

はじめに

我が国の経済は、リーマン・ショックによる大幅な落ち込みから持ち直しつつあったところを東日本大震災に襲われ、大きな打撃を受けました。被災された皆さまに心よりお見舞い申し上げるとともに、一日も早く被災地が復興できますよう、お祈り申し上げます。

大震災からの復興のあり方は、日本の将来の姿を左右するものであり、喫緊の課題であることはいまでもありません。一方、新興国の発展と経済のグローバル化、少子高齢化の進行、財政の再建と地域経済の自立など中長期的な課題への対応もまた、重要であることに変わりはありません。経済社会を取り巻く環境が国内、国外とも大きく変化する中、地域が自立的な発展を続けていくためには、地域の知的資源や物的資源を十分に生かしながら、新たな価値を創造する活動が不可欠で、産・学・官・民の連携によるイノベーションが期待されています。

そのような観点から、岡山県においては近年、大学の自然科学系学部を中心に知的財産の供与や研究委託等の形で、大学と産業界との連携が進んでいます。さらに、今後は、企業や地域に対する経営ノウハウや政策提言の面にもその連携の幅を広げながら、大学として地域の持続的発展に寄与していくことがますます重要になっていくと考えられます。

上述を背景に、国立大学法人岡山大学経済学部と財団法人岡山経済研究所は、平成18年度より地域の課題について共同研究を実施しています。平成22年度は、そのテーマの一つとして「若者の就職支援」を設定し、調査研究に取り組んでまいりました。

本報告書は、岡山県内外の企業を対象に、若者の採用や職場定着の実態を明らかにし、若者が円滑に就業できるための条件等を検討することを目的として、既存研究調査、アンケート調査、およびインタビュー調査の結果を提示しています。また、これらにつきましては、教授・松田陽一、同大学院生の長江由美子・北村美智子、および岡山経済研究所研究員が共同で執筆致しました。

なお、本研究におけるアンケート調査、およびインタビュー調査の実施に際しまして、ご多忙中にも拘わらず、ご協力をいただきました関係者の方々に厚く御礼申し上げます。

平成23年6月

国立大学法人 岡山大学経済学部
学部長 清水 耕一
財団法人 岡山経済研究所
理事長 永島 旭

はしがき

本研究・調査は、昨今の企業等への就職、あるいは就職後の離職事情をめぐる話題について、「いろいろと見聞きされるけれど、本当のところは、どうなの…」という、社会人院生2人の仕事現場・発の疑問からスタートしている。そのうちの1人は、大学(院)を卒業(修了)後、企業等に就職を予定している学生(いわゆる「新規学卒者」)を対象に、彼・彼女らの就職活動に関するアドバイスやサポートを仕事にしている人物である。もう1人は、卒業して就職はしてみたものの、何らかの事情で離職した人、あるいは非正規従業員として働いており、いずれは正規従業員として働きたいと考えている人を対象に、彼・彼女らの再就職に関するアドバイスやサポートを仕事にしている人物である。

この両者に共通している悩みは、「ともかく、どうしたらこの状況が良くなるの…」である。この場合の「この状況」とは、昨今の新規学卒者の就職活動、彼・彼女らの入社後の早期離職や中途採用の事情をめぐる状況である。就職する側(新規学卒者や離職した人たち等)も採用する側(企業)も、両手を挙げてハッピーとはなっていないようである。

また、これらの状況に関する情報は、今日の情報化時代を反映して、毎日のようにテレビ、新聞、ネット等から伝わってくる。それも、当事者である学生や企業の声が、いろいろな形で、さもそれが一般的で、どこかしこにも見受けられるかのように押し寄せてくるのである。例えば、いつまでたっても何社訪問しても「内定」をいただけない学生、なかなか自己表現・主張のできない学生、意欲やコミュニケーション能力に疑問符をつけながら多くの学生に面接を繰り返す大企業の担当者、正規従業員の席はあるのに見向いてもくれないと嘆く中小企業の担当者等々に関する情報である…やはり、「職」の入口を巡る様相は多様であるといえる。

さらに、就職はしてみたものの理想と現実とのギャップや違和感を嘆く新入従業員、自己実現を夢みてはみたもののなかなか仕事に本気モードになれない新入従業員、その彼・彼女たちをどう扱っていいものかと悩んでいる職場の上司や先輩従業員たち…ここでも「職」の入口を通過し、その後を巡る様相も多様である。

しかし、これらの様相を見聞きするにつけ、関係するすべての人々が、どこか納得できない、どこかスムーズにことを運べないいらだたしい思いを抱いているのは間違いないようである。

本研究・調査は、このような「職」を巡る現状の疑問や悩みからスタートしている。経営学では、人的資源管理論における雇用管理の分野になる。新規学卒者と企業、お互いがハッピーになれる人材(財)採用活動とは…さらには、職場定着を図るために入社後にお互いがベクトルを一致させるには…人材採用活動自体の問題、あるいは入社後のキャリア開発や教育・研修制度の問題なのであろうか。やや専門的に言うと、組織論における境界問題としても扱うことができる。新参者は、組織へ、どのようにしてその境界を越えてスムーズに参入することができるのか…その際のお互いの思惑や利害損得の問題、あるいは情報提供・開示や企業の経営戦略の問題なのであろうか。

本調査・研究では、上述のような様相について、(1)新規学卒者を対象として、企業組織への

入口である採用活動の実態、および(2)入社後、企業が行っている職場定着の取組みについて、国内企業を対象にした質問票郵送によるアンケート調査とインタビュー調査を行い、その実態と課題を明らかにしている。また、上記の2つの延長として、(3)(第二新卒者を含む)中途採用活動の実態と課題についても同様な方法により明らかにしている。これらの大規模な調査を同時的に、また、多面的に行っていることが本研究の特徴である。

謝 辞

本研究は、多くの方々の協力によって成すことができています。

本研究は、岡山大学教員・院生と財団法人岡山経済研究所との共同研究であり、とくに同研究所からの金銭的、かつ人的な支援がなければ成り立たなかったといえます。とくに、ご尽力いただきました同研究所・主任研究員の井上治郎氏と同・研究員の杉原匠氏には、深く感謝致します。

また、本研究では、2つの大規模な調査を行っていますが、ご多忙の中、それらにご協力いただきました国内企業、および岡山県下に本社のある中小企業の担当者の方々に深く感謝致します。

本研究、およびこの報告書は、以上のような人々の協力によってできたものです。改めまして、御礼を申し上げます。

最後に、この研究のさらなる発展を願い、本報告書をお読みいただいた読者の皆様からの忌憚のない意見や批評等を賜りますことを祈念しております。

平成 23 年 6 月 20 日

研究代表者

岡山大学大学院社会文化科学研究科

教授 松田陽一

研究グループ

長江由美子(大学院社会文化科学研究科院生)

北村美智子(大学院社会文化科学研究科院生)

井上 治郎(岡山経済研究所主任研究員)

杉原 匠 (岡山経済研究所研究員)

目次

はじめに

はしがき

第1章 本研究の課題 1

第1節 問題関心

第2節 本研究の課題

第3節 本研究の対象と方法

第4節 本研究における諸定義

第5節 本報告書の構成

第2章 従来の研究・調査 7

第1節 新規学卒者の採用活動に関する研究・調査

第2節 職場定着に関する研究・調査

第3節 中途採用活動に関する研究・調査

第3章 調査の概要 17

第1節 新規学卒者の採用活動に関する調査の概要

第2節 職場定着に関する調査の概要

第3節 中途採用活動に関する調査の概要

第4節 本報告書の表記

第4章 新規学卒者の採用活動に関する調査の内容 23

調査結果の要約

第1節 アンケート調査の概要

第2節 アンケート調査結果の詳細

第3節 インタビュー調査の概要

第4節 インタビュー調査結果の詳細

第5章 職場定着に関する調査の内容 67

調査結果の要約

第1節 アンケート調査の概要

第2節 アンケート調査結果の詳細

第3節 インタビュー調査の概要

第4節 インタビュー調査結果の詳細

第6章 中途採用活動に関する調査の内容 99

調査結果の要約

第1節 アンケート調査の概要

第2節 アンケート調査結果の詳細

第3節 インタビュー調査の概要

第4節 インタビュー調査結果の詳細

第7章 議論と実践的な提言 131

第1節 議論

第2節 実践的な提言

附録:アンケート調査の質問・回答票 137

1. 新規学卒者の採用活動に関するアンケート調査
2. 職場定着に関するアンケート調査
3. 中途採用活動に関するアンケート調査

参考文献等 163

1. 参考文献・論文
2. 資料
3. 雑誌記事

図表リスト

- 図2-1 新卒者と比較した第二新卒者の評価
- 表2-1 職場定着の取組み
- 表2-2 最も強化している職場定着の取組み
- 表2-3 第二新卒者の主な採用枠
- 表2-4 第二新卒者の主な採用時期
- 表2-5 採用対象となる第二新卒者の主な条件
- 表2-6 年齢制限の上限年齢
- 表2-7 卒業年次の制限
- 表2-8 利用したことがある第二新卒者の採用方法
- 表2-9 正規従業員募集の理由
- 表2-10 採用選考での重視項目
- 表2-11 研修・教育訓練での新卒者との違い
- 表2-12 評価の重視項目での新卒者との違い
- 表2-13 正規従業員の採用数の決定理由
- 表3-1 新規学卒者の採用活動に関するアンケート調査の質問項目
- 表3-2 新規学卒者の採用活動に関するインタビュー調査の質問項目
- 表3-3 職場定着に関するアンケート調査の質問項目
- 表3-4 職場定着に関するインタビュー調査の質問項目
- 表3-5 中途採用活動に関するアンケート調査の質問項目
- 表3-6 中途採用活動に関するインタビュー調査の質問項目
- 表4-1 インタビュー調査結果の要約
- 表4-2 回答企業の業種 [新卒採用調査]
- 表4-3 回答企業の従業員数 [新卒採用調査]

表4-4	採用活動の目的
表4-5	情報提供の目的
表4-6	採用の決定要因
表4-7	本エントリー者の数
表4-8	面接前の選考活動
表4-9	選考手段
表4-10	阻害要因
表4-11	活動指針
表4-12	職種別採用を行う理由
表4-13	職種別採用を行わない理由
表4-14	採用活動の成果
表4-15	2010年4月入社の新規学卒者の辞退率
表4-16	2011年4月入社の新規学卒者の採用予定者の数
表4-17	実施概要と協力者のプロフィール
表5-1	インタビュー調査結果の要約
表5-2	回答企業の業種 [職場定着調査]
表5-3	回答企業の従業員数 [職場定着調査]
表5-4	入社前の取組み
表5-5	入社前の取組みの目的
表5-6	入社後の取組み
表5-7	入社後の取組みの意識度
表5-8	入社後の取り組みの効果
表5-9	仕事行動の比較
表5-10	職場定着の取組み(研修・教育関連の施策以外)
表5-11	職場定着の取組み(自由記述)
表5-12	離職率
表5-13	今後の離職傾向予測
表5-14	企業経営への影響
表5-15	一般的な離職理由
表5-16	自社独自の離職理由
表5-17	一般的な阻害要因
表5-18	自社独自の阻害要因
表5-19	インタビュー調査の質問項目・文
表5-20	協力者のプロフィール・企業概要
表6-1	回答企業の業種 [中途採用調査]
表6-2	回答企業の従業員数 [中途採用調査]
表6-3	採用の有無
表6-4	従業員規模別にみた採用の有無
表6-5	採用人数の最も多い採用区分
表6-6	採用規模
表6-7	中途採用をしない理由
表6-8	採用見通し
表6-9	業種別にみた採用見通し
表6-10	従業員規模別にみた採用見通し
表6-11	募集時期
表6-12	従業員規模別にみた募集時期
表6-13	募集理由
表6-14	業種別にみた募集理由
表6-15	募集職種
表6-16	新卒者と異なる募集要件
表6-17	業種別にみた新卒者と異なる募集要件
表6-18	募集方法
表6-19	重視した評価項目
表6-20	年齢層
表6-21	初任給の水準
表6-22	年齢別にみた初任給の水準
表6-23	初任給が新卒者と異なる理由
表6-24	新卒者との研修・教育訓練の差

表 6-25	新卒者と比較した評価
表 6-26	採用結果に対する評価
表 6-27	企業組織や職場の変化
表 6-28	採用に関する課題や懸念
表 6-29	インタビュー調査の質問項目
表 6-30	インタビュー企業の属性
表 6-31	中途採用の実施理由
表 6-32	新卒者の採用人数が多い理由
表 6-33	中途採用人数が多い理由
表 6-24	第二新卒者を採用した理由
表 6-35	転職回数が多い人への対応
表 6-36	募集方法(媒体)の利便性、紹介されてくる人材の印象
表 6-37	「人柄」を重視した理由
表 6-38	「コミュニケーション能力」を重視した理由
表 6-39	中途採用者(または第二新卒者)の入社により生じた変化

第1章 本研究の課題

第1節 問題関心.....	1
第2節 本研究の課題.....	3
第3節 本研究の対象と方法.....	3
第4節 本研究における諸定義.....	3
第5節 本報告書の構成.....	4

第1節 問題関心

就職氷河期という用語が世間に流布してから久しいが、昨今、若者の中で、就職したにもかかわらず、早期に離職する者がバブル経済崩壊前よりも増えていると指摘されている(内閣府, 2007)。ちなみに、学校を卒業して企業に就職し、その後3年以内に離職する率が、中学校卒業生では約7割、高等学校卒業生では約5割、大学(院)卒業(修了)者では約3割にのぼることから、この傾向は「七五三現象」といわれている(黒澤・玄田, 2001)。

このような若者の早期離職率の増加傾向の原因として、彼・彼女らの気質の変化や景気動向の停滞が主に指摘されている¹。しかし、その一方で、特に大学(院)を卒業(修了)した学生を対象にした指摘ではあるが、彼・彼女らが就職前に抱いていた職場・仕事イメージや期待と就職後の現実のそれらに関してギャップの大きいことが、その大きな原因の一つであるという指摘もある(金井, 2008)。

企業は、多様な目的から、人的資源管理における雇用管理の活動の一環として、人材(財)の採用活動を行っている。これは、企業にとって、その生産力・永続性・技能伝承等の観点からも、重要な活動の一つである。しかし、この採用活動が、今日、かなり複雑な様相を呈している(奥林他編, 2010)。例えば、採用活動における選考方法の多様化や選考期間の長期化であり、採用活動の対象学生(「大卒・男子中心」からの拡大)や雇用形態の多様化がさらにそれを複雑にしていると考えられるのである。

また、その一方で、学生にとっても、学生生活から社会人(あるいは職業人)生活への転換の入口として、人生における重要なイベントの一つになっている。しかし、企業は、景気動向や社会的要因の変化(例:法律、制度等)の影響を受け、それによって多様な活動の変更等をはからざるを得ない。採用活動もその例外ではなく、上述した選考方法の多様化や活動期間の長期化はこれによるものである。学生からすれば、いわゆる就職(社)活動における方法の多様化や活動期間の長期化である。

しかし、このような多様な状況下にあるにもかかわらず、企業にとって、さらに重要な経営課題となりつつあるのは、冒頭に提示した「若年層従業員の早期離職」の問題である。つまり、多様な様相を呈している企業の採用活動(学生からは、就職活動)において、従来の終身雇用を前提として予測されうる様相に変化が生じているのである。「就職(社)したら、定年までこの企業で働く」という従来の一般的な様相が、特に大学(院)を新規に卒業(修了)した学生(以下、「新規学卒者」と略称する)に見受けられなくなりつつあるのである。従来の議論では、最終学歴が

高等学校以下については、同様な議論(太田・玄田, 2007)はあるのだが、新規学卒者を対象にしても、この景気動向の停滞している時期にも生じているのである。

それでは、いったい、企業はどのような採用活動を、新規学卒者を対象にして行っているのだろうか。これが、本研究・調査に着手した際の第1の問題関心である。

次に、第2の問題関心は、上述のような新規学卒者の早期離職を防止する、あるいは低下させるために、企業は彼・彼女らに対してどのような職場定着の取組みを行っているのだろうか、ということである。

従来、(特にアメリカにおいて)いわゆる大企業の登場前後の時代から「従業員の職場定着」は、経営者にとっては、日常的で、かつ重要なマネジメント課題であった。しかし、今日、企業の社会的存在やマネジメント手法が確立されるに従って、この問題が大きく扱われることは少なくなってきつつある。我が国においても、明治時代から、従業員の研修・教育制度や福利厚生制度を構築し、充実させることによって従業員の職場定着を図ってきており、定着は進んだのである(奥林他編, 2010)。そこには、いわゆる終身雇用を礎としたマネジメントがあったのである。

それが、今日、上述のように異なる様相を呈している。企業にとって、多大な時間と労力をかけて採用した新規学卒者が早期に離職することは、人材採用や育成のコストが無駄になることは容易に想像できる。また、新規学卒者にとっても、企業や職場への理解、あるいは仕事能力を十分に身に付けることのないままに離職をすることは、ある意味、不幸であると考えられる。さらには、彼・彼女らの再就職活動やその後のキャリア形成に課題を残すことも考えられる。むろん、このような状況は、経済マクロ的な視点からは、社会全体にとっても大きな損失となっている可能性が高いと考えられる。そこで、企業が新規学卒者に対して職場定着を意図して行っている取組みを明らかにすることができれば、上述の状況を解決可能にすることに貢献できるのではないか、というのが具体的な第2の問題関心である。

上述の二つは、若者の早期離職はマイナスであるという観点からのアプローチであるが、一方で、若者の早期離職は悪くないという視点もある。七五三現象と呼ばれる離職率の上昇についても、学校を卒業して就職する時期がたまたま不景気であった世代は、就職先について必ずしも満足していないので、その後の景気回復期によりよい働き口を求めて転職するケースが多いというのである(太田・玄田・近藤, 2007)。この見立てが正しいとすれば、リーマン・ショックを契機とした景気の急減速により、現在、若者の雇用は就職氷河期の再来ともいわれる厳しい状況にあるが、今後、景気が上向いて雇用情勢が改善すると、再び早期離職が増加する可能性は高いということになる。早期離職の次にあるのは、若者の再就職である。企業の立場からみると、若者の中途採用である。問題関心の第3は、企業の中途採用活動の実態はどうなっているのだろうか、ということである。特に関心を抱いたのは、卒業後3年以内に転職する人を示す第二新卒という言葉が近年、定着しているが、岡山県内における第二新卒の採用の実態はどうなっているのか、ということである。

本調査研究により、入職前、入職後、再就職という3つの時期の若者に対する企業の取組み

や見方を明らかにし、問題点に対して改善策を提言することにより、若年者の雇用の改善に少しでも貢献できれば幸いである。

第2節 本研究の課題

本研究の課題は、次の3つである。

第1に、企業が新規学卒(予定)者を対象に行っている採用活動の実態について、明らかにすることである。具体的には、採用活動の目的、情報提供の目的、採用の決定要因、本エントリー者の数、面接前の選考活動、選考手段、阻害要因、活動指針、職種別採用を行う理由、採用活動の成果、辞退率、採用予定者の数、採用活動の目的を明らかにすることである。

第2に、企業が新規学卒者の入社後、彼・彼女らを対象に行っている職場定着の取組みの実態について、明らかにすることである。具体的には、入社前の取組み、入社後の取組みとその効果、仕事行動の比較、職場定着の取組み(研修・教育関連以外)、離職率、離職が企業経営に与える影響、離職理由、職場定着における阻害要因を明らかにすることである。

第3に、企業が行っている中途採用活動とりわけ第二新卒者の採用活動の実態について、明らかにすることである。具体的には、岡山県内における第二新卒者の労働市場の存在を確認して第二新卒者の採用活動を把握するとともに、第二新卒者の能力や企業・組織に与える影響について、新規学卒者や他の中途採用者と比較した優劣の状況を明らかにすることである。

第3節 本研究の対象と方法

本研究の対象は、企業の雇用管理における採用活動等である。具体的には、一般的にいわれている採用活動、職場定着活動、および中途採用活動である。ただし、職場定着活動については、採用活動とはその具体的な活動内容は異にするが、連続する活動として対象にしている。

本研究では、上述の課題を明らかにするために調査を行っている。具体的な調査の対象は、企業が新規学卒者を対象にして行う採用活動、新入従業員を対象にして行う職場定着の取組み、および主に第二新卒者を対象にして行う中途採用活動である。

本研究の方法は、定量的方法と定性的方法を併用している。よって、複眼的なデータの取得に努め、多面的に上述の企業活動を把握し、説明するように志向している。具体的な調査の方法は、文献、資料の渉猟、質問票の郵送によるアンケート調査および直接面談によるインタビュー調査の3つである。調査先は、企業の採用活動、職場定着活動、あるいは中途採用活動の責任者である。

第4節 本研究における諸定義

以下では、本研究(報告)で使用する鍵となる用語について、その定義を提示する。

1. 採用活動の定義

本研究の採用活動の定義は、「企業が現在、および将来にわたって必要とする従業員を質的にも量的にもバランスのとれた形で確保するために行う一連の活動」²である。これは、企業の

人的資源管理における雇用管理の一環をなしており、その目的には、労働量(力)調整、企業永続、技能伝承等がある。具体的には、募集・選考・採用・配置・異動・昇進・離退職にともなう活動がある。その中で、採用活動は、そのスタートに位置し、企業にとっては重要な活動である(奥林他編, 2010)。ただし、本研究での採用活動は、企業外からの人材採用を対象としており、企業(グループ)内でのそれは考慮していない。

我が国においては、特に大手企業を中心に、従来、新規に学校を卒業する学生を定期的に採用する活動が一般的であったが、近年では、主に既卒者や転職者を対象とする、いわゆる中途採用活動も一般的になりつつある。

なお、安藤(2008)によれば、新規学卒者の採用プロセスは、①採用計画、②母集団形成、③選考、④内定、⑤内定式、⑥入社式の流れ³であるが、本研究で行った諸調査では、この①～④を対象にしている。

2. 新規学卒者の定義

本研究の新規学卒者の定義は、「原則として、調査年の3月に学校教育法に基づく高校、高専・短大、大学を卒業した者、または大学院修士課程を修了し、修士号を取得した者若しくは取得見込みの者をいう。ただし大学医学部、および歯学部、専修学校、各種学校、職業能力開発施設等を卒業した者は除く」⁴である。なお、本研究においては、個々人・自らが企業の人材採用・募集に応募する学生を対象としており、学校を経由して応募することが一般的である高校卒業(予定)の学生については、この新規学卒者の対象には含んでいない。

3. 第二新卒者の定義

本研究の第二新卒者の定義は、「大学等(高等専門学校、専門学校、短期大学、大学、大学院)卒業後おおむね3年以内の者」⁵である。ただし、本研究においては、一般の中途採用者を比較対象とすることを考慮して、転職してきた(勤務経験のある)者に対象を限定した。

もともと「第二新卒」という用語は、株式会社リクルートが1991年11月に発売した転職情報雑誌で用いたのを契機に、世の中に広まった用語とされている。当時はバブル経済の余韻がまだ残る時期であり、大久保(2007)は、「大企業を早期離職した人を翌年の新卒と同等の扱いで迎え入れる企業が現れ、それに対して名づけたものとされている」⁶としている。

バブル経済崩壊から20年近い歳月が流れた今日、第二新卒という用語は、より一般的な意味を伴って労働市場に定着したのである。また、八代(2009)は若者の早期離職、いわゆる七五三現象に触れたうえで、「新規学卒者の離職に伴って、企業は同世代の者を採用することによって穴を埋めようとする。こうした従業員は、新入従業員に準じるという意味で、第二新卒と呼ばれている」⁷としている。

第5節 本報告書の構成

本報告書は、7つの章および附録からなっている。

第1章では、本研究を実施するにいたった問題関心をもとに課題、対象を設定し、主要な用語を定義している。

第2章では、従来の研究や調査に基づき、新規学卒者の採用活動、入社後の研修や職場定着、中途採用活動に関して、今日的な様相や問題を抽出している。

第3章では、本研究で行った3つの大きな調査の概要を提示している。第一は、大手企業を対象とした新規学卒者の採用活動に関する調査である。第二は、大手企業を対象とした新規学卒者の職場定着に関する調査である。第三は、岡山県内の中小・中堅企業を対象とした第二新卒者、および中途採用者の採用活動に関する調査である。いずれも、企業の人事部門の責任者を対象とした質問票の郵送によるアンケート調査、および直接面談によるインタビュー調査を実施した。

第4章では、上述の新規学卒者の採用活動に関する調査について、その調査結果を提示している。

第5章では、同じく新規学卒者の職場定着に関する調査について、その調査結果を提示している。

第6章では、同じく第二新卒者および中途採用者の採用活動に関する調査について、その調査結果を提示している。

第7章では、以上で提示した内容に基づいて、企業の採用活動に関する議論と実践的な提言を提示している。

以上が本報告書の主要な部分である。

なお、本研究で行った調査に関する質問票等、および収集・引用した参考文献や資料については、末尾に附録として掲載している。

注

1)玄田(2007), 24 頁。

2)岡本編(1996), 265 頁。

3)安藤(2008), 29 頁。

4)厚生労働省(2009), 「平成 21 年賃金構造基本統計調査結果(初任給)の概要」,
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/09/yougo.html>)。

5)労働政策研究・研修機構(2005), 19 頁。

6)大久保(2007), 38 頁。

7)八代(2009), 88 頁。