

芦屋大学論叢 第84号

(令和7年7月30日)抜刷

日中大学生のキャリア形成と就職不安の実態

－自我同一性地位に着目して－

陳 雨 阳
三 浦 正 樹

日中大学生のキャリア形成と就職不安の実態

— 自我同一性地位に着目して —

陳 雨 阳 (1)

三 浦 正 樹 (2)

(1) 芦屋大学大学院博士後期課程

(2) 芦屋大学臨床教育学部

1. はじめに

本研究は日中大学生のキャリア形成と就職不安について、とくに自我同一性地位との関係に注目して心理学的立場から調査を行い分析したものである（注1）。

近年、グローバル化が進展し、企業の国際化、ICT技術の発展、産業構造の変化などにより、大学生の就職環境は大きく変わっている。歴史的・文化的に関係の深い中国と日本のような隣接した国々の大学生においても、就職市場は急速に変化し、キャリア選択やプロセスにおける課題が新たに生じている。中国は急速な経済成長を遂げる一方で、急激な産業の変化、地方・都市格差、教育と労働市場のミスマッチなどの問題が顕在化している（中国教育与社会发展研究院 2025）¹⁾。日本は少子高齢化の影響を受けており、就職活動において新たな視点やスキルが求められている。とくに、企業の採用基準やグローバル化に対応したキャリアデザインと自分らしい職業選択が課題となっている（就職白書 2024）²⁾。

就職は大学生の一大関心事であるが、就職活動には様々な要因が関係している。鶴田（2018）³⁾ は文献研究から大学生の就職活動を成功させる要因として、特性（心的要因・能力要因）、行動（大学生活要因・就職活動要因）、環境（大学要因・人脈要因・家庭要因）という大きく3つの要因をあげている。このうち大学生活要因だけでも細目は学業成績、ゼミ活動、ボランティア活動、留学、インターンシップと多岐にわたり、就職活動は複雑な要因の相互作用によって成り立っていることが分かる。

また就職を大学から社会への移行ととらえる教育社会学的見方もあるが、その意味では就職は人生の大きな転換点であり、心理学的には就職活動そのものが自立した大人に向けた青年期の発達課題であると言える（高橋・向田 2013）⁴⁾。就職活動はどの大学生にとっても初めての経験であり、進路に対する迷い、不安、ストレスにみまわれるが、近年は就職環境の変化も激しくますます心理的負荷がかかる状態が続いている。大学生にとって越えなければならない大きな壁であるが、一方で就職活動という壁は大学生を成長させる元でもあり、まさに青年期の最重要課題と言えるものである。

このような就職活動や進路選択に対して自我形成が影響するという心理学的知見がある（石井他 2015）⁵⁾。青年期を生きる大学生にとって自我同一性がキャリア形成に与える影響は重要である。自我同一性とは、個人が自分自身の価値観、目標、役割を確立するプロセスを指す（エリクソン⁶⁾）。とくに大学生の時期は、自分がどのような人物であるか、社会でどのような役割を果たしたいかを模索する時期である。自我同一性が確立されている学生は、キャリアに対しても積極的にアプローチし、自分の進むべき道に自信を持って選択することができると考えられる。対して、自我同一性が不確かだと、キャリア選択や就職活動に対して不安や迷いが生じやすくなる。

このような背景のもとに本研究は日中の大学生におけるキャリア形成の実態について、心理学的観点から実証研究を行った。本論ではまず日中両国の就職状況について、とくに中国の就職状況について理解するた

めに日中両国のキャリア形成と就職支援の現状について概観する。次に実証研究として自我同一性のタイプと就職不安の関係について日中両国の大学生を対象として調査する。また、両国の大学生が抱えている就職不安の内容についても分析を加える（2章はこの回答結果の理解の一助にもなると思われる）。最後に、総合考察とまとめとして本研究から得られた示唆と限界、今後の課題について述べる。

2. 日中両国におけるキャリア形成と就職支援の現状

2.1 日本と中国の大学生の就職状況

日本の雇用システムの特徴として「新卒一括採用」「終身雇用」「年功序列」などが挙げられる。多くの企業が個人を囲い込むことでメンバーが変化しないクローズドな雇用コミュニティを構築するとともに、ポテンシャル(潜在的な能力)重視の新規学卒男性正社員を最優先した雇用慣行をつくりあげてきた。同質性の高い製品の効率的な提供が機能する事業環境においては、この雇用システムにはメリットがあったが、事業環境が急速に変化し、個人の価値観・ニーズも多様化するなかにおいては、変化に対応できる多様性をもった人財の育成・獲得や、従業員の専門性の向上といった点で課題が顕在化してきている。日本型雇用システムと対比して述べられるのがジョブ型雇用システムである。このジョブ型雇用システムとは、日本型雇用システムについてわかりやすく議論・検討するために作られた理論モデルである。日本型雇用システムを「メンバーシップ型」とする一方、欧米で一般的な雇用システムを総称して「ジョブ型」と名づけたことに由来するもので、特定の国や地域に存在する実在の雇用システムを指す概念ではない（三菱UFJ信託銀行 2022）⁷⁾。

メンバーシップ型が、職種を特定しない新規学卒一括採用と勤務年数を定めない雇用、企業内労働市場中心の人財調達、ゼネラリスト型人財育成・配置等を特徴としている一方で、ジョブ型は、組織各階層における外部労働市場からの人財調達や人財配置、人財の職種別・企業横断的労働市場における転職を伴うキャリア形成等を特徴とする。

中国の雇用システムはこのジョブ型に近い。中国の就職状況の特徴について見てみよう。まず中国は日本以上に学歴社会であるため、一定レベル以上の学歴がないと有名な企業に入るのは難しい。中学・高校ともに受験を目指した詰め込み学習が一般化し、社会問題としても捉えられている。学歴重視の社会を改める動きも出ていますが、やはり依然として学歴は採用に大きく影響している。

日本では馴染みのある「総合職」という概念も中国にはほとんどない。総合職として採用された場合、営業やマーケティング、接客などキャリアを重ねる中で複数の職種を経験することになるが、中国では職種別採用（ジョブ型採用）が一般的で、入社する時点で自分がどの職種に従事するかが決まっている。日本のようないわゆるポテンシャル採用ではなく、選考を受ける時点で応募した職種に特化したスキルをもち即戦力として活躍できる人が求められる。そのため、学生のうちから専門的知識やスキルを身につけて実務経験を積み、入社後もその職種のプロフェッショナルとしてキャリアを歩んでいくのが一般的である。

雇用期間について見ると、中国では数年単位の短期契約が一般的で、終身雇用を前提とした採用をおこなうケースはほとんどない。転職を数回経験するのが当たり前の社会なので、同じ会社に長く在籍していると「他の会社からの需要がない、仕事ができない人物だ」と認識される傾向がある。短期間の間にスキルやキャリアを培い、より給与や待遇がよい会社に転職するというキャリア形成が中国では一般的である。日本でも転職は一般的になりつつあるが、やはり終身雇用を前提として採用活動をおこない、ひとつの会社の中でキャリアを形成するという考え方の方が多数派なので、中国との違いは大きいといえる。

2.2 日本と中国のキャリア形成

日本の大学におけるキャリア教育については、2010年に大学設置基準が改正され、2011年4月から施行されたことに伴い、内容については規定されないまま、キャリアガイダンスを含めて正課教育として大きく広がっていった。しかし、大学卒業後の進路に関しては依然として問題も残っており、3年以内に約3割の新規大卒新入社員が離職するという状況が20年以上続いている（厚生労働省、2023）⁸⁾。雇用の場において、ミスマッチは解消されないままである。中央教育審議会（2011）⁹⁾によると、キャリア教育とは「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」であり、キャリア教育を通して中心的に育成すべきなのは「基礎的・汎用的能力」であるとされている。しかし、文部科学省は、キャリアを「人間の一生涯に関わる生き方や働き方（＝Life Career）」と捉えているのに対し、厚生労働省は「一般に『経歴』、『経験』、『発展』さらには、『関連した職務の連鎖』等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる」（厚生労働省、2002）¹⁰⁾とし、どちらかというとキャリアを職業（＝Work Career）の意味合いの強いものと定義しており、当事者である教育現場では、キャリアの理解に関して混乱が見られるとの指摘もある（松川・浦坂 2022）¹¹⁾。

中国でのキャリア教育の歴史については高（2013）¹²⁾に詳しい。高によれば、日本のキャリア教育に相当する教育は職業生涯教育と呼ばれ、2007年、中国教育部が就職指導を正課にする際、そこで職業生涯教育を取り入れるように提示した（「大学生职业发展与就业指导课程教学要求」）。さらに、2011年、大学の就職指導に関する中国教育部の文書では、職業生涯教育のカリキュラムへの導入が義務化された。また2013年、教育部は職業生涯教育の実施に関わる大学の就職指導係、とりわけ学年チーフ（大学の各学部で学生支援や就職指導を実質的に担当する者）向けに実施される講習内容の要項において、キャリア設計に関する基礎知識の習得を強調した。高の論文では「職業生涯教育に関して、大学の就職指導係のなかにはその効果を強調する者もいるが、その意味を疑い、無力感を覚える就職指導係の姿が目立つ」「大学生は大学によるキャリア支援を期待している一方、職業生涯教育に対しては否定的態度を見せた」などとし、その形骸化を指摘している。

しかし高の分析は2013年当時のものであり、現在ではキャリア教育の普及が進んでいるものと思われる。例えば朴・渡邊（2021）¹³⁾は中国の6つの外国語大学の大学生464名を対象に、キャリア教育およびキャリア意識に関する実態調査を行っている。調査結果から、キャリア教育関連の指導を受ける学年によって学生の満足度が変化し、中国の大学生が求めるキャリア支援も多様化していることがわかる。さらに、キャリア教育への需要（学生の欲求）が増えていることも確認されている。具体的数値をあげると、キャリア教育の満足度に関して、「非常に満足している」学生が全体の13.2%（61名）、「やや満足している」と答えた学生が43.6%（202名）と過半数の学生が「満足している」という結果を報告している。

2.3 日本と中国の就職支援

日本の大学における就職支援・キャリア支援の現状や問題点については、例えば望月（2021）¹⁴⁾によるものがあり、彼女は支援が「導入期」から「定着期」へ、そして「量的拡大」から「質的深化」への移行期にあるとしているが、本論文での主題から少し外れるため、ここでは実際の支援の内容についてみてみることにする。まず日本での例としてA大学の就職課の支援は次のようなものである。

- ・一人ひとりのもつ天賦の能力を、社会人としての実践的能力にスキルアップする具体的な支援
- ・きめ細やかな個別面談
- ・各人が①自分の適性について考え②体験を通して現場や社会を知り③その仕事に必要なとされる知識や技能

について理解する、といった段階を踏みながら、社会への第一歩を自信をもって踏み出せるようサポート

- ・キャリアカウンセラーが全学生に1対1で個人面談
- ・インターンシップは3年次の夏休みに実施

以上のような支援は日本の大学での一般的な支援と思われる。

中国の就職支援の実際については朴・九門・于(2020)¹⁵⁾の論文に詳しい。彼らの論文によると、大連外国語大学におけるセンターの具体的役割として、①大型就職フェアの開催、②インターネットを利用した就職情報や業務内容・企業紹介のコンテンツの配布、③企業で活躍しているOBなどを招待して講座を開催する、④外国語学習が主であるため、毎年外交部や中共中央対外連絡部など国や国際レベルの国家機関からも募集機会があるが、それを希望する卒業生には特別なマンツーマン指導を行う、⑤企業でのインターンシップ生を対象に、企業内指導教員と校内指導教員という「二重指導教員制度」を採り入れ、学生の就職に支障のないよう協力する、などの役割を紹介している。中国の他大学、例えば本論文での調査対象のS外国語大学でも同様の就職支援が行われており、日本同様、就職支援体制は整っていると思われる。ただし、朴らは就職支援に関する中国の学生の意識調査を行い、その結果から学生のキャリア認識の不足や教師のスキル向上の必要性を指摘し、就職支援体制は整っているものの、それらのさらなる実質化が求められるとしている。

3. 調査研究 目的と方法

目的 以上述べてきたように、日本と中国では就職事情やキャリア形成、就職支援に共通点もあれば相違点もある。中国でのキャリア形成や就職支援に関してはすでに朴が一連の意識調査を行っている。しかし彼女の研究では就職支援そのものに対する意識調査であり、心理的要因や学生を持つ就職不安については触れていない。「はじめに」で述べたように、キャリア形成には心理学的要因が影響しておりとくに自我同一性の確立の程度が大きな影響を及ぼすという先行研究も多い(石井他 2015)⁶⁾。そこで本調査では日中の大学生に自我同一性地位と就職不安について尋ね、両者の関係を見ることとした。そして日本と中国を比較し、それらの共通点と相違点について調べることとした。

調査対象者 調査対象者は日本人大学生163名、中国人大学生161名、その内回答に不備のある者を除き日本人大学生137名(男性98名、女性38名、性別不明1名)、中国人大学生151名(男性54名、女性94名、性別不明3名)を分析対象とした。なお対象者は、日本は関西圏にある私立A大学、中国は陝西省・S外国語大学の学生である。

調査時期 日中の大学生 2024年7月に調査を実施した。

調査手続き 日中両国とも、大学の講義中に倫理的配慮事項を説明し、同意を得た者に対しweb形式でアンケートを行った(自由意思による参加)。

調査項目 本研究で用いた尺度は、同一性地位尺度と就職不安尺度である。また、就職に関する不安について自由記述で回答してもらった。

①同一性地位尺度

同一性地位尺度は加藤(1983)¹⁶⁾によるものを用いた。加藤による同一性地位判別尺度は、領域を特定しない「現在の自己投入」「過去の危機」「将来の自己投入の希求」の3変数を組み合わせて6つの同一性地位に分類するものである。合計12項目から構成されており、回答は6段階評定により、「1. 全然そうではない(1点)」から「6. まったくそのとおりだ(6点)」を与える。

本尺度により判定される6つの同一性地位は次の通りである。

1 同一性達成

過去に高い水準の危機を経験した上で、現在高い水準の自己投入を行なっている者。

2 同一性達成—権威受容中間（AF 中間）

中程度の危機を経験した上で、現在高い水準の自己投入を行なっている者。

3 早期完了（権威受容）

過去に低い水準の危機しか経験せず、現在高い水準の自己投入を行なっている者。

4 積極的モラトリウム

現在は高い水準の自己投入は行なっていないが、将来の自己投入を強く求めている者。

5 同一性拡散—積極的モラトリウム（DM 中間）

現在の自己投入の水準が中程度以下の者のうちで、その現在の自己投入の水準が「拡散」地位ほどには低くないが、将来の自己投入の希求の水準が「積極的モラトリウム」地位ほど高くない者。

6 同一性拡散

現在低い水準の自己投入しか行なっておらず、将来の自己投入の希求も低い者。

②就職不安尺度

今回は就職に対する意識・態度として就職不安尺度を用いた。藤井（1999）¹⁷⁾ は就職不安尺度を作成し就職活動不安因子、職業適正不安因子、職場不安因子の3因子を見出した。本調査ではこれらの因子を参考に就職不安について6項目を使用し4件法（全く当てはまらない～非常に当てはまる）で尋ねた。

③自由記述による質問

就職についての悩みや不安について自由に書いてもらった。

倫理的配慮 調査は芦屋大学倫理審査委員会の承認を得て実施された。承認番号 24001。

4. 結果と考察

4.1 同一性地位について

図表1に同一性地位のタイプを国ごとに示した。同一性地位のタイプと国についてカイ二乗検定を行ったところ、5%水準で有意差は見られなかった（ $\chi^2=10.263$ 、 $df=5$ 、 $p=0.068$ ）。結果を見るとDM中間の割合が多いことがわかる。これは先行研究でも指摘されているところであり、加藤による分類法の問題点とされている。反対に達成や早期完了は少ない。ただし少ないものの日中両国とも何名かは自我同一性達成地位の者がいる。日中を比較すると、達成、AF中間、早期完了、拡散の割合は中国が多く、DM中間は日本が多いが、有意ではない。

		達成	AF中間	早期完了	モラトリウム	DM中間	拡散	計
今回 (2024)	日本	5	8	2	3	110	9	137
		3.6%	5.8%	1.5%	2.2%	80.3%	6.6%	
	中国	13	15	7	4	97	15	151
		8.6%	9.9%	4.6%	2.6%	64.2%	9.9%	

・上段は人数、下段は割合を示す

図表1 同一性地位タイプの人数と割合（今回の結果）

許・田中 (2004)	日本	達成	AF中間	早期完了	モラトリアム	DM中間	拡散	計
		76	29	15	45	82	7	254
	中国	29.9%	11.4%	5.7%	17.7%	32.3%	2.8%	
		44	65	14	78	65	10	276
		15.9%	23.6%	5.1%	28.3%	23.6%	3.6%	

・上段は人数、下段は割合を示す

図表 2 同一性地位タイプの人数と割合（許・田中 2004 によるデータ）

4.2 同一性地位と就職不安の関係

就職不安の分析として、同一性地位タイプ（6 タイプ）×国（日本・中国）を独立変数、就職不安得点を従属変数として 2 要因分散分析を行った。結果を図表 3 に示す。

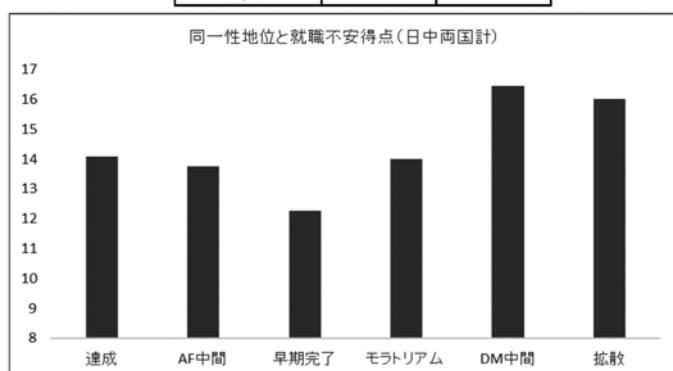
分散分析結果						
従属変数:	就職不安 タイプ III					
ソース	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率	偏イータ 2 乗
修正モデル	903.989	11	82.181	5.234	0.000	0.173
切片	14680.602	1	14680.602	934.970	0.000	0.772
国	71.122	1	71.122	4.530	0.034	0.016
地位タイプ	599.361	5	119.872	7.634	0.000	0.121
国 * 地位	27.239	5	5.448	0.347	0.884	0.006
誤差	4333.663	276	15.702			
総和	78136.000	288				
修正総和	5237.653	287				

図表 3 就職不安の 2 要因分散分析（同一性地位タイプ×国）結果

その結果、国の主効果、同一性地位タイプの主効果に有意差が見られた。主効果は中国の就職不安が日本より高いためである。中国の平均（SD）が 14.85（0.51）であるのに対し日本は 12.92（0.74）となっている。就職不安そのものは中国の方が大きいと言える。地位タイプごとの就職不安得点を図表 4、5 に示す。地位タイプの主効果が有意となったため、LSD 法による多重比較を行った。その結果、DM 中間＞達成、AF 中間、早期完了および拡散＞早期完了という有意差が見られた。これは同一性地位が確立されている者（達成、AF 中間、早期完了タイプ）の方がそうでない者に比べ就職に対する不安が少ないことを示している。ある程度同一性地位が確立されていれば、自分の目標に向かって就活に対しても不安なく、自信をもって意欲的に取り組めると思われる。なお国と地位の相互作用は有意ではなかった。すなわち同一性地位タイプと不安得点の関係に国による違いはなかった。

図表 同一性地位と就職不安得点（日中両国計）

地位	人数	不安得点
達成	18	14.2
AF中間	23	13.2
早期完了	9	11.6
モラトリアム	7	13.7
DM中間	207	16.6
拡散	24	16.0
合計/平均	288	15.9



図表 4（上）、5（下） 同一性地位と就職不安得点（上表は数値、下図はその数値を図式化したもの）

4.3 自由記述の回答について

自由記述の回答は初年次と就職活動経験中の学生の違いを見るため、1年生と4年生を対象として分析した。対象は日本人1年生58名、日本人4年生53名、中国人1年生39名、中国人4年生84名である。その内具体的悩みを記述したもの等の件数と割合は下記の通りである。

図表 6 自由記述回答の対象人数と内容

	対象人数	何らかの悩みを記述した件数(割合)	特になし	未記入・その他
日本1年	58	1(1.7%)	7(12.0%)	50
日本4年	53	7(13.2%)	4(7.5%)	42
中国1年	39	21(53.8%)	8(20.5%)	10
中国4年	84	58(69.0%)	20(23.8%)	6

就職不安得点で中国の大学生が日本の大学生より不安が高いことが示されたが、自由記述の結果もそれを裏づけるものとなっている。まず何らかの悩みを記述した者の割合が、図表6に示した通り日本の大学生の方が圧倒的に少ない。中国の大学生は1年生の時から悩みを記述する割合が5割を超え、4年次では約7割の学生が悩みを記述している。ただし、中国でも不安が特にないと回答する学生が2割程度みられる。

記述回答内容について見ると、日本人大学1年生の1件は「あるけど言えない」であった。日本人大学4年生7件の内容は次の通りである。

- ・将来、安定した職務に入れるか、また続けることができるのかが不安です。
- ・何をしたらいいのかわからない
- ・社会に適応できるか

- ・面接が難しいです
- ・転職など
- ・図書館司書をまずやってそれから映画監督に移ることは可能でしょうか？
- ・若いうちに職歴をつければいつか年収の中間あたりの金額を獲得できる。自分はそう信じて、学生として仕事を探しています。

中国大学生の記述結果については KJ 法により分類を行った。結果を図表 7、8 に示す。中国人大学 1 年生の悩みは学業に関する悩み 9 件、就職不安 5 件、何から始めればいいのか分からない 3 件、その他 4 件であった。就職に関して 1 年生の段階で悩みはあるものの、まだそれほど具体的なものは多くなくむしろ勉学の悩みをあげている者の方が多かった。

学業に関する悩み(9)		就職の不安(5)	何から始めればいいのか分からない(3)	その他(4)
学業の負担	学業の負担	就職	一番の不安は、どこから始めればいいのか、どこから始めてどこで終わるのがわからないことだと思います	お金の不足
勉強はストレスになる	学習効率が低い	働きたい業界が決まっていない、またはどの仕事を選べばいいか		今は固定収入がないので、両親のプレッシャーが大きいのが心配
まだまだ十分に理解すべき知識がたくさんある	まだまだ習得すべき知識がたくさんある	雇用の方向性	どこから始めればいいのか、何が重要なポイントなのかわかりません	勉強と生活の関係をどのように調整するか
まだまだ習得すべき知識がたくさんある	学習の困難	専門課程と就職方向の一致が不透明		対人コミュニケーション
専門的な能力を向上させる方法		業界への関与度が大きすぎて、人間関係が重視されすぎています	キャリアプランを立てるのが難しく不安	

図表 7 就職に関する不安や悩みに関する自由記述回答の分類結果(中国 1 年生) 見出しの後の数字は件数

中国 4 年生の不安はどれも具体的なものが多かった(図表 8 参照)。

まず、就職・仕事そのものに関する不安が 15 件と多かった。良い仕事が見つからないこと、高収入の仕事が見つからないことなどの記述が多く、地方と都会の違いについて書いた回答も見られた。精神的プレッシャーについて述べたものも 12 件と多かった。様々なプレッシャーや難しいことがあり、集中できなかったり、イライラしたりするという精神的な悩みである。大学院進学に関する悩みも 10 件と多かった。中国では就職が難しいため大学院進学を選択する学生が多い。しかし大学院に進学するにしても悩みや不安は付きまとう。大学院の方向性あるいは進学する際の経済的条件などの悩みの記述が多い。勉学に関する悩みは 8 件であった。日本に比べ中国の方が勉強に対する圧力が強いと言われ、4 年次になっても勉強の悩みは多い。また英語に関する悩みが多いのも興味深い。お金がないという経済的悩みは 5 件であり、これは日本の学生にも共通する悩みかもしれない。中国では親が進路についていろいろ支持することが多いことから就職に関する親との関係の悩みを記述した回答が 2 件見られた。その他、試験に関する不安(2 件)、目標がないことによる不安(2 件)、一人暮らしするかどうかの悩み(1 件)、学校と仕事の両立についての悩み(1 件)などがあつた。

図表 8 就職に関する不安や悩みに関する自由記述回答の分類結果(中国 4 年生) 見出しの後の数字は件数

就職・仕事に関する不安(15)	
雇用問題	私の現在の悩みは、まともな仕事が見つからないことです
雇用の遅れ	理想の仕事に就けないのではないかと思ってしまう
仕事と雇用の方向性	私の現在の悩みは、良い仕事が見つからないことです
将来の収入が大きくなるか不安	職業訓練校に入學しても就職が保証されるわけではない、将来に不安がある、卒業後に自分のアイデンティティに適合できるかわからない、家族に負担をかけるのが怖い
将来が不安で就職が不安	田舎の小さな町で一生働き、月給3,000で将来性のない毎日の繰り返しを生活を送りたいかどうかはわかりませんが、大都市で仕事を探すときは多くの困難に直面するだろう
今のところ高収入の仕事が見つからない	大企業では多くの面接プロセスがあり、まず内容が非常に幅広く、面接を通過して初めて特定の専門レベルに到達できます。学校で学んだ専門知識だけでは面接に十分対応できない
自信を持って適切な仕事を見つけること	
仕事が見つからないことか心配	
環境も良くないし、卒業後の就職も不安です	
精神的プレッシャー(12)	
勉強はストレスになる	勉強はストレスが多すぎて一日中眠れない
勉強はストレスが多すぎて一日中眠れない	勉強しなければいけないというプレッシャーが過ぎるのが少し怖いです
勉強しなければいけないというプレッシャーが過ぎるのが少し怖いです	生活のプレッシャー
生活のプレッシャー	苦しみが大きすぎる
苦しみが大きすぎる	プレッシャーが多すぎる
プレッシャーが多すぎる	いろいろな難しすぎる
いろいろな難しすぎる	いろいろな思い悩む
いろいろな思い悩む	時々イライラすることがあります
時々イライラすることがあります	集中するのが難しい場合があります
集中するのが難しい場合があります	明日のこと
明日のこと	人生の岐路では勉強のプレッシャー、社会的なプレッシャー、トラブルは避けられない
大学院進学に関する悩み(10)	
大学院入試の方向性に迷っている	大学院進学が就職かの選択枝
大学院進学が就職かの選択枝	現段階での悩みは、働かながら大学院受験をするのか、それとも大学院受験に専念するのが分からない
現段階での悩みは、働かながら大学院受験をするのか、それとも大学院受験に専念するのが分からない	働きながら大学院受験をするべきか、それとも大学院受験に専念すべきかわかりません
働きながら大学院受験をするべきか、それとも大学院受験に専念すべきかわかりません	今就職が難しくなると感じています、大学院受験が正しい方向かどうかはわかりません
今就職が難しくなると感じています、大学院受験が正しい方向かどうかはわかりません	大学院進学を希望し、家庭が経済的に困難になった場合
大学院進学を希望し、家庭が経済的に困難になった場合	
勉学に関する悩み(8)	
一生懸命勉強する必要がある	勉強で忙しい
勉強で忙しい	学習できない
学習できない	どの専攻を勉強すればいいのかわからない
どの専攻を勉強すればいいのかわからない	どの専攻を勉強すればいいのかわからない
どの専攻を勉強すればいいのかわからない	英語の授業を受けるたびに不安になります、私は英作文がとても苦手なので、どんなに頑張っても無理です！！
英語の授業を受けるたびに不安になります、私は英作文がとても苦手なので、どんなに頑張っても無理です！！	私はいつも英単語を覚えるのが苦手で、すぐに忘れてしまいます
私はいつも英単語を覚えるのが苦手で、すぐに忘れてしまいます	英語の授業を受けるたびに不安になります、私は英作文がとても苦手なので、どんなに頑張っても無理です！！
英語の授業を受けるたびに不安になります、私は英作文がとても苦手なので、どんなに頑張っても無理です！！	英語を勉強するといつも英単語を覚えるのが難しくなる
経済的悩み(5)	
今の不安は安定した収入が入らないことです	お金がない
お金がない	財源がない
財源がない	自由実験の材料や資金が心配
自由実験の材料や資金が心配	学校ではお金は稼げない
学校ではお金は稼げない	キャリアプランがない
キャリアプランがない	一人暮らし(1)
一人暮らし(1)	悩むのは、家で勉強するのがいいのか、それとも外に出て一人暮らしをするのがいいのか、という事です
悩むのは、家で勉強するのがいいのか、それとも外に出て一人暮らしをするのがいいのか、という事です	親との関係(2)
親との関係(2)	自分の好きなように生きたいのですが、その自分の期待と合わず、世の中にも迷惑をかけているので、今では自分の考えが正しいのか分かりません
自分の好きなように生きたいのですが、その自分の期待と合わず、世の中にも迷惑をかけているので、今では自分の考えが正しいのか分かりません	学校と仕事の両立(1)
学校と仕事の両立(1)	今は学校が仕事に行かなければなりません
今は学校が仕事に行かなければなりません	

5. 総合考察とまとめ

本調査は日中の大学生を対象として、同一性地位タイプと就職不安の関係についてアンケート調査を行い調べたものである。

主な結果として、①就職に対する不安は中国の方が大きいことが示された。これは就職不安尺度の比較結果と自由記述回答の内容から示されている。特に自由記述回答では、その内容もさることながら回答件数自体が日本の方が極端に少ない。それに対し中国では1年生から就職に対する不安や悩みの記述が多く見られ、また学業が就職に直結するという学歴社会を反映し、勉学に対する不安の記述が多い。4年生では不安の内容が具体化し、就職そのものに対する不安、精神的ストレス、大学院進学の悩みなどが挙げられた。背景として、日本と中国の就職率の違いが挙げられよう。

日本の就職率は厚労省の取りまとめの結果によると、98.1%（前年同期差+0.8ポイント）となり、調査開始以降、同時期で過去最高となっている（厚労省 2024）¹⁹⁾。対して中国での正確な数値は分からないものの、例えば「2024年の大学生の卒業時点での内定率は50%以下。北京大学などの名門を含む「双一流大学」に限っても60%を下回っていて、9割を越えている日本とは比べものにならない（原文ママ）」などの記事が散見される（週刊現代）²⁰⁾。失業率に関して佐野（2024）²¹⁾は2023年6月に21.3%と過去最高の水準に達した、としている。

いずれにしても日本と中国の就職不安の違いは文化的差異というより社会経済状況を反映したものと推測できる。したがって心理学的見地からすれば、経済状況が良くない中国では少しでも就職不安を解消するための就職支援が求められる。一方、日本では学生の就職不安は中国に比べると少ないものの、不安が皆無という訳ではない。また離職率が高いという問題も指摘されている。日本では「自分らしい進路選択」のための支援が求められるだろう。

次に、②自我同一性地位と就職不安の関係についてみると自我同一性の地位が確立している者の方が就職不安が少ないことが示された。不安が少ないと就職活動の幅も広がり積極的に活動でき、自分のキャリアアップを図ろうとし、よりよい進路選択につながると思われる。これは日本も中国も同じ結果であり、社会経済状況が違っても大学生の自我確立は重要であることを示唆している。自我の確立とは何か。質問項目をもとに具体的に述べると「自分がどんな人間なのか、何をしたいのかを考えたことがあり」「こんなことがしたいという確かなイメージを持っていて」「自分の目標を成し遂げるために努力している」と自信をもっている学生である。そのような学生は日本でも中国でも（すなわちどんな社会状況であっても）意欲的に就活に取り組むことが出来るといえよう。これは寺本（2020）²²⁾が大学生のキャリア支援の要点として青年期の発達的特徴を加味した自己形成が重要であると述べていることに合致する。

以上をまとめると日本においても中国においてもさらなるキャリア教育や就職支援の充実が求められるが、その際、表層的な支援だけではなく4年間での学生それぞれの自我形成まで意識した教育（幅広い教養教育や高度な専門教育、演習やゼミを通じた学問的探究の喜びを教えることなど、大学教育の本質といえるもの）や支援が、結局は学生の成長を手助けし「自分らしいキャリア形成」につながると考える。

本研究の限界として調査対象の人数が少ないことや、調査対象大学が日中それぞれ一大学のみと少ないことが挙げられる。就職に関しては地方と都市の格差、学部間格差などが指摘されているが、本研究の結果からはそのような問題点に言及できない。また使用している心理尺度も自我同一性尺度のみである。就職に対しては自己効力感など他の心理的要因の影響も報告されているため、今回の結果を心理的影響全般に拡大して解釈するには限界がある。このような限界はあるものの、日本でも中国でも、自我形成が大切という重要

な示唆は変わらない。今後、調査対象を増やす、自己効力感など他の心理尺度についても検討するなどして日中大学生のキャリア形成についてさらに調べていく必要がある。

注 1) 本研究は令和 6 年度芦屋大学大学院教育学研究科に提出された修士論文『日中大学生のキャリア形成の実態－自我同一性と自己効力感に着目して－』（陳雨陽）を元に加筆・修正したものである。

参考文献

- 1) 中国教育与社会发展研究院 2025 <http://www.esidea.bnu.edu.cn/>
- 2) 就職白書 2024 就職みらい研究所.
https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2024/04/hakusho_2024_0424-2.pdf
- 3) 鶴田美保子 2018 大学生の就職活動を成功させる要因：展望論文 金城学院大学論集 人文科学編 第 15 巻第 1 号 p.109-119.
- 4) 高橋南海子・向田昌毅 2013 大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討 産業・組織心理学研究 第 26 巻 第 2 号 p.121-138.
- 5) 石井美穂 平山栄治 野村和孝 前田駿太 嶋田洋徳 2015 大学生のアイデンティティと自己効力感が職業未決定に及ぼす影響の検討 早稲田大学臨床心理学研究 第 15 巻 第 1 号 p. 45-52.
- 6) Erikson,E.H. 1963 *Childhood and society*. 仁科弥生（訳）（1977）*幼児期と社会 I・II* みすず書房.
- 7) 三菱 UFJ 信託銀行 2022 「日本型雇用システム変革の本質」ーコーポレートガバナンス改革との関係性ー 三菱 UFJ 信託資産運用情報 8 月号 p.1-12.
- 8) 厚生労働省 2023 新規学卒就職者の離職状況 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00006.html
- 9) 中央審議会（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf
- 10) 厚生労働省（2002）「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書要旨」
https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h_0731-3.html
- 11) 松川晴美・浦坂純子 2022 キャリア構想・キャリア実現における格差は挽回できるかー大学生の視野を広げるものー 同志社大学社会学会 評論・社会科学 第 143 巻 p.45-65.
- 12) 高静 2013 中国の大学における職業生涯教育の拡大とその課題：山東省 3 大学を事例に 広島大学大学院教育学研究科紀要. 第三部, 教育人間科学関連領域 第 62 号 p.59-68.
- 13) 朴慧淑・渡邊 憲二 2021 大学生のキャリア意識に関する実態調査ー中国の外国語大学を事例としてー 中央学院大学社会システム研究所紀要 第 21 巻 第 1 号 p. 21-31.
- 14) 望月由紀 2021 大学等における就職支援・キャリア支援の現状ー学校種や設置者による相違に着目してー
https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_torikumi/_icsFiles/afieldfile/2021/03/12/h_25_torikumi_houkoku_part_2.pdf
- 15) 朴慧淑・九門大士・于飛 2020 中国の大学における就職支援・キャリア教育のとらえ方についてー大連外国語大学の学生意識調査を中心にー 『亜細亜研究』 第 105 号 p.53-70.
- 16) 加藤厚 1983 大学生における同一性の諸相とその構造 教育心理学研究 第 31 巻 p.292-302.
- 17) 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 第 70 巻 第 5 号 p.417-420.
- 18) 許英美・田中雄三 2004 日中大学生の自我同一性地位に関する比較研究ー文化的自己観からのアプローチ 鳴門生徒指導研究 第 14 号 p.17-31.
- 19) 厚生労働省 2024 令和 6 年 3 月大学等卒業者の就職状況（4 月 1 日現在）
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00049.html

- 20) 週刊現代 2024.09.20 <https://gendai.media/articles/-/137049?page=2>
- 21) 佐野淳也 2024 深刻化する中国の若年失業問題 ―大卒者の急増と雇用ミスマッチの拡大が主因―
環太平洋ビジネス情報 RIM 第24巻 第93号 p.33-54.
- 22) 寺本妙子 2020 大学生のキャリア意識とその関連要因 ―教員養成学部におけるキャリア支援プログラムの構築を目指して― 開智国際大学紀要 第19号 p.19-33.

※ 参考文献にある HP の最終アクセス日は全て 2025 年 5 月 31 日。