

## 情報獲得機会が初職満足度に与える影響

### —社会ネットワークから得られる集約的情報に着目して—

北條新之介・石井和樹・小又花林・三上葉子・大石亜美  
(東北大学 教育学部)

#### 1. 研究背景

##### 1.1 マクロデータからの問題関心

近年の若者労働市場においては若者の早期離職が目立つ。これは今に始まったことではないが、少子化にも関わらず就職難である現代においては問題視されてよい事柄である。2013年の厚生労働省による「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」の調査によると、昭和62年から平成24年までの大まかな推移では新規学卒就職者の3年以内の離職率は約3割である。

このような若者の早期離職の原因はどこにあるのか。その背景となる調査が厚生労働省による「平成21年度若年雇用実態調査結果」であり、新規大卒者の離職理由について調査されている。その第一位から第三位までが、「労働時間・休日・休暇の条件が悪くなった」27.5%、「仕事が自分に合わない」24.9%、「会社に将来性がない」19.5%となっている。つまり雇用のミスマッチが生まれており、初職に満足できていないことが若者の早期離職の原因となっているといえる。ミスマッチの要因はいくつか考えられるが、そのうちの一つに情報の獲得手段や、そこから得られる情報の質の違いがあると考えられる。そこで今回は、初職入職以前に得られる情報獲得経路や、その中で得られる情報の質に着目する。

情報獲得経路をめぐる理論的展開は、社会ネットワーク理論を中心に発展してきた。そこで本稿では社会ネットワーク理論及びそれを用いた実証研究に基づき、情報獲得機会が初職満足度に与える影響について考察していく。

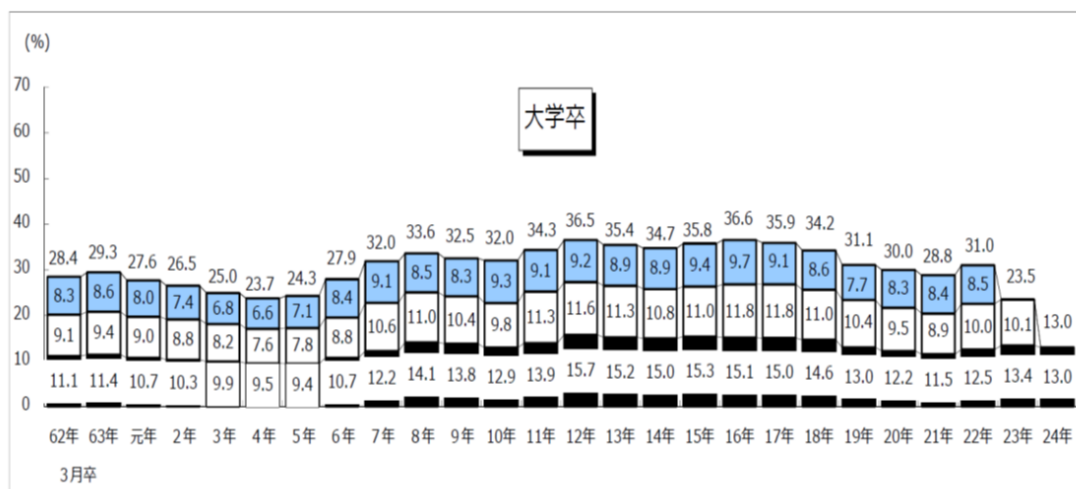


図1 厚生労働省, 2013, 「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」

## 1.2 社会ネットワーク理論と情報の質の定義

社会ネットワークとは、行為者間で発生する社会関係の網状構造のことである。そして、社会ネットワーク論とは、ある行為者が持っている社会関係の構造がその行為者の行動や状態にいかなる影響を及ぼしているかを明らかにしようとする方法である。

社会ネットワークの構造に関しては 1970 年初期から盛んに行われてきた。例えば、社会心理学者であるミルグラム (Stanley Milgram) の「スモールワールド」実験などが有名である。彼はこの実験によって、自分の友人は相互に友人である緊密な社会関係であるが、その一方で世界の誰とでも何人かの友人とつながっているものを通じて到達できるような構造をしていることを明らかにした。

社会ネットワークが転職に影響することを実証的に示した研究として最も有名なものの一つに、マーク・グラノヴェッター (1973) の研究がある。彼はそれまでの社会ネットワークを強い紐帯 (Strength ties) と弱い紐帯 (Weak ties) とに分類し、弱い紐帯を通して得られる情報と強い紐帯を通して得られる情報との比較を行うことで、転職の際に有利であることを示した。なぜなら弱い紐帯でつながっている人が持っている情報は、自分の持っているそれとの差異が大きく、新規性を伴った情報をもたらしてくれる可能性が高いからである。弱い紐帯を通じて転職すると、転職の際に仕事を見つけるのが早くなり、また仕事に対する満足度も、正規の職業紹介所などで仕事を得た者よりも高かったのである。

以上の社会ネットワーク理論が情報獲得経路の基盤であるが、情報の質に関する理論も先行研究で明らかにされている。Rees (1966) によると、我々が仕事に関して得られる情報には集約的情報と外延的情報の 2 つがある。外延的情報とは、賃金や会社の規模のような我々が比較的容易に手に入れられる情報である。一方集約的情報とは、職場の雰囲気や集約的情報とは職場の雰囲気・職務内容といった、内部者にしかわからない情報のことである。この 2 つの定義により、情報の質に違いが生まれる。

## 1.3 先行研究

社会ネットワーク理論を用いて、就職における社会ネットワークの効果を確かめる研究が国内外問わず多数行われている。しかしどのような形態の社会ネットワークが就職に役立つかについては、日本労働研究機構 (2003) が、弱い紐帯を用いたほうが転職後の満足度を高めるという結果を報告している一方、渡辺 (1991) や Lin (1986) は、強い紐帯の存在のほうがより重要になるという結果を報告していることから分かれるとおり、統一的な見解はまだ得られていないといえる。

また、先行研究のうち、初職段階に着目したものとして、高卒における就職システムを扱った労働政策研究報告書 (2008) や、高等教育からの職業への移行を扱った平沢 (2005) の研究が挙げられる。しかし転職段階に着目したものと比較すると、初職段階に着目した研究はあまり行われていないのが現状である。

そうした数少ない初職段階に着目した研究の中でも、職業への移行と地位達成という部分においては、堀 (2009) や労働政策研究・研修機構 (2007) が、大学の就職部が社会ネットワークを補完するように機能しており、威信の強い大学ほどその傾向が強いことを指摘している。高い威信の大学であれば OB・OG のネットワークが機能して、ネットワークを利用した効果が得やすくなるためである。堀論文ではその効果については潜在的に述

べられているだけであったが、鈴木（2011）は大卒就職者のOB利用の効果が、部分的にはあるが残っていることを社会調査によって実証的に示した。

また、集約的情報と外延的情報の効果の違いに関して三輪・石田（2010）は、大学生の社会ネットワークが就職活動プロセスにおいて情報源として機能しているかを明らかにした。それによると、大学生の社会ネットワークは、フォーマルな情報源に比べて情報の獲得、就職活動に関わるサポートという点で機能するが、大学生の就職活動にとって有益な社会ネットワークは偏在していることを指摘した。また、同研究では就職時における過程を詳しく分析しており、社会ネットワーク論に基づく社会関係資本論のアプローチが大卒市場労働の研究に対しても有効であることを示した。しかし、どのような社会ネットワークを使用したことが、実際の移行の結果としてどのような影響を及ぼすかということに関してはこの論文では検討されていない。

### 1.3 研究の意義

前節までの先行研究より、全体としては、初職段階での社会ネットワークの効果や、情報の質の違いによる効果に関する実証的研究は不足していると言える。しかしこれらは我々が雇用のミスマッチの原因だと考えるものであるため、今回実証する必要がある。とりわけ、集約的情報の効果は重要である。何故なら、新規大卒者の離職理由が会社の内部情報、つまり集約的情報の不足によるものであり、それがミスマッチを生んで初職の満足度低下につながるのではということが予想されるからだ。先行研究で明らかにならなかったことを実証し、さらに初職の満足度への効果についても考えることが研究の意義となる。

それだけではなく、初職における満足度や社会ネットワークの効果が明らかになれば、早期離職の原因と改善策といった若年者の雇用問題への提言が可能になる。論点は主に「就職機会の不平等」である。もし社会ネットワークの有無が就職における情報獲得に必要不可欠だとすれば、情報格差による就職機会の不平等が生まれるのは自明である。またそれが初職の満足度に影響を与えて早期離職を引き起こすのであれば、就職機会の格差を是正する方策を考えることが重要である。よって、我々の研究の全体的な意義は、若者の早期離職を問題とした上で、今まで多く研究されていなかった初職に関する社会ネットワークの効果の観点から、就職における情報獲得機会を考えるというものである。

## 2. 仮説の設定

### 2.1 基本仮説

本研究では、「社会ネットワークの利用は集約的情報の獲得に役立つ。さらに、社会ネットワークを通じて獲得した集約的情報は初職の満足度を高める。」と基本仮説を設定した(図2)。

先行研究を踏まえ、本稿では社会ネットワークを他者とのface to faceの関係と捉え、社会ネットワークの利用が集約的情報の獲得を容易にすると考えた。集約的情報とは人からの伝聞などといったインフォーマルな場で得られる情報であり、会社の説明会やホームページなどといったフォーマルな場で得られる外延的情報と対になる概念である。また社会ネットワークを通じて獲得した集約的情報は、グラノベッターの指摘するように自分に

とって新規性を伴っている可能性が高く、ゆえに集約的情報は就職時に役立つと考えた。さらに就職時により多くの情報を得ていることで、初職の満足度も高まるのではないかと考え、仮説を設定した。

## 2.2 作業仮説

基本仮説を作業化（図 3）するにあたって、三輪・石田（2010）の先行研究に基づき社会ネットワークを他者との face to face の関係と捉え、「インフォーマルな情報源」を社会ネットワークの作業変数と設定した。これは本稿が数ある社会ネットワークの働きの中でも「集約的情報の入手手段」としての社会ネットワークの働きに着目しているため、インフォーマルな情報入手手段として社会ネットワークの働きを測るのが妥当だと判断したためである。今回また集約的情報は「集約的情報の役立ち度」として測定した。また初職の満足度は、各項目（収入、労働時間、仕事内容、職場の実際の運営方針・理念、人間関係）の満足度を合算したものとした。各変数の詳説は後段で述べる。

## 3.分析方法

### 3.1 使用するデータ

本稿では、2014 年 6 月に東北大学教育学部と山形大学地域教育文化学部が共同で実施したアンケート調査「若年者のライフスタイルと意識に関する調査」で得られたデータを使用した。調査対象は日本全国の 20 歳以上 40 歳未満の男女 500 人であり、実査は郵送調査で行った。有効回答数は 460 で回収率は 92%であった。

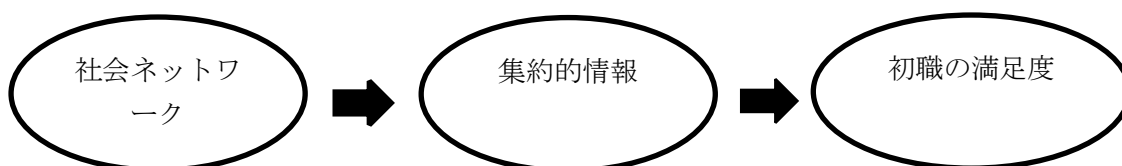


図 2 基本仮説

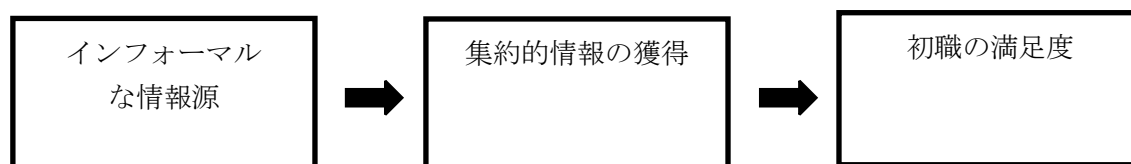


図 3 作業仮説

表1 インフォーマルな手段とフォーマルな手段の振り分け

インフォーマルな手段	家族・親族・保護者，インターンシップ，友人， OB・OG 訪問， (大卒以上の場合) 学校の先生
フォーマルな手段	公的就職支援機関，学校の就職部，就職情報（誌・サイト），会 社説明会・セミナー， (大卒未満の場合) 学校の先生

### 3.2 変数の定義

#### 3.2.1 大卒ダミー

質問紙問 5 (1)「本人学歴」の回答から，学歴に関して「大卒未満 (0)」，「大卒以上 (1)」の 2 値をとる「大卒ダミー」変数を設定した。

#### 3.2.2 インフォーマルダミー

「就職に関する情報を得た手段」をもとに，「インフォーマルな手段 (1)」と「フォーマルな手段 (0)」の 2 値をとる「インフォーマルダミー」変数を設定した。インフォーマルな手段とフォーマルな手段の振り分けは表 1 のとおりである。

「学校の先生」に関しては，大島 (2010) が指摘しているように大卒以上と大卒未満でその役割が異なる。そこで回答者が大卒以上の場合はインフォーマルな手段，大卒未満の場合はフォーマルな手段として分類した。

#### 3.2.3 インフォーマル利用ダミー

「就職に関する情報を得た手段上位 3 つ」をもとに，「インフォーマルな手段を利用した (1)」と「インフォーマルな手段を利用していない (0)」の 2 値をとる「インフォーマル利用ダミー」変数を，情報が役立った順ごとに設定した。さらに，1 番目から 3 番目まですべて回答した人のうち，ひとつでもインフォーマルな手段を利用した場合を，順番の関係ない「インフォーマル利用ダミー」と設定した。

#### 3.2.4 集約的情報

「就職に関する情報の役立ち度」をもとに，「集約的情報の役立ち度得点」を設定した。「会社内の雰囲気」，「会社の将来性」，「詳しい勤務体系」の 3 項目について，「とても役立った=4」，「少し役立った=3」，「あまり役立たなかった=2」，「全く役立たなかった=1」と点数化したうえで，各項目に対して 1 番目から 3 番目をそれぞれ合計し 3 項目それぞれの得点をそれぞれ設定した。さらに 3 項目を合算したものを集約的情報得点とした。

#### 3.2.5 初職における満足度

「初職の職場に関する満足度」をもとに、「初職における満足度得点」を「入職当初」、「入職 1~2 年後」の 2 時点に分け算出した。「仕事内容」、「収入」、「労働時間」、「職場の実際の運営方針、理念」、「職場の人間関係」の 5 項目を満足=4 点、やや満足=3 点、やや不満=2 点、不満=1 点と点数化し、5 項目の点数を合算したものを「初職における満足度得点」と設定した。

### 3.3 分析手法

本稿は、データの特性をつかむための基礎分析では、度数分布表や平均値などの記述統計量を示し検討を行った。また仮説に関わる分析では、主に回帰分析を用いて検証した。独立変数と従属変数については分析結果の項で述べる。

## 4. 分析結果

**表 2 情報入手手段の内訳**（括弧内は女性の占める人数を表す）

	1 番目	2 番目	3 番目
学校の先生	78(51)	57(32)	18(9)
公的就職支援機関	35(17)	22(15)	17(7)
家族・親族・保護者	45(17)	37(21)	32(18)
インターンシップ	5(1)	4(2)	2(0)
学校の就職部	77(46)	49(32)	25(15)
就職情報(誌・サイト)	101(52)	59(27)	30(16)
友人	20(9)	18(7)	33(19)
OB・OG訪問	5(0)	4(3)	6(2)
会社説明会・セミナー	52(24)	53(27)	40(27)
その他	26(14)	5(3)	3(2)
合計	444(231)	308(169)	206(115)

### 4.1 データの特性に関する基礎分析

#### 4.1.1 情報入手手段の内訳

問 36 では「情報入手手段の内訳」(表 2) とそれに対する「集約的情報の役立ち度」(表 3) を尋ねた。就職情報の入手手段として 1 番目に役立ったとする回答のうち最大のものは、男女ともに「就職情報(誌・サイト)」であった。フォーマルな手段として未だ多くの就職活動生が紙面ないしネットを通じて公式な情報を得ているといえる。次いで、「学校の先生」、「学校の就職部」が高い度数を示している。これらの項目は特に大卒未満からの回答者が非常に多く、先行研究における大卒就職と高卒就職間のメカニズムの相違を如実に示す結果となった<sup>1)</sup>。一方、インフォーマルな手段として期待された「インターンシップ」や「OB・OG 訪問」は、3 番目までの回答においてもほぼ選択されなかった。近年最も注目を集める手段であるが、今回対象とした 20 歳~39 歳の間ではそれほど就職後に役立ったという意識が見られなかった。インフォーマルな手段としては、1 番目から 3 番目のいずれにおいても「家族・親族・保護者」や「友人」という回答が多数を占めており、予想

以上に身内から有意義な情報を得ている可能性がここから示唆される。

#### 4.1.2 集約的情報の役立ち度

問 36 の後半では、先に回答してもらった情報手段で集約的情報が得られるのか、またそれがどれだけ効果を持つものなのかについて検証した(表 3)。まず注目すべきは、男性に比べ、女性の方が集約的情報に対して「役立った」と回答する傾向が高いことである。実際の所、後の問 37 で検討する「初職満足度」についても概して女性の方が高くなる傾向を示している。男女差に関する検討については、時間的な制約もあって本研究では省略するが、一つの可能性としては男女のキャリア観の違いが影響しているのかもしれない。また情報の種類別に見ると、いずれの順においても、「詳しい勤務体系」に関する情報は高い平均値を示している。他の情報に比べ、より具体的な情報を得られ、即効性があるという点では十分考えられ得る結果といえるだろう。とはいえ、他の 2 種類の情報に関しても、性別を問わずいずれも点数の平均値 (2.5) 以上を示している。

表 3 集約的情報の役立ち度 (4 段階)

		N		平均値		標準偏差		分散	
		男	女	男	女	男	女	男	女
1番目で選択した回答	会社内の雰囲気	214	232	2.93	3.13	1.36	1.30	1.86	1.69
	会社の将来性	213	232	2.85	3.07	1.35	1.29	1.82	1.66
	詳しい勤務体系	213	232	3.35	3.48	1.22	1.30	1.48	1.69
2番目で選択した回答	会社内の雰囲気	148	180	2.93	3.26	1.20	1.22	1.44	1.48
	会社の将来性	147	180	2.91	3.19	1.18	1.10	1.40	1.21
	詳しい勤務体系	147	180	3.14	3.37	1.21	1.20	1.45	1.45
3番目で選択した回答	会社内の雰囲気	104	123	2.88	3.16	1.26	1.15	1.59	1.33
	会社の将来性	103	123	2.83	3.07	1.18	1.14	1.40	1.31
	詳しい勤務体系	103	123	2.96	3.26	1.24	1.18	1.55	1.39

表 4 入職直後及び入職 1-2 年後の初職満足度 (4 段階)

		N		平均値		標準偏差		分散	
		男	女	男	女	男	女	男	女
入職直後	仕事内容	212	238	2.65	2.72	0.91	0.94	0.84	0.89
	収入	212	238	2.50	2.66	0.94	1.01	0.88	1.03
	労働時間	211	237	2.54	2.68	0.98	1.01	0.96	1.02
	職場の実際の運営方針、理念	212	238	2.41	2.59	0.92	0.92	0.85	0.85
	当初の職場の人間関係	212	238	2.69	2.66	0.90	1.07	0.80	1.15
入職1-2年後	仕事内容	197	206	2.44	2.71	0.98	0.97	0.96	0.95
	収入	197	206	2.31	2.59	0.96	1.04	0.93	1.07
	労働時間	196	206	2.32	2.50	1.00	1.02	1.01	1.03
	職場の実際の運営方針、理念	196	205	2.17	2.38	0.92	0.98	0.85	0.96
	職場の人間関係	196	205	2.58	2.59	1.00	1.10	0.99	1.21

#### 4.1.3. 初職満足度

問 37 では、問 36 で検証したインフォーマルな手段、集約的情報が実際に作用し得るのかを測定するために初職の満足度について測定した (表 4)。項目全体として、女性の方がやや高い平均を示す傾向があるのは先に述べた通りである。その他に指摘できる傾向とし

て、入職 1-2 年後に比べて入職直後の方がいずれの項目も平均値が高いということが挙げられる。ただ、これは後の分析時にも通ずる所だが、このような満足度の区別は、回答者の記憶に頼らざるを得ない部分が多分に大きく、必ずしも厳密で正確なものとは言えない側面もある。本調査が、初職へ入職後、一定期間を経てからの調査である事が多い以上、この両者についてはあくまで参考程度の区別と捉えるのが適当である。

## 4.2 仮説の検証

### 4.2.1 初職満足度に影響を与える諸要因

これまででも指摘した通り、先行研究では転職段階において社会ネットワークが職業満足度の上昇に一定程度寄与していることを明らかにしているが、初職段階におけるその効用を明らかにした研究はあまり見受けられない。したがって本研究の仮説検証にあたっては、職業満足度を規定する諸要因の中で初職段階においても社会ネットワークが影響を与えるか否かを検討する必要がある。そこで本項では、まず社会ネットワーク手段も含めた初職

**表 5 初職満足度を従属変数とする重回帰分析（左：入職当初、右：入職 1-2 年後）**

入職当初の満足度を被説明変数とする重回帰分析				入職1-2年後の満足度を被説明変数とする重回帰分析			
	B	$\beta$	s.e.		B	$\beta$	s.e.
(定数)	10.936		2.432 ***	(定数)	9.187		2.303 ***
教育年数	-0.043	-0.021	0.165	教育年数	-0.066	-0.033	0.155
インフォーマルダミー	0.672	0.087	0.608	インフォーマルダミー	1.303	0.168	0.592 **
男性ダミー	-0.688	-0.092	0.586	男性ダミー	-1.361	-0.183	0.566 **
正規雇用ダミー	-0.918	-0.108	0.67	正規雇用ダミー	-0.76	-0.089	0.649
家庭環境	1.123	0.276	0.323 ***	家庭環境	1.583	0.393	0.307 ***
R <sup>2</sup>	.098			R <sup>2</sup>	.206		
Adj R <sup>2</sup>	.067			Adj R <sup>2</sup>	.178		
N	154			N	148		
※B:非標準化回帰係数 $\beta$ :標準化回帰係数				※B:非標準化回帰係数 $\beta$ :標準化回帰係数			
***p<.01 **p<.05 *p<.10				***p<.01 **p<.05 *p<.10			

満足度に影響を与えると思われる諸要因を独立変数とした重回帰分析により、社会ネットワーク手段が満足度上昇に寄与するかどうかについて検討する。その際、初職満足に関して入職当初と入職 1-2 年後で異なる可能性も考慮し、2 時点それぞれの初職満足度を従属変数として重回帰分析を施すこととする<sup>2</sup>。

表 5 は、上記の分析結果を示したものである。まず全体を通して指摘できることは、入職直後と入職 1-2 年後で大きく傾向が異なるということである。その理由については、社会ネットワークが効果を発揮するのに数年の期間を要することが予想されるが、本研究ではこれ以上詳しい分析を行うことは難しいのであくまで推測するに留めておく。

唯一、2 時点で高い影響力を示したのは「15 歳時の家庭環境」である。いずれの時点でも 1%水準で統計的に有意な結果が得られた。子ども時代の家庭環境が職業満足度に一定の効果を持つ可能性を示唆している点は興味深い。斉藤・鈴木・ピラール (2011) は、親子間の家庭環境が子の初職満足度に一定の効果を及ぼすことを既に明らかにしているが、本分析ではこれをさらに裏付ける結果となった。また、他にも「性別」が 1-2 年後の初職



満足度において有意差を見せており、とりわけ女性の方が、初職の満足度が高いことが明らかになった。一般に、女性の方が社会参加の機会が乏しく、職業満足度も低いと思われたが、実際はそうした結果には至らなかった。

仮説検証に必要なインフォーマル手段の利用、すなわちここでいう インフォーマルダミーに関しては、入職直後では有意差を持たなかったものの、入職 1-2 年後の時点では 5% 水準で統計的に有意な結果が得られた。このことから、転職段階のみならず、初職段階においても社会ネットワーク手段が、初職満足度の上昇に一定程度寄与していると見ることができるであろう。以下の分析では、この知見を前提として分析を進める。

#### 4.2.2 社会ネットワークが初職満足度に与えるメカニズム

次に前項を踏まえて、本項では、社会ネットワーク手段がいかにして初職満足度の上昇に寄与しているのか、すなわち第 2 章で設定した仮説の検証を行う。

その手順としては以下の通りである。まずインフォーマルな手段を使った人の中で、集約的情報を得ていた人 (1) と集約的情報を得ていない人 (0) とする新変数を作り、それぞれの初職満足度にどのような効果の相違が見られるかを検証する。その際、集約的情報は、「会社内の雰囲気」、「会社の将来性」、「詳しい勤務体系」とこれら 3 つの情報を総合した「集約的情報 (総合)」の 4 つの項目をそれぞれ従属変数として、インフォーマルな手段のもたらす効果をそれぞれ単回帰分析で検証する。また前項と同じく、入職直後と入職 1-2 年後でその効果が異なると予想されることから、初職の満足度もこれに従って区別することにする。また、フォーマルな手段を使った人の中でも同じく上述のように分類し単回帰分析を実施した。というのも、集約的情報がフォーマルな手段を通じて入手できる場合も考えられるからである。

表 6 は、ここまで述べてきた手続きに従い出力した回帰分析の結果を示したものである。ここから読み取れる傾向として以下の 2 点が挙げられる。第一に、情報入手手段別に大きく区別した時、フォーマルな手段は統計的に有意な結果とならないものが多く影響力が弱いに対し、インフォーマルな手段は入職当初の「会社内の雰囲気」を除いて、いずれも有意差を持っているということである。このことから二つのことが示唆される。まず集約的情報の入手可否に対して情報入手手段の種類が影響している可能性が指摘できる。つまり、フォーマルな手段を利用してもなかなか集約的情報を手に入れることが困難であり、こうした情報はもっぱらインフォーマルな手段を通じて入手しているかもしれない。あるいは、仮にそうした情報を手に入れていたとしても、満足度の上昇につながる有意義な情報となり得ないという可能性も考えられる。第二に、インフォーマルな手段を利用した者の中でも、集約的情報を得ている方が満足度の高い傾向となることである。これは、単に社会ネットワークを利用しただけでは満足度上昇にはつながらず、この手段を通じて集約的情報を得た者が初職満足度を高めていることを示唆している。なお、フォーマルな手段を利用した者でも、何かしらの集約的情報を得ていると、初職満足度が上昇しており、集約的情報が初職満足度に対して持つ正の効果は大きいと思われる。以上これらの事を総合するに、先に掲げた仮説は概ね支持されたとみて良さそうである。

集約的情報の種類別の効果を検討すると、とりわけ入職当初の「会社の将来性」は初職

満足度に対して約 3.7 点の上昇につながっている。確かに入社したばかりで不安が付き纏う新入社員にとって、今後自分が長く勤めるであろう会社の展望について知っておくことは自身にとっての今後のキャリアにもつながる重要な情報足り得る。それゆえ、この集約的情報が入職直後において新入社員にもたらす意義は大きいと思われる。また、入職当初では有意とならなかった「会社内の雰囲気」についても、入職 1-2 年後においては、その差が 5%水準で有意な結果が得られた。先にも述べたように、この数年の差は回答者の記憶に頼らざるを得ない面も大きく、結論に関する断言は避けなければならないが、仮にこの数年の差が厳密なものであれば、入社前に得られた「会社内の雰囲気」に関する集約的情報が効果を持つのは、ちょうど会社に慣れ親しんできた頃、つまり入社数年後である可能性が示唆される。

一方、「詳しい勤務体系」に関する集約的情報は 1-2 年後にその効果が弱まっており検討を要するが、一つの可能性としては、仕事や上司との付き合い、会社等の仕組みに少しずつ融通してきた所で、あまり「詳しい勤務体系」といった情報を知る必要性を感じなくなる場合があり得る。それでも、1-2 年後時点において、10%水準で統計的に有意な差が得られており一定の効果をもたらしている。

表 6 集約的情報が初職満足度に与える影響（回帰分析）

（上：インフォーマルな手段を利用した者 下：フォーマルな手段を利用した者）

集約的情報が入職当初の満足度に及ぼす影響(1/回帰分析)					
	B	s.e.	R2	Adj R2	N
「会社内の雰囲気」	1.316	1.144	.018	.004	73
「会社の将来性」	3.743	0.894	.191	.180	76
「詳しい勤務体系」	2.729	1.292	.055	.043	78
集約的情報(総合)	1.447	0.462	.131	.118	67

集約的情報が入職1-2年後の満足度に及ぼす影響(1/回帰分析)					
	B	s.e.	R2	Adj R2	N
「会社内の雰囲気」	2.681	1.209	.068	.054	69
「会社の将来性」	2.196	0.99	.066	.052	72
「詳しい勤務体系」	2.144	1.28	.038	.024	73
集約的情報(総合)	1.211	0.497	.090	.075	62

集約的情報が入職当初の満足度に及ぼす影響(F/回帰分析)					
	B	s.e.	R2	Adj R2	N
「会社内の雰囲気」	0.588	1.126	.006	-.015	50
「会社の将来性」	0.739	1.138	.009	-.012	48
「詳しい勤務体系」	0.089	1.202	.059	.040	50
集約的情報(総合)	0.51	0.498	.023	.001	47

集約的情報が入職1-2年後の満足度に及ぼす影響(F/回帰分析)					
	B	s.e.	R2	Adj R2	N
「会社内の雰囲気」	0.186	1.156	.001	-.022	47
「会社の将来性」	1.488	1.125	.038	.016	46
「詳しい勤務体系」	1.688	1.226	.040	.019	48
集約的情報(総合)	1.211	0.497	.090	.075	62

※B:非標準化回帰係数      \*\*\*p<.01   \*\*p<.05   \*p<.10

## 5. 結論

本稿では、(1) 社会ネットワークの利用が初職満足度の上昇に一定の効果を持つこと、(2) その効果は社会ネットワークの利用によって得られる集約的情報によるところが大きいことを明らかにした。我々の仮説は概ね支持されたと言えるだろう。しかし、この仮説をそのまま知見として提唱するにあたっては分析上未だ不十分な所がある点も指摘しておかなければならない。まず第一に、全体としてサンプル数が少ないという問題である。今回の分析では、就職活動時に利用した情報入手手段を3つすべて回答した者しか分析対象とすることが出来ず、結果として、全体460人のうちの154人(1・2年後の満足度は148人)からの回答しか得られなかった。

第二に、本研究で用いている概念が、多義的で誤解を生みかねない表現を用いてしまったという問題である。例えば、“社会ネットワーク”と“インフォーマル”という言葉については、意味として重なり合う部分も大きい、厳密には同義語ではない。前者は「人と人とのつながりの中で生じる関わり合い」を意味するのに対し、後者は、「会社説明会や就職情報誌といった世間一般の意識する所の正式な手段以外の手段」を指す。そのため、「就職情報サイト以外のサイト」は“インフォーマル”ではあるが“社会ネットワーク”として他の手段と同様に扱うことは不自然であるとして分析からは除外した。概念そのものを明確にしておかなければ、その結果としての結論も実に不明瞭なものにならざるを得ない。この問題についても、先行研究の読み込み、とりわけ一部分のみならず文脈全体を踏まえた解釈を試みることで十分解消できる。本稿執筆に際しては、極力これら2点を意識し分析・検証を行ったつもりだが、まだまだ不十分で至らぬ所があることは認めなければならない。

第三に、初職に入職してから発生する要因の存在を考慮しきれていない可能性である。本分析においては主要な要因である社会ネットワークの利用の他に、教育年数、性別、雇用形態、家庭環境を初職満足度に寄与すると予想して分析したが、雇用形態を除いてはいずれも入職以前に就職者が所持しているものである。しかし、会社の業績が就職者の入職後に突如悪化し、ボーナスなど収入が減るといったことは当然起こり得る問題であり、それが初職満足度に影響を与える要因となり得ることも念頭に置いておかなければならない。

以上のように反省・考慮すべき問題はあるが、本稿で我々が明らかにしたことから、「就職活動機会の不平等」が存在しているといえる。社会ネットワークの利用の有無という情報入手手段の違いが初職満足度の違いを生み、ひいては早期離職にまで影響を及ぼすことが予想される。とすると、いかにして社会ネットワーク資源を平等にするか、あるいは現在は社会ネットワークからしか得られない集約的情報をいかにして公平に提供するかが論点となる。本研究では社会ネットワークとして大卒以上における学校の先生、家族・親族・保護者、インターンシップ、友人、OB・OG訪問を使用した。社会ネットワークの中でも家族や友人といった人間関係と、インターンシップやOB・OG訪問といった企業側とのやり取りに二分される。このうち政策的に社会ネットワーク資源を平等に近づけるような対応しやすいのは後者のほうであろう。例えば就職活動において学生がインターンシップに行くことを義務化する規定を設けた大学は国がその費用を補助する、あるいはすべての大学においてインターンシップを義務付ける等の施策をすれば、社会ネットワーク利用は格段に広がるのではないだろうか。とはいえ、社会ネットワークの利用の徹底にのみ尽

力しては、情報入手手段として主流になりすぎ、それらを利用しても外延的情報しか得られず、集約的情報が得られにくくなってしまいうことも考えられる。就職情報誌・サイトや会社説明会・セミナーといったフォーマルな情報入手手段との折り合いを付けつつ、大学側と企業側とで連携を取りながら新規卒業者の就職活動機会の平等化を進めていく必要があるだろう。

ここまで社会ネットワークに関する政策の可能性を述べたが、決して集約的情報が得られなければ初職満足度を維持できなくなるというわけではなく、職場となる会社の環境を改善することでも対応できる。収入や労働時間については労働基準法の見直し、職場の人間関係については一定程度グループや集団での職務を設けることを企業に義務付ける等の施策が考えられる。

日本を支える若年層の労働力を失わないためにも、社会ネットワークや集約的情報と職場環境の両面から、初職満足度の維持向上を図っていくことが望まれる。

#### 【注】

1. 高卒・大卒間における就職のメカニズムを指摘した先行研究として、大島（2010）が有名である。なお、1 番目に「学校の就職部」「学校の先生」と回答した割合について、大卒未満は 127 人/297 人（42.8%）、大卒以上は 28 人/147 人（19.0%）と本研究においても大きな違いが読み取れる。
2. 初職満足度の説明変数に関しては、岡部（2007）における仕事満足度調査の際の項目を援用した。ただ初職満足度の判断に際してふさわしくない、「年齢」、「既婚ダミー」、「年収」、「仕事能力」は除いてある。また、同じく初職満足度を測定した調査について、斉藤・鈴木・ビラル（2011）が、「家庭環境」を含めた分析を行っており、本調査においても該当する質問項目があることから、同じく説明変数として導入を試みた。

#### 【文献】

- Granovetter, Mark, 1973, "The Strength of Weak Ties," *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-80.
- 堀有喜衣, 2009, 「地方の若者の就業行動と移行過程」労働政策研究報告書。
- 厚生労働省, 2009, 『平成 21 年度若年雇用実態調査結果』。
- Lin, Nan and Mary Dumin, 1986, "Access to occupations through social ties," *Social Networks*, 8(4): 365-85.
- 三輪哲・石田賢示, 2010, 「大卒就職における社会ネットワークの効果」『東北大学教育学研究年報』, 59(1): 39-56.
- 文部科学省, 『学校基本調査 各年版』。
- 日本労働研究機構, 2003, 『資料シリーズ No.137 転職のプロセスと結果』, 日本労働研究機構。
- 岡部悟志, 2007, 「仕事満足にみる若年非正規雇用の現代的諸相——非正規・男性・未婚に着目して」『理論と方法』22(2): 169-187.
- 大島真夫, 2010, 「大学就職部の斡旋機能とその効果」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会, 129-150.

- 大島真夫, 2012, 『大学就職部にできること』 勁草書房.
- 労働政策研究・研修機構, 2008, 『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』 労働政策研究報告書 97, 労働政策研究・研修機構.
- Rees, Albert, 1966, "Information Networks in Labor Markets," *American Economic Review*, 56(1): 559-566.
- 斉藤知洋・鈴木野乃香・ビラール=ニロファール, 2011, 「親の職業威信が子の初職に及ぼす影響」 三輪哲・山本英弘『平成 23 年度東北大学教育学部・教育学実習「統計的調査実習」報告書』 東北大学教育学部教育政策科学研究室.
- 鈴木伸生, 2011, 『大卒就職における OB 利用の効果と機会格差』 東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ.
- 渡辺深, 1991, 「転職——転職結果に及ぼすネットワークの効果」『社会学評論』42(1): 2-16.
- 渡辺深, 2008, 「新しい経済社会学——日本の経済現象の社会学的分析」 渡辺深編『転職者のジョブ・マッチング過程』, 上智大学出版会.

