

大学生の就職活動維持過程モデルの検討

—不採用経験に着目して—

筑波大学大学院人間総合科学研究科 軽部 雄輝¹⁾

茨城県立医療大学人間科学センター 佐藤 純

筑波大学人間系 杉江 征

Maintenance processes for job-hunting activities among Japanese university students: Focusing on rejection experiences

Yuki Karube (*Graduate School of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba, Tsukuba 305-8577, Japan*)

Jun Sato (*Center for Humanities and Sciences, Ibaraki Prefectural University of Health Sciences, Ami 300-0394, Japan*)

Masashi Sugie (*Faculty of Human Sciences, University of Tsukuba, Tsukuba 305-8577, Japan*)

The purpose of this study is to examine how job-seekers at a Japanese university maintain their job-hunting activities even after experiencing several rejections. Both undergraduates and postgraduates who had successfully completed job-hunting ($N=15$) were interviewed, and verbatim records were subsequently analyzed using the modified grounded theory approach (M-GTA), and a process-model diagram was created to illustrate the behavioral processes observed in job-seekers after experiencing some rejections. The model includes two processes at primary and secondary levels. At the primary level, job-seekers engage in concrete coping strategies after rejections, while at the secondary level, they tend to engage in deep self-reflection in imagining their futures. The two processes occur at separate times. Initially, at the primary level, job-seekers continue with their job-hunting activities, and gradually with accumulated experience, the secondary level emerges as both processes operate.

Key words: Job-hunting in Japanese university students, Modified grounded theory approach (M-GTA), Process, Resilience, Identity Exploration

問題と目的

職業選択は、心理的・経済的自立に向けた、青年期における重要な発達課題の1つである。Newman & Newman (1984 福富訳 1988) は、職業選択過程を、自らの職業観や能力、適性を吟味する就職のための

準備期間であるとし、職業選択が自分の技能や気質、価値観や将来の目的といったものに対する個人的評価の後でなされるならば、自分の職業について十分に統合された個人的アイデンティティの一部として捉えることができるとしている。また就職は、発達心理学の観点から、生涯を通じて見られる数々の移行 (transition) の1つである。中でも学生から社会人への移行は、人生周期上大きな転換期として位置づけられ (山本・Wapner, 1992)、特に大学生

1) 調査にご協力いただきました大学生、大学院生、社会人の皆様には厚く御礼申し上げます。

における就職はそれまでの学校教育と人格形成の総決算であり、1人の人間が今後の生活の安定と社会への参加を通じて生きていくうえで重要な意義をもつ(木谷, 2005)とされる。青年期に自分の将来について考え進路を決断することは誰しもが経験しうる人生の大きな節目であるといえるが、特に青年期後期に当たる大学生の進路選択が、以降の適応や生き方を左右する重要課題であることは先行研究からも自明である(Erikson, 1959 小此木訳 1973; Super, 1957 日本職業指導学会訳 1960)。以上より、大学生における就職活動は、個人的アイデンティティの統合や確立、そして学校生活から社会人生活への移行および社会人生活以降の適応を円滑に導くための通過儀礼的位置づけにある、重要な活動と考えられよう。

大学生の就職活動

近年の大学生における就職活動は、熾烈な選抜競争の中で行われている。2011年新規大学卒業生(以下、新卒者)においては、平均エントリー企業数90.0社に対して平均内々定獲得数が1.1社(レジェンダ・コーポレーション, 2010)と、就職活動における企業からの不採用経験は不可避な状況であると考えられる。

日本における大学生の就職活動は、概ね新卒者一括採用のスケジュールに基づいて行われている(下村・堀, 1994)。その制度上、日本の大学生は就職活動を一斉に開始し、限られた期間内で内定を獲得しなければならない。したがって、たとえ就職活動の過程で不採用経験による不適応的影響を受けようとも、就職達成のためには活動を継続する必要がある。言い換えれば、大学生の就職活動は企業からの内定獲得および就職達成に向けて数々の不採用経験を乗り越えていく過程であると捉えられる。

就職活動の不採用経験による影響とその対処

不採用経験によって個人は、ストレス、挫折感、不安、抑うつなど様々な影響を受けることが明らかにされている。北見・茂木・森(2009)は、なかなか採用が決まらない「採用未決」ストレスを、嶋(2000)は、自己の能力や人格が全て否定されたかのように受け取ってしまう挫折感を、船津(2004)は大学での学生相談の実情から、内定獲得の遅れや活動の長期化等への不安、周囲との比較による極度の緊張状態から来る不眠や無気力等の抑うつ症状をそれぞれ指摘している。また、以上のような就職活動に伴う不安や抑うつは、活動の進行に悪影響を及ぼすことも示唆されている(小杉, 2005; 浦上,

1994)。NPO法人「自殺対策支援センターライフリンク」(2013)の2013年7月の調査では、調査対象となった学生の2割が、就職活動の開始後に「本気で死にたいと考えたことがある」と回答し、周囲が内定する中での不採用経験の連続によって、彼らが極度の不安・緊張状態、うつ状態に陥る可能性が指摘されている。以上から、大学生の就職活動が過酷さを極めていることが窺える。

就職活動を行う個人への支援を考える上では、これまで、活動によって生じる不適応反応をいかにして低減するかに主に焦点が当てられてきた。具体的には、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こと(松田・永作・新井, 2010)、就職情報の収集が就職不安を低減させること(潮村・阿部・篠木・鈴木, 2009)、友人からの知覚されたソーシャルサポートが進路決定者の職業的不安を低減すること(赤田・若槻, 2011)、適切なソーシャルスキルが就職活動ストレスの精神的健康への悪影響を緩和すること(北見・森, 2010)、以上のような知見が示されてきた。

しかし、前述のように、就職活動中に個人が受ける不採用経験は必ずしも一度ではない。このことを踏まえれば、就職活動者は、不安やストレス等の不適応反応を活動を通して絶えず経験している可能性が高いと考えられる。松田・新井・佐藤(2010)は、ポジティブ心理学の視点を援用し、ネガティブな症状の減少にのみ焦点を当てるのではなく、就職活動において直面した発達課題を乗り越える際に作用しうる肯定的な心理資源の活用を並行させることで、円滑な就職活動をより長期的に支えうると述べている。

就職活動における肯定的資源

Taylor & Betz (1983)は、「進路を選択・決定する過程に必要な行動に対する遂行可能感」である、進路選択に対する自己効力という概念を提唱し、これが強い者は進路選択活動を活発に行い、努力もするため、その行動は効果的なものとなると指摘している。中島・無藤(2007)は、目標達成プロセスとしての就職活動で、様々な失敗や否定的な状況が生じようとも、それを認知の切り替えや外的資源によって補うといったような適度な補償行動を行うことによって、結果それが求職活動への取り組みを促すことにつながり、活動の継続を支えるうえで重要な資源となりうることを提言した。

また、就職活動が企業からの不採用経験を乗り越えていく過程であるという視点からは、困難な状況に対しても成功的に適応する過程、能力、結果であ

るレジリエンス (Masten, Best, & Garmezy, 1990) も、就職活動における肯定的資源であると捉えられる。小塩・中谷・金子・長峰 (2002) は、レジリエンスの状態にある者の心理的特性を反映する精神的回復力尺度を作成し、新たな出来事に興味や関心をもち様々なことにチャレンジしていこうとする「新奇性追求」、自分の感情をうまく制御することができる「感情調整」、明るくポジティブな未来を予想しその将来に向けて努力しようとする「肯定的な未来志向」の3因子構造を仮定している。よって以上のような心理的特性が、個人の就職活動に肯定的影響を及ぼしている可能性がある。

さらに、就職活動の文脈ではないが、挫折を乗り越えていく挫折経験過程を質的に検討した研究においては、自身への直面化を通して、新たな自信の回復と自己受容に至る (古木・森田, 2009)、希望の回復と目標の明確化およびその後のポジティブな見通しに裏付けられた現実的かつ具体的な見通しに移行する (大石・岡本, 2010)、といった知見が提出されている。また、挫折経験の内容別に各プロセスに対応した検討が詳細に行われる必要性が指摘されており (古木・森田, 2009)、不採用経験に伴う自己否定感や挫折感が不可避である就職活動の文脈での検討も求められていると考えられる。

過程的視座を備えた研究とその課題

先述したように、大学生の就職活動は、おおむね企業の新卒者一括採用のスケジュールを反映した、画一的な就職活動プロセスにしたがって行われる。したがって、下村・木村 (1997) が言うように、就職活動を行う者は当該スケジュールに則って活動していかなければ事実上就職することは難しい。つまり就職達成のためには、その活動過程で自らにとって否定的な事態に遭遇したとしても、その活動を中断することなく維持していかなければならない。ゆえに、就職活動を一定の時間的な幅をもったプロセスとして捉え、個人が数々の不採用経験および就職達成課題をいかにして乗り越えていくのかという過程に焦点を当てた検討が、活動者への支援を考える上で期待される。

西村・種市 (2010) は、就職活動の期間を開始期・活動期・終結期に区分し、就職活動を調査前3カ月以内に終了した大学4・5年生18名を対象に、活動時の考えや感情について問うインタビュー調査を行った。修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (以下 M-GTA) によって、各期におけるポジティブ・ネガティブ両面の感情と認識についての概念化 (内容分析)、さらに対象者の時系列での心

理のプロセスをたどるパターン分析を行った結果、①就職活動の心理のプロセスは蛇行的であること、②就職観・就職活動観の発見が、どのパターンにおいてもその後の心理のプロセスを安定させるきっかけとなりうることなどが示唆された。しかし当研究は、ポジティブ・ネガティブ両面の感情および認識という4側面からの検討であったために抽出されたパターンが7種類と多く、個々人の事例特異的な面が強いと考えられる。

さらに、高村の一連の事例的研究 (高村, 1995, 1996, 1997) では、就職活動という進路選択課題を探求する中で自己にとって否定的な出来事が起こると、それが自己の問い直しを導ききっかけとなりやすく、就職活動が自己の再構成を促しうるアイデンティティ形成プロセスを内包したイベントであることが示唆された。しかし、当研究で提出されたアイデンティティの形成過程は実証的に未検討であり、他事例にも応用可能であるかという点については疑問が残る。

また浦上 (1996a) は、女子短大生168名の縦断的調査データにおいて、就職活動中にどのような行動が行われているかを検討し、「自己と職業を理解・統合する行動」と「具体的に就職活動を計画・実行する行動」に分けられることを明らかにした。さらに、浦上 (1996b) では、上記の2つの行動に加えて、ある程度活動が進行した時点で「就職活動に対して振り返る行動」も行われうることを示した。しかし、この「振り返る」という思考的活動が、どの時点で行われていたのかについて詳細には検討されておらず、個人の就職活動の過程を必ずしも把握しきれていなかったと考えられる。

本研究の目的

以上を踏まえ、本研究では、就職活動を経験し、企業からの内定を得て就業先を決定しその活動を終えた者が、就職活動をいかに維持していったのかという点について、当該活動において不可避な事態である不採用経験に着目して、不採用経験を乗り越えていく過程としての就職活動維持過程に関する理論モデルを生成、提示することを目的とする。

本研究の成果によって、企業からの内定を得て就職達成を果たすという形で就職活動を成功裏に終えた者が、数々の不採用経験を経ながらもいかにしてその活動を維持していったのかについて過程的視座から捉えられるようになり、就職活動者の実態により適合した、活動を円滑に進めるための支援を検討する資料を提供しうると考えられる。

方 法

データの収集法

大学生の就職活動を検討対象とした研究において、「企業からの不採用経験をいかに乗り越え、就職活動を維持していくか」という視点から捉えようとした研究はいまだにない。本研究では、当該就職活動維持過程の構造を探索的に検討しようとしているため、まずは実際に当該過程が体験されたエピソードからボトムアップ的に検討する視点が有効であろうと考えられた。そのため本研究では、一般企業への就職活動を経験し企業からの内定を得た形で当該活動を終了者を対象として、自らの就職活動について回顧を求める半構造化面接法を実施し、言語データの収集を行うこととした。

調査協力者

過去に一般企業への就職活動を経験し、企業からの内定を得て終了した者15名(男性9名、女性6名)であった。その内訳は、関東圏の国立大学および私立大学の大学4年生10名および大学院修士課程2年生1名と、現在一般企業へ勤務する、関東圏の私立大学を卒業した社会人4名であった。Table 1は、調査協力者の概要である。

調査の依頼は、縁故法により第一著者が行った。その際、本面接調査が「就職活動に関するインタビュー」であり、自らの就職活動を振り返って話をしてもらうという趣旨、所要時間、発話内容を記録用に録音することについて、併せて説明した。当該

依頼および説明に対し同意が得られた者について、調査協力者とした。

調査期間

2012年7月から9月にかけて、半構造化面接による調査を行った。面接は、調査協力者ごとに個別で行った。1人あたりのインタビューの所要時間は1時間程度であった。

データ収集および手続き

半構造化面接による聴き取りを行った。面接は、大学構内の実験室または、調査協力者の希望する場所で行った。いずれも、語りを行う上で支障のない、騒音のない環境であった。面接内容は、調査協力者の了解を得て、ICレコーダーで録音した。

本面接調査においては、初めに、一般企業への就職活動以外の進路選択行動の有無、就職活動の開始時期と終了時期、企業への総エントリー数および獲得内定数について尋ねた。そのあとで、「企業からの不採用経験時に感じたこと、考えたこと、意識したこと、行動したこと」について想起してもらった。このとき、就職活動自体や不採用経験時のことを想起しやすいように、およそ時系列の順番で聴き取りを進めていった。最後に、調査協力者自身にとっての就職活動の意味、就職活動の維持のために重要だった資源について尋ねた。面接時の主な質問項目を、Table 2に示す。

インタビュー調査後、録音した内容を逐語記録として書き起こした。書き起こしの時点で、調査協力

Table 1
調査事例の概要

事例	性別	学年	新卒採用スケジュール年度	採用試験挑戦数	獲得内定数	概念数
A	男性	社会人3年目	2010年度	20	2	9
B	男性	大学4年生	2013年度	50	2	24
C	男性	社会人2年目	2011年度	8	1	14
D	女性	社会人1年目	2012年度	70	2	19
E	男性	大学院2年生	2013年度	30	2	17
F	女性	大学4年生	2013年度	60	1	14
G	男性	社会人1年目	2012年度	15	1	12
H	男性	大学4年生	2013年度	45	1	15
I	女性	大学4年生	2013年度	37	4	9
J	女性	大学4年生	2013年度	30	3	13
K	女性	大学4年生	2013年度	30	2	14
L	男性	大学4年生	2013年度	20	2	12
M	女性	大学4年生	2013年度	50	1	7
N	男性	大学4年生	2013年度	12	1	13
O	男性	大学4年生	2013年度	30	4	11

者本人やその関係者、企業の特定ができないように、人名および企業名などの固有名詞についてはすべて匿名化した。

倫理的配慮

面接の開始前に、本調査の内容と所要時間を改めて説明した。また、①本調査への協力が自由意思に基づくものであり、参加の拒否による不利益は一切生じないこと、②答えたくない質問には回答しなくてもよいこと、③面接の中断あるいは回答の撤回が随時可能であること、④調査協力後においてもいつでも当該協力の撤回が可能であること、⑤本調査以外の目的で回答の結果が使用されないこと、⑥記録用に録音したデータが筆者以外に個人を特定できるような形で公開されないこと、以上について、書面と口頭で改めて明示した。同意が得られた場合にのみ同意書に署名を求め、面接を実施した。面接調査終了後、調査への協力の謝礼として、各調査協力者に図書カードを渡した。

作成した逐語記録が保存された USB メモリは、施錠可能な引き出しに保管され、調査協力者の個人情報情報の漏洩がないように配慮された。

本研究は、筑波大学人間系研究倫理委員会の承認のもとに実施された。

分析方法

逐語記録を、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下 M-GTA）によって分析した。M-GTA は、ディテールの豊富な質的データの分析

に適しており、分析手順が明確で具体的である（木下、2003）。M-GTA を選択した理由は、①本研究が就職活動を過程として捉える視点を有する、②本研究の検討対象である就職活動維持過程という現象は、M-GTA による分析対象として必要な、就職活動中の企業からの不採用経験とそれを受けての就職活動者の行動との相互作用を前提としている、③分析結果が現場の実践で活用できる応用可能性をもつという M-GTA の特徴と、就職活動者への支援実践の発展に活かす研究成果を期待する本研究の方向性が一致する、という観点による。

M-GTA による分析の手順

M-GTA では、質的データを継続的に確認しながら分析概念を生成し、複数の概念間の関係を解釈してまとめ、最終的に結果図を作成する。このプロセスの厳密さが重視されるため、逐語記録を分析した過程を以下に詳述する。

データを解釈する観点を定めるため、まず「就職活動者の就職活動維持過程」という分析テーマを設定した。しかし、「就職活動者の活動維持における中心的な要因やプロセスは何か」を探求するという本研究の目的、さらに、就職活動は「不採用経験を乗り越えていく過程」として捉えられるという本研究の視点と照らし合わせ、データの収集および複数の著者間での検討を重ねる中で、最終的に「就職活動者の不採用経験を受けての感情、思考、行動」を分析テーマとして設定した。

なお、時系列で聴取した記録のうち分析対象とす

Table 2
面接時の主な質問項目

項目
1 本研究に基づく質問の前に、当時のことを想起するための質問 ・一般企業に対する就職活動以外の選択肢はあったか ・就職活動を始めた時期および終えた時期 ・エントリーシートを提出した企業数 ・獲得した内定数
2 不採用経験を受けた後の心理的プロセスについて ・不採用を受けた時に、どう感じたか ・不採用を受けた後、どんなことを考えていったか ・不採用を受けた後、どのような行動をしていったか
3 活動を維持していく中での認識の変化について ・就職活動の経験を重ねる中で、考え方に変化はあったか
4 就職活動を終了するに至った判断について ・何をもって就職活動を終了しようと思ったか
5 就職活動の意味について ・自分にとって、就職活動はどのような意味があったか
6 就職活動を継続していくうえでの重要な資源について ・自分の就職活動を振り返って、就職活動を維持していくうえで大切だったものは何か

る範囲は、就職活動を開始し初めて企業からの不採用を経験した時点から、最終的な就職先を決定した時点まで、と限定することにした。理由は、先述したように大学生の就職活動維持過程が不採用経験を乗り越えていく過程であり、就職活動を維持していく中での各行動は、最終的な就職先を決定するまでの数々の不採用経験時に最も豊富に生じると考えられたためである。また、企業からの不採用を経験する以前および最終的な就職先を決定した後の就職活動者の実際の行動は、当該時点での就職活動への動機や態度などさらに複数の心理的要因が影響すると考えられ、西村・種市(2010)のようにパターンが増えそれだけプロセスも複雑になることが想定されたことから、今回は分析の対象から除外した。

その後は、データを読み進めながら、設定した分析テーマに関する箇所を一つの具体例として着目し、他の類似具体例も説明できることを念頭に、説明概念を生成した。概念生成時には、分析ワークシートを作成し、概念名、定義、具体例などを記入した。データ分析中に新たな概念が生成された場合は、個々の概念ごとに新たなワークシートを作成した。また、同時並行で他の具体例をデータから探し、ワークシートに随時追加記入した。このとき、データに着目する際の選択判断の視点として、M-GTAの分析方法に則り、分析テーマとは他に分析焦点者を設定した。分析焦点者とは、分析テーマにより規定された条件で設定される集合的他者のことである。今回は、逐語記録を分析の対象とした調査協力者を集合的に捉えた人物、つまり、「就職活動を経験し、内定の獲得をもって就職先を決定させ、当該活動を終了した者」と設定した。この分析焦点者の設定により、着目点は一般化可能なものに絞られるため、具体例が乏しい場合、その概念は有効ではないと判断した。データの解釈が恣意的に偏ることを防ぐため、生成した概念の完成度は類似例をチェックするだけでなく、定義と対照的な解釈が可能な対極例が存在しないかを常に念頭に置き、その概念の作成は真に妥当か、比較の観点からデータを確認した。分析結果は、その都度ワークシートの理論的メモ欄に記入した。ワークシートの例および分析の過程を Table 3 に示す。

次に、生成した概念同士の関係を個々の概念ごとに検討した。ここでも、分析テーマと分析焦点者の2つの視点から検討を行った。また、複数の概念からなるカテゴリーを作成し、カテゴリー相互の関係から分析結果をまとめていった。まとめた結果の概要をプロセスの筋に沿って文章化し、最終的に結果図を作成した。

概念生成の例

分析結果のうち、概念6【原因を自分の中に見つける】を例に、概念の生成プロセスを紹介する。以下は、事例Bで見られた語りである。「実際に就活本とかを見たりすると、人物重視っていう言葉がよくあるんですけど、まあそれを見るために面接で決めるわけですよ。そこで落とされるわけなんで、自分に何か非があるのかなとか、自分の発言がよくなかったのか、自分の態度がよくなかったのかっていう風に考えは行きますよねやっぱり」。筆者はまず、分析テーマに関連する下線部の発言に着目した。着目した箇所の意味を分析テーマから何度も解釈し、その解釈を的確に表す表現について慎重に検討した。その結果、「不採用になった原因を自分の中に見出すこと」と定義した。さらにその定義を凝縮した言葉を考えた結果、【原因を自分の中に見つける】という概念を生成した。定義名と概念名を分析ワークシートに記入した後、前述したM-GTAの分析手順に従って概念の精緻化を行った。

分析の具体的経過

面接予定の半数である8名を終えた時点で、語りの内容が最も豊かであると思われた事例Bから分析を開始した。分析テーマの検討や概念の生成を進め、まず、24の概念を創出した。これらの概念のもとに、順次残りの面接を含む他のデータの分析を進め、類似例や対極例を確認しながら、概念の追加や確認作業を行った。概念を生成しても具体例が豊富でない場合(目安: 該事例3以下、具体例5未満)は概念を削除した。ある概念同士は統合できると判断した場合、元の概念を廃して新たな概念を作成した。これらの作業と並行して、結果図の作成を念頭に個別の概念やカテゴリーの関係を考察する多重的な比較分析を継続的に行った。

生成した概念は、総計61に上ったが、削除や統合を繰り返した結果、27の概念に落ち着いたため、最終的な結果図の作成とストーリーラインの構築を行った。

分析結果の厳密性

分析結果の厳密性を確保するために、次の作業を行った。①12番目の事例から新しい概念が生成されなくなり、分析終了の目安である、理論的飽和化の状態に近づいた。しかしその後も、逐語記録化した残りの事例を活用して比較分析を続け、入念に概念の修正および検証を行い、最終的な理論的飽和を確認した。②大学生の学生相談と臨床心理学、M-GTAのいずれについても精通し、第一著者の価値

値観と問題への関心をよく知る複数の研究者間で、概念の生成段階から結果図の作成段階に至るまで数度にわたり共に検討を重ねた。

結 果

分析の結果、27の概念と9つのカテゴリーが生成された。Figure1はその結果図を示したものである。以下、初めに、プロセス全体のストーリーラインをカテゴリー中心に概観し、次に、各カテゴリー内の個々の概念を説明する。カテゴリーは〈 〉、概念は【 】、カテゴリーの定義は〈 〉で示した。また、各概念の定義や具体例を Table 4に、各カテゴリーの定義を Table 5に示した。

就職活動維持過程全体の動き

就職活動維持過程において、一次的過程と二次的過程という、2つの質的に異なる過程を内包したモデルが作成された (Figure1において、一次的過程

は破線内、二次的過程は破線外に表現した)。

一次的過程 就職活動者は、企業から不採用を受けると、自分が否定されたように感じる、期待が挫かれて失望するなどの〈ショック〉を体験する。その後、どうして落ちてしまったのだろうと不採用となった試験について振り返り、その原因を考える〈反省〉を行う。振り返った後には、終わったことは仕方がないと思わず次に向けて気持ちを新たに〈切り替え〉て、様々な試行錯誤をしながら次の予定をこなしていく〈行動〉を起こし、再び就職活動の採用プロセスに臨んでいく。また上記のカテゴリー以外に、他の就職活動者の状況と自らを比較する〈他者比較〉と、就職活動経験者から助言を得ようとする〈援助希求〉が、適宜行われている。

以上の一次的過程は、個々の企業からの不採用経験に対して循環的に経験され、就職活動の経験を重ねていく (不採用経験を重ねていく) につれ、以下の二次的過程が追加的に出現し両過程とも併せて経験されるようになる。

Table 3
ワークシートの例

概念名	将来像を考える
定義	自分が将来やりたいことについて思いをめぐらすこと
具体例	<p>・自分が将来どうになりたいか。就活の意義の中で、過去も振り返るんですけど、自分を見つめるんですけど、将来どうしたいのか、いつ結婚してどこに家建てて、そういうことも考えるじゃないですか。就活って、はっきりいってどこに就職してもいいんですけど、いいですよ。どうなりたかかっていうものであって、くそ金稼ぎたいのか、もしかししたら、そのモチベーションは、きれいなオフィスで働きたいっていうことかもしれないし、だからその、次の企業を受けるための目標の、その先の目標というか、たぶん、どっかに受からなきゃとか、就職しなきゃとかっていう目標だと、頑張れない気がします。例えば僕の場合は、親にも恩返しなきゃいけないし、っていうのはもしかししたらプレッシャーになる人もいるかもしれないんですけど、そんなところで落ち込んでられないですよ。(B)</p> <p>・それぞれ、就活の作業ですよ。やりたいこと探すって。たぶん。まあ節目なんじゃないですか、そこで考えるみたい。そこでちゃんと、自分の今までの価値観を振り返ってみることが重要かと思いますよね。いやたぶんやりたいことがない人なんていませんよ。好きなものがあつたりとかありますよね。生きてませんもんそしたら、ごはん食べたりとかありますよね。そしたら、それを基にとか、やるべきなんじゃないですか。就活でそれたぶんやると思います。(D)</p> <p>・やりたいこと探す。そこでちゃんと、自分の今までの価値観を振り返って考えてました。将来やりたいこととか、好きなものとか。(E)</p> <p>・やっぱり5月くらいから、女の子でも、今まで総合職でやってたけど、一般にシフトチェンジするっていう子が現れはじめて、私も、一般の方が受かりやすいのかなって思ったんだけど、一般職は自分の性格には合わないな、みたいな感じに思ったから、そんな感じで、自分の性格と、やりたいこととやるお仕事とのマッチングをめっちゃ考えてました。(自分の性格的には) 総合職の方がいいなとか、転職は行けるかなとも考えたし、でもなんだかんだ行けるだろう、転職行けるかなとか、海外行けて言われたら私行けるかなとか、あとは何だろう、男の人ばっかの環境で働けるかなとか、そういう感じ。(F)</p>
理論的メモ	<p>・将来のビジョンを考える</p> <p>・現実的な将来を考える</p> <p>・自分のやりたいことと仕事とのマッチングを考える</p> <p>・自分が今後どう生きていきたいのかを考える</p>

※ () は事例名

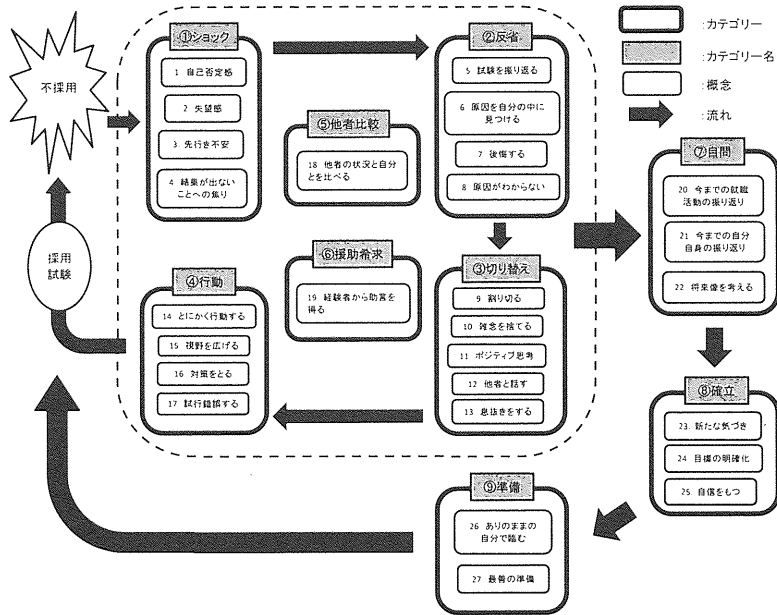


Figure 1. 就職活動者の就職活動維持過程モデル（破線内は一次的過程、破線外は二次的過程）

Table 4
概念リスト

カテゴリー No.	概念名	定義	具体例（事例名）	具体例数（事例数）
ショック	1 自己否定感	不採用を受けて、自分が否定されたように感じる	やっぱり面接を受けて不採用ということは、がっかりしますね。まずがっかりというか。当時だと、自分が何をしたいとかっていうことよりも、とりあえずなんかもう内定がほしくなったりっていう気持ちもありますし、とにかくやっぱり、自分を否定されるようで…（中略）…当時の心理状況だと、自分の、面接を受けてそのうえで落とされるわけですから、人間性を否定されたような気持ちにはなりませんね、自分がだめなんじゃないかっていう気持ちになります。（B）	10 (8)
	2 失望感	不採用を受けて、望みが断たれたように感じる	絶対にT社に行きたいと思ってて、Kの仕事に就きたいと思っていました。H社はエントリーシートで落とされたのですが、それは流石にショックでした。Kになる事が出来る可能性が減るという意味で。（C）	15 (9)
	3 先行き不安	就職先が決まらなかつたこと、不安を感じる	なんか周りからは、そんなん考えるのまだ早いって言われてたけど、5月くらいに、私ももしかしたら就職浪人とかしないといけなかな、みたいになつたり、海外に出ようかなってもう考えたりしてましたね。（J）	11 (6)
	4 結果が出ないことへの焦り	結果を残さなければ、焦りやプレッシャーを感じる	人によっては、内定を取れなくて企業に勤められなくても、別の道があると思う人もいると思うけど、あんまりそうは思えなかった。世界が狭いのかもしれないけど、とりあえずどっか受からなきゃというのにはあった。（A）	6 (3)
反省	5 試験を振り返る	不採用となった試験を振り返ること	自分はなんか心配症というか、落ちたら結構引き攣るほうなので、なんで落ちちゃったんだろうって、考えましたね。（G）	15 (12)
	6 原因を自分の中に見つける	不採用となった原因を自分の中に見出すこと	なんか、全然うまい返しできなかったとか。そうですね、だいたい、何個かに分かれて原因がわかるんですけど。緊張してたとか、あとは、長くしゃべりすぎるとか、質問に対して簡潔に答えなくなっているみたいな、勝手に一人で何分もしゃべっちゃうみたいな。（E）	15 (10)
	7 後悔する	不採用を受けた試験時またはそこに至るまでの自分の取り組みについて悔いること	D社での面接時に、「T社の例を出して、大変恐縮ですが…」って言った事に後悔した。それだけ調べてきてるんだから、うちの会社の例を持って来いよ、って思った。恐縮であることは分かっているんだし。（C）	7 (4)
	8 原因がわからない	不採用の理由を考えたが、わからない	受けてても、雰囲気・感じがいい会社と、感じ悪かった、上手く話せたな話せなかったなっていうのがあるんですけど、上手く話せたなって思って落ちた時は、「おーまじか」ってなりますね。「じゃあ何が正解だったんだ」って思いますね。（D）	5 (4)

Table 4 (続き)
概念リスト

カテゴリー No.	概念名	定義	具体例 (事例名)	具体例数 (事例数)	
9	割り切る	不採用となったことと、仕方なかったと捉えること	割り切っているのか、そういうのも大事で、要はそのマッチングだと思いますので、就職活動というのは。まあ僕は割とそういう風に割り切っていたところもあるので、マッチングの問題だから、ここは合わなかっただけなんだと、縁がなかったと。就活は縁っていうのはほんとにずっと前から聞いていましたので、それに、受けた会社全部内定をもらった人なんていないわけであって、っていうことを考えると、そんなに落ち込んでしまうんじゃないかと。(B)	16 (6)	
		雑念を捨てる	過去の試験への不安を断つこと	そうですね、ESで受けたときは、最初からだんだんうまくなっていたというよりは、なんか、同じようなESを出してたまに不合格になるときっていうので、まあそういうので、不採用っていうのを経験したんですけど、おそらく、通過したところも通過しなかったところもありますので、どういう風に感じたかって言われると、ホントにもう、どちらかという悲しんで後々の就活に影響を与えないように、悲しまないようにして。(O)	11 (8)
11	切り替え思考	いつかは内定をもらえると思えること	逆に、まあ自信過剰な感じですけど、自分がどこにも採用されないなんて、それはそれではないんじゃないかって考えたりもしました。そんな社会あるのかっていう。だからその、精神論みたいになってくるんですけど、もう落ち込んだりひねくれたりしてらんないっていう、絶対そういう会社もあるはずだから、っていう心理にもっていく。(B)	7 (5)	
		誰かと話すこと	あと、同じ境遇の内定もらってない子たちとは、愚痴を言い合うみたいな、特に、同じ境遇の人が一番助かったっていうか、大きかったっていうか。自分だけじゃないっていうのが、すごい、一番助かったから。私とかYとかMで、内定もらった人の話とか聞いてつらいよね、ってなったから、うちらはうちらで、お互いに励ましあえるLine作ろうってなって、その3人のLineで、面接上手くいかなかった、上手くいったとか、そういう話をずっとしてた。吐き出そうと思ったら、すぐ吐き出せるから。(その結果)明日も頑張ろう、って。(F)	17 (9)	
13	息抜きをする	就職活動から離れて気分をリフレッシュすること	また、サッカーを並行してやっていたのでその時間は就職活動を忘れられました。いい気分転換になりました。(H)	12 (8)	
14	とにかく行動する	あまり考えすぎずとにかく行動を起こしていくこと	如何せんその、休みを取ろうにも、スケジュール詰め詰めだから取れないし、相談しようにもってなるから、とりあえず、困ることはたくさんあるけれども、そんなことやっている間にいろんな企業の選考が終わってっちゃうから、毎日毎日何かしら予定は入れなきゃみたいな感じで何かしらの就活は入れてましたね。逆に4月5月くらいは、予定ない日が不安みたいな、予定ないんだったら、自分頑張っていないけど、そういう感じに思っ、何かしら説明会予約したり、とにかく予定こなしてました。(J)	10 (6)	
		視野を広げる	広くさまざまな企業を見ていくこと	次のエントリーするときに、もっと可能性を増やすっていうか、いろんなとこ見てみるとかしたね。(A)	7 (5)
16	対策をとる	次の採用試験に向けて対策をとっていくこと	よくなかったから、たとえば、話の内容を変えるのか、変えないのかっていうことにもなってきましたね。だから話を変えたこともあります。やっぱり、面接を受けてる中で、試験官の顔色とかっていうのから察して、この話じゃ面白くないっていうか、向こうには響かないっていう時もありますし、まあそういうのを訂正するっていうか。(B)	11 (9)	
		17	試行錯誤する	次の採用試験に向けて自分なりにいろいろやり方を試していくこと	記入の仕方が悪かったのかなとか、もっと工夫をした方がよかったのようになって感じて、いろいろとやり方を変えてみました。(H)
18	他者比較	他者の状況と自分とを比べる	4月くらいになると、早い人は4月に内定もらったから、「あ、やばいぞ」ってなって、行きたい会社が出てきたのも4月だから、そうですね、行きたい会社の不採用もらった時は、割とへこんで、体重落ちたし、ご飯食べられなくなったり、ですね。(J)	10 (4)	
		19	援助希求	経験者の助言を得る	いろんな人に会ったんですけど、Tさんに会ったりとかもして相談聞いてもらったりとか、もう本当いろいろ社会人の人にOB訪問したりとか、あとはなんか横で相談したりとか。(I)
20	自問	今までの就職活動の振り返り	今まで自分が行ってきた就職活動全般を振り返ること	あとはね、今まで受けてきた企業を見て、自分の傾向をみるっていうか、どういう企業を受けてきたんだろうって見て、その中で、自分の受ける職種・業界の軸を見つけて、その業界で探してたかな。(A)	21 (10)
		21	自問	今までの自分自身の振り返り	今まで自分が漠然と考えていた、自分の性格についての明確な裏付けっていうか、信憑性が取れた、なんていうんだろう、自分今までこういう風に考えてたんだけど、これってこういう経験をしたからなんだっていうような、理由の部分が分かったから、なんかより自分が理解できるようになったっていうか、自分の性格に自信が持てるようになった。(F)
22	将来像を考える	自分が将来やりたいことについて思いをめぐらすこと	やりたいこと探す。そこでちゃんと、自分の今までの価値観を振り返って考えてました。将来やりたいこととか、好きなものとか。(E)	16 (10)	

Table 4 (続き)
概念リスト

カテゴリー No.	概念名	定義	具体例 (事例名)	具体例数 (事例数)
23	新たな気づき	自分について新たに気づいたり再確認すること	持ち駒を増やすためにやっていた企業探しの中で、今まで知らなかったけれど、実力を持っている企業が沢山あったことを知り、そもそも大企業への就職願望というのはそれほどなく、中小企業の方に自分のやりたい事があるのではないかという感覚に変化して行って、新たな目標が見つかった。(J)	8 (8)
24	目標の明確化	就職活動における自分の目標をはっきりすること	今まで人の気持ちをあまり考えたことがなかったことに気づいたんですね。いつも自分のことしか考えてなかったという。なので、自分の弱点を克服するためについていうのと、あとあらゆる仕事は人との関わりから生じるものと考えて、Fの営業の仕事に気持ちが傾いていきました。今まで自分のために生きてきたけど、これからは他の人のために生きていきたいと思って、進む方向性がはっきりしました。(L)	10 (9)
25	自信をもつ	自分に対して自信が出て就職活動における主体性が芽生えること	そのあたりから、よくいう、企業に選ばれるのではなく、自分が企業を選ぶ立場になることが大事ってよく言われること、ようやく自分がそっちの立場から、会社を見れるようになったのになっていう。そういう風に、会社に対して強気な姿勢で、いけるようになったかな。(F)	9 (8)
26	ありのままの自分で臨む	飾らない自分での採用試験に臨もうとすること	最初の頃の面接は慣れていなくていつもの自分というのを出せませんでした。後半になってくると言いたい事も大体頭にあって、平常心で臨みました。また、カンペなどを見る頻度も後半になるとだいぶ少なくなり、面接に集中できたというのもあると思います。(J)	10 (7)
27	最善の準備	自分が納得できる、最善を尽くした準備をすること	要は、ベストを尽くした準備ですね。自分がベストを尽くしたやつってもう、それで出した成果ってもう、しょうがないじゃないですか失敗したって。成功したらそれでいいんですけど。そこまでベストを尽くそうかって。準備つす。どう聞かれたらこう答えるとか、前日とかも、みんなそうだと思うんですけど、最初のフレーズとか丸覚え、それで言えるみたいなそういう状態ですね。志望動機とか。返されてなんて聞かれたらこう答える。(E)	9 (6)

Table 5
就職活動維持過程モデルにおけるカテゴリーの定義

カテゴリー	定義
一次的過程	①ショック 不採用という結果から、情緒的な衝撃を受ける
	②反省 不採用となった試験を振り返り、その原因について考える
	③切り替え 不採用という結果と決別し、次の試験に向けて気持ちを入れ替える
	④行動 次の採用活動に向けて、あまり考えすぎずとにかく行動を起こしていく
	⑤他者比較 自分を他者と比較する
	⑥援助希求 自分の活動に役立つ助言や情報を得ようとする
二次的過程	⑦自問 今までの就職活動全般や自分という人間を振り返って、将来像を考える
	⑧確立 自分の目標が明確になり、今後の就職活動の方向性が決まる
	⑨準備 自分の中で定まった方針に基づいて、自分らしい最善を尽くした備えを行う

二次的過程 一次的過程を何度か経験していくことを通して、今まで行ってきた就職活動全般や今までの自身について振り返り、より現実的な視野から将来を見据え自分の将来像について考える《自問》に至ることで、二次的過程が出現する。《自問》を経て、本当に自分がしたいこと、自分に適合している企業についての新たな気づきを得、やがて目標が明確になる《確立》に至る。この《確立》を経験すると、以降ありのままの自分を認め、自信をもって活動に臨めるようになり、飾らない自然体の自分を表現しようと努める《準備》が行われるようになる。《自問》によって自己との直面化がなされ、や

がて自己理解を伴って自らの方向性を《確立》し、結果自信をもった最善の《準備》が行えるようになると、たとえ結果が不採用であっても、自分には合わない企業だったと納得して受容することができ、以降も自分の求めるものがありかつありのままの自分を評価してくれる企業からの内定を志向して、活動を維持することができると考えられる。

以上の二次的過程は、一次的過程の経験の蓄積を通して追加的に出現するようになるが、当該一次的過程は以降も継続的に経験されるため、二次的過程の出現によって就職活動者の行動レパートリーが追加的に増えるものと考えられる。

各カテゴリーにおける概念

《ショック》 就職活動者は、企業からの不採用を経験すると、自分が否定された、通用しなかったという【1. 自己否定感】、期待が挫かれた、努力が報われなかったという【2. 失望感】、就職先が決まらなかったらどうしようという【3. 先行き不安】、企業からの内定という【4. 結果が出ないことへの焦り】を感じる。以上を＜不採用という結果から、情緒的な衝撃を受ける＞段階と定義してカテゴリー化し、《ショック》と命名した。

《反省》 《ショック》を経験した後は、どうして不採用になったのだろうかという思いから、不採用となった【5. 試験を振り返る】。その中で、不採用となった【6. 原因を自分の中にみつける】よう試みる。すると、たとえば事前の準備不足や試験時の自らの言動などを【7. 後悔する】こともある一方で、自分にわかることばかりではなく、【8. 原因がわからない】ことも経験する。以上を＜不採用となった試験を振り返り、その原因について考える＞段階と定義してカテゴリー化し、《反省》と命名した。

《切り替え》 《反省》の中で、失敗してしまっただと感じる部分も判明し、また一方で原因が分からない理不尽な部分もある。以降の就職活動を継続するために、終わった試験のことを切り離して次に向かおうとする。マッチングの問題と理解して【9. 割り切る】ようにする、不採用を受けた企業に対する未練など【10. 雑念を捨てる】ことで思いを断ち切ろうとする、いつかは内定をもらえる、駄目でも次があるといったように【11. ポジティブ思考】によって気持ちを新たにすることなどを行う。さらに【12. 他者と話す】ことで、他者に自分の率直な気持ちを打ち明けたり、同じ境遇にいる者と互いの思いを共有したりして現在のネガティブな気持ちを晴らし、さらに【13. 息抜きをする】ことで就職活動からいったん離れ、別の活動によって気分転換することを通して次の採用活動への動機づけや活力を再び高めていく。以上を＜不採用という結果と決別し、次の試験に向けて気持ちを入れ替える＞段階と定義してカテゴリー化し、《切り替え》と命名した。

《行動》 《切り替え》によって、次の採用活動に向かう活力を得ると、深く考えこまずに【14. とにかく行動する】。その経験を通して、いろいろな企業、今までの自分が知らなかった世界を目の当たりにし【15. 視野を広げる】。また、次の採用試験に臨む際に、《反省》によって見つかった改善点に対して【16. 対策をとる】ことや、明確にはわから

ないところがあってもさまざまに【17. 試行錯誤する】ことで探索的に就職活動を行っていく。以上を＜次の採用活動に向けて、あまり考えすぎずとにかく行動を起こしていく＞段階と定義してカテゴリー化し、《行動》と命名した。

《他者比較》 一次的過程の中では【18. 他者の状況と自分とを比べる】ことも行われる。これは他のカテゴリープロセスとは別次元に存在し、順序性に関係なく常にとられうる行動であるため、自分を他者と比較する《他者比較》という単独のカテゴリーとして、一次的過程の中に布置した。

《援助希求》 一次的過程の中では【19. 経験者から助言を得る】ことも行われる。《他者比較》同様、これは他のカテゴリープロセスとは別次元に存在し、順序性に関係なく常にとられうる行動であるため、自分の活動に役立つ助言や情報を得ようとする《援助希求》という単独のカテゴリーとして、一次的過程の中に布置した。

就職活動維持過程の一次的過程においては、上記最初の4つのカテゴリー行動が不採用経験に応じて循環的に行われる。また、その循環経過のあらゆる場面で《他者比較》や《援助希求》も適宜行われている。やがて、就職活動スケジュールに則って一次的過程を幾度も経験し、就職活動経験を重ねていくと、以下のような二次的過程が追加的に出現し、一次的過程と共に並行的に経験されるようになる。

《自問》 二次的過程は《自問》によって現れ、以降の進行を導く。ここでは、一次的過程時よりも深い思考的次元での自己内省を伴い、自分が就職活動を行う意味や就職活動への向き合い方を立ち止まって考える【20. 今までの就職活動の振り返り】が行われる。自分の行ってきた活動全般を振り返る中で、自分の性格や価値観、自分の過去の経験といった【21. 今までの自分自身の振り返り】、さらにそれに伴って、自分が好きなことと将来やりたいこと、その間のマッチングを検討するなど、【22. 将来像を考える】ことも行われる。以上を＜今までの就職活動全般や自分という人間を振り返って、将来像を考える＞段階と定義してカテゴリー化し、《自問》と命名した。

《確立》 《自問》によって自分に向き合い、現実的な将来について思いをめぐらせる過程を通して、本当に自分がしたいことや自分に合っていることについて、就職活動の初期では感じていなかった【23. 新たな気づき】を得る。すると、【24. 目標の明確化】が促され、自らの以降の就職活動の方向性

やポリシーが定まる。定まると同時に、自分の主体性が確立し【25. 自信をもつ】状態となる。以上を「自分の目標が明確になり、今後の就職活動の方向性が決まる」段階と定義してカテゴリー化し、「確立」と命名した。

《準備》「確立」を経験すると、実感しつつある自信に基づいて【26. ありのままの自分で臨む】決意に至り、自分が表現しうる【27. 最善の準備】を行って、次の採用スケジュールに臨んでいく。以上を「自分の中で定まった方針に基づいて、自分らしい最善を尽くした備えを行う」段階と定義してカテゴリー化し、「準備」と命名した。

考 察

本研究の目的は、就職活動者が、企業からの不採用経験が不可避な就職活動において、いかにその活動を維持していくのかという就職活動維持過程を解明することであった。経験者の語りをM-GTAによって分析した結果、就職活動維持過程において、一次的過程と二次的過程という2つの過程の存在が示唆された。西村・種市(2010)が提出した進路決定における心理的プロセスでは、ポジティブ・ネガティブ双方の面から複数のパターンに分けられ、さらにそれぞれについて行きつ戻りつ蛇行的な過程が経験されることが示されたが、本研究が提出した就職活動維持過程は、就職活動を成功裏に終えた者についてパターンの別なく経験され、彼らが上記2つの過程を順次追加的に経験していったことが示唆された。

また浦上(1996b)において、就職活動の当初は「自己と職業の理解・統合」や「就職活動の計画・実行」といった具体的な行動が行われ、ある程度活動が進行した時点で「就職活動に対する振り返り」といった思考的活動が行われうると示されていたように、一次的過程では「反省」や「行動」といった個々の不採用経験を受けての具体的な行動が、二次的過程では「自問」といったより深い自己内省を伴う思考的活動が中心に行われることが示唆された。

一次的過程

就職活動者は、企業から不採用を受けると、まず自己否定感や失望感といった「ショック」を経験した。嶋(2000)が明らかにした、企業からの不採用経験によって自分が否定されたかのように受け取りそれに伴って抱く挫折感、船津(2004)が学生相談の視点から報告した就職活動者の感じるプレッシャーなどが、活動中特に企業からの不採用を経験

した際に体験されることが示唆された。

その後の「反省」では、松田他(2010)の言う問題焦点型コーピングとして捉えうる、不採用となった試験を振り返ってその原因を分析することが行われることが示唆された。その中では、採用試験で良いパフォーマンスを発揮できなかった後悔や、一方で下村・木村(1997)が示したように「考えても不採用となった理由がよくわからない」といった理不尽さを覚えることもあった。

活動者はその後、終わったことは仕方がないと考えたり、他者と話してネガティブな感情を鎮めたりして雑念を振り払うなど「切り替え」を行うことで、以降の「行動」につなげていた。ゆえに、中島・無藤(2007)によって明らかにされた「適度な補償的行動」も就職活動維持過程において採用されており、先行知見同様、以降の就職活動への取り組みを促しうるものと考えられる。

《他者比較》は、北見他(2009)により就職活動中の「他者のことが気になる」ストレスとして示されているように、就職活動の過程では経験されうると考えられる。《援助希求》についても同様で、潮村他(2009)の言う「就職情報の収集」という機能を備えているものと捉えられる。

上記の一次的過程は、個々の不採用経験を受けての具体的な対処行動という意味合いが強く、以降の当面の就職活動を維持していくための現在志向的過程であると考えられる。

二次的過程

《自問》の段階で自己に向き合い思考していく中で、活動者は本当に自分がしたいことや本来の自分に合っている企業についての新たな気づきを得て、やがて目標が明確になる「確立」を経験した。ゆえに、大石・岡本(2010)が挫折経験過程の検討で示した通り、自分自身への直面化を通して自らを理解することを経て、目標の明確化および自分に合った目標設定ができる状態としての、実現可能性の考慮という未来の捉え方が可能になったものと考えられる。

また、「確立」によって就職活動の方向性および目標が明確になると、自分に自信をもちありのままの自分を認められるようになり、企業に合わせすぎるのでなく本来の自分を表現しようと「準備」に努めるようになった。ゆえにこの段階において、Taylor & Betz(1983)が提唱した進路選択に対する自己効力を個人が実感し、以降その自己効力に裏付けられた主体的かつ効果的な進路選択行動が行われていったと考えられる。また、個人がありのままの自分を認めるに至ったという点では、古木・森田

(2009)により示された、挫折体験を経験しながらも自身と折り合いをつけ、その結果自己受容に至るプロセスや、高村(1995, 1996, 1997)により示された、就職活動課題に取り組む中のアイデンティティ探求プロセスが、本二次的過程を追加的に経験したことで遂行されたとも考えられる。

また、納得のいく最善の準備ができた後は、採用試験に自信をもって臨め、たとえその後不採用経験があってもその結果を納得して受容し、自らにマッチしていると思える企業から内定を得るまで活動を維持できることが示唆された。よって、《確立》以降では、西村・種市(2010)が指摘したように、就職活動者が自らの就職観・就職活動観の発見をしたことで、その後選考の停滞や不合格があったとしても感情の変動が少なく、以降比較的安定したプロセスをたどれるようになること、北見他(2009)が示したように、就労目標の確定によって不確定状態のストレスが軽減され、以降の就職活動における個人の精神的健康への悪影響が緩和されたとも考えられる。

上記の二次的過程は、個々の不採用経験を受けての対処というよりも、より長い目で見たときの今後の就職活動全般やその先の社会人、職業生活といった現実的将来を見据えた、より深い自己洞察を伴う思考的作業を含む未来(目標)志向的過程であると考えられる。またその二次的過程では、進路選択に対する自己効力とも捉えられる個人の就職活動における自信や主体性の実感、さらに就職観の発見や目標の明確化によって精神的健康の維持や肯定的見通しが獲得され、以降心理的に安定した状態で活動に従事できると考えられる。したがって、この二次的過程を経験することは上述した数々の肯定的資源を得るうえで重要であると考えられる。

一次的過程と二次的過程の関係

本研究が提出したモデルでは、一次的過程と二次的過程という出現時期の異なる過程が示された。つまり、就職活動の当初は一次的過程が経験され、当該過程の経験の一定の蓄積、循環によって、二次的過程の出現が導かれたと考えられる。先述したように、二次的過程は、就職活動維持に際しての個人の主体性や精神的安定を支える重要な資源を得ていく過程であると考えられるが、一次的過程もその二次的過程を導きうるという意味では重要であり、浦上(1996a)の具体的行動、松田他(2010)の問題焦点型コーピングとしての《反省》および《行動》や、中島・無藤(2007)の適度な補償的行動、松田他(2010)の情動焦点型コーピングとしての《切り替

え》といった現在志向的対処も、当面の就職活動の維持を支え、また二次的過程の出現を促すという点では重要な機能を果たしうると考えられる。一次的過程によってまずは活動を一定段階維持していくことで個人が様々な体験の機会を得て、そこでの経験を通じて活動者の視点が豊かになっていき、その素地のもとでやがて二次的過程での自己洞察を伴う未来(目標)志向的作業の遂行が可能になり、就職活動の維持に効果的な資源を得ていくものと考えられる。

また、ストレスフルな経験や脅威の存在にもかかわらず精神的健康や適応行動を維持する個人傾性あるいはその過程として定義されるレジリエンス研究の文脈で、平野(2010)は、そのレジリエンスを導く要因として資質的要因と獲得的要因とに分類を試みている。前者の要因は楽観性、統御力、社交性、行動力など、個人が先天的に備えているものとして、後者の要因は問題解決志向、自己理解、他者心理の理解など、個人が後天的に身につけるものとして示されており、その意味では、双方の要因が就職活動維持過程全体の進行を促しており、中でも就職活動経験の蓄積に伴って出現した二次的過程は、後者の獲得的要因と何らかの関連があるのかもしれない。そして、当該要因の獲得を促す土壌が一次的過程の経験によって少しずつ整えられていく可能性が考えられる。本研究の知見のみでは二次的過程が出現するきっかけや背景について明らかにすることはできなかったが、今後の課題として関連要因との検討が期待される。

本研究の限界と課題

本研究の限界と課題、今後本就職活動維持過程モデルを用いて検討を進めるべき方向性を、以下に3点示す。

第1点は、本研究で示した就職活動維持過程の二次的過程が現れるきっかけについて詳細に明らかにされていないことである。二次的過程では、一次的過程より深い対処レベルでの自己への直面化や内省を伴い、その中で自己理解、目標の明確化、自信・主体性の実感、精神的健康の保持など、以降の就職活動の維持において効果的な資源が得られていったと考えられる。しかし、本研究ではその二次的過程を導いた要因について明らかにするには至らなかった。今後、本研究が提出した就職活動維持過程を量的に測定可能な指標として尺度化し、他の指標との関連について検討を重ねていく必要があると考えられる。関連しうる指標としては、個人内の要因と他者要因が考えられる。前者には、本研究の《自問》

に関連する自己への直面化という観点から自己意識、自己内省および自己洞察への向かいやすさに関する指標、また就職活動を維持できる特性という観点からレジリエンスに関する指標などが挙げられる。また後者には、本研究の「切り替え」に見られる他者からの情緒的サポートおよび「援助希求」に見られる情動的サポートなど援助資源に関する指標、また赤田・若槻(2011)による、友人からの知覚されたソーシャルサポートが進路決定者の職業的不安を低減する、下村・堀(2004)による、友人からの情報がモチベーションの維持やストレスの軽減に寄与するといった指摘から、友人関係や他者との関わりに関する指標などが挙げられる。

第2点は、本研究によって提出された就職活動維持過程と、実際の就職活動スケジュールや時期、個人の内定状況や就職動機などといった、それぞれの場合によって異なる状況要因との関連が未検討な点である。本研究は「就職活動者が企業からの不採用経験を経ながらもいかにしてその活動を維持していくのか」を明らかにするという目的から、活動者が企業からの不採用を経験し始めた頃から就職活動の終了を決意した時点までを分析対象と限定し、就職活動維持過程を表現したモデルの考案を試みた。しかし、不採用経験の蓄積以外にも、上記のような当該過程の進行に影響を与える要因が考えられる。実際、本面接調査および逐語記録の分析を進める中で、採用試験への挑戦数、一般企業への就職以外の進路の選択肢、企業からの内定獲得のタイミングなど、個人の状況によって就職活動維持過程の進行に影響を及ぼしうることが予測された。したがって、以上のような要因と就職活動維持過程との検討も、先の個人内要因、他者要因と併せて行っていく必要があると考えられる。

第3点は、本研究で提出された就職活動維持過程モデルが、内定を獲得し成功裏に活動を終えた者のみを対象として考案されている点である。就職活動の維持自体が難しい事例が数多く報告されている現代においては、どの時点でどのような要因から途中で離脱してしまうのかを検討することも必要であると思われる。今回成功者のモデルを考案したが、離脱者のモデルも想定して比較することでさらに本現象の理解が進められるかもしれない。そのため倫理的に十分に配慮しながら、可能な範囲で離脱者のケースについても検討を重ねていくことが今後の研究の発展に求められると考えられる。また、今回調査データとして得られた語りは、調査協力者が自らの就職活動を振り返ることで生成されたものであった。もしかすると、就職活動成功者の意味づけの仕

方などが回顧することによるバイアスとして働いていた可能性も考えられる。よって今後は縦断的な視点も含めて、就職活動にまさに臨んでいる学生にも本研究が提示した就職活動維持過程が確かに経験されているのか、また企業からの不採用という数々の失敗や挫折を乗り越える経験を通じて、彼らが社会人生活への移行に際して何を得ていかなる成長を遂げていきうのかについて検討していく余地があると考えられる。

引用文献

- 赤田太郎・若槻優美子(2011). 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**, 77-88.
- Erikson, E.H. (1959). *Psychological issues: Identity and the life cycle*. Madison, CT: International Universities Press. (エリクソン, E.H. 小此木啓吾(訳)(1973). 自我同一性—アイデンティティとライフサイクル 誠信書房)
- 船津静代(2004). 大学内における就職相談の役割—名古屋大学での就職相談の実践を通じて— 大学と学生, **6**, 14-25.
- 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— 日本教育心理学会第51回総会発表論文集, 177.
- 平野真理(2010). レジリエンスの質的要素・獲得的要素の分類の試み—二次元レジリエンス要因尺度(BRS)の作成— パーソナリティ研究, **19**, 94-106.
- 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— 弘文堂
- 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.
- 北見由奈・森 和代(2010). 大学生の就職活動ストレスおよび精神的健康とソーシャルスキルの関連性の検討 ストレス科学研究, **25**, 37-45.
- 木谷充宏(2005). 大学生の職業選択行動とライフスタイルに関する一考察—大学生の就職活動に関する実態調査を中心として— 政経論叢(明治大学政治経済研究所), **73**, 1-32.
- 小杉礼子(2005). フリーターとニート 勁草書房.
- レジェンダ・コーポレーション(2010). “5,000名以上に聞いた”2011年の就活実態調査 就職氷

- 河期でも、活動量の増加で内々定は昨年をキープ 文系女性の平均エントリー数、過去最高の108.6社 http://www.leggenda.co.jp/news/press/pdf/news_100608_01.pdf (2014年3月24日参照)
- Masten, A.S., Best, K., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcame adversity. *Development and Psychopathology*, *2*, 425-444.
- 松田侑子・新井邦二郎・佐藤 純 (2010). 就職不安に関する研究の動向 筑波大学心理学研究, *40*, 43-50.
- 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.
- 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*, 403-413.
- Newman, B.M., & Newman, P.R. (1984). *Development through life 3rd ed.: A psychosocial approach*. Belmont, CA: Wadsworth. (ニューマン, B.M. & ニューマン, P.R. 福富 護 (訳) (1988). 新版生涯発達心理学 エリクソンによる人間の一生とその可能性 川島書店)
- 西村圭子・種市康太郎 (2010). 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) 桜美林大学心理学研究:健康心理学専攻・臨床心理学専攻, *1*, 46-60.
- 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.
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治 (2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性—精神的回復力尺度の作成— カウンセリング研究, *35*, 57-65.
- 嶋 信宏 (2000). 大学生の就職活動期のストレスに対するアサーショントレーニングの意義 日本教育心理学会第42回総会発表論文集, 568.
- 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・堀 洋道 (2004). 大学生の就職活動における情報探索行動:情報源の影響に関する検討の検討 社会心理学研究, *20*, 93-105.
- 下村英雄・木村 周 (1997). 大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討 進路指導研究, *18*, 9-16.
- 潮村公弘・阿部晃士・篠木幹子・鈴木麻里子 (2009). 就職情報収集と就職不安意識がセルフリーダーシップと職業観に及ぼす影響 岩手県立大学社会福祉学部紀要, *11*, 13-24.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers. (スーパー, D.E. 日本職業指導学会 (訳) (1960). 職業生活の心理学—職業経歴と職業的発達— 誠信書房)
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *22*, 63-81.
- 高村和代 (1995). アイデンティティ形成プロセスについての事例的検討—大学4年生の就職活動課題に注目して— 日本教育心理学会第37回総会発表論文集, 472.
- 高村和代 (1996). 課題探求とアイデンティティ探求—新しいプロセスモデルの提案— 日本教育心理学会第38回総会発表論文集, 118.
- 高村和代 (1997). 進路選択時におけるアイデンティティ変容—自己の問い直しがおこるきっかけ— 日本教育心理学会第39回総会発表論文集, 68.
- 特定非営利活動法人自殺対策支援センターライフリンク (2013). “就活自殺”の背景に迫る「就活に関わる意識調査」分析結果報告2013年10月 (第2版) <http://www.lifelink.or.jp/hp/Library/201310shukatsu.pdf> (2014年3月24日参照)
- 浦上昌則 (1994). 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 (1996a). 女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から— 教育心理学研究, *44*, 195-203.
- 浦上昌則 (1996b). 就職活動を通しての自己成長—女子短大生の場合— 教育心理学研究, *44*, 400-409.
- 山本多喜司・S. ワップナー (1992). 人生移行の発達心理学 北大路書房

(受稿3月31日:受理5月7日)