

## Current status of company community and reflexive self analysis

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-01-04 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	<a href="https://doi.org/10.14945/00027827">https://doi.org/10.14945/00027827</a>

## 企業コミュニティと「自己分析」の現在 —大学生の就職活動からみた日本的雇用システムの変容—

Current status of company community and reflexive self analysis

矢野 敬一  
YANO Keiichi

（令和 2 年 11 月 30 日受理）

### 1. はじめに

百貨店から内定を得た、とある大学生の就職活動の記録を、まず引用したい。

筆記試験は、時事常識、作文、英語、クレペリン検査、適性検査が行われました。（中略）最近は、企業の採用方針も、ますます人物重視の傾向が強くなってきており、そのため、筆記試験よりも面接試験に重点がおかれているようです。〇〇百貨店の場合でも、予備面接と役員面接と 2 度行われました。

ウェブ上でのプレエントリーやエントリーシート提出などに触れていないので、ある程度過去のものだとは推定できるだろう。とはいえ学力を問う試験と、とりわけ面接に重点がおかれている点では、現在の大学生の就職活動と大差ない。

実はこの体験記は、都内私立大学の雄とされる X 大学の学生が自らの大学で刊行している『就職手帖 '70』に寄せた一文である。したがってここでの就職活動は昭和 44（1969）年となり、今から半世紀以上も前のものなのだ。この間の時代の変化を考えると思いのほか、変化なく見えるのではなかろうか。企業による新規学卒正規採用という採用方式は、この当時から現在に至るまでほぼ変わらずに継続している。採用方法も、ネットを利用していないだけで今とさして変わらないようにみえる。

こうした新規学卒正規採用を成立させている日本的雇用システムの特徴は、「長期安定雇用（終身雇用）」と「年功賃金」とされる。しばしばこうしたシステムは経年劣化して改革すべき悪弊とみなされやすい。たとえば年功賃金への批判として、次の二つをみてみよう。

「初任給の上昇は、必然的に年齢別賃金格差の縮小を招いた。（中略）年功賃金の牙城ともいべき大企業においてさえ年齢別賃金格差の縮小がみられた。このことは、年功賃金を解体させる外ばかりがうめられたことになる。なぜならば、年功賃金は、低い初任給を出発点としてのみ成立し得たからである。」

「年功序列制から能率給制へ移行しつつあるのが天下の大勢である。しかし、仕事さえできれば給与は上がると簡単に考えてはいけない。」

批判自体は、ごくありきたりのもので特に目新しくはない。だが出典は思いのほか、古い。前者は舟橋尚道の「雇用機会の日本の特性 転換期にある労働構造」で『朝日ジャーナル』の

昭和 40（1965）年 9 月 12 日号、後者はバイエルジャパン会長・三木邦男のコラム記事「私のアドバイス」で同じく『朝日ジャーナル』昭和 42（1967）年 5 月 14 日号掲載なのだ。高度成長期真ただ中の 1960 年代半ばに、すでに日本的雇用システムが転換期にあるとされているのはやや意外かもしれない。だが、以後、この手の批判は途絶えることなく現在にまで及ぶ。それが半世紀以上にわたって続いていることは、逆にいえば日本的雇用システムが依然として一定の影響をもつて継続していることを示唆する。

実際にはどうなのか、統計データなどによって確かめたい。ここでは長期安定雇用を例にとろう。神林龍は『就業構造基本調査』などに依拠して、1987 年から 2007 年までの 20 年間の変化は「十年残存率でみても離職確率や解雇確率でみても、長期勤続者の雇用の安定が失われてきたわけではなく、日本的雇用慣行の慣性は、ことのほか大きい」という。十年残存率が低下したのは、同じ大卒でも女性や勤続五年に満たない中途採用層に限られるというのだ〔神林 2017 136〕。そこから「とくに男性正社員のコア社員については、長期雇用慣行が崩れてきたとはいえない」「結局のところ、日本的雇用慣行は全面的に崩れ去ったわけではなく、正社員の世界は意外なほど堅固に残存している」と神林はまとめる〔神林 2017 147〕。

また久本憲夫も高度成長期は次々と企業が誕生して成長したため、入職離職率はかなり高くなったものの、昭和 50（1975）年以降の安定成長期からは低くなったという。これに応じて平均勤続年数は伸び続け、近年の推移は安定的だとする。「この「事実」からいえば、長期安定雇用主義は依然として強固である」と、久本も長期安定雇用の健在ぶりを示す〔久本 2008 15〕。この間、バブル崩壊と失われた 20 年といった事態が生じ、日本的雇用システムが批判の矢面に立たされ続けたにもかかわらず、日本的雇用システムは意外なまでにしぶとく存続している、ということになるだろうか。

むろん、高度成長期から今に至るまで何も変化してこなかったわけではない。新入社員が就職活動の際、どのような理由で企業を志望するのかという点はその一つだ。財団法人社会経済生産本部は 1969 年以来、新入社員対象に「働くことの意識調査」を、現在に至るまで毎年実施している。これは資本金 10 億円、従業員 5 千人以上のかなり大規模な企業まで含む、広い意味での中堅企業の新入社員を調査対象とするものである。

この調査の時系列データで、もっとも際立った変化が見られるのが「会社を選んだ理由」だと岩間夏樹は指摘する。14 の選択肢から一つ選ばせると、上位を占めるのは常に「会社の将来性」「技術が覚えられる」「仕事が面白い」「自分の能力や個性を活かせる」の 4 つだという。しかし、その上位 4 者の中の変化はかなり激しい。この質問項目が最初に使用された 1971（昭和 46）年において一位だったのは「会社の将来性」だったが以後、減少し続けて平成 13（2001）年からは 10%を割り込む水準となる。オイルショック後の不況期になって、「自分の能力や個性を活かせる」という選択肢が一位の座となり、以後、その座を譲ることなく現在に至っているというのだ〔岩間 2009 172〕。

就職するにあたって「自分の能力や個性を活かせる」かどうかを最優先で考えるというのは、現在では当然のように思える。実際、現在の就活では不可欠の「自己分析」も、「自分の能力や個性」を見極めるためになされているではないか。だが、岩間の指摘はその「当たり前」が、歴史的に形作られてきたことを浮かび上がらせる。

1969 年の X 大学学生の就職活動の過程自体は、現在とさして変わるものではない。だが他方で、志望にあたっての理由が大きく変化していることは見逃せない。岩間は先の論考で、志望

理由の推移について「仕事が会社に全面的に帰属するものから、個人に帰属するものへと変化していく」事態を見いだしている[岩間 2009 173]。仕事の帰属が会社から個人へ、という視点は従来の日本的雇用システムにまつわる論議からは欠落している。ここから日本の雇用システムが、「長期安定雇用」や「年功賃金」とはまったく異なったフェーズで変容を遂げたことが透かし見えてくるのではないか。その変容を本論考では大学生の就職活動を通して、企業コミュニティと就職活動をする大学生の「自己分析」という二つの焦点から論じていくことにしよう。

## 2. 高度成長期と採用における選別グリッド

### 2.1 企業サイドによる選別グリッド

改めてX大学の『就職手帖‘70』から、他の大学生の就職活動の様子を取り上げよう。先ほどの学生の所属は法学部である。同じ学部にも所属する他の学生の就職活動の記録をみても、特段自分の所属する学部についての言及はない。当然のことにようにみえるが、他方で所属学部によってはそれが大きな障壁となっていることがこの『就職手帖‘70』からは読み取れる。たとえば文学部に所属する男子学生は、貿易会社を訪問した折のことを次のように記す。

「文学部に入ったのは就職などを抜きにしてだろうし、貿易会社には不向きであり、第一に、文学部のような中途半端な学部は時代遅れである。」など、一方的に捲し立てられ、初めての会社訪問でもあり、正直なところかなりのショックであった。それ故、その時はこれが企業側の現実であって、文学部学生の出版、マスコミ関係以外への就職は難しいのではないかとさえ思った。(中略)

私は、会社訪問は必要だと思う。文学部などは向こうから黙っててもやって来る売り手市場ではなく、求人掲示の中に含まれないことがしばしばある。

この学生は結局、日本交通公社(現 JTB)という出版やマスコミ以外の大手企業に就職する。しかし「売り手市場」である法学部や経済学部在籍者では味わうことのない苦労を経てのことだっただろうことは、想像に難くない。同じような障壁に苦しんだのは、このX大学では教育学部生も該当した。そのうちの一人の男子学生は、こう記す。

事実、学部指定の求人募集がかなりあるし、我々教育学部の学生には、ある程度門戸が限られている。もっとも縁故があればそういうこともないだろうが、私は縁故もなかったし、教育学部に入学したことによって、就職活動にある制約が加えられていたことになる。

この学生は英語を活かした就職をしたいということで、日本航空の stewardess として採用された。とはいえこの記述から浮かび上がってくるのは、文学部同様、教育学部も学部指定という枠から除外されている、ということだ。同じ大学であっても、所属する学部によって企業からのアプローチはまったく異なる。

この『就職手帖‘70』の末尾には、昭和 44 (1969) 年 12 月末日現在の「学部別就職状況統計表」が掲載されている。それによれば就職希望者に対して就職が決定した比率で最も高いのは、商学部の 94% である。法学部も 85% と、商学部ほどではないにせよ多い。逆に就職活動で障壁と向き合わなければならなかった文学部と教育学部は、数字としてはかなり落ちる。文学部では半数を下回る 45%、教育学部はそれよりも上ではあるが 52% にすぎない。同じ大学に所属していても、まず学部という線分によって学生を切り分けていく選別グリッドに基づいて企業は採用する人材を選んでいる構図がここから浮かぶ。

さらに大学間でも線分が引かれて選別グリッドはより細分化していく。国立大学であれば、旧帝国大学であるのか地方国立大学であるのかといった線分だけではない。私立大学も含めて、大企業ほど採用にあたって指定大学制度あるいは指定学部制度と名付けられる細やかな選別グリッドを設けていく。そうした選別グリッドが実際にどのように就職活動の場面で表出されていたのか。『朝日ジャーナル』昭和 36（1961）年 8 月 6 日号掲載の同誌編集部による「現代学生の職業選択」から拾い上げてみたい。まずは東京大学法学部の様子である。

七月一四日から二二日まで、東大法文経一、二号館にはさまれたイチョウ並木のあたりは、異様な空気がただよっていた。教材部で買った「求人先一覧表」をもった学生の群れ。その中を、高級車を乗りつけ、宣伝パンフレットを片手に気ぜわしく歩き回る人事課長、それはゾウゲの塔からほど遠いふんいきだった。

四つの教室を使い、朝一〇時から夕四時までそれぞれ五回転、日に二〇社、八日間で一六〇社のすさまじい就職説明会である（中略）法経合わせて来年度卒業生は八五〇人、うち民間希望者が七〇〇人あまり。そこへ大企業が七五〇社、なかには東大生さまなら無制限採用というのものもある。[朝日ジャーナル編集部 1961 8]

東京大学の、しかも法学部、経済学部卒業予定者に対して、企業が群がるようにして人材獲得に狂奔する姿を記事は活写している。ただし記事中に「法経合わせて来年度卒業生」とあるように、たとえ同じ東大生であっても文学部、教育学部生はここでも除外対象だ。学部による選別の力は、東大生にも及んでいたのである。

その一方で国公立であっても、旧帝大ではない大学の場合ではどうか。同じ記事では当時、設立して 10 年にも満たない横浜市立大学文理学部の状況も掲載している。

いくら好況といっても、すべての学生に、魅力ある就職口がころがり込んでくるわけではない。いわゆる有名校以外の大学、歴史の浅い大学、大都市から離れた地方大学では、いまでも売り手市場とはいえない。（中略）いわゆる大企業では、それぞれ指定校があり、それにはいっていない市大ではコネでもないとなかなか受けられない。

記事は同大学の学生の声も拾い上げている。

「でも市大では、有名校のように会社の説明会が多くありません。文理学部では今年になって三回くらいですか。だから会社の選択は自分で努力しなけりゃならない…」と悩みをうったえる [朝日ジャーナル編集部 1961 9]。

首都圏に所在する公立大学であっても東大と比較した場合、会社説明会の開催回数自体に雲泥の差があることがわかる。企業サイドによる選別グリッドが大学、学部別に学生を振り分けているのを、ここでも見て取ることは容易だ。

それでは指定校、指定学部以外に所属している大学生は、どのような企業に就職しているのか。東京大学で長く就職業務に従事した尾崎盛光は、企業別、大学別の学生の就職状況について、1960 年代半ばの状況を紹介している。企業について従業員 1 万人以上を A クラス、以下順にその数字を下げて従業員 1 千人程度を C クラスと盛田は分類する。また大学では東大・京大・一橋・慶応・早稲田、それ以外に旧帝大系諸大学が「超有名大学」の扱いである。

まず超有名大学が A クラスの巨大企業を確保した場合には、その他の六大学や地方国公立大学生は B クラスから C クラスへの大企業へ流れる。その他一般の私立大学は、中堅企業に流れる。2 つ目のパターンは、超有名大学が A クラスの巨大企業を十分に確保できなかった場合には B クラス、C クラスの大企業に流れ、その他の六大学と地方の国立大学は中堅企業に流れる。

他方、その他一般の私立大学は中小企業に流れる。以上、全体の流れとしては大学に応じて大企業から中小企業へ、製造業から商業・サービス業へ、となるというのだ[尾崎 1967 144-148]。企業による選別グリッドが就職を希望する学生全般に及ぼされ、それに従って大学別に就職先が振り分けられていることが尾崎の証言から浮かび上がってこよう。

指定校制度は 1970 年代に社会的指弾を受け、以後、表向き姿を消すことになるが、それまでは公然と行われていたと河野員博は指摘する。たとえば昭和 43 年の調査では、従業員 5000 人以上の大企業のうち 91%が指定校制度をもっていた。多くの大企業の指定校は、程度の差こそあれ相当程度重複していたため、対象校以外の圧倒的多数の学生はトップ企業にこだわる限り受験の機会すら与えられなかった[河野 2004 120]。さらに指定校か否かというだけにとどまらない様々な要素が、この選抜グリッドを構成していたことを、次に取り上げたい。

## 2.2 属人的要素に規定されたメリトクラシー

こうした選抜グリッドは、近代のメリトクラシーに根ざしたものとみることが可能だ。学校教育制度のもとでどれほどの学習成果を獲得したかを基礎的な「業績」とみなし、その後の社会的位置づけにおいて常に参照されるような「業績主義」を人々の社会的位置づけに関する支配的なルールとする社会が、「メリトクラシー」であり、それは「近代社会」の編成原理をなす[本田 2005 11]。大学入試での成績で進学する大学が決まり、またその大学名によって企業側から指定校に選別されるか否かが分かれる。就職の機会は、メリトクラシーがより見えやすい形で発現する場なのだ。

だが大学生の就職活動では、メリトクラシーの論理では説明しきれない側面があるのも否定できない。属人的要素が企業の選別グリッドを大きく規定している一面があることを、ここで見逃してはなるまい。ある時点までの女子学生の採用場面は典型例だ。

先にみた X 大学での就職率では、文学部と教育学部双方が数字としてはかなり落ちる。文学部では半数を下回る 45%、教育学部はそれよりも上ではあるが 52%にすぎない。両学部での就職比率が低いのは学部による特性に加え、さらに女子学生が占める比率が高い、ということにも理由が求められよう。データには男女比は掲載されていない。しかし女子が大学で進学する際、多くが選択する学部は当時、文系学部あるいは家政系学部であったことからして、そう考えて差し支えあるまい。

この学年が就職活動をした 5 年前の昭和 39 (1964) 年、経営評論家の高原須美子は「締め出された女子大学卒業生」という一文を『婦人公論』誌上に寄せている。そこには X 大学の就職課長による当時の女子の就職状況についての証言もある。

それによれば今春の女子卒業生で就職希望者は 495 名。文学部 273 名、教育学部 195 名と両学部だけで 468 名となっており、女子の進学者の大半がこの二つに学部集中しているのがわかる。希望者のうち 3 月末までに内定したのは 256 名で、半分に近い 239 名が就職できなかった。就職課長によれば、女子就職希望者のうちの 152 名は一回も就職部に申し込みをせず、また一〜三回の申込みで諦めてしまった者が 76 名もいたという。先の就職課長は「男子では受けては落ちを繰り返し最高二十七回も申込みをした人もいます。女子でも選り好みしなければ全員就職できるはずです」と述べ、女子学生の熱意が足りないといわんばかりの口吻だったという[高原 1964 72]。希望しても半数程度しか就職できない女子の状況は『就職手帖'70』での文学部、教育学部の数字とほぼ同じだ。1960 年代を通して私大の雄とされる X 大学であっても、

こと就職状況をみれば学部による差に加え、男女の性別による格差も大きなものであったことがわかる。

女子学生の就職率が低いのは「熱意が足りない」からだけではない。企業の人事担当者が女子を採用するのに難色を示す理由をまとめると、女子は勤続年限が短い、二つ目に産休がある、三つ目に地方（転勤・出張）へ行きたがらない、最後に深夜業、一定時間以上の残業が禁止されているという点に集約されると高原はいう。男子のように「妻子を養う」という義務感がないから女子は仕事に対する態度は甘いし、一生働こうという気持ちもないことがなによりも問題だとされる〔高原 1964 71〕。

ここに示されているような「熱意が足りない」「仕事に対する態度が甘い」「勤続年限が短い」他の問題は、ともすれば就職を希望する女子大学生一人一人の問題としてみなされやすい。だがそもそも当時の日本の雇用システム自体が、大卒女子を受け入れがたいものとして制度設計されていたことも見落としてはなるまい。

野村正實は大学卒の女子が当時、高卒、短大卒の女子との間で、どのように企業側から位置付けられていたか、的確に述べている。それによれば女性の場合、高卒者の事務職は単純反復作業で、スキルが上に開かれていない。短大卒者は高卒者とはほとんど同じ賃金であるという条件で、高卒女性用の事務職に配置された。大卒女性を高卒女性と同じような賃金で同じような仕事に配置することは、さすがに無理なため採用できないという事情がここに付け加わる。また大卒女性の出身学部が文学部、教育学部、家政学部など、男性であっても就職に不利とされていた学部に集中していたことも、大卒女性が大企業に就職する際の不利となった。高卒女性と短大卒女性が学歴不問の「女の子」として一括されるのに対し、大卒女性は学歴不問の「女の子」として一括されるには無理があり、会社から忌避されたというのだ。男性の学歴主義は学歴の正確な反映であるのに対して、女性の学歴主義はまったく異なる形で発現すると野村は指摘する〔野村 2007 51-53〕。性別という属人的要素がメリトクラシーに強く影響を及ぼし、企業サイドによる選別グリッドを構成していたことが、ここから見て取れる。

だがそれだけではない。企業サイドによる選別グリッドが他にも何を排除してきたのか、『大学・高校卒業生のための就職年鑑』の昭和 34（1959）年版から高度成長期直前の様相をみていこう。ここに示されたことは高度成長期に入っても変わらず継続したという点で、戦後長く支配的となった選別グリッドの内実を知るのに役立つ。

この年鑑の冒頭記事は赤尾好夫「就職試験突破のコツ あなたは合格できる」。「会社関係」「学内選考関係」「書類選考関係」などの項目の一つとしてあるのが、「家庭・環境関係」だ。現在からすればおよそ本人に責がないとしかいいようがない事情が当時、就職の障害になっていることがここから浮かび上がる。たとえば「片親や両親のない人は」では、「両親のいない人が嫌われたということは、そのために、性格的に歪んでいるのではないか、さらに人物の保証が確かでないなどの点で敬遠された」という。こうした傾向は改められてきているものの、「保険・金融関係はその仕事の性質上、父母など家族と同居を要求したりして、やや重視する向きがある」という現実もあった〔赤尾 1958 22〕。自分の父親、あるいは母親が就職時にいるかいないかは、本人の意思ではどうにもできないことである。だがそうであっても、そうした状況が属人的なものとして企業サイドからの選別グリッドでは重視されていたのだ。

親の有無の現状だけではない。身体面という側面からの選別も、採用でのポイントとされた。たとえば身体障害者は「おのずから職種が限定され、それも極めてせめられて」いる。また

結核の者は絶対に採用されないし、既往症であっても敬遠される[赤尾 1958 43]。障害の有無、また過去の病歴といった属人的な側面もまた、採用を左右していく。

高度成長期の採用事情をみると、大学指定というかたちでメリトクラシーが作用している一方で、性別、身体の状態といった属人的な要素によって選抜グリッドが構成されていたことがわかる。ここでは現在のような学生の側からの「やりたいこと」が問われることは、まったくない。すでにふれたように高度成長期までは、学生が企業を志望するにあたっての理由で最も多かったのは「会社の将来性」で、「自分の能力や個性を活かせる」ではなかった。「会社の将来性」という自らの外側にある条件が重視されていたことは、他方で企業サイドからの選抜グリッドが強く作用していた状況とも整合する。

### 2.3 重視されるメンバーシップとしての資格の有無

このように企業サイドからの選抜グリッドが、大学生の就職活動を根本から規定していた理由は何か。間宏は、その理由として企業側が正規従業員を長期にわたって雇用する点を挙げる。したがってその採用は、極めて慎重に行われなければならないのだ。採用では経歴、能力、健康状態だけでなく、人柄、とくに信頼性と協調性が重視される。筆記試験の成績がよくても、人柄がよくなければ採用されない[間 1996 118]。さらに間は別の著作でも、そのあたりの事情に触れている。大学卒業予定者のように、将来の経営幹部候補の選考は厳重で、社内外の強力な人物の縁故による応募者以外は、指定校制度で受験資格を限定している企業は多い。こうした厳重な審査によって、労働能力だけでなく労働意識や思想傾向も似通った者だけが入社を許可される。入社時点において、能力および意識の同質化を図ることが企業側の意図なのだ[間 1979 82]。企業にとって採用とは、自社のメンバーシップとしての資格の有無を問う作業と言い換えてもよいだろう。企業サイドによる選別グリッドは、その資格を問うためのもののなのだ。

間が採用にあたって「社内外の強力な人物の縁故」について触れていることに、ここで注意しておきたい。現在でこそ、縁故採用という言葉からはネガティブな響きしか感じられない。だが、ある時点までは就職にあたってのルートのひとつとして機能していたこと否定できない。

昭和 53 (1978) 年時点での調査結果報告でも、大学生が企業訪問をした際の制約感として、「縁故関係の重要性」を「感じた」比率は 58.37% に達する。これは最も多い「訪問した企業についての情報の不足」に次ぐもので、「出身大学の社会的評価の重要性」をわずかに上回る[重里 1982 161]。出身大学の社会的評価とは、いわば指定校とされているか否かということだから、それに次ぐということは、当時の学生たちにとっていかに縁故関係の有無が意識化されていたかということだ。実際、X 大学の『就職手帖 '70』には「縁故推薦について」という項目が設けられていることから、縁故関係が当時、就職活動で相応の重みをもっていたことがうかがえよう。

むろん、だからといって縁故関係が万能というわけではない。先の『大学・高校卒業生のための就職年鑑』から、旺文社編集部による記事「就職の方法はどうすればよいか」をみてみよう。それによれば縁故求職の威力は「一流の大企業にあってはこれがだんだん薄れつつある。それは大企業には優秀な学生が多く集まり、その中から人選したほうが縁故関係で採用するよりも企業体としてはるかにプラス面が多い」からだという。だがその一方で「入社後、本人になにか問題があったようなとき、ある程度その紹介者に責任をもたせられるということ、さらに知人から推薦された者の方が身元が確実で、入社後問題を起こすことが少ない」という利点



も挙げている[旺文社編集部 1958 1120]。縁故関係が重視されるとすれば、それは採用を希望する学生の側ではなく、採用する者が自社のメンバーとしてふさわしいか否かを判断するため、すなわち企業側の論理によるものなのだ。

したがって縁故関係ではない一般的な採用の過程では、採用予定者の身元を確認するための「身元調査」が組み込まれることになる。先の就職年鑑にある「試験はどんな方法で行われるか」では、以下のような採用のスタイルが一般的なものとして紹介されている。

1. 書類選考
2. 筆記試験（学科試験・常識試験・作文・論文）
3. 心理試験（知能検査・能力検査・性格検査・職業興味検査）
4. 面接試験
5. 集団討論試験（グループ・ディスカッション）
6. 身体検査
7. 身元調査

高度成長期を目の前にした時期の選考過程とはいえ、その流れは書類選考をエントリーシート提出に置き換えれば、そのまま現在のそれと重なってくる。だが一つだけ、異なるのが最後の「身元調査」の有無だ。今、身元調査を内定者に行ったりすれば、人権侵害として社会的問題となることは間違いない。だがこの時点だけでなく、高度成長期を通して採用の最終段階で多くの企業が身元調査をしていたのも確かなのである。

身元調査をする理由は何か。記事では「会社の将来を担う人々を選ぶのであるから、その選考が慎重なのは当然で、厳重な学科試験・面接・身体検査などの方面から選抜したうえ、さらに身元調査によってその人物の育まれた環境をも調べ、選考の資料とする」ためだという。調査の内容はどのようなものなのか。同記事によれば、学生らしい生活を送ってきたか、家族と協調しているか、隣人や社会と協調しうるか、遺伝的特異性格をもっていないかといったものである[旺文社編集部 1958 140]。企業側からすれば、採用後に自社のメンバーとして問題がないかどうかを確かめる、という点で縁故関係の重視と同じような役割を身元調査に求めていることがわかる。企業サイドによる選別グリッドは、幾重もの過程を織り込んだものなのだ。

こうした状況を、就職する学生の側からとらえ返すとどうなるのか。重里俊行は大卒者の就職については多くの場合、職業的アイデンティティよりもむしろ所属集団へのアイデンティティが重要なのだという。所属集団へのアイデンティティとは端的に言えば、どの企業の人間になるかという企業アイデンティティである[重里 1982 160]。学生にとっては、企業が求めるメンバーシップの資格に自らを合わせていくこと、これがすなわち「就職」に他ならない。就職が企業のメンバーシップの資格に合わせることならば、将来性ある企業を選ぶことがよりよい選択肢となってこよう。だからこそ、この時点では企業への志望理由として「会社の将来性」がトップだったのだ。

### 3. 企業コミュニティとその変容

#### 3.1 高度成長期の企業コミュニティの諸相

大学生の採用にあたって重視されていたのは自社のメンバーとして受け入れ可能か否か、という点であり、そのために作動していたのが企業それぞれの選抜グリッドである。メンバーシップの資格の有無が問題となったのは、企業はそこに勤務する者にとって労働の場だけではなく

く、コミュニティとしての性格を帯びていたという点が大きい。したがって採用はそのコミュニティへの参入の可否を決める役割を果たすものとなる。

こうした企業がはらむコミュニティとしての性格は、企業コミュニティ論として位置づけられてきた。たとえば間宏によれば、企業コミュニティは家制度に起源をもつがその後、地域コミュニティと機能的に等価の関係となったとする。企業は正規従業員にとって働く場であるにとどまらず、共助と私助の役割を果たす。具体的にいえば、そこでは職業訓練以外の人間教育が実施され、余暇活動も企業の枠内で行われることが多い。さらに冠婚葬祭の際、最も頼りになるのは企業であり、そこに働く上役や同僚である。こうした企業コミュニティが普及するようになったのは、戦後のことだと間はいふ [間 1996 112]。また津田真澄も、日本の経営体が合法性、合理性をそなえた機能的職務集団ではなく、共同生活体になっているということに日本の経営体の特質があると指摘する [津田 1977 247]。

企業を特有のコミュニティととらえる論議はこれ以外にも少なからずあるが、通常はアソシエーションとして把握される企業をあえてコミュニティ(共同体)としてとらえることにより、日本の雇用システムを構成する諸慣行相互の機能関連を包括的に浮き彫りにすることが可能となった [小川 2009 6]。では企業コミュニティ内では、どのような諸慣行相互の機能連関がみられるのか。ここで日英の大企業工場の様相を、相互の比較を通して明らかにしたロナルド・ドーアの『イギリスの工場・日本の工場』からみることにしたい。

ドーアは高度成長期下の日立とイングリッシュ・エレクトリック社を具体的調査対象としている。そこから企業コミュニティとしての日立の状況を取り出してみよう。

たとえば会社福利の規模をとると、日立はかなりのものとなる。調査対象の工場には高卒と大卒の未婚の男女を全員収容できる寮があるのに加え、社宅は既婚者の約 40%を収容できる。従業員は 45 歳までに自宅をもつことになっており、そのための特別な積み立てとローン制度がある。それだけではない。会社には不動産関係の子会社があり、分譲用の宅地開発まで行っている。日立では住宅、医療、社内食堂、通勤費補助、スポーツ・文化施設などの特別福利手当の総計は、労務費全体の 8.5%にまで達する。これはイングリッシュ・エレクトリック社の 2.5%の 3 倍以上の規模だ [ドーア 1987 218]。

厄介ごとがあれば、頼るのは職長や係長である。従業員が死亡すれば、職長が作業班の何人かに声をかけ、休みを取って葬式の手配をする。また工場の小作業班では旅行や宴会が企画される。自分たちだけの野球やソフトボール、バレーボールのチームを作ることもある。こうしたグループの団結力が意図的に強められるのだ。その結果、職場内の指揮系統が職場外の社会関係にまでおよぼされていく。

こうした恩恵は従業員の家族にまで及ぶ。その子弟のための教育ローン制度があり、東京には大学や予備校に通う子弟のための寮がある。冠婚葬祭には祝い金や弔慰金の支給があり、災害時には見舞金が渡される。「一人の喜びと悲しみは皆の喜びと悲しみである」というポリシーを、従業員とその家族は共有することになるのだ。かなりの家族が社宅内で固まって生活しているため、家族ぐるみという感覚も強められていく [ドーア 1987 218 - 227]。

こうした事情は日立だけに限らない。最大手の A 自動車関連の A 企業体でも同様である。家族の冠婚葬祭への応対、運動会、駅伝、ハイキングなどの各種行事への家族ぐるみの動員、手厚い企業福祉制度など、生活のあらゆる側面に対して問題を先取りした対策がとられる。このようにして各職場はもとより、各家庭をも基盤とした全社的、全地域的に同質的、均質的生活

と労働者集団が形成され、その結果「企業一家」意識が培われていく〔遠藤 1988 335-339〕。強固な帰属意識に根ざした企業コミュニティのあり方が、ここから浮かび上がってこよう。

ドーアは先の著作で日本的産業組織の型として組織志向的な福祉企業集団主義を挙げているが〔ドーア 1987 309〕、それはこうした企業コミュニティに規定されたものとして位置づけられなければならない。就職活動を行っている大学生の先にあるのは確固たる企業コミュニティであり、だからこそそのコミュニティのメンバーシップとしての資格の有無が採用活動で問われてくるのだ。

### 3.2 マイホーム主義という価値観

企業コミュニティのあり方は、他方で「夫は外で働き、妻は家事・育児に専念する」という性別分業を組み込んだモデルと不可分のものであった。

ジェンダーという観点からその点に踏み込んだのが、木本喜美子である。〈企業社会〉の側は夫一人の稼ぎで妻子を養う家族賃金をもたらす代わりに、働き手の勤労意欲を最大限に吸収する。物質的に豊かな生活を求める限りでの家族員の利害一致はたしかに存在し、とりわけ大企業であればその基盤の安定性が保証される。そこに企業に寄り添って生活向上を図ろうとする家族戦略が確保されることになる。こうして家族と〈企業社会〉は一種の均衡状態を保つことになる。家族を夫婦単位でとらえる個人主義的な家族観、すなわち〈近代家族〉モデルが定着していった時期は、戦後、日本的雇用慣行のもとで労働者が企業社会に囲い込まれていく過程と一致する。性別分業構造を基軸とした家族モデルは、〈企業社会〉と整合的であったからである〔木本 1995 196-199〕。すでに見たように女子学生が就職にあたって大きな障害と向き合わざるをえなかったのは、企業社会自体が性別分業構造が埋め込まれた関係性を働き手に求めていることによる。

性別分業を組み込んだ家族モデルが具体的に展開する場が、社宅に他ならない。企業の福利厚生制度のなかで大きな位置を占めるのが住宅制度である。住宅関連の分野に関与することは、企業にとって合理的だったと平山洋介は指摘する。まず土地取得を伴う社宅建設は、社員の住宅確保という意味だけでなく、企業の不動産資産を増し資本調達力を向上させる。また社宅・独身寮を提供することは労働力の確保に役立った。さらにこうした住宅制度は企業コミュニティ形成に貢献し、企業に対する社員とその家族の帰属意識と忠誠を高めた。職場でのコミュニティは社宅まで持ち込まれ、そこに仕事と暮らしの場面を統合した企業コミュニティが作り上げられることになる〔平山 2009 52〕。社宅での生活がプライバシー不在であり相互監視的だという大きな負の側面があり、抑圧的なものであることはたしかである〔木下 1983 161〕。しかし、だからこそ社宅での生活は企業コミュニティを形作るのに大きな役割を果たしたのだ。

そうした状況で主流となっていたのが、マイホーム主義である。マイホーム主義は、「わが家」の私生活を優先する態度や志向性としてみなされやすい。しかし実際のところは地域社会や既存の社会関係からも切り離され孤立した家族が、豊かな生活を追い求めるために企業社会に組み込まれざるを得ないという逆説を抱え込んでいる。「慰安と休息の場」としての家庭を求めるのは、「モーレツ社員」となって働くほかない男性だけでなく、良質で長時間の使用に耐える労働力を必要とする企業でもある。そして、なによりもそのための家庭づくりを担当する主婦そのものなのだ〔桜井・桜井 1987 97〕。したがってそれを単純に家族イデオロギーの問題としてとらえることは避けなければならぬ。企業がその存続を図るために、企業コミュニティ

を通してその成員に共有させるべき価値観なのである。

山本理奈は、マイホーム主義に対して生活意識や生活様式という水準においてとらえる必要性を説く。マイホーム主義とは、戦後の日本社会が資本主義を基本体制とする高度産業社会へと向かう途上で形成されたものであり、それは資本主義のシステムへの適応という側面をもっていた点を押さえる必要があるというのだ〔山本 2014 109〕。そこから、高度成長期における冷蔵庫やテレビといった家電製品、さらに自動車や住宅に及ぶ商品に対する欲望の喚起、という視点が重要となってくる。その上で山本は、〈マイホーム〉という主体は「家族」や「世帯」の単位に単純に還元できるものではないと指摘する。それは、「家族」と「世帯」の重なる部分に、さらに「消費」の単位、とくに耐久消費財や住宅を消費する単位としての負荷がかかるとき、はじめてその「輪郭」が明瞭になるものだという〔山本 2014 154〕。山本の視点は、高度成長期における消費という観点からマイホーム主義をとらえ返すという点で重要なものだ。手厚い福利厚生を通して企業と家族は消費という場を通して結束していった時代として、高度成長期は位置づけられる。

マイホーム主義を通じて、人々は企業社会に組み込まれるのと引き換えに、消費を通じた「豊かな暮らし」を実現する新たな生活意識、生活様式という価値観を手にする。消費の場としてマイホームの大切さを強調する高度成長期の企業による家族政策は、それを後押しした〔天野 2001 64〕。一億総中流という意識は、こうした価値観のもとに得られた物質的豊かさが広く国民全般に及んだことによって生じたものだ。

### 3.3 企業コミュニティの後退

高度成長期に大きく展開した企業コミュニティは、高度成長期に即したシステムであったという意味において、当時の様々な社会的経済的条件に規定されたものであった。そうした条件が変化すれば、企業コミュニティのあり方もまた変化せざるをえまい。その変化が顕著に現れるようになったのは、バブル崩壊後の 1990 年代のことである。

ここでキーワードとなるのが「個人化」だ。澤井敦が示す見取り図を、ここで取り上げたい。日本社会に関して図式的にまとめるなら、1950～1960 年代の状況を原子化、1970～1980 年代の状況を私化、1990 年代以降の状況を個人化の概念によって特徴づけられると澤井はいう。とりわけ 1990 年代以降になると、未婚率や離婚率の上昇、単身世帯の増大により、もはや家族（マイホーム）単位ではなく、個人単位でのライフスタイル、すなわち「個人化」の傾向が強まる。原子化や私化の場合は、個々人がばらばらになっていくことが問題視されるものの、企業や家族といった比較的安定した集団の存在が前提になっていた。それに対して、個人化の場合は、こうした企業や家族など、安定した形で自分を保護してくれる集団がもはや存在していないのではないか、という点が問題となると澤井は指摘する〔澤井 2014 82・88〕。

個人化の進行の背後に企業や家族などの集団の消失をみるのは、さすがに言い過ぎの感は否めない。だが個人化の方向性、あるべき姿は平成 3（1991）年刊行の政府関連の政策委員会中間報告で、早くも提言されていたことに目を向けておくべきだろう。国民生活審議会総合政策部会の基本政策委員会中間報告『個人生活優先社会をめざして』がそれである。

ここでは企業中心社会の主要な原理である集団主義・仲間主義、永続性重視、和の尊重といったものが、日本の歴史的な経済社会システムの一般的源流の上に労使協調による生産性向上など、高度成長過程に特有な諸要因が重なりあって形成された、とされる。それに対して経済

的豊かさをすでに享受している国民は精神的豊かさを求め、また個人主義的な価値観が浸透し始めているといったように、意識は大きな変革をとげつつある。だからこそ企業中心社会を見直す好機だとし、企業、個人、社会の新しい関係を模索しなければならないと提言する〔経済企画庁国民生活局 1991 2〕。従来と様変わりした社会的経済条件のもとで個人の生活を優先した社会を作り上げていくべきだとする点で、この中間報告は高度成長期以降の社会のあり方を模索する嚆矢となった。特に言及されてはいないが、企業中心社会を構成する要素、企業コミュニティへの批判もここには含まれているとみてよいだろう。

こうした問い返しが生じたのか、まず企業を取り巻く外在的状況の変化を取り上げたい。かつて日本の企業に組織志向的な福祉企業集団主義を見いだしたロナルド・ドーアは、今世紀に入りその見方を変えた。ここでドーアは、従来の日本企業のあり方を「準共同体的企業」として位置づけている。企業への強い帰属意識の条件としてドーアはまず、自分のキャリアが会社の中で展開されることを前提として、会社の運命はすなわち自分の運命であるという意識が一般的だったことを挙げる。次いで、経営者から従業員まで会社の構成員一人一人の分け前が、学歴、勤続年数、能力などに応じてかなり公平に決められているという意識も共有されていたことを指摘する。

しかし企業へのアンケートでこの 10 年間の変化を問うと、経常利益に対する考え方が従業員優先から株主優先へと推移したことが浮かび上がった。人件費も他の経費と同様にできるだけ抑えて、なるべく利益を計上して株主を優先させるという方向だ。さらに管理職の給料は従業員のそれとあまり関係なく、むしろ利益などの業績によって動く傾向が強くなった。労使一体ではなく、管理職を分離させる指向に重点が移ったのだ。そこにドーアは準共同体的の融解を見いだす〔ドーア 2006 173-175〕。こうした事態は従来の企業と従業員との関係に当然のことながら影響を及ぼし、従業員の企業への帰属意識を弱めていくことにつながる。

その一端は、かつては手厚かった従業員への福利厚生にも現れる。木本喜美子によれば 1990 年代、企業の法定福利厚生費にはリストラ現象は必ずしもみられなかった。だが、他方で法定外福利厚生費は 1994 年からマイナス傾向に転じたという。長期化する不況という状況もあり、社内運動会、社内預金、社宅・寮、職場旅行、保養所が縮小・整理の対象とされた。法定外福利費の中心は住宅関連、とりわけ住宅補助制度で占められているが、これを廃止した企業は 90 年代後半、時の話題となった〔木本 2004 324〕。

こうした流れはその後も続く。2002 年に刊行された『福利厚生・退職給付総合調査報告書』をみてみよう。それによれば 1990 年代では福利厚生関連費用に比べ、法定外福利厚生に対する企業支出が最も抑制されたという。特に住宅関連ではその傾向が強く、社宅の廃止・縮小の意向を示したのは従業員 1 千人以上の企業では 18.2%、500 人～1 千人未満の企業では 17.2%に達する。また独身寮の廃止・縮小に関しては前者では 24.2%、後者では 16.1%となっており、従業員規模が大きいほどそれまでの住宅政策を見直す傾向が強い〔企業福祉・共済総合研究所 2002 30〕。

橘木俊詔は住宅の数自体はもう過剰気味であり、企業が自社の従業員に社宅を提供する必要性は確実に低下しているとし、自社の従業員の住宅購入への優遇融資政策もその役割はもう終了したという〔橘木 2005 103〕。たしかにそうなのだが、住宅政策はたんに住宅の提供だけではなく、企業コミュニティ形成の基盤であったことを忘れてはなるまい。社宅や独身寮の廃止・縮小は、企業サイドの社宅を通じた企業コミュニティ形成への指向が後退していったのと同

に、個人化の進展により従業員が社宅を通じた企業コミュニティへの参入をネガティブに受け止めていった状況の反映とみるべきなのだ。

企業福祉のスリム化という動きが示すのは、従業員およびその家族と距離をおいた企業のかかり方である。その結果、家族の側は物質的恩恵を受け取ることができる限りにおいて企業社会に寄り添うが、妻や子どもは企業社会に対して一定の自立性を確保するようになった。また企業社会の側も、賃金制度において家族主義的な包摂を目的とした企業福祉を切り落とし、あくまでも個人としての労働者の仕事遂行とその成果に的を絞った処遇へと変化させていく〔木本 2004 328〕。ここにも個人化の表出を見て取ることができよう。

したがって従業員の企業に対する帰属意識も、おのずと変化せざるを得ない。関本昌秀は大卒男子従業員を対象にした調査結果をもとに、帰属意識の変容を明らかにする。それによれば、身も心も企業に捧げるような旧来の忠誠心型の帰属意識が希薄になったことは事実であるが、他方で形を変えた新しいタイプの帰属意識が若者を中心に芽ばえてきているという。それは「自己主体型」の帰属意識である。「組織の目標・規範・価値観に共鳴し、それを自分のものとして積極的に受け入れている。他方功利的判断に基づいた帰属意識もかなり強い。そして、組織のために人一倍働きたいという意欲もほどほどに持っている。だが組織に留まっていたいという願望などはほとんどない」といった類の帰属意識である〔関本 1992 309〕。企業に無条件に帰属するのではなく、あくまでも自分の判断のもとに受け入れるという姿勢から、個人化の傾向を見て取ることがたやすい。こうした帰属意識は、従来からの企業コミュニティやそれが求める規範意識とはなじみにくいものだ。

だが、誰しもがこうして積極的に企業の価値を主体的に受け止めるような環境にあるわけではない。企業の従業員個々が日々の生活のスタイルを実践し、そのメンタリティを再形成する具体的な生活領域として、多賀太は〈職業領域〉と〈家族領域（私領域）〉との二つを挙げる。だが、個人化が進行した現代の社会においては、〈職業領域〉においても〈家族領域〉においてもモデルとなる唯一の「型」は存在しえないのだ〔多賀 2011 30〕。

様々な要素が絡み合い、1990年代以降、企業やその従業員を取り巻く状況には個人化の趨勢が強まっていく。従業員を家族もろとも取り込んでいく企業コミュニティは、すでにその力を失った。かつてのように企業コミュニティに所属することによって、企業への帰属意識を高めるといった時代は過ぎ去ったが、他方で個人化の進展が企業コミュニティに代わりうる何らかの共同性を生み出したのかといえ、それは疑問だろう。

企業コミュニティが強固だった時代には、企業にとって採用とは自社へのメンバーシップの資格の有無を問う作業であり、様々な選別グリッドはそのためであった。だが企業コミュニティの存在が希薄となると、採用のあり方も変化を被らざるをえない。次はその変化の諸相を取り上げたい。

#### 4. 「自己分析」の登場と就職活動

##### 4.1 1990年代の「戦後型青年期」の解体

すでにふれた財団法人社会経済生産本部の「働くことの意識調査」は、1969年から現在まで継続している新入社員対象の調査だ。岩間夏樹はこの間、もっとも際立った変化が見られるのが「会社を選んだ理由」だとする。かつて一位だった「会社の将来性」は、平成13（2001）年には10%を割り込む水準となる。逆に「自分の能力や個性を活かせる」という選択肢は1970

年代末には一位の座として定着し、以後現在に及ぶ。

岩間こうした変化に、働くことの私事化を見いだしている。昭和 46 (1971) 年から 1980 年代半ば頃にかけて、「自分の能力や個性を活かせる」という回答は、「なんのために働くか」という質問での「経済的に豊かな生活」という回答の比率と足並みを揃えるように増加している。両者はともに働くことの私事化とも呼ぶべき現象と関係していると、岩間という。この時期に就職した新人類世代では耐久消費財が普及しきって、消費の動機も他者との差異化に関心が移る。いわば就労の動機づけが「会社」から「自分自身」へと軸足が移り、働いた成果である収入の使い道も「皆と同じ人並み」から「私らしさ」へと焦点が移動した。さらにその後、団塊ジュニア世代が職に就き始めるようになると、「技術が覚えられる」「仕事が面白い」という回答が「会社の将来性」よりも上位となる。会社の一員としてよりも、個人としていかに充実感のある生活が送れるかに関心が移行したのである。新人類世代、団塊ジュニア世代と、この二つの世代が働くことの私事化を推し進めたと、岩間はまとめる [岩間 2009 178]。その過程は、企業コミュニティがその役割を喪失していく過程と時期的に平行に展開したことに注意したい。

こうした私事化、とくに 1990 年代以降の動向を、乾彰夫の論議を参照して別の観点から押さえておこう。日本では 1960 年代以降、企業の年功賃金と企業主義的福祉供与によって、ライフスタイルの「社会的標準」が形成されていく。こうした「社会的標準」へ参入するための移行ルートとして成立したのが「戦後型青年期」である。そこで重要なのは「新規学卒就職」という特徴をもつ点だ。戦後日本社会において若者たちの「学校から仕事へ」の移行は、最終学校最終学年卒業時までには就職内定し、翌年四月一日一斉入社というパターンが標準的となる。これは基本的に 1960 年代前半期までに普及・定着した制度だと乾はいう [乾 2010 35-37]。このように成立した「戦後型青年期」は、1980 年代以降一定の変容を経ながらも、90 年代初頭までは基本的にその枠組みを維持していた。だが、90 年代以降の 10 年あまりを通して、それは急速に解体しはじめた。それを象徴するのが、新規学卒就職率の急速な低下と、その裏側でのフリーター・学卒無業者の増大だと、乾は 90 年代の転換を指摘している [乾 2010 45]。

だがここで注意しなければならないのは、新規学卒就職率の急速な低下という事態は学歴によって切り分けて考えなければならない、という点だ。1991 年には四年制大学への進学率は男女合わせて 25.5% と同世代の四分の一程度だったが、2000 年には 39.7% とほぼ四割に達し、その数字は以後も上昇して現在はほぼ過半数となっている。そこで問題とすべきなのは、高卒という資格と大卒という資格とでは 1990 年代を通して就労の結果に大きな違いが生じたという点だ。その間の変化で特に目に付くのが、高卒労働市場の縮小が急速に進んだ点である。1990 年代前半には 3.5 倍近くあった高卒求人倍率は以後、減少し続けて 1.0 倍に近くにまで落ち込んでいく。1990 年代の高卒者の進路選択の変化は高卒就職者の減少、大学進学者の増加、高卒無業者の増加の 3 点に要約される [堀 2016 9]。乾が解体としてみる事象は、主に高卒者に生じたものとみるべきである。本稿で扱う大卒予定者に対しては、別の観点が必要だ。

「戦後型青年期」の解体を見いだすならば、むしろ価値観としての私事化、あるいは個人化がこの時点で大きく進展した点に目を向けなければなるまい。それは「自分探し」というかたちをまず取り、さらに大学生が就職する際の「自己分析」として広く波及していった。新規学卒就職は形式的には継続したものの、その内実は大きな変容を遂げたことこそが「戦後青年期」の解体のもつ意味なのだ。

#### 4.2 自分探しから「自己分析」へ

自分探しが若者にとって広く共有されたテーマとなった背景には、若者にとってのアイデンティティの意味が1980年代以降、大きく転換して1990年代に入ったことをみななければならない。1980年代に展開した若者文化の消費社会化が、その後の大きな転機となる。

浅野智彦の論議から、押さえていこう。80年代に入ると、自分を選ぶという営みが消費という形式をとることによって誰にでもできるようになったと浅野はいう。消費とこのような形で結びつくことで、はじめて自分らしさは多くの人によって追及されるべきものへと昇格する。そしていったんこのように設定された自己は、消費という営みを離れてもそのような対象であり続けることになる。90年代以降の自分探しへの道は、このようにして敷かれたのだ。そして触媒としての消費を存分に活用しながらも、自分らしさ志向はやがて消費の領域を超えて他の領域へあふれだしていく。まずは「個性尊重」の名の下に学校教育へ、そして「やりたいこと」志向へと形を代えながら職業労働の領域へと、浅野は自分らしさ指向の広がりを見据える〔浅野 2013 60・64〕。それは具体的には「自分探し」として時代を席卷していく。

こうした指向を就職活動で明確な形で提示して、一つの画期となったのが1994年に刊行された杉村太郎の『絶対内定‘95』だ。『絶対内定』は以後、毎年刊行されてシリーズ化し、杉村亡き現在も刊行され続けている。就活のバイブル的存在ともいうべきこの書では、「やりたいこと」「なりたい自分」という言葉が連呼され、さらに「就職活動に勝つためにすべきこと」の第一が「本当の自分探し」だとされる〔速水 2008 119〕。

『絶対内定‘95』をみてみよう。就職活動に「勝つ」ためにすべきことは、杉村によれば結局のところ、次の三つにすぎない。自分探し、自価（自分の価値）を高める、自分を伝える、だ。最初に提示されているのが「自分探し」というところに、杉村の重点の置き方が伝わってこよう。

なぜ自分探し、なのか。杉村はいう。自分のために就職する以上、自分をもっともハッピーになる仕事、会社を選ばなければならない。それには自分がどういう人間なのか、自分がどんなこだわりを持っているのか、どんなことで自分はハッピーになれるのか、過去から現在に至るまでの自分を振り返り、自分なりの価値観を見つけ出さなければいけない。人生にも就職にも「正解」はない。だからこそ、就職という壁を突破するには「本当の自分探し」が必要不可欠だ。「自分のものさし」を持つための「自己分析」なしには、やりたい仕事もへったくれもない。本当の自分が解らなくて、自分に合う会社など解りようがない、と杉村はひたすら熱く説く〔杉村 1994 39〕。自分探しが就職活動の場面では、具体的に自己分析というかたちでここで提示されている点に注意しておきたい。

『絶対内定』の特徴は、この本が自己分析のための本であり、さらに就職活動に「自己分析」という概念・行為を持ち込んだ元祖であるという点にあると、リクルートワークス研究所主任研究員（刊行当時）の豊田義博は位置づける〔豊田 2010 78〕。就職活動を媒介して自分探しを「自己分析」へと節合したところに、90年代に『絶対内定』が果たした決定的な意義がある。就職では志望する企業に向けて自己を適合させる過程ではなく、むしろ自己を理解する過程こそが重要だとした点にコペルニクスの転回を見いだすのは、あながち大げさではあるまい。

『絶対内定』も含めた各種就職活動マニュアル本から、「自己分析」についての掲載度合いをみてみよう。牧野智和によれば、平成3（1991）年までのマニュアルにおける自己分析の目的・



必要性の掲載率は20.0%だったのが、平成4（1992）年から平成8（1996）年は31.3%、平成9（1997）年以降は57.1%と増加している〔牧野 2012 112〕。自己分析とは読み手に自らを作業対象とすることを促し、また作業を通して就職活動に向けた自らの意識の明確化・啓発・変革を促すという点で、「自己の自己との関係」への働きかけを通した主体化技法、すなわち「自己のテクノロジー」として定位することができると牧野は位置づける〔牧野 2012 100〕。1990年代に入って、「自己分析」という作業を通して就職活動はその意義を大きく変えたのだ。

1980年代から働くことの私事化が漸次、進んできた。とりわけ大学生に焦点を当てた場合、1990年代以降に自分探しの延長線上にある「自己分析」が波及したことは、それまでの私事化の進行に対して、各種マニュアルを通した主体化技法が具体的に及ぼされていった点でより明確な輪郭を与えることになる。また「自己分析」が就職活動の場面で求められるのは主に大学生に限られるという点で、「戦後型青年期」の解体とは大学生の場合、「自己のテクノロジー」の作動によるアイデンティティの変容として位置づけなければならない。

#### 4.3 企業サイドからの「自己分析」

自分探しは結局のところ、若者文化に根付くことなく次第に終息していく。『精神医療』誌が平成21（2009）年に特集として「自分探しの病理—飢餓、空虚、閉塞から」を組んだように、自分探しは現在ではどこかネガティブな響きを持つ言葉と化した。

かつては熱狂的な読者層を持った『絶対内定』も、本稿執筆時の最新版である2022年版への評価をアマゾンのレビューで見ると、思いのほか厳しい言葉が多い。たとえば「毎年多くの学生からOB訪問を受けているが、内定を取れない努力家君がよく読んでいます。なぜ本書が役に立たないかというと、就活ポエム集だからである。」「とにかく長い。ほとんどの人が全部読めないで投げ出してしまうと思う。著者の熱い気持ちは伝わってくるが…」といった具合だ<sup>1)</sup>。最初に『絶対内定』が刊行されて四半世紀以上を経て、自分探しを「自己分析」へと節合したこの書はその意義を問われかねないような状況に今、置かれている。

しかし、「自己分析」は現在でも、多くの就職活動を行う学生にとって不可欠の作業だ。「自己分析」をもとにして志望動機などを記入して志望企業に提出するエントリーシートを作成したり、あるいは面接へ対応するためだからだ。いわば就職活動の出発点的な意味合いとしての「自己分析」は現在でも一定程度、健在だ。

他方で企業サイドからみれば、その選抜グリッドはどのように機能しており、「自己分析」はそこでどのような役割を果たしているのか。その前に確認しておきたいのは指定大学制度は表向きはなくなったとはいえ、実質的には相当程度今でも機能している、という点だ。具体的に言えばターゲット校の設定である。ターゲット大学は重点的に広報活動を行う対象であり、入学難易度が高い大学や採用実績人数の多い大学、求めるスキルに対応した特定の学部などが対象となる。これを設定する企業はおおよそ大卒採用企業の四割程度で、その八割のターゲット校数は20校以下だとされる〔小杉 2013 124〕。この点で高度成長期に機能していた選抜グリッドは、現在でも変わらない。

にもかかわらず、「自己分析」は1990年代以降、現在まで続いている。企業からすればターゲット校に絞って採用すれば済むはずだが、それだけでは済まない事情があるからこそ、「自己分析」は求められている。自己分析では一体、何が重点的に企業サイドから問われているのか。端的に言えば、企業が具体的に学生一人一人に問うのは「やりたいこと」である〔豊田 2010 76〕。

「あなたが大学時代に力を入れたことは何ですか？=自己 PR」

「(当社に入社したら) あなたがやりたいことは何ですか？=志望動機」

こうした項目が、エントリーシートや面接で聞かれることが一般化し、そのために「自己分析」は欠かせなくなった。1990年代の就職氷河期において企業側の買い手市場化が「自己分析」を定着させたともいえるが〔鶴飼 2007 93〕、それだけではあるまい。その大きな理由として考えられるのが企業コミュニティの希薄化、という事態だ。

かつて「会社を選んだ理由」として新入社員が最も多く上げたのは、「会社の将来性」だった。ドーアがいう「組織志向的な福祉企業集団主義」が生きていた時代は、「会社の将来性」に身をゆだねているだけでも特に問題は生じない。働く理由を自ら求めなくとも、企業福祉により「豊かな生活」が約束されていた。だがそうした企業コミュニティが力を失って個人化が進展すると、働く理由を自己の外部に求めることはかなわなくなる。必然的にそれは個々人の内面に求めざるをえなくなり、自らが「やりたいこと」は何か、その探究に向かわざるをえない。だが、その作業は「個性尊重」「自己実現」といった言葉とも親和的で、やる側の抵抗感にはつながりにくい。企業コミュニティが希薄化したそのバスターとして、「やりたいこと」を就職へのモチベーションに転換させる「自己分析」は、企業サイドからも不可欠のものとなったのだ。

さらに企業サイドが1990年代以降、新卒者により高度な基礎能力を求めるようになったことも、「自己分析」を継続させる要因となっている。採用選考時に評価する能力が90年代以降、変化したとする企業は多い。その内容は「全体的な水準の上昇」「自分で考えて行動する力」「発想力や斬新さ、過去にとらわれない考え方」といったような項目だ〔岩脇 2007 51〕。ここにあるのは本田由紀がいう「ポスト近代型能力」であり、ハイパー・メリトクラシーが貫徹している状況を見て取ることはたやすい〔本田 2005 21・22〕。旧来型のメリトクラシーが求めるたんなる学力だけで採否を判断するならば、指定校制度一本で十分のはずだ。それでは計りきれない能力が求められているからこそ、「自己分析」が今なお続いているのである。

こうした能力の有無を判断する一つの指標として、エントリーシートは機能する。エントリーシートは、そもそもどのように登場したのか。豊田義博によれば、ソニーが平成6(1994)年、「大学名不問」「職種別採用」という画期的な採用手法を導入した際に考案されたものだという。「応募動機」「教室外の活動で一番力を入れたこと」「いま関心を持っていること」などを記述させるという内容は、強い意志を持った学生からの応募を求める志から生まれたものだった。応募の段階でこれほど負荷のかかる内容を書かせる企業はそれまで一社もなかったため、大きな反響を呼んだと豊田は位置づける〔豊田 2010 70〕。

エントリーシートをまとめる作業を通して、学生一人一人がまだ入社もしていない段階で「やりたいこと」を求めていかざるをえない。それが強い負荷がかかる作業であることは、企業サイドでもある程度自覚していることは確かだ。豊田は多くの人事責任者、採用責任者が「いまの選考であれば、私は入社できなかったでしょう」と口にするエピソードを紹介している。現在はその会社で評価され活躍しているにもかかわらず、就職活動をしていた学生当時には自分の「軸」がきちんと自覚されていなかったということである。新人・若手時代に担当した仕事をする中で、自身の「軸」を確立していくしかなかったのだ〔豊田 2010 116〕。

逆にいえば新入社員を受け入れる企業に企業コミュニティが機能してるならば、新人を育成していくことは十分、可能だったということになるろう。そうではなく入社時点ですでに自分の「軸」を求めざるをえない事態からは、企業コミュニティが作動せず個人化が進んだ状況が読

み取れる。個人化を前提とした現在の企業のあり方は、新規学卒採用者に対しても最初から「軸」を持つことを要請する。「自己分析」およびその流れでなされるエントリーシートの作成は、こうした「軸」をあらかじめ学生が自ら作り上げるための作業としての意義も担う。

こうした企業コミュニティの希薄化と他方で進展した個人化という事態が、「自己分析」を採用の過程で不可欠のものとさせたのだ。かつての企業サイドからの選抜グリッドは、大学名や学部名、あるいは男性か女性か、親の有無といったように可視化された線分から構成されていた。属人性に規定されたメリトクラシーが、その可視化を可能とさせる。

だが、ハイパー・メリトクラシーに根ざした現代の採用では、選抜グリッドは見えにくいものと化す。「コミュニケーション能力」「協調性」「主体性」「チャレンジ精神」といったポスト近代型能力は、そもそも曖昧で多義的なものだからだ。そうした評価基準を多くの企業が一律に重視しているため、こうした能力をもった少数の学生を逃すまいと、企業は人材獲得競争に駆り立てられていく[服部 2016 74]。学生、採用する企業いずれにせよ、現在置かれている状況はかつてなく過酷だ。

## 5. 最後に

長期安定雇用、年功賃金を日本的雇用システムの特徴とすれば、それは高度成長期以降、そして大きな変化は見られない。また大学生の就職活動の採用までの流れも、インターネットの導入といった変化はあれど、1970 年前後も今も面接を重視する点で基本的に同じだ。

しかし他方で大きな変化が生じていることも確かである。高度成長期とその後続いた採用のあり方は、ひとことで言えば属人的要素に規定されたメリトクラシーに根ざした選別グリッドが作用するものだった。マイホーム主義とも親和性が高く、多彩な企業福祉を基盤とする企業コミュニティが存在し、採用はそこでのメンバーシップの資格の有無を問うものだった。だが1990 年代に入ると、企業コミュニティの存在は大きく後退し、従業員と企業との関係では個人化が進展していく。

こうした個人化と就職活動での「自己分析」の波及は、時期的に重なる。1990 年代、特に若者に広がった自分探しは就職活動では、「自己分析」の形で展開することになった。自己分析をもとにしたエントリーシート提出の場面で多くの企業が学生に求める問いは、「やりたいことは何か」である。働く理由を企業コミュニティがもたらす豊かさに求められなくなった以上、それは個々人の内面から探求していくしかない。さらに「やりたいこと」を探る中で、自身の「軸」を明確化させることも求められていく。入社後、企業コミュニティのなかで「軸」を得ていくことは困難だからだ。こうした過程も、企業との関係において個人化を推し進めていく。ここで求められるのは協調性や主体性といった評価基準があいまいなポスト近代型能力だ。それだけに学生の側も採用する企業の側も戸惑いは大きく、就職活動をめぐる状況はかつてと比べてはるかに過酷なものとなっている。日本型雇用システムは継続しているようにみえても、その背後ではこのような変容が進展していたのだ。

そうした状況のなかでは、ともすればむき出しの個人が企業と向き合う事態も生じがちである。企業コミュニティに代わりうるような共同性を、私たちはまだ創り出してはいない。そうした共同性をいかに見出していか、という問いはいまだ開かれたままである。

## 注

1)

[https://www.amazon.co.jp/%E7%B5%B6%E5%AF%BE%E5%86%85%E5%AE%9A2022-%E8%87%AA%E5%B7%B1%E5%88%86%E6%9E%90%E3%81%A8%E3%82%AD%E3%83%A3%E3%83%AA%E3%82%A2%E3%83%87%E3%82%B6%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%81%AE%E6%8F%8F%E3%81%8D%E6%96%B9-%E6%9D%89%E6%9D%91-%E5%A4%AA%E9%83%8E/product-reviews/4478110581/ref=cm\\_cr\\_dp\\_d\\_show\\_all\\_btm?ie=UTF8&reviewerType=all\\_reviews](https://www.amazon.co.jp/%E7%B5%B6%E5%AF%BE%E5%86%85%E5%AE%9A2022-%E8%87%AA%E5%B7%B1%E5%88%86%E6%9E%90%E3%81%A8%E3%82%AD%E3%83%A3%E3%83%AA%E3%82%A2%E3%83%87%E3%82%B6%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%81%AE%E6%8F%8F%E3%81%8D%E6%96%B9-%E6%9D%89%E6%9D%91-%E5%A4%AA%E9%83%8E/product-reviews/4478110581/ref=cm_cr_dp_d_show_all_btm?ie=UTF8&reviewerType=all_reviews)

2020 年 11 月 29 日閲覧

## 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

天野正子 2001 「自立像の現在形」天野正子他編『団塊世代・新論—〈関係的自立〉を開く』有信堂高文社

赤尾好夫 1958 「就職試験突破のコツ あなたは合格できる」旺文社編『大学・高校卒業生のための就職年鑑』旺文社

朝日ジャーナル編集部 1961 「現代学生の職業選択」『朝日ジャーナル』8 月 6 日号

乾彰夫 2010 『〈学校から仕事へ〉の変容と若者たち』青木書店

岩間夏樹 2009 「新入社員の四十年—高度成長期からポスト平成不況期まで」小杉礼子編『若者の働きかた』ミネルヴァ書房

岩脇千裕 2007 「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌』No.567

鵜飼洋一郎 2007 「企業が煽る『やりたいこと』—就職活動における「自己分析」の検討から」『年報人間科学』vol.28

遠藤宏一 1988 「「A 企業集団」の「地域管理」」野原光他編『自動車産業と労働者—労働者管理の構造と労働者像』法律文化社

旺文社編集部 1958 「試験はどんな方法で行われるか」旺文社編『大学・高校卒業生のための就職年鑑』旺文社

旺文社編集部 1958 「就職の方法はどうすればよいか」旺文社編『大学・高校卒業生のための就職年鑑』旺文社

小川慎一 2009 「もうひとつの企業社会論—小集団活動とその周辺—」『日本労働社会学会年報』第 20 号

尾崎盛光 1967 『就職』中央公論社

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

企業福祉・共済総合研究所 2002 『福利厚生・退職給付総合調査報告書』企業福祉・共済総合研究所

木下律子 1983 『王国の妻たち—企業の城下町にて』径書房

木本喜美子 1995 『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房

木本喜美子 2004 「家族と企業社会—歴史的変動過程」渡辺治編『変貌する〈企業社会〉日本』

旬報社

経済企画庁国民生活局編 1991 『個人生活優先社会をめざして』大蔵省印刷局

河野員博 2004 『現代若者の就業行動—その理論と実践』学文社

小杉礼子 2013 「新規大卒労働市場の変化」小杉他編『高卒・大卒未就職者への支援』勁草書房

桜井陽子・桜井厚 1987 『幻想する家族』弘文堂

澤井敦 2014 「「つながり」と社会—個人化・共同性・公共性」船津衛他編『21 世紀社会とは何か—「現代社会学」入門』恒星社厚生閣

重里俊行 1982 「日本の雇用下における新規学卒者と就職—大卒男子を中心に—」井関利明他編『労働市場と情報』慶應通信

杉村太郎 1994 『絶対内定 '95 完全就職の極意』マガジンハウス

関本昌秀 1992 「企業帰属意識の変化」『法学研究』第 65 巻第 1 号（慶應義塾大学法学部内法学研究会）

多賀太 2011 「揺らぐ労働規範と家族規範—サラリーマンの過去と現在」多賀編『揺らぐサラリーマン生活—仕事と家庭のはざまで—』ミネルヴァ書房

高原須美子 1964 「締め出された女子大学卒業生」『婦人公論』9 月号

橘木俊詔 2005 『企業福祉の終焉』中央公論新社

津田眞澄 1977 『日本の経営の論理』中央経済社

ドーア、ドナルド 1987 (1973) 『イギリスの工場・日本の工場 労使関係の比較社会学』筑摩書房

ドーア、ロナルド 2006 『誰のための会社にするか』岩波書店

豊田義博 2010 『就活エリートの迷走』筑摩書房

野村正實 2007 『日本の雇用慣行—全体像構築の試み』ミネルヴァ書房

間宏 1979 『経営福祉主義のすすめ』東洋経済新報社

間宏 1996 『経済大国を作り上げた思想—高度経済成長期の労働エートス—』文眞堂

服部泰宏 2016 『採用学』新潮社

速水健朗 2008 『自分探しが止まらない』ソフトバンククリエイティブ

久本憲夫 2008 「日本の雇用システムとは何か」久本他編『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版

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

堀有喜衣 2016 『高卒就職指導の社会学 「日本型」移行を再考する』勁草書房

本田由紀 2005 『多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版

牧野智和 2012 『自己啓発の時代』勁草書房

山本理奈 2014 『マイホーム神話の生成と臨界—住宅社会学の試み』岩波書店

本稿は日本生活学会第 44 回研究大会（2017 年 5 月）発表の「「世間」から「社会」へ—就活文化史序説—」を出発点としているが、結果的に構成・内容共に全面的に刷新された。