

# 社会科学系大学生のキャリア・デザインとES型採用選抜

— 「FBなき慎重な選抜過程」の功罪—

佐々木 武 夫

## 1：問題の所在

本稿では、社会科学系大学生のキャリア・デザインの現状を検討する。大学生の就職活動のプロセスが変化したのは、1990年代後半からパソコンが普及し、エントリーをパソコンを通して行うようになってからである。大学生の求職行動は就活ポータルサイトへの登録から始まるようになった。リクルート（就職ポータルサイト名はリクナビ<sup>\*1</sup>）や毎日コミュニケーションズ（就職ポータルサイト名はマイナビ<sup>\*2</sup>）などの就職情報産業が本格的に登場し、旧来の職業選択と採用・選抜の過程に、エントリー、ES（エントリーシート）、SPIやWeb Testなどの新企画・新商品を普及させて、旧来のシステムの前半の過程に導入されていき、就職情報産業によるサービス提供が定着し、認知されていった<sup>\*3</sup>。このような就職情報産業による「シューカツ」が普及して、早20年近くになろうとしている。

学生側から見た場合、シューカツと呼ばれる「就職活動」は、どのように経験され、その過程でどのような課題（第二次社会化や成人前期の発達課題 個人から見た場合の階層・階級的位置や文化・行動様式の適応過程）

\*1 リクルートでは、パソコンでインターネットを利用するポータルサイトは1996年に開始。1997年に現在の「リクナビ」の名称になった。

\*2 就職ポータルサイト「マイナビ」は、1997年に、インターネットによる就職情報企画「Career Space」開始。平成11年11月より「毎日就職ナビ」に名称変更。同様に「日経就職ナビ」は1996年に開始、翌年現在の名称「日経就職ナビ」に名称変更。

\*3 中沢孝夫、『就活の前に よい仕事、よい職場とは?』2010、ちくまプリマー新書。第5章参照。石渡嶺司、大沢仁、『就活のバカヤロー 企業・大学・学生が演じる茶番劇』、2008、光文社新書・第5章参照。

に直面し、それに対してどのように行動し、またこの現代の採用・選抜過程をどう評価しているのだろうか。この点を、社会科学系学部の大学4年生による記述データを分類して、検討・考察しようとするのが本報告の目的である<sup>\*4</sup>。いくつかの事例については、記述データの論点を明確化するためにインタビュー調査による補足をおこなった。

具体的には、①「自己分析」の意味と軸探しの課題、②「ES」型選抜の特徴と課題、③大学生は現在の就職活動をどう評価しているのかの3点を取りあげる。①では「自己分析」よりも「就職活動」の特徴や「企業分析」を先行させた方がよい場合（職種）と、「自己分析」が先行した方がよい場合（職種）との2つの場合を区別した方がよいのではないかという論点を指摘した。②では、現代の社会科学系大学生は、自由にエントリーでき、多くの学生が選抜過程に参入でき、指定校制度の時代よりも「開かれた」就職活動が、可能になっている<sup>\*5</sup>。が、その反面、ESや筆記試験（一般常識やSPIなどの）さらには書類提出や集団面接などの選抜課程に進むと、多くの学生が繰り返し、大量に不合格になり、しかも、その理由あるいは評価基準が理解しにくく、学生は「悩み」<sup>\*6</sup>、「FB（フィードバック）を取ろうとして苦勞」する学生の姿が見られるようになった。この学生たちの「悩み」と「苦勞」の過程を記述データに基づいて整理したい。

\*4 黒澤 昌子、玄田有史、「学校から職場へ「七・五・三」転職の背景」、『日本労働研究雑誌』、2001年五月号、No. 490。玄田 有史、『ジョブ・クリエイション』、2004、日本経済新聞社。

\*5 就職情報産業は、求職を希望する大学生のエントリー回数を増加させることに力を入れ、50社のエントリーがワンクリックで可能となるような工夫も登場した。エントリー数が増したとしても次のESや筆記試験などの「選抜」で合格するのは、それほど容易ではない。

\*6 岡茂信、『マイナビ2016 就職活動がまるごと分かる本 いつ?どこで?なにをする?』、2014、マイナビ。では、就活5代要素として1：振り返る（自己分析、一般常識レベルの知識）、2：書く（ES・履歴書）、3：動く（仕事研究、説明会日程や応募締切、ニュース）、5：コミュニケーション力の発揮（面接や就活仲間との交流）をあげている。そして、就活は1ヶ月程度の短期集中では対応できないこと、取り組むべき時期を逸することなく、先回りしながら、余裕を持って取り組み始めることが大切なポイントですと述べている。また、何を、どのような順番で行うかを考えることも大切であると指摘している。p56参照。

日本の就職活動は、周辺諸国と比較するとくかなり特殊で「慎重な、あるいは慎重な選抜過程」ではないのかと思える点がある。さらに、その「慎重な選抜過程」のなかでの、「選抜には直接は結びつかない」、「つまりは広報としての」職業体験（これまでの文系大学生用インターンシップ）も再検討されようとしている。政策課題として、現在 就職広報の開始（解禁）時期と採用・選抜の開始時期を、後ろに向けて移動中（就職活動の遅延化・短縮化）である。この「FBなき慎重な選抜過程」の現実について若干の考察を試みてみたい<sup>\*7</sup>。

## 2：現状分析と先行研究

20世紀の後半、先進国の大学進学率は大きく向上した。この変化をM・トロウは「エリート型」高等教育システムから、「マス型」高等教育システムへの変化として考察した。また、アメリカでの経験をもとに、進学率が50%に到達すると、「ユニバーサル・アクセス型」高等教育システムへの変化の可能性を指摘した。社会と大学との境界は、「明確に区分され閉じられた」大学から、「区分は希薄化し開かれた」大学へ、さらには「境界区分が消滅し、大学と社会が一体化する」大学へ変化していくと考えられた<sup>\*8</sup>。日本においても大学進学率(4年制大学)は、2009年に50%に達した。他方で日本の18歳人口は、今後急速に減少していくことが予想されている<sup>\*9</sup>。

同様に企業の経営システムと雇用制度も大きく変化した。経済成長期から安定成長期にみられた日本の大企業の「日本的経営システム」は、「能力主義」から「成果主義」へと変化していった<sup>\*10</sup>。大学卒業者の採用制度

---

\*7 本稿では、学生個人の就職活動のケース事例に基づいて記述している。2013年に政府と経済団体とで合意された「3月解禁、8月選考開始」が、現在その方針に沿って実施されようとしている。日本経済団体連合会、「採用選考に関する企業の倫理憲章」を参照。

\*8 Martin Trow, *From Mass to Universal Higher Education*, 2000. (喜多村和之編訳、『高度情報社会の大学 マスからユニバーサルへ』、2000、玉川大学出版部)。

\*9 文部科学省、「18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移」[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2011/01/21/1301671\\_018.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/01/21/1301671_018.pdf) など参照。

であった「春期一括採用」は、質量ともに漸次、多様化に向けて変化し続けている。オスターマンらが指摘したように、アメリカの労働市場は、フルタイムの男性労働者の安定雇用を特徴とするものから、1980年末頃までには、労働力の女性化が進み、「働き方」の選択は、より「多様化」していった。そして、労働者はその労働人生を、1つの企業のみで過ごすとは限らなくなっていった。産業構造の転換の下、日本の職業世界でもこの「企業の短命化」と「働き方の多様化」は進展していく可能性が高い<sup>\*11</sup>。

この変化の中で、大企業ではES型選択・採用システムが採用されるようになっていった<sup>\*12</sup>。大学における就職活動の過程が企業選択に影響し、その結果は「初職キャリア」<sup>\*13</sup>に影響を与える。また初職キャリアの不安定性は、職業生活、家族形成に影響を与え、成人前期のアイデンティティ形成に影響を与える。この分野の比較制度研究や量的調査も見られるようになった。本論では以上のような視点から、大学生の就職活動を個人別に検討し、ES型採用・選抜と大学生の求職行動との問題に注目することにしたい。

### 3：データ・その要約方法について

大学において筆者が担当していた2013年前期の講義で、6月中旬に、レポートの提出を求めた。4年生以上と3年生以下では異なるテーマでのレポートを求め、4年生以上には「私の就職活動をふりかえって」というテ

\*10 仁田道夫、久本憲夫編著、『日本の雇用システム』、2008、ナカニシヤ出版。佐々木武夫、『働き方の変化と日本的経営』、2012、梓書院。今野浩一郎、『正社員消滅時代の人事改革』、2012、日本経済新聞出版社。太郎丸 博、『若年非正規雇用の社会学』、2009、大阪大学出版会。2000年の最初の10年頃の、高卒者の就職斡旋や就職活動は、大学卒業者とはかなり異なる側面が見られる。安田 雪、『働きたいのに・・・高校生就職難の社会構造』、2003、勁草書房。筒井 美紀、『高卒就職を切り拓く－高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致』、2006、東洋館出版社など参照。

\*11 P. Osterman, T.A. Chocan, R.M. Lock, M.J. Piori, 『Working in America』, 2001, The MIT Press. (伊藤建市、中川・堀訳、『ワーキングインアメリカ』、2004、ミネルヴェ書房。

\*12 荻谷 剛彦、『大学就職の社会学』、2010、東京大学出版会。特に、p208参照。

\*13 小杉 礼子、『若者と初期キャリアー「非典型」からの出発―』、2010、勁草書房。

マでの提出を求めた。自分なりの視点から、約半年に及ぶ就職活動での経験を具体的に要約することを課題とした。また、その際、企業名を書く必要はなく業界名や産業名でよいこと、この先輩の経験を後輩のために授業等で利用させてもらうこと、個人名は出ないこと、を伝えた。分量はA4用紙(40字40行) 両面2頁、片面で4頁とした。内容は約3000字前後であった。6月中旬は、次年度の春に卒業就職予定(就活が終了した)の学生にとっては、大手企業の内々定がでそろう、就職活動が一段落する時期にあっていた。

39人の提出があった<sup>\*14</sup>。その内容を、A4のカードに、まず、記述内容の論点を分類するために、その概要を書き出し、概要に一行から2-3行程度のタイトルを各々2つ付けた。論点が多岐に及ぶ場合でも、最も特徴的であり、かつ学生がより力点を入れて書いていると思われる内容に焦点を絞り1レポート2タイトルとした。次いで、タイトルの内容をエピソードとして、抜き書きをおこない約200字から500字程度のケースに書き出した<sup>\*15</sup>。6月中旬は、次年度の春に卒業予定の学生にとっては、就職活動で経験したプロセスが、まだ鮮明に記憶され、就活ノートなどに記載された記録も明確に追体験できる時期ではないかと思われる。

エピソードの要約は2度行った。最初は、タイトルの妥当性と適切さを検討するために行った。半年後にももう一度独立して行い、今度はエピソードとしての要約の適正さと、論点の明確さを点検した。エピソードは、原文を尊重しようとする、どうしても長くなりがちであった。

---

\*14 2つのレポートを除いた。1つのレポートは、記述のテーマがはっきりせず、記述量が少ないことによる。もう1つのレポートは、記述の内容に一貫性がなく、いくつもの指示語に、その対象の用語や文章にあたるものが推定できなかった。レポートは37レポート。エピソードとしては、60エピソードに近いエピソードを書き出し、テーマに基づいて分類した。本論文では、このエピソードの一部または全部を事例として引用している。

\*15 事例の引用では、原文に対し、ある程度の表現の統一、エピソードのテーマに沿った編集をおこなっている。提出は紙ベースのレポート提出を求めた。この時期に自己の就職活動を書き出すことで振り返り、整理してもらうことをレポートの目的の一つと考えたからである。

#### 4：「自己分析」の意味と軸探しの課題

多くの「就活本」は、就職活動のスタート段階として、「自己分析」と「職業選択における軸（方針）」の考察を求める<sup>\*16</sup>。が、しかし、この「自己分析」と「軸」の用語がわかりにくく明確な定義が見つからない。このため大学生は、シューカツのスタートから迷い、対応に躓くことになる。両概念の明確な定義の欠如を補うかのように、自己分析の「手順」が示される。①高校・大学時代にやったことの履歴（勉学・進学先・クラブ活動等）、②その過去の出来事の中から自分の長所・短所の認識、③その結果、得意なことや自己PRできる点はなにかを確認する。ここまでではなるほど、と思えるが、次には、④そしてこの自分の得意なことから、自分の仕事を選択することが求められる。

文系の学生にとって、この②から③と④の間の飛躍はとても大きい。「やりたいこと」がそのまま「仕事や職業」に結びつくものでもないし、また自分基準の「得意で・やれそうなこと」でさえ、そのまま「仕事や職業」に結びつくものでもない。さらには、労働市場の現状や時代の動向、労働時間や賃金、福利厚生などの雇用条件と「やりたいこと」との関連や、生活の精神的・経済的自立の展望と「やりたいこと」との関連、などなど検討の課題は多く残されたままである<sup>\*17</sup>。

私（筆者）が担当した『福岡県青少年の意識調査（2012年）』<sup>\*18</sup>の職業意識の項でも、小・中学生では、「得意分野」あるいは「つきたい職

---

\*16 杉村太郎、『絶対内定2013 自己分析とキャリアデザインの描き方』、2011、ダイヤモンド社によると、自分と向き合うためには、「好きなこと・楽しかったこと」、「くやしかったこと・みたされなかったこと」、「現段階での夢」、「仕事を通じて実現したいこと」の4つをコア探しのためのワークシートとしている。

\*17 児美川孝一郎、『キャリア教育のウソ』、2013、ちくまプリマー新書。第2章「ウソで固めたキャリア教育？」。特にpp63-88「やりたいこと」探しの隘路を参照。また、豊田義博、『就活エリートの迷走』、2010、ちくま新書の第2章「自己分析がもたらす悲劇」参照。

\*18 『福岡県青少年の意識調査（2011年）』は、正式には、福岡県新社会推進部青少年課、『平成23年度 青少年の健全育成に関する県民意識等調査報告書』、2011、福岡県新社会推進部青少年課発行。小中高生調査、大学生調査、保護者の調査、県民調査の結果の「得意分野と将来就きたい職業」の部分による。

業」は、男子は「スポーツ」、女子が「音楽」・「料理」・「美術」・「ファッション」で、ほぼ趣味の延長線上に就きたい職業が選択されていた。また、高校生・大学生では、医療・福祉・教育などの「対人専門サービス」が最も多く(30.6%)次いで、公務員・団体職員の「公共サービス関連職」(14.9%)、マーケティングやコンサルタントなどの「事務・企画職」(10.9%)で、残りは5%以下の職種であった。専門職か、準専門職(公務員)か、企画職が選択されていることがわかり、高・大学生が結果として選択する現実の職業選択の幅は、この意識調査の選択肢で想定した幅より、はるかに職種・業種ともに多様であろうと思われる。

このため、「就活本」にしたがって、自分なりに「自己分析」\*19をすませ「職業選択における軸」を決め、職業選択に臨んでも、次の3つの事例のような現実に直面する。

事例1：「自己分析は貴重な経験だったが、自分が何になりたいかは決まらなかった」

自己分析で、自分の人生を「年表」にまとめることにした。親・兄弟・友だちといろんな角度から話を聞き、自分がどういうときに喜びや、悲しみや悔しさを感じたのかを、客観的にまとめてみた。次に中学から大学までの学校時代について、学習・部活等の項目に分けて自分の人生を振り返ってみた。自分のことを今まで、こんな風に振り返ったことがなく、最初は恥ずかしい気持ちになりましたが、自分が今まで思ってもみなかった自分が発見できたようで、徐々に作業が楽しくなっていました。が、結局、就活が始まってみると、正直、自分が何になりたいかは、決まりませんでした。

事例2：「自分の短所・長所を知ることで、自分にとってのベストの企業と巡り会える」

就職活動を行う中で感じたことは、自分には弱点もあるが、誰にも負け

\*19 自己の概念については、次のような論議を参照。「自己の多元化」については、浅野智彦、『「若者」とは誰かーアイデンティティの30年ー』、2013、河出書房新社。また、自分らしさの脆弱な根拠については、土井隆義、『「個性」を煽られる子どもたち』、2004、岩波ブックレット633。

ない強みもあるのかもしれない、という点でした。履歴書の資格の欄に文字を書き連ねている友人を見て(自動車運転免許としか書けない自分と比べて)、心の底から羨ましく思いました。時間のある時期にどうして資格を取っておかなかったのかと悔やまれました。

しかし、内定を頂いた企業からは、自己アピールについて個性的だと褒めていただけました。就職活動の期間は、その節目ごとに、悲観と楽観の繰り返しの毎日であった。で、欠点に気づいたということは、将来それを長所に変える可能性を見つけたことであると考えことにしました。この一喜一憂の経験は、きっと職業生活の試練を耐える練習・経験になっているはずです。

事例2は、就職活動の結果がよかった事例であろう。が、この学生は、自己分析でさまざまな準備不足とさまざまな弱点が確認されたにもかかわらず、会社側から評価された、と意外な選抜結果になったことに言及している。自己分析での自己評価と、採用選抜での会社側の評価のズレを意識していることが分かる。

事例3：「内定を獲得した途端、自己分析をすませ、やりたい仕事の軸を確認していたにも拘わらず、働く自分の姿をイメージできなくなり悩み始めた」

2月頃には、就職活動は少しずつカタチになっていき、その結果、運良く住宅メーカー1社から内内定をいただくことができました。が、しかし、悩んだ末、この内内定を辞退することにしました。早い段階から自己分析をして自分のやりたいことや軸を確認してきたにもかかわらず、自分がその企業で働く姿をイメージできず、自信が持てなくなったからでした。また、自分の周りで内内定をもらう友人が出だしたことに焦ってしまい、これから自分が働く場所を探すのだという企業分析の原則を忘れ、内内定をもらうことだけに目がいったこともありました。自分と向き合って考えることで、内定がゴールではなくではなくスタートと考えることができ



ようになりました。就職活動で最も大切なことは、「自分の時間、想い、考え」を大切にしながら、多くの人に出会い社会に目を向ける必要を学ぶことだと思いました。

事例3は、「自己分析」と「軸探し」の課題を示しているように思える。マニュアルどおり、前述の事例1で見たような、①高校・大学時代の勉学やクラブ活動等の行動履歴の整理、②その中から自分の長所・短所の認識、③自己PRできる点の確認と、「自己分析」をこなして「自己PR」の方針を確定して、選抜に臨み、幸いにも内定を獲得した。途端に、内定の獲得過程で、見落としてきた側面に気づき、悩むようになった事例である。現実的に職場での生活をイメージし直してみると、自分にとっては働き続けることは無理ではないかと悩むようになったケースと言える。「自己分析」は、本来は人生の節目節目に内省的に行われるもので、近年その自己も状況に応じて多元化し、個人は多元的自己を自発的にこのケースにあるように、さまざまな場面やさまざまな経験の中で、再帰的に反芻しつつ、認識していくものではないのだろうか。このケースに見るような、経験を通して気づきの過程こそ自己分析の本質ではないかと思われる\*20。

## 5：「自己分析」か「企業研究」か：認識の方向性とそこでの課題

就職活動は、マクロ的には労働力の求職側と求人側が労働市場の中で展開するバーゲニングであり、その結果としての、産業構造と労働力供給のミスマッチの現実や、完全失業率や転職率などの政策課題に関連する行動である。ミクロな社会関係としては「企業と個人」が向き合う、求人と求職でのプロセスとして注目される。ところで、インターンシップや「自己分析」で自分の職業選択の方針＝軸と職業適性との検討を済ませて、「企

---

\*20 Ulrich Beck, Anthony Giddens and Scott Lash, *Reflexive Modernization, Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, 1994, Polity Press. (松尾精文、小幡正俊、叶堂隆三訳、『再帰的近代化 近現代における政治、伝統、美的原理』、1997、而立書房)。

業研究」に進む方向のほかに、企業側の求人情報を確認しつつ、自分が魅力を感じた業界や企業との出会いの中で、自分の職業適性を確認していき、選抜が本格化するES通過を待って、自分なりの軸を確認して就活の取り組みを深化させていく方向が考えられる。この両者を「自己分析」か「企業研究」かの方向性として検討し、「自己分析の先行」が必要と考えられる場合とそこでの課題、「企業研究の先行」が有利な場合とそこでの課題を、それぞれ分けて検討してみたい。

両者の方向性や前後関係を分けて考察し、後者に注目する理由は、日本の現状の就活は大学3年生から4年生にかけての短くても半年、ながければ2年間にも及ぶロングランの就職活動として展開するからである。インターンシップから内定式までを就活期間と考えると、日本の文系・社会科学系の大学生の多くは、ほぼ1年間をかけて就職活動を行っている。西欧の大学生やアジアにおいては、大学生は、普通、卒業後に職業選択に着手するケースが見られる。面接は2回程度が多く、結果の連絡も数日後であり、その際いつから働けるのか（来週からか来月からか、というケースもある）<sup>\*21</sup>。順調であれば月単位で終わる。その後、数ヶ月（長すぎると今度は別のトラブルのもとになる）の間に、現場と本社人事部との総合判断で採否を決める方法もあるのではないか。日本の大企業における年単位での「慎重な選抜過程」は悪くはないが、現在ではやや長すぎるのではないか。とりわけ、採用選抜を前提としないようなこれまでのインターンシップや、定義のはっきりしないコミュニケーション力による採用・選択を、成人前期に実施する意味がよくわからない。その結果、失われるものがかなりあるのではないかというのがここでの問題意識である。「慎重な選抜」のメリットは、時代の変化の中では、「慎重すぎる選抜」に転化すると、デメリットとなる可能性も考えられる。

\*21 アジアのケースは、大学での留学生のインタビュー調査による。もちろん社会科学系の学生を対象とした場合は、という限定が必要である。日本でもそうであるが、理系学部、医歯薬系、文系でも資格系の学部では異なったプロセスが見られる。また、卒業後の職業選択は、初職の定着率の改善にもつながるものではないと思われる。また、採用側にとっても有効なダイバーシティ・マネジメントを可能にする方式ではないか。

事例4：「業界・企業情報をつつめ慎重に就活開始、自分にとって魅力のある産業や企業を探がした。ES通過段階で職業適性を考え企業を絞った」

出来るだけ多くの企業情報や就職関係の情報をあつめるため、手当たり次第にエントリーした。多くの企業説明会に出て、自分にとって魅力のある産業や企業を探した。2月頃からはESの提出を求める企業が増えてきた。初めはESの通過率は悪かった。そこで、就活を終えた先輩、親などに相談し、ハローワークに通い、徹底的にチェックしてもらいました。「どう書けば、1回読んだだけで理解してもらえるのか」、「話の筋が通っていてわかりやすく、いかに自分という人間を売り込めるのか」を考えながら書くよう努めた。私が書いてきたESは、主観的な目線で書いており、他人には読み辛いことがわかってきた。ESが上達し、面接に進む確率が向上した段階で、業界を素材メーカーと、製薬会社に絞った。

ESの通過後は、就活の本番である面接が待っている。4月にはいくつかの企業の最終面接に進むようになった。最終面接に進み始めると「その企業で来年から働く自分の姿」をイメージ出来る企業と、出来ない企業があることに気付いた。そこで後者の企業を辞退することにして、結局前述のような素材メーカーと製薬業に絞ることにした。

素材メーカーは、「多くの人々の生活に根幹から関わる」ことができ、しかもその営業はBtoBの代表であり「顧客との長い信頼関係を大切にす」必要のある業界であることが魅力であった。製薬業のMRは、「数字に厳しい業界」であり、大学時代の営業のアルバイト経験を活かせるのではと思った。結果として、素材2社、製薬1社から内定をもらい、製薬企業に就職することにした。

事例5：「複数の業界に積極的に応募し、OBとリクレーターからのFBを活用し、内定を獲得したケース」

12月段階でやりたい事や将来ビジョンを決めていない人は、まず広く業

界を見て回ることが大切。エントリー70社くらい、ESを提出29社、のうち通過は25社。面接参加は21社でした。合同説明会では、時間が限られているので同じ業種の企業を何社も回るのではなく、たとえ興味のない業種でもさまざまな業種の話聞くことが大切。回ってみて、なぜ、自分には興味が持てない業界なのかを考えるほうがよいのでは。学校での企業説明会は、企業に出向くタイプよりも時間の短縮になるし、いろんな業界の話が聞ける。就職課開催の就職講座は、正直申し上げると、そんなには役に立ちませんでした。ただし、グループ・ディスカッションの講座はものすごく良くお勧めです。

業界は広く、銀行業界(大手・地銀)、損害保険業界、広告・印刷業界、通信業界、インフラ、旅行業界、人材リクルート業界、それぞれ複数の企業にエントリーした。

面接で練習になったのはOB訪問とリクルーターの社員との面談でした。面談の後には、必ず、自分の話し方や印象はどうだったのかのFB(フィードバック)をとり、書き留めて対策にした。OBやリクルーターからのFBを重視したい。リクルーターの方には、面接のテクニックも教えてもらい、ESを添削してもらったりして、本当にお世話になった。おかげで大手ファイナンシャルグループに就職できました。

事例4も事例5も、ESの通過率から判断する限り、就職選抜への対策はしっかり準備していたケースと思われる。それにもかかわらず、事前のインターンシップや自己分析以上に、企業から生の情報を説明会や選抜の過程で収集しようとする姿勢がみられることがわかる。FB(フィードバック)の重要性も理解している。しかも、両者とも、業界や企業を最初の段階では絞り込みすぎないようにしようという意識を持っていることも読み取れる。おそらく、大学3年の段階で社会科学系大学生の多くが持つ、個別業界や個別企業の情報は、広がりや深さの側面では、限られたものであるという適切な判断がうかがわれる。この「幅広い業界から直接生きた情報を収集する」前述のような「長くて慎重な選抜」という日本の企業側

の採用行動の特徴がよく示されている。文系（社会科学系）は、ほぼすべての業種から求人がある可能性があり、職種も営業、事務、企画や、人事など間口はかなり広いので、このメリットを理解した上で、「長くて慎重な選抜」に順応しつつ、ステップ毎に学習を深め、就職活動に取り組んでいく方法もありではないか。現状の制度の下では、このプロセスも、よりベターな方針の一つなのではないか。。

ところで、公務員やCA(キャビン・アテンダント：客室乗務員) 小学校の教員などの準専門職に就きたいと希望する学生にとっては、競争倍率が高いだけではなく、かなりの期間にわたって、資格要件や適性検査への準備と対策が必要である。この要件を充足するためには、「自己分析」・職務適性の検討・軸づくりが前もって出来ている必要がある。以下では、女性に人気の高いCA志望の就職活動を見ておきたい。

事例6：「航空業界を志望 OBとの交流とバイト先での情報収集で内定を決める」

航空業界を目指そうと決めたのは大学3年生の春であった。CAは専門的な知識と適性検査のある職務採用である。まず大学内の講座への参加やTOEICの勉強に力を入れた。

東京在住のOBとのメールのやりとりをして、普通の大学生では知り得ない専門サイトがあることや「AIR STAGE」という就職活動情報専門の月刊誌があることを教えてもらった。また、△△という外国人客や航空関係の職員も多く来るPubでバイトをして、業界知識や面接での話題づくりをこころがけた。選抜が始まるとCAを目指している学生や中途採用希望者が日本中にこんなにもいるのかと衝撃を受けた。狭き門であることを覚悟した。最初は選抜のステージを上がることができず、自分には向いていないのかと不安感に囚われることがあった。めげずに回を重ねていくうちに、合格するようになり2社の最終選抜に進めて、最後の最後で1社から内定をいただいた。場数を踏むこと、自分らしく話をするを工夫したことが、

よい結果を生んだように思う。

事例6のような、準専門職系の就職活動では、次のような事態が生じる可能性があることを知っておく必要がある。準専門職系は、この事例にも出てくるように、多くの学生が就きたいと考える仕事である。このため選抜は狭き門であることを覚悟し、理解しておく必要がある。もちろん、どんな仕事も頂点に挑もうとすればするほど狭き門である。引用したケースでは、就職活動はぎりぎりでも成功し、よい結果となっている。が、しかし、就職希望者が多いということは、当然の結果として不合格者もその倍率に比例して多いことになる。「自己分析」と「就活の軸」を十分に検討した学生にとっても、準専門職系をめざすならばその年に不合格だった場合の対策は考えておく必要がある。割り切りのよい学生であっても、合格するまでしばらくの年数は頑張りたいという選択になりやすいのが、このタイプの職種の特徴である。自己実現型であればあるほど、また、強いモチベーションが求められる職業や仕事であればあるほど、方向転換は困難となる傾向がある<sup>\*22</sup>。就職活動の途中で、このような準専門職に就くことの困難さに対する不安が強くなり、悩んでしまったのが、次の事例7である。

事例7：「アナウンサー希望で地元志向であったが、途中でアナウンサーだけでは難しいのではないかと思い悩むことになった」

私はアナウンサー志望であった。大学3年の夏頃からアナウンススクールに通い、発声練習や模擬面接、原稿読みや自己PRの練習をしてきました。また、3年生の8月、地元の放送局での約1週間のインターンシップを経験しました。地元の国立大学や東京のW大学などの有名私大の学生も多く、意識の高い学生と交流できて有意義でした。

\*22 このケースの学生には、本人の許可を得て、事後的にインタビューを実施した。もし今年首尾よくいかなければ、今後のキャリアプランをどうするのかを尋ねた。このケースの学生の場合、卒業を延期して、語学短期留学をしてでも来年度に同じ業界の就活に取り組む予定であるとのことであった。「自分は我が儘だから、絶対に諦めない」との返答であった。非常に積極的な学生である。ただ、問題は、何年か頑張ってみた後でも上手いかなかった場合の割り切りをしておく必要があるのではないかと思った。

3年生の12月になると本格的に就活が始まりました。この頃から、どうもアナウンサー一本では、就職は難しいのではと考えるようになりました。自分の事情を考えると、卒業までには就職を決めた方がよいのではという思いが強くなってきました。そこで、一般企業も受ける方針をとりました。ところが、アナウンサーになりたい自分と、地元で仕事がしたい自分と、大企業に就職したい自分とが、葛藤をおこしました。三つ巴の葛藤を抱えつつの就活に取り組んだことから、ESを送る期日を間違えたりで、2社たてつづけに不合格となりました。就活を続けるテンションが一気に低下し、しばらくは現実逃避するようになりました。結局、その年の地元の放送局でのアナウンサーの求人はありませんでした。

4月から始まった一般職の面接で内定をもらいました。M信託銀行で、勤務地が地元、私服出勤が可、そこそこ福利厚生が充実していることを確認して、この企業で働かせてもらうことに決めました。放送局は全国的にはまだ残っているところもありましたが、これ以上お金はかけられないし、受かるかどうか不明なので就活を終わることにしました。アナウンサー受験は壁が高く、険しい道のりでした。が、自己PRの練習や模擬面接、大勢の人の前で原稿を読む練習は、一般企業での面接でも大いに役に立ちました。

## 6：「ES」型職業選択の特徴と課題

「ES」型職業選抜という用語をここでは、大企業による、近年普及してきた、パソコン「エントリー」、「企業説明会」、「ES」提出で選抜の開始、筆記試験、その他の書類提出、複数回の面接選抜(標準的には集団面接・グループ・ディスカッション、個人面接、最終面接(俗に役員面接)、内々定、健康診断、内定と続く、就職活動の特徴とする採用・選択過程を指すものと考えておきたい<sup>\*23</sup>。

\*23 前出、『マイナビ2016 就職活動がまるごと分かる本 いつ?どこで?なにをする?』、p57の「就活プロセス理解」を参照。

この「ES」型採用・選抜のメリットは、それまでの日本の文系・社会科学系大学（学部・学科）での指定校制度や推薦書選抜の時代と比較して、はるかに企業へのアクセスがオープンになった点である。企業別に暗黙の指定校があり、その大学別にゼミルートや運動部ルートなどの推薦ルートが重視され、その後、筆記・面接試験が行われる方式と比較すると、この「ES」型採用・選抜制度は、選抜のベースが広がり、選抜方式も多様化していることが分かる。就職情報産業による「各種筆記テスト」（Webテストやテストセンターでのテストを含む）の就職活動の前段の部分が多様化しているのが特徴である。

多くの企業を受験でき、大学のブランドだけではなく、個人の性格や能力を見る方式のメリットがある反面、「ES」型職業選抜のデメリットは、多様化した分だけ、学生の負担が増したことと、日本企業の採用行動の特徴である「慎重で丁寧な選抜」に磨きがかかり、就職活動の期間が延びる傾向を強めたこと、なによりも学生がチャンスを与えられれば与えられるほど「採用不合格」の「お祈りメール」を大量にもらうようになったことである。ただ、ここまでは仕方ないとしても、たくさん経験する選抜不合格の理由が学生にとってまったく、あるいはほとんどわからない点である。「分からない」なかで、学生が工夫して対策を立て、試行錯誤の中で、その対策を立てようとしている姿が、次の事例8、事例9である。

事例8：「最初、金融機関はあまり興味がなく、1社しか受けなかった。が、意外なことにポンポンと内定をもらえた。面接の時間も短く、どこが評価されたのかもよく分からなかった。が、それも何かの縁だと思ってその企業に決めました。後でFBをもらい理由が分かった。」

4月は面接の毎日でした。特に一週目は毎日面接でした。一次面接では、一般的に他社の選抜状況、自己PR、学生時代ががんばったこと、志望動機、入社してやりたいことを聞かれました。集団面接がたったの10分のところがあり驚きました。二次面接でも、聞かれたことはほぼ一次面接と同じでしたが、質問の受け答えが厳しくチェックされているような気がしました。



私は、業界を絞らなかったので、どういう基準でこの企業を選んだのかを聞かれると苦労しました。企業の中には、応募の意志の強さを試しているような、圧迫面接様の企業もありましたが、私は動揺しませんでした。

大手は2次面接で不合格になったところが多く、この段階で残ったのは大手4社と中小5社でした。金融機関には興味が無く1社しか受けなかったのですが、ポンポンと選抜が進み、無事内定をもらうことができました。中小企業の2社からも内定をいただきました。何かの縁だと思いこの内定を出していただいた金融機関に就職することにしました。

金融機関での選抜は、面接の時間が短く、どこを見られていたかは正直わかりませんでした。質問に対してはしっかりと返答することと、とりあえず笑顔が大事なので笑顔を心がけました。先日、2次3次試験の面接を担当された方にお会いする機会があり、面接の可否はどこを見て判断されるのかと尋ねたところ、「一緒に働きたいと思うか、働きたくないと思うか」だと言われました。

事例9：「上出来だと感じた面接で落ちたり、今日はイマイチだったなと感じた面接が受かったり、正直、就職活動が終わってた今でも合格の基準は不明だ」

私の就職先への希望は、1：地元で働けること、2：土日が休みであること、3：楽しい職場であること、の3つであった。この3つの希望をすべて適えてくれる企業を探し出すことはなかなか難しかった。実際に企業に足を運び社員さんから教えて頂く以外になかった。毎日2社以上訪問し、自分の目と耳と、口で情報を取り、自分の行きたい会社を吟味してから、選抜に進むことが出来た。

選抜が始まると悩んでばかりの日々であった。自分自身が上出来だと感じた面接で落ちたり、今日はイマイチだったなと感じた面接が受かったり、正直、就職活動が終わってた今でも合格の基準は不明である。不合格の連絡をもらうと、その会社には必要ないといわれた気がして、絶望感を感じ、この「不合格のプレッシャー」は就職活動を通して、重くのしかかってい

た。

自分が興味のある仕事でもない仕事でも、とにかく仕事内容を選ばずに企業訪問した。興味だけでは、企業の本当の姿はわからず、よい企業を見逃さないようにしたいと考えたからだ。実際に興味がわかかなかった企業を訪問した場合でも、社会人の先輩から貴重な経験を聞くことができたし、GDや面接選抜の経験になった。

私が内定を頂いた企業は、それこそそれまでの中で最もイマイチと感じた面接だった。正直なぜ合格したのか理解できなかった。後に、人事の方に話を聞くと、どんな時にでも常に笑顔であったことと、人の話を聞くときの姿勢が営業向きだと感じたからだと教えて頂いた。なにが基準なのかはイマイチわからないが、自然体で受けた面接が一番評価されるし、人事の方もそれを見抜いているのではないかという感じがした。

## 7：ES型職業選択の学生による評価

「自己分析」と「ES」の課題を検討してきた。文系・社会科学系の大学生は、このES型職業選択をどう考え、どう評価しているのだろうか。まず、その「課題」を検討し、ついで学生の評価を見てみよう。「課題」としては、ESについては、「ESを提出することが苦痛であった」、「些細な経歴を脚色して書くことに辟易した」とか、「奇をてらったESを書いた」とかの指摘が見られた。面接では、「意味を読み取ることの出来ない問いや質問に直面した」等の指摘も見られた。また、「就職活動」は人生のすべてではないこと、そして就職活動に失敗してもそれは個人のみの責任ではないことを視野に入れておくべきだという主張も見られた。これは当然のことではあると思われる。応募する大学生側から、採用・選抜する企業側への「要望」のメッセージとしての、ES型職業選択の学生による要望・評価の声を紹介しておきたい。

事例10：「採用する面接官は、就職活動で疲れきって自分が見えなくなっ

ているような大学生と一緒に働きたいなどと思うはずはない」

12月になると多くの学生が、髪の毛を真っ黒に戻し、友人との会話もすべて就職活動の話しに変わる。この頃の私には、毎日毎回、「なぜなのだろう」という疑問符がついてまわった。「なぜ皆髪の毛を真っ黒にするのだろう?」、「ゼミでは小さな声しか出さなかった友人が、なぜ企業の前では、こんなにも大きな声で挨拶するのだろうか?」「なぜみんな就職活動の本ばかり読んでいるのだろうか?」「なぜ皆大企業ばかり受けようとするのだろうか?」「なぜ面接で同じような答えばかりを返すのであろうか?」という疑問であった。もともと私は昔から何を行うにしても、人と同じことをすることが嫌いで、なにか少しでも変化をつけたいと思う性格であった。

私は、どうも日本の就職活動はおかしいのではないかと、思うようになった。面接の場では、毎回学生は、「御社が第一志望です」という。1人で何十社という数の企業の試験と面接を受け、複数の合格と内々定をもらおうとする。結局は、1社に絞り、そこで内定をもらい、働いてみる。入社すると「何かが違うと言って」すぐ辞めてしまうのでは。

ところで、私は毎年3月に母と東京への旅行に行く。就活中で今年はどうしようかと迷ったが、思い切って休息をとることにした。東京に着くとスーツ姿の学生が多く、すぐに不安になった。が、それよりも就活生の表情が皆疲れすぎて、笑顔一つないことにびっくりした。今の就職活動の下では、学生は「いっぱいいっぱい」になってしまい、自分で自分が見えなくなっているのではないかと思った。私も同じようなものではないのかとふと思った。採用する企業側の面接官は、こんな学生と一緒に働きたいと思うだろうか、こんなに疲れ切った学生と働きたいなどと思うはずがないと、思った。

事例11：「奇をてらったESや、意味を読み取ることの出来ない質問も経験するが、積極的に対応して欲しい」

就職活動では、3割程度の企業ではあるが、「奇をてらったエントリー

シートによる選抜」、や、「面接で、発言の裏に意味を読み取ることでできない質問」などがあり、対応に苦しんだ。エントリーシートは、本当に苦手であった。いくつかの項目は、設問の意味がわからず、答えようがなかった。記入することに苦痛と憂鬱を感じるが多かった。エントリーシートは、いい意味でも悪い意味でも就職活動に取り憑かれている人に向いていると思います。このためエントリーシートに苦手感をもつようになり、エントリーシートの選抜では結構落とされることになりました。独特だったと思うが、これが私の就職活動の悩みでした。

事例12：「就職活動は人生のすべてではないこと。就活に失敗してもそれは個人のみ責任ではないことを視野に入れておいて」

数値や経験という「データ」では表せない、私が就活の前提と考えた2つのことを、後輩の皆さんは、知って欲しいし、忘れないで欲しい。①就職活動が人生の全てではないこと。②就活に失敗したとしても、それはあなた個人のみ責任ではなく、社会の制度や景気の動向との関連で生じた結果であり、社会側にも大きな責任があることを視野に入れておいて欲しい。

昨今、「就活自殺」や「就職鬱」という悲しい話題を新聞で見かけることがある。また、大学3年の12月になった途端、周りの友人はそれまでの「大学生」が、まるで別人に変わったように「就活生」になるだろう。テレビニュースも「就活」を大きく取り上げるし、親や家族も「あんた就活どうする？」と聞いてくることもあるだろう。しだいに、本人の気持ちは「不安」と「焦り」でいっぱいになる。内定がもらえなかったらどうしよう、何とかたくさん企業を受けよう、せめて1つ内定を---と思うだろう。しかし、本当に就活だけが「働く」方法を得る手段なのだろうか。---自殺や鬱など、自分自身を傷つけてまで、「就活」は選択せざるを得ないものではないことを、心に留めておいてほしい。

②についても同様だ。「就活」は本当に曖昧なものである。企業の求める能力の第1位として「コミュニケーション能力」が指摘されるが、それ

を測る具体的で明確な尺度など存在しない。面接官の経験に照らした印象で判断されることが多いであろう。中には尊敬すべき素晴らしい面接官に出会うときもあるが、その人として限られた時間、限られた質問から学生の適性と能力を見抜いているに過ぎないというのが正直なところではないか。「大卒就業者の離職率が3割で、企業とのミスマッチがある」としばしば指摘されてきたが、やはり学生と企業の選択のミスマッチは多いと考えられる。この現象は最近の動向ではなく、対応すべき社会的な課題の一つであるのだろう。

つまり、あなたの能力を適正に評価されないこともあるし、面接官がそれを見抜く能力を持っていないこともあるだろう。だからこそ、「若者の離職率」の問題は簡単には解決できない。たくさんの企業から「不採用」が届くかもしれない。しかし、それはあなた1人だけが悪いのではない、ということも頭の隅において、就活に果敢に挑戦していつてもらいたい。

次に、以上の評価とは逆の、就職活動を通して多くのことを吸収し、人間として成長することが出来たとする評価も多い。就職活動を人生の一つの課題として受け止め、自分で考えながら自分で工夫し、成果を生み出していくものと積極的に行動したと指摘する学生も多い。また、就職活動の中でいろんな噂や情報が飛び交うが、自分が選択し実感した情報とこの周辺から聞こえてくる情報とを比較し、有用な情報を選択していくことの重要性を学んだという学生も見られた。SNSを積極的に利用したケースも見られた。説明会で出会った友人、高校での友人、ゼミのメンバーとSNSネットワークを作り、情報交換や気分転換の場として利用したケースである。

事例13：「就職活動で内定をとるための正解などない。社会に出てからと同様に、自分で考えながら自分で工夫して、成果を生みだしていく以外にない」

私は就職活動に対して、後輩にノウハウのようなものを教えることは難しいと思う。なぜかというと、就職活動には答えがないと思うから。少なく

とも、就活で内定をとるための「正解」などないと思うからである。

私自身はいきなりエントリーシートや、自己分析や、SPIの学習などはしなかった。一応、就活本を購入して参考にし、キャリアアドバイザーの話も聞いてみたが、他人から得た情報を鵜呑みにしないよう努めた。就活を進めるうえで常に「何故？」という視点を意識した。何に取り組むかを決めるのも、この問いに基づいて目的をはっきりさせるように努めた。目的意識の不足する努力をいくらやっても成果は見えにくいだろうから。

私は就活に取り組む順序で注意したのは、まず、生きたい企業の企業研究を徹底してやることである。自分の望む未来に対して近いと思える会社だが、それほどあるとは思えないが、企業研究を徹底してやれば、自ずと企業選びができるのではないかと考えた。企業研究に時間を割いたので、選抜を希望する企業は10社を超えなかった。ESを書いたのは5社くらいであった。「内定ほしさに持ち駒を増やす」というやり方はしなかった。

行きたい企業を決めて、次にはどうすれば内定をもらえるのかを考えた。採用してもらえるよう工夫し、この線に沿って活動した。大切なのは自分自身がどうしたいのか、どうありたいかであり、他人に自分の人生を決めてもらおうとしてはいけない。以上、後輩のためと思って書いた。偉そうに聞こえたかもしれないが、ご容赦いただきたい。

事例14：「周囲から聞こえてくる噂や情報と、自分が選択し実感した情報とを、比較し整理する重要性を学んだ」

就職活動をめぐって、学生の間では、尤もらしい噂や流言、相矛盾する情報、思いも寄らない言説が飛び交うことがある。特に、選抜がすすんだ、内定が出た、某人気企業の今年の採用はゼロらしいなど。これらの情報に直面するだけで、真偽を別にしても、大学四年生は不安になる。が、私は、しだいに、そんなことを気にする必要はないと考えるようになった。

周囲が持っているものと同じ情報で同じように活動をしたところで、「自分」をアピールすることはできません。ここで試されているのは、このような言説と自分の持っている経験と情報とを比較して、分析ができる

か否かである。人は人、自分は自分というスタンスで、しっかりと比較分析ができ、まわりに流されない自分自身の軸を持つことが基本であると感じた。

事例15：「説明会で出会った友人、高校時代の友人、ゼミのメンバーとSNSでネットワークを作り、情報の交換や気分転換の場とした」

人の暮らしを支える役割を担える企業に就職したいと考え、物流産業を選択した。ところが、自分の周りに物流業界を志望する友人はほとんどいなかった。これでは情報が累積せず、他の業界を選択した人と比べて、就職活動の準備が後手に回ると思った。そこで物流企業の説明会で隣り合わせた人に積極的に声をかけ、連絡先を聞き、SNSを作らないかと提案した。また、東京・大阪から地元に戻り就職活動をしている高校時代の友人や他大学の学生とも最低でも週1回は集まるグループをつくって、人間関係とそれがもたらす情報のネットワークの維持を心掛けた。ゼミのメンバーとは学生会館の空いた個室を見つけて面接の練習をした。限られた情報をもとに就職活動に取り組む人よりも、私の就職活動は、はるかに充実して密度の高い期間を過ごすことができた。ただ、物流業界の大手は東京や大阪でしか説明会を開催せず、このため時間の余裕があるときは夜行バスや格安航空券を利用したが、時間の余裕のない時は新幹線を使わざるをえず、交通費が嵩むのが痛手であった。

就職は「運」だ「縁」だというのが、「運」や「縁」を呼び寄せるのも実力のうちなのです、という指摘もあった。この出会いを現実に変化させるための準備が出来たうえで、その「縁」や「運」を大事にしていくというスタンスとなると、どうしてもJ.D.クランボルツのPlanned Happenstance Theory が思い出される<sup>\*24</sup>。現代の学生は、どんな（就活）経験をしたとき

\*24 Planned Happenstance Theoryについては、Michell E. Kathleen, Al S.Levin, Jhon D. Krumboltz. Planned Hapanstance: Constructing Unexpected Career Oppotunities, Journal of Counselling & Development 1999, Vol.77 -2, p115-124. またJhon D.Krumboltz, Al S .Levin, Luck is No Accident , Second Edition , 2011, Impact Publishers.は、それを理解するための解説書参照。

に、「運」や「縁」を感じるのか。就職活動を例に、今後の課題として注目しておきたい。

## 8：結論：「FBなき慎重な選抜過程」の課題

本稿では、社会科学系大学生のキャリア・デザインと企業側のES型採用・選択活動との現状を検討してきた。この検討から指摘しうる点は、次の3点である。

1：ES型採用・選抜の解説書に登場する「自己分析」は、就職可能な業界の数や企業数が比較的多い社会科学系では、必ずしも企業研究より「先行する必要」はないのではないかと。営業・販売・企画などは「業界研究」や「企業研究」さらに経済や社会の動向の中で、その多様性と変化についての知識こそ「先行して」学習される必要があるのではないかと。ただし、一定の資格の取得や特徴的な適性が求められる準専門職系では、準備期間が必要なので自己分析の「先行」が必要であろう。就職活動のプロセスの多様性が設定されてもよいのではないかと。

2：ES型採用・選択システムのメリットは、多くの学生が多様な企業にアクセスすることを可能にした点である。それはアクセスが多様化したのであって、必ずしも能力評価の個人化や多様化には結びついていない。このためより多くの学生が、大量で過剰な応募をし、大量の不合格を経験し、大量の内定を獲得しようとする傾向を生みやすい。シューカツの進行のこのプロセスを理解してない学生は、就職活動の途中で大きく躓いて自信喪失に陥る以外にない（例えば外国からの留学生にとってこのプロセスはわかりにくい）。さらに、不合格の理由が、学生にとって理解しにくいので、「自己分析」のみが先行していると、その結果の受容は内側のみに向かいやすく、バランスがとれた対応がしにくいのではないかと。この現実に対し、企業側から何らかのFB（フィードバック）をもらおうとする学生側の工夫や、SNSなどで就活生相互のネットワークをつくり仲間間で情報を交換してより適切な現状分析をしようとする学生側の対応が見られた。また学生か



らのFBの希望にヒントを与えようとする企業が出てきている点は評価できる動向といえよう。

3：大学生のこの「FBなき慎重な選抜過程」に対する評価は、2つに分かれている。ある学生は、多くの人に出会い社会勉強ができ有意義であったとする評価がみられた。他方、ある学生は複雑かつ画一的で、こんなにも長期間で重たい選抜過程にどんな意味があるのかという評価が見られた。今後の研究課題は、重くて長い就職活動が大学生にどのような学習の機会と、能力獲得の機会をもたらしているのかが、もう少し詳しく検討される必要がある。まだ十分には検討しえていないが、CôtéらのIdentity Capital ModelのAgency概念等を参考に、それを再構成しつつ考察を深めていきたい<sup>\*25</sup>。ES型採用・選抜をとりあげて、日本型経営システムとそれへの適応様式の現状と変化という視点から検討を深めていきたい<sup>\*26</sup>。

ところで、日本の文系・社会科学系大学生の採用・選抜プロセスの特徴が、「FBなき慎重な選抜過程」であるとする、大学生のインターシップへの参加は、大学（学校）から仕事へのトランジションの期間で、仕事への適応における初期キャリア期間としての重要な役割を担う期間である。これまで、その期間をモラトリアムと呼んで、積極的意味のない期間と考える傾向が見られたように思われるが、適切な移行期間が設定されなければ、学校（大学教育）の中に仕事が入り込み、仕事（ここでは雇用労働）

---

\*25 J.E. Côté, Capital Model of Identity, pp557-560. Editor Celia B. Fisher, Richard M. Lerner. Encyclopedia of applied developmental Science, 2005, Sage. および、James E. Côté, An Empirical Test of the identity capital model, Journal of Adolescence, 1997, No.20. pp577-597. Agency概念については、The American Journal of Sociology, Vol. 103 No.4での特集What Is Agency? pp962-1023参照。また、J.E. Côté, C.G. Levine. Identity, Formation and Culture, a Psychological Synthesis, 2002, Lawrence Erlbaum Associates (Reprinted 2008 Psychology Press), のchp7 and chp8. 溝上慎一、松下佳代編、『高校・大学から仕事へのトランジション 変容する能力・アイデンティティ』、2014、ナカニシヤ出版。第5章「アイデンティティ資本モデル 後期近代への機能的適応」および第6章「後期近代における〈学校から仕事への移行〉とアイデンティティ 媒介的コミュニティの課題」参照。

\*26 浅野 智彦、『『若者』とは誰か—アイデンティティの30年』、2013、河出ブックス。

の中で学生気分が抜けきらない状態が長引くことになりかねない。今、就職広報の開始（解禁）時期と採用・選抜の開始時期を、後ろに向けて移動中（就職活動の短縮化）である。この変化の中で、インターシップ制度のデザインは、期間の長さ（短期・中期・長期）、給与支給のあり方、そしてその目的をどこにすえるのかという点をめぐって、重要な検討課題となってきたように思われる。それぞれのメリット・デメリットの検討が深められていく必要がある<sup>\*27</sup>。

---

\*27 樋口美雄編著、『若年者の雇用問題を考える』、2013、日本経済評論社。