

School to Work Transition の促進に関する研究 4

—就業レディネスの醸成に関する縦断研究—

渡辺 かおり¹・粟津 俊二²・酒井 陽年³
松本 洋平⁴・松岡 剛広⁵

<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「就業レディネス」が提唱されており、入社後の適応や離職意思と関連が確認されている(舛田, 2015; 渡辺ら, 2020)。一方、これらの入社後の状態との関係は振り返り調査にて行われており、縦断研究での確認が必要とされていた。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・社会人 1 年目の縦断データを用いて、就業レディネスが入社後の適応関連指標に影響するか検証を行った。就職活動前の自己成長実感から始まり就業レディネスを媒介して、入社後の適応・離職意思につながるモデルを構築し、共分散構造分析を行ったところ、モデルの当てはまりも悪くなく、就職活動前・中の状態や行動が、就業レディネスを介して入社後に影響を及ぼすことを示唆する結果となった。

<キーワード> School to Work Transition、就業レディネス、就職活動、縦断研究、入社後適応、離職意思

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、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)。早期離職や転職などが生じている昨今の状況を受け、SWT 研究でも入社後の職場への適応過程まで視野を広げて捉える必要性が指摘されている(中原・溝上, 2014)。学生のキャリア教育を考える大学等の立場から見ると、就職率だけではなく、就職後に職場に適応して働いているかまで捉えて支援を行うことが求められている。

ただし、大学卒業から入社後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のは難しいことを考えると、卒業後の適応状態を結果変数とした支援・調査の設計は困難となる。研究の文脈でも、就職活動の影響を入社後にまで範囲を広げ実証的に検討した研究は少ない(高橋, 2018)。

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; 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となるであろう。

一方で、これらの調査はいずれも入社後の社会人を対象とした振り返り調査となっており、就業レディネスと入社後の適応の関係性について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、就職活動前の大学 3 年次・就職活動後の大学 4 年次・社会人 1 年目の 3 時点でのデータを取得する縦断研究を行った。

就業レディネスの先行要因に関する研究は企業側・学生側から見た研究がある。企業側の視点の研究として、渡辺・飯塚(2016)の研究があり、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。学生側の視点の研究

¹ 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, kaori_watanabe@recruit-ms.co.jp

² 粟津俊二, 実践女子大学 (共同研究者); ³ 酒井陽年, 株式会社リアセック (共同研究者)

⁴ 松本 洋平・⁵ 松岡 剛広, 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ (共同研究者)

*本研究は実践女子大学 (谷内 篤博・内田 雄介・近江谷 洋太・水野 嘉文) との成果である

究は2件あるが(松岡・渡辺・仁田・舛田, 2021)、そのうちの本研究と同じA大学で行った渡辺・栗津・酒井・松岡・舛田(2022)の縦断研究を特に参考にしたい。

渡辺ら(2022)では、就職活動前の大学3年次4~7月(Time1)と就職活動後の4年次12~2月(Time2)の2時点でデータを取得し、就業レディネスの先行要因に関する縦断研究を行った。Time2では就職活動中の要因を振り返りの形で回答させ、就職活動前・就職活動中・就職活動後の段階に分けたモデルを検証した。就職活動前の要因として学生生活全般に対する自己成長実感と、職業選択への関心の高さをおいた。また、就職活動中の要因として、選考対策、社会人との交流・対話、主体的意思決定をおき、最後に就職活動後の就業レディネスを結果指標としてモデルを構築した。共分散構造分析によるモデル全体の適合度はGFI=0.929、CFI=0.938、RMSEA=0.059であり、統計的なあてはまりは悪くなかった。

そこで本研究では渡辺ら(2022)の先行要因を踏襲した上で、入社後の指標を追加したモデルを構築し、就業レディネスの入社後への影響を確認する。

<本研究の狙いと仮説>

就業レディネスの先行要因、就業レディネス、入社後への適応への影響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、就職活動後に就業レディネスを、最後に入社後社会人1年目の適応と離職意思を置いたモデルである。

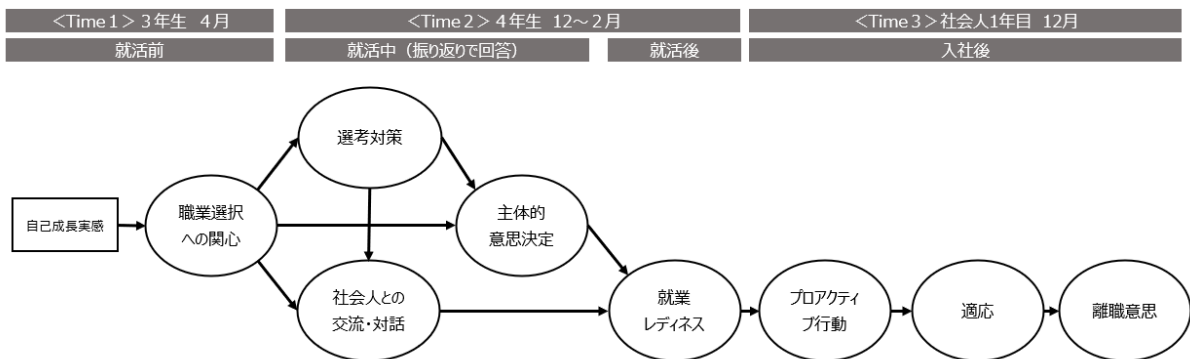


図1

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3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、Time3が2023年1月~3月である。最終的に、Time2時点で内定を保有しており、かつTime1~3の時点のデータが取得できた222名を分析対象とした。

<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。

プロアクティブ行動(社会人): 組織社会化を促進する本人の主體的な役割形成行動(プロアクティブ行動)について、Ashford & Black(1996)を参考に開発された藤澤(2019)の6項目を用いた。

現在の適応(社会人): 会社・職場・仕事適応の状況について3項目5件法で尋ねた。

離職意思(社会人): 「機会があれば他の会社に転職したい」「今の会社を辞めたいと思うときがある」の2項目について5件法で尋ねた。

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CFI=0.937、RMSEA=0.05であり(図2)、あてはまりは悪くないと解釈した。またモデルの潜在変数間のパスは、職業選択への関心から選考対策につながるパスは2022年の先行研究では有意であったが、今回は異なる結果となった。ただし、このパス以外は全て有意な結果となっており仮説モデルは概ね支持されたといえるだろう。

今回投入した入社後の変数との関連をみると、就業レディネスはプロアクティブ行動を介した初期適応の向上、その先の離職意思の低下に影響していた。入社前に働くことへの心の構えができていると、入社後も積極的に周囲とコミュニケーションをとり、それが会社・仕事・職場への適応を促進し、離職意思の低下につながると思われる。就業レディネスがプロアクティブ行動を介して適応や離職意思と関係していることは、舛田(2015)や渡辺ら(2020)で確認されているが、その時は振り返り調査の形式であった。今回縦断データでその影響が追認されたことから、就業レディネスと、プロアクティブ行動を介した入社後の適応や離職意思との関係は一般性をもっていると言えるであろう。

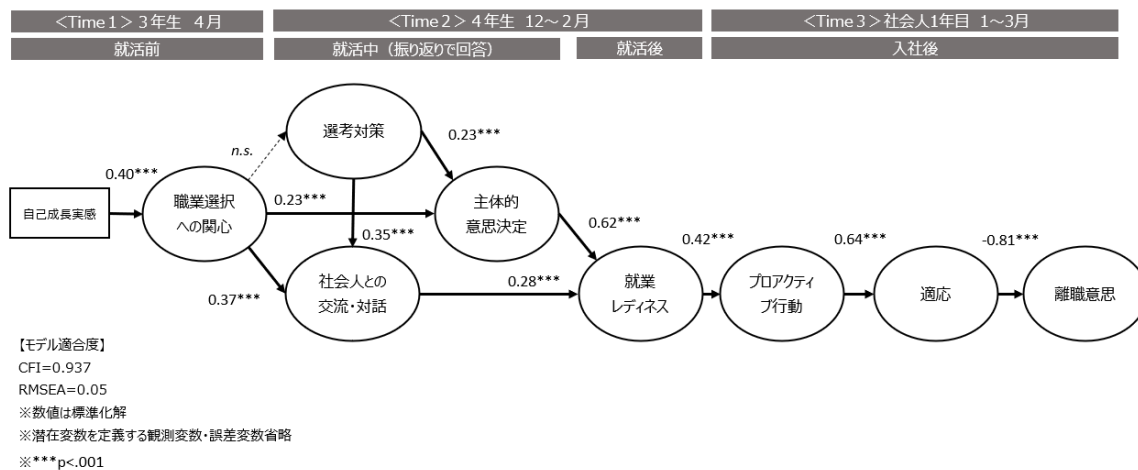


図2

4. 考察

本研究により、就業レディネスは入社後の適応や離職意思に影響を及ぼすことが縦断データでも示された。違う視点で捉えれば、就職活動前の学生生活を通じた自己成長実感や、選考対策・社会人との交流対話といったキャリア教育上の取り組みは、就業レディネスという変数を介して、間接的に入社後の定着に影響を及ぼすといえる。このような就職活動での心的状態や行動が入社後に及ぼす影響について調べた研究は少なく貴重な成果となるだろう。竹内(2012)では自己の興味や価値観などの自己理解に基づく自己キャリア探索行動(項目例:「ひとりの人間として自分がどういう人間なのかをじっくりと考えた」と)、企業研究や業界研究、職務・職業理解に基づく環境キャリア探索行動(項目例:「特定の仕事や会社の情報を入手した」)が、入社直後のP-VFit(個人-職業フィット)と関係があることを確認しているが、本研究では選考対策や社会人との交流・対話も入社後の適応に影響するという新たな知見が得られた。

次に先行要因の中で、2022年で有意だった職業選択への関心から選考対策につながるパスが、今回有意ではなくなっていた点にふれたい。2022年のパスの標準化解は0.19(p<.01, N=466)であったが、いわゆる文系総合職の一般就職群と、栄養士など専門職への就職を想定した専門就職群とにわけて分析したとき

は、一般就職群 0.15 ($p < .01$, $N = 346$)、専門就職群 0.20 ($p < .05$, $N = 120$)であった。今回の分析対象は一般就職群 160 名、専門就職群 62 名と全体的に人数が減少したこと有意ではなくなった可能性がある。

その他の先行要因は前回研究の結果を踏襲するものであり、改めて先行要因の影響を確認することができた。入社後の定着を意識したときに、就職活動前・中・後で重視すべき指標がおけたことは、今後のキャリア教育を考える上で重要な視点になるだろう。まず、就職前だが、大学での学びや生活を通じた自己成長実感が、職業選択への関心に影響すると確認できたのは興味深い。大学1～2年生向けのキャリア教育では社会人の話やキャリア論といった働くことへのイメージ醸成につながるような学びが想像しやすいが、大学生活全般の充実をはかるような機会の提供や、成長度合いの測定やフィードバック、振り返りといった設計など、自己成長を実感させるような取り組みも、学生の職業選択支援につながることを示唆する結果になった。A 大学では、1 年次からのキャリア教育に加え、学修成果や PROG (リアセック) を使ったコンピテンシーの可視化及びフィードバックを行っている。こうした様々な取り組みの中で、成長を感じ自信をもっていく中で、職業選択に前向きに取り組めるようになっていったと考えられる。また、就職活動中の選考対策や社会人との交流・対話といった経験からの学びが主体的意思決定や職業レディネスを促すことから、座学だけではないキャリア教育の設計や対話の機会の創出も重要といえるだろう。これらのキャリア教育での支援は就職活動の後押しになるだけでなく、入社後の学生の定着にも影響しうるため、産学連携で積極的に取り組んでいく必要がある。

本研究の限界について触れる。就業レディネスの先行要因とした「自己成長実感」「選考対策」「社会人との交流・対話」が A 大学特有の現象であり、一般的ではない可能性は否定できない。たとえば、自己成長実感が職業選択への関心の高さに関連するのは、A 大学の学生が感じる成長が、就職活動や働くことを視野に入れた時の成長度合いと捉えられているからであり、別の集団では結果が異なるケースも想定される。別の集団においても同様の傾向が認められるか、追加検証が求められる。

最後に、一連の取り組みで貴重な縦断データを取得できたことについて、改めて A 大学と回答者の多大な協力に感謝したい。今回の結果を礎に、今後はキャリア教育のどのようなコンテンツが就業レディネスを高めることに繋がるのか、個人特性の影響などの研究に取り組むことで効果的なキャリア教育の知見の整理につなげたい。

<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.
- 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.
- 竹内 倫和 (2012) 「新規学卒就職者の組織適応プロセス——職務探索行動研究と組織社会化研究の統合の視点から——」『学習院大学 経済論集』第 49 巻 第 3 号, 143-160.
- 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
- 松岡 剛広・渡辺 かおり・仁田 光彦・舛田 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
- 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——」『名古屋大学教育学部紀要 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.
- 渡辺 かおり・粟津 俊二・酒井 陽年・松岡 剛広・舛田 博之(2022) 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. 人材育成学会第 20 回年次大会発表論文集.