

## 大学生の就職活動不安とソーシャル・サポートとの関連<sup>1</sup>

田原朱主加  
堀田結孝

### The Relationship Between Job-hunting Anxiety and Social Support among University Students

Asuka TAHARA  
Yutaka HORITA

#### Abstract

The anxiety students feel throughout job-hunting has been conceptualized as “job-hunting anxiety,” and its factors have been studied. Social support for job-hunting obtained through social connections may reduce job-hunting anxiety. This study explored the association between support obtained from students' social connections (their parents, friends, and mass media) and job-hunting anxiety. We carried out a survey for fourth-year university students who were seeking jobs or had completed job-hunting and obtained 59 valid responses (29 males and 30 females). Analysis revealed that informational and emotional support from parents and friends was not significantly associated with job-hunting anxiety. Instead, we found a positive and significant correlation between informational support from the Internet and job-hunting anxiety. The path analysis also showed that informational support from the Internet was significantly associated with increased job-hunting anxiety, independent of neuroticism. The results suggest that exposure to more information about job hunting via the Internet may increase job-hunting anxiety.

Key word : job-hunting, job-hunting anxiety, social support, social connections, Information via the Internet

## 要旨和訳

大学生が就職活動を通して感じる不安は「就職活動不安」として概念化され、その要因について研究されてきた。社会的つながりから得られる就職活動に関するソーシャル・サポートは、就職活動不安を軽減させる可能性が考えられる。本研究では、学生が持つ社会的つながり（親、友人、マスメディア）から得られる支援と就職活動不安との関連を探索した。就職活動中または就職活動を終えた大学4年生を対象に調査を実施し、59名（男性29名、女性30名）の有効回答を得た。分析の結果、親や友人からの情動的及び情緒的サポートと就職活動不安との有意な関連は見られなかった。その代わりに、インターネットからの情動的サポートと就職活動不安との間に正の有意な相関が見られた。また、パス解析の結果から、インターネットからの情動的サポートは、神経質傾向とは無関係に、就職活動不安の増大と有意に関連していることが示された。結果は、インターネットを通じてより多くの就職活動に関する情報に触れることが就職活動不安を増大させる可能性を示唆している。

## 問題

### はじめに

大学生の精神的健康の不調について、以前よりさまざまな報告がされている（藤井, 1998）。特に大学生が抱える不安の一つが、就職に関する悩みである。若者を取り巻く雇用問題に対して社会的に大きな関心が寄せられており（松田他, 2010）、若者の就職に対する支援が求められている現状にある。

### 日本の就職活動について

日本における就職活動はおおむね新卒一括採用と呼ばれるプロセスにしたがって行われている。新卒一括採用とは就業経験がない大学・大学院を卒業見込みの学生を対象とした企業の採用プロセスを指す（マイナビ, 2022）。新卒一括採用は「メンバーシップ型雇用」あるいは「無限定型雇用」とも表現される従業員の長期雇用を前提とした日本型雇用形態を反映しており、年度初めに生じる定年退職者等の欠員を合理的に補充できる採用制度として維持されてきたといえる（海老原, 2016）。更に、新卒一括採用システムでは、企業の採用において新卒者（高校・専門学校・大学等をその年度末に卒業する見込みの学生）か既卒者（高校・専門学校・大学等を卒業後、一度も正社員として就職した経験がない者）であるかが厳格に区別されており、既卒者になると就職機会は質及び量ともに格段に少なくなる傾向にある（宮川, 2015）。実際に、

令和2年度の既卒者の内定率はおおよそ34%，令和3年度はおおよそ42%であるのに対し，新卒者の内定率はおおむね95%を超えている（マイナビ，2021a）。そのため，日本の学生は卒業までに内定を得るために，卒業前のかかなり早い時期から就職活動を始め。これに対し，ヨーロッパや欧米諸国では，日本の新卒一括採用とは異なり企業の採用募集は不定期に行われることもあり，ヨーロッパでは約3割の学生が卒業後に就職活動を始めの傾向にある（矢野，2019）。大学卒業時までに進路が決定していることが社会的に強く求められる日本の就職事情は，欧米諸国と比較してもかなり特異であるといえる。そのため，日本の大学生は卒業までに就職先を決めなければならない焦りに駆られているだろうと予想される。更に，景気や災害などの社会情勢によって企業は採用予定数を絞ることもあり，実際に平成20年にはリーマンショック，平成23年は東日本大震災，令和3年は新型コロナウイルス流行によって就職率が低くなった時期もある（厚生労働省，2022）。このように，自分ではコントロールできない事象によって将来が左右されてしまう環境にも日本人学生はさらされている。また，特にコロナ禍による就職活動のオンライン化の加速に代表されるように（常見，2023；堀，2021），一度きりの新奇的な活動にも関わらず絶えず変化する就職活動のスタイルに適応するために情報を収集しなければならない焦りにも日本人学生は囚われているといえよう。このように，就職に対して感じる不安は，日本の就職システムに起因する日本人学生に顕著に見られる問題であると考察できる。

#### 大学生の就職不安について

新卒一括採用を背景とする日本人学生が置かれている状況により，日本の大学生は就職も含めた将来に対して不安を感じていることが予想される。このような大学生の職業選択過程における不安に関して様々な研究報告がなされており，その流れの中で「就職不安」という概念が提案されている（藤井，1999）。

藤井（1999）は「就職不安」を，「職業決定および就職活動段階において生じる心配や戸惑い，ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感（藤井，1999，pp.417）」と定義し，更に下位概念として「就職活動不安」，「職業適性不安」，「職場不安」の三つを提案している。松田他（2010）は，これらのうち「就職活動不安」を反映する尺度を作成し，大学生の就職活動そのものに対する不安に関して検討している。藤井（1999）は，就職活動そのものに対する不安が強いとストレスや抑うつも強く感じやすいことを示している。また，長期間にわたる就職活動で感じる不安は心身にさまざまな悪影響を及ぼす可能性があり（藤井，1999），就職活動自体を妨げる要因にもなりえる（松田他，2010）。更に，下村・木村（1997）は，大学を卒業したらすぐに就職しなければならないという社会通念が根強くあり，その社会通念が学生に対して強いストレスとなっている可能性を主張している。このように，日本の学生は就職に対して強い不安を感じており，その不安がメンタルヘルスに影響を与えている可能

性にある。

### 就職不安と関連する要因

就職不安の背後には、様々な個人的及び環境要因が影響していることが知られている(松田, 2011)。従来のキャリア研究においては個人的要因としてパーソナリティ特性がよく扱われており、就職活動の継続やその失敗への対処との関連について検討されている(佐野, 2021)。例えば、神経質傾向が強い者は就職のような将来に関することへのネガティブなイメージを抱きやすく、それが精神的な不適応や不安と関わりが深いという知見が得られている(植村他, 2007)。他にも、外向性が強い者は就職活動を活発に行う傾向にあることが示されている(松田, 2014)。

また、環境要因としてソーシャル・サポート——個人を取り巻く対人関係からもたらされる支援——が就職不安の緩和にもたらす影響についても検討がなされている。従来の研究ではソーシャル・サポートを問題解決に直接的に役立つ支援である「道具的サポート」と心理的な支援である「情緒的サポート」に区別し、サポート源によってもたらされる支援も異なることが主張されている。なかでも就職活動においては、家族から受けるサポートとして自分に対する信頼や温かい関心などに代表される情緒的サポートだけではなく(下村・木村, 1997)、金銭的及び物質的援助といった道具的サポートの役割の重要性が指摘されている(嶋, 1991; 福岡・橋本, 1997)。一方、友人からは就職活動についての現在の状況や企業に関する情報を教えてもらったり、自分を励ましてもらったりなど、学生は家族からとは異なるサポートを受けている(下村・木村, 1997)。就職活動に関する情報の獲得が、就職不安の低減や就職活動への意欲の向上に寄与する可能性を示した研究もあり(矢崎・斎藤, 2014; 森田他, 2015)、友人を経由した就職活動に関する情報の収集は就職不安の低減として働くことが期待される。特に、就職活動の背景や方法は親世代と子世代では大きく異なっており(常見, 2012)、毎年必ずしも同じ情報が通用するとは限らないことから同世代である友人(あるいはインターネットやマスメディア)から得られる情報の方が親などの家族から得られる情報以上に有用であると期待される。もちろん、情報収集だけではなく、友人の意義は自分の不安や悩みを打ち明けることにより情緒的な安定感を期待する点もある(宮下, 1995)。以上より、周囲の対人関係といった環境要因も就職不安の低減に影響している可能性がうかがえる。

### 本研究の目的

これまで述べてきたように、日本の大学生にとって就職活動は将来を左右するにも関わらず、情報を一から獲得して取り組み、卒業という期限までに終えなければならない不安の伴う活動である。そのような中で、他者とのつながりによって得られる情報的ないしは情緒的なサポートは、就職活動に関わる不安の低減に寄与する可能性が予想される。また、得られる情報の内



容や有用性から、親と友人それぞれに期待するサポートも異なる可能性が考えられる。

本研究では親と同世代（友人やマスメディア）とのつながりを区別し、大学生が持つ社会的なつながりの量や質、就職活動で期待される情動的サポート及び就職活動への不安との関連を検討する<sup>2</sup>。友人や新規の情報を発信するマスメディアなど同世代からは、現代の就職活動に即した情報の獲得が期待される。そのため、同世代からもたらされる情報は、就職活動不安の低下と関連するだろう。加えて、友人からは情緒的なサポートの獲得も期待されるため、友人とつながりが多いほど就職活動不安が低いだろうと予測される。一方、親世代からは世代の違いにより現代の就職活動に直接役に立つ情報の獲得を期待しにくい、情緒的サポートの獲得は期待できると考えられる。本研究では、親とのつながりの深さと就職活動不安の低さとの関連も併せて探索的に検討する。

## 方法

### 調査対象者

都内の私立大学に在籍する就職活動中ないしは就職活動を終えた大学4年生を対象として、調査を行った。108名に回答を依頼し、有効回答を得られた59名（男性29名、女性30名）を分析対象とした。平均年齢は21.593歳（ $SD=0.692$ ）であった。

### 調査項目

**家族及び友人等との交流頻度** 参加者の家族及び友人等との交流頻度を尋ねる質問項目を独自に作成した。家族との交流頻度として、参加者の血縁者（父親・母親・兄弟姉妹・祖父母・おじおばなど）についてそれぞれのひと1週間のうちに対面または非対面（SNSや通話など）で交流する平均時間が尋ねられた。更に、友人等との交流頻度として、参加者がよく交流する友人等（血縁者以外の人）を挙げてもらい、そのひと1週間のうちに対面または非対面で交流する平均時間について尋ねた。友人等については最大で10人まで挙げてもらい、回答の際には匿名性を保つために実名ではなくイニシャルで回答を求めた。

**就職活動に関する情動的サポート** 高瀧（2020）を参考に、就職活動で得られた情動的サポートに関する質問項目として、就職活動の各段階において親や友人等から得られた情報が役に立った程度について尋ねる項目を作成した。具体的には、「インターンへの参加の仕方」、「自己分析の仕方」、「仕事の情報収集（業界研究）の仕方」、「エントリー（応募方法）の仕方」、「エントリーシート、履歴書の書き方」、「筆記試験の対策」、「面接の対策」の7種類それぞれの段階において、「親」、「同学年の友人」、「大学のキャリアサポートセンター」、「インターネット（SNSを含む）や書籍」のそれぞれから得られた情報がどの程度役に立ったかについて7件法で尋ねられた（1：全く役に立たなかった、7：とても役に立った）。

**情緒的サポート** 塩澤（2008）の大学生用ソーシャルサポート尺度 8 項目のうち、情緒的サポートを反映する 4 項目を用いた。就職活動中に得られた親及び友人からの情緒的サポートについて 7 件法（1：全くしてくれなかった，7：とてもよくしてくれた）で尋ねた。

**就職活動不安** 松田他（2010）の就職活動不安尺度 20 項目を 4 件法（1：全く当てはまらない，4：とてもよく当てはまる）で尋ねた。

**性格特性** 小塩他（2012）による日本語版 TIPI 尺度 10 項目を用いて，5 要因性格特性（外向性，協調性，勤勉性，神経質傾向，開放性）を 7 件法で測定した（1：全く違うと思う，7：強くそう思う）。

**デモグラフィック項目** 参加者の性別，年齢，国籍，所属学科が尋ねられた。

以上の他にも大学への通学時間，親から受けた就職活動の金銭的支援，現在の居住状況（家族と同居，一人暮らしなど），現在及び高校在学時の居住地，就職予定の職種等も調査項目として設定されていたが，これらは仮説とは直接関係ないため分析の対象とはしなかった。

## 手続き

アンケートは Qualtrics（[www.qualtrics.com](http://www.qualtrics.com)）で作成された。調査は 2022 年 5 月から 10 月にかけて行われた。

## 倫理的配慮

本研究は，「帝京大学人間を対象とした心理学研究倫理委員会」の承認を得た上で実施された（倫理審査第 652 号，2022 年 5 月承認）。アンケートページ冒頭に研究参加の同意を尋ねる質問を設定し，研究参加前に参加者に研究参加への同意の有無が尋ねられた。質問への回答は強制ではなく任意であり，参加同意後も回答中任何时候でも同意を撤回することができ，答えたくない質問の場合は回答を拒否することができる旨についても事前に説明がなされた。本研究において，開示すべき利益相反関連事項はない。

## 結果

### 就職活動不安尺度を従属変数とした重回帰分析

就職活動不安と関連する変数を検討するために，就職活動不安尺度を従属変数，家族及び友人等との交流頻度（対面及び非対面で 1 週間のうち交流する人数），就職活動に関する情報的サポート（親，友人，大学のキャリアサポートセンター，インターネットや書籍などからの情報），親及び友人からの情緒的サポート，性格特性，年齢，性別（男性 = 1，女性 = 0）及び国籍（日本 = 1，日本以外 = 0）を独立変数とした重回帰分析を行った。結果を Table 1 に示す。

Table 1  
就職活動不安尺度を従属変数とした重回帰分析の結果

独立変数	$\beta$	$p$
<u>交流頻度</u>		
友人などの家族以外（対面）	-.117	.496
友人などの家族以外（非対面）	.113	.523
家族（対面）	.009	.954
家族（非対面）	-.172	.326
<u>情動的サポート</u>		
親	.252	.183
同世代の友人	-.374	.091
大学のキャリアサポートセンター	.140	.485
インターネット（SNS を含む）や書籍	.632	.002**
<u>情緒的サポート</u>		
友人	.221	.304
親	-.438	.059
<u>デモグラフィック</u>		
性別	.262	.131
年齢	-.173	.288
国籍	-.270	.128
<u>性格特性</u>		
外向性	-.142	.416
協調性	.241	.138
勤勉性	-.684	.007**
神経質傾向	.325	.046*
開放性	.043	.798
$R^2 = .513$ , 補正 $R^2 = .200$		

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

分析の結果、インターネットや書籍などからの情動的サポートが就職活動不安の増加に対して有意な効果を有していた（ $\beta = .632$ ,  $p = .002$ ）。すなわち、インターネットからの情報収集が役に立ったと回答する参加者ほど就職活動不安が高い傾向にあった。また、就職活動不安に対する勤勉性の有意な負の効果（ $\beta = -.684$ ,  $p = .007$ ）及び神経質傾向の有意な正の効果（ $\beta = .325$ ,  $p = .046$ ）が確認された。勤勉性の得点が高い参加者ほど就職活動不安が低く、神経質傾向の得点が高い参加者ほど就職活動不安が高い傾向にあった。

## パス解析による就職活動不安と他の変数との関連の検討

重回帰分析から、インターネットからの情動的サポートが就職活動不安を高める傾向にある可能性が示唆された。しかし、先述の重回帰分析が示しているのはあくまで変数間の相関関係であり、因果関係については不明である。インターネットからの情動的サポートに対する就職活動不安への有意な効果は「インターネットからの情報収集の有効性を感じるほど就職活動不安が高まる」という関係以外にも、「元から不安の高い人が、よりインターネットでの情報収集の有効性を感じやすい」という関係を反映しているのかもしれない。そこで、以降ではパス解析を通して、上記のいずれの解釈がもっともらしいかを探った。以降のパス解析では特に、インターネットからの情動的サポートが神経質傾向（不安の感じやすさの個人差）とは独立に就職活動不安を高める効果を有しているか、それとも神経質傾向が情動的サポートを媒介して就職活動不安を高める効果を有しているかに注目した。もちろん、このパス解析も変数間の因果関係を明らかにできるものではないが、インターネットからの情動的サポートの就職活動不安に対する直接及び間接的効果を検討することで、「情報収集の有効性を感じることで就職活動不安を高める」という解釈のもっともらしさについて示唆が得られる可能性が高まると期待される。

パス解析は、R の lavaan パッケージを用いて行った。モデルでは、インターネットからの情動的サポート及び性格特性の就職活動不安に対するパス、性格特性のインターネットからの情動的サポートに対するパスを想定した。調査対象者の性別、年齢、国籍も統制した。分析の結果を Table 2, Table 3 に示す。また、5% 水準で有意であったパスを Figure 1 に示す。

Table 2  
就職活動不安に対するパス係数

変数名	$\beta$	$p$
インターネット（SNS を含む）や書籍	.148	.002**
外向性	-.096	.076
協調性	.087	.326
勤勉性	-.129	.018*
神経質傾向	.139	.023*
開放性	.060	.373
性別	.290	.061
年齢	-.182	.190
国籍	-.247	.573

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

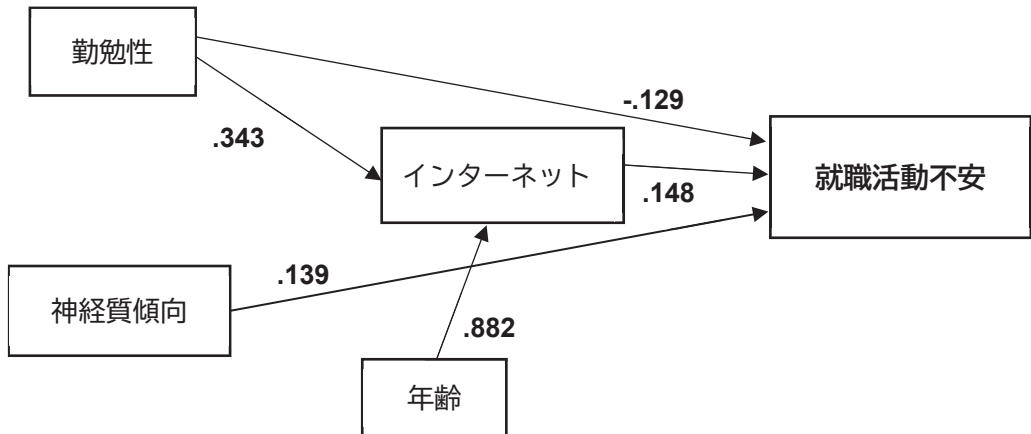
重回帰分析と同様に、インターネットからの情動的サポートの就職活動不安に対する有意な正のパスが確認された（ $\beta = .148$ ,  $p = .002$ ）。神経質傾向は就職活動不安に対して有意な正の

Table 3  
インターネットからの情報のサポートに対するパス係数

変数名	$\beta$	$p$
外向性	.132	.412
協調性	-.003	.990
勤勉性	.343	.028*
神経質傾向	.021	.907
開放性	.124	.535
性別	-.059	.899
年齢	.882	.026*
国籍	1.849	.151

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

Figure 1  
就職活動不安に対するパス解析の結果



**GFI= 1.000, CFI= 1.000, RMSEA= .000**

注) 図では 5% 水準で有意であったパス係数のみを示す。誤差項は省略する。

効果を有している一方 ( $\beta = .139, p = .023$ ), 神経質傾向のインターネットからの情報のサポートに対する有意なパスは確認されず, 「不安傾向が強い人ほど, インターネットからの情報収集に有効性を感じやすい」という関係は考えにくい可能性が示唆された。したがって, インターネットからの情報のサポートは, 神経質傾向とは独立に就職活動不安に対して有意な効果を有している可能性が示唆された。

また, 勤勉性についても, 就職活動不安に対する負のパス ( $\beta = -.129, p = .018$ ), インターネットからの情報のサポートに対する正のパス ( $\beta = .343, p = .028$ ) が確認された。つまり, 勤勉性の高さは就職活動不安を直接的に低下させる可能性が示唆された。その一方で, 勤勉性

の高さはインターネットからの情動的サポートの有効性を認識させ、就職活動不安を高める間接的効果を有する可能性も示唆された。

## 考察

### 仮説の検証

日本の大学生にとって不安を伴う就職活動において、他者とのつながりから得られる情動的ないしは情緒的なサポートは不安を低減させる可能性が予想される。本研究では大学生が持つ社会的なつながりを親と同世代（友人やマスメディア）などと区別し、都内私立大学に在籍する就職活動中ないしは就職活動を終えた大学4年生を対象とした質問調査を通して、社会的つながりの量や質、就職活動で期待されるソーシャル・サポート及び就職活動不安との関連を検討した。友人や新規の情報を発信するマスメディアなどの同世代からは現代の就職活動に即した情報の獲得が期待されることから、同世代からもたらされる情報は就職活動不安の低下と関連するだろうと仮説を立てた。加えて、友人からは情緒的なサポートの獲得も期待されるため、友人とつながりが多いほど就職活動不安が低いと予測した。一方、親世代からは世代の違いにより現代の就職活動に直接役に立つ情報の獲得を期待しにくい、情緒的サポートの獲得は期待できると考えられることから、親とのつながりの深さと就職活動不安の低さとの関連も併せて探索した。

調査の結果、同世代とのつながりについては、友人からの情動的及び情緒的サポートと就職活動不安との間に有意な関連は見られず、友人とのつながりが充実しているほど就職活動不安が低いという仮説は支持されなかった。一方、インターネットからの情動的サポートと就職活動不安との間に正の相関関係が認められ、インターネットからの情動的サポートはむしろ就職活動不安の増大と関連していることが示された。また、親からの情動的サポート及び情緒的サポートについても、就職活動不安との有意な関連は認められなかった。

### 親や友人からのサポートとの関連

当初の予測とは反して、親や友人からの情動的サポート及び情緒的サポートが就職活動不安の低下につながることを示す証拠は得られなかった。ただし、情報の獲得が必ずしも就職活動不安の低下をもたらすわけではないことを示唆する先行研究もいくつかあり、家族からの就職に関する情報の獲得は不安の低減よりも逆に就職先を決めることに対するプレッシャーをもたらすことを示す報告もある（常見，2012；マイナビ，2021b；マイナビ，2022）。また、本研究では友人などの同世代からの情報が親世代からの情報よりも現代の就職活動に即していることから有用性が高いだろうと予測していたが、友人からの就職に関する情報はかなり個人的な情報であるため、ほとんどの場合その情報を入手した本人にしか有用ではなく、不特定多数の



大学生に有益な情報とはならないという主張もある（下村・堀，2004）。

また、本研究では親及び友人からの情緒的サポートについても、就職活動不安との有意な関連が認められなかった。情緒的サポートが就職活動不安の低下につながることを示す結果が得られなかった理由として、情緒的サポートの質によって不安の低減に与える影響が異なる可能性が考えられるかもしれない。青年期において若者たちは、互いに助け合うことだけではなく、単に娯楽的な付き合いを通して安らぎや充実感を得ることを友人関係に期待しているという議論もある（岡田，1993；丹野・松井，2006）。学生たちは友人関係に対して、就職活動に対する不安への共感に限らず、共に遊んでリフレッシュできる関係の構築も強く求めているのかもしれない。友人との娯楽的な付き合いは就職活動について相談したり共感し合ったりするよりも、就職活動から一時的に離れることによって就職活動に対して意識が囚われ続けることからの解放につながるかもしれない。本研究では参加者が就職活動中に得られたと感じた情緒的サポートについて尋ねられたが、就職活動の文脈に限らず普段の関係の中でどの程度心理的な支援を得られているかなど、情緒的サポートについても質の違いを区別して就職活動不安との関連を今後再検討していく必要があるだろう。

以上のように、親及び友人からの情動的及び情緒的サポートが有益となり、その結果就職活動不安の低下をもたらすかについては、複雑な要因が背後に関連している可能性がある。ときには、周囲からの就職活動に関する情報の獲得が、逆に就職活動不安の上昇につながる可能性も考えられる。そのため、本研究においてもソーシャル・サポートの充実度と就職活動不安の低さとに有意な関連が見られにくかった可能性にある。今後の研究では、影響を及ぼし得るその他の要因についても考慮し、周囲の人間関係からもたらされるサポートが就職活動不安の低下につながる条件を明らかにしていくことが望まれる。

#### インターネットからの情動的サポートについて

一方で、本研究ではインターネット（SNSを含む）や書籍からの情動的サポートと就職活動不安との間に有意な正の関連が認められた。

普段から直接関わっている人（親や友人など）からの情報と関わりがない人（インターネット上の不特定多数の者）からの情報とでは情報の質が異なる可能性にある。例えば、社会的つながりの深さと情報の有用性との関連性を示す古典的知見として、Granovetter（1973）はアメリカのホワイトカラーの転職において直接の知り合い（強い紐帯）からよりも、関係性があまり深くない他者（弱い紐帯）からの方が有益な情報がもたらされていることを実証しており、これを「弱い紐帯の強み」と表現している。更にソーシャル・ネットワーキングサービス（Facebook）のユーザーを対象とした近年の研究でも、強い紐帯より弱い紐帯の方が就職活動における情報収集において効果的であることが示されている（Gee et al, 2017）。そのため、学生たちは家族や友人といった関係性が深い相手からよりも、インターネットを有用な就職活

動の情報収集源として利用しやすい傾向にあるのかもしれない。

しかし、インターネットから有益な情報が得られたとしても、就職活動への不安の減少につながるとは限らない。本研究ではインターネットからの情動的サポートが就職活動不安を増大させる可能性を示唆しているように、インターネットで多くの情報に触れることで焦りを感じ、就職活動への不安が増す可能性も考えられる。佐野（2020）の研究でも、大学生の就職活動におけるつまずきへの支援を検討する中で、情報を多く得ることと不安との関連について述べている。佐野（2020）は、大学生は就職活動のために多くの情報を求める姿勢を示しているが、周囲を観察することで将来像への不安も生じることになり、多くの情報を得ることが不安感を導く恐れについて指摘している。本研究が示すインターネットを介した情報収集の有用性の認識と就職活動不安の増加との関連は、同様の傾向を反映しているのかもしれない。

### 就職活動不安と性格特性などとの関連

ただし、重回帰分析の結果から示されたインターネットによる情動的サポートと就職活動不安の増加との有意な関連については、「インターネットからの情報収集の有効性を感じるほど就職活動不安が高まる」という解釈以外にも、「元から不安の高い人が、よりインターネットでの情報収集の有効性を感じやすい」という別の解釈の余地も残されている。そこで本研究ではパス解析を通して、いずれの解釈がもっともらしいかを探索した。その結果、不安の感じやすさの個人差を反映する神経質傾向が就職活動不安に対して有意な正の効果を有している一方、神経質傾向のインターネットからの情動的サポートに対する有意なパスは確認されなかった。すなわち、インターネットからの情動的サポートは、不安傾向の個人差（神経質傾向）とは独立に就職活動不安に対して有意な効果を有していた。この結果は、インターネットの有用性を認識して就職活動に関する情報を多く収集することが、逆に不安につながる可能性にあることを示唆している。

さらに、性格特性のうち勤勉性の高さが就職活動不安の低下に直接的な効果を有している可能性も示された。また、勤勉性の高さはインターネットからの情動的サポートの有効性を認識させ、就職活動不安を間接的に高める効果を有する可能性も示されている。勤勉性は計画の遂行における根気、徹底性及び綿密性などと関係しており（村上・村上、1997）、勤勉である人は就職活動においても用意周到に取り組むことができる結果、就職活動に対する不安も低い可能性にあるのかもしれない。その一方で、勤勉性の高さはインターネット等を介した情報収集にも積極的になる結果、逆に不安を高めさせる恐れも考えられる。このように、勤勉性に関する性格特性は就職活動不安の低下及び増大のいずれにもつながる可能性にある。

現代の就職活動において、インターネットを用いずに情報収集を行うことは考えられない。しかし、インターネットは就職活動に関する余計な焦りを引き起こす諸刃の剣となり得る可能性を本研究は示唆している。多くの情報に触れることによる認知的負担や他の就職活動中の学

生との比較などが不安をもたらしている可能性が考えられるが、今後の研究においてインターネット等から得られるどのような情報が不安をもたらすのかについて詳細に検討していくことが望まれる。不安につながらない有効な情報収集の方法を明らかにできれば、就職活動を最後までやり遂げるための学生支援の理解にもつながっていくだろう。

### 本研究の限界と今後の展望

本研究では調査対象者の人数が59名とやや少数であること、特定の大学に通う学生のみを対象としていること、更に調査対象者は心理学科に在籍する学生が占める割合が高いことなどからも、本研究の結果の一般化には注意が必要である。追試を通して、本研究で確認された変数間の関連の頑健性を検討していくことが必要である。

臨床場面への応用として学生の就職活動への効果的な支援方法を理解するためには、松田他(2010)が就職活動不安をいくつかの要素(アピール不安、サポート不安、活動継続不安、試験不安、準備不安)で分類しているように、学生が就職活動のどのような要素に対して不安を感じやすいのかを明らかにしていくことが求められる。就職活動に関する情報収集の過程と就職活動不安との関連を示した本研究の知見は、効果的な支援に対する理解の一助になり得るだろう。現代の大学生のメンタルヘルスの維持において就職活動に対する不安への対処は重要なテーマであり、学生相談を行う専門職はもちろんのこと、一般の大学生にとっても本研究の知見が活かされることを期待したい。

### 謝辞

本研究でのデータを収集するにあたり、ご協力いただいた帝京大学文学部心理学科の先生方ならびに調査にご参加いただいた学生の皆様に、心より感謝申し上げます。

### 脚注

- 1 本論文は第1著者が2022年度に帝京大学文学研究科臨床心理学専攻へ提出した修士論文の一部を加筆・修正したものである。
- 2 「就職不安」は就職後の将来も含む就職全般に関する不安を指す一方、「就職活動不安」は就職活動そのものに対する不安を指す概念として区別される(藤井, 1999; 松田他, 2010)。本研究の検討対象は学生が就職活動に対して感じる不安を意味する「就職活動不安」であり、以降では「就職不安」ではなく「就職活動不安」という語で一貫して表現する。

## 引用文献

- 海老原 嗣生 (2016). お祈りメール来た, 日本死ぬ——「日本型新卒一括採用」を考える——  
文藝春秋
- Gee,L.K., Jones,J., Burke,M. (2017). Social Networks and Labor Markets: How Strong Ties Relate to Job Finding On Facebook's Social Network. *Journal of Labor Economics*, 35(2), 485-518.
- Granovetter,M.S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- 堀 有喜衣 (2021). コロナ感染拡大が新規大卒就職に与えた影響 日本労働研究雑誌, 74-78.
- 藤井 義久(1998). 大学生活不安尺度の作成および信頼性・妥当性の検討 心理学研究, 68(6), 441-448.
- 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(5), 417-420.
- 福岡 欣治・橋本 幸 (1997). 大学生と成人における家族と友人の知覚されたソーシャル・サポートとそのストレス緩和効果 心理学研究, 68(5), 403-409.
- 厚生労働省 (2022). 令和3年度大学等卒業者の就職状況調査 Retrieved December 31,2022 from <https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/000939599.pdf>
- 小塩 真司・阿部 晋吾・カトローニ ビノ (2012). 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み パーソナリティ研究, 21(1), 40-52.
- マイナビ (2021a). 2021 年度既卒者の就職活動に関する調査 マイナビキャリアリサーチ Lab Retrieved December 31,2022 from [https://career-research.mynavi.jp/research/20211027\\_18174/](https://career-research.mynavi.jp/research/20211027_18174/)
- マイナビ (2021b). マイナビ 2022 年卒大学生のライフスタイル調査〈今の自分と未来編〉——就活生の今と, 思い描く未来のイメージ—— マイナビキャリアリサーチ Lab Retrieved January 1,2023 from <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2021/03/lifestyle22topics2.pdf>
- マイナビ (2022). マイナビ 2023 年卒大学生のライフスタイル調査——今年の就活生の with コロナ 2 年目の日常は? —— マイナビキャリアリサーチ Lab Retrieved January 1,2023 from <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/02/s-lifestyle-23-001.pdf>
- 松田 郁子 (2011). 5 因子性格特性が就職不安に与える影響 日本心理学会大会発表論文集 日本心理学会第 75 回大会, 1154.
- 松田 郁子 (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, BigFive, ストレスコーピングの観点から—— キャリア教育研究, 33(1), 11-20.

- 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(6), 512-519.
- 宮川 栄一 (2015). 新卒一括採用の経済理論：改訂版 国民経済雑誌, 212(3), 63-82.
- 宮下 一博 (1995). 青年期の同世代関係 落合良行・楠見孝 (編) 講座生涯発達心理学 第4巻 自己への問い直し——青年期—— (pp.155-184) 金子書房
- 森田 愛子・福屋 いずみ・舩越 咲 (2015). 就職活動不安と他者との比較が就職活動意欲に及ぼす影響 日本教育心理学会総会発表論文集 第57回総会発表論文集, 171.
- 村上 宣寛・村上 千恵子 (1997). 主要5因子性格検査の尺度構成 性格心理学研究, 6(1), 29-39.
- 岡田 努 (1993). 現代青年の友人関係に関する考察 青年心理学研究, 519, 43-55.
- 佐野 友泰 (2020). 大学生の就職活動におけるつまづきの分析Ⅰ 札幌学院大学総合研究所紀要, 7, 7-14.
- 佐野 友泰 (2021). 大学生の就職活動におけるつまづきの分析Ⅱ——学部・パーソナリティ要因からの検討—— 札幌学院大学総合研究所紀要, 8, 79-85.
- 嶋 信宏 (1991). 大学生のソーシャルサポートネットワークの測定に関する一研究 教育心理学研究, 39(4), 440-447.
- 下村 英雄・堀 洋元 (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(2), 93-105.
- 下村 英雄・木村 周 (1997). 大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討 進路指導研究, 18(1), 9-16.
- 塩澤 聖子 (2008). 大学新入生を調査対象とした大学生用ソーシャルサポート尺度の作成 学校メンタルヘルス, 11, 33-42.
- 高畠 悠人 (監修) (2020). こう動く！就職活動オールガイド '22 年版 成美堂出版
- 丹野 宏昭・松井 豊 (2006). 大学生における友人関係機能の探索的検討 筑波大学心理学研究, 32, 21-30.
- 常見 陽平 (2012). 親は知らない就活の鉄則 朝日新聞出版
- 常見 陽平 (2023). 新型コロナウイルスショックの大卒者の就職活動に関する影響に関する考察——そして、新卒一括採用は残った—— 連合総研レポート DIO, 34(8), 4-9.
- 植村 みゆき・鈴木 公基・桜井 茂男 (2007). 就職に関する未来展望とパーソナリティとの関連——予期・ポジティブ空想・ネガティブ空想の観点から—— 日本心理学会大会発表論文集 日本心理学会第71回大会
- 矢野 敬一 (2019). 通過儀礼としての大学生の就職活動 静岡大学教育学部研究報告・人文・社会・自然科学篇, 70, 39-52.
- 矢崎 裕美子・斎藤 和志 (2014). 就職活動中の情報探索行動および入社前研修が内定獲得後

の就職不安低減に及ぼす効果 実験社会心理学研究, 53(2), 131-140.



## 付録

分析に用いた主要尺度の各質問項目を以下に示す。測定方法の詳細については本文を参照のこと。

### 1. 就職活動に関する情報的サポート

- 
- |   |                  |
|---|------------------|
| 1 | インターンへの参加の仕方     |
| 2 | 自己分析の仕方          |
| 3 | 仕事の情報収集（業界研究）の仕方 |
| 4 | エントリー（応募方法）の仕方   |
| 5 | エントリーシート、履歴書の書き方 |
| 6 | 筆記試験の対策          |
| 7 | 面接の対策            |
- 

### 2. 情緒的サポート（塩澤，2008）

- 
- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1 | ふだんからあなたの気持ちをよく理解してくれた。           |
| 2 | 日ごろからあなたを評価し、認めてくれた。              |
| 3 | 精神的にあなたを支えてくれた。                   |
| 4 | あなたになにか、うれしいことが起きたとき、こころから喜んでくれた。 |
- 

### 3. 就職活動不安尺度（松田他，2010）

- 
- |    |                                  |
|----|----------------------------------|
| 1  | 自分の言いたいことを上手く企業側に伝えられるか不安である。    |
| 2  | 自分の就職活動をサポートしてくれる人がいないのが不安である。   |
| 3  | 試験対策があまりできていないのが不安である。           |
| 4  | 就職活動を途中で諦めてしまわないか不安である。          |
| 5  | 就職活動中の悩みについて誰に相談したらよいかわからず不安である。 |
| 6  | 就職活動に対する準備をあまりやってこなかったのが不安である。   |
| 7  | 企業側の人と上手くコミュニケーションをとれるか不安である。    |
| 8  | 長い就職活動を乗り切れるか不安である。              |
| 9  | 就職試験の筆記テストにどんな問題が出されるかわからず不安である。 |
| 10 | 今の時期何をすればよいかわからず不安である。           |
| 11 | 長い就職活動を最後まで頑張れるか不安である。           |
| 12 | 就職活動について相談できる人が周りにいないのが不安である。    |
| 13 | 就職試験で自分の知らない分野の問題が出されるのが不安である。   |
| 14 | 周囲の人より準備が後れているかもしれないと不安になる。      |
| 15 | 就職活動においてうまく自分をアピールできるか不安である。     |
| 16 | 試験にどんな問題が出されるのかわからず不安である。        |
-

- 17 就職活動をくじけずにやっていけるか不安である。
  - 18 就職活動の悩みやつらさを共有できる人がいないのが不安である。
  - 19 面接などでいい印象を与えられるか不安である。
  - 20 就職活動に対する準備があまり進んでいないのが不安である。
- 

#### 4. 日本語版 TIPI 尺度 (小塩他, 2012)

---

- 1 活発で、外向的だと思う。
  - 2 他人に不満をもち、もめごとを起こしやすいと思う。
  - 3 しっかりしていて、自分に厳しいと思う。
  - 4 心配性で、うろたえやすいと思う。
  - 5 新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う。
  - 6 ひかえめで、おとなしいと思う。
  - 7 人に気をつかう、やさしい人間だと思う。
  - 8 だらしなく、うっかりしていると思う。
  - 9 冷静で、気分が安定していると思う。
  - 10 発想力に欠けた、平凡な人間だと思う。
-