

大学生の就職活動を成功させる要因

～ コロナ禍における女子大学生の調査 ～

Positive effects of students' job hunting
during the COVID-19 pandemic

鶴 田 美保子

Mihoko TSURUTA

問題と目的

1. 問題の背景

新型コロナウイルスの感染拡大が2021年3月卒業の大学生の就職活動に与えた影響は大きい。感染拡大直前の労働市場は、売り手市場であったため、政府のガイドラインでは、企業の採用における広報活動開始は4年生になる直前の3月1日以降とされていたが、実際には企業の採用の動きは早期化していた。内閣府（2020）の調査によると、企業説明会やセミナー等への最初の参加時期を「3年生9月以前」と回答した学生の割合が最も多く、そして、参加したインターンシップは「採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいた」と回答した割合は32.4%であった。しかし、4月の緊急事態宣言発出で状況は一変する。企業の採用活動の延期や中断が相次いだため、学生の就職活動は早く始まったものの長引くことになった。また、政府のガイドライン通りに、3月から就職活動を始めた学生の中には、企業との接点がなくなり情報収集が十分に出来ない者もいた。

また、説明会や選考のオンライン化が急速に進んだ。日本経済団体連合会（2020）による「新卒採用活動に関するアンケート結果」

では、Webによる説明会を実施した企業は88.4%に上り、63.8%の企業が最終面接までWebを活用していた。学生からは「途中で音声・映像が途切れるなどしたことがあった」との回答が41.9%もあった（内閣府，2020）。オンライン化によって移動時間や交通費の面ではメリットがあった一方で、企業の雰囲気や掘みづらいというデメリットもあった。

求人倍率については、2020年2月の1.72倍から6月には1.53倍へと急落したが、仕事を探そうと思えばできる状況であった（リクルートワークス研究所，2021）。しかし、特に女子学生に人気がある航空業、宿泊業や旅行業では、採用の中止や採用人数の抑制が相次ぎ、進路の変更を余儀なくされた学生もいた。

これまでも大学生の就職活動は社会情勢や景気の影響を受けてきた。バブル崩壊やリーマン・ショック時には多くの企業が採用を控えたため、その直前までの売り手市場から一転して就職氷河期に突入した。また、産業の構造変化、情報化や技術革新も就職活動に影響を及ぼしている。将来の変化を予測することが困難な時代において、満足する就職活動の成果を上げるために、学生は大学時代に何を身につければよいのだろうか。そして、大学はどのようなプログラムを提供する必要がある

あるのだろうか。学生一人ひとりが将来に希望を持って主体的に歩いていけるようにサポートしていきたい。

2. 先行研究

これまでの大学生の就職活動の成功を規定する要因をレビューした鶴田（2018）によれば、規定要因は特性、能力、大学生活での活動、就職活動、環境に分類できる（表1）。

表1 大学生の就職活動の成功を規定する主な要因

特性	自尊感情 自己効力感 キャリアパースペクティブ プロアクティブパーソナリティ
能力	ソーシャルスキル
大学生活での活動	学業・ゼミ活動 サークル・部活 ボランティア活動 留学 インターンシップ
就職活動	開始時期の早さ 量・頻度の多さ
環境	キャリア支援センターの利用 友人・先輩のサポート 家族のサポート

「特性」に分類したものは、自尊感情、自己効力感、キャリアパースペクティブ、プロアクティブパーソナリティである。自尊感情については、その程度が高いほど内定数が多く、内定先の企業規模が大きく、内定先に満足する傾向がある（高階、2015）。自尊感情とは、「自己への尊重や価値を評価する程度のこと」である（Rosenberg, 1965）。自己効力感とは、「個人がある状況において必要な行

動を効果的に遂行できるという予期および確信」と定義される（Bandura, 1977）。佐藤（2014）は、特性的自己効力が高いほど進路先が決定していることを明らかにした。プロアクティブパーソナリティとは、「環境からの圧迫に比較的屈しにくく、逆に働きかける積極性やねばり強さなどを備える」と定義されている（Bateman & Crant, 1993）。キャリアパースペクティブは、「職業を通して、自分がどのような目標を持ち、何を達成したいのかについての見通し」である（矢崎・金井, 2005）。プロアクティブパーソナリティがキャリアパースペクティブを介して就職活動に効果を及ぼすことが示された（鶴田, 2013）。

「能力」に分類したソーシャルスキルについて種市（2011）は、ソーシャルスキルが高いことは面接やグループディスカッションでの積極的な自己呈示につながることで、また未知の状況に対しても積極的な活動が可能となり、早期の内定を得やすいと考察している。

「大学生活での活動」に分類した成功要因は、学業・ゼミ活動、サークル・部活、ボランティア活動、留学、インターンシップである。永野（2005）の研究では、大学での成績やゼミ活動、サークルや部活という大学生活での活動が就職活動の成功要因であるとの結果が得られている。畔津（2013）によれば、インターンシップ参加者は、そうでない者と比べ、早期に内定獲得をする可能性が高い。

「就職活動」に分類した成功要因は、就職活動開始時期の早さ、就職活動の量・頻度の多さである。種市（2011）の研究から、内定取得者は就職活動の計画・実行の程度が高く、就職活動開始時期が早いことが明らかになった。

「環境」に分類したのは、キャリア支援センターの利用、友人・先輩のサポート、家族のサポートである。石川（2015）は、時期は

遅れても内定を獲得できた学生の特徴は、キャリア支援センターの利用が多いことを明らかにした。就職活動が上手いだけでなく、諦めずに就職活動に取り組み、キャリア支援センターに通い情報やアドバイスを得たりすることが重要であると考察した。下村・堀（2004）は、OB/OGを情報源とした場合には内定先が第一志望である割合が高くなり、早い時点で就職活動を終了する割合が高いことを見出している。

本研究においては、コロナ禍での就職活動では、急な環境の変化等への対応が学生に求められたので、キャリアレジリエンスを検証要因に加える。キャリアレジリエンスとは、「自分の考えたようには事柄を進めることが出来ない様な困難に出会った場合においても、自分のキャリアおよび仕事を投げ出すことなく気持ちを高く持ち続けようとする程度のこと」を指す（London, 1983）。

3. 本研究の目的

これまでの大学生の就職活動の成功を規定する要因を明らかにしようとする研究は、内定獲得に直接影響する要因を検討するものが多かった。本研究においては、大学生の就職活動の成功を規定する要因を包括的に捉えることを目的とする。そして、就職活動の成功

を単に内定を獲得することではなく、学生が就職活動による自己の向上と、内定先満足を実感できることとする。

4. 研究モデル

本研究では、先行研究で取り上げられた要因が、就職活動の成果である自己の向上と内定先満足にどのように影響を及ぼすのかを包括的に確認するモデルを設定した（図1）。特性要因を中核的特性（自尊感情、自己効力感）とキャリアに関連する特性（キャリアパースペクティブ、プロアクティブパーソナリティ、キャリアレジリエンス）とキャリアに関連する特性（キャリアパースペクティブ、プロアクティブパーソナリティ、キャリアレジリエンス）に分けた。先行研究におけるソーシャルスキルは仕事に関連する能力とした。

方法

1. 調査対象者および調査手続き

就職活動を終え、内定先が決定している金城学院大学4年生を対象にした。所属学科に偏りがないように配慮し、2021年3月にGoogleフォームを利用して質問紙調査を実施した。調査は匿名で実施され、統計的に処理がなされることを文章で説明し、さらに調査協力に同意した者のみ回答をするよう依頼した。その結果、147名から回答を得た。

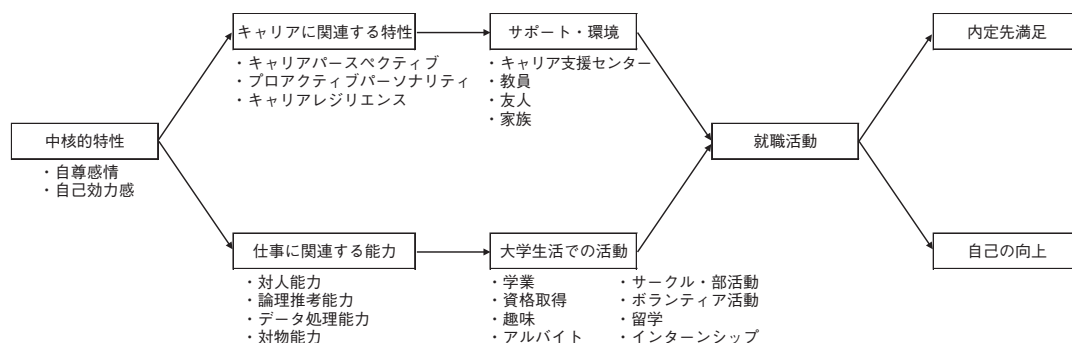


図1 本研究で仮定された始発モデル

3. 調査項目

就職活動を開始した時期

実質的に就職活動を開始した時期について、「3年生9月以前」「3年生10月～12月」「3年生1月～2月」「3年生3月～4年生4月」「4年生5月～6月」「4年生7月～8月」「4年生9月以降」から1つ選択するよう求めた。

自尊感情

Rosenbergにより作成され、山本・松井・山成(1982)が邦訳した「自尊感情尺度」を使用した。10項目からなる尺度である。「あてはまらない」(1点)から「あてはまる」(5点)の5件法により回答を求めた。

自己効力感

坂野・東條(1986)により作成された「一般性セルフ・エフィカシー尺度」を使用した。これは、自己効力感を「行動の積極性」,「失敗に対する不安」,「能力の社会的位置づけ」の3つの下位尺度から捉えている。本研究では、調査対象者の回答にかかる負担を考慮して、16項目の尺度を12項目に縮小した。「全くあてはまらない」(1点)から「非常にあてはまる」(5点)の5件法で回答を求めた。

キャリアパースペクティブ

矢崎・金井(2005)が作成した「キャリアパースペクティブ尺度」を使用した。「見通しの明確性」,「見通しの連続性」,「継続の見通し」の3つの下位尺度で構成されているが、本研究では仕事のあり方や仕事の意味に焦点をより当てるため、質問が適切である「見通しの明確性」5項目のみを使用した。「あてはまらない」(1点)から「あてはまる」(5点)の5件法により回答を求めた。

プロアクティブパーソナリティ

Bateman & Crant(1993)に開発され、西山・中野(2002)により邦訳された「プロアクティブパーソナリティ尺度」を使用した。17項目

からなる尺度であるが、調査対象者の回答にかかる負担を考慮して、6項目に縮小した。回答は「全くあてはまらない」(1点)から「とてもよくあてはまる」(5点)の5件法である。

キャリアレジリエンス

児玉(2017)が作成した「大学生用キャリアレジリエンス測定尺度」を使用した。18項目からなる尺度で、「問題対応力」「ソーシャルスキル」「新奇多様性」「未来志向」「援助志向」の5つの下位尺度で構成されている。回答は「全くあてはまらない」(1点)から「とてもよくあてはまる」(5点)の5件法である。

職業能力感

宗方(2005)が作成した「職業能力感尺度」を使用した。16項目からなる尺度である。「対人能力」「論理推考能力」「対物能力」「データ処理能力」の4つの下位尺度から構成される。「全くあてはまらない」(1点)から「非常にあてはまる」(5点)の5件法で回答を求めた。

ソーシャルサポート

小牧・田中(1993)が作成した「職場用ソーシャルサポート尺度」の中から「情緒的サポート」と「道具的サポート」に該当する質問を、就職活動時の大学生に向けたものになるよう文章を変更して使用した。「〇〇は、就活で心配事や不安があるとき、どうすればいいか相談にのってくれた」,「〇〇は、励ましてくれた」,「〇〇は、就活にいかせる知識や情報を提供してくれた」,「〇〇は、信頼できるアドバイスをしてくれた」の「〇〇」の部分で、「キャリア支援センター」,「教員」,「友人や知人」,「家族」にして尋ねた。「そう思わない」(1点)から「そう思う」(5点)の5件法で回答を求めた。

大学生活での活動

「学業」「資格取得」「留学・語学研修」「ボランティア活動」「部活動・サークル活動」「趣味・稽古事」「アルバイト」「インターンシップ」について、その活動を頑張った程度を尋ねた。「全く頑張らなかった」（1点）から「とても頑張った」（5点）の5件法で回答を求めた。

就職活動による自己の向上

「自己成長」「自己理解」「働くことへの意識」「社会に対する見方」について、就職活動を経験したことによって向上した、または進んだと感じられる程度を尋ねた。回答を、「変わらない」（1点）から「とても向上した」（5点）の5件法で求めた。

内定先満足

進路決定先企業について、「業界」「社風・雰囲気」「教育・研修制度」「給与・休日」「勤務地」「企業の将来性」の満足度を尋ねた。「全く満足していない」（1点）から「とても満足している」（5点）の5件法で回答を求めた。

結果

1. 尺度の構成

自尊感情

自尊感情は、先行研究に従って1因子構造で信頼性分析を行った結果、良好な数値が示された（ $\alpha=.832$ ）。

自己効力感

坂野らによる一般性セルフ・エフィカシー尺度は3因子構造とされている。本研究による信頼性分析では、第一因子「行動の積極性（ $\alpha=.649$ ）」、第二因子「失敗に対する不安（ $\alpha=.772$ ）」、第三因子「能力の社会的位置づけ（ $\alpha=.740$ ）」であった。1因子として分析し直したところ、アルファ係数は.930で良好な結果となった。

キャリアパースペクティブ

キャリアパースペクティブに関しては、信頼性分析の結果、良好な数値が示された（ $\alpha=.911$ ）。

プロアクティブパーソナリティ

先行研究に従って、1因子構造で信頼性分析を行った結果、良好な数値が示された（ $\alpha=.868$ ）。

キャリアレジリエンス

5因子構造で信頼性分析の結果、「問題対応力（ $\alpha=.775$ ）」「ソーシャルスキル（ $\alpha=.822$ ）」「新奇多様性（ $\alpha=.862$ ）」「未来志向（ $\alpha=.845$ ）」「援助志向（ $\alpha=.861$ ）」となった。5因子でも十分使用可能だが、分析をシンプルにするために1因子として使用した。アルファ係数は.915で良好な結果となった。

職業能力感

職業能力感に関しては、先行研究に従って4因子構造で信頼性分析の結果、「対人能力（ $\alpha=.744$ ）」「論理推考能力（ $\alpha=.588$ ）」「対物能力（ $\alpha=.730$ ）」「データ処理能力（ $\alpha=.708$ ）」であった。

ソーシャルサポート

ソーシャルサポートに関しては、「キャリア支援センター（ $\alpha=.912$ ）」「教員（ $\alpha=.909$ ）」「友人・知人（ $\alpha=.932$ ）」「家族（ $\alpha=.868$ ）」の4因子構造で信頼性分析を行った結果、良好な数値が示された。

2. 変数間の関係性

表2は、中核的特性、キャリアに関連する特性、仕事に関連する能力、大学生活での活動、サポート、自己の向上、内定先満足に関する諸変数間の相関係数を示したものである。分析にはピアソンの積率相関分析を使用した。

表2 諸変数間の相関分析

変数名	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1 自尊感情	3.07	0.80																							
2 自己効力感	2.91	0.69	.672**																						
3 キャリアパスベクトルタイプ	3.47	1.01	.276**	.459**																					
4 プロアクティブパーソナリティ	3.46	0.87	.383**	.599**	.561**																				
5 キャリアレジリエンス	3.73	0.73	.563**	.667**	.627**	.733**																			
6 対人能力	3.40	0.87	.402**	.560**	.491**	.530**	.670**																		
7 論理推考能力	3.41	0.72	.357**	.498**	.455**	.526**	.492**	.607**																	
8 対物能力	2.66	0.88	.137	.160	0.130	.245**	.179*	.109	.269**																
9 データ処理能力	3.14	0.86	.243**	.284**	.234**	.241**	.158	.199*	.480**	.422**															
10 学業	4.04	0.98	.112	.068	.107	.103	.030	-.017	.211*	.048	.250**														
11 部活・サークル活動	3.58	1.30	-.001	.117	.201*	.250**	.144	.086	.173*	.027	.078	.402**													
12 資格取得	2.05	1.53	.085	.227**	.186*	.316**	.286**	.203*	.227**	-.057	.007	.081	.155												
13 ボランティア活動	2.22	1.41	-.056	.040	.271**	.118	.114	.092	.039	.158	.026	.018	.116	.108											
14 趣味・稽古事	2.39	1.68	.102	.081	.129	.177*	.123	.308**	.085	-.002	-.008	.044	.061	-.016	.184*										
15 留学・語学研修	3.59	1.31	.283**	.299**	.176*	.177*	.268**	.212**	.123	.134	.251**	.077	-.035	-.006	.121	.172*									
16 アルバイト	4.29	0.97	.059	.153	.236**	.240**	.199**	.113	.123	.011	.122	.052	.020	.017	.018	.077	.198*								
17 インターシッピング	3.10	1.41	.068	.157	.312**	.314**	.323**	.251**	.196*	.005	.124	.180*	.278**	.260**	.214**	.188*	.182*	.209*							
18 キャリア支援センターサポート	3.99	0.97	.011	-.037	.202*	.181*	.193*	.069	.123	-.128	.061	.243**	.231**	.111	-.018	.060	.050	.151	.251**						
19 教員サポート	3.60	1.08	.103	.035	.164*	.175*	.224**	.134	.111	.052	.004	.194*	.256**	.008	.054	.008	.168*	.238**	.151	.278**					
20 友人サポート	4.12	1.00	.201*	.193*	.093	.258**	.211*	.124	.067	-.029	-.094	.026	.037	-.056	-.090	.088	-.015	.045	.114	.103	.251**				
21 家族サポート	3.72	1.05	.161	.116	.139	.263**	.218**	.075	.062	-.115	.043	.065	.259**	-.030	-.044	-.048	.139	.209*	.132	.272**	.118	.155			
22 自己の向上度	4.11	0.78	.313**	.369**	.552**	.548**	.563**	.406**	.326**	.069	.161	.226**	.220**	.146	.051	.186*	.084	.220**	.304**	.216**	.184*	.185*	.259**		
23 内定先満足度	4.13	0.62	.348**	.368**	.429**	.466**	.440**	.400**	.347**	.043	.161	-.022	.134	.142	.129	.177*	.069	.071	.203*	.269**	.171*	.116	.240**	.435**	

** $p < .01$ * $p < .05$

3. 就職活動の成果を規定する包括的關係性

本研究で設定した研究モデルに従って Amos25.0による共分散構造分析を実施した。中核的特性, キャリアに関連する特性, サポート, 自己の向上, 内定先満足の諸変数を用いた結果を図2に示す。自尊感情 (.15, $p < .05$) から内定先満足へは有意なパスが直接形成された。自己効力感はキャリアに関連する特性すべて (キャリアパースペクティブ .67, $p < .001$, プロアクティブパーソナリティ .75, $p < .001$, キャリアレジリエンス .50, $p < .001$) に有意な影響を与えていた。また, 自己効力

感が低い場合 ($-.41, p < .01$) でもキャリア支援センターのサポートを受けることによって, 内定先満足 (.12, $p < .05$) につながるものが示された。

中核的特性, 仕事に関連する能力, 大学生生活での活動, 自己の向上, 内定先満足の変数を用いた結果を図3に示す。自尊感情 (.18, $p < .01$) から内定先満足へは有意なパスが直接形成された。自己効力感の仕事に関連する能力のうち対人能力 (.71, $p < .001$) と論理推考能力 (.52, $p < .001$) に有意な影響を示した。対人能力はインターンシップを頑張ること

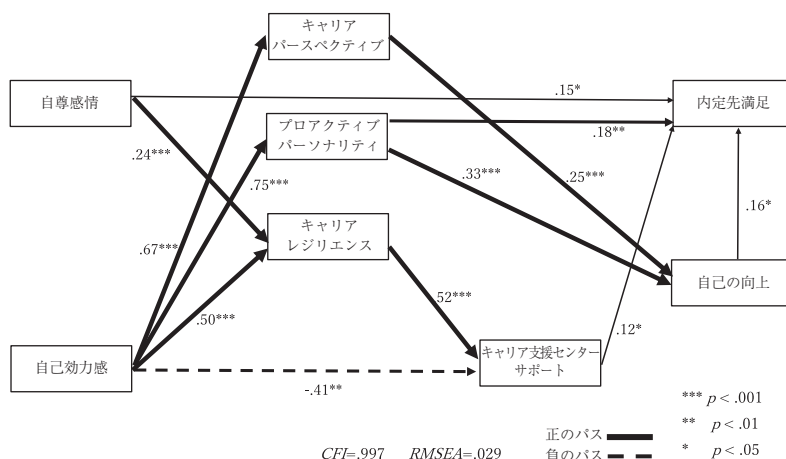


図2 中核的特性, キャリアに関連する特性, サポート, 自己の向上, 内定先満足の包括的關係性

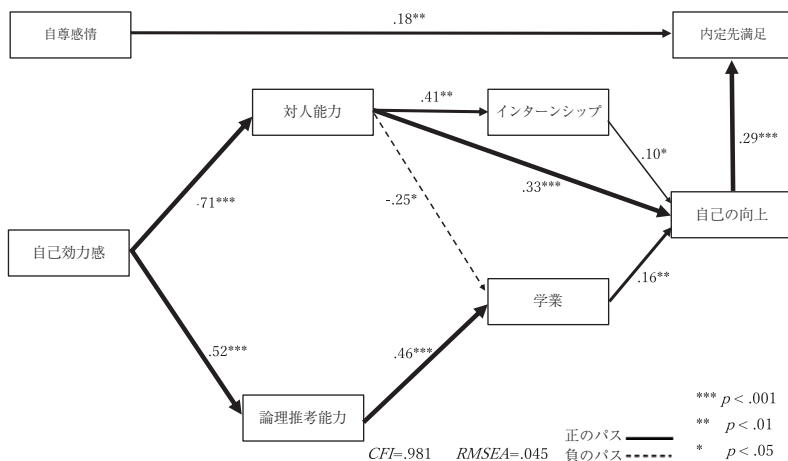


図3 中核的特性, 仕事に関連する能力, 大学生生活での活動, 自己の向上, 内定先満足の包括的關係性

(.41, $p<.01$) に影響し、インターンシップから自己の向上 (.10, $p<.05$) を介して内定先満足 (.29, $p<.001$) へつながっている。また、対人能力が低い場合 (-.25, $p<.05$) でも学業を頑張ることによって、自己の向上 (.16, $p<.01$)、内定先満足 (.29, $p<.001$) に影響を及ぼすことが明らかになった。

4. クラスタ分析による調査対象者の分類

調査対象者を分類するために、共分散構造分析の結果 (図2, 図3), 関係性が示され

た変数を用いて大規模ファイルのクラスタ分析を実施した。クラスタ数を3, 4, 5, 6で試行した結果, 5の場合に最も解釈しやすいグループ化ができたため, 5クラスタを採用した (表3, 図4)。

第1クラスタは, すべてが高得点であったため, 「全高群」と名付けた。第2クラスタは中核的特性とキャリアに関連する特性, 仕事に関連する能力の得点は中程度であるが, 学業とキャリア支援センターの得点が高いので, 「大学重視群」と命名した。第3クラス

表3 クラスタ分析の結果

	n=47	n=37	n=7	n=33	n=15
	①全高群	②大学重視群	③実業重視群	④中核的特性高群	⑤中核的特性低群
自尊感情	3.46	2.73	2.71	3.36	2.17
自己効力感	3.30	2.53	3.21	3.02	2.01
キャリアパスベクティブ	4.19	2.89	4.26	3.52	2.11
プロアクティブパーソナリティ	4.10	3.07	3.98	3.39	2.32
キャリアレジリエンス	4.26	3.36	4.08	3.74	2.63
対人能力	3.93	2.81	3.86	3.49	2.40
論理推考能力	3.80	3.04	3.64	3.55	2.70
学業	4.47	4.30	2.14	3.85	3.53
インターンシップ	4.21	3.84	3.86	1.39	1.40
キャリア支援センターサポート	4.51	4.05	2.96	3.72	3.52
自己の向上	4.55	3.93	4.39	4.16	2.82
内定先満足	4.47	3.91	4.29	4.18	3.39

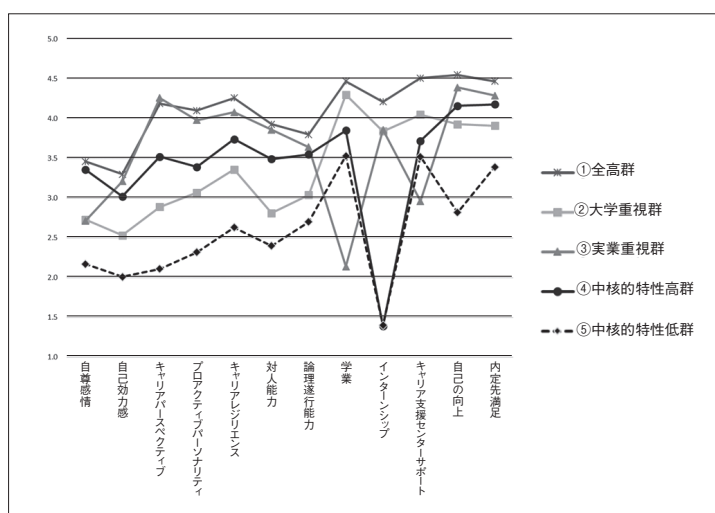


図4 クラスタ分析の結果

考 察

タは、第2クラスと逆に学業とキャリア支援センターの得点が低いが、キャリアに関連する特性と内定先満足は高い。「実業重視群」と名付けた。第4クラスと第5クラスの共通点は、インターンシップを頑張った得点が極めて低いことである。第4クラスは、中核的特性である自尊心と自己効力感と、内定先満足度は高いが、第5クラスはそれらが低い。第4クラスを「中核的特性高群」、第5クラスを「中核的特性低群」と名付けた。

5. 就職活動開始時期と内定先満足度

調査対象者を内定先満足の度数によって低満足群、中満足群、高満足群の3群に分け、就職活動を開始した時期とのクロス集計を行った（表4）。

中満足群・高満足群では、3年生9月以前に開始している割合が最も多い。「3年生9月以前に開始」とは、サマーインターンシップに参加することが実質的就職活動であることを示している。低満足群では、3年生1月～4年4月に開始している学生が57%を占めている。4月に1回目の緊急事態宣言が発出され、多くの企業の募集活動がストップした時期と重なる。

表4 就職活動開始時期と内定先満足度のクロス集計

	低満足群		中満足群		高満足群		全体	
	n=35		n=55		n=57		n=147	
3年生 9月以前	5	14%	16	29%	22	39%	43	29%
3年生 10月～12月	6	17%	8	15%	15	26%	29	20%
3年生 1月～2月	11	31%	9	16%	10	18%	30	20%
3年生 3月～4年生 4月	9	26%	13	24%	3	5%	25	17%
4年生 5月～6月	2	6%	8	15%	4	7%	14	10%
4年生 7月～8月	1	3%	0	0%	0	0%	1	1%
4年生 9月以降	1	3%	1	2%	3	5%	5	3%

1. 学生に身につけて欲しい特性

コロナ禍の就職活動の特徴として、緊急事態宣言によるスケジュールの長期化と、説明会や選考のオンライン化が挙げられる。これらにより先行きの不透明さや、慣れない環境に戸惑う学生もいた。また、業界によっては求人数を縮小したり、採用活動自体を取り止めたりしたため、進路変更について悩む学生も見受けられた。今後、どのような状況下であっても学生が満足する就職活動の成果を得るためには何が必要なのか。そのために大学としてどのように支援すべきか。大学生が満足する就職活動の成果を得るための要因について包括的な因果関係を分析しようとした本研究において、内定先満足と有意な関係性を持つことが示された特性を中心に考察する。

自己効力感

図2と図3で示したパス図を見ると、自己効力感は、キャリアに関連する特性（キャリアパースペクティブ、プロアクティブパーソナリティ、キャリアレジリエンス）と仕事に関連する能力（対人能力、論理的思考能力）に効果を強く及ぼしている。そして、これらの要因から直接的・間接的に内定先満足へつながっているため、学生の自己効力感の形成に、授業や課外活動等を通して大学教職員も注力する必要があると考えられる。Bandura (1997)によると、自己効力感は①遂行行動の達成、②代理的体験、③言語的説得、④生理的・情動的喚起から影響を受ける。この4つに対応するコンテンツとしては、①最終目標の設定とその目標達成のために必要なミッションの設定、②OB・OG・社会人との交流や成果発表の場の設定、③グループワークでの相互承認、教員からのフィードバック、④ストレスマネジメントやマインドフルネスの

教示などが挙げられる。また、自己効力感が低い場合であっても、キャリア支援センターのサポートを受けることによって内定先満足につながるという結果も見い出された。就職活動に積極的になれなかったり不安を感じたりしている学生にこそ、早めにキャリア支援センターの利用を促すことが重要であろう。

キャリアレジリエンス

キャリアレジリエンスが高い学生は、キャリア支援センターのサポートを介して、内定先満足へつなげている(図2)。キャリアレジリエンスの下位尺度である問題対応力(「困ったことがあったら周りの人に援助を求めることができる」等)や新奇多様性(「色々なことを知りたいと思っている」等)、未来志向(「自分の将来に希望を持っている」等)は、コロナ禍での就職活動のような不安定な状況の中ではますます重要になってくると思われる。また、単に就職活動時の困難を乗り越えることを目的とするだけでなく、学生たちが将来、いかなる困難も対処することができるように、キャリアレジリエンスの形成を目指すことが求められる。Collard (1996)は、キャリアレジリエンスの強化に向けて、挑戦的な役割を付与することが必要であることを示している。ゼミ活動やサークル活動、アルバイト等で、学生たちが自律性を高めていくことができるような仕事をするによってキャリアレジリエンスを養っていくことを促したい。

2. 学生生活における活動の効果

共分散構造分析を「キャリアに関連する特性, サポート」を用いたもの(図2)と、「仕事に関連する能力, 大学生活での活動」を用いたもの(図3)とに分けて行ったので、その2つの結果をつなぐ目的で、有意な関係性が示された全ての変数を使ってクラスター分析

を実施した(表3, 図4)。ここでは、5つのクラスターのうち、すべての得点が高い「全高群」を除く4つのクラスターから考察する。

キャリア支援センターの利用

「大学重視群」と名付けた第2クラスターに属する学生は、特性と能力の得点はどれも平均値を下回り、中でも対人関係能力が低い、学業を頑張った度合いとキャリア支援センターからのサポートの得点は高い。大学生の本分である学業を頑張り、大学のキャリア支援センターを利用する学生の姿が想像できる。そして、内定先満足の得点から、内定先に「満足」して就職活動を終えたとも推察できる。しかしながら、学業を頑張る学生たちに「とても満足」して就職活動を終えてもらうためには、自己効力感やキャリアレジリエンス等の特性や対人能力等を高める授業のコンテンツを提供すべきであろう。

インターンシップへの参加

就職活動開始時期と内定先満足度のクロス集計(表4)で明らかになったように、内定先満足度の高い学生の65%が3年生12月までに就職活動を開始しているが、満足度の低い学生は31%にすぎない。例年であれば3月に開催される合同企業展に参加することから就職活動を本格化させても遅くはない。しかし、2020年2月下旬の小中学校等の臨時休校措置とともに合同企業展等も相次いで中止が決まったので、この頃から就職活動をスタートさせようと計画していた学生にとっては出鼻をくじかれただけでなく、企業との接点すら失ってしまったのである。また、3年生12月までに就職活動を開始したと答えた学生は、夏や秋に開催されたインターンシップに参加したことを実質的な就職活動のスタートと捉えていることがうかがえる。本研究が調査対象にした学年に限って言えば、インターンシップへの参加が就職活動の成果のカギを

握っていたと言えるだろう。そして、「百年に一度」と言われるような出来事や災害がたびたび起こる現代においては、就職活動においても早め早めの準備と行動が必要であろう。

3. 不確実な時代におけるキャリア教育

働き方が変わる、企業の事業が複雑化する等、産業の将来を予測することが難しいと言われるVUCAの時代に、就職活動の支援にとどまらず、学生が主体的に自分自身の人生をデザインし実現に向けて積極的に行動できるように、大学はキャリア教育に取り組んでいく必要がある。

コロナ禍で就職活動をした学生の中には、航空各社の採用中止に伴い「客室乗務員になりたい」という幼い頃からの夢が破れた者もいた。しかし、そこで折れてしまうのではなく、次の一歩を出せるような力を学生には身につけてもらいたい。そもそもキャリアは必ずしも用意周到に計画し、準備できるものではない。Gelatt (1989) は、「未来は明確なものではなく、予測不可能なものである。そして、それは創造され、発明されるものである。合理的な戦略はもはや効果的ではない」と述べ、積極的不確実性を基盤とするキャリア上の意思決定理論を提唱した。Mitchell, Levin, & Krumboltz (1999) は計画された偶発性理論を示し、予期せぬ出来事がキャリア発達の機会に結びつくことを強調している。そして、これらの理論のように、1980年代後半以降の変化の激しい労働市場を背景としたキャリア理論が蓄積されてきた。

学生が変化という不確実な事態を前向きに捉え、積極的に自らを創造できるようにサポートをする必要があるであろう。特に大学時代はキャリアの基礎を形成する重要な時期であるので、1年生のうちからキャリア心理学の主要な理論に基づいた教育を提供するこ

とに意味があると考ええる。

4. ポストコロナにおける新たな取り組み

企業の説明会や選考でのオンライン化が急速に進んだように、大学ではオンライン授業が普及した。政府の教育再生実行会議(2021)は、ポストコロナ期における新たな学びの在り方について提言し、その中で大学教育のニューノーマルはオンライン授業の効果的な活用だと強調している。オンライン授業にはまだまだ課題があるものの、特にオンデマンド形式では時間や場所の制約が取り払われ「自由に」受講できるメリットを実感することが出来た。

そして、この「自由に」こそがポストコロナにおけるキーワードになるのではないかと考える。例えば、キャリア開発科目の授業コンテンツ動画を当該科目履修生以外でも自由に視聴出来るようにすることで、1年生にとっては先取り学習になり、卒業を控えた4年生にとっては社会人としてのスタートを切るにあたっての実践的な知識を再確認出来るという効果が予想される。在校生のみならず卒業生も視聴可能にすれば、大学としてリカレント教育を積極的に推進することにもつながる。また、学年に関わらず自由に参加出来る対面形式のキャリア相談の場や、キャリアの専門家がファシリテーションする学生同士の意見交換の場を提供することも有効であると考ええる。

将来の変化を予測することが困難な時代において学生たちがキャリアの花を咲かせるために、これまでの既存概念にとらわれずにサポートの在り方を考えていきたい。

引用文献

- 畔津憲司 (2013) 北九州市立大学経済学部2012年度卒業生の卒業後進路及び就職活動実態等に関する調査報告 北九州市立大学商経論集 49 (1・2), 75-120.
- Bandura, A. (1977) "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change." *Psychological Review*, 84, 191-215.
- 坂野雄二・東條光彦 (1986) 「一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み」行動療法研究12 73-82.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993) "The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates." *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Collard, B., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996) "Career resilience in a changing workplace" Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career & Vocational Education.
- Gelatt, H. B. (1989) "Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling." *Journal of Counseling Psychology*, 36, 252-256.
- 石川勝博 (2015) 学業成績および内定獲得状況別の大学生の就職活動の分析 人間科学 常磐大学人間科学部紀要 32 (2), 1-12.
- 児玉真樹子 (2017) 大学生用キャリアレジリエンス測定尺度の開発 学習開発学研究, 10, 15-23.
- 小牧一裕, 田中國夫 (1993) 職場におけるソーシャルサポートの効果 関西学院大学社会学部紀要, 67, 57-67
- 教育再生実行会議 (2021) ポストコロナ期における新たな学びの在り方について (第十二次提言)
- London M. (1983) "Toward a Theory of Career Motivation." *Academy of Management Review*, 8 (4), 620-630.
- Mitchell L. K., Levin A. S., & Krumboltz J. D. (1999) "Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities", *Journal of Counseling & Development*, 77, 115-124
- 宗方比佐子 (2005) 女子学生に対するキャリア開発支援の試み (1) クラスタ分析による職業意識の分類 金城学院大学論集 人文科学編 1 (1・2), 166-177
- 永野仁 (2005) 就職活動成功要因としての就職意識—大学生調査の分析— 政経論叢 73 (5・6), 645-665.
- 内閣府 (2020) 学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 調査結果報告書
- 日本経済団体連合会 (2020) 2021年度入社対象新卒採用活動に関するアンケート結果 —コロナ禍における採用活動の状況と今後の見込み—
- 西山薫・中野敬子 (2002) プロアクティブパーソナリティと自己効力に関する研究—日本人女子大学生を対象として— 学生相談研究, 23, 176-184.
- リクルートワークス研究所 (2021) 第38回ワークス大卒求人倍率調査
- Rosenberg, M. (1965) "Society and the adolescent self-image." Princeton Univ. Press.
- 佐藤舞 (2014) 大学生の就職活動と特性的自己効力の関連 キャリア教育研究 32, 39-48.
- 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.
- 高階利徳 (2015) 大学生の自尊感情・仮想的有能感とキャリアセンター利用が就職活動とその結果に与える影響 経済情報学研究 84, 1-24.
- 種市康太郎 (2011) 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.
- 鶴田美保子 (2013) 女子大学生の就職活動におけるプロアクティブパーソナリティの役割 金城学院大学大学院人間生活学研究科論集 13, 15-27.
- 鶴田美保子 (2018) 大学生の就職活動を成功させる要因：展望論文 金城学院大学論集 人文科学編 15 (1), 109-119.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982) 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68.
- 矢崎祐美子・金井篤子 (2005) キャリアパスベクティブ尺度作成の試み 日本社会心理学会第44回大会発表論文集, 1-2.