

モラトリアムを続ける大学生の意識とキャリア支援策 (その1)

三 木 佳 光*

Attitude of University Students Postponing Assumption of Social Responsibility and University Activities for Supporting Their Career Development (Part 1)

Yoshimitsu Miki

はじめに

大学生の就職活動において、内定時期の早期化や、インターネットを駆使してワンクリックで多数の企業の採用試験に気楽に申し込むことができる“簡便さ”の弊害として、内定ブルーの学生も現出してきている。グローバル化の浸透やIT革命の進展した今日、世界的な競争時代を迎え、就業構造は大きく変動し日本的雇用慣行の下で想定されていた標準的なキャリアコースを若年層に保証することができなくなった。フリーターの急増等、若年層における就業行動や職業観は筆者が予測していた以上の速さで変質しつつあるのが現状である。

本稿は、“昨今の大学生にとっての職業とは何か”“どのような職業に従事し、どのようなキャリアをどう形成していこうとしているのか”“働くことの意味など考えたこともない、という大学生の職業観とはどのようなものなのか”等、筆者の5年に亘る経験（文教大学湘南校舎就職委員長）から得た「モラトリアムを続ける大学生の意識の研究」である。

紙幅の関係もあり、本号は第一部のみで、次号以降において第二部「複数内定を得る学生ならびにフリーター志向の学生」に焦点をおいて今日の就職活動モデルを提示し、第三部として「若者へのキャリア支援策」を提言したい。

第一部 従前の就職活動モデルの崩壊

I 自発的行動能力を涵養する就職支援施策

1 文教大学湘南校舎学生の「自発的行動能力」の実態

管理はPDCA (Plan-Do-Check-Action) のサイクルをまわすことであり、自発的行動能力はこのPDCAサイクルで自己診断できる。この自己診断チェックリストを文教大学湘南校舎3年生57名に対して2005年12月01日に実施した。その結果が図表01-04の箱ひげ図である。本箱ひげ

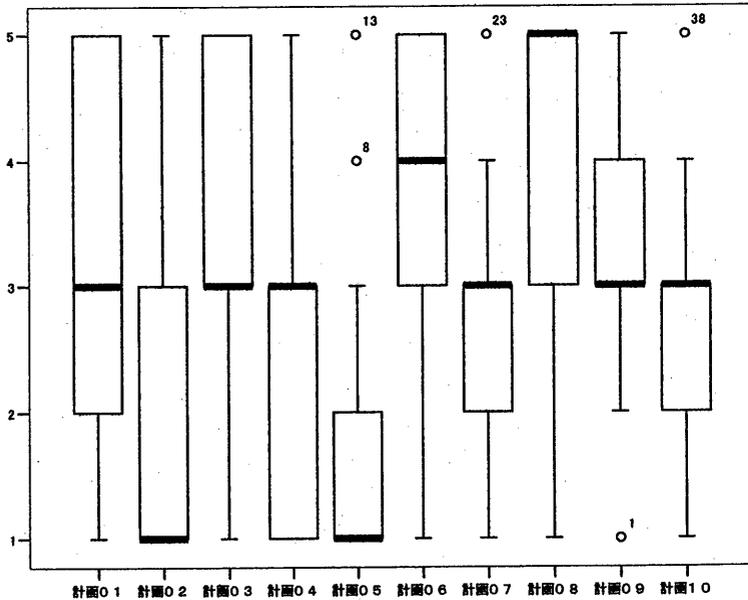
* みき よしみつ 文教大学国際学部

図表 01

計画 (Plan) の決め手、企画能力

1. 頭が固いといわれる。
2. もっとアイデアが豊かであればと思う。
3. 今、特に実行したい企画というものはない。
4. やり方の決まった仕事をする方が楽である。
5. 頭の回転がもっと速ければいいと思う。
6. 新しい仕事をして満足した経験が少ない。
7. 自分の殻の強さを感じる。
8. 対話して何か新しいものを得たいという気は少ない。
9. 柔軟な対応は苦手な方だ。
10. ひらめきを表現するのが、困難と感じる。

<5段階評価>
 1: その通り
 2: ややその通り
 3: どちらともいえない
 4: ややそうではない
 5: そうではない

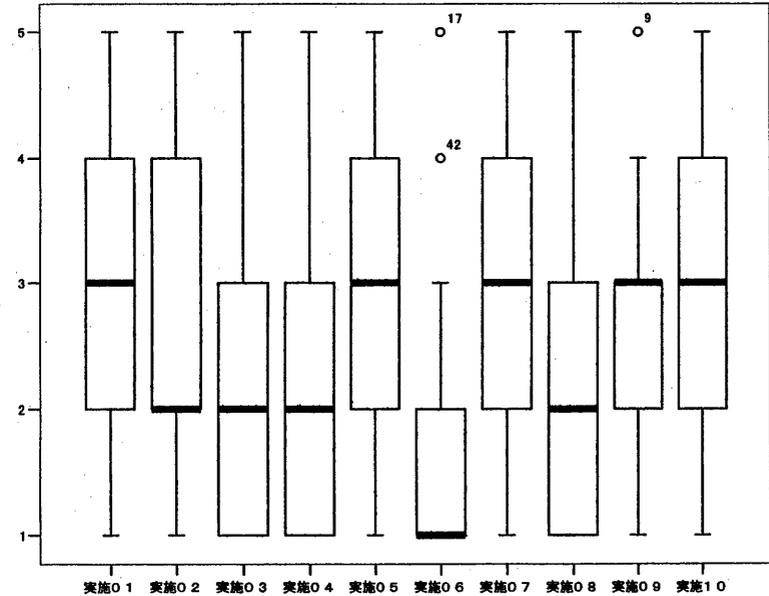


図表 02

実地 (Do) は、自己主張力が決め手

1. 言いたいことを、言い残す感じを多く体験する。
2. 強く主張されると、言い返せないことが多い。
3. 多人数に対しては、自分の意見が言いにくくなる。
4. 相手の顔色をついつい伺いがち。
5. 頼まれごとは、無理だとわかかっていても引き受けてしまう。
6. 人の不快な表情にはひどく気を使う。
7. 「ノー」と言えない傾向が強い。
8. 後になってから後悔することが強い。
9. 権威には弱い方である。
10. 自己アピールはやや苦手。

<5段階評価>
 1: その通り
 2: ややその通り
 3: どちらともいえない
 4: ややそうではない
 5: そうではない



図表 03

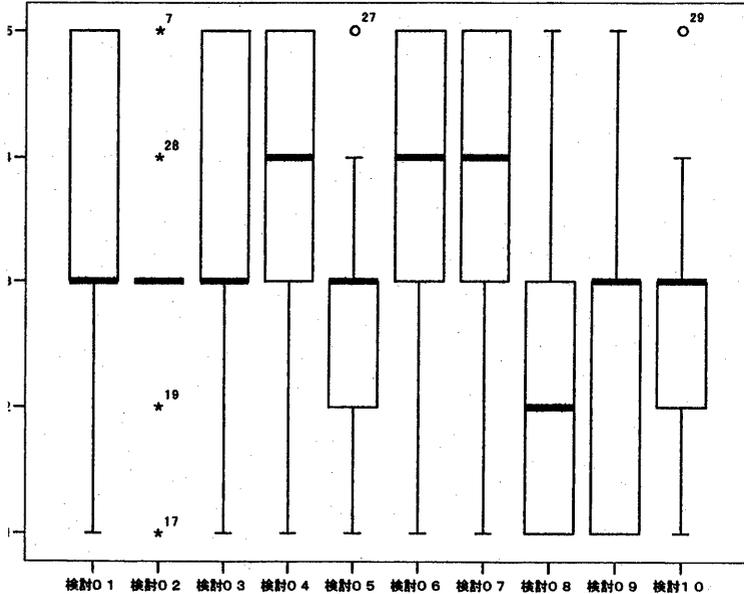
チェック (Check) は自己洞察力が鍵

1. 自分の主張をたとえ間違っているとしても曲げたくない。
2. 自分の体面を固持する傾向が強い。
3. 他罰的な問題解決をはかることがある。
4. 相手の迷惑といったことには関心が薄い。
5. 目標を何よりも優先させる。
6. 手段を濫ぼうとしない方。
7. 自分の行動をどう評価されようと気にしない。
8. 問題を抱えて一人で悩むことが多い。
9. 根回しを嫌う。
10. 問題の本質を見失っていることが多い。

<5段階評価>

- 1: その通り
- 2: ややその通り
- 3: どちらともいえない
- 4: ややそうではない
- 5: そうではない

67



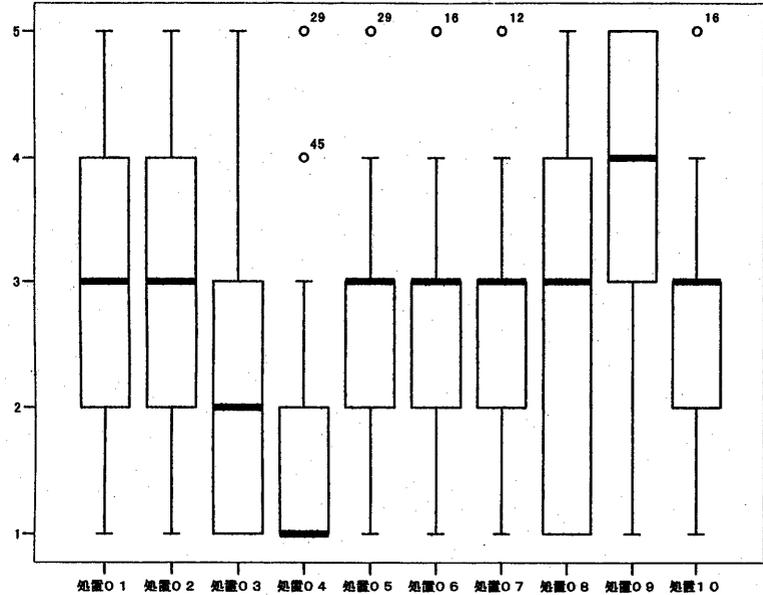
図表 04

処置 (Action) の決め手は説得力

1. 人を説得するのは苦手である。
2. 人に指示を与えるのを嫌う。
3. 強引なやり方はしたくない。
4. 相手にムリを言うより、自分でやってしまう方が楽である。
5. 他人をひきつける魅力に欠ける。
6. いいところまでいきながら、仕事をツメ切れないことが多い。
7. 周囲を自分のペースに巻き込むのが苦手である。
8. 討論をするのが好きではない。
9. 他人の気分の動きをつかむのが下手である。
10. 人を動かすより従った方が楽である。

<5段階評価>

- 1: その通り
- 2: ややその通り
- 3: どちらともいえない
- 4: ややそうではない
- 5: そうではない



図では縦軸数値の5が行動能力が高く理想的であり、1が最悪である。

計画に関する自発的行動能力は、評価が良い項目と悪い項目に大別できるが、項目02（もっとアイデアが豊かであればと思う）と項目05（頭の回転がもっと速ければいいと思う）の中央値が1であるので最悪である。項目04（やり方の決まった仕事をする方が楽である）、項目07（自分の殻の強さを感じる）と項目10（ひらめきを表現するのが、困難と感じる）も低い。項目08（対話して何か新しいものを得たいという気は少ない）は中央値が5（そうではない）であるのはすばらしいことであるし、項目06（新しい仕事をして満足した経験が少ない）も中央値が4（ややそうではない）であるのはいいが、全体として自分に対する自信や頭の良い優秀な学生という自覚に欠けているといえる。

実施の項目に関しては全体として計画よりも低位の行動能力であることが判明した。中央値が1の項目06（人の不快な表情にはひどく気を使う）、ならびに中央値が2である項目03（多人数に対しては、自分の意見が言いにくくなる）、項目04（相手の顔色をついつい伺いがち）、項目08（後になってから後悔することが強い）も問題である。全体として消極的でチャレンジャーでないといえる。

検討（チェック）の項目に関しては完全に二極分化している。良い項目は01, 03, 04, 06, 07で、悪い項目は05, 08, 09, 10である。自己主張に固持せず他人の目を絶えず気にしているということはよいことでもあるが、目標を立て自分で問題解決を図ることが苦手である。

処置の項目に関しては、実施よりはやや良いが、能力的に低迷である。しかし、中央値が3である項目が多いことにその特徴が読み取れる。中央値1の項目は04（相手にムリを言うより、自分でやってしまう方が楽である）であり、これは自己主張性にかけているためであるといいたい。

全体として概観すると、自己啓発能力においてかなり低いといわざるを得ない。この部分を、例えば、下記の「面接対策合宿研修」といった就職支援施策でどの程度カバーできるのかを次の課題として記述したい。

2 「面接対策合宿研修」の効果

文教大学湘南校舎就職課は“フォーラム246”を会場とした1泊2日（2005年12月23日から24日）の「面接対策合宿研修」を実施した。スケジュールは資料Aで、参加学生は3年生87名（女子学生60名、男子学生27名）であり、指導の講師は企業人事担当者と人事採用コンサルの専門家の8名であった。

上記1で記した「自発的行動能力の自己診断チェックリスト」を用いて、本合宿の効果を測定した。本合宿に参加してない57名の回答と本合宿に参加した87名（本合宿研修最終日の最後）の回答との相違がどのようになっているかを調べたものである。

平均値の解析において、対応関係のない両者のt検定では、等分散性のためのLeveneの検定で優位確率0.05以下の項目を調べてみると、次の3項目（図表05）が母分散に違いがあるとの結果を得た。それは計画の09「柔軟な対応は苦手な方だ（0.017）」、検討の02「自分の体面を固持する傾向が強い（0.004）」、処置の10「人を動かすより従った方が楽である（0.043）」である。

次に、母分散に違いがあるとはいえないが、平均値の差の等分散を仮定するt検定結果は以下の12項目（図表06）が母平均に差があった。優位確率0.01以下は計画の01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08、実施の01, 03, の10項目、優位確率0.05以下が検討の08, 09の2項目である。特記すべきことは、計画の諸項目においてNO.10（ひらめきを表現するのが、困難と感じる）を除

2005年度面接対策合宿スケジュール

文教大学

12月23日(金)		会場	12月24日(土)		会場
9:30	受付開始	大研修室 513	7:00	朝食 バイキング形式です。	1Fレストラン「翠漢」
10:00	ウォーミングアップオリエンテーション		8:30	チェックアウト(荷物を持って513に集合してください。 ルームキーの返却の必要は、ありません。)	大研修室 513
10:30			10:00	全体会③	
11:20	基調講演 講師 原山 健郎 先生 「体のゆるめ方、心のほぐし方」緊張をほぐすリラックス法		9:00	講師 鈴木 貴子 先生 「昨日の講評と本日の課題」	
11:30	休憩		9:40	エントリーシート記入	
11:30	講師の皆様ご紹介		10:00	グループ別講座④ 「個人面接指導」「マナー指導」「エントリーシート指導」 昨日とはグループが変わります 荷物は513に置いたまま	グループ別講座室 A:501 B:503 C:504 D:511 E:502 F:508 G:507 H:505
11:45	グループ別講座① 「集団面接」「グループディスカッション」 11名1グループとし、指導をいたします。 23日・24日は、グループ入れ替えを行い、担当講師も替わります。		12:30	昼食 バイキング形式です。513は13:00まで施設	1Fレストラン「翠漢」
12:45	夕食 バイキング形式です。513は13:20まで施設		12:30	グループ別講座⑤ 「フォローアップ指導」「反省会」	グループ別講座④に 同じ
13:45	グループ別講座② 「集団面接」「グループディスカッション」		15:00	ティータイム (15時◆大研修室513にお茶を準備しております。)	大研修室 513
18:00	チェックイン (大研修室513の荷物は、各自の部屋にお持ちください。)		15:15	全体会④ 「総評とこれからの課題」および反省会 (各グループ学生代表者1分スピーチ)	
18:30	夕食 バイキング形式です。時間内に夕食をお済ませください。		16:30	アンケート記入後、解散	
19:30	グループ別講座③ 「相談会」「フォローアップ指導」	21:00	全体会② 「学生と講師との交流会」(フリートーク) (◆大研修室513にお茶を準備しております。)	大研修室 513	
22:00	自由時間 (※22:00～23:00 講師の皆様と職員は、11Fにてミーティング)	22:00	自由時間 (※22:00～23:00 講師の皆様と職員は、11Fにてミーティング)		
23:00	消灯 お疲れ様でした。ごゆっくりとお休みください。				

く9項目が平均値の解析において差異が出たことである。

母分散と平均値のt検定における上記12項目とアンケートの全項目の2変量相関係数(Pearson)の結果(両側5%、1%水準で有意のもの)は図表07である。上記12項目のうちのどれかを重点的に自己啓発項目にして強化することで、他の多くの項目に影響を与えていくことができる。

本合宿研修は1泊2日の中での“気付き”の部分強調したプログラムになっている。“気付き”の中でも、実施・検討・処置の側面ではなく、これから本格的に展開していく自分の就職活動を計画的に実施していこうという決意を醸成させることが目的である。計画の諸項目に差異が集中して現われているので、本研修の当初の目論見が100%完全に達成された結果であった。

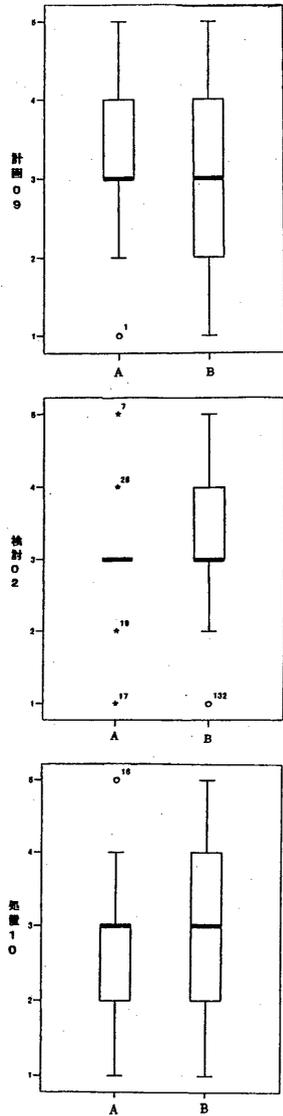
II 空転する「自己発見」

1 日本版「新卒採用システム」の功罪

現在、若年の自己啓発能力の低さから社会人意識を醸成できない大学生が急増し、フリーター志向とともに雇用問題が大学では最大の課題になっている。文教大学も2006年4月1日をもって就職課を「キャリア支援室」に名称変更するのも、この潮流の一環とするところである。

多くの欧米先進諸国では1970年代後半に若年層の自己啓発能力と雇用の問題が始まっていた。

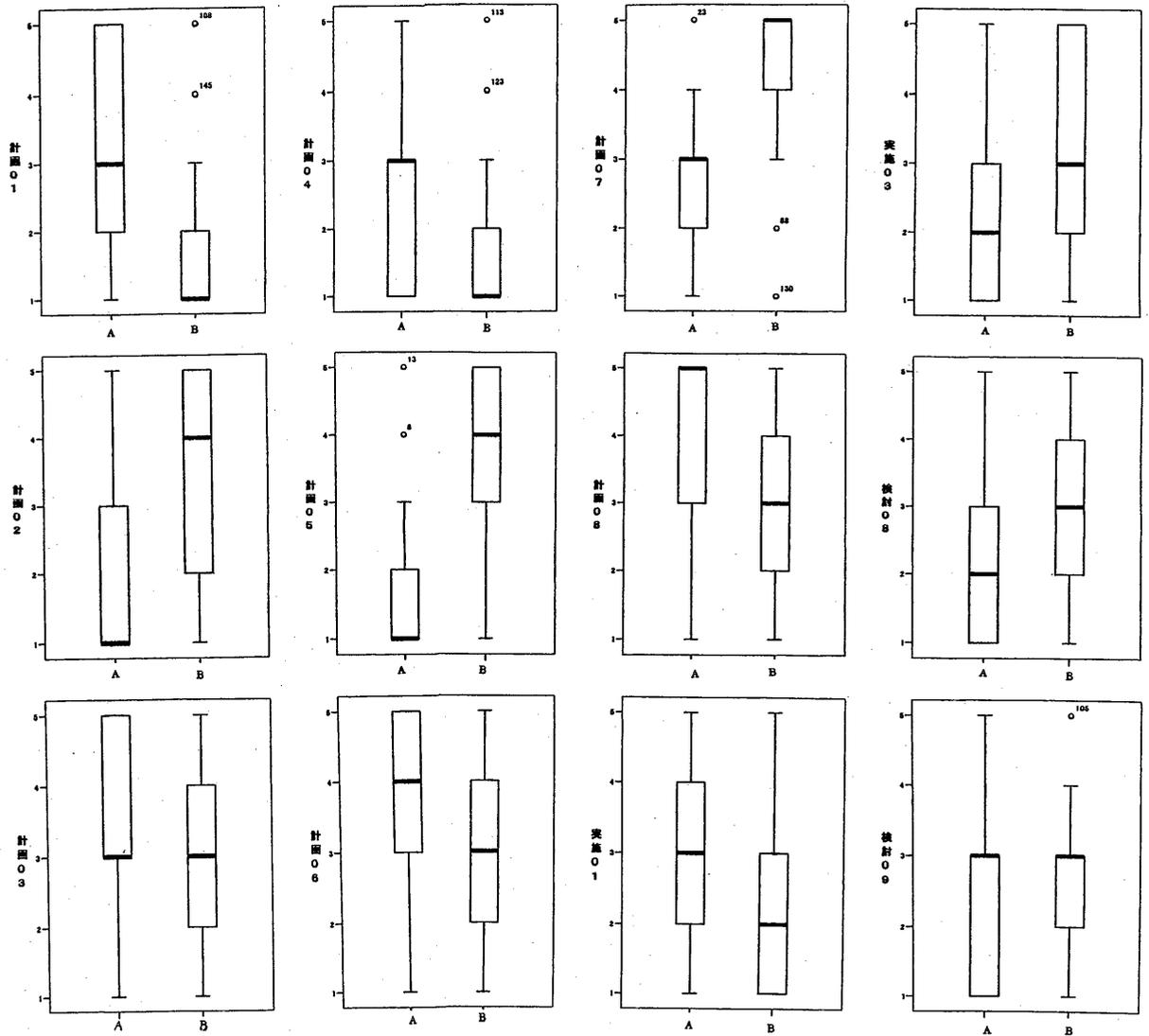
図表 05



図表 06

A: 「面接対策合宿研修」を受講していない学生群

B: 「面接対策合宿研修」を受講した学生群



図表07 相関係数は、両側5% (*)、両側1% (**) 水準で有意

Pearsonの相関係数

	計画9	検討2	処置10	計画1	計画2	計画3	計画4	計画5	計画6	計画7	計画8	実施1	実施3	検討8	検討9
計画01	*.263									*.273					
計画02	*.229							*.256				**_.365			
計画03			**_.382				**_.337								*.254
計画04		**_.423	**_.355				**_.337		*.239			**_.459			
計画05					*.256						**_.302	*.257		**_.324	
計画06							*.239								*.244
計画07	*.265	*.278		*.273											
計画08								**_.302						**_.292	
計画09				*.263	*.229					*.265		**_.396	*.240	*.276	
計画10	**_.441		**_.422	*.225			**_.321			*.253		**_.315			
実施01	**_.396	*.238	*.253		**_.365		**_.459	*.257					*.257	*.232	
実施02								**_.312				**_.383	**_.625		
実施03	*.240											*.257			
実施04	*.331	*.224			*.304			**_.316		*.230		*.235	**_.391		
実施05											*.247	*.233			*.249
実施06			*.261		**_.371										
実施07											*.293			*.234	
実施08	**_.325		*.224					*.274						*.274	
実施09			*.246		**_.330	*.269		*.235					**_.315		
実施10			**_.372		**_.388	**_.388		**_.394					**_.365	**_.352	
検討01		**_.496					*.265								
検討02							**_.423			*.278		*.238			
検討03		**_.298	*.273	**_.314					*.286	**_.420					*.229
検討04								**_.308						*.224	
検討05			**_.310						**_.232				**_.310		
検討06		*.229	**_.340	*.272											
検討07			**_.394				*.260						**_.308		
検討08	*.278							**_.324			**_.292	*.232			*.242
検討09			**_.332						*.244					*.242	
検討10			**_.320												**_.292
処置01	**_.307			**_.422	**_.322	**_.322							*.268		
処置02	*.273		**_.350				*.241						**_.345		
処置03			**_.355	*.227						*.279	**_.355				*.231
処置04															
処置05			**_.445											*.266	*.281
処置06															*.280
処置07	**_.377		**_.292	*.231	*.243	*.259	**_.296						**_.342		
処置08	**_.327				*.259		**_.252						**_.328		
処置09	*.250			**_.368											
処置10							**_.355					*.253			**_.332

学業期間の長期化ならびに産業の空洞化やサービス経済化、IT革命など社会経済構造の変化が大学生の働く意識や雇用状況に大きな変化を引き起こしていた。産業構造の高度化に対応して高学歴化が進行して、自立するための期間がより長期化し、学校教育コース、就職後の就業形態も複線型となり、伝統的な雇用の枠組みが崩れていた。生き方や働き方の選択において若者の自由度の領域は広まったが、その反面、親の支援を得ることのできなかった若者や失業率の高い若者を中心に若者にとってリスクの高い社会になっていた。欧米先進諸国では社会から排除された若者の問題が社会政策上の重要課題となっていたのである。

日本で若者の雇用問題が1990年代後半、それも20世紀末まで社会政策上の重要課題にならなかったのは、新規学卒者の一括採用制度があり、終身雇用制度のもとでの資格職能制度と企業内研修制度が職業人としての生きる知恵を付与するように機能しており、新卒一括採用学卒者が一人前の職業人になることが保障されていたからである。この制度は高度経済成長期に日本で定着し、学生が学校で学業に励み一定の学業成績を得ることができれば、学校推薦で就職を保障していたからである。有名大学の権威もこれで維持できる社会制度であった。日本では親は子供をサラリーマンにすることが目標であり、有名大学への進学と一定以上の学業成績が将来への職業人生の成功を保障するものとして定着していた。学校と職業社会は直結していたし、親は学校と社会との橋渡しの役割を果たしていた。職業訓練は企業入社後の企業内研修に持ち越されていたのである。

1985年に経済企画庁は総合計画報告『21世紀のサラリーマン社会—激動する労働市場—』を発表、日本型雇用慣行の崩壊を指摘するが、バブル経済の到来によってこれらの指摘はお蔵入りすることになった。2000年には団塊世代が部課長になれる割合は半減し、団塊世代の全ての子供が就職において正規社員として採用されることは不可能になるとの指摘であった。

1980年代に高校進学率で全入になった。大学進学率も3割にも達した時代であり、大学進学競争が過熱化していたし、努力しても成績が悪い子供のストレスが様々な社会現象となってきていたのである。産業高度化と少子高齢化の進展によって労働市場が大きく転換することが予測できたにも拘らず、親は子供をサラリーマンにすることに奔走するだけであった。激変する社会を生き抜くための知識やスキルを与えることがなごりにされ、若者を学校に囲い込み、自己啓発の主体性を発揮する機会と訓練の施策はなんら講じられてこなかった。そして、2007年の大学全入時代に直面して、大学新卒者はもはやエリート層でなくなってしまった。

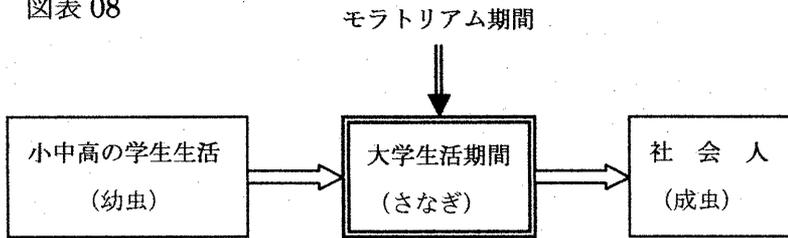
現在、日本では職業意識の希薄な若者集団を大量に抱えこむことになっている。2002年に文部科学省は“生きる力の教育”を提唱するが既に手遅れの状況である。若者の心身の脆弱さが目立っていることへの警鐘が鳴らされ、1980年代後半には欧米先進諸国に生まれた「子どもや若者を社会の一員として意思決定に参加させる」という理念も、日本ではほとんど認識されず、その本質を見抜くことができずに、なんら対策はたてられなかったのである。

2 モラトリアムからの脱出とならない就職活動

1990年代後半に日本経済社会は人事経営の戦略的視点で大きな変動に遭遇してきた（三木佳光、『学習する企業の経営実践』清文社2004 pp62-104）。変動の規模や質的变化はあらゆる社会生活の領域に影響を与え、とりわけ若者の生き方や働き方に決定的な影響を及ぼしている。

高校までの“幼虫”が“成虫”になるための“さなぎ”の期間が大学の4年間であり、社会人になるためのモラトリアム期間（図表08）である。ところが、大学生は社会人になってからの

図表 08



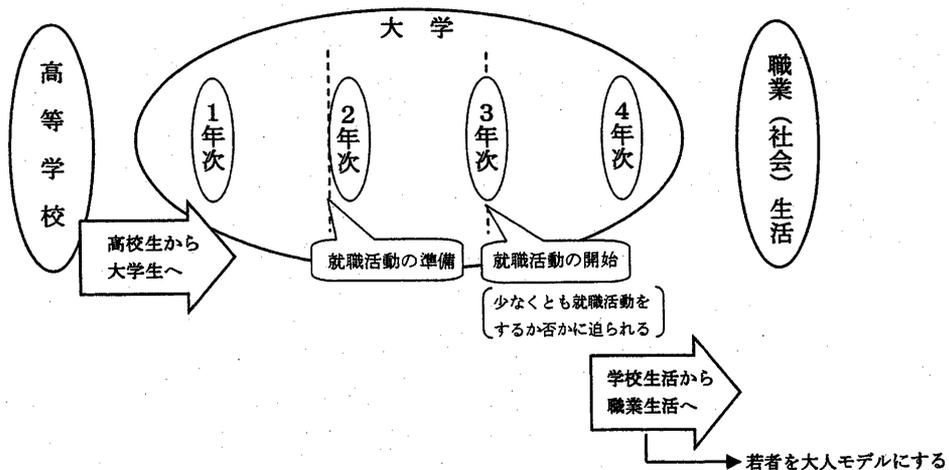
職業とそこでの仕事が明確に分かっていないこともあり、大学4年間に実学に近づく体験の機会が殆どないに等しい。日本の大学教員には実学の体験や知識の蓄積はまるでなく、さらに、学生は実学への興味が薄いこともあり、大学教員は大学を基礎学問を授けるところという口実を使うことになる。そして学生は大学での4年を甘えて過ごす。大学全入時代の到来は大学生の基本能力を蝕み、大学側は、「加速する幼稚化」(2006.2.21日本経済新聞)に手を拱き、放置したまま卒業するときには社会への一方的な通行証(卒業証書)を持たせることになっている。

本来、大学が目指すべきことは、卒業と就職が「若者を社会(職業)へ移行させる」という意味でなく「若者を大人モデルにする大きな節目」(図表09)とすることであるはずである。しかしながら、本末転倒の「社会(職業)へ移行」を主目的とすることから、大学生は就職活動をするのを迫られる時から卒業に至る期間において様々な希望や葛藤が紆余曲折に交差することになる。当然のことながら、教育学部、医学部、薬学部等、専門職種に特化した大学の学部学生はこの状況とは無関係であることを強調しておきたい。

“学業とクラブ活動やボランティア活動を主体とする学生生活”と“就職活動”の両者をマッチさせることにより、「卒業」⇒「学生生活の終了」⇒「社会人としての出発」が可能になるが、この図式を妨げるものが「就職活動における不条理」である。卒業は所定の履修単位を努力で獲

図表 09

高校から大学へ、学校から職業生活へ

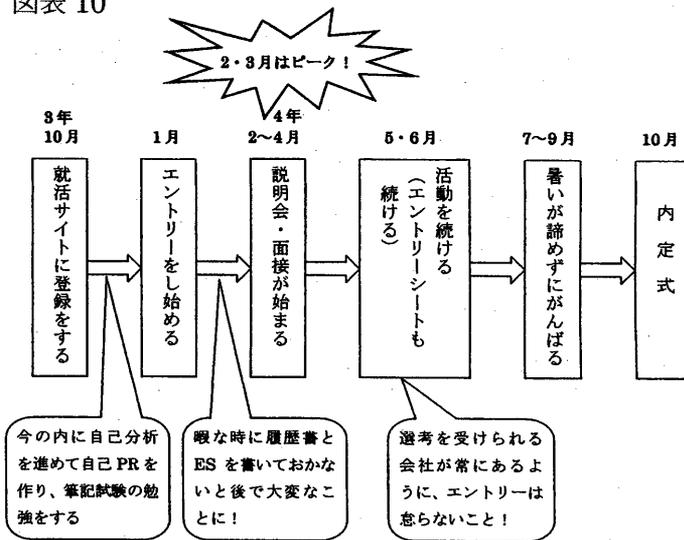


得できるし、クラブ活動やボランティア活動もそれに打ち込めばそれなりの満足は得られるが、昨今の就職活動だけは、本人の努力と誠意だけでは達成できない側面と構造が見え隠れするのである。

大学生にとって就職スケジュールのモデル（図表10）は存在するが、就職活動には標準はない。採用のしくみや基準は職種・業種、企業の年度、地域によって違ってくるので、その全体を誰もが把握できない。学生や大学就職支援担当者、企業の採用担当者は採用に関する労働市場構造の一部をそれぞれの視点からとらえ、個々分断化された形での問題意識を持つにとどまり、労働市場構造の問題解決能力を持ち合わせていないので、ある一部のリクルート関連企業やコンサルが操作する労働市場の動きに迎合することでしかなすべき術を持っていない。限定された視野からは限定された新規学卒労働市場参入構造しか見えないし、そこに機能する一部リクルート業者の提示する選抜メカニズムの実態を把握することは容易なことではない。

学生一人一人にとっても就職活動は千差万別である。性別、大学、所属クラブ、能力や身だしなみ等により、就職活動の時期も、内容も、内定に至るプロセスもすべて異なっているし、就職活動終了後に提出させる就職活動報告書を精査しても時期、方法、採用人数は、職種・業種、企業の年度によって多様である。このように、標準的な就職採用のシステムはないに等しく「就職

図表 10



- 就活サイト……………インターネット上の就職情報ページ。今はこれがないと何も出来ない。
- 自己分析……………自分はどんな人間か、今まで何をして何ができるか、何がしたいかなどを
考え、自己PR・志望動機を作る基盤となる。
- エントリー……………企業に応募すること。就活サイトからエントリーする。企業によっては
ネットでのエントリーに合格しないと説明会に参加できない。
- エントリーシート(ES)……………企業独自の履歴書のようなもので、たまに難問奇問がある。
例：あなたにキャッチフレーズをつけてください。
- 費用……………スーツ・靴・靴に加え、意外にかかるのが写真代と空き時間のお茶代。
- 選考……………一次から四次くらいが多い。たまには六次選考までであるところも…。
集団面接・筆記試験・討論・個人面接、という感じである。

活動には原理や原則はなく、例外を常態とした個別対応しかあり得ない」と認識せざるを得ないのである。

一般的に企業は採用活動を大学3年生を対象に2月から開始し、学生が4年生になる前の3月に内々定を出す企業が目立ってきたが、採用に関する情報を6月になるまで公表せず、実際に内定を出すのは7-9月という企業もある。採用活動の時期は毎年一定ではなく、企業同士が相互に監視をしあいながら、微調整を繰り返すため、昨年度の例よりも今年度は採用情報の公表時期が1ヶ月弱前倒しともいわれ、昨年度の事例が今年度も当てはまるとはいえないのが実態である。

このように、学生も大学就職支援担当者、企業採用担当者も不透明さと不確実性のなかで毎年、悩み、迷い、苦しむのである。平均的な学生が内定を獲得するのは6-7月、さらに遅れる場合でも9-11月であるので、2月を就職活動開始月としてみると就職活動期間は平均して5ヶ月から10ヶ月である。2月から3月にかけてOB訪問がピークになるし、企業説明会や企業セミナーの参加も少なくとも5社から数十社しなければならず、この期間には、学生は大学には通わずに就職活動に専念することになる。

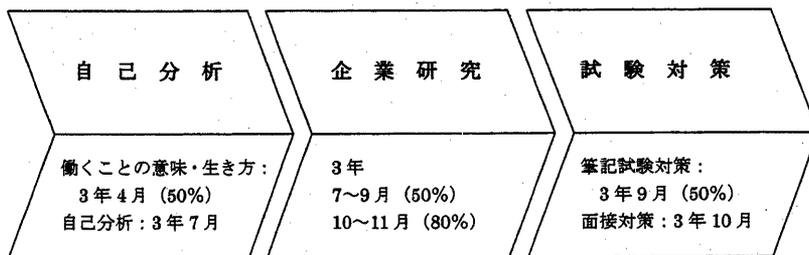
学生は特殊の業界や特定企業を除けば秋セメスター開始前までに、内定が欲しいというのが本音である。運よく内々定を得ても、周りの友人や学生たちが就職活動に翻弄されている様を見て、この内々定先が自分にとって最善のものであるのかどうかを迷い始め、また新たな就職活動を再開することになり、学生個人にとって就職活動は特定の時期がくれば必ず終わるというものではないことが精神的苦痛をさらに強めることになっている。

学生の就職活動のステップは「自己分析（自分を知る）⇒企業研究（相手を知る）⇒就職対策（自分を売り込む）」の3段階（図表11）を経るが、毎年前倒しになり、このギャップを埋めるために、大学の就職支援担当者は就職活動を始めたほうが良いと考える時期を毎年早めるようになってしまっている。入学してきた1年生全員に対するオリエンテーションにおいて、3年間（3年終了時）で、例えば卒業履修要件124単位の殆どを登録するよう指導する大学が多くなって、1セメスターに最低20単位の履修を義務付けるまでになっている。

卒業論文指導のゼミとわずかな科目を履修するだけで大学4年生は殆ど大学に来なくていいようになってしまった。倫理憲章には「大学側の学事日程の尊重」が記されているにも拘らず、大学4年生の春セメスターには学生は授業に出てこれない、出なくてもいいのである。わずかな科目履修でありながらアサイメントの課題を学習するゆとりもなく、ゼミにたまにでも出席できればいいに過ぎない。学生の立場からすれば、4年次に就職活動に集中できるような体制を大学が

図表 11

準備活動を始めた方がよいと考える時期



整備してくれることを願うので、大学はこれに応える体制と対策を取らざるをえない。そして内定獲得後は、学生時代にしかできないような趣味・スポーツ・旅行・アルバイト等に残りの時間を費やすことになってしまった。

卒業単位が取れずに留年する者は気の毒がられ同情されるが、就職のために留年する者は周囲の人間に理解され評価される傾向さえみられる。納得のいかない企業からの内定よりも留年して再度就職活動をする事のほうが格好いとみなす傾向が年々強まっている。さらに、学生同士の中では有名企業への内定が取れた学生の評価が急に高くなり、クラブやゼミ内部の暗黙の序列が変わることが常態になってきた。なかなか内定の得られない学生や優良地場企業であるにも拘らず内定先が中小企業といったことだけで学生の評価が極めて低くなる傾向も生じている。

大学は実質3年間、それも3年次の11月以降は就職活動が頭の中で大きな比重を占めるので、実質2年7ヶ月しか本来の学業期間がない。消費社会の進展とIT革命の急展開、グローバル化の進展の中で個性化が急速に展開しているため、この短い期間で、大人モデルになるための基礎学力と大人社会のマナーを身につけさせることは至難のことで、大学は全くの無力である。大学4年間でモラトリアムからの脱出とならないのが昨今の大学の実態である。

3 自分のやりたいことが見つけれない大学生

就職活動の実質的な開始の第1歩は採用に関する情報や資料を企業に請求すること、あるいは企業説明会へのエントリーである。学生は必要事項をコンピュータで入力して企業にエントリーすることになる。氏名、住所、生年月日、簡単な志望動機、自己PR等を記入する。記入で最も困難なのは志望動機と自己PRである。記入スペースは小さいし、わずかに数行で自分を印象付ける文章を書かなければならない。この段階で、学生は初めて、自分が日本の企業、産業、職業、そして自分自身についての知識が殆どないことを思い知らされることになる。マスコミ関係あるいはメーカー・商社に就職したい、といった漠然としたことでは自己表現や志望動機を印象的に表明できないことに気がつくのである。わずかに数行のスペースに自分自身をもっとも印象的に自己宣伝しなければならなくなったときに、自分は何を企業に訴えるべきか、自分はどのようなことができる能力や個性、資質を持っているのかについて初めて真剣に考えることになる。クラブ活動・ゼミ・恋愛・アルバイト等、学生生活において自分が行ってきた毎日の行動が自分の将来を決定する職業選択に重要な影響を与える、ということに学生は戸惑うことになる。自分を他人はいかなる人間として評価するのか、といった「自己分析」を学生は迫られるのである。

自己を客観的に見るために「自己分析のためのアンケート」を行なう学生さえもいる。周囲の人々に、自分がどのような人間なのか、自分の長所、短所、性格などをどのように認識しているのかを調査用紙を作成して尋ね歩くのである。就職活動は、何よりも正しい自己認識を要求する。

このような努力を強いる就職活動は虚しいことであり、大学生を大人モデルにするのに役立つ有益なものであるとはとてもいえないというのが筆者の見解である。自分の本当にしたいことが見つけにくくなっている時代が今日であるにも拘らず、これを大学生に要求するのは時代錯誤であるといわざるを得ない。再度、言及しておきたいのは、教育学部、医学部、薬学部等、専門職種に特化した大学の学部学生はこの状況とは無関係である。

国際学部に籍をおく筆者は毎年、大学で専門ゼミの開始時(3年次4月)に「君(あなた)の一生かけてやりたいことは何か」を書かせているが、すぐに答えられる学生は皆無であり、考える期間を与えてもまともな回答は戻ってこない。そこで、質問を変えて「卒業式の日の自分の姿

を書いてください」とするけれども、殆どの学生が夢を描ききれないでいる。“いきなりそんなことを聞かれても、今の私には毎日の大学生活で頭（関心）が一杯で……」というのが殆どの学生の回答である。

彼（彼女）らは正直である。現在、大学で履修している科目の知識等は無理やりに学習させられているにすぎず、本当にやりたいこととは無関係で、卒業のための履修でしかないと告白する。それもそのはずで、自分の本当にしたいことが見つけられない時代に、それをどうやって見つけるのかの難問題にまだ就職活動前の学生は直面していないからである。大学生の9割以上は卒業証書を手にするためにのみ大学に通学しているといっても言いすぎではない。出席が義務付けられていない授業はできるだけズルする。代返、一夜漬け勉強等、単位をとることしか考えていない学生が殆どである。どの大学でも真面目な優等生がいることはいる。しかし、彼（彼女）らは学びたいので学んでいるのかと問われれば、YESと答えるのは何人いるであろうか。高校のとき一流大学に入るために勉強したように、今は一流企業に就職できるパスポートを手に入れようとして勤勉になっているに過ぎないのである。この場合も、就職したら勉強したことなんか全部忘れてしまおうと内心では思っている。現に、卒業OBは卒業したあとは全部忘れたといっているし、9割の学生は卒業後は大学もゼミ教師をも訪ねてこない。

あくまでも私見であるが、大学時代から一生をかけてしたいことを探りあてている学生は、自分のもっとも関心のある授業にばかり出て、あとはいい加減に済ませている。あるいは授業にはぜんぜん興味も関心もなく、クラブ活動ばかりに精を出している者も散見されるが、彼（彼女）らは自分が本当にしたいことをしているという満足感・誇り、生き生きとしたところがあり、彼（彼女）らからいろいろ教えられることがあったが、これはごく僅少な学生たちである。

ところで、現代の社会構造を代表する既存企業のなかで、自分のしたいことと職業とを一致させるのは至難のことである。大抵の人は経済的な生活安定のために就職する。自分の職業を天職と感じて満足している人は殆どいない。そのなかで“やりたいことのできる人”は幸運中の幸運者である。例えば農夫、坑夫、ホテル従業員、トラック運転手、警官、タクシー運転手、自動車セールスマン、床屋、銀行員、政府広報担当官、ピアノ調律師、植木職人、ガソリンスタンド経営者等、どんな職業にもそれ相応の悩み、小さな喜び、厄介事、満足、嫌なこと、嬉しいこと、誇りと辛さがある。

学生が自分の人生に対して高い理想を抱き、自分の本当にしたい職業を選び、生きていこうと決意することは、“自分の行為に対する責任を自分で引き受け、それによって生ずるあらゆるリスクを自ら荷なう”ことになるが、このようなことは学生生活のうちで試されたこともなく、教師から与えられた課題をひたすら受け入れ消化することのみ専念した他律的學生には自分のいちばん欲することなどは見つけられないのである。それを就職活動では無理やりに学生に追及させることになり、多くの問題を内包することになってしまった。

4 3つの自己の分離

自己には3つのレベルが存在する。「見られる自己」は他人の期待に応えようとする役を演じる自己である。「見る自己」⁹⁾は自分で自分を見る自己である。「根源の自己」は「見られる自己」や「見る自己」に関係なく、一人になり静かに自己を内省したときの自己である。

子供モデル（図表12）では「見られる自己」として“良い子の役を演じる”ことに腐心する。嘘をつかない正直者、きちんとした生活態度、清潔な服装、明るい挨拶等、大人の目を満足させ

る役者を演じる。子供モデルの“見る自己”は“良い子の意識”である。良い子の意識が大人が考える良い子を演じるように「見られる自己」に指示を出す。他人の目のあるところでは緊張して「良い子」を演じるので、自分の家で緊張がなくなると“根源の自己”が歯を剥き出して内弁慶の暴君になる。学校で「おまえは悪い子だ」といわれないように懸命に「良い子」の仮面を被り続けることになる。子供モデルでは肥大化した“根源の自己”が支配者であるが、“見る自己”が複数の「見られる自己」をうまく調節（管理）して自己欺瞞を生じなくしている。換言すると子供は自分の「見られる自己」と妥協することで大人モデルになってくる。例えば、それが自己の欺瞞の一部でしかないと思ってみても、世間から「それがおまえだ」と認められる以上、自分もまたそれを自分として認めるほかはない。人は他者によって認められなければ自分自身で自分を認知することができないからである。アイデンティティの確立は自分の“見る自己”と他人から「見られる自己」とを均衡させることである。

従前の就職活動モデル（図表13）は、「見られる自己」は自分に属していても、どちらかといえば就職志望企業向けの自己であり、希望企業の眼で削られたり、お化粧を塗られたりしたものであったが、就職活動における企業へのトラッキング⁰³⁾が明確であったので、「見られる自己」は学生個人々人にとって所与のものであった。大学生は社会で将来を約束されたエリートであったし、企業の内定優先先決主義が厳守されていたため、内定企業に対する不安はなく、複数内定に奔走する学生はいなかったのである。

これまでは就職後に大人モデル（図表14）を経験することになっていた。将来を約束された

図表 12

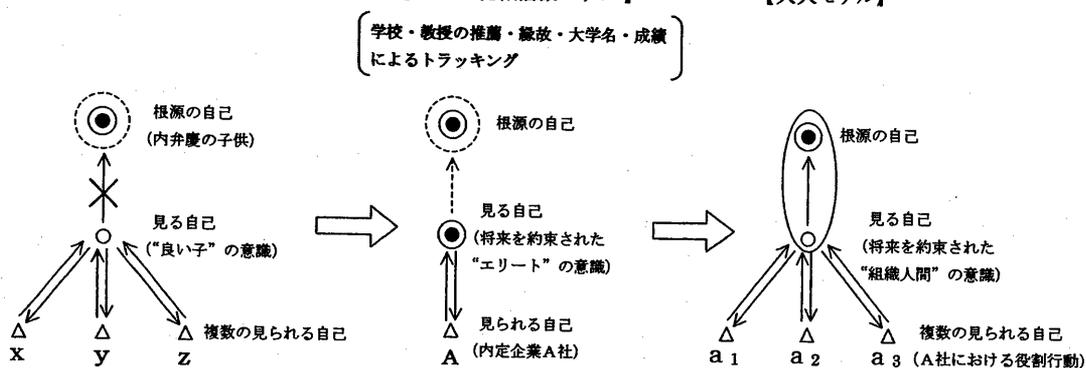
図表 13

図表 14

【子供モデル】

【従前の就職活動モデル】

【大人モデル】



根源の自己	
●	「根源の自己」の存在
●	「根源の自己」の肥大
○	「根源の自己」の不認識
●	「根源の自己」の仮設定 (決めつけた「根源の自己」)

見る自己	
○	複数の“ふりをする”の 統合化した「見る自己」
○	複数の“ふり”の中の1つに 対応する「見る自己」
●	決めつけた“ふり”に 対応する「見る自己」

エリート層に属する大学生は「就職よりも就社」であったので、就職したA会社で配属された職場 a_1 あるいは a_2 、 a_3 、 a_4 ……において、終身雇用と階層別教育訓練、OJTの制度のもとで最善を尽くしつつ大人モデルの適職発見の努力をすることになっていたのである。

ところで、今日、就職のシーズンがくると就職活動に入る大学生は人が変わったようにいっせいに身だしなみがよくなり、服装にしても、口のききかたにしても、その立居振舞にしても、学生は学生らしく、それ相応の「見られる自己」をつくりはじめる。「見せる演技をする自己」が始まるのである。就職活動におけるトラッキングの慣行はリクルート雑誌や採用担当者の「性別不問」「大学名不問」「成績不問」の大合唱によって過去の遺物となってしまう、就職活動が“見られる自己の勝ち負け”となり、「見られる自己」をできるだけいかに立派に見せるかということで、外観にこだわり始める。企業説明会に集まる学生の外観は全く同じスーツ姿でそこにはなんら個性化したものを見出せない。いってみれば、これは子供モデルとしての「良い子の意識」の復活である。従前の就職活動モデル（図表13）の崩壊と共に子供モデル（図表12）に回帰した形態の今日の就職活動モデル（第二部で詳述）が現出している。

注

- 1) 箱ひげ図は、①中央値、②最大値、③最小値、④上限ヒンジ、⑤下限ヒンジの五数要約図である。それは上限ヒンジと下限ヒンジからなる「箱」と、箱の端から最大値と最小値に向かって伸びるひげで作られている。箱を横切っている線は中央値であり、平均値ではない。上限ヒンジは全データの75%がその値よりも小さくなる場所で75パーセンタイルとも呼ばれる。下限ヒンジは全データの25%がその値よりも小さくなる場所で25パーセンタイルとも呼ばれる。上限ヒンジと下限ヒンジの差の間には全データの50%が存在することになる。上限と下限ヒンジの差をヒンジ幅（4分位範囲）と呼び、ばらつきの大きさを見るための総計量として用いられる。箱の端からヒンジ幅の1.5倍以上離れているデータがある場合には、はずれ値として検出されている。
- 2) 社会心理学者のマーク・スナイダーは「人間は常に自分の行動を自分で監視している」というセルフモニタリング理論（自己監視理論）を提唱した。これが“見る自己”で周囲の環境の中の自己行動をチェックし、その行動が周囲の人間関係に適応しているかどうかを監視して、「見られる自己」のあり方にフィードバックしていくというものの説明に最適である。セルフモニタリング能力の高低は個々人間において異なっており、スナイダーは高セルフモニターが人間として極めて理想的であるとしている。高セルフモニターの人は周囲の人たちに順応的に振舞いながらも、自律的な主張が必要な場合には自律的に行動するので、「風見鶏の人間（迎合的日和見者）」とは異なる。
- 3) トラッキングとは、もともとアメリカのハイスクールにおいて生徒の興味や希望する進路に応じたカリキュラムを提供することにより、同類の生徒ごとにグループわけをし、それぞれに適したトラックを歩ませる制度である。日本における従前の就職モデルでのトラッキングは性別、文系・理系の学部、大学ランキング、学業成績ランク、教授の推薦、縁故、体育会系クラブということで、明確な基準が歴然として存在した。トラックは、個人がそれぞれの能力に応じた道を歩むうえでの、自己正当化のロジックが生まれる場でもある。それがいかなる人生への道であれ、そのトラックのラインに並んだ者との競争に自己を限定する限り、他のトラックに振り分けられた者と自らを比較して、自分を卑下したり、高慢になったりせずにいられる。トラック内の価値観や序列に従い、競争をトラック内に限定させることができる。これによって、不当に自分を卑下することなく限定された範囲内での、自己認知や競争に邁進することができるのである。トラッキングは、階級・階層の再生産の場でもある。短期大学を卒業する女子学生は、有名企業の一般職のポストを競いあい、四年生大学の女子学生と総合職ポストを取り合うこともなかった。