

# 論 文 題 目

## 職場の人間関係が若年者の早期離職に与える影響 －アイデンティフィケーションからの実証研究－

Influence of human relations in the workplace on early turnover of the youth  
－An empirical study based on the identification concept－

(要 旨)

一橋大学大学院商学研究科  
博士後期課程 経営・マーケティング専攻  
初見 康行

## 1. 研究の目的・背景

本研究の目的は、「職場の人間関係」が若年者<sup>1</sup>の早期離職に与える影響を明らかにすることである。具体的には、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が、若年者の「残留意思」や「離職意思」に与える影響を定量的に明らかにし、早期離職問題の改善に寄与することを目的としている。

本研究を行う理由・背景として、「社会的背景」と「学術的背景」の2つが挙げられる。「社会的背景」とは、早期離職問題に取り組むべき理由・背景の社会的側面であり、「企業」・「個人」・「社会」それぞれにとって、若年者の早期離職が潜在的脅威になっていることが挙げられる。「学術的背景」とは、早期離職問題における研究上の発展余地である。これまで、若年者の早期離職については、「組織社会化」の観点から多くの研究が蓄積されてきた。しかし、若年者の早期離職問題が未だ社会的注目を浴びている事実は、本問題が根本的に解決されていないことの証左であり、新たなアプローチが必要であることを示唆している。

## 2. 本研究の構成

上記目的を達成するために、本研究では以下の構成に沿って議論を進めている。

第1章：序章	ー若年者の早期離職原因と本研究の目的ー
第2章：先行研究と仮説	ーアイデンティフィケーションとはー
第3章：尺度と分析データ	ー尺度開発の手順とデータの出所ー
第4章：結果（1）	ー尺度開発と弁別性ー
第5章：結果（2）	ー構造分析と交互作用効果ー
第6章：結論	ー本研究の知見・示唆ー
第7章：終章	ー本研究の限界と将来の研究展望ー

## 3. 概要

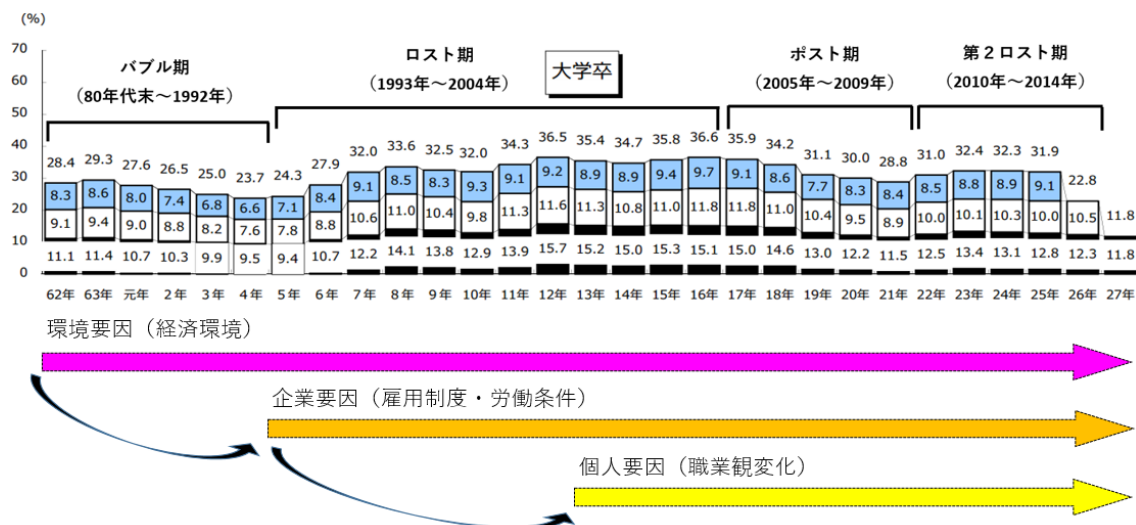
### 3-1 第1章「序章」の概要

第1章では、早期離職の歴史的変遷を振り返り、バブル経済期以降、若年者の早期離職がどのような要因、時代背景によって引き起こされてきたのかについて、レビューを行った。図表1は、第1章のまとめとして、早期離職率の推移と早期離職を引き起こす要因の仮説的な因果関係を時系列にまとめたものである。

---

<sup>1</sup> 本研究では、若年者を「新規卒者として就職した、入社1年目から3年目の者」と定義して使用していく。

図表 1：早期離職率の推移と要因間の仮説的因果関係



出所：厚生労働省（2016）「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」、荻谷・本田（2010）「大卒就職の社会学」をもとに筆者作成

図表 1 から確認できるように、若年者の早期離職は主に 3 つの要因から影響を受けることが推測される。第 1 の要因は、経済環境に代表される「環境要因」であり、全ての時代を通して、若年者の早期離職率を左右する最も重要な要因となってきた。早期離職率は経済環境（求人倍率）と強く逆相関（ $-0.81, p < .01$ ）しており、求人倍率が高く（経済環境が良く）、若年者と企業・仕事のマッチングの質が高い時期には、早期離職率は下がる。逆に、求人倍率が低い（経済環境が悪い）時期には、若年者と企業・仕事のマッチングの質も落ちるため、不本意就職が増加し、早期離職率は上昇する。この「環境要因」が、各時期における早期離職率の基本的な方向性を決める要因であり、なおかつ、早期離職率の上昇・下降の変動幅に最も大きな影響を与えていることが推測される。換言すれば、「環境要因」は若年者の早期離職率を決定する「土台」となる要因であると考えられる。

第 2 の要因は、企業の雇用制度・労働条件に代表される「企業要因」である。バブル経済の崩壊は、我が国の産業構造や企業の雇用制度・労働条件に大きな影響を及ぼしてきた。特に終身雇用や年功賃金に代表される日本的雇用慣行の衰退は、労働条件の低下を招き、早期離職の要因ともなっている。濱秋（2011）でも指摘されているように、バブル経済崩壊以降、若年者は働き続けたとしても、賃金の上昇は従来と比べて大きく低下しており、なおかつ、終身雇用も以前ほど望めない。そのような状況の中で、より良い就業機会や労働条件を求めて、転職をするインセンティブが強まったことが考えられる。

第 3 の要因は、若年者の職業観変化に代表される「個人要因」である。若年者の職業観は、2000 年前後を境目として、「会社重視」から、「仕事重視」に大きく転換している。谷内（2005）によれば、戦後生まれの中高年層の職業意識の根底には、物質的豊かさへの希求があり、それが可能となる大企業や安定した企業に入ることが主たる目標となっていた。それゆえ、入った会社で担当する仕事については事前にほとんど意識されることはなく、その

意味で、中高年層の職業意識は、「就社」であったことが指摘されている。一方、若年層の職業意識の根底にあるのは、精神的な豊かさであり、職業選択においても自分の能力・個性が活かせるかどうかを重視する会社選択が行われるようになった。若年層の職業意識は、どこの会社に入るかよりも、入った会社でどのような仕事ができるかを重視する意味で、「就職」であることが指摘されている。

以上の3点が若年者の早期離職を引き起こす主な要因であり、この3つの変数が重なり、変動することによって、バブル期以降の早期離職率は形成されてきたことが推測される。

しかしながら、既存研究群の大きな課題点は、解決策の「実現可能性（課題解決性）」にある。「環境要因」、「企業要因」、「個人要因」は早期離職の大きな要因ではあるが、特定の企業・個人の努力では解決できない問題を多分に含んでいる。換言すれば、既存研究は、早期離職の原因やメカニズムを広範な視点から把握するためには有効であるが、実質的な問題解決においては、企業・個人レベルでコントロールできる部分が極めて少ない点に課題がある。それゆえ、今後は企業・個人がより「直接的」に解決に関われる問題へのアプローチが必要であり、本研究では「職場の人間関係」をテーマとして分析を行った。

### 3-2 第2章「先行研究と仮説」の概要

第2章では、本研究の主要概念である「アイデンティフィケーション」と、理論的基盤である「社会的アイデンティティ理論」、「自己カテゴリ化理論」について先行研究レビューを行った。また、先行研究の課題点を指摘し、本研究で行う4つの分析と14の仮説を提示している。

はじめに、本研究では主要概念として「アイデンティフィケーション」を採用した。アイデンティフィケーションとは、自分にとって重要な他者の属性を自己の中に取り込む心理的プロセスであり、人は、「アイデンティフィケーション（同一視）」を通して、「アイデンティティ（同一化）」確立の基礎を築くとされる（小玉・戸梶, 2010）。

また、アイデンティフィケーションには特筆すべき3つの特性が存在する。第1の特性は、「対象の多重性」である。国家、人種、民族、宗教、組織、職業、人物など、多種多様な存在が個人のアイデンティフィケーションの対象（準拠点）となり得る。第2の特性は、アイデンティフィケーションの「同時多発性」であり、アイデンティフィケーションの対象は必ずしも1つに限定されない。言い換えれば、アイデンティフィケーションは常に複数かつ同時に存在することが可能であり、個人によって、重視される対象の数や程度が異なるということである。第3の特性は、アイデンティフィケーションの「移行性」である。これは、ある対象に対するアイデンティフィケーションが、他の対象に対するアイデンティフィケーションに移行することであり、アイデンティフィケーションが全体的、相互補完的な現象であることを示している。以上の3点はアイデンティフィケーションを特徴づける重要な特性であり、本概念を採用する主たる理由となっている。

本研究では、このアイデンティフィケーションを「組織」と「対人関係」に応用した、「組織アイデンティフィケーション」、「関係的アイデンティフィケーション」の概念を使用して分析を行った。本研究で行われた具体的な分析は、以下の4点である。

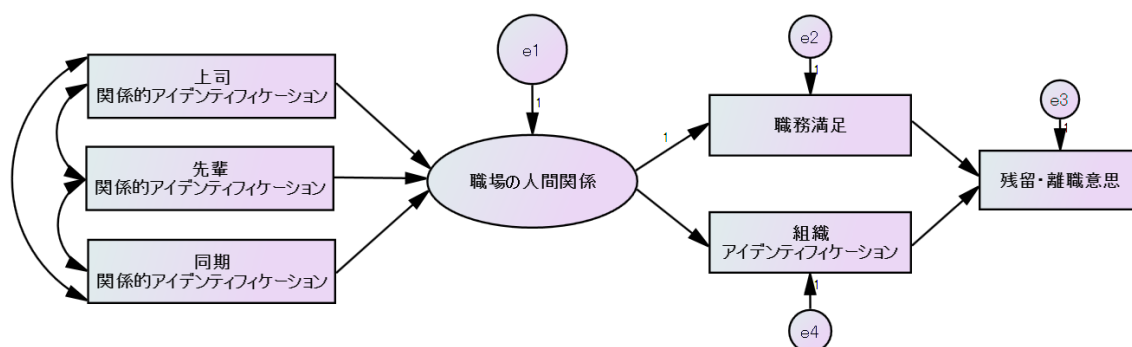
- 分析1 アイデンティフィケーションの尺度開発
- 分析2 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性の検証
- 分析3 職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析
- 分析4 組織の代表性の交互作用効果

分析1のアイデンティフィケーションの尺度開発においては、主に5つの分析を行った。第1に、本研究で使用する Johnson et al. (2012) の組織アイデンティフィケーション尺度の信頼性・妥当性の検証である。第2に、これまで最も広く使用されてきた、Mael and Ashforth (1992) の組織アイデンティフィケーション尺度 (Mael 尺度) と Johnson 尺度の差の検証を行った。第3は、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発であり、第4は、開発された尺度と主要な結果変数 (残留意思・離職意思・職務満足など) の関係に関する分析である。第5に、若年者と就業継続者<sup>2</sup>の比較分析を行った。

分析2では、先行研究においてたびたび指摘されてきた、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性について検証を行った。具体的には、Mael 尺度、Johnson 尺度、Allen and Meyer (1990) の情緒的組織コミットメント尺度を使用し、「確認的因子分析」、「相関分析」、「重回帰分析」の3つの観点から弁別性の検証を行っている。

分析3では、「職場の人間関係」が若年者の残留・離職意思に与える「間接効果」の有無について、構造分析による検証を行っている。具体的には、共分散構造分析のMIMICモデル (Multiple Indicator Multiple Cause Model) を使用し、関係的アイデンティフィケーションが若年者の残留・離職意思に与える影響を構造的に明らかにしている。本研究の分析モデルは、図表2の通りである。

図表2：本研究の分析モデル



<sup>2</sup> 本研究で言及する就業継続者とは、転職経験のない入社4年目から17年目の社員である。

最後に、分析 4 では「組織の代表性 (prototypicality)」の交互作用効果について検証を行った。Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) によれば、上司が組織のリーダーとしての典型性や代表性を持つと知覚されるほど、上司に対するアイデンティフィケーションは、組織に対するアイデンティフィケーションに移行することが報告されている。本研究では、「上司」だけでなく、「先輩」、「同期」においても「組織の代表性」が有効であるかについて、検証を行った。

以上が本研究で行われた 4 つの分析である。これらの分析に伴い、本研究では以下の 14 の仮説を提示している。

H1：上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える

H2：上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える

H3：先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える

H4：先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える

H5：同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える

H6：同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える

H7：上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「組織アイデンティフィケーション」に、有意な正の影響を与える

H8：若年者の「残留意思」、「離職意思」に対して関係的アイデンティフィケーションが与える影響の強さは、上司、先輩、同期の順に大きい

H9：上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「職務満足」に有意な正の影響を与える

H10：職場の人間関係（上司，先輩，同期に対する関係的アイデンティフィケーション）が「残留意思」，「離職意思」，「職務満足」，「組織アイデンティフィケーション」に与える影響は，就業継続者よりも若年者の方が大きい

H11：「職場の人間関係」が「職務満足」，「組織アイデンティフィケーション」を経由して「残留意思」，「離職意思」に与える影響は，就業継続者より若年者の方が大きい

H12：上司に対する「組織の代表性」の知覚は，若年者の上司に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して，有意な正の調整効果を持つ

H13：先輩に対する「組織の代表性」の知覚は，若年者の先輩に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して，有意な正の調整効果を持つ

H14：同期に対する「組織の代表性」の知覚は，若年者の同期に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して，有意な正の調整効果を持つ

### 3-3 第3章「尺度と分析データ」の概要

第3章では，本研究で使用する尺度の開発手順と分析データの出所を明らかにした．本研究で使用されたデータは，株式会社マクロミルを利用し，インターネット調査によって収集された1,037名のデータである．調査は，全国の22歳から39歳の社会人を対象に，2013年10月28日から10月31日にかけて行われた．

本研究の調査対象者は，大卒正社員として200名以上の企業に所属し，現在他社に出向・常駐をしておらず，転職経験がない者となっている．また，本研究ではセレクションバイアスを避けるために，全ての業種・職種を調査対象とした．さらに，質問順によるバイアスを避けるため，「残留意思」や「離職意思」などの結果変数に関する質問を最初に行い，その後，独立変数群に関する質問を行っている．

### 3-4 第4章「結果（1）」の概要

第4章では，本研究で行われた4つの分析の内，分析1：アイデンティフィケーションの尺度開発，分析2：組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性について分析結果を提示した．第4章で行われた仮説検証の結果は，図表3の通りである．

図表 3：第 4 章における仮説検証の結果

	仮説	検証結果
H1	上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える	支持
H2	上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える	支持
H3	先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える	支持
H4	先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える	不支持
H5	同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える	不支持
H6	同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える	不支持
H7	上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「組織アイデンティフィケーション」に、有意な正の影響を与える	支持
H8	若年者の「残留意思」、「離職意思」に対して関係的アイデンティフィケーションが与える影響の強さは、上司、先輩、同期の順に大きい	支持
H9	上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「職務満足」に有意な正の影響を与える	一部支持
H10	職場の人間関係（上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーション）が「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」に与える影響は、就業継続者よりも若年者の方が大きい	一部支持

図表 3 の検証結果に付随して、分析 1 について次の 5 点が明らかとなっている。第 1 に、Johnson et al. (2012) の組織アイデンティフィケーション尺度の信頼性・妥当性の検証を行い、2 因子各 3 項目のモデルが適切であることが確認された。

第 2 に、これまで最も有力な尺度であった、Mael and Ashforth (1992) の組織アイデンティフィケーション尺度 (Mael 尺度) と Johnson 尺度の比較検証を行い、Johnson 尺度の方が、影響力・説明力が高いことが明らかとなった。

第 3 に、Johnson 尺度を応用した関係的アイデンティフィケーション尺度の開発に取り



組み、本研究において開発された尺度の信頼性・妥当性が確認された。

第4に、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションと「残留意思」、「離職意思」の関係について分析を行い、若年者の「残留意思」に対して有意な影響を及ぼすのは、「上司」、「先輩」との人間関係であり、「同期」との関係は有意な影響を及ぼさないことが明らかとなった。また、「離職意思」に対して有意な影響を及ぼすのは、「上司」との人間関係のみであった。これにより、「残留意思」と「離職意思」のそれぞれにおいて、有意な影響を及ぼす人間関係が「異なる」ことが明らかとなった。

第5に、若年者と就業継続者の比較分析を行った結果、職場の人間関係が「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」に及ぼす影響力（説明力）は、就業継続者よりも若年者においてより大きいことが確認された。

分析2の組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性については、「確認的因子分析」、「相関分析」、「重回帰分析」の結果から、両者は異なる概念であることが支持される結果となっている。

### 3-5 第5章「結果(2)」の概要

第5章では、本研究で行われる4つの分析の内、分析3：職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析、分析4：組織の代表性の交互作用効果について、分析結果を提示した。第5章で行われた仮説検証の結果は、図表4の通りである。

図表4：第5章における仮説検証の結果

	仮説	検証結果
H11	「職場の人間関係」が「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を経由して「残留意思」、「離職意思」に与える影響は、就業継続者よりも若年者の方が大きい	支持
H12	上司に対する「組織の代表性」の知覚は、若年者の上司に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して、有意な正の調整効果を持つ	一部支持
H13	先輩に対する「組織の代表性」の知覚は、若年者の先輩に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して、有意な正の調整効果を持つ	不支持
H14	同期に対する「組織の代表性」の知覚は、若年者の同期に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して、有意な正の調整効果を持つ	不支持

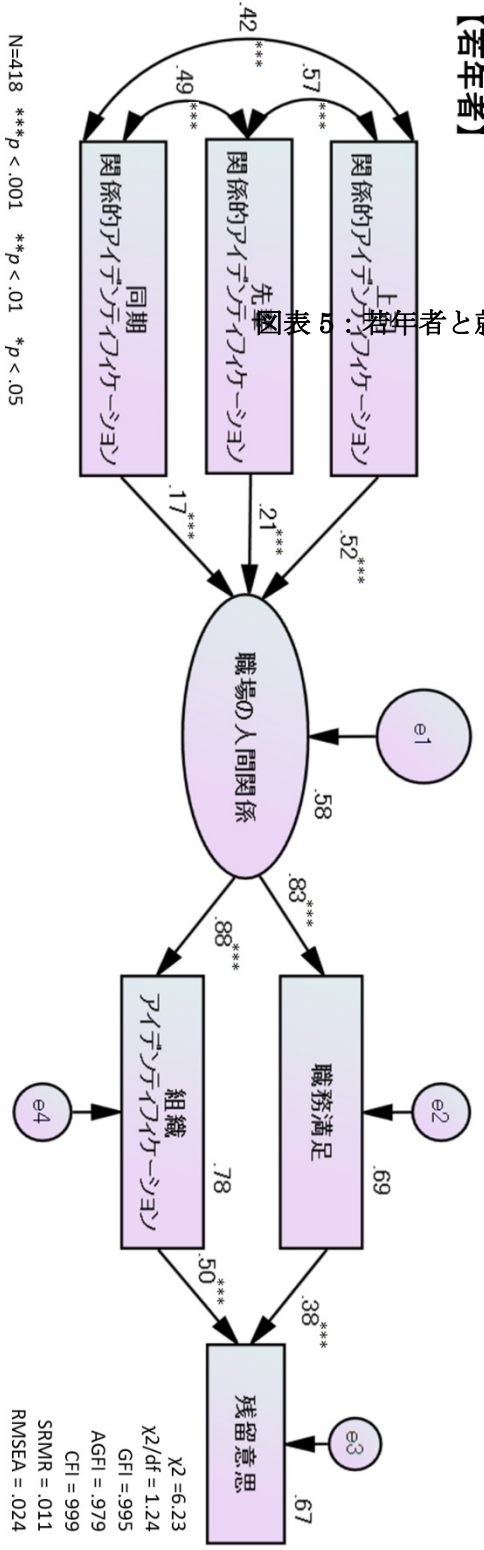
図表 4 の検証結果に加えて、第 5 章の分析結果から次の 3 点が明らかとなっている。第 1 に、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を統制変数として投入した場合、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションが残留・離職意思に及ぼす影響は、消失するということである。この傾向は全サンプルにおいても若年者のみのサンプルにおいても確認されており、関係的アイデンティフィケーションが残留・離職意思に対して「間接的」に影響を与えている可能性が確認された。

第 2 に、上記結果を受け、本研究では共分散構造分析の MIMIC モデルを使用し、職場の人間関係が残留・離職意思に与える影響の「間接効果」について検証を行った。分析の結果、「職場の人間関係」は「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を經由して残留・離職意思に影響を与えており、「間接効果モデル」の妥当性が確認された。

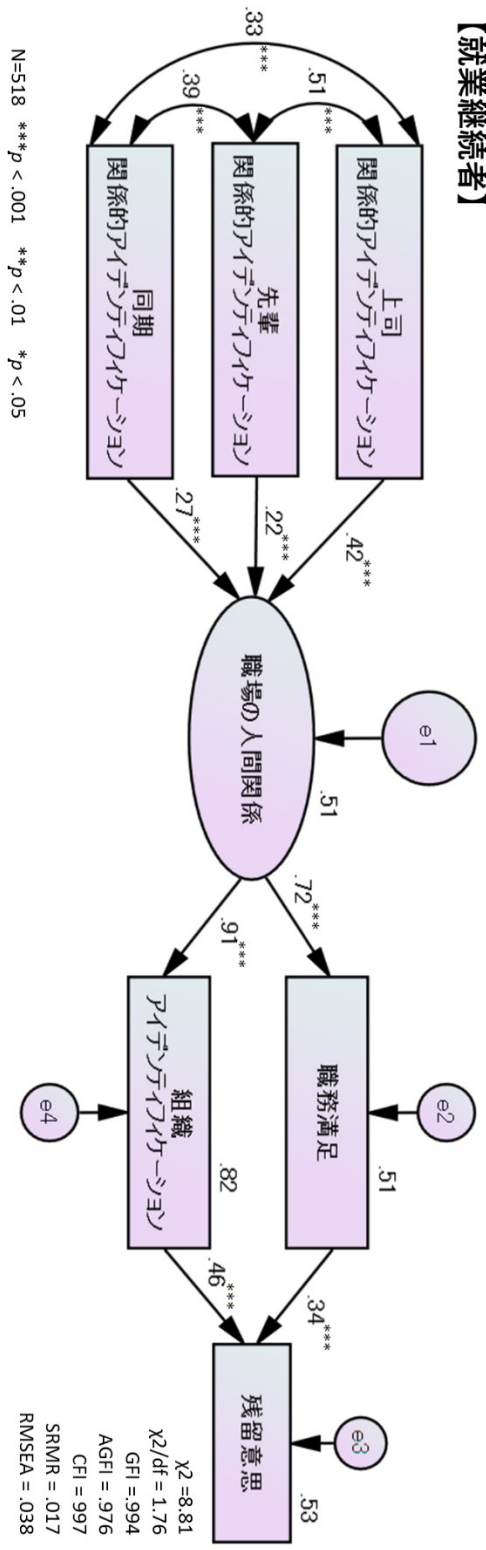
第 3 に、上記モデルによる若年者と就業継続者の比較分析を行い、「残留意思」と「離職意思」の双方において、「職場の人間関係」は就業継続者よりも若年者において強い影響を及ぼすことが再確認された。図表 5、図表 6 は、本研究で行われた構造分析の結果である。

若年者と就業継続者の比較 (残留意思)

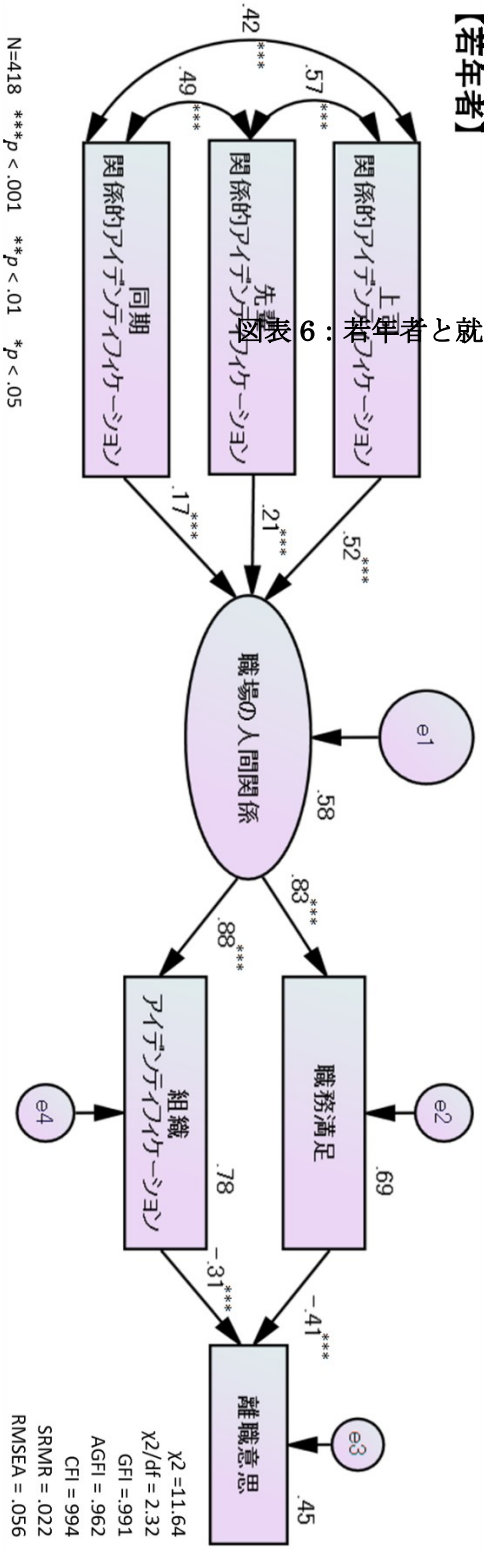
【若年者】



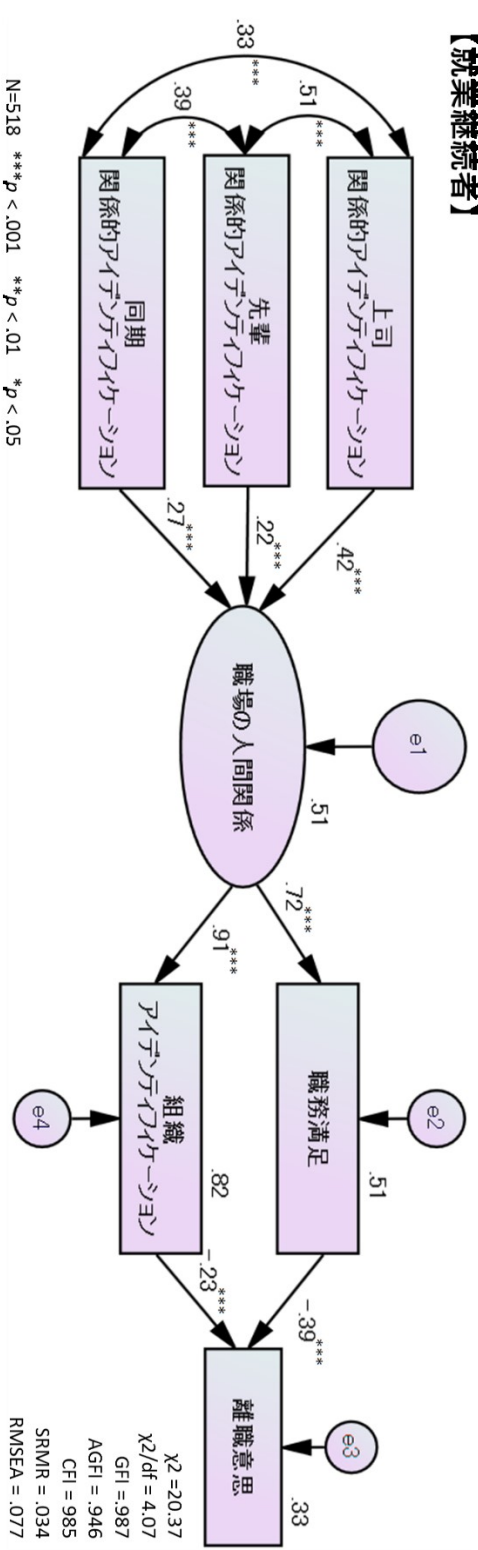
【就業継続者】



【若年者】



【就業継続者】



本研究では、最後に、分析 4 として「組織の代表性」の交互作用効果の分析を行った。分析の結果、若年者では「上司」において、就業継続者では「上司」と「同期」において、「組織の代表性」の交互作用効果が確認された。しかしながら、若年者と就業継続者を合わせた 6 つの分析の内、5%有意のものが 2 つに留まっており、その影響も極めて微弱なものとなっている。それゆえ、本研究全体の結論としては、「組織の代表性」の交互作用効果は認められないという結果になった。

### 3-6 第 6 章「結論」の概要

第 6 章では、本研究の結論・含意について述べている。本研究のテーマである「職場の人間関係」が若年者の早期離職に与える影響について、特に重要な知見は以下の 3 点である。

第 1 の知見は、「職場の人間関係」は「間接的」に若年者の早期離職に影響を与えるということである。具体的には、「職場の人間関係」はそれ自体が直接的に影響を及ぼすのではなく、「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」などに影響を及ぼすことによって、「間接的」に若年者の残留・離職意思に影響を与えることが確認された。本研究の結論として、若年者の早期離職を防止するためには、「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を高める必要があり、それらを高めるためには、その「土台」となる「職場の人間関係」を充実させることに注力する必要があるといえる。

第 2 の知見は、「職場の人間関係」が及ぼす影響力は時間の経過に伴い「減少」する傾向があるということである。言い方を変えれば、「職場の人間関係」は就業継続者よりも若年者に対してより強い影響を発揮するため、入社 1 年目から 3 年目において、重点的にケア・マネジメントされるべきものであると考えられる。

第 3 の知見は、「職場の人間関係」には各人ごとに重要となる「タイミング」や「時期」が存在するということである。そしてこの事実は、「職場の人間関係」の影響をより深く理解するためには、単に「誰」との人間関係が「どの程度」重要かという視点だけでなく、それが「いつ」重要になるのか、という視点が今後の分析において必要になることを示唆している。

まず、「上司」との人間関係については、若年者と就業継続者の両者において、一貫して最も強い影響を及ぼしていた。つまり、「上司」との人間関係は入社からの年数に関係なく組織成員の残留・離職意思や職務満足に影響を与え続けており、影響力の大きさや持続性の観点からも、「上司」は職場における最も重要な人間関係であると考えられる。

一方、興味深い結果を示したのが、「先輩」、「同期」である。「先輩」との人間関係は、若年者においては「残留意思」や「職務満足」に有意な影響を及ぼしていたが、就業継続者では影響が消失（もしくは減退）している。この結果から推測されることは、「先輩」との人間関係は入社 1 年目から 3 年目において重要性が高まるが、入社 4 年目以降は、徐々にその影響力や重要性が低下するということである。

逆に、「同期」との人間関係は、入社1年目から3年目では組織アイデンティフィケーションを除く全ての結果変数に対して非有意であったが、就業継続者においては、「残留意思」と「職務満足」で有意な影響が表れている。この結果は、「同期」との人間関係は若年期よりも入社4年目以降において重要性が増すことを意味しており、「同期」との人間関係は「遅効性」であることが示唆される。

### 3-7 第7章「終章」の概要

第7章では、本研究の限界と将来の研究展望について述べている。本研究の限界については、大きく「分析データ」と「尺度開発」の2点が課題点として挙げられる。

第1に、分析データの限界は、コモンメソッドバイアスと調査対象者の抽出条件の問題である。コモンメソッドバイアスについては、西村(2013)が指摘しているように、同一人物の同一調査票から独立変数と従属変数を用いることは、出来る限り避けるべきである。本研究においても、異なる母集団でのデータ収集と結果の再検証が必要である。

また、本研究では200名以上の企業に所属する転職経験のない正社員を調査対象としており、これらの抽出条件によって母集団の均質性が保たれている一方、調査対象者に偏りが生じている可能性が考えられる。

第2の課題は「尺度開発」である。本研究では、対象者によって尺度の適合度が異なる結果となっている。具体的には、「上司」に対する関係的アイデンティフィケーション尺度は適合度が良好であったが、「先輩」については許容範囲ぎりぎりの水準であった。また、「同期」についても許容範囲ではあるが、必ずしも良好とは言えない結果となっている。

本結果の原因として考えられることは、「対象者の明確性」である。特に「先輩」、「同期」については、本研究の定義から、当てはまる対象が複数名存在する可能性があるため、回答者が複数の対象者を想像し、回答内容の一貫性に影響を与えたことが推測される。また、質問項目についても、「アイデンティティ」等の言葉の解釈が、人によって大きく異なる可能性がある。本件については、調査票の冒頭に言葉の定義や解釈を載せておくなどの改善が必要である。

最後に、将来の研究展望については、「質的調査による分析」、「分析モデルの改善」、「中小企業への応用」、「多様な雇用形態への応用」の4つを提示した。

第1に、本研究の知見・示唆の裏付けや、更なる発展のために、インタビューによる質的調査が必要である。特に、若年者の「職業観」や「職場の人間関係」に関する丁寧なインタビュー調査からは、多くの知見・示唆が得られることが予想される。

第2に、分析モデルの改善が考えられる。例えば、「部下」や「サポートスタッフ」など、職場において重要となる他の人間関係を追加することや、離職理由として頻繁に挙げられる「処遇・待遇」を分析モデル内に挿入することによって、「職場の人間関係」の影響をより精緻に分析することが可能となる。

第 3 に、中小企業に焦点をあてた調査が必要である。本研究では従業員数 1,000 名以上の大企業に所属する者が多数 (65.5%) を占めているが、我が国の 9 割以上の企業が中小企業に区分されることを考えると、中小企業に焦点を当てた再調査と分析が不可欠である。

第 4 に、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など、多様な雇用形態を対象とした再調査が考えられる。近年、我が国においては雇用形態の多様化が進んでおり、雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合は、4 割近くまで上昇している (総務省, 2016)。非正規雇用者については、職業観、組織に対する基本的な姿勢、考え方、愛着等も様々であることが推測される。それゆえ、本研究で得られた知見・示唆の信頼性・妥当性を担保するためにも、改めて調査・分析が必要であると考えられる。

—以上—