

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

山 川 由 紀¹⁾・山 本 眞利子²⁾

要 約

本研究の目的は、就職活動中の大学生の就職活動不安を低減するための有効なワークを検討することにあった。研究1では、就職活動中の大学生の進路決定効力感が就職活動不安に及ぼす影響についての重回帰分析を行った。その結果、進路決定効力感の下位因子である自己評価と計画立案を上げることが効果を得るとする仮説を得た。それをふまえて研究2の介入1回目においては、自己評価を上げることを目的としたストレングスカードを用いたワークを検討し実施した。介入2回目では、計画立案を上げることをめざしたSolution-Focused Approach (以下、SFA) によるワークを検討し実施した。調査時期は2014年7月～11月であり、調査協力者として、就職活動を続行している私立A大学文系学部4年生10名を対象とした。その結果、介入1, 2回目ともに、就職活動不安の低減が認められた。このことから、ストレングスカードとSFAを用いたそれぞれのワークが就職活動不安の低減に有効であることが示唆された。

キーワード：ストレングスカード, Solution-Focused Approach, 就職活動不安, 進路決定効力感

問題と目的

近年、大学における学生相談件数が増加しており、その学生相談件数において、大学全体で「増えている」の回答項目の第2位が「進路・就職」で58.6%であった(独立行政法人日本学生支援機構, 2011)。また、全国大学生生活協同組合連合会の第48回大学生生活実態調査(2012)によれば、就職に不安を「感じている」という割合は、学生全体の75.3% (前年比1.4ポイント増)、就職予定者を100とすると77.6%で前年比1.7ポイント増となっている。このような状況の中、近年の就職・採用活動のスケジュールや制度の度重なる変更により、ますます大学生の就職に対する不安が増加していくと思われる。

進路決定効力感とは、Bandura (1977) の自己効力感理論をもとに Taylor & Betz (1983) が提唱した概

念で、適切な進路意思決定に必要な能力についての自信を意味する。また藤井(1999)は、就職不安を「職業決定およ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感」と定義した。西山(2003)によると、これらの進路決定効力感と就職不安には-0.51という比較的高い負の相関を得ており、進路決定効力感の低さが就職不安に関係することが示唆されている。

藤井(1999)は、大学生の就職不安の下位概念の3因子を就職活動不安、職業適性不安、職場不安とした。そして、職業適性不安や職場不安という職業や会社に対する将来的な不安よりも、現在の就職活動そのものに対する就職活動不安が大学生は強いことを指摘している。また、松田ら(2010)は、就職活動の支援についてまず重要であるのは、就職活動不安の低減であることを示している。進路決定効力感と就職不安

1) 久留米大学病院精神科デイケアセンター

2) 久留米大学文学部心理学科

の関係は西山（2003）の先行研究で示されているが、進路決定効力感と就職不安の下位概念の就職活動不安との関係は示されていない。

そこで本研究では、進路決定効力感と就職活動不安の関係を明らかにした上で、ストレングスカードとSFA（Solution-Focused Approach）を用いたワークシートを作成し、大学生の就職活動不安を低減することを検討する。

研究 1

目的

就職活動中の大学3年生の進路決定効力感と就職活動不安との関係を明らかにする。

方法

調査対象

本研究の趣旨を説明し、同意を得られた就職活動を開始した私立大学文学系学部3年生163名を対象に調査を実施した。このうち記入漏れや記入ミスがあったものを除き、最終的に有効回答者157名（男性101名、女性56名）を分析対象とした。

調査時期

2013年12月～2014年1月

調査内容

①進路決定効力感尺度・短縮版

古市（2007）が作成した短縮版の16項目の尺度を用いた。「自己評価（4項目）」「情報収集（4項目）」「計画立案（4項目）」「困難解決（4項目）」の4下位尺度から構成されている。5件法により回答を求めた。

②就職活動不安尺度

松田ら（2010）の5因子の就職活動不安の20項目の尺度を用いた。「アピール不安（4項目）」「サポート不安（4項目）」「活動継続不安（4項目）」「試験不安（4項目）」「準備不足不安（4項目）」の5下位尺度から構成されている。5件法により回答を求めた。

（4項目）」「準備不足不安（4項目）」の5下位尺度から構成されている。5件法により回答を求めた。

倫理的配慮

倫理的配慮として、調査を実施する際、調査協力者に対し文書にて説明を行い、同意を得られた者のみに回答を求めた。なお、これ以降の調査においても、倫理面において同様の配慮を行った。

文書にて説明した内容は、質問紙への回答は調査協力者の任意によるものであり、途中で回答を辞退することもできること、質問紙に回答された内容については論文の作成及びその発表目的のみに使用し、研究以外での目的で使用されることは一切ないこと、調査協力者の氏名、学籍番号など、個人情報の記入の必要はないため、個人が特定されることは一切ないこと、回収した質問紙は施錠可能な場所にて厳重に保管され、研究終了後、質問紙は適時破棄することであった。

結果

進路決定効力感の下位尺度の「自己評価」、「情報収集」、「計画立案」、「困難解決」を説明変数とし、就職活動不安の下位尺度の「アピール不安」、「サポート不安」、「活動継続不安」、「試験不安」、「準備不足不安」を目的変数とする変数増減方式のステップワイズ重回帰分析を行った。結果を図1に示す。

考察

進路決定効力感における3因子である「自己評価」、「情報収集」、「計画立案」が、就職活動不安に対して影響を及ぼしていることが新たに示された。「困難解決」からの影響については示されなかった。

「自己評価」とは自分の性格や興味、適性や能力、価値観を理解し、それを活かせる職業分野を知っているかを示すものである。このような適性、個人資源の整理について、就職活動生の中には難しさを感じるも

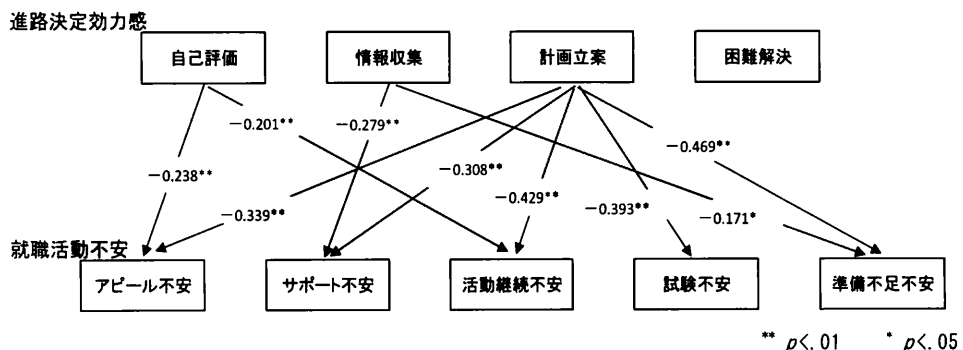


図1. 就職活動不安に及ぼす影響（重回帰分析）

のも少なくない(木谷, 2003)。よって、「自己評価」が低い人は就職活動不安が高いことが考えられる。「情報収集」とは、職業の内容の理解やその仕事に必要なことの情報収集方法を理解しているかを示すものである。仕事経験がなく、かつ就職情報サイトによるオープンエントリーが開始直後の時期の大学3年生においては、情報収集に関する就職活動不安が高いことが考えられる。「計画立案」とは、自分の希望する職業につくための就職活動の計画や、職業に役立つスキルを取得するための将来計画を立てて実行する自信の有無を示すものである。就職活動をはじめて経験する大学生においては、今後展開されていく就職活動の全体的見通しを立てにくい状況である。よって、「計画立案」が低い人は就職活動不安が高いことが考えられる。

以上により、就職活動中の学生の就職活動不安の低減には、進路決定効力感の「自己評価」、「情報収集」、「計画立案」を上げることが有効であろうと推測された。うち、「情報収集」に関しては、大学生は、企業セミナーや説明会などに参加するという就職活動を通して職業理解が促され、情報を収集していくという現状がある。よって、「自己評価」と「計画立案」を上げることによって就職活動不安が下がるという仮説を立てた。

研究2

目的

介入1回目では、山本(2013)のストレングスアプローチの実践から、強みを扱うワークを実施することにより、進路決定効力感の「自己評価」を上げ、就職活動不安を下げることをめざす。ストレングスアプローチとは、家族や個人の肯定的資源を探索する支援であり、人の肯定的な資質であるストレングスなどの強みを見つけ、それを活かすアプローチである(山本, 2010)。ストレングスとは、日本語では「強み」と訳され、本人にも環境にも存在するとされている。本人のストレングスとしては、本人の有する能力、意欲、自尊心、嗜好、資産といったものが考えられ、社会資源に対置して内的資源(inner resources)と説明されてきた部分である。山本(2013)は、ストレングスアプローチの際に、ストレングスカードなどのアイテムを使用することで、クライアントがストレングスに気づき、ポジティブな認知を構築させる時の手がかりとしている。以上により、ストレングスカードを用いて就職活動中の学生自身の適性、個人資源の整理を促し、「自己評価」を上げるワークを実施し、その効果

を検証する。

介入2回目ではSolution-Focused Approach(以下、SFA)によるワークを実施することにより、進路決定効力感の「計画立案」を上げ、就職活動不安を下げることをめざす。SFAには、クライアントが積極的に満足な生活を送ることを元気づけるというエンパワメントの姿勢がある。クライアントのエンパワメントの実践には、①クライアントには問題を解決する能力があり今までも問題を解決してきた、と仮定すること ②何がクライアントのためになるか、クライアントがそれを実行するためにどう進むべきかを定める専門家は、クライアント自身であるという考えが基本にある(Insoo Kim Berg, 2004)。これらの点から、SFAを就職活動中の学生に対するワークに取り入れることが適切であると考えた。以上により、このSFAの質問技法を取り入れた就職活動中の学生の今後の就職活動の行動計画を立てるワークを実施することによって「計画立案」を上げ、その効果を検証する。

方法

調査協力者

本研究の趣旨を説明し同意を得られた私立A大学の文系学部所属し、かつ就職活動を続行している大学4年生を対象とした。調査協力者は10名(男性1名、女性9名)であり、平均年齢は21.6歳(SD=0.66)であった。

調査時期

2014年7月～11月

材料

面接調査と質問紙1)、2)の実施時期を以下の図2に示す。筆者が作成したワークシートを用いて、週1回、計2回の介入を半構造化面接で個別に行った。介入1回目の1週間前に、事前テストと状況確認を行った。また、介入2回目の1週間後に、フォローアップを行い、感想の自由記述を得た。面接の場所は、A大学大学院心理教育相談センターの面接室で行った。1回の面接の所要時間は約60分であった。

- 1) 進路決定効力感尺度・短縮版(古市, 2007)
- 2) 就職活動不安尺度(松田ら, 2010)
- 3) 就職活動に関する状況の質問
- 4) ストレングス・ワークシート: 筆者作成(図3)
- 5) ストレングスカード日本語版48枚(楡木・竹田, 2005)
- 6) SFA・ワークシート: 筆者作成(図4)
- 7) 就職活動の行動選択項目一覧: 筆者作成
- 8) ワークについて感想の自由記述

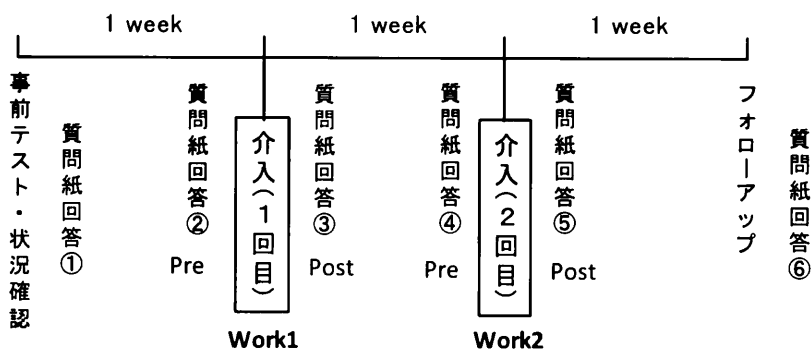


図2. 質問紙の実施時期

倫理的配慮

倫理的配慮として、質問紙への回答や介入ワークは調査協力者の任意によるものであり、途中で辞退することもできること、調査協力者の個人情報特定されることはないこと、回収した質問紙やワークシートは施錠可能な場所にて厳重に保管されることを説明し、同意を得られた者のみに回答を求め、介入ワークを実施した。さらに、ワークシートと面接内容に対しては、個人情報が特定されることがないことの下に、論文作成およびその発表においての開示に対する同意をとった。なお、本研究終了後も希望や要望があれば、個人的なフォローを継続することが可能なことを伝えた。

手続き

①介入1回目 (Work1) : (図3)

STEP3の教示について、以下にまとめる。

セントルークス社によって開発された原版を竹田(2005)が翻訳した日本語版ストレングスカード48枚をまとめて一度に大学生に手渡した。教示としてまず「ご自分が具体的に挙げてくださった経験の場面を思い浮かべて下さい。カードを一枚ずつ見て、書かれてあるストレングスの言葉が、あなたの経験された場面において自分にあったと思うか思わないかで、ざっくりと分けて下さい。直感でかまいません。」とした。分け終わったことを確認後、次に「あなたがあったと思われるストレングスのカードの束の方を、もう一度見直しをして再度分けて下さい。」と教示した。2回の作業が終わったことを確認後、「これ以降、あなたご自身が納得するまで繰り返して分けて下さい。最終的に選び出すカードは何枚でも構いません。」と教示した。調査協力者の学生の様子を観察し、ある程度、作業がまとまりかけた段階で「選んだカードを全てテーブルの上に並べて下さい。カード全体を見通して

最後に確認をし、確定できたら教えて下さい。」と教示した。その後、「ご自分が選んだストレングスカードに番号をつけながら書き留めてください。番号は整理するため、順番づけは必要ありません。」と教示した。

②介入2回目 (Work2) : (図4)

STEP3の教示について、以下にまとめる。

STEP3では、就職活動において必要な行動を、筆者が一枚のシートに整理してまとめたものを12の選択項目として提示した(材料7)。教示として「一歩進めるためにあなたがこれから取り組んでみることをこの項目の中からひとつ選んでください。」とした。選んだ項目を具体的な行動にする質問を①で掘り下げて記入させた後に、②で「次にやってみようと思う項目があれば、この中から選んでください。」と再度、選択項目シートを提示した。②で選んだ項目を具体化させてから、③において「さらにやってみようと思う項目があれば、この中から選んでください。」と再々度、選択項目シートを提示し、具体化させた。項目を挙げる個数は最大3つと設定したが、1つ挙げることもよいとした。学生のそのときの状態や本人の置かれた状況により柔軟に対応することとした。

STEP4では、前回のWork1で学生自身が選んだストレングスカードをあらかじめ準備しておき、提示した。「これは、前回のワークにおいて、あなた自身が選んだ、あなたに備わっているストレングスです。あなたが作成した行動計画を実践するにあたり、活かそうなストレングスを選んでください。」と教示し、テーブルの一面に並べた。選択するカードの枚数は自由とし、選んだ後に、活用方法を具体化させる質問をして記入させた。

ストレングス・ワークシート①	年 月 日
あなたの「ストレングス」を探してみましよう。	
★STEP 1★ あなたのこれまでを、ふりかえってみてください。	
①達成したこと、頑張ったなと思うこと、自分なりにやれたこと、充実感を感じたこと ②困難であったり大変ではあったが、結果として乗り越えることができたこと ③興味や関心があって長い期間取り組んでいた、繰り返し行ったり、得意に感じること ④他人から良い評価をもらったり、ほめられたりしたこと	
→ 上の①～④で思い浮かぶものから、自由にエピソードをひとつ挙げてみましょう。	
★STEP 2★ 上記の経験を具体的にまとめてみましょう。(いつ,何を,どのように,どれくらい,どうしたのか)	
★STEP 3★ 上記の状況で使った <u>ストレングス</u> を、カードの中から挙げてみましょう。	
★STEP 4★ <u>ストレングス</u> を選んだ理由をまとめてみましょう。	
★STEP 5★ <u>ストレングス</u> を、 <u>これからの就職活動</u> のどのような場面で活かせそうですか？	

図3. 介入1回目 (Work1) ワークシート

年 月 日

SFA・ワークシート②

★STEP 1★
就職活動を終了した時のあなたをイメージして下さい。

就職活動が終了している時の私！！
いつ・どこで・誰と・どんなことをしていますか？

★STEP 2★
今のあなたの就職活動はどれくらい進んでいると思いますか？

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

何をしたからでしょうか？（複数回答可）
例）就活ナビに登録した。説明会に参加した。履歴書を書いてみた。

★STEP 3★
数字を一歩進めるために、あなたが取り組みそうなこと・取り組みやすいことを選択項目を参照しながらまとめてみましょう。

★一歩進めるために、私がこれから取り組んでみること★

①どのように？どうする？いつ？

2次に、何をどのように
どうやってみる？いつ？

3さらに、何をどのように
どうやってみる？いつ？

★STEP 4★
取り組むために、どのストレングスを活かしますか？

活かそうなストレンクス

どのように活かそうですか？

図 4. 介入 2 回目 (Work2) ワークシート

結果

① Work1 (介入1回目)

自己評価については t 検定において有意差が見られた ($t = -5.34, p < .01$)。効果量 (d) は1.22で、大程度の効果が認められた。就職活動不安については t 検定において有意差が見られた ($t = 3.76, p < .01$)。効果量 (d) は-0.56で、中程度の効果が認められた。

10名の学生がワークシートにまとめた内容の概要を表1に示す。

② Work2 (介入2回目)

計画立案については t 検定において有意差が見られた ($t = -3.25, p < .01$)。効果量 (d) は0.28で、小程度の効果が示された。就職活動不安については t 検定において有意差が見られた ($t = 3.21, p < .05$)。効果量 (d) は-0.74で、中程度の効果が認められた。

10名の学生がワークシートにまとめた内容の概要を表2に示す。

考察

進路決定効力感の下位概念の2因子「自己評価」と「計画立案」を上げると就職活動不安が低減するという仮説は支持され、のぞましい結果が得られた。

Work1 では「自己評価」を上げる大きな効果量と、就職活動不安を下げる中程度の効果量が認められた。これは、ストレングスカードというツールを活用したことが有効であったからであろうと考えられる。

山本 (2010) によると、カードを手掛かりに自分のストレングスを選ぶことにより必然的に自分のストレングスをイメージすることができる。また、カードという視覚化されたわかりやすい絵や言葉で示された内容を見ることによって、イメージがさらに膨らみ、明確かつ鮮明になる。つまり視覚的な刺激であるストレングスカードを用いることによって、人の内にあるストレングスが引き出され易くなる。さらに、ストレングスカードを選び出した根拠を本人に言語化させることによって、ストレングスが自身に内在していることを再認識させることができたといえよう。また、カードを選ぶにあたり、あえて枚数を指定せずに自由に選択させるという教示方法が有効であったこともいえよう。10人の協力者の学生が、計48枚のカードから最終的に選び出した枚数は平均9.8枚 (SD1.47)、カード分けの平均回数は3.3回 (SD 0.78)、初回でストレングスがあるとして選び出すカード枚数の平均は31.1枚 (SD 9.70) であった。つまり、ストレングスカードと

いう視覚的ツールは、就職活動中の学生のストレングスを自身で顕在化させ、再認識させることを促す有効なものであったといえよう。

Work2 では「計画立案」を上げる小程度の効果量と、就職活動不安を下げる中程度の効果量が認められた。これは、SFA のミラクル・クエスチョンを取り入れたこと、スケーリング・クエスチョンがうまく機能したという2つの要因が有効であったことが考えられる。

ミラクル・クエスチョンは、問題が解決した時にクライアントの生活がどうなっているかというイメージや見通しを創り出し、さらにクライアントは、自分の生活が違う状態になる、という希望を見出すことができる (Insoo Kim Berg, 2004)。ミラクルについて尋ねることによって、クライアントは無限の可能性を考えてよいことになり、クライアントが望む変化をはっきりさせる手はじめとして、大きなことを考えるように求められる。また質問は将来に焦点を当てるため、現在と過去の問題から焦点をずらし、今より満足のいく生活に目を向けさせる働きをする (Peter De Jong & Insoo Kim Berg, 2004)。今回のワークではこのミラクル・クエスチョンの教示を「就職活動が終了している」とした。このミラクル・クエスチョンがうまく機能したということは自由記述にある「終わった時の自分を想像することで、具体的な行動にうつす勇気が出た。」「就活が終わったときの自分を想像できた。」という文章からも裏付けられるといえよう。

次にスケーリング・クエスチョンについて考察する。スケーリング・クエスチョンは、1から10のスケールで、直感的なままで整理されていないクライアントの経験についてクライアント自身の評価を具体的にするために用いる。それに続く質問により、次に取るべきステップをクライアント自身に決定させる。そうすることで、解決を構築し続けようという動機づけと意思を強めることができる (Insoo Kim Berg & Norman H. Reuss, 2003)。本研究におけるスケーリング・クエスチョンは、STEP1 でイメージした就職活動が終了している状況を10としたスケーリングと設定した。現状を数値化させ、その内容を確認することによって、学生が今まで獲得した就職活動におけるリソース (やってきたこと、できていること) を確認整理し意識化させて、次のステップにつなげることを目的とした。このスケーリング・クエスチョンがうまく機能したということは自由記述にある「数字で表すとわかりやすい」「就活の現段階がはっきりと目に見えて理解

表1. 介入1回目(Work1)でのワークシートの概要

	STEP3 カードの中から選択したストレングス	STEP4 これからの就職活動で活かす ストレングス	STEP5 就職活動でどのような場面に活かせるか?
A さん	自分の成長を楽しむ 自分の意見を伝える 粘り強い 探究心がある 最後までやりとおす 人の素晴らしいところを見つける 笑顔でいる 好奇心がある (11)	責任感がある 時間を有効に使う 感謝する 笑顔でいる 自分の意見を伝える 粘り強い	就職活動でどのような場面に活かせるか? 面接のときはガチガチにならずに 適度な緊張感を持って臨むようにする。 面接で聞かれたことははっきりと 自分の意見を言う まだ内定をもらってないので、これからも あきらめずに就職活動を続けていく
B さん	粘り強い 自分の成長を楽しむ 最後までやり通す 前向きに考える 笑顔でいる 創意工夫する 人の素晴らしいところを見つける (10)	人の話を聴く 人生を楽しむ 責任感がある 人の素晴らしいところを見つける 創意工夫する 前向きに考える	信頼できる企業を自分で判断する (苦手な面接官) メモして自分で工夫して次に活かす 落ちても前向きに考えよう
C さん	行動力がある 支えあえる 好奇心がある 協調性がある 最後までやりとおす 粘り強い リーダーシップがある 笑顔でいる 体力がある 最後までやりとおす (6)	友達・仲間・家族がいる 感謝する 体力がある 笑顔でいる 親しみやすい 親しみやすい	最後までやりとおす 困難なことがあっても最後まであきらめない くじけない
D さん	自分の成長を楽しむ 責任感がある 包容力がある 創意工夫する 友達・仲間・家族がいる 人の素晴らしいところを見つける (10)	感謝する 誠意をつくす 笑顔でいる 人の話を聴く	面接は笑顔でいる あきらめずに最後までする できることを精一杯する
F さん	好奇心がある 柔軟である 洞察力がある 協調性がある 友達・仲間・家族がいる	粘り強い 慎重である 感受性が豊か 最後までやりとおす 感謝する (10)	好奇心がある 少しでも興味がわいた企業について くわしく調べたりする 一回落ちても落ち込み過ぎず あきらめずに次にいく
G さん	友達・仲間・家族がいる 好奇心がある 人の話を聴く 自分のペースがある 協調性がある 自分のありのままを大切に (10)	好きなことがある 人生を楽しむ 情熱がある 支えあえる	説明会などで説明して下さる人のお話を しっかり聞こうと思う
H さん	感謝する 最後までやりとおす 人を信じる 素直的である 好きなことがある 誠意をつくす 支えあえる (12)	好奇心がある 友達・仲間・家族がいる 行動力がある 責任感がある 愛情がある	受けている会社を最後まで誠意をもって受ける 好きなことをしたので仕事に活かしたい 思い立ったら行動する アピールしていきたい
I さん	冷静である 自分の意見を伝える 人の素晴らしいところを見つける 計画どおり実行できる 友達・仲間・家族がいる チャレンジする (10)	支えあえる 創意工夫する 協調性がある 笑顔でいる	アルバイト・卒論・就活などを両立させる ひとつひとつこなしていく(面接)
J さん	誠意をつくす 粘り強い 洞察力がある 親しみやすい 自分の意見を伝える (9)	人の話を聴く 協調性がある 友達・仲間・家族がいる 笑顔でいる	就職が決まるまで諦めずに 続けることができる 面接のときに笑顔で答える

表2. 介入2回目 (Work2) でのワークシートの概要

	STEP3	STEP4	
	選択した就職活動 ①-②-③	就職活動で活かすストレングス	→ 就職活動でどのような場面に活かせるか？
A さん	①企業の情報収集 ②説明会・セミナー参加 ③業界分析・企業分析	探究心がある 好奇心がある	→ 気になった企業をより深く詳しく知るようにする
B さん	①業界分析・企業分析 ②説明会・セミナー参加 ③面接対策	・創意工夫する ・笑顔でいる	→ ・やり方を変える → ・面接で笑顔でいる
C さん	①企業の情報収集 ②面接対策 ③業界分析・企業分析	・好奇心がある ・最後までやりとおす	→ ・興味をもってどんどん調べる → ・最後までやることで内定をもらえる
D さん	①企業の情報収集 ②面接対策 ③業界分析・企業分析	・粘り強い ・最後までやりとおす	→ ・ちゃんと調べる (知らないことがあるままにしない)
E さん	①説明会・セミナー参加 ②企業の情報収集 ③応募書類の作成	自分の成長を楽しむ	→ くじけそうになったら、ひとつ前のステップをふり回り 前ステップをクリアできたから今のステップを クリアできると自分に言い聞かせる
F さん	①説明会・セミナー参加 ②面接対策	柔軟である	→ 予定外の質問にも答えられる
G さん	①・仲間との情報交換・動かし合い ・アドバイスを受ける・相談する ②企業の情報収集 ③・説明会・セミナー参加 ・応募書類作成	・人の話を聴く ・自分のベースがある	→ ・相談にのってくれた人達の話をしっかり聴く → ・やらなければならないことがたくさんあるから 何をしても自分のペースでゆっくりやりたい
H さん	①応募書類作成 ②面接対策	・柔軟的である ・行動力がある	→ ・一書一書しない → ・定期があるので、どこにでも行ける
I さん	①企業の情報収集	・計画どおり実行できる ・創意工夫する ・自分の意見を伝える	→ 面接の前々日までに、仕事上活かせる自分の長所と からめて、志望動機を言えるようにまとめる
J さん	①説明会・セミナー参加 ②応募書類の作成 ③面接対策	・粘り強い	→ たくさんの情報に感わされて落ち込まない。 うまく書けなかったり納得がいかなかったりしたら その日で終わらせるではなく、考え続ける

できました。」という文章からも裏付けられる。

本研究より明らかになった3つの課題として、SFAシートにおけるミラクル・クエスチョンの提示の仕方の工夫の余地があること、SFAシートにおける行動計画の具体化・詳細化を促すためのツールの検討が必要なこと、就職活動不安に影響する他の要因が常に存在していることを意識した関わりや支援の必要性であることを挙げる。

謝 辞

本研究は修士論文の一部を改めて書き直したものです。質問紙回答を快く引き受けてくださった学生の皆様、就職活動中の時間を工面して研究にご協力いただきました学生の皆様に、心より御礼申し上げます。

文 献

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215
- 独立行政法人 日本学生支援機構 (2011). 「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査(平成22年度)」集計報告(単純集計) http://www.jasso.go.jp/about/statistics/gakusei_chosa/2010.html (2016年2月現在)
- 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, No.5, 417-420.
- 古市裕一・久尾敏子 (2007). 青年の職業忌避の傾向と就業不安および進路決定効力感 *岡山大学教育学部研究集録*, 13, 1-7.
- Insoo Kim Berg (著) 磯貝希久子 (監訳) (2004). 家族支援ハンドブック 金剛出版
- Insoo Kim Berg & Norman H. Reuss (著) 磯貝希久子 (監訳) (2003). 解決へのステップーアルコール・薬物乱用へのソリューション・フォーカスト・セラピー 金剛出版
- 木谷光宏 (2003). 大学生の就職活動と企業の採用動

向に関する考察ー就職自由化時代の就職・採用活動の実態ー *明治大学社会科学研究所紀要*, 42, 117-156

- 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ーコーピングに注目してー *心理学研究*, 80, No.6, 512-519.
- 水本 篤・竹内 理 (2011) 効果量と検定力分析入門ー統計的検定を正しく使うためにー外国語教育メディア学会 (LET) 2010年度報告論集
- 西山 薫 (2003). 就職不安とプロアクティブパーソナリティ特性および自己効力に関する研究 *人間福祉研究*, 6, 137-148.
- Peter De Jong & Insoo Kim Berg (著) 玉真慎子 (翻訳)・住谷祐子 (翻訳)・桐田弘江 (翻訳) (2004). 解決のための面接技法ーソリューション・フォーカスト・アプローチの手引きー 金剛出版
- Taylor, K.M. & Bets N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and the treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81
- 浦上昌則 (1994). 就職活動と精神状態の関連についての予備的検討ー女子短期大学生を対象としてー *教育心理学論集*, 24, 1-9.
- 山本眞利子 (2010). ストレングスアプローチ入門 ふくろう出版
- 山本眞利子編著 (2013). ストレングスアプローチワークブック ふくろう出版
- 全国大学生生活協同組合連合会 (2012). 第48回学生生活実態調査の概要報告 <http://www.univcoop.or.jp/press/life/report48.html> (2016年2月現在)

参考資料

- 竹田知子 (2013). ストレングスカード 有限会社キャリア開発研究所

An Attempt to Reduce Job-Hunting Anxiety in University Students by Using Strength Cards and SFA Sheets

YUKI YAMAKAWA (*Kurume University Hospital Psychiatric Day Care Center*)

MARIKO YAMAMOTO (*Department of Psychology, Faculty of Literature, Kurume University*)

Abstract

This study was conducted to investigate effective tasks to reduce job-hunting anxiety in university students engaged in job hunting. In the first study, a multiple regression analysis was performed to examine the effects of career decision-making self-efficacy on job-hunting anxiety in students engaged in job hunting. This led to the hypothesis that improving self-evaluation and planning, which are subordinate factors of career decision-making self-efficacy, produces effects. On this basis, a second study composed of two interventions was conducted. In the first intervention, tasks using strength cards designed to improve self-evaluation were examined. In the second intervention, tasks using a solution-focused approach (SFA) designed to improve planning were examined. The study period was from July to November 2014. Participants were 10 fourth-year humanities students of private university A in Fukuoka Prefecture engaged in job hunting. Both interventions were found to reduce job-hunting anxiety. These results suggested that tasks using strength cards and SFA are effective at reducing job-hunting anxiety.

Key words: Strength cards, Solution-focused approach, Job-hunting anxiety, Career decision-making self-efficacy