

大学生の持つ「就職活動イメージ尺度」の作成

太 田 千 秋

Development of a Scale to Measure Japanese University Students'
Image of and Attitudes Towards Job Hunting

Chiaki OTA

Abstract

Some university students are reluctant to start job hunting because of false information and anxiety coming from their beliefs regarding job hunting. The purpose of this study was to develop a scale to measure the image that Japanese university students have regarding job hunting and to examine the validity of the scale. Results from a questionnaire survey to 1003 university students revealed that Japanese university students' image of and attitudes towards job hunting consisted of seven factors that were anticipation, expectation of burden, deception, anxiety about expression ability, hesitation, social curiosity, and a fear to be evaluated.

It was found that there were university students who had positive images as well as those who had negative images of job hunting. The hypothesis that negative images of job hunting would decrease and positive images would increase after job hunting began was supported. These analysis results suggested the importance of initiating job hunting.

本研究では、大学生が「就職活動を開始できない」要因として、就職活動について持っているイメージが関係すると仮定し、就職活動イメージを測るための尺度を作成してその妥当性を検討することを目的とした。11大学の大学生1003名を対象に質問紙調査を行った結果、就職活動イメージとして、期待・負担予想・欺瞞・表出能力不安・逡巡・社会的好奇心の7因子が抽出された。これにより、就職活動に対して否定的なイメージだけでなく、肯定的なイメージを抱いている学生の存在が示された。また、学年差の検討と就職活動をしている群・就職活動をしていない群の検討で、就職活動を始めた後のほうが始める前より否定的なイメージが低く、肯定的なイメージが高くなることが推測され、行動的妥当性の検証でもそれが示唆された。これらの分析結果から、就職活動に踏み出すことの重要性が改めて示された。

問 題

新卒一括採用の慣例のある日本においては、大学卒業直後の4月から職に就くことを希望する大学生の多くが3年生の間に就職活動を開始する。彼らは業界・企業の採用活動の動きに合わせて自ら就職活動をスタートさせ内定を得て就職活動を終えるまで、根気強く活動を継続しなければならない。

大学生就職希望者に対する就職内定率は、文部科学省の「大学等卒業者の就職状況調査」によると平成30年4月には98%を超えた。また、リクルートワークス研究所(2018)による1987年以降の大卒新卒求人倍率調査では、超氷河期と評された1999年に0.99倍を記録した以外の年は毎年1倍を

超えており、2019年4月卒の予想は1.88倍に上る。この調査からは、従業員規模間・業種間の倍率差が拡大し、企業の求人内容と学生の求職内容にミスマッチが生じる可能性が伺える。しかし、新卒求人倍率の数字をみる限り、学生が自らの志望に柔軟性を持たせて就職活動を継続できれば、企業に内定をもらうことはそう難しくないとみられる。

ところで、この文部科学省の就職内定率の分母は「就職希望者数」であり、「当初は就職希望であったが在学中になんらかの理由により就職希望ではなくなった者」は分母から除かれている。ここで注目すべきは、就職を希望しているにもかかわらず「就職活動を始めない、または活動を続けることを諦めてしまう」学生の存在（起業などをする学生を除く）であろう。正規雇用であれ、非正規雇用であれ、生計を稼ぐための「仕事」を通して社会に出ることは、社会で生きていく上では重要なことである。この自ら「諦める」「やめる」ことによって就職活動から離脱する若者像については、大久保（2002）が離脱する段階についての研究で指摘している。児美川（2013）は、ここ10年ほどの状況として、いわゆる「新卒無業」の若者は毎年2割前後で推移していることを指摘している。

さて、自身が2007年に大学3年生を対象として行った「就職準備のためのワークショップ」で受講生96人に対してアンケートを行ったところ、31.2%の学生がセミナー参加理由（自由記述回答）の中に「不安」「心配」という言葉を使っていた。彼らは「就職」ではなく、「就職活動」についての不安・心配について記述していた。実際、個別相談時に「就職活動に対する不安」を口にする学生は少なくない。相談に来ていない学生の中にも就職活動への不安から行動に踏み出せない学生は少なからず存在すると考えられる。就職活動で内定を得る自信がないという理由を口にして他の進路を考え始める学生、数社の企業に応募して選考試験で落ちてしまったことにショックを受け以降の就職活動をやめて留年の道を選ぼうとする学生などの相談を複数の大学で少なからず受けてきた。就職に対してどのような意識・考えを持っているにしろ、組織に属して働こうと思えば、現状では「就職に結びつく行動を起こし内定を得るまで粘り強く活動を継続する」必要があり、この行動開始への動機づけとその維持、行動に影響を及ぼす要因についての研究は重要であるといえる。香山（2004）は、就職活動に関して否定的な感情を持つ学生の声を例にあげ、就職活動に対する自己効力の低い学生が行動する中から自己効力を高めていけることに気づくことやそのためになんらかのアクションを起こさせることの難しさを指摘し、小杉（2003）は、無業・フリーターになる場合と正社員になる場合の就職活動のレベルの違いを調査し、就職活動への積極性の面で違いがあることを指摘している。

ところで、相談の現場では大学生が就職活動に対して持っているイメージが個人によって違うということに気づく。ここでは、イメージは「客観的な現実が存在しそれに人々が「主観的に意味づけ」するのではなく、他者とのコミュニケーションや経験などから醸成され行動と関連する」（永田・矢守 1996）と考えることとする。大学生は様々な情報源から活動開始前に就職活動について真偽のわからない情報を得ており、それをもとに自分なりのイメージを形成している。もし、就職活動に対して肯定的なイメージを持っていて、イメージから推測される活動内容に対しての自己効力が高ければ、就職活動を開始する意欲は高いであろうし、逆に、否定的なイメージを持っていて、イメージから推測される活動内容に対しての自己効力が低ければ、就職活動を開始する意欲は低いであろう。実際に、就職活動について「自己の成長を確認できる場」「自分の世界が広がるようで楽しそう」という肯定的なイメージを持って取り組み始める学生も存在する。そのような学生と、不安や恐怖を訴える大学生では、就職活動に取り組む前から既に構築されている就職活動イメージが異なることが予想され、それが就職活動を始める意欲に影響を与えている可能性が考えられる。学生が誤った情報や思い込みから就職活動に対して悪いイメージを持っているケースでは、

正しい情報を提供したり思い込みを修正する働きかけをしたり等の介入が必要な場合も多くみられ、支援の際にはこれらに相当な時間を割くことがある。もし学生の「就職活動に対するイメージ」を短時間で掴み、それを把握した上で支援ができれば、相談員・学生双方の時間を効率的に使うことが期待できる。また、就職活動に対するイメージがどのようなものを把握することは社会から発信されている就職活動を伝える内容や表現が適切なものであるかを考える布石にもなるだろう。

目 的

本研究では、大学生は活動する前から様々な情報源から就職活動の情報を得て、自分なりの就職活動イメージを持っていると仮定する。就職活動に対して肯定的なイメージを持ち、そこから推測される活動内容に対しての自己効力が高ければ就職活動を開始する意欲は高く、逆に否定的なイメージを持ち、そこから推測される活動内容に対しての自己効力が低ければ、就職活動を開始する意欲は低くなることが考えられる。学生の持つイメージが進路選択開始行動に影響を及ぼす要因としては、杉本（2012）が就職に対して「拘束的イメージ」が高いものほど進路選択に消極的な姿勢を持つ可能性を示唆しており、さらに、松田・永作・新井（2010）は、大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響を検討し、「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」などの「不安」が就職活動に及ぼす影響を検討しているが、学生の就職活動への肯定的・否定的なイメージを包括した研究は未だ少ない。そこで、本研究では、大学生が「就職活動を始められない」要因として、就職活動を始める前に既に持っている就職活動に対するイメージが関係すると仮定し、研究1ではそのイメージを測定する尺度を作成して内容を検討し、研究2では妥当性の検証を行うこととする。

研究1 「就職活動イメージ尺度」作成

予備調査

関東圏大学生387名に、「就職活動について持っているイメージ」について、イメージを表す言葉とその理由を自由に記述してもらった。この調査で得られた回答を心理学系大学教員と大学院生の3名でKJ法を用い、質問項目の検討・選定と妥当性の検討を行った。その後、作成した項目を心理学系大学教員と大学院生の8名でディスカッションにて複数の解釈可能性がないか、理解しづらい表現はないかなど、表現や簡明性を再度検討して修正を加え、155項目からなる質問紙を作成した。

本調査

調査協力者・手続き 本調査における協力者は、関東圏の3都県・中部圏の4県・近畿圏の2府県・九州圏の1県の国・私立大学生1003名で、平均年齢は19.77歳（SD = 1.61）であった（内訳は、性別：男子466名、女子515名、不明22名、文理：文系879名、理系124名、地域：関東圏618名、関東圏外385名、学年：学部1年324名、2年336名、3年162名、4年147名、修士1年26名、修士2年5名、不明3名）。2009年6～7月にかけて講義時間内に質問紙を配布しその場で回答を求めた。

フェイスシートの回答項目・質問内容 実施月日、大学名、学部名、性別、学年、年齢、「就職活動をしている、もしくはしたことがある（以下、就職活動をしていると表記）」「就職活動をしていない」のいずれかを選択、「就職活動をしていない」を選択した場合に、今後考えている進路として「会社に就職する（一般的な就職活動を必要とする進路）」「公務員、教員、税理士・公認会計

士などの資格が必要な職業、起業、自営、進学等（一般的な就職活動を必要としない進路）「その他」「未定」のいずれかを選択、「未定」を選択した場合に、在学中の就職活動について「すると思う」「しないと思う」「するかしないかわからない」のいずれかを選択するよう回答を求めた。

なお、本研究での「就職活動をしている」の「就職活動」とは、次の通りとした。大学生の就職活動の内容は、(1) 就職支援サイトへの登録 (2) 企業への資料請求 (3) 合同企業説明会や企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席 (4) エントリーシートの提出 (5) 就職希望企業での面接 とする（日本労働政策研究機構2007）。(1) (2) についてはパソコンを利用して比較的容易に行える情報収集などを中心としたものであるが、(3) (4) (5) は実際に自分の意思で外部に出向くという行動をとる、または事前準備としての自己分析や業界・企業研究のために相当の時間を割くなどの必要があり、実際に内定を得るためには欠かせない活動である。そこで、フェイスシートの中で、「就職活動をしている、もしくはしたことがある」とは「会社を選んで内定をもらうための活動をしている、またはしたことがある場合」としてそれらの例を挙げ、「就職活動をしていない」とは「就職活動全般についての情報収集を行っているが、会社を選んで内定をもらうための活動をしていない場合」としてそれらの例を挙げて説明した。

質問内容は、前述の「就職活動について持っているイメージ」について作成された155項目、回答方式は「まったくそう思わない」「あまりそう思わない」「どちらでもない」「ややそう思う」「とてもそう思う」の5件法であった。

分析と結果

就職活動イメージ尺度の構成要因

まず「就職活動について持っているイメージ」155項目について、「とてもそう思う」を5点、「全くそう思わない」を1点として、平均値、標準偏差を算出した。天井効果の見られた56項目（平均値4以上あるいは平均値+1SDが5以上）を以降の分析から除外した。フロア効果（平均値1以下あるいは平均値-1SDが1以下）の見られた項目はなかった。

次に、残りの99項目に対して、最尤法による因子分析を行った。固有値の変化は19.96、10.47、4.60、2.42、2.08、1.68、1.61、1.54、1.48、1.40、1.32、1.21、1.19……というものであり、説明率と合わせて検討したところ、49.07%ある11因子構造が妥当と思われる。そこで11因子を仮定して最尤法・Promax回転による因子分析を行った結果、第8・9・10・11因子は十分な因子負荷量を示す項目がない、または因子負荷量を示す項目数が2項目以下だったため、7因子を仮定して再度最尤法・Promax回転による因子分析を行った。その結果、十分な負荷量を示さなかった46項目を除外し、更に因子分析を繰り返した。最終的な因子パターンと因子間相関をTable 1に示した。回転前の7因子で53項目の全分散を説明する割合は55.26%であった。

第1因子は、「新しいことが好きなので、就職活動は楽しそう」「いろいろと選ぶ楽しみがあるので面白い」など、新しい活動への肯定的な感情を含む項目が高い負荷量を示していたので「期待」因子とした（14項目）。第2因子は、「何度も面接の練習をしなければならない」「活動期間が長くて大変である」など、学生に負担がかかる活動への否定的な感情を含む項目が高い負荷量を示していたので「負担予想」因子とした（14項目）。第3因子は、「学生はある程度自分を偽らないと内定はもらえない」「コネが必要である」など、自分の持つ本来の力が及ばない場として就職活動や背後にある社会への否定的な感情を含む項目が高い負荷量を示していたので「欺瞞」因子とした（7項目）。第4因子は、「自己PRが苦手だ」「面接官に言いたいことを伝えられそうにない」など、就職試験で必要とされると思われている表出能力についての否定的感情を含む項目が高い負荷量を

Table 1 就職活動イメージ尺度の因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

項目内容	I	II	III	IV	V	VI	VII
I 期待 ($\alpha = .94$)							
148. いろいろと選ぶ楽しみがあるので面白い	.86	.05	-.02	-.01	.03	-.06	.02
142. いろんなことが待ちうけているか、わくわくする	.86	.09	.01	-.10	.06	-.08	-.04
120. 新しいことが好きなので、就職活動は楽しそう	.84	-.09	.07	.09	-.01	-.06	-.05
100. 早く社会に出て一定の役割を得たいので、就職活動をするのが楽しみである	.82	-.14	.02	.11	-.14	-.05	.14
140. 自分の職業を決めるのは楽しい	.75	.04	-.12	-.08	.06	.02	.11
87. 人生においての新しい一歩なのでわくわくする	.73	.02	-.01	-.01	-.10	.06	.00
112. 自分の望む職業に挑戦できると思うと、わくわくする	.72	.02	-.01	-.06	-.02	.03	.07
95. 自分がどのように評価されるか、楽しみである	.70	.04	.12	-.07	.01	-.01	-.12
71. 給料を早く稼ぎたいので、就職活動をするのが楽しみである	.70	.05	.05	.09	-.09	-.10	-.02
60. 自分で自由に選べるので、就職活動は楽しい	.70	-.18	.05	.10	.04	.05	.03
130. 自分の知らない世界が広がっていきそうで面白い	.68	.06	-.04	-.02	.01	.15	.01
57. 自分の進路を決めるのは楽しい	.66	.01	-.06	-.10	-.01	.04	.05
50. 自分の能力や資質が試されるので、楽しみである	.65	-.15	.04	-.04	.15	.08	-.04
131. いろいろな人と一緒に活動するのは楽しい	.56	.19	-.05	-.05	.02	.11	-.10
II 負担予想 ($\alpha = .88$)							
133. 活動期間が長くて、大変である	.02	.88	.03	-.18	-.07	-.11	-.04
113. 自分に合った会社を見つけなければならないので、大変である	-.02	.68	.03	.01	.00	.04	-.08
132. どのように行われているか、全くわからない	.08	.61	.11	.09	-.03	-.12	-.19
121. いろんな選択肢があるので、就職活動では悩む	.03	.58	-.07	.00	.00	.13	-.03
118. やらなければいけないことが多く、大学入試より面倒くさそう	-.04	.57	.03	-.05	.00	-.04	.01
92. 何度も面接の練習をしなければならない	.05	.56	-.07	.08	-.08	.16	-.07
101. 面接では、年上の人がたくさんいるので緊張しそう	.05	.54	-.19	.18	-.07	.04	.12
103. 心身に負担がかかるのでつらい	-.10	.54	-.02	-.07	.07	-.03	.26
102. どのような会社を選べばいいのかわからない	-.08	.52	.08	.15	.05	.01	-.11
147. てきぱき動くのが大変である	.11	.51	-.01	.05	.09	-.06	.00
72. 何十回も面接を受けなければならない	-.05	.48	.09	.03	-.09	.15	.05
139. 受験のように競争だと思つくと、気が重い	-.04	.47	.03	.04	.02	.02	.20
111. 同じ事を何度も地道に続けるのはつらい	.00	.46	.12	-.06	.19	-.11	.02
26. この会社で一生働いていけるか考える必要があるので難しい	-.05	.46	-.01	.03	.03	.11	-.02
III 欺瞞 ($\alpha = .80$)							
83. 就職活動とは、会社に媚を売りに行く活動である	.03	-.12	.71	.04	.06	.09	-.02
116. コネが必要である	-.05	.00	.65	-.11	-.07	.01	.04
106. 学生はある程度自分を偽らないと内定はもらえない	-.14	.04	.64	-.07	-.01	.06	.06
98. 入社試験に受かるかどうかは、かけである	.08	.05	.63	-.04	-.03	-.04	-.05
85. 内定をとるために、頭が良さそうに振る舞わなければならない	.08	.04	.56	.13	.02	.05	-.05
138. 面接官との相性によって判断されるので、運で決まる	.10	.06	.51	-.07	-.04	-.01	.13
42. 学生は嘘をついて自分を作っている	-.07	-.04	.50	-.01	-.04	.00	.13
IV 表出能力不安 ($\alpha = .86$)							
94. 自己PRが苦手だ	-.05	.06	-.10	.80	-.01	.03	-.04
84. 人前で話すのが苦手である	.01	.05	-.14	.70	.06	.05	-.02
81. 自分には、これといった長所・セールスポイントがない	-.08	.03	.16	.67	.00	-.02	-.06
107. 面接官に言いたいことを伝えられそうにない	.08	.20	.03	.58	.00	-.07	.09
43. 他の学生より、よいイメージを与えられそうにない	-.07	-.05	.12	.57	-.03	-.01	.16
58. 面接で何を話せばいいのかわからない	.02	.32	-.06	.51	.00	-.03	-.06
V 逡巡 ($\alpha = .85$)							
44. 社会に出たくないで、就職活動をしたくない	.05	-.12	-.09	.05	.91	.03	.12
73. 働くことが嫌だから、就職活動も嫌だ	-.01	-.01	.09	-.01	.80	.01	-.09
4. 大人になりたくないで、就活は嫌だ	-.07	.09	-.09	-.05	.74	.02	.03
24. 働くことについて考えるのが面倒である	-.01	.05	.18	.11	.51	-.04	-.01
VI 社会的好奇心 ($\alpha = .78$)							
80. いろいろな会社に行ったり、知ったりするチャンスである	.07	.14	.04	-.01	-.01	.68	-.05
74. いろいろな業界を見ることが出来る	.09	.09	.09	-.05	.05	.65	-.01
61. 社会の仕組みが学べそう	.12	-.07	.05	.07	.05	.63	.03
46. 自分の将来を考えるから、とてもためになる	.15	.10	-.06	.00	-.06	.51	.05
VII 評価恐怖 ($\alpha = .80$)							
49. 入社試験に落ちると、人格否定された気分になる	.06	-.04	.07	.01	.04	-.02	.72
29. プライドをズタズタにされる	.00	-.01	.07	-.02	.03	.04	.62
124. 自分を品定めされるのはゆううつである	.04	.25	.05	.00	.04	-.07	.53
66. 頑張っても落とされると思うと、ゆううつである	-.07	.24	.03	.05	-.04	.05	.50
因子間相関	I	II	III	IV	V	VI	VII
I	—	-.32	-.18	-.42	-.40	.52	-.32
II		—	.46	.59	.40	.13	.63
III			—	.40	.56	-.18	.50
IV				—	.40	-.17	.53
V					—	-.27	.45
VI						—	-.02
VII							—

示していたので「表出能力不安」因子とした（6項目）。第5因子は、「社会に出たくないの、就職活動をしたくない」「働くことが嫌だから、就職活動も嫌だ」など、社会へ出る入り口としての就職活動をしたくないという否定的感情を含む項目が高い負荷量を示していたので「逡巡」因子とした（4項目）。第6因子は、「いろいろな会社に行ったり、知ったりするチャンスである」「いろいろな業界をみることができる」など、社会についての知識・情報が増えることについての肯定的感情を含む項目が高い負荷量を示していたので「社会的な好奇心」因子とした（4項目）。第7因子は、「プライドをズタズタにされる」「入社試験に落ちると、人格を否定された気分になる」など、入社試験で評価されることに対する否定的感情を含む項目に高い負荷量を示していたので「評価恐怖」因子とした（4項目）。

内的整合性を検討するため、各下位尺度の Cronbach の α 係数を算出したところ、「期待」で $\alpha = .94$ 、「負担予想」で $\alpha = .88$ 、「欺瞞」で $\alpha = .80$ 、「表出能力不安」で $\alpha = .86$ 、「逡巡」で $\alpha = .85$ 、「社会的な好奇心」で $\alpha = .78$ 、「評価恐怖」で $\alpha = .80$ の値が得られた。このことから、信頼性は十分であることが示された。

下位尺度間の関連

就職活動イメージ尺度の7つの下位尺度に相当する項目の平均値と標準偏差を算出し、下位尺度間の関連を見るため下位尺度間の相関係数を求めた（Table 2）。

7つの下位尺度のうち、就職活動に肯定的な「期待」は「社会的な好奇心」と有意な正の相関を示し、それ以外の下位尺度とは有意な負の相関を示した。また、就職活動に否定的な「負担予想」は「期待」とは有意な負の相関を示したが、それ以外の下位尺度とは有意な正の相関を示し、「社会的な好奇心」との負の相関は示さなかった。「社会的な好奇心」と「欺瞞」および「評価恐怖」については、有意な相関は示さなかった。「社会的な好奇心」はその先にある社会へ入り口としての就職活動に肯定的なイメージを持つものであるが、社会への入り口としての就職活動に否定的なイメージを持つ「逡巡」とは有意な負の相関が示された。

以上のことから、概ね就職活動に肯定的な下位尺度間内と否定的な下位尺度間内では有意な正の相関、肯定的と否定的な下位尺度では有意な負の相関がみられたといえる。

Table 2 就職活動のイメージの下位尺度間相関と平均、標準偏差、 α 係数

	期待	負担予想	欺瞞	表出能力不安	逡巡	社会的な好奇心	評価恐怖	平均	標準偏差	N	α
期待	—	-.29***	-.12***	-.41***	-.37***	.52***	-.28***	3.08	0.85	989	.94
N		983	982	984	980	989	988				
負担予想		—	.43***	.62***	.40***	.15***	.64***	3.82	0.63	996	.88
N			989	992	988	996	995				
欺瞞			—	.36***	.46***	-.03	.48***	3.18	0.74	996	.80
N				992	987	996	996				
表出能力不安				—	.41***	-.10**	.53***	3.53	0.86	998	.86
N					989	998	997				
逡巡					—	-.18***	.45***	2.68	1.03	994	.85
N						994	993				
社会的な好奇心						—	.03	3.84	0.71	1003	.78
N							1002				
評価恐怖							—	3.32	0.90	1002	.80
N											

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

男女差の検討

男女差の検討を行うために、各下位尺度得点について t 検定を行った (Table 3)。「期待」($t(965) = 4.49, p < .001$) は、女性より男性の方が有意に高い得点を示した。「負担予想」($t(936) = 5.52, p < .001$)「表出能力不安」($t(976) = 3.60, p < .001$)「逡巡」($t(970) = 2.95, p < .01$)「評価恐怖」($t(978) = 5.79, p < .001$) は、男性より女性の方が有意に高い得点を示した。

Table 3 男女別の平均値と標準偏差および t 検定の結果

	男 性			女 性			t 値
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	
期 待	458	3.20	0.78	509	2.97	0.88	4.49 ***
負 担 予 想	462	3.70	0.64	513	3.92	0.59	-5.52 ***
欺 瞞	462	3.20	0.74	513	3.15	0.74	0.92
表出能力不安	464	3.42	0.87	514	3.62	0.84	-3.60 ***
逡 巡	463	2.57	0.97	509	2.76	1.06	-2.95 **
社会的好奇心	466	3.80	0.69	515	3.86	0.71	-1.16
評 価 恐 怖	465	3.14	0.88	515	3.46	0.88	-5.79 ***

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

学年による差の検討

学年による差を検討するために一要因の分散分析を行った。学部1年、学部2年、学部3年、学部4年、修士1年、修士2年の6群の就職活動イメージの各下位尺度得点の平均値・標準偏差・N数・F値・自由度・有意性の結果を示した (Table 4)。「負担予想」は0.1%水準で有意であった ($F(5, 988) = 8.74, p < .001$)。「表出能力不安」は0.1%水準で有意であった ($F(5, 989) = 9.40, p < .001$)。「逡巡」は0.1%水準で有意であった ($F(5, 985) = 6.84, p < .001$)。「評価恐怖」は1%水準で有意であった ($F(5, 993) = 4.37, p < .01$)。

Table 4 学年別の各下位尺度得点の平均値・SD・N数と一要因分散分析結果

	期 待			社会的好奇心		
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差
学部1年	319	3.11	0.83	324	3.79	0.69
学部2年	333	3.02	0.85	336	3.85	0.70
学部3年	161	3.06	0.89	162	3.85	0.72
学部4年	142	3.08	0.84	147	3.85	0.73
修士1年	26	3.40	0.74	26	4.03	0.62
修士2年	5	3.79	0.34	5	4.30	0.48
合 計	986	3.08	0.85	1000	3.84	0.70
F 検定	$F=1.88$	$df=985$	$n.s$	$F=1.14$	$df=999$	$n.s$

	負担予想			表出能力不安			評価恐怖		
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差
学部1年	323	3.83	0.56	323	3.59	0.79	323	3.20	0.88
学部2年	333	3.91	0.60	334	3.64	0.82	336	3.41	0.85
学部3年	161	3.89	0.68	161	3.60	0.89	162	3.46	0.94
学部4年	146	3.66	0.65	146	3.23	0.95	147	3.34	0.94
修士1年	26	3.26	0.70	26	2.92	0.86	26	2.86	0.89
修士2年	5	3.40	0.34	5	2.57	0.63	5	2.80	0.57
合 計	994	3.82	0.62	995	3.53	0.86	999	3.32	0.90
F 検定	$F=8.74$	$df=993$	$p < .001$	$F=9.40$	$df=994$	$p < .001$	$F=4.37$	$df=998$	$p < .01$

学部4年<学部1年*・学部2年**・学部3年* 学部4年<学部1年**・学部2年***・学部3年** 学部1年<学部2年*・学部3年*

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

	欺 瞞			逡 巡		
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差
学部1年	321	3.17	0.70	320	2.60	0.95
学部2年	333	3.24	0.70	334	2.79	1.05
学部3年	162	3.23	0.82	160	2.82	1.09
学部4年	147	3.11	0.80	146	2.68	1.03
修士1年	25	2.80	0.82	26	1.81	0.58
修士2年	5	3.00	0.57	5	1.55	0.54
合 計	993	3.18	0.74	991	2.68	1.03
F検定	F=2.18	df=992	n.s	F=6.84	df=990	p<.001

次に、TukeyのHSD法(5%水準)による多重比較を行った。修士1年・2年はN数が少ないため、検証対象から除外することとした。「負担予想」は、学部4年が学部1年・2年・3年よりも有意に低かった。「表出能力不安」は、学部4年が学部1年・2年・3年よりも有意に低かった。「評価恐怖」は、学部1年が学部2年・3年よりも有意に低かった。

「就職活動をしている」群と「就職活動をしていない」群の差の検討

就職活動をしている群と就職活動をしていない群の差を検討するために、各下位尺度得点についてt検定を行った(Table 5)。「期待」($t(983) = 2.30, p < .05$)と「社会的好奇心」($t(997) = 2.08, p < .05$)は、「就職活動をしている」が「就職活動をしていない」より有意に高かった。「負担予想」($t(174) = 3.98, p < .001$)と「表出能力不安」($t(176) = 5.38, p < .001$)は、「就職活動をしていない」が「就職活動をしている」より有意に高かった。

Table 5 就職活動をしている群、就職活動をしていない群、の平均値と標準偏差およびt検定の結果

	就職活動している			就職活動していない			t 値
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	
期 待	138	3.23	0.87	847	3.05	0.84	2.30 *
負 担 予 想	140	3.61	0.70	852	3.86	0.60	-3.98 ***
欺 瞞	141	3.14	0.83	851	3.19	0.73	-0.55
表出能力不安	141	3.14	0.96	853	3.60	0.83	-5.38 ***
逡 巡	141	2.63	1.07	849	2.69	1.02	-0.65
社会的好奇心	142	3.95	0.67	857	3.82	0.71	2.08 *
評 価 恐 怖	142	3.30	0.98	856	3.32	0.88	-0.31

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

「就職活動を必要とする進路」と「就職活動を必要としない進路」の差の検討

就職活動を必要とする進路群と就職活動を必要としない群の差を検討するために、各下位尺度得点についてt検定を行った(Table 6)。「負担予想」($t(644) = 2.07, p < .001$)は、就職活動必要進路の方が就職活動不必要進路より有意に高かった。

Table 6 就職活動必要進路群、就職活動不必要進路群、の平均値と標準偏差および *t* 検定の結果

	就職活動を必要とする進路			就職活動を必要としない進路			<i>t</i> 値
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	
期待	402	3.02	0.84	240	3.15	0.84	-1.89
負担予想	404	3.89	0.60	242	3.79	0.60	2.07*
欺瞞	405	3.19	0.70	242	3.10	0.73	1.54
表出能力不安	407	3.63	0.83	242	3.53	0.83	1.46
逡巡	402	2.69	0.98	243	2.55	1.07	1.63
社会的好奇心	408	3.84	0.68	243	3.86	0.73	-0.23
評価恐怖	407	3.34	0.90	243	3.30	0.86	0.64

**p* < .05

考 察

「就職活動イメージ尺度」を作成して分析した結果、就職活動に対しての肯定的・否定的なイメージの両面を測定する尺度となった。否定的イメージ因子は、活動そのものに対する3因子「負担予想」「表出能力不安」「評価恐怖」と、就職活動へのイメージとして背後にある社会へのイメージを反映した2因子「欺瞞」「逡巡」が抽出された。「欺瞞」の内容は、相談の現場では耳にしたことのないものであったが、予備調査の自由記述回答から出てきたものであり普段口には出さない学生の考えの一面を表している因子であろう。また、肯定的イメージの因子が抽出されたことからその存在が確認された。前述の通り、相談の現場では肯定的なイメージを持ち積極的に就職活動を行う学生がしばしばみられるため、この結果はそれを裏付けるものであった。作成された尺度は就職活動を肯定的・否定的の両面から捉えることで、個人の持つ就職活動イメージをより明確に評価できるものといえる。

項目内容をみると、肯定的な因子では、就職活動の先にある成功、すなわち内定を得ることをイメージしていると思われるのに対し、否定的な因子では失敗や苦勞、すなわち内定を得るまでに多くの負担がかかりそうなことや入社試験に落とされることをイメージしているようである。Atkinson (1957) は、達成行動を「成功を求める動機 (motive to achieve)」と「失敗回避動機 (motive to avoid failure)」の合成された強さによって規定されるとするモデルを提唱しているが、ここでのイメージが就職活動開始行動にどのように影響するのかは、今後縦断調査を行うことで明らかにしたい。

また、本研究では「就職活動イメージ尺度」の男女差、学年差、就職活動をしているまたはしていない、就職活動必要進路または就職活動不必要進路の差の検討を行った。

まず、就職活動イメージの男女差では、概ね就職活動に肯定的な下位尺度で男性が女性より有意に高得点を示し、否定的な下位尺度で女性が男性より有意に高得点を示した。このことから、男性が女性より就職活動についての肯定的なイメージを、女性が男性より否定的なイメージを持っていることが示された。1986年から男女雇用機会均等法が施行されているが、就職においては景気の動向・業界・業種によって、未だ男女の採用時差別が残っており、現実採用数を比較すると女性に不利な状況が見られる。男性と比較すると女性の方が内定を得にくいというイメージから、就職活動に否定的なイメージを持っていることが推測される。

菊池 (1989) は、進路選択における自分の可能性重視の意味が男女によって違っていることを研究で示唆している。男子にとっては、進路選択は自分の能力・興味の「可能性」との関係でとらえ自分の人生の可能性 (目標) を選択することを意味しているが、女子ではそのような傾向がみられないことから、この男女の違いは人生における職業・仕事の位置づけの違いを意味しているとして

いる。就職活動に対するイメージとして、その先にある職業キャリアに人生の目標が見いだせるという展望が持てるなら、女子も就職活動に対して肯定的なイメージをより持てるようになるかもしれない。

さらに、松田・新井(2007)は、就職活動不安による就職活動への影響を検討した結果、就職活動の初期においては、男子よりも女子において就職活動不安からの有意な影響が多くみられたとしている。研究の結果と絡めて考えるに、就職活動イメージが否定的であることが就職活動不安につながり、実際に就職活動に影響を及ぼしている可能性がある。

学年差では、就職活動そのものに対する否定的なイメージの「負担予想」「表出能力不安」「評価恐怖」について、有意な得点差がみられた。概ね学部1年・4年の点数が低く、学部2年・3年が高かった。縦断的研究ではないのであくまで推測になるが、大学入学後に学年が上がってくるに従い就職活動を現実のものとして考えなければならず、巷にあふれる情報のうち就職活動の大変さばかりに目がいきついで、否定的なイメージが高まっていることが推測される。しかし、いざ就職活動を始めてしまえば、未知のものへの不安感も薄れ、不確定の情報に頼ることなく自分で経験した事実から就職活動のイメージが形成され、否定的なイメージが低まることが考えられる。後の就職活動をしている群としていない群の比較についても同様のことが推測される結果となっている。

川上他(2008)は、大学生生活充実度調査の中で、大学生生活に対して肯定的な項目「フィット感」「交友満足」「学業満足」に対しては、本研究同様概ね2・3年の点数が低く、「不安」については2年が有意に高い得点を示したとしている。本研究の学年差が似たような結果となったことから、大学学生生活の充実度への感じ方や心理状態が、就職活動イメージを回答する際に影響をおよぼしている可能性が考えられる。

就職活動をしている群としていない群の差については、就職活動に肯定的な下位尺度で就職活動をしている群がしていない群より高得点を示し、否定的な下位尺度で就職活動をしていない群がしている群より高得点を示した。このことから、就職活動を始めた後のほうが、始める前より肯定的なイメージを持っていることがわかる。実際に行動して就職活動を経験した方が、情報源から得られる情報のみで作られたイメージよりも不安や恐怖が低減することが示唆された。これは、就職試験についての適切な情報を得ることができれば、就職試験の面接の場を想定して練習を積む、筆記試験のために勉強するなどの対処が可能であり、準備をすることによって就職試験に対する自己効力が高まることが考えられる。それにより、就職活動が望ましい結果につながる可能性が高まるように感じられれば、就職活動に対して肯定的なイメージを持てるようになることが推測される。

就職活動必要進路群と不必要進路群の差については、「負担予想」において、必要群が不必要群より得点が高かった。負担予想の項目内容をみると、長期間にわたる努力を要することへの抵抗が感じられる項目が多く含まれている。不必要群は、フェイスシートにて卒業後の進路として、公務員、教員、税理士・公認会計士などの資格が必要な職業、進学、起業、自営などを選択した学生である。これらは起業・自営を除いて、長期にわたり試験勉強をする必要があるため、長期間の努力への抵抗感が少ないことが考えられ、したがって現在の長期におよぶ就職活動に対しても負担をあまり感じないことが推測される。

研究2 妥当性の検証

調査内容

大学生の就職活動に関する先行研究として、女子学生における就職不安に関する研究が藤井(1999)によって行われている。これは就職不安を「就職活動不安因子」「職業適性不安因子」「職

場不安因子」の3つの下位尺度30項目からなる尺度「就職不安 (Employment Anxiety Scale)」で測るものである。このうち、「就職活動不安因子」の12項目を用いて、本研究で作成した「就職活動イメージ尺度」の就職活動に対する否定的なイメージ因子5つのうち、就職活動そのものに対する3因子「負担予想」「表出能力不安」「評価恐怖」との相関を調べることにした。

また、進路決定に関する先行研究として、どのような原因で進路の不決断が生じているかを測定する尺度「進路不決断尺度」が清水 (1990) によって作成されている。否定的なイメージ因子5つのうち、背後にある社会のイメージを反映した2因子「欺瞞」「逡巡」については、これとの相関を調べることにした。「進路不決断尺度」の下位尺度のうち、「外的統制」「モラトリアム」各5項目を用い、研究で作成した「就職活動イメージ尺度」の「欺瞞」と「進路不決断尺度」の「外的統制」の相関、「就職活動イメージ尺度」の「逡巡」と「進路不決断尺度」の「モラトリアム」の相関を調べることにした。

さらに、就職活動に対する肯定的イメージの2因子のうち「期待」因子については尺度作成の結果で示された通り、就職活動そのものに対する否定的なイメージ因子と負の相関があると考えられるので、藤井の「就職活動不安」因子との相関を調べることにした。「社会的好奇心」については、項目内容が社会に対する肯定的なイメージを含んだものであるため、それに対立するものとして社会に対する否定的なイメージを反映している清水の「モラトリアム」因子との相関を調べることにした。

質問内容は、「就職活動イメージ尺度」53項目は「まったくそう思わない」から「とてもそう思う」までの5件法、「進路不決断尺度」の「外的統制」「モラトリアム」の各5項目は「まったくあてはまらない」「ややあてはまらない」「どちらともいえない」「ややあてはまる」「よくあてはまる」の5件法、「就職活動不安尺度」の12項目は「まったくあてはまらない」「あまりあてはまらない」「ややあてはまる」「とてもよくあてはまる」の4件法であった。妥当性検証のための項目数は計75項目であった。

フェイスシートの回答項目は、実施月日、大学名、性別、学年、年齢であった。

調査協力者・手続き

本調査における協力者は、埼玉県の私立大学生316名であった。平均年齢は20.10歳 (SD=1.45) であった。内訳は、性別：男子163名、女子149名、不明4名、学年：学部1年111名、2年120名、3年62名、4年19名、修士1年1名、修士2年2名、不明1名であった。2009年11月に講義時間内に質問紙を配布し、その場で回答を求めた。

結 果

基準関連妥当性—併存的妥当性の検証

まず、研究で作成した「就職活動イメージ尺度」の内的整合性を再度検証するため、また、妥当性の検証に用いる「外的統制」「モラトリアム」「就職活動不安」の内的整合性を検証するために各下位尺度のCronbachの α 係数を算出したところ、「期待」で $\alpha = .93$ 、「負担予想」で $\alpha = .84$ 、「欺瞞」で $\alpha = .71$ 、「表出能力不安」で $\alpha = .87$ 、「逡巡」で $\alpha = .83$ 、「社会的好奇心」で $\alpha = .76$ 、「評価恐怖」で $\alpha = .80$ 、「外的統制」で $\alpha = .63$ (原論文 $\alpha = .56$)、「モラトリアム」で $\alpha = .72$ (原論文 $\alpha = .68$)、「就職活動不安」で $\alpha = .93$ (原論文 $\alpha = .82$)の値が得られた (原論文とは清水 (1990) の論文を指す)。

次に、妥当性検討のための「負担予想」「表出能力不安」「評価恐怖」「期待」と「就職活動不

安]、「欺瞞」と「外的統制」、「逡巡」「社会的好奇心」と「モラトリアム」の相関係数を算出した (Table 7)。「負担予想」と「就職活動不安」の相関係数は .66、「表出能力不安」と「就職活動不安」の相関係数は .53、「評価恐怖」と「就職活動不安」の相関係数は .52となり、いずれも有意な正の相関を示した。「期待」と「就職活動不安」の相関係数は -.19で、有意な負の相関を示した。また、「欺瞞」と「外的統制」の相関係数は .44、「逡巡」と「モラトリアム」の相関係数は .57となり、いずれも有意な正の相関を示した。「社会的好奇心」と「モラトリアム」については、-.28で、有意な負の相関を示した。以上の結果から、併存的妥当性はほぼ確認されたといえる。

Table 7 就職活動イメージ下位尺度と「外的統制」「モラトリアム」「就職活動不安」の相関係数

	期待	負担予想	欺瞞	表出能力不安	逡巡	社会的好奇心	評価恐怖	外的統制	モラトリアム	就職活動不安
期待	—	-.22***	-.23***	-.36***	-.44***	.55***	-.29***	-.07	-.35***	-.19**
負担予想		—	.52***	.65***	.35***	.23***	.61***	.33***	.18**	.66***
欺瞞			—	.48***	.43***	-.04	.56***	.44***	.37***	.36***
表出能力不安				—	.32***	.01	.54***	.26***	.25***	.53***
逡巡					—	-.26***	.36***	.26***	.57***	.14*
社会的好奇心						—	.04	.00	-.28***	.18**
評価恐怖							—	.32***	.22***	.52***
外的統制								—	.42***	.16**
モラトリアム									—	.03
就職活動不安										—

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

基準関連妥当性—行動的妥当性の検証

「就職活動をしている」学生と「就職活動をしていない」学生の人数、就職活動に対して肯定的または否定的なイメージの高低との関連を検討するため、就職活動をしている、就職活動をしていない (2) × 肯定的因子合計点が高いH群、肯定的因子合計点が高いL群 (2) の χ^2 検定と、就職活動をしている、就職活動をしていない (2) × 否定的因子合計点が高いH群、否定的因子合計点が高いL群 (2) の χ^2 検定を行った (Table 8)。

ここでいう肯定的因子とは、「期待」「社会的好奇心」の2因子であり、否定的因子とは、「負担予想」「欺瞞」「表出能力不安」「逡巡」「評価恐怖」の5因子である。その結果、肯定的なイメージについては人数の偏りは有意ではなかったが、否定的なイメージについては人数の偏りは有意であった。残差分析によると、肯定的イメージについては有意差がみられていないが、H群が「就職活動をしている」と回答している人数が、またL群が「就職活動をしていない」と回答している人数が多かった。否定的イメージについては、H群は「就職活動をしていない」と回答した人が有意に多く、L群は「就職活動をしている」と回答した人が有意に多かった。以上の結果から、この尺度は行動を十分予測できているので、行動的妥当性は確認されたといえるだろう。

Table 8 就職活イメージによる就職活動有無の人数と χ^2 検定結果

	χ^2 値	自由度	人数 (調整済み残差)	
			就活している	就活していない
肯定的	1.32	1	H群	74 (1.2)
			L群	68 (-1.2)
否定的	12.67***	1	H群	53 (-3.6)
			L群	89 (3.6)

*** $p < .001$

今後の課題

今後は作成した就職活動イメージが実際に就職活動開始行動に影響を与えるという仮説を検証するために、縦断的研究を行って調査を行っていく必要がある。また、妥当性については他大学の就職支援に従事している方々に幅広く声をかけ、因子的妥当性の判断を仰ぎたい。さらに、先行研究・本研究予備調査の自由回答欄の記述・学生から寄せられる相談内容から、就職活動イメージに影響する要因としては、大学の入試形態、大学受験への取り組み内容、個人が持つ動機づけ特性、情報源の4つを想定しており、これらの影響について調べていく。

研究結果の活かし方

作成された尺度は、就職活動を肯定的・否定的の両面から捉えることで、個人の持つ就職活動イメージをより明確に評価できるものといえる。

相談時、就職活動に対して消極的と思われる学生に対しては、早い段階で尺度への回答を求め持っているイメージを短時間で把握することで、以降の効率的なキャリアカウンセリングにつなげることが期待出来る。例えば、学生が誤った情報から否定的なイメージに偏り過ぎていたりイラショナル・ビリーフを持っていたりする場合には、適切な情報を提供したりイラショナル・ビリーフを修正する働きかけなどの介入を通して、就職活動の開始に結びつけられる可能性が高まるだろう。

また、キャリア支援の場において、グループワークなどを通じて学生が就職活動に対しての考えを伝え合うことで新たな視点や考え方を獲得するような支援プログラムも有効であろう。就職活動を始めようとする学生同士が持っているイメージや考えを共有することで、否定的なイメージのみ持っている学生が肯定的なイメージを持っている学生の存在に気づき、就職活動への新たな見方を獲得することができる。就職活動を終えた複数の学生から内定獲得に至るまでの過程の中でも特に考えの変遷に焦点を当てた体験談を語ってもらうことで、聞き手の学生が自身の持っている就職活動イメージの偏りに気づくようなプログラムも有効であろう。

引用文献

- Atkinson, J. W. (1957) *Motivational determinants of risk-taking behavior*. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- 藤井義久. (1999). 女子学生における就職不安に関する研究. *The Japanese Journal of Psychology*, 70 (5), 417-420.
- 川上正浩・坂田浩之・佐久間祐子・奥田 亮. (2008). 大学生生活充実度における学年差に関する研究 (2). *Japanese association of educational psychology*, 第50回総会, 193.
- 香山リカ. (2004). *就職がこわい* (pp.50-69). 東京：講談社.
- 菊池則行. (1989). 自分の「可能性」を重視する進路選択観の属性による意味の違いに関する研究—大学生の性差、専攻差、学年差に着目して—. *Career Guidance Study*, 10, 15-22.
- 児美川孝一郎. (2013). 対抗的キャリア教育の“塊”. *現代思想* 4, 41 (5), 84-85.
- 小杉礼子. (2003). *フリーターという生き方* (pp.60-67). 東京：勁草書房.
- 松田侑子・新井邦二郎. (2007). 大学生における就職活動不安が就職活動に与える影響. *日本教育心理学会総会発表論文集*, 49, 543.
- 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

- グに注目して一. *心理学研究*, 80(6)、512-519.
- 永田康彦・矢守克也. (1996). 災害イメージ間の主観的基盤—昭和57年長崎大水害についての会話分析—. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, 36(2)、197-218.
- 日本労働政策機構. (2007). 大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討. *労働政策研究報告書*, 78.
- 大久保幸夫. (2002). *新卒無業。—なぜ彼らは就職しないのか—* (pp.42-45、179-188). 東京：東洋経済新報社.
- リクルートワークス研究所. (2018). 第35回ワークス大卒求人倍率調査 (2019年卒).
(http://www.works-i.com/pdf/180426_kyujin.pdf) (2018年9月28日17時)
- 清水和秋. (1990). 進路不決断尺度の構成—中学生について—. *関西大学社会学部紀要*, 22(1)、63-81.
- 杉本英晴. (2012). 就職活動に対するイメージの構造. *キャリア教育研究*, 31(1)、15-25.