

働くイメージが上手く持てない理由 ——大学のキャリアカウンセラーの視点から——

辰巳 哲子 リクルートワークス研究所・主任研究員

本研究の目的は、大学生が「働くイメージが上手く持てない」背景にはどのような要因が考えられるのかを探索的に検討することにある。約1年間にわたる大学生の就職活動のプロセスを支援するキャリアカウンセラー（8名）に対して、働くイメージが上手く持てない学生らの様子を尋ねたところ、親の価値観の押しつけ、断片的な仕事経験、情報の過度な一般化、逃げ癖、リフレクション能力不足、などの要因があることが示された。

キーワード： 働くイメージ, 大学生, 就活, キャリア教育, 職業観

目次

1. はじめに
 - 1.1 問題の背景
2. 先行研究
 - 2.1 働くイメージに関する理論
 - 2.2 就職前の職業観が影響を及ぼす概念
 - 2.3 実証研究
3. 研究方法
 - 3.1 調査対象者・調査内容
 - 3.2 分析方法・手続き
4. 結果
 - 4.1 インプットに関するカテゴリー
 - 4.2 処理に関するカテゴリー
 - 4.3 結果に関するカテゴリー
 - 4.4 個人の特徴に関するカテゴリー
5. 考察
6. 残された課題

1. はじめに

1.1 問題の背景

本研究の目的は、大学生が学校から職場への移行に際して「働くイメージが上手く持てない」状態とはどのような状態か、背景にはどのような要

因が考えられるのかを探索的に検討することにある。近年の学生の働くイメージに影響を与える事象としては、労働力人口の減少や進学率の上昇に伴う高校生・大学生のアルバイト時間の長時間化、さらには学校から社会への移行の問題を解消すべく2004年以降に始まった小学校からのキャリア教育や大学の初年次教育、キャリアガイダンス、キャリアカウンセリングの機会が増加してきていることが挙げられる。つまり、卒業後、社会に出る前に「働く」ことを考える機会そのものは10年前に比べると増加していると考えられる。

こうした環境の中、大学生に対して「働くこと」のイメージを尋ねると、ポジティブな側面とネガティブな側面の両方を持ち合わせていることがわかる。詳細は後述するが、ポジティブな側面というのは、自身の成長や自己実現、新たな経験に対する期待が挙げられ、一方でネガティブな側面は、「辛そう」「大変そう」「しんどそう」と表現される。

仕事内容や働き方が多様になる中で、まだフルタイムで働いた経験のない大学生の「働くイメージ」は多様である。問題は「働くイメージ」と実態とのギャップによって職場への移行がうまくいかないことにある。一例を挙げると、ポジティブ

すぎた場合、「(成長できるはずなのに) 自分の希望する(した)企業は研修の機会が少ない」となっていていつまでも就職活動を続けてしまう。それに対してネガティブすぎる場合には、すべての企業がいわゆるブラック企業なのではないかという疑念にとらわれ、なかなか就職活動に着手することができなかつたり、自分にはできないのではないかという不安にとらわれたり、就職活動をしたとしても直前まで複数の内定を持ったまま最終的な就職先を決められないといったケースもある。また、最近の研究では、一部の大学生が働くイメージをうまく持てないまま卒業し、大卒無業になっていることも明らかになってきている(前田2017)。そこで本研究では「働くイメージが上手く持てない」とはどのような状態なのか、就職活動場面における事象をあぶりだす。その上で、実態とギャップのあるイメージはどのように形成されたのかを明らかにし、学校でのキャリア教育に対するインプリケーションを導きだす。

2. 先行研究

2.1. 働くイメージに関する理論

日本における「働くこと」「就業観」「勤労観」「仕事観」「労働観」といった用語の定義については高橋(2006)に詳しい。高橋は、日本においては「労働」「勤労」「職業」「仕事」という多様な語が使用されてきた背景には、「歴史的・社会的な必然性があった」とし、「働くこと」は、「労働」「勤労」「職業」「仕事」の上位概念であり、「働くこと」の概念が歴史的変遷とともに変化してきたことを指摘している。それによると、(1)「労働観」には労苦や骨折りという肉体労働的なニュアンスが含まれており、IT化や知的労働化が進んだ現代では「労働観」よりも「職業観」という語がわずかながら多く使われるようになってきていること、(2)尾高(1970)は、職業の意味として「仕事」「勤め先」「地位」の3つを指摘しており、高度経済成長期に増加した勤め人としての仕事を前提とした場合には「職業」という語がよりなじみやすい

としている。本稿はこの高橋の定義に依拠する。よって、前述の「職業」の定義を前提に、本稿で扱う就職活動時期の大学生の「働くイメージ」を「職業観」と同義として扱う。つまり、尾高(1970)を前提に、職業観とは、仕事、勤め先、地位に対する包括的な価値観とする。

さて、職業観をめぐっては、理論研究とともに、時代を反映した実証研究の蓄積がおこなわれてきている。尾高(1970)は、職業には3つの価値要素が含まれているとした。3つとは、自己実現や能力を発揮する「個性の発揮」、社会的役割の実現や社会的職能分担をあらわす、「連帯の実現」、「生計の維持」であり、前の2つが意味的価値で、最後の1つが物質的価値であるとしている。この枠組みは、マズローの欲求段階説を発展させ、生存欲求・関係欲求・成長欲求を示したアルダーファのERG理論(1969)とも一致する。ERG理論の視点から職業の3つの価値要素をとらえると、基本的には、「生計の維持」→「連帯の実現」→「個性の発揮」の順で満たそうとするが、下位の欲求が満たされなくても上位の欲求は同時に存在し得ると考えられる。さらに、「生計の維持」「連帯の実現」は、ある程度満たされると重要性が下がり、「個性の発揮」は満たされてもその重要性は減少せず逆に増加する。

高橋(2006)は、古典的な日本人の職業観の特徴として、①労働の美徳意識、②仕事中心的意識、③企業帰属意識が強いことを挙げている。そして①労働の美徳意識については、働く目的の観点から「国民生活に関する世論調査」(2005)を参照し、「経済性」の重視傾向が高まっているのに対して、「生きがい」「自分の才能や能力発揮」という自己実現志向は漸減傾向にあるとしている。こうした傾向は、日本生産性本部が1969年から毎年実施している、新入社員「働くこと意識」調査結果においても一部に同様の傾向が確認される(日本生産性本部, 2016)。2011年以降、「経済的に豊かになる」は上昇しているのに対して、「自分の能力をためす」は1998年以降下降している。そして、もっとも上昇しているのは「楽しい生活

をしたい」であることが示されている。尾高(1970)が示した3つの価値要素の観点から解釈すると、「経済的な豊かさ」は生計の維持、「自分の能力をためす」は個性の発揮に該当する。社会的職能分担をあらわす「連帯の実現」は、調査項目では「社会に役立つ」が該当すると考えられるが、2012年までは上昇傾向が確認されたものの、2013～2016年にかけては減少傾向にある。

②の仕事中心的意識については、「日本人の意識調査」(2004)から余暇傾向が強くなっていることを示し、③の企業帰属意識は組織コミットメントを代理変数とした調査(宮入 2004)を取りあげ、関本・花田(1992)との比較において、企業依存的な会社とのかかわりは変わらないが、帰属意識は減少傾向にあると結論づけている。しかし、ほとんどの研究が2005年までに取得されたデータの分析に集中しており、以降、本格的に開始された小学校からのキャリア教育や大学の初年次教育、キャリアガイダンス、キャリアカウンセリングの機会増加、さらに2008年のリーマンショックの際のいわゆるリストラ、近年のブラック企業問題、働き方改革の議論などが、大学生の職業観にどのような影響を与えているのか、考慮されていない。

2.2. 就職前の職業観が影響を及ぼす概念

職業観は、進路未決定、職業忌避傾向、進路成熟、進路不決断に影響を及ぼす要因の1つとして、研究蓄積が進んでいる。進路未決定との関係では、杉本(2009)は、大学生の就職に対するイメージについて自由記述テキストの分析結果を因子分析し、進路未決定との関係を分析している。それによると「拘束的イメージ」(就職とは、「社会のシステムの一部になること」「可能性を狭めること」など)は、進路未決定にプラスの影響を与えているのに対して、「希望的イメージ」(やりがい得られる、自分を成長させる)は進路未決定にマイナスに影響することが明らかになっている。これらの結果は、「就職して働き始めることは自分を成

長させることだ」と考えている人のほうが、大学卒業後の進路が決定しやすいことを示していると推察される。

次に関連概念である「職業未決定」における職業観を確認すると、下山(1986)の職業未決定尺度では、下位尺度として「未熟」「混乱」「猶予」「模索」「安直」が確認されている。項目を確認すると、「将来自分が働いている姿が全く思い浮かばない」というのは、「未熟」の1項目として構成されている。因子間相関を確認すると、「未熟」は「混乱」「安直」と中程度の相関が確認されている(それぞれ.54と.55)。しかし、これら3因子それぞれにおいて因子負荷量の高い項目である、「将来自分が働いている姿が全く思い浮かばない」(「未熟」)、将来の職業のことを考えると気が滅入る(「混乱」)、仕事は何でもよいと思う(「安直」という、自分の手に負えないことを放棄するかのような状況がどのような構造でおこっているのかは未知である。

「職業忌避的傾向」における職業観に着目すると、この傾向が強い場合は「仕事に就くこと」に対して否定的なイメージを抱えていることが示されている(古市 1995)。また、古市・Toshiko Hisao(2007)では、職業忌避的傾向の規定要因の検討をおこなっている。それによると、職業忌避的傾向に直接影響しているのは、男子の場合は自己評価と計画立案であり、いずれも効力感が低い場合に、マイナスの有意な影響が確認されている。女子の場合は計画立案の効力感が低いことが職業忌避的傾向に直接影響する。女子の場合は、就業不安を媒介し、職業忌避傾向に影響しているのに対して、男子の場合は、就業不安は媒介しないという違いが見られている。この結果からは、職業忌避的傾向(いつまでも仕事をしないで遊んで暮らせたらいいいのに(略)、今は将来の職業について考えたくないなど)の規定因として自己評価と計画立案に関する効力感の影響を考慮する必要があるだろう。

職業観について、ここまでの先行研究を要約すると、以下ようになる。(1) 職業観は、個人が

働くことによって満たされる欲求と構造は似ており、個性の発揮（自己決定したいという欲求）、連帯の実現（関係性の欲求）、生計の維持（生存の欲求）で構成される。(2) 職業観は歴史の変遷とともに変化が確認されている。近年、個性の発揮や連帯の実現は重要度が減少傾向にあり、生計の維持が重視される傾向にある。(3) 関連する概念との関係を確認したところ、職業忌避傾向が強い場合は、働くことに対して否定的なイメージを抱いている。男子では自己評価や自己効力感の影響が見られる。(4) 職業未決定尺度に見られるように、働くことのイメージの生成には発達理論がベースにある。(5) 就職に対するイメージは進路決定に影響している。「就職して働き始めることは自分を成長させることだ」と考えている人のほうが、大学卒業後の進路が決定しやすい。

以上より、本研究では大学生の職業観について、個性の発揮、連帯の実現、生計の維持といった大きな枠組みを参照しつつも、その内容は歴史の変遷とともに変化してきたことを前提として、職業観に影響する社会的な文脈を考慮し、職業観を分析する。

2.3. 実証研究

次に「働くイメージを上手く持てない」状態についての近年の実証研究の成果を確認しておく。まだ働いた経験がない者が、「働くイメージを上手く持てない」状態については、大阪府（2014）の「若年女性の就業意識等に関する調査結果報告書」に一例が挙げられている。この調査は25～34歳までの未婚で、フルタイムの仕事をしておらず、フルタイムの就業経験もない9名に対する調査である。生い立ちやライフプラン、就業意識などについてインタビューをおこなった結果、労働意欲を持ってない女性の求職・就職に対する阻害要因は、①家族問題、②交友関係、③生活観・人生観、④社会に対する関心、⑤職業観にあることが示されている。

家族問題では単身赴任や長期の療養などで、家

族が働く姿をほとんど見ていないこと、表面的な会話が多く内面に踏み込んだ話し合いがされていないことが挙げられている。交友関係では悩みを相談できる友人がいないこと、また、生活上の特徴の一つとして、現状に強い不満がなく、全体的に「感情が薄い」ことが挙げられた。社会に対する関心が薄く、親が食費や携帯電話使用料を負担しており、金銭感覚にも疎い。職業観については、「そもそも仕事に関する知識に乏しい、もしくは偏りが見られ、働く意味や喜びについて多面的に捉えていない」と報告されている。

大阪府（2014）と同様の問題意識に基づいた研究では、前田（2017）が大卒無業で未婚の女性3名にインタビューした結果を報告している。それによると、プロフィールは三者三様であるものの、大学時代に周囲の大人や友人、親に就職活動についての相談をしたことがない、親と同居している、不安だが苦手なことには手を出したくないと考えておりそれが仕事に対する極端なネガティブイメージの形成につながっていること、そして、「やりたいこと」「向いていること」を考え続けた結果、答えを見出せずに疲れてしまった経験があることなどが報告されている。

これら大阪府（2014）、前田（2017）は共に関西の既卒若年女性を対象としたインタビューであるが²、「働くイメージが上手く持てない」とはどのようなことか、事例が示されている。「お金のためにやりたくない仕事をするのはストレス」「仕事の生きがいややりがいは、現実にはないと思う」といったコメントからは、職業を一面的にしかとらえておらず、彼女らの持つ「職業観」と実態とのギャップが大きいことが伝わってくる。

本研究では、「働くイメージが上手く持てない」状態を定義するにあたり、就職活動期間の学生の職業観に着目する。就職活動期間の学生を対象としたのは、職業観は進路未決定と関連するため、進路決定に至るプロセスを確認することで、彼女・彼らの持つ職業観と実態のギャップをとらえることができると考えたためである。さらに、本研究では、大学のキャリアカウンセラーが実際に

担当した大学生の事例を分析する。大学生本人に尋ねた場合、就活時期の不安定な状況や自己評価のバイアスが影響することが考えられ、データ取得に困難をきたすことが予想されたためである。キャリアカウンセラーを対象としたのは、就職活動時期の個人に長期(約1年間)にかかわること、複数の学生にかかわることから変化や特徴を客観的に取り出しやすいのではないかと考えたことが理由である。

以上の目的にあうよう、分析対象としたケースについて、キャリアカウンセラーの経験やスキルの基準を設けた³。企業での人事経験も含めて5年以上の経験があること、教室でのガイダンスだけでなく個別の支援をおこなっていること、担当ケース数として300名以上の支援をおこなっていることを基準とした。

McLeod and Elliott (2011) は事例研究の特徴について、(1) 異なる要因やプロセスの相互作用の複雑なパターンの証明や分析が可能である、(2) 時間とともにどのような変化をしたのか、詳細に検討することができる、(3) 文脈的な要因の影響を調べる余地がある、(4) 良い事例研究とは読者に忘れがたい物語を伝える、としており、本研究の目的と合致した手法であると考えられる。

3. 研究方法

3.1 調査対象者・調査内容

調査対象者は首都圏の大学のキャリアセンターで働くキャリアカウンセラー8名(男性2名、女性6名)である。いずれも担当した人数は100名を超えている。入学偏差値は多様であり、8名のうち3名は複数の大学でのキャリアカウンセラーを経験している。経験年数は3年目が1名で残りの7名はキャリアカウンセラー歴10年以上の経験を持つ。本調査の目的から、大規模教室でのガイダンスだけでなく、大学生への個別支援をおこなっているキャリアカウンセラーに研究内容を説明し、十分なインフォームドコンセントを得た上でインタビューをおこなった。

インタビュー依頼の際には、「キャリアカウンセラー間でおこなう事例検討会のように、働くことのイメージがうまく持てない学生についての事例を共有いただきたい」と依頼し、インタビューに承諾してくれた8名に対して1名あたり1時間半の半構造化インタビューを実施した。インタビューでは、(1)「働くイメージが上手く持てない」学生の背景要因として影響していると考えられる事柄は何かを中心に自然な協力者の語りに沿って聞き取りをおこなった。プロセスがわかるケースについては、(2) 就職活動の初期から就職決定までの間でその状態はどのように変化したのか(しないのか)を聞いた。1名のキャリアカウンセラーにつき、語られたケースは平均して5件であった。調査は2017年2~4月におこなわれた。

3.2 分析方法・手続き

本研究では、仮説生成を目的としているため、その目的に照らし、テキストデータをもとにボトムアップにモデル構築するのに適した木下(2003)のグラウンデッド・セオリー・アプローチを分析の枠組みとして採用した。

手続きとしては、キャリアカウンセラーへのインタビューをデータ化し、以下のように分析をおこなった。①切片化：ローデータをそれぞれが単一の意味内容を持つような切片にした。それぞれの切片は、平均43文字であった。②コーディング：それぞれの切片に対し、その内容をあらゆる単語や短い語句(コード)をつけた。③カテゴリー生成：コーディングされたデータを比較し、似たもの同士をまとめ、そのまとまりに名前をつけて、カテゴリーを生成した。さらに内容的に共通の上位概念で括れる複数のカテゴリーをまとめてカテゴリー・グループを編成した。④カテゴリーの精緻化：カテゴリー内容やカテゴリー同士の連関に基づき、再編成などを繰り返した。例えば、前のステップでは別々になっていた複数のカテゴリー間にまたがるデータを新しいステップで得た時、そのデータを利用して複数のカテゴリーを括

る上位カテゴリーを作ったり、得られたデータとそれがおかれたローデータの文脈を考慮することで複数のカテゴリー間に、因果関係や対になる関係を見出したりした。このような手続きにより、各カテゴリーの内容をより精緻化するとともに、最初はばらばらに並立していたカテゴリー同士を関連づけた。⑤仮説・モデル生成：カテゴリーを精緻化の中から概念を生成し、最終的な仮説モデルを生成した。モデルは得られた仮説をまとめて視覚的に表現したものであり、モデルが表現する現象と仮説が表現する現象は基本的に同一である。

いずれの段階においてもデータを参照しながら作業を進めることで、分析がデータに基づいているかに注意した。さらに、カテゴリー作成後に再度すべてのデータとカテゴリー名称を見直した。つまり、これらの手順は①から⑤について、一方向ではなく、ステップが改まるごとに③から⑤を繰り返す循環的な作業であった。

4. 結果

分析の結果、「働くイメージが上手く持てない」ことに影響する要因は、10のカテゴリーで構成されていることが明らかになった。以下に生成した概念の一例を示す。テキストを見ていくと「親からその会社でいいのか問われる」「両親の要望が強い」「両親が大手志向」「両親が進路に反対する」といったものが散見されたため、「親の価値観の押しつけ」というカテゴリーを生成した。

分析では、認識の時系列に沿うよう、インプット、処理、結果の順にまとめ、最後に個人の特徴について語られたことを記述した。

4.1 インプットに関するカテゴリー

① 親の価値観の押しつけ

ここには、「旧パラダイムの要望」「ネガティブな職業観」「間違っただけの仕事を教えられる」といった、親から子どもに対して期待が強すぎ、

時としてそれが強いプレッシャーとなって子どもが悩むこと、さらには、大企業志向、ブランド志向、上場志向といったように、保護者が昔の人気企業や正社員であることを優先しようとする様子が挙げられた。このような状況が見えた場合、学生は保護者の満足する企業や雇用形態を選ぼうとする。しかし、保護者の職業の選択基準について企業属性ばかりが強調されてしまうため、仕事に対するイメージが持ちづらくなっている。学校ランク別に親からの期待を確認すると、上位校の場合は、「いいレベルの大学を卒業するのだから、いい職場へ」、下位校の場合もまた、「せっかく大学まで行ったのだから、いい職場へ」といった保護者からの働きかけがみられた。

② 断片的な仕事経験

《成長に目が向かない》《断片的な仕事理解》《ハラスメント》が見られた。アルバイトと仕事のつながりについては、アルバイト経験で得た仕事に対する向き合い方やイメージが、仕事のイメージとして定着している学生がいる一方で、アルバイトと仕事はまったく別ものとしてとらえ、アルバイトはただ報酬を受け取るための手段としてとらえられているケースもあった。

また、飲食業やホテルなどサービス業においては正社員と一緒に仕事をする機会が多く、アルバイトの急なシフト変更によって社員の労働時間が長くなることもあり、学生の大半は、アルバイト先では就職したくないと答えている。また、アルバイト先でパワハラやセクハラを経験した者もあり、それはそのまま、彼らの仕事へのイメージに影響を与えていた。

③ 良質な選択経験不足

《大学入学動機があいまい》《進路選択を後悔したまま》《主体的な進路選択経験がない》が見られた。「せめて大学くらいは出ておいてほしい」「行ったほうがよいと思った」といった入学動機しか持っていないこともあり、どうしても大学に残ろう、卒業しようという気持ちになりづらい。

④ 企業不信

《親のリストラ》が見られた。企業不信については、特にリーマンショック以降の家族のリストラが影響している。親のリストラやブラック企業問題が大学生の企業イメージに影響している。

4.2 処理に関するカテゴリー

⑤ 情報の過度な一般化

《インターネット情報》《知人情報》《仕事の表面だけを見ている》が含まれている。仕事の待遇やオフィスなどには注目するが、そこで働いている人がどのような思いを持っているのかには詳しくない。また、友人や知人が、事実確認をしないで共有した内容でも鵜呑みにし、事実関係を確認しようとしていない。

4.3 結果に関するカテゴリー

⑥ ケセラセラ

ここには、《無理しない》《運を天に任せる》が挙げられた。《運を天に任せる》では「そのうちどうにかなる。これまでも中学の先生がぎりぎりになって希望する高校に「押し込んでくれたり」、学校を決められない状態に対して、選択肢を提示してくれたりしたといったエピソードを語る調査協力者も確認されている。このように、「人任せ」の部分があり、わからなくて不安なことがあっても、自分から調べていないため、働くことのイメージはわきづらい。

⑦ 逃げ癖

《選択結果を引き受けたくない》《挫折経験がクリアできない》《先送り》が挙げられた。ランクが高い大学では、マニュアル対応により、自分で選択肢を作る経験をしていない、締め切りは誰かが設定してくれるものであり、それ故に自分でやるべきこととデッドラインを決めて就職活動を進められない学生がいる。これまで

の進路選択では文理、大学ランクなどに基づき教員や保護者が選択肢を提示してきていたが、就職先については選択肢を提示することはない。そのため答えを見つけられずにとまどう学生もいる。選択肢を創ることができない、企業イメージが持てずに志望理由が書けないといった弊害がある。

4.4 個人の特徴に関するカテゴリー

⑧ 経験の共有不足

《オープンさ》が挙げられた。大学での適応状況や就職活動について同級生と情報交換をし、相談できる先があるかどうかを示している。大学にあまり来ていなかったり、ゼミに所属して1年以上になるのに、同級生と会話ができない、居場所がないといった状態の学生もいる。同級生との会話が少ないため、就職活動時期に仕事に対するイメージや考え方を互いに共有することもないため、仕事に対するイメージが持ちづらい。

⑨ リフレクション能力不足

《経験から学んだことが語れない》《努力が報われる経験をあまりしていない》が挙げられた。自分が頑張ったから何かを実現することができた、努力が足りなかったから得られなかったと自分を内省する内容が含まれている。

⑩ 自己不信

《自己評価が極端に低い》が挙げられた。頭はいいが、社会に出ていく不安が大きすぎる傾向にある。「私なんか社会の中で適応できないのではないかと」、就職先についてもかなり高いレベルでイメージしようとする。地元の同級生がすぐにやめたりしていると、「俺たちゆとりには絶対無理だ」と言う。自己評価が低すぎる場合、働くことに対するイメージが個々の「成長」には向かっていない。

表1 「働くことについて上手くイメージが持てない」学生の特徴

	カテゴリー	概念	具体例
インプット	親の価値観の押しつけ	旧パラダイムの要望	大企業・正社員・上場企業などの昔の基準で進路先を要望する
		ネガティブな職業観	働くことに対してネガティブな考えを持つ
		間違った仕事情報を教えられる	立ち仕事は大変だから座ってできる事務にしなさいと言われた
		制約を設ける	自宅から通える仕事にしなさいと具体的に社名を提示された
	断片的な仕事経験	成長に目が向かない	アルバイトは仕事でなく、お金を稼ぐ手段。評価や仕事を通じた成長に焦点があたっていない
		断片的な仕事理解	アルバイトが急に休むと店長が出てきて何連勤という話になり、サービス業は絶対嫌だ、社会人は大変だとする
		ハラスメント	パワハラ・セクハラ
良質な選択経験の不足		大学入学動機があいまい	大学に来る動機も「行っておいたほうがいい」と言われて、来ている
		進路選択を後悔したまま	親の進めた進路に後悔。責任転嫁
		主体的な進路選択経験がない	主体的な意思決定を中学・高校で経験していないから、就活も非常に悩む。何をやらしいかわからない
企業不信	親のリストラ	親はリストラされて現在アルバイト、兄はブラック企業に勤める。すごく働きたくないけれど、家計が苦しいから、働かなければならない	
処理	情報の過度な一般化	インターネット情報	検索する時は企業名×ブラック
		知人情報	同級生や先輩の仕事の話で休みがないとかブラック企業だと聞くとそのまま鵜呑みにして「仕事ってこうなんですわ」
		仕事の表面だけを見ている	働いている人の心の動きなど、内側の話をしていない
結果	ケセラセラ	無理しない	自分で「苦手だしやらない」と決めている ほうっておけば何とかなんと楽観性が強い
		運を天に任せる	「ほっとくと最後はどうにかなるじゃないけど、最後の最後はどうにかなりますよ。今までもどうにかなってきたんで」と言う。大学もAOだし、高校も先生が押し込んでくれた 今までも「運を天に任せて」どうにかなってきた。主体的に選ばなくてもそれなりに
		逃げ癖	傷つきたくないから推薦。という人もいる 第2希望の大学であることから大学生活に対する不満が消えない 「わからなくて不安」なのに調べない 会社のあらさがしをして、行かなくていい理由、やらなくていい理由を考えていた
個人の特徴	経験の共有不足 リフレクション能力不足	オープンさ	人に対してオープンでない。就活の状況を共有できない
		経験から学んだことが語れない	なぜを2回繰り返すようなことはできない
		努力が報われる経験をあまりしていない	努力が足りなかったから得られなかった、くやしいという思いすら持たずにきている子たちが結構多い
自己不信	自己評価が極端に低い	私なんてできないんじゃないか、社会の中で適応できないんじゃないか	

5. 考察

本研究では、大卒無業や進路未決定の問題と関連が深い、「働くイメージが上手く持てない」状態について、認識のギャップを中心に、その構造と背景となる要因を探索的に検討した。以下、結果を概観し、結果から明らかになったことに基づいて、今後のキャリア教育の在り方についてのインプリケーションを記す。本研究の結果、働くことのイメージが持てない背景には、10のカテゴリー

が存在することが示された。インプットでは、親の価値観の押しつけ、断片的な仕事経験、良質な選択経験の不足、企業不信といった最近の社会情勢が反映されたカテゴリーが確認された。そして、処理される情報は過度な一般化がおこなわれていた。結果として、運を天に任せるといった自分自身の問題と向き合わない姿勢が確認されている。そして、学生たちに見られる特徴として、経験をオープンにすることに臆病で、学んだことを振り返らせようとしても、リフレクション能力が不足

して、自分の学びを確認して次に進むことができない、さらにこれまでの経験から自己不信が強い傾向にあることも示されている。尾高(1970)が示した職業に含まれる3つの価値、すなわち、「個性の発揮」「連帯の実現」「生計の維持」との対比で解釈すると、意味的価値である「個性の発揮」については、就職活動前に社会の中で適応できないのではないかと考え、社会的役割の実現や社会的職能分担をあらわす、「連帯の実現」「生計の維持」については、本研究中では価値要素として表出していない。

2004年のキャリア教育元年から10年以上が経過し、日本のキャリア教育も中学校の職場体験、高校のインターンシップや社会人講話だけでなく、探索的な活動を加えたり、論考をまとめたりと活動の種類も増え、何を教えるかだけでなく、どのように教えるかという視点においても「生徒の主体性を引き出す」という目標のもと、少しずつ改善されてきている。本研究の対象であるキャリアカウンセラーが支援している大学生は、キャリア教育元年の時には、小学校の高学年であった可能性が高く、中学校での職場体験、高校においてもキャリア教育の一部が既に行われていた可能性がある。しかしながら、今回の調査では、家族のリスクやブラックバイトなどの影響は直接的に職業観に及んでいない。そして自分で考えることを放棄したかのように、他者から受け取る情報は過度な一般化で対応し、処理しきれない問題がおこった時には「運を天に任せ」たり、「先送り」したりするなど、思考停止の状態に陥っていることがわかった。

一方でこうした悲観的な結果だけではなく、こうした状況を改善するための示唆もあわせて取り出すことができた。例えば、「断片的な仕事経験」によって、サービス業は稼ぐ手段であって働く場所ではない、と認識している大学生らについては、仕事経験は断片的なものであったとしてもそれを埋めるための支援を考える必要があるだろう。良質な選択経験については、既に初年次教育の中でも着目されており、大学入学前の段階から大学入

学の目的を考えておくことが大学での適応に効果的であるとされている。自分自身で主体的に選択すること、そしてその結果を引き受ける機会を作ることが、今回の調査結果においても改めて重要な経験機会であることが示されている。

リフレクションについては、次年度の学習指導要領においても重要視されているスキルの一つである。今後、就活前にリフレクション力をどのようにあげていくのか、検討の必要があるだろう。

6. 残された課題

最後に、残された課題をまとめておく。本研究では、これまで明らかになっていなかったキャリア教育元年以降に中等教育を受けているであろう学生の職業観の構造の一部について、100名以上の学生を長年支援してきたキャリアカウンセラーらの語りから明らかにすることができた。残された課題は3点挙げられる。1つに、扱っているデータは、調査の目的から、大学生本人たちからの直接的なデータではなく、キャリアカウンセラーの視点を媒介したデータであるという点、2つに、本データは、キャリアカウンセリングに来た学生を対象としているが、卒業までキャリアカウンセリングに来なかった学生の情報が得られていないため、キャリアカウンセリングに来た学生とそうでない学生の間での働くイメージ形成の問題がどのように異なっているのかという点にアプローチできていない点にある。

また、本研究では特に個人的な要因を明らかにすることに注力したが、前述したようにキャリア教育が開始されてから10年以上が経過していることやその間の景気変動などを考慮すると、学生らのおかれた環境を加味した構造的な要因について検討可能な時期に来ていると考える。以上の点については、稿を改めて検討したい。

注

¹ 例えば、1950～1960年代の高度経済成長期には、第2次産業・

第3次産業の企業の成長により、「働くこと」は「就職すること」であったとしている。

² 関西では他の府県に比べ、高学歴女性の就職率が低いという特徴がある

³ インタビュー依頼をおこなった際には経験年数で依頼をしたが、インタビューを開始した後に、大教室でのガイダンスを担当しているカウンセラーで個別事例を把握していないケースが3名確認された。そのため3名のインタビューデータは使用せず、その後のインタビュー依頼には個別ケースを担当していることを改めて基準として加えた。

参考文献

- Alderfer, Clayton P. 1969, "An empirical test of a new theory of human needs," *Organizational behavior and human performance* 4.2 : 142-175.
- 古市裕一, 1995, 「青年の職業忌避的傾向とその関連要因についての検討」『進路指導研究:日本進路指導学会研究紀要』16:16-22.
- ・Toshiko Hisao, 2007, 「青年の職業忌避的傾向と就業不安および進路決定効力感」『岡山大学教育学部研究集録』135(1): 1-7.
- 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』初版, 弘文堂.
- 清川幸彦・山根紘子, 2004, 日本人の労働観—意識調査に見るその変遷, 「大原社会問題研究所雑誌」, 542 : 14-33.
- 前田正子, 2017, 『大卒無業女性の憂鬱』新泉社.
- McLeod, J., Elliott, R., 2011, "Systematic case study research: A practice-oriented introduction to building an evidence base for counselling and psychotherapy," *Counselling and psychotherapy research*, 11, 1-10.
- 三川俊樹, 1991, 「日本の青年における職業(労働) 価値観(資料)」『カウンセリング研究』24(1):27-36.
- 宮入小夜子, 2004, 「企業における従業員意識の変化とその対応—1989年帰属意識調査との比較による組織コミットメントに関する研究—」, 『日本橋額間大学紀要』3 : 37-51.
- 内閣府, 2005, 「国民生活に関する世論調査」
- 日本生産性本部, 2017, 「平成29年度『働くことの意味』調査結果」
- 尾高邦雄, 1970, 『職業の倫理』中央公論社.
- 大阪産業経済リサーチセンター, 2015, 『若年女性の就業意識等に関する調査結果報告書 No.147』.
- 関本・花田, 1992, 企業帰属意識の変化 法學研究 65 (1) 287-312.
- 下山晴彦, 1986, 「大学生の職業未決定の研究」『教育心理学研究』34 (1) : 20-30.
- 杉本英晴, 2009, 「大学生における『就職しないこと』イメージの構造と進路未決定: テキストマイニングを用いた検討」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 心理発達科学』55:77-89.
- , 2012, 「大学生の就職に対するイメージの構造」『キャリア教育研究』31(1): 15-25.
- 高橋美保, 2006, 「『働くこと』の意識についての研究の流れと今後の展望—日本人の職業観を求めて—」『東京大学大学院教育学研究科紀要』45.
- 浦上昌則, 2016, 「就職活動と職業観の変容」『アカデミア. 人文・自然科学編』12: 53-65.
- 杜新, 2001, 「『日本人の労働観』研究の歴史的変遷: その位相と今日的課題」『慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要』52:39-49.