

コロナ禍での大学生の就職活動不安

吉田 尚子・長岡 千賀・石盛 真徳
中尾 元・原田 章・金川 智恵
DE ALMEIDA Igor

Job-Hunting Anxiety in University Students during the COVID-19 Pandemic

Naoko YOSHIDA, Chika NAGAOKA, Masanori ISHIMORI, Gen NAKAO,
Akira HARADA, Chie KANAGAWA and Igor DE ALMEIDA

Otemon Business Management Review, Vol.28, No.2

コロナ禍での大学生の就職活動不安

吉田 尚子・長岡 千賀・石盛 真徳
中尾 元・原田 章・金川 智恵
DE ALMEIDA Igor

(キーワード：就職活動不安、コロナ禍、オンライン就活)

1 はじめに

1.1 大学生の就職不安

本研究では、新型コロナウイルス感染症拡大によって引き起こされたさまざまな社会的影響をコロナ禍と定義して、大学生の就職活動不安がコロナ禍で変化したのかどうかについて検討する。

下村・木村(1997)によると、大学生にとって就職は卒業時まで決めなければならないというプレッシャーが伴うものである。したがって、大学生は就職に際してさまざまな不安を持つことが想定される。大学生が就職に関連した不安を持つことは、従来からも指摘されてきた。松田ら(2010)は、就職に関連した不安の中には、職業選択に関連した不安や就職活動に関連した不安などさまざまなものと指摘している。例えば、藤井(1999)は、就職不安について「職業決定及び就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望観」と定義し、就職活動に対する不安が強いと、ストレスがたまったり、うつ状態に陥ったりする危険性が高いことを明らかにしている。船津(2004)は、就職活動に対する不安は、就職活動が長期化するにつれて高まり、面接や試験に対する極度の緊張から不眠や無気力等の抑うつ状態を訴える学生もいると述べている。また、小杉(2005)は、就職活動中における不安や抑うつ等の心理状態が就職活動の進行に多大な影響を与えていることを指摘している。清水・花井(2008)

は、進路を決められないといった進路不決断と一般的な不安(特性不安、状態不安)が関連していることを報告している。一方で、就職不安があるからこそ就職活動に関する情報収集行動がより多く行われるというような、就職不安が高いと活動が促進されるといった研究もある(森田, 2014)。

このように、就職不安は就職活動を抑制または促進することから、本研究では就職不安の中でも就職活動の不安に焦点を当てて検討することにした。吉田(2022)が述べているように、大学は学生が円滑に職業選択を進めて行けるよう支援していく立場にある。大学生の就職活動不安を明らかにすることは、大学生のキャリア支援の指針作成の手がかりになると考えられる。

しかし、2020年2月末以降に日本で拡大した新型コロナウイルス感染症によって、大学生はこれまでと違う就職活動を余儀なくされた。このことは、大学生の就職活動不安を変化させたと思われる。株式会社学情(2021)の調査でも、就職活動に「不安」を抱いている学生は95.7%に上り、多くの学生が就職活動に不安を抱いていることが報告されている。そこで本研究では、学生が就職活動で抱く不安を明らかにするだけでなく、コロナ禍における就職活動不安の構造を確認することにした。

1.2 コロナ禍の就職活動の実態

堀(2021)は、2021年3月卒業生(以下、コロナ禍1期生と呼ぶ)に対するコロナを直接的な

要因とする就職活動の変化として、就活ツールと採用スケジュールの変化を挙げている。就活ツールの変化は、前年までほぼ対面で行われていた就活にオンラインが広く活用されるようになったことであり、採用スケジュールの変化は、過熱状態で早期に採用が始まったものの、途中で空白の時期があったため採用活動が長引いたことであった。そして、「(2021年3月卒業生の就職内定状況は、)大学3年生の2月から3月については前倒しで漸増していたものの、例年であれば大学3年の3月から大学4年の4月にかけて内々定を受けた割合が高まるどころ、2020年4月7日発出の緊急事態宣言により採用選考が進まず、5月から6月にかけて上昇するというスケジュールとなった」ことを報告している。

翌年の2022年3月卒業生(以下、コロナ禍2期生と呼ぶ)は、コロナ禍での企業側の採用活動の先行きが見え始め、また、オンライン就活が一般的になった。

学生の就職活動の様子に変化した一方で、企業の採用状況からは、新型コロナウイルス感染症の拡大による採用活動への影響が限定的であったことが見て取れる。Figure 1は、(株)リクルートワークス研究所が公表している大卒求人倍率調査¹における「求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移」を1987年から2023年まで図で示したものである。(株)リクルートワー

クス研究所の第37回ワークス大卒求人倍率調査(2021年卒)によると、2021年3月卒の大卒求人倍率は1.53倍と、前年の1.83倍より0.3ポイント低下しており、これは、10年ぶりの大きな低下であった。低下の理由は、新型コロナウイルス感染拡大の影響であるとしたものの、バブル崩壊時やリーマンショック時の水準にまでは落ち込んでいないことを報告している。

また、翌年の同調査(2022年卒)では、2022年3月卒の大卒求人倍率は1.50倍と、前年の1.53倍から0.03ポイント微減したものの1.5倍台を維持する底堅い結果であったことを報告している。このことは、堀(2021)が述べているように、新型コロナウイルス感染症の拡大による採用活動への影響が限定的であったことを示している。なお、(株)リクルートワークス研究所の第39回ワークス大卒求人倍率調査(2023年卒)によると、2023年3月卒の大卒求人倍率は1.58倍となっており、前年の1.50倍から0.08ポイント上昇していることから、企業の新卒採用意欲が回復傾向にあることが報告されている。

1.3 本研究の目的

このような就職環境の変化により、特にコロナ禍1期生の就職活動不安は、従来の就職活動に関する不安と異なっていたと推察される。一方、翌年のコロナ禍2期生は、コロナ禍での企業側の採



Figure 1 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移

出典：(株)リクルートワークス研究所(2022)「第39回 ワークス大卒求人倍率調査(2023年卒)」

1 大卒求人倍率とは、リクルートワークス研究所が毎年4月末から5月連休明けの頃に発表する翌年の倍率のことで、民間企業への就職を希望する学生ひとりに対し、企業から何件の求人があるのか(企業の求人状況)を算出したもの。新卒就職における基本指標の一つとなっている。

用活動の先行きが見え始めたことやオンライン就活といった新たな就職活動手法のモデルケースが学生間で共有されるようになったこともあり、コロナ禍1期生とも異なるのではないかと推察される。

そこで、本研究ではコロナ禍1期生とコロナ禍2期生の就職活動不安を比較することを第1の目的とする。松田ら(2006, 2010)は、通常の就職活動不安には、アピール不安、サポート不安、試験不安、活動継続不安、準備不足不安があることを指摘しているが、コロナ禍では新たな不安が表出した可能性がある。これらの不安が、コロナ禍での就活生にも同じように表出したのかどうかを検証するために、先行研究と同じ因子構造を用いて検証的因子分析を行うことにした。また、当時の就職活動を経験したことから馬場ら(2021)は、コロナ禍における就職活動不安を尋ねる項目を作成している。本研究でもこの尺度を用いて検証を行う。

加えて、厚生労働省(2022)の報告にあるように「コロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる企業がある一方、業績が堅調な企業もあるなど、まだら模様の様相が強まっている(日本経済団体連合, 2021)」状況が見込まれた。さらに堀(2021)は、コロナ禍における雇用環境について、コロナ禍での新卒大卒採用の特徴が産業間の雇用格差にあることを指摘している。「就職氷河期やリーマンショック時には日本経済全体が沈み込んだが、コロナ禍においては学生が所属する学部・学科と接続している労働市場の雇用環境の違いによって、就職における格差が広がることや女性が職を得やすい産業の雇用が悪化する」ことを予測した。

董ら(2019)によるコロナ禍以前の研究では、大学生の就職活動不安(アピール不安、サポート不安、試験不安、準備不足不安、活動継続不安)のうち、女子学生は男子学生に比べ、アピール不安、試験不安が有意に高く、その他の不安に性別による差は認められないことを報告している。堀(2021)が述べるように、コロナ禍において女性の雇用環境に影響があったとするならば、コロナ

禍ではアピール不安、試験不安以外の不安にも性別による差が認められる可能性があると考えられる。そこで、この検証を本研究の第2の目的とする。

2 方法

2.1 調査対象者

関西圏の中堅私立文系大学の2021年、2022年3月卒業予定の経営学部を中心とした学部4年生であった。コロナ禍1期生が200名、コロナ禍2期生が234名であった。

2.2 質問項目

松田ら(2010)の就職活動不安尺度の20項目と馬場ら(2021)が作成したコロナ禍における就職活動不安を尋ねる7項目で構成された。松田ら(2010)の就職活動不安尺度は、就職活動そのものに対する不安を測定する尺度として、多くの研究(董ら, 2019, 2021; 山川・山本, 2015; 森田, 2014)で用いられ、十分な信頼性と妥当性が確認されている。また、馬場ら(2021)が作成したコロナ禍における就職活動不安を尋ねる7項目は、新型コロナウイルス感染症拡大によりこれまでとは違った就職活動を余儀なくされた大学生が、自分たちが体験した就職活動不安をブレインストーミングにより抽出して作成した。なお、各尺度の項目は、Table 3に示している。

2.2.1 就職活動不安尺度

松田ら(2010)が作成した就職活動不安尺度は、20項目からなる就職活動不安の自己評価尺度であり、アピール不安、サポート不安、試験不安、活動継続不安、準備不足不安の各4項目5つの下位尺度で構成される。アピール不安は「自分の言いたいことを上手く企業側に伝えられるか不安だった」といったようなアピールに関する不安を表す4項目、サポート不安は「自分の就職活動をサポートしてくれる人がいないのが不安だった」といったようなサポートに対する不安を表す4項目、試験不安は「試験対策があまりできていないのが不安だった」といったような試験に対す

る不安を表す4項目、就職活動継続不安は「就職活動を途中であきらめてしまわないか不安だった」といったような就職活動継続に関する不安を表す4項目、準備不足不安は「就職活動に対する準備をあまりやっとなかったのが不安だった」といったような準備不足に対する不安を表す4項目であった。コロナ禍1期生とコロナ禍2期生では共通の項目を用いた。回答選択肢は、「1. まったく当てはまらない」から「5. とてもよく当てはまる」の5件法であった。

2.2.2 コロナ禍における就職活動不安を尋ねる項目

馬場ら(2021)により作成されたコロナ禍における就職活動不安を尋ねる「採用活動が中止、または求人数が減少するかもしれないと不安だった」や「コロナ禍において会社の先行きがわからず不安だった」などの7項目で構成される。回答選択肢は、「1. まったく当てはまらない」から「5. とてもよく当てはまる」の5件法であった。

2.3 調査方法

2021年11月と2022年11月に、Googleフォームを用いたアンケート調査を実施した。いずれの時期も調査対象学生が大学4年生の11月であった。11月を調査対象期間にしたのは、大学4年生の多くが10月1日の内定解禁日で進路を確定していると考えられるためである。

2.4 分析手順

はじめに、就職活動不安尺度の20項目について、松田ら(2010)と同じ因子構造が、コロナ禍1期生とコロナ禍2期生のそれぞれで抽出できるかどうかを確認するために、アピール不安、サポート不安、試験不安、活動継続不安、準備不足不安の5因子それぞれについて1因子モデルを仮定し、データへの適合を検証的因子分析によって検討した。その際、各項目の得点は、回答選択肢の「1. まったく当てはまらない」が1点、「5. とてもよく当てはまる」が5点となるように1点きざみとした。いずれの得点も高いほど就職活動に関連する不安が高いことを示す。

同様の手順で、コロナ禍における就職活動不安をたずねる7項目についても、1因子モデルを仮定し、データへの適合を検討した。

その後、各下位尺度得点について、時期(コロナ禍1期生/コロナ禍2期生)と性別(男/女)を要因とする2元配置分散分析を行った。また、本研究で得られた各下位尺度得点をコロナ禍前と比較をするために、董ら(2019)のデータを用いて1標本のt検定を行なった。

2.5 手続き

調査実施の際、調査への協力は任意であることや、「回答結果は統計的に処理され、全体的な傾向として検討されます。特定の個人の回答を問題にしたり、分析結果をこの研究以外に利用したりすることはありません」と教示した上で回答してもらった。また成績評価等に影響しないことを伝えた。

3 結果

3.1 分析対象者の属性

Table 1は、分析対象者を時期ごとに男女別で集計したものである。分析対象者は、欠損値のない回答が得られた、コロナ禍1期生の197名(男121名、女76名)、コロナ禍2期生の220名(男153名、女67名)の計417名であった。有効回答率は、コロナ禍1期生約98.5%、2期生約94.0%であった。

Table 1 時期別の属性

属性	コロナ禍1期生		コロナ禍2期生	
	人数(人)	割合	人数(人)	割合
男	121	61.4%	153	69.5%
女	76	38.6%	67	30.5%
全体	197	100%	220	100.0%

3.2 就職活動不安5因子の検証的因子分析の結果

コロナ禍1期生とコロナ禍2期生について、先行研究と同じ因子構造が取り出せるかどうか検証するために、まず、コロナ禍1期生197名に対し

て、松田ら（2010）で想定される因子構造を仮定して検証的因子分析を行った。因子数は1とし、最尤法による推定を行った。その結果、「アピール不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 6.619, p < .050$ 、適合度指標は $GFI = .983, CFI = .990, RMSEA = .109$ となり、1因子モデルは適合しなかった。

同様の手順を用いて、「サポート不安因子」、「試験不安因子」、「活動継続不安因子」、「準備不足不安因子」についても、松田（2010）と同じ項目で1因子モデルが当てはまるかどうか検証した。その結果、「サポート不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 6.877, p < .050$ 、適合度指標は $GFI = .984, CFI = .921, RMSEA = .112$ 、「活動継続不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 23.388, p < .001$ 、適合度指標は $GFI = .947, CFI = .951, RMSEA = .234$ となり、1因子モデルは適合しなかった。「試験不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 1.065, n.s.$ 、「準備不足不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 2.400, n.s.$ となり、適合する1因子モデルが得られた。

次に、コロナ禍2期生220名に対しても同じように検証をおこなった。「アピール不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 2.458, n.s.$ 、「サポート不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 1.213, n.s.$ 、「試験不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 3.231, n.s.$ 、「活動継続不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 1.172, n.s.$ 、「準備不足不安因子」の適合度は $\chi^2(2) = 2.620, n.s.$ となり、すべての因子で適合する1因子モデルが得られた。Table 2は、「アピール不安因子」、「サポート不安因子」、「試験不安因子」、「活動継続不安因子」

子」、「準備不足不安因子」それぞれの適合度および適合度指標に関する情報をまとめたものである。Table 3は、それぞれのモデルに含まれる項目と因子負荷量を示したものである。因子負荷量はすべて有意水準0.1%で有意であった。

3.3 コロナ禍における就職活動不安を尋ねる質問項目で構成された因子の検証的因子分析の結果

7項目を1因子と仮定し、1因子モデルが当てはまるかどうかを検証した。その結果、コロナ禍1期生の適合度は $\chi^2(14) = 17.498, n.s.$ となり、適合する1因子モデルが得られた。コロナ禍2期生の適合度は $\chi^2(14) = 47.685, p < .001$ 、適合度指標は $GFI = .944, CFI = .911, RMSEA = .105$ となり、1因子モデルは適合しなかった。項目には「情報の信ぴょう性」や「情報共有」、「オンライン面接」などにまつわる情報や就活ツールに関する不安が含まれていた。コロナ禍における学生の就職活動に関する不安には、情報にうまくアクセスできるかどうかといった内容が多く含まれているように思われた。したがって、これらの項目で構成された因子を「情報不足不安」と名付けた。Table 2は、「情報不足不安」の適合度および適合度指標に関する情報をまとめたものである。Table 3は、モデルに含まれる項目と因子負荷量を示したものである。因子負荷量はすべて有意水準0.1%で有意であった。

Table 2 松田ら（2010）モデルと馬場ら（2021）モデルの検証的因子分析の適合度および適合度指標

項目	コロナ禍1期生						コロナ禍2期生					
	就職活動不安						就職活動不安					
	アピール不安	サポート不安	試験不安	活動継続不安	準備不足不安	情報不足不安	アピール不安	サポート不安	試験不安	活動継続不安	準備不足不安	情報不足不安
観測変数の個数	4	4	4	4	4	7	4	4	4	4	4	7
因子数	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
d.f.	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	14
カイ2乗値	6.619	6.877	1.065	23.388	2.400	17.498	2.458	1.213	3.231	1.172	2.620	47.685
P値	.037*	.032*	.587	.000***	.301	.231	.293	.545	.199	.557	.270	.000***
CMIN/DF	3.310	3.439		11.694								3.406
GFI	.983	.984		.947								.944
AGFI	.913	.921		.735								.888
CFI	.990	.990		.951								.911
RMSEA	.109	.112		.234								.105

* $p < .050$ *** $p < .001$

Table 3 松田ら（2010）モデルと馬場ら（2021）モデルの各因子負荷量

因子名	項目	因子負荷量	
		コロナ禍 1 期生	コロナ禍 2 期生
アピール不安	自分の言いたいことを上手く企業側に伝えられるか不安だった	.746	.632
	企業側の人と上手くコミュニケーションをとれるか不安だった	.827	.764
	就職活動においてうまく自分をアピールできるか不安だった	.886	.841
	面接などでいい印象を与えられるか不安だった	.855	.776
サポート不安	自分の就職活動をサポートしてくれる人がいないのが不安だった	.767	.716
	就職活動中の悩みについて誰に相談したらよいかわからず不安だった	.864	.866
	就職活動について相談できる人が周りにいないのが不安だった	.914	.937
	就職活動の悩みやつらさを共有できる人がいないのが不安だった	.762	.668
試験不安	試験対策があまりできていないのが不安だった	.663	.622
	就職試験の筆記テストにどんな問題が出されるかわからず不安だった	.817	.861
	就職試験で自分の知らない分野の問題が出されるのが不安だった	.774	.703
	試験にどんな問題が出題されるのか不安だった	.915	.858
活動継続不安	就職活動を途中で諦めてしまわないか不安だった	.680	.668
	長い就職活動を乗り切れるか不安だった	.795	.830
	長い就職活動を最後まで頑張れるか不安だった	.867	.911
	就職活動をくじけずにやっていけるか不安だった	.869	.857
準備不足不安	就職活動に対する準備をあまりやっとなかったのが不安だった	.825	.749
	今の時期何をすればよいかわからず不安だった	.679	.632
	周囲の人より準備が後れているかもしれないと不安だった	.813	.768
	就職活動に対する準備があまり進んでいないのが不安だった	.919	.876
情報不足不安	採用活動が中止、または求人数が減少するかもしれないと不安だった	.800	.626
	就職活動にまつわる情報に信ぴょう性があるか不安だった	.762	.651
	就職活動について周囲との情報共有ができないのが不安だった	.628	.610
	会社の雰囲気がオンラインではわからず不安だった	.726	.595
	コロナ禍において会社の先行きがわからず不安だった	.770	.650
	就職活動が無事に終えられるか不安だった	.813	.600
	オンライン面接について対策方法がわからず不安だった	.743	.519

3.4 因子構造の比較

Table 2 からコロナ禍 1 期生とコロナ禍 2 期生の因子構造を比較すると、「アピール不安因子」、「サポート不安因子」、「活動継続不安因子」は、コロナ禍 1 期生では 1 因子モデルが適合せず、コロナ禍 2 期生のみで 1 因子モデルが適合した。「試験不安因子」と「準備不足不安因子」は、コロナ禍 1 期生と 2 期生の両方で 1 因子モデルが適合した。「情報不足不安因子」は、コロナ禍 1 期生のみで 1 因子モデルが適合し、コロナ禍 2 期生では 1 因子モデルは適合しなかった。

3.5 各下位尺度得点と標準偏差

コロナ禍 1 期生とコロナ禍 2 期生の両方で適合する 1 因子モデルが得られたのは、「試験不安因

子」と「準備不足不安因子」だけであった。ただし、「アピール不安因子」、「サポート不安因子」、「活動継続不安因子」、「情報不足不安」は、コロナ禍 1 期生とコロナ禍 2 期生のいずれかで適合する 1 因子モデルが得られている。したがって、先行研究と同じ因子構造を取り出すことができたと考えて、コロナ禍 1 期生とコロナ禍 2 期生の各下位尺度得点は、各因子を構成する項目の平均値を算出して求めた。Table 4 は、本調査と董ら（2019）で得られた各下位尺度の平均値と標準偏差をまとめたものである。コロナ禍以前のデータとして用いた董ら（2019）の下位尺度得点は、各因子を構成する項目の合計点であった。本調査で得られたデータと比較をするために、董ら（2019）の合計点を項目数の 4 で除して平均値と

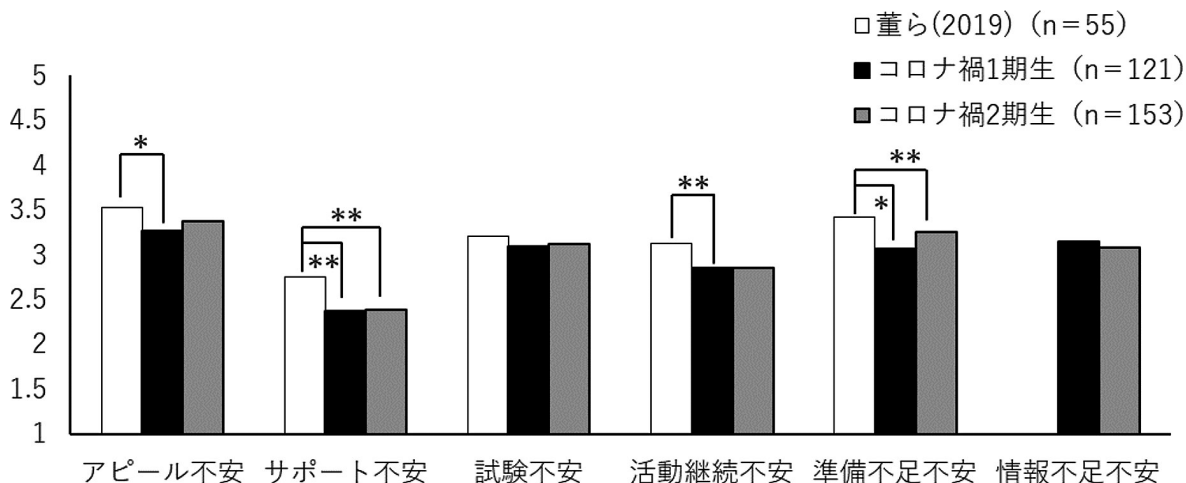
標準偏差を算出した。また、董ら（2019）が男女別に分析しているため、本研究でも男女別に算出した。馬場ら（2021）の情報不足不安は、本調査で加えた項目のため、董ら（2019）の研究には含まれていない。

Table 4 各下位尺度得点と標準偏差

因子名	董ら（2019）			コロナ禍1期生			コロナ禍2期生			
	全体（n=180）	内訳		全体（n=197）	内訳		全体（n=220）	内訳		
		男（n=55）	女（n=125）		男（n=121）	女（n=76）		男（n=153）	女（n=67）	
就職活動不安	アピール不安	3.82 (.98)	3.53 (1.09)	3.97 (.88)	3.57 (1.16)	3.27 (1.22)	4.05 (.87)	3.56 (1.09)	3.38 (1.09)	3.96 (.98)
	サポート不安	2.75 (1.05)	2.76 (1.07)	2.76 (1.04)	2.58 (1.18)	2.38 (1.17)	2.91 (1.13)	2.56 (1.15)	2.39 (1.10)	2.96 (1.17)
	試験不安	3.50 (1.04)	3.21 (1.03)	3.64 (1.03)	3.28 (1.13)	3.10 (1.10)	3.58 (1.11)	3.31 (1.13)	3.13 (1.14)	3.72 (.98)
	活動継続不安	3.27 (1.11)	3.13 (1.05)	3.35 (1.12)	3.03 (1.23)	2.85 (1.27)	3.33 (1.11)	3.12 (1.27)	2.86 (1.24)	3.72 (1.14)
	準備不足不安	3.57 (1.03)	3.42 (1.10)	3.65 (.97)	3.30 (1.17)	3.07 (1.20)	3.66 (1.03)	3.36 (1.14)	3.26 (1.14)	3.61 (1.08)
	情報不足不安	—	—	—	3.37 (1.09)	3.15 (1.17)	3.72 (.85)	3.23 (.91)	3.07 (.93)	3.58 (.78)

上段は平均値，下段（ ）は標準偏差を示す。

(a) 男子学生



(b) 女子学生

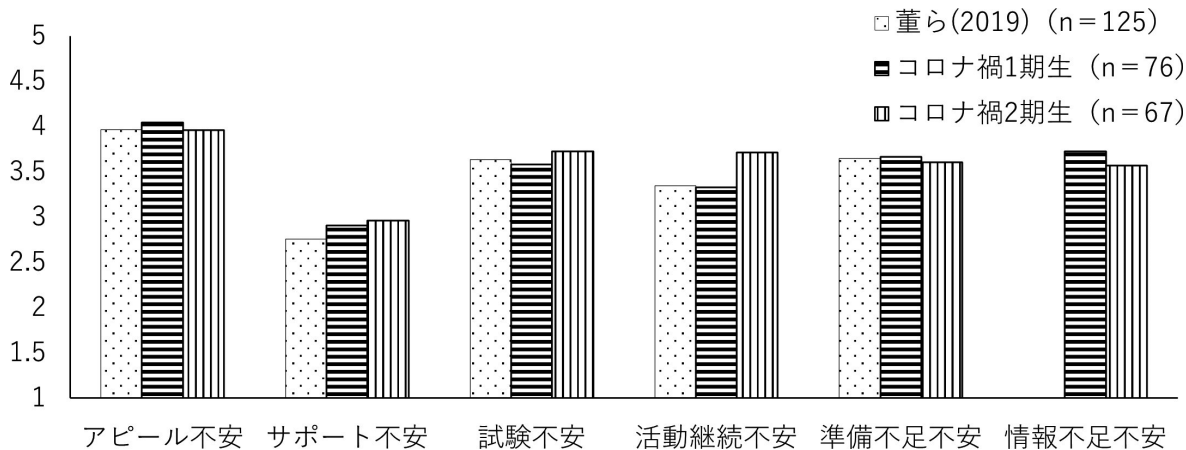


Figure 2 性別、時期別の各下位尺度得点

* $p < .050$ ** $p < .010$

3.6 時期と性別を要因とする 2 元配置分散分析

各下位尺度得点について、時期（コロナ禍 1 期生／コロナ禍 2 期生）と性別（男／女）を要因とする 2 元配置分散分析を行った結果、いずれの下位尺度得点についても、時期の主効果は認められなかった。しかし、性別の主効果は有意であった（アピール不安、サポート不安、試験不安、活動継続不安、準備不足不安、情報不足不安の順に、 $F(1, 413) = 37.234, 21.998, 22.599, 28.435, 16.244, 28.534$ ；いずれも $p < .001$ ； $\eta^2 = .083, .051, .052, .064, .038, .065$ ）。時期と性別の交互作用はいずれの下位尺度得点についても認められなかった。

Figure 2 に、性別、時期別に各下位尺度得点を示す。コロナ禍以前の董ら（2019）のデータと比べた結果、男子学生の不安は、試験不安を除いて、本調査対象者の方が低い（不安が小さい）傾向が見られた。女子学生の不安に相違は認められなかった。

4 考察

4.1 コロナ禍 1 期生とコロナ禍 2 期生の就職活動不安の比較

本研究は、コロナ禍における大学生の就職活動不安が変化したのかどうかを明らかにするために、コロナ禍 1 期生とコロナ禍 2 期生で先行研究（董ら、2019）と同じ因子構造が取り出せるかを確認した。その結果、コロナ禍 1 期生とコロナ禍 2 期生は先行研究と同じ因子構造であることがわかった。ただし、コロナ禍 1 期生は、コロナ禍 2 期生と何らかの相違があることがわかった。

コロナ禍 1 期生とコロナ禍 2 期生の違いは、前者が前例のない就職活動に翻弄された学年であり、後者がコロナ禍中での就職活動にもモデルケースが示されるなど少し先行きが見え始めた学年であるということであった。松田ら（2010）の尺度が、コロナ禍以前に開発されたものであると考えると、コロナ禍 1 期生で「試験不安因子」と「準備不足不安因子」は適合する 1 因子モデルが得られたが、「アピール不安因子」、「サポート不

安因子」、「活動継続不安因子」で適合する 1 因子モデルが得られなかったのは妥当といえるのではないだろうか。適合する 1 因子モデルが得られなかった因子は、いずれもコロナ禍により学生の就職活動を変化させた内容である。コロナ禍 1 期生は、対面がオンラインに切り替わったことでどのように自分をアピールすればよいかわからなかったり、大学のキャリアセンターの利用に制限がかかったことによりどこに相談すればいいのか戸惑ったり、先行きが見えないことに対する不安が生じていた可能性がある。

一方、コロナ禍 2 期生では、松田ら（2010）の因子構造とすべて同じ 1 因子モデルが適合している。このことは、コロナ禍 2 期生の就職活動不安が、コロナ禍以前と変わらなかったことを示している。コロナ禍 1 期生の就職活動不安が、コロナ禍 2 期生ともコロナ禍以前とも何か違っていたと思われる。それは、コロナ禍 1 期生が、より平時とは異なる環境で就職活動を行っていたことが影響しているのではないだろうか。

また、「情報不足不安因子」は、コロナ禍 1 期生のみ適合する 1 因子モデルが得られている。これは、コロナ禍 1 期生である馬場ら（2021）により作成された因子であることが影響したと考えられる。コロナ禍 1 期生の就職活動では、説明会やセミナーの中止や延期、対面からオンライン面接への切り替えなどが突然起こり、学生は対応に翻弄された。しかし、コロナ禍 2 期生の就職活動では、説明会やセミナーなどが中止にならなかったし、オンライン面接への対策も講じられるなど就職活動の参考になるモデルも蓄積されていた。コロナ禍 1 期生が、これまでとは違う就職活動を体験したことにより、その不安も違うものとなったために新たな不安が表出したと思われる。

コロナ禍 1 期生とコロナ禍 2 期生で共通して適合する 1 因子モデルが得られている「試験不安因子」と「準備不足不安因子」は、就活生に起こる不安として普遍であることを示していると思われる。試験不安も準備不足によって生じる不安のひとつであると考え、これらの不安は自分の努力次第で軽減できる不安である。したがって、大

学のキャリア支援策では、準備不足不安を解消する手立てを講じることが有効であると思われる。森田（2014）は、「過去の類似した場面において、不安を下げるための行動が有効であった場合には再度同じ行動をとる確率が高いが、有効でなかった場合には同じ行動をとる確率は低いといえる」と述べている。大学のキャリア支援策では、学生が類似した場面をより多く想定できるように、さまざまな体験の場を提供していくことが必要ではないだろうか。就職に関連した場のひとつとして、インターンシップの活用が考えられる。原（2022）は、インターンシップと就職活動の困難性の関係を調べて、インターンシップに参加している学生の方が就職活動をスムーズに進めている可能性があることを示唆している。大学生はインターンシップへの参加を就職活動の準備と捉えているため、インターンシップを活用して就職活動不安の低減につなげていくことができると考えられる。吉田・原田（2021）が述べているように、大学がインターンシップに関与して、事前・事後のフォロー体制を整えていくといったことも有効ではないだろうか。

4.2 性別による差異

上記のように確認された因子構造を用いて、各下位尺度得点について時期と性別を要因とする2元配置分散分析を行った結果、時期の主効果と、時期と性別の交互作用が認められなかった。したがって、就職活動不安は強さの程度の点では、コロナ禍1期生と2期生で変わらなかったことが推察される。このことから、どのような社会情勢であろうと、就活生の就職活動不安は普遍的であることが示唆される。

ただし、本調査の結果は、董ら（2019）と異なり、すべての不安に性差があることを示した。しかしこれには、本調査対象の男子学生の不安が、コロナ禍以前に行われた董ら（2019）に比べても低かったことに起因すると考えられる。本結果の

調査対象者の学部は主に経営学部であったのに対して、董ら（2019）では文学系54%、政治・経済学系23%、社会学系9%であった。男子学生には所属学部によって、就職活動不安に相違がある可能性が示唆された。ただし、このことは、本調査で対象にした関西圏の中堅私立文系大学の経営学部男子学生の特徴である可能性もある。

濱中（2010）が述べているように、大学の選抜制（入学難易度）によって就職活動プロセスに特徴があるように、就職活動不安も大学類型²により異なると考えられる。董ら（2019）のデータも私立大学生のものであることから、就職活動に関する大学からの一定のサポートは得られていたと思われる。国立大学生はまた違った就職活動不安を持つのではないだろうか。私立大学でも実学に近い学問かどうかでも異なるであろうし、インターンシップやアルバイト経験の有無といったことも就職活動不安に影響を与えていると思われるため、今後は、このような要因についても検討していく必要がある。

4.3 まとめと今後の課題

本研究の限界は、コロナ禍1期生、コロナ禍2期生と同じ関西圏の中堅私立文系大学の経営学部学生のコロナ禍以前のデータを取得することができていないことである。コロナ禍以前との比較において先行研究のデータを利用したが、そのことが妥当であったとは言えない。しかし、本研究で得られたコロナ禍という特殊な環境で就職活動をしてきた学生のデータは、コロナ禍の就活生の実態に迫る貴重なデータである。

そして、コロナ禍1期生には、情報不足不安という新たな不安があったことを示すことができた。コロナ禍1期生では「情報不足不安因子」の1因子モデルが適合したが、コロナ禍2期生では適合しなかった。このことは、この情報不足不安がコロナ禍1期生特有のものであり、コロナ禍2期生はコロナ禍1期生の経験を活かしてそれに対

2 小杉ら（2010）は、大学を設置者と入学難易度により類型化し、国立Ⅰを旧帝大など高難易度大学、国立Ⅱを地方国立大学、公立、私立Aを偏差値57以上、私立Bを偏差値46～56、私立Cを偏差値45以下に区分した。偏差値は、代々木ゼミナールの社会科学系の偏差値ランキングに基づく。

応できるようになったことを示していると思われる。

また、試験不安と準備不足不安が就活生にとって普遍の不安であることを明らかにすることができた。試験不安も準備不足不安のひとつであるとするならば、大学のキャリア支援では、「準備」といった地道な取り組みの積み重ねが重要であることを改めて示したと言えるだろう。ここでいう「準備」とは、就職に関連する準備に限定するものではなく、日々の学業や大学生活全体を通じて培われるものとして、社会人としての準備と捉えることもできる。準備不足不安の解消を大学のキャリア支援の1つにするならば、イベント的なことに振り回されず、普遍的なもの、つまり積み重ねていくことで効果が出るような取り組みを重視する方針で進めていくのがよいのではないだろうか。そのためには、自学の学生の弱み（準備できていないもの）と強みを把握して支援していくことが重要で、教学で得られているデータ等を就職・キャリア支援に活用することや、またその逆方向の活用も検討するなど、教学と就職の連携を図る必要があるだろう。このような方策で支援を進めていくことが、学生の準備を支える手立てとなるのではないだろうか。

引用文献

- 馬場皓崇・三山寛樹・杉宗弘・塔岡大裕・金山直輝・加藤拓海・潮見一輝 (2021). コロナ禍における大学生の就職活動不安に関する研究 (追手門学院大学経営学部長岡ゼミ卒業研究).
- 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.
- 船津静代 (2004). 大学内における就職相談の役割 - 名古屋大学での就職相談の実践を通じて -, 大学と学生, 6, 14-25.
- 株式会社学情 (2021). あさがくナビ 2022 登録会員対象 2022 年卒学生の就職意識調査 (就職活動の自信・不安) 2021 年 3 月版 2021 年 3 月発表
- 濱中義隆 (2010). 現代大学生の就職活動プロセス 小杉礼子 (編) 大学生の就職とキャリア - 「普通」の就活・個別の支援 (pp.17-49) 勁草書房
- 原瑞穂 (2022). 地方国立 A 大学の学生におけるインターンシップと就職活動の関係, 香川大学地域連携・生涯学習センター研究報告, 第 27 号, 49-69.
- 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 2021 年 4 月号 (No.729).
- 小杉礼子 (2005). フリーターとニート 勁草書房
- 小杉礼子 (2010). 現代大学生の就職活動プロセス 小杉礼子 (編) 大学生の就職とキャリア - 「普通」の就活・個別の支援 勁草書房
- 厚生労働省 (2022). 令和 3 年版 労働経済の分析 - 新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響, <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/20/dl/20-1.pdf> 閲覧日 2022 年 8 月 28 日.
- 松田侑子・新井邦二郎 (2006). 就職活動不安尺度作成の試み 日本教育心理学会 第 48 回大会発表論文集, 100.
- 松田侑子・永作稔・新井邦二郎 (2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響 - コーピングに注目して -, 心理学研究, 80(6), 512-519.
- 森田愛子 (2014). 就職活動不安の高さと情報収集行動の関連, キャリア教育研究, 33(1), 21-28.
- 日本経済団体連合会 (2021). 2021 年版経営労働政策特別委員会報告 - エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え, Society 5.0 の実現を目指す -, 経団連出版 2021 年 1 月 19 発行.
- 西山薫 (2005). 青年期女子の適応に寄与する保護的要因について - 青年期不安定性と性格傾向 -, 人間福祉研究, 8, 201-212.
- (株) リクルートワークス研究所 (2020). ワークス大卒求人倍率調査 (2021 年卒).
- (株) リクルートワークス研究所 (2021). ワークス大卒求人倍率調査 (2022 年卒).
- (株) リクルートワークス研究所 (2022). ワークス大卒求人倍率調査 (2023 年卒).
- 下村英雄・木村周 (1997). 大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討, 進路指導研究, 18, 9-16.
- 清水和秋・花井洋子 (2008). キャリア意思決定の安定性と変化そして不安との関連 - 大学 1・2 年生を対象とした半年間隔での縦断調査から -, キャリア教育研究 26(1), 19-30, 日本キャリア教育学会.
- 董潔・川崎友嗣・細越寛樹 (2021). 自動思考, 問題解決能力, 社会的スキルおよび特性不安が大学生の就職活動不安と状態不安に与える影響, 関西大学心

心理学研究, 12, 17-25.

董潔・松原耕平・佐藤寛. (2019). 大学生の就職活動不安に与える認知行動的要因の影響, 不安症研究, 11(1), 59-69.

山川由紀・山本真利子 (2016). ストレングスカードとSFAシートを用いた大学生の就職活動不安低減の試み, 久留米大学心理学研究, 15, 35-45.

吉田尚子・原田章 (2021). インターンシップ科目の運用変更は, 就職成否に影響を与えるのか 追手門経営論集, 27(1), 155-164. https://www.i-repository.net/il/meta_pub/G00001450TEMON_105210808

吉田尚子 (2022). 大学生のキャリア成熟のためのキャリア教育の意義 - Institutional Research Data および教育実践からの実証分析 -, 博士学位論文 追手門学院大学 2022年3月17日発行. http://www.i-repository.net/il/meta_pub/G00001450TEMON_904220311

付記

本研究は、追手門学院大学プロジェクト型研究奨励費制度（「オンライン・コミュニケーション・ツールによる人々の行動様式への影響：空間性と時間性を中心とした観点からの検討」）の支援を受けて行った。

付録

記述統計量と相関

因子名	因子名																											平均値	標準偏差			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27					
アピール不安	1	1.000	.488	.508	.521	.233	.294	.259	.155	.291	.235	.355	.349	.294	.294	.369	.427	.375	.277	.289	.199	.311	.300	.186	.194	.224	.270	.445	.311	3.60	1.23	
	2	.669	1.000	.655	.572	.328	.452	.405	.284	.344	.222	.281	.264	.350	.403	.381	.336	.281	.221	.308	.378	.325	.368	.281	.348	.281	.442	.207	.345	1.33		
	3	.645	.722	1.000	.655	.254	.363	.353	.295	.274	.192	.348	.270	.317	.388	.360	.446	.259	.204	.334	.384	.324	.306	.221	.257	.247	.503	.287	3.61	1.38		
	4	.616	.693	.775	1.000	.388	.449	.381	.369	.289	.302	.355	.289	.373	.509	.504	.527	.342	.406	.405	.496	.334	.234	.357	.392	.317	.658	.389	3.57	1.36		
サポート不安	5	.348	.416	.410	.418	1.000	.656	.666	.468	.380	.152	.161	.207	.329	.418	.419	.304	.412	.374	.396	.458	.163	.174	.473	.260	.183	.332	.395	2.76	1.34		
	6	.246	.382	.379	.405	.682	1.000	.811	.563	.389	.171	.221	.276	.444	.452	.436	.348	.356	.392	.409	.415	.236	.237	.506	.283	.258	.332	.370	2.56	1.42		
	7	.303	.439	.432	.428	.678	.795	1.000	.634	.388	.188	.249	.312	.374	.440	.407	.339	.342	.418	.376	.399	.216	.258	.567	.264	.251	.295	.414	2.56	1.33		
	8	.266	.396	.319	.376	.615	.621	.709	1.000	.282	.138	.156	.208	.336	.396	.366	.379	.232	.379	.390	.374	.152	.280	.575	.258	.278	.343	.371	2.37	1.31		
試験不安	9	.402	.352	.464	.452	.433	.376	.412	.299	1.000	.565	.415	.513	.262	.318	.313	.280	.427	.432	.357	.436	.169	.253	.335	.235	.212	.294	.296	3.30	1.37		
	10	.381	.391	.411	.444	.353	.259	.328	.325	.519	1.000	.591	.736	.237	.336	.375	.348	.216	.356	.223	.247	.183	.178	.206	.177	.238	.314	.264	3.36	1.38		
	11	.401	.409	.472	.507	.274	.255	.306	.299	.516	.645	1.000	.625	.174	.370	.418	.421	.180	.335	.240	.272	.326	.238	.311	.210	.282	.444	.299	3.34	1.35		
	12	.395	.350	.420	.453	.363	.276	.340	.294	.616	.748	.702	1.000	.285	.349	.434	.369	.238	.402	.297	.285	.205	.201	.319	.232	.210	.285	.308	3.23	1.36		
活動継続不安	13	.344	.361	.353	.348	.517	.546	.551	.521	.366	.375	.351	.355	1.000	.530	.617	.578	.349	.331	.452	.372	.240	.264	.343	.197	.341	.476	.360	2.63	1.54		
	14	.512	.549	.566	.588	.390	.452	.462	.374	.353	.408	.411	.422	.435	1.000	.757	.717	.323	.461	.498	.409	.312	.308	.421	.318	.311	.670	.396	3.45	1.45		
	15	.521	.509	.551	.598	.394	.442	.514	.364	.401	.409	.439	.433	.590	.727	1.000	.776	.406	.486	.448	.423	.313	.284	.438	.268	.326	.710	.449	3.18	1.51		
	16	.509	.518	.537	.591	.488	.505	.544	.534	.429	.414	.469	.478	.654	.691	.729	1.000	.375	.386	.508	.405	.251	.319	.356	.276	.326	.719	.431	3.22	1.41		
準備不足不安	17	.414	.538	.501	.516	.489	.431	.484	.393	.379	.389	.307	.384	.386	.425	.420	.473	1.000	.436	.599	.655	.177	.276	.302	.244	.162	.366	.364	3.27	1.37		
	18	.346	.459	.513	.561	.523	.520	.545	.438	.356	.359	.313	.318	.387	.472	.428	.468	.562	1.000	.483	.573	.169	.196	.419	.296	.273	.385	.418	3.40	1.39		
	19	.442	.515	.628	.619	.462	.444	.524	.472	.473	.394	.461	.491	.382	.482	.466	.542	.653	.584	1.000	.663	.188	.307	.414	.265	.247	.429	.342	3.47	1.42		
	20	.448	.509	.563	.572	.559	.497	.571	.511	.403	.391	.319	.404	.393	.427	.437	.528	.764	.609	.747	1.000	.116	.249	.402	.348	.159	.450	.436	3.31	1.34		
情報不足不安	21	.513	.464	.519	.538	.302	.271	.258	.169	.310	.286	.376	.315	.212	.504	.403	.400	.399	.365	.485	.399	1.000	.417	.345	.383	.477	.351	.266	3.34	1.33		
	22	.468	.512	.553	.534	.341	.360	.397	.329	.295	.313	.393	.326	.292	.541	.417	.504	.341	.468	.528	.465	.619	1.000	.430	.457	.454	.346	.199	3.24	1.28		
	23	.403	.450	.387	.424	.560	.549	.537	.464	.342	.326	.292	.359	.410	.424	.429	.500	.447	.463	.542	.578	.450	.533	1.000	.340	.330	.356	.466	2.84	1.44		
	24	.381	.361	.449	.452	.310	.255	.284	.200	.324	.286	.384	.302	.275	.397	.356	.386	.361	.361	.436	.446	.581	.550	.492	1.000	.342	.317	.337	3.63	1.24		
情報不足不安	25	.388	.407	.461	.456	.392	.385	.360	.301	.289	.141	.327	.193	.229	.458	.392	.403	.434	.407	.559	.514	.621	.556	.465	.580	1.000	.427	.285	2.98	1.34		
	26	.553	.571	.578	.571	.378	.418	.439	.317	.326	.194	.399	.299	.395	.395	.635	.562	.603	.453	.441	.546	.514	.682	.608	.499	.535	.651	1.000	.424	3.59	1.43	
	27	.463	.534	.487	.565	.328	.367	.345	.304	.308	.317	.376	.293	.276	.484	.398	.499	.498	.545	.494	.536	.565	.575	.484	.577	.554	.606	1.000	.297	1.35	3.34	1.33
	n = 197	3.78	3.40	3.58	3.51	2.77	2.55	2.62	2.38	3.31	3.25	3.30	3.26	2.53	3.39	3.13	3.08	3.21	3.34	3.40	3.26	3.73	3.18	2.99	3.48	3.32	3.53	3.35	3.35	3.35		
n = 220	1.25	1.34	1.33	1.37	1.34	1.44	1.37	1.26	1.27	1.39	1.36	1.30	1.51	1.45	1.45	1.45	1.37	1.34	1.43	1.32	1.35	1.40	1.32	1.40	1.39	1.40	1.39	1.38	1.38			

** 相関係数は1%水準で有意(両側)です。
 △ 下三角部は、コロナ禍1期生(2021年3月卒)を表す。
 ▽ 上三角部は、コロナ禍2期生(2022年3月卒)を表す。