

ISSN 2186 – 3989

就職活動が大学生の価値観に及ぼす影響 (1)
—大学3年生を対象とした探索的検討—

小島 弥生

The Influence of Job Hunting on University Students' Values (1)

Yayoi Kojima

北 陸 大 学 紀 要
第56号(2024年3月)抜刷

就職活動が大学生の価値観に及ぼす影響(1)

—大学 3 年生を対象とした探索的検討—

小島 弥生*

The Influence of Job Hunting on University Students' Values (1)

Yayoi Kojima*

Received December 1, 2023

Accepted December 21, 2023

Abstract (抄録)

A panel survey was conducted among third-year university students in the Department of Psychology and Social Studies at Hokuriku University with the aim of exploring the impact of job hunting on the values of university students. The first survey was conducted in April 2023 and the second in July 2023. This study then examined whether there were differences in values based on Schwarz's (2012) 10-value model depending on the pattern of participation in internship information sessions and workshops. Because the survey was conducted before the start of full-fledged job hunting, this study didn't find that the pattern of participation in events and workshops significantly changed the values of students. Regardless of participation patterns, values related to "independence" and "social participation as a responsible adult" tended to increase between April and July.

就職活動が大学生の価値観に及ぼす影響を探索的に検討することを目的に、北陸大学の心理社会学科に所属する大学 3 年生を対象にパネル調査を実施した。第 1 回調査は 2023 年 4 月、第 2 回調査は 2023 年 7 月に行った。2 時点間で調査参加者が、インターンシップ説明会等の就活イベント、および、北陸大学の進路支援課が実施したワークショップにどの程度参加したかを尋ね、参加パターンを類型化した。そして、群間で Schwarz(2012) の 10 の価値観モデルに基づく価値観に差がみられるかを検討した。本格的な就職活動が始まっていない期間であったため、イベントやワークショップの参加パターンが大学生の価値観を大きく変化させるという結果は見いだせなかった。参加パターンとは無関係に、大学 3 年生の 4 月から 7 月にかけて、自立に関する価値観および責任ある大人として社会に参加することに関わる価値観が高まる傾向が示された。

Key Words (キーワード) : values (価値観) , job hunting (就職活動) , university student (大学生)

* 北陸大学国際コミュニケーション学部 Faculty of International Communication, Hokuriku University
* 責任著者 小島弥生 Yayoi Kojima y-kojima@hokuriku-u.ac.jp

問題

日本の大学生の就職活動は、1990年代初頭のバブル経済崩壊後、大卒者の増加傾向と相反する求人の縮小傾向、および、IT技術の進展を背景として、バブル経済期に頻繁に行われてきたリクルータ制(入社1～3年目の若手社員に出身大学の後輩を勧誘させる仕組み)から、エントリー制にシフトした(小島, 2015)。大学生は就職を希望する企業にエントリーする際にエントリーシートを提出することが求められ、そこに記された作文や小論文が1次選考に用いられることが一般化している。そして、エントリーシートに記述することが求められる内容は多種多様であり、大学生は自己分析や業界分析など、エントリーシート提出前にかかなりの労力をかけて自分自身のことや自分が働くことを希望する職業や職務などについて考えることを求められる。

そして、エントリー制が一般化してきた時期とほぼ同時期に、本来は学生が仕事を学び、社会経験を積むための職業体験を意味するインターンシップが、就職活動の一環とみなされるようになった歴史的背景がある。亀野(2021)によると、「インターンシップ」という用語が政府の公的文書に用いられたのは1997年1月のことであるという。当時、インターンシップを大学教育に導入することを検討した背景には就職協定廃止に伴う就職・採用問題への対応があったという。その後、バブル経済崩壊後の日本経済の低迷、企業業績の悪化、企業内教育の縮小に伴い、産業界から大学側に対する教育要求の側面が顕著になり、インターンシップは教育目的の側面が強まった。しかし、2010年代以降は教育目的と就職・採用目的の2つの目的がせめぎ合う状況が続いていると亀野(2021)は述べている。

そうした中で2015年、翌年春に卒業予定の大学生(2016卒の学生)に向けた就職広報の開始日(俗にいう就活解禁日)が卒業前年度の3月1日(2015年3月1日)に変わった。これは、それ以前までは卒業前年度の12月1日であった就活解禁日が後ろ倒しになった出来事であった。その一方で、2015年4月時点で大学3年生になった学年(2017卒の学年)向けのインターンシップサイトが2015年6月に立ち上がり、掲載企業数が一気に増える事態になった。この動きは2023年現在まで続いており、大学3年生の夏(6月～8月)と秋冬(9月～2月)にインターンシップに参加する動きが一般化している。

ただし、文部科学省・厚生労働省・経済産業省による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方(以下、3省合意)」が2022年6月に改正され(文部科学省, 2022)、3省合意の名称も改められた¹他に、インターンシップとして表現される取組と、表現することができない取組を類型化するに至っている。現行の3省合意によれば、就業体験が必須の取組のみが「インターンシップ」と称して実施可能なタイプであり、2015年～2022年の期間にはインターンシップと称して実施されていた、オープン・カンパニー(当該会社や業界の情報提供を目的とする取組)やキャリア教育を目的とする取組は、2023年以降はインターンシップと称することができなくなっている。とはいえ、オープン・カンパニーも、キャリア教育を目的とする短期間の取組も、それ以前はインターンシップと総称されることが多かったことから、本研究ではこれらの取組も含めて「インターンシップ」と表現する。

大学は学生に向けたキャリア教育を大学1年生の時点からさまざまに施しているが、大学3年生になると教育目的による指導や情報提供よりも、就職目的による指導や情報提供が急速にクローズアップされるようになる。学生の側からこの現象をとらえると、大学卒業後の自分の生活の在り方を、特に就業という側面で考えることを大学側から否定なく迫

¹ 3省合意の現行名称は「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」である。

られることになる。大学3年生の春の時点では4年間の大学生活の後半に突入したばかりの時期であり、多くの学生にとって実感が湧きにくいといえる。しかし、上述の通りインターンシップは大学3年生の夏休み前には募集が始まっている。そして、3省合意では就業体験を伴うインターンシップ以外の取組の場合、学生がその取組に参加しても参加学生の情報を採用活動に活用することはできないとされているものの、実質的には参加学生を見定める側面が否定できないと思われる。また、学生側にとっても、たとえ就業体験が伴わない取組であっても「インターンシップ」に参加することによって、職業選択の参考にしたり、就職活動に有利になりそうな情報を入手したりすることを期待する側面があると思われる。リクルート就職みらい研究所(2022)が『リクナビ2024』会員である2024卒の大学生・大学院生を対象に実施したインターネット調査では、1day 仕事体験プログラムに参加した大学生がプログラムに対して期待する事柄として「業界、企業、業務内容への理解を深めること」や「幅広く業種を理解すること」を挙げており、また、「(インターンシップに)参加できなかったら選考が不利になる」という不安を感じていることをまとめている。

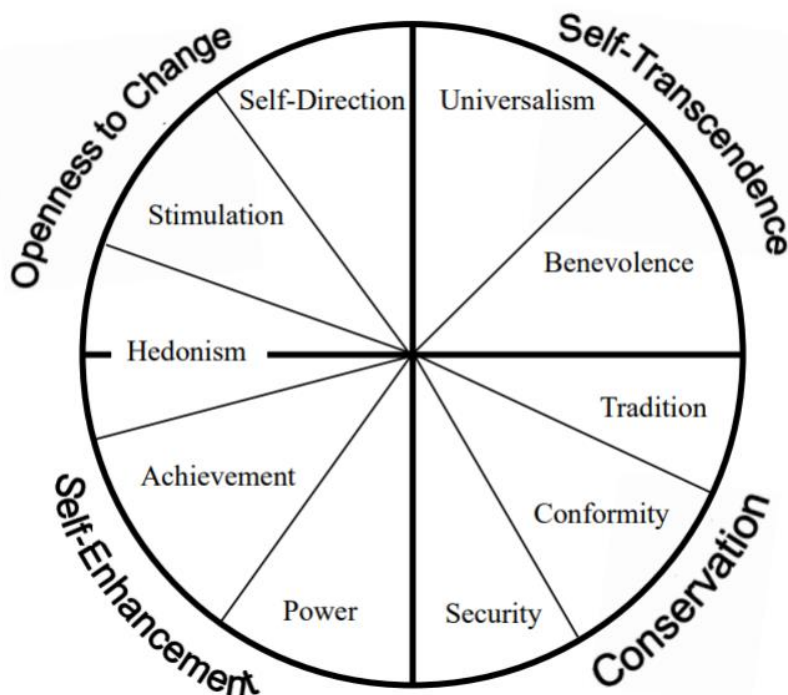
では、インターンシップに参加すること、あるいは、インターンシップへの参加を考えることを契機に就職活動への準備を始めることは、大学生にどのような影響を及ぼすのであろうか。田崎(2013)は学生時代に比較的長期(最短で1週間、最長で2年)のインターンシップ経験をもつ社会人や大学生計18名を対象としたインタビュー調査を行い、インターンシップ参加者が他者とのかわりによって自分自身の強みや価値観に気づき、それらが明確になる経験をしていることを明らかにしている。このインタビュー調査ではインターンシップ参加後の職業選択状況を、再選択(参加前後で志望する職業が変わらず、自己の強みや仕事に対する価値観が明確になり、職業を志望する意思が強くなった)、選択拡大(インターンシップの参加によって自己の強みや価値観に関する新たな気づきがあり、志望する業界や職種が広がった)、選択変更(参加によって自己の強みや価値観に関する新たな気づきを得て、志望する職種が変わった)、選択混迷(参加によって自己の強みや価値観に気づいた結果、興味が拡散したまま就職活動に突入した)、初選択(参加前に志望する職業がなく、参加によって自己の強みや価値観に気づき、職業選択ができた)の5類型にまとめている。いずれのケースにおいても、インターンシップへの参加が自己の強みや(主に職業に関する)価値観に気づいている。なお、ここでの価値観とは、「現実の職業理解、求められる職業能力理解、働き方理解、仕事理解により醸成された自己の社会人・職業人イメージと就業観」と定義されている。

本研究では、筆者がかかわっている北陸大学国際コミュニケーション学部心理社会学科の3年生を対象に、彼らがインターンシップへの参加をはじめとする就職活動への準備活動や実際の就職活動を通して価値観に変化がみられるかを探索的に検討する。なお、継続的に調査を行う予定であるが、本研究はその第1弾として3年生4月時点から7月時点にかけての変化を取り上げる。そのため、先行研究のような就業体験に関する明確な価値観の変化は把握することが不可能なため、より全般的な価値観を測定することとする。Schwarz(2012)は文化を超えて認識されている10の個人的価値観(Self-direction, Stimulation, Hedonism, Achievement, Power, Security, Conformity, Tradition, Benevolence, Universalism)を提唱している。Schwarzによれば、これら10の価値観は循環構造を形成し、それぞれの価値観が表現する動機を反映しているという(Figure 1)。なお、本研究では片山(2020)の翻訳を用いて、学生の価値観の測定を試みる。これら10の価値観は、personal focus(自分のみへの注意)とsocial focus(社会への視野)で大きく2分される。前者に該当する価値観はSelf-direction(自己プラン)、Stimulation(興奮)、Hedonism(快楽)、Achievement(功績)、Power(支配力)、後者に分類される価値観は

Security（安全確保）, Conformity（体制順応）, Tradition（しきたり）, Benevolence（情け深さ）, Universalism（原則重視）となる。更に、これらの価値観は2つの軸で区分できるとされ、第1の軸が Openness to change（変化歓迎）と Conservation（維持不変）、第2の軸が Self-enhancement（自己価値増進）と Self-transcendence（私欲超越）になる。そして、自己プラン、興奮、快楽が変化歓迎に、安全確保、体制順応、しきたりが維持不変に位置し、快楽、功績、支配力が自己価値増進、情け深さと原則重視が私欲超越に位置する。

Figure 1

S. H. Schwartz 基本価値モデル (Schwartz, 2012 より一部改変して転載)



なお、自己プランは「選択、創造、探索で表現される、自立した思考と行動」に価値を見出すことを指す。以下、興奮は「人生における興奮、新しさ、挑戦」に、快楽は「自分自身のための喜びや官能的な満足」に、功績は「社会的な基準に従って能力を発揮することによる個人的な成功」に、支配力は「人および資源に対する支配力」に、それぞれ価値を見出すことを指す。そして、安全確保は「社会・人間関係・自己の安全、調和および安定性」に、体制順応は「他人を動揺させたり傷つけたり、社会の期待や規範に反するような行動・傾向・衝動の抑制」に、しきたりは「文化や宗教がもたらす習慣や考え方を尊重し、約束し、受け入れること」に、情け深さは「頻繁に個人的な接触をもつ人々の福祉を維持し、向上させること」に、原則重視は「すべての人と自然の福祉に対する理解、感謝、寛容、および保護」に、それぞれ価値を見出すことを指す。

方法

調査参加者

北陸大学で「産業・組織心理学」を受講している心理社会学科の3年生が調査参加者となった。授業時間中に調査の趣旨を説明し、授業時間外に教員が提示する調査フォームにアクセスして回答することを求めた。複数回にわたる調査参加を求めるため、個人を識別する番号を収集するが、識別以外の用途で番号を使用することはないこと、参加は自由意思に基づくことを口頭およびフォームの冒頭の注意事項にて説明した。さらに、調査フォームの最終質問として、回答内容を研究のためのデータ分析に用いることへの許諾を求めた。調査に参加した者全員が調査データの使用を許諾していた。

本研究では第1回調査と第2回調査の調査内容を用いる。第1回調査は2023年4月中旬に、第2回調査は2023年7月下旬に、それぞれ授業時間中に調査への参加協力を呼び掛けた。参加者は呼びかけから概ね1週間以内に調査へ参加していた。

質問フォームの構成

第1回調査、第2回調査ともに複数の心理尺度や質問項目を提示していたが、本研究で分析に用いる内容は第1回調査で尋ねた性別と年齢、第2回調査で尋ねた2時点の調査期間中に調査参加者たちがとった「就職活動に向けての準備活動や行動」を尋ねる質問、および、両方の調査で回答を求めたS. H. Schwartz 基本価値モデルの日本語翻訳版（片山，2020）である。

このうち、第2回調査で尋ねた「就職活動に向けての準備活動や行動」とは以下の2種類であった。まず、参加したことがあるイベントとして「特定企業のインターンシップ説明会（対面）」、「複数企業合同のインターンシップ説明会（対面）」、「Webで参加できるインターンシップ説明会」、「合同企業説明会」の4種類を提示し、参加したことがあるすべてを回答することを求めた。なお、いずれのイベントにも参加していない者については「その他も含め、これらのイベントには参加したことがない」という選択肢を選択するように求めた。次に、北陸大学の進路支援課が2023年5月～7月の期間に実施したワークショップへの参加の有無を尋ねた。ワークショップの種類として「自己分析」、「面接」、「エントリーシート」、「業界研究」の4種類を挙げ、それぞれ「参加していない」、「1回参加した」、「2回以上参加した」の選択肢から該当するものを1つずつ選ぶように求めた。

S. H. Schwartz 基本価値モデルの日本語翻訳版では、各項目で描写している人物が自分と似ていると感じる程度を尋ねることで回答者の価値観の程度を測定する尺度であり²、計21項目について5件法（1. 全く似ていない ～ 5. 似ている）で回答を求めた。評定値を単純集計し、自己プラン、興奮、快楽、功績、支配力、安全確保、体制順応、しきたり、情け深さ、原則重視の10の価値観の各得点を算出した。

結果

分析対象者

本研究では2023年4月と7月の2時点で調査に参加した24名を分析対象者とした（4月の調査参加者は36名、7月の調査参加者は27名であった）。

分析対象者24名の2023年4月時点の平均年齢は20.16歳($SD=0.47$)であった。また、

² この測定手続きで価値観を測定しているため、調査参加者には各価値観の定義等は示していない。あくまでも質問文で描写された人物と自分の類似度の回答を求めている。

性別の内訳は男性 5 名，女性 18 名，回答拒否 1 名であった。

就職活動に向けての準備活動

就職活動に向けての準備活動や行動について尋ねた質問群のうち，参加したことがあるイベントの結果を Table 1 に示した。

Table 1

4月～7月の期間に参加したことのあるイベント

		不参加	参加
特定企業のインターンシップ説明会（対面）	<i>n</i>	19	5
	(%)	(79.2)	(20.8)
複数企業合同のインターンシップ説明会（対面）	<i>n</i>	17	7
	(%)	(70.8)	(29.2)
Webでのインターンシップ説明会	<i>n</i>	19	5
	(%)	(79.2)	(20.8)
合同企業説明会	<i>n</i>	8	16
	(%)	(33.3)	(66.7)

一般的には 6 月頃から始まる大学 3 年生を主な対象者とするインターンシップに関する説明会に参加した経験のある学生は少数派であり，Web，対面ともにインターンシップのような具体的な行動に関する準備を行っている学生が少なかった。一方，「合同企業説明会」のように，まずは企業や業界を知る機会としてのイベントには参加したことがある者は約 3 分の 2 にのぼった。

そして，4 種類のイベントへの参加パターンをもとに，分析対象者を 4 つの群に分類した（Table 2）。第 1 群には対面で行われた特定企業のインターンシップ説明会に参加し，また，その他の活動にも 1 種類以上参加している者を割り当てた。第 2 群には対面で行われた特定企業のインターンシップ説明会には参加していないものの，他の 3 種類の活動のうちいずれか 2 つは参加している者を割り当てた。第 3 群には主に合同企業説明会のみに参加している者を割り当てた。ただし，1 名だけ Web でのインターンシップには参加しているが合同企業説明会には参加経験がなかった者が含まれた。そして，第 4 群には 4 種類のイベントのいずれにも参加していない者を割り当てた。

Table 2

イベントへの参加パターン

		<i>n</i>	(%)
第 1 群	特定企業のインターンシップ説明会(対面)に参加 +他のイベントにも1つ以上参加	5	(20.8)
第 2 群	特定企業のインターンシップ説明会(対面)に不参加 +他のイベントに2つは参加	7	(29.2)
第 3 群	合同企業説明会(/Webでのインターンシップ説明会) のみに参加	8	(33.3)
第 4 群	いずれのイベントにも不参加	4	(16.7)

同様に、進路支援課が行ったワークショップへの参加について Table 3 に参加者数を示した。

Table 3

5月～7月の期間に参加したことのあるワークショップ

		不参加	1回参加	2回参加
自己分析	<i>n</i>	9	10	5
	(%)	(37.5)	(41.7)	(20.8)
面接	<i>n</i>	18	3	3
	(%)	(75.0)	(12.5)	(12.5)
エントリーシート	<i>n</i>	15	7	2
	(%)	(62.5)	(29.2)	(8.3)
業界研究	<i>n</i>	17	7	0
	(%)	(70.8)	(29.2)	(0.0)

Table 1 に示した学外のイベントへの参加率と同様、学内でのワークショップについても不参加者の割合が高かった。ただし、自己分析に関してのみは不参加者数よりも参加者数のほうが多かった点が特徴的であった。

また、これらのワークショップは各種類 2 回ずつの開催であったため、どの種類のワークショップにどの程度参加しているかをもとに、分析対象者を 3 つの群に分類した (Table 4)。A 群には 4 種類のワークショップのすべてに参加した者、あるいは、種類は 3 種類にとどまったがいずれかのワークショップには複数回参加した者を割り当てた。B 群には A 群に割り当てた者以外で 1 種類 1 回以上のワークショップに参加している者を割り当てた。C 群はどのワークショップにも参加経験がない者を割り当てた。

Table 4

ワークショップへの参加パターン

		<i>n</i>	(%)
A 群	全種類参加／全体で4回以上の参加	7	(29.2)
B 群	3種類以下の参加／全体で3回以下の参加	9	(37.5)
C 群	すべて不参加	8	(33.3)

なお、イベントへの参加パターンとワークショップへの参加パターンとの関係性を確認するためにクロス表を作成し (Table 5)、連関係数を算出したところ $V=.58$ となり、中程度の連関がみられた。

Table 5
2種類の参加パターンのクロス表

		A 群	B 群	C 群	計
第 1 群	<i>n</i>	3	2	0	5
	(%)	(12.5)	(8.3)	(0.0)	(20.8)
	残差	1.70	0.13	-1.78	
第 2 群	<i>n</i>	3	4	0	7
	(%)	(12.5)	(16.7)	(0.0)	(29.2)
	残差	0.95	1.28	-2.22 *	
第 3 群	<i>n</i>	1	3	4	8
	(%)	(4.2)	(12.5)	(16.7)	(33.3)
	残差	-1.27	0.00	1.22	
第 4 群	<i>n</i>	0	0	4	4
	(%)	(0.0)	(0.0)	(16.7)	(16.7)
	残差	-1.41	-1.70	3.10 **	
計		7	9	8	
		(29.2)	(37.5)	(33.3)	

** $p < .01$ * $p < .05$

Table 5 のクロス表について Fisher の正確確率検定を行った結果、 $\chi^2(6) = 16.24 (p = .009)$ となり、有意であった。学外のイベントに参加していない者は学内のワークショップにも参加しないという特徴が見いだせた。また、複数の学外イベントに参加している者（第 1 群や第 2 群）は学内のワークショップにもある程度の回数は参加する傾向がみられた。

準備活動と価値観の変化との関連

S. H. Schwartz 基本価値モデルの日本語翻訳版への回答結果を用いて、各分析対象者の 10 の価値観得点を算出した。そして、上述のイベントへの参加パターンの 4 群別（Table 6）、および、ワークショップへの参加パターンの 3 群別（Table 7）に、第 1 回調査と第 2 回調査での価値観得点の平均値と標準偏差を算出した。そして、各価値観得点について、調査時点を被験者内要因、準備活動に関する群を被験者間要因とする 2 要因混合分散分析を実施した。

Table 6

イベントへの参加パターン別の価値観得点の記述統計量

		第 1 群 (n=5)		第 2 群 (n=7)		第 3 群 (n=8)		第 4 群 (n=4)	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Time1	自己プラン	6.200	1.789	4.571	1.813	5.375	1.598	5.000	1.414
	興奮	5.200	2.168	5.429	1.718	4.375	1.768	5.500	2.380
	快楽	8.600	1.140	8.286	1.604	7.000	0.926	7.000	0.816
	功績	5.600	1.517	6.143	2.545	6.125	2.357	5.750	1.708
	支配力	5.600	1.140	4.714	1.380	5.375	1.598	4.250	0.500
	安全確保	7.000	1.414	6.571	1.902	6.500	1.414	5.500	1.291
	体制順応	5.800	2.168	6.286	2.289	6.625	0.916	5.500	1.291
	しきたり	4.600	1.342	7.429	1.813	6.625	1.506	5.250	0.500
	情け深さ	7.200	1.304	8.429	1.272	7.625	1.685	6.750	0.957
	原則重視	6.800	0.837	7.714	1.496	7.750	1.389	6.000	0.816
Time2	自己プラン	8.000	1.000	6.286	0.951	6.125	2.167	5.000	0.816
	興奮	5.800	2.683	5.143	1.864	4.375	1.188	5.750	2.217
	快楽	8.400	1.517	8.429	1.272	7.750	1.035	7.750	0.957
	功績	6.200	1.483	6.286	2.498	5.625	1.598	7.000	0.816
	支配力	6.000	1.000	5.000	1.633	5.250	1.753	4.500	1.291
	安全確保	6.800	2.168	7.143	1.952	6.500	0.926	6.750	0.957
	体制順応	6.200	1.483	7.286	1.604	7.375	1.061	6.750	0.957
	しきたり	5.600	1.140	7.143	1.345	7.375	1.408	6.750	0.500
	情け深さ	7.600	2.074	8.714	1.890	8.125	1.356	7.000	0.816
	原則重視	7.400	1.342	7.286	1.799	7.500	1.773	6.500	1.291

まず、イベントへの参加パターンを被験者間要因とする 2 要因混合分散分析を行った結果、イベントへの参加パターンの主効果が有意になった従属変数は「しきたり」のみであった ($F(3, 20) = 4.13, p = .020, \eta_p^2 = 0.38$)。Holm 法による多重比較を行った結果、第 1 群の平均値 ($M = 5.10, SE = .53$) が第 2 群の平均値 ($M = 7.29, SE = .44$) よりも有意に低かった ($t(20) = 3.18, p = .028, d = 1.72$)。また、有意にはならなかったが第 1 群の平均値と比べて第 3 群の平均値 ($M = 7.00, SE = .42$) も低い傾向がみられた ($t(20) = 2.84, p = .051, d = 1.49$)。ただし、第 1 群の平均値と第 4 群の平均値 ($M = 6.00, SE = .59$) の間には統計的に有意な差は見いだせなかった ($t(20) = 1.14, p = .534, d = .71$)。

イベントへの参加パターンを被験者間要因とする 2 要因混合分散分析において、調査時点の主効果が有意になった従属変数は「自己プラン」と「体制順応」、そして「しきたり」の 3 変数であった (自己プラン: $F(1, 20) = 9.43, p = .006, \eta_p^2 = 0.32$; 体制順応: $F(1, 20) = 6.26, p = .021, \eta_p^2 = 0.24$; しきたり: $F(1, 20) = 6.46, p = .019, \eta_p^2 = 0.24$)。いずれの従属変数においても、第 1 回調査の平均値と比べて第 2 回調査の平均値の方が有意に高かった (自己プラン: 第 1 回 $M = 5.29, SE = .36$, 第 2 回 $M = 6.35, SE = .32$; 体制順応: 第 1 回 $M = 6.05, SE = .37$, 第 2 回 $M = 6.90, SE = .28$; しきたり: 第 1 回 $M = 5.98, SE = .31$, 第 2 回 $M = 6.72, SE = .26$)。

そして、イベントへの参加パターンを被験者間要因とする 2 要因混合分散分析において、2 要因の交互作用が有意になった従属変数はなかったが、交互作用が有意傾向を示した従属変数は「功績」であった ($F(3, 20) = 2.68, p = .075, \eta_p^2 = 0.29$)。交互作用が有意傾向となった「功績」について単純主効果検定を実施した結果、第 4 群のみで調査時点の単純主効果が有意になった ($F(1, 20) = 5.48, p = .030, \eta_p^2 = 0.65$)。第 1 回調査の平均値 ($M = 5.75, SE = 1.09$) よりも第 2 回調査の平均値 ($M = 7.00, SE = .91$) の方が高かった。

Table 7

ワークショップへの参加パターン別の価値観得点の記述統計量

		A 群 ($n=7$)		B 群 ($n=9$)		C 群 ($n=8$)	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Time1	自己プラン	5.286	2.430	5.000	1.323	5.500	1.414
	興奮	5.429	2.149	4.667	1.500	5.125	2.167
	快楽	8.429	1.512	7.556	1.424	7.250	0.886
	功績	5.714	2.289	6.222	2.224	5.875	1.885
	支配力	5.143	1.864	5.333	1.225	4.625	0.916
	安全確保	6.429	1.902	7.000	1.414	5.875	1.246
	体制順応	6.286	2.289	6.222	1.641	6.000	1.309
	しきたり	6.714	2.059	5.667	1.658	6.375	1.685
	情け深さ	8.143	1.773	7.000	1.000	7.875	1.458
	原則重視	8.286	1.496	6.667	0.866	7.000	1.309
Time2	自己プラン	7.143	1.574	6.333	1.581	5.750	1.832
	興奮	5.143	2.610	5.222	1.481	5.000	1.852
	快楽	9.000	0.816	7.667	1.225	7.750	1.035
	功績	5.571	2.070	6.667	1.803	6.125	1.458
	支配力	5.000	1.528	5.667	1.581	4.875	1.458
	安全確保	5.857	1.574	7.667	1.414	6.625	1.061
	体制順応	6.429	0.976	7.444	1.740	7.000	0.926
	しきたり	6.714	1.254	6.667	1.581	7.125	1.246
	情け深さ	8.857	1.864	7.222	1.481	8.125	1.356
	原則重視	8.286	1.254	6.667	1.500	7.000	1.604

次に、ワークショップへの参加パターンを被験者間要因とする 2 要因混合分散分析を行った結果、ワークショップへの参加パターンの主効果が有意になった従属変数は「原則重視」のみであった ($F(2, 21) = 3.76, p = .040, \eta_p^2 = 0.26$)。Holm 法による多重比較を行った結果、A 群の平均値 ($M = 8.29, SE = .46$) が B 群の平均値 ($M = 6.67, SE = .41$) よりも有意に高かった ($t(21) = 2.89, p = .045, d = 1.27$)。また、有意にはならなかったが A 群の平均値と比べて C 群の平均値 ($M = 7.00, SE = .43$) も低い傾向がみられた ($t(21) = 2.05, p = .107, d = 1.01$)。また、「快楽」を従属変数とする分散分析の結果、ワークショップへの参加パターンの主効果は有意傾向を示した ($F(2, 21) = 3.37, p = .054, \eta_p^2 = 0.24$)。「原則重視」に関する分散分析の結果と類似しており、有意にはならなかったが A 群の平均値 ($M = 8.71, SE = .38$) が B 群 ($M = 7.61, SE = .33$) や C 群 ($M = 7.50, SE = .35$) と比べて高い傾向が示された。

一方、調査時点の主効果については、イベントへの参加パターン×調査時点の分散分析と同様に「自己プラン」と「体制順応」についてワークショップの主効果が有意となった (自己プラン: $F(1, 21) = 12.07, p = .002, \eta_p^2 = 0.37$; 体制順応: $F(1, 21) = 6.40, p = .019, \eta_p^2 = 0.23$)。そして、「しきたり」に関してはワークショップの主効果は有意傾向となり ($F(2, 21) = 3.90, p = .062, \eta_p^2 = 0.16$)、他に「情け深さ」に関する分析でもワークショップの主効果が有意傾向となった ($F(2, 21) = 3.47, p = .077, \eta_p^2 = 0.14$)。いずれの場合も第 2 回調査の平均値のほうが第 1 回調査の平均値よりも高い傾向が示された。

なお、ワークショップへの参加パターンを被験者間要因とする 2 要因混合分散分析において、2 要因の交互作用が有意になった従属変数も、有意傾向を示した従属変数もなかった。

考察

本研究の目的は、北陸大学の心理社会学科の3年生が4月から7月にかけてインターンシップへの参加を中心とする就職活動への準備活動への参加パターンによって、2時点間で基本的価値観に変化がみられるかを探索的に検討することであった。調査データを分析した結果、分析対象となった24名はインターンシップへの参加に向けたイベントにおいても、学内での就職活動の準備に関するワークショップにおいても、参加した者としなかった者が明確に分かれていたことが示された。ただし、その参加パターンによる価値観の違いはほとんど見いだせず、本格的な就職活動が始まる前の準備活動の時点では、参加の有無が学生の価値観を揺るがすほどの大きなライフイベントにはならないことが示されたといえるだろう。

個々の分析結果をみると、2時点間で変化のあった価値観は自己プラン、体制順応、しきたり、情け深さの4変数であった。就職活動に関する準備活動への参加の有無にかかわらず、大学3年生の前期という時期に、「選択、創造、探索で表現される、自立した思考と行動（自己プラン）」、「他人を動揺させたり傷つけたり、社会の期待や規範に反するような行動・傾向・衝動の抑制（体制順応）」、「文化や宗教がもたらす習慣や考え方を尊重し、約束し、受け入れること（しきたり）」、「頻繁に個人的な接触をもつ人々の福祉を維持し、向上させること（情け深さ）」といった価値観が上昇したという結果から、自立が求められる一方で、責任ある大人として社会参加が求められる青年期の課題に真摯に向き合っている学生が多くいたことが想定し得る。

そして、イベントへの参加パターンによって価値観の平均値に統計的な違いが見いだせたのは、功績としきたりの2変数のみであった。このうち、功績においてはイベントにまったく参加していない第4群の学生のみが、4月時点と比べて7月時点で功績の平均値が上昇するという結果であった。「社会的な基準に従って能力を発揮することによる個人的な成功」という価値観が7月時点で上昇したことは、就職活動への準備に関わる活動よりも、学業に関わる活動への注力した影響が考えられる。すなわち、前期末の試験期間が目前にせまる時期に、自分の能力を良い成績という形で示すことに意識が向いており、それが功績に関する価値観を高めていた可能性が考えられる。また、しきたりに関しては特定企業の説明会に参加していた第1群の学生が、他のイベントには参加していても特定企業の説明会には参加していない第2群、第3群の学生と比べて、調査時点にかかわらずしきたりの平均値が高いという結果であった。この結果から、「文化や宗教がもたらす習慣や考え方を尊重し、約束し、受け入れること」に一定の価値観を見出している学生が、そうではない学生と比べて、大学3年生の夏にはインターンシップに参加するものであるという社会的な雰囲気によって、本研究の2時点の調査の間にさまざまなイベントに参加していた可能性が考えられる。つまり、自分の将来のために自ら進んでイベントに参加していたというよりも、社会的な風潮や要請に応じることを念頭にイベントに参加していたことが想定し得る。

また、学内のワークショップへの参加パターンによって価値観の平均値に統計的な違いが見いだせたのは原則重視の1変数のみで、統計的には有意にはならなかったが快楽も原則重視と同様の平均値パターンが示された。多くのワークショップに参加していたA群の学生は、参加回数が相対的に少ないB群の学生や全く参加していないC群の学生と比べ、「すべての人と自然の福祉に対する理解、感謝、寛容、および保護」に対する価値観、および、「自分自身のための喜びや官能的な満足」に対する価値観が高いという結果は、変化を恐れず、自分のためにも周囲のためにも行動をとろうとする学生が積極的に学内での活動に取り組んでいる現れかもしれない。

ただし、いずれの分析結果についても 24 名という極めて少人数を対象とした分析結果である点に注意する必要がある。また、本研究は今後の縦断的な調査計画の第 1 報という位置づけであるが、本格的に就職活動に取り組む以前の 3 ヶ月間の変化しか追っておらず、その期間中に参加したイベントやワークショップが彼らの価値観を大きく揺るがすほどのインパクトがあったかは不明瞭である。この期間中には生活上の他の出来事も当然経験しているはずであり、そうした他の出来事が彼らの価値観に影響を及ぼしている可能性は否定できない。本研究の対象となった学生に対する追跡調査を行うとともに、同様の調査を次年度以降も継続して実施することによって、就職活動への準備を行うことが学生の価値観の変化につながるかどうかについて検討をすすめることができるだろう。

引用文献

- 亀野 淳 (2021). 日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題——「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で—— 日本労働研究雑誌, 68(8), 4-15.
- 片山 美由紀 (2020). S. H. Schwartz 基本価値モデルと日本語価値タイプの日本語訳により理論モデルを理解する 日本心理学会第 84 回大会発表論文集, 52. https://doi.org/10.4992/pacjpa.84.0_PC-158
- 小島 弥生 (2015). 履歴書・エントリーシート・面接・グループディスカッション 古澤 照幸・榎本 博明(編著) 人事のための心理アセスメント——活用のための実践ガイド—— (pp.16-24) 日本文化科学社
- 文部科学省 (2022). 大学等におけるインターンシップの推進 Retrieved November 28, 2023 from https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm
- リクルート就職みらい研究所(株式会社リクルート) (2022). プレスリリース: 2024 年卒インターンシップ・就職活動準備に関する調査 Retrieved November 28, 2023 from https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2022/11/topic_24s_20221101.pdf
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- 田崎 悦子 (2013). 職業選択に与えるインターンシップでの他者とのかかわりの影響 インターンシップ研究年報, 16, 11-20. https://doi.org/10.24497/jsiwl.16.0_11