

# 「アルバイト活動が就職活動に及ぼす影響」

2014年1月9日（木）

執筆者

大阪大学 経済学部 経済・経営学科

小松美貴(03A11090) 末吉紘治(03A11113) 谷村匠未(03A11132)  
平岡志帆(03A11182) 松嶋真倫(0#A11200)

※括弧内は学籍番号

## 本文要約

本研究では、就職活動を終えた大阪大学4年生を対象に質問紙調査やネットアンケートを用いてデータを採取した。採取したデータから、大学生によるアルバイトを通じたコミュニケーション能力向上と就職活動に対する満足度との関係を分析した。その結果、アルバイト経験によるコミュニケーション能力向上を自己認識している学生ほど就職活動に対する満足度が高まっていることが確認された。また、コミュニケーション能力向上度合いと就職活動に対する満足感、自己効力感との間に、直線の関係性が見られた。この結果から、学生にとっては身近な経験であるアルバイト活動について、接客などの自身のコミュニケーション能力を向上できるような活動をすることが、学生自身の就職活動において重要な役割を果たしうることが推察される。

【キーワード】 コミュニケーション能力・就職活動・自己効力感

## 目 次

- I 問題意識
- II 先行研究
- III 仮説の導出
- IV 実証分析
- V 結 果
- VI 考 察

## I 問題意識

バブルが崩壊した1993年以降、日本は就職氷河期と呼ばれる時代に入った。2%前後だった失業率は10年間で一時的に5%を超えるまでになった。(1)(総務省統計局 完全失業率【年齢階級別】(エクセル:576KB))同様に、1.5倍ほどだった有効求人倍率も10年かけて0.5倍まで低下している。(厚生労働省 一般職業紹介状況)そして一度景気は回復したものの、リーマンショック以降、また就職氷河期と呼ばれる時代に入ったといえる。特に、「就活」という単語が新聞でも見られるようになったのは最近のことである。就職活動で満足いく結果が出なかったため1年わざと卒業を遅らせる就職留年や、同じように就職活動の時期を遅らせようとする文系大学院への進学が増えたのも最近である。実際、2013年卒大学生のうちの11.8%が希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよいと考えており、そのうちの40.1%が大学院進学を、27.5%が就職留年を望んでいる。(2013年卒マイナビ大学生就職意識調査)さらには、就職活動終了後の内定取り消し(文部科学省 平成21年3月新規専修学校卒業予定者の就職内定取消状況等に関する調査)や、就職活動の前倒しによる勉強時間の制限は社会的にも大きな問題となった。また、内定を様々な会社からもらえる学生と、まったくもらえない学生との間の格差も浮き彫りになっている。

ところで、昔から日本の大学生の生活スタイルはそれほど変わっていないのではないだろうか。もちろん生活水準の変化や親の経済的な格差の拡大、大学受験の進学塾の普及など、環境の変化は否定できない。厚生労働省の調査によると、1世帯当たりの世帯人員を勘案した年間可処分所得のジニ係数は1980年代から上昇し続けており、2013年で過去最高値を記録した。また、平成21年において可処分所得が50万円未満の世帯が23.2%であるのに対し、平成23年では24.9%と低所得者層が増加している(厚生労働省 所得再配分調査 各年度から抜粋)。高校生の学習形態にも明らかな変化が見られる。平成11年に18.2%であった塾に通う高校生の割合は、平成16年で23.7%、平成21年で24.4%と年々上昇しているのである(厚生労働省 平成11年度、16年度、21年度全国家庭児童調査)。しかし、授業に出て、サークルや部活動にいそしみ、アルバイトをするという一連の流れは変わっていないと言える。大学全体では、文化系公認サークルは加入率が25.4%で、(内訳は公立大学40.3%、国立大学26.6%、私立大学23.2%)体育系公認サークルは加入率が29.0%(内訳は公立大学41.4%、国立大学32.9%、私立大学26.8%)となっている。(独立行政法人 日本学生支援機構 調査2010)

では、そのような一連の流れの中で、内定をもらえる学生とももらえない学生の違いはどこで生まれているのだろうか。体育会系の部活動をしている学生が有利である、何かサークルのリーダーをしている学生が多く内定を取っているなどの様々な仮説は成り立つ。現実には、体育会所属新規大卒者の特性と企業が求めている人材とが一致すると述べている論文もある。この論文では体育会所属新規大卒者は他の文系新規大卒者と比較して、人当たりの良さ・バイタリティ・体力・コミュニケーション能力・チームワークなどの要素にお

いて優位性があり、それらは広報上で企業が求める人物像の要素に一致していることが示されている。(葛西 2012) 体育会やリーダーシップ経験に関する論文が多く存在するなか、我々はアルバイトに注目した。なぜなら、アルバイトは 9 割の学生が参加していて、もはや学生生活とは切っても切れない関係にあるものだからである。さらには、アルバイトで大きな成長を遂げる学生も多い。そういったアルバイトが就職活動にも何らかの影響をもたらしているのではないかと考えた。特に、閉鎖的な環境である高校生活までと大きく異なる、様々な人に奉仕する接客系アルバイト活動において、大学生は大きく成長するのではないかと考えた。また、大学生がスキル多様性の高いアルバイト業務に従事することや、アルバイト業務において主体的に仕事に取り組むことが、大学生のキャリア学習やキャリア形成の重要な要素であり、学校と職業生活とを結ぶ橋渡しとなっていることを示した研究もある。(関口 2010)

## II 先行研究

これまで就職活動とアルバイトの関連についていくつかの研究がなされてきており、アルバイトで求められるスキルの多様性が就職活動に好ましい影響を及ぼすことが示されている(関口 2010)。しかし、ここでは学生が経験したアルバイトのスキル多様性、職務自由度、主体的ジョブデザイン行動といった質的側面、労働時間といった量的側面のように、アルバイトのみに焦点をあてており、その後の就職活動プロセスを考慮していない。確かに、アルバイト経験が学生のキャリア形成に役立ち、就職を考える上で大きな影響を与えると考えられるが、就職活動に対する取り組み方も同様に、実際に内定を獲得できるかどうかに関わってくると推測される。また、同研究ではアルバイトに対する取り組み方のみ言及しており、そこで得られた能力については触れられていない。しかし実際には、アルバイト経験によってコミュニケーションなど大学の授業等では得られないスキルの向上を感じているものは多く、それらの能力が納得いく就職活動をおこなうための一つの要因となっている可能性は否定できないであろう。学生がどのようにして大学生活のなかで自己成長を遂げているかを調査した研究もある(溝上 2007,2009)。学生は本分である授業での学習から、自宅での読書、アルバイト、サークル、ボランティア活動などさまざまな場所で知識・技能を身につけており、授業内外の活動のバランスが取れているものほど自己成長することができる。授業外での「つきあい」のより豊かなものがコミュニケーションをより身につけ、新聞や本を読むものが授業を通して知識・技能をより身につけている。

アルバイトによって身につく、コミュニケーション力以外の能力にも目を向けたい。アルバイトという学生にとっての社会生活の中で、学生はこれまで部活動等のなかで経験してきた上下関係よりもさらに社会的な場面に出くわすこととなる。職場には社会人という、学校の先輩とはまた違う関係性にある人物の存在があり、また、特に接客業の場合、店員とお客様という、身内でなくさらにおもてなしする必要のある、今までにない関係性の人々

に対応することになる。日本社会においては、その場合、敬語を使わなければならない。しかし、近年の若者をとりまく家庭や学校での言語環境の中では全くと言っていいほど敬語表現が消えてしまっており、若者は対人関係に応じての敬語の使い分けに難しさを感じ苦手意識を持っているという研究もある。(金子 1994)

### III 仮説の導出

我々は、大学生の就職活動時に影響を及ぼし、かつアルバイトで身につけることのできる能力として、コミュニケーション能力、敬語の運用能力、年上への対応力を挙げた。

#### (1)

##### コミュニケーション能力

企業の採用ホームページ上に掲載されている募集要項を見れば、各企業の求める人物像はさまざまである。周囲の人を巻き込むリーダーシップ力を求めるところもあれば、語学力といったグローバルな人材となるための適性を重視するところもある。面接の中で、学生がこれらの人物像にあてはまるかどうかを採用担当者は見極めている。また、企業は選考を受ける学生が自社のカラーに合っているかということも重視する。高い論理的思考力を持ち、機敏に仕事をこなすような社員の多い企業がある一方、明るくグループの盛り上げ役であるような人柄の社員が多い企業もあるように、企業のカラーはさまざまであるが、どの会社も自分たちと合う学生を採用したいと考えている。これも採用基準の一つであり、学生自身も自分と合う社風かどうかを考慮しながら就職活動を行うことで、長く勤続できる企業と出会うことが可能となるのである。

このように企業の求める人物像はさまざまであるが、日本経団連が実施した「新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果」によれば、企業が採用するにあたって重視した点で第一位にあがったのがコミュニケーション能力である。この調査は毎年実施されているのだが、第1位は9年連続で「コミュニケーション能力」であり、コミュニケーション能力を重視する企業の数も年々増加している。このことから、コミュニケーション能力は就職活動においてどの企業にも共通する最も重要な要素であるといえる。企業はそれぞれに学生の採用基準を定めているものの、どのような職業・職種であれ、コミュニケーション能力は社会人として働く上で必須の能力であり、それが学生のうちに備わっていることが望ましいと考えるのだろう。

#### 【参考資料】

2012年の5月から6月にかけて、日本経団連が実施した「新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果」。企業が採用にあたって重視する要素の上位6位は次のように続く。

第1位 コミュニケーション能力

- 第2位 主体性
- 第3位 チャレンジ精神
- 第4位 協調性
- 第5位 誠実性
- 第6位 潜在的可能性（ポテンシャル）

また、2006年の「主体的なキャリア形成の必要性と支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング」では、2005年の同調査の結果を受け、「今、企業が求める人材像として、最低限必要な要素は、コミュニケーション能力、主体性、環境適応能力といっても過言ではない」（p.6）と述べられている。

(2)

#### 敬語の運用能力

敬語の運用能力とは、敬語を正しく使う力である。最近では、入社当時に上司に敬語が使えない、誤った言葉を敬語として認識して使用しているなどの問題がある。そこで、アルバイト先で敬語を習得した学生は、就職活動においても、正しく敬語を運用し、礼儀正しさを評価されているのではないかと考えた。

(3)

#### 年上の対応力

年上への対応力とは、社会人などと話すときに緊張せず、うまく会話を広げられる能力である。大学生は、初対面の人物との出会い、特にその後の関係性が長期的に見通される人との出会いにおいて、多くの戸惑いや不安を共通して経験している。また、友人の友人、アルバイトの上司や同僚、顔見知り程度の相手など、挨拶をすべきか、敬語をつかうべきか迷ったり、どの程度うち解けて接していいか迷ったりするような関係の相手とのコミュニケーションに対しても、共通して苦手意識を報告していた。しかし、一方で、アルバイトでの接客場面を中心とする相手に対するマニュアル的な対応を、多くの大学生は得意なコミュニケーション場面として挙げている。その場限りの相手に対して、笑顔で愛想よく振る舞うといった対人的スキルは、アルバイト等の経験を通してかなり身につけており、就職の面接の場において自信をもって会話し好印象を与える要因となっているのかもしれない。（後藤・大坊 2003）

【仮説1】 コミュニケーション能力を高めた結果、就職活動の満足度は高まるだろう

→関口教授の研究によると、就職活動において有利に働くのはスキル多様性ということだった。しかし、上記の企業に対するアンケートを考慮して、我々はむしろ、コミュニケーション能力こそが有利に働くものではないかと考えた。そして、コミュニケーション能力は接客系アルバイトにおいて、非接客系アルバイトよりも向上すると考えた。

【仮説2】 読書や勉強量のバランスが取れていると、自己成長につながり、就職活動でも

存在感が出るため、就職活動に対する満足度は高まるだろう

→1990年代までの日系企業の採用選考では、学生の大学での成績を重視するところが多く存在した。選考の段階で書類を提出させ、それを選考基準の一つとして用いていた。しかし、最近では大学の成績基準は学校ごとに異なり、客観評価が難しいために選考の段階では活用せず内定後に成績書の提出を求めるのが主流となっている。では、学生生活において学業以外のどのような取り組みを企業は評価するのか。そこで重視されるようになったのが、部活動やサークル、アルバイトといった授業外の活動である。学生時代にどのようなことに取り組みどのようなことを学んだか、といったことを学生に問い、それに対する答えから学生の性格や能力を判断して、求める人材とマッチングするかどうかをみる。このような採用基準のなかで特に評価されるのが体育会系の学生であり、学生側も先の就職活動を見据えて、学業に重きを置かず部活動に専念してきた学生も少なからず存在する。しかし、いくつかの企業では採用基準を以前の学業成績重視に戻し始めている。総合商社や大手メーカーなど15社は2015年卒の大学生に対して、エントリーシートに加えて成績書の提出を求める。成績を採用基準の一つとして用いるようだ。企業は優秀な人材を求めており、それを最も測ることのできる指標としての学業の成績の重要性を再認識し始めているのである。したがって、現在の就職活動において、大学での勉強時間などが影響をおよぼすのではないかと考えた。

### 【仮説3】自己効力感がある学生は就活でも有利に働けよう

→自己効力感とは社会認知理論の中核的概念であり、具体的な状況において、本人が適切な行動を成し遂げられるという推測や自信を指す。(Bandura 1977)日本の学生はアメリカの学生と比べて自己効力感、自尊心が低いという研究もされている。(山本涼子 2009)そのため、自己効力感が全体的に低い日本で、高い学生は特に就職活動時に良い意味で目立つことができるのではないかと考えた。そして、自己効力感は年上への対応力と関連するのではないかと考えた。なぜなら、就職活動において、年上への対応に慣れている学生は堂々と自分をアピールできるからである。また、海外の研究でも外界からのストレスを個人内資源であるGSEが和らげる働きのあることを強調している。Lightsey (1997)は、GSEの高い人はネガティブでストレスフルな経験をしている時でも不快気分にはならないままであるのに対して、GSEの低い人は、高ストレス状況のもとで不快気分になる傾向があり、GSEがストレス緩衝装置として作用していることを示した。(三好、大野 2011)また、自己効力感が高い社会人は、自己効力感が低い社会人に比べて、再就職の際もうまくいきやすいという研究もある。

### 【仮説4】敬語の運用能力が優れていると、就職活動でも有利に働けよう

→仮説の導入(2)(3)の説明より、相手に応じて敬語を使い分けることができる人ほど目上の人を前に就職の面接の場において自信をもって会話でき、好印象をあたえるのではな

いかと考えた。

#### IV 実証分析

##### 1. 調査対象およびサンプル

仮説を検証するため、2013年10月から12月までの間に大阪大学の文系学部（法・経済・人間科学・外国語）のゼミを訪問し、就職活動を経験した4回生を対象にアンケートを行った。

##### 2. 測定尺度

本研究の主たる目的は、大学生のアルバイト経験による能力の向上が就職活動に与える影響を理解することにあるため、これらに関係する以下のような独立変数、従属変数および統制変数が質問紙において測定された。独立変数と従属変数を構成するすべての項目は、質問に対する5段階のリッカート尺度（1：そう思わない～5：そう思う）で回答してもらった。

###### ・独立変数

アルバイトを行ううえで影響を受けると考えられる、コミュニケーション・キャリア意識・就職活動自己効力感・敬語・気遣いの4つを設定した。またアルバイトの仕事内容の性質を問う項目として、年上への対応力・役割外行動の自己効力感・職務自由度・スキル多様性・ソーシャルサポートの5項目を設定した。

###### ・従属変数

本研究では、就職活動の結果の測定項目を就職活動満足度とした。面接辞退といった場面や業種の差異も考慮し、就職活動の成功は面接内定数や就職活動終了時期といった項目では測ることができないとした。

###### ・統制変数

統制変数としては、性別（ダミー変数）・学部・勉強時間・読書数・恋人の有無（ダミー変数）・仕事は接客か否か（ダミー変数）を質問に含めた。

##### 3. 分析モデル

仮説①をもとに、コミュニケーション能力の向上と就職活動満足度の2項目を単回帰分析した。また接客アルバイト・非接客アルバイトでダミー変数をつくり、各項目と単回帰分析を行った。続いて就職活動に対する満足度とコミュニケーション能力の向上の関係の単回帰分析も行った。仮説②については読書量と勉強量と就職活動自己効力感の項目で単回帰分析を行った。仮説③については就職活動に対する満足度と、就職活動における自己効力感の関係の単回帰分析を行った。また、就職活動に対する満足度、コミュニケーション能力の向上、就職活動における自己効力感の3つの要素を組み合わせ、媒介分析を行っ



た。仮説④については敬語と就職活動自己効力感の2項目を単回帰分析した。

## V 結果

### 1. 信頼性分析および相関行列

独立変数10項目に関する質問と、その他の統制関数に用いる質問に回答してもらい、51回答を得た。独立変数に関する質問内容を表1に示した。次に、独立変数の10項目の信頼係数を求め、表2に示した。表2よりこれらの項目データは分析に用いて問題ない。分析で用いた変数の平均、標準偏差、および相関行列を表3に示す。

表1 独立変数の項目内容

項目内容
1. コミュニケーション
仕事を通じて積極的に人と関わる
仕事を通じて関わる人の数を増やしていく
仕事ではコミュニケーション能力を必要とする
仕事を進めていくにあたってコミュニケーション能力が向上した
2. キャリア
どのような仕事が自分に最も合ってるかわかっている
将来の仕事や職業に役立つような経験をしてきた
将来の仕事や職業について仕事先の人とよく話を交わしてきた
仕事をする上で自分の将来の職業についてより考えるようになった
3. 就職活動自己効力感
アルバイト経験が就職活動に活かされたと感じる
アルバイト経験で身についた能力を自信をもって言える
自身の就職活動の過程・行い方に満足している
自身の就職活動の結果に満足している
4. 敬語
職場では敬語を使う機会が多い
仕事をする上で言葉づかいに気を付けている
仕事を進めていくにあたって言葉づかいが向上した
5. 気遣い
仕事で関係する人々の状況を把握し、相手の便宜をはかる
職場の同僚と上手にコミュニケーションを取る
る

仕事を通じて、相手のニーズを把握し行動できるようになった

---

#### 6. 年上への対応力

---

仕事を通じて自身と異なる世代の人と関わる  
相手の立場や価値観の多様性を考慮して会話ができる  
上司の指示には即座に対応する

---

#### 7. 役割外行動の自己効力感(Griffin, Neal & Parker, 2007) ERSE

---

職場の同僚と仕事をうまく調整する  
職場の同僚と上手にコミュニケーションをとる  
職場の同僚に求められたり必要とされているときに手助けをする  
自分が働く組織について、他の人々に良い印象を持たせる  
もし他者が自分の働く組織を批判した場合、組織を守る  
自分が働く組織について他者に肯定的に話す

---

#### 8. 職務自由度

---

仕事の進め方について、自分自身で決定できる部分が多い  
仕事を進めていくにあたっては、独立性と自由度がたかい  
仕事を進めるにあたって、自分自身の主体性を発揮したり自分で判断できる機会が多い

---

#### 9. スキル多様性

---

仕事を進めるにあたって様々なスキルを必要とする  
仕事を終わらせるためには様々な異なるスキルを使わなければならない  
仕事では複雑かつレベルの高いスキルが求められる  
仕事では数多くのスキルが求められる

---

#### 10. ソーシャルサポート(Social support) (Morgeson & Hamphrey 2006 JAP) SSUP

---

仕事では他の人と友人関係を深められる機会がある  
仕事を通じていろんな人と知り合う機会がある  
仕事でいろんな人と面会する機会がある  
仕事での上司は、部下の身心の健康に気を使ってくれる  
一緒に働く人々は私に関心を持ってくれる  
一緒に働く人は友好的である

---

表 2 独立変数項目と信頼係数

項目	信頼係数
1. コミュニケーション	0.7
2. キャリア	0.72
3. 就職活動自己効力感	0.73

4. 敬語	0.79
5. 気遣い	0.73
6. 年上への対応力	0.72
7. 役割外行動の自己効力感	0.74
8. 職務自由度	0.74
9. スキル多様性	0.85
10. ソーシャルサポート	0.79

表 3 分析に使用した変数の平均, 標準偏差, および相関行列

	平均	標準偏差	1	2	3
1. コミュニケーション	3.739	0.74			
2. キャリア	3.036	0.97	0.54		
3. 就職活動自己効力感	3.163	1.1	0.68	0.72	
4. 敬語	4.104	0.9	0.68	0.35	0.62
5. 気遣い	4.106	0.78	0.65	0.28	0.37
6. 年上への対応力	3.986	0.81	0.64	0.32	0.43
7. 役割外行動の自己効力感	3.643	0.77	0.6	0.22	0.33
8. 職務自由度	3.362	0.86	0.04	0.13	0.16
9. スキル多様性	3.168	0.8	0.37	0.27	0.36
10. ソーシャルサポート	3.62	0.71	0.82	0.4	0.5
11. 就職結果満足度	4.021		0.26	0.3	0.43
12. 就職過程満足度	3.362		0.1	0.06	0.22
13. 就職関連本読書数	2.761		-0.13	-0.11	-0.17
14. 内定数	1.66		0.11	-0.06	0.16

4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	----	----	----

0.54								
0.56	0.68							
0.41	0.79	0.57						
-0.23	0.04	-0.04	0.44					

0.36	0.22	0.39	0.28	0.26				
0.56	0.79	0.7	0.78	0.07	0.29			
0.05	-0.03	0.08	0.07	0.2	-0.07	-0.01		
-0.1	-0.04	0.05	0.01	0.04	-0.11	-0.04	0.73	
-0.07	0.07	-0.05	-0.23	-0.25	0.26	-0.16	-0.09	-0.1
0.14	0.12	0.01	0.17	0.19	0	-0.03	0.44	-0.02

---

13

---



---

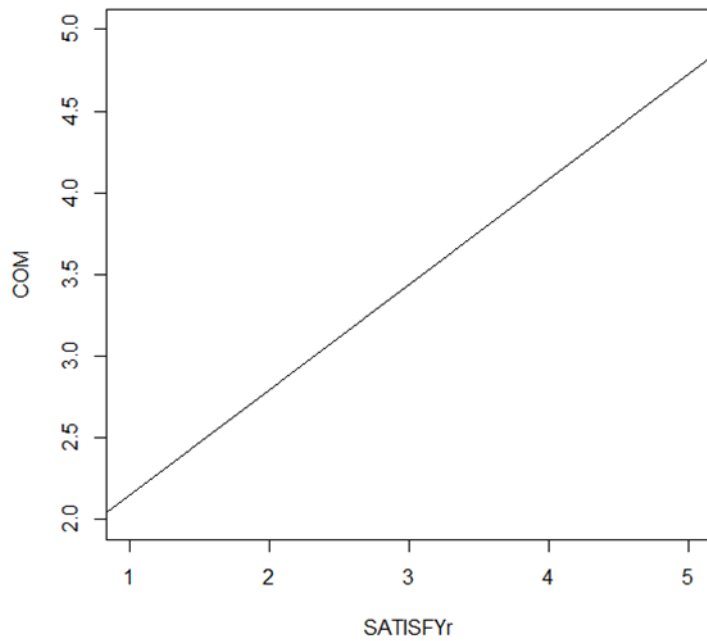
0

---

## 2. 仮説の検証

まず仮説①を検証するために、コミュニケーション能力の向上と就職活動満足感の関係について単回帰分析を行う。その結果をグラフ 1 に示しており、この 2 つの項目は比例関係があるといえる。

グラフ 1 コミュニケーション能力(COM)と就職活動満足度(SATISFYr)の関係



接客・非接客アルバイト（ダミー変数）と各要素で単回帰分析を行う。そのうちコミュニケーション能力の向上との間に有意な相関が見られ、その結果をグラフ 1 に示す。これを表 4 に示す。つまり、非接客アルバイトより接客アルバイトを経験した学生のほうがコミュニケーション能力が向上したと感じている。以上より、仮説①は支持された。

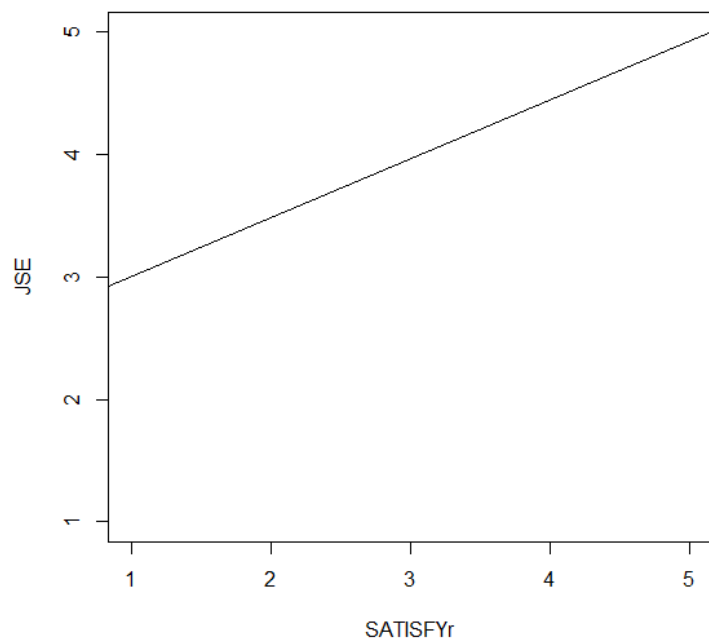
表 4

```
> summary(lm(COM~JOB))  
↵  
Call:  
lm(formula = COM ~ JOB)  
↵  
Residuals:  
    Min      1Q  Median      3Q     Max ↵  
-1.7000 -0.6571 -0.1571  0.8000  1.3000 ↵  
↵  
Coefficients:  
                Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)  ↵  
(Intercept)  3.7000      0.1740  21.267 <2e-16 *** ↵  
JOB           0.4571      0.2181   2.096  0.0409 *  ↵  
---↵  
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1 ↵  
↵  
Residual standard error: 0.7781 on 53 degrees of freedom ↵  
  (5 observations deleted due to missingness) ↵  
Multiple R-squared:  0.07655,    Adjusted R-squared:  0.05913 ↵  
F-statistic: 4.393 on 1 and 53 DF,  p-value: 0.04087 ↵
```

次に、仮説②を検証するため、読書量と就職活動満足感の関係を単回帰分析すると、p 値が 0.05 より大きい値をとったため有意な結果は出なかったため、仮説②は支持されなかった。

仮説③の検証のため、就職活動に対する満足度と就職活動における自己効力感の単回帰分析を行った。その結果をグラフ 2 に示す。グラフ 2 から有意な結果がみられ、就職活動における自己効力感のある学生は就職活動の結果の満足度も高い。

グラフ 2 就職活動自己効力感(JSE)と就職活動満足度(SATISFYr)の関係



また、就職活動自己効力感とコミュニケーション能力の向上は、単回帰分析の表 5 の結果から、正の相関があるといえる。

表 5 就職活動自己効力感(JSE)とコミュニケーション能力向上(COM)の関係

Call:

```
lm(formula = JSE ~ COM)
```

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.4381	-0.6641	0.1676	0.5811	1.2542

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	-0.5044	0.6097	-0.827	0.413
COM	0.9808	0.1601	6.128	2.19e-07 ***

---

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.791 on 44 degrees of freedom

(3 observations deleted due to missingness)

Multiple R-squared: 0.4605, Adjusted R-squared: 0.4482

F-statistic: 37.55 on 1 and 44 DF, p-value: 2.187e-07

ここで、前述で有意な結果が見られた「活動に対する満足度とコミュニケーション能力の向上の関係」と「活動に対する満足度と、就職活動における自己効力感の関係」を同時に分析した媒介分析の結果を表 6 に示す。ここでは有意な結果がでていないことがわかる。つまり、コミュニケーション能力の向上が就職活動自己効力感を生み出し、その自己効力感が就職活動に正の影響を与えているとみることができる。

表 6 就職活動満足度とコミュニケーション能力向上+就職活動自己効力感の関係

```
summary(lm(SATISFYr~COM+JSE))  
  
Call:  
lm(formula = SATISFYr ~ COM + JSE)  
  
Residuals:  
      Min       1Q   Median       3Q      Max   
-2.82993 -0.37425  0.06813  0.71439  1.89084   
  
Coefficients:  
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)   
(Intercept)  1.7006     0.7284   2.335  0.0233 *  
COM           0.3812     0.2673   1.426  0.1597   
JSE           0.2651     0.2018   1.314  0.1944   
---  
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1  
  
Residual standard error: 1.068 on 54 degrees of freedom  
(3 observations deleted due to missingness)  
Multiple R-squared:  0.2183, Adjusted R-squared:  0.1894   
F-statistic:  7.54 on 2 and 54 DF, p-value: 0.001294  
L
```

仮説④に関しても、仮説②と同様にして有意な結果が得られず、本研究では、就職活動と敬語の関係性についてはわからなかった。

以上を簡潔にまとめると、次のようになる。

【仮説 1】 コミュニケーション能力を高めた結果、就職活動の満足度は高まるだろう



→有意な結果が得られた。

【仮説 2】読書や勉強量のバランスが取れていると、自己成長につながり、就職活動でも存在感が出るため、就職活動に対する満足度は高まるだろう

→有意な結果が得られなかった。

【仮説 3】自己効力感がある学生は就活でも有利に働けよう。

→有意な結果が得られた。

【仮説 4】敬語の運用能力が優れていると、就職活動でも有利に働けよう

→有意な結果が得られなかった。

## VI 考察

### (1) 分析結果のまとめ

本研究における実証分析の結果、①接客系アルバイトにおいて大学生のコミュニケーション能力が向上、②コミュニケーション能力が向上した学生の自己効力感が上昇、③自己効力感が向上した学生の就職活動に対する満足度が高まるという結果を得た。

やはり、多くの人と交流するアルバイトにおいて、コミュニケーション能力が向上し、愛想などもよくなると考えられる。そして、人とうまく付き合えるためか、自己効力感が上昇、おそらくは面接などでも堂々とコミュニケーションをとる結果、面接官とスムーズに対話できる。そして、自身の考えを相手に伝え、面接官の質問の意図を的確に理解できるため、就職活動のマッチングがうまくいくのではないだろうか。

コミュニケーション能力の欠如が離職につながるという研究もある。現在の新卒採用の3年内離職率は30%を超えており、その原因は新卒採用時のミスマッチであると言われている。そのミスマッチを解消したキャリア形成を促すためにもコミュニケーション能力が重要であることが示されている。(青谷、三宅 2005)

### (2) インプリケーション

以上より、本研究から、接客系アルバイトをすることの意味を再確認することができた。もちろん、非接客系アルバイトをしても無意味だということではない。ただ、コミュニケーション能力を向上させるために、強制的に人と交流させられるという経験が決して無駄ではないということが証明されたのではないか。特に、大学生活では自分と波長の合わない人間を避け、交流しないという選択が可能である。そのような環境の中で、自分の意志とは無関係に出会う人間のために気を配り、便宜を図らなければならない経験は、学生にとって社会の中でうまく立ち回ることができるだろうという自信につながるのだろう。

また、コミュニケーション能力が直接就職活動につながるのではなく、あくまで自己効力感を上昇させるということも興味深い。企業にとつたアンケートで、学生に求める能力の1位はコミュニケーション能力というアンケートがあったが、実は自己効力感のある学生が欲しいということなのかもしれない。Taylor & Betz (1983) が行ったように、この自

己効力感を高めることが、職業未決定・進路不決断の抑制に関与するという報告は多い。

### (3) 今後の研究課題

今回の研究の問題点としては、まずアンケートのサンプル数が少ないことが挙げられる。そのためか、勉強時間や読書量などの項目で信頼係数が低く出てしまった。さらには、大阪大学の学生のみを対象にしたため、全国の大学生で適用できるものなのかは不明である。ただ、大学ランク別（大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究—第2章）、下位ランク大学（大学から職業へⅢ その1—就職機会決定のメカニズム、大学から職業へⅢ その2：就職活動と内定獲得の過程）についての研究はある。

学力偏差値の低い大学においては、コミュニケーション能力の高い学生ほど内定率が高いという研究もあるので、本研究と合わせて考えると、全国の大学でも適用できると考えられる。（角方、八田 2006 P90）

また、やむをえないことではあったが、4年生の10月の調査だったため、就職活動のプロセスについては、あまり研究することができなかった。アンケートを取るときも、「あまり覚えていない」という声が目立った。就職活動を始める前、就職活動中、就職活動を終えた直後などに、同一人物を追いかけて調査すれば、就職活動のプロセスについても様々な側面から研究できるのではないかと考えられる。

### 【引用・参考文献】

総務省統計局 完全失業率【年齢階級別】

厚生労働省 『一般職業紹介状況』

マイナビ 『2013年卒マイナビ大学生就職意識調査』

文部科学省 『平成21年3月新規専修学校卒業予定者の就職内定取消状況等に関する調査』

厚生労働省 『所得再配分調査』各年度から抜粋

厚生労働省 『全国家庭児童調査』平成11年度、16年度、21年度それぞれから抜粋

独立行政法人 『日本学生支援機構 調査2010』

葛西和恵（2012）『体育会所属新規大卒者の特性—体育会学生は企業にモテるのか？—』

関口倫紀（2010）『大学生のアルバイト経験とキャリア形成』

溝上慎一（2007）『大学生が大学教育で身につける汎用的能力（Generic Skills）の実証的検討』

（2009）『大学生活の過ごし方』から見た学生の学びと成長の検討

・正課・正課外のバランスのとれた活動が高い成長を示す』

金子泰子（1994）『若者の敬語表現』

日本経団連 『新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果』

日本経団連 『主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方～組織と個人の視点のマッ

チング』

後藤学、大坊郁夫（2003）『大学生はどんな対人場면을苦手とし、得意とするのか？

ーコミュニケーション場面に関する自由記述と社会的スキルとの関連ー』

日本経済新聞 2013年12月8日『採用、再び成績重視 三菱商事や富士通など15社』

Bandura, A (1977) Self-efficacy ; Toward a unifying theory of behavioral change

山本涼子 (2009)『自尊心と自己効力感の日米比較研究～自尊心の形成要因についての検討』

Lightsey, O.R., Jr. (1997).

“Stress buffers and dysphoria:A prospective study”, *Journal of Cognitive Psychotherapy*

Lightsey, O.R., Jr., & Christopher, J.C. (1997).

“Stress buffers and dysphoria in a non-western population”, *Journal of Counseling and Development*

三好昭子・大野久（2011）『人格特性的自己効力感研究の動向と漸成発達理論導入の試み』

青谷法子、三宅章介（2005）『企業と若年者の仕事に関するミスマッチとキャリア形成についての一考察ー特に、コミュニケーションの果たす役割を中心にしてー』

Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983) “Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision”, *Journal of Vocational Behavior*

刈谷剛彦（1995）『大学から職業へー大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究ー』

刈谷剛彦、平沢和司、本田由紀、中村高康、小山治（1995）『大学から職業へIII その1ー就職機会決定のメカニズム』

堀健志、濱中義隆、大島真夫、刈谷剛彦（2007）『大学から職業へIII その2：就職活動と内定獲得の過程』

角方正幸、八田誠（2006）『若年の基礎力と就職プロセスに関する研究』