

School to Work Transition の促進に関する研究 3

—就業レディネスの醸成に関する縦断研究—

渡辺 かおり(株式会社リクルートマネジメントソリューションズ) ・ 栗津 俊二(実践女子大学)

酒井 陽年(株式会社リアセック)

松岡 剛広 ・ 舛田 博之(株式会社リクルートマネジメントソリューションズ)

<概要>

学生から社会人へのトランジション(School to Work Transition)を促進する概念として、入社前の社会人としての自覚や覚悟を示す「就業レディネス」が提唱されている(舛田, 2015)。就業レディネスを高める要因の研究では、内定先企業からの採用時のコミュニケーション(渡辺・飯塚, 2016)、学生の就職活動時の意思決定(松岡・渡辺・仁田・舛田, 2021)に焦点を当てたものがあるが、いずれも学生や社会人への振り返り調査の形になっており、縦断的なデータによる検証の積み重ねが求められている。そこで本研究では、A 大学に所属する学生の 3 年次・4 年次の縦断データを用いて、就業レディネス醸成の先行要因に関する調査を行った。その結果、就職活動前の自己成長実感から始まり就業レディネス醸成につながるモデルを構築することができた。また、学科ごとにある程度就職先の業界職種が定まっている専門就職群と、特に定まっていない一般就職群とで多母集団同時分析による比較を行ったところ、各群で影響のあるパスが異なることがわかった。

<キーワード> School to Work Transition、就業レディネス、就職活動

1. 問題意識

学校から仕事へのトランジションに関する研究は School to Work Transition 研究(SWT 研究:教育領域から仕事領域への移行研究)と呼ばれる(山内,2008)。日本では 1990 年代初頭までトランジションは比較的スムーズになされてきたが、バブル経済崩壊以降、労働市場や雇用システムが様変わりし、高校でも大学でも就職率の低下や離職率の増加が大きな社会問題となり始めた。それが単なる若年就業の問題ではなく、学校から仕事へのトランジションの問題として検討されるようになってきたのは 2000 年頃からである(溝上, 2014)。また労働市場や就業へとスムーズに移行させるためのキャリア教育やキャリア形成支援が行われ始めたのも、ちょうどこの時期である(川崎, 2005)。狭義にはトランジションは学校教育終了後、安定的なフルタイムの職(正規雇用)に就くまでを問題としているが、正規雇用に就いた後も早期離職や転職などが生じている昨今の状況を受け、職に就いた後の職場への適応過程まで視野を広げて捉えることが求められてきている(中原・溝上,2014)。つまり学生のキャリア教育を考える大学の立場から見ると、就職できたかどうかだけでなく、就職後にしっかりと職場に適応して働いているかまで捉えてトランジション研究や支援を行うことが求められている。

ただし、大学側の支援から就職、入社後の初期適応までに時間が空いてしまうこと、就職後の適応状態を大学側が把握する難しさを考えると、卒業後の適応状態を結果変数とした研究や支援の設計は非常に困難となる。よりよい学生の就職活動やキャリア教育を考える上では、目指したい状態を卒業後の適応としつつ、就業移行期間における理想的な学生の心の状態、指標を置くことが肝要であろう。このような問題意識から、社会人になるための心の準備が整った状態を指す「就業レディネス」の概念が提示されている(舛田,2015)。元々は社会人向けの振り返り調査で出てきた概念であるが、学生向けの尺度も開発されており(渡辺・松岡・仁田・舛田,2020)、就業レディネスが入社後の適応に関連することはいくつかの研究で確認されている(舛田,2015・2016;渡辺ら,2020)。近年ではオンボーディングや従業員エンゲージメントについての注目が高まるなど、受入企業側から見ても、働く個人の内的状態を捉えることの重要性は増していることから、就業前の心的状態としての就業レディネスを捉えることは、大学・企業双方の視点から益々必要となるであろう。

一方で、就業レディネスがどのような過程を経て高まるのかに関する研究はまだ 2 件と限られている。渡辺・飯塚(2016)の研究では、内定先企業からの情報提供の充実や信頼感の醸成につながるコミュニケーションが、内定先への理解を深め、就業レディネスを高めることが指摘されている。また、松岡・渡辺・仁田・舛田(2021)では、就職活動前・中・後の段階に分けて先行要因を調べた。その結果、就職活動前の職業選択へ

の関心の高さが、就職活動中の本人の自己効力感と主体的意思決定につながり、就職活動後の内定先理解および就業レディネスに影響していることが確認された。ただしこれらの調査は、いずれも入社前の大学生・大学院生を対象にした振り返り調査となっており、縦断的な研究は未だなされていない。そこで我々は、東京都内の A 大学と協力し、就業レディネスの先行要因について、大学 3～4 年次を対象にした縦断研究を行った。

就業レディネスを直接的・間接的に高める概念を明らかにしていくために、就職活動後の就業レディネスを結果と置き、就職活動前・就職活動中の段階に分けて構造の整理を行った。まず就職活動前の概念として松岡ら(2021)と同様に、職業選択への関心の高さをを用いる。松岡ら(2021)では、就職活動前の職業選択への関心の高さを示す指標を、職業レディネス尺度(下村・堀,1994)を参考に作成している。職業レディネスは就職を控えた学生が、職業に就くことに対してどの程度成熟した考えをもっているかを表す概念で、職業選択自体への問題意識や関心の高さを示すと言われているものである。次に、職業選択への関心の先行要因として、学生本人の自己成長実感を仮定する。大学時代全体を通しての成長実感と、卒業後のキャリア成熟度を調べた調査では、大学時代の成長実感とキャリア成熟度に相関が指摘されている(望月,2016)。キャリア成熟の概念にはキャリアへの関心の高さも含まれていることから、職業選択への関心の高さにも影響すると考える。

続いて就職活動中の段階であるが、就職活動の本人の活動状況に関する浦上(1995b)の尺度から、大学側のキャリア教育とも関連するものとして、選考対策に関する項目と、社会人との交流・対話に関する項目を抜粋した。選考への対策は自己分析やエントリーシート、適性検査、面接への準備など、就職志望の学生であれば必ず行う行動である。これらは選考通過率の向上につながるものであるが、学生が就職活動においては働くことを考える機会にもなっていることを認識しておきたい。特に職種や業界が定まらない学生にとっては、対策を通じて初めて自己と仕事をつなげて解釈・表現することを学ぶことが多い。また、社会人との交流・対話は、働くイメージの醸成につながっていると考えられる。これらの選考対策や社会人との交流・対話を通じて、職業選択に主体的に取り組もうとする態度が促されると想定し、主体的意思決定の概念を加える。

<本研究の狙いと仮説>

就業レディネスの先行要因を確認するために図 1 のような仮説モデルをおき、共分散構造分析によってモデルの当てはまりを検証した。就職活動前の段階に自己成長実感、職業選択への関心を、就職活動中の段階に、選考対策、社会人との交流・対話、主体的意思決定を、最後に就職活動後の就業レディネスを置いたモデルである。

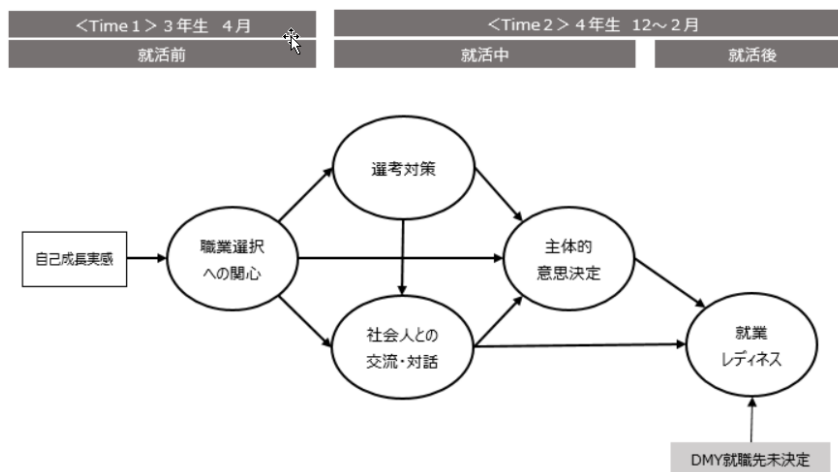


図 1

2. 方法

<分析対象者>

東京都内の A 大学に在学する学生を対象に 2 回に分けて、WEB アンケートを実施した。大学 3 年次の 4～7 月 (Time1) は就職活動前の状況を把握する目的であり、大学 4 年生の 12～2 月 (Time2) は就職活動中・後の状況を把握する目的である。Time2 では、就職活動中の行動について振り返りの形で回答させた。実施

期間は Time1 が 2020 年 4 月～7 月、Time2 が 2021 年 12 月～2022 年 2 月である。最終的に、Time2 の時点で内定を保有している学生 466 名を分析対象とした。

なお A 大学は女子大学で、大学時代の学びと進路先が直接紐づかない学科と、管理栄養士等の専門的な学びを必要とし、ある程度卒業後の進路が絞られている学科が存在する。そこで前者を一般就職群、後者を専門就職群とし、モデルに対するパスの影響度がどのように異なるのか、多母集団同時分析で確認した。

<分析に用いた変数>

自己成長実感: 「学生生活や授業を通じて、自己の成長を実感していますか」について 5 件法で尋ねた。

職業選択への関心: 下村・堀(1994)の職業レディネス尺度のうち、職業選択への関心の程度に関する項目を 3 項目抜粋し、5 件法で尋ねた。項目は「職業の選択にかなり関心がある」「職業を選択する事に対して、とても意欲的である」「社会に出てから役立つ知識や資格を得る事に、大きな関心をもっている」である。

選考対策/社会人との交流・対話: 就職活動中の活動状況に関する浦上(1995b)の尺度から、選考対策に関する項目を 4 項目、社会人との交流・対話に関する項目を 2 項目抜粋し、よく考えたり行ったりしていた程度について 4 件法で尋ねた。選考対策の項目は「自己分析を行い、自分について知ること」「就職活動時の履歴書・エントリーシートの準備をすること」「就職活動時の筆記試験・適性検査の準備をすること」「就職活動時の面接の準備をすること」である。社会人との交流・対話の項目は「社会人と働くことについて話すこと」「異なる世代の人と積極的にコミュニケーションをとること」である。

主体的意思決定: 自身の進路意思決定に対する主体性を測定する 3 項目について 5 件法で尋ねた。項目は「自分の進路は主体的に決定している」「自分の進路は自分で責任をもっている」「自分の将来について自分なりの見通しを立てている」である。

就業レディネス: 渡辺ら(2020)の就業レディネス尺度を用いて、現在の状態について 5 件法で尋ねた。下位尺度は「社会人としての自覚」「自己理解の促進」「就業移行への自己効力感」の全 16 項目である ($\alpha = 0.88, 0.84, 0.85$)。

3. 結果

図 1 の仮説モデルについて、共分散構造分析によるモデルのあてはまりを確認した。モデル全体の適合度は $GFI=0.929$ 、 $CFI=0.938$ 、 $RMSEA=0.059$ であった(図 2)。 $RMSEA$ が 0.05 を超えているが、0.05～0.1 の間におさまるグレーゾーンであるため統計的なあてはまりは悪くないとした。またモデルの潜在変数間のパスは、社会人との交流・対話から主体的意思決定につながる破線のパス以外は全て有意な結果となった。

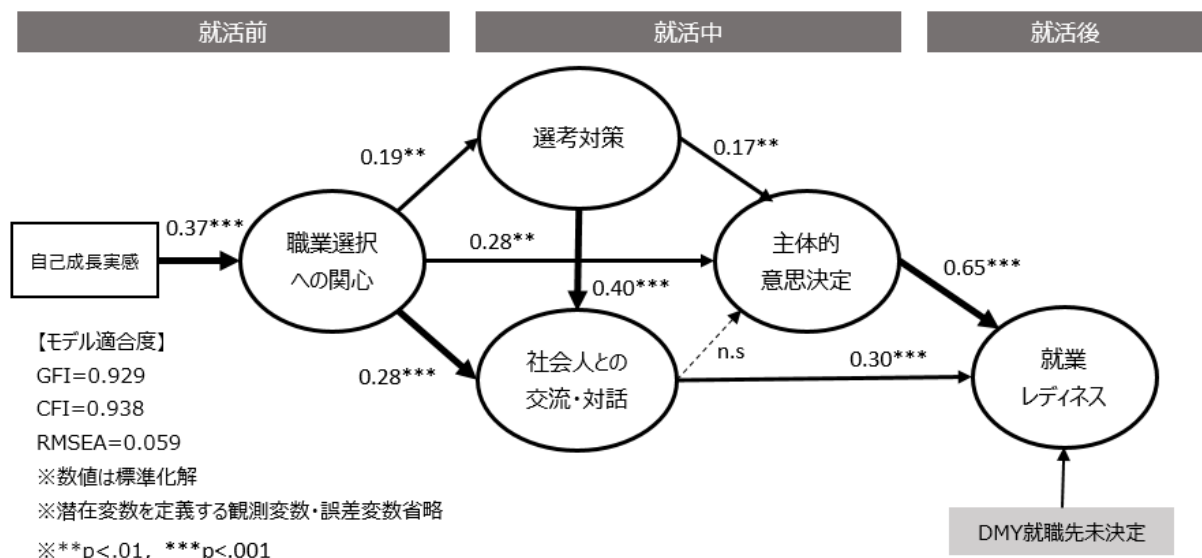


図 2

つぎに、一般就職群と専門就職群とで多母集団同時分析を行った(図 3)。モデル全体の適合度は $GFI=0.901$ 、 $CFI=0.932$ 、 $RMSEA=0.043$ となり、図 2 に示したモデルよりも適合度が向上していたためこちらのモデルを採択した。図 3 の上の一般就職群のパスは基本モデルと同じ箇所が有意となる結果になった。一方、専

門就職群では一般就職群と大きく結果が異なっており、選考対策や社会人との交流・対話を経由する職業レディネスへのパスは有意にならなかった。つまり専門就職群において就業レディネスに影響を及ぼすのは、自己成長実感、職業選択への関心、主体的意思決定を経由するパスのみであることがわかった。更に有意になったパス係数で両群に差があるかを検定したところ、自己成長実感と職業選択への関心のパス係数について 5%水準で有意な差が見られ、一般就職群よりも専門就職群のほうが、自己成長実感が職業選択への関心に与える影響が強いことがわかった(一般:0.31/専門:0.56)。

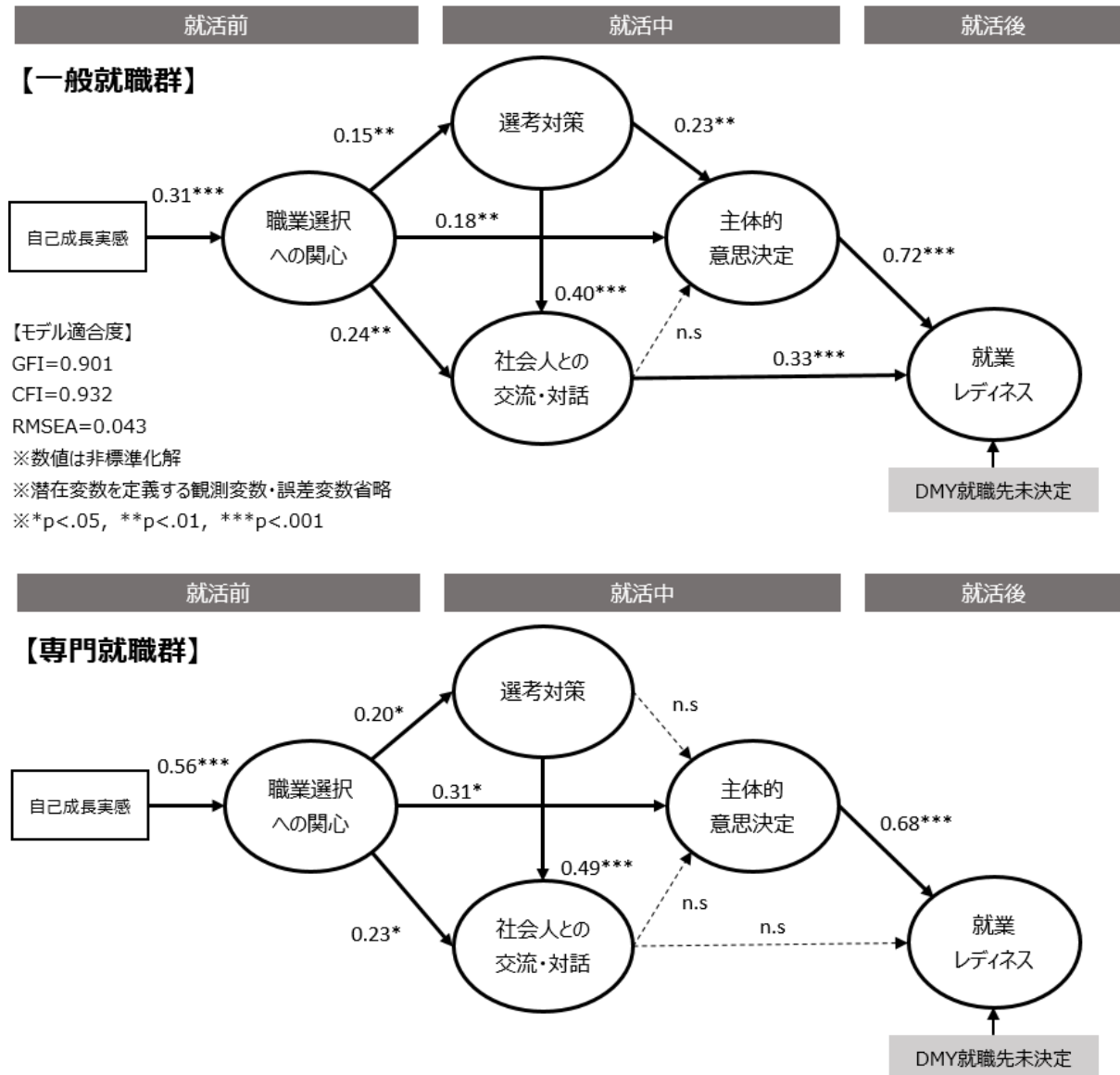


図3(上が一般就職群、下が専門就職群)

4. 考察

本研究により、就業レディネス向上における先行要因は、一般就職群と専門就職群とで異なることがわかった。自己成長実感が職業選択への関心の高さに影響する点は両群で共通しているが、その影響は一般就職群よりも専門就職群のほうが強い。専門就職の場合、資格に関する内容など職業選択につながる専門的な学びを1~2年次に経験しているが、自己成長実感には各学科での学びを通じた成長も含まれるため、職業選択への関心に紐づきやすかったと考えられる。

つぎに職業選択への関心以降から就業レディネスに至るパスについて触れたい。一般就職群では以下の3つのルートが確認された。【ルートA】職業選択への関心→選考対策→主体的意思決定→就業レディネス、【ルートB】職業選択への関心→主体的意思決定→就業レディネス、【ルートC】職業選択への関心→

社会人との交流・対話→就業レディネスである。一方、専門就職群では、ルート B のみが確認された。これは、就職活動が本格化する前の 3 年生の 4 月時点での学生の状態が異なることが影響していると考えられる。この時期、一般就職群は志望業界や職種・働き方が定まっているケースは少なく、選考対策の中で自己分析や仕事会社研究を行い、自己の特徴を理解し志望先・理由を固めていくことが多いと想定される。この行為を通じて主体性が高まり、就業レディネス向上につながったのがルート A であると考えられる。また職業選択への関心は自身の職業選択への取り組みを主体的にする効果もあり、これがルート B になったのであろう。さらに、社会人との交流・対話は、働くイメージの醸成や社会理解の側面が大きく、自身の意思決定を左右するような理由づけにはならなかったことから、ルート C の結果になったと思われる。一方、専門就職群の学生は、就職活動が本格化する前の段階で、働くことや仕事のイメージが具体的になっているケースが多く、相対的に選考対策や社会人との交流・対話が及ぼす影響が小さくなり、ルート B のみ残ったと考えられる。

今回得られた結果から、就業レディネスの向上を目標とした大学でのキャリア教育について考察したい。まず、一般就職群と専門就職群のように、就職活動前に就職先が絞られているかどうか、専門的な学びが必要かで支援の力点を変えたほうがより効果的な設計が行えると推察される。一般就職群では、就職活動の選考対策を通じて本人なりの軸を固めて主体性を引き出すことと、社会人との交流や対話の機会を設計することが重要である。更に社会人との交流・対話が、主体的意思決定には影響せず、就業レディネスに直接影響していることから、社会人には働くイメージの醸成につながるような、「どのような仕事・働き方をしているか」を中心に話してもらうことが効果的であり、社会人の今後の将来設計などはあまり参考にならない可能性がある。次に専門就職群についてだが、専門就職群は資格取得など専門領域の学びが就職に影響するため、1~2 年次の学びを支援するとともに、成長実感を得る機会を意図的につくり出すことが特に重要と考えられる。

1~2 年次の自己成長実感を促進することは、一般・専門就職群に限らず望ましいことであるが、自己成長実感を高める方法について考察したい。自己成長実感を得ている学生の特徴を調べるため、Time1 で取得したアセスメントツール「PROG」と自己成長実感との関係を確認した。これは河合塾と株式会社リアセックが共同開発したテストであり、コンピテンシーを測定している。コンピテンシーは 3 つの基礎力を、各 3 尺度で測定しており、『対課題基礎力(課題発見力・計画立案力・実践力)』『対人基礎力(親和力・協働力・統率力)』『對自己基礎力(感情制御力・自信創出力・行動持続力)』の全 9 尺度から構成されている。この 9 尺度と自己成長実感との相関を確認したところ、『對自己基礎力』の感情制御力・自信創出力・行動持続力と、『対課題基礎力』の課題発見力とのそれぞれに、自己成長実感との正の相関が確認された(相関係数は順に 0.16**、0.17**、0.17**、0.11*)。これらの尺度はセルフコントロールに関わる要素と考えられ、自身の目標に対し学生自身が PDCA を回してきた結果、自己成長実感につながったと推察される。

自己成長と言っても、当然ながら各自が伸ばしたい力は多様であり、伸ばし方も多様である。このような状況で大学が支援できることは、学修成果の可視化・フィードバックと、多様な成長機会の提供であると考え(学修成果の可視化と活用事例, リアセック)。A 大学では、学生支援に係る仕組みの中で、成長診断テストや学生の自己成長を記録できる仕組みを用意し、さらにサークルなどの課外活動、企業連携プロジェクトやボランティアなどの学外活動も、成長実感と自己効力感を高めるために有効な要素として学生支援のくくりの中で支援している。さらに学修ループリックでは、学生自身が振り返りをするとともに、教職員が一人ひとりにフィードバックを行っている。この枠組みは一例ではあるが、学生が自身の成長について考え行動し、PDCA を回していくことを念頭に支援を行うことが、自己成長や自己効力感の醸成、さらによりよい就職活動や社会人生活に繋がっていくと考えられる。

最後に本研究の限界について触れたい。A 大学では学科に特色があったことと、学科単位でのキャリア支援を想定し、学科情報から一般就職群と専門就職群とで分類したが、一般就職群であったとしても、3 年次から既に将来設計が具体的な学生、専門性の高い仕事を強く志望している学生など例外の存在を除外できていない。これは大学の IR と連携することによって、別の区分を導入し、精緻な分析及び支援が行えるか検討する必要があるであろう。また入社後の適応を意識したキャリア支援を目指すのであれば、やはり入社後のデータを取得して縦断研究を行う必要があるため、今後の課題としたい。

<参考文献>

- 浦上 昌則(1995b) 女子短期大学生の進路選択に対する自己効力と職業不決断—Taylor & Betz (1983)の追試的検討— 進路指導研究 16 巻, pp.40-45.
- 学修成果の可視化と活用事例 vol.5 実践女子大学(2022) 株式会社リアセック.
<https://www.riasec.co.jp/hiroba/archives/22407>
- 川崎 友嗣(2005) 変わる私立大学・「就職支援」から「キャリア形成支援」へ. IDE(現代の高等教育).Vol467, pp.45-49.
- 下村 英雄・堀 洋元(1994) 大学生の職業選択における情報収集行動の検討 筑波大学心理学研究, 16, pp.209-220.
- 中原 淳・溝上 慎一(2014) 活躍する組織人の探求:大学から企業へのトランジション 東京大学出版会
- 舂田 博之(2015) 充実した就職活動が入社後の適応や定着におよぼす影響 -就業レディネスの重要性-. 就職みらい研究所 調査研究レポート. https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2015/07/readiness_ronbun201507.pdf
- 舂田 博之(2016) キャリア発達の視点から見た就業レディネス形成に影響を与える要因. 就職みらい研究所 調査研究レポート.
- 松岡 剛広・渡辺 かおり・仁田 光彦・舂田 博之(2021) School to Work Transition の促進に関する研究 2-就業レディネス醸成の先行要因について. 人材育成学会第 19 回年次大会発表論文集.
- 溝上 慎一(2014) 学校から仕事へのトランジションとは. 溝上 慎一・松下 佳代(編) 高校・大学から仕事へのトランジション:変容する能力・アイデンティティと能力. ナカニシヤ出版
- 望月 由起(2016) 第 2 回 卒業生のキャリア意識と大学時代の成長実感 —大学における「キャリア教育」推進の今後のあり方. ベネッセ教育総合研究所 教育フォーカス
- 山内 乾史(2008) 教育から職業へのトランジション—若者の就労と進路職業選択の教育社会学 東信堂
- 渡辺 かおり・飯塚 彩(2016) 就業レディネスを高めるための企業側フォローに関する考察-内定保有者を対象とした調査から. 人材育成学会第 14 回年次大会発表論文集, pp.61-66.
- 渡辺 かおり・松岡 剛広・仁田 光彦・舂田 博之(2020) School to Work Transition の促進に関する縦断研究1-就業レディネス尺度の開発と入社後の適応との関係について. 人材育成学会第 18 回年次大会発表論文集.