

4章

就職

▷関連章
2章

■キーコンセプト

アクター、意図せざる結果、システム（就職システム）、ネットワーク

Step 1 大学に進学するのはなぜ？

現代の日本では、義務教育修了後もほとんどの人が進学します。中学校を卒業した人の95%が高等学校等に進学し、高校卒業後も55%の人が4年制大学や短期大学に進学します。専門学校や高等専門学校も加えると、80%を超える人が高等教育機関に進学しています¹⁾。話を単純にするために、以下では大学に話を絞ります。

なぜ多くの人が大学に進学するのでしょうか。さまざまな理由があるでしょうが、大卒の学歴が就職に有利だから、というのは多くの人に共通する思いでしょう。就きたい職業が具体的に決まっていなくても、大学に行かないと就職で不利になると、なんとなく感じている人は多いと思います。

大学の側も学生の就職に強い関心を持っています。多くの大学には、就職支援課やキャリアアセンダーといった名前の就職支援の部署があります。キャリア教育と呼ばれる取り組みや科目もあり、企業でのインターンシップも実施されています。大学だけではありません。インターネットの普及とともに就職情報サイトもすっかり見慣れたものになりました。合同説明会や就職セミナー、就職のマニュアル本なども同様です。就職は、学生の個人的な問題というより、いまや多くの人や組織が関わる一大イベントの趣があります。

1) 学校や教育に関する基本的なデータは、文部科学省が刊行している『文部科学白書』や、同じく文部科学省が行っている『学校基本調査』(https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm) から知ることができ

ここでは、こうした就職の世界を少し覗いてみたいと思います。

Step 2 考えてみよう！

【質問】あなたが就職活動するとき、どのような人や組織と関わることになると思いますか？ 思いつく限りノートにメモをして下さい。

【アイデア交換】質問でノートに書いた話題をグループの人と共有してみましょう。

Step 3 就職に関与するアクター

現代の大学生の就職には多くの人や組織が関わっています。それらここでは、アクター（行為者²⁾）と呼んでおきます。代表的なものとして、学生以外には、大学、就活産業、企業などが挙げられます。それぞれのアクターは、具体的にどのようなことを行っているでしょうか。

まず大学は、学生を就職のプロセスに乗せる上で最も直接的な形で関与しています。早い段階からキャリア教育や就職支援を通じて学生に働きかけ、就職のプロセスにスムーズに向かわせようとしています。大学がこの働きかけに熱心なのは、学生のことを思っていることであったり、後述する省庁の指導があるためだったりしますが、就職率を宣伝材料とみなしているためでもあります。志願者数をめぐる大学間の競争の中にある各大学は、就職率を上げること、受験者に対するみずから魅力を上げようとします。学生は、大学以外にも、就職情報サイトや説明会、インターンなどを通じて各企業に

2) 「アクター」は、行為者や役者を意味する言葉であり、行為（アクション）する存在を指します。何をアクターとみなすかにはいくつかの立場があります。社会学では、行為が、各アクターによって生み出されているだけではなく、それぞれのアクターの置かれている状況に影響されていると考えます。そうした状況を指す概念として「社会構造」「文化」「ハビトゥス」「ネットワーク」などがあります。これらの概念について調べてみて下さい。

アクセスしていきます。就職情報サイトや説明会、就職セミナーを運営するリクルートなどの就活産業は、学生と企業をつなぎます。学生を採用したい企業は、掲載料を払って就職情報サイトに情報を出したり合同説明会に出展することで、より多くの学生に自社の情報に触れてもらおうとします。

学生からは見えにくいですが、就職には省庁も関わっています。文部科学省や厚生労働省といった省庁は、大学にキャリア教育や就職支援を充実するように、という方針を示します。これらの省庁も、予算の配分をめぐる省庁間の競争を意識して、若年層の雇用状況の改善や教育改革に熱心です。これらの省庁は、大学に対する評価や交付金にキャリア教育や就職支援に関する項目を設けることで、各大学を誘導します。

学生の家族は、就職活動をする学生を、応援したり見守ったりします。学生たちは家族に助けられかもしれませんが、ときにはプレッシャーを受けたりします。友人は、就職活動にともに参加する仲間として、お互いの助けになると同時に競争相手にもなります。就職活動に興味なかった学生が、友人が就職活動を始めたことで不安になって自分も始めることもあるでしょうし、友人は就職が決まったのに自分は決まらない、と落ち込むこともあります。

以上は、就職に関わる主なアクターのごく簡単な記述であり、多くのアクターや側面が省略されています。ですがこうした簡単な記述からも、現代の大学生の就職に多くのアクターが関わっていることがわかります。現代の大学生の就職活動は、これらのアクターが織りなすネットワークの中で行われています。

こうしたネットワークは、学生の力を増幅したり保護したりしている面があります。たとえば海外の多くの国では、企業が同時期に新卒生を採用する新卒一括採用の仕組みはなく、ある職務で欠員があるたびに採用を行うケースが多いといわれます。加えて、就職を後押しする大学の取り組みや就職産業が、日本のようには充実していない国が大半です。そうすると学生は、基本的に自分で就職先を

見つけなければなりません。その場合、自分で企業にアプローチすることでももちろん大事ですが、知り合いの力を借りることも必要になるでしょう。しかしコネ（縁故関係）はしばしば不平等に配分されています。これに対し、現在の日本の就職では、コネの効果は低下しています。コネは無くならないにしても、生まれた家庭のような、個々人の能力とは無関係な事情に由来する不平等を、それなりに緩和する機能を持っています。

大学に入学すれば、こうした就職のネットワークに組み込まれ、就職のプロセスが開始されます。学生にとつてこのプロセスは、たとえて言えば、全員参加型のゲームのようなものです。このゲームを前にした学生の反応はさまざまでしょう。まさにゲームをやるようにうまく乗っていく人、がんばってもなかなかうまくいかない人、乗り気ではなく仕方なくやっている人、どうしても乗る気にならない人などです。そうしたさまざまな学生に対し、各アクターはそれぞれの立場から、より多くの学生が就職というゴールに到達できるように働きかけます。学生にとつて就職が持つ重みを考えれば、ゲームというより、かつていわれた受験戦争のように、就職戦争と書いた方が適切なかもしれません。

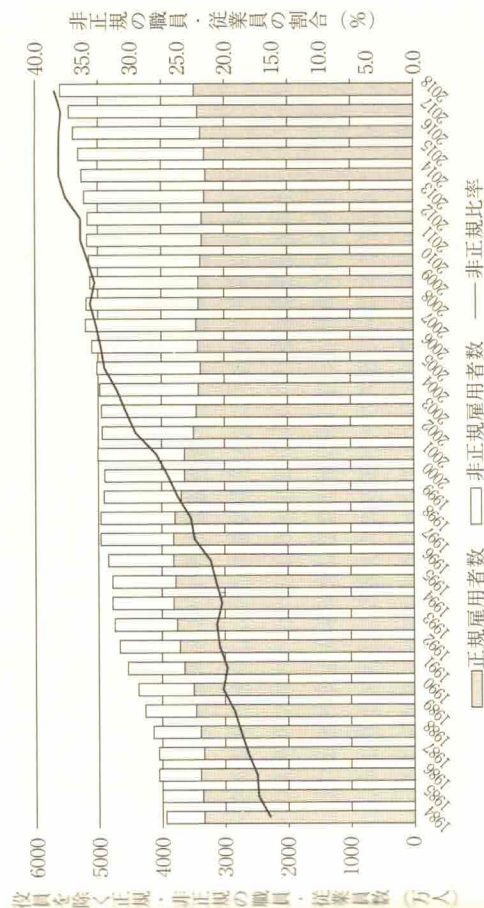
学生自身を含め、就職に関わる諸アクターのネットワークは、学生の就職という目的に向かって進む、まともな集まりの集合体であるかのように作動します。こうした諸アクターのまともなことを、以下では就職システムと呼ぶことにします。³⁾

Step 4 就職システムの意図せざる結果

大学生は、就職システムの中で起こる一つひとつの出来事に一喜一憂しがちです。ときには、就職システムの内側の世界が、就職のすべてだと思えることがあります。ですが視点を変えてみれば、目の前の光景が違って見えてきます。ここでは学生を取り巻く就職システムから距離を取り、少し視野を広げてみたいと思います。

3) システムという言葉は、日常的にも使われますが、さまざまな学問でもよく用いられる概念です。社会学でもシステム概念をめぐって専門的な議論がありますが、ここでは、複数のアクターがお互いに影響を及ぼし合いながら全体として一つのまとまりを作り上げている様子を指し示す言葉として用います。

図表4-1 正規雇用者と非正規雇用者の推移



出典) 1984~2001年までは総務省「労働力調査 長時系列データ 表9(1)」(2月調査)、2002年以降は同データ表10(1)の(年平均) (<https://www.stat.go.jp/data/roadou/longtime/03roudou.html>) に基づき作成。

日本の大学教育の中で、就職に特化した教育は、長い間、周縁的なものでした。職業に関わる教育は、新入社員に対して企業がOJT(オンザジョブトレーニング:仕事に必要な知識や技術を現場で習得させること)の形で行うのが一般的でした。

様子が変わり始めるのは、1990年代からです。これには大きく二つの背景があります。一つは、1990年にバブル景気が崩壊したことです。これ以降、企業は不況を理由に、新入社員の育成に手間をかけなくなり、即戦力を求めるようになっていきます。もう一つは、1991年に文部省(現在の文部科学省)が、大学に関する規制を大幅に緩和したこと⁴⁾です。その結果、大学の数や大学に進学する人の数が急激に増えていきます。1990年頃には25%ほどだった4年制大学への進学率は、2010年には50%を超えます。また学部の名前やカリキュラム(教育内容)も、各大学がかなり自由に組み立てられるようになります。これらの条件が合わさるところに、多くの大学が、即戦力を求める企業の要請に応えようと、就職支援やキャリア教育を大学教育の中心に組み込み始めます。Step 3で触れた諸アクターのネットワークが形成され始めるのもこの頃です。

こうした流れは2000年代に入ってからに加速します。背景として、1990年代からの景気低迷が長期化していったことが挙げられます。図表4-1が示すように、正規雇用の数が徐々に減り、有期労働者(臨時雇用)やパートタイマー、派遣労働者、請負労働者などの非正規雇用が劇的に増えていきました。のちに「就職氷河期」と呼ばれることになるこの就職難は、短期では終わらず、10年、20年と続いていきました。やがてこの不況は、単なる不況ではなく、「グローバリ化」という言葉で説明されるようになります。ここでいう「グローバリ化」とは、国境を越えた人・モノ・情報・資本の移動がこれまでよりも活発になり、競争が国を越えて激しくなっていくというイメージです。就職難は「グローバリ化」の結果として引き起こされている、という新しい解釈に基づいて、2000年代に大卒でのキャリア教育や就職支援の一層の充実が、文部科学省や経済

4) 具体的には1991年の大学設置基準の改正を指します。これを「大学設置基準の大綱化」と呼びます。この時期の大学の变化については天野(2013)や広田ほか編(2013~2014)、吉見(2011)を参照のこと。

産業省を中心に図られていきます⁵⁾。国際競争が激化する「グローバル化」時代を生き抜いていくために、高度な専門的能力を持った人材や自立的に人生を切り開いていける人材を育成するのが大学の役割だとされました。この見通しのもと、大学をはじめとする就職に関わる諸アクターのネットワークが、システムとしてのまとまりを示すようになっていきます。「キャリア」や「社会人基礎力」、「インターン」や「グローバル人材」といった言葉をよく耳にするようになるのも、この頃からです。

就職システムが形成されてきたことの効果として、Step 3では学生の力の増幅や保護を挙げました。ここでは少し違った観点から、就職システムに見られる別の傾向を指摘しておきます。

大学をはじめとする就職システムは、グローバル化時代に対応するというかけ声のもと、さまざま新しい試みを行ってきました⁷⁾。ただし、新しい試みといえども聞こえはいいですが、それがいつも効果的なわけではありません。目の前の短期的な利益を求めて広く長

5) 具体的には、2000年の大学審議会の答申「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」、文部科学省による「若者自立・挑戦プラン」(2003)や「職業指導(キャリアガイダンス)」(2008)に関する提言、経済産業省による「社会人基礎力」などが挙げられます。注4で挙げた文献を参照のこと。

6) たとえば「グローバル人材」に関する研究として、加藤・久木元(2016)や、神谷・丹羽(2018)などがあります。

7) 就職システムは、たいてい学生のみに関与する。しかし就職は景気などさまざまな要因に左右されます。ならば就職システムは景気や労働環境の改善を世論や政府に訴えてもいいはずですが、就職システムを構成するアクターは、そうした働きかけをあまりしません。

期的な思考が失われれば、結果的により大きな利益が損なわれたりします。就職システムにもそうした傾向が見られるように思えます。グローバル化時代に対応する、という大義名分を掲げる就職システムですが、実際の作動は、人材をじっくり育てるよりも、とにかく卒業時の就職率を上げることに傾きがちです。

たとえば就職システムの発展に伴って、エントリーシートや自己分析、SPIといったさまざまな装置が導入され、学生にはそうした技術の習得が次々と求められてきました。やがて学生がスキルアップすべき項目は、さらに細かな能力に向かっています。お辞儀の仕方やSNSの使い方、笑顔の作り方や化粧の仕方など、求められるスキルには際限がありません。ときには、短時間で向上するはずのない能力を、あかかも向上したかのように見せる能力を、学生に身につけさせるといったことすら起こります。

そうした技術の習得が、果たして高度な専門的能力を持った人材や自立的に人生を切り開いていける人材の育成につながるのか、かなり疑問です。しかし、たとえば本来の大義名分から逸脱していても、いったん動き始めた就職システムの各アクターは、学生に対する働きかけをそう簡単には止められません。自分だけが学生に対する働きかけを止めると、就職システムを構成するアクターの中での自分の立場が危うくなるからです。

同じことを学生の側から見れば次のようにいえます。さまざまな装置が導入されていくのに従って、個々の学生の能力は、エントリーシートをうまく書ける能力やSPIでより高い得点を取れる能力、見栄えのいいプレゼンができる能力といった具合に、操作可能な種々の変数に分割されていきます。受験では学生が試験の点数の集合体とみなされますが、それと同じように、就職システムの中の学生は、これらの変数の集合体として捉えられます。ここに、これらの変数をどれだけレベルアップさせるかによって就職での成否が決まる、というストーリーができあがります。そうした変数をレベルアップさせないと就職できないリスクが高まる、というストー

リーです。そうした学生の能力の細分化は、先に述べたように終わりがありません。しかし、こうした状況に疑問を持つ学生はあまり多くはありません。先に見たように、学生から見える就職の光景は、全員参加型のゲームないし就職競争です。学生はこのゲームの主役ですが、ゲームの妥当性を問うこと、たとえば大学や就職ビジネスや省庁による自分への働きかけの妥当性を問うことは、ゲームの勝利条件ではありません。だから学生自身は、まるでRPG(ロール・プレイング・ゲーム)のように、自分をそうした能力の集合体とみなして、それらの向上に努めることで、就職というゲームの勝率を高めようとしています。たとえ就職システムの中で要求されることに疑問があっても、システムの一要素として、多くの学生が自分自身に働きかけてさまざまなスキルアップに努めるしかありません。

就職システムの一要素となった多くの学生が、みずから進んでシステムに自分自身を従わせる、という現象は、M. フォーコーが「自己規律化」と呼んだ現象に似ています。フォーコーによれば、近代以前には強大な少数の支配者が多数の人々を支配する、支配者-被支配者関係が一般的でした。強制する権力です。しかし近代になって一般の人々が世の中の主役になると、支配者による直接的な強制がなくても、特定のルールに沿って人々が自分で自分自身を管理する新しい権力のあり方が広がっていきます。こうした近代的な権力のあり方をフォーコーは「自己規律化」と呼びました。就職システムに見られるのも、単純に、権力を有した人間が権力を持たない人々に何かを強制する、支配者-被支配者関係ではありません。学生自身もまた、就職システムの一要素として、みずから進んで自分自身をシステムに従わせます。

ですが、あらためて考えてみると、就職システムは、予測が不可能なグローバル化の時代ではこれまでのキャリアモデルは手本にならない、というかけ声のもとで劇的に発展してきたはずですが。そうした就職システムは、不安定な時代を生きる学生に対して、全員が同じ就職のプロセスに乗ってさまざまな変数のレベルアップを競い

8) フォーコーの『監獄の誕生』(1975=1977)は、タイトルが示すように、近代における犯罪に対する処罰の変化に注目して、権力のあり方の変化を指摘しました。フォーコーは、近代的な権力のあり方、つまり、監視のまなざしを内面化した人々が自分自身を律するような権力のあり方が、学校、工場、軍隊、病院など、さまざまな場所で見られるようになることを考

合う、というストーリーを提供してきました。しかし企業が欲していたり大学が育てたいと思っていたのは、本当にそうした筋骨きには素直に従ってうまく泳いでいける、就職ゲームないし就職競争に長けた学生なんでしょうか。国際的に活躍できる人材や自立的な能力を持った人材、「グローバル人材」や「社会人基礎力」といった言葉で求められている人物像とは、かなりギャップがあるように思われます。

ここに見られるのは、就職システムが本来の意図したものとは違った結果を生み出しかねないという現象、つまり就職システムの「意図せざる結果」です。⁹⁾

Step 5 就職と研究

冒頭の話に戻りましょう。就職で有利になるように大学に行くという考え方は、十分に筋の通る話です。せっかく大学に行くのですから、大学で身につけた能力がその後の仕事で生かせればすばらしいことでしょう。しかし就職ゲームで要求される諸能力だけが、大学で身につけるべきものではありません。大学は他のさまざまな可能性にも開かれています。そうした経験にはサークルやバイトなどにも含まれますが、ここでは特に大学ならではの、研究という経験について触れておきます。

学校は勉強のための場所だとされますが、高校までと比べると大学は、単なる勉強というより研究をする場所という性格を持っています。研究というと、一部の専門家だけがやることのように思われます。しかしそうではありません。研究とは、自分にとって関心ある事柄を見つけて、学問的な技法を使ってデータを集め、調べたことに基づいて自分で考え、考えたことを他人に伝える作業です。こうした作業は、仕事を含めたさまざまな局面で役立ちます。特に先を見通すことが難しいと言われる時代には、欠かすことができない能力です。

9) J. Z. ミュラー (2018=2019) によれば、就職システムに関して述べたきたのと似たような現象が、多くの他の領域でも見られます。大学・学校・医療・福祉・警察・軍隊・対外援助などは、最近までは市場の外にある組織として、経験に基づく専門家の判断が重視されてきました。しかし近年、これらの組織にも数直に基づくパフォーマンス評価が浸透しています。その結果、測定基準にはかなり目がいって測定されないより重要な諸側面が無視されたり、経験の乏しいメンバーが増えて組織の機能が低下する、といった問題が生じているとミュラーは指摘します。

10) 研究については、上田・橋澤 (2014) や景山 (2014) も参照して下さい。

研究する能力を伸ばさず上で大事なものは、何よりもまず、自分にとって関心ある事柄や素材を見つけることです。関心のある事柄という、難しいかもしれませんが、自分にとって関心のある事柄を見つけようとしていくつもりでも、つい、教員や他の学生がどう思うかを判断の基準にしてしまいがちです。ですが、他人の評価を基準に研究課題を選ぶと、たいして興味がない対象を選んでしまいがちです。その結果、それについて調べるといっても、ネットから適当な情報を引っ張ってくる程度になったり、自分で考えるといつても、どこかで聞いたようなありがちな話をして終わりになりがちです。自分の関心を見つげ出すには、あまり他人の目を気にすることなく、自分で調べたり考えたりしていて飽きにくい事柄を探し出すのがいいでしょう。

関心ある事柄を見つけるのと同じぐらい大事なのが、それについて自分の頭で考えることです。ただし、自分の頭で考えるといつても、考えるための素材がまったくなくなれば、ただの思いつき以上にはなりません。自分の頭で考えるには、対象についてのデータが不可欠です。ネットを見て情報を集めることも大事ですが、そんな誰でもすぐ手に入れられる情報では不十分です。やはり自分でデータを集める必要があります。社会学には、そうしたデータを集めるためのさまざまな方法があります。¹¹⁾ 対象についてよく知っている人から話を聞くインタビュー調査、自分で現場に足を運んでデータを集めてくれる参与観察、対象の特徴を数量に変換する計量調査、書物や文書をデータとする文献調査などです。どれか一つが正解というわけではないと思います。人には向き不向きがありますので、自分に向いた方法で情報を集めるのが得策です。また、せっかく自分で調べてデータを集めても、データをもとにして考えていくための技術がなければ、宝の持ち腐れです。社会学をはじめ、すべての学問分野には、それぞれの分野に固有の、ものの考え方が蓄積されています。また各学問分野に特有の考え方でなく、歴史や文学や科学と

いったいわゆる一般教養も、自分の頭で考えるためには必要です。

11) 社会学の調査方法については、前田・秋谷・朴・木下 (2016) や、佐藤 (2006)、盛山 (2004) を参照のこと。

必要なデータを自分で集めて、必要な知識を自由に引き出しながら、関心ある事柄についての謎や疑問を解き明かしていくことが、ここでいう自分の頭で考えるということです。

最後に、他人の研究を聞いて学んでいくのも、大学という場所ならではの経験です。自分にとってあまり関心のないことに耳を傾ける能力は、自分にとって関心のあることを研究する能力以上に、身につけるのが難しい技術です。関心がないという自分の思い込みをいったん緩め、自分の関心と相手の関心の間に接点を見つけていく必要があります。また他人の話を聞いていると、つい相手の弱点を突くような意見を言ったり、相手の揚げ足を取る質問をしたりして自分は頭がいいのだとアピールしたくなりがちです。そんな質問やコメントではなく、さまざまな事柄に関心を持ち、相手の議論は議論として素直に耳を傾け、その上で相手の研究をさらに展開させるような生産的な質問やコメントができる能力は、それなりの訓練が必要な能力であるだけに、大学卒業後にも役立つ、とても貴重な能力になるでしょう¹²⁾。

こうした研究のための訓練をする機会が、大学にはたくさんあります。ゼミや卒業論文、講義などです。たとえ組織としての大学がそうした機会を適切に提供していなくても、個々の教員に聞けばいろいろなることを教えてくれるはずです。それすらない場合でも、大学には自分で研究するための時間と資源があります。就職のゲームをうまくこなして就職先を決めることは、たしかに大事なことでしょうが、卒業時に就職が決まっていればその人のキャリアは終わり、というわけではありません¹³⁾。その先もキャリアは続きます。卒業後も続いていくキャリアの中で、大学で身につけた研究の能力は、ますます重要になることはあっても不要になることはありません。長いキャリアの中では、自分が組み込まれているシステムから降りることも必要になるかもしれませんし、新しくシステムを作り出していくことも必要になるかもしれません。そうしたときにも研究の能力はきつと役に立ってしてくれるはずで

12) 内田 (1985) は、ここで研究について述べたことと重なる考察を、さらに詳細に展開してくれています。一度手に取ってみてください。

13) 「キャリア」という言葉は、職業に限定されず、職業を含めた人生のすべてを包括する概念だといわれます (文部科学省「キャリア教育推進の手引」http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/070815/all.pdf)。ですが、就職システムの実際の現場では、就職や職業という限定された意味で用いられます。

さて、いま大学にいるみなさんは、そこでの時間をどのように過ごしたいでしょうか。

Step 6 自分でやってみよう！

大学でどのようなことを研究してみたいか、特に現在自分にとって関心のある事柄について考えてみて下さい。

【参考文献】

- 天野郁夫 (2013) 『大学改革を問い直す』慶応義塾大学出版会
 上田達・柄澤健史 (2014) 「調べる——社会学／人類学の歩き方」内海博文編『現代社会学を学ぶ——社会の再想像＝再創造のために』ミネルヴァ書房
 内田義彦 (1985) 『読書と社会科学』岩波新書
 景山佳代子 (2014) 「表現する——解放への格闘と創造の喜び」内海博文編『現代社会学を学ぶ——社会の再想像＝再創造のために』ミネルヴァ書房
 加藤恵津子・久木元真吾 (2016) 『グローバル人材とは誰か——若者の海外経験の意味を問う』青弓社
 神谷浩夫・丹羽孝仁 (2018) 『若者たちの海外就職——「グローバル人材」の現在』ナカニシヤ出版
 佐藤郁哉 (2006) 『フィールドワーク——書を持って街へ出よう』新曜社
 広田照幸ほか編 (2013～2014) 『シリーズ・大学』全7巻、岩波書店
 ミシェル・フーコー (1975=1977) 『監獄の誕生——監視と処罰』田村敏訳、新潮社
 前田拓也・秋谷直矩・林沙羅・木下衆 (2016) 『最強の社会調査入門』ナカニシヤ出版
 ジェリー・Z・ミユラー (2018=2019) 『測りすぎ——なぜパフォーマンス評価は失敗するのか?』松本裕訳、みすず書房
 盛山和夫 (2004) 『社会調査法入門』有斐閣
 吉見俊哉 (2011) 『大学とは何か』岩波新書