

大学生の就職活動は社会人としての自信を高めることができたのか：コロナ禍におけるアンケート調査結果の分析

岡, 靖子
愛媛大学

<https://doi.org/10.15017/6788252>

出版情報：九州大学教育社会学研究集録. 25, pp.41-51, 2023-03-15. Seminar of Educational Sociology Department of Education, Graduate School of Human-Environment Studies Kyushu University

バージョン：

権利関係：

大学生の就職活動は社会人としての自信を高めることができたのか —コロナ禍におけるアンケート調査結果の分析—

Did job search experience as final year students help to increase their confidence to be a member of the workforce? :
Results of the questionnaire survey for final year university students during the COVID-19 pandemic

岡 靖子

1. 問題の所在—社会への移行の自信に着目する理由

新型コロナウイルス感染症拡大により、大学生の就職活動は大きく変化した。近年の大学生の就職活動は売り手市場と言われ、2020年3月卒業者の就職率は98.0%¹⁾と過去最高の水準であった。しかし、コロナウイルスの感染拡大を受け、大学生生活や行動の大幅な制限が進み、2021年3月卒業の大学生の就職活動は一変した。

学生は、オンラインによる授業、クラブ活動やアルバイトの禁止、友人との交流の制限など、これまで大学生が経験し、自ら成長を実感できると思われる多くの機会が中止せざるを得なかった。

全国大学生生活協同組合連合会の学生生活実態調査(2022)²⁾によれば、感染対策が始まった2020年度の授業は、「すべてオンライン」「対面とオンラインだがオンラインが多い」の合計は72.8%であり、2020年度の時点ではオンライン中心の授業であったことが伺える。また、1年生でサークルに所属している割合は、2019年度は82.8%であったが、2020年度は48.7%と半数程度であった。自由記述では「思うように授業を受けたり、サークル活動したりできないことはとても残念だった」など、不満に感じている意見がある一方で、「制限のある中でいかに工夫できるかを考えることが大切だと学ぶ機会になった」など他の世代とは異なる経験を強みに変えようとする視点があることも伺える。

大学卒業者の就職率は、2021年3月卒業者は96.0%³⁾、2022年3月卒業者は95.6%⁴⁾と減少しているものの、現時点では就職氷河期やリーマンショックのときほど

大きな影響ではないように見える。しかし、堀(2021)は、感染拡大の翌年から新卒採用が悪化し、学生の就職先として人気の高い職種の採用停止や絞り込みの報道は、学生のモチベーションに大いに影響を与えている(堀, 2021, p.74)と指摘している。コロナ禍に就職活動を行う学生は、オンラインの個別の面接が増え、自宅で選考を受けるスタイルが定着した。学生によっては、応募した企業を一度も訪問することなく就職が決まったというケースもある。これまで、多くの大学生は合同企業説明会等対面の選考の機会を活用し、先輩の就職活動の情報を収集し、職業へのステージに進む社会化を果たしてきた。

予定通りではないキャリア選択について、キャリア・アダプタビリティという視点がある。変化の激しい環境下において、その環境への適応(キャリア・アダプタビリティ)が重要であり、予測できないトランジションや精神的ストレスへの対処行動を可能にする態度や能力を予め向上させておくことが求められている(渡辺2007, p.185)。キャリア・アダプタビリティには、キャリア関心、キャリア統制、キャリア好奇心、キャリア自信の4つの次元がある。最終次元のキャリア自信は、進路選択や職業選択を行う際に必要になる一連の行動を適切に実行できるという自己効力感を意味し、様々な活動において生じる問題を解決してきたという自信の積み重ねによってもたらされる(渡辺, 2007, p.186-190)とされている。

コロナ禍において就職活動を行う学生は、先輩の活動に倣って実施することができず予定通りではない環境

の中で生じる問題を解決し、目標に向き合っ様々な活動を行っている。コロナ禍の就職活動は、キャリア・アダプタビリティの活動であり、キャリア関心、キャリア統制、キャリア好奇心、キャリア自信のプロセスの経験の機会であったことが考えられる。

つまり、多様な働き方、変化の大きいこれからの時代において、キャリア・アダプタビリティは重要であり、その最終次元であるキャリア自信の獲得は、予測困難な現代におけるトランジションにおいて重要な視点であると言える。

2. 先行研究—キャリア・アダプタビリティ・自己効力感・自信

予測できないトランジションや精神的ストレスの対処行動を可能にする態度や能力を身につける必要があり、アダプタビリティは重要である。その最終次元であるキャリア自信は、進路選択や職業選択を行う際に必要になる一連の行動を適切に実行できるという自己効力感を意味し、(渡辺 2007, p.190) キャリア・アダプタビリティにおける重要な視点である。

自己効力感とは、「自分が適切な行動をうまくできるかどうかの効力予期」である(渡辺, 2007, p. 77)。自己効力感の変化をもたらすソースは、制御体験、代理体験、社会的説得、生理的・感情的状態の4項目である。最も効果的な方法は、制御体験であり、制御体験とは成功体験のことである。大きささまざまなレベルがあるが、成功体験のレベルによって自己効力感のレベルが決定する。単なる成功体験ではなく、自分が主体となって行動した結果の成功が制御体験である(杉浦・枝川, 2012, p. 83)。これらの経験は、学生にとって未知の経験に挑み不安や葛藤を伴う進路選択や職業選択を行う際に重要である。インターンシップの効果(古田, 2014)、キャリア選択(安達, 2004)(町田・開本, 2022)などキャリアと自己効力感に関する研究蓄積がある。

また、向居・佐藤・上村(2022)は、自己効力感・グリット(やり抜く力)と汎用的能力の関係性について、分析している。新入生に対して、就職活動準備への意欲、就職希望職種の決定について示している。

グリットとは、「情熱」と「粘り強さ」を持ち、やり抜く力である(Angela Duckworth, 2016, p.22)。「複数の活動を最後までやり通す」ことや、支えてくれる人との出会いがより効果に繋がることについても指摘している(Angela Duckworth, 2016, p.295, p.311)。

これらの研究蓄積から、予測困難なトランジションの場面において、キャリア・アダプタビリティは重要であり、その最終次元であるキャリア自信は重要な視点である。これらを実施する中で、自己効力感を高め目標を達成するためにグリットが影響する事が考えられる。

就職活動において、就職決定以外に汎用的な能力を育成する機会としての効果(岡, 2020)やインターンシップにおいてキャリア自信(自己効力感)への効果、満足についての研究はある(古田, 2012, 2014)が、卒業年次におけるキャリア自信の研究は管見の限り見当たらない。

3. 課題設定—大学での経験・就職活動と自信について

先行研究を踏まえ本稿では、コロナ禍という不透明な環境の中、予測困難なトランジション下において、キャリア自信が身についたのか。また、身につけている場合はどのような経験が自信に繋がっているのかについて分析を行う。

キャリア自信の数値化の手続きとして、「社会の一員として働くことについての自信」について質問し、「最も自信がある」を「10」、「最も自信がない」を「1」として回答を求める。就職活動前、就職活動後に同様の質問をし、就職活動後の数値が就職活動前より上昇した対象者は自信がついたモデルとする。これらの数値を従属変数とし、個人の特性、就職活動で得られたこと、学生生活、就職活動を独立変数として分析を行い、予測困難なトランジションにおける影響の要因を分析する。

なお、本分析において、進学先が決定している学生以外の学生を分析対象とする。最終的な進路は決定していても、就職先の決定や職業移行につながる活動をしていることが考えられるため、職業へのトランジションの「自信」を対象とする分析の対象となると判断し、進学者以外の学生を分析対象とし、キャリア自信について

の分析を行う。

4. 研究の方法—就職活動後の自信についての分析

調査は、地方国立大学 A 大学の学部生・大学院生の最終学年の学生を対象に 2021 年 7～9 月初旬に、WEB アンケートフォーム (Microsoft Forms) によるアンケート調査を実施した。⁵⁾

就職支援部署を利用した学生に対して E メールを送り学生に調査の依頼を行った。さらに、就職支援部署を利用していない学生からの回答も求めるため、協力が得られた教員からも学生にアンケートの協力の依頼をしてもらうこととした (文系教員 6 名、理系教員 9 名、学部の所属ではない教員 1 名)。

調査票のフェイスシートには「本調査は無記名で行い、回答は統計的に処理を行いますので、データを作成した際、個人が特定されることはありません。また、途中で回答したくなくなった場合は、回答を途中で中止してもかまいません。本調査は個人が特定されることのないよう配慮し、万全の注意を払って実施します。調査結果は、論文等として発表することがあります。本調査を提出したことで、本研究の参加について同意したこととします。」と記載し、参加学生に対して、研修の方法や配慮についての説明を行うことと、参加の同意の意思を確認する手続きを行った上で実施した。

本調査では、Microsoft Forms の回答者の名前やアドレスは返信されない機能を用い、回答者の氏名がわからない設定で実施した。807 名にメールで依頼し 152 名から回答があった (回収率 18.8%)。分析においては、統計解析ソフト (IBM SPSS statistics Ver.27) にて分析を行った。

5. 分析結果

5-1 回答者の属性

本分析は、就職活動の経験に対する分析であるため、152 名の回答者のうち進学者 14 名は分析から外した。また、文系大学院生は 1 名のため分析結果の偏りが考えるため対象から外し、137 名を分析対象者とした。

分析対象者の所属 (文系理系別、学部大学院別)、性

別、進路決定状況、就職先決定の方法については、表 1～4 の通りである。

表 1 所属

所属	割合 (%)
学部文系	46.7
学部理系	41.6
大学院理系	11.7
合計	100.0

n = 137

表 2 性別

性別	割合 (%)
男性	43.8
女性	54.7
回答しない	1.5
合計	100.0

n = 137

表 3 進路決定状況

進路決定状況	割合 (%)
就職先が決定している	75.9
内定を得られていない	12.4
内定はもらっているが就職活動中	8.8
その他	2.9
合計	100.0

n = 137

表 4 就職活動の方法

応募方法	割合 (%)
自由応募	58.4
採用試験 (教員・公務員)	21.2
インターンシップ経由	9.5
学部推薦	8.0
その他	2.9
合計	100.0

n = 137

5-2 就職活動前後の自信の差

まず、「社会の一員として働くことについてあなたの就職活動前の自信はどの程度ですか」という質問と「社会の一員として働くことについてあなたの就職活動後の自信はどの程度ですか」の質問について、「最も自信がある」を 10「最も自信がない」を 1 として回答を求めた。就職活動前後の記述統計は、表 5 の通りである。

次に、就職活動前後の数値の比較について、そのまま変数とする分析では、回帰効果による影響が考えられ

表5 就職活動前後の自信

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
就職活動前の自信	4.94	2.42	1	10
就職活動後の自信	6.17	2.14	1	10

n = 137

るため、本稿では以下の手続きをとった上で分析を行った。就職活動の自信の得点(1~10)を低群(1~4)、中群(5~6)、高群(7~10)として3つのグループに分け、低群から中群に上昇したグループを Model1、中群から高群に上昇したグループを Model2、低群から高群に上昇したグループを Model3 とした。3つのモデルの2値(モデルに該当する「1」か、しないか「0」)を従属変数として二項ロジスティック回帰分析を行った。

本調査は、Model が当てはまる場合を 1、当てはまらない場合を 0 として因果を推論する。重回帰分析で分析を行う場合、予測値が従属変数の変域を超えてしまう、誤差の分散が不均一である、誤差が正規分布に従わない、独立変数が 1 単位変化する場合の従属変数の変化量が一定であるという仮説が満たされなくなってしまう。曲線を当てはめる適切な方法である二項ロジスティクス回帰分析を採用した。

独立変数として、個人の特性(学系、性別、成績、やり抜く力)、就職活動で得られたこと(因子分析により抽出)、学生生活(自宅での学習、ゼミ・研究室活動、アルバイト)、就職活動(内定先の志望度、採用スケジュール、活動地域、就職支援の活用、エントリー数)を変数として分析を行った。文系大学院生は 1 名のため、大学院生の変数から外して分析したため大学院の対象者は全て理系学生である。

表6 就職活動前後の自信モデル

自信モデル	割合
Model1 (低-中)	19.0
Model2 (中-高)	11.7
Model3 (低-高)	12.4
モデル外	56.9
合計	100

n=137

5-3 就職活動で得られたことの因子分析

まず、就職活動前後の変化について、因子分析を行った。「就職活動前就職活動後の変化について当てはまるものをお選びください」と質問し、「そう思う」=4~「そう思わない」=1 の 4 件法で回答を求めた。回答の構造をつかむため因子分析を行った。因子分析とは、本来測定したい潜在的な共通因子が直接観測できないため、観測できる複数の変数を用いて、その共通因子を間接的に測定する方法である(永吉, 2016, p.285)。

本稿では、16 項目の質問について因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った。因子数は、固有値 1 以上の基準を設けた。「⑩就職活動を通してわからないこと困ったことなどについて自ら問い合わせや相談することができた」の項目については因子負荷量が 0.35 未満(0.322)であったため、この項目を除いた上で再分析を行った。

結果は表 7 の通りである。分析の結果、4 つの因子が抽出された。内容を検討し、第 1 因子は「社会人としての役割」、第 2 因子は「学習成果」、第 3 因子は「キャリアデザイン」、第 4 因子は「仕事理解」と名前をつけた。

5-4 就職活動による自信の上昇についての二項ロジスティクス回帰分析

自信上昇の 3 つのモデル(Model1:低-中、Model2:中-高、Model3:低-高)を従属変数として、二項ロジスティクス回帰分析を行った。

変数の操作的定義については表 8、Model 別の記述統計は表 9、就職活動の自信についての二項ロジスティクス回帰分析の結果は表 10 に示す。Model2 については、-2 対数尤度がパラメータ推定値の変化の反復が収束しなかったため Model1、Model3 のみの結果を示す。Model1 と Model3 の-2 対数尤度は、Model1 は 89.204a、Model3 は 62.452a であったため、Model1 の方が当てはまりがよいということが言える。

Model1 (低-中)については、就職活動の前後の変化のうち「男性ダミー」(オッズ比 0.074)は 1%水準で負に有意である。「活動地域は大学所在県」(オッズ比 0.277)は 5%水準において負に有意であった。やり抜く力(

うまくいかないときでも継続して何とか最後までやり遂げようとする) (オッズ比 0.372)、「アルバイト」(オッズ比 0.621)については、10%水準において負に有意であった。これらの結果から、Model1 は、「男性ダミー」について負に有意であるため、女性に当てはまる。また、活動地域は大学の所在県も負に有意ということから、地元就職を希望しない女子学生に有意なモデルと考えられる。「就職活動で得られたこと」については、有意な結果はみられなかった。

Model1 の学生は、自信は低かったが就職活動によって中程度に上昇した対象である。やり抜く力(うまくいか

ないときでも継続して、何とか最後までやり遂げようとする)の項目が負に有意であるため、普段からうまくいかないときでも継続して、何とか最後までやり遂げようとする行動はとっていないと認識している学生が、新型コロナウイルス感染拡大により活動制限のある中で、大学の所在県以外で活動するを経験し、新型コロナウイルス感染症の拡大等により県外への移動が困難、応募の選択肢が狭められる、アルバイトとの両立等、自身にとって判断や選択を迫られる経験が自信につながる要因になったのではないかと考えられる。

表7 就職活動で得られたことの因子分析

	平均値	SD	第一因子	第二因子	第三因子	第四因子	
⑬就職活動準備のために教員・職員と関わることによってコミュニケーション力が強化された	2.474	1.085	.705	.241	.032	-.250	
⑧働くことについて不安はなくなった	2.058	.802	.631	-.083	-.084	.145	
⑨就職後、働く自分の姿が想像できる	2.599	.844	.567	-.116	.126	.203	
⑮就職活動のために先輩やOBとかかわることによりコミュニケーションが強化された	2.102	1.073	.561	.107	.015	-.022	
⑭人事担当者とかかわりによってコミュニケーション力が強化された	2.854	.989	.400	.056	.116	.065	
①大学での学習について確認できた	3.029	.954	.090	.798	.067	-.191	
②大学での学生生活について確認できた	3.380	.833	-.099	.764	-.030	.234	
⑤大学での学びが仕事につながっていることが実感できた	2.745	1.022	.277	.487	-.164	.121	
④大学での4年間の自信の頑張り確認できた	3.182	.933	.014	.456	.032	.263	
⑩10年後の業界について考えて就職先を選んだ	2.861	1.001	.080	-.181	.841	.054	
⑨10年後のキャリアについて考えて就職先を選んだ	2.818	.933	-.054	.058	.749	.037	
⑫10年後の家族や生活について考えて就職先を選んだ	2.905	.962	.020	.124	.715	-.103	
⑥業界や企業についての知識が広がった	3.350	.744	.060	-.011	-.064	.731	
③自分の強みや弱みを確認できた	3.577	.672	-.162	.321	.139	.545	
⑦社会人として働くことへの理解が深まった	3.292	.719	.330	-.043	.023	.446	
因子間相関			第一因子	.525	.542	.367	
			第二因子	.525	1.000	.469	
			第三因子	.542	.372	1.000	
			第四因子	.367	.469	.471	1.000

因子抽出法: 主因子法 回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

Model3 (低-高)については、「理系ダミー」(オッズ比 6.542) 就職活動前後の変化について、「やり抜く力(うまくいかないときでも継続して、何とか最後までやり遂げようとする)」(オッズ比 7.632) は5%水準において有意である。「採用スケジュールは予定通り」(オッズ比 0.078) は5%水準で負に有意である。「就職支援を活用」(オッズ比 8.303) は10%水準で有意、就職活動前後の変化「仕事理解」(オッズ比 0.194)は、10%水準で負に有意であった。これらの結果から、Model3 は、理系学生に当てはまる。うまくいかないときでも継続して何とか最後までやり遂げようとする力を自ら身につけていると思っている学生である。「スケジュールは予定通

りである」は負に有意であることからスケジュールは予定通りに進まない中での経験が自信を低から高に変化させた要因であると考えられる。

理系の学生にとって、入校制限等がある環境の中で実験が思うように進まない、先輩の就職活動の経験を参考にできないなど、計画を立てて予定通りに進めることが困難な環境があり、その中で就職活動を並行して進めることを強いられたと考えられる。就職支援が10%水準で有意であることから、複数のタスクを就職支援も活用しながら達成できたことが自信につながったと考えられる。

また、仕事理解については10%水準で負に有意であり

、就職活動前後の変化の項目の中では唯一有意な項目であった。学生が自己評価をする際、知識や経験が増すごとに認識や視点が拡大することが考えられ、その結果、自己評価が低くなることがある。仕事理解が負に有意であった点について、就職活動を行うことにより量の差はあったとしても仕事や働くことについての知識や情報は広がっているはずであり、単に知識や能力が低くなったとは考え難い。就職活動を通してこれまで以上に仕事の内容や働き方などの知識や体験が増え、仕事理解が深まり考える視点が広がり、評価が下がったことが考えられる。学習が深まる経験の結果による課題とも考えることができる。

5-5 コロナ禍における就職活動のメリットとデメリットについての自由記述

「コロナ禍の就職活動について①メリットと感ずること、②デメリットと感ずることを教えてください」の質問について自由に記述してもらった。Model1に該当する回答は23人、Model2は15人、Model3は14人、Model以外は68人であった。メリット、デメリットの回答内容をグループごとに分類し、平均人数を示したものが表11である。（重複回答あり）メリットについては、全てのグループにおいて「交通費・宿泊費の軽減」を選択した人は多かった。「これまでは都市部の大学と地方の大学

表8 変数の操作的定義

変数名		操作的定義
個人の特性	理系ダミー	「理系」を1それ以外を0とした。
	男性ダミー	「男性」を1それ以外を0とした。
	成績	「あなたの本学での成績はどのくらいですか」の質問について、「上位の方」5「中の上くらい」4「中くらい」3「中の下くらい」2「下位の方」1とした。
	やり抜く力	「うまくいかないときでも継続して、何とか最後までやり遂げようとする」の質問に「そう思う」4「ややそう思う」3「あまりそう思わない」2「そう思わない」1とした。
後の活動前	社会人としての役割	「就職活動前と就職活動後の変化について該当する選択肢を選んでください」の質問について「そう思う」4「ややそう思う」3「あまりそう思わない」2「そう思わない」1として因子分析を行い4因子を抽出し変数とした。
	学習成果	
	キャリアデザイン	
	仕事理解	
学生生活	自宅での学習	「学生時代の経験についてどの程度力を入れましたか」の質問のうち「とても力を入れた」4「力を入れた」3「あまり力を入れていない」2「力を入れていない」1として変数とした。
	ゼミ・研究室活動	
	アルバイト	
就職活動	内定先は第一志望	「内定した職場の志望度は何番目ですか」の質問について第一志望を1、第2志望以下を0とした。
	採用スケジュールは予定通り	「応募先の選考は予定通りのスケジュールで実施された」について「そう思う」は1「そう思わない」0とした。
	活動地域は大学所在県	「主に活動した地域について教えてください」の質問について「愛媛県」を1それ以外を0とした。
	就職支援を活用	「就職支援をりようしましたか」の質問について「活用した」「ときどき活用した」を1「まったく活用していない」を0とした。
	エントリー数	「何社エントリーしましたか」の質問について社数を変数とした。

表9 Model別の記述統計

		Model1 (低-中) n=26				Model2 (中-高) n=16				Model3 (低-高) n=17				Model外 n=78			
		平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
個人の特性	理系ダミー	0.42	0.50	0	1	0.56	0.51	0	1	0.65	0.49	0	1	0.54	0.50	0	1
	男性ダミー	0.12	0.33	0	1	0.44	0.51	0	1	0.53	0.51	0	1	0.54	0.50	0	1
	成績	0.50	0.51	0	1	0.69	0.48	0	1	0.41	0.51	0	1	0.44	0.50	0	1
	やり抜く力	3.27	0.60	0	1	3.56	0.51	0	1	3.76	0.44	0	1	3.41	0.59	0	1
就職活動前後の力を入れたこと	社会人としての役割	-0.20	0.75	-1.74	1.14	0.25	0.84	-1.01	1.94	0.43	0.67	-1.05	1.55	-0.08	0.98	-2.03	2.05
	学習成果	-0.19	0.96	-2.86	0.99	0.28	0.63	-1.08	1.10	0.28	0.85	-2.18	1.23	-0.05	0.96	-2.58	1.23
	キャリアデザイン	-0.06	0.92	-2.36	1.28	0.12	0.94	-1.83	1.26	0.37	0.68	-0.99	1.31	-0.08	0.96	-2.43	1.38
	仕事理解	0.04	1.07	-2.63	1.63	0.20	0.73	-1.45	1.23	0.20	0.67	-1.49	1.11	-0.10	0.87	-3.33	1.55
就職活動	自宅での学習	2.85	0.67	2	4	3.00	0.52	2	4	2.76	1.20	0	4	3.04	0.71	1	4
	ゼミ・研究室活動	2.85	0.67	2	4	3.00	0.52	2	4	2.76	1.20	0	4	3.04	0.71	1	4
	アルバイト	2.81	1.17	0	4	3.25	1.13	0	4	3.06	0.83	1	4	3.14	1.02	0	4
	内定先は第一志望	0.72	0.46	0	1	1.00	0.00	1	1	0.69	0.48	0	1	0.63	0.49	0	1
	採用スケジュールは予定通り	0.88	0.33	0	1	0.87	0.35	0	1	0.65	0.49	0	1	0.89	0.32	0	1
	活動地域は大学所在県	0.28	0.46	0	1	0.60	0.51	0	1	0.35	0.49	0	1	0.37	0.49	0	1
	就職支援を活用	0.88	0.33	0	1	0.88	0.34	0	1	0.88	0.33	0	1	0.73	0.45	0	1
エントリー数	21.40	16.69	1	62	19.80	27.94	1	100	13.94	13.00	1	50	17.42	18.91	1	100	

表10 就職活動の自信についての二項ロジスティクス回帰分析

		Model1 (低-中)			Model3 (低-高)		
		B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
個人の特性	理系ダミー	-0.342	.642	.711	1.878	.937 *	6.542
	男性ダミー	-2.61	.834 **	.074	.407	.73	1.502
	成績	.446	.704	1.562	-1.347	.851	.26
	やり抜く力	-0.989	.557 +	.372	2.032	.911 *	7.632
就職活動前後の力を入れたこと	社会人としての役割	-0.377	.516	.686	.327	.716	1.386
	学習成果	-0.426	.464	.653	.947	.839	2.577
	キャリアデザイン	.027	.453	1.028	.65	.764	1.916
	仕事理解	.712	.478	2.039	-1.638	.901 +	.194
就職活動	自宅での学習	-0.194	.471	.824	.795	.597	2.214
	ゼミ・研究室活動	.064	.46	1.066	-.186	.488	.83
	アルバイト	-0.476	.259 +	.621	-.034	.35	.966
就職活動	内定先は第一志望	.387	.654	1.473	-.971	.859	.379
	採用スケジュールは予定通り	.726	.859	2.067	-2.548	1.006 *	.078
	活動地域は大学所在県	-1.284	.651 *	.277	.704	.831	2.023
	就職支援を活用	.748	.897	2.112	2.117	1.197 +	8.303
	エントリー数	-.013	.02	.987	-.007	.029	.993
-2 対数尤度		89.204a			62.452a		
Cox-Snell R2 乗		.238			.207		
Nagelkerke R2 乗		.366			.383		
n		115.			115		

注) +: $p < .1$ *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

変数選択法: 強制投入法

表 11 学生が捉えたコロナ禍における就職活動のメリット・デメリットの平均値

	内容	Model1 (n=23)	Model2 (n=15)	Model3 (n=14)	Model外 (n=68)
メリ ツ ト	交通費・宿泊費が浮いた	0.61	0.53	0.50	0.60
	移動時間の短縮	0.57	0.47	0.07	0.46
	予定を入れやすくなった	0.35	0.33	0.43	0.22
	安心して選考に臨むことができた	0.30	0.33	0.14	0.15
デ メ リ ツ ト	会社の雰囲気がわからない	0.30	0.33	0.29	0.37
	インターネット環境が悪い	0.26	0.13	0.21	0.16
	孤独な就職活動	0.22	0.00	0.14	0.12
	予定の変更がある	0.13	0.13	0.36	0.04
	対面の面接による不都合	0.09	0.00	0.00	0.12
	オンラインの面接による不都合	0.17	0.47	0.07	0.15
	感染の不安	0.04	0.13	0.14	0.01

(人)

の就職活動の格差があったと思うが、それがなくなった」との記述があり、オンラインで選考が進んだ事について好機と捉えていた。「時間の削減」についてもメリットを感じていたようだが、Model3は「時間の削減」ではなく「予定を入れやすくなった」の項目が高かった。「セミナーや会社説明会などがオンラインなので、気軽にたくさん参加できる等の回答が複数あった。さらに、Model3の回答者の中には、「自分も周りも面接官でさえも慣れていない状況なので、いち早く順応することで『この子はすごい』と思っていただけのこと」など、予定通りではなかった環境から新たな視点を見つけ、自らの行動を強みと捉える記述もあった。

一方でデメリットについては、メリットに比べ項目は分散していた。「実際に会社を見に行けず、雰囲気が人について肌で感じられない」「会社の雰囲気がわからない」などの記述は全てのモデルで得点が高かった。「オンライン面接の不都合」の項目については、全体的には「ネット回線があまり強くないため、オンラインでの説明会や面接は常に不安が伴った」など面接環境についての記述が多くあったが、この項目の得点が高かったModel2は、「面接において対面の方がコミュニケーションを取りやすいと感じた」等、インターネットの環境だけではなく、面接等のコミュニケーションに関する記述が複数あった。Model3では「予定の変更がある」の記述は高かった。「企業から指定された面接用ツールの使

用方法が調べても分からない」「内定枠、志望内容(筆者記入：志望する職種と思われる)が減ったこと」「ワクチン接種の10日以内に、感染拡大地域に行くワクチンを受けられず、面接が東京だったので困った」など予想しなかった出来事を目の当たりにし、行動の再検討や新たな方法を考えるなど、葛藤しながら選択、行動する様子がうかがえる記述があった。

5-6 自信についての自由記述

「就職活動と社会の一員として働くことについての自信について自由に記入してください」の質問について、39人の回答があった。そのうち、Model1に該当する回答は9人、Model2に該当する回答は3人、Model3に該当する回答は8人、Model1~3以外の回答が19名であった。

Model1(低-中)は、「支えられながらも自分の力で就職活動を乗り越えられたことは、自信につながった」「就職活動を通してこれまで漠然としていた社会人の姿を少し思い浮かべることができるようになった」など肯定的な感想がある一方で、「知らないことや苦手なことも多く、きちんと仕事を覚えられるのか、新しい場所で様々な人たちと良い関係を築いていけるのかなどへの不安は大きい」など、就職前後で自信の数値が上がっているにもかかわらずの感想は、8人のうち、2人は「できるようになった」など肯定的なコメント、6人は「自信

がない、不安」など否定的なコメント、1人は肯定と否定のコメントであった。

Model2 (中-高) は、「就職活動を通し、社会人として自覚を持って働く重要性を知ることができた」など、自身の成長や今後の課題など、自己と向き合うコメントが書かれており、3人全員肯定的なコメントであった。

Model3 (低-高) は、回答者のうち1人が否定的なコメント、1人が肯定と否定のコメント、6人が肯定のコメントであった。「就職活動を通して、困難なことであっても本気で取り組みれば何とかできるということがわかったので、社会の一員として働く中で困難にぶち当たってもその困難を打破する力があると信じているため、社会の一員として働く自信はあります」「就職活動を通して大人も完璧ではないことを知ったので安心できた」など、経験によるリフレクションの結果自信につながったことが考えられる。一方で肯定的なコメントの中にも「就職活動では一度も選考に落ちていないので、非常に自信がついた」など、選考の可否が自信の裏付けとなっていることが考えられるコメントもあった。

モデル以外については、肯定的なコメントが12人、否定的なコメントが6人、肯定と否定のコメントが1人であった。モデル以外の学生は、もともと自信があり就職活動後もその自信がある学生と、もともと自信がなかった学生、自信があったが就職活動を体験して、その自信が不安に変わった学生がいると思われる。肯定的なコメントとしては、「できることを地道に頑張りたいと思います。」「世のため、人のために働くことを生きがいとしているため、社会の一員として働くことへの自信しかないです。」など心構えのような内容が複数あった。

6 まとめ—経験による自信の違い

本稿では、就職活動前後の自信について、就職活動を体験した学部生・大学院生にアンケート調査を行い分析した。自信が上昇した学生は全体の43.1%であった。(Model1～3)

上昇モデルの内訳について、低群から中群に上昇したModel1、中群から高群に上昇したModel2、低群から高群に上昇したModel3について、個人の実性、就職活動で得

られたこと、学生生活、就職活動を変数として因果推論を行った。これらの分析から得られた結果は以下の2点である。

第1に、予測できない環境下における選択と経験の遂行が、学生の自信につながるということである。コロナ禍において制限がある環境の中、進路の選択や選考のための移動等、検索した情報や前例が参考にならない中で自ら工夫して課題を乗り越え、それを成し遂げたことが自信に影響していると考えられる。

この結果については、必ずしもコロナ禍における傾向ということとは言えないかもしれないが、就職活動という避けられないライフイベントを目のあたりにして、予測できない課題に向き合いながら、自ら考え選択する機会を多く経験したことが社会人として働くことへの自信につながったと考えられる。

第2に、同時に複数のタスクをこなす、結果を出すことが自信につながるということである。Model3の理系学生に該当する「やり抜く力を身につけている」と認識しているモデルの学生である。これらを認識する経験として、積み上げ式の科目履修や仮説を検証する実験の経験等も当てはまると考えられる。低学年から複数のタスクをこなす結果を導くことが求められる経験が、やり抜く力の認識に繋がり、予定通りではないスケジュールを並行してこなしたことが自信につながったということが言える。また、これらを達成するための方法として、就職支援を活用し、より効果的な結果を目指す行動もこれらを後押ししている行動であると言える。

しかし、一方で、自信についての認識は、自由記述からわかるように、表面的なイメージによるところが大きいと思われる。仕事、働き方、将来の生き方等、今後のキャリア形成を踏まえた視点から見通すことができているのか等、さらに詳細な視点を踏まえキャリアへの自信について研究することが課題である。

また、本調査はコロナ禍における調査という点においては一定の意義があると考えられるが、調査対象者が少ないデータの分析であるため、一考察としての研究である。今後予測困難な環境下におけるトランジションという視点で更に研究を進めていきたい。

<注>

- 1) 文部科学省 大学等卒業生及び高校卒業生の就職状況調査(2020) (最終閲覧日 2022 年 11 月 30 日)
https://www.mext.go.jp/content/20200610-mxt_gakushi01-000007853_1.pdf
- 2) 全国大学生生活協同組合連合会
第 57 回 (2021 年秋実施) 学生生活実態調査 速報 (2022) (最終閲覧日 2022 年 11 月 30 日)
[365F91E6353789F18A7790B690B68A888EC091D492B28DB891AC95F12E786C7378](https://www.univcoop.or.jp/2022/06/30/365F91E6353789F18A7790B690B68A888EC091D492B28DB891AC95F12E786C7378) (univcoop.or.jp)
- 3) 文部科学省 大学等卒業生及び高校卒業生の就職状況調査(2021) (最終閲覧日 2022 年 11 月 30 日)
https://www.mext.go.jp/content/20210615-mxt_gakushi01-000014540_01.pdf
- 4) 文部科学省 大学等卒業生及び高校卒業生の就職状況調査(2022) (最終閲覧日 2022 年 11 月 30 日)
https://www.mext.go.jp/content/20220517-mxt_gakushi01-000022676_1.pdf
- 5) 本調査は愛媛大学教育・学生支援機構研究倫理委員会に提出し、2021 年 6 月 3 日承認を得た上で実施した。

<引用・参考文献>

- 安達智子, 2004, 「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援—」『日本労働研究雑誌』No533, pp.27-37.
- 岡靖子, 2020, 「国立大学におけるキャリア支援と社会的・職業的自立に必要な能力についての研究—卒業・修了学年に対するアンケート調査による—考察—」『大学教育実践ジャーナル』19 号, pp.21-28.
- 小杉礼子, 2008, 「大学生の進路選択と就職活動」『高等教育研究』第 11 集, pp.85-103.
- 杉浦正和・枝川義邦, 2012, 「企業における先端技術者の一般性セルフ・エフィカシー」『早稲田国際経営研究』No43, pp.83-96.
- 永吉希久子 (著), 2016, 『行動科学の統計—社会調査のデータ分析—』共立出版, pp.285.
- 古田克利, 2012, 「キャリア自信に対するインターンシップ経験とサークル活動の交互作用効果—就職活動中の大学生に対するアンケート調査の分析を通じて

- 」『インターンシップ研究年報』15 巻, pp.9-16.
- 古田克利, 2014, 「インターンシップ実習中の自律性充足が大学生のキャリア自己効力感に及ぼす影響」『インターンシップ研究年報』17 巻, pp.1-10.
- 堀有喜衣, 2021, 「新型コロナウイルス感染症以降の新規大卒採用・就職」『高等教育研究』24, pp.69-87.
- 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』No533, pp.27-37.
- 町田尚史・開本浩矢, 2022, 「進路選択における自己効力感、ソーシャルスキル、感情知性の関係—コロナ禍での大学生調査をもとに—」『大阪大学経済学』71(4), pp.1-13.
- 三輪哲・林雄亮 (編著), 2014, 『SPSS による応用多変量解析』株式会社オーム社, pp.163-164.
- 向居暁・佐藤純・植村広美, 2022, 「大学生の汎用的技能に関する研究—自己効力感とグリットが考慮された大学初年次性の汎用的能力と大学生活における意欲の関連性—」『県立広島大学教育実践センター紀要』2, pp.11-13.
- 渡辺三枝子 (編著), 2007, 『新版 キャリアの心理学 キャリア支援への発達のアプローチ』, ナカニシヤ出版, pp.77-78, 173-197.
- Angela Duckworth, 2016, “GRIT The Power of Passion and Perseverance”. (=2016, 神崎朗子訳『GRIT やり抜く力』ダイヤモンド社).
- Bandura, A. 1971a, “Psychological modeling : Conflicting theories”, Chicago : Aldine Atherton. (=1975, 原野広太郎・福島修美訳『モデリングの心理学—観察学習の理論と方法』金子書房).
- Bandura, A. 1971b, “Social Learning Theory”, New York, General Learning Press., (=1974, 原野広太郎・福島修美訳『人間行動の形成と自己制御』金子書房).
- Bandura, A. 1977, “Social Learning Theory. Englewood-Cliffs”, N.J : Prentice- Hall. (=1979, 原野広太郎監訳『社会的学習理論』金子書房).
- Bandura, A. 1995, ”Self-Efficacy in Changing Societies”, Cambridge university press.
- Rosenberg, M. 1989, “Society and the adolescent self-image (Rev. ed.)”, Middletown, CT. Wesleyan University

Press.

Savickas, M.L, 1997, "Career adaptability : An integrative consult for life-span, life-space theory", *The Career Development*, 45, 247-259.

Savickas, M.L, 2005, "The theory and practice of career construction", In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling : Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ : Jhon Wiley & Sons.pp.42-70.