

## 論文審査の要旨及び担当者

### 論文題名

大学生における就職活動目標の検討

### 論文審査の要旨

大学でのキャリア教育の重要性が指摘されてまだ時間が浅いことと並行して、心理学の観点からキャリア獲得過程に焦点を当てた研究は限られていたが、最近次第にその数を増やしている。本論文はキャリア獲得過程のなかでも大学生の就職活動を研究対象とする。

求職過程に関する研究は海外でもなされている。しかし日本の大学生の就職活動には、新規学卒一括採用と横並びの採用スケジュールという固有の特徴がある。そしてこのことが日本に固有の問題を引き起こしていると考えられている。このような状況で、欧米の心理学の理論や先行研究の知見を日本の就職活動に適用する際には、理論、モデル、構成概念、測定法について慎重に検討する必要がある。

またキャリア獲得過程の研究はキャリア教育場面への適用を前提とするが、日本の心理学研究において応用的な観点は欧米と比較して軽視されていることは否めない。本論文は、就職活動における支援を前提とした研究であることもその特徴と言える。

本論文は3部で構成される。序論にあたる第I部は4つの章から成る。

第1章では、新卒大卒者のかかえる就職活動上の問題を理解し研究するための、就職活動（Job Search）の定義と特徴が述べられる。近年のインターネットの利用の増加に伴う情報の収集・選択の困難さと、新規学卒一括採用の雇用慣行と横並びの採用スケジュールといった日本固有の実態が、社会の側の問題として指摘される。また大学生の就職活動の意欲低下やスキル不足が就職活動支援の側より指摘されていることから、未内定や活動継続に結びつく就職活動の動機づけの有り様を理解するために、心理学からの検討が必要であることを確認した。

その上で「現実に合わない自己流の就職活動を貫くケース」、「活動を行いながら成果の出ない層」を、支援提供による成果が期待できるという理由で、本研究の解明すべき対象として絞り込んだ。「何を成果とするか」という就職活動の結果評価の問題については、第一に「内定を獲得すること」、第二に「内定に対する満足度が高いこと」と設定した。不適切な就職活動を行っている学生は、「自己」（すなわち自身の能力やスキル）と「社会」（すなわち社会が求めるスケジュールや学生に対する期待）の不適合に直面していると捉えた。

第2章では、就職活動過程を扱った先行研究を、その背景のグランドセオリーに着目して整理している。1950年代には、就職活動を「発達過程」と捉え、「興味」概念が重視される。1960年代には、就職活動を合理的な「意志決定過程」と捉え、情報収集の重要性が強調される。そして1990年代には社会的認知理論の影響を受けて、就職活動を「目標達成過程」と捉え、目標設定の影響が注目される。さらに2000年代には自己調整理論の影響を受けて、就職活動を

目標により開始される「自己調整過程」と捉え、将来的な「就職目標 (Employment Goal)」と具体的な「就職活動目標 (Job Search Goal)」の水準の異なる目標の概念化が提示される。2010年代には就職活動の量より質に着目し、目標設定、計画、実行、状況認識(振り返り)を繰り返す循環的な自己調整モデルが提出されたと整理する。

第3章では、本研究における「目標」概念が先行研究に基づいて検討された。「金融業に就きたい」など、従来検討されてきた職業についての「就職目標」とその明瞭さに加え、「金融業に就くために説明会に参加する」など具体的行動についての「就職活動目標」を区別し測定することが、実際の活動を予測する際に有効であると主張される。就職活動目標は、情報収集などの準備活動や面接への参加などの応募活動に対応して設定される。このため、活動の背後にある動機の類型化が必要となる。さらに、志望の設定と必要な情報探索の行動の道筋としての情報探索戦略として、「焦点型」(志望を明瞭にして的を絞る)、「探索型」(志望が不明瞭なため広範かつ探索的に情報を収集する)、「場当たり型」(志望が不明瞭で受け身的に情報を探索する)の3つの戦略を同定した研究が紹介され、日本でも適用可能であることが議論された。

その上で、就職活動目標と就職活動の戦略の因果的関連を検討した研究が欠けていること、および日本の就職活動のように採用スケジュールが定型的に進行する状況での活動時期を含めた検討がなされていないことが課題として確認された。

第4章では、大学生の就職活動において「就職活動を行いながらも成果の出ない層」の特徴を明らかにして、大学でのキャリア支援での実行可能な方策を提案することを念頭に、状況に即した就職活動目標の設定がそれに基づく戦略をもたらし、さらに後続の就職達成(内定獲得)につながるとする継時的な仮説モデルを検証するという研究の目的が明確に示された。

実証研究にあたる第Ⅱ部は4つの研究に対応する4つの章から成る。

第5章では、就職活動目標の概念をボトムアップに抽出し分類することを目的として、就職活動を経験し内定を得た、所属学部、就職活動期間、内定時期の異なる大学生と大学院生17名に対する面接調査が報告される。「どのような意識で活動していたか」、「活動する際に重視していたことは何か」という質問を軸とする半構造化面接を実施した。就職活動開始から獲得に至るまでの状況認識および理想との隔たりを埋めるための活動の意図を表す34個の記述を抽出し、KJ法により8つのカテゴリーを得た。これらは「就職活動体験」、「自己分析」、「企業研究」、「社会人訪問」、「選択肢の確保」、「選考の練習」、「企業へのアピール」、「一社集中」と名付けられた。最初の4つは準備段階で追求されるもの、次の3つは準備段階から応募段階にかけて関連するもの、最後の「一社集中」は応募段階にのみ認められる。

第6章では、先の面接調査に基づき「就職活動目標」を測定する質問紙尺度の作成を目的とする研究が報告される。尺度の妥当性と信頼性を担保するために、自己調整理論で活動の質を高めると仮定される、高次目標としての志望の明瞭さ、情報探索戦略、状況把握、および種々の就職活動状況(就職ガイダンスの参加数、インターンシップ参加数、エントリー数など)との関連が検討された。「就職活動目標」尺度は、第5章の分類に基づき作成した44項目に、現時点での重要度を5件法で尋ねる形式である。就職活動の準備段階にある大学3年生224名が各概念を測定する尺度と質問に回答した。

「就職活動目標」尺度は、反応の偏りと因子分析の結果を考慮し、「基礎的情報収集」、「社

会人訪問」、「選択肢の確保」、「一社集中」の4つの因子が確認された。この4つの就職活動目標の重視は、状況把握や実際の活動頻度と関連した。一方で、志望の明瞭さは「一社集中」とは正の相関、「基礎的情報収集」とは負の相関が認められた。情報探索戦略では、4つの就職活動目標の重視が探索型戦略と正の相関があり、場当たり型戦略とは相関は認められず、焦点型戦略は「基礎的情報収集」とのみ負の相関が認められた。第4章の仮説モデルに基づく階層的重回帰分析は、先行研究と一致して志望の明瞭さが3つの情報探索戦略に影響を与えており、その影響とは独立に就職活動目標のなかの「基礎的情報収集」の重視が探索型戦略に正の影響、焦点型戦略に負の影響を与えており、仮説モデルに沿って解釈された。またこれらの結果は今回作成された就職活動目標の尺度の妥当性を担保すると考えられた。

第7章では、就職活動の段階が異なる3年生113名と4年生147名を対象に、重視される就職活動目標の差異を検討することと、第6章で明らかにされた志望の明瞭さおよび就職活動目標と情報探索戦略との関係を4年生で確認することを目的とする。就職活動目標の尺度は因子分析の結果、第6章と同様の4因子を抽出した。4年生は3年生より志望の明瞭さが高く、「基礎的情報収集」の重要さと探索型戦略の採用は低下し、「一社集中」の重要性が増して焦点型戦略をとっていた。また4年生の階層的重回帰分析の結果は、志望の明瞭さが3つの情報探索戦略に及ぼす影響では一致していたが、「一社集中」の重視が探索型戦略に負の影響、焦点型戦略に正の影響を与えることは3年生の結果とは異なっていた。

第8章では、内定獲得に至るまで複数回調査を行うことで、個人のなかでの就職活動目標と情報収集戦略の変化を縦断的に検討した。3～4月、6～7月、8～9月、10～12月の4回の調査に協力が得られた78名を対象に、各調査時期での、志望の明瞭さ、就職活動目標、情報探索戦略、ネガティブ感情、内定獲得率（内定獲得数をエントリー提出数で除した値）および最終的な内定満足度を測定した。各時期で内定を獲得した大学生と最終時に未内定だった大学生の計5群に分類して、測定変数に対して5（内定獲得時期：参加者間要因）×4（調査時期：参加者内要因）の分散分析を行った。

その結果、内定獲得を境に否定的感情が緩和されたが、内定獲得の時期による満足度の差異はなかった。また内定獲得の遅い人は就職活動初期に「基礎的情報収集」を重視し、「選択肢の確保」と「一社集中」は内定獲得の直前まで重視されていた。情報探索戦略では場当たり型は次第に減少したが、探索型は直線的に変化せず、焦点型では違いは認められなかった。6～7月までで半数が内定を得たため、6～7月の内定獲得率を3～4月の変数で予測する共分散構造分析を実施し、「志望の明瞭さ」と「一社集中」が独立に焦点型戦略を媒介して、内定獲得率の増加に寄与していた。探索型戦略は「志望の明瞭さ」より正のパス、「一社集中」より負のパスが確認されたが、内定獲得率には影響していなかった。これは第7章の4年生の結果を再現すると共に、焦点型戦略の有効性を支持した先行研究の結果も確認していた。

考察に対応する第Ⅲ部は2つの章から成る。

第9章では研究結果を以下のとおり要約した。(1)大学生の就職活動（情報探索戦略）を導く4種の就職活動目標が確認された。(2)就職活動目標の重視のされ方と就職活動との関係は就職活動スケジュールの時期（3年時と4年時）によって異なる。(3)就職活動目標は志望の明瞭さとは独立に就職活動（情報探索戦略）に影響する。(4)自身の進度に応じて大学生は就職活動目

標を柔軟に変更する。さらに、不適切な就職活動を行う大学生に対して、就職活動目標を評価することで把握できる可能性と、適切な就職活動目標を促す支援のあり方が議論された。

第10章では、サンプリングの問題、支援者視点の必要性、就職活動の自己調整サイクルプロセス自体を検討することの重要性などが今後の課題として議論されている。

質疑応答では、本論文の研究の中核的な概念である就職活動目標について、著者自身の概念定義、および測定法との対応に曖昧さが残ること、検証すべき仮説モデルに「型」と称される3つの情報収集戦略がすべて組み込まれていることについて因果モデルとしての妥当性に疑問があること、が指摘された。

また就職活動への支援の方法として、志望が明瞭でない大学生にも採用スケジュールに沿った就職活動目標の重要度を認識させることで就職活動を行わせて内定を獲得できるという提案がなされた。この点について、「遅れることなく内定を得ることだけが望ましいのか」、「就職活動の結果は内定獲得だけでなく、満足度や離職率も評価する必要があるのではないか」といった疑問が提示された。

しかし時間と共に変化していく複雑な現象を、統合的なモデルで、実証的に検証している点は非常に評価できる。また複雑な現象を1つの概念（就職活動目標）を中心に据えてまとめたところに、小菅氏の独創性と繰り返された考察の跡が認められ、複雑な現象を理解する視点が提起されたことは十分に評価できる。

社会的に決定されたスケジュールに従って進行する日本の就職活動の研究では、時間経過に伴い学生に課される課題が変化していくことの難しさがつきまとう。小菅氏は長期にわたり継続的にデータを収集し、時に縦断的に対象を追跡することで、この点を克服している。研究蓄積の浅い日本のキャリア獲得過程の心理学的研究において貴重であることは間違いない。

以上のように、小菅清香氏の論文には、博士（心理学）の学位を授与するのにふさわしい学術的価値があると、論文審査担当者3名は全員一致で判断した。

論文審査主査 伊藤 忠弘 教授  
竹網 誠一郎 教授  
永作 稔 特別非常勤講師  
(十文字学園女子大学 教育人文学部 心理学科 准教授)