

博士論文

大学から仕事への移行期において希望通りでない進路をどう歩むか

—就職決定への態度に着目して—

石黒 香苗

目次

第1部 問題と目的.....	1
第1章 本論文の問題意識.....	4
1.1 「大学から仕事への移行期」に関する理論.....	4
1.2 近年の大学生をめぐる就職活動.....	6
第2章 先行研究の概観.....	10
2.1 就職決定に関する先行研究の概観.....	10
2.2 「希望通りでない就職決定の体験」と類似する体験についての研究の概観.....	17
2.3 先行研究の限界と追求していくべき課題.....	20
第3章 本論文の目的と構成.....	22
3.1 本論文の目的.....	22
3.2 本論文の構成.....	23
第2部 希望通りでない進路を歩む主観的体験プロセス.....	26
第4章【研究1】就職活動開始から希望通りでない就職決定までの主観的体験プロセス.....	27
4.1 問題と目的.....	27
4.2 方法.....	28
4.3 結果と考察.....	33
4.4 総合考察.....	40
第5章【研究2】就職後から就職3年目前後までの主観的体験プロセス.....	44
5.1 問題と目的.....	44
5.2 方法.....	45
5.3 結果と考察.....	48
5.4 総合考察.....	62
第3部 希望通りでない就職決定の受け止め方とプロセスの違い.....	66
第6章【研究3】希望通りでない就職決定の受け止め方の質的検討.....	67
6.1 問題と目的.....	67
6.2 方法.....	67
6.3 結果と考察.....	69
6.4 総合考察.....	77
第7章【研究4】就職決定の受け止め方による就職後のプロセスの違いの検討.....	80
7.1 問題と目的.....	80
7.2 方法.....	80
7.3 結果と考察.....	84

7.4 総合考察	99
第4部 希望通りでない就職決定への態度と心理的困難.....	106
第8章【研究5】大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度の作成	107
8.1 問題と目的.....	107
8.2 方法.....	109
8.3 結果.....	113
8.4 考察.....	116
第9章【研究6】希望通りでない就職決定への態度スタイルの特徴と心理的困難に関する 検討	119
9.1 問題と目的.....	119
9.2 方法.....	121
9.3 結果.....	123
9.4 考察.....	128
第5部 総括.....	134
第10章 本研究の成果と今後の課題.....	135
10.1 本論文で得られた知見のまとめ	135
10.2 得られた知見から示唆されること	139
10.3 本論文の意義	153
引用文献.....	166
補足資料.....	177

第 1 部 問題と目的

大学生が就職活動を行い、仕事世界へ参入する一連のプロセスは、心理的発達段階においては青年期後期にあたる。就職は青年期の発達課題の一つであり、社会に対して「自分はなにものであるか」ということを示す意味で、公的な自己の転換期であるという（山本・ワップナー，1992）。この「大学から仕事への移行期」とはどのような時期のことを示すのだろうか。

日本では、1960 年代以降、学校修了後に職業選択をする、というライフコースが浸透し、新卒一括採用や学校の職業紹介、企業内教育のシステム、年功序列や終身雇用といった、独自の移行が構築されていった。従来は、一般的に「大学から仕事への移行」というと、大学を修了し、安定的なフルタイムの職に就くことを指していた。しかし、バブル崩壊後、雇用システムや労働市場は大きく変化し、1990 年代以降は学校修了後に安定的なフルタイムの職に就く、というライフコースは崩壊した。また、就業後まもなく離転職する若者や、契約社員、フリーターなどといった形で働く若者など、大学を終えて仕事へと移行するパターンは多様化している。これらを考えると、従来の「大学から仕事への移行」の定義は現状に当てはまらないものとなっており、小杉（2010）は、「初期職業キャリア」という視点の必要性を主張している。ここでいう「職業キャリア」は「個々人の生涯にわたる職業的役割の連鎖」という意味で用いられており、「初期」とは、一人前に仕事がこなせるようになり、経済的な自立を果たすまでの期間を指しているという（小杉, 2010）。また、小杉（2010）は、「この仕事の視界には、フルタイムでの就業のみならず、いったんフルタイムでの就業に移行した後の早期の離転職など、キャリアの安定・確立までの多様な課題が含まれている」と指摘する。よって、本論文では、新規大卒就業者において、離転職も含めた「仕事」への移行に着目したい。

多様化した移行においても、上述した通り、多くの人にとって就職活動は仕事への移行について考え始めるきっかけやそのためのライフイベントとなることが推測される。先行研究においても、個人と社会のかかわりにおいて職業は重要な役割を果たすため、職業選択に対する準備やその選択を行うための就職活動は青年期の大きな課題であることが示されている（浦上, 2015）。就職活動を通じた職業選択の重要性が指摘されるものの、大学生における大学での学業と将来の職業の直接的な関連は非常に少なく、そのことが青年の目標意識や職業レディネスを低下させている、という指摘もある（半澤, 2017）。一方で、現代のキャリア教育では「やりたいこと（仕事）」「就きたい職業」を尋ねることが多く、大学教育と仕事の関連が見出しにくい中、多くの青年は自らの内面からやりたいこと・将来の目標を定め、実現するために仕事へと踏み出すことが求められていると考えられる。都築（1999）によると、大学生の職業選択の際は、自分の過去・現在・未来を統合して時間的展望を確立し、自分の将来目標を立てていくことが不可欠の課題になるという。これらの先行研究を要

約すると、大学での学びがその後の職業につながりにくく、就職後の在り方は多様である中、多くの大学生は職業選択を通して、自分の過去・現在・未来を統合し将来目標を立てる、という作業を行わなければならない、ということとなる。加えて、現代の日本では「何者かなくてはならない」という強迫的な「自分探し」の弊害が存在していることが指摘されている（宮下・谷・大倉，2014）。つまり、この大学から仕事への移行期は、多くの青年にとって、進路選択の選択肢が多様である一方で、選択の基準となるようなものがない中、「何者かなくてはならない」プレッシャーを抱えつつ、どうにかして過去・現在・未来を統合し将来の目標を定めなければならない、という、非常に難しい課題を課せられている時期であるともいえよう。このような背景から、多くの人にとって、大学生の進路選択は心理的な負担感、困難感是非常に大きいことが予想され、大学から仕事への移行期における、大学や仕事への適応にも関わるものとして理解ができるだろう。

以上のように、大学から仕事への移行期は、人生の中でも最も重要な移行期の一つとして位置づけられてきた一方で、現代の青年にとっては難しい課題を背負わなければならない時期でもある。上述したように、1990年代後半から2000年代にかけて、仕事世界への移行も多様化しており、これまでの大学卒業と同時に採用されるような日本型雇用に対応したキャリアではない道を辿る者が増えた。その中で、大学卒業後、非正規雇用者や無業となる若者の存在は注目され、様々な角度から実態分析がされており、学問的に確立されつつある。一方で、大学卒業と同時に正社員として採用されるような、一見スムーズな移行を遂げているとされる若者の中にも、様々な苦悩や難しさを抱える者はいるだろう。そのような若者の中には、条件や環境的には十分恵まれていると考えられ、就職や就職後も比較的スムーズであることから、これまで着目されてこなかった者もいると考えられる。しかし、条件や環境に恵まれているからこそ、「失敗は許されない」、「何者かなくてはならない」というような社会的・心理的圧力を感じやすいことが推測され、就職決定における何らかの「失敗体験」と意味づけられる出来事が及ぼす影響は大きいことが考えられる。そのことから、就職活動を通じた仕事への移行期における彼らの心理的変遷に着目することがより一層重要となるだろう。その中でも、「希望通りでない就職決定」を行った者は、就職決定までのプロセスにおける心理的困難のみならず、就職決定後の困難も予測されている（石本，2010）。

大学生にとってよりよい仕事への移行の仕方を模索するためには、これまで着目されてこなかった「一見スムーズな移行を遂げているとされる若者」の希望通りでない就職における主観的体験などを踏まえながら検討していく必要があるだろう。これまで、大学から仕事への移行期における長期的なプロセスの研究は、労働環境や生活スタイルなどを幅広くとらえる社会学的視点から行われるものが多かった。例えば、東京大学の社研パネルプロジェクトでは、若年パネルとして2007年に20歳から34歳の若年を毎年調査している。これらの調査からは、長時間労働、仕事環境、職場環境が個人にどのような影響を与えるか（石田ら，2018）などのように、どのような環境・社会・経済の影響で人々の行動や意識が変化したかということが縦断的にとらえられる。一方で、人々の主観的な体験プロセス、すなわち、

出来事に対する人々の意味付けや心理的体験に側面に着目し、その中で体験される苦悩にどのように対応するかといったような臨床心理学的視点からの研究はほとんどみられなかった。しかし、大学卒業と同時に正社員として採用されるような、一見スムーズな移行を遂げているとされる若者の中でも、希望通りでない就職決定を行った者の心理的困難が予測されていることを考えると、その困難をどのように緩和するかといった、臨床心理学的視点から検討することが求められていると言えるだろう。「希望通りでない進路を歩む」というプロセスの中では、上述したように「何者にもなれない」という役割の喪失体験、つまり、理想的な将来の自己像の喪失が体験され得るが、そのような体験にどのように折り合いをつけて自己像や将来展望を立て直し、どのように精神的健康を維持し進んでいくのか、という点を、彼らの主観的体験を通して具体的に検討することで、臨床心理学的実践における、「希望通りでない進路を歩む者」への介入方法への示唆を得られるのではないかと考える。

以上より、本研究では、これまで着目されてこなかった「一見スムーズな移行を遂げているとされる若者」に焦点を当てるため、特に、大学卒業と同時に就職へと移行を遂げやすい四年制大学出身者を対象とし、彼らの心理的プロセスに着目することを主軸とする。彼らの希望通りでない就職決定とその後の主観的体験プロセスを把握し、そのプロセスにおける心理的困難を緩和するための示唆を得ることが必要であるという問題意識の下、本論文を構成する。

第1部では、先行研究の概観を行い、本論文全体の目的を設定する。第1章では、本論文の問題意識をより詳細に提示する。まず「大学から仕事への移行期」に関する理論を概観する。その上で、我が国における「大学から仕事への移行期」の重要なライフイベントである就職活動の現状を把握し、希望通りでない就職決定に着目する重要性を指摘する。第2章では、希望通りでない就職決定やそのプロセスに関連する先行研究を概観し、本論文で追求していくべき課題を整理する。第3章では、本論文全体の目的とリサーチクエスチョンを提示し、本論文の構成を示す。

第 1 章 本論文の問題意識

1.1 「大学から仕事への移行期」に関する理論

まずは、「大学から仕事への移行期」について、これまで先行研究ではどのように扱われてきたかを概観したい。「大学から仕事への移行期」における発達の課題の研究では、近年では「従来の先行研究」に関する様々な議論や批判的検討が行われている。そのため、以下、

(1) 発達段階における従来の「大学から仕事への移行期」の位置づけと、(2) 近年の「大学から仕事への移行期」における発達課題の困難さの 2 つに分けて整理する。

(1) 発達段階における「大学から仕事への移行期」の位置づけ

エリクソン (1959) によれば、青年期後期はアイデンティティ形成の重要な時期であるという。青年期は、さまざまな葛藤や悩みを体験しながら自らの生き方を問い、自らの人生設計を模索・確立していく時期である。青年は自分自身の将来について、より遠くまで、より現実的に考えることを通して、自我同一性 (アイデンティティ) を達成していくという (Erikson, 1959)。

スーパーは、ライフスパン・ライフスペースアプローチを唱えた (Super, Savickas, & Super, 1996)。ライフスパンとは、時系列的な発達段階のことを示し、ライフスペースとは、人生の中で個人が担う可能性のある多様な役割のことである。つまり、スーパーは、時間軸 (発達) と空間軸 (多様な役割) を複合させ、二次元的にキャリア発達を表現した。

スーパーが提唱した主要なライフ・ステージは成長段階《0～14 歳》、探索段階《15～24 歳》、確立段階《25 歳～44 歳》、維持段階《45 歳～64 歳》、解放段階《65 歳以上》という 5 つの段階で構成されており、それぞれのステージごとに課題を設定している。さらにスーパーは、それぞれの発達段階には、移行期 (Transition) があり、その移行期にはミニサイクルが含まれているとしている。ミニサイクルとは、ある段階から新たな段階へ進むための意思決定の過程であり、新たな成長、再探索、再確立といった再循環が含まれる。スーパーのライフ・ステージによれば、大学生が就職活動を経て仕事世界へ移行していく時期は、「探索」段階と「確立」段階の移行期にあると位置づけられる。以下に探索段階と確立段階についての特徴と発達課題をまとめたものを示す (Figure1.1)。

発達段階	特徴	下位段階	課題
探索段階・15歳～	学校・余暇活動・パートタイム労働において、自己吟味・役割試行・職務上の探索が行われる。	・暫定的(15歳～17歳) ・移行期(18歳～21歳) ・試行期(22歳～24歳)	・職業的好みが具現化される ・職業的好みが特定化される ・職業的好みを実行に移す ・現実的な自己概念を発達させる
確立段階・25歳～	適切な分野が見つけれられ、その分野で永続的な地歩を築くための努力がなされる。この段階の初めにおいて、若干の試行がみられる場合がある。その結果、分野を変える場合もあるが、思考なしに確立が始まるものもある。	・試行期・安定期(25歳～30歳)	・希望とする仕事を見つける ・他者との関わり方を学ぶ地固めと向上 ・職業的地位の安定を築く ・永続的な地位に落ち着く

Figure1.1 探索段階と確立段階の特徴と発達課題 (Super, Savickas, & Super, 1996)

また成人前期～中年期の人生後半に重点を置きライフサイクルを提唱したレヴィンソン(1978)は、4～5年ごとに転換期が存在し、各々がその時期に生活のパターンや人生設計が変化するとした。この生活パターンや人生設計は生活構造と表現され、この生活構造を変える時が危機的な時期になる。大学から仕事への移行期は成人前期の中の「おとなの世界へ入る時期(22歳～28歳)」であり、それまでの学生として養育者や教育によって守られ定められてきた生活構造が大きく変化する時期であると言えよう。

これらの議論を踏まえると、従来の大学から仕事への移行は、単に職場組織に適応する過程ではなく、個人が卒業後の進路を模索・決定し、様々な不安を抱えつつも実際に働くことによって自己のアイデンティティを確立していくための重要な時期であり、また人生に対して向き合っていくという重要な課題を含んだものであると捉えられていた、と考えられる。エリクソン(1968)によると、個々の青年たちの心を悩ませているのはたいていの場合は職業に関する同一性を最終的に固めることができないということである。アイデンティティを確立できない青年は、職業選択に障害をきたすこともあるという(下山, 1986)。このように大学から仕事への移行期、つまり青年期から成人期への移行期はその発達の意義は大きく、この移行期に関する選択の成功と失敗がその後のライフサイクルに影響を与えるとされてきた(奥田, 2003)。

(2) 近年の「大学から仕事への移行期」における発達課題の困難さ

前述したとおり、エリクソン以来、青年期の発達課題はアイデンティティの獲得であり、その達成によって青年は「成人期」へと移行する準備を整えるとされてきた。しかし、近年、そのエリクソン型アイデンティティについて様々な議論が巻き起こっている。確かに「青年期」はアイデンティティの探究が主要な発達の課題として浮上してくる時期であり、「アイデンティティの確立 vs アイデンティティの拡散」が問題となる心理的危機の状況を迎え

るが、不確実な現代社会ではアイデンティティの確立はより困難になってきているという（児美川，2006）。

イギリスの社会学者ギデنزは、不安的でリスク社会化した現代において、自己のアイデンティティの組織化はエリクソンの枠組みで示されているような青年期の終了と共に完結するものではなく、人生を通して繰り返される「再帰的なプロジェクト」になっているという（Giddens, 1991）。よって、現代の若者にとって大事なことは、自分自身とその未来を絶えず予測し、自己自身をモニタリングし、アイデンティティを必要に応じて常に再組織化することだと主張する。また、クローガーによれば、職業的・対人的構造で身を立てることが必要な青年期には、アイデンティティの問いの解決が求められるが青年期は最初の解決にすぎず、その後も自分の生物的・心理的・社会的環境の変化に伴い、アイデンティティは再構築されるという（Kroger, 2006）。今日のアイデンティティの研究ではコミットメントの形成と評価という点からアイデンティティ発達のプロセスが捉えられていると指摘されている（鏑，2013）。このアイデンティティの発達プロセスを捉えたモデルの一つにボスマとクンネンのトランザクション・モデルがある（Bosma & Kunnen, 2001）。発達プロセスの一連の流れは以下の通りである。トランザクションとは個人と文脈との相互作用の事であり、この 2 つが問題なくしっくりいっているならば今のコミットメントのままでいいということになる。しかし、個人と文脈の間にコンフリクトがあると、自分の解釈を変えたり状況を変える同化（assimilation）が試みられる。それが上手く行かない場合は調整（accommodation）によって自分の今もっているアイデンティティを再評価することが行われる。調整が行われれば、コミットメントが変化し、行われなければ今あるコミットメントが弱くなり、アイデンティティの感覚は得られなくなる。

このようにいくつかのモデルが提唱されているが、いずれもアイデンティティを達成で終わりとするのではなく、アイデンティティを再構築していく過程を捉えようとしている（鏑，2014）。日本でもバブル経済の崩壊後、急速に社会構造が変容した中でライフコースが多様化しており、現代の若者たちは確実なライフプランの立てられない「曖昧な不安の中」で「自分らしさ」を失わないようにしなければならないという、難しい課題に直面しているという（都筑，2008）。そのような中では、ギデنزの「再帰的なプロジェクト」やアイデンティティの再構築のモデルが大学から仕事への移行期における発達過程において重要な参照枠となると考えられる。

1.2 近年の大学生をめぐる就職活動

ここまで大学から仕事への移行期における発達の課題とその現代的特徴について先行研究から検討してきた。すでに述べた通り、近年では大学から仕事への移行の様相は多様である。そのような中でも、現状として、就職志望者の就職活動実施率は 2017 年度大学卒業生において 96.5%であった（就職みらい研究所，2018）。すなわち、大学卒業後の在り方が多様になったとはいえ、大学生にとって、卒業後すぐに就職することを考え就職活動を行う、

という者の割合は未だに高いと言えるだろう。よって、大多数の人にとって就職活動が仕事への移行のための大きなライフイベントとなる。そのため、ここからは、大学から仕事への移行期における重要なライフイベントの一つとなる「就職活動」について、現代日本における現状と問題を概観する。

文部科学省によると、現代日本では将来就きたい仕事や将来のために学修を行う意識が国際的にみて低いことや、働くことへの不安を持ちながら仕事に就き、適応に困難を感じている現状があることが明らかにされており、大学と社会との接続の意識を強化する必要性が主張されている（文部科学省，2004）。一方で「就きたい仕事」への意識を高めるだけでは解決には至らないほど、新規卒業者をとりまく雇用情勢は複雑さを増しているという（中島，2013）。

文部科学省の平成 28 年度大学卒業予定者の就職内定状況調査によれば、2017 年 2 月 1 日現在、大学生の就職内定率は 90.6% で前年同期よりも 2.8 ポイント増となった。しかし、この内定率を計算する際の「分母」は就職希望者数であり、調査時点で就職をあきらめてしまった人や活動を停止してしまった人は調査対象者に入っていない。つまり、時間と共に内定率は上昇し、最終的には 9 割台にまで至るものの、10 月以降に内定を得る学生が増える一方で諦めてしまう学生も増加することが指摘されており、この数値からは就職内定率が上がったようには見えるが、「改善した」と言い切ることはできないことが、以前から主張されている（児美川，2013）。また、大学生については「厳選選考の傾向が大手ほど強い」（厚労省担当者）といい、リーマン・ショック前の平成 20 年の水準（96.9%）には届いていない。つまり就職戦線は依然として厳しい状況となっており、大学側も早期からの就職支援を行っている（大学プレスセンター，2010）。

就職活動における問題は、内定先が決まりにくいという困難のみでなく、決まったとしても自分自身の当初の希望や期待とは異なる就職をすることとなる場合がある、という難しさも挙げられる。2017 年度卒マイナビ大学生就職内定率調査によると、2016 年度卒で第一志望の会社に就職予定の人の割合は 4 年制大学卒で 41.4% となっており、昨年の 37.8% からは回復したが、世界金融危機をきっかけに非常に就職活動が厳しくなった 2009 年度卒の 57.2% にはとどいていない。このような社会情勢を考えると、就職活動を経て内定を得たとしても、必ずしも希望通りの結果が保障されないという状況は稀ではないことが考えられる。

これらのことから、「大学から仕事への移行期」に着目するにあたり、重要なライフイベントである「就職活動」は様々な困難を孕んでいるものであることが分かる。大学生の就職に関する心理学的研究は、これまで「就職活動以前」の就職意識などを扱う研究や、就職活動中の心理（就職活動をいかに乗り切るか等）に関する研究や調査が中心的行われてきた。しかし、就職活動を乗り切り、内定を得れば困難さが解消される、というわけではなく、内定を得たとしても、希望通りでない結果となる場合も多いことが示されている（マイナビ，2017）。

この「希望通りでない就職決定」は現代においてどのような体験となるのだろうか。日本では戦後より、「学校から企業への『間断のない移動』のシステム」が構築された(濱口, 2013)。そのような学校と企業が直結した就職のシステムは徐々に拡大し、ブルーカラー層にまで及んだ。1990年代以前はその仕組みがうまく機能し、このころは、「自分の希望するところへ就職することは困難であるとしても、ほぼ間違いなく全員が自分の就職先を見つけ出すことのできる時代」であったという。そのため、大学卒業後、正社員として一つの会社で働き続けることがある程度明確であったと言えるだろう。当時は、そのような中で、年齢規範や性別規範などの「常識」を頼りに、就職の必然性を自明のものと考えることができ、こうした規範を頼りに自らの将来展望を描くことができたという(高橋, 2008)。時間的展望体験の先行研究では、以前の社会においては過去や現状に対して満足できなかったとしても希望を持つことができていたことが指摘されている(奥田, 2013)。これらのことから、従来の社会では、「希望通りの就職先でない」場合でも、ある程度規範通りの道に進んでいれさえすれば将来展望を描きやすかったことが推測される。

しかしながら、1990年代以降、景気の後退による新卒者の採用枠の縮小に加え、大学卒業生の増加により、このメカニズムはうまく機能しなくなる。大学卒業生であっても正社員の枠からはみ出す人も多く、以前のように規範をもとに自らの将来展望を描くことは難しい時代であると言えるだろう。そのような中で、大学卒業後、非正規雇用者や無業となる若者の存在は着目され、多くの実証的分析がなされている。しかし、大学卒業後に正社員として雇用されるような一見スムーズな移行を述べている者にとっても、大学から仕事への移行の中で心理的苦悩を抱えるものもいるだろう。すでに述べた通り、大学を卒業したのちの在り方は多様化し、その結果、これまであった規範ではなく、大学卒業後の進路は、きわめて「個人化」した状態になっていることが指摘されている(小杉, 2010)。確固たる規範が失われつつある今、多くの青年は自らの内面からやりたいこと・将来の目標を定め、実現するために仕事へと踏み出すことが求められていると考えられる。そのような社会の中で、「希望通りの就職決定」ができないということは、将来展望の描きにくくなった現代において、なんとか個人が個別に見出した自らの「やりたいこと」を再び問い直さなければならぬ、または、個人が自らの「将来展望」を再び構成しなくてはならない、ということになるだろう。しかし、従来の社会のように希望通りでない現状でも、将来展望を描きやすかった時代とは異なり、現状は一度崩れた「将来展望」を再び描きだすことは難しく、非常に苦難に満ちた体験となることが考えられる。

また、多くの青年が内面からやりたいこと、将来の目標を定めなければならなくなった背景には、上述した景気の後退と就職状況の変化だけでなく、「やりがい」を探すという考え方を含んだキャリア教育もあるだろう(京免, 2017)。このキャリア教育の風潮も相まって、現代の日本における心の病理には「何者かでなくてはならない」という強迫的な「自分探し」の弊害が存在していることが指摘されている(宮下・谷・大倉, 2014)。このような中、特に上述したような「一見スムーズな移行を遂げている」とされるものは、就職や就職後も条

件的に恵まれているとされるからこそ、「失敗は許されない」、「何者かでなければならない」というような社会的・心理的プレッシャーが大きいことが予想できる。そのような中で、希望通りでない進路を歩むという体験は「何者にもなれない」というような役割の喪失体験となり、不適応に陥る危険性もはらんでいると考えられる。

よって、先行研究で多く扱われてきた就職活動以前の意識や、就職活動をいかに乗り切るかという点も重要ではあるが、これまで着目されてこなかった一見スムーズな移行を遂げている若者の、希望通りでない就職決定の体験や、その体験を以下に乗り越えるか、という心理的変遷を検討する必要があるのではないかと考える。

そこで、まず、「希望通りでない就職決定の体験」に関連する先行研究を概観し、先行研究の課題と本研究の目的を示すこととする。これまで、就職決定にまつわる研究は多く行われてきているものの、就職決定における「希望通りでない」体験に着目した研究はなかった。そのため、以下より、先行研究を2つの大きなテーマに分けて概観する。1つ目は、就職決定にまつわる先行研究の概観である。そして、2つ目は、「希望通りでない体験」に関連する先行研究の概観である。ここでは、希望通りでない体験とは、どのようなプロセスを経るのか、という点について検討したい。これら2点からの検討を通して、就職決定の先行研究の中で、「希望通りでない就職決定」に関する先行研究はどのような位置づけにあるか考える。

第2章 先行研究の概観

2.1 就職決定に関する先行研究の概観

まずは、大学生の就職決定全般に関する心理学的研究を概観する。1章でも述べたように、日本の就職活動の現状は依然として厳しいものであり、就職の在り方も多様な中で、個人個人がその過程を乗り越えなければならないという、大学生には大きな心理的負担が予測される。

大学生の就職決定に関する心理学的研究は、すでに述べた通り、以前から就職決定前の段階に焦点を当てた研究が多く、実際の就職決定時や前後に関する検討が蓄積されていないことが課題として指摘されてきた。例えば、これまで多く行われてきた「進路不決断研究」では、進路不決断を「本人の意思として『希望する進路』が見つからない状態」として捉え、主に大学1、2年生を対象とした研究が行われてきた。しかし、厳しい就職状況が続く現代では、必ずしも希望進路を叶えられるとは限らず、「進路未決定者」ではない場合、つまり、本人の希望する進路が見つまっている場合でも、自分の希望や夢を実現させたいという固定的な考えを持つことが、緊張や不安を増大させ、場合によっては最終的な就職決定に支障をきたす可能性も指摘されている（田澤・梅崎，2012）。さらに、本人の意思として希望する進路がない状態、すなわち進路未決定者でも、実際には卒業後の進路を獲得し得るものもいるだろう。よって、進路未決定の状態が実際の就職決定においてどの程度問題になるかが明確でないとも考え得る。また、「進路選択自己効力感」の観点からの研究も、多くが就職決定前の大学1、2年生を中心とした研究であるため、進路選択に対する意識や態度面の考察に留まっており、実際の「就職決定を行う」際に焦点を当てた研究は十分ではないことが指摘されていた（田澤，2003）。

近年では、実際の就職決定やそこに至るまでの過程における心理学的研究が散見されるようにはなったものの（矢崎・斎藤・高井，2007）、その実態が把握できているとは言い難い。また、1.2でも述べたように、日本の就職活動の現状は依然として厳しいものであり、それを乗り越えなければならない大学生には大きな心理的負担が予測される。

よって、ここでは、就職決定の定義を「自分自身の進路先を決定し、さらに進路先がその意思決定者の採用を決定した状態（横山，1996）」とし、大学1、2年生といった、就職決定の前段階の研究ではなく、就職決定時やその前後に関する心理学的研究を概観する。またその中で、「希望通りでない就職決定」に関する先行研究の位置づけと課題を示したい。なお、就職決定に関する研究は海外でも多く蓄積されてきているため、海外の研究も含めて概観することとする。1.2でも述べたように、日本の就職活動のシステムは独特であり、日本の「就職」と呼ばれている現象の実態は、「職（ジョブ）」に「就」くことではなく、「会社」の「一員（メンバー）」になること、つまり「入社」であるという点も特徴の一つであるとされている（濱口，2013）。一方、日本の就職や就職活動の特異性と対比されるのは欠員補充方式である。すなわち、「必要なときに、必要な資格、能力、経験のある人を、必要な数

だけ」採用する方法である。このシステムは欧米諸国のものとされがちだが、それだけでなく、中国などほかのアジア諸国も基本的にこちらに属するという（濱口，2013）。よって、日本の就職活動や就職のシステムはアジア諸国も含めた多くの国々の就職活動のシステムとは異なることが多いだろう。しかしながら、海外の研究を参照することで、日本の独自のシステムの影響や文化的影响についても考慮することや、本論文の研究目的をより精緻化できることが考えられるため、検討する必要があると考える。

以下より、(1) 国内の研究動向と (2) 海外の研究動向に分けて整理する。

(1) 就職決定に関する国内の心理学的研究の動向

まず、国内の研究については、大きく三種類に分けて概観する。1つ目の研究は、就職決定の達成や、就職決定先に対する主観的評価に関する研究である。これらを概観することで、就職決定に関してどのような主観的評価の指標が使用されてきたか、また、主観的評価に影響を及ぼす要因を検討することができるだろう。2つ目は就職決定のプロセスを質的・量的に捉えようとする研究である。本研究では、「希望通りでない就職決定に関する体験」に着目するため、これまでの研究で「就職決定までのプロセス」がどのように検討されてきたかを概観する。そして3つ目は、就職決定後に関する研究である。本研究では、就職決定にまつわる長期的なプロセスを検討することを目的としているため、「就職決定まで」のみならず、「就職決定後」についても、どのような研究が行われているかを概観したい。

a) 就職決定の達成・評価に関する研究

最初に、就職活動を終え、就職先が決まった状態（就職決定の達成）と、就職先に対する満足感等の主観的評価に関する研究を概観する。

まず、就職決定の達成に関する研究では、主に、達成を促す要因の検討が行われている。例えば、中島・無籐（2007）は、対人志向や挑戦志向といった就職動機、目標に向かう意思を高めることにより就職決定の達成が促進されることを示した。また、浦上（1994）では、進路選択に対する自己効力と就職先の決定率の間に有意な結果を示唆している。

続いて、就職決定に対する主観的評価は、「満足感」「充実感」「納得感」の主に3つの指標が用いられている。

まず、就職決定の「満足感」に影響を与える要因の研究では、進路選択に対する自己効力感が高いほど就職先への満足感が促進されることが明らかになっている（浦上，1994）。また、大学生の就職活動と自己効力を縦断的に研究した佐藤（2016）は、大学3年時の特性的自己効力感が高ければ、就職活動に取り組みやすいこと、さらに、就職決定時に内定先に対する満足度も高く、特性的自己効力感も高い状態で就職活動を終えられることを示した。進路選択行動と満足度の関連を検討した竹内・竹内（2010）では、職務探索行動が就職先への満足度に正の影響を及ぼすことを明らかにした。また、就職決定の主観的評価について質的に調査した研究では、決定進路が就職活動開始時に志望していた就職先でなくても満足度が低下しない理由を検討している。その結果、理由として「活動中に志望先が変化すること」

等があることを示唆した（稲田・田澤，2009）。近年では、「満足度」に対する将来展望の影響も着目されており，下村ら（2009）は、「アクション」（将来に向けての行動）と「ビジョン」（将来やりたいことの明確化）の両得点共に高い者は就職活動における活動量が多く，就職決定先への満足度も高いことを明らかにしている。

就職決定の「充実感」に関する研究では，神近（2013）において「将来像に関する決定感覚」が就職決定に関する充実感を高めることが明らかになっている。下村ら（2009）や神近（2013）で，主観的評価における未来志向の重要性が検討されている一方で，未来志向単独ではなく，未来志向と現在志向が両立したときに最も就職決定における自己効力感が高まり，充実感も高くなることも示唆されている（園田，2003）。

決定した進路への「納得感」に影響を与える要因に関する研究では，進路選択の際に「働き方」や「大学の専門」を重視しない者ほど納得感が高くなることが示されている（若松，2010）。

以上より，主観的評価に関しては，「満足感」のみならず「充実感」や「納得感」といった多様な指標が使用されていることが分かる。また，就職決定の達成や主観的評価には，自己効力感や進路選択行動，時間的展望，就職意識など様々な要因が関連していることが明らかになっている。これら3つの指標は，「内定の有無」といったような就職活動の結果に対する客観的指標ではなく，その結果を決定者自身がどのように思っているか，という主観的評価であるという点で共通している。一方で，3者は「何に対する」主観的評価か，という点，もしくは，「どのような」主観的評価かという点で異なっていると考えられる。すなわち，「満足感」とは，「就職先」の条件や仕事内容に対する肯定的評価である一方で，「充実感」とは，「進路決定のプロセスや自己決定感覚」に対する肯定的評価とも言えるだろう。また，「納得感」の違いであるが，「満足感」は英語で *satisfaction* であるのに対し，「納得感」は *comfort* とされている（若松，2010）。すなわち，納得感とは，就職決定先や自己決定全般に対しての「快適さ」を表す指標であることが示唆される。

b) 就職決定までのプロセスに関する研究

次に，就職決定までのプロセスに関連する研究を概観する。就職決定のプロセスに関する研究では，就職決定行動の促進要因や，就職決定行動の中で変化する様々な変数が見出されている。プロセスの中で変化する変数は，主に就職決定において重視される要素，時間的展望，心理状態の3つの側面から検討されている。

就職決定行動において重視される要素は，パーソナリティによって異なることが指摘されており（楠見，1994），例えば，回避傾向の高い者は，「周囲の人の影響」や「自分の属する集団への配慮」に重きをおくことが示されている。また，重視される要素は就職決定プロセスにおいて変化することも明らかになっている。就職決定プロセスの初期段階では「会社の知名度や人気」が重要視されることが多いが，最終決定時では「仕事の内容」が最も重要性が高く，続いて，「社風」，「会社の人の印象」の重要性が高まり，「会社の知名度や人気」

は重視されなくなるという（楠見，1994）。大学生の就職決定時期と決定理由についての検討を行った研究では，大学生が希望進路を決定する時期は大学入学時と大学三年生後期が多いということが明らかになり，最終的な就職先の決定基準としては，「その企業の雰囲気・考え方」が最も多く，続いて「自分の関心」，「自分の将来像」，「分野・業種を広げた後に狭くして比較」という結果となった（田澤，2003）。以上より，重視される要素の変化に伴って希望進路が変化し，最終的な就職決定に至ることが推測される。大学四年生の就職決定の時期における希望進路の変更は，以前の希望進路の選択に適用した内的基準を見直してというよりは，実習や説明会などで，新たな情報を入手してというものが多いことも示されていること（若松，1992）から，このような外的なイベントによって重視される要素が変化する可能性も示唆される。

就職決定のプロセスにおいて変化する変数の一つとして「時間的展望」も挙げられる。奥田（2003）は職業選択過程における時間的展望の変化を質的に検討し，職業選択過程において，大学生らは自らの過去に対する意味づけを変容させていくことや，職業選択過程が進むにしたがって，未来展望に関する語りが変化し，明確化されていくことを明らかにした。

さらに，就職決定までのプロセスに伴う不適応反応をいかにして低減するかに焦点が当てられた研究もある。例えば，問題焦点型のコーピングが就職活動不安による活動量や満足感の低下を緩和する（松田・永作・荒井，2010）ことや，友人から知覚されたソーシャルサポートが進路を決定する者の職業的不安を低減する（赤田・若槻，2011）などである。また，個人が数々の不採用経験をいかにして乗り越えていくかという就職活動維持過程に焦点を当てて，そのプロセスで経験する行動を測定する尺度も作成されている（軽部・佐藤・杉江，2015）。

最後に，就職決定のプロセスにおける感情の変化を検討した研究では，就職活動の心理的プロセスは蛇行的であることが明らかになっている。また，希望の進路の発見は心理的プロセスを安定させるきっかけとなるが，その後の就職活動の停滞などに伴い感情の変化が大きい場合もあることが分かっている（西村・種市，2011）。

以上のように，就職決定のプロセスにおいて，「重視される要素」や「時間的展望」は変化し，その過程で志望する就職先を選択し直すことが推測される。また，就職決定時のみならずその前後で感情の大きな揺れが体験されていることが示唆されている。

c) 就職決定後に関する研究

大圖（2007）は，就職決定経験が女子大学生にどのような変化をもたしたかを検討し，「職業的対処スキルの向上」「社会的サポートへの気づき」等の変化を見出した。さらに，就職活動を終え，就職決定を達成した群は，コミュニケーションスキル等の向上，感情統制について成長したと感じているという結果が明らかになっている（中嶋，2015）。杉村（2001）は，「就職活動・就職決定」が，関係性レベルのアイデンティティ変化を最も強く促進することを示したと同時に，就職決定までの一連の作業が，大学生のアイデンティティ形成の幅

広い領域において意義を持つことを明らかにした。このような就職決定経験のもたらす肯定的変化に関する研究は、決定直後のみならず入職後についても検討されており、就職決定行動における挑戦志向が入職後職務における意思や行動に関連することや、意思に媒介されて職務遂行へ寄与することが示されている（中島，2011）。

以上のように、就職決定後の肯定的な変化が検討されている一方で、就職決定時及び決定後の心理的困難に関する研究も蓄積されつつある。

まず、就職決定時の心理的困難についての研究では、就職決定時における悩みに関する検討が行われており、「自己の内的基準のあいまいさに関わる問題」と「自己と外的状況との調整に関わる問題」の2つの悩みを示唆している（本多，2009）。これらの悩みの背景には、「就職決定は変更してはいけない」という固定的な考え方や「社会的評価が決められてしまう」という受け身的な捉え方が関係していることが示されている。また、就職決定時のストレスに関する研究も遂行されており、男性に比べて女性のほうがストレスを感じやすいことが明らかになっている（藤里・小玉，2011）。さらに、就職決定におけるネガティブな反応スタイルは、決定ストレスが高く、職業レディネスにおいて「偶然重視」や「回避」傾向の者が取りやすいことも示唆されている（楠見，1994）。

近年では、就職決定におけるストレスや不安は就職決定時期のみにおける問題ではなく、就職が決定した後でも残存したり、新たな不安やストレスが生じる可能性が示唆されている。藤井（1999）が指摘する“就職決定後における将来に対する否定的な見通しや不安”は、実際に学生相談の場でも指摘されており、「就職先が決まらない」悩みよりも、むしろ「決まったけど、これでよかったのか」という就職活動後の不安が目立つという指摘がある（喜田・高木，2002）。三木（2007）は、現代の学生の就職活動を“ケ”と“ハレ”という概念を用いて説明している。就職活動において、非日常の「ハレ」という期間とは、エントリーシートなどの記入や面接において、会社に合わせた「見られる自己」づくりを行うなど、一気に就職活動に猛進することになる。しかしながら、「ハレ」の時期が過ぎると、冷静な状態としての日常の「ケ」の時期を迎え、“見る自己”が複数の「見られる自己」の自己分裂の状態に陥り、自己発見が困難になるという。山本（2012）は、自分の決定が正しかったかどうかについて思い悩む等の状態は就職決定後まで続くとし、このような状態を「内定ブルー」という状態であると指摘している。石本ら（2010）は、就職活動満足度や内定先満足度が就職不安を抑制し、活動や内定先満足度は内定先が元々志望していたところであったかどうかの影響を受けることを明らかにした。このように志望していた会社に入定するかどうかは就職不安の高低を決める決定的な要素である可能性を指摘する一方で、志望していた就職先でも結果を外的要因に原因帰属させる人は就職不安が高まることも明らかになっている（石本ら，2010）。また、就職決定後の就職不安低減要因を検討した矢崎・斎藤（2014）では、就職活動中に情報探索行動を多く行った上、さらに入社前研修に参加することが不安低減に効果的であることを示している。

以上より、就職決定の経験は自己成長感やアイデンティティ形成などの肯定的な変化を

もたらす一方で、就職決定に伴う悩みやストレス、就職決定後の就職不安の出現などの心理的困難も体験されることが明らかになっている。就職決定の際の志望度の影響も指摘されており、「希望通りでない就職決定」は、就職先への満足度が低くなりやすく、就職不安も出現しやすいことが示されている。さらに、このような不安をもち続けることは、就職後の入職後の初期適応に否定的な影響を与え続ける可能性があることが示唆されている。藤里・小玉（2011）は、就職活動や就職決定のとらえ方や意味づけの如何によって、その後のキャリア構築は大きな影響を受けると指摘している。これらのことから、「希望通りでない就職決定」による影響に着目し、そのような体験における心理的困難の援助に役立つ知見の蓄積が求められていると考える。

(2) 就職決定に関する海外の心理学的研究の動向

海外の研究は大きく3つに分けて概観したい。1つ目は、就職決定の主観的・客観的評価に関する研究である。これは、国内の研究でも多く扱われているテーマであった。2つ目は、就職決定の際の心理的困難に関する研究である。就職活動のシステムが違う海外において、心理的困難の在り方は日本と異なるかどうかを検討することで、本論文におけるテーマの位置づけを考えることができるだろう。そして3つ目は、就職決定の妥協に関する研究が挙げられる。この就職決定の妥協に関する研究は、国内では行われていない研究テーマとなるが、「希望通りでない就職決定」というテーマにおいては示唆に富むものだろう。

a) 就職決定の評価に関する研究

まず、就職決定の主観的・客観的評価に関する研究を概観する。

就職決定の主観的・客観的評価に関する研究では、様々な指標が用いられている。例えば、就職決定プロセスにおける自己探求・環境探求は就職活動量を媒介してのみ就職先の初任給に影響を及ぼすことを示されているが、それらの就職先への満足度との相関は有意ではないことも明らかになっている（Werbel, 2000）。また、就職決定の充実感に関する検討を行った先行研究では、進路選択及び生活上のストレスと就職決定の充実感の間には直接的な関連がみられないことを示した（Bullock-Yowell, 2011）。しかし、進路選択及び生活上のストレスは就職決定に関するネガティブな考えの増加と相関があり、このネガティブな考えを媒介して、就職決定及び就職決定における充実感を阻害することが明らかになっている。また、就職決定後の目標の不安定さが、キャリアに対する否定的な認知、就職決定先への不満感、キャリア不安と関連していることも示されている（Bertoch ら, 2013）。

以上より、就職決定の評価については、就職決定の客観的評価（就職先の給与や職種など）のみならず、満足感や充実感などの主観的評価も着目されていることが分かる。このことは、海外でも国内と同様に、個人の就職決定先に対する満足感のような主観的評価の重要性の認識が高まってきていることを意味すると考えられる。

b) 就職決定の際の困難さに関する研究

続いて、就職決定の際の困難さ（Career Decision-making Difficulties）に関する研究を概観し、その内容や要因について整理する。就職決定の際の困難さは、ガティら（1996）により、就職決定以前の困難と、就職決定のプロセスの中で生じる困難の大きく 2 種類に分けられている。まず、就職決定以前の困難として、レディネスの欠如が挙げられており、a) 就職決定への動機づけの欠如、b) 決定行動全般に関する苦手、c) 混乱型認知（高すぎる期待等）が含まれている。また就職決定のプロセスの中で生じる困難として、情報の欠如と一貫性のない情報が挙げられている。情報の欠如には、a) 就職決定の方法に関する知識不足、b) 自己理解の欠如、c) 様々な進路に関する情報の欠如、d) 情報を得る方法に関する知識不足が含まれている。また、一貫性のない情報には、a) 信頼性の低い情報、b) 内的葛藤、c) 外的葛藤が含まれている。

近年では、この就職決定の際の困難さへ影響を及ぼす要因の検討がなされている。例えば、就職決定における困難さと自己効力感の関連を検討した研究では、自己効力感が高いほど、困難さは抑制されることを示唆している（Liu ら、2006）。また、両親の感情的温かさが就職決定の困難さに与える影響を検討した研究では、両親の感情的温かさは、個人の性格としての綿密さを媒介して、大学生の就職決定の際の困難さを抑制することを示唆した（Hou ら、2013）。このことから、両親の温かさは、大学生の個人特性のうち「綿密さ」を養うことに寄与しており、そのことが結果的に内的動機づけを促進し、就職決定が促進される可能性が指摘されている。

以上より、就職決定の際の困難さは、就職決定以前の困難と、決定プロセスの中で生じる困難に分けられていることが分かる。国内では、就職決定以前の困難は「職業未決定」という問題が多く扱われてきた。また、そういった就職決定の際の困難さに影響を及ぼす要因の一つとして挙げられている「自己効力感」は、国内でも同様の結果が示されている（町田・開本, 2016）。一方で、就職決定プロセスの中で生じる困難としては、国内では就職活動という独特なシステムの元、生じるストレスに関する研究が多く、情報欠如や情報の一貫性のなさに着目される海外の研究とはやや異なった視点が求められると考えられる。

c) 就職決定における妥協に関する研究

就職決定における妥協についての研究の多くは、ガティ（1993）や、ゴットフレドソン（1996）の理論を基に行われている。ガティの理論では、理想の就職決定と現実のギャップに取り組む際に必要となる「妥協」のタイプを 3 つに分け議論している（Gati, 1993）。それらは、①一番理想に近い就職決定から可能な（しかし理想からは離れてしまう）就職決定まで、多様な選択肢間における妥協、②多様な要素についての相対的重要性における妥協、③重要な要素のレベルにおける妥協（室内で働く仕事がいいが、ある程度外での勤務も許容する、など）である。これら 3 つのタイプの妥協の程度と困難度を比較した研究もある（Gati, 1998）。その結果、タイプ①の場合の困難度と妥協の程度が、タイプ②やタイプ③よりも高

いことが明らかとなった。

就職決定の認知的プロセスを検討したゴットフレドソンの研究では、就職決定における「妥協」に関連する 4 つの理論を提示している (Gottfredson, 1996)。その中でも注目されているのが妥協における性別、社会的地位、興味関心の重要性に関する理論である。この理論によると、就職決定における妥協の程度が低い者は、自身の興味・関心を最も重要と捉えており、続いて社会的地位、性別の順に重要度が下がっていく。また中程度の者は、社会的地位を最も重要視し、続いて興味・関心、性別の順となっている。一方で、妥協の程度が高い者は、性別を重要視し、続いて社会的地位、興味・関心の順となることが主張されている。この理論の追試を行った研究では、就職決定における妥協の程度が低い者は、自身の興味・関心を最も重要と位置づけ、続いて社会的地位、性別（職場における男女比）の順に重要度が下がっていき、ゴットフレドソンの理論と同様の結果となった (Blanchard ら, 2003)。しかし、中程度の者と高い者は、社会的地位と性別の重要性に有意差がみられず、興味・関心の重要性が有意に低い結果となった。このような結果の違いは、ゴットフレドソンの研究が 1996 年以前にアメリカで行われ、同様の研究が再度同国で 2000 年以降に行われたことから、時代の移り代わりによって生じた結果とも考え得る。

また、文化的背景によって結果が異なることも推測される。例えば、韓国での研究では、韓国の大学生の多くは、就職決定を行う際、社会的地位を最優先し、職業における男女比や自身の関心については妥協をする傾向があることが示唆されている (Joeng ら, 2013)。これまでの研究では、就職決定の状況について考慮されずに検討されてきたが、進路の選択肢が多い場合と少ない場合という状況の差に着目した研究では、進路の選択肢が少なく、非常に大きな妥協をしなければならない状況においては、性別（職場や職業における男女比）が重要視されることが示唆された (Wee, 2014)。また、この調査では、女性のほうが男性よりも性別を重要視する程度が大きいことも示された。

さらに、就職決定における妥協と就職決定状況や心理的困難さの関連を検討した研究も見受けられる。例えば、就職決定直前の大学生に対して就職決定に関する態度と困難さの関連を検討した研究では、就職決定に関する状態の一側面である、妥協の意思の強さが就職決定の困難さを予測する因子にはならないことが明らかになった (Gadassi ら, 2012)。

以上より、就職決定における妥協について扱った研究の結果は、時代や文化などによって異なることが考えられる。国内での就職決定における妥協について扱った研究は未だ見られないため、本研究における知見と比較することによって、日本固有の就職決定における妥協について考察することが可能になるかもしれない。

2.2 「希望通りでない就職決定の体験」と類似する体験についての研究の概観

続いて「希望通りでない体験」についての研究概観を行う。先行研究を概観することによって、「希望通りでない就職決定」の体験は先行研究においてどのような位置づけとなるかを考えたい。希望通りでない体験とは、「希望が挫かれる体験」や「何らかの期待していた

ものや事柄を諦める体験」とも考え得る。そのため、以下より (1) 挫折経験のプロセスに関する研究と (2) 「諦める」 ことに関する心理学的研究の 2 つに分けて整理する。

(1) 挫折経験のプロセスに関する研究

ここでは希望通りでない就職決定と向き合う体験を理解する枠組みとして青年期の挫折体験について概観する。すでに述べてきたとおり、近年の就職活動では多くの大学生が自分の希望とは異なる就職をしている。希望通りでない就職決定をし、その進路を歩む体験は、希望を挫かれるという点で一種の挫折体験であることが予測されるため、挫折体験のプロセスに焦点を当てることは非常に意義深いと考えられる。山田 (2004) は、現代社会では、将来の生活の予測可能性が徐々に低くなっていることに加え、様々な格差が拡大に向かっているため、努力が報われるかどうかという「希望の二極化」が引き起こされていると指摘している。特に大学進学や就職などを通して自分の在り方に関心が高くなる青年期において挫折経験は特に大きな影響を与えると指摘されている (古木・森田, 2009)。

神原 (2009) の研究では、“挫折とは何か” の検討を試みている。まずは、失敗と挫折とを比較し、それらには“頻度” “回復” “成長” “転機” という共通する 4 側面があることを見出した。さらに、挫折は失敗よりも転機としてとらえられやすく、頻度よりも回復の難しさという点に焦点が当てられやすいということが示唆された。また、挫折ととらえやすい出来事は、失敗にとらえやすい出来事に内包されている可能性がある」と指摘している。また、北村 (1983) は、挫折体験の概念的定義を“ある目的や目標、期待をもって行ったこと、続けてきたことが途中でくじけ折れ、とてもネガティブな気持ちになる体験”としている。前節でも述べたとおり、就職は数多くのライフイベントの中でも大きな転機として位置づけられているのと同時に、希望通りでない就職による心理的衝撃は大きく、その回復は難しくなる場合があることが予測されるため、希望通りでない就職決定は挫折として体験され得ると考える。

古木・森田 (2009) は、青年期において、挫折を経験した自己をどのように受け入れているのかということに着目し、そのプロセスを半構造化面接によって質的に検討している。まず、挫折を経験した直後には《良い結果が出せない苦しさ》を体験し、その後、自信を失ってしまったり、自己否定をするというような《自分を信じられない状態》へと移行していくことになる。そして、その後には、《楽観的態度》と《問題の切り離し》という二つの態度に分かれていく。しかし《他者の受容的態度》や同じ境遇にある《ピアの存在》に支えられ、《自分自身との直面化》の段階、そして《新たな努力による自信の回復》の段階へと移行していく。その後、《現在の自分への満足》や挫折経験を《良い経験・思い出》と捉えたり、挫折したことにより自分が成長できたという感覚である《自己成長感》を持てるようになり、《挫折した自分自身の受容》の段階に至る。

また、大石・岡本 (2010) は、挫折の前後で青年期にける挫折経験の①「心理状態」の推移と、②「未来の捉え方」の推移を明らかにし、③①と②を統合して挫折体験によってどの

ように希望が変化していくかに焦点を当てて質的に検討している。その結果、挫折経験以前は、「自己信頼感」をもち、未来に対しては「漠然とした見通し」「肯定的見通し」「短期的見通し」などを持っているが、挫折経験後は、「自己不信感」に陥り、見通しを失い否定的感情に支配される「希望の喪失」を体験することが示された。その後、「努力」をしていく中で他者の支えや課題達成によって自信が回復し、希望も回復するという過程が見出された。最終的には「肯定的意味づけ」あるいは「否定的意味づけ」の段階に至ることが見出された。大石・岡本（2010）は挫折体験の内訳を示しており、101 個の挫折経験を 8 つに分類している。就職も包含されると予測される「進学」については 31 名が該当していた。そのため、大石・岡本（2010）の研究結果は、希望通りでない就職決定の体験を理解するうえで一つの参考になるだろう。

以上より、挫折体験とは、“ある目的や目標、期待をもって行ったこと、続けてきたことが途中でくじけ折れ、とてもネガティブな気持ちになる体験”と定義されており、希望通りでない就職決定も挫折体験として体験され得ると考えられた。また、挫折体験の研究では、これまで「挫折を経験した自己をどのように受け入れていくのか」という研究や、「挫折体験によってどのように希望が変化していくか」という質的検討がなされてきている。しかしいずれの研究も特定の領域の挫折の体験について検討したものではないため、希望通りでない就職決定がどのように体験されるかは明らかではない。

(2) 「諦める」ことに関する心理学的研究

さらに、希望通りでない就職決定と向き合う体験を考えるうえで重要な概念として「諦める」が挙げられる。大橋（2008）によれば、諦めることはライフイベントに伴って生じる可能性が高く、体験としては苦痛なものでありながら、肯定的な評価と否定的な評価が混在したものとして捉えられていることがわかる。大学から仕事への移行期では、就職という進路選択に伴い、希望通りの結果とならなかった場合は希望していた就職先を諦めることを体験することにもなり得るだろう。菅沼（2013）は青年期の「諦める」という概念の構造を探索的に検討し、その定義を「自らの目標の達成もしくは望みの現実が困難であるとの認識をきっかけとし、その目標や望みを放棄すること」とした。「諦める」の構造には＜諦めた内容＞＜諦めたきっかけ＞＜諦め方＞の大きく 3 つのカテゴリーが見出された。＜諦めた内容＞としては【達成目標】【手段目標】【望み】の 3 つの概念が、＜諦めたきっかけ＞としては【失敗可能性の認識】【達成困難の認識】【達成不可能の認識】という 3 つの概念が示されている。また、菅沼（2013）は「諦める」の最も核となる部分は＜諦め方＞という行動的側面であると述べている。この＜諦め方＞には【目標の再選択】、【目標の妥協】、【戦略的再設定】、【現状の許容】、【目標の放棄】の 5 概念ある。ここでは、【目標の妥協】、【現状の許容】、【目標の放棄】のような回避的な側面と同時に【目標の再選択】や【戦略的再設定】といった次の目標に向かって行こうとするような能動的な側面も見出された。

「諦める」ことが精神的健康に及ぼす影響については、ネガティブな効果を持つという結

果とポジティブな効果を持つという結果の双方が報告されている。ストレス研究においては、「諦める」ことは否定的なコーピングとして捉えられており、鈴木（2004）では、大学生と成人を対象として調査を行い、「放棄・諦め」型のストレスコーピングと不安・抑うつに正の相関があることを報告している。一方で、「諦める」ことが精神的健康にポジティブな影響を及ぼすという指摘もある。先行研究では目標を諦めて目標を放棄することを目標への非関与（Goal Disengagement）、新たな目標を設定しそれに向かって努力することを目標の再関与（Goal Reengagement）とし、これらと精神的健康との関連を検討している（Wrosch, Scheier, Miller, Schulz, & Carver, 2003）。その結果、目標への非関与が高いとストレスが低いことや自己統制感が高いことを示している。このように「諦める」ことの機能に関しては見解が一致していない。これらの「諦める」ことに関する研究では、「諦める」領域が限定されておらず、具体的に、「諦める」ことが、どのように機能するかは、その状況にもよると推測され、そのため見解が一致していない可能性が指摘されている（菅沼, 2013）。

大学から仕事への移行期に希望通りでない進路を選ぶ、という体験においては、「諦める」と類似する体験が見出されることが推測される。よって、菅沼（2013）の研究結果はそのプロセスを理解する上で参考になるだろう。

2.3 先行研究の限界と追求していくべき課題

これまで、「希望通りでない就職決定」という体験の参照枠となる先行研究の概観及び、国内外における「就職決定」に関連する研究の動向について概観してきた。ここでは、研究の課題について述べる。

まず、海外の研究では、就職決定の内容や評価に影響を与える要因に関する研究が多く見受けられた。就職決定の評価においては、近年では就職決定先の給与等の客観的評価よりも本人が就職決定をどう受け止めているか、というような主観的評価への関心が広がっている可能性が示唆された。しかし、本研究で着目する「希望通りでない就職決定」に関する先行研究は見られなかった。また、国内の研究では海外と同様に、就職決定の評価に影響を与える要因に関する研究が多かった。また、就職決定時及び決定後に関する研究も多く、就職決定経験は肯定的な変化をもたらす一方で、就職決定に伴う悩みやストレス、就職決定後の就職不安の出現などの心理的困難も体験されることが明らかになっているものの、「希望通りでない就職決定」の体験理解に直接的に役立つ知見はほとんどないと言えるだろう。更に、「希望通りでない体験」に関する研究は、これまで諦めのプロセスや挫折体験のプロセスなどがなされてきたが、いずれも大学生の就職決定に限定した先行研究はない。

ここまでの国内外の研究の概観に基づいて、先行研究の課題を述べたい。

現代の日本においては、大学卒業後の進路が多様化し、進路選択は極めて個人化していることから、自らの進路を、個人の力で選択していかなければならない。そのような中で、例

え大学卒業と同時に正社員として雇用されるような、比較的スムーズな移行を遂げているとされる者でも、希望通りの進路を歩める人は一握りであり、それができなかった多くの人々は、自ら形成したある種の「将来展望」を再形成しなければならない、という苦悩が伴うことが推測される。よって、大学卒業と同時に正規雇用として就労する者の中でも、希望通りでない就職決定までの主観的体験プロセスに着目する必要があるだろう。また、先行研究では、就職活動の体験が入社後の心理・行動に影響を及ぼすことが指摘されている（竹内・竹内，2009；高橋・岡田，2013）。よって、就職決定までの体験のみならず、その後の進路の歩みの経過を検討する必要があるが、これまでそのような検討はなされてこなかった。そこで以下のような点が課題として挙げられる。

1. 大学から仕事への移行期において、特に「大学卒業後、正規雇用として就職する者」の中でも「希望通りでない就職決定」を行った者はどのように就職活動を経験し、その後、希望通りでない進路を歩むのか、検討する必要があるだろう。

さらに、先行研究では、志望していた企業から内定を得ることができなかった場合には、就職活動やその結果に対する評価が満足、納得できないものとなり、そのことで就職不安が高まることが明らかとなっている（石本，2010；矢崎・斎藤，2014）。また、現代社会においては、「何者かでなくてはならない」という強迫的な「自分探し」の弊害が存在していることが指摘されている（宮下・谷・大倉，2014）。このような中、希望通りでない進路を歩むという体験は「何者にもなれない」というような役割の喪失体験となり、不適応に陥る危険性もはらんでいると考えられる。そこで、以下の2つ目の課題が浮かび上がる。

2. 特に志望度が低い会社に決定した者において、どのように就職不安などの心理的困難を緩和するか、という視点での検討が求められているだろう。

第3章 本論文の目的と構成

3.1 本論文の目的

第1章で概観したように、多くの先行研究で、就職活動での体験が就職後の行動や心理に影響を及ぼすことが明らかになっている。現代社会では、大学卒業後の進路が多様化しているとは言え、日本において大学卒業後の就職選択は就職活動を通して行うことが多いため、大多数の人にとって就職活動が仕事への移行をするため重要なイベントとなる。

溝上（2004）は、1960年代から1980年代の青年の生き方のダイナミックスを「アウトサイド・イン」、1990年代以降のそれを「インサイド・アウト」として論じている。アウトサイド・インとは、確実な規範となる大人社会が存在し、その規範をもとに大人社会へと参入していこうとする青年たちの生き方を指す。一方で、インサイド・アウトとは、1990年代以降の日本経済の構造的崩壊により、規範となる大人社会が失墜したところから多くなった生き方であるという。すなわち、確固たる規範が失われつつある今、多くの青年は自らの内面からやりたいこと・将来の目標を定め、実現するために仕事へと踏み出すのである。

これらの社会的風潮や教育などが相まって、すでに述べた通り、現代の日本における心の病理には「何者かでなくてはならない」という強迫的な「自分探し」の弊害が存在しているという（宮下・谷・大倉，2014）。一方で、キャリア教育では、自分を軸とした「やりたいこと」を追及させるという面はあるものの、希望が実現できなかった場合に対しては無関心であるという（児美川，2016）。

前述したとおり、2016年度卒で第一志望の会社以外に入社した人の割合は半数ほどであることから多くの人が就職活動期における困難だけでなく、その後も希望通りでない就職決定のために不安や葛藤を経験することが先行研究より予測される。特に、大学卒業後、正規雇用として就職する者は、就職や就職後も比較的スムーズな移行を遂げているとされてきたが、「何者かでなくてはならない」「失敗は許されない」といったような社会的・心理的圧力を感じやすいことが予測される。その中でも希望通りの就職ができるものは一握りであり、希望通りでない就職決定の影響は大きいことが考えられる。

先行研究では内定先の志望度と就職決定後の不安の関連性が示されており、志望度の低い会社に入社した人ほど就職決定後の不安が高く入社後にも影響を及ぼすことが推測されている。さらに、内定先の志望度が低いということは、就職決定以前の就職活動中に、志望度の高い就職先になかなか内定が決まらず諦めざるを得ないことなど、様々な困難や葛藤が予測され、その体験が就職決定後の不安や入社後への影響に繋がる可能性も考えられる。その一方で、希望通りでない就職をしたものでも、仕事にやりがいを感じているだろう、という指摘もある（京免，2017）。このように、様々な憶測や推測はあるものの、希望通りでない就職決定をした者の実態はこれまで明らかにされてこなかった。これだけ「やりたいこと」探しを追及する社会の中で、若者が「希望通りでない」選択をした場合については着目されてこなかった。

これらの議論より、仕事への移行において、特に、大学卒業後、正規雇用として就労する者の中でも希望通りでない就職決定をした者は、「希望通りでない」体験を内包しつつ、どのように乗り越えるか、という心理的プロセスの検討を行う必要があるだろう。このことは、キャリア心理学のみならず、青年心理学全般の理論的發展にも寄与し得ると考える。さらに、希望通りでない就職決定をした者は前述した通り、「何者にもなれない」という役割の体験喪失がある可能性や就職不安が高まりやすいことが指摘されているため、そういった心理的困難の低減を目指す臨床心理学的援助への寄与という観点においては、介入可能な要因を検討することが必要となる。例えば志望度が低い会社に決定したとしても、不安感や不本意感に拘泥せず、仕事へと移行するための援助への示唆となる検討をしていくことは、大学から仕事への移行に関する研究において重要な課題だろう。

そこで、本論文では、「希望通りでない就職決定」を行った大学生、新入社員に焦点をあて、希望通りでない進路を歩む主観的体験を質的に明らかにすること、そして、その中での心理的困難を緩和する要因を検討することを論文全体の目的とする。より具体的には、以下の2点を論文全体のリサーチクエスションとする。

1. 大学から仕事への移行期、つまり就職活動開始から就職3年目前後まで、希望通りでない進路を歩む主観的体験プロセスはどのようなものか。
2. 上記のプロセスを歩む中で、就職不安を緩和させる、または、精神的健康を維持するための要因はどのようなものがあるか。

以上の2点に則り、希望通りでない進路を歩む主観的体験プロセスを把握し、そのプロセスにおける心理的困難を緩和するための示唆を得ることを、本論文の最終目標とする。

3.2 本論文の構成

以上の目的を踏まえ、本論文の構成を以下に示す（本論文の構成を図示したものはFigure3.1に示す）。

第2部では、「希望通りでない進路を歩む主観的体験プロセス」を明らかにすることを目的に、2つのインタビュー調査を行う。第4章（研究1）では、希望通りでない就職決定をした新入社員13名に対し、インタビューを行い、希望通りでない就職決定までの主観的体験プロセスを将来像の変容過程を中心に検討する。続いて、第5章（研究2）では、希望通りでない就職後から就職3年目前後までの主観的体験プロセスを中心に検討する。

第3部では、希望通りでない就職決定の受け止め方とその後のプロセスを明らかにすることを目的とする。第6章（研究3）では、研究1から見出された希望通りでない就職決定の受け止めを支える「仮設将来像」を詳細に検討することで、希望通りでない就職決定の受

け止め方のパターンを探る。また第 7 章（研究 4）では、研究 3 で明らかになった希望通りでない就職決定の受け止め方のパターンによって、就職後の進路の歩みがどのように異なるか検討する。

第 4 部では、希望通りでない就職決定への態度を尺度化し、精神的健康および就職不安との関連を検討することを目的に量的調査を行う。第 8 章（研究 5）では、希望通りでない就職決定への態度尺度を作成し、その妥当性・信頼性の検討を行う。まず予備調査によって尺度項目を収集した上で、項目を作成した。その後、希望通りでない就職決定を行った大学生 236 名に対し、調査を実施した。第 9 章（研究 6）では、研究 5 で作成した尺度を用いて、希望通りでない就職決定への態度と精神的健康および就職不安の関連を検討した。まず、希望通りでない就職決定においてどのような態度がみられるかを検討するために、尺度の下位因子得点を用いてクラスタ分析を行う。続いて、精神的健康（GHQ）と就職不安との関連を検討する。

第 5 部では、第 2 部、第 3 部、第 4 部で実施した 6 つの研究を総合的に考察した上で、本研究の成果と今後の課題を整理する。第 10 章では、6 つの研究から得られた知見をまとめ、『希望通りでない進路を歩む主観的体験を質的に明らかにすること、そして、そのプロセスにおける心理的困難を緩和するための示唆を得ること』という本論文全体の目的に対し、どのような示唆が得られたかを検討する。さらに、本論文の意義についても触れる。最後に、本論文において十分検討できなかった点、取り組むべき課題について整理し、今後の研究の可能性を提示する。

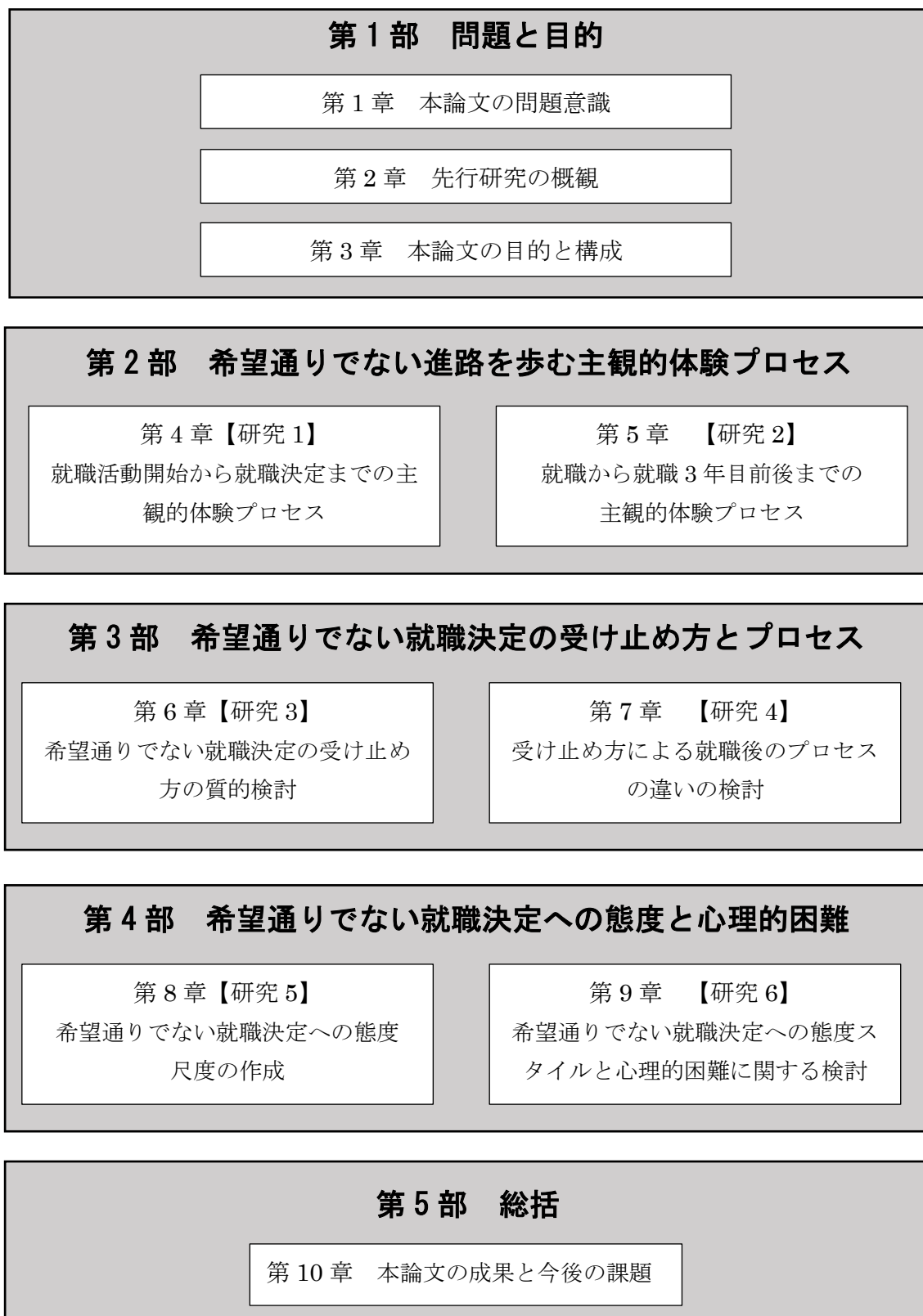


Figure 3.1 本論文の構成

第2部 希望通りでない進路を歩む 主観的体験プロセス

第1部では、「大学から仕事への移行期における希望通りでない進路を歩む体験」に関連して、大学から仕事への移行期に関する研究と、その時期に重要なライフイベントとなる就職活動に関する研究と課題、さらに、希望通りでない体験の参照枠となるような挫折体験と諦め体験についての研究を概観した。第1部で述べた通り、先行研究では内定先の志望度と就職決定後の不安の関連性が示されており、志望度の低い会社に入定した人ほど就職決定後の不安が高く入職後にも影響を及ぼすことが推測されるが、それが実際にどのように体験されるかは明らかになっていない。さらに、内定先の志望度が低いということは、就職決定以前の就職活動中に、志望度の高い就職先になかなか内定が決まらず諦めざるを得ないことなど、様々な困難や葛藤が予測され、その体験が就職決定後の不安や入職後への影響に繋がる可能性も考えられるが、その一連のプロセスも明らかではない。

近年の調査によると、志望度の低い就職先に就職する人は半数以上である。そのため、多くの人が就職決定後の不安を持つことや、就職後にも影響を受けることが推測される。しかし、大学から仕事への移行期において、就職活動の経験や結果が就職後のキャリア構築にも影響を与えると指摘されてきたが、これまでの先行研究では就職活動から入社後までを含めて希望通りでない進路を歩む長期的なプロセスを検討したものは見られなかった。

このような背景から、第2部では、「希望通りでない進路を歩む主観的体験プロセス」を明らかにすることを目的に、①就職活動開始から希望通りでない就職決定まで、②希望通りでない就職後から就職3年目前後までについて、2つのインタビュー調査を行う。

第4章（研究1）では、希望通りでない就職決定をした新入社員13名に対しインタビューを行い、就職活動から希望通りでない就職決定までどのような体験をしたのか、またその中で困難をどのように乗り越えてきたかということを当事者の視点から検討する。続いて、第5章（研究2）では、研究1と同じ対象者のインタビュー・データを用いて、希望通りでない就職後、進路をどのように歩み、どのようなことを体験してきたか、また、その中で困難をどのように体験してどのように対処したかということを、当事者の視点から検討する。

第4章【研究1】就職活動開始から希望通りでない就職決定までの主観的体験プロセス

4.1 問題と目的

第1章で概観した通り、日本では大学卒業後の就職選択は就職活動を通して行うことが多いため、大多数の人にとって就職活動が仕事への移行を行うための大きなライフイベントとなる。発達心理学において、移行はそれ自体が危険（risk）を内包したライフイベントであり、その中でも学校から仕事への移行は大きな転換期として位置づけられてきた（山本・ワップナー，1992）。

しかし近年では「学校から仕事への移行」の困難さが若者たちに襲い掛かっているという（児美川，2006）。仕事へのスムーズな移行の重要性や発達上の意義は示唆されている一方で、大学生の就職状況は過酷である。就職先を決定するまでの道のりは学生にとって非常にストレスのかかるものであり、就職活動は心身共に大きな負担を強いられる活動であることは想像に難くない。実際に大学生の就職活動が厳しさを増す中で、「就活うつ」や「就職失敗による自殺」の増加などの現象もみられるようになったという（李，2014）。

就職活動や就職において強い不安を抱いたり、長期的に不安を抱き続けることは、心理的適応への悪影響が示唆されているため、就職活動における不安の低減要因について検討した研究もいくらかみられる。例えば、戸口・辰巳（2002）は、志望職業に対する明確性と統制性が不安に影響を与えることを明らかにした。

一方で、就職活動において内定を得たとしても、就職活動を通して必ずしも希望通りの進路に決まるわけではなく、就職活動中も志望職業に対する明確性や統制性を保つことは困難である場合も予測される。また、内定先の志望度と就職決定後の不安の関連性も示されている（石本，2010；中島，2013）。以上より、希望通りでない就職決定をした者は、就職決定後のみならず、就職活動中から就職決定に至るまでの心理的困難が大きいことが推測される。希望通りの就職決定を追求するために「既卒者」となってしまった際は、新卒以上に厳しい状況に置かれてしまう（マイナビ，2015）。そのため、希望通りでない就職先でも選ばざるを得ないような状況に置かれる者も多いのではないだろうか。

希望通りでない就職決定に至るプロセスにおいてその類似性が想定されるのが、「諦め」のプロセスである。大橋（2008）によれば、諦めることはライフイベントに伴って生じる可能性が高く、体験としては苦痛なものでありながら、肯定的な評価と否定的な評価が混在したものとして捉えられているという。菅沼（2013）は青年期の「諦める」という概念の構造とプロセスを探索的に検討し、諦め方には回避的な側面と同時に、次の目標に向かって行こうとするような能動的な側面もあることを示唆している。本研究で着目する「希望通りでない就職決定」において「諦める」プロセスが見出されるかを探ることで、この領域における特徴を明らかにすることができるだろう。

以上の議論から、先行研究の問題点と本研究の目的を挙げる。第一の問題点としては、特に就職に対する不安が高まったり、心身への悪影響が大きくなるなどの可能性が高いと推

測される、希望通りでない進路選択をするまでの主観的体験プロセスを検討したものはほとんどなく、実際どのように経験されるかは明らかではないことである。第 1 章で述べた通り、多くの人が希望通りでない就職決定をすることが示されており、それまでのプロセスで不安や挫折感など様々な心理的困難を経験することが先行研究より予測される。そのため、希望通りでない就職決定に至る主観的体験プロセスを検討する重要性は一層高まってきていると考えられる。

さらに、心理的困難が経験される場合は、行き詰ってしまったり就職決定後の適応が悪くなったりする危険性もあることが推測されるため、それがどのように乗り越えられるかという視点で検討する必要性があるだろう。よって、第二の問題点は、希望通りでない就職決定をするまでのプロセスにおいて経験される心理的困難をどのように乗り越えるか、という視点での検討がされていないことである。

以上より、本研究では、希望通りでない就職決定をした人に焦点をあて、就職活動から就職決定までの主観的プロセス検討し、その中でどのような心理的困難を経験し、どのように乗り越えられるか、という点を明らかにすることを目的とする。

4.2 方法

4.2.1 研究法の選択

本研究は以上の目的を検討するため、以下の理由から質的調査を行う。質的研究法とは、ある現象の側面を「変数」として捉え数量化する量的アプローチに対して、現象を生成・維持・変容させているメカニズムやプロセスの中身を組織的に探究する研究法である (Willing, 2013)。このアプローチでは、現象の当事者が形成している世界の理解を基本とし、全体としてどのような現象が創出されているか、などの理解を目的としている。

本研究において扱うのは、大学生が希望通りでない就職決定に至る体験であるが、その先行研究は未だみられないこと、また本研究では、人間行動の予測と説明を客観的に行うのではなく、主観的体験という側面から希望通りでない就職決定に至る体験プロセスを捉え、新たな知見を得ようとするものであることから、上記の特徴を備えた質的研究法によってプロセスの特徴を明らかにすることに意義があると考えた。

4.2.2 データ収集法

本研究では、半構造化インタビューによりデータを収集した。この面接では、回答者はあらかじめ用意された質問項目に基づきながら、自分の考えを自由に語ることができる。本研究では、希望通りでない就職決定に至る主観的体験についてインタビューを行うため、テーマをある程度限定しつつ、事前に想定できない語りも含めて得るために、半構造化インタビューを用いることが適切であると考えた。

4.2.3 調査対象者

調査対象者は、四年制大学卒で都内の一般企業で働いており、志望度が高くない会社に就職決定をした男女 13 名（男性 5 名，女性 8 名）であった（Table.4.1）。平均年齢は 26.6 歳である。また，対象者の出身大学の偏差値の平均は 56.7（ $SD=9.9$ ）であった。「希望通りでない就職決定」という就職決定時の状態を統制するため，まずは募集の際に「内定時の入社志望度を 5 段階評価したとすると（1. 低い 2. やや低い 3. ふつう 4. やや高い 5. 高い）のうち 1～2 に当てはまる方」とした。インタビューの募集は，まずは研究者の知り合いを通じて研究対象に当てはまる知り合いを紹介していただき，その後，その方からまた同様に研究対象に当てはまる知り合いを紹介していただくというような，スノーボールサンプリングを用いた。また，知り合いを通して研究対象に当てはまる方に声をかけていただく際は，研究の概要と対象者の条件を明記したチラシを添付していただいた。対象者の条件は予備調査より 3 つ挙げられた。①志望度の低い会社に就職した方 ②入職 3 年目以上の方 ③一般企業に就職した方 である。このうち条件 1 に関しては，上述した通り，「希望通りでない進路」という就職決定時の状態を統制するため，募集の際に「内定時の入社志望度を 5 段階評価したとすると（1. 低い 2. やや低い 3. ふつう 4. やや高い 5. 高い）のうち 1～2 に当てはまる方」とした（補足資料参照）。なお，その中で，「3. ふつう」を選択しインタビューに応じた対象者が一名いたが，「希望通りでない就職決定という体験をした」という点では，そのほかの調査対象者と同様であること，その体験が他の調査対象者と大きく異なることから，調査対象者に含めることとなった。ご紹介いただくことが確定した後は，研究者からインタビューに直接メールをし，日時を調節した上で，東京大学教育学部研究棟の個室，またはインタビューにとって都合の良い場所付近のカフェにてインタビューを行った。

Table4.1 調査協力者一覧

	年齢	性別	出身大学	雇用形態	就職先業種	内定時の就職先志望度
A	26	女	四年制国立大文系	正社員	教育	低い
B	26	女	四年制国立大文系	正社員	メーカー	やや低い
C	26	男	四年制私立大文系	正社員	金融	やや低い
D	27	男	四年制国立大文系	正社員	I T	やや低い
E	27	女	四年制国立大文系	正社員	メーカー	低い
F	26	女	四年制国立大文系	正社員	メーカー	やや低い
G	27	女	四年制国立大文系	正社員	サービス	やや低い
H	26	女	四年制私立大文系	正社員	保険	普通
I	26	女	四年制国立大文系	正社員	サービス	低い
J	27	男	四年制国立大文系	正社員	メーカー	低い
K	27	女	四年制国立大文系	正社員	金融	やや低い
L	26	男	四年制国立大文系	正社員	メーカー	低い
M	26	男	四年制私立大文系	正社員	メーカー	低い

4.2.4 インタビューの手続き

インタビューは2014年8月から10月上旬まで都内で行われた。インタビュー時間は一人につき40分～2時間で、平均約1時間であった。インタビューを行う前に、まず過去の体験や進路に対する思いなどを聴取しやすくするために、就職活動開始から現在までの精神状態の高低をグラフ化してもらった（縦軸が精神状態、横軸が時間の表に、精神状態の高低を自由な曲線で表してもらう）。そのグラフをインタビューーと見ながら、作成したインタビューガイドを用いてインタビューを行った（Table4.2）。その内2名においては、2度のインタビューが行われた。理由としては、分析した結果、将来像の変容過程が特徴として見出されたことを受け、将来像に着目し「大きな理論的飽和化」（概念・カテゴリー間の関連付けレベルでの飽和化）においてより綿密に検討するためにデータを追加することが望ましいと考えられたためである。以上の理由から、将来像の変容に着目したデータ収集を目的として、すでにインタビューを行ったインタビューーの中から追加の協力を募集し、2014年10月中旬から10月下旬にかけて将来像の変容を中心に追加インタビューを行った。

なお、本研究では、研究協力者への心理的負担が考えられたため、専門機関の審査と承認

を受けることが適切であると判断した。東京大学倫理審査専門委員会に審査を申請し、承認を受けた（審査番号：14-108）。

Table4.2 インタビューガイド

就職活動～就職決定前後

- ① 就職活動・就職に対してどのような気持ちを抱き、どのようなことから始めたか。
- ② どのように希望の就職先を見つけていったか。どのように行動し、どのような結果だったか。
- ③ その後、どのように現在の就職先を見つけ、どのように就職が決まり、どう感じたか。
- ④ どのように卒業後の進路を決断したか。その決断をどのように感じ、受け止めていたか。迷いなどはあったか。
- ⑤ 入社までは卒業後の進路についてどのようなことを考え、感じていたか。

4.2.5 分析対象となるデータ

本研究は元々、希望通りでない進路を歩む中でどのような困難を体験し、どのように乗り越えてきたかを明らかにすることを目的に、希望通りでない進路を歩む中で感じたことや工夫したことなどを尋ねるインタビューであった。その際、彼らの体験をプロセスとして捉える目的で、就職開始から就職決定までのみならず、就職後から現在までの体験についても尋ねた。しかし、本格的な調査に先立ち、予備調査において3名（25歳の女性AさんとBさん：両者とも会社員・勤続3年目、および、27歳の男性Cさん：会社員・勤続5年目）に対して半構造化面接を行い、KJ法で語りを分析したところ、①就職決定時 ②入社三年目前後に進路に対する迷いと進路の受け入れを経験する可能性が高いことが示唆された。すなわち、大学から仕事への移行期において希望通りでない進路を歩むプロセスでは、2度の心理的危機とその対処が経験されることが推測され、一つの研究の中で全てを扱うには困難が伴うと予測された。そこで、希望通りでない進路を歩むプロセスを便宜的に「就職活動開始から就職決定まで」と「就職後から現在」に分け、両者を別々に分析することとした。本研究では、前者の分析を行う。後者については研究2で扱う。

4.2.6.分析方法

本研究では分析法として、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を採用した（木下，1999）。

M-GTAを採用した理由としては、M-GTAの研究対象とする現象がプロセス的性格を持っているものであることが挙げられる。本研究においては、大学から仕事への移行期という時間的流れの枠組みの中で、分析対象者の将来像がどのように変容するかを明らかにする。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える。

M-GTAにおける分析とは、データのコーディングと深い解釈とを一体で行うことであり（木下，2003），この分析法においては分析テーマと分析焦点者の2つの視点に絞ってデータを見ていく方法をとる（木下，2007）。本研究は「志望度が低い会社で就職決定をした人」に対して，就職活動開始から就職活動中の心理的变化や具体的なエピソード，また希望通りでない就職決定に至った経緯やその時の感情・捉え方，葛藤の対処などについてインタビューを行い，それを逐語録にしたものをデータとして使用した。その後，データ分析においては，分析テーマを「分析焦点者はどのように希望通りでない就職決定に至り，またその中でどのように困難やその対処を経験するのか」分析焦点者を「志望度が低い内定先に就職した人」と設定し，分析焦点者にとっての主観的な体験とはどのようなものかという視点からデータを解釈していった。

概念生成の段階では最も語りが豊かであったAから分析を行った。1概念に1分析シートを作成し，Aから導き出された概念を基に，語りが豊かであった順（B～M）に概念の検証と必要であれば新たな概念の追加を行った。概念が徐々に増えていくにしたがって概念間の関連付けと，カテゴリー生成などの作業を行った。分析の初期段階では，概念生成を行いながら，就職活動全体の体験プロセスが大まかに見出された。なお，分析結果をより妥当なものにするために，分析の過程において心理学専攻の教員1名，大学院生3名にも検討に参加してもらい，分析の明確化，精緻化を行った。

以下，カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを< >, 概念を「 】, 概念のヴァリエーションを“ ”で表記する。

徐々に概念生成が進んで行く中で見出された，<とりあえず就職>というサブカテゴリー（最終的には【仮設将来像】を構成するサブカテゴリーの一つ）の生成が今回の分析の突破口となった。希望通りでない就職決定までに至るプロセスにおける最終段階，つまり，希望通りでない就職決定を受け止める段階での体験を，本研究の分析焦点者は「とりあえず」という言葉を用いて語っていた点が特徴であった。分析の目的は，就職決定までのプロセスをみることであり，その中で主観的体験プロセスがどのように変容するかという点に着目していた。よって，この<とりあえず就職>というプロセスの着地点が見えてきた分析の中盤以降は，<とりあえず就職>までに至るには，どのような体験を経る必要があるのか，またその変化に関連しているものは何か，という2点に着目し分析した。その中で，<とりあえず就職>という概念が，最終的に分析焦点者が行き着く「将来像」に含まれる要素の一つであること，また就職活動開始から，最終的な就職決定に至るまでは，何度も自分自身の将来について検討が重ねられ，その都度「将来像」が変容する過程と，その関連要因があることが見出された。

概念の生成が終盤を迎えたころ，つまり，選択コーディングの段階へと移行する段階では，「将来像」の変容プロセスと，その変容の関連要因の2点を中心に収束的作業が行われた。最後にストーリーラインと結果図がまとまった。

4.3 結果と考察

4.3.1 結果図とストーリーライン

分析の結果、就職活動が開始されると、試行錯誤の中で将来像を形成するが、思うように就職が決まらない中で、初期段階に持っていた将来像では立ち行かない状況となり、将来像を徐々に変容させていく過程が見られた。

将来像のカテゴリーは4個抽出され、①【理想将来像】②【理想将来像の揺らぎ】③【危機的将来の回避】④【仮設将来像】の4段階あることが示唆された。またそれらの概念に関連するカテゴリーとして、【就職活動の枠】と【「社会一員」としての既存自己】の2つのカテゴリーが見出された。その分析結果を最終的に図式化した。図式における将来像（理想将来像～仮設将来像）の見方は以下の通りである。図式の中心にある4つの円は将来像を表すもので、時間的展望が現在に近いものほど左側に表示され、遠いものほど右に表示される。また色の濃さは意識の強さを表している。分析結果を図式化したものを以下に提示する（Figure4.1）。

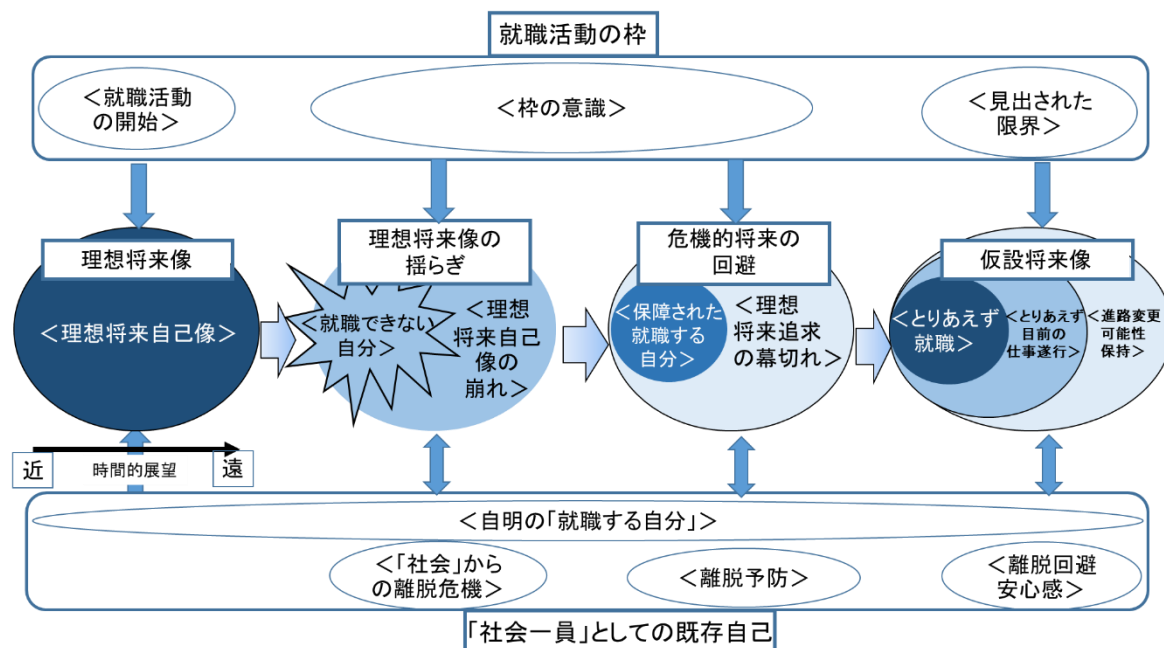


Figure4.1 就職活動開始から希望通りでない就職決定を行うまでの主観的体験プロセス

まず、第1段階は、【理想将来像】の形成である。就職活動の開始と同時に自分の大学卒業後の進路について思案し、どのような仕事がしたいか、何に向いているか、など、これまでの興味・関心・経験などから希望進路の方向性を定める作業が行われる。この将来像の形成は就職活動の一斉開始（【就職活動の枠】）や「大学卒業後、すぐに就職することは当たり前だ」という感覚（<自明の「就職する自分」>）に影響を受けており、周囲の友人や大学・企業の働きかけなどの影響で、卒業後の進路について考えていなかった人も大体の方向性

を定めることが求められる。

第2段階では【理想将来像の揺らぎ】が出現する。第1段階では【理想将来像】を定めたものの、「過ぎ行く時間」や「選択肢の減少」といった【就職活動の枠】によってその将来像が実現できそうにないということを徐々に感じ始める。また、周囲が就職決定する中で「取り残される焦燥感」など【「社会一員」としての既存自己】を脅かされるような感覚によって、自分の将来にとって最悪のシナリオを想定する時期となる。この【理想将来像の揺らぎ】が生じる段階は、分析焦点者の体験の中でも最も葛藤の大きい時期となることが示唆された。

第3段階は【危機的将来の回避】である。これは、【理想将来像の揺らぎ】において想定された最悪のシナリオを避けるために将来像を設定し直すことによって生じる。【危機的将来の回避】では、社会からの離脱を予防するために、不本意であるにしても獲得した内定自体を「保険」のように捉え、＜保障された就職する自分＞を将来像に組み込む。さらに、就職活動の時期が終わりに近づくことで、＜理想将来追求の幕切れ＞が生じる。このように【危機的将来の回避】では、希望や夢を追いかける【理想将来像】とは対照的に、より実現可能性の高い現実的な将来像を描くこととなる。

そして、最終段階、つまり、希望通りでないものの就職を決定する段階においては【仮設将来像】が出現する。最終的には就職活動における「タイムリミット」や「選択肢のなさ」に直面することになる。また内定を獲得したために社会から離脱することはない、という「離脱回避安心感」を持つようになる。これらの背景に影響を受けて、希望通りでない内定先へ＜とりあえず就職＞することを決意し、＜とりあえず目の前の仕事遂行＞を仮決定すると同時に、＜進路変更可能性保持＞によって将来に希望を託した、【仮設将来像】を形成する。

4.3.2 生成されたカテゴリーとカテゴリー間の関係

将来像に関する概念（以下、将来像概念）は16概念、関連する概念（以下、関連概念）は10概念の合計26の概念が生成された。これらの概念は、分析開始から徐々に概念間一つ一つを継続的に比較し、6つのカテゴリーおよび15のサブカテゴリーを生成した。以下、カテゴリー、サブカテゴリー、概念及びその定義を記載した表を提示する（Table4.3, Table4.4）。

Table4.3 将来像カテゴリー一覧

将来像カテゴリー	サブカテゴリー	概念	定義
理想将来像	理想将来自己像	好きなことに携わりたい気持ち	自分の好きなことや興味のあることを仕事として選択したいという気持ち
		知識・経験を活かせる希望進路	今まで勉強してきたことや経験が活かせる可能性のある職業を選択したいと考えること
		手探りの希望進路基準	進路選択についての基準がない中で、これまでの経験や関心を根拠に、自己流で志望進路の基準を作っていくこと
理想将来像の揺らぎ	理想将来自己像の崩れ	可能性の低下	自分の希望していた就職先の内定が思うように出ず、希望進路に進める可能性が低くなっていくこと
		希望進路基準への疑念	就職活動をする中で、自分の希望している進路が、本当に自分のしたいことなのかどうか、本当に自分の希望を叶えられるものなのかどうか分からなくなっていくこと
	就職できない自分	就職できない自分	このまま就職活動と同じように続けたのでは、就職できないという事態に陥るのではないかと考えること
危機的将来の回避	理想将来追求の幕切れ	希望進路を追求し尽くす	現実的にも精神的にも希望進路の追及は一通りし尽くした状態になること
	保障された就職する自分	保険としての”内定”	内定によって、「就職」が保障されたため、保険として考えること
		救いの手”内定”	内定によって、就職できない、という最悪のシナリオから救われたと感じること
仮設将来像	とりあえず就職	”とりあえず”就職を選択する	働かず自分の希望進路を追求することを選ぶか、自分の希望進路追求を一時的に手放し働くことを選ぶか、という選択肢のうち、後者を選ぶこと
		就職の肯定	内定を得たことで、ひとまず進路が決定し就職できることを肯定的に捉えること
		決定進路への期待のうすさ	決定した進路に対して、特に達成感や嬉しさを感じないが、取り立ててネガティブな気持ちも生じない状態にあること
	とりあえず目の前の仕事遂行	前進する決意	就職決定したからには、目の前の仕事には出来るだけ真剣に向き合おうという決意をすること
		とりあえず3年	3年間は出来るだけ真剣に仕事と向き合おうという決意をすること
	進路変更可能性保持	進路思案の保留	社会に一旦出た後にも進路変更は可能であることを意識し、進路選択について考えたり悩んだりすることを、実際に社会に出てからにしようと考えていること
		プランB	一旦は就職するものの、進路変更の可能性をある程度具体的に想定しておくこと

Table4.4 関連カテゴリー一覧

関連カテゴリー	サブカテゴリー	概念	定義
就職活動の枠	就職活動の開始	就職活動の開始	就職活動に関するイベントや学校の行事が始まり、徐々に活動を始める人が増えること
	枠の意識	過ぎ行く時間	就職活動を始めてから時間が経過し、就職活動のピークが過ぎてしまったことを感じる
		選択肢の減少	志望先の会社を含め、エントリーしていた会社がほとんどなくなってしまうこと
	見出された限界	タイムリミット	就職活動が終わっていくことを意識すること
		選択肢のなさ	持ってる唯一の内定先以外に他の選択肢がないと感じること
「社会一員」としての既存自己	自明の「就職する自分」	就職の義務感	大学卒業後すぐに就職しなければならない・就職するのが当たり前という感覚を持つこと
	「社会」からの離脱危機	取り残される焦燥感	周囲の内定が決まってく中、なかなか進路が決まらないため、一般的な進路選択のルールから外れそうな危うさを感じる
		無所属の危機	会社への就職＝社会への所属が達成できず、居場所がなくなるのではないかと危機感をもつこと
	離脱予防	脱線予防行動	希望以外の進路も視野に入れることで、社会からの離脱を予防すること
	離脱回避安心感	ルールから外れることのない安心感	大学卒業後、間髪入れずに就職するという「ルール」から外れてしまうかもしれないという不安が、内定を得たことで解消されること

a) 理想将来像とその関連要素の概観

【理想将来像】は、「就職を前提とし、各々の働き方のイメージや興味、関心、または知識、経験に基づいて自分がしたいこと、または向いていると推測される進路の方向性を漠然と定めた将来像」と定義される。このカテゴリーは＜理想将来自己像＞というサブカテゴリーによって構成される。

＜理想将来自己像＞に含まれる下位概念としては「好きなことに携わりたい気持ち」、「知識・経験を活かせる希望進路」、「手探りの希望進路基準」がある。これらの組み合わせによって、大学卒業後の将来像は形成され则认为られる。

この【理想将来像】は【就職活動の枠】と【「社会一員」としての既存自己】に影響を

受けて形成されると考えられる。

【就職活動の枠】とは、「日本の就職活動においてみられる独特な時間的枠組みやプロセス、また、その中に組み込まれているイベントや選択肢の増加・減少」のことを指す。その中でも【理想将来像】に影響を与えるのは＜就職活動の開始＞という概念であることが示唆された。就職活動が開始されると様々なイベントや説明会が開催され、多様な仕事を目の当たりにすることになるため、その中から何らかの形で志望先を絞ることが求められる。その結果作り出すものが＜理想将来自己像＞となり、【理想将来像】を形成するに至ると考えられる。

また【「社会一員」としての既存自己】とは、「周囲の人々や環境に影響を受け作られてきた自己概念であり、周囲と同じであることや、社会の規範・習慣を自分の価値観の中に取り込むことによって保たれている自己概念」のことを指す。その中でも【理想将来像】に影響を与えるのは＜自明の「就職する自分」＞である。親や周囲の友人が卒業後の就職を前提としている環境の中、自分自身もその環境の一員として「就職する」ことが当たり前である、または、義務であると感じ、その前提を基に、自分にとって望ましい【理想将来像】を形成するに至ると考えられる。

b) 理想将来像の揺らぎとその関連要素の概観

【理想将来像の揺らぎ】というカテゴリーの中には2つのサブカテゴリーと3つの概念が生成された。また、その関連要素として【就職活動の枠】と【「社会一員」としての既存自己】という2つのカテゴリーが見出された。

まず、【理想将来像の揺らぎ】とは、「就職活動を続けていく中で、就職活動初期に抱いていた＜理想将来自己像＞を実現させることが現実的に困難かもしれないと感じたり、＜理想将来自己像＞に対して疑問を抱き始めたりすると同時に、就職さえできないかもしれない、という最悪のシナリオを描くこと」と定義される。カテゴリーは＜理想将来自己像の崩れ＞と＜就職できない自分＞の2つのサブカテゴリーによって構成される。この段階では、就職活動が長引いてくると就職活動初期に抱いていた理想将来像の実現可能性や期待が徐々に低くなっていくと考えられる。

【理想将来像の揺らぎ】には、＜理想将来自己像の崩れ＞のみではなく、＜就職できない自分＞も含まれている。＜就職できない自分＞とは、卒業後の居場所がなくなる、つまり、就職先が見つからない事態を想定することを指す。このように【理想将来像の揺らぎ】は、＜理想将来自己像の崩れ＞と＜就職できない自分＞の2つの危うい将来展望によって構成されている。初期では就職することは当たり前のこととして考えられていたが、徐々に“就職できない自分”が強く意識されるようになると考えられる。

【理想将来像の揺らぎ】に影響を与える概念は【就職活動の枠】の中でも＜枠の意識＞というサブカテゴリーであり、「過ぎ行く時間」と「選択肢の減少」という概念が含まれている。この段階では、就職活動のピークを越えたことや就職先の選択肢が減少すること

によって就職活動の終わりを意識し、＜理想将来自己像の崩れ＞、さらに、＜就職できない自分＞が想定されることが示唆された。

【理想将来像の揺らぎ】に影響を与えるもう一つのカテゴリーは、【「社会一員」としての既存自己】である。【理想将来像の揺らぎ】と関連する【「社会一員」としての既存自己】のサブカテゴリーは＜自明の「就職する自分」＞と＜「社会」からの離脱危機＞であり、＜「社会」からの離脱危機＞は「取り残される焦燥感」と「無所属の危機」の2つの概念から構成されている。ここでは周囲と自分を比較し、多くの人が就職活動を終える中で、自分だけ、「社会」において一般的であるプロセスから外れてしまっているという感覚を抱くことが示唆される。初期段階における就職活動は＜理想将来自己像＞を指針として行ってきた。それは簡単に手放すことのできるものではないが、一方で、このまま理想将来像に固執していると＜就職できない自分＞になってしてしまうのではないか、という危機感も募り、葛藤状態に陥ると考えられる。

c) 危機的将来の回避とその関連要素の概観

【危機的将来の回避】というカテゴリーの中には2つのサブカテゴリーと3つの概念が生成された。また、その関連要素として【就職活動の枠】と【「社会一員」としての既存自己】という2つのカテゴリーが見出された。【就職活動の枠】には1つのサブカテゴリーと2つの概念が生成された。また、【「社会一員」としての既存自己】には2つのサブカテゴリーと2つの概念が生成された。

【危機的将来の回避】とは、将来に対する危機感を抱いたことにより出現する新たな見通しであり、「＜理想将来自己像＞の追求を現実的・精神的な限界により中断し、「就職する自分」を保障すること」と定義される。このカテゴリーは＜理想将来追求の幕切れ＞と＜保障された就職する自分＞の2つのサブカテゴリーによって構成される。

【危機的将来の回避】を構成するサブカテゴリーの一つである＜保障された就職する自分＞には「救いの手“内定”」「保険としての“内定”」の2つの概念が含まれる。理想将来像の実現可能性の低下を感じ、「就職できないのではないか」という不安が出てくると、必ずしも希望ではない会社も視野に入れ、その中で内定が決まった会社を「保険」や「救いの手」として捉えるようになることが示唆された。また、希望の業界の選考がなくなるまでチャレンジすること、または、「もう十分である」と感じることによって、希望進路を追求し尽し、＜理想将来の幕切れ＞が生じると考える。

この【危機的将来の回避】に関連しているのが【就職活動の枠】の中でも＜枠の意識＞というサブカテゴリーであり、「過ぎ行く時間」「選択肢の減少」という概念が含まれている。

また、【危機的将来の回避】に関連する概念には【「社会一員」としての自己】の中の＜自明の「就職する自分」＞と＜離脱予防＞というサブカテゴリーがある。多くのインタビューにとって卒業後に就職できないという事態は、現在所属している「社会」からの離脱を意味することが示唆された。よって、それまで自分の希望に沿って就職活動をしていた状態か

ら、可能な限り様々なところへアプライしていく状態にシフトし、“どこかに所属”できない状態を予防しようとする動きが出てくると考えられる。

d) 仮設将来像とその関連要素の概観

【仮設将来像】というカテゴリーの中には3つのサブカテゴリーと7つの概念が生成された。また、その関連要素として【就職活動の枠】と【「社会一員」としての既存自己】という2つのカテゴリーが見出された。【就職活動の枠】には1つのサブカテゴリーと2つの概念が生成された。また、【「社会一員」としての既存自己】には2つのサブカテゴリーと2つの概念が生成された。

【仮設将来像】とは、就職先決定時に形成される将来像であり、「希望通りでない内定先への就職を決意する一方で、進路変更等の様々な将来の可能性を視野に入れた、仮初の将来像」と定義される。このカテゴリーは<とりあえず就職>と<とりあえず目前の仕事遂行>、<進路変更可能性保持>の3つのサブカテゴリーによって構成される。

まず、<とりあえず就職>に含まれる概念としては「“とりあえず”就職を選択する」「決定進路に対する期待のうすさ」「就職の肯定」がある。内定先は“とりあえず就職するところ”と意味づけられており、定年まで勤め上げるというような長期的な展望は持たれないことが示唆された。今後の展望において唯一確実なこととして“まずは就職する”ということが掲げられており、仕事の内容やそれに基づく将来のイメージなどは持たないと考えられる。

次に【仮設将来像】を構成する2つ目のサブカテゴリー<とりあえず目前の仕事遂行>は<とりあえず就職>よりも遠い将来展望に位置付けられており、「とりあえず3年」と「前進する決意」という概念によって成り立つ。仕事自体やってみないとわからないと考え、「とりあえず3年」はやってみようというような暫定的な目標を持つことが推測された。また、<とりあえず目前の仕事遂行>に含まれるもう一つの概念は「前進する決意」である。この概念は“とりあえず頑張ってみないと分からない”というように、決定した就職先でひとまずやってみよう、という決意のことを示す。このような積極的な決意を持つ人もいたが、中には緩やかな決意を示す人もいた。

【仮設将来像】を構成する3つ目のサブカテゴリー<進路変更可能性保持>は<とりあえず目前の仕事遂行>よりもさらに遠い将来展望に位置付けられており、「進路思案の保留」と「プランB」という概念によって成り立つ。「進路思案の保留」とは、将来の進路変更などについては、ひとまず内定先で働いてみてから考えることである。また、「プランB」とは、進路変更の可能性を想定することを指す。

この【仮設将来像】に関連する概念は【就職活動の枠】の中でも<見出された限界>というサブカテゴリーであり、「タイムリミット」と「選択肢のなさ」という概念が含まれている。就職先の「選択肢のなさ」や就職活動自体の「タイムリミット」が目の前に迫ってくると、“とりあえず決まったし、決まったからにはとりあえず全力でやってみよう”

という気持ちになることが示唆された。すなわち、とりあえず就職し、とりあえず目の前にある仕事をやってみようという【仮設将来像】が形成されることが考えられる。

次に【仮設将来像】に関連するカテゴリーである、【「社会一員」としての既存自己】と【仮設将来像】との関連について述べる。【仮設将来像】に関連する概念は【「社会一員」としての既存自己】の中の＜自明の「就職する自分」＞と＜離脱回避安心感＞というサブカテゴリーである。「離脱安心感」とは、卒業した後に行き先がある安心感や、自分の所属する社会から離脱しないという安心感のことを指す。この＜離脱回避安心感＞や＜自明の「就職する自分」＞によってもたらされる将来像が【仮設将来像】であると考えられる。

4.4 総合考察

本研究では就職活動から希望通りでない就職決定までの主観的体験プロセスを検討し、プロセスの特徴として、将来像が変容する過程が見出された。都築（2008）によると、多くの青年にとって大学生という時期、とりわけ、進路選択に直結する就職活動の時期が、自分自身の進路選択について思案する過程において自分自身の将来や生き方について考えることがより一層求められる時期であるという。このことは、本研究において、就職活動開始から希望通りでない就職決定を行うまでの主観的体験プロセスの特徴として将来像の変容過程が見出されたことと合致する。

ここからは、希望通りでない就職決定までのプロセスにおいて、どのような心理的困難を経験し、どのように乗り越えるのかという視点から考察するために、（１）全体のプロセスにおいて見られる心理的困難とその乗り越え方の検討と（２）諦めのプロセスとの対比による検討、を行う。

4.4.1 全体のプロセスにおける検討

「就職活動開始から希望通りでない就職決定を行うまでのプロセス」では、【理想将来像の揺らぎ】が生じる際に自分の持っている理想の将来像と現実とズレが生じ、心理的な葛藤が大きくなると考えられる。

この葛藤を乗り越え、希望通りでない就職決定を受け入れるプロセスにおいて重要と考えられるのは、以下の２点である。

第一に、選択肢は広げつつ、自分の希望の進路を最後まで積極的に追求し尽くすことであると考えられる。浦上（1996）は、就職活動の中で自分自身を見つめ、活動を振り返るなどを十分に行うことや積極的に活動を実行することが、結果に関わらず自己成長力を増大させることを明らかにし、進路選択の結果よりも過程を重視することの重要性を指摘している。本研究でも、＜理想将来自己像＞の可能性や期待の強さはプロセスの中で徐々に薄れていくものの、＜理想将来追求の幕切れ＞まで放棄されずに積極的に追求されることで、希望通りでなくても“とりあえず”就職することを肯定的に意味づけることが可能となることが示唆された。

2点目は、この“とりあえず”という言葉の特徴とする【仮設将来像】を形成することであると考える。

近年多くの学校や大学で就職に対する志向性を高めるために行われているキャリア教育では「キャリアプラン」として将来の具体的な目標や夢を明確にさせる取り組みが行われている（児美川，2013）。こうした近年のキャリア教育の視点から考察すると、「とりあえず」という就業意識は明確な目標のなく将来の可能性を考えることを放棄しているかのような職業意識として捉えられ得る。しかし、本研究で対象としたのは、一度持っていた「目標」が達成不可能になってしまった者であった。その際に用いられる「とりあえず」は最初から将来の可能性を放棄している就業意識とは異なり、将来への可能性や見通しを持ちにくい状況に立たされた中でも、一歩前に踏み出し、そこから可能性を再模索しようとする前向きな意識として考えられる。なぜなら本研究で見出された「とりあえず」を特徴とする【仮設将来像】は以下のような作用があると解釈できるからである。

希望通りでない就職決定においては、その人が元々は想像していなかった進路を選ぶということでもある。そのような将来の不安定さの中で、“とりあえず”という決定は<とりあえず就職>という近い将来における確実性を肯定的に意識させる。また、目の前の確実な将来だけでなく、その後の遠い将来における可能性も意識させる。すなわち、<進路変更可能性保持>という、将来の進路変更の可能性も持ち合わせているというような明るい見通しをもたらす。また、“とりあえず”という言葉を用いることによって、そのような将来的可能性を意識しつつ、<とりあえず目前の仕事遂行>へと前進する心構えが形成される。このように、“とりあえず”という就職決定は、一方で仮の将来像であるという曖昧な要素を持ちながらも、他方で近い将来への確実性と遠い将来における変化の可能性を意識させ、例え希望通りでない進路選択だとしても仕事世界へと一歩を踏み出すための足場を与えてくれると考えられる。

大学生のキャリア選択問題について心理学的視座から検討を加えた安達（2004）では大学生の特徴として多く散見される、「いつかぴったりの仕事に出会える」という適職信仰は、職業未決定に対して抑制的に作用していることを指摘した。職業未決定とは、何らかの理由で職業を選べない、あるいは、選ぼうとしない状態と定義されている。本研究でも、<進路変更可能性保持>という概念には、将来的に自分がやりたいことが見つかる時が来るかもしれないという考えや希望進路への道を将来に託す、といったような、適職信仰と類似の要素が含まれると考えられる。このように、就職決定時では希望通りの就職決定ができなかったとしても、あるいは、就職活動の過程で目標を見失い、自分のやりたいことも分からなくなった状態であっても、将来に希望を託すというオープンな見通しを持つことによって、職業未決定の状態の回避することが可能となることが推測される。また、希望通りでない就職決定においては、決定進路の歩みは半永久的なものではなく、一時的なものであることを意識することによって、希望通りでない就職決定の重みを軽減する効果もあることが考えられる。このことから、【仮設将来像】の形成は、「希望通りにならなかった」という体験を抱

えつつも、そこに拘泥せず、決定進路を受け止め前進するための足掛かりとなると思われる。

4.4.2 諦めるプロセスと本研究の比較

前述した通り、希望通りでない就職決定までのプロセスは、「希望進路」を諦めるプロセスとも考えられる。先行研究では諦めるのプロセスが明らかになっているが、それは「諦める」対象や領域によって異なることが推測される。ここでは、青年期における「諦める」の定義とプロセスを明らかにした菅沼（2013）を参照し、既存の知見と本研究を比較することで「希望通りでない就職決定までのプロセス」における特徴を浮き彫りにし、その体験を乗り越える方法を検討する。

まず、青年期の「諦める」の一連の流れは以下の通りである。＜諦めた内容＞に関して、＜諦めたきっかけ＞を契機に、目標や望みの放棄という＜諦め方＞に至る。本研究では、まず、就職活動の初期における将来像として【理想将来像】が見出された。【理想将来像】のサブカテゴリーには＜理想将来自己像＞と＜自明の「就職する自分」＞があり、＜理想将来自己像＞が初期段階では強く意識されている。しかし、この＜理想将来自己像＞は就職活動が進むにつれて実現可能性や期待がうすれていく＜理想将来自己像の崩れ＞を経験する。本研究の対象であったプロセスを「諦める」プロセスと考えると、この【理想将来像】のうち、＜理想将来自己像＞が、達成できなかったもの、つまり先行研究における＜諦めた内容＞にあたると考えられる。このように、＜理想将来自己像＞の変化だけを取ってみると先行研究の諦めるのプロセスと合致する。しかし、本研究では、＜理想将来自己像＞のみを追求するプロセスではなく、＜自明の「就職する自分」＞も就職活動開始時から将来像に組み込まれており、その両者が【就職活動の枠】や【「社会一員」としての既存自己】などから影響を受けることで、＜理想将来自己像＞から＜自明の「就職する自分」＞へと追求する将来像の重点が徐々に移行するプロセスを描いている点で先行研究の諦めるのプロセスだけでは捉えきれない将来像変容の全体的プロセスを描き出していると考ええる。このような全体的なプロセスの違いだけでなく、本研究では「諦め」という概念に当てはまらない点がいくつか見出された。

まず、先行研究によると、＜諦めた内容＞は青年期では「達成することを目的として設定された具体的な水準」ということが多いことがわかっている。しかし、本研究における分析対象者で＜理想将来自己像＞を「具体的な水準」として打ち出した人は13名中2名であり非常に少なかった。「諦める」プロセスには、具体的な「諦める」対象が存在するはずであるが、＜理想将来自己像＞は、“いい会社に勤める”や“大手に入社する”など、形成された当初から漠然としており、具体的な仕事や職業を表していることがほとんどなかったため、「諦める」対象としての具体的な目標がなく、何かを「諦める」プロセスとして認識されていないことが理由の一つとして考えられる。

2つ目の違いとして考えられるのは、【「社会一員」としての既存自己】の中に含まれる＜自明の「就職する自分」＞という概念の存在である。この概念は、＜理想将来自己像＞

の前提として存在する既存自己概念であり、就職活動初期では自明のものとして考えられていた。しかし、【理想将来像の揺らぎ】を通して、徐々に“就職すべきである”という自己概念自体が＜理想将来自己像＞よりも強く意識され、達成されるべき目標となっていくことが推測される。つまり、就職活動当初は＜自明の「就職する自分」＞よりも＜理想将来自己像＞の達成に目標の比重が置かれていたものが、【理想将来像の揺らぎ】を契機に、目標の比重が＜理想将来自己像＞の達成ではなく、“就職すること”に移り変わっていたことが考えられる。よって、就職活動から希望通りでない就職決定に至る過程は、＜理想将来自己像＞を諦めるプロセスとして認識されているのではなく、目標の比重を移行させるプロセスとして認識されていると考えられる。この過程は、「諦める」プロセスの先行研究では＜諦め方＞の一つである【戦略再設定】とも考えられるが、本研究で見出されたプロセスでは、ある時点をきっかけに急に【戦略再設定】されるのではなく、徐々に＜理想将来自己像＞から＜自明の「就職する自分」＞へと目標の比重がシフトし、最終的には「就職する自分」を選ぶ、という緩やかな過程を経ている。そのことが既存の「諦める」プロセスと異なる点であると考えられる。

これらの既存の「諦めるプロセス」との相違から以下のことが推測される。希望通りでない就職決定をするプロセスは、＜理想将来自己像＞を“諦める”プロセスではなく、将来像の重点を個々人が緩やかにシフトさせていくプロセスとなりやすいだろう。なぜなら、＜理想将来自己像＞は必ずしも具体的な基準ではなく、また具体的であったとしても、就職活動の過程でその具体性が失われる可能性も高いからである。

このように希望通りでない就職決定をするプロセスは既存の諦めのプロセスに当てはまらないとしても、自分の希望していたことが上手くいかないという体験を内在せざるを得ないという点では共通している。先行研究においても、その体験を抱えつつどう前進するか、どのように精神的健康を維持していくかという点は明らかではない。諦めのプロセスとの対比から、希望通りでない就職決定までの主観的プロセスは＜理想将来自己像＞を諦めるプロセス、というよりは＜自明の「就職する自分」＞を選ぶプロセス、として積極的な意味を意識することにより、「希望通りでない就職決定」という一見ネガティブな体験を内包しながらも前進することができるのかもしれない、ということが考えられる。

第5章【研究2】就職後から就職3年目前後までの主観的体験プロセス

5.1 問題と目的

第4章で述べた通り、大学から仕事への移行期において希望通りでない進路を歩むプロセスにおいては、①就職活動開始から就職決定までと、②就職後から就職3年目前後において2度の心理的危機とその対処が経験されることが予備調査によって示唆された。よって本研究では、②就職後から就職3年目前後までのプロセスを検討する。

大学を卒業し、就職してから仕事世界に適応していく過程である、いわゆる初期適応の難しさは、3年前後の離職率の高さからもうかがうことができ、初期適応についてこれまで様々な研究が行われてきた。例えば、ある組織への参入者が参入以前に持っていた理想と実際に参入した後の現実とのギャップに出会うことで陥る、リアリティ・ショックという心理状態（Schein, 1978）をめぐる議論がある。加えて、就職活動における心理や行動が初期適応に与える影響についても研究が蓄積されつつある。中島（2011）では、就職活動中に抱いたキャリア志向が入社後の初期適応に与える影響について明らかにしている。結果、就職活動のみならず入職後の職務遂行にも影響を与え続ける挑戦志向や、初期適応とキャリア志向を媒介する意思を進路指導において育むことの重要性が示唆されている。中島（2013）では、就職活動中に感じた就職不安と入職後の初期適応との関係について検討するために、四大生（入職後は四大卒生）と短大生（入職後は短大卒生）に対して就職活動中および入職3～5か月後の2回にわたって質問し調査を行っている。その結果、職場不安が能力欠如感ストレスを除く入職後のいずれのストレスにも有意な負の影響を与え続けていること、過度の負担ストレスが抑うつを有意に予測することが明らかになった。さらに、四大卒生においては、就職活動中の職業適性不安および職場不安が、就職への満足感に対して負の影響を与えること、就職活動不安が転・退職願望を抑制することが明らかになった。このことから、就職活動中の職業適性不安および職場不安は入職後の初期適応に否定的な影響を与え続ける可能性があることが示された。また、藤里・小玉（2011）は、就職活動のとらえ方や意味づけの如何によって、その後のキャリア構築は大きな影響を受けると指摘している。

これらの先行研究から、入職初期は多くの人にとって適応の難しさがあることが明らかになっているのと同時に、その背景には「就職活動」における体験やその意味づけの影響があるということが分かる。その中でも、石本（2010）では、就職決定後に抱く不安に影響を与える要因について、内定先の企業を志望していたかどうか、就職活動に対する評価、就職活動の結果に対する評価、就職活動の結果に対する原因帰属といった点から検討を行っている。その結果、志望していた内定先に決まることが活動満足度や内定先の満足度の高さと関連することや、活動満足度や内定先満足度が就職不安を抑制する可能性があることが明らかになった。つまり、就職決定後の就職不安は決定先の志望度や満足度に影響を受けるとことが示されており、「このような不安を就職するまで抱き続けることが、実際に就職先への適応を阻害し早期離職の一要因となる」と推測している。

第4章（研究1）では、就職活動から希望通りでない就職を決定するまでのプロセスを検討した。その結果、就職決定の際には【仮設将来像】を形成し、次のステップである仕事世界へと前進することを将来像に組み込んでいることが分かった一方で、その先の将来の変化や進路変更についての思案は一時保留にしていた。このような「仮の」将来展望を持った状態で希望通りでない進路へと一歩を踏み出した場合、どのようにその後の進路を歩むのだろうか。

以上の議論を踏まえ、以下に先行研究の課題と本研究の目的を述べる。

希望通りでない就職決定をするということは、前述したとおり、不本意感を抱えたまま就職をすることになるため就職後への影響が懸念されているが、自分の選んだ進路をどのように歩み、どのように受け止めていくかという観点から検討した研究はない。個人の努力ではどうにもならない就職活動の厳しさなどの外的要因により、希望通りでない就職決定をしなければならないことは、今まで自分の持っていた自己概念と就職後の生き方に齟齬を生じさせることが推測される。キャリア・トランジションに関しては、「アイデンティティ・ワーク」などの様々な危機的トランジションの乗り越え方が示唆されているが、大学から仕事への移行期において、希望通りでない就職をした場合、どのように危機を乗り越えていくかに関しては明らかではない。本研究では、特に、希望通りでない進路をどのように歩み、どのように受け止めていくのか、という点について明らかにすることを目的とする。

5.2 方法

5.2.1 研究法の選択

本研究は以上の目的を検討するため、以下の理由から質的調査を行う。

研究1と同様に、本研究において扱うのは、希望通りでない進路を歩むプロセスであるが、その先行研究は未だ少ないこと、また本研究では、主観的体験という側面から希望通りでない進路の歩みを捉え、新たな知見を得ようとするものであることから、上記の特徴を備えた質的研究法によって希望通りでない進路の歩みと対処の特徴を明らかにすることに意義があると考えた。

5.2.2 調査対象者

調査対象者および収集したデータは、研究1と共通である（Table 5.1）。さらに、現在の進路に対する満足度についても聴取したところ、普通～やや高い、という水準であった。

インタビューは2014年8月から10月上旬まで都内で行われた。

Table5.1 調査対象者一覧

	性別	社会人経験	転職の有無	業種	内定時の就職先志望度	現在の進路に対する満足度
A	女	5年目	無	教育	低い	やや高い
B	女	3年目	無	メーカー	やや低い	普通
C	男	4年目	無	金融	やや低い	普通
D	男	3年目	無	I T	やや低い	やや高い
E	女	4年目	無	メーカー	低い	普通
F	女	3年目	無	メーカー	やや低い	普通
G	女	4年目	無	サービス	やや低い	やや高い
H	女	4年目	無	保険	普通	やや高い
I	女	4年目	有	サービス→サービス	低い	やや高い
J	男	4年目	有	メーカー→IT	低い	普通
K	女	6年目	有	金融→サービス	やや低い	やや高い
L	男	6年目	有	メーカー→メーカー	低い	やや高い
M	男	5年目	有	メーカー→コンサル	低い	やや高い

5.2.3 インタビューの手続き

就職後、希望通りでない進路を歩むプロセスを明らかにするために、以下の点についてインタビューを行った（Table5.2）。

Table5.2 インタビューガイド

入社～三年目前後

- ① 入社後はどのような気持ちで仕事に取り組み、どのような仕事をしていたか、（一年目・二年目・三年目・四年目）。
- ② 希望していた進路に対しての気持ちの変化があったか。
- ③ 現進路に対する考え方、捉え方はどうだったか。（一年目・二年目・三年目・四年目）
- ④ 入社後、進路に対する気持ちや考え方の変化はあったか。
 - ✓ 自分の選んだ進路に対して、肯定的に捉えたことはあるか。（この仕事を選んでよかった。間違っていないかった等）
 - ✓ 自分の選んだ進路に対して、否定的に捉えたことはあるか。（この仕事を選んだことを後悔している。この仕事を選んだことは間違いだった等。）
- ⑤ ○○さんは進路変更について考えたことがあるか。あるとしたら、どのようなことを考え、感じていたか。
- ⑥ 現在の自分の進路に対してはどのような気持ちを持っているか。
- ⑦ 今後の展望について考えていることはあるか。あったとしたらどういうことか。

5.2.4 分析対象となるデータ

本研究は元々、希望通りでない進路を歩む中でどのような困難を体験し、どのように乗り越えてきたかを明らかにすることを目的に、希望通りでない進路を歩む中で感じたことや工夫したことなどを尋ねるインタビューであった。その際、彼らの体験をプロセスとして捉える目的で、就職開始から就職決定までのみならず、就職後から現在までの体験についても尋ねた。しかし、第4章でも述べた通り、本格的な調査に先立ち、予備調査において半構造化面接を行い、KJ法で語りを分析したところ、①就職決定時 ②入社三年目前後に進路に対する迷いと進路の受け入れを経験する可能性が高いことが示唆された。そこで、希望通りでない進路を歩むプロセスを便宜的に「就職活動開始から就職決定まで」と「就職後から現在」に分け、両者を別々に分析することとした。本研究では、後者の分析を行う。

5.2.5 分析方法

本研究では分析法として、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を採用した（木下，1999; 2003; 2007）。

本研究は「希望通りでない会社に就職決定をした人」に対して、入社後から三年目前後の心理的变化や具体的なエピソード、決定進路に対する感情・捉え方、葛藤の対処法略などについてインタビューを行い、それを逐語録にしたものをデータとして使用した。その後、データ分析においては、木下（2003）に基づき、以下の手順で行われた。

- 1)分析テーマ・分析焦点者の設定：分析テーマを「分析焦点者はどのように希望通りでない進路を歩むのか、またその中でどのように進路に納得していくのか」について、分析焦点者を「希望通りでない内定先に就職した人で現在は進路に対して納得している人」のように設定した。
- 2)一人目の概念の生成：最も語りが豊かであった A から順に、分析テーマに関連する箇所を一つ具体例（ヴァリエーション）とし、1 概念に 1 分析シートを作成した。分析シートには、取り出した具体例の意味を定義欄に、さらに短い言葉に凝縮したものを概念名欄にそれぞれ記入する。また、解釈の際に検討した内容、アイデア、疑問を理論的メモ欄に記入する。
- 3)一人目以降の概念生成：一人目（A）の分析が終わると、同じ方式で語りの豊かな順にデータを分析する。定義と概念名は具体例がそろうにつれて最適となるように修正をし、具体例が十分でないときは他の概念との統合が可能かどうか検討する。
- 4) 概念間の関連検討：概念が徐々に増えていくにしたがって個々の概念について他の概念との関係をひとつずつ検討していく。最終的な概念の採用基準として、出現頻度をもとに、13 人中 5 人以上の人が言及していたものを採用した。例外的に、サブカテゴリーの要素となると考えられた概念については 5 名より少ない場合でも採用した。
- 5)結果図の作成：概念間の関係性を検討する作業を繰り返し、概念と概念の関係を結果図（Figure.5.1）にしていった。カテゴリーとしてまとまるには欠落していると推測される概念があった場合は、データに立ち返り推測される概念がないかどうか丁寧に確認を行った。

5.3 結果と考察

5.3.1 結果図とストーリーライン

本研究では、希望通りでない進路を歩むプロセスを検討した結果、合計 51 の概念が生成された。これらの概念の継続的比較から、12 のカテゴリーおよび 18 のサブカテゴリーを生成し、理論的飽和に達した。

以下、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを< >, 概念を「 】, 概念のヴァリエーションを“ ”で表記する。

希望通りでない進路を歩むプロセスにおいては、過去・現在・未来の捉え方や状態が変容していく過程が示唆された。分析の結果、このプロセスには以下の 4 つの期が抽出された。第一期は、一時的な仕事への没入、第二期は、膠着状態、第三期は、将来展望の再構築、第四期は、進路への納得、となる。以下に本研究で見出された結果図を示す（Figure.5.1）。

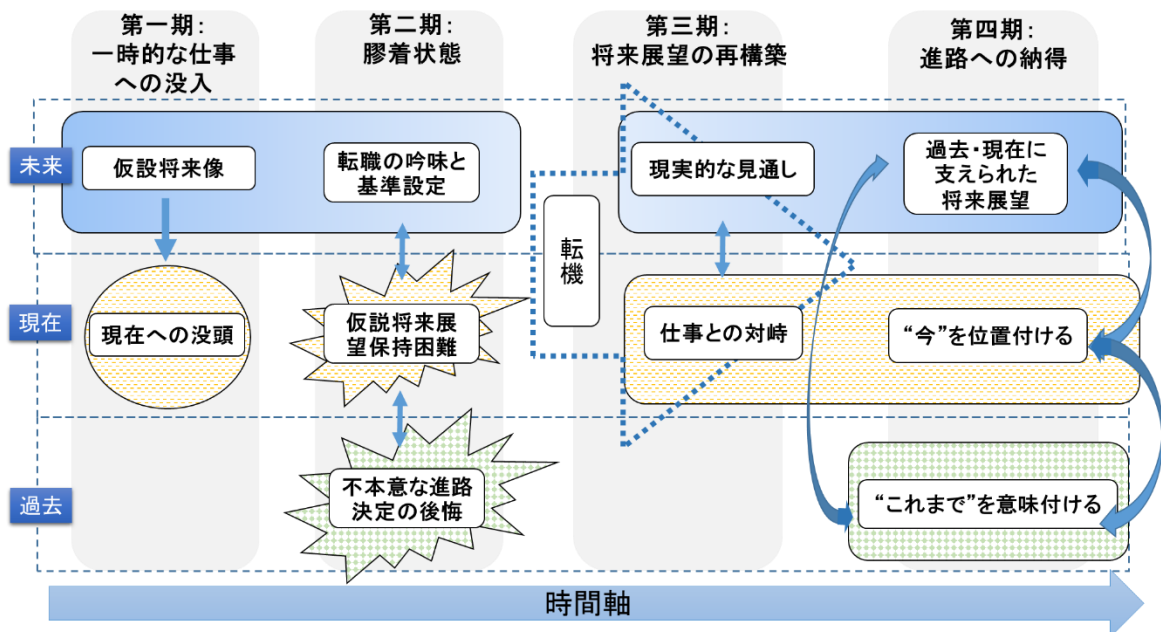


Figure. 5.1 就職後から就職3年目前後の主観的プロセス

第一期の「一時的な仕事への没入」において重要な概念は【仮設将来像】である。この【仮設将来像】には、「とりあえず目の前の仕事をこなしていくしかない」（＜とりあえず目の前仕事遂行＞）という展望が含まれている一方で、将来的な進路変更の可能性も視野に入れている。このような仮初めの展望に基づいて、初期は【現在への没頭】が特徴的にみられ、“とりあえず”仕事に没頭する時期が続く。

第二期では、「打破できない無力感」や「展望の持てなさ」が引き金となり、将来への不安や焦りが徐々に表出する。そのことで、仮初めの将来展望を持ったまま前進していくことが困難になる（【仮設将来展望保持困難】）。さらに、この時期には希望通りでない就職決定をしたことへの後悔や希望していた進路への未練などが出現する（【希望通りでない就職決定の後悔】）。

膠着状態を抜け出すのは第三期の「将来展望の再構築」である。この時期には、【転機】と意味付けられる出来事が起こる。この【転機】は環境や心理的な変化によるものや、転職を決意し転職に向けて始動する、といったような、自ら作り出すものもある。【転機】によって、将来展望の変化が促され、仕事において徐々に確実な見通しを持つことができるようになる（【現実的な見通し】）。それまでの仮初めの将来展望（【仮設将来像】）ではなく、確実な見通しが含まれた新たな将来展望を支えに、仕事と向き合うことができるようになっていく。そのような中で、不満に対して自分なりに対応することや、自分の裁量により仕事を進めることができるようになり、「仕事と上手く付き合うことができている」という感覚が持てるようになってくる（【仕事との対峙】）。

第三期を経ると、次は第四期の「進路への納得」へと移行する。第三期において落ち着いた

て仕事と対峙できるようになると、次は現在歩んでいる進路を自分の生活や人生の中に位置付けることができるようになったり（【“今”の仕事を位置付ける】）これまで歩んできた進路を振り返り、肯定的に意味付けられるようになる（【“これまで”の進路の歩みを意味付ける】）。このように、現在や過去の意味付けや位置付けが土台となり将来展望が形成されるようになる（【過去・現在に支えられた将来展望】）。

5.3.2 生成されたカテゴリー

a) 第一期：一時的な仕事への没入

第一期にあたる「一時的な仕事への没入」のサブカテゴリーや概念とそれぞれの関連について示す。以下、第一期におけるカテゴリー・サブカテゴリー・概念とその定義についてTable5.3に示す。

Table 5.3 第一期：一時的な仕事への没入

	カテゴリー	サブカテゴリー	概念	定義
一時的な仕事への没入	現在への没頭	現在への没頭	浮遊状態	入社後に起こる出来事一つ一つが目新しく新鮮であるため、浮足立った状態
			仕事に翻弄される	仕事環境で起こる出来事が真新しく不慣れなため、目の前の仕事を追うことで手いっぱいになること
	仮設将来像	とりあえず目の先の仕事遂行保持	前進する決意	就職決定したからには、目の前の仕事には出来るだけ真剣に向き合おうという決意をすること
			とりあえず3年	3年間は出来るだけ真剣に仕事と向き合おうという決意をすること
		進路変更可能性	進路思案の保留	社会に一旦出た後にも進路変更は可能であることを意識し、進路選択について考えたり悩んだりすることを、実際に社会に出てからにしようと思えること
			プランB	一旦は就職するものの、進路変更の可能性を想定しておくこと

第一期は「一時的な仕事への没入」がみられる時期であり、【現在への没頭】と【仮設将来像】というカテゴリーの中に6つの概念が生成された。第一期は、四年制大学卒業後の希望通りでない進路の歩みの初期段階であり、一時的に作り上げた将来展望に基づいて“とりあえず”目の前の仕事に没頭する時期となる。【現在への没頭】に含まれる概念としては「仕事に翻弄される」と「浮遊状態」がある。【現在への没頭】における具体例では、“目の前のところをこなして、次の日のことしか考えてなかった”という発言がある。このように、就職初期は新しい環境で新しい仕事を覚えることに必死であり、目の前のことに没頭せざる

を得ないことが示唆される。毎日仕事に追われる辛さを抱えながらも目の前の仕事に集中するという初期の状態（「仕事に翻弄される」）がある一方で、入社前は仕事に対して期待していなかったが、意外と楽しかった、ということにより一気に“気持ちが舞い上がって”いく初期の状態があることも示唆された（「浮遊状態」）。2 つ目のカテゴリーである【仮設将来像】とは、＜とりあえず目先の仕事遂行＞と＜進路変更可能性＞の2つのサブカテゴリーからなるカテゴリーであり、将来の進路変更の可能性は視野に入れつつ、今は＜とりあえず目先の仕事遂行＞をしようという将来展望のことである。＜とりあえず目先の仕事遂行＞とは「前進する決意」と「とりあえず3年」という概念からなる。この時期は、まずは目の前にある仕事に取り組もうとする展望を持つと同時に、＜進路変更可能性＞についても考慮していることが推測される。この＜進路変更可能性＞には「進路思案の保留」と「プランB」の2つの概念が含まれる。

また、【仮設将来像】を持つことによって【現在への没頭】が促進されるような関連性が示唆された（Table5.4）。【仮設将来像】を示すデータには一本線、【現在への没頭】を示すデータには二本線を引いている。

Table5.4 【仮設将来像】と【現在への没頭】の関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 A	<u>一年目はとりあえずやってみよう、という気持ちがあったので、わーっと楽しいなという気持ちがあつて、ちょっと舞い上がっちゃった時だと思っんですけど。何も考えてないで、とりあえず新しいこと学んで、思っていたよりも楽しくて、みたいなの。</u>
協力者 F	<u>なんか、わけわかんない中で、色々な仕事がポンポンポンン降りてきて、どうすればいいんだっていう、お手上げ状態にあるっていうのもあったので。…（中略）…正直、もう、この進路どうしようというより、もう、この仕事どうしよう、みたいなの。本当に、もう、とりあえず目の前のところをこなして、次の日次の日いくことしか考えてなかったの、自分の将来とかっていうのを、考える余裕はなかったの。</u>

b) 第二期：膠着状態

次に、第二期にあたる「膠着状態」のサブカテゴリーや概念とそれぞれの関連について示す。第二期は、【膠着状態】、【仮設将来展望保留困難】、【転職の吟味と基準設定】、【希望通りでない就職決定の後悔】という4つのカテゴリーと10個の概念が生成された。以下、第二期におけるカテゴリー・概念とその定義についてTable 5.5に示す。

Table 5.5 第二期：膠着状態

	カテゴリー	概念	定義
膠着状態	膠着状態	膠着状態	壁にぶち当たり、これ以上この進路では前には進めないかもしれないと思う状態
	仮設将来展望保持困難	展望の持てなさ	仕事を続けた場合の将来の自分の姿が描けるようになるが、そのようになりたいとは思えない状態のこと
		打破できない無力感	自分の力では太刀打ちできない事態を前に、入社時の決意とは裏腹に、仕事に対するモチベーションが持てなくなること
		進路変更の意識	これ以上この仕事は継続できないと感じ、現進路を変更する考えが浮かぶこと
		別進路への憧れ	別進路への憧れや羨む気持ちが強まること
	ターニングポイントの吟味と設置	「3年」という社会的中間達成基準	社会的な価値観のもと持っている「3年は働くべき」という意識
		未達成感	現在の仕事において、また何もできていないという気持ち
		今辞めること＝逃げること	ネガティブな理由(会社が嫌だから、人間関係が嫌だから)で辞めるということは「逃げている」ことであるという認識
		進路考察の保留	進路について考えをめぐらすことを保留にすること
	不本意な進路決定の後悔	不本意な進路決定の後悔	希望通りでない進路決定をしたことに対して後悔や未練を抱くこと

第二期は、仕事の現実的な厳しさや辛さに直面し、その状態が継続する時期である。ここでは、徐々に希望通りでない進路を継続的に歩んでいくことに対しての不安や焦りが生じるが、“まだ進路変更を考えるべき時ではない”と現状に耐える状態が続く。

まず、【仮設将来展望保持困難】は「展望の持てなさ」「打破できない無力感」「進路変更の意識」「別進路への憧れ」の4つの概念によって構成される。

「打破できない無力感」に直面すると、将来の展望が見えなくなっている（「展望の持てなさ」）ことが考えられる。そして“別の道はないだろうか”と「進路変更の意識」をするようになる。さらに、周囲の上司や先輩を見て、“自分はそうなりたいのか”という疑問を持ち始めることも示唆された。

このように「打破できない無力感」や「展望の持てなさ」が引き金となり、【仮設将来像】の設定によって将来の進路変更の考察を保留にすることが困難になる状態を【仮設将来展望保持困難】とした。また、この時期には、希望通りでない就職決定をしたこと等の“過去”に対しての後悔や未練も表出することが示唆された（【希望通りでない就職決定の後悔】）。

そこで、自分なりに“進路変更”を具体的に考えて良いとする基準を設けるようになることが推測された。このことを【転職の吟味と基準設定】とした。この【転職の吟味と基準設定】は「3年」という社会的中間達成基準、「未達成感」、「今辞めること＝逃げること」、「進路考察の保留」という4つの概念の組み合わせによって構成される。

この時期は、すぐには進路変更へと動き出さず、社会的・個人的な観点による“転職可能基準”を設定するに留まる。一方で、展望が持てず（【仮設将来展望保持困難】）過去への後悔が募っていく状態（【希望通りでない就職決定の後悔】）は一向に変わらない。そのため、現状に辛さを抱えながら、他の進路にも変更できない、または、したくないという「膠着状態」に陥ることが考えられる。

以上のことから、希望通りでない就職をした者にとっての困難は、仕事が上手くいかないことや人間関係のむずかしさ等に直面した際に、展望を持てなくなり、就職決定への後悔が募っていく状態になることが示唆された。

c) 第三期：将来展望の再構築

次に、第三期にあたる「将来展望の再構築」の概念とそれぞれの関連について示す。第三期は【転機】【仕事との対峙】【現実的な見通し】という3つのカテゴリーの中に7つのサブカテゴリーが生成された。以下、第三期におけるカテゴリー・サブカテゴリー・概念とその定義について Table 5.6 に示す。

Table 5.6 第三期：将来展望の再構築

	カテゴリー	サブカテゴリー	概念	定義
将来展望の再構築	転職	変化による転職	環境の好転	仕事環境が異動や人の配属によって変化したことによって、自分の仕事がやりやすくなること
			仕事の円滑化	環境の変化や自身の仕事への慣れにより、仕事がやりやすくなったり、スムーズに運べるようになること
			仕事のやりがい	現在の仕事においてある一定の価値を見出すこと
			変化＝転職	訪れた変化が行き詰りを解消するものであった場合、それが「転職」として捉えられること
		作り出す転職	転職可能基準	転職について考え始めたころに、自分なりに転職をしてもよいと思われる条件を設定すること
			ターニングポイント基準のクリア	自分なりに決めた転職可能な基準を満たしていると感じること
			転職の決意	転職を心に決める事
	仕事との対峙	仕事における自己裁量確保	仕事における自己裁量確保	仕事において、自分の力で考え行動できることが増えること
		不満	不満	仕事や会社に対する不満を持つようになること
			批判的視点の獲得	仕事や会社慣れ、それらを冷静に客観視できるようになったことで、批判的な視点を持つようになること
			自己裁量の限界	仕事において自分で決めてできる範囲が増えたのと同時に、その範囲が限定的であることも知ること
		調整	不満と付き合う	仕事における不満は出現するが、その不満とも上手く付き合えるようになること
			ちょうどいい働き方の模索	今の環境内で自分にとっても最善の働き方を可能な範囲で実行しようと考えること
	現実的な見通し	仕事の見通し	状態の安定	ベストな状態で仕事ができるようになること
			仕事における裁量確保	仕事において、自分の力で考え行動できることが増えること
			仕事の見通し	今の仕事において、自分のできることややるべきことの見通しが立つこと
			役割の認識	仕事に対する責任を感じるようになり、自分の担うべき役割がはっきりしてくること
		仕事における可能性	自分らしい進路追求	自分らしい働き方を模索すること
			自己実現の可能性	現在の仕事の中に、自分が主体的に動くことができそうな仕事を発見すること

【転職】では＜変化による転職＞と＜作り出す転職＞という 2 つのサブカテゴリーが生成された。＜変化による転職＞に含まれる概念は「環境の好転」「仕事の円滑化」「仕事のやりがいの発見」「変化＝転職」の 4 つがある。また、＜作り出す転職＞は「転職可能基準の再設定」「転職可能基準のクリア」「転職の決意」の 3 つの概念によって構成される。＜変化による転職＞では、徐々に仕事に慣れ、落ち着いて取り組めるようになったこと（「仕事の円

滑化」)や上司や部署が変わったこと(「環境の好転」),また仕事において自分なりにやりがいを見出したこと(「仕事のやりがいの発見」)等が挙げられている。このように仕事のやりやすさや環境の好転的变化がもたらされたことを【転機】として意味付けている例がある一方で、<膠着状態>から抜け出すための【転機】を自ら作り出すという例もある。それが<作り出す転機>である。この<作り出す転機>とは、3年勤め上げること等の自ら転職をしていいと考える基準をクリアし、転職へと具体的に動き始めることを指す。

第三期の2つ目のカテゴリーである【仕事との対峙】は、<仕事における自己裁量の増加>,<不満>,<調整>という3つのサブカテゴリーによって構成されている。また、第三期に含まれる3つ目のカテゴリーは【現実的な見通し】であり、<仕事の見通し>と<仕事における可能性>という2つのサブカテゴリーと6つの概念によって構成されている。

この時期は【転機】として意味付けられる出来事によって、先を見通しながら仕事ができるようになる(【現実的な見通し】)ことが示唆された(Table5.7)。【転機】によって見出される展望は、このような目先の仕事に関するものの他に、将来の仕事に対する期待や可能性に関するものもある(<仕事における可能性>)。【転機】を示すデータには一本線、【現実的な見通し】を示すデータには二本線を引いている。

Table5.7 【転機】と【現実的な見通し】の関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 B	<u>大きかったのは、上司が変わったっていうのが大きくて。ま、前の人とだいぶ違って、例えば仕事するにしても、Aさんにこの仕事やってもらうのは、こういう目的があって、こういうことできるようになってほしいからだっていう、明確にビジョンを示してくれるようになったとか、今までモヤモヤっとした中を忙しくしてたのが、はっきりとなんか、目に見えるような、ものを先に置きながら、仕事に取り組めるようになったっていうので、いろいろなことがまあ、整理されてきて、まあ、あとは自分も落ち着いて、っていうような状態になったっていうのが大きいのかなーと。</u>
協力者 K	<u>本当に成績が上がらなくて、お給料がとんでもないことになってしまい、それに拍車がかかり、結構精神的にまいっちゃったんですね、それで。人生変えたいなって思ったんですよ。で、ま、ただ、なんも成果も出さないで、辞めるのもちょっと違うな、って思ったので、安定した成績をちゃんと出せるようになって、一年間で、これでやめようって思ったんですね。…（中略）…そうしたら、すごく、仕事のいい方向に向かっていきました。なんだろう…たぶんすごく吹っ切れたんですよ、ね、「やめよう」って決めたときに、成績残して辞めようって。</u>

また、下記のような具体例から【現実的な見通し】によって【仕事との対峙】が促されることが示唆された（Table5.8）。【現実的な見通し】には一本線、【仕事との対峙】には二本線を引いている。

Table5.8 【現実的な見通し】と【仕事との対峙】の関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 F	<u>自分の身の回りの仕事が一応できるようになって。今までは言われたのをこなすので精いっぱいだったけど。それが、なんか、3年目になってからは、ちょっと先のことを考えられるようになって、落ち着いて。自分でうまく扱えるようになったのかもしれないですね。手元の悩みみたいなものは。</u>
協力者 L	<u>この辺で会社辞めたいんですけどっていう話をして。その時に、何月までっていう話をしたので、ここまでがんばれば、あとは楽なんだっていうのが希望として見えたかなっていうのが。…（中略）…もう、辞める前は、やっぱり本当に嫌だになっていうのはあったんですけど、辞めるって言ったら周りの態度とかも変わってきて、で、良くしてくれるから頑張りたいっていうのか。仕事とか、だんだん、自分ができることも増えていったんで、辞めるって言った後は、割とモチベーションは高かったかなっていう感じですね。</u>

d) 第四期：進路への納得

次に、第四期にあたる「進路への納得」の概念とそれぞれの関連について示す。第四期には【“今”の仕事を位置付ける】【“これまで”の進路の歩みを意味付ける】【過去・現在に支えられた将来展望】という3つのカテゴリーが生成された。【“今”の仕事を位置付ける】には3つのサブカテゴリーと6つの概念、【“これまで”の歩みを意味付ける】には2つのサブカテゴリーと3つの概念、【過去・現在に支えられた将来展望】には3つのサブカテゴリーと7つの概念が生成された。以下、第四期におけるカテゴリー・サブカテゴリー・概念とその定義について Table 5.9 に示す。

Table 5.9 第四期：進路への納得

0	カテゴリー	サブカテゴリー	概念	定義
進路への納得	“今”の仕事 を位置付ける	仕事人生における 位置づけ	通過点としての今	現在の仕事を長い進路の中の一つの通過点として考えること
			職業人としての段階自覚化	職業世界の中で自分の現立ち位置を客観的に捉え、自覚し始めること
		社会における位置づけ	相対的評価	周りの仕事の不満などと自分の仕事を比べてみることによって相対的に自分の歩んでいる進路を評価すること
			役割の意識	職場における自分の役割を自覚すること
		生活における位置づけ	生きるために必要な仕事	仕事は生きていく（生活していく）ために必要であるという認識
			喜びを得る手段	仕事を、日々の生活の中で楽しみや嬉しさを得るための一つ的手段として位置づけること
	“これまで” の進路の歩み を意味づける	経験の意味	経験としての意味	これまで歩んできた進路に対して「経験」としての意味を見出すこと
			振り返ってわかる良さ	前職での辛い経験を、転職後振り返って初めてポジティブに捉えられるようになること
		ベースとなる歩み	前進路ベースの現進路	転職後の現進路は、前進路での経験や積み重ねがあったからこそである、と考えること
	過去・現在に 支えられた将来 展望	仕事の見通し	現進路短期的見通し	現在歩んでいる進路において確実な短期的見通しを立てること
			進路の主体的選択	転職することや、現在の会社に当分勤めるということを主体的に選択すること
		次段階への移行	次段階の模索	キャリア初期の段階から次の段階へと駒を進めようと模索している状態のこと
			進路変更レディネスの見極め	進路変更をするための必要条件を自分なりに考え、現状と条件を見合わせながら進路変更について見合わせたり、準備したりすること
			可能性への期待	長期的な目標への期待をすること
		不確かな将来への対応	将来の不確かさ	自分が希望している将来の目標をかなえられるかどうかは分からないと考えること
			切り札としての進路変更	これから先、どうにもならないようなことがあった時のために、転職などの進路変更という手も考えておくこと

第四期は、現在の仕事を生活や人生の中に位置付けたり、自分の今まで歩んできた進路を振り返り冷静に意味付けたりすることができるようになり、この現在・過去に基づいて将来展望が形成され、自分の歩んでいる進路にある程度納得できるようになる時期のことを指す。この時期は、仕事と冷静に対峙できるようになったことや確実な将来の見通しが持てるようになったこと支えられ、現在や過去を意味付けることができるようになる。また、この過去・現在の意味付けを参照枠としながら新たな将来展望が形成される。さらに将来展望や

過去の意味付けに支えられ現在の進路の歩みを人生や生活の中に位置付けることが可能になる。このように、過去・現在・未来がそれぞれ関連し合うことが進路への納得感へとつながると推測される。

まず、第四期を構成するカテゴリーの一つである【“今”の仕事を位置付ける】とは、自分の人生や生活、社会における現在の仕事の位置付けを自分なりに考えて設定することと定義される。このカテゴリーは<仕事人生における位置付け><社会における位置付け><生活における位置付け>の3つのサブカテゴリーによって構成される。

次に、【“これまで”の進路の歩みを意味付ける】とは、大学卒業後からこれまで歩んできた進路に対して何らかの“意味”を見出すことと定義される。このカテゴリーは<経験の意味>と<ベースとなる歩み>の2のサブカテゴリーによって構成される。

最後に、【過去・現在に支えられた将来展望】とは、過去・現在の意味付けや位置付けを根拠として、仕事における見通しや期待、次のライフステージの展望などを見出すこと、と定義される。このカテゴリーは<仕事の見通し><次段階への移行><不確かな将来への対応>の3のサブカテゴリーによって構成される。

まず、【“今”の仕事を位置付ける】と【過去・現在に支えられた将来展望】の関連性を示すデータを提示する（Table5.10）。【“今”の仕事を位置付ける】を示すデータには一本線、【過去・現在に支えられた将来展望】には二本線を引いている。

Table5.10 【“今”の仕事を位置付ける】と【過去・現在に支えられた将来展望】の関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 D	<u>今は、この仕事を見限るっていう気分ではないんですよね。そのプロジェクトの話を聞いているとすごく面白そうだったし。ま、もともと僕もA学科卒業で、ヨーロッパっていうのはすごく関心がある地域で、これはなかなか面白そうだって思って、ま、そういったところも将来的に視野に入れられたらっていう風に思うようになって。ま、もしかしたら、もうちょっとここで、今しっかり知識とかスキルを身に着けたら、別の場所、もうちょっと自分の関心のある、クライアント、領域とかで仕事ができる機会があるんじゃないかって。</u>
協力者 F	<u>依然として、ずっと働き続けるというビジョンはもってないにしろ、ま、当面、例えば、ここ2・3年とか、は、もうちょっと頑張って働こうかなっていう気分ではいる感じですかね。もうちょっとここで勉強したいなって。…（中略）…やってく中で、ま、自分の普段の仕事は何かに関がってるんだなっていう、ある程度の実感が持てるようになったっていうのがあるんです。時々ま、出張とかにいて、うちの製品を使っているお客さんの声を聴いて、こういうところすごく役に立っているよ、とか、助かっているよ、とか、そういう、うーんま、会社の外というか、に、いる、ま、直接、会う機会のない、たくさんの人たちの、ために働くっていうところがモチベーションになっていて。それでもうちょっと頑張りたいなって。</u>

次に、【“これまで”の進路の歩みを意味付ける】と【過去・現在に支えられた将来展望】の関連性を示すデータを提示する (Table5.11)。【“これまで”の進路の歩みを意味付ける】を示すデータには一本線、【過去・現在に支えられた将来展望】の関連性を示すデータには二本線を引いている。

Table5.11 【“これまで”の進路の歩みを意味付ける】と【過去・現在に支えられた将来展望】の関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 F	例えば、この進路を選んだことを後悔しているのか、ある程度納得をしているのか、ていう二つでいうのであれば、納得してる方向を選ぶのかなっていう気はありますね。 <u>毎日、勉強になってるなっていうのはすごい感じる</u> ところはあるので、そういう意味で、まあ、これまでも経験として。うん。あの一、意味のあることだったんじゃないかなっていう風には自分のなかでは思ってますね。…（中略）…ま、実際入ってみて、どんな分野に行っても、役立てるようないろんなことを、まあ、学べる場なんだな一っていうのは、そういうのの一つは会社なのかなっていうのが考えられるようになってきたっていう感じですかね。 <u>依然として、ずっと働き続けるというビジョンはもってないにしろ、ま、当面、例えば、ここ2・3年とか、は、もうちょっと頑張って働こうかなっていう気分ではいる感じですかね。</u>
協力者 L	<u>今できたら面白いなって思っているのは、自分の発想でなんか全く、あの一やっ</u> <u>てないような分野のところで何か起こせたら面白いなって思っているんで、ちょ</u> <u>っと考えているのは、今、前の会社の人とも飲みに行ったりもしてるので、話と</u> <u>かもしてるので、なんか、ジョイントする何かができたら面白いなって漠然とは</u> <u>考えてはいるんですけど。そういう意味では、前職の仕事と今やっていることが</u> <u>将来的に結びつけばいいなって思っています。</u> なので、後悔とかないですね。今につながっているものだと思うんで。

最後に、【“これまで”の進路の歩みを意味付ける】と【“今”の仕事を位置付ける】の関連性を示すデータを提示する（Table5.12）。【“これまで”の進路の歩みを意味付ける】を示すデータには一本線、【“今”の仕事を位置付ける】を示すデータには二本線を引いている。

Table5.12 【“これまで”の進路の歩みを意味付ける】と【“今”の仕事を位置付ける】の
関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 K	<u>その時その時はすごいしんどいことが多かったんですね、不本意だった一社目も。けど、<u>これがあったからこそ今なんだなって思ってるので、全然そこに対して今までの自分を後悔は今はしないですね。ここ（前職）はあってよかったんじゃないかって思っています。</u></u>
協力者 M	<u>今振り返ると、全てを納得しているというか、なるべくしてなったなっていう風に思っているの。僕の中では、ここは考えがちょっと浅かった時期だと思っ</u> <u>ているんですよね。就職するまでは、なんとかなるだろうくらいの気持ちでやって</u> <u>て、浅くて。浅かったから当然のように、浅かった自分には知り得ない世界があ</u> <u>って、こうやって（満足度が）落ちてきて。なんですけど、やっぱりそれを取り</u> <u>返すように、（仕事を）やったような気持ちがあって、取り返して、なんとか身</u> <u>を結んだ3年目ですけど、自分のやりたいことに転職したっていう流れは、最初</u> <u>は若干ハンデがあった中からいろいろ自分で切り開いていって、好きなことを今</u> <u>やれているんで、納得していますね。自分のダメさもあってのその時だし、ここ</u> <u>の頑張りがあったの今だしっていうことを思っているんで。</u>

5.4 総合考察

5.4.1 希望通りでない進路を歩むプロセスの特徴

a) 時間的展望の再構築作業としての「進路への納得」へのプロセス

本研究の目的は、希望通りでない就職決定を行った人が、入社後にどのように進路を歩むのか、その主観的プロセスを明らかにすることであった。ここでは、全体的なプロセスの特徴について考察する。プロセス全体は“未来”“現在”“過去”の3層で構成されており、第一期から第四期にかけて、3層が徐々に形成されていく過程が見受けられる。例えば“未来”層では、初期段階において【仮設将来像】だったものが、転機によって新たな展望が見出され、最終的に、進路への納得に至る時期には過去、現在を土台にした将来展望（【過去・現在に支えられた将来展望】）へと変容する。“現在”層においては、目の前の状況に翻弄される（＜現在への没頭＞）のではなく、対峙できる状態（【仕事への対峙】）へ変化したことや、“過去”層においても、就職決定を振り返り後悔や未練を募らせる（＜希望通りでない就職決定の後悔＞）から入社後の経験を意味付けることのできる状態（【“これまで”を意味付ける】）への変化などが見られた。3層はそれぞれが相互に作用しながら変容していくことが推測される。

本研究で見出された、希望通りでない就職決定をしたものの自分の歩む進路に納得していくこの一連のプロセスは“時間的展望の再構築作業プロセス”として考えられる。時間的展望（time perspective）とは、ここでは都筑（2007）の定義した「個人の心理的な過去・現在・未来の相互関連過程から形成される、将来目標・計画への欲求、将来目標・計画の構造、および、過去・現在・未来に対する感情」のこととする。これは、時間的展望を将来の目標・計画に限定しつつ、過去・現在・未来の相互関連として包括的に捉えようとする点で、本研究と合致していると考ええる。本研究では、“将来像”が初期段階の仮設の将来目標・計画（【仮設将来像】）から、徐々に現在や過去の意味付けを土台にして再構築される【過去・現在に支えられた将来展望】へと構造が変容していく過程が見出された。

この一連のプロセスは、前述した通り、過去や現在と関連しながら「将来目標・計画」が形成されるという点では都筑（2007）の示した定義や、白井（2001）が示す時間的展望編成過程と類似していると考ええる。一方で、先行研究では、希望通りでない就職決定をした者の就職後における時間的展望の再構築プロセスは明らかではなかった。本研究では、体験を「希望ではない進路を歩む過程」に限定し、その時間的展望の再構築プロセスの特徴として【仮設将来像】から【過去・現在に支えられた将来展望】への将来像の変容過程が見出されたと考える。

b) 挫折経験後のプロセスとの比較

ここでは、大石（2010）の青年期における挫折経験後の心理的プロセスと本研究で見出したプロセスを比較することで、「希望通りでない就職決定をした人の就職後の主観的体験プロセス」の特徴を明らかにしたい。

挫折経験とは、自分にとって重要である事柄での失敗や良い結果が得られないといった経験である（古木・森田，2009）。希望通りでない就職決定も、青年期における重要なライフイベントにおいて良い結果が得られないといった経験と考えると“挫折経験”として捉えることができるだろう。大石（2010）では、挫折経験後のプロセスを以下のように示している。挫折経験後には、「情緒的混乱」と「納得」が行きつ戻りつする関係にあり、「納得」による安定は一時的なものにすぎず、その後再び「情緒的混乱」に陥るという。その後のプロセスでは、不安定な中でも「努力」をするようになり「自信の回復」に至った後、「自分自身への直面化」に移行する。最終的には「現状の満足」と関連して挫折体験に対する意味付けがされるという。本研究では、初期に【仮設将来像】によって一時的に＜現在への没頭＞という状態がみられることが示唆された。しかしそれも長く続かず＜膠着状態＞へと移行する可能性が示された。その後、【転機】によって、徐々に現状と向き合うことができるようになり、そのことによって新たに将来展望が再構築される。納得にいたる段階では【過去・現在に支えられた将来展望】が形成されるという流れが見出された。この一連の流れは、先行研究が示しているように、まず安定から不安定な状態へと移行した後、現状と直面し、新たな努力によって安定を取り戻しているという点では類似しているプロセスである。しか

し、大石（2010）では、「挫折した自己とどう向き合い挫折を経験した自己をどのように位置付けるか」という視点で検討しているのに対し、本研究は「希望通りでない進路を歩む中で、どのように新たな将来像を獲得し、時間的展望を再構築していくか」という視点がある点で異なるものである。そのため、“挫折した自己”を振り返り意味付けていくという“過去”を振り返る限定的な過程ではなく、挫折経験後に現実と直面する中で、新たな展望を作り出し、現状と折り合いをつけていく過程が示された。

5.4.2 進路への納得と促進要因

ホール（2002）によるとキャリアにおける成功は心理的成功であるという。つまり、個人のキャリアにおいては、仕事での客観的な評価や成功といった短期的なパフォーマンスよりも、本人の主観的な捉え方が大切であると考えられる。本研究では、希望通りでない進路を歩むプロセスにおいて“過去”の就職決定への後悔などといったネガティブな感情に拘泥せず、新たな展望を作り出し、納得していく過程が示された。

この「納得」とは現在の仕事への「満足」とは異なるものであると考えられる。益田（2011）は、キャリアの効果を4つのタイプに分け、現在取り組んでいる仕事や役割を示す「短期的」な効果性と、比較的長期にわたる回顧と展望を示す「長期的」な効果を区分した。この中で「キャリア満足」とは現在の仕事に対する個人の捉え方を重視している一方で、「キャリア適応」や「キャリア同一性」は、過去や現在を受容的に意味付け、将来の変化に備えている状態と考えられる。本研究で見出された進路への納得は、益田の分類の中では後者に位置付けられると考えられる。希望通りでない就職決定を行った人の多くは仕事において、現在の仕事自体に対して興味や志向を一致させ、モチベーションを高める、という「キャリア満足」を持つことは困難かもしれない。しかし、そのような中でも、その進路に決定したことやこれまでの経験、また現在の経験を肯定的に意味付け、将来展望を見出すことは可能であることが本研究の結果から推測される。

希望通りでない進路に対する納得を促進する要因としては第三期で見出された【転機】、【現実的な見通し】、【仕事との対峙】が重要となると考えられる。【転機】とは、環境的・心理的な変化、または、転職の決意など自ら作り出した変化のことを指す。杉浦（2001）は、「転機」とはある時点まで辿っていた人生の軌道を外れて、別様の軌道へと移行していく過程とした。また、堀内・岡田（2016）では、転機経験がある社員が転機経験のない社員に比べ、職業的自己イメージの明確さや主体的キャリア形成意欲などのキャリア自律のすべての変数に有意に得点が高いことが示されている。さらに、谷口（2006）では、キャリアにおける転機経験がキャリア発達に影響を与えていることが示唆されている。本研究においても【転機】が進路への納得の促進要因として機能し得るということが示唆された。また、ここで見出された【転機】とは、異動や転職といった劇的な変化のみならず、仕事のやりがいの発見や仕事が円滑化などの緩やかな変化も含まれていた。キャリアの初期段階において劇的な変化が生じるのは稀なことかもしれない。そのため、仕事においては、緩やかな変

化に目を向け、それを「転機」として意味付けることが重要であると考え。また、本研究では、【転機】を経験するだけでなく、それを通して【現実的な見通し】や【仕事との対峙】がもたらされることによって進路への納得が促進されることが予測された。つまり、転機経験を通して、それまで漠然としていた将来展望から、ある程度現実的で確実な将来展望を形成し始めることや、転機を通して目の前の仕事と向き合うこと、また、不満と上手く付き合っていくことなどの主体的な行動が進路への納得に大きく関連すると考えられる。

さらに、進路への納得に対する促進要因ではなく、進路への納得が促進されやすかった背景についても考察する必要があるだろう。本研究では、調査対象者を「四年制大学卒業者で一般企業に就職した者」、とした。先行研究では、四年制大学卒業者は、そうでない者に比べ比較的安定したキャリア形成が促進されるという（福島, 2017）。また、本研究の調査対象者の出身校の偏差値は 56.7 であった。先行研究によると、「学歴の高低」は「転職による年収の増減」および「満足度の向上と低下」に直接影響を与えるという結果が示されている（渡辺, 2014）。よって、例え希望通りでない就職決定をした者であっても、その後の歩みにおいて十分に「納得」へと至る可能性の高い集団であったという可能性も考えられるだろう。加えて、今回のインタビューにおいては、現職における労働環境の厳しさや難しさ、また給与の高低は語りとしてほとんど得られなかった。現職において労働環境や給与に不満が一切ないわけではないだろうが、進路への納得感において、労働環境や給与の良い影響が語られることもほとんどなかった。よって、労働環境の安定性や一程度の給与は、納得への直接的要因とはならないものの、納得を阻害しない背景の一つとして考えられるだろう。

第3部 希望通りでない就職決定の 受け止め方とプロセスの違い

希望通りでない就職決定をするということは、第2章でも概観したとおり、不安や葛藤を抱えたまま就職をすることになるため就職後への影響が懸念されているが、大学から仕事への移行プロセスを危機的トランジションという観点から検討した研究はない。すでに述べた通り、青年期にあたる大学から仕事への移行期においては Erikson 以来自我同一性の達成という発達課題が重視されてきた。しかし、現代社会は、今まで「標準的」であった生き方を想定することが難しくなっており、エリクソン型アイデンティティに関しては様々な議論が行われている。大学から仕事への移行期においても、個人の努力ではどうにもならない就職活動の厳しさなどの外的要因により、希望通りでない就職決定をしなければならないことは今まで自分の持っていた自己概念と就職後の生き方に齟齬が生じさせることが推測される。キャリア・トランジションに関しては、「アイデンティティ・ワーク」などの様々な危機的トランジションの乗り越え方が示唆されているが、大学から仕事への移行期における危機的トランジションに関して、実際にどのように乗り越えられるのかは明確ではない。

第2部では、希望通りでない進路を歩む主観的体験の長期的プロセスを検討した。その中でも、一度目の心理的危機、つまり、希望通りでない就職決定の際においてカギとなるカテゴリーが【仮設将来像】であった。この【仮設将来像】の形成は、「希望通りにならなかった」という体験を抱えつつも、そこに拘泥せず、決定進路を受け止め前進するための足掛かりとなると考えられた。しかし、この【仮設将来像】がどのように希望通りでない就職決定の受け止めを促すのか、その作用機序は明らかではなかった。

よって、このような背景から、第3部は、【仮設将来像】に着目し、その作用機序やその後のプロセスを把握することを目的に、2つの調査を行うこととした。まず、第6章（研究3）では、希望通りでない就職決定を受け止める方略である【仮設将来像】の形成について詳細に検討し、その作用機序と分類を明らかにする。また、第7章（研究4）では、第6章で明らかになった就職決定の受け止め方のパターンによって、就職後のプロセスがどのように異なるかを検討する。

第6章【研究3】希望通りでない就職決定の受け止め方の質的検討

6.1 問題と目的

第4章（研究1）では就職活動開始から就職決定までのプロセスを見出し、その中でも【仮設将来像】が希望通りでない就職決定を受け止め仕事世界へと前進するため、すなわち、一度目の心理的危機を乗り越えるために重要な概念であることが示唆された。【仮設将来像】とは、〈とりあえず就職〉、〈とりあえず目先の仕事〉、〈進路変更可能性保持〉の3つのサブカテゴリーによって構成される将来像である。【仮設将来像】では“とりあえず”という言葉に象徴されるように、決定した進路は半永久的なものではなく一時的なものであるという意識が含まれている一方で、「就職する」という近い将来の確実性への肯定的な意識も含まれており、希望通りでない進路であっても仕事世界へ一歩を踏み出すために必要な将来展望であった。つまり、“希望通りの就職でない”という体験を内包しつつ、大学から仕事への環境的移行を達成するために用いられる将来像であることが示唆された。第4章（研究1）において【仮設将来像】の構造は明らかになったものの、【仮設将来像】がどのように「就職すること」自体を受け止めることを促すのかは明らかになっていなかった。そこで、本研究では、【仮設将来像】の詳細な分析を行い、どのように〈とりあえず就職〉することを受け止めるかについて考察し、その方略が多様であれば各々のパターンを検討する。

これらのことから、本研究では、【仮設将来像】の詳細な分析を試みることでその機能の方略について検討し就職決定までの危機への対処方略を検討する。本研究の目的は、大学から仕事への移行期における希望通りでない就職決定の多様な受け止め方の方略を検討することである。

6.2 方法

6.2.1 分析対象となるデータ

【仮設将来像】は前述した通り、〈とりあえず就職〉、〈とりあえず目先の仕事〉、〈進路変更可能性保持〉の3つのサブカテゴリーによって構成される。これらのサブカテゴリーに含まれる概念を必要であればさらに詳細に分析し、それらを元にパターンが見いだせるかどうか検討した。よって、データとしては研究1で使用したローデータで【仮設将来像】に関わる部分（「希望通りでない就職決定をどのように受け止めたか」、に関するローデータ）を使用した。以下、研究1で使用したデータの収集方法および調査対象者、手続きを再掲する。

6.2.2 データ収集法

半構造化インタビューによりデータを収集した。面接では、回答者はあらかじめ用意された質問項目に基づきながら、自分の考えを自由に語ることができる。本研究では、希望通り

でない就職決定に至る主観的体験についてインタビューを行うため、テーマをある程度限定しつつ、事前に想定できない語りも含めて得るために、半構造化インタビューを用いることが適切であると考えた。

6.2.3 調査対象者

調査対象者は、研究 1 と同様であり、四年制大学卒で都内の一般企業で働いており、志望度が高くない会社に就職決定をした男女 13 名（男性 5 名、女性 8 名）であった（Table 6.1）。

Table 6.1 調査協力者一覧

	年齢	性別	出身大学	雇用形態	就職先業種	内定時の就職先志望度
A	26	女	四年制国立大文系	正社員	教育	低い
B	26	女	四年制国立大文系	正社員	メーカー	やや低い
C	26	男	四年制私立大文系	正社員	金融	やや低い
D	27	男	四年制国立大文系	正社員	I T	やや低い
E	27	女	四年制国立大文系	正社員	メーカー	低い
F	26	女	四年制国立大文系	正社員	メーカー	やや低い
G	27	女	四年制国立大文系	正社員	サービス	やや低い
H	26	女	四年制私立大文系	正社員	保険	普通
I	26	女	四年制国立大文系	正社員	サービス	低い
J	27	男	四年制国立大文系	正社員	メーカー	低い
K	27	女	四年制国立大文系	正社員	金融	やや低い
L	26	男	四年制国立大文系	正社員	メーカー	低い
M	26	男	四年制私立大文系	正社員	メーカー	低い

6.2.4 インタビューの手続き

インタビューは 2014 年 8 月から 10 月上旬まで都内で行われた。インタビュー時間は一人につき 40 分～2 時間で、平均約 1 時間であった。

6.2.5 分析の方法

本研究では分析法として、KJ 法におけるグループ分けの手法を援用した。KJ 法とは、川喜田（1967）によって創始されたデータの分析法であり、データをまんべんなく丁寧に、ボトムアップで検討できる方法である（やまだ・家島・塚本，2008）。本研究で KJ 法を援用した理由は以下の通りである。

KJ 法は、あるテーマに関する思いや事実を単位化し、グループ化を繰り返して統合し、最終的に構造化する方法であるという（藤井, 2003）。本研究では、就職決定の受け止め方、というテーマに関して、多様な受け止め方の方略を検討することを目的としている。すなわち、就職決定の受け止め方である【仮設将来像】に関して、いくつかの異なる構造を検討する。よって、対象者の主観的体験プロセスを検討するために用いた M-GTA よりも、ある事実を単位化し、グループ化を繰り返し、最終的に構造化する KJ 法のほうが、より本研究の目的に沿った結果が得られると判断し、KJ 法におけるグループわけの手法を援用した。

6.3 結果と考察

6.3.1 結果の全体的概観と結果図

分析の結果、第 1 段階として 6 つのカテゴリーに分類できた。さらに第 2 段階として、その 6 つの 1 次カテゴリーは 3 つの類型に分類された。ほとんどは研究 1 で用いた概念名をそのまま利用したが、〈とりあえず目先の仕事遂行〉の中の概念「前進する決意」においては、特徴の差が認められたため、さらに二つの概念に分割した。概念は、「決定進路への中立的展望」と「決定進路の可能性意識」の 2 つが形成された。

【仮設将来像】は、目前進路重視型、就職確実性優先型、進路変更重視型の 3 類型に分類することができた。各々の類型の特徴は、それぞれが将来展望のどのスパンをどのように意識しているかという点、また、自分のアイデンティティにおける仕事の位置づけの大きさにみられた。まず、【仮設将来像】の類型 1 の目前進路重視型は、〈とりあえず目先の仕事遂行〉を重視している（C,D,K,L,M）。すなわち、決定した就職先での仕事を遂行することが最も重要であると考えている。また、仕事を遂行途中で、自己実現の可能性を期待している。次に、類型 2 の就職確実性優先型は〈とりあえず就職〉すること重視しつつ、その先の〈とりあえず目先仕事遂行〉や〈進路変更可能性保持〉についてもある程度意識をしている群である（A,B,E,F,G,H）。ただし、類型 1 のように、仕事をする中での自己実現については大きな期待は抱いていない。類型 3 の進路変更重視型は、〈進路変更可能性保持〉という遠い将来展望に重きを置いている（I,J）。すなわち、将来的に進路変更をすることを最も重視し、その中での自己実現の可能性を期待している群である。それぞれの類型の図を以下に示す。まず、それぞれの楕円形の図の見方としては、左のほうが現在に近く、右にいくほど将来展望は遠くなる。それぞれの色の濃さは、各類型における重要度を表しており、色が濃い部分は、その類型が最も重視する展望である。軸の見方としては、横軸が時間的展望であり、左にいくほど現在を強く意識しており、右にいくほど将来を強く意識している。また縦軸は自分のアイデンティティにおける仕事の位置づけを示しており、下の方に行くほど仕事の位置づけは小さく、上に行くほど位置づけは大きい。以下にそれぞれの類型を表す図を示す（Figure6.1）。

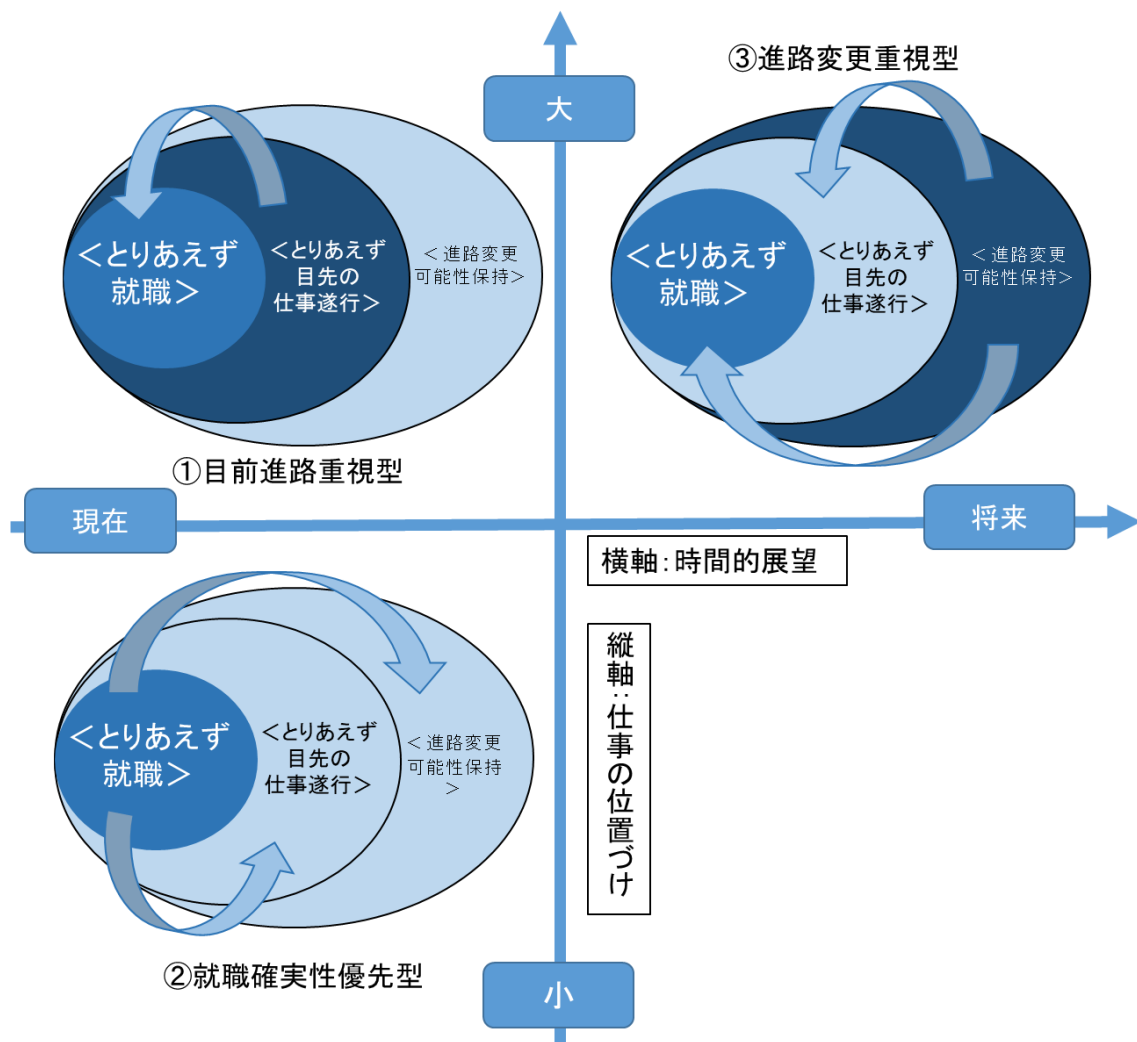


Figure6.1 【仮設将来像】の三類型の図

6.3.2 各類型における生成されたカテゴリーとカテゴリー間の関係

研究1で示唆された将来像の最終段階【仮設将来像】における三類型を、一つずつ記述する。まず類型の中に含まれるサブカテゴリーおよび概念の表を示す。さらに、概念の具体例を用いながら、その類型の特徴を説明する。

類型1：目前進路重視型

まず、類型1の目前進路重視型について示す。この類型では【仮設将来像】というカテゴリーの中に3つのサブカテゴリーと3つの概念が生成された。概念およびカテゴリーの名称、定義は以下の表のとおりである。なお、類型1において特徴的な概念には色をつけた（Table6.2）。

Table6.2 類型1：目前進路重視型カテゴリー一覧

	サブカテゴリー	概念	定義
類型1… 目前進路重視型	とりあえず就職	“とりあえず”就職を選択する	まずは決まった就職先で希望通りでなくても働いてみることを選択すること。
	とりあえず目先の仕事遂行	決定進路の可能性意識	決定した進路に対して何らかの自己実現の可能性や希望を抱き、仕事を遂行しようという決意に至ること。
	進路変更可能性保持	進路思案の保留	社会に一旦出た後にも進路変更は可能であることを意識し、進路選択について考えたり悩んだりすることを、実際に社会に出てからにしようと思えること。

類型1である目前進路重視型は、＜とりあえず目先の仕事遂行＞に重きを置き、決定した仕事に何らかの自己実現可能性を期待することによって、希望通りではない就職を受け止めるタイプであることが示唆された（Figure6.2）。まず、類型1を表す図を提示し、その後具体例を用いて説明する。

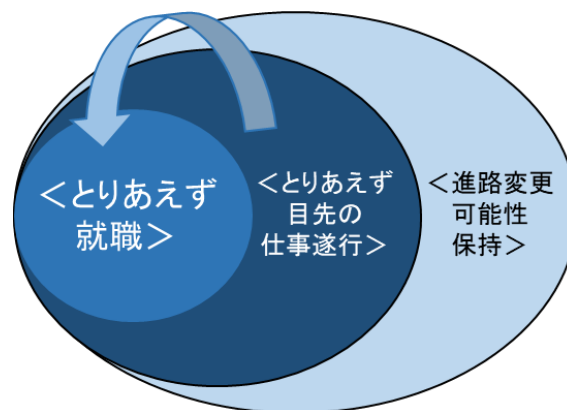


Figure6.2 類型 1：目前進路重視型

<とりあえず就職>というサブカテゴリーと<とりあえず目先の仕事遂行>というサブカテゴリーの関連を示す具体例には以下のようなものがある（Table6.3）。なお、<とりあえず就職>を示すデータには一本線、<とりあえず目先の仕事遂行>（「決定進路の可能性意識」）を示すデータには二本線、両者が重複している箇所には波線を引いている。

Table6.3 <とりあえず就職>と<とりあえず目先の仕事遂行>（「決定進路の可能性意識」）の関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 C	やっぱり、行きたいところに行けたら一番良かったですけど、…（中略）… まあ、せっかくいただいた内定、も、その会社で、あの一、 <u>とりあえず、本</u> <u>気出して頑張ってみて、その、後に、悩めばいいかなというか。とりあえず、</u> <u>がん、ま、やってみたら何かしら得られることもあるかもしれないんで。っ</u> <u>ていう風に気持ちで、就職を決めました。</u>
協力者 D	先輩でSEやってる人にちょっと会って、話を聞いたりしても、やっぱり、 辞めといたほうがいいよ、って言われたんだけど、でも、 <u>もうそれ以外に選</u> <u>択肢もないし、とりあえず、やってみよう。内定がもらえるんであるなら、</u> <u>会社の方も自分を求めているわけだから、そこでならなんかできるかなっ</u> <u>ていう風に思って。</u>

このタイプに特徴的なのは、就職することを選択するだけでなく、選択した進路に対して何らかの期待や覚悟を持つことによって、「就職すること」を肯定的に意味づけている点である。自分にも何かできるかもしれないという仕事における自己実現の期待や、何らかの経験になるだろう、という希望を持って、最終的な決断に至っていることがわかる。つまり、「決定進路の可能性意識」を持つことによって「“とりあえず”就職を選択する」。このタイ

プは、さらに遠い将来展望に関しては “何年か働いた後に悩めばいい” というように保留にしていることが多いことが推測された。

類型 2：就職確実性優先型

続いて、類型 2 の就職確実性優先型について示す。この類型では【仮設将来像】というカテゴリーの中に 3 つのサブカテゴリーと 4 つの概念が生成された。概念およびカテゴリーの名称、定義は以下の表のとおりである（Table6.4）。

Table6.4 類型 2：就職確実性優先型カテゴリー一覧

	サブカテゴリー	概念	定義
類型 2 型…就職確実性優先型	とりあえず就職	“とりあえず” 就職を選択する	まずは決まった就職先で希望通りでなくても働いてみることを選択すること。
		決定進路に対する期待のうすさ	決定した進路に対して、特に達成感や嬉しさを感じないが、取り立ててネガティブな気持ちも生じない状態にあること。
	とりあえず目先の仕事遂行	決定進路への中立的展望	特に強い期待はないものの、試行的に目の前にある決まった仕事を遂行しようと考えること
	進路変更可能性保持	進路思案の保留	社会に一旦出た後にも進路変更は可能であることを意識し、進路選択について考えたり悩んだりすることを、実際に社会に出てからにしようと思えること。

類型 2 である就職確実性優先型は、＜とりあえず就職＞するという「就職すること自体」の確実性を重視し、そのことに価値を見出すことによって、強い期待はないものの就職先で仕事をしてみようという意識を持ったり、将来の展望は保留にしておいたりするタイプであると推測される（Figure6.3）。類型 1 や類型 3 のように、就職先の仕事や将来の進路に対しての期待は強くはなく、まずは、「就職すること」自体に大きな価値を見出している、という点が、この類型の特徴であろう。類型 2 を表す図を提示し、その後具体例を用いて説明する。

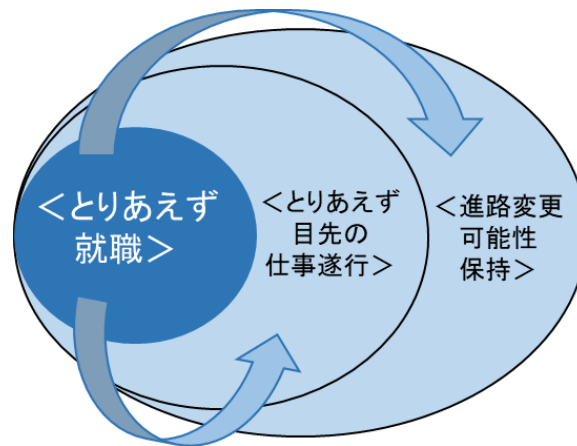


Figure6.3 類型 2：就職確実性優先型

<とりあえず就職>と<とりあえず目先の仕事遂行>の関連性を示すデータには、以下のような具体例がある（Table6.5）。なお、<とりあえず就職>を示すデータには一本線、<とりあえず目先の仕事遂行>（「決定進路に対する期待の薄さ」）を示すデータには二本線、両者が重複している箇所には波線を引いている。

Table6.5 <とりあえず就職>と<とりあえず目先の仕事遂行>（「決定進路に対する期待の薄さ」）の関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 B	特にそういう、この、 <u>内定もらった時点では、入ってから、どういう仕事するかとかも、そんなに実際分らないし、だからとりあえず就職して、仕事やってみてから、色々考えればいいかなって。</u>
協力者 F	もうなんか手続きにのっとして、ま、 <u>決まってるところもここだしな一くらい</u> <u>の感覚で、ま、特に思い入れもなく、ま、逆にいえば、あー嫌だな嫌だな</u> <u>っていうことを終始考えているわけでもなく、</u> うーん。まあ、淡々と決めたってところが強いかなーと思います。…（中略）…、今やるだけのことはやったし、うん。ま、 <u>一回、ま、別の業界というか、っていうところで、ま、なんか社会にでて社会経験を、ま、一般的な意味で積むっていうことも必要なんだろうな一くらいに、腹落ちというか、うん。したところもあったんで。</u>

この具体例でもわかるように、このタイプに特徴的なのは、就職決定においては“とりあえず就職する”というところに強く意識が向いていたという点である。決定進路に対して特に強い期待があるわけでもなければ、抵抗があるわけでもないという特徴もある。また、こ

のタイプの人は、“とりあえずやってみよう”というように、働くことに対して前向きな気持ちを持ちつつも、決定進路に対して強い期待や希望は持たないという、特徴があることが示される。

さらに、＜とりあえず就職＞と＜進路変更可能性保持＞の関連性を示す具体例は以下の通りである（Table6.6）。＜とりあえず就職＞を示すデータには一本線，＜進路変更可能性保持＞を示すデータには二本線を引いている。

Table6.6 ＜とりあえず就職＞と＜進路変更可能性保持＞の関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 B	<u>とりあえず，なんか，もう進路が決まっただけでも，もう，嬉しかったから。そこまで考える余裕がなかったのかもしれない。自分はこれやりたいとか。先<u>の進路のことは，その次かなって。自分が何やりたいか，とかは。</u></u>
協力者 F	<u>そんなに期待してなかったというか，さっき言ったように，入ってから先ずと勤めていく，みたいなことも考えていなかったですし，ましてや，そんな会社のために，みたいな，強い思いも別になかったので，うん。とりあえず，働くところ，みたいな感じで，いたっていうところですかね。…（中略）…<u>やっぱりその，三年目っていうのが，一つの節目だっというのを聴いたりしてたので，ま，自分の中でもとりあえず三年働いてみて，それから進路のこと考えようと思ってたんですね。</u></u>

これらの具体例から，ひとまず就職をし，働いてみてから，その先の進路のことは考える，というように，先の進路のことは就職決定時点では保留にしていることがわかる。

類型 3：進路変更重視型

次に，類型 3 の進路変更重視型について示す。この類型では【仮設将来像】というカテゴリーの中に 3 つのサブカテゴリーと 3 つの概念が生成された。概念およびカテゴリーの名称，定義は以下の表のとおりである。なお，類型 3 において特徴的な概念には色をつけた（Table6.7）。

Table6.7 類型 3：進路変更重視型カテゴリー一覧

	サブカテゴリー	概念	定義
類型 3 … 進路変更重視型	とりあえず就職	“とりあえず” 就職を選択する	まずは決まった就職先で希望通りでなくても働いてみることを選択すること。
		決定進路に対する期待のうすさ	決定した進路に対して、特に達成感や嬉しさを感じないが、取り立ててネガティブな気持ちも生じない状態にあること。
	とりあえず目先の仕事遂行	決定進路への中立的展望	特に強い期待はないものの、試行的に目の前にある決まった仕事を遂行しようと考えること
	進路変更可能性保持	プランB	一旦は就職するものの、進路変更をすでに想定しておくこと。

類型 3 である進路変更重視型は、決定した就職先ではなく、将来的な進路変更後に何らかの自己実現の可能性を期待することによって、就職・目先の仕事をそのための足掛かりと意味づけるタイプである (Figure6.4)。

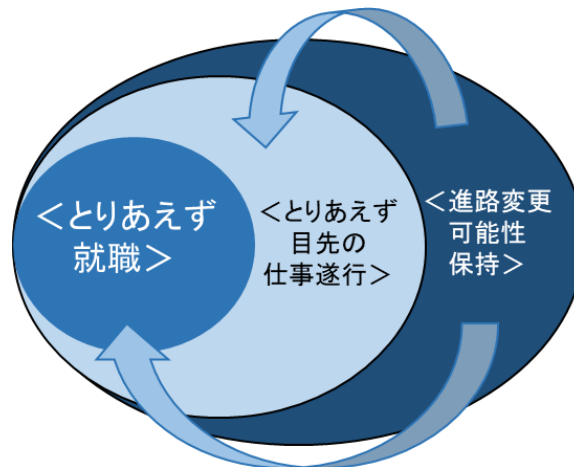


Figure6.4 類型 3：進路変更重視型

<進路変更可能性保持>と<とりあえず就職><とりあえず目先の仕事遂行>との関係を示す具体例は以下の通りである (Table6.8)。<とりあえず就職>を示すデータには一本線、<とりあえず目先の仕事遂行>を示すデータには二本線、<進路変更可能性保持>を示すデータには波線を引いている。

Table6.8 <進路変更可能性保持>と<とりあえず就職><とりあえず目先の仕事遂行>
との関連性を示すデータ

発話者	発話データ
協力者 I	当時は、<u>とりあえず社会人になっておこう</u>と思って、行って、<u>とりあえず入社した</u>感じで。…（中略）…<u>一年働いてやめよう</u>と思ってたから、<u>転職する気</u>で入っていたから、特に全然、ま、しょうがないかって思ってたけど。それで、もともと希望の美容系への道に行こうと思ってたんですよ。
協力者 J	<u>そこ（内定先）を、なんか、踏み台</u>っていうのもあれですけど、<u>踏み台にして、で、学生時代、特に留学とかしてなかった</u>んで、<u>中国語のレベル上げて</u>、で、まあ、なんだろう、<u>もともと翻訳とかそのうちやってみ</u>たいなっていうのがあったんで、<u>そっちの方にいけたらな</u>っていうのがあって。それで、<u>とりあえず就職しよう</u>と。

これらの具体例からは、就職後、将来的に希望の進路へと転職することを念頭に置いていたからこそ、目の前の進路が希望通りでなくても“とりあえず”就職し、“とりあえず”働こうとしていることが示された。

以上のように、【仮設将来像】において重視する将来展望のスパンの違いによって、3 類型にタイプが分類できることが分かった。

6.4 総合考察

【仮設将来像】の詳細分析を試みた結果、類型ごとに重視する将来展望のスパンや内容が異なることが明らかになった。この結果から、【仮設将来像】で見出された3つの将来展望のどこかに期待をしたり、価値を見出したりすることによって、<とりあえず就職>することを受け止めるのではないかと考える。

6.4.1 類型の違いが生じる要因

では、それぞれの類型の違いはなぜ生じるのだろうか。その要因として考えられる点をいくつか述べる。まず1点目は、就職決定時における個々人の「仕事の位置づけの違い」が挙げられる。例えば、類型2の人は、「仕事」という枠にとらわれず、プライベートにおいて自分の好きなことや追求したいことを持っている場合が多いことが具体例から予測される。そのため、仕事で成功することや何かを追求することに対するこだわりも、そうでない人に比べて薄いことが想定される。一方で類型1と類型3は、仕事自体を重視し、仕事の中で何らかの成功や達成を期待していると考えられる。2点目は「就職先への期待の程度」が挙げられる。たとえ志望度が低い会社で、希望通りの就職先でなかったとしても、少しは自分の関心に触れられる可能性があったり、会社の組織体制がよかったり、と何らかの期待を持て

る点があるかもしれない。その場合は、類型1へとつながりやすいと考えられる。また人によっては内定が決まった会社に全く期待できる点がなかったり、見いだせなかったりする可能性もあるが、その場合は、類型2や類型3につながりやすいことが想定できる。3点目は、「時間的展望志向の違い」である。先行研究では、時間展望志向のタイプを現在志向的、現在快楽的、現在運命的、未来志向的、過去志向的の5つのタイプに分けている（Swordら、2014）。このうち、現在志向的な傾向の強いタイプは現在に集中し、将来のことは割り引いて考えるという。そのため、不確かな将来展望についてあれこれ考えるよりも、むしろ現在決まっている確実な展望を大事にし、それから先のことは計画しすぎず臨機応変に対応しようとするのではないかと推測される。よってこのタイプは類型2に繋がりと考える。一方で、未来に期待し現在に打ち込むというタイプである未来志向は類型1や類型3に繋がりと考えよう。4点目は「就職活動時の希望進路の具体性と就職活動のプロセスの違い」である。まず、もともとの希望進路が具体的で就職活動を経ても希望進路に対する思いや期待が変わらない場合は類型3に繋がりと想定できる。一方、もともとの希望進路が具体的でも就職活動を経てその希望進路が本当に自分の希望なのか、自分に向いているのか、などが分からなくなるというプロセスも結果の中で見出された（＜希望進路のゆらぎ＞）。このような場合は類型1か類型2に至る可能性が高いと考えられる。

6.4.2 類型4の可能性について

すでに上述したように、目前進路重視型、就職確実性優先型、進路変更重視型の3類型の特徴は、それぞれが将来展望のどのスパンをどのように意識しているかという点、また、自分のアイデンティティにおける仕事の位置づけの大きさにみられた。すなわち、各類型の特徴は「仕事の位置づけ」と「時間的展望」の2軸で表すことができる、と考え、それぞれに当てはまる位置に各類型を配置した図を作成した（Figure6.5）。軸の見方としては、横軸が時間的展望であり、左にいくほど現在を強く意識しており、右にいくほど将来を強く意識している。また縦軸は自分のアイデンティティにおける仕事の位置づけを示しており、下の方に行くほど仕事の位置づけは小さく、上に行くほど位置づけは大きい。以下にそれぞれの類型を表す図を示す（Figure6.5）。

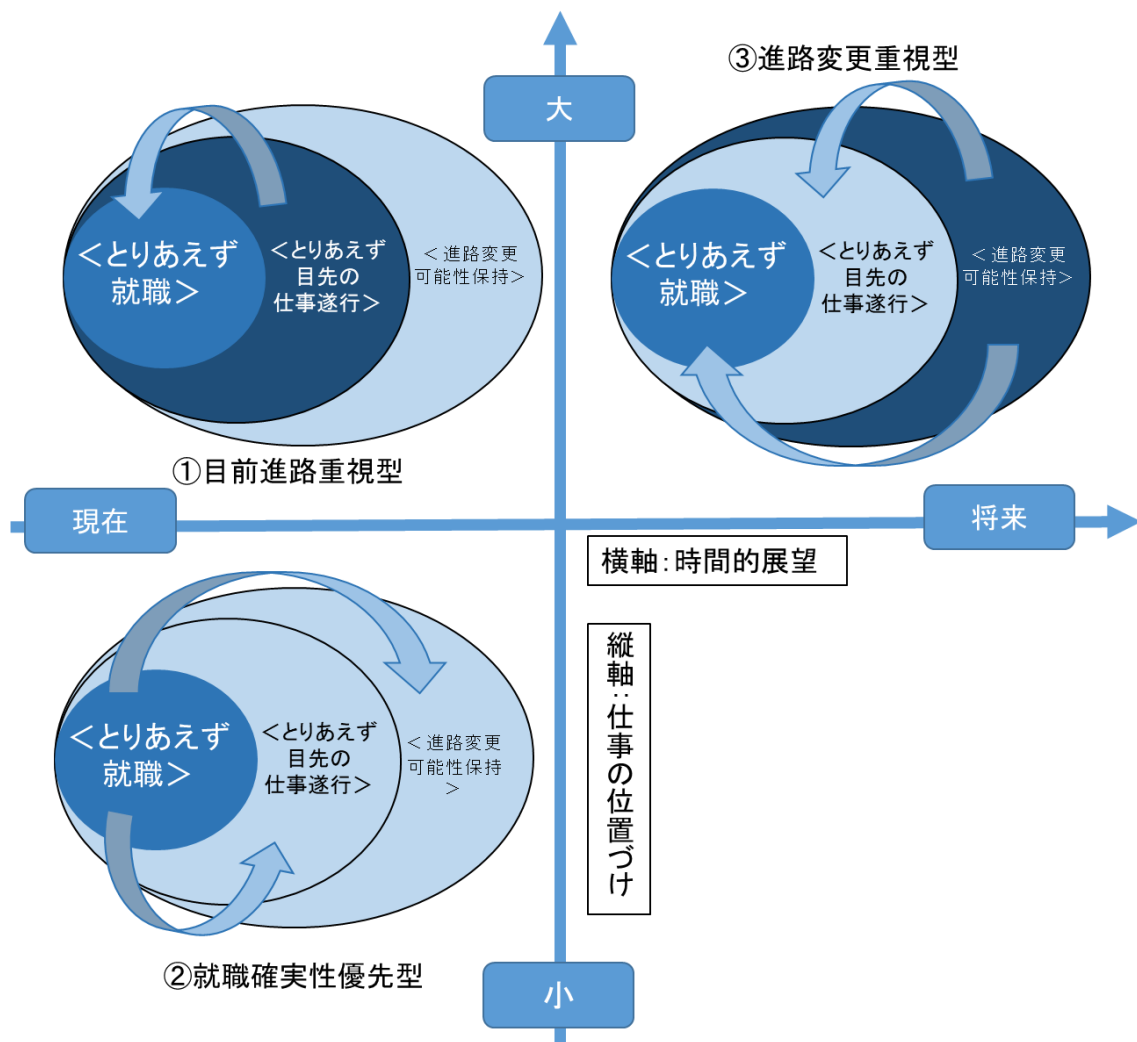


Figure6.5 【仮設将来像】の三類型の図

このうち、本研究の結果からは、「時間的展望」のうち、将来を強く意識し、「仕事の位置づけ」は小さい、という区分に位置する類型は見いだされなかった。その理由としては、本研究対象者の出身大学の偏り（偏差値の平均は 56.7 ($SD=9.9$)）や、スノーボウルサンプリングによる偏りなど、対象者が限定的であったことが挙げられるかもしれない。この研究で見いだされなかった 4 つ目の類型をここで検討することによって、本研究で見いだされなかった対象者の一群について仮定することができるだろう。その一群は、時間的展望は未来志向的であり、仕事の位置づけは小さい群である。それを【仮設将来像】の文脈に当てはめて考えると、「仕事自体には重きをおいておらず、決定した就職先や就職自体にも意味を見出したり、期待をしたりはしていないが、将来的に離転職をすることには関心があり、離転職を見越して就職することを受け止める」群と考えられるだろう。

第7章【研究4】就職決定の受け止め方による就職後のプロセスの違いの検討

7.1 問題と目的

第5章（研究2）では、希望通りでない就職後から就職3年目前後までの主観的体験プロセスを中心に検討した。その結果、就職初期は仮設将来像に影響を受けつつ一時的に進路についての思案を保留にするが、徐々に一時的な展望を持ち続けるわけにはいかなくなり、＜膠着状態＞に陥ることが示唆された。また、この＜膠着状態＞という危機は【転機】によって【将来展望の再構築】が生じることで乗り越えられ、最終的に【進路への納得】によって収束することが推測された。しかし、この＜膠着状態＞やそれを乗り越えるための【転機】の内容や将来像の傾向は多様であることが結果から推測された。よって就職後の危機に対処する方略には様々なパターンがあることが考えられるが、その方略パターンは明らかではなかった。

これらのことから、本研究では、就職後の進路の歩みにおける危機とその対処方略パターンの検討を行うことを目的とする。

7.2 方法

7.2.1 分析対象となるデータ

本研究の目的は、就職後の進路の歩みにおける危機とその対処方略パターンの検討である。そのため、本研究で用いるデータは第5章（研究2）で用いたデータの中でも、第二期（膠着状態）以降のデータを中心に用いることとする。以下、研究2で用いたデータの収集方法と調査対象者、手続きを再掲する。

7.2.2 データ収集法

本研究では、半構造化インタビューによりデータを収集した。この面接では、回答者はあらかじめ用意された質問項目に基づきながら、自分の考えを自由に語ることができる。本研究では、希望通りでない進路を歩む主観的体験についてインタビューを行うため、テーマをある程度限定しつつ、事前に想定できない語りも含めて得るために、半構造化インタビューを用いることが適切であると考えた。

7.2.3 調査対象者

調査対象者および収集したデータは、研究2と共通である（Table 7.1）。インタビューは2014年8月から10月上旬まで都内で行われた。

Table7.1 調査対象者一覧

	性別	社会人経験	転職の有無	業種	内定時の就職先志望度	現在の進路に対する満足度
A	女	5年目	無	教育	低い	やや高い
B	女	3年目	無	メーカー	やや低い	普通
C	男	4年目	無	金融	やや低い	普通
D	男	3年目	無	I T	やや低い	やや高い
E	女	4年目	無	メーカー	低い	普通
F	女	3年目	無	メーカー	やや低い	普通
G	女	4年目	無	サービス	やや低い	やや高い
H	女	4年目	無	保険	普通	やや高い
I	女	4年目	有	サービス→サービス	低い	やや高い
J	男	4年目	有	メーカー→IT	低い	普通
K	女	6年目	有	金融→サービス	やや低い	やや高い
L	男	6年目	有	メーカー→メーカー	低い	やや高い
M	男	5年目	有	メーカー→コンサル	低い	やや高い

7.2.4 インタビューの手続き

就職後、希望通りでない進路を歩むプロセスを明らかにするために、以下の点についてインタビューを行った（Table7.2）。

Table7.2 インタビューガイド

入社～三年目前後

- ① 入社後はどのような気持ちで仕事に取り組み、どのような仕事をしていたか、(一年目・二年目・三年目・四年目)。
- ② 希望していた進路に対しての気持ちの変化があったか。
- ③ 現進路に対する考え方、捉え方はどうだったか。(一年目・二年目・三年目・四年目)
- ④ 入社後、進路に対する気持ちや考え方の変化はあったか。
 - ✓ 自分の選んだ進路に対して、肯定的に捉えたことはあるか。(この仕事を選んでよかった。間違っただけではなかった等)
 - ✓ 自分の選んだ進路に対して、否定的に捉えたことはあるか。(この仕事を選んだことを後悔している。この仕事を選んだことは間違いだった等.)
- ⑤ ○○さんは進路変更について考えたことがあるか。あるとしたら、どのようなことを考え、感じていたか。
- ⑥ 現在の自分の進路に対してはどのような気持ちを持っているか。
- ⑦ 今後の展望について考えていることはあるか。あったとしたらどういうことか。

7.2.5 分析の方法

本研究では分析法として、KJ 法を用いた。KJ 法とは、川喜田（1967）によって創始されたデータの分析法であり、データをまんべんなく丁寧に、ボトムアップで検討できる方法である（やまだ・家島・塚本，2007）。

就職後の進路の歩みにおける危機（膠着状態）や、その対処方略について分析した。分析を進めていくと、3 類型に分類された【仮設将来像】の違いによって、その後の進路の歩みにおいて体験される危機と転機（機）の傾向が異なることがわかった。そのため、本研究では、「【仮設将来像】の類型の違いによって、その後の歩みにどのような違いがあらわれるか」ということを着眼点として、分析を進めた。以下、研究 3 で見出された三類型を再掲する（Figure7.1）。

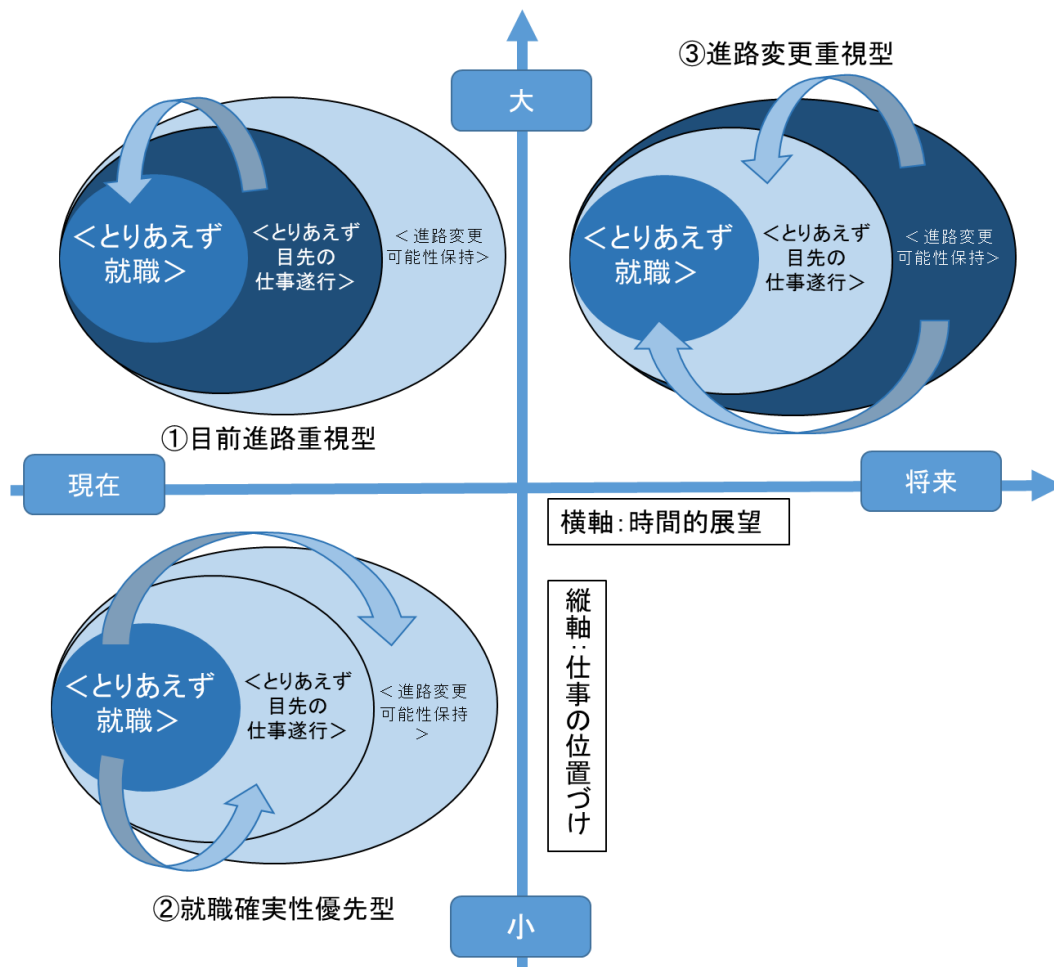


Figure7.1 【仮設将来像】の三類型の図

7.3 結果と考察

7.3.1 結果の全体的概観と結果図

3 類型の違いが特徴的に表れたのは、第二期における【仮説将来展望保持困難】と【転職の吟味と基準設定】、第三期における【転職】と【現実的な見通し】、第四期における【過去・現在に支えられた将来展望】であった。以下の図に、3 類型の違いを分析した個所について太線で囲む（Figure7.2）。

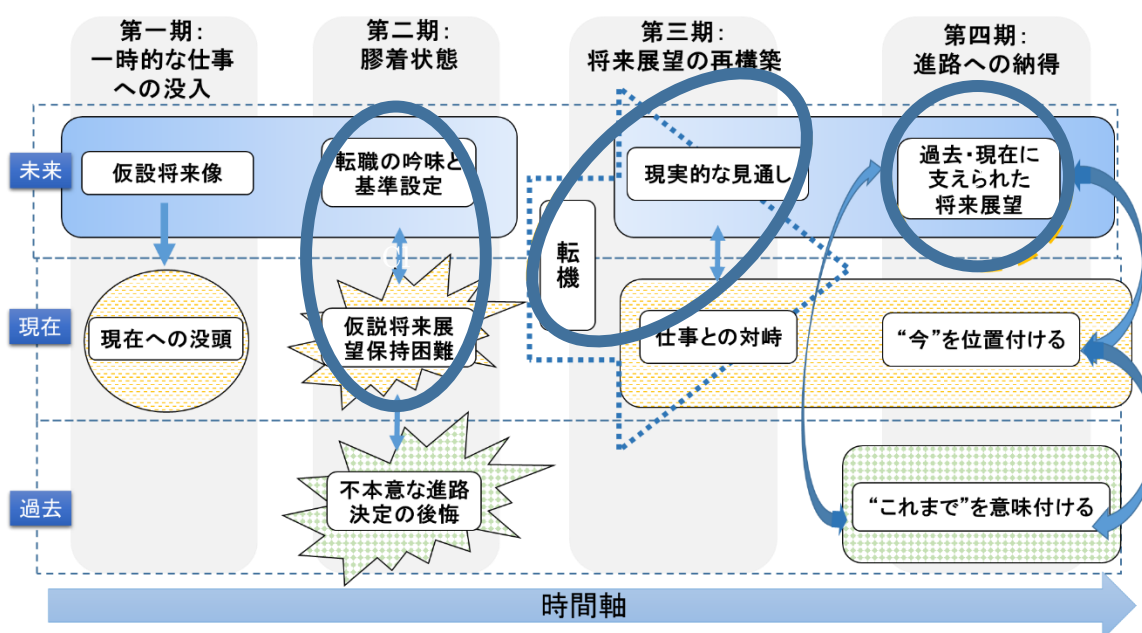


Figure7.2 全体のプロセスにおける三類型の違いがみられた個所を示す図

以下、就職後における膠着状態と転職をそれぞれの類型ごとに提示する。

(1) 類型1：目前進路重視型の就職後のプロセス

ここでは類型1の目前進路重視型の就職後の進路における危機と転職のプロセスの特徴を示す。類型1は<とりあえず目の仕事遂行>という点に重きを置き、目の仕事に何らかの自己実現可能性を期待することによって、就職することを受け止めるタイプであった。そのため、とにかく決定した仕事を習得しようという気持ちを強く持っていることが推測される。習得しようと努力するのは、その先に“自己実現”や“意味のある経験”の可能性があると考えたためであった。そのため仕事を習得しようと努力はするものの、その先に思い描いたような自己実現の達成や、意味のある経験ができないかもしれないと感じたときに、【仮説将来像保持困難】に陥ることが示唆された。以下、具体例を用いて説明する（Table7.1）。

Table7.1 【仮設将来像保持困難】の具体例（目前進路重視型）

発話者	発話データ
協力者 K	二年目までは固定給がもらえるので、あの、ちゃんと安定したお給料もらえてたんですけど、三年目になったらもう歩合制なんですね。会社さんによると思うんですけど、それで、本当に成績が上がらなくて、お給料がとんでもないことになってしまい、プライベートも上手くいかなくてそれに拍車がかかり、結構おちちゃって、結構精神的にまいっちゃったんですね、それで。なんかもう、三年目で、いっかって思っちゃったんですね。このままだと先も見えないし。
協力者 D	本当にこのままこの仕事で自分のやりたいことができるのっていう、そういったことを感じるようになった。…（中略）…自分の周りにいろんな年代の先輩社員とか、上司とかがいて、その一、自分は5年後の自分はこうなっているんだろうな、とか、10年後はこうなんだろうな、っていうのが、多分周りにいっぱいいるから、あの一、5年後10年後、自分はああなっているわけだっていうところで、本当に自分はそれでいいのっていうのをすごく感じるようになって。

このように類型1では、＜とりあえず目前の仕事遂行＞を重視することで仕事を極めようと努力はするものの、周囲のようになりたくない、と思ったり、その会社で働きつづけることが経済的・精神的に難しくなったりすることにより、その先の展望を描けなくなってしまうことで【仮設将来像保持困難】となることが推測される。そこで、【転職の吟味と基準設置】が行われる。目前進路重視型では、「3年」という社会的中間達成基準と「成果を出す」の2つの概念が見出された。「3年」という社会的中間達成基準は類型2の就職確実性優先型にも当てはまる概念であったが、目前進路重視型において特徴的な概念は「成果を出す」であった。以下、「成果を出す」の具体例を示す（Table7.2）。

Table7.2 【転職の吟味と基準の設置】の具体例（目前進路重視型）

発話者	発話データ
協力者 K	人生変えたいなって思ったんですよ。がらっと人生変えたいな一って思 って、で、あと一年後には、一年後には、もう、ま、ただ、なんも成果 も出さないで、辞めるのもちょっと違うな、って思ったので、ま、安定 した成績をだすことと、安定した成績をちゃんと出せるようになってか ら、一年間くらいでやめようって思ったんですね。
協力者 F	いろんな人が辞めるっていう話をしてて。自分、も、感情的になれば多 分転職するってなって、同じ業界に流れることはできたと思うんですけ ど、ちょっと一回冷静に考えようと思って。自分のこの、自分の仕事の 能力とかを冷静に分析してみて、で、まだまだ上司に頼ってやってたこ とって結構多かったんですよ。その時。考えて。自分では何一つちゃん とやれてないなって思って。この段階で就職、転職するのはなんとなく 逃げてるって思ったんですよ、自分の中で。

このように目前進路重視型は決定した進路に対する期待があった分、仕事の中で意味のある体験や自己実現の可能性が見えなくなると膠着状態に陥ることが示唆された。そして、進路変更可能と考える基準を「現仕事で成果を出すこと」とする傾向が示された。

この膠着状態も第 3 期に入ることによって徐々に緩和される。以下に、プロセス全体における【転機】と【現実的な見通し】の位置づけを太線の丸で囲った図を示す (Figure7.4)。

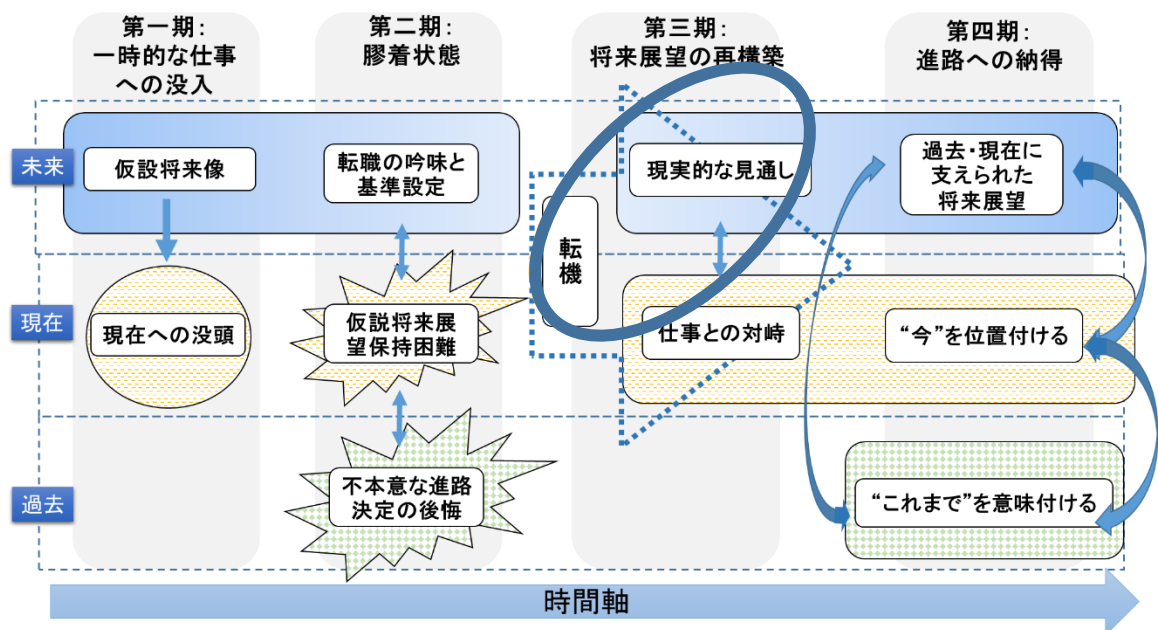


Figure7.4 全体における【転機】【現実的な見通し】を示す図

類型1の【転機】には＜変化による転機＞と＜作り出す転機＞の2つの概念が見出された。類型1は決定した進路に対して何らかの可能性を期待する特徴があった。そのため、現進路において自己実現の可能性（＜仕事のやりがい＞）が見えてくるような環境の変化等があった場合（＜変化による転機＞）は、それが【転機】となるが、現進路においてそのような変化が一向に訪れなかった場合は、自ら「転職の決意」をし、進路変更後に自己実現の可能性を期待するようになる（＜作り出す転機＞）傾向があると考えられる。それらの【転機】によって、【現実的な見通し】が見出されることが示唆された。以下に具体例【転機】と【現実的な見通し】との関連性を示すデータを提示する（Table7.3）。【転機】を示すデータには一本線，【現実的な見通し】を示すデータには二本線を引いている。

Table7.3 【転機】と【現実的な見通し】との関連性を示す具体例（目前進路重視型）

発話者	発話データ
協力者 C	この時期に、転勤になったので、ま、本当に、心機一転、新しい環境で、 <u>新しい支店がオープンするので、ただの心機一転じゃなくて、ま、ゼロから、自分が新しいものを作りあげていくという、支店を作っていくことの、まあ、わくわく感みたいなので、任されてるっていうような気持ちで。</u> …（中略）… <u>ここで、リセットじゃないですけど、もう、環境がもう全く変わって、職も変わって。また、ここでの仕事をちょっと頑張ろうみたいな。</u>
協力者 M	自分が内定でる、前に、転職すると。えー転職活動をする時点で、すると決めこんでますから、この会社も近いうちになくなるんだ、と。いなくなるんだなと思った瞬間に、その対外的なところとか、社内的なところが非常にこう、温かく見えてくるというか。 <u>それで、頑張ろうってまた思えて。ある程度見通しつけて、業績を残せるだけ残そうって。</u>

これらの具体例から、類型1の【現実的な見通し】の傾向としては、“現仕事の中で、自分が新しいものを作っていく”ということや“業績を残す”というような自分にしかできない仕事ができるという見通し（＜自己実現の可能性＞）であることが推測される。

このような第3期を経て、第4期に至る。目前進路重視型における【過去・現在に支えられた将来展望】の特徴を説明する。以下に、プロセス全体における【過去・現在に支えられた将来展望】の位置づけを太線の丸で囲った図を示す（Figure7.5）。

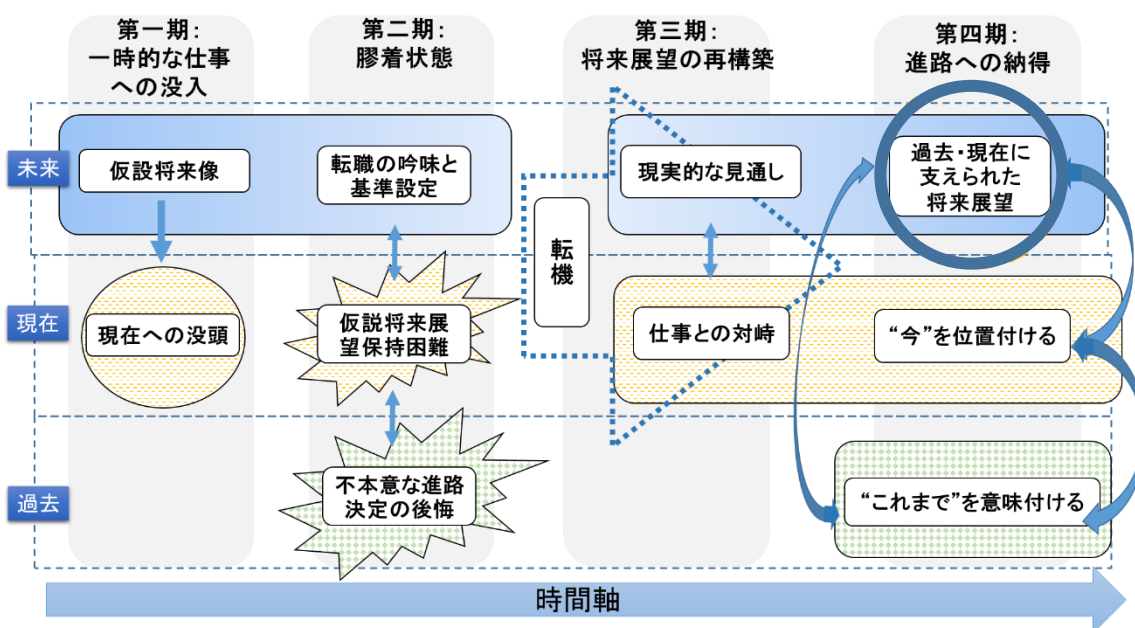


Figure7.5 全体における【過去・現在に支えられた将来展望】を示す図

類型1の【過去・現在に支えられた将来展望】について具体例を用いて説明する。まず以下に類型1の【過去・現在に支えられた将来展望】を表す図を提示する（Figure7.6）。

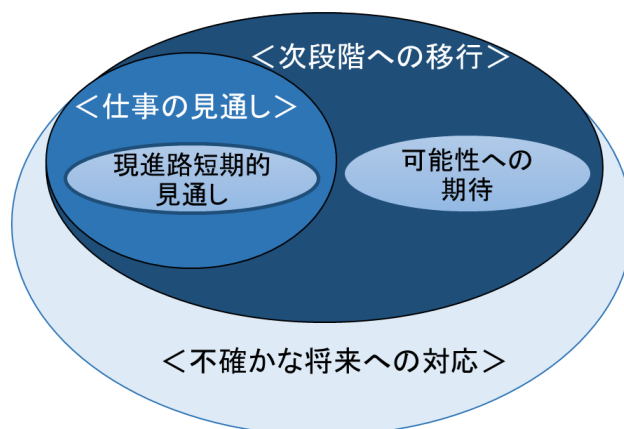


Figure7.6：過去・現在に支えられた将来展望（目前進路重視型）

目前進路重視型の【過去・現在に支えられた将来展望】においては、短期的な展望よりも、長期的な展望（＜次段階への移行＞）に対しての希望や期待が強い点が特徴であることが示唆された。また、この類型における「短期的見通し」は、現仕事で確実に知識やスキルを身につけることであることが示唆された。

（2） 類型2：就職確実性優先型のプロセス

次に、類型2（就職確実性優先型）の就職後の進路の歩みにおける危機と対処のプロセスの特徴を示す。まず第二期（膠着状態）の【仮設将来像保持困難】における特徴は以下の通りである。類型2は、就職決定時には＜とりあえず就職＞すること自体に価値を見出していた点が特徴であった。そのため、とりあえず仕事を始めるものの、現仕事の厳しさに直面したり、自分に向いてないのではないかと感じたりするようになり（「向いてなさ」＜太刀打ちできない現実の厳しさ＞）現進路における将来の展望が持てない状態が表出することが示唆された。（「仕事を極める自分展望のもてなさ」＜展望のもてなさ＞）以下、具体例を示す（Table7.4）。

Table7.4 【仮設将来像保持困難】の具体例（就職確実性優先群）

発話者	発話データ
協力者 B	まだこの時も営業だったんですよね。だから、営業、うーん、で、それで、その時に、その上司に、まあ、じゃあ、これから、今後 3 年間で、これだけのスキルを身につけましょうみたいな話をされて、営業、営業マンとして。でも一自分は本当に営業マンになりたいのかっていうのを考えたんですよ、すごく。でも、そうは思えなくて。
協力者 E	最初からそうなれるとは思ってなかったんだけど、展望もない…なあ。ちょっと展望がなくて。…（中略）…なんか、この会社で何か達成するためにがんばろうっていう風に思えるのがいいんだけど、そもそも今の仕事を極めようという風に思えなかったんで、この会社でこのままずっとがんばろうっていう風にならなかったんですよね。ま、要するにあんまりこう、向いてないな、みたいな。仕事自体が。っていうのをこう、日々、思いながら、どうしようって。

類型 2 では、就職決定時には、＜とりあえず就職＞することが将来像に強く組み込まれていたものの、その先の進路については“実際に働いてみてから考えよう”と保留にする傾向があった。第二期（膠着状態）では、この保留にしていた進路思案を、これ以上保留にすることができなくなってくるものと考えられる。そこで、【転職の吟味と基準設置】が行われる。就職確実性優先型では、「3 年」という社会的中間達成基準と「進みたい道の発見」の 2 つの概念が見出された。以下、具体例を示す（Table7.5）。

Table7.5 【転職の吟味と基準設置】の具体例（就職確実性優先群）

発話者	発話データ
協力者 G	別に3年で辞めようとは思ってなかったですけど、3年は絶対にやろう、3年やってみなきゃわからないだろうって思ってたので、自分の中では区切りでした。3年は頑張ってから（先のことは）考えよう、と思って。そんな一年とかじゃわからないなと思ったんで、どの仕事も。そんな感じです。
協力者 E	仕事で辛いとか嫌とか、合わないとかいう理由で辞めていいんだっけてすごい考えることなんで、当然辞めていいんだと思うんだけど、でもそういうことで辞めるもんだっけ、っていう気もして。うん。…（中略）…ネガティブなことを見出しているから逃げる、っていうことじゃなくて、やっぱり、ま、それこそ転職になっちゃうけど、こういうことやりたいとか、やっぱりそういうものがあって、踏み出すほうが、正しいんじゃないのかなって思っています。

以上のように、就職確実性優先型は現仕事の厳しさに直面したり、仕事が自分に向いていないと感じたりすることによって【仮設将来像保持困難】に陥るが、社会的・個人的基準に基づいた“転職可能基準”を設けることで、再び“とりあえず”仕事を続けるという膠着状態に陥る。しかし、膠着状態も第3期に入ると徐々に緩和される。第3期において類型ごとの特徴が表れたのは【転職】と【将来展望の再構築】であった点線の丸。以下に、プロセス全体における【転職】と【将来展望の再構築】の位置づけを太線の丸で囲った図を示す（Figure7.7）。

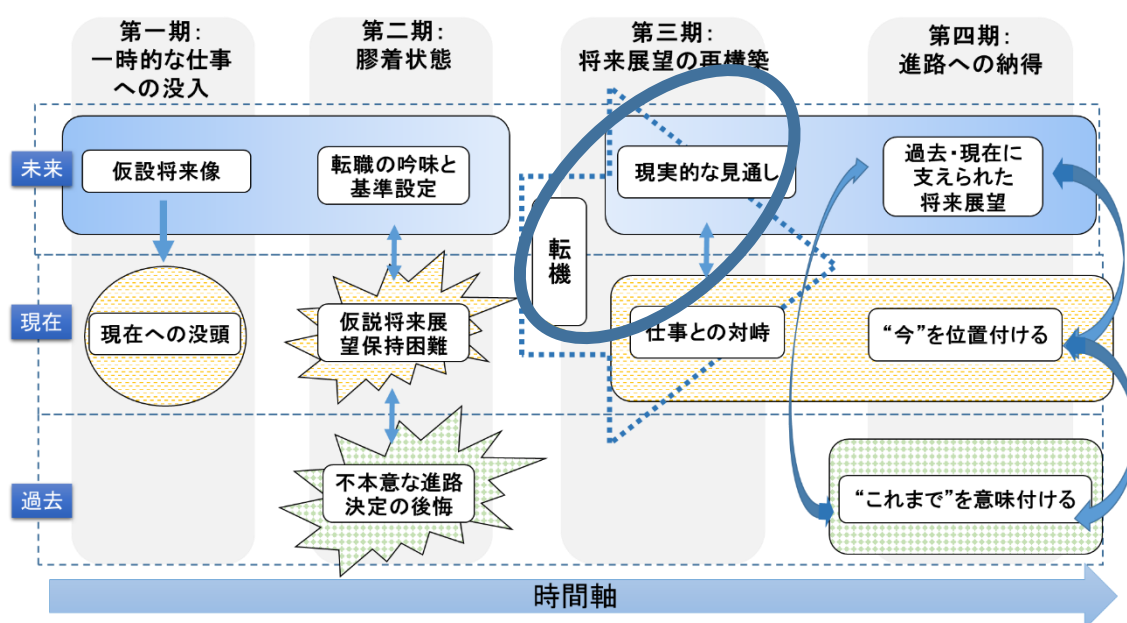


Figure7.7 全体における【転機】【現実的な見通し】を示す図

類型2は、＜変化による転機＞によって、＜仕事の見通し＞が見出されることを重視し、現進路において仕事に慣れたりスムーズに仕事ができるようになったりすることで徐々に状態が安定することが示唆された。以下、＜変化による転機＞と＜仕事の見通し＞の関連を示す具体例を用いて説明する（Table7.6）。＜変化による転機＞を示すデータには一本線、＜仕事の見通し＞を示すデータには二本線を引いている。

Table7.6 ＜変化による転機＞と＜仕事の見通し＞の関連を示す具体例（就職確実性優先群）

発話者	発話データ
協力者 B	なんとか、（転職は）とどまって。<u>ここでこの年が終わった時に、アメリカに赴任してた人が帰ってきたんですね。で、その人は割と前からいる人だから、わかってて、その仕事の、で、私がやってた仕事を、その前、アメリカに行く前にやってた人だったから、色々ま、教えてもらえるから。それでなんとか色々見通しながら仕事ができるようになって。すごく楽になってきて。精神的に。</u>
協力者 F	忙しいのに、だんだん慣れてきて、うん。少し、ま、自分の中でも落ち着いて仕事に取り組めるようになってきたっていうところと、あと、大きかったのは、上司が変わったっていうのが大きくて。例えば仕事するにしても、Aさんにこの仕事やってもらうのは、こういう目的があって、こういうことができるようになってほしいからだよっていう、明確にビジョンを示してくれるようになったとか、<u>今までモヤモヤとした中を忙しくしてたのが、はっきりとなんか、目に見えるような、ものを先に置きながら、仕事に取り組めるようになったっていうので、いろんなことがまあ、整理されてきて、まあ、あとは自分も落ち着いて、っていうような状態になったっていうのが、ようやく見通しを持てるようになったきっかけかなと。</u>

これらの具体例から、周囲や自分自身の変化という転機によって“仕事の見通し”がもたらされる可能性が示唆される。このようにして【転機】によって【現実的な見通し】がもたらされ、さらに落ち着いて【仕事との対峙】ができる状態へと変化すると、第4期に入る。この第4期において各類型の特徴が表れるのは【過去・現在に支えられた将来展望】であった。以下プロセス全体における【過去・現在に支えられた将来展望】の位置づけを太線の丸で囲った図を示す（Figure7.8）。

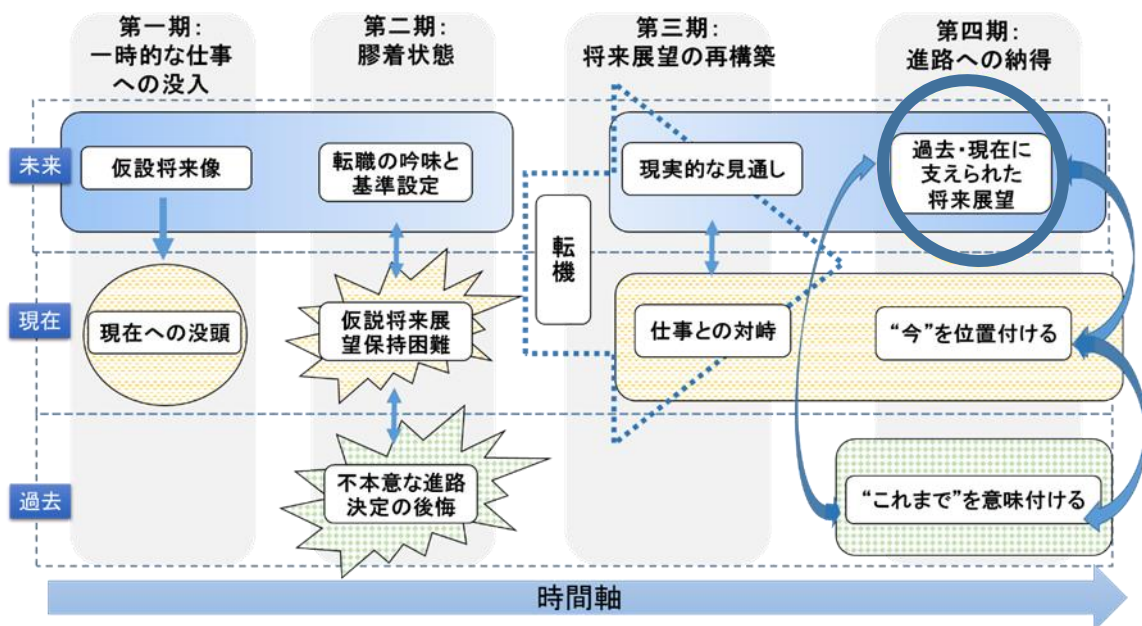


Figure7.8 全体における【過去・現在に支えられた将来展望】を示す図

【過去・現在に支えられた将来展望】は＜仕事の見通し＞＜次段階への移行＞＜不確かな将来への対応＞という 3 つのサブカテゴリーによって構成されている。就職確実性優先型の【過去・現在に支えられた将来展望】の図を以下に表す (Figure7.9)。なお、図の見方としては、左のほうに近い将来展望を表し、右にいくほど将来展望は遠くなる。また色の濃さは、それぞれの類型における将来展望の重要度を表している。

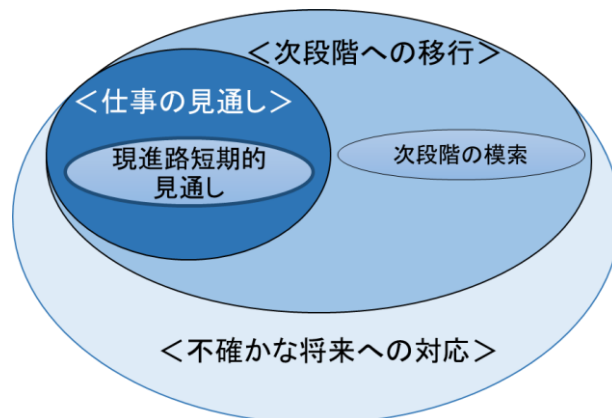


Figure7.9 過去・現在に支えられた将来展望（就職確実性優先型）

類型 2 において、【過去・現在に支えられた将来展望】で特徴的であったのは＜仕事の見通し＞における「現進路短期的見通し」が重視されていることであると推測される (Table7.7)。

Table7.7 【過去・現在に支えられた将来展望】の具体例（就職確実性優先群）

発話者	発話データ
協力者 F	依然として、ずっと働きたいというビジョンはもってないにしろ、ま、当面、例えば、ここ 2・3 年とか、は、もうちょっと頑張って働こうかなっていう気分ではいる感じですかね。もうちょっとここで勉強したいなって。…（中略）…一応、今、働いているところで、中近東に関わる部署があるので、一回は、そういう地域と関わる仕事っていうのを、経験してみたいなっていうのは、ちょっと思っているの。だから、どのタイミングになるか分かんないんですけど、そこを経験したところで、ま、今の感覚としては、もしかしたら、一つの区切りというか、あの一、もしかしたら、別の方向に、行くっていう可能性が、そのタイミングで出てくるかなっていうのはちょっと思ってますね。
協力者 G	また違う区切りなんですけど、私の会社は丸四年やらないと退職金も出ないので、3 年って思ってたんですけど、じゃあ、ま、区切りとして、4 年はやるかっていう、がんばるかかっていう風になったので。あとちょっとはここで頑張ろうかなって。…（中略）…あと、年齢とかも。関係するってきいたので。もし転職とかするにしても、早いほうがいいっていうのも結構聞いたりして。あと少ししたら、ちゃんと考えないといけないタイミングかなっていうのは、ちょっとずつ強くなっています。

このように類型 2 の【過去・現在に支えられた将来展望】は、数年後の短期的な将来展望を明確に持つ一方で、遠い展望については保留の状態にしている（「次段階の模索」）ことが傾向として見られた。

（3） 類型 3：進路変更重視型のプロセス

最後に類型 3（進路変更重視型）の就職後の危機とその対処のプロセスを示す。まず膠着期の【仮設将来像保持困難】における特徴は以下の通りである。進路変更重視型は＜進路変更可能性保持＞に重きを置き、現進路よりも将来の進路変更後に期待をすることによって、就職することや決まった仕事をそのための足掛かりと意味づけるタイプであった。

類型 3 では、現進路を歩むことが、将来的な進路変更の足掛かりにならないかもしれない、と考えることで【仮設将来像保持困難】となる可能性があることが示唆された。以下、具体例を用いて説明する（Table7.8）。

Table7.8 【仮設将来像保持困難】の具体例（進路変更重視群）

発話者	発話データ
協力者 I	いろんなサービスをやってる会社で、A 事業部の部長とも事前に面接したのに、なんか、最初は違う部署かもしれないけど、やってたら、そっちに異動させてあげるからねって言われたのに、異動ができないっていうのを入社した後に言われて、すごいずっと、そこに対して不信感を持っていた。A 事業部に行けるんだったら、もっと得られるものもあるかなって思ったんだけど、結局なんか、入社してからずっと B 事業部だったんですよ。だから、全然何してるんだろう、っていう感じの思いは多々あって。ま、一年いても意味ないんじゃないかなってぐらいに思えたっていうか。ここでがんばる意味がないなってふと思って。
協力者 J	実際日本に働いていたら、そんなに中国語も伸びていくわけではなくて、ずっとこんな感じで働いていたら、大丈夫なのかなっていうのがあったりして、あんまり、仕事の内容としても、あんまり自分の中で得たものがないし、中国語の面でも望んでいるようなレベルになるわけでもないんで、どうしようってなりましたね。

これらの具体例から、会社に対する不信感、また、望む進路に向かうために現進路から得られるものがあまりに少ないと感じるようになり【仮設将来像保持困難】となることが示唆された。そこで、【転職の吟味と基準設置】が行われる。進路変更重視群では「転職可能性の基準」という概念が特徴として見出された。以下に具体例を示す（Table7.9）。

Table7.9 【転職の吟味と基準設置】の具体例（進路変更重視群）

発話者	発話データ
協力者 I	なんとなく、一年っていうのが自分の中でなんとなく決めた一年だったから、そこまで自分規制をかけてなかったし。転職を考え始めるのが一年という感じで。そこまでかなって。
協力者 J	すぐに辞めたいというほど、ま、嫌ってというのはあったんですけど、すぐに辞めてもちょうど入社の前くらいに一人暮らし始めちゃってて、お金もあまりなかったんで、辞めたら生活もしていけなかったし、一年たっていないのに辞めたら、多分転職もできないかなっていうのもあったので、本当に我慢という感じで。

進路変更のターニングポイントとして、現進路での仕事の達成度よりもどちらかと言えば現実的に転職が可能な状況かどうか、ということや自分で決めた期限を重視していることが推測される。

【仮設将来像】において進路変更重視群は進路変更後を重視していたため、現進路は進路変更後の自己実現のための足掛かりとして考えていた。その中で、現仕事のネガティブな側面が見えてきたり、現進路が進路変更後に繋がるという展望が見えなくなってきたりすると膠着状態に陥る。しかし、この膠着状態も第3期に入ると徐々に緩和されることが示唆された。以下に、プロセス全体における【転職】と【現実的な見通し】の位置づけを太線の丸で囲った図を示す（Figure7.10）。

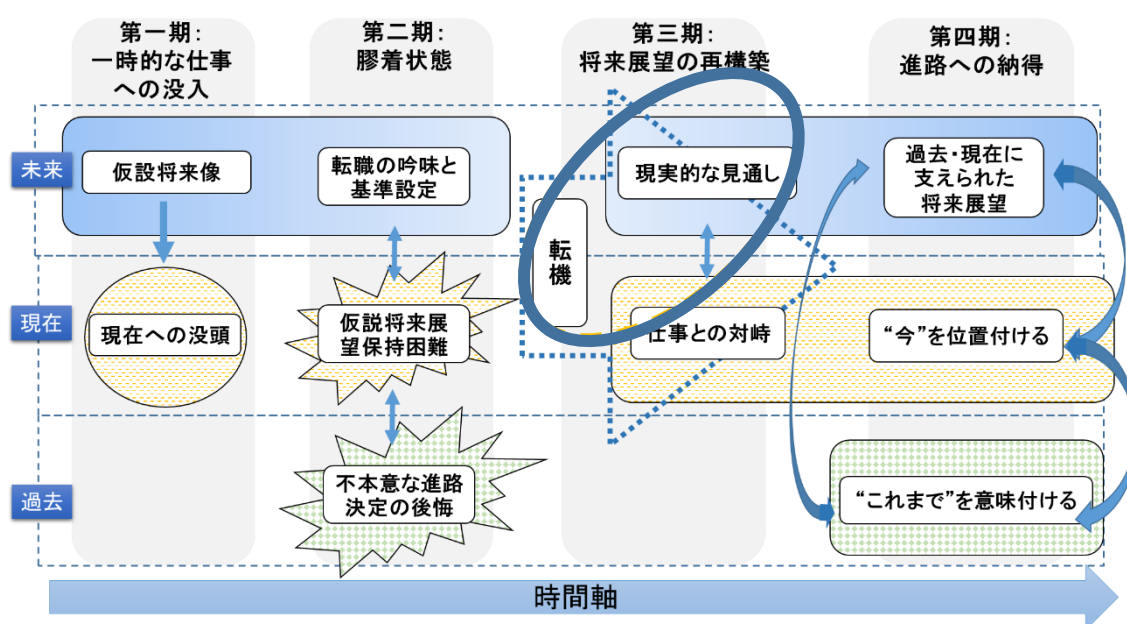


Figure7.10 全体における【転職】【現実的な見通し】を示す図

類型3は就職決定時から既に“進路変更”を将来展望として強く重視しており、現実的な転職可能性をターニングポイントの基準としていたことから、進路の歩みにおいて転職という決断を最もしやすいタイプであることは想像に難くない。実際に、本研究で類型3に当てはまるタイプは「転職の決意」（＜作り出す転職機＞）を【転職機】とし、そのことで新たな将来展望を作り出していた。以下に具体例を示す（Table7.10）。

Table7.10 【転職機】の具体例（進路変更重視群）

発話者	発話データ
協力者 I	ま、もともと、とりあえず感の上に、ちょっと人との合わなさ加減がちょっと度を越えてて、で、もともと、転職活動もうっすら見てたんだけど、もう、決まりきる前に、次の会社が、もう辞めちゃおうって思っ て、私結構、思い立ったらすごい行動しちゃうから、もう、辞めますって言って。…（中略）…辞めるって決めたらさっぱりして。自分のやりたかったことをやろうって。
協力者 J	この辺で会社辞めたいんですけどっていう話をして、そこからちょっと周りの態度が優しくなったっていうのがあって、で、ちょっとま、仕事気楽になったかなっていうのが。仕事とか、だんだん、自分ができ ることも増えていったんで、辞めるっていった後は、割とモチベーションは高かったかなっていう感じですね。…（中略）…なんか、これからずつとやりたいこともやらずにそうなるのも嫌だなって。

このような第3期を経て、第4期に至る。以下に、プロセス全体における【過去・現在に支えられた将来展望】の位置づけを太線の丸で囲った図を示す（Figure7.11）。

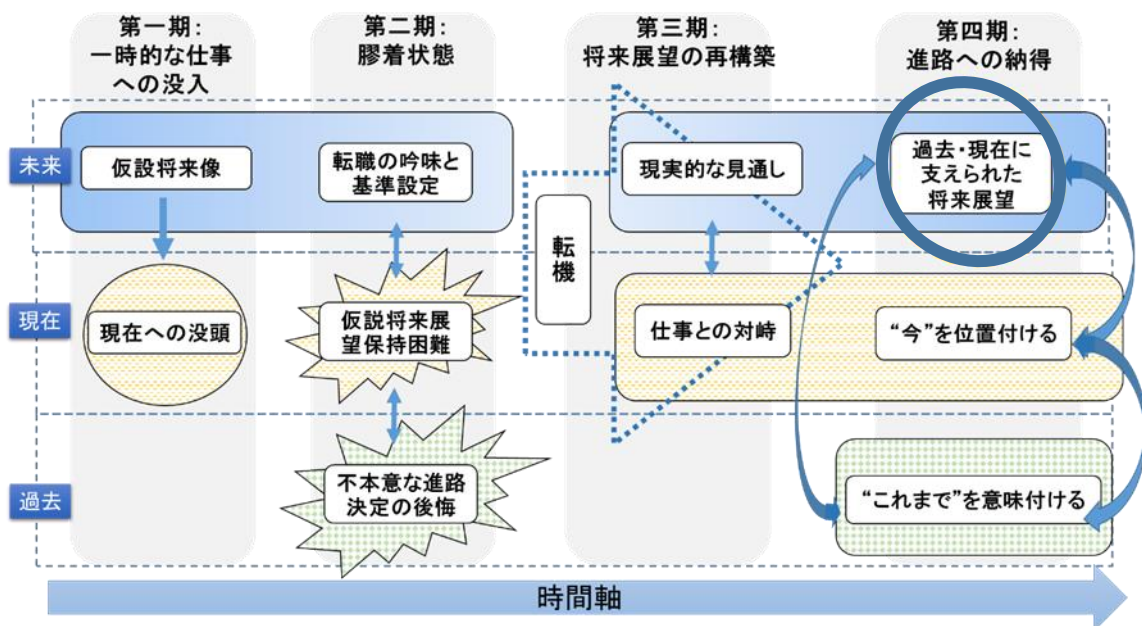


Figure7.11 全体における【過去・現在に支えられた将来展望】を示す図

進路変更重視群型の【過去・現在に支えられた将来展望】について具体例を用いて説明する。まず以下に類型3の【過去・現在に支えられた将来展望】を表す図を提示する (Figure7.12)。

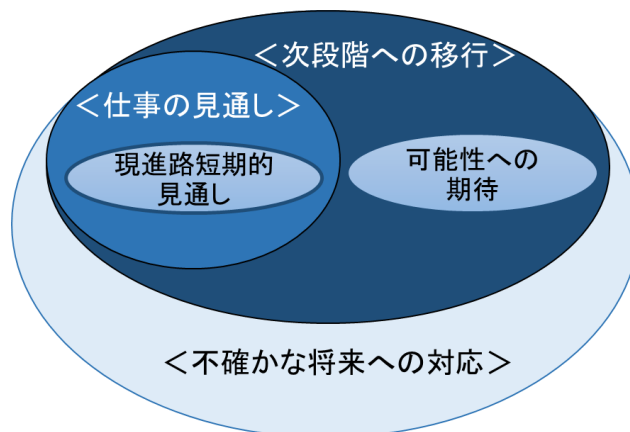


Figure7.12 過去・現在に支えられた将来展望（進路変更重視型）

類型3は、類型1と同様に短期的な展望よりも、長期的展望に対して期待や希望を持っていることが示唆された。以下に具体例を提示する (Table7.11)。

Table7.11 【過去・現在に支えられた将来展望】の具体例（進路変更重視群）

発話者	発話データ
協力者 I	やっぱり今の会社に転職してからもずっと、次の…ずっとここにしようとはもともとと思ってなかったから、しばらく働いて、次の仕事っていうのも考えていたんですけど。でも、将来こういうことをつなげられるじゃんってかかっていうのが見え始めたので、もう少しやってみようかなって。
協力者 J	とりあえずは、経験積んだり、あとは、会社から資格取れっていう話もされたりしてるんで、資格をとったりして、色々な経験を積んで行けば、ひょっとしたらもっと仕事できるようになるかもしれないし、っていうのはあって。どんどんやってけば、転職に有利になるかなっていうのはあるので、今度は、同じ業界の中で、ちゃんと、なんだろう、スキルアップっていうか、した転職をできるようになるんじゃないかなっていう希望みたいなのはあります。

これらの具体例からは、類型 1 と同じように、次の段階にあたる将来展望に対して期待を持ち、そのための土台として現仕事における短期的な展望を持っていることが示唆される。

7.4 総合考察

就職後の危機と転機のパターンを分析した結果、【仮設将来像】の 3 類型によってその危機や転機のパターンの傾向が異なることが分かった。その違いが最も顕著に表れたのは、第二期の【転職の吟味と基準設置】及び【仮設将来像保持困難】、第三期の【転機】及び【現実的な見通し】、第四期の【過去・現在に支えられた将来展望】であった。以下、3 類型の傾向の差が表れた個所を点線で囲った図を示す（Figure7.13）。

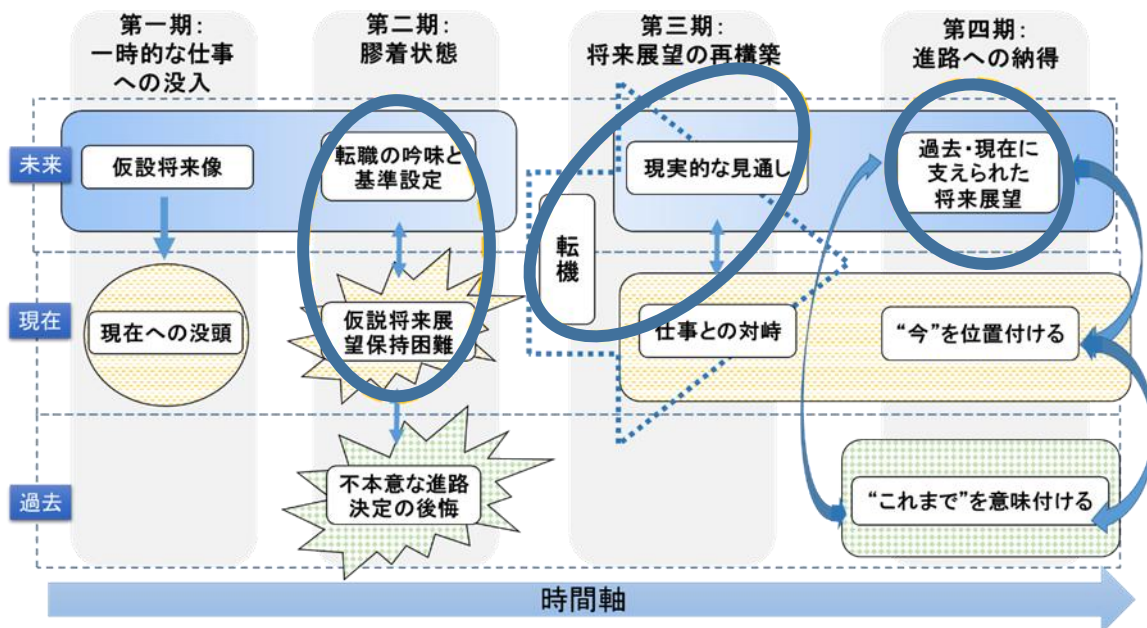


Figure7.13 全体のプロセスにおける三類型の特徴が示された箇所の図

以上の3期の違いに着目し、それぞれの違いを考察する。

(1) 膠着状態の違いについて

まず膠着状態の違いについてである。類型2の就職確実性優先型はくとりあえず就職>すること自体に価値を見出すことで就職決定をするタイプであった。この就職確実性優先型では、仕事の現実の厳しさに直面すると将来展望を見出せなくなるという、【仮説将来像保持困難】に陥りやすいことが示唆された。

一方、類型1の目前進路重視型は現進路における可能性を期待していたタイプであり、類型3の進路変更重視群型は進路変更後における可能性を期待していたタイプであった。類型1では、仕事を習得しようと努力はするものの、その先に思い描いたような仕事の習得や自己実現の達成ができないかもしれないと感じたときに、【仮説将来像保持困難】に陥りやすいことが推測された。類型3は職場環境の厳しさや環境に対する不満が募っていくのと同時に、現進路が将来的な進路変更役に役立つ可能性を感じられなくなった際に【仮説将来像保持困難】となると考えられた。

すなわち、類型2は現進路において仕事自体や仕事環境の厳しさにふれると【仮説将来像保持困難】に陥るが、類型1・類型3は、それだけではなく、期待と現実ギャップが生じた際に【仮説将来像保持困難】が生じる傾向があると考えられる。このもともと抱いていた期待と現実のギャップによってもたらされる危機状態は、自分の期待や夢と組織での仕事や組織への所属の実際とのギャップに初めて会うことから生じるショックであるとされる“リアリティ・ショック”という概念と類似の現象と考えられる。一方で、そもそも現進

路にも、進路変更後にも期待をしていなかったタイプの類型2でも、仕事の現実の厳しさに触れることによって、「一時的に将来についての思案を保留」にした状態ではいられなくなってしまう。

以上のように、【仮設将来像保持困難】の生じ方は、特に類型2と類型1・類型3の間に差が見られた。類型1・類型3は、期待と現実のギャップによって【仮設将来像保持困難】が生じる傾向があるものの、類型2のように、もともと期待が大きくなるとも【仮設将来像保持困難】に陥ることが示唆された。

この【仮設将来像保持困難】が生じることによって、【転職の吟味と基準設置】が行われる。この【転職の吟味と基準設置】における各類型の違いを考察する。

設定される転職の基準は、大きく分けて2種類あり、①現進路でどの程度成果を出したか、等の現仕事における“達成度合”を基準としたものと、②現実的にどの程度転職が可能な状況にあるかという“転職可能性”を基準としたものである。これは、類型1と類型3において大きな違いがみられた。まず、現進路に対してある程度期待を抱いていた類型1では、転職可能性よりも、現仕事での目標の達成度合を基準として重視し、自ら設定した目標に到達してからでないと進路変更を思案することはできないと考える傾向があった。一方で類型3は、現仕事の達成度よりも、どの程度現実的に転職が可能な状態にあるか、という転職可能性を重視する傾向があった。以下に各類型の【転職の吟味と基準設置】の傾向を表した図を示す（Figure7.14）。

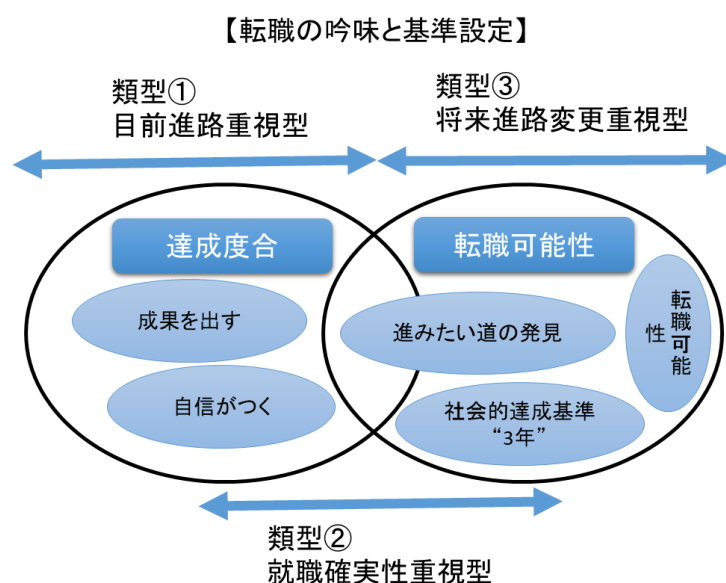


Figure7.14 【転職の吟味と基準設置】における三類型の傾向

この【転職の吟味と基準設置】によって、辛さを抱えながらも各自設置した基準までは進路変更もできないという【膠着状態】に陥る可能性が示された。

(2) 【転職】の違いについて

続いて、膠着状態から抜け出すための【転職】について、それぞれのパターンを比較考察する。【転職】には＜変化による転職＞と＜作り出す転職＞の2種類あった。それぞれの類型によって、転職の傾向にも若干の違いがみられた。以下、【転職】における3種類の傾向を表した図を示す（Figure7.15）。

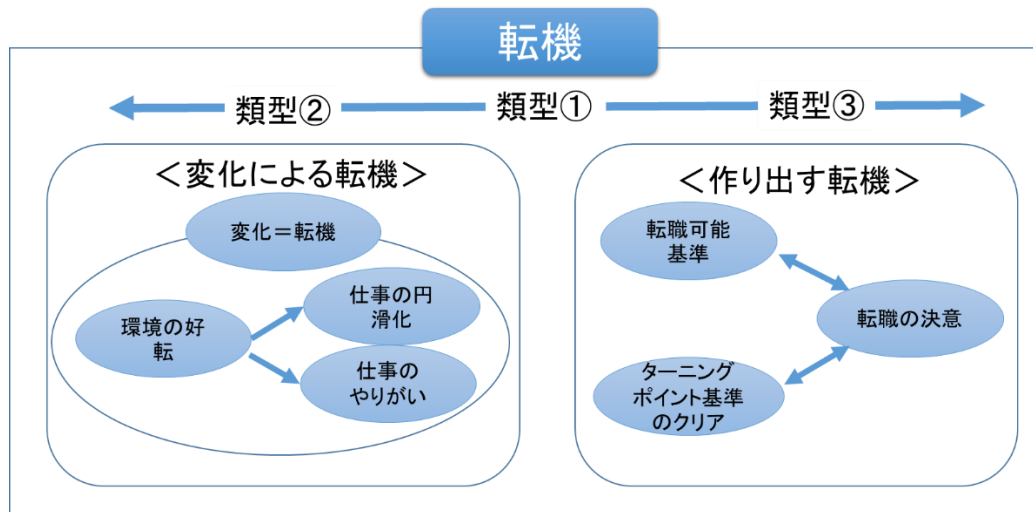


Figure7.15 【転職】における三種類の傾向

まず類型3の【転職】の傾向について述べる。類型3は進路変更後を重視しており、現進路は進路変更後の自己実現のための足掛かりとして考えていた。つまり、類型3は就職決定時から既に“進路変更”を将来展望として強く意識していたことから、進路の歩みにおいて転職という決断を最もしやすいタイプであることは想像に難くない。さらに、この類型3に当てはまる両者とも、最初の職場環境の厳しさやそれへの不満が言及されることが多かった。それらの背景から、本研究で類型3に当てはまるタイプは全員「転職の決意」（＜作り出す転職＞）を【転職】としていた。

一方で、類型2は、現進路における環境の変化や心理的变化（＜変化による転職＞）を【転職】とする傾向があると推測される。類型2は＜とりあえず就職＞することを重視し、現進路に対して大きな期待をすることもなければ進路変更の可能性に期待をしていたわけでもなかったタイプである。この類型2は、時間の経過とともに自身が仕事に慣れたり、環境が変化したりすること（＜変化による転職＞）が【転職】として意識されることが示唆された。

さらに類型1は＜変化による転職＞と＜作り出す転職＞のどちらにも当てはまる可能性があることが推測された。類型1は現進路に対して何らかの自己実現の可能性や何かを成し遂げることを期待していた。そのため、現進路において自己実現の可能性（＜仕事のやりがい＞）が見出されるような環境の変化等があった場合（＜変化による転職＞）は、そ

れが【転職】となるが、現進路においてそのような変化が訪れなかった場合は、自ら「転職の決意」をし、進路変更後に自己実現の可能性を期待するようになる（＜作り出す転職＞）傾向があると考えられる。

このように膠着状態から抜け出すための【転職】の内容は類型によって違いがあることが推測された。内容にこそ違いが見られたものの、この【転職】はいずれもポジティブな意味づけがされており、その後の「納得」に至るきっかけのように捉えられていることが多かった。3種類の【転職】が肯定的な意味合いを持つことができた背景として、以下の点が考えられる。

まず1点目としては、本研究の調査対象者の労働環境、特に、インタビュー当時の労働環境が比較的良好なものであったことが考えられる。類型3に当てはまったインタビューにおいては、特に初職の労働環境の厳しさについての言及があったものの、他の者から労働環境の劣悪さについての語りはほとんど得られなかった。よって、特に現職における労働環境の良好さは【転職】を肯定的な変化の「きっかけ」として捉えるための前提となるかもしれない。また、2点目としては、「転職」が【転職】となっていた場合は、1名を除いてほとんどのインタビューアが【転職可能基準】を十分吟味をした上で「転職」へと移っていることが挙げられる。先行研究によると、非自発的な理由、または、前職への不満（プッシュ要因）によって離職する場合、多くは会社を辞めてから求職活動をする可能性が高く、十分に求人が得られない傾向があるという（福島, 2017）。また、そうした方法での転職は年収の低下や、就労に対する満足度の低下につながりやすいことも明らかになっている。よって、「転職」が【転職】としてポジティブな意味づけがなされた背景には、十分に吟味する余地のある「転職」であった点が挙げられるだろう。

(3) 心理的危機を抜け出すために必要な将来展望の特徴の違い

【転職】や【仕事との対峙】によって再構築される将来像においても、各類型によって違いがみられた（【現実的な見通し】）。以下、【現実的な見通し】におけるそれぞれの類型の特徴を表した図を示す（Figure7.16）。

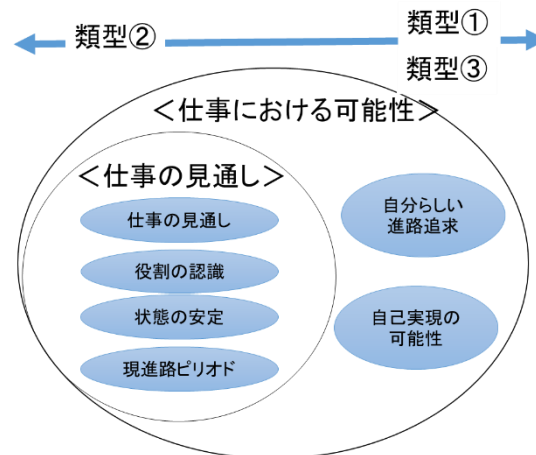


Figure7.16 【現実的な見通し】における三類型の傾向

類型2は類型1，3に比べて近い将来展望において，ある程度確実な展望を見出すことを重視する傾向にあるが，類型1，3では，遠い将来展望に可能性や希望を見出すことを重視する傾向があることが示唆された。この傾向は【仮設将来像】においても同様であった。就職決定時に見出す【仮設将来像】では，類型2は＜とりあえず就職＞という近くて確実な将来展望に重きを置いていたが，類型1と類型3はそれぞれ＜とりあえず目の前の仕事遂行＞や＜進路変更可能性保持＞という比較的遠い将来展望を重視し，将来に何らかの可能性を期待していた。【仮設将来像】も【現実的な見通し】も，滞ってしまった状況や事態を打開し，一歩前進するために見出される将来像であると考えられる。このように考えると，各類型によって，危機的状态から抜け出すために必要な将来展望やその内容の傾向は就職決定時から就職3年目前後まで変化しにくいということが推測される。

この【転機】から【現実的な見通し】が見出されると，第4期の「進路への納得」が促されることが示唆された。「進路への納得」における【過去・現在に支えられた将来展望】にも，3類型によって上記のような傾向が見られた。

以下，【仮設将来像】から【過去・現在に支えられた将来展望】に至るまでの進路の歩みにおける将来像の変容プロセスを類型ごとにまとめた図を提示する（Figure7.17）。

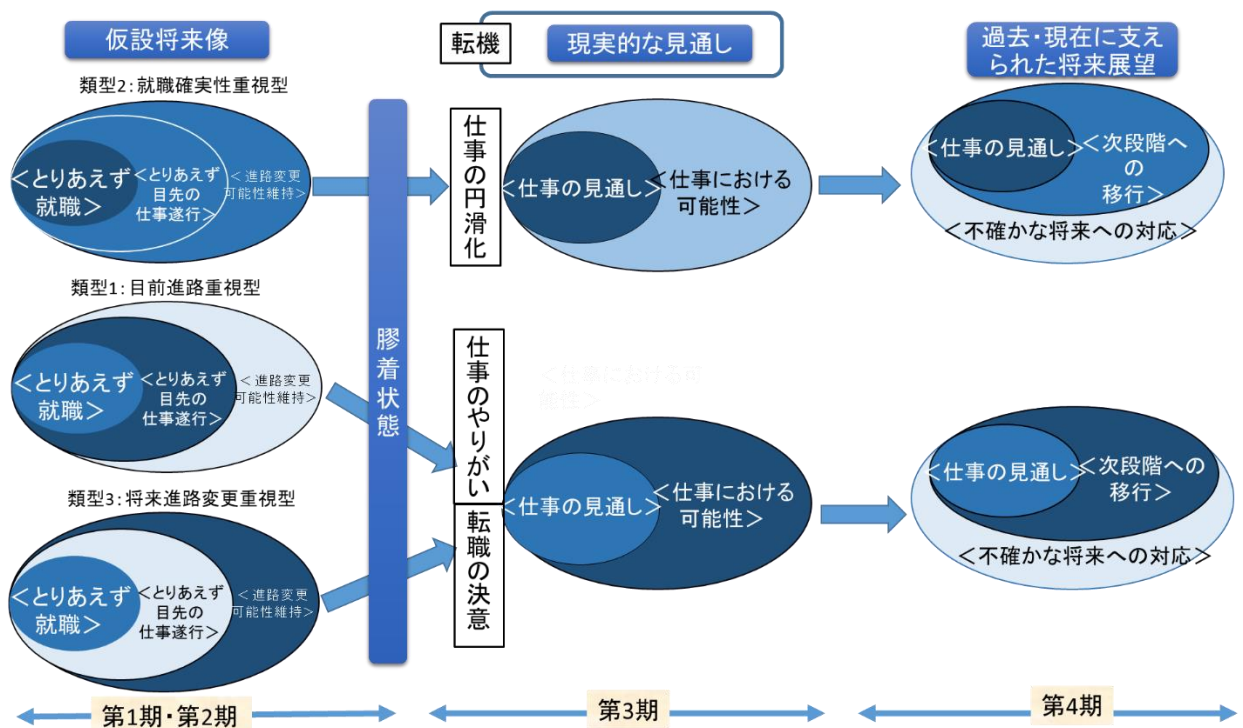


Figure 7.17 将来像の変容プロセスにおける三類型の傾向

分析の結果、各類型の将来展望の重点は就職後もあまり変化しないことが推測された。このことから、各類型によって危機的な状況から状態を抜け出すために必要な将来展望のスペンが異なることが予測される。すなわち、類型2は、長期的な将来展望を強く持たず、「現在」決まっていることを重視することで現状に納得しようとする傾向がある。将来に対する期待や希望は薄いものの、その分、期待外れの事態に陥ることが少ない、というメリットもあるだろう。

一方で、類型1は就職決定先に何らかの期待を持つことで就職した群であった。そのため、ある程度希望通りでない選択の中にも、希望を見出そうすることで、危機を乗り越える傾向があるだろう。また、類型3は、決定した就職先よりも、その後の進路変更に期待する群であった。よって、この「現在」の状況や選択には満足せず、常に将来の変化に期待を抱きながら状態を安定させたり、前進したりする傾向があると考えられる。

類型1と類型3は「現在」よりも「将来」に対して期待や希望を抱くことで、希望通りでない状態を打破しようとする傾向があるという点で類似している。つまり、どちらの類型も未来志向的であり、将来の目標を持つことで動機づけられる傾向があるだろう。一方で、両者の違いも見られた。すなわち、類型1は就職決定時には「就職先」における期待を持っていた一方で、類型3は「就職先」よりも進路変更後に期待を持っていた。よって、類型1は類型3よりも、より手堅く確実な将来展望や目標を持つ特徴があることが推測される。

第 4 部 希望通りでない就職決定への態度と 心理的困難

第 3 部では、就職決定の受け止め方である【仮設将来像】に着目し、その作用機序やパターンおよび、【仮設将来像】のパターンによって、就職後のプロセスがどのように異なるかを検討した。その結果、【仮設将来像】は将来展望の、どのスパンを、どの程度重視するかによって、分類することができることが推測された。それらは目前進路重視型、就職確実性優先型、進路変更重視型の 3 類型となることが示唆された。また、その類型によって、就職後の困難（膠着状態）や【転機】などが異なると考えられた。

一方で、第 3 部の調査対象者は比較的健康度が高く、インタビュー当時は進路に納得している人がほとんどであったと考えられ、結果の適用範囲は限定されていることが予測された。また、どのような就職決定の受け止め方が精神的健康の維持や就職不安の緩和に有効かということは明らかではない。第 2 章でも概観したとおり、希望通りでない就職決定においては不安や葛藤を抱えたまま就職することになりやすい傾向があり、就職後への影響が懸念されているため、どのような就職決定の受け止め方が、精神的健康の維持、または、就職不安の緩和に有効かを検討することは意義深いと考える。

このような背景から、第 4 部では、希望通りでない就職決定の受け止め方について量的に検討し、どのような受け止め方が心理的困難の緩和につながるかを検討することを目的とする。第 8 章（研究 5）では、大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度を作成し、その妥当性・信頼性を検討する。また、第 9 章（研究 6）では、希望通りでない就職決定への態度スタイルの類型を明らかにし、それらと精神的健康及び就職不安の関連を検討する。

第 8 章【研究 5】大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度の作成

8.1 問題と目的

第 5 章から第 6 章（研究 1～研究 2）まで、希望通りでない進路を歩む主観的体験を質的に検討してきた。第 7 章では、希望通りでない就職決定の受け止め方である【仮設将来像】を詳細に検討し、3 つの作用機序のパターンが見出され、第 8 章では、それらのパターンによって就職後のプロセスがどのように異なるかを検討した。ここまで、希望通りでない就職決定をどのように受け止めるかに着目し、質的な検討を進めてきた。この【仮設将来像】という就職決定への態度は、希望通りでない就職決定における不安定さの中で、「将来的な進路変更の可能性は持ちつつも“とりあえず”就職する」という意識を持つことであった。そのような態度を持つことは、例え希望通りでなくても仕事世界へと一步を踏み出すための足場となる可能性がある。このように、どのような意識で就職決定を受け止めるか、ということが希望通りでない就職決定においては重要であることが示されているものの、サンプリングの偏りやサンプル数の少なさが課題となっており、その結果の適用範囲は限定的なものであると考える。そのため、希望通りでない就職決定の受け止め方については、十分な検討がなされているとは言えないだろう。よって、希望通りでない就職決定の受け止め方について、サンプル数を拡大し調査することが必要であると考え。

希望通りでない就職決定の受け止め方について検討するにあたって、まずは関連する先行研究を概観する。

希望通りでない就職決定を行う、ということは理想とはことなる選択をしなければならないということであるため、理想－現実自己のズレが生じるものと推測される。これまで、Rogers（1951）は、適応状態とは自己認知に矛盾がない状態であるとし、それ以降、理想-現実自己の差異と適応との関係について多くの実証的研究が行われてきた。これまでの研究では、理想自己と現実自己のズレは、自分への否定的な感情を生みやすいことが明らかになっている（Rogers, 1951; Bills et al, 1951; 伊藤, 1992 ; 新井, 2001）。さらに、理想自己と現実自己のズレは精神的健康を妨げることも明らかとなっている（Kelly et al, 2015 ; 松岡, 2006）。近年では、このような理想自己と現実自己のズレの否定的側面のみならず、肯定的側面にも着目されており、理想自己を個人の目標となって進むべき方向性を示すものと位置付けた研究も多くある（水間, 1998; 2002）。

このような理想自己と現実自己のズレについて職業選択の文脈からとらえると、理想自己は就職活動における行動に影響を与えるものとなり、学校から仕事への移行へのステップへと人を動機付ける機能を果たすものとなるかもしれない。一方で、第 1 章で述べた通り、就職活動で内定を得たとしても、必ずしも希望通りの進路に決まるわけではないため、理想自己の実現が現実状況では難しいといったことが想定される。実証的研究では、内定先の志望度と就職決定後の不安の関連性が示されている（石本, 2010; 中島, 2013）。このことや、理想自己と現実自己のズレに関する先行研究から、希望通りでない就職決定をしなけ

ればならない状況となった場合には、否定的な自己感情が生じやすくなったり、不適応に陥りやすいことが想定される。

理想自己と現実自己のズレが生じた場合の対処方略については、様々な研究がなされている。例えば、Brandstädter & Renner (1990), Brandstädter & Rothermund (2002) は、理想と現実のズレを縮める方略として、理想を変えずにそれを追求しようとする方略 (assimilative coping) と、理想と隔たった現実の自分を肯定的に捉え、自分にとってより有益な理想を設定する方略 (accomodative coping) の2つを提示した。しかし、Brandstädterらの研究ではズレが生じた場面を特定しておらず、就職決定において理想とは異なる選択をしなければならない場合は、どのように対処されるかは明らかではない。

希望通りでない就職決定が大学から仕事への移行期の適応に及ぼす影響を考えると、就職決定の受け止め方について検討することは意義深いと考える。よって、本研究では、サンプルを拡大し希望通りでない就職決定の受け止め方を検討するために「大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度」を作成することを第一の目的とする。

また、本尺度の妥当性を検討することを第2の目的とする。上述したように、希望通りでない就職決定を行う、ということは理想とはことなる選択をしなければならないということであるため、理想—現実自己のズレが生じるものと推測される。希望通りでない就職決定を受け止めることは、そのズレへの一種の対処方略とも考え得るため、本尺度の妥当性検討のために理想—現実自己のズレを調整する方略尺度を用いることとする。また、希望通りでない就職決定の受け止めとは、想定していなかった将来を受け止めることであるため、曖昧さの受容尺度との関連が想定される。よって、本尺度の妥当性を検討する尺度として、曖昧さへの態度尺度を使用することとする。最後に、研究3で検討した希望通りでない就職決定の受け止め方では、個人の将来展望の持ち方の傾向に違いがみられた。そのため、本尺度も時間的展望との関連が想定される。よって、時間的展望のメタ認知の概念（現在重視、将来無関心、満足遅延）を測定する時間的信念尺度を用いることとする。これらの尺度を用いて、妥当性について以下の3つの仮説を検討する。

1. 本尺度は希望通りでない就職決定への態度を検討する尺度である。すなわち、自分の理想としていた就職決定とは異なる現実を受け止めることとなる。そのため、理想—現実自己のズレを調整する方略としては、理想の目標を「諦める」方略を取っている、と考えられる。よって、本尺度と諦めの早さに正の相関が存在することが予想される。一方で、理想—現実自己のズレを調整する方略の一つである「粘り強さ」とは相関が存在しないだろう。

2. 希望通りでない就職決定を受け止めるということは、自分自身が思い描いていた将来像とは異なる将来像を受け止める、ということになる。つまり、個人にとって想定外な、すなわち、曖昧な将来を受け止めることとも考えられる。よって、本尺度と曖昧さへの受容態度には正の相関が存在するだろう。

3. 上述したように、希望通りでない就職決定を受け止める、ということは、曖昧な将来を受け止める態度であると考えられる。そのため、明確な将来の目標に向かって進んでいこうとするよりは、むしろ、現在決まっている就職先や就職自体を重視し、受け止めようとする意識が強まることが予測される。そこで、時間的展望のメタ認知の概念である時間的信念のうち、現在重視と中程度の相関があるだろう。また、明確な将来の目標は持たず、不本意であるもののひとまず現在の就職決定を受け止める志向が含まれるため、将来無関心と弱い相関、また、満足遅延との弱い相関が存在することが考えられる。

8.2 方法

8.2.1 尺度項目の収集

尺度項目を収集するために、第4章で用いたデータを「希望通りでない就職決定の受け止め方」に限定して使用した。得られたデータを、KJ法（川喜田，2007）を援用して分析した結果得られたカテゴリーに含まれる概念（Table8.1）の具体例を見直し、「希望通りでない就職決定の受け止め方」に関する語りを抽出した。そして、それらの語りについて尺度項目として適切になるように、表現の修正を行った。このようにして、最終的に希望通りでない就職決定への態度を問う質問32項目を作成した。

Table8.1 「希望通りでない就職決定の受け止め方」の概念一覧

概念	定義
”とりあえず”就職を選択する	働かず自分の希望進路を追求することを選ぶか、自分の希望進路追求を一時的に手放し働くことを選ぶか、という選択肢のうち、後者を選ぶこと。
決定進路に対する無感情	決定した進路に対して、特に達成感や嬉しさを感じないが、取り立ててネガティブな気持ちも生じない、無感情な状態にあること。
決定進路への中立的展望	特に強い期待はないものの、試行的に目の前にある決まった仕事を遂行しようと思えること。
決定進路の可能性意識	決意したからには、目の前の仕事には出来るだけ真剣に向き合おうという決意をすること。
進路思案の保留	社会に一旦出た後にも進路変更は可能であることを意識し、進路選択について考えたり悩んだりすることを、実際に社会に出てからにしようと思えること。
プランB	一旦は就職するものの、進路変更をすでに想定しておくこと。

8.2.2 予備調査

1. 予備調査の手続きと被調査者

収集された 32 項目の質問について 2016 年 1 月から 3 月に、2016 年度から就職予定の大学生・大学院生 256 名（男性 84 名，女性 172 名）を対象に質問紙調査を行った。具体的には，WEB 調査によって，まずは研究者の知り合いを通じて 2016 年度から就職予定の知り合いに WEB 調査に協力してもらい，その後，同様に，研究対象に当てはまる知り合いに SNS などを通じて調査協力をお願いしてもらうというような形で，スノーボールサンプリングを用いた。就職活動の経験者で 2016 年度から就職予定の，大学生，大学院生に調査を実施した。スクリーニング後の有効回答者であった大学生・大学院生 119 名（男性 42 名，女性 77 名）を対象に質問紙調査を行った。

2. 質問紙の構成

スクリーニングでは，①就職活動経験の有無 ②来年度からの就職予定の会社/組織の有無のうち，①②において，どちらも有の人，および③就職先の志望度（1.非常に低い～10.非常に高い）の内，1（非常に低い）～8（やや高い）の人を抽出した。本尺度は「希望通りでない就職決定をした者」を対象としている。志望度 8 以下の者とすることによって，就職先において「希望通りでない」点がある者を抽出することができる考える。

加えて，作成した希望通りでない就職決定への態度およびフェイスシートを用いた。希望通りでない就職決定への態度を問う 32 項目の質問に対して，“あてはまる”から“あてはまらない”の 5 段階評定で実施した。フェイスシートは年齢・性別・属性（大学，大学院，短大，その他）・専攻（文系・理系）・就職先の雇用形態および職種（1 会社員（常勤・日系）・2 会社員（常勤・外資系）・3 公務員（常勤）・4 専門職（常勤）・5 会社員（非常勤・日系）・6 会社員（非常勤・外資系）・7 公務員（非常勤）・8 専門職（非常勤）・9 その他，のうち一つを選択）を質問した。

3. 分析方法

希望通りでない就職決定への態度尺度 32 項目の平均値，標準偏差を算出し，得点分布を確認した。いくつかの項目で得点の偏りが見られたが，いずれの項目も大きな偏りではなかったことから，全ての項目を以降の分析の対象とした。その後，探索的因子分析を行った。分析には SPSS（Ver.23）を用いた。

4. 結果

大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度 32 項目に対して主因子法による因子分析を行った。固有値の変化（7.75，6.14，3.50，1.81，1.66…）と因子の解釈可能性を考慮すると，3 因子構造が妥当であると考えられた。そこで，再度 3 因子構造を仮定して主因子法・Promax 回転による因子分析を行った。その結果，因子負荷が.40 以下の項目 6

項目を削除し、残りの 26 項目を選定した。

8.2.3 本調査の手続きと被調査者

2017 年 2 月、インターネット調査会社（楽天リサーチ）による WEB 調査によって、就職活動の経験者で 2017 年度から就職予定の大学生、大学院生、および短大生を対象に、調査を実施した（補足資料 4 参照）。スクリーニング後の有効回答者 236 名（男性 75 名、女性 161 名、平均年齢 22.4 歳、標準偏差 1.13）を分析対象とした。WEB テストの 1 ページ目には調査の目的と倫理的配慮に関する説明を載せ、データは統計的に処理され、個人が特定される形で利用されることはないこと、協力したくない場合はその意志が尊重されることを説明した。

8.2.4 質問紙の構成

1. スクリーニング

①就職活動経験の有無 ②来年度からの就職予定の会社/組織の有無のうち、①②において、どちらも有の人、および③就職先の志望度（1.非常に低い～10. 非常に高い）の内、1（非常に低い）～8（やや高い）の人をスクリーニングで抽出した。

2. 大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度

「次の文を読んで 1 ～ 5 の中から、現在の就職決定に対するあなたの考え方にあてはまるものを一つ選んでください。」と教示した。計 26 項目で項目の回答形式は「1 あてはまらない」から「5 あてはまる」までの 5 件法であった。

3. 併用尺度

妥当性検討のために以下の尺度を用いた。

① 理想—現実自己のズレを調整する方略尺度

松岡（2006）の理想—現実自己のズレを調整する方略尺度のうち、TGP（Tenacious Goal Pursuit）因子を使用した。TGP 因子は粘り強さと諦めの早さを測定するもので、全 9 項目で作成されている。回答は“あてはまらない”から“あてはまる”まで 5 件法で求められる。

② 曖昧さへの態度尺度

西村（2007）の曖昧さへの態度尺度のうち、下位因子の一つである曖昧さの受容因子を使用した。曖昧さの受容因子は全 5 項目で作成されている。回答は“全くあてはまらない”から“非常にあてはまる”まで 6 件法で求められる。

③ 時間的信念尺度

白井（1993）の時間的展望のメタ認知の概念を測定する時間的信念尺度（5件法）を実施した。この尺度は現在重視，将来無関心，満足遅延の全10項目で作成されている。回答は“反対”から“賛成”まで5件法で求められる。

4. フェイスシート

年齢・性別・属性（大学・大学院・短大・その他）・専攻（文系・理系）・就職先の雇用形態および職種（1 会社員（常勤・日系）・2 会社員（常勤・外資系）・3 公務員（常勤）・4 専門職（常勤）・5 会社員（非常勤・日系）・6 会社員（非常勤・外資系）・7 公務員（非常勤）・8 専門職（非常勤）・9 その他，のうち一つを選択）を質問した。

8.2.5 分析方法

まず，大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度 26 項目の平均値，標準偏差を算出し，得点分布を確認した。いくつかの項目で得点の偏りが見られたが，いずれの項目も大きな偏りではなかったこと，また希望通りでない就職決定への態度を把握する上で重要な内容が含まれていると判断し，全ての項目を以降の分析の対象とした（Table 8.2）。その後，探索的因子分析を行うとともに，信頼性と妥当性の検討を行った。妥当性の検討にあたっては，大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度と TGP，曖昧さの受容，時間的信念尺度の各下位尺度について Pearson の相関関係を求めた。分析には SPSS（Ver.23）を用いた。

Table8.2 大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度の項目分析

	平均値	標準偏差	分散
Q. 1	3. 51	1. 138	1. 295
Q. 2	3. 44	1. 229	1. 512
Q. 3	3. 50	1. 157	1. 339
Q. 4	3. 50	1. 028	1. 056
Q. 5	3. 42	1. 176	1. 383
Q. 6	3. 61	1. 002	1. 005
Q. 7	3. 68	1. 065	1. 135
Q. 8	3. 39	1. 040	1. 081
Q. 9	3. 42	1. 165	1. 358
Q. 10	3. 53	1. 170	1. 370
Q. 11	3. 64	1. 008	1. 017
Q. 12	3. 54	1. 060	1. 123
Q. 13	3. 49	1. 160	1. 345
Q. 14	3. 76	1. 053	1. 108
Q. 15	3. 44	1. 059	1. 121
Q. 16	3. 40	1. 097	1. 203
Q. 17	3. 39	1. 075	1. 156
Q. 18	3. 41	1. 148	1. 318
Q. 19	3. 64	1. 018	1. 037
Q. 20	3. 65	1. 103	1. 217
Q. 21	3. 32	1. 159	1. 343
Q. 22	3. 39	1. 076	1. 158
Q. 23	3. 67	1. 117	1. 248
Q. 24	3. 70	. 986	. 972
Q. 25	3. 47	1. 121	1. 256
Q. 26	3. 31	1. 130	1. 278

8.3 結果

8.3.1 探索的因子分析による因子構造の検討

大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度 26 項目に対して主因子法による因子分析を行った。固有値の変化 (11.30, 3.88, 1.49, 0.99, 0.89, …) と因子の解釈可能性を考慮すると, 3 因子構造が妥当であると考えられた。そこで, 再度 3 因子構造を仮

定して主因子法・Promax 回転による因子分析を行った。その結果、十分な因子負荷量を示さなかった 3 項目と、第二因子及び第三因子に同程度の負荷量を示していた 3 項目を分析から排除し、残りの 20 項目に対して再度主因子法・Promax 回転による因子分析を行った。Promax 回転後の最終的な因子パターンおよび因子間相関を Table8.2 に示す。なお、回転前の 3 因子で 20 項目の全分散を説明する割合は 67.99%であった。

第一因子は 6 項目で構成されており、将来的な離転職の展望や、進路変更についての考えなどを表す項目が高い負荷量を示していた。そこで「進路変更の思案」と命名した。

第二因子は 8 項目で構成されており、就職できることによる安心感や社会的立場を確保できる安心感、及び、不安からの解放などを表す項目が高い負荷量を示していた。そこで「就職決定による安心感」因子と命名した。

第三因子は 6 項目で構成されており、「就職先で仕事に打ちこめば目標が見つかると思う」などの就職先における期待や意気込みに関する内容の項目が高い負荷量を示していた。そこで「就職先への期待」因子と命名した。

以下、大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度の因子分析結果を示す (Table 8.3)。

Table8.3 大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度の因子分析結果
(N=236)

	I	II	III
9. ゆくゆくは離転職も含め、進路の方向性について考え直したいと思う	.93	.01	-.06
5. 就職先にある程度勤めた後に、機会があれば離転職を考えたいと思う	.91	.07	-.14
2. 就職先に数年勤めたら、進路の方向性を再び考えたいと思う	.88	.06	-.13
26. 就職先で数年勤めたら、離転職を考えるチャンスがあると期待している	.83	-.08	.07
17. 将来的には離転職も含め、進路変更を真剣に考えるときがあると期待している	.81	-.17	.13
22. より適任な仕事に就けるよう、数年後には行動すると思う	.69	-.06	.20
3. とりあえず就職できるので、しばらくは不安から解放される	-.05	.95	-.17
1. 就職しさえすれば、ひとまず安心だと思う	-.08	.89	-.16
21. 就職しさえすれば、しばらくの間気分が楽になる	.04	.75	-.02
10. 就職できるので、留年せずにすみ安心している	-.04	.70	-.02
6. 就職できるので、当面の間何とかやっていけると思う	.03	.69	.18
14. 就職できるので、卒業後の所属先があるということに安堵している	-.01	.68	.26
20. 就職できるということ自体に安堵している	-.02	.68	.26
12. 就職しさえすれば、ひとまず社会的に認められると思う	.19	.54	.21
7. 就職先では、自分ができるところを可能な限り試してみようと思う	-.08	-.09	.91
4. 就職先では、目先の仕事に打ち込むことで、何かできることが見つかると思う	-.07	-.12	.88
15. 就職先で数年勤めれば、徐々に何らかの目標を見出せると思う	.01	.02	.82
11. 就職先ではできることを模索してみようと思う	.04	.00	.80
24. 就職先で仕事に精いっぱい取り組めば、将来何らかのステップになると思う	.12	.08	.75
19. 就職先では、自分に与えられた仕事を頑張れば、何かに繋がると思う	-.04	.16	.73
因子間相関			
I	—	.35	.39
II		—	.66
III			—

8.3.2 妥当性および信頼性の検討

大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度の 3 つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「進路変更の思案」下位尺度得点 ($M=3.34$, $SD=0.97$), 「就職決定による安心感」下位尺度得点 ($M=3.61$, $SD=0.85$), 「就職先への期待」下位尺度得点 ($M=3.68$, $SD=0.83$), とした。内的整合性信頼性を検討するために各下位尺度の α 係数を算出したところ, 「進路変更の思案」で $\alpha=.93$, 「就職決定による安心感」で $\alpha=.90$, 「就職先への期待」で $\alpha=.90$, と十分な値が得られた (Table8.4)。

Table8.4 大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度の下位因子の相関と記述統計量及び α 係数 (N=236)

	進路変更の思案	就職による安心感	就職先への期待	<i>M</i>	<i>SD</i>	α
進路変更の思案	—	.351**	.369**	3.34	.97	.93
就職による安心感		—	.698**	3.61	.85	.90
就職先への期待			—	3.68	.83	.90

** $p < .01$

また, 尺度の構成概念妥当性を検討については以下のような結果となった (Table 8.5)。

Table8.5 大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度と併存尺度の下位因子得点相関係数 (N=236)

下位尺度	諦めの早さ	粘り強さ	曖昧さの受容	将来無関心	現在重視	満足遅延
進路変更の思案	.48**	.21**	.21**	.22**	.36**	.12
就職による安心感	.56**	.36**	.38**	.46**	.32**	.24**
就職先への期待	.47**	.45**	.35**	.39**	.44**	.38**

** $p < .01$

理想—現実自己のズレを調整する方略尺度と本尺度の相関

本尺度と理想—現実自己のズレを調整する方略尺度のうち, TGP との相関を算出した。まず, 諦めの早さと進路変更の思案との間には.48, 就職決定による安心感との間には.56, 就職先への期待との間には.47 の全て 1%水準で有意な正の相関が得られた。就職決定による安心感 (第二因子) と相関が最も高く, かつ他の下位尺度とも中程度の相関を示した。また, 予想に反して粘り強さと進路変更の思案との間には.21, 就職決定による安心感との間には.36, 就職先への期待との間には.45 の 1%水準で有意な正の相関が得られた。就職先への期待との間に中程度の相関がみられ, 他の下位尺度とは弱い相関が示された。このことは, 一方で「理想の目標」を諦めていると同時に, 他方で新たな目標の達成や理想自己の将来的な実現に向けて粘り強く進んで行こうとする傾向を示しているとも捉えられることから, 予想し得る結果といえよう。この結果は, 仮説 1 を一部支持する結果となった。

曖昧さへの態度と本尺度の相関

本尺度と曖昧さへの受容との相関を算出した。その結果、曖昧さへの受容と進路変更の思案との間には.21, 就職決定による安心感との間には.38, 就職先への期待との間には.35 の全て 1%水準で有意な正の相関が得られた。この結果は、仮説 5 を支持する結果である。

時間的信念尺度と本尺度の相関

本尺度と時間的信念との相関を算出した。時間的信念尺度のうち、将来無関心と進路変更の思案との間には.22, 就職決定による安心感との間には.46, 就職先への期待との間には.39 の全て 1%水準で有意な正の相関が得られた。また、現在重視と進路変更の思案との間には.36, 就職決定による安心感との間には.32, 就職先への期待との間には.44 の全て 1%水準で有意な正の相関が得られた。満足遅延と進路変更の思案との間には有意な相関が得られなかったものの、就職決定による安心感との間には.24, 就職先への期待との間には.38 のいずれも 1%水準で有意な正の相関が得られた。この結果は、仮説 6 を一部支持する結果である。

8.4 考察

本研究は、大学生における希望通りでない就職決定への態度尺度を作成することを第一の目的とした。因子分析を行った結果、3 因子 20 項目が抽出された。因子ごとの内容より、第一因子を「進路変更の思案」、第二因子を「就職決定による安心感」、第三因子を「就職先への期待」とした。第 4 章（研究 1）から、希望通りでない就職決定をする段階においては【仮設将来像】が形成されることが示唆された。【仮設将来像】とは、希望通りでない内定先へ＜とりあえず就職＞することを決意し、＜とりあえず目前の仕事遂行＞を仮決定すると同時に＜進路変更可能性保持＞によって将来に希望を託した将来像であるという。本研究で得られた 3 因子も、先行研究で見出された 3 つのサブカテゴリーとある程度一致すると考えられる。まず、第一因子の「進路変更の思案」は＜進路変更可能性保持＞と類似する概念である。また、第二因子の「就職決定による安心感」は、就職すること自体に対する安心感や就職すること自体を受け止める態度であると考えられることから、＜とりあえず就職＞と近い概念であると推測される。第三因子の「就職先への期待」は、就職先での仕事を遂行することへの意気込みを表している＜とりあえず目前の仕事遂行＞という将来展望と類似の概念であると考えられる。因子分析の結果、3 因子構造が得られたことは、これらの理論的な想定に従うものであり、希望通りでない就職決定への態度の構造的な妥当性が示されたと考えられる。

次に、本研究では、作成尺度の構成概念妥当性を検討するため、理想―現実自己のズレを調整する方略尺度（TGP）、曖昧さへの受容態度、時間的信念との相関を算出した。

まず、TGP のうち、諦めの早さとの間にはいずれも中程度の正の相関が得られた。諦めの早さは、目標への到達可能性が低くなった際にすぐに目標を諦める方略であるが、同時に、

理想の目標にこだわりすぎず、目標を柔軟に変化させたり緩めたりすることでもある。希望通りでない就職決定への態度は、自身の持っていた理想とは異なる就職決定を受けることを受け止める態度であると考えられるため、諦めの早さと中程度の相関が予測された。よって、この結果は、尺度の妥当性を示す結果と考えられる。一方で、粘り強さとの相関は予測されなかったものの、結果として弱い相関～中程度の相関が示された。「就職先への期待」とは中程度の相関があり、3つの因子の中で最も強い相関が示された。粘り強さとは、目標の達成可能性が例え低くても目標に向かって粘り強く行動することである。本尺度の「就職先への期待」は、就職決定自体については不本意ではあるものの、その就職先の会社や組織で新たな目標や経験の模索をしたり、新たな目標に向かっていこうとする姿勢を示すものであるため、中程度の相関が示されたと考えられる。また、「就職決定による安心感」や「進路変更の思案」とは弱い相関が示された。「就職決定による安心感」は、理想の就職決定は諦めるものの、「就職すること」自体は諦めず達成した結果、得られた安心感であると考え得る。また、「進路変更の思案」はいつか進路変更をすることは考慮しつつも、数年は就職先で働こうという意識を示す因子である。そのため、両者とも粘り強さの要素を含んでいる可能性はあるものの、理想の目標に向かっていくという要素は薄れるため相関が弱かったのだろう。先行研究によると、諦めの早さと粘り強さは負の相関を示すものであるという（松岡、2006）。しかし、本尺度は、どちらの間にも弱い相関～中程度の正の相関が得られた。よって、「希望通りでない就職決定への態度」で得られた下位因子は、理想の就職決定は諦め、柔軟に目標を変更する等といった対処をとる態度であると同時に、新しい目標に向かって粘り強く取り組んで行こうとする意識を少なからず含んでいる態度であると解釈し得るだろう。

また、曖昧さへの受容との相関も検討した。その結果、全ての因子において相関がみられた。これはいずれも仮説通りであり、本尺度の妥当性を示すものと考えられる。希望通りでない就職決定を受け止める、ということは、自分にとって想像しがたい、もしくは想像していなかった不確かな将来を受け入れる、ということにもなるため、曖昧さへの受容と相関がみられたのだろう。

さらに、時間的信念との相関も検討した。その結果、現在重視とは中程度の相関、将来無関心とは弱い相関～中程度の正の相関がみられ、いずれも仮説通りであった。まず、現在重視と本尺度との相関においては、3因子の中でも、「就職先への期待」が最も強い相関を示した。就職先への期待とは、希望通りでないがらも決まった就職先で前進していこうとする決意や意欲を示す因子である。すなわち、目の前の決定事項や出来事を重視し、大事にしようとする意識が含まれていると考えられるため、この因子と現在重視との相関が3因子の中で最も高く示されたと推測される。また、将来無関心との相関は、「就職決定による安心感」が3因子の中では最も強かった。就職決定による安心感とは、遠い将来のことよりも、ひとまず卒業後に「就職」できるという、目の前のことに対する安心感が優位に意識されると考えられるため、3因子の中では将来無関心との相関が最も強かったのだろう。また、満足

遅延と「就職決定による安心感」「就職先への期待」との相関が示され、仮説通りの関連であったものの、「進路変更の思案」との間には予想に反して相関がみられなかった。「就職決定による安心感」や「就職先への期待」は、不本意な決定事項ではあるが取り組んで行こうとする姿勢や受け止めようとする意識を包含しているため、相関が示されたと考えられる。一方で、「進路変更の思案」とは、希望通りでない就職先に数年間勤めることは受容するものの、その後、よりよい進路へと変更することを既に念頭に入れている。そのため、希望通りでない就職決定を強く受容する他の二因子と比べ満足遅延との相関が弱かったのだろう。

以上のように、本研究では、希望通りでない就職決定への態度尺度の作成および、その信頼性と妥当性が概ね示されたと考える。ただし、一部仮説と異なる結果も示されたことから、今後、尺度の妥当性については更なる検討が必要だろう。また、今後、本研究で作成された尺度を利用して、就職決定への態度と精神的健康および適応の関連に関する研究が進展していくことが期待される。

第9章【研究6】希望通りでない就職決定への態度スタイルの特徴と 心理的困難に関する検討

9.1 問題と目的

第8章（研究5）では、希望通りでない就職決定への態度尺度を作成した。これまでの章でも述べてきたとおり、希望通りでない就職決定をした者は、就職決定後の心理的困難が大きいことが推測されている（石本，2010；中島，2013）。

就職決定後の就職不安低減要因を検討した矢崎・斎藤（2014）では、就職活動中に情報探索行動を多く行った上、さらに入社前研修に参加することが不安低減に効果的であることを示している。ただし、これは希望通りでない就職決定をした者に焦点を当てていない他、就職活動中の行動を低減要因としているため、就職決定時や、就職決定後において重要な要因が明らかになっていないという課題が残っている。

これまでの第4章から第5章まで、どのように希望通りでない進路を歩むか、という主観的な体験プロセスを検討した。また、6章、7章では、希望通りでない就職決定の受け止め方に着目し、そのパターンと、パターンごとの就職後のプロセスの違いを分析した。希望通りでない就職決定の受け止め方としては【仮設将来像】を目前進路重視型、就職確実性優先型、進路変更重視型の3類型に分類できることが示唆された。各々の類型の特徴は、それぞれが将来展望のどのスパンをどのように意識しているかという点にみられた。まず、【仮設将来像】の類型1の目前進路重視型は、＜とりあえず目先の仕事遂行＞を重視している。また、類型2の就職確実性優先型は＜とりあえず就職＞を重視しつつ、その先の＜とりあえず目先仕事遂行＞や＜進路変更可能性＞についてもある程度意識をしているパターンであった。類型3の進路変更重視型は、＜進路変更可能性＞という更に遠い将来展望に重きを置いている。

ここまで、質的研究での調査対象者は、インタビューに答えられるという点で、ある程度健康度が高く、進路にも納得してきた人であったと考えられる。一方で、上述したように、希望通りでない就職決定による心理的困難の影響が推測されるため、調査対象を拡大し、一般化可能性を検討する必要がある。藤里・小玉（2011）は、就職活動や就職決定のとらえ方や意味づけの如何によって、その後のキャリア構築は大きな影響を受けると指摘している。よって、希望通りでない就職決定をした者にとっての就職決定の受け止め方を、調査対象を拡大して幅広く検討し、それらの受け止め方のパターンにはどのような特徴があるかを検討することは重要だろう。

就職決定の受け止め方のパターンは、上述したように、質的研究において①すでに決まった就職先を重視し、そこでの仕事に期待をする群、②就職すること自体を肯定的に捉えつつ、決定した就職先での仕事やその後の進路変更についてもある程度意識をする群、③決定した就職先よりも、その後の進路変更に重きを置く群の3群に分類された。そのため、量的研究においてもその3つのパターンが見出されるのではないかと考えられる（仮説1）。また、

これまでの先行研究から、受け止め方のパターンの特徴に関しては、性差や雇用形態差があることが推測される。例えば、就労以前の大学生の男女の昇進意欲を検討した先行研究においては、女性より男性のほうが昇進意欲が高いことが示された（安田，2012；川口，2012）。また、女子学生の昇進や責任ある重要な仕事を望む傾向は男子学生に比べて低いとされている（杉山・新川，2014）。さらに、男子学生は女子学生に比べ、キャリアにおける安定性や自立といった現実的な意識が強いことが実証されている（安達，2008；中畠，2010）。このように、性別によってキャリア意識や価値観に差異があることを考えると、就職決定の受け止め方にも差異があることが推測できる（仮説 2）。また、先行研究では、職業観、人生観における雇用形態差も示されてきた。非正規雇用という働き方を選択する者は、正社員等の集団に比して、「夢」や「やりたいこと」を追い求める志向性が強いことがたびたび実証されてきた（日本労働研究機構，2000；下村，2002）。また、非正規雇用者と正規雇用者の労働観について実証的に検証した亀山（2006）によると、一般的労働観についての違いは見られないことが示されたものの、「遠い将来の目標のために、したいこともしないで生きるよりも、現在の欲求に忠実に生きるべきだ」と回答したフリーターは、他の雇用形態で働く人よりも多いことを実証している。このように、非正規雇用者の「現在志向性」に着目した研究は多くある（長須，2001；益田，2012）。以上のように、非正規雇用、正規雇用といった雇用形態の違いによって、就職決定の受け止め方の特徴も異なることが考えられる（仮説 3）。

さらに、就職決定の受け止め方のパターンの特徴を考える上で、「就職先が希望通りでない理由」との関連を検討することは重要だろう。本研究における質的研究では、「就職先が希望通りでない理由」を詳細に捉えていない。しかし、「希望通りでない理由」には、「仕事に充実感を持ってない」ことから「雇用条件が悪い」ことまで、つまり、心理的な理由から、社会・構造的な理由まで、多岐にわたることが考えられる。また、その理由によって、就職決定の受け止め方のパターンも異なるだろう（仮説 4）。

これらのことから、本研究の第一の目的は、希望通りでない就職決定への態度スタイルとその特徴を検討することとする。以上の目的より、本研究では以下のリサーチクエスションと仮説を設定する。

RQ1：希望通りでない就職決定への受け止め方（態度）には、どのようなパターンがみられるか。

仮説 1：希望通りでない就職決定への態度には、①すでに決まった就職先を重視し、そこでの仕事に期待をする群、②就職すること自体を肯定的に捉えつつ、決定した就職先での仕事やその後の進路変更についてもある程度意識をする群、③決定した就職先よりも、その後の進路変更に重きを置く群の 3 群に分類することができるだろう。

仮説 2：希望通りでない就職決定への態度には性差がみられるだろう。

仮説 3：希望通りでない就職決定への態度には就職先の雇用形態差がみられるだろう。

仮説 4：希望通りでない就職決定への態度によって、就職先が「希望通りでない」理由は異なるだろう。

さらに、どのような受け止め方が就職決定後の心理的困難を緩和するのか、という点について検討することは意義深いだろう。なお、ここで扱う心理的困難とは先行研究でも希望通りでない就職決定の影響が予測されている就職不安と、精神的健康の 2 つとする。

これらのことから、本研究の第 2 の目的は、希望通りでない就職決定への態度スタイルと就職不安、精神的健康の関係性を検討することとする。以上の目的より、本研究では以下のリサーチクエスションと仮説を設定する。

RQ2：心理的困難が緩和されやすい受け止め方（態度）のパターンはどのようなものか。

仮説 5：就職すること自体を肯定的に捉えつつ、決定した就職先での仕事やその後の進路変更についてもある程度意識をする群の精神的健康は他の群に比べて良いだろう。

仮説 6：就職すること自体を肯定的に捉えつつ、決定した就職先での仕事やその後の進路変更についてもある程度意識をする群の就職不安は他の群に比べて低いだろう。

9.2 方法

9.2.1 調査対象者

2017 年 3 月、インターネット調査会社（楽天リサーチ）による WEB 調査によって、就職活動の経験者で 2017 年度から就職予定の大学生、大学院生、および短大生を対象に、調査を実施した（補足資料 5 参照）。スクリーニング後の有効回答者 171 名（男性 58 名、女性 113 名、平均年齢 22.4 歳、標準偏差 1.35）を分析対象とした。WEB テストの 1 ページ目には調査の目的と倫理的配慮に関する説明を載せ、データは統計的に処理され、個人が特定される形で利用されることはないこと、協力したくない場合はその意志が尊重されることを説明した。

なお、本研究は、東京大学の倫理審査専門委員会に審査を申請し、承諾を受けた（審査番号: 17-8）。

9.2.2 質問紙の構成

1. スクリーニング

①就職活動経験の有無 ②来年度からの就職予定の会社/組織の有無のうち、①②において、どちらも有の人、および③就職先の志望度（1.非常に低い～10.非常に高い）の内、5 以下の人をスクリーニングで抽出した。5 以下の人を抽出した理由としては、希望通りでない就職決定をした人の中でも、就職決定に対してある程度、希望通りである部分がある人（志望度が「どちらかと言えば高い～やや高い」）を排除し、先行研究で精神的健康度が低いと指摘されている、志望度の低い就職決定をした者（志望度が「非常に低い～どちらかと

いえば低い)を対象とするためである。

2. 希望通りでない就職決定への態度尺度

希望通りでない就職決定への態度を検討するため、第8章(研究4)で作成した「希望通りでない就職決定への態度尺度」20項目を用いて、5件法で回答を求めた。本尺度は希望通りでない就職決定後、その就職決定の受け止め方を測定する目的で作成されたもので、「Ⅰ就職決定の安心感」「Ⅱ就職先への期待」「Ⅲ進路変更の思案」の3つの下位尺度から成っている。「就職決定の安心感」は8項目であり、就職できることによる安心感や社会的立場を確保できる安心感、及び、不安からの解放感などの程度を測るものである。「就職先への期待」は6項目であり、「就職先で仕事に打ちこめば目標が見つかると思う」などの就職先における期待や意気込みの程度について測るものである。また、「進路変更の思案」は6項目であり、将来的な離転職の展望や、進路変更についての考えの程度を測るものである。内的一貫性、妥当性については第8章(研究4)において検証されている。

3. 「希望通りでない」理由

就職先が希望通りでない理由について問うため、労働政策研究・研修機構(2007)の若年者の離職理由の調査を基に、以下の15項目を作成し、それらについてあてはまるものを複数回答可として回答を求めた。「1.仕事への興味・関心が薄いため」、「2.仕事内容が自分に合わないと思うため」、「3.労働時間が長いため」、「4.給与が低いため」、「5.社内の人間関係に不安を感じたため」、「6.福利厚生が充実していないため」、「7.勤務地が希望通りでないため」、「8.内定先の企業/組織の将来性がないため」、「9.内定先の企業/組織の規模が小さいため」、「10.休暇が取りにくい」、「11.内定先の企業/組織の知名度が低いため」、「12.周囲の期待に沿えていないため」、「13.仕事に充実感がなさそうのため」、「14.仕事に夢や希望がもてないため」、「15.その他」

4. 精神的健康

精神的健康を測定するため新納・森(2001)が作成した「精神的健康度尺度(GHQ-12)」12項目を用いた。本尺度は「Ⅰ不安・抑うつ」「Ⅱ活動障害」の2つの下位尺度から成っている。得点が低いほど、精神的健康は良好であるとされる。それぞれの項目について「全くなかった(1点)」から「かなりあった(4点)」の4件法で回答を求めた。

5. 就職不安

藤井(1999)の作成した就職不安尺度のうち、石本ら(2010)の研究において用いられた、就職決定後抱かれる可能性のある不安についての項目(計23項目)のみを使用した。本尺度は「Ⅰ職業興味未確定」「Ⅱ仕事不安」「Ⅲ人間関係不安」「Ⅳ職業生活不安」の4つの下位尺度から成っている。得点が低いほど就職不安が低いとされる。それぞれの項目につ

いて「全くあてはまらない（1点）」から「かなりあてはまる（4点）」の4件法で回答を求めた。

6. フェイスシート：年齢・性別・属性・就職先の雇用形態および職種を質問した。

9.3 結果

9.3.1 各尺度の記述統計

各変数についての全回答者での平均と標準偏差を Table9.1 に示す。

Table9.1 各変数における全回答者の平均と標準偏差

	平均値	標準偏差
就職による安心感	3.39	.91
就職先への期待	3.39	.88
進路変更の思案	3.52	1.01
就職不安	2.88	.65
精神的健康	2.61	.42
不安・抑うつ	2.55	.55
活動障害	2.56	.49

9.3.2 希望通りでない就職決定への態度による分類

希望通りでない就職決定への態度のパターンについて検討するため、希望通りでない就職決定への態度尺度の「就職決定による安心感」得点、「就職先への期待」得点、「進路変更の思案」得点を変数として、ユーグリッド距離の2乗を元にしたクラスタ分析（ウォード法）を行った。デンドログラムからクラスタ内平方増分10を基準にしたところ、4クラスタを得た。第一クラスタには51名、第2クラスタには59名、第3クラスタには26名、第4クラスタには35名の調査対象者が含まれていた。人数の偏りを検討するために χ^2 検定を行ったところ、有意な人数の偏りが見られた（ $\chi^2=15.73$, $df=3$, $p<.001$ ）。

次に得られた4つのクラスタを独立変数、「就職決定による安心感」「就職先への期待」「進路変更の思案」を従属変数として分散分析を行った。その結果、「就職決定による安心感」「就職先への期待」「進路変更の思案」全てにおいて有意な群間差がみられた（就職決定による安心感： $F(3, 167)=59.09$, 就職先への期待： $F(3, 167)=72.53$, 進路変更の思案： $F(3, 167)=127.20$), 全て $p<.001$ ）。Figure9.1にクラスタごとの標準化された平均値を示す。

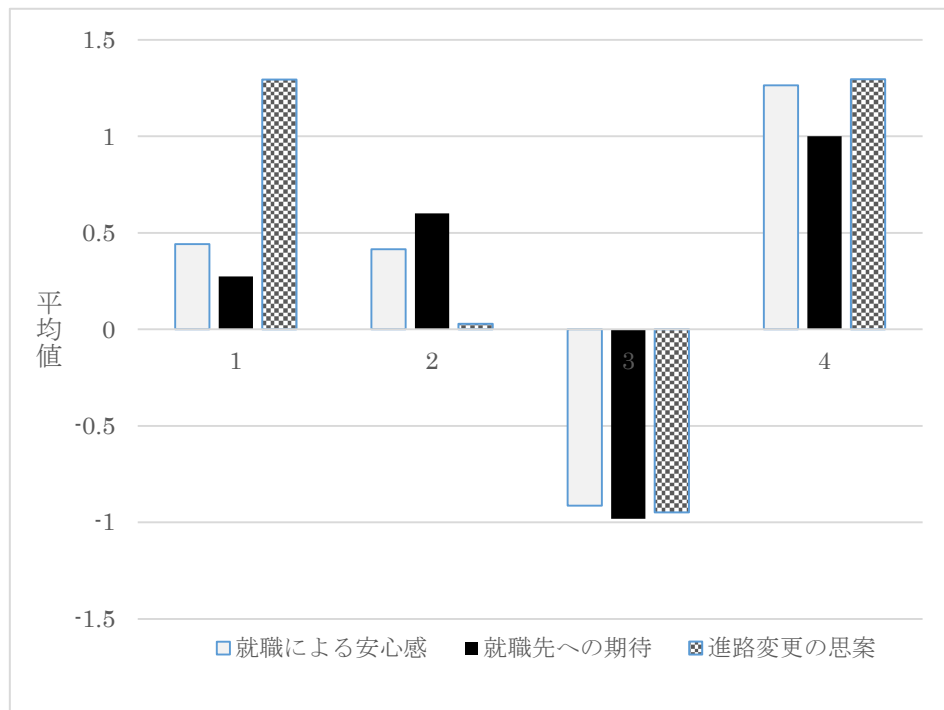


Figure9.1 各クラスタにおける希望通りでない就職決定への態度下位尺度における標準化された平均値

Tukey の HSD 法 (5%水準) による多重比較を行ったところ、「就職決定による安心感」については第4クラスタ>第1クラスタ=第2クラスタ>第3クラスタ,「就職先への期待」は第4クラスタ>第2クラスタ>第1クラスタ>第3クラスタ,「進路変更の思案」は第1クラスタ=第4クラスタ>第2クラスタ>第3クラスタという結果が得られた。

第1クラスタは「進路変更の思案」が最も高く,「就職決定による安心感」及び「就職先への期待」は中程度であった。このクラスタに属する者は,将来的な進路変更の可能性について最も強く意識をし,希望通りでない就職決定を受け止める傾向があると考えられるため「進路変更重視群」とした。第2クラスタは「就職先への期待」が最も高く,「就職による安心感」も中程度に持つ一方で,「進路変更の思案」は低い傾向にある。このクラスタに属する者は,就職先に期待を抱きつつ,就職決定による安心感もある程度持っているものの,将来的な進路変更についてはあまり考えず,希望通りでない就職決定を受け止める傾向にあると考えられる。そのため,「目前進路重視群」とした。第3クラスタは「就職決定による安心感」「就職先への期待」「進路変更の思案」全てにおいてマイナスの値を示していた。このクラスタに属する者は,就職決定による安心感もなければ,就職先への期待もしておらず,将来の進路変更についてもあまり考えていない傾向にあると考えられるため「進路思案停止群」とした。第4クラスタは「就職決定による安心感」「就職先への期待」「進路変更の思案」全てにおいて高い傾向を示した。このクラスタに属する者は,目の前の就職決定や就職先に対しても肯定的に捉えると同時に,将来の進路変更についても意識する傾向にある

と考えられるため「目前・将来進路思案群」とした。

それぞれのクラスタに配置された人数と、平均年齢を以下に示す。まず進路変更重視群は 51 名であり、男性 14 名、女性 37 名、平均年齢 22.47 ($SD=1.24$) 歳であった。続いて、目前進路重視群は 59 名であり、男性 21 名、女性 38 名、平均年齢 22.41 ($SD=1.44$) 歳であった。また、進路思案停止群は 26 名であり、男性 12 名、女性 14 名、平均年齢 22.58 ($SD=1.58$) 歳であった。最後に目前・将来進路思案群は 35 名であり、男性 11 名、女性 24 名、平均年齢 22.37 ($SD=1.22$) 歳であった。以下、クラスタ別の就職決定の安心感得点、得点、得点の平均値と標準偏差は Table9.2 に示した。

Table9.2 クラスタにおける各尺度の平均値と標準偏差

	1	2	3	4
平均値				
就職決定による安心感	3.45	3.42	2.09	4.26
就職先への期待	3.28	3.60	2.02	4.10
進路変更の思案	4.29	3.03	2.05	4.30
標準偏差				
就職決定による安心感	0.80	0.55	0.70	0.38
就職先への期待	0.71	0.57	0.62	0.37
進路変更の思案	0.66	0.54	0.61	0.39

1:進路変更重視群 2: 目前進路重視群 3: 進路思案停止群 4: 目前・将来進路思案群

9.3.4 性差，雇用形態差，および希望通りでない理由と就職決定への態度スタイルの関係

性別，雇用形態，および希望通りでない理由と就職決定への態度スタイルとの関係について Table9.3 および Table9.4 に示した。カイ二乗検定を行ったところ，性差と雇用形態では偏りが見られなかった。一方，希望通りでない理由については，「労働時間が長いため」の偏りが有意であった ($\chi^2=9.21, df=3, p<.05$)。Harberman の残差分析を行った結果，「労働時間が長いため」を理由として選択したのは，クラスタ 1 の進路変更重視群が有意に多く，クラスタ 2 の目前進路重視群では有意に少なかった。また，「仕事に夢や希望をもてないため」の偏りも有意であった ($\chi^2=8.78, df=3, p<.05$)。「仕事に夢や希望をもてないため」を理由として選択したのは，クラスタ 1 の進路変更重視群が有意に多く，クラスタ 3 の進路思案停止群は有意傾向ではあるものの，少ない傾向にあった。

Table9.3 性別，雇用形態と就職決定への態度スタイルの関係

態度 スタイル	性別			雇用形態		
	男 <i>n</i> (%)	女 <i>n</i> (%)	χ^2	正規 <i>n</i> (%)	非正規 <i>n</i> (%)	χ^2
1	14(24.1)	37(32.7)	2.86	49(30.2)	1(12.5)	1.43
2	21(36.2)	38(33.6)		56(34.6)	3(37.5)	
3	12(20.7)	14(12.4)		24(14.8)	2(25.0)	
4	11(19.0)	24(21.2)		33(20.4)	2(25.0)	

Table 9.4 就職先が希望通りでない理由と就職決定への態度スタイルの関係

態度 スタイル	希望通りでない理由					
	労働時間が長い ため			仕事に夢や希望をもていない ため		
	選択 <i>n</i> (%)	非選択 <i>n</i> (%)	χ^2	選択 <i>n</i> (%)	非選択 <i>n</i> (%)	χ^2
1	16(47.1) *	35(25.5) *	9.2 *	17(48.6) *	34(25.0) *	8.8 *
2	5(14.7) **	54(39.4) **		9(25.7)	50(36.8)	
3	6(17.6)	20(14.6)		2(5.7) †	24(17.6) †	
4	7(20.6)	28(20.4)		7(20.6)	28(20.0)	

† $p<.1$, * $p<.05$, ** $p<.01$

9.3.4 希望通りでない就職決定への態度スタイルと精神的健康，就職不安の関係

4つの態度スタイルによって「精神的健康」および「就職不安」の得点が異なるかどうかを検討するために，1要因の分散分析を行った。

分散分析の結果，まず，「精神的健康」の下位尺度である「不安・抑うつ」については有意差がみられなかった ($F(3, 167) = 2.04$, $N.S$)。一方で，「活動障害」については，群間の得点差が1%水準で有意であった ($F(3, 167) = 4.54$, $p<.01$)。活動障害得点および就職不安得点の平均値と標準偏差の記述統計 (Table9.5) および Tukey の HSD 法 (5%水準) による多重比較の結果を以下に提示する (Table9.6)。

Table9.5 不安・抑うつ得点，活動障害得点および，就職不安得点の平均値および標準偏差

	1	2	3	4
不安・抑うつ	2.54(.55)	2.53(.37)	2.52(.17)	2.63(.41)
活動障害	2.51(.54)	2.39(.46)	2.93(.39)	2.31(.48)
就職不安	3.21(.57)	2.77(.58)	2.21(.66)	3.08(.43)

Table9.6 クラスを独立変数とした不安・抑うつ得点，活動障害得点および，就職不安得点における分散分析の結果

従属変数	F値	多重比較検定 (TukeyのHSD法, 5%水準)
不安・抑うつ	2.04	
活動障害	4.54*	4, 2<3
就職不安	20.35**	3<1,2,4 ・ 2<1

*** $p < .001$, ** $p < .01$

1:進路変更重視群 2: 目前進路重視群 3: 進路思案停止群 4: 目前・将来進路思案群

その結果，「進路思案停止群」が「目前・将来進路思案群」と「目前進路重視群」に比べて有意に高い得点を示していた。各群の活動障害得点の平均値を Figure9.2 に示す。

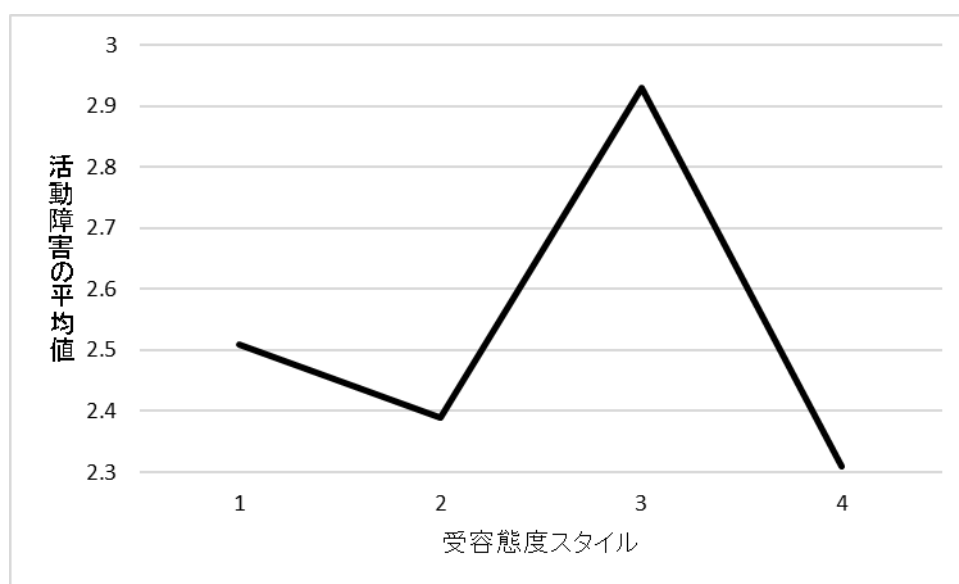


Figure9.2 4 群の活動障害得点

また，「就職不安」については，群間の得点差が 0.1%水準で有意であった ($F(3, 167) = 6.44$, $p < .001$)。Tukey の HSD 法 (5%水準) による多重比較を行った (Table9.3 に併せて記載)。その結果，進路思案停止群は他の 3 群に比べて就職不安が有意に低い得点を示していた。また，目前進路重視群は進路変更重視群に比べ，就職不安が有意に低い得点を示していた。各群の就職不安得点を Figure9.3 に示す。

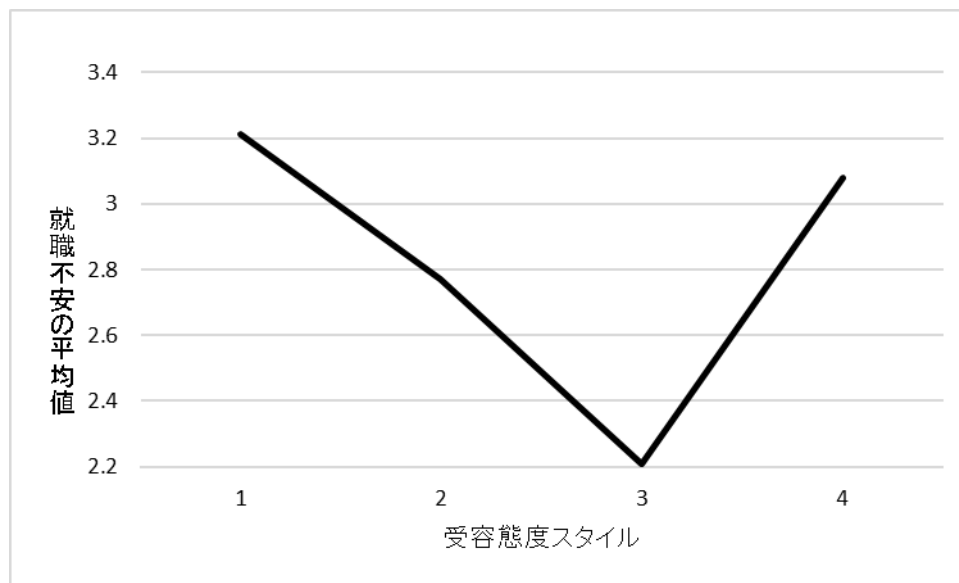


Figure9.3 4群の就職不安得点

9.4 考察

9.4.1 仮説の検証

本研究の結果より，希望通りでない就職決定への態度には 4 つの類型がみられることが示された。それらは，①将来的な進路変更の可能性について最も強く意識をし，希望通りでない就職決定を受け止める傾向があると考えられる「進路変更重視群」，②就職先に期待を抱きつつ，就職決定による安心感もある程度持っているものの，将来的な進路変更についてはあまり考えず，希望通りでない就職決定を受け止める傾向にある「目前進路重視群」，③就職決定による安心感もなければ，就職先への期待もしておらず，将来の進路変更についてもあまり考えていない傾向にある「進路思案停止群」④目の前の就職決定や就職先に対しても肯定的に捉えると同時に，将来の進路変更についても意識する傾向にあると考えられる「目前・将来進路思案群」である。

これは，仮説“希望通りでない就職決定への態度には，①すでに決まった就職先を重視し，そこでの仕事に期待をする群，②就職すること自体を肯定的に捉えつつ，決定した就職先での仕事やその後の進路変更についてもある程度意識をする群，③決定した就職先よりも，その後の進路変更に重きを置く群の 3 群に分類することができる。”を一部支持している。本研究の結果から得られた，「進路変更重視群」「目前進路重視群」はほぼ予測していた類型と同様であった。一方で，仮説の②就職すること自体を肯定的に捉えつつ，決定した就職先での仕事やその後の進路変更についてもある程度意識をする群では，「就職先への期待」や「進路変更の思案」の得点が中程度になることを想定していたものの，すべて高い得点が示された。ただし，一部の因子のみ高得点，もしくは低得点を示すのではなく，全ての因子において同程度の値を示していたことから，仮説で想定していた傾向と類似のものであると考え

られるため、仮説を一部支持する結果と言えるだろう。一方で、分析した結果得られた「進路思案停止群」は、仮説において想定していなかった群であった。この群は全ての因子において低い得点を示す群である。第6章(研究3)の質的な検討では、9.1でも述べたように、ある程度健康度が高く、進路に対しても納得している人が対象となっていた。そのため、第6章の対象者はある程度、進路について関心を持って考えている人であることを推測され、今回の分析結果にて得られた「進路思案停止群」は第6章において見出されなかったと考えられる。

また、就職先が希望通りでない理由と類型の関係を検討したところ、「進路変更重視群」が他の類型と比べて希望通りでない理由に特徴があることが分かった。これは仮説2“希望通りでない就職決定への態度の違いによって、就職先が「希望通りでない」理由は異なるだろう。”を一部支持する結果となった。

さらに、本研究の結果より、「目前・将来進路思案群」および「目前進路重視群」が「進路思案停止群」に比べて活動障害得点が有意に低いことが示された。このことは、仮説5“就職すること自体を肯定的に捉えつつ、決定した就職先での仕事やその後の進路変更についてもある程度意識をする群の精神的健康は他の群に比べて良い”を一部支持する結果である。「目前・将来進路思案群」は全ての因子においてほぼ同等に高い得点を示していたため、仮説通りの結果とは、この目前・将来進路思案群が他の群に比べ、精神的健康が良い、ということとなる。しかし、本研究の結果は、目前・将来進路思案群および目前進路重視群が進路思案停止群に比べ活動障害が低いという結果となり、仮説を一部支持する結果となったと言えるだろう。

一方で、就職不安得点においては、「進路思案停止群」が他の3群よりも低いことが示された。このことは、仮説6“就職すること自体を肯定的に捉えつつ、決定した就職先での仕事やその後の進路変更についてもある程度意識をする群の就職不安は他の群に比べて低い。”を支持しない結果となった。

大学生の無気力についての先行研究では、抑うつ的無気力とスチューデント・アパシー的無気力を区別して検討する必要があることが示されており(狩野・津川, 2011)、抑うつ的無気力は否定的・分析的に考え込む傾向が高い一方で、スチューデント・アパシー的無気力はその傾向が低いことが示された。本研究によって得られた「進路思案停止群」が他の群と比べ、就職不安が低く、活動障害が高いとする結果は、先行研究において検証されている「スチューデント・アパシー的無気力」と類似の傾向を示す群であることを示唆している。すなわち、「進路思案停止群」は目先の就職や将来的な進路について熟考する傾向がみられないために就職不安が低いことが推測される。その一方で、思考停止の状態にあるからこそ、大学から仕事への移行期において無気力になりやすく、行動面での困難さが生じやすいことが考えられる。また、「希望通りでない理由」においても、他の群と比べて示された唯一の特徴が「仕事に夢や希望が持てないため」という回答が少ない、という点であった。これは「仕事に夢や希望を持っている」ことを示すわけではなく、むしろ、他の群よりもそのよ

うなことに関心が向きにくいことや、そのような思考に至らない、ということを表していると考えられる。

つまり、「進路思案停止群」は就職や就職後の進路について熟考したり悩んだりしないできないために、就職不安こそ低いものの、活動障害については他の群に比べて悪くなりやすい傾向があると考えられる。

9.4.2 各群の特徴について

第1クラスターの「進路変更重視群」は、将来的な進路変更の可能性について最も強く意識し、希望通りでない就職決定を受け止める群であることが示唆された。一方で、就職自体を肯定的に捉える態度や、就職先に対する期待はあまり持たない傾向にあった。この群は、活動障害において中程度の値を示し、就職不安においては高い値を示すという特徴があった。

第2クラスターの「目前進路重視群」は、就職先に期待を抱きつつ、就職決定による安心感もある程度持っているものの、将来的な進路変更についてはあまり考えず、希望通りでない就職決定を受け止める傾向があることが示唆された。この群の特徴としては、活動障害は低く、就職不安は「進路思案停止群」よりは高いものの、進路変更重視群よりは低く、値としては中程度である、という点であった。このことから、目前進路重視群のように、就職先への期待を強く意識しつつ、就職すること自体を肯定的に捉え、将来的な進路変更の可能性については中程度に意識するという態度を持つ者が、就職不安が高まらず、精神的健康のうち活動障害はそれほど高まらない可能性が示されたと言えるだろう。

第3クラスターの「進路思案停止群」は、就職決定による安心感もなければ、就職先への期待もしておらず、将来の進路変更についてもあまり考えていない傾向があった。この群の特徴としては、就職不安は低い一方で、活動障害が高い傾向にある。つまり、この「進路思案停止群」のように希望通りでない就職決定において「目の前の就職や将来の進路について考えない」というような態度を示す者は就職不安は低いものの、精神的健康のうち活動障害が高いことが推測される。

最後に、第4クラスターの「目前・将来進路思案群」は、目の前の就職決定や就職先に対しても肯定的に捉えると同時に、将来の進路変更についても意識する傾向にある。この「目前・将来進路思案群」は全ての因子において高い値を示していた。この群の特徴としては、就職不安は高いものの、活動障害は低い傾向にあるということが挙げられる。これは、進路変更重視群と類似の心理的特徴を持つことが推察される。

さらに、各類型の性差と雇用形態差を検討したところ、有意な偏りは見られなかった。これは、仮説2「希望通りでない就職決定への態度には性差がみられるだろう。」、仮説3「希望通りでない就職決定への態度には就職先の雇用形態差がみられるだろう。」の双方を支持しない結果となった。まず、性差については、先行研究において就労以前の男女の昇進意欲や職業観の差などが示されている（浦上, 2015; 米田, 2015）。しかし、今回の検討においては性差が見られなかった。すなわち、希望通りでない就職決定をどのように受け止めるか、

という対処方略には男女差がないことが示唆されたと言えるだろう。また、雇用形態差がみられなかったことは、今回の調査で非常勤雇用であった対象者の数が少なかったという原因も考えられる。よって、今後は対象者を広げ、幅広い調査が行われることが求められるだろう。

また、希望通りでない理由について検討したところ、「労働時間が長いため」及び「仕事に夢や希望がもてないため」という理由の選択において類型間で有意差があることが明らかとなった。まず、「労働時間が長いため」という理由については、第2クラスタの目前進路重視群に比べて、第1クラスタの進路変更重視群において選択されやすい理由となることが推測された。このことから、就職活動を経て決まった就職先の労働時間の長さが、就職先への態度や意識を変容させる要因の一つとなり得る傾向が示された。すなわち、「労働時間が長い」といったような労働環境の劣悪さは、決定した就職先に留まろうという意志やそこで尽力しようという気持ちを阻害し、それよりも将来的な離転職の方を重視しようとする態度を促進することになり得る。また、「仕事に夢や希望をもてないため」という理由が、進路変更重視群において多かったことから、この群は労働環境に加え、就職先の仕事自体の魅力も重視していることが分かる。ただし、希望通りでない理由は、労働政策研究・研修機構（2007）の若年者の離職理由の調査を基に筆者が作成したものであったことや、特に第3クラスタの進路思案停止群は26名と人数が少なかったことなどから、十分に検討できたとは言い難いだろう。そのため、今後は希望通りでない理由についてのインタビュー調査や、上述したように対象者を広げることが課題と言える。

9.4.3 希望通りでない就職決定における不適応予防及び、決定の受け止めにおける援助について

若年雇用の問題は、学校生活から仕事への導入がスムーズに行われていないという点で、移行（Transition）に関する問題と捉えられている（松田・新井・佐藤，2010）。その中でも希望通りでない就職決定をする場合は、大学から仕事へのソフトランディングが難しいことが予想されてきた。これまでの先行研究においては、いかに就職活動中および就職決定後における就職不安を低減させるか、という点が大学から仕事への移行期における援助では重要とされてきた（西山，2003；松田・永作・新井，2010）。

一方で、近年の研究からは、不安と不適応の関連を見るだけでなく、就職活動の過程や就職決定後において生じる不安を抱えながらも、いかに対処していくかといった視点の重要性が指摘されている（松田・永作・新井，2010）。希望通りでない就職決定をした者に限定してみれば、そうでない者に比べて、就職決定後の就職不安が高まりやすいことが先行研究によって示されている（石本，2010）。内定先が不本意であるということは、これから就職する企業/組織が自分の思い描いていたものではないということであり、決定した就職先で仕事をやっていけるのだろうか、という不安や、仕事に興味を持てるのだろうかという悩みを持つということは想像に難くない。そのような状況の中で、就職不安を低減させることが、

果たして「仕事へのソフトランディング」において重要なのだろうか。

本研究の結果から、就職不安が最も低い就職決定への態度スタイルは「進路思案停止群」であることが示された。すなわち、これから就職することや、就職後について考えない、または、考えられないような態度スタイルを持つ者は就職不安が低いということが示唆された。一方で、そのようなスタイルをもつ傾向のある者は、活動障害が高い傾向が示されていた。これらの結果から、就職不安を最も低減させる可能性のある態度は「目先の就職や将来的な進路について考えないことで、就職決定を受け止める」という態度であると言えるかもしれない。ただし、このような態度を持つ者は行動面の障害が生じやすい傾向があり、行動面において障害が生じる、ということは、就職に向けての準備をしたり、就職後仕事にしたり、万が一の場合は転職に備えたり、などといった、「仕事へのソフトランディング」を阻害することになりかねないだろう。

よって、希望通りでない就職決定をした場合、就職不安を抱きやすいことを考えると、ある程度就職不安が高くとも、行動面における適応状態を維持しつつ、仕事へと移行していくことを考える方が現実的な支援に結びつくかもしれない。

これらの議論をもとに、ここからは、本研究の結果において、目前・将来進路思案群、進路変更重視群、目前進路重視群の特徴を、最も健康的でないと考えられる進路思案停止群との比較から捉え、大学から仕事への移行期における不適応予防や援助の方法について仮説を提出する。

まず、進路思案停止群と目前進路重視群を比較すると、後者は就職不安得点において差がみられないものの、活動障害得点は有意に低い傾向が見られた。よって、就職自体の意味や意義を考えたり、就職先での展望を持つことは、就職決定への態度として最も健康的な方略となる可能性が示唆される。

続いて、進路思案停止群と目前・将来進路思案群を比較すると、後者は就職不安得点がありに高い一方で、活動障害得点には有意に低かった。目前・将来進路思案群は、就職不安がより高い、という点では、目前進路重視群に比べて心理的困難が高い可能性があると言えるが、行動面において顕著な問題は生じないようである。

一方、進路思案停止群と進路変更重視群を比較すると、後者は就職不安得点がありに高く、活動障害得点においては有意差がみられなかった。よって、進路変更重視群は就職不安が高い傾向にあり、活動障害も高まりやすい傾向があるということが示唆される。先行研究によると、長期的展望を持つことは、志望度の低い者の精神的健康を促進することが示唆されている（石黒・中山・高橋，2016）。しかし、将来展望の中でも、近い将来の「就職すること自体」についての意味や意義を考えると、就職先における展望を持たないまま、就職後の進路変更の展望のみ強く持ってしまうと、就職に対する不安の高まりや行動面での障害へとつながりやすいことが示唆されたと考えられる。

以上のことから、まずは就職すること自体の意味・意義や、就職先においてできそうなことや、やってみたいことなどを具体的に考えられるよう促すことが有効である可能性が示

唆された。その上で、将来的な進路変更の可能性について、現実的にどのような方法があるか、どのような方向性があるか、などを援助者と共に考えることが、希望通りでない就職決定をした者の活動障害の軽減及び予防的関わりとして考えられる。特に、進路思案停止群に対する援助としては、就職後の将来展望について熟考させるよりも、決定している就職自体や、就職先について考えることが活動障害の低減に寄与する可能性があると推測される。

第 5 部 総括

第 5 部では、第 2 部、第 3 部、第 4 部で実施した 6 つの研究を総合的に考察した上で、本研究の成果と今後の課題を整理する。第 10 章では、6 つの研究から得られた知見を改めてまとめ、『大学から仕事への移行期において、希望通りでない就職決定をした者に焦点を当て、希望通りでない進路を歩む主観的体験を質的に明らかにすること、そして、その中での心理的困難を緩和する要因を検討すること』という本論文全体の目的に対し、どのような示唆が得られたか検討する。さらに、本論文が研究として果たした意義についても触れる。最後に本論文において十分に検討できなかった点、今後取り組んでいくべき課題について整理し、今後の研究可能性を提示する。

第 10 章 本研究の成果と今後の課題

10.1 本論文で得られた知見のまとめ

本論文では、大学から仕事への移行期において、希望通りでない就職決定をした者に焦点を当て、希望通りでない進路を歩む主観的体験を質的に明らかにすること、そして、その中の心理的困難を緩和する要因を検討することを論文全体の目的とした。この目的のもと、『(1) 大学から仕事への移行期、つまり就職活動開始から就職 3 年目前後まで、どのように希望通りでない進路を歩むのか。』、『(2) 上記のプロセスを歩む中で、就職不安を緩和させる、または、精神的健康を維持するための要因はどのようなものがあるか。』といったリサーチクエスチョンを設定し、6 つの研究を行った。以下、本論文で実施した 6 つの研究で得られた知見を改めて整理する。

(1) 第 2 部で得られた知見のまとめ

第 2 部では、「希望通りでない進路を歩む主観的体験プロセス」を明らかにすることを目的に、①就職活動開始から希望通りでない就職決定まで、②希望通りでない就職後から就職 3 年目前後までについてインタビュー調査を行った。

第 4 章（研究 1）では、希望通りでない就職決定までの主観的体験プロセスを将来像の変容過程を中心に検討した。志望度の低い会社就職し、社会人経験 3～6 年目の男女 13 人（15 データ）を対象に半構造化面接を行い（平成 26 年 7 月～11 月）、M-GTA によってプロセスを分析した。プロセスの特徴として、状況に合わせて将来像が変容する過程が見出された。将来像の変容プロセスには、【理想将来像】【理想将来像の揺らぎ】【危機的将来の回避】【仮設将来像】の 4 つの段階が見出され、【就職活動の枠】と【「社会一員」としての既存自己】と関連し合うことで変容が促進されていた。本研究の結果と諦めのプロセスを比較したところ、希望通りでない就職決定をするプロセスは、＜理想将来自己像＞を“諦める”プロセスとしてではなく、徐々に＜理想将来自己像＞から＜自明の「就職する自分」＞へと目標の比重がシフトし、最終的には「就職する自分」を“選ぶ”，というプロセスとして体験されていることが示唆された。また、希望通りでない就職決定をする、という心理的葛藤を乗り越え、希望通りでない就職決定を受け止めるプロセスにおいて重要と考えられる点が 2 点ほど示唆された。第一に、就職活動において、就職先の選択肢を広げつつ、自分の希望の進路を最後まで積極的に追求し尽くすことである。また、第二に、“とりあえず”という言葉の特徴とする【仮設将来像】を形成することが、“希望通りでない体験”に停滞せずに、大学から仕事への「環境的移行」を行うための足掛かりとなることが示唆された。

第 5 章（研究 2）では、希望通りでない就職後から就職 3 年目前後の主観的体験プロセスを検討した。希望通りでない一般企業への就職決定を行った男女 13 名に対して、半構造化面接を行った。M-GTA で分析をした結果、合計 51 の概念が生成された。これらの概念の

継続的比較から、12 のカテゴリーおよび 18 のサブカテゴリーを生成し、理論的飽和に達した。希望通りでない進路を歩む主観的体験プロセスにおいては、過去・現在・未来の捉え方や状態が変容していく過程が示唆された。また、4 つの期が抽出され、第一期は、一時的な仕事への没入、第二期は、膠着状態、第三期は、将来展望の再構築、第四期は、進路への納得となった。第一期から第二期までは【仮設将来像】をもとに、“とりあえず”目の前の仕事を没頭する時期である。しかし第二期では、現実の厳しさに直面し徐々に就職決定への後悔や別進路への羨望を感じるようになる。そこで、新たな将来展望が形成されるのが第三期である。ここでは、【転機】として意味づけられる出来事により、【仕事との対峙】が可能になり、“現在”が安定する。そのことで少しずつ仕事の見通しや可能性への期待を見出すことができるようになる、といったような【現実的な見通し】が持てるようになる。第四期に移ると、過去や現在を俯瞰し【“これまで”を意味づける】、【“今”を位置付ける】ことが可能になる。このことで、将来像は初期段階のように“仮設”のものではなく、“過去”“現在”を根拠として再構築される【過去・現在を土台とした将来像】となることが示唆された。また、過去・現在を意味づけ、将来展望を形成する第四期は「進路への納得」へと至る時期であると考えられた。本研究で見出された、希望通りでない就職後、様々な体験を通して自分の歩む進路に納得に至るまでのこの一連のプロセスは“時間的展望の再構築作業プロセス”として考えられた。また、希望通りでない進路に対する納得を促進する要因としては第三期で見出された【転機】、【現実的な見通し】、【仕事との対峙】が重要となる可能性が示唆された。

(2) 第 3 部で得られた知見のまとめ

第 3 部では、希望通りでない就職決定の受け止め方とその後のプロセスを明らかにすることを目的とした。

第 6 章（研究 3）では、研究 1 から見出された希望通りでない就職決定の受け止め方である【仮設将来像】を詳細に検討することで、希望通りでない就職決定の受け止め方の分類を探った。研究 1 で使用したローデータで【仮設将来像】に関わる部分（「希望通りでない就職決定をどのように受け止めたか」、に関するローデータ）を使用し、KJ 法のグループ化の方法を援用し分析した。その結果、【仮設将来像】は目前進路重視型、就職確実性優先型、進路変更重視型の 3 類型に分類できることが示唆された。各々の類型の特徴は、それぞれが将来展望のどのスパンをどのように意識しているかという点にみられた。まず、類型 1 の目前進路重視型は、＜とりあえず目先の仕事遂行＞を重視するタイプであった。また、類型 2 の就職確実性優先型は＜とりあえず就職＞を重視しつつ、その先の＜とりあえず目先仕事遂行＞や＜進路変更可能性＞についてもある程度意識をしているタイプである。類型 3 の進路変更重視型は、＜進路変更可能性保持＞という更に遠い将来展望に重きを置くタイプであることが示唆された。また、それぞれのタイプの違いが調査対象者のどのような特徴から生じたかということについて考察を加えたところ、①就職決定時における仕事の重視

度の違い（就職後の仕事をプライベートと比べてどの程度重視しているか）、②就職先への期待の程度、③時間的展望志向の違い、が推察された。

第7章（研究4）では、研究3で明らかになった希望通りでない就職決定の受け止め方のパターンによって、就職後の進路の歩みがどのように異なるか検討した。その中で、主に就職後の進路の歩みにおける困難（膠着状態）や、その転機において違いがあることが示唆された。【転機】の違いとしては、類型3では、「転職の決意」（＜作り出す転機＞）を【転機】する傾向が示唆された。一方で、類型2は、現進路における環境の変化や心理的变化（＜変化による転機＞）を【転機】とする傾向があると推測された。また、類型1は＜変化による転機＞と＜作り出す転機＞のどちらにも当てはまる可能性があることが推測された。すなわち、膠着状態に対処する際に見出される【転機】は類型2では環境の変化によるもの、つまり受動的なものであるのに比べ、類型3は転職の決意など能動的な行動によるものであるという点が特徴的でとして示唆された。この【転機】によって類型2は類型1、3に比べて近い将来展望においてある程度確実な展望を見出し、類型1、3では、遠い将来展望に可能性や希望を見出すことで、落ち着いて【仕事との対峙】が可能となる傾向があることも推察された。

（3）第4部で得られた知見のまとめ

第4部では希望通りでない就職決定への態度を尺度化し、態度のパターンの検討、及び精神的健康および就職不安との関連を検討することを目的に量的調査を行った。

第8章（研究5）では、希望通りでない就職決定への態度尺度を作成し、その妥当性・信頼性の検討を行った。まず尺度項目を収集した上で、項目を作成した。その後、希望通りでない就職決定を行った大学生236名に対し、調査を実施した。因子分析の結果、3つの因子が得られた。第一因子は6項目で構成されており、将来的な離転職の展望や、進路変更についての考えなどを表す項目が高い負荷量を示していた。そこで「進路変更の思案」と命名した。第二因子は8項目で構成されており、就職できることによる安心感や社会的立場を確保できる安心感、及び、不安からの解放などを表す項目が高い負荷量を示していた。そこで「就職による安心感」因子と命名した。第三因子は6項目で構成されており、「就職先で仕事に打ちこめば目標が見つかると思う」などの就職先における期待や意気込みに関する内容の項目が高い負荷量を示していた。そこで「就職先への期待」因子と命名した。さらに、これらの因子は十分な内的妥当性と信頼性が確認された。また、理想－現実自己のズレを調整する方略尺度（TGP）、曖昧さへの受容態度、時間的信念との相関がみられたことから、構成概念妥当性が検証された。これらの結果から、「希望通りでない就職決定への態度」で得られた下位因子は、理想の就職決定は諦め、柔軟に目標を変更する等といった対処をとる態度であると同時に、新しい目標に向かって粘り強く取り組んで行こうとする意識を少なからず含んでいると解釈し得ることが示唆された。また、3因子の中でも、「就職先への期

待」は、目の前の決定事項や出来事を重視し、大事にしようとする意識が含まれていると考えられた。さらに「就職決定による安心感」は、遠い将来のことよりも、ひとまず卒業後に「就職」できるという、目の前のことに対する安心感が優位に意識されるため、将来無関心と高い相関があることが示唆された。最後に、「進路変更の思案」は、希望通りでない就職先に数年間勤めることは受容するものの、その後、より望ましい仕事へと進路変更することを念頭に置いている。そのため、希望通りでない就職決定を受容する他の二因子と比べ満足遅延との相関が弱いことが考えられた。

第9章（研究6）では、研究5で作成した尺度を用いて、希望通りでない就職決定への態度と精神的健康および就職不安の関連を検討した。まず、希望通りでない就職決定においてどのような態度パターンがみられるかを検討するために、尺度の下位因子得点を用いてクラスタ分析を行った。さらに、各クラスタの特徴の把握のため、性別、雇用形態、希望通りでない理由についてカイ二乗検定を行った。続いて、精神的健康（GHQ）と就職不安との関連を検討した。その結果、希望通りでない就職決定への態度には4つの類型がみられることが示された。それらは、①将来的な進路変更の可能性について最も強く意識をし、希望通りでない就職決定を受け止める傾向があると考えられる「進路変更重視群」、②就職先に期待を抱きつつ、就職決定による安心感もある程度持っているものの、将来的な進路変更についてはあまり考えず、希望通りでない就職決定を受け止める傾向にある「目前進路重視群」、③就職決定による安心感もなければ、就職先への期待もしておらず、将来の進路変更についてもあまり考えていない傾向にある「進路思案停止群」、④目の前の就職決定や就職先に対しても肯定的に捉えると同時に、将来の進路変更についても意識する傾向にあると考えられる「目前・将来進路思案群」である。また、「進路変更重視群」は他の群に比べ、「労働時間が長いため」、「仕事に夢や希望をもてないため」という理由を、希望通りでない理由としていることが明らかとなった。さらに、「目前・将来進路思案群」および「目前進路重視群」が「進路思案停止群」に比べて活動障害得点が有意に低いことが示された。一方で、就職不安得点においては、「進路思案停止群」が他の3群よりも低いことが示された。これらの知見から、援助の可能性について考察を加えた。その結果、まずは就職すること自体の意味・意義や、就職先においてできそうなことや、やってみたいことなどを具体的に考えられるよう促すことが有効である可能性が示唆された。その上で、将来的な進路変更の可能性について、現実的にどのような方法があるか、どのような方向性があるか、などを援助者と共に考えることが、希望通りでない就職決定をした者の活動障害の軽減及び予防的関わりとして考えられる。特に、進路思案停止群に対する援助としては、就職後の将来展望について熟考させるよりも、まずは決定している就職自体や、就職先について考えることが活動障害の低減に寄与する可能性があると考えられた。

10.2 得られた知見から示唆されること

続いて、本論文の6つの研究で得られた知見から、『希望通りでない進路を歩む主観的体験を質的に明らかにすること、そして、その中での心理的困難を緩和する要因を検討すること』という論文全体の目的に対し、どのような示唆が得られたか検討したい。本論文で得られた知見から示唆されることを箇条書きにまとめると、以下の8点にまとめられる。

- (1) 就職活動開始から希望通りでない就職決定までの主観的体験プロセスは将来像を何度も変化させる過程であり、1. 希望の進路を追求しつくしたと当事者が感じること
2. <理想将来自己像>を“諦める”プロセスではなく<自明の「就職する自分」>を選ぶプロセスとして体験されること、が将来像を柔軟に変化させるために重要な要素である。
- (2) 就職決定の際にとりあえず志向的な【仮設将来像】の生成することが、“希望通りでない体験”に停滞せず、大学から仕事への「環境的移行」を行うための足掛かりとなる。
- (3) 希望通りでない就職決定を受け止める【仮設将来像】の作用機序には、①決定進路での自己実現の可能性を期待することで<とりあえず就職>という決定を受け止める、②最も近い将来展望である「就職すること」自体を肯定的に意味づけることで、<とりあえず就職>という決定を受け止める、③将来的な進路変更の可能性を期待することで、<とりあえず就職>という決定を受け止める、という3つのパターンがある。
- (4) 希望通りでない就職決定への態度スタイルには「進路変更重視群」、「目前進路重視群」、「進路思案停止群」、「目前・将来進路思案群」の4つの群がある。
- (5) 精神的健康の維持に寄与する可能性のある態度は、就職による意義・意味や、就職先における展望を持ちつつ、将来的な進路変更についてもある程度考えている態度である。
- (6) 希望通りでない就職決定の受け止め方によって、就職後の困難や【転機】となる出来事に違いがある。
- (7) 大学から仕事への移行期において希望通りでない就職決定をした者が、就職3年目前後で進路への納得に至るには、【転機】を経験するだけでなく、それを通して【現実的な見通し】や【仕事との対峙】がもたらされることが重要である。

- (8) 就職3年目前後に起こりうる「進路への納得」とは、【“これまで”を意味づける】、【“今”を位置付ける】ことであり、それらによって、【過去・現在を土台とした将来像】が形成されることである。

(1)～(5)は就職活動から就職決定後のプロセスについての示唆、(6)～(8)は就職後のプロセスについての示唆である。これらは先行研究の中では触れられてこなかった知見や視点を含んでいる。そこで、以下より、それぞれの示唆について詳述しながら、先行研究との比較も行っていく。さらに、それぞれの示唆から考えられる支援のポイントについても併せて論じていく。

- (1) 就職活動開始から希望通りでない就職決定までの主観的体験プロセスは将来像を何度も変化させる過程であり、1. 希望の進路を追求しつくしたと当事者が感じること 2. <理想将来自己像>を“諦める”プロセスではなく<自明の「就職する自分」>を選ぶプロセスとなること、が将来像を柔軟に変化させるために重要な要素である。

本論文における大きな目的の一つとして、希望通りでない就職決定をした者の主観的体験プロセスを明らかにすることがあった。就職活動開始から希望通りでない就職決定までの主観的体験プロセスの特徴として、将来像が変容する（将来像を変容させる）過程が見出された。希望通りの就職決定をした場合は、「課題探求の初めに立てた計画がスムーズに進み、自己について再考するきっかけがなく、アイデンティティの変容が見られない」という（高村, 1997）。そのため、この「将来像を変容させる」プロセスは希望通りでない就職決定をするプロセスの特徴の一つであろう。また、就職活動をする中で、自らの志望を発見し、最終的に希望通りの就職決定をする者や、志望を転換させていくことで、希望通りの就職決定をするものもいるという（高村, 1997）。しかし本研究では、「志望を転換させている過程」というよりは、「志望していない就職先でも視野に入れるために将来展望を変容させていく過程」が見出されたと言えるだろう。よって、「志望していない就職先も視野に入れる」ことが可能となるような、将来像を柔軟に変化させていくことがこのプロセスにおいて重要となるが、そのためにはいくつかポイントとなる要素が見出された。

一つ目は就職活動において、希望の進路を追求し尽くした、と当事者が感じることである。第4章（研究1）では、【理想将来像の揺らぎ】から【危機的将来の回避】へと移行するために重要なのは、<理想将来像追求の幕切れ>であることが示唆された。【危機的将来の回避】は<理想将来像追求の幕切れ>と<保障された就職する自分>の2つのサブカテゴリーによって構成されていた。<理想将来像追求の幕切れ>とは、自分の希望進路を心理的または、現実的に最後まで追求し尽くすことであった。浦上（1996）は、就職活動の中で自分自身を見つめたり活動を振り返るなどを十分に行うことや積極的に活動を実行することが、結果（内定の有無）に関わらず自己成長力を増大させることを明らかにし、進路選択の結果より

も過程を重視することの重要性を指摘している。本研究でも、＜理想将来自己＞実現の可能性や期待の強さはプロセスの中で徐々に薄れていくものの、＜理想将来追求の幕切れ＞まで追求されることで、不本意ではあるものの“とりあえず”就職決定するに至ることが示唆された。このように＜理想将来自己＞を追求し尽くした、と当事者が感じることで、新たな将来像を作り出すきっかけになる、と言えるだろう。

二つ目の重要な要素は、＜理想将来自己像＞を“諦める”プロセスではなく＜自明の「就職する自分」＞を選ぶプロセスとして体験されることである。就職活動初期では、自分自身のやりたいことや、興味のあること、などに基づいた、各個人が理想とする＜理想将来自己像＞に重きが置かれている。先行研究によると、「希望通りの就職決定」は、たとえ、就職活動でなかなか内定が得られなかったとしても、最終的には「自分に合った就職先に就職決定をする」ことで、就職決定に対する満足感が高いという（高村，1997）。一方で、「希望通りでない就職決定」の場合は、なかなか内定が得られない中で、自分自身のやりたいことや興味のあることから、「就職すること」自体に価値が置かれるようになっていくことが推察された。

最終的に、希望通りでない就職決定をした者にとって諦められないもの、とは、「就職すること」であり、すなわち、【「社会一員」としての既存自己】である可能性が示唆された。この諦められないものの選択は、就職活動のプロセスの中で、すでに形成されている「社会の一員」としてのアイデンティティが揺るがされる危機感に触れたときに行われるのではないだろうか。日本は大学を卒業したらすぐに就職すべきだという社会通念が未だ根強く、就職活動は、画一的な就職活動プロセスに従って行われる（下村・木村，1997）。本田（2011）は、新卒就職を「乗り遅れると二度とチャンスが巡ってこない『一度しか来ないバス』」というように表現しているように、「新卒偏重」という状況は現在も変わらず存在するという。このような社会的背景が強く影響し、大学生にとって「新卒での就職」は「諦められないもの」として選択されやすい傾向にあると考えられる。

（2）就職決定の際にとりあえず志向的な【仮設将来像】の生成することが、“希望通りでない体験”に停滞せずに、大学から仕事への「環境的移行」を行うための足掛かりとなる。

【仮設将来像】は希望通りでない就職決定をする最終段階において見出される将来像であり、“とりあえず”就職決定することで、将来的な可能性を残しつつ、一時的に就職決定するという将来展望の持ち方である。この“とりあえず”という就職決定は、一見曖昧で中途半端に思われる消極的な就業意識とされている（日経新聞，2009；中畠，2013）。しかし、本研究において見出された“とりあえず”という就職決定は消極的な将来展望というよりも、むしろ将来に対して積極的な意味合いをもたらす前向きな将来展望の持ち方として考えることができる。地方公務員の入職行動を分析した先行研究（中畠，2013）においても、とりあえず志向は自己の職業キャリアを自覚的に豊かにするための一

手段となり得るとしており、本研究で見出された可能性と合致しているが、本論文では、それが希望通りでない就職決定を受け止める一つの対処方略となる可能性を明らかにした。

言語学的な先行研究においては、日本語の表現の曖昧さの典型例として「とりあえず」を取り上げており、若者世代における多様化・多義化の傾向を指摘している。「とりあえず」の従来の定義は、「その場の状況から何らかの理由

で<ある行為を行う>」と定義され、<先に行う>事柄は後回しにされる事柄に比べ比重が軽い>とされているという (Lauwereyns, 2002)。しかし 長塚 (2000) は、近年、若い世代で使われる「とりあえず」には「ほかのことはさしおいて、まず第一に」という意味や「ほかのことはどうかかわからないが、これだけは言える」というように<先に行う>事柄への比重が重い、新しい意味が加わったことを指摘している。この「とりあえず」は会話の中で用いられることによって、使用者の思ってもみない方向に会話が進んだとしても、軌道修正して会話を合わせることができるという効用があると長塚は指摘する。近年の多様化・不確実化する進路においても同様のことが言えるだろう。すなわち、大学生が多様化・不確実化する仕事世界に移行する際に、“とりあえず”という就職決定を行うことは、例え希望通りでない就職決定であっても後々軌道修正できるという可能性への期待を含む、一つの適応的な進路選択方法として考えられる。実際に本研究で見出された【仮設将来像】の構造には<とりあえず就職>という近い将来への確実性が意識されていた他、<進路変更可能性保持>という、将来の進路変更の可能性も持ち合わせていた。このことが【仮設将来像】が機能的に働く一つの大きな要因なのではないだろうか。

また、この【仮設将来像】が機能するためには社会的身分の保障や、生活の保障があることが重要であると推測される。中畠 (2013) は、地方公務員への入職行動におけるとりあえず志向を分析し、「公務員＝安定」に基づくとりあえず志向が入職後の職業人生の見立てや将来ビジョンの思い描きに効果的であることを指摘した。このことから、<とりあえず就職>という近い将来への確実性の意識の中には、「就職する」ということだけではなく、就職することによる自分の生活や身分の保障など、「最低限の身の保障」に関する意識が含まれているということが重要であると考ええる。

クローガー (Kroger, 2006) によると、アイデンティティとは自分は何かという問いに答えるものであるが、自分の内から沸き起こることと外から要請されることとの兼ね合いをどうとっていくか、という問いに答えるものでもあるという。本研究で見出された【仮設将来像】は【就職活動の枠】という「新卒一括採用」というシステム下で行われる就職活動の時間的・選択的限定と、【「社会一員」としての既存自己像】という社会的に「標準」の選択肢の上に“乗る”ことが普通であった今までの生き方や選択スタイルに影響を受け形成される将来像であり、それらの社会的要請にこたえる形で「最低限の身の保障」を手に入れる。そうすることで初めて、自分の内から沸き起こること、つまり、自己実現の可能性の期待を将来に託すことが可能となるとも推測される。

- (3) 希望通りでない就職決定を受け止める【仮設将来像】の作用機序には①決定進路での自己実現の可能性を期待することで<とりあえず就職>という決定に至る, ②最も近い将来展望である「就職すること」自体を肯定的に意味づけることで, 就職先で働くことを受け入れる, ③将来的な進路変更の可能性を期待することで, <とりあえず就職>という決定に至る, という3つのパターンがある。

上述したように, 【仮設将来像】は“とりあえず”という言葉を含むことによって, 「近い将来の確実性を意識し, 例え希望通りでない就職決定であっても後々軌道修正できるという可能性への期待を含む」ことによって, 機能していると考えられた。しかし, 近い将来の確実性の意識や, 将来的な軌道修正の可能性の期待, がどのように関連し合っているか, また, どの程度それらに重きが置かれているか, という点については, 多様性があることが考えられた。そこで, 第6章(研究3)では, 【仮設将来像】の作用機序について更なる検討を行った。その結果, 【仮設将来像】の作用機序は, 目前進路重視型, 就職確実性優先型, 進路変更重視型の3つのパターンに分類されることが示唆された。各々の類型の特徴は, それぞれが将来展望のどのスパンをどのように意識しているかという点にみられた。まず, 類型1の目前進路重視型は, <とりあえず目先の仕事遂行>を重視するタイプであった。また, 類型2の就職確実性優先型は<とりあえず就職>を重視しつつ, その先の<とりあえず目先仕事遂行>や<進路変更可能性>についてもある程度意識をしているタイプである。類型3の進路変更重視型は, <進路変更可能性保持>という更に遠い将来展望に重きを置くタイプであることが示唆された。

このように, 各々の類型の特徴は, それぞれが将来展望のどのスパンをどのように意識しているかという点, また, 自分のアイデンティティにおける仕事の位置づけの大きさにみられた。以下, 再度, それぞれのパターンの図を提示する (Figure10.1)。

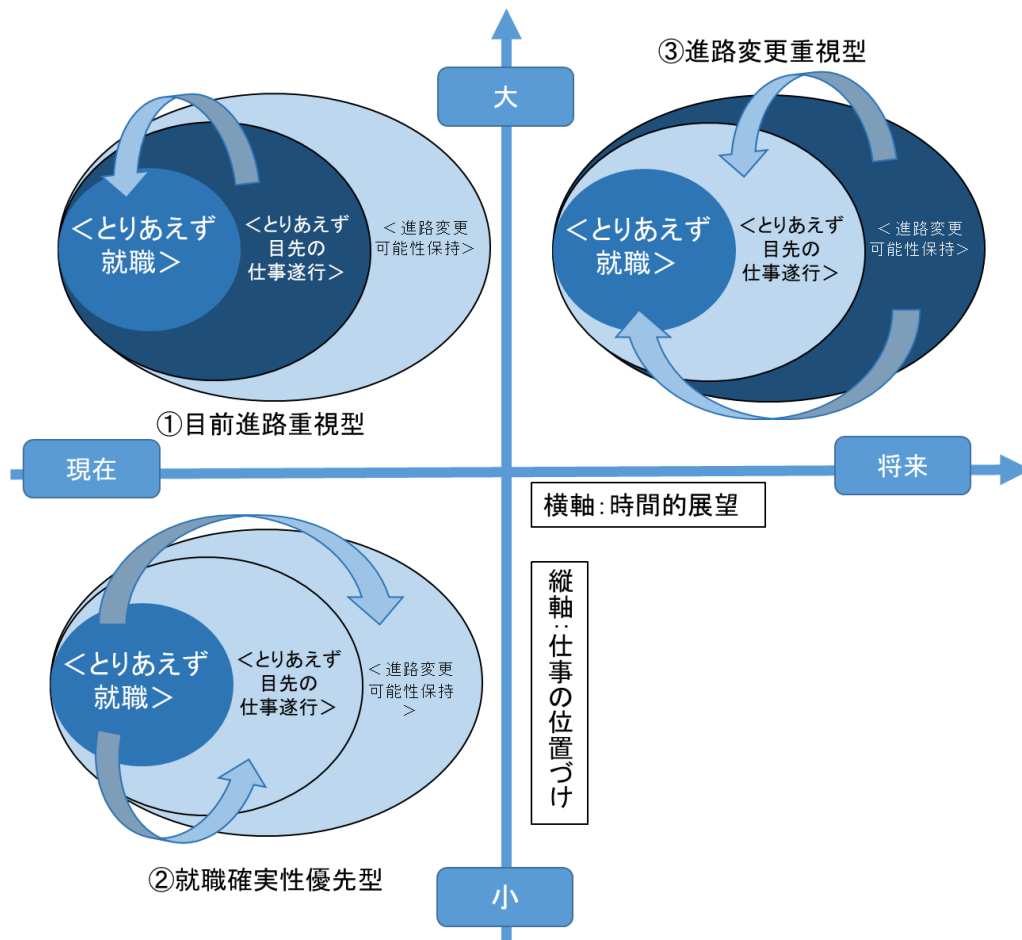


Figure10.1 【仮設将来像】の三類型の図

動機づけ心理学における期待—価値理論によれば、人は自分の行動が未来の多くの結果に役立つとみなし（手段性）、それらの結果の主観的価値をより強いものとみなす時に、より強く動機づけられることが予測されている（Creten, Lens & Simons, 2001）。類型1の目前進路重視型は、<とりあえず目先の仕事遂行>を重視し、決定している就職先での仕事に期待をすることで<とりあえず就職>という決定を受け止めている。また、類型3の進路変更重視型では、<進路変更可能性保持>という更に遠い将来展望に期待をし、<とりあえず就職>という決定に至る。これらのことから、類型1と類型3では、<とりあえず就職>することは将来的に役立つものであると捉えられている可能性が高く、その時点では希望通りでない就職決定であっても「就職すること」への動機づけが高まることが考えられる。一方で類型2の就職確実性優先型は類型1の目前進路重視型や類型3の進路変更重視型のように将来に対する強い期待は持たないが、就職すること自体に価値を見出すタイプであった。この就職確実性優先型においては、将来に対する明確で強い希望や期待はなかったものの、「就職すること」によって、後々進むべき道や、やるべきこ

とが見えてくるだろう、という希望を持っていることが推測される。つまり、類型1の目前進路重視型や類型3の進路変更重視型が未来に対する明確な希望を持っていたのに対して、類型2の就職確実性優先型は未来に対する漠然とした希望を持っていると推察される。未来目標による動機づけの研究においては、未来の内発的目標は内容を限定しない曖昧な目標よりも動機づけが高いが、外発的目標は曖昧な目標よりも動機づけが低いことが明らかになっている (Vansteenkiste, Simons, Soenens, & Lens, 2004)。このことから、より具体的な期待や希望を持っている類型1の目前進路重視型と類型3の進路変更重視型は、類型2の就職確実性優先型よりも“就職する”ことに対してより高い動機づけがあることが考えられる。このように、【仮設将来像】の作用機序は多様であり、その効果も異なる可能性が示唆された。

(4) 希望通りでない就職決定への態度スタイルには「進路変更重視群」、「目前進路重視群」、「進路思案停止群」、「目前・将来進路思案群」の4つの群がある。

本論文では、希望通りでない就職決定の受け止め方について質的に検討するとどまらず、サンプルを拡大し量的に検討した。その結果、質的検討においても類似のパターンが見出された「進路変更重視群」、「目前進路重視群」、「目前・将来進路思案群」、また、質的検討においては見出されなかった「進路思案停止群」という4つのクラスタがあることが明らかとなった。

量的分析によって新たに見出された「進路思案停止群」は、質的分析においては見いだされなかった。この「進路思案停止群」理論的には精神的健康および就職不安の両者において他の群に比べて悪い、という仮説が立てられたものの、活動障害は他の群に比べて高い一方で、就職不安は他の群と比べ、低いということが明らかとなった。「進路思案停止群」のように、これから就職することについて考えたり、就職後について考え込んだりすることがないような態度スタイルを持つ者は就職不安が低いということが示唆された。一方で、このようなスタイルをもつ傾向のある者は、活動障害が高い傾向が示されていた。これらの結果から、就職不安を最も低減させる可能性のある態度は「目先の就職や将来的な進路について考えない」という「就職についての思案を停止」している態度を持っていると言えるかもしれない。ただし、このような態度を持つ者は行動面の障害が生じやすい傾向があり、行動面において障害が生じる、ということは、就職に向けての準備をしたり、就職後仕事にしたり、万が一の場合は転職に備えたり、などといった、「仕事へのソフトランディング」を阻害することになるかもしれない。

このパターンの態度がもたらされる要因として考えられることは3点ある。

1つ目は、「希望通りでない体験」を、「何も考えない」ことによってやり過ごす、という性格傾向である。「希望通りでない就職決定」という体験も、同様のパターンで乗り越えて

いると考えられる。先述した性格傾向を持っているからこそ、将来の進路や就職をすることに対する期待や関心をシャットアウトすることで、希望通りにならなかった就職決定を受け止めることで乗り越えようとしていると考えられる。

2つ目は、就職先の労働環境・労働条件の劣悪さや、学歴の低さである。質的研究におけるインタビューは、ある程度の高い学歴や就職先の労働環境・条件が保証されているといった偏りがあった。そのような人々を対象とした質的研究で「進路思案停止群」が出てこなかったのは、先述した条件の良好さから、現在、または将来的な進路に対し、まだ希望や期待が見出しやすい状況にある人たちだったからかもしれない。反対に、「進路思案停止群」は、現在や将来的な進路に対して希望の見出せないような条件下にあり、「何も考えない」ことが唯一の対処方法となっている可能性がある。

3つ目は、元々の精神的健康の悪さである。質的分析において見いだされた3つの類型に当てはまる人たちは、インタビューに答えられる、という意味で、程度差はあるものの、現進路にある程度納得しており、これまでも精神的健康を維持してきた人たちであった。一方、量的研究で見いだされた「進路思案停止群」は、就職することや、将来の進路ということを考えられないほど、何らかのプライベートにおける問題や精神的不安定さを抱えている可能性もあるだろう。今回の調査では、この群が、就職活動を通して出現したものか、もしくは、もともとの気質であったのか、ということは明らかではない。しかし、いずれにせよ、「希望通りでない就職決定」をした者であるという点は明らかであり、その就職後への影響は否めないだろう。

このような結果が出てきたことによって、これまでの研究で就職決定後の「就職不安」を緩和する要因が多く検討されてきたことに対して、新たな考察を加えることができたと言えるだろう。すなわち、「就職不安」自体を大学から仕事への移行期における緩和すべき心理的問題、とすることの限界である。進路思案停止群のように就職不安が低くとも、活動障害を抱える可能性の高い群もいる。また、希望通りでない就職決定をした場合、就職不安を抱きやすいことを考えると、就職不安自体を緩和させることを目指し支援を行うよりも、ある程度就職不安が高くとも、行動面における適応状態を維持しつつ、仕事へと移行していくことを考える方が現実的な支援に結びつきやすい可能性が考えられる。

(5) 精神的健康の維持に寄与する可能性のある態度は、就職による意義・意味や、就職先における展望を持ちつつ、将来的な進路変更についてもある程度考えている態度である。

本論文で見出された適応的な「希望通りでない就職決定への態度」とは、近い将来展望である「就職をする」ということや「就職先での仕事」の意味や意義を重視し、遠い将来展望である「進路変更の可能性」についても中程度の意識を持っているというものであった。よって、精神的健康を維持する態度を促進するためには、まずは就職すること自体の意味・意義や、就職先においてできそうなことや、やってみたいことなどを具体的に考え

られるよう促すことが有効である可能性が示唆された。また、その上で、将来的な進路変更の可能性についてもある程度視野に入れることも効果的である可能性がある。白井

(2008) は、目標の遠さと同時に、その現実性の重要性を指摘し、遠すぎる目標は非現実的なため、中くらいの時間的距離の目標を持つことが効果的であると指摘している。本論文でも、「進路変更の可能性」といった遠い将来の目標は中程度にもちつつ、中くらいの時間的距離にある「就職先への期待」を高めることが有効である可能性が示されたことから、先行研究と合致する結果であると考ええる。

このような態度を持つことは、積極的に「近い将来」における現実的な可能性を「アイデンティティの統合の探究」のために活用する方略なのではないかと考えられる。リフトン (Lifton, 1969) によって提唱された「プロテウスの人間」という、単一の自己ではなく、多面性を持ち、社会の激しい変化に順応できる自己の概念もこのことを示唆していると考ええる。遠い将来展望において明確な目標や強い期待をもたないこのような態度の在り方は、従来では「心理的モラトリウム」のように不適応的な状態として考えられることが多かったと考えられるが、不確実で多様化した社会において、状況の変化に適応しながらも自分らしさを追究するという一つの戦略としても考え得る。

(6) 希望通りでない就職決定の受け止め方によって、就職後、膠着状態を脱却するための【転機】となる事象に違いがある。

希望通りでない就職後、膠着状態を抜け出す突破口となるのが【転機】であった。【転機】は第7章(研究4)により、希望通りでない就職決定の受け止め方の類型ごとに傾向が異なることが見出された。類型2の就職確実性優先型における【転機】は<環境の変化>による<仕事の円滑化>となりやすい傾向があることが示唆された。一方で、類型1の目前進路重視型における【転機】とは<仕事のやりがい>の獲得、または<転職の決意>となりやすい傾向があり、さらに類型3の進路変更重視型は<転職の決意>を【転機】とする傾向がみられた。以下に、再度、類型ごとの【転機】の傾向を表した図を提示する (Figure10.2)。

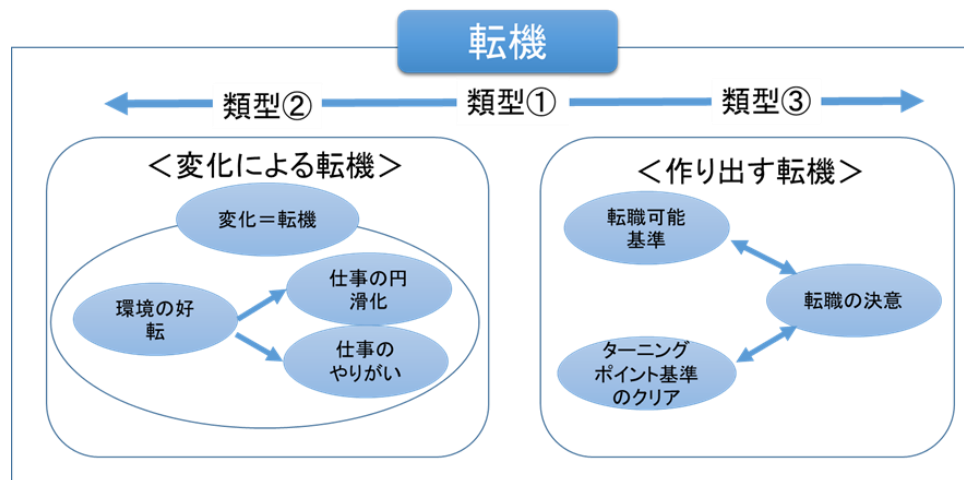


Figure10.2 【転職】の3種類の傾向

この結果から、臨床心理学的支援において、クライアントが就職後の膠着状態から抜け出すための【転職】を模索する際には、クライアントがどのように希望通りでない就職決定を受け止めたか、ということに対するセラピストの理解が求められると考えられる。そういった背景の理解と同時に、その人にとって【転職】となる出来事とはどのようなものを想定し、クライアントにとって望ましい【転職】を協働で探索することが求められるだろう。また、セラピストは、クライアントにとって【転職】となるような出来事をクライアント自身が【転職】として捉えられるように対応することが重要であると考えられる。高澤（2004）は心理的危機に対処する過程として「能動的行動」と「受動的行動」が挙げているが、この先行研究に照らし合わせて考えると類型2の就職確実性優先型は「受動的行動」が目立ち、類型3の進路変更重視型は「能動的行動」が目立っていると考えられる。また、類型1の目前進路重視型は「受動的行動」と「能動的行動」の両者がみられることが示唆された。

- (7) 大学から仕事への移行期において希望通りでない就職決定をした者が、就職3年目前後で進路への納得に至るには、【転職】を経験するだけでなく、それを通して【現実的な見通し】や【仕事との対峙】がもたらされることが重要である。

第5章（研究2）では、膠着状態を抜け出し、「進路への納得」が促進される要因として、【転職】、【現実的な見通し】、【仕事との対峙】が重要となる可能性が示された。第1に、【転職】が重要となるのは言うまでもないが、更に重要となるのはその【転職】によって新たにどのような将来展望が見出されるか、また、どのように現在の仕事と向き合うか、という点であることが推測された。その中でも、【転職】によって見出される【現実的な見通し】の傾向は類型によって異なる可能性が示唆された。類型2の就職確実性優先型は【転職】によって近い将来展望（現在抱えている仕事の見通しなど）が見出されると膠着状態から脱却で

きることが分かった。それに対して転職の決意など、能動的行動をとる類型1の目前進路重視型と類型3の進路変更重視型は【転機】によって遠い将来展望（現在の仕事をするることによって将来的に独自性を発揮できる仕事に就く自分像など）を見出すと膠着状態から脱却することが可能になりやすい。このことから、【転機】を作り出すためにどういうことをするか、というその行動内容だけではなく、その人がどの程度の将来展望を見出したいと考えているかという時間的展望の視点を意識することが求められるのではないだろうか。

ただし、特に類型3の進路変更重視群において【転機】となりやすい、「転職の決意」については注意が必要であることが考えられる。先行研究において、現代日本は「転職者中心社会」になっており、その人個人の内面的「豊かさ」をどのように築くのかという視点が重要であることが指摘されている（安藤，2014）。一方で、先行研究によると、「現職への不満」によって転職することを「プル要因」による転職としており、そういった理由で転職する者ほど会社を辞めてから求職活動をするが多く、十分に求人情報を得られないことが多いという（渡辺，2014）。実際、類型3に当てはまったIさんは、以下のように述べている（Table 10.1）。

Table10.1 Iさん（類型3）発話例

発話者	発話データ
協力者 I	辞めることに関しては、特に何もなかったけど、次の会社をもうちょっと決めきってからやめたらよかったなっていうのはあったかな。結構いろいろ面接も受けてはいたんだけど、決まり切ってはいない状態で、私二か月近くニートになってて、そのニートの間はすごい不安だらけだったから。食べていけない、みたいな。自分の都合で辞めているから、もちろん給料が一円も入ってこないから、それも含めての二か月なんだけど。すごい見栄を張って、次の会社ではもっと輝けるように頑張ります、みたいな感じで辞めたんだけど、実際決まっていなかった。

研究6により、進路変更重視群は「労働時間が長いこと」や「仕事に夢や希望をもてないこと」を「就職先が希望通りでない理由」として挙げる傾向が高かった。そのため、就労前から就職先の労働条件や環境の劣悪さを想定していた可能性が高く、将来的な進路変更を重視することで、そのような就職先でも就職することを決意するに至ったのかもしれない。就職決定時からすでに労働条件や環境の劣悪さが想定し、離転職することを強く意識していたと考えられるこの群は、プッシュ要因による離転職となる可能性がより大きくなる。実際、このようにプッシュ要因によって離職するのは、前職の企業規模が小さい労働者、あるいは学歴の低い労働者に多い傾向があるという（渡辺, 2014）。進路変更重視群のように、就職先の労働条件や労働環境の劣悪さから抜け出すことを念頭に置き、早い段階から離転職したとしても、プッシュ要因での転職は、年収の低下や就労満足度の低下につながりやすいというジレンマが存在することも明らかとなっている。

このことから、臨床心理学的支援においては、【転機】がクライアントにとってどのような「内面的豊かさ」をもたらすのか、またどのような価値観を持ってクライアントが自らのキャリアを築こうとしているのかという視点をセラピストが持つことが大切であるだけでなく、その【転機】自体が、その人の今後のキャリアや生活にどのような影響をもたらすかということにも着目し、メリット・デメリットを考えることや、場合によってはキャリアの専門家と協働する必要もあるだろう。

さらに、【転機】によって、徐々に落ちついて目の前の仕事に向き合うことが可能となること、つまり、【仕事との対峙】ができるようになることも重要であると考えられる。【仕事との対峙】とは、＜仕事における自己裁量の増加＞、＜不満＞、＜調整＞という3つのサブカテゴリーによって構成されており、目の前の仕事に対して不満が出てきたら、自分なりに上手く調整できるようになったり、仕事における自己裁量が増えたりすることであると考えられる。

このように、【転機】によってもたらされる【現実的な見通し】や【仕事との対峙】は、「希望通りでない就職決定」を行った者にとって、自らの職業人生において、初めて「自ら

選択した進路を歩んでいる感覚」を持つ体験となる可能性があると考え。最初の就職決定は、彼らにとって、「他の選択肢がなかったために選ばざるを得なかった」選択であるだろう。一方で、【転機】を通してもたらされる【現実的な見通し】や【仕事との対峙】は、自らの行動によって転職をした結果、または転職をしないという決定をした結果もたらされたものであるからである。この一連のプロセスは、「自ら選択した進路を歩んでいる」という自己決定感覚をもたらすからこそ、「進路への納得」へとつながる重要な要因となるのかもしれない。

(8) 「進路への納得」とは、【“これまで”を意味づける】、【“今”を位置付ける】ことであり、それらによって、【過去・現在を土台とした将来像】が形成されることである。

希望通りでない就職決定をした者にとって、「進路への納得」とは、どのような意味があるのだろうか。第6章(研究2)では、希望通りでない進路を歩むプロセスにおいて“過去”の就職決定への後悔などといったネガティブな感情に拘泥せず、新たな展望を作り出し、自分の選んだ進路に対して納得していく過程が示された。この「納得」とは現在の仕事への「満足」とは異なるものであると考えられる。第5章でも述べたように、益田(2013)は、「キャリア満足」とは現在の仕事に対する個人の捉え方を重視している一方で、「キャリア適応」や「キャリア同一性」は、過去や現在を受容的に意味付け、将来の変化に備えている状態とした。本論文で見出された進路への納得は、益田の分類の中では後者に位置付けられると考えられる。すなわち、就職決定後から今までの進路の歩みを意味づけ(【“これまで”を意味づける】)、現在の仕事の社会的な位置づけや自分の生活の中での位置づけを考える(【“今”を位置付ける】)ことによって、【過去・現在を土台とした将来展望】を築くことが「進路への納得」へとつながることが推測された。これまでの先行研究では、キャリアにおける個人の主観的成果の従属変数として職務満足感やキャリア満足感など、個人の現在の仕事に対する「満足感」が扱われることが多かった。「満足感」が現在の職務に対する満ち足りた、個人の理想に近い状態を表すのに対し、本論文で見だされた「納得感」は、現在のみならず過去・現在・未来に対して、それらを統合的に受け入れている状態であり、理想と現実のギャップに対して折り合いをつけている状態であると言えるだろう。

この「進路への納得」において、要となるのは【過去・現在を土台とした将来像】を作り出すことだろう。就職決定時に形成される【仮設将来像】は、希望通りでないが仕事世界へと前進するために築かれた一時的な対処法に過ぎない、とも捉えられるものであるのに対し、【過去・現在を土台とした将来像】は、就職3年目前後に「進路への納得感」へとつながる将来像である。Ibarraら(2010)は、危機的トランジションの対処方法として過去・現在・未来を一貫した物語として形成するアイデンティティ・ワークを示している。この先行研究は、「過去・現在・未来を一貫した物語として形成する」という点では本研究で見出された「進路への納得」の知見と合致している。しかし、先行研究では、希望通りでない

い就職決定をした者における将来展望の特徴や、アイデンティティ・ワークが可能となる時期については明らかではなかった。以下、本論文から見出された将来展望の特徴と、アイデンティティ・ワークが可能となる時期について考察を加える。

まず、【過去・現在を土台とした将来像】構築における特徴は、その土台となる“過去”に最も現れることが示された。ここでの“過去”は、“大学以前”よりも“入社後から今まで”となりやすい傾向が分析結果より推測される。以下、勝俣（1995）時間的展望のリボンモデルを参考にし、「進路への納得」において過去が現在・未来に及ぼす影響を表す図を示す（Figure10.3）。

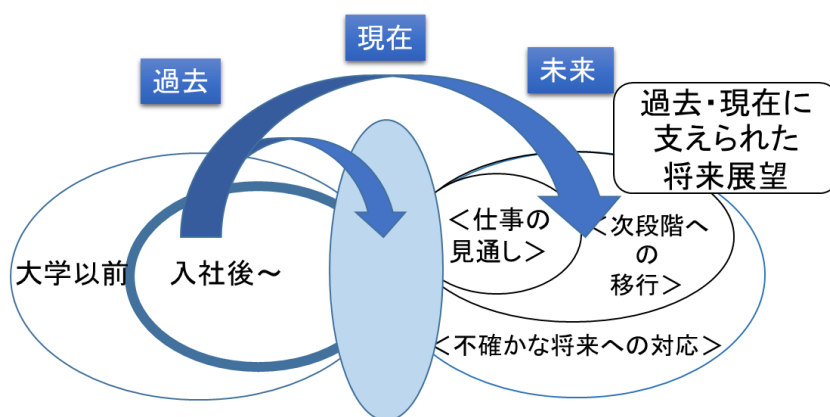


Figure10.3 「進路への納得」において過去が現在・未来に及ぼす影響

次に、アイデンティティ・ワーク（Ibarra, 2010）を行うことが可能となるタイミングとしては【仕事との対峙】，すなわち，目の前の仕事と上手く付き合えるようになったと感じられる時期が最適なのではないかと考えられる。アイデンティティ・ワークのように，過去・現在・未来を一貫した物語として整理するためには就職後からある程度の時間が必要であることが本研究から推測された。

以上より，本論文から，希望通りでない就職決定をした者にとっての「進路への納得」の意味と，アイデンティティ・ワークの特徴，時期についての示唆が得られたと考える。

10.3 本論文の意義

続いて、本論文が研究として果たした意義について検討する。

(1) 大学から仕事への移行期において希望通りでない進路を歩む長期的な体験プロセスを可視化・体系化したこと

第1章でも述べた通り、大学から仕事への移行期は、それ自体が危険（risk）を内包したライフイベントであり、生涯を通じてみられる数々の移行の中でも、学校から仕事への移行は大きな転換期として位置づけられてきた（山本・ワップナー，1992）。大学から仕事への移行期においては、就職活動の経験や結果が就職後のキャリア構築にも影響を与えるということが示唆されており、特に就職活動において志望度の低い会社に内定が決まった場合、不安が高まり入職後も影響を受けるという指摘があった。よって、希望通りでない就職決定をした人ほど、大学から仕事への移行期において困難や葛藤を経験する可能性が高いことが示唆された。近年の就職活動は依然として厳しく、第1章に述べた通り、希望通りの就職先に決まらない人が半数近くである。そのため、社会的には大学から仕事への移行がスムーズに行われているように見える人の中でも、希望通りでない決定をせざるを得なかった多くの人が困難を抱える可能性が予測される。しかし、希望通りでない就職決定をし、その進路を歩むプロセス自体は明らかになっていなかった。

本研究では、希望通りでない就職決定をした者に焦点を当て、就職活動から入社後までを含め分析し、彼らの主観的体験プロセスを可視化・体系化した。特に、本論文は、どのように希望通りでない就職決定に至り、それをどのように受け止めて前進するか、ということだけでなく、就職後、どのようにその進路を歩み、どのように進路への納得へと至るか、について、よりよく理解するための資料を提供できた点に意義があったと考える。本論文から見出された知見は、キャリアカウンセリングや臨床心理学的実践においてクライアントがそのような体験のどこかで行き詰ってしまった際に援助するための参照枠となるだろう。

(2) 希望通りでない進路を歩む長期的プロセスを検討したことによって、青年期の発達の課題に関する新たな視座を見出した意義

大学から仕事への移行期を就職活動開始から入社三年目前後までと仮定し、希望通りでない進路を歩むプロセスを分析した結果、以下の発達の視点が得られた。

就職活動を開始し、就職決定をするまでのプロセスでは、状況に合わせて何度も将来展望を設定し直していく過程が見出された。就職先を選ぶことは、自分が自身にとって重要だと思うものを取り出し、一貫した構造へとまとめ上げることへとつながるという（奥田，2004）。就職活動初期では、多くの人がそのような、いわゆる「アイデンティティの確立」を目指し

で就職選択をしようと試みることが考えられる。しかし、本研究で見出された「希望通りでない就職決定を行うプロセス」は、これまでの「就職決定」＝「アイデンティティの確立」とは異なる視点からとらえられるのではないだろうか。「希望通りでない進路を歩む」プロセスの中で、どのようにアイデンティティを保つのか、ということについては、本研究の結果から2つの方法が示唆される。

まず一つ目は、就職後、ある程度の期間を経て、“とりあえず”就職決定をした、ということも含め、過去・現在・将来を振りかえり、一貫性を保つという方法である。研究2では、【仮設将来像】を契機として仕事世界へと“とりあえず”参入し、不安定な状態を経験するものの、終盤では過去・現在が意味づけを根拠にして【過去・現在に支えられた将来展望】を新たに再構築していくプロセスが見出された。このことから、希望通りではないが“とりあえず”就職決定をする、というライフイベントを契機に、就職後も自己のあり方を追求する期間を経ることで、改めて時間的展望を振り返り、“とりあえず”という就職決定をも含めて自己の物語として受け入れていく、というプロセスがあると考えられる。

続いて二つ目は、“とりあえず”という選択をしている自分自身を肯定しながら歩んでいく方法である。【仮設将来像】において特徴的であった、この“とりあえず”という言葉には、ひとまず希望通りでない就職をするものの、将来的に自分に合った職業や働き方に繋がるかもしれない、という考えや、模索していこうとする意志が含まれていることが示唆された。そういった将来に変化の可能性を残しつつ進路決定をしている自分の態度を肯定することで、アイデンティティの一貫性を保つというプロセスもあるかもしれない。一つ目の方法のように、過去・現在・未来という時間的展望を振り返り、自己の一貫性を保つ方法もある一方で、このように、その都度“とりあえず”という仮決定の状態を繰り返しつつ、そのような“生き方”の一貫性を肯定することで、自己の一貫性を保つという方法もあるかもしれない。児美川（2006）はアイデンティティとは「同一性」という言葉の語感に裏腹に、実はきわめて揺らぎやすく、相対的であると指摘し、“アイデンティティを＜統合した状態＞としてではなく、＜統合をめざしたたえざる動き＞として、いわば、名詞としてではなく動詞として、統合された＜もの＞としてではなく統合してゆく＜こと＞として、読み替える”ことの必要性を示唆している。すなわち、「希望通りでない進路を歩むプロセス」において、必要に応じてその都度「とりあえず」という選択をすることは、＜統合をめざしたたえざる動き＞としての“アイデンティティ”を保っている、ということとも考えられるのではないだろうか。“とりあえず”という、仮初の生き方は、従来の終身雇用が一般的であった社会では「不適応」な生き方である、とされたかもしれない。しかし、不確実で多様化した現代社会においては、“とりあえず”という、将来的に起こり得る変化を念頭に置きつつ、現状を受け止める、という態度は、一つのアイデンティティを保つための戦略としても考え得る。

これらのアイデンティティの保ち方が示唆された一方で、振り返って一貫性を意識することができないだけでなく、「とりあえず」という選択を肯定することもできない一群もいるだろう。本研究では就職決定の際の態度として、就職決定による安心感もなければ、就職

先への期待もしておらず、将来の進路変更についてもあまり考えていない傾向にある「進路思案停止群」が見出された。この一群は、将来的に起こり得る変化を念頭に置くことも、現状をある程度肯定的に受け止めることもせず、または、できず、進路についての考えをシャットアウトすることで就職決定するという特徴があった。そのため、振り返って一貫性を意識することも、“とりあえず”という戦略もとれず、自己のアイデンティティを保つ方法を持ち合わせていない可能性がある。振り返って一貫性を意識することや、“とりあえず”という選択を肯定することは、将来へのある程度の希望や期待、または現在への納得感があつた上で可能となることでもあるだろう。そのように考えると、この「進路思案停止群」は現状や将来への肯定感を持つことができない群としても考えられる。また、そういった肯定感を持つことができないような心理的・環境的背景があるからこそ、「思考停止」にならざるを得ないのかもしれない。

以上のように、本研究から、従来の「就職決定」＝「アイデンティティの確立」とは異なる視点が見出された。それらは、希望通りでない進路決定をしたものがアイデンティティを保つ方法について、「一定期間を経て振り返り一貫性を意識する」方法と、“とりあえず”という将来的に起こり得る変化を念頭に置きつつ、現状を受け止める、という生き方を肯定する」という現代社会ならではの方法である。それに伴い、「進路思案停止群」の一貫性を保つ戦略の持てなさ、欠如の可能性も示唆された。

本研究は、大学から仕事への移行期において「希望通りでない就職」でも、それを契機にアイデンティティを保つためのあらゆる戦略や課題を見出した、という点で意義があると考ええる。

(3) 大学から仕事への移行期において希望通りでない進路を歩むプロセスにおける困難への対処の方略パターンを検討した意義

これまでの先行研究では、挫折や諦めのプロセスなどといった体験を青年期などに限定した形で検討したものが多かったが、特定の体験、特に就職選択における希望通りでない体験に限定したものはなかった。しかし、就職選択における希望通りでない体験は、その後の人生の歩み方にも影響を与えるものであることが示唆されており、その体験の中での困難にいかに対処するか、という点を明らかにすることが課題となっていた。

本論文では、希望通りでない進路を歩むプロセスにおいて、①希望通りでない就職決定をどのように受け止めるか、②就職後、どのように膠着状態を脱却するか、という点について明らかにした。まず①希望通りでない就職決定をどのように受け止めるか、という点については、質的研究によって、目前進路重視型、就職確実性優先型、進路変更重視型という3つの類型があることが示唆された。また、類型によって、1度目の危機である「希望通りでない就職決定」の対処方略にパターンがみられることが推測された。さらに、就職後も、それぞれの類型によって体験する困難や、その乗り越え方がどのように異なるか、についても検

討した。

近年では、「自分らしさ」に囚われて自意識過剰に陥り、就職決定の際に「自分らしさ」を生かせる仕事が見いだせずいつまでも役割実験が終わらない若者や、「自分らしさ」が分らない不全感や無力感から「自分探し」を諦めてしまう若者がいるという。すなわち、第1章でも述べた通り、現代の日本における心の病理には「何者でなくてはならない」という強迫的な「自分探し」の弊害が存在しているという指摘がされている（鏑ら，2013）。このような中、希望通りでない進路を歩むという体験は「何者にもなれない」というような役割の喪失体験となり、不適応に陥る危険性も孕んでいると考えられる。よって、一度目の危機である「希望通りでない就職決定」をどのように受け止めるか、また就職後の困難である膠着状態をどのように乗り越えるか、という点を明らかにしたことは、大学から仕事への移行期において、希望通りの就職決定ができない、またはできなかったために、精神的苦痛や葛藤を抱えている人たちに対する体験の理解や援助、もしくは、予防的介入に利用できるだろう。特に、希望通りでない就職決定の受け止め方である【仮設将来像】を質的に検討したことによって、その作用機序のパターンを明らかにすることができた点は、量的なデータからは捉えられない内容であり、重要な資料となり得るだろう。また、そのパターンによって、就職後の歩みの相違があることを明らかにしたことで、どのパターンがより適応的か、ということ以前に、それぞれ適した困難への対処法がある可能性を示すことができたことは、既存の挫折体験などの先行研究では捉えきれない豊かな知見であり、希望通りでない就職決定をした者にインタビューをした本論文だからこそ果たせた重要な成果だろう。

(4) 希望通りでない就職決定への態度に着目し、心理的困難との関連を検討した意義

本論文では、上記のように希望通りでない就職決定の受け止め方を質的に検討した後、さらにサンプルを拡大し幅広く検討するために量的な方法を用いた。そのことで、4つの態度スタイルが明らかとなっただけではなく、質的検討では見出すことのできなかった「進路思案停止群」という態度があることが分かった。また、4つの態度スタイルと、精神的健康・就職不安との関連を検討した結果、精神的健康の維持において有効な態度スタイルの示唆を得ることができた。

この結果は、第一に予防的な心理教育やキャリア教育への示唆を与えるものであるという点で意義があるだろう。近年多くの学校や大学で就職に対する志向性を高めるための支援やキャリア教育などが行われている。多くのキャリア教育の中では「キャリアプラン」として将来の具体的な目標や夢を明確にさせる取り組みが行われているという（児美川，2013）。しかし、もしもその「具体的な目標」が達成不可能になってしまったときに、どう対応するか、というところまでは教えられていないことが多い。第1章でも述べた通り、大学生のうち、希望通りの就職が出来る人は半数あまりで、残り半数の人たちは希望通りの就職決定に至らず、「不本意感」を抱えたまま就職することになる可能性が高い。キャリア教

育では、そういったことも想定し、本論文の結果から見出された結果を活用することもできるだろう。例えば、希望通りでない結果となってしまった場合を想定し、その時、①就職自体の意味、②就職先での展望、③将来的な進路変更の可能性、の3点についてシミュレーションをする、といったようなことが考えられる。さらに、この結果は、臨床心理学的実践においても活用できる知見だろう。希望通りでない就職決定によって、精神的に不安定になっている、またはなりそうなクライアントに対して、どのようにセラピストは上述した3つの展望についてアセスメントを行い、現在のクライアントの状態について把握することができるだろう。また、そのアセスメントに基づき、どのように介入すべきか、という指針を与える知見であると考ええる。

以上のように、本論文で希望通りでない就職決定への態度スタイルと心理的困難の関連を検討し、適応的な態度スタイルについての示唆を得たことは、心理教育やキャリア教育、または臨床心理学的実践において役立つ可能性のあるという点で、意義深いと考える。

(5) 希望通りでない就職決定をした者にとっての「進路への納得」までのプロセスとその意味を明らかにした意義

希望通りでない就職決定をした場合、その就職決定自体を受け止めることができたとしても、希望通りでない就職決定に対して納得できているか、ということはまた別問題である。なぜなら、希望通りでない就職決定の受け止め方である【仮設将来像】は、大学から仕事へと環境的な移行を果たすために一時的に作られた、仮の将来像であり、対処方略でしかないからである。本論文では、彼らの主観的体験プロセスを就職後から就職3年目前後まで検討することで、いかに進路への納得へと至るかという点を見出した。このことで、就職後、どのように「進路への納得」へと至るか、ということについての理解を深めることが可能となり、不本意感を抱えたまま進路を歩み続ける人に対して臨床心理士やキャリアカウンセラーがどのように関わるか、ということについての示唆を与えることができるだろう。

また、本論文では、希望通りでない就職決定をした者にとっての「進路への納得」の意味を見出すことができた。先述したように、これまで、キャリアの効果性は様々な形で測定されてきており、「キャリア成果」や「職務満足感」などがキャリアの効果性として考えられることが多かった。それらは現在取り組んでいる仕事に対する主観的効力感を測る短期的な概念であり、直接的に「結果を生み出す」ものとして産業組織心理学において多くの知見を生み出してきた（益田，2010）。一方で、希望通りでない就職決定をした者にとっての、主観的効力感とは何かという視点で検討したものはなかった。本論文では、希望通りでない就職決定をした当事者にインタビューを行ったことによって、当事者が感じる「主観的効力感」の一つとなり得る「進路への納得感」を見出した。その納得感には、過去・現在・未来の意味づけや位置づけが含まれていた。この知見は、従来のキャリアの効果性の概念では捉えきれなかったものであり、主観的体験を質的に検討した本論文だからこそ見出された知見と言えるだろう。

(6) 臨床的心理学的実践においてクライアントが希望通りでない進路を歩む体験において 行き詰ってしまった際の参照枠となる意義

本研究は大学から仕事への移行期において、望んでいた就職決定ができない、またはできなかったために、精神的苦痛や葛藤を抱えている人たちに対する体験の理解と援助に利用できるだろう。

大学から仕事への移行期における希望通りでない進路の歩みにおいて、「希望通りでない進路」が故に訪れる心理的危機は2度あるということが示唆された。一度目は希望通りでない就職決定を行う際に訪れる心理的危機であり、研究1で見出された【理想将来像の揺らぎ】～【仮設将来像】までである。二度目は就職後に訪れる心理的危機であり、研究2で見出された膠着状態である。よって、ここでは、この2度の危機に焦点を当てて臨床的示唆について述べる。

a) 一度目の心理的危機に対する臨床的示唆

まず、一度目の心理的危機（希望通りでない就職決定を行う際）に対する臨床的示唆について考察をする。一度目の心理的危機を支えるためのポイントとなるのは、①【理想将来像の揺らぎ】の役割を援助者が伝えること、②希望通りでない就職決定の際に、それをどのように受け止めているか3つの視点からアセスメントを行うこと、③心理的な支えとして適応的に働く【仮設将来像】の構築を促進すること、の2点である。

まず、1点目の【理想将来像の揺らぎ】の役割を援助者が伝えることについて説明する。研究1において、【理想将来像の揺らぎ】では、希望通りでない就職決定になる可能性や就職できないかもしれないという“最悪のシナリオ”を描くことが示唆された。先行研究によると、ある具体的な目標に関して、希望を持つだけではなく、不安が伴わないと、その実現のための行動が動機づけられないことが示されている。この希望と不安がセットになっていることを「可能自己のバランスがある」という。そして、希望と不安のセットは同じ対象に対してでなければならない（Cross & Markus, 1991）。よって、より効果的でバランスの良い将来像の形成のためには遠い将来に対する希望や期待だけではなく、不安や不確かさと向き合う必要性もあることが示唆される。よって、この“最悪のシナリオ”を描くことの意味を、予防のためであると同時に“希望”を追究するための一つの方略だということも意識できるように援助者が促すことが大切だろう。この【理想将来像の揺らぎ】の役割は、具体的には以下の2点であると考えられる。1つ目は理想将来像の達成に対しての不安を抱くことで、希望進路実現のための行動が動機づけされるという点、2つ目は最悪のシナリオを描くことによって、徐々に現段階ですべきことを現実的に検討することができ、“最悪のシナリオ”を避けるための予防線を張ることができるという点である。そのことで希望を追究しながらも、「希望通りにならない」現実を受け入れ

る態勢を整えることが可能になると考える。

続いて、2点目の希望通りでない就職決定の際に、それをどのように受け止めているか3つの視点からアセスメントを行うことについて説明する。本論文では、希望通りでない就職決定への態度として、「3層の将来展望」が見出された。それらは、「就職決定による安心感」、「就職先への期待」、「進路変更の思案」である。それぞれをどの程度意識しているかによって、精神状態も異なる可能性が示唆された。そのため、まずはクライアントが、就職決定をどのように受け止めているか、という点について、それら3つの展望に着目してアセスメントすることが有効だろう。

最後に、【仮設将来像】の構築の促進について説明する。本論文では最終的に希望通りでない就職決定を行う際の支えとして【仮設将来像】が見出された。この【仮設将来像】は、就職決定を受け止める際に見出される将来像であり、この将来像が支えとして適応的に働くために重要なポイントは研究6において見出された。すなわち、まずは就職すること自体の意味・意義を見出せるよう支援すること、また、就職先においてできそうなことや、やってみたいことなどを具体的に考えられるよう促すことが有効である可能性が示唆された。その上で、将来的な進路変更の可能性について、現実的にどのような方法があるか、どのような方向性があるか、などを援助者と共に考えることが、希望通りでない就職決定をした者の活動障害の軽減及び精神的健康の悪化防止のための予防的関わりとして考えられた。

b) 二度目の心理的危機に対する臨床的示唆

次に2度目の危機に対する臨床的示唆について考察する。研究2では、就職後すぐは、仕事に没頭するものの、徐々に厳しい現実と直面することで将来の展望を保留にすることが難しくなっていく、＜膠着状態＞に陥ることが示唆された。先行研究においても、大半の新入社員は入社3年以内に心理的危機を経験することが明らかになっている（高澤，2004）。“希望通りでない進路の歩み”においては、この心理的危機において「希望通りでない就職決定をした体験」についての後悔や別進路への未練なども出現する。このような第二期（膠着状態）を抜け出す突破口となるのが【転機】であった。【転機】は研究4により、【仮設将来像】の類型ごとに傾向が異なることが見出された。類型2の就職確実性優先型の【転機】は＜環境の変化＞による＜仕事の円滑化＞であった。また、類型1の目前進路重視型は＜仕事のやりがい＞の獲得、または＜転職の決意＞であった。さらに類型3の進路変更重視型は＜転職の決意＞を【転機】とする傾向があった。この結果から、援助者がクライアントと共に膠着状態から抜け出すための【転機】を模索する際には、クライアントがどのような【仮設将来像】をもって就職決定をしたのかということに対する援助者の理解が求められると考えられる。そういった背景の理解と同時に、その人にとって【転機】となる出来事とはどのようなものを想定し、クライアントにとって望ましい【転機】を協働で探索することが求められるだろう。また、援助者は、クライアントにと

って【転機】となるような出来事をクライアント自身が【転機】として捉えられるように対応することが重要であると考ええる。

高澤（2003）は心理的危機に対処する過程として「能動的行動」と「受動的行動」が挙げているが、この先行研究に照らし合わせて考えると類型2の就職確実性優先型は「受動的行動」が目立ち、類型1の目前進路重視型と類型3の進路変更重視型は「能動的行動」が目立っていると考えられる。本研究では、この【転機】自体はもちろん重要だが、肝心なのはその【転機】によって新たにどのような将来展望が見出されるかという点であることが示唆された。類型2の就職確実性優先型は【転機】によって近い将来展望（現在抱えている仕事の見通しなど）が見出されると膠着状態から脱却できることが示唆された。それに対して転職の決意など能動的行動をとる類型1の目前進路重視型と類型3の進路変更重視型は【転機】によって遠い将来展望（現在の仕事をすることによって将来的に独自性を発揮できる仕事に就く自分像など）の可能性を見出すと膠着状態から脱却することが可能になりやすい。このことから、【転機】を作り出すためにどういうことをするか、というその行動内容だけではなく、その人がどういったスパンの将来展望を重視しており、どの程度の将来展望を見出したいと考えているかという時間的展望の視点を意識することが求められるのではないだろうか。

（7）希望通りでない進路を歩む過程における、過去・現在・未来の時間的展望の再構築の様相を示した意義

本研究では、【仕事との対峙】によって、現在の仕事をある程度の距離を持って考えることができるとともに、過去・現在・未来の時間的展望の再構築へと移行することができることが示唆された。アイデンティティ・ワーク（Ibarra 他，2010）を行うタイミングとしては、この【仕事との対峙】が可能となってきた時期が最適なのではないかと考えられる。アイデンティティ・ワークのように、過去・現在・未来を一貫した物語として整理するためには環境的移行からある程度の時間的幅が必要であることが本研究から推測される。本研究では「進路への納得」期である第4期において、過去・現在を意味づけ・位置づけられるようになり、それらを土台にして【過去・現在に支えられた将来展望】が形成されることが示唆された。この作業はクライアントにとって、自分の歩んでいる、または、歩んできた進路が、例え希望通りでない進路であったとしても、ある程度納得し、次の段階へと進むための手がかりとなると考えられた。

カーゲンは、ナラティブの形式は西洋文化においては肯定的、または否定的に価値づけられ構成され、その典型例は「連続的に良くなる成功物語」か「連続的に悪くなる失敗物語」の2パターンで描かれると指摘する（Gergen, 1991）。これに対して安藤（2014）は、「成功物語」にも「失敗物語」にも価値づけされない、ただひたすら自らを広げ深化させる道のりについての非西欧的な語りを検討する必要性を強く示唆している。第4期に

おいて見出された過去の意味づけや現在の位置づけは、特に類型2の就職確実性優先型において、これまでの希望通りでない進路の歩みは「良いとは言えないが悪いとも言えないもので、経験にはなっており現在にも役立っている」というような成功物語とも失敗物語とも捉え難いものとして、しかし確実に仕事を自分の人生や生活の中の一部として受け止める語りが見受けられた。このように、クライアントが過去・現在・未来を俯瞰し整える際には、援助者もそれを「成功か失敗か」というストーリーとしてみようとするのではなく、クライアントが自分なりに過去・現在を位置づけ、自分自身の納得のいく【過去・現在に支えられた将来展望】を形成できるような対応が大切であると考えられる。

10.4 今後の課題

最後に、本論文において十分に検討できなかった点、今後取り組んでいくべき課題について整理し、今後の研究可能性を提示する。

(1) 知見の一般化可能性の検討

本論文における質的検討によって得られた「希望通りでない進路を歩むプロセス」については、サンプリングの偏りやレトロスペクティブな調査による一般化可能性の限界があることが考えられる。

本論文では、就職活動から就職後までの過去のエピソードを聞いており、現在の視点から過去の体験について語ってもらうという形をとっている。よって、今回得られたエピソードは少なからず現在の捉え方の影響を受けて語られたものであると考えられるため、データ収集方法の検討が必要である。

次に、本論文におけるインタビューは、「希望通りでない進路の歩み」についてのインタビューであることを事前に伝え、承諾を得られた人に対して行った。そのため、インタビューに答えられるということは、程度の差こそあれ、現在進路に対してある程度納得し落ち着いている人であった。そのため、進路選択や進路の歩みにおいて適応できなかった人や、進路に対して納得していない人の調査は取れていない。また就職先を「一般企業」と限定したことによる偏りや、スノーボウルサンプリングによって文系大学生のみのインタビュー調査となったこと、出身大学・就職先の企業の傾向の偏りも考えられる。特に、今回の質的研究では、調査対象者の出身大学の偏差値の平均は56.7であったことから、学歴が中程度以上である者が対象となっていた。先行研究によると、「学歴の高低」は「初職への就職」に対する影響を与えるだけでなく、「転職による年収の高低」や「満足度の向上と低下」にも直接影響を与えるという（福島，2017）。よって、今後は現在の進路に納得していない人への調査や、理系大学生への調査、出身校の幅を広げての質的な調査が求められると考えられる。

さらに、就職活動は一般企業の場合、首都圏中心に行われることが多い傾向から、被調査者の居住地や就職活動地域によって体験や経験が異なることが予測される。今回の研究ではすべてのインタビューが首都圏在住で主に首都圏で就職活動を行っていたこと、量的調査の被調査者の多くが首都圏在住であったことから、体験、経験の偏りが推測される。

以上のようなサンプリングの偏りから、本研究で得られたプロセスや理論は、範囲が限定的なものであると考える。そのため、今後はプロセスの精緻化や就職決定までの葛藤の対処方略についての検討を深めるためにも、専門職、理系、ブルーカラーへの就職をした人、また、首都圏外に在住/首都圏外を中心として就職活動を行った人等、多くのバリエーションについて追試を行い、一般性の吟味をすることや、希望通りでない就職決定による心理的困難を抱える人に焦点を当てた研究が期待される。

また、8章の尺度作成においては、志望度8以下の人を対象として調査を行ったが、このカットオフポイントの妥当性は検証されていない。今後は志望度9、10の人も含め、データ数を増やして追試を行い、結果に一貫性があるかどうか検証し、カットオフポイントの妥当性を検証する必要があるだろう。さらに、9章の量的検討においては、171名のデータをクラスタ分析によって4つに分類したが、特に進路思案停止群において26名と人数が少なくなってしまった。今後、データ数を増やして追試を行うことによって、本研究の結果と一致するかどうかを検討することは、意義があるだろう。さらに、インターネット調査を行ったことによる対象者の偏りも課題として挙げられるだろう。今後は、インターネット調査のみならず、郵送ランダム調査や質問紙の配布などの調査を取り入れることが期待される。

(2) 時代的特徴の吟味

就職活動や就職後の体験は、時代的背景によって、非常に異なるものと考えられるため、本論文で得られた結果も、そういった時代的背景を無視できないものだろう。90年代初めまでは大量採用時代と言われてきたが、大卒就職活動のプロセスは21世紀に入り、大きく変化しており、現在新卒労働市場では、①求人広告ビジネス等による、インターネット上で新卒採用情報をとりまとめた求人ポータルサイト事業、②教育ビジネス等による新卒向け就職セミナーやカウンセリング事業、③労働者派遣ビジネス等による新卒向け紹介予定派遣がそれぞれ拡大しているという（日本労働研究雑誌，2005）。また、現在の一律・一括・大量・同質採用は終焉を迎えている。時代によって変化するのは就職活動だけでなく、国内の景気状況や若年労働者の職業志向性も挙げられる。1980年代は“共通一次世代”団塊の世代が踏み固めていった道を、受動的に、きちんとこなす生き方が身上となった世代だという（尾形，2011）。1990年代以降は、景気状況の悪化と同時に団塊の世代の上昇志向に陰りがさし、地元志向やUターン志向、安定志向の色合いが一層濃厚になることが指摘されていた（若松他，1989）。

これらのことから、本研究で見出されたいくつかの知見は、現代の就職活動の特殊性や、

職業志向性、景気状況に色濃く影響を受けているものと考えられる。よって、今後、様々な時代的变化の中で、本研究において見出された知見のこういった面が一時的な現象であり、こういった面が永続的な現象であるか、縦断的に検討する必要があるだろう。

(3) 縦断的研究の実施と検討

本論文において、現代日本において希望通りでない就職決定の対処方略についての示唆は得られたが、十分に検討はできていないと考える。就職決定の際に、最も適応的と考えられた就職決定への態度スタイルは、次のステップである仕事世界へと前進することを将来像に組み込む意識が強い一方で、その先の将来の変化や進路変更についての思案については中程度に意識することで一次的に保留にしていることが予想された。よって、量的な検討によって見出された適応的な態度スタイルは、大学から仕事への移行における一時的な対処法に過ぎないとも考え得る。さらに、就職決定から就職直前までの間でも、個々人の就職先への志望度や就職決定への態度も変化する可能性があるだろう。本研究の調査は、就職決定をした大学生への一時点の調査であった。よって、就職決定後の就職先への志望度や態度の変化や、それらの就職後への影響は明らかでない。また、就職決定の際には有効な態度スタイルでも、就職後、どのような影響があるか、というところまでは分かっていない。さらに、他の態度スタイルについても、就職後、どのような影響があるかというところまでは検討できていない。

よって、今後は、希望通りでない就職決定への態度スタイルの変化や、態度スタイルによって、就職後の精神的健康や職場適応、ストレスなどが異なるかどうか、ということ、質的検討で検討されたように、困難の内容や転機が異なるかどうか、という点について、縦断的な量的研究を実施することが期待される。その際には、職場環境や職種、給与などの精神的健康や職場適応と関連があるとされる変数を統制することによって、それでも効果がみられるか、という点について検証する必要があるだろう。そのことで、希望通りでない就職決定への態度スタイルが就職後においても影響を及ぼすのかどうか、ということや、影響の及ぼし方について、さらに綿密に検討することができるだろう。

(4) プロセスにおける多様性の検討

本論文では希望通りでない就職決定をした者に焦点を当て、共通のプロセスを見出すことを目的としていたため、属性や就職先の労働条件等の違いによる就職後のプロセスの相違を検証することができなかった。また、上述したように、本論文において見出された進路への納得までのプロセスは、「希望通りでない就職ではあったものの、ある程度進路に納得している人」がインタビューーとして集まった結果、得られた結果である。しかし、インタビューーの学歴や就職先の職種、その後の転職の有無、または、正規雇用・非正規雇用など

の勤務形態や、労働条件などの違いによって、プロセスに差異がみられることが予測される。特に、勤務形態や労働条件によって、「希望通りでない就職決定」の意味付けやその後のプロセスは大きく異なるだろう。今回の質的調査の対象者は、学歴や労働条件に大きな差が見られず、比較的安定した労働条件・環境の中で就職後のプロセスを歩んでいたため、心理的プロセスに着目することが重要となった。しかしながら、その中でも労働条件や環境の影響など、心理的プロセスに影響を及ぼす様々な変数を広くとらえることが今後の課題と言えるだろう。また、特に、不安定な労働条件・環境の組織に就職が決まった者やそこで働く者にとっての「希望通りでない就職決定」の意味や就職後の心理的プロセスにおける環境の影響は非常に高いことが考えられる。そういった中での「進路への納得」は、今回の調査対象者に比べて得られにくいと考えられ、心理的変遷と労働条件や労働環境との交互作用を検討していくことがより一層重要となるだろう。

また、就職後のプロセスにおいては、対象者の仕事以外の文脈的な広がりをつかえきれていなかった。このことは、今回の質的研究の調査対象者が限定的であったこととも関連があると推測される。就職後は、人によっては数年で結婚、出産などを経験する者もいるだろう。そういったライフイベントや、仕事以外の趣味の広がりなどによって、就職後の進路の意味付けにも多様性が見られることが考えられる。

さらに、今回見いだされた「希望通りでない進路を歩む体験プロセス」の特徴や多様性の在り方をより明確に浮き彫りするためには、「希望通りの進路を歩む体験プロセス」の特徴や多様性を調査する必要があると考えられる。

よって、今後は対象者を拡大し、より多様な層にアプローチすることで、プロセスの多様性を見出すと同時に、プロセスを比較することで、「希望通りでない進路を歩む体験プロセス」の特徴やその多様性、「進路への納得」を促進・阻害する要因を丁寧に検討することが求められるだろう。また、職種や転職経験、勤務形態、労働条件、さらに、仕事以外の領域の変化による影響にも考慮し、量的研究において、本研究で見出された「進路への納得」の要因について検討することが重要であると考えられる。

(5) 知見の実践活動への応用可能性の検討

本研究の目的として、希望通りでない就職決定をした者の心理的困難の予防や援助について考察することを挙げた。そのため、実際にどのような方法が効果を示す可能性があるかを検討するには、生態学的妥当性の高い結果に基づく必要がある。しかしながら、本論文において得られた4つのクラスタは、質問紙調査の結果であるため、それぞれの群に分類された調査参加者がどのように行動しているのかをうかがい知ることができない。特に、第6章では見られなかった「進路思案停止群」については、今後インタビューや自由回答を含む調査方法を用いて、より生態学的妥当性の高い結果を得、本研究と比較検討することが必要であると考えられる。

さらに、本論文で考察された予防や援助の方法はあくまで仮説の域をでるものではない。他の要因を含め検討する研究も望まれ、本研究で得られた仮説の検証を行う必要がある。また、本論文で考察された予防や援助の方法を、具体的に心理教育などのプログラムとして実行し、効果検証することで、得られた知見の有用性を検証する必要があるだろう。

引用文献

- 赤田太郎・岩槻優美子 (2001). 職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題——ソーシャルサポートと自己効力が与える影響から—— 龍谷紀要, *33(1)*, 77-88.
- 安藤りか (2014). 頻回転職の意味の再検討—13回の転職を経たある男性の語りの分析を通して 質的心理学研究, *13*, 6-23.
- 新井幸子 (2001). 理想自己と現実自己の差異と不合理な信念が自己受容に及ぼす影響 心理学研究, *72*, 315-321.
- 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.
- 安達智子 (2008). 女子学生のキャリア意識——就業動機, キャリア探索との関連—— 心理学研究, *79*, 27-34.
- Bertoch, S. C., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2013). Goal Instability in Relation to Career Thoughts, Decision State, and Performance in a Career Course. *Journal of Career Development*, *41(2)*, 104-121.
- Bills, R. E., Vance, E. L., & McLean, O. S. (1951). An index of adjustment and values. *Journal of consulting psychology*, *15*, 257-261.
- Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*.
- Bosma, H. A., & Kunnen, E. S. (2001). Determinants and mechanisms in ego identity development: A review and synthesis. *Developmental Review*, *21*, 39-66.
- Brandtstädter, J. & Renner, G. (1990). Tenacious Goal Pursuit and Flexible Goal Adjustment: Explication and Age-Related Analysis of Assimilative and Accommodative Strategies of Coping, *Psychology and Aging*, *5(1)*, 58-67.
- Brandtstädter, J. & Rothermund, K. (2002). The life-course dynamics of goal pursuit and goal adjustment: A two-process framework, *Developmental Review*, *22*, 117-150.
- Bullock - Yowell, E. (2011). Relationships among career and life stress, negative career thoughts, and career decision state: A cognitive information processing perspective. *The Career Development Quarterly*, *59*, 302-315.
- Creten, H., Lens, W., & Simons, J. (2001). The role of perceived instrumentality in student motivation, *Trends and prospects in motivation research*, 37-45.
- Cross, S., & Markus, H. (1991). Possible selves across the life span. *Human development*, *34*, 230-255.

- 大学プレスセンター (2010). もうはじまるの?なんて言ってたら友達に先を越される?—新入生向けキャリア形成に関する講演や説明会が大盛況!—東京経済大学 大学プレスセンター <http://www.u-presscenter.jp/modules/bulletin/index.php?page=article&storyd=1690> (2014 年 4 月 14 日アクセス)
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological issues*.
- 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*, 70, 417-420.
- 藤里紘子・小玉正博 (2011). 首尾一貫感覚が就職活動に伴うストレスおよび成長感に及ぼす影響. *教育心理学研究*, 59, 295-305.
- 古木美緒・森田美弥子 (2009). 挫折経験から自己受容に至るプロセス：大学生を対象にして. *日本教育心理学会総会発表論文集*, 177.
- 福島創太 (2017). ゆとり世代はなぜ転職を繰り返すのか?—キャリア思考と自己責任の罫. 東京: 筑摩書房.
- Gadassi, R., Gati, I., & Dayan, A. (2012). The adaptability of Career Decision-Making Profiles. *Journal of Counseling Psychology*, 59(4), 612-622.
- Gati, I. (1993). Career compromises. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 416-424.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I., Houminer D, Aviram T. (1998). Career compromises: Framings and their implications. *Journal of Counseling Psychology*, 45(5), 505-514.
- Gergen, K. J. (1991). *The saturated self: Dilemmas of identity in contemporary life*. New York: Basic Books.
- Giddens, A., (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Polity Press. (秋吉美都, 安藤太郎, 筒井淳也訳 (2005). *モダニティと自己アイデンティティ—後期近代における自己と社会—* ハーベスト社)
- Gokuladas, V. K. (2010). Factors that influence first-career choice of undergraduate engineers in software services companies: A south Indian experience. *Career Development International*, 15(2), 144-165.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. *Career Choice and Development*.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- 半澤礼之 (2017). 将来展望の明瞭さに応じた大学生の学習行動. *北海道教育大学釧路校研究紀要*, 49, 87-91.
- 濱口桂一郎 (2013). 若者と労働 —「入社」の仕組みから解きほぐす— 東京: 中央公論新社.

- Hoffman JJ, Hofacker C, Goldsmith EB. (1992). How closeness affects parental influence on business college students' career choices. *Journal of Career Development, 19*(1), 65-73.
- Holland, J. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Prentice-Hall. Englewood Cliffs.
- 堀内泰利・岡田昌毅 (2016). キャリア自律を促進する要因の実証的研究 産業・組織心理学研究, *29*, 73-86.
- 本田由紀 (2011). 軋む社会——教育・仕事・若者の現在—— 東京:河出書房新社.
- 本多陽子 (2009). 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.
- Hou, C., Wu, L., & Liu Z. (2013). Parental Emotional Warmth and Career Decision-Making Difficulties: A Model of Intellectual-Cultural Orientation and Conscientiousness. *Social Behavior and Personality, 41*(8), 1387-1397.
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review, 35*, 135-154.
- 稲田恵・田澤実 (2009). 就職活動を行う大学生の希望進路の変化と内定先の満足度の関連——キャリア「RE」デザインの観点から—— 生涯学習とキャリアデザイン, *6*, 99-130.
- 石黒香苗・中山奈緒子・高橋美保 (2016). 志望度の低い就職先への進路決定者における精神的健康 東京大学大学院教育学研究科臨床心理学コース紀要, *39*, 102-110
- 石本雄真・逸身彰子・齊藤誠一 (2010). 大学生における就職決定後の就職不安とその関連要因 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, *4*, 143-149.
- 石田浩・藤原翔・白川俊之・石田賢示 (2018). 「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 2017」集計結果プレリリース詳細資料 東京大学社会科学研究所
- 伊藤美奈子 (1992). 自己受容を規定する理想—現実のサイト自意識についての研究 教育心理学研究, *40*, 164-169.
- Joeng, J. R., Turner, S. L., & Lee, K. H. (2013). South Korean college students' holland types and career compromise processes. *Career Development Quarterly, 61*(1), 64-73.
- 亀山俊朗 (2006). フリーターの労働観—若者の労働観は未成熟か 太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』 京都：世界思想社.
- 神近裕樹 (2013). 大学生の進路決定における充実感と関連要因について 九州大学心理学研究：九州大学大学院人間環境学研究院紀要, *14*, 97-106.
- 神原知愛 (2009). 大学生の挫折経験に関する心理学的考察(2)——挫折と捉えられやすい出来事の特徴をもとに—— 日本教育心理学会総会発表論文集, 706.

- 神谷俊次・伊藤美奈子 (1999). 挫折体験の受容と有能感. 日本教育心理学会総会発表論文集, 548.
- 狩野武道・津川律子 (2011). 大学生における無気力の分類とその特徴——スチューデント・アパシーと抑うつからの視点から—— 教育心理学研究, 59, 168-178.
- 勝俣暎史 (1995). 時間的展望の概念と構造 熊本大学教育学部紀要, 人文科学, 44, 307-318.
- 川口章 (2012). 昇進意欲の男女比較 日本労働研究雑誌, 620, 42-57.
- 川喜田二郎 (1967). 発想法——創造性開発のために—— 東京: 中央公論社.
- Kelly, R. E., Mansell, W., & Wood, A. M. (2015). Goal conflict and well-being: A review and hierarchical model of goal conflict, ambivalence, self-discrepancy and self-concordance. *Personality and Individual Differences*, 85, 212-229.
- 木下康仁 (1999). グラウンデッド・セオリー・アプローチ——質的実証研究の再生—— 東京: 弘文堂.
- 木下康仁 (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—— 東京: 弘文堂.
- 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—— 東京: 弘文堂.
- 北村晴朗 (1983). 希望の心理: 自分を生かす 東京: 金子書房.
- 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.
- 喜田裕子・高木茂子 (2002). 大学生の進路(キャリア)をめぐる心理教育的支援に関する基礎的研究 人文社会学部紀要, 2, 39-48.
- 児美川孝一郎 (2006). 若者とアイデンティティ 東京: 法政大学出版局.
- 児美川孝一郎 (2011). 若者はなぜ「就職」できなくなったのか? ——生き抜くために知っておくべきこと—— 東京: 日本図書センター.
- 児美川孝一郎編 (2012). これが論点!就職問題 東京: 日本図書センター.
- 児美川孝一郎 (2013). キャリア教育のウソ 東京: 筑摩書房.
- 児美川孝一郎 (2016). 夢があふれる社会に希望はあるのか 東京: ベストセラーズ.
- 小杉礼子 (2010). 若者と仕事「非典型」からの出発のために. 勁草書房.
- Kroger, J. (2006). *Identity development: Adolescence through adulthood*. Sage Publications.
- 楠見孝 (1994). 社会 4021 大学生の就職活動における意思決定過程 ——意思決定のストレスと職業レディネスが反応スタイルに及ぼす効果—— 日本教育心理学会総会発表論文集, 36, 249.
- 京免徹雄 (2017). 児美川孝一郎著『夢があふれる社会に希望はあるか』書評 産業教育学研究, 47, 30-31.

- Lauwereyns, S. (2002). Hedges in Japanese conversation: The influence of age, sex, and formality. *Language Variation and Change*, 14, 239-259.
- 李敏子 (2014). 大学生の就職活動における心理的問題と援助のあり方 相山女学園大学学生相談室活動報告, 7, 3-12.
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*: Random House LLC.
- Lewin, K., 1890-1947, & Cartwright, D. (1952). *Field theory in social science: selected theoretical papers*. London: Tavistock Publications in collaboration with Routledge & K. Paul.
- Lifton, R. J., (1969). *Boundaries: psychological man in revolution*. New York: Vintage Book. (外林大作(訳)(1971). 誰が生き残るか——プロテウスの人間——東京: 誠信書房.)
- Liu, C., Hao, F., & Li, S. (2006). Career Decision-making Difficulties of College Students and Its Relationship with Self-efficacy. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 14(5), 502-503.
- マイナビ (2014). 2014 年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査 マイナビコーポレーション
http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/kisotsu/data/kisotsu_2014.pdf(2015.10.11 アクセス)
- マイナビ (2017). 2017 年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査 マイナビコーポレーション https://www.mynavi.jp/news/2016/06/post_11660.html(2016.9.21 アクセス)
- 益田勉 (2011). キャリアの効果性の 4 類型 文教大学人間科学研究, 33, 89-103.
- 益田勉 (2013). キャリア発達の内容理論と過程理論——キャリア発達理論の統合的理解に向けての 1 視点—— 人間科学研究, 34, 85-96.
- 益田仁 (2012). 若年非正規雇労働者と希望 社会学評論, 63, 87-105.
- 松岡弥玲 (2006). 理想自己の生涯発達——変化の意味と調整過程を捉える—— 教育心理学研究, 54, 45-54.
- 松田侑子・永作稔・新井邦二郎 (2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響——コーピングに注目して—— 心理学研究, 80, 512-519.
- Mazerolle, S. M., Gavin, K. E., Pitney, W. A., Casa, D. J., & Burton, L. (2012). Undergraduate athletic training students' influences on career decisions after graduation. *Journal of Athletic Training*.
- 三木佳光 (2007). モラトリアムを続ける大学生の意識とキャリア支援策(その 2) 生活科学研究, 29, 33-48.
- 溝上慎一 (2004). 現代大学生論 ユニバーシティ・ブルーの風に揺れる 日本放送出版協会.
- 水間玲子 (1998). 理想自己と自己評価及び自己形成意識の関連について 教育心理学研究, 46, 131-141.

- 水間玲子 (2002). 理想自己を志向することの意味——その肯定性と否定性について—— 青年心理学研究, 14, 21-39.
- 文部科学省 (2004). キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書——児童生徒の一人一人の勤労観, 職業観を育てるために——
—http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf (2014 年 10 月 1 日アクセス)
- 文部科学省 (2017). 平成 28 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(2 月 1 日現在)
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/03/_icsFiles/afieldfile/2017/03/17/1383467_1.pdf (2017 年 4 月 1 日アクセス)
- 長塚美恵 (2000). 副詞「とりあえず」について 外国語学会誌, 29, 91-102.
- 中島由佳 (2011). 大卒女子入職者の初期適応の規定因——目標達成志向および情緒的適応の観点からの縦断調査——. 教育心理学研究, 59, 402-413.
- 中島由佳 (2013). 就職不安が入職後の適応に与える影響——短大卒生と四大卒生との比較を交えて—— 大手前大学論集, 14, 203-216.
- 中嶋みどり. (2015). 本学部学生の就職活動によるソーシャルスキルの向上と自己成長感との関連 広島国際大学心理学部紀要, 3, 61-69.
- 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.
- 中寫剛 (2010). 若手公務員の安定志向と職業キャリア意識の関連 キャリア教育研究, 29, 1-11.
- 中寫剛 (2013). とりあえず志向と仕事形成: 地方公務員への入職行動の分析 日本労働研究雑誌, 55, 87-101.
- 長須正明 (2001). フリーターという若者たち 矢島正見・耳塚寛明編『シリーズ職業とライフスタイル 6 変わる若者と職業世界—トランジションの社会学』学文社, 121-135.
- 日本労働研究機構 (2000). 調査研究報告書 13 フリーターの意識と実態 日本労働機構.
- 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(1) 心理学研究: 健康心理学専攻・臨床心理学専攻, 1, 46-60.
- 西村佐彩子 (2007). 曖昧さへの態度の多次元構造の検討——曖昧性体性との比較を通して—— パーソナリティ研究, 15, 183-194.
- 新納美美・森俊夫 (2001). 企業労働者への調査に基づいた日本版 GHQ 精神健康調査票 12 項目版(GHQ-12)の信頼性と妥当性の検討.精神医学, 43, 431-436.
- 西山薫 (2003). 就職不安とプロアクティブパーソナリティ特性および自己効力に関する研究 人間福祉研究, 6, 137-148.
- 大橋明 (2008). あきらめに関する心理学的考察——その意味と概念について—— 中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要, 9, 23-34.

- 大石郁美・岡本祐子 (2010). 青年期における挫折経験過程と希望の関連 広島大学心理学研究, 10, 257-272.
- 大圖香里 (2007). 進路決定活動経験は,女子大学生にどのような変化をもたらすのか 日本教育心理学会総会発表論文集, 49, 452.
- Oren, L.,Caduri, A.,Tziner,A. (2013). Intergenerational occupational transmission: Do offspring walk in the footsteps of mom or dad, or both? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 551-560.
- 奥田雄一郎 (2003). 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.
- Parkes,K. A.,& Jones, B. D. (2012). Motivational Constructs Influencing Undergraduate Students' Choices to Become Classroom Music Teachers or Music Performers. *Journal of Research in Music Education*, 60(1), 101-123.
- Riesman, D. (1950). The lonely crowd. New Haven, CT: Yale University Press. (加藤秀俊訳 (1965). 孤独な群衆. 東京: みすず書房)
- Rogers,C. R. (1951). *Client-Centered Therapy: Its current practice, implications and theory*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- 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」『JILPT 調査シリーズ』, 36, 40-45
- 佐藤舞 (2016). 大学生の就職活動および自己効力の縦断的研究 教育心理学研究, 64(1), 26-40.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work*, 42-70. Hoboken, NJ: Wiley
- Schein,E.H.(1978). Career Dynamics.Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代(共訳)(1991)『キャリア・ダイナミクス』白桃書房)
- 下山晴彦 (1986). 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.
- 下村英雄・堀洋道 (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, 16, 209-220.
- 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: 日本進路指導学会研究紀要, 18, 9-16.
- 下村英雄・八幡成美・梅崎修 (2009). 大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発 キャリアデザイン研究, 5, 127-139.
- 白井利明 (1993). 時間的信念尺度の検討に関する研究 大阪教育大学紀要. 6, 教育科学, 42(1), 51-57.
- 白井利明 (1997). 時間的展望の生涯発達心理学 東京: 勁草書房.

- 白井利明 (2000). 大学から社会への移行における時間的展望の再編成に関する追跡的研究 (II) —大学卒業 2 年目における未来と過去の展望の変化に対する知覚— 大阪教育大学紀要, 6, 教育科学, 49, 23-32.
- 白井利明 (2001). 「希望」の心理学: 時間的展望をどうもつか 東京: 講談社.
- 白井利明 (2002). 大学から社会への移行における時間的展望の再編成に関する追跡的研究 (IV) —大卒 5 年目における就職活動の回想— 大阪教育大学紀要, 6, 教育科学, 51(1), 1-10.
- 白井利明 (2003). 大学から社会への移行における時間的展望の再編成に関する追跡的研究 (V) —卒業前後 4 年間のアイデンティティと時間的展望の規定関係—大阪教育大学紀要, 6, 教育科学, 52, 23-31.
- 白井利明 (2008). 学校から社会への移行. *The Annual Report of Educational Psychology in Japan*, 47, 159-169.
- 菅沼慎一郎 (2013). 青年期における「諦める」ことの定義と構造に関する研究 教育心理学研究, 61, 265-276.
- 菅沼慎一郎 (2014). 諦めることに対する認知尺度の作成と検討. 臨床心理学, 14, 81-89.
- 杉村和美 (2001). 関係性の観点から見た女子青年のアイデンティティ探求: 2 年間の変化とその要因 発達心理学研究, 12(2), 87-98.
- 杉山効平・新川貴紀 (2014). 大学生における就職不安とキャリア意識との関連 北翔大学北方圏学術情報センター年報, 6, 97-107.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C.M. (1996). The Life-span, Life-space Approach to Careers, in D.Brown & L.Brooks (Eds) *Career Choice and Development*, 3rd edn. San Francisco: Jossey-Bass.
- 鈴木伸一 (2004). 3 次元(接近・回避, 問題・情動, 行動・認知)モデルによるコーピング分類の妥当性の検討. 心理学研究, 74, 504-511.
- 園田直子 (2003). 大学生の進路決定と現在指向. 久留米大学心理学研究, 2, 63-70.
- Sword, R. M., Sword, R. K., Brunskill, S. R., & Zimbardo, P. G. (2014). Time Perspective Therapy: A new time-based metaphor therapy for PTSD. *Journal of Loss and Trauma*, 19, 197-201.
- Sweeney, J. K., & Villarejo, M. (2013). Influence of an academic intervention program on minority student career choice. *Journal of College Student Development*, 54(5), 534-540
- 就職みらい研究所 (2018). 【速報版】「2018 年 3 月 1 日時点 内定状況」就職プロセス調査 https://data.recruitcareer.co.jp/research_article/20180314001/(2018 年 4 月 14 日アクセス)

- 高橋征仁(2008). 現代青年の時間的展望における発達的变化と時代的変容-「大学生の時間意識と健康意識に関する調査」にもとづく考察-(特集 時間の社会学への誘い), 社会分析, 35, 39-57.
- 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, 52, 85-98.
- 谷口智彦 (2006). マネージャーのキャリアと学習 白桃書房
- 高澤健司 (2004). 大学生から社会人への移行期における職業意識の変化 日本青年心理学会第12回大会論文集 76-77.
- 高橋南海子・岡田昌毅 (2013). 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, 26(2), 121-138.
- 鑑幹八郎 (監修)・宮下一博・谷冬彦・大倉得史 (編)(2014). アイデンティティ研究ハンドブック 京都:ナカニシヤ出版
- 田澤実 (2003). 大学生の進路決定時期と決定理由——就職活動前後の大学3年生, 大学4年生を対象にして—— 中央大学大学院研究年報, 33, 181-193.
- 田澤実・梅崎修 (2012). キャリア意識(CAVT)が就職活動結果に与える影響——全国の就職活動生を対象にした縦断データより—— 日本教育心理学会総会発表論文集, 54, 302.
- 寺田盛紀・長縄祐里 (2011). 文系学生の就職不安とその解消方策——名古屋大学学生への質問紙調査の結果から—— 生涯学習・キャリア教育研究, 7, 51-59.
- 戸口愛泰・辰己雅紀 (2002). 就職活動における将来展望と不安：不安低減要因の検討 関西大学大学院人間科学：社会学・心理学研究, 57, 133-144.
- 富安浩樹 (1997). 大学生における進路決定自己効力と進路決定行動との関連 発達心理学研究, 8(1), 15-25.
- 都筑学 (1999). 大学生の時間的展望——構造モデルの心理学的検討—— 中央大学出版部
- 都筑学 (2007). 大学生の進路選択と時間的展望——縦断的調査にもとづく検討—— ナカニシヤ出版
- 都筑学 (2008). 働くことの心理学：若者の自分さがしとからだち 京都：ミネルヴァ書房
- 梅村祐子・金井篤子 (2006). 就職活動における理想と現実の統合過程に関する探索的研究——理想自己と現実自己・現実状況の関連から—— 経営行動科学, 19, 151-162.
- 浦上昌則 (1996). 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究——「進路選択に対する自己効力」の影響—— 青年心理学研究, 6, 40-49.
- 浦上昌則 (2015). 大学生の職業観と職業不決断——尾高(1941)による職業の定義に基づいた職業観の把握—— 南山大学紀要, 9, 41-56.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Soenens, B., & Lens, W. (2004). How to become a persevering exerciser? Providing a clear, future intrinsic goal in an autonomy-supportive way. *Journal of Sport and exercise Psychology*, 26, 232-249.

- 若松養亮 (1992). 就職活動の事前・事後における進路意思決定について——教育心理学科の大学生を対象とした面接調査から—— 日本教育心理学会総会発表論文集, *34*, 297.
- 若松養亮 (2010). 大学生の進路意思決定における適合の判断——3年次生が就職活動前に重視する選択の観点と意思決定遅延の関連—— 日本教育心理学会総会発表論文集, *52*, 292.
- Wee, S. (2014). Compromises in career-related decisions: Examining the role of compromise severity. *Journal of Counseling Psychology*, *61*(4), 593–604.
- Werbel, J. D. (2000). Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*, *57*(3), 379–394.
- Willing, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology*. McGraw-Hill International.
- Workman, J. L. (2015). Parental influence on exploratory students' college choice, major, and career decision making. *College Student Journal*, *49*(1), 23–30.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S., & Schulz, R. (2003). The importance of goal disengagement in adaptive self-regulation: When giving up is beneficial. *Self and Identity*, *2*, 1–20.
- 山本多喜司 (編) (1989). 大学入学・卒業がもたらす人間・環境システムの変化に関する有機体発達論的研究昭和63年度科学研究費補助金(一般研究B)研究成果報告書
- 山本多喜司・S, ワップナー (1992). 人生移行の発達心理学. 京都: 北大路書房.
- 山本航 (2012). 「わがまま」と片づけていいのか「内定ブルー」君の胸の内 読売ウイークリー, *67*, 76–80.
- 山田昌弘 (2004). 希望格差社会: 「負け組」の絶望感が日本を引き裂く 東京: 筑摩書房.
- やまだようこ・家島明彦・塚本朱里 (2007). ナラティブ研究の基礎実習 やまだようこ (編), 質的心理学の方法—語りをきく, 206–222. 東京: 新曜社.
- 安田弘樹 (2012). 管理職へ昇進希望に関する男女差異 社会科学研究, *64*, 134–154.
- 矢崎裕美子・斎藤和志・高井次郎 (2007). 就職に関する情報探索行動尺度の作成(2)——就職活動の結果に与える影響—— 日本教育心理学会総会発表論文集, *49*, 42.
- 矢崎裕美子・斎藤和志 (2014). 就職活動中の情報探索行動および入社前研修が内定獲得後の就職不安低減に及ぼす効果 実験社会心理学研究, *53*(2), 131–140
- 米田耕士 (2015). 大学生の就職活動における大企業志向は何が要因か——企業別応募倍率の決定要因分析を通して—— 日本労働研究雑誌, *57*(5), 81–91
- 横山明子 (1996). 大学生の進路決定における情報の役割(2) 日本教育心理学会総会発表論文集, *38*, 288.

初出一覧

本論文の各章は、既に公刊されている下記の論文をもとに加筆修正を施したものである。

第1章

書き下ろし

第2章

石黒香苗 (2017). 大学生の進路決定に関する心理学的研究の概観と展望, 東京大学大学院教育学, **56**, 273-281.

第3章

書き下ろし

第4章

石黒香苗 (2016). 不本意な就職決定までの将来像変容プロセスの質的検討—文系大学生における就職活動に着目して—, 青年心理学研究, **28**, 1-15.

第5章

石黒香苗 (2017). 希望通りでない一般企業へ就職した大学新卒者の主観的体験プロセス—進路への納得に至るプロセスに着目して—, 産業組織心理学, **31**(1), 55-67

第6章

書き下ろし

第7章

書き下ろし

第8章

石黒香苗 (2018). 大学生における希望通りでない就職決定の受容態度尺度の作成, 心理臨床学研究, **36**(1), 343-349.

第9章

書き下ろし

第10章

書き下ろし

補足資料

(資料1)

研究参加者の皆様へ

研究課題「大学から社会への移行期に希望通りではなかった進路とどう向き合うか」
の研究へのご協力について

このたび皆様には、私どもの研究「大学から社会への移行期に希望通りではなかった進路とどう向き合うか」の研究にご協力いただきたく、お願い申し上げます。

1. この研究の概要

【研究課題】 大学から社会への移行期に希望通りではなかった進路とどう向き合うか

【研究責任者氏名】

この研究が行われる研究責任者は次に示す通りです。

研究責任者：東京大学大学院教育学研究科臨床心理学コース・准教授・高橋美保

【研究目的】

大学から社会への移行期における進路との向き合い方及び意味づけを検討する。

【協力内容】

本研究では、協力者の方にご自分の進路選択とその後の経験について語っていただきます。

2. 研究協力の任意性と撤回の自由

この研究にご協力いただくかどうかは、研究参加者の皆様の自由意思に委ねられています。また、同意をされた後に研究への協力を取りやめたいと思った場合には、その時点で協力を中断していただいて問題ありません。そのような場合でも、皆様の不利益につながることはありません。ただし、同意の撤回を表明した時点ですでに研究内容が学会や学術雑誌等で公表されている場合、公表済みの研究にはついては撤回は受け付けられない旨、ご了承ください。

3. 回答者にもたらされる利益及び不利益

この研究が、皆様に即座に有益な情報をもたらす可能性は現在のところ低いと考えられます。

4. 個人情報の保護とデータの取り扱い

本調査の内容は、IC レコーダーを用いて記録させていただきます。研究にあたっては研究協力者の皆様に不利益が生じないように個人情報の保護、プライバシーの尊重に努力し最大限の注意を払います。

また、今回得られた音声データ・逐語録は厳重に保管いたします。また、データを分析する際には、氏名などの個人情報を取り除き、代わりに新しく符号をつけ、どなたのものか分からないようにした上で（連結可能匿名化）、厳重に保管します。

5. 研究結果の公表

研究の成果は、氏名など個人情報が特定できないように匿名化した上で、学会発表や学術雑誌及びデータベース上等で公表します。

6. 研究結果の長期保管と他研究への利用

今回得られたデータは本研究終了後、他の研究に利用する可能性があります。他の研究に利用する場合、本説明文書の「4. 個人情報の保護」に準拠してデータは厳重に保管し、研究結果を公表する際には本説明文書の「5. 研究結果の公表」に準拠して公表します。

7. 費用負担

本調査に必要な費用について、負担を求めることはありません。また、この研究に参加していただいても、謝礼や交通費などの支給がないことをご了承ください。

8. その他

この研究は、東京大学倫理審査専門委員会の承認を受けて実施するものです。

【連絡先】 研究責任者：高橋美保

連絡担当者：石黒香苗

メールアドレス：ishigurok@hotmail.com

東京大学大学院教育学研究科臨床心理学コース高橋美保研究室

(資料2)

同意書

研究課題「大学から社会への移行期に希望通りではなかった進路とどう向き合うか」

私は、上記研究への参加にあたり、以下の項目について、説明を受け理解しました。

- ・この研究の概要について
- ・研究協力の任意性と撤回の自由について
- ・資料等（試料等）の提供者にもたらされる利益及び不利益について
- ・個人情報の保護について
- ・研究結果の公表について
- ・研究結果の長期保管と多研究への利用
- ・費用負担について
- ・その他について

また、私に関わる資料等は、将来、新たに計画・実施される研究のために、長期間の保存と研究への使用に同意いたします。

はい
(本研究終了後も保存)

いいえ
(本研究終了時に廃棄)

平成 年 月 日

氏名（研究参加者本人）（自署） _____

(資料3) 募集文

インタビュー協力者募集

はじめまして。東京大学教育学研究科臨床心理学コースの博士課程に在籍しております、石黒香苗と申します。現在私は、「大学から仕事への移行期に希望通りでない進路とどのように向き合うか」ということを研究しています。

仕事への移行は大学生にとって大きなライフイベントです。しかし近年の大学生の就職活動は過酷で、全ての人が満足いく進路決定ができているわけではありません。そこで希望通りでない進路決定をされた方がどのように移行体験を受け止めていかれるか、ということを考え、大学生や新入社員の方々の心理的移行のお役に立てたらと考えています。そこでこの度、インタビュー調査にご協力いただける方を募集しております。

① 調査内容

- インタビューでは主に、進路とどのように向き合い、その中での迷いやその解消をどう体験されてきたかということを主にお聞きしたいと思っています。
- 所要時間は1時間程度で、お一人につき1～2回程度インタビューさせていただきたいと考えております。

② 調査の対象とする方

- 研究の都合上、以下の項目に概ね当てはまる方を対象とさせていただきますが、以下の条件で該当しない項目がある方も、ぜひ一度お問い合わせください。
 - ✓ 民間企業に就職をされた方
 - ✓ 内定時に入社志望度が高くなかった会社に入社した方・3年以上5年以下その会社に勤めている方
- ※志望度が高くなかったとは…内定時の入社志望度を5段階評価したとすると、
(1. 低い 2. やや低い 3. ふつう 4. やや高い 5. 高い) 1か2に当てはまること

③ 日程・場所

- 2014年9月～2014年11月の間を予定しております。
- 東京大学本郷キャンパス、または、都内・東京近郊でご都合のよい場所をお知らせいただき、カフェなどでインタビューいたします。

④ その他

- インタビューへの参加は自由意思に基づくものです。いくつか質問をさせていただきますが、話したくないことは話さなくても大丈夫です。またインタビューを途中でやめることも可能です。インタビューでの情報は研究資料として使用させていただきますが、個人が特定できるような内容を掲載することは一切ありません。

- 最後までご協力いただけた方には薄謝を申し上げます。

インタビューにご協力いただける方は、お手数ですが、「お名前」「年齢」「性別」「ご職業（職種や社会人〇年目など差支えない範囲で結構です）」「ご連絡先」をご明記の上、ishigurok@i.softbank.jpまでご連絡ください。ご意見やお問い合わせなども上記のアドレスにお願いいたします。みなさまのご協力を心よりお待ちしております。



東京大学教育学研究科臨床心理学コース
石黒 香苗（指導教官 高橋美保准教授）

大学から仕事への移行期に関するアンケート

平成29年 2月

【ご記入にあたってのお願い】

この度、大学から仕事への移行期についての研究の一環として、大学生の方を対象に、アンケート調査を実施させていただきたいと考えております。つきましては、下記内容をお読みいただき、アンケートへの回答をよろしくお願いいたします。

1. 【問1】から最後まで順番にお答えください。
2. お答えになりたくない質問に関しましては、無理にお答えいただく必要はございませんが、できるかぎりなるべく全ての質問にご協力いただけるようお願いいたします。
3. 本調査への参加は強制されるものではなく、回答の途中でご気分を害された場合には、いつでも回答を中止していただいてもかまいません。
4. この調査における回答は、関連する他の学術研究で用いられる可能性があります。学術研究以外の目的で使われることは、絶対にございせん。
5. この調査における回答は全て匿名のものとして扱われ、統計的に処理されるため、ご回答者個人が特定されることはありません。

お忙しいところ恐縮ですが、ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。
なお、この調査に関するお問い合わせは、下記の調査実施機関にお願いします。

【お問い合わせ先】 東京都文京区本郷7丁目3番1号
東京大学大学院教育学研究科
臨床心理学コース
石黒香苗
e-mail : ishiguro.kanae@gmail.com

【問1】 あなたの性別に○をつけてください。

1 男性	2 女性
------	------

【問2】 あなたの年齢をお答えください。

	歳
--	---

【問3】 あなたの属性を教えてください。

1 大学生	2 大学院生	3 短大生	4 専門学校生	5 その他
-------	--------	-------	---------	-------

(1~3の人のみ問4へ)

【問4】 あなたの大学での専攻に○をつけてください。

1 理系	2 文系
------	------

【問5】現在、就職活動中ですか。

1 就職活動中である	2 過去に就職活動を行っていたが、すでに終了した	3 <u>就職活動を行っていない</u>	4 その他 ()
------------	--------------------------	----------------------	-----------

→ 3に○の方は、ここまでで質問は終わりです。

【問6】現在、就職予定の内定先がありますか。

1 就職予定の内定先がある	2 就職予定の内定先はない	3 その他 ()
---------------	---------------	-----------

→ 2、3に○の方は、ここまでで質問は終わりです。

【問7】あなたの内定先について、あてはまる数字にひとつ○をつけてください。

- 1 会社員（常勤・日系） 2 会社員（常勤・外資系） 2 公務員（常勤） 3 専門職（常勤）
4 会社員（非常勤・日系） 5 会社員（非常勤・外資系） 6 公務員（非常勤） 7 専門職（非常勤） 8 その他

【問8】内定先の志望度は、1（非常に低い）～10（非常に高い）のうち、どのくらいですか。

（非常に低い）

（非常に高い）

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9、10に○の方は、ここまでで質問は終わりです。

ここより本調査（アンケート画面の切り替え）

【問1】次の文を読んで、1～5の中から、現在の就職決定に対するあなたの考え方に当てはまるものを一つ選び、番号に○をつけてください。

	あてはまらない	ややあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる
(1) 就職しさえすれば、ひとまず安心だと思う。	 1	2	3	4	5 ...
(2) 就職先で数年勤めたら、進路の方向性を再び考えたいと思う。	 1	2	3	4	5 ...
(3) とりあえず就職できるので、しばらくは不安から解放される。	 1	2	3	4	5 ...
(4) 就職先では、目先の仕事に打ち込むことで、何かできることが見つかると思う。	 1	2	3	4	5 ...
(5) ひとまず就職しさえすれば、しばらくの間生活ができると思う。	 1	2	3	4	5 ...
(6) 就職先にある程度勤めた後に、機会があれば離転職を考えたいと思う。	 1	2	3	4	5 ...
(7) 就職できるので、当面の間何とかやっていけると思う。	 1	2	3	4	5 ...

(8)	就職先では、自分ができるところを可能な限り試してみようと思う。	 1 2 3 4 5 ...
(9)	選り好みせず、まず就職するのが将来のためだと思う。	 1 2 3 4 5 ...
(10)	ゆくゆくは離転職も含め、進路の方向性について考え直したいと思う。	 1 2 3 4 5 ...
(11)	就職できるので、留年せずにすみ安心している。	 1 2 3 4 5 ...
(12)	就職先ではできるところを模索してみようと思う。	 1 2 3 4 5 ...
(13)	就職しさえすれば、ひとまず社会的に認められると思う。	 1 2 3 4 5 ...
(14)	就職先に数年勤めてから、進路の方向性について考え直したいと思う。	 1 2 3 4 5 ...
(15)	就職できるので、卒業後の所属先があるということに安堵している。	 1 2 3 4 5 ...
(16)	就職先で数年勤めれば、徐々に何らかの目標を見出せると思う。	 1 2 3 4 5 ...
(17)	何よりも、就職すること自体に意味があると思う。	 1 2 3 4 5 ...
(18)	将来的には離転職も含め、進路変更を真剣に考えるときがくると期待している。	 1 2 3 4 5 ...
(19)	何よりも、社会人になれること自体に安堵している。	 1 2 3 4 5 ...
(20)	就職先では、自分に与えられた仕事を頑張れば、何かに繋がると思う。	 1 2 3 4 5 ...
(21)	就職できるということ自体に安堵している。	 1 2 3 4 5 ...
(22)	就職しさえすれば、しばらくの間気分が楽になる。	 1 2 3 4 5 ...
(23)	より適任な仕事に就けるよう、数年後には行動すると思う。	 1 2 3 4 5 ...
(24)	何よりも、卒業後の進路が決まったこと自体を嬉しく思う。	 1 2 3 4 5 ...
(25)	就職先で仕事に精いっぱい取り組めば、将来何らかのステップになると思う。	 1 2 3 4 5 ...
(26)	就職先で数年勤めたら、離転職を考えるチャンスがあると期待している。	 1 2 3 4 5 ...

【問2】以下の項目について、あなた自身にどのくらい当てはまるか○で囲んで答えてください。

		あてはまらない	どちらかといえばあてはまらない	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまる	あてはまる
(1)	目標を実現するための状況が絶望的なときでも、それを乗り越えようとする。	 1	2	3	4	5
(2)	克服できない大きな壁にぶつかった時は、新しい目標を探すほうがよい。	 1	2	3	4	5
(3)	大きな困難に直面したときでも、自分の目標や計画を諦めない。	 1	2	3	4	5
(4)	自分が目標を実現できないことがわかった場合、その目標に取り組み続けるよりも目標自体を変える方がよいと思う。	 1	2	3	4	5
(5)	絶望的な状況の時でも、目標を実現するためにがんばり続ける。	 1	2	3	4	5

(6)	人生は大きな期待を抱きすぎなければより楽しい。	 1 2 3 4 5
(7)	大きな壁に直面したとき、いっそうの努力をすることが多い。	 1 2 3 4 5
(8)	目標が実現困難な物であれば、それに見切りをつけることは簡単なことだと思う。	 1 2 3 4 5
(9)	自分が解決できないような問題には取り組まない。	 1 2 3 4 5

【問3】 次の文を読んで、1～6の中から、あなたに当てはまるものを一つ選び、番号に○をつけてください。

		全くあては まらない	あてはまら ない	ややあては まらない	ややあては まる	あてはまる	非常にあて はまる
(1)	不完全なままにしておいた方がよい時もある。	 1	 2	 3	 4	 5	 6
(2)	はっきり決めないままにしておいた方が気が 楽なこともある。	 1	 2	 3	 4	 5	 6
(3)	不完全なことがあるからおもしろい。	 1	 2	 3	 4	 5	 6
(4)	不完全なところも、ある程度受け入れられる	 1	 2	 3	 4	 5	 6
(5)	はっきりしないことがあっても、そのままに しておくのがいい。	 1	 2	 3	 4	 5	 6

【問4】 以下の項目について、あなた自身の考えにどのくらい当てはまるか○で囲んで答えてください。

		反対	やや反対	どちらとも いえない	やや賛成	賛成
(1)	どうなるかわからない先のことを考えても仕方がない。	 1	2	3	4	5
(2)	生きている実感のある今の一瞬が一番大切だ。	 1	2	3	4	5
(3)	今がつつらくても将来のためなら我慢すべきだ。	 1	2	3	4	5
(4)	将来のことをいちいち考えてそれに縛られるのは不自由だ。	 1	2	3	4	5
(5)	二度と来ない今が大切だ。	 1	2	3	4	5
(6)	今していることの価値は将来になってわかるものだ。	 1	2	3	4	5
(7)	無理に見通しを持つ必要はない。	 1	2	3	4	5
(8)	今が大切にできないで将来が大切にできるはずがない。	 1	2	3	4	5
(9)	先がわからないなら、わからないまま生きる道はある。	 1	2	3	4	5
(10)	それが将来に役立つかどうかより、することが楽しいかどうかが大切だ。	 1	2	3	4	5

大学から仕事への移行期に関するアンケート

平成29年3月

【ご記入にあたってのお願い】

この度、大学から仕事への移行期についての研究の一環として、大学生の方を対象に、アンケート調査を実施させていただきたいと考えております。つきましては、下記内容をお読みいただき、アンケートへの回答をよろしくお願いいたします。

1. 【問1】から最後まで順番にお答えください。
2. お答えになりたくない質問に関しましては、無理にお答えいただく必要はございませんが、できるかぎりなるべく全ての質問にご協力いただけるようお願いいたします。
3. 本調査への参加は強制されるものではなく、回答の途中でご気分を害された場合には、いつでも回答を中止していただいてもかまいません。
4. この調査における回答は、関連する他の学術研究で用いられる可能性があります。学術研究以外の目的で使われることは、絶対にございせん。
5. この調査における回答は全て匿名のものとして扱われ、統計的に処理されるため、ご回答者個人が特定されることはありません。

お忙しいところ恐縮ですが、ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。
なお、この調査に関するお問い合わせは、下記の調査実施機関にお願いします。

【お問い合わせ先】 東京都文京区本郷7丁目3番1号
東京大学大学院教育学研究科
臨床心理学コース
石黒香苗
e-mail : ishiguro.kanae@gmail.com

【問0】 あなたの性別に○をつけてください。

1 男性	2 女性
------	------

スクリーニング

【問1】 現在、就職活動中ですか。

1 就職活動中である	2 過去に就職活動を行っていたが、すでに終了した	3 <u>就職活動を行っていない</u>	4 その他 ()
------------	--------------------------	----------------------	-----------

→ 3に○の方は、ここまでで質問は終わりです。

【問2】 現在、就職予定の内定先がありますか。

1 就職予定の内定先がある	2 <u>就職予定の内定先はない</u>	3 その他 ()
---------------	----------------------	-----------

2、3に○の方は、ここまでで質問は終わりです。

【問3】 内定先の志望度は、1（非常に低い）～10（非常に高い）のうち、どのくらいですか。

（非常に低い）

（非常に高い）

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6～10に○の方は、ここまでで質問は終わりです。

ここより本調査（アンケート画面の切り替え）

【問1】 あなたの属性を教えてください。

1	大学生	2	大学院生	3	短大生
---	-----	---	------	---	-----

【問2】 あなたの大学での専攻に○をつけてください。

1	理系	2	文系
---	----	---	----

【問3】 内定先の志望度が「非常に高い」ではない理由は何ですか（複数回答可）。

- (1) 仕事への興味・関心が薄いため
- (2) 仕事内容が自分に合わないと思うため
- (3) 労働時間が長い
- (4) 給与が低い
- (5) 社内の人間関係に不安を感じたため
- (6) 福利厚生が充実していない
- (7) 勤務地が希望通りでない
- (8) 内定先の企業/組織の将来性がない
- (9) 内定先の企業/組織の規模が小さい
- (10) 休暇が取りにくい
- (11) 内定先の企業/組織の知名度が低い
- (12) 周囲の期待に沿えていない
- (13) 仕事に充実感がなさそう
- (14) 仕事に夢や希望がもてない
- (15) その他（自由記述）

【問4】 あなたの内定先について、あてはまる数字にひとつ○をつけてください。

1	会社員（常勤・日系）	2	会社員（常勤・外資系）	2	公務員（常勤）	3	専門職（常勤）		
4	会社員（非常勤・日系）	5	会社員（非常勤・外資系）	6	公務員（非常勤）	7	専門職（非常勤）	8	その他

【問5】次の文を読んで、1～5の中から、現在の就職決定に対するあなたの考え方に当てはまるものを一つ選び、番号に○をつけてください。

	あてはまらない	ややあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる
(1) 就職しさえすれば、ひとまず安心だと思う。	1	2	3	4	5...
(2) 就職先で数年勤めたら、進路の方向性を再び考えたいと思う。	1	2	3	4	5...
(3) とりあえず就職できるので、しばらくは不安から解放される。	1	2	3	4	5...
(4) 就職先では、目先の仕事に打ち込むことで、何かできることが見つかると思う。	1	2	3	4	5...
(5) 就職先にある程度勤めた後に、機会があれば離転職を考えたいと思う。	1	2	3	4	5...
(6) 就職できるので、当面の間何とかやっていけると思う。	1	2	3	4	5...
(7) ゆくゆくは離転職も含め、進路の方向性について考え直したいと思う。	1	2	3	4	5...
(8) 就職できるので、留年せずにすみ安心している。	1	2	3	4	5...
(9) 就職先ではできることを模索してみようと思う。	1	2	3	4	5...
(10) 就職しさえすれば、ひとまず社会的に認められると思う。	1	2	3	4	5...
(11) 就職先に数年勤めてから、進路の方向性について考え直したいと思う。	1	2	3	4	5...
(12) 就職できるので、卒業後の所属先があるということに安堵している。	1	2	3	4	5...
(13) 就職先で数年勤めれば、徐々に何らかの目標を見出せると思う。	1	2	3	4	5...
(14) 将来的には離転職も含め、進路変更を真剣に考えるときがくると期待している。	1	2	3	4	5...
(15) 就職先では、自分に与えられた仕事を頑張れば、何かに繋がると思う。	1	2	3	4	5...
(16) 就職できるということ自体に安堵している。	1	2	3	4	5...
(17) 就職しさえすれば、しばらくの間気分が楽になる。	1	2	3	4	5...
(18) より適任な仕事に就けるよう、数年後には行動すると思う。	1	2	3	4	5...
(19) 就職先で仕事に精いっぱい取り組めば、将来何らかのステップになると思う。	1	2	3	4	5...
(20) 就職先で数年勤めたら、離転職を考えるチャンスがあると期待している。	1	2	3	4	5...

【問6】以下の項目について、あなた自身にどのくらい当てはまるか○で囲んで答えてください。

	全くあては まらない	ややあては まらない	ややあては まる	かなりあて はまる
(1) 自分が何をしたいのかわからない	 1	2	3	4
(2) 思い描いているような仕事をさせてもらえるかどうか、不安である	 1	2	3	4
(3) 就職予定の会社での人間関係が不安である	 1	2	3	4
(4) 社会に出て、仕事をきちんとやっていけるかどうか、不安である	 1	2	3	4
(5) 就職は決まったものの、自分の興味を持てる職業が未だ見つかっておらず、不安である	 1	2	3	4
(6) 仕事内容に見合った給与が支払われるかどうか不安である	 1	2	3	4
(7) 会社の同期とうまくいかなかったらどうしようと思うことがある	 1	2	3	4
(8) 自分の能力で、会社の業務に果たして貢献できるのかと疑問に思うことがある	 1	2	3	4
(9) 自分がどんな職業に向いているのかわからず不安である	 1	2	3	4
(10) 自分の能力がきちんと評価されるか、不安である	 1	2	3	4
(11) 会社の上司とうまくいかなかったらどうしようと思うことがある	 1	2	3	4
(12) 自分は会社には向いていないのではないかと悩むことがある	 1	2	3	4
(13) 今後の職業人生で、自分に向いた職業が見つかるか不安である	 1	2	3	4
(14) 自分の希望する職種や部署につけるかどうか心配である	 1	2	3	4
(15) 会社で働くことに対して不安である	 1	2	3	4
(16) 自分が来年から就く職業の内容がよくわからず、悩んでいる	 1	2	3	4
(17) 自分の能力が活かせる職種や部署に着けなかったらどうしようと思うことがある	 1	2	3	4
(18) 就職する会社にもうまく適応できるか、心配である	 1	2	3	4
(19) 勤務する地域になじめるか不安である	 1	2	3	4

【問7】次の質問を読み、最も適当と思われる選択肢を一つ選んでください。この調査はずっと以前のことでなく、2～3週間前から現在までの状態についての調査です。

		全くなかった	どちらかというとなかった	どちらかというがあった	かなりあった
(1)	何かをするときいつもより集中していたことは	 1	 2	 3	 4
(2)	心配事があって、よく眠れないようなことは	 1	 2	 3	 4
(3)	いつもより自分のしていることに生きがいを感じることは	 1	 2	 3	 4
(4)	いつもより容易に物事を決めることが	 1	 2	 3	 4
(5)	いつもよりストレスを感じたことが	 1	 2	 3	 4
(6)	問題を解決できなくて困ったことが	 1	 2	 3	 4
(7)	いつもより日常生活を楽しく送ることが	 1	 2	 3	 4
(8)	いつもより問題があった時に積極的に解決しようとするのが	 1	 2	 3	 4
(9)	いつもより気が重くて、憂うつになることは	 1	 2	 3	 4
(10)	自信を失ったことは	 1	 2	 3	 4
(11)	自分は役に立たない人間だと考えたことは	 1	 2	 3	 4
(12)	一般的にみて、しあわせといつもより感じたことは	 1	 2	 3	 4