

# 集団式の認知行動療法を用いた大学生の就職活動不安に対する予防的介入プログラムの開発と有効性の検討

董 潔 関西大学大学院心理学研究科  
前田 由貴子 関西大学大学院心理学研究科, 関西学院大学文学部  
川崎 友嗣 関西大学社会学部  
細越 寛樹 関西大学社会学部

## Development and Effect of a Group Cognitive Behavioral Therapy Program on Preventing Job-hunting Anxiety in Undergraduates Students

Jie DONG (Graduate School of Psychology, Kansai University)  
Yukiko MAEDA (Graduate School of Psychology, Kansai University, School of Humanities, Kwansai Gakuin University)  
Tomotsugu KAWASAKI (Faculty of Sociology, Kansai University)  
Hiroki HOSOGOSHI (Faculty of Sociology, Kansai University)

The purpose of this study was to develop and evaluate a preventive intervention program to relieve job-hunting anxiety in undergraduate students. The preventive intervention program was based on cognitive behavioral therapy. The program consisted of four sessions, performed during off-class hours with three intervention components: cognitive reconstruction method, problem-solving training, and social skills training. The effects of this program were measured during three stages: pre-stage, post-stage, and at 3-months follow-up (FU) stage. Compared to the pre-stage, significant improvements in support anxiety and activity persistence anxiety were found in the post- and follow-up stages. Although enduring improvements in lack of readiness anxiety and problem-solving skill were not observed, our preventive intervention program showed positive effects on different stages of job hunting. However, mediator variables, including automatic thoughts, problem-solving skills, and social skills did not improve.

**Keywords:** job-hunting anxiety, cognitive behavioral therapy, cognitive reconstruction method, problem solving training, social skills training

### 目 的

日本企業の多くは大学新卒者の一括採用で正社員を雇用するため、正社員を目指す就活生にとって就職活動は失敗が許されないものとなり、大きな不安

や重圧に襲われることになる(種市, 2011)。この不安は就職活動段階で生じるものとして、就職活動不安と呼ばれる。就職活動不安は多くの大学生が感じるものであり、就職先が決まるか不安であると回答する大学3年生の割合は80.5%にも達する(的場,

2013)。また、大学の学生相談では、就職内定が得られずに就職活動が長期化することへの不安や、面接や試験に対する極度の緊張から、不眠や無気力や抑うつ症状を訴える学生の存在が報告されている(船津, 2004)。大学生の自殺の理由として、「就職失敗」が多くを占めるという報告もある(警視庁生活安全局生活安全企画課, 2010)。そのため、大学生の就職活動不安に対する早期の心理的支援は、就活生の心身の健康を守るために必要と考えられる。しかし、これまで大学が行ってきた就活生への支援は、資料請求や面接の対策、企業の採用要件や求人倍率に関する情報提供が主であり、就職活動不安という情緒面に対する心理的支援については不十分で、早急な開発と実践が求められている(松田・永作・新井, 2010)。

一般的によく用いられる情緒面への心理的支援として、集団で行う予防的介入プログラムがある。たとえば、児童や青年を対象に、社会的スキル訓練、認知再構成法、社会的問題解決訓練などの認知行動療法の技法を中心としたユニバーサル抑うつ予防プログラムや(Spence, S.H., Sheffield, J.K., & Donovan, C.L., 2003; 佐藤・今城・戸ヶ崎・石川・佐藤・佐藤, 2009; 岸田・石川, 2015)、子どもを対象に、不安に焦点を当てた FRIENDS 認知行動療法予防プログラムが開発されており(Lowry-Webster, Barrett, & Dadds, 2001)、その効果が認められている。不安だけでなく抑うつを対象としているが、大学生の抑うつ予防を目的に開発された認知行動療法プログラムによって、ネガティブな自動思考の改善や、抑うつ対処への自己効力感の向上が報告されている(及川・坂本, 2007)。

大学生の就職活動不安に対しても、認知行動療法に基づく集団式の予防的プログラムは有効と考えられるが、就職活動不安に特化したプログラムの開発や実践は報告されていない。ただし、関連する研究はいくつか挙げられる。Peng (2001) は、認知再構成法、不安への対処、意思決定のスキルトレーニングを組み合わせた介入によって、状態不安が軽減されることを示した。Proudfoot et al. (1997) では、認知再構成法に基づく介入を未就業者に実施した結果、求職行動に関しては介入群と統制群で差がみられなかったものの、全般的なメンタルヘルスマイルタイムの職業への入職率は介入群において望ましい結果が得られている。北見・森(2010)は、全般的な就職活動のストレス軽減を目的として、就労目標

の明確化、問題解決スキルの向上、ストレス対処法を組み合わせた介入プログラムを開発し、就職活動ストレスが軽減したことを報告している。以上のことから、就職活動不安に対しても認知行動療法に基づく集団式の予防的介入プログラムは有効であると考えられる。認知行動療法は多様な技法を有する心理療法であり、その目的に応じて適切な技法を選択する必要がある。就職活動不安に対しては、就活生の持つコーピング・スキルや社会的スキルとの関連が示唆されており(松田他, 2010; 北見他, 2010)、より具体的にはネガティブな自動思考、問題解決能力、社会的スキルとの関連が報告されている(董・松原・佐藤, 2019)。

そこで本研究は、ネガティブな自動思考、問題解決能力、社会的スキルの改善に対応した技法である認知再構成法、問題解決訓練、社会的スキル訓練によって構成された集団式の予防的介入プログラムを開発し、大学生の就職活動不安に対する有効性を検証することを目的とする。仮説としては、予防的介入プログラムの実施により、就活生のネガティブな自動思考、問題解決能力、社会的スキルが改善し、就職活動不安が軽減するものと考えられる。

## 方法

### 1) 手続きと就職活動不安に対する集団式の予防的介入プログラムの概要

本研究における手続きを Figure 1 に示す。プログラムは授業外の時間を利用し、週1回のペースで全4セッションを実施した。1セッションごとの所要時間は90分であった。効果測定は、介入前のPre期、介入直後のPost期、介入終了後から3ヶ月後のFollow Up期(FU期)の3時点で行った。

集団式の予防的介入プログラムは、認知再構成法、問題解決訓練、社会的スキル訓練を主な構成要素とした。具体的な構成要素と実施内容を表1に示す。第1セッションは社会的スキル訓練、第2セッションは問題解決訓練を中心とした内容で構成した。第3セッションと第4セッションは、認知再構成法の習得を目的とした内容で構成した。本プログラムのテキストやワークシートは、大野(2010)と北見(2010)を参考に開発した。

各グループは4人で構成した。グループごとのスケジュールに応じてセッションに参加してもらったため、各セッションの参加グループ数は1~3グル

ープとなった。各セッションは全て全員参加型のグループワーク形式で行われた。その利点として、参加者同士による相互のフィードバックを通して適切な行動や考え方に気づけること、同じ就職活動の問題や悩みに対する他者の意見や行動からヒントが得

られること、同じ悩みを抱える仲間としての連帯感や友好関係が得ることが挙げられる。

介入実施者は、中国の国家心理カウンセラーの資格を有する博士課程の大学院生1名と、日本の臨床心理士と公認心理師の資格を有する博士課程の大学院生1名が共同で担当した。毎回のセッションの前後に、介入実施者2名で1時間程度のミーティングを行い、その日の実施内容の確認や留意事項の共有、次回に向けての振り返りと課題の同定などを行った。

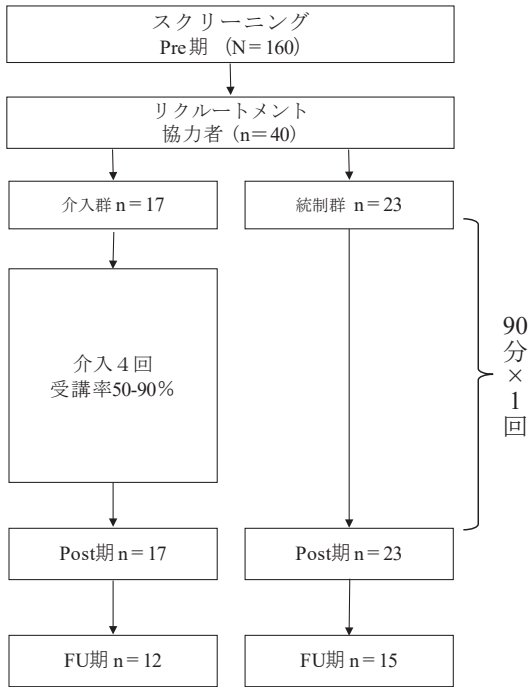


Figure 1 本研究の流れ

## 2) 対象者

### ① 介入群

X年11月中旬に、関西圏の2つの大学の3年生(合計160人)に研究協力を依頼した。書面によって研究協力の意志を示した40名に対して、電話による日時調整を行った。その結果、第1回セッションには17名が参加した。病気や部活を理由に特定のセッションを欠席した者や研究自体からの脱落者もいたが、Pre期、Post期、FU期の3時点での回答が得られた12名を最終的な分析対象者とした (Figure 1)。

### ② 統制群

介入群との比較検討のため、研究協力の意志を示したものの日時調整の問題で不参加となった23名のうち、Pre期、Post期、FU期の3時点で回答に協力した15名を統制群とした (Figure 1)。

Table 1 各セッションの目的と実施内容

	セッションの目的	具体的な実施内容
1	社会的スキル訓練 • 仲間づくり • 自分の長所を知る	• 自己紹介の課題を通じて、基本的なコミュニケーション・スキルを練習する • 4人グループでの面接場面 (集団面接場面) を設定し、成功するために必要な自己PRを考え、発表する
2	問題解決訓練 • 問題解決ステップ • 意志決定 • コミュニケーション	• 4人グループでの面接場面 (集団討論場面) を設定し、4人グループで協力して「砂漠遭難」という課題に取り組み、他者とのコンセンサスを得ながら、グループとしての判断を意志決定する
3	認知再構成法 • 他者のネガティブな自動思考への気づき • 適切な考え方の獲得	• 内定をもらえない学生の事例に対して、4人グループで自動思考記録表を作成する • そこに内在するネガティブな自動思考を同定し、その改善方法を検討する • 次回までのホームワークとして、自動思考記録表に、自分自身の就職活動における困りごとや不安を記入する
4	認知再構成法 • 自分のネガティブな自動思考への気づき • 適切な考え方の獲得	• 自分自身の就職活動における困りごとや不安を記入した自動思考記録表を発表する • 自分自身のネガティブな自動思考を同定し、その改善方法を検討する

### 3) 効果指標

#### ① 就職活動不安尺度 (松田他, 2010)

就職活動不安を測定する20項目の自己評価尺度で、「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」の5つの下位尺度から構成される。5件法で、いずれの得点も高いほど就職活動に関する不安が高いことを示す。

#### ② Automatic Thoughts Questionnaire-Revised (ATQ-R: Kendall et al., 1989; 坂本・田中・丹野・大野, 2004)

自動思考を測定する12項目の自己評価尺度で、「ネガティブな自動思考」, 「ポジティブな自動思考」の2つの下位尺度から構成される。5件法で、どちらの得点も高いほど各自動思考の生起頻度が高いことを意味する。

#### ③ Problem Solving Inventory (PSI: Heppner & Peterson, 1982; 丸山・中田・椎谷・杉山, 1995)

問題解決能力を測定する35項目の自己評価尺度であり、フィラー項目3項目を含む。6件法で、得点が高いほど問題解決能力が高いことを意味する。

#### ④ Kikuchi's Social Skill Scale (KiSS-18; 菊池, 1988)

社会的スキルを測定する18項目の自己評価尺度である。4件法で、得点が高いほど社会的スキルが高いことを示す。

### 4) 倫理審査

本研究は、関西大学心理学研究科における研究・教育倫理委員会の審査を受け、承認されている(審査番号 #97)。

## 結果

#### 1) 介入群と統制群における各効果指標の記述統計量

介入群と統制群において、各効果指標の記述統計量を、Pre期, Post期, FU期の3時点に分けて整理した平均値と標準偏差をTable 2に示す。なお、すべての尺度得点について $\alpha$ 係数を算出したところ、.71 ~ .96の範囲であり、十分な内的整合性が確認された。

#### 2) 就職活動不安と自動思考, 問題解決能力, 社会的スキルとの相関

各尺度得点間の関連を検討するため、Pearsonの相関係数を算出した(Table 3)。ネガティブな自動

Table 2 就職活動不安における介入群と統制群の各時期の記述統計

群	Pre期		Post期		Follow-up期		時期	交互作用
	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>F</i>	<i>F</i>
就職活動不安合計	介入群	76.33 (13.34)	62.42 (15.14)	63.08 (16.90)	4.10 *	3.84 *		
	統制群	69.40 (14.77)	73.33 (14.75)	64.20 (17.94)				
アピール不安	介入群	16.75 (3.47)	14.08 (3.65)	14.42 (3.94)	.90	2.41		
	統制群	14.87 (4.14)	15.53 (4.85)	15.40 (4.69)				
サポート不安	介入群	13.67 (3.17)	9.50 (2.78)	9.58 (3.06)	5.41 **	5.48 **		
	統制群	11.40 (3.42)	11.87 (4.34)	10.93 (4.71)				
試験不安	介入群	13.83 (3.59)	13.17 (3.81)	13.17 (4.67)	2.21	1.73		
	統制群	14.80 (3.10)	15.60 (3.48)	12.40 (4.40)				
準備不足不安	介入群	16.58 (2.19)	14.08 (4.34)	13.33 (3.55)	5.26 **	1.60		
	統制群	15.67 (3.42)	16.33 (3.46)	12.80 (5.28)				
活動継続不安	介入群	15.50 (4.15)	11.58 (3.40)	12.58 (4.12)	1.28	3.48 *		
	統制群	12.67 (5.50)	14.00 (4.74)	12.67 (3.85)				
ネガティブな自動思考	介入群	13.92 (6.08)	12.92 (6.35)	14.33 (6.11)	.09	.82		
	統制群	13.27 (6.43)	14.33 (9.08)	11.73 (5.78)				
ポジティブな自動思考	介入群	12.83 (3.33)	14.42 (3.90)	12.92 (4.72)	3.12	.94		
	統制群	12.60 (4.22)	16.67 (6.29)	15.53 (6.80)				
問題解決能力	介入群	110.58 (16.31)	112.25 (13.84)	113.75 (7.64)	3.46 *	.50		
	統制群	111.53 (8.59)	115.53 (8.03)	118.53 (9.90)				
社会的スキル	介入群	57.92 (7.56)	60.00 (7.10)	59.08 (8.10)	.24	.15		
	統制群	63.40 (10.30)	63.67 (10.30)	62.27 (10.33)				

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Table 3 就職活動不安の各変数の相関係数

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
① 就職活動不安合計									
② アピール不安	.90 ***								
③ サポート不安	.77 ***	.55 ***							
④ 試験不安	.86 ***	.78 ***	.55 **						
⑤ 準備不足不安	.86 ***	.72 **	.65 **	.68 **					
⑥ 活動継続不安	.83 ***	.67 ***	.52 **	.62 **	.63 **				
⑦ ネガティブな自動思考	.44 ***	.31 **	.49 **	.30 **	.43 **	.35 **			
⑧ ポジティブな自動思考	-.59 **	-.49 **	-.53 **	-.53 **	-.60 **	-.37 **	-.35 **		
⑨ 問題解決スキル	-.59 **	-.48 **	-.43 **	-.54 **	-.52 **	-.49 **	-.41 **	.40 **	
⑩ 社会的スキル	-.51 ***	-.61 **	-.33 **	-.50 **	-.42 ***	-.28 **	-.37 *	.30	.39 *

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

思考は、就職活動不安合計および各下位尺度と弱～中程度の正の相関があった ( $r = .30 \sim .49$ )。ポジティブな自動思考は、就職活動不安合計および各下位尺度と弱～中程度の負の相関があった ( $r = -.60 \sim -.37$ )。問題解決能力は、就職活動不安合計および各下位尺度と中程度の負の相関があった ( $r = -.59 \sim -.43$ )。社会的スキルは、就職活動不安合計および各下位尺度と弱～中程度の負の相関があった ( $r = -.61 \sim -.28$ )。

### 3) Pre 期における群間差

Pre 期の時点で介入群と統制群に差異があるかを検討するため、全ての尺度得点について  $t$  検定を行ったところ、いずれの尺度得点においても有意な差はみられなかった。

### 4) 予防的介入プログラムの効果の検討

介入前の時点では群間に有意な差がないことが確認されたため、群（介入群・統制群）と測定時期（Pre 期・Post 期・FU 期）を要因、全ての尺度得点を従属変数とした  $2 \times 3$  の分散分析を行った。その結果を Table 1 に示す。

まず、就職活動不安合計、サポート不安、活動継続不安で交互作用が認められたため（順に、 $F(2, 1.79) = 3.84, p = .03, \eta^2 = .13$ ;  $F(2, 1.96) = 5.48, p < .01, \eta^2 = .18$ ;  $F(2, 1.64) = 3.48, p = .04, \eta^2 = .12$ ) 単純主効果の検定を行った。就職活動不安合計では、介入群において、Pre 期より Post 期の方が低い傾向が示された ( $p = .08$ )。また、Post 期において、統制群より介入群の方が低い傾向が示された ( $p = .08$ )。サポート不安では、介入群において、Pre

期より Post 期と FU 期の方が有意に低かった（順に、 $p = .02; p = .03$ )。また、Post 期において、統制群より介入群の方が有意に低かった ( $p = .03$ )。活動継続不安では、介入群において、Pre 期より Post 期と FU 期の方が低い傾向が示された（順に、 $p = .08; p = .08$ )。また、Post 期において、統制群より介入群の方が低い傾向が示された ( $p = .08$ )。

測定時期における主効果は、就職活動不安合計、サポート不安、準備不足不安、問題解決能力で認められた（順に、 $F(2, 1.79) = 4.10, p = .02, \eta^2 = .14$ ;  $F(2, 1.96) = 5.41, p < .01, \eta^2 = .18$ ;  $F(2, 1.89) = 5.26, p < .01, \eta^2 = .17$ ;  $F(2, 1.61) = 3.46, p = .04, \eta^2 = .12$ )。Bonferroni 法による多重比較から、就職活動不安合計では、Pre 期より Post 期の方が低い傾向がみられ ( $p = .08$ )。サポート不安では、Post 期より Pre 期と FU 期の方が有意に低く（順に、 $p = .02; p = .02$ )。準備不足不安では、Post 期より FU 期の方が有意に低く ( $p = .01$ )。問題解決スキルでは、多重比較において有意差は認められなかった。

## 考 察

本研究の目的は、大学生の就職活動不安に対して認知行動療法に基づく集団式の予防的介入プログラムを開発し、その有効性を検討することであった。その結果、予防的介入プログラムを受講することによって、就職活動不安全体、特にサポート不安や活動継続不安は介入直後から 3 ヶ月後に至るまで軽減することが示唆された。一方で、媒介変数になると想定された自動思考、問題解決能力、社会的スキルには予防的介入プログラムによる効果が認められなかった。

### 1) 就職活動不安に体する集団式の予防的介入プログラムの効果

予防的介入プログラムを受講した大学生の就職活動不安は、全体として軽減することが示された。具体的には、サポート不安と活動継続不安が介入後に改善し、それが3ヶ月後も持続していることが確認された。就職活動不安は大学生の就職活動量や満足感を低減させるだけでなく、精神面にも悪影響を及ぼすものであり、その対策が求められているが(松田他, 2010)、本予防的介入プログラムが一定の貢献をし得ることが示唆された。準備不足不安や問題解決能力に対する効果は認められなかったが、それらは就職活動の段階に応じて変動する可能性が示された。就職活動段階によって経験される不安が異なることは先行研究でも報告されており(森田, 2014; Blustein & Phillips, 1988)、就職活動不安の個々の要素について、就職活動段階も踏まえて検討していくことが必要と考えられる。

サポート不安は、本予防的介入プログラムを受けた直後に軽減するだけでなく、3ヶ月後までその効果が維持されていた。本研究の予防的介入プログラムは、4人グループでのディスカッションを通じて進むものであった。その中で、相互に就職活動の状況や悩みを共有し、困難な状況への立ち向かい方を共に検討する中で、類似したことで悩む人が他にもいること、また相互にサポートしあえることなどを実感したため、サポート不安の軽減に繋がったと考えられる。先行研究でも、グループディスカッション形式で大学生の抑うつ予防をする中で、これと同様の利点があったことが報告されている(及川・坂本, 2007)。

活動継続不安もサポート不安と同様に、介入を受けた直後から3ヶ月後まで軽減していることが示された。日本の就職活動は長期間に渡るため、大学生の心理的適応への影響も大きいとされる(藤井, 1999)。そのため、サポート不安が軽減した通り、情報的にも情緒的にも相互にサポートしあえる仲間との関係を築けたこと、または築いていけることを実感したため、活動継続不安もあわせて軽減したものと考えられる。また、セッション3では内定ももらえない学生の例を題材にしたため、内定がなかなかもらえないことや就職活動が長引く可能性があることに対して一定の心構えができたことが有益だった可能性も指摘できる。

準備不足不安では、予防的介入プログラムの効果は認められなかったが、就職活動の段階によって就活生全体として変動する可能性が示された。本予防的介入プログラムには就職活動に対する具体的な準備や対策などの内容が含まれていなかったが、対象者が所属する大学のキャリアセンター等では、具体的な準備や対策に特化した就職対策講座が定期的に行なわれている。そこで企業情報の収集や自己分析、筆記試験や面接の対策といった準備がPre期からPost期へと進むにつれて、就活生全体の準備不足不安が解消されていくのかもしれない。

アピール不安と試験不安については、予防的介入プログラムの効果が認められず、Pre期からPost期に至るまで就職活動全体としての変動もみられなかった。これも就職活動の段階から考察ができる。FU期であった4月はインターシップが始まる段階であり、実際の筆記試験や面接試験はまだかなり先の段階であるため、FU期までの時点で筆記試験や面接試験の不安まで解消するのは困難なのかもしれない。実際に、筆記試験や面接試験を受ける段階になると、ネガティブな気分や感情、思考がもっとも多く喚起される(北見, 2010)。本予防的介入プログラムの効果も、その時期に至った段階で、アピール不安や試験不安がどの程度まで上昇するのか、または上昇を抑えられるのかを検討することではじめて明らかになるといえよう。

### 2) 自動思考、問題解決能力、社会的スキルに予防的介入プログラムが及ぼす影響

予防的介入プログラムによって就職活動不安は軽減する可能性が示されたものの、媒介変数になると想定された自動思考、問題解決能力、社会的スキルに対する効果はみられなかった。これに関しては2つの可能性を挙げるができる。

まず、本研究の結果だけを考えれば、そもそも自動思考、問題解決能力、社会的スキルが予防的介入プログラムと就職活動不安の媒介変数ではない可能性を指摘できる。しかし、それらと本予防的介入プログラムがそれらと直結する内容を扱ったものであることや、多くの先行研究結果を踏まえると、それらが無関係とは考えづらい。たとえば、大学生における自動思考と就職活動不安との関連は複数の国で確認されている(董他, 2019; Dong et al., 2018)。就職活動段階のネガティブな自動思考の改善を目指し

たセッション3と4の内容は、その効果が認められているプログラム（大野，2003）を応用して作成したものであり、臨床現場での使用頻度も高く（末永・山本，2014），その効果も認められている（北見，2010）。認知再構成法に基づく介入プログラムによって、就職不安が改善したことを直接的に示す研究もある（Peng, 2001; Proudfoot et al., 1997）。問題解決能力や社会的スキルの向上が不安を低減させることや（Mendonca & Siesss, 1976; 北見，2010），社会的スキルと就職活動不安との関連も報告されている（種市，2011）。このように、自動思考、問題解決能力、社会的スキルが本予防的介入プログラムや就職活動不安と無関係であるとは考えにくい。

もう一つの可能性として、今回用いた自動思考、問題解決能力、社会的スキルを測定する尺度が、本予防的介入プログラムの効果や就職活動不安に与える影響を、適切に測定できなかったことを指摘できる。本研究の予防的介入プログラムはわずか4セッションであり、取り上げた内容は全て就職活動に特化したものであった（就活上での困りごとや面接で内定をもらえない大学生を題材にするなど）。そのため、就職活動に特化した自動思考等への影響や、就職活動不安への影響はあったと考えられるが、それが全般的な水準の自動思考や問題解決能力や社会的スキルまで影響なかった可能性がある。本研究で使用した自動思考を測定する尺度の項目は、「自分のことが嫌でたまらない」「なんでもうまくやれるぞ」などの全般的な自動思考を尋ねるものであった。つまり、就職活動に特化した自動思考、問題解決能力、社会的スキルを測定する尺度を使用していなかったため、本予防的介入プログラムの効果や、就職活動不安への影響を正確に測定できなかった可能性が指摘できるため、今後の再検討が必要と考えられる。

### 3) 本研究の限界と今後の課題

第一に、本研究はすべて授業の時間外に行なったため、協力者のスケジュール調整が難しく、十分な協力者数を確保できなかった。また、就職活動は長期にわたるが、本研究では就職活動の開始前から開始直後までしか効果測定を行っていない。今後は協力者数を増やし、より就職活動の各段階に対応したデータを長期的にとっていくことで、予防的介入プログラムの効果やその作用機序を明らかにできると考えられる。

第二に、本予防的介入プログラムでは自動思考や問題解決能力や社会的スキルが改善しなかったが、本研究ではその理由を明らかにすることは困難であった。考察で述べた通り、測定した尺度の問題である可能性は高いと考えられるが、一方で本研究では心理教育などの一般的な認知行動療法プログラムで頻用されている内容を十分に含んでいない面もあり、プログラム内容による可能性も否定できない。今後はこの点についても明らかにしていくことが求められる。

### 引用文献

- Blustein, D.L., & Phillips, S.D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 203-216.
- Dong J., Matsubara, K., & Sato (2018). Influence of automatic thinking on job-hunting anxiety in Chinese university students. *The 52nd Association for Behavioral and Cognitive Therapy Annual Convention P8*
- 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, 59-69.
- 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一名古屋大学での就職相談の実践を通じて一大学と学生, 6, 14-25.
- Heppner, P.P. & Petersen, C.H. (1982). The Development and Implications of a Personal Problem-Solving Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29, 66-75.
- 警察庁生活安全局生活安全企画課 (2010). 平成22年度中における自殺の概要資料 警察庁
- Kendall, P.C., Howard, B.L., & Hays, R.C. (1989). Self-report speech and psychopathology: The balance of positive and negative thinking. *Cognitive Therapy and Research*, 13, 583-598.
- 菊地章夫 (1988). 思いやりを科学する 川島書店
- 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関連性の検討 ストレス科学研究, 25, 37-45.
- 北見由奈 (2010). 大学生の就職活動ストレスに関する研究—精神的健康に及ぼす影響と介入プログラムの実施効果の検討— (博士学位論文). 桜美林大学, 東京.
- 岸田広平・石川信一 (2015). 中学生の抑うつ症状と不安症状に対する学級規模の集団社会的スキル訓練の有効

- 性の検討 心理臨床科学, 5, 59-71.
- Lowry-Webster HM, Barrett PM, Dadds MR (2001). A universal prevention trial of anxiety and depressive symptomatology in childhood: preliminary data from Australian study. *Behave Change* 18 36-50
- 丸山晋 (監訳) 中田洋二郎・椎谷淳二・杉山圭子 (訳) (1995). 問題解決療法—臨床的介入への社会的コンピテンス・アプローチ. 金剛出版 (D'zurilla, T.J. (1986) Problem-solving therapy: A social competence approach to clinical intervention. *New York: Springer-Verlag*).
- Mendonca, J.D. & Siess, T.F. (1976). Counseling for indecisiveness: Problem-solving and anxiety management training. *Journal of Counseling Psychology*, 23, 339-347.
- 森田愛子 (2014). 就職活動不安の高さと情報集行動の関連—自己効力による違いの検討— キャリア教育研究, 33, 21-28.
- 的場康子 (2013). 大学3年生の就職に関する意識と情報収集の実態 *Life Design Report*, 206, 28-35.
- 松田侑子・新井邦二郎 (2007). 大学生における就職活動不安が就職活動に与える影響 日本教育心理学会第49大会発表論文集, 49, 543.
- 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, 512-519.
- 及川恵・坂本真士 (2007). 女子大学生を対象とした抑うつ予防のための心理教育プログラムの検討—抑うつ対処の自己効力感の変容を目指した認知行動的介入—教育心理学研究, 55, 106-119.
- 大野裕 (2003). ところが晴れる—ノートと打つと不安の認知療法自習帳, 創元社.
- 大野裕 (2010). 認知療法・認知行動療法 治療者用マニュアルガイド 星和書店
- Peng, H. (2001). Career group counseling in undecided college female seniors' state anxiety and career indecision. *Psychological Report*, 88, 996-1004.
- Proudfoot, J., Guest, D., Carson, J., Dunn, G., & Gary, J. (1997). Effect of cognitive-behavioural training on job-finding among long-term unemployed people. *Lancet*, 350, 96-100.
- 坂本真士・田中江里子・丹野義彦・大野裕 (2004). Beckの抑うつモデルの検討—DASとATQを用いて— 日本大学心理学研究, 25, 14-23.
- 佐藤寛・今城知子・戸ヶ崎泰子・石川信一・佐藤容子・佐藤正二 (2009). 児童の抑うつ症状に対する学級規模の認知行動療法プログラムの有効性 教育心理学研究, 57, 111-123.
- 末永好葉・山本真利子 (2014). ストレングスの認知再構成法が自動思考と抑うつに及ぼす影響 久留米大学心理学研究, 13, 29-37.
- Spence, S.H., Sheffield, J.K., & Donovan, C.L. (2003). Preventing adolescent depression: An evaluation of the Problem Solving for Life Program. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 3-13.
- 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.

#### 謝辞

本研究にご助言をいただいた関西学院大学の佐藤寛先生と、研究にご協力いただいた大学生のみなさまに感謝申し上げます。

#### 利益相反

著者全員がいかなる利益相反もないことを表明する。

#### 著者分担

第1著者が本研究を発案し、データ分析、草案作成を行った。第2, 3, 4著者は研究デザインと分析計画に助言を行い、草稿の修正を行った。最終稿は4人で確認した。

#### 著者紹介

- 董 潔 2017年関西大学大学院博士課程前期課程心理学研究科修了, 2018年より関西大学大学院心理研究科博士後期課程に在籍。中国国家二級心理咨询师(心理カウンセラー)
- 前田由貴子 関西大学大学院心理研究科博士後期課程に在籍, 関西学院大学文学部 実習助手 臨床心理士, 公認心理師
- 川崎 友嗣 関西大学社会学部教授
- 細越 寛樹 関西大学社会学部准教授

Correspondence concerning to this article should be addressed to Ms. Jie Dong at hitomi2015227@gmail.com

#### 要旨

本研究の目的は、大学生の就職活動不安に対して認知行動療法に基づく集団式の予防的介入プログラムを開発し、その有効性を検討することであった。予防的介入プログラムは、社会的スキル訓練、問題解決訓練、認知再構成法から構成された全4回のプログラムで、授業外の時間を利用して実施された。予防的介入プログラムを受けない統制群を比較対象とし、スクリーニング時点のPre期、予防的介入プログラム実施直後のPost期、Post期から3ヶ月後のFollow Up期(FU期)の3時点で効果測定を行なった。その結果、就職活動不安の構成要素であるサポート不安、活動継続不安は、Pre期に比べてPost



期およびFU期で低減していた。準備不足不安や問題解決能力では予防的介入プログラムの効果が認められなかったが、就職活動の段階に応じて全体として変動することが示唆された。媒介変数になると想定されたネガティブな自動思考、問題解決能力、社会的スキルでは予防的

介入プログラムの効果が認められなかった。

キーワード：就職活動不安，認知行動療法，認知再構成法，問題解決訓練，社会的スキル