

# 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-

松岡剛広 ・ 渡辺かおり ・ 仁田光彦 ・ 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 測定技術研究所)

### <概要>

学生から社会人へのトランジション (School to Work Transition :以下 SWT)の促進概念として、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(舛田,2015)があるが、渡辺・松岡・仁田・舛田(2020)の研究では学生を対象にした尺度開発により、構成概念の見直しが行われた。一方、就業レディネスの先行要因については学生を対象にした研究はなく、舛田(2016)で行った社会人へのインタビューでの振り返り調査から、就業レディネスの醸成と進路選択に対する主体的な意思決定の関係について指摘するに留まっている。SWT 研究でのポイントとなる縦断研究に取り組むにあたり、就業レディネスが醸成される個人内のプロセスについて明らかにしていく必要がある。これらを踏まえて本研究で、学生を対象にした調査から就業レディネスを高める要因について時系列に並べて関係性の確認を行ったところ、職業選択への関心及び自己効力感、並びに主体的な意思決定と内定先理解が就業レディネスに影響を及ぼしていることがわかった。

<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

新規学卒就職者(以下、新規学卒者)の定着や早期離職が社会課題となって久しい。入社後における新規学卒者の円滑な組織への適応は、キャリア発達上重要な課題として位置付けられている(Super,1957)。若年層の入社後の定着の問題を、学生から社会人へのトランジションという枠組みで捉え直すと、「大学と仕事との接続・移行」を扱う研究、つまり 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)と呼ぶことができる(山内,2008)。SWT に関する研究は昨今注目が集まりつつあり、大学での経験と企業における組織行動との関連性についての進取的な研究が重ねられているものの、「所属する社会階層/進学した大学と就職・就業機会」などのいわゆる「地位・属性データ」の関連性を問うものが多く、企業に参入する個人が教育機関(特に大学)に所属していた時代の個人の意識や行動が、組織に参入したあとのキャリアや組織行動にいかなる影響を与えているのかを調べた研究は少ない(中原,2014)。また、学生にとって企業社会からの評価にさらされる初めての経験である就職活動は SWT 研究においても重要なイベントであるが、就職活動の経験が入社後の心理や行動にどのように影響するかは、未だ明らかにされていない点が多い(高橋,2018)。これらを明らかにすることは、学生にとってのよりよい就職活動だけではなく、大学のキャリア教育や企業の学生に対するコミュニケーションのあり方を問う機会にもなり、社会的に意義のある研究であると考えられる。

個人のスムーズな入社後の適応のためには、入社予定企業についての理解を深め、入社前に働く心構えをしておくことも重要である。特に、就職活動を開始してから内々定を取得するまでの期間が短いほど企業理解が不十分となり、入社前に十分な心構えができない可能性が考えられる。では入社前までにどのような心構えができていてよいのか。就業移行期間における理想的な心の状態を置くことは学生のよりよい就職活動を考える上では肝要であろう。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おり(舛田,2015)、学生向けの就業レディネス尺度も開発されている(渡辺ら,2020)。そして、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、働く個人の内的状態を捉えることの重要性が増している。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、入社前後をつなぐうえで今後必要となるであろう。

一方、就業レディネスがどのように高まるのかについての研究は少なく、学生を対象にした研究で内定先への理解の深さが就業レディネスを高めることが指摘されているが(渡辺ら,2016)、就職活動全体を通じた因果関係については未だ検証されていない。就業レディネスと関連する概念については、社会人を対象にし

た舛田(2016)のインタビュー調査において、主体的な意思決定と就業レディネスとの関連が指摘されているものの、整理されていないことが多い。

そこで本研究では、就職活動という進路選択過程に着目し、就職活動前から就職活動後の各段階において、就業レディネスを高める要因を整理し、その構造を確認する。

### <関連研究>

ここで就業レディネスと関連する概念について整理したい。就業レディネスは、入社前の社会人としての自覚や覚悟を示す概念であり、入社後の新人時代の適応、さらには入社 3~6 年後の適応にも関連があることが確認されている(舛田,2015)。

就業レディネスを直接的・間接的に高めると考えられる概念の関係性を明らかにしていくために、入社直前の就業レディネスを結果と置き、就職活動前・就職活動時・就職活動後(内定期)の3つの段階に分けて構造の整理を行った。

まず、日本の就職活動前の段階で重要とされる概念として、職業レディネス(若林・後藤・鹿内,1983;下村・堀,1994)をあげたい。職業レディネスは就職を控えた学生が、職業につ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おり、さらに職業選択への関心の高さは自己効力感に関連があると指摘されている(Betz&Hackett,1981)。なお、職業選択への意識や関心については、就職活動における起点となりうるものだと考え、本研究では就業前の概念として扱うこととする。

次に、就職活動時の段階で重要な概念として、進路選択に対する自己効力感(浦上,1995a)と主体的な意思決定をあげたい。進路選択に対する自己効力感とは進路を選択・決定する過程で必要な行動に対する遂行可能感を表す概念で、職業選択に向かう態度(Luzzo,1993)や自己と職業の理解・統合及び就職活動の計画・実行(浦上,1996)、就職の内定率(浦上,1994)につながることが確認されている。また、舛田(2016)は進路選択に対する主体的な意思決定が就業レディネスに影響すると指摘している。過去の研究では進路選択に対する自己効力感と職業不決断の関係も示されており(浦上,1995b)、裏返せば、進路選択に対する自己効力感は、主体的な意思決定に影響すると考えられる。

最後に就職活動後の段階だが、内定先についての理解(以下、内定先理解)が就業レディネスに影響することは既に確認されているので(渡辺ら,2016)、内定先理解の概念を用いたい。時系列で整理をすると主体的な意思決定をしたのち、企業の理解を深める順番となるため、主体的な意思決定の後に内定先理解を媒介し、就業レディネスに影響を与えることを想定する。

### <本研究の狙いと仮説>

以上のように、就職活動前・中・後の状態は時系列に沿って就業レディネスに影響を及ぼすと考えられるため、関連概念を踏まえて図1のような仮説モデルをおいた。なお、職業レディネスは職業選択への関心を目標や取り組みの程度、非重視度などの観点から複合的に捉えたものであるが、本研究では職業選択への関心という概念が特に重要であると考え、職業レディネス尺度から「職業選択への関心」を直接的に表していると考えられる項目をピックアップして使用する。

仮説モデルの各変数との関係は直接的なパス(因果関係)で表されるものもあれば、各段階の状況を経由して就業レディネスに及ぼすパスもあるだろう。直線的な時系列のパスとしては、「職業選択への関心→進路選択に対する自己効力感→主体的な意思決定→内定先理解→就業レディネス」となると考えた。なお、職業選択への関心が自己効力感と関連がある(Betz&Hackett,1981)と先ほど述べたが、本研究では就職活動を対象とした研究となっているため、自己効力感を、場面を限定した進路選択に対する自己効力感と置くこととする。これ以外に、「職業選択への関心→主体的な意思決定(図1の①)」、「進路選択に対する自己効力感→内定先理解(図1の②)」、「主体的な意思決定→就業レディネス(図1の③)」のパスも本研究では仮定する。

まず、職業選択への関心については自己効力感を経由して主体的な意思決定につながるという仮説をおいているが、職業選択への関心の高さは就職活動に対する意欲に関係し、主体的な意思決定に影響を与えていることが想定される(パス①)。

次に、内定先理解に対して、就職先という進路を主体的に意思決定することが影響を与えるのは自然なことと考えられるが、一方で進路選択に対する自己効力感の影響も無視できない。進路選択の自己効力感の

高さは進路選択行動の活発さを表していると言われており(浦上,1995a)、自己と職業の理解・統合及び就職活動の計画・実行につながる事が指摘されている(浦上,1996)。これらは内定先企業の情報収集への姿勢とも関連し、内定先理解を高めると考えられる(パス②)。

主体的な意思決定と就業レディネスとの関係は舛田(2016)が指摘しているが、渡辺ら(2016)が指摘している就業レディネスに影響を及ぼす内定先理解の存在を踏まえて関係性を捉える必要がある。内定先理解は主体的な意思決定よりも時系列では後になり、より就業レディネスに近い要素となるため、就業レディネスに及ぼす影響は大きいと想定される。一方で主体的な意思決定から就業レディネスへの直接的なパスの存在も検討したい(パス③)。内定先理解を深めたうえで入社することが理想だが、一方で「働いてみないとわからないこともある」と、その企業に入社してから頑張ろうと腹決めをすることで覚悟感をもつというケースもあるだろう。主体的な意思決定が内定先理解を経由して就業レディネスを高めることがメインのパスと置きながら、主体的な意思決定の就業レディネスへの直接的な影響も一つの可能性として検討をしたい。

まとめると、就職活動前の職業選択への関心を始まりとして、進路選択に対する自己効力感の高さ、主体的な企業への入社意思決定、内定先理解が、結果的に就業レディネスを高めるという因果関係をメインとし(図1の太野線)、さらに①～③のパスも存在するとした仮説モデルを設定した。これらの先行要因と就業レディネスの因果関係に関する仮説モデルについて共分散構造分析によってモデルの当てはまりを検証する。

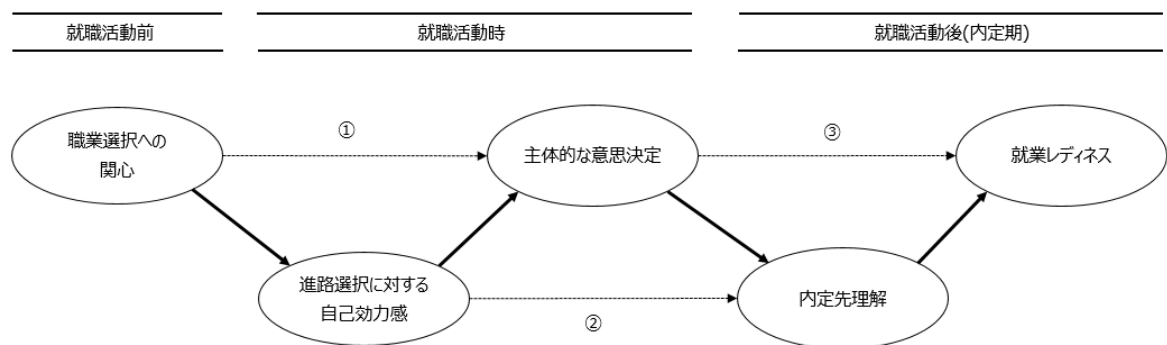


図 1

## 2. 方法

### <分析対象者>

就職間近の大学 4 年生・大学院 2 年生を対象にインターネットにて調査を実施した。この時、就職活動を含む過去の経験や当時の意識については、振り返りの形で回答させた。実施期間は 2020 年 2 月 21 日～2020 年 2 月 27 日。大学 4 年生または大学院 2 年生で内定保有者 529 名(2020 年 4 月から、正社員として内定先企業に勤務することが決まっている人)である。

### <分析に用いた変数>

**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として「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かなりやる気がある」「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」という 3 項目を抜粋し、過去形にした上で、「就職活動を始める前」の状態について 5 件法で尋ねた。

**進路選択に対する自己効力感:** 進路選択に対する自己効力を測定する浦上(1995a)の 30 項目を過去形にした上で、「就職活動を始める前」の状態について「全く自信がなかった」「あまり自信がなかった」「少しは自信があった」「非常に自信があった」の 4 件法で尋ねた。なお、就職活動を始める前の段階として聞いているが、項目内容として「自分が従事したい職業(職種)の仕事内容を知ること」「人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること」といったような就職活動時に明らかになってくる可能性のある内容も入っており、職業選択への関心の後にくる概念として考え、今回のモデルにおいては就職活動時の内容として定義する。

**主体的な意思決定：**自身の進路意思決定に対する主体性を測定する項目として「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」という3項目について5件法で尋ねた。なお、今回の調査は入社先の企業が確定している時期に行っており、内定先についての項目もあわせて尋ねているため、主体的な意思決定は入社予定の企業への意思決定について尋ねているものとして扱う。

**内定先理解：**渡辺ら(2016)で用いた「会社理解」「仕事理解」「やりがい理解」の3要素について、現在の状態について5件法で尋ねた。

**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( $\alpha=0.86, 0.87, 0.83$ )。

### 3. 結果

図1で設定した仮説モデルについて、共分散構造分析によるモデルへのあてはまりを確認した。モデル全体の適合度はRMSEA=0.052と統計的なあてはまりは悪くなく、仮説モデルは支持されたといえる。またモデルの潜在変数間のパスは全て有意な結果となった。

次にモデルの潜在変数間の関係に着目する。仮説モデルでは職業選択への関心を始まりとして、進路選択に対する自己効力感の高さ、主体的な企業への入社意思決定、内定先理解が、就業レディネスを高めるW型のモデルを想定していたが、結果的に職業選択への関心を始まりとして進路選択に対する自己効力感の高さ、内定先理解が就業レディネスを高めるU型のモデルがメインのパスとなった。

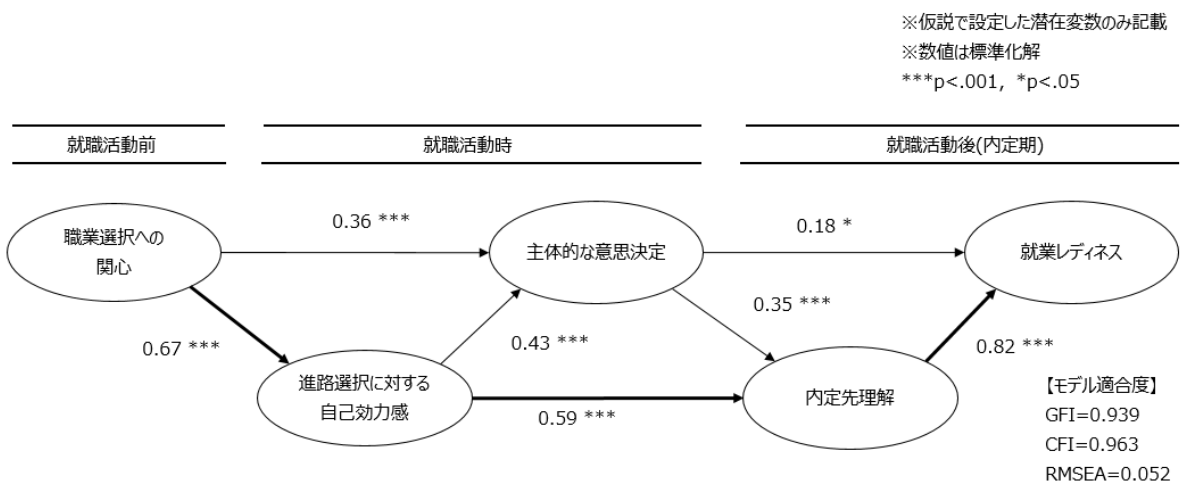


図2

### 4. 考察

上述の通り、就職活動前・中・後に段階を分け、それぞれの段階における変数において、就業レディネスの先行要因を整理・検証した結果、就職活動前から就業レディネスにつながる因果モデルを確認することができた。本研究は入社直前である大学4年生及び大学院2年生の2月に調査を実施し、就職活動の前の職業選択への関心や自己効力感については振り返り調査という形になっているが、今後縦断研究を行う上でベースとなるモデルを検証できたことは一定の価値があるだろう。

では、就業レディネスを高める仮説として想定していたW型のモデルではなくU型のモデルがメインのパスとなった点について考察したい。

職業選択への関心については進路選択に対する自己効力感と関係があることは先行研究の通りとなった(Betz&Hackett,1981)。さらに職業選択の関心と主体的な意思決定の間に一定の関係性が見られたことも想定通りの結果となった。職業選択への関心が自身とフィットする企業を見つけられるはずだという自信につながる一方で、職業への興味や関心の強さが就職活動への意欲につながり、仮に自信がもてなかったとしても

自分自身の意思で職業選択を行うことに影響していると考えられる。

進路選択に対する自己効力感については職業不決断(浦上,1994)の裏返しと考えられる主体的意思決定と関係があることが確認されたものの、進路選択に対する自己効力感は、主体的な意思決定よりも内定先理解への影響が大きく、想定とは異なる結果となった。進路選択の自己効力感には「自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと」「自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること」といったように、職業理解についての自己効力についての要素も含まれていることから、実際の自己と職業の理解・統合の積極的行動へとつながり(浦上,1996)、結果的に内定先企業に対する積極的理解のための行動、その先の内定先理解に至ったと解釈できる。なお、自己効力感と内定先理解の関係が強い結果になったが、それと比較すると主体的な意思決定と内定先理解の関係は弱いという結果になった。

また、就業レディネスについては主体的な意思決定、内定先理解とも関係があることが確認できたことは、それぞれ舛田(2016)、渡辺ら(2016)の指摘を支持する結果となった。就業レディネスに対する影響が、主体的な意思決定よりも内定先理解の方が大きいのは、仮説で述べた通り時系列で並べたときの関係性が要因と考えられる。一方で、主体的な意思決定は内定先理解を通じて間接的に就業レディネスを高めていることも示唆されている。自身で進路を決めるからこそ進路先についての理解が深まり、社会人となる覚悟が醸成されていったと考えられる。

以上の分析結果からは、就業レディネスを高めるための先行要因は複数あるが、統合して考えると、職業選択への関心の高さや自信を得ること、主体的な意思決定など「主体性をもって就職活動を行うこと」が、社会人としての働く覚悟感につながると推察する。入社後の定着を促進する就業レディネスを高めるために、本人の立場、大学の立場、企業の立場から考えてみたい。

まず、新規学卒者である本人にとっては、自身の進路決定に向けた主体的な行動として、就職活動中の職業理解だけではなく、就職活動前の自己理解も重要となるだろう。就業レディネスの自己理解の要素でもある「自分がやりたいこと」や「自分に向いていること」を考えるには、就職活動前にもさまざまな経験を自ら積むことが肝要である。就職活動を通して考えることはもちろん、学外での活動などを通して自身を知り、働くイメージを深めていくことも必要である。

大学にとっては、就業前に新規学卒者へ職業選択に対する関心をもたせることはもちろん、他者とのコミュニケーションによって自己を知る機会を提供することも一つの選択肢となるだろう。そうした経験を通して、自己理解の解像度が上がり、進路選択における自己効力感が高まっていくことが想定される。一方で、自己理解だけではなく、新規学卒者自身が働くことを自分事として捉えることも重要である。働くことへの意識をもたせるために、既に働いている人との交流を通じて「そもそも働くとはどういうことか、自分自身が働いたらどうなるのか」ということをイメージする機会を設けることも重要である。例えば現場体験型インターンシップのような、働くことへの実感を伴う経験の場が用意されることを期待したい。

また、企業は入社後を意識した採用活動を行ううえで、新規学卒者の「主体的な意思決定」を引き出し、「内定先理解」を深めるためのコミュニケーションをとることが重要であろう。内定者との関わりにおいて、会社説明や仕事説明だけではなく、仕事にどういった面白さがあるのかを新規学卒者が自身の言葉で語れるようにしていく必要がある。そのためにも内定者がやりがいを感じられるように企業と新規学卒者の接点を一人一人にあわせて作り出していくことが求められるだろう。

最後に本研究の限界について指摘したい。今回は、就職活動前の状態については振り返り調査となっているため、時系列でデータを取得していく追跡調査ではない。今後は、就職前から就職後、そして入社後のトランジションにおける変化を捉えていくために、大学の就職活動前から企業への入社後までの縦断研究が求められる。

## <参考文献>

Betz, N.E., & Hackett, G. (1981) The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, pp.399-410.

浦上 昌則(1994) 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究—「進路選択に対する自己効力」の影響— 青年心理学研究 6巻,pp.40-49.

浦上 昌則(1995a) 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究 名古屋大学教育學部紀要 教

- 育心理学科,42, pp.115-126.
- 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 卷, pp.40-45.
- 浦上 昌則(1996) 女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力,就職活動,自己概念の関連から— 日本教育心理学会 教育心理学研究 44(2),pp.195-203.
- Luzzo, D.A. (1993) Value of career-decision-making attitudes and skills. Journal of Counseling Psychology, 40, pp.194-199.
- Super, D.E. (1957) The psychology of careers. New York: Harper & Row. (日本職業指導学会訳: 1960『職業生活の心理学』誠信書房)
- 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.
- 高橋 南海子(2018) 大学生の就職活動に関する実証的研究の動向と課題. 明星大学明星教育センター研究紀要 第8号 pp.1-15.
- 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
- 舛田 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](https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2015/07/readiness_ronbun201507.pdf)
- 舛田 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.
- 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
- 若林 満・後藤 宗理・鹿内 啓子(1983) 職業レディネスと職業選択の構造—保育系, 看護系, 人文系 女子短大生における自己概念と職業意識との関連 名古屋大学教育學部紀要 教育心理学科, 30, pp.63-98.
- 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・舛田 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.