就活の今

——新就職氷河期における就活生の意識と実態——

熊本大学文学部総合人間学科社会人間学コース

2012年度・社会調査実習Ⅰ・Ⅱ　調査報告書

［多田光宏担当班］

就活の今

――新就職氷河期における就活生の意識と実態――

2012 年度

社会調査実習Ⅰ・Ⅱ

調査報告書

［多田光宏担当班］

熊本大学文学部

総合人間学科社会人間学コース

はじめに

大学生の「就活」をめぐる状況は、もはや社会問題と言ってよい。現在の大学生は、早い者で 1 年生や 2 年生のときからインターンなどに動きだし、どんなに遅い者でも 3 年次の夏休み明けには、準備も含めて何らかのかたちで就職活動をスタートさせる。そして内定獲得まで、短くても 6 ヶ月から 8 ヶ月にわたり、平均 80 社から 100 社もの説明会に参加し、それと同程度ないしそれ以上の数の企業に資料請求をおこない、うち数十社にエントリーシートや履歴書を提出し、20 社から 30 社の面接を受けるという（しかも 1 社あたりの面接回数は内定まで 3〜4 回はある）[1]。だが、こうした眩暈を覚えるほどの活動を経てもなお、涙を呑む学生が多数存在する。たとえば昨年 2012 年 3 月の大学卒業者計 56 万人ほどのうち、進学希望者などを除き、少なくとも 2 万 5 千人、もしかすると 10 万人以上の学生が、定職（正規雇用）を得られないまま卒業を余儀なくされている [2]。「新卒」というプラチナチケットを維持すべく、自主留年を選んだ者も相当数いると見られている。このように、ほとんど消耗戦の様相を呈している新卒一括採用のイス取りゲームが、学生たちの心身に過大な負担をかけているのは間違いなく、また大学の授業にまで食い込むことで、彼／彼女たちの学ぶ権利を奪っているとの批判の声も強い。なるほど、有名企業への執着など、学生側の意識の問題も指摘されてはいる。だが、若年層全体の雇用が地盤沈下を起こしているのは、火を見るより明らかだろう。中卒者・高卒者の状況が輪をかけてひどいからといって、大学に進学すれば何とかなるとはとても言い切れない。大学新卒者の就職難は、たんなる一過性の現象ではない。それは、学歴が将来の見通しを保証した時代の終わりを、象徴的に告げているのである。

とはいえこうした状況は、近年突如として発生したわけではなく、その兆しはじつはもっと早くから現れていた。戦後の経済成長を支えた人生モデルでは、学校を卒業して企業社会へと間断なく移行し、家族形成や昇進のタイミングに至るまでもライフコースが標準化・画一化されていた。だが、終身雇用と年功序列に結びついたそうしたモデルは、すでに 1980 年代後半から 1990 年代半ばまでには、若者側からも経営側からも否定されるようになっていた。若者側からは、安定してはいるがその退屈な生き方ゆえに、また経営側からは、国際競争の激化とバブル崩壊による景気悪化ゆえに、働き方と雇い方の流動化・弾力化が求められていったのである。

こうした趨勢は、とくに不景気が本格的に顕在化する 1990 年代後半以降、構造改革や規制改革の旗印のもと、経営側中心で展開されていく。制度化されたライフコースからの離反は、若者にとってあまりにリスキーな選択肢となった。教育システムの各選抜段階を経て、それに見合った仕事や立場へとほぼ自動的に人材を流し込んでいくいわゆるパイプライン・システムは、耐用年数の限界に達してあちこちで漏れが生じている。もはやみずか

ら望まなくとも、ドロップアウトする可能性は増大しているのである。かくして、若者側は標準的な人生モデルへの回帰志向を強めることとなった。だがこれに対し、グローバル化とニューエコノミー化のさらなる進展にともなって、企業側が生き残りを懸けて厳選採用に絞っていくのは必至であった。双方の思惑がまるですれ違うなか、新卒一括採用という日本型雇用慣行の外衣だけはほぼそのまま残りつづけ、結果、イス取りゲームの激しさばかりが増していくこととなった。

本報告書は、熊本大学文学部総合人間学科社会人間学コース・2012 年度「社会調査実習Ⅰ・Ⅱ」（多田光宏担当班）のメンバーが、こうした社会背景を念頭に置きながら、とくにリーマン・ショックで世界中が揺れた 2008 年度以降に就職活動をおこなった、いわゆる「新就職氷河期」（あるいは「第 2 次ロストジェネレーション期」）世代の大卒者や大学院卒者の方々を対象に、エントリーや面接などのプロセスでどのような経験をしたか、希望職種や志望会社をどのように決めていったか、大学時代をどのように過ごしていたか、就活中の周囲との人間関係はどのようなものであったか、今後の働き方をどのように考えているかなどについて、インタビューを実施し、その分析結果をまとめたものである[3]。

上述のとおり、大学生の就活・就職がもはや社会問題化していることもあり、このテーマに関する研究は次第に増えつつある。ただその多くが、労働市場と若年者雇用問題、教育と学歴格差問題といった観点からのマクロ分析で占められており、当事者たちの生の声を拾ったものはまだかぎられている。たしかに、大卒求人倍率や就職内定率などのマクロの数字は、若年層を取り巻く現下の社会情勢を分析するうえで無視できない。だが個々の就活生たちからすると、就職活動はもっと生々しい固有の現実として、各自の人生の代えがたい一部を構成しているのではないだろうか。就活を通じて学生たちは、それまで慣れ親しんだ学校文化とはまったく異質の体験に直面する。戸惑いや不安、期待や希望が入り混じるなか、着慣れないリクルートスーツに身を包み、ほとんど妄想のごとく卒業後の職業生活を思い描き、悩み苦しみ、ときに笑い、ときに泣き、ときに意外なたくましさを発揮しながら、見知らぬ大人たち相手に自分を売り込んでいく。横並びのスタートにもかかわらず、いや横並びのスタートだからこそ、就活が人生の分岐点だったと感じる者は少なくないだろう。学窓の友たちはそれ以降、まったく別々の道を歩き始めるのである。

ではこうした経験は、就活をおこなった当人たちにどのように立ち現れているのか。本研究は、この激動の時代のなかでの、人生における就職活動の意味を浮き彫りにすることを目指した。それによって初めて、数字では必ずしも捉えきれない就活の今、そして日本社会の今が、見えてくるはずである。

そのために本調査班のメンバーは、文字にして計 60 万字以上に及ぶインタビューデータを収集、それを徹底的に読み込むとともに、とくに重要と思われるポイントに沿って、「現在の就活事情」「就職難と就活意識」「就活生の描くライフコース」という大きく 3 つのパートに分かれ、そのなかで執筆者各人の関心にもとづいて分析を展開した。もとより本メンバーは、倫理学・社会学・文化人類学・コミュニケーション情報学の各専攻の学生で構

成されている。そのため、分析トピックやデータ解釈などのすり合わせは、あえて最小限にとどめた。それらについて執筆者相互で重複や齟齬などもあるかもしれないが、各人がそれぞれの専攻で培ってきた視点や知識を活かすことで、新就職氷河期における就職活動の現状に、むしろ多様な角度から光を当てることができたのではないかと思う。

今年 2013 年は、第 1 次オイルショックからちょうど 40 年にあたる。経済白書が「もはや戦後ではない」と謳った 1950 年代中ごろから 20 年近くにわたって続いた、年平均 10 パーセントという未曾有の経済成長は、もはや幻にしか思えない。だが、マックス・ヴェーバー風に言えば、その幻はいまなお鉄の檻のごとく、わたしたちの生活スタイルを規定している。化石燃料の最後の一片が燃え尽きるまでどころか、オイルショックを契機に、石油を原子力に切り替えて経済成長を維持しようとしつづけた。だがそんな原子力への「信頼」も、2011 年 3 月 11 日を境に一変することとなった。今後、日本社会がどのような選択をするかはまだ分からない。いろいろな意見があるだろう。ただ、原発問題はたんに安全性だけの問題ではない。それは、これからわたしたちがどのような生き方を目指すのかという問題でもある。何のための豊かさなのか、あらためて考えなければならない時期に来ている。働き方や雇い方をめぐる問題も、その延長上にあるはずである[4]。

ともあれ、まずは本報告書の完成にあたり、ご多忙のなかかつてのご自身の就活体験や就活への思いを語ってくださった 12 人のインフォーマントの方々に、この場を借りて深くお礼を申し上げたい。テーマがテーマだけに、当初は「シンドイ」話が多くなるものと予想されたが、どなたもたいへん明るく前向きにお話してくださり、本実習の学生たちにとって、自分たちの就活を間近に控え、たんなる社会調査のデータではなく人生の先輩たちからの大きな励ましとなりました。皆さまの今後ますますのご活躍を心より祈念申し上げる次第です。また、プリテストに協力してくれた社会人間学コース 4 年生の 3 名にも深く感謝したい。本当にありがとう。大学時代の思い出を胸に、春からは社会人としてぜひ大きく羽ばたいてください。さらに文学部学科事務室のスタッフ各位には、この 1 年間、調査機材の手配などでいろいろご苦労をおかけした。あわせて感謝を申し述べたい。

最後に、厖大な作業量とハードなスケジュールにもかかわらず、完成まで見事にやり遂げた学生諸君の労をねぎらいたい。先行研究のレビュー、調査の準備、実査、そして何十時間にも及ぶテープ起こし作業はもとより、分析、原稿執筆、編集作業というもっとも苦しい最終段階も、各自の就職活動と並行させながら、手を抜かず協力してがんばり通してくれた。そのつどフォロー役として作業を裏で支えた面々の努力も特筆に値する。わたし自身、本学に着任したばかりで手探りのなかでのスタートだったが、真面目で優秀な、また愉快な学生たちに恵まれたと思う。そして何よりこの 1 年を通じて、メンバー全員がたいへんな成長ぶりを見せてくれたのは、担当教員として望外の喜びであった。

2013 年 2 月 19 日

担当教員　多　田　光　宏

[1] 森岡孝二，2011,『就職とは何か――〈まともな働き方〉の条件』岩波書店，5 頁.

[2] 厚生労働省と文部科学省は、10 月 1 日、12 月 1 日、2 月 1 日、4 月 1 日の年 4 回、「大学等卒業者の就職状況調査」を共同で実施している。2012 年 3 月卒業者（短期大学・高等専門学校・専修学校の卒業者も含む）を対象とした、平成 23（2011）年度調査の第 4 回（2012 年 4 月 1 日実施: http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002a4ov.html，2013.01.04）での推計によると、就職希望者 38 万 1 千人に対して、就職（内定）者は 35 万 6 千人であり、その差 2 万 5 千人が未内定卒業者に該当する。上で述べた「少なくとも 2 万 5 千人」はこの数字を指している。

だがこの調査における就職希望者とは、あくまで「卒業時点まで継続して就職を希望している学生」であり、途中で就職を諦めた学生を考慮していない。現実には、2011 年 10 月 1 日から 2012 年 4 月 1 日までの 2 ヶ月ごとの調査を通じて、卒業者（卒業予定者）の総数は一貫してほぼ 55 万人とされているにもかかわらず、就職希望者の数は、順に 42 万 5 千人、41 万 6 千人、40 万 6 千人、38 万 1 千人と、半年間で 4 万 4 千人も減少する。それにともない、就職希望者の内定率は、59.9 パーセント、71.9 パーセント、80.5 パーセント、93.6 パーセントと上昇する。厚労省担当者によれば、この調査では「就職希望者」に公務員志望者なども一括されているため、消えた 4 万 4 千人には、そうした就職試験や資格試験に失敗して翌年再挑戦する者も一定割合で含まれるだろうが、それ以外に、就活を途中で断念したという者がいわば暗数として相当程度で存在すると思われる。いずれにせよ、時間の経過にともなう内定率の上昇が、分母である就職希望者の減少によって嵩上げされているのは間違いない。そもそも、就活シーズンのピークを過ぎた 10 月 1 日時点（この日に内定式をおこなう企業は多い）で、就職希望者の内定率が 6 割にも届いておらず、さらに年明け 2 月 1 日時点、つまり 3 年生による新年度の就活がとっくに始まっている時期にあって、卒業を 2 ヶ月後に控えた 4 年生以上の就職希望者の 2 割（少なくとも 7〜8 万人）がまだ内定を得ていない以上、未内定卒業者 2 万 5 千人という公式発表の数字は、実態よりかなり少ないと見るべきだろう。厚労省と文科省が実数や推計値の詳細を公表していないため、これ以上の追跡は不可能だが、卒業間際の 2 ヶ月間で 5 万人前後が一気に内定を獲得したとは考えづらく、卒業にあたって多くの未内定者が進路変更や非正規雇用に駆け込んだとするのが自然である。

これを踏まえて別の推計も示しておきたい。文科省が 2012 年 5 月 1 日に実施した「平成 24（2012）年度 学校基本調査」（http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1329235.htm，2013.01.04）によると、2012 年 3 月の大学（学部）卒業者 558,692 人（年度途中の卒業者含む）のうち、合わせて 4 万人以上が非正規雇用の職に就いたことが明らかとなっている。その内訳は、「正規の職員等でない者（＝雇用契約が 1 年以上かつフルタイム勤務相当の者）」21,963 人（全体の 3.9 パーセント）、および「一時的な仕事に就いた者（＝パートやアルバイト等）」19,569 人（同 3.5 パーセント）である。積極的な理由でそれらの仕事を選んだ者もいるであろうが、普通に考えれば、就活が不首尾に終わったためにやむなく非正規雇用の職に就いた者が大多数と思われる。

さらに同調査によると、「就職も進学もしていない者」がじつに 86,566 人（全体の 15.5 パーセント）にものぼる。注意しておけば、必ずしもその全員が就活戦線からの不本意撤退者ではない。そこには「進学準備中の者」3,613 人など、大学院浪人中や留学計画中の者もいる。とはいえ、就活がうまくいかなかったので進学や留学に切り替えたという元就活生が存在する可能性も否定できない。いずれにせよ、もっとも注目すべき点は、就職も進学もしていない全 86,566 人のうち「就職準備中の者」が 49,398 人、つまり、就職も進学もしなかった者のうち 6 割近い 5 万人弱が、就業意思はあるのに無業の状態で卒業しているのである。また、就職も進学もしなかった者のうちで、これ以外に 33,555 人もいる「その他」の中身は明らかにされていないが、そこには、就活がうまくいかず将来計画が白紙の状態のまま卒業した者が、少なからず含まれている可能性はある。

ただし、文科省担当者によると、この調査において「就職準備中」と答えた者には、やはり公務員志望者などが含まれる。上述のとおり、データの制約のためこうしたバイアスを完全に除去することは不可能だが、就活途中で公務員志望に切り替えたなどの者もいるはずなので、若年者の労働力率も参考に、就職も進学もしていない者 86,566 人のうち、元就活生（就活経験者）は 7 割と仮定してみたい。これで計算すると、6 万人強の元就活生が実質的な「完全失業者」として卒業したことになる。さらに非正規雇用の 4 万人も加えると、全卒業者約 56 万人中、10 万人以上の元就活生が定職（正規雇用）にありつけなかったことになる。

むろんこの計算が妥当かどうかは検証の余地があるものの、少なくとも、厚労省・文科省の「大学等卒業者の就職状況調査」での未内定卒業者 2 万 5 千人という数字が、実態を正しく反映していない、あるいは正しく伝えていないのは間違いなさそうである。途中で就活を断念した進路変更者や進路未定者の暗数を含めて、最低でもその 2 倍、非正規雇用まで含めれば 4 倍程度の学生が、就活はしたものの定職を得られぬまま卒業したと見るべきではないだろうか。ちなみに総務省統計局の「労働力調査」によると、15〜

24 歳の年齢階級における完全失業者数が、2012 年 2 月末の 44 万人に対して 3 月末では 53 万人と、多くの大学が卒業式を終えたタイミングで 9 万人もの増加を見せているのは示唆的である。

ともあれ、真の実態を把握しようとする公的調査の不在それ自体が、大卒就職をめぐる問題のひとつとも言えそうである。なお、サンプルの偏りなども含め、上の 2 つの公的調査（ならびに各都道府県労働局の「就職率調査」）の問題点については次も見よ。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): 137-51.（http://ci.nii.ac.jp/els/110008921084.pdf?id=ART0009877815&type=pdf&lang=jp&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1357717611&cp=，2013.01.04）.

[3] なお本年度の社会人間学コース「社会調査実習Ⅰ・Ⅱ」は、就職活動というテーマを追うにあたり、2 つの班（中川輝彦担当班・多田光宏担当班）に分かれて調査を実施し、それぞれで報告書を作成した。本報告書のいわば姉妹編にあたる中川担当班報告書『大学生の就職活動の「周辺」』も、あわせてぜひご覧いただきたい。

[4] 今回の調査では扱わなかったが、ここ数年、各地の大学生有志によって、就職活動の現状に対する抗議デモや討論イベントなどが開催されている（下掲写真参照）。現時点ではやや散発的な動きにとどまっており、また自己責任論の風潮のなかにあって、大学生一般を含めて世論の理解を十分に得られているとはいいがたいが、時代の揺れ動きを示す現象のひとつとしてここに記しておく。

2011 年 11 月 23 日（勤労感謝の日）に東京・新宿でおこなわれた
就活ぶっこわせデモの様子（多田撮影）

目　次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・多田光宏（　3）
目次・・（　9）
凡例・・（ 11）
調査概要・・・（ 13）

第Ⅰ部　現在の就活事情
・ はじめに・・（ 19）
・ 大学新卒者の早期離職について
　　――就活における自己分析から原因を探る・・・・・・・・・・・・岩永研太（ 20）
・ 企業が求める人物像――企業と学生の実際の声から探る・・・・・・・横大路理恵（ 33）
・ 就職活動期の友人関係
　　――青年期における友人関係の機能に注目して・・・・・・・・・・田淵菜々（ 47）

第Ⅱ部　就職難と就活意識
・ はじめに・・（ 65）
・ 「就職難」と内定――内定を得られない原因・・・・・・・・・・・・・・村田くるみ（ 66）
・ 就活生の男女に見る「志望」プロセス
　　――志望決定の背景と今後のプランに着目する・・・・・・・・・橋口実季（ 79）
・ 大卒女性の就職活動の実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・大和令佳（101）
・ 就活の役割――学生から社会人への移行・・・・・・・・・・・・・・・・田縁拓朗（115）

第Ⅲ部　就活生が描くライフコース
・ はじめに・・（131）
・ 九州の就活生の移動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・川内由香子（132）
・ 女性の結婚後の継続就業についての意識・・・・・・・・・・・・・・・小牧あずさ（145）
・ 女性の働き方――出産を経て働き続けること・・・・・・・・・・・・・坂井優理恵（160）

調査員および執筆者一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・（173）
ゼミ日誌・・・（174）
あとがき・・・（180）

凡　例

・インフォーマントの語りからの引用は一字分下げて、始まりをインフォーマント番号とコロンで示した（例 A1：〜）。
・引用文中、調査者の発話部分は始まりを――で示した。また、発言内容を補足する説明は（　　）で示した。
・各インフォーマントにはインフォーマント番号 A1〜A4、B1〜B4、C1〜C4 をランダムに割り振った。
・インフォーマントの属性は、（インフォーマント番号・性別・年齢・出身地・卒業学部ないし研究科・業種・職種）で引用文の最後に表記した。また必要に応じて執筆者ごとに情報を追加した。
・インフォーマントの業種名と職種名は、総務省統計局「日本標準産業分類」、および厚生労働省「職業分類」を参考にしている。ただし、必ずしも厳密に準拠しているわけではなく、実態に合わせて適宜名称を改変するなどした。
・インフォーマント個人を特定できそうな情報、またインフォーマントのほうから伏せてほしいと言われた情報は、伏字として＊＊や○○などの記号、あるいはアルファベットを利用した。また、一部属性を伏せたインフォーマントもいる。
・引用途中で中略を入れる場合は（中略）とした。
・テープ起こしの原稿は、本人に発言内容を確認してもらい、引用についての承諾を得て掲載した。

調査概要

１．調査の目的

本調査は、大学新卒者の雇用情勢が厳しさを増し、就職活動の早期化や激化などが社会問題化している現状において、就職活動学生の意識と実態がいかなるものかを把握することを目的としたものである。大学新卒者の就職問題については、すでに政府や研究機関などでいくつかの調査がおこなわれるようになっているが、実際に就職活動を体験した当事者たちの「生の声」を拾った研究はまだ少ない。そこで本調査では、リーマンショックによって景気と雇用が悪化した 2008 年度以降のいわゆる「新就職氷河期」において、新卒採用を目指して就職活動を行った大卒者および大学院卒者を対象に、卒業までの学生生活、応募や面接での体験や経緯、親や友人ら周囲の人々との関係、さらに、現在の働き方、今後のライフプランなどについてインタビューをおこない、就活生を取り巻くさまざまな社会状況を把握し、現代日本における就職活動の「今」を浮き彫りにすることを目指した。

２．調査時期

2012 年 9 月 13 日～12 月 10 日

３．調査対象

2008 年度以降に、4 年制大学ないし大学院の新卒予定者として、一般企業への就職活動を行った者（計 12 名。属性等の詳細は下掲の表 1～5 を参照)。ただし本調査では、就職活動そのものだけでなく、就職活動経験者たちの現在の働き方や今後のライフプランなども視野に収め、人生における就職活動や仕事の意味を探るために、現在就職活動中ないし就職活動を終えたばかりの現役の学生は除外し、既卒者のみを調査対象とした。

なお、サンプリング方法にはスノーボール方式を採用した。具体的には、各調査員が友人・知人（親族を除く）をたどり調査条件に合う人を探すか、あるいはインフォーマントからの紹介という方法で行った。

表１　年齢・性別　　（人）

	N	22 歳	23 歳	24 歳	25 歳	26 歳	27 歳
男性	2	0	0	1	0	0	1
女性	10	1	5	1	3	0	0
合計	12	1	5	2	3	0	1

表 2　出身地	（人）
東京都	1
福岡県	3
長崎県	1
熊本県	7
合計	12

表 3　卒業学部ないし研究科	（人）
文学部	5
法文学部	1
人文学部	1
工学部	2
教育学部	2
非公開	1
合計	12

表 4　業種	（人）
不動産管理業	1
娯楽業	1
印刷業	1
情報通信業	1
金融業	1
製造業	5
ウェブ制作業	1
非公開	1
合計	12

表 5　職種	（人）
CAD オペレーター	1
コールセンターオペレーター	3
銀行員	1
ホールスタッフ	1
販売店員	1
化学技術者	1
マスコミ業勤務	1
運行管理事務員	1
ウェブデザイナー	1
ウェブディレクター	1
合計	12

４．調査の方法

半構造化インタビュー方式を採用した。

インタビューはインフォーマントと調査者が一対二で実施し、インフォーマントの了解を得て IC レコーダーで録音した。調査場所は、喫茶店やレストラン、また本学の教室等を利用し、時間は 2〜4 時間程度を要した。

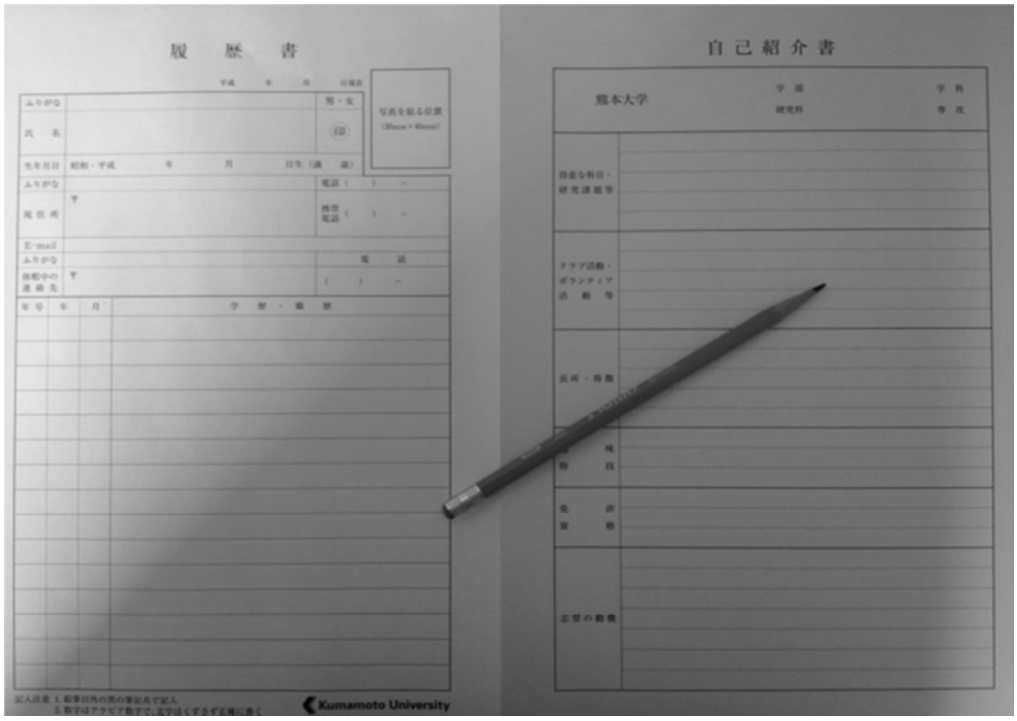
５．調査内容

半構造化インタビューであらかじめ 5 項目を準備し、それらについて自由に話してもらった。「大学生活」「人間関係」「就活の内容」「現在の仕事」「今後のライフプラン」の 5 項目である。

付記

固有名詞は伏せた。その上で、インタビュー内容については、インフォーマントに確認してもらい、引用についての承諾を得た。

第Ⅰ部
現在の就活事情



はじめに

「プールに一滴垂らしたコーヒーを回収するにはどうすれば良いですか？」
「あなたを家電に例えると何ですか？」

あなたはこれらの質問に何と答えるだろうか。これらは実際に、ある企業で面接時になされた質問である。このような一見答えにくく、どのような意図をもってしているのか分からない質問を企業が学生にたいしてするようになった背景には、現在の就活事情が深く関係していると考えられる。バブル経済が崩壊して以降、日本の経済状況は悪化の一途を辿っている。それに加えて 2008 年にリーマンショックが起こり、日本は壊滅的な打撃までは受けなかったにしろ景気はさらに冷え込んだ。それ以降、新就職氷河期と呼ばれる時代に突入した。その影響で企業もほとんどが少数採用の姿勢に変わり、就活生に個性と能力、そして実績をさらに求めるようになったと一般的にはいわれている。冒頭の質問はこのような個性をもとめる企業を象徴する極端な例といってもよい。また、新就職氷河期がもたらしたのは面接時におけるこのような質問内容の変化だけでなく、就活生、企業、各方面に様々な影響をもたらしたと考えられる。また、就活にともなって起きる友人関係の変化というのも注目すべきものである。就活がさらに切実な問題となるなかで、友人という存在は心の支えにもライバルにもなりうる。そこに生じる友人関係の微妙な変化というものも就活をする本人にとって重要な事項であると思われるからだ。そういった面にも着目して私たちは以下の 3 つのテーマを立てた。

1. 自己分析について
2. 企業が求める人物像について
3. 就活にともなう友人関係の変化について

私たちはこのような就活における問題点を、2008 年のリーマンショック以降に就活を経験した現社会人に行ったインタビューの内容をもとに、それぞれの方面から考察する。指摘した問題点と私たちが到達したそれぞれの結論を読んで、より良い就活とは何かということを少しでも考えていただければ幸いである。

大学新卒者の早期離職について

――就活における自己分析から原因を探る――

岩永　研太

１．はじめに

大学生も第 3 学年を過ぎれば、いよいよ就活の予定を立てはじめるころである。彼らは就活解禁とほぼ同時に企業研究や自己分析などを行い、自分は会社に入って何がしたいのか、また自分と相性の良い業界はどこか、などを長い時間をかけて考える。現在では実際に会社説明会に足を運ぶことだけでなく、自己の内面と向き合うという活動も就職活動のうちの一部であるといわれている。そのような活動は一般に「自己分析」と呼ばれている。城繁幸によれば、このような自分と向き合う活動を就活生やメディアが、また会社側が重要視し始めたのはバブル経済の崩壊以降からだという（城 2006: 8）。

本論文では、このような社会的背景があるなかで、なぜ現在、自己分析が就活において重要なポジションを占めているのか、実際の就活生は自己分析をやってみてどのようなことを感じたのか、またどう実践したかということを明らかにする。そして、それらを根拠に、昨今特に指摘されている大学新卒者の早期離職との関連について言及する。

２．自己分析の方法と実際の取組み

１）自己分析の方法とその目的

書店の就活に関するコーナーに行ってみると多くの本が立ち並んでいるが、そのなかでもひときわ目立つのが自己分析に関するものである。「みんなの就職活動日記」という就活生専用のネット掲示板にも自己分析関係の議論が多くなされている。また書籍やネット上だけではなく、自己分析に関するセミナーなども開かれていたりする。それもわざわざ学生が交通費や入場料を払って参加するのである。就活に関するコンテンツに目を向ければ現在の就活において自己分析がいかに重要視されているかがみえてくる。そこでまず自己分析の方法には一般的にはどのようなものがあるのか調べることにする。

いくつかの就活本といわれる書籍を読んで、自己分析の方法について、ある共通点があることがわかった。菊池信一の「あなたの天職がわかる最強の自己分析」という書籍を代表してその共通点を挙げると、自己分析には「過去の自分を知る」という方法、「現在の自分を知る」という方法、「未来の自分を想像する」という方法があるという（菊池 2009: 14）。

多くの本が、言い方は違うがこの 3 点を中心に自己分析を進めていくべきだと主張している。「過去の自分を知る」方法として、今まで熱中したものはあるか、学生時代に一番忙しかったのはいつか、などを考えるというやり方がある。いずれも自分が今までやってきたことを中心に思い出させることで、一体自分はどういう人間なのかを考えさせるという内容である。なかには、自分史をつくるべきだと紹介している書籍もいくつか見受けられる。また「現在の自分を知る」方法としては、過去に戻れるとしたら何がしたいか、自分の強みはなにか、自分が死んだときに周りからどんなことを言われると思うか、ということを考えるというものがある。現在の自分を知るというカテゴリーに関しては、「もし〜〜だったらどうするか」という形式のものが多いことがわかる。そして「未来の自分を想像する」という方法に関しては、今後のキャリアプランやこれからの目標などを考えさせるものが多い。全体としては、過去の自分を思い出させ、今までそのように生きてきた自分ならここでどういう選択をするか、どのような人間かを考えさせる。それをもとに将来の自分を設計するという流れである。

このように、市販されている自己分析本には、主に自己自身の内面に興味を向けるということを主眼に置いているものが多い傾向がある。それに比べて、企業研究などの、興味を外に向けるという作業に重きを置いている本はそれほど見受けられなかった。

未来の自分を想定し、キャリアアップを考えたうえで行きたい会社を選ぶという方法は、これからの自分の希望とマッチする会社を選ぶという点で納得がいくが、なぜ過去の自分や現在の自分を知ることが就職活動と関わってくるのだろうか。

菊池によれば、企業が面接においてする質問はおよそ 3 つの観点からカテゴリー化することができるという。それは「あなたは何がしたいか」、「あなたはどんなタイプの人間か」、「あなたに何ができるか」というものだ（菊池 2009: 16）。これらはそれぞれ、自分の興味、自分の価値観、自分の能力を聞いているといえる。そしてこれらの質問にたいする答えを考えていくなかで、大事なのはどれだけ自分のことを知っているかを考えるという作業であるという結論が導かれる。そこで現在の自分、過去の自分を知っておく必要性が生まれるのである。また菊池は、自分のことを考えるときに大事なのは、「自分では気づいていない自分」を知ることだと続けている（菊池 2009: 18）。この点について田口久人によれば、自分という存在は 4 つの部分から成り立っているという。すなわち、①自分も他人もわかっている部分、②自分はわかっているが他人はわかっていない部分、③他人はわかっているが自分はわかっていない部分、④他人も自分もわかっていない部分という 4 つである。このうち、③他人はわかっているが自分はわかっていない部分と、④他人も自分もわからない部分に関しては、普段自分では全く気づかないものである。そこで、自分のことを他人に伝えるとともに、それにたいしてフィードバックをもらうことによってはじめて、自分が知らないそうした部分を知ることができるようになる（田口 2008: 25）。このように他人と関わることで、今まで気づかなかった自分を発見することも、自己分析をするうえで大切なことなのである。

現在多くの自己分析に関する書籍が出ている状況において、自己分析の方法は同じようなことがいくつも書かれている。どれもが「自分を探せ」というものだ。そしてどの自己分析本からも共通して読み取れるのは、「企業がこのような質問をしてくるからしっかり自分を探しておかないといけない」という姿勢である。これらの就活本をいくつも目にすると、「自分を知らなければ就職できない」と思い込んでしまう人が少なからず存在しているのではないかと思われる。

自己分析本は、「とにかく自分を探求しろ」という姿勢のものばかりであるが、実際に就活生はどのような方法で自己分析を行なってきたのか、そこからどのようなことを感じとったのかをみていきたい。

２）自己分析から生じる焦りと困惑

今回、本調査では合計 12 人のインフォーマントにインタビューを試みた。そこで明らかになったのが、先ほど書いたような典型的な自己分析方法を試みた人が多くいるということだ。自分の今までの出来事を思い出して、どのような人間かを考えることや、自分が何をしたいのかを考えてノートにまとめる、などの典型的な方法である。また、就活解禁が近づくと、とりあえず就活本を読んでみたり、大学の就職セミナーに通って自己分析の方法を教わったりという、共通の行動をとるということもわかる。以下は、そのような周りと同じ、典型的な自己分析を試みたり、「とりあえず」何かをしてみるという行動にたいして、果たしてこれでいいのかと疑問を抱くインフォーマントの声である。

C2：なんかあの、キャリア支援課の、就活講座みたいなやつは毎週行ってた。（中略）そこで自分の歴史を書いたりする。ここでこうしたみたいな、辛かったこととか書いていって、こうやって乗り切っていったんだなとか、そういうの見たら自分はこういうところで成長してるのかもとか。こういうこと頑張ってたな、とかで自己分析を。（中略）10 月くらいに、「就活が始まるぞー」って（周りに）言われて、まあやるかって思って、やらずに（笑）。適当にこううっすら考えて、自分が好きなこととかをポンポンポンって出して、とりあえず興味のあるところに行って、これいいんじゃないって思ったところに行きよったけん。わからん。自分の性格に合ってるかどうかは全然わかんないけど。(C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター)

B1 : 留学とかさ、する人もいるけど、留学することは素晴らしいことだと思うんだけど、1 回留学してきた人が、「なにしてたんですか？」って（面接で）聞かれたときに、日本人がたくさんいるようなところにしか行ってなくて、「ちょっと英語勉強しました」とかじゃ全然意味がなくて。「留学した先で、積極的に外人にも話しかけまくって、友達がいっぱいできたし、向こうでアルバイトとかもしてみたし」とかそういうことが言えないと、留学をした意味がない。みたいな感じらしいよ。だからうちは一生懸命部活を頑張

ったし、バイトもまぁ、くびにはなったけど（笑）。ネタを持ってたから、留学をした人には、負けなかったと思う。（中略）だって留学ってさぁ、遊んで帰ってくるだけじゃん。だいたいの人が。それじゃあね、内容がないけん。根掘り葉掘り聞かれるんよ。「どうした、なにをした」って。「これをした」って言ったら、「じゃあなんでそれをしたの？」って。ずーっともうそれの繰り返しで。（採用面接で）根掘り葉掘り聞かれるんよ。だけん、ただ（留学に）行っただけじゃ、たぶんね、もうタジタジだと思う。（B1・女性・23歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

C2 さんは、自己分析を「とりあえず」行ったことに違和感を覚えている。就活の時期に入ると、突然自己分析という行為をしなければならない。何もわからないまま、とりあえず周りと同じようなことをしてみるが、「本当にこれで良いのか」という焦りや困惑を就活時に感じていたという。一方、B1 さんは、いわゆる面接ネタとよばれる、自己分析を行ううえで参考になることがらを収集するための、「とりあえずしてみる留学」にたいして批判的な立場でいることが読み取れる。

この B1 さんが感じる、他人がする「とりあえずの留学」に批判的な心情は一体どこからくるのだろうか。それは、就活のためや海外旅行感覚で、とりあえず社会貢献や留学をしていることにたいする「あざとさ」であると考えられる。本来、留学というものは語学の習得や他国の文化を知るなど、真に学問的な意図でするものだということが一般的な理解のはずである。にもかかわらず、たいして得るものもなくただ最終的に留学に行ったという事実のみを、自己分析や採用面接でのネタにしているという人がいることに、「あざとさ」を感じるのである。B1 さんのインタビューの文脈からは、ある種の感情的なものがうかがえる。そして、この「あざとさ」を感じる背景にも、C2 さん同様に就活にたいする焦りのようなものがあると考えられる。第 3 章、第 4 章で詳しく説明するが、企業はバブル経済の崩壊以降、新卒採用に関して学生に個性や能力を求めるようになった。また、それに伴い、学生も他の学生との差別化をはかろうと、なにか他人と違うことをしようとする傾向がみられるようになった。たとえば、留学や大規模なボランティアに参加したり、努力してバイトの実質責任者になったりといったことである。そのなかでも留学というのは、大金をわざわざかけて自分の学問的欲求を満たすという、世間的には聞こえの良いものである。たとえ真に学問的な意図もなく留学した人間でも、「留学をした」という事実は与えられることになる。そこに B1 さんは、焦りを感じたのではないかと分析する。その焦りが、中身のない留学にたいして、あざとさやいらだちを感じるという心理に転化したのではないか。インタビュー中で、「だからうちは一生懸命部活を頑張ったし（中略）留学をした人には、負けなかったと思う」という表現をしているのは、このためであると考えられる。

自己分析をするにあたっては、C2 さんのように自分の分析結果に対して焦りを抱いたり、B1 さんのように他人の行動を介して焦りを抱いてしまうこともある。ここで、なぜ自己分析の結果や他人の行動にたいして、焦りを感じてしまうのかということを考えた。それは

やはり採用面接というものが掴みがたいものだからだろう。つまり、企業が学生に人間性、個性、能力という数量化、客観化できないものを求めているからだということである。

たとえば、大学受験なら、センター試験でこのくらいの点数をとれば合格できると、ある程度把握できる。そこに向かって勉強の計画を立て、あとはそのとおりに鉛筆を持って努力すれば良い。また自分の学力から、一定以上の大学に入学することは難しいと予測を立てることもできる。それにたいして就活の場合は、まず 100 社以上にエントリーすることになる。そこでの各企業の求める人材像は点数化されない抽象的なものであることが多い。能力のある者、個性のある者、経験から何かを学んだ者などである。その掴みがたい状況のなかで「とりあえず」就活本を買い、セミナーに参加し自分のエピソードを振り返る作業をしてみるが、自分の人間性という数量化できないものに対峙し、混乱し、焦ってしまうのである。またそのため、自分は大企業に行ける器なのか、しかし可能性があるかもしれない、というように、自分が一体どこまでいけるのかという予測が立てづらい。その結果、自己分析をすればするほど自分がわからなくなってしまうという状況に陥ってしまう。実際にインフォーマントのなかにもそう感じていた人がいる。

C2：とりあえず自分が直感でいいなって思ったとこって、決めた。なんか、そんなになんか自分がこれができる人間とか思ってなかったから。わかんない。自分が向いてるとか、自己分析とかもなんもわかんなかった。やってみればみるだけわかんなかった。(C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター)

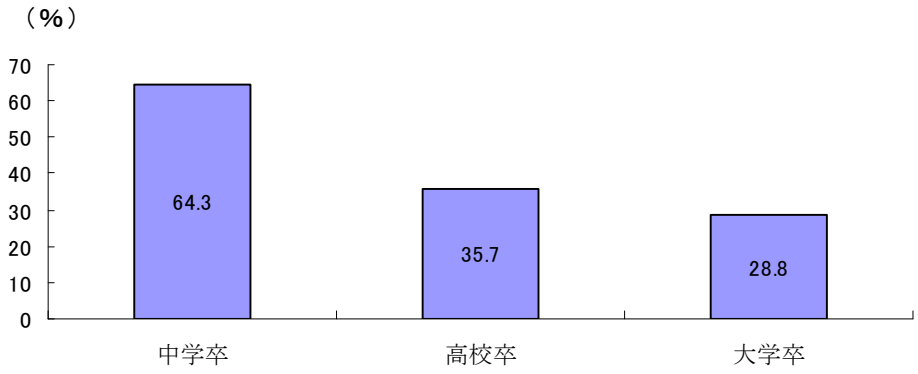
C3：説明会とかで、これみんなでやりましょう！みたいなのとかをやって、なんか、でも、友達とかは「すごく自分がわかった」みたいなことを言ってたから、私だけわかんないのかな、みたいな（笑)。自己分析をすればするほど、こう、自分を見失って行く感じがすごい……。(C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員)

両者ともに、自己分析という掴みがたいものにたいする焦りが感じられる。このような実感をもつ根底には、自己分析をやっていくなかではっきりとした採用基準がみえないことや自己分析自体の正体が掴めないことにある。周りの人間と同じようにセミナーに行き、同じように自己分析をするなかで、はっきりしたものが見えてこないことへの不安や、他人が何か大それたことをしている姿を見ることにたいする焦り、いらだちはかなり大きいと思われる。そこでさらに自己分析へと身を投じ、迷路に迷い込んだかのような感覚に陥ってしまうのである。

３．大学新卒者が感じるギャップ

若者の就職事情についてよく言われる言葉に、「七五三現象」というものがある。これは

若者が学校を卒業して､就職してから 3 年以内に離職するまでの割合を表した言葉である。中卒者であれば 7 割、高卒者であれば 5 割、大卒者であれば 3 割が、就職をしてから 3 年以内に離職してしまうという。実際に 2012 年に入社 3 年目を迎える 2010 年 3 月の卒業者を対象にした、厚生労働省職業安定業務統計「新規学卒者の離職状況」の平成 24（2012）年度の調査において、中学卒で就職した者のうち入社 3 年目までの時点で退職した者の割合は約 64 パーセント、高校卒で約 36 パーセント、大学卒で約 29 パーセントという結果が出ている。「七五三現象」と呼ぶにはどれも少し低い数値であるが、それでも七五三現象に近いものが起こっていることがわかる。



（資料出所）厚生労働省職業安定業務統計「新規学卒者の離職状況」

図 1　平成 21（2009）年度卒の入社 3 年目以内の離職率

マスメディアは特に大卒者について、新卒 3 年以内での離職率の高さを指摘している。この大学新卒者の 3 年以内の離職率が 3 割という事実は、もはや一般的な認識となっているのではないだろうか。この現象の原因については、さまざまな指摘がなされているが、そのなかに会社の「採用基準の変化」から、考えることができるものがある。そこで、採用基準の変化の境目といわれているバブル期以前と、それ以後の採用基準、雇用形態の変化を比較する。

1990 年代前半、バブル経済崩壊以前の日本の標準的な企業は、新卒採用の際に「なんでもそつなくこなせる人材を求めていた」（城 2009: 14）という。これは、いわゆる年功序列賃金制度が維持されていたからだ。定年まで働くということが当たり前だった当時は、採用時の個人の能力の高さはあまり重要視されておらず、入社してから長い時間をかけて仕事の能力を身に付けていけば良かったのである。採用される側も、終身雇用というレールの上にさえ乗っていれば、勤続年数を積んでいくほどに順調に給与が上がっていき、最終的には多くの退職金をもらえるという安定した生活が手に入った。だから大学時代に、自分が何をしたいかという難しいことを考えるよりも、「なんでもそつなくこなせるような人

材」であり続けてさえいれば良かったのである。ここで、「なんでもそつなくこなせる」という基準は曖昧だ、現在の採用基準の曖昧さと同じではないか、という意見もありそうである。しかし、「なんでもそつなく」とは、周りと同じような学生生活を送れていれば良いという意味であり、個性や能力を追い求めるという、能動的に動くことを強要される現在の就活、採用基準とは性質が違うのである。

ところが 90 年代前半、バブルが崩壊すると、その後の「長く続く不況のなかで、企業の多くが採用を、大量採用から厳選採用へ、本社一括採用から事業ごとのピンポイント採用にシフトする企業が相次いだ」（城 2009: 16）のである。本社一括採用方式とは、バブル崩壊以前、会社がなんでもそつなくこなせる人材を大量に一括採用していたやり方である。そのような採用方法は少しずつ減少していき、個性と能力を備えた、会社の特定の事業に合う人材を少数だけ採用していこうとする動きに変わっていった。すると、大量採用が主流だった時代ならば特に気にすることが必要でなかった、自分らしさや、自分のやりたいこと、自分だけの能力というものを、大学生は探さざるを得なくなったのである。その結果、ボランティアをしていないと採用されない、サークルの部長をやらないとダメだ、というように、人との差別化をしなければならないという風潮が生まれた。しかし、いざ面接を受けてみると採用基準が思いのほか曖昧でわかりにくいということに気づかされる。それを象徴するかのような質問が面接において時折なされている。以下は、面接時に思いもよらない質問をされたインフォーマントのエピソードである。

> C1：なんか、キャンプをするならあなたは何の役をしますか？っていう（質問があった）。私は買い出しと料理をつくる人をします、みたいな（答えをした）。なぜなら、私はその、買い出しで、何が必要かを考えて買い出しをして、いつも料理をしているんで、料理しながらみんなに指示を出せるので、それをしますって。そう答えたんだけど、結局そこは落ちたんだけど。あとで（中略）そこの面接官は、みんなは真面目だねって。僕だったら周りでいろいろ見ながら、働いてるように見せて実際何も働かないようなことをやってると思うよ、みたいな。（中略）何を聞きたかったのかなみたいな。（C1・女性・23 歳・熊本県・文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

このように、一見何を聞きたいのかわからないような質問を、面接においてなされることがたびたびあるという。このような質問にたいしては、過去の自分について分析したことなどまるで役に立たないように思えるし、自分の能力や経験を発揮してうまく答えられたのかどうかもわからない。またこのような質問があったと、ネット掲示板や口コミで噂されるたびに、ますます採用基準がわからなくなり、学生の自己分析に混乱を与えているのではないだろうか。そしてこの類の質問に少しでも対処するために自己分析にかける時間もさらに増えていくのである。

長い時間をかけて自己分析を行い、やっとの思いで学生は内定を勝ち取る。大学時代に

は、就職をするためにあれだけ自分探しを強いられ、就活に取り組んできたからには、それ相応に創造的な仕事ができるのだろうと期待する。しかしいざ入社してみると、想像していたものとは違う、下積み業務ばかりだというギャップが生じてしまう。もちろんそうは思わない人もいるだろう。しかし、これに関して広田照幸は、「あまりにも大学時代に仕事にたいする意識が高くなりすぎている人は入社後のギャップを感じずにはいられないのだろう」（広田 2008: 23）と述べる。だから入社 3 年目で離職する人のなかには、かなり優秀な人材も多いのだという。

大学新卒者の早期離職において様々な原因が指摘されている。そのなかでも、企業の採用基準の変化により、企業が学生に個性や能力を求めるようになった、ということもひとつの原因なのである。個性を求められ、さらに見えない採用基準への焦りから、学生はますます自己分析に力を入れる。最終的に内定を掴みとった学生は、詳細な自己分析で手に入れた自分像を意識しすぎるあまり、実際の業務とのギャップを感じるようになる。そして、そこに嫌気が刺した新卒者が早期離職に踏み込んでしまうという構図である。

しかし、学生はただ企業が個性や能力を求めるからという理由だけで、自己分析へと没頭していくのではない。次の章では、学生の「自己規定の欲求」という点から、自己分析へと没頭していく学生の姿を明らかにする。

４．「自己規定の欲求」と「企業からの要求」の一致

1990 年代前半に起きたバブル経済の崩壊以降、会社の採用方針が一括採用から厳選採用へと変化していくなかで、個人の能力や個性などが重要視されるようになり、詳細な自己分析を学生は強いられている。しかし、現代の若者自身が自分に求めるものもまた、それと同じ自分ひとりの個性、オンリーワンな自分というものではないのだろうか。

平成 21（2009）年度の文部科学省「学校基本調査」によると、平成元（1989）年度の大学・短期大学進学率は 35 パーセント程度なのにたいして、平成 15（2003）年度では 48 パーセント、平成 21（2009）年度では 53 パーセントとなっている。このことからも、若者の学校教育期間は次第に伸びてきているといえる。

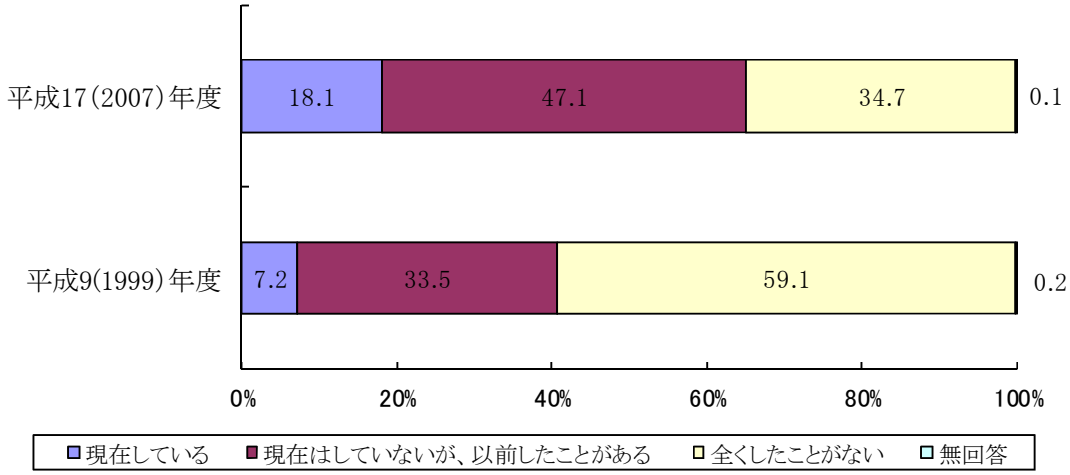
このような状況について広田はこう述べる。

> 長期化する学校教育は「自分が何者であるか。何になりうるか」という実存的な悩みを、多くの青年に与えることとなった。労働開始の遅延化や大人役割の猶予は、自分の未来の見通しを不明確にし、彼らを長期間のアイデンティティ宙吊り状態におくことになったからである。（中略）労働のための準備期間が延びれば延びるほど、青少年には未来の自分が働いているイメージが見えなくなり、今の自分が何者であるか、何者になりうるかが、わからなくなってしまうのだ。（広田 2008: 15）

つまり学校教育が長期化した現代の若者にとって、自分が一体何者であるのか、またこれから何をすれば良いのかということが非常に切実な問題となっているのである。

大学全入時代に突入し、大学に通うこと自体がステータスという時代ではなくなってきている。しかも学歴ないし学校歴を採用の条件とする企業も、次第に減ってきている。その代わりに企業は学生に、個性や能力を求めるようになった。以前なら、上位の大学に入学しさえすれば、良い会社に就けて、しかも定年まで安定した収入を得ることができた。しかし、今このような社会的状況のなかで大学生は、自分が何を売りにすれば良いのかという確たる自信の持ちようがないのである。だからたとえば、ボランティアや留学などをして自分が何を学んだのかを自問し、とりあえず何かしらの経験を積んで人と違うことをやってみる。そうすることで、人との差別化をはかるようになる。人との差別化をはかることで、他人とは違った個性、能力を手に入れようとするのである。そしてこの行動を下支えしているのは、自分が何者なのかという切実な問題を抱えた学生の、「自己規定の欲求」なのである。人との差別化をはかることで学生は、同時に自己が何者であるのか、ということにたいする答えを得ようとしているのである。

下の図 2 は、2006 年に独立行政法人日本学生支援機構が作成した、学生ボランティア活動に関する調査報告書からのデータである。平成 9（1999）年度と平成 17（2007）年度の大学生のボランティア活動経験者の割合を示しているが、平成 9 年度と比べて平成 17 年度では、何かしらのボランティア活動をしたことがあると答えている大学生の数が約 25 パーセントも増加している。



（資料出所）独立行政法人日本学生支援機構「学生ボランティア活動に関する調査報告書」

図 2　大学生のボランティア経験者の割合

この変化は大学生の他者との差別化をはかる傾向を表すもののひとつだと考える。ここで特に注目したいのはボランティアを「現在はしていないが、以前したことがある」と答

えている大学生の割合の増加がもっとも目立っていることである。ここには先ほど述べた「とりあえず」留学をする大学生の例と、同じような心理が働いていると考えられる。

つまり、学歴や学校歴などの確たるものではなく、「自分が何をしたいのか」、「自分は何ができるのか」、ということを求められるようになった新卒採用事情に対応するために、すなわち、人との差別化をできるだけ多く図るために、「とりあえず」ボランティアをしておくという大学生が増えてきているということである。昨今、学歴や学校歴を採用基準から撤廃している企業が増えているが、学歴や学校歴以外に何かしらの差別化をとっている学生がやはり印象に残りやすい。このような経験は、自分が何者か、一体この先何がしたいのかを考える自己分析のための材料になりうるのである。学生は、「とりあえず」何かしらの差別化がはかれるものごとを実行することで、学歴に代わる安心感を得ているのだと考えられる。そしてこの安心感は、何かしらの自己が規定されたという喜びにもつながっているのである。

学校教育の長期化により就業する時期が遅くなった。長期のモラトリアム期間にさらされた学生は、自分が何者かを問うことが多くなり、切実な問題と化す。また企業は学生に何ができるか、どういう人間かという個性や能力を求める。このように、企業が求めるものと、若者のアイデンティティへの追求とがうまく一致していることで、ますます現代の大学生は、自己分析という自己への探求を重要視していくのである。

B1：ボランティアのサークルに入ってたこともあって。（中略）なんかその、地域支援のボランティアサークルに入ってて、（熊本県）菊池（市）の方に行って農業のお手伝いとかをしたりとか、＊＊商店街（熊本市内の商店街）で暑いときにうち水をしたりとか。そういうのをちょっとやってた。でも、もうちょっと続かなくて。さすがに（笑）。その、ずるいかもしれんけど、「ボランティア経験は」って聞かれたらそれを答えた（笑）。なんだろう。なんでもボランティアじゃん。なんかよく考えたらしてたような気がする、みたいな（笑）。そういえば家の家事の手伝いとかしたわー、みたいな。無理やりなんでも言えたらいいんじゃないかなって。（B1・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

このインフォーマントの場合は、先程のボランティアに関する調査報告書のグラフにもあった、「（ボランティアを）現在はしていないが、以前はしたことがある」という項目に当てはまる。そしてこのように「とりあえず」何か差別化を図ろうとする行動がみられるのもまた、この項目に属する人たちなのである。先ほどのグラフが象徴しているのは、この「とりあえず」自己分析のネタを探すために、なにか課外活動をしておくという層が増加しているということではないかと考えられる。

５．入社後のギャップの許容範囲を広げる

第 3 章で広田の言葉を引用して、新卒大卒者が入社 3 年目以内にすぐに会社を辞めてしまう心理を考察した。それは、仕事にたいする意識が強い人ほど入社して実際の業務と思い描いていた仕事とのギャップが生まれ、その会社に嫌気が差すというものであった。この「仕事自体にたいする意識」というのは、「仕事をする自分としての意識」のことだと解釈できる。つまり、仕事内容それ自体にギャップを感じているのではなく、その仕事を現にやっている自分の姿に理想とのギャップを感じているということである。

そしてこのような事態が起きてしまう原因には、就活における自己分析が深く絡んでいると第 3 章で述べ、さらに就職活動における自己分析は、若者のアイデンティティ追求の欲求と一致しているから、ますます自己分析を重要視しすぎてしまうようになるのだと、第 4 章で述べた。この自己分析を学生が重要視しすぎることが、ある弊害をもたらしていると、インターネット版日本経済新聞で、記者の双里大介が「就活で陥る『自己分析』の落とし穴」という題の記事で紹介している。この記事は現代の就活における大学生の自己分析についての印象を、ある企業の人事にインタビューするという形式で書かれている。そこでその人事が指摘するには、「（自己分析で）望んだ結果が出ないと、さらに学生は自己分析に走っていきます。（中略）自分のやりたいと思う仕事を軸に探しているというより、自己分析の結果に振り回されて仕事選びをしているような気がしてなりません。（中略）自己分析をして『こうありたい自分』（中略）を必要以上に決めつけてしまう」（双里 2011: 2）のだという。自己分析の結果にあまりに固執してしまうと、自己分析で結論を導いた、まさにその通りに就活を進める。自己分析の結果を過剰に意識して「こういう方向に行かなければいけない」「ここでしか自分の能力は発揮できない」などと考えるようになってしまうのである。だから入社間もない頃に「こんなことをするためにこの会社に入ったのではない」という考えになってしまう。これは、自分のやりたい仕事や行きたい企業を見つけるための自己分析であるはずが、あまりに自己への関心が強すぎて、企業の中身が見えなくなっているからだと考えられる。

過剰な自己分析への意識が起因して起こる入社後のギャップ、そしてそれが原因で起こる新卒者の早期離職を、就職をする学生自身で防ぐには、自己分析において自己自身に固執してしまうのではなく、企業の活動や雰囲気、理念に自己を重ね合わせて考えるということも一つの方法ではないだろうか。これは自己分析において、企業自体の活動や理念に関心を向けるというより、あくまで企業の活動や理念に「自分を重ね合わせて」考える、ということである。たとえば、会社の理念が一般的に良いものだからとか、会社の環境が一般的に快適だから、ということではなく、この会社の理念や環境に自分の「性格は合っているのか」という方向に自己分析の視点を重く置けば、会社の業務環境を知ることができるだろうし、「一社員でしかない自分」という一歩引いた視点から会社を眺めることができるのではないだろうか。これと同じようなことをインフォーマントの一人が指摘している。

A2：信念が、理念が会社の考えと自分の考えが全然合わなかったらだいぶきついんだろうなあって思いますね。（中略）面接受けてるときとか説明会のときとかから共感するとこはすごくたくさんあったので、まあ（会社に）入る前は「ほんとかよ」って思ってるところもあったけど、入ったら想像よりすごいっていうか。「ここまでやるの」みたいな。「ほんとに徹底してるんだな」っていうところがあったから、人間的にも成長できるし、「他の会社にはここまでしてる会社ないよ」ってくらい胸をはってやれるからなんか、そこは「この会社じゃなきゃだめなんだ！」っていう熱意につながるのかなあとは思いますね。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

A2 さんは、会社の理念や信念に共感することができたから、予想を超えた企業の活動についていくことができたと語っている。このように、たとえば会社説明会などで、会社の信念や理念を聞き共感を得たり、自分の性格と企業の体質を比較してみることで、入社後に予想していたのと少し違う会社であったとしても、そのギャップの許容範囲が広がるのではないだろうか。このことがまた、「会社のなかの一社員」という客観的な視点を持つことにもつながっていくと考えられる。入社後のギャップを完全に感じないようにすることは難しい。企業は脅迫的に、学生に個性や能力、経験から得たものなどを求めてくるし、またそれに応えるために学生はやはり、自己への探求をせざるを得ないからである。しかし、A2 さんの指摘するように、企業の理念や信条を、自分に重ね合わせて考えてみることで、そのギャップの許容範囲を、少しでも広げるという作業はできると考えられる。

６．おわりに

ある特定の思想を持っているからという理由で会社を解雇されたという事例、いわゆる三菱樹脂事件で、会社の雇用の自由を保護した最高裁判所の判例がある。これは、会社がどんな人間を採用するかは、全く会社の自由なのだということを物語っている。このような社会的な企業の地位を考えると、「企業はもっとわかりやすい採用基準にしろ」と主張しても、すぐに実現させることはかなり難しい。現在の採用事情のなかで就活をするには、やはり自己への探求、つまり自分はどういう人間か、自分の個性はなにか、自分には何ができるのかということを考えていかざるを得ない。しかし、そのことにあまりにも没頭しすぎると、かえって入社後に早期離職をしてしまうという逆説的な現象が起こってしまう可能性がある。それはあまりにも自己に固執してしまうことで、入社後に自分の思い描いていた業務、環境、雰囲気、理念とは違うことに気づくという、理想とのギャップが生じてしまうからだと述べた。

現在は「転職市場が徐々に拡大してきている」（城 2006: 19）ということで、たとえそのギャップに悲観して転職をしたとしても、自分自身が生きていくうえではどうにかやって

いけるといえる。しかし、自己に固執したまま転職をしてしまうと、また同じような事態が起きてもおかしくはない。さらに、若鍋孝司によると、転職することによって得ることができる生涯賃金が、以前の会社にいれば貰えたであろう生涯賃金よりも多くなるという人は、ほんの 10 パーセント程度だという（若鍋 2000: 6）。また、いくら転職市場が拡大しているといっても、必ずしも転職ができるとは言えないのである。そうなると、自分にとって苦痛でしかない会社に、ずっといなければならないということになる。このような理由からも、やはり自分の入る会社を最初から間違わないということは、自分にとっても最もリスクが低く、利益のあることではないだろうか。

理想とのギャップを完全になくすということは難しい。自己に没頭し、自己を分析する時間がなければ現在の就活事情にはついていけないからだ。しかし、A2 さんが指摘するように、会社の雰囲気、理念などを、自分自身に重ね合わせて考えることで、そのギャップを少しでも減らすことができるのではないかと思われる。自己分析は就活生のほぼ全員が行うものである。だから、就活生が入社 3 年目以内に離職してしまうという可能性は、誰にも完全には排除できない。確かにこの自己分析が理由で会社を辞めてしまう人間は、さまざまな要因で離職する人間のうちのごく一部である。しかし、自己分析が起因して早期離職を選択してしまうということがひとつの理由であるということは、誰にでも早期離職の可能性があるということなのである。

＜参考資料・文献＞

独立行政法人日本学生支援機構，2006,「学生ボランティア活動に関する調査報告書」（2012 年 12 月 25 日取得，http://www.jasso.go.jp/syugaku_shien/documents/20tudoi_mext.pdf）.

広田照幸編，2008,『若者文化をどうみるか？――日本社会の具体的変動の中に若者文化を定位する』アドバンテージサーバー.

城繁幸，2006,『若者はなぜ 3 年で辞めるのか――年功序列が奪う日本の未来』光文社.

菊池信一，2009,『自己分析からはじめる就職活動』日本実業出版社.

厚生労働省，2012,「新規学卒者の離職状況」（2012 年 12 月 20 日取得，http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html）.

文部科学省，2009,「学校基本調査」（2013 年 2 月 19 日取得，http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm）.

双里大介，2011,「就活で陥る『自己分析』の落とし穴」日本経済新聞電子版，（2012 年 12 月 25 日取得，http://www.nikkei.com/news/headline/article/g=96958A9C93819499E2EBE2E2908DE2EBE2E3E0E2E3E3E2E2E2E2E2E2?n_cid=TW001）.

田口久人，2008,『受かる！ 自己分析シート』日本実業出版社.

若鍋孝司, 2008,『20 代でファーストキャリアを築ける人、築けない人』ファーストプレス.

企業が求める人物像

――企業と学生の実際の声から探る――

横大路　理恵

１．はじめに

2008 年にアメリカで起こったリーマンショックの影響で日本の経済は悪化し、そのことによって学生の就職状況も厳しくなっていると言われている。リーマンショックの影響で、2009 年 3 月卒生では採用直前の内定取消しや自宅待機などの採用延期が起こった。また、2010 年 3 月卒生の新規学卒者の求人総数は激減し、大卒求人倍率は 2.14 倍から 1.62 倍に低下した。さらに、リクルートワークス研究所[1]が 2012 年に行なった調査によると、大卒求人倍率は 2011 年には 1.28、2012 年には 1.23 と低下し続けており、状況は依然として厳しい（リクルートワークス研究所 2012）。

以上を踏まえて本論文では、その厳しい経済状況の中で、企業は現在どのような人材を求めているのかに着目して分析を進めていきたい。

企業はそれぞれその時代の社会的背景や経済状況、ニーズに合わせて、それに合った人材を求めていると考えられるため、企業が求める人材も当然その状況に応じて変化していくはずである。では、企業が求める人材はどのように変化したのだろうか。

独立行政法人労働政策研究・研修機構[2]が実施した「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」（回答 3392 社）によると、「企業は『協調型』から『自主行動型』を求める傾向になっている」という（日本経済新聞 2011.6.24）。ただ与えられた仕事をこなすだけでなく、何をやるべきなのか自ら考え、主体性をもって仕事を率先してやれるような人物を企業が求めるようになってきたということだろう。では、この企業が求める人物像が変化してきている背景にはやはり日本の経済不況が影響しているのだろうか。また、この傾向は現在の企業の採用において実際に見られることなのだろうか。以下において、現在企業が求める人材の傾向について最近の日本の経済状況を念頭において述べたうえで、その傾向がどのように推移していったのかを述べる。次に、私たちが 2008 年以降に就職活動を行なった人を対象にして行なったインタビューの内容を参考にして、企業が

[1] 1991 年 1 月に設立された、株式会社リクルートの中にある「人」と「組織」に関する研究機関。

[2] 厚生労働省が所管する独立行政法人で、労働に関する総合的な調査研究、研修事業等を行う。

採用の際に重視している人物像について、学生はどう捉えているのかという学生側からの視点についても考察する。そして最後に、これらを踏まえて、企業と学生の考えに差があるのか、あるとしたら具体的にどのような差異があるのかを分析して本論文のまとめとしたい。

２．現在の日本の経済状況と学生の就職状況

１）日本の経済状況

冒頭でも述べたように、2008 年にアメリカで起こったリーマンショックの影響で日本の経済は悪化しており、就職難が続いている。夏目孝吉は次のように述べている。

> リーマンショック後の日本経済は、一時、回復の兆しを見せたものの 2010 年になってからも欧州の金融危機、円高、株式市場の暴落などで、さらに低迷、新政権の混迷もあって雇用情勢は依然として改善が見られなかった。そうした中で若者の雇用問題とくに新規とくに新規大学卒採用は、3 年前までの求人ブームから一転、内定取り消しから大幅な採用抑制となっていて、社会問題化、10 年前の就職氷河期再来といわれ、大卒者の就職難や未就職問題が表面化した。（夏目 2010: 13）

このようにリーマンショック後の日本経済は厳しく、それは現在も改善されたとはいえない。それにともなって、学生の就職難も社会問題化しているようだ。では、次に学生の就職状況を詳しく見ていく。

２）学生の就職状況

厚生労働省が 2012 年 5 月 15 日に行なった「平成 23 年度大学等卒業者の就職状況調査」によると、「大学卒業者の就職率は 93.6％で前年同期比 2.6 ポイントの増となっている」と一見学生の就職状況は回復の兆しを見せているかのように述べられている。しかし、これは「進学希望者」「自営業」「家事手伝い」等を含む割合であり、実際には大学卒業者全体に占める就職者の割合は 64.8％と 7 割にも満たないという現状だ。このように、現在の日本の就職は依然として厳しい状況にあると言える。

このような厳しい就職が続く中、内定がもらえず苦しんでいる学生が多くいるという現状がある。川村遼平らの調査によれば、内定を得られない就職活動中の大学生が、就活に対する不安や就活を通じた「自己否定」の結果、メンタルヘルス不全をきたす場合が増えているという。

> 先日も、「内定を得られない就職活動中の大学生らが自信を失ったり、うつ状態に陥ったりして専門家のカウンセリングを受けるケースが増えている」と報じられた（2011 年 1

月 2 日朝日新聞)。

この実態を踏まえ、今回の調査では、学生のあいだでメンタルヘルスに不調をきたす「就職うつ」がどの程度広がっているのかを調べた。うつ病の診断に利用される基準「ICD-10」を参考にチェック項目を設け、該当するものの数でうつ状態の重さを評価したのをまとめた〔中略〕。これをみると、14.4%が「就職うつ」の状態にあった。何と 7 人に 1 人が、就職活動中にうつ病と診断されてもおかしくない精神状態を経験していたのである。(川村 2012: 75-6)

このように、長引く不況のなか企業だけでなく、学生も不況の影響で就職が決まらず苦しんでいるという状態が続いていることが見て取れる。これらの状態からみても、日本の経済状態に本章の第 2 節の冒頭で述べたような回復の兆しがあるとは決して言いきることはできない。

このような状況の中で、企業は当然、その企業にとって優良な人材をより慎重に選ばなければならない。では、具体的に企業はどのような人材を求めているのだろうか。以下に、「時代が求める人物像調査」によって浮かび上がった、企業は学生にどのようなものを求めているかという一般的な傾向を記し、その傾向が「協調型」から「自主行動型」に推移していることに関して詳しく述べた後、企業の採用担当者の声からもその傾向が実際に見られるかどうか裏づけを行なう。

３．企業が求める人物像

１）企業が学生に求める能力

産経ニュースの記事によると、産経新聞社と駿台教育研究所が 2012 年に、企業と大学を対象に実施した「時代が求める人物像」調査で、企業が若者に期待するキーワードして浮かび上がったのは「挑戦」「主体性」「グローバル」の 3 つだった。

調査は、東証 1 部上場企業 900 社と全国 749 の四年制大学を対象に実施し、106 社と 338 大学から回答があった（回答率は企業 12%、大学 45%）。

「『期待する人物像』に共通して必要と考える姿勢」を一語で回答を求めたところ、大学、企業とも 1 位は「挑戦」(「チャレンジ」などを含む)、2 位は「志」だった。企業の 3 割強は「挑戦」と回答し、「内向き志向」「安定志向」と指摘される若者のチャレンジ精神の欠如への懸念を読み取ることができる。

また調査では、「時代が求める人材」を育てる上で、「大学が教育上、重視すべきキーワード」も自由記述で求めた。その結果、大学、企業ともトップは、受け身の姿勢からの脱却を促す「主体性」で、2 位は大学が「グローバル」、企業は「行動力」だった。このことからもわかるように、やはり大学と企業双方が「主体性」を「求める人材」のキーワードとして挙げているようだ。

また、厚生労働省が 2004 年度から開始した「若年者就職基礎能力習得支援事業」において定義されたもので、企業が採用の際に若者に求める具体的な能力を規定しようとしたものとして「就職基礎能力」という言葉がある。

児美川孝一郎の『若者はなぜ「就職」できなくなったのか』によると、「就職基礎能力」に当たるとされている能力として、「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」「資格取得」という項目が挙げられている（児美川 2011: 22-9）。これらは企業が採用において若者に最低限求める能力であると考える。「就職基礎能力」をわかりやすくまとめると次の表 1 のようになる。

表 1　就職基礎能力

就職基礎能力	具体例
コミュニケーション能力	意思疎通、協調性、自己表現能力
職業人意識	責任感、向上心・探究心、職業意識・職業観
基礎能力	読み書き、計算・計数・数学的思考力、社会人常識
ビジネスマナー	ビジネスマナー
資格取得	情報技術関係、経理・財務関係、語学力関係

（出典）児美川（2011: 26）の表をもとに作成。

また、これより後に規定されたものとして、経済産業省は 2006 年から、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の 3 つの能力を提唱している。わかりやすくまとめると次の表 2 のとおりである。

表 2　職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力

基礎的な力	その具体例
前に踏み出す力（アクション）	主体性、働きかけ力、実行力
考え抜く力（シンキング）	課題発見力、計画力、創造力
チームで働く力（チームワーク）	発信力、傾聴力、柔軟性、情況把握力、規律制、ストレスコントロール力

（出典）児美川（2011:24）の表をもとに作成。

経済産業省のホームページでは以下のようなことが述べられている。

> 企業や若者を取り巻く環境変化により、「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要となってきています。（経済産業省 2012）

ここでも、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」といった自らが主体となり問題解決のために考えるといった能力がキーワードとして挙げられている。

このことから、大学、企業だけでなく、政府までも主体性を求めていると考えられる。つまり、国全体の傾向として現在の日本の厳しい状況を打開しうるためにどうするべきか考えることのできる主体的な人物が求められていると言える。

２）「協調型」から「自主行動型」への人物像の推移

次に、企業が以前はどのような人物を求めていたのか。そして、それがどのように移り変わってきているのかという「企業が求める人物像の推移」について述べる。冒頭でも述べているが、実際に独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2011 年の 6 月に実施した調査によって、企業が求める人物像が時代とともに変化しているということが明らかになった。日本経済新聞（2011.6.11）には次のような記事が掲載されている。

> 独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」によって、企業は「協調型」から「自主行動型」を求める傾向になっているということがわかった。これまでは「チームワークを尊重する人材」の育成に力を入れてきたとする企業が多かったが、今後は「指示されたことだけでなく、自ら考えて行動できる人材」を育成したいと答えた企業が 78%を占めた。
>
> 調査は従業員 100 人以上の企業に実施し、3392 社から回答を得た。新卒者の採用でこれから重視する点について聞いたところ、「コミュニケーション能力が高い」という回答が 69%でトップになった。これまで重視していた点では「仕事に対する熱意」「就業意識や労働意欲が高い」との答えが多かった。
>
> 今後、企業が重視する能力では「部下や後継者の指導」（73%）、「組織や人を管理するマネジメント能力」（同）が上位に入った。組織をまとめる能力を従業員に求める企業が増えているようだ。（日本経済新聞 2011）

この調査からもわかるように、これまでは、他人と協調ができ、仕事に対して熱心ですぐに仕事を覚え、よく働くといった即戦力になるような人材を求めていたのではないか。しかし、その傾向は景気の悪化と共に変移しており、今後は会社の厳しい状況をなんとか打開してくれるような変革力をもった人材、自ら考えて行動できる主体性のある人材、リー

ダー性を発揮できるような人材を求めるようになってきているのではないかと考えられる。

以上を踏まえて、実際に企業側はどのように考えているのかを見てみたい。以下において、就活センター編『2012 年採活・就活最前線』（2010）に掲載されている、企業の人事が学生の採用において重視していることに関して述べている 3 つのコラムから実際の現場の声を探っていく。

株式会社ジェーシービーの人事部次長（人材開発グループ担当）の久保寺晋也氏は次のように述べている。

> やはり、全体的には安定志向を〔学生に〕感じますね。安定志向というか、失敗したくない、周囲と違いたくないという気持ちは強いものがあります。しかし、当社は、文化としてのチャレンジ精神というものがありますから、当然そういう働き方を求めます。強大なバックボーンがある会社ならともかく、当社ではあらゆることを自分で切り開いていき、泳いでいく力を備えた人材こそ必要と感じています。チャレンジ精神という基軸の次に求めるのはコミュニケーションです。組織が細分化され壁が高くなってますから、隣の部署にも踏み入れ闊達なコミュニケーションをとることはとても重要になってきています。さらにもうひとつ、成長意欲ということ。世の中の流れが非常に早くなり、この業界も法律が変わったりして荒波にもまれてきましたから、どういう局面を迎えても、常に時代を敏感に感じ取って、自分を変えていく自己改革欲がないと、すぐ風化してしまいます。つまり、いろんなことに興味をもってどんどん吸収し、失敗を恐れずにチャレンジして、周囲とコミュニケーションを取りながら自分を変えていくことのできる人、これが当社の求める人物像と言えるでしょうか。（就職力センター編 2011: 75-8）

また、全日本空輸株式会社（ANA）の人事部主席部員の松村宏二郎氏は次のように述べている。

> ANA においても、総合職事務職、総合職技術職、特定地上職、客室乗務職、運航乗務職の 5 つの職種があります。もちろんそれぞれの役割に応じて適性や求められる能力は変わってきますが、学生の皆さんには、ANA の求める人材として「変革力」「人間力」「顧客志向」の 3 つをキーワードとしてお話しています。変化し続ける環境の中で、常にお客様にご指示いただける会社であるために、ANA グループをリードしていける人材を求めています。（就職力センター編 2011: 114-7）

味の素株式会社の人事部グローバル人事グループ専任部長の望月俊之氏はこう述べている。

> 当社の場合には技術系と事務系によって描く人材像も若干違いがあるかと思いますが、共通しているのは、何よりもグローバルな視点で活躍できる人間かどうかということで

す。創業して今年が 101 年目、1 世紀前に創業者がグルタミン酸ナトリウムから調味料を生み出し、海外展開していったという歴史を持っていますから、活躍の場は常に海外にあります。海外で働くためには、言語、文化はもとより価値観や人種、歴史などあらゆる違いを受け止め、さらには乗り越えていくたくましさが求められます。また、過酷な土地もあるでしょうから、日本にいるとき以上にタフな精神力が必要となります。(就職力センター編 2011: 190-3)

以上のことから、大まかに言うと、株式会社ジェーシービーでは「挑戦」と「主体性」、全日本空輸株式会社では「主体性」や「変革力」、味の素株式会社は「グローバル」や「たくましさ」がそれぞれ求められている。この 3 つの会社は、業界も異なり、置かれている状況や今後の展開もそれぞれだが、上記で記した「時代が求める人物像」調査で若者に期待するキーワードして浮かび上がった「挑戦」「主体性」はやはり重視されているようだ。その中でも、今後積極的な海外展開を行なっていこうとしているような企業では「グローバル性」も重視されていると言える。この人事の声から実際に企業は、変革力をもった人材、自ら考えて行動できる主体性のある人材、リーダー性を発揮できるような人材を求めているのだと裏付けられる。

４．学生側から見た企業が求める人物像

では次に 2008 年度以降に就職活動を行なった者を対象に実施したインタビューの内容の中から、学生側から見て企業はどのような人物像を求めていると考えているかを探っていく。

A1：えっとですね、そのときの説明会のスタイルっていうのが、説明をして、で、まあアンケートみたいなのを出してもらうんですけど、それで、その、こちらから興味のある人に対して、会社側がですよ、会社側が興味のある人とか、その分野が、こう、似通ってる人に対してこちら（会社側）から、工場見学の案内を出します、っていうスタイルだったんですよね、はい。で、「もう、そうは言ってられん」と。自分からもう、「行きたいんですけど」っていう電話して……（笑）。「行きます！」っていう。したら、その、ほんとはその、工場見学、その、まあこっち（会社側）も誰を呼ぶか吟味して、それから工場見学の日程を決めて、っていう流れだったんですけど、もうその日程を決める前に、「A1 君は言ってきてくれたので、自分から。もう A1 君だけ別にしましょう」っていうふうになって、工場見学も自分 1 人、面接も自分 1 人でさしてもらって。

――そういうのって、じゃあ言ってみるもんなんですね。

A1：そうですね。

――結構効果あるんですね。

A1：はい、向こう（会社側）としては、そういう積極的な行動ができる、っていう時点でポイント高いので、はい。まああんまりその、無茶な言い方はしたら駄目と思うんですよね。向こうにも日程とか、都合つけないといけないので。それでもうその時点で評価が、たぶん高かったんでしょうね。

――やっぱり能動的になることっていうのは大事？

A1：はい、自分からガンガン行くべきだと思いますね。でもなんか、その、よく言われないですか、「就活って恋愛と一緒だよ」って。

――聞いたことあります。

A1：聞いたことありますよね。どんなにこう、その会社が好きで好きで好きで、その人がどんなにすばらしくても、やっぱり「んー、すいません私とはちょっと違うんですよね」っていう人もいるし、うん。

――逆にその、恋人だと思って、すごく（相手の会社を）知ろうとするみたいなのも聞いたことあります。

A1：あーそうそう、うん。

――結局相性だった、みたいな。

A1：そう、結局相性だったり、あとまあ会社の状況とかにもよるんですよね、はい。まあ「君すばらしいけど、今そこの分野の人はちょっと足りてるんだよね」とか。

――タイミングが？

A1：はい、タイミングも、あるんですよね。だからまあ、ほんと一概にもう、その人が悪いわけじゃなくて、もうほんとに、合わなかったとか。で、今から就活していって、もう本当にベコベコに落ちたりすると思うんですよね。でもそんときにも、やっぱそういう……気持ちを切り替える強さとかもやっぱ、これから身に付けていかないと……。

（A1・男性・24 歳・福岡県・工学部卒・製造業・CAD オペレーター）

この発言から A1 さんは、「企業への熱意を持つことが重要で、自分から積極的に行動してその熱意を企業に伝えることで企業の人の評価が高くなる」という考えを持っていることが分かる。ただし、熱意があっても採用されるかどうかは状況によっても左右されるため、タイミングの問題であるとも考えていることが見て取れる。

同じく企業への熱意を重視している意見として次のような声もある。

A2：うん。プラスアルファでなんか能力っていうか、個性かもしれないね。能力っていうとけっこう優劣を付けたくなるような言葉かもしれないけど、なんか……この能力はある、でもこの能力は乏しいとかそういうのよりも、なんか……まあ強みと弱みは表裏一体っていうように、この A 社ではすごいよく見える……たとえば、うーん、「何でも挑戦してとりあえずすぐやってみるっていう行動力……がもう躊躇せずにやる力があります。スピードもあります」っていうのが A 社では「それはすごい力だ、必要だ」って思

うかもしれないけど、B 社ではいや、なんか一回きちんと物事を考えてからなんか慎重にミスなくやれる人が求められてるんだったらそれは弱みに映ってしまうかもしれない……から、なんか能力でいうと、なんか A 社を受けたときは能力が高いって思われるかもしれないけど、B 社のときは能力が低いって思われるかもしれない。でもその人にとっては、それはまあ能力っていうよりその、「自分がそういう人間です」っていう個性であって、なんかそれをどう捉えられるかは企業によってはまあ違ってくるのかな。

――じゃあ（学生時代に）何したかとかどんなことをしてきたかっていうのが、個性を分ける上で（企業に）見られるってことですか？

A2：うんうん。そう。そうだと思う。なんかその、エピソードとか「どういう大学生活でしたか？」とかまあ聞いて企業が何を知りたいかっていったら、まあ、そこから見えてくる人間性だったりその人の考え方だったり、価値観だったり、個性だったりを知りたい。だからなんか……。

――どんなにすごいことをしたかっていうより、そのことでどういうふうに（その人の個性を）その人が捉えるかってことですか？　企業の人が。

A2：うーん。なんかその……こういうことがあって、なんか……なんだろ。いろいろ経験してても「で？」っていう人もやっぱりいる。「留学しました」とかなんか……「帰ってきました。いろいろ勉強になりました」、「で？」っていう人もいると思うし、そういう大きいことはしてないけどもうなんか、なんか……「日々ずっとこういうことを継続してやってきてて……」とか、なんかそういうエピソードからいろいろ見えるじゃん。「あ、この人ってコツコツずっとやる人なんだろうな」とか。なんかそういうので「あ、うちの会社とあうかなあ」とか見てる気がする。そういう何をやったかっていう事実を知りたいっていうよりもまあ事実はもうね、紙に書いてほら、渡せばわかることだけどそれを話すあなたから見えてくる人間性だったり、気持ちだったりそういうものを判断されているのかなっては思います。うん……そのまあ見るポイントは企業によっては違うとは思うけど。うん。そんなかなあ。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

このように A2 さんは、企業が、スキルや能力よりも、人間性や熱意といったパーソナリティの側面を重視しているはずだと考えて就職活動を行なっていたようだ。つまり、企業が求めている個性とその人の人間性とが合うかどうかが採用に大きく影響していると考えている。能力というよりも、「自分はこういう人間です」という個性を企業がプラスに考えるかどうかなので、自分の個性と合う会社を見つけたほうがよいと考えていることが見て取れる。

企業への熱意を重視するという意見が多い中、「コミュニケーション力」が大切だという次のような声もある。

A4：うち、結構性格を重視してくるとこしか受けてないけん、そんなないけど。でもやっぱり、集団面接のときとかは、うわすげえって思う人はやっぱりいたなって思う。けど、なんていうか、すごい難しい言葉を出す人とかおったけど、「でもまああたしのほうが話せとる」って思ったりとかはがんばって、で、ポジティブに考えて、面接最後まで受けてたりとか。で、それで受かったのが一次だったけん、あ、1 コ目。2 コ目も、まあ二次面接のときが、男の子と 2 人で 2 対 2。で、面接で、すっごいなんか、「ことわざ 1 つあげなさい」だったかな。「好きな言葉をひとつあげて言いなさい」って言われて。ばって思って。「じゃあ〜〜くんから」って言われて。ほんとに苦手なんだよね、なんば言いよっとこの人って思いながら、ふんふんふんふんって聞きよって（笑）。で、あたしにふられたときに、「一日一善」しかわからんつたい（笑）。お母さんの口癖だったってのもあるけど、で、これしかないって思って、「一日一善です」って言って。「なんで？」って言われて。なんて言ったかな、忘れたけど。どうにかこうにか上手い具合に言って。なんとかうち受かっとって。その子は受かっとったかわからんけど、最終面接みんなと一緒に受けたわけじゃないから。でも、今はいないから、失敗はしたんだろうなって。そう、でも、どんなに大学が優秀な大学だけんっていっても、話せんなら、口がきけんなら意味ないけん。って思ったら、強いって思って（笑）。なんとか強い。頭は悪いけど、なんとか話そうってする自分の気持ちはね、きっとあるけん、ここに来とるわけだけん。ないなら来んけんね、絶対がんばれるって思って。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

この発言から A4 さんは、就活においても、就職してからもコミュニケーション能力が大事だと感じているということが考えられる。頭のよしあしよりも、なんとか伝えようとする意思が大事だと思っていてその一生懸命さ、熱意は企業に伝わるものだと考えているということも見て取れる。つまり、「コミュニケーション力」で多くのことを語ることで、熱意を企業に伝えることができるのではないかと考えているということが考察できる。このようにほとんどの学生は、企業への熱意を重視しているようだ。他の学生と同様に、企業への熱意を重視する意見として次のような声もある。

B1：やっといてよかったのは、その、さっきも言ったみたいな実際に（志望企業の）現場を見に行くとか、そういう意欲を（志望企業に）見せれる材料を（増やすこと）。やっぱお金かかるからさ。（志望企業の現場のある）鹿児島行くのもさ。だから迷ったんだけど、そんな、お金には変えられないかなぁと思って。やけん、やらないかんなって思ったことは、お金を気にせず、そのときだけは親に借金とかして、やったんだけど。別によかったかなぁって思う。最終的に就職ができたけん、まぁ、よかったかなぁって。だけん、まぁ、うん……。「本当にこの会社に入りたいんです」っていうのを、どれだけ見せれるかっていうのを、1 番に考えてやってたけん、そこは後悔してないかな、と。たぶ

ん最終的に会社は、どんなすごいことをやった人よりも、「この会社に入りたい」って、思ってくれた人を雇うと思うんよね。だけん、自己 PR は、まぁ二の次で、企業研究の方が私は大事なんじゃないかなって、私は思いながらやってた。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

この発言から B1 さんは企業への熱意をいかに見せるかが採用において重要になると考えていることが分かる。そのために、志望する企業に意欲を見せられる材料を増やして、熱意を企業の人に伝えることが採用につながると感じていることも見て取れる。また、どんなことをしたかという個人の能力（自己 PR）よりも、どのくらいその企業で働きたいかという熱意を示すために企業研究に力を入れたほうがよいという考え方をしているということも分かる。最後に、企業への熱意を重視する次のような意見もある。B4 さんは人事で実際に学生の面接をした経験があり、その立場から次のようなことを述べている。

B4：そういう具体的（な目標）じゃなくても、「自分はこういうことがやりたいから……」っていう。
――やっぱりそういう人が目立ちますか？
B4：うん。あたしはなんか印象に残ったけどね。（中略）
――どんな子（就活生）がいいなって思いますか？
B4：やっぱりなんだろう、一生懸命に話を聞いてたりとか、メモをとって、すごいメモとってる子も、「あぁー、すごい真剣だなぁ」とも思うし、メモとってなくても、すごい必死にうなづいてる子でも、「あぁー、すごいな」って思うし。
――その会社に対する熱意みたいなのが伝わる子がいいんですかね？
B4：うーん、熱意でもまぁ、さっき言ったみたいな空回りとか（をせずに）、まぁ普通にしてれば。よっぽど、話を聞きながら寝たりとか、ぼけーってしてたりとか、だったら、まぁ、「なに考えてるんだろう」って思うし。実際、すごいギャルっぽい子が（説明会の会場に）いたときがあって、茶髪で、すごい化粧濃い子がいたけど、すごい必死に質問するし、メモとってたから、逆に、「なんかあの子すごいなぁ」って思って気になったりもしたし。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

この発言から B4 さんは「自分がこうなりたい」という具体的な将来の目標があるほうが人事の人には魅力的に映ると考えていることが分かる。会社に入ったら何がしたいかという自分の軸が明確に定まっていて、かつその会社に対する熱意もある人を企業が求めているのだという考えを持っていることも見て取れる。

以上のことを踏まえて、「実際に企業が求めている人物像と学生側から見た企業が求める人物像」において主に挙がったキーワードをまとめると次の表 3 のようになる。

表 3　求められる人物像

視点	重視するもの
企業側	主体性 挑戦 グローバル性 変革力
学生側	熱意、意欲 コミュニケーション力 主体性（積極性）

このように、企業側は「主体性」「挑戦」「グローバル」といった自ら考え、積極的に行動できるようなリーダー性をもった人物を求めているようだ。一方、学生側は積極性は大事だと自覚はしているものの、どちらかと言えば、意欲がどれだけあり、それをどうアピールするのかといった「熱意」を重視しているようだ。

５．まとめ・考察

冒頭で企業は「協調型」から「自主行動型」の人材を求める傾向になってきているということ、そして、この背景には、日本の経済状況の悪化が関係していて、企業が状況を好転させてくれるような主体的で変革力のある人材を求めるようになってきているという現状があることを述べた。

次に、この傾向は実際に企業の採用にあたって適用されているのかを検討するために、全く異なる業界の採用担当者の意見と私たちが行ったインタビュー内容の一部を抜粋し、そこから企業が現在求める人材はどのようなものであるかを分析した。

その結果、やはり企業の採用担当者も実際に第 3 章第 1 節でキーワードとしても挙げたように、「挑戦」「主体性」「グローバル」といったものを学生に求める傾向が高いということが明らかになった。ただ、各企業によっておかれている状況は全く異なり、また職種によっても求められる人材は異なってくるため、企業が求める人材を一概に定義することは難しいとも言える。

一方、学生側の視点から見てみると、「熱意があるか」というのが、企業が学生を採用する上で重視なポイントであると考えているケースが多い。その企業に対する熱意や意欲を示すために積極的・主体的に行動することも、採用担当者にとって好印象であると考える学生が多いようだ。また、その熱意や思いを面接で企業側に伝えるために、一定のコミュ

ニケーション能力を持っていることも必要だとも考えている。この結果から、企業側と学生側とでは、求める人物像に若干の違いがあるのではないかと考えられる。

しかし、企業が重視するキーワードとして挙げている「挑戦」「主体性」「グローバル」といった能力は 1 つの個性である。誰もが積極的に挑戦ができたり、主体性やリーダー性を持って行動したり、英語が堪能でグローバル性を発揮できたりするわけではない。つまり、これらの個性は努力して変えることが難しいものであるとも言える。

一方、学生側が企業が重視するキーワードとして挙げている「熱意」というものは努力すれば誰でも同じように伝えることのできるものである。「努力すれば、採用につながる」という思いが学生には強く、自分の意思次第で変えることが比較的容易な「熱意」というキーワードが多くの学生から重視されているのもこのためではないかと考えられる。また、インタビューでも多くの学生が述べているが、「就活は恋愛」とも言われるように、タイミングやその企業の状況によっても企業がその学生のどの個性を重視するかは異なるため、学生は自らが選んだ企業でかつ、自分の個性とマッチしていて、自分の個性を重視した上で選んでくれる企業で働きたいと感じているようだ。そのため、自分が持っている個性を企業に積極的にアピールしたり、どれだけ自分の個性をその企業で働く際に生かすことができるかを意欲的に伝えたりする手段としても、「熱意」を多くの学生が重視する傾向があるのではないか。

しかし、企業側の面接官も一人の人間であるため、「自分の会社で働きたい」という熱意があって、積極的な学生に対して好意的な印象を持つというのもまた事実であると考えられる。したがって、学生が「企業が重視していること」として捉えている「熱意」というのも、内定を得るための重要なポイントであることには間違いないだろう。

＜参考資料・文献＞

独立行政法人労働政策研究・研修機構，2011.6.23,「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」（http://www.jil.go.jp/press/documents/20110620.pdf，2013.1.4）.

厚生労働省，2012,「平成 23 年度大学等卒業者の就職状況調査」（http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002a4ov.html，2013.1.4）.

川村遼平，2012,「就活に追い詰められる学生たち――就活生の 7 人に 1 人がうつ状態」児美川孝一郎編『これが論点！ 就職問題』日本図書センター，60-77.

経済産業省，2012,「社会人基礎力」（http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm，2013.1.24）.

児美川孝一郎，2011,『若者はなぜ「就職」できなくなったのか――生き抜くために知っておくべきこと』日本図書センター.

夏目孝吉，2010,「就職戦線に見る企業と学生」就職力センター編『2012 年 採活・就職最

前線――新社会人白書』労働調査会，11-64.
日本経済新聞，2011.6.24,「企業が求める人材、協調型より自主行動型」（http://s.nikkei.com/kfWCkc，2013.1.4）.
リクルートワークス研究所，2011,「大学求人倍率調査」（http://www.works-i.com/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=834&item_no=1&page_id=17&block_id=302，2013.1.4）.
産経ニュース，2012.8.26,「時代が求める人材は『挑戦・主体性・グローバル』 産経新聞社・駿台調査」（http://sankei.jp.msn.com/life/news/120826/edc12082616020000-n1.htm，2013.1.4）.
就職力センター編，2010,『2012 年 採活・就活最前線――新社会人白書』労働調査会.

就職活動期の友人関係

――青年期における友人関係の機能に注目して――

田淵　菜々

はじめに

本研究は、就職活動期の友人関係について考察するものである。就職活動期の学生は青年期にあたる。宮下（1995）は、青年の友人関係の機能として以下の 3 点を挙げている。

①情緒的な安定・安心機能
②自己内省機能
③人間関係の学習機能

このような友人関係の機能は、青年期の友人関係において成立すると述べている。たしかに、青年期の友人関係において、この機能が成立するのは理解しやすい。実際に筆者もこの機能を実感した経験があるからである。

それでは、就職活動時の青年においてはどうだろう。就職活動と学業との両立や、費用の問題、そしてなによりも将来への不安など、就職活動を行う学生（以下「就活生」）には精神的にかなり大きな負担が強いられることになる。自分のことで精いっぱいであるこのような状況下の青年にも、先ほどの 3 つの友人関係の機能は成り立つのだろうか。

そこで、青年期の友人関係の中でも本研究では、特に現代の激しい就職戦線の中での友人関係の特質という点に焦点をあてる。本研究では先ほど挙げた宮下（1995）の青年の友人関係の 3 つの機能を中心に据え、就職活動時にはこの機能が成立するのかを検討する。

つまり、就活生は友人関係によって精神を安定させるのか、また就活生は友人関係によって自己を客観的に見つめることができるのか、さらに就活生は友人とのふれあいのなかで人間関係を学ぶ機会があるのか、という疑問に迫りたい。

１．情緒的な安定・安心機能

１）同じ境遇の仲間

宮下（1995）は、友人関係の機能として 1 つ目に、情緒的な安定・安心機能を挙げている。自分の不安や悩みをうちあけることにより、情緒的な安定感（安心感）が得られるの

だという。人間は誰しも、自分の話を聞いてもらうだけで、少なからず不安な気持ちが軽減されるという面がある。しかも、青年はみな同じような悩みや不安を持っていることが多く、「自分だけではない」とわかることで、かなり緊張感が和らぎ、安心する場合が多いという。

また大野（2010）も、青年期の友人関係から得られるものは安定感だと指摘している。同じ年齢で、同じ状況にあり、同じような不安を抱えている者同士だから、いちいち細かいことを説明しなくても話が通じること。また、いろいろ逆に聞かれてしまい、話したいことが進まず面倒になることもないのだという。話しているうちに、みんなも同じような気持ちでいることがわかれば、安心できる。そして自分だけがおかしいのではないかと不安になる気持ちを消してくれるのが友人の存在なのだ。

たしかに、自分の悩みを聞いてもらうこと、また相手の悩みを聞き、互いに共感することは心の安定につながる。特に、就職活動中では同じ悩みを抱えている就活生同士で悩みを共感し、語り合うことで、心を安定させることができるのではないだろうか。また、同じ就活生同士ならいちいち細かいことを説明しなくても話が通じるため、一番話しやすい相手になるのではないだろうか。

「自分だけではない」という気持ちを持てる、ということは、孤独感を持ちにくくなるということにもつながる。C2 さんは、友人は自分にとって大きな存在だったことを述べている。また、その理由として、就職活動の失敗談を友人同士で共有することで、安心感を得た経験を挙げている。

C2：（友人の存在は）でかいでかい。
――やっぱり、（就職活動中に）落ち込んだこととかってありましたか？
C2：あー。最初はなんかこの、最初結構いろんなところ（企業）に手をだして。やっぱ落ちたりするけん。「はー……」ってやっぱ思うじゃん、耐性ないじゃんやっぱり。「お前ダメ」って言われてるみたいで。だけん、やっぱそういうときにみんなと話して、「俺もここ落ちた」とか「私もここ落ちた」とか聞くとやっぱ楽になるよね、やっぱ。自分だけじゃないんだなーって。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

C2 さんの場合、はじめは企業の面接試験に落ちることで「お前はダメだ」と言われているような気がして、落ち込んでしまう。しかし、自分だけが面接に落ちたのではなく、友人も落ちている、という話を聞くことで、「落ちているのは自分だけじゃない」と前向きになり、友人関係からたしかな安心感を得ている。

児美川（2006）は、青年期において、「古い自分（親や教師の価値観や考え方、大人が示す行為・行動の指針に従っていた自分）」を卒業し、「新しい自分」をつくり上げていく自立のプロセスは、長くて不安定で困難な道のりであると指摘する。だからこそ、そこに随伴してくれる同世代の、同じ発達課題を抱えた仲間の存在は貴重であり、そうした仲間と

の親密な関係づくりが、若者たちにとってはなくてはならない成長の糧なのだという。

これを参考にすると、就職活動という不安定で困難な道のりにおいて、就活生は同じ課題・悩みを持つ友人の存在を心の糧にする、と考えられるのではないだろうか。特に、就職活動中は精神的にかなり不安定な状況である。このような状況下において、就活生は友人の存在を心の糧とし、友人関係によって心の安定感・安心感を持つことができるのである。C4 さんは就職活動において、内定獲得時期の遅い公務員志望の人と仲良くすることで安心感を得ていたと語る。

C4：あー、でも友達がやっぱりね、いないと。うーん。なんか、つらかったときとか支えがないもんね。いや、どんなときも友達は大事だよ、仕事はじめても。仕事の愚痴とかね。（中略）
――C4 さんにとって、お友達ってどんな存在でしたか、就活において。（中略）
C4：あー、そうだね。傷のなめ合いをしてたね（笑）。特に（内定獲得時期の遅い）公務員（志望）の人と仲良かったよ。まだ決まってないし、なんかまあ（公務員に）決まらなかったら（民間企業に）就活だし、みたいな。後れを取ってる人と仲良くして、みたいな（笑）。（中略）もうなんか、受かってる人とかが遊んでても、「いいなコイツ」ぐらいにしか思えないし。（C4・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・ウェブ制作業・ウェブデザイナー）

また、A3 さんは説明会や選考のために長期にわたって家を不在にしていた自らの就職活動時を振り返り、友人のことを考えたときに、長い期間家を不在にするべきではなかったと反省する。また、もし、もう一度就職活動をするなら、友人との時間をもっと持ちたいと話している。それは、友人が不安なときにそばにいて、安心させてあげるためである。

A3：やっぱり友達が不安なときになるべく、こう、自分が相手をしてあげられるようにしときたいな、とは思った。（就職活動が）しんどくなる子とかいたし。私でよければ息抜き付き合うよ、っていう状態をなるべくつくっておきたいなー、とは思った。それもあるから連続で（家に）いない日を減らしたりしたいなー、とか思った。私この日とこの日だったらお茶できるよー、みたいなのがもっと言えるようになりたいな。と思うよ。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

また、B4 さんは、就職活動が終了した後に友人と内定祝いをすることを目標とし、就職活動へのモチベーションを上げることで心を安定させていた。

B4：「だれだれが内定もらったなら、あたしもがんばろー」みたいな感じ。それで、その、「内定祝い」て言いつつ、ちょっとみんなで飲みに行く口実にしたりとか。「また、みん

なでパーティーやろうね」とか言って。それ励みにしたりとか。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

このように、やはり就職活動時という精神的に不安定な状況の中で、同じ境遇同士として考えや悩みを語り合う友人との関係は、心理的に大きな支えとなり、欠かせない存在であるといえる。また、友人の存在によって、就職活動中のモチベーションを維持できるという語りもあった。

それでは、就活生は具体的にはどのように友人関係を自らの心の支え、糧にしているのだろうか。具体的な心の安定作用として、次に、ストレス発散について論じる。

２）ストレス発散

児美川（2012）は、就活の長期化のなかで、学生たちが疲弊し、精神的にも追い詰められているという問題を指摘している。「自己分析」の「迷路」にはまりこんで、かえって自分を見失ってしまう若者や、面接で落とされるたびに「この会社は自分を必要としていない」とばかりに、自信を喪失してしまい、体調を崩し、メンタルなケアを必要とする学生もいるのだという。

就活生はこのような就職活動でのストレスを、友人関係を通して発散しているようである。B1 さん、B4 さんも友人関係を通して就職活動中のストレスを発散していたと語る。

B1：息抜き……、あー、でも友達とよく遊びに行ってたような気がする。「ちょっとカラオケ行こうよ」とか、結構あったような気がする。あと研究室でずーっと友達としゃべったりとかしてた。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

B4：何してたかな……。もう思いっきり 1 日空けて遊ぶとか、遊びに行っててもなんか、午前中就活で午後から遊ぶとか、やっぱりそういうのになるから、もうまるまる 1 日遊んだりとか、友達と……、買い物行ったりとかそういうのやってた。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

また、A3 さんの場合、ストレスを発散するために、特に就職活動中には意識的に友人と会うようにしていたという。就職活動という孤独な戦いの中で、A3 さんにとって友人の存在が大きかったことを意味している。

A3：むしろカラオケ行こうぜ、って言って、ゼミの友達誘って一緒にカラオケに行ってストレス発散したりとか、ちょっとお茶しようよーって言って、一緒にお茶しながらエントリーシートの相談をお互いにして、とかっていうのは多かったかな。（友達とはいい

面での付き合い）のほうが多かったと思う。やっぱり一人ってしんどくて。でも就活って基本一人だから。あの、別に、友達と仲よく受けましょうねっていう世界じゃない。から、たぶん受験とかと違ってほんとに孤独なのね。戦いとして。戦いって言ったらあれだけど、すごく孤独だから、逆に心がけて友達と会うようにしてたかも。友達と会おうって意識して会ってたと思う。それはすごいあるかも。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

このように、同じように就職活動をしている友人とそれぞれの就職活動について語り合い、悩みを打ち明けること。また友人と、とことん遊ぶことでストレスを発散することができる。

しかし、この友人関係がときに心の負担となって就活生にのしかかることもある。皮肉にも、友人の存在が就活生の心を不安定にするのだ。

３）友人関係による心の不安定

先述したように友人の存在は、自分を支えてくれるものでもあるが、逆に心を不安定にする要素にもなりうる。特に就職活動中の学生にとって、同じ状況下にある友人と自分を比較することで、心が不安定になることがある。

A3：例えば自分がなかなか選考が通らなくてしんどいな、って思ってるときに、どこどこ受かったんだって聞くとやっぱり私まだ決まってないなーって落ち込むことはあった。だからその子とあんまり話したくないなーって。その子が受かったうえで、なんだろ、何気ない一言ですごくへこんだりしたことがあって。例えば、「あーでもどうしよっかなー」みたいな。でも「私、就職しないでこういうことしたいんだよねー」って言ってたりとかすると、やっぱり自分はそういうプロセスで仕事を始めたいと思ってるから、「あれ？」みたいな。「何で私この子と違って内定がないんだろう」って。別に人と比べる必要はないんだけど、やっぱりちょっと思っちゃう、ことはあったかな。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

――やっぱり（友人の存在は）励みになりますか？

B1：なるよねぇ。やっぱり。自分 1 人だったらねぇ、やっぱ不安になるしねぇ。でも逆に、誰かが先に内定をもらってしまったら、微妙な空気になるよね（笑）。

――やっぱりみなさんそれはお互いに言ってたんですか？ 「内定がもらえた」とか。

B1：言ってた言ってた。うん。噂とかで流れてくる。だれか 1 人に、ポロって言ったことがバァーって（笑）。女社会ってそうじゃん。

――確かに（笑）。「受かったらしいよ」とか、そういうのありますよねぇ。それを聞いて焦ったりしますか？

B1：した。もう。やっぱりね、受かりそうな子っていて。「あぁ、やっぱあの子受かるよねぇ」って。「あぁ、やっぱ違うよねぇ」って（笑）。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

B4：なんか内定ラッシュみたいなのがあって。ラッシュっていっても本当に 5、6 人とかなんだけど、（うわさで）「〜〜も内定もらったらしいよ」「〜〜ももらったらしいよ」ってのがあって、（B4 さんが）「あー、どうしよう」ってなって（笑）、焦ってなんかバーってまたエントリーしたぐらい。
――たしかにお友達が先に決まったら焦りそうですよね。
B4：「あたしなんて今エントリーシート書いてるところもあるのにー」とか思ったら不安になる。（中略）
B4：情報が回るから、その分みんなの……、どんだけがんばってるっていうのもくるから、それで焦ったりとか。「もう家帰って、もうバイトとか何もする暇なくて、ずっとエントリーシート書いてる」とか、そういうの聞いてたら「あたし、バイト行ってるし……」とか……、なっちゃうし。
――自分と友達を比較するってことですか？
B4：うん、「みんながんばってるから、やらなくちゃ」みたいな焦りが。
――たしかに。
B4：「ES（エントリーシート）の本（書き方の参考書）、何冊買ったんだよ」とか、「SPI を何回やったよ」とかそういう話もくるから……。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

A3 さん、B1 さん、B4 さんは友人の存在を励みにしながらも、友人が先に内定をもらうことで焦ってしまったと話している。たしかに、就職活動という精神的に苦しい状況から友人が先に脱出してしまうことは、本人の焦りや動揺につながってしまう。

これまで述べてきたように、友人関係の情緒的な安定・安心機能について以下のことがいえる。

就職活動という精神的に非常に辛い状況の中で、同じ境遇同士として考えや悩みを語り合う友人との関係は、心理的に大きな支えとなり、情緒的な安定・安心につながっている。特に、就職活動中の友人と同じ悩みについて語り合ったり、一緒に遊んだりすることでストレスを発散し、それがたしかに心の支えになっている。

しかし、就職活動という同じ境遇であるがゆえに、友人が先に内定をもらったり、友人のがんばりを見たりすることで焦ってしまい、精神的に不安定になることもある。この精神の不安定は、友人と自分を比較していることが原因である。就職活動は自分の人生を決めるもの。他人と比較してもしょうがないと頭ではわかっていながらも、どうしても身近な友人と比較してしまい、自己嫌悪に陥ってしまっているのである。

２．自己内省機能

宮下（1995）は、友人関係の機能として 2 つ目に、自己内省機能を挙げている。自分の考えがいつも正しいとは限らないし、物事がいつも自分の思いどおりに進むとも限らない。健全な友人関係においては、自分の長所や短所にいやがおうでも気づかされ、自己を内省する必要に迫られ、自己を客観的に見つめることができるのだという。友人関係は、対人能力や性格、情緒などの自己の内面に関心を向け、理想の自己像と現実の自己像を比較することによって自己を評価するために重要な意味を持つのである。

また、白井（2003）によると、青年期の友人は、気の合う人として、アドバイス、サポート、フィードバックの提供者として、行動のモデルとして、個人の特質とスキルを比較するための情報源として、より重要となる。

このように、自分の長所・短所に気づき内省するということは、就職活動における「自己分析」という作業に類似しているように感じる。

１）自己分析とは

双里（2011）は、就職活動時の自己分析のことを「自分で人生を振り返り、分析するもの」と定義している。過去の自分のことや、自分はどんな性格で、将来どんな仕事をしたいか、どんな生活をしたいのかなど、自分自身について分析することである。例えば、就活生は自分の長所や短所、過去に行ったことや、なぜ自分はそれをしたのか、など自分自身のことについて徹底的に考える。これは ES（エントリーシート）や面接試験に備えて行うものである。

自己内省機能を就職活動にあてはめると、就活生は自己分析をする際、友人によって自分の長所や短所に気づき内省するということになる。それでは、就活生は就職活動時において､自分がどのような人間であるかを友人に積極的に聞いているのだろうか｡B4 さんは、同じ学科の仲の良い友人と集まり、それぞれの長所や短所について話し、紙に書き出した経験について、以下のように語る。

――でも、その自己分析のときとかに、お友達に長所とか短所とか言われるのってちょっと照れくさくないですか？

B4：すごい嫌だった（笑）、耳をふさぎたいくらいだったけど（笑）。

――短所とかも挙げてくれましたか？　結構？

B4：いっぱい出た。長所も出たけど、ちゃんと短所も出て。でも、やっぱみんな一緒にいるから言い方はやっぱり考えてくれて。（B4 さんの友達が）「でも、この短所って逆に言えば長所になるよね？」みたいな言い方をしてくれるから、「これを短所って言わずに言い方変えて長所でアピールすることもできるよ」っていうかたちで言ってくれたから。

――友達がそうやって言ってくれると、なんか自分っていうのがはっきりしそうな気がします。
B4：見方によるなーっていう。
――そのときに初めて気づくこととかありましたか？
B4：うーん、なんか友達ってこういうとこ見てるんだって思って（笑）。（B4・女性・25歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

また、B4 さんは職業適性検査を受けた際には、その結果を友人に見せ、その反応をうかがっている。

――そういう適性検査みたいなのって当たったと思いますか？
B4：自分ではわかんなかったけど、友達には「当たってる」って言われてた（笑）。
――お友達はいつも見てるから、（自分のことを）わかってくれてそうな感じがしますね。
B4：はい。友達が「そんなことあった」みたいな（笑）。友達が「そういえばあのときこういうことやってたよねぇ」とか、かるーく言って（B4 さんが）「あっ忘れてた」みたいな「（選考時に話すエピソードに）それ使おう」みたいな……、のがちょろちょろあったけど。
――お友達っていうのは学科のお友達ですか？
B4：うん、学科のいつも一緒に授業受けてる子たち。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

このように、多くの就活生は自己分析をするために、積極的に友人から意見をもらっている。しかし、就活生の中には、このように自己分析を行う際、友人の意見よりも親や家族からの意見を信頼する、と話す人もいる。

２）親・家族からの助言

白井（2003）によると、現在の出来事や流行、余暇活動では友人の影響が大きくなるが、進学などの移行の時期や、教育やキャリアなど採用に向けた領域では、両親との関係が重要であり続けるのだという。

友人は両親のように自分に対して非難や説教をすることが少ない。そのため、自分と友人との関係は、自分と両親との関係よりもずっと平等である。しかし、両親のように自分のことを叱り、説教などをしない友人は、本音を言ってくれていない可能性がある。つまり、自分に対して厳しいことも含めて本音を言ってくれるのは、友人ではなく家族であることが多いのだ。

たしかに、今回のインタビュー調査でも友人からの意見よりも、親からの意見のほうを信頼するという人もいた。C3 さんは、友人からは本音を聞けないと述べている。

C3：（自分のいいところは）親には聞いたけど、友達には……（聞いていない）。なんかたぶん友達って、本音をあんまり（笑）。言わない、絶対（笑）。なんだろ。（中略）女性にとっては、男友達って、なんでもほんとに、ダメなところもしっかり言うし、でも女の子同士だとなかなか（言わない）。いいところしか言ってくれないのと、まあそれがなんか。（中略）なんかもう第一印象とか聞いても、みんななんかだいたい、「優しそう」とか、「おとなしそう」とか、なんかもうそれ自己分析に書いてもどうしようもないからね（笑）。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

A3 さんも同じく、友人にも意見を求めたものの、親や兄弟にも意見を求めている。親や兄弟の意見からは、現在の友人が知らない、ずっと昔の自分の行動、性格を知ることができるのだ。

A3：（自分の長所や短所について、友達に）聞いた聞いた。友達と、親には絶対聞いたほうがいいと思う。やっぱりなんだかんだ言って自分と一番長く付き合ってる人間なわけで、兄弟とかね。聞いたほうがいいかな。その、やっぱり友達と違う部分が出てきたりする。「あんたってこういうことあったでしょ。あんときこういうことあったじゃない、あんときに泣いてたでしょ」みたいな。「そりゃ泣くわ！」っていうことを意外と親のほうが覚えてたりもするし。あ、そういうふうに見られてるんだってゆうのもある。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

これまで述べてきたように、就職活動中の自己分析において、友人関係の自己内省機能は成立する。就活生は友人から自分の長所や短所、特徴を聞くことで新たな自分の側面に気づかされ、内省している。自分では気づかなかった自分自身のことに友人が気づかせてくれるのである。

しかし、就活生の中には友人からは本音が聞けないという理由から、親や兄弟などの家族に自分の長所や短所、特徴を聞く場合もある。友人よりも自分のことを理解してくれていて、言いたいこともはっきり言ってくれるのは家族である、と考える人は家族に意見を求めているのである。この場合、友人関係が自己内省機能を持っているとは言い難い。

３．人間関係の学習機能

１）就職活動を通して人間関係を学ぶ

宮下（1995）は、友人関係の機能として 3 つ目に、人間関係の学習機能を挙げている。友人関係においては、楽しいことやうれしいことばかりではなく、辛いことやトラブルなども避けることはできない。友人のやさしさに感動したり涙したりする反面、ときに友人

を傷つけてしまったり、逆に傷つけられたり、ということもよく起こる。これも、同年齢の友人であればこそ、ごく自然にできることなのである。人間としていいこと悪いこと、人に対する思いやりや配慮の心を学ぶことができるのだという。

就職活動においては、友人と志望する会社が重複してしまったとき、特に互いを配慮する様子がみられる。同じ大学の友人で、同じ不動産会社を受けた B1 さんと友人 2 人。受かったのは B1 さんだけだった。そのときの状況を B1 さんは次のように語る。

――（志望が）かぶったりしますよね。同じ大学だったら。
B1：だから、誰かが落ちて、誰かが受かったっていうのも結構あって。気まずい。
――やっぱり気まずくなりますか？
B1：なんか、気まずくはならなかったかもしれないんだけど、まぁ私が＊＊不動産に受かったって言ったじゃん。で、最終面接にあと友達が 2 人残っとったんよ。で、3 人ともまあ一緒には受けてないんだけど、最終面接になって、受かったのが私だけだったもんね。それで、「受かったら、情報交換っていう意味で連絡しよう」って決めてて、「受かったってことだけを連絡しよう」って。「お互いに」っていう約束をしてたから、しなかったらよかったんだけど。約束をしてたから、メールを送ったら、（返事が）返ってこな……、1 人から返ってこなくて、もう 1 人から次の日に返ってきて、なんかもう気まずくって。それから私あまり就活時期に研究室に寄らなくなった（笑）。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

このように、特に志望する会社がかぶってしまったときは、友人との関係がぎくしゃくしてしまうことがある。そのため、友人への配慮が必要になるのだ。しかし、このケースがすべてではない。たとえ志望する会社が違っていても、友人より内定をはやく獲得してしまうと、友人との関係がぎくしゃくし、配慮をしなければならなかった、というケースもある。

A4：＊＊（A4 さんの出身大学）は就職は受かりやすいけど、周りの子たちが引っ掛かりはじめると、自分が受かったら申し訳ないからっつって、ねえ、マイナス思考になる人も、なりがちになるっていうのが悪い癖っていうのがよく聞いた話。
――仲がよすぎるからってことですか？　友達に申し訳ないみたいな？
A4：そう。自分が受かったよって言いに行っても、ドヨンってしてたりとかすると、なんか、ああ、みたいな、感じに陥りやすいらしいです。だけんあたしはなるべく一人で、もともと一人行動でもあったけど、（就職活動は）ガッツリ一人でやって。まあでもほかの人が受かったって聞いてあたし全然まだ受かってねえやってグアってなる（気分が落ちる）。やっぱりグアってなる（笑）。けど、でもそれもそれで、自分がいいところ（会社）に当たらんば、変なところに当たって受かってもねえ、あれ（よくないから）、と思

って。なんとか持ち直しはできた方だから。よかったですかね。そんな感じです、はい。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

このように、志望する会社が同じであっても、別であっても、内定獲得の早さによって友人関係がぎくしゃくしてしまい、友人への配慮が必要になることがある。この場合、B1 さんも、A4 さんも友人との距離をおくことで友人関係の摩擦を回避している。

しかし、このように友人関係の摩擦を回避すること、これは近年いわれている若者の友人関係の希薄さにもつながるのではないだろうか。

２）若者の友人関係の希薄さ

千石（1991）は、現代の大学生は内面的な友人関係を避け、友人から低い評価を受けないように警戒したり、互いに傷つけあわないように表面的な関係を志向したりする傾向にあることを指摘している。また大平（1995）も、現代の若者の友人関係について、お互いに傷つけないように「気づかい」をすることを指摘している。

これらは、現代の若者が傷つくことをおそれ、ぶつかり合うことをせず、互いに相手の気持ちに立ち入らないということを示している。つまり、現代の若者の友人関係は自分が傷つかないため、相手を傷つけないために本音を伝えあわない表面的な関係になっているのである。

また、児美川（2006）は、若者たちの友達付き合いの世界には暗黙のルールが存在していると述べ、以下の 4 点を挙げている。

①相手に対する配慮を示す
②負担をかけない
③不快な思いをさせない
④内面やプライベートの領域には踏み込まない

たしかに、就職活動中の学生からも、このように友人に気を遣いながら接していたという発言がある。C4 さんは就職活動中の友人との関係について以下のように語る。

――じゃあ逆に、先に決まっちゃった子とはちょっときまずくなった、とかあったんですか？
C4：あー、でもね。なんかね、だいたいの人が気を遣ってくれてたから。うん。ほんとその、社畜[1]発言ぐらいかな、イラッとしたのは（笑）。（中略）そうそうそう。あとはだ

[1] 主に日本で、勤めている会社（営利企業）に飼い慣らされてしまい自分の意思と良心を放棄し奴隷（家畜）と化したサラリーマンの状態を揶揄したものである。「会社＋家畜」から来た造語で、「会社人間」や「企業戦士」などよりも、皮肉が強く込められている言葉。

いたいが、「あー、おめでとう！」みたいな感じで。普通に自分もね。なんか仲が良かったらね、普通に、「あー、良かったね！」って言えるし。（C4・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・ウェブ制作業・ウェブデザイナー）

このように、C4 さんの周りの友人は互いに気を遣いあっていたため、摩擦は起きなかったという。しかし、内定の決まっていない友人の前で、「あー、来年から社畜」という発言をした友人が 1 人だけいたために、大変腹立たしく思ったという。ここではまわりの友人とは違い、「友人への配慮が足りない人」が空気の読めない人間として、けむたがられている。ここに現代青年の「傷つけたくない」がゆえの、友人関係の希薄さが潜んでいるのではないだろうか。

一方で、C2 さんはこのように友人同士で気を遣い合うことを避け、あえて一人で行動することを選択したという。

C2：みんなフランクやったもんね。なんか私落ちたのが、なんか普通にみんな落ちたとか言うし。「受かった」、「落ちた」とかみんなはっきり言うけん、「あ、そうなんや。私まだやわ」みたいななんか（笑）。
――周り次第ですね、じゃあ。結構サバサバした環境のほうが、やりやすいかもしれないですね。
C2：そーねえ。なんか、変にこうね。
――変に気遣い合ったりとかして。
C2：変に一緒にいすぎたりすると、いざなんかちょっと抜きん出たら、なんか「なんで抜きんでる？」みたいなこうなるけん。そんなつきず、なんかつかず、離れずみたいな。ねえ。そんな頼りすぎずに、自分は自分でやって。でもちゃんと友達にも協力してあげると、友達も優しくしてくれるし。私、そんなになんか説明会も、友達と行くとかなんか。いるじゃんやっぱ、みんな友達と行かなきゃいやだみたいな。
――いますいます。もう全然 1 人で行けます。
C2：うん、1 人で行く。もう気になるところはちゃんと 1 人で行く。
――なんかその、慣れ合いみたいな、変な慣れ合いみたいなのはいやですなんか。
C2：うん、そうそう。ちゃんとなんか、行きたいところが一緒やったら一緒に行くけど。別に。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

C2 さんは、友人同士で気を遣い合うことを避け、あえて一人で行動することを選択している。このように、友人と気を遣い合う関係に息苦しさを感じる場合、気を遣わない、気軽な友人関係を望むことが多い。就活生の中には、就職活動について気を遣わなくて良い相手、気軽に付き合える相手を求め、新たな友人関係を営むものも多い。

３）新しい友人関係

新しい友人関係とは、見知らぬ就活生同士の友人関係である。就活生の多くは、就職活動をしながら他大学の就活生と積極的に友達になっている。A3 さん、A4 さんは、見知らぬ就活生と仲良くなり、励まし合い、食事をともにしたり、情報交換をしたりしている。

――就活を通して友達が増えたりはしましたか？

A3：増えたね。やっぱり他県だったりほかの学校だったりっていう子たちと。席隣になったらしゃべったりするし。どっから来たんですかーってしゃべったりとか。私は幸いその、就活してるときに仲よくなった子が、たまたまそういう就活の支援イベントをしてて、で、じゃあ 4 年生になったらお互いイベントを助け合おうよ、っていう話をしたりとかね。実際 4 年になってからその子たちと一緒に講座みたいなのやったりしたし。いい意味で今も繋がってはいるね。フェイスブック[2]友達になってる子とかいる。マックで隣になっただけとかね。お互いスーツで、明らかにうちら就活生だよね、みたいな感じで、就活ですか、みたいな聞いたら、あ、そうです、学校どこですか、みたいな感じで。がんばりましょうねお互いって。よかったら携帯（連絡先）交換しましょうって。そんだけでフェイスブックの友達になってて。今もやり取りしてるとか全然あるし。ある意味へんなハードルが下がる。バイアスが減るかもしれない。どこの誰ともわからんっていうよりも、おんなじことをがんばってる人みたいな目で見れるようになったし。

――仲間意識みたいな。

A3：そうそうそうそう。一緒のグループワークとかをやった子たちでそのあとマック行って、メアド（メールアドレスの略）交換して、次の面接でも会えたらいいね、みたいな感じで実際会えたりとかするとやっぱ嬉しいし。（中略）実際ね、そのとき一緒にごはん食べた人たちは結構受かった。たぶん半分以上受かって。最終面接も順番だったりとかして。前の子がそのおんなじグループだった子で、ああお疲れ、今から？　みたいな。うん、今から。あ、じゃあ私次やーん。がんばろうねみたいな感じでとか。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

A4：なんか、初めての、ほんとに初めての関西・大阪で、＊＊社の説明会かなんかで、行って。そこで（出会った就活生と）もうすっごい仲良くなって。そんまま飲みに行って。（中略）そう、びっくりした。まさかほんとにあると思わんくって。そういうのがあるとは聞いとったし、いいなあって思ってたけど、まさかほんとに一発目にあると思わんくって。すごいなんか、仲良くなった子たちと行ける子たちみんなで、夜、何時に道頓堀のどこどこね、とか言われて。（中略）一人グルグル迷って、ようやくみんな見つけて、ご飯食べて飲んで。「ああ大阪観光したいなあ」って思って。バイバイしようかしたら、「帰ると？」って言われて、「観光してくる」っつったら、「大阪の夜一人じゃ危ない

[2] ソーシャルネットワーキングサービスの 1 つ。さまざまな情報共有機能を持つ。

けん！」って言ってみんな一緒についてきてくれて。かに道楽？　なんだっけ？　あのグリコのところの（道頓堀の有名な看板）。あたしが一人で歩き回ってカチカチするもんだけん、もうどこ行ったんやってすんごい心配してくれるし。たいがい協力してくれて。ほんとに一番最初に会った子たちがすっごい優しかった。それ以降はあんまりかな。しゃべりはするけど、行きましょうとかはなかった。

――関西の子たちが多かったんですか？

A4：うん、関西が多かったですね。もうすごいいい人たちばっかりだった。

――それからも連絡とってたんですか？

A4：ああ、連絡とってるっていうか、ミクシィ[3]とかフェイスブックとかがあるじゃないですか。やけん、友達におる子もおるし。うーん、連絡取ってくれるときはたまーに、ほんとにたまーに。ミクシィ、ネット上で。

――へぇ、いい出会いですね。

A4：そうそう。楽しい。「どがんしよると？」とか、今ほら、フェイスブックとかやったら、ミクシィもやけど、その日なにがあったとかどうだったとか出るでしょ？　で、その子の名前とか出ると。で、話しよると、なんか、「結局あそこ受かったと？」みたいな話にもなるし。お互い情報交換できたりとか。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

このように、就活生は説明会、または面接会場などで積極的に友達をつくっている。同じ学校の親しい友人とは互いの就職活動の様子を気にするあまり関係がぎくしゃくする一方、見知らぬ就活生同士にはそれほどの「気づかい」が必要なく、気軽に付き合える。それは、学校の友人のように、互いの内定獲得を気にし合ったり、心配し合ったりする必要がないからである。また、互いにとって有益な情報交換ができるという点で、就活生にとって見知らぬ就活生との友人関係は魅力的な関係になっているようである。

４．まとめ

これまで述べてきたように、就職活動で以下 3 点の友人関係の機能は成立する。

①情緒的な安定・安心機能
②自己内省機能
③人間関係の学習機能

情緒的な安定・安心機能については、就職活動という精神的に非常に辛い状況の中で、同じ境遇同士として考えや悩みを語り合う友人との関係は、心理的に大きな支えとなり、

[3] ソーシャルネットワーキングサービスの 1 つ。

情緒的な安定・安心につながっている。特に、同じ悩みについて語り合ったり、一緒に遊んだりすることでストレスを発散し、それが心の支えになっている。しかし、同じ境遇であるがゆえに、友人と自分を比較し、友人が先に内定をもらうことや、友人のがんばりを見ることで焦り、精神的に不安定になることもある。

自己内省機能については、就活生は友人から自分の長所や短所、特徴を聞くことで今まで考えてもみなかった新たな自分の側面に気づかされている。しかし、就活生の中には友人からは本音が聞けないという理由から、親や兄弟、家族に自分の長所や短所、特徴を聞くことがある。この場合、友人関係が自己内省機能を持っているとは言い難い。

人間関係を学ぶ機能については、自分よりも内定をもらうのが遅い友人に対して配慮をしたり、その友人と一定の距離を置いたりすることで摩擦を回避している。しかし、この回避は、近年青年の人間関係の希薄さにつながる部分があり、「自分が傷つかないため」「相手を傷つけないため」に行われている。したがってこの場合、親密な友人関係が成立しているとは言い難い状況である。このような状況の中で、見知らぬ就活生との友人関係は気づかいが必要なく、気軽に付き合えるという点で、就活生にとっては魅力的な関係であるといえる。

＜参考文献＞

児美川孝一郎，2006，『キャリアデザイン選書――若者とアイデンティティ』法政大学出版局.

――――編，2012,『これが論点！ 就職問題』日本図書センター.

宮下一博，1995,「青年期の同年代関係」落合良行・楠見孝編『講座 生涯発達心理学 第 4 巻 自己への問い直し――青年期』金子書房，155-84.

岡田努，2010，『青年期の友人関係と自己――現代青年の友人認知と自己の発達』世界思想社.

大平健，1995，『やさしさの精神病理』岩波新書.

大野久，2010，『シリーズ生涯発達心理学 4 エピソードでつかむ――青年心理学』ミネルヴァ書房.

千石保，1991，『“まじめ”の崩壊――平成日本の若者たち』サイマル出版会.

白井利明，2003，『青年期の本質』ミネルヴァ書房.

双里大介，2011，「就活で陥る『自己分析』の落とし穴」（http://www.nikkei.com/news/print-article/?R_FLG=0&bf=0&ng=DGXNASFK0900B_Z00C11A1000000&uah=DF021120102739, 2013.1.3）.

鈴木康平・松田惺編，1997，『現代青年心理学』有斐閣.

第Ⅱ部
就職難と就活意識

はじめに

現代の日本では、大学生が 3 年生から 4 年生の間に新卒一括採用によって就職する。そのとき、学生は社会人になるため就活を行うが、2008 年のリーマンショックをきっかけに景気が悪化し、若者の就活が多様化している。

そこで第Ⅱ部ではまず、近年言われるようになった「就職難」という言葉が、内定に影響を与えているのかどうかを見る。経済状況だけではなく、学生側にも内定を得られない要因があるのではないか。

次に、このような就活において、自分の「志望」を決めるまでのプロセスに男女差はあるのだろうか。就活中の企業の選び方や、就活以後のプランに注目して考察する。そして、女性が働くことに焦点を当て、就職後の男女の待遇の差をそれぞれ自覚しているのかどうかを探る。

最後に、就活を通して学生たちが成長していくことについて考察する。学生が社会人になるにあたって、就活がその移行期間の役割を果たしているのではないか。

以上の構成で、学生の就活に対する意識を見ていきたい。

「就職難」と内定

――内定を得られない原因――

村田　くるみ

１.はじめに

就職内定率「63.1%」。これは、厚生労働省・文部科学省共同調査「平成 24 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」（厚生労働省 2012）による、2012 年 10 月 1 日現在の大学生の就職内定率の結果である。この調査は、毎年 3 月に大学、短期大学、高等専門学校および専修学校を卒業する予定の学生・生徒の、就職内定状況を把握するもので、1 年に 4 度行われている。この就職希望者における内定者の割合である、就職内定率「63.1%」という結果がでた 10 月 1 日というのは、日本経済団体連合会の倫理憲章で定められている正式な内定日である。企業は大学 4 年生に対し、10 月 1 日をもって正式な内定を出すことができ、それまではあくまで内々定を出すことしかできない。この時点における内定率は 6 割というのが現状である。

今年は、前年の 10 月 1 日時点での就職内定率 59.9%よりも、3.2 ポイント増の結果となったが、依然として私たち大学生に突きつけられるのは「就職難」である。マスコミでは連日「就職難」を取り上げ、大学生の過酷な就職活動について言及する。

しかし、「就職難」だから内定を得られない、というのは本当なのだろうか。現にこの「就職難」の中でも内定を得ている学生は数多くいる。本当に「就職難」であることが内定を得られない原因となっているのだろうか。また、実際にこの「就職難」の中、学生はどのような意識で就職活動を行っていたのだろうか。本当に「就職活動」は過酷で苦痛を強いられるものなのだろうか。

本稿では、実際に「就職難」とされる時期に就職活動を経験した社会人（以下、インタビュー相手の社会人をインフォーマントとする）の話を聞き、連日マスコミが報道する過酷な「就職難」のイメージと、就職活動を行った学生（以下、就活生とする）から見た「就職難」とのギャップを探っていくことで、これらの疑問を解決したい。

２.「就職難」とは

１）就職難の要因

今日のいわゆる「就職難」の原因には、2008 年にアメリカで起こったリーマンショック

をきっかけとした世界金融危機により、日本経済が深刻な不況に陥ったことが挙げられる。その影響を受け、2011 年 3 月卒業時点での就職内定率は、過去最低の 91.0%となった（森岡 2011a: 1）。この就職内定率とは、各年度の調査時点における就職希望者数に占める内定者数の割合で示される。そのため、年度途中に卒業延期や進路変更を考え、就職活動を辞めてしまった学生は就職希望者から外れ、分母から除外される。つまり、途中で就職活動をあきらめてしまった学生は、内定率のデータでは把握できず、実際の就職内定率はデータ以上に深刻なものになると考えられる（森岡 2011a: 23-4）。

２）就職活動スケジュール

この「就職難」の現状を受けて、就職活動のスタイルも変化している。内定を得るまでには複数もの選考段階が存在する。大手就職情報サイトのマイナビ（マイナビ 2012a）によると、①インターンシップの参加（大学 3 年の 6 月～11 月）、②自己分析（大学 3 年の 6 月～1 月）、③業界研究・企業研究（大学 3 年の 9 月～2 月）、④エントリー（大学 3 年の 12 月～大学 4 年の 4 月）、⑤エントリーシート提出・面接・グループディスカッション（大学 3 年の 2 月～大学 4 年の 5 月）、⑥内定（大学 3 年の 3 月～大学 4 年の 5 月）が出はじめるというスケジュールになっている。

①のインターンシップとは、就業体験のことである。参加期間は 1 週間～数カ月など企業によってさまざまであり、学生にとって時間に余裕のある春休みや夏休みに開催されることが多い。②の自己分析とは、「どんな仕事がしたいか」「どんな仕事が自分に向いているか」「どんな会社に行きたいか」を認識・理解し、企業にアピールできる自分の価値とは何かを突き詰めていく作業のことである。③の業界研究・企業研究とは、志望する業界・企業の知識を深め、理解する作業のことである。④のエントリーとは、就職情報サイトや企業側のホームページから、「その企業に興味がある」という意思表示をすることをいい、エントリーすることでその企業の選考スケジュールなどの情報を得ることができる。⑤のエントリーシート提出・面接・グループディスカッションとは本格的な選考段階のことである。エントリーシートはいわゆる履歴書のようなものであるが、業界によっては独創性を問うような個性的なものも多い。グループディスカッションとは、複数の学生でグループをつくり、出されたテーマを元に討論し結論を出すというものである。選考の初期段階で行われることが多い。

３）就活生の動き

この選考段階の中でも特に、「就職難」の影響を受けているように思われるのが、④エントリー数や、⑤エントリーシートの提出数である。大手就職情報サイトのリクナビでは、過去内定を獲得した学生から割り出した、エントリー数の目安をトップページに掲載している。今年度は「約 80 社」という目安が掲載されており、1 人あたりのエントリー数にしては多すぎるとも思われたが、実際に就職活動を行ったインフォーマントの話を聞いてみ

ると、決して多すぎるわけではないようだ。

A3：エントリー自体は多分 100……、多分説明会とか自分が選ぶ会社としては、多分 160 ぐらい見てて、ちょっとあほみたいに見すぎたなーとは思ってるけど。ちょっと多すぎたなって。たまたま、その、ね、キャリア支援課の人といっぱい話してたから、平均の数字とかを聞いてたのね。大体 100 社ぐらいで、あ、100 じゃないかな？　（エントリーが）100 で、（エントリーシートが）60 ぐらいで、みたいな話を聞いてて、とりあえずそれはいこう（達成しよう）と思って、で、思ってたら意外と増えすぎて、お？　みたいな。あれー？　みたいな。その半分ぐらいが面接行って、30 ぐらい面接行って、5 社ぐらい最終までいって、今の会社に内定もらって、で、就活終わり。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

B1：えっと、エントリーシートを書いたのは……。履歴書とかも含めて、90（社）。うちはねー、少なかった。なんかそのリクナビってサイトがあるんだけど、それに、なんか興味を持ったところは、プレエントリーっていう形で、（エントリーが）できて。それは、300（社）くらいやったんよ。で、その中で、ちゃんと履歴書を書いたのが、90（社）くらい。でもほかの友達はプレエン（プレエントリーの略）を、1000（社）くらいして、なんか履歴書は、300（社）くらい書いたりとかしてて、すごい人はすごかったよ。なんか特に大企業を狙ってる人はすごかった。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

C3：何社だろう。エントリーは、120（社）とか。120（社）とかやって、「よっしゃ！」と思いながら。なんか、言われたことがあって、「いっぱいエントリーしてるといいよ！」みたいな。でも、120（社）やって、その 100（社）を超えたっていう達成感で終わり、結局エントリーシート出したのたぶん 20、30（社）……、30、40（社）ぐらい。40（社）ぐらい出して、面接に行ったのはまたそこから、もちろん落とされたのもあるけど、受かっても行かないこととかが多くて。結局たぶん 15 社とか 10 社ぐらいしか面接は行ってないかな。（中略）どうなんだろ、うーん。意外と、（就職活動を）やってる間に、「ああこの会社（受けなくて）いいや」みたいになる（笑）。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

インタビュー結果から、多くのインフォーマントが就職活動中に 80 社以上のエントリーを行っていた。このことから、「約 80 社」という目安は無理なものではなく、実際に多くの就活生がエントリーしている数の基準となっていることがわかる。しかし、多くのインフォーマントが、大手就職情報サイトや大学の就職支援課から「エントリーは多い方が良い」と言われており、自分の意思ではなく、周囲の情報になんとなく従い、エントリーを

行っているようだ。つまり、「『就職難』であるからこそ、より多くの企業に視野を広げることが大事である」という本来の目的ではなく、「『就職難』で不安だから、目安とされるエントリー数に到達しよう」という不安回避の目的から行われているのが現状だ。その結果、実際に選考に参加する企業はエントリー数の半分以下となり、ただエントリーしただけで終わるという企業が半分以上もあるのだ。

「就職難」に対する漠然とした不安は就活生を突き動かすが、明確な目的を持たない限り、単に情報に翻弄されているだけの活動となるにすぎないというのが現状だ。

３．就活生の意識

様々な情報に翻弄されながらも、就職活動は徐々に本格的な選考へと移行していく。活動開始時には不安の大きい就職活動であるが、実際に選考が進んでいくにつれて就活生の意識に変化はあるのだろうか。

2012 年 8 月、大手就職情報サイト「マイナビ」を運営する株式会社マイナビは、2013 年卒業予定の学生 1091 名を対象に行った調査「あなたの就職活動を漢字 1 文字で表すと？」の結果を発表した（マイナビ 2012b）。結果は、「苦」が 1 位となっている（表 1）。これは 2001 年卒業生を対象とした調査開始以来、最高得票率であったという。この要因をマイナビでは、厳選採用の継続や活動短期化によるスケジュールの集中によるものと分析している。

表 1　2013 年卒・就活を表す漢字

順位（位）	漢字	得票率（%）
1	苦	7.4
2	楽	6.7
3	迷	3.2
4	縁	2.9
4	耐	2.9
6	知	2.7
7	学	2.5
8	疲	2.4
9	動	2.0
10	運	1.9

（注）1）調査対象：2013 年卒業予定の全国大学 4 年生および大学院 2 年生
2）有効回答：1,091 名（内訳：文系男子 235 名、理系男子 336 名、文系女子 239 名、理系女子 281 名）
3）調査方法：Web 上のアンケートフォームより入力（1 名につき漢字 1 文字と選出理由を自由回答）
4）調査期間：2012 年 7 月 27 日～2012 年 7 月 31 日
（出典）マイナビ（2012b）

しかし、表 1 のランキング全体を見ていくと、意外にもポジティブな漢字が並ぶ結果となった。2012 年卒の調査時にはランク外（13 位）であった「知」は今回 6 位となり、また 7 位の「学」は 2009 年卒の調査時以来のランクインとなった。多くの学生が就職活動を通して社会や企業、自分自身を知り、そこで考え学んだことが自身の大きな成長に繋がったと感じたことから、このような結果になったとマイナビは分析している。また、前年 6 位で 2008 年卒の調査時以降ランクインし続けた「難」がランク外（11 位）にランクダウンしたのも特徴的であるという（マイナビ 2012b）。以下の表 2 は、調査開始時の 2002 年（2003 年卒の学生対象）から 2011 年（2012 年卒の学生対象）までの 10 年間、1 位となった漢字をまとめたものである。

表 2　就活を表す漢字 1 位（2003-12 年卒者）

対象者の卒業年	漢字	得票率（%）
2003	苦	5.4
2004	迷	5.8
2005	楽	4.7
2006	楽	4.5
2007	楽	5.3
2008	楽	5.7
2009	楽	6.0
2010	苦	6.9
2011	苦	6.8
2012	楽	6.4

（出典）マイナビ（2012b）

この調査の結果から、やはり「就職難」とあって、就活生は「苦」を感じる就職活動を行っていることがわかる。しかし、「楽」というポジティブな漢字が表 1 では 2 位、表 2 では 6 年間ランクインしていることから、「就職難」だからといって決して「苦」だけの就職活動ではないということがわかる。活動開始時には不安でしかなかった就活生も、選考を通して次第に意識が変わってくるようだ。

C3：（就職活動は）すっごい楽しい。だから、やめられなくて。途中から、就活を（笑）。たぶんなんか、ある程度の数までだと楽しくない。（中略）あとやっぱり面接のときぐらいじゃないと、そんなに上の部署の人たちと人生についてとか、どういう夢があるのかとか語れる機会ってないから、すっごいおもしろい、そういうのは。意外と楽しい。（就

職活動は）楽しくないとできない、性格的に。だからほんとに、もう就活とか苦しかったら絶対できてなかっただろうし、ほんとに楽しいと思えたからこそ最後までできたのかなー、みたいな。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

B1：でも（就職活動は）楽しかったっちゃ楽しかったよ。やっぱ大人の人といっぱいしゃべれて、すごい、あぁ、世の中はこうやって回ってるんだ、みたいな。だから、電車とかに乗ってるおじさんたちをちょっと尊敬するように（なった）。たぶんこの人たちはどっかの会社のえらい人たちなんだろうなぁって（笑）。やけん、まぁ楽しかったっちゃ楽しかったって感じ。うん。大変、大変だったけど、そんな、鬱になるようなことはなかった。別に。結構性格的にもわり切れるけん、落ちて落ち込んで、はぁーって落ち込んでも次の日には忘れてる、みたいなところがあるけん。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

B3：うーんと、俺は楽しんでやるしかないなと思って、楽しんでやった。ていうのもあって。「人と話すのを楽しみに、いこー」みたいなふうにして楽しんでたので。うん、でも、楽しんだもん勝ちだとは思うんだけど。でも、どうやって楽しむかだよね。楽しむ環境作りをしなきゃいけないから。やっぱり、俺は自分がやりたいことが決まってたし。ていうところに結構かかってくると思うんだけど。うん。（B3・男性・27 歳・東京都・マスコミ業勤務）

実際の声を聞いてみると、マイナビの調査結果と同様にポジティブな意見が非常に多いことに驚く。「就職難」の中、数多くの企業にエントリーし、複数回の選考段階を突破していくということは、客観的に考えると非常に過酷で苦痛を強いるものであるように思われる。しかし、多くの就活生が選考に参加していく中で、就職活動は「今しかできない貴重な経験」と感じているようだ。様々な企業にエントリーして面接を受ける、という一連の流れは就活生なら誰しもが当然のように行うものであるが、この経験こそ「就活生」という肩書のある今だからできることなのである。現に「企業の人間と話すことができることが楽しい」という声は多い。企業の人事や役員と話をするという機会を、選考に参加する企業の分、得ることができるというのは、たしかに非常に貴重な経験である。

また、選考が進んでいくにつれて、就職活動における自分の「軸」が明確になってくるということも、就職活動をポジティブにとらえるようになる要因だと考えられる。選考が進むことで、活動開始時のような「どうしたら良いかわからない」という漠然とした不安は薄れ、実際に選考を経験することで「こうすることが大事だ」という自分なりの方法が確立してくるようだ。

C2：こんくらいの（A4 くらい）ノートに、面接で何聞かれたかとか、どんな返しをして

たとか。そういうのをこう、思い出す限りでこう、やって（書き出して）いって。したらやっぱ、面接で聞いてくるの（質問はどこの企業においても）だいたい同じなんよね。やっぱ、「大学何してたか」とか「自分の強みなんですか？」とか（面接で主要に聞かれる）。で、それをやっぱりこう、何回もこう同じとこでやっていくうちに、いかにおっちゃん（面接官）のネタ（うけが良いポイント）をつかみつつ、質問に答えられるかが大事。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

この女性は、「面接ノート」というノートを作成し、各企業の面接ごとに記録をつけていたという。どの企業ではどんな質問をされ、どんな返答をしたか、また面接官の反応はどうであったかなどを毎回書き出すことで、面接で聞かれる質問の傾向を把握し、自分の返答をより良いものに練り直すことができるという。就職活動の要とも言える面接の対策は非常に大切である。このように、自分の方法で自分の就職活動を分析し、改善することができると、「楽しさ」を実感することができる。

C3：でもなんだろう、緊張して、こう、あがりまくって、とにかくこう、「私はあなたの会社に入りたいんです」とか言うよりは、自分がどう生きていきたいって思ってて、で、それがあなたの会社で実現できると思うんです、っていうのをどう受け入れてもらえるかかなって思うから。どっちかっていうとこう、すべて自分が思ってることを話すっていうよりも、（自分のことを）知ってもらって、じゃあ一緒に働きたいですか、働きたくないですか、みたいな（ことを相手に考えさせる）。就活生ってたぶん、選ばれるっていうわけじゃなくて、自分たちもやっぱり選ぶ側だから会社を。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

この女性は、自分たちは企業側から選ばれるだけではなく、「自分たちも企業を選ぶ側である」という。しかし、この就職難の中、就活生はどうしても「選ばれる側」にとどまってしまうことが多い。「企業を選ぶ」というのと「企業に選ばれる」とでは、就職活動に対する意識は大きく変わる。選ばれるだけではなく、自分も選ぶ側であると考えることで、おのずと面接におけるアピールの仕方も変わり、ポジティブな姿勢で選考に臨むことができるのだ。

また、この女性は企業側もポジティブな姿勢の就活生に好印象をもつという。

C3：でも楽しそうな人のほうが面接官はすごい喜んでくれる。しかも特にまあ、厳しい時期だし、いまは。面接官の人はだいたい最初に、なんかちょっとしたフリートークみたいなのがあって、面接に入る前に。（中略）それでなんか、「就活きついですか？」みたいな……結構聞かれたかな。なんか、「厳しいって思いますか？」とか、「氷河期感じます？」って言われたときに、「いや、私は楽しいと思うし、あんまりそういうのは感じ

ないですね」って言ったらすごく印象はなんか、「あー、いいね！」って言われて。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

実際に、企業側も就活生のポジティブな姿勢を求めているようだ。2011 年 1 月に日本経済団体連合会が発表した「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」（日本経団連 2011）によると、「大学生の採用に当たって重視する素質・態度、知識・能力」の部門で、「主体性」が 1 位となっている。この調査では、日本経済団体連合会の会員企業 1,283 社中 310 社と、地域別経済団体加盟企業 286 社の回答をもとにしている。

この結果から、多くの企業が就活生に対して「主体性」を強く求めていることがわかる。「就職難」といわれる中でも、受け身になるのではなく、ポジティブな姿勢で主体的に就職活動を行うことが重要だといえる。

４．就職難と実情

「就職難」に対する漠然とした不安からはじまる就職活動であるが、選考に参加していく中で、就活生の意識に変化があることがわかった。また、多くの就活生が就職活動を振り返って、「就職難」だから内定がもらえないというわけではなかったと話す。

C2：でも別にそこまで、言われてるほどなんか。ちゃんとがんばれば別に、内定貰えるし。そこまでなんかね、「どんだけ受けてもとれん！」みたいななんか、そういうのでもなかったし。ほんと心配してるわりには内定貰えたから、いいんじゃないかなって。（中略）なんかテレビでやたらあおってくるやんね。（テレビの特集で就活生が）「俺まだ決まってない」って（内定を貰えてない様子が流れると）なんかね、あれかわいそうって思う。でもなんか、その特集でさ、なんか「就活決まってない学生を直撃しました！」とか言って、（その就活生の）面接とか見てみて、やっぱなんかね。（中略）面接うけするの（ポイントを）わかってなかったりとかするけん。やっぱそういうの問題があると思う。なんかテレビ見てみたら、なんか今までの意識変わった。ほんと、ほんとみんな（内定）とれてないってわけじゃなくて、もうちょっとがんばれば、もうちょっといけるのになって思うような人がいっぱいいた。逆になんか、大手にばっかり「私、大手に受かりたい！」みたいな、「大手じゃないと仕事したくない！」って狭めてるから、大手全部落ちて「私、内定ない」って言ってる人もいたり（する）。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

B1：自信家さんが＊＊大学（B1 さんの出身大学）にはいっぱいおるんよ。やっぱそれなりに、勉強もできて、こう、いい感じに人生を歩んできた人が多いけん、挫折を味わう、みたいな。だけん、結構、だいたいみんな最初にこの会社に入りたいっていうのは、ネ

ームバリューが大きいところ、大企業しかないんよ。「やっぱり自分は大企業に入れるくらいの能力を持ってる」って思ってる子たちがいっぱいおるけん、でもやっぱ世の中そんなにあまくないけん。もうバンバン切られて、自分に自信をなくす、みたいな（こと）があったみたい。でも、そのレベルを下げて企業を受けたくないみたいなんよ。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

「就職難」であるから内定がもらえないというのは、連日の報道などからもった「就職難」のイメージにすぎず、実際に選考に参加すると、内定がもらえない就活生には「就職難」以外の原因があると言う。この女性たちが言うように、一番の原因は「大手企業」に絞って就職活動を行っているということである。「就職難」という厳しい現状を目の当たりにしているにも関わらず、やはり多くの就活生が目指すのはネームバリューのある企業ばかりである。そのため、大手企業に全国の就活生が殺到し、倍率が上がる。当然枠からあふれた多くの就活生が不採用という結果になってしまうのだ。現に、中小企業の募集枠は余っているほどだ。「就職難」とは言えども、仕事はある。内定がもらえないというのは「就職難」のせいではなく、視野の狭い企業選択の問題なのである。

A2：そうですね。だから、なんだろ……、私が今になって思うのは、就職活動でまあよく後輩からアドバイスとか求められるんですけど、なんかその面接のテクニックとかエントリーシートの書き方とかなんかそういうのよりも「いかに自分が本気で入りたいと思える会社を数多く見つけられるか」が私は一番大事だと思います。なんか……、「この会社に行きたい！」って気持ちを、みんなが 100 持ってるとしたら 100 を 1 社、1 つの会社に 100 注いでる人と、10 社あって、10、10、10、10、10 って 10 ずつ注いでる人だったら、絶対 10 ずつ注いでる人のほうが強い。なんか、（100 を注いでいる）1 社受けて（その）1 社落ちたらその人の 100%の気持ちはもう終わりなわけで、「わあ、このあとどうしよう」って途方にくれる。でも「あ、ここも入ってみたいな」「ここもいいな」って自分がなんか……「行きたい！」って、「働きたい！」って前向きに思える会社がたくさんあるとまあ全部受けたらいいし、なんか就職ってまあなんだろ、確率もあるじゃないですか。1 社受ける人と 10 社受ける人だったら、どっちが受かりやすいかっていったらまあ 10 社受けたほうが、同じ人間のレベルだったら受かると思うので。だからどれだけ自分が行きたい会社を得られるかなんだろうなあって。だからこう、「もうこの会社に行きたいんです！」って言ってすごい相談してくる後輩には、「いや、そこだけじゃないよ」って。（中略）ネームバリューだったりとか、なんとなくな感じで判断してる後輩もいたりするから、なんか……で、そこに全部注いで何ヶ月そこに賭けてきて終わってしまったときの計り知れないショックを私はよく見てきているから。「もっと広く視野を持ったほうがいいんだろうなあ」っていうのは思いますね。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

実際に視野の狭い企業選択をして、就職活動に失敗するというケースを多く見てきたというこの女性の話からも、広い視野で様々な企業に目を向け、興味をもつことで内定を得られる機会は増やせるということがわかる。

しかし、大手企業に絞り込んでいるわけでもなく、しっかり努力をしたにも関わらず、なかなか内定を得られないというケースも実際にあるようだ。

C4：（中略）なんか、結局だって、運っていうのもあるよ、やっぱり。がんばっても採用してもらえない人もいるもん。（中略）なんか、ずーっと（就職活動開始の）最初の 10 月から始めてたのに、ちゃんと真面目でしっかりしてる子なのに、最終的に受かったのが、内定もらったのが 11 月の子とか、次の年のね。いたよ。（面接で）あがった（緊張のあまりあがってしまう）ところ想像できないような人だけどねー。（C4・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・ウェブ制作業・ウェブデザイナー）

しかし、この女性の知人も時間はかかったが、最終的には内定を得ることができている。しっかりと努力したにも関わらず、どこにも内定を得られないというケースは非常に少ない。ただ、このような場合には「本当に自分に合う企業」に出会えていない、ということが問題なのである。実際に、最終的に内定を得るまでの間に、選考から落ちるということは多くの就活生が経験している。

A1：はい、やっぱ（選考に落ちると）、自信なくすと思うんですよね、はい。やっぱその、なんか、自分のなんかが駄目だったから落ちたっていうふうにやっぱ考えますよね。だからやっぱ（選考に落ちると）自信なくすと思うんですけど。（A1・男性・24 歳・福岡県・工学部卒・製造業・CAD オペレーター）

A2：うん。そう。いや、落とされると自分を否定されたような気持ちになりがちで。なんか、「落ちた。落ちた。落ちた。落ちた。落ちた。なんて私ってだめな人間なんだあ」って。「この世の誰も私を必要としていないんじゃないか」って自分にだめな烙印を押してしまう。で、内定いっぱいもらってる人が、「あの人ってやっぱりすごいんだろうなあ」みたいな感じになりがちだけど、そうじゃないと思いますね。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

C3：どんどんこう、削られていく（選考で不採用になっていく）ときって、なんかお祈りメールっていわれる、「お祈り致します」が最後に（書いてあるメール）（笑）。（お祈り）メールが来たときってなんだろう。あー、社会から必要とされてない、ってだんだん（落ち込んでいく）。最初は、まあその企業との相性が悪いって考えてたけど。だんだ

んずっと落ちていって、（中略）なら私、なんか社会から必要とされてないんだろうなっていうのを感じはじめ、もうやばい、そういうときは。（中略）（不採用の通知が来るのは）こわいこわい。あれはほんとこわいけど、でも実際その、まあいまだからこそ思うけど、ほんと合ってなかったんだなって、その会社に。まあいまの会社に出会うためだったのかなって思うけど。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

選考から落ちることで、多くの就活生が「自分は必要とされていない」と、自分の価値を否定されたように感じている。しかし、最終的に内定を得て、落ちた企業を冷静に振り返ってみると、内定を得られなかったのは「自分の価値がないから」ではなく「企業と自分が合わなかった」からだと感じるという。精神科医で評論家の香山リカも次のように述べている。

大半の面接官はマニュアルに従って質問を繰り出したり、態度をチェックしたりしているだけで、ひとりひとりの学生を好き・嫌いの感情でとらえているわけではない。ましてや、短時間の面接や形式的な筆記試験を通して、その学生の人格や全ての能力を判定しているわけではあるはずがない。せいぜい、その企業にとって役に立つものをもっているか（中略）どうかを見ようとしているにすぎない。（香山 2008: 64）

インフォーマントが言うように、多くの学生が数多くの選考で落ちるというのは、「自分の価値」の問題ではなく、「自分に合う企業」になかなか出会えていないからなのである。また、自分では 1 番自分に合っていると感じる企業であっても、企業側から見るとそうではないという場合がある。逆に企業側が魅力的だと感じる就活生がいても、その就活生がその企業に魅力を感じなければ内定には結びつかない。だからこそ、「自分に合う企業」に出会う機会を増やすためにも、視野を広げて多くの企業に目を向ける必要があるのだ。意味もなく、数をこなすだけのエントリーではなく、「自分に合う企業」を 1 つでも多く見つけるためにエントリーすべきなのである。これは、エントリーに関わらず全ての選考段階において言えることである。

「就職難」であるからといって、決して内定が得られないわけではない。内定が得られないという就活生には、「就職難」以外の原因が必ず存在するということがわかった。

５.おわりに

2008 年のリーマンショックをきっかけに、日本にもたらされた不景気。その結果、日本企業の採用活動に大きな影響が与えられ、学生の就職活動は「新就職氷河期」とも言われるほどに冷え込んだ、非常に厳しいものとなった。その流れはいまだに残り、2012 年現在

も連日マスコミでは「就職難」を取り上げ、「内定を得られない」という状況を報道している。就職活動を控える学生たちは、報道される恐ろしい「就職難」のイメージに漠然とした不安を抱えながらも、就職活動を行いはじめる。就活生を待ち構える、企業の複数回にも渡る選考に、就活生の不安はますます大きなものになっていく。「どうすれば良いのかわからない」状況に戸惑うばかりである。

しかし、就職活動もいよいよ本格的な選考に突入してくると、就活生の意識にも変化がみられるようになる。不安でしかなかった就職活動も、次第に自分なりの方法を確立し、「どうすれば良いか」が明確にわかるようになると、ポジティブな感情を抱く就活生が増えてくる。

そして、連日の報道や世間から言われる「就職難」だから内定を得られない、という恐ろしいイメージは、実際には異なるものであると多くの就活生が感じている。たしかに、報道されるような厳しい状況におかれている就活生がいることも確かであり、「就職難」は現状としてあるのだが、必ずしも「就職難」だから内定を得られないということではない。内定を得られない就活生には「就職難」以外の原因があったとインフォーマントは話している。大手企業に絞り込み、中小企業に目を向けずに就職活動を行った結果、内定を得られていないという就活生もいれば、自分に合う企業に出会えずに、なかなか内定を得られないというケースもある。どのようなケースにしても、「就職難」だから内定を得られないということではない。

本調査対象のインフォーマントは、全体として比較的有利なポジションで就職活動を行ったものが多いため、必ずしも一般化できるものではないが、しっかりと広い視野をもって、大小問わず多くの企業に目を向けて、自分に合う企業はどんな企業かを突き詰めて考え、自分なりの就職活動の仕方を築きながら、主体的に取り組むことができれば、「就職難」であっても、おのずと結果はついてくるのではないか。マスコミなどで報道される、「就職難」の中での就職活動は非常に過酷で苦痛を強いられるものであり、その挙句内定も得られない、というのは必ずしも言えることではない。もちろん、就職活動において苦しいと感じることは数多くある。しかし、実際に就職活動をしっかりと行った就活生の多くは、就職活動を楽しかったと語る。

一番大切なことは、「就職難」だから内定がもらえない、と諦めるのではなく、「就職難」だからこそ、「自分に合う企業」を見つける努力をすることである。「就職難」は内定を得られないことの原因にはならない。しっかりと視野を広げ、本当に意味のある企業選択を行っていくことが、この「就職難」の中で大切なことなのだ。

＜参考資料・文献＞

香山リカ，2008,『就職がこわい』講談社.
厚生労働省，2012,「平成 24 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」（http://www.mhlw.

go.jp/stf/houdou/2r9852000002p7xb.html，2013.1.1）.
マイナビ，2012a,「スケジュールの全体像を把握しよう」（http://job.mynavi.jp/conts/2014/schedule/，2013.1.1）.
————，2012b,「2013 年卒マイナビ学生就職モニター調査『就職活動を漢字 1 文字で表すと？』の調査結果を発表」（http://www.mynavi.jp/news/2012/08/post_116.html，2013.1.1）.
森岡孝二，2011a,『就職とは何か――〈まともな働き方〉の条件』岩波書店.
————編，2011b,『就活とブラック企業――現代の若者の働き方事情』岩波書店.
日本経団連（日本経済団体連合会），2011,「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」（http://www.keidanren.or.jp/policy/2011/005honbun.pdf，2013.1.1）.

就活生の男女に見る「志望」プロセス

――志望決定の背景と今後のプランに着目する――

橋口　実季

１．はじめに

現在の大学生は、社会人になるために就職活動（以下、「就活」とする）を行う。就活を行うまでに、自分のやりたいことが決まっている者と、そうでない者がいる。また、就活を終えたあとのプランについても人それぞれであろう。では、就活生は、いかにして自分の志望を決めていくのだろうか。就活において、企業エントリーから内定に至るまでの過程があるように、「志望」においても、志望決定に至るまでの過程があるように感じる。本稿では、以後、「過程（プロセス）」を「道のり」と似た意味合いで使用する。そして、この就活生の志望プロセスには、男女によって考え方や意識に差はあるのだろうか。また、その差が生まれるのには何か背景があるのだろうか。そこで、就活生の自分のやりたいことを見つける時期や、転職、結婚といった今後のプランにおける「志望」プロセスについて、男女という観点から、実際に行ったインタビューや、文献、総務省などのデータを通して考察していこうと思う。

まず、第２章では、就活生の自分のやりたいことを見つける時期について考察する。やりたいことを見つける時期には男女差はあるのか、その差を生む理由、および背景に着目する。そして、第３章では、第２章での考察結果を踏まえ、転職や結婚など今後のプランについて考察する。今後のプランにおいても、男女による考え方や意識に違いはあるのだろうか。そして、そのように考える理由は何か。この２つの章では、主にインタビューデータを用いて考察していく。第４章では、実際に公表されている文献や総務省などのデータを参考にしながら、第２章、第３章で得られた考察結果とリンクしているのかをみていく。この章でも、転職率、結婚観の２つについて考察していく。最後に、第５章では、自分のやりたいことを見つける時期や今後のプランにおいて、就活生の「志望」にはどのような過程があったか。また、男女による考え方や意識の差は見られたのか、その理由および志望決定の背景について述べ、まとめることにする。

２．就活プロセス～志望決定時期

就活をはじめるタイミングや、受ける企業を選ぶ、または絞るタイミングは人それぞれ

である。たとえば、就活を始めるタイミングは、いわゆる「就活解禁」といわれる日[1]をきっかけにして就活を始める人、就活以前に企業研究などを始める人、院への進学や公務員をあきらめてから就活を行う人など様々だろう。そして、企業を選ぶ、または絞るタイミングは、自分のやりたいことが明確にあるかどうかによって変わってくると思われる。そのため、ここでは、就活生の職業に対する興味・関心に着目し、自分のやりたいことを見つけるタイミングについてインタビューをもとに考察していく。このタイミングは、人それぞれではあるが、男女別に見た場合に差はあるのだろうか。仮に差があるとしたら、男性のほうが自分のやりたいことを見つける時期が早く、女性のほうが就活をしていく中で、自分のやりたいことを見つけるために、男性よりも遅くなるのではないだろうか。

そのように推測するのは、高度経済成長期に根付いた性役割分業意識、すなわち「男は外で働き、女は家事や育児に専念する」という意識が、いまだ人々の頭の中に強く残りつづけているからである。家族社会学者の山田昌弘は、この性役割分業に基づいて形成された家族モデルを「戦後家族モデル」と呼び、このモデルが戦後の高度経済成長期で急速に広がったと述べている。そして、この「男は仕事、女は家事」という性役割分業は、戦後家族モデルの目標である「豊かな生活」をもたらすのに「適した」分業形態であった（山田 2005: 130）。

高度経済成長期で性役割分業が広まった背景として、戦前の「イエ制度」の衰退が考えられる。戦前は、「イエ」と呼ばれる「直系家族」が標準モデルであった。このモデルは、「家業」共同体としての家族の維持、継続性を守ることに適するように構成されていた（山田 2005: 107）。このように、家業を基盤とした社会であったため、女性は結婚しても生産活動に従事し続けるのが一般的であった。しかし、戦後普及した労働形態は、「企業で長時間働く」ことが前提とされ、家から遠く離れた「企業」で、従業員に長時間仕事をさせる形態が一般的になった。それによって、家事や子育てなど家庭に残る人が必要になり、通常、出産のハンディのある女性が、そのまま家に残り、家事や育児の担当者になる。そうすると、家事・育児に専念する専業主婦になるか、パートなどの家事・育児に差しさわりのない働き方を強いられることになる（山田 2005: 131）。このような背景から、戦後において、男性は外で仕事をして経済的責任を担い、女性は家事・育児など家庭責任を担うという性役割分業が成立したと言える（山田 2005: 132）。

ここ 20 年間で、フェミニズムや男女共同参画論などの影響により、男女平等の意識は進展し、この性役割分業意識はなくなりつつある。しかし、表面的には変化したといっても、実際にはなくなったわけではなく、山田が、女性の収入の家計への寄与度は低く、また夫の家事時間が極端に低いと指摘するように（山田 2005: 175）、まだ人々の頭の中には残っているのである。そして、この性役割分業意識は、とくに、女性が将来のことについて考

[1] 就活解禁日は例年 10 月 1 日だったが、日本経団連が 2011 年 3 月に加盟企業の採用指針になる「倫理憲章」を見直し、「会社説明会などの広報活動は 12 月 1 日以降」と決めたため、2012 年度はこれまでより 2 か月遅い 12 月 1 日が解禁日となった。

える際に、強く意識されていると考えられる。「女は家事・育児に専念」という意識が現在も強くあるために、女性にとってのロールモデル[2]は少ない。その結果、女性は自分にとってのロールモデルを見つけることができず、自分のやりたいことを見つけるのが遅くなると考えることができる。逆に男性の場合は、男性が家事や育児をするイメージはなく、「男は外で仕事」という意識のほうが強くあるため、ロールモデルが多く、自分のやりたいことを見つけやすいと考えられる。

では、今回行った調査ではどうなのであろうか。今回の調査では、12 人（インフォーマント番号 A1～A4、B1～B4、C1～C4）にインタビューを行った。そのうち、本稿では、やりたいことを見つけたタイミングについて詳しく話を聞くことのできた 10 人（A1～A4、B1、B3、B4、C2～C4）のインフォーマントに着目し、就活以前から就活を終えるまでやりたいことが明確かつ一貫していた「志望（夢）[3]固定型（A1、B3、B4)」、やりたいことを変更した「志望（夢）変更型（A3、A4)」、就活中にやりたいことを見つけた「志望（夢）発見型（A2、B1、C2、C3)」、またそのいずれにも属さない「特殊型（C4)」の 4 つに分類（表 1）し、また、そのタイミングには男女差はあるのかについて考察していく。インタビューにおいて、就活の際に受けた企業を選んだ理由や、現在就労している会社を決めた要因、やりたいことを見つけた時期について触れている部分に着目する。

表 1　分類表

		やりたいことを見つけた時期	
		就活以前	就活中
志望変更の有無	変更なし	①志望（夢）固定型 (④特殊型)	③志望（夢）発見型
	変更有	②志望（夢）変更型	―――――

1）「志望（夢）固定型」

まず「志望（夢）固定型」についてみていく。「志望（夢）固定型」とは、就活する以前からやりたいことが明確にあり、就活を終えるまでその思いが変わらないことである。就活以前から、やりたいことや、興味のある分野が定まっていたため、最初からそれに沿った就活を行っていた人をそう呼ぶことにする。このタイプには、A1 さん、B3 さんと B4

[2] ロールモデルとは、自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。人は誰でも、無意識的に「あの人のようになりたい」というロールモデルを選択し、その影響を受けながら成長するといわれている。

[3] 必ずしもやりたいこと＝「志望」という訳ではない場合もあり、志望よりはむしろ「夢」という言葉のほうが合う場合もあったため、ここでは「志望（夢)」としている。

さんが当てはまる。A1 さんは、機械にかかわる仕事をしたいと考え、就活をしていた。しかし、第 1 志望のところに内定をもらえなかったため大学院進学に切り替えたが、院試後再び就活に戻った。戻ったあとも機械関係の仕事に就きたいという思いは変わらず、機械関係の企業に絞って就活を行い、内定をもらった。B3 さんはスポーツ関係の学科に進学していたため、スポーツに関わる仕事がしたいと考えており、スポーツ関係の仕事というのを前提に就活を行った。また、B4 さんは、卒業した学部が化学関係だったため、研究職か技術系の仕事に就きたいと考えており、自分が少しでも興味がある企業はプレエントリーをするなどして、自分の志望する職種に絞って就活を行った。

――どういう視点で（受ける企業を）見ましたか？　大手か、そうじゃないかっていう視点とか、なんかこう、職種がこうだからとか、どういう視点で受けようと思う会社って決めました？
A1：んーと、まずはやっぱ九州に、支店が、最低支店がある、っていうところですね。それからは、業種、ですかね。機械系のことがしたい、まあ自動車とか、乗り物が結構（好きで）、飛行機とか扱ったりとか、そういうところにまあ行きたいなあっていうことと……、そのまあ 2 つでだいぶたぶん絞られてきて、やっぱこっちのほう（九州）って会社が少ないので、やっぱもう向こうのほうが、関東のほうが多いので……。（A1・男性・24 歳・福岡県・工学部卒・製造業・CAD オペレーター）

B3：スポーツに関わりたい仕事を、関わる仕事をしたいと思っていたんですよ。で、そうなると、まあたとえばそのメディアとか、スポーツメーカーかなみたいな、ゆうような就活をしてて。（B3・男性・27 歳・東京都・マスコミ業勤務）

B4：できれば技術系で……。運よければ研究がやりたいなぐらい……な感じで。研究職は基本的に院を卒業の人が多いイメージがある。学部卒は技術職では品質管理や技術営業、製造が多い。学部卒でなれるならいいけどなれないなら技術職を希望してた。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

このように 3 人の発言をみてみると、3 人とも「こういう仕事に就きたい」という考えが就活以前からあり、その思いは就活終了まで一貫していた。また、最初の段階から自分のやりたいことに絞って就活を行っていたことがわかった。

２）「志望（夢）変更型」

次に、2 つ目の「志望（夢）変更型」についてみていく。「志望（夢）変更型」とは、もともとやりたいことや、興味のある仕事があったが、何かをきっかけにして、最終的には最初とやりたいことが異なることである。大学在学中に、あることをきっかけに、最初や

りたいと思っていたことが変わり、就活を行った人のことをそう呼ぶことにする。このタイプには、A3 さんと A4 さんがあてはまる。A3 さんは理系の学科に進学し、人の役に立つ仕事がしたいから研究職に就きたいという漠然としたイメージを持っていた。しかし、学科で学んでいるうちに、研究者の姿が、自分抱いていたイメージとかけ離れていたため、ものをつくって人を喜ばせる仕事がしたいと思い、文系の学科に転科した。その「ものづくりに携わりたい」という思いを軸に、就活を行った。A4 さんは、もともと幼稚園の先生か、子どもに英語を教えるといった仕事に就きたいと考えていたが、大学在学中に居酒屋のアルバイトをしているうちに、お客さんと接することが楽しいと思うようになり、接客関係の仕事がやりたいと思い、就活を行った。

A3：まあもともと私の中ではすごい（文転した）理由としては単純で、自分がやりたかったこと（研究職）が、こう……自分の思ってたものと違ってたから、本当の自分のやりたいこと（ものづくり）をやろうと思って、じゃあ文系がいいなって。（中略）（企業を選んだ基準は）自分がそれ（企業の仕事内容）にわくわくしたりとかいいなって思えるかどうか。とまあ、ものづくりになんかしかの形でやっぱり携わりたいっていうのはあったし。それ自体で誰かに影響を与えたいっていうのはすごくあったし。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

A4：なんかもともとは、幼稚園の先生とかになりたかったのかな？　あとなんか英語で子どもに、英語で教えるっていうか遊ぶ、みたいな感じのこともしたいねとか思いながら英語がだめで、結局（笑）。はははは、結局ダメで。遊ぶだけ遊んで。子どもはまあ好きっちゃ好きみたいですね。だけん、ガッツリ幼稚園の先生だと、ダメだなってのはわかりました。あたしボランティア精神、基本的に。ボランティア精神なんで。いっとき遊ぶくらい。そんな感じの気まぐれ人間なんで、ちょうどよかった。
――やりたかった仕事は、添乗員さんと、カメラ関係か、接客が大まかな？
A4：接客メインで探して。でもその、バイトでエンドロール撮影するバイトしよったけん、それがきっかけでカメラ関係に興味持って。全部受けるだけ受けて、だめだったから。（中略）熊本で接客業を探して……、（中略）で、まずやっぱアミューズメント系って結構性格重視のところが多いから。ひとまず受けたのが、その今の会社。まあでも、おもてなし課があるけんが受けたっていうのはあるけど。受けて、それでまあ受かって、接客業もあったけんよかったって感じですね。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

発言をみてみると、A3 さんは、もともと研究職に就きたいと考えていたが、自分の抱いていた研究者というイメージの崩壊をきっかけに、ものづくりのほうがしたいと思い、最終的にはものづくり関係の仕事に就いたことがわかった。A4 さんも、バイトをきっかけに、

やりたいことが変わって、最初やりたいと思っていたものとは異なる、接客業をメインに就活を行ったことがわかった。

３）「志望（夢）発見型」

次に、3 つ目の「志望（夢）発見型」についてみていく。「志望（夢）発見型」とは、就活を始めるまで、自分のやりたいことが明確に定まっておらず、就活をしていく中で、自分のやりたいこと、興味のある分野を見つけることである。就活の最初の時期は手当たり次第に企業を受け、何社か受けているうちに自分のやりたいことを見つけて、そのあとからは、それに沿って就活を行った人のことをそう呼ぶことにする。このタイプには、A2 さん、B1 さん、C2 さん、C3 さんがあてはまる。ここでは、とくに B1 さんと C2 さんの発言をみていく。B1 さんは、最初はいろんな職種の企業を受け、受けていくうちに最終的に自分の就きたい職種が絞られてきたという。自分のやりたいことが定まってからは、やりたい職種に絞って就活を行った。C2 さんは、九州内の企業に勤めたいと考えていた。はじめは、B1 さん同様、いろんな職種の企業を受けた。そして、受けている中で内定の出たところが自分に合っていると思い、就活を終えた。

B1：企業選びで気にしたことね。そうねー。手当たり次第に受けてたわけじゃなくって、やっぱりやりたい職種に絞ってやったんよね。最初は、結構いろんな職種の会社を受けてたんだけど、まぁあのー、落ちたりとか、辞退したりとかして、最終的にこう絞られていったのが、なんか、こういう（B1 さんが今働いているような）業種なんよ。そのー、百貨店とか、空港のお店を管理するっていうか、誘致してきたりする会社とか。あとサービスエリアとか。そういう商業施設に関する会社に、どんどん絞られていって……。（中略）うーん、最初はよくわからなくて、最初自分がなにやりたいのかよくわからなかったから、いろんな会社を受けたんだけど、だんだん受けていくうちに、その会社の人とかと接していくうちに、本当の自分のやりたいことが見えてきて。そういう商業施設とかに関わるような仕事にしたいなって思ってそうやって絞っていったっていうのもあるし。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

C2：（受ける企業は）全然絞らなかったから。なーんでも（受けた）。不動産も受けたし、いろーんなとこ受けた。コンピュータ関連も受けたし。病院も受けたし。いろいろ受けたな。うん、すごい受けた。（中略）あー、（受ける企業は）絞らないほうがいいと思うけどね。逆に絞るなって言われた。いーっぱいいろんなところにエントリーしてきて、説明会とかにこう行って、だいたいそこの業界の社風とかあるじゃん。それにこう（自分が）なじむやつを絞っていったほうがいいかな。最初から（受ける企業を）絞るとさ、なんかこんなはずじゃなかったとか。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

B1 さんは受けている中でやりたいことが見つかり、見つかってからはその業種に絞って就活を行い、自分の希望する企業に就職した。C2 さんはいろいろな企業を受け、内定が出た中で、自分になじむと思ったところを最終的に就職先にしている。このようにみてみると、最初から職種を絞らずにいろいろなところを受けていても、自分のやりたいことが定まるタイミングにも個人差があることがわかった。

４）「特殊型」

最後に、4 つ目の「特殊型」についてみていく。「特殊型」とは、先に述べた 3 つの型に当てはまらないタイプのことである。自分のやりたいことは就活以前から変わっていないが、そのやりたいことを続けるために別の企業を受けた人のことをそう呼ぶことにする。このタイプには、C4 さんがあてはまる。C4 さんは、もともと漫画家になりたいという夢があり、そのため、漫画を描くということと並行して仕事をしたいと思っていた。はじめは教員も考えていたが、現在勤めている会社の非正規社員の募集をハローワークで見て、非正規のほうが漫画を描くということと並行してできるのではないかと思い、今の会社を選んだ。

> C4：自分があの、就職とは別にちょっと夢があって。漫画を描いてたんですけど。今も描いてるんですけど。それと、こう並行してあの、仕事をしようっていう意思があったんで。（中略）自分、漫画とかも描いていくつもりだから、もしかしたら非正規雇用のほうが、ちょっとまあ安定はしないけど、そっちのほうが気が楽なんじゃないかなっていう感じで。（C4・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・ウェブ制作業・ウェブデザイナー）

C4 さんは、漫画家になりたいという夢は継続して持っているという面では、「志望固定型」と言えるため、表 1 では、「志望（夢）固定型」のところに分類している。しかし、その夢と並行して仕事をしたいと思い、並行してすることのできる仕事を見つけたという面では「志望（夢）発見型」と言うこともできる。このことから、C4 さんの場合は、2 つのタイプが組み合わさっているということがわかる。

５）まとめ

以上、4 つのタイプについてそれぞれインタビューをもとにして考察を行った。全てを通してみてみると、全インフォーマント 12 人中、男女比は、男性 2 人、女性 10 人なのだが、「志望（夢）固定型」にはインフォーマントの男性が 2 人とも含まれている。また、インフォーマントの多くの女性は、「志望（夢）変更型」や「志望（夢）発見型」、「特殊型」に分類され、その中でも、とくに「志望（夢）発見型」が多いことがわかった。インフォーマントの男女比に偏りがあるため断定はできないが、このことから、男女という観点で

見ると、男性のほうが就活以前から自分のやりたいことが明確にあり、それに沿った就活をしているということが考えられる。それに対して、多くの女性は、就活以前にやりたいことが定まっている人は少なく、就活をしていく中で自分のやりたいことや、興味のある分野を見つけ、それに沿った就活をしていると言うことができるだろう。

では、なぜ男女によってやりたいことが決まる時期に差が出るのだろうか。その要因としては、まだ性役割分業意識が頭に残っているということが考えられる。先述したように、性役割分業意識は、「戦後家族モデル」の目標である「豊かな生活をめざす」というのに適した分業形態として高度経済成長期に根付いた。この「男は外で仕事、女は家事・育児に専念」という性役割分業に対する反対意見は、一貫して増加しているが、現実にはまだ人々の頭の中には残っているのである。それゆえ、結婚後は「家事・育児に専念」という専業主婦志向が消えず、また、ロールモデルも少ないために、女性は男性よりもやりたいことを見つける時期が遅くなると考えることができる。

また、それに加えて女性のほうがやりたいことを見つけるのが遅くなるのは、女性が男性よりも自分のやりたいことにこだわるためではないだろうか。もちろん、男性も自分のやりたいことを見つけて就活を行っている。しかし、男性の中にも、性役割分業意識は残っており、「夫は仕事して、家庭の生活水準を維持するために経済的責任を担い、妻は家事や育児などの責任を担う」と考えている人は多いだろう。そのため、男性の中には、自分のやりたいことよりも収入面にこだわり、将来、家庭を持ったときに、家庭を支えれるだけの経済力を持てるような企業に就こうと考える人もいるかもしれない。それに対して、女性は、家事や育児を任される立場で、妻の稼ぎはあくまで家計の補助的なものに過ぎないと考え、収入面を男性ほど気にする必要がないために、自分のやりたいことにこだわることができると考えられる。こういった理由から、男性と女性では自分のやりたいことを見つけるタイミングに差が生じるのだと思われる。

このように、就活において受ける企業を選ぶ、または絞るタイミングは、自分のやりたいことを見つける時期が関係し、また、その時期は男女によって差が生じるということがわかった。そして、それは背景に、男女とも性役割分業意識があるためだと考えられる。つまり、就活生が「志望」を決定するまでには、まず、性役割分業意識が背景としてあり、次に、そこから生じる「男は家庭の経済担当で、女は家事・育児担当」などといったイメージによって、男女それぞれ左右されながら自分の志望を決めていくというような過程があると言える。しかし、企業を選ぶ、または絞る際に、「やりがい」を前提にしていることは、すべてのインフォーマントに共通していた。「やりがい」を就職先に求めるのは、今回行った調査のインフォーマントが偶然そうだったのではなく、大学生一般の認識と言える。

若者が就活において「やりがい」を求めるようになった 1 つの背景として、就職・採用の変化があげられる。90 年代の不況期に多くの企業が新卒者の採用を抑制したために就職戦線が激化した。それに加え、97 年に就職協定が廃止されたのをきっかけに、新卒者の就職活動は長期化した。採用方法などもインターネット経由での応募や学校名不問採用に変

化し、それはそれまで採用基準としては有力だった学校歴という選抜基準が応募者からは見えにくくしてしまった。そういった厳しい採用状況の中で、企業が学校歴ではないものを採用基準としていることが表明された。その学校歴ではないものが、「やりたいこと」や「個性」である。それを企業側が求めたため、大学生は就活において自分のやりたいことや個性が何なのか自己分析をしているうちに、自分のやりたいことができる、個性を活かせる「自分に合った仕事」を求めるようになり、就活において「やりがい」を基準とするようになったと言える（香川 2010: 174）。

３．今後のプラン～転職・結婚

就活を終え、就職した若者は今後どのようになりたいと考えているのだろうか。まず、転職についてみていこうと思う。それに加えて、結婚後のことについても着目したい。結婚は女性にとっては、仕事を続けるかを左右する重要な位置を占める。では、男性は結婚に対してどのように考えているのか。転職や結婚についての考えにも男女差はあるのかみていく。また、今後のプランにおける個人の考え方は、第 2 章の結果とつながりはあるのだろうか。第 3 章でもインタビューにおけるデータを参考にしながら、第 2 章での考察結果を踏まえつつ、考察していこうと思う。インフォーマントが、今後どうなりたいかについて発言している部分に着目し、転職と結婚についてどう思っているのか、それぞれについてみていきたいと思う。

１）転職について

現在、新卒転職の「七・五・三」が問題になっている。「七・五・三」とは、新規学卒就職者のうち、3 年以内に勤めている会社を辞める割合が、中学卒で 7 割、高校卒で 5 割、大学卒で 3 割に達する状況を表す言葉である（玄田 2005: 77）。では、今回インタビューを行ったインフォーマントは転職することについてどのように考えているのだろうか。本稿では、インフォーマント全 12 人のうち、転職について詳しく話を聞くことのできた 7 人（A1、A2、B1～B4、C4）に着目し、考察する。まず、転職を少しでも考えている人、転職したいと思ったことのある人についてみていく。これにあてはまるのは、A1 さん、B1 さん、B2 さん、B4 さん、C4 さんである。ここではとくに、転職を考えたことのある B2 さんと、転職の可能性はあると答えた B4 さんの発言をみてみる。

B2：（転職したいと思ったことが）ちょっと一時期あったです。（中略）今 4 年目なんですけど、就職して。で、2 年目の夏くらいに、もうなんかいろいろミスとか重なったり、もうなんかちょっと常識的なところではあるんですけど、ちょっとけっこう働いてて、なんか、ああ、向いてないというか、続けられる自信がなくなったときに、やめよっかなーってずっと思ってて。なんですけど、まあ、でも、すべて仕事を変えてもどうなる

ことでもないなーと思いなおして……、思いなおして、まあ、解決しました（笑）。（B2・女性・25 歳・熊本県・法文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

B4：（転職は）やっぱり、結婚とか（のタイミングで考えるかもしれない）。とか、あと、やっぱやりたいことが変わったりとか、やっていって合わなくなったな、とかなれば、たぶん全然（転職する可能性はある）。絶対今の会社じゃないといけないっていう風に思ってるわけじゃないから。もっといいところとか、見つかったら、転職しようかな、とは。

――今のところは、特にない？

B4：いいとこあれば（転職したい）、みたいな（笑）。ま、そういう感じ。

――じゃ、あんまり（転職に）抵抗はないんですか？

B4：別に転職、うん。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

B2 さんが転職を考えたのは、仕事でのミスや自信をなくしたときであった。また、B4 さんは現在の仕事が絶対だとは考えておらず、やりたいことが変化したら転職する可能性があると述べていた。ほかに、将来転職は可能性としてはあると答えた A1 さんや B1 さんや C4 さんも、「将来やりたいことが変化したら転職するかもしれない」、「転職がないとは言えない」などと述べていた。このことから、現在の会社が嫌になったときや自分のやりたいことが変わったときに転職を考えることがわかった。

次に、転職についてはあまり考えていない、する可能性は低いという人についてみていく。ここでは、今の時点では転職を考えていないという A2 さんと、転職したいという気持ちはとくにないと答えた B3 さんの発言をみる。

――転職したいとかっていうのも今のところはないですか？

A2：うーん、なんか……そうですね。（中略）今は「今与えられてる仕事をがんばりたいなあ」っては思ってますね。まあ、ただ自分の人生一回きりだからいろんな仕事してみたいとかっていうのはある。うん。

――じゃあ今後（転職を）絶対しないっていうことはないですか？　もう機会があれば……（転職したい）？

A2：そうですね。まあ自分が今この会社にまあたとえば定年まで働くとしたら 60（歳）まで（この会社に）いるのかって言ったら、そうはちょっとイメージはできない。けど、転職先を探してるとかは全然ないですね。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

――転職されたいと思ったことはありますか？

B3：ないです。うん。

――じゃあ、今後も（転職する気はない？）。
B3：うん。（中略）（転職しないとは）言い切れないとこもありますけど、たぶんないんでしょうね、わかんないけど。今はその（転職の）必要性をまったく感じないです。うん。（B3・男性・27 歳・東京都・マスコミ業勤務）

A2 さんの発言をみてみると、今は現在の仕事をがんばりたいと思っており、現時点ではとくに転職は考えていないという。しかし、定年までいるかと言われたら、現在の仕事を続けているかはイメージできないと述べている。B3 さんは、現在の時点では転職の必要性を感じず、転職を考えたことはないという。また今後もする気はないという。

以上、転職について少しでもする可能性があると答えた人、実際にしようと思ったことのある人、転職をあまり考えていない人のインタビューについてみてきた。現在就いている仕事が嫌になったとき、自信がなくなったとき、自分のやりたいことが変わったときに多くの人は、転職を考えるということがわかった。この結果を男女別にみてみると、男性も女性も転職について少しでも可能性があると答えた人、今は転職については考えていないという人がそれぞれ見受けられた。しかし、今回の調査では男女比に偏りがあるが、転職の可能性があると答えた人は女性のほうが多く見られた。これは、やはり、女性は自分のやりたいことに固執するために、男性よりも転職について考える人が多いのではないだろうか。実際に、女性インフォーマントの中には、B4 さんのように、自分のやりたいことが変わったら転職を考えると述べている人も見受けられた。しかし、女性インフォーマントの中で、自分のやりたいことが変わったら転職する可能性があるという意見よりも、転職の話題で「結婚」という単語を挙げている人のほうが多く見受けられた。結婚は、産休や育児を伴う場合が多い。そのため、産休や育児で現在の職場を何年か離れることになり、元の職場に戻るのは厳しいために、結婚を機に仕事を辞めて、別の仕事に再就職する女性は多い。

このことを踏まえると、女性インフォーマントの言う転職とは、結婚退職して、出産・育児を経たあとの再就職を意味しているのではないだろうか。そのように考えると、このインタビュー調査結果において、女性のほうが転職を考える人が多いというのは、結婚退職後の再就職という意味での転職を考える人が多いと言うこともできる。では、この調査における女性インフォーマントの言う転職とは、仕事をしている中で、自分のやりたいことが変わったから、または今の仕事が嫌になったから転職をするという意味での転職なのか、それとも結婚退職後の出産・育児を経たあとの再就職という意味での転職なのか。このことについては、次の節で考察していきたい。

２）結婚について

次に、多くの女性インフォーマントが、転職を考える際に挙げていた「結婚」についてみていく。女性は結婚したらどうしたいと考えているのだろうか。また、男性は結婚につ

いてどのように考えているのか。インタビューで結婚について触れられている部分に着目し、結婚について詳しく話を聞くことのできた 3 人（B1、B4、C3）の発言をみていこうと思う。なお、今回の調査ではインフォーマント 12 人中 2 人（A1、B3）が男性なのだが、2 人とも、インタビューの中で結婚について触れられていなかった。

B1：うちの会社で結婚して子どもを産んで（仕事を）続けられるかって言ったら、転職もあるよね、とは思う。さっきも言ったようにあんまり女性に優しい会社じゃないけん、そういうね、周りの協力がないと、子どもを育てていけんと思うんよね。やけん、でもさっきも言ったようにうちの両親は結構もう高齢なので。やっぱね、そう考えたらちょっともうちょっと女性に優しい会社で働いた方が、いいのかもしれんなぁって思う。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

――結婚とかしたら、今の会社は辞めたいとか思いますか？
B4：いやー、仕事は続けていたいと思うから……。
――じゃあ、専業主婦にはなりたくないですか？
B4：たぶん、（専業主婦が）性格上合わないと思うから（笑）。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

C3：器用じゃないから（専業主婦は）できなさそうだなあ（笑）。いま、でも、すごい考えるのが、男性に家に入ってほしい（ということ）。
――主夫ですか。
C3：主夫！（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

以上、結果を見てみると、男性は今回の調査では 12 人中 2 人と極端な偏りがあるため、断定はできないのだが、男性のインタビューの中で、結婚について触れられている部分がないということは、男性にとって結婚が女性ほど重要な位置を占めていないからと言うことができる。では、なぜ男性にとって結婚は働くうえで重要ではないのだろうか。これは、男性が出産を伴わないため、また、これは男女どちらともに言えるのだが、「男は外で働いて、女は家事・育児に専念」という性役割分業意識があるためだと考える。先ほども述べたが、山田は、「夫は仕事、妻は家事・子育てを行って、豊かな家族生活をめざす」というモデルを、「戦後家族モデル」と呼んでいる。戦後社会において、戦前の「イエ制度」と呼ばれる、「家業の存続のために一家総出で働く」というモデルに代わって出てきたのがこのモデルである。そして、山田が言うには、この「夫は仕事、妻は家事・子育てを行って、豊かな家族生活をめざす」という戦後家族モデルは、現在の人々の中に「理想」として存在しており、このモデルを現在の私たちは引きずっているのだという（山田 2005: 91）。そのため、男性は家庭の生活水準を維持することに責任があり、女性は家事や育児に責任

があるという考えがあるから、男性にとって結婚は、女性ほど重要な位置を占めていないと言うことができる。山田は、結婚について、男性にとっては人生のイベントであり、女性にとっては、夫の収入によって生活水準が上下することになるため、生まれ変わりだと表現している（山田 2005: 134）。

もちろん、男性の中には、結婚したら育児に積極的に参加したいと考えている男性もいるだろう。しかし、厚生労働省の 2011 年度「雇用均等基本調査（確報）」によると、男性の育児休暇取得率は 2.63%で過去最高となっているが、女性の育児休暇取得率の 87.8%と比較すると、まだまだ低いと言える。このことから、やはり、男性は外で家庭維持のために働き、家事・育児の担い手は妻にあると考えている人が多いのが現状なのだ。

一方で、女性の中で結婚について触れていない人はおらず、やはり女性にとって結婚は重要であるということがわかった。これは、女性が出産や育児を伴うためだと言える。また、就労している女性は、結婚後も何かしらの形で仕事は続けようと思っていることがわかった。ほかの女性インフォーマントの発言をみても、誰一人として結婚したら専業主婦になろうと考えている人はいなかった。しかし、それは専業主婦になりたくないからという理由ではなく、そのように考える背景が何かあり、それによって専業主婦にはなれないと考えているように感じられた。そのことが、B1 さんの発言から伺える。

——（中略）結婚して専業主婦になる、とかはもう考えてないですか？
B1：専業主婦には、ならないと思う。
——やっぱりずっと仕事は続けたいと思いますか？
B1：たぶん、今のご時世、（夫が）よっぽどいい会社で働いている人じゃないかぎり、旦那だけの給料でこどもを育てていくのは、無理だと思う（笑）。（このインタビューで話している内容が）超（とても）現実的だ。でもみんな言ってる、会社で働いてる人は。「仕事は辞めない方がいい」って。（辞めたら）絶対暮らしていけないと思う。たぶん専業主婦って人は今からほとんどいなくなるんじゃないかなって思う。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

この発言のように、専業主婦にはなれないと考えている女性インフォーマントが多く見受けられた。これは、今の不況の中では、夫の収入だけでは「子どもを育てるのは厳しい」「生活を維持できない」という意識からきているものと言える。そして、この根幹には、「戦後家族モデル」の目標である、「豊かな生活をめざす」という意識があると言える。そのため、夫の収入が不安定だと、その目標が達成できないと思い、女性も仕事をしているのだ（山田 2005: 177）。そして、女性で結婚後に元の会社に戻る人は少なく、多くの女性が家事や子育てをしながら働ける主婦パートが増加しているのも現状である。

このことを踏まえると、今回の調査における女性インフォーマントの言う転職とは、仕事をしている中で、自分のやりたいことが変わったから、今の仕事が嫌になったからとい

うような意味での転職というよりも、結婚退職後の再就職を意味しているということが考えられる。では、実際のデータにおける、結婚退職後の再就職という意味ではない、一般的な転職率は男女どちらが高いのか。また、実際に結婚して妻も働いている家庭はどのくらいあるのだろうか。このことについては、次の章にある「結婚観」のところで詳しく考察していこうと思う。

４．データから探る

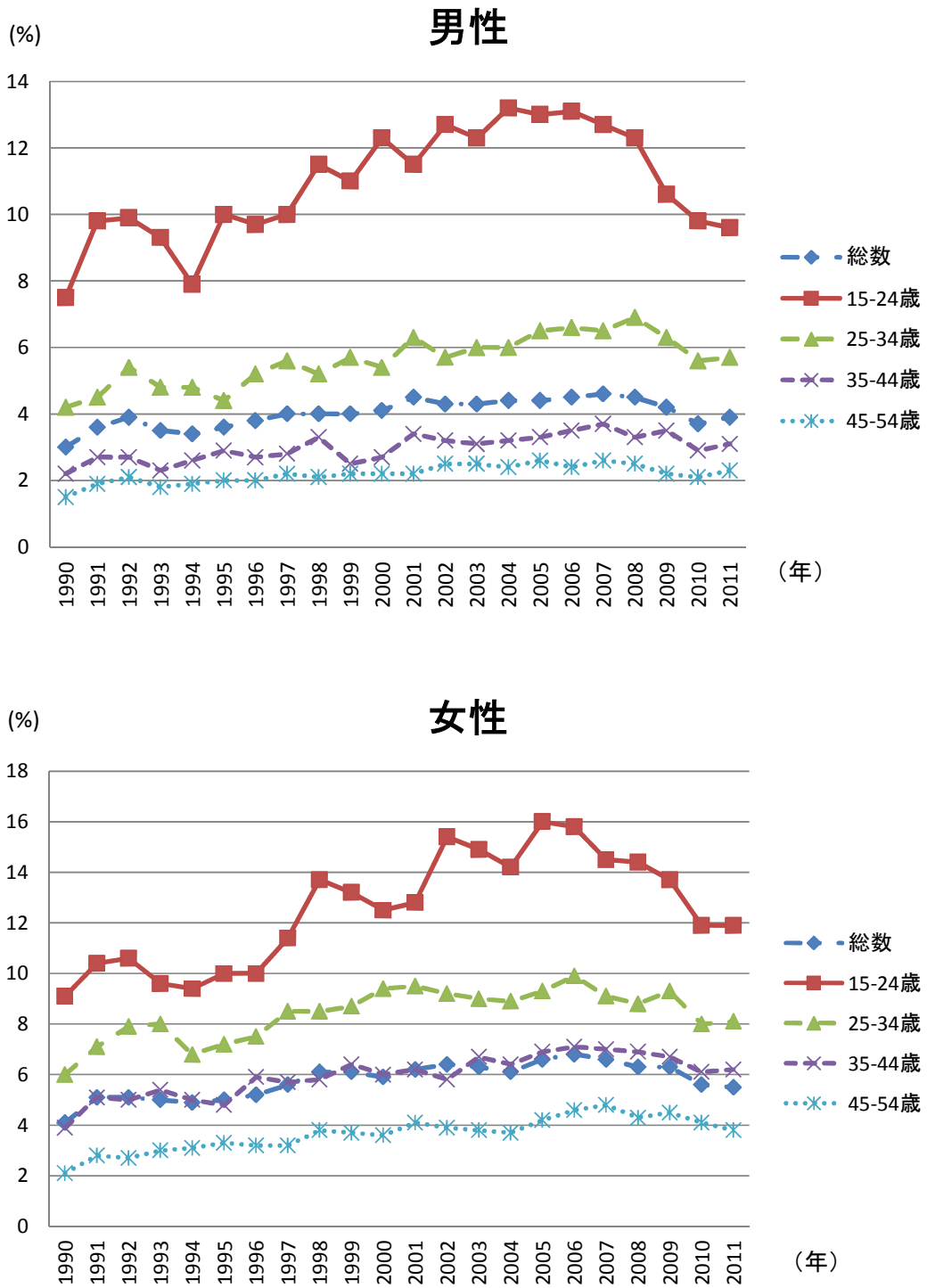
次に、実際にはどのようなデータが現れているのか、第 3 章の考察結果とリンクしているのかについて、総務省などのデータを参照しながら実態について考察していこうと思う。まず、転職率についてみていく。そのあと、結婚観（実際に結婚したあとも仕事をしている、していない人の割合など）について女性の労働力率のグラフを参照しながら考察しようと思う。

１）転職率

現在の新規学卒就労者のうち大学卒で現在勤めている会社を 3 年以内に辞める割合は、3 割に達するという。このことは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「ユースフル労働統計――労働統計加工指標集 2012」の転職率と転職希望率を見るとわかる（図 1・図 2）。転職率とは、就業者数に占める転職者数の割合である。図 1 は、性・年齢階級別の転職率の推移を表している。図 1 を見てみると、男女とも、若い世代の転職率が高く、年齢があがるにつれて、低くなっているのがわかる。たとえば、2011 年の推移を見てみると、男性は、15～24 歳は 9.6%、25～34 歳は 5.7%、35～44 歳は 3.1%、45～54 歳は 2.3%となっている。女性も、15～24 歳は 11.9%、25～34 歳は 8.1%、35～44 歳は 6.2%、45～54 歳は 3.8%となっており、男性のとき同様、年齢があがるにつれて低くなっている。しかし、割合を見てみると、男性よりも女性のほうが、転職率が高いということがこのグラフからは読み取ることができる。また、転職率を時系列的にみていくと男性は比較的安定しているが、一方で女性は変動が大きくなっている。

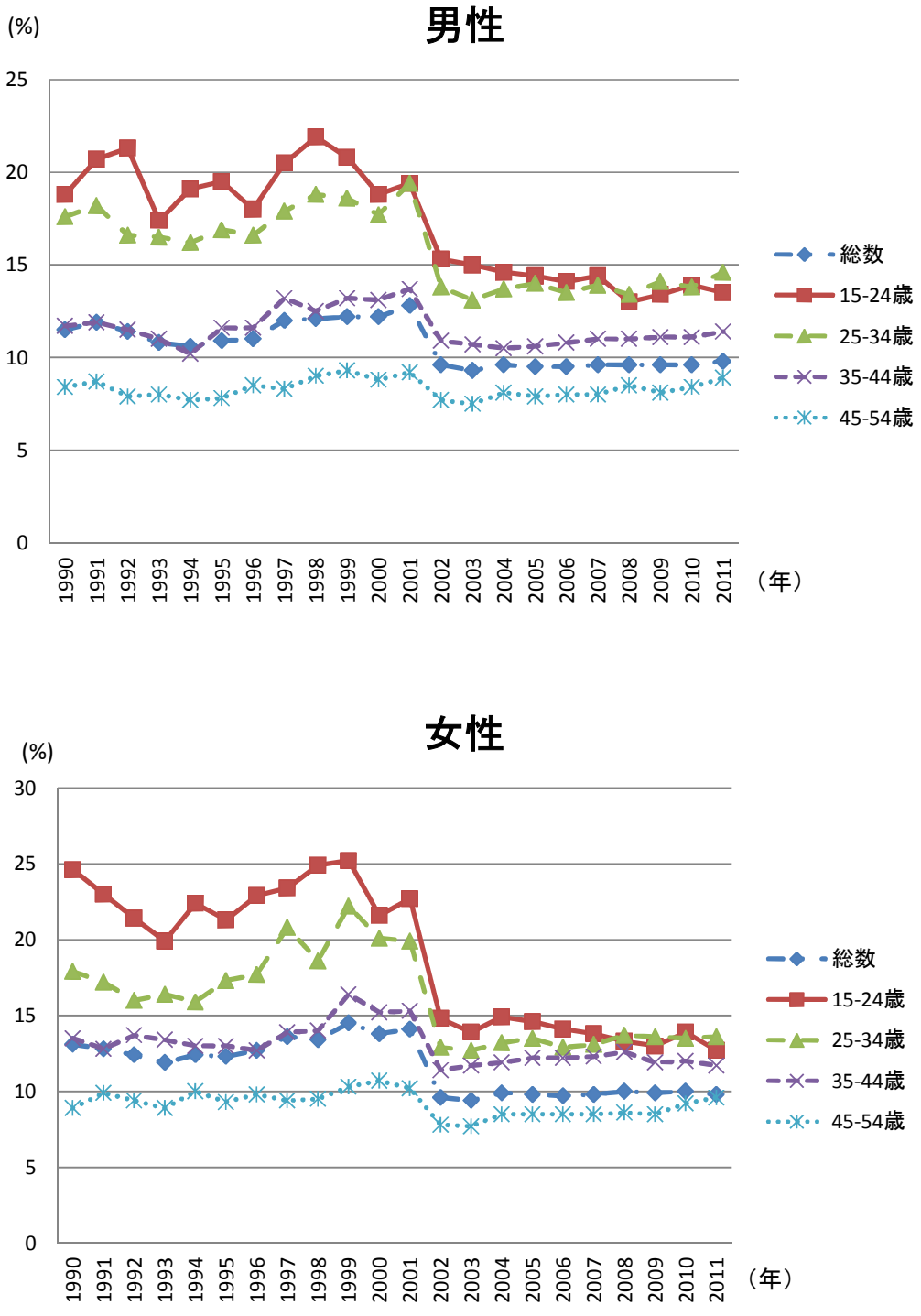
次に、転職希望率の推移についてみる。転職希望率とは、男女・年齢階級別の転職希望者数を、男女・年齢階級別の就業者数で除して算出したものである。現在就労している者の中には、実際に転職はしていないが、将来、転職を希望している者が存在する。就業者のうち、どのくらい転職希望者は存在するのだろうか。図 2 は、性・年齢階級別の転職希望率を表している。図 2 も図 1 と同様に、男女関係なく若い世代の転職希望率が高いことがわかる。2011 年の希望転職率を年齢階級別に見てみると、男性が、15～24 歳は 13.5%、25～34 歳は 14.6%、35～44 歳は 11.4%、45～54 歳は 8.9%で、女性が、15～24 歳は 12.7%、25～34 歳は 13.6%、35～44 歳は 11.7%、45～54 歳は 9.6%となっている。男女どちらも 15～34 歳の若い世代が高くなっており、とくに、25～34 歳が高いことがわかる。

図 1　性・年齢階級別転職率



（資料）　2001 年までは「労働力調査特別調査」（各年 2 月）
　　2002 年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）
（注）　2011 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。
（出典）　独立法人労働政策研究・研修機構（2012）をもとに作成。

図 2　性・年齢階級別転職希望率



（資料）　2001 年までは「労働力調査特別調査」（各年 2 月）
2002 年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）
（注）　2011 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。
（出典）　独立法人労働政策研究・研修機構（2012）をもとに作成。

インタビューの考察結果では、女性のほうが転職希望率は高かった。また、実際に転職をしている割合は女性のほうが高いことから、インタビュー調査における女性インフォーマントの考える転職についての意義を抜きにすると、第3章の考察結果とリンクしていると言える。

では、なぜ若者は転職をするのだろうか。玄田有史は、現代において学校を卒業してから退職するまで1つの会社に勤め続ける「終身雇用」の人々は、若者の中ではめずらしい存在になっていると述べている（玄田 2005: 78）。また玄田は、正社員として長期雇用の機会がない若者は確実に増加しており、「若年の非正規社員化の背景としては、就業意識の構造的な変化よりも、やはり正社員として能力を発揮できる就業機会が減った環境の変化こそ、重要だろう」（玄田 2005: 81）と述べている。非正規社員化により、若者は、1つの会社に長く勤めずに、転職をすると考えられる。この「七・五・三」のように若者が転職をするのには背景があり、それは学校を卒業する前年の失業率が関係している。卒業する前年に就活をしていて、その時期に失業率が高いと、正社員になりにくいだけでなく、正社員になったとしても必ずしも自分の満足のいく就職ではない可能性がある。その場合、自分のやりたいことと就職先とでのミスマッチがおこることから、就職した会社も辞めやすくなる。自分の納得した就職先ではないために、転職を決意しやすくなるのだ（玄田 2005: 98）。

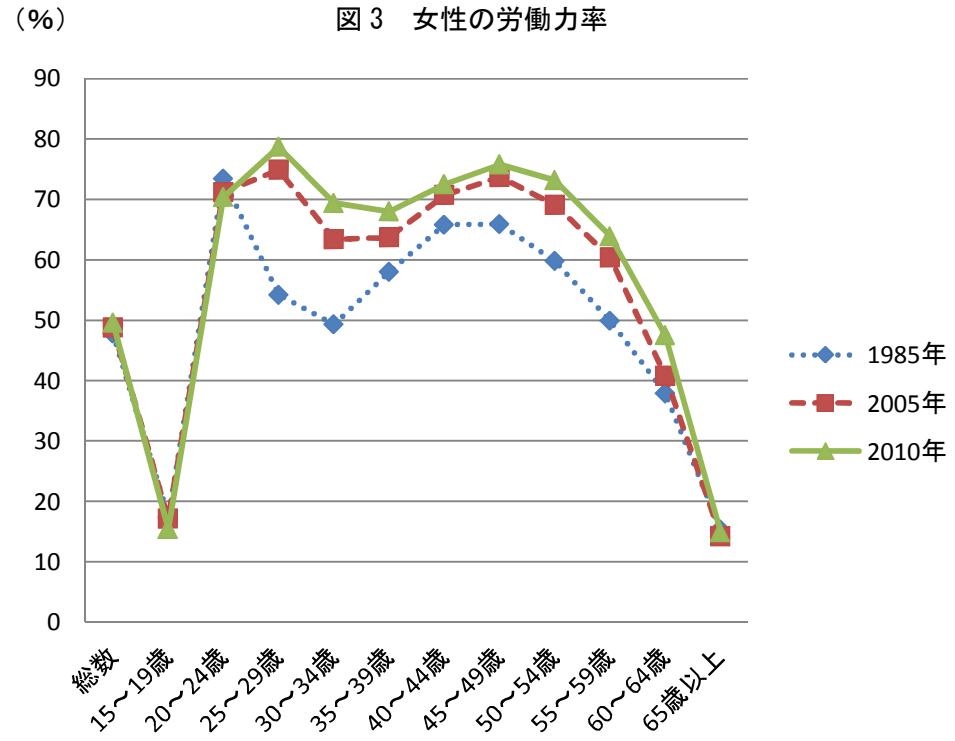
現代の若者は、就職先に「やりがい」や「自分に合う」ということを求めているため、自分に合わないと感じたら自分に合う会社がほかにないか探し、自分に合う会社があれば、そこに転職したいと思っているのだろう。そして、真の意味での転職率が、女性のほうが男性よりも高くなっているのは、第2章の考察結果のところでも述べたように、女性のほうがより「やりがい」や「自分のやりたいこと」に対するこだわりが男性よりも強いからだと考えることができる。

２）結婚観

次に、女性の就労における結婚観についてみていく。インタビューでも多くの女性インフォーマントが述べていたように、結婚は、就職している女性にとって今後のことを考える際に重要だと言える。インフォーマントの中には、結婚しても、育児や生活維持のために、何かしらの形態で仕事は続けていたいと答える人が多くいた。夫の収入だけでは、「豊かな生活をめざす」ことができないため、自分も働くことで生活を維持したいと考えているのだろう。では、実際に、就労女性の中でどのくらいの女性が結婚・出産後に職場復帰しているのだろうか。また、結婚して、夫だけでなく妻も働いている共働きの世帯はどのくらいあるのだろうか。それらについて分析している、総務省統計局が行った「平成 22（2010）年国勢調査」をデータとして用い、考察していく。その中の「産業等基本集計結果」の女性の労働力率を示したグラフ、および夫婦の労働力状態が示されている表に注目したいと思う。図3は、女性の労働力率を表したグラフである。図3をみてみると、おお

よそどの年も、25～29 歳と 45～49 歳を頂点として、35～39 歳を谷とする M 字曲線[4]になっている。この「M 字型就労」は、日本の女性労働の特徴となっている。また、60～64 歳について、平成 22（2010）年と平成 17（2005）年を比較すると、平成 22（2005）年では、40.8%から 47.5%に上昇している。

女性の労働力率の推移を、男女雇用機会均等法（1986 年施行）が施行される直前の昭和 60（1985）年からみると、25 歳から 64 歳までの各年齢階級では平成 2（1985）年以降上昇傾向となっている。平成 17（2005）年に M 字カーブの谷となっていた 30～34 歳は平成 22（2010）年には 69.4%となり、M 字カーブの谷は 35～39 歳（68.0%）となっている。全体的にみて、女性就労者は年々増加しているということがわかる。



（出典）総務省統計局（2012）をもとに作成。

このことからわかるように、女性労働力率の M 字カーブは、平成 22（2010）年には平成 17（2005）年の時と比べて、谷が浅くなっていることがわかる。M 字の谷が浅くなってきた 1 つの要因として、未婚化の進行が考えられる。つまり、出産・育児期に、結婚をせずに仕事を続ける女性が年々増加しているのである。しかし、未婚化が進行しているからといって、結婚したくないと考えている人が増加しているわけではない。現在もまだ戦後家族モデルを、現代の状況に合わせて修正を加えながら引きずっているのである。そして、

[4] M 字曲線とは、20 代にピーク・山ができ、30 代の子育て期に底・谷になりそれ以降に上昇するというパターンをたどる曲線のこと。

その修正の結果、戦後家族モデルの目標である、「豊かな生活」を実現する可能性が低ければ結婚しないという選択肢がとられるのである。山田は、これは、期待する生活水準は高くなる一方なのに、若年男性の収入の伸びの鈍化によって、豊かな生活水準の実現が無理に感じられ、そのため、結婚をためらう若者が増えて、結婚年齢が上昇しているのだと述べている（山田 2005: 180）。

では、実際に結婚して、夫だけでなく妻も働いている共働き世帯数はどのくらいあるのだろうか。表 2 は、夫婦の就業・非就業別夫婦のいる一般世帯数を表している。夫婦のいる一般世帯数（2913 万 6 千世帯）を、夫婦の就業・非就業別[5]にみてみると、夫婦ともに「就業者」の世帯は約 1300 万世帯となっており、全体の 45.4％と、約半分を占めていることがわかる。これを、夫が「就業者」の世帯に限ってみてみると、夫婦ともに就業者の世帯は、約 60％を占めており、平成 7（1995）年以降、一貫して上昇している。

表 2　夫婦の就業・非就業別夫婦のいる一般世帯数・全国（平成 7〔1995〕～22〔2010〕年）

			夫が就業者 2)			夫が非就業者 2)		
年　次		総数 1)	計	妻が就業者	妻が非就業者	計	妻が就業者	妻が非就業者
実 数（千世帯）	平成 7 年	28,685	24,840	13,474	11,366	3,780	703	3,077
	12 年	29,292	23,792	13,139	10,652	5,226	936	4,290
	17 年	29,338	22,671	13,034	9,637	6,175	1,025	5,151
	22 年	29,136	21,184	12,676	8,507	6,740	1,112	5,628
割 合（％）	平成 7 年	100.0	86.8	47.1	39.7	13.2	2.5	10.7
			(100.0)	(54.2)	(45.89)	(100.0)	(18.6)	(81.4)
	12 年	100.0	82.0	45.3	36.7	18.0	3.2	14.8
			(100.0)	(55.2)	(44.8)	(100.0)	(17.9)	(82.1)
	17 年	100.0	78.6	45.2	33.4	21.4	3.6	17.9
			(100.0)	(57.5)	(42.5)	(100.0)	(16.6)	(83.4)
	22 年	100.0	75.9	45.4	30.5	24.1	4.0	20.2
			(100.0)	(59.8)	(40.2)	(100.0)	(16.5)	(83.5)

（注）　1）実数は夫婦の労働力状態「不詳」を含む。
　　2）実数は妻の労働力状態「不詳」を除く。
（出典）　総務省統計局（2012）をもとに作成。

このように、夫婦ともに働いている世帯は一貫して増加していることから、結婚後も働いている女性が多くいることがわかる。共働きが増加したのは、これもまた、戦後家族モ

[5] 1つの世帯に複数の夫婦がいる場合、「夫婦の就業状態」は最も若い夫婦に着目している。

デルの「豊かな生活をめざす」という根幹を守るために、戦後家族モデルが一部修正された結果だと言える。戦後家族モデルの根幹部分を詳しく述べると、それは、男性が主に稼ぎ手で、女性が主に家事や育児の担い手であるという性役割分業規範のことである。その根幹部分を守るため、女性も男性の収入の伸び鈍化を補おうと、家事や育児をしながら、働くことのできる仕事をし始めるのである。そして、その仕事の大半はパートである。パートだったら、子供が学校に行っている間に働けば、家族の世話や家事を放棄したことにもならず、夫よりも稼ぎも低いために、夫の「自分が家計を支えているんだ」というプライドを脅かすことにもならないのである（山田 2005: 170）。このことから、第 3 章で考察した、女性インフォーマントの「結婚しても何かしらの形で仕事は続けたい」という意識は、夫婦ともに働かないと、「豊かな生活」が実現できないという考えからきているものだということができる。

５．まとめ

以上、インタビューデータと実際に公表されているデータを用いて、志望決定の背景と今後のプランに着目し、就活生の「志望」プロセスについて男女という観点から考察を行った。自分のやりたいことが定まるタイミングについては、分析をする前は、「男性のほうが、自分のやりたいことを見つける時期が早く、それに対して、女性のほうは、就活を行う中で自分のやりたいことを見つけるため、男性よりも遅いのではないだろうか」と考えていた。インタビューデータをみてみると、インフォーマントの男女比が極端であったものの、自分の考えと一致する結果が得られた。そして、それは、男女ともに性役割分業意識があるためだと考えられる。「男は外で仕事、女は家事や育児に専念」という性役割分業意識がまだ残っているために、女性にとって将来におけるロールモデルが少なく、その結果、女性は男性よりもやりたいことを見つける時期が遅くなると言うことができる。また、その性役割分業意識は、「男性は家計の担い手で、女性は家事・育児の担い手」という意識も生むと考えられる。そのように考えると、男性はやりたいことにもこだわるが、将来、家族を養えるかという点にも重点を置きつつ就活を行うと考えられ、女性は自分の責任は家事や育児にあり、自分の収入は男性と比べると補助的なものに過ぎないという意識から、男性よりも自分のやりたいことにこだわるために、自分のやりたいことを見つける時期が遅くなると考えることもできるだろう。

また、就職した者が、今後のプランをどのように考えているのか、そして今後のプランにおける考え方や意識についても男女差は見られるのかということについても考察を行った。そこでは、とくに転職と結婚後のことに着目した。今回行ったインタビュー調査では、転職志望者数は、男性よりも女性のほうが多く見られた。そして、多くの女性インフォーマントは、転職に関する話題の際に「結婚」について触れていた。それは、山田が「結婚は女性にとっては生まれ変わり」（山田 2005: 134）と表現していたように、女性が「結婚

＝第 2 の人生の始まり」と考えているからであろう。このことから、今回のインタビュー調査における女性インフォーマントの言う転職とは、働いている途中で仕事を変えるという一般的に考えられる転職ではなく、結婚退職後に、出産や育児を経て、再就職するという意味での転職を指しているということが、分析を通して見えてきた。結婚退職後に、元の職場に戻るのは厳しく、しかし夫の収入だけじゃ生活を維持することができないために、出産・育児後にパートというような自分の時間に合わせられる仕事に再就職する女性は多い。そういったイメージが強くあるために、女性インフォーマントの多くは、転職をそういった意味での転職として語ったのだと考えることができる。そして、実際のデータにおいて、女性のほうが男性よりも転職率が高かったということは、転職の意義を抜きにして考えると、第 3 章で、女性が男性よりも転職志望率が高いという結果とリンクしていると言うことができるだろう。

このことからもわかるように、女性にとって結婚は重要な位置にある。女性は結婚後、出産や育児が伴うため、一度職場を離れることになる。そのため、仕事をするうえで結婚が重要な位置を占めているのだと考えられる。一方、男性でインタビューにおいて、結婚に触れている人はいなかった。これは、男性は出産を伴わないため、また、「男は家庭の経済に責任があり、女は家事や育児に対して責任を持つ」という性役割分業にもとづく考えが少なからずあるために、男性にとって、結婚は重要な位置を占めていないと言うことができる。また、多くの女性インフォーマントが、結婚後に何かしら仕事を続けたいと考えていた。そして、第 4 章で見たように、女性の労働力率を表す M 字曲線は、未婚化によって年々溝が浅くなっており、また、共働き世帯も増加しているということがわかった。これらの要因として、「戦後家族モデル」をまだ引きずっているということが考えられる。しかし、現在の世の中では、「夫は仕事、妻は家事や育児に専念」という元のままのモデルではやっていけないために、結婚を先送りしたり、結婚退職後に出産や育児を経たあと、再就職したりするなどして、「戦後家族モデル」を修正しながら、このモデルの「豊かな生活をめざす」という根幹部分を守っていると考えることができる。

以上のことをまとめると、自分のやりたいことを見つける時期や今後のプランにおける考え方は、男女によって差が見られたのだが、そのように考える背景には、戦後の高度経済成長期に根付いた、「男は外で働き、女は家事・育児に専念」という性役割分業意識があり、そして、これは男女に共通した意識だと考えることができる。つまり、就活生の「志望」プロセスとは、自分のやりたいことを見つける時期にしても今後のプランにしても、この性役割分業意識が背景としてあり、この意識を膨らませたり、縮ませたりしながら志望を決定していくというような過程と言うことができる。

＜参考資料・文献＞

独立行政法人労働政策研究・研修機構，2012,「ユースフル労働統計――労働統計加工指標

集 2012」（2013 年 1 月 3 日取得，http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/documents/11_p106-137.pdf）.
玄田有史，2005,『仕事のなかの曖昧な不安――揺れる若年の現在』中央公論新社.
本田一成，2010,『主婦パート 最大の非正規雇用』集英社.
香川めい，2010,「『自己分析』を分析する――就職情報誌に見るその変容過程」刈谷剛彦・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，171-97.
香山リカ，2004,『就職がこわい』講談社.
厚生労働省，2012,「平成 23（2011）年度雇用均等基本調査」（2013 年 2 月 1 日取得，http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-23r-04.pdf）.
総務省統計局，2012,「平成 22 年国勢調査――産業等基本集計結果」（2013 年 1 月 3 日取得，http://www.stat.go.jp/datta/kokusei/2010/kihon2/pdf/gaiyou.pdf#search='M%E5%AD%97%E3%8 2%AB%E3%83%BC%E3%83%96+%EF%BC%92%EF%BC%94%E5%B9%B4%E5%BA%A6'）.
山田昌弘，2005,『迷走する家族――戦後家族モデルの形成と解体』有斐閣.

大卒女性の就職活動の実態

大和　令佳

１．はじめに

1986 年に男女雇用機会均等法が施行されてから 20 年以上が経過し、さらに 1999 年の男女共同参画社会基本法施行を受けて、現代社会では、雇用における男女差別を解消することを目的とした均等推進企業の普及が進められている。均等推進企業は、女性を管理職に登用するなどして女性を積極的に活用しようとしており、これによって働く女性のあり方は大きく変化していると考えられる。しかし、これらの法律が制定されるまでは、女性が不利益を被るような男女差別的就業環境が多く見られた。例えば、定年制の適用の違い、女性に対しての結婚退職の慣行、賃金格差、雇用形態の違いなどが挙げられる（篠原 2008: 13)。また、男女雇用機会均等法はこれまで 2 度の改正がなされている。1997 年の改正では、募集・採用、配置・昇進・教育訓練についての男女差別が、努力義務規定から禁止規定の対象へと改められ、2007 年の改正ではその対象の範囲が拡大し、新たに降格、職種変更、退職勧奨などが追加された（篠原 2008: 13-4)。このように、均等法の効力を強めることが必要であったということから、女性が不利を被るような男女差別的就業環境は、日本社会に深く根付いているものであったと考えられる。

そこで、これほどまでに深く根付いていた男女差別的就業環境は、現代社会において本当に解消されているのだろうかという疑問がある。よって本分析では、大卒就職者へのインタビューをもとに、大卒就職における男女の差というものは存在するのか、存在するならばそれはどのような差なのか、その差は女性が不利益を被るような状況を生むものかという点を検討し、女性の就職活動の実態を明らかにすることを目的として分析していく。

２．働く女性の変化

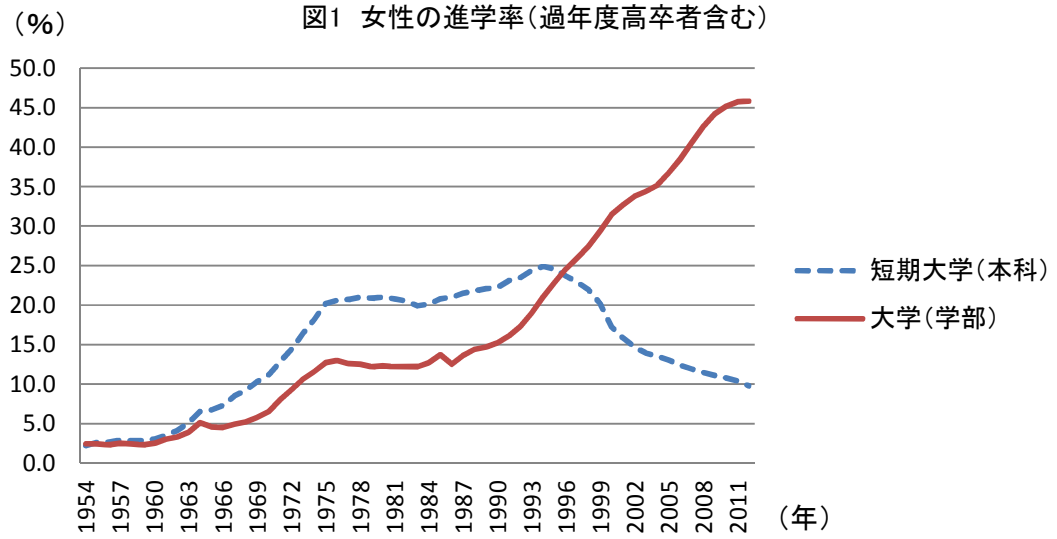
１）規模的変化

1985 年の就職者数と 2008 年の就職者数を比較してみると、大卒男性就職者は 22 万 3000 人から 20 万 5000 人へ、大卒女性就職者は 6 万 8000 人から 17 万 3000 人へ、短大卒女性就職者は 13 万人から 5 万 9000 人へと変化した（筒井 2010: 107-28)。なかでも大卒女性就職者数は、実に 2.5 倍の増加率を見せている。また、女性に関してのみ見てみると大卒女性就職者数が増加しているのに対して、短大卒女性就職者数は半数以下にまで減少している。

女性のうち、大卒と短大卒でこのような規模的変化の違いが起きていることには、女性

の進学率が関係している。文部科学省の学校基本調査（2012）によると、以下のような結果がでている（図 1)。かつてまだ女性の進学率が低かったころ、4 年制大学に進学する女性の数は、短大に進学する女性の数とほとんど変わらないくらいであった。そのあと 1960 年代から短大進学者数は急激に増加し、その数は大学進学者数の約 2 倍に達した。しかし、1980 年代に入ってからは短大進学者数の増加の勢いが小さくなり、反対に大学進学者数は徐々に増加していく。そして 1996 年にはついにその立場が逆転し、大学進学者数が短大進学者数を上回るようになった。2000 年代前半には大学進学者数が短大進学者数の約 2 倍、2012 年には 4 倍以上にまで達している。このことから、女性の就職者数が大卒では増加し、短大卒では減少している背景には、大学に進学する女性が増加し、短大に進学する女性が減少したという、女性の進学率の変化があったということがわかる。

図1　女性の進学率（過年度高卒者含む）



（注）　1）過年度高卒者：高校を卒業し、1 年以上経ってから進学した者を指す。
　　2）元号（平成）を西暦に書き換えている。
（出典）文部科学省（2010）

２）構造的・制度的変化

働く女性に関する制度の 1 つとして、男女雇用機会均等法がある。1986 年に施行された男女雇用機会均等法の趣旨は、女性が雇用の分野で男性と均等な機会・待遇を受けられるようにすることにある。具体的には、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇の各分野における男女差別の解消を目指すものであった。この法律の制定は、いわゆる総合職女性の採用を企業に踏み切らせ、女性の社会進出につながる大きな一歩であった。しかし均等法が制定されてもなお、女性が不利益を被るような男女差別的就業環境は続いていた。そこで、この就業環境を改善し、なおかつ勤労意欲のある女性を活用することで日本の労働力の低下を補うことを目的として、2007 年、男女雇用機会均等法は大幅に改正された。この改正では新たに、ポジティブ・アクション[1]を行っている企業に対して、

[1] 男女の労働者間に事実上生じている格差を解消するための取り組み。

国は相談・その他の援助を実施するなど、従来にも増して積極的に後押しする姿勢をみせている（渡辺 2009: 137-54）。また、ポジティブ・アクション推進にあたっている企業は「均等推進企業」と呼ばれ、これらの企業は働く女性に関して、採用拡大、職域拡大、管理職の増加、勤続年数の伸長、職場環境・風土の改善などの領域で多くの取り組みを行っている。

なかでも、女性の採用の拡大については就職活動に影響していると思われる。この採用拡大の取り組みでは、これまでの、男性を念頭に置いた募集・選考方法を改善し、男女均等な選考ルールを確立していくことが求められているという。具体的には、会社案内などの写真に女性を登場させたり、女性の活躍を期待していることを明記したり、会社説明会やホームページで積極的に女性の活躍事例を紹介するなどして、男女均等な就業環境が整えられていることをあらかじめ示している（篠原 2008: 75-8）。

３．男女ともに経済的責任を負うという傾向

１）「男性役割」の負担

新たな制度が生まれるなど、女性が働く環境が整えられるというほどに女性が社会進出をすることが珍しくなくなった現代でも、日本はしばしば男性優位社会だといわれる。だからといって男性が「得」をしていると言い難い点もある。平均寿命で比較すると、男性は 79.44 歳、女性は 85.90 歳（2011 年）となっており、女性の方が 6 歳ほど長生きする（厚生労働省 2011）。自殺率も男性の方が 3 倍ほど高く、過労死する人はほとんど男性である。

伝統的な「女性役割」が、家事・育児と結びついているように、伝統的な「男性役割」は、家族の経済的責任と結びついている。過労死が男性に多いのも、男性は家族の生活ために働くという役割をもっていると考えられてきたからである。

２）メンズリブ運動

「女性役割」からの解放を目指すフェミニズム運動と同様に、「男性役割」からの解放を目指すメンズリブ運動というものがある。メンズリブ運動の登場によって浮かび上がってくる課題の 1 つとして、家族における「責任」をどう捉えるか、というものがある。女性が家事・育児を押し付けられるのが不当ならば、男性が経済的責任を押し付けられるのも不当であると考えるようになるのが自然な流れだ。女性、男性の双方が伝統的な性別役割にとらわれずに生きることを望むようになったいま、「家族の責任分担の在り方」を考え直すことが求められている。そこで、メンズリブ運動は「女性に経済的責任の分担を要求すること」を目標の 1 つとして掲げているのだ（江原・山田 2008: 30-8）。

３）「働くこと」に対する女性の意識

メンズリブ運動が掲げている目標の達成は決して困難なものではない。実際に就職活動

を経て、現在仕事をしている女性たちに話をうかがってみると、次のような声があった。

――仕事を辞めて家庭に入りたくはない？
A2：うーん、まあ子どもができたりすると違うのかもしれないけど、今は……まあ仕事楽しいし、やりがいあるし仕事……例えば今卒業して何も仕事しなかったときの今の自分と今働いてる自分は成長度が全然違うし、人間的にも違うと思うからなんか……「一生なんらかの仕事には携わっていきたかなあ」っていう漠然とした気持ちはある。「なんかそのほうが人生が豊かなのかなあ」って。まあ専業主婦とかいう道もきっとそれはそれで豊かな人生で幸せもいっぱいあると思うけど、まあ私の価値観だと、仕事したりしながらなんか……いろんな人とかかわって、自分の世界を持って、なんか……やっていくほうがいいかなあ。辛いこととか……仕事以外でなかなか自分から辛いことに挑戦したり、いやなことしたりってしないじゃないですか。まあ私たぶん専業主婦だとしないと思うんですよね。でも仕事だとしたくないか、したいかじゃなくってやるべきかやらなくていいことか。だから、やるべきことはしっかりやるし、そういうちょっと苦しいこととかうまくいかないことを経験するなかで、やっぱそれを乗り越えるためにがんばってることで成長してる気がするから、そういう環境に身を置いていたほうが私はいいなと思います。うん。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

――ずっと働きたいと思っていますか？
A3：思ってます。仕事したいなって思った理由が人のために役に立ちたいなー、とか人が喜ぶところ見たいなっていうのが最初だったから。それって多分、まあ方法は変わってくかもしんないけど、下手したら一生できることで。そこに、なんだろ、期限を設ける必要はないのかなって。自分がこっちをがんばりたいって、例えば子育てがんばりたいとか、旦那さんをもっとがんばって支えたいとか、主婦になってね、専業主婦になって支えたいな、とか思ったらそのタイミングで仕事を辞めていいんだろうと思うし。でも今の時点では別に辞めたいから旦那さん探してるってわけでもないし。仕事はずっとしてたいなー、とは思う。人に接することがすごく好きだから。子どももきっと好きだろうけど。またなんか違うじゃん。人と接するって。かなあと思ってます。
――旦那さんが、自分は仕事続けたい、まだやりたい、仕事で人を喜ばせたいと思ってて、僕のために（仕事を）やめてほしい、みたいな（ことを言ったらどうしますか？　）。
A3：とことん話すね。がちんこで話すね。なんで？　って聞く。
――自分が納得できたら（仕事を辞めてもいい）……？
A3：納得できたらね。（中略）よっぽどハードじゃないかぎりそれ（仕事を辞めること）はないとは思う。多分その同じ仕事を続けないにしても、例えばパートをするとか、契約で何かちょっとした仕事をするとかっていう交渉をするだろうね、多分。働くことに、

意味を持ってるから。その自分の食いぶちは自分で稼ぎたい、みたいな。なんやそれって感じやけど。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

――結婚して専業主婦になる、とかはもう考えてないですか？
B1：専業主婦には、ならないと思う。
――やっぱりずっと仕事は続けたいと思いますか？
B1：たぶん、今のご時世、（夫が）よっぽどいい会社で働いている人じゃないかぎり、旦那だけの給料でこどもを育てていくのは、無理だと思う（笑）。超（とても）現実的（な考え方）だ。でもみんな言ってる、会社で働いてる人は。「仕事は辞めない方がいい」って。（辞めたら）絶対暮らしていけないと思う。たぶん専業主婦って人は今からほとんどいなくなるんじゃないかなって思う。やっぱね、経済的に厳しいけん（笑）。
――働かないと（おもしろくない）ですか？
B1：うん。だし、やっぱお金は大事だと思う。
――そうですね。女性も働かないと。
B1：やっぱね、好きなもの食べて好きなもの買って。旦那の給料のなかで生活していくのって嫌じゃん、なんか（笑）。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

「できるかぎり仕事を続けたい」、「いまの仕事を続けることができないにしても、パートなど何かしらの仕事をしたい」と考えている女性は多いようだ。また、「結婚後も夫の給料だけに頼りたくない」という考えをもった女性も見られる。メンズリブの目標「女性に経済的責任の分担を要求すること」は、もはや男性が要求せずとも、女性自らそのような責任の分担を望んでいることもあるようだ。また、働くことに積極的な女性は、単にお金を稼ぐことだけを目的にしているのではない。彼女たちのなかには、仕事に生きがいを感じていたり、自己の成長を求めていたりという場合もある。

４．大卒就職における男女の比較

１）企業内での男女の配置

厚生労働省による平成 23（2011）年度「雇用均等基本調査」のなかでの企業調査「配置について」では、以下のような結果が出ている（表 1）。男女の配置状況を部門別に見てみると、「いずれの職場にも男女を配置している（いずれの職場にも少なくとも女性 1 人と男性 1 人がいる）」企業割合は、すべての部門で 5 割以上となっている。この割合が特に高い部門は「人事・総務・経理」が 83.6％（2009 年度 83.4％）、「販売・サービス」が 79.2％（同 81.7％）、「生産」が 72.4％（同 73.2％）となっている。また、「男性のみ配置の職場がある」割合については、「営業」が 39.2％（同 41.5％）と最も高く、次に「研究・開発・設計」が

38.5%（同 34.4%）である。一方、「女性のみ配置の職場がある」割合が高いのは、「人事・総務・経理」の 11.3%（同 12.4%）である。

この調査において「いずれの職場にも男女とも配置」とは、少なくとも 1 人の女性と 1 人の男性が配置されているということを意味している。そのため職場の男女比率を知ることはできないが、男性・女性のどちらかではなく男女ともに配置している職場が 5 割以上であることから、企業側の「男性も女性も採用していこう」という姿勢が確認でき、2007 年の男女雇用機会均等法改正は実際の就業環境に反映されていることがうかがえる。しかしながらその一方で、「男性のみ配置の職場がある」、「女性のみ配置の職場がある」と答えた企業も少ないながら存在している。一方の性に限定する配置は、職域の固定化や男女の職務分離をもたらすことになり、均等法では禁止されているというのも事実である。

表 1　部門・配置状況企業割合（単位：%）

部　門		いずれの職場にも男女とも配置	女性のみ配置の職場がある	男性のみ配置の職場がある
人事・総務・経理	2009 年度	83.9	12.1	4.2
		[83.4]	[12.4]	[4.3]
	2011 年度	[83.6]	[11.3]	[5.2]
企画・調査・広報	2009 年度	73.5	2.5	24.1
		[73.4]	[2.5]	[24.0]
	2011 年度	[72.1]	[5.0]	[22.9]
研究・開発・設計	2009 年度	63.5	2.2	34.4
		[63.7]	[1.9]	[34.4]
	2011 年度	[60.3]	[1.2]	[38.5]
情報処理	2009 年度	66.5	6.1	27.5
		[66.7]	[5.6]	[27.7]
	2011 年度	[67.3]	[6.4]	[26.5]
営業	2009 年度	57.8	0.6	41.7
		[58.0]	[0.6]	[41.5]
	2011 年度	[60.3]	[0.5]	[39.2]
販売・サービス	2009 年度	81.5	5.8	13.0
		[81.7]	[5.9]	[12.7]
	2011 年度	[79.2]	[6.0]	[15.0]
生産	2009 年度	73.8	2.7	24.5
		[73.2]	[2.8]	[25.1]
	2011 年度	[72.4]	[1.3]	[26.5]

（当該部門あり企業＝100.0%）

（注）　1）2009 年度および 2011 年度の [　] 内の比率は岩手県、宮城県および福島県を除く全国の結果。
　　2）元号（平成）を西暦に書き換えている。

（出典）厚生労働省（2010）

２）就職活動における男女差に対する男性の認識

前節の「雇用均等基本調査」において、女性のみ配置する職場で最も多い、人事・総務・経理部門は約 1 割であるのに対し、男性のみ配置する職場で最も多い、営業部門は約 4 割を占めている。男性のみ配置する部門が占める割合が大きいということは、採用数は総合的に男性のほうが多いとも考えられる。このような状況のなかで就職活動を経験した男性自身は、この男女の差についてこう語っている。

A1：男女差……んーそうですね、男女差、よりは、その、その入れた人をどこに配置するかなので、やっぱその、やっぱ力使う仕事だったり体力使うとかだったら、やっぱ女性は向かないし、っていうのはありますかね。特にその、事務員さんとかだったら、その確実な仕事ができて、几帳面でとかいうのが求められるし。やっぱもう、求めるものが違うからですね。だからその、会社から求められるところと、違うところを希望してたら、やっぱそこですれ違うんですよね。会社が「こういう人が欲しい」という人に対してあってれば、「じゃあ（採用）」っていうふうになるんですけど。だからもう就活ってそういうもん、なんだと思います。（A1・男性・24 歳・福岡県・工学部卒・製造業・CAD オペレーター）

――女性社員の数っていうのは気にされましたか、あと、就活をされているときに、男女の差別とかを感じられたことはありますか？
B3：ない。（中略）見る範囲ではないな、別に。「女子が極端に少ねえな」とかはなかった。残ったとこ。あまりに早めに落ちた会社は全然それすらわからない部分はあるんだけど。内定もらったとことか、最終いったとことかの面子を見てると。（中略）むしろ、「均等だな」くらいの、思ったくらいです。
――女性の管理職っていうのが今、全体の 2%っていわれているんですけど。そのことについてはどう思われますか？
B3：うーんと、どうだろう。採用する人数がどんくらいなのかにもよるんですけど、その世代が。割合として。でも、女性の管理職が僕は 50 パー（50%）いる必要ははっきり言ってないと思っていて。それは、あの、結婚退職とかが多いっていうのは、もうまぎれもない事実だと思うので。結婚とか妊娠があるのは女性はもう、これは如何ともしがたいことなので。そこに、2%ていうのは異常だとは思いますけど。フィフティフィフティには絶対ならないと思います。（中略）絶対平等じゃない、（平等）である必要は俺はないと（思う）。（B3・男性・27 歳・東京都・マスコミ業勤務）

男性の視点では、男性が有利で女性が不利ということではなく、体力の差や、女性の出産など、生物学的な性差による採用の違いは仕方のないものであり、そのような性差に対応

した結果生じてしまう配置の違いまでなくすことは不可能であるという考えが見られる。また、選考過程において明らかに女性が少ないなどの差を感じることはなかったようだ。

３）就職活動における男女差に対する女性の認識

これに対して女性は、就職活動における男女の差に関して次のように語っている。

A3：男女の差はやっぱり感じたことはある。ないとはいえない。やっぱり面接で、絶対こいつより私は、なんだろ、いい意味で、この会社とやっていけるって思ってても、いざ OB とか人事の人にごめんねーって、今年は男の子しか受からなかったんだよねーって言われたら、さすがにちょっとショック受けるよね。なんかあれ？って。ここが言ってたことって何だったんだろう、って思ったことはやっぱりあった。とか、あと、なんだろ……、やっぱりその見られ方？　女の子はか弱くて、体力がなくてみたいな、っていう見方をする会社もいまだにあったし、全然違う会社もいっぱいあったけど。まだそういう見方するところあるんだって。

――辞めちゃうんでしょ？ってことですか？

A3：結婚したら辞める？っていうこと聞かれること自体どうなんだろうな、って思ったし。そういうこと聞く時点で会社としてよろしくはないよね。そもそもね。だからそういうことを聞かれたときは、まだこういうところも残ってるんだなーって。その、差別とまではいわないけど、どうしても性差っていうものがあるから、それはどうしても見られちゃうのかな。仕方ない部分はあるなーっては思ったけど。ただそれだけを理由にとられないっていうのはやっぱり納得いかないなあとは思ったし。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

――就活のときに女性の方が不利だなとか、男女で違うなって感じるところはありましたか？

C1：結婚しても続けたいですか？っていうのは聞かれる。それとかやっぱ、友達とかでも、育児休暇がとれるとか、産休とれるとか、そういうところ基準にしたりとか、魅力に思ってる子もいるから。あとなんかよくいわれるのが、銀行系はやっぱ、女性だとあんまりその、上には行けないみたいな。そんな感じでいわれてはいた。

――初めて聞きました。

C1：なんか金融系とかは職種によって女性が昇進しにくいってのは……、職業ってのはあるかも。

――結婚したら辞めるって思われるんですかね。

C1：なんだろね、産休とかで休んだりするけんさ、なんかわかんないけど、それは昔からの差別的な面かもしれないけど、仕事は男だ、みたいなもんかわからないけど。（C1・女性・23 歳・熊本県・文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

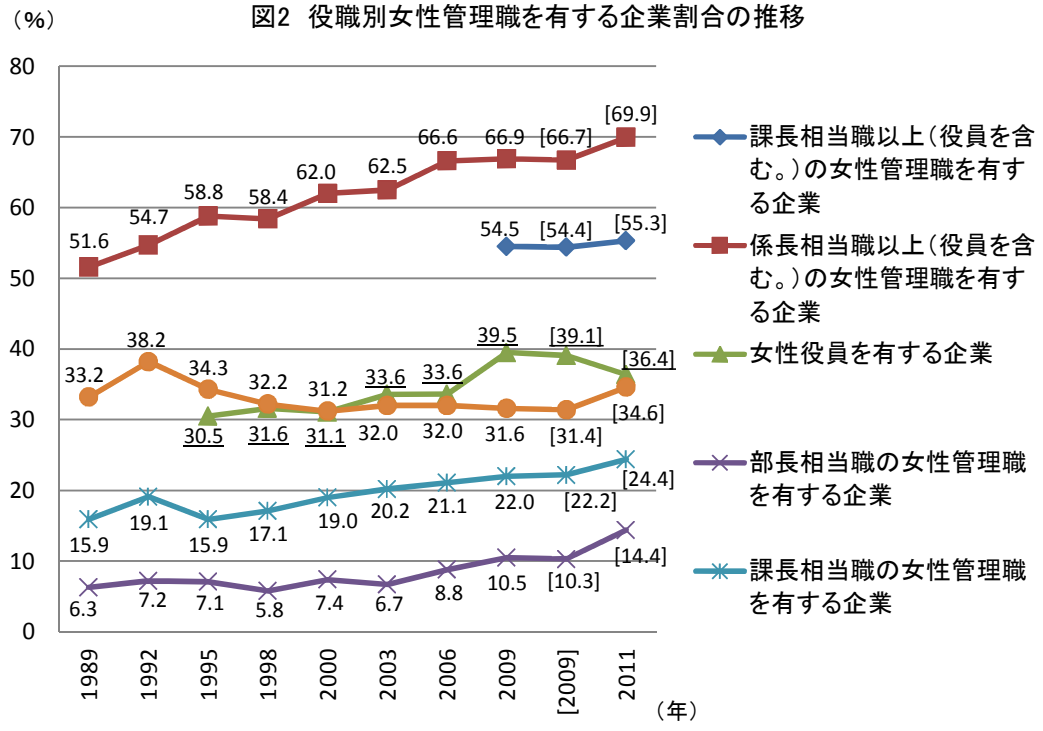
C3：（略）やっぱでも、うーん。男女でやっぱり違いはあるねー。女性のほうが断然少ないし、数で採用されたりとかだから。男性と女性と比べるってなったときに、やっぱり性別で、っていうのはある。絶対に。

――単に性別で差別してるんじゃなくて、やっぱそういう将来的なのも考えて、ってことですよね。

C3：うーん。なんかしょうがないかな、って正直ちょっといまは思って。なんかこう、辞める人ってやっぱり女性が多いし、うーん。そう考えたらまあたしかに、全員女性とかにして、ほとんどいなくなっちゃったらこう、会社成り立たないし（笑）。まあそれはそれである程度、割合は図ってまあ、会社のリスクマネージメントとして当然かなっても思うし。まあしゃあないよねーみたいなのは思うけどねー。なかなかでも納得はいかないよね（笑）。同じように扱ってほしいと思うけど。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

女性の立場からも、男性と同様、体力の差や、女性の出産など、生物学的な性差が生む採用の違いは仕方のないものであると納得しているようだ。しかしながら、やはり性別という理由のみで採用されないということには不満を抱いている。男女差は仕方ないと納得しながらも、できることなら採用の機会を均等に設けることを希望する女性も少なくはない。

図2　役職別女性管理職を有する企業割合の推移



（注）[　] 内の比率は岩手県、宮城県および福島県を除く全国の結果。
（出典）厚生労働省（2010）

厚生労働省による雇用均等基本調査の平成 23（2011）年度・企業調査の役職別女性管理職割合の推移（図 2）を見てみると、平成 21（2009）年度調査以降、「女性役員を有する企業」以外のすべてが増加している。また、平成 21（2009）年度から平成 23（2011）年度にかけての部長相当職の上昇幅は 4.1%と過去最大である。女性管理職の増加傾向は、就職活動における男女差に関して女性が不満を抱くことと同様、女性の働く意欲が高まっているということの表れでもある。

５．女性の就職活動戦略

就職活動における男女の差を仕方ないとは納得しつつも、はじめから性別だけで採用枠や配属部門を制限されることに不満をもつ女性たちは、男性に負けず内定を勝ち取っていくため、女性独自の戦略をもっている。それは就活メイクなどの見た目に関する戦略である。一般的に、化粧は女性特有の行為であり、服装や髪型などのファッションや美容に対する関心度は女性のほうが高いといわれている。女性たちは就職活動において、それらの行為にひと工夫しているという。

――就活のときの、就活メイクとかって見ましたか？　お化粧変えたりとか意識しましたか？

A4：ああ、あった。あの合同説明会のときにでも、やっぱそういう、なんだっけ、メイク関係の会社、とかそういうのも来るし。っていうか、合同説明会自体にあるのか、そういう説明書みたいなやつのパンフレット配ってたりとか。とか、就職課の先生、女性の先生がわざわざ呼んでくれたりとかもしてた。就活講座に来てる人、「女性はこっちに来て」って。男性も、ネクタイの色と顔の色ば合わせるぐらい、とか、眉きれいに整えてるとか。うちはだけん、それぐらいのときから、だけん、クレア（熊本の大型ショッピングセンター）ならクレアとか、うちクレアが近いけん、クレアとかの化粧、「どういう就活メイクはどの色がいいですか」ってアイシャドウ買いなおしたりとか。やって、口の色とかも血色合うやつ選んでくださいとかって言って。大体がうち、多分、ナチュラルメイク系だと思うけど。あんまりこってりしたのとか付けるの無理なタイプで。だけん、だけど、大体の合う色を選んでもらって、あとは適当にメイクして。ね、強すぎない程度に爽やか系ぐらいの、ってやって。でやって、先生から、就職課の先生から OK が出たらもうこれでいいかなって。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

――メイクとかも変えましたか？

C3：あるある、あります。基本ピンクとかはあのー、アイシャドウに使えないとかもあるから、もう就活専用の化粧道具買って。

――もう、薄めの化粧なんですか？
C3：薄め……。人によるけど、なんかあの、なんだろう。写真を撮る、エントリーシートに貼る写真（を撮りに写真）館に行ったときに、自分をどう見せたいかによってメイクを変えれる、みたいなことを言われて。でそのときに、なんかこう明るいけど仕事ができそうな感じで、とか言ったら、なんかこう眉の形とか教えてもらって。どこにチークを入れるか、チークの色はピンクかオレンジか、みたいな（笑）。
（中略）
――やっぱり、つけまつげとかそういうのはやっぱり（ダメですか）。
C3：（つけまつげ）は、ダメっていうのもあるし。でも、なんだろう。実は同期で、茶髪、パーマ、しかも化粧バリバリで面接に来て受かった子がうちの会社にいて、しかもうちの会社わりとこう、固い感じだからそういうのダメ、NG。ほんとは。でも、その子が面接のときに言ったのが、あっなんか面接官からもうすでに、「なんでキミ黒髪じゃないの？」って（聞かれていた）（笑）。でも、「黒髪にしたらもう私じゃないので」って言って（笑）。かっこいー！と思って。
――すごい賭けですね。
C3：そういうやり方もあるっちゃあるけど、マイナー（笑）。だから、もう。まあ自分らしさも大切だけど、たぶん日本の企業だったら、わりと周りに合わせる協調性っていうのが重視されるから（笑）。基本、黒髪とか、まあ髪結んだりとか。でも、1 つ結び、黒髪、おんなじスーツとかになると見栄えもしないからちょっとまあ工夫をしたりとか。
――なんか、実践した工夫とかありますか。
C3：あ、すごいちっちゃいけど、金融関係……。あれ？　金融は受けてないか。あんまり固い会社じゃないかぎり、1 つ結びじゃなくて、あの、ハーフ？　ハーフアップにしたりとか。で、ちょっとまあ女性らしさも出すけどー、みたいな。なんかみんなと一緒だとたぶんもう、面接官飽きちゃうかなー、と思って。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

――就活メイクとかって変えましたか？
C4：あーちょっと薄めにした。
――周りの方もそんな感じなんですかね？　つけま（つけまつげの略）とかバッてしてた人とか。
C4：あー、職種によるかな。でも、つけまは付けないと思う。
――結構就活メイクみたいなのも大事だと思って。かなり薄めにしないと受からないのかと思ったら、意外と話を聞いたら、ケバイ人も受かった人がいたってのを聞いて。なんかそこまで人事の人は見てないんですかね。あんまり濃かったら印象良くないですよね。
C4：うんー。あんまり濃かったらね、キャバ嬢みたいな派手なメイクはね……（笑）。な

んか参考にするとしたら、そうだね、銀行の窓口の女の人のメイクくらいが良いんじゃないかな。（中略）なんか、メイクしてるってわかるけど、あんまり派手じゃないみたいな。

――なるほど。なんか口紅とかはちゃんとした方が良いっていわれますか？

C4：口紅はちゃんとしたかな。でもピンクとかで。

――結構やっぱしていくんですね。

C4：なんか普通の口紅だったら血色が悪い……。なんか塗ってないのがわかるし、それってどうなのかなって。（C4・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・ウェブ制作業・ウェブデザイナー）

就活メイクに関しては、大学のキャリア支援課が就活メイクの方法を教える機会をもうけているところもある。また、化粧品店でその人に合った就活メイクを教えるサービスを行っていたり、就活向けメイク道具として売り出される商品もある。就活メイクというメイク方法は、就職活動をする女性の間ではよく知られたものであるということができる。

――女性はパンツスーツよりもスカートのほうがいいっていうのはほんとですか？

C2：ああ。あるかもね。

――やっぱりみなさん、スカートはいてらっしゃいますか？

C2：パンツの人は仕事ができる。「私、仕事できる！」ってアピールしたかったら、パンツはいて。

――やっぱそういうのはあるんですか？

C2：って友達が言ってた。なんかそういう「キャリアウーマン的な感じになりたいんです！」って人はパンツをはいて。私はそうじゃなかったから、スカートはいて。うん。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

服装に関しても、女性はパンツスーツとスカートスーツの 2 種類から選ぶことができ、女性はこの 2 種類のスーツを状況に応じて着分けている。また、女性用のスーツはジャケット・パンツ・スカートの 3 点セットで売られている店もあり、これは女性がパンツとスカートを着分けることを前提とした販売方法であるということもできる。

就活におけるメイク、髪型（色）、服装にいずれにおいても、明確な基準があるわけではないが、「派手すぎない」というのはすべてに共通している。しかし、派手な見た目の女性が採用されたという事実もあることから、派手でないから採用されやすいというわけでも、派手だから採用されないというわけでもないということがわかる。女性の見た目に関する戦略の目的は、派手すぎないようにすることではなく、自分の魅せ方を自由自在に変えるということである。見た目を操作することで、個性が出にくいといわれる就職活動において個性を出すことができ、業種や企業の求める人物像に自分を近づけることが可能なのだ。

就職活動をする女性にとって見た目の操作は、言葉による自己アピールに加えた、新たな自己アピールの方法の 1 つである。

また、就職活動において男女の差があるということを認識したうえで開かれる、就活女子会というものがあるという。就職活動における男女の差を認識している女性たちは、反対にその状況を活かし、女性にしかできない戦略をもって就職活動に臨んでいる。

C3：（略）あと、就活女子会とかが前あって。
――どういうのですか？
C3：なんかこう、やっぱりこう、男性と女性だと就活ってほんとに違うから。服装からなんから、しぐさとかをその女子会で話したりとか。
――しぐさですか。例えばどういう。こういうしぐさをしてたほうが（いいとか）。
C3：なんか例えば、なんだろう（笑）。あー、男性ってたぶん声の出し方として、しっかり言う、みたいな。でも女性って結構、緊張すると早口になる人が多いから、ゆっくり話したりとか、ゆっくり動作をするとか。
――おしとやかな感じですか？
C3：そうそうそうそうそう。
――女性らしさを出して。
C3：女性らしさを出しつつ、でもゆっくり話すけど強弱をつけるとか。先輩を見て、あとなんか、こんなもんなんかな、とか。あと髪型とかたぶん、意外と女性はもう難しい。
（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

複数の大学のキャリアセンターで学生の就職活動を支援してきた沢田健太は、面接の短い時間のなかで、ほかの人よりも光るようなアピールをできなければ残ってはいけないと考えている（沢田 2011: 109-11）。実際に就職面接において、人の見た目が選考結果にどれほど影響を与えているのかは不確かだが、面接官も人間であるため、それをゼロと言いきることはできない。ほかの人と違いを出すことが求められるが、自己アピールをする場である面接の時間は短いため、自己アピールの方法を多くもつことは有効な戦略といえるだろう。

６．おわりに

本分析ではまず第 2 章で、働く女性の変化について、規模的変化と構造的・制度的変化の二側面から迫った。社会進出する女性が増えたことで、労働の制度も構造も多様になり、女性が働く環境はこれまで大きく変化してきたということを明らかにした。

続く第 3 章では伝統的な性別役割について検討し、男性も性別役割がもたらす経済的責任という負担を抱えているという点から、男性が優位であるとは言い難いという事実があ

った。男性がこの負担から解放されるためには、女性に経済的責任の分担を要求すべきであること、それに対して、要求されずとも経済的負担の分担を望む女性も多くみられたことから、男女ともに経済的責任を負うようにしようという傾向があるといえる。

第 4 章では、大卒就職における男女の比較を行った。この結果、男女の差はあるが、その差は、女性が出産をするなどの生物学的な性差であり、男性も女性もこのような差によって採用枠などが制限されることは仕方がないと納得している、ということが明らかになった。しかし、女性は少なからず不満も抱えているということから、第 5 章では女性特有の就職活動戦略に焦点を当てた。女性の身だしなみに関して、就活メイクや髪型（色）、服装の工夫がみられ、それらは自己アピールの方法として活用されていた。

大卒就職に男女の差は存在しているものの、それは差別的なものではなく、双方が「仕方ない」と納得しているものであった。そのため女性の就職活動は、男性のそれと平等であるということは決してできないが、女性は「不利益を被っている」とは感じていない。しかし差があるのは事実であり、女性は女性なりの戦略を立てて就活に臨んでいるのである。

＜参考資料・参考文献＞

江原由美子・山田昌弘，2008,『ジェンダーの社会学 入門』岩波書店.

厚生労働省，2010,「平成23年度版雇用均等基本調査（確報）、結果の概要、企業調査」（http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23r.html，2013.1.3）.

————，2011,「平成23年簡易生命表の概況」（http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life11/index.html，2013.1.3）.

文部科学省，2012,「学校基本調査 進学率（昭和23年～）」（http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843&cycode=0，2013.2.1）.

沢田健太，2011,『大学キャリアセンターのぶっちゃけ話』ソフトバンククリエイティブ.

篠原收，2008,『男女共同参画社会を超えて』新水社.

筒井美紀，2010,「中堅女子大生の就職活動プロセス」苅谷剛彦・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.

渡辺三枝子・永井裕久編，2009,『女性プロフェッショナルたちから学ぶキャリア形成――キャリア転機の見つけ方と活かし方』ナカニシヤ出版.

就活の役割

――学生から社会人への移行――

田縁　拓朗

１．はじめに

日本では、大学生が大学卒業後に新卒として就職する際、大学 3 年や 4 年時に新卒一括採用によって就職する方法が一般的である。このとき、学生たちは就職するため、社会人になるために就活を経験する。そこで、「就活は、学生から社会人への移行期間としての役割を果たしている」と考えられるのではないか。

本論では、半構造化インタビューによって得た、就活を経験した 4 年制大学および大学院の既卒者の声をもとに、大学生が就活を通して、どのように社会人としての人格・精神を形成できるのか、社会人になるにあたって有効と思われる能力を、どのように会得できるのかを見る。それにより、学生が社会人になるにあたっての、就活の役割を考えたい。

本論の構成としては、まず、就活経験者であるインフォーマントの声をもとに、就活の中で学生が成長するポイントを見ていく。その特徴とは、親からの自立、挫折の経験、社会人の技能と対応力である。続いて、インタビューデータを元に、学生たちが就活を自分を成長させてくれると捉えていることを明らかにする。そして次に就活生が就活に対して、彼らが成長するにあたって行う作業や、就活の困難性に立ち向かうことに、修行的な要素を見出していることを、考察する。最後に以上をまとめ、就活生は、就活を学生から社会人への移行期間として捉えることができるのかについて結びを行う。

２．就活に見る学生の成長の特徴

本章では、就活を経て、学生が社会人へどのように近づいていくのかを、インタビュー結果を引用しつつ、具体的に見ていく。そこで、次の 3 点の特徴を挙げ、それらが就活の中で達成されていくことを考察する。1 点目は「親からの自立」、2 点目は「挫折の経験」、3 点目は「社会人の技能と対応力」である。

１）親からの自立

一般的に、子どもは親と同じ屋根の下で暮らし、「親の言うことを聞く」といったように、親の管理のもとで、親の助言を頼りに意思決定を行っているところがあるのではないか。

それと対照的に、就活の際にエントリーする企業の選択などについては、親の勧めた内容よりも自分の意志を尊重したという声が、インタビューを通して得られた。そのように、今まで親の意見を拠り所としていた学生が、自分のことは自分で決めるという自立を、就活を通して達成していくことで、社会人としての巣立ちへと近づいているのではないか。

これは、親が就活中に、企業の選び方に口を出してくるのをかわし、自分のやりたいように自己決定している場合である。

――（就活に関して意見を）結構言われましたか、ご両親（から）。

A3：私は逆に言われてもガン無視だったから。あー、うん大丈夫大丈夫、ってしか言ってなかったし。あ、ごめんあの今日夜行バスだから電話出れんけん、みたいな、とかよく言ってたし。

――詳しいこととか言ってましたか？　どこどこのなになに（という企業）に行ってくるね、とか。

A3：いや、結構、ほとんど言ってないかな。こういうとこ受けてるよ、みたいな概要だけ伝えて、えっと関西行って東京行って福岡行って帰ってくるから、みたいな。

――ざっくり！

A3：うん、結構ざっくり言ってた。逆にね、その、親って自分が知ってる会社だと安心するけど、知らない会社だととたんにすごく不安がるっていうのがわかったから、最初の 5 社ぐらいは言ってたけど、それからは一切言ってない。

――心配されたからってことですか？

A3：すごいうるさかった。「それ大丈夫？　どういう会社？」みたいな根掘り葉掘り聞かれて。何であんたに面接されてんだ！　みたいな（笑）。別に今面接されても、みたいな。だから、今こういう……、今、印刷会社とか受けてるよー、とか。今、ここの面接受かったから明日面接言ってくるよー、みたいなすごいざっくりした情報だけ伝えてたかな。（A3・女性・24 歳・福岡県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

自分の受けている業界や、移動先の情報を親に伝えていることから、親が自分を心配していることは理解しており、余計な心配をかけまいと気遣う様子が見られる。このように、親が子どもを心配するだけでなく、子ども側から親を気遣っているという点は、これから独り立ちしていくステップアップの描写の一部である。

同じように、親から勧められている業界が自分の志望と合致していない場合が次である。

B4：（親からは）いっぱい言われたけど、全然聞かなかった（笑）。こう親とかは（子どもに）やっぱり安定をしてほしいから、銀行とか保険とかをすすめてくるんだけど、（私は親に）「もうわからないから」って言って（笑）。

――だって銀行とか保険とかだと、（B4 さんの希望である）研究職って感じしないです

よね？

B4：もう、分野外だからね（笑）。手も足も出ないからね（笑）。もう安心させるために受けるだけ受けたりとかはしたけど……。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

大学時代の研究内容から、化学系の研究者になりたかったが、親からは銀行や保険会社など、親が安定していると考える企業を勧められている。しかし、これらの業界は自分の分野外であると考えているため、親の意見は参考にしなかった。また、そうした心配をしてくる親を気遣い、一応それらの業界の企業の選考を受けるものの、たとえ受かったとしてもそこに就職するつもりはなく、あくまで面接などの練習と考えていた。このように、親の意見に表面上従う素振りを見せることで、親に過度な心配をかけることを避けるなどといった、親への気遣いが見てとれる。

次は、公務員への就職を親から勧められている場合である。

C3：3 年生ぐらいまで、とりあえずその、両親が（両親から）公務員を目指してほしいっていうことを言われてて。じゃあ法学を勉強しよう、みたいになったけど、ほんとに好きじゃなくて法律関係が（笑）。

――ちょっとやってみたんですか？

C3：やって、教材だけなんか 3 万ぐらいつぎ込んで買ったものの、合わないなと思って（笑）。1 か月ぐらいで諦めてもう、あとは民間（企業志望）に。まあ教員免許もあるからダメでもなんとかなるかなーって。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

親から勧められ、一度は公務員への就職を目指すものの、対策の勉強が自分と合わないと判断し、民間企業への就職に道を切り替えている。このように、親から勧められた職業が、必ずしも自分の好みに合うとは限らず、親の勧めであっても合わない職業であれば、自分の好みの職業への道を優先する場合がある。これは、自分の将来を自分の意志で判断するという意味で、自立を達成していく様子だと言える。

また、親から就職先の場所について勧められる場合もある。次は、就職の際に、実家に帰ってくるように親から勧められているケースである。

C4：うん、そうですね。ほんとは北九州（の実家）に帰ってほしかったみたいなんですけど、それはちょっと、帰りたくなかったんで。私は。（中略）やっぱり、自分があの、就職とは別にちょっと夢があって。漫画を描いてたんですけど。今も描いてるんですけど。それと、こう並行してあの、仕事をしようっていう意思があったんで。だとすると、こう家に帰ってからずっと漫画を描くっていうのが、なんか（両親の）目に留まるじゃ

ないですか。両親が。それがいやで。ちょっともう、一人暮らしは絶対したいなっていうのがあったんで。（C4・女性・23 歳・熊本県・文学部卒・ウェブ制作業・ウェブデザイナー）

親は実家に帰ってくるように勧めているのに対し、一人暮らしをしたいという自分の意見は譲れないものであり、親の意見よりも自分の気持ちを優先させている。ここでは、常に親の監督の下に暮らす実家ではなく、自分のやりたいようにしやすい一人暮らしがよいという、親からの独立を希望し、自分にはそれが可能だとする気持ちが見られる。このように、就活で就職先を考えるにあたって、親元を離れ、一人暮らしを始めたいという具体的な自立願望を抱く場合もある。

以上から、親からの助言を、自分への心配によるものだと理解しつつも、自分の目指す道は自分で考え選択するという学生の様子が、就活の中から見られることがわかる。このように、親から独立していく一歩が、就活の中には含まれているのである。

２）挫折の経験

就活で数々の企業の選考に参加する中で、書類選考で落選する、次の選考に進めないなどといった挫折を経験している学生が多い。そしてその挫折を乗り越えるという一連の経験は、大学卒業後社会に出るにあたって、今後経験するであろう様々な苦難への免疫となりえるのではないか。そういった意味で、挫折を経験し、それを超克することは、学生から社会人になるにあたっての耐性を獲得し、割り切る方法を身に付けるという意味で、体づくりのような役割を持っているのではないだろうか。

これは、就活で経験する落胆からいかに回復していくか、その割り切り方を説明している。

A1：で、今から就活していって、もう本当にベコベコに（選考に）落ちたりすると思うんですよね。でもそんときにも、やっぱそういう……気持ちを切り替える強さとかもやっぱ、これから身に付けていかないと……。

――結構割り切っていかないとっていう？

A1：そう、割り切っていかないと、やっぱその……くよくよしてたら、やっぱ時間って進んでいくんですよね。だから……うん、自分のをまあ反省すると、1 回、4 月の段階で第一希望（の企業に）落ちて、やっぱ本当にショックで、なかなかこう（就活を中断し、目指すことにした）院試にも手が付かず、「ああもう院試もう絶対受かるんだ！」って気持ちになったのも、たぶん遅かったんですよね。やっぱそれも、影響して今度院試で落ちて、やっぱ院試で落ちてもう「どうするんだどうするんだ」ってなって、へこんでへこんでやっぱ、次の行動になかなか移れなかったんですよね。移れなかったからやっぱ、大手も、終わってしまってたし、採用が。で、最初第一希望落ちたときも、取りかかる

のが遅かったから落ちたっていうのもやっぱあると思うし、だから、そういうその、切り替えるこの、やっぱメンタルも、これから（就活をする人には）鍛えていってほしいなっていうふうに思いますね。（A1・男性・24 歳・福岡県・工学部卒・製造業・CAD オペレーター）

まず、就活には割り切る力が必要だと語っている。それは、落ち込んだ時間が続くと、次の行動に移れず、就活に支障が出るからである。ある選考に落ちたことで、落ち込んだ気持ちを引きずり、何にも手を付けられないでいても、時間は刻々と進み、他の選考がやってくる。そのため、落ち込んだとしても、それを長引かせることなく、次の準備へ取り掛かるべきだということである。こういった、就活のスピードに取り残されないための、気持ちを切り替える力、割り切る力を、就活のために鍛えてほしいと、就活を控えた人に向けて述べている。その中で、どのようにして割り切ったか、その具体的な考え方を、A1 さんは続けて次のように語っている。

A1：自分はなんか、途中でちょっと行き着いたのが、たとえばその……なんですかね、この就職決まらなかったとか、たとえば友達とケンカして、完全に嫌われてしまったとか、なんかほんとどんなこと、どんなに嫌なことがあっても、「でも死ぬことはないんだ」っていう、なんかそんなふうになんか……、それは誰かに教えてもらったんですよ。その人が、そういう考えになんか行き着いたらしくて、で、それをなんか聞かされて、「ああなるほど」って思って（笑）、それからなんか結構、何でも怖くなくなったっていうか、「死ぬことはないんだ」（笑）。
――就職決まらなくても、「死ぬことはない」（笑）？
A1：でも、ほんとになんか、そのとおりで、その、高校卒業して、就職したような人とか、就職したけどその、辞めて駄目だったって人も、入ってきて、今はなんか元気に楽しそうに働いてるっていう人もいるんですよね。その、「大学を出て、卒業する」っていうそのなんか、そのストーリーが、だけじゃないんですよね。（A1・男性・24 歳・福岡県・工学部卒・製造業・CAD オペレーター）

落ち込んだときの立ち直り方として、たとえ就活に失敗しても「死ぬことはない」と考え、人生は「大学を卒業し、新卒で入社する」というストーリーだけではないと思うことによって、希望を抱くようにしている。就活の最中は、就活の期間内に内定を得られないと、これから生きていけないかのような焦燥感にとり憑かれることになる。しかし、「就活に失敗することはそれほど深刻な問題ではない」と自分に言い聞かせることによって、就活中に経験する失敗のダメージを軽減しようとする心構えを持つことができる。こうして、挫折を経験してもそれに屈することなく、次の活動に移る前向きな精神が、就活を通して磨かれている様子がわかる。

同じく、ずっと落ち込んでいては就活のスピードに遅れてしまうと考え、気持ちを切り替え次の活動に臨もうとしたと語っているのが次である。

C4：（就活中はナイーブに）なるねー、やっぱ。落ちたりすると特に。
――でもそういうのってどうやって切り替えていきましたか？　なんか、へこんだのは。
C4：へこんだらもう、急がなきゃ！　次のやつは！　みたいな（笑）。（C4・女性・23 歳・熊本県・文学部卒・ウェブ制作業・ウェブデザイナー）

この様子から、自分が落ち込んで活動を止めてしまっていても、就活は待ってくれず、時間は常に進んでいることを客観的にとらえ、感情に流されず、自分を律する心構えが見られる。

次は、就活を始めるまでに、あまり挫折を経験してこなかった場合である。

C1：へこむと思う。私は練習と思ってどうでもいいところ受けたけどちょっとへこんだもんね。しかも私、今までそういうので落ちたことなかったけんね。意外と挫折知らずな人生なの。私、高校はその面接の推薦で入って、大学もあの、センターなしの推薦で入ってるから。（C1・女性・23 歳・熊本県・文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

これまで、学校の受験などで不合格になったことがなく、大きな挫折を知らずに就活に臨み、そこで初めて落選する経験をする場合、その落選した企業があまり自分の志望でなかったとしても、「落選した」という事実に気を落としてしまう。

同様に、あまり挫折を経験したことがなかった学生が、就活で企業から落選を受けたときの話が次である。

C2：あー。最初はなんかこの、最初結構いろんなところに手をだして。やっぱ落ちたりするけん。「はー……」ってやっぱ思うじゃん、耐性ないじゃんやっぱり。「お前ダメ」って言われてるみたいで。だけん、やっぱそういうときにみんなと話して、「俺もここ落ちた」とか「私もここ落ちた」とか聞くとやっぱ楽になるよね、やっぱ。自分だけじゃないんだなーって。そうやっていくうちに、やっぱ落ちるの別に悪くないなって思う。別に仕方ないと思って。
――ああ。そこは合わなかったんだなって思える。
C2：そうそうそうそう。すっぱり諦められる。最初ほんときついよ、なんか。精神的にくる。
――そうですよね。なんか今まで、特に落とされたこととかって、あんまないじゃないですか？　順調にこうなんか、合格してきて。

C2：そうそうそうそうそう。いきなりね。「不合格！」みたいな。「まじすか！」って。きついよ。

――最初って結構、なんか「いけるでしょ！」みたいな気持で始まりますか？　就活って。

C2：そうそうそうそうそう。いくいく。「なんとかなるやろ！」と思ったら、スパーって切られて（笑）。「そんなあっさり切るん？」みたいな。

――やっぱり初めはみんな、「できる！」って思ってるんですね。

C2：うん。「なんだかんだいけるやろ！」みたいな。安易な考えで。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

落選することに対して耐性がないために、就活の初めのころの落選は精神的に苦しいと語っている。しかし、就活を続けていくうちに、同様に落選を経験しているまわりの就活中の学生の声を聞き、次第に耐性ができあがっている。そうして、落選にも極度に落ち込むことなく、就活を続けることに成功している。

以上から、就活生は就活の中で、企業の選考に落選するなどの挫折を経験しても、何度も経験するうちに耐性を身につけ、うまく割り切っていく方法を会得している。つまり、社会人になって社会に出てから経験する様々な苦難への免疫を構築する役割を、就活が果たしていると就活生は捉えることができる。

３）社会人の技能と対応力

就活の中で、何度もエントリーシートを書いたり、面接を受けたりといった作業が繰り返し出てくる。そういった作業を何度も経験していくうちに、その作業に対応する技能を習得することができる。これらは社会人を相手にするための技能であり、そういった技能は社会に出てから求められるものではないだろうか。また就活の中で、就活生は自分に足りない能力があれば、それを補おうとする。それは、臨機応変な対応力であり、それを養うことは、これから流動的な社会に出るうえで有効ではないだろうか。

これは、合同説明会といったイベントなどで社会人を相手に会話をするうちに、社会人向けの言葉遣いなどを習得していったという話である。

A1：そういうの（説明会やイベントなど）にもう、どんどんどんどん、参加して、まあ行くことにも慣れるとか、そういう中でやっぱ、その、向こうの人と話する中で、言葉使い勉強していったりとか、まあそういうのがたぶん面接に繋がってくる……。

――そう考えるとこう、第一志望が一番最初だったっていうのはちょっときつかった？

A1：それはきつかった。そんだけ……、やっぱカチカチになった、と思うんですけど。

――今ではその、もうちょっとそれより前に、何かテストがてら受けとくべきだったかなあていうのも……。

A1：ああそれはありますねもちろん。（A1・男性・24 歳・福岡県・工学部卒・製造業・CAD オペレーター）

第一志望の企業の面接が、就活の中で初めての面接であり、慣れていなかったと語っている。その結果、今考えるとミスだったと思えるような失敗をしてしまい、この企業には不合格になった。このように、就活の初めのころは、面接の場に慣れておらず、思いがけないミスをしがちであるが、イベントなども含め、社会人相手に話をしていくうちに、その雰囲気をつかみ、落ち着いて取り組むことができるようになる。その結果、失敗も減っていく。つまりは、社会人相手の会話をたくさん経験していくことで、言葉遣いやマナーなどの技能を習得し、「社会人を相手に話す」という場に適応できると、就活生は捉えているのである。

そして、面接時の技能を得たと具体的に語るのが次である。

――面接とかを重ねていくと、（面接官に）どんなことをつっこまれるとか、そういうことってわかってくるものですか？

B4：うん。なんかやっぱ（面接官の）反応が、うん。こう言ったら、こんな反応されるな、っていうのは、なんかわかるようにはなった。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

経験した面接の回数が増えていくにつれ、面接官の反応の傾向を見つけ、面接の技能として習得している。

次は、SPI[1] の選考への対策を臨機応変に対応した場合である。

C2：とりあえず、何回も問題集を解いといたら、問題が同じところ出るんよ。だけん、もうあんまりにもしくらなかった（ミスしなかった）ら、上にはいけるけん、大丈夫やけど。やっぱ最初のほうは、なめとったけん。結構落ちた。やっぱり、一番やっぱ（成績が）上じゃないと、ばっさり切られるけん。けっこうとられる。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

SPI への対策を怠っていたら、就活の最初のころでは、SPI の選考に何度も落選したと語っている。この結果を踏まえて、SPI への対策が不足していたことに気づき、問題集を繰り返し解くなど、自分の足りなかった部分に対応している。

ネクタイの結び方や、敬語の使い方や社会人のマナー、電話の応対の仕方など、就活の

[1] 「Synthetic Personality Inventory」の略。株式会社リクルートが開発した適性検査であり、「能力適正検査」と「性格適正検査」の 2 部構成になっている。大学新卒者の採用選考の初期段階で利用している企業は多い。

中で練習し習得していく技能は、社会人として必要なスキルである。また、自分に不足していることを見つけ、それを補う対応力は、流動的な社会の中で過ごしていくうえで有用なものである。以上のように、学生が社会人として社会に出るために必要・有効な技能を、就活を通じて修得できると、就活生は解釈している。

３．就活を経て考える就活

就活を実際に行った人々は、就活を終えて自分にどのような作用があったと考えているのだろうか。就活を総合的に振り返り、自分がどう変わったかを語った部分のインタビュー記録を引用して考えたい。

これは、就活が社会人になる前のよい節目だと考えている場合である。

A1：まあでもそれ、まあプラスに考えれば、そんだけ就活を一生懸命したら、そんだけその、今から社会人になるときに、1 回自分を振り返るっていう、いい節目になると思うんですよね。「これからどういうふうに生きていくんだ」「自分はこういう人間だから、この会社で、こういうふうに働いていくんだ」っていうイメージができると思うんで、就活一生懸命するっていうのは、まあいいこと、じゃないかなあって思うんですけどね。
――就活自体がいいこと？
A1：うんうん。（A1・男性・24 歳・福岡県・工学部卒・製造業・CAD オペレーター）

就活の中で、自己分析など自分を振り返る作業がある。これは、これから社会人になる自分の心構えを確認する機能を含んでいると語っている。そして、企業研究など、様々な企業を知るうちに、これから社会人として働くイメージが構築される。このような意味で、就活というものを前向きに捉えた意見である。

次も、就活を通して社会のイメージが沸いたとしている。

B1：でも楽しかったっちゃ楽しかったよ。やっぱ大人の人といっぱいしゃべれて、すごい、あぁ、世の中はこうやって回ってるんだ、みたいな。だから、電車とかに乗ってるおじさんたちをちょっと尊敬するように（なった）。たぶんこの人たちはどっかの会社のえらい人たちなんだろうなぁって（笑）。やけん、まぁ楽しかったっちゃ楽しかったって感じ。（B1・女性・23 歳・熊本県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

就活をする中で、様々な社会人とコミュニケーションを行う。それらを通して、社会の仕組みなどといった、社会の具体的なイメージをつかんでいき、社会人に対してより興味を持つ結果になっている。

次は、就職後に振り返ると、就活の期間に自分は失敗を多くしたほうだと考えている場

合である。

――その期間はおそらく就活についてもっとも濃く考えた時間だと思うんですよ。
A2：そうですね。考えたくなくなっていたけど。まあそういう時期が必要なんでしょうね。人間。で、卒業して働いてわかることのほうが多い。「こんなに簡単なことだったのか」とか思うこともあるし。「なんであんなに深く考えたんだろう」とか思うこともあるし。まあそういうのも全部ひっくるめてまあ「就活がんばってよかったなあ」って。うん、思う。
――決して無駄ではなかった？
A2：決してうまくいったほうではなかったし、むしろ失敗したほうだから。でもだからこそ学んだことがあるし、こうやって後輩からよく相談なんか受けるけど、伝えられることがたくさんある。たぶん全部成功した人ってあんまりぽぽぽんって（選考に）受かったら、（失敗から学ぶことは）ないのかもしれないけど、私は失敗いっぱいしたし、なんか中途半端で終わったりしたからこそまあ今にはつながっているのかなっては思います。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

就活の期間は、働くということを多く考える時間であり、その時間は人生の中で意味のあることだとしている。そして、就活の中で失敗したことは、失敗したからこそ学べることなど、今の自分に影響を与えていると語っている。

以上から、学生が社会人になるにあたって、就活がその精神的成長を促進したと就活生は実感していることがわかる。実際の社会人と触れあう機会である就活は、触れあった相手を通して社会を見ることにより、社会に対するイメージを学生に想起させる。そして就活生はそのイメージによって、社会人として社会に出ていくことを具体的に理解できると感じているのである。また、就活の中で経験する、自己分析に伴った自分の振り返りや、就活の中での失敗などで、自分と見つめあうことは、社会に出ていく前の節目として捉えられているのである。

４．就活の修行的側面

１）就活生の成長から見る修行的側面

さて、就活生の成長の特徴を第 2 章で述べたが、就活を経て成長をしていると実感していることから、就活生は就活に修行的側面を見出していると言えるのではないか。

まず、第 2 章第 1 節の「親からの自立」である。ここでは、就活生が親を気遣っていることと、親の意見を鵜呑みにするのではなく、自分の意志によって将来の方向性を選択していることを解説した。この成長の過程には、親の心配を理解しようとすることや、独力で意志を構築していく作業がある。こういった作業が、「親からの自立」における修行であ

る。

次に、第 2 章第 2 節の「挫折の経験」である。ここでは、挫折によって気持ちを落としても、それを割り切って気持ちを回復していく経験が、社会人になってからの様々な挫折や、それに伴う落胆への、免疫を構築していると述べた。ここには、気持ちを割り切るという作業がある。これが、「挫折の経験」における修行なのである。

次は、第 2 章第 3 節の「社会人の技能と対応力」である。ここでは、就活の中で、社会人に必要な技能や、自分の不足分に気付き、それを補おうとする対応力が身に付くと述べた。ここには、面接などを通して言葉遣いや姿勢といったスキルを習得していく、ネクタイの結び方を練習するといった作業や、自分の不足している点は何かを探し、それを補うにはどうしたらよいかを考え、それを実践するという作業がある。こうした作業が、「社会人の技能と対応力」の中での修行である。

以上のように、就活を経て成長したと実感しているという意味で、就活生は就活に修行的な側面を見出しているのである。

２）就活全体の困難性から見る修行的側面

上で述べた「挫折の経験」の内容も含むが、就活のプロセスの特徴が就活生に与える苦労がある。そういった、就活という困難なものに立ち向かうことが、修行的な側面を持っていると、就活生は捉えることができるのではないか。まず、就活がいかに困難なもので、就活生に苦労を強いているかを見ていきたい。

日本の大卒就職について、本田由紀は QOL（Quality of Life 生活の質）問題に着目してその特殊性を示している（本田 2010）。QOL とは元来、医療・福祉分野で発展してきた概念で、「患者やケアを必要とする人が、どれだけ人間らしい尊厳を保ちつつ生活できるか」という意味の言葉だが、いまやそれ以外の多くのサービスや制度、政策などの評価にも適用されている（本田 2010: 28）。本田は、就活のプロセスが就活生に様々な負担を強いており、彼らの QOL を著しく阻害していると論じている。その具体的なポイントとしては、次の 3 点が挙げられる。

第 1 は、就活の「早期化」「長期化」が、学生に多大な時間や経費、エネルギーを消耗させ、それが大学での学業や生計のためのアルバイトなどを阻害している点である。さらに、「早期化」「長期化」する一方で、説明会等は特定の時期に集中する傾向がある。したがって、この集中時期におけるスケジュールに苦労したり、公務員試験・教育実習・留学等が集中時期に重なった場合、学生は著しく不利になる。

第 2 は、企業と学生の間での情報のギャップや、採用基準の不明確さ、企業の差別的な対応などが、就活生に大きなストレスを与えている点である。面接時期や合否の結果といった、学生にとっては重要な企業からの連絡が、遅かったり曖昧だったりもする。

第 3 は、企業の「厳選化」に対応し、自分にとって最善の結果を得るために、学生は自己分析や業界分析、企業分析に努め、「やりたいこと」を明確化させなければならないとい

うプレッシャーを感じているが、そのようなハードルの高さがかえって自己否定や消極性をもたらす場合も多いという点である。また、「煩雑化」した就職活動をうまく乗り越えるには、活動の時期や方法などについて周囲からのフォーマル・インフォーマルな情報やアドバイスが必要となるが、大学や学部の特性によってそれが必ずしも得られない場合、就職活動に乗り遅れ、心身を病む例もある（本田 2010: 47-50）。

こういった様々な形で就活生に苦労を強いる就活に、就活生は立ち向かっていく。こうした、困難なものに向かっていき、それを打開していくことに、就活生は修行的な側面を見出しているのである。

ところで、就活が与える苦難によって、就活生が深刻にストレスを溜め込み、近年では「就活うつ」や「就活自殺」といった言葉を登場している。こうした「就活うつ」や「就活自殺」に隣り合わせの中にいる就活生を見て、森岡孝二は著書『就職とは何か』で次のように語っている。

> 学生にとって職業選択と職探しは一生の大事である。それだけに、多かれ少なかれ不安や迷いがつきまとう。その一方、就職は夢と希望の実現に向かう旅立ちである。これまでもそうであったし、これからもそうであってほしい。とはいえ、長く苦しい就職活動で打ちひしがれた学生たちを見ていると、安易に夢や希望を語れないのがいまの就職であると言わざるをえない。（森岡 2011: 11）

これらから、就活はたくさんの苦難を学生たちに突きつけ、学生はそれに立ち向かうとともにストレスを感じていることがわかる。ストレスの感じ方に個人差があるとはいえ、「うつ」に陥ったり、「自殺」してしまうほどのストレスは甚大で深刻なものであり、就活が持つ苦難の量に問題がないとは言えない。就活が持つ困難性は、就活生の修行に効果を顕すが、その困難さの程度が適切であるかどうかには、疑問の余地があることを一言添えておきたい。

５．おわりに

学生と社会人の間には大きな隔たりがある。社会人が持つ能力として、自立性や気持ちの切り替え方、社会で働くうえで必要である社会人のスキルやマナーといったものがある。こうした能力を持たない学生が、就活の中でこれらを習得していく。また、就活という困難なものへ挑戦するということによって、社会という荒波に揉まれるための耐性を見に付ける。このように就活の中で修行をすることで、学生は社会人へと近づいていくことを実感できるのである。

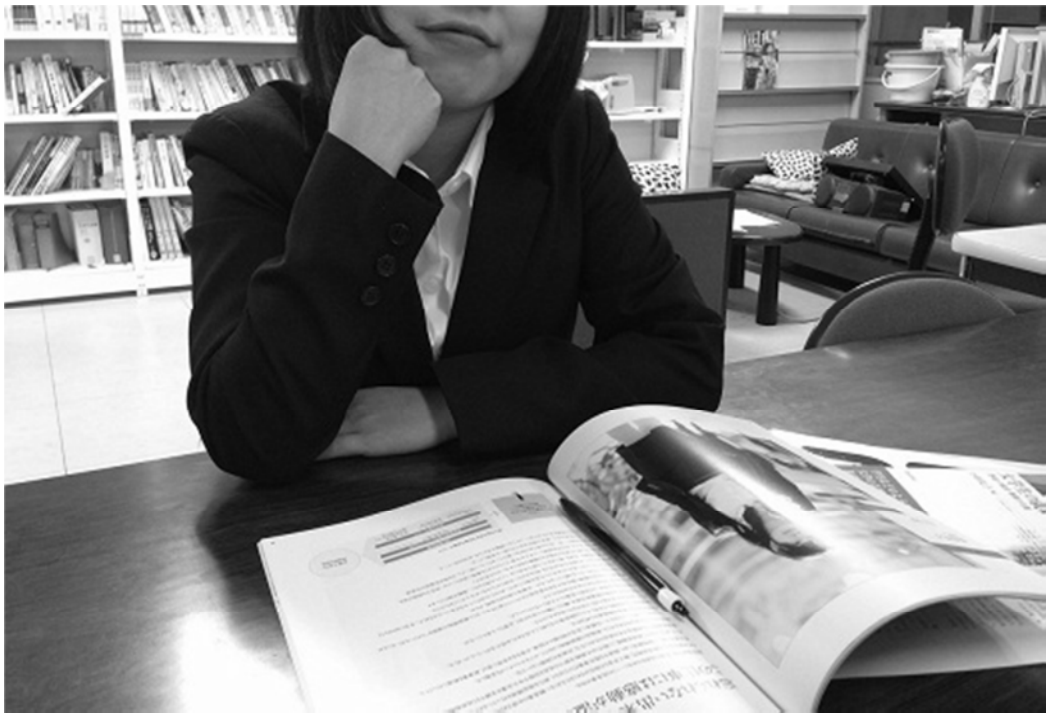
以上のように、就活は学生が社会人になる間で橋渡しを行っている。このような意味で、学生が社会人になる移行期間としての役割を、就活生は就活に見出しているのである。

＜参考資料・文献＞

本田由紀, 2010,「日本の大卒就職の特殊性を問い直す――QOL 問題に着目して」刈谷剛彦・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，27-59.

森岡孝二，2011,『就職とは何か――〈まともな働き方〉の条件』岩波書店.

第Ⅲ部
就活生が描くライフコース



はじめに

就活生が描くライフコースとは一体どんなものなのだろう。就職して、結婚して子どもを産んで、仕事と両立して……。

「……内定って言葉、不思議だよな」
タイヤが地面に擦れる音がなくなって、車内がより静かになる。
「誰でも知ってるでけえ商社とか、広告とかマスコミとか、そういうところの内定って、なんかまるでその人が全部まるごと肯定されてる感じじゃん」

これは、2012 年に直木賞を受賞した朝井リョウの小説『何者』（新潮社 2012）の一部分である。著者自身が就活を経験し、人間関係や就活の現状をリアルに描いている。上の引用部からわかるように、就活をしているうちに、就活生にとっては内定を得ることが全てであり、内定をもらえないと人格を否定されたように感じる風潮がある。

しかし、就職というものは人生においてひとつの通過点である。就活生は、もっと自分のライフコースを長い目で見て就職することが重要なのではないだろうか。就職先を選択する基準は数多くある。業種や職種、勤務地や福利厚生……。その中でなにを重要視するかが、その先の人生に大きく影響するといえるだろう。では、実際に就活を経験した人たちは何を重要視していたのか。

この第Ⅲ部では、インタビューをもとに、勤務地や結婚・出産などの面から就職活動を論じる。

川内論文では、学生が九州で就活をする際に感じている問題点から、インフォーマントが九州に残った理由について分析する。

小牧論文では、女性の働き方が変化している現代、女性にとって仕事というものは人生の中でどのような位置づけなのか、またどんな経緯でそういう考えにいたったのかを考察する。

坂井論文では、育児休業の取得は制度よりも会社の風土が影響を及ぼすことを明らかにし、就職活動中から「出産・育児」を視野にいれた働き方を考えていくべきだということを論じる。

九州の就活生の移動

川内　由香子

１．はじめに

平山洋介は著書『住宅政策のどこが問題か――〈持家社会〉の次を展望する』の中で、年長世代の多くの人が就職後、単身赴任や海外赴任など「移動する人生」を経験したのに対し、若い世代は「移動しない人生」が増えていると述べている（平山 2009: 173）。就職することによって、今後どこで暮らしていくか、転勤や単身赴任、海外勤務をする可能性があるのか、などどのような移動の人生を送るかが決まる。そして、就活をする私たちは、今後の生き方の選択肢を与えられている。今回インタビューを行なったインフォーマント12 人中 11 人が九州出身で、なおかつ現在九州内で働いている。彼らは、九州内にとどまるという意味で「移動しない」ことを選択した。その背景には何があるのかを考察していきたい。そのためにまず、九州の学生が就活をする際に感じている問題点（旅費の高さや企業の少なさなど）を洗いだし、続いて、実際のインフォーマントの発言から九州に残った理由を分析する。

２．九州の就活生の実態

１）費用の面から

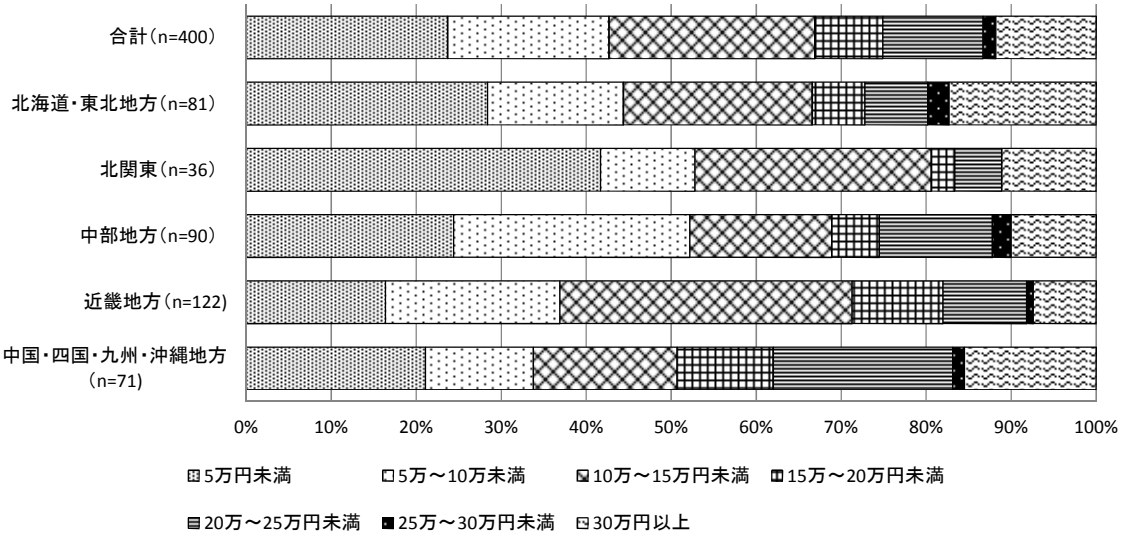
就活をする際、どのようなことにお金がかかるだろうか。スーツ、バッグ、履歴書、証明写真など、私たちは様々な「就活グッズ」を準備して就活に臨まなければならない。しかし、モノだけではなく、説明会や面接に行くための旅費も就活中には必要となってくる。就活を終えるまでの間、果たしてどれぐらいの費用がかかるのだろうか。

まずは次の図 1 を見ていきたい。これは、ソフトバンク・ヒューマンキャピタル株式会社が運営する「就活ライブチャンネル 2012」が 2010 年に行なった「地方学生の遠距離就活に関する調査」内の、「実際にかかった就職活動費」というグラフである。調査対象は 1 都 3 県（東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県）以外に住み、1 都 3 県に本社がある企業へ就職活動をした大学 4 年生 400 人で、就活にどれぐらいの費用がかかったかを尋ねた。

ここでは就活費に 15 万円以上かかった割合に注目したい。15 万円以上使っている割合が中国・四国・九州沖縄地方では突出して高く、中国・四国・九州沖縄地方から首都圏に行って就活した学生の約半数が就活に 15 万円以上かかっていることがわかる。地方から首都圏へ行くための交通費は高く、また、宿泊費も必要な場合もあるので費用が多くかかって

しまうのは仕方のないことである。しかし、アルバイトの平均月収は 3〜6 万円と言われる大学生にとって 15 万という金額の負担は重く、地方に住む学生が遠方で就活を行なう際の大きな壁になるのではないかと思われる。

図 1　実際にかかった就職活動費（単一回答形式）



（出典）就活ライブチャンネル 2012（2010）

では次に、インフォーマントの話から実際にかかった就活費を見ていきたい。「はじめに」でも述べたようにインフォーマント中 12 人中 11 人が九州出身で、九州を拠点に就活を行なった。しかし、その中にも、九州外に行くこともあった人、九州内でのみ就活をした人がいる。就活を行なった範囲によって費用はどれぐらい変わるのだろうか。

A3 さんは今回の調査でもっとも就活費が高く、50〜60 万円という結果だった。就活をする範囲は特に決めず、首都圏の企業も受けている。夜行バスや、宿泊場所としてネットカフェを使ってもこのぐらいの費用がかかったという。

A3：（全部で費用は）多分 50〜60（万）……だと思うな……。私は多分そうとう交通費が。
――夜行バス使っても？
A3：かかってるんじゃないかな……、と思う。多分それぐらいだと思う。全部レシートとってるわけじゃないからあれなんだけど。バイト代ほぼ使ったって考えたら多分それぐらいなんじゃないかな。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

次にあげる C3 さんも活動範囲を決めずに就活を行ない、40〜50 万円かかったという。地方から選考を受けに行くのには時間もかかればお金もかかる。しかし、C3 さんは地方から

わざわざ来たということで、その企業への意欲、熱意などをアピールすることができ、企業側に好印象を与えることもあったと述べている。

C3：そうそう。（地方から受けに行くと）やる気とか、愛情があるんですよっていう示しになるから。それはある意味メリット。でも大変、交通費が。
――そうですねー。
C3：私たぶん 40～50 万は使ったかも、就活。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

A4 さんは九州から関西までの範囲で就活を行なった。A3 さんも同じように、出費を抑えるために夜行バスや宿泊にネットカフェを利用したという。

A4：（就活費は）んー、でも、やがて（約という意味）30、40 万いかんかなあ……。でも就活にはそんぐらい使った。30 万もないね。10 万は絶対使っとるけん。20 万いかんかなあ。あたし飛行機は絶対使わんかったから。1 回だけ使って。どうしても時間が間に合わんと思って、たったの 1 回だけ往復使って。でもそれでもう往復 6 万とか飛ぶんですよね、たしか。
――ええっ！　飛行機あなどれんですね。
A4：高速バスだったら、12 時間ぐらいかかるけど、（高速バスだったら）往復 5 千円かな。往復 5 千はありえんか。わからん、まあいいや。まあでも、少ない予算だから、飛行機より全然少ない。で、最初ホテルとか使いよったけど、後々今日は微妙だなって、お金が微妙だなっていうときにはネットカフェとか使って寝たりとか。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

このように上記の 3 人は九州外でも就活を行ない、10～60 万円かかっている。夜行バスやネットカフェなどを利用して出費を抑えるようにしていたが、安全面などを考えると少々不安も感じるという声も聞かれた。

次に、九州を拠点に就活をしたインフォーマント 11 人中残り 8 人は、基本的に「九州内」という範囲を決めて就活をしていた。では、九州内で就活をした場合はどのくらいの費用がかかるのだろうか。九州内に限って就活するといっても、大規模な合同説明会や単独説明会は、九州内では福岡で行なわれることが多い。次の C2 さんは、実家がある福岡県を拠点として就活を行なった。そのため宿泊費、移動費など費用はほとんどかからなかったという。

C2：（就活で）お金ね、私全然とばなかった（かからなかった）。
――ほんとですか？　あ、（実家が）福岡ですもんね。

C2：九州から出てないから。
――うんうんうん、まあ実家が福岡なら、あんまかかんない。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

次の B1 さんは福岡出身で、福岡を拠点とした就活を行いたかったが、大学の部活動の関係で熊本に帰る必要があり、交通費が余計にかかったという。就活中といっても講義や部活動などは普段通り行なわれている。アルバイトに出なくてはならない人もいるだろう。このように学校やアルバイトの予定との調整も行ないつつ就活を行なわなくてはならない。

B1：たぶん 20 万円くらいは使ったんじゃないかなぁと思う。まぁ（遠くに）行かなかったっていっても、福岡にはしょっちゅう行ってたし、私は部活をしてたから、（大学のある熊本まで）帰ってきてたんよ、部活をするために。福岡に行ってても、部活が熊本であれば（福岡の実家に泊まらず熊本まで）帰ってきて、また次の日に福岡に行ったりだとか、そういうことしてたから、もう交通費が、福岡との往復の交通費がハンパなくかかって、あとは 1 回だけ大阪に（面接を）受けに行ったから、やっぱり大阪に行くのも結構お金がかかって。本当お金ばっかりがかかったような気がする。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

その他、九州で就活を行なったインフォーマントは、以下の C1 さんのように 10 万～15 万円程度の出費がほとんどであった。

C1：（就活に）10 万はたぶん使ったかな。
――主になんに使いましたか？
C1：交通費。福岡に 1 回行くだけでも結構かかるからさ。東京にも行ったけん、それで 2 万だから。友達の家に泊まったけん、宿泊費はなかったけど。で、福岡に行っても、説明会がかたまってたりするけん……。
――それのためにバイトでお金を貯めてたりしましたか？
C1：そういうことはしなかった。そこまでは生活困窮してなかったから。
――10 万は高い方ですか？
C1：安い方だと思うよ。東京とかしょっちゅう行ってる子もいるけん。そういうガッツリ行ってる子とかは……。結構（お金が）飛んでる感じだと思う。（C1・女性・23 歳・熊本県・文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

以上のように、同じ九州を拠点に就活を行なったインフォーマント同士でも、九州外も含めて就活を行なった場合と、九州内で就活を行なった場合では最大 50 万円の出費の差があったことがわかった。九州外に行くことになると、交通費および宿泊費もかかるためこ

のような差が生じる。また、九州内で就活をしていても選考の段階で本社がある関西や関東に行かなければならない場合がある。このようなことから、九州内を拠点にしていてもある程度の交通費などの出費は避けられない状況にあると言える。

２）地方という面から

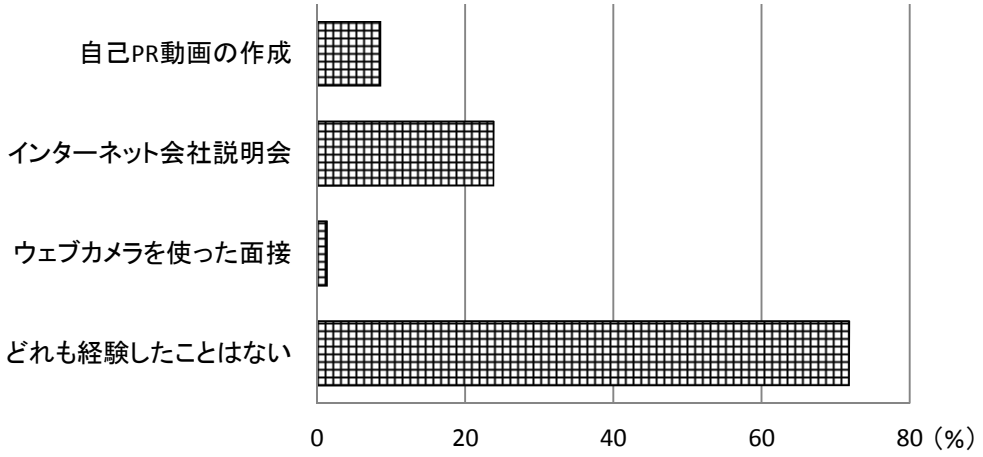
様々なハンデがあると言える地方就活生のための取り組みを行なっている企業も少なくない。株式会社マイナビでは、「マイナビ賃貸」という賃貸住宅情報サイトをオープンし、その特別企画として 100 人に上京時に住む部屋を 30 日間無料で提供する取り組みを 2012 年に行った。この企画の対象は 1 都 6 県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、群馬県、栃木県、茨城県）以外の地域に住み、かつ首都圏で就職活動をしている大学、短大、専門学校、高等専門学校生、および既卒者で、交通費、宿泊費をかけずに首都圏を拠点として就活をすることができる。また、インターネットを就活に利用する企業も増えており、リクルートホールディングスが運営するリクナビでは就職に関するセミナーをウェブ上で行なっている。他にもスカイプ（インターネット電話サービス）で面接を行う企業や、ユーストリーム（動画共有サービス）などのネットライブを説明会などで積極的に利用している企業もある。このように、ネットの普及により実際に移動をしなくても就活がしやすい時代になってきている。

しかし、先の図 1 と同じ「就活チャンネルライブ 2012」による調査のうち、「(地方就活生が）実際に経験した、インターネットの動画を活用した就職活動」という項目の結果を見てみたい（図 2)。これは、地方の学生がインターネットの動画を使っての就職活動を行なったことがあるかどうかを尋ねたものである。現時点では、自己 PR の動画の作成、インターネット会社説明会、ウェブカメラを使った面接を「どれも経験をしたことがない」学生が、71.8%にのぼる。このように、インターネットを利用しての就活はまだまだ浸透はしていないということがわかる。

さらに地方の就活の特徴として、就職活動時期が遅くなるという傾向があることがわかっている。関東、近畿などの大都市で就職活動プロセスは早く進み、北海道と沖縄など、都心から離れるにつれてエントリーシートの提出や面接など活動の時期が遅くなるのである (中島 2007: 90)。このことにより、地方では就活が長期化する傾向になると考えられる。しかし今後、上記のようなインターネットを利用した企業説明会や面接が増え、多くの就活生が活用していけば、このような地方と都市部の採用活動時期のズレは埋まるのかもしれない。

また、九州で就活を行なう際の問題として企業数が少ないという問題がある。次の表 1 は総務省が行なった「平成 21 年経済センサス-基礎調査」内の事業所・企業統計調査の結果である。これによると東京都の企業数は約 50 万社であるのに対し、九州ではもっとも多い福岡県でも 15 万社である。また、熊本県では 6 万社弱の企業が存在し、九州内全ての企業数を合わせてようやく東京都とほぼ同じ企業数となる。新就職氷河期と言われる今、数を

図 2　実際に経験した、インターネットの動画を活用した就職活動（複数回答形式）



（出典）就活ライブチャンネル 2012（2010）

表 1　都道府県別企業数

	中小企業（社）	大企業（社）	合計（社）
東京都	487,729	4,662	492,391
大阪府	326,793	1,240	328,033
福岡県	154,699	384	155,083
佐賀県	27,907	38	27,945
長崎県	48,638	48	48,686
熊本県	57,348	82	57,430
大分県	40,390	50	40,440
宮崎県	40,008	44	40,052
鹿児島県	58,110	59	58,169
沖縄県	53,658	66	53,724

（資料）総務省「平成 21 年経済センサス－基礎調査」（2009）
（注）中小企業基本法改正後の定義に基づき、常用雇用者 300 人以下（卸売業、サービス業は 100 人以下、小売業、飲食店は 50 人以下）、または資本金 3 億円以下（卸売業は 1 億円以下、小売業、飲食店、サービス業は 5,000 万円以下）の企業を中小企業とする。
（出典）中小企業庁（2012）

表 2　大学所在エリア別移動パターン

		地元（%）	地元外（%）
北海道	男性	41.6	28.2
	女性	59.4	18.8
東北	男性	30.8	29.9
	女性	51.3	25.6
関東	男性	48.0	16.9
	女性	54.9	15.6
甲信越	男性	61.5	17.9
	女性	66.7	20.2
北陸	男性	58.7	22.7
	女性	63.8	14.8
中部	男性	52.3	19.6
	女性	68.7	18.0
近畿	男性	34.2	17.8
	女性	51.8	20.3
中国	男性	40.8	18.8
	女性	57.0	20.3
四国	男性	38.7	17.9
	女性	60.3	19.6
九州	男性	26.0	27.8
	女性	48.3	23.5
沖縄	男性	44.0	22.0
	女性	53.6	21.4

（資料）労働政策研究・研修機構『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ――「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』（2006）
（出典）中島ゆり（2007）

絞って就活をしていては内定をもらえない結果に終わってしまう可能性もある。より多くの企業を受けるならば全国規模の就活は避けられない状況にあると言えるのではないか。

九州の就活生は地元就職が少ないというデータがある。次の中島（2007: 96）による大学所在エリア別移動パターン（表 2）を見たい。これは労働政策研究・研修機構が 2005 年 10 月～11 月に実施した「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」を中島が再編したもので、学生の大学所在エリア（大学所在県とその隣県）からの就職先が、地元（高校所在県）かそれとも地元外かを調査した結果である。これによると、男性の地元就職は

甲信越地方で 61.5%、女性は中部地方で 68.7%ともっとも高い。もっとも低い結果となっているのは男性・女性とも九州で、男性 26.0%、女性 48.3%となっている。男性の 26.0%というのは他の地方と比較しても特に低く、九州の大学に通った学生の多くが、自分の地元外で就職する、ということがわかる。このように九州の学生で地元に帰らないという選択肢をした者が多いのは、様々な理由が考えられるが、その地元に企業が少ないという理由も一因としてあるのではないかと考えられる。

実際に A3 さんは九州には企業数が少ないという理由から、就活は日本全国で行なったという。

A3：（親から地元に残るように）言われたけど、実際にその、県内に仕事がそこまでなくて。受けたは受けたんだけどね。やっぱりおんなじように考える人って非常に多くて。U ターンとか I ターンもすごいいるし。って考えたら無理なのよね、実際。まあ受けはしたけど、まあ受かんなかった会社ぐらいしか行きたいところが特になかったし。って考えたらご縁がなかったのかなーっていうスタンスでは通しました。親には「他に（企業は）はないの？」とかすごい言われたけど。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

九州内、というふうに地域を限定して働きたい場合、各地方にグループ会社を持ち、そのグループ会社単体で採用を行なっている企業を受けるという方法もある。また、社員に本拠地となる県をひとつ決めてもらい、その県内でのみ勤務させる企業や、全国を 5 つなどのエリアに分けてそのエリア内での採用を行っている企業もある。しかしこのような企業はあまり多くはなく、特に総合職となると、全国転勤や海外勤務もある企業が多い傾向にあると言える。次の B4 さんも、九州内だけで就活をすることの難しさを感じたという。

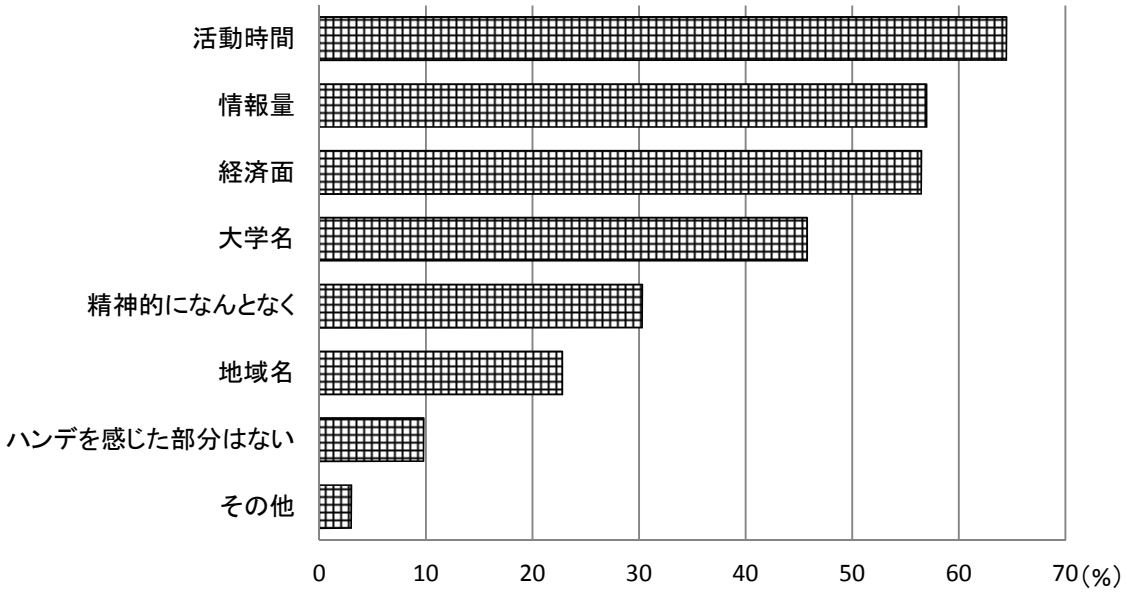
B4：（就活を九州だけに限定すると）難しいとは。なんかもう、ほんとに九州が本社のところにするか、その全国展開の会社の一般職、地域限定職、を受けるかが確実。あとは、もう大手で勤務地を最優先して入れてくれたところ。もうやっぱ（就活を）やってたら、ほんとに限られてくるとは思った。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

やはり、九州において勤務地を限定してしまうと、選べる企業が少なくなってしまうようだ。現在はグローバル化を目指している企業も少なくない。その中で九州内に勤務地を限定している就活生というのは、海外進出・展開をしていく企業側にとって採用しづらいものとなるのかもしれない。

次に図 3 を見ていきたい。これは、先の図 1 および図 2 と同じく「就活ライブチャンネル 2012」が地方就活生に行なった調査のうちで、「一都三県企業への就職活動において、一

都三県の学生と比べてハンデを感じた部分」という質問に対する回答を示している。ハンデを感じた部分では、活動時間が 64.5%ともっとも多い結果となっている。地方からの一都三県に出向く学生はどうしてもバスや飛行機の時間によって活動時間が制限されるためであろう。また第一節で述べた出費の多さのハンデも 56.5%の学生が感じていた。また、5 番目に多い「精神的になんとなく」というのは、就活の際の移動時間の長さや馴染みのない土地での活動から感じる精神的な負担ではないかと考えられる。

図 3　一都三県企業への就職活動において
一都三県の学生と比べてハンデを感じた部分（複数回答形式）



（出典）就活ライブチャンネル 2012（2010）

東京郊外にある実家に住みながら東京で就活をおこなった B3 さんも、地方から来る就活生について次のような感想を持ったと語った。

B3：（自分のような東京郊外の居住者が就活の際に不利という）それはないね。うん。朝 30 分（都心の人たちより）早く起きるだけだから。都心、東京の中に関していうと、それはないと思う。地方から東京に来てる子たちを見て、大変だなーって思ったことは正直ある。すごいなと思った。俺だったら無理だとさえ思ったね（笑）。1 人で、そのために来て、落ちたときとか大変だろうなみたいなのは、考えたね。あれは。なんか「どっか、どこどこから来た」とか聞いて、うわー、マジかと。それはもう、隠すことなく、純粋に思った。それは思った。うん。（B3・男性・27 歳・東京都・マスコミ業勤務）

以上からわかるように、地方、ここでは九州で就活を行なうには、就活の長期化、企業数の少なさ、精神的負担など様々な問題があるようだ。今後ネットによる就活が増えることによって、就活における地域の差は軽減されるかもしれないが、現時点であまり浸透していないことを考えると、まだまだ時間はかかるようである。

３．移動しないということ

前章では、九州の学生が就活を行なう際の問題点について考えた。そこでわかったように、九州外で就活をするにはお金も時間もかかる。しかし、九州内だけに限ってしまうと企業数が少ないという現実がある。どちらにもメリット、デメリットがあるように、九州の学生が就活する地域の選択には様々な要因が関わっている。では、九州内に残ったインフォーマントはどのような理由から「九州に残る」という選択をしたのだろうか。九州内に残った、というのは彼らにとってポジティブな選択だったのか、それともネガティブな選択だったのかを分析していきたい。

九州内に残る理由として考えられるのは親からのアドバイスである。インフォーマントの発言を見ていくと、親から九州内に残ってほしいという意見があったわけではないという意見が多かった。次の B4 さんの回答からも、親から就活について勤務地を制限されていたわけではないことがわかる。

――就職で県外に出ようとかは思わなかったんですか？
B4：一応、九州内で探してて……。で、うーん、できれば熊本（で就職したい）ってしてたらちょうどいいところがあったので……。
――親御さんから「九州内にいてほしい」とか、「熊本にいてほしい」とか言われたりしましたか？
B4：「できれば熊本にいてほしい」と言われましたけど、うーん……「大手とかいいところに決まるんだったら別に出てもいいよ」って感じ。
――（親は）結構もう放任……っていうか個人任せみたいな感じですか？
B4：うんうん。あたしがあんまり親の言うこと聞かないから（笑）。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

次の C2 さんも同じく親は放任的で、就職先に関しても特に口出しされなかったという。しかし C2 さんは自らの意思で、九州内で就活を行なった。

C2：（親からのアドバイス）は、ない。
――あ、特に、もう自由にやらせてくれる感じ。
C2：うん。「海外でもなんでも行け！」って言われて。でもいざ（福岡県）飯塚（市の金

融機関）に決まったら、（C2 さんの地元から近いにもかかわらず）「さみしいのう」とか言いよった（笑）。「お前飯塚でさみしいとか言うなよ！」って思って（笑）。
――（中略）勤務先の金融機関に決めるにあたって、どういうとこ（理由）で決めたんですか？
C2：えっとねー。九州から出たくなかったから、大手は受けなかったんよ。大手に行くと、転勤があるじゃん。あんまりなんか、そんなに仕事がんばってしたいって思ってなかったから、とりあえずその福岡とか熊本とかでやりたいなって思ってて、選んでたら最初大分に行こうと思ってたんだけど、でも大分に、ねえ。ずっと住むのは……ねえ（笑）。縁もゆかりもないじゃん。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

このように C2 さんは九州内で就活し、九州内でも「縁もゆかりのない」地域よりも、より「縁」のある地域での就職を決めた。自分の地元、大学所在県、九州、と自分に馴染みのある地域から離れていくにつれてこの「縁」は薄れていくのではないか。また、東京は人が冷たい、大阪とは文化が違いすぎて合わない、など他の県に対するイメージを持っている人も多いのではないかと思われる。このような縁の意識やイメージが、九州から出ることの妨げとなっていることもあるかもしれない。次の C4 さんはそもそも九州外では「働く」というイメージが持てなかったと発言している。

C4：就職を考えるときも、いや東京とか大阪まずないなっていうことで。親も、あんまり遠くに行くなみたいなことをほのめかしてたんで、あんまり、もう（東京や大阪に就職することは）最終手段かなあぐらいにしか思ってなかった。
――なるほど。やっぱりでも、両親からの言葉っていうよりもやっぱり、自分の意志が先にありましたか？
C4：自分、自分はもうほんとに、都会には行きたくない。なんかその、行ったことあったんですけど、東京とかまた（就活とは）別の全然違う、旅行みたいな感じで。ここは住めないなって思って（笑）。
――もし福岡だとしたら、やっぱり北九州市じゃなくて福岡市のほうに？
C4：うーん、福岡市かな？　それかね、他に……、いやでも九州から出るっていうのは、あんまり選択肢になかったから。（C4・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・ウェブ製作業・ウェブデザイナー）

しかしこのように考えていた C4 さんは、実際に入社し、社会人として働き始めてからそれまでの九州にいたいという意識が変わったという。

C4：（今後転職するなら九州外でも）いいかな（笑）。いや親がなんて言うか次第やね。「遠くて大阪かなあ」ぐらいは思ってるけど。たぶんね……、独立してしばらく、まあ 2 年

ぐらい経ったら親のほうも、まあうまくやってるっていうのはわかってくれるだろうから……、ちょっと離れても帰ってこれるっていうのは。やっぱり、卒業してすぐ東京とか行くと、なかなか帰らないで（東京にいる）っていうふうになりそうだからね。生活は安定してないし。

――やっぱりある程度なんか、今回は「熊本だけ」って狭めなくても、もっと広く見ていいかなっていう気持ちが出てきたっていう感じですね。

C4：そうだねえ、うん。なんか……（就活を）急いでたから、間に合わせみたいな感じで近場っていう気持ちもあったんだよね。

――しかもやっぱり、学生から（社会人へ）のすぐの変わり目だからやっぱり（近場に就職したい）、そうですよね。ある程度慣れたあとだったらもう、新たな土地でも（大丈夫）っていう感じしますもんね。

C4：なんかねえ……以前はすごい転職に対して抵抗があったんだけど、なんかその、スキルを活かせれるんだったら、同じ職種だったら、まあ最初にね就職したところからちょっとね、動いてもいいっていうのは……思えるようになったかな。それはまあ、仕事を始めてから思ったことなんやけどね。（C4・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・ウェブ製作業・ウェブデザイナー）

社会人としての生活や人間関係は、これまでの学生生活とは大きく変わることになる。その始まりとなる生活は九州という土地で始め、働く生活に慣れてから、自分のキャリアアップや会社のために九州外に出ても良いという考えに C4 さんは至ったようである。

以上のように、現在九州で働いているインフォーマント 11 人中全てが自らの意思で九州内にとどまることを決めていた。就活時には全国規模の就活を行なっていた人も最終的には九州の企業に勤めるという選択をした。しかし、九州内で就活をしたのは、九州外で就活をした場合の多くなる出費や精神的負担が潜在的な意識としてなかったとは言い切れない。就活中は様々な不安に煽られ、C4 さんが言うように就職先を「間に合わせみたいな感じで近場」で決めた人も九州の就活生にはいるように感じられた。

４．おわりに

就職は人生におけるターニングポイントだと言える。就職する企業によって住む土地、出会う人、など今後の人生の行き方が決まると言っても過言ではない。就活をするときに住む場所によって受けられる企業が決まっているということはない。九州の就活生で、全国に支社があるような企業を受け、各地を飛び回るような移動する人生を送りたいという人もいるだろう。しかし、今回の調査を行ない、九州の学生が全国規模で就活をすることの難しさが明らかになった。

九州を拠点として全国規模で就活をするには費用や精神的疲労など様々な問題があると

言える。また、就職先を決めるのに縁やイメージなどが関係していることも感じられた。このように九州外で就活することの負担の大きさ、また、馴染みのある九州から出ることを避けることから、知らず知らずのうちに九州の就活生は「移動する人生」を選択する機会を制限されているのではないか。本来平等に与えられているはずの選択肢が地域によって不平等になっているように感じられた。今後ネットによる就活が浸透していくことによって、このような地域による差は少なくなるかもしれないが、現時点においてその差は大きい。学生がどこに住んでいようと本当に自分の意思で、自由に活動できるような就活の在り方を今後の課題として、本稿を終えたい。

＜参考資料・文献＞

中小企業庁，2012,「中小企業白書」（http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H24/PDF/h24_pdf_mokuji.html，2013.2.8）.

平山洋介，2009,『住宅政策のどこが問題か――〈持家社会〉の次を展望する』光文社.

中島ゆり，2007,「大学生の就職活動と地域移動」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，77-116.

就活ライブチャンネル 2012，2010,「地方学生の遠距離就活に関する調査」（http://www.softbankhc.co.jp/press/release/20110426/130000.html，2013.2.8）.

女性の結婚後の継続就業についての意識

小牧　あずさ

１．はじめに

近年、女性の高学歴化は進行し、女性が仕事につく機会も以前より拡大してきている。けれども、女性の就業についての研究によると、こうした流れにもかかわらず、女性たちの働き方にはまだ目立った変化は生じていないと言われている。依然として、結婚や出産を機に仕事をやめる女性は多いという。女性にとって仕事というものは人生の中でどのような位置づけなのだろうか。2008 年（リーマンショック）以降に 4 年制大学の新卒予定者として一般企業への就職活動を行った女性たちへのインタビューをもとに考察していく。

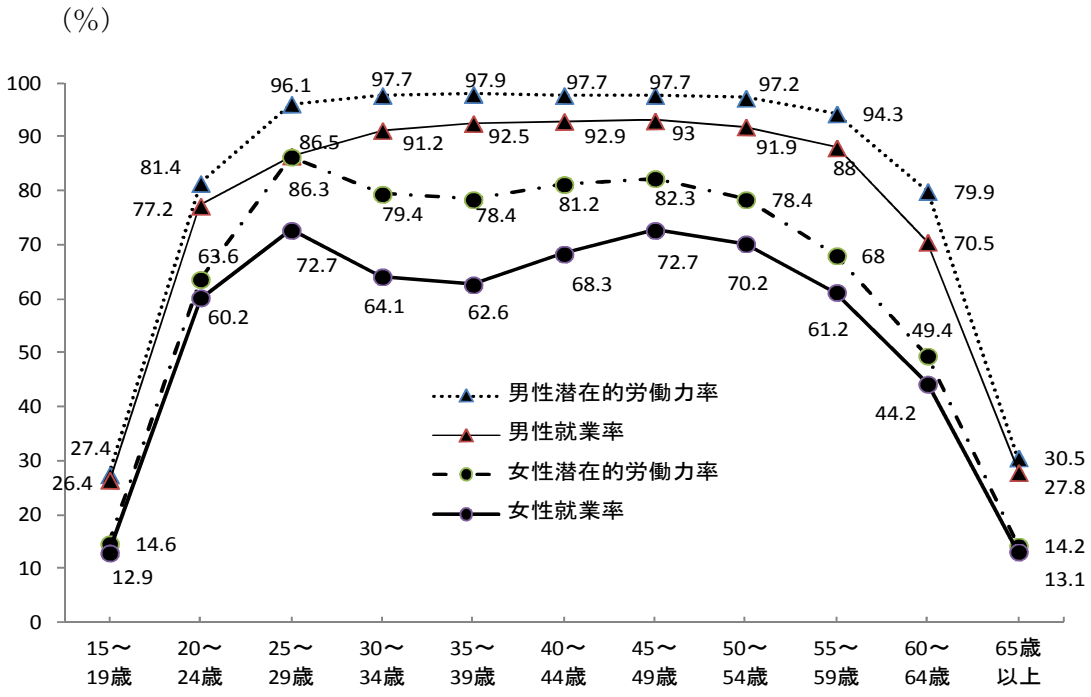
２．女性にとっての仕事

１）女性の「M 字型就労」

はじめに、女性の一般的な就業パターンはどのようになっているのか。厚生労働省による「平成 23 年版　働く女性の実情」を用いて検討する。

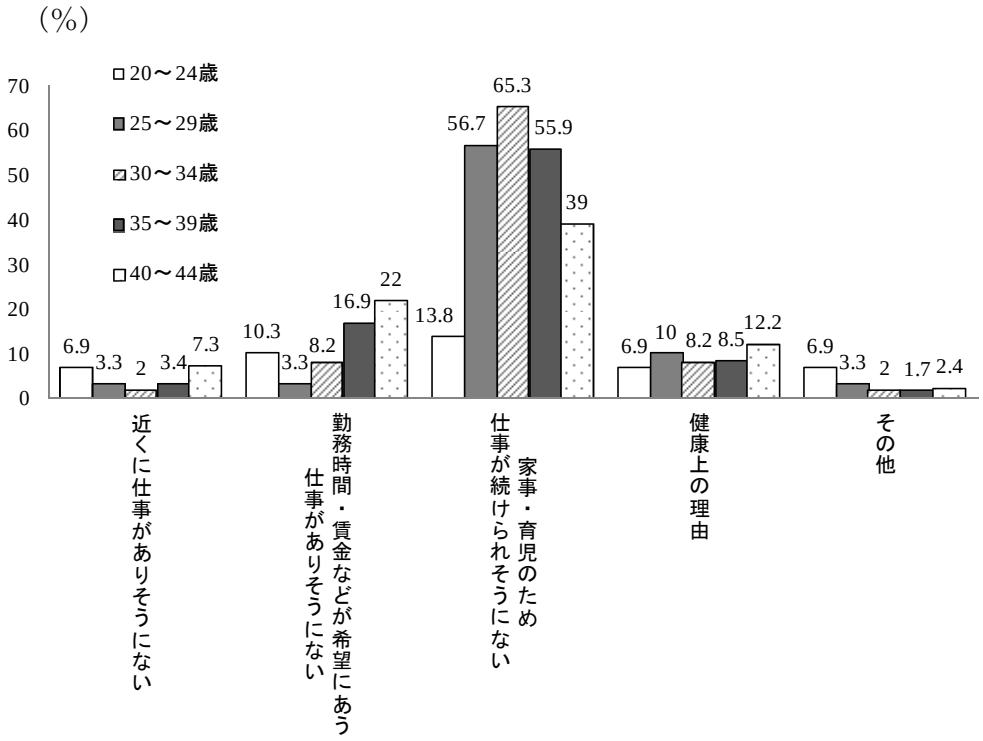
就業率、潜在的労働力率について年齢階級別にみる。潜在的労働力率とは、就業者（月末 1 週間に少しでも仕事をした者)、完全失業者（仕事についておらず、仕事があればすぐつくことができる者で、仕事を探す活動をしていた者)、就業希望者の数を足したものを、15 歳以上の人口で割った数値である。わかりやすく言うと、15 歳以上の人口において、働いている人と働いていないが働く意志のある人がどのくらいの割合いるかを表している。図 1 において、女性は両グラフとも、20 代にピークがあり、30 代の子育て期に底となり、それ以降に上昇するというパターンをたどる。これを「M 字型就労」と呼び、日本の女性労働の特徴だと言われている。就業率と潜在的労働力率の差は大きく、最も格差がある「35～39 歳」では 15.8%、「30～34 歳」でもその差は 15.3%と大きく、働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる。一方、男性は、女性にみられる M 字型の落ち込みはみられず、就業率、潜在的労働力率ともに台形を描いており、就業率と潜在的労働力率の差は多くの年齢階級で女性を下回っている。

さらに、図 2 より、就業を希望しながらも求職活動を行っていない女性についてその理由をみていく。「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」とする者の割合が、「30～34 歳」で 65.3%、次いで「25～29 歳」で 56.7%と非常に高くなっている。いわゆる子育て世代に当たる 25～34 歳の女性は、仕事と家事・育児の両立が困難であることを理由に求職活



（資料出所）総務省統計局（2011a; 2011b）

図 1　年齢階級別就業率および潜在的労働力率



（資料出所）総務省統計局（2011b）

図 2　非求職理由別就業希望者の割合

動を行っていない者の割合が高く、こうした女性の就業希望を実現するためには、仕事と家事・育児を両立できる環境の整備が必要であることがわかる。このような面から、M 字型就労が我が国の就業継続の難しさを示していると考えられている。

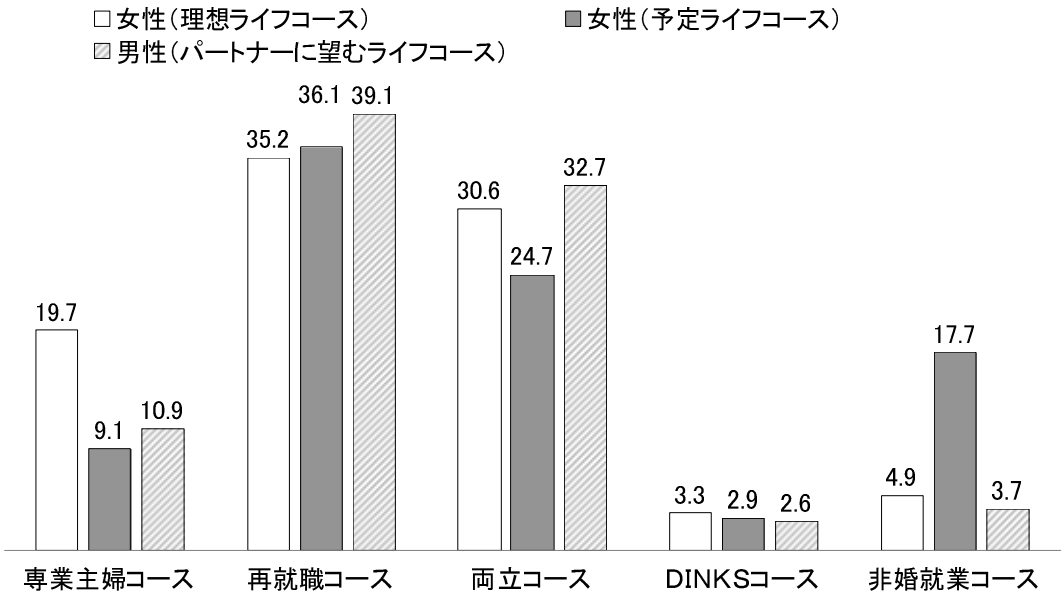
２）女性の仕事に対する意識

次に、現代の女性の仕事に対する意識についてみていく。結婚していない人々は、結婚や出産と仕事についてどのように考えているのだろうか。図 3 を見てほしい。国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）独身者調査」（平成 22 年〔2010〕年）を用いて分析する。

18～34 歳の未婚女性に、理想とするライフコース（理想ライフコース）と、実際に自分が進む可能性が高いと考えるライフコース（予定ライフコース）について、5 つのコースから選んでもらっている。選択肢としては、結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない「専業主婦コース」、結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ「再就職コース」、結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける「両立コース」、結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける「DINKS コース」、結婚せず、仕事を一生続ける「非婚就業コース」がある。注意しておきたいのは、出産時に育児休暇を取得して職場を離れたのちに、再び同じ職場に戻ってくる生き方は、「両立コース」に含まれるということである。

理想とするライフコース（理想ライフコース）は、「再就職コース」（35.2％）の割合が最も高く、次いで「両立コース」（30.6％）となっている。一方、実際に自分が進む可能性が高いと考えるライフコース（予定ライフコース）についても「再就職コース」（36.1％）の割合が最も高く、次いで「両立コース」（24.7％）となっている。「専業主婦コース」については、理想ライフコースでは 19.7％だが、予定ライフコースでは 9.1％である。この結果は、専業主婦になることを望んでいる女性の約半数が、結婚後も就業するであろうと想定していることを表している。専業主婦になることを望む女性にとっては、理想と予定のライフコースとのギャップが特に大きいため、理想の実現を難しいと考えている人が多いことがわかる。

ここで、女性では理想ライフコースと予想ライフコースのどちらにおいても、「再就職コース」を選ぶ人の割合が最も高いことに着目する。図 1、2 の考察において述べたように、現在では仕事と家事・育児の両立が困難であることを理由に求職活動を行っていない者の割合が高く、こうした女性の就業希望を実現するためには、仕事と家事・育児を両立できる環境の整備が必要であると考えられている。しかし、図 3 より、未婚女性のなかには、「再就職コース」を理想としている者が 35.2％、予定ライフコースとして「再就職コース」を選んだ者は 36.1％でいる。結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事につく「再就職コース」は、M 字型就労の生き方に含まれる。



（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所（2010）

図 3　未婚男女の希望するライフコース

すなわち、M 字型就労が依然残っているのは、そのような生き方を望む女性が一定数存在しているからではないか、という見方ができる。

３．インタビュー結果からみる女性たちの仕事に対する意識

それでは、最近就職したばかりの若い女性は、実際仕事についてどう考えているのか。結婚や出産をしても働き続けたいと思っているのだろうか。働き続けたいにしても、今と同じ会社がいいのか、違う会社に再就職したりパート労働になったりすることを望んでいるのだろうか。

インフォーマントらの回答を、先にあげた図 3 の「第 14 回出生動向基本調査」と同様に、「専業主婦コース」「再就職コース」「両立コース」「DINKS コース」「非婚就業コース」に分けて検討する。実際にインタビューでは、理想ライフコースと予想ライフコースという風に分けて質問したわけではない。そのため、インフォーマントらの回答から、理想ライフコースと予想ライフコースそれぞれどのコースに近い生き方を描いているか、分析していく。回答からだけではどのコースかはっきり特定できない場合は、2 つのコースに当てはまるものとしている。「第 14 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）独身者調査」（平成 22 年〔2010〕年）からすると、理想ライフコースでは「再就職コース」が約 3～4 割、「両立コース」が約 3 割、予想ライフコースでは「再就職コース」が約 3～4 割、「両立コース」が約 2～3 割ずついると予想できる。

実際の結果を分析していく。結果の人数分布は表 1 のようになっている。それぞれのコ

表 1　ライフコースごとの人数分布

理想ライフコース	予想ライフコース	人数（人）	
再・両	再 ・ 両	2	2
両	（再）・ 両	4	7
	（専）・（再）	1	
	両	2	
非	非 ・（D）	1	1

ースを頭文字で表している。予想ライフコースについては、理想ライフコースと異なるコースに括弧を付けている。

理想ライフコースにおいて、「専業主婦コース」「DINKS コース」と答えた人は一人もいなかった。つまり、結婚出産や転職をするしないにかかわらず、全員がずっと仕事をしたい、と答えたということである。

まず、理想のライフコースとして「両立コース」を選択した人は 10 人中 7 人であった。「両立コース」は、結婚し子どもを持つが、仕事も一生続けるという生き方である。インフォーマントの回答では、そのなかでも、出産時に育児休暇を取得して職場を離れたのちに、再び同じ職場に戻ってくることを理想としている人が多かった。先にも述べたように、これは出産や育児の時期にいったん職場から離れるという点で M 字型就労のグラフの生き方とも共通する。M 字型就労は我が国の就業継続の難しさを示しているとされ、問題視されているが、実際には、育児休暇を活用して働き続けることを理想としている女性がいる。育児休暇自体は望んで取得していることが多く、むしろ育児休暇を取ることができるのは、同じ会社で働き続けたい女性にとって恵まれた環境のようにも思える。

次に、「両立コース」を理想としながらも予想ライフコースでは「専業主婦コース」もしくは「再就職コース」を選択しているインフォーマントに注目する。どのような理由から、理想と予定のライフコースが異なると考えたのだろうか。実際の職場の福利厚生はどうなのか、現在は結婚出産後のライフコースをどう考えているか、を中心にみていく。

まず、このインフォーマント B1 さんの勤める会社では、育児をしながら働く女性社員もいて、育児休暇などの制度は取得することはできるようだ。

――もし出産とかされたときって、育児休暇とかはみなさんとられてるんですか？

B1：うん。とってるみたい。ちゃんととれはしてるみたい。でも、やっぱり変化が大きすぎて、休みをとっている間の変化が大きすぎて、「戻ってくるのが大変」とは言ってた。

――いない間にいろいろ違うことが、違う仕事とかがあって（大変だということですか）？

B1：そう。（中略）

――じゃあもし（B1 さんが）結婚とかされたら、育児休暇をとりたいとか思いますか？
B1：とらないとねえ（笑）。（子どもを）育てれないよねえ。
――じゃあ、仕事は辞めるんじゃなくて、続けたいって思いますか？
B1：続けようとは思ってるけど、現実的に考えて、厳しいのかもしれないとも思う。本当に難しい。なんか、たぶん女性しかいない会社は女性に優しいんだと思うけど、うちは圧倒的に男性が多い会社で、＊＊社（B1 さんが勤めている会社の親会社）本体もそうなんだけど、基本的に男の会社だからあんまり女性に優しくないんよ、うちの会社は。やけん、育児休暇はとれるんだけれども、そんなあんまり配慮はしてくれない。今妊娠している先輩がいるんだけど、その人は、もう（妊娠）4 ヶ月目なんだけど、毎日の出張がすごく多くて、妊娠しているのに、毎日九州内を移動している。全然考慮してくれないんです。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

制度は取得できても、男性の多い会社だということもあり、制度以上の配慮は望めないようである。苦労しながら出産や育児と仕事を両立させている先輩社員の姿を見てきて、実際に自分が今の会社で働きながら子育てをするのは厳しいのではないか、と B1 さんは考えるようになったのだろう。

ところで、B1 さんは就職活動時、福利厚生をそこまで重視していなかったようである。就職活動において育児休暇などの制度についてあまり意識していなかった人は他にもいた。結婚や出産を経ても働き続けたいと考える一方で、福利厚生について重要視していなかったのはなぜなのだろうか。

――就活するときとかって、そういうの気にしたりしましたか？　育休とれるかな、とか、女性の割合とか。
B1：いやぁそんなこと言ってらんないよぉ。就活してるときはさぁ。とにかくどこか就職しないとって、思うから。あんまり気にできなかったね。
――じゃあ入社してから、「こういう制度なんだな」って感じですか？
B1：うん。
――そうですよね。いっぱい受けているから育休まで調べている暇はない……。
B1：やっぱさあ、結婚するとか現実味ないじゃん、大学生のうちって。だからあんまり考えないよね、そんな。もっとほかのことを考える。なんか給料とか、勤務地とか。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

――就職するときに育児休暇の取得率って気にしましたか？
B2：気にしたことなかった。（B2・女性・25 歳・熊本県・法文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

その理由としては、就職活動をしているときには企業から内定をもらうことに目が向いていて、制度の有無や制度が利用できるかどうかまで気にしていられない、ということが考えられる。さらに、就職活動をするのは大学 3 年生、4 年生のときである。大学生のうちは自分が将来結婚・出産するというイメージがつきにくい、という意見もあった。将来設計はぼんやりとはたてていても、結婚相手がはっきり決まっているわけでもなく、ましてや出産となると、現実味がないゆえに、産前・産後休暇や育児休暇について真剣に調べない、という現状があると考えられる。

一方で、福利厚生が整っている環境にいても、「再就職コース」を理想とする人もいる。インフォーマント A4 さんは、就職活動時に、出産後も職場復帰できるかを社員に聞いていたことから、就業継続の意思があったことがわかる。また、現在の職場は女性が働きやすいように配慮してあり、育児休暇などの制度も比較的取得しやすい環境にあるようだ。

――大企業だと、それだけ制度がしっかりしてるとか、そういういい面もあると思うんですけど、それはあんまり気にしてないですか？

A4：制度は、でも、気にはしたかもしれないですね。福利厚生？　なんだろう、「女性が働きやすいですか？」ってのはいっつも聞いた。「結婚しても、職には戻れますか」、みたいなこととか。（中略）

――結婚したり、子ども産んでも、続けたいって思ってたし、今も思ってますか？

A4：ああ、今はちょっと、＊＊（A4 さんの勤務先の業態）の手前やっぱり、（結婚や出産をしたらやめたい）って若干思うけど。でも、パートさんってみんなすごくって。子ども産んで、こないだまで子どもおって、戻ってきとらす（きてらっしゃる）し。みんなすっごいパワフルなんだよね。それ見たらすごいなって思って。そう、だけん、うちの会社は、女性の店舗、女性が多い、そういうとこを目指してるから、帰ってこれる。女性が働きやすいようにはしてあるんだよね。だから、本部の人とかでも、まあ本部だけんがね、（立ち仕事ではなくデスクワークだから）そんな動きまわらんけん、あれだけど、普通に妊婦さんとかおらした（いらっしゃった）けん。臨月ぐらいの感じの人もおったけん、見学行ったとき。ほんと（育児休暇とか）取りやすいんだろうなって思って。2 人ぐらい（取った人が）おらしたかな、そんとき。取りやすいっていうか、まあ周りもきつくなるかもしれんけど、応援してくれるとこなんだなって思ったけん、それはいいなって思った。それで入りましたね。（中略）

――じゃあ、転職とか、辞めることも、考えにはあるってことですか？

A4：うーん、旦那さんの考え次第。続けていいって言うなら、続けたい気持ちもあるから続けたいし。あんまりって言われたら、ひとまず主婦にね、なって、のちのちはでもパートとかで。ね、なにかしら、そんときにまたカメラでね。ちょこちょこっとしたいなって思う。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

A4 さんは、会社の福利厚生は整っていると感じている。それが決め手になって入社を決めた部分もあるようだ。彼女自身がその制度を利用することもできそうである。彼女は、将来夫の承諾が得られ、その時自分も続けたければ今の仕事を続けるかもしれない、とも考えている。他方、彼女が「再就職コース」も理想とするのには、大きく 2 つの理由があるように思われる。1 つ目は、今の仕事の業種である。業種を意識して、結婚・出産後もこの仕事を続けるかは少し迷っていることがわかる。2 つ目は、やってみたいことが他にもあることだ。今の仕事の他にも自分のやりたいこと（この場合にはカメラ）を持っているため、もし今の仕事を退職したとしても、他のやりたいことを仕事にして再就職できたらいい、という考えもあるようだ。一般に、「再就職コース」は一度ついた仕事を退職しなければならないことからマイナスのイメージが強いように思われる。しかし、このような場合には、前向きなコース選択だと言えるだろう。

続いて、理想・予想ライフコース両方で「両立コース」を選んだ 2 人のうち、結婚しても自分が働き続けて、夫に家庭に入ってほしいと答えた女性の意見をみてみる。

――C3 さん自身は結婚とか育児で、お仕事はどうされていきたいですか。
C3：もともと結婚する気はまったくなくて。なんだろう、もうずっと仕事 1 本で生きていきたいなって思ってたけど。でもやっぱり最近はちょっと結婚も楽しそうだなっていうのと、あとすごい、子どもがもともと好きだから。ちゃんと育児休暇も取って、ずっと育てたいなって思うし。だからやっぱり育児休暇もちゃんと取りたいって思うけど、まあ転勤族だからね（笑）。難しい部分はあるかなー。まあでも相手次第かな。（中略）で、まあそこから子どもが産まれれば育児休暇取って、っていうのでもいいかもしれないなーって。あんまりでも、先を考えはじめるときりがなくて。何ももう。
――結構両立していきたいっていうのが強いですか？
C3：あー、でも器用じゃないからできなさそうだなあ（笑）。いま、でも、すごい考えるのが、男性に家に入ってほしい（ということ）。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

この C3 さんは、自分の夢を叶えられるだけの努力はしたい、そのためには仕事を辞めずに働き続けることでキャリアを積みたいと考えている。しかし家事と仕事の両立は難しそうなので、夫に家庭に入って家事を担当してほしい、という考えだ。このような場合も、図 3 の選択肢では「両立コース」に含まれるだろう。しかし「両立コース」とだけ書かれていても、C3 さんのように自分が外で仕事をして、夫には家で家事を担ってほしい、という考えがあることはなかなか読み取れない。先程の A4 さんの場合も同様である。グラフや数値の裏にそれぞれの想いがあることを念頭に置いておく必要がある。

C3 さんのように、仕事のキャリアを積むために働きたい、と考えている人は多かった。多くの女性が、結婚して一度仕事を辞め、夫の勤務地で再就職したり、子どもがある程度

大きくなったらパートでもいいから復職したい、と考えていた。最後に、インフォーマントらの、仕事を続ける理由や昇進についての考えをインタビュー結果から考察する。

――結婚とかしたら、今の会社は辞めたいとか思いますか？
B4：いやー、仕事は続けていたいと思うから……。
――じゃあ、専業主婦にはなりたくないですか？
B4：たぶん、性格上合わないと思うから（笑）。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

――学生時代からそういう（働きつづけたいという）考え方ですか？　（それとも）就職してから……（考え方が変わった）？
A2：どうかな、学生時代どうだったかな……。なんか専業主婦になりたかった時期もあり……。でも専業主婦にはなれないと思って、私は。それで、仕事って結構楽しい。まあ大変だけど楽しいし、自分が成長していくから。人間的に。だからまあ、「ずっと家にいるより外に出て働きたいなあ」って気持ちは社会人になって、結構強くなったかな。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

――ずっと働きたいと思っていますか？
A3：思ってます。仕事したいなって思った理由が人のために役に立ちたいなー、とか人が喜ぶところ見たいなっていうのが最初だったから。それって多分、まあ方法は変わってくかもしんないけど、下手したら一生できることで。そこに、なんだろ、期限を設ける必要はないのかなって。（中略）仕事はずっとしてたいなー、とは思う。人に接することがすごく好きだから。子どももきっと好きだろうけど。またなんか違うじゃん。人と接するって。かなあと思ってます。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

――C3 さん的には、行けることならどんどん上に昇っていきたい（昇進したい）っていうのはやっぱりありますか。
C3：あ、行きたい。行きたいっていうかなんだろう。うーん。やっぱり自分の夢があって、それに対して、ある程度できるその、なんだろうな、力って言ったら変だけど、ある程度それを叶えられる位置にはいたいかな。でも、なんだろうな。それを支えてくれる人たちがいるっていうことを忘れそうだから（笑）。ずっとまあなんか、なんだろう。なにも上に上がらないっていうのもいいかもしれないなとは思うけど、やっぱりでもできることは広がるかな。（中略）できれば上がって、子どもに働いてる姿を見せたいっていうのもあるから。うーん。それはあるかなー。うーん。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

働き続けたい理由としては、仕事をすることで自分の成長が得られること、仕事を通して自分のやりたいことが実現できること、などの意見があった。自分は専業主婦は向かない、と考えている人も多かった。仕事をすることが自分の人生にとってプラスになると考えれば、働き続けたいと思うのだろう。

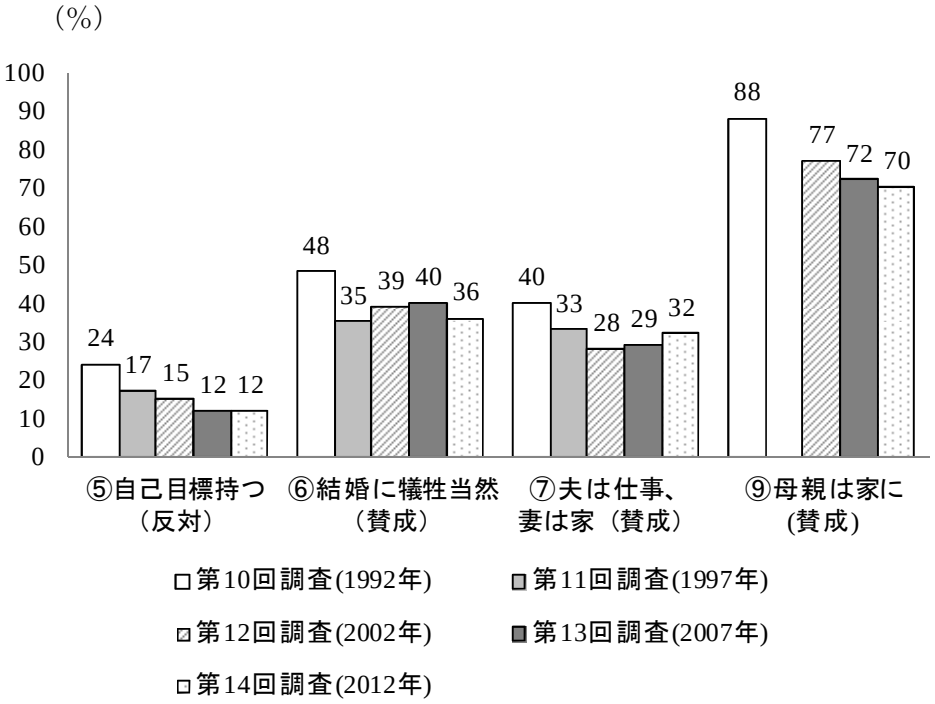
４．分析

インタビュー結果から、出産時に育児休暇を取得して職場を離れたのちに、再び同じ職場に戻ってくることを理想としている人が多かった。また、すべてのインフォーマントが、もし同じ職場ではないにしても、出産や育児が落ち着いたら再び社会に出たいと考えていた。仕事をすることで自分の成長が得られる、仕事を通して自分のやりたいことが実現できる、など仕事への強い思いがうかがえる。その一方で、将来結婚して、今の職場を離れることは、自分のキャリアアップの妨げになると思われる。しかし、女性インフォーマント 10 人中 7 人がこれを受け入れていた。図 3 より、「再就職コース」を理想としている人は約 4 割に及ぶ。これらの数字は、先ほど述べた仕事への強い思いから考えると多いように見える。雇用状況の厳しいなかで、苦労して内定をもらった会社を辞めるのは惜しいようにも感じられる。それでも M 字型就労を希望する人が多いのはなぜなのか、分析していく。

１）結婚・家族に対する妻の意識の変化

はじめに、女性の働くことに対する意識はこれまでどのように変わってきたのか、その変遷に注目してみる。ここでもう一度、国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）独身者調査」（平成 22〔2010〕年）を用いる。図４を見てほしい。結婚、家族などに関する考え方を調べた 11 項目のうち、「⑤結婚しても、人生には結婚相手や家族とは別の自分だけの目標を持つべきである」「⑥結婚したら、家庭のためには自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然だ」「⑦結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」「⑨少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい」に着目する。意識の調査を始めた第 10 回調査（1992 年）からの変化をみると、1990 年代にはどの項目についても一般に伝統的とみなされている「男性は外で仕事、女性は家で家事」という考え方から離れていく傾向が見られたが、2000 年代に入ると、項目によって変化の方向に違いが生じている。なお、第 11 回の「⑨幼子の母は家にいるべき」は質問項目として設定されておらず、図 4 ではその値を示していない。

90 年代と同様に「男性は外で仕事、女性は家で家事」という考え方から離れていく傾向が続いている項目は、⑤結婚後も自分の目標を持つべき、⑨幼子の母は家にいるべき、の 2 項目である。反対に、90 年代とは意見の方向が反転した項目は、⑦男は仕事、女は家庭（2005



（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所（2010）

図 4　結婚・家族に対する妻の意識

年以降「賛成」が増加)、⑥結婚に犠牲は当然（2002 年以降「賛成」が増加）の 2 項目である。これらは 90 年代には伝統的な考え方から離れる方向に変化していたが、2000 年代に入り伝統的な考え方への支持が増加している。

まず、「⑤結婚後も自分の目標を持つべき」に対する反対意見が減少していることから、女性が結婚相手や家庭以外のところに目標を持つことに賛成する人が増えているがわかる。「⑨幼子の母は家にいるべき」という考え方も主流ではなくなってきていることが読み取れる。つまり、伝統的な考え方からは遠ざかっている。その一方で、「⑥結婚に犠牲は当然」「⑦男は仕事、女は家庭」に対する賛成意見は近年増加している。ここには、インフォーマントらの回答とも共通している部分がみられる。「結婚したら、家庭のためには自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然だ」という考えと、「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考えから、彼女たちは将来結婚したら自分が今の仕事を辞めてもいい、という考え方になったと想定できる。

同時に、「結婚しても、人生には結婚相手や家族とは別の自分だけの目標を持つべきである」という考え方が受け入れられてきていることと、「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい」という伝統的な考え方が少なくなってきていることから、結婚や出産をしても女性が外に出て働くことに肯定的になっていることがわかる。これらが合わさって、「結婚や出産をしたら一度は会社を辞めるかもしれない。しか

し、今の会社ではなくてもいいからいずれまた働きたい」という考え方をするようになったのだと思われる。

２）社会的背景と女性の考え方の変化

ではなぜ近年、女性の考え方が再び変わってきたのだろうか。もともと「男性は外で仕事、女性は家で家事」という考えが主流であったが、1990 年代には一般に伝統的とみなされている「男性は外で仕事、女性は家で家事」という考え方から離れていく傾向が見られた。しかし 2000 年代に入ると、伝統的な考え方に戻る傾向も見受けられる。まず、「夫は仕事、妻は家庭」と考える女性が再び増加している原因を探る。精神科医の香山リカは著書『就職がこわい』において、次のように述べている。

> 「男は仕事、女は家庭」といったジェンダーによる役割のきめつけがいまよりも強固だった時代のほうが、女性のなかで「自由になりたい」という気分が盛り上がり、強制が少なくなったいまは、逆に「まぁ、いいか」とジェンダーをすんなり受け入れてしまう女性が増えたのかもしれない。（香山 2008: 159-60）

確かに、堂々と男女の扱いに差があった時代には、家庭から出たい、男性と同等に仕事をし、評価してほしい、という思いがより明確だったように思われる。女性への扱いは、男女雇用機会均等法の制定と改正をめぐって大きく変化してきた。

男女雇用機会均等法の制定作業が開始された 1980 年代初めごろ、女性に対する就職差別は今からでは想像もつかないほどひどいものであった。企業の女性採用は短大や高卒が主で、4 年生大卒の女性の採用は非常にわずかであった。主要企業の約 7 割が大卒女性の採用を行わず、大卒女性の進路は教職や公務員、マスコミ、外資系企業などのごく限られた業種か、弁護士や公認会計士などの国家資格、それでなければ親のコネで一般企業に就職するというのが一般的であったという。その場合、「給与などの待遇は短大卒もしくは高卒扱いで、結婚したら退職する」という不文律も多くの企業で存在していた。もちろん、仕事の内容も男性とは異なった補助的な内容であった。

1988 年 4 月から男女雇用機会均等法が施行された。この法律は募集・採用、配置・昇進について女性と男性を均等に取り扱う努力義務、教育訓練、福利厚生、定年・退職および解雇について、女性であることを理由とした差別禁止を定めた内容だったが、「努力義務」は違反しても罰則がないことから、労働者側からは「実効性に乏しい」という批判を受けた。また、経営者側からは「女性を男性と均等に扱うことは悪平等」という激しい抵抗があった。このような対立の中で、労働省（当時）法案の成立そのものを諦めるよりは「最初から完全な法律が作れなくても、とにかく法案を成立させることが重要」という苦渋の選択を迫られるなかでの成立となった。

この法律によって職場における男女差別はかなり改善されたが、まだ不十分だというこ

とで、1997 年の全面改正を経て、2007 年に再改正された。新しい改正点としては、表面上は差別に見えない慣行や基準が、実際には一方の性に不利益となる「間接差別」の禁止、妊娠や出産などを理由とする退職強要や職種・配置転換などの不利益な扱いの禁止、さらに女性だけなく、男性へのセクハラ防止対策を企業へ義務づける、などが挙げられる。これまでの、女性のみに焦点を当てた内容ではなく、もっと広い意味で性差別を捉えているのが特徴である。

男女雇用機会均等法が施行されてから 20 年が経過したが、この間に企業の雇用管理の見直しは進展した。男女の雇用の場における均等確保の必要性は今では広く社会一般に定着しつつあるが、性別が原因の差別事案は複雑化する傾向にあるように思える。「採用の条件には性別のことなど書いてなかったのに、実際に採用されたのは全員男性で、最初から女性は採らないと決めてあった」という話を今でもよく耳にする。目に見える一定ラインまで制度改革がされてきたにもかかわらず、水面下ではまだまだ女性差別が行われていることは否定できない。

このような現状に、女性たちはある程度諦めをつけてしまっているようにも感じられる。法律は改正され、制度も整備された。それでも人々の意識はそう簡単に変えることができない。日本に根ざしている「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業の考え方が、完全に払拭されることはないのではないか、と考えてしまうのも無理はないのかもしれない。そのような諦めと、女性自身の中にも残る性別役割分業の考え方とが相まって、結婚したら遅かれ早かれ外で働きたいが、勤務先は夫しだいである、という姿勢が広まっている、と考えられる。

では、経済面はどうであろうか。インタビューでは、経済面を理由に再就職したいと答えた女性はいなかった。1997 年ごろから、男性の収入が不安定化し、共働きでなければ豊かな生活が不可能になることが実感された。夫の収入増が見込めないとなると、妻は条件が悪くても働かざるを得なくなる。そのように、やりたい仕事ができるわけではない状態では、「できれば働きたくない」と感じた女性たちが「夫は仕事、妻は家庭」という生き方に賛成するようになったのかもしれない。また、「夫は仕事、妻は家庭」という生き方が実現しにくくなったからこそ、逆に憧れが高まったという面もあるのではないだろうか。

５．まとめ

ここまで、女性の就業継続意識について見てきた。インタビュー結果からは、若い女性たちの、仕事への強い思いがわかった。しかし一方で、「将来結婚したときには、自分は今の職場を離れて、夫の赴任先で再就職したり、一度仕事を辞めて家庭に入り、子どもが成長したら違う仕事やパート業につく」という生き方も受け入れられていた。仕事をして成長しつづけたいというキャリア志向とは相反するようにも見える。

分析の結果、女性のキャリア志向の根本は、就職や昇進において男女の扱いに差があっ

た時代に女性たちに培われた「自分も家庭から出たい」「男性と同等に仕事をし、評価されたい」という強い意思であることがわかった。しかし近年、法律が改正されたり、実際に出産をサポートする制度が整備されたりして、「男女平等」に対する意識は以前ほど高くない。民主党政権の誕生などのなかで、「女性の社会参加」が達成すべき課題として意識されなくなったのかもしれない。同時に、女性の社会進出が進んだことで、仕事を続ける困難さがよく知られるようになった面もあるだろう。さらに、法や制度の限界が垣間見えてきたことも相まって、女性のなかに、「結局は自分が家庭に入らなければならない」という考えが戻りつつある。「それでも自分の人生にプラスになるならば、社会に出て仕事はしたい」と、結婚や出産時に一度仕事を辞めても、違う仕事やパートでもいいから働きたい、と考えるようになったのだろう。この考え方は、伝統的な性別役割分業の考え方と、それに抗うが限界が見える法や制度、その折衷案のように思える。

一生同じ仕事先でがんばり続けたい、結婚や出産したら転職したい、専業主婦になりたい、など、人生における仕事の位置づけは人それぞれである。その人の今の考え方が数年後には変わっている可能性もある。しかし、大きなライフイベントである結婚や出産の際に、自分の納得いく決断ができるに越したことはない。その可能性を少しでも高めるために、出来る限りの手を尽くさなければならない。就職活動時の企業研究では、産前産後休暇や育児休暇などの制度があるかどうかを調べるとともに、それが実際に利用されているのか、しっかり検討することが必要だろう。結婚や出産は、就職活動時にはなかなかイメージがつきにくく、難しい面もあるとは思うが、福利厚生を知っておくことは企業とのミスマッチを防ぐことにもつながってくる。女性が結婚や出産時に就業継続の壁にぶつかることは避けられないが、その機会を自分の可能性を広げるチャンスにしたいものだ。

＜参考資料・文献＞

萩原久美子，2006,『迷走する両立支援――いま、子どもをもって働くということ』太郎次郎社エディタス.

本田由紀編，2008,『女性の就業と親子関係――母親たちの階層戦略』勁草書房.

香山リカ，2008,『就職がこわい』講談社.

厚生労働省，2011,「平成 23 年度版 働く女性の実情」（http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/11gaiyou.pdf#search='%E5%A5%B3%E6%80%A7+%E7%B5%90%E5%A9%9A+%E4%BB%95%E4%BA%8B+%E3%82%B0%E3%83%A9%E3%83%95+%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%8A%B4%E5%83%8D%E7%9C%81'，2013.1.11）.

国立社会保障・人口問題研究所，2010,「第 14 回出生動向基本調査 結婚と出産に関する基本調査　夫婦調査の結果概要」（http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001thzi-att/2r9852000001ti0z.pdf#search='%E5%87%BA%E7%94%9F%E5%8B%95%E5%90%91%E5%B8%8C%E6%9C%9B%E8%AA%BF%E6%9F%BB'，2013.1.11）.

日経 BP 社，2010,「日経ウーマンオンライン 働く女性の 40 年史」（http://wol.nikkeibp.co.jp/article/column/20090828/103872/，2013.2.6）.
総務省統計局，2011a,「労働力調査（基本集計）」(http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nendo/index.htm，2013.1.21）.
————，2011b,「労働力調査（詳細集計）」（http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/ndtindex.pdf，2013.1.21）.

女性の働き方

――出産を経て働き続けること――

坂井　優理恵

１．はじめに

就業継続のターニング・ポイントとしての出産

結婚や出産をした後も仕事を続けたいと考えている女性は多い。国立社会保障・人口問題研究所が 2005 年に行った「結婚と出産に関する全国調査」では未婚女性の理想のライフコースは「仕事と育児の両立コース」が 30.3%で、「結婚や出産を機に退職するが、子育て後に就職する再就職コース」が 33.3%だった（国立社会保障・人口問題研究所 2005）。女性の就業継続率は微増しているが、国立社会保障・人口問題研究所の「第 14 回出生動向基本調査‐夫婦調査」によると出産退職は、1985～1989 年の間に出産したグループでは 37.4%であり、2005～2009 年の間に出産したグループでは 43.5%に増加している。同調査によると第 1 子出産前後では 68%が無職である（国立社会保障・人口問題研究所 2009）。これらのことから、出産の前後で女性の離職は増加するということは明らかである。出産後も仕事を続けたいと思っている女性が多いなかでこの結果は、女性の意に反して、出産後も就業を続けることが困難な制度や風土が未だ残っているということを意味している。出産は女性特有のもので、育児も女性が担うことが多い。厚生労働省の 2010 年の調査によると、育児休業取得者の割合は女性が 93.5%で、男性が 2.0%であった（厚生労働省 2010）。厚生労働省の 2009 年の調査では、25 歳～34 歳の女性離職者のうち、2 割が結婚か出産・育児を理由にしている（厚生労働省 2009）。よって、出産・育児というのが、女性が就労を継続するための重要なターニング・ポイントになることは間違いない。

本論では、産前休業・産後休業・育児休業の概要を述べ、出産前後で就業継続を断念している人がいる実態を明らかにする。次に、今回のインタビューに基づいて、就職活動中にどのような基準で企業を選んでいたのか、自分の結婚・出産・育児を意識して就職活動をしていたのかということを明らかにしたい。次にインタビューの回答から育児休業が取得しやすい企業の特徴について論じる。最後に、出産・育児をふまえたライフコースに関して入社前後で差が生じる理由について分析を行う。

２．産前休業・産後休業・育児休業の概要

１）産前休業・産後休業・育児休業とは

産前休業、産後休業、育児休業はすべて労働基準法で定められている。産前休業は、出産予定の 6 週間前から取得でき、産後休業は出産後 8 週間の休業が認められる。産前休業は妊娠している女性の申請が必要であるが、産後休業は出産後 8 週間はその女性を就業させてはいけないと定められており、女性が申請する必要はない。育児休業は子どもが 1 歳になるまでの期間、保育所に入れないなどの場合には 1 歳 6 カ月になるまでの期間、取得できる。産後休業以外は、当事者の休業請求が必要であり、請求があった場合には、使用者は休業を認めなければならない。一般的に「育児休暇」という言葉がよく使われているが、これは有給休暇や代休を利用して育児休職・休暇をとることであり、制度として認められた育児休業とは厳密には違う（齊藤 2012: 78）。本論文では、育児のための休暇も含め育児休業といい、同様に扱う。インタビューでは一般的によく使われている育児休暇という言葉を用いることにした。

２）育児休業を取得しない理由

常勤の女性の出産半年後の育児休業取得率は「取得済み・取得中・取得予定」が 93.5%で、「制度はあるが取得しない」が 3.6%だった。ではなぜ育児休業を取得しないのだろうか。育児休業の制度はあるが取得しない理由は、「職場の雰囲気や仕事の状況から」が 35.9%、「経済的なことから」が 27.7%、「仕事に早く復帰したいから」が 16.4%だった（厚生労働省 2010）。2012 年に厚生労働省が行った「出生児縦断調査」によると、「育児休業を取得し、復職後の評価にマイナスの影響があった」と回答している人は約 2 割いた（厚生労働省 2012）。この結果から、育児休業を取得しない理由として、復職後の仕事内容の変化や仕事への評価に対する悪影響が生じること、悪影響を危惧していることが挙げられる。また、男女雇用機会均等法第 9 条に関係する婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの調停件数は、全体の調停件数の 26.7%であった。このことからも女性の妊娠・出産が就業において、マイナスの要素になっているといえるのではないだろうか。その他の理由として、職場の雰囲気が育児休業を取れる雰囲気ではないことが挙げられる。これは会社に結婚や出産を機に仕事を辞めるというような風潮があり、暗黙のルールとして存在していることが原因だと考えられる。これは企業規模、従業員の男女比率に左右されることが多い。育児休業制度の規定がある事業所の割合は事業所の規模による差が大きく、事業所規模 5 人以上で 68%であるのに対し、事業所規模 30 人以上で 89.4%だという調査結果がある（厚生労働省 2010）。育児休業後の復職に関する影響も、社内に育児休業が取れる雰囲気があるかどうかも、企業の内部のことなので入社前はわかりにくいことである。実際に表に出ているような育児休業の取得率を表す統計には、育児休業取得を申請しなかった人、育児休業取得後に復職したが就業継続が困難でやむを得ず仕事を辞めた人は含まれておらず、女性が出産後も就業を継続できるのかという観点からみれば重要な参考資料には

ならないといえるだろう。女性が出産後もそれ以前と変わらず、仕事を続けられるような職場かどうかということは、入社前には非常に判断しづらい。そのため、入社後に育児休業が取得できず、就業をやむを得ずあきらめる人もいるのではないだろうか。

３．就職活動中の企業選択の条件

１）就職活動期間に企業選択において重視したこと

それでは、出産後も仕事を続けたいと思っている女性は、就職活動の際に、育児休業が取れるのかということを重視したのだろうか。ここでは、就職活動中、企業選択の際に重視したことは何だったのかということを 12 名のインフォーマントの発言を中心にまとめる。今回行ったインタビューで、企業選択において重視した点として最も多く挙げられたのが「仕事内容」だった。自分がやりたい仕事内容であるか、自分に向いている仕事内容であるかということを重視したという声が多くあった。

A4：（企業選択の条件は）企業理念に合うか合わないかと、仕事内容で自分が（仕事をしている姿が）イメージできるか。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

B1：企業選びで気にしたことね。そうねー。手当たり次第に受けてたわけじゃなくって、やっぱりやりたい職種に絞ってやったんよね。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

――会社選びのときに 1 番大事にしたのはやりたいことがやれるかっていうことだったんですか？
B2：それしかなかったですね。あとはほぼ雇ってくれるならどこでもいいみたいな。（B2・女性・25 歳・熊本県・法文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

B3：（現在の勤め先を選んだのは）1 番、最初に（やりたいと）思ったことを実現できる可能性が 1 番高いところがここかな、と思ったから。ですね。（B3・男性・27 歳・東京都・マスコミ業勤務）

B4：（企業選択の条件は）一番はやっぱり技術とか、研究ができるところ。あとはやっぱり、だからジョブローテーションとか転勤があまりない企業で、（地元である）九州内のところ。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

C4：私、基本的に、自分に向いてない仕事は絶対しないっていうのは、信念があったか

ら（笑）。だから結構、友達とかもなんか、あのー、あれ、なんかなあ。給料？　で（仕事を）考える人が多くて。私、もうお金は大事だし、こう、お金がないとダメっていうのはわかるけど。なんかね、こうお金のためにね、こう過労できつくなるぐらいなら、（給料が）安いところで、質素に生きて、楽しく過ごすほうがいいなっていうのは（あった）。（C4・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・ウェブ制作業・ウェブデザイナー）

12 人のすべてのインフォーマントに共通していたのが、企業選択で重視した点として、「仕事内容」を挙げていたことである。「企業＝仕事をするところ」であるので、どういう仕事内容であるかということに関心を持つのは当たり前のことだといえるだろう。自分がこれからどういう方法でお金を稼いで、社会に貢献していくかを考えるとき、その仕事がやりたいことか否かという点は非常に重要である。就職ナビサイトなどでも、各個人の適性に合った企業や、自分が希望する業種・職種の企業、自分がエントリーした企業と似たような職業・職種の企業が表示されるようになっている。他にも、「この企業にエントリーした学生はこんな企業にもエントリーしています」といった情報も表示されるようになっており、こういった就職ナビサイトの情報も相まって「仕事内容」を基準に企業を探し、選ぶのが容易であるといえる。

次に多かったのが「勤務地」を重視したという声である。

A1：（企業選択の条件は）まずはやっぱ（地元である）九州に、支店が、最低支店がある、っていうところですね。それからは、業種、ですかね。機械系のことがしたい、まあ自動車とか、乗り物が結構（好きで）、飛行機とか扱ったりとか、そういうところにまあ行きたいなあっていうことと……、そのまあ 2 つでだいぶたぶん絞られてきて、やっぱこっちのほう（九州）って会社が少ないので、やっぱもう向こうのほうが、関東のほうが多いので……。（A1・男性・24 歳・福岡県・工学部卒・製造業・CAD オペレーター）

A2：（勤務地について）地元（の長崎）志向はそんなにないけど、九州志向はあったかもしれない。（中略）うん。東京に行ったらもう、なんだろ……。（地元に）戻ってこれない気がして。まあ（学生時代をすごした）熊本好きだったし、九州（がよかった）……。まあ、あんまり知らないから不安だったんでしょうね。東京とか大阪とか。こう……やっぱりずっと九州生まれで九州育ちで育ってきたから、外に出ようというチャレンジ精神に欠けていた気がします。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

B1：私は、大企業狙いとかじゃなくて、もう（地元である）福岡から向こう（九州外）に出たくなくて、九州内でやってたから、しかも熊本に住んでたから、熊本で就活がやりやすかったんよね。やっぱ面接受けに行くのとかも。だからもう、そんなしてまで、

東京行ってまで、なんか就活をしたくなかったから……。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

B4：（勤務地は）出来れば、地元（熊本県）か九州が良かったです。だから中小（企業）をメインに受けていました。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

C2：（地元である）九州から出たくなかったから、大手は受けなかったんよ。大手に行くと、転勤があるじゃん。あんまりなんか、そんなに仕事がんばってしたいって思ってなかったから、とりあえずその福岡とか熊本とかでやりたいなって思ってて、選んでたら最初大分に行こうと思ってたんだけど、でも大分に、ねえ。ずっと住むのは……ねえ（笑）。縁もゆかりもないじゃん。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

これらは「勤務地」を重視したと答えたインフォーマントの回答である。勤地にこだわることは、特に地方の学生に顕著に見受けられる。主要な就職ナビサイトのひとつであるマイナビが 2013 年卒の学生を対象に行った就職意識調査でも、学生の大企業志向は関東エリアや関東エリアなどの大都市で高く、地方都市で低いという地域差がみられた。反対に中小企業志向は地方都市で高かった（マイナビ 2012）。これは大企業の本社は大都市にあることが多いため、地方の学生が地元を離れ大都市圏に行きたがらないことを反映しているといえる。地方の学生の地元志向が強い理由として、まず就職活動で地方から大都市に行く際の交通費、宿泊費、飲食費などの費用がかさむことが挙げられる。就職活動で選考が進むと企業から交通費や宿泊費が支給されることもあるが、説明会や選考の初期段階ではほとんどが自費であるため、金銭的な負担は大きい。地方の学生が大都市に行くということは金銭面での負担だけでなく、交通機関や宿泊施設等の手配や移動時間の長さなどの労力も必要になることも意味している。よほど強い意志がないかぎり、就職活動で地方から大都市に行くことはしないのかもしれない。

また、大都市で就職すること自体に不安を抱えているという声もあった。今まで九州を出たことがなく、周囲に知り合いがいないような環境での生活が不安であると回答している人もいた。地方で生活してきた人にとって地元を離れた大都市圏での就職はかなりネックなものだといえるだろう。加えて、学生が親元を離れたくないと思っていること、親が九州内での就職を勧めたことなども理由として挙げられた。全国転勤を敬遠する人も多く、それが嫌で九州内の中小企業に絞ったという声もあった。大企業では定期的に全国転勤制度があり、勤務地も選べないことが多いので、地元の中小企業への就職を決めたと回答していた。特に結婚や出産がある女性にとっては、全国転勤がある企業というのはかなりネックになるだろう。出産は女性特有のものであり、育児も男性より女性が担うことが多いので、女性のほうが全国転勤を敬遠する傾向が強いのだと考えられる。これらの理由から、企業選択で「勤務地」を重視するのは男性よりも女性に多いようである。今回インタビュ

ーをしたインフォーマントのほとんどが九州の出身だったので、地元の九州内で就職したいという人は男女問わず多かった。唯一の九州外の出身の男性は、勤務地を重視していなかった。自分の地元である東京都を離れて仕事がしたいと思い、東京都以外の勤務地を希望していた。今回のインタビューでは九州出身のインフォーマントがほとんどで、九州以外の出身者のサンプル数が圧倒的に少ないので、一概に地方出身者は「勤務地」を重視し、大都市の出身者は「勤務地」を重視しないと言い切ることはできないが、上記の就職意識調査の結果からもそのような傾向は強いといえるだろう。

２）就職活動中に「結婚・出産・育児」を意識していたかどうか

就職活動中、企業を選択するときに、育児休業が取れるかどうかという点や育児に関する福利厚生の充実度を気にしたという声はほとんど聞かれなかった。では、企業選択の際、これらの点にはどれくらいの比重が置かれていたのだろうか。ここではこれらの点を重視した人と重視していない人に分けて、さらに、会社に入る前と後で女性の出産・育児をふまえた働き方についての考えに変化があったかどうかを明らかにする。

A3：（四季報の離職率などのデータは）NA（No Answer 無回答）って書いてるだけ（の企業もある）。なんだよこれって思うじゃん。NA ってなんだよ。ってなったらやっぱ生身の人間に聞くとか、生身の人間を見るとかしかできないわけで、と思ってた。
――福利厚生は見られてましたか？
A3：福利厚生はね、ほんとかどうかわかんないから、もう人事の人に聞いた。（A3・女性・24 歳・熊本県・文学部卒・印刷業・ウェブディレクター）

A4：制度は、でも、気にはしたかもしれないですね。福利厚生？　なんだろう、「女性が働きやすいですか？」ってのはいっつも聞いた。「結婚しても、職には戻れますか」、みたいなこととか。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

――今の会社は結婚とか出産しても、仕事続けていけそうな環境ですか？
B4：結構、（結婚や出産を）してる人……（が職場にいる）。結婚してる人もいるし、出産とかも多い、してる人が。そういうところも面接で聞いて（今の会社に）決めたのもある。
――自分から聞いたんですか？　面接で。
B4：うん。なんか「結婚しても仕事したいですか？」って女の人なら絶対聞かれる質問で、それですぐ辞められると（困る）っていうのがたぶん会社もあるから、（面接で）聞かれて、「（結婚しても）働きたいんですけど、ちなみにどういう感じですか？」みたいな、そういう話題のときに（自分からも）聞いたりとかは……、したかな。（B4・女性・25 歳・熊本県・工学部卒・製造業・化学技術者）

以上が、結婚・出産後も仕事を続けられるかという点を気にしていたと答えた人の回答である。出産後の就業継続が可能かどうかを気にしたと答えた上記の人は、自分からアクションを起こして、その点に関する情報を集めていた。公示されている育児休業や福利厚生に関するデータはあてにならないと考え、自分で直接人事の人に聞くようにしたり、その企業で働いている人に目を向けていた。

育児休業は福利厚生だと認識されることがある。育児休業は労働基準法で定められた権利であり、会社が任意で定める福利厚生とは違う。それにもかかわらず、育児休業が福利厚生だととらえられるのは、育児休業の取得は会社に左右されるという認識があるからだろう。そういった認識があったため、上記のインフォーマントは積極的に情報を収集していたのだと考えられる。このことから、結婚・出産を意識した就職活動とは、公開されているデータから判断することではなく、自分で企業の人事の人に聞くなどして生身の人間から情報を集めることだといえるのではないだろうか。実際に働いてる人に話を聞いたと答えた人は、入社前後で育児休業に関する点についてのギャップもさほどなかったと答えていたため、入社前からこの点を意識した就職活動をしていれば、育児休業が取得できないという点で悩むことはないのかもしれない。

続いて、育児休業の取得状況やその点に関する情報を重視していなかったと答えた人の回答をみていく。

――就活するときとかって、そういうの気にしたりしましたか？　育休とれるかな、とか、女性の割合とか。
B1：いやぁ、そんなこと言ってらんないよぉ。就活してるときはさぁ。とにかくどこか就職しないとって、思うから。あんまり気にできなかったね。
――じゃあ入社してから、「こういう制度なんだな」って感じですか？
B1：うん。（中略）やっぱさあ、結婚するとか現実味ないじゃん、大学生のうちって。だからあんまり考えないよね、そんな。もっとほかのことを考える。なんか給料とか、勤務地とか。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

――育児休暇とか有給休暇とかの取得ができるかどうかっていうのは（就活の際に）気にされたりしましたか？
B3：うん、多少。（でも）なんつうか、ごめんなさい、そういうところほんとに全部多少になっちゃうんですけど。もう、（まずは）やりたいことができるかどうかが 1 番プライオリティが高かったので。それに比べると多少ですね。うん。お金もそうだし、待遇もそうだし。（B3・男性・27 歳・東京都・マスコミ業勤務）

育児休業に関することを重視しなかった理由で 1 番多かったのは、企業選択の条件とし

ては優先順位が低かったからということだった。仕事内容、勤務地、給料といった条件のあとに、育児休業に関する条件は位置づけられることが多いようである。学生にとって結婚・出産・育児というのは、先のことであまり現実味がないことなので、これらに関する条件の優先順位は低くなるのだろう。不確定な遠い未来に関することよりも、自分が働きだしてからすぐ実感できるようなことを条件に企業を選ぶ傾向が強いといえるだろう。加えて、就職活動中は「何がなんでも就職しなくては」というような気持ちや焦りが大きく、仕事と育児の両立が可能かということまで気にしたいけど、そんな余裕がないというのも本音のようだった。

以下は就職活動中の後悔について語ったインフォーマントの回答である。

B1：（女性にとって働きやすい会社かということは）大事だと思うよ、それは。うん。大事だと思う。結構その面に関しては後悔してる気がする。やっぱね、（会社に）入らんといかんっていう一心でやりよったけん、そういう質問をしてこんかったけん、ちゃんとしてればよかったかなぁとは思う。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

この発言から、学生が就職活動中に考えるのは仕事をすること自体で、仕事以外の生活のことについてはあまり考えられていないということがうかがえる。正確には、考えていないのではなく、考える余裕がないと言ったほうが正しいだろう。この結果、実際に働きだしてから仕事以外の生活に関して入社前後でのギャップが生じるのではないかと考える。それらのギャップのひとつとして、仕事と育児の両立が不可能で仕事を辞めざるをえないことがあるのだろう。

４．育児休業が取得できる企業の特徴

それでは、育児休業が取得できる会社には特徴があるのだろうか。インタビューから 2 つの特徴が浮き彫りになった。

A2：会社に保育園が（あります）。まあ女性が多い会社だからそういうサポートはあります。（A2・女性・25 歳・長崎県・教育学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

A4：うちの会社は、女性が多い店舗、そういうとこを目指してるから、（育児休業を取得したあとも）帰ってこれる。女性が働きやすいようにはしてあるんだよね。だから、本部の人とかでも、まあ本部だけんがね、（立ち仕事ではなくデスクワークだから）そんな動きまわらんけん、あれだけど、普通に妊婦さんとかおらした（いらっしゃった）けん。臨月ぐらいの感じの人もおったけん、見学行ったとき。ほんと（育児休業とか）取りや

すいんだろうなって思って。2 人ぐらい（取った人が）おらしたかな、そんとき。取りやすいっていうか、まあ周りもきつくなるかもしれんけど、応援してくれるとこなんだなって思ったけん、それはいいなって思った。それで入りましたね。（A4・女性・23 歳・熊本県・人文学部卒・娯楽業・ホールスタッフ）

――従業員も女性の数が多いということもあって、すごく女性に優しい会社なのかなと思ったんですけど、実際勤めていてどう感じますか？
B2：たしかに働きやすいかなとは思ってて、福利（厚生）のところはいいのかなと思います。（中略）育児とかしてる方は特にいいのかなって思いました。（中略）たしかにそこ（育児を支援する託児所完備などの福利厚生）はすごく力を入れているのかなって思いました。周りの方もやっぱりそういうの（出産・育児の際の休業制度）を受けてる方は多いかなと思います。（B2・女性・25 歳・熊本県・法文学部卒・製造業・コールセンターオペレーター）

育児休業後が取得しやすく、その後も復職が可能な会社の特徴として、女性従業員の数が多いことが挙げられる。今回インタビューした人のなかで、女性従業員の数が多い職場に勤めている人は、女性が長く働けるような職場環境であると回答していた。企業内に託児所などを設けている企業もあった。こういった育児を支援するための託児所完備などの福利厚生だけではなく、女性が復職した後、精神的な面での周囲のサポートがあることも、女性が多い職場ならではのことなのではないかと考えられる。つまり女性が多いということは、女性特有の妊娠・出産・育児などの経験や、それらに関しての気持ちを共有できる人が多いということであり、仕事と育児の両立を周りがサポートしやすい状況が生まれるということであろう。反対に男性が多い職場で働いている人は、女性が長く勤めていくことは難しいと回答していた。

――（育児休業取得後も）仕事は辞めるんじゃなくて、続けたいって思いますか？
B1：続けようとは思ってるけど、現実的に考えて、厳しいのかもしれないとも思う。（中略）（仕事と育児の両立は）難しいと思う。本当に難しい。なんか、たぶん女性しかいない会社は女性に優しいんだと思うけど、うちは圧倒的に男性が多い会社で、＊＊社（インフォーマントが勤めている会社の親会社）本体もそうなんだけど、基本的に男の会社だからあんまり女性に優しくないんよ、うちの会社は。やけん、育児休暇はとれるんだけれども、そんなあんまり配慮はしてくれない。今妊娠している先輩がいるんだけど、その人は、もう（妊娠）4 ヶ月目なんだけど、毎日の出張がすごく多くて、妊娠しているのに、毎日九州内を移動している。全然考慮してくれないんです。（B1・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・不動産管理業・運行管理事務員）

やはり、育児休業が取れるか取れないかという制度自体の問題よりも、仕事と育児を両立できるような風土があるかということが問題になっているように思われる。男性が多い職場では、女性の身体に関する妊娠・出産は、女性が多い職場よりも理解されにくいといえるのかもしれない。そうであれば、女性が妊娠中もそれまでと変わらない就業を続けなければならないだろう。妊娠中の過重な労働は、切迫流産、切迫早産、流産、出血などの深刻な状況を招き、母体ともに危険にさらされることもある。男女雇用機会均等法では、職場の妊婦のための母性保護に関する規定・措置が設けてあるが、「妊娠中の女性労働者からの申し出」があった場合にのみ適用される。制度を利用するためには、自らの症状を職場に伝え、周囲の理解を得なければならない（杉浦 2009: 76）。妊娠中や育児中の就業は、周囲の理解なしには成り立たないといえるだろう。

育児休業後に復職が可能な会社の特徴として他に考えられるのが、社内結婚が多いかどうかである。

C2：その、結婚して、育児休暇とか、産休とかがとれるらしくって。で、なんかね、勤め先の金融機関の中で、その、社内恋愛じゃないけど、結婚して両方とも働いとるみたいな人がそうとういて。もうけっこう多い。（中略）（育児休業が取得できる雰囲気かどうかは）入ってみないとわからないもん。（C2・女性・23 歳・福岡県・文学部卒・金融業・銀行員）

C3：うちの会社はもう基本的にみんな（育児休業を）取って、戻れる。だからすごいなって思う。そこで辞めない人がすごい多くて、うち。ほかの会社はもうだいたい辞めるらしい。もう結婚して寿退社みたいな。うーん。うち社内（結婚）も多いからね（笑）。社内（結婚）が多いとこう、なんか、ね（笑）。（中略）（社内結婚は）それはそれで大変そうだけど。こう、逆に会社も配慮しやすい。まあ同じ地域で働かせることもできるんだろうし、そしたら。相手がたぶん別の会社で転勤族だったら、ずっとついて行かせるとかさすがにできないから。（中略）女性は（育児休業が取得できるかは）見といたほうがいいかも。結婚するつもりないとかだったら全然（見なくて）いいと思うけど（笑）。いやー、うーん。あと先輩たちが結婚されてるかとか、できれば聞いといたほうがいいかもしれない。（C3・女性・22 歳・熊本県・教育学部卒・情報通信業・販売店員）

このように育児休業後に復職が可能な会社の特徴として、社内結婚の多さも挙げられるだろう。その理由として、社内結婚をすることで、社内の男性からの理解を得やすくなることが関係しているのではないかと考える。育児をしている女性の配偶者が同じ職場にいるということは、その女性に対する理不尽な扱いを防ぐことにもつながる。会社側も、夫婦の勤務地を同じにするなど配慮がしやすい。社内の男女比率と社内結婚の数の両方をふまえて、制度自体よりも仕事と育児の両立をサポートしてくれる雰囲気が職場にあるかど

うかが重要だといえる。

５．おわりに

育児休業の取得やその後の復職はその職場の雰囲気や風土に左右されることが多い。女性の仕事と育児の両立をサポートしてくれるような雰囲気の有無は入社前にはわかりにくいことであるが、就職活動中に実際にそこで働く人を見たり、人事の人に仕事と育児の両立について質問していたという人は、入社後もこの点についてのギャップを感じていなかった。公示されている統計データだけを見て、育児休業が取れるか、そして復職が可能かということを判断するのは難しいが、実際に勤めている人から情報を得るようにすればある程度は判断できるといえるだろう。特に結婚・出産をしたあとも育児をしながら働き続けたいと思っている女性は、出されている情報だけで判断するのではなく、自分から情報収集を行っていくべきだ。就職活動中は焦りや不安があり、いろんな条件で企業を選ぶことは難しいが、「働く」ということだけでなく、「生きる」という視点で企業を選択していくべきだと考える。「生きる」ということは、働くこととそれ以外の生活を意味している。特に女性は、出産・育児を経験することが多いので、それを経て長く勤められるかどうかは企業選択の重要なポイントになるだろう。自分が求めている条件をすべて満たす企業に就職することは難しいかもしれないが、同じ会社で長く働き続けたいと思うなら、それが可能な企業かどうかは自分で確かめる必要がある。入社前後でのギャップを少なくするためにも、自分から積極的に情報を収集していかねばならない。就職活動生は就職活動を通して企業だけではなく、生き方の選択をしていくべきなのだろう。

＜参考資料・文献＞

独立行政法人国立女性教育会館・伊藤陽一編，2012,『男女共同参画統計データブック――日本の女性と男性 2012』ぎょうせい.

国立社会保障・人口問題研究所，2010,「第 14 回出生動向基本調査」,（http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/doukou14.asp，2013.1.20）.

厚生労働省，2009,「雇用動向調査」,（http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/09-2/index.html，2013.1.20）.

――――，2012,「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査（平成 22 年出生児）の概況」,（http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/shusshoujib/01/index.html，2012.12.31）.

マイナビ採用サポネット，2012,「2013 年卒マイナビ大学生就職意識調査」,（http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/index.html，2012.12.31）.

齋藤早苗，2012,「育児休業取得をめぐる父親の意識とその変化」『大原社会問題研究所雑誌』647・648: 77-88,（http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/oz/647-648/647-06.pdf，2013.2.19）.

総務省，2012,「労働基準法」，電子政府の総合窓口イーガブ，（http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22HO049.html，2012.12.31）.
杉浦浩美，2009,『働く女性とマタニティ・ハラスメント』大月書店.

調査員および執筆者一覧

指導者……多田光宏先生

A 班

（班長）田縁　拓朗

（編集）小牧　あずさ［副ゼミ長］

（技術）川内　由香子

（総務）横大路　理恵

B 班

（班長）橋口　実季［ゼミ長］

（編集）福岡　大樹

（技術）坂井　優理恵

（総務）田淵　菜々

C 班

（班長）村田　くるみ

（編集）八反田　裕紀

（技術）大和　令佳［書記］

（総務）岩永　研太［書記］

And Special Thanks to...

（プリテスト協力）

粉名内　静香

中原　めもり

西　希望

熊本大学附属図書館公認キャラクター　くまぽん

★ゼミ日誌★

――またひとつ僕らは大人になった――

＜前期＞

04 月 13 日　　全体ガイダンス（調査目的・手法等の説明・事前読書課題・班編成・係決め）

「多田先生よろしくお願いします！」
「こちらこそよろしく♪」

04 月 20 日　　班内係決め・調査説明・日程説明・予備知識のための読書会など

この週以降は先行研究の報告会！ まずは基礎知識を叩きこもう♪

04 月 27 日　　先行研究・調査レビュー報告会および調査票案策定

- C 班　刈谷剛彦，2010,「大卒就職の何が問題なのか――歴史的・理論的検討」刈谷剛彦・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，1-26.
- A 班　本田由紀，2010,「日本の大卒就職の特殊性を問い直す――QOL 問題に着目して」刈谷剛彦・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，27-59.
- B 班　濱中義隆，2010,「1990 年代以降の大卒労働市場――就職活動の 3 時点比較」刈谷剛彦・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，87-105.

05 月 11 日　　先行研究・調査レビュー報告会および調査票案策定

- B 班　筒井美紀，2010,「中堅女子大生の就職活動プロセス――活動期間と内定獲得時期の規程要因」刈谷剛彦・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，107-128.
- C 班　大島真夫，2010,「大学就職部の斡旋機能とその効果」刈谷剛彦・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，129-150.
- A 班　中村高康，2010,「『OB・OG 訪問』とは何だったのか――90 年代初期の大卒就職と現代」刈谷剛彦・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，151-169.

05 月 18 日　　先行研究・調査レビュー報告会および調査票案策定

・B 班　香川めい, 2010,「『自己分析』を分析する――就職情報誌に見るその変容過程」刈谷剛彦・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, 171-197.

・A 班　小山治, 2010,「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか――大卒事務系総合職の面接に着目して」刈谷剛彦・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, 199-222.

・C 班　菅山真次, 2011,『「就社」社会の誕生――ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会, 序章＋第 1 章結論（1-26, 128-133).

05 月 25 日　　先行研究・調査レビュー報告会および調査票案策定

・B 班　菅山真次, 2011,『「就社」社会の誕生――ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会, 第 5 章第Ⅱ節＋終章（383-443, 445-470).

・A 班　野村正實, 2007,『日本的雇用慣行――全体像構築の試み』ミネルヴァ書房, 序章「本書の課題」＋第 1 章「学校から『実社会』へ」(1-93).

06 月 01 日　　先行研究・調査レビュー報告会および調査票案策定

・C 班　森岡孝二, 2011,『就職とは何か――〈まともな働き方〉の条件』岩波書店.

・A 班　田中朋弘, 2002,『職業の倫理学』丸善.

06 月 08 日　　先行研究・調査レビュー報告会および調査票案策定

・B 班　古市憲寿, 2011,『絶望の国の幸福な若者たち』講談社.

・C 班　玄田有史, 2005,『働く過剰――大人のための若者読本』NTT 出版.

ここまでたくさん勉強した！(*^。^*)
ついにインタビューに向けた準備！ 緊張するな～……！

06 月 15 日　　インタビューのためのインストラクション①

調査項目作成作業

１）インタビュー方法論レビュー（班長会議）

佐藤郁哉, 2002,「第５章　聞き取りをする――『面接』と『問わず語り』のあいだ」『フィールドワークの技法――問いを育てる、仮説をきたえる』新曜社, 219-81.

２）調査票試案（の試案）レビュー（総務係会議）

06 月 22 日　　インタビューのためのインストラクション②
インタビュー方法計画・調査項目作成作業
インフォーマントを探す
１）担当教員によるインストラクション
２）プリテスト準備
３）IC レコーダー&PC 操作方法レビュー（技術係会議）
４）テープ起こし（&報告書作成）のマニュアル（編集係会議）

06 月 29 日　　プリテスト実施・テープ起こし、インフォーマント・リストの作成

プレインタビュー調査！　先輩方にお世話になりました（*^。^*)！
次はいよいよ…インタビュー本番に向けての準備……

07 月 06 日　　パイロット調査報告会（所要時間・問題点・質問項目・テープ起こし注意等）

インタビューからテープ起こしにかけての注意事項を確認！！
着々と準備を進めております(*ﾟ∀ﾟ)

07 月 13 日　　調査項目修正作業
うーん、質問を再構成するよ！

07 月 20 日　　調査項目修正作業

07 月 27 日　　調査項目確定、後期の計画確認
前期おつかれさんですっっっ！
夏休み遊びまくって後期に備えようヽ(=´▽`=)ﾉ

＜☆☆☆☆夏休み☆☆☆☆＞

後期開始直前、ついに本インタビューがはじまる！(^。^*)v
09 月 28 日　　実査計画・実査ガイダンス（インタビュー練習、日程調査等）
楽しい夏休みもおわった(~_~メ）無事にみな元気な顔を見せてくれました！

10 月 05 日　　実査および調査経過報告会
この時にはまだまだ実施した班は少なかったよ(^^)

だからいろいろと確認したりしたよ（ワイワイガヤガヤ）＼(^o^)／

10 月 12 日　　実査および調査経過報告会
この週もワイワイガヤガヤ色々と確認したり各班での作業など、本格的な実施に向けて準備していったよ(*ﾟ∀ﾟ)

10 月 19 日　　実査および調査経過報告会

10 月 26 日　　データ分析計画・執筆計画
このあたりからインタビューが徐々に終わってきました！
さて、テープ起こしするか(^.^)！

11 月 09 日　　読書会　広田照幸，2008,『若者文化をどうみるか？――日本社会の具体的変動の中に若者文化を定位する』アドバンテージサーバー.

11 月 16 日　　読書会　森岡孝二編，2011,『就活とブラック企業――現代の若者の働きかた事情』岩波書店.

テープお越しも終わり、だんだんと時間がなくなってきたぞ～～！！
ためしに来週までに 1000 字の原稿を書いてみよう！(^0^)／

11 月 30 日　　分析開始！！！！
1000 字書いてきた(^0^)／　先生から喝をもらった(;_;)/
明日から…いや今日から本気だす！(´・ω・`)

12 月 1 日　　就活解禁！！！！
今年もいよいよ就活が解禁された！ みんなスーツでゼミに参加し始めました！

12 月 07 日　　今後の方向性を決める作業！
さあ本格的にテーマとか決めていくよ～このへんでもう確定させるよ～～！
てかもう原稿書いていくよ～～～ヽ(´ー`)ノ

12 月 14 日　　分析の班決め
それぞれテーマに従ってカテゴライズしたよ～！
ちなみに俺は第Ⅰ部だよ（ボソッ

12 月 21 日　　班ごとに各自作業　テープ起こしがすべて出揃う（2 か月遅れ）
ここでやっとすべてのテープ起こしが揃いました！！！
2 ヶ月も遅れてる……やびゃあああああ（熊本弁らしい）。

＜冬休み＞よし、餅を食おう！！（そんな食わない！）

1 月 04 日　　第一稿をペアと確認作業（冬休み中です）
あけましておめでとうございます～2013～
とりあえず自分なりの原稿を仕上げましたヽ(´ー`)ノ
1 万 2000 字が最低条件……こんなの初めて…

1 月 11 日　　第二稿のチェック

1 月 17 日　　HD に原稿保存
の予定だったけど、まだまだまだまだ完成してはおりませんので期限を引き伸ばさせていただきますお願いしますお願いしますお願いします

1 月 21、22 日　　各自推敲作業
朝の 9 時から集まってみんなで推敲作業をやりました！
だんだんと良いものになっていってる！気がする！

1 月 18 日　　センター試験により休講
よし、ここで追い上げだ！！＼(^o^)／ あとすこし！ たぶんあとすこし！

1 月 25 日　　各班作業および校正作業

2 月 01 日　　校正作業
今日は図表のキャプションなどの取り決めをしました！
最終的な調整作業に入っていますヽ(´ー`)ノ
午前中も授業前に集まって作業しました(^.^)
先生、お弁当ごちそうさまです！

2 月 08 日　　午前作業および通常の授業
9 時から研究室に集まって校正作業！ みっちり詰めていきます！
就活も公務員試験も大変だけどあとすこし頑張りましょう(^^♪！！

2 月 13 日　　各原稿や「はじめに」等をＨＤへ保存および午前作業

今日はいよいよ公式のＨＤ保存日です！

保存できる分は今日中にしてしまいましょう！ ちなみに今日はまだこの日誌は保存できませんね！

2 月 14 日　　編集作業

卒論発表会後の編集作業！

眠い！ だけどあと少し！ ビールが飲みたい！

2 月 19 日　　編集作業

今日で終わりだーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーー！！！

みんな！！ おつかれ！！

3 月 15 日　　報告書をインフォーマントさんに送付（＆打ち上げ）予定

一生懸命書きました！ インフォーマントさん、ご協力ありがとうございました！！！

あとがき

最後にみんなから一言お願いしまーす！！

多田光宏先生　大学は 8 年いられます。

岩永研太　僕は 4 年で卒業します（2013 年 2 月現在）。

横大路理恵　終わったー！！　今達成感 MAX です♪　先生にもメンバーのみんなにも感謝感激です★

田淵菜々　総人のみんなお世話になりました☆

村田くるみ　Tetsuya is beautiful, Yattsuke is wonderful.

大和令佳　調査実習を通して心が強くなった気がします。とてもいい経験になりました。

橋口実季　何か進化した気がします。

田縁拓朗　この授業のおかげで友だちが増えました（迫真）。

川内由香子　ハァン？

小牧あずさ　お疲れ様でした！　この実習で、多田先生やメンバーと絆が深まりました！……と思います(^^)　ありがとうございました(^◯^)

坂井優理恵　忍耐力がつきました。

八反田裕紀　多田先生から貰った石けんは使いどころがわからないので未開封です。

福岡大樹　何度もみんなのお世話になりました。1 年間ありがとうございました。

完

2012 年度 社会調査実習報告書

就活の今

――新就職氷河期における就活生の意識と実態――

発　行　日　2013 年 3 月 1 日
制　　作　熊本大学文学部総合人間学科社会人間学コース
　　2012 年度・社会調査実習Ⅰ・Ⅱ（多田光宏担当班）
発　　行　熊本大学文学部 多田光宏研究室
　　〒860-8555　熊本県熊本市中央区黒髪 2-40-1
　　TEL 096-342-2406

（非売品）　無断での複製・転載等を禁ず