The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	＜研究ノート＞就職活動を行う大学生が持つ、同時に活動する他者に対する認識 ： 「同時期」に「一斉」に活動することは彼らにどのような影響をもたらすのだろうか？
Author(s)	妹尾, 麻美
Citation	年報人間科学. 2016, 37, p. 17-33
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/54579
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

〈研究ノート〉

就職活動を行う大学生が持つ、同時に活動する他者に対する認識
「同時期」に「一斉」に活動することは彼らにどのような影響をもたらすのだろうか？

妹尾 麻美

要旨

新規大卒就職活動において「同時期」に「一斉」に活動を行うことは、個々の学生の活動にどのような影響をもたらすのだろうか。この点を明らかにするため、本稿では、就職活動を行う大学生がどのように他の就職活動学生を認識しているのか、就職活動過程で経時的に行った聞き取り調査のデータから検討する。1990年代後半以降、就職活動は早期化・長期化した。また、早期化・長期化する就職活動が大学生のQOLを著しく阻害するとも指摘されている。しかし、先行研究はもっぱら活動量と結果の関連および採用スケジュールに焦点をあててきたため、学生間の競争には注意を払ってこなかった。そこで、就職活動過程で経時的に聞き取り調査を実施し、収集した大学生8名のデータを用いて、大学生が他の就職活動学生をどのように認識しているのかを分析する。

その結果、大学生は、常に他者と比較し、自らの活動量や進捗状況を把握していることが明らかになった。このような他者との比較が、彼らを就職活動へと駆り立てている。さらに、大学生は「内定取得は活動量が要因となる」と認識し、他者や自身を評価していた。早期に内定が得られず就職活動を継続する場合、彼らは、結果への「納得」を評価基準とし、他者と比べていた。以上より、就職活動において、大学生は他の就職活動学生と常に比較し、互いに評価を下し／下されるものとなることを指摘した。

キーワード

就職活動、大学生、長期化、早期化、競争

1.「自由化」以後の就職活動

新規大卒就職活動において「同時期」に「一斉」に活動を行うことは、個々の大学生の活動にどのような影響をもたらすのだろうか。この点を明らかにするため、本稿では就職活動を行う大学生が、他の就職活動学生をどのように認識しているのか、就職活動過程で経時的に実施した聞き取り調査のデータから検討する。

新規大卒就職活動（以下、就職活動）は、これまで終身雇用、年功序列、企業別組合という日本的な雇用慣行を前提に、学校教育を修了直後、企業に入る仕組みとして成立してきた。新規学卒を一括して定期採用する、その制度は80年代までは適合的に機能していた（本田2010a）。

しかし、90年代のバブル崩壊以後、就職活動のあり方は変化する。とりわけ、1997年に「就職協定」が廃止され、インターネットを利用した就職活動が急速に発展した（苅谷2010、p.21）。この変化は、就職活動の「自由化」といわれている（濱中2010）。

このような変化に着目した研究が、いつ、どのような活動を大学生が行うのか、明らかにしてきた（濱中2007、本田2010b、濱中2010）。具体的には、初職入職に関心を持ってきた研究が、大学生の就職活動時期やその活動内容を詳細に検討してきたのである。90年代後半以降、就職活動は早期化・長期化したことが明らかになっている（濱中2010）。また、早期化・長期化する就職活動が大学生の生活の質（QOL）を著しく阻害しているといわれている（本田2010b）。これらの議論は大学生の就職活動量とその結果、または企業の採用スケジュールに焦点を当ててきた。

だが、このスケジュールのもと「同時期」に「一斉」に採用が実施されることは、大学生にとって、他の就職活動学生との激しい競争にさらされることでもある。大卒就職における過当競争はあまりにも苛烈なものだと言われている（本田2010a）。そうであるならば、採用スケジュールに焦点を当てるだけでなく、そのスケジュールをもとに活動を行う大学生が、他の就職活動学生をどのように認識しているか、その認識はいったい個々人の活動にどのような影響を与えるのかを検討する必要があるだろう。

そこで、本稿では就職活動を行う大学生が他の就職活動学生をどのように認識しているのかを聞き取り調査のデータから明らかにする。そして、「同時期」に「一斉」に就職活動を行うことが彼らにどのような影響をもたらすのかを考察する。本稿の意義は、「大学生の認識」から見える、「同時期」に「一斉」になされる就職活動の競争的な側面を捉える点にある。

2. 早期化・長期化した就職活動プロセス

「自由化」以後、大学生はどのような就職活動を行っているのだろうか。この点を詳細に検討したのが、濱中義隆（2007、2010）の研究である。濱中は1993年、1997年、2005年に行われた大学生の就職活動に関する調査のデータを用いて、実態を分析した。その結果、90年代後半以後インターネットを通じた応募が普及し、より多くの学生がより多くの企業にコンタクトできるようになったという。実態はともかく形式的には就職活動の「自由化」が進展しており、活動時期が早期化・長期化した。

早期化・長期化した就職活動における、大学生のQOLに焦点を当て、彼らが抱える困難を明らかにした本田（2010b）の研究がある。本田も2005年に行われた調査による大学生の自由記述を用いて、就職活動を行う大学生の経験を分析した。その結果、就職活動の早期化・長期化に加え、厳選化、煩雑化が進んだ点が明らかになった。具体的には、正規雇用縮減の流れにより、すぐれた人材を少数採用することが企業の目的となったため、採用が厳選化した。さらに、企業が多段階の複雑な選考を拡大したため、選考過程が煩雑化した。それゆえ、就職活動を経験する大学生は以下3つの問題を抱えることとなった。第1に就職活動が時間や経費、エネルギーを過剰に要する問題である。第2に、企業の採用基準の不明確さ、企業の差別的な対応によるストレスを抱える問題である。さいごに、多段階の選抜をくぐり抜けるためプレッシャーを抱える問題である。この3点から、大学生は困難な就職活動を経験していると本田は結論づけている。

しかし、これらの研究の目的は労働市場のあり方とそのスケジュールの解明であるため、採用スケジュールに従い、大学生が他の就職活動学生と「同時期」に「一斉」に活動を行う点は見過ごされている。こ

のような視点が見過ごされてきたのは、90年代以降の労働市場の構造による変化を捉えることが重要とされていたからだといえよう（苅谷2010）。さらに、自由化以前から固定的な採用スケジュールであったため、長期間にわたる複雑なプロセスに伴う新たな側面、とりわけ競争的な側面が見落とされてきたともいえる。大学生にとって、「同時期」に「一斉」に行われる就職活動は激しい競争の場[1)]となっているにもかかわらず、大学生同士が互いをどのように認識しているか、には注意が払われてこなかったのである。

それゆえ、大学生が持つ、他の就職活動学生に対する認識はこれまでの研究で指摘されていない。ただし、就職活動の相談相手は、保護者以上に同年齢の集団としての友人が挙げられるという（堀2007）。ここから考えると、友人は同年齢の集団として以上に「同時に就職活動を行う他者」と彼らが考えている可能性がある。

そこで、本稿では「同時期」に「一斉」に就職活動を行う大学生が、他の就職活動学生をどのように認識しているのか、就職活動過程の進行段階にそって明らかにしていく。他の就職活動学生に対する認識は、彼ら自身の就職活動に対する構えや意識、さらには実質的な活動に大きな影響を及ぼしているはずである。就職活動研究の問題点の1つに、「政策志向の強い先行研究が学生の主体性を過小評価し、大学生が就職活動で抱える困難を看過することになりかねない」点が指摘されている（小山2012）。本稿もこれに倣い、大学生の認識を分析することで、就職活動での困難について議論する。

以下では、濱中（2007、p.16）が詳しく論じた就職活動の時期を検討する。就職活動過程は、1「就職支援サイト」への登録、2インターネットによる資料請求（エントリー）、3合同企業説明会や企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席、4エントリーシートの提出、5就職希望企業での面接、というスケジュールで進む（濱中2007）。この進行段階にそって、大学生が他の就職活動学生をどのように認識するのか、明らかにしたい。3.1で使用するデータの紹介を行ったのち、3.2では、主に就職活動解禁の直前直後に行われる上記の1、2、3の活動に焦点を当てる。3.3では、次の段階となる上記の3、4、5の活動について、論じる。3.4では、内定[2)]前後について、内定の有無に言及しながら、議論を展開する。3.5では3.2、3.3、3.4での議論を整理する。なお、本稿では友人を含む、自分以外の就職活動を行っている者を就職活動している他者として定義し[3)]、就職活動が厳しい点に考慮しつつ、議論を行う。

3. 他者と比較し / される就職活動

3.1 使用するデータ

本稿では、上記の問いに答えるため、就職活動過程で経時的に聞き取り調査し、得られた、8名の大学生のデータを使用する。調査の概要は表1 にまとめてある。このデータは、就職活動過程（2012年2月～2012年4月、2013年12月～2014年7月）に、筆者が経時的に聞き取り調査を行い、収集したものである[4)]。

調査対象者は、就職活動予定の調査開始時点で大学3年生、自由応募かつ就職活動量が多い（労働政策研究・研修機構 2006）、人文・社会科学分野の大学生とした。調査の依頼は最初に大学教員経由で行い、その後、調査対象者の紹介によるスノーボーリング方式で行った。調査はあらかじめ作成した質問事項にそった質問を行う半構造化面接法を採用した。2013年以降の調査では、各属性の意識や潜在的な考えを

把握するため（善積2009）、グループインタビュー（以下、略GI）を用いた。性別や大学入試難易度を偏らないように設定したものの、女性、低位大学[5) 6)]、比較的就職活動に熱心な者が中心であるという点には十分な留意が必要である。

この調査の特長は、就職活動開始時から経時的に聞き取りを行っているため、彼らの就職活動を追跡的に把握できる点である。つまり、その時々で大学生が他者をどのように認識し、自らの就職活動を進めるのか、またその変化を明らかにすることができる。

分析では、就職活動を行う大学生による他者の認識を明らかにすることに主眼を置いているため、「ある特定のタイプの存在として、必要な条件や重要な要因がわかりやすく現れている」という「典型性」を重視する（玉野2008）。8名は、調査の依頼を大学教員経由で行っているため、比較的就職活動に熱心であり、就職活動の競争的な側面を見る上で典型的なものとなっている。なお、聞き取り調査におけるIは調査者（筆者）の発言である。

表１　調査の概要

	性別	入学難易度	学科	調査１回目	調査形式	調査２回目	調査形式	調査３回目	調査形式
A	女	上位	英文学	2013/12/5	Gさん、他1名とGI	2014/2/22	GさんとGI	2014/6/23	GさんとGI
B	女	下位	社会学	2013/12/24	Cさん、Eさん、他1名とGI	2014/3/18	Cさん、他1名とGI	2014/7/25	Cさん、他1名とGI
C	女	下位	社会学	2013/12/24	Bさん、Eさん、他1名とGI	2014/3/18	Bさん、他1名とGI	2014/7/25	Bさん、他1名とGI
D	男	下位	社会学	2013/12/18	Fさん、他1名とGI	2014/7/18	FさんとGI	なし	
E	女	下位	社会学	2013/12/24	Bさん、Cさん、他1名とGI	2014/6/27	-	なし	
F	女	下位	社会学	2013/12/18	Dさん、他1名とGI	2014/7/18	DさんとGI	なし	
G	女	上位	英文学	2013/12/5	Aさん、他1名とGI	2014/2/22	AさんとGI	2014/6/23	AさんとGI
H	男	上位	社会学	2012/2/9	-	2012/3/28	-	2012/4/20	-

3.2 就職活動解禁前後

3.2では、就職活動解禁前後に行われる「就職支援サイト」への登録、インターネットによる資料請求(エントリー)、合同企業説明会や企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席、に関する語りを分析する。加えて、解禁以前のインターンシップへの参加が近年急速に普及しているため、それをサイト登録よりも前段階として位置づけ、ここで論じておく。

まずは、解禁以前に行われるインターンシップについての語りから見ていこう。インターンシップに参加しなかったAさんはインターンシップへの参加を以下のように認識している。

> 周りみんなインターンしてるし、インターンいこうみたいな人もたくさんいると思うんですけど、(自分は)そんなに行きたいところとかも決まってないし、でもそれでも行ってみるってことで得られるものはあると思うし。その意欲とかはすごい、素敵、素敵というかいいなとは思うんですけど、流行とまではいわないですけどインターンみんな行くから行こうみたいなそういう流されるのじゃないようなやつらでもどこかでは受容あるんじゃないかなとか思いながら、でもなんかそれでもやっぱりそれは逃げなのかなと思ったり。(事例1、Aさん、2013年12月5日)

上記の発言で示されているのは、インターンシップへの参加の意義と批判である。彼女はインターンシップに参加する人が持つ「意欲」を良きことと評価する。しかし、その意欲が「流された」ものである点で、参加する大学生が意欲をもっていない可能性も指摘している。また、自分も含む、参加しない大学生も「どこかで需要がある」と述べてもいる。だが、彼女はインターンシップへの不参加を「逃げ」とも捉えうると認識している。

この事例から、インターンシップに参加することが就職活動初期において意欲を示す点で評価される活動だと彼女が認識していることがわかる。彼女は参加した他者、参加しなかった自分という対比で、インターンシップ参加の有無が意欲の有無の指標となることを理解している。そのため、参加しないことが「逃げ」であり、自らを意欲の無いものと把握できる可能性を彼女は示していた。

一方、インターンシップに3社参加したBさんの発話を見たい。

> 12月になったらみんなめっちゃ本気になるやんって思いました。なんか結構前からやってたからキャリセン(キャリアセンター)とかも行ってたんですけど、12月1日になったら人溢れかえっててみんな本気になりすぎやんみたいな。1日違っただけでこんなに違うんかって思って、逆にやる気なくなりました。(事例2、Bさん、2013年12月24日)

12月の活動解禁以前からインターンシップに参加していたBさんは、多くの大学生が急に就職活動を開始した点に違和感を示している。ここで、彼女は、就職活動に早くから取り組んでいた自分を、12月から活動を開始した他者と比較している。さらに、彼女は他者が本気になりすぎることによって、自身の

就職活動に対する「やる気」が減退している。このように、彼らは自らの志望と向き合うだけでなく、他者と比較しながら、活動を行うようになる。

では、彼らはエントリーや説明会の参加をどのように受け止めているのだろうか。以下、4例を取り上げる。

今日も来る途中に一括エントリーして 170 社もエントリーしたって子がいて、地下鉄で、まじでって思って、まだ私なんか 3 社くらいしかエントリーしてないし。世の中、あ、ちょっと出遅れてるなって思いますね。（事例 3、A さん、2013 年 12 月 5 日）

なんかえっと自分もめっちゃマイペースな方で遅いんですよ。で、なんか履歴書もまだ全然手つけてないし、企業の説明会も全然応募とかしてなくて、やっと最近 2 社だけ応募したんですよ。で、なんか、周りはなんかもういっぱい行ってるとか。でもなんか、企業の説明会って平日でお昼間とかやったら「なんでみんな学校あるのになんでそっち行ってるん」みたいな不思議感がでてきて、「企業は誰のために説明会してるんやろう」みたいな感じにとらわれてなんか、もう自分 12 月はしないみたいな。もう説明会もいややってなったりとか、感情がすごくこう（揺れ動いて）なってます。なんか、周りがこうしてるってなったら、うーんみたいな感じで若干焦ってるんですけど、でも自分は自分のペースあるし、もういま今頑張ろうって思っても全然手つけれないから、まあ今は頑張るときじゃないんかなって感じですね。（事例 4、C さん、2013 年 12 月 24 日）

D：僕は実際あんまこれ行かんかったりとか、結構マイペースにやってる方やったんで。まあやってる人とすごいだんだん差がついてるというか意識に差がまず全然違うんやろうなっていうのがあって。で、まあここの学校自体がそんなにたぶんレベルが、意識のレベルがそんな高くないと思うんで、実際、外の大学の同級生とそういう同じ場で議論する場とかあるんですけどそういうときにやっぱり全然違うなみたいな知らん言葉めっちゃしゃべってるし、会社のことめっちゃ知ってるしみたいなんで、なんかまず環境が違うなっていうのが、一番。
I：喋ってることそんなに違う？
D: たとえば、会社の、なんですか、自分のもう目指してる会社とか、そういうことについてあっこはこうこうやからいいよな、とか、じゃあここの会社どうなんみたいなそういう会話、ハイレベルな会話してて、僕はその会社の名前も知らんわ、みたいな。そこどこやねん、みたいな感じやったんで。もう全然違うなっていうのがあって、そんな感じですね（事例 5、D さん、2013 年 12 月 18 日）

僕の場合は「どれくらいエントリーしたんとか」どのへんまで進んでるかっていうのはすごい気になるんで、就活が。履歴書かいたん？とかエントリーシート出したん？とか(友だちに聞いている)。（事例 6、D さん、2013 年 12 月 18 日）

これらの事例でみられるように、就職活動を行う他者がどの程度活動を進めているのか、を、彼らは自身と比較している。とりわけ、エントリー数やエントリーシートの提出数、説明会に参加した回数は他者と自分を比較する数値となっている。Aさんは他者と比較して、自分が遅れていることを認識しており、Cさんも周りと比較することで焦りをみせている。加えて、Dさんも「マイペース」と語る一方、他者がどの程度進んでいるのかを基準としており、他者に直接尋ねる様子を語っている。自由化以降、実態は別にして「学歴不問」を提示する企業は多く(斎藤2007)、Dさんは他の大学の学生の様子も確認し、自らの大学と「意識に差」があると認識している。

つまり、彼らは志望業界や志望企業が異なるにも関わらず、活動量が少なくないか、進捗が遅れていないかを他者と比べる[7)]。加えて、「マイペース」に活動すること自体が「他者を意識しない」と意識的になされており、「マイペース」と程遠い。彼らはその都度に適切な就職活動における活動（エントリーを行う、説明会へ行くなど）を他者と比較することで、自らの活動量・進捗状況を把握している。

3.3　説明会・面接

では、次の過程で、彼らは他者をどのように認識するのだろうか。3.3では、説明会・セミナーへの出席、エントリーシートの提出、企業での面接を中心に、彼らの語りを分析していく。

> そこの会社が興味あるから説明会いこっていうのは一番そら、大事やと思うんですけど僕の中でなにもせずに1日終わったら、就活の、みんな周り動いてるのに。自分だけ動いてない、これやばいって焦りにつながっちゃうんで、なんかあんまり興味なくても予定あけるよりかは、ちょっともしかしたら興味でるかもしれんって思って興味ないところも行ってみてそれでなんかモチベーション保つためにそういうやり方をしてました（事例7、Dさん、2014年7月21日）

就職活動過程では「就職活動を行う」ことが彼らの日常となっていく。事例7で、Dさんは他者と比較して「周りは動いているのに自分だけ動いていない」点が自らの焦りになると認識している。このような焦りが、「興味ないところにも行く」と活動量の増加に繋がっているのである。

さらに、焦りや不安は活動量を増加させるのみならず、それが困難な場合「諦め」に繋がることもある。

> ホテルも一応希望としてはあったんですけど、説明会とかにいったときに(略)、周りの就活生の、あの、意欲というか、ホテル一本っていう学生さんめっちゃ多いんでどこどこのホテルどうやったとか、次、何次面接みたいなんで、自分初めての説明会で横が何次面接みたいな、のギャップにあ、もうだめだなってこころおれました。(事例8、Cさん、2014年3月18日)

大学生は、説明会の参加で他者の就職活動の進捗状況を見聞きする。Cさんは初めて説明会に参加した時、他の就職活動学生の会話からすでに同業他社の面接が開始されていることを知る。このことにより、自ら

の進捗が遅れていることを認識し、その業界への志望を辞めることとなる[8)]。

上記の2事例からも、彼らが常に他者と比較し、自らの就職活動を進めていることがわかる。説明会などでの他者との比較により、彼らは活動量を増やす。一方で、すでに遅れていることを認識し、「諦め」にも至る。

次に、彼らは面接に進むが、選考の進捗にも差が生じはじめ、焦りや不安となる。

> なんか友だちが、友だちの友だちがもう内定２個もらって、しかもそのうちの１個が第１志望なんで、次の選考も気になってるところやからその選考が内定もらえたら迷うけど、今受けてる選考がおちても、もう１個のところが第１志望やからもうそれで就活終わりとか。（略）全然私まだ１次面接あたりでてこずってるのに他の子はもう内定もらって、しかも就活終わりになるとか就活早すぎて全然ついていけない。（事例 9、B さん、2014 年 3 月 18 日）

> 業界違うし、まだ選考も始まってない状態やから、あの、気にする必要もないんですけど、やっぱりその最終で通って内定もらったっていうのとまだ面接１個もうけてないっていう状態を比べたら焦りますね（事例 10、C さん、2014 年 3 月 18 日）

> 行動力が違うなって周りのなんかめっちゃやってる子とかの話聞いたら、なんかもうエントリーシート 30 枚書いてなんかなんかめっちゃ面接もいってもう最終まで 2、3 個行ってるみたいなこと言われたら、なんか全然なんか、行動に移すことが違うんですよ。なんか自分がいいとかじゃなくて自分がいいところを思うんじゃなくて自分の悪いとこみてしまう。他の人と違う方が目についちゃって自分が他の就活生よりいいところを気にすることができなくなってる気がします（事例 11、B さん、2014 年 3 月 18 日）

志望企業や志望業界によって選考時期のズレがある、と彼らは理解しているにもかかわらず、「一次面接でてこずっている」（事例9）「面接に1回も行ったことがない」自分（事例10）と「最終面接に進んだ」他者を比較し、彼らは不安や焦りを抱く。

さらに、ここで着目したいのは、彼らが「就職活動の結果を活動量と関連あるもの」と認識している点である。「同時期」に「一斉」に就職活動するため、業界が異なるにもかかわらず、自らや他者の「活動量」と「結果」が関連すると彼らは認識している（事例11）。Bさんは「たくさん活動し、最終面接まで進んだ」他者と、「あまり活動できずに、面接へも進めない」自分を対比させている。加えて、Bさんは「行動に移せない」ことが自らの「悪い」ところであると捉えている。この事例のように、彼らは就職活動の結果を活動量と関連させて認識し、自らを評価するようになる。

説明会や面接でも、3.2でみてきたエントリー数などと同様に、彼らは常に他者と比較し、自らの進捗状況を理解していた。さらに、同じ業界や企業を志望しているわけではないにもかかわらず、彼らは「就

職活動の結果を活動量と関連あるもの」と認識し、他者や自らを評価するようになっていく。

3.4 内定前後

では、企業が内定の通知を始める4月以降、彼らはどのように他者を認識するのだろうか。ここでは、まず内定解禁直後（4月）に内定がなかった大学生が他者とどのように認識しているのかについて論じる。そのあと、内定解禁直後（4月）に内定を取得した学生が他者とどのように認識しているのかについて議論する。

内定解禁直後に内定がなかった大学生について見ていこう。3.3で取り上げたBさんの場合、就職活動を一度は休止せざるを得ないほどにまで追い込まれていた。

> そのあと、就活あんまやってなかったんですよ、1、2ヶ月くらいずっとぼーっとしてて、ずっとぼーっとしてて、なんかみんな内定出だしたからやばいなって思って、なんとなく初めて、6月くらいにもうめっちゃ頑張って、そしたら1個、いつかな、7月の18、19くらいに最終面接3つ2つくらいあって、そのうちの1個に内定もらって、それででもやっぱり、あれやから今もやってるですけど、業界は絞ってなくて別にとくに絞ってなくて、なんか、お客さんと直接接せれる仕事に付きたいなって思ってるんで、業界を絞らずそういう仕事探して、今就活やってます（事例12、Bさん、2014年7月25日）

Bさんは就職活動を一度休止したのち「みんなが内定出だしたからやばい」と他者の内定取得が契機となり、再び就職活動を始めた。就職活動をしんどいと感じるようになったきっかけを彼女は以下のように語っている。

> あ、なんかしんどくなった、なんか結構あたし頑張ってた方やと自分では思ってたのに、なんか結構あっさり決まったりとかするから友だちが。なんかいやになってきて、しんどく、もういいかなって思っちゃってとりあえず休憩って思ったらなんか2ヶ月くらい休憩しちゃって（事例13、Bさん、2014年7月25日）

Bさんはインターンシップに参加するなど、「頑張って」就職活動していたものの、結果が思わしくなかったこと、他方で、他者が「あっさり決まる」こと、この2点において就職活動の休止に追い込まれる精神的困難を感じていた。しかし、彼女は周囲が「内定」を取得しはじめることで焦りを感じ、就職活動を再開し、7月中旬に内定を得た。同様に、周囲の内定で焦る様子は事例14でもみられる。

> まわりがちょっとずつ決まりだしてやばいってなって私は3月後半からめっちゃ死ぬ気で頑張って、週5週6とかでスーツ着てやってて、5月頭くらい、GW明けくらいから内定がでました（事例14、Gさん、2014年6月23日）

以前の聞き取り調査で、就職活動の活動量を増やせないと示していたGさんだったが、「周り」との比較による焦りで活動をはじめた。そのきっかけを彼女は以下のように語る。

> G: いや、やっぱきっかけはもうやばいって思ったこと。で、なんか、なんとかなるやろうって思ってたんですけど、なんとかならんなって思い始めて、とりあえず説明会も週1くらいはコンスタントにいってたんですけど、周りの話聞いたらこれはやばいって、それで、慌てて、で、エントリーがだんだん締め切られてる企業が検索かけてもあるって思って、それで、焦りました。
> I: なんか周りの周りに言われたってのは一緒に説明会とか、たまたま一緒になった人とか？
> G: たまに電車のってて高校のときの友だちとかにあったりして、あ、もう決まったん？って、えってなったりとか、面接とかグループディスカッションの前の時間に、もう内定もらってたり、でもまだ行きたくないから、まだ受けるねんみたいな感じで、あ、もうみんな1個は持ってるんやって。それで、でも、まあ噂では。同じ学年の子とは連絡とらんにしても、まあなんかフェイスブックとかツイッターとかで内定とったんやろうなってのはわかったりするから、それみて焦った（事例15、Gさん2014年6月23日）

Gさんは「友人の内定」、「選考で内定を取得している大学生」「エントリーの締め切り」により、周囲よりも自らの就職活動が遅れていることを知り、焦る[9]ことで、活動量を増やしていく。つまり、早期に内定を得た学生は感じない焦りを、内定取得していない学生は感じ、活動量を増やすこととなる。だが、最大限活動量を増やすことは精神的な困難をもたらす。それは、Bさんのように就職活動を休止することに繋がる可能性もある。

しかし、彼らはその困難を、以下のような形で就職活動の継続につなげようとしている。

> 先に決まった人とか、ちょっと詳しく聞いたら2回の面接で受かったとか、たまたまそこの企業1社受かって辞めたとか聞いたら絶対私続けていいところいったろうとか。直接は言わないんですけどちょっと思ってました。（事例16、Bさん、2014年7月25日）

一度は就職活動を休止したBさんも、就職活動続け、納得できる内定を得ることを目標に、就職活動の継続に意義を見出そうとしている。以下でも、同様の語りがみられる。

> あ、やっぱりそのなんていうか順調に進んで、1社だけで内定もらって辞めたとか、受けて続けてホンマに行きたいとこあかんかったけど、もう1個あってそこもまあまあいいかなって思って、内定もらって辞めたとかの子よりも多分絶対後で（その子たちは）後悔すると思ってるから、自分はやっぱり今まで続けてるからそれもなにかがあって続けてるわけやから納得いくところをちゃんとみつけて私充実してるわみたいな、人生を振り返ったときに続けてよかったと思えたら、続けてよかった、

4月から楽しみやわみたいな感じで思えるようにしたい。憂鬱よりかは。（事例17、Cさん、2014年7月25日）

内定の無い大学生は、早期に決まった他者と比較して「納得」できる企業に内定を得ようとする。入社予定の企業への「納得」とは通常、企業での仕事や待遇への満足だと考えられる。だが、ここでは「納得」が他者と比較する基準として言及されている。つまり、彼らは他者よりも「納得」できる内定を目標に就職活動を継続していくのである。

ここまで、内定解禁直後に内定の無い大学生について分析してきた。彼らは、他者が内定を獲得していることを知り、焦りを感じる。この焦りは、大学生を就職活動の活動量を増やすよう促す。しかし、活動量の多さにもかかわらず、内定が無い点に精神的苦痛を感じ、結果を他者と比較したときさらなる苦痛を感じ、就職活動の中断がおきる。それでも、彼らは就職活動を継続するため、「納得」いく内定を目指すようになる。これもまた、彼らの就職活動継続を促す。ただし、彼らが納得できるまで就職活動を継続するため、さらに活動が長期化すると指摘できる（事例12、事例16、事例17）。

では、内定を早期に取得し、就職活動を終えた学生は就職活動で内定を取得していない他者をどのように認識しているのだろうか[10]。4月に志望業界に内定を得たFさんは「友だち同士でも適当でいいやっていう生き方の人はやっぱわかってくるし」（事例18、Fさん、2014年7月21日）という。彼女は内定の無い他者に対し「危機感がないんかなって思います」という。

もしフリーターなったら地元帰らないといけないので、（略）、奨学金かえさなあかんしっていうある意味での危機感やと思います。それがはじめた理由でもありエネルギーになったところでもあり（事例19、Fさん、2014年7月21日）

「正社員」にならねば、お金を稼がねばという危機感によって自身が活動量を増やし[11]就職活動を行ったことを理由に、Fさんは、他者の就職活動の結果を仕事への意欲や生き方の違い、そこから生じる活動量の差として認識している。以下の事例も同様の点を指摘している。

（就職活動を）うまくたのしんで、うまく（内定を）とれた人ってのは、ある期間が設けられてて、GWから4月中旬までに、だいたい内定、第一波っていうんですか、第一波の内定者内定が出るまでのその期間、4カ月くらいまでの期間の中で、ほんとに、セミナー足はこんで、OB訪問して、社員としゃべって、自分がここに合って、こうこうこうでって考えて、順序だててスケジュールして、その時期にこう合うようにやってきて、内定も、すぐでる。（事例20、Hさん、2012年4月20日）

Hさんは、Fさん同様に内定の有無を他者の活動量へと還元させて語っている。ここで示されているのは、自分自身の活動量が多く、厳しかったからこそその内定取得だと彼らが認識している点である。言い換えれ

ば、これらの発言は、就職活動の厳しさと表裏一体の関係にある。その上で、他者の活動量がある程度可視化されているため、彼らはそれを結果と関連付けるのである。

3.4では、内定の無い学生の他者に対する認識、内定のある学生の他者に対する認識を示してきた。解禁直後に内定を得た大学生は、内定の無い大学生も「活動量を増やした人」は内定取得できる、「活動量が少なかった、しなかった人」は内定取得できないという二項対立で他者を認識するようになる[12)13)]。そこで、内定のない学生は自らの活動量を増やしていく。それが就職活動を促し、結果に結びつくこともある。だが、うまくいかないとき、内定のない学生は自らが「活動が少ない」ことを否定できなくなっていく。そこで、彼らは、「簡単に内定が採れた」学生と比較し、自身を「活動を納得行くまで続ける私」と位置づけ、就職活動を継続しようとする。もちろん、活動の継続を可能にするため、個人の内定取得に結びつく可能性もある。ただし、これも活動を長期化する可能性をはらんでいる。以上のことは、彼らが「同時期」に「一斉」に就職活動を行っており、活動量が他者と比較可能であるから、生じるのである。彼らがこのような認識のもとで就職活動を行うのは、ある程度の標準的なスケジュールが決まっており、それぞれの進行段階で「同じような」活動が行われていることが大きな理由の一つである。

3.5　比較において把握される就職活動

以上、就職活動の解禁前後、説明会、内定取得前後、それぞれの進行段階によって、彼らが他の就職活動学生に対し、どのような認識を持つのかを分析してきた。3.2では、インターンシップへの参加やエントリーシートの数、説明会への参加などの活動量を他者と比較し、自らの活動量や進捗状況を把握すると明らかになった。3.3の事例では、他者との比較によって、不安や焦りを感じ、自らの活動量を増加させる点、それが困難な場合、「諦め」へと至る点を確認した。3.4では、他者の内定取得による焦りで活動量を増やす点、納得を目指して長期化する点、一方で、早期に内定が出た学生は、内定の有無と就職活動の活動量を関連付ける点が明らかになった。

就職活動過程において彼らは常に他者と比較し、自らの進捗状況を把握していた。これにより、彼らは自らの活動量を最大限増やし、就職活動を進める。しかし、これらは就職活動の休止を招く可能性もある。さらに、他者と自らの活動量が比較可能だからこそ、彼らは活動量と内定の有無を関連付け、自らや他人を評価するようになっていく。他方、内定の無い学生は「納得」という評価基準で、他者と比較し、活動を継続する。これらのことを考えるなら、標準的なスケジュールのもとに、彼らが他の就職活動学生と比較しながら活動することが、活動量の増加や活動の長期化に与える影響は大きい。

4.「同時期」に「一斉」に行うことが大学生を就職活動へ駆り立てる

本稿では、新規大卒就職活動が「同時期」に「一斉」に行われることによる競争的な側面を明らかにすべく、就職活動を行う大学生が就職活動を行う他者をどのように認識しているのかを聞き取り調査のデータより論じてきた。その結果、大学生は、活動量や進捗状況を常に他者と比較しながら、就職活動を行うことが明らかになった。確かに熱心に就職活動を行う大学生であるために、このような比較が生じている

のかもしれない。しかし、就職活動が苛烈な競争になっている（本田2010a）なら、このような大学生の活動がさらに苛烈な競争を生んでいると指摘できる。

本稿の知見の1点目は、「同時期」に「一斉」に行う競争的な側面が大学生を就職活動へと駆り立てることを可能にしている点である。ここで指摘しているのは、企業の採用が個々の学生を駆り立てる点ではない。そうではなく、事例2で鋭く指摘されていたように12月1日に「やる気」をみせ、常に他者と比較しながら、就職活動を開始する点である。これ自体は事例12や事例14のように彼らを就労へと導く点で大きな影響を与えている。しかし、このような競争的な側面は焦りや不安などの精神的な困難にもつながっている。

2点目に、他者との比較により自らの進捗状況を判断しつつ、大学生同士で他者や自らを評価していることが明らかになった。3.3や3.4でみたように、就職活動の活動量・進捗状況が他者と比較され、可視化されることにより、「内定取得は活動量が要因となる」と認識し、互いを評価している。活動量のみならず、「納得」をも評価基準となっていく。就職活動が彼ら自身にとって精神的に困難な理由の1つは、このような評価が正しいかどうかは別に、このような評価が互いに下され、自分が他者からどのように判断されているのか理解できるからである。それは、事例11のように自らに否定的な評価を下すこともある。このような評価によって、彼ら自身が就職活動の結果を活動量へと帰責させていくこととなる[14)]。

つまり、本稿で明らかになったのは、「標準的なスケジュール」のもと「同時期」に「一斉」に行う競争的な側面が大学生を就職活動へと駆り立てる点、大学生が他の就職活動学生と常に比較し、その中で評価を下し／下されるものとなる点であった。この結果は、単にキャリア教育や企業の採用活動が彼らを駆り立てているだけではなく、大学生同士の競争的な側面それ自体が彼らを駆り立てていくことを示している。

最後に今後の課題について述べておこう。本稿では就職活動過程における他者の認識について論じてきたが、既存の選抜システムとの類似や相違については論じていない。今後、本稿で論じた「他者との比較」を他の選抜形態と関連づけて論じることで、選抜システムについての研究、ひいては能力の社会的構成に関する議論に接続することが課題となる。

謝辞

インタビューにご協力いただいた８名の大学生、ならびに紹介してくださった方々にお礼申し上げます。

参考文献

[1] 「現代用語の基礎知識 2014 年度版」2014 年 1 月、自由国民社 .

[2] 濱中義隆，2007,「第 1 章　現代大学生の就職活動プロセス」『大学生と就職―職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』『労働政策研究報告書 No.78』労働政策研究・研修機構，pp12-32.

[3] 濱中義隆，2010,「第 3 章　1990 年代以降の大卒労働市場」苅谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会，pp87-105.

[4] 本田由紀，2010a,「はじめに」苅谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会，i-v.

[5] 本田由紀，2010b,「第 1 章　日本の大卒就職の特殊性を問い直す」苅谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』

東京大学出版会，pp27-60.
[6] 堀有喜衣，2007,「第２章 大学生の正社員への移行支援における相談機能の効果－大学の選抜性と支援」『大学生と就職―職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』『労働政策研究報告書 No.78』労働政策研究・研修機構，pp33-52.
[7] 苅谷剛彦, 2010,「序章　大卒就職の何が問題なのか」苅谷剛彦･本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会，pp1-26.
[8] 小山治，2012,「学生による企業の採用基準の認識過程」『年報社会学論集』25，pp73-83.
[9] 『蛍雪時代臨時増刊全国大学受験年鑑』2009 年 11 月、旺文社 .
[10]『蛍雪時代臨時増刊全国大学受験年鑑』2011 年 11 月、旺文社 .
[11] 労働政策研究・研修機構，2006,「第Ⅱ部「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」の結果」「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 Ⅱ「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」」JILPT 調査シリーズ No.17，pp35-89.
[12] 斎藤拓也，2007,「第５章就職活動」本田由紀編『若者の労働と生活世界』大月書店，pp185-217.
[13] 玉野和志 ,2008,『実践社会調査入門 -- 今すぐ調査を始めたい人へ』世界思想社 .
[14] 善積康子，2009,「第２部 調査技法 Ⅴワークショップ」谷富夫・芦田徹郎編著『よくわかる質的社会調査技法編』ミネルヴァ書房，pp60-73.

注

1）ここでの「競争」とは同一企業の選考での競争ではなく、企業への就職を目指して就職活動を行っていることを指して用いている。

2）本稿で「内定」と呼ぶものは採用予定通知等の「内々定」にあたり、労働契約の締結による「内定」ではない。

3）無論、初対面の就職活動を行う他者と友人とは、就職活動における情報のやりとりや悩みの相談など自らとの関係において異なる面も多い。しかし、本稿ではその情報のやりとりや悩みの相談についても、彼らにとって友人が「就職活動をしている他者」と認識されているから行うものであるとし、分析を行う。

4）2012 年、2014 年の就職活動はともに大学３年 12 月に企業の採用活動が解禁となり、大学４年４月から企業が内々定を通知することが標準的な採用スケジュールとなっていた。

5）入学難易度は蛍雪時代臨時増刊全国大学受験年鑑 2009 年 11 月号、2011 年 11 月号を参考に、それぞれの大学学部学科（全日程）の 2009 年 /2011 年入試結果を元に産出された、合格可能性 60% に相当する駿台模試、代々木ゼミナールのセンター試験得点率を平均し、80％以上を上位、80％～ 70％を中位、70％以下を下位として振り分けた。

6）とりわけ、濱中（2007、2010）は下位大学よりも上位大学において就職活動量が増えていると指摘しており、この点は注意を要する。しかし、本稿で用いるデータは教員を通じて紹介を受け、調査を実施したものである。それゆえ、その大学内においては就職活動に熱心な大学生が対象となっているため、むしろ下位大学の中でも就職活動量が多い学生に聞き取りを行ったといえる。この点は、本調査データの特長である。

7）それゆえ、就職活動における他者との関係は、互いに活動量・進捗状況を同じくするもの同士で形成される可能性が指摘できる。

（就職活動の話をするのは）めっちゃ限られてますね。普段から一緒にご飯食べてるような友だちで、だいたい自分と同じくらいの意識レベルやなって思う子くらいしか言わない。たとえば自分よりめっちゃできてるようなやつにいったら、もう自分やってないのがプレッシャーなるんで。二人で傷の舐め合いじゃないですけど、俺もこんなんやわっていってそれで安心してしまうっていうのが。実際会ってなんで話するんかっていったら情報を求めてるんじゃなくて安心したいからみたいな感じで、一緒くらいやな、っていって頑張ろうかってい

うのが目的で僕は話してます。(D さん、2013 年 12 月 18 日)

F: 私はバイトの子とよく話すんで、バイトが別の大学の子が 2 人いてるで、学内に来てくれる企業の話とか聞いたりして、そこで、(自分の大学) とレベルが違う。X 社だの Y 社だのが (説明会) 来てる時点で、ああ、もう頑張らなあかん。危機感感じます。
I: それは、自分から話をしてるの?
F: 自分から話しますよ。
I: 気になるってこと?
F: 気になります、やっぱり。よその大学と比べたらああがんばらなあかんなっていう気持ちになる。(F さん、2013 年 12 月 18 日)

上記のように、彼らは他者の活動量や進捗状況を把握し、比較が容易な相手と人間関係を形成していく。たとえば D さんは、「自分よりもできてる」他者と比較すると「プレッシャー」になると述べている。一方、F さんは一見「プレッシャー」になるようなことを自ら行っている。だが、F さんの場合、他大学の大学生と話すことで「頑張らなあかん」と、モチベーションを上げている。

近年「意識高い」という言葉が就職活動を行う大学生の間で用いられる語となっている。「現代用語の基礎知識 2014 年度版」では「何かと学生時代の行動が前のめり」「特に就職活動に向けて努力する学生を揶揄する言葉」「やたらとカッコつける、自分磨きに取り組む、就活に関するイベントに積極的に参加したり主催したりする、ソーシャルメディア上で意識の高い発言をする、社会人に会いまくるなどの行為を指す」と指摘されている。この言葉が用いられる背景には、他者との比較により自らの就職活動の活動量を増やすような、さらには、活動量で互いの意欲の有無を評価するような、本稿が指摘する就職活動の競争的な側面が関連していると示唆できる。

8) 実際、C さんはその後、ホテル業界の選考を受けていない。

9) この発言からもみられるように、フェイスブックやツイッターなどの SNS が、就職活動の活動量やその結果の可視化を促進している可能性がある。B さんも SNS について「報告はしてなくても写真載ってたら、なんか茶髪になってるとか終わって、染めて、遊んでるんやなみたいなんみたら、なんか悲しくなる。そういうのみたくないから、ツイッターもフェイスブックも全部消しました」と述べていた (B さん、2014 年 7 月 25 日)。

10) ただし、就職活動の継続自体は内定の有無と関係なくなされている。

11) F さんは 12 月に「私はほんとに自信がない人間だからいま 80 くらいエントリーしてても全然おちるかもしれないって思ってるし、(エントリー数が少ない知人に対して) その余裕が羨ましい」(F さん、2013 年 12 月 18 日) と語っており、初期段階から就職活動の活動量は多かったと考えられる。

12) 就職活動がうまくいかない学生は、以下のようにその感想を語る。彼女は自分のことを「頑張っていない」とは思っていないものの、実際に内定が取得できていないために、その結果を「就職活動をなめていた」という考えと (実際には関連があるか明確ではないにもかかわらず) 遡及的に結びつけている。

はじめる前は就活をなめてたなって思いました。結構、普通ににがんばってたら早く終るよって先輩に言われてたんで、なんかがんばってたら、私別になんでも頑張るほうなんでそんな長いことやってなくてもいけるやろうってちょっと思っちゃってたんですけど、実際やってみたらなかなかうまくいかないし (略) 簡単なことじゃなかったんやなって感想ですね (E さん、2014 年 6 月 27 日)

13) この二項対立は内定の無い大学生にとって排他的なものとなる可能性が示唆される。注 7 でみたように、彼らは自らと同じ活動量・進捗状況の大学生と関係を形成するようになる。そのため、これまで同じような活動量・進捗状

況であったにもかかわらず、内定の有無が下され、その結果が個人の進捗状況の遅れや活動量の差へと還元されるとき、内定の無いものを孤立へと追い込む可能性が考えられる。

14)「活動量」が意欲の有無として評価される側面があるがゆえに、意欲の有無にかかわらず、「活動量」を最大限増やす可能性をはらんでいる。

How do university students recognize competitors during the job hunting process? The influence of rigid schedules on the process for new graduates

Asami SENOO

Abstract:

The purpose of this paper is to examine how university students recognize competitors during the job hunting process, and to discuss the influence of rigid schedules on the process. Since the latter half of the 1990s, the job-hunting process for new graduates was extended and accelerated. In addition, this extended and accelerated job-hunting process created stress for university students. Though previous research argues that the graduate labor market has an influence on university students during the job hunting process, they did not analyze the keen competition with others. Thus, this study analyzes their competition with others using the data collected through conducting semi-structured interviews with eight university students regarding their job hunting, two to three times for each person.

As a result, university students recognize their own progress in job-hunting when they compare it with others. The rigid schedule for job hunting encourages them to seek a job. Furthermore, by comparing themselves with others, they recognize that "Trying hard to find many jobs leads to getting a job dwing the job-hunting process." This result shows a finding: university students evaluate each other based on the comparison result by rigid schedule within this job hunting system.

Key Words : job-hunting for new graduates, university students, competition, extension, acceleration