

1 自分らしい進路選択とは？

進路選択における「自分らしさ」とキャリア選択行動の関係性

Part1とPart2では、学生の「自分らしい」進路選択に向けた議論をしてきた。Part3では、進路選択における「自分らしさ」の捉え方を整理したうえで、社会への第一歩を踏み出すための就職活動のあり方を議論していきたい。また、学生が就職活動を通して「自分らしい」進路選択をしていくために、学生や学生の周りの大人はどのようなことを意識し、「社会」はどのような働きかけができるかについても、事例を見ながら考えていこう。

「自分らしさ」とは？

まずは「自分らしさ」を改めて整理したい。「自分らしさとは何か？」は、哲学的な問いを伴う(本誌P6「自分らしさ」はどこにあるのか)し、さまざまな捉え方がある※1。ただし、本誌で私たちが議論してきた進路選択は、個人が社会との関わりの中で行うものだ。進路選択における「自分らしさ」を考えるならば、「社会」、あるいは社会を構成する「他者」との関係における「自分らしさ」を考えるのが自然だろう。それは、『「自分」の特徴がよく出ていることであり、『個性』や『独自性』という言葉と意味的に重なってくるもの』(時岡, 2018)であるという。

※1 Google検索で検索されたページの「自分らしさ」の説明は、「自分の価値観を大切に、自然体で言動が行えること」、「自分の“個性”がよく表れている様子」、「自分の信念を大切にすること」、「自分が自分であると判断されるほど特徴がよく出ている状態」、「自分独特の特性が分かりやすく表面化したもの」、「ありのままの自分」など(検索順に抜粋、検索日2023年2月17日)

社会人へのデプスイントビュー(本誌P12~13)を振り返ろう。「学歴を気にしすぎていた」というAさんは、指導教員との対話から自分の個性を認識し、進路の方向性を見出した。就職活動時の経験が、「今人生を前向きに過ごせることに生きている」という。一方、人材紹介会社との対話に違和感を覚えつつ、「アドバイス通りに(就職活動を)やった」というDさんは、自分の就職活動を「全て自分らしくない行動をとってしまった」と振り返っていた。本心と違う進路を選択した今、「何かを積み上げられているという実感はない」という。デプスイントビューの振り返りからは、外部環境や他者との対話を受け入れつつ、「自分の軸≡個性・独自性」を体現しようとするのが、進路選択における「自分らしさ」や、進路選択後の生活と仕事の充実につながっているように見える。

就職活動の場で「自分らしさ」を感じられない学生たちも

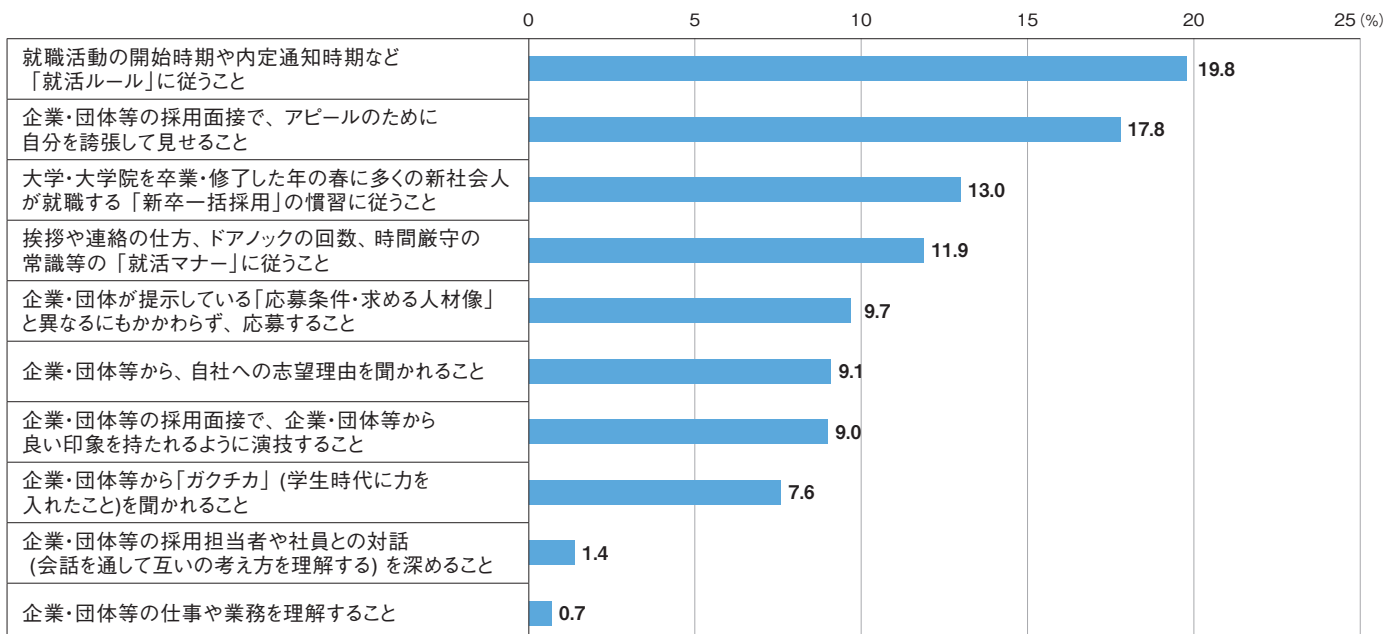
Dさんのケースからは、新卒就職活動には、学生が「自分らしくない」と感じる場面が多いこともうかがえる。就職活動を終えた学生への調査でも、同様の傾向が見られた。

学生

就職活動時、「就活ルール」や自分を誇張して見せることを無駄だと感じていた

1 就職活動で最も無駄だったこと

※2023年卒業予定・就職活動を終了した学生/単一回答





就職みらい研究所が実施した、2023年卒予定の就職活動を終えた学生への調査※2では、「就職活動で最も無駄だったことは何か？」を10の選択肢から選び、その理由やエピソードを自由回答で回答してもらった。選択肢の中では、「就職活動の開始時期や内定通知時期など『就活ルール』に従うこと」(19.8%)、「企業・団体等の採用面接で、アピールのために自分を誇張して見せること」(17.8%)、「大学・大学院を卒業・修了した年の春に多くの新社会人が就職する『新卒一括採用』の慣習に従うこと」(13.0%)の順に回答率が高かった。「従う」「誇張して見せる」といった行為を無駄だと考える傾向が見られた(P16グラフ①)。

心理臨床学の見地から「自分」の概念について研究した時岡は、大学生等へのアンケート調査の自由記述、およびインタビュー調査の回答から、他者との関係における「自分らしさ」を詳細に分析している(時岡, 2018)。一部を抜粋すると、他者との関係の中で「自分らしさ」を感じられるのは、「素の自分(自分の言動に抑制をかけずにいられたり、ネガティブな言動もつい出てきてしまったりする)」が出せているときや、「相手に働きかけるとき(他者に自分の表現を伝えられている)」であるという。また、他者から「自分ら

しさ」に気づかされることもあるという。一方、他者との関係の中で「自分らしく」感じられないのは、「本来の自分とは違う自分で対応する(周り・他人に合わせてたり、別の自分を作ったりする)ため」「他者への意識が強い(人の目や意見を気にしたり、周りに気を使ったりする)ため」「自分を抑える(周りの目を気にして自由な行動ができなかったり、本当の気持ちを隠したりする)ため」としている。

時岡が分析した「自分らしさ」と、学生たちが「最も無駄だった」こととして挙げた上位項目「『就活ルール』や『新卒一括採用』の慣習、『就活マナー』に従うこと」「自分を誇張して見せる」を併せて考えると、学生が就職活動において「自分らしさ」を感じられない場面が、具体的なイメージとして立ち上がってくるだろう。上述の「就職活動で最も無駄だったこと」の上位項目にまつわるエピソードの自由回答には、「就活ルールに則って行動することで、本来の自分の姿よりも、どれだけ対策したかを見てもらうだけのような気がしてきて、虚しくなった」「面接の場でアピールのために自分の性格や就活の軸を誇張していくうちに、どこまでが本音なのかわからなくなり、自分自身とはかけ離れた虚像を創り出して演じていた」といった声が上がっていた(図②)。

※2 掲載のデータは全サンプルのうち、自由回答を記入した3127人を全体とした回答率

学生

無駄だと感じた理由は、「就活ルールにとらわれて流された」「虚像を演じてしまった」など

② 最も無駄・不必要・無意味だと思った理由・エピソード

※2023年卒業予定・就職活動を終了した学生／自由回答

就活ルールにとらわれた周りの友人たちに流されて早めに就活をはじめたが、進路に対する自分の考えがまとまっておらず、ただ内定をとるための就活をしていたため、内定が出揃った後に「本当にここでいいのか？」という疑問が生じた



就活マナー講座では、「スーツは最低3着必要」「髪を1つ結びにする際は位置を高く！低いと暗い印象になります」「『服装自由』でもスーツで」など、暗黙のルールを押しつけられ、就活中も細かなマナーを気にしてストレスを感じていました。マナーに縛られすぎて、「自分が自分でなくなる」感覚になってしまっていたと思います



面接の場でアピールのために自分の性格や就活の軸を誇張していくうちに、どこまでが本音なのかわからなくなり、自分自身とはかけ離れた虚像を創り出して演じていた。今思えば、自分を偽って内定を得ても、入社後のギャップや内定ブルーにつながるだけだった



リクレーター面談や面接の場では、良い印象を持ってもらうために、給料や休日などについては質問できませんでした。実際に入社することになったら非常に重要な項目なので、本音ではとても聞きたかったのですが…

自分の性格を企業が求める人物像に合わせてアピールしたが、内定が欲しいがために、ガクチカや自己PRを偽っても、入社後に辛くなるだけなので、無駄だった



新卒一括採用のシステムに従ってとりあえず走り出したものの、何がしたいかわからないまま焦って動いても、自分自身のためにならないのでは、と感じた瞬間があった



日本はギャップ・イヤーなどの文化がなく、社会と触れ合う機会が少ないままに進路を焦って決めてしまう可能性があり、新卒一括採用はそれを助長していると思う。やりたいことが明確であれば問題ないが、そうでない限りは、ひとりひとりが自分らしく生きられるように、個人に合ったタイミングで不公平なく就職できるような風潮になればいいのに



勤務地について聞かれたときは、あまり気が進まなくても、そこで働く意欲があると言わざるを得なかったが、本当にそこに配属されたらと思うと、とてもつらいし、すぐに辞めてしまいたいような気がする

就活ルールに則って行動することで、本来の自分の姿よりも、どれだけ対策したかを見てもらうだけのような気がしてきて、虚しくなった



第1志望ではない企業も受けなければならないにもかかわらず、志望度が低い会社からの「内定が出たら必ず入社しますか？」という質問に対して肯定的な回答をしなければならぬことが、嘘をついていることになり、苦痛でした



①自分らしい進路選択とは？

進路選択における「自分らしさ」とキャリア選択行動の関係性

就職活動を通して、進路選択に「自分らしさ」を見出すために

現在の新卒就職活動の構造には、学生が「自分らしくない」と感じる場面も多いのかもしれない。その一方で、学生が「無駄」と感じることもつながる「新卒一括採用」などの枠組みが、若者の就業機会に寄与している面もある。

2022年における15～24歳の失業率国別比較(OECD, 2023)を見ると、日本は4.3%。OECD*1加盟国の中では最も低い(グラフ①)。OECD加盟国平均の10.9%と比べてもかなり低い。日本で多くの若者が就職できる理由は、新卒就職の慣行が挙げられる(清家, 2013; 海老原, 2009; 濱口, 2013等)。どのような社会システムであれ、複雑さゆえに完全であることはまずない。新卒就職活動を取り巻く社会システムの課題も俯瞰的に認知しつつ、一人ひとりがよりよい機会として生かすこともできるはずだ。

進路選択における「自分らしさ」とキャリア探索行動の関係性

進路選択における「自分らしさ」を、自分の「個性」や「独

自性」を見出しながら進路選択をすること、あるいは「自分の軸」を体現しようとするのと捉えるならば、進路選択までの過程においてはどのような行動をすることが求められるだろうか？

就職みらい研究所が実施した若手社会人を対象とした調査の分析をもとに、考察していきたい。「自分らしさ」と「行動」の関係性を定量的に分析するため、調査ではそれぞれの概念を定義する尺度(質問項目)を聞いている。

「自分らしさ」については、伊藤・小玉らの「本来感」尺度(伊藤・小玉, 2005)を参考に、就職活動終了(進路選択)時の「自分らしさ」状態を聞いている。心理学における「自分らしさ」の定義や尺度は複数あるが、今回の調査では、自分の「個性」や「独自性」との関連性や、回答者への回答負荷(質問項目数)を勘案したうえで、「本来感」尺度を参考にしている。

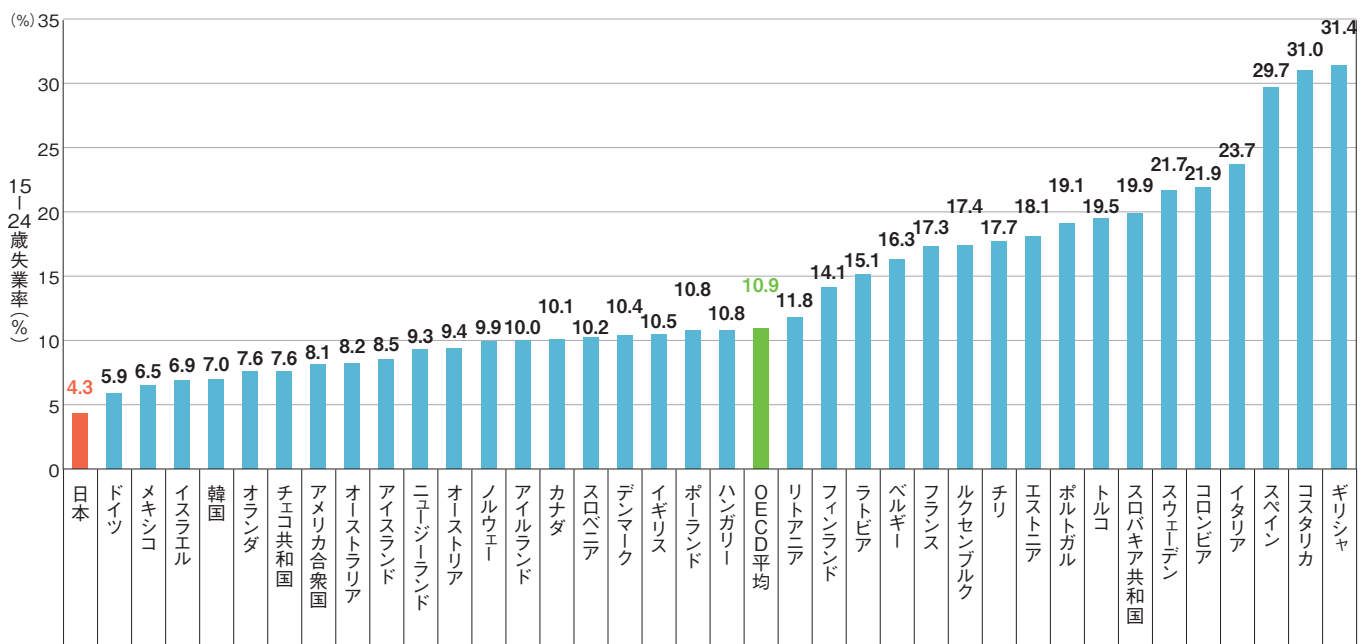
進路選択に至るまでの「行動」としては、キャリアデザインに関するさまざまな調査・研究で採用される「キャリア探索行動(進路探索行動)」の定義と尺度を参考にしている。キャリア探索行動とは、「事前に刺激されていない分野の職業や仕事、組織について情報を得るための目的行動および

*1 経済協力開発機構(Organization for Economic Co-operation and Development)の略。主に先進国が加盟する国際機関。加盟国は日本、アメリカ合衆国、ヨーロッパ諸国をはじめとした38カ国

調査

日本の若年失業率は国際的に極めて低い

① 主要国の若年失業率の比較(15-24歳失業率、2022年)





認識」(Stumpf et al., 1983)と定義される。自己を客観的に理解したり、自分が知らない仕事や職業の世界を知るための情報収集や、他者との対話をしたりすることを指している。言い換えれば、「自分が知らない自己・仕事(働くこと)・職業・組織について、自分の意思をもって理解を深めていく」行動である。

キャリア探索行動の尺度はいくつかある(P20にて主要な尺度を紹介する)。今回の調査では、日本の新規学卒者の初職就職活動(「新卒就職活動」)に関する調査・研究で引用例が見られる、「自己探索」「環境探索」で構成される尺度(安達,2008;安達,2010)を参考に、時代背景を鑑みた文言調整をしている。「自己探索」の尺度は、「自分の長所や短所について考えを深められた」「これからの自分の生き方について想像を深められた」などだ。「環境探索」の尺度は、「興味がある仕事に必要とされる知識や資格について十分調べられた」「将来の仕事について友人や先輩、社会人、家族などから十分話を聞いた」などだ。

分析では就職活動中の「自己探索」「環境探索」を説明変数(「原因」「要因」にあたるもの)とし、就職活動終了(進路選択)時の「自分らしさ(本来感)」を目的変数(「結果」にあ

たるもの)と置いたとき、これらの間にはどのような関係性があるのかを確認している(図②)*2。最終学歴・文系/理系といった社会に出る前の条件や、就業有無や年収といった社会人になってからの条件が、就職活動終了時の「自分らしさ」の振り返りに影響していないことを確認するため、これらの条件の影響が無視できるレベルであることを確認している。

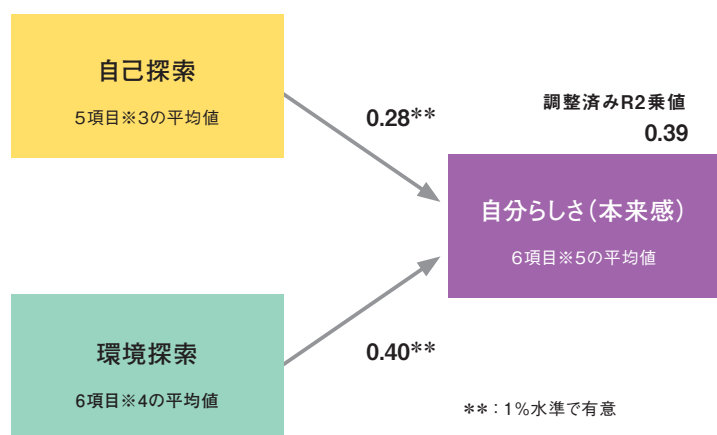
重回帰分析の結果からは、「自分のことを客観的に理解する(自己探索)」「自分が知らない仕事や職業の世界を知るため情報収集や対話をする(環境探索)」といったキャリア探索行動の深まりが、ある程度、進路選択において「自分らしさ」を感じられることにつながっているものと推測できる。

では、この国で社会の一步目を踏み出す多くの学生が経験する就職活動において、キャリア探索行動で定義されているような、「自分のことを客観的に理解する(自己探索)」「自分が知らない仕事や職業の世界を知るため情報収集や対話をする(環境探索)」行動を深められるには、どのようなことが重要になるだろうか。キャリア探索行動について議論を深めながら、学生の「自分らしい」進路選択に向けた就職活動のあり方を考えていきたい。

*2 調査概要(P2~3)「若手社会人の進路選択とライフキャリアに関する調査」参照。解析は統制変数の無回答サンプルを除く2573人を対象としている。なお、分析結果は若手社会人に自分の就職活動中・就職活動終了時を振り返り回答してもらっていることに留意。

社会人 就職活動中の「自己探索」「環境探索」の深まりは就職活動終了時の「自分らしさ」にプラスの影響を及ぼす

② 「自己探索」「環境探索」を説明変数、「自分らしさ(本来感)」を目的変数とした場合の重回帰モデル



【重回帰分析の概要】

目的変数：自分らしさ(本来感)

独立変数：キャリア探索行動
(自己探索・環境探索)

統制変数：年齢・男女・最終学歴
(大卒/修士了)・文理・
居住地・就業有無・個人年収

※強制投入法で実施。N=2573

重回帰分析結果のポイント

- 就職活動終了時の「自分らしさ」、就職活動中の「自己探索」「環境探索」で約39%説明できる
- 就職活動中の「自己探索」「環境探索」の深まりはそれぞれ、就職活動終了時の「自分らしさ」にプラスの影響を及ぼす

※3 自己探索尺度5項目のクロンバックα係数=0.90
 ※4 環境探索尺度6項目のクロンバックα係数=0.87
 ※5 本来感尺度7項目のうち、反転項目を除く6項目のクロンバックα係数=0.89