

## 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2)

三 木 佳 光\*

### Attitude of University Students Postponing Assumption of Social Responsibility and University Activities for Supporting Their Career Development (Part 2)

Yoshimitsu Miki

#### 第二部 複数内定を得る学生の意識とフリーター志向の学生

##### はじめに

本稿は、筆者の5年に亘る経験（文教大学湘南校舎就職委員長）ならびに平成16年度国際学部共同研究『大学生の英語教育とキャリア形成の研究（研究者：筆者・宮原辰夫・林 薫・塩沢泰子・山口一美）』の研究成果の一環である「モラトリアムを続ける若者の意識とキャリア支援策」のその2（第2部）である。

第一部「従前の就職活動モデルの崩壊（脱稿：2005.11.30）」は『文教大学生生活科学研究所紀要28号（2006・3）』に掲載、その目次は、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、2）「面接対策合宿研修」の効果、Ⅱ空転する「自己発見」、1）日本版「新卒採用システム」の功罪、2）モラトリアムからの脱出とならない就職活動、3）自分のやりたいことが見つけれられない大学生、4）3つの自己の分裂、である。

第三部「若者（大学生）へのキャリア支援策（脱稿：2006.10.30）」は『文教大学国際学部紀要第17巻第2号（2007・1）』に掲載、その目次は、Ⅰ企業へ：人材育成は企業ドメインで、Ⅱ大学へ：企業が求める人材ニーズを配慮した就職支援、Ⅲ大学生へ：偶然キャリアの重要性の認識、である。

本稿（第二部）の論及は、就職活動のためのインターネット活用が、就職情報収集とオープンエントリー（自由応募）を一般化したことで、学生は10から100社にも及ぶエントリーシートを作成し、それらを企業に提出することになった。不採用の連続の過程を通じ、①学生は“ハイテンションの自己記述（躁状態）”と“冷静な状態での自己発見の困難（鬱状態）”を何度も、何故、繰り返すのか、②めでたく内定を得たとしても、一部の学生は複数内定を獲得する帰結として“内定ブルー”になってしまう現状をどう解釈したらよいのか、③フリーターの増加をもたらす

\* みき よしみつ 文教大学国際学部

就職秩序の崩壊とは何か、④フリーターにとって悲惨な生活とは何か、についての考察である。

本稿の仮説（第一部・第三部も含めて）は「いかなる職業でも“自分の好きなこと（生き甲斐のある仕事）”には大きな矛盾を抱えている。仕事で成功して高い報酬を得ることは本来自分のためではなく相手（顧客）のために働くことを意味する。」である。この仮説を大学生に認識させることが今日の大学におけるキャリア教育の意義であるとして論旨を展開した。

## I インターネットが変えた就職活動

就職活動のために“インターネットによる情報収集”は常識になっている。就職活動だけのために、パソコンを買い求め、インターネットへの接続を行うことをもって就職活動ということが常識になった。学生はインターネットによる就職情報の受発信、例えば、企業へのホームページを通じての企業セミナーや説明会の予約、就職情報に関するメーリングリストへの参加、電子メールや電子掲示板による学生相互の情報交換等を行っている<sup>注1)</sup>。インターネットが就職活動に不可欠のものとなったのは10～15年前からである。大学生が就職活動のために、企業のウェブサイトを検索し、情報収集を積極的にするようになったのは1995年頃からで、企業もウェブサイトから採用情報を発信し、学生も企業訪問や面接に際して、インターネットでホームページを検索して企業情報を得ることになっている。

インターネットの普及で企業の採用活動と学生の就職活動は様変わりしてしまった。企業への就職活動は学生が企業の採用ウェブサイトに登録してから始まる。リクナビ、マイナビ等、大手就職情報ネット業者だけでも数社もあり、インターネットによるエントリー、電子メールによる企業採用担当者との連絡ができない学生は就職活動において決定的な敗北者となってしまった。学生はインターネット経由で得たエントリーシートと呼ばれる応募書類に「志望動機」や「自己PR」等、様々な項目を纏めて書いて企業に送り、会社説明会（セミナー）に参加、その後、筆記試験・面接を経て「内定」というプロセスを辿る。

今日、オープンエントリー（自由応募）の企業が一般化してきたため、応募のチャンスが急増し、ある大学就職担当者は学生に“100社エントリーするように”と指導しているほどである。ということは、就職情報の得やすさとエントリーのしやすさ<sup>注2)</sup>とは裏腹に、企業から内定を得るのが至難のこととなってしまったといえる。学生は企業研究等をせずに、ただただ多くの企業へエントリーすることになるので、企業の求めるレベルに達しない学生が圧倒的に多くなってし

---

注1) 就職活動をする学生が情報交換するインターネットの掲示板「みんなの就職活動日記」がある。企業の就職担当者にとって、掲示板のチェックは欠かせない業務になっている。「“A企業の大株主がよく変わるし、経営が不安定だ”との書き込みがあった後、同様の書き込みが続くと、書き込み情報の真偽にかかわらず、それらが既成事実ようになってきて、1～2週間後には内定者からのメールが相次ぎ、内定者の5分の1ぐらいの内定辞退者が出てくる」（日本経済新聞2005年7月18日）といった掲示板の影響は予想をはるかに超えて大きくなってきている。有名企業内定者約52000名の体験談を読むことの出来る「みんなの就職活動日記」は全国の4年生の8割に当たる28万人が登録しているネット掲示板である。面接の内容もその日の夜には書き込まれてしまう。もはや採用の現場（筆記試験や面接）は密室ではなくなってしまった。

注2) 企業のエントリーの学生数は、メールで概算すると、2004年11月現在、東洋冷蔵（株）で約3000人（採用7名）、東急観光（株）で約5000人（同50～60人）、JALスカイ東京で約5000人（同500人程度）である（三木、2004）。

まった。そこで、企業では採用方針として、年度当初の採用計画数を下回っても構わないとの厳選採用にならざるを得ない状況になっている。たった一日、電子メールをチェックすることを怠ったために、企業からの面接指定日の連絡を受け損ね、指定の時刻に面接に行けなかった学生も多くなり、後になって、その会社に連絡しても、「電子メールで連絡が早急につかないような方であれば、ご縁がなかったのだと思ってください」という回答が電子メールで届くのが常識となっている。

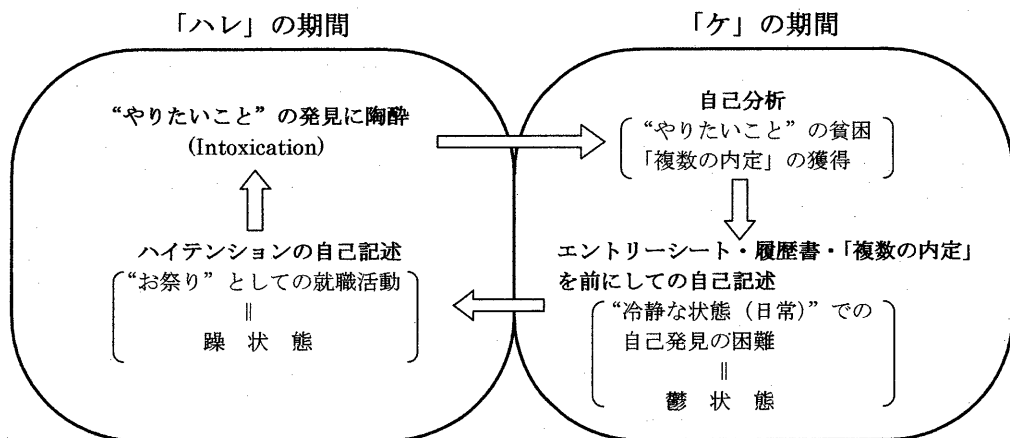
## Ⅱ 内定ブルーの生起の背景と現実

### 1 ハイテンション（ハレ）の就職活動期間

就職活動において、図表1に示したように、「ハレ」の期間の“ハイテンションの躁状態（お祭り気分）”で、10～100社にも及ぶエントリーシートの作成・送付を余儀なくされる学生は“自己偽り表現のエントリーシートの記入”にならざるを得ない。「自己PR」の欄に自分の性格を記入することになるが、性格は自分ではよくわからないが他者からはよくわかる、ということでは「複数の見られる自己」を演じている大人モデル（本稿その1の図表14参照）であるといっても差し支えない。自分の性格は自分でつくったものといいたいが、その殆どは両親からの遺伝、幼児期からの躾と教育、毎日の生活環境、他者との人間関係によって作りあげられたものである。となると、性格というものは自分のものでなく、他者との人間関係をうまく形成するために他者が自分を理解するための判断尺度という「見られる自己」そのものにすぎない。にもかかわらず、エントリーシートは「自己PRとしての性格の記入」を要求する。私の性格は「……である」と自分で自分の性格を表現してしまうのは、他者が見ている「見られる自己」であることとは無関係に、他者とは無関係な特殊な性格を自分で自分なりに納得して作りあげて記入していることになる。これを自己発見プロセスとして就職活動では推奨することになっている。同じこ

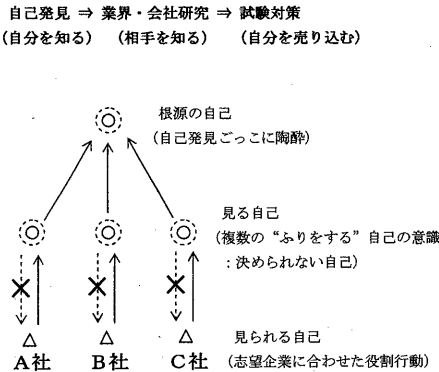
図表01 【分断される自己】

—エントリーシート・履歴書・「複数の内定」—

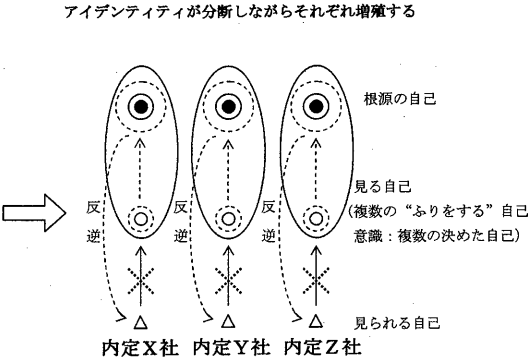


とであるが、エントリーシートの「志望動機の記入」は、志望企業に気に入られ、内定が得られることのみを願い、目的と手段の倒錯した“A社に合わせた「見られる自己」づくり”“B社に合わせた「見られる自己」づくり”等を行い、“見る自己”がそれを容認するとともに、“根源の自己”も自己発見ごっこに陶酔していく一時的な麻薬中毒に冒されることになる。しかしながら、ハレのハイテンションの時期がすぎると、冷静な状態としての日常の「ケ」の時期を迎え“見る自己”はA社、B社、C社等といった複数の「見られる自己」の自己分裂の状況に愕然として、そのどれをも納得しない“決められない自己”の事態に直面し、“根源の自己”にその拠り所を求めることになるのが今日の就職活動モデル（図表2）である。そして、“根源の自己”は「見られる自己」に反逆する内定ブルーのモデル（図表3）を現出させることになる<sup>注3)</sup>。

図表02 【今日の就職活動モデル】



図表03 【内定ブルーのモデル】



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」

## 2 決められない自己に悩む学生

今日の就職活動で大学生は、「見られる自己」「見る自己」「根源の自己」の3つの自己の相互関連の中で、大きく悩むことになってしまった。どれが本当の自分なのかがわからなくなり、3つの自己はそれぞれが一体化することなく、それぞれが自己主張してしまっているのである（図表2）。「見られる自己」は内定を出した企業が決め付けているものである。その限りでは、

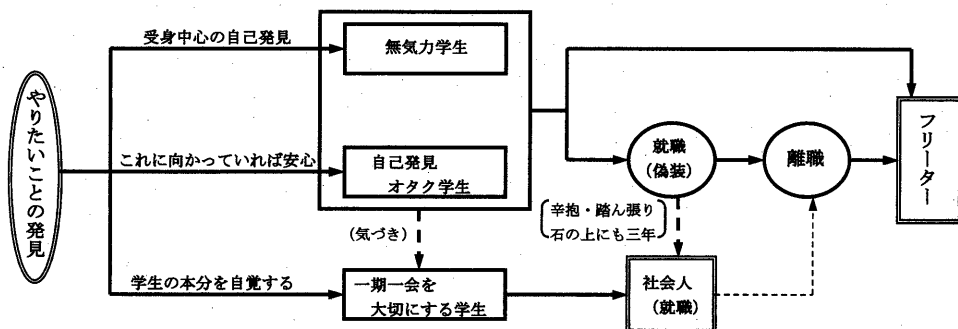
注3)「見られる自己」は外から与えられた価値基準で形成され、外部の期待する行動を伴うので、現実世界でその適否や真偽がチェックされる。外部の基準で形成されるので、本当の自分の実感が伴わない。これに対して、“見る自己”と“根源の自己”は事実や行動を伴わない本人の心の中だけの自己であるので、現実になにかうまくいかない（「見られる自己」が行き詰る）ことが生ずると“見る自己”を介して“根源の自己”に逃避することから、「見られる自己」への“根源の自己”の反逆が始まる。

“自分はどうもそのような自分でない”と内定企業にいったとしたら、自分のこともわからない“駄目人間（虚偽の記載）”と刻印を押されてしまうことになる。朝日新聞（2005年8月27日）に「専修大学文学部の荒木優子さん（21歳）は、3月末に人材関連会社から内々定を貰った。うれしい一方で、“自分を過大に伝えたのではないか”と考え始めた。面接で仕事の厳しさを説明されて、“出来ます”と答えたが、実際に働いたら自分がなにもできないことがわかってしまう、という不安が脳裏に去来して、2週間悩んだ末、内々定を辞退した」という記事が載っていた。社会は「見られる自己（そう見える）」が“根源の自己”よりも重要であり、大人モデル（本稿その1の図要14参照）として“見る自己”が両者の自己の矛盾に気づいたとしても、一度形成した「見られる自己」を否定することを許さないのである。

就職活動では企業が求める人材像に合致した「見られる自己」づくりをすることになるので、それぞれの志望企業の特有の事情によって、「見られる自己」も多種多様になってくるのは仕方がないことである。それは他者の目や思わくを気にして、言葉使い、立居振舞、服装に気をつかう自己である。「見られる自己」は他者から見た彼（彼女）でありながら、自分で作りあげたものではなく、自分の意思とは無関係に他者の目ばかりを気にしている自己である。

就職活動における“やりたいことの発見”とは「見られる自己づくり」であり、これに向かって突き進むハレの期間（図表1）においては「見られる自己」主導であるので、3つの自我の乖離は表面に現われてこず、自己分裂を起こさない（図表2）。しかし、就職活動が成功して内々定を得て就業するまでに長期間が置かれている、または何度挑戦しても内定が得られなかったとなると、やりたいことの発見に向かう意欲（図表4）の帰結として「見られる自己」を破壊するエネルギーが“見る自己”と“根源の自己”から形成されてくる内定ブルーの状態（図表3）が生じてくるのである。さらに、就職活動のためのみの「見られる自己」形成であるので、運よく正規社員として就職できても、就職後3年以内に大学生で3割以上が、この破壊の心的エネルギーで退職することになり、フリーター軍に参入することになるのである。

図表 04 フリーターになる自己発見オタク学生



### 3 内定ブルーの生起

内定ブルーという言葉はまだ人口に膾炙されていない新語である。しかしながら、「初めて聞いたが、なんとなく意味はわかる」「自分が今その状態かもしれない」という学生は意外に多い。言葉としての認知度は低くても、内定ブルーに陥る学生は毎年確実に増加している。

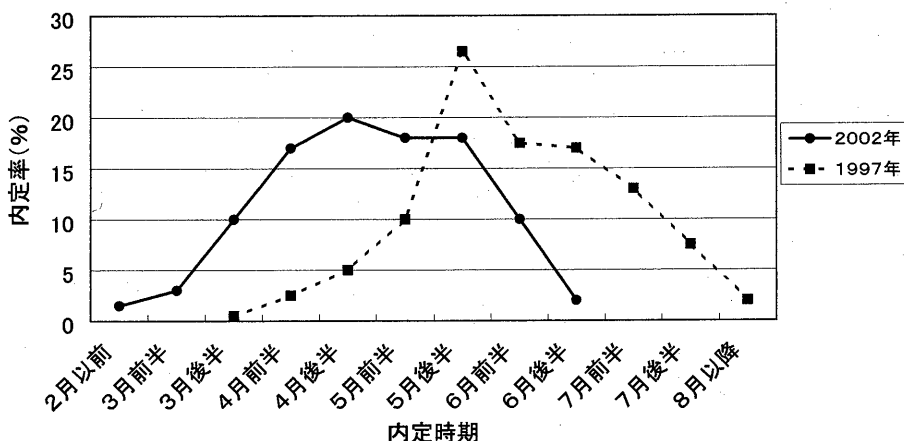
ブルー（blue）には“憂鬱”という意味があり、たとえばマリッジブルーやマタニティブルー

などの言葉があるように、いいイメージのものではない。勿論のこと「内定ブルー」の確固たる定義づけはないが、内定ブルーの概念としてはネガティブで、それは大きく2つの形態が考えられる。その第一は「内定がなかなかもらえない」といった内定を取る前の不安な状態をいうもの、第二は内定は得たが「本当にこの企業でよいのだろうか」と内定獲得後に自分の選択（決断）に自信を失ってしまうものである。

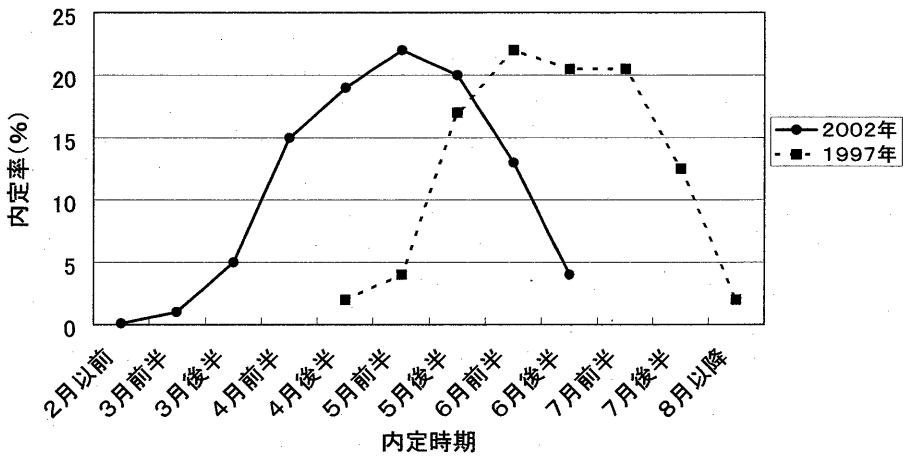
第一のタイプは就職活動をする多くの学生に一般的に見られる現象である。特に周囲の親しい友人が先に内定を得た場合など、必要以上に焦ってしまい、ブルーな気分になる状態を指す。第二のタイプは、友達が就職活動に躍起になっている状況に反応してせっかく得た内定を辞退してしまったり、もう一度就職活動をやり直すといった学生の悩んでいる状態を指す言葉である。複数内定後に入社する企業を選ぶ際に、最近の顕著な傾向として厳しい助言でなく単なる甘やかしの親の意見に左右されるとか、なんとなくイメージに合うといった低レベルな理由で入社企業を決定するという。企業の採用担当者からすれば、「面接で熱く語った“志望動機”や“入社後の夢”はなんだったのか」と絶句するところであるが、ある企業では既に内定を辞退する率を見越して、実際の採用人数より多めに内定を出しているのが実態である。さらには、筆者がヒヤリングしたスーパーのサミットのように内定を既に数社から得ている学生は他社がそれなりに評価しているので、サミットが採用するのに値する学生であるとして、“他社に内定あり”を採用条件にするところまで出てきたのが今日である。

内定ブルーが生起するのは内定してから実際に就職するまでの期間が長期化してきたことに直接の原因を見出すことができる。就職するまでの期間が長期化してきたのは、就職協定廃止以後、就職活動開始時期が毎年早まっているからである。図表5、図表6は“就職協定廃止後の最初の年の1997年”と“2002年”の内定時期を比較したものである。この調査は民間企業への就職活動を行った全国の大学4年生2,550人を対象にランダムサンプリングで実施しているもので、標準的な学生のデータである。1997年よりも2002年のほうが明らかに前倒して早くなっている。過半数に達した時期に注目してみると、初回内定時期は1997年は「5月後半から6月前半」であるのに対して2002年は「4月後半」、就職先を決定した企業からの内定時期は1997年「6月前半

図表05 初回内定時期  
(日経リサーチ「就職活動に関する調査」)



図表06 就職企業を決定した企業からの内定時期  
(日経リサーチ「就職活動に関する調査」)

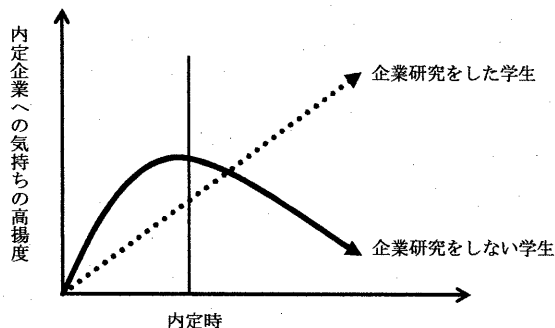


から後半」に対して2002年では「4月後半から5月前半」であり、1997年と2002年とでは初回内定時期は1ヶ月、就職決定先企業からの内定時期では1ヶ月半も早期化している。平均すると毎年約6日ほど早期化している計算になる。将来に関してもここ数年間はこの前倒し傾向は変わらないと予測されている。

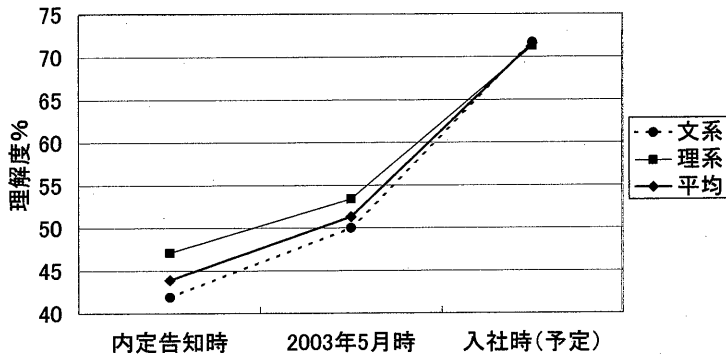
従来の就職活動では、会社説明会、面接などのプロセスを経て徐々に「その企業で自分は働くのだ」という志望意欲を高め、「内定」の段階ではその企業に対する理解度、志望意欲ともかなり高いものになっていた。そして内定企業への就職意欲は他企業への就職活動をしないので内定後も高まっていく。したがって、学生にとって「内定」とは、本来的には社会へ出るための通過点ではあるものの、就職活動の「一区切り」として就職活動の終止点の認識が強く、一般にもそのように捉えられていた。

しかし、最近の学生においては、就職意欲は段階を経ながら上昇カーブを描くことなく、円弧のように上昇をし、内定時を頂点にして降下していく（図表7）。これは、就職活動の当初は「内定」を「就職活動の終点（ゴール）」と捉えて就職活動を始めたが、複数内定を得た後も闇雲

図表 07 内定企業への気持ちの変化



図表08 就職決定先企業への理解度  
(ディスコ「学生モニター調査」)



に多くの企業にエントリーを続けるためである。このような実際の就職活動のやり方から、就職先企業を決定するまでは他企業からの内定を獲得することのみに関心が向けられる。そのため、就職先決定企業への理解度は就職先企業を決定してから初めて詳しく当該企業の研究を始めるので、入社時にピークに達することになる。このことは内定を獲得し就職先を1社に決めたという2003年度学生の、その企業への理解度の推移（図表8）でも確かめることができる。就職先企業を決定した後にその企業の研究を行うので、就職決定先企業への理解度は内定告知時には文系41.9%、理系47.1%、5月で文系50.0%、理系53.5%、入社時には文系71.7%、理系71.3%と就職内定後に高まるのである。

内定ブルーの主要原因は上述したように就職活動時期の早期化に伴う就職活動期間の長期化である。内定した後の悩む期間が十分すぎるほどあることが問題である。しかも、4年生になる前の1～2月から本格的な就職活動を強いられることで、企業研究を十分にしないまま就職試験を受けることになる。就職活動のステップ（自己分析⇒企業研究⇒試験対策）において、第1ステップの自己分析のみで就職試験を受けることになるので、第2ステップの企業研究が不十分のまま受験企業のホームページをみて、これで満足し気分を高揚させてしまい、受験企業について全てをすばらしく見てしまっていたのである。

ところが、内定してみると冷静な目で客観的にその企業を見ることができ、その結果、迷いが生じてしまうのは当然の心理的帰結といえる。受験企業のことを時間をかけてよく研究し、理解していれば、内定後にブルーにはならなかったといえる。

内定ブルーになりやすい学生は4つのタイプに層別できる。それは、タイプA：早い時期に内定を得た場合、タイプB：内定を得ることが目的になっていた場合、タイプC：確たる志望動機を持たずに成り行きで内定を得た場合、タイプD：複数内定の場合、である<sup>(注4)</sup>。

#### 4 複数の内定を獲得する大学生

最初の内定の通知は就職活動中の学生にとって労働市場で自分が認められた証であり、大人としてのパスポートを手に入れた瞬間で、こんな嬉しい知らせはない。しかしながら、第一志望の



企業からの内定通知ならいざしらず、たまたま何気なくエントリーシートを送信して、たまたまの企業からの筆記・面接試験の後に内定通知があった場合には、学生は次の企業の筆記・面接試験を引き続き受けるという就職活動を継続するので、この喜びは長続きしない。その後の就職活動から、複数の企業からの内定通知を受け取ることになるからである。当然、学生は、そのうちから1つの企業を絞り込んで就職することになる(図表9)。

内定通知には学生が本当にその企業に就職する意志があるのかどうかを返答する意志確認の日程が設定されていることが多い。いわば滑り止めの企業から内定をもらいつつ、他の選択肢を求めて就職活動を続ける学生は意志確認の日が迫ってくると、精神的な迷いと葛藤は著しいものになる。他の志望企業から内定を獲得できる確実性(保証)はないが、できることならもっとよい

---

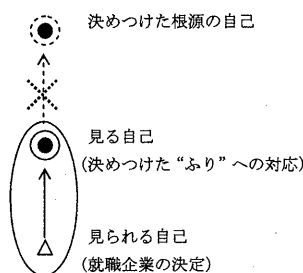
注4) <http://www.hr-plaza.com/hre/2003july/feature01/html> を参考に、筆者の5年に亘る文教大学湘南キャンパス就職委員長の経験をもとに湘南キャンパス学生にも、このようなタイプの学生がいることを下記に記述。

タイプAの事例としては、4年生の4月上旬に第一志望の不動産会社から内定を得て、満足のうちに就職活動をやめた彼である。前年就職活動をした先輩数人から「早い時期に志望企業を絞って訪問しないと手遅れになる」とのアドバイスを受け、3年生の1月に住宅メーカーか不動産会社に就職しようと決めた。彼が不動産業界に興味を持ったのは、同じサークルの親友が不動産業界を目指していて、何社かのセミナーと一緒にいったのがきっかけであった。不動産業界は面白そうだ、この親友に大いに影響を受けた。彼は周囲に先駆けての内定だったが、5月中旬になると周囲も内定が出揃ってきて、難関と思われた人気企業に内定を決めた友人も出てきた。彼は第一志望とはいえ、本当にこの企業でよかったのだろうか、他の選択肢もあったのでは…と、他の業界をろくに見もせず早々に不動産業界に絞ってしまったことに後悔していた。就職活動を再開するか否か、ただ就職サイトを斜め読みするブルーな日々を送っていた。

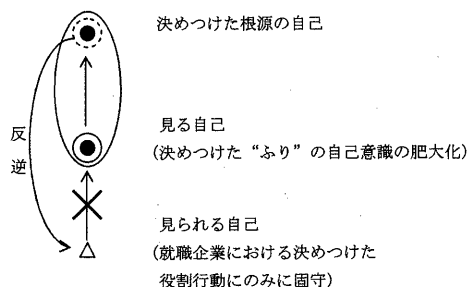
タイプBの事例としては、やっと4年生の10月に情報処理会社から内定を得た彼女である。自分がどの業界・職種に適性があるのかわからず、いろいろな企業を見てまわった。エントリーした企業は100社を超える。セミナーにも積極的に参加し、面接を20社近く受けたものの、10月まで内定が出なかった。女子学生は厳しいと覚悟はしていたが、就職活動を始めて、さすがに疲れが積み重なった。就職留年という言葉が脳裏をかすめはじめた頃、ふと目にとまった情報処理S社のセミナーに申し込んだ。情報処理の会社を受けたのは初めてだったが、とんとん拍子に進み、10月中旬に念願の内定が出た。自分にはSEの適性があったのだと知り、嬉しかった。ところが、11月の内定式に出てみると、周りはコンピュータの知識が豊富な理系の学生ばかり。国際学部の彼女は、果たして本当に自分がSEに向いているのか、急に自信がなくなってしまった。そもそも自分はSEの仕事に興味があったのかさえわからなくなってきた。しかし、内定式まで参加したのに今さら辞退したら会社に迷惑がかかるし、親もガッカリするだろうと悩み始めた。筆者の意見は、悶々とした気持ちのまま卒業式を迎えてしまう彼女は、会社に入社したら、早いうちに転職するであろうと見ていた。予測通りに退職してしまい、フリーターになってしまった。

タイプCの事例としては、3年生の3月下旬に1社内定を得た彼である。第一志望群ではあるが、第一志望とも言い切れない会社だった。他にも同じくらい興味のある会社が2社あったが、どちらも選考はまだ1次面接を終えたばかり。どちらも通過の知らせは来たものの、次の選考は4月中旬である。内定の電話を受けた翌日、会社と呼ばれて言われたのは「今はまだ内々定の状態。内定を受ける意思があるなら2週間以内にこの内定承諾書にサインして郵送して下さい。期限を過ぎた場合は自動的に内定辞退とみなします。」というものであった。Cは焦った。確かに志望していたが、OBにも会ったことがなく、面接1回で内定が出てしまい、実はどんな企業なのかよく知らない。しかし「これも“縁”」と思うと、このあと他の2社から内定が出る保証もないとの理由から、期限に間に合うように内定承諾書を郵送、就職活動を終えた。彼は卒業までの期間、「もしあのまま他の2社も受けていたら内定が出たかもしれないし、そっちの会社のほうがよい会社だったかもしれない」と、不完全燃焼に終わった就職活動を振り返り、納得できずにいた。

図表 09 【就職企業の絞り込み】



図表 11 【今日の離職のモデル】



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」
● 決めた“ふり”に 対応する「見る自己」

企業からの内定の可能性が捨てがたいので、最終決断ができないのである。企業も「滑り止め」とされたり、採用確定と思った学生が他の企業に流れることを防がなければならないので、そのため同業種の企業はほぼ同じ時期に、さらに就職活動のピーク時には業種に関係なく選抜試験や面接が重複する採用内定のスケジュールを組む。志望する企業と内定をもらう企業 mismatches が続く限り、学生は必ずこのジレンマに悩まされることになる。

複数の内定を獲得する学生は6～8社から内定を貰ってくる<sup>注5)</sup>。内定をもらって自信をつけた学生は“チャンスがあるなら、それに挑戦しなければもったいない”と就職活動をやめない。表向きは終わったかに見えても現実には「偽装就職活動学生」である場合が通常ということにもなっている。他社内定を既に2～3社も得ている学生をターゲットにし、その内定辞退を正式採用の条件にしている企業も多くなってきた。内定辞退の増加がこの状況を明らかにしている。2005年5月時点で一人当たり2社強の内定を得ている統計もあるので、夏・秋・冬と就職活動を続けている学生にとっては、内定が4～5社にもなることになる。企業は内定辞退が“大幅に増加した”もしくは“増加した”と感じており、その理由としては一部の学生に内定が集中していることが挙げられ、そのために就職活動後半に内定辞退者が続出していることになる。

注5) 朝日新聞(2006年7月14日)の“春秋欄”に“内定6個もらったよー”“シューカツって、意外にラクチンだね”。来春卒業予定の学生たちが就職活動をつづるブログ(日記風の簡易型ホームページ)に、こんな体験談があふれている。数年前までの“氷河期”騒ぎは遠い昔だ。主要企業が前年度に比べ2割ほども採用を増やすという売手市場。一略一いまだ大変なのは採用側で、複数内定者を囲い込むのに必至。“メールで内定辞退を伝えてきて、それっきり音さたのない学生がいる”と嘆く声も聞く」と記されている。

複数内定を得る学生の特徴としては、イケメンで、澁みのない快活なしゃべり口調で自信に溢れているといった第一印象の良さである。男女を問わず共通なのは、健康・積極性・礼儀正しさといった印象を与えられる学生である。そして、論理的な対話・会話ができる学生である。これらは学業成績（知識）とか大学名と相関関係がないとはいえないが、それでも最近では、外見という要件が大きく内定に影響を与えていることは否めない。そして、彼（彼女）らは「内定を貰おうと思えば、いくらでも貰える。私たちは人事担当者が喜ぶ答えを知っているからです。」といって憚らない。企業訪問を楽しみ、ゲームのごとく就職試験を受ける。「就職面接で好印象を与えた⇒自信をつけた⇒次の就職面接でよいパフォーマンスを演じた」といった繰り返しのポジティブフィードバックのメカニズムを得て、次々と内定を得ていく。目的とプロセスの錯誤であり、プロセスの目的化である。ゲーム感覚の就職活動は他の学生に対して“ゼロサムゲームの構造（プレーヤー間の利得の合計が常にゼロ）”を定着させることになる。しかし、内定をいくつも持っている学生も1つに絞りきれないでいることが多い。ネット情報ばかりを大事にして就職スキルのみに頼っているので、OB訪問などの“足で歩いた企業研究”を行っていないからである。

内定がなかなか得られない学生は就職試験・面接での失敗を契機にネガティブフィードバックに埋まりこんで、失敗経験からくる負け犬意識のために試験でも面接でも本来の実力を発揮できずに敗者の道を歩み続けることになる。理想とする志望企業の2～3社を受けて落ちた時点で“就職するのを諦め、フリーターでいいと妥協する”のは自分が傷つくのを恐れるためであるが、最初の内定獲得に要する期間と敗者の経験の回数が、ポジティブフィードバックかネガティブフィードバックのどちらかを決めることになるのである。

今日の企業の採用メカニズムはポジティブフィードバックを確立できた限られた学生の取り合いをしているだけであるといえなくもない。学生は「自己発見⇒自分にあった業種・企業の選定⇒試験対策」で、お互いの差別化・個性化を図ろうとしているものの、企業が求める学生はある限定された特定範囲に収斂しているに過ぎないのが現実である。学生も同様に同じ企業を志望するゼロサムゲームを展開することになっている。つまり、当該年度の新卒求人数に対して従前は内定優先先決主義であったので、学生間では秩序ある安定した内定が得られるが、複数内定が常態となっている今日では、従前のトラッキング<sup>注6)</sup>が有効に機能しなくなったのである。

### Ⅲ フリーターの増加の背景と現実

#### 1 就職秩序の崩壊でフリーターの増加

フリーター（Freeter）という言葉はフリーランス（Free lance）とアルバイト（Part-time worker）

---

注6) 筆者が鹿島建設（株）人事部長であった時代の採用は、多様な人材を幅広く採用していこうとしていたので、大学ランキングごとに横割りのレイヤーを想定し、できる限りランクの上位層の大学の学生の採用を多くするようにした比率の割合で、どのレイヤーからも採用していくことであった。国立大学では旧帝国大学、一橋大学、私立では慶応、早稲田、上智といった偏差値の高い大学からはなるべく多い比率で採用していた。したがって、結果として、毎年、それぞれのレイヤーにおける採用人数は一定数を確保していた。学生の競争は同一レベルの大学間で、そして同じ大学の同期の学生であった。一部上場の大企業への就職はその大学のステイタスや同期生の価値を高めるものであり、ゼロサムゲームであったとはいえ、協調的なトラッキングで、学生間で相互に容認されたものであった。

の2つの言葉をつなぎ合わせたもので、リクルート社の雑誌「フロム・エー」の編集長が命名した言葉である。多様な生き方を推奨したいということでの発案であったといわれている。この言葉に託されたものは企業に正規社員として雇用されないで、自分の時間は自分で管理し、自由を楽しみながら、アルバイトで経済的自立を確保するというものであった。憧れの職業が、明治では“高級官僚”、昭和の戦前・戦争中期は“海軍・陸軍士官”、戦後の高度成長期は“エリートサラリーマン”、そして、バブル期には“フリーター”となった。

ハブル経済期に誕生したフリーターは、豊かな社会だからこそ成立する優雅なライフスタイルを意味していた。それは「自由を選択して、会社には縛られない無限の可能性に賭けるライフスタイル」のイメージである。しかし、バブル期ですら一過性や例外的な事例は別としても、勤務時間を自由に設定できたり、短期間の勤務で高収入を得ることは現実には殆どなかったのである<sup>注7)</sup>。

フリーターは安定した生活基盤を持たずに年齢を重ねることになる。そこで、生活弱者になるばかりでなく、社会の中核的年代になってもその自覚や責任ある行動の遂行ができないので、社会全体として大きな課題を抱えることになってきている。フリーターの心情は理解できるものの、その生活を是としたり、さらには学生の多くがフリーターを選択するしか途がないという企業環境状況あるいは学業・教育環境であるとしたら、日本の将来に大きな禍根を残すことになるのは必至である。

日本では高度成長期からバブル期にかけて売手市場であり、教育学部の学生が商社に就職したり、理工系の学生が銀行に勤めるといった奇妙な事態が現出していた。大学で学んだことと社会人として必要な知識が完全に分離していたといえる。大学教育と企業での知識・スキルの連続性は断ち切られていたのである。大学の偏差値ランクで就職先が決まるという従来の就職秩序が崩壊したのもバブル期である。エクセレント企業への下位ランク大学からの就職が増えたのもこの時期である。従来の採用方法では必要人員枠が確保できなかったので、とりあえずの人数あわせを行っていた。大学卒の初任給も上昇し、従来の常識でいえば破格の好条件で就職できたのである。

ところが、大学生にとっての未曾有の売手市場時代は長くは続かなかった。バブル崩壊後はどの企業も一変してリストラを断行し、中高年の雇用を守る代償として新卒採用枠を縮小した。さらにハブル期に大量に採用した新人類社員は不良社員として扱われたのである。このような経済

注7) フリーターという言葉は、当初、限定的・肯定的な意味で使われていた（若者の就業行動研究会、2000／小杉礼子・堀喜衣・上西史明・耳塚寛明・本田由紀、2001／道下裕史、2002）。しかし、今日では学業を終えたにも拘らず、定職に就かない若者のうち、アルバイトやパートをする者あるいは現在は働いていないがパートやアルバイトをして働くことを希望している者に、その言葉の意味することが変化している。

注8) フリーターは学校を卒業しても正規社員として就職せず、アルバイトを続ける若者の働き方だけを指しているのではなく、パートはもとより派遣社員や契約社員など非正規社員の人々の全てを含んでいる。厚生労働省は『労働白書2000』において、フリーターの算定基準を「15～34歳で、①現在就業している者については勤め先の呼称が“アルバイト”又は“パート”である被雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚である者、及び、②現在就業していない者については、家事も通学もしておらず“アルバイト・パート”の仕事を希望する者」とした。年齢の下限の15歳は義務教育の修了年齢であるので、それなりに妥当な年齢といえる。しかし上限の34歳は“人生七掛け説（注13）”で考えると、現代の人生の35歳が昔の人生の24.5歳（ $35 \times 0.7$ ）となるので、それなりに理解できなくはないが、明確な根拠となる理由は見当たらない。

状況の中で、人員削減をしても仕事は残るので、仕事のルーチン業務の部分を担当する非正規社員が増えることになった<sup>注8)</sup>。こうして、フリーターのもつ社会的意味は大きく様変わりしていったのである。そして、日本経済の停滞が続くなかで、フリーターは減るどころか急速に増え続けているのである。

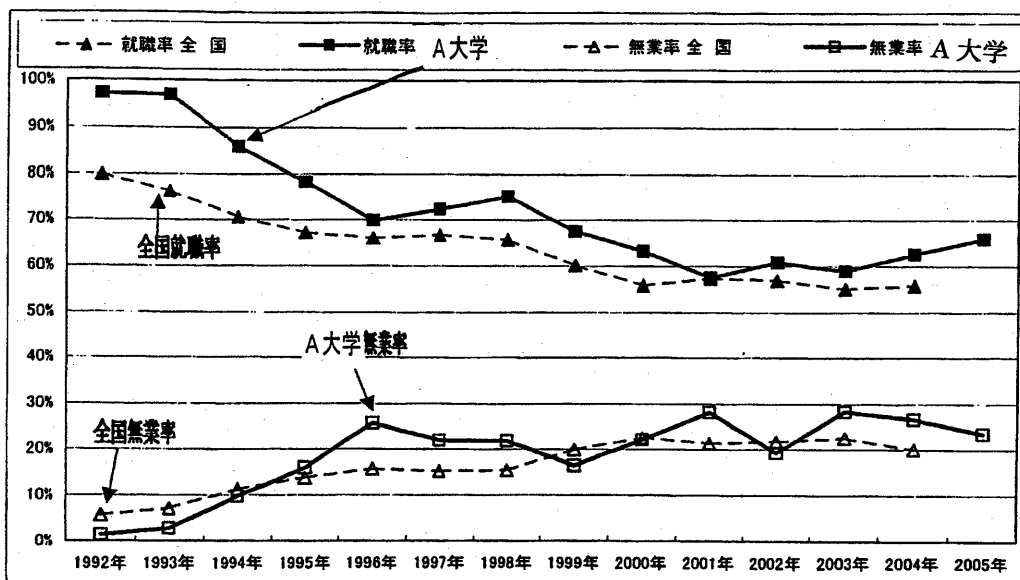
労働省（当時）がフリーターを社会問題として取り上げたのが1982年で、その人数はおよそ50万人であった。それが1987年には79万人、1992年に101万人、1997年に150万人となり、2003年には417万人と増加した。2003年版国民生活白書の副題は“デフレと生活—若年フリーターの現在—”である。学校基本調査によると、大学卒業生の就職率と無業率の折れ線グラフで両者の乖離幅が尻窄まりを示し、フリーターの増加を検証（図表10）している。その人数は現在では500万人を超えたといわれている。そして、就職希望高校生の就職難は過酷で、高校が非正規社員の職業紹介を実施するまでになっているのである。まさに、フリーターを就職実績にしたフリーター職業の斡旋である。フリーターという進路コースがあれば、プータローやプーコにならず、一応は暫定的・変則的であるかもしれないが仕事に就けるので健全なあり方であるとの高校側の見解である。

しかし、フリーターのための社会環境が整っているかといえば極めてお粗末である。フリーターの雇用は企業にとっては最初からリストラを前提とした人達であるので、フリーターにとっても、社会にとっても、将来への悲劇的狀態を生み出す温床が拡大しているといえる。特に、次の3点が問題であると筆者はいいたい。

まず、フリーターはマニュアル作業が中心であり、高度な職業能力が身につかないので、フリーターが増えると、日本全体の生産性が低下する。企業の中核業務に関りのない業務を“非正規社員に任せられる仕事”と位置づけ、フリーターをいつでも取替え可能な要員として扱う。次に、

図表10

学校基本調査による無業者の実態とA大学キャンパスの経年比較（13年間）



フリーターの増加が賃金を下げる要因となり、賃金の安さで消費水準が低く、結婚や出産もできず、少子化に拍車がかかり、年金など社会保障制度が崩壊する。さらに、正社員とフリーターとの賃金格差が社会の2極化を進行させ、治安の悪化を招くといったことである。

大学新卒者が正規社員として採用されても3年以内に、就職志望企業向けに決めつけた「見られる自己」が“見る自己”と“根源の自己”の反逆にあって崩壊（今日の離職モデル：図表11）して、“何がしたいかわからない”“仕事が面白くなければ辞めればよい”といった就労観（図表04、注3）になり、“7・5・3現象<sup>注9)</sup>”を起すことになる。これとは別に、就職したくてもできない社会状況、経済状況もある。フリーターの約7割が本当は正規社員希望だった、という調査結果もある。

フリーターの最大の問題点は、彼（彼女）らの抱えている問題が何であるのかが、彼（彼女）ら自身にも社会の側にも、よく分からないという点にある。フリーターはライフスタイルなのか、職業なのかははっきりしない。職業情報誌は職集として扱って求人募集をしているし、フリーターの中には自分が選択したライフスタイルと考えている人も多い。ただ、明確にいえることは、当人も社会の側も、フリーターを最終的な仕事とは考えていないということである。「一生、フリーターでいい」というフリーターは一人もいないのである。

既成の大人の世界に入ることを躊躇する若者、また仕事がなく大人の世界に入ることができない若者も増えている。青年期から成人期への移行に長い時間がかかるようになってきているのは先進国に共通する現象であるが、日本では成人期への移行のプロセスに異変が現在おこりつつあることによりやく気づきはじめたところである。ある年齢になると自力で生活することが必要であるが、それがうまく機能しなくなってきた。多くの若者が生活基盤を持たない世界をさまよい出したといえる。学校を卒業しても若者が職に就かないのは、今では学校という場が、成長・研鑽の期間として十分に機能しなくなったばかりでなく、モラトリアム期間<sup>注10)</sup>としても不十分になってきていることを意味する。大学を「社会への移行期にある若者を“職業社会への開かれた自律的存在として育成する教育機関”」にすることの再認識<sup>注11)</sup>が重要である。

大学生生活の4年間を社会人となるための準備期間とするのは大学時代を専門分野の学習期間と

注9) “7・5・3現象”とは、正規社員として採用しても中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割も3年以内でやめてしまうことを指す。厚生労働省調査（2002年）によると、企業に正規社員で採用された大学生のうちの34.7%が3年以内に離職している。社会人としてはマニュアル的なコミュニケーションスキルでなく、情熱を持って積極的に人と接していける能力が求められるが、今日の学生は“プログ型人間”と揶揄されるように、人と対面してのコミュニケーション能力が養成されてなく、対面では受身のスタイルで敬語も使えず、人の話も聴けないのが実態である。言い換えれば、社会人としての当たり前のことができないということである。さらに、少しでも注意されると耐えることをせずに、退職（仕事放棄）してしまうのである。

注10) 緊急事態に際しての支払猶予期間を意味する「モラトリアム」は心理学では“成長過程の責任義務自己決定の猶予期間”の意味で用いられる。「本来、オトナ（社会）の側が青年にモラトリアムを与えるのは、まず第一に青年たちがオトナ世代から知識・技術を継承する研修（見習い）期間を与えるためである。この期間中、当然青年は、親なり、オトナ（社会）の一定の機構なりに、経済的・心理的に何らかの形で依存せざるを得ないが、古くそれは徒弟奉公期間であり、近く現代社会では、大学生活がその代表的なものである。その意味で、伝統的にこのモラトリアム＝見習い期間の長いのは、高度の技術の習得を要する専門技能者の卵、たとえば研修医や司法修習生、役者、芸術家などであった。つまり、この猶予期間中の青年たちは、未熟なまま世の中の現実まきこまれて自分を見失わぬよう、将来の大成を期待される見習い人としての身分を保証される。」（小此木啓吾、1978）

してではなく、モラトリアム期間として過ごすという意味であるが、モラトリアム終了後は社会人になって働くことを当然とする考え方である。学生でもなく正規社員でもない状態としてのフリーターはモラトリアム期間の再延長にすぎない。昔は社会全体が貧しかったから、モラトリアムを享受できる階層は必然的に限られていたし、社会的にそれを許される人々というのが絞り込まれていた。

ところが、今日、多くの親にニートを含めフリーターを許容できるだけの金銭的余裕があり、“夢のないつまらない就職をするくらいならフリーターのほうがいい”と考える親がいるのが問題で、フリーターにモラトリアムの継続を打ち切る「進路強制変更の施策」が親にも学校にもないのである。

## 2 “自分の好きなこと”のみでは悲惨な生活

筆者の文教大学湘南校舎就職委員長の5年間の経験からすると、いずれ仕事に就くのであれば、大学時代の初期に自分の進路（大雑把な生き方と働き方のグランドデザイン）を決めておくべきであるといいたい。社会経済の情勢として希望する職に就くのが困難であったら、時代が求める資格を取得するなどの研鑽を大学にいたるときにすべきである。単純計算でも大学4年間に自由時間は15,640時間もあるのである<sup>注12)</sup>。大学入学時点で学部や専攻コースを決めるのは、将来の職業を念頭においてのものであったはずである。純粋に学問への関心から専攻を決めた学生は僅少である。“人生七掛け説”<sup>注13)</sup>もあるが、学生時代に無為に過ごして遊んでいて、大学3年の秋学

注11) 渡辺 (2006) は「筑波大学の場合、専門を持つ教養人を目指して、大学生・院生の期間に「専門教育とキャリア教育を融合させる」という生涯の一時期の持つ発達の意味の理解を重視している。学生を社会と職業に開かれた“自律的存在として育成する（社会との関わりあいにおいて個人のindividualityを追求する）”。全学生生活がキャリアであり、学生が大学生活を有意義に過ごし、専門領域を通して知的・社会的に行動できるように（キャリア発達）教育的指導援助している。」と述べている。筆者（三木、2006 p.73）は「学問（専門）の社会における活かし方がますます多様になっている今日、大学は高等教育において、学問（専門）の職業的・社会的意義を理解する「さなぎの期間（幼虫：小中高校⇒さなぎ：大学生生活期間⇒成虫：職業人・社会人）」であり、モラトリアム期間と位置づけている。

注12) 自由時間の15,640の計算は次の算式による。平均的な大学生は4年間で35,040時間（24h \* 365d \* 4y）のうち動物時間は14,600時間（10h \* 365d \* 4y）になる。①授業のあるのは年間に標準で150日である。一日90分の授業を標準4コマ履修することになるので3,600時間（1.5h \* 4コマ \* 150d \* 4y）が総授業時間となる。平均通学時間は片道1時間かかるとすると1,200時間（2h \* 150d \* 4y）が通学時間となる。授業のある150日の自由時間は一日6時間（24h - 動物時間10h - 授業時間6h - 通勤時間2h）であるので3,600時間（6h \* 150d \* 4y）となる。②授業のない日は215日で自由時間は12,040時間（24h - 動物時間10h = 14h、14h \* 215d \* 4y）となる。③よって、自由時間は12040 + 3600 = 15640時間である。

注13) 平均寿命が延び、また社会が高度化してきた現代では、“人間が独り立ちできる年齢は、現代の年齢の七掛けが昔の人生の年齢である”というのが当たり前という説がある。自立するまでに長期間かかるとすれば、その後の人生においても、同じスピードで成熟し、人間が成熟度合いに適合した「仕事」しかできないとするなら、今日の30歳は0.7を乗じると昔の21歳となる。今日の70歳は昔の49歳であり、定年を70歳以上まで延ばすのが妥当となる。現在の80歳は昔の56歳ということになり、昔の定年の年齢（55～60歳）から換算すると現在の78歳から86歳となるので80歳でも働いていて当然となる。昔は20歳で自立して25歳までに親になり、その子が20歳で自立するとすれば、親が45歳になると子供に経済的援助をしなくてよくなる。これを七掛け説で解釈すると、今日では28か29歳で独立、35か36歳で親になり、64か65歳まで子供の経済的援助をしなければならないことになる。（昔の人生＝現代の人生 \* 0.7、したがって、現代の人生＝昔の人生/0.7）

期の進路決定の時期になって“まだ決めていません”というのでは情けなく、怠惰の謗りを受けざるを得ないのは当然である。

コナン・ドイルは「シャーロック・ホームズ・シリーズ」で大儲けをし、世界的に有名になったが、それは自分自身の好きなものを書くのでなく、読者の意向に逆らわないように細心の配慮を払っていて作家としての自由を犠牲にすることと引き替えにして手に入れたものであったといわれている。

現在は有名な作家と讃えられている文豪であっても、生前は職業作家として世に立てなかった人は少なくない。宮沢賢治は原稿料では生活できず、教員をして暮らして売れない原稿を書き続けた。ゴッホの絵画は、現在、世界で最高額の絵画であるが、生前にはたった2枚しか売れていない。ゴッホの絵は兄嫁の鶏小屋の囲いの一部に使われていたという。にもかかわらず、ゴッホは画家にとって簡単に収入の得られる肖像画の注文は断り、自分の好きな絵を描き続けた。それは絵を描くことが“仕事でなくて、生き甲斐”だったからである。芸術家としてのゴッホの生き方は自分に真摯で誠実であったので、生き方が邪道であると非難すべきところはないが、それでもゴッホの生活は極めて悲惨であった。ゴッホの天才を理解できる人間がいなかったから生活が悲惨になったといえる。天才以下の普通の人間が自分自身の好きなことを仕事にするとしたら、顧客のニーズに応えること等はとてもできないので、経済的報酬は得られないのが当然である。仕事をする側の自分自身の楽しみが高額報酬になることは殆どないといっているいいすぎはでない。

#### 参考文献

池見陽、1995『心のメッセージを聴く』講談社現代新書

小杉礼子・堀喜衣・上西史明・耳塚寛明・本田由紀、2001「大都市の若者の就業行動を意識」『日本労働研究機構調査報告書』No. 146

小此木啓吾、1978『モラトリアム人間の時代』中公叢書

鈴木謙介、2005『カーニヴァル化する社会』講談社現代新書

石田春夫、1989『“ふり”の自己分析』講談社現代新書

村瀬学、2000『なぜ大人になれないのか』洋温社

三木佳光、2004『文教大学湘南就職委員長平成16年度企業訪問記録』（文教大学キャリアサポート課）

三木佳光、2006「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）」『文教大学生生活科学研究』28巻、3月

道下裕史、2002「若者に“働く”ことをどのように伝えるか」リクルートワークス研究所（<http://www.works-i.com/special/freeter.html>）

若者の就業行動研究会、2000「フリーターの意識と実態」『日本労働研究機構調査報告書』No. 136

渡辺三枝子、2006「大学におけるキャリア教育について」（文教大学湘南校舎キャリア教育講演会：12月20日）