

## (基礎研究)

# 自己有能感とストレスコーピングに注目した就業力の測定

河野 良治\*

Ryouji KOUNO

### 研究実績の概要

#### 研究目標

今日の企業は、四年制大学を卒業する学生に、起業家のごとく曖昧性や新規性の高い仕事に対応することを求めている。知識だけでなく、起業家のように曖昧性や新規性の高い仕事に積極的に取り組むためには、ある種の経験や価値観が不可欠である。その結果として、自己の能力に対する評価やストレスへの対応志向が求められていると考えられる。大学におけるストレスへの対応志向から就業力の一部を検討したい。

#### 研究の背景

2016年2月に発表された経団連の調査によれば、2015年4月に入社する採用選考活動において、主体性(60.1%)やチャレンジ精神(54.0%)、協調性(46.3%)、誠実性(44.4%)よりも、「コミュニケーション能力」を重視している企業(85.6%)が多い。企業は、2000年から2003年まではそれぞれの特性をバランス良く考慮していたが、それ以降、採用において「コミュニケーション能力」を最も多くの企業が重視している。しかしながら、「コミュニケーション能力」に対する疑問も示されている。例えば、『PROG白書2015』では、「企業が「主体性」を持った学生を求め一方で、「主体性」の希薄な学生が増えているという皮肉な事態が生じている」と現状を評価し、ジェネリックスキル(Generic Skills)と雇用可能性(Employability)の関係を検討している。ちなみにジェネリックスキルは、

「リテラシー(知識を活用して問題解決する力)」と「コンピテンシー(経験を積むことで身についた行動特性)」からなる。この研究では、早期内定獲得者は、特に「統率力があり、自信を持って行動が持続できる」等のコンピテンシーが高いと結論付けられている。こうした事実から、実際の企業の採用活動では、リテラシーだけでなく、評価することが容易ではなくともコンピテンシーについても面接等を通して評価し、採用に活かしていることがわかる。注目すべきなのは、早期内定獲得者については、「コミュニケーション能力」だけから評価されていない点である<sup>1)</sup>。

では、雇用可能性に関して大学生生活を通じて涵養したどのような能力を計測するべきであろうか。我々は、リテラシー以外にどのような特性が雇用可能性に影響を与えているのかと考えた。特に、我々は、曖昧性や新規性から生じるストレスにどのように対応するか注目した。ストレスは、メンタルヘル스에悪影響を与えるだけでなく、人間の成長に良い影響を与えている。大学生活の中で学生は、様々なストレスを受け、ストレスに対処(ストレスコーピング)する志向を学習し、身につけていく。小杉等(2004)の研究によれば、ストレスに対処する志向として「問題解決」、「問題放置」、「相談」の三つが見られる。特定のストレスに対して、この問題を解決してストレスを減らそうとする志向が「問題解決」である。逆に、この問題は、自分にとっては大きな意味を持たないと考えたりこれを受け入れたりする志向が「問題放置」である。「相談」は、ストレスを軽減するために援助を求める志向である。

\*筑波大学産学連携部 国際産学連携本部准教授(前企業情報学部准教授)

## 研究の方法

我々は、学生が大学生活を通して涵養したストレスに対処する志向について、就職活動開始直前（1月）の大学3年生を計測し、彼らがどのような就職実績を上げたのか確認し、ストレスに対処する志向が就職実績に与える影響を検討する研究計画を立案した。2015年1月に長野大学企業情報学部・河野が担当する事業計画論（企業情報学部）で調査を実施し、38名の回答を得ている。同時期に、弘前大学人文学部・岩田一哲（現・信州大学経済学部）によって弘前大学の学生から140名、千葉大学サービス創造学部・池田武俊によって47名、神奈川大学経営学部・行本勢基によって43名の回答が得られた（詳しくは、長野大学紀要第37巻2号（2015年12月）を参照）。2015年末には、個人が特定できる学生についてはストレスに対処する志向と就職実績との関係が分析され、分析に基づいて質問票が改善され、2016年1月頃に再度各大学で就職活動直前大学生のストレスに対処する志向が再度計測される予定であった。しかしながら、研究代表者である河野の筑波大学への転籍により、2016年度の研究実施が難しくなり、2015年度末の他大学における就職実績確保、2016年1月の調査実施を断念した。

## 結果と分析

長野大学では、2015年1月に事業計画論に参加する38名の学生から4段階SD法で回答を得た。学籍番号から判断した2年生18名と無回答1名を除く、19名の学生について検討した。就職実績については、2015年末に学内資料に基づいて、大学院に進学した2名と帰国予定の留学生2名を除く、15名の学生について就職先を捕捉した。就職実績は、長野大学卒業生としてとても好ましい就職先を1、好ましい就職先を2、一般的な就職先を3、未就職の学生を4とした。例年よりも良い内定を得る学生が多いように感じられる。

非常にサンプル数が少なく結論を得ることは難しいが、問題解決と就職実績には、0.49と相関関係が見られた。つまり、就職活動以前に問題解決することによってストレスを減少させる志向の強い学生は、結果として良い就職実績を得る傾向がみられる。

逆に、2015年末に内定を得ることができなかった学生は、いずれの学生も、就職活動以前に、問題解

表1.長野大学における学生のストレスコーピングと就職実績

整理番号	問題解決	問題放置	相談	就職実績
1	1.50	2.00	2.00	1
7	1.50	1.71	1.75	1
8	2.00	1.86	1.50	1
13	1.50	2.43	2.25	1
15	1.33	1.43	1.00	1
6	2.50	2.29	2.00	2
4	2.50	2.00	3.00	3
5	1.67	1.71	1.75	3
10	2.00	1.29	2.50	3
14	2.50	2.00	2.25	3
16	1.50	2.43	2.00	3
17	1.17	2.00	1.25	3
2	2.83	2.14	2.00	4
18	2.00	1.43	0.75	4
19	2.17	2.29	1.50	4
心理特性と就職実績の相関	0.49	0.03	-0.01	

決をすることでストレスを減少させる志向を身に着けてはいない。相談については、予想外の結果であった。18番や19番学生のように相談することでストレスを減少させる志向の強い学生でも内定が得られない場合もあれば、13番のように相談することでストレスを減少させる志向の弱い学生でありながら良い内定を得る学生もいる。相談することでストレスを減少させる志向の就職実績に与える影響については、リテラシーを加えた分析が有効ではないかと考えられる。

こうした分析を行う前（2016年1月・2月）、就職活動について1番と8番学生にインタビュー調査をしている。端的にまとめるなら、1番の学生は、比較的反リテラシーが高く、高い問題解決によってストレスを減じる志向に表されるよう、積極的に「就職」という課題に立ち向かい、基本的には自力で、良い内定を得た。8番の学生は、失敗から学ぶ意識やその場でどのように役割を果たすのかという意識が高い学生であり、他者との関係で得た気付きや支援を受けながら良い内定を得ている。こうした調査から、比較的に問題解決の志向が弱くとも、他の二つの志向が強い学生は良好な内定を得ている可能性が見られた。

**注)**

- 1) このジェネリックスキルに関する調査は、リテラシーを含め広範に設問が設定され（合計281問）、10万人ものサンプルが得られ、雇用可能性との関係についてまで分析が進められている。ただ、調査サンプルの大部分を学部1年生が占めている（62.9%）点に課題がある（2年生13.3%、3年生19.7%）。調査サンプルの過半数が学部1年生であることは、むしろ高校生までの経験が大きな影響を与えていると批判することもできる。我々が調査を実施するならば、本質的な項目に絞り込み、大学での学び・生活が大きな影響を与える就職活動前の3年生を中心として調査をすべきであろう。

**引用文献**

小杉正太郎他「職場ストレススケール改訂版作成の試み(I)：ストレスサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改定」『産業ストレス研究』No.11、2004年

**【共同研究者】**

岩田 一哲（信州大学経法学部）

池田 武俊（千葉商科大学サービス創造学部）