

大学生の進路選択プロセスとその体験について

The career selection process and experience of college student

大 坂 綾

I 問題

1. 大学生の進路選択

大学生の卒業後の進路選択は、将来を決定するということから、アイデンティティ形成において中核をなす心理・社会的発達課題とされている (Erikson, 1968)。また、Super (1957) は、進路選択を「自己概念の実現」として捉え、進路選択はそのときどきの現実的な諸条件と自己の条件との適応関係維持していくダイナミックな過程であると主張した。

現在日本において展開されるキャリア教育は、Super (1957) の指摘に基づき、「一人ひとりの社会的・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」を目指し実践がなされている (菊池, 2012)。

そのような実践を支えるのが、現代の大学生の就業意識や就職行動の知見の蓄積であり、様々な視点から検討が行われている。例えば若松 (2001) は、近年指摘されるフリーターやニートといった「無業者」の増加に着目し、進路未決定者が抱える困難さの分類や、困難さが生じるメカニズムについて検討している。

若松 (2001) は進路の決定・未決定を「もう迷わないと決めた進路の選択肢があるか否か」で操作的に定義し、両者の比較を行った。その結果、未決定者の困難さが「興味ある選

択肢がなかなか見出せない」ことにあるとし、大学卒業後の可能な進路の把握・検討が求められることを指摘した。

一方で、「進路決定」や「進路未決定」、「進路選択」等、進路に関するは論文執筆者によって、意味や定義が異なるため、しばしば混乱を招く。本多 (2008) は、「進路未決定概念」の定義の曖昧さを指摘し、そのことが原因で、研究結果の知見を統合しにくい状態になっていると述べた。

よって、本研究では、「進路選択」を自身の進路に関する様々な判断や決定という意味で使用し、「進路決定」を最終的な就職先の決定という意味で使用する。また、「進路選択プロセス」は、「進路選択」および「進路決定」を含む、一連の過程のことを意味し、就職活動の過程を指す「就職活動プロセス」とは区別して使用する。

2. 進路選択と自己

山本・ワップナー (1991) は、進路選択を大学から職場への移行と捉え、大学生が職業的役割という新しい社会的役割を担うにあたって、自己のアイデンティティの問い直しと再構成が行われるとしている。前述した、Erikson (1968) や Super (1957) の指摘も踏まえると、大学生の卒業後の進路選択は、具体的な就職先を探求し決定するプロセスであると同時に、「自己」の探求や再構成が行われ、自己のあり様が変化するプロセスでも

あると考えられる。

しかし、奥田（2004）によると、進路選択プロセスそのものに焦点を当てた研究は少ない。奥田（2004）は、進路選択プロセスの中での個人の変化や動きに着目する必要性を説き、大学生に縦断的インタビュー調査を行った。その結果、個人が進路選択プロセスにおいて、何度も志望職業やそれに対する意味づけを変容させ、さらには過去や未来に対する語りを変化させたことを示した。

また、高村（1997）は、進路を探究している大学4年生を対象に縦断的インタビュー調査を実施し、進路の探究とアイデンティティの探究が相互に関連しながら進められていくプロセスを提示した。高村（1997）のモデルは、個人が進路選択プロセスの中で得られる「発見」を自己の中に取り入れ、再構成することで、アイデンティティ探究が進められ、そのプロセスの中での取り組みが進路の探究を再度吟味することにつながると説明されている。

3. 進路選択プロセスと質的アプローチ

鶴田（1994）は、学生相談における個別相談事例の検討から、卒業という節目を前にした大学4年生において、現実的課題（進路の決定や卒業論文）と内面的課題の2つの探求が行われることを示し、大学生活やこれまでの自己を振り返る作業は、現在の課題に取り組む作業と重なることを指摘している。よって、現在に至るまでの進路選択や進路決定を含む包括的な視点から、大学生の進路選択プロセスをとらえる必要があると考えられる。

そのようなダイナミックな動きについて検討する方法としてインタビューでの調査が目されている。語りに基づく質的アプローチは、個々の出来事をバラバラに扱うのではなく、それら出来事の関連付け方、意味づけ方を明らかにすることを目指す方法で（やまだ、2006）、進路選択プロセスの検討に適した方

法であると考えられる。

4. ネットワークという視点

進路決定は、個人内の心理的・行動的要因が主要な規定因の一つであると考えられてきた（中島・無藤，2007）。一方で、ネットワーク分析の視点からは、「行為者の行為を決定する重要な要因は、その行為者を取り囲むネットワークである」という指摘がある。下村・堀（2004）は、個人が持つ人的繋がりから、就職に関する情報やサポートを得ていることを明らかにした。また、そのような情報やサポートが就職活動において重視されることから（下村・堀，2004）、大学生の進路選択プロセスを検討するにあたって、個人が持つネットワークという視点が重要であると考えられる。

II 目的

以上先行研究をみてきた通り、大学生の進路選択は、個人の心理・社会的発達に大きく関わる課題であると考えられる。

本研究では、大学生の語りに基づいて進路選択プロセスを検討し、個人の内的な体験のあり様を可視化することを試みる。

III 方法

1. インタビュー協力者の選定

本研究では、一般的には「良い」例として取り上げられるような「就職活動がスムーズに進んだ」事例の進路選択プロセスを検討した。よって、一般企業への内定が決定している大学4年生で、かつ研究趣旨を理解した上で、調査に協力してくれる人を調査協力者とした。

2. インタビュー協力者への連絡経緯

企業への内定者の特定および、「就職活動

がスムーズに進んだ」学生を研究の対象とするため、M大学の就職支援課への協力を仰いだ。研究の目的や、研究の概要について説明したうえで、内定者の紹介を依頼したところ、後日、一般企業に内定が決定している大学4年生1名の紹介を得た。インタビューの依頼として、以下の内容のE-mailを送信した。

本研究の目的、インタビュー調査期間、話してもらう大まかな内容、予測される所要時間、録音の許可について、明確に示し、協力を仰いだ。

3. インタビューガイドの作成過程

本研究の目的に基づき、インタビューガイドを作成した。インタビューガイドは臨床心理学を専門とする教員2名、社会学を専門とする教員1名、臨床心理学専攻の大学院生2名と相談し、作成した。

本研究で使用したインタビューガイドを以下に示す (Table1)。

4. インタビュー協力者の属性

本研究における調査協力者は、M大学の就職支援課より紹介を受け、さらに研究趣旨を理解した上で、調査に協力してくれた、A氏 (女性) であった。

A氏は、M大学 (4年制私立大学) の心理系学科に在籍している4年生である。インタビュー実施時点で、株式会社Lより内定を得ており、就職活動は終了していた。

5. インタビューの構造

インタビュー調査は、2014年6月に実施した。調査場所は、個人のプライバシーが保たれるよう個室を用意した。インタビューの所要時間は、75分であった。

6. 倫理的配慮

インタビュー当日は同意書と、研究趣旨、録音に関すること、プライバシーの保護について説明し、無理のない範囲でお話しいただきたいという旨を伝えた。

IV 結果

1. 分析手続き

ICレコーダーで録音した音声を、筆者がすべて書き起こして逐語記録を作成し、また個人が特定され得る内容については、プライバシー保護のため、本質が損なわれない程度に改変・削除した。

初めに逐語記録を読み込み、分析するにあたり重要であると思われる部分に、下線を引

Table1. インタビューガイド

<p>1. 大学卒業後の進路について、現在どのようにお考えですか？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・進路希望がある…いつ頃から考えているか？志望理由は？ ※どこまで具体的な進路希望か (業種・職種、具体的な志望先) ・迷っている …「どんな風に、迷われて (悩まれて) いるのでしょうか？」 「もう少し詳しく教えていただけますか？」 <p>2. 進路を選択するうえで大切にしていること、重視する点はどのようなことでしょうか？</p> <p>3. 進路を選択するうえで、どのようなことが“役立った”または“役立つだろう”と感じますか？</p> <p>4. 現在の進路について、●●●頃からお考えとのことでしたが、現在にいたるいきさつを教えてくださいませんか？</p> <p>5. ●●●より以前の○○○頃は、進路や将来についてどのようにお考えでしたか？何か思い出せることはありますか？こんな風になりたいといった漠然としたイメージでもかまいません。</p> <p>○○○ : 大学→ (大学受験) →高校→ (高校受験) →中学校→小学校→就学前</p> <p>6. これまでのお話について、もう少し付けくわえたいことや説明されたいことはありますか？</p>

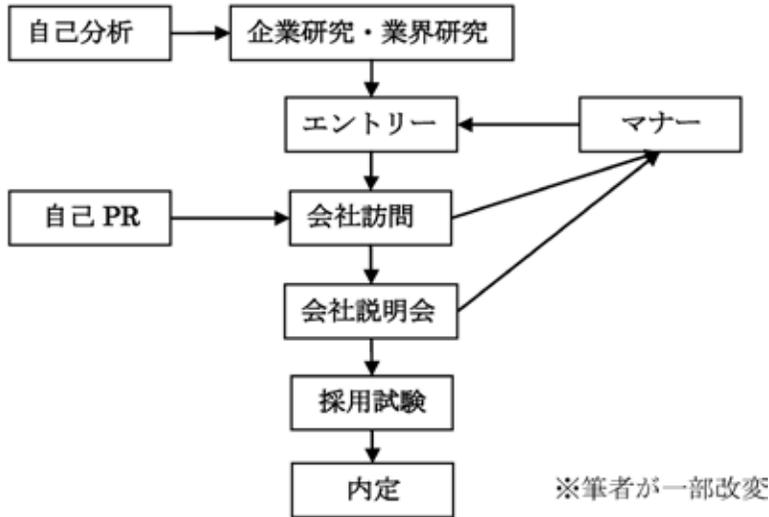


Figure1. M大学がホームページで公開している「就職活動の流れ」

いた。その後、就職活動のプロセスを示す事柄と、それに関わるエピソードを抽出した。それらのエピソードは、進路決定に至るプロセス内で複数経験するであろう、「選択」というテーマに焦点を当てて、抽出された。

その後、M-GTA（木下，2007）を参考に、進路選択プロセスの全体像を可視化することを目的とし、分析を行った。

2. 就職活動プロセス

A氏の就職活動プロセスの大まかな流れを以下に示す（Table2）。

A氏は、M大学の就職支援課が行っている3年次就職支援プログラムへ、参加していた。就職支援プログラムは、週に一度のペースで開講しており、単位はでないが参加する学生も多い。A氏は、自身が参加していた3年次プログラムの中で、内定者代表（4年生）の就職活動のエピソードを聞く。そこで、それまで知らなかった、株式会社Lの存在を知る。株式会社Lは、M大学があるO県N市近郊にあるK市に位置する。

12月、本格的な就職活動が始まる時期である。A氏は、12月はじめ、株式会社Lにエントリーする。その後、株式会社Lの人事担当

Table2. A氏の就職活動プロセス

3年次 4月～11月	M大学就職支援プログラムへの参加 ↓ 内定者代表の就職活動エピソードを聞く ↓ 株式会社Lの存在を知る
3年次 12月～4年次 3月	(12月) 株式会社Lへエントリー ↓ 人事からの電話 ↓ 株式会社L企業説明会への参加 ↓ 株式会社Lトップセミナーへの参加 ↓ 4回の面接試験 (企業研究・人事とのやり取り)
4年次 4月	(4月) 株式会社Lへの内定 ↓ 就職活動終了

から、電話にて説明会の案内があり、A氏は参加を決めた。A氏は社長によるトップセミナーへの参加、企業研究や人事担当とのやり取り、そして4回に及ぶ面接試験をパスして、4年次の4年内定へと至る。

以上のプロセスは、多少順番が前後するも

の、M大学がホームページで公開している「就職活動の流れ」と大部分が一致する(Figure1)。よって、A氏は、M大学において「見本」となるような就職活動プロセスを経ていると考えられる。また、12月に本格的な就職活動を開始し、4月に内定・就職活動を終了していることから、就職活動プロセスが短期間でスムーズに進行したことがわかる。

3. 就職活動プロセスに伴う進路選択

就職活動プロセスにおける進路選択に関するエピソードを、A氏の語りに沿って記述する。以下、A氏の語りを枠内に示し、強調したい部分を下線で示した。また、筆者による補足を()内に示す。

Episode1. 就職支援プログラムへの参加

きっかけがあって、一般職にしようって思ったわけじゃなくって。気づいたら就職支援プログラム出でて。(中略) 入学する前は、臨床心理士もいいなって思ってた。人の心を治すじゃないですけど、そういうのすごい良くなって思ってたんですけど。いつのまにか消えてたっていうか。院まで行ってじゃないですか。すごい大変なんだからって思ってた。院に行ってもなれるとは限らないじゃないですか。試験受けてみたいな。(中略) たぶん周りに、院に行く人がいなくて、目指してる人とかいなくて。よくわからないんですけど、あんま向いてないかなって。向いてないっていうか、ちょっと違うのかなって思ってた。気づいたらもう3年生になって、就活しなきゃいけない、就活の時期が近づいてきて。割と普通に[心理学科]もみんな、普通に一般職にするじゃないですか。だから、私も気づいたら、そっちの道に行ってる(笑)

Episode1では、「気づいたら」「いつのまにか」という表現で、就職活動準備の開始につ

いて語られている。大学入学前、A氏は「臨床心理士」に関心を持っていたことから、大学院進学という選択肢もあったと考えられる。

しかし、ここでの語りでは、就職することへの明確な動機は語られなかった。大学院進学ではなく、就職を選択したというよりも、一方の選択肢(大学院進学)が消去されている。

Episode2. 株式会社Lへのエントリー

(M大学の就職支援プログラムの中で内定者代表に)株式会社Lに決まりましたみたいに言われて。友達も知らなくて、え、なにLってみたいな感じで調べてネットで(笑)出てきたんですけど、よくわからない会社だねとか言ってたんですけど。(中略)でも会社名聞いたことがなかったから、すごい記憶に残っていて、12月初め就活始めた時に、探してエントリーして。(中略)そこ(L)すごく選考の段階が早かったんで、最初は面接に慣れるためにみたいな感じで受けてたんですけど。別に会社のこととか何にも知らなくて。ただ名前知ってたのと、M大学の人も取ってるっていうのと(笑)内定が早くもらいたい(笑)とかいうそういう理由だけでエントリーして。(中略)自分が就活準備始めたときに、あ、4月に内定もらえたら良くなって思ってた。自分が就活いつ終わるかって、その時点で何も分かってなくて。でも早くもらえたら安心できるかなって思ってた。おっきい企業だと春にもうだいたい出てるじゃないですか。自分も、その企業に行くつもりはなかったんですけど、それまでに決まったら、たくさんその後学生生活残り遊べるし。周りが決まりだして、自分が決まらなかったらすごい焦る感があったので。

Episode2は、就職活動初期についての語りである。株式会社LはA氏の内定先の企業で

あるが、当初は、企業名以外ほとんど何も知らない状態でエントリーをしている。

A氏は、就職活動という状況で生まれる「焦り」を回避し、「安心感」を得るために「内定が早い」という条件を優先したと考えられる。

Episode3. 株式会社Lの選考に進む

安易な気持ちでエントリーしてたら、企業の人事の人から電話がきて。来週に、セミナー？説明会があるからぜひ来ませんか、みたいな、言われて。もう断れないじゃないですか(笑)だから、「はい、ぜひ行きたいです」って言って、そこに参加して。そしたら、その説明会にいったら、アンケート用紙があって。そこに、「この後の選考に進みますか、進みませんか」みたいなのがあって。進まないにしたら、その理由も書かなきゃいけなくて(笑) そしたらもう進むしかないかって思って(笑) 進んで。(中略) 実際…説明会…行ってみて、トップセミナーに社長が実際に来てて、お話してくれて。ベンチャー企業で新しい会社だから、その社長が自分で作って、おっきくしていった会社なんで。その社長の話を聞いて、すごいアグレッシブ。でも、「事業の成長性がすごいです」(笑) そう言われて。(中略) その時点では、胡散臭いなと思って。ベンチャー企業だしちょっと怖いなって思って。しかも、その時もよく仕事内容とかあんまり理解できなくて。すごい難しそうとか思ってたんですけど。(中略) 面接受けてて、社員の人の人柄がよくって。それでだんだん。自分で、パンフレットとか見て、企業研究とかしてって。わかんないこととかあったら、人事の人に聞いて、いろいろ会社のこととかも教えてもらって。それで、意外と良い会社かもって思って。会社の事業内容が良いとか、そういうわけじゃなく。人事の人とか、社員の人が、すごい良

くって。(中略) ほんとに可能性がいっぱいある、おっきくくなっていく会社かなって、だんだん思ってきて。最終面接社長いて、すごい気さくで面白い人で。胡散臭いなって最初思ってたけど、それはもうなくなって。この社長が、会社のトップだったらすごいきっと楽しいのかなって思って。それでもう、ここにしようかなって思いました。

Episode3では、エントリーから面接までの一連のプロセスと、そのプロセスに伴って、A氏の株式会社Lに対する考え方の変化が語られている。実際に、企業の人事部や企業のトップである社長と、関わっていく中で「だんだん」企業への関心が高まっている。そして、自主的に企業研究に取り組み、またその過程で人事部との関わりを持つことで、最終的には、「社員や社長の人から」を評価し、志望動機として位置付けている。

Episode4. 株式会社Lで働くという選択

とりあえず、N市近郊で働きたかったので。転勤もしたくなくて。それで、そこにすごい当てはまって。(中略) 私営業は絶対やりたくなくて事務系、内勤が良いなって思ってて。だんだん就活していく中で、事務だと、与えられた仕事があって、例えばコピーを取るとか、資料を作るとか、そういうイメージなんですけど。それを、何年働くかわかんないけど、ずっと続けるのっておもしろくなさそうってだんだん思ってきて。(中略) この会社(株式会社L)は、内勤なんですけど、事務っていうわけでもなくて、相手の企業とやり取りもあるし、Q県の会社の人との、やり取りもあって。人とのそのつながりがあるので。上になつていくと後輩ができて、それを、自分が引っ張ってってというか、そういうポジションに就いたりもできるので。自分には向いているかなって思って。(中略) いままで、リーダー的なポジションに就くことが多く

て、周りを引っ張っていくが多かったから。事務だとそういうの、無いかなくて思ってた。(中略)

Episode4では、自身が株式会社Lで働くことを選択したことについての意味づけが語られている。営業職や事務職と、株式会社Lでの職務を比較することで、自身の特性と株式会社Lとのマッチングをより強調しているように思える。

Episode5. 就職活動終了の選択

私ほんとに、他の人よりたぶん就活もちゃんとしてなくて…(中略)他の人は、たぶんもっとすごいたくさん受けたりとかして、いっぱい説明会とかも行って。ほんとに、バイトする暇もなくて就活みたいな感じだったから。たぶん、内定ももらったら、すごい解放されるけど。私の場合は、その時点でその会社しか受けてなくて。だから、内定もらって、開放ってうか…ここしか受けてなかったから、内定もらってよかったなと思って(笑)もういいや、やめちゃおうって、思った感じだったので。そこまで、やっと解放された、みたいな気持ちでもなかった。

Episode.5では、就職活動終了後の思いについての語りである。周囲との活動量の比較が、自身の就職活動への評価に関連しているようである。どのように活動して、何が得られたかということよりも、周囲と比べてどうかということが、A氏の就職活動に伴う体験であると考えられる。

4. 進路選択プロセス

M-GTAによるA氏の語りの分析結果について記述する。M-GTAは、修正版グランデッド・セオリー・アプローチの略称であり、語りの意味の流れを重視して動的な理論生成を目指す分析手法である(木下,2007)。

具体的な分析手続は、逐語記録を読み込み、研究テーマとの関連から重要だと思われる部分を抜き出し、分析ワークシートの具体例に示した。その具体例が何を意味しているのかを考えた後、定義をし、概念名をつけた。浮かんだアイディアや、対極例になりそうな事柄については理論的メモに記録し、カテゴリ生成の際に参考にした。生成された概念は、さらに上位の小カテゴリーにまとめられ、さらに大きな大カテゴリーにまとめられた。

進路選択プロセスについて検討するため、

Table3. 概念一覧

番号	概念名	定義
1	気づいたら無い	気が付くと、自分の中にあつた選択肢がいつのまにかなくなっているという体験
2	やっていけるかどうか	自分のやりたいことができるかという点よりも、自分がやっていけるかどうかという点を重視すること
3	嫌なことから消す方法	苦手なこと・嫌なこと・やりたくないことに近い体験をする可能性がある選択肢を除外すること
4	一つへの絞りこみ	目指す場所や具体的な行き先を一つに絞ること
5	学校ネットワークの活用	学校生活での繋がりから、周囲の情報を取り入れ、それにふさわしい振舞いをする
6	焦りの回避と安心感	就職活動中の他者と自分を比較で生じる焦りを回避し、安心感を得ること
7	上手くいくやり方	他者から求められることに適切に応えることで、物事を進めていくこと
8	リアルな情報の取り込み	就職活動や就職後のリアルな体験を聞くことで、フォーマルな情報源からは得られない情報の獲得と取り入れ

9	上手くやれる感	今まで上手くやってきた経験が、今後も上手くやっていけるだろうという漠然とした自信へ繋がっていること
10	やりたいことを求める気持ち	進路を選択する中で自分のやりたいことを大切にしたいと思う気持ち
11	メリハリのある生活	仕事とプライベートの時間を区別し、両者のどちらも充実させたいという願望
12	就職支援プログラムへの参加	大学内の就職支援プログラムに参加することによって得られた情報を活用すること
13	人柄重視	対面での関わりの中で社員の人柄に関する情報を得て、良好な人間関係が構築していけるかを重要視すること
14	いつかやりたいこと	今ではない、いつかやりたいことが具体的であること
15	結婚・出産イメージ	近い将来における結婚や出産の希望があり、家庭を中心とした生活イメージをもつこと
16	向いてなければやめればいい	転職経験のある人の話を聞くことで、転職することの否定的イメージが薄れ、向いてなければやめるという考え方を持つこと
17	向いているかどうか	営業職、事務職、内勤という分類において、仕事内容が自分に向いているか吟味すること
18	だんだん上がる志望度	企業の選考が進む過程において情報を得る機会が増えることで、企業を志望する意味が徐々に付け足されていくこと
19	ひとまずやってみる	未来の不確実さを意識し、まずやってみることに重きを置くこと

A氏のインタビューデータを分析した結果、19個の概念、5個の小カテゴリー、3個の大カテゴリーが生成された。概念の一覧表をTable3に、カテゴリーの一覧表をTable4に示した。なお、文中での概念の確認を容易にするため、概念名の始めに概念番号を付加した。

生成された概念やカテゴリーを用いて、結果図を作成した(Figure2)。結果図とは、各カテゴリーと概念の関係を分析結果として図式化したものである。結果図は分析ワークシートの理論的メモを参考に作成されており、影響を及ぼしていると考えられるものを矢印で示した。

以下、各カテゴリーおよび概念についての詳細を述べる。以下、A氏の語りを枠内に示し、筆者による補足を()内に示す。また、概念を『 』、小カテゴリーを〈 〉、大カテゴリーを【 】で示した。

(1) 大カテゴリー【個人の資源】

【個人の資源】は小カテゴリー〈将来観〉と、『10 やりたいことを求める気持ち』、『9 上

手くやれる感』の2つの概念から構成されている。

(a) 小カテゴリー〈将来観〉

〈将来観〉は『11 メリハリのある生活』、『14 いつかやりたいこと』、『15 結婚・出産イメージ』の3つの概念で構成されている。一つ目の『11 メリハリのある生活』という概念は、“仕事とプライベートの時間を区別し、両者のどちらも充実させたいという願望”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

(大学生活は)ほんとに、メリハリのある生活じゃなくて。ダラダラ勉強してバイトとか行って、休みの日は、ダラダラしてみたり、ちょっと遊びに行ってみたりみたいな。ずっと休みみたいな。社会人になったら、平日は仕事で、土日はいっぱい遊ぶ、そういうメリハリのある生活に、ちょっと憧れるじゃないですけど。

2つ目の『14 いつかやりたいこと』という概念は、“今ではない、いつかやりたい事

が具体的であること”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

やめたら、やりたい(笑)今の仕事もどうせいつかやめるから。それやめたら、花屋さんか、パン屋さんで働きたいって、すごいずっと思ってた。(中略)今ではない(笑)なんでか、今ではない。

3つ目の『15 結婚・出産イメージ』という概念は、“近い将来における結婚や出産の希望があり、家庭を中心とした生活イメージをもつこと”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

普通に20代で結婚したいし、子どももほしいしみたい。だから、決めた会社も一応福利厚生が、いいとか。今まで、育休とった人も、ほとんどみんな復帰してるし、みたい。もし、この会社に勤めてる間に結

婚して出産とかしても、まだ働けるな、みたいな。

このようにA氏が持つ、これからの自分の生き方や結婚・出産、そして遠いつかに対する漠然としたイメージを〈将来観〉とした。

(b) 概念『10 やりたいことを求める気持ち』

小カテゴリーに属さない『10 やりたいことを求める気持ち』という概念は、“進路を選択する中で自分のやりたいことを大切にしたいと思う気持ち”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

自分に向いていることとか、やりたいことがそこでできるかっていうのが、やっぱりすごい大事なかなと思います。

Table4. カテゴリー一覧

大カテゴリー	小カテゴリー	概念
個人の資源	将来観	11 メリハリのある生活
		14 いつかやりたいこと
		15 結婚・出産イメージ
	マッチング条件の吟味	9 上手くやれる感
		10 やりたいことを求める気持ち
円滑な進路選択	身近なネットワークの利用	5 学校ネットワークの活用
		8 リアルな情報の取り込み
		12 就職支援プログラムへの参加
	マッチング条件の吟味	2 やっていただけるかどうか
		17 向いているかどうか
	選択肢の消去	1 気づいたら無い
		3 嫌なことから消す方法
4 一つへの絞りこみ		
得られるもの	気づき	7 上手くいくやり方
		13 人柄重視
		18 だんだん上がる志望度
	マッチング条件の吟味	16 向いてなければやめればいい
		19 ひとまずやってみる
6 焦りの回避と安心感		

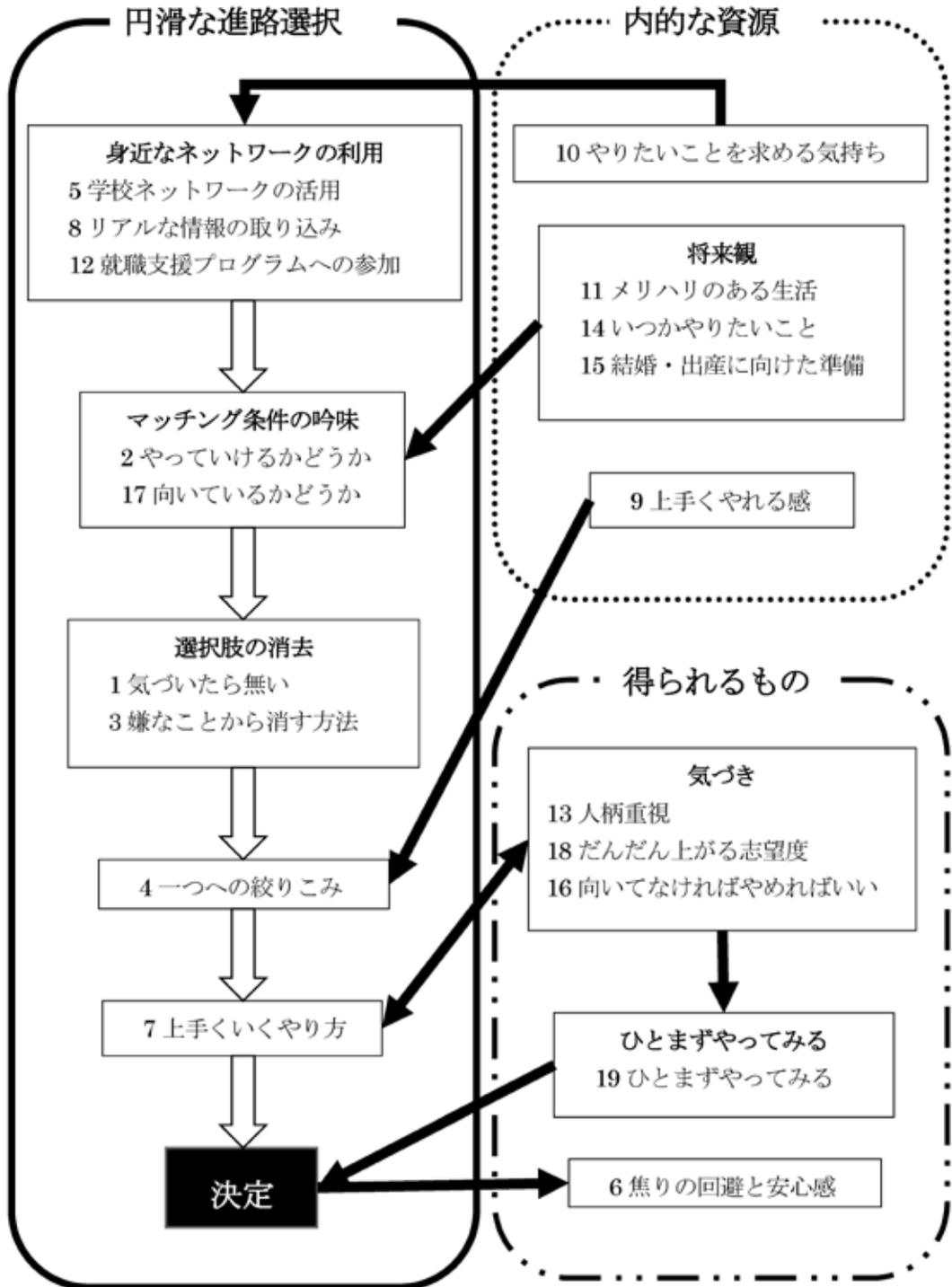


Figure2. 「進路選択プロセス」に関する結果図

(c) 概念『9 上手くやれる感』

さらに、小カテゴリーに属さない『9 上手くやれる感』という概念は、“今まで上手くやってきた経験が、今後も上手くやっているとけるだろうという漠然とした自信へ繋がっていること”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

会社決めるときに、すごいどうしようかと思ったんですけど。今まで、小中高大で進んできて、割とそのなかで友達も普通にできて、すごい上手くやっていたから。まあ、たぶんどこに入っても、自分次第で、何とかなるだろうっていうのは、すごい思いました(笑)

(2) 大カテゴリー【円滑な進路選択】

【円滑な進路選択】は〈身近なネットワークの利用〉、〈マッチング条件の吟味〉、〈選択肢の消去〉の3つの小カテゴリーと、『4一つへの絞りこみ』、『7 上手くいくやり方』の2つの概念から構成されている。

(a) 小カテゴリー〈身近なネットワークの利用〉

〈身近なネットワークの利用〉は、『5 学校ネットワークの活用』、『8 リアルな情報の取り込み』、『12 就職支援プログラムへの参加』の3つの概念で構成されている。

1つ目の『5 学校ネットワークの活用』という概念は、“学校生活での繋がりから、周囲の情報を取り入れ、それにふさわしい振舞いをする”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

きづいたらもう3年生になって、就活しなきゃいけない、就活の時期が近づいてきて。割と普通に〔心理学科〕もみんな、普通に一般職にするじゃないですか。だから、私も気づいたら、そっちの道に行って(笑)

2つ目の『8 リアルな情報の取り込み』という概念は、“就職活動や就職後のリアルな体験を聞くことで、フォーマルな情報源からは得られない情報の獲得と取り入れ”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

就活の時は、「面接でどんなこと聞かれましたか?」とか。あとは、その先輩が就職してからは、「実際仕事どうなんですか?」みたいな(笑) そういう話を聞いて、「やっぱり残業は普通にあるんですね」とか。知らない、ほんとにリアルな部分をすごい知れたから(笑)

3つ目の『12 就職支援プログラムへの参加』という概念は、“大学内の就職支援プログラムに参加することによって得られた情報を活用すること”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

K市にある株式会社Lという会社に行くことにしたのは、M大学就職支援プログラムのなかで、内定者代表その会社一個上の先輩が自分の就職活動の流れを話すので出て。で、会社名を知って、4月に内定もらったみたいな話をその人がした。自分が就活準備始めたときに、あ、4月に内定もらえたらいいなって思って。

このように〈身近なネットワークの利用〉は、A氏が就職活動において、自身が利用しやすく、頻繁にやり取りがあるネットワークを利用したことを示す小カテゴリーである。

(b) 小カテゴリー〈マッチング条件の吟味〉

〈マッチング条件の吟味〉は、『2 やっていきけるかどうか』、『17 向いているかどうか』の2つの概念で構成されている。

1つ目の『2 やっていきけるかどうか』という概念は、“自分のやりたいことができる

かという点よりも、自分がやっていけるかどうかという点を重視すること”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

進路、大学に進むときも、やっぱやりたいことじゃないとできないし。就職は、すごいやりたい、この仕事に就きたかった、ってわけでもないから、そうともいえないんですけど。でもそこに、実際働くことになるのを想像したときに、自分がやっていけそうかどうか、っていうのはすごい、大事なかなとは思いました。実際にここで働いたらどんな感じなんだろうとか、考えました、結構。

2つ目の『17 向いているかどうか』という概念は、“営業職、事務職、内勤という分類において、仕事内容が自分に向いているか吟味すること”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

私営業は絶対やりたくなくて事務系、内勤がいいなって思ってた。だんだん就活していく中で、事務だと、与えられた仕事があって、例えばコピーを取るとか、資料を作るとか、そういうイメージなんですけど。それを、何年働くかわかんないけど、ずっと続けるのっておもしろくなさそうってだんだん思ってきて。(中略)(株式会社Lは)内勤なんですけど、事務っていうわけでもなくて。(中略)上になっていくと後輩ができて、それを、自分が引っ張ってっていうか、そういうポジションに就いたりもできるので。自分には向いているかなって思ってた。

このように〈マッチング条件の吟味〉は、仕事と自分を照らし合わせて、やっていけるかどうか・向いているかどうかを吟味することを示す小カテゴリーである。

(c) 小カテゴリー〈選択肢の消去〉

〈選択肢の消去〉は、『1 気づいたら無い』、『3 嫌なことから消す方法』の2つの概念で構成されている。

1つ目の『1 気づいたら無い』という概念は、“気が付くと、自分の中にあった選択肢がいつのまにかなくなっているという体験”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

入学する前？は、臨床心理士もいいなって思ってた。人の心を治すじゃないですけど、そういうのすごいいいなって思ってたんですけど。いつのまにか消えてたっていうか。

2つ目の『3 嫌なことから消す方法』という概念は、“苦手なこと・嫌なこと・やりたくないことに近い体験をする可能性がある選択肢を除外すること”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

やっぱ営業は、向いてないし。向いてないっていうか…人と話すの好きだから、営業は楽しいかなって思ったんですけど。…ノルマがあるじゃないですか？たぶん営業って。そういうのあんまり、好きじゃなくて。…絶対、無理だなって。

このように〈選択肢の消去〉は、進路選択プロセスで、自身が持つ複数の選択肢を消去していくことを示す小カテゴリーである。

(d) 概念『4 一つへの絞りこみ』

小カテゴリーに属さない『4 一つへの絞りこみ』という概念は、“目指す場所や具体的な行き先を一つに絞ること”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

実際に受けて、うまいぐあいに進んでいて、内定もいただけて、他に受けてなくて全然会社を。他にやりたい事もなかったか

ら、そこでもう、とりあえず決めて。そこで働いてみようっていう感じで、決めました。

(e) 概念『7 上手くいくやり方』

小カテゴリーに属さない『7 上手くいくやり方』という概念は、“他者から求められることに適切に応えることで、物事を進めていくこと”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

そういう安易な気持ちでエントリーしたら、企業の人事の人から電話がきて。来週に、セミナー？説明会があるからぜひ来ませんか、みたいな、言われて。もう断れないじゃないですか（笑）だから、「はい、ぜひ行きたいです」って言って、そこに参加して。そしたら、その説明会にいったら、アンケート用紙があって。そこに、「この後の選考に進みますか、進みませんか」みたいなのがあって。進まないにしたら、その理由も書かなきゃいけなくて（笑）そしたらもう進むしかないかって思って（笑）進んで。そしたら、「じゃ試験受けてください」みたいな。また受かったから「次行ってください」みたいな。それどんどん進んで行って。それで、内定もらえて。

(3) 大カテゴリー【得られるもの】

【得られるもの】は〈気づき〉という小カテゴリーと、『19 ひとまずやってみる』、『6 焦りの回避と安心感』の2つの概念から構成されている。

(a) 小カテゴリー〈気づき〉

〈気づき〉は、『13 人柄重視』、『18 だんだん上がる志望度』、『16 向いてなければやめればいい』の3つの概念で構成されている。

1つ目の『13 人柄重視』という概念は、“対面での関わりの中で社員の人柄に関する情報

を得て、良好な人間関係が構築していけるかを重要視すること”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

面接受けてて、社員の人の人柄が良くて。それでだんだん。自分で、パンフレットとか見て、企業研究とかしてって。わかんないことかあったら、人事の人に聞いて、いろいろ会社のこととかも教えてもらって。それで、意外と良い会社かもって思って。会社の事業内容がいいとか、そういうわけじゃなくて。人事の人とか、社員の人とか、すごい良くて。

2つ目の『18 だんだん上がる志望度』という概念は、“企業の選考が進む過程において情報を得る機会が増えることで、企業を志望する意味が徐々に付け足されていくこと”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

そこ（L）すごく選考の段階が早かったんで、最初は面接に慣れるためにみたいな感じで受けてたんですけど。だんだん。人事の人も良くて、すごい良くてもらって、社員の雰囲気もすごい良かったから。あ、ここにしようかなって、だんだん志望度が上がってきたっていうか。

3つ目の『16 向いてなければやめればいい』という概念は、“転職経験のある人の話を聞くことで、転職することの否定的イメージが薄れ、向いてなければやめるという考え方を持つこと”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

最初働いて、もう、だめだったらやめればいっか、みたいな感じで。就職活動で、面接官の人も「僕転職してここに来たんだよね」っていう人が結構いたりとかして。新卒でそこに入って、ずっとそこで働くわけ

じゃないのかって、なんとなく思ったら転職とかも普通にあるんだみたいな。もし自分に向けてなかったら、やめれば良いやっていう考えも出てきました。最初は、そこに決めたらもうずっとそこかなあって、思ってたんですけど。転職とか全然普通にあるんだと思って。じゃあほんとに駄目だったら、やめて違う職就けば良いのかなって。

(b) 概念『19 ひとまずやってみる』

『19 ひとまずやってみる』という概念は、“未来の不確かさを意識し、まずやってみることに重きを置くこと”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

結婚するかもしれないし、しないかもしれないしみたいな。もし一年後に結婚が決まったら、事務とかでいいけど。どうなるかわかんないし。そうなったら、やっぱり、いっぱい働くのが、今は良いのかなあみたいな。

(c) 概念『6 焦りの回避と安心感』

『6 焦りの回避と安心感』という概念は、“就職活動中の他者と自分を比較で生じる焦りを回避し、安心感を得ること”と定義した。以下に具体例の一つを示す。

まわりが決まりだして、自分が決まってなかったらすごい焦る感があったので。(中略) 決まってみて、すごい安心したし。早めに、ほんと自分が、思ってた以上に早く終わったので、すごい良かったなって思います、今は。

に、進路選択プロセスとその体験について検討した。その結果、A氏の進路選択プロセスは、自身の【内的資源】を活用して【円滑な進路選択】を行い、その過程で【得られるもの】によって、さらに【円滑な進路選択】を実現していくというプロセスであると考えられる。

A氏は『やりたいことを求める気持ち』から、〈身近なネットワークの利用〉をして、就職活動を開始した。『やりたいことを求める気持ち』は、若者のキャリア意識を表わすものとして使用される「やりたいこと志向(安達,2004)」と類似の概念であると考えられる。しかしA氏は、大学などの身近なネットワークから得られる情報を参照したり、自身の中にある〈将来観〉を意識したりすることによって、「やりたいことかどうか」よりも、『やっていけるかどうか』、『向いているかどうか』を吟味していた。就職活動プロセスが進む中で、勤務先や労働条件等の現実的な諸条件が、優勢となったと考えられる。

また、そのような現実的な諸条件に基づいて、〈選択肢の消去〉が行われ、時期的にはかなり早い段階で、選択肢の『一つへの絞り込み』が行われていた。選択肢の『一つへの絞り込み』へ影響を与える【内的資源】として『上手くやれる感』が示された。この概念は、「ある結果を導くために必要な行動をうまく実行できるという、自分自身が持つ信念」である自己効力(Bandura,1977)に類似の概念だと考えられる。先行研究は、進路選択に対する自己効力が、積極的な就職活動を導くことを示している(浦上,1996など)。

A氏は選択肢を暫定的に一つへと絞り込むと、実際にエントリーしたり、説明会へ参加したり、採用試験を受けるといった、一連の過程をそつなくこなした。企業側から求められるものに適切に応える能力ともいえる『上手くいくやり方』で、就職活動プロセスを進めていったと考えられる。またその中で、志

V 考察

1. 進路選択プロセスとその体験

本研究は、インタビュー協力者の語りを基

望企業に関する〈気づき〉や『向いてなければやめればいい』といった〈気づき〉を得て、さらに就職活動プロセスを進行させたと思われる。

得られた〈気づき〉は、〈ひとまずやってみる〉という思いに繋がり、企業から内定が得られた時点で、A氏が進路決定をしたというプロセスが示された。また進路決定によってA氏は、就職活動中に生じる焦りを回避し、安心感を得ていることが示された。

2. 進路選択と自己

本研究の結果からは、自己の問い直しや、自己の変容、過去や未来の捉え直しに関わる、概念およびカテゴリーは得られなかった。

この結果について、A氏の進路選択プロセスが短期間におけるスムーズなプロセスであったため、自己や過去・未来の問い直しが起こらなかった可能性が考えられる。高村(1997)は、就職活動がスムーズに進んだために自己に向き合う機会がなかった事例について報告しており、自己の問い直しや変容を含む進路選択プロセスを検討するためには、「スムーズには進まない進路選択プロセス」の検討も必要であろう。

一方で、実際には自己や過去・未来の問い直しが起こっていたが、調査者がそれに関わるエピソードを聞き落としていた可能性が考えられる。今回使用したインタビューガイドの項目は、自己の問い直しや変容、過去・未来の捉え直しに関わるような具体的質問項目が設定されていない。進路選択プロセスの中で「どのようなところが変化したか」、また「その変化のきっかけは何か」等の質問項目を追加するといった、インタビューガイドの再設定が求められる。

3. 大学生のもつネットワーク

A氏は進路選択プロセスにおいて、大学の就職支援課や、学内の人的つながりといった

身近なネットワークを通して、情報を得ていた。A氏は得られた情報を活用して進路選択プロセスをスムーズに進行させたが、周囲の就職活動状況を参照し、自分との比較をすることで焦りを感じたり、それを避けるために周囲に同調したりする場面もあった。身近なネットワークは、利用しやすく有用な情報が得られやすいという利点もあるが、ネットワークに属する個人への影響力も強いと考えられる。

4. 今後の課題

今後の課題として、今回の研究において、一事例のみを扱ったことを挙げる。A氏は女性であり、出産等女性ならではのエピソードが出てきたことから、今回生成した進路選択プロセスの結果図は、男性には当てはまらない可能性がある。今後は事例を増やし、さらにモデル図を精緻化させる必要がある。

また、自己の問い直しや、自己の変容、過去や未来の捉え直しに関わる体験について明らかにするため、そのようなエピソードをもつ事例へのインタビュー実施が今後の課題である。

謝辞

本論文の作成にあたり、ご指導いただきました牧田浩一先生、ならびに鴨澤あかね先生、水川喜文先生に心より感謝申し上げます。また、調査にご協力いただきましたA氏、就職支援課の皆様にも厚く御礼申し上げます。

引用文献

- 安達智子 (2004). 大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援— 日本労働研究雑誌, (533), 27-37.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.

- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton. (E.H.エリクソン・岩瀬庸理 (訳) (1973). アイデンティティ: 青年と危機 金沢文庫)
- 本多陽子 (2008). 大学生が進路を決定しようとするときの悩みと進路決定に関する信念との関係 青年心理学研究, (20), 87-100.
- 菊池武尅 (2012). キャリア教育—特集: この学問の生成と発展 (教育・心理) 日本労働研究雑誌, 54 (4), 50-5.
- 木下康仁 (2007). ライブ講義M-GTA—実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリーアプローチのすべて— 弘文堂
- 中島由佳・無藤隆 (2007). 女子学生における目標達成プロセスとしての就職活動—コントロール方略を媒介としたキャリア志向と就職達成の関係— 教育心理学研究, 55 (3), 403-413.
- 奥田雄一郎 (2004). 大学生の語りからみた職業選択時の時間的展望—青年期の進路選択過程における時間的展望の縦断研究— 中央大学大学院研究年報, (33), 167-180.
- 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, 20 (2), 93-105.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. Haper. 日本職業指導学会訳 (1960). 職業生活の心理学 誠信書房
- 高村和代 (1997). 進路探究とアイデンティティ探究の相互関連プロセスについて—新しいアイデンティティプロセスモデルの提案— 名古屋大学教育学部紀要心理学, 44, 177-189.
- 鶴田和美 (1994). 大学生の個別相談事例から見た卒業期の意味—比較的健康な自発来談学生についての検討— 心理臨床学研究, 12 (2), 97-108.
- 浦上昌則 (1996). 就職活動を通しての自己成長—女子短大生の場合— 教育心理学研究, 44 (4), 400-409.
- 若松養亮 (2001). 大学生の進路未決定者が抱える困難さについて—教員養成学部の学生を対象に— 教育心理学研究, 49 (2), 209-218.
- やまだようこ (2006). 質的心理学とナラティブ研究の基礎概念—ナラティブ・ターンと物語的自己— 心理学評論, 49 (3), 436-463.
- 山本多喜司・S.ワップナー (1992). 人生移行の発達心理学 北大路書房
- 安田雪 (1997). ネットワーク分析—何が行為を