

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

Relationship between Social Skills, Informal Decisions of Employment
and Psychological Stress in Female University Students

種市 康太郎

TANEICHI Kotaro

キーワード： 就職活動、ソーシャルスキル、内定取得、心理的ストレス、女子大学生

序

大学生における就職活動は、キャリア発達の観点からみて重要なイベントである。その活動は1) 自己分析と業界分析、2) 資料請求、3) 会社側からの接触、4) 採用選考、5) 内定という5段階のプロセスを経ると言われている（松本・木島，2002）。そのプロセスにおいては、アイデンティティの形成（高村，1997）、自らの過去や将来についての捉え直し（奥田，2004；田澤，2002）、職業の選択に関する意味づけの変容（奥田，2004）が行われると言われている。したがって、就職活動を経験することによって、仕事観の変化や自己認識の変化が生じることが予想される。

さらに、就職を希望する日本の大学生は、限られた期間の中で一生を左右する進路選択を行う必要性に迫られる。というのも、時代によって多少の差があるものの、多くの企業の採用活動が同時期に集中してきたためである。日本の企業は新卒一括採用という形態を取り、中途採用の枠が少ない。大学生は、新卒採用時を逃すと、正社員として採用される機会を失ってしまう。少ない中途採用枠も、就職先未定のまま卒業し、アルバイト、派遣社員、契約社員などの非正規社員として働いた者には門戸はほとんど開かれていない。言い換えれば、正社員採用のチャンスは1回しかないと言えよう。大学生は時間的制約がある中で内定取得を目指さなければならないため、積極的に採用活動に応募しなければならない。

このような就職活動に対する学生の積極性については、個人差があると言われている。個人差要因にはさまざまなものを取り上げられている。先行研究では、進路選択に対する自己効力感（浦上，1996）、職業興味の形成（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は就職不安（藤井，1999）が、進路を未決定とする要因としては、拡散的に新たな進路を求める傾向や、答えの得られにくい問題に対する悩みがあげられている（若松，2001）。

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、キャリア発達支援を考えた場合には、職業興味を除けば、これらの要因に対する支援を目指した具体的プログラムを考えることが難しいという問題がある。また、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考えられるため、就職活動が短期間に集中的に行われることを考えると、具体的な結果につなげることは難しいかもしれない。

そこで、積極的な就職活動に影響を与えると思われる要因であり、本人がもともと有しているだけでなく、後天的に学習することができる社会性の能力として、ソーシャルスキルに注目した。

ソーシャルスキルは「対人場面において相手の反応を解釈し、それに応じて目標と反応を決定し、感情を統制したうえで反応を実行するまでの循環的な過程である」(相川・佐藤・佐藤・高山, 1993)と定義され、状況に応じた適応的な対人関係を作るための行動と能力を含むプロセスと捉えられている。

相川他(1993)は、社会的スキルの生起過程モデルを示し、ソーシャルスキルを「相手の反応の解釈」「対人目標と対人反応の決定過程」「感情の統制過程」「対人反応の実行過程」の循環的過程であり、それぞれの過程で必要とされるスキルがあるとしている。このようなソーシャルスキルは学習により習得可能であると考えられるため(相川他, 1993; アーガイル, 1967; 辻・中村 訳, 1972)、ソーシャルスキルに注目することは、就職活動支援を考える上で有効であると考えられる。

そこで、本研究では、首都圏の女子大学の学生を対象とし、企業内定取得の有無を一つの基準として取り上げ、ソーシャルスキル、就職活動の積極性、就職活動開始時期との関連を検討する。

ところで、前述した通り、大学生における就職活動は、ストレスフルなイベントの一つでもある。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、就職活動時の状況を心理学的ストレスモデルによって捉え、各要因と心理的ストレス反応との関連について検討することを第二の目的とする。

研究1

(1) 目的

女子大学生の就職活動終了時点において、企業内定取得の有無と、ソーシャルスキル、就職活動の積極性、就職活動開始時期との関連を検討する。

(2) 方法

①調査対象者：首都圏の私立女子大学の4年生70名を調査対象とした。その中から、卒業後の進路に就職を希望している54名のうち、回答が有効であった53名を分析対象とした(有効回答率98.1%, 平均年齢22.0, SD1.48)。また、質問紙調査後に、具体的な活動内容や活動に対する考え方を知るために、面接承諾者28名のうち10名を対象に面接調査を行った。

②調査時期：質問紙調査は2005年10月に、集合調査法によって実施した。面接調査は、後述のソーシャルスキル尺度得点の結果から、高群4名、低群6名に対して、1名あたり約30分程度の面接調査を実施した。

③調査票：

(a) ソーシャルスキル尺度：菊池(1988)のソーシャルスキル尺度(Kikuchi's Social Skill Scale・18項目版。以下、KiSS-18と略記)を使用した。KiSS-18の分類・採点は、田中・

小杉（2003）による因子分析結果に基づき、次の3因子によって行った。i）トラブルシューティングスキル・・・「相手が怒っているときに、うまくなだめることができますか」「相手から非難されたときにも、それをうまく片付けられますか」などの6項目から構成され、トラブルなどが発生したときの解決する能力を示す。ii）マネジメントスキル・・・「他人にやってもらいたいことを、うまく指示することができますか」「仕事の目標を立てるのに、あまり困難を感じないほうですか」などの5項目から構成され、仕事の遂行や、人への指示命令の能力を示す。iii）コミュニケーションスキル・・・「知らない人とでも、すぐに会話が始められますか」「自分の感情や気持ちを、素直に表現できますか」などの5項目から構成され、周囲に意志や感情などを伝える能力を示す。回答は「いつもそうでない」「たいていそうでない」「どちらともいえない」「たいていそうだ」「いつもそうだ」の5件法を用い、スキルが高いほど高得点を示す。

(b) 就職活動尺度：浦上（1996）の就職活動尺度を使用した。この尺度は浦上（1996）が、就職活動についての27項目を因子分析し、その結果、2因子18項目からなる就職活動尺度として作成したものである。i）「自己と職業の理解・統合」・・・第1因子は「自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと」「自分の理想の仕事について考えをめぐらすこと」などの12項目から構成され、自己と職業との関係についての自己理解が進んでいる状態を示す。ii）「就職活動の計画・実行」・・・「就職時の面接でうまく対応すること」「学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること」などの6項目から構成され、就職活動について行動できている状態を示す。回答は「全く考えたり、おこなったりしなかった」「あまり考えたり、おこなったりしなかった」「少し考えたり、おこなったりした」「よく考えたり、おこなったりした」の4件法を用い、得点が高いほど活動が進行していることを示す。

(c) 就職活動の内容調査：「就職について考え始めた時期」「就職に関する情報を探し始めた時期」「就職活動を始めた時期」の3項目について、それぞれの活動の開始時期を「3年生の春（4～6月）」「3年生の夏（7～9月）」「3年生の秋（10～11月）」「3年生の12月」「3年生の1月」「3年生の2月」「3年生の3月」「4年生の4月」「4年生の5月以降」「まだやっていない」の10時期のうちから回答を求めた。その他、現時点での内定取得の状況について尋ねた。

④分析方法：データの分析には、統計ソフトSPSS 13.0J for Windowsを使用した。

⑤面接調査：面接調査を承諾した者の中で、内定を取得した10名（うち、ソーシャルスキル得点が平均より高い者4名と、低い者6名）に対して、調査票の内容に沿って、「就職に対する考え方」「具体的な行動」「学んだこと」「成功の秘訣」「事前に知っておきたかったこと」などについて一人あたり約30分の面接を実施した。

(3) 結果

①内定者・未内定者におけるソーシャルスキル尺度、就職活動尺度、就職活動時期の比較

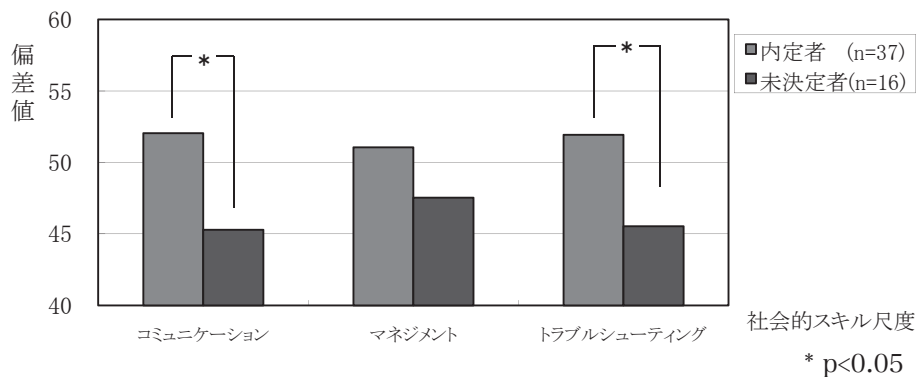


図1 内定者と未決定者におけるソーシャルスキル尺度の比較

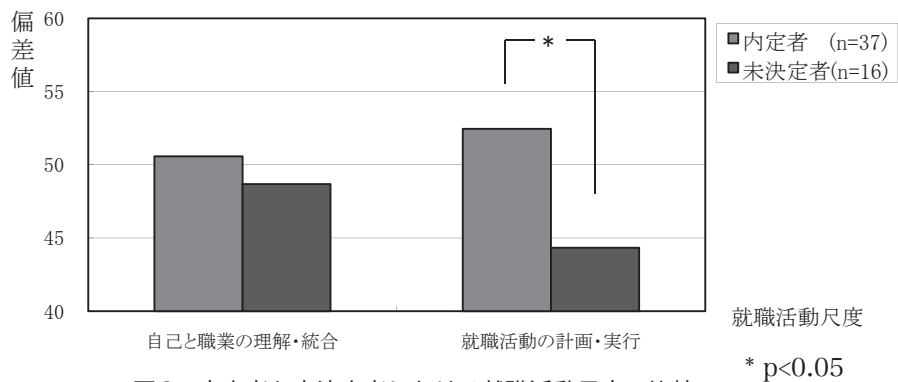


図2 内定者と未決定者における就職活動尺度の比較

図1に、内定者 (n=37) と未内定者 (n=16) におけるソーシャルスキル尺度 (KiSS-18) 得点を比較した結果を示す (得点は偏差値に変換)。表の通り、内定者は未内定者よりもコミュニケーションスキル ($t[51]=2.36, p<.05$) およびトラブルシューティングスキル ($t[51]=2.21, p<.05$) の尺度得点において、有意に高い値を示した。

図2に、内定者と未内定者における就職活動尺度の得点を比較した結果を示す。図のとおり、内定者は未内定者よりも就職活動の計画・実行尺度の得点が有意に高い値を示した ($t[51]=2.90, p<.05$)。すなわち、内定者は未内定者よりも、具体的な就職活動の計画や実行に関する活動を行っている傾向があるといえる。

図3-1から3-3に、「就職について考え始めた時期」「就職に関する情報を探し始めた時期」「就職活動を始めた時期」の3つの就職活動開始時期について、内定者・未内定者を比較した結果を示す。開始時期は「3年生の春 (4～6月)」を1点、以下、早い順に得点を与え、その中央値を比較した。得点が低いほど、開始時期が早いことを示す。図より、「情報を探し始めた時期」($U=194.5, p<.05$) と「活動を始めた時期」($U=195.5, p<.05$) に有意差があり、内定者は未内定者よりも開始時期が早いことが明らかになった。「考え始めた時期」については有意差は認められなかった ($U=230.0, n.s.$)。

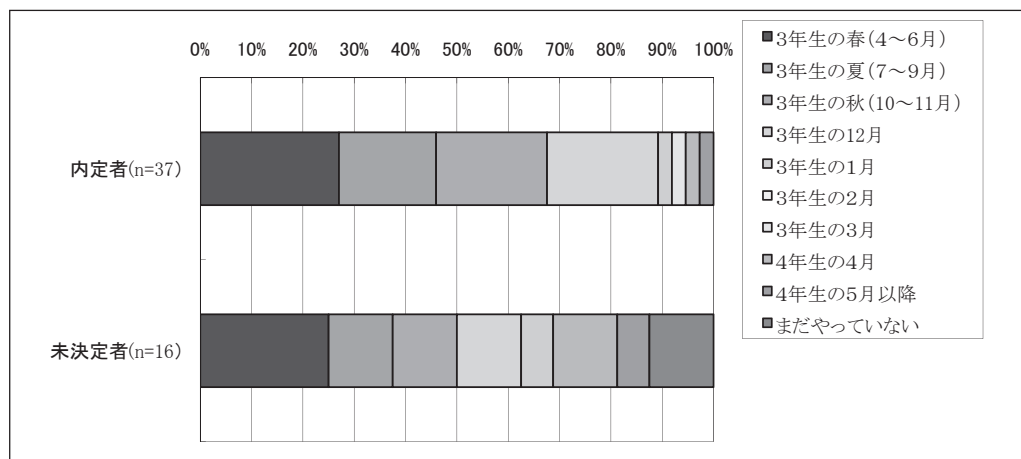


図3-1 就職について考え始めた時期

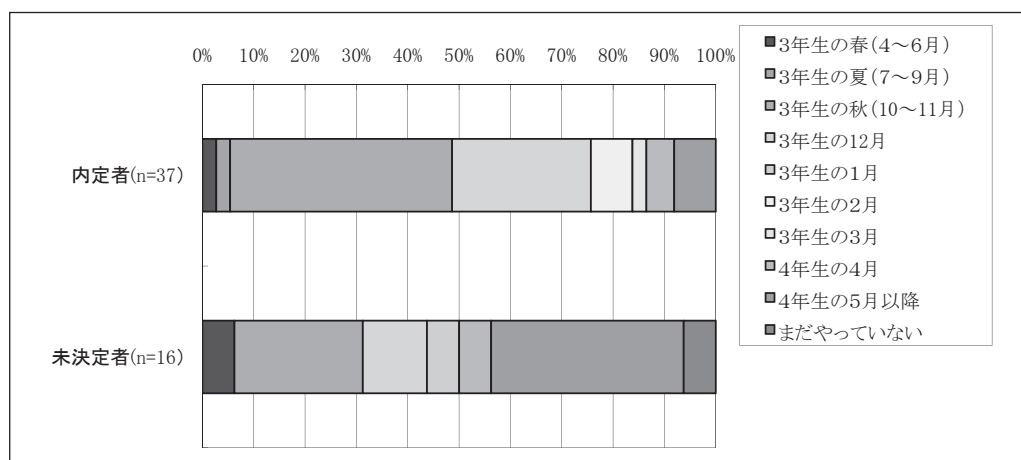


図3-2 就職に関する情報を探し始めた時期

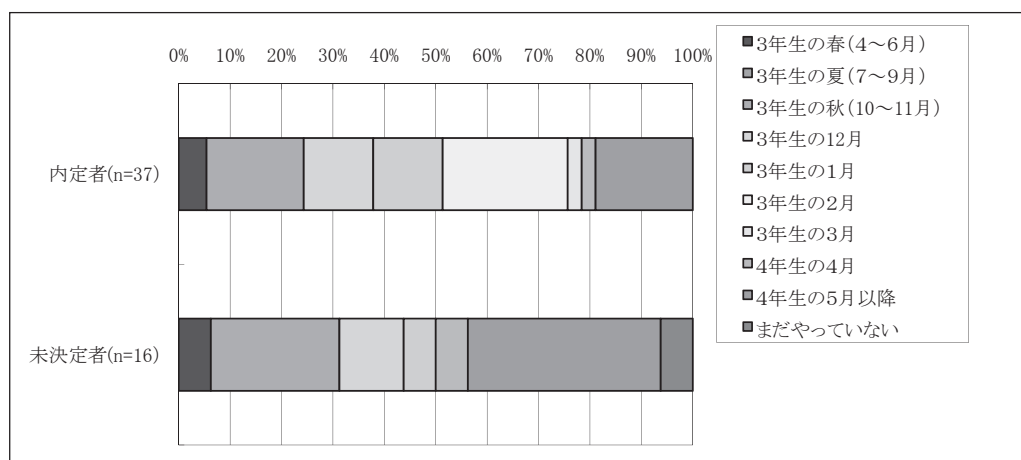


図3-3 就職活動を始めた時期

表1 ソーシャルスキル尺度と就職活動尺度の相関係数

	コミュニケーションスキル	マネジメントスキル	トラブルシューティングスキル
自己と職業の理解・統合	.527 ***	.304 *	.345 *
就職活動の計画・実行	.533 ***	.396 **	.242

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

表2 ソーシャルスキル尺度と就職活動時期の順位相関係数

	コミュニケーションスキル	マネジメントスキル	トラブルシューティングスキル
考えた時期	.068	.137	-.035
情報を集めた時期	.018	-.036	-.128
活動開始時期	-.178	-.022	-.062

②就職活動尺度および就職活動時期と、ソーシャルスキル尺度との相関係数の検討

表1に、就職活動尺度とソーシャルスキル尺度との相関係数を示す。ソーシャルスキル尺度と就職活動尺度の間には、トラブルシューティングスキル尺度と就職行動の計画・実行尺度の相関を除いて、すべての尺度において有意な正の相関が認められた。すなわち、ソーシャルスキル得点が高い場合には、就職活動尺度の得点が高い傾向にあることが明らかとなった。一方、表2に就職活動時期とソーシャルスキル尺度とのスピアマンの順位相関係数を示す。ソーシャルスキル尺度と就職活動時期については、すべてにおいて有意な相関は認められなかった。

③面接調査の結果：ソーシャルスキルの高低に関わらず、「自分なりにきちんと考えを説明できることが大切」「自分自身の思っていることを作らず」「やる気があるかないかは、嘘をついてもわかってしまう」など、面接やグループディスカッションの場面において、作らずに自分の意見を言えることが重要であるという意見が挙がっていた。

高群と低群の比較では、高群では「努力すればなるようになる」「やってきたことは間違っていないし、やることはやってきたと考えた」などのようにポジティブな認知や自己評価の高さが認められた。一方、低群には「上手く活動できない自分に対して自己嫌悪を感じた」「自分に自信がなかった」「おとなしい印象がある（と言われる）」など就職活動への自信のなさを感じる発言が多く見られた。

研究

(1) 目的

就職活動中の女子大学生を対象とし、就職活動をストレスラーとした場合の認知的評価、ソーシャルスキル、コーピングと、心理的ストレス反応との関連について検討する。また、就職活動内容および開始時期と、心理的ストレス反応との関連についても検討する。

(2) 方法

- ①調査対象者：分析1と同じ大学に所属するが、分析1とは異なる4年生80名を調査対象とした。その中から、卒業後の進路に就職を希望している57名のうち、回答が有効であった54名を分析対象とした（有効回答率98.1%，平均年齢21.8，SD1.32）。
- ②調査時期：質問紙調査は2006年4月に、集合調査法によって実施した。面接調査は2006年6月～7月に、25名に対して1名あたり約30分程度の面接調査を実施した。
- ③調査票：(a) 認知的評価尺度：鈴木・坂野（1998）の認知的評価測定尺度（Cognitive Appraisal Rating Scale: CARS）を使用した。この尺度は「この状況は私自身に影響を与えるものだと思う」などの項目から構成される「影響性」、「この状況は私自身の生活を脅かすものだと思う」などの項目から構成される「脅威性」、「この状況を改善するために一生懸命努力しようと思う」などの項目から構成される「コミットメント」、「この状況に対してどのように対処したらよいかわかっている」などの項目から構成される「コントロール」の4因子8項目から構成され、認知的評価の4つの側面を測定する。回答は「そう思わない」「ややそう思う」「かなりそう思う」「全くそう思う」の4件法であり、得点が高いほど、尺度内容の評価を行っていることを示す。この調査では「あなたの進路が決まっていない」という状況に対する認知的評価を回答するように教示を変更した。(b) ソーシャルスキル尺度：分析（1）と同一。(c) コーピング尺度：小杉（2002）によるコーピング尺度を使用した。この尺度は「自ら積極的に行動した」「問題点を明確にしようとした」などの項目から構成される「問題解決」、「その分野の専門家に相談した」「人に助けを求めた」などの項目から構成される「相談」、「自分の趣味に没頭した」「その問題以外のことで忙しくした」などの項目から構成される「問題放置」、「感情をおさえるようにした」「不満を口に出さないようにした」などの項目から構成される「我慢」の4尺度27項目から構成され、ストレスラーに対するコーピングの傾向を測定する。回答は「しなかった」「すこしした」「かなりした」「よくした」の4件法であり、得点が高いほど、尺度内容のコーピングを行っていることを示す。(d) 心理的ストレス反応尺度：小杉（2002）による心理的ストレス反応尺度を使用した。この尺度は「家に帰った時、疲れきっている」「疲れてぐったりすることがよくある」などの項目から構成される「疲労」、「ちょっとしたことで腹を立てる」「すぐカアツとなる」などの項目から構成される「イライラ感」、「ゆううつである」「人に会いたくない」などの項目から構成される「憂うつ感」、「いつも緊張している」「人前などで質問されると、取り乱す」などの項目から構成される「緊張」

の4因子32項目から構成され、心理的ストレス反応の状態を測定する。回答は「全く当てはまらない」「あまり当てはまらない」「どちらでもない」「やや当てはまる」「よく当てはまる」の5件法であり、得点が高いほど、尺度内容の心理的ストレス反応が高いことを示す。(e) 就職活動尺度および (f) 就職活動の内容調査・・・分析 (1) と同じ。

④分析方法：データの分析には、統計ソフト SPSS 13.0J for Windowsを使用した。

⑤面接調査：面接調査を承諾した25名に対して、調査票の内容に沿って、「活動開始のきっかけ」「具体的な活動時の行動・状態」「就職活動中の心身の不調」などについて一人あたり約30分の面接を実施した。

(3) 結果

①認知的評価、ソーシャルスキル、コーピング尺度と、心理的ストレス反応尺度との相関係数の検討

表3に認知的評価、ソーシャルスキル、コーピングの各尺度と、心理的ストレス反応尺度との相関係数を示した。

まず、認知的評価尺度は、下位尺度のコミットメント尺度と、「緊張感」尺度を除くすべての心理的ストレス反応尺度との間に有意な負の相関が認められた。つまり、コミットメント得点が高い場合に、心理的ストレス反応得点が低い傾向が認められた。また、コントロール尺度と、すべての心理的ストレス反応尺度との間にも有意な負の相関が認められた。つまり、コントロール得点が高い場合に、心理的ストレス反応得点が低い傾向が認められた。

表3 認知的評価、ソーシャルスキル、コーピングの各尺度と、心理的ストレス反応尺度との相関係数

		疲労感	イライラ感	緊張感	憂うつ感	ストレス反応合計
認知的評価尺度	影響性	-0.22	-0.24	-0.05	-0.31 *	-0.26
	脅威性	0.08	-0.01	0.13	0.09	0.09
	コミットメント	-0.32 *	-0.47 **	-0.14	-0.40 *	-0.41 **
	コントロール	-0.48 **	-0.39 **	-0.45 **	-0.49 *	-0.56 **
ソーシャルスキル尺度	トラブルシューティング	-0.37 **	-0.46 **	-0.55 **	-0.27 *	-0.48 **
	マネージメント	-0.40 **	-0.33 *	-0.53 **	-0.43 **	-0.52 **
	コミュニケーション	-0.31 *	-0.37 **	-0.56 **	-0.26	-0.44 **
	スキル合計	-0.43 **	-0.46 **	-0.66 **	-0.37 **	-0.57 **
コーピング尺度	問題解決	-0.09	0.02	-0.04	-0.23	-0.13
	相談	0.02	-0.03	0.05	-0.11	-0.04
	問題放置	0.23	0.01	0.15	0.35 *	0.25
	我慢	0.04	-0.18	-0.07	0.02	-0.05

* p<0.05 ** p<0.01

次に、ソーシャルスキル尺度は、下位尺度のコミュニケーション尺度と憂うつ感尺度との組合せを除くすべての組合せにおいて、心理的ストレス反応尺度との間に有意な負の相関が認められた。つまり、ソーシャルスキル得点が高いほど、心理的ストレス反応得点が低い傾向が認められた。

最後に、コーピング尺度は、下位尺度の問題放置尺度と憂うつ感尺度との間に有意な正の相関が認められた ($r=0.35, p<0.05$)。つまり、問題放置得点が高いほど、憂うつ感得点が高い傾向が認められた。しかし、その他の組合せについては有意な相関は認められなかった。

②就職活動尺度および就職活動時期と、心理的ストレス反応との相関係数の検討

表4に就職活動尺度および就職活動開始時期と、心理的ストレス反応尺度との相関係数を示した。就職活動開始時期との相関は順位相関である。

まず、就職活動尺度は、下位尺度の就職活動の計画・実行尺度と、心理的ストレス反応尺度の合計および憂うつ感尺度との間に有意な負の相関が認められた (合計の $r=-0.27, p<0.05$; 憂うつ感の $r=-0.31, p<0.05$)。すなわち、就職活動の計画・実行得点が高いほど、憂うつ感得点および心理的ストレス反応得点が低い傾向が認められた。しかし、その他の組合せについては有意な相関は認められなかった。また、自己と職業の理解・統合尺度と心理的ストレス反応尺度との間には有意な相関は認められなかった。

次に、就職活動開始時期については、情報を集め始めた時期と疲労感尺度との間に有意な負の相関が認められた ($r=-0.33, p<0.05$)。すなわち、情報を集め始めた時期が遅いほど、疲労感得点が高い傾向が認められた。また、活動を始めた時期と心理的ストレス反応尺度との間については、イライラ感を除くすべての組合せで有意な負の相関が認められた。すなわち、活動を始めた時期が遅いほど、心理的ストレス反応得点が高い傾向が認められた。

③面接調査の結果

面接対象者のほぼ全員から「思わしくない結果が続き、落ち込みに拍車をかける」「立

表4 就職活動尺度、就職活動時期と心理的ストレス反応尺度との相関係数

		疲労感	イライラ感	緊張感	憂うつ感	ストレス 反応合計
就職活動尺度	就職活動合計	-0.25	-0.10	-0.12	-0.26	-0.23
	自己と職業の理解・統合	-0.19	-0.09	-0.02	-0.16	-0.14
	就職活動の計画・実行	-0.24	-0.07	-0.23	-0.31 *	-0.27 *
就職活動時期	考えた時期	0.20	0.22	0.24	-0.04	0.11
	情報を集めた時期	0.33 *	0.14	0.18	0.22	0.25
	活動を始めた時期	0.39 **	0.16	0.33 *	0.34 *	0.39 **

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

て続けに選考に落とされて、辛くなる」「決まりたいというプレッシャー」など、就職活動中において不安、つらさ、気分の落ち込みなどの訴えがなされた。次に、程度の差はあるが、面接対象者全員が「不眠」「肌荒れ」「腹痛」「アトピーの悪化」「生理不順」「便秘」「頭痛」といった身体的不調を体験していた。

内定者と未内定者との比較では、内定者は「活動を止めずに動き続けた」「決して停滞せずに、受け続けた」「やる気は常に上向き」など、内定未取得の状況でも積極的に就職活動を継続させているのに対して、未内定者は「上手くいかなかった業界の企業は一切受けることを止めた」「殻に閉じこもりつつあった」「家に引きこもり、就職活動とは関係ないことをした」など、就職活動が消極的になり、停滞していたことが明らかとなった。

考察

(1) 企業内定取得の有無と、ソーシャルスキル、就職活動の積極性、就職活動開始時期との関連について

研究1より、企業内定者と未内定者を比較した結果、内定者は未内定者よりもコミュニケーションスキル得点、トラブルシューティングスキル得点が高く、就職活動の計画・実行尺度の得点が高く、就職に関する情報を探し始めた時期および就職活動を始めた時期が早いことが明らかとなった。つまり、内定を得ている者は、未内定者に比べて、就職活動を早期に開始し、ソーシャルスキルの高い者が多いことが示唆された。

就職において採用の評価基準として重要視される上位3項目は、「熱意・意欲」「性格・人格」「考え方・価値観」であると言われている(木谷, 2003)。しかし、たとえ強い意欲、良い人格、優れた考え方を有していても、その内容を表現し、面接官に表現できなければ評価されない可能性が高い。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だろう。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えられる。

面接結果においても、自分の意見を言えることが重要であるということが共通の意見としてあげられていた。面接やグループディスカッションでは、これまで同じような経験がないことから、最初は戸惑いを感じて自己表現ができない可能性が高い。ソーシャルスキルは学習可能であり、トレーニングによって向上させることができると考えられている(相川他, 1993; アーガイル, 1967; 辻・中村 訳, 1972)。このようなトレーニングの開発・実施は、就職活動支援にとって非常に重要と言えるだろう。

また、内定取得者において、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は、早期の積極的な活動が内定取得に結びつくことを意味する。採用活動が限られた期間内で終了することを考えれば当然の結果であろう。ただし、就職活動尺度の自己と職業の理解・統合の程度や、就職活動について考え始めた時期については、内定取得との関連性が認められなかった。つまり、自分自身や進路について考えることは重要であるが、行動に移さなければ内定取得には結びつきにくいと考えられる。

最後に、ソーシャルスキル尺度と就職活動開始時期との関連が認められなかったことから、両者が独立に内定取得に影響している可能性が示唆される。たとえ、遅くに就職活動を開始した者でも、ソーシャルスキルが高い者であれば内定を得る可能性があるかもしれない。また、ソーシャルスキルが低い者であっても、早くから活動を開始すれば、内定取得を得る可能性は高まると考えられるだろう。

(2) 就職活動における諸要因と心理的ストレス反応との関連について

まず、認知的評価、ソーシャルスキル、コーピングの各尺度と、心理的ストレス反応尺度との関連について、認知的評価では「この状況を改善するために一生懸命努力しようと思う」という「コミットメント」や、対処の仕方がわかっているという「コントロール」の認知が高いほど、心理的ストレス反応が低いことが示唆された。また、ソーシャルスキルが高いほど、心理的ストレス反応が低いことが示唆された。

さらに、就職活動尺度と就職活動開始時期については、就職活動を始めた時期が早いほど、心理的ストレス反応が低い傾向が認められた。

面接調査においても、内定取得者には、就職活動に積極的に取り組み、持続的に行っている傾向が認められた。このようなコミットメントの強さによって、はじめは未知の状況であった就職活動に対する対処方法が身に付き、自己効力感が増し、さらに積極的な活動を推し進めることができるという好循環が生じる可能性が考えられる。また、ソーシャルスキルの高さや、早期の就職活動開始は、研究1で内定取得との関連性が示唆されたが、心理的ストレス反応の抑制にも影響している可能性が示唆された。内定取得との関連でも明らかな通り、これらの要因は就職活動での良好な結果と結びつくため、達成感を感じ、心理的ストレス反応が抑制されるのかもしれない。

ただし、ソーシャルスキルの評価は自己評価であるため、客観的に判断されたソーシャルスキルとは別物の可能性がある。実際の面接場面でも、面接時にはソーシャルスキルが高いとみられる学生であっても、自己評価が低く、ソーシャルスキル得点が低いという事例もみられた。ソーシャルスキルの高さは自己評価の高さ、自己効力感の高さを示していて、それが心理的ストレス反応の低さと関連している可能性もあるので、因果関係についてはより慎重な検討が必要である。

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ッサーに対して、すなわち、具体的で実行可能な行動の改善を目標とするため、目標が明確で達成しやすく、就職活動期間という短い期間でも効果を期待できるだろうと考えられる。また、面接調査

でも明らかな通り、就職活動時には多くの者が身体的不調、心理的不調を訴えている。そのようなメンタルヘルス面の支援の意味でも、ストレス・マネジメントの観点にたった就職支援方法が開発されることは有用であると考えられる。

最後に、この研究の限界点について述べる。今回の調査対象は女子大学生のみであったため、この結果が男子大学生にもあてはまるかどうかについては未検討である。また、研究1は就職活動後の調査であり、研究2は就職活動中の横断的調査であるため、変数間の因果関係については検証することができない。今後は、縦断的な調査を実施したり、ソーシャルスキルに焦点を当てた介入研究を実施したりすることにより、就職活動支援により有用な知見を得られるだろう。

文献

- 安達智子 (2003). 大学生の職業興味形成プロセス. 教育心理学研究, **51**, 308-318.
- 相川充・佐藤正二・佐藤容子・高山巖 (1993). 社会的スキルという概念について—社会的スキルの生起過程モデルの提唱—. 宮崎大学教育学部紀要 社会科学, **74**, 1-16.
- アーガイル, M. 著 辻省三・中村陽吉訳 (1972). 対人行動の心理 誠信書房 (Argyle, M., 1967 *The psychology of interpersonal behaviour*. Penguin Books)
- 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.
- 菊池章夫 (1988). 思いやりを科学にする一向社会行動の心理とスキル 川島書店.
- 小杉正太郎編著 (2002). ストレス心理学 川島書店.
- 松本芳之・木島恒一 (2002). 就職活動における自己呈示の戦略目標. 実験社会心理学研究, **41**, 111-123.
- 奥田雄一郎 (2004). 大学生の語りからみた職業選択時の時間的展望 大学院研究年報 (中央大学大学院), **33**, 167-180.
- 鈴木伸一・坂野雄二 1998 認知的評価尺度 (CARS) 作成の試み ヒューマンサイエンスリサーチ, **7**, 113-124.
- 高村和代 (1997). 課題探求時におけるアイデンティティの変容プロセスについて 教育心理学研究, **45**, 243-253.
- 田中健吾・小杉正太郎 2003 企業従業員のソーシャルスキルとソーシャルサポート・コーピング方略との関連 産業ストレス研究, **10**, 195-204.
- 種市康太郎 (2005). ストレス理論と臨床心理学 岡堂哲雄編 臨床心理学入門辞典 弘文堂, pp.38-39.
- 田澤 実 (2002). 職業選択時における大学生の自己効力 大学院研究年報 (中央大学大学院), **31**, 347-359.
- 浦上昌則 (1996). 女子大生の就職選択過程についての研究. 教育心理学研究, **44**, 195-203.
- 若松養亮 (2001). 大学生の進路未決定者が抱える困難さについて—教員養成学部 of 学生を対象に—. 教育心理学研究, **49**, 209-218.

注

注1 本研究は、平成18-20年度 文部科学省科学研究費補助金 若手研究(B) 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(代表者 種市康太郎 課題番号18730445)による。

注2 本研究の一部は、第12回産業ストレス学会の口頭発表において発表した。