

## 「就活」の社会学へむけて

- －「就活ゼミ」という参与観察からみえてきたこと/  
「ポスト入試社会」における「新しい通過儀礼」－

桜 井 芳 生

### 【はじめに】

大人のみなさん、シューカツ（就活）というコトバをごぞんじでしょうか？。学生のみなさん、シューカツというコトバが、昔はなかったことをごぞんじでしょうか？。私（筆者）は、ある地方の国立大学で、メディア社会学の教員をしているものです。昨今の厳しい就職状況にたいして、ここ数年、学生さんの就職活動の支援をおこなってきました。

はじめは、指導学生の就職実績をあげるためにしようがなくおこなってきた就活支援ですが、根が社会学者なもので、就活という「社会の窓」から、だんだんと、日本社会の変容のようなものがみえてきたような気がしました。ひとことでいうと、現代日本における「就活（シューカツ）」現象が、不当に軽視されている、と感じました。いってみれば、ポスト入試社会における「新たな通過儀礼」の出現とでもいっていいほど、大きな意義を日本社会にとってももっているように感じます。

本稿は、このような就活現象のインパクトの大きさと深さ計測しようとする「就活の社会学」の先駆けです。

小中高校生の子供さんならびに、その親御さんにも、本稿をよんでいただきたいとおもいます。入試社会は、ある意味で、親も子もまよわないですこしでも偏差値の上をめざせばよかった体制といえるでしょう。そのような「まよわないでいい」ような体制が崩壊したので、いままでは「とりあえず、一

つ上の(いい)学校」をめざしておけばよかったものが、いまでは、はじめから、自分(子供)の人生設計をえがきながら、進学をふくめた進路選択をしなければなりません。いまや旧来の学歴(学校歴)社会は終わった、などといった「うそ」はいうつもりはありません。いままでの学歴社会の名残はおおきくのこっているとおもいます。いわゆる有名大学に進学したほうが、いまでも、有利なことにはかわりはないとおもいます。しかし、それだけでは、不十分な時代がやってきたとおもいます。一部の先見の明のある親子のかたがたは、この時代の変化を敏感にかんじているようです。しかし、大多数の親子のかたがた、さらには、中等教育をたずさわる先生方は、いまだに、この時代の変化に順応できていないように感じられます(われわれ大学教員の大部分もそう、でしょう。自戒もこめて)。(本稿執筆中に、このような視点にとって、注目すべき本が出版されました。『13歳のハローワーク』(村上 龍 2003)です。しかし残念ながら、本稿執筆に際しては十分参照できませんでした)。

「就活」という目先のそしてにげるわけにいかない事態を機縁にして、われわれがこのあたらしい事態に心身ともに適応できる手助けの端緒に、本稿がなれば、、、とねがっています。

私の実際の就活支援は、勤務校の鹿児島大学を中心に行っているものです。しかし、メーリングリストで、情報交換をしております。そこでは毎年、鹿児島大学以外の学生さんも参加なさって、相互研鑽・情報交換しています。そもそも、このメーリングリストは、筆者がロンドンで在外研修中に、鹿児島の学生たちの就活支援を、いわば「通信教育」で、やろうとはじめたものです。その「第一期生」の就活生もめざましい成果をあげ、そのうち何人かのかたは、いまでも、メーリングリストで、ご教示くださっています。

これをお読みの学生さん・生徒さん・親御さん・また就職に関心のある社会人のかたがた、ぜひ、電子メールで意見交換・情報交換してみませんか?。どうぞ、私にその旨、メールをお送りください。(sakurai.yoshio@nifty.com)。

以上のように、私は「就活」現象は現代日本の若者文化をみるうえで欠か

すことのできないトピックだとかんがえています。しかし、それに対する社会学的分析視点はいまだおおくありません。私としても、いろいろな重要そうな論点が注目されて、そのうちのどれが今後さらに重要度をまし、また、相互にどのように関連していくのか、読み切れませんでした。また、「就活ゼミ」という絶好の参与観察の機会をうることができましたが、当事者なるがゆえの「距離感のとれなさ」から、いろいろなトピックを取捨選択することに困難さをおぼえました。それゆえ、本稿は、私の「就活ゼミ」をめぐる活動報告、と、それをふまえた就活の社会学の構想、といういささかまとまりのないものとなってしまいました。今後の探求の端緒としてご容赦いただければ幸いです。(参照しうる先行研究としては、河原2002, 永野2004, 日本労働研究機構1994, 大久保2002, 安田1999, 竹内1999, 岩内1998, などがあります。しかし、本稿の問題意識とかなり隔たりがあります)。

行ってきた「就活ゼミ」で私が会得したいいわゆる「ノウハウ」についても意識して記述してみました。第一に、これをお読みなる学生さん、(就職指導を考えていらっしゃる) 教員のかたがたに直接お役に立つようにとかんがえたためです。第二に、今後の「就活」現象への社会学的分析への、できるだけ具体的な資料を提示・記録したいとかんがえたためです。このため、通常の「紀要論文」とはいささか趣がことなったかもしれませんが、これもご容赦ください。

### 【就活ゼミって、何?】

まず、本稿をお読みのほとんどのかたは、「就活ゼミ」といってもその内実がまったくイメージできないのではないのでしょうか?。私が大学生だった15年ほどまえには就職対策用のセミナーなどほとんどききませんでした。私のみとおしとして、二点ほど指摘しておきましょう。第一として、一時代を画した就職参考書『絶対内定』の著者杉村太郎氏が主催しているいわば就職予備校「我究館」が、就活ゼミの本格的なものの嚆矢としてあげられるでしよ

う。私自身、5年ほどまえに、我究館を見学し、杉村氏にお話をうかがったことがあります。現在我究館のウェブページをみると、その設立は「1992年10月12日」と記してあります。また時代的にはおそらくこれに先行して、『面接の達人』の著者、中谷彰宏氏の就職支援活動があげられるでしょう。主題的に調査したわけではありませんが、『面接の達人』の文面から推測すると、中谷氏は『面接の達人』発行以前から就職希望の学生にいわゆる「模擬面接」をしていてそこで会得したノウハウを一連の『面接の達人』シリーズへとテキスト化していったものと推測されます。このあたりの「就活ゼミ」黎明期をめぐる「詳細な歴史的事実」の確認は今後の歴史社会学の格好の研究テーマとなるでしょう。

私自身の活動をふりかえてみましょう。私は大学教員として四年生を指導するようになってから比較的すぐに就職対策に重点を置くようにしたと記憶していますが、手元の記録からでは、おそくとも1998年には、就職活動支援の活動をおこなっています。

しかし、ある時期に、一種の質的転換がおきたようにかんじられます。それはだいたい、2000年の12月の末あたりのようです。このときつくった就職対策用の自主ゼミの勧誘のビラのファイルがわたしのパソコンのなかにのこっています。それは、学生にゼミのロゴを作らせたもので、ここでは「就活ゼミ」というロゴのポスターとなっています。私の文書ファイルのなかで、「就活」という語を対外的に使用した今のところ確認できる最初の事例です。どうもこのあたりから、「就職活動」を略して「就活」とよぶ呼び方が一部でなされるようになってきたようです。私は、すぐ翌年6月から10か月ほど在外研修で勤務校を留守にしていまいます。しかし、これが期せずして私の就活ゼミ参与観察にとってプラスにはたきました。2001年の11月から、「イギリスからのいわば通信教育」で、電子メールを通じた就活ゼミをはじめたのです。メーリングリストとって、一つのアドレスに送られたメールはメンバーすべてに転送され、実質上の電子メール会議ができるシステムです。このメール（メーリングリスト）で、イギリスの地からとおくはなれた鹿児

島の学生さんたちの就職活動を支援しはじめたわけです。「参与観察にとってプラス」だったというのは、このメーリングリストというメディアを使用したために、その後の私の就活ゼミの活動は、基本的にすべてこのメーリングリストにその足跡がのこることになったからです。2004年3月現在、この就活メーリングリストのトラフィック（文書流通総数）は、1651通です。こんなにも多くのメールを就職をめぐる読み書きしてきたのかとおもうとすこし感慨深いものがあります。

### 【これが、「就活ゼミ」だ！】

いささか手前味噌になりますが、私がこのようにやってきた就活ゼミを、メーリングリストも参考にしながら紹介してみましよう。あえてこのようなことをするのは少なくとも二つ理由があります。第一は、就活「セミナー」といういわば「密室」でのセッションがどのようになされるかほとんどのかたがごぞんじないだろうとおもうからです。第二は、現在進行形に生成発展している「就活ゼミ」という現象の一つの実例を記録しておくことは今後の研究にとって資料的価値があるだろうと考えるからです。

以前は就活ゼミをはじめるのは「何月から」とだいたいはじまりの時期というものがありませんでした。しかし、最近、就職活動が早期化し、いつ始まるといいにくくなりました。意識の高い学生は一年生のときから就活ゼミをのぞきにやってきます。とはいえ、四年生の早期組の内々定がではじめる5月ぐらい、三年生が少しやる気になってくる夏休み明け、いよいよ重い腰を上げざる得ない（三年生の）年明けあたりが、区切りとなるといえるでしょう。

すでに参加している学生、コースなどで指導している学生と日程を調整し、予定がたつとポスターなどで掲示をします。ひとつ意識していることは、私自身が所属しているコースの学生などに「強制的には参加させない」ということです。あくまで、企画するほうの私も任意、参加するほうの学生も任意、ということがミソです。現在の生徒・学生さんたちは、あまりに教育・勉強

を「強制」されすぎていると思っています。そのため、本来あるべき師弟関係を通常の教育の場ではむすびにくくなっています。この就活ゼミでは、あくまで学生さんの側からの自分の意志で参加するように気をつけています。そして、援助する方の私も残業手当もなにもなしの任意で参加するようにしています。そこに、教えを請うという本来的な師弟関係が生じやすくなるのではないかと考えています。今の学生さんたちは、それまで教育をほぼ強制的に否応なくやらされてきたのとうらはらに、ある種の自己中心的考えが身に付いているとおもいます。すなわち、「親が（たとえ暗黙でも）どうしてもそうしろというから、勉強してやっているんだ。大学にきてやっているだ」とでもいうような、、、。いうまでもありませんが、現代の商品経済社会で、ビジネスパーソンとして正社員に雇用されるためには、このような考え方、生きる構えでは雇ってもらえないでしょう。まずは、会社に、「自分を買ってもらおう」。就職したあとでは、消費者にその社の商品を「買っていただく」。そのためには、「就職してやるんだ」「この商品を売ってやるんだ」といった考え方では買ってもらえないでしょう。そのためのまず第一歩として、「セミナーにでてやる」のではなくて「自分の人生のためにおしえていただく」というゲシュタルトチェンジを自分の意志で身をもって通過することは非常に重要なことだと考えています。

### 【ある日の「就活ゼミ」】

典型的な一回の就活ゼミのやり方を記述してみましよう。就活ゼミといっても、私も忙しいのでそれほど頻繁にやるわけではありません。頻繁にやらずに、ある種の「稀少性」を保持した方が「ありがたみ」がましていいかもしれません。就職活動がヤマ場にさしかかると頻度を上げることもあります。平均すると月に一回程度のペースです。ただし、その月一度のセミナー以外の時間も無駄にしているわけではありません。上記のメーリングリストでの質疑応答、情報交換、さらに、学生たちだけによる自主ゼミならびにそ

のアナウンス,,, などをおこなっています。とくに、最近では、採用時の面接にいたるまでに、エントリーシートと呼ばれる志望動機・自己紹介を書いた文章、SPIをはじめとする知能テストなどで落とされてしまいます。したがって、これら「書き物」「ペーパーテスト」対策が、非常に重要です。そのため、よく学生から自分が書いたエントリーシートを批評してくれとリクエストされる場合があります。しかし、私は基本的に学生さんのエントリーシートを個別にみることはほとんどありません。せっかくメーリングリストがあるのですから、そこに送信（投稿）してもらいます。そして、投稿されたエントリーシートをメーリングリスト上で論評したりするわけです。こうすることで、（１）見る機会が少ない他人の書き物をお互いに見ることができる。（２）はじめから、他人の目に触れるという緊張感のもとで書き物を書くことができる。（３）なかなか書き始められない書き物でも、自分の同級生が書いて投稿しているのをみると自分も発奮して書き進めることができる。（４）師というものは多忙で、自分（学生）一人の都合のために時間を割いてくれるとはかぎらない。このようなことを自覚することで、相手（師）や他人（他の学生）の都合も考え、上記の自己中心的視点から脱却することができる。といった諸効果があると考えています。

さて、本番です。就活ゼミの日程がきまると、なるべくメーリングリストで、各人の出欠をアナウンスするように指導します。たったこれだけの小さな催し（イベント）でも、動員（集客）の程度がどれほど大事かを自覚するためです。また、学生のイベントならその日になって具合がわるくなったら自分一人ぐらいでなくてもいい、ですが、大人の会合は自分一人が欠席するだけでも「穴をあける」ことになるのだということを自覚するためです。

当日です。私の都合で、だいたいいつも夕刻からはじまります。これも後述するように期せずしてプラスの効果をもっているようです。中ぐらいの教室を使用し、参加学生さんには「前の席からつめて」座るように指示します。どうもこの種のセミナーは、昨今の学生さん、とくにはじめてくる学生さんにとっては緊張感が強すぎるようです。そのため、最近では「見学者も歓迎」

としています。また、黒板には当日のプログラムをかいて、「これから何が起るか（何をやらされるのか）」という不安を和らげるようにしています。

まずは、自己紹介を兼ねた近況報告を学生さんたち全員にしてもらいます。現在の就職活動は、活動している学生自身にとっても、見通しがつきにくいものです。そのような状況のなかで、他の学生はいまどのような状況にあるのをたえず知ることは重要なことです。また、ひとりではなかなかやる気がたかまりませんが、他の学生ががんばっていることをナマで知ることで、やる気がたかまります。

とくに、県外へ就職活動に出かけている学生の近況報告は効果があります。最近では学生自身の「地元」指向が強いです。他方、企業側も厳しい経済状況のおりなかなか県外生にまで交通費をだしてくれません。そのため、多くの地方大生は県外での就職活動をためらってしまいます。しかし、県内の人気企業を受験するのは県内の学生とは限りません。東京その他大都市の有名企業を落ちて（失礼！）きた、地元出身の大都市大学の学生なども県内人気企業を受けにやってきます。そのような場合に、「東京からずっといろいろな会社を受けてきた」県外大学生と、おくれて県内有名企業から就職活動をはじめのような地方学生とでは、まったく勝負になりません。このため、たとえ第一志望が県内企業でも、県外での就職活動を経験することは非常に重要です。しかし、自分ひとりではたちあがれない。このような学生にとって、自分の同級生が平気で東京などに進出していることは非常に大きな刺激・きっかけとなります。

### 【「グル・ディス」（グループディスカッション）】

「グル・ディス」あるいは「GD」という言葉をご存じでしょうか。ともに、「グループ・ディスカッション」の略語です。このグループディスカッションが重視されるようになってきたことも昨今の就職戦線の大きな特色でしょう。もちろん、これにはいろいろな理由があるでしょうが、ひとつにはグループ



ディスカッションは企業側から見て「能率がいい」という理由があげられるでしょう。一度に数人の学生を選抜にかけることができるからです。というわけで、現在の就活対策ゼミではこのグループディスカッション対策は欠かせません。われわれの就活ゼミではだいたい近況報告のつぎの「二番目のプログラム」として、グループディスカッションをするのが定番です。これも理由があります。第一に、個人面接に比べると参加にプレッシャーがかかりにくいので、「見学気分」できたニューカマーでも気楽に参加しやすい。第二に、個人面接は緊張感のおかげでつかれていてもまあできるが、グループディスカッションは頭脳が疲労していると程度の低いものになってしまう。すこしでも、疲労度が少ないうちにやってしまいたい、からです。本学・本学部では、地元のk銀行を受ける人が多いのでk銀行をモデルにしておこないます。もちろん、志望が違う場合は違う企業をモデルにします。いずれにせよ、具体的な企業名を必ず決めるのが重要です。k銀行では約8人を正方形に座らせるとのことですので、われわれも、人数分の座席を円形（もしくは、オーディエンスがいる場合は、円弧形）にならべ、着席します。席には番号をふり、議論中、人を指すときは「○番さんは、,,」というように呼びます。

面接官役（これも学生）が、「本日はおいそがしいところ、弊社のグループディスカッションにおいていただき,,」と口上説明からはじめます。企業側の役もなるべく学生にさせるのがコツです。こうすることで、企業側の視点を体得することができます。テーマを明示し、考慮時間（5分ほど）のあと、まず一回り各学生に発言させたあとフリーディスカッションにはいります。k銀行ではじつにさまざまなテーマがでるようです。しかし、「弊社の近未来戦略」などのテーマをまずはやってみることにしています。なぜなら、ある会社を志望したといっても、本当にその会社で商売をする気になっていない学生が非常に多いからです。その会社の近未来戦略を討議させるといやでもその会社でいかにもうけていくかをかんがえざるをえなくなるわけです。

討議時間も、当然モデルとなっている会社の実際にあわせて。k銀行では30分ほどのようですので、われわれも30分の討議時間です。かなり長いで

す。しかし、本番の30分の長さをあらかじめ体で知っておくために、事情のない限り本番と同じ時間をとるようにしています。

### 【グループディスカッションでの注意事項】

グループディスカッションでは、非常に差がつかます。また、練習した学生と、していなかった学生との差が非常に大きくでます。はじめ苦手でも、ちょっと実地練習するとかなりの早さで上達します。また、鹿児島事情にかぎっていうと、県内のいわゆる人気企業のいくつかはかなり早い段階（二次選抜段階ぐらい）で、一回だけおこなう、という傾向があるようです。したがって、他の練習していない学生がグループディスカッションにまだなれていない状況で、「かれらよりも頭ひとつ飛び出す」だけでかちあがれるわけです。ですから、「ちょっとした練習の有無」が死活問題となるのです。グループディスカッションは集団でやる球技のようなものです（感覚的にはバスケットボールが一番近いと感じます）。頭だけで、あるいは、一人か二人で、練習しようとしても絶対上達しません。必ず、本番と同じ人数・時間・テーマで模擬トレーニングをしないかぎり感覚がつかめません。あまりいわれていないことですが、実際にグループディスカッションを指導してみて気づいた注意事項をいくつかあげてみましょう。

1. はじめの考慮時間のときにアイデアを絞りだしてメモしておく。30分の討論時間なら、6個ぐらいはアイデアが欲しい。そのうち、「最後の二つ」は「予備」にして「沈黙の時間」のためにとっておく。このように「予備のアイデア」をもっておくと、余裕ができて、臨機応変に対応できやすい。
2. 討論がはじまってからのメモにもコツがある。多くの学生はランダムにメモをとって、そのうちどれが誰の発言だかわからなくなってしまう。たとえば、メモの「横軸」を「時間」とし、「縦軸」を「発言者」として、あらかじめ発言者数だけ番号でわけて「行」をひいておく。

こうして発言者ごとに行にそって水平に書き足していく。こうすると、どの人がどの順番でどのようなことを発言したかが一目瞭然で、あとの「まとめ」がやりやすい。

3. 第一発話者が、ほとんどの場合勝ち上がる。学生たちの間には「司会役は損」という根拠のない都市伝説が流布しているようです。これは、司会役をやって負担をかぶるのは嫌だという学生たちの防衛機制によるものだと思います。私たちがやってみただけでは、フリートーキングになって一番はじめに発言するひとが結局勝ち残る場合がほとんどです。まず、はじめに発言してしまうと、それ以後の議論のながれ（論点）を制約してしまえるという理由があげられます。第一発話者をとっておかないと、せっかく考慮時間にかんがえておいたアイデアも、いいたす機会を逸してしまう場合が少なくありません。第二に、一度発言しておく、発話の場（フィールド）にたいしての心理的距離が縮まります。いわば「すでに登場した人物」となっているわけです。そのためできるだけ早い手番で発言すればするほど、場全体を自分に有利なペースに引き込むことが可能になります。このため、「できるだけ、第一発話者をとれ！」と、学生には指導しています。では、どうしたら、第一発話者になれるのでしょうか。これには、ひとつ、裏技があります。
4. 「発話手番取り」の裏技「息とり」。これはご存じのかたはご存じの技だとおもいます。人が呼吸をするのを利用する方法です。集団だと知らず知らずのうちに、参加者の呼吸が同調（シンクロ）します。そこで、フリートーキングがはじまる直前まで他の参加者たちとおなじ呼吸にあわせ、いざ発話をはじまる時に意識して息を中断して他のひとたちが「吸って」いる瞬間に「吐き（しゃべり）」はじめるというテクニックです。ぜひ、ためしてみてください。
5. 他人の意見を活かしつつ、最終的には自分の意見を結論をもっていく（ピラミッド方式）。グループディスカッションにおいて最終的に結論

に議論をまとめるべきかどうかは難しい問題です。しかし、30分も時間を消費して結論の方向らしきものさえ見えないのだとしたら、そんな会議をやっている会社に将来はないでしょう。就職のグループディスカッションにおいても、十分な時間があたえられたのならば、少なくとも「結論にまとめようと努力している」姿勢は示すべきでしょう。とすると、次に問題になるのは、自分以外の人たちの意見をどう処理するかということです。少なくとも現状では、日本の会社が考える「ディスカッション」をディベートであるとかんがえるのは危険でしょう。ずっと一緒にはたらく同僚の「顔をつぶす」ようなことはさけるべきでしょう。そこでおすすめしているのが「ピラミッド（ヒエラルキー）方式」です。すなわち、結論（ピラミッドの頂点）は自分の意見になるようにするが、それへの「材料」（支柱）として、他の参加者の意見がそれぞれ「適材適所」で「活かされている」ような構造を目指すのです。

このようにして、ディスカッション時間が終了すると、無記名投票で、学生相互に優秀者を評価します（句会方式?）。最優秀者、次点者、を、みんなで拍手で祝福し、両者それぞれお礼のあいさつと反省点をのべます。このように、相互評価で優秀者に選ばれる経験をするとその学生は目に見えて積極的になっていくようです。

#### 【エントリーシートのコピー】

ここで休憩にはいますが、この休憩もじつは「仕込まれて」います。この休憩時間を利用して、各自が記入し持参した、エントリーシート、履歴書、「自己PRの核作成シート」（『劇的内定術』より）、「志望企業研究シート」（『劇的内定術』より改作）を、人数分コピーします。同級生が自分と同じ時期にどのようなエントリーシートを書いているかを相互に参照しあうことはとて

も参考になります。また、面接官の視点にたつて、他人のエントリーシートをみると、どのようなエントリーシートが「読まれる」もので、どのようなものは「読まれもしない」のかが、明確にわかります。

最近では色（カラー）やグラフィック（絵や図）をうまくつかいこなしてエントリーシートを書く学生もいるのでどんどんすすめています。ただし、カラー化には一つ注意があります。それは,,,,,

モノクロコピーしても「映える」エントリーシートと履歴書（の写真）にしなければならない。ということです。これも学生たちによくいうことです。「会社の中を流通するのはあなた本人ではなくて、紙の方である。面接は、その紙の情報の、裏付けにすぎない」と。しかも、その「紙」は、あなたが提出したオリジナルだけではなくて、「コピーした紙も審査資料になる」わけです。だとしたら、モノクロコピーされたエントリーシート・履歴書（の写真）も好印象になるようにしておく必要があるわけです。就活ゼミで、紙類をコピーして回覧するのはこのような効果もあると考えています。

### 【模擬面接】

さあ、いよいよ「模擬面接」です。これも、「希望者のみ、しかも先着順」ということにしています。先述した「やらされている」のではなくて「みずからやる」構えをとるためです。時間的にも、夜もだいぶ更けてきています。ここで帰宅する学生もちらほらあらわれます。帰る学生は帰るに任せています。しかし、これも毎年経験則ですが、セミナーを中座しないような学生が志望通りの内定をとっています。これも考えてみれば当然のことでしょう。現在の採用企業にとって大きな問題のひとつは、せっかく手間ヒマカネをかけて採用した新入社員がやめてしまうことでしょう。だとしたら、採用のさいには「かんたんにやめないような学生」を企業はとりたいとおもうでしょう。すなわち、なにごとにも「腰掛け」気分で腰の引けているような学生には内定をださないでしょう。と、いったようなことを、学生にも言います。

それでも帰る学生は引き留めません。

さきほどコピーしたエントリーシート・履歴書などをみながら、模擬面接がはじまります。ここでも、できるだけ学生に面接官をさせます。面接官をするのはそれほどむずかしくはありません。基本として、学生に「自己PR」と「志望動機」を言わせて、エントリーシートを見ながら思いついたことを「つつこん」でいけばいいだけです。いままでの先輩学生たちの話によると『劇的内定術』にある「頻出質問100チェックリスト」で、質問項目はほぼ尽きているとのこと。したがって、われわれも質問が思いつかない場合はここから適当に質問をえらびます。ただし、二点ほど、私がよく聞く質問があります。

それは第一に、「弊社の売り上げを伸ばすような、若々しい企画をいくつか具体的に提案してください」とかいったようなものです。これも前述しましたが、学生は資本主義社会の営利企業に入社して商売をするのだという自覚が非常に乏しいのです。この自覚をもってもらうための質問です。

第二は、なにか「特技」とか「コミュニケーション能力」とか「ものを売るのがうまい」とかいった自己PRになったときには、それをその場でやってもらおうということです。これはなにも特殊なことではなくて、最近の企業面接では実際よくあるパターンだそうです。こうする理由は二点あります。第一は、何かをPR（売り込み）した以上は「証拠を見せろ」とつつこまれる可能性がたねにあるのだ、ということを知りためです。学生同士の会話はまあまあなあなあですみますが、大人のビジネスパーソン同士の会話はいってみればすべて「商談」です。なにか条件を提示した以上は、「ほんとうだな。なら、証拠をみせろ」といわれて前言撤回するようでは社会人のコミュニケーションとはいえないわけです。第二は、会話がどのような展開になったとしても、「受けて立つ」ような覚悟（肝）をやしなうためです。自己PRにしても志望動機としてもたんなる美辞麗句で、その個々の発言に責任をとる覚悟がない学生が大多数です。そのような「逃げ腰」コミュニケーションの矯正をねらっています。

**【自己PRは「採用理由」、志望動機は「愛のあかし」】**

面接については、就活においてかなり語られてきました。われわれとしても詳細は、他書・良書にまかせたいとおもいます。じっさい、われわれも、面接にかんしては、ほぼ、『劇的内定術』のストラテジーを踏襲しています。ここでは二点のみ、あまり類書で述べられない、私が就活ゼミでよく言うことを述べてみましょう。

これも先述しましたが、現在の就活における一つのポイントは、学生が自分の「自己中心的視点」をいかに脱却して、相手（顧客）（この場合は企業）の視点に立てるか、ということだと思います。これを適用したキャッチコピーとして「自己PRは、採用理由」ということを私はよく口します。「就職面接では自己PRと志望動機だけ言えばよい」とよくいわれます。私もこれはかなり正しいとおもいます。ただし、ここで言う「自己PR」の中身・身分が問題です。いうまでありませんが、会社は志望学生の人となり（アイデンティティー・自己実現）なんか関心ありません。当社に採用して「より儲かる」ようになるようなマンパワーが欲しいだけです。つまり、その労働力をいくらで買ったらどのぐらい利益がでるかということしか関心ありません。とはいえ、面接で面とむかって、そうたずねたら、大人のコミュニケーションとはいえないでしょう。それで、「自己PRをしてください」などとオブラートでくるんでしまいます。そのオブラートをはがして、その会社が本当に聞きたいことに応えるのが大人のコミュニケーションでしょう。それを意識化するためのキャッチコピーです。

では、もう一方の「志望動機」についてはどう語るべきでしょうか。志望動機は「御社への愛のあかし」だ、といつもいっています。「志望動機を言ってください」といわれて「その業界への志望動機」から語りはじめる学生がとて多くて危険です。ビジネスをしたことがあるかたならすぐおわかりかとおもいますが、自由市場経済におけるビジネスとは、まずは「一つの業界

における生死をかけたサバイバルゲーム」でしょう。つぶすかつぶされるかのたたかいを業界内でしているのでしょうか。そこで会社として聞きたい「志望動機」は「ほんとうに、ウチ（当社）という運命共同体に所属して生死をかけた戦いをする気概があるのか」、「ウチを愛する気があるのか」ということでしょう。それを、その「会社」をあとまわしにして、その「業界」への愛からかたりはじめるようでは、「大人の暗黙のご了解をわかっていない子ども」と思われてしまうでしょう。

### 【真夜中のセミナー】

模擬面接の時間がどれほどかかるは、人数と場合によります。学生によっては盛り上がり、面白くて時間がたつのをわすれてしまうような面接になる場合もあります。しかし、学生によっては盛り上がりすぎず終わってしまうものもあります。さらには、学生が「用意していた持ちネタ」が話題にのぼるまえに終わってしまう場合もあります。どのようなばあいにも、「本番には約束ごとはない」「就活はトーナメント戦、敗退したらその会社は終わり」と言っています。

できるだけきばきやりたいとおもっていますが、夜中の0時・1時になってしまうことが少なくありません。はじめはしようがなくそうになっていたのですが、何年もやっているとセミナーが夜半におよぶのはそれはそれでわるくないと感じています。はじめは、うわつついていた学生たちも、6時間・7時間にわたるセミナーを夜中までやっていくとハラがすわっていくのがわかります。

信じがたいことですが、このようなわれわれのセミナーに最後までおつきあいくださる社会人の方がときにいらっしゃいます（謝礼などはありません）（この場を借りて深くお礼申し上げます）。このような方のコメント・行動をナマで拝見することで学生たちも社会人としての自覚をもちたいと感じはじめるようです。



最後の学生の面接がおわり、「他に質問などありませんか」で、おわりです。最後に、ご出席くださった社会人の方へのお礼と相互への激励の意味をこめて拍手をして、解散です。学生たちがあとかたづけを手伝い、戸締まりをし、特に女性の帰路の安全に注意します。しかし、これだけではありません。社会人の方のご参加があった場合には、できるだけその晩のうちに、メーリングリストにお礼のメールを各自送信するようにしています（私が言わなくても、自然とみんなそうしています）。

### 【ポスト入試社会における、新たな通過儀礼？】

ほとんど唯一の観察者＝目撃者として、みずから行った＝参与観察した就活ゼミの具体像を述べようとしているうちに、予定の紙数になってしまいました。紀要論文としてはいささか普通でない内容を詳述したのは、すでにのべたとおり、本稿の読者となろう教員と学生の皆さんの直接の利便に供したいという理由と、今後の社会学的分析の「素材」としてできるだけ具体的な事実を記述しておきたかったという理由からです。

ここまで、本稿をお読みくださった読者の方々はどのような印象をもたれたのでしょうか。筆者は、後述するように、就活現象をめぐる、すくなくとも三つのレベルの分析が、可能・必要であると考えています。しかし、まずは、第一印象として、このような就活「ゼミ」をはじめとする就活行動全般が、現代の日本の若者にとっての一種の「大人への通過儀礼」としての機能をもっているように感じられなかったのでしょうか。なかなか精神的に成人しないといわれる近代・現代の日本の若者、そのような日本の若者にとって、一定程度「入試受験」という体験は大人への通過儀礼としての機能をもっていたのではないかと私は考えています。しかし、そのような機能を果たしうる「門」としての入試システムは、少子化などの影響で急速に変化（易化）しています。そのような「入試」にかわる通過儀礼としての役割を「就活」がはたしうるのではないかと、そのような予想を私はもっています。もし、これがなにほど

かにせよあたっていたとすると、たんなる「机上」「ペーパー上」の試練であった入試よりもよりました(註) 大人への通過儀礼になりうる可能性を、就活はもっているかもしれないと思います。この点の詳論は、もはや別稿を期さざるを得ません。しかし、就活が検討するにあたいする社会現象であることは同意いただけるのではないのでしょうか。

私としては、就活についての少なくとも三つのレベルでの社会的分析が可能・必要であると感じています。第一はミクロレベルでの分析です。すなわち、就活行動において、学生たちが具体的に事実として何をしているのか、このことに徹底的に細部にまでこだわって記述し、その意味を考えていく作業です。本稿が、いささか過度に具体的な記述を試みたのはこのための分析対象＝資料になりうるようにとの心算からです。第二はメゾレベルでの分析です。現代日本における「就活」現象が、たとえば、他の社会・歴史段階における「通過儀礼」などと同様な機能と当然異なった部分とをもっている、といった様な分析です。第三はマクロレベルでの分析です。上のミクロ・メゾレベルの分析がある程度進展したら、それが、日本社会のどのようなマクロ的な変化と関連しているのか、についての分析が望まれるでしょう。おそらく、日本の近代化の局面変容と密接に関連しているように私に直観されます。この点の分析です。当然、この三つの分析レベルそれぞれにおいて、他の文化圏・他の時代との「比較」の視点は有効な示唆をあたえてくれるでしょう。以上のように構想された「就活の社会学」への予備作業として、ひとまず、本稿を閉じたいと思います。

### 【註】

ここでは、就活の「よりました」面にのみ言及しましたが、悪しき面への注目も当然わすれてはならないでしょう。さまざまな悪しき面がありうるでしょう。ここでは、(1) 現代資本主義社会への過度の適応を生み出しやすいこと、(2) 就職からさえも逃避しつつある学生が無視し得ない割合で生じつつあるようにみえること、この二点のみ備忘として記しておきます。

## 【文献】

- 岩内亮一 荻谷剛彦 平沢和司 1998 『就職協定廃止直後の大卒労働市場』  
広島大学大学教育研究センター
- 河原晶子 2002 「学生の就職意識から見た大学の「就職教育」の課題」『志学館大学文学部研究紀要』第23巻 第2号
- 村上龍 2003 『13歳のハローワーク』幻冬舎
- 永野仁 編著 2004 『大学生の就職と採用：学生1,143名，企業658社，若手社員211名，244大学の実証分析』中央経済社
- 中谷彰宏 1993 『面接の達人』ダイヤモンド社
- 日本労働研究機構 1994 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）』  
日本労働研究機構
- 大久保幸夫 2002 『新卒無業。なぜ、彼らは就職しないのか』東洋経済新報社
- 坂本直文 2001 『劇的内定術』ソフトバンクパブリッシング
- 杉村太郎 1995 『絶対内定』マガジンハウス
- 竹内真一 1999 『失業時代を生きる若者：転機にたつ学校と仕事』大月書店
- 安田 雪 1999 『大学生の就職活動：学生と企業の出会い』中央公論新社

さくらいよしお

sakurai.yoshio@nifty.com

<http://member.nifty.ne.jp/ysakurai/>