

## 「就職がこわい」

(なぜ若者は就職しようとししないのか!?)

香山リカ 講談社 1300円

著者をご存知のとおり、精神科医であり、その臨床経験を生かして、新聞、雑誌等の各メディアで、社会批評、文化批評、書評なの幅広く活躍しています。また現代人の「心の病」について洞察を続け、多くの著作があるのもご存知と思います

その著者が帝塚山学院大学人間文化学部の教授であり、大学で就職委員担当者として学生に対して実際に就職指導をされていることは余り知られていないと思います

勤務先の大学生の就職活動や自分のゼミの学生、さらに他の大学での非常勤講師としての就職支援体験のうえに、精神科医の見地と、幅広い社会批評家的な視点から、今までに紹介してきた玄田、小杉氏や現場での活動家たちとは違った切り口と問題意識を持って、著者独自の視点から若者の就職問題について論じている本です

他の専門家の本を数多く読みこなし、他の著者が述べている意見・主張等にも随所で触れていますのでそういう意味からも面白く読みました

### (1)「目次」

- 第一章 就職と不安
- 第二章 「絶対内定」にすぎない若者
- 第三章 就職を遠ざける5つの病理
- 第四章 「女であること」と就職未満
- 第五章 就職問題の背景
- 第六章 打つべき手があるとすれば

### (2)「印象に残る内容」(毎度のとおり、私の主観的視点で、本からそのまま引用しています)

1:「無業」とは、高校や大学を卒業したあと、就職も進学もせずに「進路を決めかねている人」のことを指す。ただこの無業者の全員が「まったく働いていない」ということではなく、フリーターや派遣会社登録者も「(正式)な就職も進学もしていない」ので、無業に含まれることになる。

この「無業」と「就職しない、できない」という問題は裏表の関係にあるが、「無業」には「雇用がなかったので若者がなかなか就職できない」といった単純な社会問題を越えた深刻で本質的な問題が隠されているような気がする。

ここで注目すべきは「あきらめ」というキーワードだ。これは雇用状況うんぬんというより、若者側の「あきらめ」が無業の大きな原因になっている意味にも取れる。

「新卒無業」 リクルート・ワークス研究所(東洋経済新報社)によるあきらめの分類

第一段階・・・高校から大学への接続の時点。高卒時、就職を希望していた生徒が最終的に進学に切り替え、大学に入学してみたもののなじむことができず、学生生活から遠ざかる。必然的に就職活動もしない。

第二段階・・・就職活動が始まる頃。キャリアデザインが描けず、就職部から案内がきても活動を始めない。

第三段階・・・就職活動途中でのリタイア。一、二社受けて不採用だと早々にあきらめる。

第四段階・・・就職活動の中盤。周囲の友人が内定を獲得するのを見て、取り残されたという感覚から活動をやめる。

つまり、「あきらめる」「やめる」という本人側からの選択以外の原因では「無業」は生じない。積極的か、意識的か無意識的かは別として、「無業」の若者は自ら選んでそうなっている。( 20P 就職と不安 )

2：ひとりの学生の就職問題に本気で取り組もうと思ったら、その若者の内的・外的な全ての問題を引き受ける覚悟を持たなければならない。

**若者たちの就職問題は、たんなる雇用の問題ではない。**

たまたま経済状況の悪化という外的な要因が生じたために、「就職率の低下」という目に見える数字となって現れただけで、これは若者や社会が直面しているより本質的な問題 人生に夢も希望も生きがいも持てず、無力感、絶望感に取りつかれながら生きていかなければならない、ということ - 、と直結しているのだ。( 33P 就職と不安 )

3：『絶対内定』はいまのところ、就職の最終回答なのか。

「高いテンションを持続させよ！」と鼓舞され、「何か・・・アヤシイ」と警戒心を持って遠ざかるのは就職活動では敗者で、そこで「オー！」とこぶしを突き上げることのできる学生しか、就職はできないものなのか。

**社会とは、そういう、“熱い魂”を吹き込まれた人だけで構成されているところなのか。**

**何かが間違っているような気がする。( 96P 絶対内定にすぎる若者 )**

長山注 ~ 毎年10万部以上売れている杉村太郎の「絶対内定」(ダイヤモンド)

4：しかしこのように「就職は自分探し」「あなたにとって働くとは何か、まず考えてみよう」といったメッセージの影響を受けて、かえって就職に二の足を踏んでしまう若者も、それを実践したのにいっこうに就職にむすびつかない若者も少なくないのが事実だ。

まず、このメッセージを真剣に受け止める余り、「仕事とは何か」「自分にとって働くとは何か」とむずかしく考えすぎて、なかなか具体的な就職活動に至ることが出来ない学生がいる。( 131P 就職を遠ざける5つの病理 )

5：最も深刻かつ本質的な問題なのであるが、「仕事とは、それを通して自己実現を果たす手段」と言われてあれこれ考え、ついに「私にとって本当にやりたい仕事とは、これだ」という回答が得られたとしても、その仕事に就く事は困難である、ということだ。

『働きたいのに・・・高校生就職難の社会構造』( 勁草書房 ) という本を書いた著者の安田 雪は、ある高校の進路指導教員の言葉を紹介する。

「生徒たちは、私らしさだとかやりがいを求めています。しかし私ははっきり言っています。『やりたいことは仕事が終わってからやれ。自己実現だとか私らしさを求めるな。食うために働け』と」

著者は、若者が「働いて食う。生きる」ことを肯定する必要がある、という思いを抱きながらも、高卒者が夢を仕事に結び付けられないという現実があるゆえに、教員が「仕事に自己実現を求めてはいけない」と言わざるをえない理不尽さを訴える。( 140 P 就職を遠ざける 5 つの病理 )

たとえ「私らしくない仕事で」に就いていても、トータルで「私らしい人生」であればそれでいいのではないだろうか。

せつかく夢とは何か、自分とはなにか、とじっくり考えても、それに見合った仕事があるわけではない、という事情は、深刻さは違うかもしれないが、大卒者にとっても同じである。( 141 P 就職を遠ざける 5 つの病理 )

**自己を理解し、自己実現のための就職をせよ。**

**これは、ある生徒にとっては、かなり残酷なメッセージでもあるのだ。**( 142 P 就職を遠ざける 5 つの病理 )

6：彼らは、単に雇用がないから就職できないのではない。自由を手放したくないから就職しないのではない。自分のなかにある就職とは関係のない、**自分自身への不安や他人に対する恐怖があまりに強いため、就職問題にとても意識を向けることができないのである。**つまり、いまの若者の就職問題について考えるということは、彼らが直面している彼ら自身の心の問題について考えることなのだ。そこに経済状況の悪化や社会の階層化といった外的な要因が絡み合って、問題はより複雑に、深刻になっている。

**あなたは、就職問題で困っているのではない。自分自身の問題で困っているのである。そして、自分自身の問題になかなか解答は出ず、その解決を待っていればいつまでたっても就職はできない。ここはまず正社員であってもアルバイトであっても派遣であってもいいからとりあえず何らかの仕事に腰を落ち着け、社会への参加権をとりあえずゲットしたうえで、いろいろな経験を積みつつじっくり自分自身の問題を考えていってはどうだろう。**

私が言いたいのは、そういうことだ。( 217 P おわりに )

7：本書を通して、大人たちには、若年者の就職問題を解決するのは容易なことではなく、ただ巨額なお金と人材を投じてインターンシップ制度を導入したり最低賃金を上げたり

してもほとんど意味はないことが、また若者たちには、いま就職活動がしんどいのはあたりまえなのだから、**プレッシャーを感じずに気軽にトライしてどんどん社会に参加してみればよい。たとえ失敗しても「私がかたがためだから」と自分を全面否定する必要はない、ということが少しでも伝われば幸いである。**( 216P おわりに )

8 : 仕事に就いている人も就いていない人も、就職する人もしない人も、正社員も企業家もフリーターも、最低限の**自己肯定感**と**自尊心**を持って、じっくり自分の人生と社会に向き合って生きていける世の中が実現されることを、心から祈っている。( 218P おわりに )

### (3) 「 所感 」

- ・ 就職や就職活動のイメージを調査した結果1位は『**不安**』であったそうである  
それは具体的な就職が不安でなくむしろ「自分の不確かさ」が不安だという  
玄田氏も「仕事の中の曖昧な不安」のなかで、「はっきりした不安と」と「曖昧な不安」を述べて、「曖昧な不安」を問題視している  
福島県雇用支援機構の中期目標にも次のように述べている  
『若者層に代表されるフリーターの急増は、これまでの組織重視の社会から「知識」重視＝個人重視の社会への急激な価値への転換への対応ができない若者層の「**心のきしみ**」ともいえる現象である』  
この「不安」「心のきしみ」についてさらに関心を持って学習していきたい。不安は一人ひとり異なります。そうすれば出来る限り個別に対応することが求められます
- ・ キャリアを学習すると、自己理解や夢探しなど、絶対的な羅針盤のような思いに捕らわれ過ぎてしまっていないでしょうか
- ・ 大多数の若者はそれなりに就職して活躍しているのも事実です。しかしそれ以前の問題で立ち往生してしまっている若者もいるはずである。若者だけでなく中高年齢者にも実際にいます。彼らに対する対応策については教科書にはなかったはず
- ・ キャリアカウンセラーはマッチングを図って雇用の流動化を進めながらも、弱者に対する支援を忘れてはいけないのではないのでしょうか。そのほうが大事なような気もしますが思いすぎでしょうか
- ・ そもそもキャリア開発の手法は、自我が確立しているアメリカからの導入であり、教育、文化の違いがある日本人に対しては、日本流の改善された手法があってもいいのではないかという思いもします。現場での個別の積み重ねから工夫して作り上げていく必要があるのではないのでしょうか
- ・ 本の紹介の6・7・8・の部分は共感するところが多いので、太字(B)にしてみました。皆さんはどう受け止めておられるのでしょうか。本を読まれたら歓談してみたいものですね