

# 大学生の就職活動の遂行に影響を与える不安の 機能的側面に関する検討

輕部 雄輝 田中 佑樹<sup>1</sup> 川崎 由貴 早稲田大学  
村田 美樹 洗足ストレスコーピング・サポートオフィス  
永作 稔 十文字学園女子大学 嶋田 洋徳 早稲田大学

The function of job-hunting anxiety among Japanese university students

Yuki KARUBE, Yuki TANAKA<sup>1</sup>, Yutaka KAWASAKI (Waseda University)  
Miki MURATA (Senzoku Stress Coping Support Office),  
Minoru NAGASAKU (Jumonji University),  
and Hironori SHIMADA (Waseda University)

The present study examined the influence of job-hunting anxiety on the job-hunting performance of Japanese university students from the new viewpoint of self-control and experiential avoidance. Questionnaires were completed by 121 third year university students and 89 college seniors; the former had not started job-hunting yet, and the latter had done so. This study's structural equation modeling indicated the following: (a) among the third year university students, external control had a negative association with information-gathering behavior through support anxiety, and with self-efficacy related to job-hunting performance through a lack of readiness anxiety; (b) conversely, among college seniors, external control had a positive association with career exploration through support anxiety, and with information-gathering behavior through test anxiety; and (c) among students of both grades, reformative control had a direct positive association with every performance index. These findings suggest that the function of job-hunting anxiety in the job-hunting performance differs as per individual cognitive-behavioral characteristics and the stage of job-hunting activity, their school year), namely, it is necessary to support them according to the individual differences and their job-hunting situation.

**Key words:** job-hunting by Japanese university students, job-hunting anxiety, job-hunting performance, self-control, experiential avoidance

*Waseda Journal of Clinical Psychology*  
2018, Vol. 18, No. 1, pp. 19 - 27

大学生の就職活動が非常にストレスフルなイベントであることは経験的にも学術的にもよく知られている(松田, 2014)。また, 就職活動を継続する過程での強いストレスが個人の心身の健康に悪影響を及ぼしていることが繰り返し報告されている(たとえば, 北見・茂木・森, 2009; 船津, 2004)。実際に, 就職活動において達成目標とされる進路選択や職業意思決定は, 大学生にとって学生生活上の1, 2位に挙げられる課題や悩みであることが指摘されており(西山, 2003), Gati (1986) も, この職業選択を「実際にその職業に

ついて職場で働くまで自分が選択した職業の良否がわからない「最終決定の曖昧な意思決定」であると述べている。このように大学生の就職活動は, 学校教育から社会人生活への移行を果たす過程において相応に困難な課題であると考えられるが, わが国ではその人事採用において新卒者一括採用という制度が設けられている。この「新卒」の機会を逃すことはすなわち正社員採用の道が遠のくことを意味すると考えられ(種市, 2013), 活動者の視点に立てば, 就職達成のためにはたとえ就職活動の過程でさまざまな不適応的反応を経験しようとも, 就職活動を継続していく必要があるといえる。

就職活動に伴う心理的反応の中でも, 「不安」につ

<sup>1</sup> 日本学術振興会特別研究員 (Research Fellow of Japan Society for the Promotion of Science)

いては、自分をうまくアピールできるかについての「アピール不安」、周囲からサポートを受けることができるかについての「サポート不安」、活動を最後まで頑張れるかどうかという「活動継続不安」、試験にどのように対策していけばよいのかについての「試験不安」、準備が不足しているのではないかと「準備不足不安」といった、さまざまな内容があることが示されている(松田・永作・新井, 2010)。このことから、不安は就職活動のあらゆる場面で生じるものと考えられ、言い換えれば、就職活動を行う大学生は、常にそうした不安に曝されながら活動を継続しなければならない状況におかれているといえる。

就職活動に伴う不安(以下、就職活動不安という)が実際の就職活動の遂行に及ぼす影響を検討したこれまでの研究においては、不安が活動の遂行を抑制するとする報告(藤井, 1999; 松田他, 2010 など)が存在する一方で、活動の遂行をむしろ促進させるという知見(Blustein & Phillips, 1988; 加藤・柴田, 2005 など)も報告されており、一貫した研究知見が得られていない。就職活動不安の悪影響性を指摘する研究では、不安が就職活動量を抑制し結果的に活動の満足感を損なうこと(松田他, 2010)、抑うつとストレス反応を増悪させること(藤井, 1999)などが示されている。一方で、就職活動不安の肯定的側面を指摘する検討では、不安が就職活動に関する情報収集行動を促進すること(Blustein & Phillips, 1988)、進路選択のための活動が担保されるためには一定の不安が必要であること(李・有山, 2012)などが示されている。

こうした、個人の就職活動不安が進路選択としての就職活動の遂行にどのような影響を与えるのかを検討するうえで、渡邊・永作(2016)が指摘するように、個人差を踏まえた第3の変数を加えることで当該不安の機能をみるのが有用である。認知行動療法の考え方を援用すれば、不安と行動の2変数間の直接的関係のみではなく、不安が就職活動という環境下にある個人の認知行動的過程の中で行動の遂行にどのような影響を及ぼしているのかという機能的観点からそのメカニズムを検討することに主眼がおかれる。そこで、本研究においては、大学生の就職活動の遂行に影響を与える不安の機能を検討するために、個人差を示す認知行動的変数として、個人の「セルフ・コントロール(以下、SCという)の程度」と「体験の回避傾向」を取り上げる。

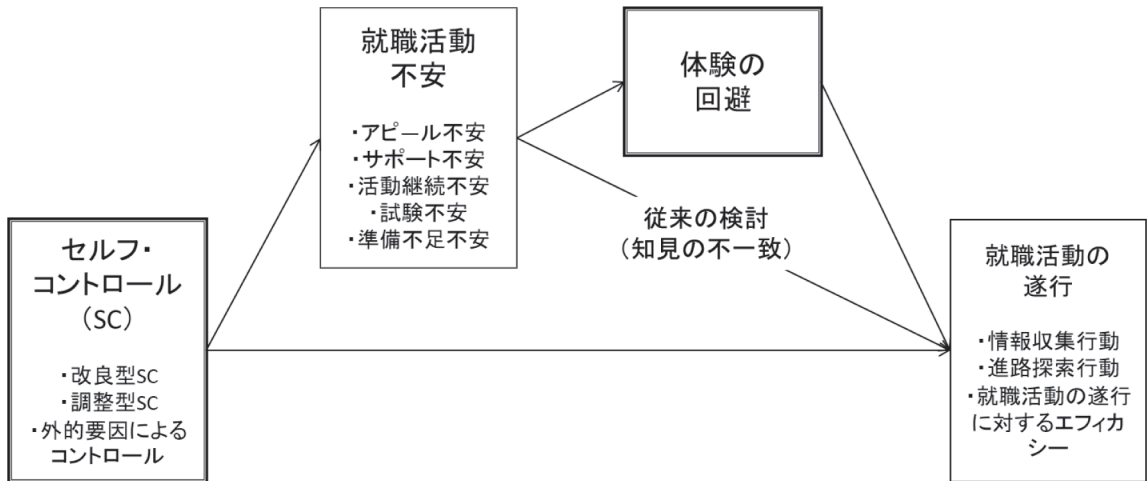
SCとは、直接的な外的強制力がない場面で自発的に自己の行動を統制することとされる(Thoresen & Mahoney, 1974 上里監訳 1978)。具体的には、ストレスに対して生じる不快情動に対して適切な対処行動を行うといった短期的な情動調整のための行動選択の側面(調整型SC)と、報酬の遅延が伴いながらも習慣的な行動を望ましい行動へと変容するといった

長期的な結果を見据えた行動選択の側面(改良型SC)という2つの側面が存在することが指摘されている(Rosenbaum, 1989)。就職活動は、活動主体の大学生にとってストレスフルであることに加え、その後の長期的なキャリア形成にかかわる重大なイベントであるといえる。以上のことを踏まえると、適切に情動調整を行い、また内定獲得といった長期的な結果を十分に見送ることができる個人は、就職活動以前や実際の活動中において不安が生じたとしても適切に就職活動を遂行することが可能である一方で、十分なSCを備えていない個人は、不安が活動の遂行に対して妨害的に機能することが予測される。

しかしながら、たとえ十分なSCを備えていたとしても、就職活動のさまざまな局面で生じることが不可避である就職活動不安への対処のあり方が、実際の就職活動の遂行に妨害的に機能する可能性がある。このことを示す概念が「体験の回避」である。「体験の回避」は、個人が感じた思考や感情、感覚などを悪いものであるととらえ、それらを感じないようにしたり、排除したり、逃れようとしたりする試み(松本・大河内, 2010)のことである。つまり、体験の回避が見られない個人においては、就職活動不安が生じたとしても当該不安にうまく対処することで、不安を抱えながらも実際の就職活動の遂行が促進される方向に機能すると考えられるが、体験の回避が強い個人においては、就職活動不安にとらわれ就職活動自体に集中できなかったり、回避的なコーピングを用いたりするなどして、就職活動の実行に対して妨害的に機能することが予測される。

以上を踏まえ、本研究では、SCの程度および体験の回避傾向といった個人差から、大学生の就職活動の遂行に影響を与える不安の機能的側面を検討する。具体的には、個人のSCの特性および体験の回避傾向が就職活動に際して賦活される不安およびその後の就職活動の実行にどのような影響を与えるのかに関するメカニズムを検討することを目的とする(Figure 1)。

ここでさらに、松田・永作・新井(2008)は、就職活動に際しての不安においては、活動の時期によってその感じる対象や内容、程度が異なりうることを指摘している。個人と環境との相互作用を想定する認知行動療法においても、就職活動のどの時点での不安かという環境要因を踏まえた検討によって実際の支援に向けさらに具体的な提言を行うことが可能になると考えられる。このことを踏まえると、就職活動の時期という要因を含めた観点も、就職活動不安の機能を検討するうえでは重要であると考えられる。そこで本研究では、先述した個人のSCの程度および体験の回避傾向によって就職活動不安が実際の就職活動の遂行に及ぼす影響が異なりうるという状態像の記述を、就職活動の時期についても考慮して行うこととした。具体的に



注) これまで「就職活動不安」から「就職活動の遂行」を直接的に予測するモデル検証が主であったが、本研究では当該2変数に個人の「セルフ・コントロールの程度」と「体験の回避傾向」を導入したメカニズムについて、就職活動を行う学年ごとに検証し「就職活動不安」の機能的側面を検討する。

Figure 1 本研究の検証モデル。

は、就職活動前の大学3年生、就職活動開始後の大学4年生それぞれを対象とし、各学年における実証モデルを提案することを目的とした。

## 方 法

### 調査協力者

首都圏の4年制総合大学2校に在籍する大学3年生121名(女性80名, 男性41名)および大学4年生89名(女性39名, 男性50名)の計210名を対象とした。Benesse マナビジョン(2017)で報告されている偏差値一覧によれば、対象となったいずれの大学も偏差値が50以上であり、調査協力者が所属していた大学の学力水準は比較的高いと考えられる。いずれの協力者も、2016年4月入社または2017年4月入社に向けた就職活動スケジュールを経験した者であった。兩年とも、大学3年生時の3月1日が企業の採用広報活動解禁日、すなわち実質的な就職活動開始時期として定められていた。

### 調査時期および調査手続き

2015年10月から2015年12月および2016年7月から2017年2月に、質問紙調査を実施した。大学3年生はいずれも就職活動前に、大学4年生は就職活動中または就職活動後に回答を依頼した。就職活動前または就職活動中の個人に対しては、調査時点での自身についての回答を求め、就職活動を終えた個人に対しては、就職活動時点での自身について回顧的に回答を求めた。

### 調査内容

**就職活動不安尺度** 就職活動に伴う不安を測定するために用いた(松田他, 2010)。「まったくあてはまらない(1)」から「とてもあてはまる(5)」の5件法で尋ねた。アピール不安, サポート不安, 活動継続不安, 試験不安, 準備不足不安の5下位尺度20項目から構成された。

**情報収集行動尺度** 企業説明会の日程や自己分析の方法といった就職活動に関する情報を収集する行動の遂行の程度を測定するために用いた(樋口・塚脇・蔵永・井邑・深田, 2008)。「調べなかった(1)」から「よく調べた(4)」の4件法で回答を求めた。企業や業界に関する情報, 就職活動の方法に関する情報, 自分自身に関する情報の3下位尺度12項目から構成された。

**進路探索行動尺度** 就職活動を開始した後の大学4年生に対して、ガイダンスへの出席といった就職活動における具体的な準備活動の遂行の程度を測定するために用いた(樋口他, 2008)。11項目から構成され、「まったく行わなかった(1)」から「非常によく行った(5)」の5件法で回答を求めた。

**就職活動の遂行に対するエフィカシー** 就職活動を開始する前の大学3年生に対して、就職活動中の進路探索行動を予測する指標として、今後の就職活動の遂行に対するエフィカシーを尋ねた。「インターンや、面接の練習など、あなたは就職活動をどの程度やりきれそうですか?」と尋ね、「まったくやりきれないと思う(0)」から「かなりやりきれると思う(100)」の範囲で点数による回答を求めた。

日本語版 Acceptance and Action Questionnaire-

II (以下, AAQ-II とする) 自身の不快な情動や認知から回避しようとする傾向である体験の回避の程度を測定するために用いた (木下・山本・嶋田, 2008)。10 項目から構成され, 「まったくそうではない (1)」から「常にそうである (7)」の 7 件法で尋ねた。

Redressive-Reformative Self-Control Scale (以下, RRS とする) セルフ・コントロールの程度を測定するために用いた (杉若, 1995)。「まったくあてはまらない (1)」から「まさにあてはまる (6)」の 6 件法で回答を求めた。長期的な結果を予測したうえで行動を選択する傾向である「改良型セルフ・コントロール (以下, 改良型 SC という)」、ストレスに曝された際に情動調整を行なうための行動を選択する傾向である「調整型セルフ・コントロール (以下, 調整型 SC という)」、他者の意向といった外的要因によって行動を選択する傾向である「外的要因による行動のコントロール (以下, 外的コントロールという)」の 3 下位尺度 20 項目から構成された。

### 倫理的配慮

調査に関する説明において, 個人が本調査への参加を自由意思に基づいて判断し, 回答の拒否および中止による不利益を被ることがないことを保障した。なお, 本研究は, 早稲田大学「人を対象とする研究に関する倫理審査委員会」の承認を得て実施された (申請番号: 2015-053)。

## 結 果

### 分析に用いる指標の整理

就職活動不安尺度については, 松田他 (2010) にならない, 各尺度に含まれる項目得点の合計値を各尺度得点とした。

情報収集行動尺度については, 樋口他 (2008) では 3 つの下位尺度から構成されていたが, 本研究では研究目的上, 当該行動の遂行における総量を測定することを主眼としたため, 全項目の合計得点を尺度得点とした。

大学 4 年生に対してのみ採用した進路探索行動については, 樋口他 (2008) にならない, 回答を求めた 11 項目の得点の合計値を尺度得点とした。

大学 3 年生に対してのみ採用した就職活動の遂行に対するエフィカシーについては, 回答した得点を当該尺度得点とした。

AAQ-II については, 木下他 (2008) にならない, 回答を求めた 10 項目の得点の合計値を尺度得点とした。

RRS については, 杉若 (1995) にならない, 各尺度に含まれる項目得点の合計値を各尺度得点とした。

以上を踏まえ, 採用した尺度における基本統計量を Table 1 に示す。

### 各変数間の相関分析

大学 3 年生および 4 年生それぞれのデータにおいて, 各変数間の相関分析を実施した (Table 2)。以下, 行動指標である「情報収集行動」, 「進路探索行動」, 「就

Table 1  
各指標の基本統計量

| 尺度                | 下位尺度     | Mean  |       | SD    |      |
|-------------------|----------|-------|-------|-------|------|
|                   |          | 3年生   | 4年生   | 3年生   | 4年生  |
| 就職活動不安            | アピール不安   | 15.70 | 14.58 | 4.07  | 4.08 |
|                   | サポート不安   | 12.49 | 10.69 | 4.29  | 4.46 |
|                   | 活動継続不安   | 13.36 | 12.12 | 4.73  | 4.09 |
|                   | 試験不安     | 14.88 | 12.22 | 3.60  | 4.72 |
|                   | 準備不足不安   | 15.18 | 13.51 | 3.94  | 4.06 |
| 情報収集行動            |          | 29.17 | 35.07 | 7.30  | 6.47 |
| 進路探索行動            |          | -     | 35.56 | -     | 7.26 |
| 就職活動の遂行に対するエフィカシー |          | 57.44 | -     | 20.27 | -    |
| AAQ-II            |          | 40.22 | 41.90 | 9.45  | 7.85 |
| RRS               | 改良型SC    | 29.62 | 31.84 | 5.13  | 6.05 |
|                   | 調整型SC    | 19.22 | 21.04 | 3.90  | 3.79 |
|                   | 外的コントロール | 25.80 | 25.25 | 6.00  | 5.31 |

Table 2  
各尺度間の相関係数

|                      | 1       | 2       | 3        | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       | 9        | 10      | 11      | 12       |
|----------------------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|---------|----------|
| 1. アピール不安            |         | .43 *** | .50 ***  | .42 *** | .55 *** | .01     | .03     | -       | -.22 *   | -.01    | .12     | .30 **   |
| 2. サポート不安            | .42 *** |         | .55 ***  | .52 *** | .64 *** | -.11    | .09     | -       | -.46 *** | -.08    | .14     | .50 ***  |
| 3. 活動継続不安            | .42 *** | .55 *** |          | .56 *** | .61 *** | .04     | .13     | -       | -.35 *** | -.17    | .05     | .37 ***  |
| 4. 試験不安              | .48 *** | .52 *** | .40 ***  |         | .75 *** | .18     | .05     | -       | -.25 *   | -.11    | .06     | .31 **   |
| 5. 準備不足不安            | .63 *** | .65 *** | .49 ***  | .71 *** |         | -.04    | -.03    | -       | -.26 *   | -.15    | .11     | .38 ***  |
| 6. 情報収集行動尺度          | .00     | -.19 *  | -.03     | .20 *   | -.06    |         | .49 *** | -       | .09      | .26 **  | .04     | -.11     |
| 7. 進路探索行動尺度          | -       | -       | -        | -       | -       | -       | -       | -       | -.02     | .38 *** | .05     | -.14     |
| 8. 就職活動の遂行に対するエフィカシー | -.12    | -.28 ** | -.31 **  | -.08    | -.23 *  | .46 *** | -       | -       | -        | -       | -       | -        |
| 9. AAQ-II            | -.24 ** | -.28 ** | -.32 *** | -.12    | -.25 ** | .04     | -       | .27 **  |          | .09     | -.03    | -.58 *** |
| 10. 改良型SC            | -.09    | -.14    | .01      | .08     | -.09    | .40 *** | -       | .31 *** | .22 *    |         | .55 *** | -.16     |
| 11. 調整型SC            | -.02    | .05     | .11      | .15     | .05     | .21 *   | -       | .24 **  | .18 *    | .35 *** |         | -.03     |
| 12. 外的コントロール         | .17     | .38 *** | .35 ***  | .21 *   | .37 *** | -.09    | -       | -.25 ** | -.64 *** | -.16    | -.10    |          |

注：上段は4年生，下段は3年生。\*\*\* $p < .001$ ，\*\* $p < .01$ ，\* $p < .05$ 。

就職活動の遂行に対するエフィカシー」と有意な相関を示し、かつ相関係数の絶対値が.20以上であった変数について結果を示した。

大学3年生においては、まず「情報収集行動」については、「改良型SC」との間に $r=.40$ の中程度の正の相関が認められた。また、「試験不安」および「調整型SC」との間にそれぞれ弱い正の相関が認められた（それぞれ $r=.20$ ,  $r=.21$ ）。次に「就職活動の遂行に対するエフィカシー」については、「サポート不安」、「活動継続不安」、「準備不足不安」との間にそれぞれ弱い負の相関が認められた（それぞれ $r=-.28$ ,  $r=-.31$ ,  $r=-.23$ ）。また、「AAQ-II」、「改良型SC」、「調整型SC」との間にそれぞれ弱い正の相関が認められた（それぞれ $r=.27$ ,  $r=.31$ ,  $r=.24$ ）。さらに、「外的コントロール」との間に弱い $r=-.25$ の負の相関が認められた。

大学4年生においては、「情報収集行動」については、「改良型SC」との間に $r=.26$ の弱い正の相関が認められた。次に「進路探索行動」についても、「改良型SC」との間に $r=.38$ の弱い正の相関が認められた。

### モデルの検討

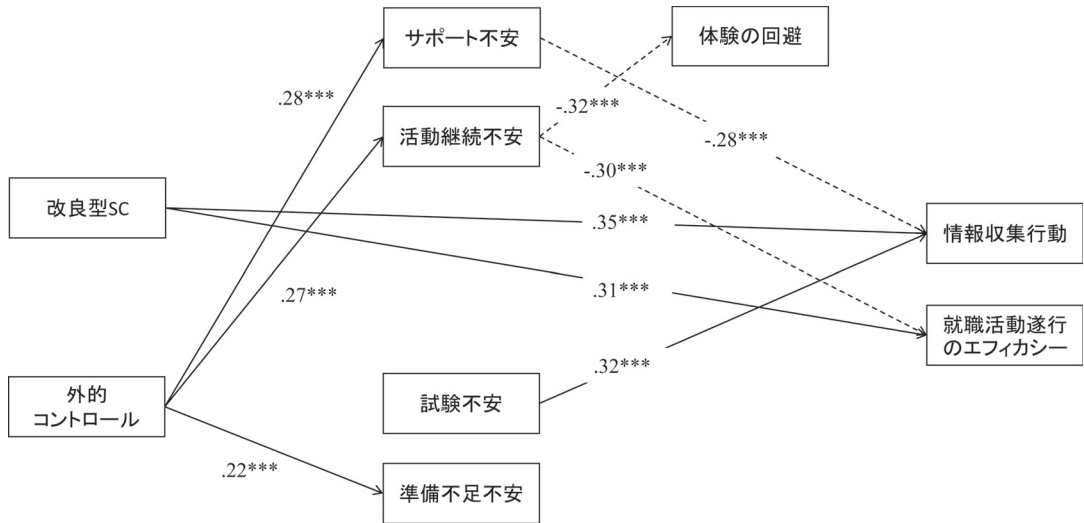
大学3年生、4年生それぞれのデータについて、個人のSCの程度が就職活動不安および個人の体験の回避傾向を介して就職活動の遂行にどのような影響を与えているかを検討するためのパスダイアグラムを構成した。具体的には、本研究の検証モデルであるFigure 1にならって各尺度およびパスを配置した。第1水準の「RRS」の各変数間には相関を、第2水準の「就職活動不安」および第4水準の就職活動の遂行に関わる指標には各水準内の誤差変数間の相関を仮定し、共分散構造分析を実施した。有意でなかったパスを削除し、最終的に得られたモデルと標準化推定値を、大学3年生についてはFigure 2、大学4年生についてはFigure 3に示す。適合度指標の値は、大学3年生のモデルではGFI = .89, AGFI = .78, CFI = .86, RMSEA = .13であり、大学4年生のモデルではGFI = .92, AGFI = .82, CFI = .95, RMSEA = .08であっ

た。値がやや十分でない適合度指標もあったものの、モデルの妥当性を著しく損なうものではなく、それぞれおよそ許容しうるモデルが提案されたと考えられた。

はじめに、大学3年生のモデルにおいて、就職活動不安を媒介して就職活動の遂行へ関連したパスについて述べる。「外的コントロール」から「サポート不安」および「活動継続不安」へのパス（それぞれ.28, .27）、「サポート不安」から「情報収集行動」へのパス（-.28）、「活動継続不安」から「AAQ-II」および「就職活動の遂行に対するエフィカシー」へのパス（それぞれ-.32, -.30）が有意であった。したがって、周囲の状況といった外的な環境要因に行動選択が左右されやすいほど、今後の就職活動でサポートが得られるかということや、活動を続けていけるのかということに対する不安が賦活されやすく、情報収集行動や就職活動を遂行していくことへのエフィカシーを低めるという関連が見出された。

次に、大学4年生のモデルにおいて、就職活動不安を媒介して就職活動の遂行へ関連したパスについて述べる。「外的コントロール」から「サポート不安」、「試験不安」、「準備不足不安」へのパス（それぞれ.50, .31, .38）、「サポート不安」から「進路探索行動」へのパス（.22）、「試験不安」および「準備不足不安」から「情報収集行動」へのパス（それぞれ.42, -.29）が有意であった。したがって、周囲の状況といった外的な環境要因に行動選択が左右されやすいほど、就職活動に際してサポートが得られるかという不安、また採用に関わる試験や自身の準備状況に対する不安が賦活されやすくなるが、サポート不安と試験不安は実際の就職活動の遂行を促進させる方向で働き、準備不足不安は情報収集行動を抑制させる方向で働くという関連が見出された。

さらに、就職活動不安を媒介せず就職活動の遂行に対して直接的な関連が示されたパスについて述べる。大学3年生、大学4年生ともに、「改良型SC」から「情報収集行動」へのパス（大学3年生では.35,

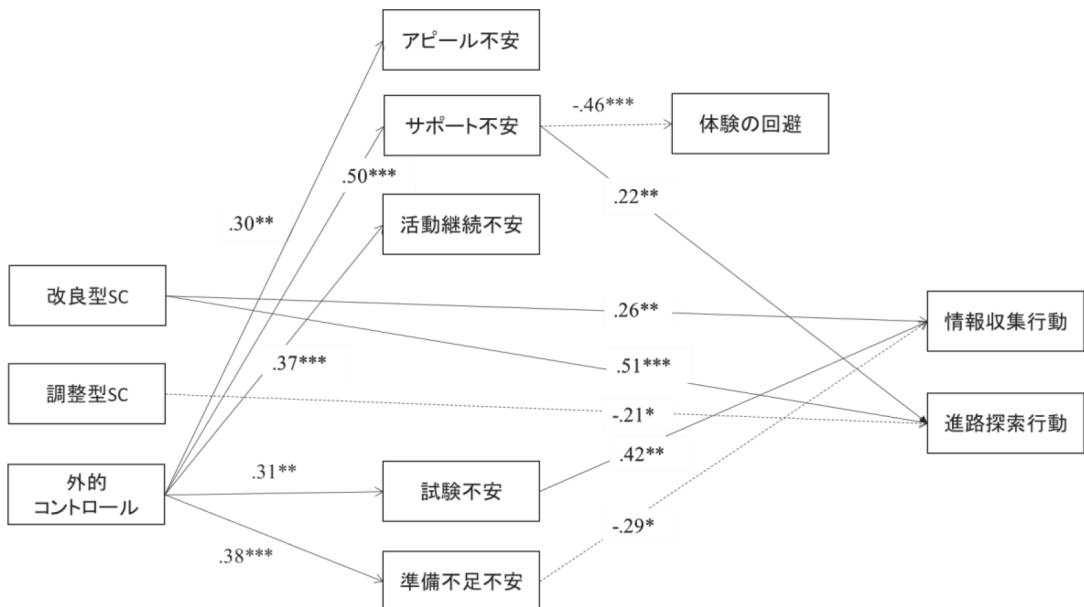


注1) 第1水準の2尺度がセルフコントロール特性, 第2水準の4尺度が就職活動不安, 第3水準が体験の回避傾向, 第4水準の2尺度が就職活動の遂行の程度を表す。実線は正のパス, 破線は負のパス。値は標準化推定値。誤差項および有意でないパスは省略してある。

注2) GFI = .89, AGFI = .78, CFI = .86, RMSEA = .13

\*\*\* $p < .001$

Figure 2 大学3年生におけるモデル (Amosによる共分散構造分析結果)。



注1) 第1水準の3尺度がセルフコントロール特性, 第2水準の5尺度が就職活動不安, 第3水準が体験の回避傾向, 第4水準の2尺度が就職活動の遂行の程度を表す。実線は正のパス, 破線は負のパス。値は標準化推定値。誤差項および有意でないパスは省略してある。

注2) GFI = .92, AGFI = .82, CFI = .95, RMSEA = .08

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

Figure 3 大学4年生におけるモデル (Amosによる共分散構造分析結果)。

大学4年生では.26) および「就職活動の遂行に対するエフィカシー」または「進路探索行動」へのパス(大学3年生では.31, 大学4年生では.51)が有意であった。したがって、内定獲得や就職達成といった長期的な報酬を得るために行動を選択する傾向が強いほど、学年や活動時期にかかわらず、情報収集やエントリー、OB訪問といった活動を行うという関連が見出された。また、大学4年生においてのみ「調整型SC」から「進路探索行動」へのパス(-.21)が有意であった。したがって、就職活動中の大学4年においては、情動調整を行う傾向があるほど進路探索行動が抑制されるという関連が確認された。

最後に、大学3年生のモデルと大学4年生のモデルいずれについても、個人の体験の回避傾向である「AAQ-Ⅱ」を介しては就職活動の遂行に関わる指標に有意なパスが引かれなかった。具体的には、周囲の状況といった外的な要因に行動選択が左右されやすいほど、大学3年生においては今後の就職活動に対する就職活動不安が、大学4年生においては現在の就職活動に対するサポート不安が賦活され、それぞれ体験の回避を抑制する方向に結びつくものの、実際の就職活動の遂行に対しては関連が示されなかった。つまり、就職活動場面では、外的要因によってたとえ就職活動不安が賦活されても、それが実際の行動を抑制させる方向では関与しないと考えられる。

## 考 察

本研究では、大学生の就職活動の遂行に影響を与える不安の機能的側面を、セルフ・コントロールおよび体験の回避傾向という認知行動的要因の個人差、さらに就職活動の時期という要因から検討した。

### 就職活動不安の機能的側面

これまで就職活動不安を対象とした研究では、就職活動不安が活動を抑制するという知見と促進するという知見が混在していたが、本研究では、特にセルフ・コントロールと就職活動の時期(学年)という変数によって当該不安の機能を説明しうることが示された。

長期的な結果を見て行動することが可能な「改良型SC」は、大学3年生、大学4年生ともに、情報収集行動および進路探索行動を促進していた。特に、就職活動が開始されて以降の大学4年生においては、これによって進路探索行動が盛んに行われる可能性が高いと考えられたことから( $\beta = .51, p < .001$ )、内定の獲得や社会人生活への円滑な移行といった長期的な観点をもって行動を選択できることが就職活動全般を遂行することにつながると考えられた。一方で、ストレスに対して情動調整を行いながら対応していく「調整型SC」は、就職活動を開始した後の大学4年生において直接的に進路探索行動を抑制させる方向に関与

していた。就職活動中に採用する情動焦点型対処については、活動量を抑制するという指摘がある(松田他, 2010)一方で、適度な補償の行動が結果的に就職活動を促進するという指摘(中島・無藤, 2007)もされている。本研究の相関分析では、「調整型SC」と「改良型SC」との間に中程度の有意な正の相関( $r = .55$ )が示されており、就職活動という文脈では双方の要因が互に関与して実際の行動が採用されている可能性があると考えられる。したがって、長期的な結果が見えられたうえで情動調整の方略であれば進路探索行動を促進させる形で機能するが、長期的な結果が見えられないなかで採用される情動調整型方略は妨害的に働く可能性があると考えられる。

また、周囲の状況によって行動選択する「外的コントロール」においては、就職活動を開始する前の大学3年生においてはサポート不安および活動継続不安を高めそれらが就職活動の抑制に結びつく可能性が示された一方で、就職活動を開始した後の大学4年生においてはサポート不安および試験不安を高めるものそれらがむしろ進路探索行動の促進に結びつくという、学年(時期)によって不安のもつ機能が変容する可能性が示された。杉本(2007)は、就職活動を開始していく中で進路選択を促す就職イメージが培われていくことを指摘しているが、これを踏まえると、就職活動を開始する前にある大学3年生においては、就職イメージが明確でないためにサポートや活動継続に関する不安を介して就職活動の遂行が抑制されるというメカニズムが想定される。一方で、就職活動を開始した後の大学4年生においては、就職イメージが次第に明確になり、他者を見ることでサポートや試験に関して不安を抱いたとしても、進路選択行動が促進される方向に関与すると考えられる。

一方で、大学4年生において、周囲の状況をみて行動を選択する傾向によって賦活されやすい「準備不足不安」が「情報収集行動」を抑制させる方向で働く可能性が示されていた。下村・堀(2004)は、大学生の就職活動と情報探索行動との関係について、就職サイトを源とする情報は就職活動の進行に다가って重視される程度が極端に低くなることを示していた。このことを踏まえると、就職活動の開始後に周囲との比較を通して賦活される「準備不足不安」に対しては、誰でもアクセスしうるといったパブリックな情報における対処はむしろ抑制されると考えられる。

最後に、個人の体験の回避傾向である「AAQ-Ⅱ」については、その後の行動指標には有意な関連を与えなかった。具体的には、大学3年生では周囲の状況をみて行動選択する傾向によって賦活されやすい活動継続不安が、大学4年生では周囲の状況をみて行動選択する傾向によって賦活されやすいサポート不安がそれぞれ体験の回避を抑制するものの、その後の実際の就

職活動の遂行に結びつくわけではなかった。このことから、大学3年生における活動継続不安と大学4年生におけるサポート不安においては、当該不安が強まったとしても個人の体験と切り離されずむしろ何らかの対処がなされている一方で、結果的に行動に対して直接的な関連を示していないことから、中島・無藤(2007)のいう、就職活動を間接的に促進する補償的行動(ソーシャル・サポートや外的資源の利用)が並行して行われている可能性があると考えられる。すなわち、周囲の状況を見ることで賦活される大学3年生時の活動継続不安および大学4年生時のサポート不安は、自己の内的資源以外を用いた対処によって就職活動に直面している個人の精神的安定を保つ役割をもち、結果的に就職活動の遂行を促していくという側面があるのかもしれない。

### 実際の支援に向けた提案

本研究の結果を踏まえ、就職活動に臨む個人の認知行動的特徴および学年を踏まえた支援の観点を以下に考察する。

まず、どの学年においても長期的な結果を見すえて行動する傾向を備えた個人は、適応的な就職活動に従事できる可能性が高いと考えられた。このことから、実際の支援場面では、長期的結果をみすえにくい個人に対してもできるだけ見通しをもった行動選択が可能になるように、就職活動開始前の時点から自身の進路を考え就職活動への準備性を整えるキャリア教育的サポートを行っていく必要があると考えられる。具体的には、下村・堀(2004)の観点に代表される、個別のキャリア計画を立案する前提としての「情報」的支援を展開していくことが重要であると考えられる。当該研究では就職活動の時期に応じて有効な情報の性質が変わるとされているため、たとえば、就職活動開始以前または活動開始後初期の時期には就職サイトによるパブリックな情報を参照しまずは就職活動の一部を体験してみることで、そして就職活動の経験とともに、OB/OGから得る企業および社会人生活に関する情報や友人から得る自身の性格や適性等の自己理解に寄与する情報を参照し職業と自身のマッチングを熟慮していくこと、以上について助言することは有効であろう。

さらに本研究からは、周囲の状況から行動選択する傾向のある個人はあらゆる局面で種々の就職活動不安が賦活されやすく、特に就職活動前の大学3年生においては、サポートおよび活動の継続に関する不安を低減させる支援が有効であると考えられた。就職活動中のサポートに関しては、水野(2014)が、両親、友人、先輩、就職サイト、大学内の就職課といったフォーマル・インフォーマルを問わないサポート資源を認知することそのものが以降のサポート資源の活用や就職活

動不安の低減に寄与することを示唆している。また、就職活動の継続に関しては、軽部他(2014)が個人の就職活動の継続過程に関して提案した質的モデルの中で、活動当初は一定の探索的行動が行われるが、次第に当該経験に基づく現実的な未来志向的行動が並行され個人の中で納得のいく職業選択行動に取り組める素地ができると示されている。したがって、以上のような知見を、セミナー等で就職活動を控えた大学生に対して心理教育的に提示することもその後の活動を促すために有用であると考えられる。

### 本研究の限界と今後の課題

本研究で得られた知見の限界と、今後の検討課題について、以下に3点述べる。

1点目は、個人差を踏まえた調査手法のさらなる検討である。就職活動はその進捗の面でも個人差の大きな事象であるとされており(浦上, 1996)、就職活動を対象とした検討を行う場合には調査をどのような時期設定で行うかが焦点となる。本研究では、就職活動前の大学3年生と就職活動開始後の大学4年生という2つの時期および対象によって各モデルを比較するという手法を採用したが、就職活動に対するアクション(活動量)に影響を与えるその他の環境および状況要因については十分に検討できなかった。以上のことを踏まえ、たとえば個人の企業へのアプライの総数や活動期間、進路選択に際しての選択肢等に関するデモグラフィック要因の検討を加えること、さらに、就職活動中の個人を追跡した検討を並行することによって、就職活動不安や実際の行動遂行に影響を与える要因を引き続き検討していくことが求められる。

2点目は、就職活動不安が実際の就職活動の遂行に与える影響について、それらの状態像をわけうる認知行動的要因をさらに詳細に検討していくことである。本研究では、主にセルフ・コントロールに関わる変数を考慮することで、就職活動に際しての不安と行動の遂行との関係に影響を及ぼしうる状態像について新たな理解の枠組みを提案する一助となる可能性が考えられたが、個人の体験の回避傾向については就職活動の遂行との関連が見られず、就職活動という場面では他の認知行動的要因から説明される可能性もあると考えられた。以上のことを踏まえ、本研究で採用した検証モデルの枠組みに、たとえば就職活動不安と実際の行動の遂行との間に他のコーピングに関わる変数を加えるなどして、さらに包括的なメカニズムを検討することが求められる。

3点目は、本研究手法が一時点調査における横断的検討であったため、詳細の因果関係まで言及することができない点である。本研究では、就職活動の遂行に影響を与える不安の機能的側面を検討するという目的のもとで、SCや体験の回避という変数を含めた就職



活動不安と実際の行動の遂行との関連を示す実証モデルを検討したが、実際の就職活動場面では当該仮説モデルによって想定されたパス以外の流れが存在する可能性も考えられる。たとえば、対象となる大学や学年の特徴も踏まえれば、今回のように不安が行動の遂行に影響を与えるという方向性だけでなく、行動の遂行によって不安が増減するという方向性が示される可能性も考えられる。以上のことも踏まえて、調査対象の性質や調査時点での個人の就職活動状況を十分に考慮したうえでの実証モデルの検討、さらには縦断的計画に基づく事例的検討や実験的検討についても併せて行われていく必要があると考えられる。

## 引用文献

- Benesse マナビビジョン (2018). 大学の偏差値一覧から調べる Retrieved from <https://manabi.benesse.ne.jp/ap/daigaku/search/nanido/> (2018年8月1日).
- Blustein, D. L., & Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 203-216.
- 藤井 義久 (1999). 女子学生における就職不安に関する研究. *心理学研究*, 70, 417-420.
- 船津 静代 (2004). 大学内における就職相談の役割——名古屋大学での就職相談の実践を通じて—— *大学と学生*, 6, 14-25.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- 樋口 匡貴・塚脇 涼太・蔵永 瞳・井邑 智哉・深田 博己 (2008). 大学生の就職活動における情報収集が進路探索行動に及ぼす影響. *広島大学大学院教育学研究科紀要*, 57, 167-174.
- 軽部 雄輝・佐藤 純・杉江 征 (2014). 大学生の就職活動維持過程モデルの検討——不採用経験に着目して——. *筑波大学心理学研究*, 48, 71-85.
- 加藤 千恵子・柴田 雄企 (2005). 大学生の就職活動に与える自己効力感と就職不安の影響. *日本発達心理学会発表論文集*, 16, 500.
- 木下 奈緒子・山本 哲也・嶋田 洋徳 (2008). 日本語版 Acceptance and Action Questionnaire-II 作成の試み. *日本健康心理学会発表論文集*, 21, 46.
- 北見 由奈・茂木 俊彦・森 和代 (2009). 大学生の就職活動ストレスに関する研究——評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響——. *学校メンタルヘルス*, 12, 43-50.
- 李 艶・有山 篤利 (2011). キャリア教育の取組みと大学生のキャリア意識変化の関連についての追跡研究Ⅱ——進路決断不安を中心に——. *聖泉論叢*, 19, 13-22.
- 松田 侑子 (2014). 4ヶ月間の就職活動による類型化と関連要因の縦断的検討——就職活動不安, Big Five, ストレスコーピングの観点から——. *キャリア教育研究*, 33, 11-20.
- 松田 侑子・永作 稔・新井 邦二郎 (2008). 職業選択不安尺度の作成. *筑波大学心理学研究*, 36, 67-74.
- 松田 侑子・永作 稔・新井 邦二郎 (2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響——コーピングに注目して——. *心理学研究*, 80, 512-519.
- 中島 由佳・無藤 隆 (2007). 女子学生における目標達成プロセスとしての就職活動——コントロール方略を媒介としたキャリア志向と就職達成の関係——. *教育心理学研究*, 55, 403-413.
- 松本 明生・大河内 浩人 (2012). 日本語版 Acceptance and Action Questionnaire (AAQ) の作成. *行動科学*, 50, 75-84.
- 水野 雅之・佐藤 純 (2014). サポート資源の認知および活用と就職活動の関連——就職活動不安および活動量, 就職活動中の精神的健康に注目して——. *キャリアデザイン研究*, 10, 61-73.
- 西山 薫 (2003). 就職不安とプロアクティブパーソナリティ特性および自己効力に関する研究. *人間福祉研究*, 6, 137-148.
- Rosenbaum, M. (1989). Self-control under stress: The role of learned resourcefulness. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 11, 249-258.
- 下村 英雄・堀 洋道 (2004). 大学生の就職活動における情報探索行動——情報源の影響に関する検討——. *社会心理学研究*, 20, 93-105.
- 杉若 弘子 (1995). 日常的なセルフ・コントロールの個人差評価に関する研究. *心理学研究*, 66, 169-175.
- 杉本 英晴 (2007). 大学生の就職活動プロセスにおけるエントリー活動に関する縦断的検討——時間的展望, 就職イメージ, 進路未決定, 友人の就職活動状況に注目して——. *名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要*, 54, 81-92.
- 種市 康太郎 (2013). 女子大学生の就職活動におけるソーシャルスキル, 内定取得, 心理的ストレスとの関連について. *桜美林論考心理・教育学研究*, 2, 59-72.
- 浦上 昌則 (1996). 就職活動を通しての自己成長——女子短大生の場合——. *教育心理学研究*, 44, 400-409.
- 渡邊 雄大・永作 稔 (2016). 認知的方略とキャリア意識が就職活動における情報収集行動に及ぼす影響——就職活動不安は行動を促すのか——. *キャリアデザイン研究*, 12, 19-29.

