徐々に変化していったといえるだろう。若者たち自身が、雇用や労働環境、生活環境の変化を受けて、なんらかのかたちで「逃避」・「夢が叶うまで、一時的に別の仕事に就く」という姿勢を見せている傾向があるのは事実であろう。これは、若者自身が出した判断であるが、その背景には常に社会情勢の変容があることも、紛れもない事実なのである。

経済広報センターが行った同アンケートで、前問「新規学卒者のそれぞれの離職状況の割合の原因」において「雇用主側に原因がある」「どちらかという雇用主側に原因がある」と回答した者の中で、「早期離職の原因」を質問したところ、65%が「組織として人材を育てようという意識が低い」と回答している。近年、経済のグローバル化や高度情報化、技術革新に伴う企業間競争の激化、組織の再編や人員削減、あるいは能力主義・成果主義による賃金・処遇制度の導入などによって、労働環境や雇用形態が大きく変化している。ここ数年の新卒採用のキーワードのようによく耳にするのは「即戦力」という言葉である。雇用側の求める人材も変化しているのである。このような労働状況の中、問題になっているのが労働者の自殺である。その主要因には「抑うつ」の存在が指摘されている。労働環境の変化が、職業性ストレスや心身の健康、職場のサポートの有効性に影響を与えることは報告されており(高橋、2004)、50歳前後の労働者に対して行った抑うつ傾向、及び職業性ストレス・ソーシャルサポートに関する調査において、抑うつ傾向者の割合は全対象者の23.2%で、それまでの我が国の男性労働者における抑うつ傾向者の割合40歳代で19.8%、50歳から60歳代で15.4%(Wada, Satoh, Tsunoda, & Aizawa, 2004)と比較するとやや高い傾向が見られた(小松・甲斐・永松・志和・須山・杉本、2010)。つまり、若者に限らず、管理職や年配の労働者の間にも、労働環境の変化が原因で抑うつが広がっていると考えられよう。日本における職場のメンタルヘルス対策は決して歴史の浅いものではなく、1950年代には産業精神衛生活動(現在の産業精神保健活動)として取り組みが始まっている(小林、2007)。ところが、取り組みこそ始まってはいるものの、実際、現場では「メンタルヘルス対策に取り組んでいない」と答えた事業所が66.4%にのぼり(労働者健康状況調査、2007)、事業所規模が99人以下では未実施の割合が高いことが示されている。企業が心の健康対策に取り組んでいない理由として「専門スタッフがいない・取り組み方がわからない」という回答が46.1%と最も多かった(日本政策投資銀行、2008)。労働時間に関してみると、かつては2,400時間を超えていた年間の総労働時間が、所定の労働時間の減少とともに減ってきており、政府目標であった1,800時間を達成している。しかし、週の労働時間別に推移を見ると、

週35時間以上60時間未満の雇用者が減少しているのに対して、週35時間未満の雇用者が増加しており、週60時間以上の雇用者も近年減少傾向はなく、むしろいくらか増加している(総務省統計局：労働調査、2007)。つまり、全体の総労働時間の減少は、労働時間の長短二極化によるものであり、必ずしも正規労働者の長時間労働が改善したとは言えない状況にある。こうした短時間労働者の増加に比例して、非正規労働者が年々増加し、一方正規労働者は減少しており、現在労働者の約1/3は非正規労働者である。そのため、労働者の雇用条件や経済状態は悪化している(入江、2011)。したがって、労働者の一気にIT産業、グローバル化が進み、就労・労働環境も大きく変化し、それに伴い労働者のメンタルヘルスのストレス要因や比重も変化しつつある中で、企業側の雇用に関する考え方、メンタルヘルスサポートを早急に大きく変えてゆく必要性が考えられると推測できる。

ここで、2007年度の独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」の「入社後3年以内に退職した理由」を見てみる。結果として、「仕事上のストレス」が最も多く29.7%、次いで「労働時間の長さ」が24.4%、そして「職場の人間関係」が22.2%とほぼ僅差である。実際、労働時間などの物理的な問題の他に職場でのいじめや嫌がらせが増えている。厚生労働省の労働者健康状況調査では、「職場の人間関係の問題」が毎回最大のストレス要因となっている。つまり、職場のコミュニケーション問題において、いじめや嫌がらせが重要視されている。厚生労働省による「民事上の個別労働紛争相談の内訳の推移」では、2002年では5.8%だった「いじめ・嫌がらせ」が2009年では12.7%と倍以上に上がり、7年間減少することなく上がっている(入江、2011)。

以上のことから、現代の就労意識については、労働環境そのものにも問題があることが推測される。現在、若者の「就業意識の変化」そのものに関する議論や主張は様々な場面で多く見受けられるが、若者の「精神的な忍耐力」と労働現場の問題点が現代の早期離職の実態に実際にどのように関係しているのかについては、研究・議論が十分になされていない。そこで、本研究では、上記の内容から、若者の早期離職には、若者自身と労働現場の問題、この二つの相乗効果によるものと推測し、現代の若者の傾向である「逃避」や不安に対する意識、抑うつを感じやすさ等の若者自身の意識と、実際の労働環境におけるストレス対象、離職を考える要因はどこにあるのかを調査する。

先行研究では、佐藤、角山が若者の早期転職における内的要因について研究している。調査方法はインタビュー形式で、大学、短期大学、専門学校、新規学卒後3年以内に転職を行った経験のある7名に対して行った。その結果、「将来性の不安」について、会社自体

の将来性への不安、自己のキャリアについての不安の2つの種類が見出された。対人関係や賃金の不満など、外的要因も見られ、外的要因と内的要因が合わさることにより、将来のキャリアへの不安が生じるのではないかと考えられるとしている。以上を踏まえて以下の仮説を検討することにする。

仮説1：離職率、離職意識に対する積極性は、抑うつへの耐性の能力差のみでは左右されない。

(仮説1では、記述式の質問紙と抑うつに耐える力尺度、また状況に応じて生じる様々な不安の高さと離職意識にも関係性がないかを調べるため、状況別対人不安尺度を用いた。)

また、2007年に、田中が、ソーシャルスキルと職場ストレス・心理的ストレス反応との関連について調査している。ソーシャルスキルとは、人間関係を構築したり、維持することを適切かつ効果的に行うための「人付き合いの技術」であり(相川、2000)、人事労務で日常的に使用されているところの「対人対応力」を表す概念といえる(Lazarus&Folkman, 1984)。ソーシャルスキルの重要な要素である自己開示の程度が、ストレスの需要と抑うつ反応の程度に影響を与えるという報告(Joiner&Coyle, 1999)、情動的サポートを他者に提供するソーシャルスキルの低下が、対人領域のストレス体験を増加させ、結果として抑うつ状態が形成されるとする報告(Harzberg, Hammen, Burge, Daley, Davila, & Lindberg, 1998)、対人場面での問題解決に関与するソーシャルスキルの欠如によって、半年後のストレス状況の悪化とそれに伴う抑うつ反応の生起と予測する研究(Davila, Hammen, Burge, Palay, & Daley, 1995)などがある。そこで、田中は2690名の男性従業員を対象に、職場ストレススケール(Job Stress Scale: JSS, 小杉, 2000)に、企業従業員用ソーシャルスキル尺度(田中・小杉, 2003)を追加した調査票を使用した。その結果、ソーシャルスキルの著しい不足と、質的な職場ストレス(役割不明瞭、能力欠如)の強い自覚が、「抑うつ」・「対人場面での緊張感」を始めとする心理ストレス反応全般の高さと関連しているというデータが示されている。このことを踏まえて、職場ストレス尺度・職場ストレス反応尺度、そして離職予定の有無を問う質問紙を用いて以下の仮説を立てる。

仮説2：離職意識と職場ストレスでは、上司や他者からの過度の圧迫・負担よりも、自身の役割不明瞭や能力欠如の自責意識と関係する。

さらに、現代の若者のソーシャルスキルについては、大学進学率は5割を超える時代になったが、大学生の

基礎学力は不十分であるとした指摘に留まらず、コミュニケーション能力、積極性、問題解決への姿勢などにひ弱さがあり、産業界は社会人基礎力の問題を提起している。社会人基礎力の解釈にはさまざまな議論が伴うが、産業界を生きていく上での基本的なスキル、広い意味でのコミュニケーション・スキルといえるかもしれない(瀧澤、2010)、「ケータイで饒舌、会うと無口」と言った現代の若者のコミュニケーション能力や対人スキル、社会的スキルを懸念する声も非常に多い。今回の調査では、上記2つの仮説を検証することが第1目標である。さらに、こういった指摘を踏まえて、社会的スキルの高低が今回主題である若者の「不安」傾向、「抑うつ」とどう関係があるか、様々な状況における対人不安傾向との関連についても検討を行うことを第2目的とする。

方法

1. 対象

連続勤務年数3年以内の社会人102名(20歳~26歳)を対象とした。今回は、新社会人で早期離職し、再び別の職場で働き出して3年以内の社会人も対象としているため、上限を26歳までとした。記入漏れやミスがあったものを除いた連続勤務年数と男女の内訳と合計人数をTable 1に示した。

Table 1. 被験者の連続勤務年数と男女の内訳・合計

	1年目	2年目	3年目	合計
男性	26	9	7	42
(%)	(25)	(9)	(8)	(42)
女性	30	18	12	60
(%)	(29)	(18)	(11)	(58)
合計	56	27	19	102
(%)	(54)	(27)	(19)	(100)

2. 調査内容

(1)フェイスシート

性別、年齢、学歴、連続勤務年数、居住、勤め先までの移動手段、勤め先までの移動時間、職種、雇用形態を記入または選択。

(2)kiss-18(Table 2)

社会的スキルを身につけている程度を測定する。菊池(1988)によって開発された。社会的スキルとは「対人関係を円滑に運ぶために役立つスキル(技能)」と定義される。Goldsteinほか(1986)は、若者にとって必要な社会的スキルを大きく6種類に分類した。すなわち、①初歩的なスキル、②高度のスキル、③感情処理のスキル、④攻撃に代わるスキル、⑤ストレスを処理するスキル、⑥計画のスキルである。この分類にもとづいてGoldsteinほかが作成したスキルのリストをもとに、菊池(1988)が項目を作成したものである。したがって

本尺度は、若者にとって必要な社会的スキルについて測定するものであり、上記6種類の社会的スキルを含んでいる。項目数は18項目で、「いつもそうだ(5点)」「たいていそうだ(4点)」「どちらともいえない(3点)」「たいていそうではない(2点)」「いつもそうではない(1点)」の5件法で合計点を算出した。

Table 2. KISS-18

- (1)他人と話していて、あまり会話に途切れない方である。
- (2)他人にやってもらいたいことをうまく指示できる。
- (3)他人を助けることを、上手にやれる。
- (4)相手が怒っている時に、うまくなだめることができる。
- (5)知らない人とでも、すぐに会話が始められる。
- (6)周りの人たちとの間でトラブルが起きても、それをうまく処理できる。
- (7)こわさや恐ろしさを感じた時に、それをうまく処理できる。
- (8)気まずいことがあった相手と、上手に和解できる。
- (9)仕事をするとき、何をどうやったらよいか決められる。
- (10)他人が話している所に、気軽に参加できる。
- (11)相手から非難された時も、それをうまく片付ける事ができる。
- (12)仕事上で、どこに問題があるかすぐに見つけることができる。
- (13)自分の感情や気持ちを、素直に表現できる。
- (14)あちこちから矛盾した話が伝わってきても、うまく処理できる。
- (15)初対面の人に、自己紹介が上手にできる。
- (16)何か失敗した時に、すぐに謝る事ができる。
- (17)周りが、自分と異なる考えを持っていても、うまくやっていける。
- (18)仕事の目標を立てるのに、あまり困難を感じないほうである。

(2)職場ストレッサー・ストレス反応(Table 3)

職場のメンタルヘルス活動において、職場不適応の予防および従業員の精神的健康の増進という目的を達成するためには、従業員が自らの職場の状況をどのように受け止め、何についてどの程度負担を感じているのか(職場ストレッサー経験)、また現在どのような心理的苦痛や身体的不調を感じており(ストレス反応)、それにどの程度職場の状況が影響しているのかを把握する必要がある。島津ほか(1997)、小杉(2000)のストレッサー尺度は4つの下位尺度(過度の圧迫感、役割の不明瞭性、能力の欠如感、過度の負担感)で全28項目。ストレス反応尺度は6つの下位尺度(怒り、循環器系の不調、対人場面での緊張感、疲労、過敏、抑うつ)で全37項目から成る。採点方法は、ストレッサー尺度、ストレス反応尺度ともに5件法の回答にそのまま1~5点を割り当て、下位尺度ごとに合計得点を算出した。今回は過度の圧迫、役割不明瞭、能力欠如、過度の負担を含む職場ストレッサー尺度と、怒り、循環器系の不調、対人場面での緊張感、疲労、過敏、抑うつを含むストレス尺度合計65項目を使用した。

Table 3. 職場ストレスサー尺度項目内容

●過度の圧迫
(1) 部下たちの成長に関して責任がある。
(2) どこにいても仕事のことが頭から離れない。
(3) 有給休暇がとれない。
(4) 今の仕事はとても難しく複雑だ。
(5) 部下の仕事について責任がある。
(6) ノルマや納期に追われる業務を担当している。
●役割不明瞭
(7) 今の仕事は退屈である。
(8) 心を許せる同僚が少ない。
(9) 今の仕事は、はっきりした目標や目的がない。
(10) 職務内容について説明が不明瞭である。
(11) 複数の上司の指示に食い違いが多い。
(12) よく知らない分野の仕事を担当している。
●能力欠如
(13) 職場で自分に何が期待されているのかわからない。
(14) 私の仕事のやり方は不適切である。
(15) 重要でない仕事を担当している。
(16) 職場での時間を自分で適切に配分できない。
(17) 職場内で、自分の責任範囲がどこまでかわからない。
(18) 現在担当している業務に興味がない。
(19) 部署の決定事項にほとんど影響がない。
(20) 自分の仕事は社会的に尊敬されていない。
(21) 職場での自分の権限がどれほどなのかわからない。
●過度の負担
(22) 部下の相談にのらなければならない。
(23) 上司・部下それぞれの要求に挟まれている。
(24) 仕事の成果が高く評価されない。
(25) 仕事を続ける上で邪魔が多い。
(26) 仕事でよい結果を出すよう、非常に期待されている。
(27) 数多くの仕事をこなさなければならない。
(28) 私の仕事は一人で行うには多過ぎる。

(3) 抑うつに耐える力(近藤ほか、2008)(Table 4)

「抑うつに耐える力」とは、自身の問題を直視し、受け入れがたい情報を適応的に処理していく力である(河野、2003,2006)。「孤独に耐える力」と「不安に向き合う力」「強がらずに自己開示する態度」の3つの下位尺度で構成されている。採点方法は、各項目について、「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」「ややあてはまらない」「あてはまらない」の5段階評価で回答を求め、順に5点～1点を、逆転項目には逆の得点を与え、平均点を算出する。下位尺度である「孤独に耐える力」「不安に向き合う力」「強がらずに自己開示する態度」ごとに算出した平均得点と、すべての得点を総合した「抑うつに耐える力」の平均得点を使用することができる。得点が高いほど、各下位が強いことを意味する。

Table 4. 抑うつに耐える力尺度

●孤独に耐える力
(1) 1人でいると不安で落ち着かなくなる。
(2) いつも誰かそばにいないと不安になる。
(3) 1人でいても寂しくなったり、不安になったりしない。
(4) 1人でいる時間を楽しむことができる。
●不安に向き合う力
(5) 不安なことがあっても、逃げたりせず、解決のために努力できる。
(6) 自信がないことでも、やらなければならないことには取り組んでみる。
(7) 悩み事に正面からぶつかっていくのは大切なことだと思う。
(8) 気が滅入るようなことでも、大切なら考える。
(9) 腹が立ったり、落ち込んだりした時は、なぜそんな気持ちになるのか原因を考える。
(10) うまくいかないことがあると、自分のどこが悪かったのか、ずっと考えるほうである。
●強がらずに自己開示する態度
(11) 強がらずに自分の弱さも人に見せる。
(12) 人に弱みを見せるのはかっこう悪い。
(13) 本音や弱みはなかなか人に見せられない。
(14) 強がったりせず、素直に自分の気持ちを人に話せる。

(4) 状況別対人不安(毛利・丹野、2001)(Table 5)

対人不安を感じる対人状況に着目して作成されており、「発表・発言不安」と「親しくはない相手不安」「異性への不安」「会話のない不安」「目上への不安」の5つの下位尺度により構成されている。本尺度は、大学生に最も適する尺度であるが、項目に使用されている表現から、大学生に限らず社会人にも当てはまるものが用いられており、社会人にも実施可能だと考えられる。採点方法については、各項目について、「全くあてはまらない」「あてはまらない」「どちらともいえない」「あてはまる」「非常にあてはまる」の5段階評価で回答を求める。順に1点～5点を与え、合計得点を算出する。下位尺度である「発表・発言不安」と、「親しくはない相手不安」「異性への不安」「会話のない不安」「目上への不安」ごとに算出した合計得点を使用することができるが、すべての得点の総合得点は使用できない。得点が高いほど、それぞれ「発表・発言不安」と、「親しくはない相手不安」「異性への不安」「会話のない不安」「目上への不安」が強いことを意味する。

Table 5. 状況別対人不安尺度

●発表・発言不安
(1) 人がたくさんいる所で発表するのが怖い。
(2) 会議中に自分の考えを聞かれたとき、私はとても緊張する。
(3) 多くの人の前で原稿を読む時、とても緊張する。
(4) 話し合いの場で自分の意見を述べるのは怖い。
(5) 人前に出て何かするとき、不安を感じる。
(6) ミーティング中に何か提案する時、他人よりも落ち着かない気がする。
(7) 大勢の前で自己紹介するとき、他人よりも落ち着かない気がする。
(8) 人前で話す緊張感は、他人よりも私の方が強いと思う。

●親しくはない相手不安

- (9)あまり親しくない同年代の人(同性)に出会った時、不安を感じてしまう。
- (10)特別親しくはない友人(同性)に話しかけると、とても緊張する。
- (11)単なる知りあい(同性)で同年代の人と一緒にいる時の緊張感は、他人より私の方が強い気がする。
- (12)嫌いな人(同性)が話しかけてきた時、私は他人より落ち着かない気がする。
- (13)まったく気の合わない人(同性)と雑談している時、とても緊張する。
- (14)あまり知らない友人(同性)と二人だけになるのが怖い。
- (15)とても苦手な人(同性)と偶然であったときの緊張感は、他の人より私の方が強いと思う。
- (16)初めて会った人と雑談している時、私は他人より落ち着かない気がする。

●会話のない不安

- (17)自分だけが話の輪の外にいる時、私は不安を感じる。
- (18)人と話していて、自分についていけない話題になるのがこわい。
- (19)他人が会話している所に入れない緊張感は、他人よりも私の方が強い。
- (20)会話が途切れがちになると、私は不安を感じる。
- (21)話がはずまない時の緊張感は、他人より私の方が強い。

●目上への不安

- (22)自分より立場が上の人(上司等)と一緒にいる時、私は他人よりも、落ち着かない気がする。
- (23)目上の人と二人だけになると、私は不安を感じる。
- (24)自分より立場が上の人(上司等)に話しかけられた時の緊張感は、他人より私の方が強いと思う。
- (25)私は、目上の人と会うのがこわい。

(5)記述形式の質問

本研究では、入社3年以内の早期離職について調べることが目的であるので、今現在の離職予定の有無や離職経験の有無、またその離職予定・離職経験に関する主な理由についての調査も行った。具体的には、プライベートで親しい友人と会う頻度、悩みを相談できる友人の有無、今の職場以外で働くことについての意識またその理由、離職経験の有無またその理由といったものである。

3. 調査時期

2012年11月下旬～12月下旬に調査を実施した。

4. 手続き

連続勤務年数3年以内の社会人に対して、電子媒体もしくは郵送で質問紙を配布した。最初に研究への協力依頼およびプライバシー関連等の一般的な説明を行った後、質問紙が印刷された冊子を配布、または電子媒体で送付した。それぞれに質問紙への回答に関する教示や注意事項をまとめて述べたうえで回答させた。電子媒体で送付する場合には、回答方法を示したページを挿入した。時間制限は課さなかったが、実際の所要時間は約15分から25分程度であった。

結果と考察

1. 基礎統計

(1)性別、勤務年数別、雇用形態別に、離職予定の有無と離職経験の有無との内訳をクロス集計で示した。(Table 6、Table 7、Table 8)

Table 6. 性別における離職予定・離職経験の有無の内訳・合計

	離職予定			離職経験		
	はい	いいえ	合計	はい	いいえ	合計
男性	18	24	42	4	38	42
(%)	(17.82)	(23.76)	(41.58)	(3.92)	(37.25)	(41.18)
女性	29	30	59	7	53	60
(%)	(28.71)	(29.70)	(58.42)	(6.86)	(51.96)	(58.82)
合計	47	54	101	11	91	102
(%)	(46.53)	(53.47)	(100)	(10.78)	(89.22)	(100)

Table 7. 勤務年数別における離職予定・離職経験の有無の内訳・合計

	離職予定			離職経験		
	はい	いいえ	合計	はい	いいえ	合計
1年	25	30	55	5	51	56
(%)	(24.75)	(29.70)	(54.46)	(4.90)	(50.00)	(54.90)
2年	14	13	27	5	22	27
(%)	(13.86)	(12.87)	(26.73)	(4.90)	(21.57)	(26.47)
3年	8	11	19	1	91	19
(%)	(7.92)	(10.89)	(18.81)	(0.98)	(89.22)	(18.63)
合計	47	54	101	11	91	102
(%)	(46.53)	(53.47)	(100)	(10.78)	(89.22)	(100)

Table 8. 雇用形態別における離職予定・離職経験の有無の内訳・合計

	離職予定			離職経験		
	はい	いいえ	合計	はい	いいえ	合計
正社員	30	31	61	4	57	61
(%)	(29.70)	(30.69)	(60.40)	(3.92)	(55.88)	(59.80)
契約社員	1	5	6	2	5	7
(%)	(0.99)	(4.95)	(5.94)	(1.96)	(4.90)	(6.86)
フリーター	4	1	5	4	1	5
(%)	(3.96)	(0.99)	(4.95)	(3.92)	(0.98)	(4.90)
教諭	2	12	14	0	14	14
(%)	(1.98)	(11.88)	(13.86)	(0)	(13.73)	(13.73)
講師	10	5	15	1	14	15
(%)	(9.90)	(4.95)	(14.85)	(0.98)	(13.73)	(14.71)
合計	47	54	101	11	91	102
(%)	(46.53)	(53.47)	(100)	(10.78)	(89.22)	(100)

(2)KISS-18、職場ストレス尺度、職場ストレス反応尺度、状況別対人不安尺度、抑うつに耐える力尺度についての各下位尺度と平均値間の比較、得られたデータの全体及び、離職経験の有無(はい、いいえ)、離職予定の有無(はい、いいえ)、勤務年数(1年、2年、3年)の平均値と標準偏差をTable 9に示した。

Table 9. 各尺度の下位尺度との平均値と標準偏差②

測定変数	離職予定がある		離職経験がある		勤務年数(年)		
	はい	いいえ	はい	いいえ	1	2	3
孤独に耐える力	15.87 (3.27)	16.85 (3.32)	14.91 (3.42)	16.57 (3.26)	16.20 (3.33)	15.93 (3.58)	17.63 (2.56)
不安に向き合う力	22.64 (4.65)	23.17 (3.37)	24.09 (5.39)	22.78 (3.79)	23.05 (3.60)	22.89 (4.59)	22.58 (4.35)
強がらずに自己開示する態度	13.13 (3.23)	13.13 (3.85)	12.91 (2.95)	13.14 (3.62)	13.66 (3.44)	11.85 (3.46)	13.32 (3.65)
発表・発言不安	21.77 (8.27)	24.54 (8.22)	23.73 (9.91)	23.23 (8.13)	23.84 (8.00)	24.33 (6.96)	20.16 (10.34)
親しくはない相手不安	16.64 (6.24)	19.04 (7.08)	15.82 (6.11)	18.16 (6.80)	18.18 (6.10)	18.96 (8.06)	15.63 (6.34)
会話のない不安	12.04 (4.89)	12.31 (4.68)	14.00 (5.53)	11.96 (4.61)	12.20 (4.83)	13.89 (4.49)	9.68 (3.80)
目上への不安	8.55 (3.54)	8.56 (3.93)	9.64 (3.80)	8.44 (3.71)	8.91 (3.59)	9.52 (4.08)	6.21 (2.57)

()内は標準偏差を示す。

2. 仮説の検討

(1) ①離職意識に対する積極性と、抑うつへの耐性、また様々な状況に応じての対人不安の関連

抑うつに耐える力尺度の下位尺度を、それぞれ中央値で再割り当てし、高群、低群に分け、今後の離職予定(はい、いいえ)の項目と χ^2 検定を行った。その結果、抑うつに耐える力尺度全体、およびその下位尺度と離職予定の有無には有意な傾向($p < 0.10$)も有意な相関($p < 0.05$)も見られなかった。

以上から、抑うつに耐える力の能力は、高いからといって離職予定の意識が低いわけでもなく、低いからといって離職を考えているわけでもないということがわかった。さらに、抑うつに耐える力そのものは、離職予定の有無と関係がないということもわかった。つまり、抑うつに耐える力の高低は、離職を積極的に意識する直接の原因にはならないということが考えられる。これは、抑うつに耐える能力のみが離職意識へとつながっているわけではないという仮説1を支持している。

②離職意識に対する積極性とその主な要因

離職予定の有無に関する質問に対して、離職を検討していると答えたのは47名であった。この47名の離職を検討するに至った主な理由を、性別、雇用形態別、でもても、「労働条件(賃金・時間等)」が最も多く、次いで「他にやりたいことがある」「その他」「自分のその現場での将来性が想像できない」といった選択肢がほぼ僅差で多い(Table10、Table11)。

Table10. 性別における離職の主な理由

	離職を予定している主な理由							
	人間関係	労働条件 (賃金・時間等)	他にやりたいことがある	会社の将来性が無い	自分に合わない	自分のその現場での将来性が想像できない	その他	合計
男性	2 (%) (4.44)	2 (%) (4.44)	3 (%) (6.67)	1 (%) (2.22)	1 (%) (2.22)	2 (%) (4.44)	6 (%) (13.33)	17 (%) (37.78)
女性	1 (%) (2.22)	8 (%) (17.78)	6 (%) (13.33)	1 (%) (2.22)	2 (%) (4.44)	7 (%) (15.56)	3 (%) (6.67)	28 (%) (62.22)
合計	3 (%) (6.67)	10 (%) (22.22)	9 (%) (20.00)	2 (%) (4.44)	3 (%) (6.67)	9 (%) (20.00)	9 (%) (20.00)	45 (%) (100)

Table11. 雇用形態別における離職の主な理由

	離職を予定している主な理由							
	人間関係	労働条件 (賃金・時間等)	他にやりたいことがある	会社の将来性が無い	自分に合わない	自分のその現場での将来性が想像できない	その他	合計
正社員	0	8	3	2	3	5	7	28
契約社員	0	0	1	0	0	0	0	1
フリーター	0	1	0	0	0	2	1	4
教諭	0	1	1	0	0	0	0	2
講師	3	0	4	0	0	2	1	10
合計	3	10	9	2	3	9	9	45

この結果から、離職を意識する原因として、「労働条件(賃金・時間等)」も非常に関係しているといえる。

以上の結果は、現代の若者の離職率、離職意識に対する積極性は、抑うつへの耐性の能力差のみでは左右されないという仮説1を支持している。

(2) 離職意識と職場ストレスとの関連

職場ストレスの全体および下位尺度と、離職予定の有無について、職場ストレスを従属変数とし、離職予定の有無を独立変数とするt検定を行った結果、

どの下位尺度との間にも有意な差($p < 0.05$)や傾向($p < 0.10$)は見られなかった。しかし、職場ストレスサーの下位尺度を、それぞれ中央値で再割り当てし、高群、低群に分け、今後の離職予定(はい、いいえ)の項目と χ^2 検定を行った結果、職場ストレスサーの下位尺度「役割の不明瞭」と離職予定の有無に有意な関係($\chi^2 = 9.076, df = 1, p < 0.01$)が、「能力の欠如」との間にも、有意な関係($\chi^2 = 3.314, df = 1, p < 0.05$)が見られた(Table12)。

Table12. 役割の不明瞭・能力の欠如の高低と離職予定

		役割の不明瞭			能力の欠如		
		低群	高群	合計	低群	高群	合計
		はい	21	26	47	22	25
離職 予定	(%)	(20.79)	(25.74)	(46.53)	(21.78)	(24.75)	(46.53)
	いいえ	40	14	54	35	19	54
	(%)	(39.60)	(13.86)	(53.47)	(34.65)	(18.81)	(53.47)
合計		61	40	101	57	44	101
	(%)	(60.40)	(39.60)	(100)	(56.44)	(43.56)	(100)

これは、職場での主なストレス原因になるストレスサー「過度の圧迫」「役割の不明瞭」「能力の欠如」「過度の負担」において、主に自分自身に対する不自信、無力感、また、その場での自分自身の役割に対する疑念「自分のすべきことはこれなのか」などのストレスが離職意識へ結びついているようである。これは、仮説2を支持するものといえよう。他者からの圧力や負担からのストレスよりも、非常に内的なものが離職を考える方向へ繋がっている傾向があるといえよう。

(3) 社会的スキルの高低と若者の「不安」や「抑うつ」との関係性

KISS-18と、抑うつに耐える力尺度の下位尺度を中央値で高群、低群に分け、値の再割り当てをし、 χ^2 検定を行った。その結果、KISS-18と抑うつに耐える力尺度の下位尺度「孤独に耐える力」との間に有意な傾向($\chi^2 = 3.221, df = 1, p < 0.10$)が見られた。

また「不安に向き合う力」「強がらずに自己を開示する態度」とでは、有意差($\chi^2 = 17.730, df = 1, p < 0.05$, $\chi^2 = 5.755, df = 1, p < 0.05$)が見られた。(Table13)

さらに、KISS-18と、抑うつに耐える力尺度の下位尺度のそれぞれの項目と相関分析を行った結果については、KISS-18と抑うつに耐える力尺度の下位尺度「不安に向き合う力」との間に正の相関($p < 0.05$)が見られた。(Table14)

Table13. ソーシャルスキルと抑うつに耐える力の高低①

		孤独に耐える力			不安に向き合う力		
		低群	高群	合計	低群	高群	合計
		KISS-18	低群	33	18	51	40
	(%)	(32.35)	(17.65)	(50)	(39.22)	(10.78)	(50)
	高群	24	27	51	19	32	51
	(%)	(23.53)	(26.47)	(50)	(18.63)	(31.37)	(50)
合計		57	45	102	59	43	102
	(%)	(55.88)	(44.12)	(100)	(57.84)	(42.16)	(100)

Table14. KISS-18と抑うつに耐える力との相関係数④

	KISS-18
孤独に耐える力	0.167†
不安に向き合う力	0.478**
強がらずに自己開示する態度	0.177†

注：有意確率は**： $p < 0.01$ 、†： $p < 0.10$

以上の結果から、「不安に向き合う力」の低群とKISS-18の低群、またそれぞれの高群では、有意な偏りが示されている。他の抑うつに耐える力尺度の下位尺度とKISS-18との偏りよりもはっきりと分かれているといえよう。つまり、ソーシャルスキルの高低と不安に向き合う力の高低は比例するといえるだろう。

社会的スキルは、職場での対人関係や仕事そのものを円滑に行うためには大切なものである。働くということは、同時に自分自身が行うことに対して責任を負うということでもある。社会的スキルが低く、不安が高ければ、責任ひとつひとつの重みも増すであろう。積み重なる不安やストレスでうつ症状に陥ってしまうということも現代では少なくはない。社会的スキルを身につけることは、自分自身の心の健康にもつながるといえよう。

(4) 連続勤務年数3年以内の若者の離職意識

基礎統計の結果から、全体のほぼ半数が現時点で離職を考えているという結果が出た。

勤務年数と離職予定者の内訳を見ると、各勤務年数において、勤務年数2年目の若者が、離職を現時点では考えていない者よりも、離職を考えている者の人数が多かった。さらに、入社1年目である若者においても、約半数の若者が、既に離職を検討しているという。このことから、今日における若者の早期離職に対する積極性は、非常に高いということがいえるだろう。

(5) 職場ストレス反応と状況別対人不安における相関分析

職場におけるストレス反応「怒り」「循環器の不調」「対人場面での緊張感」「疲労」「過敏」「抑うつ」の6つのうち、「対人場面での緊張感」と状況別対人不安尺度の下位尺度全てに正の有意な相関($p < 0.05$)があった(Table15)。これは、様々な場面における対人不安に

対するストレスが、「緊張」というかたちであられるということを示す。これは、目上の人々と話す際、親しくない相手と話す際、会話がないうち、発表や発言をする際など、自分自身の発言や姿勢に気を配ることは考えられることであろう。上記のような場面が多いビジネスシーンで、「抑うつ」ではなく「緊張」というかたちで出ていることは、若者の対人における不安のストレス反応として「うつ」を真っ先に述べる近年の世論に反する結果であるということも言えるのではないだろうか。

Table15. 各尺度の下位尺度における相関係数③

	発表・ 発言不安	親しくはない 相手不安	会話がないうち 不安	目上への 不安
怒り	0.134	0.323**	0.212*	0.238*
循環器系の不調	0.126	0.046	0.032	0.208*
対人場面での緊張感	0.716**	0.624**	0.517**	0.7**
疲労	0.023	0.157	0.094	0.093
過敏	0.328**	0.366**	0.379**	0.33**
抑うつ	0.237*	0.138	0.238*	0.419**

注：有意確率は**： $p < 0.01$ 、*： $p < 0.05$ 、†： $p < 0.10$

まとめ

抑うつに耐える能力の高低が、直接早期離職への意識と結びつかないことや、離職を考えている若者の主な理由に「労働条件」が最も多い事が示唆された。また、離職意識と関係が認められた職場のストレス原因「役割の不明瞭」や「能力の欠如」は、自らの仕事に対する若者自身の考えや認識から生じるものである。これらの結果から、離職への意識には、労働環境や、仕事内容への疑念、またその職場での自身の将来像に対する不安が影響していると考えられる。

いくら若者の意識や社会に変化があろうと、個人の能力や役割は、自分自身がまずその環境で成長し、その上で、見つけ、身につけていくものには変わりはないと思う。現代の若者にはそういった意味での忍耐はやはり必要だろう。

しかし、城(2006)が述べるように、就職活動が「自分探し」になり、面接の時点で「即戦力」を求められるといった時代の背景を考えれば、入社後すぐに自分自身の能力や役割を意識してしまう傾向にあることは、全くおかしいことではない。経済情勢と共に変化していく学生の就労に対する意識、「やりたい仕事は何か」「自分の長所短所を見つめ直す」「その会社でのあなたのキャリアプランは」日々進化し続ける若者の就職活動、にもかかわらず、未だなお続く労働時間の増加や研修などサポート対策の不十分さといったあまり変化のない労働環境、これらのミスマッチが、現代の若者の高い早期離職率を形成しているのではないだろうか。

この問題には、労働環境、若者の就労意識、社会情

勢と大きく複雑な問題が絡み合っている。ただ、若者が早期に職を離れほかへ行くのには、「若者の打たれ弱さ」が大きな原因ではないことを雇用側には理解して欲しい。

本研究では、勤務年数3年以内の社会人へのみアンケート調査を行った。現在管理職である立場の社会人や、より年代に差のある社会人に対しても調査を行うことで、その頃の就職活動、雇用状況、また経済背景等、現在との比較から、若者の意識の変化に対して、様々な角度から検討できるのではないかと思う。

引用文献

相川 充 2000 セレクション社会心理学20 人づきあいの技術：社会的スキルの心理学 サイエンス社 東京。
 雨宮処凛 2007「生き地獄天国：雨宮処凛自伝」。ちくま文庫。
 Davila, J., Hammen, C.L., Burge, D., Palay, B., & Daley, S.E. 1995 Poor interpersonal problem solving as a mechanism of stress generation in depression among adolescent women. *Journal of Abnormal Psychology*, 104, 594-600.
 玄田有史・曲沼美恵 2006「ニート：フリーターでも失業者でもなく」。幻冬舎文庫。
 Goldstein, A.P., Sprafkin, R.P., Gershaw, N.J., & Klein, P. 1986 The adolescent: social skill training through structured learning. In Cartledge, G., & Milburn, J.F. (Eds.), *Teaching Social Skills to Children*. Pergamon Press.
 Herzberg, D.S., Hammen, C.L., Burge, D., Daley, S.E., Davila, J., & Lindberg, N. 1998 Social competence as predictor of chronic interpersonal stress. *Personal Relationships*, 5, 207-218.
 本田由紀 2005「若者と仕事」：「学校経由の就職」を超えて。東京大学出版会。
 入江正洋 2011 労働環境の変化と職場のメンタルヘルス 日本心身医学会総会ならびに学術講演会、51, p.p.5.
 石原豊一 2011 現代社会における若者の現実逃避の行動についての考察 立命館人間科学研究、23、59-74。
 岩間夏希 2010「若者の働く意識はなぜ変わったのかー企業戦士からニートへー」ミネルヴァ書房。
 Joiner, T. & Coyne, J.C., 1999 *The Interactional Nature of Depression*. Washington, DC: American Psychological Association.
 城繁幸 2006「若者はなぜ3年でやれるのか？年功序列が奪う日本の未来」、光文社新書。
 菊池章夫 1988 思いやりを科学する 川島書店
 河野荘子 2003 非行の語りと心理療法 ナカニシヤ出版
 河野荘子 2006 非行の語りと心理療法——「抑うつに耐える能力」を中心に——現代のエスプリ、462, 181-188。
 厚生労働省 2011 毎月勤労統計調査。
 厚生労働省大臣官房統計情報部 2008 平成19年度労働者健康状況調査の概要。厚生労働省 若者雇用関連データ <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html> (2012年1月28日アクセス)
 小杉正太郎 2000 ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実態——心理学的アプローチによる職場メンタルヘルス活動 産業ストレス研究、7, 141-150
 小松優紀・甲斐裕子・永松俊哉・志和忠志・須山靖男・杉本正子

- 2010職業性ストレスと抑うつの関係における職場のソーシャルサポートの緩衝効果の検討 産業衛生学雑誌、52、140-148.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. 1984 Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer (本明 寛・春木 豊・織田正美 訳 1991 ストレスの心理学. 実務教育出版、東京).
- 李艶 2009 職場ストレスについての研究—大学生が予期する職業ストレスについて—聖泉論叢17、57-73.
- 松崎一葉・吉野聡(監修)2011、働く人のメンタルサポートよくわかる新型うつ 現代けんこう出版.
- 日本政策投資銀行 2008 職場のメンタルヘルス対策の現状と課題 <http://www.dbj.jp/reportshift/topics/pdf/nol19.pdf> (2012年1月28日アクセス)
- 大野哲也 2007 商品化される「冒険」—アジアにおける日本人バックパッカーの「自分探し」の旅という経験. 社会学評論、58(3)、268-285.
- 斎藤聖二 2003 バックパッカーになる. 青柳まちこ(編)「文化交流学を拓く」世界思想社.
- 佐藤綾子・角山剛 2008 若者の早期転職についての考察
- 島津明人・布施美和子・種市康太郎・小杉正太郎 1997 従業員を対象としたストレス調査票作成の試み：(1) スレッサー尺度・ストレス反応尺度の作成 産業ストレス研究、4、41-52.
- 総務省統計局 2007 労働力調査.
- 田中健吾 2007 ソーシャルスキルと職場スレッサー・心理的ストレス反応との関連 大阪経大論集・第58巻第1号.
- Wada K, Satoh T, Tsunoda M, Aizawa Y, Japan Work Stress and Health Cohort Study Group. Associations of health behaviors on depressive symptoms among employed men in Japan. Ind Health 2006; 44: 486-92.
- 山田昌弘 2007「希望格差社会：「負け組み」の絶望感が日本を引き裂く」. ちくま文庫.
- 山本晴義 2011 特集職場のメンタルヘルス対策 <http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2011/07/002-004.pdf#search=%E7%8F%BE%E7%8A%B6%E3%81%A8%E8%AA%B2%E9%A1%8C%E3%82%92%E3%81%A9%E3%81%86%E8%A6%8B%E3%82%8B%E3%81%8B> (2012年1月28日アクセス)
- 財団法人経済広報センター 2004年6月 若年者の就労に関するアンケート結果報告.