

たとえば、学生がインターンシップに参加してきたとする。キャリア教育者は、「はい、企業社会の勉強ができましたね。就職活動の企業選びに活かしましょうね」で終わりじゃなく、営業マンの靴持ちを経験した学生に「顧客開拓って大変そうだったでしょ。マーケティングの勉強をすると彼らの仕事をもっと理解できるよ」と誘う。

べつの学生は総務部でコピー取りばかりやらされていたとぼやく。ならば、「会社の仕事には文書や報告書作りがたくさんあるよね。大学のレポート書きって、その訓練になるんじゃないかな」と囁く。

・・・

要するに、それを格好の機会として、**学生が大学で学べることの社会的意義を明示してあげるのだ。**

#### キャリアセンター

が一挙に誕生した二〇〇〇年代、ちょうど国が教育 GP (Good Practice) に力を注いでいた。特色のある大学教育プログラムには支援金が出る。不景気であらゆる予算が削減傾向のなか、久々に景気の良い話である。それに業者らが目をつけたのだ。

業者らはまず、独力でプログラムを組めない大学に釣り鉤(ばり)を垂らした。受験生数減少で苦しむ小さな大学は反射食いつた。

有名大学に「ボランティアでやりますよ」と接触する業者もいた。そこで「実績」を出して、他の大学へ売りこむやり方だ(いまでも盛んにやっている)。

全学生の面談、カウンセラーの常駐、卒業生の就業支援……と項目を作り、概算を見積もる。ものによるが、GPに採択されると一件あたりおよそ数千万円の支援金が出る。期間は三年か五年のプログラムが多い。

それでは業者の取り分はさほどの額にならない、と思われる方もいらっしゃるだろうが、一件の成功プログラムができれば、あとは大学ごとにちょっとずつ中身を調整するだけで量産できる。**けっこう稼げる商売**なのである。であるからして、申請書の作成代行、面接の代理まで行う業者もいる。

GP狙いじゃなくても、大学はいいお客さんだ。大学淘汰の時代だなんだと騒がれても、内部で働く事務職員たちは、企業の厳しい生き残り競争を知らない。

この大学にどうして入学したのか、この大学でどんなに成長しているか、インターンシップではこんな経験をして、三年次から本格的にこういう就職活動を始めました……。

**いかにも優等生な大学生のグローイング・アップ・ストーリーを、大学ホームページのキャリアセンター用コンテンツとして提案する。で、学生インタビューやそれらしいビジュアル要素を孫請け制作会社に作らせて、がっばりマージンを頂戴する。**

大学で食べている業者はうじゃうじゃいる。なかでも目立つのは、元リクルート社員が立ち上げたニッチ狙いの人事コンサルタント会社みたいところだ。

就職活動支援と並行して企業の採用活動支援を手がけている業者も多い。自ずとプログラムやコンテンツの考え方は「**適応主義**」そのものとなる。企業株にウケのよさそうなキャリア教育のキャッチフレーズはこうですよ、と。

こうした外部教員は熱意があるほど、「行き過ぎた**適応主義**」の授業をあの手この手で行ってしまふ。困った手法を大きく分類すると、**行き過ぎた心理主義、行き過ぎた態度主義、行き過ぎた能力主義**の三つがある。

順にそれぞれを見ていこう。

心理主義というのは、「あなたらしさは何?」「やりたいことは何?」と、いわゆる自分探しに重きをおくタイプだ。大企業に就職すれば、誰もが幸せというわけではない。だから、一人ひとりの「**価値観**」にあった企業選びが大事だというわけである。

**VPI 職業興味検査**をはじめとする心理検査の結果を使い、学生個々と特定の職業を結びつけてみせたりする。VPI 職業興味検査はハローワークでも用いるごく一般的な就職支援の手法だが、就職が目前に迫っているわけでもない大学低学年次にこれをやらせる。マインドマップを作らせたり、独自に編み出した心理テストを用いる人もいる。

小ネタで使うぶんには構わないが、それらを中心に据えてくれるから困りものだ。

**検査がはじきだした個々の価値観に基づいて進路を選べたらあなたは幸せですよ、というスタンスで授業を進める。**これはその「価値観」の中に職業選択の正解があるということをも前提にしている点でヘンなのだ。

態度主義は、やたらに細かいマナー講座をイメージしていただければいい。

その際のお辞儀の仕方は何十度です、この場合のエレベーターではどこに立ちますか、メールと電話と手紙のどの方法で返事をすべきでしょう、といった事柄にこだわる。

三つ目の能力主義とは、たとえば先述した「コミュニケーション能力」の偏重だ。コミュカを高めよ、と言われ始めて十年は経つ。が、どうやったら高められるのか、クリアに答えられる人の存在は寡聞にして存じあげない。眉ツバ系の自己啓発書の世界に行けば、いろんなメソッドがあふれかえっているらしいけど。

#### <大学職員の選考>

選考は、人気企業と内容もレベルも変わらない筆記での足きりからスタート。そして、面接を三回から四回行う。面接で「安定志向」を口にする学生は基本的に落とす。本心がそうだとしても、それを人前で言うような迂闊な者は大学職員には不適格だ。

「御校のチャレンジ精神に魅力を感じ、私もさらなる大学改革に貢献したい」

志望理由の大前提は、ウソでもいいから「改革意欲」を示すことである。次に「協調性」を評価してもらう

キャリアセンター職員だった私も、教授センセイの頭の中身に驚かされたことがある。

教授が求人票について質問をしてきたときだ。ハローワークの求人票には月の平均残業時間量の欄があるのだけれど、「なんで就業時間が決められているのに残業時間があるんだ」と真顔で尋ねるのだ。経済学者なのにそんなこともわからないのか……。

#### <大学職員の意欲は落ちていく>

学生課だと新1 人生の面倒をみる」四月から五月、人試課や広報課ではオープンキャンパスがある夏と受験シーズン、就職関係の部署だと秋口から春の終わりくらいまでがハイシーズン（これまでは）。いずれもけっこう激務になる。が、逆に言えば他のシーズンはそんなに仕事がない。年間トータルでは相当楽ちんな勤め先であることを知る。

あたらしい仕事を提案すれば、「うん、じゃあキミに任せたよ」となりやすい。が、だからといって評価されるのでもない。大学の暖簾に腕押し的体質も知る。

そして、いずれ頭の中を支配してしまうのが次の声だ。

「なにをやったって、どうせあと三年も経てば部署の異動だ。ムリをしても意味がない」

正規の事務総合職員として採用されたかぎり必ずある、三年から五年ごとの職場ローテーションに、「がんばらない」逃げ口上がフィットしてしまう。

大学職員という職業のあらまはそんなところだ。

大学職員の正規雇用は狭き門である。非正規→正規の門はさらに狭い。

正規職員として働きたいのなら、年齢制限にひっかからない若いうちに、日本中のどこに引っ越すことになろうとも構わないという覚悟で、中途採用枠を片っ端から狙うことだ。非正規でいい働きをすれば、いずれ大学からお呼びがかかるかも、だなんて夢を見てはいけないのである。

なぜなら大学は典型的な前例踏襲主義の組織であり、既得権益確保というモチベーションで結束を固める集団だからである。当然、採用人数は欠員補充程度が前提である。

この悪しき大学風土に花形部署のキャリアセンターも例外ではない、というわけだ。

多くの大学キャリアセンターのシステムには、求人票のデータを入力する機能がある。求人を依頼する企業は、そこにデータを自ら打ち込む。

だから、職員たちが直接求人票を手にはほとんどない。たとえ「優良求人」が届いても、データの海に流されて実に拾いづらくなっている。企業人事→システム→学生、とキャリアセンターの職員を飛ばして求人内容が行き交う空中戦となっているのだ。

#### <卒業生のデータ>

この件は、これから大学間格差が如実に表れてくるポイントのように思われる。例えば、東海大学などは経営者だけの卒業生ネットを構築し、在学生との間をつないでいる。キャリアセンター内に卒業生専門の部署を作り、ネットワークを再構築している大学もある。

そうした戦略的な大学と、「卒業生は資源だ、財産だ」と口では言うが、実際は社会に学士さまをばら撒いて終わりという大多数の大学との経営力格差。現に求められているポイントに対応するすばしっこい動きは、大学の規模が云々というよりも、その大学の問題意識や危機感、あるいは経営判断がトップダウンかどうかの違いで差が出やすい。

#### <ブラック企業内定に対して>

この微妙なリアクションで、「もしや自分の内定先ってブラック？」と気づいてくれることを願いながら。でも、ほとんどの学生は速攻でこう返してくる。

「もうやってません」

キャリアセンター職員は次にどう言うか。

「はい、わかりました」

これで終わりだ。えっ、なんて無責任な、とお感じだろう。だけど、「キミ、そこは問題の多い会社だから、もう少し他もまわってみなさい」とは、先の「理由」から口にできないのだ。それに、たとえブラックだろうがなんだろうが、就職困難校のキャリアセンターにとってみれば、内定が取ればひとまず無職を出さずに一件落着。大学の就職率も上がるし、学生本人が良ければそれで良しとするのである。

中堅以上の大学だってそうである。

就職難のときのキャリアセンターは企業重視が基本スタンスだ。企業と操り事を起こして、後輩を取ってもらえなくなったら困るので弱腰になる。

▶図表G 就職率（内定率）の計算式例

$$\text{就職率(内定率)} = \frac{\text{正規社員内定者 (+非正規社員内定者)}}{\text{全卒業生} - \text{進学者} - \text{留学者} - \text{進路不明者(進路未定)}} \times 100$$

進学者 — 就職を希望しない者  
留学者 — 留学者の帰国者  
進路不明者(進路未定) — 不明者(調査未回答)  
再就職・再受験組の一部  
・公務員(再)受験予定者  
・資格試験(再)受験予定者  
・進学準備中の者  
・就職準備中の者

※分子分母の各属性をすべて人数で計算する

なんだかんだのセコ技で分母を削り、分子は都合よく膨らみます。大学によって細かな違いはあるものの、就職率の計算式はおおよそこうなっている。

なぜ高等教育機関である大学が、こんな作業に精を出すのか？

簡単に言ってしまうと、大学としての生き残り競争にさらされているからだ。潰れるわけがない大学であっても、同じ階層の他大より劣っていると見られたくないからだ。

入試偏差値は四〇台なのに、就職率の良さを大いに誇っている大学というのも目立っている。あれはほとんどが規模の小さな理工系の大学だ。手間隙をかけて学生を育て、就職支援をできる体制を作っているのはたしかだけれども、少し気をつけたいのは理工系就職のイメージの強い有名メーカーなどに、**文系枠で就職させている戦略がある**ということ。学生本人が納得していれば何の問題もないが、エンジニアになりたくて×××大に入ったが、**結局は営業マン**にさせられてしまいました、というパターンはありがちだ。

<面接数を増やさないため>

で、書類選考のハードルを上げる企業が増えた。

書かせる内容は、以前と同じで構わない。自己PRに志望動機と「大学時代に何を学んだか」などのお題をひとつずつ。

内容はステロタイプなままで、どのようにハードルを上げるかといえば、**各項目で書かせる量を増やすというのが常套手段**だ。そこそこ安定時代の書類選考では、三行だった志望動機を十五行にしたり。四百字以内だった「大学時代に何を学んだか」をA4一枚と変えてみたり。なかには自己PRや志望動機もA4のペーパー一枚で、とする会社もある。

結局は誤算なのだけれど、エントリーシートの作成を大変にすれば、安易に応募を考えていた学生が二の足を踏むと思っているのだ。

設問をオリジナリティあふれたものにする、読みこむ側が大変になるので、そこを工夫をする人事部は少ない。この段階では、誤字脱字や固有名詞の間違いチェック、全体的に日本語となっているか、どこかの既製品の丸写しでないか、といったポイントで「**落とす**」書類を見つける。その程度なら、機械的に処理できるので、外部の業者に選考を委託している会社もある。

書く量が増えれば、学生側はたしかに大変だ。応募企業数がみんな多いので、生真面目に取り組んでいたら先に進まない。

そこで要領のいい学生は、巧妙なコピー&ペーストで「自分らしい」文章をしあげていく。先輩内定者が書いた実例がたくさん載っている楽天の「みんなの就括」あたりを参考にして、パターンの異なるいくつかの文章の部分をモザイクアートのように組み合わせ、それなりに整った自己PRなり志望動機なりを作成してしまう。

立場上、後者の企業説明会をたくさん見てきた。年々、ショーイベント化していく様子に苛立ちを覚えてきた。

業者の入れ知恵が浸透してきたのだろう。どの会社の説明会もスマートで、手際よく進行する。聞く側としては、ひっかかりがない。質問する前にぜんぶ説明してくれる。

あくまでも差し障りのないタテマエの範囲で、**学生を「わかった気にさせる」演出に長けた説明会が実に多い。**

面接の後半になって、人数が絞られてからお出ましになる役員たちは、「落とすための」採用活動の虚しさを知る由がない。景気が良ければ、「君に期待しているよ！」と背中を押し、景気が悪ければ、「今年の学生はもの足りないねえ」とバサバサ斬って落とすのが役割。人事部のがんばりについては、あくまで「数」で見る。

面接の後半になって、人数が絞られてからお出ましになる役員たちは、「落とすための」採用活動の虚しさを知る由がない。景気が良ければ、「君に期待しているよ！」と背中を押し、景気が悪ければ、「今年の学生はもの足りないねえ」とバサバサ斬って落とすのが役割。人事部のがんばりについては、あくまで「数」で見る 0

学生に親近感を覚えさせ応募人数を増やす採用活動は、サービス業界から始まった。応

募者が集まりにくい、外食チェーンやパチンコ関連会社が早かった。

こうした業界ではトップダウンで人事部改革が盛んに行われた。学生の目に「態度が横柄」と映りやすい年配の人事マンを切り、スマートでフレンドリーな若手の社員を登用、新卒採用活動の権限を持たせたのである。

正直、私の目には、**チャライ人事が増えたなあ**、という印象だった。が、そういう企業へ、「人事の雰囲気がよかった」「説明会がていねいでよかった」「個別に相談したときの対応がすごくよかった」という志望動機で流れこんでいく学生が増えていった。

一次面接で若手人事マンから「キミいいね。一緒にやろうね」と声をかけられた学生が、二次面接であっさり落とされるというのも、よくあるパターンとなっている。

来訪企業さんはありがたい存在なのだ。不動産会社の人事マンからここまで聞き出すのに、十五分とかからなかった。関東私大だと、MARCH以上の大学にはけっこう来てくれる。日東駒専レベルの大学にもそこそこ来る。一部上場クラスの企業でも、「欠員が出たので二人採りたい」といった話が毎年ある。

留年生に対してはたいていの企業が厳しい。**留年をした理由をすごく気にする。**

なまけて留年になったケースは論外として、就職留年も風あたりは強い。私が個別相談を受けた**就職留年生で志望の会社の内定を取ったという例はない**。まあ、常識的に考えてみれば、一通り選考を受けてどこにも引っかからなかった人物に可能性を見つけようだなんて企業が あったら、それはおめでたい話である。よっぽど説得力のある留年でなければ、大卒就職活動は一回限りのものであると割り切ったほうがいい。

企業が学校名を気にするのは、大きく二つの理由がある。

一つは、たいていの仕事が複雑化、高度化してきているので、人材に**知力を求めている**のである。その**知力を測るのに、大学入試の偏差値は代理指標として使える**。

私も大学受験の勉強結果は、仕事の能力を測る代理指標になりえるなと思うところがある。高偏差値大学にはもともと頭が良かった学生が多いという傾向もあるが、一般的には「やりたくなかった受験勉強を、地道にコツコツやってきた」学生が多いのも事実だ。その意味合いは大きい。もっとも多感な青年期に自己抑制して現実対応していく強さは、理不尽な仕事も多々ある組織の中で武器になるのだ。ま、与えられた作業の意味を疑わずに片づける能力がある、という解釈もできてしまうのだけど。

学校名が就職に関係するもう一つの理由は、社内における人事部の立場の問題だ。

東大生や東大生を採って配属、それで育たなかったら「現場が悪い」と言える。だが、下位校の大学生を採って外してしまった場合、現場から人事が責められる。実はその社員に秘めた実力があって、現場にそれを引き出す教育力がなかったとしても。

大学名を気にするのはブランド企業全般である。歴史の長い企業ほどそうだとはいえる。金融、インフラ、マスコミもその傾向強い。

逆にあまり気にせず、人あたりの良さを重視しているのは、外食と小売だ。ただし、それなりの規模の企業になると、幹部候補として一定数の高偏差値大学生は確保したがる。また、小売でも一流の百貨店は大学名重視だ。

IT系はプログラミング能力を軸とした実力主義採用が多かったが、最近**IT知識があった上で法人営業のできる人材が不足**しており、大学名を指標にするところが増えた。

学生の側から学歴意識を見ると、関東私大ではMARCHから日東駒専の大学層の学生がすごく気にしている。自分が採用枠に入っているのかどうかを確認したいのだ。

右記より下位大学の学生になると、いい意味でも悪い意味でも開き直っており、大学名を過剰に意識はしなくなる。

いくつかの業界や、いくらかの例外的な出会い方を除いては、「**就職活動と学校名はかなり強く関係しています**」と言わざるを得ない。

大学選びでは入試偏差値という大指標が勝手に受験先を絞ってくれるが、入社試験に偏差値があるはずもなく、膨大な情報から自分で応募先を決めていくしかないのである。

その段で早くも、**企業が発信する情報の収集、整理、比較、真偽の判別などの力を試される。つまり情報処理能力が問われるのだ。**

分厚い教科書や参考書に善かれている内容を、いかに効率よくさばいて、頭の中に入れていくか。そして、問題に合わせて応用していくという、高度なアウトプットができるか。そういう意味では、大学受験も一種の情報処理能力試験だといえる。

どちらも情報処理能力が決め手となるため、受験勉強が得意だった学生のほうが、会社選びや企業研究をうまくこなしていくのだ。

### <文章力>

小学生の感想文みたいなレポートが出てきても、私はもう驚かない。

けれども、そのままの文章力で受け入れてくれるほど企業は甘くない。特に事務職に就けば、ビジネス文書は毎日のように作成しなければならない。営業職だって外回りから帰ってくれば書類作りが日課だ。肉体労働系の仕事であっても、上司に的確なハウレンソウ（報告・連絡・相談）ができなければ使えない。ちょっとした伝言メモを残すにも、意味不明ではみんなが困る。

それゆえ企業は就職活動生の文章力を気にするのだ。**英語力の前に必要不可欠なのは日本語の文章力なのである。**

が、これはどのように力をつけていけばいいのだろうか。

大学の中には日本語文章講座を単位化して開いているところがある。シラバスをめくって、それらしきがあったら受講してみるといい。論・作文を課題にしている授業や、調査研究の基礎を学ぶ授業も役立つはずである。

でも、文章力って、ふだんの生活の中で少しずつ高めていくのが本道なんじゃないかな、と私は思っている。

幸いなことに大学生はほぼ毎日、授業を受けている。その中で小レポートを書かされるのがよくある。あるいは、出欠取りのかわりで授業後にリアクションペーパーを提出させる教員も多い。

こうした小レポートやリアクションペーパーを意識的に利用すれば、日々の文章訓練になると思うのだ。

授業で教員が話した大量の情報を、ぎゅっと圧縮してまとめる。要旨とそれに対する自分の考えを簡潔に文章化する。字もていねいに書く。

いいリアクションをしてくれる学生は教員の目にとまりやすいから、成績もアップして一石二鳥かもしれない。なにより**毎回短時間で他人に読んでもらうためのペーパーを書き続ければ、半年後、一年後には間違いなく文章力が身についている。**白い書類を前にひるまない自信がつく。

文章力に不安のある大学生読者は、これを読んだ今日から、是非試してもらいたい文章訓練法だ。

性格検査は択一式の質問で、その人の社交性や決断力などを判断していくものである。

**基本的に自分を過大評価する傾向のある人は良い結果が出やすく、自分をネガティブに、あるいは謙虚に捉える傾向のある人は悪い（あるいは消極的な）結果が出やすい。**

### キャリアセ

ンター内のカウンターにツカツカと一人でやってきて、いかにもそちらが不手際を謝罪しないと気がすみません、みたいな勢いで口を尖らせている学生を見ると、大丈夫かなあ、と心配になる。

彼ら彼女らは高い授業料云々とは別に、大学という学校空間で教員や職員に教えてもらう立場であることをいまひとつ理解していない。キャンパスの内側と外側の境界線の意識が薄いから、コンビニやファミレスや居酒屋の客としてるときとの区別があまりできて

いない。お金さえ払えば誰でも（表面的には）同じサービスを受けられる消費社会以外の世界もあることが、どうやらわかっていないようなのだ。

それと面接を受ける際のファッションについても触れておこう。

はっきり言って大学のランクが下がるほど増えるケースなのだが、「これは彼氏と別れない印だから外せません」と薬指の指輪をつけたままでいることにこだわる学生がけっこういるのだ。このピアスは取らないとか、男女の別なく一定数いる。で、面接官の理解の範囲外として落選理由になる。

キャリアセンターの仕事は基本的に待ちの姿勢である。学生が機嫌をそこねて来なくなってしまうたら、対処のしようがなく困る。怒鳴れない最大の理由はそれだ。

が、もっと恐れている理由もある。リストカットされたら大変だからだ。

これは比喻ではない。誤解を恐れずに言うと、「この子、少し様子がヘンだきと感じたとき、私は反射的に学生の手首をちら見している。例外とは片づけられない確率で痕がついているものだ。

痕を見つけたら、言葉遣いにより慎重を期する。間違っても質問魔にはならない。しばらくは聞き役、うなずき役に徹する。それ以上の何かをしてあげられると勘違いしてはならない。しかし、どんな事情があるにせよ、自分の進路を考えたいと思っていることは事実だ。それには、私もちゃんとした姿勢で向き合わなければならない。

どこのキャリアセンターでも困っている新しい課題がある。

話のやりとりや文章の作成がどうしてもままならない。専門医に診てもらったら、アスペルガー症候群、LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥・多動性障害）など、いわゆる知的障害を伴わない発達障害を指摘されそうな就職活動生たちをどう支援するかだ。

そうした学生たちは確実に増えている。

入試がほぼフリーパス状態になっている大学だけでなく、中堅以上の大学においてもそうだ。おそらく一部の科目の得点がずば抜けていたら合格となる入試や、推薦入学の枠が広がった結果だと思われる。入学方法の多様化が学生のタイプも多様化させた。

学部の卒業単位の修得は、授業カリキュラムの縛りがゆるくなり、苦手な科目を避けやすくなったのでどうにかなる。しかし、就職活動は障害のない学生と同じ土俵で勝負をしなければならぬため、非常に突破しにくい。

## 就活ナビの

企業ページに目を通し、そこから企業の就職希望者向けサイトに飛び、それらを読んでおしまいではダメなのだ。企業のサイトを見るなら、就職希望者向けのところではなく、一般投資家向けのほうへ行け。経営や会計の基礎知識がないと読みこなせないだろう。だったら、知識ゼロの読者向けにください説明している業界研究本を買いなさい（ただし、自社の就職希望者向けにサイトにどれだけ応募学生がアクセスしたか、その回数をカウントしている企業もある。アクセス回数が少ないと本気度が低いと思われかねないので、入りたい企業のサイトはそれなりに覗くようにはしておくべきだろう）。

**新卒就職で履歴書に書いて評価される資格は限られている。**

英検だったら一級、TOEICなら八〇〇点以上。日商簿記では二級以上、できれば一級。あとは司法試験、公認会計士、税理士、弁理士といった超難関資格くらいだ。

「私は金融の仕事につきたいからファイナンシャル・プランニング技能士を取りました」は違う。「金融をなめるなよ」と思われるのがオチである。

「実践的なマネジメント能力を身につけたくて中小企業診断士を取りました」も違う。MBAのホルダーでさえ、「うざいやつ」と見られがちな昨今、逆効果である。

これまでたくさんのキャリアセンターが、フロントランナー戦略を実行してきた。低学年次にキャリア支援講座を催し、参加した学生のうちの上位層二割を集中的に育てる方法

である。二割に早いうちから面接対策講座、エントリーシートの書き方講座などの就職ノウハウを伝授し、学内のなにに説明会や就職に強いゼミの参加を強く促し、難関企業といわれるところの内定を取らせていく。そうすれば、「この大学からでもあんな会社に入れるんだ」というサクセスモデルの提示になり、下位層もより活発な学生生活や就職活動に取り組もうとの刺激になるのではないか。

そう真面目に考えて、フロントランナーを育ててきたのである。

でも、この**戦略の失敗はすでに見えている**。どんなに頑張っても一部の層にしか効果が表れず、もっとも手厚い支援が必要な層を切り落とすようになってしまう。上位二割はもともとアクティブで何事にも問題意識がある学生たちだ。つまり放っておいても自力で道を開いていく力のある学生たちの支援にばかり追われる。そのうちの何人かが「いい内定」までたどり着いても、その間に放っておかれた下位層にいい影響を与えることがない。戦略はからまわりしていたのである。

凍える身体を温めたくて身体を寄せ合いたいのだが、互いのハリが刺さるので近づけない。哲学者ショーペンハウエルの随想録の中に出てくる有名な「ヤマアラシのジレンマ」の寓話は、就職活動生とその親が陥りがちな関係をよく表している。