

# 就活に潜むリスク

## ——「自分探し」が初期キャリアにもたらす影響——

豊田 義博 リクルート ワークス研究所・主任研究員

就職活動を満足する結果で終えた大卒者が、入社後に挫折・迷走するケースが増えている。その要因として、大学生時代に形成される「自分探し志向」に着目し、若手社会人へのリサーチを行った。その結果、「フィット志向」「ゴール志向」が高いほど、現在の仕事満足度・自我アイデンティティ確立が低くなる傾向が観測された。また、この傾向は、「自己信頼」「不信」の双方が高い群に、顕著であった。

**キーワード：** 自分探し、フィット志向、ゴール志向、自己決定志向、自己信頼・不信

### 目次

- I. 問題意識
- II. 視界と論点の整理
  - II-1. 先行研究の概観
  - II-2. 研究の焦点・枠組みの提示
- III. 調査概要
  - III-1. 調査の対象と方法
  - III-2. 変数の概念と設計思想
    - III-2-1. 自分探し志向/信頼感
    - III-2-2. 就職活動関連
    - III-2-3. 現況
- IV. データ分析
  - IV-1. 「就活理念形」の概観
  - IV-2. 「自分探し志向」がもたらす影響
  - IV-3. 「信頼感」がもたらす影響
- V. 考察
- VI. おわりに

### I. 問題意識

バブル崩壊以降の大卒就職市場は、求人倍率の急激な低下、企業の求める人物像の変化とそれに伴う採用手法の変化・雇用形態の多様化に加え、

大学生数の増加（≒大学生の質の多様化）という供給側の変化も相まって、さまざまな社会問題を生み出した。フリーター、ニート、ワーキングプア等など、氷河期世代と呼ばれる、90年代中盤から2000年代初頭に社会にデビューした人々を巡る様々な現象・キーワードの源は、大卒就職・採用市場の構造変質によるところが大きい。

しかし、いつの時代も、就職活動に適切に対処し、意中の企業に颯爽とデビューする一群は存在する。彼らは「勝ち組」という称号を獲得し、さまざまな社会問題とは別世界で、順調にキャリアを育てているかに見受けられていた。

そんな人たちが入社後何年もしないうちに挫折してしまう、というケースが、ここ数年で激増している。学生人気の高い企業の多くで、しかるべき選抜プロセスを経て入社してきた優秀な新人・若手が迷走を重ねている。現象の典型は、早期離職とうつ病に代表されるメンタルヘルスの変調だ。

「3年で3割が辞める」。大卒若年キャリアの迷走、停滞を指摘するときに枕詞のように出てくるフレーズであるが、実は80年代から大卒は3年で3割が辞めていた。また、労働市場の進化により、「第二新卒」と呼ばれる若年転職市場が形成され

ていることを考えれば、早期離職をネガティブな行動と一概には言えない。しかし、気になる変化が二つある。ひとつは、大企業における離職傾向が90年代後半から急増したことであり<sup>i</sup>、もうひとつは、労働条件の劣悪さのような物理的かつ深刻な理由ではなく、成長実感の欠如、職場の人間関係といった内面的な理由による離職が増えているという点だ<sup>ii</sup>。

メンタルヘルスの問題は、いまや次世代リーダー育成と並ぶ組織人事課題の筆頭にあげられるものだが<sup>iii</sup>、最近、特に若手に多く見られる現代型うつ（ディスチミア親和型うつ）に注目が集まっている。仕事に対する過度な責任感から発症するような従来のうつとは異なり、当該業務や職場と自身との適性を自己判断し、「ここでは自分が活かさない」「今の自分は、本来の自分ではない」と、その要因を環境・状況に帰すもの、つまり、他罰的にとらえ、目の前の状況から逃避する傾向が強い（吉野、2009 香山、2009）。

こうした要因を、会社や職場・仕事の変容に求める声がある（豊田、2007 ダイヤモンド社、2007）。年功序列という旧弊な日本企業のシステムに対する幻滅と喝破する意見もある（城、2006）。要因は、企業社会の変容あるいは未変容であり、若者はその被害者である、というとらえ方だ。

だが、こうした企業内の環境要因とは別に、新人・若手の心理的要因があるのではないか。そしてそれは、企業社会にデビューする前に、既に形成されているのではないか。学生時代に、特に就職活動によって形成・強化される、キャリア構築をする上での姿勢や心構えの歪みはそのトリガーとなっているのではないか。

その中核にあるものが「自分探し」と呼ばれる思考・行動に伴って形成されるものだ。

本研究は、就職活動を経て形成された「自分探し」志向が、社会人としてデビューして以降の意識・就業意向にどのような影響を与えるのか、つまりは、就職活動の中に潜むリスク・ファクターを探索するものである。

## II. 視界と論点の整理

### II-1. 先行研究の概観

本研究の視界は「大卒の就職を巡る諸問題」「若手社会人の早期離職、初期適応」「大学生に代表される若者の特徴」の三つに大別される。順に概観していく。

#### ●大卒の就職を巡る諸問題

大卒就職問題の源には、企業側の大きな潮流変化がある。それは、産業・経済の成熟化による「求める人物像・能力」の変化と、それに伴う採用手法の変化である。あらゆる企業が自立型人材を求め、対人能力、対自己能力、対課題能力などによって構成される基礎力（辰巳、2006 角方・八田2006、大久保、2006）が重視され、その選抜のためにエントリーシートを導入する企業が多くを占め、面接では「自己PR（大学時代に力を入れたことは何か）」「志望動機（やりたいことは何か）」が常に問われ、グループディスカッションによる行動特性の把握が図られるようになった。90年代後半に始まったこうした一連の変化、潮流に、大学よりもいち早く対応したのは、それまでの就職活動マニュアルとは質の異なる、自己分析やエントリーシート作りの高度なハウツウをまとめた書籍、雑誌や、学生同士の情報交換サイトである。それらの登場とともに、大卒就職活動のあり方は大きく変質し始め、これに大学サイドの変革も伴って、高度なまでにシステム化、マニュアル化、情報化されるに至った。就職活動は、正解のない選択であるにもかかわらず、高偏差値（人気、業界内地位）企業への内定獲得を目指すような、大学受験にも似た競争ゲームの様相を濃くしていった。「就活」という略称は、まさにこうした状況を指し示すことで、固有名詞として定着した。こうした状況を、「新卒採用・就職活動は、だましあい、憎しみ合い、嫌悪感と倦怠感が渦巻く茶番劇（石渡・大沢、2008）」「就活は廃止すべき（佐藤、2010）」と指摘する声さえある。

こうした状況に対し、企業サイドは「最近の学生のマニュアル化は巧妙になってきている」と認

めつつも、マニュアル学生はいらない、面接で学生の本質は見極められると明言する(森, 2009)。しかし、現在の採用手法は間違いだらけであり、面接で学生時代に力を入れたことを聞くのは、時間の無駄だという指摘(樋口, 2009)、面接では、コミュニケーションスキルを中心とした対人能力以外の基礎力の見極めはできていないという指摘(岩脇, 2009)もある。

キャリア支援に関しては、各大学が、就職部の機能強化を果たすべく、さまざまな施策・改革を行ってきたが、その現状は「キャリア支援といいながら、その実態は、キャリアという概念が活かされているとは言い難く、むしろ100年前のマッチングモデルベースの職業指導に戻ってしまっている」(渡邊, 2008)という指摘に代表されるように迷走している。インターンシップに代表される、近年中等・高等教育に急速に浸透したキャリア教育にも、批判的な声が多い。本田(2009)は、「キャリア教育は、その対象となる学生の勤労観・職業観や汎用的・基礎的能力を高めるといった政策的意図に沿った結果をもたらすよりも、そうしたプレッシャーのみを高めることによって、むしろ若者の不安や混乱を増大させてきた可能性が強い」と、そのあり方に強い疑問を呈している。

### ●若手社会人の早期離職、初期適応

大卒の早期離職に関する研究は、初期には就職環境の悪化にとまなう良質な就職先の減少という労働市場の影響(景況, 求人倍率)の視点からなされてきた(太田, 1999 黒澤・玄田, 2001)。小杉ら(2007)は、大学卒業2か月後の社会人を対象に調査を行い、早期離職をもたらすと思われる主要因として、現職の労働条件の不满、新卒時の就職先への不满のふたつを掲げるが、これらに共通するのは、就職弱者が早期離職の主役である、という視座である。

企業サイドの問題として、「職場のストレス, 人を育てる雰囲気がない(JILPT, 2007)」、「仕事, 職場, 上司-部下関係の変容, 組織内の『人が育つ仕組み』の崩壊(豊田, 2007 ダイヤモンド社, 2007)」、「昭和的価値観, 年功序列が若者に及ぼす閉塞感

(城, 2006)」といった、組織システム, 職場の風土などの企業・組織のソフトウェアの要因に言及するものが多い。

若手自身の意識・志向面を指摘する声もある。若松(1995)は、初期適応を左右するものとして、リアリティ・ショックを取り上げ、その背景として「自己の裁量発揮程度の過大視」を指摘する。同様に、「非現実的で高すぎる期待」(佐々木, 1993)も指摘されている。高橋(2009)は、「5年後, 10年後の明確なキャリア・ゴールを意識してきたか」という認識と「自分らしいキャリアを築いてきたと思うか」という認識の相関の低さを指摘し、キャリア・ゴールを設定し、その目標に向けて行動するようなキャリアデザインのスタイルに警鐘を鳴らしている。

意識・志向面に関しては別角度からの指摘もある。下村(2005)は、特に非正規社員に顕著な社会に対する無力感を指摘している。学生から社会への移行に際しては、社会への信頼感が重要である(西平, 1990 白井, 2008)という指摘もある。

### ●大学生に代表される若者の特徴

溝上(2004)は、大学生1000名へのインタビュー調査を実施する中で、彼らの生き方パラダイムがアウトサイド・イン(社会の序列枠組みへのコミット)からインサイド・アウト(やりたいこと志向, 自分探し)へと大きく変質したと説いているが、現代の若者の思考行動の特徴はまさに、「自分探し」という言葉に行き着く。

上野(1987)が生み出した「<私>探し」という言葉の源流は、既に80年代中後半にあった。経済は既に成熟の気配を見せ、モノあまり、モノばなれが叫ばれ、個人の時代が始まる、といわれていた。しかし、そのムーブメントは、バブル経済によってかき消され、その崩壊とともに、形を変えて再度表出してきた。

「自分探し」には、積極的な意味合いと消極的な意味合いの二つの側面が指摘されている。大庭(2001)は、「自分探し」は、自己意識を持つ限り永遠に続く問題であるが、「私探し」は、今の自分への違和感や不満であると指摘し、中間(2008)

は、自己開拓意識と自己違和感という二つの概念に収斂している。自己違和感は、個人主義先進国においては、新しい問題ではない。理想自己と現実自己の不一致が、自己への否定的感情を喚起することは、かなり以前より指摘されている (Rodgers, 1951 Higgins. et al, 1987)。

「自分探し」は、自己肯定感・自尊感情の高まりをその目的としているとも解釈できるが、現代の若年の志向・欲求の特徴として、努力や経験なしに誇りを得たいという「根拠なき自己肯定」が指摘されている (藤川, 1999)。速水 (2006) は、類する概念として、経験に基づかない「仮想的有能感」を掲げ、経験に基づく自尊感情との違いを指摘し、現代人に見られる「他者を否定したり軽視することで、無意識に自分の価値や能力を保持したり高めようする」姿勢に警鐘を鳴らしている。

自分らしさ、自己決定という視点から、自分探しを捉える見解も多い。千石 (2001) は、親の言うこと、教師の言うこと、政府の言うことに「いかがわしさ」を感じていた現若者世代には、やりたいことをやる、という自己決定主義が浸透する条件が整っていたと指摘し、内田 (2007) は、現代の若年の行動を、「自己決定・自己責任論にもとづき、捨て値で未来を売り払っている」と指摘している。

## II-2. 研究の焦点・枠組みの提示

このように、新卒採用の状況、取り巻く環境には課題が山積であるが、本研究では、多くの先行研究が課題として掲げるような、就職活動がうまく行かない要因＝リスク・ファクターには着眼しない。就職活動というリスクに満ち溢れた選択・選抜機会に首尾よく立ち回り、成果を収めるプロセスの中に内在すると思われる、その後の仕事生活の迷走をもたらすリスク・ファクターを探索することを目的とする。つまり、リスク回避のための思考・行動がもたらしてしまうリスクという二重構造を解き明かすものである。

研究の焦点は、就職先を決定し、社会へとデビ

ューするまでに形成される「個人が、キャリア構築する、仕事と対峙する上での姿勢や心構え」の中核をなしている「自分探し」志向である。「自分探し」に対する懸念、警鐘は小杉 (2007) も指摘するところであるが、現状の就職活動においては避けて通れない関門であるといっている。一面的な否定からは、打開策は生まれない。また、「自分探し」は、先行研究にあるとおり多様な側面を持っているが、それらのうち、どの側面がキャリア・リスクのファクターなのかを探索・特定できれば、現在の就活画家変える問題解決の方向性をより明確なものにできるだろう。本研究では、そうした状況を踏まえ、就職活動において大学生の発言等に散見される言葉も吟味した上で、「自分探し」志向の中の以下の三概念に着目する。

### ●フィット志向

「自分にあった」「自分らしい」という言葉に代表される、自身の個性・適性を重視し、探索していく志向

### ●ゴール志向

「ありたい・なりたい姿」を明確にすることを重視する志向

### ●自己決定志向

「自分のキャリアは自分で決める」ことを重視する志向

これらの志向がリスク・ファクターになる可能性は十分に想定できる。「自分にあった」といいながら、いまだ確立されていない自分を基準とするという矛盾を抱えている「フィット志向」。「やりたいことがみつからない」という初期的な迷走にはじまり、みつからないという劣等感からの逃避として「やりたいことを自身の中に『捏造する』、『捏造した』やりたいことを、繰り返し記述し、あるいは語る中で自身を見失う、そして、入社後にやりたいことを手に入れる確率は高くない、という悩ましさと同居することを余儀なくする「ゴール志向」。社会風潮の中で、自己責任原則をごく当たり前のものとして受け止めることにより、多くの発見・成長機会を取り逃がしてしまうことにつながる「自己決定志向」。いずれも、リスク・フ

アクターとなってもおかしくない危うさを持った志向である。

また、「自分探し」に強く影響を与える概念として、「信頼感」に着目する。信頼は、一般的特質というよりは「獲得された」特殊の具体的な特質であると指摘されている(Rotter,1971)。つまり、社会とのかかわりの中で形成されるものである。自分自身・他者に対して安心して信じ頼ることができると感じられることは、生涯にわたり社会的存在でありながら自己実現を希求する個人にとって、精神的健康を維持し高めることと密接につながる(伊藤, 1993)、自己概念の発達、自我同一性の発達との関係が深いこと(天貝, 1995)も指摘されている。また、この概念は、自己への信頼、他者への信頼、(不特定他者や社会に対する)不信、という3側面が独立した因子として検出されている(天貝, 1997)。本研究においては、「根拠なき自己肯定」「仮想的有能感」の背後にある構造を探索するために、「自己信頼」「不信」の二つの尺度に着目する。

### III. 調査概要

#### III-1. 調査の対象と方法

若年に関する先行研究のほとんどは、データサンプルデータが大学生、あるいは大学卒業直後の人間であり、社会人として一定年数を経過した人材に対して、大学生時代の経験を問うたものが見受けられない。本研究を実証するためには、若手社会人の現状、当人の(過去の)就職活動、大学生活などがワンセットになったデータが必要である。そこで、若手社会人を対象とした定量調査を実施した。以下は、その概要である。

◎名称:20代キャリア/キャンパスライフ調査

◎実施時期:2009年11月

◎対象:2005年～2009年に社会学系・人文系学科を卒業した20代大卒男女で、卒業後正社員として勤務し、現在首都圏で働いている者

◎サンプル数:1000名(男性500名女性500名、一年目～三年目462名、四～五年目538名/男女、

年次の差は見られるが、全体傾向は変わらないため、サンプル全数を使用して分析)

◎手法:インターネットモニター調査(インターネットモニターの特性により、回答者の偏差値平均57.5と、上位層の回答率が多数を占めている)

◎質問項目:現在の状況(会社満足・仕事満足、成長実感、自我の確立など)、大学時代の経験、就職活動状況(活動の熱心度、キャリアに関する志向、信頼感、内定企業の満足度など)、初職入社後の状況(リアリティ・ショック、離職意向、転職経験など)

#### III-2. 変数の概念と設計思想

調査は多面的な内容・項目にて実施されたが、本研究に使用する変数の概念、設計等は以下のとおりである。

##### III-2-1. 「自分探し」志向 / 信頼感

「自分探し」に直接、あるいは間接的に関連するキャリア観に関する39の設問を設計した。そして、大学卒業時のそれぞれの認識について回答してもらった。回答結果をもとに、探索的因子分析、相関分析などを行い、三つの志向を代表する設問として、以下を採択した。

##### ○ フィット志向

「自分に合った職業・仕事につきたい」

##### ○ ゴール志向

「5、10年後のキャリアプランを明確に決めて働きたい」

##### ○ 自己決定志向

「誰がなんといおうと、自分の進む道(職業・仕事)は自分で決めたい」

各設問の回答状況は図表1のとおりである。

図表1 「自分探し」志向回答状況

就職活動終了時点での考え(キャリア観)	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていない	ほとんどそう思っていない	平均	標準偏差
自分に合った職業・仕事に就きたい(フィット志向)	43.7	42.7	12.0	1.1	0.5	4.30	0.75
5、10年後のキャリアプランを明確に決めて働きたい(ゴール志向)	10.3	26.5	29.8	23.3	10.1	3.00	1.15
自分の進む道(職業・仕事)は自分で決めたい(自己決定志向)	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93

なお、「フィット志向」「自己決定志向」の回答分布状況には大きな偏りがある。双方の志向が、

それだけ高いという証左だが、分析においては留意が必要である。また、この三項目間には弱い相関がある（フィット志向×ゴール志向=0.169 フィット志向×自己決定志向=0.275 ゴール志向×自己決定志向=0.165 有意確率0.1%水準）。

「自己信頼」「不信」については、天貝(1997)が開発した尺度を構成する設問から相関等を勘案し、三設問を抽出して構成し、同様に大学卒業時点の意識について回答してもらった。なお、尺度は「自己信頼」は、スコアが高くなるほど、信頼の度合いが高まり、「不信」は、スコアが高くなるほど、不信の度合いが高まるように設計されている。両尺度の回答状況は、図表2のとおりである。

図表2 「信頼感」回答状況

自己信頼	カテゴリー	低信頼						やや低信頼		やや高信頼
	合計得点	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	存在比率	0.9	0.6	1.0	2.2	4.4	6.6	12.4	15.7	18.3
		15.7						28.1		18.3
		高信頼						平均	標準標準偏差	
		12	13	14	15			10.70	2.32	
		20.2	6.9	5.9	4.9					
		37.9								

不信	カテゴリー	低不信					やや低不信		やや高不信	
	合計得点	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	存在比率	1.6	1.4	4.1	7.5	8.1	12.6	15.5	14.8	10.8
		22.7					28.1		25.6	
		高不信					平均	標準標準偏差		
		12	13	14	15			9.40	2.64	
		11.4	5.2	4.3	2.7					
		23.6								

### III-2-2. 就職活動関連

就職活動のプロセスは、就活マニュアルに準じれば「自己分析」「志望企業探索」「エントリーシート作成」「面接対策」「筆記試験対策」に分解できる。この中で、「自分探し」志向に密接に関連する項目として「自己分析」「エントリーシート作成」を取り上げ、それぞれの活動に関する熱心度を五件法で聞いた。各設問の回答状況は図表3のとおりである。

図表3 「就活熱心度」回答状況

就職活動への取り組み度合い	とても熱心に取り組んだ	多少は熱心に取り組んだ	どちらともいえない	あまり熱心に取らなかった	全く熱心に取らなかった	平均	標準標準偏差
自己分析	18.1	36.0	11.5	25.2	9.2	3.30	1.27
エントリーシート作成	23.4	36.9	11.8	21.3	6.6	3.50	1.24

また、就職活動の成果変数としては、入社を決めた企業への満足度を採択し、五件法で尋ねた。回答状況は図表4のとおりである。

図表4 「入社決定企業満足度」回答状況

	大変満足だった	まあ満足だった	どちらともいえない	やや不満だった	大変不満だった	平均	標準標準偏差
入社した企業の満足度	18.9	53.8	17.9	6.1	3.3	3.80	0.93

なお、この回答分布状況も、対象が正社員就職者に限定されているとはいえ、大きく偏っている。分析においては、留意が必要である。

### III-2-3. 現況

現在の状況を現わす変数には、「自分探し」との関連が深く、成長実感との関係が深い「仕事満足度」を採択した。離職、あるいはメンタルの不調状況などの変数も検討したが、冒頭に触れたとおり、早期離職は個人にとってはネガティブな事象とはいえない。また、メンタルの不調には及んでいないが、現状に不満を持っている人は多い。広い意味での健全性を現わすものとして仕事満足度を採択した。回答状況は図表5のとおりである。

図表5 「現在の仕事満足度」回答状況

	とても満足している	まあ満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	平均	標準標準偏差
現在の仕事の満足度	10.7	40.9	18.7	19.0	10.7	3.20	1.19

また、自我アイデンティティの側面のひとつである「自己斉一性・連続性」も、変数に加えることとした。

エリクソン(1959)が提唱した自我アイデンティティは青年期の発達課題であり、若手社会人の社会への移行、仕事・職場への適応を図る上で有用な変数である。また、「自分探し」との関連も極めて深い。その定義は、きわめて広範に及ぶが、谷(1997a,1997b,1998,2001)は、エリクソンの記述を解析し、「対自的同一性」「対他的同一性」「自己斉一性・連続性」「心理社会的同一性」の4つの下位概念を導き、それを尺度化した。本研究では、この中の「自己斉一性・連続性」に注目する。自身の過去・現在・未来が連続して感じられる、という概念であり、「過去において、自分をなくしてしまったように感じる」「今のままでは自分を失ってってしまうような気がする」などの質問項目(に対する回答のリバース)から尺度化されている自己斉一性・連続性は、キャリアという概念とのつながりがとても深い。現在の仕事満足

度をもたらすと同時に、過去の職業選択とも密接につながる概念である。若年の迷走・挫折ときわめて密接に絡むものとして、分析に組み込むこととした。設問項目は、谷(2001)が開発した多次元自我同一視尺度を流用した。回答分布状況は図表6のとおりである。

図表6 「自己斉一性・連続性」回答状況

自己斉一性	未確立									やや未確立									どちらともいえない																						
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
合計得点	2.8 1.4 2.3 3.3 3.8 5.5 5.4 7.2 7.3 5.9 8.6 6.6 5.3 5.8																																								
存在比率	9.8 14.7 46.7																																								
	やや確立									確立									平均									標準偏差													
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	1.9	2.0	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	3.0	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9	4.0	15.4	5.26								
	17.0 11.8																																								

#### IV. データ分析

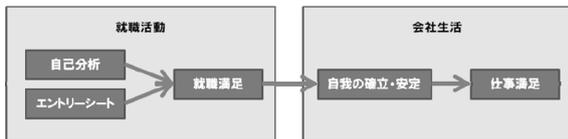
##### IV-1. 「就活理念形」の概観

就活マニュアルやキャリア支援の現場で語られている理念形とも呼ぶべきフローを、まずは検証していく。それは、簡潔に言えば、以下のようなものだ。

『やりたいこと』『できること』『やるべきこと』を明確にし、自身のキャリアビジョンを明確にしよう、そうすれば、あなたは自分にあった就職先を発見することができ、素晴らしいキャリアを形成することができる」

そして、その基本に「自己分析」があり、確かな自己分析を踏まえて「エントリーシート」を作成し、就活に臨めば、満足の行く企業への入社が果たせ、自身の自我が確立・安定し、満足のいく仕事人生を送ることができる……(図表7)。

図表7 就活理念形



この理念形が実現されていることが、データにもみることができる。図表8は、理念形をつなぐ矢印の関係をクロス分析したものだが、

- 自己分析、エントリーシート作りに熱心な人は、入社企業への満足度も総じて高い
- 入社決定企業への満足度が高い人は、自我(自己斉一性・連続性)が確立・安定している

- 自我(自己斉一性・連続性)が確立・安定している人は、仕事満足度が高い
- という図式が、傾向としては成立していることがわかる(「自己分析に熱心に取り組まなくても入社企業への満足度がとても高い人」も、20%を超えているので、この理念形以外の道があることは確かではあるが)。

図表8 「就活理念形」クロス分析

自己分析	入社した企業の満足度	N	大満足だった		まあ満足だった		どちらともいえない		やや不満だった		大変不満だった		平均	標準偏差
			満足	不満	満足	不満	満足	不満	満足	不満				
TOTAL		1000	18.9	53.8	17.9	6.1	3.3	3.80	0.93					
とても熱心に取り組んだ		181	26.5	55.8	11.6	3.9	2.2	4.00	0.86					
多少は熱心に取り組んだ		360	21.9	57.2	13.9	5.8	1.1	3.90	0.83					
どちらともいえない		115	13.0	48.7	24.3	9.6	4.3	3.60	0.98					
あまり熱心に取り組まなかった		252	11.1	52.8	23.8	7.5	4.8	3.60	0.95					
全く熱心に取り組まなかった		92	20.7	45.7	21.7	3.3	8.7	3.70	1.11					

エントリーシート	入社した企業の満足度	N	大満足だった		まあ満足だった		どちらともいえない		やや不満だった		大変不満だった		平均	標準偏差
			満足	不満	満足	不満	満足	不満	満足	不満				
TOTAL		1000	18.9	53.8	17.9	6.1	3.3	3.80	0.93					
とても熱心に取り組んだ		234	26.9	58.1	10.7	3.0	1.3	4.10	0.78					
多少は熱心に取り組んだ		369	19.5	54.5	16.8	7.3	1.9	3.80	0.89					
どちらともいえない		118	14.4	50.0	22.9	7.6	5.1	3.60	0.99					
あまり熱心に取り組まなかった		213	12.7	52.1	23.0	7.0	5.2	3.60	0.97					
全く熱心に取り組まなかった		66	15.2	47.0	24.2	4.5	9.1	3.50	1.09					

自己斉一性	N	未確立		やや未確立		どちらともいえない		やや確立		確立		平均	標準偏差
		未確立	確立	未確立	確立	未確立	確立	未確立	確立				
TOTAL	1000	9.8	14.7	46.7	17.0	11.8	15.40	5.26					
大満足だった	189	9.5	11.1	40.2	19.0	20.1	16.70	5.74					
まあ満足だった	538	8.4	16.5	46.5	18.4	10.2	15.40	5.06					
どちらともいえない	179	6.7	13.4	57.5	14.0	8.4	15.10	4.67					
やや不満だった	61	19.7	14.8	44.3	8.2	13.1	14.10	5.65					
大変不満だった	33	33.3	12.1	33.3	15.2	6.1	12.80	5.93					

自己斉一性	現在の仕事の満足度	N	とても満足している		まあ満足している		どちらともいえない		あまり満足していない		全く満足していない		平均	標準偏差
			満足	不満	満足	不満	満足	不満	満足	不満				
TOTAL		1000	10.7	40.9	18.7	19.0	10.7	3.20	1.19					
未確立		98	3.1	23.5	10.2	30.6	32.7	2.30	1.24					
やや未確立		147	6.8	32.0	17.7	29.3	14.3	2.90	1.20					
どちらともいえない		467	7.5	41.3	24.8	17.3	9.0	3.20	1.10					
やや確立		170	17.6	53.5	14.1	12.4	2.4	3.70	0.97					
確立		118	24.6	46.6	9.3	12.7	6.8	3.70	1.17					

##### IV-2. 「自分探し志向」がもたらす影響

しかし、このプロセス……特には、自己分析・エントリーシート作成のプロセスを通過する中で、「自分探し志向」が形成・強化されることが推定される。「自己分析・エントリーシート作成の熱心度」と「自分探し志向」の関係を見ると、やはりその関連が見て取れる(図表9)。「フィット志向」「自己決定志向」との関係は緩やかなもので、明確に関係があるとはいいきれないが、「ゴール志向」との関係は強固なものだといえる。この関係は、「自己分析・エントリーシート作成」を熱心に行くと「自分探し志向」が高まる因果関係と想定される。卒業後の進路に関するイメージが希薄なまま、就職活動を始め、マニュアルに沿って「やりたいことを考えよう」となれば、いやでも「自分探し志向」が高まっていくものと類推される。しかし、データを俯瞰すれば分るとおり、「自己

分析・エントリーシート作成の熱心度」が低くても、「自分探し志向」が強い人も少なからず存在する。「自己分析・エントリーシート作成の熱心度」が「自分探し志向」の先行変数だとはいきれない。メディアを解して氾濫する情報、インターネットに代表されるキャリア教育などの機会を通じて、就職活動前に「自分探し志向」が高まることも現実には起きているだろう。情報感度、意識の高い大学生ほど、そうした者に影響されていると考えられる。

図表9 「自分探し志向」と就活の関係

志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準偏差
フィット志向	1000	43.7	42.7	12.0	1.1	0.5	4.30	0.75
自己分析	1000	43.7	42.7	12.0	1.1	0.5	4.30	0.75
TOTAL	1000	43.7	42.7	12.0	1.1	0.5	4.30	0.75
とても熱心に取り組んだ	181	55.8	37.6	5.5	0.0	1.1	4.50	0.70
多少は熱心に取り組んだ	360	45.0	43.6	10.0	1.4	0.0	4.30	0.71
どちらともいえない	115	27.8	46.1	25.2	0.0	0.9	4.00	0.78
あまり熱心に取り組まなかった	252	37.7	46.4	12.3	1.6	0.0	4.20	0.72
全く熱心に取り組まなかった	92	51.1	29.3	15.2	2.2	0.0	4.30	0.94
ゴール志向	1000	10.3	26.5	29.8	23.3	10.1	3.00	1.15
自己分析	1000	10.3	26.5	29.8	23.3	10.1	3.00	1.15
TOTAL	1000	10.3	26.5	29.8	23.3	10.1	3.00	1.15
とても熱心に取り組んだ	181	19.3	31.5	22.7	18.2	8.3	3.40	1.22
多少は熱心に取り組んだ	360	7.5	30.3	30.0	25.6	6.7	3.10	1.06
どちらともいえない	115	11.3	20.9	47.8	13.9	6.1	3.20	1.01
あまり熱心に取り組まなかった	252	6.0	24.2	27.4	30.2	12.3	2.80	1.11
全く熱心に取り組まなかった	92	14.1	15.2	27.2	17.4	26.1	2.70	1.37
自己決定志向	1000	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93
自己分析	1000	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93
TOTAL	1000	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93
とても熱心に取り組んだ	181	43.6	37.6	10.5	6.6	1.7	4.10	0.97
多少は熱心に取り組んだ	360	26.4	45.0	21.1	6.7	0.8	3.90	0.90
どちらともいえない	115	19.1	45.2	27.0	7.8	0.9	3.70	0.89
あまり熱心に取り組まなかった	252	21.8	46.8	22.2	9.1	0.0	3.80	0.85
全く熱心に取り組まなかった	92	34.8	30.4	25.0	7.6	2.2	3.90	1.04
エンタリーシート志向	1000	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93
自己分析	1000	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93
TOTAL	1000	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93
とても熱心に取り組んだ	234	38.9	40.6	10.3	8.5	1.7	4.10	0.99
多少は熱心に取り組んだ	369	27.9	45.8	19.5	5.7	1.1	3.90	0.89
どちらともいえない	118	15.3	39.0	37.3	8.5	0.0	3.60	0.84
あまり熱心に取り組まなかった	213	21.6	48.8	21.6	8.0	0.0	3.80	0.85
全く熱心に取り組まなかった	66	37.9	21.2	28.8	10.6	1.5	3.80	1.10

では、「自分探し志向」は、理念形のその他のプロセスに、どのような影響を与えているのだろうか(図表10)。

● 入社企業満足度

「フィット志向」「ゴール志向」「自己決定志向」のいずれにおいても、「かなりそう思っていた」人のうち20%以上が、入社決定企業に「大変満足」している。だが、「ゴール志向」がとても弱かった人の27.7%が、入社決定企業に「大変満足」しているというデータもある。数値のばらつきを見て

も、明確な関係があるとは判断できない。

● 現在の仕事満足度

「フィット志向」がとても強かった人のうちの15.6%、「ゴール志向」がとても強かった人のうちの15.5%は現状に強い不満を抱いている。しかし、「ゴール志向」がとても弱かった人の20%強も、現状に強い不満を抱いている。

図表10 「自分探し志向」と理念形の関係

志向	N	大変満足だった	まあ満足だった	どちらともいえない	やや不満だった	大変不満だった	平均	標準偏差
入社した企業の満足度	1000	18.9	53.8	17.9	6.1	3.3	3.80	0.93
自己分析	1000	18.9	53.8	17.9	6.1	3.3	3.80	0.93
TOTAL	1000	18.9	53.8	17.9	6.1	3.3	3.80	0.93
かなりそう思っていた	437	22.2	50.3	18.2	6.2	5.0	3.80	1.02
ややそう思っていた	427	16.6	57.3	18.7	5.4	1.4	3.80	0.82
どちらともいえない	120	15.0	51.7	20.8	8.3	4.2	3.70	0.97
あまりそう思っていなかった	11	18.2	54.5	18.2	9.1	0.0	3.80	0.83
ほとんどそう思っていなかった	5	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	4.00	0.63
現在の仕事の満足度	1000	10.7	40.9	18.7	19.0	10.7	3.20	1.19
自己分析	1000	10.7	40.9	18.7	19.0	10.7	3.20	1.19
TOTAL	1000	10.7	40.9	18.7	19.0	10.7	3.20	1.19
かなりそう思っていた	437	11.0	37.5	15.3	20.6	15.6	3.10	1.28
ややそう思っていた	427	10.5	44.3	19.7	18.7	6.8	3.30	1.10
どちらともいえない	120	10.8	40.0	29.2	13.3	6.7	3.40	1.05
あまりそう思っていなかった	11	9.1	27.3	9.1	36.4	18.2	2.70	1.29
ほとんどそう思っていなかった	5	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	4.00	0.00
自己斉一性	1000	9.8	14.7	46.7	17.0	11.8	15.40	5.26
自己分析	1000	9.8	14.7	46.7	17.0	11.8	15.40	5.26
TOTAL	1000	9.8	14.7	46.7	17.0	11.8	15.40	5.26
かなりそう思っていた	437	14.2	16.0	40.5	17.2	12.1	14.90	5.72
ややそう思っていた	427	7.7	15.7	47.1	18.5	11.0	15.60	4.96
どちらともいえない	120	2.5	7.5	69.2	10.0	10.8	15.90	4.17
あまりそう思っていなかった	11	0.0	0.0	45.5	27.3	18.2	17.80	4.32
ほとんどそう思っていなかった	5	0.0	0.0	20.0	20.0	60.0	22.20	3.92
自己決定志向	1000	13.1	14.1	37.1	18.7	17.0	15.80	6.01
自己分析	1000	13.1	14.1	37.1	18.7	17.0	15.80	6.01
TOTAL	1000	13.1	14.1	37.1	18.7	17.0	15.80	6.01
かなりそう思っていた	437	13.1	14.1	37.1	18.7	17.0	15.80	6.01
ややそう思っていた	427	7.5	16.1	49.3	17.8	9.3	15.30	4.91
どちらともいえない	205	8.3	13.2	55.6	12.7	10.2	15.30	4.65
あまりそう思っていなかった	75	12.0	14.7	42.7	18.7	12.0	15.20	5.45
ほとんどそう思っていなかった	9	33.3	0.0	55.6	11.1	0.0	12.60	5.87

● 自我の確立・安定

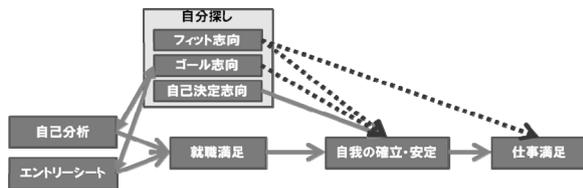
「フィット志向」「ゴール志向」のいずれにおいても、とても高かった人の中に、自己斉一性・連続性が確立されていない人が多くなっている。平均点の差を見ても、その傾向は顕著に見て取れる。だが、「ゴール志向」がとても高かった人の中での自己斉一性・連続性が確立されている人の比率も

高くなっている。なお、「自己決定志向」が強い人は、総じて自己斉一性・連続性が確立されている傾向が見られる。

この結果を、理念形のパス図に載せると、図表11のようになる。破線はマイナスの影響を表している。「フィット志向」が、総じてマイナスの影響を与えているが、「自己決定志向」には、マイナス要因が見て取れない。また、この両者は、「自己分析・エントリーシート作成」という就活要素によって高まってはいるものの、その影響は弱い。理念形プロセス以外から派生しているとも見られることができる。

「ゴール志向」は、就活要素によって顕著に高まっている。理念形の中にありながら、マイナスの要因を生み出している。だが、プラスとマイナス双方の要因が混在しているようで、自我の確立にはマイナスの要因が強いものの、リスク・ファクターとは特定できない。

図表11 「自分探し志向」が理念形に及ぼす影響



IV-3. 「信頼感」がもたらす影響

さらに、「自己信頼」「不信」を、このフレームに加えて検討していく。まず、「自己分析・エントリーシート作成」との関係を見てみよう(図表12)。両者の関係は、「信頼感」が先行要因と想定される。そして、「自己信頼」が高い人の中には「自己分析・エントリーシート作成」に熱心に取り組む傾向が見て取れ、就職活動プロセスにスムーズに乗っていくうでは、「自己信頼」が後押しする要件になることが伺える。しかし、「自己信頼」が高い人の中にも、「自己分析」などを熱心に行わない人も多く存在する。両者の間に相関関係が読み取れるほどの関連はない。また、「不信」との間には関連は読み取れない。

図表12 「信頼感」と就活の関係

不信	N	低不信	やや低不信	やや高不信	高不信	平均	標準偏差
TOTAL	1000	22.7	28.1	25.6	23.6	9.40	2.64
自己分析							
とても熱心に取り組んだ	181	23.2	23.8	27.1	26.0	9.50	2.81
多少は熱心に取り組んだ	360	21.1	30.0	25.3	23.6	9.50	2.51
どちらともいえない	115	12.2	36.5	30.4	20.9	9.70	2.30
あまり熱心に取り組まな	252	29.4	26.6	22.2	21.8	9.10	2.70
全く熱心に取り組まなかつ	92	22.8	22.8	27.2	27.2	9.70	2.95
自己信頼	N	低信頼	やや低信頼	やや高信頼	高信頼	平均	標準偏差
TOTAL	1000	15.7	28.1	18.3	37.9	10.70	2.32
自己分析							
とても熱心に取り組んだ	181	11.6	21.5	20.4	46.4	11.20	2.35
多少は熱心に取り組んだ	360	15.8	27.2	15.6	41.4	10.70	2.22
どちらともいえない	115	11.3	41.7	20.0	27.0	10.30	1.92
あまり熱心に取り組まな	252	18.3	29.8	19.4	32.5	10.50	2.33
全く熱心に取り組まなかつ	92	21.7	22.8	19.6	35.9	10.20	2.87
エントリーシート	N	低不信	やや低不信	やや高不信	高不信	平均	標準偏差
TOTAL	1000	22.7	28.1	25.6	23.6	9.40	2.64
自己信頼							
とても熱心に取り組んだ	234	19.7	29.1	25.2	26.1	9.70	2.67
多少は熱心に取り組んだ	369	26.8	27.6	24.4	21.1	9.20	2.65
どちらともいえない	118	13.6	33.1	33.9	19.5	9.60	2.16
あまり熱心に取り組まな	213	24.9	27.2	23.0	24.9	9.30	2.71
全く熱心に取り組まなかつ	66	19.7	21.2	27.3	31.8	10.00	2.92
エントリーシート	N	低信頼	やや低信頼	やや高信頼	高信頼	平均	標準偏差
TOTAL	1000	15.7	28.1	18.3	37.9	10.70	2.32
自己信頼							
とても熱心に取り組んだ	234	13.2	22.2	17.9	46.6	11.00	2.39
多少は熱心に取り組んだ	369	14.4	27.6	17.6	40.4	10.80	2.25
どちらともいえない	118	16.9	44.1	17.8	21.2	10.10	1.94
あまり熱心に取り組まな	213	17.4	27.7	18.8	36.2	10.60	2.30
全く熱心に取り組まなかつ	66	24.2	24.2	22.7	28.8	10.00	2.82

では、「信頼感」は、理念形のその他のプロセスに、どのような影響を与えているのだろうか(図表13)。

図表13 「信頼感」と理念形プロセスの関係

自己信頼	N	大変満足だった	まあ満足だった	どちらともいえない	やや不満だった	大変不満だった	平均	標準偏差
TOTAL	1000	18.9	53.8	17.9	6.1	3.3	3.80	0.93
低信頼	157	12.7	53.5	18.5	8.9	6.4	3.60	1.03
やや低信頼	281	16.0	52.3	22.8	6.4	2.5	3.70	0.89
やや高信頼	183	14.2	56.3	21.9	4.9	2.7	3.70	0.86
高信頼	379	25.9	53.8	12.1	5.3	2.9	3.90	0.92
不信	N	大変満足だった	まあ満足だった	どちらともいえない	やや不満だった	大変不満だった	平均	標準偏差
TOTAL	1000	18.9	53.8	17.9	6.1	3.3	3.80	0.93
低不信	227	24.7	52.9	15.0	3.5	4.0	3.90	0.94
やや低不信	281	17.8	56.6	19.9	3.6	2.1	3.80	0.83
やや高不信	256	17.2	52.7	17.6	9.8	2.7	3.70	0.95
高不信	236	16.5	52.5	18.6	7.6	4.7	3.70	0.99
自己信頼	N	とても満足している	まあ満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	平均	標準偏差
TOTAL	1000	10.7	40.9	18.7	19.0	10.7	3.20	1.19
低信頼	157	10.2	28.0	19.7	22.9	19.1	2.90	1.29
やや低信頼	281	10.7	39.9	19.2	21.4	8.9	3.20	1.16
やや高信頼	183	9.3	44.8	21.9	15.8	8.2	3.30	1.10
高信頼	379	11.6	45.1	16.4	17.2	9.8	3.30	1.17
不信	N	とても満足している	まあ満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	平均	標準偏差
TOTAL	1000	10.7	40.9	18.7	19.0	10.7	3.20	1.19
低不信	227	12.8	42.7	14.1	20.7	9.7	3.30	1.21
やや低不信	281	13.5	38.4	21.7	16.4	10.0	3.30	1.18
やや高不信	256	8.2	43.4	22.7	16.8	9.0	3.30	1.11
高不信	236	8.1	39.4	15.3	22.9	14.4	3.00	1.23
自己信頼	N	未確立	やや未確立	どちらともいえない	やや確立	確立	平均	標準偏差
TOTAL	1000	9.8	14.7	46.7	17.0	11.8	15.40	5.26
低信頼	157	18.5	13.4	52.2	10.2	5.7	13.60	4.99
やや低信頼	281	9.3	15.7	53.7	15.7	5.7	14.60	4.74
やや高信頼	183	6.6	13.1	44.3	21.3	14.8	16.30	5.17
高信頼	379	8.2	15.3	40.4	18.7	17.4	16.30	5.47
不信	N	未確立	やや未確立	どちらともいえない	やや確立	確立	平均	標準偏差
TOTAL	1000	9.8	14.7	46.7	17.0	11.8	15.40	5.26
低不信	227	4.4	7.5	37.4	25.1	25.6	18.20	5.21
やや低不信	281	6.4	12.1	53.0	19.2	9.3	15.60	4.76
やや高不信	256	9.8	16.4	53.9	14.1	5.9	14.50	4.66
高不信	236	19.1	22.9	40.3	9.7	8.1	13.40	5.30

● 入社企業満足度

「自己信頼」にはプラスの、「不信」にはマイナス

の関係があるが、それは緩やかなものだ。

●現在の仕事満足度

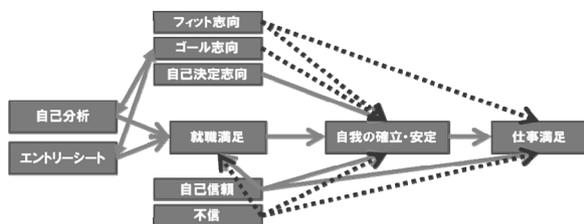
「自己信頼」の低い人、「不信」の高い人は、満足度が低い傾向が顕著である。

●自我の確立・安定

「自己信頼」にはプラスの、「不信」にはマイナスの明確な関係がある。

理念系のパス図に加えると、図表 14 のようになる。先行研究での指摘が、この分析においても顕著に表れている。端的にいうならば、「自己信頼は高いほど良く、不信は低いほどいい」という結果である。

図表 14 「信頼感」が理念形に与える影響



では、「信頼感」と「自分探し」の間には、どのような関係があるのだろうか。これまで同様のクロス分析を試みたが、いま一つ顕著な関係が読み取れない (図表 15)。

そこで、サンプルを「自己信頼高群-低群」「不信高群-低群」に分け、4 パターンの組み合わせを作り、それらと「自分探し志向」との関係を見てみた。すると、「フィット志向」「ゴール志向」「自己決定志向」のいずれにおいても、「不信高群×自己信頼高群」が「かなりそう思っていた」という比率が高くなっていった (図表 16)。「自己信頼」単体で見ると、理念形に対して良好な関係を示していたが、組み合わせからは異なる結果が浮かび上がってきた。高い自己信頼と高い不信が交錯すると、「自分探し志向」が高まり、「現在の仕事満足」や「自我の確立・安定」を強く脅かす、というリスクの構造が浮かび上がってきた (図表 17)。

図表 15 「自分探し志向」と「信頼感」の関係

フィット志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準標準偏差
TOTAL	1000	43.7	42.7	12.0	1.1	0.5	4.30	0.75
低不信	227	42.3	46.3	8.8	2.2	0.4	4.30	0.75
やや低不信	281	37.4	44.8	16.0	1.1	0.7	4.20	0.78
やや高不信	256	43.8	42.2	12.9	0.4	0.8	4.30	0.76
高不信	236	52.5	37.3	9.3	0.8	0.0	4.40	0.69

ゴール志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準標準偏差
TOTAL	1000	10.3	26.5	29.8	23.3	10.1	3.00	1.15
低不信	227	7.5	22.0	25.1	31.3	14.1	2.80	1.16
やや低不信	281	6.4	26.7	33.8	24.6	8.5	3.00	1.05
やや高不信	256	10.5	30.1	32.4	20.3	6.6	3.20	1.08
高不信	236	17.4	26.7	26.7	17.4	11.9	3.20	1.25

自己決定志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準標準偏差
TOTAL	1000	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93
低不信	227	28.6	46.7	16.7	6.6	1.3	3.90	0.91
やや低不信	281	23.5	42.0	28.5	5.7	0.4	3.80	0.87
やや高不信	256	28.1	44.9	18.0	8.2	0.8	3.90	0.92
高不信	236	33.9	37.7	17.4	9.7	1.3	3.90	1.01

フィット志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準標準偏差
TOTAL	1000	43.7	42.7	12.0	1.1	0.5	4.30	0.75
自己信頼	157	46.5	38.9	11.5	3.2	0.0	4.30	0.79
やや低信頼	281	35.9	43.1	19.6	0.7	0.7	4.10	0.80
やや高信頼	183	39.3	49.7	8.2	1.6	1.1	4.20	0.76
高信頼	379	50.4	40.6	8.4	0.3	0.3	4.40	0.68

ゴール志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準標準偏差
TOTAL	1000	10.3	26.5	29.8	23.3	10.1	3.00	1.15
自己信頼	157	3.8	27.4	30.6	26.1	12.1	2.80	1.07
やや低信頼	281	7.5	26.3	36.3	22.1	7.8	3.00	1.05
やや高信頼	183	12.6	20.8	25.7	30.6	10.4	3.00	1.20
高信頼	379	14.0	29.0	26.6	19.5	10.8	3.20	1.21

自己決定志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準標準偏差
TOTAL	1000	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93
自己信頼	157	20.4	40.8	22.9	14.0	1.9	3.60	1.02
やや低信頼	281	21.7	44.1	27.0	6.8	0.4	3.80	0.87
やや高信頼	183	22.4	44.8	23.5	8.2	1.1	3.80	0.92
高信頼	379	39.3	41.7	13.2	5.0	0.8	4.10	0.88

図表 16 「自分探し志向」と「信頼感」の関係 (2)

フィット志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準標準偏差
TOTAL	1000	43.7	42.7	12.0	1.1	0.5	4.30	0.75
不信+自己信頼+	280	50.0	41.4	7.9	0.7	0.0	4.40	0.66
不信+自己信頼-	212	45.3	37.7	15.6	0.5	0.9	4.30	0.80
不信-自己信頼+	282	43.6	45.7	8.9	0.7	1.1	4.30	0.75
不信-自己信頼-	226	34.5	45.1	17.7	2.7	0.0	4.10	0.78

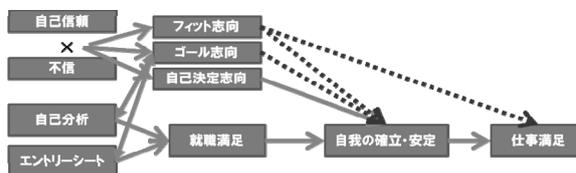
  

ゴール志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準標準偏差
TOTAL	1000	10.3	26.5	29.8	23.3	10.1	3.00	1.15
不信+自己信頼+	280	19.6	26.1	28.9	18.2	7.1	3.30	1.19
不信+自己信頼-	212	6.1	31.6	30.7	19.8	11.8	3.00	1.11
不信-自己信頼+	282	7.4	26.6	23.8	28.0	14.2	2.90	1.18
不信-自己信頼-	226	6.2	22.1	37.6	27.0	7.1	2.90	1.01

自己決定志向	N	かなりそう思っていた	ややそう思っていた	どちらともいえない	あまりそう思っていなかった	ほとんどそう思っていなかった	平均	標準標準偏差
TOTAL	1000	28.3	42.8	20.5	7.5	0.9	3.90	0.93
不信+自己信頼+	280	37.5	40.0	16.1	5.7	0.7	4.10	0.91
不信+自己信頼-	212	22.2	43.4	19.8	13.2	1.4	3.70	1.00
不信-自己信頼+	282	30.1	45.4	17.0	6.4	1.1	4.00	0.91
不信-自己信頼-	226	20.4	42.5	31.0	5.8	0.4	3.80	0.85

図表 17 「自分探し志向」と「信頼感」が、理念形にもたらす影響



## V. 考察

分析の結果は、以下のようにまとめられる。

●「就職活動熱心⇒入社決定企業満足⇒（働いている現在の）自我の確立・安定⇒現在の仕事満足」という理念形パスが確認された。

●「自分探し志向」のうち、「フィット志向」は、理念形にマイナスの影響を及ぼすリスク・ファクターであると考えられる。

●「自己決定志向」は、理念形にプラスの影響を及ぼす。リスク・ファクターではないと考えられる。

●「ゴール志向」は、理念形に緩やかにマイナスの影響を及ぼすが、プラスの要因も働いており、単体ではリスク・ファクターとは推定できない。

●「信頼感」のうち、「自己信頼」は、理念形にプラスの影響を与え、単体ではリスク・ファクターではないと考えられる。

●「不信」は、理念形にマイナスの影響を与え、リスク・ファクターと考えられる。

●「自己信頼」と「不信」の双方が高まると、「フィット志向」「ゴール志向」「自己決定志向」が高まる。「自己信頼高×不信高」の組み合わせが、「自分探し志向」を煽る最大のリスク・ファクターではないかと考えられる。

この結果から導くことができるのは、

●「自分探し」のすべてを、

●「自分探し」単体として、

●その是非を議論することの危険性

であろう。今回着目した3つの志向の中でも、プラスが多く観測されるものがある一方で、強くマイナスに働くものもある。

「ゴール志向」に関しては、プラス/マイナスの双方に強く影響を与えるケースが見られた。「ゴール志向」が育まれるプロセス、あるいはその背景・動機などの違いによって、意味合いの違うものが生じている可能性もある。

そして、「信頼感」は、その背景・動機に強く関連していると考えられる。そしてそれは、「自己信頼はプラスに」「不信はマイナスに」という単純な

構図ではない。「自己信頼と不信の双方が高まる」という、一見すると矛盾しているような構図の中に、リクスが潜んでいる。

また、この分析結果は、先行研究において提示された「根拠なき自己肯定」(藤川, 1999), 「仮想的有能感」(速水, 2006) という指摘と合致するものと考えられる。「不信を伴った自己信頼」は、自身の志向・価値観を本質的に変容するような経験によるものではなく、「社会への信頼とともに育まれた自己信頼」とは全く異なるものである、と捉えてもいいのではないだろうか。

このように捉えると、就活にまつわる「自分探し」問題に関する解決の方向が見えてくる。就職活動が始まるまでに、大学生に、「社会への信頼とともに育まれた自己信頼」を獲得させるという方向性だ。それは、自身の志向・価値観を本質的に変容するような経験とともに育まれるものであろう。

キャリア教育という概念がめざしていたものは、まさにそういうものであったはずだ。そして、先進的な取り組みを行っている大学においては、そうした「健全な自己信頼」の形成が実現されている。しかし、筆者の知る限り、それはごく一部の事例でしかない。有意義な経験の場になっているインターンシップは数少なく、キャリアに関する講義・ガイダンスにおいても、主催者側からのキャリアビジョン構築の必要性ばかりを説くワンウェイの情報発信がほとんどであり、学生が主体者となって経験・学習するものは少ない。リクルートが高等学校の教員を対象に実施した調査によると、キャリア教育の現場において発せられているメッセージの上位には「将来のことや職業のことを考えなさい (98.8%)」「自分のやりたいことや向いていることを考えなさい (95.8%)」「自分の進路なのだから自分の責任で決めなさい (85.7%)」といった、「自分探し志向」を高めるのに強く寄与する内容が並ぶ<sup>iv</sup>。大学の現場においても、同様のメッセージが大量に発信されていることは想像に難くない。また、有益な経験が伴わずに発信されるメッセージの多くは、同時に「不信」を高めて

いるのではないだろうか。やがて出ていく職業社会は優勝劣敗の世界であり、自分自身が自立していないと、あっという間に負け組の仲間入りをしてしまうのだ、という社会認識は、社会への不信感と背中合わせのものであろう。現在の雇用状況や企業の立ち居振る舞いを見れば、確かにそうした点がないでもない。しかし、そういう中であっても、「社会への信頼に裏打ちされた健全な自己信頼」があれば、若年はたくましく社会で活躍できるはずである。キャリア支援・キャリア教育のあり方を今一度見なおすことが必要ではないだろうか。

問題解決の本質は、しかしもう一方、つまり企業側の姿勢・施策にあるように思われる。エントリーシートの活用、自己PRや志望動機を中核とした面接重視の選抜、自立人材。多くの企業が、何故ここまで画一的なスタイルを今も継続しているのか。エントリーシートを活用し、自身のやりたいことを問うという採用スタイルは、18年前に、当時学生人気の絶頂にあったソニーが始めたものである。それが、いつのまにか主要企業の採用手法のスタンダードになってしまった。そして、スタンダード化したことが高度なハウツウを生み出し、形式的な「自分探し」が横行する温床となっている。結果として、各企業は「健全な自己信頼」の持ち主であるかどうかが見極められなくなっているのだ。本当にその方法が、自社が求める人物を特定する最善の方法なのかを抜本的に考え直すことを、特に影響力の大きい大企業、人気企業に問いたい。採用広報のあり方、選抜方法、部門や現場と本社人事部の関係など、これまでの常識をリセットし、各社が独自の方法で新たな方策を行うことを切望したい。

また、改革の方向が「不信の意識の高い人物は落とす」というような排除の論理に陥らぬことを同時に切望したい。「自分探し」を取り巻く悩ましい現状は、多くの企業が同質的な施策を実施してきたことによっても、もたらされている。被害者は個人であって、間違っても企業の側ではない。自社の利益という視点を超え、若年がいきいきと

働くことができるという視野・視座での改革を望んでいる。

## VI. おわりに

本研究で検証できた事実は、限られたものである。「自分探し」という概念、あるいはその形成プロセスは、もっと多様で複雑なものであり、本稿はその一部についての検証を行ったに過ぎない。「信頼感」に関する分析も、不十分である。「自己信頼と不信が同時に高まる」という背景・プロセスに関しては、より詳細な分析が必要である。データにも限界がある。過去にさかのぼった質問には、質量ともに限界があり、本来であれば、計画的なパネル調査の実施こそが、より詳細に実態を探索することができるものであろう。だが、近年再び議論が高まっている大卒新卒就職を取り巻く状況について、ある程度の情報提供ができたのではないかと思っている。本稿がきっかけとなって、異論反論などを含め、多くの議論が沸き起こることを祈ってやまない。また、この研究・分析の続きを形にすることも、ここに約束しておきたい。

## 注

<sup>i</sup>厚生労働省「新規大学等卒業就業者の産業・規模別離職状況」をもとに、リクルートワークス研究所が指数化して検証。

<sup>ii</sup>リクルートワークス研究所、2004、「仕事にまつわる意識アンケート」

<sup>iii</sup>リクルートワークス研究所、2007、「人材マネジメント調査」

<sup>iv</sup>リクルート『キャリアガイダンス』No.25 2009年2月号

## 参考文献

- 天貝由美子、1995、「高校生の自我同一性に及ぼす信頼感の影響」『教育心理学研究』43(4):364-371。  
 ———、1995、「高校生における信頼感の構造」筑波大学修士論文。  
 ———、1996、「中・高校生における心理的距離と信頼感との関係」『カウンセリング研究』29(2):130-134。  
 ———、1997、「成人期から老年期に渡る信頼感の発達——家族および友人からのサポート感の影響」『教育心理学研究』45(1):79-86。  
 ———、1997、「Self-esteemを規定する要因としての信頼感——その生涯発達の变化」『カウンセリング研究』30(2):103-111。  
 Benesse教育研究開発センター、2009、『大学生の学習・生活実態調査報告書』研究所報 Vol.51。

- ダイヤモンド社, 2007, 『だから若手が辞めていく』ダイヤモンド社。
- 海老原嗣生, 2009, 『学歴の耐えられない軽さ』朝日新聞出版。
- Eric, H. Erikson, 1959, "Identity and the Life Cycle" *Psychological Issues, I(1) Monograph 1*, International Universities Press, (=1973, 小此木啓吾訳編『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。)
- 藤川大祐, 1999, 「ヒット曲の変化と子どもたちの状況 "J-Pop" Songs and Japanese Children」金城学院大学論集 1998 人文科学編 第32号 (通巻178号)。
- 速水敏彦, 2006, 『他人を見下す若者たち』講談社現代新書。
- 樋口一辰・清水直治, 1982, 「Locus Of Control 尺度の作成と, 信頼性, 妥当性の検討」『教育心理学研究』30(4): 302-307。
- 樋口康彦, 2006, 「大学生における準ひきこもり行動に関する考察」『富山国際大学国際教養学部紀要』Vol.2。
- 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』542: 29-37。
- 本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会——ハイパーメトリクリシス化のなかで』NTT出版。
- , 2008, 『軋む社会』双風舎。
- , 2009, 『教育の職業的意義』筑摩書房。
- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・苅谷剛彦, 2007, 「大学から職業へ III その2——就職活動と内定獲得の過程」『東京大学教育学研究科紀要』46: 75-98。
- 堀有喜衣編, 2007, 『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。
- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和, 2005, 『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房。
- 石渡嶺司・大沢仁, 2008, 『就活のバカヤロー』光文社。
- ・常見陽平, 2009, 『強い就活!』ディスカヴァー・トゥエンティワン。
- 伊藤美奈子, 1993, 「個人志向性・社会志向性に関する発達の研究」『教育心理学研究』41: 293-301。
- 岩脇千裕, 2007, 「日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈——自己理解支援ツール開発にむけての探索的アプローチ」『JILPT ディスカッションペーパー』07-04。
- , 2006, 「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容——企業は即戦力を求めているのか」『Works Review』創刊号。
- , 2004, 「大学新卒採用における「望ましい人材」像の研究——著名企業による言説の二時点比較をとおして」『教育社会学研究』74: 309-327。
- , 2008, 「理想の人材像と若者現実」労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパーVol.6。
- 城繁幸, 2006, 『若者はなぜ3年で辞めるのか?』光文社。
- 角方正幸・八田誠, 2006, 「若年の基礎力と就職プロセスに関する研究——若年の類型化と対応するミスマッチ解消策」『Works Review』創刊号。
- 苅谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治, 2006, 「大学から職業へIII その1——就職機会決定のメカニズム」『東京大学教育学研究科紀要』46: 43-47。
- ・岩内亮一・平沢和司, 1997, 『大学から職業へII——就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター。
- 川端裕, 2008, 『5年後に勝ち組となる就活の極意』TAC出版。
- 河本敏弘, 2007, 『誰がバカをつくるのか?』ブクマン社。
- 香山リカ, 2009, 『悪いのは私じゃない症候群』KKベストセラーズ。
- 経済産業省, 2006, 『社会人基礎力に関する研究会——中間まとめ』
- 小杉礼子, 2007, 『大学生の就職とキャリア』勁草書房。
- 黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490。
- 松繁寿和, 2004, 『大学教育効果の実証分析』日本評論社。
- 溝上慎一, 2001, 『大学生の自己と生き方』ナカニシヤ出版。
- , 2002, 『大学生論』ナカニシヤ出版。
- , 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。
- , 2007, 「現代大学生の学びと人生形成——知識・技能獲得に影響を及ぼす学習タイプの差異」『日中教育学系合同シンポジウム2007 論文集』94-109。
- 森健, 2009, 『就活って何だ』文藝春秋。
- 中間玲子, 2008, 「“自分探し” 類型化の試みとそれぞれの特徴について——“自己違和感”と“自己開拓意識”の枠組みからの検討——」『福島大学研究年報』第4号。
- 日本労働研究機構, 1992, 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』調査研究報告書 No.33。
- , 1994, 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア (その2) ——三五大学卒業者の就職と離職』調査研究報告書 No.56。
- , 1995, 『大卒者の初期キャリア形成——「大卒就職研究会報告」』調査研究報告書 No.64。
- 日本私立大学連盟, 2007, 『私立大学 学生生活白書 2007』日本私立大学連盟。
- 西平直喜, 1990, 『成人になること——生育史心理学から——』東京大学出版会。
- 大久保幸夫, 2006, 『キャリアデザイン入門 I 基礎力編』日本経済新聞出版。
- 太田総一, 1999, 「景気変動と転職行動」中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社。
- Rotter, J.B., 1966, "Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement." *Psychological Monographs*, 80(Whole No.609) 1-28。
- , 1967, "A new scale for the measurement of interpersonal trust" *Journal of Personality*, 35, 1-7。
- , 1971, "Generalized expectancies for interpersonal trust." *American Psychologist*, 26, 443-452。
- 労働政策研究・研修機構, 2007, 『大学生と就職——職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』労働政策研究報告書 No.78。
- , 2007, 「JILPT 若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.htm>)
- 佐々木政司, 1993, 「組織社会化過程における新入社員の態度変容に関する研究——入社経験と入社8ヶ月後の態度・行動の変化——」『経営行動科学』8: 23-32。
- 佐藤孝司, 2010, 『<就活>廃止論』PHP研究所。
- 千石保, 2001, 『新エゴイズムの若者たち——自己決定主義という価値観』PHP新書。
- 下村英雄, 2009, 「就職に有利な学生は… 対人関係・勉強意識高く」『日本経済新聞』2009年7月20日朝刊。
- 白井利明, 2008, 「学校から社会への移行」『教育心理学年報』47: 159-169。
- 高橋俊介, 2009, 『自分らしいキャリアの作り方』PHP研究所。
- 武内清編, 2003, 『キャンパスライフの今』玉川大学出版部。
- 編, 2005, 『大学とキャンパスライフ』ぎょうせい。
- 谷冬彦, 1997a, 「自我同一性 (第V段階) 尺度の作成 (1) ——下位概念設定および項目選定に関する予備的研究」『日本心理学会第61回大会発表論文集』287。
- , 1997b, 「自我同一性 (第V段階) 尺度の作成 (2) ——因子分析および信頼性の検討」『日本心理学会第39回総会発表論文集』207。
- , 1998, 「自我同一性 (第V段階) 尺度の作成 (3) ——妥当性の検討」『日本心理学会第62回大会発表論文集』263。
- , 2001, 「青年期における同一性の感覚の構造——多次元自我同一性尺度 (MEIS) の作成」『教育心理学研究』49: 265-273。
- 辰巳哲子, 2006, 「すべての働く人に必要な能力に関する考察」『Works Review』創刊号。
- 豊田義博, 2007, 『「上司」不要論』東洋経済新報社。
- 豊田義博, 2009, 『戦略的「愛社精神」のススメ』プレジデント社。
- 内田樹, 2007, 『下流志向』講談社。
- , 2009, 『日本辺境論』新潮社。
- 内田千代子, 2007, 『大学における休・退学, 留年学生に関する調査 第28報』茨城大学保健管理センター。
- 若林満・南隆男・佐野勝男, 1980, 「わが国産業組織における大卒

- 
- 新入社員のキャリア発達過程—その継時的分析—『組織行動研究』6 : 3-131。
- 若松養亮, 1995a, 大卒就職者の初期適応過程に関する要因探索的研究—本学部卒業生の事例データからの考察—『東北大学教育学部研究年報』43 : 193-208。
- , 1995b, 大卒就職者の初期適応過程の研究—進路指導及び就職後の教育・研修・処遇の課題を検討しながら—『悠峰職業科学研究紀要』3 : 40-47。
- 矢野眞和, 2009, 「教育と労働と社会—教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』51 (7) : 5-15。
- 谷内篤博, 2005, 『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房。
- 吉野聡, 2009, 『それってほんとに「うつ?」』講談社。
- 渡邊三枝子, 2008, 「アメリカでのキャリア発達研究の理論的展開—なぜ進路選択からキャリア支援なのか」大学生研究フォーラム講演録。