

平成 21 年 6 月 19 日現在

研究種目：若手研究(B)
 研究期間：2006～2008
 課題番号：18730445
 研究課題名（和文） 大学生の就職活動時におけるストレス・マネジメント教育プログラムの開発と効果の検証
 研究課題名（英文） The research and development of the educational program of stress management for job-hunting college students
 研究代表者 種市 康太郎 (TANEICHI KOTARO)
 桜美林大学・心理・教育学系・准教授
 研究者番号 40339635

研究成果の概要：

就職活動中の女子大学生を対象とし、就職活動時期の2月において、就職活動に関係する対人技能のトレーニングを実施した。比較する群として、対人技能のトレーニングの代わりに、適性検査の筆記試験のトレーニングを行う群を設けた。その結果、対人技能のトレーニングを実施した群は、筆記試験のトレーニングを実施した群よりも、トレーニング実施後に面接に対する不安が低減し、対人技能の評価が高まることが明らかとなった。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	1,200,000	0	1,200,000
2007年度	1,100,000	0	1,100,000
2008年度	1,200,000	360,000	1,560,000
年度			
年度			
総計	3,500,000	360,000	3,860,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：心理学・臨床心理学

キーワード：キャリア支援、ストレス・マネジメント

1. 研究開始当初の背景

大学生における就職活動は、大学までの進学の実績とは全く質の異なった、初めて体験する活動である。就職活動は、その内容によって、a) 自己や職業について考え、理解し、それを統合する「自己と職業の理解・統合」、b) 具体的な就職活動の計画や実行に関する活動である「就職活動の計画・実行」の2つに分けられる(浦上, 1996)。また、就職活動の進行過程によって、a) 自己分析と業界分析、b) 資料請求、c) 会社側からの接触、d) 採用選考、e) 内定、の5段階に分けられる(松本・木島, 2002)。内容や進行過程によ

って、必要とされる行動や能力は異なる。また、活動を続けるうちに身に付けるものも多いと思われる。そのような就職活動に、積極的に取り組む者もいれば、取り組む意欲の少ない学生もいる。

就職活動の積極性の違いを生み出す要因にはさまざまなものが考えられる。これまでの研究では、進路選択に対する自己効力感(浦上, 1996)、職業興味形成(安達, 2003)、自己評価の高さや親からのアドバイス(村上, 2005)が、就職活動を積極的かつ有効に進める要因としてあげられている。一方、活動を消極的にする要因として、「就職不安」が挙

げられている(藤井, 1999)。

このように、先行研究では、自己効力感、職業興味、自己評価の高さ、就職不安などが就職活動と関係すると言われている。しかし、これらの要因は、本人がもともと有している性格傾向との関連が大きいと考えられる。実際に就職活動をはじめめる学生に対し、自己効力感や自己評価を短期間に変化させることは難しいため、具体的な対策に結び付きにくいと思われる。

そこで、本研究では、大学生における就職活動をストレスフルなイベントの一つとして捉える視点に立ち、そのイベントに対する対処能力を高めることを目的とした心理学的介入を試みる。

大学生における就職活動は、大学4年生にとって、ストレスフルなイベントの一つである。実際、就職活動時には、進路選択の悩み、就職選考に漏れたことなどから、心理的・身体的なストレス症状が生じたり、就職活動が一時的または永続的に停滞したりする学生が少なくない。そこで、就職活動時の心理を調査票によって測定し、心理学的ストレスモデルによって説明することを試みることを目的の一つとする。

また、就職活動をストレスフルなイベントの一つとして捉えることの利点の一つは、従来、職場や学校などで行われていたストレス・マネジメントの方法を活用できることである。例えば、ストレス調査票の実施と報告、ストレス・コーピング方法の教育、ソーシャル・スキル・トレーニングの実施などは、就職活動を控えた大学生に応用が可能である。また、ストレス心理学は、他の臨床心理学的理論に比べてシンプルで、わかりやすいため、対象となる大学生に理解されやすい(種市, 2005)。さらに、就職活動というストレスに対する今後の問題解決行動の支援、すなわち、具体的で変更可能な将来の行動を改善することを目標とするため、心理学的介入の目標を明確にしやすく、就職活動期間という短い期間でも効果を期待できる。このような利点から、就職活動時のストレス・マネジメントを教育するプログラムを開発することを第二の目的とし、そのプログラムが就職活動の積極性や有効性に及ぼす効果を無作為割付実験により比較検証する。

2. 研究の目的

(1) 研究1: 大学生のソーシャル・スキル、ストレス・コーピング方略、ソーシャルサポートの授受が、就職活動時のストレスに及ぼす影響について検討する。

(2) 研究2: 自記式ソーシャル・スキル尺度と、面接によるソーシャル・スキル評定との相関関係について検討する。これは、研究

3のスキル・トレーニングの評価に関する予備研究的な役割を果たす。

(3) 研究3: 大学生の就職活動時のソーシャル・スキル・トレーニング(SST)が不安、ソーシャル・スキル、面接に関する自己評価、面接に関する他者評価に及ぼす影響について検討する。

(4) 研究4: 大学卒業後の大学生における、職業性ストレスと早期離職との関連についての検討を行った。

(5) 研究5: 大学生の就職活動時のストレス対策、特に面接に関するパンフレットの作成を行った。

3. 研究の方法

(1) 研究1: 女子大学4年生 54名を対象に調査、分析を行った。

(2) 研究2: 女子大学4年生 25名を対象に、就職時と同様の模擬面接を実施した。その際、1) 普段のスキルに関する自己評価、2) 模擬面接に関する自己評価、3) 模擬面接に関する他者評価を行った。

(3) 研究3: 女子大学3年生 40名を対象とした。被験者群を、ソーシャル・スキル・トレーニングを実施する群と、SPI(就職筆記試験)対策講座を実施した群とに分け、トレーニング前後に模擬面接を実施することで評価した。

(4) 研究4: 大学卒業後の大学生における、職業性ストレスと早期離職との関連についての検討を行った。企業入社後の4月、10月にストレス調査票、および、離職意向、離職の有無、離職理由(離職している場合)に関する調査票を実施し、ストレス要因等と離職意向、離職の有無との関連について分析した。

(5) 研究5: 大学生の就職活動時のストレス対策、特に面接に関するパンフレットの作成を行った。

4. 研究成果

(1) 主な研究成果

① 研究1: 調査結果を分析し、就職活動時の「就職活動行動」「認知的評価」「コーピング方略」「ソーシャル・スキル」と「ストレス反応」との相関係数を算出した。その結果、活動計画を立て、それを実行する学生、活動に対する認知的評価が良好な学生、コーピング方略が積極的な学生、そして、ソーシャル・スキルが高い学生ほど、活動に対するストレス反応が低い傾向にあることが明らか

となった。また、4月時点での内定者は、未内定者よりも就職活動に対する「コミットメント」の認知的評価得点が有意に高かった。このことから、ソーシャル・スキルを高め、ストレス対処能力を向上させることが、就職活動に対するストレス反応を低減することに効果的であることが推測された。

②研究2：a) 普段のスキルに関する自己評価、b) 模擬面接に関する自己評価、c) 模擬面接に関する他者評価を行った。その結果、a) と c) は高い正の相関を示したが、b) と c) には有意な相関は認められなかった。したがって、面接に対する自己評価と他者評価は一致しない場合があると考えられた。

③研究3：ソーシャル・スキル・トレーニングを実施した群は、SPI（就職筆記試験）対策講座を実施した群よりも、面接に対する不安が低減していた。また、ソーシャル・スキルの評価が向上し、面接に対する自己評価も高まった。これらの結果から、ソーシャル・スキル・トレーニングの実施により、面接に対する不安が低減し、就職活動に対する効力感が高まり、ストレス対処力が向上すると考えられる。

なお2006年度は被験者数が少なかったが、2007年度以降に実験を追加したことで十分な被験者数を確保できた。なお、面接に対する他者評価も向上したが、面接者間の評価の信頼性が低かったため、結果にはより詳細な分析が必要であると判断された。

④研究4：離職意向が強い群は、そうではない群に比べて、職場のストレス要因が多く、ストレス対処の仕方が消極的であることが明らかとなり、就職後の離職についてもストレス対処のトレーニングが重要であることが示唆された。しかし、追跡調査にあたっては、回収率が低下するため、調査方法に工夫が必要であると考えられた。

また、研究3に参加した学生の動向を知るため、研究3と4の両方に参加した学生の中で、就職した会社を離職した、または、離職意向のある学生6名にインタビューを行った。そのインタビューの結果、a) 離職は、労働者個人のキャリアにとって大きな決断や変更を求められる出来事であること、b) 不本意な離職の場合、労働者個人にとって離職はストレスとなり、健康問題（心理的、身体的問題）を引き起こす可能性が高いこと、c) 希望しての離職の場合、離職前は心理的負荷を感じているが、離職決断後の精神状態はおおむね良好であること、d) どちらの場合も、キャリア意識が未成熟な場合は、次の職場でも離職する可能性があり、キャリア・ドリフト（キャリアの漂流または漂流者）と

なる者がみられたこと、e) 離職までのプロセスの中で、特に上司との対人関係が形成できず、職場での適応に向けた有効な対処ができずに不本意に離職をしている例がみられたこと、が明らかとなった。

⑤研究5：大学生の就職活動時のストレス対策、特に面接に関するパンフレットの作成を行った。パンフレットには、a) 就職面接における心構え、b) 採用面接の基本的な考え方、c) 面接者の質問の意図と面接評価の方法、d) 回答をする上での基本的な考え方を示している。これらの内容には、研究3の研究成果も反映している。

（2）得られた成果の国内外における位置づけとインパクト
本研究において得られた成果の国内外における位置づけとインパクトは、以下の4点にまとめることができる。

①大学生における就職活動をストレスフルなイベントの一つと捉え、そのイベントへの対処過程に焦点をあてた研究を行っているものは少なく、この視点は独創的であると言える。キャリア支援対策においても、就職活動時のストレス・マネジメントという側面を考慮する必要性を示すことができたという点ではインパクトがあったと思われる。

②大学生における就職活動は、就職を希望する者にとっては共通するライフイベントであるため、同じイベントに対する対処の違いを測定できる。つまり、ストレスを統制した上で、同一のストレスへの対処を検討できる。これはストレス研究を行う上の利点であり、今後も、ストレスの個人差の問題や、ストレスの時系列的な変化を研究する上で、大学生における就職活動時のストレスを研究する意義を示すことができたと考えられる。

③本研究では、教育プログラムの効果を実験的・科学的に検証した。この方法は、心理学的介入の検証方法として優れている。

④本研究では、最終的に、就職活動時のストレス・マネジメント教育プログラムを開発した。特に、大学生の就職活動時のストレス対策、特に面接に関するパンフレットを作成できたという点では成果をあげられたと言える。また、面接実験の方法は、就職活動中の大学生の練習課題として利用することができる。模擬面接の結果を本人にフィードバックすることで、学生自身の良い点・悪い点を客観的に理解する助けとなるだろう。この意

味で、本研究は、非常に実践的な成果を残したと言うこともできる。

(3) 今後の展望

2008年に米国のサブプライムローン問題が顕在化し、さらに、リーマン・ショックなどに端を発した経済不況は、日本の雇用をめぐる状況を一変させた。有効求人倍率は急激に悪化し、内定を取得した一部の学生の採用が見送られる事態も生じている。

人口減少社会の到来、労働力人口低下の現状を考えると、人材強化は中長期的には重要な課題である。しかし、目先の経営を考えると、多くの企業は、人材育成に向けた予算配分を抑制せざるを得ない状況に追い込まれていると考えられる。

このような状況下では、キャリア意識が低く、社会的スキルの低い新卒学生は、幸いに就職できたとしても、人材としての投資を行われないまま就業を続けると考えられる。その結果、研究4において示したような、キャリア意識が未成熟なままでの離職の繰り返し、または失業という事態を招くと考えられる。

そこで今後は、離職に注目し、キャリア意識および職業性ストレスが離職意向・離職行動に及ぼす影響について検討することを考えている。そこには、今回の教育プログラムでターゲットとなった、社会的スキルの多寡も影響すると考えられる。

また、このような研究は、横断的、または短期的には行われているが、長期縦断的には行われていない。キャリアの成熟、人材の育成ということを考えた場合には、長期縦断的な調査を行うことが必要と考えられる。

以上に述べた今後の展望における課題は、2009～2012年度の若手研究(B)「若年労働者のキャリア意識、職業性ストレスが離職に及ぼす影響に関する縦断的研究(2009年度～2012年度、内定済)」において検討する予定である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計4件)

- ① 種市康太郎 大学生の就職活動時のスキル・トレーニングがスキルの向上、不安の低減、就職模擬面接の評価に及ぼす影響について 2008.9.20 北海道大学.
- ② 種市康太郎 キャリアとストレス 職場の精神衛生研究会 2008.3.2 かんぽの宿熱海.
- ③ 種市康太郎・渡邊 馨 就職模擬面接評価尺度の作成とソーシャル・スキルの自己評価と他者評価の関連に関する検討(1).

日本心理学会. 2007.9.20 東洋大学.

- ④ 渡邊 馨・種市康太郎 就職模擬面接評価尺度の作成とソーシャル・スキルの自己評価と他者評価の関連に関する検討(2) 日本心理学会. 2007.9.20 東洋大学.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

種市 康太郎 (TANEICHI KOTARO)

桜美林大学・心理・教育学系・准教授

研究者番号：40339635