

キャリア発達の視点から見た就業レディネス形成に影響を与える要因

就職みらい研究所

主任研究員 舛田博之

1 はじめに

度重なる就職活動のスケジュール変更により、学生や企業、大学など関係者に少なからず混乱や不安を招いてしまい、就職活動のありようは社会的な関心事になっている。それぞれの個性や持ち味を生かす機会を得られて、入社後にいきいきと働くことができることをよりよい就職と表現するならば、よりよい就職の実現に焦点をあてて、社会全体で取り組むことが本来的に求められることであろう。

就職活動は学生にとって企業社会からの評価にさらされる初めての経験であり、いろいろな意味で人間的な成長を促す貴重な機会である。前回の研究レポート「充実した就職活動が、入社後の適応や活躍に与える影響—就業レディネスの重要性—」(2015年7月)では、就職活動の充実が入社後いきいきと働くことに何らかの影響を与えるのではないかと、という問題意識のもとに、よりよい就職を実現するための要素として、社会人になるための心の準備である「就業レディネス」に着目した。

就業レディネスは「社会人としての自覚」と「自己理解の促進」により構成され、「就活への満足感」となる就職活動の充実を表す要素である。就業レディネスを用いて入社後の適応との関係を分析したとこ

ろ、就業レディネスは入社後の新人時代の適応、さらには現在の適応にも関連があることが確認された。これは社会人として心の準備が整った状態で入社日を迎えることは、入社後の働きぶりや適応・定着に長期的にポジティブな影響を与えて、その人のキャリア＝職業人生にとって大切なポイントになることを示唆するものであった。

それではよりよい就職を実現するために大切な要素である就業レディネスの形成には何が影響を及ぼしているのであろうか。本稿では、キャリア発達の視点から就業レディネスの形成に影響を与える要因を考えてみたい。

2 キャリア発達の視点からの2つの研究テーマ

キャリア発達とは、社会の中で自分をとらえ、自分をコントロールしながら方向づけで社会の一員として主体的に生きていく力を形成する過程であり、さまざまな経験を通して育成される(菊池,2012)。多くの人にとって就職は、生涯にわたって続くことになる職業人生の入り口となる。キャリア発達に関する理論は長年にわたってさまざまな研究が重ねられているが、本研究ではキャリア発達におけるアイデンティ

ティ形成とキャリア自己効力という2つのテーマに焦点をあてて検討してみたい。

研究テーマ① キャリア発達における アイデンティティ形成

キャリア発達において、多くの人に共通しておとずれるいくつかの節目が存在するが、就職は学生から社会へ旅立つキャリアの最初の大きな節目である。就職先を検討し、自分の進路を模索する就職活動の時期は、発達段階説の代表的なものであるスーパー(Super)のライフ・ステージ論では、青年期のキャリア探索の時期である探索期にあたる。またキャリアの節目はキャリア・トランジションとも呼ばれ、そこで発生する危機を乗り越えるためのキャリア発達上の課題がある。ライフ・ステージ論における探索期は、エリクソン(Erikson)のライフサイクル論では青年期にあたり、青年期の発達課題がエリクソンの代名詞といえる「アイデンティティ(自己同一性)形成」である。

アイデンティティとは、自分は他者とどのように異なるか(自己同一性)と社会的な役割や位置づけをどのように定めるか(心理社会的同一性)の認識のことである(二村,2009)。働くことは多様であり、それぞれに価値があるという多元性を受け容れて、その中に自分を位置づけ、自分なりの価値を見出すことで、アイデンティティを確立する(二村,2009)ことができる。

このことから就職活動での経験を通じた成長はアイデンティティ形成のプロセスそのものといえる。

エリクソンはアイデンティティが確立された状態として「アイデンティティ達成」、確立できなかった状態を「アイデンティティ拡散」とおき、達成までの過渡的状态を「モラトリアム」とおいた。青年期の初期キャリアにおけるアイデンティティ形成のプロセスに焦点をあてた研究にマーシャ(Marcia)のアイデンティティ・ステイタス論がある。アイデンティティ達成の基準として「危機の経験」と「積極的関与」の2つにおいて、その基準によって4つのステイタスを設定した(図表1)。その研究成果として青年期のアイデンティティ・ステイタスは変動しやすく固定的でないことが明らかになった(益田,2011)。また、必ずしも多くの人々が青年期にアイデンティティ達成を獲得するわけではなく、獲得したとしても下位のステイタスに移行することもあり、アイデンティティ発達には生涯にわたっての課題と認識されるようになった。

● 就業観醸成との関係は？

学生生活を通じて自分のやりたいことを見つけ出し(職業興味)、自分の特徴やできることを理解した上で(自己理解)、将

来やりたいことや就きたい仕事明確になっている状態を就業観が醸成された状態と表現するならば、就業観の醸成は何かのかたちで就業レディネスに関係すると考えられる。就職活動を通じて就業観が醸成されていくプロセスは、キャリア発達におけるアイデンティティ形成であるアイデンティティ・ステイタスと関連付けることができるであろう。その上で就業観が醸成された状態に対応すると予想されるアイデンティティ達成と就業レディネスとの関係について、以下の仮説をおいて確認する。

【仮説1-1】 就業観が醸成されていくプロセスは、キャリア発達におけるアイデンティティ・ステイタスと関連づけることができる。

【仮説1-2】 入社時における就業レディネスは、アイデンティティ達成と関係する。

研究テーマ② キャリア自己効力

当然のことであるがキャリアの主役はそれぞれの個人であり、その人の職業人生そのものである。就職という最初の大きな

キャリアの節目にあたって、就職先の決定をはじめとした諸々の意思決定に主体的にかかわることは大切なポイントである。しかし、大多数の学生が一斉に就職活動を行う新卒一括採用が主流であるわが国の就職事情を考えると、必ずしも主体的な進路決定が行われているとはいえない。

そこで主体的な進路選択に関わる概念として、キャリア自己効力に着目する。キャリア自己効力とは、自己効力の概念を進路関連領域に展開したもので、進路選択や適応の過程に必要な行動に関する自己効力のことである。

バンディューラ(Bandura)の提唱した自己効力(self-efficacy)は社会的認知理論の中核となる概念のひとつで、自分がいる状況において必要な行動をうまく遂行できるかどうかの可能性の認知であり、自信や確信である。そのことに必要な能力の有無にかかわらず、あくまでも主観的にできると思えることであり、自己評価的な性質を持つ。自己効力は行動に直接的に影響を与えると考えられており、ある課題に対して自己効力が高ければ、その課題に対して頻繁に働きかけ、それがよい結果にもつながりやすい。

キャリア自己効力は、就職活動での直面する課題である職業選択を、自力で解決し克服できるように感じられるかどうか

図表1 マーシャのアイデンティティ・ステイタス

| アイデンティティ・ステイタス | キャリアの危機の経験 | キャリアへの積極的関与 | 概要 |
|---------------------------------|-------------|----------------|--|
| アイデンティティ達成 | 危機を経験した | 積極的に関与している | 幼児期からのあり方について確信がなくなり、いくつかの可能性について本気で考えた末、自分自身の解決に達して、それに基づいて行動している |
| モラトリアム | 危機を経験している最中 | 積極的に関与しようとしている | いくつかの選択肢について迷っているところで、その不確かさを克服しようと一生懸命努力している |
| 予定アイデンティティ | 危機を経験していない | 積極的に関与している | 自分の目標と親の目標の間に不協和がなく、どんな体験も、幼児期以来の信念を補強するものになっている |
| アイデンティティ拡散 (最初のアイデンティティ形成まで) | 危機を経験していない | 積極的に関与していない | 今までに本当に何者かであった経験がないので、何者かである自分を想像することができない |

岡本(1997)『中年からのアイデンティティ発達の心理学』(ナカニシヤ出版)より作成

であり、就職活動の納得感や充実感に関わると考えられる。キャリア自己効力は図表2にあるように、進路選択に対する自己効力、進路選択過程に対する自己効力、進路適応に対する自己効力の3側面に分類される(廣瀬,1998)。進路選択に対する自己効力は自己理解や職業理解に関連し、進路選択過程に対する自己効力は主体的な進路選択に関連すると解釈できる。また、進路適応に対する自己効力は進路選択時だけでなく入社後も対象となり、他の2側面よりも対象となる範囲が広がっている(廣瀬,1998)。

● **主体的な進路決定と就業レディネスとの関係**

改めて就職先の決定プロセスに着目してみると、主体的な進路選択は就職活動の納得感を高め、社会人としての自覚を促進すると考えられる。キャリア自己効力

は、進路選択や適応の過程に必要な行動に関する自己効力であり、特に進路選択過程に対する自己効力は主体的な進路決定に直接的に関わる概念である。キャリア自己効力と就業レディネスとの関係について、以下の仮説をおいて確認する。

【仮説2】 就職活動終了時の進路選択過程に対する自己効力は、入社時の就業レディネス(社会人としての自覚)と関係する。

3 研究の手続き

キャリア発達の視点からの2つの研究テーマについて設定した仮説を、実際に就職活動を体験した社会人へのインタビュー結果をもとに確認する。

インターンシップなどの就職活動以前の学生時代の経験が、その後の就職活動や入社後の状態にどのような効果をもたらしたのか、その因果関係の確認を目的とした小規模な定性調査「学生時代の体験と就職活動の充実及び入社後の行動・環境適応の因果関係に関する調査」のインタビュー結果のログ情報を利用する。この調査の対象者は社会人1年目の7名であり、就職活動の準備時期、就職活動中、入社前の準備(内定者)時、および入社時の状況を、当時を振り返って回答しており、インタビューの導入を兼ねて現在(入社1年目)の状況も回答したものである。調査概要は図表3のとおりである。

● **就業観醸成および就業レディネスの状態**

いずれも該当する事前アンケート項目の回答結果をもとに、インタビューで具体的な内容を確認している。

就業観醸成については、「将来やりたいこと、または就きたい仕事」が明確になっていたかどうか、就職活動開始前および終了時の状態を確認し、インタビュー結果ログに、具体的な職業や仕事の内容が明示されている場合に就業観が醸成された状態と判断した。就職活動終了時には、インタビュアーがその内容から就業観醸成の確からしさも主観評価した結果があり、判断する際にあわせて利用した。

就業レディネスの状態については、入社する時に「社会人としての自覚」が持っていたかどうか、その時の思いや意識、感じたことなどを通じて確認し、社会人としての自覚が明示され、社会に出る覚悟ができていたことが伝わる内容があれば、社会人としての自覚が持っている状態と判断した。なお、就業レディネスの一つの要素である「社会人としてやっていける自信や見通し」については、進路適応に対す

図表2 キャリア自己効力の3側面

| 側面 | 内容 |
|----------------|---|
| 進路選択に対する自己効力 | 自分の進路選択において、どのような分野に対してどの程度の自信および確信をもっているか |
| 進路選択過程に対する自己効力 | ある特定の分野を自分の進路として選択するプロセス自体について、どれだけ自信や確信をもっているか |
| 進路適応に対する自己効力 | 選んだ職業において満足と成功を得ることについて、どれだけ自信や確信をもっているか |

図表3 調査概要

【学生時代の体験と就職活動の充実及び入社後の行動・環境適応の因果関係に関する調査】

| | |
|---|-------------------------------------|
| 調査実施 ハバタク株式会社 | 調査時期 2015年8月～9月 |
| 調査対象 就職活動を体験した社会人1年目 7名 | 調査方法 事前アンケートを元にしたインタビュー形式 |
| 調査内容 就職に関連する活動内容と状態について、当時を振り返って回答 ・インタビュー内容 具体的な活動内容と結果、就活の充実度とその理由 就業観醸成および就業レディネスの状態とそれに関連する出来事 ・事前アンケート内容 就活開始前・終了時での就業観、入社時の就業レディネスおよび現在の状況 | |

る自己効力と直接的な関係があると解釈されるため、インタビュー結果ログに現れた場合には、進路適応に対する自己効力に対してのみ採択し、就業レディネスの状態としては採択しなかった。

● **アイデンティティ・ステイタスとキャリア自己効力**

インタビュー結果ログの内容を、それぞれの概念に照らし合わせて該当する状態に分類した。それぞれの結果ログの代表的なものを図表4-1、4-2に掲載する。

4 仮説の検証

● **対象者の就職活動はいずれも成功**

調査対象となった7名は、いずれも学生時代の経験を通して自己効力を獲得した実績があった。就職活動も積極的に行って多くの学びを得ることができ、就職活動は充実していたと感じており、全員が第1志望もしくは希望する会社・組織に就職することができた。就職先はそれ

ぞれの業界・業種では有数の企業・組織であり、第三者から見ると就職活動は成功したと認識されるものであった。

将来やりたいことや就きたい仕事明確になっている状態である就業観醸成の状況を見ると、就職活動終了時に就業観が明確になっていたのが5名、明確になっていなかったのが2名であった。また、入社時の就業レディネスの状況を見ると、社会人としての自覚を持っていたのが4名、十分に持っていなかったのが3名であった。対象者の状況の概要を図表5にまとめた。

図表4-1 結果ログの代表例「アイデンティティ・ステイタス」

| アイデンティティ・ステイタス | インタビュー結果内容(フェーズ) |
|----------------|--|
| アイデンティティ達成 | やりたいことは明確だった。リテール営業がしたかった。商品・サービスに頼るのではなく、人間味が勝負出来る金融機関を受けていた。将来は起業を考えているため、オーナーの話を聞くことが出来る機会がある証券は最適だと思った。(就活終了時) |
| モラトリアム | いつか学校をつくりたいという思いはあったが、具体的にどのような関わり方をしているのかがイメージ出来ていなかった。(就活終了時) |
| 予定アイデンティティ | 中学生の頃から教師になりたいと思い始めた。教師になりたいと思って大学に入学した。学校の先生である父の背中を見て育った上、両親が校長、母は幼稚園の先生。(就活開始前) |
| アイデンティティ拡散 | 働かないというビジョンはなかったが、具体的には想像出来ていなかった。(就活開始前) |

図表4-2 結果ログの代表例「キャリア自己効力」

| キャリア自己効力の側面 | インタビュー結果内容(自己効力の有無) |
|----------------|--|
| 進路選択に対する自己効力 | 大学2、3年生に就職を考え始めた時に、人と話すことが好きのため、営業に向いているなど思った。(自己効力あり) 社会人と触れ合う機会が少なかった。社会のことを考えることがなかった。年上と話す機会すらなかった。(自己効力なし) |
| 進路選択過程に対する自己効力 | 自分の直感にしたがって、ここだと思う就職先を見つけられた。(自己効力あり) 内定を貰ったからにはここでやろうと思った。入社を覚悟をしたから他社の選考を辞退した。(自己効力あり) 父親に相談した結果、自身の創意工夫の範囲が広いと思われる企業に決めた。(自己効力なし) |
| 進路適応に対する自己効力 | 大学時代のゼミがハードだったため、あれよりつらい経験はないだろうと思っていた。精神的には簡単にめげないという自信があった。働き方に対しては、同業に入社された大学の寮の先輩に聞いてイメージを持っていた。(自己効力あり) 役に立つ存在になりたいと、思っていたものの、不安の方が大きかった。具体的に何が出来るか、どういう風に成長できるのかのイメージが持っていなかった。(自己効力なし) |

図表5 調査対象者の状況(概要)

| 対象者# | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------|-----------------|-----------------|--|-----------------------------|---------------------------------|--|-----------------|
| 大学(文理) | 私立理系 | 私立文系 | 私立文系 | 私立文系 | 私立文系 | 私立文系 | 国公立文系 |
| 性別 | 男 | 男 | 女 | 女 | 男 | 女 | 男 |
| 就職先業種・業界 | 専門コンサル | 教育 | 通信 | 重電 | 教育 | 金融証券 | 公務員 |
| 就職活動の結果 | 3社から内定 | 複数社から内定 | 2社から内定 | 2社から内定 | インターン先の1社から内定 | 1社から内定 | 他に民間1社から内定 |
| 就職活動開始前の活動 | 学園祭の 実行委員長 | 特になし | ワーク・ライフ バランスに関する インターンシップに 参加 | オランダ留学時に インターンシップに 参加 | 就職支援の学生団 体/インターンシ ップ3社に参加 | ワーク・ライフバ ランスに関するイ ンターンシップに 参加 | 塾講師のアルパ イト |
| 就業観醸成(将来やりたいこと・就きたい仕事) | | | | | | | |
| *就職活動前 | 明確になっ ていなかった | 明確になっ ていなかった | 明確になっ ていなかった | 明確になっ ていなかった | 明確になっ ていた | 明確になっ ていた | 明確になっ ていなかった |
| *就職活動終了時 | 明確になっ ていなかった | 明確になっ ていた | 明確になっ ていた | 明確になっ ていた | 明確になっ ていなかった | 明確になっ ていた | 明確になっ ていた |
| 入社時の就業レディネス(社会人としての自覚) | 自覚を持っ ていた | 自覚が足り なかつた | 自覚が足り なかつた | 自覚を持っ ていた | 自覚が足り なかつた | 自覚を持っ ていた | 自覚を持っ ていた |

● 就業観醸成、アイデンティティ・ステイタスと就業レディネス(仮説1)

就業観醸成と各フェーズでのアイデンティティ・ステイタスを比較してみると(図表6-1)、就職活動終了時の就業観醸成の状態とアイデンティティ・ステイタスが一致していないことがわかる。対象者2、3は就職活動終了時には将来やりたいことが明確になっていたものの就職先での実際の仕事とうまくつながっていないために、入社後も模索状態(モラトリアム)が続いていた。これは自分が認知している就業観が醸成された状態、つまり自分の特徴やできることをもとにした「将来や

りたいこと、または就きたい仕事」が明確になっていること、「危機の経験」を克服するタイミングがずれていることから起きたと考えられる。一方、就職活動開始前の状態に着目すると、予定アイデンティティと就業観の関係が認められた(対象者5、6)。身近な社会人である親の働く姿を通じて、自分のキャリアを考え、就業感が醸成されたと考えられる。以上のことから、就業観とアイデンティティ・ステイタスとは必ずしも一致しないため、仮説1-1は部分的にしか支持されなかった。

つぎに入社時の就業レディネスの状態と各フェーズでのアイデンティティ・ス

テイタスを比較してみると(図表6-2)、アイデンティティ達成であれば社会人としての自覚を持っているが、対象者1のようにモラトリアムの状態であっても社会人としての自覚があるケースがあった。なお、対象者6はインタビュー結果ログからは入社時のアイデンティティ・ステイタスが不明であったが、就職活動終了時ならびに入社1年目もアイデンティティ達成であるため、入社時も同様と判断した。以上のことから、入社時にアイデンティティ達成であれば、就業レディネスは高まっているが、モラトリアムでも就業レディネスは高まることもあるため、仮説1-2は部分的に支持されたといえる。

図表6-1 就業観醸成とアイデンティティ・ステイタス (就職活動終了時での就業観醸成の状態による比較)

各フェーズでのアイデンティティ・ステイタス

| 就職活動終了時の就業観 | 明確になっていなかった | | 明確になっていた | | | | |
|-------------|-------------|------------|----------|------------|------------|------------|------------|
| | 対象者# | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 6 |
| 現在(社会人1年目) | — | アイデンティティ達成 | モラトリアム | モラトリアム | アイデンティティ達成 | アイデンティティ達成 | アイデンティティ達成 |
| 入社時 | モラトリアム | モラトリアム | モラトリアム | モラトリアム | アイデンティティ達成 | — | アイデンティティ達成 |
| 就職活動終了時 | モラトリアム | モラトリアム | モラトリアム | モラトリアム | アイデンティティ達成 | アイデンティティ達成 | アイデンティティ達成 |
| 就職活動開始前 | モラトリアム | 予定アイデンティティ | モラトリアム | アイデンティティ拡散 | モラトリアム | 予定アイデンティティ | モラトリアム |
| 就職活動開始前の就業観 | × | ○ | × | × | × | ○ | × |

○:就業観が明確になっていた ×:就業観が明確になっていなかった

— :インタビュー結果ログからは、アイデンティティ・ステイタスが不明

図表6-2 アイデンティティ・ステイタスと就業レディネス (入社時の就業レディネスの状態による比較)

各フェーズでのアイデンティティ・ステイタス

| 入社時の就業レディネス | 社会人としての自覚が足りなかった | | | 社会人としての自覚を持っていた | | | |
|-------------|------------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|
| | 対象者# | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 6 |
| 現在(社会人1年目) | モラトリアム | モラトリアム | アイデンティティ達成 | — | アイデンティティ達成 | アイデンティティ達成 | アイデンティティ達成 |
| 入社時 | モラトリアム | モラトリアム | モラトリアム | モラトリアム | アイデンティティ達成 | — | アイデンティティ達成 |
| 就職活動終了時 | モラトリアム | モラトリアム | モラトリアム | モラトリアム | アイデンティティ達成 | アイデンティティ達成 | アイデンティティ達成 |
| 就職活動開始前 | モラトリアム | アイデンティティ拡散 | 予定アイデンティティ | モラトリアム | モラトリアム | 予定アイデンティティ | モラトリアム |

— :インタビュー結果ログからは、アイデンティティ・ステイタスが不明

● **キャリア自己効力と就業レディネス**
(仮説2)

入社時の就業レディネスの状態と各フェーズでのキャリア自己効力の状況を比較してみる(図表7)。進路選択についての自己効力は、就職活動開始前には獲得していない対象者もいるが、就職活動を進める中で全員、自己効力を獲得することができており、成功した就職活動であることを反映している。

一方、就職活動終了時に進路選択過程に対する自己効力を獲得していたのは4名であり、いずれも社会人としての自覚を持っていることが確認された。自己効力を獲得できなかった3名のうち、対象者3は親と相談の上で進路決定し、対象者5はインターン中に内定を受けたことにより就職を決意している。いずれも受け身であり、主体的な選択ではなかった。また、対象者2は進路決定後に別の進路も考えており、意思決定が揺れていたため、キャ

リア自己効力はあるとはいきれないものであった。結果として社会人としての心の準備ができていないことにつながったと考えられる。以上のように、進路選択過程に対する自己効力と就業レディネス(社会人としての自覚)との関係が確認されたため、仮説2は支持されたといえる。

● **主体的な進路決定が就業レディネスにつながる**

以上の結果をまとめると、就職活動開始前の就業観と予定アイデンティティの関係は確認できたが、就職活動終了時の就業観とアイデンティティ・ステータスは必ずしも一致しないことが確認された。自分がやりたいことや就きたい仕事が具体的に変わったとしても、本当の意味での自分のあり方が自覚できるには、現実との折り合いをつける経験が必要であることがわかる。

一方、アイデンティティが確立していなくても、主体的な進路決定ができたならば

社会人としての自覚を促進し、就業レディネスの形成につながっている。就職活動にあたっては明確なキャリアデザインを持つことにこだわるよりも、進路選択プロセスにおいて自分自身の意思で決めることに注力するほうが、社会人としての第一歩を前向きな姿勢で踏み出しやすいといえよう。

成人後のアイデンティティはらせん状に発達するモデル[注1]で表現され、幾度となく危機と再構成が繰り返される。一度確立したアイデンティティはゴールとは限らないし、就職時に固まっていなくてもかまわない。働く経験を通じて見つけ出せばよいのである。そのためには先入観を持つことなく、さまざまな仕事や課題に前向きな姿勢で取り組むことが肝要である。自分のキャリアに積極的にかかわる姿勢は、クランボルツ(Krumboltz)の「計画された偶発性理論[注2]」に通じるものであり、就業レディネスが入社後の自律的なキャリア開発の起点となることを示唆している。

図表7 キャリア自己効力と就業レディネス (入社時の就業レディネスの状態による比較)

各フェーズでのキャリア自己効力

| 入社時の就業レディネス 対象者# | 社会人としての自覚が足りなかった | | | 社会人としての自覚を持っていた | | | |
|---------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 6 | 7 |
| 現在(社会人1年目) | — | ×進路適応 自己効力なし | — | ○進路適応 自己効力あり | ○進路適応 自己効力あり | ○進路適応 自己効力あり | ○進路適応 自己効力あり |
| 入社時 | ×進路適応 自己効力なし | — | ×進路適応 自己効力なし | ×進路適応 自己効力なし | ○進路適応 自己効力あり | ○進路適応 自己効力あり | ○進路適応 自己効力あり |
| 就職活動終了時 | △進路選択過程 自己効力? | ×進路選択過程 自己効力なし | ×進路選択過程 自己効力なし | ○進路選択過程 自己効力あり | ○進路選択過程 自己効力あり | ○進路選択過程 自己効力あり | ○進路選択過程 自己効力あり |
| 就職活動中 | ○進路選択 自己効力あり | ○進路選択 自己効力あり | ○進路選択 自己効力あり | ○進路選択 自己効力あり | ○進路選択 自己効力あり | ○進路選択 自己効力あり | ○進路選択 自己効力あり |
| 就職活動開始前 | — | ×進路選択 自己効力なし | ○進路選択 自己効力あり | ○進路選択 自己効力あり | ×進路選択 自己効力なし | ○進路選択 自己効力あり | ○進路選択 自己効力あり |

— :インタビュー結果ログからは、キャリア自己効力が不明

5 おわりに

本研究では一部の限られたデータであるが、就職活動を経験した社会人のインタビュー結果を参考にしながら、キャリア発達の視点から就業レディネスを紐解いていくことにチャレンジした。結果を一般化するには限界はあるものの、多くの方々が無意識に感じていたことを明示することの意義はあるだろう。

昨今の就職活動についての取り組みの多くは、その環境を整備することに終始しているように感じる。環境整備も大切な要素であるが、主役の一人である学生の主

体的・自律的なキャリア開発の視点が乏しいように思えてならない。ワーク・モチベーションに関わるハーツバーグの動機づけ衛生理論[注3]に例えるならば、衛生要因である環境整備を進めたとしても不満足を減らすだけで、モチベーションは高まらない。動機づけ要因の視点からその準備状態としての就業レディネスに着目し、それを高めることによって、自律的なキャリア開発を促進することができ、その結果として一人ひとりが社会でいきいき働くことにつながっていくのではないだろうか。

就職活動は社会に出て何をやりたいか、自らを見つめ、社会を知る大切な機会であるが、表面的なキャリアデザインに必要な以上に縛られなくてもよい。就職活動に

おいては、自らの成長機会を得られる場であるかどうかを見極めることのほうが大切であり、本当の意味で自分にとって魅力のある会社を選んでもらいたい。そのためには組織や仕事の実態について、良い面だけでなく悪い面も含めてリアルな情報を提供するRJP (Realistic Job Preview)を通じた採用活動により本当の魅力を伝える、企業側の協力も必要である。

また変化が激しい時代だからこそ、自律的にキャリア開発できる適応力=キャリア・アダプタビリティ[注4]が重要になる。就業レディネスと入社後いきいき働くこととの関連性を、キャリア・アダプタビリティの視点から確認することが今後の研究テーマである。

● 参考文献

- ◎ 岡本祐子(1997) 中年からのアイデンティティ発達の心理学、ナカニシヤ出版
- ◎ 菊池武尅(2012) キャリア教育(特集:この学問の生成と発展/教育・心理)、日本労働研究雑誌 No.621/April 2012、労働政策研究・研修機構
- ◎ 二村英幸(2009) 個と組織を生かすキャリア発達の心理学 - 自律支援の人材マネジメント論一、金子書房
- ◎ 廣瀬英子(1998) 進路に関する自己効力研究の発展と課題、教育心理学研究 第46巻第3号、97-109
- ◎ 益田勉(2011) キャリアの探索と形成-キャリアデザイン心理学一、文教大学出版事業部
- ◎ 益田勉(2012) 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』文教大学人間科学部 第34号、85-96
- ◎ 渡辺三枝子(編著)(2007) 新版キャリアの心理学、ナカニシヤ出版

[注1] アイデンティティ発達のらせん状モデル形成されたアイデンティティは、取り巻く環境の変化や経験からの学習などによって、その後いく度も起こるキャリアの節目で揺らぎ、再構成される。繰り返されるアイデンティティの発達はらせん状のモデルで表現されるが、就職にまつわる青年期アイデンティティ形成は、最初のアイデンティティ確立にあたる。

[注2] 計画された偶発性理論(ブランド・ハッブンスタンズ・セオリー)

個人のキャリア形成は計画した通りに進むものではなく、むしろ予期しなかった出来事の影響を大きく受けて決定される。そのため、開かれた心で偶発的な出来事を見逃さないで、その出来事や出会いを前向きにとらえて自分のキャリアに最大限活かしていく姿勢が大切だという理論。そのような「偶然」に対して準備ができていない人には、あたかも計画していたかのように「必然的」に幸運がやってくるので、「計画された偶然」理論ともいわれている。

[注3] 動機づけ衛生理論

仕事に対する満足感や動機づけを強める要因と不満を低める要因は別のものであり、前者を動機づけ要因、後者を衛生要因と呼ぶ。動機づけ要因には仕事の内容や結果に関わる要因であり、衛生要因は職場の環境や待遇に関わる要因である。衛生要因が高まったからといって不満がなくなるだけで、満足感が高まらない。

[注4] キャリア・アダプタビリティ

現在や将来に遭遇するであろうキャリア発達上の課題に対処するために必要な態度や適応力であり、つぎの4つの次元で構成される。

- ①働くものとしての自分の将来に対して関心(Concern)を持つ。
- ②将来の職業生活についてのコントロール(Control)力を高める。
- ③自己の可能性を探究する好奇心(Curiosity)を持つ。
- ④自分の大きな志を追求する自信(Confidence)を強める。