

Job hunting of University student as Rite of passage

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2019-12-24 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢野, 敬一 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00026975

通過儀礼としての大学生の就職活動

Job hunting of University student as Rite of passage

矢野 敬一

YANO Keiichi

（令和元年12月2日受理）

1. はじめに

成人式シーズンともなると、会場で若者たちがこぞとばかりトラブルを巻き起こすようなニュースが続く時期があった。現在の「成人の日」は、昭和23（1948）年の「国民の祝日に関する法律」制定に伴って定められ、満20歳の祝典とされた。戦前の日本では男子には徴兵検査があり、人生の大きな節目として位置づけられ、祝福されていた。だが現在の成人式は、自治体が主催して市長などの訓話を聞いて帰る程度のもとなってしまう。漫然と法律上の成人になるための式典、とさえ見る向きもある〔中井 2000 118〕。

たしかに成人の日を起点として、それまでの社会的立場が一気に変わることはない。そもそも「大人になること」の難しさ自体が、現代社会の特徴ともされるのだ。一日限りの式典で、参加者が何らかの形で変わることは期待できない。

だがその一方で、かつて大人になるための成年式と同じような役割を現在、果たしているのが大学生の就職活動なのではないか。男女にかかわらず、毎年ある時期になると皆一様に黒のスーツに身を固めた大学生を、あちこちで見かけるようになる。一目で「就活生」とわかるようないでたちだ。就活サイトに登録し、志望する会社にエントリーシートを提出し、通過すれば順次、選考を重ねていく。その間、必要に応じて適性検査などを受け、最終的に内定を得て内定式に出席すれば、就職活動は終わる。そして次の春には社会人として大学から巣立っていくのだ。社会人となるための過程は、かつての成年式と平行なものともみなすことができるのではないか、というのが本稿での趣旨となる。

就職活動は大学時代のある時期になされ、そこに参加する者はほぼ同じような過程をたどって活動を進め、内定式を区切りとして一段落となる。後述するように、かつてファン・ヘネップは個々人が置かれているある状態から別の状態への移行に着目して「通過儀礼」として位置づけ、そこに分離・過渡・統合の過程を見出した〔ヘネップ 2012〕。この視点を踏まえて、一連の過程を通じて「学生」から「社会人」への移行を果たしていく就職活動を、通過儀礼としてどのように位置づけられるか、ここで検討したい。

近年、学校から仕事への移行に着目するトランジション（移行）の研究が盛んだ。そこでのトランジションとは「フルタイムの学校教育を修了して、安定的なフルタイムの職につくこと」と定義される〔溝上 2014 6〕。その意味で、本稿はトランジション研究の一環としての意味を持つ。ただし2つ、留意しておきたい。ひとつはここでの「フルタイムの学校教育」とは4年

制大学に限定するという点。2000年代以降、急速に労働市場が縮減した高卒者と、大卒者とは就職するためのルートが現在、まったく異なってしまっているからである。今ひとつはトランジション研究という枠組みを踏まえつつも、あくまでも通過儀礼という観点からここでは論じるという点である。

その前提でさらに付け加えれば、ここでの就職活動は主に2000年代に入ってからからの状況を主たる対象とする、ということである。現在、就職活動は大学生の間では一般に「就活」と略語化されている。だが「就活」という語が通用するようになったのは、じつはさして古くはない。難波功士によれば、新聞や雑誌記事のデータベースで検索してこの語がさかのぼれるのは、平成12(2000)年あたりまでだという。こうした略し方は他に「学活」や「部活」があることから、難波は「就活」は学校文化と近しく、どこか同学年全員で取り組むべき行事の趣があるとする[難波 2014 342]。だとすれば就活という語が登場したあたりで、就職をめぐる大学での学校文化のあり方に何らかの変容があった、と考えられはしないか。その意味で現在、就職活動が通過儀礼としての性格を帯びているならば、一定の時代的背景による規定が作用しているはずであり、その点こそが問われるべきであろう。

こうした見取り図のもとで以下、大学での就職活動はどのような点において通過儀礼的性格を帯びているのか、また現在のような就職活動を成立させている社会的背景についても、あわせて述べていこう。

なお、以後、大学生の就職活動について現在、より一般的な呼称である「就活」という語をここでも使っていく。

2. 通過儀礼としての就活

2.1 就活での分離・過渡・統合の過程

改めて通過儀礼に関するヘネップの論議をここで振り返っておこう。ヘネップによれば個人の一生は誕生、社会的成熟、結婚や死といった、終わりが次の始まりとなるような一連の流れから構成されているという。そうした区切りに存在する儀式の目的は、個人をある特定の地位から別の特定の地位へと通過させるという点で共通する。それが「通過儀礼」なのだ¹⁾。ある状態から別の状態への移行にあたって行われる一連の儀式は分離儀礼、過渡儀礼および統合儀礼からなり、それが通過儀礼の全体を構成する[ヘネップ 2012 14, 22]。

学生という立場から卒業後に就職することを、一般に「社会に出る」という。それは個々人の置かれている立場のどのような移行を意味するのだろうか。ここで参照するのは「社会」とほぼ同義の「実社会」という語がはらむイデオロギーについて触れた野村正實の論議である。以下、野村が使う「実社会」を、「社会」という語に置き換えてその論を紹介したい。

よく「社会の荒波にもまれる」とか「社会の厳しさを知る」といった言い方を目にする。野村はここでの「社会」とは働いていない人々や学校関係者を排除した世界であり、価値観としてそれ以外の世界に対して優位に立つ、という。学校から「社会」に出る者は、それまでの思考法や態度を改めて「社会」のしきたりを受容しなければならない。したがって学校から「社会に出る」という言い方は、それなりの覚悟と心構えを学生に迫るものとなる。学校と社会、より具体的に言えば就職後の世界とを分断するものこそが、「実社会」イデオロギーなのだ[野村 2007 16]。就職活動は「学生」という立場から、それとはまったく別個の、そしてより優位な「社会人」という立場への移行を果たすという点で、まさに通過儀礼の役割を果たす。

ではヘネップが提示した通過儀礼の三つの段階は、「学生」から「社会人」へと移行するための就活の個々の場面でいえば、どのような過程に該当するだろうか。現在、就活の流れは、おおむね以下のようなものとなる。

まずリクナビ（株式会社リクルートキャリアによる）、マイナビ（株式会社マイナビによる）等の就職情報サイトに登録することから活動は始まる。そこから主に3年の夏休み以降のある時点で、各企業のインターンシップに参加する者は参加する。その後就職活動に関する各企業側からの広報解禁（就活解禁）に伴い、学生は合同企業説明会や個別の会社説明会に参加するとともに、自分の志望する企業にネット上でエントリーする。同時に自分が志望する企業や業界に関する企業研究や、またエントリーシート提出、その後続く面接に備えてこれまでの自己を振り返る自己分析をするのも、この時点での重点課題となる。

志望動機や自己PR、「大学時代に最もがんばったこと」などを記入する、いわば履歴書的人格を帯びたエントリーシートを志望企業に提出して通過すれば、その後、筆記試験や適性検査を受け、面接に進むことになる。場合によってはグループディスカッションもこの過程に設けられている。面接は多くの場合、一つの企業で複数回なされ、そのたびに面接担当者も人事担当者から次第に役員へと変わり、志願者が絞られていく。そうした過程を経て学生たちは内々定を得、最終的に内定へと至る²⁾。

学生の視点から通過儀礼としての構成をみていくと、就活サイトに登録して実際に何らかの形でエントリーすることが、一連の過程の最初の段階である分離に該当しよう。次いで実際に説明会に参加したりエントリーシートを提出する段階から始まる就活の流れを進むことが、過渡の段階となる。この時期、就活生は男女を問わず、一様に黒のスーツを着用しているので外見からもたやすく見分けることができる。そして内々定を得て内定式に臨み、自らの就職先を最終的に決めた時点が、再び学生生活中心に戻るというだけではなく、卒業後の進路が確定して社会人としての立場が現実的なものとなるという意味で統合に該当する。

就活が通過儀礼として位置づけられるのは、こうした過程を現在、ほぼどの就活生も一律に経るという意味で、就活を構成する一連の場面が参加者によって体験され共有されている点に求められる。いわばそこでの行為の内容と実践の均一性が、儀礼的性格を就活に与えているのだ。

また就活を行い始める時期が大学生活の中で一定の時期に限って設けられている点も、儀礼的性格を就活に与える一つのポイントとなる。そこを起点として内定を得るに至るまでの期間が、通過儀礼としての就活を構成する時間枠となるのだ。この起点を定めるのがいわゆる就職協定で、昭和28（1953）年に成立したので歴史自体は古い。しかしこうした協定は拘束力を持たないため実際には協定破りが絶えず横行して実効性に欠けるという批判は絶えず、またルールが二転三転し現在に至っているのは確かである³⁾ [石渡 2013, 中村 1993]。とはいえ協定に従わない場合でも、大学入学時点の学生を採用対象とすることはないので、やはりここでも就活は大学在学期間の限られた時間枠の中に収まることになる

就活を構成する場面が一連の流れとして規定されていること、そして就活生がその過程で実践する行為の均一性、また大学生活の中で就活をする起点が曲がりなりにも規定されて一定の時間枠が設けられていることが、就活の儀礼的な性格を縁取り通過儀礼としての性格を与えているのだ。

2.2 就活が及ぼす身体的側面への作用—リクルートスーツ

では通過儀礼としてみた場合に過渡の段階、すなわち就活中の学生に対して、そこでの活動はどのように作用しているのだろうか。ここでは身体的な側面への作用とアイデンティティへの作用という二つの側面から位置付けていこう。

身体的側面に対する就活の作用は、さらに二つに分けられる。ひとつはリクルートスーツに代表される外見であり、今一つはその身体的行為に及ぼされる規範性である。

葬儀の場面でもないのに皆一様に黒のリクルートスーツに身をまとう姿は、就活生を見分ける一つのしるしとなっている。逆に言えば「黒いスーツ」こそが、就活生を就活生たらしめている、ということになるだろうか。

とはいえ「就活生＝黒のスーツ」という図式は、何十年にもわたる固定的なものではない。その図式の成立は意外と新しく、2000年代に入ってからのことだと田中里尚は『リクルートスーツの社会史』で明らかにしている。

現在、就活生が購入するリクルートスーツの価格は、ウェブ上のコンテンツ「就職ジャーナル」によれば、一着あたり1万円から2万5千円未満と回答するものが全体の59%と過半数を超える(2018年調査)。それ以上の価格とした者は18.5%であるので、大半が2万5千円に収まる価格帯のスーツを選んでいることがわかる⁴⁾。このアンケートでの項目にはないものの、色は大半が黒であったことは想像に難くない。

こうしたスーツ姿が定着するまでの過程を、先ほどの田中の研究[田中 2019]から振り返ってみよう。田中は男性向け雑誌『SPA』1997年2月8日号から、就職に向けたスーツの価格を紹介している。それによれば「ブランド系」スーツは6万3千円から7万6千円の間、「デパート系」では5万円前後、「郊外型専門店系」となると安いものでは2万9800円からという価格帯である。ここからうかがえるのは90年代までは、リクルートスーツといっても、価格帯ひとつとっても画一的ではなく多様な選択肢があったということである。当時、その色も紺ないし濃紺が代表的なもので、この時点ではまだ黒一色ではない。

だがその多様性が一転し、画一化が進んだのが2000年代の趨勢である。リクルートスーツの価格低下が進み、その結果就活中は特にファッションとしてこだわることなく、就活専用として着つぶせば充分という意識が生じていく。それと同時に90年代までは紺やグレー系が定番だった色も黒を中心としたものにシフトする。就活生にとってリクルートスーツは自己表現をする服ではなく、ファッションリスクを回避し、標準的なスタイルを自覚的に演出するための、いわば制服として受け止められていった結果が、現在の黒一色のスーツ姿の群れなのだ。それはスーツ全般の中でも、「リクルートスーツ」という特殊なカテゴリーの存在が一般化したことをも意味する[田中 2019]。就活中に限って一時的に身にまとう安価で実用的な制服としてのスーツ、それが現在のリクルートスーツの受け止めということになるだろうか。

通過儀礼としての側面から見れば、まさに「学生」でもなく「社会人」でもない過渡の状況を身体化し視覚的に示すのがこの黒のスーツということになるだろう。2000年代に入ってから就活時の外見が一元化されていった結果、就活はその儀礼的性格を強めていったのである。

2.3 就活が及ぼす身体的側面への作用—規範性

就活はそうした外見だけではなく、個々の就活生の身体的行為に規範性を及ぼしていく点も見落としてはなるまい。一言でいえば「社会人」としての規範性を身に付けた身体の獲得が、

就活を通じて目指されていくのだ。

就活生が就活サイトに登録し、志望企業にエントリーした後、まずしなければならないのがエントリーシートの作成だ。主に志望動機や自己PR、「大学時代に最もがんばったこと」などを記載するこの書類の作成には、たんに自分のことを振り返って書くという行為以上のことが課せられている。日常的にSNSでやり取りする行為とは異質な言語行為が、ここで求められてくるのだ。多くの就活生がエントリーシート作成に四苦八苦する。就活を通過儀礼としてみた場合、分離から過渡の段階に入って最初の試練となるのがこの作業だ。

ここではその一端を、令和元(2019)年10月に地方国立大学のS大学で3年生を対象として実施されたセミナーから読み取っていききたい。講師はキャリアカウンセラーの資格を持ち、長年S大学で就活生の相談やガイダンス講師役を担ってきた経歴を持つ。

ガイダンスではまず、企業では仕事で対応する書類は基本的にビジネス文書であり、エントリーシートもビジネス文書の一環なのだという位置づけが講師によって示される。エントリーシートとは、「ビジネス文書」という就活生がこれまで作成したことのない書類形式であり、その作成がまずは「社会人」としての第一歩でもあるということになるのか。

ガイダンスの場で、たとえばエントリーシートを完成する前に確認することとして挙げられているのは「記入漏れがないか」「誤字脱字・誤変換がないか」「文末表現が統一されているか」「一文をコンパクトに」「スペースの90%以上を用いて表現できているか」といった項目である。項目自体は、大学入試での小論文作成時の注意、あるいは大学の授業でのレポート提出時の注意と変わらない。だがこうした注意を、あらためて「ビジネス文書」を扱う際のものとして位置づけしなす点にガイダンスでの趣旨がある。ビジネス文書に対して注意深く向き合う身体性を意識化させるのが、ここでの眼目なのだ。それは「字を丁寧に書く」「薄すぎる筆圧では読みにくい」といった実際の動作を伴う身体性にとどまらずに「社会人」として身に付けるべき規範性にまで及ぶ奥行きを持つ。

こうした「社会人」としてあるべき規範性を身に付けた身体性は、企業の説明会や面接など様々な場面でその意識化と実践が求められていく。それは同時に「学生」としての身体性からの移行をも、促すものとなる。大学ジャーナリストの石渡嶺司がウェブ上で掲載している「ペットボトルで就活が失敗も～大学の日常を引きずる怖さとは」は、そうした一端を伝える記事だ。

表題にあるように石渡は、学生が机上につい置いてしまうペットボトル飲料の扱いに注目する。大学では今や授業中であっても、ペットボトルを机上に置いて受講する姿はごく当たり前のものとなっている。だが、こうした態度が就活ではマイナスに作用することを、「企業からすれば、『初歩的なマナー程度すら知らないのか』と見てしまいます」として、石渡は以下のようなエピソードで紹介している。

「説明会で社長が講演しているときに、お茶を飲んでいる学生がいた。社長は降段後、『あの学生の名前をチェックして、必ず落とすように』と静かに怒っていた」(機械メーカー)⁵⁾。

こうしたエピソードを紹介したうえで、大学での日常を就活に引きずることのデメリットを就活生にアドバイスしている。大学での日常と企業側の常識との違いを浮き彫りにし、前者から後者への転換を促すのがこの記事の趣旨だ。

大学の授業の場面では講義を受け身に聞いていればよく、毎学期には「授業評価アンケート」でその授業のよしあしを評価する学生としての日々。だがそうした受け身の「お客様」的態度

からの転換が、就活生には具体的な身体性の次元で求められていく。就活を通して求められていく身体性の獲得の有無が、学生と社会人との境界線とを示す指標の一つになる。社会人としての身体性を意識化して身に付けていく段階は、まさに通過儀礼における過渡の段階として位置づけられる。

2.4 就活が及ぼすアイデンティティへの作用

就活の過渡の段階では、就活生に及ぼされる作用は身体性に加え、さらにアイデンティティの側面にも広がる。若者のアイデンティティの所在については、青年期のアイデンティティ達成過程について論じたエリック・エリクソンの見解が広く受け入れられてきた。だが、従来のアイデンティティの存立自体の揺らぎを指摘する論議は近年、高まっている。

そうした論者の代表的な一人が、後期近代における自己のあり方を論じているアンソニー・ギデンズである。ギデンズは自己アイデンティティとは一貫した継続性を持つものではなく、「人間の再帰的な活動の中でつねに作られ、維持されなくてはならないもの」であり、「行為主体によって再帰的に解釈される継続性である」という [ギデンズ 2005 57]。また現代では一人の人間の生活範囲には複数の行為環境が存在するため、ライフスタイルの選択や活動は個人にとって断片的なものとなりがちである。ひとつの文脈でなされている行為の様式は、ともすればほかの文脈での様式と食い違うこともあるというように、ライフスタイルの断片化は免れない [ギデンズ 2005 92]。したがって人が再帰的に心にとどめている生活史は、一つの「ストーリー」に過ぎず、自己の発達に関して語りうる他の多くのストーリーが存在するという [ギデンズ 2005 59]。一貫した自己アイデンティティではなく、多元化したアイデンティティを後期近代の特徴として位置づけたのが、ギデンズだ。

こうした自己の多元化について、現代の若者を対象として論じたのが浅野智彦である。浅野は 1980 年代の消費社会化の進展に大きな転機を見出す。この時代に自分を選ぶという営みが消費という形式によって誰にでもできるようになり、自分らしさが多くの人々によって追及されるものとなったのだ、と。それは同時に、自己へのイメージを「自然で所与のもの」というそれから、「選択可能で自分で作り出すもの」という多元的なそれへと変化させることをも意味していた。自己を選択・構成・加工の対象へと設定しなおした点に消費という形式の効果があった。そうした多元的な自己のあり方は、そのまま 90 年代以降の自分探しへの道につながっていく [浅野 2013 60]。アイデンティティは動かしがたい一貫性と同一性を持つものとは、もはやとらえられなくなったのが現代社会なのだ。

そうしたアイデンティティの多元化と表裏一体をなすかのように、現代では若者文化なるものを一つの独自の存在として位置づけることは困難となっている。かつてのように比較的はつきりとした輪郭を持った若者の全体像は、もはやないというのが実情だ [山田 2000 22]。

とはいえ他方で、統合された自己に向けた働きかけが現代社会ではみられることも見失ってはなるまい。自己の多元化について論じた浅野は、統合への側面にも目配りをきかせる。端的に言えば就活の自己分析での場面だ。自己分析とは、自分のそれまでを振り返り、自分のやりたいこと、強みや弱みなどを問い返し、その自分に働きかけることによって就職活動に最適な自分をつくり出すことなのだと言及する浅野はまとめる。自己分析は統合された自己があることを前提にしてそれについて問いかけ、働きかけるように促す働きだとし、こうした統合に向けて人々を動かしていく流れにも浅野は言及している [浅野 2013 35]。

とはいえ浅野の著作では統合の側面に対して触れているのはこの程度で、その関心はほぼ自己の多元化に向けられている。だが自己の多元化というありかたがたしかにそうであるにせよ、そのいずれの自己も等価なものとして併存しているのだろうか。

あらためて自己分析で求められていく「自己」とはどのような自己なのか、問いたい。就職用自己分析マニュアルに注目した牧野智和は、そこに内的に準拠した自己理解から始まりながらも、それを特定の職業志向へと接合し、他者のまなざしを織り込み、選抜プロセスを想定した客観化・調整を促すものと位置づける。言葉を換えれば、企業の人事担当者の反応を予測しながら、自らのアピールポイントを明確化し、それを常に説得力あるエピソードとともに提供するべく自らと向き合い、演出・表現していくことが自己分析では求められてくるのだ〔浅野 2013 121・124〕。自ら所属するラインのグループごとに共通の話題をやり取りするような場面での自己とは異なり、ここで構成すべき自己は自らの就職という人生の大きなイベントに紐づけられたものである。自ら構成する自己とはいえ、そこでは企業サイドからのまなざしをも絶えず織り込むことを意識しなければならない。その点で自己分析での自己は、他の場面での自己とは異なった位相にあるというべきである。

ジェームズ・コテは「転換する後期近代に特有の課題に直面する中で、若者は、さまざまな意向や多様な文脈を操作するための個人的・社会的・経済的資源のレパトリーを、かつてないほど必要とするようになってきている」〔コテ 2014 148〕という。そうした文脈を操作する資源がとりわけ求められるのが就活であり、だからこそ就活生の多くがまず直面するのが自己分析に基づいたエントリーシート作成にあたっての困難である。そこでは見ず知らずの企業サイドの意向や、就活全般をめぐる多様な文脈を押し量り、操作する力量が求められてくるからだ。

さらに厄介なのは、だからこそこうした力量なしには就活自体に支障をきたすという点だ。香川めいは自己分析がはらむ問題として、自己分析が自己を確定しなければならないという強制に転じてしまう危険性を挙げる。さらにそこでの自己には、労働市場に迎合的な形に更新されるのが期待されているという点も指摘する〔香川 2010 193〕。就職活動が自己のアイデンティティに及ぼすのは、こうした作用なのだ。香川が指摘するのは自己分析の負の側面であるが、逆に言えばだからこそ「学生」という立場から「社会人」を目指して自己を新たに構成しうる、とも言えるだろう。

多元的な自己という自己のあり方を見た場合、その多くの自己は自らの意思による選択的なものであろう。だが他方で、自己分析で自己を構成することが時に他律的な色合いを帯びることを踏まえると、多元的な自己という現実の一方で就活の場面では統合された自己への回路付けが強く作用していることも確かなのだ。自己は多元的であるとはいえ、一方で就活という場面では自己分析によって構成された自己がより規範的な自己として、他の自己に対して優位に立つことになる。就活が自己分析の過程で労働市場を意識した自己の構成を促し、就活生一人一人のアイデンティティに強く作用していく点もまた、就活が通過儀礼としての性格を担う大きな理由となる。こうした過程が学生を「社会人」へと移行させる原動力の一つとなるからだ。

自己分析が就活の場面で重視され、その一翼を担うようになったのは 1990 年代後半の就職氷河期である。香川めいはそこに急激な雇用需要の縮小に伴い、厳しくなった採用選抜への対応として「自己」が前面に押し出されていったとする〔香川 2007 147〕⁶⁾。黒のリクルートスーツに就活時の服装が一元化されたのは 2000 年代以降であるが、自己分析もその少し前の時

点から就活生全般に波及していったのである。

後でもう一度触れるが現在、4年制大学の進学率はほぼ50%に達する。社会人の新規大学入学者はごく僅かなので、高校卒業時にその半数が大学に入学することになろう。さらにその多くが、何年かを経て今度は就活をして卒業後、「社会人」へと移行する。そう考えると、就活に参加する層は同年代の約半数近いかなり大きな規模のものとなろう。現在、特定の若者文化と名指すことができるような全体像を見出すのは困難だとされる。だが、就活は多くの若者を巻き込んで一連の均一な過程に組み込み、その身体的側面とアイデンティティに作用していくという点で、独自の若者文化とはいえないまでも無視できない存在感を發揮しているといえるのではないか。それがより顕著となったのが、2000年代以降の動向なのだ。

3. 就活の通過儀礼化への過程

3.1 儀礼を論じる上でのアプローチ

就活を通過儀礼として位置づけるとき、あらためて問う必要あるのは、ではどのようなアプローチをとるのかという点であろう。綾部真雄は人類学的儀礼論の枠組みという観点から、6つのアプローチを挙げている。すなわち①象徴論的アプローチ、②解釈学的アプローチ、③言語行為論的アプローチ、④過程論的アプローチ、⑤行動生態学的アプローチ、⑥応用研究である。この中で過程論的アプローチとは、儀礼を所与のものとして、ある特定の行為の集成や連なりが「儀礼化」していくプロセス自体を重視する、というものだ[綾部 2006 278]。すでに述べたように就活は2000年代以降、通過儀礼的性格を色濃くしていく。ここでは改めて就活がいかにして通過儀礼化していったのかを、この過程論的アプローチを念頭に置いて論じていきたい。とりわけ儀礼化の過程に作用した外在的要因に着目しよう。

リクルートスーツが黒一色となっていったのは2000年代に入ってからである。また自己分析が一般化したのは、そのやや前の時点だ。それだけではない。就活が就職志望の学生を男女、大学名を問わずほぼすべてを一律に巻き込んで展開するようになったのも、やはり同時期からと考えられるのだ。であるならば就活が2000年前後の時点から通過儀礼的な側面を色濃く帯びるようになって現在に至った背景をこそ、押さえる必要がある。

3.2 採用方式の一元化へ

まず確認しておきたいのは、就活が一定の時間的枠組みのもとに実践される大前提として、日本での採用形態が新卒一括採用形式をとるという点だ。新卒の時点で一括して入社するからこそ、就活の期間もそれに規定されて大学生活の一定の範囲に収まることになる。

一見当然のようではあるが、しかしヨーロッパ社会などと比較した場合、これは日本固有の事情だとわかる。日本では卒業前のかかなり早い時期から就活を始めるが、ヨーロッパではその割合は半分以下であり、約3割が卒業後に開始する。したがって卒業直後の大卒者の置かれた状況を見ると、日本では約6割が正社員となるが、ヨーロッパでは1割ほどに過ぎない。さらに日本では無業者や非正規雇用の割合は合計しても2割ほどなのに対して、ヨーロッパでは無業者などの進路未決定者がきわめて多い[伊藤 2004 62]。日本とヨーロッパとでは職業上のキャリア形成の道筋は全く異なるのだ⁷⁾。就活の時期が大学在学時の一定のある時期に限定されていることが、時間的枠組みを持つ通過儀礼として就活を性格づける大前提となる。

むろん、それだけでは不十分といわざるを得ない。会社が新規学卒者を定期的に採用するこ

とは古くは明治 28 (1895) 年の日本郵船と三井から始まったとされ、第一次大戦期に新規学卒者の定期採用が定着しているからだ [野村 2007 58]。たんに新卒一括採用自体をとれば、その歴史は古い。だが戦前の就職活動からは、取り立てて通過儀礼的要素は読み取れない。

新卒一括採用が就活者全体を一律の過程に巻き込むためには、就職に至るルートがいくつにも分岐するのではなく一元化されている必要がある。戦前といわないまでも昭和 40 年前後の時点でも、そのルートは多様であった。坂本藤良という人物が『日本の職業 '65 の就職戦略』という本を昭和 39 (1964) 年に刊行している。それによれば当時の就職ルートには、縁故、公共職業安定所、新聞広告・門前の貼紙、学校などがあつた。その中で「今日でももっとも幅をきかしているのは、縁故である。全就職の 32%が縁故による就職である」という [坂本 1964 227]。その数字自体の妥当性はとりあえず置くとしても、現在とは全く異なり、縁故という就職ルートの存在感が大きかったことは確かだ。縁故採用であれば、そこに関与するのは縁故の有無という条件だけであり、就職に至るまでの一連の定められた過程は不要となろう。また公共職業安定所や新聞広告、学校それぞれに就職に至るまでの独自の過程が存在していただろう。就活が学生皆等しく経験する通過儀礼としての性格を確立するためには、多様な就職へのルートが一元化する必要がある。

そうした点でいえば、縁故採用は現在、ほとんどその意義を失い、また公共職業安定所を通じて就職先を見つける就活生は限られたものとなった。新聞広告にしても、そもそも学生の大半が新聞そのものを手にしない。現在のようにインターネットが普及して就活情報サイトを通じた就職先への志望がスタンダードとなったことが、就職へのルートの一元化として帰結していった⁸⁾。その結果として、就活生は就活情報サイトの指示に従って一律に行動するようになる。

そうした一元化と並行して企業の採用の方法が閉鎖的なものから、より開放的な方向へと変化したことも見逃せない。ある時点までの企業の側の採用方式は、大まかに言えば 2 つの軸から構成されていた。「学校推薦方式」対「自由応募方式」、今一つは「指定校 (指定学部) 方式」対「指定校 (指定学部) 不問」方式である。半世紀以上前の昭和 40 (1960) 年頃では学校推薦方式かつ指定校・指定学部方式が大企業の採用では主流といったように、大卒者の就職市場は閉鎖的であった。だがその後の経済成長による大卒採用枠の拡大、さらに大学の新設・改組に伴う学部名の多様化・学際化など、いくつもの要因によって従来の方式はその意義を失っていく。昭和 61 (1986) 年のバブル景気以降は、ほとんどすべての企業で自由応募方式がとられるようになり、また指定校なしおよび学部・学科不問方式が加速度的に広まる [河野 2004 168-169]。現在の就活を取り巻く状況の前段階として、こうした採用方式そのものの変化があつたことを、まず押さえておきたい。

3.3 均一な就活生の層と巨大な就職市場の成立

文部科学省の学校基本調査から年次統計で 4 年制大学への進学率を見ると、学校推薦方式かつ指定校・指定学部方式が自明であった昭和 40 (1965) 年では大学進学率は 12.8%、そうした方式が意義を失っていく昭和 61 (1986) 年では 25.7%と進学率はほぼ倍増している⁹⁾。1980 年代は 20%台半ばを推移していたものの、平成 7 (1995) 年には 40.7%と 4 割を超え、以後漸増して平成 17 (2005) 年には 51.3%と過半数を超えるに至る。大卒者の就職市場は、ここに至って同世代の若者のおよそ半数が参加する巨大なアリーナを構成するようになったのだ。こうし

量的規模の爆発的な拡大は、就活の内容に抜本的な質的变化をもたらしていく。

大学進学者の比率を性別で見た場合、平成 25 (2013) 年時点では男子 54.0%、女子 45.6%と 10%ほどの開きはあるものの、ともにほぼ半数近い数字となる。現在、就職市場というアリーナの半数を構成するのが、女性なのだ。だがそこでの女性の位置づけは、現在とかつてとは全く様相は異なる。

大卒女性にとって、男女雇用機会均等法の施行が就職上の大きな転機となったことは言うまでもない。同法が成立した昭和 60 (1985) 年の時点で、従業員数 1000 人以上の規模の企業を見た場合、そこに従事する大卒男性は約 139 万人に対し、大卒女性はわずかに 8 万 7 千に過ぎなかった。さらに年齢構成を見ると、女性の場合 20 代後半で急減し、30 歳以上はほぼゼロとなる。女性では高卒者の事務職は単純反復作業であり、短大卒者は高卒者とほとんど同賃金という条件で、高卒女性用の事務職に配置された。大卒女性にそうした扱いをすることはさすがに無理だということで、大企業から敬遠されていたという事情があった。さらに女子の進学先の多くが文学部や家政学部といった、就職に「不利」とされる学部だったことも大きい。大卒女性は長期雇用の対象とはならず、規模の大きな企業では正式のメンバーとして扱われなかったのが当時の状況だったのである [野村 2007 41・52]。

この時点での 4 年制大学への進学率は男子 38.6%に対し女子は 13.7%であり、男子の三分の一強に過ぎない。大卒女性に男性と同じ職種を企業があてがわなかったのも、こうした事情が作用したのだろう。だが 2000 年代以降にその差は大幅に縮まる。男女雇用機会均等法の施行に加え、大学進学率の向上は大企業にあっても大卒女性の扱いを変えていく。

いくつもの変化を経た結果、2000 年代以降、大卒就職市場というアリーナで就活生は「大卒予定者」という資格の一点において均質な存在と化す。大学名、学部名、男女いずれもの条件も不問とする意味で、このアリーナは参加者誰にとってもとりあえずは開かれたものとなる¹⁰⁾。しかも 4 年制大学の学卒者が同年齢に占める比率が過半数に及び、その量的規模自体も大きなものとなっていく。

縁故や公共職業安定所経由の就職が例外的となり就職ルートが一元化し、なおかつ学校推薦方式かつ指定校・指定学部方式というスクリーニング、また女子大生の排除が表向き姿を消す。就職にあたって多様な条件が作用していた時代には、おのずと採用に至るまでの過程は単純ではなかっただろう。だが就職市場への参加者が皆均質なものと化せば、就職に至るまでの一連の過程もまた同じように一律なものとならざるを得ない。こうした就活生と採用の過程の一元化によって、結果として就活はその通過儀礼的側面を強めていった。

3.4 インターネットの普及による就活の通過儀礼化の強化

さらに進学率向上で巨大化した大卒の就職市場で、就活の過程の一元化を推し進めていくのに大きな役割を果たすようになったのが、インターネットである。インターネット就職が始まったのは平成 8 (1996) 年からとされ、『就職ジャーナル』で毎年「インターネット就職」特集が組まれるようになったのは、その翌年からである [浦川 2003 110]。それまでは大量の新卒採用情報が掲載された雑誌が個々の大学生のもとに郵送され、それを見てそれぞれが関心を持つ企業あてに巻末の応募はがきを差し出すという手順だった。新卒採用情報を掲載する雑誌の送付先は、就職を希望するすべての大学の学生だったわけではない。一定の大学の序列によってスクリーニングされており、その分就職を希望する学生にとっては不透明な部分が多々あっ

たことは確かである。

そうした不透明さに対して、インターネットによる求人情報は広く公平に開示されるものである。就職情報サイトに登録さえすれば、誰でもが求人をしている企業の情報を得、エントリーすることが可能となるのだ。またこうしたサイトを運営している企業は、同時に大規模なイベント会場でインターンシップ説明会や合同企業説明会を開催して、就活生と採用を希望する企業とが一堂に会する場を提供する。こうした案内も、むしろネット上でなされる。インターネットは求人情報を広く開示するだけでなく、各種のイベントを通じて就活の一連の流れをも就活生に周知し、その流れのもとに活動するように促す役割を果たしていく。

就職情報会社は各種イベントの一環として、メイク講座や服装講座まで開催している。就活の場面でいつ、どこでどのようなことをすればよいのかをことまかに指示して就活生の実践へと結びつけることで、就活はよりいっそうその流れが定型化して通過儀礼色を強めていく。

むしろ、こうした状況によって、就活を取り巻く市場はあまりに大きくなりすぎ、採用側にも就活生の側にも大きな負担が生まれているのは否定できない。採用側のコスト、手間も大きく、大量の情報を前にしてあまりに多すぎる企業に就活生が応募するという弊害への指摘も枚挙にいとまがない¹¹⁾。また就職情報会社の功罪も問われねばなるまい¹²⁾。だが多くの就活生を一律に動員するシステムが作動していった 2000 年代は、だからこそ就活の一連の流れを通過儀礼化させていったとも言えるのだ。

4. 最後に

現在、就活はファン・ヘネップが位置づけた「通過儀礼」としての性格を色濃く帯びる。就活生たちが内定を得るまでに実践する一連の行為は、分離・過渡・統合の各過程として位置づけられるものだ。その過程で就活生に対しては身体的な側面とアイデンティティの側面双方に「社会人」となるべく作用が及び、「学生」から「社会人」への移行が果たされる。

だがこうした通過儀礼としての性格を就活がより強く帯びるようになったのは、2000 年代以降のことである。かつての縁故や公共職業安定所経由の採用が影を潜め、また学校推薦方式や指定校方式といったスクリーニングや女子大生の排除も、表向き姿を消す。その結果、2000 年代以降は大卒就職市場というアリーナでは、そこに参加する就活生は「大卒予定者」という資格の一点において均質なものとして扱われることになる。就職に至るまでの一連の過程もまた同質性なものへと一元化せざるを得ない。そうした動向を決定的にしたのが、インターネットを活用した採用形式である。就職情報サイトの登場によって多くの就活生を一律に動員するシステムが作動し、だからこそ就活の一連の流れが定型化して通過儀礼化していったのだ。

儀礼とは、ともすれば伝統的な社会の産物とみなされやすい。だが、比較的近年の文化人類学での儀礼の定義を見ると、必ずしもそうではないことがわかる。それによれば「儀礼とは、社会により規定された行動で、個人が自らの行為に対して持つ選択が、きわめて限定されているものを示す」[ヘンドリー 2017 78] というのだ。こうした定義からいえば、就活は紛れもない儀礼ということになろう。しかもその儀礼化にあたっては、インターネットによる情報提供が大きく寄与していた。ある行為を儀礼化していくのは、必ずしも「伝統」といったような過去との連続性ではない。テクノロジーがそこに強く関与している場合もあることを、就活での場面は示唆する¹³⁾。現代の様々な事象が儀礼としての性格を帯びているとすれば、その儀礼化の文脈を個別に丹念に押さえる作業は欠かせまい。

注

- 1) ただしヘネップは宇宙にも種々の移行の期間があるとして、冬至や夏至などの季節の移り変わりの祭礼、年の変わり目の新年の祭礼なども人間の通過儀礼に含めるべきだと述べている（ヘネップ 2012 15）ものの、この点はその後のヘネップの論議の受容からは欠落していく。
- 2) これは現在のようにインターネットによって活動を進める場合の流れであるが、それ以前の時点では、ネットの機能を雑誌やはがき、電話が担っていただけで、就活の流れ自体はそれほど変わらないと、雇用ジャーナリストの海老原嗣生は指摘する [海老原 2016 15]。ただし海老原がここでネットによって情報の公開度合いが高まったとしている点は、就活にある種の質的転換をもたらしたという点で重要である。この点に関しては後述。
- 3) ただし平成 30 (2018) 年 10 月、こうした就活解禁日などについて「採用選考に関する指針」として定めていた経団連（日本経済団体連合会）は、2021 年春入社の学生から廃止することを決定している。その代替ルールを政府連絡会議が主導して作るようになった。
- 4) 【最新】リクルートスーツのお値段は？どこのお店で買う人が多いの？先輩アンケート実施『就職ジャーナル』 <https://journal.rikunabi.com/p/break/26597.html>
(2019 年 11 月 30 日閲覧)
- 5) 「ペットボトルで就活が失敗も～大学の日常を引きずる怖さとは」
<https://style.nikkei.com/article/DGXMZO41008320X00C19A2000000/>
(2019 年 11 月 30 日閲覧)
- 6) 浦川智子も『就職ジャーナル』で平成 8 (1996) 年以降、毎年『自己分析』特集』が組まれるようになったことから、「自己分析」という言葉と営み両方が定着した、とする [浦川 2003 113]。
- 7) こうした日本と欧米型キャリアの違いに関しては海老原 [海老原 2013] が詳しい。
- 8) さらにそうしたルートの一元化と深く切り結ぶのは、自営業の存在である。親が営む事業をそのまま継承する、あるいは自ら起業するような場合、何らかの組織を通して職業のあっせんを受ける必要はない。日本の場合、昭和 56 (1981) 年時点で自営業比率は 27.5%で、主要国の中では突出していた。だがその 30 年以上経た平成 27 (2015) 年には 10%程度にまで下がった。自営業比率が数十年にわたって持続的に低落する現象は、先進国ではほとんど日本特有の事態である [神林 2017 319]。その結果、新規学卒者が就職するうえでの選択肢は、就職までの一定のルートが組み込まれた公務員か一般企業以外には、なかなか見いだせなくなる。これもまた就職へのルートの一元化を推し進める一因となる。
- 9) 「学校基本調査 年次統計」 <https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0003147040>
(2019 年 12 月 2 日閲覧) 以下の進学率の数字も、同様。
- 10) とはいえ実際には企業側では大学名による選抜を一定程度、していることも確かである。同じ就活サイトに登録しても、偏差値 60 と偏差値 40 以下の大学とでは、送られてくる企業や就職イベントの資料の数には大きな開きがあることを齋藤拓也は 2005 年時点での調査で明らかにしている [齋藤 2007]。
- 11) たとえば労働政策研究・研修機構の『学卒未就職者に対する支援の課題』でもこの点が問題点として挙げられている。
https://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0141_04.pdf (2019 年 12 月 3 日閲覧)
- 12) 巨大な就職市場を実質的に運営しているのが、リクルートキャリア、マイナビ以下の多様

な就職情報会社である。こうした企業のビジネスの実態に関しては石渡嶺司の著作を参照のこと [石渡・大沢 2008、石渡 2013]。

- 13) 就活といったテーマは中牧弘允が提案する経営人類学 [中牧 1997] とも、問題意識を共有する。また現代の通過儀礼という点では、心理学におけるイニシエーション研究 [中島 1997] とも問題意識を共有するが、本稿では十分、触れることができなかった。

引用文献

- 浅野智彦 2013 『「若者」とは誰か アイデンティティの30年』河出書房新社
- 綾部真雄 2006 「イニシエーションの今日的可能性」ラ・フォンテイン『イニシエーション』(綾部真雄訳) 弘文堂
- 石渡嶺司・大沢仁 2008 『就活のバカヤロー』光文社
- 石渡嶺司 2013 『就活のコノヤロー』光文社
- 伊東彰浩 2004 「大卒者の就職・採用メカニズム」寺田盛紀編『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較』晃洋書房
- 浦川智子 2003 「「自己分析」の帰結—就職活動に見られる「自己分析」の社会学的研究」『人間発達研究』(お茶の水女子大学) 26号
- 海老原嗣生 2013 『日本で働くのは本当に損なのか 日本型キャリア VS 欧米型キャリア』PHP 研究所
- 海老原嗣生 2016 『お祈りメール来た、日本死ぬ 「日本型新卒一括採用」を考える』文藝春秋
- 香川めい 2007 「就職氷河期に「自己分析」はどう伝えられたのか—就職情報誌に見るその変容過程—」『ソシオロゴス』No.31
- 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」荻谷剛彦他編『大卒就職の社会学 データから見る変化』東京大学出版会
- 神林龍 2017 『正規の世界・非正規の世界 現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会
- ギデンズ、アンソニー 2005 『モダニティと自己アイデンティティ 後期近代における自己と社会』(秋吉美都他訳) ハーベスト社
- 河野員博 2004 『現代若者の就業行動—その理論と実践』学文社
- コテ、ジェームス 2014 「アイデンティティ資本モデル 後期近代への機能的適応」(溝上慎一他訳) 溝上慎一他編『学校・大学から仕事へのトランジション 変容する能力・アイデンティティと教育』ナカニシヤ出版
- 齋藤拓也 2007 「就職活動 新卒採用・就職活動のもつシステム」本田由紀編『若者の労働と生活世界 彼らはどんな現実を生活しているか』大月書店
- 坂本藤良 1964 『日本の職業 '65 の就職戦略』晶文社
- 田中里尚 2019 『リクルートスーツの社会史』青土社
- 中井精一 2000 「成人式」倉石あつ子他編『人生儀礼事典』小学館
- 中島義実 1997 「現代におけるイニシエーションの制度的困難と発動契機への個人的遭遇—

- 文献的展望による青年期理解の試論」『名古屋大學教育學部紀要 教育心理学科』44
- 中牧弘允他編 1997 『経営人類学ことはじめ 会社とサラリーマン』東方出版
- 中村高康 1993 「就職協定の変遷と規制の論理—大卒就職における「公正」の問題—」『教育社会学研究』第53集
- 難波功士 2014 『「就活」の社会史』祥伝社
- 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
- ヘネップ、ファン 2012 『通過儀礼』(綾部恒雄・裕子訳) 岩波書店
- ヘンドリー、ジョイ 2017 『〈増補新版〉社会人類学入門—多文化共生のために』(桑山敬己他訳) 法政大学出版局
- 牧野智和 2012 『自己啓発の時代 「自己」の文化社会学的探究』勁草書房
- 溝上慎一 2014 「学校から仕事へのトランジションとは」溝上慎一他編『学校・大学から仕事へのトランジション 変容する能力・アイデンティティと教育』ナカニシヤ出版
- 山田真茂留 2000 「若者文化の析出と溶解」宮島喬編『講座社会学7 文化』東京大学出版会