

豊田義博著『就活エリートの迷走』（ちくま新書、2010年）

新卒者の就職難が社会問題化している。しかし、そのような環境下においても、複数の企業から採用内定を獲得している“就活エリート”が存在する。本書は、この層もまた早期離職に陥りやすい、メンタルに変調をきたすなど就職難とは別の問題を抱えていることに着目している。そして、1990年代中盤以降、多数の企業で取り入れられている「エントリーシート」や「面接」の重視といった採用活動の変化、それは旧来のような大学名による差別、選別ではなく、学生の意欲や人間性を重視するより自由で多面的な採用を目指したものであったわけだが、この制度変更が、学生（後の労働者）のみならず、企業にとっても、深刻な問題を生じさせており、見直していく必要があることを強調している。

著者は、就活をする大学生を、上から「ハイパー大学生」（社会人顔負けの経験、能力をもつ層）、「就活エリート層」（充実した学生生活をおくり就活にマジメに取り組む層）、「就活漂流層」（バイトやサークルに一生懸命で就活でアピールできる経験があまりない層）、「就活諦観層」（就活自体に消極的で新卒無業になりやすい層）の4つに分類している。そして、就職活動のなかで、もっとも上手に「エントリーシート」や「面接」に対応できる、そして、企業から採用されやすいのが「就活エリート層」ということになるが、同時に、就職活動が職業的アイデンティティの形成プロセスとして機能しやすい層であることを指摘している。

この就職活動によるアイデンティティ形成がはらむ問題は、第3章から第4章にかけて論が展開されている。多くの企業で採用選考の第一段階とされているのが「エントリーシート」であるが、ここで企業は学生に「やりたいこと」について作文することを求めている。学生はこの求めに対応するために、ワークシートなどのツールを使いながら「自己分析」によって自分自身の適性を客観的に把握し、その結果を踏まえながら「エントリーシート」や「面接」を準備することになる。

著者によれば、「やりたいこと」を土台とした就職活動はアメリカに起源をもつという。ただし、アメリカと日本では、学生生活から就職までの過程が異なる点が見落とされているという。すなわち、アメリカの場合、大学での勉強・研究と就職後の仕事が結びついているが、日本の場合、特に文系においてはこの結びつきがあまりない。また、アメリカでは長期にわたるインターンシップを通じて、自分自身の適性を把握していくことが可能だが、日本ではそのようなものがない。これらの相違のために、アメリカでは学生が日常的な学生生活を通じて職業的アイデンティティを形成することも可能だが、日本では就職活動という短い期間のなかで、「自己分析」や「面接」という非日常的なやりとりに基づきながら職業的アイデンティティを即席で“完成”させることになる。

ここで問題となってくるのが、学生は「やりたいこと」をアイデンティティとして明確化させるのに、企業は「やりたいこと」は選考のためにたずねているだけであって、それを入社後の配属に反映させる意向はもっていないという、学生と企業の間ですれ違いである。しかも、雇用の先行きに対する「不信」の存在は、入社後の新人に強力なキャリア・プレッシャーを感じさせ、非日常的な経験に基づいて形成された職業的アイデンティティはより固定化される。これが若手の早期離職など『就活エリートの迷走』が生じるメカニズムになっていると著者は考えている。

学生の就職問題というと、とかく就職難の実態や早期化ばかりに目が向かいがちである。そのようななかで、採用における選考方法の変容やその影響への着目は、就職活動の枠組みを再検討していく上で欠かせない視点といえよう。（小熊 信）