

新規学卒者の就職活動と 面接自信形成の規定要因に関する研究

指導教員名： 西村 孝史

氏名 ： 小澤 潤也

枚数 ： 20 枚

新規学卒者の就職活動と 面接自信形成の規定要因に関する研究

小澤 潤也

キーワード： 自己効力感 就職活動人間関係 職務探索行動

要約

本研究では就職活動期間中の行動に焦点を当て、新規学卒者の採用面接に対する自信を向上させる規定要因を検証した。検証の結果、自己分析や企業分析、業界分析が面接自信形成へどのように関わるのか、また就職活動期間中の内定獲得の多寡によりその後の面接への自信がどのように変わってくるのかを統計的に明らかにした。さらに就職活動期間中の他の新規学卒者とのコミュニケーションが面接自信形成において重要であることを明らかにした。

目次

- I. 問題意識
- II. 先行研究
- III. 仮説の導出
- IV. 調査方法
- V. 分析結果
- VI. 検証と考察
- VII. インプリケーション
- VIII. 研究の限界と課題
- IX. 参考文献

I. 問題意識

本研究では大学生の就職活動時期に形成される面接に対する自己効力感（以下、就職面接自己効力感と称す）を増加させる規定要因を探る。文部科学省が公表する「平成 26 年度大学等卒業者の就職状況調査」によると、平成 26 年度の大学卒業者の 96.7%が大学卒業後に就職している。大多数の大学 4 年生は就職活動を経験しているが、この就職活動を行う上で避けて通れないものに面接が存在する。長期にわたる雇用契約を前提とする日本企業においては、組織適合が大きな意味を持っており、今城（2009）は、採用時における組織適合を評価するのに最も適当なものとして採用面接を挙げている。つまり多くの日本企業が組織適合を重視し、新規学卒者の採用手法として面接を行う限り、この採用面接を通過しなければ自身の希望する企業に就職することができないのである。そのため本研究は、面接通過の可能性を上げる要因に着目した。三宅（2000）は、自己効力感はある行動を実際に遂行するための規定要因だと述べており、このことから面接において高い自己効力感を有する者は面接成功可能性が高くなることが予想される。

株式会社ディスコが公表する「2016 年度日経就職ナビ学生モニター調査結果（2015 年 3 月発行）」

によると、2016 年度卒業予定の新規学卒者の 50.9%が大手企業を就職活動の中心に置いている。また株式会社マイナビが発行する「2016 年卒マイナビ学生就職モニター調査 3 月の活動状況」からも同様の結果が得られている。

2016 年度卒業予定の新規学卒者は就職活動スケジュールが後ろ倒しになり、日本経済団体連合会に所属する企業は選考開始日が 8 月 1 日となった。大手企業は日本経済団体連合会に所属している企業が多いため、多くの学生にとって志望度の高い企業の選考が始まるのは 8 月からとなる。しかし日本経済団体連合会に所属していない企業では、8 月以前に選考を開始している企業も多い。株式会社マイナビが公表する「2016 年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」によると、面接開始時期として 4 月と回答した企業が最も多かった。一般的に企業が選考を開始する時期と日本経済団体連合会に所属する大手企業が選考を開始する時期には 4 か月ほどの差がある。この期間に就職活動全体を通して最も注力するであろう大手企業の面接に向けて実際に就職活動(とりわけ採用面接場面)を経験し身近に感じる中で、具体的な準備ができる。こうすることで 8 月以降の大手企業の面接においても自信を持って臨むことができると考えられる。本研究では就職活動を終えた学生を対象にアンケートを行い、就職活動中のどの行動が採用面接場面における自己効力感を上げるのかを探っていく。

Ⅱ. 先行研究

1. 自己効力感

(1) 概念整理

Bandura(1997, 成田・下仲・中里・河合・佐藤・永田(1995)の引用による)によると、自己効力感(self-efficacy:セルフ・エフィカシー)とは、「社会的学習理論あるいは社会的認知理論の中核をなす概念の一つであり、個人がある状況において必要な行動を効果的に遂行できる可能性の認知を指す」と述べられている。板野・東条(1986)は、自己効力感を自分がどの程度身に着けているかを認知すること(perceived self-efficacy)でその個人の行動が変化していくという指摘をしている。また同論文によれば、自己効力感には 2 つの水準があるとされている。以下でこの 2 つの水準について説明する。

1 つ目は一般性自己効力感(generalized self-efficacy)である。成田・下仲・中里・河合・佐藤・永田(1995)は、一般性自己効力感を「具体的な個々の課題や状況に依存せずにより長期的に、より一般化した日常場面における行動に影響する自己効力感」と定義している。

2 つ目は特異的自己効力感(task-specific self-efficacy)である。Gist, & Mitchell, (1992, 山本・岩元・原口(2012)の引用による)によれば、特異的自己効力感とは「特定の課題や場面に、特異的に行動に影響を及ぼす領域固有の自己効力感」であり、関口(2009)は「就職活動という特定の場面において必要な行動を成功裏に遂行できるという自信を意味する特異的自己効力感」として就職活動自己効力感について検討している。また本研究では、就職活動の中でも特に採用面接場面において必要な行動を成功裏に遂行できるという自信を意味する特異的自己効力感として、就職面接自己効力感を取り上げる。

(2) 自己効力感の規定要因

池辺・三國(2014)によると自己効力感には 4 つの規定要因が存在する。これらをまとめたものを図表 1 に示す。同論文によると「遂行行動の達成」は、自分自身で必要な行動を達成できたという経験でありこの要因が自己効力感に対して最も強い影響を与える。逆に、失敗した経験は自

己効力感を大きく低下させる要因となる。「代理的経験」は自分以外の誰かが何かを達成したという様々なモデル(見本)を通して自分にもできるかもしれないという感覚を抱かせ、それが自己効力感を形成する要因になる。「言語的説得」は他人から認められたり、称賛されたりすることで自己効力感が形成される。「生理学的状態(情動喚起)」はある状態における生理学的状態が自己効力感の形成に関わってくるということである。

図表 1 自己効力感の 4 つの規定要因

遂行行動の達成	参加モデリング、遂行行動の表示、自己教示による遂行
代理的経験	モデリング
言語的説得	暗示、勧告、自己教示
生理学的状態(情動喚起)	帰属、バイオフィードバック、象徴的脱感作

出所：池辺・三國(2014)より引用

2. 職務探索行動

本研究では採用面接に対する自己効力感の規定要因について就職活動期間中の行動に焦点を当てているが、新規学卒者の就職活動期間中の行動として職務探索行動という概念が存在する。以下でこの概念について説明する。

竹内・竹内(2010)によると、職務探索行動に関する研究は主に 2 つの概念を中心に検討が行われてきている。1 つは、就職活動中の個人の自己理解や職業理解、キャリアガイダンスなどのキャリアに対する情報探索活動を意味する「キャリア探索行動 (career exploration)」に焦点を当てた研究であり、もう一つは一定期間における特定の職務を探索する上で必要な行動(履歴書やエントリーシートの送付および実際に企業の採用面接を受けるなど)をどの程度行ったかを指す「集中的職務探索行動 (job search intensity)」に焦点を当てた研究である。キャリア探索行動はさらに下位概念として、自己理解を目的とした自己キャリア探索行動 (self exploration) と、職業や業界、企業理解を目的とした環境キャリア探索行動 (environmental exploration) の 2 つに分けられる(竹内・竹内, 2010)。

また、キャリア探索行動を十分に行った上で採用面接に臨む新規学卒者は、それを行っていない新規学卒者に比べて採用面接場面においてより質の高い回答ができると考えられている。さらに自己や環境要因に対する分析的確に行えば、本人の志望する企業や仕事内容が明確になることで自分の希望に沿った企業への内定獲得の可能性が高まり、結果として会社満足が高まるとされている。

3. 就職活動における人間関係

高橋・石井(2008)によれば、大学生活における新しい人間関係は一般性自己効力感に対して正の相関があることが判明している。このことより人間関係も自己効力感に影響を与えられられる。人間関係について北見・森(2010)は、他者との相互作用をスムーズに開始するスキルを表す「コミュニケーションスキル」が高い者は、低い者と比較して就労目的が定まっており、精神的健康状態が良好であると明らかにしている。またコミュニケーションスキルの高い者ほど、他の新規学卒者とのコミュニケーションを通じて就職活動に関する情報をより多く収集することができ、自分の興味や考えを深めることを可能にすると述べている。

Ⅲ. 仮説の導出

上記の先行研究と筆者の経験から、本研究によって検証する仮説を導出する。

Stumpf, Austin & Hartman(1984, 竹内・竹内(2010)の引用による)は、キャリア探索行動を行った上で面接に臨むことで就職面接場面において質の高い回答をすることができるとしている。さらに種市(2008)は、ソーシャル・スキル・トレーニングを行うことで模擬面接場面における個人の自己評価が高まると指摘している。同論文におけるソーシャル・スキル・トレーニングの内容は、ロールプレイングを中心とするグループでのトレーニングである。具体的には「採用面接に関する講義」、「入退室時の所作」、「自己 PR・学生生活・志望動機・入社後のビジョンについての受け答え」の 3 つである。これらの中で特に 3 つ目の「受け答え」に関しては実際の採用面接場面においても質問される内容であるために就職活動中の面接の経験がソーシャル・スキル・トレーニングと同じような役割を果たすと考えられる。また、エントリーシートの記入やグループワークの経験といった様々な種類の選考を経験することも同じようにソーシャル・スキル・トレーニングと同等の役割を果たし、これらは面接の自信につながると予想される。以上より 2 つの仮説を導出した。

仮説 1：キャリア探索行動は就職面接自己効力感に対して正の影響を与える

仮説 2：集中的職務探索行動は就職面接自己効力感に対して正の影響を与える

楠奥(2009)は、ソーシャルスキル（特に、下位概念のひとつである「積極的な会話スキル」）と進路選択に関する自己効力感の間に正の相関があることを明らかにしている。つまり、他者と積極的に会話をすることは自己効力感の高さに関係することが示されている。就職活動においては、自分と同じように就職活動を行う新規学卒者とコミュニケーションをとることは、面接の自信に影響を与えると考えられる。

まず、先行研究でも提示したようにコミュニケーションスキルが高い者は多くの情報を収集でき自分の考えや興味を深めることが可能である(北見・森, 2010)。このことから、他者とのコミュニケーションを積極的に取ることは自己理解や自己効力感の向上につながると言える。

また、就職活動における新規学卒者との会話は自己理解の意味合いにとどまらない。下村・堀(2004)は、友人との会話から新規学卒者が就職活動を進める上で有益な情報を得ることができると述べている。同論文は、就職活動期間中における友人との会話内容を「採用面接における質問内容」、「お互いの就職活動の進行状況」、「個別の企業に関する情報交換」、「お互いの人生観や将来の夢」の 4 つに大きく分けている。これらの会話は就職活動の場で出会った新規学卒者との間でも共通の話題としてあがると考えられる。とりわけ「個別の企業に関する情報交換」のような企業理解を深める情報の交換も行われる。

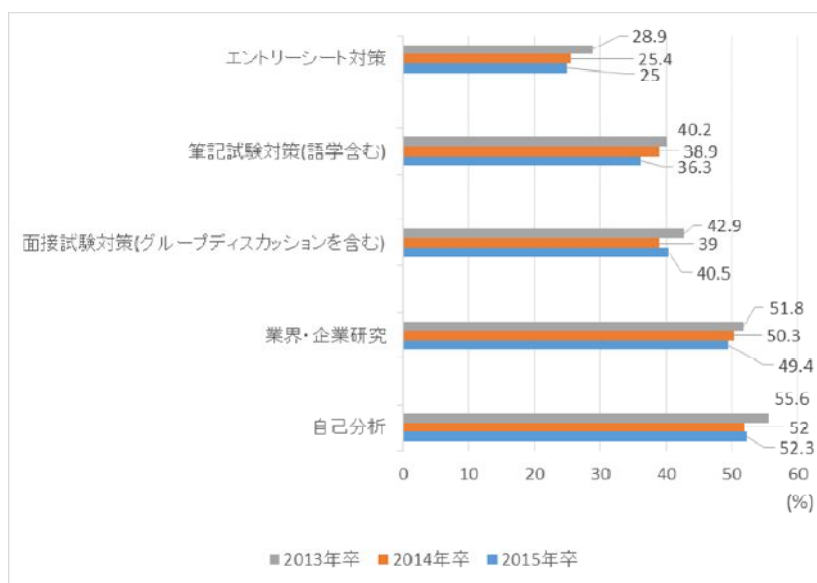
このように、就職活動全般を通して他の新規学卒者とコミュニケーションを取ることは、自己理解の深化に、また個別の企業に関する情報を知るという意味で企業理解にもつながる。こうして自己理解や企業理解を高めることで面接における自己効力感が高まると考えられる。以上より次の仮説を導出した。

仮説 3：就職活動人間関係は就職面接自己効力感に対して正の影響を与える

本研究では、職務探索行動を、先行研究から「自己キャリア探索行動」、「環境キャリア探索行動」、「集中的職務探索行動」の 3 概念からなるものとして捉える。株式会社ディスコが公表する「2015 年度日経就職ナビ学生モニター調査結果(2014 年 4 月発行)」によると、「ここまでの就職活動で後悔していること」という質問に関して 3 年連続で「自己分析」が 1 位になっている(図表 2)。これらより自己分析をしっかりと行うことが最も自信を持って採用面接に臨める要因になると考えられる。

仮説 4：職務探索行動の中で自己キャリア探索行動が就職面接自己効力感に対して最も強い正の影響を与える

図表 2 ここまでの就職活動で後悔していること



出所：株式会社ディスコ

「2015 年度日経就職ナビ学生モニター調査結果(2014 年 4 月発行)」から抜粋

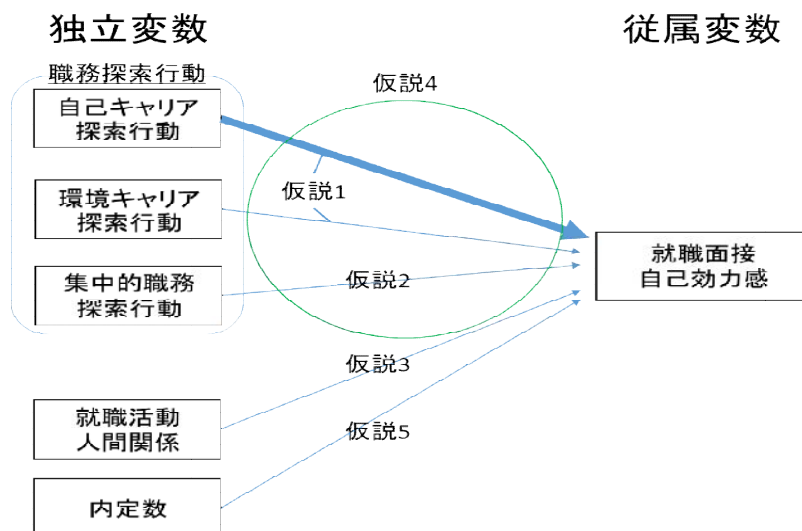
先行研究では就職活動中の内定数が就職活動における結果指標として多く使用されている。しかし就職活動の後ろ倒しによって、大手企業志向の強い学生にとって、就職活動が本格化する 8 月以前、つまり彼らが第一志望としている大手企業が選考活動を始める以前の中小企業における内定の獲得はそれ以後の面接への自信につながると考えられる。よって本研究では内定獲得数を就職面接における自己効力感の規定要因、すなわち独立変数の一つとして捉える。

また、池辺・三國(2014)によれば、自己効力感の 4 つの規定要因の中で「遂行行動の達成」が最も安定的で強い自己効力感を形成する。このことから、就職活動中に企業から内定を獲得することは、実際に企業の面接を通過し内定獲得を達成したという自信につながることが予想される。そのため、就職活動中に企業から内定を得ることが、その後の採用面接場面における就職面接自己効力感の規定要因に成り得ると考えられる。

仮説 5：就職活動期間中に獲得した内定数は就職面接自己効力感に対して正の影響を与える

これらの仮説をまとめた研究枠組みを図表 3 に記す。

図表 3 研究枠組み



IV. 調査方法

1. 調査概要

本研究は就職活動を終えた直後の大学4年生、大学院2年生を対象に、就職面接自己効力感と就職活動中の個人の行動がどのように関係するかを明らかにするため、アンケート調査を実施した。調査期間は2015年11月24日から11月26日で、アンケート作成無料ソフトであるgoogle formによるwebアンケートを作成し展開した。有効回答は78名（女性42名、男性36名）である。有効回答78名に対して大学院2年と回答した人が1名だったため、今回の調査は大学院2年の1名を除外し、大学4年生の77名（女性42名、男性35名）のサンプルを用いて分析を行う。

2. 尺度構成

(1) 就職面接自己効力感

就職面接自己効力感はVinokur, Price, & Caplan(1991)によって開発された尺度のうち、採用面接場面に着目している2項目を使用した。質問項目は「希望する会社に自分自身を売り込む自信がある」、「入社面接において相手に好印象を与える自信がある」の2項目である。就職活動全体を通して面接に対する自信がどの程度ついたかを尋ねるために、この2項目に対して就職活動開始時期と就職活動を終えた最後の面接時点を比べて自信がついた程度を1.「自信はまったく変わらなかった（就職活動開始直後と同じだった）」、2.「少し自信が持てるようになった」、3.「(ある程度) 自信が持てるようになった」、4.「かなり自信が持てるようになった」の4点尺度で回答を求めた。ここでいう最後の面接とは、その面接を最後に回答者が就職活動を終了した時の面接を指し、必ずしも就職予定先の企業の面接や、最終選考の段階とは限らない。

(2) 職務探索行動

職務探索行動は自己キャリア探索行動、環境キャリア探索行動、集中的職務探索行動の3概念からなるものとして捉える。そこで、以下の項目に関して全て1.「全く当てはまらない」、2.「ほとんど当てはまらない」、3.「どちらとも言えない」、4.「少し当てはまる」、5.「よく当てはまる」の5点尺度で回答を求めた。

① 自己キャリア探索行動

自己キャリア探索行動に関しては竹内・竹内(2010)の質問4項目を使用して測定した。質問項目は「ひとりの人間として自分がどういう人間なのかをじっくりと考えた」、「自分のキャリアについてこれまでのことを振り返って考えた」、「自分のこれまでのことについてじっくり考えた」、「自分の将来のキャリアとこれまで行ってきたことを新たに結びつけて考えた」の全4項目である。

② 環境キャリア探索行動

環境キャリア探索行動に関しては竹内・竹内(2010)の質問5項目を使用して測定した。質問項目は「特定の仕事や会社の情報を入手した」、「将来のキャリアの方向を考えるのに役立ちそうな様々な催し物(企画)に参加した」、「自分の希望するキャリアについてよく知っている人達との会話を積極的に行った」、「自分の希望する職業の労働市場(入りやすさや入りにくさなど)に関する情報を集めた」、「自分の興味のあるキャリア領域の情報を探した」の全5項目である。

③ 集中的職務探索行動

集中的職務探索行動に関しては竹内・竹内(2010)の質問6項目に筆者が2項目を加えて全8項目を使用した。追加した2項目はグループワークおよび模擬面接に関する項目である。株式会社マイナビが公表する「2016年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」によると、グループワークを特に注力して採用手法として取り入れている企業が多くなっている。また、筆者自身の体験よりオープンセミナーにおいて模擬面接を行っている企業が多いと感じた。

この2つの理由よりグループワークに関する項目と模擬面接に関する項目を追加した。質問項目は「履歴書やエントリーシートを多くの会社に送った」、「就職面接の典型的な質問についての本や、ネット記事を読んで理解した」、「典型的な就職面接の質問に対する自分の考えを準備した」、「会社の就職面接をたくさん受けた」、「学校の進路指導室や民間および公的な職業紹介機関に多く行った」、「就職の見込みのある会社にたくさん電話(メール)した」、「グループワークをたくさんした」、「模擬面接をたくさん経験した」の全8項目である。

(3) 就職活動人間関係

高橋・石井(2008)の大学生生活尺度を参考に就職活動場面における文言に改変して8項目を使用した。産経ニュース(2015)によると就職活動仲間を作る利点として、最新の情報を手にすることができる事が挙げられており、就職活動に関する情報量が多い学生との交友関係を持ったかどうかを聞く質問を筆者が作成・追加し全9項目を使用した。また就職活動動場面における学生・企業関係者間のコミュニケーションは、ある特定の企業理解のみを目的としているものが多く、学生同士でのコミュニケーションの方がより就職活動全般の情報交換が行われると考えられる。このことから、質問紙では企業関係者ではなく学生同士の「交友関係」のみに絞り、以下の項目に関して全て1.「全く当てはまらない」、2.「ほとんど当てはまらない」、3.「どちらとも言えない」、4.「少し当てはまる」、5.「よく当てはまる」の5点尺度で回答を求めた。質問項目は「それまで出会わなかったタイプの人間と知り合った」、「様々なタイプの就活生と積極的に話をした」、「就活以外で相談したり、遊びに行ったりする仲間ができた」、「好きな人ができた」、「生涯の親友と言える人間に出会った」、「気軽に誘いあえる仲間ができた」、「就活の現状を報告しあえる友達ができた」、「何気ないことで笑える友達ができた」、

「就活に関して多くの情報を持っている友達ができた」の全 9 項目である。

(4) 内定数

就職活動を終えた最後の面接時点までにいくつの内定を持っていたかを数字で記述してもらう形式で尋ねた。

V. 分析結果

1. 回答者の属性と傾向

回答者の約 75%が社会科学系（法・政治学、商・経済学、社会学など）に属しており、次いで 9%が人文科学系（文学・史学・哲学など）に所属、約 8%が工学系に所属していたが、理学系・教育系・芸術系に所属する回答者は 1%程度に留まっていた（図表 4）。また内定を獲得した平均社数と、内定獲得社数別のサンプル分布の割合を全体、男女別、文理別に分けて図表 5 に示した。図表 5 より本アンケートの回答者サンプルは全国のサンプルに比べて 3 社以上の内定を獲得している割合が高い。

図表 4 アンケート回答者の属性

		度数 比率(%)				度数 比率(%)	
		度数	比率(%)			度数	比率(%)
性別	女性	35	45.5	学部	人文科学系	7	9.1
	男性	42	54.5		社会科学系	58	75.3
年齢	21	17	22.1		理学系	1	1.3
	22	42	54.5		工学系	6	7.8
	23	18	23.4		教育系	1	1.3
					芸術系	1	1.3
					その他	3	3.9
					有効回答数	77	100.0

図表 5 サンプル分布比較

		1 社(%)	2 社(%)	3 社以上(%)	平均(社)
全国サンプル	全体(538)	38.5	27	34.6	2.3
	女(285)	41.8	26.3	31.9	2.2
	男(253)	34.8	27.7	37.5	2.4
	文系(372)	37.1	26.6	36.3	2.3
	理系(166)	41.6	27.7	30.7	2.2
本研究サンプル	全体(77)	35.1	16.9	48.1	2.1
	女(35)	37.1	17.1	45.7	2.1
	男(42)	33.3	16.7	50.0	2.2
	文系(67)	35.8	19.4	44.8	2.1
	理系(10)	30.0	0	70	2.4

全国サンプルは株式会社アイデム

「2016 年 3 月卒業予定者の就職活動に関する調査(2015 年 5 月 1 日状況)」より抜粋

2. データクリーニング

尺度で答える質問項目に関して記述統計をとり天井効果・床効果の確認を行った。

(1) 従属変数：就職面接自己効力感

まず 4 点尺度で尋ねた就職面接自己効力感(「希望する会社に自分自身を売りこむこと」(平均値=2.55、標準偏差=1.06)、「入社面接において相手に好印象を与えること」(平均値=2.80、標準偏差=1.00)の 2 項目に関して記述統計を取ったところ、天井効果・床効果は見られなかった。また、2 項目の総和の平均を就職面接自己効力感の合成変数として用いるために信頼性分析を行ったところ、Cronbach の α 係数が.863 を示したため内的整合性があると判断し、この 2 項目の平均値を就職面接自己効力感(平均値=2.68、標準偏差=0.97)として扱う。

(2) 独立変数：職務探索行動・就職活動人間関係

5 点尺度で尋ねた職務探索行動に関する質問 17 項目と、就職活動人間関係に関する質問 9 項目に関して記述統計を取り天井効果・床効果の確認を行ったところ、図表 6 のような結果が得られた。図表 6 において平均値・標準偏差が灰色で塗りつぶされている 5 項目は天井効果、網掛けされている 9 項目は床効果が見られたものである。

図表 6 職務探索行動・就職活動人間関係の記述統計

独立変数	項目番号	項目	平均値	標準偏差
自己キャリア探索行動	1	ひとりの人間として自分がどういう人間なのかをじっくりと考えた	4.38	0.84
	3	自分のこれまでのことについてじっくりと考えた	4.34	0.87
	2	自分のキャリアについてこれまでのことを振り返って考えた	4.17	0.95
	4	自分の将来のキャリアとこれまで行ってきたことを結びつけた	3.94	1.03
環境キャリア探索行動 ($\alpha = .769$)	5	特定の仕事や会社の情報を入手した	4.21	1.02
	9	自分の興味のあるキャリア領域の情報を探した	3.79	1.14
	8	自分の希望する職業の労働市場に関する情報を集めた	3.45	1.30
	7	希望するキャリアについてよく知っている人達との会話	3.04	1.34
	6	将来のキャリアの方向を考えるのに役立ちそうな催し物	2.99	1.49
集中的職務探索行動 ($\alpha = .769$)	13	典型的な就職面接の質問に対する自分の考えを準備した	4.08	1.02
	12	就職面接の典型的な質問についての本やネット記事を読んだ	3.27	1.31
	10	履歴書やエントリーシートを多くの会社にした	2.87	1.47
	15	会社の就職面接をたくさん受けた	2.83	1.26
	11	グループワークをたくさん経験した	2.74	1.28
	16	学校の進路指導室や民間および公的な職業紹介機関に多く行った	2.25	1.37
	14	模擬面接をたくさん経験した	1.90	1.07
	17	就職の見込みのある会社にたくさん電話をした	1.68	1.09
就職活動人間関係 ($\alpha = .716$)	1	それまで出会わなかったタイプの人間と知り合った	3.41	1.18
	2	様々なタイプの就活生と積極的に会話した	3.07	1.23
	9	就活に関して多くの情報を持っている友達ができ	2.51	1.50
	7	就活の現状を報告しあえる友達ができ	2.41	1.50
	3	就活以外で相談したり遊びに行ったりする仲間ができ	2.14	1.36
	8	何気ないことで笑える友達ができ	2.14	1.36
	6	気軽に誘い合える友達ができ	1.79	1.18
	5	生涯の親友と言える人間に出会った	1.41	0.92
	4	好きな人ができた	1.23	0.72

職務探索行動に関しては、天井効果・床効果が見られなかった自己キャリア探索行動に関する 1 項目、環境キャリア探索行動に関する 4 項目、集中的職務探索行動に関する 4 項目を分析に使用する。また竹内・竹内(2010)を参考に職務探索行動の因子構造とその合成変数を使用する際の内的整合性を測ったところ、Cronbach の α 係数は環境キャリア探索行動で .769(平均値=3.32、標準偏差=1.02)、集中的職務探索行動で .769(平均値=2.93、標準偏差=1.03)という数値を示したためこれらの項目の平均値を一つの変数として扱うことが妥当であると判断した。

自己キャリア探索行動に関しては 4 項目中 3 項目に天井効果が見られた。牧野(2010)は、自己分析によって導出された自己理解は自分だけが納得して終了とはならず、その自己理解によって導きだされた「本当の自分」を特定の職業と結びつけることが大切であると指摘している。このことから、自己分析において、個人の今までとこれからの職業・キャリアを結びつけて考えることが重要であると考えられる。自己キャリア探索行動の残った質問項目が「自分の将来のキャリアとこれまで行ってきたことを新たに結びつけて考えた」であり、この項目は牧野(2010)の主張と合致している。よって自己キャリア探索行動に関する項目は 1 項目だが、これを自己キャリア探索行動の変数として使用する。

就職活動人間関係に関しては、床効果の見られなかった 3 項目を使用する。またこの 3 項目の平均値を合成変数として使用する際の内的整合性を測ったところ、Cronbach の α 係数が .716 を示したためこれを就職活動人間関係(平均値=3.00、標準偏差=1.05)として扱う。

3. 相関関係

就職面接自己効力感と、職務探索行動(自己キャリア探索行動、環境キャリア探索行動、集中的職務探索行動)・内定数・就職活動人間関係との関係性を相関分析によって求めた(図表 7)。図表 7 から読み取れるように従属変数の就職面接自己効力感と、職務探索行動のうちの自己キャリア探索行動、環境キャリア探索行動は 5%水準で有意な正の相関が見られた。しかし集中的職務探索行動には相関が見られなかった。また、就職活動人間関係は 5%水準で、内定数は 1%水準で有意な正の相関が見られた。

図表 7 就職面接自己効力感と独立変数との相関関係

	平均値	標準偏差	α	1	2	3	4	5
1 就職面接自己効力感	2.68	0.97	.863					
2 内定数	1.60	1.35	—	.292**				
3 自己キャリア探索行動	3.94	1.03	—	.250*	.047			
4 環境キャリア探索行動	3.32	1.02	.769	.245*	.109	.243*		
5 集中的職務探索行動	2.93	1.03	.769	.199	.390**	-.048	.433**	
6 就職活動人間関係	3.00	1.05	.716	.278*	.091	-.008	.443**	.408**

有意水準 **1%水準 *5%水準 n=77

4. 重回帰分析・媒介分析

従属変数である就職面接自己効力感と独立変数の因果関係を確認するために重回帰分析を行った。独立変数には図表 7 にある就職面接自己効力感以外の 5 つの変数を投入した。またコントロール変数として、性別、年齢、学部の中の社会科学系ダミーの 3 項目を投入した。

分析の結果、自己キャリア探索行動と就職活動人間関係、内定数の 3 つが就職面接自己効力感に影響

響を与えていたことが明らかになった。その一方で、環境キャリア探索行動は相関分析で就職面接自己効力感に相関が見られたにも関わらず、重回帰分析では有意な数値が見られなかった(図表 8 Model1)。そこで環境キャリア探索行動が、就職面接自己効力感に直接影響を与えている就職活動人間関係、もしくは内定数を媒介して就職面接自己効力感に影響を与えている可能性を検討する。相関表を見ると環境キャリア探索行動と就職活動人間関係に相関が見られるため、新たに仮説 6 を導出した(図表 9)。

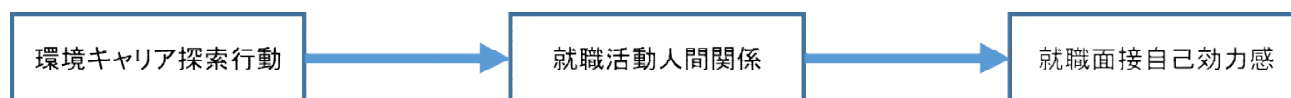
仮説 6 : 環境キャリア探索行動は就職活動人間関係を媒介して
就職面接自己効力感に正の影響を与える

図表 8 重回帰分析・媒介分析の結果

従属変数	Model1 就職面接自己効力感		Model2 就職面接自己効力感		Model3 就職活動人間関係	
	β	SE	β	SE	β	SE
性別	.104	.218	.090	.221	-.058	.227
年齢	.115	.161	.145	.162	.126	.166
社会科学系ダミー	-.072	.242	-.045	.244	.116	.250
内定数	.233*	.084	.227*	.086	-.025	.088
自己キャリア探索行動	.210*	.107	.185	.108	-.107	.111
環境キャリア探索行動	.076	.124	.156	.119	.346***	.122
集中的職務探索行動	.031	.129	.088	.127	.249*	.131
就職活動人間関係	.231*	.115				
定数	3.464		3.507		3.600	
調整済みR2	.153		.124		.218	
F値	2.722**		2.539**		4.029**	

有意確率 ***1%水準 **5%水準 *10%水準

図表 9 媒介分析モデル



重回帰分析を利用し、仮説 6 の媒介効果を検証した。

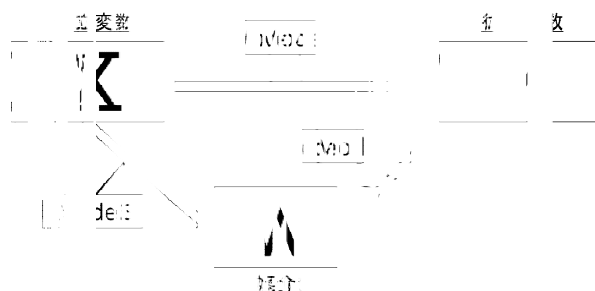
媒介効果とは、ある変数が二つの変数の間の因果関係を媒介していることである。つまり、 $X \rightarrow Y$ というモデルを考えたときに $X \rightarrow Y$ を媒介する変数 M が存在し、 $X \rightarrow M \rightarrow Y$ となる(図表 10)。この媒介変数 M の影響が媒介効果である。この媒介効果を調べるために媒介分析を行う。本研究では村山(2009)による分析手法を参考に以下の手順で媒介分析を実施する。

- ① 独立変数 $X \rightarrow$ 従属変数 Y の回帰分析を行う
- ② 独立変数 $X \rightarrow$ 従属変数 M の回帰分析を行う
- ③ 独立変数 $X \cdot M \rightarrow$ 従属変数 Y の回帰分析を行う

以上の作業を行い①と②でそれぞれ X の係数が有意であった場合に①と③を比較する。このとき独立変数 X の従属変数 Y に与える影響が、媒介変数 M を投入した後に小さくなっていれば媒介効果があると言われている。また独立変数 X の従属変数 Y に与える影響が、媒介変数 M を投入したときに有意でなくなる場合を「完全媒介モデル」、有意だがベータの値が低下している場合を「部分媒介モデル」という。

従属変数を就職面接自己効力感、独立変数を環境キャリア探索行動とした重回帰分析 (Model2) の段階で有意な係数が見られなかった (図表 8)。よって媒介効果は確認されず、仮説 6 は棄却された。

図表 10 媒介分析検証モデル



5. 偏相関分析

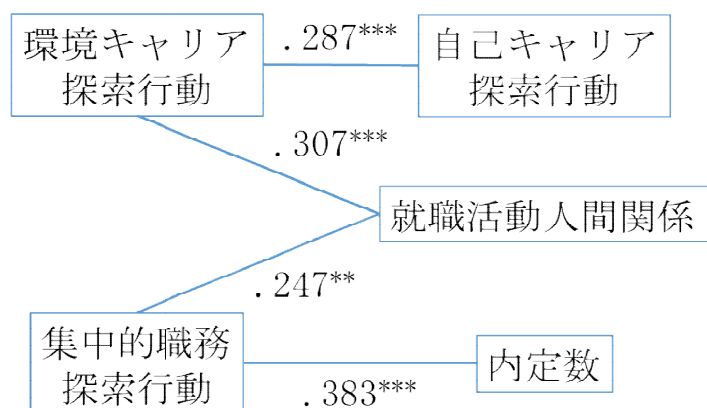
相関分析で相関関係が確認された環境キャリア探索行動と就職面接自己効力感は、重回帰分析で有意な関係が見られず、媒介効果も確認されなかった。このため、相関分析で見られたこの 2 変数の相関が、他の変数の影響を受けた疑似相関である可能性も検討する。偏相関分析を行うことで、内定数および自己キャリア探索行動、集中的職務探索行動、就職活動人間関係の影響を排して、環境キャリア探索行動と就職面接自己効力感の 2 変量の純粋な相関を確認した。偏相関分析の結果、偏相関係数 .060 となり有意な結果が得られなかった。この結果より環境キャリア探索行動と就職面接自己効力感の間に見られた相関関係は疑似相関であると言える。さらに就職面接自己効力感に直接影響を与えている 3 つの独立変数と他の 2 つの独立変数がどのような関係にあるのかを確認するためにすべての独立変数間で偏相関分析を行った。その結果を図表 11 に示す。また、重回帰分析の結果就職面接自己効力感に対して直接影響を与えていた自己キャリア探索行動・就職活動人間関係・内定数と他の独立変数間の関係性を図表 12 のモデルに示す。以上の結果をすべてまとめると図表 13 のようになる。

図表 11 偏相関分析結果

	平均値	標準偏差	α	1	2	3	4	5
1 就職面接自己効力感	2.68	0.97	.863					
2 内定数	1.60	1.35	-	.257**				
3 自己キャリア探索行動	3.94	1.03	-	.231*	.028			
4 環境キャリア探索行動	3.32	1.02	.769	.060	-.088	.287**		
5 集中的職務探索行動	2.93	1.03	.769	-.014	.383***	-.162	.337***	
6 就職活動人間関係	3.00	1.05	.716	.220*	-.106	-.131	.307***	.247**

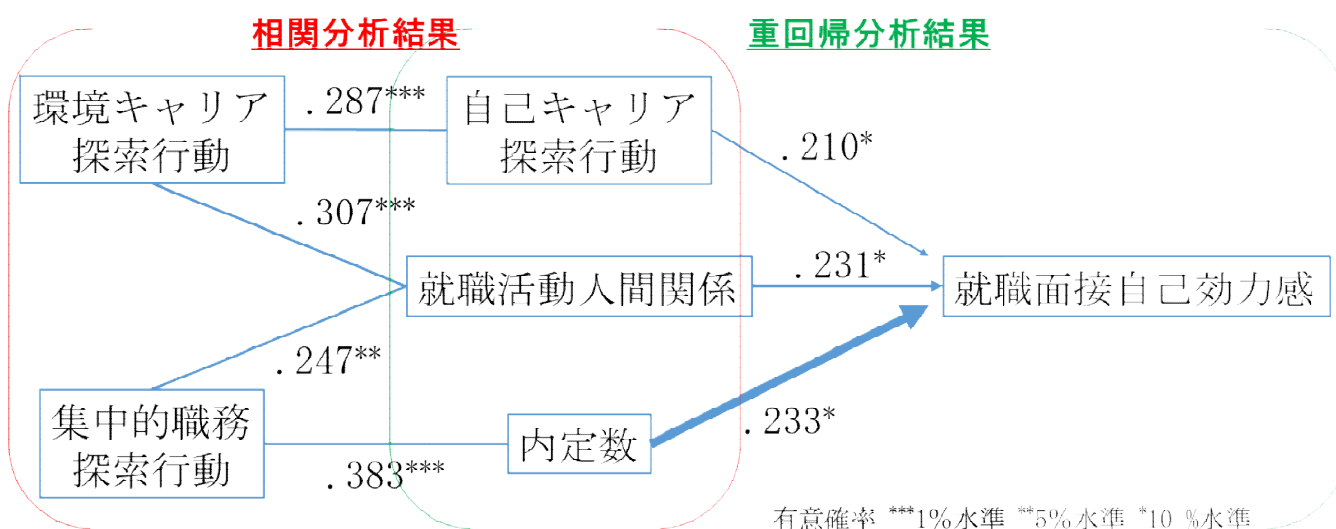
有意確率 ***1%水準 **5%水準 *10%水準 n=77

図表 12 偏相関分析結果における独立変数間の関係性



有意確率 ***1%水準 **5%水準 *10 %水準

図表 13 本研究から明らかになったモデル



有意確率 ***1%水準 **5%水準 *10 %水準

VI. 検証と考察

本研究では就職活動の採用面接場面に絞った特異的自己効力感である就職面接自己効力感を従属変数として扱い、その規定要因について検討した。

(1) 仮説の検証と考察

仮説 1：キャリア探索行動は就職面接自己効力感に対して正の影響を与える

仮説 6：環境キャリア探索行動は就職活動人間関係を媒介して

就職面接自己効力感に正の影響を与える

重回帰分析の結果（図表 8）より、キャリア探索行動の下位概念のうち、自己キャリア探索行動は就職面接自己効力感に対して 10%水準で有意な正の影響を与えていることが明らかになった。しかし、もう一つの下位概念である環境キャリア探索行動は就職面接自己効力感に対して有意な影響が見られなかった。よって仮説 1 は部分的に支持された。またその後の媒介分析・偏相関分析の結果（図表 8・11）より、環境キャリア探索行動と就職面接自己効力感との間に見られた相関は疑似相関であることが明らかとなった。よって仮説 6 は棄却された。

自己キャリア探索行動に関しては仮説通りの結果が得られた。Giddens(1991, 牧野(2010)の引用による)は就職活動期間の継続的な自己分析が、採用面接場面の不調に対して状況を改善する最も有効な手段だと述べている。この主張も、自己分析によって就職面接自己効力感が高まり、その結果として不調が改善されるものであると考えられる。

しかし、環境キャリア探索行動では就職面接自己効力感に対する影響が見られなかった。西村・種市(2011)によれば、進路決定行動は一貫して直線的には進まず、自らの過去や目標、決定の判断基準等を何度も再設定するために時間の経過とともに変容していくとされている。環境キャリア探索行動の質問項目のうち「自分の興味のあるキャリア領域の情報を探した」、「自分の希望する職業の労働市場に関する情報を集めた」の2項目は、個人が希望する企業や業界に関する情報を収集する行動を示す項目である。特定の企業・業界情報を得ることは一社ごとに採用面接を受ける上では就職面接自己効力感の向上に影響していると推測されるが、受ける企業や業界が変わるごとに新しい情報を得ることが求められ、自己キャリア探索行動のように情報が蓄積されていかない。そのため今回尋ねたような就職活動全体を通した就職面接自己効力感には影響を与えなかったのだろう。

仮説2：集中的職務探索行動は就職面接自己効力感に対して正の影響を与える

相関分析・重回帰分析の結果(図表7・8)より、集中的職務探索行動と就職面接自己効力感の間には相関が見られず、また重回帰分析においても有意な関係性は見られなかった。よって仮説2は棄却された。

集中的職務探索行動の質問項目は、「履歴書やエントリーシートをたくさん提出した」、「グループワークをたくさん経験した」、「会社の就職面接をたくさん受けた」など実際の就職活動における行動に関するものである。仮説の導出でも述べたように種市(2008)は、ソーシャル・スキル・トレーニングを行うことで模擬面接場面に対しての自己評価が上がると述べている。この理由として同論文は、被験者がソーシャル・スキル・トレーニングによって面接への取り組み方を理解したり、そのことで面接に対する不安が低下したりすることを挙げている。しかし実際の採用面接においては、面接に対して必ず採用面接官からの評価が付随し、思った通りに面接官の質問に答えられたとしても不合格の場合も十分に考えられる。このように他者からの評価という観点で模擬面接と実際の採用面接の間でフィードバックの有無に違いが生じたために今回の結果になったと考えられる。また池辺・三國(2014)は、成功経験は自己効力感に正の影響を与えるが、失敗経験は自己効力感に負の影響を与えると述べている。つまり就職活動中の行動が成功に結び付かなかった場合は、就職面接自己効力感に対して負の影響を与えることが予想される。そのため集中的職務探索行動と就職面接自己効力感の間に相関が見られなかったのだろう。

仮説3：就職活動人間関係は就職面接自己効力感に対して正の影響を与える

重回帰分析の結果(図表8)より、就職活動人間関係は就職面接自己効力感に10%水準で有意な正の影響を与えていることが明らかになったことから仮説3は支持された。就職活動におけるコミュニケーションは面接の自信の向上につながることが統計的に示された。仮説の導出時には、人間関係が自己理解と企業理解を深めることで就職活動全体を通した面接自信の形成に影響すると予想していた。しかし図表8より、就職面接自己効力感に対して自己キャリア探索行動は直接影響を与えている

が、環境キャリア探索行動は直接影響を与えていないことがわかる。よって人間関係が就職面接自己効力感に影響したことについても、企業理解の側面よりも自己理解の側面が強かったためであると推測できる。「個別の企業に関する情報」といったようなある特定の企業に関する選考段階などの情報は、就職活動全体を通して蓄積されるとは限らないために以上のような結果が見られたと考えられる。

仮説 4：職務探索行動の中で自己キャリア探索行動が就職面接自己効力感に対して最も強い正の影響を与える

相関分析・重回帰分析の結果(図表 7・8)より、職務探索行動の下位概念として捉えた 3 つの行動の中で環境キャリア探索行動と集中的職務探索行動には就職面接自己効力感に対する直接的な影響が示されず、自己キャリア探索行動のみが就職面接自己効力感に対して有意な正の影響を与えていた。よって仮説 4 は支持された。

仮説 5：就職活動期間中に獲得した内定数は就職面接自己効力感に対して正の影響を与える

重回帰分析の結果(図表 8)より、内定数は就職面接自己効力感に 10%水準で有意な正の影響を与えている。よって仮説 5 は支持された。

図表 11 から分かる通り、内定数が就職面接自己効力感へ直接影響する変数の中で最も強い影響を与えている。就職活動期間中における内定の獲得が池辺・三國(2014)の言うところの「遂行行動の達成」となり、この成功経験が他の独立変数に比べ就職面接自己効力感に最も強い影響を与えたと考えられる。

(2) 偏相関分析の結果に関する考察

次に偏相関分析の結果を考察していく。図表 9 より、環境キャリア探索行動と集中的職務探索行動は就職面接自己効力感に対して直接影響を与えていなかった。しかし偏相関分析の結果(図表 11)より、環境キャリア探索行動と集中的職務探索行動は、就職面接自己効力感に直接影響を与えている自己キャリア探索行動と就職活動人間関係、内定数と部分的に相関関係にあることが明らかになっている。環境キャリア探索行動に関しては自己キャリア探索行動・就職活動人間関係、集中的職務探索行動に関しては就職活動人間関係・内定数と相関関係にある。環境キャリア探索行動と自己キャリア探索行動の関係性について、下村・堀(1994)によれば就職活動の際に用いられる情報には「自分の情報」と「会社の情報」の 2 種類があり、就職活動を始めたばかりの頃には「自分の情報」が、就職活動が後半に差し掛かった頃には「会社の情報」がより重視されるとされている。さらに同論文ではこの結果を「就職活動前半には自分が職業を通じて、何を得たいと考えているかを再確認し、それに従って、自分の就きたいと考える職業、会社を絞り込み、残ったものについて、会社の属性、その会社に就くことによって得られる効用などを判断して決定に至る過程を示したもの」と推測している。このことより環境キャリア探索行動を多く行っている人は自己キャリア探索行動も多く行っていると考えられる。

また、環境キャリア探索行動と集中的職務探索行動に関してこれらの質問項目の中には「自分の希望するキャリアについてよく知っている人達との会話を積極的に行った」や「会社の就職面接をたくさん受けた」、「グループワークをたくさんした」といったような、自分と同じように就職活動を行っ

ている学生と接触する機会が多くなる行動が見受けられる。よって、企業分析・業界分析を行う際には書籍やウェブでこれらの情報を得るだけでなく、様々なセミナーなどに積極的に足を運んで様々な学生と接触し、企業・業界情報を得ると同時に自己の理解の深化に努めることが重要だと考えられる。また採用面接やグループワークなどを行う際も様々な新規学卒者との会話から自己理解を深めることが大事であると言える。集中的職務探索行動と内定数に関して、竹内・竹内(2010)は、実際の活動(集中的職務探索行動)を積極的に行っている人はそれを積極的に行っていない新規学卒者に比べ企業内定数が多いと考えている。このことより集中的職務探索行動を積極的に行う人ほど内定数が多くなっていると考えられる。

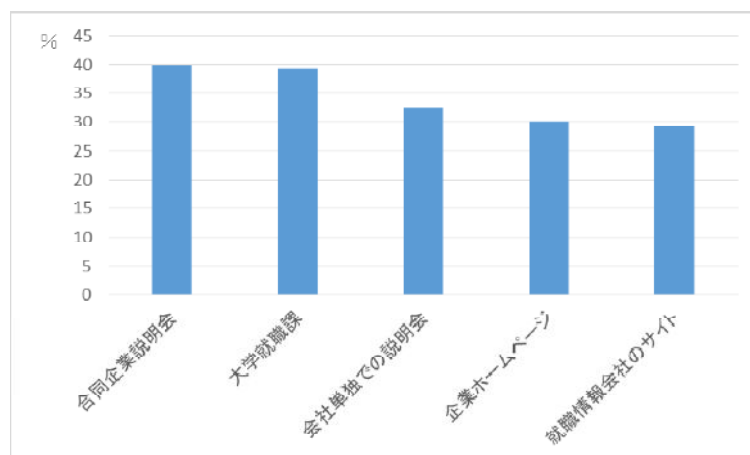
Ⅶ. インプリケーション

本研究の学術的意義は、就職活動場面における自己効力感に関して採用面接に着目したところである。既存研究では、就職活動場面における自己効力感に関して進路選択の自己効力感に焦点が当てられている(浦上, 1993; 浦上, 1995; 児玉・松田・戸塚・深田, 2002 など)。本研究ではさらに詳しく絞って、採用面接場面における自己効力感の規定要因に関して検証した。また、従来の研究では就職活動に対する自己効力感の規定要因として就職活動開始以前の行動が多く挙げられていた。就職活動開始後に自己効力感を上げる規定要因を明らかにしたことも本研究の意義である。

本研究では、よく言われる「就職活動仲間を作ったほうがいい」という言説に対して実際に就職活動場面における人間関係が面接の自信に影響を与えるという結果を導き出すことで学術的に証明できたと考える。また就職面接自己効力感の規定要因として就職活動中に得た内定の数が大きく影響していることを示した。今まで就職活動に関する研究論文において内定数は結果指標として用いられることが多かった。しかし、本研究により内定数が独立変数として就職活動の他の概念に対しても影響を与えるということが示唆された。

実務的なインプリケーションとしてセミナーや合同説明会、面接会場などの就職活動における様々な場面におけるより良い態度・姿勢を示した点が挙げられる。内閣府が公表する「就職・採用活動開始時期変更に伴う学生の意識等調査」によれば、大学4年生の約40%が就職活動における企業選択時の情報源として合同企業説明会を挙げている(図表14)。この調査結果からも分かるように、多くの学生は、企業ホームページや就職情報会社のサイトを使用することよりも、実際に足を運んで合同説明会や企業単独説明会に参加することで企業の情報を収集している。これらの説明会や企業セミナーなどの企業によって開催されるイベントは、本来企業から新規学卒者に情報を与えるという意味で新規学卒者にとっては受動的なイベントとして捉えられている。しかし本研究の結果から、それらの場において様々なタイプの新規学卒者に積極的に話しかけることで、より自分の考えや興味を深めることができ自己理解につなげることができるということが言える。多くの学生が積極的に参加する合同説明会などの就職活動における様々な場面において能動的に行動することが、企業の情報を得るという以上の効用を持ち、これが面接の自信へとつながるのである。

図表 14 企業情報の収集源



出所：内閣府「就職・採用活動開始時期変更に伴う学生の意識等調査報告書」から抜粋

VIII. 研究の限界と課題

本研究の限界としては、自己分析や企業分析、業界分析の頻度のみを尋ねたことが挙げられる。職務探索行動の結果、実際にアンケート回答者が自己や環境についてどの程度理解したかを尋ねていないために、実際の理解度と就職面接自己効力感の関係性を確認することができなかった。また有効サンプル数が 77 と少なくなってしまう、サンプルの分布も社会科学系所属の学生に偏ってしまった。理工系や工学系、芸術系など専門性の強い学部サンプルが増えることで結果が変わることも可能性として考えられる。また就職面接自己効力感が実際に会社満足度や面接通過に関してどういった影響を与えているかの実証的研究ができていない。よって就職面接自己効力感と結果指標との関連性に着目した研究をすることがこれ以降の研究課題と言える。

IX. 参考文献

- 池辺さやか・三國牧子(2014)「自己効力感研究の現状と今後の可能性」『九州産業大学国際文化学部紀要』Vol. 57, pp. 159-174.
- 今城志保(2009)「新規学卒採用面接における組織適合評価の実証的研究：面接者間の評価の違いに着目した検討」『経営行動科学学会年次大会：発表論文集』No12, pp. 98-101.
- 板野雄二・東條光彦(1986)「一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み」『行動療法研究』Vol. 12, No. 1, pp. 73-82.
- 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の関連性の検討」『ストレス科学研究』Vol. 25, pp. 37-45.
- 児玉真樹子・松田敏志・戸塚唯氏・深田博己「大学生の進路選択行動に及ぼす自己効力および職業アイデンティティの影響」『広島大学心理学研究』No. 2, pp. 63-72.
- 楠奥繁則(2009)「大学生の進路選択セルフ・エフィカシー研究—KiSS-18 からのアプローチ」『対人社会心理学研究』Vol. 9, pp. 109-116.
- 牧野智和(2010)「「就職用自己分析マニュアル」が求める自己とその機能—「自己のテクノロジー」という観点から—」『社会学評論』Vol. 61, No. 2 pp. 150-167.
- 三宅幹子(2000)「特性的自己効力感が課題固有の自己効力感の変容に与える影響」『教育心理学研究』Vol. 48, No. 1 pp. 42-51.

- 成田健一・下中順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・永田由紀子(1995)「特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る—」『教育心理学研究』Vol. 43, No. 3 pp306-314.
- 西村圭子・種市康太郎(2011)「大学生の進路決定における心理的プロセスに関する記述的研究」『心理学研究：健康心理学専攻・臨床心理学専攻』Vol. 1, pp. 46-60.
- 関口倫紀(2009)「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』No. 602, pp. 67-85.
- 下村英雄・堀洋元(1994)「大学生の職業選択における情報収集行動の検討」『筑波大学心理学研究』Vol. 16, pp. 209-220.
- 下村英雄・堀洋元(2004)「大学生の就職活動における情報探索行動：情報源の影響に関する検討」『社会心理学研究』Vol. 20, No. 2 pp. 93-105.
- 高橋桂子・石井藍子(2008)「大学生生活・就職活動が自己効力感に与える影響」『教育実践総合研究』Vol. 7, pp. 47-55.
- 竹内倫和・竹内規彦(2010)「新規参入者の就職活動プロセスに関する実証的研究」『日本労働研究雑誌』No. 596, pp. 85-98.
- 種市康太郎(2008)「大学生の就職活動時のスキル・トレーニングがスキルの向上、不安の低減、模擬面接の評価に及ぼす影響について」『日本心理学会第 72 回大会発表論文集』pp. 1305.
- 浦上昌則(1993)「進路選択に対する自己効力と進路成熟の関連」『教育心理学研究』Vol. 41, No. 3, pp. 358-364.
- 浦上昌則(1995)「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要』Vol. 42, pp. 115-126.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Caplan, R. D. (1991). "From field experiments to program implementation: assessing the potential outcomes of an experimental intervention program for unemployed persons," *American Journal of Community Psychology*, 19, pp. 543-562.
- 山本登・岩元澄子・原口雅浩(2012)「卒業論文作成に対する自己効力感と重要性認知が一般性自己効力感に与える影響」『久留米大学心理学研究』Vol. 11, pp. 91-101.
- 株式会社アイデム(2015)「2016 年 3 月卒業予定者の就職活動に関する調査 (2015 年 5 月 1 日状況)」
URL: https://apj.aidem.co.jp/upload/chousa_data_pdf/237/file.pdf
アクセス日 2015 年 12 月 8 日.
- 株式会社ディスコ(2014)「2015 年度日経就職ナビ学生モニター調査結果 (2014 年 4 月発行)」
URL: <http://www.disc.co.jp/uploads/2014/04/15monitor201404.pdf>
アクセス日 2015 年 12 月 9 日.
- 株式会社ディスコ(2015)「2016 年度日経就職ナビ学生モニター調査結果 (2015 年 3 月発行)」
URL: http://www.disc.co.jp/uploads/2015/03/16monitor_201503.pdf
アクセス日 2015 年 1 月 22 日.
- 株式会社マイナビ(2015)「2016 年卒マイナビ学生就職モニター調査 3 月の活動状況」
URL: http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/monitor/data/monitor_2016_1.pdf
アクセス日 2015 年 1 月 28 日.
- 株式会社マイナビ(2015)「2016 年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」
URL: <http://saponet.mynavi.jp/release/saiyou/> アクセス日 2015 年 11 月 30 日.
- 村上航(2009)「媒介分析・マルチレベル媒介分析」

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2015 年度卒業論文

URL: <http://koumurayama.com/koujapanese/mediation.pdf> アクセス日 2015 年 12 月 28 日

文 部 科 学 省 (2015) 「平 成 26 年 度 大 学 等 卒 業 者 の 就 職 状 況 調 査」 URL :

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/05/___icsFiles/afieldfile/2015/05/19/1357939.pdf

アクセス日 2015 年 11 月 30 日.

内閣府(2016) 「就職・採用活動開始時期変更に伴う学生の意識等調査報告書」

URL: <http://www5.cao.go.jp/keizai1/gakuseichosa/pdf/03.pdf> アクセス日 2016 年 1 月 25 日.

「産経ニュース」 URL: <http://www.sankei.com/premium/news/150412/prm1504120001-n1.html>

アクセス日 2015 年 11 月 29 日.