

同志社大学  
2012 年度 卒業論文

就職活動によるキャリア形成への影響  
ーキャリア・アダプタビリティへの影響要因モデルを用いてー

社会学部社会学科  
学籍番号：19091067  
氏名：佐々木将一  
指導教員：立木茂雄  
文字数：24,048 字

## 要旨

タイトル：就職活動によるキャリア形成への影響  
ーキャリア・アダプタビリティへの影響要因モデルを用いてー

学籍番号 19091067

氏名佐々木将一

就職活動は人の一生を決めるという風潮が存在する。しかし、就職活動はキャリア形成に影響を与える要因であるといえるのであろうか。

本研究では大卒社会人を対象にインタビューを実施した。その後、堀越・渡辺(2006)の影響要因モデルを参考に、学生期と社会人期における〈キャリア・アダプタビリティ〉への影響要因モデルをそれぞれ比較し、分析した。学生期と社会人期では〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与える要因が違うということが分かった。また、〈自己イメージの明確さ〉は双方の時期において影響を与える要因であるが、社会人期においては〈親密性〉が直接、〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えるということが分かった。

キーワード 就職活動 社会人生活 キャリア・アダプタビリティ

## 目次

はじめに	1
1 就職活動	1
1.1 日本の就職活動の特殊性	1
1.2 求められる自己実現	2
1.3 大学生の就業観形成	3
2 キャリアについて	4
2.1 キャリアとは	4
2.2 発達段階とキャリア形成	5
2.3 キャリア・アダプタビリティ	6
2.4 キャリア・アダプタビリティと成人前期の発達課題	6
2.5 大卒者の職業定着過程	7
3 調査	8
3.1 調査目的	8
3.2 調査対象	8
3.3 分析方法	9
4 結果	9
4.1 Aさん	9
4.2 Bさん	10
4.3 Cさん	12
4.4 Dさん	14
4.5 Eさん	17
4.6 Fさん	18
4.7 Gさん	21
5 考察	23
5.1 就職活動とキャリア・アダプタビリティの関連性	23
5.2 社会人生活とキャリア・アダプタビリティの関連性	23
5.3 総括	24
おわりに	25
参考文献	

## はじめに

昨今、就職氷河期という言葉をよく耳にする。高偏差値大学が超有名企業に絶対に就職できる時代は終わり、就職難民という言葉さえも現れてきた。就職活動はいつの間にか世間の関心を集める出来事になるようになってきたのだ。しかし、いまだに学生には高偏差値大学は超有名企業に入り、そこで安泰に暮らしていくものだと信じる者もいる。そうした神話を信じて、性格さえも変えようとし、面接に臨む者もいる。「就職活動は人間力だ」、「就職活動で成功することが人生を豊かにするのです」という自称キャリア・コンサルタントまで現れる始末である。しかし、本当に就職活動というものは人の人生を決めていくのだろうか。尾高邦雄(1995)は職業とは社会とつながる契機であると述べている。職業は個性の発揮、役割の実現および生計の維持をめざす継続的な人間活動であると述べた。そして、これらを達成するために行われる協力活動こそが、人間の共同生活を可能にしている要因であるのだと尾高(1995)は述べている。すなわち、人間は職業の献身を図っていくことで社会と繋がっていくのだ。職業の献身が生活を維持し、連帯を実現させ、個性を発揮させていく。そして社会とつながる。しかし、この尾高の議論は先に述べた就職活動とのズレを感じさせる。会社に自身の個性を合わせていく者が存在する時代においては、職業のもつ意味も変わっているのではないだろうか、もしくはその者達の考え方は大きく間違っているのではないか。これが本研究の出発点である。

本研究は主に就職活動後の社会人生活に焦点を当て、就職活動がその後のキャリア形成に影響を与えていくのかということを探り明かそうとしたものである。第1章では先行研究を元に就職活動と若者が置かれている現状を概観する。そして第2章では先行研究から社会人としてのキャリア形成を概観していく。それらを踏まえて第3章と第4章では、就職活動を経た後の社会人生活に焦点を当てたインタビュー調査の概要と結果を記述する。第5章では結果から得られる考察を記述した。

## 1 就職活動

### 1.1 日本の就職活動の特殊性

ここでは日本の就職活動の特徴を概観し、どのような構造に若年者は置かれているのかということをも明らかにする。本田由紀(2010)は日本の大卒就職の特殊性を

①大学在学中の早期から開始し、②大学での教育成果を尊重しない不明確な評価基準による多段階の選抜がなされ、③就職後の職務内容や労働条件に関する内容が少ないことから、④就職後のミスマッチが大きく、かつ⑤内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になる(本田 2010 : 51)

という5つの点に見出している。そもそも①の特徴が出現した当時の背景としては高度成長期における新規大卒者に対する企業からの強い採用重要であったと本田(2010)は述べている。尾高(1995)も言及しているように確かに高度成長期は日本におけるあらゆる意味での就業というものの転換期であったようである。さらに、本田(2010)は①の特徴により②～⑤の特徴が生まれたとしている。在学中に就職活動が開始されることで勉学内容に差が生

まれなくなり、企業は人物という点で差異を見出そうとした。しかし、その人物重視という職務スキルとも職務内容とも関連することが定かでない不明確な採用基準から、具体的な働く姿、働く場の情報すらも曖昧なものとなる。故に就職後のミスマッチが多い。そして、新卒一括採用であるために内定を得られないまま卒業してしまうと、新卒というカテゴリーから外されてしまうため、正社員という門戸が狭まってしまう。(本田 2010)

日本の就職活動の特殊性を概観する上で本田(2010)の研究は有効なものであったが、採用活動の不明確な評価基準という点に関しては企業側からの質的データが存在していないという点に問題が残る。企業が行う採用活動という観点から採用基準がなぜ不明確になるのかという、より明確な解を導きだした研究として小山治(2008)の研究があげられる。企業が重視する面接において、評価項目に関する明確な基準がなく、さらには評価項目の積み重ねではなく総合力に合否を見出す故に採用基準が拡張してしまうという点に原因を見出した。すなわち、その人がどのような人生を送ってきたかという言語的なものだけでなく、その人の振る舞いといった非言語の部分においても注視されるようになった。(小山 2008) さらに小山(2008)は以上の知見から採用基準の拡張を生み出す原因として学生自身の自己拡張を挙げる。つまり、就職対策本やインターネットから採用基準に関する情報を収集し、それに合わせた自己を演出しようとする試みが見られるということである。

## 1.2 求められる自己実現

日本の就職活動は3回生の秋から始まり、企業を数回訪問し、数回面接を繰り返す上で内定を取るといったものが一般的である。就職活動は近年、ソー活と呼ばれるソーシャルメディアを利用した企業の広報活動や、インターネットを利用した遠距離でも参加可能なリアルタイム双方向説明会というものも開催されている。ソーシャルメディアを利用した就職活動を社会的に分析したものはまだ少ない。しかしながら、就職活動において企業人と学生との相互作用が重視される傾向にあるということは言えるだろう。1つの大きなポイントはそうした相互作用を繰り返す中で行われる“自己分析”の大切さが主張される点である。自己分析とは自己の経験を振り返り、その性格や価値観を洗い出すということを指す。そうして志望動機や自己PRが磨かれていく。

香川めい(2010)はリクルートから創刊されている『就職ジャーナル』という就職情報誌を分析するなかで自己分析がどのような位置づけで語られていたかということを見出すことに成功した。それまで自己分析とは他者と差異を見出すための経験を発見するツールとして使われていた。さらには企業の求める人材像に合わせていくという行為が行われていたが、1996年頃から変化していき、自己分析をして“やりたいこと”をみつけ、自己実現をしていくことこそが幸福の追求に繋がると述べられるようになった。その意味で自己分析はツールではなく、目的と化していった。香川(2010)は自己分析の危険性を以下のように指摘する。

就職時の自己の重要性の拡大は、自己を拡大しなければならないという強制を孕んでいるという点が挙げられる。就職・採用が選抜を伴うものである以上、有効な戦略をとらないという戦略をすることは難しいからである。(香川 2010 : 193)

自己に対する可能性が過剰に加熱することで、仕事とのミスマッチが生じるという逆

説的な帰結も指摘できよう。(香川 2010 : 193-194)

1つ目の指摘に関してはすなわち、内定を勝ち取るために企業の求める人物像に合致させようと自分を偽るものの存在が表れるということである。2つ目の指摘に関しては、自己と職業との関係がより重視される風潮があるということである。その点に関しては下村英雄(2002)の研究を参照したい。

フリーターの職業意識の背景にあるのは『やりたいこと』に対する強い志向性である。フリーターにとっては正社員かフリーターかは問題ではなく、『やりたいこと』があるか否かが重要である。『やりたいこと』があるか否かで『良いフリーター』と『悪いフリーター』を分けた上で、自分はやりたいことがある『良いフリーター』だとする。(下村 2002 : 97)

自己の“やりたいこと”を優先し、仕事とマッチングをしたいというフリーターの願望が見て取れる。自己の探索をすることで夢を実現していくことがフリーターを選択する若者の考えの根底にあるといえる。

下村(2002)の研究を裏付けるものとして、久木元真吾(2003)の研究が挙げられる。久木元(2003)は1997年に行われたフリーター97人への聞き取り調査で“やりたいこと”という言葉が若者に蔓延しているということを指摘した。“やりたいこと”を実現する、すなわち自己実現することこそが若者が抱く至上の就業観となっている。久木元(2003)によればこの風潮とは若者特有のもので年齢が増加する毎にこの価値観は逆のものへとになっていく。すなわち、より古い年次に生まれたものと、新しい年次に生まれたものでは全く逆の価値観を抱いているということである。

以上より、現在の社会においては企業からも若者からも自己実現というキーワードが流布しており、その結果として就職はせず、フリーターの存在が肯定されていくという意図せざる帰結を引き起こしているということが発見された。これらの研究においてその社会構造を解き明かしたことは意味のあるものであるが、その自己実現の風潮が個人の中にもどのように発生し、発達していくのかということは明らかにされていなかった。また、その影響を受けやすいのはどのような属性の人物であるのかということまでは言及されていなかった。さらに、フリーターではなく、実際に正社員として働く若者に対しての聞き取り調査が行われなかったこともこれ等の研究のリアルを欠如させている原因である。

### 1.3 大学生の就業観形成

ここでは大学生の就業観がどのように形成されていくのかということに言及していく。関口倫紀(2010)は2008年に西日本にある国立大学2校の経済学部における190名の生徒に対して調査を行った。調査目的はアルバイト経験とキャリア形成度合いの関係を明らかにすることである。結果としては、職務自由度の高さはキャリア焦点の定まりに正の影響を与えることが観察された。また、ここでのキャリア焦点とは自分の気質に合致している仕事や組織風土に対しての認識を指す。しかしながら、純粋な正の相関はみられず、ある一定の最適職務時間が存在していることが証明された。また、その最適職務時間も職務自由度の高さにより規定されていくことが証明された。関口(2010)の調査はアルバイト経験がキ

キャリア形成に一定の影響を与える可能性が高いということを示した。しかしながら、質問紙による量的な調査であったためにその質的な側面を捉えきれていない。すなわち、実際に個人がどのような経験をもとに、その経験をどのように解釈しているのかというところまで踏み込めていないことに問題があると言えるだろう。また、キャリア形成に影響を与えるであろう OB・OG との接触経験や、キャリアアドバイザーとの接触経験などの相互作用を掘り下げていくことが必要である。加えて、大学の選抜度に関する調査項目が設けられておらず、広域的な大学生像を捉えきれていないということも指摘することができる。

関口(2010)の研究における最後の指摘を補完するものとしては荻谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治(2006)の研究が挙げられる。彼らは大学の選抜度における大学生活の分析と就業決定の違いを中心に分析した。調査は 2005 年に関東圏に位置する 12 大学の経済・経営系学部在籍する 4 年生 565 名を対象とした質問紙、また大学就職部教員への聞き取り調査の 2 つの手法で行われた。この研究において特筆すべきは選抜度の中下位グループの就職活動の成否を分析した点にある。中下位グループの就職活動満足度は人生経験から生み出される積極的な人生観に起因する。積極的人生観とは「苦しくても頑張り続ける」や「どんな生活にもささやかな幸せがある」といった考え方を指す。すなわち、中下位グループにおいてはキャリア観よりもその人生観が就業に対して影響をあたえている。

## 2 キャリアについて

### 2.1 キャリアとは

キャリア発達、キャリア形成、キャリア組、生涯キャリア等、私たちの身の回りにはキャリアという言葉が溢れている。しかし、キャリアを権威ある職業に就くことを指すこともあれば、キャリアを職業の発達段階や人生そのもののように指すこともある。すなわち、私たちの使うキャリアという言葉には様々な意味が内包されているとすることができるだろう。

渡辺(2007)はキャリアという言葉に含まれる意味から、キャリア概念を構成する 4 つの不可欠な要素を見出した。1 つ目はキャリアとは人と環境との相互作用との結果であるということである。2 つ目は時間的な流れが存在すること。3 つ目は環境や場などの空間的な広がりが見られること。4 つ目は個別性が存在することである。

渡辺美枝子(2007)は個別性こそがキャリア概念のもっとも重要な要素であるということ強調している。

キャリアの定義のなかに散見される「個々人の独自な体験に限られる」とか「人によって異なるユニークさ」「個人がそれを追及することによってのみ存在する」「人が長期間にわたって抱く自己についての感覚から成る」などの表現からも明らかのように、キャリアは「個別性(固有性)」を内包している。(渡辺 2007 : 15)

すなわち、キャリアとは個人が持つ、多様なものであり、自律的に環境に作用していくことによって獲得されていくものである。

### 2.2 発達段階とキャリア形成

Levinson,D.J.(1978)は人間の発達を、〈児童期と青年期〉、〈成人前期〉、〈中年期〉、〈老年期〉4つの段階に分けた。さらに成人前期の下位段階である、第1～3段階を〈新米成人時代〉とした。

表1 人間の発達段階

段階	年齢
児童期と青年期	0～21歳
成人前期	17～45歳
中年期	40～65歳
老年期	60歳以降

The seasons of a Man's Life(1978)をもとに作成

表2 成人前期の下位段階

段階	年齢	
第1段階	17～22歳	成人への過渡期
第2段階	22～28歳	おとなの世界へ入る時期
第3段階	28～33歳	30歳の過渡期
第4段階	33～40歳	一家を構える時期
第5段階	40～45歳	人生半ばの過渡期

出典：小林孝雄(1999)

新米成人時代には最初の暫定的な職業選択が行われる。新米成人時代には開放的に職業形成が行われ、30歳の過渡期が終わると、永続的な職業選択が行われる。それを基盤とし、生活の基盤を築いていく。すなわち、新米成人時代は永続的な職業を選択するための探索期間であると位置づけることができる。また彼はそれぞれの段階において4つの発達課題が存在することも発見した。1つ目は良き夢を持ち、その夢を生活構造の中に位置づけること。2つ目は良き相談相手を持つこと。3つ目は職業を持つこと。4つ目は恋人を作り、結婚し、家庭を作ることである。

Levinson(1978)は人間の発達に焦点を当てた研究をしたが、その対象はあくまでも人生全般、生活であり、職業に重点を置いたとは言い難い。職業に焦点をあて、職業の面からの発達を研究したのとしてSuper,D.E(1957)があげられる。Super(1957)は職業発達を〈成長期〉、〈探索期〉、〈確立期〉、〈維持期〉の5つの段階で行われるものとした。さらに〈探索期〉、〈確立期〉には下位期間が設けられている。〈探索期〉は仕事の全般的な探索が行われ、〈試行段階〉において興味・能力で構成された職業選択の基盤が作られ、〈移行段階〉において職業的な考え方や活動の基盤が現実的なものへとなる、そして〈試みの段階〉で暫定的な職業を選択し、最初の仕事へのコミットが始まる。また、〈確立期〉においては永続的な職業選択が行われる。その中でも〈試行段階〉と〈安定段階〉に分けられ、〈試行段階〉では数度の転職を経験し、〈安定段階〉で安定するとしている。



段階	年齢	
探索期	15～24	仕事の全般的な探索
試験的段階	15～17	要求、興味、能力、価値、機会が試験的な職業決定のベース
移行段階	18～21	職業的な職業活動基盤の現実味が増す
試みの段階	22～24	最初の仕事の試み。最初の職業へのコミット
確立期	25～44	個人が永続的な職業に入ることを求める時期
施行	25～30	不満足な選択のため、職業を何度か変わる時期
安定	31～44	ある職業領域に安定する時期

出典：小林孝雄(1999)

### 2.3 キャリア・アダプタビリティ

Super(1978)は思春期のキャリア発達のプロセスは成熟であるとした。成熟への期待は学校のカリキュラムであり、家族や教師の心理社会的な期待が〈キャリア成熟〉を促すと考えた。しかし、学校を卒業すると、キャリア発達を促す推進力は仕事の内容や条件にシフトしていくため、キャリア成熟という言葉で括ってしまうのは不相当と考えた。そのため成人期のキャリア発達において〈アダプタビリティ〉という言葉を使った(渡辺編 2007)。また、Sarvickas,M.(2005)はキャリア発達や職業上の転機やトラウマに対処するための資源やレディネスを〈キャリア・アダプタビリティ〉と呼んでいる。〈キャリア・アダプタビリティ〉は4つの次元で構成されている。それは〈関心〉、〈統制〉、〈好奇心〉、〈自信〉である。〈関心〉とは自らの職業の未来に対する関心、〈統制〉とは自律的にキャリアを構築していこうとする信念、〈好奇心〉とは職業を理解するための探索、〈自信〉とは成功の予期

キャリア質問	キャリア問題	アダプタビリティ次元	態度と信念	能力	対処行動	関係性の見方	キャリア介入
私に未来はあるのか	無関心	関心	計画的	計画能力	認識、関与、準備	依存	方向付けの学習
誰が私の未来を所有しているのか	不決断	統制	決断的	意思決定能力	主張、秩序、医師	自立	意思決定訓練
私はみずからの未来をどうしたいのか	非現実性	好奇心	探究的	探索能力	試行、リスクテキング、調査	相互依存	情報探索活動
私はそれを実現できるのか	抑制	自信	効力的	問題解決能力	持続、努力、勤勉	対等	自尊心の確立

出典：Savickas(2005)

### 2.4 キャリア・アダプタビリティと成人前期の発達課題

堀越弘・渡辺美枝子(2006)は成人前期の発達課題、自己イメージと〈キャリア・アダプタビリティ〉iの関連性を調査した。〈キャリア・アダプタビリティ〉に対して大きく影響を与えていたのは〈開放性〉であった。〈開放性〉とは個人の性格特性であり、この調査の年齢段階においては発達が困難であると堀越・渡辺(2006)は主張する。

また、〈自己イメージ〉が明確になることにより、〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えていた。さらには、〈自己イメージの明確さ〉によって生じた〈エンパワーメント〉iiが〈キャリア・アダプタビリティ〉に対して影響を与えていた。そして、職業生活を自律的に送るといふ〈自己責任の自覚〉は〈自己イメージ〉を媒介し、〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えていた。成人前期の発達課題は〈自己イメージ〉を媒介し、〈キャリ

ア・アダプタビリティ) に対して間接的に影響を与えていたことがこの調査では明らかにされていた。堀越・渡辺(2006)は年齢段階において発達が困難な性格特性に注目するより、社会人経験において発達させることができる自己イメージやエンパワーメントに着目し、発達させていくことが効果的であると指摘している。すなわち、この研究からは、社会人生活の送り方がキャリア形成に必要な能力を規定していくことが確認された。

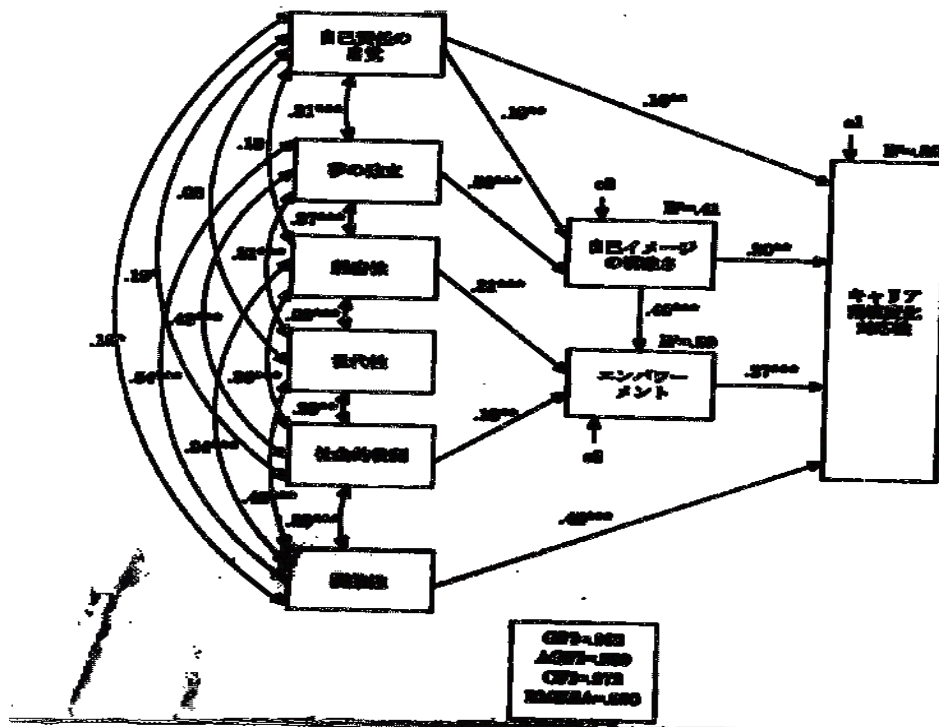


図1 キャリア・アダプタビリティへの影響要因モデル

出典：堀越弘・渡辺美枝子(2006)

## 2.5 大卒者の職業定着過程

上西充子(2010)は大卒者の早期離職の原因を解き明かすために5人の大卒者にインタビューを行った。上西(2010)は5人の事例分析の中で“職場適応のためのクッション期間の必要性”、“職場の上司・先輩による育成の姿勢の重要性”、“上司・先輩の働き方を具体的にみる機会の重要性”を挙げている。

〈クッション期間〉とは人間関係を築く期間である。(上西 2010)精神的な支えとなる人間関係を会社内で作っていくことで、仕事に徐々に適応していけるようになる。すなわち、良好な人間関係を会社内で構築することで、仕事のつらさや変化に立ち迎えるように変化していける。

〈育成の姿勢〉とはアドバイスを言ったり、仕事を評価したり、新入社員に対するフィードバックを指す。具体的に仕事を覚えていく過程で、どんな形でも新入社員に対するフィードバックがあり、育成の姿勢を見せていけば新入社員はモチベーションを維持できると上西(2010)は指摘する。

〈上司・先輩の働き方〉を具体的にみることで新入社員は仕事の仕方を見て学ぶことがで

きる。さらには、自分の能力と先輩・上司の能力を比較し、客観的に把握し、理想像を描いたり、自分のキャリアパスを展望できたりできると上西(2010)は述べている。

以上 3 つのことが大卒新入社員の職業定着に必要であることが上西(2010)の研究から判明した。すなわち、先の堀越・渡辺(2006)の研究の概念を用いれば、〈親密性〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉と〈夢の確立〉〈自己イメージの明確さ〉に影響を与えているといえる。

### 3 調査

#### 3.1 調査目的

第 2 章では就職活動と、大学生のキャリア観を、第 3 章では大卒者がいかにキャリアを形成していくかをそれぞれ見てきた。それぞれのものに共通することはキャリアを研究することは、ある一場面だけを見るのではなく、個人と環境の相互作用を見なければならないということである。堀越・渡辺(2006)は大卒者が発達課題を達成することでキャリア発達に必要な能力が獲得されることを発見した。しかし、そこに就職活動の影響は確認されていない。また社会人の語りが欠如しているため、結果に対する現実感が欠如している。一方、上西(2010)は、職業定着のために必用な 3 つの条件を社会人の語りから考察した。職業定着のために必用な 3 つの要素を就職活動で獲得することで、スムーズな環境への適応ができると予想されるだろう。しかし、〈親密性〉と〈キャリア・アダプタビリティ〉の関係は堀越・渡辺(2006)の研究では明らかにされていない。すなわち、〈キャリア・アダプタビリティ〉への影響要因に関する研究は曖昧さを有していることとなる。よって、本研究では、学生期、社会人期における〈キャリア・アダプタビリティ〉が何によって影響されているのかを明確にした上で学生期における就職活動がキャリア形成において意味をなすのかということを明らかにすることを目的とした。

#### 3.2 調査対象

就職活動とキャリア形成、そして社会人生活とキャリア形成の関係を明らかにするために、7 人の社会人に対面でのインタビューを試みた。Super(1957)の定義した職業確立期における、個人のキャリア志向を確かめるために、入社 3 年目以上の社会人を対象とした。

表 6 調査対象者基本情報

	性別	転職	入社年次	初職	希望職か	インタビュー日	インタビュー時間
Aさん	女	退職→進学	2006年	学校事務員	△	2012.10.20	2時間
Bさん	女	1回	2006年	信用金庫	○	2012.10.28	1時間半
Cさん	女	なし	2007年	学校事務員(公務員)	×	2012.11.28	2時間
Dさん	女	1回	2004年	学校法人契約社員	△	2012.11.4	2時間
Eさん	男	退職→進学	2006年	カー会社	○	2012.11.6	1時間半
Fさん	女	2回	2004年	証券会社	○	2012.11.18	2時間
Gさん	男	2回	2006年	流通	○	2012.12.1	2時間

#### 3.3 分析方法

堀越・渡辺(2006)の調査であきらかになったキャリア環境変化対応性への影響モデルを参

考に、個人の学生期・社会期、それぞれの図を作成していく。分析に使う主な変数は〈キャリア・アダプタビリティ〉、〈エンパワーメント〉、〈自己イメージの明確さ〉、〈自己責任の自覚〉、〈夢の確立〉、〈親密性〉、〈世代性〉、〈社会的役割〉、〈開放性〉の9つである。〈キャリア・アダプタビリティ〉、そして〈エンパワーメント〉については2章で記載した通りである。〈自己イメージの明確さ〉とは“才能と能力”、“動機と欲求”、“態度と価値”の3つで構成されている。〈自己責任の自覚〉とは職業生活が自らの力によってコントロールできるという自信、〈親密性〉は他者との親密な関係性、〈世代性〉は次の世代に対する援助をする意思や欲求、〈社会的役割〉とは家庭や仕事上の自分に求められる役割を自覚しているかという変数である。最後に、〈開放性〉とは“臨機応変な”、“興味の広い”、“進歩的な”等で構成される性格特性である。また、それぞれの変数間の関連性を示す矢印は以下の通りに使われている。

表5 関連性を示す矢印

←	学生期にみられる関連性
←	初職でみられる関連性
←	転職後にみられる関連性

## 4 結果

### 4.1 Aさん

Aさんは大学院で植物学の勉強をしている女性である。Aさんは大学卒業後に大学の事務補佐員という契約職員を経験し、3年後に大学院に進学することとなる。Aさんは就職活動当時のことを以下のように語る。

就活はけっして楽しいものではなかったな。どうしても嘘をつかなきゃいけないところが凄くあって、それを上手く言ったり、かわしたり嘘をとということが苦手でした。…多分その時に当たったのがたまたまそういう所だったからかもと思うんですけど、「何がしたいの？」って聞かれて「大学で～なことをしてるからそれを活かしたいです」って言ったら「大学の事はいったん忘れて下さい」って言われて企業さんの本音って自分が自分がじゃなくて、こっちに合わせて欲しいんやなあ。一回フラットにして、0から自分の所に染まって欲しいんかな。それは嫌やなと思いました。…まずもともと専門の仕事を希望してはいたんですけど、本当の企業の研究職・専門職ってのは院卒の人しかうけいれていないんですよ。募集要項の段階で修士卒とか言われるのでとにかく院をでないとなかなか本格的な仕事はできないんやなとその時思いました。その時は経済的なことがあってとにかく就職しなきゃいけない状態だったので後に繋がることも考えて自分の勉強に繋がるような大学の助手を選んだ感じですね。また大学に戻ることを考えて。

Aさんは就職活動によって職業への〈欲求〉を自覚することができていた。そのAさんの職業への〈欲求〉と研究職に就きたいという夢がAさんに事務補佐員の仕事を選択させ

ることとなる。すなわち、就職活動時に自覚された〈自己イメージ〉が将来のキャリアを考えるきっかけとなり、夢の確立に影響を与えた。また、就職して、大学院への進学に近づきたいという、将来のキャリアに対する〈自律性〉も抱かせた。

Aさんは大学の職員としてデータ整理から電話対応までをこなすようになる。仕事の内容自体は簡単だったが、仕事以外のタスクがAさんは負担であったと話していた。Aさんは当時のことをこう話している。

先生は質より量で、人数増やしたら賑やかやし、仕事はかどるやんって考え方なんです。人数増えてきたら働く人とサボる人の差がでてくるけど、それが許せないんで言っちゃうんです。私初期スタッフなんで、一番の古株で、言ってしまうと関係が悪くなるし、医学部なんで鍵とか情報関係のものは申請が厳しいので、そこでワンクッション置かなきゃいけないのが合わなかったのかな。他の子とかこれも一緒に買ってくださいよっていうからそんなんいらんやんって私が言ったら空気が悪くなる。…異動したのはそれもこみ。… 教授目指すとか、管理職ポストには興味がない。仕事以外のプラスアルファがあるから、それを考える。古株になって偉い先生ほど研究する時間がない、会議ばっかやって。それは嫌やなあって。

Aさんは周囲と自分の違いを仕事で認識するようになる。すなわち、〈親密性〉がないことが〈自己イメージ〉を明確にしている。そして、そこからAさんは自分の将来を設計するようになる。すなわち、職場での〈自己イメージ〉が〈夢の確立〉に影響を与えているということが伺える。

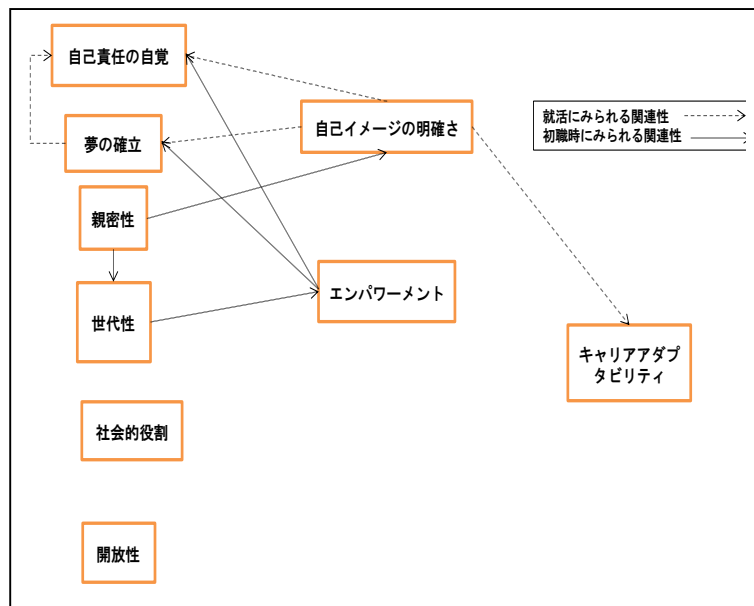


図2 Aさんのキャリア・アダプタビリティへの影響要因

#### 4.2 Bさん

Bさんは現在、社会保険労務士事務所に勤務している。大学を卒業後、信用金庫に入庫

し、6年間勤務した後に退職し、現在の事務所に再就職した。Bさんは就職活動の時のことを以下のように語っている。

自己PRでは粘り強くやりぬくということを言っていたな。バイトで工夫して売上を上げていきましたって。…就活の時は1つの会社に入ったらずっとまっとうしたいなと思ってたな。働いて楽しいところに行きたいとも思っていた。給料と福利厚生は見てなくて、結局就活終わってもそれは変わらなかったな。

Bさんは会社選びの際、会社の安定性を最も重視していた。就職活動の時はキャリアを自らの手で〈統制〉していくというよりは、会社に身を預けるとい受身の姿勢を見せていた。学生時代のアルバイト経験からAさんは〈自己イメージを明確〉にしていた。しかし、〈キャリア・アダプタビリティ〉との関連性は見られなかった。そして、就職してからAさんは、〈自己イメージ〉が明確になっていく。

はじめはやれって言われたことをやっただけだけど、3~4年目でしみじみ考え出したな、嫌悪感とか。3~4年目は周りから仕事覚えてるなあとみなされるから放置されるんだよね。そうなってくると段々と“したくない”“したい”がでてくるんだよね。相続に関しては人と話すのが好きだったってことがあって好きな業務だったな。…上司を見てるとしんどそう出世したくなくなるな。ノルマでいっぱいはい。

Bさんは仕事をする中で〈能力〉や〈才能〉を自覚することができ、また出世はしたくないという〈価値〉を自覚することもできた。そして、Aさんにとって仕事上の転機となったのは資格の取得である。親しい職場の先輩にならい、自身も社会保険労務士の資格の勉強をし、合格することに成功した。この後、転職をすることになった経緯を次のように話す。

社労士をとった後に、資格が生きるような仕事につくのはいつになるかわからないって言われて、待ってられるかとおもって他の支店への勤務を期にやめました。…自分に求めるものが変わっていくってことに気づいてきましたね。

〈親密性〉が〈自己責任の自覚〉、〈夢の確立〉に影響していた。そうしてキャリアを自律的に切り開いていこうとする中で〈自己イメージ〉を明確にさせていき、自分の求めるものと合致する職場を求めていった。

学生のときは違って一生今のところにいるわけではないとおもってます。3年は今のところにおいて吸収できるものを吸収したい。…最初はしてなかったけど、今は‘仕事を通じて成長させたい’と思っています。

〈自己イメージ〉を明確にし、職場を変えたことでAさんは変化に対して前向きな姿勢を見せている、すなわち、〈自己イメージの明確さ〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に対して影響を与えていた。

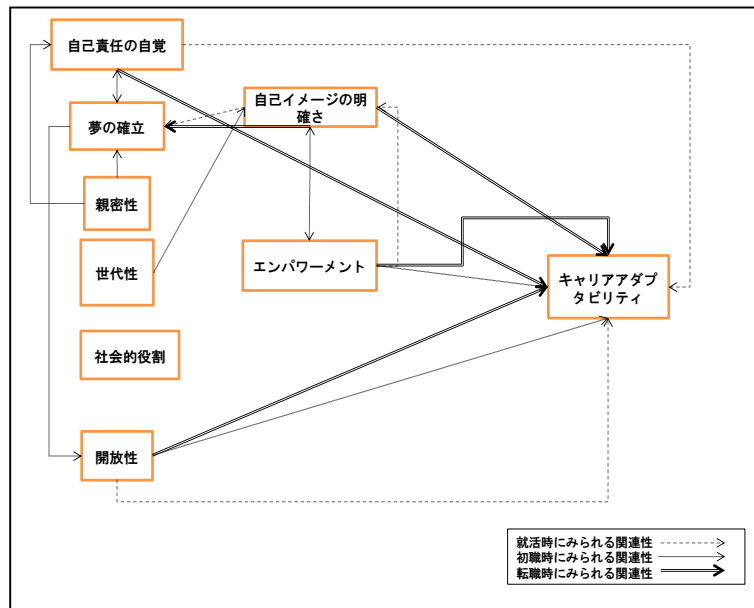


図3 Bさんのキャリア・アダプタビリティへの影響要因

#### 4.3 Cさん

Cさんは現在、京都府内にある特別支援学校の学校事務員として勤める女性である。Cさんは大学在籍時、公務員の林業職を志したが合格することができず、一年の浪人期間を経て、滑り止めだった学校事務職に合格した。Cさんは当時のことをこう語っている。

中学の時に木が好きになって、木に関わる仕事がしたいと思ったんです。小さい時から御所に遊んでいたから馴染みがあったのかもしれないですね。今も木が好きですね。好きな木が切られたのがあって、「なんで木が切られたんだろう」、「どうやって育てていけるんだろう」と思って勉強していこうと思いました。…

Cさんは大学在学時から職業に対する〈動機〉と〈欲求〉を自覚していた。それは〈大学の勉強がやりがいのあるものだったという〈エンパワーメント〉〉により影響されている。しかし、就職活動の中でCさんはその思いと実際の林業職の職務にズレを感じるようになる。

広報みたいなことがしたかったんですけど、でも林業は広報じゃないですよ。林業職は育成計画とか技術の人に指示だしたりするんですよ。…園芸職は人に教えるとか人から意見聞くとか、地域の人のためになるアイデアを出すとか、人に木のことをしてもらって仕事だったんでやりたいことと近いなど。

Cさんは自分の〈欲求〉を満たすことのできそうな園芸職を志すこととなる。すなわち、〈自己イメージ〉を明確にさせたことで、〈夢の確立〉が行われた。また、〈夢の確立〉が行われたことでキャリアに対する〈関心〉が見られた。すなわち、現実の職業世界に対して適応していこうとする〈キャリア・アダプタビリティ〉が観察される。

そして、Cさんは実際に2度の公務員試験を受けたが、不合格となり、滑り止めとして

いた学校事務職を選択する。当時のことをCさんはこう語る。

やりたい仕事がいいのか、デスクワークの方が向いてるのかわからなくてバイト先のおばちゃんに相談したんですけど、バイト先のおばちゃんからは「とりあえずやってみればいいんじゃない」って言われました。後悔ないくらい本気だして落ちたんなら、ほかに合格したところにいこうとおもって、滑り止めの学校事務職に行きました。得意なことがわからなかったので一旦就職して、得意なことみつけて、公務員の年齢制限にひっかからないうちに、やっぱり林業がいいのなら受け直そうと思いました。事務員きになったらそれでいいし。諦め切れてないけど事務職やってみようと思ってやってみました。大学の先輩に林業行きたいけど、行政職で、異動で林業課にいった先輩もいて、電話で相談してそれでもいいかなあと思っていました。

Cさんは大学のOBOG、そしてアルバイト先の先輩の言葉によって職業を選択することとなる。すなわち、〈親密性〉が職業に対する〈好奇心〉を生み出した。すなわち〈親密性〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えた。

Cさんは入職したのち、教職員の給与と福利厚生事務を一人で任されることとなる。また、学校自体は2校目である。そして2校目に赴任した初期に教職員の出張旅費の担当となり、一旦職務が変わることとなる。すなわち、大きな責任と環境の変化を余儀なくされる職場であった。Cさんは入職して間もないころの様子を以下のように語っている。

わからないことは他の学校に電話か事務職員協会にいつて教えてもらったり、最初は知り合いがないので先輩に聞いてもらったり、事務長もいける出張は全部いつて知り合いを増やすように言われました。…同期には知り合いがほとんどいない人もいるんで事務長のおかげかな。自分達で勉強会を開いたりもするんですよ。

Cさんは職場の〈親密性〉により、自身の業務を自律的に学べる環境にあった。そして、職場に適応するための環境を職場の〈親密性〉が後押ししてくれた。すなわち、〈親密性〉が〈自己責任の自覚〉に影響を与えていた。加えて、〈親密性〉、〈自己責任の自覚〉の双方が職場に対する適応に対して影響を与えている。そして、Cさんは適職感について以下のように語っている。

あんなに林業職が良かったのに、デスクワーク好きなんだなと思いました。学校は季節の行事が多くて、今はこの仕事が好きですね。…なごませ役だって他の人に言われます。黙々と仕事してるなかで明るいみたいに言われます。

仕事に対する有能感から〈自己イメージ〉が明確になってくる。すなわち、〈エンパワメント〉が〈自己イメージ〉を自覚させている。また、〈社会的役割〉を自覚させられたことで〈エンパワメント〉を職場に対して抱くようになる。そして、Eさんは自身の今後の夢についてこう語っている。

1年目の目標は教職員の先生がお客さんなんて優しく接することができる事務員さ



んになろうと思いました。木が好きっていったら木に名前つけていいよって言われたんですけど、忙しくてできてないんですけどね。生徒が名前を知ったり、木に興味を持ってくれたらいいなと思います。他の学校で緑化をやった事務員さんもいるので、転職するきだったんですけど、今はこの仕事がきにいったんで今はこれでいこうと。公園緑化の異動募集があったら手を上げようかなと。辞めて受け直すことは考えてないですね。

〈自己イメージの明確さ〉と〈エンパワーメント〉により〈夢の確立〉が行われた。さらにそこから、充実した職業生活を送りたいという〈コントロール〉と仕事に対する〈自信〉を確認することができる。すなわち、〈自己イメージ〉の明確さが〈キャリアアダプタビリティ〉に影響を与えた。

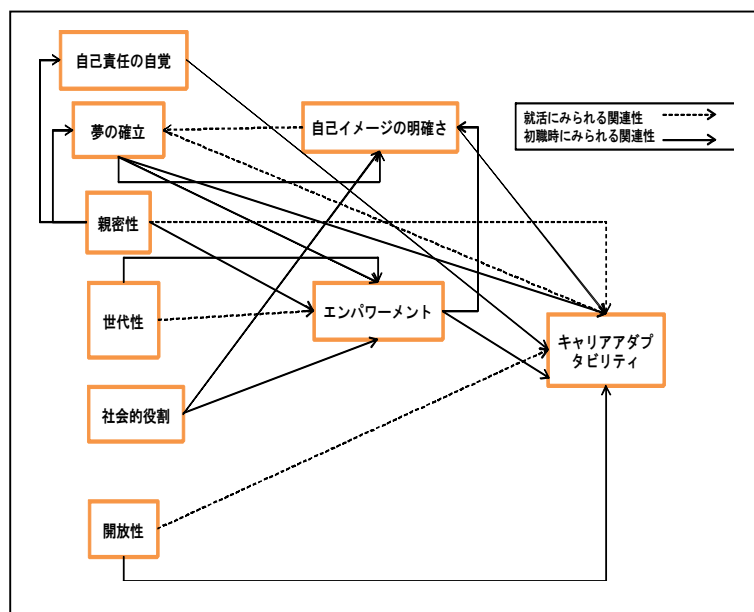


図4 Cさんのキャリア・アダプタビリティへの影響要因

#### 4.4 Dさん

Dさんは現在、弁護士法人の事務員として働く女性である。Dさんは大学を卒業後、大学の契約社員として働き、その後に弁護士法人の事務員として再就職した。Dさんの特徴としては就職活動の時に自分のやりたいことが見つからなかったという点にある。Dさんは就職活動当時の気持ちを次のように語っている。

自分がやりたいって思うはっきりしたものがなかったし、ただアルバイトして、大学行って特に自分がやりたい研究をやったわけでもないのだからアピールするときに何を言おうって感じで面接官からして特に面白い感じじゃなかったんだと思います。…。自分のことアピールしなきゃいけないのって結構しんどいものがありますねあとまあ当時自分が何をしたかったのか分からなかったし。

Dさんは自覚された〈動機〉や〈欲求〉を就職活動で探すことができなかった。また、

自分のアピールできる点を面接で言わなければならなかったことが就職活動の苦痛だった点であると語っている。すなわち、就職活動において自己イメージが明確にならなかったということができらるだろう。しかし、一方で A さんは仕事の条件に対してこう語っている

9月以降は京都で働けばいいやって感じで中小とか、小さい事務所とかに応募しましたね。短大の友達の話聞いてると、通勤時間を考えたときに、地元がいいよっていったし。…特にこれとってやりたいこともないから仕事は仕事としてやって終わったらすぐ切り替えたいなど。

D さんは仕事に関する態度と価値を就職活動で自覚することができた。学生時代に自覚された〈自己イメージ〉に合致した働き方ができる大学の事務職員の道を選択することになる。

面接では学生時代に何をやっていたかと、3年で契約は終わるからその後はどうするつもりとか、就職活動のこととか聞かれましたね。自分はしたいことがないから3年の間に考えますって言ってた気がします

将来に対する理想像に近づけるための職業選択ではなかった。つまり、キャリアに対する〈関心〉は見られず、暫定的な職業選択をしたにすぎなかった。

その後、D さんは学校の事務員として就職することになる。当時の職務は責任が全く課されず、誰でもできる仕事であったと語っている。そして、事務職員としての契約期間の中でやりたいことがみつからず、留学を選択したと D さんは話す。

まあ契約社員やし、誰でもできる仕事なんですよ、3年後はどうしよって思いましたね。…結局、やりたいことが見つからなくて、お金もたまったし、そういう経験があってもいいかなって感じです。

職場への有能感である〈エンパワーメント〉を感じることはできなかった。その環境の中では〈夢の確立〉も行われなかった。しかし、その一方で D さんは自分に合致した仕事について以下のように語っている。

総合職・事務職やったら事務職でやりたいて思いがあったから、色々なところに総合職として回されるくらいなら事務職がいいなと思ってました。責任が重い仕事よりかは、言われたことをやる仕事の方がいいですね。ずっと働いててキャリア志向がなかったってのもありますけど。

契約の事務職員として働くなかで、責任を持ちたくないという自分の職業に対する〈欲求〉と、事務職として働きたいという〈欲求〉を抱くようになる。すなわち、職場に対する〈エンパワーメント〉がないことが〈自己イメージ〉を明確にしたということが出来る。

その後、約1年間の留学を経験し、法律の正規の事務職員として働くことになる。D さんは現在の職場のことを以下のように語っている。

普通は法律事務所って事件の内容毎の担当制なんですけど、うちの事務所は全員関わるんですよ。事件ごとに担当を回していく感じですね。入ってからは研修というか、事務員さんが教えてくれる感じでした。

Dさんの仕事内容は案件毎に変わっている。すなわち、環境の変化を余技なくされる職場である。そこで先輩事務員の存在がDさんの環境に対する適応を後押しした。その中でDさんは〈自己イメージ〉をさらに明確にしていくことになる。

不満なところは、私は単純な事務がしたいんですけど、入力だけとか、電話とるだけとか責任が重くないやつがでも陳述書とか問述書とか下地を作られる時があるんですけど、弁護士のボーダーラインの仕事をさせられる時がしんどいですね

責任の重い仕事を持つことで、自分の持っている仕事職場に対する影響が大きいという実感を持たされることになる。そのことが負担となり、責任を持ちたくないという自覚がなされている。すなわち、〈エンパワーメント〉が〈自己イメージ〉を明確にしている。しかし、変化に対する姿勢には後ろ向きである。すなわち、〈自己イメージの明確さ〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に対して負の関係になっている。

友達とあそんだら仕事と離れられますね。仕事とプライベートを分けるって思いは実現してますね。まだ三年しか働いてないし五年は働かないと思ってます。30才なんで辞めても次があるかはわからないし。特に夢はないです。

仕事とプライベートのバランスを確保することで、仕事に対するストレスを軽減させることができている。これにより仕事の変化に対する柔軟性を確保することはできている。すなわち、親密性が〈キャリア・アダプタビリティ〉に対して影響を与えている。

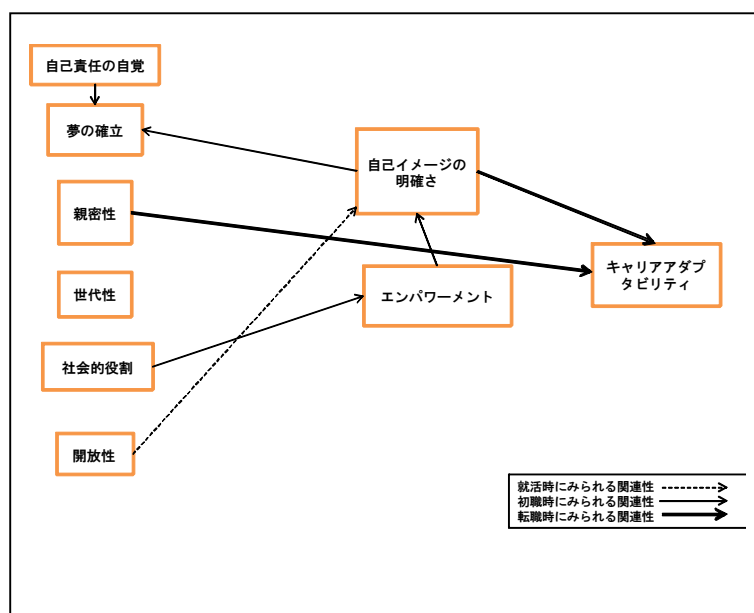


図5 Dさんのキャリア・アダプタビリティへの影響要因

#### 4.5 Eさん

Eさんは現在、会計学の専門職大学院に籍を置いている男性である。Eさんは大学を卒業後、カード会社に就職した。Eさんは大学在籍時に金融系のゼミを選択していることから金融業界をターゲットとして就職活動をしていた。Eさんは就職活動時のことを以下のように話している。

学生時代に打ち込んだことはゼミだな。商学部でファイナンス系ゼミだから金融を中心にうけていた感じかな。就活の時は今後伸びていきそうな業界に行きたいとおもってました。当時カード業界は右肩上がりだけど、カード会社の数ってのは飽和状態。でも、カードでの決済金額自体は10パーセントくらいで少なかったから、これから伸びていく業界かなという印象をうけたね。…志望動機は将来性一本だったな。たとえばクレジットなら電子マネーを作れる環境にあるとか言ったりして。…みずほ系とかSMB C系とか、どこの系列かなとかいうのは見ていたね。系列によって社風が違うし。SMB Cは体育会系とかね。

Eさんは学生時代に熱心に打ち込んだゼミ活動の経験から金融業界に魅力を感じる。そして、実際に金融業界を研究していくにあたってカード会社と出会い、そこでの成長性に魅力を感じ、夢を確立させていく。そこですなわち、〈エンパワーメント〉が〈自己イメージの明確さ〉に影響を与え、〈自己イメージ〉が〈夢の確立〉に影響を与えている。

Eさんは就職活動を経てカード会社に就職することができた。その後の会社生活をEさんは以下のように語っている。

会社に満足していた点というか、不正防止の仕事をしていた時は楽しかったね。…営業はノルマの達成が数字にかえてくるからやりがいは大きいとは思うけど、不正防止の仕事のほうが楽しかったな。…不満としては人事異動かな。特に最初の不正防止の仕事が気に入っていたことがあって、最初の仕事のほうが向いていると思うし。お金はあんまり重視してないんだよね。組織ってのは年功序列で終身雇用制だから、給料でかえてくるって言うてもたかが知れてるし。だからそこは別にモチベーションにはならなかったね。仕事のオフタイムがモチベーションだったな。…同期とか先輩と飲みに行ったり、周りの人に助けてもらいながらなんとかしてたな。

Eさんは不正防止の仕事に対するやりがいから、自身の〈才能〉と〈能力〉を仕事の中で自覚するようになる。すなわち、〈エンパワーメント〉が〈自己イメージ〉を明確にした。そして、会社での〈親密性〉が職場での適応を助力していった。すなわち、〈親密性〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えた。

Eさんは異動を経験した後、退職して大学院へと進学する道を選ぶことになる。その当時の思いをEさんは以下のように語る。

やりたいことをやれるのは20代かなとおもって。会社は3年ごとに異動になってたから、ちょうど3年に差し掛かるくらいになってやめるタイミングかなって。まあこのままでいいのかなと思って。やりたいことあるのかなあと思うようになって。

会計の勉強をしたいなと思って。働きながら勉強するのは無理かなと思った異動があるからいつ戻っても不思議ではないし、働いていると自由になるのは土日だけだし、スタートでそれはきついかなど。それで、働くか、やめるかのどちらかにしようと思って結局やめました。…会計の勉強をしたいとおもった動機は営業の仕事をしていて財務諸表を読むことがあったんだけど、専門外だから深くは読めなくて表面的なことしかわからないからさ。親も会計士ってこともあって、会計勉強してみたいなあと思ったのがきっかけ。

〈自己イメージ〉が明確になる一方で、Eさんは〈夢の確立〉に不安を覚えるようになる。〈自己イメージ〉が明確になり、自身のキャリアに対する自律性が表れてくる。すなわち、キャリアに対する〈コントロール〉が見られるようになる。そこで、将来のキャリアを考えた結果、退職して会計の専門職大学院へと進学することとなる。

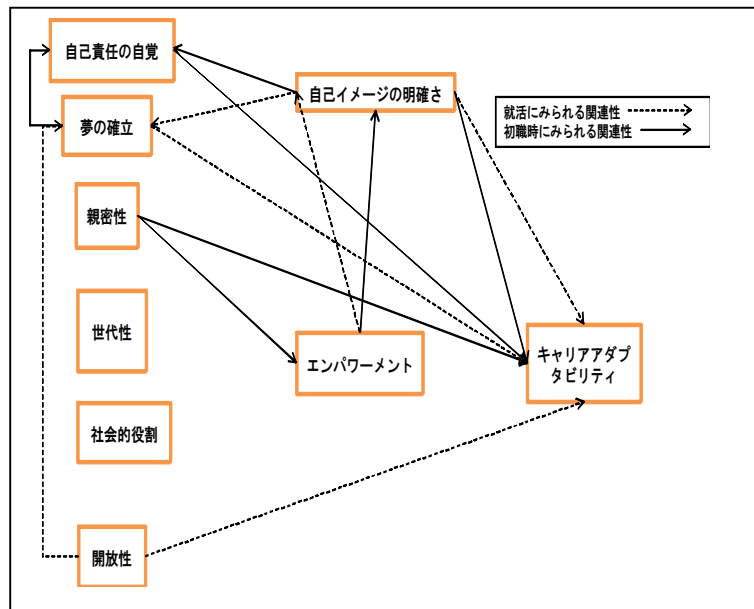


図6 Eさんのキャリア・アダプタビリティへの影響要因

#### 4.6 Fさん

Fさんは保険会社で働く女性である。Fさんは大学を卒業後、証券会社に就職した。そして、不動産会社で事務の仕事を経験したのちに現在の仕事に就くことになる。Gさんは就職活動当時のことを以下のように語っている。

就活のときは、「人の人生に関わる仕事」が軸だったな。社会学をやっていて興味があったのは老後のこと老後ってのは人生の集大成でそこに関わっていきたいなと思いました。家族を支えたり、いろいろな人を助けられればやりがいになるかなあと思いました。そこで金融・食品・住宅・福祉をうけた感じですね。福祉をうけたのは豊かな老後に興味があったからです。88歳のお祝いに自分を祝ってほしいなとおもって。そのためには自分の人生を充実させる。人とのつながりを大切にすることが必要かなと思って。金融は資産運用がしたかったから銀行に一番いきたくったんです。…どう

しても銀行に入りたくて、くやしくてどうしても資産運用をしてやろうと思って証券に行きました。働いているときには銀行の人より知識あるっていう自信がありましたね。

Fさんは学生時代の経験から職業に対する〈欲求〉と〈価値〉を自覚することができた。すなわち、人の人生に関わりたいという自己イメージが、人の人生に関わる仕事に就きたい、資産運用がしたいという〈夢の確立〉に影響を与えた。そして、その夢が職業への有意義感に影響を与えている。すなわち、〈夢の確立〉が〈エンパワーメント〉に影響を与えている。

その証券会社に決めた理由は支店訪問したときに一番雰囲気よかったからだな。面接のときは緊張しいなのに自分の意見が言える雰囲気だったし。…新規開拓の仕事自体は面接で言われてたからとまどいはなかったな。その意味では就活とのギャップはないな。…就職活動は人生の方向性を見つめるきっかけになったと思えます。そういう思いがあるからこそ仕事をやめなかったし。

Fさんは面接で自己イメージを明確にし、自身に一番合致する職場を選び取ろうとしていた。職務内容自体も自分と合致するのかを考えていたからこそ職務に対して適応することができていた。

Fさんは就職した後、新規開拓、資産運用のコンサルティング、新人の育成までを職務として果たすようになる。Fさんは就職した後のことを以下のように語る。

証券会社では1時間毎に数字を詰めるってのがあって、数時間ごとに進捗状況がでるから、ノルマに追われる。同期との順位を見せつけられるんだよね。…証券会社ではリストを渡されて営業に行っていって言われるんだよね。1年目は新規開拓の仕事が主だったな。先輩が最初から同行することはなくて、本人が効率よくまわられるように求められていたな。知識不足は先輩同行でなんとかする。…先輩からは1年目でもカウンターにでたらプロだから、勉強しようねって言われてました。会社の週レポートを読んだり品勉強会に参加したり。

Fさんは新米時代、先輩社員の助けによって徐々に仕事をこなすことができるようになってくる。すなわち〈親密性〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えている。そして、現在の自分の状態を職務に必要な自分に変えていこうという〈自己責任の自覚〉も伺える。そして、Fさんは入社後の職務について以下のように語っている。

「やめたい」って気持ちを営業の仕事にぶつけてノルマを達成できたほうがいいかなと思ってました。…何回も訪問してお客さんと関係をつくるんだけど、それがやりがいだったな。段々と数字を達成できたときの達成感もやりがいになっていたな。今考えると、証券あったんだと思う。明るく前向きに取り組むとことか、根性とかストレス体制とかね。…新人育成はやっていてよかった業務だな。人が成長するのを見てうれしいし。その子が楽しく仕事しているのを見るのがうれしいね。

Fさんは仕事に対してのやりがいを感じていた。そして、そのやりがいが自身の〈才能〉や〈能力〉を自覚させている。すなわち、〈エンパワーメント〉が〈自己イメージの明確さ〉に影響を与えている。また、後輩の育成業務を経験したことも、やりがいを高め、〈自己イメージ〉を明確にさせている。すなわち、〈世代性〉が〈エンパワーメント〉を高め、〈自己イメージの明確さ〉に影響を与えた。

Fさんは証券会社の仕事に対してやりがいを感じていたが、後に退職を決めることとなる。その時のことをFさんはこう語っている。

転職した後に事務職の仕事をして、そこはかなり楽でした。そこで自分はしんどくない仕事を続けたかったのかと思いだして。…事務職では皆のしんどいって言うのと自分の基準が違って、それに合わせるのがしんどかった。時間を短くして業務効率を上げようって提案したんですけど、聞き入れてもらえなかったな。ここじゃ自分らしさを発揮できないと思ったのでまた転職しました。

Fさんは以前の職場との業務のギャップを感じるようになる。それはやりがいのない仕事を続けていくことに対する不安であった。すなわち、〈エンパワーメント〉がないことが〈自己イメージ〉を明確にさせていった。また、自分とは全く違った環境に身を置いてきた同僚達との違いを感じさせられ、自身の仕事に対する価値を見出すことができた。すなわち、〈親密性〉がなかったことが〈自己イメージ〉を自覚させた。そこで自覚された〈自己イメージ〉に合致する仕事を求めてFさんは退職を決めていく。Fさんは自分の職業生活を充実したものに〈統制〉していくために退職した。すなわち、〈自己イメージ〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えている。

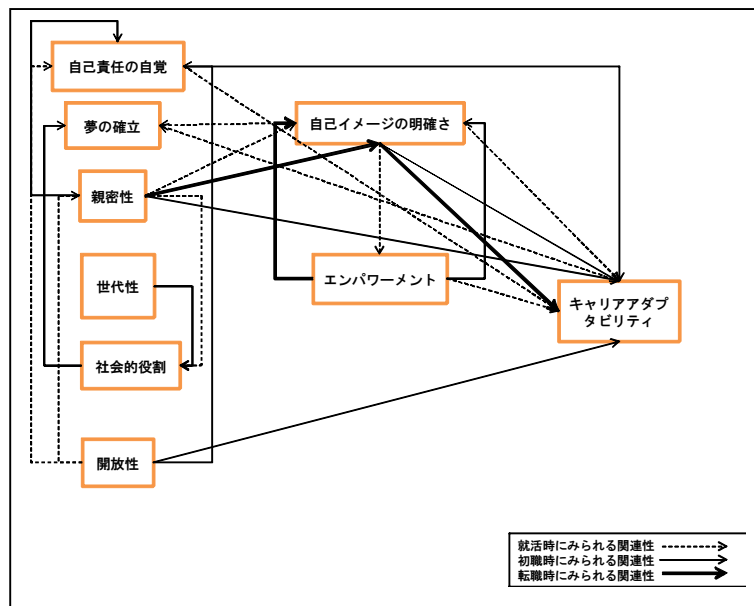


図7 Fさんのキャリア・アダプタビリティへの影響要因

#### 4.7 Gさん

Gさんは現在、飲食店の正社員として働く男性である。Gさんは大学卒業後、アルバイト先の生活雑貨店に在籍し続け、後に広告代理店で働くこととなる、そして、輸入雑貨店へと転職し、数か月後に離職、そして現在の飲食店へと務めることとなる。Gさんは就職活動当時のことを以下のように語っている。

業界としては収納用品とか、文具とか、ねじとかの会社みてたな。全部卸売の会社で、バイトで興味があったから受けた感じ。…アルバイトでは売り場のコーナーを任されていました。売り場のレイアウトを変えて売り上げが上がったときはやりがいになったな。…就職活動の時にアルバイト先に残れたらいいなとおもってて。そこで続けたら社員になれるという話をきいて残ることを決めました。

Gさんはアルバイト先で感じていたやりがいにより、その職場で働くことを夢みていた。すなわち、〈エンパワーメント〉が夢の確立に影響を与えている。しかし、卒業後、実際の社員と距離が近くなるにつれてその思いは遠ざかっていく。正社員になってしまえば転勤が付きまってくることにに対してGさんは不安を覚えていた。そして、Gさんはあることをキッカケに転職を決意することとなる。その時のことをGさんは以下のように話す。

仕事内容は好きだったんだけど、転勤が多くて。知り合いの社員がよく店舗をかわってました。それはいやだなと思ってあきらめました。…アルバイトしている中で美術・芸術のイベントに誘われて、面白そうやからいこうかなあと考えていきました。そこで社長から声を直接かけられたってのもあるし、広告代理店だから転勤がないので、そこに決めました。

Gさんは職場の親密性の中で、転勤が嫌であるという仕事に対する〈欲求〉を自覚するようになる。すなわち、〈親密性〉が〈自己イメージ〉を明確にしている。その過程でGさんは広告代理店への就職を選択することになるのだが、Gさんの興味の広さが新たな環境に入ることを後押ししたと考えることができる。すなわち、〈開放性〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えている。そうしたことがキッカケでGさんは広告代理店に転職することを決めたが、2年ほどで仕事を辞めることを決意する。その時のことをGさんは以下のように語っている。

いろいろな人と会うのは面白かったな。文化庁のお偉いさんとか、他の会社の社長とかね。いやだったのはプライベートに付き合い合わせることがあったことかな。…年数がたつと段々と時間外のやつが入ってきて、そのうち事務方よりも接客のほうがあつてと思うようになりました。…再就職先は販売の会社を探していて採用になりましたそこは輸入雑貨の卸売をやろうとしていました。新規のところに行ったら面白そうで、いろいろ知れそうだなと思いましたね。

Gさんは前職で自覚された〈自己イメージ〉に合致するような仕事に飛び込むことを決意する。すなわち、〈自己イメージの明確さ〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を



与えている。それだけではなく、Gさんの興味の広さがGさんに新規事業に興味を持たせ、その世界に飛び込ませた。すなわち、〈開放性〉も〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えている。

Gさんは後にこの会社を労働環境の悪さから数か月で退職する。この後に現在の仕事である飲食店へと務めることとなる。Gさんは飲食店で仕事を以下のように語っている。

飲食と販売は違うけど、同じ接客だから抵抗はなかったな。接客業系が好きなんだよね。お客さんと仲良くなれるし。お客さんの反応が見れるのがいいよね。

Gさんは仕事に対する〈自己イメージの明確さ〉を感じるとともに、〈エンパワメント〉を感じている。加えて、前職と違う飲食店という環境に接客が好きだという適性とやりがいから適応できるようになっている。すなわち、〈自己イメージの明確さ〉と〈エンパワメント〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に対して影響を与えている。そして、職場における今の上司からの評価についてGさんは以下のように語っている。

オーナーからはどの店舗に行ってもうまくやっていけてるって言われます。おもに愚痴だけど人と人の仲裁にはいれるとか。実際にアルバイトとかパートでもってる感じだし、周りが働きやすいところにしていけたらいいな。

Gさんは職場における自身の役割を自覚している。そこから〈自己イメージを明確〉にさせている。また、仕事に対する〈エンパワメント〉を上司のフィードバックから感じることができており、そこから仕事への〈価値〉を自覚している。すなわち、〈エンパワメント〉が〈自己イメージの明確さ〉に影響を与えている。さらには〈世代性〉も確認することができる。どの店舗でもうまくやれていくということから、この〈自己イメージの明確さ〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えているといえるだろう。

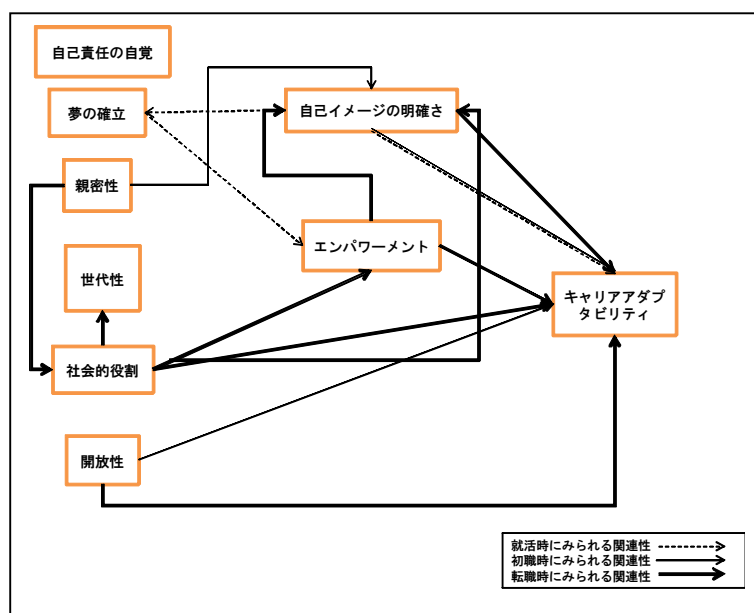


図8 Gさんのキャリア・アダプタビリティへの影響要因

## 5 考察

### 5.1 就職活動とキャリア・アダプタビリティの関連性

7人の学生期におけるキャリア・アダプタビリティへの影響要因を表した図は図9の通りである。変数間の関連性を点線で表した。2人以上の語りから関連性が確認できる線には人数を表す数字を付している。

図8の特徴としては〈自己イメージの明確さ〉が〈夢の確立〉へと影響を与え、〈キャリア・アダプタビリティ〉へと影響を与えているという点である。これは香川(2010)や久木元(2003)の述べるように、就職活動において自己を拡張させていき、夢を見つけるという就職活動の特徴に合致していると言える。また、その結果として、まだ見ぬ環境に対して自信を持って前向きにキャリア設計をしているのだと考えられる。

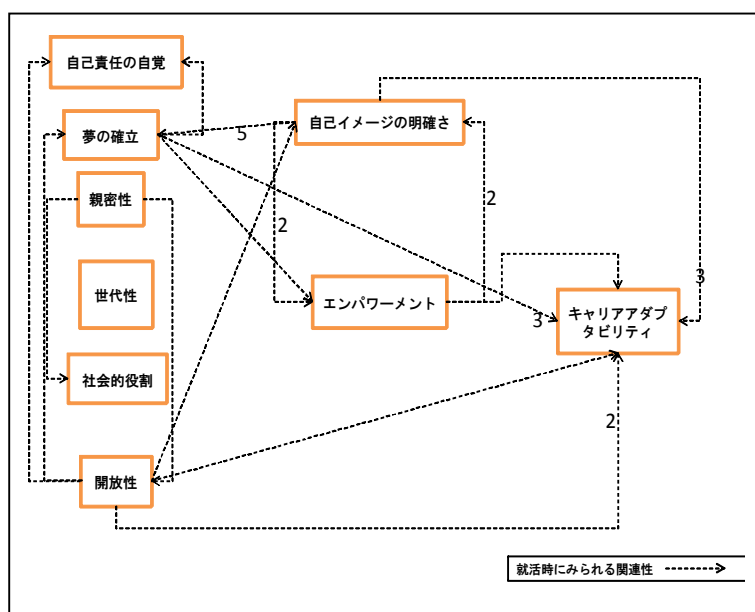


図9 学生期におけるキャリア・アダプタビリティへの影響要因

### 5.2 社会人生活とキャリア・アダプタビリティの関連性

7人の社会人期におけるキャリア・アダプタビリティへの影響要因を示した図は図10の通りである。初職も転職も変数間の関連性を全て実線で表した。2人以上の語りから関連性が観察できる線には横に人数を表す数字を付している。

堀越・渡辺(2006)の調査結果の通り〈自己イメージの明確さ〉が〈キャリア・アダプタビリティ〉に対して影響を与えていることが確認された。しかし、堀越・渡辺(2006)が作成したモデルとの大きな相違が3点確認される。

1点目は〈エンパワメント〉が〈自己イメージの明確さ〉に影響を与えている点である。この点に関しては職場に対する影響力や有能感を周囲との比較やフィードバックから得られることで〈自己イメージ〉が自覚させられていく結果であることが予想される。

2点目は〈親密性〉が〈自己イメージの明確さ〉に影響を与えていることである。この点に関しては上司や先輩の働きぶりを見て、自分の目指すべきキャリア設計をしているので

はないかと考えられる。〈上司・先輩の働く姿〉を具体的にみることで、自分を客観視し、自分の能力や理想像を描くことができるという上西(2010)の指摘をここから確認できる。

3点目は親密性が直接、〈キャリア・アダプタビリティ〉へと影響を与えていることである。この点においても上西(2010)の指摘の通り、〈親密性〉がクッションとなり、精神的ストレスを減らし、職場への適応を促すことができると言えるだろう。

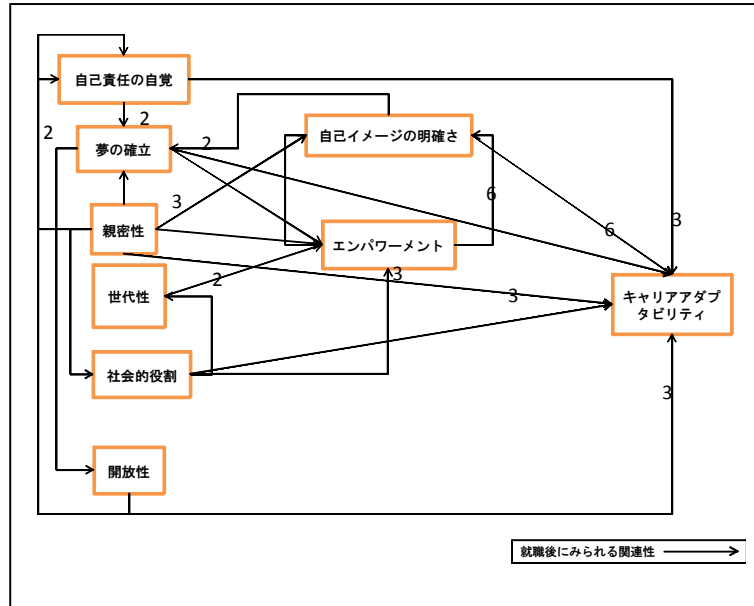


図 10 社会人期におけるキャリア・アダプタビリティへの影響要因

### 5.3 総括

本調査によって学生期と社会人期において〈キャリア・アダプタビリティ〉への影響要因が異なるということが発見された。そして、〈エンパワメント〉が〈自己イメージの明確さ〉に影響を与え、〈自己イメージ〉の明確さが〈キャリア・アダプタビリティ〉に影響を与えることは殆どの事例から観察できた。〈エンパワメント〉を抱くことで自身の能力や仕事観を客観的に見ることができるようになり、〈自己イメージ〉を明確にしていくことができる。また、〈自己イメージ〉が明確になることで自分の進むべきキャリアを模索し、キャリアに対する〈自信〉・〈コントロール〉・〈関心〉・〈好奇心〉を抱けるようになることが分かった。その意味では〈自己イメージ〉を模索していくことで〈夢の確立〉を行い、将来を設計していく就職活動は有意味であるといえる。しかし、本研究の事例で挙げられた通り、〈自己イメージ〉は入職後も常に問い直しが行われるために、就職活動はキャリアの入り口でしかないということも明らかである。社会人期のキャリア形成においては〈親密性〉がクッションの役割を果たし、職場への適応を促し、キャリアを形成させていく土壌を作っていく事例も確認された。すなわち、キャリアを形成していくためには〈エンパワメント〉、〈親密性〉をどれだけ感じることでできる職場であるかということが重要であるといえる。

## おわりに

本研究では学生期と社会人期における〈キャリア・アダプタビリティ〉への影響要因の違いを明らかにした。総括で述べたように自己分析が頻繁に求められる就職活動は意味があるものであると考えられる。しかし、その後の社会人生活においていかに〈自己イメージ〉を問い直せるかが重要である。就職活動をして、就職し、それで終わりではないことが示せたのではないかと感じる。

本研究の問題点としてはインタビュー時間の短さが挙げられる。個人の社会人生活を綿密に把握していくには約 2 時間という時間では短いものであった。また、インタビューは対象者の記憶に頼っているために細部に曖昧さが残る形になってしまったのも問題の一つである。今後、キャリア研究をする際にはライフヒストリーを詳細に語ってもらうための手法が必要である。

最後に、会社の統廃合や IT 化の流れの中で同じ仕事を同じように続けていくのは困難な時代になった。つまり、絶えず変化が求められる時代である。変化の激しい時代において、変化に対応できないままでは雇われ続けることはできない。仕事に対して自分を変化させていくことは必要な能力なのである。そのために労働者は〈自己イメージ〉の問い直しを、企業側は〈親密性〉や〈エンパワーメント〉を感じさせるような職場づくりをしなければならぬ。また、新卒の学生にも変化を前向きにとらえる姿勢がより求められてくるだろう。

---

<sup>i</sup> 論文中にはキャリア・アダプタビリティの日本語訳としてキャリア環境対応変化性と記載されている

<sup>ii</sup> 心的活力のこと。仕事に対する有能感や有意義感として記載されている

## 参考文献

- Daniel.J.Levinson,1978,The SEASONS OF A MAN'S LIFE,New York:Alfred A.Knopf.(=1992, 南博訳『ライフサイクルの心理学(上)』講談社学術文庫.)
- 平沢和司, 2005, 「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」日本労働研究雑誌 47(9). 29-37.
- 堀越弘・渡辺美枝子, 2006, 「成人前期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因—障害キャリアの視点に立って—」『経営行動科学』19(2), 163-174.
- 本田由紀, 2010, 「日本の大卒就職の特殊性を問い直す QOL 問題に着目して」荻谷剛彦・本田由紀編, 『大卒就職の社会学: データから見る変化』東京大学出版, 27-60.
- 香川めい, 2010, 「『自己分析』を分析する 就職情報誌にみるその変容過程」荻谷剛彦・本田由紀編, 『大卒就職の社会学: データから見る変化』東京大学出版, 171-197.
- 荻谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治, 2007, 「大学から職業へⅢ その 1

- 
- 「就職決定機会のメカニズム」『東京大学大学院教育学研究科紀要』 46, 43-74.
- 小林孝雄, 2000, 「入社後初期, 職業発達研究の展望」『東京大学大学院教育学研究科紀要』 39, 275-282.
- 小山治, 2008, 「なぜ新規大卒者の採用基準は見えにくくなるのか・事務職系総合職の面に着目して」『年報社会学論集』第21号, 143-154.
- 久木元真吾, 2003, 「『やりたいこと』という倫理—フリーターの語りとその意図せざる帰結—」『ソシオロジ』 48(2), 73-89.
- 中村高康, 2010, 「『OB・OG訪問』とは何だったのか 90年代の大卒就職と現代」 荻谷剛彦・本田由紀編, 『大卒就職の社会学: データから見る変化』 東京大学出版, 151-170.
- 尾高邦雄, 1995, 『職業社会学』 夢窓庵.
- 太田さつき・田畑智章・岡村一成, 2006, 「大学生の就職活動に対する自己効力感」 『日本社会心理学会第47回発表論文集』.
- 関口倫紀, 2010, 「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」 『日本労働研究雑誌』 52(9), 67-85.
- Savickas.M.L,2005,The theory and practice of career construction.In S.D.Brown&R.W. Lent(Eds.),Career Development and counseling:Putting theory and research to work.Hoboken,NJ:John Wiley&Sons.42-70.
- 下村英雄, 2002, 「フリーターの職業意識とその形成過程—「やりたいこと」志向の虚実」 小杉礼子編, 『自由の代償/フリーター【現代若者の就業意識と行動】』 日本労働研究機構.
- Super.D.H,1957,The Psychology of Careers.New York:Harper&Brothers.(=1960, 日本職業指導協会訳『職業生活の心理学』 誠信書房. )
- 上西充子・川喜多喬編, 2010, 『就職活動から一人前の組織人まで 初期キャリアの事例研究』 同友館.
- 渡辺美枝子編, 2007, 『新版 キャリアの心理学 キャリア支援への発達的アプローチ』 ナカニシヤ出版.