

## 在学中のキャリア形成活動と卒業後の活躍

在学中のキャリア形成活動は卒業後の活躍につながるのか？  
キャリア形成活動の効果と今後の課題点を探っていく。

[ 多摩大学 経営情報学部 ] 初見 康行 准教授



同志社大学文学部卒。企業にて法人営業、人事業務に従事。2017年、一橋大学大学院商学研究所より博士(商学)。2018年より現職。専門は人的資源管理。主著に「若年者の早期離職」中央経済社、「人材投資のジレンマ」日本経済新聞出版など。

### ■残された疑問

学生のキャリア形成に関わる人間にとって、最も大きな関心事の1つは、キャリア形成活動の「効果」だろう。昨年度の寄稿文でも述べたように、インターンシップに代表されるキャリア形成活動は、入社企業・就職活動・大学生活の満足感に有意な差を作り出す要因になっている。総論として、キャリア形成活動は学生・企業・大学にとって有意義な活動と言えるだろう。

しかしながら、残された疑問もある。それは、このような在学中のキャリア形成活動が「卒業後の活躍」にも結びついているのか、という疑問である。これまで、インターンシップやキャリア形成に関わる調査の多くは、その成果を「内定の有無」や「就職活動の満足感」などによって測定してきた。その背景には、大学卒業後の追跡調査がなかなか難しいという現実的な問題もあった。しかし、読者の皆さんもご承知のように、進路や就職先の決定は、社会人生活の第一歩に過ぎない。それゆえ、我々が次に取り組んでいくべきは、在学中のキャリア形成活動が「卒業後の活躍」にどのような影響を与えているのか、という疑問だろう。また、そこから逆算して、在学中にどのようなキャリア形成活動を行っていくべきか、という知見・示唆を社会に発信していくことだと考えられる。

### ■卒業後の活躍とは

繰り返しとなるが、在学中のキャリア形成活動は卒業後の活躍につながっているのだろうか。本疑問に答えていくためには、まず卒業後の活躍(入社後の在るべき姿・状態)を定義する必要がある。本調査では、この入社後の在るべき姿・状態として「ワーク・エンゲージメント」を設定した。ワーク・エンゲージメントは、仕事に対する「活力」、「熱意」、「没頭」を示す概念であり、近年ではエンゲージメントサーベイや従業員満足度調査などでも頻繁に使用されている。また、ワーク・エンゲージメントを使用する大きな利点は、本概念が「生産性の向上」、「ストレスの軽減」、「離職率の低下」、「職務満足」、「職場の人間関係の良好さ」なども強く相関している点にある。つまり、ワーク・エンゲージメントが高い状態にあることは、働く人と企業双方に良い影響を及ぼしている可能性が高い。それゆえ、本調査では入社半年後のワーク・エンゲージメントを卒業後の活躍を示す成果指標として分析を行った。具体的には、Shimazu(2008)<sup>1</sup>のユトレヒト・ワー

ク・エンゲージメント尺度(短縮版9項目)を使用して、入社半年後の状態を7件法(7段階)で回答してもらった。

### ■調査概要

今回の調査では2つのデータを使用して分析を行った。1つは、「第4回インターンシップアワード」の調査に協力してくれた学生の追跡調査(以下、サンプルAと略記)である。第1回(在学中)の調査は2021年10月に行われ、約1年後(入社半年後)の2022年11月に第2回の調査を実施した。今回は第1回と第2回の両方に回答してくれた105名の回答者(男性46名・女性59名、文系57名・理系48名)のデータを使用して分析を行っている。

もう1つのデータは、文部科学省「科学研究費助成事業<sup>2</sup>」の予算を使用して行われた調査(以下、サンプルBと略記)である。第1回(在学中)の調査は2021年12月に行われ、約1年後(入社半年後)の2022年11月に第2回の調査を実施した。こちらも第1回と第2回の両調査に回答してくれた279名(男性73名・女性206名、文系165名・理系114名)を分析対象としている。本調査では、上記2つの異なるサンプルを分析・比較することによって結果の信頼性・妥当性を担保している。

### ■在学中の社会人基礎力が入社後のワーク・エンゲージメントに影響する

結論から述べていきたい。分析の結果、在学中の社会人基礎力<sup>3</sup>が入社半年後のワーク・エンゲージメントと関連していることが確認された。図表1に注目して欲しい。サンプルAを使用した分析では、在学中の社会人基礎力の値に応じて、回答者を3つのグループ(低群・中群・高群)に分割している<sup>4</sup>。図表1は、横軸を在学中の社会人基礎力、縦軸を入社半年後のワーク・エンゲージメントに配置した結果である。

図表1から、在学中の社会人基礎力と入社半年後のワーク・エンゲージメントに正の相関関係があることが分かる。また、分散分析という統計手法を用いて分析した結果、「低群」と「中群・高群」の間に統計的な有意差(偶然とは考えにくい差)があることが確認された。平均値の差の大きさを示す効果量も「大」となっており、低群と比較して、中群・高群はワーク・エンゲージメントの値が有意に高いことが確認された。

次に、同じ分析をサンプルBでも行ったところ、同様の傾向が確認された。サンプルBにおいても低群と高群に統計的な有意差が確認され、効果量は小～中程度であった。全く同様の結果というわけではないが、異なるサンプルで同様の傾向が確認されたことは注目に値する。また、サンプルBを使用して重回帰分析という統計手法で分析を行ったところ、在学中の社会人基礎力が入社半年後のワーク・エンゲージメントに有意な正の影響を与えていることが確認された。

以上の結果から、社会人基礎力に代表される「能力面」を在学中に高めることは、入社後のワーク・エンゲージメントにポジティブな影響を与えることが明らかとなった。換言すれば、在学中のキャリア形成活動においても社会人基礎力を向上させるようなプログラムを提供することが出来れば、入社後の活躍に前向きな影響を与えられることが示唆される。

### ■社会人基礎力は自律的キャリア観と強く関連する

さらに、今回の分析から分かったことをもう1つ共有したい。それは、在学中の社会人基礎力は、学生の「自律的キャリア観」と強く相関している点である。自律的キャリア観<sup>5</sup>とは、自分の職業上のキャリア

を自主的・自律的に築いていく姿勢・意識であり、昨今注目されているキャリア自律やキャリアオーナーシップに準じる価値観である。

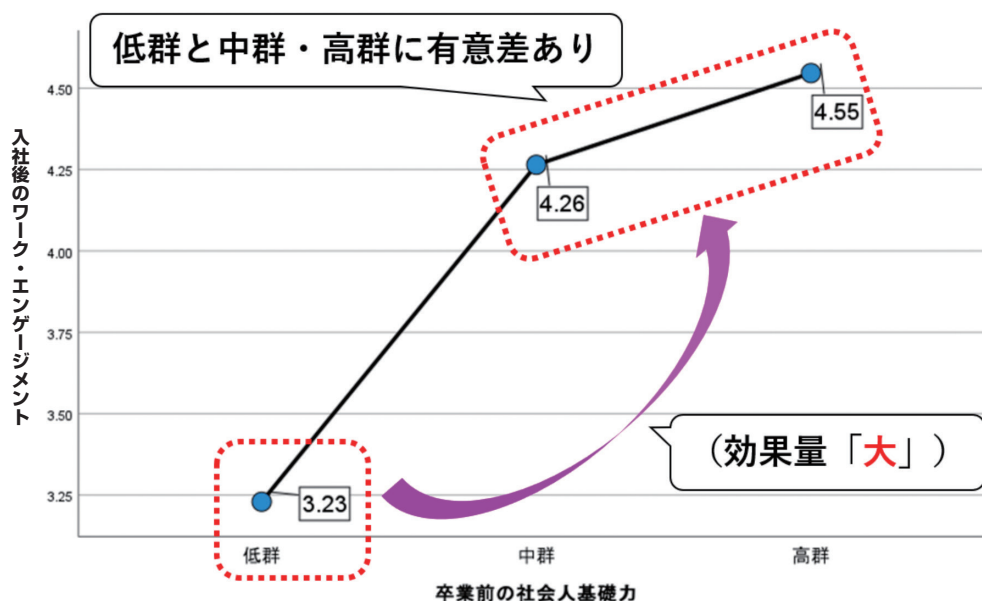
今回、マイナビ卒業前後調査<sup>6</sup>の分析から、在学中の社会人基礎力と自律的キャリア観の間に強い相関関係 ( $r = .74$ ) があることが確認された。図表2は、横軸を自律的キャリア観、縦軸を社会人基礎力として回答者をプロットした結果である。図表2から、文系・理系ともに、自律的キャリア観と社会人基礎力に正の相関関係があることが確認できる。同様の傾向が性別で分割しても確認された。

以上の結果から、自己のキャリアを自主的・自律的に築いていきたいという意識（マインド面）と社会人基礎力（能力面）は強く関係していることが確認された。推測ではあるが、自律的キャリア観が強い学生は在学中のキャリア形成活動が活発になり、活動の結果として社会人基礎力をはじめとする能力面が向上していることが考えられる。

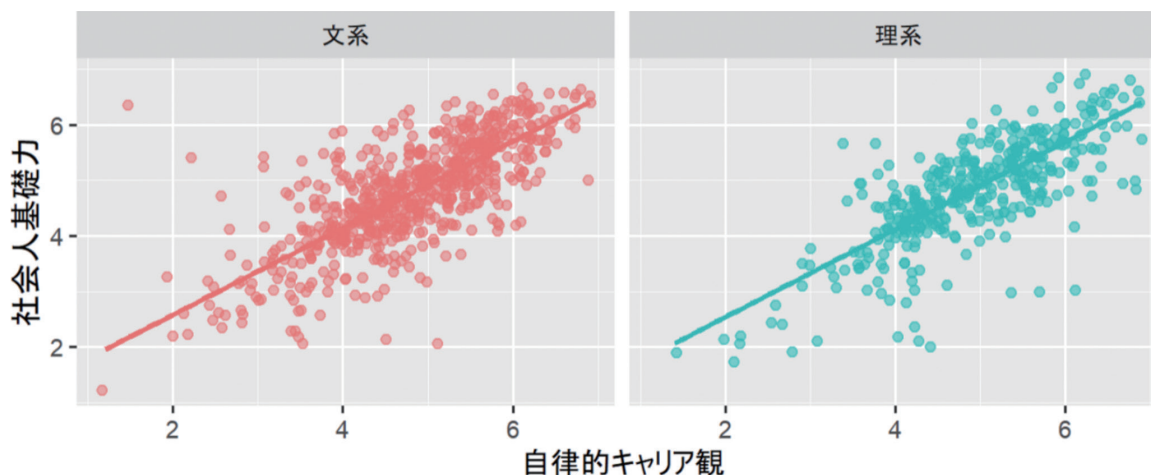
### ■自律的キャリア観・社会人基礎力を向上させる就業体験系プログラム

本稿最後の疑問は、自律的キャリア観と社会人基礎力を高めるキャリア形成活動とはどのようなものか、という点である。本疑問

図表1：在学中の社会人基礎力と入社半年後のワーク・エンゲージメントの関係



図表2：自律的キャリア観と社会人基礎力の関係



に答えるため、本調査では自律的キャリア観と社会人基礎力の値に応じて、学生を低群・中群・高群に再度分割した。また、それぞれのグループが在学中にどのようなキャリア形成活動に参加していたのかを分析した。図表3は、代表的な14個のキャリア形成活動における、各グループの参加割合をまとめたものである。

図表3から、いくつかの特徴が見えてくる。第1に、項目1～3の大学が提供するキャリア教育系のプログラムについては、内容に応じて最も参加経験のあるグループが異なっている。具体的には、キャリア教育科目の履修は低群（36.0%）、キャリアセンターが主催するイベント・セミナーへの参加は中群（61.4%）、産学連携に代表されるプロジェクト・コンテストに最も参加しているのは高群（10.7%）であった。

第2に、項目4～9の企業が提供する業界・企業研究、就活支援系のプログラムに最も参加している割合が高いのは中群であることが確認された。最後に、項目10～14の企業が提供する就業体験系のプログラムに最も参加しているのは高群であった。本結果のみで判断することは出来ないが、自律的キャリア観・社会人基礎力が高い学生は、キャリア形成活動の中でも就業体験系のプログラムにより参加している傾向が確認された。

### ■今後の課題点

今回の分析結果には、今後のキャリア形成プログラムを検討する上でのヒントが隠されているのではないだろうか。分析結果を素直に受け止めるのであれば、各種のキャリア形成活動の中でも就業体験系のプログラムにより多く参加することによって、在学中に

自律的キャリア観（マインド面）や社会人基礎力（能力面）が高めることが重要である。また、キャリア形成活動を通して培われた社会人基礎力が、入社後の活躍（ワーク・エンゲージメント）につながるということが定量的に確認された点は注目に値する。今後も複数の調査・検証が必要であるが、本稿の結論として、在学中のキャリア形成活動が卒業後の活躍につながる可能性が示されたといえる。

しかしながら課題も残されている。例えば、キャリア形成活動において就業体験系のプログラム（特にタイプⅢ・Ⅳ<sup>7</sup>）にカテゴライズされるような長期の就業体験が有効だったとしても、現状、全ての学生が参加できるほどのキャパシティ（参加枠）がない。また、学生のキャリア形成活動において、インターンシップに代表される長期の就業体験にいきなり参加することが最良の手段であるかも検討の余地がある。全く準備なしに参加すると、却って失敗体験を招き、学生の意欲や自信を失わせることも考えられる。本課題を解決するためには、例えば、1・2年の低学年次はオープンカンパニー（タイプⅠ）やキャリア教育（タイプⅡ）を経験し、一定の準備を経て3年次に就業体験（タイプⅢ）に参加するなど、キャリア形成活動の「平準化・段階化」という考え方が必要になってくるかもしれない。

複数年にわたる調査から、各種のキャリア形成活動は学生・企業・大学にとって有益な活動であることが分かってきた。またその活動が卒業後の活躍にも通じている可能性が示された。今後はキャリア形成活動の効果を最大化するために、「誰が（企業・大学・地域社会が）」、「何を（タイプⅠ～Ⅳを）」、「いつ（何年次に）」、「どのように（対面・オンラインで）」提供すべきかなど、より立体的な視座と計画が必要になっていくだろう。

図表3：代表的なキャリア形成活動の参加状況

キャリア形成活動	自律的キャリア観・社会人基礎力		
	低群 (589名)	中群 (1064名)	高群 (531名)
<b>（大学提供） キャリア教育系</b>	参加割合	参加割合	参加割合
1. 大学のキャリア教育科目の履修	36.0%	33.6%	35.4%
2. 大学が主催する就職支援のガイダンス・イベント・セミナー	56.5%	61.4%	52.9%
3. 就業体験以外のプロジェクト・コンテスト	6.8%	5.5%	10.7%
4. 就職情報企業が主催するイベント・合同企業説明会	56.2%	60.2%	54.6%
5. 企業主催の業界・企業研究プログラム		33.6%	33.1%
6. 企業主催の就職活動支援プログラム（自己分析・面接対策など）		23.4%	26.0%
7. 企業主催の先輩社員との交流ができるプログラム（座談会など）		27.8%	26.2%
8. 企業主催の職場・店舗・研究所・工場見学ができるプログラム		11.8%	10.7%
9. 企業主催の研修・能力開発プログラム（ロジカルシンキングなど）	1.9%	5.3%	4.9%
10. 5日未満の「疑似的な仕事体験」ができるプログラム	21.6%	27.9%	28.4%
11. 5日間以上の「疑似的な仕事体験」ができるプログラム	2.5%		5.3%
12. 5日未満の「就業体験（実際の実務体験）」ができるプログラム	6.6%		8.5%
13. 5日間以上の「就業体験（実際の実務体験）」ができるプログラム	4.2%		7.2%
14. 高度な専門性が必要になる1ヵ月以上の実践型プログラム	0.2%	0.4%	1.3%
		<b>（企業提供） 業界・企業研究 就活支援系</b>	
		<b>（企業提供） 就業体験系</b>	

1 Shimazu, A., Schaufeli, W., Kosugi, S. et al. (2008). "Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale", Applied Psychology, 57(3) 510-523.

2 課題番号 21K13353 「大学在学中のインターンシップ経験が入社後の組織適応に及ぼす影響の実証研究」より。

3 社会人基礎力については、経済産業省が提示している12個の能力それぞれについて、学生自身に7件法（7段階）で回答してもらった。https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/

4 グループの分割は四分位数をもとに行なった。第1四分位点以下（下位約25%）の値をとるグループを「低群」、第1四分位点から第3四分位点（中間約50%）の値をとるグループを「中群」、第3四分位点以上（上位約25%）の値をとるグループを「高群」とした。

5 今回の調査では「会社に頼らず、自分のキャリアを自主的・自律的に築いていきたい」など、5項目（クローンバック $\alpha = .87$ ）によって、自律的キャリア観を測定している。

6 マイナビ卒業前後調査は2023年卒の大学生4年生（修士2年生）を対象に2023年2月から3月に行われた。回答者2,184名の内訳は、男性1,032名、女性1,152名、文系1,304名、理系880名である。

7 インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たった際の基本的考え方（三省合意）  
https://www.mext.go.jp/a\_menu/koutou/sangaku2/20220610-20220610-mxt\_ope01\_01.pdf