

「キャリアデザイン」序説——仕事に赴く若者たちに翼を！

2008. 4. 1 関西大学商学部

序 私にできること:就職し働き続けるために、知っておくべき厳しい労働の現実を示し、その現実の認識を通して、曖昧な願いではない、「それでもやってゆける」という希望のもてるような学生時代の学びに関する若干の提案

I 就職に際しての現実

1. この社会の恵まれた仕事——大企業／正社員／専門・技術職、総合職的な事務、販売
cf.中小企業／非正社員／工場労働、一般職的な事務、販売店員、サービス職
2. はじめに、大卒はもうエリートではない 新規就職者の 59 % (男)、52 % (女)は4大卒就職者の職業別構成▲ さしあたり大卒の相対的な有利性 cf.高卒 ad..ジェンダー差別
全労働者の職業構成＝産業界の要請▲ ⇒さしあたりその差を埋める要因は？
中高年低学歴者の恵まれない労働／若者を含む非正規労働者の動員
3. 就職における「楽勝」の困難
 - i 大企業正社員の厳しい採用選別(∵この好況期でも正社員の限定) ⇒ふつうの文科系大卒の就職活動の心労⇒結果としても不本意就職の増加
 - ii フリーターになる可能性 ある関西私学での 2000～03年の卒業対象者のゆくえ▲
4. フリーターの労働生活
有期雇用／その仕事＝キャリア展開のない単純または補助的な労働の継続／パラサイトを必然化する年収の水準▲▲／社会保障からの疎外／助け合うなかまの不在…
日雇い派遣を代表とするワーキングプアについて

II 正社員として就職してからの現実

1. 背景としての日本企業の労務管理 90年代後半以降の展開＝人材育成⇒即戦力
全員に保障されない順調な昇給と終身雇用／早期からの「精鋭」選別／脱落の可能性
2. ノルマの軛 営業の売上高・契約額、技術者の納期・品質… 成果主義と処遇
⇒長時間労働▲——残業、サービス残業、休日・休暇
3. とくに女性に切実な、仕事と家事・育児の両立困難⇒出産退職と再就職でのパート化
4. 人間関係の緊張 「怖い」上司、ライバルとしての同僚 成果主義的選別のインパクト
5. 以上の総結果:「心の危機」頻発▲(波頭としての過労死、過労自殺)⇒「燃えつき」退職
働きすぎ(働かされすぎ)と非正規ワーキングプアとの地続きの関係

III 若者と仕事をめぐって

1. まず認識すべきこと:自分の好きなことというより、他人が喜んでくれることが仕事になる
専門職、事務職、販売職でも、その日常はたいがい地味な労役
2. にもかかわらず、そこに若者を向かわせる契機
 - i 否定できない働くことの意義の実感
 - ①仕事を通じて他人の喜び＝社会的な承認、そこではじめて「自分探し」ができる
 - ②仕事を通じての経済的自立こそが両親からの自由▲と社会的発言権の基礎

- ii その人に地味な労役を続けさせる「傍楽」という張りあい
 - iii 仕事を続けることで、助け合い共通の問題の解決に協力し合える、なかまを見出せる
3. では、学生時代になにを学ぶべきか
- i この社会のさまざまな仕事の実態——それぞれの役割、おもしろいこと・しんどいことの両面を見つめ、幻想なく自分の選択を固める ex. アルバイト先の正社員の観察を
 - ii そこに就職できるために専門的知識や技能的資格
 - cf. コミュニケーション能力、マナー、「人間力」の曖昧さ
 - iii そこで働き続けうるために、その職業の人々がどのように労働生活を守ってきたかの歴史と方途——たとえば労働基準法、労働組合法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、労働運動史／雇用保険法、社会保障諸立法

結びにかえて

自己責任・自己選択の時代⇒委ねられる「自分探し」⇒委ねられても手がかりがない⇒とりあえず進学、さらに4年後とりあえず就職⇒無防備な若者を使い捨てる企業——という現状を今の段階で直視すること

【熊沢参考文献】 『若者が働くとき』ミネルヴァ書房、2006年