

大学生の就職活動と進路決定の経緯

——インタビュー調査の社会的分析——

山本奈生
長光太志

〔抄録〕

本稿では個々の大学生が就職活動の経験を経てどのように内定先を決定し、その進路を受容しているのかを問題とする。すなわち就職活動の厳しさや「自己分析」の必要が語られる昨今の状況を、大学生諸個人はどのように経験し、最終的な進路へと至っているのかを分析した。ここで用いるデータは私立大学の卒業生に対するインタビュー・データである。

本研究では社会的な就職活動研究における、個人的な範疇の社会関係資本に関する議論や、就職活動過程の研究を踏まえながら、インフォーマントらは自身の進路をどのような合理性をもって選び取ったのかを明らかにする。本研究の含意としては社会関係資本の多様性が、就職活動の私的経験を相対化する作用を持つ可能性が示唆されたことや、それほど「自己分析」に拘泥せずに、過去の労働経験など具体的な経緯から内定先を決定する学生の範型が示されたことにある。

キーワード 大学生, 就職活動, 就職意識, 社会関係資本

1. はじめに

本稿では、大学生の就職活動がどのような過程を経て、最終的な「内定先」決定というゴールに到達するのかという就職活動の過程および決定のあり方について議論を行う。よく指摘されるように90年代後半以後、景気変動や大学生数の増加、採用側の態勢変化といった三者の複合的要因によって大学生の就職状況は厳しさを増しており、とくにリーマン・ショックの影響が波及した2010年卒業生以後はそうした傾向が顕著である。

見美川孝一郎は、「超就職氷河期」時代の状況は、「勝者のいないゲーム」と規定し、

とりわけ当事者である大学生にとって活動の早期化および長期化、採用基準の不透明さ、「自己分析」など就職のためのプレッシャーの増加などによって過度の負担を課すものであると論じたが（児美川 2012）、筆者らの状況判断もこれを追認するものである。

こうした状況にあって、大卒就職に関する社会学的研究は次章で詳述する通り、おおむね以下の点について議論が行われてきた。まず第一に、学歴社会論および社会階層論として、内定率や就職先の会社規模を実証的に比較する研究。そして第二に社会関係資本の概念やネットワーク理論を用いた分析。最後に、大学生にとって「自己分析」や「自己責任」論といった文化的環境が個人に与える負荷についての研究である。本稿では2013年に卒業した大学生のインタビュー・データを用いて議論を展開するため、第一の統計的な実証研究の観点は検討できないが、諸個人の社会関係資本に関する論点⁽¹⁾と、「就活」における社会文化的環境に関する議論を念頭におきつつ、次のように問題を設定したい。

本稿が取り扱う問題は、個々の大学生が実際の就職活動の経験を経て、最終的な内定先をどのように決定しているのかを質的なデータから明らかにすることである。当事者各人らは大なり小なり、就活開始時点において将来の予期や目標設定を行っているが、そうした当初の意識は厳しい就活競争や「自己分析」「会社訪問」を行うべきといった、いわば「就活文化」、あるいは私的な人間関係のあり方によって変更を迫られる場合があると推測される。そしてそのような変更は本人にとって、どのように納得のいく／いかない結論として受け止められていくのだろうか。言葉を換えて言えば、大学生らは少なくとも数か月間、場合によっては1年以上に及ぶ就職活動の経験を経て、最終的にどのようにして内定先を選び当該企業に進路を定めることを受容しているのが、本稿の問題関心である。

しばしば、「離職率」の高さを引き合いに出しながら新卒就業者の「やりたいこと」と、現実の就業実態との乖離が問題とされ、「自己分析」の必要が各種「就活本」で指摘される。こうした状況において「就活文化」の圧力を検討するためには、例えばM. フーコーや、あるいは「感情労働」論を念頭におきながら文化の表象分析を行うことは必要であるし、有益でもある。しかしながら、より充実した社会学的分析を行うためには、そうした社会文化的環境は個人の人々にとっては経験の一つの側面なのであって、当事者らは友人関係や面接の現場、連続する不採用通知といった経験を経て、内定をなんとか獲得し、そうして最終的な就業先を決定するに至るという点を看過してはならない。大学生諸個人において、社会文化的環境と現場における諸経験は常に弁証法的な関係を形成せざるを得ず、この点を注視することが本稿での視座である。

2. 先行研究の検討

先に述べたように、日本における大卒就職研究は概ね（1）学歴格差や階層再生産問題、

(2) 社会関係資本あるいはネットワーク理論からの理解, (3) 「就活」が大学生諸個人に対して過度の負荷を与えているのではないかという労働問題や感情労働論による視座の三つが特に展開されてきた。

本田由紀はこれに企業側の視座を加えて, 学歴格差問題, 企業にとっての効率性問題, 学生諸個人の QOL 問題の三つを就職活動研究の分野として考察しているが (本田 2010, p 28), 本稿では企業側の観点から問題を捉えることはしないため, 便宜上前段であげた分類に従って先行研究の検討を行いたい。

まず第一の学歴格差問題については, 80年代の「学歴社会論」や P. ブルデューの文化再生産論の基礎に立った上で, 「就職氷河期」以後の学歴格差が問題とされてきた。近年の研究で代表的なものとしては小杉礼子らによる大学別の量的研究があげられる (小杉編 2007)。ここにおいて濱中義隆は入学難易度に応じて大学類型を四つに分類し, より上位に位置づけられる大学ほど早期の就職活動が実施され, 内定獲得時期も早まり, とくにもっとも下位に類型付けられる大学において顕著に活動開始時期および内定時期や内定確率に差が出ていることを明らかにした (濱中 2007, 2010)。ちなみに本稿で取り扱う佛教大学の学生データは濱中の類型によると三番目の「私立 B」(中堅私立) に位置づけられる。

より最近の研究として松尾孝一による『ホワイトカラー労働市場と学歴』があり, 松尾はここで「自由競争」が進む就職市場において大学間格差が拡大していることを示すと共に, 大学内における諸個人の格差も同時に拡大していることを推察している (松尾 2012)。

第二の研究分野としては, 社会関係資本やソーシャル・ネットワーク論の観点から「相談相手」の多寡や友人とのコミュニケーションに注目した議論が幾つか存在する。理論的背景としては M. グラノヴェッターの「弱い紐帯」論や, 個人的ネットワークに注目したナン・リンに代表されるようなソーシャル・キャピタル論があり, これらを念頭において常磐大学の学生に経年調査を行ってきた石川勝博による一連の研究が日本においては展開されてきた。石川によると, まず就職活動に対して積極的なグループとそうではない学生らとの分化が進んでおり, 次に二つのグループは日常的な対人コミュニケーションが活発であるかどうかに関連していると推察されている (石川 2014)。この考察では, 従来行われてきたような「OB/OG 訪問」や直接的な情報源としての友人関係というよりは, いわゆる日常的な社交性が測定されていたものと思われる。

ただしこれに対して, 梅崎修と田澤実らによる高校生の就業調査では日常的な友人関係の多寡はあまり影響せず, 「同質な他者よりも異質な他者」との多層的な交流が就業意識を高めるとの結論が得られている (梅崎・田澤 2013, p 115)。また同書では本稿のテーマとも関連する「就職先の決定に至る過程」の分析も後半で行われており, ここでは就職活動開始時において多くの学生が大手志向, B to C 企業であったものが中期以後はより「現実志向」を強めることや, 志望先が大きく変化した場合でも就職先への満足度が下がらない場合があり, これは

「志望先それ自体が変化／増加した」ことや、企業の内部事情を知ることによって「マッチング」に満足した場合に当てはまると考察されている（ibid, 196-200）。こうした論点については予断を持たずに本稿でも検討することとしたい。

第三に「自己分析」「面接対策」といった各種のいわば「就活文化」が、学生諸個人に対して心理的負荷を与えているのではないかといった批判的考察も多く存在する。社会学的には「感情労働（emotional labor）」論や、フーコーの規律＝訓練論を下敷きにして展開してきた、この類型の代表例は本田由紀による「ハイパーメリトクラシー」の議論であろう。本田は「非認知的で非標準的な感情操作能力」を求められる現代の就職活動は、「人間力」などの曖昧な用語によって学生を煽り、結果に対する「自己責任」をもたらすものとして批判した（本田 2005, 2010）。同様の観点から、牧野智知は「自己分析」が内定獲得という「成功」と結び付けられる自己啓発的な「就活ビジネス」の実態を批判し、「自己分析」の成否が諸個人の内面ではなく、企業側の不透明な選別結果において審判されざるを得ない疎外状況について検討している（牧野 2012）。また、奥貫麻紀は「内定獲得を目的とした望ましい行動様式の総体」を「就活文化」と呼び、当該文化を内面化したのにも拘らず面接において不合格とされた学生は、失敗の原因を「就活文化」の弱さと受け止めさらに「就活への意識」を高めるか、もしくは文化から距離をとり自律するかを選択を迫られている点を指摘している（奥貫 2012）。こうした一連の研究では、学歴や社会階層から、ジェンダーおよび外見に至るまでの差別が現実存在することを隠蔽し、構造的不平等を私的な自己責任へ還元する文化的装置としての「就活文化」が批判的に考察されてきたと要約しうる。

3. 調査概要

本稿での調査は 2013 年春の佛教大学社会学部卒業生を対象とし、13 年 1 月から 3 月にかけて実施された。対象者は 15 名（男性 6 名、女性 9 名）であり、それぞれ 90 分前後の半構造化面接^②を実施し全文のテープ起こしを行った上で分析した。長光は全ての面接に同席し、山本は 11 名に同席したため大半の調査は 2 対 1 での調査であった。また、15 名中 2 名については最終的な就職先が一般企業ではなく公務員や教員志望となったため今回のデータ分析からは除外し、13 名を分析対象とした。インフォーマントは多くが社会学部における「調査研究演習」（統計調査クラス）受講生であり、当該講義は社会調査士の資格認定科目であることから、インフォーマントの多くは相対的にみて勤勉な学生であったことが推定される。

まずは対象者の属する佛教大学の特性について言及すると、本学は京都市内に位置する典型的な中規模・中堅の私立大学である。入学難易度は社会学部において偏差値 50 程度であるため、濱中義孝による「国立 I ・私立 A」「国立 II ・公立」「私立 B」「私立 C」の四分類に照らすと「私立 B」に位置づけられる。学部生の多くは京都、滋賀、大阪など関西圏の出身であ

るため、就職先も関西の都市部が多くみられ(約76%)、調査年度における社会学部の就職率は75.4%(就職者/全卒業生)であった⁽³⁾。

ここではひとまず対象者の内定獲得時期に応じて「早期」(4月から6月末)「中期」(7月から9月末)「後期」(10月以後)に表1の通り分類して議論を進めてみよう。なお、2012年から13年にかけての就職活動スケジュールは現在よりもやや前倒しの日程になっている。当該年度では12月から正式な「就職活動」が開始され、「内々定」が3月頃に出される場合はあるが、正式な内定は4月以降に出る日程であった。一般的に大手企業の採用活動は6月までに一段落し、地元の中小企業の採用活動はそれ以後である場合が多いため、必然的に「早期」内定獲得者の多数がいわゆる大手企業に内定し、中期以後はもっぱら地元中小企業に就職する傾向にあるが、今回のデータでは例外的事例もいくつか見られる。

表1 インフォーマント一覧

内定時期	名前	性別	就職業種	進路変化の類型
早期	Aさん	男性	飲食業(大手) 店長候補	単線型
早期	Bさん	男性	広告代理店(大手) 営業職	単線型
早期	Cさん	女性	地方銀行(大手) 事務職	単線型
早期	Dさん	女性	介護業(中小) 介護職	断絶型
早期	Eさん	女性	自動車販売業(中小) 事務職	単線型(亜流)
中期	Fさん	男性	家具小売業(中小) 販売職	絞込型
中期	Gさん	男性	運送業(大手) 総合職	断絶型
後期	Hさん	女性	住宅業(中小) 営業職	断絶型 *一時活動中断
後期	Iさん	女性	携帯販売業(中小) 販売職	断絶型
後期	Jさん	女性	流通・販売業(中小) 営業職	断絶型
後期	Kさん	女性	ITソフト開発業(中小) SE	拡張型
後期	Lさん	女性	広告代理店(中小) 事務職	断絶型
未定 内定辞退	Mさん	男性	ゴルフ場運営(中小) 事務職	その他

*進路変化の類型については田澤らのモデル⁽⁴⁾を採用した、それぞれの類型については末尾註釈を参考のこと(梅崎・田澤 2013)。

4. インタビュー調査の社会的分析

4-1. 早期内定者のインタビュー・データ

早期内定者群 5 名のうち、3 名は「単線型」の進路希望を行っており、D さんのみ当初の希望が消失して新しい進路を希望する「断絶型」であった。E さんはそもそも明確な希望業種は当初から最後まで存在せず、偶然受けた企業とのマッチングに満足した事例であるため、敢えて言えば「単線型」になる。

早期内定者群は活動期間が短いため「単線型」が多くなることは自明であるが、その内実や志望先を納得のいく選択としてどのように受け入れるのかは様々である。例えばもっとも典型的な「単線型」であると思われる C さん（地方銀行）や D さん（大手広告代理店）の場合は、当初から明確な志望動機と目標意識を持ち、これが実現したものである。

しかし A さん（飲食業）の場合は、もっとも早くから志望していた企業に内定を得てからも就職活動を継続し、その過程の中で若干の葛藤を抱えつつも当該企業への就職意志を固めるという、全くの「単線型」とも言い切れないモデルを描いていた。ここではまず A さんのデータを見てみよう。

1	12月の最初にあのナビ登録っていうか、なんか始まる、リクナビとかマイナビと
2	か始まるんで、でもう、登録だけは12月の最初にして、でそれから、ま、ナビをパ
3	ラパラと見たんですけど、全然なんか…興味ありそうな仕事って全然わからなかつ
4	て、でまあ、そうですね、…登録した後はほんまに二、三週間は、放置してて、あ
5	とそれから行ったのが、ま、合説ですね、合説を一応、それから二・三回は、行っ
6	て意識を高めようと、うん、しましたね、はい。で、それから、ま、1月入って、
7	で、やっとそれから履歴書やエントリーシート書くようになって、で一番最初に
8	書いたんがそのA社（内定先）だったんですよ。
9	で、ま一番最初に行ったところが、ま、うまいこと行ってたんで、その、二次三次
10	と、こんないけるもんなんかと h、思ってたら、ま、他の奴が全然駄目だった、
11	で、まあ結局、一応そんなときはサービス業、ホテルとかそういうの見てたんですけ
12	ど、まあ結構、あんまやってなくて、そういう、えーと、ま、募集っていうので、
13	全然そこまでエントリーしてないまま、A社だけ選考が続いていって。
14	で、A社さんから内定貰って、っていうのが4月で、でそれからもう、もう内定
15	貰ったら、逆にまあ、そういうなんていうんですか、hh、なんつうの、予備、予備
16	じゃないですけど、なんかあったほうが安心するじゃないですか。
17	そういう、それあるから、もっと集中できるのかなと思ったんですけど、逆にまあ
18	やる気、ちょっとなくなってきた、

A さんはこの後、「偶然」エントリーしたビジネス・ホテルにも内定するのであるが、両者を天秤にかけた結果やはり A 社に就職した。上記の語りだけを見ると A さんは当初からあまり就職活動に熱心ではなく、A 社内定も「予備」と述べているため（16 行目）、どのようにして当該企業への就職意志を固めたのかは、この部分だけでは不鮮明である。しかし A

さんのこうした一連の就職活動は、当人の経験的世界からは十分な合理性がある行為でもあった。A さんは A 社関連の店舗で長らくアルバイトを行っていたのだが、その部分と関連する語りをみてみよう。

1	えっと、その就活始まる時らへんの、 <u>また違う店長なんですけど、その人はほん</u>
2	<u>とになんか、結構ほんまに楽しんでやってたんですよ、けっこう。で、気軽にそ</u>
3	<u>のパートの人とかもしゃべってくれますし、ノリが良くて、ほんとに、なんかめっ</u>
4	<u>ちゃ楽しそうにしてたんで、まあ A 社でも結構やっぱ楽しめるんかなって、結構そ</u>
5	<u>の人に憧れあったですよ、ちょっと。(中略)</u>
6	今のバイト場だから言えることなんですけど、ほんとに、いいパートさんスタッ
7	フさんがもう、ばっかなんで、ほんまに主婦の方も全然気軽に、気軽に喋れたりで
8	きますし、学生は学生で仲もいいですし、やっぱ、その環境は、その自分にとっ
9	て居心地良かったからですかね、やっぱ。A 社でやっぱ、こういう環境で働けたら
10	いいなというのがありますし、…まあ、 <u>一回生の頃、全然仕事できなかったんで、</u>
11	<u>その時結構、辞めよかなってずっと思ってたんですけど、そのときにいた先輩たち</u>
12	<u>が、もう、いろいろ話も聞いてくださったりしてて、なんかその時に、先輩たちに</u>
13	<u>あこがれ、ま、こういう人たちがみたいの仕事できたらいいなっていうのもあったん</u>
14	<u>で、そういう人たちが見てきたんで、ま、今の現状…自分がどうにかしたいとかそう</u>
15	<u>いうのもあったんで、そっから、まあその店舗は好きになったんかなっていうの</u>
16	<u>はあったんで、A 社で別に働いてもいいのはいっていいのがあります。</u>
17	

このように、A さんにとっての就職活動は過去 3 年間にわたる当該企業でのアルバイト経験に裏打ちされたものであった。無論、そうであるからこそ飲食業は「激務である」との認識を持ち逡巡するのであるが、最終的には「店長」の働き方や (2 行目)、店舗での「先輩」との関係から (10 行目から)、A さんは自身が同様の道へ進む具体的なイメージを掴むこととなる。こうした A さんの就職活動は明らかに「就活文化」としての「自己分析」などを経たイメージ先行の活動ではなく、過去の労働経験を基礎として出発したものであったといえる。

また、紙面の都合上詳細な語りは紹介できないが、E さん (自動車販売業、事務職) の事例も「就活文化」とは距離をとったという点では A さんと近接するものであった。E さんは、明確な志望業種や業界を持たず、当初からいわゆる大手企業へのエントリーも行わなかった。それは彼女自身が自らを「寡黙な裏方」と捉えていたためであり、大手企業への就職は「どうせ無理やろうし」と感じていたためであった。E さんはそれよりも「自分でもできる仕事、人間関係がやっていけそうな会社」のみを業種にこだわらず探し、結果的に内定先企業が「アットホームで人間関係が優しそう」であることを観察し、当該企業への就職を決断した。志望業種や業界がそもそも存在しなかったという点では、やや珍しい事例であるがこれは「単線型」の亜流事例としてみることもできる。

いずれにせよ A さん・E さんの二人は、既に現場で働いている人々との交流や観察から、「自分にできること」を確認することで進路決定を行った。その意味において、「自己啓発」的な「就活文化」の側面から二人は距離をとって、経験的世界を背景に決定を行ったグループで

あるといえる。

4-2. 中期内定者のインタビュー・データ

今回の調査では8月～10月頃に内定を得た対象者は2名であった。Fさん（家具小売業）はとりたてて志望業界や職種にこだわりはなく、「エントリーシートや志望動機が自分にとって書きやすいかどうか」という点から出発して、休日などの労働条件や会社の雰囲気を確認し当該内定先への就職を決めた。この点においてFさんの志向は人間関係のあり方に注目したEさんの事例に近接している。

これに対して、Gさん（運送業）は大学入学当初から教職志望という明確な目的意識を持ちながら、インターンシップや就職活動を経ることで徐々に志望先を変化させていく。

1	今までずっと、教員、の科目を多くとっていたので、ちょっと企業っていうもの
2	を、見てみようかなと思って、えっと、一般の、一般企業のインターンシップ、
3	それはあの、うちの大学がやってるそのキャリア支援部斡旋してる、大学のインター
4	ンシップに応募して、8月の後半に2週間実習しました。
5	で、その時の印象は企業もやっぱ大変やなーっていう、印象があったのが1つと、
6	それから教員の科目いっぱい、たくさん取ってる間にそれなりの経験も着いたんで、
7	ひょっとしたらこの経験っていうのは、その、企業も行かせられるんじゃないかなと
8	いうふうに考えて、たぶんこの時に、あの一企業志望に傾いたんかなーと、自分で
9	はそう思ってます。
10	で、えーと、3回生の間にちょっと教員からもうちょっと、企業志望に傾いて、
11	ま、実際就職活動が始まったんで、あまりその強く就職だ就職だということは意識
12	しなかったんですけど、ま、うん、周りに流されて言うのもおかしいんですけ
13	ど、でも就職活動っていうものは、自分の中でも始めてみました。
14	最初はその教員とその、二刀流の状態だったんで、あの、学習塾。ま、教育業を
15	中心に受けてました。で、ま、3回生っていつでもすぐ終わりましたよね。
16	で、4回生なった時にあの一、教育一系中心で受けてたんですけど、最初にエン
17	トリーしてた教育系がもうすべて落ちてしまったんで、ひょっとしたら、教員とか、
18	教育系に、あまり向いていないんじゃないかなーって、自分に意識しだして、 <u>その</u>
19	<u>時ってなんか、悔しいっていうよりは、なんか重荷がおりたというか、なんか、</u>
20	<u>新鮮って言葉でもないんですけど、あ、でもなんか、自分って、教員向いてへんけ</u>
21	<u>ど、でも他の企業とかやったら、どっか向いてるところはやっぱりあるんじゃない</u>
22	<u>かなーという、ちょっと、気持ちを切り替えて、で、そのまま教育実習に行きま</u>
23	<u>した。</u>

Gさんは2回生ごろから、知人や大学事務職員とのコミュニケーションから一般企業に興味を持つのだが、この語りにある通りそれが一般就職に大きく傾いた契機はインターンシップの経験であった。その後彼は「二刀流」の状態であらゆる就職を志望し続けるが、結果として当初受けた学習塾など教育関係のエントリーを全て落とされ、「教育に向いていないのかもしれない」との思いを持つ。しかしこれは決して否定的にのみ捉えられる体験でなく、Gさん自身が述べている通り、これまで周囲に教員志望であることを公言してきた彼にとっては「重荷がおりた」との積極的な意味合いも持っていることに留意したい（19行目から）。

数年来親や知人に対して希望進路を明らかにしながらも、実は2回生時点から一般企業への興味関心も保持してきた彼にとって、教職志望という進路から降りることが役割葛藤を伴ったであろうことは想像に難くない。しかしその選択を彼は肯定的に意味づけようと試み、教育実習を最後までやりきることで「責任を果たす」と共に、一般就職に次のような意味づけを行う。

1	(教育実習では) 経済の3主体とかやっていたんですけど、それで、自分で、今ま
2	で勉強してきて、政府のところとか、政治のところって割と自信あったんですけど。
3	いざ企業の内容授業して、自分が企業知らないのに企業、授業するっていうのは
4	これにやっぱ限界を感じて。これ、なんでー、教科書にあること教えられないんか
5	なあって思ったら、自分が今まで経験がないのに、社会の経験がないのに、社会教
6	員なんか、やったら、これ、授業にならないし、授業にならなかつたら、これ生徒
7	の一生台無しにしてしまうぞと。言う気持ちですね。(中略)
8	やっぱり、えー、特に自分が公民を教えていた以上、公民ってやっぱり、社会に
9	通用する、知識を養うってことなんで、その社会に通用する知識を本当に、生徒に、
10	養う、養わせるためには、社会的な経験も必要なんだろうなと思いましたしー、あ
11	と生活指導です。遅刻してくる、居眠りが多い、忘れ物が多い、そういう生徒を指
12	導するときに、たぶん、社会、まー、僕もまだ社会を知らない人間なんで、あんた
13	社会に出たら、そんなん通用しないよって、先生が言うと思うんですけど。じゃー、
14	先生それぞれ、通用しなんでしょうか、なんで遅刻したら駄目なんでしょうか、遅刻したら
15	会社でどうなるんですかって聞かれたら、これ絶対答えられないです。だから、そ
16	ういう、その、教科指導、生活指導含めて、社会的にもう少し、経験したい、てい
17	うふうに、考えました。

このように、Gさんは教育関連の一般就職だけではなく教員採用試験の希望も変更する理由として、いわば教員たるには未熟な自己を挙げる。そしてそのような自己認識に立脚した上で、その空白を埋めるための新しいステップとして一般企業への進路を位置づけていくのである。こうした教養小説的にすら見えるほど社会的責任感の強いGさんの進路を、当初予定とは別の着地点へ向かった「断絶型」と類型付けることには、やや躊躇いが残る。ここまでの語りから明らかなように、彼は進路選択を一般的に思われている範囲よりも長期に理解し、そして中長期的な意味において彼の進むべき方向は一貫しているとも言えるからである。

4-3. 後期内定者のインタビュー・データ

今回の調査では10月以後に内定を得た、もしくは内定を既に得たものの辞退したものは6名であった。いずれの対象者も途中で希望業種を変更したり、他業種への志望を行っていたが、これは就職活動が長期化したこのグループでは当然のことであったといえる。まずは流通・販売業に就職したJさんの事例をみてみよう。Jさんは本調査においてもっとも就職活動に熱心で「就活文化」を内面化した対象者であり、当初はワコールなどの大手企業を強く志望していた。しかし大手企業への志望はうまくいかなかったことから夏頃より志望を変更し、広く「自分の成長につながる」企業を志望して最終的に二社の内定を得た。

1	自分が何をしたいのかっていうのを考えだすようになって。なにかを作り出した
2	いっていうのはすごいあったんですけど、自分的にはやりたいのはそれなんですけど、
3	自分の才能的にはそこまで能力がないなっていうのは思ってたんですよ。思い
4	つくのは思いつくんですけど、同じようなことしか思い浮かばないような体質で。
5	みんなからみたらそれすごいねって言われるんですけど、いや同じやしてみたいな h。
6	あんまり才能ないからと。やっぱり自分がどういう社会人なりたいかいうの
7	を改めて考えたときに、やっぱり自分は 20 年 30 年してても、そのお客さんからす
8	<u>ごい J さんと会話してよかったとか、仕事してよかった、営業してよかったなっ</u>
9	<u>て思ってもらえる。人の心の中にずっと存在するような存在でありたいなっていう</u>
10	<u>のは、すごくあるなと思ったんですよ。</u>
11	それと、やっぱり今のままの自分では駄目だかっていうのを就職活動とか教育実
12	習、インターンシップでもすごく感じたので、 <u>すごく自分がその会社で成長できる</u>
13	<u>のが一番いいのかなって思いだしてきて。うん、アパレルとか通販とかよりももっ</u>
14	<u>と人と関われる仕事がいいなそのとき思い出して。えーと、人材とか、営業とかを</u>
15	<u>みるようになりました。夏休みとかも、そういった方面でみてました。どうやった</u>
16	<u>かな、夏休みに向けて、まあ進むんですよ。最終面接面接くらいまで進むんですよ、</u>
17	<u>そういう、企業さんって、なんかわかんないんですけど。あってるのか、まあ営業や</u>
18	<u>からたくさん採るのかわかんないんですけど。だんだん最終面接手前とか最終面接ま</u>
19	<u>では絶対に進むようになってきて、まあ自信もついてきたんですけど。最終面接に</u>
20	<u>なって落ちるとか。あの、三次面接ぐらいでおちるっていうのが、自分で理由がわ</u>
21	<u>からなくて。すごいフランクな会話で、すごいいい感じで終わったのに、なんで落</u>
22	<u>ちたんやとか。手応えあったのに落ちたっていうのがすごく多くなってきて。</u>
23	

このように J さんは就職活動を通して「自分の成長」をキーワードとしてあげていた。その成長の内実は必ずしも明確ではなく、広く「コミュニケーション能力」であったり新しい企画を考える力であったりしたとしても、彼女にとってそのような志向性は揺るぎのないものであった。本田由紀のいう「ハイパーメリトクラシー」の環境を主体的に内面化し、そこでの成長を志した J さんは、夏頃にいわゆる「自己啓発」を社是とするような広告代理店への就職を行いかけてしまう。しかし最終的に彼女はこの内定を辞退したのだが、その決断には複数の他者によるアドバイスがあったという。

1	そのときちょっとすごい洗脳されてて。やっぱり一人暮らししないといけなく
2	で、自分がほんとに成長したくてって言ってたら、 <u>(サークルの先輩からは) え、な</u>
3	<u>んか他にも成長する仕方あるんちゃうって言われて。そんな会社いかなでもって。</u>
4	<u>絶対しんどいわって。なんか一個先輩がたまたま遊びに来たはってそのときに聞い</u>
5	<u>てて。もう俺でもしんどいのにそんな広告代理店とかもうがんばるよなみたいな。</u>
6	<u>え、すごい俺はできひんわみたいな感じで言われて。</u>
7	で、その次にゼミの先生で、先生は結構楽にお金を稼ぎたいし楽に楽しみたい、
8	楽しんでお金稼ぎたいしみたい、もう絶対長く働きたくないしっていう考えの人
9	やったから、私の場合真逆やって、そんな 9 時とか 10 時まで会社に残って日越える
10	日もあるとか絶対考えられへんし、一人暮らしなあかんとか絶対おかしいよって
11	言って。一人暮らし勧めるとかって絶対おかしいしって、もう絶対おかしいってす
12	ごい言われて、そうなんかなと思って。そのときに相談してたのが先生だけじゃなく
13	て他のゼミ生も 3 人いて、あと 2 人はまだ決まってない人だったんですけど。も
14	う絶対それ洗脳されてる絶対おかしいって言われて。考え方がおかしくなるってよ
15	って。すごい言われて。そうなんかななってきて。

16 親は私のことを別に反対とかもしないんで、行きたかったら行ったらみたいなの。
 17 でも本音は反対だよって言われました。絶対自分では行かないし、父さんやったら
 18 絶対そんな会社勤めへんよ、行くなみたいなの。別に反対しいひんけどみたいなの。やり
 19 たいようにやったらいいしみたいなの感じでした。(中略)
 20 やっぱり、面接中、面接終わってからよくよく面接振り返ってから、録音とかし
 21 てたんですよ2時間半もあつたし振り返らなあかんと思って。ちょっとこの話の流
 22 れおかしくねみたいなの。思っ。て。す。ご。い。自。立。の。こ。と。ず。つ。と。言。っ。て。で。私。が。私
 23 の。場。合。は。一。人。暮。ら。し。て。こ。と。で。よ。ろ。し。く。み。た。い。な。と。き。に。最。後。の。と。き。に。ぼ。ろ。っ。て。
 24 これがもし一人暮らしでなくなるんやったら内定なくしてもいいよみたいなの。ぼろ
 25 っと言われて、それも気づいてなくて、なんかそれおかしい絶対おかしいと思って。
 26

このように彼女の「成長」への志向性は、自己啓発を社是に掲げるベンチャー企業への就職に接続しかけていたが、それは先輩や友人、大学教員や親らによって相対化されていった。客観的にみても、当該企業は早朝から深夜に及ぶミーティングを、もちろん無給で(残業ではない自主活動として)課しており、自社の価値観への没入を求める企業であったため、そうした外部からのアドバイスのあり方は当然のことであったように思える。

しばしば、社会関係資本の多様性は就職に有利に作用すると言われるが(梅崎・田澤2013)、Jさんの場合はそれが就職先決定の過程と「就活文化」への没入を回避するという点において作動していた。この後Jさんは、最終的な進路となる企業への内定を得ている。

Jさんの事例に対して、自己の成長という観点ではなく、「自分に可能なこと」の範囲に終始こだわったのは携帯販売業へ就職したIさんであった。Iさんは当初インターンシップの経験から金融業を志望していたが、数社が筆記試験で不採用とされ「就職活動を軽くみていた」と思い、より広く小売業を志望するようになった。

1 小売が出てきたのは、まあ、すごい安直な理由ですけど、なんか、まあまあ仕事
 2 は覚えやすいやろうし。まあ楽かなってというのが最初にあって。仕事をそんなに覚
 3 えるのが、あの、なさそうっていうのとまあ飲食店やってたんで、その、お客
 4 さんとしゃべるのとかはわりとできるかなって思ったんで。そういうのとかで、全
 5 部総合して、じゃあ小売店楽かなっていうので。いままでの接客の経験も生かせる
 6 していうので、じゃあ小売店にしようという感じでした。
 7 (山本：小売って一般にはしんどいっていう人多いけど。)
 8 たぶん覚えるのが多かつたらしんどいってイメージがあるんですよ。で、仕事時
 9 間が長いとか拘束時間が長いとか、休みがそこまでないってというのは私の中ではつ
 10 らいってイメージはあんまりなくて。なんかすごい覚えるのが楽ってというのが
 11 楽ってイメージがあるんです。(中略)
 12 いままでバイトしてたのがすごい、言にくいんですけど、普通に12時間とか働い
 13 てたりしてたんで。とかいうのとか、いまも週6で働いてますし。いま就職先の研
 14 修と前のバイトもずっとやってるんで。合わせても朝研修行って夜もう一個バイト
 15 してとか、昨日もそれだったんで。別に、そんな動く仕事じゃないんで、まあまあ
 16 長いのは全然苦にはならないかなというの。なんか、覚えることが多いと、頭が
 17 パンクしそうな感じになったりとかh。・・・なんか、あんまり仕事ができなくて
 18 いうのが嫌いで。覚えることが多いと仕事できるのも遅くなるんで。なんかそうい

19	うふうになんか自分があんまり役に立たないっていうの実感するのも好きじゃないんで。なんでもすぐにできることが好きです。
20	

このように彼女は、「楽そうだ」との理由から小売業へ向かうのであるが、これは一般的な認識からするとやや説明を要する語りであろう。一般的に小売・販売は労働時間が長く、忌避する学生が多いと思われる。しかし I さんにとってそうした要素は必ずしも否定的なものではなく、むしろ「自分があんまり役に立たない」と実感することや覚えることの多い仕事のほうが回避すべきものであった（18, 19 行目）。そして I さんは、平均的な大学生と比較すると非常に長い労働時間のアルバイトをこなしており、良くも悪くもそうした生活経験から就職先での職務内容を十分に実行可能なものであると判断したのである。

別の部分で I さんは、「自分にできることをやりながら、細々と生きるのが良い」という趣旨の発言も行っており、この進路選択は彼女の生活観および経験から見ると合理的なものであったといえる⁵⁾。

さて残り 3 名（H さん、K さん、L さん）の後期内定取得者も、I さんと同様に当初就職希望先が不採用とされ、別の業種や職種を広く選択に入れる中で最終的な内定先に辿りついている。H さん（住宅業）の場合は、本音としての志望は「漫画家」であったのだが、それは当初から実現不可能な夢であると半ば諦めつつも、「一般就職にも乗り気ではない」との思いからなかなか就職活動を開始できずにいた。しかし春頃から活動を開始したものの内定を得られなかった体験から夏に一度活動中断し、秋口からの活動によって最終的な進路を決めた。H さんの特徴は、当初いわゆる「就活文化」から距離をとり、熱心に活動する学生を揶揄的に見る向きもあったのであるが、しかし春以降の活動においては否応なく「効果的なエントリー・シートの作成」を受け入れざるをえなくなり、徐々に就職活動に順応していった部分にある。

これに対して K さん（システムエンジニア）は、かなり明確に IT 関連の企業を志望していたが、内定を中々得られなかった経験から他業種にも志望範囲を広げ、最終的には当初希望していた IT 関連の企業に内定を得た典型的な「拡張型」の進路選択を行った。

L さん（広告代理店）の場合は、当初明確な志望業種はなく広く中堅企業を受けたものの春頃に「一旦全ての選考が白紙」に戻ってしまい、夏以後はハローワークなどの行政機関を経由して地元中小企業を志望した。その結果秋には一社の内定を得るが、それは本心として希望する進路ではなかったため活動を継続し、卒業間近となった 2 月になってから、自身が納得する企業の内定を得た。

最後に、内定は得たもののその進路に納得できず、就職浪人を決意した M さんの事例がある。彼は当初から大手鉄道会社を志望し、最終選考まで進んだが不採用とされてしまい、その後の就職活動に「尾を引く」結果となったという。秋以後に得た中規模ゴルフ場の内定も「本当に自分にやりたいこと」ではないとの思いから最終的に辞退した。彼の場合は先にみた I

さんの事例と異なり、当初大手志向があったことや、その希望が実現する間近まで迫った経験から中小企業への進路選択に踏み切れず、再度就職活動を行うという決定に至った。

5. ま と め

ここまで見てきたように、本稿で扱った対象者のうち自身の内定結果に全く満足できなかったものはMさんだけであり、他のインフォーマントは多かれ少なかれ納得の上で進路を決定したといえる。しかし進路変化の類型にあてはめると多くが「断絶型」(6名)であったのにもかかわらず、ある程度結果に満足を示している理由はどこにあるのだろうか。

田澤らの研究では、その理由は「志望先変化」「企業とのマッチング」「志望先増加」の説があげられている。志望先が変化もしくは増加するか、もしくは就職活動を通してそこで得た企業との人間関係や、既に働いている人々を観察することによって新しく「企業とのマッチング」が行われる場合には、志望先の変化があったとしても満足度には大きな変化がないと田澤らは指摘する。そしてこうした理由は本稿の事例からも支持できる。

その上で、第二節で検討した先行研究と照らして、本稿の事例が示唆する含意としては次の点があげられるだろう。第一に、社会関係資本の作用は単にそれが就職活動に「有利」に作用するだけではなく、内定先や就職活動中の文化的世界から一定の距離を取り、相対化する機能がありえる。これは特に、Jさんの事例で見られたように長時間労働や事実上サービス残業を常態化しているような企業を主体的に選び取ってしまった際、その選択を外部の視点から見直す契機となっていた。もちろん、こうした選択の相対化作用は同質的なコミュニティでは無化されてしまうであろうから、多様な層からなる私的な社会関係資本において適用されうる事例である。現代日本における就職活動が「ハイパー・メリトクラシー」の段階にあり、多くの学生がその意志にかかわらず前提とする環境それ自体に「就活文化」が浸透しているとすれば、個々人がそのような文化的権力を相対化させるためには、多層的な社会関係資本が有益に作用する場合もあるのではないだろうか。

第二に、「志望先の変化」という視点から就職活動を理解する際、そこでの「志望先」概念のあり方には程度の異なる意味が含まれている場合があるという点である。一般に教科書的な意味での「就職関連テキスト」には、志望職種や志望する業界を前提としてその上で大学におけるキャリア教育が実施されている場合が多い。しかし学生によってはしばしば明確な志望職種や業種はなくとも、長期的な視点でみた場合にはこだわらべき進路を持つ場合や(Gさん)、最低限の除外すべき就職先があり、何らかの労働条件(休日や福利厚生など)を主たる進路の道標とする場合があった。そしてアルバイト先での飲食店に就職したAさんや、同様にアルバイト経験から内定先の労働を可能な範囲として捉えたIさんのように、進路決定に際して大学でのキャリア・サポートが行っている定型的な「自己分析」「やりたいこと」から

出発させる方途とは別に、全く経験的な部分を指針とする学生もいた。本稿ではもちろん、こうしたタイプの学生がどの程度いるのかを推察することはできないが、少なくともそうした学生の進路決定が一つの範型を為すのではないかという仮説を提示することができる。

最後に、多くの学生は定型的な「自己分析」から出発する場合であっても、非常に経験的な指針から出発する場合であっても、その内的な意識においては合理的で根拠のある選択を行っていると思われる点は指摘できる。就職活動の経緯を理解するためには、活動の環境として付与されている文化的な力学が、どのように学生諸個人の経験として受け取られ、また読み替えられているのかという点に留意する必要があるだろう。

〔注〕

- (1) 一般的に社会関係資本（social capital）の概念はコミュニティに帰属する R. パットナムの理論を念頭において用いられることが多いが、ナン・リンに代表されるような私的な紐帯について用いられることもある。本稿では後者の私的な範囲における社会関係資本の意味で用いており、こうした社会関係資本の二面性については野沢慎司の議論を参照した（野沢 2006）。
- (2) 本調査で用いた半構造化面接の調査概要は次の通りである。(1) 就職活動を意識し始めてから内定先を決定するまでの短期的なライフヒストリーの概要を尋ねる。(2) 就職活動にあたって相談やアドバイスを受けた人間関係。(3) 「自己分析」やエントリー・シートの書き方、面接の技法を学んだ場やその学習経緯。(4) 就職活動を開始した当初の職業意識と現在の意識の変化。(5) 就職活動は「実力・能力」が十分に測定されていると感じるか、そうだとすればそれはいかなる「能力」であるのか。(6) 在学中の経験と就職活動や職業意識との結びつき。この 6 点を大まかな大項目として、個別具体的な質問は各々の状況に応じて自由に語ってもらった。
- (3) 2013 年春における佛教大学社会学部の卒業生数は 362 名であり、そのうち求職者は 308 名、就職者が 273 名である。したがって、全国紙や文科省・厚労省の合同調査「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」での枠組みでいえば、就職率は 88.6% となる（就職者／求職者）。ただし、結果として高い数値となるこの枠組みは上田晶美が指摘するように実態を十分に反映しない可能性があるため、本文中では「就職者／全卒業生」の数値を掲載した（上田 2012）。
- (4) 田澤らは希望進路の類型を「拡張型」「断絶型」「絞込型」「単一型」「再現型」の五つに分類した。「拡張型」は当初希望の進路に加えて、新たな進路が後から付け加えられたが、最終的には当初希望先に就職した場合。「断絶型」は当初の進路が全てなくなり、新たに進路があらわれるもの。「絞込型」は複数の進路から一つの進路へと移行した場合であり、「単一型」は終始一貫した希望先を持つもの。最後に「再現型」は当初希望が全て変更された後、最初の志望先が最終的に再度現れる場合である。
- (5) こうした I さんの経験は、社会構造的にみると長時間のアルバイトを前提として、そこから労働時間の長さを受忍する結果につながっているようにみえるため、当事者が否定的な意味づけを行っていかなくとも、これを支援すべき教員側としては複雑な思いを持たざるを得ない。例えば、水島宏明が過酷なアルバイト状況と就職活動の環境を経て「もうブラックでもいい」と述べた学生の事例を紹介しており（水島 2013）、I さんの場合はそうした事例よりもずっと主体的で明るいイメージを受けるとはいえ、やはり社会構造的な問題点については指摘せざるを得ない。

〔文献〕

濱中義隆，2007，「現代大学生の就職活動プロセス」，小杉礼子編『大学生の就職とキャリア——「普

- 通」の就活・個別の支援』勁草書房。
- , 2010, 「1990年代以降の大卒労働市場」, 荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会。
- 本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会——ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版。
- , 2010, 『軋む社会——教育・仕事・若者の現在 (増補版)』河出書房新社。
- 石川勝博, 2014, 「大学生の就職活動における対人コミュニケーション: 社会関係資本と共同体意識の分析」『常磐大学人間科学部紀要』31(2), 33-43。
- 児美川孝一郎編, 2012, 『これが論点! 就職問題』日本図書センター。
- 小杉礼子編, 2007, 『大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援』勁草書房。
- 牧野智和, 2012, 『自己分析の時代: 「自己」の文化社会学的探究』勁草書房。
- 松尾孝一, 2012, 『ホワイトカラー労働市場と学歴』学文社。
- 水島宏明, 2013, 「『もうブラックでもいい』という隘路から抜け出すために」『現代思想 特集: 就活のリアル』41(5), 105-119。
- 森岡孝二, 2011, 『就職とは何か——くまもな働き方』の条件』岩波書店。
- 野沢慎司, 2006, 『リーディングス ネットワーク論——家族・コミュニティ・社会関係資本』勁草書房。
- 奥貫麻紀, 2012, 「大学生による『就活文化』の実践とその影響」『神戸親和女子大学言語文化研究』6, 137-160。
- 上田晶美, 2012, 「大学生の就職率調査の現状とその問題点」『嘉悦大学研究論集』54(2), 137-151。
- 梅崎修・田澤実編, 2013, 『大学生の学びとキャリア——入学前から卒業後までの継続調査の分析』。

〔付記〕

本論文の執筆分担については、山本がまず全体の草稿を作成し長光と2名で適宜修正を行った。最後に研究にご協力いただいた卒業生の皆様にこの場を借りて感謝を申し上げたい。

(やまもと なお 現代社会学科)
(ながみつ たいし 非常勤講師)
2014年10月30日受理