

## 進路探求とアイデンティティ探求の 相互関連プロセスについて

— 新しいアイデンティティプロセスモデルの提案 —

高 村 和 代<sup>1)</sup>

### 問題と目的

大学卒業後の進路選択はアイデンティティ形成において中核をなす課題とされている (Erikson, 1968; Grotevant, 1987; Grotevant & Cooper, 1988)。将来の職業を探求していくことは、青年にとって非常に重要な課題であるため、自己について考えることを促す。そして進路探求をしていく中で自分自身を問い直し、その結果アイデンティティが形成されていくのである。これはすなわち、進路選択を行う探求のプロセスは、アイデンティティを探求していくプロセスでもあると考えられる。

職業発達の理論からも、同様のことが言われている。Super (1957) は、進路選択を「自己概念の実現」として捉え、進路選択はそのときどきの現実的な諸条件と自己の条件との適応関係を維持していくダイナミックな過程であることを主張した。すなわち、Super の理論に従えば、自己概念は青年後期における進路選択という発達課題の解決へ導くものである。また若林 (1994) は、現実経験からのフィードバックや社会的・現実的諸条件との妥協・調整の結果として、自己概念そのものが修正されたり変化することも生ずることを指摘している。つまり進路選択と自己は相互作用しながら、探求が進められていくことを示している。では、進路を探求していくプロセスの中で、どのようにアイデンティティが探求され、それぞれが関係しあっているのだろうか。本研究では、進路を探求していく際にどのようにアイデンティティが探求されていくのかを検討し、それぞれのプロセスの関係を明らかにすることを目的とする。

Super をはじめとする職業発達の理論から、アイデンティティを扱った研究はいくつか見られる (足立, 1990, 1995; Harren, 1979; Raskin, 1985 など)。特に Raskin (1985) は職業発達の理論とアイデンティティ

理論には重なり合うところが多いことを指摘している。しかしこれらの研究は、進路選択の探求プロセスにおいて、自らのアイデンティティを吟味し、進路選択に生かしていくという立場からの研究である。すなわち、進路選択においてアイデンティティが用いられるが、そこで用いられているアイデンティティは、職業探求のプロセスのなかでは変容していかないものとして扱われている。したがって進路選択とアイデンティティが相互に関係しあいながら、それぞれの探求が進められていくことを示したのではない。

また、アイデンティティ理論から進路選択を扱った研究も見られる (Blustein, Devenis, & Kidney, 1989; Grotevant & Cooper, 1988; Grotevant, & Thorbecke, 1982; Vondracek, Schukenberg, Skorikov, Gillespie and Wahleheim, 1985 など)。しかしこれらの研究はいずれも、Marcia (1966) のアイデンティティ・ステータスパラダイムを用い、それぞれのステータスにおいてどのような進路選択の特徴を示すかといったものである。したがってアイデンティティ理論においても、進路選択のプロセスの中でアイデンティティがどのように探求され変容していくのかについて検討された実証的研究は、ほとんど見られない。

アイデンティティ研究において、アイデンティティのプロセスを明らかにしていくことの重要性については、近年強調されてきている (Grotevant, 1987, 1992; LaVoie, 1994; Marcia, 1980; Waterman, 1985 など)。そのなかでアイデンティティが変容していくプロセスを示したモデルがいくつか提唱されている (Grotevant, 1987; Waterman, 1985; Whitbourne, 1985; 岡本, 1992 など)。しかし、これらのモデルは、大きな時間の流れの中でアイデンティティの構造がどのように変化していくのかを図示したものである。従って、これらのモデルは、本研究の目的のように、個人がどのように自己について探求し、その結果アイデンティティがどのように変容していくのかという、短期間におけるプロセスを

1) 名古屋大学大学院教育学研究科博士課程 (後期課程)

扱ったものではない。アイデンティティが変容していくプロセスを検討する場合、変容の説明となりうるアイデンティティ探求のプロセスについて検討していくことも必要であろう。

従って本研究では、第一に、大学卒業後の職業について探求している大学4年生に行ってきた縦断的面接の中で、特に進路探求とアイデンティティ探求が相互に関係し合いながらそれぞれのプロセスが進んでいったケースを取り出し、それらのケースについて検討することを目的とする。さらに、それらのケースから、進路探求とアイデンティティ探求のプロセスがそれぞれどのように進んでいくのかについて示したモデルを提案することを第二の目的とする。

## 方法

**調査対象：**大学卒業後の進路を探求している大学4年生30名（男性14、女性16）。

**面接時期及び内容：**3回の面接とも、一対一の半構造化面接で行われ、面接の所要時間は、15分～60分（平均約45分）であった。面接の記録は全て被面接者の承諾を得て、テープレコーダーに記録された。面接時期と各面接時の面接内容の例を、Table 1に示す。

**結果の整理：**テープレコーダーに記録された内容を基に、逐語録を作成した。さらに逐語録の内容を、要約し

た（Appendix 1～5）。なお作業時には、語られた内容が歪められることがないように、なるべくそのままの言葉を用いて要約し、解釈が入らないよう留意した。

## 結果と考察

### 1. ケースについての検討

まず、得られた30ケースのデータから、進路探求とアイデンティティ探求がそれぞれ相補し合って進んでいったものを選出した。その結果、5ケース（男性2、女性3）において、そのような様子が見られた。

以下に、選出された5ケースについての解釈を記す。

#### [ケース1]

彼女は一般企業の中でも特に、マスコミ、広告関係の企業に就職を希望していた。その理由は自分はクリエイティブな方であり、まだできていないものをつくっていくことができるからということからであった。また、第1回の面接で「昔から人目を気にしてきた」と報告していた。しかし第2回の面接で度重なる不採用から、希望ではない企業へのアプローチも余儀なくされた。そのなかで、「自分はクリエイティブな方かと思ったが違う」と報告している。さらに、そのころにエリート意識を持っている自分に気づき「エリート意識を持っている自分がいやだった」と報告しており、自分が当初希望して

Table 1 面接時期および面接内容

面接時期		面接内容例
第1回面接	就職活動等の課題探求の初期 1994年6月3日～6月30日	現在具体的に、どのような就職活動をしていますか？ 目指している職種はなんですか？それはなぜですか？ いつ頃からそのような職種を考え始め、それに対してどのような活動を行ってきましたか？ あなたが人と比べて違うと思うところがありますか？ 今の自分についてどのように感じていますか？
第2回面接	ある程度課題探求が進行している時期 1994年7月11日～8月10日	前回の面接で…を目指しているとのことでしたが、現在も変わっていませんか？ 現在は具体的にどのような活動をしていますか？ 前回から今回の面接の間で、自分自身について気づいたことや考えたことはありますか？
第3回面接	課題探求が一応の終了をみている時期 1994年10月20日～11月7日	卒業後の進路について、なぜそのように決定したのですか？ 今回の活動をする前を振り返ってみて、自分自身が変わったと思うことはありますか？ 今回の活動を振り返って、自分にとってプラスになったことは何ですか？ 最近の自分自身について気付いたことはありますか？ 今の自分についてどのように感じていますか？

いた企業が人目を気にして選択されたものであることを反省し、自分に合った職業を再考することとなった。最終的には自分が働きやすい職場として満足できる企業から内定が出され、その企業へ就職することを決定した。そして、「昔は人にどう思われるかということに気になっていたが、今はそれがなくなって、それだけ楽になった。肩の力が抜けた」と報告している。

このケースは、就職活動中に「エリート意識」を持っている自分をいやだと思い、「エリート意識」から抜けたところでもう一度自分自身の進路選択を再考していったというケースである。進路探求とアイデンティティ探求との相互作用の中で、アイデンティティを変容させることで進路探求の方法も変更させていったケースである。

#### [ケース2]

彼女は最初は第1希望である中学教師に対して、自分が教師向きの人間なのかどうかで、不安を感じていた。教師という職業を選択した理由は、「結婚しても続けられる」「忘れられない職業」といったことから、自らのアイデンティティと照らし合わせて出されたものではなかった。また、その不安から、一般企業への就職活動も同時に行っていた。企業の就職活動中の面接などで、「自分が理路整然と話せない」、また、何がしたいのかははっきり答えられないという状況から、「状況の読みが甘い。自己認識の甘い人間」と自分自身について考えるようになった。またその反面、一般企業の面接で出会った人などを見て、「世の中すごい人ばかりだと思っていたが、たいしたことなかった。自信というものは何かがあって持てるものではなくて、自分の心の持ち方次第で持てるものだから、自分も自信を持ってしまえばいい」と思うようになる。そこから、「教師向きの人間というものはない」という判断をするようになった。最終的には自信が持てるようになった。そして「度胸がついた」と報告している。また、第1回の面接時では自分は「武器がない。本音でぶつかる」と報告していたが、自信を持ってしまおうと、自分にあおった結果「武器を持った。ありのままの自分を形を変えて、人にわかるようにうまく出せるようになった」と報告している。

このケースは、はじめ就職に関して自信が持てなかったが、心の持ち方次第で自信が持てるようになると考えるようになり、教師という職業に対して不安を持たなくなっていったケースである。アイデンティティ探求をしていく中で、元々持っていたコンプレックスを克服する手段を進路探求中に見つけだすことにより、進路選択へ自信を持てるようになっていったケースといえる。

#### [ケース3]

彼女は、当初学生に人気の企業と言われている大企業を希望していた。しかし、結局その企業からは内定がもらえず、それをきっかけに、自分の進路選択はネームバリューにこだわっていたものであったことに気づく。そこでもう一度自分自身の進路選択について振り返り、ネームバリューへのこだわりを捨て、仕事の中身を考え、縁故で内定が出されていた企業への進路を決定した。また、面接などでいいことばかり言っても相手が受け取ってくれなかったら自己評価は下がることから、その結果昔は自分をつくっていたが、「自分をつくらず人と接することに無理をしなくなった」といった変化を報告している。

このケースは始め、自分自身も人からよく見られたいという意識が働いていた。その結果周囲からの評価の高い、ネームバリューで企業を選ぶといった進路選択を行っていた。しかしまた面接のなかで、自分のいい部分をアピールしても受け入れてもらえないという経験から、ネームバリューへのこだわりをなくした進路選択を行うようになる。また、進路選択の変更をしていく中で、自分自身をつくることをやめて無理をしなくなったとアイデンティティが変容していったケースである。

#### [ケース4]

彼は第1回の面接時に、自分の人間関係について、「誰とでも仲良くなれる。人間関係で先頭に立っているいろいろなことをやることができる」と報告している。そして、企業の面接を進めていく中で、そのような自分の長所が評価してもらえ、自信へとつながった。さらに、そのような自信が面接で自分をどんどんアピールしていくことへとつながり「意見をどんどん言えたとかそういうことがきちんとできる人間だということを再認識した」と報告している。

このケースは他の4ケースと異なり、自分自身の長所についての認識を、人から評価されることにより、さらに深めていったケースである。自分自身の長所を評価され、それが自信へとつながり、アイデンティティが強化され、進路選択の探求活動をより活性化させたケースである。

#### [ケース5]

彼は、第1回の面接時には、「どんな人とでもつき合える」と、対人面に対して評価していた。しかし、内定先のパーティで、「自分とは違う人種の人間」に出会い、「自分はどんな人とでもやっていけると思ったが、違ってもかもしれない」と、今まで自分自身の長所としていた部

分を否定することになってしまう。そこで、進路選択を再考していくが、最終的には「誰とも仲良くしようとしていると疲れてしまう。肩の力が抜けた」と、自分自身の対人関係の方略を変更していったケースである。

このケースは進路探求とアイデンティティ探求との相互作用の中で、自らの対人方略を変更することでアイデンティティを変容させていったケースである。

## 2. モデルの提案

それぞれのケースから、進路探求とアイデンティティ探求のプロセスについて、以下のような共通の特徴が浮かび上がった。

- i) どのような進路に進むべきかといった「目標」は、自らのアイデンティティに基づいて決定される。
- ii) 予期せぬ「自己に関連する外的事象」によって、自己についての「新たな発見」や「再発見」をする。そこからアイデンティティの探求が始められる。
- iii) ここで得られた「新しい発見」「再発見」は、「嫌だ」「自信ができた」などの感情的な評価をもたらす。そして、ポジティブな評価がもたらされた場合はスムーズに自己に取り入れられていくが、ネガティブな評価の場合は、その発見された自己の側面をなおしていくことや、認知を変えていくことにより、取り入れようとする。そしてその「発見」は自己の中に再構成され、自らのアイデンティティに組み入れられていく。

以上の特徴および進路選択研究とアイデンティティ研究における理論的プロセスモデルを参照し、進路探求とアイデンティティ探求について、Figure 1のようなプロセスモデルを提唱する。

### ・進路探求のプロセス

このプロセスは、Harren (1979), Jordaan (1963) などの意志決定理論や、就職情報誌などを参考にして作成したものである。まず、進路を探索していくためには、探求しようとするものを「意識化」させる必要がある。この「意識化」は、大学4年生という状況や周囲の人々からの圧力といった環境要因から生じるものである。続いてどのような進路を選択すればよいのかといった「目標設定」をする。そしてある程度の選択に絞ると、次にどのように活動していくのかについて「計画」を立てる。この「計画」には、様々な情報収集が必要とされる。そしてその計画を「実行」し、最終的に「決定」へとつながる。しかしこのプロセスは何らかのきっかけにより目標の変更を余儀なくされたり、計画の立て直しを迫られ、プロセスが戻ることもある。

### ・アイデンティティ探求のプロセス

このプロセスは、Grotevant (1987) のモデルを考慮し、本研究の面接データにより導かれたものである。まず、アイデンティティの探求は、何らかのきっかけにより、「新たな発見・再発見」をした場合に、始められる。そして、このような発見について、望ましいものであるか否か、好きか嫌いかなどの「評価」を行う。続いてその評価を自分自身の中へ新たに「取り入れ」をする。たとえば、否定的な評価をした場合、そのような自分を変えていこうとしたり、または受容したりするのである。そして最終的に、「再構成」が行われていく。さらに、そのようにして再構成された自己は「現在のアイデンティティ」として新たに機能するようになる。

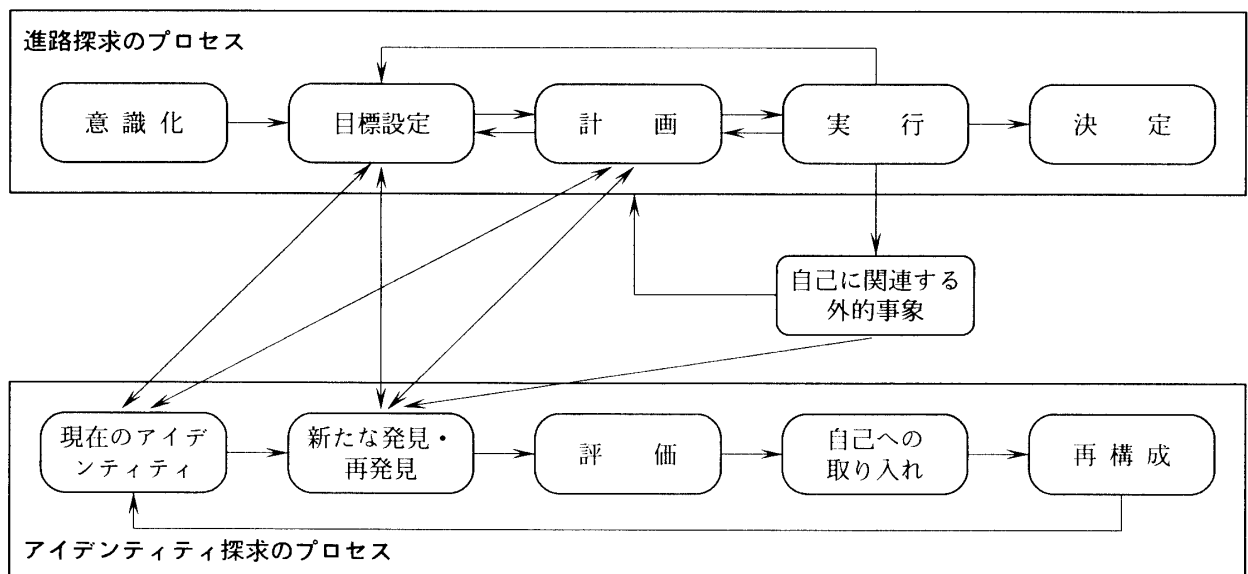


Figure 1 進路探求とアイデンティティ探求の相互プロセスモデル

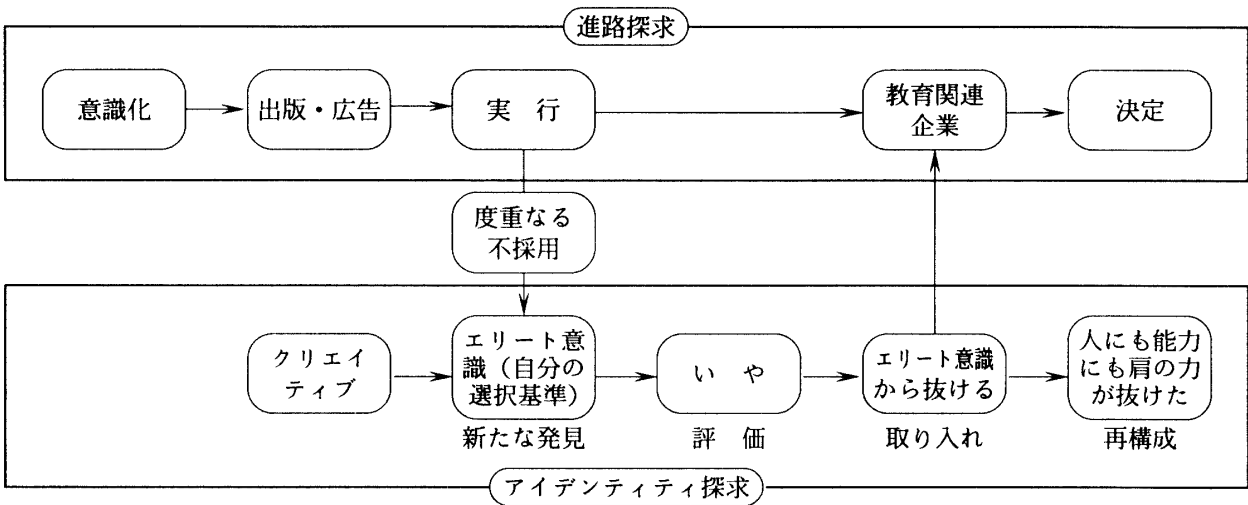


Figure 2 ケース1のモデル照合

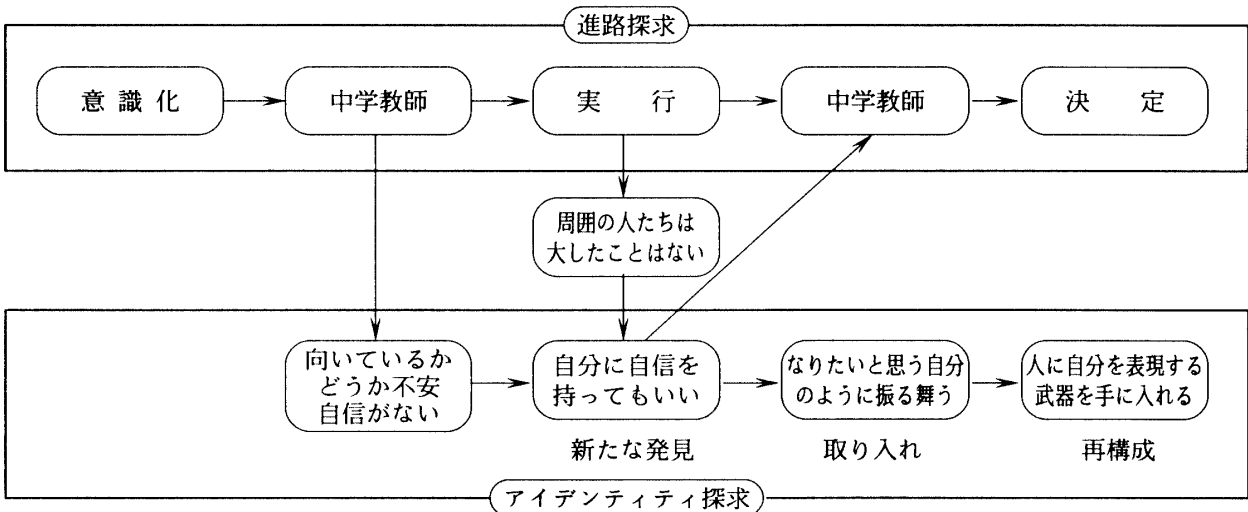


Figure 3 ケース2のモデル照合

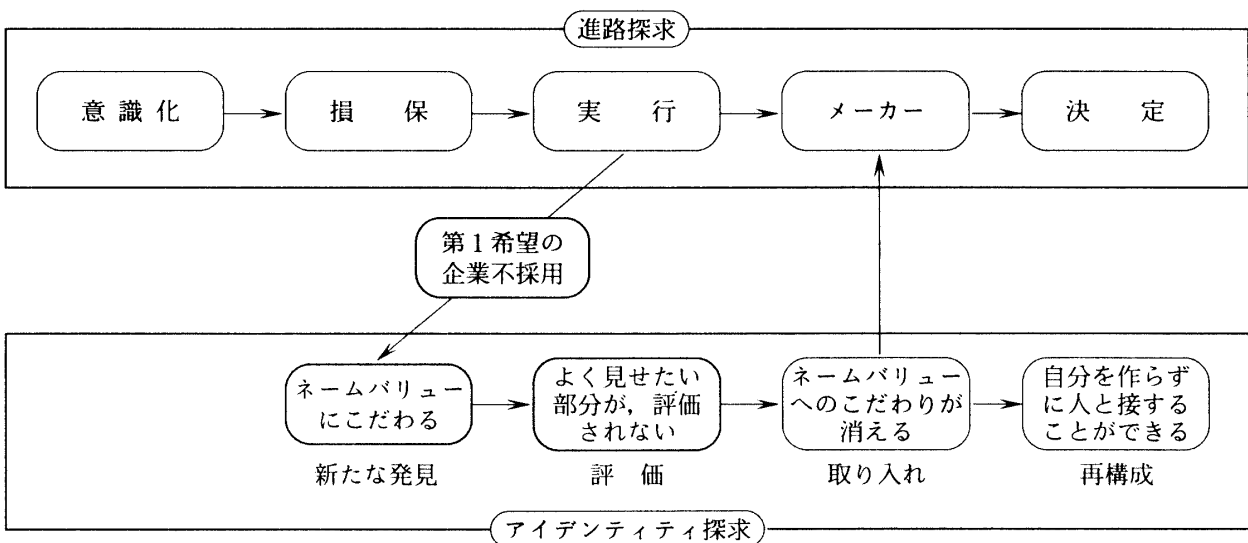


Figure 4 ケース3のモデル照合

進路探求とアイデンティティ探求の相互関連プロセスについて

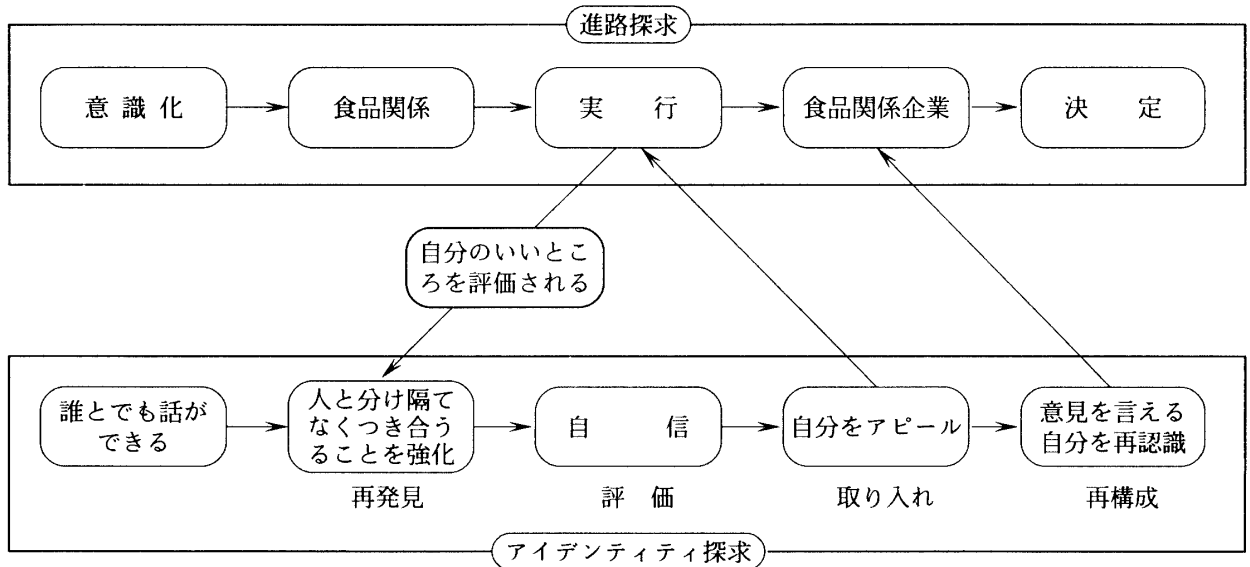


Figure 5 ケース4のモデル照合

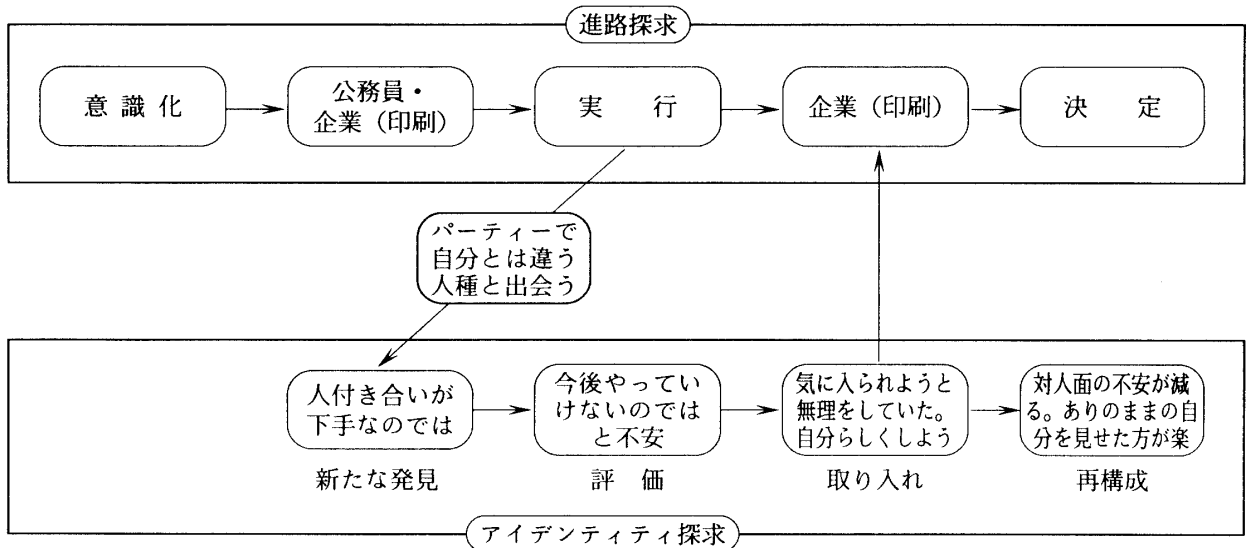


Figure 6 ケース5のモデル照合

・進路探求とアイデンティティ探求の相互関連

「目標設定」は、自分にはどのような選択肢が適しているのかという問いかけを行うため、「現在のアイデンティティ」に基づいて行われる。そして、課題探求している中で接する重要な他者やその他の「自己に関連した外的事象」によって、自分自身についての「新たな発見・再発見」をすることがある。（ここでいう「自己に関連した外的事象」というのは、探求している本人の意志以外から生じた出来事を指す。つまり、今回の課題の場合、希望の企業からの内定が得られなかった、面接で評価された、進路選択活動での人間関係で問題が生じたなどということである。）そこから、アイデンティティ探

求が始まるのである。そこでの発見は自分自身の能力やパーソナリティに関連することもある。そして、その能力やパーソナリティと現在の進路探求とを照合した結果、選択の変更を余儀なくされたり計画の立て直しを迫られ、プロセスが戻ることもある。すなわちアイデンティティ探求のプロセスの中で得られた自己の新たな側面に基づいて、進路探求のプロセスを再吟味していくのである。以上のように、進路探求のプロセスの中で、アイデンティティ探求のきっかけとなる「自己に関連した外的事象」が生じ、アイデンティティ探求が進められる。そして、アイデンティティ探求のプロセスの中で自己について取り組むことが、進路探求をもう一度吟味するこ

とへつながるという、進路探求とアイデンティティ探求との相互関連が見られる。

各ケースをこのモデルに当てはめたものを、Figure 2～6に示す。

## 総合的考察

本研究では、アイデンティティがどのように変容していくのかを明らかにするために、進路探求とアイデンティティ探求との相互プロセスについての検討を試みた。さらに、面接で得られたデータから、進路探求とアイデンティティ探求の相互プロセスモデルを提唱した。ここで提唱されたモデルでは、進路探求とアイデンティティ探求は相互に作用し合いながら、活発に探求プロセスが進められていく可能性が示された。このモデルはアイデンティティ変容のプロセスにおける、一つの視点を示したであろう。

しかし、本研究において進路探求とアイデンティティ探求が相補し合っているケースは、5ケースのみであった。本研究で行った面接は30ケースであり、残りの25ケースは、進路探求とアイデンティティ探求が相補し合ったものでなかったものである。アイデンティティがどのように変容していくのかを検討していく場合、順調にアイデンティティが形成されたものばかりでなくそうでないものについても考慮し、同じ様に進路を探求しているにもかかわらず、なぜそのような違いが見られるのかについても検討をしていく必要がある。高村(1997)は、アイデンティティ変容について5つのパターンが見られることを明らかにした。そしてそのようなパターンに違いが見られる理由として、進路探求に対して積極的に取り組んでいるかどうかといった、進路探求の取り組み方、また探求中に直面する出来事についての対処の仕方があげられることを示唆している。従って、このような視点を取り入れ、進路探求とアイデンティティ探求との相互プロセスを明らかにしていくことが必要であろう。

なお本研究では、アイデンティティ形成の中核をなすものとして進路探求に焦点を当て、それぞれのプロセスとの関係を見てきた。しかしこのようなアイデンティティ探求は、進路探求時に限らず起こりうるものであろう。本研究で提唱されたモデルは、進路探求時においてアイデンティティが変容していったものであるが、ここで変容していったアイデンティティは、その後他の領域課題に遭遇し、その課題探求を行う際に、現在のアイデンティティとして用いられるであろう。そしてその領域課題の探求とアイデンティティ探求との相互のやりとりにより、さらにアイデンティティが変容していくのである。このようにして、アイデンティティは人生の中で出くわ

す種々の課題において、生涯を通して変容し続けていくものであろう。しかし、このようなアイデンティティの変容は、成人期、老年期に渡るまで、同じようなプロセスにおいて進められるものであるかどうかは定かではない。従って、アイデンティティ変容を進路選択という課題に限定せず、生涯にわたって行われていくものであるとして、様々な領域課題に適合されるよう、さらにモデルを検討していくことが必要であろう。

## 引用文献

- 足立明久 1990 “自己概念の職業的用語への翻訳”の過程に関する認知的構造 進路指導研究, 11, 1-9.
- 足立明久 1995 職業的自己実現と職業的同一性の各概念の具体化—進路の指導と相談の実践的方法論のために— 進路指導研究, 19, 1-9.
- Blustein, D. L., Devenis, L. E., and Kidney, B. A. 1989 Relationship between the identity formation process and career development. *Journal of counseling psychology*, 36, 196-202.
- Blustein, D. L., and Phillips, S. S. 1990 Relation between ego identity status and decision-making style. *Journal of counseling psychology*, 37, 190-168.
- Erikson, E. H. 1968 *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton. (岩瀬康理訳 1973 アイデンティティ 金沢文庫)
- Grotevant, H. D. 1987 Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research*, 2, 203-222.
- Grotevant, H. D. & Cooper, C. R. 1988 The role of family experience in career exploration: A life-span perspective. In *Life-span development and behavior Vol.8*, Baltesm, P. B., Lener, R.M. & Featherman, D. (Eds). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, pp.231-258.
- Harren, V. A. 1979 A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Jordaan, J. P. 1963 Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In *Career development: self-concept theory* Super, R., Starishevsky, N., Matlin, N., & Jordaan, J. P. (Eds.). Princeton: College entrance examination board, pp.42-78.

- Marcia, J. E. 1966 Development and validation of ego-identity status. *Journal of personality and social psychology*, 3, 551-558.
- Raskin, P. M. 1985 Identity and vocational development. In *Identity in adolescence: Process and contents*. Waterman, A. S. (Eds), pp. 25-42.
- Super, D. E. 1957 The psychology of careers. Haper. 日本職業指導学会誌 1960 職業生活の心理学 誠信書房
- 高村和代 1997 課題探求時におけるアイデンティティ変容について 教育心理学研究, 45, 243-253.
- Vondracek, F. W., Schukenberg, J., Skorikov, V., Gillespie, L. K., and Wahleheim, C. 1985 The relationship of identity status to career indecision during adolescence. *Journal of Adolescence*, 18, 17-29.
- 若林満 1994 現代青年の進路選択を規定するもの 久世敏雄(編) 現代青年の心理と病理 福村出版 pp. 139-158.
- Waterman, A. S. 1988 Identity status theory and Erikson's theory: communalities and differences. *Developmental Review*, 8, 185-208.
- (1997年9月16日 受稿)

## ABSTRACT

### The Inter Negotiation Process of Career Exploration and Identity Exploration — A Proposal Model of Identity Process —

Kazuyo TAKAMURA

The purpose of this study was to investigate that how identity is explored when adolescents explore their career, to indicate the inter negotiation process of career exploration and identity exploration, and finally, to make a proposal process model of identity exploration. I interviewed with 30 undergraduate students who were forth grade for three occasions in the period. 5 of 30 students were explored their career and identity interactively. So, 5 cases were examined. These cases show that the career exploration and identity exploration were brought interactively and both explorations were carried out simultaneously. And furthermore, I proposed a process model of identity exploration with these cases. Career exploration process is proceeded in turn as follow ; awareness, goal setting, planning, performance, and decision. Then, if incident related to one's self occurs during the career exploration, identity exploration process is proceeded in turn as follow ; present identity, novel discovery or rediscovery, evaluation, investment into one's self, and reconstruct. And these exploration processes interact with each other.

Key words: identity exploration, career exploration, interview, undergraduate student, process model of identity exploration



Appendix 1 ケース1 (女性)

第1回面接時希望：出版， 広告		決定先：教育関連企業
第1回面接	<p>OBの話聞きに行ったり，セミナーに出たりしている。選択理由文系が主役。まだできていないものを作っていくことができるから。</p> <p>人付き合いとかはうまくいっていると思うしスポーツとかは体育会でやってきた自信はあるが，何か実際にものになっていない。それが資格とかではないので，就職には結びつかない。就職試験で能力試験が解けない。そのようなところで判断されると怖い。自分に自信のあるところを見てもらわずに振り分けられてしまう。昔から人目を気にしてきた。高校まではいつもしたいことが見つかったが，大学に入って，拘束から離れてしまうと，あまり自分の意志がなく何でもいいという感じで，流されるのが好きなタイプ。そのために人とのもめ事とかはなかったが，就職で何の仕事に就きたいというのがなく，人に認められたり評価されたりすることがないと，自分の意志が沸いてこない。</p>	
第2回面接	<p>K(進学塾)内定(7月末)。教務課で勤められたらいい。金稼ぎに直接には結びついていないところで選んだ。青年心理学に興味がある。予備校生が集まること自体は面白い世界だと思う。仕事の内容としてはわからないが，仕事場としては興味を持ってできると思う。自分はクリエイティブな方かと思ったが，違うと思って辞めた。就職活動していると，かえってみんなと一緒だなと思った。自分って違うものだと思ったが，そういう自信がなくなってきた。エリート意識をもっていた自分がすごく嫌だった。傲慢。10年20年働けるものではないところばかり就職活動しているので，その先にあるのは主婦。働いているのは5，6年かなと思って活動をしていたので就職が決まってもその後どうしようかということを考えていた。人に甘えることは苦手だったが，就職というので甘えた。親とかも甘やかしてくれた。甘えるのもなかなかいいもんだと思った。</p>	
第3回面接	<p>残っている企業の中でKが一番いいという感じ。よくよく考えるとKが一番働きやすいかなということに気付いた。学生生活で一番嫌なこと(企業に電話したり，筆記試験で落ちたり，しゃべりたくない人と腰を低くしてしゃべる)をしたというのが勉強になった。いっぱい落ちた。残っていたのが二社だけだったのでほとんど落ちた。ビール会社の最終面接で東京まで呼ばれて，確認程度だからといわれて，その企業に行くつもりで意気揚々と東京まで行ったが落とされた。理不尽だが文句は言えない。すごいショックだったがそれに耐えられた。男女平等に給料がもらえて，仕事内容も平等。女性が働きやすい職場。教育関係に興味があった。就職が決まって，自信がついた。甘んじた。バイトとかしてて，高卒の人とかの方が仕事ができるとか，学校とかではなくて人と接していると，自分がダメと思う。昔は人にどう思われるかということに気にしていたが，今はそれがなくなって，それだけ楽になった。開き直ったということがある。小さい会社を廻り初めて，開き直った。人に対しても自分の能力に対しても肩の力が抜けた。</p>	

Appendix 2 ケース 2 (女性)

第1回面接時希望：教師，一般企業		決定先：教師（中学）
第1回面接	<p>会社の面接に行っている。選択理由—教師：休みが長い。子供に影響を与える職業で，結婚しても続けられる。人に忘れられない職業。企業：はじめは不況に強そうだったから，流通が良かった。次に通信が良くなったが，ガンガン落とされた。流通はN大だと通る（大学名で通る）。化粧品とハムはダイレクトメールが来たから。</p> <p>自分が本当に教師向きの人間なのかどうか不安である。企業の内定もほしいが，企業就職の生活にいったら怖い面もあるし，それなりに楽しいだろうし。とりあえず勉強して教採に受かろう。ダメだと思ったら公務員試験を受けるか，資格を取ってやり直す。自分の長所は，正直。武器がないところ。建て前がない。本音でぶつかる。本音でぶつかれるから，ぶつかったら本音で返してくれる人もいる。</p>	
第2回面接	<p>教採の一次試験終了。一般企業：シャワーのバルブの会社の内定がとれそう。土木関係内定。選択理由は，教員：休みが長い，子供に影響を与えられる，結婚しても続けられる。企業（メーカー）DMが3カ月前くらいに来ていて，教採後に電話をした。家から近い。土曜休み。給料がまあまあいい。大卒が多い。若い人が多い会社。成長企業。</p> <p>状況の読みが甘かった。自分が何をしたいのかというのが全然はっきりしていなかった。教師になりたいならもっとちゃんになりたいと思っていなくてはいけなくてはいけないし，そのために勉強もしていかなければいけない。一般企業にするなら最初から一般企業にするばよかった。時間に決めてもらおうとして，後延ばしにしていた。自己認識の甘い人間。今年の就職は別に厳しくないと思う。厳しいからと，しっかりと就職活動をやらないことを正当化しているみたいなのが自分にはある。就職活動で自分の悪いところに本当に気がつくからよかった。もっと自信を持たなくてはいけないと思った。面接を受けたりして，世の中すごい人ばかりだと思っていたが，大したこと無かった。自信というのは何かあって持てるものではなくて，自分の心の持ち方次第で持てるものだから自分も自信を持ってしまえばいいと思えるようになった。人と話すときに自信を持ちたい。教師の方がダメだったら未練は残ると思う。来年も受けると思う。前回は自分が教師向きの人間かどうか悩んでいたが，教師向きの人間というのはいないと思った。人は何にでもなれるけど，それになろうとするかしないかの違いだという風な考え方になった。</p>	
第3回面接	<p>中学教員内定。決定理由は，長く働ける。N大の女は扱いづらいという扱いを受けるが，学校だったら多少はそういうことはあるとしても，そういう目で見ると人たちはばかりではないと思う。</p> <p>自信がもてた。努力してがんばって報われたから，やればできると思った。面倒くさいと思わなくなった。自信ができて度胸がついたかもしれない。すぐに自信は崩れちゃうけど，以前と違う自信がある。もしかしてできてないかもしれないけど，そんなにできてる人もいないから，まあいいかというあきらめ。こんなもんかなという自己受容。自分は甘えん坊だということに気付いた。人と話をするときとか，緊張する人の割合が減った。一人遊びよりも，みんなと遊ぶ方が楽しいと思うようになった。以前は武器がなかったが，武器があると思うようになった。自分を格好よく見せるための武器。こういう人間になりたいと思ったら，自分がそういう風に振る舞えば，周りもそういう風に見てくれる。自信がないのをいつも外に出していることはないと思うようになった。一つは人にもっと武器を持っていていわれて，その意味が解るようになった。武器を持っていた方が楽。ありのままの自分を出していると傷つけられる。自分を表現するための手段（武器）を一つ持ったという意味。ありのままの自分を形を変えて，人にわかるようにうまく出せるようになった。</p>	

Appendix 3 ケース3 (女性)

第1回面接時希望：損害保険会社

決定先：メーカー（縁故）

<p>第1回面接</p>	<p>生保は女性いっぱい採ってくれるから。でも営業が耐えられないと思いはじめて、教育関係のところを回ってみたが、学習セット売ってこいとか、名ばかり。一番いきたいのは損保。働いたら働いただけ知識が増える。女性の働きやすい場みたい。商社は24、5ぐらいで肩たたきなので、浪人しているので、入社したらすぐ肩たたきにあう。花嫁修業では視野が狭くなるので、外に出て働きたい。</p> <p>思いこんだら一筋。飽きっぽい。思い込んだら深いが、思い込まなかったら、コロコロ変わる。お金にとらわれないで生きていきたい。情に脆い。優柔不断。人には言えないコンプレックスに勝てない自分が腹立たしい。コンプレックスに磨きをかければ魅力的になれるが、コンプレックスに押しつぶされる。</p>
<p>第2回面接</p>	<p>企業（メーカー）内定（縁故）。第一希望の損保は落ちた。生保と教育関係から内定をもらった。縁故の会社と悩んだ。企業名では憧れるが、仕事の内容が生保だと営業、教育関係も最初の一年は営業で、体育会系ののりなので、自分には無理と思った。離職率が高いのでそれなら長い目で見て続けられる仕事の方がいいと思った。縁故の会社は会社自体が若く、四大卒の女子を取ったことのない、これから伸びてくる会社で、自分が入社したら新しい部署をつくってくれると言ってくれた。新しい部署をつくってくれるところに行っただけで自分の能力はあるかどうかかわからないが働きがいがあると思った。以前はネームバリューにこだわっていたが、それにこだわることが消えた。仕事は中身だと思う。それは第1希望の企業（損保）に落ちたからだと思う。</p> <p>今の自分は真っ白。いろんなことがいっぺんに終わってしまって何も無い状態。就職活動の面接で、一度決めたことは決してくじけることなく最後までやり通すねばり強い性格だと言っていたが、よくよく考えたら全然違う。そこまで粘りもないし、そうやって嘘を言っていたら、また落ち込んでしまった。2週間前はどれを取ろうか決断できなかったの、うじうじした性格と言っていたと思う。今は自分のことを考えるに忙しい時期。</p>
<p>第3回面接</p>	<p>企業（メーカー）に決定。決定した理由は、可能性。自分が入っても会社の人も困ると思うが、そこであえて何かをする。</p> <p>何事も悪かった悪かったって思うのをやめようと思った。自分のした行動に責任をとるということにプラス思考で捉えていかないと、後悔するのもしんどい。自己評価が上がったようで落ちた。自分がいいところばかり言っていたら、自己評価が上がるが、結局その自己評価も向こうが受け取ってくれなかったら、崩れ落ちる。人生はお金じゃない。物質で越えられない部分を占める割合が大きくなってきた。人と接することに無理をしなくなった。昔は思いきり自分を作っていたが、それをせすに人と接していけつつある。一流に行っている男の人の方がいいように、目移りしていたが、その人はいいけど、その人と自分が合うかどうかといったら、それは別ということがわかった。会社の中身がわかったからかもしれない。</p>

Appendix 4 ケース4 (男性)

第1回面接時希望：食品関係企業（研究開発）		決定先：食品関係企業（研究開発）	
第1回面接	<p>セミナー、会社説明会、面接試験。小さいときから食品に親しんできて、食べ物を作ってみたいと思っていた。大学入学の時も、食品関係の農学部に行こうとも考えたが、化学が得意だったので化学科に決めた。はじめは製造ラインかもしれないが、最終的に研究開発に回されるならそれでいい。営業とかでも仕方がなければ、人と接するのも別に嫌いではないので、別にいい。</p> <p>企業側から内定を出すから確実にうちに来てくれといわれるが、第一志望の会社ではない。その企業よりも自分が上だと思っている企業から内定がもらえらるとは限らない。でも一生の問題で、就職活動で将来のことが決まるから。長所は人と気軽に話ができて、誰とでも仲良くなれるところ。短所は特にない。人をいろいろ分けることなくつき合える。自分に自信を持っている。今の自分に満足している。人間関係で先頭に立っていろいろなことをやることができる。それでいて周囲も見えて人の気持ちも考えられると自分で思っている。</p>		
第2回面接	<p>食品関係企業内定。第一の理由は、就職活動で結果的に内定もらったところに満足した。就職活動をしていくうちに研究をやっているよりも人をどんどん使っていく仕事の方が向いていると思ったので、大きい企業を目指した。面接を受けていく中で学部卒では研究職には就けないということと言われて、どうしようかと考えたときにそれにこだわらなくても自分でやっていける方法があると思った。</p> <p>前回の面接での人と仲良くできる、人と分けなくてつき合えることができるという点が、就職活動の面接で評価してもらえて、有利になった。気が楽になった。就職活動で自分が評価されてますます自信を持っている。来年はどのようなことをしているのかを考えると楽しみ。就職活動を振り返って、満足感が一番。会社の上司とかの面接で、自分をアピールできた。意見をどんどん言えたとかそういうことがきちんとできる人間だということを再認識した。</p>		
第3回面接	<p>自分のことを話すときに、自分を見つめなおした。自分はどういう人間か考え直してそれを人前で話していく。そういうことができるようになった。行動力がある。みんなの先頭に立て、できる。人と騒ぐのが好きな人間。好奇心が多い人間。満足している。</p>		

