

本学部学生の就職活動によるソーシャルスキルの向上と  
自己成長感との関連

Psychosocial growth and improving social skills in job search process  
among Hiroshima International University Students

中 嶋 みどり

NAKAJIMA Midori

広島国際大学 心理学部紀要 第3巻 抜刷

The Bulletin of Faculty of Psychology, Hiroshima International University Volume 3  
2015

広島国際大学

Hiroshima International University

## 本学部学生の就職活動によるソーシャルスキルの向上と自己成長感との関連

広島国際大学心理学部心理学科 中嶋 みどり

要旨：本研究は、本学部の4年生が就職活動を行う中で、自己成長感やソーシャルスキルの向上を感じているかを検討した。企業就職を希望する4年生77名（男性49名、女性28名；平均年齢21.87歳）のデータを分析した結果、学科や性別により自己成長感やソーシャルスキルの向上に有意な差がみられなかった。社会的スキルについては、活動期間の長い人の方がコミュニケーションスキルの向上を感じる傾向が認められた。内定獲得群の方が、コミュニケーションスキルやトラブルシューティングの向上を実感していた。自己成長感については、活動期間の長さや説明会に行った回数に関連しており、多い群が自己成長感を高く感じられる傾向が示された。就職活動量の多い群が有意に自己成長感の下位因子である積極的関与や自己受容が高まったと感じていた。内定獲得者の方が未内定者より有意に感情統制について成長した点であると感じている結果が示された。

### 1. 問題

就職活動は、卒業後の自分の生き方を定め、自立するために行うものであり、青年期の重要な意思決定を求められる課題である。就職活動の自己分析は、自身の興味・関心が湧く領域が何か、適性、やりがい、自身の価値観等、数値化しにくい多くの視点から分析する難しい作業から始まる。実際に自らを企業に売り込み、接触をもつ過程において、就職活動生は社会人に求められる態度を学び、自己アピールの練習を繰り返しては自身の至らなさを実感させられ、就職活動の困難感を経験する者も多い。北見・茂木・森（2009）は、希望企業からの内定を得ていない者は、未内定の不安に加え、自身のやりたいこと、適性が定まっていないことや、周囲の人と自分と比較すること等がストレスとなり、精神的健康に悪影響を及ぼすことを明らかにした。北見・森（2010）は、就職活動におけるストレスを軽減させる要因の1つとしてソーシャルスキル（Social Skills）に注目して検討を行い、社会的スキルが高いとストレスが低くなり、精神的健康が良好であることを明らかにした。また、種市（2011）も、社会的スキルの高い学生は、早期に内定を獲得し、心理的ストレスが低いことを示した。

浦上（1996）は、内定の有無に関係なく、就職活動を行うことで自己成長感が得られると指摘しており、高橋・岡田（2013）は、就職活動の活動量が多く満足度が高い人は、自己成長感が高いことを明らかにした。

本研究では、本学部学生における就職活動の実相を調べ、就職活動における活動量や内定の有無によって、就職活動による社会的スキルの向上や自己成長感を感じている程度を明らかにすることを目的とした。

## 2. 方法

### 2.1 調査対象者および研究参加者

本学部臨床心理学科（以下、P科）、コミュニケーション心理学科（以下、L科）の学生のうち、就職活動を行った経験があり、一般企業への就職を希望する4年生を対象とした。記入漏れが多数みられた1名を分析から除外したため、有効回答は77名（男性49名、女性28名）、平均年齢は21.87歳（ $SD=0.96$ ）であった。なお、このうちP科の学生は50名（男性30名、女性20名）、L科の学生は27名（男性19名、女性8名）であった。

### 2.2 調査内容

研究参加者のデモグラフィック変数については、学科、性別、年齢について回答を求めた。

#### 2.2.1 社会的スキル

田中・小杉（2003）をはじめとするキャリア支援と社会的スキルとの関連を検討した研究において用いられた社会的スキル尺度を用いた。本尺度は、菊池（1988）の社会的スキル尺度（Kikuchi's Social Skill Scale・18項目版）をもとにキャリア支援に適用可能なように、項目内容を改編した尺度である。先行研究（田中・小杉，2003；北見・森，2010；種市，2011）においては、「コミュニケーションスキル」（5項目）、「トラブルシューティングスキル」（6項目）、「マネジメントスキル」（5項目）の計16項目3因子構造が一貫して確認されている。なお、本研究では、就職活動の前後で自身の変化を捉えるため、項目の意味が損なわれないように、「知らない人でも、すぐに会話が始められますか」を「知らない人でも、すぐに会話が始められるようになった」に改編を行った。回答は、「当てはまらない」から「当てはまる」の5件法で回答を求めた。

#### 2.2.2 就職活動による自己成長感

高橋・岡田（2013）の「就職活動による自己成長感尺度」を用いた。本尺度は、「他者関係の構築」因子（10項目）、「課題遂行スキルの獲得」因子（8項目）、「自己理解と自己受容」因子（8項目）、「社会への積極的関与」因子（6項目）、「感情の統制」因子（3項目）の5因子構造35項目で構成された尺度である。回答は、「全く当てはまらない」「当てはまらない」「やや当てはまらない」「やや当てはまる」「当てはまる」「非常に当てはまる」の6件法で回答を求めた。

#### 2.2.3 就職活動について（活動量、内定獲得、困難感、満足感）

就職活動の活動量を把握するため、「企業説明会に参加した回数」「エントリーシートや履歴書を提出した企業数（書類提出数）」「面接を受けた企業数」を尋ね、頻度の記入を求めた。「活動期間」は、1ヶ月から8ヶ月まで1ヶ月刻みで（1）から（8）の回答を提示し、該当するものを尋ねた。さらに「内定の有無」の回答を求め、内定を獲得している学生には、「内定獲得数」の記入を求めた。

また、「活動困難度」および「就職活動に対する満足度」を「非常に当てはまる」「やや当てはまる」「当てはまる」「当てはまらない」「やや当てはまらない」「全く当てはまらない」の6件法で回答を求めた。

## 2.3 手続き

### 2.3.1 調査手続き

本学部の4年生のうち、就職活動経験があり一般企業へ就職希望の学生に個別に研究協力を依頼した。研究協力について個人の自由意志が尊重され、協力しない場合でもいかなる不利益を被ることがないこと、一度協力した後に辞退したくなつた場合には辞退でき、いかなる不利益も被らないこと、回答したくない項目は回答の拒否・中断ができることを書面および口頭で説明した。また、本研究は無記名で行うため、収集されたデータの利用差し止めの要望について、質問票の回収後は個人の特定が不可能であることから対応できないこと、質問票の提出をもって研究協りに同意したとみなすことを併せて説明した。研究協りの意思を示す学生に質問票を配布して留め置き、後日回収に訪問するか、心理学部事務室の研究室回収ボックスに投函するようお願いをした。

### 2.3.2 分析方法

就職活動の活動量である、「活動期間」、「企業説明会に行った回数」、「企業に書類を提出した数」、「面接を受けた回数」について、学科による違いと性差を検討した。

活動期間の中央値で高群・低群に割り当て、社会的スキルおよび自己成長感の尺度全項目の合計点および下位因子の平均得点について  $t$  検定を行った。また、内定の有無別で同様に社会的スキルおよび自己成長感の尺度全項目の合計点および下位因子の平均得点について  $t$  検定を行った。

さらに、社会的スキルについても中央値での高群・低群に割り当て、 $t$  検定を行い、自己成長感の差の検討を行った。

## 3. 結果

### 3.1 学科別就職活動状況の検討

学科別に、就職活動の活動量（就職活動期間、企業説明会に行った回数、企業に書類を提出した（エントリー）数、面接を受けた回数、内定獲得数）、社会的スキルと就職活動による成長感の平均値を表1に示した。以下の結果から、学科により大きな差が認められる項目は少なかった。また、書類提出数や面接回数の平均値から、L科の学生の方が積極的に個人から企業との接触をもつ様子が見受けられた。なお、 $t$  検定によりこれらの項目について学科別の比較を行ったが、いずれも有意な差は認められなかった。

表1 就職活動量および困難感、満足感の平均値（P科：50名；L科：27名）

学科	活動期間	説明会参加	書類提出	面接	内定獲得数	社会的スキル	成長感
P科	6.18(2.42)	26.47(19.63)	13.69(11.69)	8.76(7.40)	1.34(1.34)	4.64(1.86)	3.72(1.77)
L科	5.81(2.86)	26.00(23.71)	17.67(17.86)	12.22(11.40)	1.42(1.10)	4.67(1.66)	3.52(1.72)

( ) 内は標準偏差を示す

### 3.2 就職活動状況における性差

前項と同様に、男女別に就職活動の活動量（就職活動期間、企業説明会に行った回数、企業に書類を提出した（エントリー）数、面接を受けた回数、内定獲得数）、社会的スキルと就職活動による成長感の平均値を表2に示した。性別により大きな差が認められる項目は少なく、女性の方が活動期間、説明会参加、書類提出の平均値から、女性の方が少し積極的な様相が示された。なお、*t* 検定により性差の検討を行ったが、いずれも有意な差は認められなかった。

また、性別と内定獲得数を除く就職活動量、就職活動の困難感、満足感について相関分析を行った結果、いずれもほぼ無相関であった（期間  $r=.09$ ；説明会  $r=.08$ ；書類  $r=.10$ ；面接  $r=.01$ ；困難感  $r=.00$  満足感  $r=.01$ ）。

表2 就職活動量および困難感、満足感の平均値（男性：49名；女性：28名）

性別	活動期間	説明会参加	書類提出	面接	内定獲得数	社会的スキル	成長感
男性	5.88 (2.59)	24.96(21.68)	14.02(14.14)	9.60 (9.56)	1.52(1.43)	4.65 (1.92)	3.55(1.83)
女性	6.36 (2.56)	28.61 (19.99)	16.96 (14.37)	10.64 (8.39)	1.11 (0.85)	4.64 (1.54)	3.82(1.61)

### 3.3 活動量の程度と社会的スキルおよび就職活動による自己成長感の関連

就職活動の活動量（就職活動期間、企業説明会に行った回数、企業に書類を提出した数、面接を受けた回数）、就職活動の困難感、満足感について、相関分析を行った（表3参照）。就職の困難度は全ての変数と有意な相関がみられ、特に活動量が多くなると困難感も高まることが示された。満足感について、活動量のうち面接に行った回数と正の相関が、困難感と負の相関がみられた。

表3 就職活動量および困難感、満足感の相関分析結果

	期間	説明会	書類	面接	困難	満足
説明会	.41***					
書類	.47***	.79***				
面接	.42***	.65***	.81***			
困難	.39***	.27***	.23*	.28*		
満足	.08	.15	.13	.21***	-.24*	—

\* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$ ; \*\*\* $p<.001$

また、就職活動の活動量について中央値折半で高群・低群に振り分け、社会的スキル尺度および就職活動による成長感尺度の合計点および各因子について、*t* 検定を実施した（表4参照）。その結果、就職活動量の高低で社会的スキルの全体（合計点）に対し有意な差を認めなかったが、コミュニケーションスキル全体については、活動期間 ( $t(75.00) = -1.71$ ;  $p<.10$ ) では有意傾向がみられ、活動期間が長い方がスキルの高さを感じていることが示唆された。自己成長感全体については、活動期間 ( $t(75.00) = -1.95$ ;  $p<.10$ )、説明会に行った回数 ( $t(72.87) = -1.82$ ;  $p<.10$ ) では有

意傾向がみられた。下位因子である自己理解・受容は、説明会に行った回数 ( $t(75.00) = -2.23; p < .05$ )、積極的関与は、5%水準で活動期間 ( $t(75.00) = -2.32; p < .05$ )、説明会 ( $t(75.00) = -2.18; p < .05$ )、面接 ( $t(64.47) = -2.27; p < .05$ ) と有意に関連していた。他者構築は、活動期間の長さ ( $t(75.00) = -1.79; p < .10$ ) と有意傾向がみられた。困難感については、全ての変数とも関連がみられ、活動期間では1%水準で ( $t(24.95) = -2.96; p < .01$ )、書類提出数 ( $t(70.81) = -2.32; p < .05$ ) と面接回数 ( $t(75.00) = -2.51; p < .05$ ) では、5%水準で有意な差がみられ、説明会の参加回数 ( $t(75.00) = -1.68; p < .10$ ) では有意傾向がみられた。

満足感については、説明会に行った回数 ( $t(75.00) = -3.02; p < .01$ ) では1%水準で、面接回数 ( $t(75.00) = -2.28; p < .05$ ) では5%水準で有意な差がみられ、書類提出数 ( $t(75.00) = -1.81; p < .10$ ) では有意な傾向が示された。

表4 就職活動量による社会的スキル、自己成長感、困難感、満足感の平均得点と t 検定結果

	就職活動期間						書類提出数						説明会						面接	
	低群		高群		低群		高群		低群		高群		低群		高群		低群	高群		
	20名	56名	38名	39名	40名	37名	40名	37名	40名	37名	40名	37名	40名	37名	40名	37名				
社会的スキル計	( $\alpha=.93$ ) 49.20 (10.12)	50.93 (10.33)	49.24 (12.05)	51.69 (8.12)	49.28 (11.82)	51.78 (8.21)	49.53 (11.87)	51.51 (8.20)												
コミュニケーション	( $\alpha=.77$ ) 15.35 (3.54)	16.89 (3.46) <sup>†</sup>	15.97 (4.33)	17.00 (2.45)	16.15 (4.24)	16.86 (2.54)	16.08 (4.25)	16.95 (2.49)												
トラブルシミュレーション	( $\alpha=.87$ ) 17.80 (4.16)	18.42 (4.42)	17.84 (4.45)	18.67 (4.20)	17.68 (4.59)	18.89 (4.01)	18.02 (4.50)	18.51 (4.19)												
マネジメント	( $\alpha=.76$ ) 16.05 (3.51)	15.61 (3.41)	15.42 (3.93)	16.03 (2.86)	15.45 (3.82)	16.03 (2.95)	15.43 (3.86)	16.05 (2.89)												
自己成長感計	( $\alpha=.96$ ) 124.90 (32.14)	138.16 (23.73) <sup>†</sup>	131.16 (31.02)	138.18 (21.22)	129.53 (28.92)	140.39 (22.90) <sup>†</sup>	130.85 (31.09)	138.92 (20.19)												
他者関係構築	( $\alpha=.92$ ) 35.85 (11.91)	40.16 (8.12) <sup>†</sup>	38.26 (10.61)	39.79 (8.09)	38.03 (10.50)	40.14 (8.00)	38.17 (10.90)	39.97 (7.45)												
課題遂行スキル	( $\alpha=.88$ ) 28.15 (7.32)	30.93 (7.05)	29.11 (7.72)	31.29 (6.51)	29.25 (7.42)	31.25 (6.84)	29.23 (7.69)	31.28 (6.51)												
自己理解・受容	( $\alpha=.80$ ) 29.75 (7.55)	31.33 (5.23)	30.34 (7.01)	31.49 (4.67)	29.48 (6.38)	32.49 (5.03) <sup>*</sup>	30.40 (6.86)	31.49 (4.76)												
積極的関与	( $\alpha=.88$ ) 21.95 (6.12)	25.09 (4.85) <sup>**</sup>	23.34 (6.07)	25.18 (4.43)	23.03 (5.73)	25.62 (4.61) <sup>*</sup>	23.00 (6.27)	25.65 (3.74) <sup>*</sup>												
感情統制	( $\alpha=.90$ ) 9.20 (3.87)	10.33 (3.36)	10.11 (3.65)	9.97 (3.41)	9.75 (3.58)	10.35 (3.46)	10.05 (3.62)	10.03 (3.44)												
困難感	3.50 (2.12)	5.05 (1.43) <sup>**</sup>	4.18 (1.92)	5.10 (1.54) <sup>*</sup>	4.33 (1.12)	5.00 (1.70) <sup>†</sup>	4.18 (1.85)	5.16 (1.57) <sup>*</sup>												
満足感	3.45 (2.06)	3.72 (1.63)	3.29 (1.74)	4.00 (1.70) <sup>†</sup>	3.10 (1.63)	4.24 (1.69) <sup>**</sup>	3.23 (1.67)	4.11 (1.73) <sup>*</sup>												

<sup>†</sup>  $p < .10$ ; <sup>\*</sup>  $p < .05$ ; <sup>\*\*</sup>  $p < .01$

( ) 内は標準偏差を示す

### 3.4 内定獲得の有無と社会的スキルおよび就職活動による自己成長感の関連

内定の有無別で、社会的スキル尺度および就職活動による成長感尺度の合計点および各因子について、*t*検定を実施した（表5参照）。その結果、社会的スキルについて、内定獲得群の方がコミュニケーションスキル、トラブルシューティングスキルが高く、社会的スキルの合計点においては、有意に高い傾向が示された。マネジメントスキルについては差がみられなかった。

自己成長感については、内定獲得群の方が感情統制できるようになったことを有意に実感しており、自己理解・受容についても、有意に高い傾向が示された。困難感については内定なし群の方が有意に強く感じており、満足感については内定あり群の方が有意に高かった。

表5 内定獲得の有無と社会的スキルおよび自己成長感の平均値および *t*検定結果

	内定あり (60名)	内定なし (16名)	<i>t</i> 値
<b>社会的スキル合計</b>	<b>51.65 (9.98)</b>	<b>46.25 (10.77)</b>	<b>1.81†</b>
コミュニケーション	<b>16.98 (3.31)</b>	<b>14.75 (3.94)</b>	<b>2.30 *</b>
トラブルシューティング	<b>18.78 (4.29)</b>	<b>16.31 (4.22)</b>	<b>2.31 *</b>
マネジメント	15.88 (3.37)	15.19 (3.76)	0.72
<b>自己成長感合計</b>	136.53 (27.61)	127.31 (22.89)	1.22
他者関係構築	39.05 (9.72)	38.50 (8.36)	0.21
課題遂行スキル	30.73 (7.13)	27.94 (7.27)	1.38
自己理解・受容	<b>31.58 (6.20)</b>	<b>28.63 (4.38)</b>	<b>1.79†</b>
積極的関与	24.40 (5.57)	23.81**(4.75)	0.39
感情統制	<b>10.48 (3.46)</b>	<b>8.44 (3.43)</b>	<b>2.11*</b>
<b>困難感</b>	<b>4.42 (1.77)</b>	<b>5.25**(1.39)</b>	<b>-1.74†</b>
<b>満足感</b>	<b>4.03 (1.50)</b>	<b>1.88 (0.89)</b>	<b>7.35***</b>

†*p*<.10; \**p*<.05; \*\**p*<.01; \*\*\**p*<.001;

( ) 内は標準偏差を示す

## 4. 考察

### 4.1 学科別就職活動の状況および性差について

就職活動の活動量（就職活動期間、企業説明会に行った回数、企業に書類を提出した数、面接を受けた回数、内定獲得数）では、有意ではなかったがL科の学生の方が書類提出や面接を受けている回数が若干多く、学科の専門性からプレゼンテーション等を積極的に行っていることから、そのような動きがあると推察される。しかしながら、コミュニケーションも心理学も、専門的に学ぶ過程において、場をどう理解し、求められている役割や反応は何かという状況理解や、相手により効果的な伝達情報をどのように選択すべきか等の点は、両学科がもつ重なりあう専門性であると考えられることから差がみられなかったと考えられる。



性差については、 $t$ 検定でも相関でも関連がみられなかったが、女子の方が積極的な活動を行っている点について、厚生労働省（2015）の平成27年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（10月1日現在）によると、女子の方が内定獲得率は高く、積極的に活動しているのが実情である。このことは、求人は女子の方が少なく内定獲得しにくいことが関係しているものと推察される。しかし、厚生労働省（2013）の女子大学生就職ガイドにおいても、雇用やキャリア発達においても女性の活躍を促進している等、近年雇用やキャリア発達の機会の均等化が改善され、女性も長く働くことを視野に入れた熱心な就職活動が反映された世相が関与している可能性もあると考えられる。

#### 4.2 活動量の程度と社会的スキルおよび就職活動による自己成長感の関連

本研究では、就職活動量の高低で社会的スキルの全体（合計点）に対し有意な差を認めなかったが、コミュニケーションスキル全体については、活動期間が長い方がスキルの高さを感じている傾向が示唆された。自己成長感について、活動期間、説明会に行った回数が多い方が有意に自己成長感を感じる傾向がみられた。特に、積極的関与は、活動期間、説明会や面接に行った回数に関連しており、実際に企業と接触することで社会への積極的関与を実感し、自分の問題として捉えていることが推察された。この点について、高橋・岡田（2013）は、就職活動によって相手への礼儀やマナーを身に付け、論理的に話をすることを意識することで伝わりやすい話し方を身に付けた等の対人スキルの向上につながることを指摘しており、その結果を支持した。また、本研究では社会的スキルと困難感が関連していたことから、活動期間や企業との接触回数を高める促しより、就職活動の質を高めるために、積極的に就職活動に関与する姿勢や社会的スキルを高める工夫が大切であると考えられる。

#### 4.3 内定獲得の有無と社会的スキルおよび就職活動による自己成長感の関連

本研究では、社会的スキルについて、内定獲得群の方がコミュニケーションスキル、トラブルシューティングスキルが高く、社会的スキルの合計点では、有意に高い傾向が示された。自己成長感について、内定獲得群の方が感情統制できるようになったことを有意に実感しており、自己理解・受容についても、有意に高い傾向が示された。これは、種市（2011）の社会的スキルの向上を感じる学生は、内定を獲得しており、就職活動に満足していることを支持した結果が示されたと思われる。しかし、浦上（1996）の内定の有無に関係なく就職活動の内容を振り返り、自分自身について考え直すことが自己成長につながるという知見からも、内定を獲得していない学生がどのような成長感を感じたかを明らかにし、満足感と関連する困難感を明らかにする必要があると考えられる。本研究は、本学部学生が対象であり偏った集団に行われたものであるため、結果を一般化することはできない。今後、多様な学部学科で、同様の調査が行われ、検討する必要があると考えられる。また、本研究は、就職活動を行う卒業年度というある一時点に行われた調査であるため、社会的スキルや自己成長感、困難感は、入社後の職場適応のためのスキルや満足感を予測するものではなく、因果を論じることができない。したがって、同じ研究参加者を縦断的に追跡し、入社後に就職活動における職業選択過程で大切だったことを調査したり、勤続年数を経るごとに、どのようなスキルが向上しているかを調査する必要があると考えられる。

付記：

本研究は、正田裕貴が2014年度広島国際大学心理科学部臨床心理学科卒業論文として提出したものをもとに、再分析し、再構成を行ったものである。

引用文献

- 北見由奈・茂木俊彦・森 和代 (2009) .大学生の就職活動ストレスに関する研究—評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響—. 学校メンタルヘルス **12** (1) , 43-50.
- 北見由奈・森 和代 (2010) . 大学生の就職活動ストレスおよび精神的健康とソーシャルスキルとの関連性の検討 ストレス科学研究, **25** (5) , 37-45.
- 厚生労働省 (2013) . 女子大学生就職ガイド 厚生労働省都道府県労働局雇用均等室 <  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku08/dl/daigakusei.pdf#>> (2015年12月10日取得)
- 厚生労働省 (2015) . 平成27年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査 (10月1日現在) について高等教育局学生・留学生課 生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室<  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/27/11/\\_icsFiles/afiedfile/2015/11/20/1364656\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/11/_icsFiles/afiedfile/2015/11/20/1364656_1.pdf)> (2015年12月10日取得)
- 高橋南海子・岡田 昌毅 (2013) . 大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討 産業・組織心理学研究, **26**, 121-138.
- 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** (3) , 195-204.
- 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.
- 浦上昌則 (1996) . 就職活動を通しての自己成長—女子短大生の場合— 教育心理学研究, **44**, 400-409.