

# 就活支援におけるコーチングの効果

—学生の就活満足度や入社後不安に及ぼす効果の検証—

○今城志保 (リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所)

キーワード：就職活動支援、コーチング、就活満足度、入社後不安

新規学卒採用は、企業にとってはもちろん、就職活動（就活）を行う学生や社会にも大きなインパクトを持つ。ただしその仕組みは必ずしもうまく機能しているとは言えず、入社後の早期離職や、就活が学生にとって過大なストレスとなる場合があるなど、さまざまな問題を抱えている。そこで近年、学生の就活を支援する目的で、個別相談やコーチングに力を入れる大学が出てきている（日本生産性本部, 2011）。ところがこれが効果的か、またどのように効果的であるのかについて検討した研究はあまりない。そこで本研究では、ある私立大学で行われた就活支援のコーチングにおいて、コーチング開始時と就活終了時に学生とコーチから得たデータを元に、効果検証を行う。

コーチングはもともとスポーツにおける用語であったが、近年組織やビジネスの場面で、一対一での育成や問題解決支援を指す言葉として用いられるようになってきた。それに伴って、結果を出すことよりも、育成の観点が強調されるようになってきている（Feldman & Lankau, 2005）。就活支援におけるコーチングの目的も「学生が希望する企業の内定を獲得すること」と「就職活動を通じて社会人基礎力を身につけること」の2つが考えられる。前者のほうは、就活支援の主たる目的であるが、後者の目的も、大学が行う就活支援であり、入社後の適応もスコープに入れるならば、重要なものになる。中教審の答申(2011)ではキャリア教育の目的は「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す」こととしている。本研究では、コーチングが両方の目的に対し、どのような効果があったかを探索的に検討する。

コーチングの効果として、次のような予測が立てられる。社会人基礎力は社会人として活躍するためのベースとなる力であるが（経済産業省, 2016）、就活に際しても積極的な活動を促進する力であると考えられる。一方、社会人基礎力が就活スタート時にさほど高くなかった学生でも、コーチングの活用によって積極的な就活を行うようになることで、就活に関連した一部の社会人基礎力が高まる。これにより学生は望む会社からの内定を獲得し、就活への満足感を高めるだろう。また、企業におけるコーチングの効果として、効力感の向上が報告されていることから（Evers, Brouwers & Tomic, 2006）、自ら積極的な活動を行うことで学生の効力感が高まると予想される。この効力感の高まりと就活能力の向上は、就活への満足

感に加えて、入社後への不安感を低減させる効果が期待される。

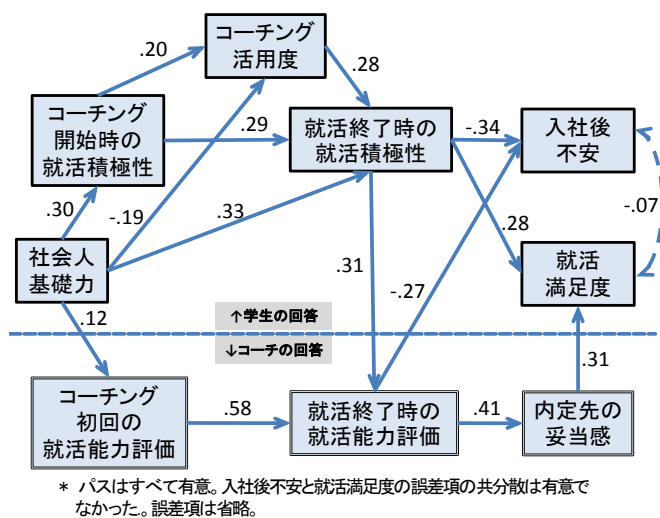
本研究では、探索的に上記の予測を反映したモデルを作成し、共分散構造分析を用いて当てはまりを見る（仮説は図1）。

**方法** 関東圏の私立大学 A において、2015 年 1 月の就活支援コーチング開始時、就活終了時、そしてその間のコーチングセッション時に、質問紙調査を実施。学生 118 名（男 42 名、女 76 名）とその学生のコーチ 10 名（男 4 名、女 6 名）の回答結果を用いた。変数は、学生からの回答で、ジェネリックスキル（社会人基礎力）を測定する PROG（リアセック・河合塾 2012）、就活開始時と終了時の 2 時点での就活行動の積極性（9 項目、 $\alpha = .86$ ）、コーチング活用度（単項目 5 件法）、就活満足度（単項目 5 件法）、入社後不安（4 項目、 $\alpha = .85$ ）。コーチからの回答でコーチング開始時と就活終了時の就活能力評価（5 項目、 $\alpha = .83$ ）、内定先の妥当感（単項目 5 件法）。

**結果と考察** 一部想定したパスが有意でなかったため、それらを削除した結果得られたモデルが、図 2 のとおりである。（ $\chi^2 = 28.86, p = .11; CFI = .96, RMSEA = .03$ ）。

おおむね予測どおりの結果となったが、就活能力の向上が就活満足度を直接上げる効果は得られなかった（仮説 5 は一部支持されず）。一方で、入社後不安は、能力の高まりからの直接の影響があった。就活満足度と入社後不安の間には、有意だが中程度の相関しかなく（ $r = -.27, p < .05$ ）、異なる反応である。社会人になってからの適応に、これらの変数がどのように影響を及ぼすかは、何をコーチングの目標とするかに関わってくるため、今後の重要な検討課題のひとつである。加えて、就活開始前の社会人基礎力が高い学生は、コーチングを活用する程度が低くなる傾向が見られた。コーチングの特徴は一人ひとりの学生の状況に合わせた支援を行うことであり、十分に社会人基礎力が高い学生にとっては、支援の必要性は低いと考えられる。学生の社会人基礎力に応じた支援の意味や効果についても今後検討を行う必要がある。

1. 社会人基礎力の高い学生は、社会人基礎力の低い学生に比べるとコーチング開始時から積極的に就活に取り組む
2. コーチングの活用により、学生の就活の積極性は向上する
3. 積極的な就活を行うことで、就活に関連した能力は高まる
4. 就活能力の高まりは、妥当な企業からの内定獲得へとつながり、それが学生の就活満足度を上げる
5. 学生の就活満足度は、就活への自身の積極的な取り組みと、それを通じた能力向上の両方から、直接正の影響を受ける
6. 学生の入社後不安は、就活への自身の積極的な取り組みと、それを通じた能力向上の両方から、直接負の影響を受ける



\* パスはすべて有意。入社後不安と就活満足度の誤差項の共分散は無意味でなかった。誤差項は省略。

図1 モデル作成における仮説

図2 コーチング効果に関する最終モデル