

# 大学生の就職活動が個人の成長を促す実証的研究-自己受容度、社会的コンピテンス能力とEASQの視点から-

5080 岡村 亮

5365 玉野 なつ美

5404 山中 晴穂

5192 三嶋 なな子

---

## 目次

- ◆ [序論](#)
- ◆ [方法](#)
- ◆ [結果](#)
- ◆ [考察](#)
- ◆ [参考文献](#)
- ◆ 資料 ([Q1~44](#), [Q45~65](#))

- 序論

大学生は一般的に3回生の秋になると、就職ガイダンスに出席し、社会の一面を見る準備をし始める。かつては、大学と就職は別々のものであり、就職は個人的な事として捉えられていたが、今や「就職は大学の公事」（原田、1980）となっている。その中で彼らは、「内定」という1つの目標に向かって、今までの自己を改めて見直し、刻々と変化する社会や会社などの外的なものに対して自分自身を近づけようと努力をする。そして春、就職活動が実際に始まると、それまでの想像とは違う実際の社会を肌身で感じ始めるのである。自分自身を知り、自分自身を外的なものに対してアピールしていく就職活動の中で、学生達は自己に対する認識を深め、自己を成長させていく。

そこで我々は、昨年の研究に引き続き、就職活動をする学生を対象にアンケートを実施し、就職活動を通じて学生は自己受容度とコンピテンス能力の成長を促すという仮説のもとに調査を進めた。「大学生の就職活動が個人の成長を促す実証的研究～自己受容度と社会的コンピテンス能力の視点から～」(今村・小西・佐倉・藤本、1998)によれば、彼らは、就職活動において、成功(主観的な判断基準によるのではなく、企業からの内定や公的機関からの採用を意味する)を取得するために必要な要素を文献から絞り出し、その中にある二つの要素の変化を測定するため、「自己受容度」と「コンピテンス」に着目し、研究を進めている。自己受容とは、「自己の現実の姿について正確な観察を行い、その姿をありのままに受け入れる」(Combs&Snygg,1949)ことであり、コンピテンスとは、環境との積み重ねの結果生じるもの、つまり効果的に環境と相互作用する能力と定義される(White,1959)。

しかし今回我々は、就職活動を通じて成長を促すと考えられる自己受容度、コンピテンス能力に加えて、人間が潜在的に持っている楽観主義・悲観主義的な物の見方が就職活動にも反映されるのではないかと考えた。そこで、楽観度の高い学生ほど就職活動において納得いく成果を得るとする仮説も立て、併せて調査を進めた。





- 方法

本調査の対象は、99年度に新卒で就職をする学生（調査群）である。第一回調査は、97年10月に関西学院大学で行われた第一回就職ガイダンス参加者を対象に行った。有効回答者数は、EASQで1988名、自己受容度・コンピテンス能力アンケートで2483名であった。第二回調査は98年11月9日から12月11日の約一ヶ月間、第一回調査の有効回答者の中から、ランダム抽出した1000名の学生（理学部・総合政策学部を除く）を対象に行った。4回生のゼミの授業を訪問して実施させていただいた結果、有効回答者数は、自己受容度・コンピテンス能力アンケートで530名、就職活動成果アンケートで450名であった。

## 1. 自己受容・コンピテンス能力測定尺度

今回使用した質問用紙は自己受容測定尺度とコンピテンス能力測定尺度で構成されている。自己受容測定尺度（石原・佐倉・高木・富岡・西原・長谷川、1997）は4つの構成概念とその下に属する9つの下位変数からなる28項目の尺度、コンピテンス尺度（栗本かおり、1997）は3つの構成概念と10の下位変数からなる30項目の尺度である。

97年度使用した質問用紙は、因子分析の結果、自己受容の質問項目で、「自己理解」の概念はきれいな因子に分かれたが、その他の概念は入り乱れて、「自己承認」「自己信頼」「自己価値」をひとつの因子としている。また元々あった4因子を2因子に統合し、「自己理解」はそのまま、「自己承認」「自己信頼」「自己価値」は、「自己容認」というひとつの下位概念にまとめている。項目の中には、他の項目と結びつきが弱かったり、他の概念で構成される因子と結びついたものがあり、自己受容で2つ、コンピテンス項目で4つの計6つの項目を削除している。（今村・小西・佐倉・藤本、1997）

我々が第一回目の調査としている97年度秋の調査での質問用紙（今村・小西・佐倉・藤本1997）では、さらに問題数が削除され、27項目であった。これは、概念との結びつきが低いものを削除しているものと思われる。今回追跡調査としての第2回目の調査を行うにあたって、自己受容測定尺度（28項目）、コンピテンス尺度（30項目）をもとに改めて質問用紙を作成した。自己受容度、コンピテンスともに項目の数がまちまちで項目によって2つあるものと3つあるものとあったので、自己受容度概念・コンピテンス概念の数をそれぞれそろえて、改めて質問用紙を39項目とした。この質問用紙は、2000年度新卒で就職する学生に対しての調査に使用する。

今回の調査は99年度新卒で就職する学生を対象とした追跡調査の為、今回作成した39項目に、自己受容測定尺度とコンピテンス能力尺度に含まれていた下位変数を加えた44項目とした。(表A-1,2) この質問用紙は、因子分析の結果因子がみだれてしまった。昨年の問題から概念との結びつきが低いとして、削除されていた項目も無理に入れてしまった為であろう。増やした質問項目は、以下の5項目である。

- ・友人の相談に乗るのはめんどくさい。
- ・人がけがをしているのを見ても、別に何ともない。
  - 自分はどうしようもない人間だと思う。
  - グループで何かをするときはみんなをまとめたい。
  - 話し合いの場ではあまり意見をいいたくない。

今回質問項目を44項目に増やしたが、分析を行う上で27項目と44項目では問題数が違うので、同じ項目にそろえ27項目で比較した。

自己受容測定尺度、コンピテンス尺度は、信頼性の高い尺度である。今回の質問用紙作成のため項目を制限しているが、これらの尺度の信頼性を問うための調査ではないことをお断りしておく。

表A-1 自己受容測定尺度 (今回調査用)			
下位尺度(構成概念)	変数		項目数
「自己信頼」			
	「現在」	Re(現在)	2項目

	「未来」	Re(未来)	2項目
「自己価値」			
	「肯定的」	va(+)	2項目
	「否定的」	va(-)	3項目
「自己承認」			
	「肯定的」	ad(+)	2項目
	「否定的」	ad(-)	2項目
「自己理解」			
	「認識」	u(認識)	3項目
	「表現」	u(表現)	2項目
	「分析」	u(分析)	2項目

表A-2 コンピテンス能力尺度（今回調査用）

下位尺度(構成概念)	変数		項目数
「社会的知識」			
	「規則・常識」	sk(規則・常識)	2項目
	「適切さ」	Sk(適切さ)	2項目

	「不適切さ」	Sk(不適切さ)	2項目
「共感」			
	「無関心」	Em(無関心)	4項目
	「肯定感情」	Em(対肯定感情)	2項目
	「否定感情」	Em(対否定感情)	2項目
	「博愛」	em(博愛)	2項目
下位尺度(構成概念)	変数		
「場のコントロール」			
	「クラス内」	Lc(クラス内)	4項目
	「環境」	lc(環境)	2項目
	「効用」	lc(効用)	2項目

## 2. EASQ・就職活動成果測定尺度

楽観度・悲観度の尺度は、成田・今田・新浜（1990）によって作成されたEASQ《Expanded Attributional Style Questionnaire》を用いた。楽観度・悲観度測定尺度は、4つの構成概念からなる22の項目である。



就職活動成果の測定尺度は、研究者である岡村・玉野・山中・三嶋が作成したものを用いた。就職活動全体を自分達の経験をもとに、様々な角度から見つめ、それぞれについての満足度・影響度などを問う内容となっている。作成にあたっては、内定した会社の概要よりも内定を得るまでの活動過程を重視できるよう検討した。就職活動成果測定尺度は、4つの構成概念からなる21項目の尺度である。（表B-1参照）また、今回の調査結果を因子分析した結果も添付しておく。（表B-2参照）

表B-1 就職活動成果測定尺度の理論モデル

下位尺度（構成概念）	変数	項目数（質問No.）	
満足	活動開始時期	1 (Q3)	
	活動終了時期	1 (Q6)	
	訪問企業数合計	1 (Q8)	
	最終面接数	1 (Q10)	
	内定数	1 (Q12)	
	希望業種	1 (Q19)	
	入社企業	1 (Q20)	
	影響	活動開始時期	1 (Q2)
		活動終了時期	1 (Q5)

	第一内定時期	1 (Q 1 4)
	入社企業内定時期	1 (Q 1 6)
	成長	1 (Q 2 1)
時期・数		
	活動開始時期	1 (Q 1)
	活動終了時期	1 (Q 4)
	訪問合計企業数	1 (Q 7)
	最終面接数	1 (Q 9)
	内定数	1 (Q 1 1)
	第一内定時期	1 (Q 1 3)
	入社企業内定時期	1 (Q 1 5)
出席		
	授業出席	1 (Q 1 7)
	授業・就職活動両 立	1 (Q 1 8)

表B-2 探索的因子分析の結果

	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	項目
Q12	.73	.17	.02	.09	内定をもらった数についての満足度は
Q10	.70	.18	-.03	.01	最終面接まで進んだ数についての満足度は
Q20	.70	.05	.07	-.04	入社する企業に満足していますか
Q8	.61	.01	.02	-.04	訪問企業数について満足していますか
Q6	.59	.32	.06	-.01	就職活動終了時期に満足していますか
Q3	.55	.03	.09	.10	就職活動開始時期に満足していますか
Q19	.54	.15	-.06	-.08	希望した業種に行くことはできましたか
Q1	.13	.12	.11	-.06	就職活動を開始したのはいつ頃ですか
Q15	.12	.91	.01	.03	入社する企業から内定が出たのはいつ頃ですか
Q4	.22	.87	.09	-.01	就職活動を終了したのはいつ頃ですか
Q13	.24	.80	.02	-.13	最初に内定をもらったのはいつ頃ですか
Q16	-.06	.04	.80	-.02	内定時期は就職活動の成果を判断する上で影響していますか
Q14	-.03	.14	.72	.08	第一内定時期は就職活動の成果を判断する上で影響していますか
Q5	.02	-.12	.71	-.07	活動終了時期は就職活動の成果を判断する上で影響していますか

Q2	.07	.17	.46	.00	活動開始時期は就職活動の成果を判断する上で影響していますか
Q21	.23	-.09	.41	-.15	就職活動を通して成長したと思いますか
Q18	.20	-.08	.01	.79	ゼミ・授業との両立はできたと感じますか
Q17	.23	-.15	.06	.76	就職活動中は授業に出席していましたか
Q7	-.16	-.23	.23	-.34	訪問した合計企業数はどのくらいですか
Q9	.17	-.00	.07	-.49	最終面接まで進んだ会社はどのくらいですか
Q11	.30	-.02	-.01	-.55	内定をもらった合計企業数はどれくらいですか

因子分析の結果、「満足」「影響」の概念はきれいな因子に分かれた。しかし、「時期・数」「出席」の概念は少し入り乱れる結果となったほか、Q1に関しては有効な数値を示さなかった。

まず、Q1（あなたが就職活動を開始したのはいつ頃ですか）が有効な数値を示さなかった理由を考えてみる。それには、就職・採用のペースメーカーだった就職協定が廃止された影響が挙げられる。前倒しとなった就職活動は、さらに一層複雑さを増しているのが現実であり、学生同士、そして学生と企業との間で、会社説明会と企業訪問、内定と内内定など就職活動に関する用語についての概念も一致していない。したがって、Q1に関しては、就職活動開始時期が何をもって開始とみるか個人の判断に委ねられていたことが今回の結果として現れたのではないだろうか。

次に、Q11（内定をもらった合計企業数はどのくらいですか）Q9（最終面接まで進んだ会社はどのくらいですか）Q7（訪問した合計企業数はどのくらいですか）という3つの質問が「時期・数」という概念ではなく、「出席」という概念に含まれた理由を考えてみる。

岩内（1995）によれば、就職活動中に企業との接触を重ねる過程で、就職希望企業のランクを下げるケースが多いとし、「志望変更でなくとも、A社へ訪問した学生がB社へも接触していることを告げ、A社がその学生の確保を欲する衝動にかられるように導くこともある。

『企業も学生もお互いに騙し合い』といういい方をする学生もいるほどである。」また、「複数の企業と面接を続けている学生が当初の希望や企業規模とは無関係に、可能性の高いA社を残して他社との接触を断ることがある。その多くは面接者とのよい関係が形成され、学生はその面接者を通じてその企業文化に好感を抱くのである。しかし、面接者と学生の間には、社会的にも年齢的にも大きな距離があり、学生は圧倒的に劣位な立場にある。交渉過程の各局面は企業の一方向的なペースを基礎にしてすすめられることはいうまでもない。」とあるように、企業と学生の間「取り引き」が関与しているのではないかと思われる。つまり、どれだけ多くの企業を訪問しても、そしてどれだけ多く最終面接まで進んでも、内定をもらわないと意味がない。そして、たくさん内定をもらっても実際行けるのは1社のみであり、他の企業は放棄せざるを得ないという学生の心理でもあり、実状が現れたと考えられる。

まとめると、就職活動開始時期は別にして、就職活動終了時期、第一内定時期、入社企業内定時期は就職活動の成果を判断する上で大きく影響している。しかし、訪問合計企業数、最終面接数、内定数の3つの「数」に関しては就職活動の成果とはあまり関係がない。学生たちは、数よりもむしろ、最終面接、内定をもらうまでの内容や自分自身の納得度を重視していたと言えるだろう。

そのようなわけで、その後の分析は我々の理論モデルではなく、因子分析の結果に従って行うことにした。

なお、Q17、Q18の質問に関しては、関西学院大学就職部就職課部長山野上素充氏の依頼により今回のアンケートに付け加えさせていただいたことを一言お断りしておく。



• 結果

我々は、3回生秋の自己受容度、コンピテンス能力が4回生秋にどのように変化しているのか、そして、楽観度・悲観度が就職活動成果にどのように影響しているのか調査するためSASによるデータ分析を行った。また、それに加え、3回生秋に行った自己受容度、コンピテンス能力、楽観度・悲観度アンケートの結果から、4回生秋における就職活動成果をどの程度予測できるのか調査するため、回帰分析を行った。

表C-4、5、表D-1, 2, 3, 4の図中の「箱」は端的に分析結果の分布の特徴を示し、「箱」の中線は中央値、「箱」の両端は四分位数[25%~75%]を示している。「箱」の中には半分のデータが含まれる。

1. 自己受容度、コンピテンス能力アンケート結果

自己受容度、コンピテンスともに3回生時の得点より4回生時の方の得点が高くなった。(表C-1, 2)

去年の調査では調査時期の不備があげられている。今回の調査ではまだ就職活動の影響を受けていない就職活動が始まる以前の3回生秋と就職活動後の4回生秋に調査を行った。そこで調査時期の重要性を調べるために両方の伸び率を調べた。その結果、97年度調査(今村・小西・佐倉・藤本)の自己受容度、コンピテンスの伸び率より98年度の自己受容度、コンピテンスの伸び率の方が大きかった。(表C-3)

表C-1 対象群(4回生時)の平均得点と標準偏差

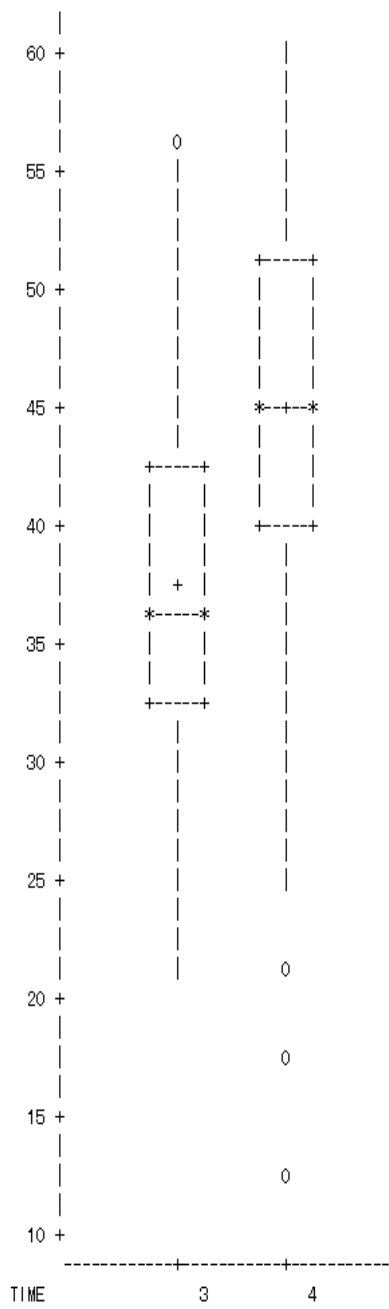
		有効回答数	平均得点	標準偏差
自己受容	秋季	530	44.94	7.85
コンピテンス	秋季	530	56.58	8.12

表C-2 対象群(3回生時)の平均得点と標準偏差

		有効回答数	平均得点	標準偏差(SD)
自己受容	秋季	2483	37.20	6.25
コンピテンス	秋季	2483	47.89	8.98

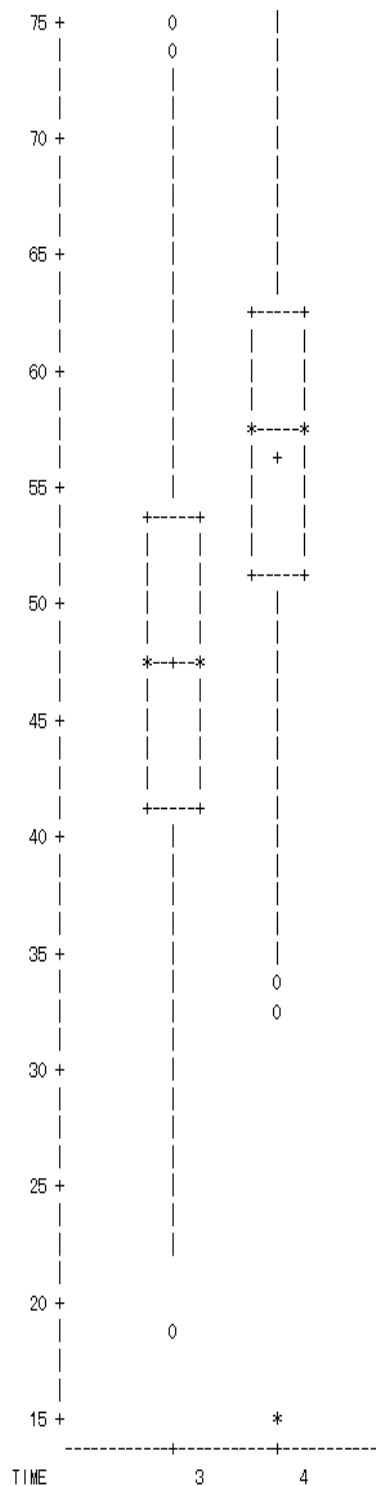
表C-3 97年度と98年度の伸び率

	自己受容伸び率(%)	コンピテンス伸び率(%)
97年度	103	101
98年度	121	118



コンピテンス表 (C-5)





## 2. EASQ、就職活動成果アンケート結果

我々はEASQと就職活動成果アンケートの結果から、SASによるデータ分析を行った。EASQは中央値を基準に「悲観」「楽観」に分けてあり、就職活動アンケートの下位尺度である「満足」「影響」「時期」「出席」との相関が次の箱ひげ図に示してある。

### 1. FACTOR 1=満足 (表D-1参照)

「箱」の最大値は変わらないが、最小値、平均値、中央値は「楽観」の方が伸びている。つまり、楽観主義者の方が悲観主義者よりも満足いく成果をあげることができたということが示されている。

### 2. FACTOR 2=時期 (表D-2参照)

「箱」の最小値は「楽観」の方が高くなっているが、最大値、平均値、中央値は「悲観」の方が高い。つまり、楽観主義者の方が早

く活動を終えることができるとは限らないことが示されている。

### 3. FACTOR3=影響（表D-3参照）

「箱」の最小値は「楽観」の方が低くなっているが、最大値、平均値、中央値の変化はない。つまり、楽観主義者の方が全体的に見て、時期による影響を受けていないことが示されている。

#### ④FACTOR4=出席（表D-4参照）

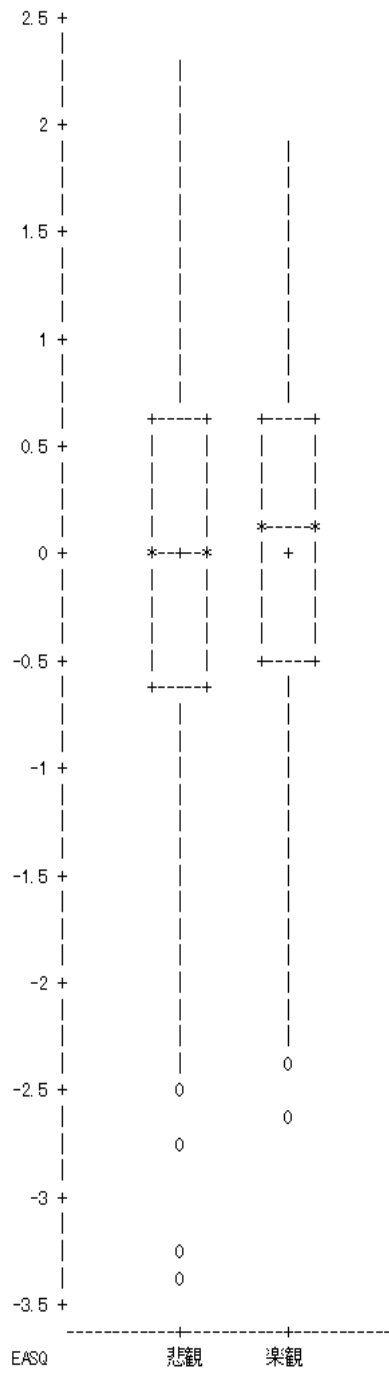
「箱」の中央値は「楽観」の方が低くなっているが、最大値、最小値、平均値に変化はない。つまり、楽観主義者と悲観主義者には、出席によるの差はあまり見られないことが示されている。

### 3. 回帰分析結果

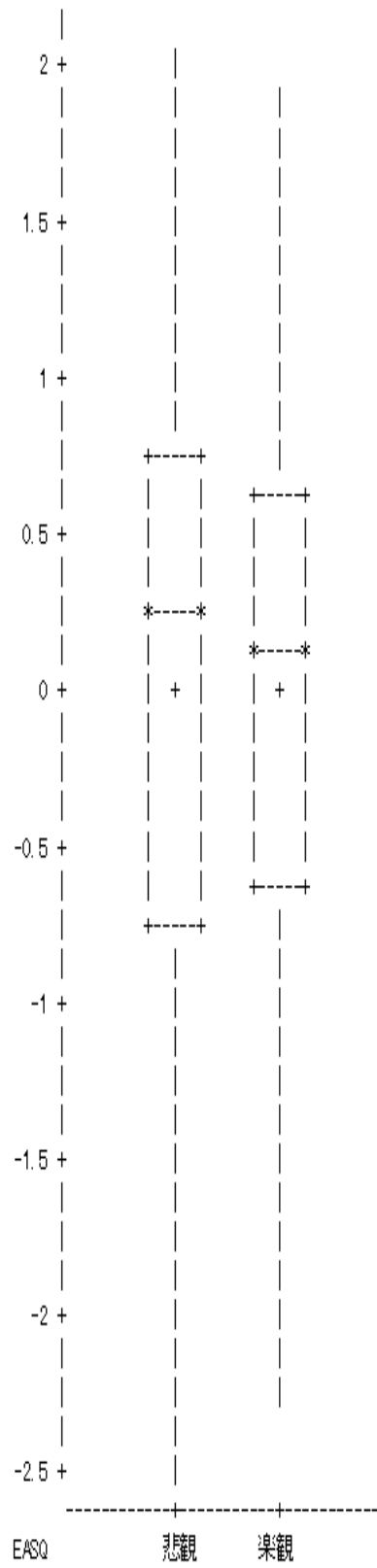
我々は就職活動成果アンケートの中で、成果を判断する一番重要な概念は「満足度」であると考え、「満足度」を中心に回帰分析を行った。次の表には3回生秋の自己受容度、コンピテンス能力、楽観度・悲観度、4回生秋の自己受容度、コンピテンス能力から、4回生秋の就職活動成果満足度をどの程度予測できるかが示されている。（表E参照）

表中のKAI3Jは3回生自己受容度、KAI3Kは3回生コンピテンス、KAI4Jは4回生自己受容度、KAI4Kは4回生コンピテンス、EASQTTLは3回生楽観度・悲観度（概念の合計）を示している。また、R-squareの値は、それぞれの概念から何パーセント満足度を予測できるかが示されている。

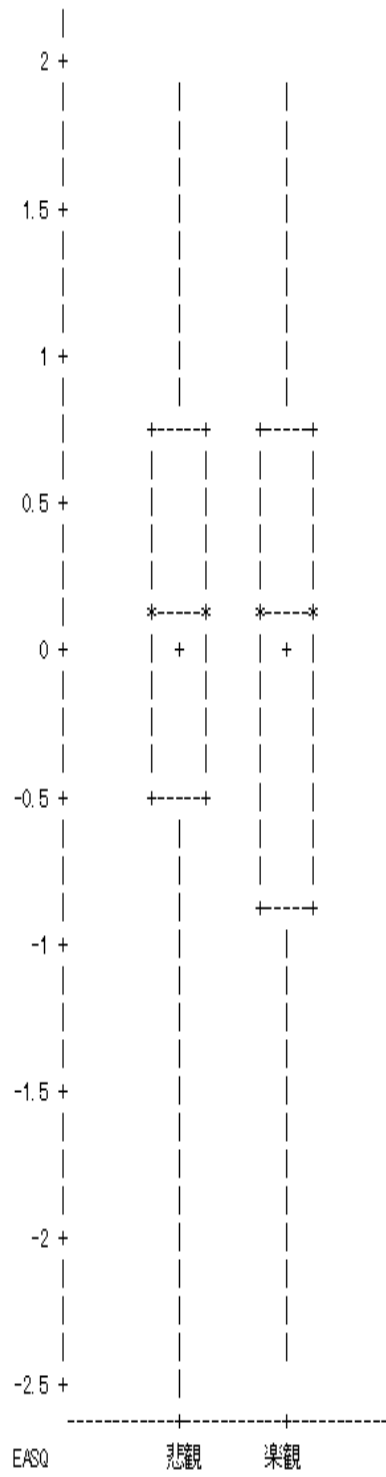
表D-1（満足）



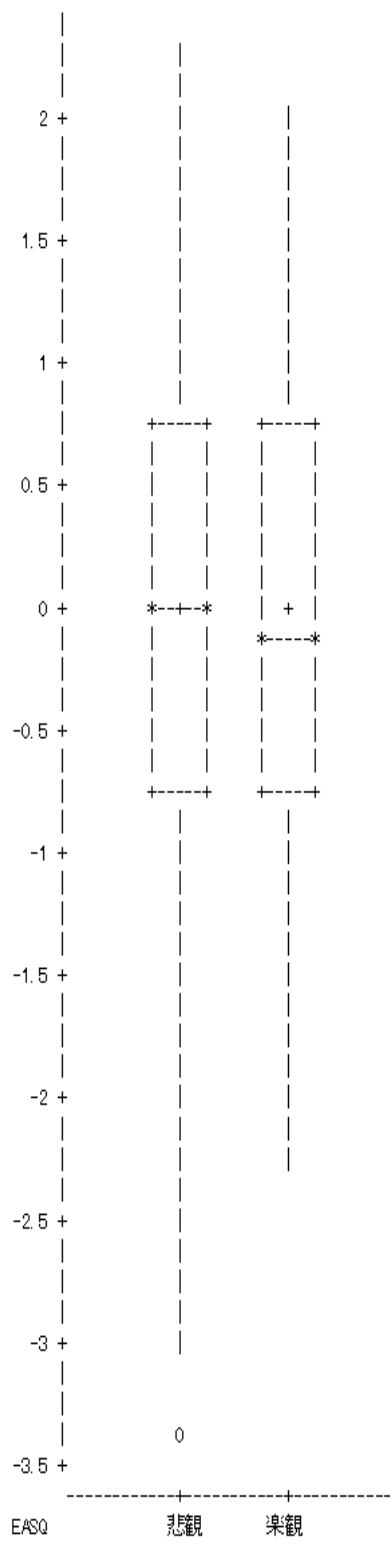
表D-2 (時期)



表D-3 (影響)



表D-4 (出席)



表E

Number in Model	R-square	Variables in Model
1	0.09589028	KAI4J
1	0.06936584	KAI4K
1	0.05548803	KAI3K
1	0.03136216	KAI3J
1	0.01213097	ASQTTL
-----		
2	0.10499382	KAI3K KAI4J
2	0.10378978	KAI4J KAI4K
2	0.09717077	KAI4J ASQTTL
2	0.09682458	KAI3J KAI4J
2	0.07685790	KAI3K KAI4K
2	0.07339885	KAI3J KAI4K
2	0.07195300	KAI4K ASQTTL
2	0.05697612	KAI3J KAI3K
2	0.05676781	KAI3K ASQTTL
2	0.03489978	KAI3J ASQTTL
-----		
3	0.11201987	KAI3J KAI3K KAI4J
3	0.10731190	KAI3K KAI4J KAI4K
3	0.10527605	KAI3J KAI4J KAI4K
3	0.10516605	KAI3K KAI4J ASQTTL
3	0.10450830	KAI4J KAI4K ASQTTL
3	0.09863562	KAI3J KAI4J ASQTTL
3	0.07783918	KAI3K KAI4K ASQTTL
3	0.07746904	KAI3J KAI3K KAI4K
3	0.07479999	KAI3J KAI4K ASQTTL
3	0.05792816	KAI3J KAI3K ASQTTL
-----		
4	0.11315583	KAI3J KAI3K KAI4J KAI4K
4	0.11247681	KAI3J KAI3K KAI4J ASQTTL
4	0.10750948	KAI3K KAI4J KAI4K ASQTTL
4	0.10647667	KAI3J KAI4J KAI4K ASQTTL
4	0.07826982	KAI3J KAI3K KAI4K ASQTTL
-----		
5	0.11361560	KAI3J KAI3K KAI4J KAI4K ASQTTL
-----		

4 0.11247681 KAI3J KAI3K KAI4J ASQTTL  
4 0.10750948 KAI3K KAI4J KAI4K ASQTTL  
4 0.10647667 KAI3J KAI4J KAI4K ASQTTL  
4 0.07826982 KAI3J KAI3K KAI4K ASQTTL

---

5 0.11361560 KAI3J KAI3K KAI4J KAI4K ASQTTL

---



## \*考察

### 1. 自己受容度とコンピテンス能力

3回生秋と4回生秋の結果を比較すると自己受容度・コンピテンスともに大きな伸び率が認められた。この結果から、就職活動を通して自己受容度とコンピテンスが成長するという仮説は実証されたといえるだろう。

就職活動では、「現在の自分を他人に、それも全く知らない人にわかってもらわなければならない」（関西学院就職部、1997）のものであるが、自分を正しく表現するためには自分について知っていることが重要である。学生は就職活動を行うにあたり、自己分析「自分を深く掘り下げ過去の自分を振り返り、現在の自分も見直すこと」（北村1991）を繰り返し行ったことで、自分の性格を理解し、自己の存在価値を認めるに至ったと考えられる。また、そうすることで自己受容度が大きく成長したのではないだろうか。

次にコンピテンスにおいては、社会に自分自身をより近づけようと努力をしていることが成長率から見られ、より多くの社会の情報を得ようと他者に目を向けて、「自己を見つめるのみだけでなく他者との関わりの中で自分自身の位置を定めていること」（二宮、1995）が分かる。就職活動は「自己の将来と企業の将来をリンクさせるもの」（就職ジャーナル、1998）であるが、その自己の将来を選択するにあたり、「職業的役割に自己を想像的、試行的に同一化し、その職業への自己の適性を検討する過程を経る」（宮下、1984）ことで、自己を社会に適合させようとする。繁多・青柳・田島・矢沢（1991）によると「他者から評価される自己の存在を意識しつつ自己表現すると同時に、社会に適合する行動の準備を始める過程で、自己と他者を分化して見るのではなく、他者とのやりとりを通しての自己を客観的に認知していく」とあり、就職活動を通して自己表現を繰り返していくことで、客観的に自己認知し、「自己イメージと他人が自分を見たイメージを修正」（二宮、繁多、1995）することが、「環境と相互作用する能力」（White、1959）と定義されるコンピテンスの成長を促す要因と考えられる。

昨年度の研究において、自己受容度、コンピテンスともにあまり成長率が認められなかった原因として、調査時期の不備（今村・小西・佐倉・藤本1997）があげられている。今回の調査では、昨年度の調査時期の不備をふまえて、まだ就職活動の影響を受けていない就職活動が始まる以前の3回生秋と就職活動後の4回生秋に調査を行った。そのことも今回の予想以上の結果に結びついていると考えられる。

## 2. 楽観度・悲観度と就職活動成果

調査の結果から、我々の仮説である「楽観度の高い学生ほど就職活動において納得いく成果を得る」ということが実証されたのかどうか考えていきたい。

まず、「時期」という概念に着目すると、楽観主義者の方が悲観主義者よりも早く活動を終わられるのでは、という考えが我々にはあったのだが、むしろ逆の結果となった。これは、98年が「超氷河期」と言われた95年よりも深刻な就職活動状況であり、「来春の大学卒業予定者のうち、就職希望者の内定率は十月一日現在で67.5%と昨年同期を6.1%も下回り、調査を開始した一九九四年以降、最低の数字を記録したことが六日、文部、労働両省の調査で明らかになった。」（読売新聞、1998、10/7）という社会情勢にも影響されているだろう。

しかし、その時期について、「影響」という概念を見てみると、楽観主義者の方が時期に対する影響を受けにくいという結果が現れている。つまり、厳しい就職活動状況の中でも、楽観度の高い学生は他人の就職活動時期に惑わされることなく、自分のペースで就職活動をすることができたということが言える。

そして、その就職活動において、納得いく成果を得ることができたか判断する一番重要な目安である「満足」という概念を見ても、若干の差ではあるが楽観主義者の方が悲観主義者より、活動内容、入社する企業に満足しているという結果が現れている。

「出席」という概念であまり変化が見られなかったことについては楽観主義者、悲観主義者という枠組みよりも、4回生は履修授業が少なく、ゼミだけという学生も多いことから「出席していた」という個人の判断基準にバラつきがあったと考えられる。

以上の理由から、今回の調査では、楽観主義者の方が悲観主義者よりも就職活動において納得いく成果を得ているという結果になった。しかし、楽観主義者と悲観主義者を4つの概念ごとに比較した差は本当に微々たるものであり、「我々の仮説は実証された」と明言するには至っていない。これは就職協定が廃止されたことによる内定取得までの道筋の多様化、そして不況による企業の雇用削減が「時期」という概念に影響を及ぼしたと考えられる。そのような社会的背景が、今回の結果を生み出したのではないだろうか。

### 3. 回帰分析

今回の回帰分析の目的は、3回生秋の自己受容度、コンピテンス能力、EASQの得点から、4回生秋の就職活動成果満足度をどの程度予測できるのか調査することである。したがって、4回生秋の自己受容度、コンピテンス能力については、あくまでも結果として受け止め、ここでは触れないことにする。

まず、一つ一つの概念ごとに見ていくと、3回生コンピテンスについては5.5%、3回生自己受容度については3.1%、3回生EASQについては1.2%という結果が示されている。つまり、3つを比べてみると、EASQよりも自己受容度、自己受容度よりもコンピテンス能力の方が就職活動成果満足度を予測する確率が高いということが言える。次に、3回生自己受容度+コンピテンスに注目すると5.7%、3回生自己受容度+コンピテンス+EASQに注目すると5.8%という数字になっている。つまり、EASQを入れたデータと入れないデータとでは、0.1%しか予測値が変化しないということが言える。

まとめると、今回の回帰分析は、自己受容度、コンピテンス能力の方がEASQより、就職活動成果満足度を予測しやすいという結果となった。ここからは、就職活動の成果を判断する上では、楽観度・悲観度よりも、自己受容度、コンピテンス能力の方が学生に影響を及ぼしているということが言えるだろう。

最後に、今回我々が行ったアンケートは、関西学院大学就職部就職課をはじめ、全学部の教授の先生方、学生の皆さんの協力があって初めて行うことができたものであり、感謝の意を示したい。

しかし、3回生秋の有効解答者2483人の中から、我々四人が各ゼミを一ヶ月かけて一つ一つ回り、700以上の回答を得る事ができたのも事実であり、だからこそ意味のあるデータになったと言っても過言ではないだろう。

今後考えられる課題も少なくはないが、その一つとして「就職活動成果測定尺度の質の向上」を挙げておきたい。我々が行った就職活動成果アンケート調査は今回が初めてのものであり、

まだまだ完全なものではない。「大学という社会にいて、完全にとらわれた心になって、『大学を出たら就職しなければならない。就職は、できれば人気のあるところでなければならない。少なくとも皆の知っている会社にすべきである』こう思い込んでしまうのである。そして、この線からはずれた人間は、ひどい劣等感を持つ。」（加藤、1997）といった学生の心理や、「就職活動は学生が『自分を活かせる』組織を選択しようとする過程であるとみる見方がある。学生が『自分を活かせる』組織を選択できたと感じ、納得しているかどうかは、就職活動の成果を判断する上で重要なメルクマールとなると考えられるのである。」（仙田、1995）という見方などを考慮しながら、自分自身の経験をふまえた上での尺度作りが今後必要であると思われる。そして、次回の調査では、男女間の格差など、さらに一層細かい分析をし、実際学生に活かされる研究にしていくことを望む。

- 参考文献

今村邦弘・小西美希・佐倉宏和・藤本舞弓「[大学生の就職活動が個人の成長を促す実証的研究—自己受容度と社会的コンピテンス能力の視点から—](#)」、1998

栗本かおり「[青年のコンピテンス尺度作成](#)」『関西学院大学社会学部紀要』、78号、1997、145-152

小中陽太郎(編)『[就職 その虚像と実像](#)』、現代評論社、1980、128-152

成田健一・今田寛・新浜邦夫「EASQ(Expanded Attributional Style Questionnaire)を用いた帰属様式の測定」『日本心理学会第54回大会発表論文集』、1990、135

苅谷剛彦(編)『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究—』、広島大学 大学教育センター、1995

M・セリグマン『[オプティミストはなぜ成功するか](#)』、講談社、1991

榎田勝利・平田哲・奈良昂『[職業と人間形成](#)』、日本YMCA同盟出版部、1983

加藤諦三『[「自分」のある生き方](#)』、大和書房、1997

杉村太郎『[絶対内定98](#)』、マガジンハウス、1998

NHK放送世論調査所『[日本人の職業観](#)』、日本放送出版協会、1979

北村晴朗『自我の心理・続考 意識・個性的自我・無我』、川村書店、1991

二宮克美・繁多進『たくましい社会性を育てる』、有斐閣選書、1995

繁多進・青柳肇・田島信元・矢沢圭介『社会性の発達心理学』、福村出版、1991

鑪幹八郎・山本力・宮下一博『アイデンティティ研究の展望Ⅰ』、ナカニシヤ出版、1984

就職ジャーナル7月号、リクルート、1998

関西学院大学就職部就職課『プレースメントタイムス』,1998

		非常に当てはまる。	少し当てはまる。	どちらとも言えない。	あまり当てはまらない。	全く当てはまらない。	解答記入欄 数字を記入
1	自分は頼りにならない。	0	1	2	3	4	
2	私は自分に自信がある。	0	1	2	3	4	
3	自分がどういう人間か、人には説明できない。	0	1	2	3	4	
4	自分の将来はバラ色だ。	0	1	2	3	4	
5	自分はつまらない人間である。	0	1	2	3	4	
6	自分は貴重な存在である。	0	1	2	3	4	
7	自分は役に立たない人間だ。	0	1	2	3	4	
8	今の自分に満足している。	0	1	2	3	4	
9	自分は将来成功しないだろう。	0	1	2	3	4	
10	人をうらやましく思う。	0	1	2	3	4	
11	自分の性格を自分でも理解できない。	0	1	2	3	4	
12	自分のことが好きである。	0	1	2	3	4	
13	主観的にしか自己分析できない。	0	1	2	3	4	
14	自分の長所と短所がすぐに言える。	0	1	2	3	4	

15	客観的に自分を見つめることができる。	0	1	2	3	4	
16	グループ内で面白くないことがあるとすぐ顔にでてしまう。	0	1	2	3	4	
17	自分が今までやってきたことを誇りに思う。	0	1	2	3	4	
18	規則は守っても守らなくてもよいものだ。	0	1	2	3	4	
19	自分の特徴がすぐに言える。	0	1	2	3	4	
20	自分が何かすれば幸せになれる人がいるのなら、なんとかしてあげたい。	0	1	2	3	4	
21	友人が落ち込んでいるのを見ても何とも思わない。	0	1	2	3	4	
22	クラスのリーダーなどに選ばれるのは私にとってつらいことだ。	0	1	2	3	4	
23	本当のことを言ってしまっただけで、気まずい雰囲気になることがしょっちゅうだ。	0	1	2	3	4	
24	他人が悲しんでいても、自分に害が及ばない限り関係ない。	0	1	2	3	4	
25	場の雰囲気を壊さないように気をつける。	0	1	2	3	4	
26	活発に意見を発言する。	0	1	2	3	4	
27	この一言は今言うべきではないという判断ができる。	0	1	2	3	4	
28	人がけがをしているのを見ても、別に何ともない。	0	1	2	3	4	
29	友人の相談に乗るのは面倒くさい。	0	1	2	3	4	
30	自分のやってきたことは失敗ばかりであっ	0	1	2	3	4	



	た。						
31	常識がないとよく言われる。	0	1	2	3	4	
32	友達のいい話を聞くと自分もうれしくなる。	0	1	2	3	4	
33	自分のことがよく分からない。	0	1	2	3	4	
34	自分はどうしようもない人間だと思う。	0	1	2	3	4	
35	自分には何かをやり遂げる力があるはずだ。	0	1	2	3	4	
36	私がおの意になれば、みんなを動かすことができる。	0	1	2	3	4	
37	友達が落ち込んでいれば、気持ちを分かってあげようと思う。	0	1	2	3	4	
38	友人が喜んでいると自分もうれしくなる。	0	1	2	3	4	
39	友達がため息をついていると「どうしたん？」と聞いてみる。	0	1	2	3	4	
40	他人を気づかうのは当然のことだ。	0	1	2	3	4	
41	グループで何かをするときはみんなをまとめたい。	0	1	2	3	4	
42	話し合いの場ではあまり意見を言いたくない。	0	1	2	3	4	
43	自分には人を引っ張っていく力がある。	0	1	2	3	4	
44	自分がやりたいことは困難にぶつかってもやり遂げる。	0	1	2	3	4	

45 あなたが就職活動を開始したのはいつ頃ですか？

- 0 2月以前
- 1 3月
- 2 4月
- 3 5月以降

46 活動開始時期はあなたの就職活動の成果を判断する上でどの程度影響していますか？

- 0 とても影響している
- 1 ある程度影響している
- 2 あまり影響していない
- 3 全く影響していない

47 就職活動を始めた時期に満足していますか？

- 0 満足している
- 1 まあまあ満足している
- 2 やや不満である
- 3 不満である

48 就職活動を終了したのはいつ頃ですか？

- 0 5月中旬以前
- 1 5月下旬～6月中旬
- 2 6月下旬～7月下旬
- 3 8月以降

49 活動終了時期はあなたの就職活動の成果を判断する上でどの程度影響していますか？

- 0 とても影響している
- 1 ある程度影響している
- 2 あまり影響していない
- 3 全く影響していない

50 就職活動を終了した時期に満足していますか？

- 0 満足している
- 1 まあまあ満足している
- 2 やや不満である
- 3 不満である

51 訪問した合計企業数はどのくらいですか？

- 0 0～10社
- 1 11～20社
- 2 21～30社
- 3 31社以上

52 その企業数に満足していますか？

- 0 満足している
- 1 まあまあ満足している
- 2 やや不満である
- 3 不満である

53 最終面接まで進んだ会社はどのくらいですか？

- 0 1～3社
- 1 4～6社

2 7～9社

3 10社以上

54 最終面接まで進んだ数についての満足度は？

0 満足

1 まあまあ満足

2 やや不満

3 不満

55 内定をもらった合計企業数はどれくらいですか？

0 1社のみ

1 2～3社

2 4～5社

3 6社以上

56 内定をもらった数についての満足度は？

0 満足

1 まあまあ満足

2 やや不満

3 不満

57 一番最初に内定をもらった時期はいつ頃ですか？

0 5月中旬以前

1 5月中旬～6月中旬

2 6月下旬～7月下旬

3 8月以降

58 最初に内定をもらった時期はあなたの活動の成果を判断する上で影響していますか？

- 0 とても影響している
- 1 少し影響している
- 2 あまり影響していない
- 3 全く影響していない

59 あなたが入社する企業から内定がでたのはいつ頃ですか？

- 0 5月中旬以前
- 1 5月中旬～6月中旬
- 2 6月下旬～7月下旬
- 3 8月以降

60 内定した時期はあなたの活動の成果を判断する上で影響していますか？

- 0 とても影響している
- 1 少し影響している
- 2 あまり影響していない
- 3 全く影響していない

61 就職活動中はゼミ、授業に出席していましたか？

- 0 きちんと出席した
- 1 ある程度出席した
- 2 ほとんど出席していない
- 3 全く出席していない

62 ゼミ、授業との両立はできたと感じていますか？

- 0 できたと思う
- 1 ある程度できたと思う
- 2 あまりできなかったと思う
- 3 できなかった

63 希望した業種に行くことはできましたか？

- 0 最初から第一希望にしていた業種に行くことができた
- 1 第一希望業種は途中で変わったがいくことができた
- 2 第一希望業種ではなかったが希望した中の一つに行くことができた
- 3 いくことはできなかった

64 入社する企業に満足していますか？

- 0 満足
- 1 まあまあ満足
- 2 やや不満
- 3 不満

65 就職活動を通じて成長したと思いますか？

- 0 強く思う
- 1 やや思う
- 2 あまり思わない
- 3 全く思わない

**ご協力ありがとうございました**

		非常に当てはまる。	少し当てはまる。	どちらとも言えない。	あまり当てはまらない。	全く当てはまらない。  全く当てはまらない。
1	自分は頼りにならない。	0	1	2	3	4
2	私は自分に自信がある。	0	1	2	3	4
3	自分がどういう人間か、人には説明できない。	0	1	2	3	4
4	自分の将来はバラ色だ。	0	1	2	3	4
5	自分はつまらない人間である。	0	1	2	3	4
6	自分は貴重な存在である。	0	1	2	3	4
7	自分は役に立たない人間だ。	0	1	2	3	4
8	今の自分に満足している。	0	1	2	3	4
9	自分は将来成功しないだろう。	0	1	2	3	4
10	人をうらやましく思う。	0	1	2	3	4
11	自分の性格を自分でも理解できない。	0	1	2	3	4
12	自分のことが好きである。	0	1	2	3	4

13	主観的にしか自己分析できない。	0	1	2	3	4
14	自分の長所と短所がすぐに言える。	0	1	2	3	4
15	客観的に自分を見つめることができる。	0	1	2	3	4
16	グループ内で面白くないことがあるとすぐ顔にでてしまう。	0	1	2	3	4
17	自分が今までやってきたことを誇りに思う。	0	1	2	3	4
18	規則は守っても守らなくてもよいものだ。	0	1	2	3	4
19	自分の特徴がすぐに言える。	0	1	2	3	4
20	自分が何かすれば幸せになれる人がいるのなら、なんとかしてあげたい。	0	1	2	3	4
21	友人が落ち込んでいるのを見ても何とも思わない。	0	1	2	3	4
22	クラスのリーダーなどに選ばれるのは私にとってつらいことだ。	0	1	2	3	4
23	本当のことを言ってしまっただけで気まずい雰囲気になることがしょっちゅうだ。	0	1	2	3	4
24	他人が悲しんでいても、自分に害が及ばない限り関係ない。	0	1	2	3	4
25	場の雰囲気を壊さないように気をつける。	0	1	2	3	4
26	活発に意見を発言する。	0	1	2	3	4
27	この一言は今言うべきではないという判断ができる。	0	1	2	3	4
28	人がけがをしているのを見ても、別に何ともない。	0	1	2	3	4



29	友人の相談に乗るのは面倒くさい。	0	1	2	3	4
30	自分のやってきたことは失敗ばかりであった。	0	1	2	3	4
31	常識がないとよく言われる。	0	1	2	3	4
32	友達のいい話を聞くと自分もうれしくなる。	0	1	2	3	4
33	自分のことがよく分からない。	0	1	2	3	4
34	自分はどうしようもない人間だと思う。	0	1	2	3	4
35	自分には何かをやり遂げる力があるはずだ。	0	1	2	3	4
36	私とその気になれば、みんなを動かすことができる。	0	1	2	3	4
37	友達が落ち込んでいれば、気持ちを分かってあげようと思う。	0	1	2	3	4
38	友人が喜んでいると自分もうれしくなる。	0	1	2	3	4
39	友達がため息をついていると「どうしたん？」と聞いてみる。	0	1	2	3	4
40	他人を気づかうのは当然のことだ。	0	1	2	3	4
41	グループで何かをするときはみんなをまとめたい。	0	1	2	3	4
42	話し合いの場ではあまり意見を言いたくない。	0	1	2	3	4
43	自分には人を引っ張っていく力がある。	0	1	2	3	4
44	自分がやりたいことは困難にぶつかってもやり遂げる。	0	1	2	3	4

