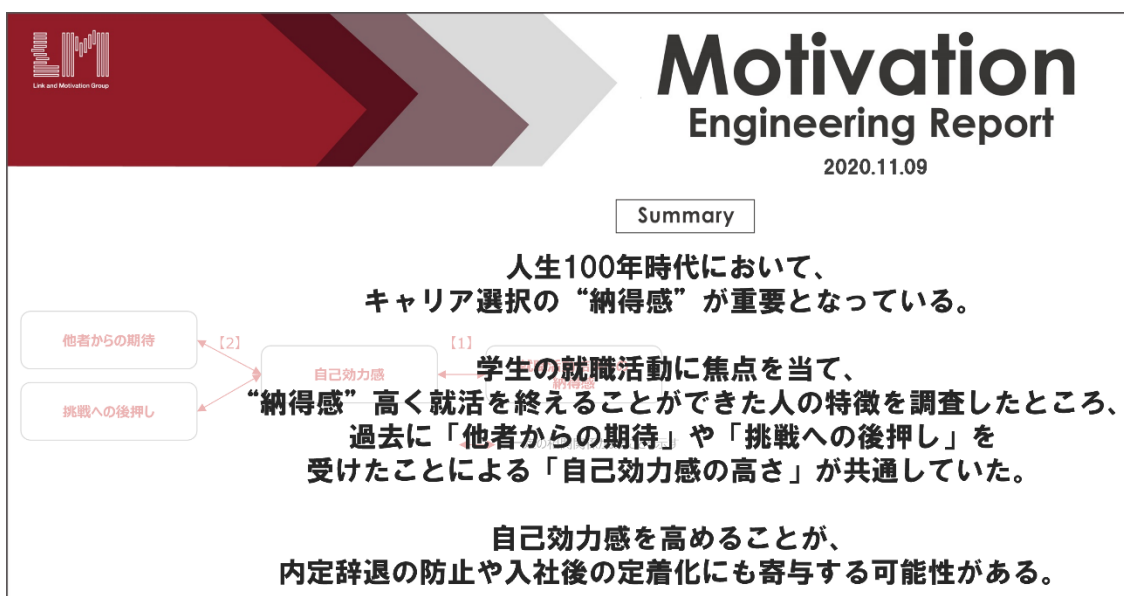


2021年11月9日

「就職活動結果と自己効力感の関係」に関する 研究結果を公開

株式会社リンクアンドモチベーション（本社：東京都中央区、代表：小笹芳央、証券コード：2170、以下当社）の研究機関モチベーションエンジニアリング研究所（以下当研究所）は、「就職活動結果と自己効力感の関係」に関する調査を行いましたので、結果を報告いたします。



Motivation Engineering Report
2020.11.09

Summary

人生100年時代において、
キャリア選択の“納得感”が重要となっている。

他者からの期待 [2] → 自己効力感 ← [1] 学生就職活動に焦点を当て、
“納得感”高く就活を終えることができた人の特徴を調査したところ、
過去に「他者からの期待」や「挑戦への後押し」を
受けたことによる「自己効力感の高さ」が共通していた。

自己効力感を高めることが、
内定辞退の防止や入社後の定着化にも寄与する可能性がある。

調査背景

人生100年時代と言われ、働く期間の長期化や、働き方の多様化が進む中、企業側は、「いかに優秀な人材を確保し、リテンションし続けることができるか」、個人側は、「いかに選ばれる個人として、自分自身の市場価値を高めることができるか」が問われている。

コロナ禍にまつわる働き方の変化をはじめ、変化の激しい現代において、どのような個人が会社から選ばれ、納得感をもって就職活動を終えることができているのだろうか。また、そのような個人を育てるために、周囲からはどんな働きかけができるのだろうか。

本調査では、長いキャリアの中でも最初の入り口となる「学生の就職活動」に焦点を当てて、調査を実施した。就職活動を終えた2022年度入社予定の大学4年生・大学院2年生を対象にしたアンケート結果を紐解くことで、“選ばれる個人”にはどんな特徴があるのか、そのために周囲からどんな働きかけができるのか、についてそれぞれ考察したい。

調査概要

本調査では、以下3種の調査項目を元に、アンケートを実施した。

調査項目①「就職活動結果」に関する項目

本件に関するお問い合わせ先

“選ばれる個人”を検証するために、実際の就職活動結果に関して、下記 2 つのカテゴリーに分けて調査項目を設計した。

- a)第一志望内定率 : 希望している企業、ないしは、希望している業界や職種での内定を取得できたか
- b)結果への納得感 : 就職活動に対して、納得感をもって終えることができたか

カテゴリー	調査項目
第一志望内定率	<ul style="list-style-type: none"> ・希望している企業から内定をもらうことができた。 ・希望している業界や職種から内定をもらうことができた。
結果への納得感	<ul style="list-style-type: none"> ・就職活動の結果に納得感がある。 ・自分なりの軸をもって、就職活動を進めることができた。 ・自分が描くキャリアビジョンと会社の方向性が一致していると感じる。 ・もし就職活動をやり直せるのであれば、最初からやり直したい。(R)

表 1 【就職活動結果】の調査項目

※(R):反転項目

調査項目② 「自己効力感」に関する項目

キャリア関連の研究において、有効な知見を提供する概念のひとつに「自己効力感」がある。「自己効力感」とは、“課題達成に必要な行動を首尾よく行う能力の自己評価”と定義される概念であり、一般的に、「課題特異的自己効力感」と「一般性自己効力感」の 2 種類に分けられる。

- 課題特異的自己効力感 : 特定の場面において、一時的に影響を及ぼす自己効力感
- 一般性自己効力感 : 特定の場面に関わらず、日常生活全般で影響を及ぼす自己効力感

後者は、性格特性的な認知傾向とみなすことが可能であるとして、「特性的自己効力感」と呼ばれている。(cf.成田・下仲・中里・河合・佐藤・長田, 1995)

本調査においては、調査の目的を鑑みて、後者の「特性的自己効力感」を“自己効力感”と定義して、分析を進めることとする。

調査項目③ 「他者の関わり度合い」に関する項目

当社では、個人の自己効力感を高めながら、成長を促すサイクルとして、「自己への期待」→「殻を破る挑戦」→「結果としての成功」→「自分への自信」の 4 つを定義している。

本調査では、「他者の関わり度合い」を測るために、この成長サイクルをベースとしながらも、当グループ会社である『進学塾モチベーションアカデミア』における実践知も交えながら、下記 5 つの項目を設定した。

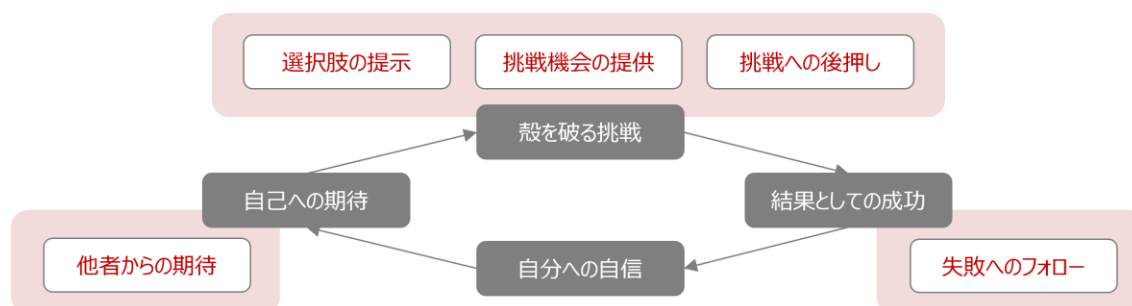


図 1 【他者の関わり度合い】の構造

本件に関するお問い合わせ先

✉ pr@lmi.ne.jp ☎ 03-6853-8111 📠 03-6859-9050 <https://www.lmi.ne.jp/>

株式会社リンクアンドモチベーション 広報担当：荒井

カテゴリー	調査項目
他者からの期待	これまでの人生の中で、家族、先生、友人など周囲の人間から、期待をかけてもらっていた。
選択肢の提示	進学や就職活動などの節目のタイミングで、周囲の人間から選択肢を提示される機会があった。
挑戦機会の提供	これまでの人生の中で、自分は挑戦する機会を提供してもらっていた。
挑戦への後押し	自分が挑戦することに対して、あと押ししてくれる人間がいた。
失敗へのフォロー	失敗した際に、周囲の人間からのフォローや学習支援の機会があった。

表 2 【他者の関わり度合い】の調査項目

【分析対象】

当グループ会社である『(株)リンク・アイ』の登録学生（大学 4 年生・大学院 2 年生）433 名

【調査期間】

2021 年 7 月末～8 月中旬

調査結果

- 「第一志望内定率」との関連性は見られなかったが、自己効力感が高い人ほど、就職活動の「結果への納得感」が高いことがわかった。

【1】「自己効力感」と「就職活動結果」との関係

アンケート結果から、相関関係を分析し、図 2 に示した。

図 2 のとおり、「自己効力感」と「第一志望内定率」に関しては、相関が見られなかった。一方、「自己効力感」と就職活動の「結果への納得感」に関しては、一定の相関が見られた。

このことから、「第一志望内定率」との関連性は見られなかったが、自己効力感が高い人ほど、就職活動の「結果への納得感」が高いことがわかった。

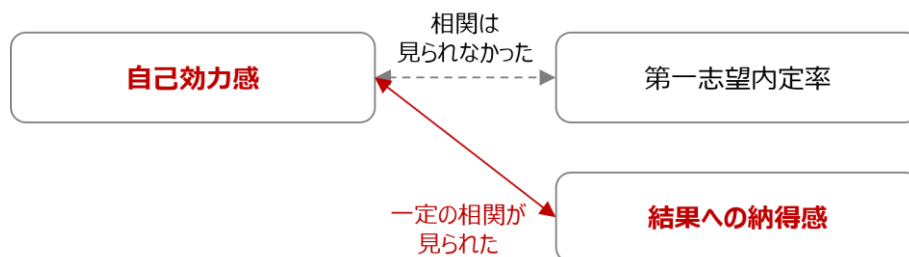


図 2 「自己効力感」と「就職活動結果」との関係

- 過去に「他者から期待」をかけられていた人や、「挑戦への後押し」をしてもらっていた人ほど、自己効力感が高いことがわかった。

本件に関するお問い合わせ先

✉ pr@lmi.ne.jp ☎ 03-6853-8111 📠 03-6859-9050 <https://www.lmi.ne.jp/>

株式会社リンクアンドモチベーション 広報担当：荒井

【2】「他者の関わり度合い」と「自己効力感」との関係

アンケート結果から、相関関係を分析し、図 3 に示した。

図 3 のとおり、「他者からの期待」と「自己効力感」に関して、一定の相関が見られた。また同様に、「挑戦への後押し」と「自己効力感」に関して、一定の相関が見られた。一方で、「選択肢の提示」、「挑戦機会の提供」、「失敗へのフォロー」に関しては、「自己効力感」との相関が見られなかった。

このことから、過去に「他者から期待」をかけられていた人や、「挑戦への後押し」をしてもらっていた人ほど、自己効力感が高いことがわかった。

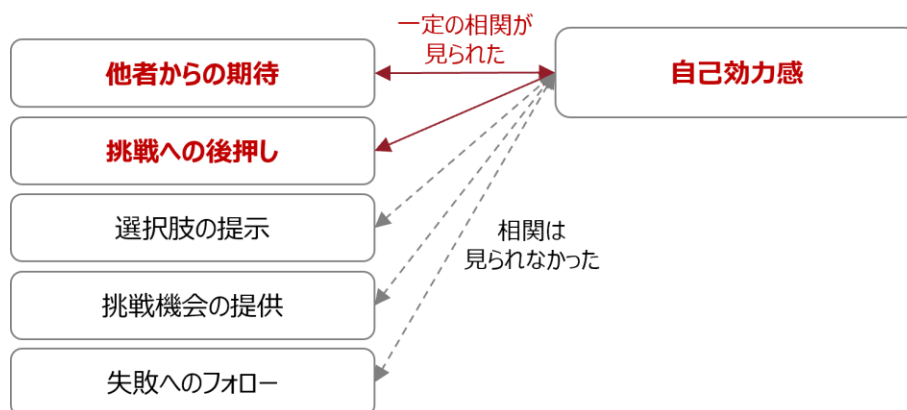


図 3 「他者の関わり度合い」と「自己効力感」との関係

結論

人生 100 年時代において、キャリア選択の“納得感”が重要となっている。
学生の就職活動に焦点を当て、“納得感”高く就活を終えることができた人の特徴を調査したところ、過去に「他者からの期待」や「挑戦への後押し」を受けたことによる「自己効力感の高さ」が共通していた。自己効力感を高めることが、内定辞退の防止や入社後の定着化にも寄与する可能性がある。

これまでの分析結果をまとめると、下記図 4 のような式が成り立つ。



図 4 「就職活動結果への納得感」に関する項目まとめ

上述のとおり、本調査によって明らかになったことは、
【1】自己効力感が高い人ほど、就職活動の「結果への納得感」が高い
【2】過去に「他者から期待」をかけられていた人や、「挑戦への後押し」をしてもらっていた人ほど、自己効力感が高いの 2 点である。

本件に関するお問い合わせ先

✉ pr@lmi.ne.jp ☎ 03-6853-8111 📠 03-6859-9050 <https://www.lmi.ne.jp/>

株式会社リンクアンドモチベーション 広報担当：荒井

これらをまとめると、納得のいく就職活動をするためには、まず自己効力感を高めることが重要であり、その自己効力感を高めるために周囲ができる働きかけとして、「期待をかけてあげること」、「挑戦することに対して後押しをしてあげること」が重要である、と言える。

人生 100 年時代と言われ、働く期間の長期化や、働き方の多様化が進む中、自分自身の働き方やキャリアプランを見つめなおす個人が増えてきている。一方、“完全な正解がない時代”ともいわれる昨今においては、「正確性」よりも「納得性」が重要となってきている。就職活動においても、正解を見つけるのではなく、自分自身がその選択に納得しているかどうか、が重要ではないだろうか。

本調査では、入社前の学生をターゲットにしているが、就職活動への納得感が高い人ほど、内定辞退の防止や入社後の定着化に繋がる、と想定した際に、入社後も“自己効力感を高く維持できるための、周囲からの働きかけ”が大事ではなかろうか。

「採用活動が終わったらあとは放置」という状態にならぬよう、内定後・入社後も、個人が会社に所属する“納得感”を醸成し続けるために、企業側としても工夫が求められるであろう。

発行責任者のコメント

今回のレポートでは、2022 年度に入社予定の内定者（大学 4 年、大学院 2 年）を対象に、入社予定の企業に対して、どの程度納得感をもって就職活動を終えることができたか、その傾向や特徴を分析し、自己効力感との関連性や他者からの働きかけに関するポイントを探りました。

人生 100 年時代と言われ、働く期間の長期化や働き方の多様化が進む中で、自分自身の働き方やキャリアプランを見直す人が増えているように思います。しかし、コロナ禍にまつわる働き方の変化をはじめ、変化が激しく“正解がない時代”といわれる現在においては、第一志望の企業に入社することが正解という捉え方ではなく、本人の自己選択に対する“納得感”が重要になってくるのではないのでしょうか。

2022 年度入社予定の内定者のうち、納得感高く就職活動を終えることができた学生の特徴として「自己効力感の高さ」が共通していました。そして、自己効力感を高めるためには、「他者からの期待」や「挑戦への後押し」という要素が重要であることがわかりました。

これから就職活動を迎える方々にとっては、就職活動の対策ももちろんですが、自分自身の自己効力感を高く維持することが重要となります。自己効力感を高めるには、周囲の人間からの期待伝達や、挑戦の後押しがポイントになります。

また、新入社員を受け入れる企業側としては「採用活動が終わったら放置」ではなく、内定後・入社後の継続的なフォローや後押しが重要となるでしょう。

個人と企業が、“選び・選ばれる関係”を実現していくためにも、周囲から期待を伝え続けたり、挑戦機会を後押しするような、継続的なフォローが必要であると言えるのではないのでしょうか。

<プロフィール>

大島 崇（おおしま たかし）
株式会社リンクアンドモチベーション
モチベーションエンジニアリング研究所 所長

2000 年 京都大学大学院エネルギー科学研究科卒業
2005 年 住商情報システム株式会社を経て株式会社リンクアンドモチベーションに入社
2010 年 モチベーションマネジメントカンパニー 執行役員に就任
大手企業向けの組織変革や人材開発で多くのクライアントを担当
同時に商品統括ユニット、モチベーションエンジニアリング研究所を兼任し、新商品を開発
2015 年 モチベーションエンジニアリング研究所 所長に就任



本件に関するお問い合わせ先

✉ pr@lmi.ne.jp ☎ 03-6853-8111 📠 03-6859-9050 <https://www.lmi.ne.jp/>

株式会社リンクアンドモチベーション 広報担当：荒井

リンクアンドモチベーショングループの概要

- ・代表取締役会長：小笹 芳央
- ・資本金：13億8,061万円
- ・証券コード：2170（東証一部）
- ・本社：東京都中央区銀座4-12-15 歌舞伎座タワー15階
- ・創業：2000年4月
- ・事業内容
 - 組織開発ディビジョン（コンサル・クラウド事業、イベント・メディア事業）
 - 個人開発ディビジョン（キャリアスクール事業、学習塾事業）
 - マッチングディビジョン（海外人材紹介・派遣事業、国内人材紹介・派遣事業）
 - ベンチャー・インキュベーション

本件に関するお問い合わせ先

✉ pr@lmi.ne.jp ☎ 03-6853-8111 📠 03-6859-9050 <https://www.lmi.ne.jp/>

株式会社リンクアンドモチベーション 広報担当：荒井