

## 早期離職と定着支援に関する研究

学生氏名 森川 純明

指導教員 那須清吾

### 研究背景

日本は「失われた 30 年」と呼ばれる長期的な経済停滞の中にあり、近年は物価上昇に賃金の伸びが追いつかず、働く個人の生活不安が高まっている。このような状況下で早期離職が発生すると、企業にとっては採用・教育コストの損失や既存社員の負担増加、組織全体のモチベーション低下を招き、持続的成長の阻害要因となる。実際、新卒者の一定割合が早期に離職する「753 現象」は 1990 年代以降継続的に指摘されており、早期離職は個人の問題にとどまらない構造的課題であるといえる。

### 研究目的

本研究の目的は、職場の人間関係、給与・評価制度、将来のキャリア展望など、本来は就業継続を望みながらも離職に至った要因を、組織コミットメントの観点から明らかにすることである。離職理由を個人要因としてではなく、企業側の制度や職場環境との関係性から捉え直し、離職を引き起こす構造的要因を整理するとともに、実践的な定着支援施策の在り方について検討する。

### 研究方法

組織コミットメントを情動的・継続的・規範的コミットメントの理論を基盤としつつ、ビジネス現場での活用を想定し、「存続的次元」「功利的次元」「感情的次元」の三次元に再構成した。過去 5 年以内に離職経験のある 315 名を対象にアンケート調査を実施し、離職要因、定着支援施策の有無と効果認知、施策が機能しなかった理由などを多面的に分析した。

### 調査・分析結果

調査・分析の結果、離職要因として特に強く示されたのは、功利的次元および情動的・感情的次元の低下であった。「所属するメリットを感じなかった」「企業の価値観と一致しなかった」といった回答が多く、合理的・感情的の双方から組織に留まる理由を見出せていない実態が明らかとなった。また、定着支援施策が存在していても、業務量や待遇、人間関係、キャリア不安といった根本的課題が解消されなければ離職に至るケースが多いことが示された。

### 考察・結論

以上より、早期離職は単一要因ではなく、複数の組織コミットメント次元が同時に低下することで生じることが明らかとなった。本研究は、定着支援施策を「制度の有無」ではなく「どのコミットメント次元に作用するか」という視点で整理した点に意義がある。一方で、自己報告データに基づく点や在職者との比較が行えていない点には限界があり、今後は縦断的研究や定性調査を併用した検討が求められる。