

# 女子大学生の就職活動における性役割態度と ストレスの関連についての検討

A study of the relationship between attitudes toward gender role and stress  
while job hunting in female university students

大崎 詩生

跡見学園女子大学大学院

人文科学研究科臨床心理学専攻

Shio OSAKI

Division of Clinical Psychology, Graduate School of Humanities,  
Atomi University

## 要 約

女子大学生における就職活動は、先行研究から、精神的健康やストレス反応において男子学生との間に差が認められることが示唆されている。本研究は、女子大学生の就職活動において、彼女らの持つ性役割態度がどのように就職活動ストレスに機能しているのかについて検討することを目的として質問紙調査を行った。

調査対象者は関東圏内の4年制女子大学に通う大学3・4年生209名であった。質問紙の構成は、(1)属性と就職に関する質問、(2)就職活動ストレス尺度(就職活動を経験した者のみ回答)、(3)平等主義的性役割態度スケール短縮版(A short-form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes: SESRAS)(点数が高いほど性役割の平等志向性が高い)、(4)自尊感情尺度よりなる。209名のうち、就活群(就職活動を経験した群)117名、非就活群(就職活動を経験していない群)92名に分類した。

2群の比較では、就活群は非就活群よりも自尊感情が有意に高かった。就活群においての検討では、就職活動ストレスに対する性役割態度の調整変数としての機能を検討するために階層的重回帰分析を行った。就職活動ストレスに対し性役割態度と自尊感情は負の影響が認められた。重決定係数の変化量が有意であり、SESRASと自尊感情の交互作用項における標準偏回帰係数も有意傾向を示したため、SESRASと自尊感情の交互作用における単純傾斜検定を行った。この結果から、性役割態度と自尊感情の高さは、就職活動ストレスを低くすることが示された。さらに、性役割態度が低い場合であっても、自尊感情が高ければ、就職活動ストレスをより軽減する可能性が示唆された。就職活動を行う女子大学生の心理的健康のためには、平等志向的な性役割意識をもつこと、自尊感情を高めることにより意識を向けるべきであろう。

【Key Word】 女子大学生 就職活動 ストレス 性役割態度 自尊感情

## I. 問題と目的

就職活動とは、職業に就くために行う一連の活動の総称である。大学生における就職活動は、16年間の学校教育の総決算ともいえる一大イベントであり、大学生から社会人への移行における大きな課題の一つとなっている。令和4年3月大学等卒業者の就職状況（厚生労働省，2022）によると、令和4年3月の大学生（学部）の就職率は95.8%であり、男女別でみると男子大学生の就職率は94.6%、女子大学生の就職率は97.1%と、9割を超える学生が大学卒業後、何らかの形で就業していることが示されている。このことから、現在多くの大学生にとって“卒業後は就職”が当たり前のライフコースになっているといえるだろう。

就職活動を行う学生は、企業の説明会や面接を一日に複数受けることも多い。そうした中で活動する学生は、時間的な制約を多分に受け、内定がもらえないことへの不安や焦りにより心理的に疲労し、加えてからの疲れといった身体的な消耗があると考えられる。北見ら（2009）は、大学生の就職活動におけるストレスは、自分のやりたいことや適性がわからない“就労目標不確定”や、不合格になること・内定が得られないことなどの“採用未決”，周囲の人を気にして自分と比較してしまう“他者比較”，日時が決められ、自由な時間が取れない“時間的制約”といった因子から構成され、これらのストレスが有意に精神的健康を悪化させていると述べている。学生にとって就職活動は、本来的にストレスを感じる活動であるといえるだろう。

また、就職活動ストレスは男性より女性

の方が有意に高い（城，2015）ことや、就職活動ストレスと精神的健康の関連には性差が認められ、女性の方が男性よりも有意に精神的健康状態が悪いことなども明らかになっている（北見，2009）。就職活動中、男性と女性では扱われ方が異なることが各方面で報告されている（下村・木村，1997）ことから、就職活動中に感じるストレスには性差が存在することが予想される。

かねてより日本は、“男は外、女は家庭”といった伝統的な性役割分業が行われてきた。しかし、1970年代以降、男女の役割に対する日本人の平等意識は大きな変化を見せた。1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、現在は女性においても職業を中心として、結婚・出産・育児などのライフイベントを自分で選択していくといった多様な生き方が可能となっている。桑畑（1994）の研究では、「男性は外で働き、女性は家庭を守った方がよい」に否定的な回答率は男子36%、女子71%と、性役割分業に対する男女間のギャップが極めて明白であるとしている。このようなことから、性別による役割観は今なお根深く社会に残っているが、その性差は顕著であると言えるだろう。以上のことを踏まえると、女子大学生の就職活動におけるストレスと、彼女らの持つ性役割態度は、何らかの形で関連を持っている可能性があるかと推察される。

就職活動期にストレスに長期間晒され、心身ともに疲弊した学生は、途中で就職活動を断念してしまうことや、不適応に陥る可能性も考えられる。そのような学生が卒業後に選ぶ選択肢として、フリーターやニートとして生活することが挙げられる

が、厚生労働省（2013）は、「若者がニートになることにより、職業生涯が損なわれ、社会とのつながりを失うなど、本人の個人的な損失となるばかりでなく、本来、経済成長、社会保障制度の支え手となるべき者が、支え手とならず、そればかりか、将来的に生活保護に陥るリスクを有するなど、社会にとっても大きな損失である。」と懸念している。就職は社会的な視点から見ても重要な課題であるといえるだろう。これらのことから、就職活動におけるストレスについて明らかにすることは、ストレスへの対応を検討するうえで重要な基盤になり、対応策を講じることで結果的に社会的な損失を低減させることが可能であると考える。また、森（2005）は、「キャリア支援において、社会における女性の現状を十分に理解し、女性の多様な生き方をふまえた女性の視点からのアドバイスは必要不可欠である」としており、女性に焦点を当てた研究の必要性を論じている。

以上のことから、本研究において女子大学生を対象とすることは、社会的意義を持つと考えられる。

このようなことを踏まえ、本研究では女子大学生の就職活動において、彼女らの持つ性役割態度がどのように就職活動ストレスに機能しているのかについて検討する。

## II. 方法

### 1. 調査対象および調査時期

関東県内の私立4年制女子大学に在籍する女子大学生を対象に、2022年6月から2022年7月にかけてオンライン調査ツールであるGoogleフォームを用いてWebアンケート調査を実施した。

### 2. 調査方法

質問紙調査は集団調査形式で実施した。調査依頼に際しては、調査協力の許諾を得た教員に対し、調査についての説明文および調査用のURLを送信した。各講義終了後、受講者に対して講義担当者が実施したほか、調査者本人が口頭で本調査の趣旨と同意について説明したうえでWebアンケートのQRコードが記載された紙面を配布し、協力を依頼した。

### 3. 調査内容

Webアンケートは、以下の内容を含むものであった。

#### 1) 基本属性

対象者の基本属性として、年齢、学科、学年および家族構成をたずねた。

#### 2) 就職活動に関する質問

調査対象者に対して、①現在、行っている（内定が決まっていて継続して就職活動を行っている方も含む）②内定が決まっていて、就活が終わっている③行うつもりだが、まだ行っていない④行うかわからない⑤行うつもりはない、の5項目を設け、回答時点での対象者の就職活動の状況を回答してもらった。

#### 3) 就職活動ストレス尺度(北見・茂木ら、2009)

北見・茂木ら（2009）によって開発された尺度で、使用に耐えうる信頼性と妥当性が示されており、大学生の就職活動におけるストレスについてたずねる。自分の適性や興味についての理解が乏しく、目標が定まっていないことを示す内容から構成され

る“就労目標不確定”，なかなか採用が決まらないことを示す内容から構成される“採用未決”，日時が決められ，自由な時間が取れないことを示す内容から構成される“時間的制約”，および自分と周囲の人の行動を気にし，比較してしまうことを示す内容の項目から構成される“他者比較”の4因子，各4項目の計16項目で構成され，回答は5件法で求めた。

#### 4) 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S : A short-form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes) (鈴木, 1994)

鈴木 (1994) によって開発された尺度で，男女の性役割態度における平等志向性，あるいは伝統志向性のレベルを客観的に測定する。性役割とは，男女にそれぞれふさわしいとみなされる行動やパーソナリティに関する社会的期待・規範およびそれらに基づく行動を意味する。性役割態度は，性役割に対して，一貫して好意的もしくは非好意的に反応する傾向を示す。「結婚・男女観，教育観，職業観において，男女の平等を個人が家族の範囲内で達成することが可能な個人レベルにおける男女平等」を示す1因子，15項目で構成される。回答は5件法で求めた。点数が高いほど平等志向性が強いことを示す。以下，平等主義的性役割態度スケール短縮版 (A short-form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes) は，SESRA-Sと表記する。

#### 5) 自尊感情尺度 (山本・松井ら, 1982)

Rosenberg, M (1965) が作成した尺度の山本・松井ら (1982) による邦訳版であ

り，自分自身についてどのように感じるかという感じ方や，自己の能力や価値についての評価的な感情や感覚を測定する。Rosenberg, Mは，他者との比較により生じる優越感や劣等感ではなく，自身で自己への尊重や価値を評価する程度のことを自尊感情と考えている。また，自身を「非常によい (very good)」と感ずることではなく，「これでよい (good enough)」と感ずる程度が自尊感情の高さを示すと考えており，自尊感情が低いということは，自己拒否，自己不満足，自己軽蔑を表し，自己に対する尊敬を欠いていることを意味するとしている。1因子，10項目で構成される。回答は5件法で求めた。

#### 4. 倫理的配慮

Webアンケート依頼用紙およびWebアンケート面において，研究の内容を説明した。本調査は無記名で回答できること，得られたデータはコンピューターで統計処理がなされるため個人が特定されることは一切ないことを明記し，アンケートの回答をもって同意したこととみなした。なお，本研究は跡見学園女子大学研究倫理審査委員会で承認を得ている (承認番号：倫院-22-005)。

### Ⅲ. 結果

#### 1. 調査対象者の所属学年の分布

調査対象者の所属学年の分布については，3年生が97人 (46.4%)，4年生が112人 (53.6%) の合計209名 (平均年齢21.0歳， $SD = .841$ ) であった。いずれの対象者もWebアンケートの回答に不備は見られなかったため，209名を調査対象とし分析

をおこなった。データの分析にはIBM SPSS Statistics 27.0.1を使用した。

## 2. 就職活動状況における分布

調査対象者の就職活動状況の分布については、就職活動を「現在、行っている（内定が決まっても継続して就職活動を行っている方も含む）」と回答した者(76人, 36.4%)が最も多く、4年生が47人(22.5%)、3年生が29人(13.9%)という割合であった。次に多かったのは「行うつもりだが、まだ行っていない」(64人, 30.6%)で、その大部分は3年生が占めた。全体からみた3年生の割合は、56人(26.8%)である。さらに、順に「内定が決まってい

て、就活が終わっている」(41人, 19.6%)、「行うつもりはない」(20人, 9.6%)、「行うかわからない」(8人, 3.8%)となった(Table 1)。

分析に際して、調査対象者209名を、就職活動を経験した群(以下、就活群)と就職活動を経験していない群(以下、非就活群)に分類した。分類にあたっては、Webアンケートの就職活動の状況についての回答をもとに、①現在、行っている(内定が決まっても継続して就職活動を行っている方も含む) ②内定が決まっていて、就活が終わっている と回答した者を就活群、③行うつもりだが、まだ行っていない ④行うかわからない ⑤行うつもりはない

Table 1 就職活動における分布

	学部3年生	学部4年生	合計
現在、行っている(内定が決まっても継続して就職活動を行っている方も含む)	29人(13.9%)	47人(22.5%)	76人
内定が決まっていて、就活が終わっている	0人(0.0%)	41人(19.6%)	41人
行うつもりだが、まだ行っていない	56人(26.8%)	8人(3.8%)	64人
行うかわからない	5人(2.4%)	3人(1.4%)	8人
行うつもりはない	7人(3.3%)	13人(6.2%)	20人
(合計)	97人(46.4%)	112人(53.6%)	209人

Table 2 各尺度の記述統計

		平均値	SD	最小値	最大値
全体	SESRA-S	64.0	5.8	37	75
	自尊感情尺度	27.2	9.3	10	50
就活群 (n=117)	就職活動ストレス尺度	60.3	13.3	20	80
	SESRA-S	64.2	5.4	48	74
	自尊感情尺度	28.3	9.5	10	50
非就活群 (n=92)	SESRA-S	63.8	6.3	37	75
	自尊感情尺度	25.8	8.8	10	50

注1) SESRA-S : A short-form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes

注2) SESRA-Sは、得点が高いほど平等志向性が高いことを示す

と回答した者を非就活群とした。分類の結果、就活群は117名、非就活群は92名であった。

### 3. 各尺度の記述統計量

各尺度の平均値、標準偏差、最小値および最大値を算出した (Table 2)。就職活動ストレス尺度は、就活群にのみ回答を求めた。平均値は60.3点であった。SESRA-Sは、全体の平均値が64.0点であり、就活群の平均値は64.2点、非就活群の平均値は63.8点であった。また、自尊感情尺度は、全体の平均値が27.2点、就活群の平均値は28.3点、非就活群の平均値は25.8点であった。

### 4. 就活群と非就活群の尺度得点の比較

自尊感情得点とSESRA-S得点において、

両群の差を比較するためにt検定を行った。結果は以下の表のとおりである (Table 3)。SESRA-S得点では群間に有意な差は見られなかった ( $t = .40$ ,  $df = 207.00$ ,  $p = .69$ , *n.s.*) が、自尊感情得点においては、就活群の方が非就活群よりも有意に高かった。 ( $t = 1.97$ ,  $df = 202.27$ ,  $p < .05$ )。

### 5. 就活群におけるSESRA-Sの調整効果についての検討

#### 1) 相関分析

就活群のSESRA-Sの総合得点、自尊感情の総合得点、就職活動ストレスの総合得点および各下位尺度の得点を計算し、相関関係について、Pearsonの積立相関係数を算出することで検討した。分析の結果は以下のとおりである (Table 4)。

SESRA-Sと就職活動ストレス (全体) ( $r$

Table 3 就活群・非就活群における自尊感情得点およびSESRA-S得点のt検定の結果

	就活群 ( $n=117$ )	非就活群 ( $n=92$ )	$t$ 値	自由度	有意確率
	Mean ( $SD$ )	Mean ( $SD$ )			
SESRA-S	64.15 5.44	63.83 6.30	.40	207.00	.69
自尊感情	28.29 9.58	25.78 8.76	1.97	202.27	.049 **

$^{\dagger} p < 0.1$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

注1) SESRA-S : A short-form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes

注2) SESRA-Sは、得点が高いほど平等志向性が高いことを示す

Table 4 就活群における各変数間の相関係数

	1	2	3	4	5	6	7
1. 就職活動ストレス (全体)	—	.770 **	.814 **	.665 **	.801 **	-.174 $^{\dagger}$	-.542 **
2. 就労目標不確定	.770 **	—	.447 **	.345 **	.523 **	-.124	-.432 **
3. 採用未決	.814 **	.447 **	—	.469 **	.554 **	-.182 *	-.366 **
4. 時間的制約	.665 **	.345 **	.469	—	.325 **	-.124	-.452 **
5. 他者比較	.801 **	.523 **	.554	.325	—	-.103	-.421
6. SESRA-S	-.174 $^{\dagger}$	-.124	-.182 *	-.124	-.103	—	.023
7. 自尊感情	-.542 **	-.432 **	-.366 **	-.452 **	-.421 **	.023	—

$^{\dagger} p < 0.1$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

注1) SESRA-S : A short-form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes

注2) SESRA-Sは、得点が高いほど平等志向性が高いことを示す

Table 5 SESRA-Sの調整変数としての機能を仮定した階層的重回帰分析の結果

Step	投入変数	就職活動ストレス		
		$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
1	SESRA-S	-0.16 **	0.31 **	0.32 **
	自尊感情	-0.53 *		
2	SESRA-S × 自尊感情	-0.14 †	0.32 **	0.02 †

†  $p < 0.1$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

注1) SESRA-S : A short-form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes

注2) SESRA-Sは、得点が高いほど平等志向性が高いことを示す

= -.17,  $p < .10$ ) に有意傾向の負の相関が認められたほか、SESRA-Sと採用未決 ( $r = -.182$ ,  $p < .05$ ) においても5%水準で有意な負の相関が認められた。自尊感情と就職活動ストレス(全体)は、( $r = -.542$ ,  $p < .01$ ) と負の相関を示し、就職活動ストレスにおける4つの下位尺度は、就労目標不確定 ( $r = -.432$ ,  $p < .01$ )、採用未決 ( $r = -.366$ ,  $p < .01$ )、時間的制約 ( $r = -.452$ ,  $p < .01$ )、他者比較 ( $r = -.421$ ,  $p < .01$ ) 全てにおいて自尊感情と有意な負の相関を示した。

SESRA-Sと自尊感情 ( $r = .023$ , *n.s.*) においては、有意な相関関係は認められなかった。

## 2) 階層的重回帰分析

SESRA-Sの調整変数としての機能について検討するために、就職活動ストレスにおける総得点を従属変数、SESRA-S得点、自尊感情得点、および両者の交互作用項を独立変数とした階層的重回帰分析を実施した。なお、多重共線性の発生を回避するために、これらの変数はあらかじめセンタリングを図ったうえで回帰式へ投入した。投入順序は、Step 1においてSESRA-S得点および自尊感情得点、Step 2において両者の

交互作用項を投入した。なお、Step1, Step 2 いずれも強制投入法を用い、その時の $R^2$ の増分を確認した。結果をTable 5に示す。

独立変数におけるそれぞれの標準偏回帰係数を確認したところ、SESRA-S ( $\beta = -.16$ ,  $p < .01$ )、自尊感情 ( $\beta = -.53$ ,  $p < .05$ ) はいずれも有意な負の影響が認められた。次にStep 2において、就職活動ストレスにおける重決定係数の変化量が有意傾向であり、( $\Delta R^2 = .02$ ,  $p < .10$ ) さらに自尊感情とSESRA-Sの交互作用項においての標準偏回帰係数 ( $\beta = -.14$ ,  $p < .10$ ) も有意傾向を示した。

## 3) 単純傾斜検定

これらの結果を受けて、SESRA-Sと自尊感情の交互作用に対する単純傾斜検定を行った。単純傾斜検定には、Simple slopes and the region of significance for MLR 2-way interactionsを使用した。検定の結果、SESRA-Sが高い場合 ( $t = -2.09$ ,  $p < .05$ )、および低い場合 ( $t = -5.40$ ,  $p < .01$ ) いずれも単純傾斜の有意性が認められた。

検定ののち、Aiken&West (1996) に基づき、交互作用における状態を図に示した (Figure 1)。この際、各変数の数値には

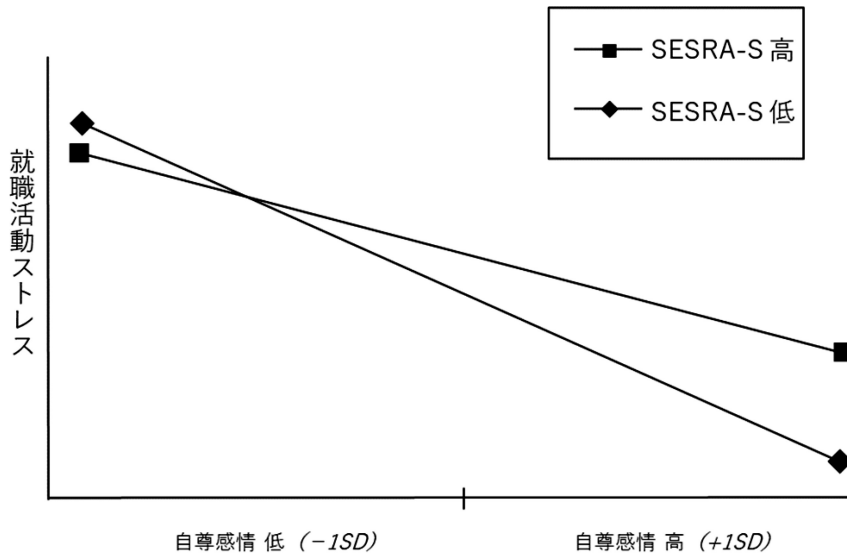


Figure1. 交互作用におけるプロット図

注1) SESRA-S : A short-form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes

注2) SESRA-Sは、得点が高いほど平等志向性が高いことを示す

平均値±1SDの値を代入した。その後、G\*Power3.1.9.7を用いて検定力分析を実施したところ、検定力は.947であった。やや高い検定力であるが、概ね許容できる範囲であると考えられる。

なお、前述したように、SESRA-S得点は得点が高いほど性役割に対する平等志向性が高く、低いほど伝統志向性が高いことを示す。

#### IV. 考察

就活群と非就活群の自尊感情の平均点をt検定で比較したところ、就活群は非就活群よりも有意に自尊感情が高かった。就職活動をすることで自尊感情が上がったことが推測される。

さらに就活群では、就活ストレスと自尊感情および性役割態度の関係を調べた。就活群における各尺度の相関分析において

は、自尊感情と就職活動ストレスの間に負の相関関係がみられた。これは、自尊感情の高い者は低い者と比較して有意にストレス反応が低いとする本田(2019)の研究や、外山ら(1998)などの研究を、就職活動場面においても支持するものであるといえよう。自尊感情とは、自己の能力や価値についての評価的な感情のことである。高い自尊感情を持つ者は、“面接官という他者”から評価される就職活動という対人ストレス場面においても、「私はこれでよい」と捉えることができ、結果としてストレス反応が低くなったことが考えられる。

次に、SESRA-Sの調整変数としての機能について検討するために、就職活動ストレスにおける総得点を従属変数、SESRA-S得点、自尊感情得点、および両者の交互作用項を独立変数とした階層的重回帰分析を実施した。その結果、就職活動ストレスと自



尊感情の関連において、性役割態度の調整変数としての機能が認められた。重回帰分析で示されたように、性役割態度が高い者、すなわち平等的な性役割態度を持つ者は就職活動ストレスが低かった (Table 5)。一方、性役割態度と自尊感情との交互作用項を投入した結果、モデル適合がより良い結果となった。本論の結果において述べた分析結果から (Figure 1), 性役割態度の高低を問わず、自尊感情が高いほど、就職活動ストレスが有意に低減した。着目すべきは、性役割態度が高い群よりも性役割態度が低い群のほうが、自尊感情の高さによる就職活動ストレスの低減効果が大きい可能性が認められたことである。このことは、性役割態度が低い、すなわちより伝統的な性役割態度を持っている者であっても、自尊感情を高く保つことで、就職活動ストレスをより効果的に低減する傾向を示唆する。

考察の冒頭で述べたように、非就活群よりも就活群のほうが自尊感情が高かったことから、就職活動が自尊感情を上げる可能性が示されている。さらに、単純傾斜検定の結果から、自尊感情を上げることは、低い性役割態度等他の要因によるストレス亢進を抑制させる効果もある。就職活動を行う女子大学生の心理的健康のためには、“男は外、女は家庭”という伝統的な性役割意識でなく平等志向的な性役割意識をもつこと、自尊感情を維持することについてより意識を向けるべきであろう。

## V. 本研究の限界と今後の展望

本研究は一大学の学生を対象としており、女子大学生を代表しているサンプルと

は言い難い。自尊感情は、就活群の方が非就活群よりも有意に高いという結果が示されるが、これは横断的な視点からの結果である。今後は、就職活動の経験がどのように自尊感情を上げていくのかの縦断的な検討が必要であろう。

今回、就職活動ストレスの関連をみるために用いた概念である性役割態度と自尊感情は、どちらも行動や教示によって変容することが難しい。今後はより操作可能な概念を変数として用いることも検討したい。これにより、就職活動ストレスを軽減する方策を探ることができよう。

## VI. 謝辞

調査にあたり、Webアンケートの回答にご協力くださった学生の皆様、また、配布時にご協力くださいました教員の皆様に心から御礼申し上げます。本研究を遂行するにあたり、多大なご指導賜りました宮岡佳子教授に深く感謝いたします。分析手法について丁寧にご指導くださった前場康介准教授に心から感謝いたします。

本研究は、令和4年度跡見学園女子大学大学院学生研究奨励金の助成を受けて行われました。利益相反はありません。

## VII. 引用文献

Aiken, L.S. & West, S.G. (1996). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. California: SAGE Publications Inc.

本田真大 (2019). 援助要請の認知行動学的特徴、自尊感情と精神的健康の関連. 学校臨床学研究: 北海道教育大学

- 大学院教育学研究科学校臨床心理学専攻研究紀要. 16, 3-10.
- 堀洋道・山本真理子 (2001). 自尊感情尺度. 山本真理子 (編). 心理測定尺度集 I 人間の内面を探る<自己・個人内過程>. サイエンス社, pp. 29-31.
- 堀洋道・山本真理子 (2001). 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S). 山本真理子 (編). 心理測定尺度集 I 人間の内面を探る<自己・個人内過程>. サイエンス社, pp. 153-157.
- 北見由奈・茂木俊彦・森和代 (2009). 大学生の就職活動ストレスに関する研究—評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響—. 学校メンタルヘルス, 12, 43-50.
- 厚生労働省 (2013). 「地域若者サポートステーション」事業の今後のあり方に関する検討会報告書(案). <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002wqvm.html> (2022年11月20日取得)
- 厚生労働省 (2022). 令和4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/content/11805001/000939599.pdf> (2022年12月2日取得)
- 桑畑美沙子 (1994). 性別役割に関する大学生の意識と教育課程編成の方向 (1) - 男女間の性別役割意識と今後の教育編成 -. 日本教科教育学会誌, 17(2), 17-28.
- 森玲子 (2005). 広島大学のキャリア支援の取組. 大学と学生 (495), 独立行政法人日本学生支援機構, pp13-19.
- Rosenberg, M. (1965), Society and the adolescent self-image. Princeton University Press
- 下村英雄・木村周 (1997). 大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討. 進路指導研究, 18 (1), 9-16.
- 城仁士 (2015). 就職活動ストレスと人生キャリア成熟の関係—納得のいく就職活動のために—. <https://confit.atlas.jp/guide/event-img/edupsych2015/PE053/public/pdf?type=in> (2022年12月2日取得)
- 外山美樹・桜井茂男 (1998). 大学生における自尊感情, 日常的出来事, およびストレス反応の関係. 筑波大学心理学研究, 20, 125-133.
- 鈴木淳子 (1994). 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成. 心理学研究, 65, 34-41.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982). 認知された自己の諸側面の構造. 教育心理学研究, 30, 64-68