

令和 5 年 6 月 16 日現在

機関番号：32685

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2022

課題番号：17K04465

研究課題名(和文) 就職活動と初期キャリアをつなぐ内定者フォロープログラムの開発と効果の検討

研究課題名(英文) Development of a follow-up program for prospective employees that connects job hunting and early careers, and examination of its effects

研究代表者

高橋 南海子 (TAKAHASHI, Namiko)

明星大学・明星教育センター・教授

研究者番号：70620558

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：内定者への企業のアプローチは一方的な通知が多く、関係維持の働きかけに留まった。内定者は自己内省や将来を考えることにあまり取り組まず、就職活動で対峙した課題からは遠ざかっていた。一方、内定期間の方針やイメージが明確なものほど、自己研鑽や内定先との関わりを積極的に行っており、内定者支援プログラムを検討する上での示唆が得られた。プログラムについては、ワークショップを通じて就職活動の経験を共有し、移行期の心理と行動についての講義、内定期間中の行動計画の策定と共有が行われた。ワークショップの前後では、否定的な感情が減少し、他者の活動を聞くことへの肯定的な評価や内定期間の活動への意欲向上が見られた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

学術的には、欧米における大学から社会への移行研究に対して新卒一括採用システムにおける日本独自の見解を示すことができた。組織参入前の要因が組織参入後に及ぼす影響という研究上の課題に対して実証的な調査により示唆を与えることができた。

社会的意義としては、新規卒者が円滑に組織参入を果たすことに寄与する。その波及効果として、早期離職や職場への不適応者の減少による安定したキャリア形成の実現、その結果としての人的資源の活性化という課題の解決にもつながる社会的意義を持つ。

研究成果の概要(英文)：Companies' approach to university students who have job offers has been one-sided and limited to efforts to maintain relationships. Many of them were not active in self-reflection and thinking about the future. They stayed away from the challenges they faced in job hunting. On the other hand, those who had a clearer image of how to spend their unofficial period were more likely to engage in self-improvement and relationships with prospective employers. Therefore, we held a workshop and shared the experience of job hunting through group work. In addition, a lecture was given on "Psychology and behavior during the transition period from school to society," and an action plan was formulated and shared during the informal job offer period. Most of the participants had decreased negative feelings after the workshop. In addition, they were positive about listening to the activities of others, and their willingness to participate in the activities during the informal period was increased.

研究分野：産業組織心理学

キーワード：学校から社会への移行 就職活動 内定者支援 プログラム開発

## 1. 研究開始当初の背景

早期離職者数の高止まり等、若年就業者の組織適応の変化が社会問題となり、大学における職業生活への移行支援が求められるようになった。各大学においてキャリア教育の導入が急速に進んだが、展開される教育や支援の内容および方法については各大学の方針に委ねられていた。その質の保証や効果の検証が不十分であることが課題であり、実効性のある支援を実施するための基礎的な知見の確保や支援内容に対する検証が必要であった。

研究代表者は大学生の就職活動経験と入社後の組織適応との関連性について一連の研究を行い、大学生は就職活動における経験を通して成長すること、大学から社会への移行を円滑に行い、入社後の組織に適応するには、「就職活動による自己成長感」を喚起することが有効であることを明らかにした。また、「就職活動経験」と「入社後の組織適応」を結びつけるものは、①就職活動における経験を肯定的に意味づけること、②内定期間中に活発な活動を行うこと、であると明らかにし、「入社前（内定期間）の行動」の重要性を示唆した。

しかし、内定期間中の大学生に対するアプローチは、企業からも大学からも極めて少ない。就職活動の影響は薄れ、大学生が就職活動経験の中で学習した知識、認知や行動様式、スキル等は入社後に活かされない。このような状況に対する懸念から、就職活動経験と初期キャリアを繋ぐための内定者支援が必要だと考えるに至った。

## 2. 研究の目的

「就職活動経験を入社後のキャリア形成に活かす為の内定者フォロープログラム（以下内定者フォロープログラム）」を開発、実施し、就職活動を終えた大学生（以下内定者）の入社後のキャリア形成につながる活動を促進する。プログラムの参加者に対する効果測定の結果に基づき、プログラムの修正、再試行を行い、プログラム内容を安定させる。

研究期間内に明らかにする範囲として以下を設定する。

### (1) 内定期間の実態と課題

- (2) 内定者フォロープログラムに必要な要素
- (3) 内定者フォロープログラムの開発（効果的な内容、実施方法の検討）
- (4) 内定者フォロープログラムの受講による影響とプログラムの課題
- (5) 効果測定の結果に基づく修正プログラムの作成

## 3. 研究の方法

就職活動経験と入社初期の組織適応とを結びつけるものとして、内定者フォロープログラムを開発し、実施と効果測定を行う。

具体的には以下の方法で実施する。

- (1) 内定者に対する企業側のフォローやアプローチについて面接、および質問紙調査により実態を把握し、課題を抽出する。
- (2) 内定者の心理と行動について質問紙調査により実態を把握し、課題を抽出する。
- (3) 内定者フォロープログラムを開発する
- (4) 内定者フォロープログラムを試行実施する。
- (5) 受講前後に参加者に面接及び質問紙調査を行い、プログラムの効果を検討する。
- (6) 入社3か月を目途に面接及び質問紙調査を行い、入社の影響について検討する。
- (7) 効果測定結果を反映し、内定者フォロープログラムの修正および再試行を行う。

## 4. 研究成果

### (1) 内定者に対する企業側のアプローチの実態

内定期間中に入社予定の企業から受けた内定者フォローやアプローチについて把握するために、民間企業の採用、教育担当者に対して、現行の内定者アプローチの種類と頻度、企業側の課題意識について面接調査を行った。面接調査の結果に基づき、大学生に対して、企業から受けたフォローやアプローチの内容と頻度、それらに対する評価と効果に関する質問紙調査を行った。フォローやアプローチの種類は、「式典」「懇親・交流」「教育・研修」「イベント参加」「個別対応」「連絡・通知」の6カテゴリー23項目で構成され、大学生が受けたアプローチの全体傾向を明らかにできた。企業のアプローチは、多種多様であるが、単発実施、任意参加、一方的通知が多く、関係維持を目的とした緩やかな働きかけであった。内定者が自覚する効果としては、企業や仕事の理解、入社後に関わる人とのつながり、社会人になる心構えなどが、やや高まったという回答が多く見られた。

## 内定者フォローや企業からのアプローチ

式典	内定式(※)	肯定率(%)	平均値
懇親・交流	社員との懇親会・食事会	73.6	2.17
	内定者同士の懇親会・食事会	64.4	2.08
	内定者同士のグループワーク・協働作業	40.1	1.70
	SNS等のコミュニティ内での交流	35.7	1.68
教育・研修	レポート提出などの課題	41.1	1.71
	資格取得のための研修や通信教育	30.8	1.63
	社会人マナー研修	26.2	1.44
	PCスキル習得のための研修や通信教育	15.3	1.33
イベント	社内や施設などの見学会	44.4	1.63
	社内イベントへの参加	29.8	1.46
	内定者アルバイトやインターンシップ	19.2	1.43
	旅行や合宿	14.8	1.28
対個別	質問や相談に対する対応	50.1	1.83
	配属のための面談	26.9	1.38
	親との面談、家庭訪問	6.2	1.09
連絡・通知	入社のための説明会	62.1	1.86
	人事からの電話やメールによる定期連絡	54.9	2.16
	社内報、メールマガジン送付	49.5	2.06
	専門知識や業務に関する書籍等の配布	38.1	1.59
	会社の歴史や事業内容に関する書籍等の配布	36.5	1.58
	内定者から会社への定期報告	24.9	1.50

※内定式は「あった」「なかった」の2択

## 内定者フォローやアプローチの効果

	肯定率(%)	平均値
会社に対する理解が深まった	58.9	3.43
入社後に関わる人とのつながりができた	50.7	3.24
入社後の仕事のイメージがわいた	48.0	3.17
社会人になる心構えができた	53.4	3.28
会社との関係が深まった	51.5	3.27
不安や迷いが解消された	43.0	3.06
あまり意味を感じなかった	27.0	2.77

## 内定期間中の意識

	肯定率(%)	平均値
やりたいと思ったことを好きにやろう	84.5	4.57
学生時代にしかできないことを積極的にやろう	79.1	4.44
家族や友人との時間を大切にしよう	76.7	4.29
ゆっくり、のんびり過ごそう	76.0	4.25
大学生としてやるべきことをきちんとやろう	76.2	4.13
社会人になるための準備をしよう	67.0	3.88
自分を成長させる経験をしよう	57.8	3.61
自分を見つめよう	56.6	3.60
流れにまかせよう	56.8	3.55
新しい世界を広げよう	55.1	3.54
入社する会社で役にたつことをしよう	57.1	3.52
お世話になった人に恩返しをしよう	50.7	3.46
苦手なことやできなかったことを克服しよう	42.0	3.16

## (2) 内定期間中の大学生の心理

就職活動終了時に大学生が特に強く感じるのは、安堵であり、嬉しさや充実感とともに、疲れや不安も比較的強く感じられていた。入社直前になると、期待や充実感を感じる一方で、緊張、不安、倦怠が高かった。内定期間の過ごし方に明確な意思を持つ者は少数派で、多くは漠然と、やりたいと思ったことや学生時代にしかできないことをやり、休息や家族・友人との交流の時間を大切にしたいと考えていた。一方、新しい世界を広げる、苦手なことやできなかったことに取り組むといった成長志向は低かった。また、内定期間の過ごし方について見通しを持っていたか否かで内定期間中の意識に差が見られた。

## (3) 内定期間中の大学生の行動

高橋・岡田(2013)では「大学生生活充実行動」「就業準備行動」の2因子構造であるとされた内定期間中の大学生の行動について、より細かく実態を捉えることが出来た。「大学生生活充実行動」は「学業」「課外・プロジェクト型活動」「余暇活動」から構成され、「就業準備行動」は「自己研鑽」「内定先との関わり」「内省」から構成されると考えられた。

実際には、授業や卒業論文等の大学の課題の比重が高く、次に、趣味やレジャー、友人や家族との交流、休息等、ゆったりと過ごす様子が見られた。一方、海外での活動やプロジェクト等、自らを成長させるような自主的で負荷のかかる活動はあまり行われていなかった。内省や将来を考える、入社後を意識した取り組みの頻度は低く、就職活動で対峙した課題からは離れていた。

なお、就職活動を終えた時点で、将来の見通しを明確に持っているとは回答した人は、成長志向であり、内定期間中の活動も活発であった。

## (4) 就職活動経験と初期キャリアをつなぐ内定者フォロープログラムの開発

実態調査から得た示唆に基づき、内定者フォロープログラムを開発した。プログラムには、①就職活動経験を振り返り「就職活動による自己成長感」を喚起する活動、②内定期間中の活動計画を立案する活動、③立案した活動の遂行を支援する体制を含んだ。

プログラムの一環として、①、②を目的としたワークショップを以下のとおり実施した。

【ワークショップ概要】：対象：就職活動を終えた大学生10名、実施時期：2019年9月上旬、所要時間：4時間、内容：リフレクションカードを用いて、就職活動経験を語り合うグループ活動、移行期の心理と行動に関する講義、内定期間中の行動計画の策定と共有。

【ワークショップ終了後の支援体制】：メールによる個別対応(リマインド)及びSNS上のコミュニティにおける取り組みの可視化と共有により各自の活動を促進

## (5) ワークショップの効果

ワークショップの開始前、開始後に意識や気分の変調を質問紙調査にて尋ねたところ、否定的な感情の有意な低減が認められた。自尊感情、心理的ウェルビーイングなどの全体的な効果は見られなかった。自由記述からは、他者の活動を聞いたことへの肯定的な評価、内定期間の活動に対する意欲の向上などが見られた。

ワークショップ終了後も、業務に関係するアルバイトや情報収集、資格試験の学習など、就業に向けた活動に取り組む参加者がみられた。2020年以降はコロナ禍の影響による諸活動の変更、縮小等を余儀なくされたため、入社後の影響については確認することができなかった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 高橋南海子	4. 巻 9
2. 論文標題 内定期間中の大学生の心理と行動 - 内定者支援プログラムのための予備的検討	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 明星大学明星教育センター 紀要	6. 最初と最後の頁 25-32
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 高橋南海子	4. 巻 8
2. 論文標題 大学生の就職活動に関する実証的研究の動向と課題	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 明星大学明星教育センター 研究紀要	6. 最初と最後の頁 1-15
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 高橋南海子
2. 発表標題 内定期間中の大学生の心理と行動 - 就職活動経験と初期適応を繋ぐ研修プログラムのための予備的検討
3. 学会等名 日本キャリア教育学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 高橋南海子・岡田昌毅
2. 発表標題 就職活動を契機とした成長が若年就業者の適応に及ぼす影響
3. 学会等名 産業・組織心理学会第33回年次大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 高橋南海子・岡田昌毅
2. 発表標題 就職活動における大学生の成長の実態に関する縦断的検討
3. 学会等名 第50回日本カウンセリング学会大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 高橋南海子
2. 発表標題 就職活動における成長を規定する要因に関する縦断的検討
3. 学会等名 日本教育心理学会第69回総会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 鈴木浩子・高橋南海子・城所佑梨江
2. 発表標題 多様性から学ぶキャリア理論学習－AL授業構造化の試み
3. 学会等名 第24回大学教育研究フォーラム
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担 者	岡田 昌毅  (Okada Masaki)  (10447245)	筑波大学・人間系・教授   (12102)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	菊入 みゆき  (Kikuri Miyuki)  (10760598)	明星大学・経済学部・教授    (32685)	
研究分担者	波田野 匡章  (Htano Msaaki)  (90831983)	明星大学・経済学部・教授    (32685)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関