

2017 年度
関西福祉科学大学大学院
社会福祉学研究科
心理臨床学専攻

修士論文題目

就労後のメンタルヘルス不調予防を目的とした
プロアクティブ・コーピングを高める教育プログラムの開発と新社会人が自分らしくいきいきと働くプロセスの検討

指導教員（ 長見まき子教授 ）

社会福祉学研究科心理臨床学専攻

学生番号 11620005 氏名 渡邊 志帆

目次

第1章 研究Ⅰ・Ⅱ

第1節 問題	1
第1項 近年の若年者の早期離職の問題	1
第2項 近年の若者のメンタルヘルスの問題	1
第3項 School To Work Transition に着目する重要性	2
第4項 キャリア教育	2
第5項 STW に求められるストレスマネジメント	2
第2節 目的	4
第3節 方法	5
第1項 研究Ⅰの方法	5
第2項 研究Ⅱの方法	6
第2-1項 検討1の方法	6
第2-2項 検討2の方法	7
第4節 結果	8
第1項 研究Ⅰの結果	8
第1-1項 調査協力者の個人属性	8
第1-2項 抑うつと不安に影響を及ぼす変数の検討	8
第2項 研究Ⅱの結果	9
第2-1項 検討1（介入教育の前後における各変数の変化）の結果	9
第2-2項 検討2の結果	10
第2-3項 介入前・後・フォローアップの3時点の比較	11
第2-4項 フォローアップの時点での介入群と統制群の比較	12
第2-5項 介入群のベースライン時・フォローアップの 2時点における K6 の差	12
第5節 考察	12
第1項 プロアクティブ・コーピングが抑うつと不安に与える影響	12
第2項 PSM プログラムの効果	13

第2章 研究Ⅲ

第1節 問題	15
第1項 新社会人がいきいきと働くプロセス	15
第2項 職業的アイデンティティ(職業的な生き方に関する自分らしさ)	15
第2節 目的	17
第3節 方法	17
第4節 結果と考察	19
第1項 ストーリーライン	22
第2項 カテゴリーごとの結果と考察	22

第3章 総合考察	26
----------	----

第 1 章 研究 I ・ 研究 II

第 1 節 問題

第 1 項 近年の若年者の早期離職の問題

近年，グローバル化はますます進み，AI に代表されるような第 4 次産業革命と称される産業構造の劇的な変化に伴い，働き方も多様化している。また，全世界的に見れば環境問題へ対応するため，企業は早急な技術革新を求められ，わが国においては，今後直面する人口減少社会を見据えた一億総活躍社会が望まれている。このような時代の要請に応えるためには，新卒者を含めた労働者全体が変化へ柔軟に対処する能力をいかに培うかが重要な課題となる。

職域におけるメンタルヘルスの一次予防対策においては，職場環境改善や管理監督者教育，セルフケア教育等，メンタルヘルス不調を予防し，個人がいきいきと働くための企業としての施策が整備され，エビデンスに基づくガイドラインや具体的なツールの開発が行われてきた（川上，2012）。

しかし，厚生労働省（2017）によると，平成 25 年に大学を卒業した者の 3 年以内離職率は 31.9%であり，そのうち 12.8%が 1 年以内に離職していると報告されるなど，若年層においては企業内の対策が浸透する前に離職へ至る状況がうかがえる。

若者の早期離職の要因として，労働環境の問題が指摘されており，2007 年度の独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」では，「入社後 3 年以内に退職した理由」として，次のようなものが挙げられている。まず，「仕事上のストレス」が最も多く 29.7%，次いで「労働時間の長さ」が 24.4%，そして「職場の人間関係」が 22.2%となっており，仕事上のストレスがきっかけとなってメンタルヘルス不調を引き起こしていることが考えられる。

また，厚生労働省の研究班により作成された報告書（川上，2012）に示されているように，人材育成に充分時間をかけられない職場側の時間的・精神的余裕のなさや管理職の指導力・マネジメント能力の低下も指摘されており，労働者の不調の早期発見予防における教育には一定の限界があることもうかがえる。

以上から，個人がストレスに対処しながら心身共に健康でいきいきと働くためには，企業だけでなく就労前の段階における教育が重要であることが示唆される。

第 2 項 近年の若者のメンタルヘルスの問題

さらに，池上・中元・日野・廣（2015）は，2012 年に産業医 386 人を対象に調査を実施し，149 事業場（労働者数 379,621 名）から回答を得，以下の結果を報告している。1) 職場のメンタルヘルス不調者が「増えている」とする回答は 50.4%で，「減少，またはいない」とする回答は 10.1%であったこと，2) メ

メンタルヘルス不調による 1 か月以上の休業者数が増加したとする回答は、全労働者で 36.9%，若年労働者（30 歳未満）で 47.0%と有意差がみられたこと、3）メンタルヘルス不調による休業事由は、全労働者では「職場の人間関係」（68.5%）、「仕事の質的負担」（61.1%）、「仕事への不適性」（58.4%）の順で頻度が多いが、若年労働者では、「個人の性格的問題」（69.8%）「仕事への不適性」（67.8%）、「職場の人間関係」（64.4%）の順に多かったこと、また労働者からのメンタルヘルスに関する相談内容も同様の傾向がある。以上のことから池上ら（2015）は、若年労働者のメンタルヘルス不調が個人要因に起因することが多いと推測している。

第 3 項 School To Work Transition に着目する重要性

以上のような早期離職の問題や若年労働者のメンタルヘルス不調の背後にある、新規学卒者の「学び」から「働き」の場への移行は“School to Work Transition”（以下、STW と略記）と呼ばれる。この学校から職場への移行は、学生時代の進路探索行動を経て組織に参入し、職務や職場へ適応していく過程として、先行研究では進路選択領域、組織社会化領域において論じられており、高橋・岡田（2014）は入社前の自己や職務に関する探索行動が、入社後の組織への適応を促進することが明らかにされたと先行研究から結論付けている。さらに、企業による若者定着の努力だけでは追いつかず、大学においてキャリア教育が義務化され、大学における職業生活への移行支援や教育の必要性が叫ばれて久しい。

第 4 項 キャリア教育

中央教育審議会が 1999 年に示した答申において、「学校と社会および学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育」の実施の必要性を提言したことが、現在のキャリア教育に関する一連の動向の発端となった（野々村，2016）。そして、日本の大学では、大学設置基準の改正により 2011 年度からキャリア教育が義務化され、「大学は、学生が卒業後自らの資質及び能力を発揮し、社会的及び職業的自立を図ることができるよう」必要な指導や支援を図ることとなった。各大学では学生が職業観や勤労観を養えるように、基礎学力や社会人基礎力の向上を促す取り組みを中心に行っており、職業人としての能力向上に重きが置かれている。一方で、学校から社会へ移行する若者は、「社会的及び職業的自立」をするうえで多大なストレスに直面するが、そのストレスやメンタルヘルスに着目した取り組みを行う大学は見受けられない。キャリア教育には、この移行期のストレスへの対処力を身につけることが必須であると考ええる。

第 5 項 STW に求められるストレスマネジメント

ストレスマネジメントとは、ストレスに適切に対処することでストレスの悪影響によって心身の健康を損なわないようにするための活動である。2015 年の

職場におけるストレスチェックの義務化は、ストレスマネジメントの必要性和有効性を示している。ストレスマネジメント教育は、多様な状況でストレス対処できるように複数のコーピングを獲得することが望ましいとされている。

STW の移行期に抱える多大なストレスに対処するためには、コーピングの中でも、潜在的なストレスに対して事前に対処するプロアクティブ・コーピングが有用だと考えられる。

近年のポジティブ心理学の発展に伴い、従来のコーピングの概念は拡張されつつある。従来のコーピングはネガティブなストレス体験やストレス反応に対してどのように対処してネガティブな状況から抜け出して、正常な状況に回復するかという視点に立っているが（川島，2007）、プロアクティブ・コーピングは「ストレスフルであると予測される出来事が起こる前にそれを予防する、もしくは緩和するために計画された対処法」であり、ストレス対処法の一つとして、急性、慢性のストレスを減少させる効果が認められている（Aspinwall&Taylor, 1997）。すなわち、社会情勢や労働環境の変化が激しい現代においては、事前に予防的に対処できるプロアクティブ・コーピングが変化に柔軟に対応するために重要となるだろう。

プロアクティブ・コーピングは、Hobfall（1988）の資源獲得に関する研究に影響を受けて展開したものであり、「人はみんな、より多くの資源を得ようと真剣に求め、その資源を最大限なものにしようと望み、将来的な危険を回避するための防御要因を構築する。あるいは自分のための可能性を開拓し、成長させる」という考え方に基づいている（Schwarzer&Taubert, 2002）。これは、首尾一貫感覚（以下、SOC と略記）の 3 要素のうちの一つである処理可能感に共通する考えである。

SOC とは、Antonovsky（1979）が提唱した概念である。SOC は健康生成論の中核概念として、「非常にストレスフルな経験をしながらも健康に生きる人々が保有する力」とされている。SOC は個人に蓄積されてきたさまざまな資源（generalized resistance resources : GRRs, 汎抵抗資源）の中から、直面するストレスラーに見合った抵抗資源を動員し、緊張状態の緩和を図る能力であり、ストレス対処能力とも健康保持能力ともいえる。SOC は把握可能感（comprehensibility）、処理可能感（manageability）、有意味感（meaningfulness）の 3 要素から成る。把握可能感とは、自己と環境に起きている出来事は予測不能なものではなく、秩序付けられた明確なものであると理解することができる感覚である。処理可能感とは、刺激に対応するための資源はいつでも得られるという感覚である。有意味感とは、日々の出来事を意味があると捉え、挑戦するに値するものだと考えて受け止めることができる感覚である。

すなわち、プロアクティブ・コーピングを使用するにあたっては、資源を用いて対処できるという処理可能感をもち、潜在的なストレスラーに対処することが挑戦に値するものだと動機づけ、予測と説明が可能なものだと認知するこ

と、すなわち有意味感と把握可能感を発揮することが求められるだろう。

さらに、学校から職場への移行期に求められる力として、社会人基礎力が考えられる。経済産業省（2006）は、職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をしていくために必要となる基礎的な能力を「社会人基礎力」として提唱し、主に大学教育においてその育成を支援してきている。社会人基礎力は、一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む「前に踏み出す力（アクション）」と、自ら問題提起し解決のためのシナリオを描くために、疑問を持ち考え抜く「考え抜く力（シンキング）」と、多様な人々と共に目標に向けて協力する「チームで働く力（チームワーク）」という3つの能力から成る。「前に踏み出す力（アクション）」には、「主体性」「働きかけ力」「実行力」の3要素、「考え抜く力（シンキング）」には「課題発見力」「計画力」「想像力」の3要素、「チームで働く力（チームワーク）」には、「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」「ストレスコントロール力」の6要素で構成され、合計12の要素がある。

なかでも「ストレスコントロール力」は、「ストレスの発生源に対応する力」と定義され、経済産業省（2006）は、その例として、「ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する」と述べている。これはすなわち、ストレスマネジメントのことを指す。しかし、このストレスコントロール力に限らず、他の能力においても、仕事をしていくうえで必要となる基礎的な能力であるという社会人基礎力の定義に照らせば、社会人基礎力を持ち仕事をすると、仕事をうまくこなせることとなり、結果的にストレスの発生そのものを軽減する方向に働くと考えられる。

以上のことから、労働者個人が変化へ柔軟に対処する能力が求められる状況の中で、社会に出てからのメンタルヘルス不調を予防する上で、ストレスマネジメントとしてプロアクティブ・コーピングを高める教育を行うことは有用であると思われる。よって、まず本研究の研究Ⅰと研究Ⅱでは、大学キャリア教育において、大学生のプロアクティブ・コーピングを高める「**Proactive Stress Management** プログラム（以下、**PSM** プログラムと略記）」を開発し、大学キャリア教育に併せて本プログラムを実施することによる就労後のメンタルヘルス不調予防への効果を検討することを目的とする。

第2節 目的

研究Ⅰおよび研究Ⅱの目的は以下のとおりである。また、研究Ⅱにおいては、介入教育による直後の介入効果を検討するために検討1を、社会人になり半年経過時点での介入効果を検討するために検討2を実施する。

1. 研究Ⅰ

プロアクティブ・コーピングが抑うつと不安に与える影響について検討し PSM プログラム内容を確定する。

2. 研究Ⅱ

検討 1 PSM プログラムを受講した介入群において、介入前よりも介入後の方が、プロアクティブ・コーピングが高まり、抑うつと不安が低減しているかどうかを検討する。

検討 2 社会人になって半年後のプロアクティブ・コーピングや抑うつと不安の程度に対する PSM プログラムの影響について検討する。

第 3 節 方法

第 1 項 研究Ⅰの方法

調査対象 大阪府内の K 大学健康科学科 3 年生を 2 期に渡り調査対象者とした。これら 2 期生分のデータを、4 月と 7 月の 2 時点でまとめ、それぞれ 4 月は 138 名（男性 8 名、女性 130 名）、7 月は 118 名（男性 8 名、女性 110 名）の解析対象者を得た。

調査方法 3 年生を対象とした科目の授業中に、質問紙を一斉配布し実施した。

調査内容 ストレッサーを測定するために、短縮版大学生用対人・達成別ライフイベント尺度（高比良，1998）の対人領域のネガティブライフイベント（以下、対人ネガティブライフイベント）の 15 問を使用した。また、コーピングを測定するために、コーピング尺度（尾関，1993）を使用した。プロアクティブ・コーピングの測定には、Proactive Coping Inventory 日本語版（以下、PCI-J）（Takeuchi&Greenglass, 2004）を使用した。これは、「能動的コーピング」「内省的コーピング」「計画的コーピング」「予防的コーピング」「行動面でのサポート模索」「感情面でのサポート模索」「回避的コーピング」の 7 下位尺度による合計 55 項目から構成される。そして、ソーシャル・サポートの測定には、久田・千田・箕口（1989）の学生用ソーシャル・サポート尺度を使用した。質問項目は 16 項目あり、サポート源として「家族」と「友人・知人」の 2 種類を設定した。また、社会人基礎力を測定するために、西道（2011）の社会人基礎力測定尺度を使用した。これは、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「伝える力」「チームで働く力」の 4 下位尺度による合計 40 項目から構成される。抑うつと不安の測定には、平成 14 年度厚生労働科学特別研究で作成された日本語版 K6（古川・大野・宇田・中根，2003）を用いた。そのほかに 性別、年齢、一人暮らしかどうか、アルバイト経験の種類数、進路を決めているか、を調査した。ここでは、プロアクティブ・コーピングが抑うつと不安に与える影響を調べることを目的としていることから、プロアクティブ・コーピングと類似するストレス対処能力である SOC を測定する尺度は質問項目に含めなかった。

調査時期 2014 年 4 月と 7 月、2015 年 4 月と 7 月の合計 4 回、同じ質問紙を使用して調査を実施した。

第 2 項 研究Ⅱの方法

第 2-1 項 検討 1 の方法

調査対象 K 大学健康科学科 4 年生の授業内で、研究協力者を募り、介入教育の受講を希望しフォローアップ調査にも協力する者 20 名（男性 1 名，女性 19 名），介入教育の受講を希望しないがフォローアップ調査には協力する 7 名（男性 1 名，女性 6 名），介入教育の受講を希望せず pre 調査のみでフォローアップ調査を希望しない者 1 名（女性）を調査対象者として得た。介入教育の受講を希望する 20 名（男性 1 名，女性 19 名）を介入群，受講を希望しない 8 名（男性 1 名，女性 7 名）を統制群とした。

調査方法 介入群には，介入教育を実施し，受講前後に質問紙調査を実施し，統制群に対しては，介入群が介入教育受講前に質問紙調査を実施した時期と同時期に，同様の質問紙調査を実施した。

調査時期 2016 年 1 月に介入教育及び質問紙調査を実施した。

介入教育（PSM プログラム）の内容 研究Ⅰの結果を受けて，授業内で問題解決療法に関する講義を 90 分，SOC に関する講義とグループワークを 90 分，それぞれ別日に実施した。各講義はそれぞれ，外部の専門家によって実施された。

教育内容の検討にあたり，研究Ⅰの結果として，PCI-J の下位尺度である能動的コーピングが抑うつと不安を低減すること，一方で同じ下位尺度でも内省的コーピングは抑うつと不安を増大させるということが確認できたことを受けて，次のような理由から，問題解決療法と SOC に関する講義を実施することとした。

まず，プロアクティブ・コーピングを発揮する対象となる潜在的ストレス者を予期するプロセスや，予防する行動は Proactive な行動とされ，この Proactive 行動はストレスフルな出来事が生じる前に多くのものを軽減，除去しうるとされる。そして，Aspinwall&Taylor(1997) はそれらが，planning（プランニング），goal setting（目標設定），organization（統合化），mental simulation（イメージ・シミュレーション）といった行動によって構成されるとしている。すなわち，プロアクティブ・コーピングを高めるには，Proactive 行動のように能動的な問題解決力を高めることが必要であろう。さらに，PCI-J の下位尺度である能動的コーピングは，自主的に目標を設定しそれを実現するための対処努力であるため，教育内容としては，目標志向的であり，かつ，内省的コーピングのようにイメージなどの認知に注意を向けすぎるのではなく行動に着目することのできるものが求められる。したがって，認知行動療法の中でも行動療法の流れを組む問題解決療法が有効だと考えられる。

加えて，問題解決を行うためにはまず，問題を解決できると思う必要がある。そのためには，SOC の把握可能感，処理可能感，有意味感という志向性や心構えを持つことが，問題解決に対する動機を高めるには必要であると考えられる。

問題解決療法の講義では，「社会人としての必須スキル～問題解決の 5 つの

コツ～」という題で、社会人になると抱えるストレスを示した上で、ストレス低減のために問題解決の5つのコツ（一歩踏み出す認知、問題の明確化、解決策のブレインストーミング、よりよい解決策の選び方、実行/結果の評価）を伝え、ワークシートを使用して演習した。

SOCの講義は、「折れない心をつくるコミュニケーション」という題で、SOCを構成する「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」の概念を説明した。そして、具体的なコミュニケーション場面を例に挙げながら3つの志向性を高める方法を、具体例を挙げて検討する形で進められた。

調査内容 抑うつと不安、ライフイベント、プロアクティブ・コーピング、社会人基礎力、フェース項目については研究Ⅰと同様の尺度を使用した。コーピングとソーシャル・サポートを除外し、加えて、次の2つの項目を追加した。1つ目は、SOCを測定するために、山崎・吉井（2001）が作成した日本語版の13項目版7件法の首尾一貫感覚尺度を用いた。2つ目は、社会人になるうえでの自信や不安についての質問項目として、「就職活動（教員採用試験対策）はうまくやれた」「社会人になっていろいろな問題が発生しても、解決していく自信がある」「将来のことを考えると不安になる」の3問をVAS（Visual Analog Scale）で尋ねた。

第2-2項 検討2の方法

調査対象 検討1でフォローアップ調査に協力するとした27名（男性2名、女性25名）に質問紙を送付し、返送があった14名（男性2名、女性12名）を検討2の解析対象者として得た。なお、解析対象者は、社会人になって約半年が経過している。14名のうち、介入群は11名（男性1名、女性10名）、統制群は3名（男性1名、女性2名）であった。

調査方法 検討1でフォローアップ調査に協力するとした27名（男性2名、女性25名）に質問紙を送付した。

調査時期 2016年10月に質問紙を送付、回収した。

調査内容 抑うつと不安、プロアクティブ・コーピング、社会人基礎力、SOCについては検討1と同様の尺度を使用した。ただし、ライフイベントは質問項目から除外した。VASの質問項目については、「将来のことを考えると不安になる」は使用したが他は除外し、新たに社会人として職場での適応状態や満足感について、「現在の職場でうまく働いていると思う」「仕事上でいろいろな問題が発生しても解決していく自信がある」という2項目をVAS（Visual Analog Scale）に追加した。さらに、「現在の仕事は合っている」「転職を考えたことがある」「現在の仕事に満足している」の3項目について4件法で回答を得た。

なお、研究Ⅰ、研究Ⅱの調査は、倫理的配慮のため、研究の趣旨と内容、および研究に参加しない場合も不利益は生じないこと、研究参加をいつでも途中で取りやめることができることを書面で説明した。また、データは通し番号で管理され、対象者本人と通し番号との対照表は、筆者のみ閲覧できるようにし

た。

研究Ⅰ，研究Ⅱは，関西福祉科学大学倫理委員会の承認を得たうえで実施した。

第4節 結果

第1項 研究Ⅰの結果

第1-1項 調査協力者の個人属性

調査対象者のうち4月と7月にそれぞれ159名，156名から回答を得た。4月の有効回答は138名で，7月の有効回答は118名であった。研究Ⅰの調査協力者のサンプル属性をTable1に示す。

Table 1 研究Ⅰのサンプル特性

		4月	7月
性別	男性	8 (5.8)	男性 8 (6.8)
	女性	130 (94.2)	女性 110 (93.2)
年齢	平均年齢	20.2	平均年齢 20.5
住居	一人暮らし	47 (34.0)	一人暮らし 33 (28.0)
	家族と同居	83 (60.0)	家族と同居 79 (66.9)
	学生寮等	4 (3.0)	学生寮等 2 (1.7)
	その他	4 (3.0)	その他 4 (3.4)
アルバイトの経験数	平均件数	2.7	平均件数 2.7
進路決定	決定している	96 (70.0)	決定している 83 (70.3)
	決定していない	42 (30.0)	決定していない 35 (29.7)

()内の数値の単位は%を示す。

第1-2項 抑うつと不安に影響を及ぼす変数の検討

どのような変数が抑うつと不安に影響を及ぼすのかを検討するために，Lazarusのストレスモデルをもとに，抑うつと不安に影響を与えそうなデモグラフィック変数と，ライフイベント，コーピング，PCI-Jの各下位尺度，そしてコーピングの一つと考えられるサポートとして各ソーシャル・サポートを独立変数，抑うつと不安を従属変数としたステップワイズ法による重回帰分析を，4月と7月の各時点別に行った。社会人基礎力はストレスそのものを軽減し，抑うつと不安に直接的な影響は少ないと考えたため，独立変数としなかった。

その結果，3年生の4月時点では，対人ネガティブライフイベントとPCI-Jの下位尺度である計画的コーピングが抑うつと不安に正の影響を，PCI-Jの下位尺度である能動的コーピングが抑うつと不安に負の影響を及ぼしていることが示された（Table 2）。また，3年生の7月時点では，対人ネガティブライフイベントと一人暮らしとPCI-Jの下位尺度である内省的コーピングが抑うつと不安に正の影響を，家族からのソーシャル・サポートとPCI-Jの下位尺度であ

る能動的コーピングが抑うつと不安に負の影響を及ぼしていることが示された (Table 3)。

Table 2 PCI-J等を 独立変数、K6を従属変数
とした重回帰分析 (3年次4月時点)

	K6
対人ネガティブライフイベント	.46 ^{***}
能動的コーピング	-.28 ^{**}
計画的コーピング	.22 ^{**}
R^2	.29 ^{***}
$AdjR^2$.28 ^{***}

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

Table 3 PCI-J等を 独立変数、K6を従属変数
とした重回帰分析 (3年次7月時点)

	K6
一人暮らし	.24 ^{**}
対人ネガティブライフイベント	.29 ^{**}
能動的コーピング	-.31 ^{**}
内省的コーピング	.43 ^{***}
家族からのソーシャルサポート	-.24 [*]
R^2	.28 ^{***}
$AdjR^2$.25 ^{***}

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

また、従来のストレスコーピングは抑うつと不安に影響を及ぼさなかった一方で、PCI-Jの下位尺度である能動的コーピングが有意な影響を及ぼした。

第2項 研究Ⅱの結果

第2-1項 検討1 (介入教育の前後における各変数の変化) の結果

PCI-Jの下位尺度である能動的コーピングが抑うつと不安を低減する影響を与えたということと、内省的コーピングが抑うつと不安の増加に大きく影響したという研究Ⅰの結果を受けて、介入教育として問題解決療法とSOCを高めるプログラムをPSMプログラムとして実施した。

介入群において、質問紙で尋ねたPCI-J等の変数に介入前後で変化があるのかを検討するために、各変数において対応のあるt検定を行った。その結果、「社会人になっていろいろな問題が発生しても、解決していく自信がある」と、社会人基礎力の伝える力において、介入後が有意に高かった (Table 4)。プロアクティブ・コーピングを測定したPCI-Jの各下位尺度において、有意差は見

られなかったものの、介入後の方が介入前より得点は上昇していた。また、抑うつと不安を測定する K6 においても介入前後で有意差は見られなかったが、得点は低下していた。なお、ベースライン時の介入群と統制群の各変数には、全項目において有意差がなかった（t 検定）。

Table 4 介入前後の各尺度のt検定の結果

	介入前			介入後		<i>t</i>
	N	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
VASによる質問項目						
就職活動うまくやれた	20	4.1	2.88	4.4	3.06	-1.22
問題解決していく自信がある	20	4.2	2.56	5.0	2.45	-3.00**
将来を考えると不安になる	20	6.4	2.55	6.1	2.66	0.70
社会人基礎力						
前に踏み出す力	20	20.0	3.64	20.5	4.74	-0.68
考え抜く力	20	28.0	5.05	29.2	5.20	-1.23
伝える力	20	22.8	4.87	24.5	4.57	-2.75*
チームで働く力	20	35.6	6.52	37.1	5.62	-1.89
PCI-J						
能動的コーピング	20	34.5	7.63	35.9	6.49	-1.92
内省的コーピング	20	29.6	5.86	31.2	5.94	-1.82
計画的コーピング	20	10.4	2.13	10.9	1.94	-1.45
予防的コーピング	20	24.5	4.98	26.1	5.11	-2.07
行動面でのサポート模索	20	22.6	5.78	23.0	6.56	-0.71
感情面でのサポート模索	20	14.4	4.84	15.0	4.38	-1.19
回避的コーピング	20	7.9	2.08	8.5	1.82	-1.88
対人ネガティブライフイベント	20	4.9	3.99	4.9	3.94	0.09
SOC	20	52.5	9.23	53.8	11.93	-1.09
K6（抑うつと不安）	19	8.1	6.05	6.3	5.33	1.95

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

第 2-2 項 検討 2 の結果

研究Ⅱ検討 1 において、PSM プログラムの受講により、プロアクティブ・コーピングの高まりと、抑うつと不安の低減には、有意差はなかったもののそれぞれ素点が上昇、低下することが確認できた。また、問題を解決する自信を持つことができ、相手に伝える力が高まったため、PSM プログラムに一定の効果がみられ、その有効性が示唆された。そこで、さらに、就労後のメンタルヘル

ス不調予防に対する効果を検討するために、介入前後のみならず解析対象者が社会人になってからの時点をフォローアップとして含める必要がある。

よって研究Ⅱ検討2では、フォローアップ時点で、介入群が統制群よりも抑うつと不安が低いかどうか検討した。

第2-3項 介入前・後・フォローアップの3時点の比較

介入群の介入教育の効果を比較するために介入前と介入後と社会人になって約半年後に行ったフォローアップの3時点で、K6、PCI-Jの各下位尺度、社会人基礎力の各下位尺度、SOC、「将来のことを考えると不安になる」をそれぞれ従属変数とする分散分析を行った。

その結果、K6と計画的コーピングと感情面でのサポート模索、にそれぞれ時期の主効果が認められた。主効果が認められたものを以下のTable5～Table7に示す。K6において、 $F(2,18)=3.99$, $p<.05$ となり時期の主効果が認められ、Bonferroni法による多重比較の結果、いずれの時期の間でも有意差は見られなかったが、介入後の抑うつと不安は介入前の抑うつと不安に対し低い有意な傾向が見られた ($p=.06$) (Table5)。

Table 5 介入群の3時点におけるK6の分散分析

	平均	標準偏差	<i>F</i>	<i>p</i>
介入前	10.00	7.53	3.99	0.037*
介入後	6.80	5.73		
フォローアップ	5.70	5.38		
n = 10			* $p<.05$ ** $p<.01$	

計画的コーピングにおいては、 $F(2,20)=4.51$, $p<.05$ となり主効果が認められ、Bonferroni法による多重比較の結果、介入後の得点は介入前の得点に対し、有意に高いことが認められた ($p<.05$) (Table6)。

Table 6 介入群の3時点における
計画的コーピングの分散分析

	平均	標準偏差	<i>F</i>	<i>p</i>
介入前	10.09	1.51	4.51	0.024*
介入後	11.45	1.75		
フォローアップ	10.91	2.12		
n = 11			* $p<.05$ ** $p<.01$	

感情面でのサポート模索においては、 $F(2,20)=4.04$, $p<.05$ となり主効果が認められたが、Bonferroni法による多重比較の結果では、いずれの時期の間の差も有意ではなかった (Table 7)。

Table 7 介入群の3時点における
感情面でのサポート模索の分散分析

	平均	標準偏差	<i>F</i>	<i>p</i>
介入前	13.09	4.18	4.04	0.034*
介入後	14.00	3.07		
フォローアップ	11.73	4.43		
n = 11			* <i>p</i> <.05 ** <i>p</i> <.01	

第 2-4 項 フォローアップの時点での介入群と統制群の比較

ベースライン時の 2 群間の抑うつと不安等の各変数を比較するために t 検定を行ったが、全項目において有意差が認められず両群に差がないことが確認された。次に、フォローアップ時点での 2 群間の各変数を比較するために、t 検定を行ったが、どの変数にも有意差が見られなかった。また、ベースライン時とフォローアップ時の 2 時点間の統制群の各変数を比較するために t 検定を行ったが、全項目において有意差は見られなかった。しかし、解析対象者の介入群が 11 名、統制群が 3 名と非常に少ないため、統計学的な検討が十分に行えたとは言えない。

第 2-5 項 介入群のベースライン時・フォローアップの 2 時点における K6 の差

社会人になってからの介入群の介入教育の効果を検討するために、対象人数が少ないことを考慮し、介入前とフォローアップの 2 時点で K6 得点の 2 項分析を行った。

その結果、介入群 11 人中、介入前よりもフォローアップ時のほうが K6 得点が減少または同点である人数が 9 人、K6 得点が増加している人数が 2 人で、両側検定で $p=.065$ となり、有意傾向が認められた。介入教育を受講すると、社会に出てからの抑うつと不安を低く抑えることができる可能性が示唆された。

第 5 節 考察

第 1 項 プロアクティブ・コーピングが抑うつと不安に与える影響

研究 I における重回帰分析の結果、3 年生の 4 月時点では、対人ネガティブライフイベントと PCI-J の下位尺度である計画的コーピングが抑うつと不安に正の影響を、PCI-J の下位尺度である能動的コーピングが抑うつと不安に負の影響を及ぼしていることが示された。また、3 年生の 7 月時点では、対人ネガティブライフイベントと一人暮らしと PCI-J の下位尺度である内省的コーピングが抑うつと不安に正の影響を、家族からのソーシャル・サポートと PCI-J の下位尺度である能動的コーピングが抑うつと不安に負の影響を及ぼしていることが示された。

すなわち、能動的コーピングは抑うつと不安を低減する効果をもつことが示

された。これは、能動的コーピングと回避的コーピングを除くプロアクティブ・コーピングが、憂うつ感や緊張感、イライラ感といった心理的ストレス反応を低減する効果をもつと明らかにした宇佐美（2012）の知見が支持される結果となった。

一方で、4月と7月の各実施時期によって特徴的な結果も見られた。まず、4月時点においては、PCI-Jの下位尺度である計画的コーピングが高まると、抑うつと不安が増加することが示された。3年生の4月は、新学年に進級したばかりで就職活動や夏季休暇に行う実習もまだ先に感じられる頃で、ストレスサーになり得る大きな問題には当面の間直面しない時期である。しかし、その時期に計画的コーピングを多用しているということは、ささいなことを問題と感じて先取りしてしまい、計画を立てて細分化した課題に取り組むことで抑うつと不安が高まったと考えられる。次に、3年生の7月時点においては、PCI-Jの下位尺度である内省的コーピングが高まると、抑うつと不安が増加することが示された。この時期には、就職活動や実習が目前に迫り具体的なガイダンス等を受けている。そのような時期に内省的コーピングを多用する者の中には、以前から不安を持っており、就職活動などのストレスサーに直面することで不安が顕現化し、問題に対してシミュレーションやイメージをしすぎてしまうことで抑うつと不安が高まったのではないかと考えられる。本調査の調査対象者の中には、そのような認知のパターンを持つ者が多かった可能性がある。さらに、一人暮らしが抑うつと不安を増加させ、家族からのソーシャル・サポートが抑うつと不安を低減することが示された。就職活動等のストレスサーに直面する時期においては、家族からのサポートを得られる場合はストレス反応は低減し、家族からのサポートを得る機会が少ないであろう一人暮らしの人にとってはストレス反応が高まりやすいことが示唆された。就職活動を経験する大学生にとって、家族からのサポートの重要性が改めて確認された。

また、従来のストレスコーピングは抑うつと不安に影響を及ぼさなかった一方で、PCI-Jの下位尺度である能動的コーピングが影響を及ぼした。したがって、ネガティブな刺激に対してネガティブなストレス反応を低減し、影響を最小限にしようとする従来のコーピングよりも、ストレスサーをむしろ挑戦として評価し対処していくプロアクティブ・コーピングが、抑うつと不安を感じずることなく健康的であるためには有効であることが示されたといえる。

理論的にコーピングが不安や抑うつに影響すると考えられるためそうした因果を仮定した重回帰分析を行ったが、実際には本研究で行った解析方法は因果関係を同定することはできない。今後、研究協力者を無作為割付するなどの方法を用いて、本研究で検証した因果関係を確証することが必要である。

第2項 PSMプログラムの効果

研究Ⅱ検討1で実施したt検定の結果より、PSMプログラムの介入教育を実施すると、「社会人になっていろいろ問題が発生しても、解決していく自信があ

る」と、社会人基礎力の伝える力において、介入前に比べ介入後が有意に高かった。

よって、PSM プログラムの一つである問題解決療法により、問題解決に向けてどのように取り組めばよいかを学ぶことができたと考えられる。もう一つのSOCの講義により、困難状況でも自分で解決していけるという感覚を持てるようになったと考えられる。さらに、自他尊重の基本スタンスを理解したことで社会人基礎力の伝える力が高まったと感じていると推察される。検討1の目的であるプロアクティブ・コーピングと抑うつと不安については、得点は介入前に比べ介入後のほうがそれぞれ上昇、低下、しているが、有意差はみられなかった。このことは、介入教育を受講した直後では、プロアクティブ・コーピングやSOCの志向性の変化は大きくなく、実際の生活の中で実践してその変化や効果が現われてくるものと考えられた。とりわけSOCについては、山崎・戸ヶ里・坂野（2012）が、個人の出来事への考え方や価値観のポジティブな変化を日常的に経験し環境調整を行うことでSOCが変化することを示唆していることから、日常生活で実践し変化するまでの時間を要すると考えられる。

また、研究Ⅱ検討2において、PSM プログラムの前・後・フォローアップの3時点で、分散分析を行った結果、K6と計画的コーピングと感情面でのサポート模索、にそれぞれ時期の主効果が認められた。Bonferroni法による多重比較の結果、K6で測った抑うつと不安は介入前に比べ介入後のほうが有意に低い傾向が見られ、計画的コーピングは介入後の得点が介入前の得点に対し有意に高く、感情面でのサポート模索は、いずれの時期の間の差も有意ではなかった。以上の分散分析の結果から、計画的コーピングについては、介入プログラムを受講して半年以上経過した時点においてもなお、介入前とフォローアップ時点との間も、介入後とフォローアップ時点との間も、いずれも有意な効果を維持、向上させることは難しいということが示唆された。介入前後には有意差があるため、その後プログラムの効果を継続的に維持、さらに向上させるためには、フォローアップ教育の方法を工夫する必要がある。しかし、K6得点において、介入後は介入前に比べ有意に低く、介入後とフォローアップ時点に有意差が見られなかったことは特筆すべきであろう。就職という多大なストレスを経験しているにもかかわらず、抑うつと不安を大きく感じずに済んでいるということを示唆していると考えられるからである。

研究Ⅱ検討1では、目的としていたとおり、介入前より介入後の方がプロアクティブ・コーピングが高まり、抑うつと不安が低減したが、それぞれに有意差は見られなかった。しかし、問題解決の自信や伝える力が有意に高まり、PSMプログラムの有用性が確認された。さらに、検討2では、社会人になって半年後のPSMプログラムの影響としてプロアクティブ・コーピングや抑うつと不安には有意差はないものの、時期の主効果が見られた。さらに、介入群は、社会人になってからの抑うつと不安の上昇を低く抑えることができていた。以上のことから、PSMプログラムは、社会人になってからのストレスマネジメント、

ひいては就労後のメンタルヘルス不調の予防に有効であることが示唆された。

研究Ⅱでは解析対象者の人数が少なく，とりわけ検討 2 では，介入群が 11 名，統制群が 3 名とデータ数が極端に少なかったため，多重比較をしても有意差が出づらく，また正確性に欠ける結果となった。

さらに，本研究では研究協力者を無作為割付していないため，介入群と統制群の等質性が確保されていない可能性がある。具体的には，介入群には介入を希望している人が割り当てられたが，彼らは介入に期待をもっているので，統制群よりも介入の効果が大きく表れやすいなどの可能性がある。調査協力者の確保が容易ではないが，今後は，研究協力者を無作為に割り付け，さらに統制群には「もっともらしいが理論的には何も効果のない活動」をしてもらうなどの方法で同様の検証を行うことが必要であろう。

第 2 章 研究Ⅲ

第 1 節 問題

第 1 項 新社会人がいきいきと働くプロセス

就労前の学生にとって，自分自身が働いている姿を具体的に想像するのは難しいであろう。また，学校という学びの場から社会という労働の場への移行の適応は，就職したばかりの社会人にとって大きなストレスとなる。蔡・神山（2013）は，プロアクティブ・コーピングがキャリア探索努力や職務探索努力などの就職活動プロセスを通して，就職結果への満足度等の就職活動の結果に正の影響を与えていることを明らかにしているが，就職後感じるストレスについては触れられていない。就職してからのストレスに対処する方法のひとつとしては，やがてやってくるストレス状況を成長の機会として捉え，事前にイメージしてから予防的，計画的に対処する，すなわちプロアクティブ・コーピングが有効ではないかと考えられる。したがって，キャリア教育の PSM プログラムの一つとして，就職後をイメージできるモデルが必要であろう。そのモデルを作るために，就職後の新社会人がいきいきと働いていけるプロセスを明らかにしていくことが有効と考える。

新社会人が働きはじめに確立していくことが求められるのが職業的アイデンティティである。若者のキャリア形成において重要視され，さらに職業そのものはアイデンティティ形成過程の観点からも重要視され関連が深いということは多くの研究者の間で共通しているとされる（岡本，2002）

すなわち，この移行期において，職業上の自分らしさとされる職業的アイデンティティをもっていることが重要と考えられる。

第 2 項 職業的アイデンティティ（職業的な生き方に関する自分らしさ）

児玉・深田（2005）は，職業的アイデンティティを「自我同一性の職業領域と捉え，職業領域における自分らしさの感覚」と定義し，「職業的な生き方に関

する自分らしさの感覚」と、「職業役割に関する自分らしさの感覚」の2つの概念から捉えた。前者は、「職業的な生き方に対する主体性や、職業的な生き方の選択に必要な職業に関する明確な自己像の有無など、職業的な生き方に関する自分らしさ」を扱っており、「職業人としての生き方に自分なりの目的をもち主体的に生きているという感覚があるかどうか」で捉えられるとされる。一方で、後者は、医師などの「特定の専門家らしさ」を扱っているものである。

本研究の調査協力者の大半が養護教諭という専門職に就く社会人であるため、職業的アイデンティティの2つの概念のうち、後者の「職業役割に関する自分らしさの感覚」は、養護教諭の養成過程となっている大学のカリキュラムに沿って学習していく中で、ある程度身につけていることが考えられる。よって、本研究においては、前者の「職業的な生き方に関する自分らしさの感覚」のみに着目して研究を行った。したがって、本研究では、職業的アイデンティティを「職業的な生き方に関する自分らしさの感覚」と定義し検討する。

さらに児玉・深田（2005）は、尺度作成にあたり、職業的アイデンティティの確立状態を構成する特性として、職業に関する確信感（自分に確信が持てる）、職業に関する目的感（自分の目的がはっきりしている、実現している）、有能感（うまくやっていけそうな感じがある）という3つの特性をもって項目を構成した。

また一方で、職業的アイデンティティは、キャリア選択の具体化ならびに特定化の成功を意味し、キャリア論領域において個人のキャリア発達を示す重要な概念の一つとして捉えられてきていることから、「新卒予定者にとって、職業的アイデンティティはキャリア発達上の一つの重要な結果指標であると同時に、学校から職業への移行（school to work transition）を円滑に果たし、入社した企業での最初のキャリア発達課題である組織適応を含めた入社後の新規参入者のキャリア発達にも大きな影響を及ぼす概念である」とされている（竹内・高橋，2010）

先行研究においては、職業的アイデンティティが低下すると精神的健康度が低下することや（宗近・田島，2007）、職業的アイデンティティが職務満足に正の影響があること（児玉・深田，2006）、組織適応に正の影響があることが明らかにされている（竹内・高橋，2010）。したがって、職業人として目的を持ち、主体的に生きているという感覚を持っているということは、仕事に積極的に取り組みいきいきと働いていると考えられるだろう。しかしながら、先行研究においては、新社会人の適応について具体的なプロセスが明らかにされているものは見られるが（道谷・岡田 2011；高橋・岡田 2014；渡邊・高橋 2004）、依然として数は少ない。つまりきやすい入社初期の新社会人が、どのようにして職業人として自分らしくいきいきと働くに至るのか、その具体的なプロセスを検討することにより、学生がストレス状況に事前に対処でき、ひいては移行を円滑にするための方策を導き出すことにつながるだろう。

第 2 節 目的

研究Ⅰ及びⅡで使用したプロアクティブ・コーピング以外の概念である，社会人基礎力，SOC に関しても，社会人以降も変わらず持ち続けているスキルや志向性であり，社会人になってからはますます仕事ぶりに影響を与えていることが考えられる。よって，それらの概念を含めた新社会人の自分らしさを見つける適応のプロセスを検討することを研究Ⅲの目的とする。

そこで，具体的には，研究Ⅰ，Ⅱの結果を踏まえ，新社会人がプロアクティブ・コーピングや社会人基礎力，SOC 等を使用して，どのようにいきいきと働いているのかを，インタビューで語られた内容を質的に分析することで明らかにしていくことを目的とした。

第 3 節 方法

調査対象 大阪府内の K 大学を卒業後，半年程度経過している社会人 9 名（男性 1 名，女性 8 名）を調査対象とした。調査対象者は，研究Ⅱでフォローアップ調査に協力し，かつ研究Ⅲの電話インタビューにも同意を得られた者であった。研究Ⅲの電話インタビューへの同意は，フォローアップ調査の回答返答時に書面で得た。Table 8 に，研究Ⅲの調査協力者の属性を示す。

Table 8 研究Ⅲの調査対象者一覧

対象	年齢	性別	職種
A	22	女	接客のアルバイト/専門学校生
B	22	女	養護教諭（小学校）
C	23	男	養護教諭（支援学校）
D	23	女	販売・営業
E	23	女	養護教諭（小学校）
F	22	女	フリースクール指導員
G	22	女	養護教諭（中学校）
H	22	女	養護教諭（小学校）
I	23	女	養護教諭（中学校）

調査方法 半構造化インタビューを電話で行った。また，調査対象者の承諾を得て，インタビュー内容を IC レコーダーに録音した。

インタビュー内容 研究Ⅲの目的に照らし合わせ，自分なりの目的をもち主体的に働いているという感覚を調べるために，桐井・岡田（2011）の尺度を参考にした。これは，児玉・深田（2005）の職業的アイデンティティの概念である「職業的な生き方に関する自分らしさの感覚」として設定されていた質問項目を，成人前期（25 歳～35 歳）に馴染みのある表現に調整された尺度である。対象者には 9 つの質問項目について 5 件法で回答を求め，その回答をもとに自由に語ってもらった。加えて，「どういうときにうまく働いていると思うか」と「どういうときにうまく働いていないと思うか」という質問をした。質問は以下のとおりである。

1. 自分なりの仕事上の生き方に関する目標・目的が分かっているか。

2. 自分の仕事上の生き方を自分の意志で決めてきたと思うか。
3. 自分なりの仕事上の生き方に関する目標・目的が実現してきていると感じるか。
4. 仕事上の生き方に関する自分の選択は、自分なりに正しかったと確信をもっているか。
5. 自分なりの仕事上の生き方に関する目標・目的を達成するため、努力しているか。
6. いつも周囲の目を気にして仕事上の生き方に関する選択をしているか。
7. 現在についている仕事以外も含めたなんらかの職業で自分の能力を活かせると思うか。
8. 自分の持っている能力では、他の仕事についてもうまくやっていける自信があるか。
9. 仕事面で役立つと思われる自分の能力がわかっているか。
10. どのようなときにうまく働いていると思うか。
11. どのようなときにうまく働いていないと思うか。

調査期間 調査は、2016年11月～2016年12月に行われた。1人当たりのインタビュー時間は、28分～54分であり、平均36分であった。

分析の方法 本研究では、修正版グラウンデッドセオリー（以下、M-GTAと略記）に準拠した方法を用いてインタビューデータを分析した。M-GTAは木下（2003）が提唱したもので、Glaser&Strauss（1967）により考案されたグラウンデッドセオリーを、対人援助が行われる社会的相互作用のプロセスと特性を分析しやすいように工夫修正された質的研究法の一つである。本研究においては、新社会人が就職して社会や職場に適応していく中で、仕事をする上での自分らしさを獲得しながらいきいきと働くプロセスを明らかにする。そのため、現象のプロセス的特性を重視するM-GTAが適していると考えた。

分析テーマは、「就職後半年働いている新社会人が、仕事をする上での自分らしさを獲得していくプロセス」と設定した。分析焦点者は、就職後半年程度の社会人とした。

分析は木下（2003）に基づいて、以下の手順のとおりに行われた。なお、分析の際は、筆者の他に、心理臨床学専攻の教員2名と院生2名に指導や助言を受けながら行った。

①分析テーマについて最も具体性に富んだ内容を語っている分析対象者の逐語録を読み、分析テーマと分析焦点者に照らして関連している箇所を一つの具体例とし、どのような意味があるのかを解釈した。

②分析ワークシートを作成し、その解釈を説明する概念を生成した。分析ワークシートには概念名、定義、具体例（ヴァリエーション）を記入し、考えた解釈や概念が実際のデータ（具体例）を説明できるかを検討した。データ分析を進める中で、新たな概念を生成する際には、概念ごとに分析ワークシートを作成した。

- ③同時並行でデータから他の具体例を探し、分析ワークシートのヴァリエーション欄に追加記入した。追加する具体例は、定義欄に照らして類似例かどうかを判断して追加した。また、追加の作業に置いては、概念が具体例を十分に説明しているどうか、概念名や定義を具体例に照らして修正、他の概念との関係性についての検討を加え、理論的メモ欄に記入した。
- ④概念の完成度は、類似例の確認を行うだけでなく、対極例を比較検討しながらデータを見ていくことにより、解釈が恣意的に偏らないように配慮した。
- ⑤データから新たな概念が生成されず、個別の概念ごとに類似例や対極例の検討を通してデータとの関係を確認し、概念名と定義が確定できた時点で理論的飽和化と判断した。
- ⑥生成した概念相互の関係を検討していくなかで、複数の概念の関係からなるカテゴリーを生成し、さらにカテゴリー相互の関係から分析結果をまとめ、結果図を作成した。

研究Ⅲにおいては、調査協力者の負担にならないよう、質問項目を事前にお知らせし、インタビューの途中であっても協力を拒否できるよう配慮した。また、音声データには任意の番号を振り、個人の特特定できないコード化の処理をした。そのデータはパスワード管理したUSBメモリーで管理し、コード化処理後の対応表は別に管理することで情報の管理を徹底した。

なお、研究Ⅲは関西福祉科学大学研究倫理委員会の承認を得て実施した。

第4節 結果と考察

研究Ⅲでは、就職後半年働いている新社会人が、仕事をする上での自分らしさを獲得していくプロセスという視点から分析を行った。その結果、9 カテゴリー、18 概念が生成された (Table 9)。また、カテゴリーおよび概念間の関係性について、個別の事例に基づいて検討し、結果図を作成した (Figure 1)。

Table 9 生成されたカテゴリー、概念および定義

カテゴリー	概念	定義
就職前の体験	早い時期からの職業探索	高校生のころから、自分の志向性や好みを把握し、探索し、職業選択を行う。
	学生時代のリアリティ・ショック体験	大学での勉強や実習を通して、イメージとは異なる仕事の現実を知り、不安を感じる。
	子どものころからの夢だった職業に就職	子どものころからあこがれていた職業へ就職でき、夢をかなえたという事実。
新人としての自覚	新人ならではの謙虚さ	新人としてまだまだ未熟であることを自覚し、その立場をわきまえ、周囲のサポートを求めたり組織の意向を踏まえた自分なりの方向性を見出そうとすること。
	経験を積む意欲	新人であり経験不足であることを認識し、大きな目標を立てて動くことはできていないが、今後経験を積んでいきたいという意欲をもっている。
仕事への没頭	求められていることに積極的に取り組む	自分に求められている仕事を考え、主体的に取り組む。
	目標達成のための最大限の努力	1年目でも目的達成のために、しんどくても諦めずに最大限の努力をする。
	周囲の理解を得る努力	周囲から自分の仕事や考えに対して理解を得るために考えを巡らせ、奮闘する。
	スキルアップや知識吸収に貪欲	まだ経験が浅いため、自分ができることを増やしていくためにさまざまな知識、技術を習得したいという意気込みを持って努力する。
職場の人に恵まれる	職場の人に恵まれる	職場の人に恵まれていることを自覚する
現実に直面	思いを実現できない現実に直面	自分の思いをなかなか実現できない現実を働きながら知る。
	現実の受け入れ	自分の思い通りにならない現実を、自分の経験と捉えたり、社会とはこういうものだとか妥協したり、今は経験がないからできないと割り切ったりして、受け入れている。
自己効力感の高まり	仕事の成果が目に見える体験	接している子どもの変化を目の当たりにすることが、自分の仕事に価値や意味、やりがいを感じる瞬間となっている。
	能力発揮の自信	自分が得意とする能力を仕事で発揮していたり、どの仕事であっても発揮していける自信を持っている。
フィードバック	ポジティブ・フィードバック	周囲の人から良い評価や励まし、労いをもらう。
	指導的なフィードバック	職場の人たちから自分の仕事についてフィードバックを受けることで、自分の仕事ぶりを見つめなおす機会とする。
自分の選択はこれで良かったんだという感覚	自分の選択はこれで良かったんだという感覚	この仕事を選択してよかった、間違っていなかった、という感覚。自分の仕事上の生き方に関する選択に対する確信。
現在を次へのステップと意味づけ	現在を次へのステップと意味づけ	現在の状況を次へのステップと意味づけし、次のステージへ向けて今学ぼうという姿勢を持っている。

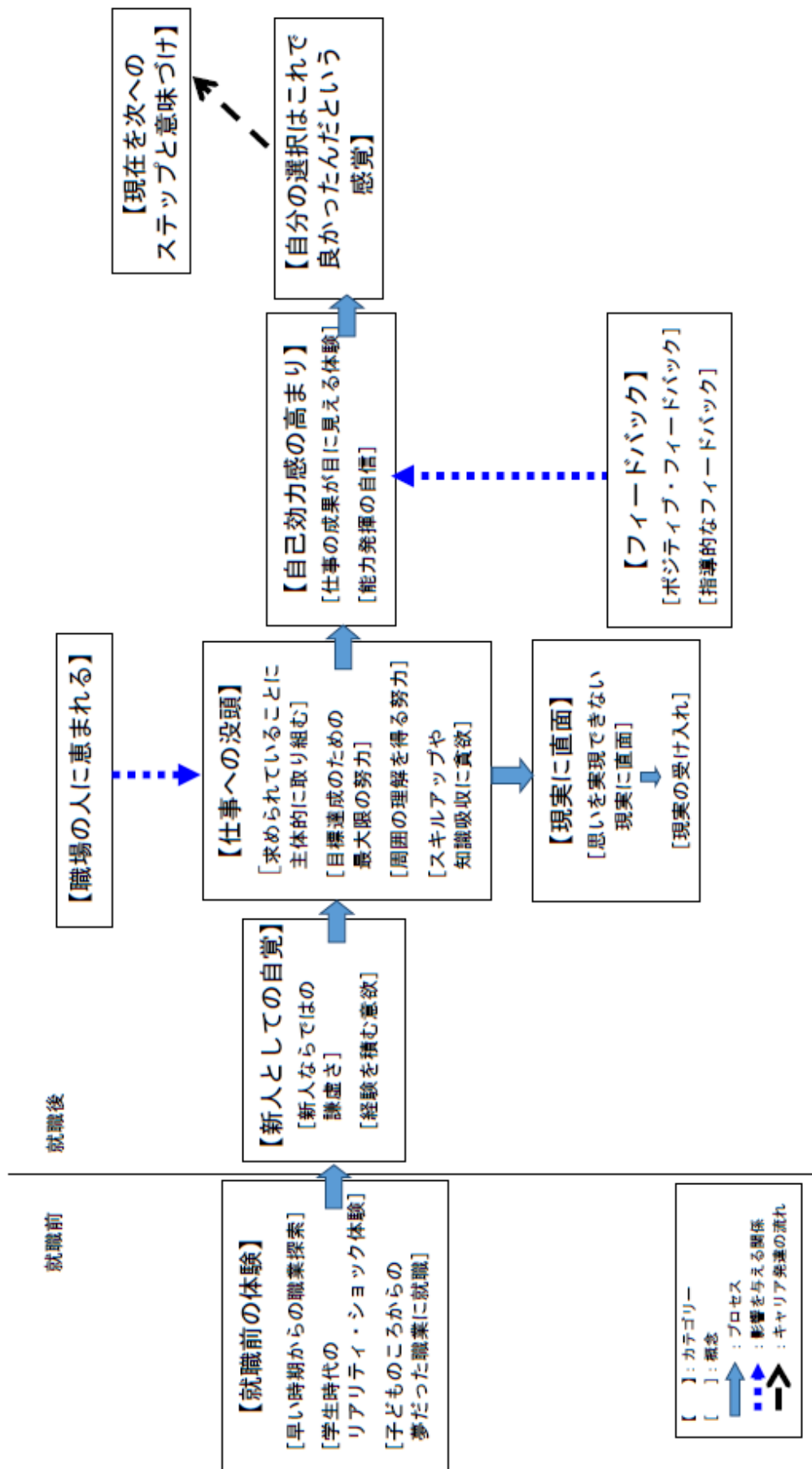


Figure 1 新社会人が就職後半年間で、仕事をする上での自分らしさを獲得していくプロセス

以下では、はじめに結果図に基づいたストーリーラインを述べ、その後、カテゴリーごとに概念の説明を行う。なお、カテゴリーを【 】, 概念を[]で示す。

第1項 ストーリーライン

まず、就職する以前の段階、しかも「早い時期からの職業探索」を行い、自分の志向性や好みを把握した上で職業選択を行う。幼いころから望んで選択し、「子どものころからの夢だった職業に就職」が決まり、自分の選択に自信を持って前へ突き進む者もいる。しかし一方で、決定した進路に進むうちに、イメージしていたものと現実との間にギャップを感じ、「学生時代のリアリティ・ショック体験」を経験する者もいる。

【就職前の体験】を経て就職した後、右も左もわからない未熟者であるために「新人ならではの謙虚さ」を持って、周囲の助けを得ながら仕事に取り組むことになる。また、新人であるため、当然経験不足であることを認識し、将来を見据えて目標をもって経験を積んでいきたいという「経験を積む意欲」をもっている。

【新人としての自覚】をして組織の中における自分の立ち位置がわかってくると、【仕事への没頭】段階へと進む。「求められていることに主体的に取り組む」たり、「目標達成のため最大限の努力」をしたりして、仕事に邁進する。「スキルアップや知識吸収にも貪欲」である。【職場の人に恵まれ】ていれば周囲のサポートを得やすいが、そうでないとしても、「周囲の理解を得る努力」をして、自分が仕事に取り組みやすいように奮闘することになる。

新人としてとにかくいろいろなものに主体的に、積極的に取り組んでいく過程を経て、【現実に直面】する場合もある。自分の「思いを実現できない現実に直面」するが、その「現実を受け入れ」て対処することになる。

その一方で、仕事へ没頭することで、「仕事の成果が目に見える体験」となって返ってくることもある。さらに、上司や同僚から良い評価や労いの言葉などの「ポジティブ・フィードバック」を受けたり、あるいは「指導的フィードバック」を受けて自分の仕事ぶりを見つめ直し、「能力発揮の自信」をつけていく。そうして【自己効力感の高まり】を感じる時期となる。

そして、【自己効力感が高まる】と、仕事に対して【自分の選択はこれで良かったんだという感覚】を持ち始める。そのように現状を受け入れることで【現在を次へのステップと意味づけ】ることもでき、次への段階へ進む。

第2項 カテゴリーごとの結果と考察

ここでは、本研究の分析テーマである「就職後半年働いている新社会人が、仕事をする上での自分らしさを獲得していくプロセス」に基づいて生成したカテゴリーの結果と考察を述べる。

【就職前の体験】

社会人になる以前に、“最初は看護師になろうと思っていて、実際高校生のときに、病院実習をほんとに簡単なものなんですけど一日体験してみて、違うって感じて、でもやっぱり医療関係をやりたいのと、あとは子どもが好きだったので、それにあてはまるのはないか探したら養護教諭があったので、それに決めました（G氏 [早い時期からの職業探索]）”のように、早々に自分の興味や志向性に基づいて探索を始めていることが確認された。これは、大庭・藤原（2008）が、インタビュー調査で明らかにした、学生時代の職業探索が就職1年半後の適応感につながるという点や、竹内・高橋（2010）が入社前の職務探索行動が入社1年後の組織適応に間接的に影響していることと、竹内・竹内（2009）が就職活動時に自己に対する探索行動を行っていた新規学卒者ほど、入社段階での組織コミットメントや達成動機が高いことを明らかにしているように、先行研究とも合致するところである。

また、“ずっと養護教諭に憧れがあったので、養護教諭かなと自分では決めました（H氏 [子どものころからの夢だった職業に就職]）”のようにずっと憧れだった職業に就職を決める人がいる一方で、“実際に大学1年生から勉強してきて、ちょっとなんか思ってるより大変やったりすごく複雑やなって感じる（G氏 [学生時代のリアリティ・ショック体験]）”のように実際に希望の職業に向けて勉強をし始めてから、それが想像と違っていたことに不安を感じた人もいるようである。

【新人としての自覚】

就職した後は、仕事に取り組む姿勢として新人の立ち位置を気にした立ち振舞いを行う【新人としての自覚】をまず基本として得ることになる。例えばE氏は、“まだ働き出して半年、1年も経っていないってこともあって、やっぱりベテランの先生であったりとか、管理職の先生とかの意思に沿って働くっていうのはすごく大切なことだと自分でも思っている（[新人ならではの謙虚さ]）”のように、新人で未熟者であるという自分の立場を意識し、組織内での立ち振舞いを考えて動いている様子が確認された。また、新人であるからこそ自分の経験が浅いことを自覚し、“自分一人だけの目標で動いてると、うまく回らないということがあったので、そのためにももう少し経験を積んでからじゃないと、これが目標目的だって言えるのはないかなって思いました。（C氏 [経験を積む意欲]）”のように、経験を積んでいく中で目標が定まっていこうという見通しのもとで意欲をもっていた。まだ右も左もわからない状態であるという自分の位置づけを受け入れ、それを今後への意欲へつなげていることが確認された。

【仕事への没頭】

そして、【新人としての自覚】を持っているからこそ、【仕事への没頭】ができる段階へと移る。新人として働き方を模索している段階では、新人ならではの謙虚さを持ちつつ、とにかくまずはがむしゃらにやってみようとする取り組みことの重要性が明らかになった。例えば、G氏は“救急体制について作ったり、ノロウイルスとかの嘔吐物の対策を作ったりとか、そういうことは、こまめに

自分がもし担任やったらとか、自分が保護者やったらっていうのを考えて、こんなんもらえたらとか、こんなん用意してくれたら良いなって考えて、適宜準備はしたりしています。([求められていることに主体的に取り組む])”のように、職場で自分に求められている仕事を考え、主体的、積極的に取り組む様子を語っている。これは、社会人基礎力の「考え抜く力」や「前に踏み出す力」の反応として考えられる。そして、求められていることを考え、計画的な準備をしていることから、PCI-Jの下位尺度である計画的コピーイングとして発揮していることも考えられる。

さらに、仕事に対して自分なりの目標をもって仕事に関わる姿勢で「目標達成のため最大限の努力」をして仕事に打ち込んでいる。例えば、B氏は“実際なかなか管理職がOK出してくれなかったりとかがあるので、それをOK出してもらえるにも、その子の休みの日数を数えて管理職に見せたり、事例とか今までこういうことがあったんですよっていう事例を印刷して見せたり、そういう努力はしてる”と語っている。また、“研修にもたくさん出て、自分ができることの幅を広げていこうかなと思う(C氏[スキルアップや知識吸収に貪欲])”と、さまざまな技術や知識を身につけようと、勤務時間外に自己研鑽に貪欲に励むことも確認された。さらには、“養護教諭っていう立場とか養護教諭の役割とか、どういったことができるとか、っていうことを周りの先生に理解してもらうために今奮闘してるんですけど、すぐに理解してもらえたらいいんですけど、少しずつ少しずつの理解で、ちょっとずつ目には見えてるんですけど、立場とか役割を理解してもらうのにもなかなか苦労する([周囲の理解を得る努力])”とC氏が語るように、自らの力を最大限発揮するために周囲への働きかけを行うという、社会人基礎力の「前に踏み出す力」の中の「働きかけ力」といえる力を駆使している。

【職場の人に恵まれる】

しかしながら、新社会人が主体的に仕事に没頭できる状態になるには、少なからず人的環境が影響する。“いい人間関係の職場なので、(中略)自分でも怪しいなっていうところは、上司に聞くし周りにも相談するので、いいように周りの方にも助けられながら、基本的には正しいことを選択できてるのかなと(H氏【職場の人に恵まれる】)”のように、人間関係が良好な職場では周囲からのサポートを得やすく、サポートをもとにさらに仕事に邁進できていた。

【現実に直面】

仕事に没頭した結果として、全てがうまくいくわけではなく、【現実に直面】する場合もある。その反応としては、“自分の中の意識があっても、組織の中でやっていけないといけない部分もあるので、我を通すっていうわけではなく、できるだけ納得、自分で選べるものであれば自分で選びますけど、できないことの方が多いのでそこら辺は妥協してやっていくべきところかな、そこが社会っていうところかなっていうふうには考えてます(I氏[思いを実現できない現実に直面])”というように、自分が実現したい思いは組織の中では必ずしも

その通り実行できない現実を知る体験をしている。これらは、リアリティ・ショックとして知られている反応である。

また、上記 I 氏のように“妥協してやっていくべきところかな、そこが社会ってところかな（[現実の受け入れ]）”のように、思い通りに行かない状況を、社会とはこういうものだとして理由をつけて理解したり、あるいは F 氏のように“自分の思いとかをなかなか実現することは仕事の中ではできていないなとは思いますが、でもそれも、例えば社会の中でも教育現場の中でそういうことも多々あると思うので、そういうことをすることができたり、子どもたちがどんな現状でどういうことに苦しんでいるのかなって思うので、知ることができているので、いろんな経験したいなって思っているんで、その分に関してはほんとに自分の身になっているなと感じる”のように、経験の一つとして受け入れることもあった。

【自己効力感の高まり】

一方で、仕事に没頭した結果、現実と直面するばかりではなく、【自己効力感の高まり】を感じる体験をすることにつながることもある。例えば、F 氏は“(子どもたちが) 全然返事を返してくれなくてもこっちからしゃべりかけたり挨拶とかをしたりする中で、だんだん表情が和らいでいって笑顔が見えたり、あと、勉強全くしてなかったのをちょっとずつこっちが声かけをすることで、自分からテキストを開きだしたり、ちょっとでも前に進もうとしている姿を見ると、地道にやっぱり向き合うことってとっても意味を持つんだなって思う。([仕事の成果が目に見える体験])”のように述べ、自分の仕事が目に見える成果として体験していた。

さらに、仕事に懸命に取り組んだ結果、仕事をしていく上での [能力発揮の自信] を身につけていっていることが確認された。この時点では、“私、話しやすくフレンドリーにしようっていうのがあるので、そういったところがまだ得意なのかなって言うところですね。(中略) 一対一で対人なので、接客なので、話す時間がすごい長いんですね。なので、自分のコミュニケーション能力であったりとか、提案力であったりとか、そういうのが大事になってくるので、そこは仕事上でまだ活かせるのかなって言うところですね (D 氏)”のように、自分が持っている得意な能力を仕事に活かしていけることを認識し、またそれに対しては自信を持って取り組むことができていた。これは、SOC の処理可能感ということができるだろう。

【フィードバック】

自分の能力に自信を持ったり、自己効力感を高めるには、周囲からの【フィードバック】が影響していることが確認された。例えば、“周りの方の反応、周りの教職員の反応とか、評価っていうとちょっと大げさなんですけど、よくやってるねとか、がんばったとかそんな言葉をかけていただいたときに、あ、うまくできたかなって自分では感じられています。(H 氏 [ポジティブ・フィードバック])”のように、職場で周囲の人からよい評価や励ましをもらったり、

あるいは“周りの方の反応で、ちょっと今それ言うのは違ったんじゃないかなとか、さっきのは言わんでもよかったかもなとか、そんなことをちょっとフィードバックしていただいたときに、自分のなかでもう少し工夫するところがあったなとか、こんなふうに見つめ直すきっかけにはさせてもらってます。(H氏[指導的なフィードバック])”のように、周囲からもらった評価によって自分の仕事ぶりを考え直す機会としており、周囲からの【フィードバック】をうまく活用することで、自分の仕事の取り組み方に自信をつけていることが確認された。またこれは、他者からのフィードバックを獲得し活用していることからPCI-Jの下位尺度である行動面でのサポート模索と考えられる。

【自分の選択はこれで良かったんだという感覚】

そして、【自己効力感が高まる】という段階を経て、自分が取り組んでいる仕事に対して【自分の選択はこれで良かったんだという感覚】を持ち始める。C氏は“(子どもが)心の面で悩んでいることを吹っ切れて教室や友だちの関係に戻っていく場面や、怪我をして応急処置をしたことによって授業に戻っていったり、健康教育とかそういったことをして新しいことを覚えていく姿を見ると、自分はこれでよかったと思う”と語り、自分の仕事の結果が見えるときにこれでよかったと感じていた。これは、職業的アイデンティティの特性の一つとして挙げられる「確信感」と考えられる。仕事を通して、自分そして自分のやっていることに確信を持って仕事に取り組むことができるため、仕事もいきいきとこなしていけることが確認された。

【現在を次へのステップへと意味づけ】

自分らしさを獲得していきいきと働ける状態にまでなったが、その後の展開としては、自分の選択に自信を持てると、【現在を次へのステップと意味づけ】することもでき、次への段階へ進むと考えられる。すなわち、選択の積み重ねでやってきた現在を肯定的に受け止め、将来の見通しを持ち、自分なりに持っている目標を実現するための一つのステップとして位置づけるのである。例えばF氏は、“将来養護教諭になることを考えると、今の自分の目標は、子どもたちの向き合い方であるとか、ほかのスタッフの方々とどんなふうに協力して相談して、子どもたちの支援をしていくかの方法を身につけていくことだと思っています。”と語るように、見通しを持った上で現在の仕事の意味づけを行っている。すると、今取り組むべき目標がはっきりしているためますます主体的にがむしやりに働くことができるという好循環が生まれる。

第3章 総合考察

本研究の目的は、大学生のプロアクティブ・コーピングを高めるPSMプログラムを開発し、大学キャリア教育に併せて本プログラムを実施することによる就労後のメンタルヘルス不調予防への効果を検討することと、新社会人がプ

ロアクティブ・コーピングや社会人基礎力、SOC等を使用して、自分らしさを発見して適応するプロセスを検討することであった。そこで、それぞれの目的にあわせて考察を行い、最後に今後の課題を述べる。

PSM プログラムを開発し、大学キャリア教育に併せて本プログラムを実施することによる就労後のメンタルヘルス不調予防への効果

PCI-Jの下位尺度である能動的コーピングが高まると、抑うつと不安を改善する効果があることが認められた。この結果が示すことは、従来のコーピングのように、起きてしまった出来事であるストレスサーに対して、それに起因するストレス反応をいかに低減するかという点に注目するよりも、ストレスサーに対して設定した目標を実現するために、能動的・積極的に問題に取り組む方法が、抑うつと不安低減には有用であるということである。つまり、プロアクティブ・コーピングを高めると、抑うつと不安を予防することにつながると考えられる。これは、就職活動中の大学生を対象に行った調査において、プロアクティブ・コーピングの下位尺度である能動的コーピングが憂うつ感や緊張感を低減する効果をもつことを明らかにした宇佐美（2012）とも一致する結果である。

そして、研究Ⅱ検討1の結果のとおり、プロアクティブ・コーピングの考え方に親和性の高い問題解決療法とSOCに関する教育を実施すると、問題を解決していく自信や、社会人基礎力の一つとされる相手に伝える力が有意に高まった。ストレスサーに対処する前段階として対処への自信が付き、問題解決に必要な手助けを得るにあたっても相手に適切な伝え方ができると考えることができたからだと思う。検討2の結果のとおり、K6で測定した抑うつと不安についても、介入前に比べて介入後は有意に低減し、社会人になって半年後の時点においても、有意差はないものの上昇することなく抑えられていたという点を踏まえると、ストレスフルな状況にあっても介入教育（PSMプログラム）によって、抑うつと不安を増悪させずにすむことが示唆されたといえる。

今回実施したPSMプログラムの内容は、大学から社会へ出るにあたって抱えるストレスに対処していくために必要なことを、学び身につけるうえで有効ではないかと考えられる。教育を受けた時のみでなく、就職して以降も直面するストレスに対処するために思い返すことができるワークブックなどの必要性が示唆される。

新社会人がプロアクティブ・コーピングや社会人基礎力、SOC等を使用して、自分らしさを発見して適応するプロセス

新社会人が就職して半年後に自分らしさを感じていきいきと働くプロセスの中で、就職する前において、早い段階で職業探索をしていたり、学生のうちに目指している仕事の実際を見てリアリティ・ショックを体験していた。これは、大庭・藤原（2008）で示された、新入社員の入社前の探索経験は興味・価値観を明確化し、入社後に期待との不一致があったとしても積極的な行動をとらせ

る源になるという考察と、共通する知見である。本研究ではさらに、子どものころからの夢の職業に就いたというように、これまでの学校生活の中でロールモデルとなるような憧れの存在である養護教諭が身近にいたことで、自身のキャリアについて考えるきっかけを早期に獲得し、その後の探索行動につながったのではないかと考えられる。

そして、就職後には仕事へ没頭すると、すべてよい結果につながり自己効力感が高まる経験ばかりをするのではなく、就職前のイメージと就職後の実際の仕事や職場でのギャップを感じる、すなわちリアリティ・ショックを体験することもあった。これには、現実を受容することで乗り切っていることを確認できた。これは、入社初期の段階に現実と直面することがあり、それをとりあえず受容する態度をとることがあることを示した道谷・岡田（2011）と一致する結果である。

さらに、職場の人間関係や周囲からのフィードバックという環境要因に影響を受けながら、仕事へ没頭する段階では社会人基礎力やプロアクティブ・コーピングを基にした働き方をして自己効力感を高めていき、SOCの処理可能感も同時に高まって自信を持って仕事をこなしていけるようなプロセスをたどっていった。これは、研究Ⅱ検討2で介入教育を受けると、就職後半年経った時点で抑うつや不安が上昇せず抑えられていたという結果を補足するものだと考えられる。就職というストレス状況においてもSOCや社会人基礎力を発揮しているといきいきと働くことにつながることを示唆された。

また、職業的な生き方に関する自分らしさの感覚の一つである確信感を持つに至るプロセスの後に、現在を次のステップへと意味づけしていることが確認された。次のステップへ進むことはキャリア発達上重要であると考えられる。

本研究の意義と今後の課題

我が国の経済状況が改善し若者の有効求人倍率が上昇を続ける昨今でさえ、早期離職率は依然として高い傾向にある。また、就労後にうまく職場に適応できずメンタルヘルスの問題を抱える若者も少なくない現状が続いている。若者が社会への移行がうまくできず早々に離脱してしまうと、本人のキャリア形成が難しくなるばかりでなく、人口減少による労働力不足に対して労働生産性の向上が必要とされる日本社会にとっても損失となる。若者が健康で仕事に打ち込むことは、本人の自己実現のため、会社の事業発展のため、ひいては社会の持続可能な発展へとつながる。

就職後のメンタルヘルス不調対策としては、就職後の研修内容にセルフケアの内容が組み込まれたり、ストレスチェックの実施により自らのストレスについて知ることが一般的となっている。しかしながら、企業内の対策が若者に浸透する前に離職してしまう若者が多い現状においては、就職前からの対策が重要である。研究Ⅰで明らかになったように、プロアクティブ・コーピングは抑うつや不安を低減させることから、就職後のストレスに対してもプロアクティ

ブに、すなわち事前に対処するという視点で、就職前の段階から就職後を見据えた支援をしておくことの重要性が示されたといえる。よって、プロアクティブ・コーピングに加えて、社会人基礎力や SOC を高めることにも着目した本研究の PSM プログラムを実施することが、就職後のストレスマネジメント力を高め、メンタルヘルス不調の予防となることが示唆された。

本研究では、就職前から就職後の流れのスタート部分に対し重要な点を指摘することができたと思われる。

本研究の研究Ⅲで作成した結果図をキャリア教育の一環として PSM プログラムの一部に組み込むと、新規学卒者が社会へ円滑に適応していくプロセスをイメージすることに役立つと考えられる。さらに、企業側にとっては、就職前の体験を採用時に学生に質問するポイントとして活かせるだけでなく、就職後のプロセスを企業内の新入社員向けの研修やラインケアのポイントとして活用できるだろう。

本研究の限界は、本研究で注目した概念である SOC やプロアクティブ・コーピングは、志向性や考え方であるため、すぐに高めることは難しいという点である。今後は、調査協力者を多く確保し、さらに教育の回数や時間を増やし、長期間フォローすることが必要である。また、研究Ⅲにおいては、職種と性別に偏りがあるため、現場へより一般化しやすいように多様な職種とバランスのとれた性別の協力者を確保し検討することが課題となる。

謝辞

関西福祉科学大学大学院社会福祉学研究科心理臨床学専攻教授長見まき子先生には指導教官として本研究の実施の機会を与えていただき、その遂行にあたって終始、ご指導いただきました。ここに深謝の意を表します。また長見ゼミの院生の皆様には、研究Ⅲの分析にあたりご協力をいただきました。心より感謝申し上げます。そして、質問紙調査やインタビュー調査に快くご協力いただきました皆様に、厚く御礼申し上げます。

本研究の一部は、MEXT 科研費 JP25380964 の助成を受けたものです。

引用文献

- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress and Coping: New Perspective on Mental and Physical Well-being*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health : How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- (アントノフスキー,A. 山崎 喜比古・吉井 清子(監訳)(2001). 健康の謎を解く: ストレス対処と健康保持のメカニズム 有信堂高文社)
- Aspinwall,L.G.,&Taylor,S.E. (1997). A stitch in time:self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417-436.

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2007). 若年者の離職理由と職場定着に関する調査 Retrieved from <http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/documents/036.pdf> (2017 年 11 月 10 日)
- 蔡 逸卉・神山 貴弥 (2013). proactive コーピングが大学から職場への移行に及ぼす影響 日本心理学会第 77 大会発表論文集, 1034.
- Glaser,B.G.,&Strauss,A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing.
- 久田 満・千田 茂博・箕口 雅博 (1989). 学生用ソーシャル・サポート尺度作成の試み(1) 日本社会心理学会第 30 回大会発表論文集, 143-144.
- Hobfoll,S.E. (1988). *The ecology of stress*, New York: Hemisphere Publishing.
- 古川 壽亮・大野 裕・宇田 英典・中根充文 (2003). 一般人口中の精神疾患の簡便なスクリーニングに関する研究 平成 14 年度厚生労働科学研究費補助金 (厚生労働科学特別研究事業) 心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究 研究協力報告書
- 池上 和範・中元 健吾・日野 亜弥子・廣 尚典 (2015). 若年労働者のメンタルヘルス不調の傾向と課題—産業医を対象とした縦断調査— 産業ストレス研究, 22, 173-179.
- 川上 憲人 (2012). 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業 平成 21-23 年度総合研究報告書, 労働安全衛生総合研究所
- 川島 一晃 (2007). 成長へ結びつけるコーピング研究の理論的検討—新しいコーピング理論としての Proactive Coping Theory— 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要心理発達科学, 54, 93-101.
- 経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会—「中間取りまとめ」— Retrieved from <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukanhon.pdf> (2017 年 11 月 10 日)
- 木下 康人 (2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い 弘文堂
- 桐井 久美子・岡田 昌毅 (2011). 仕事の取り組みがキャリア・パースペクティブに及ぼす影響過程 産業・組織心理学研究, 24(2), 103-116.
- 児玉 真樹子・深田 博己 (2005) 企業就業者用職業的アイデンティティ尺度の作成 産業ストレス研究, 12, 145-155.
- 児玉 真樹子, 深田 博己 (2006). 生産性に関連する態度や行動に及ぼす職業的アイデンティティの影響 広島大学心理学研究, 6, 19-25
- 厚生労働省 (2017). 新規学卒者の離職状況 Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (2017 年 11 月 10 日)
- 道谷 里英・岡田 昌毅 (2011). 若年就業者のキャリア発達プロセスの探索的検討筑波大学心理学研究, 41, 33-43.

- 文部科学省(1999). 初等中等教育と高等教育との接続の改善について(答申)
中央教育審議会 Retrieved from http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201.html (2017年11月10日)
- 宗近 悠子・田島 司 (2007). 勤労者の職業的アイデンティティが心身に及ぼす影響—雇用環境の変化との関連から— 北九州市立大学文学部紀要(人間関係学科), 14, 11-21.
- 野々村 新 (2016). わが国におけるキャリア教育の最新の動向と課題に関する考察 松蔭大学紀要, 20, 51-62.
- 岡本 祐子 (編著) (2002). アイデンティティ生涯発達論の射程 ミネルヴァ書房
- 大庭 さよ・藤原 美智子 (2008). 「学び」の場から「働き」の場へ—ある一企業社員のインタビュー調査から— カウンセリング研究, 41(2), 108-118.
- 尾関 友佳子 (1993). 大学生用ストレス自己評価尺度の改訂—トランスアクションナルな分析に向けて— 久留米大学大学院比較文化研究科年報 1, 95-114.
- 西道 実 (2011). 社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み プール学院大学研究紀要, 51, 217-228.
- Schwarzer,R.,&Taubert,S.(2002). Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping, In E. Frydenberg(Ed), Beyond coping: Meeting goals,visions,challenges. New York, Oxford University Press.
- 高橋 南海子・岡田 昌毅 (2014). 大学生の就職活動による自己成長感が入社初期の対処態度及び適応感に及ぼす影響 筑波大学心理学研究, 47, 25-36.
- 高比良 美詠子 (1998). 対人・達成領域別ライフイベント尺度(大学生用)の作成と妥当性の検討 社会心理学研究, 14(1), 12-24.
- Takeuchi,N.,&Greenglass,E. (2004). 能動的コーピングに関する質問紙表: The Proactive Coping Inventory 日本語版 Retrieved from <http://estherg.info.yorku.ca/files/2014/09/japanesepci.pdf>
- 竹内 倫和・高橋 正泰 (2010). 新卒採用者の入社前の職務探索行動と組織社会化に関する縦断的研究: 職業的アイデンティティの役割 informatics, 3(2), 47-58.
- 竹内 倫和・竹内 規彦 (2009). 新規参入者の組織社会化メカニズム 日本経営学会誌, 23, 37-49.
- 宇佐美 尋子 (2012). Proactive Coping が心理的健康状態に及ぼす影響についての検討—大学生を対象として— 聖徳大学研究紀要, 23, 9-14.
- 渡邊 忠・高橋 雅也 (2004). 大卒新入社員の定着意識に関する研究—企業・職業の適応感を規定する心理的要因について— 人間科学研究, 26, 171-185.
- 山崎 喜比古・戸ヶ里 泰典・坂野 純子(編)(2012). ストレス対処能力 SOC 有信堂