

学生の視点から見た企業内キャリアパスと希望企業の形成

—Job Demand-Control モデルに基づいた理論的検討—

梅崎修（法政大学）・小林徹（慶應義塾大学）

問題の所在

近年、若者の過重労働と高い離職率が社会的にも注目されるようになった。若者の「使い捨て」が疑われる企業、いわゆる「ブラック企業」に批判の目が向けられている。

悪質な企業に対しては、監督や規制の徹底も急がれるが、同時になぜ学生がそのような企業にエントリーしているかを理論的に検討する必要がある。

第一に、他の企業で内定を得られなかったから、仕方なく、過重労働と高離職の企業に就職せざるを得なかったという理由が考えられる。特に不況期には、企業の採用枠が大幅に削減されるので、内定先の労働条件が悪いとわかりつつも就職した学生も多い。

第二に、学生側に企業を分析するリテラシーがなく、その上、企業側が適切な情報提供を行っていないので、学生は就職後の労働環境がよくわからずに就職している可能性が考えられる。この場合は、ワークルール教育によって就職先を変えることができる。

しかし第三に、ワークルール知識があったとしても、学生たちが、「ブラック企業」と言われる企業を積極的希望してしまう。もしくは、企業側の宣伝によく考えずに流されることもある。

第三の指摘は、第二に紹介したワークルール教育の効果が限定的であることを意味する。そもそも「ブラック企業」がネットで流通した隠語であり、Google などでも企業名とブラックが同時に検索されていることを考慮すると、学生は企業内の働き方を具体的に知らなくても内定先の企業にどのような噂があるか

をよく知っている。しかし、採用枠の減少という第一の理由ではなく、それらの企業にはその噂に跳ね返すだけの括弧付きの「魅力」が存在すると考えるべきであろう。就職後の企業内キャリアパスについては、実証研究の蓄積によってその実態が詳細に把握されているが、学生の主観には「異なる姿」が写っている可能性がある。このギャップは知識提供だけでは変えられないのではないかな。本稿では、企業内キャリアパスの実態を整理したうえで、学生の主観とのギャップを理論的に検討し、そのギャップを埋めるための工夫も考察したい。

Job Demand-Control モデルに基づく学習への期待錯誤とストレスの危険性

（１）モデルの説明

就職後のキャリアパスに対する期待錯誤とストレスの危険性を同時に分析するために、「仕事の要求度」と「仕事の裁量権」という二つ観点から職場のストレス研究を整理した「仕事要求—仕事の裁量権（Job Demand-Control Model）」を利用する（図1参照）[Karasek,1979]。

このモデルの新規性は、ストレス研究に仕事の裁量権という新しい変数を加えた点である。従来の研究では、ストレスの原因として仕事の量的負荷に焦点を当てていた。坂爪[1997]によれば、仕事要求—コントロールモデルは、職業スレッサラーがストレインを生じさせるという負の側面と、学習行動やモチベーションのために不可欠であるという正の側面を同時に読み解けるという特徴がある。

(2) 期待の錯誤

このモデルを想定した場合、人材育成に熱心で長期雇用を前提とした企業は、企業内で徐々に仕事の要求と裁量権を同時に上げていくと考えられるが、離職が多いのに魅力的に見える企業は、この学習の側面を過度に強調し、期待錯誤を生み出している可能性がある。

すなわち、時間軸に沿った学習の軌跡と時間軸の上に提示すると、短期で学習できる＝即戦力は、ある時点で成長の頭打ちになったとしても、学生側に就職後の時間的展望や企業内キャリアパスに対する十分な知識がないので、「成長期待」という幻想を生み出している可能性が高い。時間軸を考えれば、図2のように側面からキャリアパスが現実であるが、「無時間の主観の世界」では、図3のように見えてしまうのである。

(3) 錯誤の訂正

「無時間の主観の歪み」を矯正するには、企業内のキャリアパスという時間軸を学生側に提供する必要がある。しかし、一般的に即戦力志向などの社会的な言説は、この時間軸を狂わせていると言える。本稿では、現在社会で流通している即戦力やグローバル人材などの影響力がある言説がもたらす歪みを指摘し、本来、研究蓄積がある企業内キャリアパス研究の情報を如何に提供すべきかを最後に検討する。

参考文献

- Karasek, Robert, 1979, "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental strain: Implication for Job Redesign." *Administrative Science Quarterly*, 24
- 坂爪洋美, 1997, 「職場のストレスマネジメントに関する考察—Job Demand-Control モデルの検討」『経営行動科学』11 (1)

図1 仕事要求—仕事の裁量権

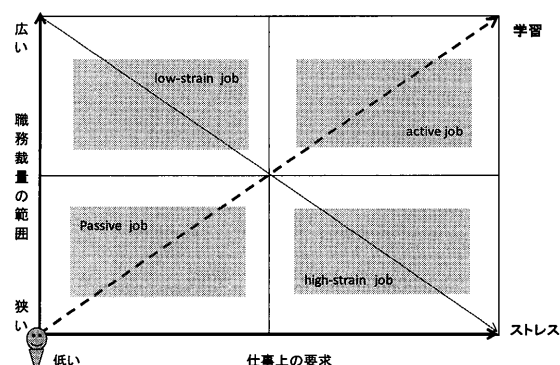


図2 キャリアパス

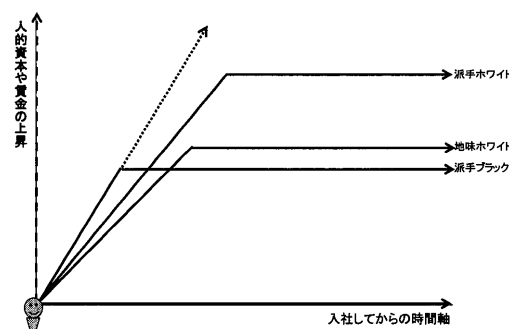


図3 無時間の主観の世界

