

《論文》

# 大学生の就職活動における学びと 成長のプロセスの検討 ——履歴書作成の事例に着目して——

大森 真穂

## I. はじめに

大学生は就職活動を契機として、正課・正課外をとおした自身の学びの経験を統合し、そこから得た関心・能力・知識・技術などを社会や企業の一員としてどのように発揮していくかを仮説的に考え、企業の採用担当者などの他者に向けて伝えるという経験をする。

特に新卒学生用の履歴書には、「志望動機」、「自己PR」、「学生時代に力を入れたこと」などのいわゆる“就活三大質問”の項目が設けられていることが多い。これらの質問に対する答えを自問自答していく履歴書作成のプロセスには、自己理解と職業理解それぞれを深め、両者を統合し、さらにそれを文章として表現する難しさがある。

こうした観点に立脚すると、大学生の就職活動における履歴書の作成は単に内定獲得のための応募材料の準備というだけでなく、学生がこれまでの人生における経験を内省し社会へつながるテーマを模索する学びと成長の機会としての可能性を持つものとして捉えることができるであろう。

しかし近年の大学生の就職活動の傾向について、労働政策研究・研修機構は「大学側が把握している未就職者の行動上の特徴として、特に未就職卒業者の割合が多い大学においては、『エントリーシートが書けない』『何をしたらいいかわからない』『就職活動をスタートするのが遅い』『こだわりが強い』など、十分な準備を以てスタートできない点が多く認められ、活動の初期段階でつまづきのある可能性が挙げられている」と分析してい

る（労働政策研究・研修機構,2010:27）。特に就職活動初期における準備の中核をなす自己分析については、香山（2004）や香川（2007）など、「やりたいこと」志向や自己実現を過度に煽る風潮があるとの批判がある。

筆者がキャリアカウンセラーとして大学生・短大生の面談を延べ2000件以上経験してきた中でも、自己理解の過程での支援を必要とする学生が特に多いことを実感している。それは「自己分析の方法がわからない」、「自分の強みが見えない」などの直接的なものだけでなく、「書類選考や面接試験がうまくいかない」という相談でも、実際に学生が企業へ提出した書類のコピーを見たり面接での応答内容を確認すると、伝えたいことが絞られておらず抽象的な表現が目立つケースもよく見られる。

何が学生たちの自己理解を難しくしているのか。そもそも職業選択において、自己理解がなぜ必要なのか。現代の就職活動において適切な自己理解とはどのようなものか。キャリアカウンセラーは学生に対して適切な自己理解をどのように促していくことができるのか。

このような問題意識に基づき、本稿では、上記で述べてきたような就職活動初期段階でつまづく学生の行動上の特徴が観察できる事例として、筆者が継続して履歴書作成の支援に携わった大学3年生の事例を検討する。履歴書の作成をとおして学生が自身のキャリアに対する思考を深めていく過程について分析を行い、キャリア理論の視座から改めて現代の大学生が職業選択を行うなかでの自己理解の課題と支援アプローチについて考察を重ねていきたい。

なお、事例に関しては、個人の特定を避けるために、事実関係を損なわない範囲で情報の修正を加えている。

## Ⅱ. 事例の概要

### 1. 対象

学生A：4年制大学商学系の学部に所属する3年生。男子学生（21歳）。

## 2. 来談の経緯

Aは、3年次に学科専門科目「インターンシップ演習」の授業を履修し、そのなかでは夏休み期間中に自動車部品を取り扱う専門商社で5日間の就業体験を行った。就業体験そのものは充実していたと感じているものの、秋になり実際に就職活動準備を始めようとしても何から手を付ければよいかわからず不安を感じていた。そして、キャリアセンター主催のガイダンスをきっかけに、自らの意思でキャリアカウンセラー（筆者）のもとに来談した。

## 3. 面談

面談は、大学キャリアセンターの規定に基づき、キャリアセンター内の個別ブースにて、1コマ30分の枠で行った。面談には学内のポータルサイトを通した事前予約が原則であり、学生は希望日時と担当者を選択することができる。

Aに対しては、X年11月下旬から就職希望先を決定したX+1年3月下旬まで、合計10回の面談を筆者が担当した。

## Ⅲ. 事例の経過

学生Aの発言を「 」、キャリアカウンセラー（筆者）の発言を〔 〕で記す。

### ■ #1 (X年11月下旬)

キャリアセンター主催のキャリアガイダンスで「履歴書の下書きを年内に終わらせておくようにと言われ、就職活動をどのように進めていけばいいのかと不安になって」来談したとのこと。〔具体的にどのようなことに不安を感じているのか〕と尋ねると、「自分はサークル等に所属しておらず、学生時代に履歴書や面接でPRできるようなことが何もない」という。そこで今回の面談では、大学指定の履歴書書式を一緒に確認しながら、質問項目について採用側の意図・目的を確認し、それぞれの項目に記入する内

容について話し合うことを目標とした。

特に〈学生時代に最も力を入れて取り組んだこと〉(以下、〈学生時代に力を入れたこと〉)という質問項目について筆者は、[単に経験の内容そのものが問われているのではなく、その経験の中で自分なりに努力したこと、身につけたこと、学んだことを伝えることが採用側からは求められている]と説明した。そのうえで、Aに「学生時代に時間を費やして取り組んできたことや印象に残った経験」について尋ねたところ、「ファストフード店でのアルバイトを高校時代から約3年間続けてきた」という。筆者は、「3年間同じアルバイトを継続していることは評価できることである」と伝えた。その上で、次の面談までにアルバイトで担当している仕事内容や役割、自分なりに努力したこと・工夫していることなどについてメモに書き出してくれることを課題とし、次の面談でその内容について話し合うことを提案した。

## ■ # 2 (X年12月中旬)

「前回の続きのつもりで面談の予約をしたが、アルバイトの経験について書き出そうとしてみても思うように進まない」という。そこで今回の面談では、ファストフード店でのアルバイトの仕事内容や果たしてきた役割について具体的にエピソードを聞きとっていった。ここでは、Aがアルバイトリーダーとして他の学生アルバイトの指導を任されており、上司である店長や社員から責任感の強さを評価されたことが語られた。しかし具体的なエピソードがその場では思い浮かばず、次の面談までに箇条書きでよいのでメモに書き出してくれることとした。

また、Aは履歴書の〈志望動機欄〉について、学科専門科目の「インターンシップの授業で就業体験を行った自動車部品を取り扱う専門商社のB社を想定して書いてみたい」と述べ、志望動機の書き方、考え方について自らアドバイスを求めてきた。

### ■ # 3 (X+1 年 1 月中旬)

前回の面談内容を踏まえ、履歴書の〈学生時代に力を入れたこと〉の項目を文章化してきた。「アルバイトリーダーとしての役割を果たしてきたことについて、インターネット等で記入例を調べながら書いてみた」とのことであったが、筆者は A の文章について全体的に抽象的な表現が多いことが気になった。そこで「実際に書いてみてどのように感じているか」と尋ねたところ、A は、「ここで書いたことが自分の本当に伝えたいことなのか、なんとなくピンときていない」と語った。

そこで改めて、「A さんがファストフード店でのアルバイトの中で自分なりのこだわりや大切にしていること」について問い掛けると、A は「こんなことが PR になるのか、本当に小さなことですけど」と前置きしたうえで、「仕事中はいつも床を見るようにしています」と述べた。

このことの意味について尋ねると、「床は汚れやゴミが溜まりやすくお客様の目につきやすいのだが、厨房での調理やレジで接客をしているスタッフの目線からは床が見えにくい」ため、A は意識して床に目を配り、「こまめな清掃を心掛けている」ということであった。また、「忙しくなると物の置き方が乱雑になりスタッフのミスが起こりやすくなる」ため、A はバックヤードを定期的に巡回し、「どこに何が置いてあるかが誰もが一目で分かるよう整理整頓を行っている」ことが語られた。これらのエピソードを語る A の表情には笑顔が見られ、声も大きく明るいトーンになったように感じられた。

このような A に対して筆者は、「A さんの人柄や物事に対する取り組み方を伝えることが履歴書の目的である」ことを伝え、この経験を語ることで A さんの人柄や物事に対する取り組み方を企業へ伝えることができるよ」とフィードバックし、このエピソードを文章化してみることを提案した。A は、「こんなことでも PR になるんですか」と意外そうな様子であったが、「この内容なら、どうにか書けそうな気がします」と前向きな反応を示した。そこで筆者は、エピソードを文章化するためのヒント

として、〔取り組んだ活動の具体的な内容→発見した課題→課題をどのように改善していこうと考えたか→課題改善のためにどのような行動をしたか→その結果、学んだこと・身につけたスキル等〕というPDCAサイクルに基づく一般的な雛型を示した。

#### ■ # 4 (X+1年1月下旬)

「期末試験期間のため余裕がなく履歴書の作成はほとんど進んでいないのだが、春休み中に開催される企業のインターンシップやセミナーについてまだ何も調べていないことが不安になり」来談したとのこと。そこで、Aがどのような物やサービスを扱う仕事に関心を持っているか、希望する仕事内容のイメージなどを思いつくままに語ってもらい、インターンシップなどの情報を検索するためのキーワードとなるような業界・職種を探っていく支援を行った。

そのなかでは、Aが学科専門科目「インターンシップ演習」の授業の一環として参加したB社での就業体験についての振り返りを行った。B社は自動車部品の専門商社であるが、数十万点以上の商品を各地の営業所の倉庫で保管しており、商品の配送手配や在庫管理などを行う物流機能を持っている。B社のインターンシップでAは、物流部門の社員から指導を受けながら、倉庫内における在庫管理や入出庫業務など商品管理の業務を体験したという。Aは、「元々自動車は好きだったが、これほど多くの部品が存在することに驚いた」ことや、「興味を持ったことはほとんどん突き詰めた」性格であり「たくさんの種類の商品に触れられるのが楽しいと感じた」との感想を語った。また、就業体験の経験を振り返るなかでは、「商品が整然と陳列されている様子を見るのが好き」であることや、「入出庫の作業を段々とミスなく素早くこなせるようになったのが嬉しかった」との気づきを得た。この面談の最後に、Aは、B社での仕事内容が前回の面談で語ったアルバイトでの経験と「どこかつながっている気がする」と述べた。そこで筆者はB社での就業体験の内容に近い職業として、〔物流業

界の仕事や企業について調べてみる] ことをアドバイスしたところ、Aは前向きな反応を示した。

#### ■ # 5 (X+1年1月下旬)

履歴書の「〈学生時代に取り組んだこと〉」についての項目を文章にしてみたが、うまくまとまらない」との相談。Aが持参した下書き用の履歴書には、前々回の面談で語られた、ファストフード店のアルバイトで心掛けていること・取り組んでいることについてのエピソードが雛型に沿ったかたちで文章にまとめられていた。Aはアルバイトでの経験を文章に書き出していく中で、「自分がスピーディーに作業をこなせるようにすることと、丁寧に作業を行うことを心掛けてきたことに気付いた」が、「この2つは矛盾するものであるように感じられる」と語った。筆者はこのAの気づきを肯定的に受け止めたうえで、「一見矛盾するこれらの要素を両立しようと努力し、達成してきたことは評価できることなのではないか」と問い掛けた。これを受けてXは、自身の強みを「効率性と丁寧さの両立」という言葉で表現した。

#### ■ # 6 (X+1年2月初旬)

〈志望動機欄〉を中心として履歴書の添削を行った。Aの文章は、物流業界に対する志望理由としての内容は読み取ることができるが、B社の強みや特徴に関してはやや抽象的な記述に留まっていた。この点についてAは「企業の情報を収集してもどのように分析したらよいかわからない」と語ったため、B社のホームページやパンフレットを参照しながら、具体的に企業理念やビジネスモデルの特徴を読み取り、整理できるよう支援した。入社後に目指すキャリアについては、ホームページやパンフレットの先輩社員インタビューやキャリア紹介の記事から、〈倉庫管理→営業職〉のキャリアパスを軸としてそれぞれの立場での仕事内容・役割を読み取り、自分なりに取り組みたいことや目標について考えてみるよう促した。

■ # 7 (X+1年2月初旬)

B社から会社説明会の案内メールが届いたが、「どのように返信をしたらよいかわからない」との相談。筆者はAの疑問点を確認し、ビジネスメールの書き方やマナーについて、基本的な注意点をアドバイスした。

また、Aは春休み中の就職活動の進め方について、「物流業界に関心があるが情報が多すぎて具体的にどの会社にアプローチしたらよいかわからない」と述べたため、就職情報サイトを操作して〈何を取り扱う会社か〉という基準で企業の情報を分類できるよう支援した。Aは「今のアルバイト先と接点があり、身近に感じる」と言って食品物流の会社に関心を示した。

■ # 8 (X+1年2月中旬)

B社を想定して作成した履歴書の添削のため来談。前々回の面談内容を踏まえて〈志望動機〉欄を書き直してきた。「この前の面談で、倉庫物流の仕事経験が将来どのように営業職につながるかを調べたり考えてみるよう促されたことで、入社後の目標が書けるようになった」と語った。

さらにAは前回の面談後、「就職情報サイトを使って食品物流業界の会社について調べ、C社の企業セミナーに参加申し込みをした」と語った。この点について、筆者はAが自らの意思で積極的に行動したことを肯定的に評価した。

またAは、C社のセミナーへの参加にあたっては履歴書の提出が必要だが、提出期限まで時間がないため「〈志望動機〉の部分はB社の志望動機を基にして自分で考えてみる」と述べた。この面談の最後に、Aは「次の面談ではセミナー参加後に状況報告と今後の就職活動の進め方について改めて相談したい」と言って帰った。

■ # 9 (X+1年2月下旬)

食品物流業界C社の企業セミナーに参加したAは、その振り返りを行



う目的で来談した。ここでは、自動車部品を取り扱う B 社との共通点や違いについて、A が気づいたこと・考えたことを聞きとり、それらを紙に書き出すことを行った。

A は C 社の企業セミナーの中で、「食品を扱う仕事では温度・湿度の管理や鮮度の維持、賞味期限への対応など、衛生や品質の管理が徹底されている」ことを学び、そこが「面白いと感じた」という。また、『「食は人が生きるために欠かせないものであり、身近で人の生活を支えているという実感を持てる仕事である』という若手社員の言葉が強く印象に残った」との感想が語られた。

A は C 社の企業セミナーの振り返りを終えて、「C 社のインターンシップに参加したことによって、食品物流業界の仕事や会社に対して一層関心が強まった」と語った。

#### ■ # 10 (X+1 年 3 月下旬)

前回の面談の後に食品物流会社 C 社の一次選考を受験し、選考を通過したとの報告。インターンシップ参加者のみを対象とした特別選考のため、次の二次選考（個人面接）が最終選考となる予定であるという。

A は初めての面接試験に対する不安な気持ちを訴え、面接当日に向けて必要な準備についてアドバイスを求めてきた。そこで今回の面談では、A に履歴書の質問項目に沿った質問を投げかけ、それに対する応答内容を確認するかたちで面接練習を行った。

〈学生時代に力を入れたこと〉について A は、アルバイトでの取り組みについて具体的なエピソードを交えながら堂々とした受け答えを行っていた。一方、〈志望動機〉については、履歴書に書いた内容を思い出しながらか話しているためややたどたどしいものの、前回の面談で語っていた食品物流業界の特徴について、A が自分なりに情報の収集・分析を進めていることが窺えた。そこで筆者は A が自分の力で業界研究を深めることができたことを認め、さらに C 社に特化した志望動機の内容にするために〔この会

社がどのように社会やお客様の役に立っているのかを改めて考えてみること]を助言した。Aは、「C社のセミナーでもらった資料を見直したり企業ホームページをもう一度調べてみる」と言って面談を終了した。

#### IV. 事例の考察

##### 1. 自己理解における課題

就職活動を進めるにあたり、Aは自分には「学生時代に履歴書や面接でPRできるようなことが何もない」ことが不安であると訴えて来談した（#1）。面談のなかでAは高校時代から3年間ファストフード店でのアルバイトを続けていることを語った（#1）が、A自身はこの経験が自己PRに値するものではないと考えていたことが窺える。またアルバイト経験のなかでも、具体的なエピソードが思い浮かばないにもかかわらず他の学生アルバイトの指導を任されたこと（#2）を先に挙げており、床の清掃やバックヤードの整頓など衛生面や環境整備の取り組みについては「本当に小さなこと」と過小評価をしているように見受けられた（#3）。

このことから、Aの中には自己PRに値する経験とそうでないものという序列があること、またその序列によってAは自分の経験に自信が持てず身動きが取れなくなっているという課題が明らかになった。この一因として筆者は、Aの自己肯定感の低さ、ないし、達成目標の高さがあると見立てた。そこで、この点については、Aが自分自身の経験の棚卸しをおこないそれらをA自身が客観的に評価することを意図した#1や#3のような介入を行い、自らの経験を具体的なエピソードとして語り振り返ることを促した。そのなかでは、自身の強みや価値観についての気づきを得てそれを肯定的に捉えるようになっていくAの変化が見られた。

##### 2. 職業情報の収集・分析における課題

一般的に志望動機を作成する過程では、①なぜその業界を志望するか（業界に対する志望理由）、②なぜその企業を志望するか（企業に対する志望

理由)、③入社後どのように活躍したいか(入社後のキャリア設計)という3つの要素を考える必要があるといわれる。Aとの面談でも、筆者はこれらの要素を軸とした文章が書けることを目的とした支援を行った。

そのなかでは、Aが授業の一環で就業体験に参加したB社に漠然とした興味を示しながらも(#2)、特定の業界や職種に関心を持ったり情報収集をしたりはしていないこと(#4)、インターネット等で情報を収集してもどのように分析・解釈をしたらよいかわからない(#6、#7)などの課題が明らかになった。これらの課題について、筆者は、Aの職業選択におけるレディネス形成が不十分であることが一因にあると見立て、Aが職業情報の収集・分析をおこなうために必要なプロセスを細分化しそれら一つひとつ達成していけるような支援が必要であると考えた。この点について、具体的には以下2つの側面からのアプローチを行った。

#### ①インターネット等を利用した情報収集・分析

Aは面談の中で、繰り返し業界や企業に関する情報を収集・分析することの難しさを訴えた(#4、#6、#7)。筆者は、Aの訴えの背景には、インターネットや就職情報サイト等から得られる膨大な情報を取捨選択していく必要がある就職活動において、Aが十分なメディアリテラシーを身につけられていないことが一因としてあると見立てた。そこで筆者はAに対して、何を目的として・どのような情報を求めているのかを明確にしたうえで、実際にPCを操作しながら必要な情報の収集方法や読み取り方を指導した(#6、#7)。このあとAは、自分の関心のある業界の企業について調べてセミナーの申込をしたり(#8)、業界の特徴について情報の収集・分析を自発的に行うなど(#10)、面談の中で行ったことを踏まえながらインターネット等を活用しようとする様子が窺えた。

#### ②就業体験の振り返り

Aが関心を持てる業界・職種を探るために、筆者はAが学科専門科目「イ

ンターンシップ演習」で行った自動車部品専門商社 B 社での就業体験の振り返りを促した（# 4）。就業体験のなかで印象に残ったことや楽しいと感じたことについて具体的に語ることを通して、A は自身のアルバイト経験と物流業界の仕事との間に接点があることに気付いた（# 4）。また、食品物流会社 C 社の企業セミナー参加後には、A 自らが面談で振り返りを行うことを希望した（# 9）ため、筆者は、A が B 社と比較した食品物流（C 社）の仕事の特徴について気づいたこと・考えたことを言語化し整理できるよう支援した（# 9）。

A の職業情報の収集・分析における課題からは、仕事や職業に関わる直接体験の少なさとインターネット等から得られる情報量の膨大さのアンバランスという、現代における大学生の就職活動の特徴が浮き彫りになってくる。このようななかでは、職業理解の側面においても、学生に対して単に情報の収集方法や読み取り方を指導するだけではなく、いかに学生が自分のニーズを自覚し、主体的な行動を起こしていくための動機付けを支援できるかという点が検討されるべき課題であると考えられる。

## V. キャリア理論からみた自己理解の意義

面談のなかで筆者は、A が履歴書の〈学生時代に力を入れたこと〉の項目と〈志望動機〉欄の文章を作成する過程を中心に支援をおこなった。ここでは、自身の経験や能力を過小評価し、自分には「履歴書や面接で PR できるようなことが何もない」との不安（# 1）から、就職活動に対し積極的になれない A の様子が窺えた。また A の職業理解の過程においても、膨大な量の情報の中から自分に必要な職業情報を取捨選択するためには、学生が自らの興味や価値観、能力を自覚し、職業選択における自身のニーズを把握しておくことの必要性が示唆された。このように、A の事例からは、自己 PR を書くための準備だけでなく、就職活動に取り組む動機付けや、職業情報を分析し志望動機を書くうえでも、自己理解を深めておくことは

重要な意味をもつと考えられる。

そこでここでは、キャリア心理学者のスーパーと学習心理学者のバンデュエラの理論を手掛かりとして、現代の就職活動において大学生が職業選択を行ううえで求められる自己理解とはどのようなものか、検討していきたい。なお本稿では、Aの自己理解が面談の過程においてどのように変化していったかを分析・考察することに焦点を当てているため、スーパーとバンデュエラの理論そのものについての多面的あるいは批判的な検討は稿を改めて行いたい。

## 1. 自己概念と自己理解

### (1) 自己概念とは

ドナルド・E・スーパー (Super,D.E) のキャリア発達理論は、理論的にも実践的にも現代で最も影響力があり、かつ包括的なものであるといわれている。スーパーの理論は、職業選択の一時点にとどまらず、生涯にわたるキャリア発達の解明に焦点を当てている点に特徴がある。そのなかでスーパーは、「自己概念」(self-concept) をキャリア発達の中核に据えた。すなわち、キャリア発達は自己概念を実現する過程であると考えたのである。渡辺 (2007) は、スーパーの主要概念を総括したともいえる晩年の著作である *The Life-Span,Life-Space Approach to Careers* (Super,Savickas & Super,1996) を中心として、スーパーの「自己概念」という概念について検討している。

スーパーは自己概念を、個人が自分自身をどのように感じ考えているか、自分の価値、興味がいかなるものかということについて、「個人が主観的に形成してきた自己についての概念」(主観的自己) と「他者からの客観的なフィードバックに基づき自己によって形成された自己についての概念」(客観的自己) の両者が個人の経験を統合して構築されてゆく概念であると説明している (Super,1963)。また、自己概念には、大別すると肯定的な自己概念と否定的な自己概念がある。肯定的な自己概念は、人を積極

的に行動させるエネルギーとなり、未知の課題や変化へ意欲的に挑戦することを動機づける。しかし否定的自己概念は、自己に対する自信を失わせ、行動は消極的で意欲も低いものになっているとしている。このように、自己概念は、個人のモチベーションや自己肯定感につながる要素のひとつであるといえよう。

## (2) 自己概念と職業選択の関わり

スーパーは、自己概念のうち、仕事や職業に関するものを「職業的自己概念」といい、個人は職業選択を通じて自身の職業的自己概念を実現しようとすると考えた。これは、人が職業選択をすることは、自分がどのような人間になりたいかを考え、それをスーパーの造語である「職業的語り(occutalk)」で置き換えて表現することであり、その職業に就くことは自分の持つその自己概念を具現化するということになる。

さらに自己概念と職業選択の関係についてスーパーは、「個人が仕事から得る満足度は、その自己概念を実現できた程度に比例する」とも述べている。すなわち、自己概念が低く否定的な場合には、職業選択も不適切になったり、不満足な結果をもたらすことにつながると考えられる。そのため、適切な職業選択を行うためには、肯定的な自己概念を形成しておくことが望ましいといえる。

自己概念の形成は乳児期から始まり、人は環境や経験の影響を受けながら生涯を通じて独自の自己概念を形成し発展させていくものであるが、特に大学生を含む青年期のキャリア発達に関連して、スーパーは「自己概念は、青年期以前に形成され始め、青年期にさらに明確となり、青年期に職業的用語に置きかえられる」と述べている。つまりスーパーによれば、青年期は自己概念を洗練・明確にするための探索的経験を行なう時期であり、この過程で個人の興味、価値、能力がひとつのまとまりのあるものに統合され、職業的に意味を持ち始める時期であるということである。このことから、スーパーの自己概念の理論を現代の就職活動に当てはめて考えると、

大学生の時期におけるキャリア発達の課題は、自分自身や仕事、職業などについて情報を収集し理解を深め、試行錯誤を重ねながら職業選択を行っていくことであることが理解できる。

### (3) 学生支援の実践に対する示唆

それでは、Aの自己理解は面談の過程でどのように変化していったのだろうか。ここではAに見られた2つの変化に着目し、スーパーの自己概念の理論を基に考察していきたい。

#### ①自己概念と現実の一致

Aの自己理解に見られた変化のひとつは、自分の経験や能力に対して過小な自己評価から等身大の自己評価ができるようになったことである。当初自身の学生時代の経験について「PRできることが何もない」と語っていたAであったが（#1）、3回目の面談において、筆者が「ファストフード店のアルバイトの中で自分なりのこだわりや大切にしていること」についてAから具体的なエピソードを聞き取っていくなかで、「仕事中はいつも床を見るようにしています」という独特の表現があらわれるようになった（#3）。この意味について筆者が深く問い掛けていくと、Aが床の清掃をこまめに行っていることやバックヤードの整理整頓に常に気を配っていることとその背景にある理由が語られた（#3）。さらに「この経験を語ることでAさんの人柄や物事に対する取り組み方を企業へ伝えることができるよ」という筆者の励まし（#3）を得てこのアルバイトでの経験を文章化したAは、5回目の面談において、自分の強みは「効率性と丁寧さの両立」を追求できることであるとして、自分の日常の行為の特性を抽象化した表現で言語化できるようになった（#5）。

このようなAの自己理解の変化に着目すると、Aは、具体的な経験やエピソードを振り返り、筆者の焦点化により内省する過程において、自らの関心や価値観、すなわち自己概念を言語化し肯定的なものとして捉えるよ

うになっていることが理解できる。

## ②職業的自己概念の明確化

面談の過程で見られたAの自己理解における2つ目の変化は、仕事や職業に関する自分の興味・能力、価値観すなわち職業的自己概念を言語化し自覚できるようになっていったことである。たとえばAは、自動車部品専門商社B社での就業体験を振り返る中で、「たくさんの種類の商品に触れられるのが楽しいと感じた」ことや「商品が整然と陳列されている様子を見るのが好き」であること、「入出庫の作業を段々とミスなく素早くこなせるようになったのが嬉しかった」ことなど、職業的自己概念に関わる気づきを得ている（#4）。このようなAの発言を受けて筆者は〔物流業界の仕事や企業について調べてみる〕ことをアドバイスし、それに対してAも関心を示した（#4）。

その後「物流業界に関心があるが情報が多すぎて具体的にどの会社にアプローチしたらよいかわからない」というAに対して筆者は、〈何を取り扱う会社か〉という企業情報を分類する基準を示し、物流業界に対するAの関心をより絞り込めるよう支援した（#7）。この面談の後、Aは食品物流業界に焦点を当てて自発的に業界研究を行い、自分の意思でC社の企業セミナーに参加申込を行った（#8）。

9回目の面談においてC社の企業セミナーの内容や感想を振り返る中でAは、食品を扱う仕事は「衛生や品質の管理が徹底されている」ことが「面白いと感じた」ということや、「『食は人が生きるために欠かせないものであり、身近で人の生活を支えているという実感を持てる仕事である』という若手社員の言葉が強く印象に残った」ことについて語り、食品物流の業界や職業に対して「一層関心が深まった」（#9）と述べた。これらのAの発言は、Aが衛生管理や品質管理の仕事に関心を持っていること、仕事をとおして人の生活を身近で支えたいという価値観を表現したものと推測できよう。この面談の後、AはC社の採用選考を受験し、一次選考を通過



した（# 10）。

このようにAの自己理解の変化をスーパーの自己概念の理論に立脚して捉えてみると、職業選択において求められる自己理解とは、自己を相対化し職業社会との接点を探ることを志向するものであることが理解できる。そしてこれは、〈本当の自分〉を自身の内面に向かって追求していくような、いわゆる〈自分探し〉としての自己分析とはベクトルが異なっているものであるといえよう。

## 2. 自信が持てない学生に対する支援アプローチ—自己効力感を手掛かりとして—

先に概観したように、スーパーは、肯定的な自己概念は次のステップへ挑戦するエネルギーとなる一方、否定的な自己概念は行動や意欲へマイナスの影響を与えるため、適切な職業選択を行うには肯定的な自己概念を形成しておくことが望ましいと考えた。しかしキャリアカウンセリングの現場で感じることは、自らの経験や能力に対して自信が持てず就職活動に積極的になれないと訴える学生が少なくないということである。たとえば、学生Aの事例でも、同じアルバイトを3年間継続してきたことやその中で衛生管理や環境整備で力を入れてきた取り組みについて、A本人は自己PRに値する経験ではないと考えており（# 1、# 3）、そのことはAが就職活動を進める上での妨げのひとつになっていた。

このような学生が明確かつ肯定的な自己概念を形成し適切な職業選択を行うためには、自身の興味・関心や価値観を自覚するだけでなく、「自分は達成できる」という自信を醸成できるような支援や関わりが必要であると考えられる。それでは、人は自信をどのような過程を経て獲得していくのだろうか。また、それを踏まえると大学生の就職活動支援において、キャリアカウンセラーはどのような働きかけができるだろうか。ここでは、バンデューラの「自己効力感」(self-efficacy) の概念を手掛かりにしてAの

事例を考察していきたい。

### (1) 自己効力感に影響を及ぼす4つの要素

バンデューラは、「課題に必要な行動を成功裏に行う能力の自己評価」(Bandura, 1977a)を「自己効力感」と定義した。自己効力感のうち、進学・就職、職業、趣味・余暇などの生き方や働き方についての自己効力感を「キャリア自己効力感」という。何らかのキャリア選択をする際に、人は自己効力感が高い分野や職業を選択する傾向がある。反対に、人は自分の能力が満たないと思う課題を避ける傾向にあるため、自己効力感が低いと乗り越えられるハードルさえ回避してしまうことがあり、こうなると、ますます自己効力感を低下させる負のスパイラルに入ってしまうことになる。一方、自己効力感が高い人は、小さな成功経験を積み重ねることによって自己効力感を高めていく。したがって、適度なレベルの自己効力感を持つことが、職業選択を望ましい方向へ導くと考えられる。

自己効力感の形成や変容に影響を及ぼす要素としては、次の4つの要素(Bandura, 1986)が挙げられている。

#### ①個人的達成 (performance accomplishments)

個人的達成とは、あることについて実際にやってみて、自分の力でやり遂げたという経験である。これが4つの要素の中で自己効力感の形成に最も強い影響をおよぼすといわれる。

#### ②代理学習 (vicarious learning)

自分自身が直接経験をしなくても、自分と似たような立場の他者の体験を見聞きして学ぶことによって、自己効力感を高めることができる。

#### ③言語的説得 (verbal persuasion)

ある行動に対して他者から繰り返し認められたり励まされたりすることによって、その行動についての自己効力感が高まる。

#### ④情緒的覚醒 (emotional arousal)

身体や心の中で起きた生理的・感情的な変化を体験することも自己効力感に影響を及ぼす。本人にとって喜ばしい状況における情動喚起は自己効力感を向上させるものと考えられる。

上記の4つの要素を概観すると、自己効力感は直接的または間接的な経験や、他者との関わりによって形成されたり変容していくものであるといえよう。一方でバンデュラは、個人的達成や代理学習の事実が直接的に自己効力感に作用するのではなく、それらの要素を本人が認識して自分と関連づけることに意味があると述べている (Bandura, 1977b)。つまり、これを現代の就職活動に当てはめて考えると、学生が〈学生時代に力を入れたこと〉などこれまでの自らの経験を振り返り内省を行うことは、自己概念を明確にするためだけでなく、自己効力感を高めるうえでも重要なことであると考えられる。

## (2) 学生支援の実践に対する示唆

Aは最初の面談で「就職活動をどのように進めていけばいいのかと不安」を語り (# 1)、その後の面談では、履歴書の〈学生時代に力を入れたこと〉や〈志望動機〉の書き方、春休み中に開催されるインターンシップやセミナーの調べ方、企業情報の分析の仕方、ビジネスメールの返信の仕方について「思うように進まない」(# 2)「不安」(# 4)「わからない」(# 6、# 7)などといい、筆者に一つひとつ確認しながら進めようとする依存的な傾向が見られていた。しかし面談の終盤には、自分の意思でC社の企業セミナーに参加することを選択し (# 8)、採用選考を受験する (# 10) など、主体的に就職活動に取り組むようになる変化が窺えた。面談の過程におけるこのようなAの変化は、自己効力感の理論に照らすとどのように説明できるだろうか。自己効力感の形成・変容に関わる4つの要素のうち、ここでは特に〈個人的達成〉に着目して考察していきたい。

### ①過去の〈個人的達成〉の経験を発見する

Aは当初自分には「学生時代に履歴書や面接でPRできるようなことが何もない」と語っており（#1）、自身がファストフード店のアルバイトで力を入れてきた衛生管理や環境整備の取り組みについて、「本当に小さなこと」（#3）であると自己評価していた。しかし筆者がAのアルバイトでの具体的な仕事内容やその取り組みの背景にあるAの考えを聞きとり言語化できるよう促すことにより（#3）、Aは自ら過小評価して目を向けてこなかったアルバイトでの衛生管理や環境整備の取り組みについて内省し、この経験を肯定的に捉えられるようになったことが表情や声のトーンの変化から窺えた（#3）。また、Aのアルバイト経験のエピソードを聞きとった筆者が「この経験を語ることでAさんの人柄や物事に対する取り組み方を企業へ伝えることができるよ」とフィードバックした（#3）ことは、Aに就職活動における自己PRに対する本質的な理解を促しただけでなく、言語的説得として機能してAの自己効力感を高め、「この内容なら、どうか書けそうな気がします」といったAの前向きな反応につながったのであろう（#3）。

そしてアルバイトの経験を文章化していく過程で、Aは「スピーディーに作業をこなせるようにすることと丁寧に作業を行うことを心掛けてきたことに気付いた」と語り（#5）、「効率性と丁寧さの両立」ができるという自身の強みに気づきそれを言語化した（#5）。その後の面接練習でAは、〈学生時代に力をいれたこと〉についての質問に対して、アルバイトの経験を具体的なエピソードを交えながら堂々とした様子で語るようになった（#10）。

このような面談のプロセスを概観すると、当初はA自身にとって「本当に小さなこと」（#3）であったアルバイトでの経験が、〈学生時代に力をいれたこと〉として他者に対してアピールできるものへと変化していったことが見て取れる。この過程において筆者は、Aが目に向けていない過去の経験について焦点化し内省することを促し、その振り返りのなかでAの

行動や気づきを肯定的に支持することによって、Aが自らの〈個人的達成〉の経験を発見することを支援していたといえよう。

## ②新たな〈個人的達成〉の経験を作り出す

その後、授業の一環として参加したB社での就業体験の振り返りを行った際に、AはB社での仕事内容がアルバイトでの経験と「どこかつながっている気がする」と述べ、筆者がB社での就業体験の内容に近い〔物流業界の仕事や企業について調べてみることを〕を助言すると関心を示した（#4）。またその後、物流業界の中でも〈何を扱う会社か〉という基準でアプローチする企業を絞ろうとする際にも、「今のアルバイト先と接点があり、身近に感じる」と言って食品物流業界の会社を選択し（#7）、C社の企業セミナーを自らの意思で調べ、参加申し込みを行った（#8）。

AがC社の企業セミナーに参加申し込みをするまでの過程に着目すると、まずAがB社の仕事内容にアルバイトでの仕事内容との共通点を見出し、その仕事内容に近い物流業界に関心を示したこと、次に物流業界の中でも食品を扱うという点でアルバイト先の企業と関わりがある食品物流業界を選択したことがわかる。このように、Aにとって、ファストフード店でのアルバイトの経験は就職活動において新たな行動を選択していくうえでの拠りどころとなっていたように思われる。その後もAは、C社のセミナー参加のために提出が求められている履歴書の〈志望動機〉部分を「自分で考えてみる」と述べたり（#8）、C社の受験を自己決定し（#10）、面接試験受験に向けて自分の力で業界の特徴について情報の収集・分析を行う（#10）など、主体的に就職活動に取り組むようになっていく様子が窺えた。この過程において筆者は、Aが自らの意思で積極的に行動したことを肯定的に評価した（#8、#10）。

このように、Aが主体的に就職活動に取り組むようになっていく過程について検討すると、A自身が「本当に小さなこと」（#3）と自己評価していたアルバイトでの衛生管理や環境整備の取り組みを〈個人的達成〉の経

験として肯定的に捉えられるようになったことが、C社に対する関心や積極的な行動へとつながっていったことが窺える。

## VI. おわりに：今後の課題

以上、本稿では筆者がキャリアカウンセラーとして継続して履歴書作成の支援に携わった大学3年生Aが自身のキャリアに対する思考を深めていく過程について分析し、自己概念や自己効力感といったキャリア理論の視座から、現代の大学生が職業選択を行うなかでの課題と支援アプローチについて考察を行った。以下では、本稿において明らかにしてきたことと、今後に残された課題について整理しておきたい。

Aとの面談において筆者は、仕事・職業に関するAの興味や関心、価値観を言語化し明らかにするための支援として、B社での就業体験やC社の企業セミナーの振り返りを促した（#4、#9）。この振り返りのなかで、AはB社での仕事内容と自身が力を入れて取り組んできたアルバイトでの経験との接点を見出したり（#4）、食品を扱う仕事の特徴や面白さについての気づきを得ることにより（#9）、業界や職業に対する関心が深まったと語っている（#4、#9）。また自己理解の面においても、Aはアルバイトでの経験を具体的に言語化し振り返ることによって、自分自身の強みや価値観に気づき、それを肯定的に捉えるようになっていく変化が見られた。このように体験の省察を行うことは、偶発的な体験を意味ある「経験」に変えることであり、また、自己概念や自己効力感の形成・変容の観点からも、大学生のキャリア発達に深く影響を及ぼすものと考えられる。キャリア発達における省察の効果と支援アプローチについて理論的、実践的に考察を重ねることは今後の課題としたい。

また、先に概観したように、大学生のキャリア発達においては、明確かつ肯定的なキャリア自己概念を形成することが鍵となると考えられる。特に「やりたいことがない」「自分に自信がない」と訴える学生に対しては、自己効力感の形成を意識した対話や関わりを重ねることにより、学生が主

体的に職業選択に向けた行動を起こすための意欲を喚起する働きかけを行うことが効果的であると考えられる。

一方で、自己効力感が十分に育っておらず、日頃から不安が強く物事を悲観的に捉える傾向を持つ学生に対しては、就職活動における応募材料の準備を直接的な目的としたキャリアカウンセリングという、きわめて短期間で行う支援のなかでできることとそこから得られる効果は限定的なものにならざるを得ない。その意味では、適切な職業選択を行うための基盤としての自己効力感を形成することは、大学の就職支援といった最終教育機関におけるいわば出口だけで取り組むべきものではなく、学校教育全体を通じたキャリア教育の課題であるといえよう。

小学校から高等学校、大学といった各学校現場においては、今日までおよそ20年近くにわたり、職業人の講話、職場体験・インターンシップの実施、職業調べや自己理解を促す学習、キャリアプランの作成などの取り組みが広く実施されてきたが、実際に大学生が職業選択を行う際にこれらのキャリア教育の効果がどれほど表れているかについては批判的な観点から検証される必要があるだろう。少なくとも、仕事や職業に関わる直接体験の少なさとインターネット等から得られる情報量の膨大さのアンバランスという現代の就職活動の特徴を踏まえると、高校までのキャリア教育においても、児童生徒たちに対して「やりたいこと」を明確にするよう安易に求めるのではなく、児童生徒たちが現実味を持って「やりたいこと」を選択決定していくために必要な資質や能力、スキルを段階的に身につけていけるような取り組みが必要であるように思われる。これらの点について多面的な観点から検討することは、今後に残された課題である。

#### 参考・引用文献

安達智子 2019 『自分と社会からキャリアを考える—現代青年のキャリア形成と支援—』晃洋書房

香川めい 2007 「就職氷河期に『自己分析』はどう伝えられたのか—就

- 職情報誌に見るその変容過程—』『ソシオロギス』No.31 137頁-151頁  
東京大学大学院社会学研究科社会学 A コース自治会  
香山リカ 2004『就職がこわい』講談社  
木村周 2016『キャリアコンサルティング 理論と実際—カウンセリング、  
ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して—』4訂版 雇用問  
題研究会  
仙崎武・野々村新・渡辺三枝子編著 1991『進路指導論』福村出版  
渡辺三枝子編著 2007『新版 キャリアの心理学—キャリア支援への発達の  
アプローチ』ナカニシヤ出版  
小杉礼子 2010「大学における未就職卒業者支援に関する調査（速報）」  
『JILPT 調査シリーズ』第 81 巻 労働政策研究・研修機構  
労働政策研究・研修機構 2016「職業相談場面におけるキャリア理論及び  
カウンセリング理論の活用」『JILPT 資料シリーズ』第 165 巻 労働  
政策研究・研修機構  
Bandura, A. 1977a Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral  
change. *Psychological Review*, 84, pp.191-215  
Bandura, A. 1977b *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall.  
Bandura, A. 1986 *Social foundations of thoughts and action: A social cognitive theory*.  
New Jersey: Prentice-Hall.  
Super, D.E. 1963 Self-concepts in vocational development. In D.E. Super,  
R.Starishevsky, N.Matlin, & J.P. Jordaan (Eds.), *Career development:  
elf-concept theory*. New York: College Entrance Examination Board. pp.17-  
32  
Super, D.E., Savickas, M.L.,& Super,C.M. 1996 The life-span,life-space  
approach to careers. In D.Brown,L.Brooks, & Associates (Eds.), *Career  
choice and development* (3rd ed.) San Francisco: Jossey-Bass. pp.121-178

(JICE 研究員)