

総合科学研究チーム成果報告書
大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援Ⅱ
(キャリア形成支援 (課題番号131041))

目次

「大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援Ⅱ」研究の概要…………… (1)

(1) 大学生のキャリア形成支援に関するアクション・リサーチ

男女共同参画社会における「働く」を考える……………寺崎里水(3)

働く環境を学ぶ……………藤野真(7)

大学生のキャリア形成支援—連携の可能性
職業世界への定位の困難と支援のあり方～大卒1年目の事例をもとに～……………植上一希(15)

(2) 地方都市から考える日本の学校から労働市場への移行と支援

～ IAVEG International Conference 2015 シンポジウムより～

シンポジウム：地方都市から考える日本の学校から労働市場への移行と支援

1. 地方都市におけるキャリア形成を再考する……………寺崎里水(27)

2. 「地方都市」における若年者のキャリア形成と「自己物語」
— 3名の高卒者の語りに注目して—……………丹田桂太(32)

3. 地方労働市場における大卒ホワイトカラーのキャリア形成……………藤野真(38)

4. 地方部の学生に対するキャリア教育のあり方……………植上一希(42)

(3) 業績一覧

業績一覧……………(51)

「大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援Ⅱ」研究の概要

植 上 一 希
藤 野 真
寺 崎 里 水

1) 研究の目的

本研究は、大学生の大学から職場への移行支援を、アクション・リサーチを含めた調査・研究を行うことによって、①大学生のキャリア形成についての統計的ポートレートを作成するとともに、②地域の特性に配慮した具体的な「移行」支援のあり方について、教育学的、社会学的、経営学的に考察することを目的とする。これにより、入学から卒業まで、大学生生活全体を通じた体系的なキャリア形成支援プログラムの構築を目指す研究の第二期に位置する。

2) 研究の背景

日本において大学在学中に内定を得られないということは社会から排除されることを意味する。この社会的文脈において大学は現在、学校から職場への移行支援を喫緊の課題としている。とりわけ、学習活動に対する姿勢やキャリア形成意欲の弱い学生への対応が重要な課題となっており、このような「移行弱者」に対する支援は就職指導の強化だけでは不十分である。大学の教育課程における職業教育が義務づけられたこともあり、大学における出口指導にとどまらない、大学生生活全体を通じた体系的な移行支援のあり方が問われている。

3) 本研究の特質

【アクション・リサーチ】

本研究の特色の第一の点は質問紙調査やヒアリングによるデータの収集・分析から知見の蓄積を行うと同時に、実際の学生に対するアクション・リサーチを行い、その効果を検証する点にある。研究によって得た専門的知識を実践に活かし、それをまた研究の文脈に照らし、再び実践を行うという具合に循環的に進められるアクション・リサーチは、学生のキャリア形成を実際に支援すると同時に、より実効的な移行支援のあり方に対する研究

の深化・発展にも寄与する。

【Locality】

本研究の対象に関する特色、第二の点は、Localityへの注目にある。本研究は、地方大学と地方企業、とりわけ、九州地方の大学と企業が生みだす労働市場に重点をおく。彼らの主たる受け皿である地方中小企業・中堅企業の求めている人材や必要とされる職務能力・職務適性を明らかにすることで、より効果的な移行支援を提起する。この点に注目した研究は皆無であり、当該領域の研究の発展に大いに貢献することが期待される。

【学際的な研究チーム】

本研究の研究組織の特色、第三の点は、経営学・労働経済学の研究者と教育学・教育社会学の研究者により構成される点にある。大学生の学校から職業への移行に関しては、各領域で独自でありながらも共通した研究分野が出現している。これまでの研究のすみわけを超越し、相互補完的に新たな知見を得ようとする点に本研究の特色がある。

4) 研究成果

研究目的を達成するために、本研究では、①学生や地域労働市場を対象とした調査と、②アクション・リサーチの2つの活動を並行して実施した。

①の学生や地域労働市場を対象とした調査では、大学生の実態を質的に把握することを目的とした。大学生の学力、キャリア形成意識、職業知識といった事柄が、彼らの大学生活への適応、実際のキャリア形成にむけた活動とどのように関連しあっているのかを質的調査を通して把握した。また、地域労働市場の実態、若者のキャリア形成の実態、意識等に関しての質的調査も実施し、九州地方におけるキャリア形成の実態把握を行った。その成果をIAVEG International Conference 2015にてシンポジウムを開催して報告を行った。

②のアクション・リサーチでは、大学生のキャリア形成に対する実際の働きかけを通して、キャリア形成の実態を総合的に把握することを目的とした。

大学外機関との協力として、福岡県男女共同参画センター「あすばる」との共同企画として、「男女共同参画社会における「働く」を考える—若者が社会に立ち向かうために—」を企画・実施した。その成果を、大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援Ⅱ事業報告書『男女共同参画社会における「働く」を考える—若者が社会に立ち向かうために—』としてまとめたほか、国立女性教育会館が刊行した『男女共同参画

の視点に立った若者のキャリア形成支援ハンドブック』にも成果報告している。

また、大学諸機関の協力を得てキャリア形成支援の授業や企画を実施した。その意義や課題についても、IAVEG International Conference 2015にて報告した。

この2つは相互に知見を検証しあいながら、考察を深める関係にある。学生の実際のキャリア形成を規定する社会構造的な要因に目を向け、地域特性に配慮したキャリア形成支援のあり方を検討することが主たる課題である。

(1)

大学生のキャリア形成支援に関する
アクション・リサーチ

男女共同参画社会における「働く」を考える

寺 崎 里 水

0. はじめに

本稿は、福岡大学研究推進部研究経費による総合科学研究「大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援Ⅱ」（課題番号131041）の一環として実施されたキャリア教育事業『男女共同参画社会における「働く」を考える—若者が社会に立ち向かうために—』から、2014年1月18日に実施されたシンポジウム「これからのこの世界で生きていく」の講演内容をまとめたものである。資料的価値を高めるために、シンポジウムの講演内容を、一部テープ起こしをし、必要に応じて資料を追加した。

1. 事業の趣旨

大学において、学校から職場への移行支援は喫緊の課題である。とりわけ、大衆化した大学では、学習活動に対する姿勢やキャリア形成意欲の弱い学生への対応が重要な課題となっており、このような「移行弱者」に対する支援は、就職間際になってからの就職指導の強化だけでは不十分である。出口指導にとどまらない、大学生活全体を通じた体系的な移行支援のあり方が問われている。

一方で、ここ15年ほどの間に、社会が捉えていた「標準型」ライフコースモデル（男性なら正社員として一つの会社で勤めあげる、女性なら正社員の夫を支え家事育児に専念する）が崩壊寸前にあることは周知の事実である。非正規労働者の増加、正規労働者の労働条件の劣悪化など、様々な社会の現状から見えてくる課題は、伝統的な性別役割分業にとらわれない考え方や、それに向けた主体的な行動ができる人材を育成するという男女共同参画社会の実現にむけた課題と深く結びついている。各人がキャリアプランを考える上で必要な知識や情報を得て、現代を生き抜くために必要不可欠な力を育成するというキャリア形成支援の目指すところは、男女が共同に参画する社会の実現とほぼ同義であるといっても過言ではない。キャリア教育事業『男女共同参画社会における「働く」を考える—若者が社会に立ち向かうために—』はこのような考えに基づき、福岡県男女共同参画センターあすばるとの連携のもと、企画・実施された。

企画にあたって重視したのは、①男女共同参画社会は女性だけの変化で達成されるものではなく、男性もまた自らのワークライフバランスに意識的になり、現代社会における諸問題への理解と変革への志向を養わなければならないということと、②そういった観点から考えれば、キャリアの内容は単に賃労働をすることだけでなく、生活を快適に保つために「働く」こと、地域住民として地域社会をよくするために「働く」こと、育児や介護を通して他の世代への責任を果たすために「働く」ことなど、「働く」こと自体の多様性が追求されなければならないということ、の2点である。

このような思いから、1) 実際に生活していて感じる違和感をみんなで共有する、2) 個人的な事柄を政治的な事柄として捉えなおすことができるよう、専門的な用語やものの見方を知る、3) 専門的な用語やものの見方で自らの経験を捉えなおしてみる、という3段階を用意することにした。全体を通して、年長者／社会人から若者／学生へと一方的に知識の伝達がなされるのではなく、異なる世代や境遇にある者同士の意見交流を通じて、互いの認識の変化や広がりが見られるように心がけたことは、本事業の最大の特徴といえる。

2. 事業の概要

キャリア教育事業『男女共同参画社会における「働く」を考える—若者が社会に立ち向かうために—』の全体の概要は下表のとおりである。事業の詳細については、2014年度末に刊行されたキャリア教育事業『男女共同参画社会における「働く」を考える—若者が社会に立ち向かうために—』報告書を参照されたい。

なお、今回の企画の遂行にあたっては、寺崎里水（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授）が責任者となり、全体の企画検討および福岡県男女共同参画センターあすばるとの連携に努めた。加えて、植上一希（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授）、藤野真（福岡大学商学部経営学科准教授）のお2人に企画段階から関わっていただき、多くのアドバイスをいただいたほか、講師としてもご協力いただいた。

3. 「働くを考える」のコンセプト

1) 働くを考えるということ

誰かが「働くぞ」と思ったときに「働く」について考えると、「働く」の役割はいくつか考えられる。通常想起されるのは、生活基盤を得る、経済力を得るということで、現在はこれがキャリア形成支援の中心的な話題になっている。正規雇用か非正規雇用か、あるいはとくに女性にとって就業を継続するのか、それとも一旦中断をして再就職するキャリアを取るのかという点が、具体的な論点になるだろう。

しかし、「働く」ということの周りにはもっと多様な意味を見出すことができる。たとえば、前の世代とこれからの世代との関わりのなかでキャリアについて考える場合、具体的には、親の介護の問題や、子どもを育てるということについて、これらを「働く」との関わりでどうやって達成していくかということが重要なテーマになり得る。また、生活基盤を得ることとは別に、生活をすること、つまり快適な生活をしていくうえで欠かせない掃除、洗濯、食事の用意などを誰が行うのかということも重要なテーマになり得る。これまでの標準的なライフコースのイメージでは、「生活をする」部分については女性に、生活基盤を得る部分については男性に任せてきた。ところが、結婚できない、しない人の増加、あるいは生活基盤を1人では十分に得られない男性の増加が指摘されるこんにちにおいて、男女ともに「生活をする」こととキャリアとの関係を見直す必要がでてきたといえよう。

また、アイデンティティーを保つということも、働くことを考えるうえで重要なポイントになり得る。それは、個人が社会とどう関わっていくかということに関連している。たとえば、誰かが「生活に困っていないので専業主婦になります」と言ったときに、生活基盤を得ることや「生活をする」部分の負担についてはとくに問題がなかったとしても、アイデンティティーについて考えると、生きづらさを感じることもあるかもしれない。キャリアの大部分において、本人の名前ではなく、「〇〇ちゃんの子」か「〇〇さんの奥さん」と呼ばれ続ける人がいるという問題に真剣に向き合い、女性が社会のなかで「お母さん」や「妻」以外の役割をどうやって見つけていくかという観点から女性と賃労働との関わりを考えていくことが、働くことを考えるなかで重要な課題になるだろう。

もちろん、これまで全く「生活をする」ということを考えてこなかった男性にも、女性が社会に出て行って賃労働をしていくなかで、誰が「生活をする」部分を担っていくのかについて、真剣に向き合ってもらいたい。生活をする、快適さを保つ、健康を保つための家事のあり方、世代間のつながりのなかで、介護とか子育てを誰が

担当するのか、そして、趣味や学習機会を保つための余暇をどうやって維持していくかについて考え、賃労働を含めたキャリア全体のバランスをどういうふうに分担イメージできるようにしてほしい。

2) 考えて共有して深める

シリーズ「働くを考える」ということについて、企画側が重視したのは、参加者がひたすら受動的に話を聞くのではなく、主体的に参加することである。企画の多くは参加型授業の形態をとり、研究者側が学生と一緒に考える、社会に出ている大人が若者と一緒に考えるということを目的としている。

グループワークでは、男女共同参画社会とはこうあるべきだという建前の話ではなく、比較的正直な話をするための仕組みを考えた。最初に専門家がこの問題を考えるにあたってのフレームワーク（語彙や基礎的な知識）を提供し、聞き手は個人的な経験について、そのフレームワークを使って、社会的な問題として理解することを期待する。それを他者と共有して深めていくことで、ぜひこれをムーブメントに繋げて欲しいという強い意図がある。聞くだけで終わるのではなく、自分のものにして、次に会った人に自分の言葉でこの問題について伝えられるようになって欲しい。

ところで、労働市場に出るにあたって、女性にだけ「視野を広げろ」「目覚めよ」と言うことは、あまりまっとうな応援の方向ではない。男性も家族も学校も、周りのものが何も変わらないまま、女性だけが変えることはできないからだ。また、女性が働き続けることについて話をすると、特に年配の方、男性ではなくて女性が、「自分が若い頃はもっと大変だったの」「昔から女の人は大変で、でも私は頑張ってきたんだから、あなたたちだってできる」と言う人がいる。しかし、女性にこれだけ「働け」というプレッシャーがかけられている時代はない。昔は働きたくても働けなかったが、今は「働け」というプレッシャーが強くかけられていると同時に、「女だろ」というプレッシャーもかかっているという、特殊な状況にある。そして、そういう「働け」プレッシャーがかかっているなかで、「自己責任」プレッシャーもかかっている。もし女の人が家庭に入ったなら、それはこういう状況をわかったうえで入っているのだから、その苦しみはあなたのせいですよって自己責任のプレッシャーだ。

したがって、今、地位を成し遂げたり、勉強がよくできたり、仕事をもっていたりする女性は、自分自身が頑張ったからだという話だけではなくて、その時の時代状況や運、あるいはどういうサポートを受けたら今の自分が比較的楽になれたのかということ思い出して、若い世代の支援に活かしていただきたい。「ひたすら頑張れ、私もやったのだからお前も頑張れ」という話ではな

くて、「こういうことをやってもらったら、あの時楽だったのに」とか、「私が頑張ったんじゃなくて、私の頑張りを可能にするような周りのこういう条件があったんだな」というところに、ぜひ思いを馳せていただきたい。

表 事業の概要

	講師	日時	活動内容
キックオフ・シンポジウム	福岡市立婦人会館あいれふ 学生と一緒に考える 女子学生のキャリア選択 ～視野を広げる、 見方を変える～	2013/ 8/1	女子学生の「保守化」のようにみえる傾向を、家族と社会構造（教育機会や労働市場）の両側から読み解く。 九州地域の女子学生がキャリア形成を考えるときに最初に出会う「不平等」について理解をし、支援の方策を考える。 若手研究者と学生双方の意見を交換する。 【外部講師講演】 「子育てと親の期待」石川由香里（長崎活水女子大学健康生活学部子ども学科教授） 「若者の地域移動とキャリアを考える」中島ゆり（お茶の水女子大学総合学修支援センターリサーチフェロー） 【学生】 福岡大学学部生2人
講演&グループワーク	若者の生きづらさを考える	10/3	労働環境、結婚環境、子育て環境の変化がキャリア設計の見直しを迫っている。 ワークライフバランスを見据えながらキャリアを設計する必要性について考える。 【講師】 植上一希（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授）
	外で働くということ①	10/17	女性が男性と対等に働き、経済力を持つとはどういうことか。女性には専業主婦をめざす努力と、自分が働く努力の2つの方向性がある。自らの努力の方向性を自覚し、キャリアについて考える。 【講師】 寺崎里水（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授）
	生きていくための力をつける	10/31	今の私たちがいるのは、過去に不平等や不公平に気づき戦ってくれた人たちがいるからだということを知る。 社会になんらかの問題があることが分かったとして、それをどうやって改善していけばいいのか、具体的な方法を考える。 【講師】 藤野 真（福岡大学商学部経営学科准教授）
	ワークライフバランスについて考える	11/14	実際に子育てを行っている男性の話聞いて、誰にでもできることだし、やらなければいけないことなのだという意識を高める。 【講師】 岡 重男（公益社団法人福岡県産業廃棄物協会課長）
	外で働くということ②	11/19	専業主婦の経験があって、それに違和感があった人の話を聞いて、専業主婦を客観的に見直す。 キャリアに不満があったときに、どのように解決を図ったのかを知り、そのために必要な力を考える。 【講師】 田中 彩（NPO法人ママワーク研究所理事長）
福岡大学	男の家事力、育児力	11/26	実際に子育てを行っている男性の話聞いて、誰にでもできることだし、やらなければいけないことなのだという意識を高める。 思っていたのと違うキャリアを歩まなければならなくなったときに、どのように解決を図ったのかを知り、そのために必要な力を考える 【講師】 宮原礼智（NPOひとり親支援ネットワークふしほしねっと代表理事）

		講 師	日時	活 動 内 容
その他	ふくふくプラザ	百人男子会	10/14	男女共同参画社会について、男性だけで集まって本音トークをするワールドカフェ。 【主催】 野崎英人、砂川祐也、井原麻衣、江頭菜保子（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科寺崎ゼミ学生）
	電気ビル	出逢って深めよ！ 仕事観2013～ イケてる社会人&学生の 150名ワールドカフェ	11/30	イケてる社会人25名と学生との2時間セッション※
シンポジウム	博多バスターミナルビル9F	これからの この世界で生きていく	2014/ 1/18	女性が働きやすい労働環境について、①女性管理職、②学生の立場から考察する。若い世代のキャリアイメージを踏まえつつ、女性が働きやすい労働環境をどのように構築するかを考えることが目的となる。 【外部講師】 稲田磯美（株式会社ふくや営業部お客様サービス室室長） 鈴木茂美（株NTTドコモ端末サービス部フロントサービス推進担当課長） 【講師】 寺崎里水（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授） 藤野 真（福岡大学商学部経営学科准教授） 【学生】 福岡大学学部生 5人

※あすばる独自企画

働く環境を学ぶ

藤野 真

1. はじめに

僕に任されたテーマは「働く環境を学ぶ」ということなのですが、少し前にも僕は講義を担当しています(グループワーク第3回)。今日、午前中のセッションでのお話を聞いたところ、前回の報告と関連するかと思い、講義のおさらいをしてから、この「働く環境を学ぶ」に入っていければと思います。

前回僕がやった講義は「生きていくための力を付ける」。その時は女性だけが対象でした。そこで何を言っていたかといえば、女性は非常に生きづらいですねということです。これは朝の連続テレビ小説(図表1)、どちらの番組も主人公は背が高いということで嫁入り先がないなど言われていました。両番組は、「ごちそうさん」が大正時代から昭和初期、「ゲゲゲの女房」が昭和初期から戦後が舞台です。両番組は「過去の時代」のことが描かれていますが、そこで描かれている「生きづらさ」は現代においても変化していません。たとえば、「NYCガールズプロジェクト」(図表2)では、「そのままのあなた自身に価値がある」ということが現代においても言われています。

図表1 朝の連続テレビ小説



「アリー my love」(図表3)の主人公アリー・マクビールは、弁護士としてのキャリアもあり、一見人生の成功者であり、悩みがない人生を生きられていそうですが、彼女は仕事や恋愛、友人関係などさまざまなことに悩みながら生きています。

図表2 NYCガールズプロジェクト



図表3 ドラマ『アリー my love』



また、『結婚しなくていいですか』(図表4)の主人公のすーちゃんは、自分の人生を生きているだけにも関わらず、結婚しなくてもいいのか? 出産しなくてもいいのか? など彼女を取り巻く人達からさまざまなことを言われ「(面倒くさくて) たまらない」日々を送っているようです。

このように「生きづらさ」があるけれど、「生きづらい」と言っているだけでは何もかわりません。午前中の話は、そういった「生きづらさ」を一つ一つ解決されてこられたお二人の話なのではないかと思います。たとえば、映画ですが『モナリザ・スマイル』(図表5)を例にとると、女性の高等教育って、高等教育を受けたいと言った人が現れたから受けられるようになったのではな

いかと思います (図表6)。

図表4 マンガ すーちゃんシリーズ



図表5 映画『モナリザ・スマイル』



図表6 女性に対する高等教育

◎フロントランナー (1)

女性に対する高等教育

女性に高等教育は必要か？女性に男性にしかがってあげば幸せに暮らせる。子供のときは「父親」の言うことを聞き、結婚したら「夫」の言うことを聞き、若いなら「息子」の言うことを聞いておけばいいのではないか？「家政」という範囲以上にものを学んだり、考えたりする必要はない。したがって、高等教育を施す必要はないのではないか？

- 学ぶことの意義を社会に問いかけた人がいたから、学びたい女性がいることを「社会」が知った。
- 学びの内容も「良妻賢母」になるためのものだけに限らないということを「社会」が知った。
- 学ぶことが自分たちの人生を形作るのだと「彼女ら」が知った。

また、結婚や年齢と女性従業員の退職に関するアイコン的な裁判に住友セメント結婚退職事件¹があります (図表7)。この事例で言いたかったことは、住友セメントが、非常に問題がある企業であるということが言いたかった訳ではありません。住友セメントがおこなっていた人事制度は、当時の日本社会の価値観において常識的な範囲であったが、それを正したきっかけがその裁判であったと言うことです。すなわち、社会の中で常識

(的)とされていることに対して、「常識的なことではなく、こういった常識によって、すごく嫌な気持ちです。すごく憤りを感じています」と言ってくれる人がいたから、内定後に「結婚した時には退職しますとか、35歳になったら退職します」というような念書を書かなくても就職できるようになったのだと言えます。

図表7 住友セメント結婚退職事件

◎フロントランナー (2)

住友セメント結婚退職事件 (1966)

住友セメントは、採用時に「結婚または35歳に達したときは退職する」旨の念書を提出させ、結婚後、退職勧奨に応じない女性従業員を解雇していた (東京地裁：昭和39年 (ワ) 10401)。

- 女性を結婚したことにより退職させることは差別であるということを「社会」が知った。
- 女性の価値は「若さ」ではないということを「社会」が知った。
- 生きづらさを甘受しなくてもいいのだと「彼女ら」が知った。

セクシャルハラスメントにしても、「セクシャルハラスメントはすごく不快なことです」と訴えてくれた人がいたから、セクシャルハラスメントは不快なことなのだなど、社会が気づいたと言えます (図表8・9)

午前中のセッションでお二人が「私が10年若かったら」とか、「みんなはすごい可能性を秘めているよ」とおっしゃったことは、過去の状況をどんどんよくしていくてくれた方がおられるから、現在の状況があるのだと言う風に、そして、今まさにいろいろな悪習をかえようと努力している人がいるからみなさんは現在よりさらによい環境で働くことができるだろうと言う風に理解するのがいいのではないかと思います。

図表8 映画『スタンドアップ』



図表9 セクシュアルハラスメント

◎フロントランナー（3）
セクシュアルハラスメント（1988年→1998年）
Lois E. Jenson v. Eveleth Taconite Co.事件は、世界ではじめてのセクシュアルハラスメント集団訴訟（class action）です。1998年、原告女性15名は350万ドルで和解した（日本のセクシュアルハラスメント裁判のアイコンは、1989年に提訴され、1992年に原告が勝訴した福岡Q企画出版社事件です）。
→女性に性的嫌がらせをしては駄目なんだということを「社会」が知った。
→「いやよ、いやよも好きのうち」ということは都市伝説であるということを「社会」が知った。
→性的なことをに対し抗議すべきであることを「彼女ら」が知った。

現在の職場は、よくなってきているよとおっしゃられたけれども、では、問題がまったくなくなったかというところではないと思います。課題は未だに会社のなかで多く発生しています。ここで考えなければならないことは、誰がそれを解決するか？と問われたとき、誰がそれを担うのかということです。たぶん、それは、「今日のセッションでバトンを渡したよ」と理解すべきではないかと思っています。だから、みなさんも会社に入って嫌なことや理不尽なこととかいっぱいあると思いますが、それを解決していくということが、みなさんが働くということと同時に、社会のなかで働くということの意味ではないのかなと思います。

では、つぎに、現在の働く環境はどうなっているのかということを見ていければと思います。

2. 働くことで得られるもの

まず、働くということを考えてみたいと思います。くしくも、つい先日NHKのクローズアップ現代で『居酒屋甲子園』（2014年1月14日）²が特集されていました。番組では、「働くことで得られることはすごく大きいぞ」「感動だったり自己実現だったり得られるぞ」ということに焦点が当てられていました。それはもちろん得られると僕も思いますし、僕自身、働いていてそういった経験を幸運にも得られています。それは一面で幸せなことだと思います。

しかし、番組で描かれていたように、苦しさを乗り越えるためのものとして前向きな言葉だけに頼っていいのだろうかとも思います。そういったことだけを、仕事をするということの問題解決としていいのかと言えば、多分そうではないのではないかと思います。

当然、満足や幸せは仕事でも得られますが、それらは働くこと以外からも得ることができます。働くことでしか得られないことって何だろうと考えたとき、それは、やはり収入ではないかと思っています。私たちは働くことで生活を成り立たせています。午前のセッションの

お話を少し引けば、働いているから離婚ができると言えます。働いているから、気に入らないことには気に入らないということが言えます。また、適切な事例ではないかもしれませんが、働いているから自分の配偶者が不幸にも亡くなったとしても、自分自身の生活、もし子どもがいたのであれば子どもの生活を継続させられるのではないかと思います。

そうであれば、働きさえすれば良いのかという問題があると思います。もちろん非正規雇用を否定しているわけではないし、働き方の一つとしてあると思います。しかし、日本で生きていくということを前提にすれば、正社員として働くということによって得られるものはすごく大きいのではないかなと思います。

まず、福祉国家から話をはじめたいと思います。現在の日本は福祉国家です。日本は、安全保障や治安維持といった限定的な機能を果たす夜警国家ではなく、安全保障や治安維持に加えて社会保障の機能を果たす福祉国家です。日本は福祉国家ですが、日本は福祉国家の類型の中に位置づけようとしたとき、たとえば、社会学者のエスピン＝アンデルセンの類型³でぴったりあてはまる類型を見つけることができません。

では、日本型の福祉国家はどのような特徴をもっているのでしょうか。日本は、福祉国家の福祉の部分为国家がやるのではなくて、多くの部分を企業が代替しているという構造をとっています。たとえば、年金であれば、国民年金より厚生年金のほうが手厚い設計になっています。

年金未納問題でも、未納問題が深刻なのは国民年金です。もちろん問題がない訳ではないですが、国民年金と比較して厚生年金はほとんど徴収漏れがおきていません⁴。そういう意味で厚生年金は年金保険の財源は潤沢です。安定性のある年金とかを運営すべきなのは国家の機能であると思いますが、日本では多くの部分を企業が負担しています。

また、住宅問題についても同じことが言えます。安定的に、安全な、そして低価格の住宅を供給することは国家の役割だと思います。しかし日本では、住宅手当とか社宅という形をとり企業が福祉の部分の肩代わりしています。たとえば、公務員を基準に考えれば、だいたい1月当たり2万5,000円程度が住宅手当として支給されています。

年金や住宅など人間の生活の条件を整える機能を日本では企業が多くを担っています。そしてこの企業の福利厚生は、原則として正社員でなければ受けられません。法定福利厚生は非正規社員も対象ですが、非正規社員は福利厚生の外側におかれています。

では、なぜ専業主婦が成り立ってきたのでしょうか。それは、夫が正社員だからです。夫が正社員であれば、夫の扶養家族として妻や子どもは企業の福利厚生に包含

されてきたからです。

パートとかアルバイトの労働条件が厳しいという問題は現代的な問題ではありません。過去も現在も、パートやアルバイトの労働条件はあまりよくありません。では、現在、パートとかアルバイトという働き方が焦点化されるのはなぜでしょう。それは、家族に誰も正社員の人がいなくて、家族全員が非正規雇用だから、企業の福利厚生に包含されない家庭が生み出されてきたからです。もし日本で働くということであれば、正社員として働くということは、非常に有利であるといえると言えます。もちろん正社員に必ずならなければならないということを行っている訳ではありません。日本という国家、社会の特質を知ったうえで正社員という働き方を考えてほしいということです。

話がそれてしまいますが、たとえば、「俺には守るものがあるからな」と言ったことをおっしゃっている男性の言葉の裏側には、日本型の福祉国家としての特徴があるのではないかと思います。

3. 「働く」を守るための法整備

労働関係は民法、民法623条ですごく単純に規定されています。そこでは、使用者と労働者が互いに自立した存在として労働関係を取り結ぶことが想定されています。しかし、みなさんもよく知っていると思いますが、使用者と労働者の間には交渉力に差があります。労働関係を歴史的にみた場合、労働者が不利な労働関係を受け入れざるを得ない状況が生み出されてきました。したがって、多くの国でもそうですが、日本では民法だけでは不十分なので労働法が別立てで定められています。

たとえば、賃金の支払い方法は法律によって細かく定められています。賃金の支払いについては労働基準法24条⁵に定められています。それによると、賃金は直接本人に払わなければいけない、賃金は通貨で払わなければならない、賃金は全額支払わなければならない、賃金は1カ月に1回以上払わなければいけないと決められています。聞いていて「あれっ?」と思ったかもしれません。至極当然なこと、常識的なことがわざわざ法律で定められています。なぜ、こういった当然のことがわざわざ規定されているかという、使用者と労働者の交渉力の差が、当然であることを歪めてきたからです。仕事の対価として賃金を支払うことは当然のことですが、この当然のことがこれまで当然でなかったため、賃金の支払い方法は法律で定められています。使用者と労働者の交渉力の格差、難しい言葉で言えば「交渉上の地歩」を埋めているのが労働法です。

労働者は、一方で、自律的に契約をするからそこで働いていると言えます。たとえば、ブラック企業で働くのが嫌なら辞めたらいいと言えるかもしれません。そもそ

も、ブラック企業へ入社することを決めたのはあなたではないのですかということが言えるかもしれません。自律的な決断をすればいいだけの問題のように思えます。しかし、人間は自律的存在であるけれど、他方で、従属的な存在です。たとえば、私たち人間は、労働力を販売していますが、その労働力は慢性的に過剰になりがちです。そして、経済力を持たない、または、経済的基盤が弱い私たちは、労働力を販売しない（働かない）という決断をすることは並大抵のことではありません。労働力を売らないということは、どこでも働かないということだから、収入がまったくなくなるということです。それでも生きていける人がいるのであればいいけれど、ほとんどの人間は生きていけないので、きつい仕事や厳しい労働条件を受け入れざるを得ないと言えます。そういう意味で人間は使用者に経済的に従属しています（経済的従属）。

そして、これは勘違いから起こることですが、使用者の指揮・命令に服するということは、使用者が労働者を自分の奴隷であるかのように錯覚させます（人的従属）。労働者は労務を提供する場に限って、使用者の指揮・命令下におかれますが、使用者は自分の部下を自分の子分だとか自分の使用人だというふうに錯覚しがちです。たとえば、ヨドバシカメラ事件⁶はここで言う人的従属の象徴的な事例です。ヨドバシカメラ事件では、派遣会社からDDIポケット（現：ウィルコム）に派遣され、DDIポケットからヨドバシカメラに派遣されていた派遣社員がヨドバシカメラの社員と派遣会社の社員に人的に従属させられています。そもそも、二重派遣⁷が行なわれている時点で違法ですが、ヨドバシカメラ事件では、派遣社員は、派遣会社従業員およびヨドバシカメラ従業員から肉体的・精神的虐待を受けています。

4. 法律では解決しないこと

法律が整備されている、法律が整備されたからといって問題が解決するかといえば、すべてが解決する訳ではありません。法律が整備されたから問題が解決すると考えるのは、楽観的だと思います。

たとえば、個別的な労働紛争を解決する手段として「あっせん」というものがあります。あっせんとは、使用者と労働者の間で解決が困難なトラブルが発生したとき、あっせん員が第三者の立場で利害の調整を行ってくれる制度です。利害調整の第一段階があっせんです。

あっせんに持ち込まれる事例をみると、法律が想定していないような、法律があつてなきが如しのような状況が生み出されています。今回は、日本労働研究研修機構から出版されている『日本の雇用終了』からあっせんの事例をみていきたいと思います。

図表10 あっ旋事例1、事例2

<p>◎働く環境を学ぶ（4）</p> <p>○雇用終了に着目して—あっ旋事例から</p> <p>事例1 男性正社員、普通解雇、あっせん不参加 身内の不幸で有給を申し出たら、「うちに有給はない。いままで使った人もいない。いきなり言われても困る。…」有給を取得したら、解雇通告された。</p> <p>事例2 女性正社員、普通解雇、18.1万円で解決 社長から「…メタボ、豚、デブ」など皆がいる前でいわれ、ある日、1時間に渡って「評価はスタボロだ。かわいげのない女だ…」等と言われた。その後、「抗うつ状態」と診断され、欠勤したら解雇予告通知書が送付された。</p>

事例1です。「男性正社員、普通解雇、あっせん不参加」（図表10）。これは男性正社員があっせんで申請し、そのあっせんに会社が参加していないということを示しています。あっせんは参加したくない場合不参加でもかまいません。事例1は、身内の不幸で有給を申し出たら、「うちに有給がない、今まで使った人もいない、いきなり言われても困る」と言われ有給を取得したら解雇を通告された事例です。

事例2です。「女性正社員、普通解雇、18.1万円」（図表10）。事例2は、社長から「メタボ」とか「ブタ」とか「デブ」などと、みんながいる前で言われ、ある日、1時間にわたって、「評価はスタボロだ」とか「かわいげのない女」などと言われたことが原因で抑うつ状態と診断され、抑うつ状態だから欠勤したのに、解雇予告通知が届いて普通解雇になったと言う事例です。この事例では、18万1000円で解決が図られています。

事例3です。「男性、採用内定取り消し、25万円で解決」（図表11）。事例3は、営業職として内定を得、労働条件、入社日も決まったにも拘らず、数日後、内定の取り消しが通告されました。会社側によれば、面接前夜、寿司屋さんで飲食していたとき、寿司屋さんの社長から、あの男性は営業に向いていないのではないかと助言をされたので内定を取り消したと言うことです。しかし、内定を出す前に会食が行われ、次の日に面接で内定を出したあとで、そういえば寿司屋さんでああいうことを話したなと思い出して、内定が取り消されました。こういった状況であるにも拘らず、25万円で解決が図られています。

事例の4です。「女性正社員、普通解雇、解決金20万円」（図表11）。事例4は、数名の従業員からの嫌がらせが続き、嫌がらせを受けていた従業員が辞めることになった時、彼女ははじめに一切関与していなかったにも拘らず、けんか両成敗と言われて退職を促されました。女性正社員は結局入社できなくなり退職しました。この事例の解決金は20万円です。

図表11 あっ旋事例3、事例4

<p>◎働く環境を学ぶ（5）</p> <p>○雇用終了に着目して—あっ旋事例から</p> <p>事例3 男性、採用内定取消、25万円で解決 営業職として内定を得る。労働条件や入社日も決まったが、数日後「採用と取り消す」と通告。会社側によれば、面接前夜、寿司屋で飲食をともにした社長から、男性は「営業に向いていない」との助言を受け、判断を翻した（飲食→面接→取消）。</p> <p>事例4 女性正社員、普通解雇、20万円で解決 数名の労働者への嫌がらせが続き、その労働者がやめることになったとき、「喧嘩両成敗」と言われ、退職を促された。結局、入社できなくなり退職。いじめにはいっさい関与していない。</p>
--

図表12 あっ旋事例5

<p>◎働く環境を学ぶ（6）</p> <p>○雇用終了に着目して—あっ旋事例から</p> <p>事例5 男性、非正規社員、不参加 営業部長として勤務。職務上の自己で休職。職場復帰すると一般営業部員扱いとなることを通告された。納得できないと伝えると、期間満了で契約更新されなかった。</p> <p><small>（出所）労働政策研究・研修機構・編【2012】、『日本の雇用終了—労働局あっせん事例から—』JILPT第2期プロジェクト研究シリーズ』日本労働研究・研修機構。</small></p>
--

事例5です。「男性非正規社員、不参加」（図表12）。事例5では、営業部長として勤務して、職務上の事故で休職し、復職後復帰すると一般営業部員扱いになることが通告されました。納得できないと抗議すると、雇用期間が満了したということで退職となりました。彼は、営業部長職にも関わらず、非正規雇用でした。

事例の1～5を概括すると、信じられないようなことが起こり、信じられないような解決が図られていることが分かります。これらは、労働法もないなか非常に厳しい労働が行なわれていたことを描いた小林多喜二の『蟹工船』の時代の話ではなく、労働法も整備され、労働者の権利がさまざまに守られている現代の事例です。法律が整備されても、法律が想定していないようなことが、労働の場では起きています。

5. フォーク・レイバー・ロー

なぜ、法律の想定や法律の趣旨を外れたような人事管理がなぜ行なわれるのでしょうか？それは、職場には、フォーク・レイバー・ロー（folk labour law：生ける法）（図表13）が存在しているからだと言うことができます。フォーク・レイバー・ローとは裁判所に行かない限り、職場で通用している構成員の、現実の行為を規制し

ている規範のことです。たとえば、サービス残業は違法行為です。サービス残業は明らかに法律違反です。管理職も従業員もそれが違法行為だと思いながらも命じているし、やっています。お互い理解し合いながらやっている。職場で通用しているこういった行為がフォーク・レイバー・ローです。

日本におけるフォーク・レイバー・ローはどのような特徴があるかといえば、まず、1点目(図表14)として、雇用を終了するかどうかの段階において、労働者の適性を判断するのは能力ではないという点です。この人は能力が足りないから解雇ではなく、「態度」が悪いから解雇するということが頻発しています。そういう意味で、上司や同僚とのコミュニケーション、協調性、職場の秩序などが解雇を決めていくと言うことが1点目の特徴です。

図表13 フォーク・レイバー・ロー

◎どのように生きていくか？(2)

○フォーク・レイバー・ロー (folk labour law) 一生ける法

フォーク・レイバー・ローに準拠する職場。

労働者の例外的な裁判行動であれば判例法理によって否定されるが、あっせんのような紛争処理にあっても一定の規範性を否定されないような職場の「生ける法」をフォーク・レイバー・ローという (JILPT2012)。

裁判所に行かない限り職場で通用している構成員の現実の行為を規制している準則のこと。

図表14 日本におけるフォーク・レイバー・ロー①

◎どのように生きていくか？(3)

○フォーク・レイバー・ロー (folk labour law) 一生ける法

日本におけるフォーク・レイバー・ロー

(1) 雇用終了するかどうかの段階において、労働者の適性を判断する最重要の基準がその「態度」にある。

→判例法理から通常想定されるような業務命令拒否や業務遂行態度不良といった業務に直接かわる態度だけではなく、それよりむしろ上司や同僚とのコミュニケーション、協調性、職場の秩序といったことが問題とされる。

*「怒るフォーチュンクッキーA」問題。みんなで踊って、それを全世界に配信することにたいして「いやーちょっと私は…」と云えるんだらうか？

つぎに、2点目(図表15)として、では態度が悪いから解雇できるかと言えば、そういった理由での解雇は極めて困難です。したがって、解雇の正当性を「能力」で担保しようとしています。

解雇の理由として能力をそのエクスキューズに使うとするのですが、日本企業は能力の捉え方が独特です。その能力の捉え方が極めて曖昧です。ここで言う能力と

は、経理の能力がある、能力がない、管理職としての能力がある、能力がないなど具体的に能力が特定されているわけではなく、職場の秩序を円滑に進めていくという「態度」を「能力」だと評価し、解雇を行なうというのが2点目の特徴です。

そして3点目(図表16)として、整理解雇だと言ってしまえば、すべて合法的な解雇であると理解して解雇を行なっていくという特徴をもっています。法律に違反していたり法律の趣旨から逸脱していたりしても、会社の構成員が納得していることは納得しているものとして進めていくというのが、日本の職場の大きな特徴です。

図表15 日本におけるフォーク・レイバー・ロー②

◎どのように生きていくか？(4)

○フォーク・レイバー・ロー (folk labour law) 一生ける法

日本におけるフォーク・レイバー・ロー

(2) 典型的な雇用終了理由となるはずの「能力」の意外なまでの希薄さである。

→日本の職場において求められている能力が、個別具体的な職務能力というよりは、上司や同僚との人間関係を良好に保ちつつ、職場の秩序を円滑に進めていく態度としての能力である。

*「これコピー5部とってきて」問題にみる高文脈性(ハイコンテキスト)に依存したコミュニケーション能力とそれへの高い評価。他者は自分の違うというのがコミュニケーションの出発点ではなかったか？「怒るフォーチュンクッキーB」問題。

図表16 日本におけるフォーク・レイバー・ロー③

◎どのように生きていくか？(5)

○フォーク・レイバー・ロー (folk labour law) 一生ける法

日本におけるフォーク・レイバー・ロー

(3) 表面上は経営上の理由を掲げているが、真に経営上の理由であるかどうか疑わしいケース(表見的整理解雇)が多く存在している。

→多くの中小企業における実態をみると、経営不振という理由を示すだけで極めて簡単に整理解雇が行われており、むしろ経営不振は雇用終了における万能の正当事由と考えられている。

*東洋航業事件による「整理解雇の四要件(人員整理の必要性、解雇回避努力義務の履行、被解雇者選定の合理性、手続きの妥当性)とは何だったのか?福岡「コーセーアルレー事件」

法律が整備されたから、何か開けた未来があるということではなくて、職場のなかで、その法律に合わせていくような、なんらかの働きかけをしない限り、法律が社内でも浸透していかないと云えるのではないかなと思います。

たとえば、育休とか産休を従業員が取得したことがある会社は、育休とか産休の取得に理解が広がっていると言われたりします。育休とか産休は法律で認められた権利です。それを取れるようにするかしらないかは、みなさんが、その会社のフォーク・レイバー・ローをどのように形成するかということにかかっているのではないかと

思います。

そういう意味で、みなさんが今後会社に入ってやるべきことは、意外に大きいのではないかなと思います。午前セッションで、過去に比べて現在はよくなっているとの説明がありましたが、それは、誰かがよくしてくれたということの意味をしています。したがって、みなさんは、それをさらによくすることを目指してほしいと思います。それがみなさんに課せられた一つの課題ではないかなと僕は思います。

6. 定説を疑う

もう1つ言いたいことは、先ほど「転職ってできますか」との質問があったと思いますが、これは日本の経営が長期雇用だという定説的理解があるから、そういうふうな質問になったのではないかなと思います。日本は世界的に例外的なほど長期雇用かと言ったら、そうではありません。OECD（経済協力開発機構）（図表17）のデータを使って日本と欧米先進国を比較すると、日本における勤続年数は、男性で約13年、女性で約9年です。この数字は、アメリカと比べれば2倍以上長いと言えますが、ヨーロッパ諸国と比べれば、日本の勤続年数は特筆すべきほどの勤続年数ではありません。

図表17 平均勤続年数

◎働く環境を学ぶ（2）

○雇用終了に着目して一特筆されるようなことではない

国/Country	性別・年齢別平均勤続年数 / Average length of service by sex and age group (年/Year)		年齢階級別 / By age group (歳/years old)				
	男女計 Total	男性 Male	女性 Female	15~24	25~54	55~64	65~69
日本 ¹⁾	11.9	13.3	8.9	2.2	11.4	19.2	15.2
アメリカ ²⁾	4.4	4.6	4.2	1.3	5.4	10.0	9.9
イギリス	8.7	9.0	8.4	2.3	8.7	14.6	13.9
ドイツ	11.2	11.9	10.5	2.3	10.7	20.7	15.5
フランス	11.7	11.8	11.6	1.7	11.4	22.4	15.1
イタリア	11.9	12.3	11.4	2.4	11.3	22.6	20.7
オランダ	10.6	11.7	9.3	2.3	10.1	20.7	15.1
ベルギー	11.7	11.9	11.3	1.8	11.1	23.6	21.4
デンマーク	7.9	8.3	7.5	1.8	7.4	16.2	17.9
スウェーデン	10.6	10.2	11.0	1.3	9.5	20.8	15.0
フィンランド	10.5	10.4	10.6	1.3	9.6	20.5	16.3
ノルウェー	9.5	9.7	9.3	1.9	8.4	19.3	21.2
オーストラリア	10.6	11.6	9.5	2.6	11.0	20.3	15.5

資料出所 日本：厚生労働省（2011.2）「平成22年労働力調査基本統計調査」
 アメリカ：U.S. Department of Labor (2010.9) Employee Tenure in 2010
 その他：OECD Database (http://stats.oecd.org/) "Employment by job tenure intervals"
 1) 2012年1月現在
 2) 2010年6月現在。1年以上2年未満の欄は2年以上3年未満の数値、2年以上5年未満の欄は3年以上5年未満の数値。
 3) 2010年1月現在。平均勤続年数は中位数。男性は16~64歳、女性は16~59歳が対象。年齢階級別15~24歳の欄は16~24歳、65~69歳の欄は65歳以上が対象。
 4) 2009年の数値。

そういう意味で、日本においても、転職とか退職は、日常的なことです。定説的な理解を前提に、「ああそういうものかな」と理解して自分のキャリアを築くことは、ちょっと危険ではないのかなと思います。

日本的経営は男性の大企業の正社員に特徴的な働き方です。日本で働いている人の約80%は中小企業で働いています。日本的経営は、日本で働いている約70%の人にはあてはまりません。その約70%の人には、日本的経営の特徴が弱まって現れていると言う感じです。そういう意味で転職は、地域差はありますが、このなかのみなさんの少なくない人が経験することだと思います。とく女性は経験するのではないかなというふうに思います。定説

を定説のまま信じて意思決定することはリスクがあります。

本日は、働く環境を考えてきましたが、定説的理解のまま意思決定することはリスクがあるということ、職場には法律とは違ったフォーク・レイバー・ローがあるということに注意が必要だということを確認して終わりたいと思います。

《注》

1. 住友セメントは、採用時に女性従業員に対して「結婚又は満35歳に達した時は退職する。」という内容の念書を提出させていた。住友セメント結婚退職事件では、結婚後に依願退職に応じなかったため解雇された事案において解雇無効が争われた。結婚退職を条件とした労働契約は違憲かということが争われたこの裁判において、女性のみ結婚を退職事由とすることは、性別を理由とする差別をなすものであり、かつ結婚の自由を制限するものであるとし、民法90条（公序良俗）に違反する労働協約、就業規則、労働契約がいずれも無効であると判示された（東京地裁判決・昭39（1966）年12月20日）。

2. 2014年1月14日に放送されたクローズアップ現代（NHK）において「今増えているポエム調」という切り口で「居酒屋甲子園」が特集された。

「居酒屋甲子園」とは、居酒屋に勤務する従業員がそれぞれの仕事に対するメッセージを表現することで自身の仕事に対する自尊心を高めたり（「外食業界で働いている人が夢や誇りを持てる大会にすることを目指しています」公式ホームページより）、居酒屋を含む外食産業を活性化することを目的にした取り組みである（「居酒屋甲子園をきっかけとして全国各地で生まれた、外食業界を皆で活性化しようとする取り組みを支援しています」公式ホームページより）。居酒屋甲子園は、2006年より236店舗の参加からはじまり、現在（2013年（第8回））は1392店舗が参加している。

「居酒屋甲子園」において表現されるメッセージの多くは、「愛」「仲間」「夢」「未来」「感謝」「希望」など非常に肯定的であり（「夢はひとりで見るもんなんかじゃなくて、みんなで見るもんなんだ！人は夢を持つから、熱く、熱く、生きられるんだ！」「変わりたい。今の自分は嫌だ！みんなから愛される店長になりたい！」クローズアップ現代より）、そういった言葉を涙まじりに絶叫する様がクローズアップ現代において「ポエム調」と特徴付けられ放送された。

3. エスピン・アンデルセンは、福祉国家をアメリカやカナダ、オーストラリアなど市場の役割が大きい自由主義レジーム、スウェーデンやデンマーク、ノルウェーなど国家の役割が大きい社会主義レジーム、ドイツやフランス、イタリアなど家族や職域の役割が大きい保

守主義レジームに3類型化する。日本は、自由主義レジームと保守主義レジーム両方の特徴を持っている。

4. 国民年金の2011年度末にける2011年度分の納付率は58.6%であるのに対し、厚生年金保険の収納率は98%である。(日本年金機構「国民年金・厚生年金保険の適用・収納の状況」http://www.soumu.go.jp/main_content/000171200.pdf (2014年1月15日:参照))
5. 労働基準法第24条では以下のように賃金の支払が定められている。

第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもの支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

- 2 賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金(第89条において「臨時の賃金等」という。)については、この限りでない。

6. ヨドバシカメラ事件は、ヨドバシカメラ上野店に二重派遣されていた派遣社員がヨドバシカメラ従業員と派遣会社従業員に精神的・肉体的虐待を受けた事件です。ヨドバシカメラ事件では、以下のことが行なわれました(『労働判例』No.904、2006年、5~35頁)。

第1の暴行：ポスターを丸めた紙の筒上のもので30回、クリップボードで20回頭部が殴打された。

第2の暴行：大腿部を膝で3回蹴られた。

第3の暴行：左頬を手拳で数回殴打されたり、大腿部を膝で蹴られたり、頭部を肘などで合計30回以上の暴行が加えられた。また、ペナルティーとしてのトイレ掃除時に「便

器を舌でなめろ」と言われた。

第4の暴行：派遣社員の自宅で殴る蹴るなどの暴行が30数回に渡って行なわれた。

7. 二重派遣とは、派遣先企業(A社)が派遣元企業(B社、おもに派遣会社など)から派遣された派遣社員を他の企業(C社)に派遣することです。本来であれば、B社と雇用関係にある派遣社員はA社で業務を行なうが、二重派遣では、A社に派遣された派遣社員をB社がC社に派遣する(B社は自己が雇用しない労働者をC社に派遣している)ということが行なわれている。二重派遣は雇用関係が明確でなく、法律上の責任が不明確であり、往々にして労働環境が悪化するため二重派遣は禁止されている。

《参考文献》

- 労働政策研究・研修機構・編 [2012], 『日本の雇用終了—労働局あっせん事例から: JILPT第2期プロジェクト研究シリーズ』日本労働研究・研修機構。
- Milton Sanford Mayer (1966), *They Thought They Were Free: The Germans, 1933-1945*, Univ of Chicago (ミルトン・マイヤー (田中浩・金井和子訳) [1983], 『彼らは自由だと思っていた—元ナチ党員十人の思想と行動』未来社)。
- 益田ミリ 『結婚しなくていいですか。』幻冬舎
- 『ゲゲゲの女房』『ごちそうさん』NHK朝の連続テレビ小説
- 『アリー my Love (Ally McBeal)』FOX
- 『モナリザ・スマイル (Mona Lisa Smile)』コロンビア・ピクチャーズ
- 『スタンドアップ (North Country)』ワーナー・ブラザーズ
- 『プリティ・リーグ (A League of Their Own)』ソニー・ピクチャーズ
- 「神戸新聞」
- 《<http://www.kobe-np.co.jp/kurashi/work/wowo-4.htm>》(2008年8月5日採録) (リンク切れ)
- 「mailonline」《<http://www.dailymail.co.uk>》(2013年10月26日採録)
- 『NYC Girls Project』<http://www.nyc.gov/html/girls/html/home/home.shtml> (2013年10月18日採録)

大学生のキャリア形成支援—連携の可能性

植 上 一 希

はじめに

いままでみてきたように、現代における若者のキャリア形成は多様な困難を抱えており、とくにその困難は特定の層に重くのしかかりがちである。こうしたなか、大学生や専門学校生といった高等教育進学者は、ともすると比較的キャリア形成が容易な層としてとらえられがちである。しかし、現実には、彼らのキャリア形成にも多くの課題があり、支援の必要性は高い。

こうした問題意識のもと、本稿では大学生に焦点を当てて、彼らのキャリア形成支援に向けて大学と男女共同参画センター等が連携する意義と課題について検討していく。なお、筆者は、福岡県男女共同参画センター「あすばる」と2011（平成23）年度と2013（平成25）年度の2回にわたって、大学生のキャリア形成に関する福岡大学との共同企画を実施してきた。本稿では、それらの経験も念頭に入れて議論を進めていく。

（1）大学生のキャリア形成の困難とは

1）就職難にとどまらない総合的なキャリア形成の困難

大学生のキャリア形成といった場合、注目されるのは、就職の時点にほぼ限られる。キャリア形成の主体である学生自身はもとより、その周囲や支援者たちの多くも、「就活」に意識と力を集中する。もちろん、大学生の就職が困難化（そこには、競争の激化や自己責任化の進展も含まれる）していることは間違いない。それゆえに、「就活」への着目自体はいわば自然な対応であるとは言える。

問題は、大学生のキャリア形成困難は、就職難にとどまることではないということである。当たり前のことだが、「就職がうまくいけば、彼らのキャリア形成がうまくいくわけではない」ということが重要なポイントである。

いわゆる日本型雇用を基盤とする「標準的」キャリア形成モデル（男性なら正社員として一つの会社で勤めあげる、女性なら正社員の夫の妻として家事育児に従事する）は、1990年代後半以降の日本型雇用の縮小・変容によって、大きく崩れつつある。そうしたなかで、若者の

就職の困難、雇用の不安定化、家族形成の困難、などが連関的に生じており、本稿が焦点を当てる大学生の多くもそうした困難と様々な形で対峙することとなる。こうしたなかでは、たとえば、従来のような「正社員（の妻）＝安定」といった方程式はもはや通用しない。たとえば、正社員として就職できたとしても、いわゆる「ブラック企業」をはじめとして正社員に対して低処遇な労働を強いる職場は急増しており、数年以内に初職から離れていく若者は非常に多い。そして、当然のことであるが、そこから何十年ものスパンで彼らはキャリア形成を行っていかねばならないのである。

こうしてみると、大学生のキャリア形成の困難は単に就職という点にあるのではなく、就職後の労働に、そしてそれと強く関連する生活の諸点にあり、従来のキャリア形成モデルが崩れつつあるなかで、キャリア形成の総体が困難化していることがわかる。

2）従来型のキャリア形成モデルへの固執と無力感

こうした状況下において、大学生に必要なのは、従来型の「標準的」キャリア形成モデルとは異なる新たなキャリア形成モデルをイメージし、それに即した形でそれぞれがキャリア形成をしていくことにほかならない。「標準的」キャリア形成モデルが崩れつつあるなかで、新しい形のキャリア形成モデルを模索していくという課題は、伝統的な性別役割分業にとらわれない考え方や、それに向けて主体的に行動ができる人材を育成するという男女共同参画社会の実現に向けた課題とまさに深く結びついている。

しかし、それを阻むものは多い。男女共同参画の観点から、主体の側に注目してみると、とくに次の2点が問題として挙げられる。

●従来型「標準的」キャリア形成モデルへの固執

第一が、従来型「標準的」キャリア形成モデルへの固執である。筆者は毎年、学生にキャリア関係の授業において、15年後までの自分の姿を5年ごとにイメージする「キャリア形成設計シート」を課題として出している。その結果わかるのは、男子学生のほとんどは、就職してその会社に居続けることを疑わないということであり、

女子学生の多くは就職して5年程度してから結婚して退職することを強いモデルとしていることである。

どうしてそうなるのか。彼らの話を聞くと、次のことがわかる。すなわち、彼らのキャリア形成イメージを強く規定するのは、親世代のそれであるということ。彼らの親の多くは世代的・階層的にも「標準的」キャリア形成をたどってきているので、男子学生は正社員として安定的に働き続けるイメージを、女子学生は「正社員の妻」として安定的に生活を送るイメージを抱くのである。そして、そのイメージを、大学卒であればそれが可能であろう、もしくはそうでなくてはならない、という学歴イメージが強化する。それゆえ、大学生こそ、従来型のキャリア形成モデルに固執しがちになってしまうのである。

●社会認識の不足、無力感

第一の問題と表裏一体として、学生の側の社会認識の不足や、無力感という第二の問題がある。そもそも、学生の多くは「標準的」キャリア形成モデルが崩れつつあること、そのモデルが自分たちにとってリアリティを持たないことを、あまり認識していない。不十分な認識のまま、「就活を乗り越えれば大丈夫」、「結婚すればなんとかなる」という方向へと舵を切ってしまう。もちろん、そこに不安がないわけではない。しかし、彼らにとって、よりハードルが高いのは、従来型のモデルではないキャリア形成をイメージし、それを実施していくことである。たとえば、「女性としてキャリアを継続していく」、「男性として家事分担・育児分担をフェアな形でしっかりこなしていく」ことは、大学生の多くにとって一つの「理想」にしか映らない。「理想としてはわかるし、それをできる人もいるだろうけど、自分には無理」というのが、多くの大学生の感覚であり、そうした無力感が、新たなキャリア形成への模索や挑戦を強く阻むものとなっている。

したがって、男女共同参画の観点からキャリア形成支援を行い、これらの意識を変えていく必要があるのである。

(2) 大学におけるキャリア形成支援の課題と連携の必要性

1) 大学におけるキャリア形成支援の課題

(1) で述べたような問題状況はもちろん、学生に責任があるわけではなく、社会の側の問題である。しかし、大学におけるキャリア形成支援には課題が多い。

●就職指導を中心とするキャリア形成支援の問題性

大学におけるキャリア形成支援といった場合、従来は大学就職部等に一任されてきた。現在も就職部を中心に

就職指導の強化という軸で、大学におけるキャリア形成支援は展開されている。就職指導は、学生へのキャリア形成支援において必要な一要素であるが、(1) で論じたように、それだけでは不十分である。また、これらの就職指導においては、「標準的」キャリア形成モデルが前提とされがちであり、男女共同参画の観点からのキャリア形成への意識づけや力量形成がなされることはほとんどない。

●大学教育とキャリア形成支援の合致の難しさ

学生の社会認識の獲得や主体形成は、本来、大学教育の中心的な課題であり、また大学の持つ豊富な資源を活かすことによって、よりよく達成しうるものである。男女共同参画の観点からキャリア形成の主体形成を図る場合も、第1章で述べられているように、女性学などにおける蓄積はその土台となりうるだろう。しかし、多くの場合、個々の教員が授業を行うにとどまっているのが現状であり(そもそも、女性学の教員が少ないケースも少なくない)、男女共同参画の観点を含むキャリア形成支援として体系化されることは難しい。

2) 男女共同参画センターとの連携の必要性・メリット

このように男女共同参画の観点からのキャリア形成支援を大学のみで実施することは難しい。外部との連携、とくに男女共同参画センター等(以下、センター)との連携が求められる。センターは日頃の活動のなかで、行政やNPOといった支援組織や様々なキャリア形成を行っている個人とのネットワークを築いている。こうしたネットワークを用いて、豊富な人材にふれる機会を学生に提供できることは、大学にとって大きなメリットとなる。

大学教員による講義でも一定の社会認識を獲得することは可能であるが、たとえば行政やNPOによるキャリア形成支援の取り組みや、キャリア形成に関わる専門家・先人たちの試行錯誤をより具体的に知る(感じる)ことにおいて、学生が彼らの話を直接聞くことの意義は大きい。大学の授業ではなかなかとりあげることができないデータや事例、思いや経験などが、様々な講師によって提示されることで、学生の社会認識は広がっていく。もちろん、その社会認識の獲得のあり方は講師によって異なるが、中心的なメリットを3点だけあげておこう。

●キャリア形成イメージの広がり

第一が、キャリア形成イメージの広がりである。先に述べたように、大学生へのキャリア形成支援は就職支援に集中しがちであり、それゆえに学生のキャリア形成イメージも狭くなりがちである。キャリア形成に関わる専門家や先人たちの話は、学生たちのイメージを広げる点で大きな意味を持つ。

とくに、働くことについてのイメージ（労働観、職業観）が乏しい学生は多くおり、そうした学生にとって、様々な職業に就いている（いた）大人から、職業や労働についての話を聞くのは、職業観・労働観を広げる貴重な機会となる。また、働くことと生活することの関連が曖昧なままの学生も多い。キャリア形成に関わる専門家や先人たちにとって、この両者が強く関連するものであるのは自明のことであり、彼らの話において多くの場合、その関連のなかでの苦労や喜びが語られる。これらの語りは、働くことと生活することに関連づける視点を学生に与えるものとなり得る。

●キャリア形成に関する諸アクターの把握

第二が、キャリア形成に関する諸アクター（企業や行政、NPO）についての認識の獲得である。

学生は一般的に、企業、行政、NPOなど社会を構成する諸アクターがいかなる立場で、いかに動いているのかということに関して、あまり知らない。しかし、キャリア形成をしていくうえで、社会を構成する諸アクターの把握は重要であるし、とくに、自分たちの労働や生活をサポートするアクター（たとえば労働組合や労働局、労働基準監督署）の立場やその活用の仕方を知ることが、彼らが主体的に行動するうえでの基礎的な力となる。

●キャリア形成観の揺さぶり

第三が、キャリア形成の先人や実践者の経験や葛藤を知ることによる、キャリア形成観の揺さぶりである。行政職員、職業人、実践家、専業主婦など、様々な講師がどのような経緯で、今の活動に携わっているのか。また、実践を行うにおいて、どのような思いや葛藤を抱えているのか。そしてそれらの背景にはどのような社会問題があるのか。こうした形でキャリア形成をとらえていくことで、個々人のキャリア形成という主題が、社会構造や社会規範の問題とつながっていくこととなる。

また、これらの作業は、諸アクターの観点を身につけるといふ側面を有すとともに、共にこの社会で生きる人々の主体的な姿を知るといふ側面を、そしてまた、学生の前に行くキャリア形成の先人としての姿を知るといふ側面も有しており、学生たちのキャリア形成観は大きく揺さぶられ、そのなかで新たな価値形成が促されることとなる。

なお就職部等の取り組みにおいても、大学外関係者、たとえば企業関係者やキャリアカウンセラーなどは活用されており、それはそれで重要な取り組みである。しかし、キャリア形成に関する大学外の知や、知の担い手はより広範な形で存在している。そうした存在にアプローチするうえで、センターが有するネットワーク機能の意

義は大きいと言える。

(3) 男女共同参画センターによる大学生のキャリア形成支援

1) センターによる大学生のキャリア形成支援の意義

他方、センターにとっても、大学生のキャリア形成支援を大学と連携して事業化する意義・メリットはある。

(1) で見たように、男女共同参画の観点からの、大学生に対するキャリア形成支援の必要性は大きい。また、学生という早い段階から意識づけをすることで、男女共同参画社会の実現性は高まることとなる。大学における支援に課題があるなかで、センターには積極的に大学生のキャリア形成支援に働きかけていくことがのぞまれる。

2) 大学との連携のメリット

では、センターにとって大学と連携するメリットは何か。最も大きなメリットは、大学の諸資源を活用することで、効果的・効率的に事業を実施することができるという点である。以下のような諸資源が挙げられる。

●教員の活用～講座の組み立て等に関して

大学生を対象にした事業を実施するにあたって、大学生の課題やニーズの把握は不可欠となる。その際、大学生と日々接している大学教員を通じて、それらを把握することは有効であろう。とくに、キャリア形成に関する課題やニーズは、地域や大学ごとに異なるため、それらを具体的に把握するためにも、大学教員と連携する必要性は高い。また、キャリア形成や、男女共同参画に関する専門的な知識を有している教員と連携することで、その専門性を事業に活かすこともできる。

このような、大学教員が有する専門性や課題把握を通じて、大学生に対する効果的な講座等を組み立てていくことができるのが、連携のメリットの一つである。

●就職部や男女共同参画室等との連携

大学の就職部や男女共同参画室は、センターが有していないデータやノウハウを持っている。データの開示は難しいであろうが、これらをもとに、大学生のキャリア形成上の課題や支援のあり方について交流することで、効果的な講座等を構想することができる。

●ゼミや学生とのつながり

大学と連携することで、対象者に対してアプローチしやすくなるというのも、センターにとってメリットであろう。端的に言うならば、講座の参加者を確保しやすくなるのである。就職部や男女共同参画室による広報はもちろんのこと、やはり重要なのは、大学教員による学生への働きかけである。授業やゼミと関連づけることで、

学生の側の興味や必要性も増し、参加も積極的で継続的なものとなっていく。

なお、上記以外として、大学生や大学とのネットワークの構築というメリットもあげることができるだろう。男女共同参画センターをはじめとする多くの社会教育・生涯学習機関には、若年層の参加の参加率は低く、活動の範囲もそのため限られてしまう。積極的な（大学生や大学院生は比較的時間の余裕がある）若年層が、男女共同参画センターの他の取り組みに参加するきっかけを、こうした活動はつくっていく。また、こうした大学生を恒常的に集めていくうえで、また幅広い様々な企画を展開するうえで、大学、とくに大学教員との関係性を構築する必要があるが、そのきっかけともなる。

(4) 連携の課題と実際的な方法

(2)、(3)では大学とセンターの連携の意義やメリットについて述べてきた。しかし、実際に連携していくうえでの、実務的な課題も少なくない。

とくに、センターの側が大学に対して働きかける際、困りがちなのは大学側の受け皿・窓口がわかりにくい、ということではなかろうか。男女共同参画室等がある場合はそこが第一の窓口になりうるが、大学に必ずおかれているわけではない。また、男女共同参画室や就職部等が、必ずしもこうした企画を主体的に引き受けるとは限らないという問題もある。

となると、これらの部署の職員や、キャリア形成や男女共同参画に積極的な大学教員との個々の関係性をベースにして、連携を実現していくというのが現実的な進め方になるだろう。筆者の、福岡県男女共同参画センター「あすばる」との2回にわたる連携事業の経験においても、「あすばる」と大学側の職員・教員との関係性がまず形成され、それをもとに連携事業が計画され実行され

ていった。筆者の勤める大学には男女共同参画室は存在せず、就職部もこうした事業に手を回す余裕がないため、いわゆる正式なルートではなかなか連携は実現しなかったと思われる。センターが有する人材ネットワークを用いて、大学教員・職員に連携を働きかける、というのが一般的な連携の始め方であろう。

なお、大学教員との関係性があまりない場合、めぼしい教員にセンターや行政関係の委員になってもらうなどして、積極的に関係性をつくるというのも一つの手法であろう。いわば、彼らに男女共同参画推進の責任主体になってもらうわけである。大学や大学教員も地域貢献が求められる時代であるから、こうしたセンター側からのアプローチは肯定的に受け取られることが多いので、センターの方にはぜひ積極的にアプローチしてもらいたい。

おわりに

最後に、大学生のキャリア形成支援に、センター等の外部機関が関わっていくことのもう一つの意義を論じた。

それは、大人や社会の側が、若者（大学生）が働いていくこと、大人になっていくことを、支えようとしているということを、彼ら学生に実感させることにある、と思う。もちろん、「社会的縁辺化」状況が示すように、大人や社会の側はむしろ若者のキャリア形成を支えない方向に舵を切っている。しかし、だからこそ、「君たちのことを支えたい」や「後に続く人のために捨石になってもいいから頑張る」と考えている大人が存在を知るとは、まさに大人になろうとする大学生にとって大きな励みになるはずだ。

大学以外の場所にも、大学生を支える場があり、支えようとする人たちがいるということ。そのことを、学生たちは企画を通じて実感してく。その積み重ね自体が、キャリア形成を強く支えるものとなるはずだ。

職業世界への定位の困難と支援のあり方

～大卒1年目の事例をもとに～

植 上 一 希

はじめに

大学教員として、それぞれの職業世界へと参入していく卒業生たちを見送るとき、納得のいく形で定位して行ってほしいと強く思うし、できる限りトラブルにあわないでほしいと思う。

しかし、そもそも職業世界に定位して（位置づいて）いくことは難しいことだ。そして、若年労働の劣悪化・低処遇化は、さらに職業世界への定位を困難なものへとさせている。実際、大卒者の無業率や離職率は高いし、劣悪な環境で心身ともに疲れ果ててしまうケースも多い。卒業後、職業世界にスムーズに定位することこそ、稀なケースと言ってよいかもしれない。そして、それゆえに、卒業生たちへの心配は増すと同時に、卒業後の彼らに対して大学・大学教員がなかなか有効な支援ができないことへの苛立ちも増すのである。

とはいえ、大学や大学教員が何もしなくてよいわけではないし、大学側の支援が彼らにとって無意味なわけではない。そう思って、私自身、非常勤講師の頃から（2009年から福岡大学に専任教員として着任）、卒業生と意識的に連絡をとったり、相談にのったりするよう心がけてきた。そうした関わりのなかで、私自身、現在の大学が置かれている状況と、その状況への彼らの感覚・対峙の仕方を具体的に知ることができ、それに対して、大学教員が支援することができることも感じてきた。いわゆる「ブラック企業」論などを始めとして、若年労働の劣悪状況に関する記述は多くなされてきた。しかし、他方で、そうした職業世界への参入・定位をめぐるの、若者自身の主観に関する検討は十分になされてきたとは言えない。そして、そうした主観に寄り添う形で、いかなる主体がいかなる支援をすべきかという点の検討は十分ではないし、とくに大学・大学教員がそれらにいかに関わるかという議論は、ほとんどなされていない。本論の課題意識はその点にある。

本論では、上記の問題関心のもと、2人の卒業生の事例検討を通して、大卒者たちが置かれている状況の一端を示すとともに、職業世界に定位していくことへの支援のあり方を考えてみたい。

本論で紹介する卒業生は2人とも、福岡大学人文学部の卒業生であり卒業後数か月に1度の頻度で会って相談を受けてきた。以下の記述は、その体験と、2人への聞き取り（2015年の2月にそれぞれ3時間程度）を題材としている。

1. 大手生命保険会社に就職した畑村雅美さん（仮名）

○苦労した就職活動のすえに生命保険会社へ

一人目は、2013年3月に卒業した畑村雅美さん。彼女は人付き合いがとても好きで、大学内外での活動にも積極的。自立志向も強く、「バリバリ働き続ける」ことを希望して就職活動に臨んだ。就職活動では100社以上のエントリーシートを書き、50社以上は受けたという。しかし、最終試験で落ちることが多く（最終試験で「うちの会社は、実は男しか採らないんだよね」と言われたこともあるという）、なかなか内々定を得ることはできなかった。

そうしたなか、畑村さんは2012年7月に大手生命保険会社A社の内々定を得る。当時、彼女から相談をよく受けていたが「やっと決まりました～」と嬉しそうに報告に来たのを覚えている。私自身、保険業界の厳しさはある程度聞いていた（しかし、実際の経験として知っているわけではないので強く言えない）し、雇用形態は正規雇用ではなく「個人事業主」ということだったので、こちらとしては懸念を示したが、本人も家族もほっとしていたし、なにより彼女が就活に苦しんでいたのは知っていたので、「彼女ならなんとかかなるかな」と思って反対することはしなかった。

○生命保険会社営業（いわゆる「生保レディ」）という仕事

畑村さんの職場は、A社の福岡支店（A社をはじめ、生命保険会社の多くは、全国型と地域型の採用を行っており、畑村さんと彼女が語る「同期」は全て地域型のキャリアである）で同期は36人、全員女性。畑村さんを含めて、彼女たちは約3か月間の研修の後、生命保険という

商品を営業する活動に従事していく。

— 実際、どのような仕事なんですか？

「自分の担当会社を振り分けられて、その企業に昼休みとか仕事終わりに営業しに行く、という形です。一応、ルート営業なんですけどね、でもパイが限られているので、ノルマをこなすためには当然、飛び込みもしないとだめですね。」

— 営業の仕方とかは教えてもらったの？

「二日だけ、上司がついてきてくれましたね。でも結局営業って、お客さんに声かけるだけですからね。もちろん商品に関する知識とか必要だけど、ぶっちゃけ、こっちも細かいことまでわかっていないし、お客さんの方もよくわからないまま買っているんですよね。だから、商品知識云々じゃなくて、うまく声をかけることができるか、話すことができるか、が大事。だから一人がいいし、一人がいいですね。」

— どうして？

「営業しているときに顔を見られたくないです。とくに、知り合いには。営業の時の顔は見られたくない顔です。」

A社における畑村さんたちのノルマは、月に2件の保険商品を売ること。そのノルマを達成し、かつ顧客を維持するためには、日中の営業はもちろんのこと、夜間に飲みを誘われたら参加するし、土日も対応しなければならないという。

そうした生活を送るなかで、「自分ではあまり思わなかったけど、周りからは、『こわい』『ぎらぎらしている』って言われていたんですよね」と振り返るぐらい、彼女の雰囲気は変わっていった（営業を始めてから何度か彼女と会っていたが、化粧や服装、話し方が変化したことが印象的だった）。だからこそ、「営業しているときに顔を見られたくない」という上記の発言となるのだろう。

○仕事に誇りが持てないなかでの試行錯誤と断念

人付き合いが上手な畑村さんにとって、保険商品を売っていくこと、すなわちノルマをこなすこと自体は難しくなかった。しかし、営業を始めて2か月ぐらいで、もうこの仕事は続けていくことができなと感じたという。その一番の理由は、仕事に誇りが持てないということだった。

「やっぱりきつかったのは、お客さんにとってあまり必要のない商品売らないといけないことですね。たとえば、独身の人の、死亡保険ってあまりいらんんですよね。でも売らないといけない場面もあって、それが苦しいんです。売りにくいって言っても、上司は『売れ

る相手なら売って』言う。正直、共済で十分なんですよ。私、入っている保険、共済だし。」

— なるほど。

「それに、ある程度の企業の人なら福利厚生だけで充分なんですよ。だから逆に言うと、中小企業の方がターゲットになりやすいんです。福利厚生が弱いし、健康管理も大企業ほどしっかりしていないから、その辺りで不安を煽って売っていくって…、それも嫌でした。」

そうした商品の売り方が嫌だった畑村さんは、できるだけ、顧客のためになるような商品を紹介したり、顧客に対してできるだけ丁寧に応じたりするよう心がけることで、何とか「自分の心がいたまないように」していたという。

しかし、ノルマをこなしている「優秀な」畑村さんに対して、上司は「必要じゃない商品でも売れ、いい鴨をつかまえろ、納得できない商品でも売れ」とさらに迫ったという。入社して半年、すでに36人いた同期は20人程度にまで減っていたし、先輩をみても、2年以上残っている人は数人程度しかいない。

給料は手取りで15万円程度。ボーナス無。個人事業主であるため、交通費、接待費、通信費などは全部、畑村さん負担。それらが合計で5万円以上かかるため、実質の収入は10万円程度。ノルマを果たせないと減給もある（3万円ぐらい）

「ジェットコースターのようなキャリアなんですよ。給料の変動も大きいし、どんどん辞めていく。全く先が見えない。自分の仕事、会社には誇りがまったく持てない。もう、残る意味がないって…。本当にそのころは、会社つぶれればいって、毎日思っていました。」

このようにして、畑村さんは10月ぐらいにはA社を辞めることを決めていた。

○畑村さんへの関わり方

10月に辞職することを決めた畑村さんだが、結局、彼女が退職したのは2014年の5月である。A社では職員の在籍数を確保することも課題となっており、「辞職が認められるためには、複数の人のチェックがされないといけなくて（中略）数か月かかる」という、おかしなシステムを畑村さんらに説明していた。その相談を受けた私が、畑村さんにその不当性を説明し、彼女は12月に辞職を申し出るが、会社の側が「3月までは絶対にいてほしい」と頼み込み、畑村さん自身「同期に迷惑をかけたくない」というのもあって、結局彼女が正式に退職したのは5月だった。

2013年度の1年間で、私自身が畑村さんと会ったのは

4回。まとめると、以下のようになる。

月	畑村さんの相談内容～筆者が話したこと
7月	営業が始まって、契約が取れるなどうまくいっているが、キャリアに関して不安がある。 ～契約が取れていることに関しては評価。不安に関しては転職も考えて良いと指摘。
10月	会社の方針に疑問。転職の相談。 ～早めに転職すべき。他の職業への就き方、資格、制度等に関して相談に応じる。
12月	辞め方の相談＝辞表を受け取ってくれないシステムについて。 ～辞職は当然の権利。辞め方の相談と説明。
2月	辞めることが正式に決まったことの報告。今後のことについての相談。 ～辞めることができて良かった。失業保険の仕組みや、職業訓練制度などの説明。

私がしていたのは、畑村さんの話を聞くぐらいのことだ。とはいえ、明らかに劣悪な職場環境や、不当なシステムに関して大学教員である私から「それはおかしい」と言われたことは、A社の状況を「おかしい」とは感じつつ、「上司はそれを当たり前と言うし、自分の方が変なのかなって思うときもあった」畑村さんにとって「とても励みになった」と言う。

また、畑村さんが自分なりに仕事に誇りをもとうとする姿や、同期には迷惑をかけたくないという思いは、きわめてまっとうなものだと私自身強く感じた。そうした思いにできるだけ寄り添う形で対応したことは、畑村さんの初職の経験を否定しないという意味でも大事だったと思う。

2. 短期間で仕事を転々とする角川拓実君(仮名)

○就職活動の「失敗」⇒アルバイトの継続⇒フリーペーパー制作会社へ

二人目は、2014年3月に卒業した角川拓実君。友達との付き合いをととても大事にする人で、ゼミのまとめ役として頑張ってくれる好青年だ。そんな彼だが、有名企業の営業職を中心に受けていた就職活動はうまくいかず、就職先未定のまま卒業。卒業後は学生時代からのアルバイト（光通信販売員の派遣会社に販売員として勤務。角川君は、この会社から正社員として誘われていたが、「一生やる仕事じゃない」と考えて断り続けてきた。この時のことを振り返ると、「見栄がありましたね」と言う）を続けるが、「周りから取り残される感覚をひしひしと感じた」ために就職活動を継続する。2014年6月にフリーペーパー制作会社B社から「面接2回目で『いつから来れる?』と打診され、「業種として格好いいじゃないですか、広告業ですからね」というように、企業や

業種にはこだわりたいという思いがあった角川君は、B社へと就職することを決める。

卒業後もゼミに参加していた角川君が、笑顔でB社への就職を話してくれたことを覚えている。「ゼミからやっと卒業できます」と言って、ゼミのメンバーも拍手で彼を送り出した。

○フリーペーパーの営業という仕事

角川君が就職したのは、福岡県の久留米市や佐賀県の鳥栖市に拠点をおくフリーペーパー制作会社B社。入社直後は久留米本社に配属されたが、10日程度で社長から「お前は優秀そうだから、現地で仕事を覚えながらやれ!」と言われて、鳥栖支店に勤務する。鳥栖支店のメンバーは支店長（30代女性）、営業（20代後半女性）、営業補佐（角川君と同年代）、デザイナー（30代女性）、そして角川君の合わせて5人。こうした職場環境のなか、角川君は「ほとんど営業の同行をさせてもらっていない」状態（集金、写真撮影の同行はしたが、新規営業の同行は一切しておらず、久留米の同僚に「教わっていない?」とびっくりされたという）で、フリーペーパーの営業をスタートする。

—角川君がやっていた仕事ってどんな仕事なんですか？

「フリーペーパーは掲載する広告記事で成り立っているんですけど、その広告を集めてくるのが営業の仕事です。うちの場合、ルート営業はほとんどなくて、新規営業中心です。」

—どのような店に営業をかけるんですか？

「うちの場合、ジャンルは関係ないですね。グルメ、ビューティ、スクール関係が多くて、とにかくフリーペーパーに載りそうなお店にアポなしで行って、『フリーペーパーに広告を出しませんか』って。それを、毎日朝から晩までずっとです。」

—うまくいくものなの？

「いや、全然ですね。基本的に全く相手にされないですしね。たいてい、迷惑そうな顔をされて追い返されますし、『うるさい!!』って怒鳴られることもありましたね。（中略）契約をしてもらったことは、結局（辞める時まで2か月間）一度もなかったです。」

○新人を育てない職場環境

「契約が取れないとやっぱり落ち込みますよね」

フリーペーパーの新規契約を取っていくことは難しい。さらに、フリーペーパー業界自体の悪化によってその困難度は増している。そうしたなかで、そもそも角川君が契約を取ることができなかったことは、無理もないことだ。もちろん、契約を取ることができないことは彼にとってダメージだったそうだが、それ以上にきつかつ

たのは、職場が自分を育てようとしてくれないことだったという。

「直属の上司が全然、教えてくれないんです。こっちが仕事の質問をしても、的外れな答えしかしてくれない。『忙しいから!』って追い返される。しかも、たまにする指示は間違っている…。たとえば、彼女が『イオンモールに行ったらいいよ』って言うから行って営業かけに行ったら、イオンモールの管理の人に『うちでは営業活動は禁止です!』ってめちゃくちゃ怒られて、それを報告したら、『何やってんの!!』っていう感じです。」

—それはひどいね。他には教えてくれる人はいないの？

「営業補佐とは全く会話をしないし、デザイナーの人は仕事が違うので聞けない。唯一、支店長はとてもすごい人で実は彼女がほとんど仕事をとってくるんですけど、忙しすぎて聞けない。ほとんど支店にいないので。教えない、というわけではないんですけど、鳥栖の事務所はすぐ辞める事務所だから、あっちも僕のこと辞めるんだよな、っていうのがあって。だから、あまり真剣じゃない感じで…」

そのような環境下で、フリーペーパーの営業についてほとんど無知な状態で仕事に挑む。当然のことながらうまくいかず、何の手ごたえも感じることができない日々が続く。周りも自分に期待をしているようではないし、周りを見ても「2年目の人がすでに『ベテラン』って言われている」ぐらい長続きがしない職場であるため、将来展望がまったく見えない。「せっかくな仕事なんでも何とかしたいと思っているんですけど、何をどうすればいいのかわからない、って思いながら、毎晩1時ごろ帰宅しているとホント、絶望だなあって。」

そうした日々のなか、8月の下旬、営業の途中にたちよったコンビニの駐車場で「全く何もできない状態に」角川君はおちいってしまうのである。

○角川君への関わり方

私が角川君と会ったのはその翌日だった。非常に顔色が悪く、彼自身とても落ち込んでいる様子がありありとわかった。しかし、彼の口から出てくるのは自分を責める言葉ばかり。「2か月で辞めようと思うのは早すぎるのではないか」、「自分に何か問題があるのではないか」、「引越したばかりなのに親に申し訳ない」…。

そうした彼の言葉をまずは受け止めたうえで、彼が職場において頑張ろうとしていたことを認め、しかしB社ではその頑張りが報われることはないであろうと説明し、B社を辞めるよう話した。私から「辞めるべき」と言われたことで、「辞めていいんだ」と角川君も思うことができたという。

そしてその後、何度かにわたって彼と話をつづけることで、働き方に関する角川君なりの優先順位をつけることができたのも、大事なことだったと考えている。

3. 支援のあり方について

以上、2人の事例をもとに大卒者が置かれている状況の一端をみてきたが、それをふまえて、大学側の支援のあり方についていくつか指摘をして本論をまとめることにしよう。

第一が「ブラック企業に気をつけろ」ととどまらない指導の必要性である。たしかに、超劣悪（真っ黒）な企業に注意が必要なのは言うまでもない。しかし、「真っ黒（ブラック）」とは言いきれないものの、働き続けるのが困難な職場は、畑村さんや角川君の事例をはじめ多数存在している。「ブラック企業に気をつけろ」の指導のみでは、そうした企業に入った学生の対処法は、どうしても彼ら任せ（自己責任）になってしまいがちだ。それにとどまらない指導が必要と言えよう。

第二が、継続的な支援の必要性である。実際のところ、就職前にいくら言ったところで、学生に響かない部分は多い。現実的な問題に直面しなければ、それを自身の問題としてとらえることは難しいし、また、就職活動が厳しいなかで企業のマイナス面をあえて見たくないという意識が働くこともあるだろう。指導する側も業界全体の概要ならともかく、個々具体的な企業のことまで把握することはできない。とするならば、むしろ必要なのは、彼らが現実と直面した時に、彼らの話を聞いたり、アドバイスをしたりすることなのである。

では、その際に求められることはどのようなことか。まず、必要なのは彼らの思いに寄り添うことだ。畑村さんも角川君も、それぞれ自分なりに職場のメンバーとして位置づきたい、誇りのある仕事をしたいと思って行動をしてきた。その思い自体はきわめてまっとうなものである。しかし、そのまっとうさが劣悪な職場の論理によって傷つけられていく。畑村さんの場合は、「納得できないことでもやれ!」という形で、角川君の場合は「できないのはお前のせいだ」という形で。それに対して、大学側がまずすべきことは、そうしたまっとうな思いをしっかりと受け止め、正当に評価することだろう。それによって、彼らの傷ついた思いが少しでも回復し、彼らが職業世界にしっかりとした形で対峙することにつながればと思う。

そうした受け止めのうえで、彼らが囚われがちな職場の価値観、労働観などを、客観的に見直すような指摘や指導がなされると良いだろう。2人の事例でも見てきたように、誤った職場の論理等に呪縛されて、正当な判断ができなくなるリスクは高いし、その結果、大きなダメージを受けてしまうこともある。彼らのリスクとダメージ

をおさえることが、彼らの職業世界への再参入へとつながることを考えるならば、第三者の立場で大学側が関与していくことは、そうしたリスクとダメージを低減させるという点で意義が大きいはずだ。

以上、大卒者の現状とそれへの支援のあり方について

若干の考察を行ってきた。大卒者の職業世界への参入・定位が困難化するなか、大学・大学教員の役割は大きい。その際、若者たちの主観に寄り添う形での様々な支援のあり方がさらに追求される必要があるだろう。本論がその一助になればと思う。

(2)

地方都市から考える

日本の学校から労働市場への移行と支援

～ IAVEG International Conference 2015シンポジウムより～

シンポジウム：地方都市から考える日本の学校から労働市場への移行と支援

植 上 一 希¹
藤 野 里 真²
寺 崎 桂 水³
丹 田 太⁴

1. 地方都市におけるキャリア形成を再考する（寺崎）
2. 「地方都市」における若年者のキャリア形成と「自己物語」
— 3名の高卒者の語りに注目して —（丹田）
3. 地方労働市場における大卒ホワイトカラーのキャリア形成（藤野）
4. 地方部の学生に対するキャリア教育のあり方（植上）

Abstract

The purpose of this symposium is to clarify major issues regarding the young people's school-to-work transition in rural areas and present some workable measures for the assistance for their transition processes in school education.

A strong "local-oriented attitude" has become an issue since the late 90s in the youth employment action in Japan (Furlong & Cartmel, 2006, Terasaki, 2013, Inui, 2013). Urgent tasks are to build the new school-to-work transition model, which focuses more on local young people and considers the measures of carrier formation assistance. We will present 4 reports using the data of our research group conducted continually from 2011.

The first report reviews previous studies and makes it clear what kind of problems there are in the school-to-work transition in rural areas. We point out that a specific task is to consider how to assist the attainment of social status embedded in the local context deeply.

The following reports are based on this problem setting.

The second report describes the difficulties of making the transition to adulthood for high-school graduates living in a local city, where they have few chances of education and occupation.

The third report analyzes the career formation of white-collar employees working for local firms using a key concept of the "boundaryless career (Uda 2007)". The following 2 points are pointed out. First, university-graduate white-collar workers who join the local labor markets make career choices based on their "settled areas", not "jobs". Second, when trying to get a different "job" without changing their "settled areas" in the local labor markets, we suggest that "a broad range of specific skills" function as the "boundaryless career".

The last report points out that factors determining young people's carrier formation in rural areas are different from in metropolitan areas through the results of action research on carrier education in a

¹ UEGAMI, Kazuki. 福岡大学人文学部 uegami@cis.fukuoka-u.ac.jp

² FUJINO, Makoto. 福岡大学商学部 makoto@fukuoka-u.ac.jp

³ TERASAKI, Satomi. 法政大学キャリアデザイン学部 terasaki@hosei.ac.jp

⁴ TANDA, Keita. 東京大学大学院 ktanda@p.u-tokyo.ac.jp

middle-ranked private university located in a rural area. We then conclude that a carrier education appropriate for rural areas, which could be different from the metropolitan model, should be considered theoretically and be put into practice.

Key words: School-to-work transition, rural areas, career education, labor market, career formation assistance.

地方都市におけるキャリア形成を再考する

法政大学キャリアデザイン学部 寺 崎 里 水

従来、日本では教育／就職機会の地域間格差が大きく、進学／就職にあたって大都市への地域移動が当然視されてきた。若者の「地域内移動」「地元志向」は、したがって、学校から職業へのスムーズな移行を妨げる要因とみなされてきたといえる。本報告では、こういった従来の捉え方に対して、①逸失利益、②脱植民地、③脱標準化の3点から再考を迫った。

1. 逸失利益

若者が地域間移動を行わず、主として経済的な利益を失うという事態について、地域移動による利益を教育、就職機会の獲得、それによる経済的利益の上昇、地域移動による損失を人間関係の喪失と適応リスクと考える。このとき、近年の若者の雇用環境の悪化、都市部生活コストの高騰、若者が感じる人間関係の困難さ、ネット基盤整備による地理的不利益の一部解消を考えると、移動をしないという選択を合理的と評価しうる可能性が増大しているのではないか。上層移動を目的とする学歴獲得という観点からみても、学歴獲得競争が大卒再生産家族と高卒再生産家族で安定したといわれる今日（吉川2009）、地域内移動への志向は「親と同じ状態を維持したい」という願望を示したものと評価できる。地域移動のコストをどう見積もるかについて再評価が必要である。

2. 脱植民地化

2011年の震災をきっかけに、人的資源、エネルギー資源、食糧など、あらゆるものを都市に供給する植民地としての地方という近代化以来の構図について議論がなされるようになった（たとえば赤坂ほか2011）。このような都市と地方のとらえ方は、「開発」をめぐる南北格差を問題視する領域での議論を受けたものである。1990年代から、欧米的価値である「開発」思想の再検討、とりわけ、文明と未開、近代と伝統、「開発」と「低開発」、中心と周辺といった二分法的視点の見直しが求められている（江原2003）。地方都市は常に「未開」「伝統」「周辺」と位置づけられ、「開発」された都市という理想に向かって「他律」的に「開発」されてきたといえる。近

代化以来の「未開の地方都市」言説を乗り越え、発展の主体となり得る地方の姿の模索が必要である。

3. 脱標準化

近代化の過程では、都市の植民地として従属する地方という構図が形成されていくのと同時に、個人の脱属性主義化が進んだともいえる。個人は居住地や身分、性別といった社会的文脈から切り離されて評価されることが望ましいとされ、今日、個人は全国どこでも均質で平等な学校教育を受けることができ、雇用されて働くという標準的キャリアモデルが浸透している。その結果、地方都市では「成績上位層であるほど地方県からスピアウトするという現象（吉川2001）」や、労働人口の流出が問題化している。また、グローバル化や知識基盤社会化の進展を踏まえ、経済競争を勝ち抜く人材をどう育成するかが、「エビデンス」に基づく教育議論のなかで課題として強く主張されるようになってきている（石井2015a）。一方で、パブリックな領域での分権化が進むなか、地域コミュニティの再構築や民衆自治の確立に取り組む「地球市民（石井2015b）」の育成もまた喫緊の課題とされる。標準化したキャリアモデルや能力観を相対化し、地域社会やその住民の生活への感受性を持ち、地域の発展の主体足り得るそれらを独自に構築しなければならない。

〈文献〉

- 赤坂憲雄・小熊英二・山内明美（2011）『「東北」再生』イースト・プレス
- 江原裕美（2003）「二一世紀における教育の発展・人間解放を目指して」『内発的発展と教育・人間主体の社会変革とNGOの地平』新評論、pp.26-63
- 石井英真（2015a）「教育実践の論理から「エビデンス」に基づく教育」を問い直す」『教育学研究』第82巻第2号、pp.216-228
- 石井英真（2015b）『今求められる学力と学びとは・コンピテンシー・ベースのカリキュラムの光と影』日本標準
- 吉川徹（2001）『学歴社会のローカルトラック—地方か

らの大学進学』世界思想社
吉川徹 (2009) 『学歴分断社会』ちくま書房



IAEVG International Conference 2015

シンポジウム S14: 地方都市から考える 日本の学校から労働市場への 移行と支援

Symposium S14: Assistance activities
for the school-to-work transition
from the standpoint of rural areas in Japan

植上一希(福岡大学) 藤野真(福岡大学)
寺崎里水(法政大学) 丹田桂太(東京大学大学院)

5

地方都市におけるキャリア形成を再考する

寺崎里水(法政大学キャリアデザイン学部)

The slide features two black and white photographs of rural landscapes. The top photo shows a dirt road winding through a field with trees in the background. The bottom photo shows a straight road with utility poles stretching into the distance under a clear sky.

2

研究の目的

- 地方都市における若者の学校から労働市場への移行の課題を明らかにし、それに対する学校教育を通じた支援の方策を構築すること

6

- 研究当初
地域内移動型学生 Intra-Regional Mobility Type
実家を起点とした限られた地域内でキャリア形成が完結する学生
- 背景
1990年代: 高校生の「地元志向」
2000年代: 大学生の就職難

3

シンポジウムの構成

- 課題設定: 地方都市におけるキャリア形成を再考する
- 若者: 「地方都市」における若年者の移動経験とその主観的意味付け
- 労働市場: 地方労働市場における大卒ホワイトカラーのキャリア形成
- 教育: 地方部の学生に対するキャリア教育のあり方

7

移行阻害要因として問題化

- 日本では教育／就職機会の地域間格差が大きい。
→進学／就職にあたって大都市への地域移動が当然
- 若者の「地域内移動」「地元志向」
→学校から職業へのスムーズな移行を妨げる要因

8

今回の課題

- ・地域内移動／地元志向を肯定的に評価する理由とその意義を説明する

12

1)逸失利益(続々)

学歴獲得競争の変質(吉川2009)

- ・大卒再生産家族と高卒再生産家族で安定
- ・少数の学歴上昇家族と学歴下降家族が「入れ替え戦」

→地域内移動への志向は「親と同じ状態を維持したい」という願望を示したもの

9

地方都市で生きるキャリア

- 1) 逸失利益
- 2) 脱植民地化
- 3) 脱標準化

13

- ・大学進学は本当にペイするか
- ・地域移動は本当にペイするか
- ・失われる利益とはなにか
- ・地域移動のコストをどう見積もるか

10

1)逸失利益

- ・若者が地域間移動を行わず、主として経済的な利益を失うという事態
- ・地域移動による利益:教育、就職機会の獲得、それによる経済的利益の上昇
- ・地域移動による損失:人間関係の喪失と適応リスク

14

2)脱植民地化

- ・教育／就職機会の地域間格差が大きく、進学／就職にあたって大都市への地域移動が当然視されてきた背景

11

1)逸失利益(続)

近年)

- ・若年者の雇用状況の悪化、労働条件の低下
- ・都市部生活コストの高騰
- ・人間関係の困難さ
- ・ネット社会による地理的不利益の一部解消

→移動をしないという選択が合理的

15

→人的資源、エネルギー資源、食糧など、あらゆるものを都市に供給する植民地としての地方という近代化以来の構図

16

東日本大震災

かつて東北は、東京にコメと兵隊と女郎をさしだしてきました。そしていまは、東京に食料と部品と電力を貢物としてさしだし、迷惑施設を補助金とひきかえに引き受けている。(赤坂ほか 2011、p.15)

17

- ・問われているのは、20世紀に築かれた経済社会構造と「成功」体験から日本社会が決別し、未来を構想する努力である。(赤坂ほか2011、p.141)

18

「開発」をめぐるまなざしの変化(江原2003)

1990年代～

- ・国家の役割の捉え直し
- ・ネオリベラリズムに対抗する思想的アプローチ
- ・欧米的価値である「開発」思想の再検討
→文明と未開、近代と伝統、「開発」と「低開発」、中心と周辺といった二分法的視点への根本的見直し

19

地方に向けられるまなざし

- ・「開発」は、ある理想に相手を近づけようとする「外発」的・「他律」的な性質を有する

→地方都市は常に「未開」「伝統」「周辺」
→少ない教育・就業機会

20

日本全国の隅々まで広まった大衆教育社会の学歴観は、この若年層を高学歴取得へと容易に加勢し、「行けるのだったら都会の一流大学に」という高等学校歴志向を促す。そして結果的に、成績上位層であるほど地方県からスパインアウトするという現象を加速させることになる。(吉川2001、p.213)

21

2)脱植民地化

- ・地域移動のコストをどう見積もるか

→近代化以来の「未開の地方都市」言説

22

3)脱標準化

戦後日本社会)

- ・標準的キャリアモデル

23

3)脱標準化(続)

- ・脱属性主義
- ・「エビデンス」に基づく教育(石井2015a)
- ・社会的文脈から切り離された個人
- ・均質で平等な学校教育
- ・学力テストによる標準化圧力

24

目指される人間像の標準化

- ・グローバル化
- ・知識基盤社会
- ・情報技術革新
- 知識労働者に対する需要の高まり
- ・転職を複数回経験するのが当たり前
- 生涯にわたり学び続けていく力
- ・経済競争を勝ち抜く人材

28

- ・資質・能力やコンピテンシーを構成するカテゴリーよりも、それを導きだすもとなつた、めざす人間像や社会の中での活動のイメージに注目する(石井2015b、p.11)

25

- ・非典型的キャリア
- ・地方創生、復興、COC構想
- ・地方分権化
- ・ESD
- ・多様性の高まり

29

3)脱標準化

- ・かつての地域社会秩序に変わる新たな社会秩序をどう構築するか
- かつての「開発」モデルにとられない発展のかたちをどう構築するか
- そこで必要な能力・達成・支援とはなにか

26

市民生活への注目(石井2015b)

- ・パブリックな領域での分権化
 - 地域コミュニティの再構築
 - 民衆自治の確立
 - リスクの分配
- 「地球市民」

30

まとめ

地方都市におけるキャリア形成を再考する
地方都市におけるキャリア形成支援とは

- 地域移動を前提としない教育達成／職業達成を再評価する
- それらを保証する教育や地域労働市場のあり方を模索すること

27

「開発」と教育(江原2003)

国家の枠組みに大きく依存する教育研究

- ・「公教育」の整備拡充だけが注目される
- ・国民の形成と統合、マンパワーの養成と配置といった観点に基づく学校教育の評価
- ・地域社会やその住民の生活への感受性を体現できない

31

文献

- ・赤坂憲雄・小熊英二・山内明美(2011)『「東北」再生』イースト・プレス
- ・江原裕美(2003)「二一世紀における教育の発展—人間解放を目指して」『内発的発展と教育—人間主体の社会変革とNGOの地平』新評論、pp.26-63
- ・石井英真(2015a)「教育実践の論理から「エビデンス」に基づく教育を問い直す」『教育学研究』第82巻第2号、pp.216-228
- ・石井英真(2015b)『今求められる学力と学びとは—コンピテンシー・ベースのカリキュラムの光と影』日本標準
- ・吉川徹(2001)『学歴社会のローカルトラッカー—地方からの大学進学』世界思想社
- ・吉川徹(2009)『学歴分断社会』ちくま書房
- ・TERASAKI, Satomi, 2014, Research study on transition support for Intra-Regional Mobility Type of university students, *The bulletin of central research institute*, Series A: Humanities, Vol.13 No.3, Fukuoka University, pp.15-21

「地方都市」における若年者のキャリア形成と「自己物語」

— 3名の高卒者の語りに注目して —

東京大学大学院 丹 田 桂 太

本報告の考察と結論

1. 語られた「自己物語」からは、これまで形成してきたキャリアに対して肯定的な見方がとられていることがうかがえた。このことから「移行」の段階だけではなく、より長期的な観点から地方でのキャリア形成をとらえる必要がある。
2. 地方にとどまった者は、とどまることを必ずしも困難とは認識しておらず、このことが、自身のこれまでのキャリアや今後のキャリアを納得のいくものとして受容することへと繋がっている。
3. 地元の外へと出て行った者は、「地元に戻りたい」という思いをもっているものの、「一度外に出てきてしまった」という認識がそれを阻んでいる。このことは、地元に戻るものが積極的なキャリアモデルとして位置づけられていないということである。

2. 調査方法

報告者は2014年3月から2015年8月にかけて、3名の高卒者に対してインタビュー調査を行った。事前に大枠としての質問項目は用意していたものの、対象者が語りやすいよう、あくまで自然な会話の中でこれまでの経歴や現在の生活および仕事の様子について話してもらうようなかたちをとった。インタビューに要した時間は、一人あたり1～2時間である。

なおインタビューは、事前に筆者の研究内容を、電子メール等を用いて伝えたのちに日取りを決めて行った。インタビューを実施する際には、あらためて調査内容を紙面で提示した上で、それぞれに、もう一度調査の内容について紙面を用いて説明した後、研究成果としてインタビュー内容を使用させてもらうこと、個人情報には厳重に扱い研究以外には使用しないこと、ICレコーダーを使用させてもらうことなどについての了承を得た。聞き取りの際には、ICレコーダーで録音を行うと同時に、ノートを取った。ノートはあとでフィールドノートとして使用している。本報告で用いるインタビューデータは、このICレコーダーの記録を書き起こしたものである。ただし、タカシについてはICレコーダー使用の許可が出なかったため、フィールドノートからの分析のみとなっている。

1. 調査対象者の概要

	マナブ (仮名)	タカシ (仮名)	マサオ ⁵ (仮名)
性別	男性	男性	男性
年齢	30代前半	20代前半	20代前半
出身地	大分県大分市 Q地区	大分県国東市	大分県国東市
出身校	県立夜間定時制 高校 (電気科)	県立総合高校 (普通科)	県立総合高校 (普通科)
卒業後移動 遍歴	電気工事関係→ (2度の転職) →現職 (インタビュー 当時12年目)	現職 (インタビュー 当時5年目)	空港警備員→ 専門学校→現職 (インタビュー 当時1年目)
現職	設備管理関係	地方公務員	首都圏空港職員

3. 調査対象地の概要

調査対象地は、大分県大分市と大分県国東市の2市である。

大分市は、大分県の県庁所在地である。平成26年の時点での人口は、478,500人。戦後すぐには、県庁所在地でありながら人口10万人を割る比較的小規模な都市であったが、1960年代に入り新産業都市にしてされると、急速に工業化が進むとともに人口も急増していった地域である。中でも、マナブの「地元」であるQ地区は、工

⁵ マサオは最終的に専門学校を卒業しているが、高卒後すぐに地元就職するという経験を経ているため、本報告では「高卒者」として扱う。

業化を推し進めた大規模工場が多数進出した地区でもある。こうした大規模工場の進出にあわせて、都市型の商業施設が参入してくるなど、郊外化が進んだ。しかし、市内中心部に近い地区ということもあり、後述する国東市と比較して、少子高齢化や若年者の地域外への流出が極端に高いというわけではない。

国東市は、大分県北東部の国東半島の東側に位置する地域である。大分市からは陸路で60キロほど離れた場所にある。平成26年の時点での人口は、30,758人。この地域は高度経済成長期に入っても工業化から取り残されていたが、1984年に高度技術工業集積地域として指定を受けたため、この時期から急速に工業化が進展する。これは1970年代に空港がこの地域に移設されてきたためであり、こうした（産業上の）交通の利便性がこの地域への

工場建設を促したといえる⁶。しかしながら、近年の不況の煽りを受け、これまで若年者の雇用を多分に引き受けてきた大手製造業関連企業の工場が閉鎖を決定するなど、近年状況は一段と厳しくなっている。また、国東市には現在、高校が市内中心部の1校のみとなっている⁷。また、市内に高卒後の進学先となる教育機関は存在せず、学卒後進学を考える場合、交通網の未整備もあり多くの者は市外へと流出してしまう。高校卒業後も市内に残るのは、高校卒業後すぐに市内で就職する者たちにはほぼ限られるが、その雇用機会は恵まれているとは言い難いのが現状である。国東市が、大分市をはじめとした県内他市町村と比較して急速に少子高齢化が進み、とりわけ若年者の流出が激しい地域となっているのは、以上のような理由による。

「地方都市」における若年者の
「自己物語」と主観的意味づけ
—3名の高卒者の語りに注目して—
丹田桂太（東京大学大学院）

先行研究の整理(1)

- ▶ 「地方」にとどまることの脱「問題」化
 - 「特定の働き方とキャリアを強いるローカルな社会状況を所与のものとするならば、再生産を脱「問題」化し、若者が「地元」を豊かに力強く生きてゆくための議論が求められる。」

(尾川 2011)

▶ 「地方」という文脈を考慮したうえで、アプローチの必要性が示唆。

発表の流れ

- ▶ 先行研究の整理
- ▶ 分析枠組み
- ▶ 研究的課題
- ▶ 調査概要
- ▶ 事例
- ▶ まとめ・考察

先行研究の整理(2)

- ▶ 「地方」にとどまることの「現実化」への視座
 - 「ローカル・トラックの潜在的可能性に着目し、可能性を現実性に転化させるためには、生活のリージョナリズムをシステムとして維持しうる『社会経済』の実現が不可欠。」

(中西 2005)

▶ 「実際の若者達の生活圏がどのようなものなのかを捉える必要がある。」 (窪田 2012)

⁶ 鹿嶋洋, 1998, 「大分県国東半島地域における工業立地の進展と労働力構造」三重大学法経論叢15(2), pp.19-41。

⁷ 市内北部にも分校が設置されているが、その規模は小さい。

先行研究の整理(3)

- ▶若者への聞き取りから
 - 乾らの研究グループによる経年的な聞き取り
 - 「対象者のうち少なからぬ者が、ある「自己物語」をそれぞれ描きつつあった。」 (乾 2013)

↓

- ▶ 長期的な観点から「地方」でのキャリア形成を捉える必要性が示唆。
 - ⇒ 「自己物語」の創出の可能性

調査概要

名前	マナブ (仮名)	タカシ (仮名)	マサオ (仮名)
年齢	30代前半	20代前半	20代前半
出身地	大分県大分市Q地区	大分県国東市	大分県国東市
出身校	県立夜間定時制高校 (電気科)	県立総合高校 (普通科)	県立総合高校 (普通科)
移動履歴	電気工事関係 (半年) → 2度の転職 → 現職 (12年目)	現職 (5年目)	空港警備員 (3年) → 専門学校 → 現職 (1年目)
現職	設備管理関係	地方公務員	首都圏空港職員

分析枠組み

- ▶ 「地方」というローカルな社会的構造的背景への着目

+

- ▶ 若者自身にとっての「地方」にとどまるという選択に対する意味づけへの着目

↓

- ▶ 「自己物語」の析出による実態の把握を試みる。

調査概要

- ・ インタビュー時期
 - ▶ マナブ (2015年8月)
 - ▶ タカシ (2014年3月)
 - ▶ マサオ (2015年6月)
- ・ データ処理について
 - ▶ ICレコーダーを使用し録音すると同時に、ノートに書き取り。あとでフィールドノートとして使用。
 - ▶ 本報告で用いるのは、この音声データを書き起こしたものだ。
 - ▶ タカシについては、ICレコーダーの使用が許可されなかったため、フィールドノーツを用いた分析。

研究的課題

- ▶ 若者たち自身の、
 - ① 「地方」にとどまった背景
 - ② 形成してきたキャリアへの意味づけ
 - ③ 「地方」にとどまることによる困難を彼らの語りから明らかにすること。

↓

- ▶ 「キャリアについて語られたこと」 = 「自己物語」のなかから、地元やキャリア形成への特徴的な言及を読み、地方で生きることを「豊か」にするための示唆を得る。

【大分県大分市】

- ▶ 大分県の県庁所在地。
- ▶ 人口は478,500人 (平成26年)
- ▶ 1960年代の新産業都市指定により、急速に工業化。
- ▶ 一部地区は、大規模工場が多数建設され、郊外化。
- ▶ しかし、市内中心部に近いこともあり、少子高齢化や若年者の流出が、国東市ほど深刻であるわけではない。

調査概要

対象地

- ▶ 大分県大分市
- ▶ 大分県国東市

対象者

- ▶ 大分市出身の30代前半の男性1名
- ▶ 国東市出身の20代前半の男性2名

方法

- ▶ 1人あたり1～2時間のインタビュー (半構造化)

【大分県国東市】

- ▶ 大分市から陸路で60キロほど離れた市。
- ▶ 人口は30,758人 (平成26年)
- ▶ 80年代に入り、急速に工業化。
- ▶ 市内には、高校が1校のみ (分校有り)。
- ▶ 高卒後の進学には、市外への移動が必須。
- ▶ 少子高齢化の進行、若年者の流出が他市町村に比べても深刻。

①「地方」にとどまった背景

【マナブ】

- ▶「僕の場合は、定時制はあまり来ないので、求人が。やっぱり少ないんですよね。」
- ▶「僕は、合同説明会みたいなところに足を運びまして、いくつか電気の会社がありましたんで。」
- ▶「（学校を介した求人は）ちょっといくつかあったんですけど、やっぱりこう合わなくて。」

16

②形成してきたキャリアへの意味づけ

【マナブ】

- ▶「最初の仕事はですね（中略）半年ぐらいで残念ながら、やめてしまいました。」
- ▶「2つくらい、また同じ電気関係の仕事をしたんですけど、結局やめてしまいましたね。」
- ▶「でも、そこでそういう電線を接続する技術とか、電気工事の技術としては、いってないよりは、少しは習得できたと思っているので。それが今の設備管理で、電気を扱うのとかに生きてきてるなとは思いますがね。」

20

①「地方」にとどまった背景

【タカシ】

報告者：「なぜ〇〇（地方公務員）に？」

- ▶「親のススメ」「地元には残りたいって思っていた」「都会への憧れも別になかった」

(2014/03/15 フィールドノーツ)

17

②形成してきたキャリアへの意味づけ

【マナブ】

- ▶「やっぱり、電気の資格を持ってるんで、そういう工事関係の種類に目がいってしまうのかなと。」
- ▶「やっぱりこう何も無いゼロのところより、この資格を持ってるのと持っていないでは全然って、職安の方も思ってたんじゃないですかね。」

21

①「地方」にとどまった背景

【マサオ】

- ▶「〇〇（大手電器機器メーカー）とか、〇〇高校、よく求人が入ってくるやん？でも〇〇とか、ものづくりとか興味は無かった。」
- ▶「俺はやっぱり接客業だと思ってさ。」
- ▶「（地元を）離れることに俺は、俺自身は全然考えてなかった。でもいざね、親は言ったね。地元で働けって。」

18

②形成してきたキャリアへの意味づけ

【タカシ】

報告者：「〇〇（地方公務員）になってから5年経つと思うが、どうか。」

- ▶「別になりたいと思って消防士になったわけではないから、〇〇という仕事にやりがいは感じない。」

22

①「地方」にとどまった背景

(1)求人の（量的・質的）少なさ。
⇒限定的な選択肢の中から自らの希望に沿うものを選択。

(2)親の意向
⇒国東市が地元の2人（タカシ、マサオ）は、地元での就職を望む親の希望に沿うかたちで、最終的な決定がなされている。

19

②形成してきたキャリアへの意味づけ

【タカシ】

- ▶「ユウヤ（タカシの友人）の方が給料高いのが嫌。」
- ▶「1年目とか2年目の新人ならわかる。でも、もう5年目なのに（上司に）怒られるのがわからない。」
- ▶「休日も（職場の人のことを）考える。何であいつのこと考えないよ...って。」

(2014/03/15 フィールドノーツ)

23

②形成してきたキャリアへの意味づけ

【マサオ】

- ▶「俺、大分空港で働きよって、「ああグランドスタッフいいなあ」っち。そう思ったんよね。(中略)それで、「よし、じゃあもう専門学校行こう！」って。」
- ▶「大分空港の経験が俺にはでけえ、良かったね。正直。」
- ▶「大分空港で警備員しよって、「空港職極めたい」っちことに気付いたんよね。」

24

②形成してきたキャリアへの意味づけ

(3)マサオの語り

- ▶地元での就職は、必ずしも積極的なものではない。
⇒しかし、働きつづけるなかで出会った仕事への思いが、進学欲求に。
- ▶そこでの経験が、現在の彼にとっては「でけえ」経験として意味付け。

28

②形成してきたキャリアへの意味づけ

【マサオ】

- ▶「(現職で)経験することはたくさん、機会あるけど、やっぱり、自分に合っていないなって思うわ。ましてや俺、大分空港、地方空港で仕事してたけん、知ってるわけなんよね。経験してるから。」
- ▶「だからここにきて、やっぱり「地元がいいな」っち思うよ。」

25

③「地方」にとどまることによる困難

【マナブ】

報告者：「地元に残って、後悔してることとかはありますか？」

- ▶「今でこそこうね、いろんなのができてますけど。やっぱり、流通がね。流通とか情報とか、こう、都会ではある程度、地方になると1個下がるような。」

29

②形成してきたキャリアへの意味づけ

(1)マナブの語り

- ▶高卒後に入職した仕事は数ヶ月でやめてしまった経験。
⇒しかし、当時の経験が「生きている」という実感から、肯定的な評価。

26

③「地方」にとどまることによる困難

【タカシ】

筆者：「国東に残って、後悔していることは？」

- ▶「別にない。」「遊びにいこうと思えば、(車を使えば)どこへでもいける。」「仕事してたらそんなに遊べないし。」
(2014/03/15 フィールドノーツ)

30

②形成してきたキャリアへの意味づけ

(2)タカシの語り

- ▶地方公務員という仕事が親の意向であったことへの不満。
⇒それが基点となり「やりがい」を持ってない。
- ▶友人との給与を比較し、その現状への不満感。
⇒転職を考えるきっかけに。

27

③「地方」にとどまることによる困難

【マサオ】

- ▶「やっぱ俺は帰りたかね。九州に帰りたかね。帰りたかって思うけど、なんか逃げてる自分がいるんだよね。」
- ▶「何か不満で帰りたかって思ってるわけでき。」
- ▶「今のまま九州に帰ったら、何も多分身に付けてないやん。そこ(関東)で学んだことなんもないってことになるけんさ。」

31

③ 「地方」ととどまることによる困難

- ▶ マナブ、タカシの語りから
 (1) 当事者たちにとって、地元に残ることはそれほど大きな困難とは感じられていない。
- ▶ マサオの語りから
 (2) 外へと出て行ったという認識が、地元へ帰る自分を「逃げてる」存在としてうつし、地元へ戻ることを踏みとどませている。

32

知見・考察

(4) 地元の外へと出て行った者は、「地元へ帰りたい」という思いがあるものの、「一度地元から離れてしまった」という認識がそれを阻んでいる。
 ⇒ 地方に戻ることが積極的なモデルとして位置づけられていない

↓

▶ 地方でキャリア形成を行うというモデルの不在が要因なのは。

38

知見・考察

- ▶ 研究的課題
 — 若者の「キャリアについて語られたこと」＝「自己物語」のなかから、地元やキャリア形成への特徴的な言及を読み、地方で生きることが「豊か」にするための示唆を得る。

↓

- ▶ 語りから見えてきたのは、形成してきたキャリアへの肯定的意味づけと、移動経験の有無による困難の捉えられ方の相違。

33

参考文献

- ・ 乾彰夫編, 2013, 「若者たちの移行に寄り添う」 <『高卒5年 どう生き、これからどう生きるのか 若者たちが今(大人になる)とは』>, 大月書店, pp.9-36。
- ・ 尾川満宏, 2011, 「地方の若者による労働世界の再構築—ローカルな社会状況の変容と労働経験の相互連関—」『教育社会学研究』第88集, pp.251-271。
- ・ 窪田玲奈, 2012, 「“地方の地方”における若者の「地元つながり」—夕張高校OB・OG調査を基に—」『北海道大学大学院教育学研究紀要』第115号, pp.16-56。
- ・ 高山智樹, 2009, 「「ノンエリート青年」という視角とその射程」 <中西新太郎, 高山智樹編『ノンエリート青年の社会空間 働くこと、生きること、「大人になる」ということ』>, 大月書店, pp.345-401。
- ・ 中西新太郎, 2005, 「青年層の現実に即して社会的自立像を組みかえる—安心して働き働ける最低限の保障を」 <『未来への学力と日本の教育⑤ ニート・フリーターと学力』>, 明石書店, pp.230-257。

37

知見・考察

- (1) 限定的な範囲の中で行われた初職への入職が、その当時としては必ずしも肯定的なものとしてとらえられてはいなかった。
- (2) しかし、「自己物語」からは形成してきたキャリアに対して肯定的な意味づけがなされている。

↓

- ▶ 「移行」の段階だけでなく、長期的な視点から地方でのキャリア形成をとらえる必要性。

34

知見・考察

- (3) 地方にとどまることを困難として意識しているわけではない。

↓

- ▶ 自身のこれまでのキャリアあるいは今後のキャリアを（納得のいくものとして）受容することができる⇨地方にとどまり続けることができる要因となっている。

35

地方労働市場における大卒ホワイトカラーのキャリア形成

福岡大学・商学部 藤 野 真

本報告の考察と結論

1. 日本的経営（日本的労使慣行）に特徴付けられてきた日本企業においては、オーガニゼーション・キャリアが一般的なキャリア形成のあり方と目されてきたが、それは大企業・男性・正社員に典型的なものであり、日本においては、バウンダリーレス・キャリアの形成が行われている。
2. 日本の中小企業において、バウンダリーレス・キャリアにおける「バウンダリーレス」を担保するのは「文脈的技能」と「広い専門性」である。
3. 自動車ディーラーの営業職（大卒・ホワイトカラー）は、地方の文脈のなかで「文脈的技能」と「広い専門性」を獲得している。
4. 大学におけるキャリア教育は、具体的なキャリアモデルを想定してプログラム化するべきである。

1. 日本企業の人的資源管理とバウンダリーレス・キャリア

日本において労働者の約70%は中小企業に雇用されており、その働き方に日本的経営（長期雇用・年功序列・企業別労働組合といった日本的労使関係）の特徴を見出すことは難しい。企業規模が小さくなるにつれ離職率も上昇傾向にある（『人材マネジメントに関する実態調査』, 2008）。自動車の営業職の平均勤続年数は、12.5年（『賃金構造基本調査』, 2014）であり、中小企業に勤め

る労働者にとって転職はことさら特殊なことではない。すなわち、日本においてもバウンダリーレス・キャリア（境界のないキャリア）（Athur, 1994）を形成することは重要である。

2. 日本企業において大卒・ホワイトカラーに必要とされる能力

日本企業は職務（job）を特定し求人を行わない。日本企業は職務遂行能力ではなく、いわゆる「（状況を察する力という意味での）コミュニケーション能力」により採用の採否を決定する。労働者は、入社後そういった「コミュニケーション能力」を土台に、直接・間接に関係している社内の動き全般に対する理解と洞察を行えるといった「文脈的技能」（青木, 1989）や専門領域（営業や経理など）をもちつつ、それに関連する幅広い経験を行うことでさまざまなことに対応できる「広い専門性」（小池, 1991）の形成を行なっていく。こういった企業横断的に評価される「文脈的技能」や「広い専門性」の獲得が、「バウンダリーレス・キャリア」を形成する。

3. 自動車ディーラー営業職のキャリア形成

自動車ディーラーの営業職に必要なものとは、「傾聴力」「理解力」といった専門性であり、地域の文脈に応じ顧客と長期の関係を構築する能力である（ヒアリングによる）。自動車ディーラーの営業職は、大卒ホワイトカラー＝ゼネラリストということではなく、専門性（「広い専門性」）を土台に「文脈的技能」を体得するといったキャリア形成を行なっている。

地方労働市場における大卒ホワイトカラーのキャリア形成

(第3報告)

藤野真(福岡大学・商学部)

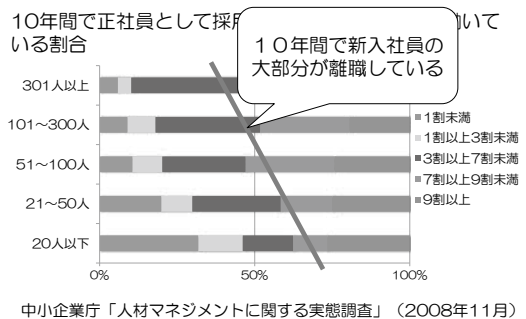
日本企業の人的資源管理とバウンダリーレス・キャリア(1)

- 日本の中小企業においては、職業人生において「転職」はあり得べき可能性である。
 - 企業横断的に、異なる企業の境界を横切るように自身のキャリアを形成する、「バウンダリーレス・キャリア」の形成が重要となる(Arthur:1994,Arthur & Rousseau:1996)。
- 地方(九州)の大学生の「回遊的」進路選択の延長線上にある地方(出身地、出身地に近い中核的とし)での転職を可能にしている。

本報告の考察と結論

1. 日本的経営(日本の労使慣行)に特徴付けられてきた日本企業においては、オーガニゼーション・キャリアが一般的なキャリア形成のあり方と目されてきたが、それは大企業・男性・正社員に典型的なものである。日本の中小企業においては、バウンダリーレス・キャリアの形成が行われている。
2. 日本の中小企業において、バウンダリーレス・キャリアにおける「バウンダリーレス」を担保するのは「文脈的技能」と「広い専門性」である。
3. 自動車ディーラーの大卒営業職は、地方の文脈のなかで「文脈的技能」と「広い専門性」を獲得している。
4. 大学におけるキャリア教育は、標準的キャリアモデルではなく、具体的なキャリアモデルを想定してプログラム化するべきである。

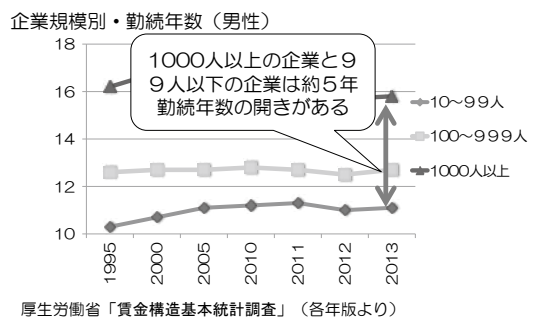
日本企業の人的資源管理とバウンダリーレス・キャリア(2)



本報告の問題意識と目的

- 自分が埋め込まれていく社会(地方の労働市場)のなかで(「構造」)、どのような能動的なキャリア形成(「行為」)が行われているのかということを明らかにしたい。
- 日本の経営を前提としたキャリア教育、都市部の標準化したキャリア教育は岐路に立っている。
- その議論の前提として中小企業に勤務する大卒ホワイトカラー(本報告では自動車ディーラーの大卒営業職)のキャリア形成や働き方の特徴を明らかにしたい。

日本企業の人的資源管理とバウンダリーレス・キャリア(3)



本報告の研究対象

- 地方(九州)の大学生の「回遊的」進路選択に注目
「回遊的」進路選択=出身地から地方中堅都市の大学へ進学し大学卒業後に出身地企業へ就職するといった進路選択の傾向(藤野:2013)。
- 地方の中小企業に就職する大卒ホワイトカラー(自動車ディーラー営業職)に注目

日本企業の人的資源管理とバウンダリーレス・キャリア(1)(再掲)

- 日本の中小企業においては、職業人生において「転職」はあり得べき可能性である。
 - 企業横断的に、異なる企業の境界を横切るように自身のキャリアを形成する、「バウンダリーレス・キャリア」の形成が重要となる(Arthur:1994,Arthur & Rousseau:1996)。
- 地方(九州)の大学生の「回遊的」進路選択の延長線上にある地方(出身地、出身地に近い中核的とし)での転職を可能にしている。

日本企業において大卒・ホワイトカラーに必要とされる能力

- ・ 日本企業は職務 (job) を特定し求人を行わない。
- ・ 日本企業は職務遂行能力ではなく、いわゆる「状況を察する力」という意味での「コミュニケーション能力」により採用の採否を決定する。
- ・ 入社後は、「文脈的技能」(青木:1989)や「広い専門性」(小池:1991)の形成を行なっていく。
- ・ 企業横断的に評価される「文脈的技能」や「広い専門性」の獲得が、「バウンダリーレス・キャリア」を形成する。

自動車ディーラー営業職のキャリア形成 (4): 事例分析

- ・ 自動車の営業プロセスの特徴
 - (1) 長期に渡る顧客との関係
来店→商談→契約→納車→アフターフォロー
「売って終わりではない」(A社人事)、「店長に呼ばれ〇〇さんから電話があったからついてこい」と言われた。20年前のお客さんから声がかかり続けるようじゃなくてはダメ」(B社営業)
 - (2) 多岐に渡る職務の内容
商品知識、割賦(ローン)、損保、査定、サービスなど
「なんでもやる。できなければ先輩に迷惑かかる」(B社営業)
「お客さんにとっては、俺ですもんね。なんでも聞いてきます。なんでもします」(B社営業)

自動車ディーラー営業職のキャリア形成 (1): 販売の特性

- ・ 販売「量」を重視し、販売を「ゴール」と考える
日本の自動車ディーラーの特徴は「排他的系列販売」
低マージンを販売台数でカバーするシェア拡大志向
過度の訪問販売、人海戦術依存(下川:2004)
- ↓
- ・ 営業の「質」を重視し、販売を「スタート」と考える
(既納客との長期的関係の構築が重要となる)
店頭販売の増加、約70%(自販連:2014)
既納客への販売(代替:45%、増車24%、紹介10%)

自動車ディーラー営業職のキャリア形成 (5): 事例分析

- ・ 営業職のキャリア形成の特徴(つづき)
 - (3) 営業職としてキャリアを歩む
A社:営業10年→営業マネージャー10年→店長
B社:営業3年→主任3年→係長3年(販売)→
専任課長(決まっていない)→課長→店長
 - (4) 地域・店舗に勤務地が固定される
福岡・北九州・筑豊・筑後4地域の地域内移動(B社)
または店舗固定(A社)し顧客を理解させる
「転勤はありません。基本的に、ずっとお客を見てもらいます」(A社人事)、「地域で全然違う。〇は人情的、△はドライ」(B社人事)

自動車ディーラー営業職のキャリア形成 (2): 営業職の特性 (先行研究)

- ・ 「広い専門性」(小池1991)
ホワイトカラー＝ゼネラリストではない
専門領域(営業や経理など)をもちつつ、それに関連する幅広い経験を積む
- ・ 「組織内プロフェッショナル」宮下(2005)
知識、活動技術、マネジメントという専門性(構成要素)
顧客との信頼関係の形成(専門性の発揮の条件)

自動車ディーラー営業職のキャリア形成 (6): 事例分析

- ・ 営業職のキャリア形成の特徴(つづき)
 - (5) チーム営業
先輩・上司から顧客を引き継ぐ
「営業担当の女性が育休を取られたのでその先輩からお客をもらいました。540人引き継ぎました」(A社営業)、「上のものがやってきたこと夢んできた人生を学んでもらう」(B社人事)、「地域に応じたOJT。OJTは丸投げ」(B社人事)

自動車ディーラー営業職のキャリア形成 (3): 事例分析

- ・ 福岡県にあるトヨタ車のディーラーA社
トヨタ自動車との資本関係あり。比較的高級車を販売
人事担当者(A社人事):2013年2月
営業担当者(A社営業):2014年8月
- ・ 福岡県にあるトヨタ車のディーラーB社
トヨタ自動車との資本関係なし。大衆車を販売
人事担当者(B社人事):2014年9月
営業担当者(B社営業):2014年9月

自動車ディーラー営業職のキャリア形成 (7): 事例分析

- ・ 営業職の採用と人材育成
採用時のポイント:明るくコミュニケーションが取れる学生
「採用の時の求められる能力は等しいわけではなく順番があります(逆流しない順序:藤野)。まず、明るく元気かどうか(見た目、第一印象、提出物や電話・メールでの印象など含む:藤野)」、明るく元気なら次のステップへ進みます。次に考える力があるかどうかです(考える力があっても、明るく元気でなかった場合はNG。考える力→明るく元気という順では評価しない:藤野)。そして、行動力やそのほかの要素を確認する(行動力etc.がよくても明るく元気で考える力がないとNG:藤野)」(A社人事)。「3つのことができればダメ。表情を見る。暗い顔、下を見る学生はダメ。表情に変化があるか。相手をうつ学生、できないのはキャッチボールができない学生。人の話を聞いている学生、メモしているかどうか」(B社人事)

自動車ディーラー営業職の キャリア形成（8）：事例分析

- ・ 営業職の「文脈的技能」と「広い専門性」
 専門知識の広さ
 接客販売、割賦、損害保険、査定、アフターフォローなど自動車全般に関わること
 傾聴力と理解力
 顧客のニーズ把握や的確なフォロー
 責任感
 既納客との長期的な関係の構築と維持
 協力する力と教育する力
 チーム営業の実現、後輩の育成（課長・店長になった場合、自分たちが教育した営業職の成績が上司の成績となる）

主要参考文献

- ・ Michael B Arthur(1994) "The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15, pp.295-306.
- ・ Michael B Arthur, Denise M Rousseau(1996) "The Boundaryless Career as a New Employment Principle". In Michael B Arthur, Denise M Rousseau eds. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press.
- ・ 青木昌彦・奥野正寛(1996), 『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会。
- ・ 小池和男(1991), 『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社。
- ・ 下川浩一(2004), 『グローバル自動車産業経営史』有斐閣。

自動車ディーラー営業職の キャリア形成（9）：事例分析

- ・ 「文脈的技能」と「広い専門性」を活かす
 (1) 社内で活かす
 営業職として活躍できる人は営業職を継続する
 (給与も相対的に高い。評価が高い営業職であれば、入社3～4年で4年で400～550万程度にもなる)
 (2) 出向・転籍を可能とする
 営業職として成績が残せないと、中古車販売会社、損害保険部門などで職を継続することができる。
 「ふるわない人は本社や〇〇(中古車販売子会社)に行く(A社営業)」、「(損害)保険か中古車センターですね(B社営業)」

自動車ディーラー営業職の キャリア形成（10）：事例分析

- ・ 「文脈的技能」と「広い専門性」を活かす
 (3) 転職
 営業職、中古車販売会社の営業職、損害保険会社
 のとして転職する損害保険代理店を開業したりする。
 「車を売ったらなんでも売れると思います(A社営業)」、「営業ならなんでもできる(B社営業)」、「お客さんを持っているから損害保険会社に転職する人多いとおもいます。僕の父親もA社に勤めてて、その後独立して損保やっています(A社営業)」、「やめる人はあんまない。数字が出ない人と結婚とこんな感じじゃなかったって人がやめますね。そういう人はガラッと職種変えますね(B社営業)」

本報告の考察と結論(再掲)

1. 日本的経営(日本の労使慣行)に特徴付けられてきた日本企業においては、オーガニゼーショナル・キャリアが一般的なキャリア形成のあり方と目されてきたが、それは大企業・男性・正社員に典型的なものである。日本の中小企業においては、バウンダリーレス・キャリアの形成が行われている。
2. 日本の中小企業において、バウンダリーレス・キャリアにおける「バウンダリーレス」を担保するのは「文脈的技能」と「広い専門性」である。
3. 自動車ディーラーの大卒営業職は、地方の文脈のなかで「文脈的技能」と「広い専門性」を獲得している。
4. 大学におけるキャリア教育は、具体的な対象を想定してプログラム化すべきである。

地方部の学生に対するキャリア教育のあり方

福岡大学・人文学部 植 上 一 希

本報告の考察と結論

1. 地方大学においては都市型のキャリア形成モデルを前提としないキャリア形成支援が必要・有効である
2. 抽象的・一般的なキャリア形成モデルを想定した支援ではなく、多種多様な社会のなかで、多様に行われるキャリア形成の現実、常にそくした形でキャリア形成支援を実施することが重要である。
3. それを実現するために、大学におけるキャリア形成支援は、正課への位置づけ、正課外でのとりくみ、大学外機関との連携など、課題に対応した体制を模索すべきである。
4. こうした実践の積み重ねから、地方部における大学のキャリア形成支援のモデルや理論が構築される必要がある。

1. 問題意識

地方部の大学においては、都市型のキャリア形成モデルを前提とはしない、地方型のキャリア形成支援が理論的・実践的に展開される必要があるのではないかと。そして、どのような観点が必要なのだろうか。

2. 目的・課題・方法

上記の問題意識にもとづき、報告者らは2010年からの5年間にわたって、地方中堅私立大学におけるキャリア

教育をテーマとしたアクション・リサーチを実施してきた。本報告では、このアクション・リサーチをもとに、地方部の学生に対するキャリア形成支援のあり方についての論点を提示する。

3. 観点

抽象的・一般的なキャリア形成モデルを想定した支援ではなく、多種多様な社会のなかで、多様に行われるキャリア形成の現実、常にそくした形でキャリア形成支援を実施する必要がある。

4. 具体的な事業の実施と検討

上記の観点から、具体的な社会（福岡大学、人文学部、福岡県…）やそのなかでの多様なキャリアの現実に接し、考えていくための事業を大学内外の支援のもと、以下のように実施している。本報告では、その事業の概要と成果をふまえ、論点を提示する。

①正課に位置づける～「福大生のためのキャリアデザイン」

②正課外でのとりくみ～「人文学部生の仕事図鑑」

③大学外機関との連携～福岡県男女共同参画センター「あすばる」との共同事業（2011年度、2013年度）

なお、これらの事業の実施にあたって、①では福岡大学全体からの支援を、②では人文学部からの支援を、③では福岡県男女共同参画センターあすばるからの支援を受けている。

資料1：福大生のためのキャリアデザイン 授業計画

1. オリエンテーション—大学生生活・職業生活をイメージしてみよう
2. 現代社会における大学生①—大学生に期待されること、大卒のキャリア形成
3. 現代社会における大学生②—福岡大学の学生であること、福大卒のキャリア形成
4. 大学生生活①—大学生生活、大学での学習に適應するためのスキル・支援体制
5. 大学生生活②—先輩にきく大学生生活の送り方
6. 働くということ①—「自立」する・生活するとはどういうことか
7. 働くということ②—職業を選択するとはどういうことか
8. 働くということ③—働く環境はどう変わっているのか
9. 福岡大学の支援体制①
10. 福岡大学の支援体制②
11. 福岡大学の支援体制③
12. 働くための力①—学力、SPI 2、専門性
13. 働くための力②—人間力、コンピテンシーテスト
14. 大学生である自分たちについて見つめなおし、互いに話し合ってみよう
15. 総括—もう一度、大学生生活・職業生活を具体的にイメージしてみよう

資料2：『仕事図鑑』作成の流れ

1. 仕事図鑑の目的や注意事項の確認～事前セミナーの実施など
 - ・事前セミナーの実施、マニュアルの配布、各学科の担当教員の指導を受けて仕事図鑑の目的ならびに注意事項等を理解する。
2. インタビュー対象者と調査者の確定
 - ・担当教員ならびに参加者と相談のうえ、インタビュー対象となる卒業生と調査担当者を確定する。
 - ・参加者は複数の卒業生に対して調査するのが望ましい。
3. インタビューの事前準備
 - ・対象者が従事する業界・企業・職種について、事前に調べることができることは可能な限り調べてまとめておく（業界研究、職種研究）。そのうえで、質問内容を整理しておく。
 - ・対象者にアポイントメントをとり、担当教員にも連絡をする。インタビューに必要な道具をそろえておく。
4. インタビューの実施
 - ・調査担当者の役割分担を明確にして、インタビューを実施する。インタビューノートを作成する。
 - ・お礼のメールをする。学科の担当教員に報告する。
5. インタビューの原稿化
 - ・テープ起こしをする。原稿をまとめる。必ず対象者に原稿を確認してもらい、適宜修正のうえ、掲載許可をとる。
 - ・完成原稿を学科担当教員に提出する。
6. 成果発表
 - ・4月予定の成果発表会向けのパワーポイントを作成し、成果発表会で報告する。

資料3：福岡県男女共同参画センター「あすばる」との共同事業の概要

○2011年度事業概要

福岡大学人文学部教育・臨床心理学科教員の植上一希が責任者＝全体の企画検討。寺崎里水が協力。
 福岡県男女共同参画センターあすばるとの連携、福岡大学福岡・東アジア・地域共生研究所との協働。

		講 師	日時	期待される活動内容
事前講義	福岡大学	寺崎里水 (福岡大学人文学部教育・臨床心理学科講師)	2011/ 9/21	ジェンダーに関する基礎知識の習得
		植上一希 (福岡大学人文学部教育・臨床心理学科講師)	9/28	ジェンダーと生涯学習との関わりに関する基礎知識の習得
学内講座	福岡大学	高山淳 (福岡県新社会推進部男女共同参画課課長補佐)	10/5	福岡県の男女共同参画社会の現状紹介
		大戸はるみ (しんぐるまざあず・ふぉーらむ福岡理事長)	10/12	シングルマザーの現状紹介
		松延正宏 (福岡県男女共同参画センターあすばる事業推進課課長)	10/19	あすばるの活動の紹介
		宮原礼智 (ファザーリング・ジャパン九州事務理事)	10/26	シングルファザーの現状紹介
		野口憲一郎 (福岡県女性相談所相談課長)	11/2	DV
		大庭直美 (福岡労働局雇用均等室室長補佐)	11/9	雇用という観点からみた男女共同参画社会について
ワークショップ	アクロス福岡	「仕事を辞めるな」って本当?	11/11	「若者がすぐに離職する」という事態について、若者の甘えだとする社会に若者の立場から意見を言う。
		結婚する?しない?	11/23	結婚することを前提にしたキャリア形成は現代社会でも当たり前なのか、それでよいのかを考える。
		生きづらさについて考える	12/16	若者がこれから生きる社会は、これまでのような標準的キャリアモデルが成立しにくいという意味で「生きづらい」社会なのではないか。
シンポジウム	クロイバーホール	若者が社会に立ち向かうために ～生きやすい社会の実現にむけて～	2012/ 1/7	①学内講座、ワークショップと続けてきたこれまでの活動を総括し、知識や議論の整理を行う。 ②今回の企画全体について、社会教育の立場からどのように評価できるのか、学外の専門家の講演というかたちで意見をもらう。
事後講義	福岡大学	植上一希 (福岡大学人文学部教育・臨床心理学科講師)	1/11	全体の総括

○2013年度事業概要

福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授寺崎里水が責任者。植上一希、藤野真が協力。
 福岡県男女共同参画センターあすばるとの連携。

		テーマ	日時	活 動 内 容
キックオフ・シンポジウム	福岡市立婦人会館あいれふ	学生と一緒に考える 女子学生のキャリア選択 ～視野を拡げる、見方を変える～	2013/ 8/1	女子学生の「保守化」のようにみえる傾向を、家族と社会構造（教育機会や労働市場）の両側から読み解く。 九州地域の女子学生がキャリア形成を考えるときに最初に出会う「不平等」について理解をし、支援の方策を考える。 若手研究者と学生双方の意見を交換する。 【外部講師講演】 「子育てと親の期待」石川由香里（長崎活水女子大学健康生活学部子ども学科教授） 「若者の地域移動とキャリアを考える」中島ゆり（お茶の水女子大学総合学修支援センターリサーチフェロー） 【学生】 福岡大学学部生2人

		テーマ	日時	活 動 内 容
講演 & グループワーク	あいれふ	若者の生きづらさを考える	10/ 3	労働環境、結婚環境、子育て環境の変化がキャリア設計の見直しを迫っている。ワークライフバランスを見据えながらキャリアを設計する必要性について考える。 【講師】 植上一希（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授）
		外で働くということ①	10/17	女性が男性と対等に働き、経済力を持つとはどういうことか。女性には専業主婦をめざす努力と、自分が働く努力の2つの方向性がある。自らの努力の方向性を自覚し、キャリアについて考える。 【講師】 寺崎里水（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授）
		生きていくための力をつける	10/31	今の私たちがいるのは、過去に不平等や不公平に気付かされてくれた人たちがいるからだということを知る。社会になんらかの問題があることが分かったとして、それをどうやって改善していけばいいのか、具体的な方法を考える。 【講師】 藤野真（福岡大学商学部経営学科准教授）
講演 & グループワーク	アクロス	ワークライフバランスについて考える	11/14	実際に子育てを行っている男性の話聞いて、誰にでもできることだし、やらなければいけないことなのだという意識を高める。 【講師】 岡 重男（公益社団法人福岡県産業廃棄物協会課長）
	福岡大学	外で働くということ②	11/19	専業主婦の経験があって、それに違和感があった人の話を聞いて、専業主婦を客観的に見直す。キャリアに不満があったときに、どのように解決を図ったのかを知り、そのために必要な力を考える。 【講師】 田中 彩（NPO法人ママワーク研究所理事長）
		男の家事力、育児力	11/26	実際に子育てを行っている男性の話聞いて、誰にでもできることだし、やらなければいけないことなのだという意識を高める。思っていたのと違うキャリアを歩まなければならなくなったときに、どのように解決を図ったのかを知り、そのために必要な力を考える。 【講師】 宮原礼智（NPOひとり親支援ネットワークふしほしねっと代表理事）
その他	ふくふくプラザ	百人男子会	10/14	男女共同参画社会について、男性だけで集まって本音トークをするワールドカフェ。 【主催】 野崎英人、砂川祐也、井原麻衣、江頭菜保子（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科寺崎ゼミ学生）
	博多バスターミナルビル9F	これからのこの世界で生きていく	2014/1/18	女性が働きやすい労働環境について、①女性管理職、②学生の立場から考察する。若い世代のキャリアイメージを踏まえつつ、女性が働きやすい労働環境をどのように構築するかを考えることが目的となる。 【外部講師】 稲田磯美（株式会社ふくや営業部お客様サービス室室長） 鈴木茂美（株NTTドコモ端末サービス部フロントサービス推進担当課長） 【講師】 寺崎里水（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授） 藤野真（福岡大学商学部経営学科准教授） 【学生】 福岡大学学部生 5人

地方部の学生に対する キャリア教育のあり方

～地方中堅私立大学におけるアクション・リサーチを通して～

植上一希 (福岡大学人文学部)

■ 事業

- ① 正課に位置づける
～「福大生のためのキャリアデザイン」
- ② 正課外のとりくみ
～「人文学部生の仕事図鑑」
- ③ 大学外機関との連携
～福岡県男女共同参画センター「あすばる」
との二回の共同事業
(2011年度、2013年度)

■ 問題意識

大学におけるキャリア形成支援は、都市部におけるキャリア形成を標準モデルとして、理論的・実践的に展開される傾向が強い。しかし、これまで(寺崎、丹田、藤野)の報告にあったように、現在の地方部におけるキャリア形成を規定する要素は都市部とは異なっている。

⇒地方部の大学においては、地方型のキャリア形成支援が理論的・実践的に展開される必要があるのではないか。

⇒その際、どのような観点が必要なのであろうか。

■ 事例①

「福大生のためのキャリアデザイン」開講

■ 目的

上記の問題意識にもとづき、報告者らは2010年からの5年間にわたって、地方中堅私立大学(福岡大学)におけるキャリア教育をテーマとしたアクション・リサーチを実施してきた。

⇒本報告では、このアクション・リサーチをもとに、地方部の学生に対するキャリア形成支援のあり方についての論点を提示する。

■ 問題意識

- 「大学生」一般のキャリア形成支援では、内容等が拡散してしまうし、学生の興味・関心も惹きにくい

↓

福大生という固有性・具体性を打ち出す必要性

- キャリア形成支援が就職支援に限定されがち。

↓

キャリア形成支援を広くとらえる必要性
スパンとしては「大学生(福大生)になる」から「大卒後のキャリア」までを見据える
就職部だけではなく、多くの部署が学生のキャリアを総体的に支援することにつながる

- キャリア形成支援が正課外におかれては、総体的な支援につながりにくい

↓

キャリア形成支援を正課に位置づける

■ 方法と課題

課題

地方大学におけるキャリア形成支援を構築するにあたって必要な観点を実践を通して獲得・確認すること。

方法：アクション・リサーチ

研究者・調査者自身が、問題意識・課題意識のもと、具体的に事業・実践を計画・実施し、その効果や課題を検証し新たに理論構築を試みる。

■ 目的

- 「大学生になる」ために必要な考え方や取り組み方について、具体的な実践もとりいれながら習得していく。
- 「福大生になる」という観点をとくに重視。
福大生の置かれている社会的位置やかけられている期待、福岡大学において活用できる諸資源とそれを用いての成長可能性などを学んでいく。

■ 課題意識

抽象的・一般的なキャリア形成モデルを想定した支援ではなく、**多種多様な社会のなかで、人々が多様に行うキャリア形成の現実**に、**具体的にそくした形でキャリア形成支援を実施する**。

⇒福岡大学生という具体的な主体を想定し、彼らが参入する具体的な社会(福岡大学、九州圏、中小企業...)におけるキャリア形成の諸現実を基盤として、事業を企画・実施する。

■ 特徴

自分が参入した「社会」におけるルールや役割を具体的に理解し実行していくことで、自分自身をつくりあげていく。

そうした観点から、福岡大学という社会、福岡大学生という役割、そして福岡大学を卒業した先にある社会、大卒生という役割について、具体的に知っていくことに重点を置いた授業。

また、福岡大学の構成員は教員だけではないので、大学内の様々な部署の職員にも講義してもらおう形をとっている。

■ 授業計画（配布資料参照）

1. オリエンテーション～大学生活・職業生活をイメージしてみよう
2. 現代社会における大学生①～大学生に期待されること、大卒のキャリア形成
3. 現代社会における大学生②～福岡大学の学生であること、福大卒のキャリア形成
4. 大学生活①～大学生活、大学での学習に適応するためのスキル・支援体制
5. 大学生活②～先輩にきく大学生活の送り方
6. 働くということ①～「自立」する、生活するとはどういうことか
7. 働くということ②～職業を選択するとはどういうことか
8. 働くということ③～働く環境はどう変わっているのか
9. 福岡大学の支援体制①
10. 福岡大学の支援体制②
11. 福岡大学の支援体制③
12. 働くための力①～学力、SPI2、専門性
13. 働くための力②～人間力、コンピテンシーテスト
14. 大学生である自分たちについて見つめなおし、互いに話し合ってみよう
15. 総括～もう一度、大学生活・職業生活を具体的にイメージしてみよう

■ 事例②

『福大人文学部生の仕事図鑑』の作成

■ テキストの作成

■ 問題意識

- 一般的なキャリア支援で強調されがちなのが、誰もが認める成功モデル。たとえば、有名企業、公務員、専門職... それはそれで大事だが、地方部の多くの学生にとってはリアルなモデルにならない。

↓

地方部で働き生活する多様なモデルを、具体的に自分たちに近い形で知ることが必要。

- 誰かにきてもらい、話してもらう形式では主体的な学びになりにくい。主体的な学びをさせる仕組みが必要。

↓

事前学習、聞き取り調査、調査のまとめ、報告などといった手順をふまえる仕組みづくり。

■ 事業の成果

福岡大学にある資源の発見と活用

この授業で得たこと、最初は福大のことを全然知らなかった私たちに福大の仕組みを教えてもらい、福大の施設をどんどん利用するようになった。今後、自分がどんな人間になりたいか！ といった大学生活を送っていくか！ をもう一度考えて、がんばって4年間で卒業したい。

目途から大学生ということについて考えたことがなかった、福岡大学の設備の充実を知ることができました。この授業をふまえて、今後は福岡大学にあるような資源を利用して将来に役立てたいと思います。

大学での学習に対する姿勢の形成・定着

他の授業にはなかなかないディスカッション形式の授業で、とても新鮮だった。周りの生徒たちの意見が聞けたり、福大にかかわる方々の話がきけてよかった。

大学で学ぶことが、就職や「大人になっていく」とこと様々な形で関連していることがわかりました。自分のキャリア観や学習観が広がりました。

■ 『仕事図鑑』の実施

目的

福岡大人文学部生のキャリア形成イメージを豊かにするために、人文学部卒業生が従事する多様な仕事とキャリア形成の実態を『福大人文学部生の仕事図鑑』として冊子体にとめる。人文学部が実施主体となり、2014年度から実施。

活動内容

- ◇ 学生数などで、地元福岡の中小企業等で働く卒業生を訪問してインタビューを行う。(2014年度：インタビュー対象者は20名)
- ◇ インタビューした内容を原稿にし、『福大人文学部生の仕事図鑑2015』として刊行する。
- ◇ 成果発表会を行う。

福大生のキャリアモデルの理解の促進

福岡大学が第一志望ではなかったのですが受講することでとても前向きになりました。

この授業をとって本当に良かった。ただ、大学に入りたくて入っただけだったけど、この授業をとって少し目標ができました。これからその目標を明確なものにし、実現に向けてがんばって行きたいです。

福大の先輩たちの話を聞いて具体的なキャリアのイメージがわかりました。また、福岡という地域で、福大がいかんにか見られているのか、活躍しているのかを知ることができたのも、大きな収穫でした。

教職員のキャリア形成支援の連携意識の醸成

学生のキャリア形成を軸として、多様な教職員が連携するなど、教育主体の側の認識や行動の変化にもつながる。

■ 活動を通して獲得を目指すもの

- ◇ 仕事やキャリア形成に関する具体的なイメージを直接的に獲得する。
- ◇ 就職活動に備えて必要なスキル（業界研究、基礎的なマナー等）を鍛える。
- ◇ 地元で中小企業等で働くことの現実や、やりがい、意味づけなどを知る。
- ◇ インタビューの方法やスキルを鍛える。
- ◇ 成果発表をすることでプレゼンテーション能力を鍛える。

■ この事業から言えること

- ◆ 固有性や具体性を軸に展開することは、地方中堅レベルの学生にとってリアルでわかりやすく、具体的に主体的なキャリア形成意識の涵養に有効。
- ◆ キャリア形成を狭く卒業後や、就職に絞らないことで、大学の学びと連関させることができる。
- ◆ 正課に位置づけることで総体的な支援体制ができるし、教職員間の連携もしやすくなる。

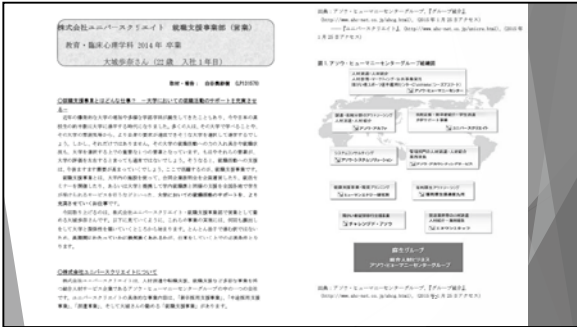
■ 『仕事図鑑』作成の流れ（配布資料参照）

1. 仕事図鑑の目的や注意事項の確認～事前セミナーの実施など
事前セミナーの実施、マニュアルの配布、各学部の担当教員の指導を受けて、仕事図鑑の目的ならびに注意事項等を理解する。
2. インタビュー対象者と調査先の確定
※ 抽出可能な学生数と調査先の関係から、インタビュー対象となる卒業生と調査先を確定する。
原則として一人の卒業生に対して複数の調査先を希望する。
※ 抽出可能な学生数に対して対応するが難しい、セッティングの機会なので出来るだけ多くの卒業生にインタビューするほうが、比較できて記事書きしやすいのであります。
3. インタビューの事前準備
※ 対象者を決定する際、企業・職種について、事前に調べることが出来ることは可能な限り調べた上で（業界研究、職種研究）、上記の準備をもとに、訪問内容を整理しておく。
※ 対象者にアプローチメントをとり、担当教員にも連絡をする。
※ インタビューに必要書類をそろえる。
4. インタビューの実施
※ 調査対象の事前分科を準備して、インタビューを実施する。
※ インタビューシートを作成する。
※ 互いのメールをする。
※ 学部の担当教員に報告する。
5. インタビューの原稿化
※ フォーム記入する。
※ 原稿をまとめる。
※ 必ず卒業後や就職先を報告してもらい、調査経路のうえ、掲載許可をとる。
※ 完成原稿を学科学部担当教員に提出する。
6. 成果発表
※ 4月予定の成果発表会向けのパワーポイントを作成し、成果発表会で報告する。



■ 事例③

福岡県男女共同参画センター「あすばる」との共同事業（2011年度、2013年度）



■ 問題意識

- 地方部における学生の従来型「標準的」キャリア形成モデルへの固執
親世代のキャリアイメージを自身のものとしがち
「話話を乗り越えれば大丈夫」、「結婚すればなんとかなる」とくに、九州地域においては「女性が地元に残る」感覚・文化は強い
- 多様なキャリア形成観の不足と無力感
「女性としてキャリアを継続していく」「男性として家事・育児分担をフェアな形でしっかりこなしていく」
⇒ これらは、大学生の多くにとって「理想」にしか映らない。
= 「理想としてはわかるし、それをできる人もいるだろうけど、自分には無理」

↓

新たなキャリア形成への模索や挑戦を阻む感覚を見直させるとともに、そうした模索・挑戦を励ますような支援が必要



■ 目的と特徴

目的
多様な社会人と学生を多様な形で交流させることで、彼らのキャリア形成観を広げ、励ます。

事業の特徴
上記の目的を達成するために大学外の機関（男女共同参画センター）が有する人的ネットワークを活用する。

■ 事業の成果

地元が存在する業界、企業、職種などに対する認識を獲得
「コンサル系調理アドバイザー」というお仕事は「営業」に近い職種ですが、これまで私は「営業」のお仕事に対してはあまり良いイメージがありませんでした。（中略）しかし、今回営業のお仕事は、お客様と最も身近に接することができるお仕事だとわかりました。生の声を最も近くで、自分の会社の製品の良い評価も悪い評価も聞くことができ、お客様の喜びや不満を感じることができるお仕事は、レジでお客様の声を聴くこととは全く違うものだと思います。

参入した社会のなかで自分の役割を見つけていくという姿勢の獲得
社会人になった時に、就職活動時に自分が希望していた仕事とは異なるという場合は、少なくないでしょう。そのような時に、自ら積極的にその仕事の面白さを見出し、自分なりのポリシーをそこで活かしていこうとする姿勢が重要であり、私自身そうありたいと、大城さんから学びました。

■ 事業の概要（配布資料参照）

○2011年度事業概要
『男女共同参画社会における「自立」を考える-若者が社会に立ち向かうために-』

●実施主体
福岡大学文学部教員の植上一希が責任者=全体の企画検討。寺崎里水が協力。
福岡県男女共同参画センター「あすばる」との連携。
福岡大学福岡・東アジア・地域共生研究所との協働。

●事業内容
大学教員による事前講義2回。「あすばる」紹介の講師による学内講座6回。
3回のワークショップとシンポジウムを実施。
ワークショップは、「あすばる」を通じて募集した一般市民と大学生によるもの。

■ この事業から言えること

○ 地方で働き生きる現実を、身近なモデルである卒業生から聞くことで、キャリア形成に必要な認識や姿勢を、具体的に獲得することができる。

○ 事前学習や調査、原稿作成、発表準備を行うことで、受け身ではない主体的な学びができる。
教員等が、こうしたプロセスに関与することで、効果的な学びが期待できる。

■ 事業の概要（配布資料参照）

○2013年度事業概要
『男女共同参画社会における「働く」を考える-若者が社会に立ち向かうために-』

●実施主体
福岡大学文学部教育・臨床心理学准教授寺崎里水が責任者。植上一希、藤野真が協力。
福岡県男女共同参画センター「あすばる」との連携

●事業内容
九州の女子学生・女性のキャリアに関する基礎講演。6回にわたる講演・グループワーク。「百人男子会」の実施。そのうえで、総括的なシンポジウムを実施。
講師は、九州を対象とする研究者、九州で生活する市民、女性管理職など。

■ 事業の成果

●キャリアに対する専門的な用語やものの方を知り、
それをもとに自分の経験をとらえなおす

様々なデータを見て、日本は北米を中心とした数米諸国に比べて男女共同参画がなかなか進まない事実は制度などの表面だけではなく、私たちの意識という表面化しないところもまた問題であることがわかった。
（中略）私は専業主婦主婦ではなく、きちんと仕事をもちたいと思っている。そう思っている私にとって今回の話を非常に有益だった。

多側面から、キャリア形成に関する専門的知識、データを具体的に提示し、それをもとに、学生がグループワークや発表などを行う。

↓

特定のキャリア形成観への固執の見直しや、
自身のキャリア形成観のエンパワーにつながる

■ 事業の成果

●キャリア形成イメージの広がり、エンパワー

私は今日参加するまで、自分の考えがはっきりしてはいませんでした。なので聞きながら、どうしようかと考えていました。しかし、グループになると意見を言うことができ、社会の方の意見を聞いて、視野を広げることができました。「女性の権利」というテーマを勉強している中、どうしても結論ってどうなんだろうと悩んでいましたが、他の意見を聞くことで安心してことやめさせる気持ちになることができました。

・行政職員、職業人、実践家、専業主婦など、様々な講師がどのような経緯で、今の職業や活動に携わっているのか、どのような思いや葛藤を抱えているのか。

↓

それらの具体的な交流により
学生のキャリア形成イメージは広がり、エンパワーされる。

■ この事業から言えること

- 多様な専門家・実践家によるキャリア形成に関する知の提供は、キャリア形成観を再構築するための知的基盤構築の契機となる。
- 学生があまり経験しえない、多様な大人たちとの具体的な交流の場を意図的につくりだすことで、キャリア形成観は広がり、新たなキャリア形成へのエンパワーへとつながる。
- こうした交流をそれを実現するうえで、大学外の専門機関との連携は有効である。

■ 結論

- 地方大学においては都市型のキャリア形成モデルを前提としないキャリア形成支援が必要であり、有効である
- 抽象的・一般的なキャリア形成モデルを想定した支援ではなく、多種多様な社会のなかで、多様に行われるキャリア形成の現実にも、常に即した形でキャリア形成支援を実施することが重要であり、かつ有効である。

■ 結論

- こうした支援を実現するために、大学におけるキャリア形成支援は正課への位置づけ、正課外でのとりくみ、大学外機関との連携など、課題に対応した体制を模索しなければならない。
- こうした実践の積み重ねから、地方部における大学のキャリア形成支援のモデルや理論が構築される必要がある。

(3)

業績一覽

業績一覧

《著書》

- 植上一希、寺崎里水、藤野真、2014、『大学生になるってどういうこと？—学習・生活・キャリア形成』、共著、大月書店
- 高妻紳二郎編著、2014、『新・教育制度論—教育制度を考える15の論点』、共著
- 国立女性教育会館、2014、『男女共同参画の視点に立った若者のキャリア形成支援ハンドブック』、共著
- 耳塚寛明編、『学力格差に挑む』、共著、金子書房

《論文》

- 植上一希、2014、「現代青年層の社会感覚を理解するために」『民医連医療』／507, 44-48頁
- 寺崎里水、2014、「大学進学によって追いつめられる若者—セーフティネットとしての学校教育を考える—」、福岡大学『人文論叢』第45巻第4号、409-424頁
- 寺崎里水、2013、「キャリア形成支援にむけた初年次教育のあり方に関する—考察—大学教育の質保証という観点から—」、福岡大学『研究部論集B：社会科学編』Vol.6、27-35頁
- 藤野真、2013、「地方労働市場と大学のキャリア教育に関する研究」、福岡大学『商学論叢』第57巻3・4、341-355頁、査読無、
- 植上一希、2013、「職業世界へ接近・参入する青年たちをいかにとらえるか—専門学校生の検討を中心に」『現代思想』41／5、120-131頁

《報告書》

- 寺崎里水・植上一希・藤野真、2014、大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援Ⅱ事業報告書『男女共同参画社会における「働く」を考える—若者が社会に立ち向かうために—』、福岡大学研究推進部（課題番号（131041））
- 寺崎里水・植上一希・藤野真、2014、大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援、福岡大学『研究部論集A：人文科学編』Vol.13, No.3

《学会発表》

- TERASAKI Satomi, 2014.11, Teaching methods that cast doubt in elementary-school students' mind on the utility of arithmetic, The Asia Pacific Educational Research Association International Conference 2014, Hong Kong, China
- TERASAKI Satomi, 2014.6, Practice and Development of Career Guidance Program in a New Department at Fukuoka University, International Conference 2014 in Guidance and Career Development, Quebec, Canada
- 植上一希、2013、「専門学校教育研究の枠組み構築に向けて②—職業的社会的観点から—」、日本産業教育学会第54回大会