

大学生がやりたいことを見つけるにはど
うしたら良いか
—将来のキャリアデザインを提案する

横浜市立大学

国際マネジメント研究科

本田龍司 牟道震 劉雨潔 高宇飛



1. 本サマーデザインワークショップの目的

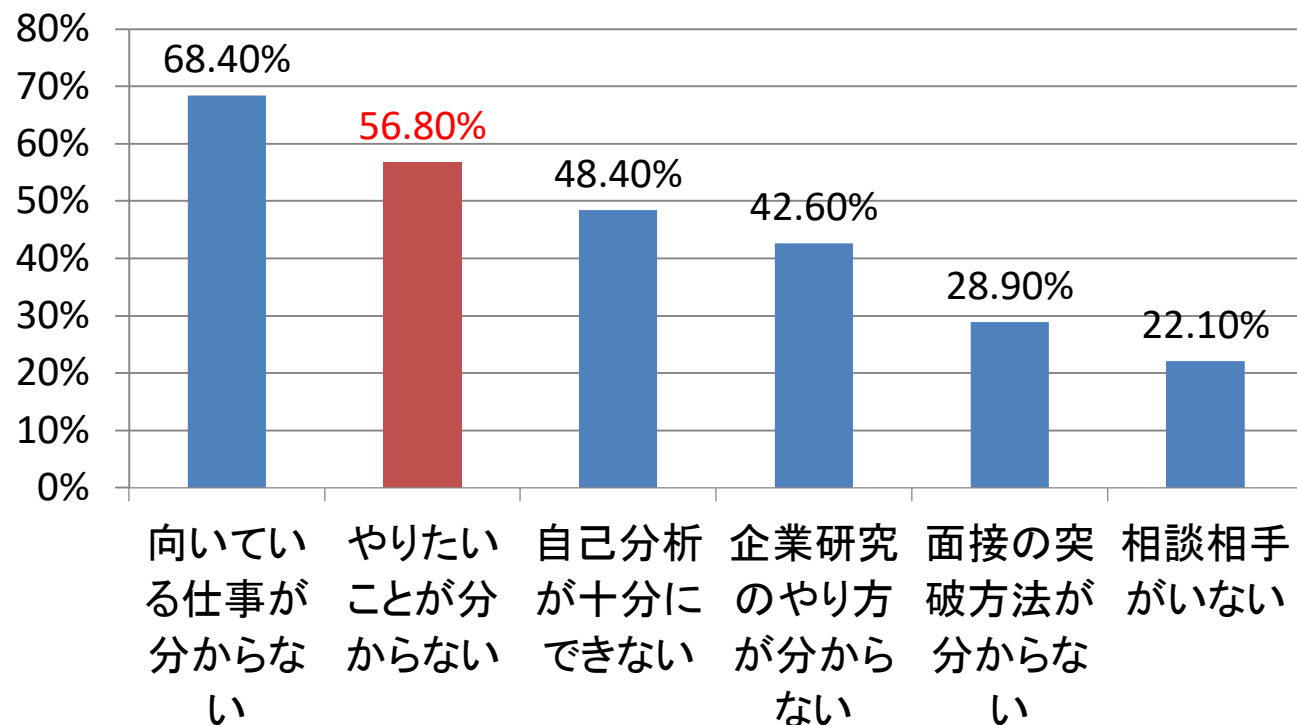
- 参加者同士で「やりたいことを見つける自分なりの方法」や「やりたいことを見つけられない理由」などを共有して、課題を発見する。
- 参加者で1つか2つの具体的なアイデア：「やりたいことを早い時期に決められる大学生を増やすにはどうしたら良いか」を考えて、提案する。

2. 就職活動に対する悩みの2位は「やりたいことが分からない」

出所：ポジウィル株式会社「企業に求める軸に関する意識調査」（2021年6月15日発表）

[https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000021.000047109.html](https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000021.000047109.html)

■ 就職活動に対する悩み
(190件 複数回答)

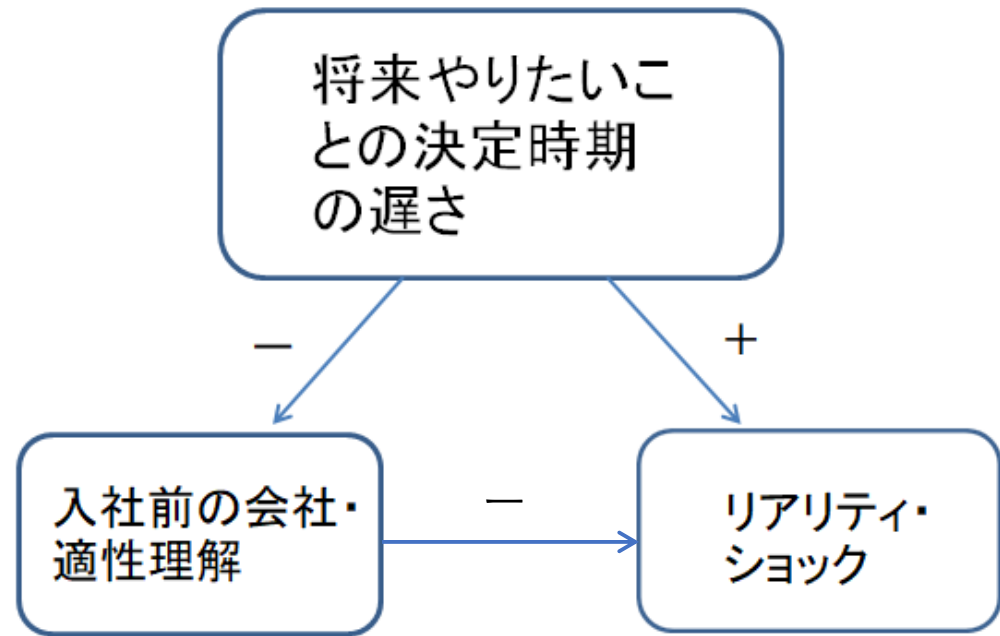


就活生の悩みについて、自分のやりたいことが分からないという回答は56.8%であった。

3. やりたいことの決定時期がキャリアに与える影響

パーソル総合研究所×CAMP
「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」によつて、将来やりたいことの決定時期の遅さは、入社前の会社・適性理解を低下させ、リアリティ・ショックが上昇する。

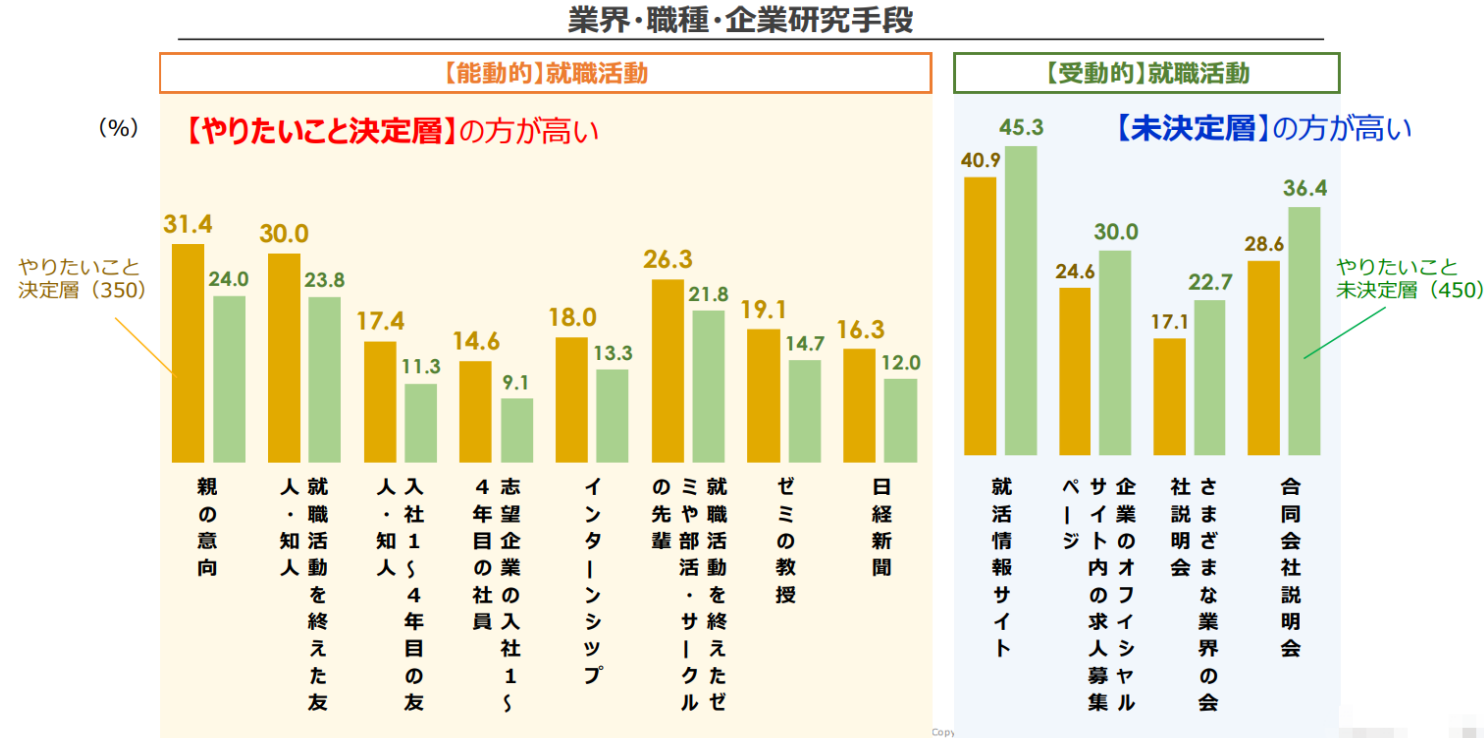
また、リアリティ・ショックを防ぐ鍵は、「入社前の組織・適性への理解」。



出典：パーソル総合研究所×CAMP 「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」
(2019年6月4日公開)

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/reality-shock.html>

4. やりたいこと決定層と能動的就活



データから読み取れること：

やりたいことが決定している層は主に能動的な情報収集活動を行っている

補充：能動的就活とは

組織社会化研究における有効な入社前の個人の行動である。組織・仕事・自己に対する情報収集と事前学習が重要である。(尾形, 2008)

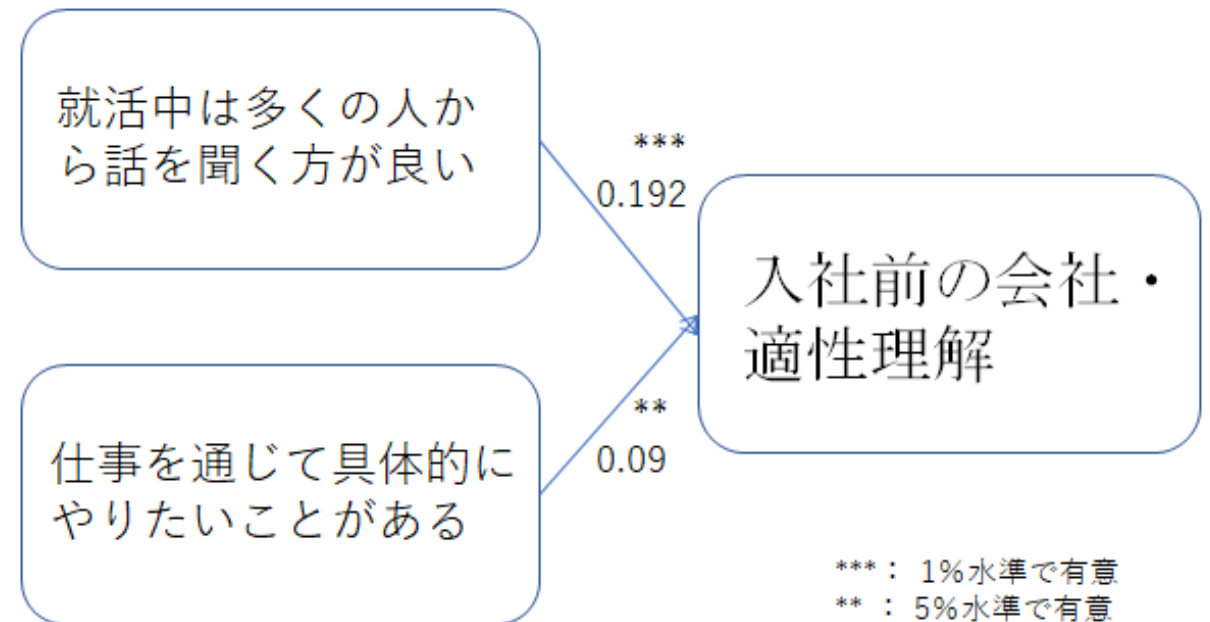
他者差別意識無く、多くの人に話を聞く就活を行う。(パーソル総合研究所×CAMP共同調査, 2016)

5. 能動的就活と入社前の会社・適性理解

入社前の組織・適性への理解：
入社する会社の上司・人間関係・
風土/業績、自己の能力・適性・
求められるスキルなどの理解

- 就活意識として「多くの人から話を聞くこと」は入社前の会社・適性理解を促進する。
- 早めに「やりたいこと」が見つかった学生は、より主体的で能動的な就活を行い、会社・適性をよく理解を深めて入社できている。

入社前の会社・適性理解の要因



出典：パーソル総合研究所×CAMP 「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」
(2019年6月4日公開)

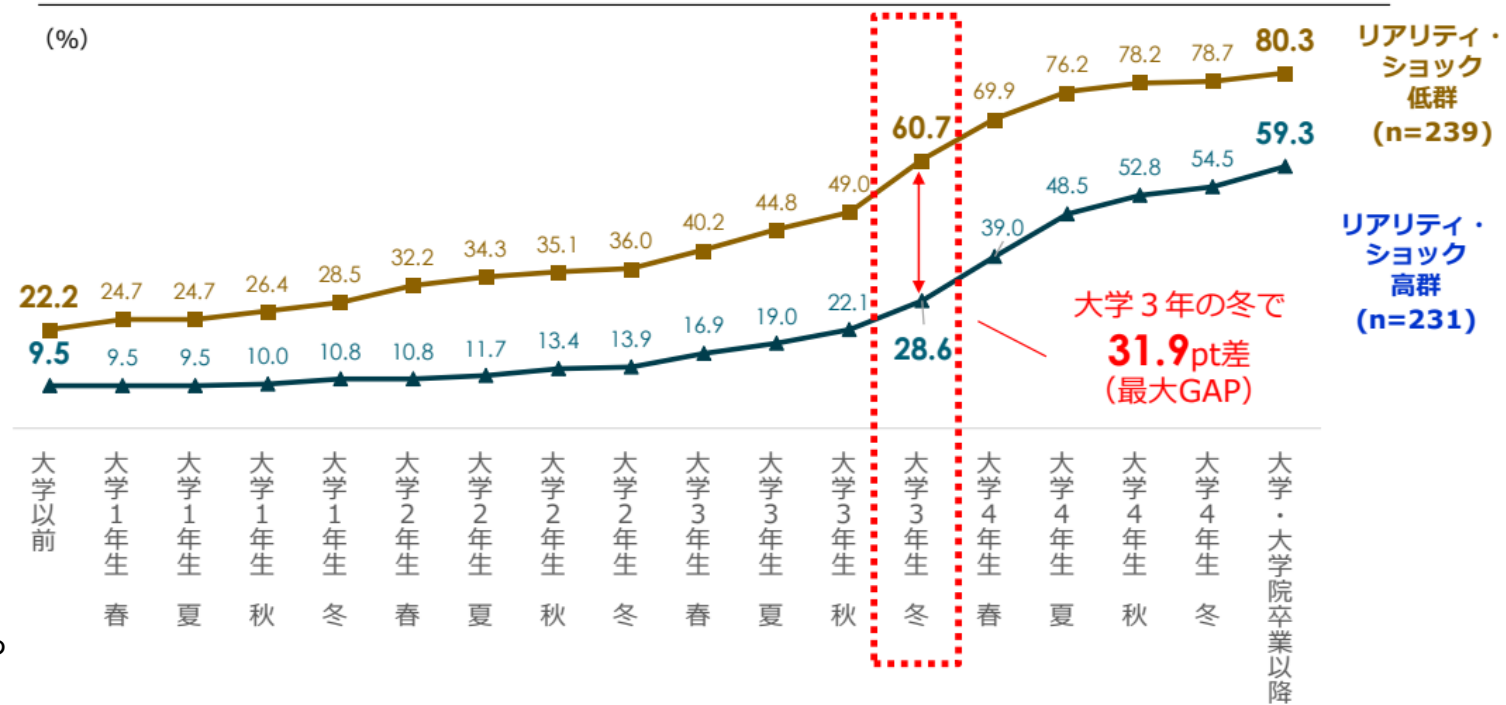
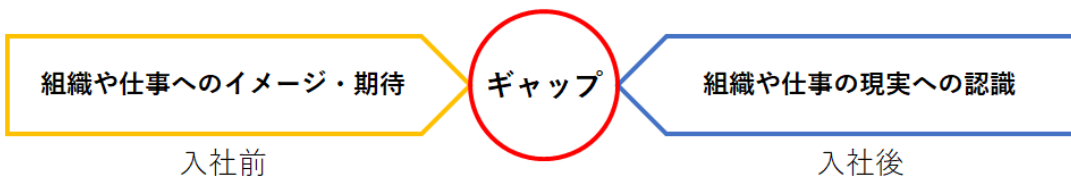
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/reality-shock.html>

6. やりたいことの決定時期とリアリティ・ショック

リアリティ・ショック：

- ◆ 「高い期待と実際の職務での失望させるような経験との衝突」
(Hall, 1976)
- ◆ 「リアリティ・ショックを個人が仕事に就く際の期待・現実感のギャップに由来するもの」
(Schein, 1978)

入社前に就活などを通じて抱いていた組織や仕事のイメージ・期待と、入社後に認識した組織や仕事の現実との間にあるギャップによって生じる。



リアリティ・ショックの高低で分けると、大学3年の冬でリアリティ・ショック低群の6割は、将来のやりたいことが決まっている。一方、リアリティ・ショック高群は3割を下回る。

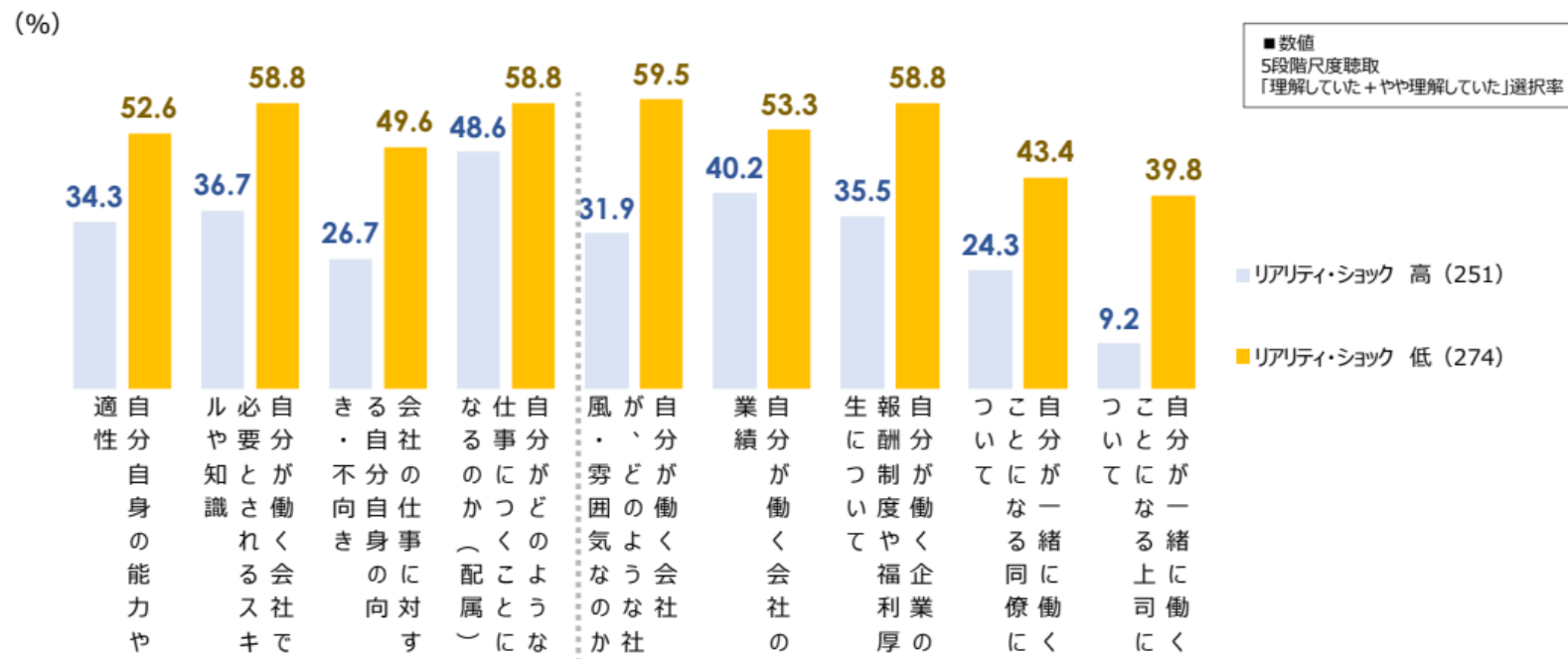
出典：パーソル総合研究所×CAMP 「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」
(2019年6月4日公開)

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/reality-shock.html>

7. 入社前の会社・適性理解とリアリティ・ショック

- 入社後のリアリティ・ショックには、会社への「入社前の会社・適性理解」の度合いが影響している。
- リアリティ・ショック低群は、自分の能力や適正、必要とされるスキル、社風などについて、高群よりも入社前に理解できている。

入社前の会社・適性理解（入社前にどの程度理解していたか） 9項目詳細



出典：パーソル総合研究所×CAMP 「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」
(2019年6月4日公開)
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/reality-shock.html>

8. やりたいこと探しの動機（萩原・櫻井, 2008)

- 非自己決定的な「他者追隨」
 - 周りの人が決めているから探す
- 自己決定性においては中間的な「社会的安定希求」
 - 就職活動をしなけいばいけないから探す
- 自己決定的な「自己充足志向」
 - 目標ややりがいのために自ら探す

「他者追隨」は進路選択に問題を抱える可能性が高い

参考文献

- ポジウィル株式会社（2021年6月15日）「企業に求める軸に関する意識調査」
<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000021.000047109.html>
- パーソル総合研究所×CAMP（2019年6月4日）「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/reality-shock.html>
- 尾形真実哉（2008）「若年就業者の組織社会化プロセスの包括的検討」『甲南経営研究』48巻4号 11-68ページ
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Goodyear Publishing Company.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley. （二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991）
- 萩原俊彦・櫻井茂男（2008）「“やりたいこと探し”の動機における自己決定性の検討：進路不決断に及ぼす影響の観点から」『教育心理学研究』56巻1-13ページ