

溝上 慎一の教育論(動画チャンネル) No167

新著の紹介(コーナー)

『就活からの学習—大学生のキャリアと初期キャリアの形成』
高崎美佐先生 (お茶の水女子大学専任講師)

溝上 慎一 Shinichi Mizokami, Ph.D.

学校法人桐蔭学園 理事長
桐蔭横浜大学 教授

<http://smizok.net/>
E-mail mizokami@toin.ac.jp

学校法人河合塾 教育研究開発本部 研究顧問

【プロフィール】1970年生まれ。大阪府立茨木高校卒業。神戸大学教育学部卒業、1996年京都大学助手、講師、准教授、2014年教授を経て2018年に桐蔭学園へ。桐蔭横浜大学学長(2020-2021年)。京都大学博士(教育学)。

*詳しくはスライド最後をご覧ください

※本動画チャンネルは溝上が個人的に作成・提供するものです。
公益財団法人電通育英会の助成を受けて行われています

(ご紹介)



高崎美佐

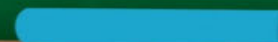
たかさき みさ

お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター 専任講師

京都大学総合人間学部卒業後、民間企業を経て大学院入学。

博士（学際情報学）。2021年より現職。

研究関心は、個人の「力」の見える化、発揮、活用、開発。



新著のご紹介

高崎美佐(著)『就活からの学習—大学生のキャリア探索と初期キャリア形成の実証研究』中央経済社
(2023年3月刊行)

- 第1章 就職と初期キャリアの現状
- 第2章 就職と初期キャリアについてわかっていること
- 第3章 早期離職をもたらす要因
—企業の「働かせ方」に着目して—
- 第4章 第一希望に入ったら「勝ち」なのか？
- 第5章 初期キャリアにつながる就職活動とは
- 第6章 就活と初期キャリア



それではご覧ください

就活からの 学習

大学生のキャリア探索と
初期キャリア形成の
実証研究

高崎美佐 Misa Takasaki 著

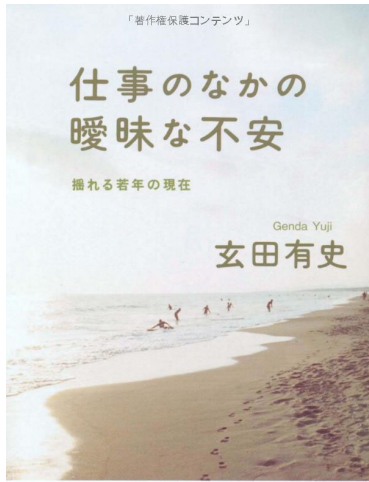


中央経済社

就活と初期キャリアは
どのように関連するのか？

このテーマに取り組むいくつかの導線

1. 自分が就職氷河期世代であること
2. 実際に就活をして就職し、離職したこと
3. 採用と人材育成への継続的関与
4. 「個性」に関する興味関心



中公文庫
「著作権保護コンテンツ」

2001年12月



光文社新書
270

「著作権保護コンテンツ」
2006年9月



幻冬舎文庫



幻冬舎文庫
「著作権保護コンテンツ」

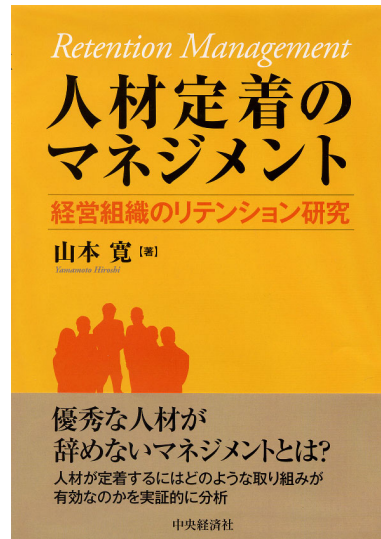


リンネル

2010年10月



2007年9月



2009年9月



2010年11月

研究の根っこは、 採用から初期キャリアをつなぐこと

若者が3年で 辞める

- 会社（人事部、人事制度）
- 景気
- 上司
- 本人

ネガティブな離職が多い可能性はあるが
大学卒業後初職に就いたものは、あまり
問題視されておらずよくわかっていない
ことが多い（平澤，2010）

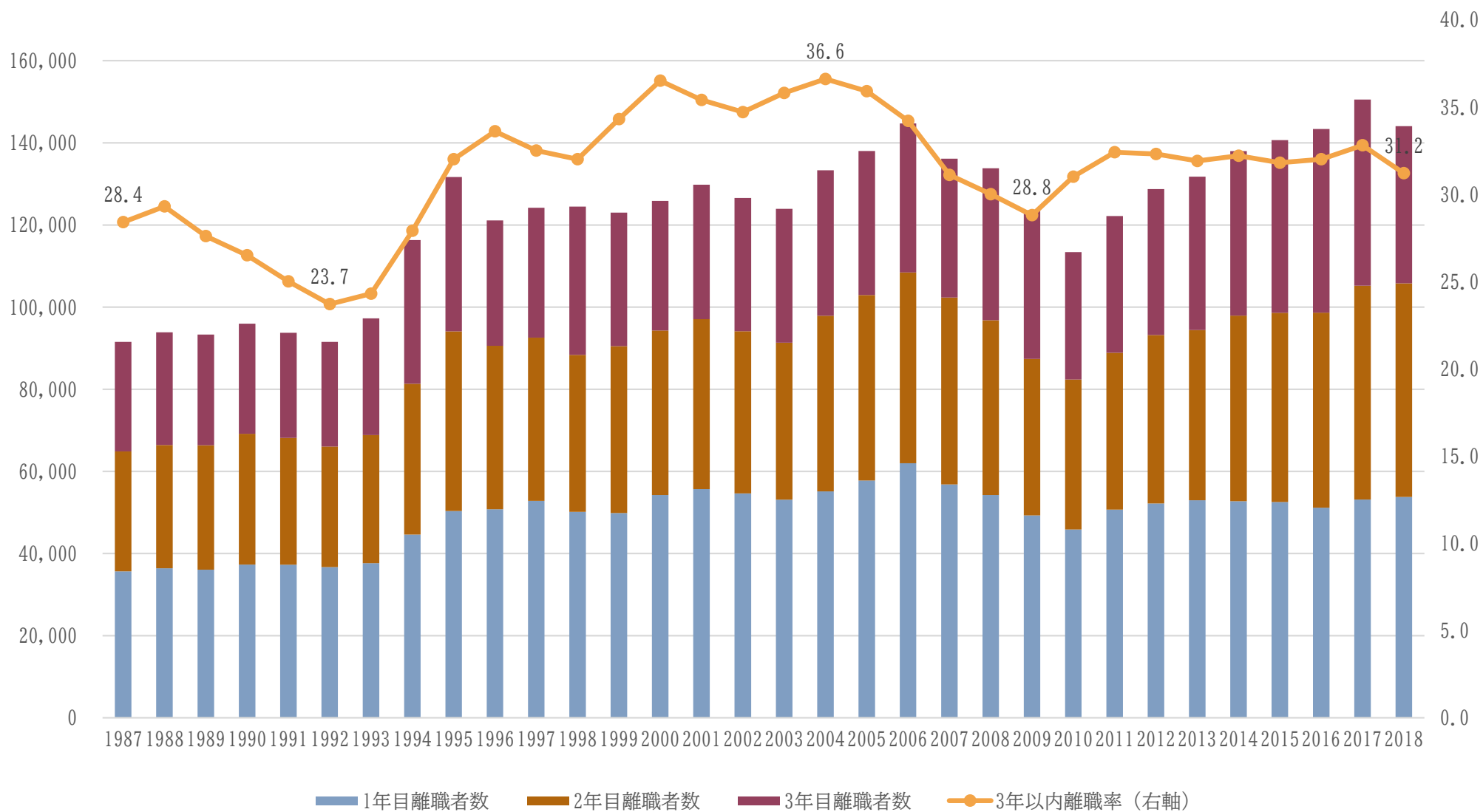
若手社員の 早期戦力化

- 採用の縮小による人手不足
- 経営環境の変化の速さ

企業内で育成した人材を長期的に雇用してきた日本企業にとって、早期戦力化のノウハウは乏しい

育成担当者が新入社員を定着・活躍させられる方法の探索

新規大卒者の3年以内離職



本文28ページと同図

このテーマに取り組むいくつかの導線

1. 自分が就職氷河期世代であること
2. 実際に就活をして就職し、離職したこと
3. 採用と人材育成への継続的関与
4. 「個性」に関する興味関心

若手社員が定着・活躍に至る
までのプロセスは？

書籍では
4章で検討

書籍で考えたこと

若手社員が定着・活躍に至るまでのプロセスは？

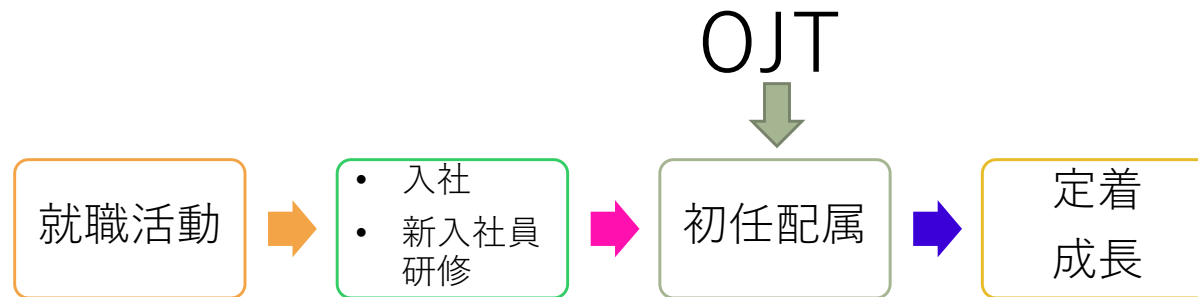
- 就職活動の「失敗」「成功」について問い直す
- 希望どおりでない就職は「失敗」か？
- 就職の「失敗」は取り返しがつかないのかを検証する

いや、
ロジックがおかしい・・・

本書の着眼点

■ 従来

「キャリア」は入社後に企業（のOJT）によって形成される



■ 本書の視点

個人のキャリア形成の差は入社後の企業による能力開発要因（上司と経験の差）だけではないのではないかと。

例えば、入社時点で全員同じ能力があったとして、同じ方法、同じ経験をしたとしても結果は違うのでは？

例えば、企業や労働に対する期待度、イメージ、意欲のようなものによって影響を受ける

∴入社前に就職活動や就職先の選択といったキャリアに関連する経験を積んでおり、これらは断絶しているわけではなく一連のものである。

ちょっと道草①

	就職活動の自己評価(満足度)			
	就職するためにした活動全般		「就職に対する納得感」	
仕事の見通し	0.18	**	0.10	
役割遂行への自信	0.13	**	0.08	
向いている仕事の認識	0.15	**	0.03	
仕事満足	—		0.18	***
就業継続意志	0.03		0.31	***

高崎 (2014) 大学生の就職に関する行動と
初期キャリア形成に関する研究

「充実した初期キャリア」には、就職に対する納得感に比べて、「就職するためにした活動全般への満足度」が有意な影響をもつ

- 自分が行きたい（≡納得できる）会社に就職することと、就職するためにした活動全般に対する満足度の効果が異なる
- その次につながるキャリア形成に影響を及ぼすのは「就職するためにした活動全般に対する満足度」である

ちょっと道草②

- 就職活動は早期離職に影響するのか
～3つの就職タイプと大学生活、入社後の
組織適応の関連～
 1. とりあえず就職
 2. 本意就職（希望通りの企業に就職）
 3. 不本意就職（希望と違う企業に就職）

離職意志

3 > 1 > 2

仕事満足、会社満足

2 > 1

2 > 3 ただし、1と3に差は見られない



就職すればよいという話ではなく、どこにどのように就職するかが重要

就職活動は、やっぱり
初期キャリア形成に
影響するっぽい

新入社員の定着や活躍を考える上で、
就職活動そのもの、その「結果」
さらには影響を考えることが必要

日本の就職活動という仕組み

希望が叶いづらい

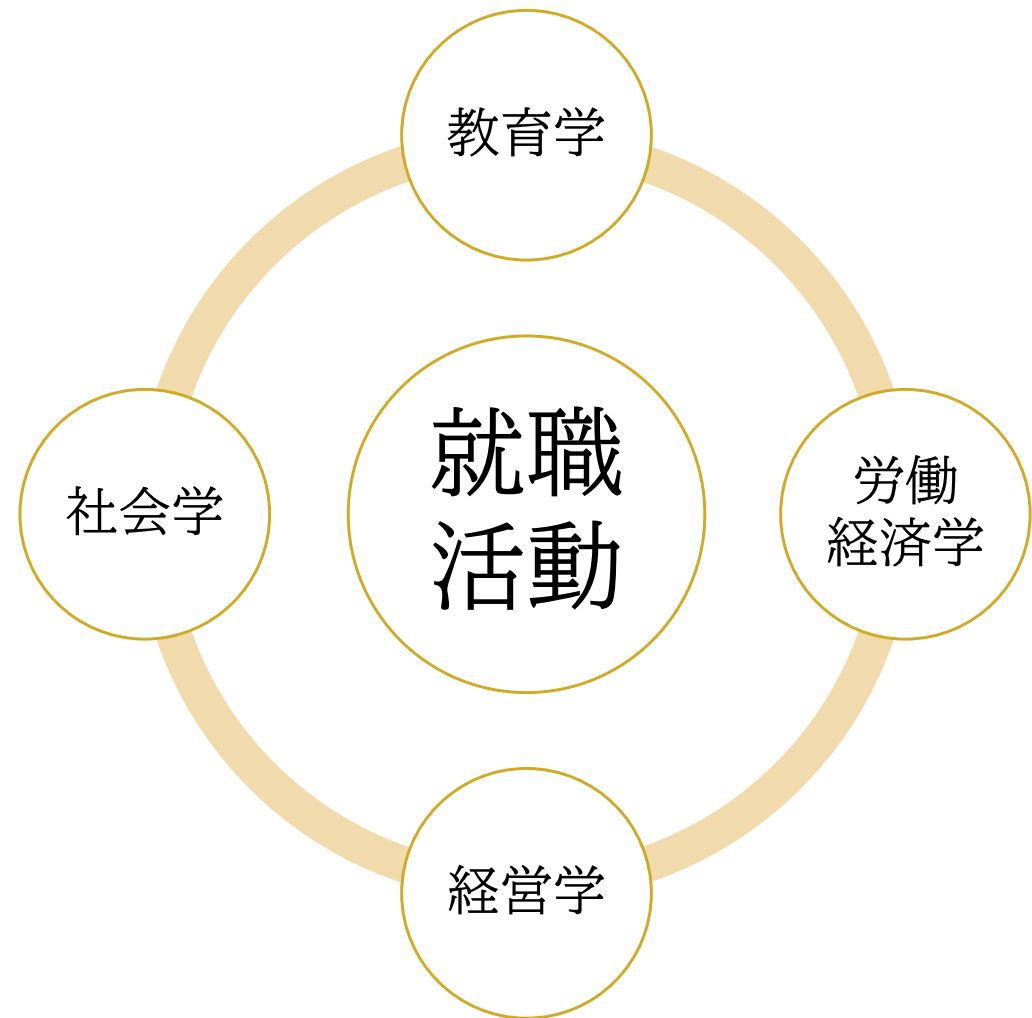
- 新卒時に就職先を決めないと就職に不利になる新卒採用中心型の労働市場（玄田，2001）
- 採用期間が限定的であり、一定期間で就職先を決定することがよしとされている
- 個人の希望より、就職することが優先されがち

叶いづらい希望を持ちやすい

- インターネットを使用した求人情報は、採用可能性に関わらず提供され、応募が可能
- 大学生の希望は知名度の高い「大企業」に集中

研究分野の 多様性

- 就職活動を研究対象とする学問分野
 - 職業選択≒進路選択・・・教育
 - 教育効果・・・・・・・・・・教育
 - 意思決定プロセス・・・・心理
 - 採用・・・・・・・・・・経営
 - マッチしたかどうか・・・経済



何を就職活動の「成功」と捉えるか

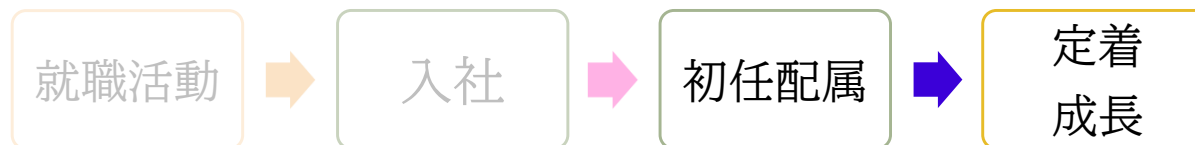
■先行研究

本文58ページ

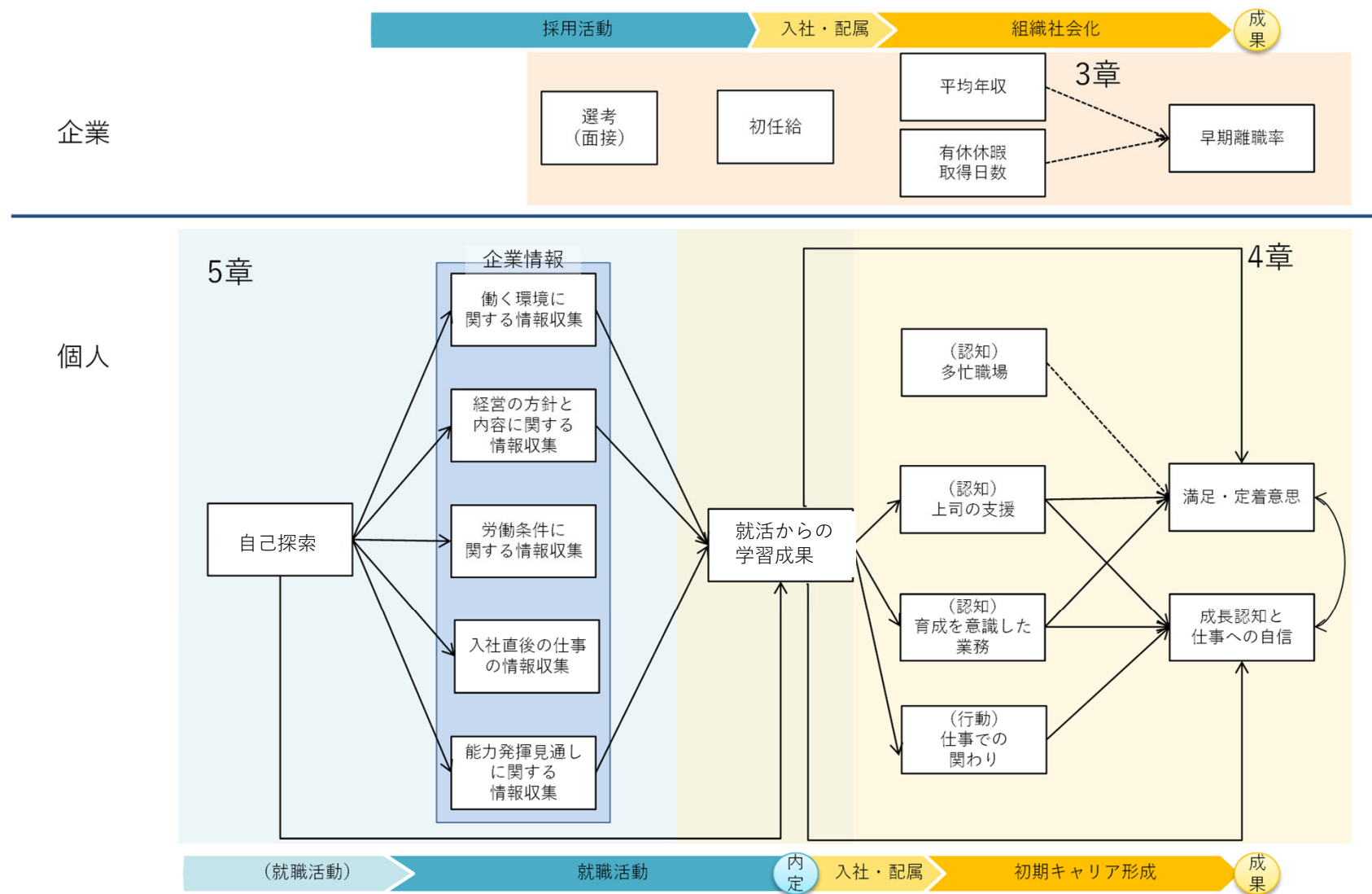
論文と発表年	被説明変数(就職活動の結果)
浦上(1996a)	職業的自己概念の明確化
浦上(1996b)	内定の有無、自己成長
下村・堀(2004)	内定先が第一希望かどうか、就職活動の終了時期、内定企業数、就職活動結果の満足度
梅崎(2004)	内定した企業の志望順位
永野(2003, 2004)	就職活動に関する自己評価点
中島・無藤(2007)	就職が決まったかどうか
竹内・竹内(2009)	入社直後(新人研修時点)での組織適応状態
平沢(2010)	職種、企業規模、正社員、職業威信、希望していた仕事かどうか
濱中(2010)	内定先に行きたいと思っていた度合い
藤里・小玉(2011)	就職活動に伴う成長感(心的外傷体験後成長尺度)
梅崎・田澤(2013)	内定の有無、内定先の満足度、企業規模
佐藤他(2013)	内々定数、就職先企業から内々定を得た時期、就職先企業の規模、上場非上場、就職先企業への満足度、就職プロセスに対する自己評価

初期職業キャリア研究

- 本人の専門性と職業の関連性が低いことによる初期キャリアの「重さ」
 - 組織適応
 - 職業能力開発
- 初期キャリア研究
 - 入社後の要因が重点的に検討
 - 個人のキャリアの連続性が考慮されていない
 - 入社後、新入社員に対する組織の働きかけの改善目的（個人に資するの？）



3つの実証研究結果の統合



p.162 図6-1 就職活動から初期キャリア形成成果に至るプロセス

実証結果とその考察

- 就職活動は、初期キャリアに影響を及ぼす。
 - 特に、就職活動そのものを通じて内的な変化が起こることの影響が大きい
 - 自己探索の重要性の実証と再認

ガクチカを書き上げるためのネタ探しのことではない！

自己探索とは、
「理想自己」と「現実自己」の双方の探究と調整がなされていくこと

- とりあえず就職
- 本意就職（希望通りの企業に就職）
- 不本意就職（希望と違う企業に就職）

書籍で考えたこと

- 就職活動の「失敗」「成功」について問い直す
 - 就職の目的によって、「失敗」「成功」は定義される
 - 就職活動の本来的な目的について考え直す
 - 入社後に職場になじんで仕事ができるようになるということが目的であれば、「就職活動の成功とは、就活から学習し自分や社会に対する理解が深まることである」

では、
そのために就活に関与する者（本人、教育、社会）
は何をすべきか？