

就職活動が短期大学生（女子）に与える 精神的ストレスの解析

梅 澤 佳 子

1. はじめに

1997年に就職協定が廃止されてから今年で三年目を迎えようとしている。当初は形骸化した就職協定の廃止によって、一年を通して採用の機会が提供され、採用の方式が多様化するなど、学生にとって就職活動のチャンスが広がり、企業、学生双方にとって有利になると考えられていた。しかしながら、景気低迷の影響を受け、企業は採用人数を年々減少させており、新卒学生は深刻な就職難に陥っている。96年に「新規学卒採用・選考に関する企業の倫理憲章」が策定されたものの有名無実化しており、就職協定の廃止によって、現在の就職活動は全面的に企業本位の体制にあり、学生は学生生活と就職活動の板ばさみになっている。短期大学の採用予定者数も2000年度は二年連続で大幅に減少する見通しである。減少幅は短期大学・専門学校・高専が99年度比29.9%減とさらに厳しい状況となっている。特に金融機関や商社などでは事務系女子の採用を見送るケースが増えているのを反映して、短期大学・専門学校・高専でも特に文科系は同42.5%と削減幅が大きくなっている。就職協定が廃止されてからの三年間、就職活動の影響によって学生生活は変化をみせており、学生が学生生活と就職活動の双方で精神的・身体的ストレスを抱え、悩み苦しめられている姿を見てきた。本研究は、現状の就職活動が学生にどのような精神的ストレスを与えているか、日本版 POMS 等アンケートを用いて客観的に調査するものである。

2. 就職活動が学生生活に及ぼす影響

現状の就職活動は学生生活に様々な変化をもたらしている。第一に就職活動

の早期化が上げられる。就職対策・進路指導は年々時期を早める傾向にある。四年制大学では一般に三年次の十月頃から就職対策・進路指導を始めており、春休み前にはほとんどの学生が就職活動を始めている。早い大学では三年の七月頃から就職対策・進路指導のガイダンスを設けているところもある。第二に、就職活動の低学年化。年々早期化する就職活動に学生がしっかりとした職業意識を持って臨めるよう、職業観の育成、就職に対する意識づけ、学生の自発的取組みの養成等の教育を行なう大学も出てきている。具体的には、一年次から就職のガイダンスを行なったり、一年次からゼミの指導教授と就職課が連携して指導にあたる大学・短大もある。第三に就職活動の長期化による影響がある。就職活動によって、大学教育の空白期間が長期化し、四年生（短大では二年生）の学事日程がほとんどこなせないということが多数報告されている。春休みや夏休みに実施していたゼミ合宿を見送る大学もある。履修届も出さないうちに就職活動が始まり、卒業論文のテーマも決まらないうちに学生の意識は就職活動に向かってしまう。教職課程や資格取得等の実習に支障をきたし、結果的に内定をもらっても卒業が出来ない学生も出ている。また、内定をもらった企業側の「拘束」による授業欠席で、留年するケースまで起こっている。特に短期大学の場合、四年制大学よりも最終学年に授業科目が詰まっている。必修科目や資格関連科目を多く履修している場合、卒業や資格取得が出来なくなるのではないかとといったストレスが学生に大きくのしかかる。

学業以外の学生生活でも問題は起きている。学生会や学園祭、クラブ・サークル活動等のリーダー的な立場にありながら一年生の世話や引継ぎもままならず、これらの組織運営も破綻しかねない状況である。¹⁾

3. 調査方法

調査は、来春就職予定者（短大、四年制大学、大学院）を対象に自記式質問紙によるアンケート調査で行った。質問は、就職活動に関する7質問並びに感情状態、自己効力感²⁾、身体的ストレス、就職全般に関する質問（自由回答）の5項目とし、感情状態についての質問は日本版 POMS³⁾を用いた。

POMS (Profile of Mood States) は、気分、感情を評価する質問紙法の一つとして McNair らにより米国で開発された。被験者の性格傾向を評価するのではなく、被験者のおかれた条件により変化する気分、感情の状態を測定できる

という特徴を持っている。65項目の質問項目からなり、緊張－不安、抑うつ－落込み、怒り－敵意、活気、疲労、混乱の6つの気分尺度を同時に測定できる。POMSの因子分析により抽出された6つの尺度は次のような意味を表している。(1)緊張－不安：「気がはりつめる」、「不安だ」など9項目からなり、緊張および不安感を表す。この得点が高い場合は「もっとリラックスすべき」であることを示す。(2)抑うつ－落込み：「憂鬱だ」など15項目からなり、自信喪失感を伴った憂鬱感をあらわす。うつ病や抑うつ神経症（気分失調症）では有意な増加が認められる。(3)怒り－敵意：怒りと他者への敵意の尺度である。「怒る」「すぐ喧嘩したくなる」など12項目を含む。この尺度が高い場合、不機嫌であったり、イライラがつのっていることを示している。(4)活気：元気さ、躍動感、活力をあらわす。「生き生きとする」など8項目から構成される尺度。従って、他の5つの尺度とは負の相関が認められる。この得点が低い場合、活力が喪われていることを示唆する。(5)疲労：「ぐったりする」など7項目から成り、意欲減退、活力低下をあらわす。この尺度の得点増加は、強い疲労感を示すものといえる。「疲労」の尺度は「活気」の尺度と負の相関があるが、因子分析では同一因子の対極をなすものではなく、両者は同じ事柄を正反対に示すものではない。(6)混乱：「頭が混乱する」などの7項目から成り、当惑、思考力の低下をあらわす。この得点の増加は、自覚的な認識・思考障害を示す。

得点はそれぞれの項目に対して、60以上が強く、75以上の場合には非常に強い状態と考えられる。ただし、「活気」に関しては反対に40以下を「元気がない」「活力が減退している」状態ととらえる。

4. 調査結果

関東圏に位置する四年制大学（4校）、短期大学（2校）で来春就職を希望している新卒者を対象に行なった。調査期間は平成11年7月1日～31日。調査サンプルは表1に示す通りである。

4.1 就職に関する7項目の調査結果

就職活動に関する質問からみる。図1. 就職活動の開始時期から、短大の就職活動が四大よりも2ヶ月ほど遅れて開始していることがわかる。「四年制大学では企業からのOBを交えての業界セミナー、就職セミナーが大学三年生を

対象に二月頃から開始され、 - 中略 - 早い企業では三月中に選考を済ませ、4月に内定を出す企業も有る。』⁴⁾といったように企業は四大の学生の就職活動を早めており、コストを抑えるために短期化するようになってきている。今回の調査では、四大で一番早い学生は、三年の十月から就職活動を開始している。現在は短大の学生を採用する企業も減少しているの、四大に比べ応募会社数も少なくならざるをえないし (図2. 応募会社数)、なかなか面接まで至らない状況がみえる (図3. 面接した会社数)。就職内定者にいたっては、四大の学生の7割が内定しているのに対し、短大の学生は3割 (7/31現在) しか内定していない (図4. 内定社数)。企業側がまず四大の学生を優先的に採用し、残りを短大の学生で補充するといった現状では、短大生は内定をなかなかもらえず、短大生の就職活動はさらに長期化する。これらのことから「満足のいく就職活動をしているか」という質問に対し、「かなり不満」と答えた学生が47.8%、「多少不満」と答えた学生が15.2%となっており、合わせると63.0%の学

表1 調査サンプル

大学	学部学科	男性	女性	無回答	総計
大学院	文科系	0	0	0	0
	理工系	12	2	0	14
4年制大学	文科系	41	7	0	48
	理工系	12	3	0	15
短期大学	文科系	2	36	0	38
	理工系	0	0	0	0
	その他	0	8	0	8
	無回答	0	1	0	1
無回答		0	0	1	1
総計		67	57	1	125

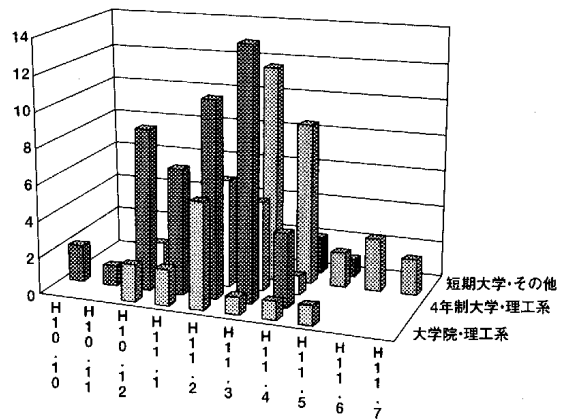


図1 就職活動の開始時期

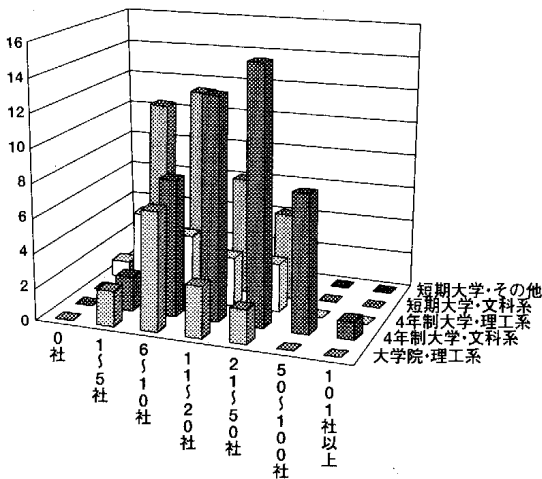


図2 応募会社数

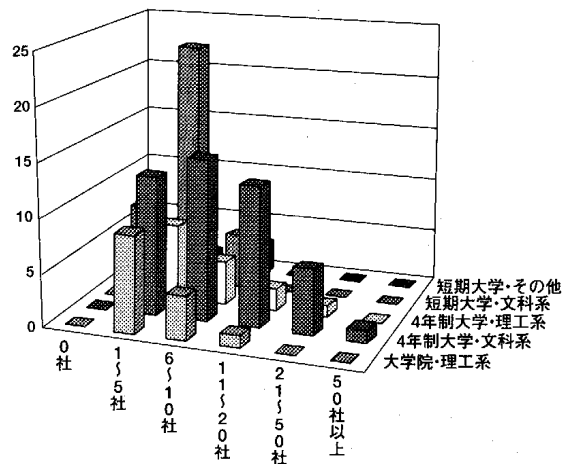


図3 面接会社数

生が満足のゆく就職活動を行っていないのが現状である（図5．就職活動の満足感）。

4.2 POMS 尺度得点によるストレスの解析

次に、POMSの尺度得点値からストレスの解析を行う。はじめに、図6．内定あり：男性の学生の気分・感情状態をみる。多少「緊張-不安」状態の得点値が高い学生もいるが、全体に「抑うつ-落込み」「怒り-敵意」といった感情は安定しており、「活気」はむしろ得点値が高くなっている。既に内定をもらっているという安堵感と活気が図に表れている。それに対し、図7内定あり：女性をみてみよう。女性の場合、内定をもらっていても「緊張-不安」「抑うつ-落込み」が強くなっている。また、内定をもらっているにも関わらず男性（図6）のような活気はみられない。短大の女子学生は内定もらっている、いないに関係なく全般的に気分、感情状態が悪化している傾向を示している。現時点で「内定をもらっていない」と答えた7割を占める女子学生についてみ

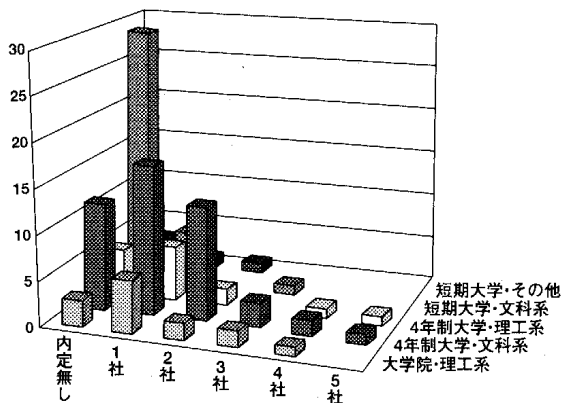


図4 内定社数

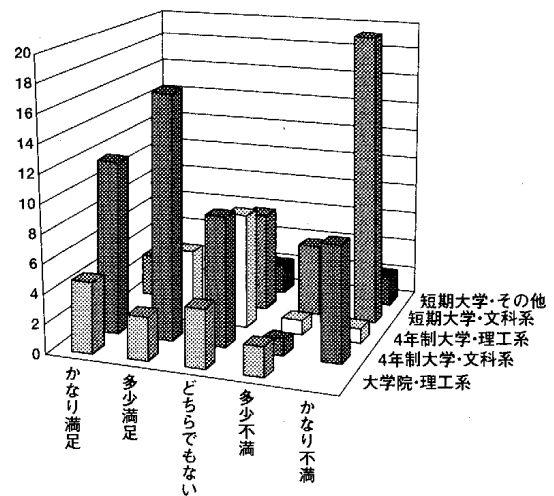


図5 就職活動の満足感

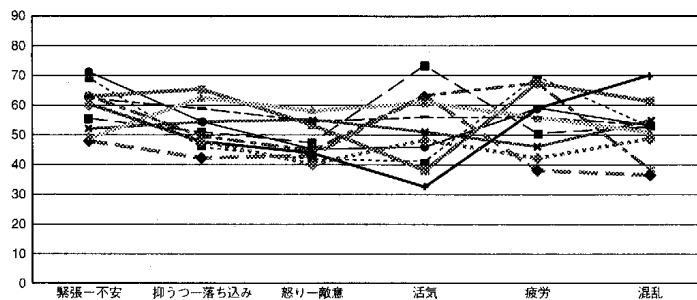


図6 内定あり：男性

てみる（図8・内定なし：女性）。「緊張－不安」「抑うつ－落ち込み」「怒り－敵意」の得点値が高い学生が多く、「緊張－不安」「抑うつ－落ち込み」では得点値75以上「非常に強い状態」にある学生が三割となっている。また「活気」をはかる得点値が低くなっており、典型的な「V字型」のグラフが多数みられた。内定をもらっていない女性集団と男性集団を比較すると、女性集団の方が「活気」の尺度得点値が低く、男性より大きなストレスを受けていることがわかる（図8・9）。今回の精神的ストレスの解析によって、就職活動で短期大学生（女性）が受けるストレスが非常に高いことが明らかとなった。

4.3 身体的ストレスと自由回答について

今回は日本版 POMS の手法を用いた精神的ストレスの解析を中心に分析し

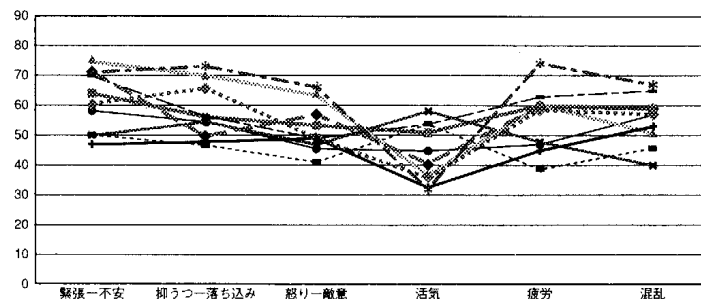


図7 内定あり：女性

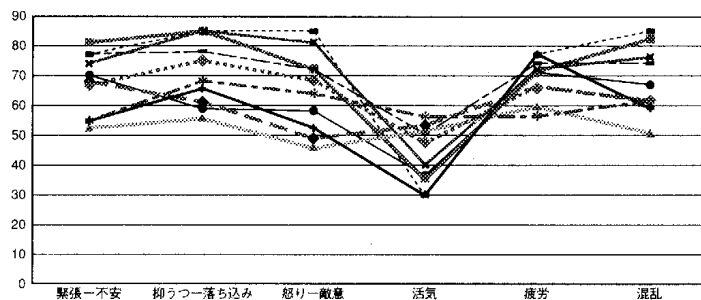


図8 内定なし：女性

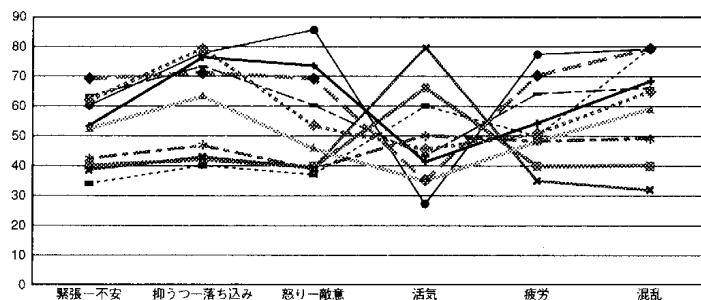


図9 内定なし：男性

たが、身体的ストレスを抱える学生も多く、31名の女子学生が身体的なストレスを具体的にあげている（因みに男性の場合55名中20名）。また「その他」の自由回答の記述が多かったのも特筆すべき点であろう。例えば、「就職活動は、ある意味では社会の厳しさを知ったり、自己を見つめなおす機会になったので良い経験になったとは思いますが、短大の性質上、就職活動中に授業がたくさんあるので卒業やテストも気になるし、また、二年生が専門課程のはずなのに勉強がちゃんとできなくて、単位を取るための勉強になり、それも「しょうがない」と言うことになってしまうのが問題だと思います。しかし、そうすると短大の制度を否定することになってしまうので、まさに「しょうがない」のでしょうか?」「ある1つの授業を休むことが多かったため、授業についていけないものがあった。先生は考慮してくれそうもないのをどうにかして欲しい。」といった学業がままならない現状に対する不安や要望、「就職課の先生方は良くしてくださるので、頑張らなくちゃとは思いますが、もうやりたくない。落ち続けると、自分は必要のない人間だと実感せざるおえなくなる。」「別に希望の所がなければ、卒業までに就職できなくてもいいやって思うようになった。」といったヤケ気味の回答もみられた。紙面の都合上一部しか紹介できないが、就職活動が学生たちにとって、いかに大きなストレスになっているかがえる。

5. おわりに

このような状況は学生にとっては勿論のこと、大学側にとっても重要な問題である。大学側としても学生のストレスを少しでも軽減し、教育内容はもとより、学生生活全般を有意義に送れるようなカリキュラムを検討する必要があるのではないか。また企業側は現在の就職活動が与える社会的な影響力を考慮し、企業倫理に基づいた秩序を考えて欲しい。今回、調査のサンプル数が少なかったことが問題点として挙げられるが、今後の調査で改善していきたい。今回の調査結果をもとに、企業側の就職活動の現状に対する考え方を調査し、今後の学生生活、学習環境整備のあり方を考える材料にしたいと考えている。

最後に、アンケート調査に協力して下さった各大学の学生・教職員・就職課の皆様へ深く感謝申し上げます。特に就職活動では内定も出始め、精神的に厳しい七月という時期にアンケートに答えてくれた学生のみなさん、ありがとう

ございました。

尚、本研究は「就職活動が大学生に与える精神的ストレスの解析」として開沼泰隆（東京都立短期大学）、関宏幸（流通経済大学）らと第66回日本応用心理学会（平成11年9月11日）にて発表した共同研究をもとに、特に短期大学に論点を絞ってまとめたものである。

【注】

- 1) 1、2で挙げた就職活動の問題点やそれに対する短期大学・大学の状況に関しては、日本能率協会月刊誌「人材教育」、日本経済新聞等の記事を参考にまとめたものである。
- 2) 自己効力感（Self-Efficacy）は、主に社会認識理論の相互モデルにおける個人の認識要因の役割と関係し、心理的、行動的な変化は、自己効力感に対する個人の変化に影響がある。本研究は、Ralf Schwarzerによる一般的自己効力感に関する調査表をもとに、翻訳版を用いた。
- 3) 横山和仁・荒記俊一著『日本版 POMS 手引』金子書房、1994.
- 4) 安田雪著『大学生の就職活動』中央公論 p.67から引用、1999.