JILPT 資料シリーズ
No. 221　2020年3月

若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ

第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（ヒアリング調査）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT　資料シリーズ　No.221
2020 年 3 月

若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ

第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（ヒアリング調査）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま　え　が　き

社会の変化が激しさを増し不透明になればなるほど、未来を担う若者のキャリア形成を長期的な視点に立って支援していくことが重要性を増す。だが、その長期的視点にはどのような要素が必要なのだろうか。この課題に対して労働政策研究・研修機構では、第４期プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発のあり方に関する調査研究」のサブテーマ「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」における「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」の一環として、若者を対象とする Web モニター調査「第２回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」を実施した。本報告はそのうちのヒアリング調査の結果をとりまとめたものである。本研究にご協力頂いた、多くの若者の皆様方へ厚く御礼を申し上げるとともに、本研究が若者および求人企業に対する雇用支援政策のさらなる発展の手がかりとなれば幸いである。

2020 年　３月

独立行政法人 労働政策研究･研修機構
理事長　　樋　口　美　雄

執筆担当者（五十音順）

氏　名	所　属		執筆箇所
岩脇　千裕	労働政策研究・研修機構	主任研究員	本文執筆・ケース記録執筆･編集
小黒　恵	労働政策研究・研修機構	ｱｼｽﾀﾝﾄ･ﾌｪﾛｰ	ケース記録執筆
金崎　幸子	労働政策研究・研修機構	元所長	ケース記録執筆
清原　悠	労働政策研究・研修機構	ｱｼｽﾀﾝﾄ･ﾌｪﾛｰ	ケース記録執筆
小杉　礼子	労働政策研究・研修機構	研究顧問	ケース記録執筆
千葉　将希	労働政策研究・研修機構	ｱｼｽﾀﾝﾄ･ﾌｪﾛｰ	ケース記録執筆･編集
山口　塁	労働政策研究・研修機構	ｱｼｽﾀﾝﾄ･ﾌｪﾛｰ	ケース記録執筆

Web モニターアンケート調査

「第２回 若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」

企画・実施（五十音順）

岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構	主任研究員
大隈 俊弥	労働政策研究・研修機構	統括研究員
金崎 幸子	労働政策研究・研修機構	元所長
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構	研究顧問
千葉 将希	労働政策研究・研修機構	アシスタント・フェロー

※執筆者・委員の所属先・役職等は令和元年８月１日現在のもの

目　次

序文・・・

序文

第１節　本研究の背景と目的

本報告は、若者が最終学歴の学校を卒業後初めて正社員として勤務した会社（以下「初めての正社員勤務先」と略す）を離職するに至った背景と離職後のキャリア形成状況を、把握することを目的に実施されたヒアリング調査の結果をとりまとめたものである。

近年のわが国では、少子高齢化等による労働力不足を背景に、若者の職場への定着促進が重要な政策課題として位置付けられている。この課題に対して労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」と略す）は 2016 年３月に、若者が「初めての正社員勤務先」を離職した背景と離職後のキャリア形成状況を把握することを目的とする Web モニター調査「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（以下「2016 年調査」と略す)」を実施した。その結果、離職の背景には、若者自身が労働市場で不利な属性（女性、非大卒、中退者）を持つこと、入職前の情報と実際の労働条件の不一致、長時間労働、教育訓練やコミュニケーションの不足、職場トラブル（残業代不払い、有給休暇が取得できない、暴言・暴力・いじめ、他多数）などがあることが浮き彫りになった。さらに離職後のキャリア形成については、男性や高学歴者、「初めての正社員勤務先」での勤続期間が比較的長い人ほど正社員として転職する割合が高いこと、正社員として転職できた人に限って言えば、転職によって「初めての正社員勤務先」における問題（例：長時間労働、やりたい仕事ができない）が解決される場合も少なくないことが判明した。これら 2016 年調査の詳細な結果は JILPT 調査シリーズ No.164 にて報告している（JILPT 2017)。

その後我が国では、労働力不足がますます進行し、労働生産性の向上と労働者全体の「働き方」を見直す取組みが進められ、個人のキャリア形成と企業の事業活動とを共に発展させる雇用管理のあり方が模索されている。こうした社会動向をふまえ JILPT ではこのたび、第４期プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発のあり方に関する調査研究」のサブテーマ「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」における「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」の一環として、「第２回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」を実施した。この調査の目的は 2016 年調査と同じであるが、方法において大きく異なる点が３つある。

第一に、Web モニター調査において調査対象者の範囲を広げたことで「卒業直後に正社員として就職した『新卒就職者』」と「卒業後非正社員や無業の時期を経てから正社員として就職した『既卒就職者[1]』」の離職状況を比べられるようにした点である。

第二に、近年注目が集まる「働き方」の多様化を確認するために、Web モニター調査において調査項目を追加した点である。具体的には、離職の背景として「給与額」「労働時間制度」

[1] Web モニター調査（JILPT 2019）では、最終学歴の学校を卒業した月の翌々月以降に「初めての正社員勤務先」へ就職した人を「既卒就職者」と定義した。本調査でもこの定義を使用する。

「労働時間・空間、職務の限定性」などを、離職後のキャリア形成について「正社員以外の働き方で働くことにした理由」や「今後の就業希望」「就業再開予定時期」などを追加した。以上の第２回 Web モニター調査の結果は JILPT 調査シリーズ No.191 で報告している（JILPT 2019）。

そして第三に、調査の一環として若者を対象とするヒアリング調査（以下「本調査」）を実施した点である。その目的は、量的調査では明らかにできない、少数ではあるが重要な事例、調査項目作成時に想定できなかったような新しい傾向、多数の要素が相互関連する複雑なメカニズムなどを明らかにすることにある。具体的には、入職後３年以内の離職を「早期離職」と定義した上で、Web モニター調査の回答者から「初めての正社員勤務先」を早期離職した30 名を別途示す基準で選定し、中学校在学時から調査時点に至るまでの長期的なキャリアを尋ねた。本報告は、このヒアリング調査の結果をとりまとめたものである。

第２節　本報告の構成

本報告は、「第Ⅰ部　調査結果概要」と「第Ⅱ部　資料」の二部構成となっている。「第Ⅰ部　調査結果概要」では、30 人の若者のケース記録を読み解くための手掛かりとなるポイントを、二つの視点から整理した。第１章と第２章では、「初めての正社員勤務先」の離職に至る経緯やその背景・要因を整理し、早期離職の発生メカニズムを検討した。第１章では若者の学校生活や在学中の就職活動、家族との関係、より大きな社会経済動向が、若者の早期離職に間接的にもたらした影響について検討した。第２章では、早期離職者たちの「初めての正社員勤務先」の特徴を、「『正確な情報（労働条件・就労実態等）の伝達』が採用前に十分できていたか」「『労働関係法令違反・倫理的に不適切な行為』が行われていなかったか」「『若者の採用・育成に適切な雇用管理』がなされていたか」という３つの視点から整理した。第３章では、若者の離職後のキャリア形成状況を「離職後１年間の就労状況」に焦点をあてて５つの類型に整理し、離職後のキャリア形成をより良い形で実現するために必要な条件を検討した。また各章の最後において、本調査の分析結果から得られたインプリケーションと政策提言を示した。

「第Ⅱ部　資料」では、回答者ごとにケース記録をとりまとめている。ケース記録は図表序－２に示した通し番号（性別および学歴順）の順に掲載されており、第Ⅰ部の分析において各ケースの内容を紹介する際には、該当部分の最後に通し番号を丸括弧で括り示している。また、ヒアリング調査時に使用したヒアリング票を巻末に添付している。

なお、本報告に登場する人物名・団体名は全て仮名であり、本人を特定できないように、事実の一部を改変した箇所がある。また、ケース記録に示された事柄は回答してくれた若者個人の所感であり、勤務先企業における実際の制度等、客観的な事実とは必ずしも一致しないことに注意が必要である。

第３節　調査概要

１．調査名

「第２回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（ヒアリング調査)」

２．調査の目的

①若者が最終学歴の学校を卒業してから初めて正社員として勤務した会社等を、入職から３年以内に離職（早期離職）した背景・要因を探索する。

②若者が早期離職してから調査時現在までのキャリアを類型化することによって、早期離職後すみやかに安定した職業・生活へ移行するために必要な条件を探索する。

３．調査の方法

実施場所：東京都内会議室

実施時間：１時間半程度

方法：半構造化面接（原則としてヒアリング票に沿って質問）

①質問事項をまとめた「ヒアリング票」、個々の調査対象者の「プロフィール表」及び「ライフ･ヒストリー･カレンダー」をアンケート調査の結果から作成した。

②インタビュアー１名と記録係１名がヒアリング調査を実施した（回答者の許諾を得た上で録音を実施した)。

③ヒアリング調査の音声を録音し、反訳におこした。

④記録係は調査時のメモ、音声データ、反訳を元にケース記録を作成した。

⑤ケース記録と反訳を照合し、一致しない場合はケース記録を修正した。

⑥アンケート調査とヒアリング調査の回答内容が一致しない場合は、ヒアリング調査の回答が正しいとみなした。

４．調査対象者の選定と依頼

１）調査会社が所有する Web 調査登録モニターのうち、以下の３つの条件に該当する人にアンケート調査を依頼する電子メールを配信した。

①2018 年４月２日時点で 20 歳～33 歳（1984 年４月～1998 年３月生まれ）

②正社員として勤務した経験が１回以上ある人。

③高校、専門学校（専修学校専門課程)、短期大学、高等専門学校、大学、大学院修士課程を卒業・修了した人。

２）アンケート調査の回答者のうち、最終学歴の学校を卒業後初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」）を離職した人に、アンケート調査の中でヒアリング調査への協力を依頼した。

3）ヒアリング調査への協力を承諾した人のうち、図表序－１の条件に該当する人をアンケート調査の回答結果から絞り込み、2018 年９～11 月に電話・電子メールで正式な依頼を行った。

図表序―1　ヒアリング調査対象者の選定基準

		正社員移行層	進路多様層
		13 名（男性８，女性５）	17 名（男性９，女性８）
アンケート調査の回答	初職離職後１年間の状況（MA）	正社員	正社員以外。「家族の世話」のみ選択した女性を除く
	調査時の居住都道府県	東京、埼玉、千葉、神奈川、群馬、栃木、茨城	
	初職での勤続期間	３年以内	
	初職離職から調査開始（2018 年９月）までの期間	２年超～７年以内	

※「初職」とは「最終学歴の学校を卒業後初めて正社員として勤務した会社等」を指す。

※内訳の表記がない事柄は、極力分布が偏らないようにした。

※ﾋｱﾘﾝｸﾞ調査での回答がｱﾝｹｰﾄ調査の回答と一致しなかった場合、ﾋｱﾘﾝｸﾞ調査の回答を「事実」と見なした。したがって上記の選定基準は図表序－２に示した回答者ﾌﾟﾛﾌｨｰﾙと一致しない場合がある。

５．調査内容

①回答者のプロフィール。

②最終学歴の学校を卒業するまでの進路選択と、職業・働き方に関する考え方の変化。

③「初めての正社員勤務先」に就職した際の就職活動。

④「初めての正社員勤務先」での経験（労働条件・職場環境、業務の内容と負担度、教育訓練、人間関係など）。

⑤「初めての正社員勤務先」を離職した理由。

⑥「初めての正社員勤務先」を離職してから現在までの生活。

⑦現在の勤務先での就業状況（就業者のみ）。

⑧再就職への意向と求職活動状況（非就業者のみ）。

⑨将来の展望。

※詳細は本報告の巻末「ヒアリング票」を参照。

図表序―２　ヒアリング調査対象者のプロフィール

No.	仮名	性別	年齢	最終学歴	初めての正社員勤務先					離職後1年間の状況	調査時現在の状況
					就職時期	企業規模	産業	職種	勤続期間		
1	AK	男	22	高校卒	卒業翌月	300～999人	自動車ﾃﾞｨｰﾗｰ	ｻｰﾋﾞｽ	11ヶ月	ｱﾙﾊﾞｲﾄ→正社員	契約社員
2	BK	男	23	高校卒	卒業翌月	1,000人以上	食品製造	生産工程	約3ヶ月	ｱﾙﾊﾞｲﾄ掛け持ち	ｱﾙﾊﾞｲﾄ
3	CK	男	24	高校卒	卒業翌月	10～29人	小売	販売	9ヶ月	ｱﾙﾊﾞｲﾄ掛け持ち	正社員
4	DK	男	31	高校卒	卒業前月	30～99人	和菓子製造	菓子包装	約半年	療養→正社員試用期間中に離職→ｱﾙﾊﾞｲﾄ→派遣	ｱﾙﾊﾞｲﾄ
5	ET	女	33	専門学校卒	卒業後2年7ヶ月目	1,000人以上	飲食・娯楽ｻｰﾋﾞｽ	接客ｻｰﾋﾞｽ	4年	正社員	正社員
6	FT	女	28	専門学校卒	卒業翌月	300～999人	総合病院	看護師	2年	療養→短期ｱﾙﾊﾞｲﾄ→長期ｱﾙﾊﾞｲﾄ	正職員
7	HT	女	24	短大卒	卒業後10ヶ月目	10人未満	ｸﾘﾆｯｸ	医療事務	1週間	ｱﾙﾊﾞｲﾄ・求職者支援訓練→正社員	正社員
8	IT	女	29	短大卒	卒業翌月	1,000人以上	ｽﾎﾟｰﾂｼﾞﾑ	ｲﾝｽﾄﾗｸﾀｰ・事務	1年6ヶ月	療養→ｱﾙﾊﾞｲﾄ掛け持ち	ｱﾙﾊﾞｲﾄ
9	GT	男	26	高等専門学校卒（専攻科）	卒業翌月	30～99人	業務用機械製造	技術開発	2年1ヶ月	正社員	正社員
10	JD	男	27	大学卒	卒業翌月	1,000人以上	産業用機械器具賃貸	新規開拓営業	1年9ヶ月	正社員	正社員
11	KD	男	29	大学卒	卒業後1年7ヶ月目	10～29人	印刷	印刷機械ｵﾍﾟﾚｰﾀｰ	2年5ヶ月	正社員	正社員
12	LD	男	29	大学卒	卒業翌月	1,000人以上	証券	営業	6ヶ月	ﾃﾞｲﾄﾚｰﾀﾞｰ	契約社員
13	MD	男	28	大学卒	卒業翌月	1,000人以上	小売	販売職	3ヶ月	療養・休養→正社員試用期間中に離職→長期ｱﾙﾊﾞｲﾄ	家族の介護 日雇いｱﾙﾊﾞｲﾄ 求職活動
14	ND	男	30	大学卒	卒業翌月	300～999人	信用金庫	営業	3年	正社員	正社員
15	OD	男	29	大学卒	卒業翌月	1,000人以上	広告代理店	ﾃﾞｨﾚｸﾀｰ	3年	正職員（地方公務員）	正職員（私立学校）
16	PD	男	29	大学卒	卒業翌月	10人未満	不動産	営業	4ヶ月	求職活動→長期ｱﾙﾊﾞｲﾄ	正社員
17	QD	男	33	大学卒(卒業後専門学校に進学・卒業)	大学卒業後6年2ヶ月目 専門学校卒業翌月	300～999人	ｱﾊﾟﾚﾙ小売	販売・管理	正社員へ登用後1年7ヶ月	休養→正社員	正社員
18	RD	男	34	大学卒	卒業翌月	10人未満	幼稚園	教諭	2年	ｱﾙﾊﾞｲﾄ掛け持ち	個人事業主（写真家）
19	SD	女	27	大学卒	卒業翌月	1,000人以上	信用金庫	営業職採用事務に従事	11ヶ月	療養→長期ｱﾙﾊﾞｲﾄ	ｱﾙﾊﾞｲﾄ・派遣掛け持ち、求職活動
20	TD	女	26	大学卒	卒業翌月	100～299人	建設	営業	1年3ヶ月	正社員	正社員
21	UD	女	28	大学卒	卒業翌月	100～299人	広告代理店	営業	1年2ヶ月	契約社員	契約社員（正社員登用試験受験中）
22	VD	女	27	大学卒	卒業翌月	公営事業所	総合病院	看護師	2年9ヶ月	ﾜｰｷﾝｸﾞﾎﾘﾃﾞｰ	正職員（看護師）
23	WD	女	28	大学卒	卒業翌月	30～99人	ｱﾊﾟﾚﾙ小売	販売	9ヶ月	療養→求職活動→契約社員	契約社員（無期雇用転換内定）
24	XD	女	29	大学卒	卒業後5ヶ月目	10人未満	法律事務所	ﾊﾟﾗﾘｰｶﾞﾙ	2年1ヶ月	結婚・転居→求職活動 →ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ	ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ・資格試験準備
25	YD	女	28	大学卒	卒業翌月	300～999人	食品製造	営業	2年1ヶ月	結婚・転居→派遣社員	専業主婦
26	ZD	女	31	大学卒	卒業翌月	1,000人以上	情報通信	事務	2年4ヶ月	正社員→有償ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱ活動	正社員
27	DR	男	29	大学卒（留学）	卒業後5ヶ月目	1,000人以上	自動車部品製造	法人営業	2年5ヶ月	正社員	正社員
28	AS	男	30	大学院卒(修士)	卒業翌月	1,000人以上	機械製造	技術	1年3ヶ月	正社員	正社員
29	BS	男	32	大学院卒(修士)	卒業後8ヶ月目	10～29人	学習塾	管理・運営	5ヶ月	ｱﾙﾊﾞｲﾄ	ｱﾙﾊﾞｲﾄ・資格試験準備
30	CS	女	29	大学院卒（博士課程在学中）	卒業翌月	300～999人	総合病院	医師	2年	正職員（初期研修医）	正職員（後期研修医）

※ﾋｱﾘﾝｸﾞ調査での回答がｱﾝｹｰﾄ調査の回答と一致しなかった場合、ﾋｱﾘﾝｸﾞ調査の回答を「事実」と見なした。したがって回答者の中には図表序－1に示した選定基準に適合しないケースが若干含まれる。

第４節　回答者の基本情報

本調査への協力を得た回答者のプロフィールを図表序－２にとりまとめた。本調査の前身となる Web モニター調査では、調査結果の代表性をできるだけ高めるために「就業構造基本調査（総務省統計局 2012 年 10 月 1 日実施）」の特別集計の結果（JILPT 2014）を元に性別・年齢・学歴による回収目標数の割付を行った。この Web モニター調査の回答者のうち、「初めての正社員勤務先」を早期離職した人へヒアリング調査への協力を依頼した。

ただし、そもそも Web モニター調査の回答者は、周囲にパソコンやスマートフォンなどの情報環境が整っており、自分の過去を振り返る精神的余裕や調査に時間を使うことができる人たちに限られる。さらにヒアリング調査への協力は「現在の状況」が比較的良好な人でないと得ることが難しい。したがって、本調査の回答者の状況は、世の中の早期離職者全体の代表として捉えることはできないことに注意が必要である。

＜参考文献＞

JILPT（2014）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②―平成 24 年版「就業構造基本調査」より―』資料シリーズ No.144.

JILPT（2017）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成（若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』調査シリーズ No.164.

JILPT（2019）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第２回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』調査シリーズ No.191.

第Ⅰ部　調査結果

本報告では、30 人の早期離職者[1]に中学校在学中から調査時点までのキャリアを詳細に語って頂いた記録を「第Ⅱ部　ケース記録」にとりまとめている。第Ⅰ部ではこれらのケース記録を読み解く際に手掛かりとなるポイントを、「早期離職に至った経緯と背景」と、「早期離職後のキャリア形成」という二つの視点から整理する。

第１章　早期離職した若者の特徴

第一章では、若者たちが「初めての正社員勤務先」を早期離職した背景を、「若者自身・家族」「学校および就職／採用システム」「社会・経済的要因」の３領域に分けて整理する。

１．若者自身・家族

Web モニター調査では、「初めての正社員勤務先」を３年以内に離職した若者は、勤続期間が３年以内の勤続者（調査時点において「初めての正社員勤務先」に正社員として勤めている人）と比べて自身の職務遂行能力を低く評価する傾向がみられた。その他の若者本人や家族の特徴については Web モニター調査では確認していない。本調査では、若者自身（や家族）に起因する早期離職の背景として、「キャリア意識の発達の遅れ」「より広い世界・自由への憧憬」「在学中からの健康問題」を見出した。

１－１．個人差の大きいキャリア意識の発達度合

１－１－１．キャリア意識の発達が遅い若者

本報告では、「社会に出て働くこと自体が不安（11, 23）」「就職（活動）をしたくない（7, 11, 17, 23, 29）」といった「就職」への忌避感が強い若者たちと、働くこと自体には前向きだが、「生活の糧を稼ぐこと」以外の職業選択の基準が見つからないまま卒業した若者（5, 12）を「キャリア意識の発達が遅い」とみなした。彼・彼女らの多くは、就職活動の開始までに時間を要したり、途中で活動を止めたりしていた。中にはいわゆる「ブラック企業」に関する報道を見聞きして「社会人になると洗脳される、自分が変わってしまう（11）」と思い詰めた人や、自分に自信が持てず就職への不安から精神疾患を患った（23）人もいた。一方、休学等により就職の時期を延期して「やりたいこと」を探した人（17）、他の活動に没頭した人（29）もいた。こうした「働くこと」や「社会」「企業」への忌避感・不信感が就職後にも続いたことが早期離職の一因であると推察される。該当する若者たちには次の特徴が見られた。

１）卒業から就職するまでに時間がかかっている

全回答者 30 人のうち卒業月の翌々月以降に正社員として就職した「既卒就職者」は７人であった。そのうち５人（5, 7, 11, 17, 29）に、キャリア意識の発達の遅れが見られた[2]。

---

[1] 本報告では最終学歴の学校を卒業して初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」）に入職後３年以内に離職した若者を「早期離職者」と定義している。
[2] 残り２人の就職時期が遅れた理由は、「司法試験浪人（24）」「海外大学卒業（27）」であった。

２）高学歴で比較的裕福な家庭の出身である

大卒以上の学歴である５人（11, 12, 17, 23, 29）はいずれも、早期離職後の転職先を探す求職期間中には、長期にわたり実家で暮らす・親から仕送りを受け取るなどしており、家計へアルバイト代等を収めている様子はみられなかった。また、大学院への進学費用（29）や、専門学校等へ入りなおした際の学費（17）を支援してもらっている人もいた。

１－１－２．キャリア意識の発達が進んでいた若者

反対に、幼少期から職業への関心や働く当事者としての自覚があり、最終学歴の学校へ進学した時には卒業後に志望する進路がある程度確立されていた若者たち（1, 4, 14, 24）もいた。彼・彼女らのキャリア意識が比較的早く発達した要因として、以下の事柄が見出された。

１）出身家庭に経済的な余裕がない（裕福でない・親の早世）

裕福ではない家庭に生まれた若者（1, 4, 14, 24）、さらには「ひとり親世帯（4, 14）」「親の早世（4, 14）」を経験した若者は、人生の比較的早い段階で自立を余儀なくされていた。中学校卒業時から経済的負担の少ない進路を選び（1, 4, 14, 24）、学費を自分で稼いだ人（24）や、卒業後は家計の一端を担うこと（4, 14）や家族の介護（4）を期待された人もいた。

２）本人や親が非大卒

大学・大学院卒の若者と比べて、高校や専門学校、短期大学等を卒業した若者では、親が子どもに早期の経済的自立を求める事例が多くみられ、そのためなのか「働くこと」そのものに疑問を持つ人はほぼいなかった。一方で「正社員以外の形」で働くことにためらいがない人も多かった。また、本人が大卒であっても親が高卒であるがゆえに、子どもに対して早期の経済的自立を求めていたケースもみられた[3]。

３）ロールモデルになる人物が存在した

小中学生の幼い頃に、特定の職業や働き方の魅力を伝える人物（ロールモデル）と出会った人（3, 6, 22, 24）は、比較的早期にその職業や働き方を意識して卒業後の進路を決める傾向がみられた。女性３人（6, 22, 24）は全て「初めての正社員」として資格を要する専門職（看護師・行政書士）に就いており、そのロールモデルは看護師として働き続ける母（6, 22）や、特定の法律家（24）などであった。男性（3）の事例は、会社を経営する父に影響を受けて、大学附属の高校に進学するも大学進学に意義を見いだせず、高校卒業後は家業を手伝うという選択をしていた。

[3] XD さん（24）は両親から大学の学費を自分で稼ぐよう求められた。卒業後も実家に住み司法試験に挑戦し続けたところ、両親から「20 歳を超えて親の金で生活することはあり得ない」と、諦めるよう伝えられた。

１－２．より広い世界・自由への憧憬

より広い世界や自由への憧れの念から、「初めての正社員勤務先」を離職して新しいことに挑戦した事例が５つ（1, 2, 3, 18, 22）みられた。大まかに以下の３つに分類できる。

１）大都市への憧れ

非都市部の若者が大都市に憧れて地域移動をする際、離転職した事例がみられた（1, 2, 18）。

２）独身最後の自由時間

結婚を控えた女性が「自由でいられるうちに『やりたいこと』をする」ために離職し、ワーキングホリデーに出かけた事例がみられた[4]（22）。

３）親からの自立

父が経営する会社で正社員として働いていた若者が、経営方針について父と対立したのを契機に、他の会社等で働くことに関心をもち離職した事例があった（3）。

１－３．在学中からの健康問題

該当事例は４つ（4, 6, 13, 23）である。特異体質や持病を持つ若者は、特定の条件の下でなければ就業継続が難しいため、本人のやる気の如何にかかわらず職業の選択肢が少なくなる。就業を開始してから症状が悪化したり、自分の体質に気がついたりした場合には、早期離職の一因となっている。

１）就業と通院の両立困難

在学中に精神疾患を患い定期的な通院が必要であった若者が、シフト勤務の職場で働き始めたところ、かかりつけ医の診療日に休みを取りづらく、治療と両立できず離職した（23）。

２）皮膚疾患

皮膚が弱い体質（水アレルギー）の若者が、食品製造業の生産工程で冷凍食品を素手で扱うよう指示され、皮膚を酷使した結果、症状が悪化して就労できなくなった（4）。

３）夜勤と睡眠障害

看護師として働きはじめてから、不規則な時間に睡眠をとることが体質的に難しいことが判明し、夜勤を伴う病院での勤務が困難となった（6）。

４）煙草の臭い

煙草の臭いで気分が悪くなる体質の若者が、勤務先の休憩室および移動車の中で上司・先輩が喫煙することに耐えられなくなった（13）。

---

[4] 他に「独身最後の思い出」として留学した事例（26）もある。ただし彼女の場合、「初めての正社員勤務先」を離職した後に一時的な就職やボランティア活動を経てから留学したので、「初めての正社員勤務先」を離職した背景とは言いがたい。しかし、女性のキャリア形成と結婚・出産との関連を考える上で貴重な事例である。

なお、就職後に長時間労働や過密労働、ハラスメント等の職場トラブル、心身の不調等が現れた場合には、家族が心配して離職を促す事例が多く見られた（11, 14, 25, 27, 28, 29）。

２．学校および就職／採用システム

Web モニター調査では、学歴が低い若者ほど早期に離職する傾向が見られた[5]。また、「初めての正社員勤務先」を（勤続期間にかかわらず）離職した若者は調査時点まで勤続していた若者と比べて、在学中の学習・課外活動や、「初めての正社員勤務先」に入職する際の就職活動に以下の特徴がみられることが明らかにされた。

①高校卒では普通科、専門学校卒では衛生関係[6]、高等専門学校卒では情報系、短大卒女性では教育、大学卒女性では人文科学、大学院卒では社会科学や医療・保健・看護を専攻。
②将来の職業を考慮せず進学先を決めた。
③学業成績は優秀ではなく、課外活動にもあまり熱心に取り組まなかった。
④新卒時の就職活動にあまり熱心に取り組まなかった。
⑤在学中に働くためのルールを学んだことがなかった。
⑥志望度の低い企業に入職した（男性・大卒女性）。

上記の特徴は本調査の回答者にもいくつかみられた。さらに本調査で新たに見出された学校や就職システムに起因する早期離職の背景を、最終学歴の学校種別に見ていこう。

２－１．高校卒

高校卒で就職した４人の回答者は全員男性である。そのうち２人（1, 2）は農業科を、１人（3）は私立大学付属の進学校、もう１人（4）は地元の普通科進学校を卒業した。他の学歴の回答者と比べて彼らに特有の早期離職の背景は以下の二点である。

１）家庭の経済状況がキャリアの選択可能範囲を狭める

高校卒４人のうち３人（1, 2, 4）は出身家庭の経済状況が厳しく早期の自立を求められていた。具体的には、「親に金品をねだられるので就職を機に離家した（1)」「早期離職後はアルバイト代を家計に納めたが上京資金が貯まり一人暮らしを始めた後は家族と連絡を絶った（2)」「家族の扶養と介護のため実家近くでしか就職できなかった（4)」「安定性を重視する家族の意向を優先して公務員試験に就職活動を一本化したところ全て不合格となった（4)」などの形で、家族の経済事情が新卒時にも早期離職後にもキャリア形成に大きな影響を与えていた。これらは直接的な早期離職の要因とはいえない。しかし、「自分に合った職業を探す」

[5] 回答者に占める「初めての正社員勤務先」を入職から３年以内に離職した人の割合は、高校卒 33.1%、専門・短大・高専卒 34.4%、大学・大学院卒 21.4%であった。また１年以内に離職した割合は高校卒 14.0%、専門・短大・高専卒 11.4%、大学・大学院卒 7.7%であった。（JILPT 2019, 図表序－３）。
[6] 栄養、調理、理容、美容、製菓・製パンなど。

「安定的に働ける健全な職場を探す」ために時間をかけることが許されず、早急に「経済的に自立する」ことや、若くして「家族の世話をする」ことを求められれば、「とにかく正社員になる」「実家から離れる／実家の近くに住む」こと自体が目標となり、不本意な就職につながりやすい。大学進学率が 50%を越えた今日なお高校卒で就職する若者の中には、経済的困窮のために進学を断念した人が含まれている。学歴が低い若者ほど早期に離職する傾向は、出身家庭の経済問題が若者のキャリア形成における意志決定に影響を及ぼし、彼・彼女らを低学歴・不本意就職・早期離職へと導いた結果でもあると考えられる。

２）学校の設立目的と本人の進路との不一致

進学校は通常、生徒が大学等へ進学することを前提に進路指導を行うため、就職希望の生徒に対する支援が手薄になりがちである。さらに企業から学校に届く求人が少ない、一緒に就職活動をする仲間を見つけにくい等のハンディキャップもある。DK さん（4）の場合、家庭に経済的な余裕がなく、学力が高いにも関わらず高卒での就職を希望した。しかし進学校に在籍していたため企業の求人が学校に届かず、ハローワークで就職活動をしたが希望に合う求人は見つからなかった。やむなく肉体労働に就いたが持病が悪化して離職に至った。

２－２．専門学校、短大、高等専門学校卒

本調査の回答者のうち、３人が専門学校（5, 6, 17[7]）、３人が短期大学（7, 8, 21[8]）、１人が高等専門学校[9]（9）を卒業した。これら短期の（準）高等教育機関を卒業した若者に特有の早期離職の背景は以下の二点である。

１）学校での専攻と自身の志向性との不一致

これら短期の（準）高等教育機関は、特定領域の職業に就くことを想定して実学的教育を行う。学校に集まる求人情報も特定領域に偏りがちである。そのため、入学後に学校での専攻と自身の志向性とが一致しないことに気づいた若者（5, 9, 17, 21）は、特定の職業を想定した学校による就職支援を受けることが難しくなる。その結果、内定を得ないまま卒業して長期間非正規雇用者として働いた後に就職する（5）、アルバイト先に就職する（17）、志向性にあった学校に入り直す（21）、独自に就職活動を進めるが卒業直前まで内定を得られず、学校経由で志向性に合わない企業へと不本意就職をする（9）など、新卒一括採用システムからみて非典型的なキャリアを辿ることになる。さらに既卒者の就職先は新卒者のそれより労働条件が悪く若者の育成環境も整っていない場合が多い（JILPT 2019）。学校での専攻と自身

[7] QD さん（17）は大学卒業後に二つの専門学校に通い、一つ目を中途退学、二つ目を卒業しているため、「専門学校卒」と「大学卒」の両面から考察することにした。
[8] UD さん（21）は、短期大学卒業後に四年制大学の 3 年生に編入して卒業しているため、「短期大学卒」と「大学卒」の両面から考察することにした。
[9] GT さん（9）は 5 年の課程を終えた後に専攻科へ進学・卒業したため、大学卒（学士）の資格を有している。しかしここでは学校種別に着目したいため、高等専門学校卒に分類している。

の志向性との不一致は、若者のキャリアを非典型的なものに向かわせることを通じて早期離職の背景になっている。

２）目先の好き嫌いに基づく学校選択

上記１）の若者たちが進学後に学校での専攻と自分の志向性との不一致に気づくことになった原因は、彼・彼女らが中学・高校卒業後の進路を選択する際、進学先の学校が養成する職業の詳細や具体的な学習内容について十分に調べることなく、目先の好き嫌いで進路を決定したためである。例えば「動物が好きだから」トリマー養成の専門学校に進学するが、実習でペット業界の裏事情を知り失望した（5)、「スポーツが得意だから」短大で体育を専攻するが、カリキュラムが過密であるため教員免許の取得を諦めた（8)、精神保健福祉士養成の専門学校に進学した後に精神保健福祉士と心理カウンセラーとを混同していたことに気づいた（17)、受験勉強が嫌で短大を選び「グローバルの時代には英語を学んだほうがいい」から英語を専攻したが、卒業生の大半がサービス職に就くことを知り四年制大学へ編入学した（21）などの事例が見られた。こうした特定の職業（に就くまでのプロセス）に対するイメージが断片的なまま、その職業を目指すことを前提とする学校に進学してしまったことが、上記の「学校での専攻と自身の志向性との不一致」が生じる一因として考えられる。

２－３．大学・大学院卒

本調査の回答者のうち大学・大学院卒は 21 人である。彼・彼女らの卒業した高校はいずれも進学校である。大学・大学院卒の若者に特有の早期離職の背景として本調査では「職業について考え始めるのが遅い」「景気変動の影響を受けやすい」ことが明らかになった。

１）職業について考え始めるのが遅い

受験・進学する大学・学部を選択した際に将来の職業を考慮した事例は、看護師（22)、医師（30)、弁護士（24)、幼稚園教諭（18）といった、業務独占資格を要する職業を目指した若者たちだけであった。その他の若者の多くは、高校での得意科目・大学の入学難易度・学校所在地を基準に大学・学部を選んでおり、職業について考え始めるのは、周囲の同級生が具体的な就職活動を始める大学３年次の秋以降である人が多い[10]。これらは早期離職の直接的な要因とはいえないが、上述の「キャリア意識の発達」の遅れに影響を及ぼしている可能性はあるだろう。

２）景気変動の影響を受けやすい

本調査の回答者の中には、学歴問わず在学中にリーマンショック（2008 年）や東日本大震災（2011 年）を経験した人が多く含まれる。一方で、これらの出来事が就職活動に影響した

[10] 本調査のケースでは倫理憲章（2013 年廃止）や採用選考指針に定められた採用活動解禁日を目安に就職活動を開始する若者が多くみられた。

という発言は、大学・大学院卒からのみ得られた。学校や行政による統制が入る非大卒（特に高卒）の就職活動にくらべて、自由市場である大学・大学院卒の就職活動では、若者自身が直接企業と関わるため景気変動による影響を実感しやすい。景況悪化により求人が減少したり応募条件が厳しくなったりすると、若者が不安にかられて「質より量」の就職活動に陥り、本来の希望条件とかけ離れた企業へ就職する「不本意就職」が発生しやすい（13, 14, 16, 26）。この点が早期離職の一因となっている可能性がある。

２－４．全学歴に共通する課題

不本意な早期離職を防ぐには、若者と企業とのマッチングの精度を高めねばならず、そのためには業界や職業、企業に関する客観的な情報提供が必要である。また、提供された情報を的確に読み解くには、労働法等の働くことのルールや、社会保険や税金等の知識も必要になる。ところが、回答者に学校で受けた就職関連の支援を尋ねると「就職活動スケジュールや自己分析に関するセミナー」「模擬面接」「校内での企業説明会」を利用した人が若干みられる程度で、専門家によるキャリアコンサルティング（キャリアカウンセリング）に相当する個別の相談を受けた人は１人（13）であった。また、学校が紹介した求人に応募した事例は非大卒が中心で、大卒では皆無、修士修了者で１人のみであった[11]。

さらに「初めての正社員勤務先」の求人に応募するにあたり、業界や職種、企業の情報を集めた方法を問うと、求人票や求人広告、企業のホームページ等を直接見た人が大半を占めており、学校の教職員やキャリアコンサルタント（キャリアカウンセラー）、ハローワーク職員等から別途情報を得た人は皆無であった。さらに、労働法等の「働くことのルール」や社会保険・税金についての知識を大学在学中に学ぶ機会があったと答えた人は皆無であった。

以上は全て回答者の主観的な経験の振り返りに基づくものであり、実際にどのような支援メニューが学校にあったのか確かめる術はない。とはいえ、回答者たちが学校による支援をあまり利用しなかった背景には以下の三点が考えられる。第一に、当然だが学校は職業紹介を専門とする機関ではないため、就職支援の専門家を全生徒・学生に対応できるほど多数配置することは不可能である。第二に、特に大学での就職支援は任意参加であるため、支援が必要な若者が自ら訪れることがなければ支援を提供できない。第三に、特に大学ではインターネットを介して若者が企業と直接やりとりする就職活動が主流になっており、学校や専門家等の第三者を介在させることは若者にとって「手間」と感じられやすい。

３．社会・経済的要因

最後に、社会・経済的要因についてみていこう。Web モニター調査では、「初めての正社員勤務先」を（勤続期間にかかわらず）離職した若者は調査時点まで勤続していた若者と比べ

[11] 学校の紹介した求人企業へ就職した人は、高卒（2）、高等専門学校専攻科卒（9）、専門学校卒（6）、短大卒（8）、修士卒（28）各１人の計５人であった。

て、女性、非大卒者、既卒就職者といった労働市場で不利な属性を持つ傾向がみられた。

本調査では上記に加えて、就職活動や就業継続に影響を及ぼした社会経済的な出来事や、社会構造に由来する離職の要因について、回答者から言及があった場合には記録をとった。具体的には、「世界的金融危機（リーマンショック）」「東日本大震災」「平成の大合併」「地上デジタル放送への完全切り替え」「地域の産業の偏り」「都市と非都市部の格差」「正社員初任給の学歴格差」についての言及がみられた。これらは労働市場において不利な属性（女性・非大卒・既卒就職者）と合わさって、若者のキャリア形成に負の影響を及ぼしていた。

３－１．世界的金融危機（リーマンショック）・東日本大震災

世界的金融危機（リーマンショック）や東日本大震災の発生により、企業が新規採用を抑制した時期に就職活動をした若者たちの中には、「正社員になれるならどの企業でもよい」と闇雲に大量の応募をした人もいた（13, 14, 16, 26）。その結果として、本人の意に沿わない不本意な就職をすることになったことが、早期離職の一つの要因になっていた。また、卒業までに内定を得られず「就職から進学へ進路変更（9）」「留年（11）」をした人もいた。一方、入学前や在学中に上記の社会変動を経験し、就職活動の難化を予想して「『手に職』をつけようと業務独占資格（看護師）の取得を目指した（22）」「留学先での就職を断念して帰国した（27）」等の行動をとった人もいた。

さらに「初めての正社員勤務先」に入職した後にも、上記の社会変動により消費者の購買意欲が急速に冷え込み、営業・販売ノルマを達成できず厳しく叱責されたことが、早期離職の一因であると語った若者もいた[12]（13, 14）。一方で、入職後に徐々にこれらの社会変動の影響が和らぎ、労働市場が需要過多になってきたため、「今ならば、新卒の時に叶えられなかった仕事ができるのではないかと思い転職を決意した」若者もいた（14）。

３－２．「平成の大合併」

ひとり親家庭出身で、卒業後は家族の介護と扶養を担うことを期待されていたDKさん(4)は、家族の強い意向を受けて、地元近くの自治体で地方公務員として働くことを志望した。しかしDKさんが受験した2005年は「平成の大合併」による市町村合併数がピークに達した時期で、実家から通える範囲で受験できる自治体数が２，３ヶ所にまで急減した。全ての公務員試験に不合格となり、民間企業への就職活動に切り替えたが、進学校に通っていたため学校に求人情報がなく、また地元の産業が特定分野に偏っていたため、自らの希望を諦めて「自宅から通えるところならどこでもよい」という就職をせざるを得なくなった。

[12] 例えばMDさん（13）は、東日本大震災（2011年３月）に加え、地上デジタル放送への完全切り替え（2011年７月）があった翌年度に家電量販店に就職した。消費者の買い控えと買い換え需要の終了との両方の影響を受けて、配属先店舗の全従業員が液晶テレビの販売ノルマを果たせず、MDさんはノルマを達成するために自己負担で液晶テレビを購入した。

３－３．都市部と非都市部の格差

本調査の回答者のうち、最終学歴卒業時の居住地が非都市部であった人は６人（1, 2, 4, 9, 18, 29）いる。そのうちの３人（2, 4, 18）は、非都市部では職業の選択肢が大変少なく、そのことが離職の背景の一つであると指摘した。特に高校新卒者の初任給では独り暮らしの生計を維持することが難しいため、寮のある企業に就職しない限り、実家から通える範囲で職業を選択することになる。さらに非都市部では公共の交通機関が発達していないため、自家用車を所有していないと職業の選択肢がさらに狭まる（2, 4）。たとえばDKさんは業務でコンピュータを扱う仕事を希望していたが、実家から通える範囲に高校新卒男性が応募可能な求人そのものがごくわずかで、職業を選ぶ余地はなかった。また、「スマートフォンが普及するまでは高校生がインターネットを使う機会が少なかったため、産業が偏る地域で生まれ育つと、世の中にどんな職業の選択肢があるのかがそもそも分からず、身近で目にする職業しか自分の将来像として思い描けない（18）」という情報格差の指摘もあった。こうした非都市部の選択肢の少なさは、不本意就職（4）だけでなく、就職後に「広い世界を見てみたい（2, 18）」という気持ちが湧き上がり都市部へと離転職することにつながっていた。

３－４．学歴・ジェンダーによる賃金格差

新卒就職者の初任給は、事業所の産業・規模だけでなく、労働者の性別・学歴によっても大きな差がある。同じ産業・同程度の規模であれば、初任給は学歴が高いほど、また女性より男性で高い[13]。一方、最低賃金時間額は労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められるため、都市部を多く含む都道府県では高く、そうでない地域では低くなる傾向がある[14]。

こうした社会構造は、非都市部出身の高卒男性（2）や、短大卒の女性（7）に、「地元の正社員より都市部で夜勤のアルバイトを掛け持ちした方が稼げる（2）」「正社員よりアルバイトの方が稼げる（7）」という判断をもたらし、正社員の仕事を辞めて上京する（2）、正社員を目指す就職活動を先延ばしにする（7）といった行動に向かわせていた。

４．インプリケーション

第一章では、若者たちが「初めての正社員勤務先」を早期離職した背景を、「若者自身・家族」「学校および就職／採用システム」「社会・経済的要因」の３領域に分けて整理した。その結果、社会変動や景況、生まれついた性別、地域、家族、体質など、若者本人が選ぶことができない多様な事柄は、互いに関連しながら、幼少期からのキャリア意識の発達や、若者

---

[13] 厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査（初任給）の概況」

[14] 2019 年 10 月発効の最低賃金時間額は最高が 1,013 円（東京）、最低が 790 円（青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島）である(厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/)

の人生の岐路における意思決定に影響を及ぼしていたことが分かった。

そして「初めての正社員勤務先」へ入職する前の意思決定が早期離職につながるメカニズムは次のようなものであった。若者の意思決定（進学か就職か／学校種別や専攻の選択／就職活動の進め方／業界・職種・企業選択など）は、時を経て積み重なり、「初めての正社員勤務先」への就職という場面を迎えた時に、「学校が用意した進路とは異なる進路選択をする（高校・専門・短大卒）」「卒業までに内定が得られず既卒就職者として就職する（高等教育卒）」等の「新卒一括採用システムにおいて非典型的なキャリア」の選択につながると、早期離職リスクの高い企業への入職や、本人の意に沿わない「不本意就職」が発生しやすくなり、入職後の早期離職を引き起こす背景となっている。

一方、「初めての正社員勤務先」に入職した後の意思決定にも、若者自身が変えようのない社会変動や生まれ育ち、過去の経歴等が影響を及ぼし、若者を早期離職へと導く事例がみられた。具体的には、小規模都市の低賃金や産業の偏り、家族による干渉や搾取、「既婚女性は自由に振る舞うべきではない」というジェンダー規範、就労継続を困難にする本人の体質などが、「今の状況から出て行きたい」と若者に思わせる「プッシュ要因」として作用していた。また、人口減と好況による転職機会の増大、大都市の高賃金や求人の多様性などが「新しい状況に移りたい」と思わせる「プル要因」として作用していた。

本調査の結果、近代化（業績主義化）が進んだはずの我が国において現在でも、生まれついた性別や家族、地域の違いが若者のキャリア形成に大きな影響を及ぼしていることが分かった。若者個人の幸福だけでなく社会の発展・安定のためにも、いかなる生まれ・育ちであれ、誰もが公平に自分の能力を伸ばし自分を活かせる職業に就ける社会を構築する必要がある。労働政策の策定・運営においては、女性や非大卒者、非都市部に住む若者など、労働市場での競争力が弱い属性を持つ若者たちが、自ら気づかぬうちに不利な選択をせざるをえない社会構造があることを常に考慮に入れるべきであろう。そして学校やハローワーク等の支援の場を通じて、彼・彼女らに他の選択肢があることに気づかせるとともに、実際にその選択肢を選べるように、学習・就業機会を積極的に提供できる仕組みを構築する必要がある。

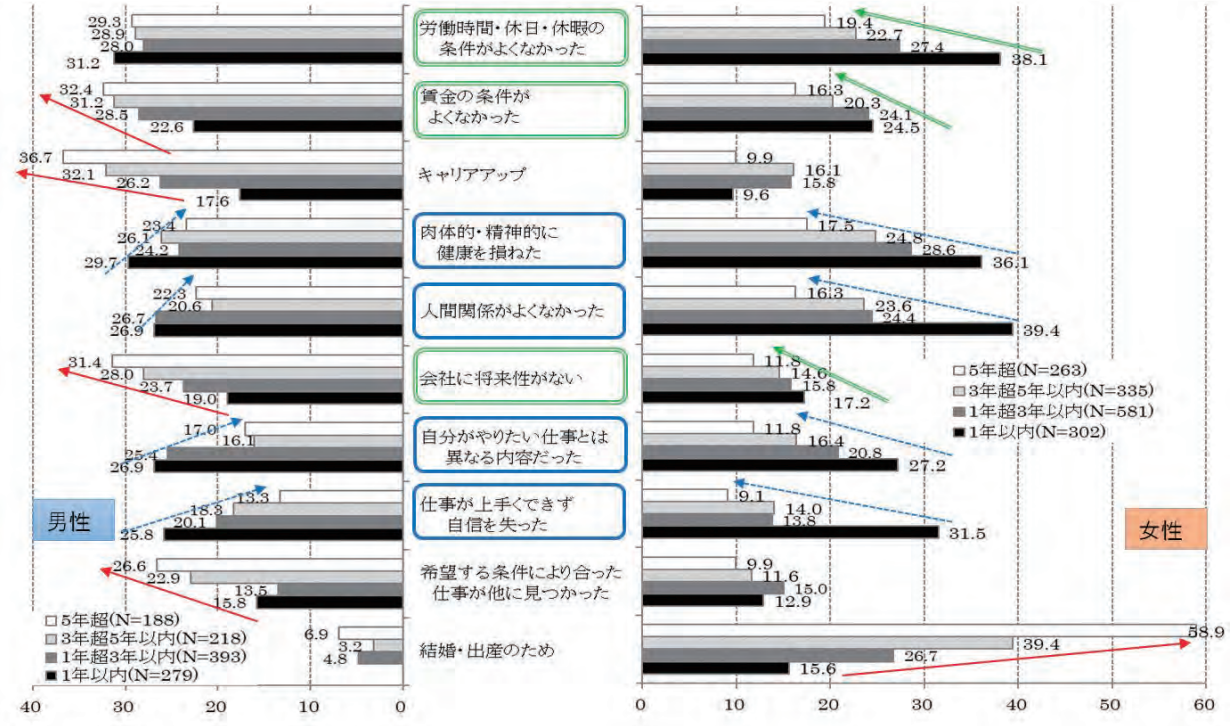
第２章　若者が早期離職した職場の特徴

１．Web モニター調査における知見

若者の離職は適職を探索するための試行錯誤の期間として肯定的にとらえるべき一面もある。しかし Web モニター調査において「初めての正社員勤務先」を離職した理由を尋ねたところ、入職から離職までの勤続期間が短い人ほど「初めての正社員勤務先」を脱するために離職していることが分かった 。すなわち、早期離職する若者たちは長く勤めてから辞めた若者たちより、男女ともに人間関係に悩み、仕事がうまくできず自信を失い、心身の健康を損ね、「やりたい仕事」とのギャップを感じて離職していく傾向がみられた（図表２－１）。また女性については、労働時間・休日・休暇や賃金といった労働条件に不満をもつ傾向や、勤め先の会社に将来性を感じられずに辞めていく傾向がみられた。さらに Web モニター調査では、離職者の「初めての正社員勤務先」では「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく」「短期間に何人もの新しい従業員が採用される」といった特徴があることが明らかになった。以上より若者の早期離職は、若者と企業との「個々の相性の問題」と言うより、企業あるいは職場全体に従業員が離職しやすい特徴があり、その結果、常時新しく人材を補充しなくてはならない状況になっている「組織の問題」であると考えられる。

そこで本章では、「初めての正社員勤務先」におけるどのような雇用管理のあり方が、若者たちを早期離職に向かわせるのかという視点から、ヒアリング調査の結果を検討していく。

図表２－１　性・離職までの勤続期間別「初めての正社員勤務先」離職理由（MA，単位：%）



※JILPT（2019）をもとに作成。勤続期間と回答率に直線的関係がある理由を抜粋。

２．若者雇用促進法

2015 年 10 月に「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が公布・施行された。同法は、「若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる」ものである。具体的には、①労働条件や就労実態等の職場情報を積極的に提供してミスマッチによる早期離職を防ぐ、②一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒求人を一定期間受け付けない、③若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定する制度を創設する、といった施策が行われてきた（図表２－２）。

そこで以下では、上記３本の新施策の趣旨に沿って、回答者の「初めての正社員勤務先」が「若者が適職を選択でき、職業能力を開発・向上させる」に相応しい環境であったかどうか確認する。はじめに「正確な情報（労働条件・就労実態等）の伝達」が採用前に十分できていたか、次に「労働関係法令違反・倫理的に不適切な行為」が行われていなかったか、最後に「若者の採用・育成に適切な雇用管理」が行われていたか、という３つの視点から、Web モニター調査の結果とあわせて、考察していこう。

図表２－２　若者雇用促進法の概要

若者雇用促進法
（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供（平成28年3月1日施行）

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、（ⅰ）幅広い情報提供を努力義務化、（ⅱ）応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。
➢ 提供する情報：（ア）募集・採用に関する状況、（イ）職業能力の開発・向上に関する状況、（ウ）企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理（平成28年3月1日施行）

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象：
○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
（1）1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けている場合
（2）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
（3）対象条項違反により送検され、公表された場合
○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
（1）法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度（平成27年10月1日施行）

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢メリット　：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる
➢認定基準：・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）について公表している　等

<認定マーク>

※厚生労働省「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html（下線は筆者）

３．正確な情報（労働条件・就労実態等）の伝達

３－１．入職前の情報と現実との不一致

Web モニター調査（JILPT 2019）において、「初めての正社員勤務先」における労働時間と給与額を（離職までの）勤続期間が同程度の離職者（離職時点）と勤続者（調査時点）とで比べたところ、離職者の方が労働時間が長く低賃金であることが分かった。さらに「初めての正社員勤務先」に入職後３ヶ月以内の「労働時間の長さ」「仕事内容」「給与の金額」が入職前に得た情報と異なっていた人の割合も、離職者の方が大きい傾向がみられた。

本調査では「労働時間」「仕事内容」「給与の金額」に加えて、「雇用形態」「勤務地」についても入職前に聞いた内容と実際とが異なっていた事例が見いだされた。「雇用形態」については、求人票では「正社員募集」を掲げながら採用後は「試用期間」を理由にアルバイトとして雇用する事例（4, 7）や、内定時の雇用契約書の有効期間を入社後の研修（２～３ヶ月間）終了時までに設定し、研修終了時に大幅に待遇を下げる契約を結びなおす事例（26）がみられた。「勤務地」については、内定時に提示された勤務地とは異なる土地に配属され転居を余儀なくされた事例（21）がみられた。

３－２．入職前の期待と現実との不一致

以上は、雇用主が採用前に提示した情報と現実の労働条件等が明らかに異なっていた事例である。一方、本調査において回答者に「初めての正社員勤務先」との初めての接触から配属後までのプロセスを詳細に尋ねたところ、雇用主は正確な情報を提供したつもりであっても、若者には「話が違う」と受け取られてしまった事例が「仕事内容」「労働時間・給与」「教育訓練」「勤務地」などについて見いだされた。

「仕事内容」については、口約束や過度なアピールによって企業側が採用選考時に若者の期待値を上げすぎた事例がみられた。具体的には、「採用面接で部長に『海外経験を生かして海外営業部門で活躍できるよ』と提案され、海外営業部門へ配属され実績を上げたが、欠員補充のために国内営業部門へ異動になった（27）」「アルバイト先のスーパーマーケットに偶然来店した自動車ディーラー会社の総務部長に接客ぶりを気に入られ正社員に勧誘された。営業・販売ができるものと思い入社したが、高卒採用の経験がない会社であったため、自動車整備士の補助を命じられた（1）」といった事例がみられた。また、金融商品や不動産など高額商品を扱う企業は、採用選考時に高い倫理感や顧客志向、社会貢献意識を求めるため、若者は採用プロセスの中でそれらの価値観を内面化する。しかし入職後にはノルマ達成を最優先する現場に配属され、手段を選ばない営業活動をするよう求められて幻滅した事例が複数みられた（12, 14, 20）。

「労働時間・給与」「勤務地」については、若者と企業とで同じ言葉を異なる意味で使用する、想定する時間の幅が異なるといった「認識ギャップ」が確認された。具体的には、若者は実家から近い B 県・C 県・D 県を「A 地方」と認識し、「配属先を A 地方内に限定する」

という条件を魅力に感じて就職したが、企業側は「A 地方」には「E 県」も含むと想定して若者を E 県の事業所へ配属した事例（10）や、企業側は顧客ニーズに合わせて事業内容を随時変化させ、事業の展開に必要な夜勤や土日出勤を制度化したが、若者は入職時の事業内容や労働時間・休日の制度が在職中にずっと続くと認識していたため不満を抱いた（5）などの事例がみられた。

「労働時間・給与」「教育訓練」については、本社・人事部門と現場との連携がとれていないことに端を発する「期待外れ」が生じていた。具体的には、採用選考時には企業の公式の規則や制度が説明されるが、配属後は営業所や部署、上司ごとに非公式でローカルな運用がなされていた可能性がうかがわれる事例が、労働時間管理や残業代の支払い（8, 13,14, 19）、教育訓練（10, 13, 19, 20, 21, 25, 27, 30）についてみられた。

また、これらの「企業と若者の行き違い」が生じた事例全体に通底する傾向として、若者自身が意思決定の際に客観的な情報による裏付けをとらない傾向が確認できた。具体的には、「お金のためなら何でもできる（12）」のような根拠の無い自信をもっていた人や、「本社は地方都市にあったが転勤の可能性は考えもしなかった（13）」「正社員なので事務も多少はあると想定していたら、製造ラインでの作業ばかりだった（2）」等、根拠なく自分に都合よく思い込む人がいた。また、「内定時の契約内容をよく理解していなかった（26）」「中途採用と新卒採用のどちらにするか希望を聞かれ、なんとなく『新卒』と答えた結果、給与額が低くなりアルバイトで既に習得した内容の研修を受けることになったので、中途採用にすればよかった（17）」「入社時は就職できたことで胸がいっぱいだったが、今考えると労働条件に不審な点が多くあった（29）」のように契約内容を入職前に自分で確かめなかった人もいた。

４．労働関係法令違反・倫理的に不適切な行為

Web モニター調査では、離職者の「初めての正社員勤務先」では「会社の業務の中で、法律や社会的倫理に反する行為が行われている」傾向があることが明らかにされた。また、離職者は勤続者よりも在職中に以下のような職場トラブルに遭遇する傾向があった。

「残業代が時間通り支払われなかったことがあった」
「人手不足で一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなる状況があった」
「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった」
「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた」
「会社から一方的に労働条件（勤務時間、日数、賃金等）を変更された」
「仕事が原因でけがや病気をした」
「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」

本調査では上記に該当する事例の他、新たな問題も見出された。以下ではそれらの事例を整理する。さらに「いじめ・暴力・ハラスメント」に焦点を絞り、その発生の背景を考える。

４－１．労働関係法令違反・倫理的に不適切な行為の実例

１）不適切な労働時間管理

回答者の大半が、「初めての正社員勤務先」で心身に影響が及ぶほどの長時間労働を経験していた。その多くは回答者個人だけでなく、その会社あるいは部署全体において長時間労働が常態化していた。なかには、「長時間労働が常態化し過労死が多発している職場であるにもかかわらず『好んで長時間働いている』と捉えて改善を怠る」事例（15）もみられた。

こうした長時間労働が常態化する背景には、次のような不適切な労働時間管理があった。最も事例が多いのは「労働時間の記録の改ざん」である。組織的に指示があった事例（5, 13, 14, 19, 27）と、組織的な指示はないが若者自身が上司や先輩の行動を真似て自らタイムカードの打刻時間をずらす、残業の申告を控える、などの行為をした事例（13, 25, 29, 30）の両方が見出された。そもそも、労働時間の記録が全く行われていなかった事例（20）や、所定の労働時間を従業員の誰もが把握していない事例（29）もあった。

次に多いのは「交代制や夜勤の不適切な運用」である。医療機関（6, 30）やサービス業（5, 8）、小売業（13, 23）などでは、患者や消費者の便宜のために従業員を早朝や夜間にも働かせる場合がある。シフト勤務等の交代制で働いていた６人のうち４人において不適切な運用が確認できた。具体的には「17 時に出社して午前１時まで勤務し、１時間休憩した後、午前２時から昼の 11 時まで働く（5）」「遅番で終電まで働いた次の日に朝番で７時半から働く（8）」「月曜から日曜まで休日もなく毎日出勤し、退勤時刻から翌朝の出勤時刻までの間隔が６時間しかない。当直後そのまま勤務した日もある（30）」のように十分なインターバルが置かれていない事例の他、「店長が『帰ってよい」と言うまで帰れないので、早番（開店 10 時～19 時）のシフトに入っても遅番（12 時頃～閉店 21 時）の人と一緒に仕事をしていると、閉店まで残ることになってしまう（13）」といった事例もみられた。

また「有給休暇を取っている人を見たことがない」「有給休暇は病気の時にしか取得できない」等の「休みが取れない」という事例が多数みられた他、「顧客の都合で店舗の休業日に出勤しても代休を取ることが許されなかった（20）」という事例も見られた。

２）不適切な雇用契約

不適切な雇用契約（のプロセス）として最も多いのは「資格を満たしているにも関わらず社会保険に未加入のまま常用雇用され続けた（4, 16, 29）」事例である。他にも「採用時に戸籍謄本の提出を義務づけられた。離職するまで雇用条件通知書も就業規則も渡されず、署名も捺印もしていない（29）」「試用期間（２～３ヶ月）終了時に、雇用契約の内容を一方的に変更され、給与や労働時間等の待遇が下げられた（26）」等の事例がみられた。

３）残業代未払・低賃金

回答者のうち「初めての正社員勤務先」による残業代未払いについて言及した人は 11 人

いた。その経緯は様々で、「残業しなければ業務を終わらせられなかったが、上司が残業として認めてくれなかった（2, 8)」、上司の命令により「始業時間前の早出（14)」や「就業時間後の会議（19)」、「土日出勤や深夜の労働（27)」などをしても、残業として認められなかった、「就業規則上の残業時間の上限に抵触しないように求められ、自ら労働時間の記録を改ざんした（25)」「提出した記録を無断で変更された（5, 13)」「残業という概念が存在せず、本気なのか分からないが、残業による光熱費の増加分を無駄遣いといって従業員に要求してくる勢いであった（29)」「手続が複雑なため、業務が忙しすぎて申請できないまま期限となった（30)」などの事例がみられた。また「みなし労働時間制」を適用されていたと推察される事例（17, 20, 25）の中には、「固定残業代の規定時間を超えた分の残業代が支払われることがなかった（20)」「支払われたが規定時間を超えた分の残業時間が改ざんされていた（25)」「時給換算すると最低賃金を下回る恐れがある（60 時間分の残業手当を含めた固定給の月額が税込 20 万円）（17)」という事例があった。

残業代未払いや低賃金は、若者に「正社員は頑張っても報われない働き方」という考え方をもたらし「働いた時間に応じて給与が支払われる時給制の非正規雇用の仕事に魅力を感じて離職する（2)」「離職後、正社員としては転職しないと決める（8, 25)」「勤労意欲が大きく損なわれる（30)」といった事態を生じさせる要因になっている。

４）労働安全衛生

労働安全衛生に関する法令違反として最も多い事例は「長時間労働」と「いじめ･暴力･ハラスメント」による「メンタルヘルスの悪化」である。その背景については次項にて詳述する（6, 13, 14, 19, 23, 27 等)。

第１章において若者自身の体質や持病が離職の一因である事例を示したが、これらの若者は､雇用主が労働安全衛生管理を適切に行っていれば､症状の悪化や発病を招くこともなく、就労を継続できた可能性がある[15]。

さらに、直接的に労働安全衛生には関わらないが、医療機関で働く若者が違法すれすれの行為を命じられている事例もみられた（7, 30)。

５）若者の倫理観に反する行為

最後に、法令違反とはいえないが、若者たちの倫理観や正義感に反する行為が業務の中で行われていたことが早期離職につながった事例をみていこう。

最も多いのは、営業職の若者がノルマ達成と顧客志向との板挟みになる事例である。「ノルマ達成のため強引に高齢の顧客に他行の預金を自社の口座に移させたり、借金が必要ない人にカードローンを勧めたりしなければならないのが辛い（14)」「顧客の信頼に応えて責任持

[15] たとえば「冷凍食品を扱う際の手袋の着用（4)」「職場の禁煙・分煙（13)」「仮眠室の環境改善（6)」「通院に配慮したシフト管理（23)」などが対策として考えられる。

って株式等の値動きを注視すべきだが、次の顧客先へ営業に行かねばノルマを達成できないためトレーディングに集中できない（12)」「本当に顧客のためだけを考えていては成立せず契約も取らねばならないところに狡さを感じた（20)」といった事例が見られた。

他にも、「企業買収により地方事業所が閉鎖された際、当該事業所に転勤していた若者が、自身は首都圏出身であるため本社での就労継続が可能だったにも関わらず、転居できない同僚たちが辞めざるを得なくなったことで義憤に駆られて離職した（17)」「親会社に設定された目標を達成するため、赤字価格でサービスを提供したり親会社に報告する売上額を操作したりしていると噂に聞いて憤慨した（10)」「長時間労働で心身を壊した人に対して『本人の要領が悪い』と捉える社風を好きになれず、自分もこの感覚に同化してしまうのではないかと危惧を抱いた（15)」といった事例が見られた。

これらはいずれも若者たちの主観によるため、実際には上司や先輩たちも若者たちと同様の葛藤を抱えながら、それでもバランスをとって働いていたのかもしれない。そのように清濁併せのみ葛藤を乗り越え落としどころを見つけるには、ある程度の経験を積む必要がある。一方、後述の通り本調査の回答者たちの多くは、一つの会社等で定年まで勤めあげる「一社勤続」志向が大変低く、自分の価値観に合わないと分かると早々に見切りをつけて次の仕事を探す傾向がある。短いスパンでキャリア形成を考えるタイプの若者たちに対して、「経験を積めば自然と分かるようになる」といったアプローチは、職場定着にはつながらないだろう。

４－２．いじめ・暴力・ハラスメントの背景

回答者 30 人のうち「初めての正社員勤務先」で「いじめ・暴力・ハラスメント」を受けたと言及した人は 13 人で（6, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 19, 24, 26, 27, 29, 30)、本人ではなく同僚がハラスメント行為を受けたと言及した人も加えると、約半数が職場でのハラスメント行為を直接・間接的に経験していた。「いじめ･暴力･ハラスメント」が発生していた「初めての正社員勤務先」は以下の特徴を一つ以上備えていた。

１）個人間の競争が激しい「成果主義」の職場

個人単位の成果主義がしかれた職場では、上司や先輩社員が新人を敵視する、「足手まとい」として扱うといった傾向があり、「本来与えるはずの顧客リストを分け与えず、新規開拓ばかりさせる（10)」「雑用を押しつける（27)」「成果を奪う（10, 27)」等の行為が発生していた。また若者自身は被害者ではないが「短期的な成果を上げられなかった従業員への上司による暴力・暴言が放置されていた（14)」事例もみられた。

これらはいずれも個々の上司や先輩社員による行為であるが、より組織的に行われていた事例もみられた。ZD さん（26）が入社した A 社は、入職後 3 ヶ月間の試用期間に新卒者をふるいにかけ、基準以下の者に対して自ら職場を去るように仕向ける制度が敷かれていた。具体的には「内定時に提示した雇用契約書の内容をより低い待遇へと変更する」「一定期間内

に業績を上げれば待遇を上げると言いながら具体的な評価基準は示さず、会議への参加を制限するなど必要な情報や手段を与えない」「全社集会や従業員が家族を呼ぶ社内行事への参加を認めない」といった、ZD さん曰く「存在を認めない」行為が組織的に行われていた。

２）業務過多かつ人手不足の職場

職場が業務過多かつ人材不足であることがハラスメント発生の一因と考えられる事例は７件見いだされた（6, 9, 13, 14, 19, 27, 30）。これらのうち、加害者に指導が行われたのは１件（13）のみで、他の事例では身近な先輩社員が若者の話を聞いてあげたりはするものの、加害者への直接的な働きかけは確認できず、ハラスメント行為は放置されたままであった。その最大の理由は、加害者を管理する立場の役職者による怠慢である。具体的には「加害者は有能な従業員であったため、注意することで辞められると新たな人材確保が難しいと上層部が考えているようだった（6, 9）」「加害者の気性が荒く自己主張が強いため、管理する立場の役職者が対峙したがらなかった（19）」「加害者を管理する立場の役職者が、かつて自分の上司であった加害者と対峙したがらなかった（9）」「加害者が若者の指導業務について報告を怠っていた上、上司も配属されたばかりで状況を把握できていなかった（27）」「昔から上司・先輩から部下・後輩へのハラスメント行為が当然のように行われてきたため、誰も疑問をもたなかった（27, 30）」等の事例が見られた。

さらに、業務過多かつ人材不足の職場では、大変な状況を助け合うことで従業員同士に仲間意識が生まれる一方で、「辞めると仲のよい他の社員に負担がかかると思うとなかなか辞められなかった[16]（5）」のような圧力を感じたり、「辞意を伝えたとたん、親切だった先輩が『無視する』『嫌みを言う』『変なおもちゃを押しつける』等の嫌がらせをするようになった（14）」のように、離職することで「裏切り者」扱いされたりすることもあるようだ。

３）非公式なルール・慣習の横行

就業規則等に定められた公式の規則や制度とは別に、個々の事業所・部署・管理職ごとに存在する非公式のルールや慣習が、ハラスメント発生の一因になっていた事例がみられた。

最も多い非公式ルールは、「１．労働関係法令違反・倫理的に不適切な行為」で示した「労働時間管理」や「残業手当付与」における、就業規則に反した現場での運用である。また、次項で詳しく述べるが、「教育訓練」や「コミュニケーション」についても、公式の制度やルールを現場が独自の解釈で運用することが許されていたり、そもそも配属後の教育訓練が現場に丸投げされていたりすると、たまたま配属された部署の伝統的な慣習や、上司のマネジメント能力によって、ハラスメントの発生しやすさが違ってくるのだと考えられる。

---

[16] ET さん（5）のこの事例は「２つ目の正社員勤務先」での出来事だが貴重な事例であるため掲載した。なお ET さんは「初めての正社員勤務先」を離職する際にも、人手不足で辞めると残された従業員に迷惑がかかるため後任者を育成してから離職するように命じられ、辞意表明から離職までに３ヶ月を要した。

次に多いのは、「上司や先輩社員が『帰ってよい』と言わない限り帰ってはいけない（8, 13, 16, 27, 29）」という慣習である。上司や先輩が明言したかは定かではないが、若者は「先に帰れば叱られる」と感じていた。こうした「無言の圧力」があっても先輩より先に帰っていたのは１人（29）のみで、それも「終電がなくなる」を理由にやっと帰ることができていた。

さらに、プライベートまで職場での上下関係が持ち越され、業務の範囲を超えて上司や先輩が部下や後輩に意に反した行為を強制する事例がみられた。具体的には「飲み会やゴルフに強制参加させられ、酔いつぶれても帰してもらえず、深夜や早朝まで拘束された（27）」「先輩から注がれたお酒は必ず飲み干さねばならず、一気飲みを強要されて急性アルコール中毒で救急搬送された（29）」といった事例が見られた。

なお、回答者の中には被害を誰にも相談しなかった人たちがいた。その理由は、「加害者からの報復や職場での立場が悪くなることが怖かった（6）」「嫌がらせが始まったのは辞意を告げた後であった（14）」「厳しい状況を乗り越えることで力をつけようと思った（30）」などであった。

５．若者の採用・育成に適切な雇用管理

Web モニター調査では、離職者は勤続者より「初めての正社員勤務先」に入職してから３ヶ月の間に、以下のような状況に置かれる傾向がみられた。

「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった」
「先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた」
「上司･先輩からの働きかけ（歓迎会・他の社員への紹介等）が不足」

本調査の場合、回答者 30 人のうち上記の状況に置かれた人は 16 人（1, 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 17, 20, 21, 26, 27, 29, 30）であった。これらの事例を整理すると、教育訓練や上司・先輩からの働きかけが不足していた職場には「教育訓練が必要ないと思われていた」「資源・ノウハウが足りない」「意図的に教育訓練をしない」「教育訓練・働きかけをしているが不適切」「現場任せの教育訓練」といった特徴があることが分かった。

１）教育訓練が必要ないと思われていた

若者が教育訓練をしなくても職務を遂行することができるとみなされていた事例が４つあった（5, 17, 20, 29）。実際に、アルバイト等で類似の就労経験がある若者の場合、配属後に教育訓練がなされなくても職務を遂行できていた（5, 17, 29）。

一方、若者に類似の就労経験がなくても、自ら働きかけて学ぶことができた人もいる。TD さん（20）の「初めての正社員勤務先」は、企業としては新卒者の定期採用をしていたが、配属された営業所は中途採用者ばかりで構成されていた。配属後の教育訓練は現場に任され

ていたため、中途採用者と同じように扱われ「手探りで業務を試しながら自分で学ぶ毎日」を過ごした。ただし TD さんは、積極的に自分から働きかけることができる人であったため、離職することを選んだ理由も「この会社で学んだことを次に活かしたい」というものであった。しかしこうした主体的な学びが可能な若者ばかりではないことは言うまでも無い。

２）教育資源・ノウハウが足りない職場

業務過多であるにもかかわらず十分な人材が配置されていなかった職場では、「新卒者に即戦力を求める（2, 13, 20, 30）」「誰もが自分のことで精一杯で他者を助ける余裕がない（2, 5, 8, 13, 23, 30）」といった状況が発生しており、上司や先輩の忙しそうな様子を見て若者が遠慮してしまう事例も見られた（2, 5, 8, 13）。さらに業務が個人単位で切り分けられ属人的に配分されていた職場では「先輩社員が若者の担当業務の詳細が分からず教えられない（8）」という事態が発生していた。

また、ノウハウが言語化しづらくうまく教えられない事例もあった。証券会社の営業職として就職した LD さん（12）は、業績を上げられないことを上司や先輩に相談しても「『通い詰めることだ』『器用にやるべきだ』といった具体性のない助言しか得られず、自分で考えるしかなかった」と話している。

３）意図的に教育訓練をしない職場

意図的に教育訓練をしない背景として３点が見いだされた。第一に、個人間の競争が激しい「成果主義」の職場では、上司や先輩にとって「ライバル」「足手まとい」になる若者を教育訓練することにメリットを見出しづらい（10, 27）。第二に、業務配分や配属先の決定が年功制や社内政治によって行われる職場では、勤続年数が長く社内事情に詳しい既存社員が面白味のある仕事を独占し、若者には補助的な雑用ばかりさせることが「下積み期間」という名の下で慣習化していた（21）[17]。最後に、全社的な方針として、早期離職者が一定数発生する前提で採用し、意図的に厳しい環境に放置することで若者をふるいにかけ、適応できない者は排除するという採用管理を行っていた職場もあった（12, 26, 29）。

４）教育訓練やコミュニケーションのあり方が不適切

教育訓練や上司・先輩からの働きかけがあったが、その内容が不適切であった事例がいくつかみられた。最も多いのは、人材不足や欠員発生のしわ寄せで、新規採用者への教育訓練が途中で打ち切られていた事例である（14, 19, 25）[18]。例えば、信用金庫の営業職として採

[17] 業務内容が難しいため、補助的業務や雑用に専念する期間を教育的意図で長く設定してた可能性もある。ただし、UD さん（21）と同業種・同職種へ就職した OD さん（15）は入職直後から裁量範囲が広く責任の重い業務を任されていた。
[18] YD さん（25）自身は教育訓練を十分に受けていたが、YD さんが年度途中で離職することになったため、１年後輩の新入社員が研修を途中で打ち切られて、後任として現場へ配属された。

用された ND さん（14）の場合、その信用金庫では、新卒者は営業職であっても、入社後１年間は出納業務に従事して基本を学ぶことが研修として位置づけられていた。しかし年度途中に営業職の離職が多数発生したため、ND さん含め４人の新卒採用者が急遽営業職として支店に配属され、ND さんは入社から半年も経たないうちに担当顧客を持つことになった。その後 ND さんは入社２年目の年度途中に離職したが、その欠員を埋めたのも、その当時まだ研修中であった新卒採用の若者であった。このように、教育訓練が不十分なまま唐突に現場へ配属してしまうことは、早期離職の連鎖ともいえる事態を起こしかねない。

また、集合研修の内容が現場に配属された後の実務と適合せず、業務が遂行できる水準に到達しないまま配属されて途方に暮れた事例もあった。BK さん（2）は、「当時はただ辛いだけだったが、離職後に振り返って考えると、会社側はあえて困難な状況に置き、乗り越えさせることで自分を育てようとしていたのかもしれない」と話してくれた。ただ、もしその推測が合っていたとしても、当時の彼には伝わっていなかった。教育的意図を説明しなければ、せっかくの訓練機会も若者に誤認されてしまう。

５）現場任せの教育訓練

回答者が教育訓練やコミュニケーションの不足を不満に感じた時期は、入職直後の集合研修が終わり現場に配属されてからが大半である。本調査の集めた事例の限りではあるが、教育訓練やコミュニケーションの不足は「会社」というより「職場」の問題であることがうかがわれる。なぜならば、以上の４つの特徴に通底する特徴として、配属後の教育訓練が現場の管理者に一任されていたことがあるからだ。

入職直後には本社や人事部門による研修が行われる企業であっても、配属後の教育はその事業所や部署の管理者に一任しているケースが大半であった。そのため、どの事業所・部署へ配属されるか、さらにはどの上司の下に就くかによって、若者の初期キャリア形成環境が大きく左右される。また、初めの配属先でよい上司や先輩に出会えても、本人や上司・先輩の転勤や異動によって環境が大きく変わることもある（8, 10, 20, 27）。

また、正規の採用ルートとは異なる経緯（役職者によるスカウト）で採用された若者が、その経緯をよく知らされていない事業所に配属されて、若者をどう扱ったらよいのか分からない現場の管理者にもてあまされた事例（1）もみられた。

６．インプリケーション

６－１．ヒアリング調査から見出された問題点

本調査で明らかにされた、若者が早期離職する職場の特徴は以下のようにまとめられる。

１）採用時に正確な職業情報を伝えたつもりが実態と異なる／若者に誤認される

企業は正確な情報を伝えたつもりでも、以下の要因により入職後にミスマッチが発生した。

・採用選考時に若者に過大な期待を抱かせる曖昧な言動があった。
・採用担当部門が伝達する公式情報と現場での非公式・ローカルな運営との間にズレがある。
・情報を解釈する際の前提条件（常識）が若者と企業とで異なる。
・若者の知識・経験不足に起因する根拠のない自信・思い込み。
・若者が自分で雇用契約の内容を確認しないまま入職してしまう。

２）法令違反・倫理的に不適切な行為が放置されている

法令違反や倫理的に不適切な行為が、以下の要因により放置されているケースがあった。

・経営資源（資金・人材等）不足の職場や達成困難な目標が設定されている職場では、短期的な業績を上げるために、法令倫理に反する行為が慣習化しやすい。
・上記のような職場では労働者自身が職場の「空気を読んで」行為に荷担してしまう。
・業務の上では有能な人が不適切な行為をした場合、その人に離職されると困るため、被害者である若者が「和を乱す」存在として扱われる。
・若者自身が通報・相談しない（自責の念、羞恥心、報復が怖い、辞める方が早い）。

３）若者の採用・育成に関る問題はマネジメントに起因する

若者の採用・育成に不備が見られたケースでは、マネジメントに以下の問題があった。

・若者の採用・育成方針や教育プログラムの作成・運営において人事部門と現場とが情報を共有・協働していない。配属後の教育は現場任せで、配属先ごとの当たり外れが大きい。
・コミュニケーション不足により、教育的意図が若者に誤認される。
・業務過多や人手不足で人材配置に余裕がないため、①自分のことで精一杯で若者を助ける余裕がない、②欠員補充のため若者の研修を打ち切り未熟なまま配属して即戦力を求める。
・業務配分が属人的で、既存社員が若者の担当する業務の詳細が分からず教えられない。
・個人単位の成果主義がしかれた職場では、既存社員が新人を敵視・「お荷物」扱いし、「顧客リストを与えない」「雑用を押しつける」「成果を奪う」等の行為が発生しがち。また、短期的に成果を上げられない者へのハラスメント行為が放置されやすい。
・業務配分や配属先が年功制や社内政治で決まる職場では、社歴の長い社員が面白味のある仕事を独占するため、若者は補助的な役割に終始する期間が長くなり不満が溜まりやすい。

６－２．政策提言

若者の不本意な早期離職を防ぎ、職場への定着を推進するためには、企業や学校による以下のような取組を支援するべきと考えられる。

１）全社的な取り組み

・採用選考から配属後の教育まで、人事部門と現場とで方針を統一。
・業務ノウハウの言語化と共有（人事部門と現場とで共同開発・運営）。
・採用時の RJP（Realistic Job Preview：現実的な仕事情報の事前開示）の徹底。
・採用前に認識ギャップ解消にむけた対話の場を作る。
・（特に新人を配置した現場での）人材配置・業務配分の適正化。
・行き過ぎた成果主義の改善（チーム単位で評価する。短期的成果を求めない）。
・あらゆる職階の従業員に対する「働くことのルール」「コンプライアンス」研修。

２）職場での取り組み

・若者と上司・先輩、現場と人事部門とのコミュニケーションの活性化。
・「不適切な行為」の放置は、たとえその行為者が業務の上で有能であったとしても、長期的には会社全体に悪影響だという認識を共有する。
・管理職・リーダー層が率先して「早く帰る」「生活を大事にする」姿を見せる。

３）学校・行政による取組

・「初職への就職」をゴールとせず、離転職を含む長期的キャリアを考えさせるキャリア教育。
・キャリア教育へ「シティズンシップ教育[19]」「ライフ・キャリア[20]」の視点を導入し、就労の有無に関わらず、長い人生を切り拓くための実践的知識を広く習得できるようにする。
・若者が自分の置かれた状態を「問題」と認識できるように啓発する。
・入職前の若者に、職場トラブル等の実態や遭遇時の具体的な対処法・相談窓口を案内する。

---

19 「シティズンシップ教育」の定義は様々であるが、本報告では「若者の疎外（youth alienation）」問題の解決策として英国政府が学校教育における全国共通カリキュラムへ導入したものに準拠する。英国政府が設置したシティズンシップ教育に関する諮問委員会の報告書（通称『クリック報告』）では、シティズンシップ教育は①社会的道徳的責任、②地域コミュニティへの参加、③政治的リテラシーから構成されると示されている。

20 キャリア概念を個人の人生と深くかかわる「人の生き方そのもの」と捉える考え方が主流となったことを背景に、近年、職業生活に焦点を当てた狭義のキャリア（＝「ワークキャリア」）に対して、「人生・生き方・個人の生活」全般を視野に入れた広義のキャリアを「ライフキャリア」とよぶようになった（青島 2009）。

第３章　早期離職後のキャリア形成状況

１．Web モニター調査からの知見

Web モニター調査（JILPT 2019）では、「初めての正社員勤務先」を離職した若者が離職後にどのようなキャリアをたどったのか、離職後１年間の状況を尋ねている（図表３－１）。その結果、「初めての正社員勤務先」での勤続期間が短い人（特に１年以内の人）や非大卒者、女性は、勤続期間の長い人や大卒者、男性と比べて、離職から１年以内に正社員以外の雇用形態で働く傾向がみられた。勤続期間や学歴ごとの違いは女性より男性でより顕著に表れた。

図表３－１　初職勤続期間ごとの離職者の初職離職から１年間の状況（単位：%）

	男性			女性		
	１年以内	１年超３年以内	３年超	１年以内	１年超３年以内	３年超
正社員として働いた	39.1	53.4	65.5	32.1	36.8	29.6
正社員以外の雇用形態で働いた*1	46.2	29.5	21.9	54.6	43.5	40.1
雇用以外の形態（自営等）で働いた*2	1.4	4.8	3.9	1.0	1.5	2.2
就職活動をした	15.1	14.8	16.3	9.3	8.8	11.4
家族の世話（家事・育児等）をした*2	1.1	1.5	3.4	12.9	17.6	27.3
療養・休養していた	11.5	9.9	10.8	7.3	7.9	9.0
その他（就学を含む）*3	6.8	10.7	6.9	5.3	5.7	7.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	**279**	**393**	**406**	**302**	**581**	**598**

注*1 調査票上の選択肢のうち、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート　の少なくとも一つを選択した者。
*2 調査票上の選択肢の文面を簡略化して示している。
*3 調査票上の選択肢のうち、学校進学、学校に進学せずに勉強、その他　の少なくとも一つを選択した者。

このようにひと口に「早期離職者」といっても、その中での勤続期間の長短や性別、学歴等によって、離職後のキャリア形成の難易度は異なる。そこで本報告では、本調査の回答者（「初めての正社員勤務先」を勤続３年以内に離職した「早期離職者」）30 人を、「離職後１年間に正社員へ移行できたか[21]」「（移行できた場合）在職中に転職先からの内定を得たか」「（移行できた場合）転職先での勤務は長続きしたか」「（移行できなかった場合）離職後１年間に何をしていたか」という４つの視点から５つの類型に分けた（図表３－２）。次項以降では各類型の特徴を、基本的な属性や在学中の就職活動、「初めての正社員勤務先」での就労状況、離職後の過ごし方、調査時点における状況などについて、それぞれみていこう。

[21] 本調査ではヒアリング調査の対象者を選定する際、Web モニター調査の回答に基づき、早期離職後１年間に正社員になった「正社員移行層」から 13 人、ならなかった「進路多様層」から 17 人を選定した。しかし、ヒアリング調査を実施した結果、若者本人は「正社員ではない」と判断していたが、分析意図に照らすと「正社員」と定義すべき事例が２件存在した（4, 13）したがって、図表序―1 と図表３－２に示された「早期離職後１年間に『正社員』となった人の総数」は一致しない。

図表３－２　早期離職後のキャリアの５類型

①すぐ正社員（9人：9, 10, 11, 14, 15, 20, 27, 28, 30）
在職中に求職活動を行い、内定を獲得し、離職直後に正社員として転職した若者

②求職・非正規を経て正社員（3人：5, 7, 17）
離職後に求職活動を始め、１年以内に正社員として転職して比較的長く勤続した若者

③正社員移行後早期離職（3人：4, 13, 26）
離職後１年以内に正社員として転職したが２つ目の「正社員勤務先」を短期間（２週間～3ヶ月間）に離職した若者

④非正規継続（10人：1, 2, 3, 16, 18, 21, 22, 24, 25, 29）
離職後１年間に、非正規の仕事に継続的に従事した若者

⑤療養後に訓練・非正規（6人：6, 8, 12, 19, 23）
離職する前後に長期間（３ヶ月～２年）療養した後、非正規の仕事をした、または職業訓練を受けた若者

２.「すぐ正社員」の若者

「初めての正社員勤務先」在職中に求職活動を行い、内定を獲得し、離職直後に正社員として転職した若者（9, 10, 11, 14, 15, 20, 27, 28, 30）には、以下の特徴がみられた。

１）労働市場での競争力が高い

第一に、労働市場での競争力が高い属性を備えていた点である。全員が大学・大学院卒で、さらに入学難易度の高い大学の出身者が多かった。９人中７人は男性であった（9, 10, 11, 14, 15, 27, 28）。さらに一人を除く全員が、卒業直後に新卒者として「初めての正社員勤務先」に就職していた（9, 10, 14, 15, 20, 27, 28, 30）。また専門･技術職（9, 15, 28, 30）や営業職（10, 14, 20, 27）といった需要の高い職種が多かった。さらに、日本経済が回復の兆しを見せた 2015 年度以降に「初めての正社員勤務先」を離職した人が多かった。

２）初職勤務先に製造業や大企業が多い

第二に、彼・彼女らの「初めての正社員勤務先」は、比較的企業規模が大きく製造業が多かった。1,000 人以上が４人（10, 15, 27, 28）、300～999 人が２人（14, 30）、100～299 人が１人（20）、30～99 人が１人（9）で、５人が製造業（9, 10, 11, 27, 28）であった。

３）離職前に有給休暇を消化・傷病休暇を取得

第三に、上述の通り大企業が多いことから、このグループの若者の「初めての正社員勤務先」では雇用管理制度が比較的整備されていた。そのため在職中に有給休暇（9, 10, 28）や傷病休暇（27）を活用して求職活動を行うことができた。また上記の１）で述べたよう

に、専門・技術職や営業職が多いため比較的柔軟な働き方が可能であった点も、在職中に求職活動をできたことに関連しているかもしれない。

４）離職理由に「キャリアアップ」「やりたい仕事」を含む

第四に、他のグループの若者たちと比べて、「初めての正社員勤務先」を離職する理由として「キャリアアップ」「やりたい仕事」をするためと答える傾向がみられた。そして実際に、自分の希望により合っている業種や職種、勤務地へと転職していく人が大半を占めた。

５）戦略的・主体的にキャリアを形成している

第五に、戦略的・主体的にキャリアを形成していた点である。このグループの若者は辞めると決めてからの行動が迅速で積極的であった。具体的には「転職を希望する会社の人事部門へ広告の企画書を作成して送った（15)」「インターネットだけに頼らず、個人的な人脈を活用した（15, 30)」「職歴の空白期間を説明できるように（27)」「未経験の業種への転職を叶えるために（14)」「労働市場での競争力を高めるために（30)」資格取得を目指した、「求人票等にない情報を得るために、雇用主や採用担当者、OB・OG 等と深い対話をした（10, 27, 30)」「ハローワークや民間の転職エージェントを利用したが、依存せず自分でも情報を調べた（10, 20, 28)」などの行動が見られた。

また、このグループの若者は「初めての正社員勤務先」での勤続期間が比較的長く、平均で２年２ヶ月、最も短い人でも１年を超えていた。Web モニター調査で示されたように、同じ早期離職者の中でも１年を超えて働いてから辞めると、１年未満で辞めた場合に比べて、正社員への移行割合は大きく異なる。彼・彼女らは「２年間は頑張ろうと思っていた（30)」「３年は働くつもりだったが、２年でも切りがよいので離職すると決めた（9)」「３年未満で離職すると転職活動の際に厳しく質問されると思ったので『３年はいるか』と思った（15)」のように、入職時点から「最低限ここまでは頑張ろう」という目標を定めたり、在職中から離職後のことを考えたりしていた人が多い。

６）全員が調査時点で「正社員」

最後に、９人全員が調査時点において「正社員」として働いていた点である。転職先をさらに辞めた場合にも再び正社員の仕事に就くことができていた。上記５）に示した戦略的態度は「初めての正社員勤務先」を離職した後にも続き、２回目の転職活動でも主体的な情報収集や選択が行われていた。また、３ヶ所以上で正社員を経験した４人は、転職するたびに前職における不満や問題を少しずつ改善していた（9, 14, 15, 28)。これは、転職を繰り返すたびに若者自身が成長したためであろう（相場観の習得、転職エージェント等情報源の使い方の向上がみられた)。将来の展望を尋ねたところ、全員が正社員として働き続けることを当然視していたが、同一企業での勤続に執着はなく転職は厭わない姿勢を示した。

３.「求職・非正規を経て正社員」の若者

「初めての正社員勤務先」を離職後に求職活動を始め、１年以内に正社員として転職して比較的長く勤続した若者たち（5, 7, 17）には、次のような特徴が見られた。

１）短大・専門学校での学習内容が「初めての正社員勤務先」で生かせなかった

第一に、全員が専門学校・短期大学を卒業していたが[22]、学校で学んだ特定職業に関する専門スキルを「初めての正社員勤務先」で活用できていなかった。例えば HT さん（7）は短大で医療事務を学んだが、「初めての正社員勤務先」では検査結果を医師と共に判断するよう求められ離職した。他二人（5, 17）はいずれも、専門学校での専攻分野と自分の志向性とが合わないことに入学後に気づいたが、職業資格は取得した上で卒業した。

２）新卒一括採用システムにとってイレギュラーな経歴

第二に、３人ともが新卒一括採用システムから外れた形で、「初めての正社員勤務先」へと就職していた。具体的には、３人とも最終学歴の学校在学中に就職活動をほとんどせず、卒業後は販売･サービス職として長期間アルバイトをし、一人は新たに学校に入り直してから「初めての正社員勤務先」に就職していた。

３）熟考せず「初めての正社員勤務先」への入職を決定

第三に、「すぐ正社員」の若者たちと比べると、あまり熟考しないまま「初めての正社員勤務先」に就職しており、初めての就職活動に慎重さが欠けていた点である。３人とも在学中から小売業・サービス業で販売職・サービス職のアルバイトを長期間続け、働きぶりが精力的であったため、アルバイト先に正社員としての登用を打診されていた。１人は誘いを受け入れ正社員として就職した（17）。断った二人は別途仕事を探したが、「正社員になる」と決めてからの行動が早く、条件に合う求人が見つかればすぐに応募していた。仕事選びの条件は緩く「とにかく仕事に就くことが目的（7）」「接客業であれば職種にはこだわらず、自宅から遠くない、極端に給与が低くないところであれば気にしない（5）」のように、アルバイトを選ぶ際と同じような感覚で正社員としての入職も決めていた。

４）早期離職後の求職活動に個別相談を利用

第四に、「初めての正社員勤務先」を辞めた後の求職活動に個別の相談を利用した点である。「初めての正社員勤務先」へ入職時の求職活動がやや慎重さを欠いていたのとは対照的

[22] QD さん（17）は、四年制大学の文学部を１年間の休学を経て５年で卒業した後、医療・福祉系の専門学校に入学するが中途退学し、再度異なる分野の医療・福祉系の専門学校に入学し卒業した。そのため本調査の分析では「大学・大学卒」と「専門学校卒」の両方において考察対象としている。

に、早期離職後の求職活動は、民間の転職エージェントを利用する（5, 17）、ハローワークの紹介で求職者支援訓練を受ける（7）など、第三者の意見をきく慎重な方法に変化した。

５）全員が調査時点で「正社員」

最後に、全員が調査時点において正社員である点である、１人（7）は「二つ目の正社員勤務先」に調査時点にも勤めていた。他の２人（5, 17）は、「二つ目の正社員勤務先」で半年を超えて勤務した後に離職したが、再び正社員として転職した。

６）フットワークが軽くバイタリティがある

以上の１）～５）に通底する特徴は、このグループの若者はフットワークが軽くバイタリティがあることだ。３人とも新卒一括採用システムにはのれなかったが、目標（就職・学び直し・転職）を定めた後に素早く行動（求職活動・職業訓練等）をとっている。また、勤労意欲が高く、在学中のアルバイトでも正社員として就職した後にも、精力的に働いていた。将来の展望を尋ねたところ、全員が正社員として働き続ける意思を示すだけでなく「宅地建物取扱主任の資格を活かしてキャリアアップ（5）」「副業による所得増大（17）」「子育てと正社員としての就業の両立（7）」など意気込みを前向きに語っていた。

４.「正社員移行後早期離職」の若者

「初めての正社員勤務先」を離職してから１年以内に正社員として転職したが「二つ目の正社員勤務先」を短期間（２週間～３ヶ月）に離職した若者たち（4, 13, 26）には以下の特徴が見られた。

１）新卒時の就職活動が社会・経済的要因により難航し「不本意就職」をしている

第一に、在学中に大きな社会変動（リーマンショック、東日本大震災、平成の大合併）に遭遇した影響で、新卒時の就職活動が大変難航した点である。彼・彼女らは、思いがけず急速に労働市場が冷え込んだため、自身の仕事に求める条件等を考慮する余裕を失い、焦って手当たり次第に「質より量」の就職活動をしてしまった。具体的には「大学３年次の夏にリーマンショックが起きた。不安のあまりに、むやみやたらと様々な業種に広く浅く応募してしまった（26）」「大学４年次となる 2011 年３月に東日本大震災が発生した。条件を絞り込む心の余裕はなくなり、手当たり次第に様々な業界の企業へ応募した（13）」「地方公務員試験に一本化して就職活動をしていたが『平成の大合併』で受験できる近隣の地方自治体が急減した上に、全て不合格となった。民間企業への就職活動に切り替えたが、地元には求人が乏しく選り好みできる状況ではなかった（4）」といった行動をとっていた。

２）「初めての正社員勤務先」で職場トラブルに遭い心身の健康を損なった

第二に、「初めての正社員勤務先」で職場トラブルに遭い心身の健康を損なった点である。３人とも当初の希望とは全く異なる不本意な就職ではあったが、卒業と同時に正社員として就職した。しかし入職後に「社会保険未加入・安全衛生に問題ある労働（4)」「上司によるハラスメントと長時間労働（13)」「一方的な雇用契約の変更と組織ぐるみの職場からの排除（26)」を経験し、「皮膚が弱く水のアレルギーがあり、冷凍和菓子を素手でつかむ業務で手がひどい凍傷になってしまい、仕事ができなくなった（4)」「『引きこもり』状態になった時期もあった。フラッシュバックが起きるほど、接客業がトラウマになっていた（13)」「一時は死にたいと思うほど追い詰められていた（26)」等の状況に追いやられた。

３）早期離職後の求職活動が孤独で性急

第三に、「初めての正社員勤務先」で大きな精神的・身体的ダメージを受けたにもかかわらず、３人ともが在職中または離職後２ヶ月以内に求職活動を開始し、ひと月もしないうちに正社員として転職した点である。就職を急いだ理由は「家族の扶養（4)」「国民年金と国民健康保険の保険料の支払い（13)」等の経済的理由の他、見つけた求人が希少性の高いもの（求人の少ない地域：4, 編集職：26）だったことや、『初めての正社員勤務先』で傷つけられた自尊心を、正社員として転職することで回復しようとした（13, 26）ことなどがある。しかし、「初めての正社員勤務先」で受けたダメージが癒やされないまま焦って求職活動をしたため、「転職サイトに掲載されている情報は本当のことか分からないと思う一方で、全てが素晴らしく見えてしまった（13)」のように冷静な判断を欠いてしまい、「面接時にも『少しおかしいのではないか』と感じていたものの、A 社での『存在を認めない』ような扱いから早く逃れたかったのと、出版業界で内定を得られる数少ない機会であることへの焦りから、転職先を早々に決定しすぎた（26)」と振り返っているように、３人ともが再び問題のある企業等へ就職してしまった。また、３人の求職活動プロセスは孤独なもので、親身になって相談に乗ってくれる他者の存在があまり感じられなかった。ただし ZD さん（26）は 2 回目の早期離職を経験した後に、知人の紹介で有償ボランティアを始めたことをきっかけに、自分を見つめ直して人生を立て直すことができた。

４）「２つ目の正社員勤務先」でも職場トラブルに遭い心身の健康を損なった

第四に、全員が「２つ目の正社員勤務先」でも職場トラブルに遭遇して心身の健康を損ない、２週間から３ヶ月間という短期間で離職した点である。遭遇したトラブルは、「長時間労働と経営者によるハラスメント（26)」「虚偽の求人（雇用形態）と長時間労働、安全衛生に問題ある労働（4)」「虚偽の求人（職種・雇用形態）（13)」である。企業側に責任があることは言うまでもないが、前述の３）に示したように、若者自身が「正社員」への再就職を焦りすぎたことも、問題ある企業へ就職してしまった要因の一つといえるだろう。

５）「２つ目の正社員勤務先」離職後にも離転職や無業状態を繰り返す

第五に、「２つ目の正社員勤務先」を早期離職した後、３人ともが、長期間にわたり就業と無就業の間を行ったり来たりしたことである。「２つ目の正社員勤務先」を離職した後の３人の足跡をみてみよう。

DK さん（4）は短期アルバイトの後、製造派遣に登録。派遣先で２年間勤務した後にフォークリフトの資格を取り直接雇用されるが、契約期間満了（２年）で雇い止めとなる。２か月後に正社員の仕事を得るが長時間労働とハラスメントの被害にあった上、家族を相次いで亡くし鬱病を発症して離職。１年間療養する。回復後は正社員を２年間続けるが労働災害で入院し離職する。３ヶ月の求職活動の末、現職であるアルバイトの仕事を見つけた。

MD さん（13）は２ヶ月間求職活動した後、契約社員として２年間働くが契約期間満了につき離職した。正社員募集の求人に応募し翌月から就職するが、またもや虚偽求人（職種・雇用形態）で、ハラスメントにも遭ったため２ヶ月弱で離職した。１年弱の間、祖母の介護と並行して求職活動をし、ようやく紹介予定派遣で働き始めるが正社員への登用は断られ、その後は祖母の介護と日雇いアルバイトをしながら求職活動を続けている。

ZD さん（26）は二度に渡るハラスメントに遭い自信を失っていたところ、友人に誘われて住み込みの有償ボランティアに１年半の間参加した。その後半年間の空白期間を経て、３ヶ月間の語学留学に出かけ、留学先ではインターンシップにも参加した。帰国後に結婚・転居してから就職活動を再開した。急がずじっくりと３ヶ月ほどかけてエージェントと相談しながらキャリアを棚卸しし、希望する条件にあった会社にだけ応募し、無事に正社員の仕事に就くことができた。現在はその会社で育児休業を取得しており、できるだけ長く今の会社で働こうと考えている。

５．「非正規継続」の若者

「初めての正社員勤務先」を離職後、非正規の仕事に継続的に従事した若者たち（1, 2, 3, 16, 18, 21, 22, 24, 25, 29）には、ジェンダーによる違いが顕著にみられた。そこで男性（1, 2, 3, 16, 18, 29）と女性（21, 22, 24, 25）に分けて、それぞれの特徴を見ていこう。

５－１．「非正規継続」の男性

１）労働市場で不利な属性

第一に、男性は労働市場で不利な属性を備えていた人が多かった。本調査の回答者 30 人のうち高校卒は４人（全員男性）だが、そのうち３人（1, 2, 3）がこのグループである。Web モニター調査でも、男性では学歴が低いほど離職後１年間に非正規の仕事に就く傾向が見られた。またこのグループの男性は、非首都圏の人口の少ない街の出身者（1, 2, 16, 18, 29）が比較的多い。そして彼らの大半が、リーマンショックと東日本大震災の影響で日

本経済の低迷が長期化した 2010 年度から 2014 年度の間に、最終学歴の学校を卒業し、かつ「初めての正社員勤務先」を離職した。

２）「初めての正社員勤務先」が人口の少ない街の中小企業

第二に、「初めての正社員勤務先」が地方の小さな街にある中小企業等であった人が多い。男性６人のうち４人（3, 16, 18, 29）は従業員規模 30 人未満の企業等で働いていた。その給与額は低く、離職後に就いた非正規の仕事で、「初めての正社員勤務先」で受け取っていた金額と同等かそれ以上の収入を得ていた人も多い（2, 3, 18, 29）。

また、６人中４人（1, 2, 18, 29）は、人口の少ない街で初めての就職活動を行い、正社員として働いていた。そのうち３人（1, 2, 18）は、東京や大都市への憧れが強く、離職後は大都市への転居費用を稼ぐために非正規雇用の仕事に就いた。非正規雇用を選んだ理由は、「同じ時間働くなら、サービス残業が多い正社員より時給制のアルバイトの方が多く稼げる（2)」「短期間に集中して稼ぐためアルバイトを掛け持ちした（18)」「引越業でアルバイトをすると転居費用を抑えられる（1)」等であった。

３）離職理由は現状からの脱出と「やりたいこと」探し

第三に、多くが「『初めての正社員勤務先』での不満・不安な状況から脱却」し、「『やりたいこと』を探す」ために離職していた点である。「初めての正社員勤務先」で長時間労働を経験した人も多く（1, 2, 18, 29)、「職場で孤立（1, 2)」「ハラスメント（16, 29)」「責任が重すぎる（2, 16, 18)」等の不満や悩みを抱えていた人もいた。また、全員が非正規の仕事を「目標到達のための手段」または「目標に到達するまでの当座の生活費を稼ぐ手段」と位置づけていた（「地元を離れ大都市で暮らす資金をためる（1, 2, 18)」「様々なアルバイトをかけもちすることによって、親の会社以外の『他の世界』をみる（3)」)。そのため、調査時点で離職直後に就いた非正規の仕事を続けていた人はいない。

４）正社員へのこだわりが少ない

第四に、正社員という雇用形態にこだわりがあまりない人が多い点である。その理由は、「生家が自営業であるため、雇用されることに違和感がある（3, 18, 29)」「正社員より複数のアルバイトや投資を組み合わせた方が稼げる（2)」「副業で生計を立てられるほど稼いだことがあるので、正社員でなくても自営で稼げる自信がある（3)」「正社員になると重い責任を負って長時間働かねばならないのが嫌だ（2, 29)」など様々である。

一方で、結婚を契機に正社員を目指しはじめた人（3）や、交際相手と将来結婚する場合は正社員になると答えた人（2）もおり、「非正規継続」の女性が結婚を機に非正規の仕事へ移行した（後述）のとは対照的である。

５）調査時点で正社員の人は少ない

最後に、調査時点においても正社員にはなっていない人が多い点である。正社員になっていたのは２人（3, 16）で、他は契約社員（1)、アルバイト（2, 29） 個人事業主（18）をしていた。ただし、契約社員の人は調査時点で正社員への登用試験を受けていた。

上述の通りこのグループは「初めての正社員勤務先」への不満が大きく、したがってそこでの勤続期間も平均 10 ヶ月と短い。また４）で述べたように正社員を希望する度合いも弱い。Web モニター調査で示された、長く働いてから辞めた人と比べて、勤続１年未満で離職した男性が離職後１年以内に正社員へ移行する割合が小さいという事実の背景には、学歴や居住地に由来する労働市場での競争力の弱さだけでなく、こうした初期キャリアでの経験に基づく「正社員」という働き方に対する疑念も影響していると考えられる。

５－２.「非正規継続」の女性

１）高学歴で、戦略的・主体的にキャリアを形成している

第一に、「非正規継続」の女性は４人全員が大卒（うち２人は国公立）で、進学先の選択から在学中の就職活動、結婚、離職後の求職活動、将来展望に至るまで、長期的かつ慎重な視点で戦略を立て、主体的な選択をしていた。具体的には「中学生の頃から一貫して『食』に関心があり農学部へ進学。大学 3 年次の夏には食品製造業に絞って３社のインターンシップに参加し、向き不向きを確かめた上で応募（25)」「高校卒業後は短大へ進学したが進路の幅を広げるために四年制大学３年次へ編入学し、サークルの人脈を駆使して広告代理店へ就職（21)」「高校在学中にリーマンショックを経験し『手に職をつける』ため看護科へ進学、保健師と看護師の資格を取得。国際看護を目指す一貫としてワーキングホリデーに出た（22)」「小学生の頃から弁護士をめざし、学費を稼ぎながら大学進学、司法試験を受ける。２回の不合格で諦めるも行政書士として勤務。将来は資格を増やして独立起業を目指す（24)」などのキャリアを歩んできた人たちである。

彼女らは同じ「非正規継続」の男性たちと比べて、より長期的な視点でキャリアを考えており、将来を見据えて不動産を購入したり（21, 24)、加齢による体力の衰えを想定して身の振り方を考えたり（21)、子育てと職業生活との両立について具体的なプランを検討したり（22, 24, 25）していた。

２）「初めての正社員勤務先」の人間関係が良好

第二に、４人ともが「初めての正社員勤務先」を離職する直前には、職場での人間関係が比較的良好であった点である。にもかかわらず離職した理由は、「遠方に住む交際相手と結婚するため」と答えた XD さん（24）以外は、何かしら「初めての正社員勤務先」での職業生活に不満や不安があった。具体的には「連日の長時間労働で体調不良に悩んでいたところへ結婚の話が出て、『配偶者の転勤（虚偽)』を口実に離職した（25)」「オペ看（外科

手術の補助をする看護師）を極めたいと決意した矢先に異動を命じられた。そもそも看護師は複数の病院等を移り経験を積むのが標準的なキャリア（22)」「初めの３年間は下積みとして先輩の雑用ばかりさせられて自律的に働けず、仕事が面白くない（21)」等である。

３）望む生き方を手に入れるための非正規への転換

第三に、彼女たちは非正規の仕事を、自分が望む生き方を手に入れるための手段としてポジティブな気持ちで選んでいた点である。具体的には、「『やりたい仕事』をさせてもらえる大手企業の求人がたまたま非正規（３年間の契約社員）での募集だった（21)」「国際看護を目指す上で、他の病院へ転職する前にまずは海外生活を経験してみたいと思い、独身で身軽なうちに婚約者の同意を得てワーキングホリデーへ出発した（22)」「配偶者と同居するために離職して上京。パートタイマーを選んだのは『妊活』と両立させるため（24)」「正社員では家庭に重点を置いた生活が難しいため（25)」などである。

４）「正社員」へのこだわりは少ないが就業意欲は高い

「初めての正社員勤務先」を離職した直後は４人とも非正規の仕事に就いていたが、調査時点では「正規の看護師として病院に勤務（22)」「契約社員から正社員へ登用される試験を受けているところ（21)」と、正社員へ移行した／しつつある人もいる。一方で、『妊活』や子育てとの両立のために調査時点では非正規の仕事を続けている２人も、「子どもが小学校高学年になったらフルタイムの仕事に就きたい。条件（９時～17 時勤務）があえば正社員でもいい（25)」「将来は独立起業をめざして、司法書士と社会保険労務士の資格取得の勉強をしている（24)」など、キャリアアップを志向している。

このように、このグループの女性たちは就業意欲が高く、ただ「正社員」であることより「やりたいこと」や「家族との生活」を優先するための手段として一時的に非正規の仕事を選んでいる。結婚している３人はみな共働きを前提に将来展望を描いており、中には「結婚した以上、私にも稼得責任がある（22)」と発言する人もいた。

６.「療養後に訓練・非正規」の若者

離職する前後に長期間（３ヶ月～２年）療養した後、非正規の仕事をした、または職業訓練を受けた若者たち（6, 8, 12, 19, 23）には以下のような特徴が見られた。

１）労働市場での競争力が低い

第一に、労働市場で競争力の低い属性を持つ人が多かった。５人のうち４人が女性で、うち２人は短大卒と専門学校卒であった。また、全員が最終学歴の学校在学中にリーマンショックまたは東日本大震災を経験しており、「初めての正社員勤務先」を離職した時期にはまだ日本経済が低迷していた。

２）キャリア意識の発達が遅れ気味

第二に、キャリア意識の発達が遅れ気味であった点である。５人中４人（8, 12, 19, 23）が就職活動に取り掛かる時期がやや遅く、方針が定まらないまま周囲の友達に流されて就職活動を進めていた。具体的には、「就職活動時には『お金のためなら何でもやれる』と思っていた（12)」「複数の内定先から一つを選ぶ際に、自分の興味ややりたいことについて初めて考えた（19)」「就職直前の３月頃になると不安状態が強くなり『就職はどうしても無理だ』と医師に訴えた。母は理解を示してくれたが、父は就職をするよう説得してきた。父の勧めに従い就職した（23)」といった行動が見られた。

３）「初めての正社員勤務先」で職場トラブルに遭い心身の健康を損ねた

第三に、「初めての正社員勤務先」で長時間労働（6, 8）や交代制･夜勤の無理な運用（6, 8, 23)、さらに人間関係のトラブル（6, 8, 12, 19）に遭い、心身の健康を損ねた点である。辞める直前に３ヶ月～１年間の傷病休暇を取得していた人（6, 19, 23）もいた。

４）療養における専門家の活用と周囲の理解

第四に、療養中に家族や医師の助けを得た点である。離職を反対された人は皆無で、むしろ親が療養を勧めたり（8)、何も言わず見守ってくれたりと（12, 23)、協力的な事例が大半であった。また全員が実家で療養生活を送っていた。精神科の医師にかかった人は３人（6, 19, 23）だが、中には「親には病院にかかることを止められたが押し切って行った（19)」というように家族からの理解が得られなかった人もいた。しかしその場合には医師が相談相手になっていた。SD さん（19）は、事実上の退職勧奨をされた際に「同期の一人が既に病気で辞めていたが、ほかは皆勤続していたので、『やめるわけにはいかない』と思っていた」が、医師から「無理に復職しても再び状態が悪くなる」と助言され離職した。

５）助走期間を経て安定雇用へと徐々に移行

最後に、離職後しばらくは療養に徹した後に、負担の少ない仕事から段階的に負荷を増やし、徐々に安定雇用へと移行していった点である。

離職後の無業期間は１ヶ月間（19)、２ヶ月間（6, 23)、３ヶ月間（8)、２年間（12）と様々である。無業期間が比較的短期間であった４人（6, 8, 19, 23）は、実家でゆっくりと心身を休ませたり友人に会ったりと、「初めての正社員勤務先」で受けたダメージを癒やしていた。２年間無業であった LD さん（12）は、１年間ほど「デイトレーディングをしながら自分を見つめ直し今後の方向性をじっくり考えた」。いずれも性急に次の「正社員」の仕事を探そうとはしなかった。

療養明け直後の就労は、全員が非正規の仕事や職業訓練（12）など「正社員」以外の道を選んだ。その理由は「対人コミュニケーションがまだ難しかったから（6)」「通院と両立

するため（23)」「初めての正社員勤務先での経験によって精神的に折れてしまった（8)」など「初めての正社員勤務先」での辛い経験から学び、無理なく働き始めるためであった。非正規の仕事の中でも、初めは日雇いや短期のアルバイト等をリハビリ感覚で始め、次第に労働日数や時間を増やし、中長期のアルバイトや契約社員へ移行するなど、安定的な雇用へと徐々に移行していた。調査時点には「正規の看護師としてクリニック勤務（6)」「有期雇用契約から無期雇用に転換（23)」「保育士資格を取得して常勤非正規として勤務。出産後は正社員を目指す予定（8)」「フルタイムのアルバイトと派遣労働で実家からの独立資金を貯めつつ正社員を目指して求職活動（19)」「契約社員から業種･職種の異なる正社員へ転職すべく資格取得を検討中（12)」と、いずれも着実に安定的な方向へと進んでいる。

７．インプリケーション

７－１．早期離職後のキャリア形成状況

本報告では「初めての正社員勤務先」を早期離職した 30 人の若者を、離職後 1 年間の就労状況によって「すぐ正社員」「求職・非正規を経て正社員」「正社員移行後早期離職」「非正規継続」「療養後に訓練・非正規」の 5 類型に分けた。各類型の特徴を整理したことによって、早期離職後のキャリアを分けるポイントとして以下が見いだされた。

・新卒時だけでなく、早期離職後の転職活動にも社会変動や景況変化は大きく影響する。
・高学歴者は在学中から戦略的・主体的にキャリアを形成する傾向があり、早期離職後の転職活動にもその思考パターンが役立つ。
・新卒時だけでなく早期離職後のキャリア形成においても、男性・高学歴・都市部在住者は有利で、女性・非大卒・小都市出身者は不利である。
・労働市場で競争力が高い男性・高学歴・都市部在住の若者は、「正社員」以外のキャリアを思い描くことがほぼない。
・労働市場で不利な属性の女性・非大卒・小都市出身の若者は、早期離職を契機に、非正規の仕事の掛け持ち、副業、独立起業、投資、一時的に労働市場を撤退し再就職をめざすなど、非典型的な手段でキャリアを補強・安定させようとする傾向がある。
・早期離職した若者は、正社員であり続けることを重視する人であっても、一つの企業等で勤め上げることを目指すことはあまりない。
・「初めての正社員勤務先」で心身にダメージを受けたことは、その後のキャリア形成に大きな負の影響を及ぼす。
・精神的・身体的ダメージを回復しないまま性急に「正社員」を目指すことは、めぐりめぐって失業期間の長期化を招く恐れがある。
・精神的・身体的ダメージを受けた人が冷静な判断をするためには、一定期間の療養と信頼できる相談相手からの客観的な視点の提供が必要である。

７－２．政策提言

本調査の結果から、早期離職した若者がその後のキャリアを安定させるには、様々な困難があることが明らかになった。彼・彼女らのキャリア形成を支えるためには、まずそもそも、不本意な早期離職を防止することが第一である。そのためには第２章の終わりで示した取組を推進していくことが大前提である。その上で、早期離職した若者たちに対しては、以下のような支援が必要であろう。

１）労働市場で不利な属性を持つ若者への支援の強化

早期離職後のキャリア形成においても社会変動や居住地、性別、学歴等の影響力は大きい。自然災害や世界的な金融危機など大きな社会変動により労働市場が急速に冷え込んだ時には、新卒者だけでなく、転職を希望する若者たちにも支援が必要だろう。

また、男性・大卒・都市部の若者に比べて、女性・非大卒・地方小都市の若者など労働市場で競争力の弱い属性を持つ若者たちは、早期離職後に不安定な働き方を選ぶ（選ばざるを得ない）傾向がみられる。彼・彼女らのキャリアの柔軟性は労働市場における不利な取り扱いと表裏一体である。若者の長期キャリア形成を支援する施策等を策定・運用する際には、こうした労働市場における競争力の弱い層への支援を厚くする必要がある。

２）新しいキャリアのあり方への対応

転職を伴うにせよ、生涯「正社員」であり続けることは、必ずしも全ての人に可能なキャリアの在り方ではない。労働市場で競争力が弱い立場の人たちを中心に、非正規雇用の掛け持ちや副業、フリーランス、投資による収入の補強など、従来の価値観に照らせば非典型的なキャリア形成のありかたを選ぶ（選ばざるを得ない）若者も存在することを軽視すべきではない。こうした働き方をする人びとの労働時間管理など労働基準を守る責任はどこに所属するのか、フリーランス・個人事業主にどこまで労働者性を認めるべきか、これらの課題についてルールを明確に定める必要があるだろう。

そもそも、彼・彼女らがこうした働き方をはじめたのは、初めて「正社員」として働いた時の経験が過酷なものであったためである。特に、都市と地方の賃金格差、残業代未払いやみなし労働時間制の乱用による低賃金が、若者たちをこうした働き方へ向かわせる。繰り返しになるが、第２章の最後に述べたとおり、企業の労働関連法令違反に対する厳正な対処が大前提として必要である。

３）就労不可能な状態からの社会復帰支援

「正社員移行後早期離職」の若者と「療養後に非正規・訓練」の若者は、「初めての正社員勤務先」で職場トラブルに遭い、身体的・精神的ダメージを受けた点が共通している。これらのグループの若者の中には、最終的には正社員等の安定した地位を獲得できた（あるい

は獲得に向けて着実に進むことができていた）人もいれば、失業期間が長期化した人や、不安定な雇用状況を繰り返した人もいた。長時間労働やハラスメントなどにより、心身に大きなダメージを受けた若者たちが、改めて就労可能な状態になり、さらに安定的なキャリア構築に挑めるようになるためには、以下のような支援が必要だろう。

○十分な療養を可能とする制度の整備

本調査の回答者で療養が必要であった若者の多くが実家で療養生活を送っていた。また、結婚により配偶者からの支援をえている人たちもいた。しかし、親が早世した人（4, 14）、家族との関係が良好ではないため離家した人（1, 2）など、誰もが家族による経済的・精神的サポートをあてにできるわけではない。必要に迫られて十分な療養をしないまま性急に働き始めたことで、かえって心身の健康をさらに損ねて失業期間が長期化した人たちもいた（4, 13, 26）。誰もが心身の回復に専念し、健康な状態で労働市場へ復帰できるように、支援をする必要がある。

○信頼できる相談相手による段階的な職業能力開発・就労への誘導

療養が必要な若者が長期的な視点でキャリアを捉え直し、適切な選択ができるようになるには、信頼できる相談相手からの助言が必要である。第三者の客観的かつ親身な助言なしには、若者が性急な転職ではなく、職業能力開発や段階的な就労へと向かうことは難しい。

十分な療養をとらずに焦って性急に転職活動をした若者たちは、離職することや医師にかかること、療養することを「恥」と捉えていた。この傾向は男性でより顕著で、Web モニター調査でも、男性は悩みがあっても周囲の人に相談せず抱え込む傾向がみられた。

この傾向が端的に現れた事例が「正社員移行後早期離職」の大卒男性 MD さん（13）である。彼は「初めての正社員勤務先」を離職する直前の状況について次のように語った。

「病院に行くことを『甘え』だと考えていたため病院には行かず、無理をして出勤し続けた。自分たちの世代は年長者から『ゆとり世代』と揶揄されてきたので、自分で自分の『甘え』を認めたくないという気持ちがあった」

彼はまた、職業訓練を受けることに対しても「『負け組』として見られることが嫌」と拒否し、失業期間中に友人に会う際には「無職であることを言いたくないので、友人には事務の仕事をしている体で見せかけている」と話してくれた。「療養後に訓練・非正規」の若者の中にも、医師にかかることを親に引き留められた人や（19）、早期離職が恥ずかしくて同期の仲間に話せなかった人（12）がいた。

資本主義社会では、賃労働をしていないことを過剰に貶める価値観が広がりやすい。特に近代家族観において稼得責任を期待される男性にとって、「療養」という選択をすることには勇気がいる。学校や行政等の若者の就労に関わる機関においては、一つの会社で正社員として長く勤め続けることだけがキャリアの唯一の「正解」「勝ち組」であるという価値観

から脱却し、より多様かつ長期的視点でキャリアを捉え直して、教育や政策の中身を再検討する必要があるだろう。

また、誰もが身近な家族や友人から親身な助言を得られるわけではない。ハローワークなど公的な相談機関が若者にとって敷居の低い存在となるように広報活動を続けるとともに、相談員やキャリアコンサルタント、カウンセラー等による親身で客観的な助言を提供する機能をより一層強化していくことも必要である。

＜参考文献＞

JILPT（2019）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第２回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』調査シリーズ No.191.

青島祐子（2009）「キャリア理論の現在――キャリア概念の理解を中心に」東京女子大学女性学研究所、矢澤澄子・岡村清子編『女性とライフキャリア』勁草書房，第１章，pp.5.

大澤真幸・吉見俊哉・鷲田清一編（2012）『現代社会学事典』弘文堂，p.536.

第Ⅱ部　資料

ケース記録

本報告に登場する人物名・団体名は全て仮名であり、本人を特定できないように、事実の一部を改変した箇所がある。また、ケース記録に示された事柄は回答してくれた若者個人の所感であり、勤務先企業における実際の制度等、客観的な事実とは必ずしも一致しないこと、および、ケース記録の事例は早期離職者全体の代表とはいえないことに注意が必要である。

ケース記録目次

No.	仮名	性別	年齢	最終学歴	ｲﾝﾀﾋﾞｭｱｰ	記録係	頁
1	AK	男	22	高校卒	堀有喜衣	清原悠	49
2	BK	男	23	高校卒	岩脇千裕	千葉将希	56
3	CK	男	24	高校卒	金崎幸子	山口塁	64
4	DK	男	31	高校卒	岩脇千裕	千葉将希	72
5	ET	女	33	専門学校卒	岩脇千裕	千葉将希	83
6	FT	女	28	専門学校卒	小杉礼子	山口塁	95
7	HT	女	24	短期大学卒	堀有喜衣	清原悠	103
8	IT	女	29	短期大学卒	岩脇千裕	千葉将希	112
9	GT	男	26	高等専門学校卒（専攻科）	岩脇千裕	千葉将希	122
10	JD	男	27	大学卒	岩脇千裕	千葉将希	134
11	KD	男	29	大学卒	岩脇千裕	千葉将希	143
12	LD	男	29	大学卒	岩脇千裕	千葉将希	152
13	MD	男	28	大学卒	堀有喜衣	清原悠	163
14	ND	男	30	大学卒	岩脇千裕	千葉将希	179
15	OD	男	29	大学卒	小杉礼子	小黒恵	194
16	PD	男	29	大学卒	金崎幸子	山口塁	204
17	QD	男	33	大学卒（後に専門学校進学・卒業）	小杉礼子	金崎幸子	212
18	RD	男	34	大学卒	岩脇千裕	千葉将希	223
19	SD	女	27	大学卒	小杉礼子	清原悠	233
20	TD	女	26	大学卒	金崎幸子	山口塁	240
21	UD	女	28	大学卒	堀有喜衣	清原悠	253
22	VD	女	27	大学卒	岩脇千裕	千葉将希	263
23	WD	女	28	大学卒	岩脇千裕	千葉将希	273
24	XD	女	29	大学卒	堀有喜衣	清原悠	282
25	YD	女	28	大学卒	岩脇千裕	千葉将希	291
26	ZD	女	31	大学卒	金崎幸子	小黒恵	300
27	DR	男	29	大学卒（留学）	岩脇千裕	千葉将希	310
28	AS	男	30	大学院卒（修士）	金崎幸子	小杉礼子	322
29	BS	男	32	大学院卒（修士）	岩脇千裕	山口塁	333
30	CS	女	29	大学院卒（博士課程在学中）	小杉礼子	山口塁	345

実施日：2018 年 10 月 14 日

対象者：AK さん（22 歳男性　初職：自動車ディーラー　300～999 人　サービス職）

プロフィール

2012 年４月　公立高等学校農業科　入学
　　在学中にワープロ検定３級、パソコン検定３級、販売士１級の資格取得
　　在学中３年間スーパーマーケットでアルバイトを継続
　　アルバイト先の顧客であった A 社総務部長に正社員へ勧誘される
2015 年３月　公立高等学校農業科　卒業　一人暮らし開始
　　４月　A 社（自動車ディーラー　300～999 人）に正社員就職（サービス職）
2016 年２月　A 社を離職
　　２月～12 月　引越助手のアルバイト
2017 年１月　C 県へ転居
　　１月　B 社（運輸業）に正社員就職（運搬）
時期不明　　中型自動車免許　取得
2018 年６月　結婚
　　８月　B 社を離職
2018 年８月　C 社（情報通信業　1,000 人以上）に契約社員として就職（営業職）
　　11 月 C 社の正社員昇格試験を受験予定

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

AK さんは東北地方の A 県で生まれた。小学生の頃から関東地方に憧れ、両親と折り合いが悪く実家にいるのが嫌だったので、将来は上京することを希望していた。

中学校を卒業する頃、父の転勤で隣県である B 県に転居した。中学生の時の成績はかなり良かったが、家庭の経済状況が厳しく大学に進めないことが分かっていたので、学歴をえられない分、高校生のうちにたくさん資格を取ろうと考えた。農業に関心はなかったが、最も資格を取りやすいと思われた学区外の公立農業高校を受験し、情報学と農業の両方を学べる学科へ入学した。

AK さん「僕はもうずうっと、小学生ぐらいから多分ずうっと、こっちの方に住みたかった、関東とかの方、すごい憧れましたね、はい」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなの、何か理由はあるんですか」
AK さん「あんまりそうですね、家にいたくなかったっていうか、家庭的にあんまりよくなかったんで、はい。そういったところで、『ちょっと離れて都会の方に行きたいな』っていうところ」

資格試験を受ける際にはたくさん勉強したが、普段の学科の成績は悪かった。というのも、大学に行く気がなかったため、授業に出席はするが、学校の勉学より資格取得に全力を注いでいたためだ。家庭の経済状況のために大学進学できないことに葛藤はあまりなかった。ただ、それは当時、奨学金制度を利用できることを知らなかったからかもしれない。在学中にはパソコン検定（３級）・ワープロ検定（３級）、合格率 25%の販売士１級を取得した。自宅にはパソコンがなかったので、高校の情報学の授業でパソコンや

ワープロの勉強をした。もしこの高校に通っていなければ、パソコンに触れる機会はなかっただろうとAKさんは振り返る。資格をたくさん取れたので高校生活にはほぼ満足している。なお高校卒業後に秘書検定を受験したが、学科試験は合格したものの実技試験が経験不足で不合格になった。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

高校在学中に３年間スーパーマーケットでアルバイトをしていたところ、顧客として来店していた大手自動車ディーラーA 社の総務部長に働きぶりを気に入られ、正社員に勧誘された。A 社は高卒を募集しておらず、専門学校等を卒業しないと入社できない会社だったことに魅力を感じた。また、AK さんは農業に関心がなく、卒業後は営業や接客の仕事をしたいと思っていた。そこで申し出を受け入れることにした。

AK さん「いや、バイト先で、接客業をしてたんですけども、そこで気に入ってくれてる人がいて、その人が総務部長だったんで、就職先の、はい」

AK さん「普通のお客さんと思ってたんですけども、何か最後に、『就職どうすんの』って言われて、『まあまだ考えてます』って言ったら、『実は総務部長やってるんだよね』ってところで、はい」

総務部長に高校に AK さんを指名した求人票を出してもらい、学校経由で就職する形をとった。したがって、学校で指導を受ける就職活動は一切行っていない。なお、高校の同級生の多くは学校の紹介で就職していった。AK さんの友達の進路は工場やブライダル業界に就職、大学・専門学校へ進学などだった。

A 社は B 県内の会社であったが、実家に留まると親から経済的な援助を依頼されるため、距離を置くために就職を機に一人暮らしを始めた。

AK さん「(経済的な問題) もありますし、僕もそういうの分かってるから、あんまり頼らないですしってところで、必然的にあんまり逆に関係性がない方が、お金が減らない、僕も悪影響がないんで」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「家にお金を入れなきゃいけないとか」

AK さん「ていうよりも、何か結構、これが欲しいとかあれが欲しいとか、例えば車検代がないからちょっと貸してほしいとか、関わり過ぎると、お金が吸収されてくんで、僕の方からちょっと距離は、はい、置いていますね」

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の業務内容と負担度

A 社は東北地方 B 県にある、従業員数 300～999 人の自動車ディーラー会社である。AK さんは営業をやりたいと思い 2015 年４月に入社したが、A 社からは自動車整備を命じられた。AK さんは自動車整備士の資格を持っていないので、有資格者からの指示がないと動けず、指示を受けても何をしたらよいのか分からないことがよくあった。そのため主な業務は自動車免許登録制度の継続検査（車検）の補助や自動車の掃除等の「お手伝い」的な内容で、先輩と同じ仕事を任されることはなく、自律的に働くことはできなかった。職場のルールなどを丁寧に説明してもらった記憶は無く、全体に教育訓練は行き届いていない印象であった。

３－２．A 社での教育訓練・人間関係

A 社には若い社員があまりおらず、そもそも通常は高卒を採用しないため、高校新卒者である AK さんは最年少であった。入社時には歓迎会をしてもらったが、他の社員や顧客に紹介されたことはなかった。AK さんを勧誘した総務部長とは、入社後に話をする機会はほとんどなかった。相談相手は一番年齢が近い先輩だった。

３－３．A 社の労働条件・職場環境

給料の金額は思っていたより安かった。実際の労働時間は、9 時に出勤、10 時から接客開始、20 時～21 時に退社と長時間であった。

３－４．A 社の離職理由

自分のやりたい仕事であれば長時間労働でもかまわなかったが、そうではなかった上に給与も低かった。A 社にいる限り営業の仕事はできそうになく、今後も自動車整備の補助をする期間が長く続きそうだと思われた。そこでキャリアアップするために、2016 年２月に離職した。辞意を伝えた後、店長や社員から食事に誘われたりしたが、強い引き止めはなかった。社内で聞いた話では、A 社では勤続 10 年を目処に辞める人が多いが、退社後に A 社に誘われて戻ってくる人も多いとのことだった。

AK さん「そもそもその営業がやりたかったんですけども、そのディーラーでは、整備の方をやってほしいってことで、はい、やったんですけども、結構その整備の期間っていうのが長く続きそうだったんで、はい」

AK さん「１０時からなんですけども、出勤自体は９時からで、それでそれから、そうですね、８時とか、遅いときはほんとに９時ぐらいまでは」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「２０時とか２１時とか。体力的に結構きつかったですか」

AK さん「というよりまあ、働くこと自体は別にいいんですけども、何かそうですね、やっぱやりたいことじゃないと、きついと思います」

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

AK さんの A 社での勤務期間は約 11 ヶ月なので失業手当の受給資格を満たしてはいないが、そもそも AK さんは雇用保険による失業手当の制度を知らなかった。A 社を退社した後、再就職先について友人に相談したところ、その友人が正社員として勤めていた引越会社のアルバイトを紹介してくれた。アルバイトとして勤めていれば引越代が安くなると聞いて、将来上京する際に有益だと思い、2016 年 12 月まで働いた。

2017 年１月に、当時交際していた女性の実家がある首都圏 C 県へ転居した。パートナーとは、彼女が転勤で B 県に来た際に知り合ったが、再度彼女が関東へ転勤することになり、それをきっかけに一緒に B 県を出ることにした。転居する前からアルバイトの傍ら B 県のハローワークで仕事を探した。C 県に転居した後も C 県のハローワークで引き続き仕事を探したところ運輸業 B 社の正社員の求人を見つけ、採用されたので 2017 年１月に転職した。B 社に入職する前に中型自動車免許を取得した。運送業を選んだ理由は関東地方の地理に詳しくなりたかったためである。

４－２．離職理由

B 社での業務は、体力的に厳しいということはなかった。給与額はA 社と比べて格段に高かった。しかし、やはり営業の仕事をやりたいと思った。結婚したことも転職を決める大きなきっかけとなった。AK さんの配偶者はB 社の協力会社である大企業で秘書として働いており、そこでAK さんと知り合った。配偶者が転職を大変応援してくれたことで「頑張ろう」という気持ちになり、結婚した翌々月の 2018 年８月にB 社を離職した。

５．現在の勤務先（C 社）

５－１．C 社に就職するまでの求職活動

インターネットで調べたところ、ハローワークよりも民間の転職支援業E 社の方が求人数が多いと知って登録した。E 社の転職エージェントが提供する基本的なサービスはメールでの転職相談であり、不明点は電話で質問・確認ができた。対面でのサービスは面接の練習などのみであった。

転職エージェントに登録してすぐ１回だけ担当者と面談をした。その際に希望の業界・給与額・休日の条件を聞かれたが、どの業界が良いか AK さんにはよく分からなかった。AK さんは革製品などファッションが好きだったのでアパレルや美容関連の業界に関心があった。しかし転職エージェントの担当者から、「アパレル業は店舗の販売員からキャリアが始まるため給与をあまり稼げない」「IT 業界の方が安定している傾向がある」と助言され、情報通信業に関心をもった。

転職エージェントに情報通信業 C 社を紹介され、応募したところ、AK さんは面接試験のみを受けて、2018 年８月から契約社員として採用された。

５－２．C 社の業務内容と負担度

C 社は某情報通信会社の子会社で、従業員数 1,000 人以上の大企業である。全国各地に拠点をもち、電子決済システム X を運営する事業をしている。AK さんは首都圏エリアの契約社員として採用された。担当する業務内容は、個人が現金決済をする事業所（飲食店や美容室など）に決済システムX を導入するための新規開拓営業である。AK さんは情報通信業で働いた経験はないが、１年ほど前から他社の電子決済システム Y のヘビーユーザーであったため、ユーザーとしての知識を C 社での業務に活かすことができた。また、高校で学んだパソコンの技能、特に Excel の技能はC 社での業務に役立っている。

AK さんは、平凡な状態が続くことが好きではないため、競争要素がある営業の仕事が楽しい。C 社での営業の仕事は実力主義で、自分の力を活かせることに、過去の仕事では感じられなかった「やりがい」を感じている。営業先で顧客に断られることは苦にならない。断られてももう１度訪問してみようという心持ちでいる。

業務を進めるうえで AK さんは二つのことを工夫している。第一に、顧客に対して「決済」という言葉を使うと金銭がらみの話だと思われ敬遠されるので、「QR コードを無料でプレゼントしている」と話を持ちかけることで、敷居を下げるよう気をつけている。第二に、限られた時間内になるべく多数の顧客先を訪問するためスケジューリングを大事にしている。AK さんは先輩社員から、営業の成績は打席数（訪問する顧客先の数）×打率（成約数÷訪問顧客先数）×営業社員のモチベーションで決まると教わった。実際に営業をしてみて、訪問する顧客の数を増やして経験を積めば、自ずと契約が成立する比率も上昇し、営業成績が上がればモチベーションも上がるという実感がある。この流れを作るためにはまず、訪問顧客数を増やす必要がある。C 社では、営業社員が訪問してよいエリアが月ごとに変更される。AK さんは担当エリア内のターゲットとなりうる事業所を全てあたるよう心掛けている。訪問顧客数を増やすためにはスケ

ジュール管理が大変重要になる。AK さんはあらかじめ自分のスマートフォンに訪問先の情報を登録することで１日 30 件訪問できている。これは全国でも最多に相当する訪問数である。

こうした努力が実を結び、入社してわずか２ヶ月で、AK さんは全国で上位 10 位以内に入る営業成績を出し、入社後第一回目のチャンスである正社員への登用試験を早速来月 11 月に受けられることになった。この試験を受けられる人は契約社員の中でもほんのごく一部である。さらにエリア監督者に任命され、AK さん含め７人の営業成績も管理する立場になった。AK さんは、営業という仕事は成績を上げるほど評価されるが、同時に仕事も増えるため不安も増す。この点が今までの仕事とは異なると感じている。

AK さん「営業は、何か成績残せば残すほど、評価されますけども、逆に成績残せば残すほど、仕事も増えてく一方なんで、お客さんとまた関わっていかなくちゃいけない、クレームも来るんで」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『これが何かうまくいかない』とか」

AK さん「はい、『ちょっと聞いてない』とかもあると思うんで、だから、何ていうんですかね、残せば残すほど、不安も増えてくみたいな感じなんで、ちょっと今までと感覚的にはちょっと違いますね」

５－３．C 社の教育訓練

C 社における契約社員の教育訓練プロセスは、入職後１週間、本社で基礎的な営業の演習を受けた後、先輩社員と共に顧客先を訪問して実地で指導を受け、一人で営業ができる自信がついたら単独で顧客先を訪問し始めるというものだった。AK さんは一人で仕事をしたいタイプなので、研修終了後の初日に１件の顧客先だけ先輩社員と共に訪問し、それ以降はすぐに単独で訪問を開始した。社内研修については、今後また新商品を販売することになれば行われると思う。営業という仕事は、販売する商品やサービス自体を理解すれば、営業の方法は大まかには変わらないと AK さんは考えている。

具体的な営業トークや他の契約社員への接し方・教え方は、現時点で契約社員から正社員 B に昇格した唯一の人物に教えてもらった。その先輩から教わった事柄を踏まえて自分なりのスタイルを作っていった。AK さんはその先輩とのつながりをとても大事にしている。他の社員に対しても AK さんは人間関係を大切にしているため、多くの情報を教えてもらえている。人と関係を作る際に AK さんが心がけていることは、相手の過去を気にしないことや偏見をもたないようにすることである。その甲斐あってか AK さんは初対面の人と仲良くなるのが得意である。

AK さん「唯一、今、正社員になった僕の先輩がいるんですけども、その方が、すごいほんとに教えてくれる方で、はい。その方からいろいろと勉強させていただいて、そういった僕なりの形ができました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「まず人間関係から作っていけみたいな」

AK さん「そうですね、そういったところで、その先輩が、どういった教えをしてるのかっていうのも、すごい教えてもらって、それを僕なりにまとめて、で、教えてるっていう感じなので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「割と、その方と、その先輩の方と、普段から親しくされてるんですか」

AK さん「そうですね、基本的には僕、その先輩を大事にしてるんで、はい、いろんな人、先輩を大事にしてるから、できてる人が全然関わりのない人でも、すごい情報が流れてくるんで、そこで、『ああ、そういうやり方があるんですね』みたいな感じとか」

AK さん「確かにそれ（＝営業職にとって同僚はライバルであるという考え方）はありますけども、ただそれ、正社員になる人材として求めてるのは、ほんとにみんなをとらせる、みんなに件数をとってもら

える、とらせられる人を求めてると思うんで、そこで多分、自分の成績だけを目指しちゃう人は、多分正社員にはなれないのかなっていうところで」

エリア監督者となってからは、AK さんは成績の上がらない契約社員の指導も担うことになった。AK さんは将来的には正社員になることを目指しているので、長期的な視野で指導をしている。具体的には１ヶ月間で無理に成績を上げるのではなく、２～３ヶ月先まで成績を上げ続けられる方法を教えるよう心がけている。具体的にはスケジューリングを一番大事にするよう伝えている。前述の通り AK さんは自分の実感から、スケジュール管理ができるようになれば、自ずと訪問顧客数も伸びていくし、訪問顧客数が増えれば成約率も上がると考えている。そうなると AK さんがチームメンバーに対してできることは、メンバーのモチベーションを高めていくことである、そのため、時には注意することはあっても、最後には自信を持たせるようなポジティブな話で終わるよう心がけている。

また、メンバーには 22 歳の AK さんより年上の人が多く、「年下に言われたくない」と思っていると見受けられる人もいる。それらのメンバーを指導する際には、相手のモチベーションを高めるため、低姿勢で持ち上げつつコミュニケーションを図るようにしている。

AK さん「僕は基本的に、今自分の、月でインセンティブ決まるんですけども、僕は正社員まで１回目指してる立場として、そこの月で無理に成績を残すような方法を教えるよりも、今後、２カ月後３カ月後までずっと成績を残せるようなアドバイス、長期的なスパンでアドバイスはしております」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「例えばどんなアドバイスですか」

AK さん「まずはそういったスケジューリングの管理を一番大事にしていただいて、そこでスケジュール管理を使ってできるようになれば、おのずと打席数も伸びていく、打席数が伸びれば、そのまま先ほども言ったとおりなんですけれども、打率が伸びていくので、で、あとはほんとに、僕がサポート、一番、常にできるっていったらモチベーションの部分なんで、何かはあっても、注意はしますけども、そこに対して、最後に自信を持たせるような、最後はプラスで終わる」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「AK さんより年上の方もいらっしゃるんですか」

AK さん「基本的にそうですね、年上ですね。だから、『年下に何を言われたくない』って、明らかにそういう方もいるんですけども、そこで何か僕が言うよりは、逆にその人には、すごいぺこぺこして、『すみません』『ありがとうございます』とか、『今日１件取ってきておめでとうございます、ありがとうございます』みたいな感じで言って、まあどっちかというと持ち上げてって形で、その人のモチベーションを高めていくところを」

５－４．C 社の労働条件・職場環境

AK さんは契約社員として採用された。契約期間は３年間である。契約社員の給与額は営業成績によって変動する。入職した当初の給与は基本給 22 万円に残業代とインセンティブが追加されて５万円が上乗せされた。インセンティブは個人の営業成績に対して支給される。AK さんは入職２ヶ月後にエリア監督者になったため、現在は個人の成績だけでなくチーム全体の営業成績に対してもインセンティブが付くようになった。

契約社員の労働時間は週に 40～50 時間程度だが、AK さんは現在エリア監督者も任されているため、１日あたり１～２時間の残業がある。残業代は支給されている。休日は土日祝日である。土曜と祝日が重複した場合は金曜日が休日になる。というのも、営業先である飲食店や美容院は土日祝日が繁忙期なので、

営業できないためである。AK さんは、休日は正社員への昇格試験の勉強のほか、妊娠中の配偶者を気遣い料理や買い出しなどの家事をしている。配偶者は安定した会社の正社員で転勤もおそらくないので、産休・育休取得後は職場復帰して共働きを続ける予定である。

契約社員の中には営業成績が上がらず辞めていく人もいる。その一方で、入職後３ヶ月間の営業実績が優秀であれば、正社員への昇格試験を受けられる。ただし社内情報では正社員昇格には定員があり、全国で二十数名しか合格しない狭き門だと聞いた。現時点で契約社員から正社員に昇格した人は AK さんが親しくしている先輩社員一人のみである。

C 社の正社員には、総合職的な働き方をする「正社員 A」と、勤務地や職務内容が限定され転勤がない「正社員 B」があり、契約社員が昇格できるのは「正社員 B」である。正社員 B は個々の営業所をまとめる役割を担い、正社員 A は担当地域内の複数の営業所を統括・管理する。したがって正社員 B から正社員 A に転換するには昇格試験を受ける必要がある。C 社で一緒に働いている親会社 D 社の社員から聞いた話によると、こうした正社員制度は D 社が別事業を展開した際に成功したやり方を踏襲しているのだそうだ。

現時点で AK さんが享受している福利厚生は健康保険など最低限のものである。昇格試験に合格して正社員 B になると、給与は若干増える程度だが、福利厚生や賞与が増すと聞いた。インターネット補助（AK さんも詳細は分からないが、おそらく C 社の親会社が運営するインターネットに無料で接続できる補助と思われる）も適用される。ただし正社員 B に対しても住居に対する補助はない。正社員 A は正社員 B よりさらに待遇が良くなるそうだ。

６．将来について

AK さんは営業の仕事は初めてで、入職時には正社員になる自信がなかったので、３年間大企業で営業職として勤務した実績を得ることを当初は目標にしていた。しかし、入職して２ヶ月たった現在よい営業成績を出すことができており、また C 社は労働時間が比較的短く勉強時間も確保できるため、来る 2018 年 11 月に正社員試験を受けることを決めた。

昇格試験の内容は SPI と部長面接だが、AK さんは高校で教科の勉強をあまりしていなかったので SPI 試験に合格できるか不安である。SPI 対策として問題集を購入した他、先輩社員が教えてくれた SPI 学習用アプリを使って独学している。直近では来月 11 月に試験があるが、不合格の場合は更に３か月間よい営業成績を残せば再受験できる。面接担当者は取締役の右腕と言われる部長で、おそらく非常に頭のよい人だろうから、「受験者が思いつかないような質問をしてくるのではないか」と非常に不安に感じている。営業で顧客に断られるより、正社員試験のほうがよほど緊張する。

C 社の社長は 40 代で、社員の年齢構成も若い。AK さんにとって当面は正社員 B に昇格するのが目標だが、30 代、40 代になる頃の目標としては C 社で管理職になっていたいと考えている。現在の上司（31、2 歳の、おそらく正社員 A）をとても尊敬しており、目標にしている。ただ、高卒である AK さんが C 社で出世できるかはよく分からない。というのも、親会社 D 社から C 社に出向している部長（50 代高卒）から聞いた話では、D 社は実力主義で高卒でも出世できるとのことだった。しかし子会社である C 社の現在の職場には契約社員も大卒が多く、AK さんの周囲にいる正社員はみな大卒の正社員 A ばかりである。一方、C 社には独立志向の人も多い。しかし AK さんは、独立できるだけのスキルも無く自信がないので、今のところ独立は考えていない。

実施日：2018 年 10 月９日
対象者：BK さん（23 歳男性　食品製造　1,000 人以上　生産工程）

プロフィール
2010 年４月　高等学校　農業科　入学
2012 年９～11 月　蕎麦店のアルバイト
　　冬　　普通自動車運転免許取得
2013 年３月　高等学校　農業科　卒業
　　４月　A 社（食品製造　1,000 人以上）に正社員就職（生産工程）
　　７月　A 社を離職
　　７月～2016 年２月
　　コンビニエンスストア（夜勤）とガソリンスタンドのアルバイト（夜勤）掛け持ち
2016 年２月　実家を離れ東京で一人暮らしを始める。声優・役者養成所入所
　　２月～2017 年１月　空調調査のアルバイト開始
2017 年１月　学費の負担が大きいため　声優・役者養成所を退校
　　１月～調査実施日現在　スーパーマーケット（夜勤）、ガソリンスタンド（夜勤）のアルバイト
2018 年 10 月 東京都内で引越　パートナーと同棲開始
　　昼間の菓子戸配、100 円ショップでのアルバイト（ともに昼間の仕事）を、
　　掛け持ちで開始予定

1. 大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

BK さんは、５人きょうだいの長男として A 県で育った。中学校卒業時には家庭が裕福ではなかったため、高校卒業後８、９割方就職するつもりで、高等学校の農業科に進学した。農業科を選んだのは、実家が農家だったわけでも農業に関連する仕事につきたかったわけでもなく、母親が農業高校出身で「体を動かせる」と聞いたこと、作物を作る喜びを知りたかったこと、専門学科は就職に有利であること、専門科目の勉強が主になるため普通科目をあまり勉強しなくて済むことが理由である。

高校で、職業教育を受けた記憶はあまりない。「働くとはどういうことか」考える授業や、「働くことのルール」を学ぶ授業を受けた覚えはない。職業体験は、学校の畑で作物を作ること以外に経験していない。農業への関心は、在学中も「自分の作ったものが食べられるのはいいな」と思う程度でそれほど強くなく、今では特にない。

放課後はバスケットボール部で活動していたが、高校３年生の９月頃から２、３ヶ月間ほど、小遣いを貯めるために蕎麦屋でアルバイトをした。アルバイトを選ぶ際に、当時は時給しか見ていなかった。勤務を面倒に思っていたのが顔に出ていたようで、店長や一緒に働いていた人に「君と働きたくない」と言われてしまった。このアルバイト経験そのものは、後の就業には役に立たなかった。

高校在学中には自動車の運転免許を取得した。母から地方暮らしでは自動車が必須なので運転免許を取るように言われたためである。祖母が費用を出してくれて、３年生の 12 月から２か月間ほど自動車学校に通い、卒業前に免許を取得した。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

今思えば、もし高校卒業時に返済不要な奨学金が利用できていたら進学していたかもしれない。しかし当時は明白な目標もなく、家庭が裕福ではない事情も理解していたため、就職すれば家にお金を入れられると思い「とりあえず就職」することにした。自分の下に弟妹が４人いることも少し気にしていた。教師や両親にも「やりたいことがあって学校へ行くんじゃなければ、それでいいんじゃないか」と同意された。生徒の半分が進学し、半分が就職する高校だったので、先生は大勢の就職を一度に面倒見なければならず、早く済ませたいのだろうなと思った。

高校３年生の７月頃に就職活動を始めた。応募先を選ぶ際には、第一に実家から通えることを重視した。自動車運転免許は高校在学中に取得したが自動車を所有しておらず、電車の本数も少なかったので、実家から自転車で通える範囲の会社を探した。後述の通り地元の会社の方が入りやすかったので、遠隔地の会社で寮に住んでまで働くことは考えなかった。第二に、当時は目標がなかったので、「難なく入社できそうな会社」を選んだ。所属していた農業高校は地元企業との繋がりが強く、毎年あるいは隔年で一人ずつ継続的に採用してくれる会社がいくつかあった。そうした会社ならば、よほど問題がなければ採用してくれると思った。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社での教育訓練

A 社は従業員規模が 1,000 人以上の大企業で、冷凍食品の製造業である。BK さんは 2013 年４月に、A 社の子会社の数百人規模の冷凍食品工場へ正社員として採用された。全国に工場があり、もし勤続していたら転勤の可能性もあった。

採用直後の約３ヶ月は研修期間であった。３ヶ月の研修期間中は定時で帰ることができたし、仕事に関して叱られる経験もなかった。初めの約１ヶ月間は、グループ傘下の子会社の新入社員全員が参加する集合研修であった。ホテルに宿泊し、高齢化などの社会問題への対策についてグループディスカッションをするなど、チームのコミュニケーション能力を高めるような研修だった。それ以上の具体的な内容は覚えていない。

次の２ヶ月間は、各地の工場を２，３日ごとに移動して、色々な製品の製造現場でアルバイトが行う簡易作業を体験した。先輩社員は傍につかず、業務のさわりの部分だけ体験した。一日中同じ作業の繰り返しで時間の経過を遅く感じ、その時初めて「辞めたい」と思った。

３－２．A 社での仕事内容

2013 年７月、自宅近くの工場へ配属された。同じ工場に同期は一人もおらず、最も年齢の近い先輩でも 20 代後半であった。業務内容は、正社員なので事務も多少はあると想定していたら、製造ラインでの作業ばかりだった。研修終了後に配属された工場では飲食店等へ出荷する、業務用の肉饅、肉団子、エビチリなどの中華料理の冷凍食品を多数製造していた。BK さんは業務用エビチリの製造ラインの責任者を配属直後から任された。具入れの工程を担当し、材料を一気に投入口へ入れる作業は肉体的な負担が大きかった。さらに、工業の知識が全くないのに、機械に不具合が生じた場合のメンテナンスも任された。その後、中華ちまきの製造ラインに異動を命じられた。

今ふりかえると、A 社は年齢の若い高校新卒者を採用したからには、長期間の育成が可能だから、どんな業務もできる人材に BK さんを育てようとしたのではないかと思う。ただこれは BK さんの推察であっ

て、研修の際にそうした展望をＡ社から示されはしなかった。

BK さん「正社員だったので、個人的にはもう少し事務仕事があるのかなっていう、何かもうがっつり実作業がメインだと思ってなかったいうのがあって。あといざ入ってみると、やっぱ『社員さんは、多少なりとも残業は必ずあるよ』っていうの伺って、あと、給料は、そんなに。さすがに募集と差は、そんなにはなかったんですけど、入ってから、もし転職するならどうかなって考えたときに、やっぱアルバイトの方が全然、給料面、働けば働くほど額は増えるから、正社員って多分、勤務時間が、ある程度固定給で決まってるから、頑張ってもあれなのかなって思って、給料の面でもちょっと違って、自分の考えとは違ったなっていうのがあって」

（略）

BK さん「予想以上に現場に人がいなかったというか。３か月は研修だったので、まだ本当に、いろんな場所にとりあえず回されて、顔出す程度だったんですけど、３か月が終わった時に、『じゃ、もうここの』、例えば中華まんだったら『中華まんは、君の担当』みたいな、『任せた』ってなって、何かこう、まだそこで何もしてないのに、責任者として、何か伺ってたのは、機械が故障したときの修理だとか、『あっ、工業系のこともやんなきゃいけないのかな、機械に詳しくなきゃいけないのかな』と思って、そういう商品出すものに中途半端なことはできないから、『責任って重いな』っていうのが出てきてしまって。その中で、調べたときに、夜勤やった方が給料的にはよく、地方なので、アルバイトの方が結構稼げて、そしたらストレス抱えてやるよりかは、思い切って、かじ変えた、方向変えていった方がいいんじゃないかってことで、３か月のときに、そうですね、苦しんで」

３－３．Ａ社の労働条件・職場環境

Ａ社での労働時間は事前の説明と食い違っていた。面接担当者から、残業は「たまにはある」と聞いたので、残業は少ないと思っていた。そもそも BK さんは定時で退勤するのが当たり前だと思っていた。しかし実際には、現場に配属されたとたん「研修では定時に帰れたが、今後はそうはいかないよ」と匂わされた。製造ラインでは毎日の製造目標数があり、機械が故障した場合はロスを取り戻すために残業しなければならなかった。

給与額は募集時の提示とそれほど差がなく、月あたり手当含め額面 15 万円、手取 13 万円だった。しかし、アルバイトだと長時間働けば働くほど給与の額が増えるが、正社員の給与は固定されている。さらに「15 分、20 分の残業は残業のうちに入らない」といわれて、残業代が支払われないこともあった。調べてみると夜勤のアルバイトをした方がＡ社の正社員より稼げることが分かり、ストレスを抱えて働くより方向転換した方が良いのではと思うようになった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「残業代っていうのは、あんまりつかない感じだったんですか」

BK さん「つかないってことはなかったんですけど、地方だからか、中小企業だったのか分からないですけど、15 分、20 分だったら、『なあなあ』みたいな、『いいでしょ』っていうふうに、『当たり前』というか、『残業に入らないでしょ』っていう雰囲気もちょっとあって、その中で、『研修のときはきっちりこの時間で帰れたけど、これからはそうはいかないよ』みたいな空気もあったので、すごく、それもちょっと自分的には定時で帰りたいなっていうのがあったんで」

３－４．Ａ社を離職した理由

BK さんは、2013 年７月に現場に配属されてから、わずか１週間でＡ社を離職した。離職した最大の理由は、業務の責任が重かったことだ。予想以上に現場が人手不足で、研修終了後すぐに製造ライン責任者に任命された。商品として世に出すものに中途半端なことはできないため、責任を重く感じた。材料を投入口に入れる作業は肉体的にもきつく、さらに知識もないのに機械のメンテナンスも任された。先輩に教えてもらおうにも、人手が足りず、声をかけづらい雰囲気だった。ライン作業も性に合わず、一日中同じ作業の繰り返しで時間の経過が遅く感じられた。

転職を視野に入れて求人誌等をみると、夜勤アルバイトの方が稼げることがわかり、ストレスを抱えて正社員の仕事をするよりアルバイトの方がいいと考えるようになった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「教えてくれないのにやらされるっていうところが、一番しんどい感じですか」

BK さん「そうです、教えてないというか、２か月目３か月目のときに、ちょっとだけやった作業を、『人手不足だからやってくれ』っていうのが、『まだ準備できてないよ』っていう感じだったんで、それが、はい」

このような精神状態で働いていたところへ、予期せぬ配置転換を命じられたことが、離職の最終的なきっかけになった。人手不足だからといって、未経験の作業を教えてもらえないまま突然任されて、我慢の限界に達した。不安や戸惑いを先輩や上司に相談せぬまま突然辞意を伝えたため、直属上司だった 40 代の班長は非常に驚いた。社長や部長まで来て理由を尋ねられた。今思えば決して責め立てられたわけではなかったが、上司４、５人に１人囲まれた状態に不安が募り泣いてしまった。辞めたい気持ちで頭が一杯で、当時のことはあまり記憶がない。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういった戸惑いみたいなものを、先輩や上司の方に伝えられたんでしょうか」

BK さん「全然伝えてなかったですね。自分がそうですね、『辞める』って言ったときに、上司の方もすごいびっくりしちゃって、『何で何で？』ってなって、本当に社長、部長も集まっちゃって、『何かどうしたんだ』っていうことはありました」

（略）

BK さん「そうですね、多分、自分もそのとき、『辞める』ってなって、結構頭が一杯一杯だったというか、そのときの、何ていうんですか、会社の上司４，５人の中、自分がぽつんってなって、責めてはなかったですけど、その中でこう話し合いだったんで、すごい泣いちゃって、何か、自分でもどうしようもなかったので、反応っていう反応は、驚いてたっていうことしかちょっと覚えてはないです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「まだ 18 歳でしたもんね」

BK さん「そうなんですよ、『辞める』ってなって、上司がバアッと」

３－５．Ａ社での経験を振り返って

研修中はラインで最も簡単な作業しか経験させず、配属後すぐに現場責任者にするのはギャップが激し過ぎると思った。研修終了後に、配属先での仕事内容を知る準備段階がほしかった。

また、業務が忙しすぎて、困った時に先輩に声をかけづらかった。もう少し職場に余裕があり先輩からのサポートがあればよかったと思う。

そもそも、工場での仕事は同僚とのコミュニケーションがとりづらい。衛生上、全員が白衣とマスクを

身につけており誰が誰なのか判別できないし、ラインを止めないように交代で休憩をとるため、一緒にお昼ご飯を食べることもできなかった。A 社が BK さんの出身高校から新卒を採用するのは数年ぶりのことで、歳の近い OB はいなかった。また、職場に同期がほしかった。実際には配属された工場には同期が一人もいなかった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「先輩が、どういうことを『具体的にしてくれたらよかったなあ』ってありますか、どんなことをしてもらいたかったですか」

BK さん「そうですね、人手不足があったので、そもそもトラブルがあったときに、呼ぶのもちょっと申し訳ないというか『呼びづらいな』っていう雰囲気もあって、さらに工場の仕事で、レーン作業なのであんまりコミュニケーションもなかったので、正社員としてレーン作業入るときも、責任者なので、なかなかそういうこう、すぐ仕事しなきゃいけないから、同じレーン作業してる人とコミュニケーション取って、『これどうすればいいんですか』って聞くのも全然できなかったですし、そういう機会というか、あってもよかったのかなってのはあるんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「お仕事が始まる前とか後とかで、例えばお昼御飯一緒に食べるとか、そういうのはないんですか」

BK さん「全然なかったですね、工場の作業だったんで、何なら昼休みの時間もずれてたりだとか、一緒に行くような同僚も、その工場では僕一人だったんで」

今になって思えば、高校在学中に求人企業の労働条件（有給休暇の消化具合、残業の有無、シフト変更の有無、給与や休日の条件など）を詳しく尋ねるべきだった。高校では労働条件について学ぶ機会は全くなかったし、先生からの説明もなかった。

４．A 社離職から声優・役者養成所に入るまで

A 社を離職するにあたり、高校時代の友人たちに相談した。辞めるなら目標を見つけたい、自分は何が好きだったかと友人に話す中で、昔からアニメーションや映画が好きで見ていたことに思い至り、アニメーションや映画に関連した仕事につきたいと思った。中でも俳優に憧れた。しかし地元の A 県には俳優・声優の養成所が少なく、東京に憧れもあったので上京しようと決めた。進学をあきらめた理由の一つが家庭の経済状況だったので親に頼ることはできなかった。一人暮らしや、養成所に入るための資金を貯めるべく、地元のコンビニエンスストアの夜勤（８時間）とガソリンスタンドの夜勤（10～11 時間）を掛け持ちし、合わせて週６日勤めはじめた。

夜勤を選んだ理由は、時給が 25%上乗せされるためである。月収は A 社で正社員だった頃より多く、手取で約 20 万円になった。実家暮らしで食事はコンビニの廃棄品で済ませていたため、順調に貯金できた。家族にも廃棄品をお土産に持ち帰り、アルバイトの給与から毎月約３万円を食費・家賃として家計に入れていた。貯金額の具体的な目標はなく、19～20 歳頃までに上京したかったので、その年齢になるまで貯められるだけ貯めようと決めた。約２年間働いて、最終的には 200 万円を貯めた。

５．俳優・声優養成所

2016 年の２月に上京し、東京で一人暮らしを始め、俳優や声優の養成所に入所した。同養成所は、入所に際して試験はなく学費を支払えば誰でも入れた。BK さんは１年分の学費をまとめて払い、１年間の通学の権利を得た。初年度の学費は入学金含め 70 万円、２年目以降は多少減額される。養成所では、発声練習の他、テレビドラマ制作に携わった講師が作った脚本で簡易なドラマを練習するなどした。並行して昼

間のアルバイト（オフィスビルにエアコンを新設する際などに風量を確認する空調の点検業務）をして生活費を稼いだ。

在所中は基礎を学んでいる身で、仕事ができるレベルには全く達していなかったため、声優の仕事を探すことはしなかった。１年が過ぎた時、実家からの仕送りが無い BK さんは勉強しながらでは生活費を稼ぐのがやっとであり、次年度の学費を払うだけの貯金がなかったため、声優になる夢は諦め、養成所を 2017 年１月に離学した。

一緒に学んだ友人たちの現在は、引き続き養成所で学び続ける人、BK さんのように養成所を辞めた後も東京に残った人、地元に戻った人、小さな劇団に入り活動している人など様々である。BK さんは養成所で学んだことで人前に出ることが恥ずかしくなくなった。また、同じ目標を持つ人たちと一緒にいい雰囲気の中話ができたことで友人の大切さも学べた。

６．次の「やりたいこと」のための夜勤アルバイト

養成所を辞めた時、次の目標は決まっていなかった。ただ、何をするにも地方では難しく、時給も安いし、親と不仲で頼るつもりもないので、地元に帰るつもりもその必要も感じなかった。機会が多く時給も高い東京で、高望みをしない場所に住んでアルバイトをした方がいいと思い、東京に残って次の目標を探すことにした。

次にやりたいことが見つかった時にお金がないとできないので、まずはお金を稼ごうと考え、アプリや求人誌でアルバイトを探した。正社員ではなくアルバイトを選んだ理由は、「大きな責任がない」「遊びたい時に気軽に休める」「定時で帰れて予定が立てやすい」「家事もしやすい」ためである。

BK さん「東京来てから、やっぱ地方との差というか、仕事を探すにしても、どうしても安いって感じで、だったら案外都会で、そんな高望みしないところに住んで、アルバイトしてた方が、社員とか責任感って、アルバイトにはないですし、『何かを探してる最中だったら、そっちの方がいいかな』と思って、まだ東京にいます」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「正社員ではなくてアルバイトを選ばれた理由として、（略）今おっしゃった『大きな責任がない』っていうことと、『個人的な活動と両立しやすい』っていうのは、声優さんの勉強とかですかね」

BK さん「アルバイトだったら、何か行きたい、遊びたいとかイベントとか、そういうときに気軽に休めるしっていうのがあって、そういう両立っていう意味で、まだアルバイトって書いてます」

（略）

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『家庭生活と両立しやすいから』というふうに書いてらっしゃるのは」

BK さん「そうですね、アルバイトだったら、しっかりこう、ほぼ、今、多少なりとも働き方改革がされてる中で、やっぱアルバイトも、アルバイトの方が、逆に正社員より『残業するな』っていうふうに言われてるので、早く、定時で帰れる分、予定が立てやすい。家事もしやすいというか」

A 県で夜勤をした経験から、割の良い夜勤をすることにした。スーパーの品出しとガソリンスタンドで、週３日ずつ、合わせて週６日勤務した。インタビュー時現在、手取で 23～24 万円の月収を得ている。高望みしない生活を心がけているので 10 万円貯金できる月もある。

昼間に睡眠をとってはいたが、生活リズムが狂って寝不足になり、調子が悪くなったりイライラしたりすることもあった。しかしスーパーマーケットの仕事は仲間に恵まれて楽しかった。昼間遊んで夜勤に行くと体はきついが迎えてくれる仲間がおり、休憩時間を早く取れるように頑張ろうと励ましあえる。

ただ、これらの夜勤アルバイトはどちらも、インタビューの直前に円満に辞めた。交際中の女性が空き巣に入られ心配なので、引越して同棲することになったためだ。彼女の職業は非正規雇用のデザイナー兼イラストレーターで、在宅勤務も可能だが、基本的には平日昼間はオフィスに出勤している。夜勤ではすれ違ってしまうため、昼間の仕事に就くため、新たに派遣会社へ登録した。つい先日、菓子製造業の子会社への派遣が決まった。顧客のオフィスビルを巡回し、各ビルに設置されている菓子販売機へ菓子を補充し、集金する業務に従事する予定だ。主要駅（新宿、池袋など）の半径２、３キロメートルが巡回エリアとして設定されており、自分が担当するエリア内のビルを巡回する。この仕事を選んだ理由は、平日昼間の仕事の割には給与が高く、交通費は出ないが時給 1,600 円であるためだ。６時間休憩なしで週５日勤務して、額面で 18～19 万円になる。さらに月～木の週４日間、100 円ショップで一日３時間半働く予定だ。合わせると、週４日９時間半、週１日６時間働いて、夜勤の頃と同水準の収入になる。これからは金曜の夜も遊べるし、土日も交際相手と予定を合わせやすい。

７．これまでを振り返って

高校卒業から４～５年が経過して「自分は成長した」と感じることは、「すぐ感情を出すのはよくない」と学んだことだ。上京する前のアルバイトは一人でする仕事だったが、上京してからは多くの人とふれあった。それが自分の成長につながったと思う。養成所では演技を学んだことで自分を出せるようになった。スーパーマーケットの品出しアルバイトでは自分の体調を仲間が気遣ってくれて、自分にも変化が起きた。また、かつては同性とばかり過ごしてきたが、交際相手と出会い異性と一緒にいるようになって色々な発見があり、人間として成長できたように思う。

８．将来について

実家の両親とは連絡をとっていないし、彼らのことはどうでもいい。実家に戻る予定も全くない。まだ 23 歳なので、今は「やりたいこと」を考えている途中だ。

アルバイトのよくない点は、不安定であることと、給与額に限界があることである。現在の年齢（23 歳）ならアルバイトでも珍しくないが、歳を重ねると「まだアルバイトをやっているのか」と言われるのではないかと不安はある。また、アルバイトは時給制なので給与額は働く時間で決まる。現在は週６日、一日８時間働いているが、これ以上働くのは無理だ。

交際中の女性とは交際してまだ１年ほどなので、結婚を具体的には考えていない。予行練習的にまずは一緒に暮らしてみることにした。一人で適当に生きていくならば、多くを望まぬ限り今の生活のままでよいが、彼女と一緒に過ごすならもう少し稼ぐ必要がある。彼女から正社員になってほしいとは言われていない。ただ BK さんとしては、家庭を持つなら安定のために、自由な生活を諦めて正社員の仕事を探すか、アルバイトをしながら副業をして稼ぎを増やすつもりだ。

正社員になる期限は決めていないが、漠然と 30 歳を過ぎて正社員の仕事を探すのは大変かなと考えてはいる。正社員が「自由ではない」と思う理由は、正社員は気に入らないことがあっても簡単には辞められないし、仕事内容もつまらないと思うからだ。正社員になるとパソコンを使わなくてはならないだろうが、自分が事務作業をしている姿を想像できない。

BK さん「そうですね、話してないですけど、自分的には、もしそこ（結婚）まで話が進んだら、正直多少諦めてというか、もう安定を求めて何か正社員を探すか、もしくは、今こうやってアルバイトしながら、副業として何かを始めて、両立しながらある程度稼げるところまでいけたらなっていう、ざっく

ばらんな想像ではあるんですけど、そういうふうに考えています」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『諦めて正社員』っていうのは、何を諦める」

BK さん「そうですね、ううんと、自分的には『自由』だと思って。正社員だと、その会社で働かなきゃいけないというか、なかなかまた、こう、ぽんぽん気に入らないから辞めるってわけにもいかないですし、正社員ならではの責任だとか、そうですね、仕事内容も正直、もう仕事内容もつまらなくなっちゃうかなというか、あって、そういった意味で諦めるっていう表現になっちゃうんですけども」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「仕事内容もつまらなくなるというのは、逆に言うと、アルバイトの方が面白いことが多いということですか」

BK さん「何かこう、案外探してみると面白そうというか、前、工場のときもそうだったんですけど、パソコンも自分まだそんな使ってなくて、まあ働いてから覚えるもんだと思うんですけど、事務作業とか自分がやってる姿、全然想像できなくて、そういうのはちょっと、正社員なったら多少なりともやんなけりゃいけないと思うし、そういうのはやりたくないなっていうのがちょっとあって」

BK さんは正社員の不自由さに対して、「自己裁量で動けたらのびのびと働けるだろう」と思い描く。かといって、今までのアルバイトで、自己裁量をもって働いていた経験はない。スーパーマーケットのアルバイトでは、売上が上がる方法を考えて上司に話したことはあるが、決定権はないので実行したことはない。

現在は、アルバイトをしながら副業をする方向で行動を起こしている。副業としてはパソコンやスマートフォンを使い株式や FX で投資をすることを考えており、２，３ヶ月前から初心者向けの本で投資の勉強を始めた。何十万かの元手を作るため貯金に励んでいる。

BK さん「付き合って１年たつぐらいだったんですよ、ちょうど。だったんで、もし将来のことって考えたときに、正直一人で適当に生きてくんだったら、今の夜勤アルバイト続けても、多くを望まなければ、ある意味、ある意味っていうか、それぞれだと思うんですけど、それなりに幸せというか、生きていけると思ったんですけど、一緒に過ごすパートナーがいるって中で、『もう少し多く稼がなきゃ、子供生まれたらさらに必要だ』ってなった中で、さらに稼ぐってことを考えたときに、そういうふうに考えを、し始めたんです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、元手を作るために、今、貯金をしてる」

BK さん「なるべくするようには、はい」

実施日：2018 年 10 月 13 日
対象者：CK さん（25 歳男性　初職：小売業 10～29 人　販売）

プロフィール	
中学校在籍時	職場体験
	家業を手伝う
2009 年４月	私立大学付属高等学校普通科　入学
	父が経営する A 社（小売・飲食・人材派遣　10～29 人）でアルバイト開始
2012 年３月	私立大学付属高等学校普通科　卒業
４月	A 社に正社員就職（販売職）
12 月	A 社を離職
	アルバイト（サッカー教室のコーチ、雑貨小売店、大手飲食チェーン店）掛け持ち開始
2013 年	大手飲食チェーン店を辞めて衣料品小売店のアルバイトを始める
2014 年１月	B 社（小売業　30～99 人）に正社員就職（販売職）
2015 年 12 月	結婚
2016 年３月	第一子誕生
2017 年１月	B 社を離職
	フリーランスのバイヤーとして活動開始（現在も副業として継続）
６月	C 社（情報通信業　1,000 人以上）に正社員就職（営業職）
12 月	事務職に転換

1．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

CK さんは東京都内の公立中学校を卒業した。中学校の職場体験は、裏方で少し仕事を手伝う遊びのような内容だったので、職業選びには特に影響を与えていない。

2009 年４月に都内の私立高等学校普通科に入学した。CK さんは以前より、父が経営するコンビニエンスストアを手伝っていたが、高校に入学してからは正式にアルバイトとして働き始めた。放課後は部活動には入らず、毎日のようにアルバイトをした。

進学した高校はそれなりに名の知れた大学の付属校で、卒業生の大半が系列大学へ内部進学していた。付属高校からの推薦入学に必要な学業成績等の基準はそれほど高く設定されておらず、学部の選択も自由だった。しかし、CK さんは高校入学後の早い時期に系列の大学へ進学したいと思わなくなっていた。というのも、その高校は赤点の基準等の成績評価が甘く、大学受験を経て付属校以外から入学する学生もいるとはいえ、その程度の学力の同級生たちとそのまま同じ大学に進学して４年間を過ごすことに、意味があるとは思えなかったからである。教師からは大学進学を勧められたが、CK さんは、進学率を上げて学校への評価を高めたいからだろうと考えていた。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

CK さんが通っていた高校は大学の付属校であったため、学部選択への指導はあったが、職業選択やキャリアに関する指導はなかった。同級生のうち高卒で就職した人は CK さん以外にほとんどいなかった。校内の片隅に求人票の一覧が掲示されていた記憶はあるが、各学年に 10 クラス以上ある大規模校で敷地

も広かったため、求人票を実際に見たことは全くない。

2012 年３月に高校を卒業するにあたり、就職活動はせず父が経営する A 社へ正社員として就職することにした。父に勧められたのではなく、CK さん自身が就職活動をするよりも話が早いと判断したからである。また父の働く姿をみて会社経営に興味を持ったことも理由の一つである。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社での就業状況

A 社は、父が CK さんが生まれる前に創設した正社員数 10～29 人の企業である。アルバイトを含めると従業員規模はさらに大きくなる。A 社の事業内容はコンビニエンスストアと飲食店の経営、およびコンビニエンスストア専門の人材派遣業である。具体的には、大手コンビニエンスストア X にフラインチャイジーとして加盟し、4 店舗を経営していた。さらに、CK さんの父が独自に開業した飲食店も 1 店舗経営していた。また、全国の人手不足のコンビニエンスストアにスタッフを派遣する事業も展開している。ただ、人材派遣の依頼には、基本的には父が自ら対応する。そのため父は基本的に家を留守にしており、今でも全国を飛び回っている。CK さんには父がどこにいるかわからないほどだ。

CK さんは A 社に入社後、傘下のコンビニエンスストアをまわり、店舗運営や商品の在庫管理業務に携わった。平均月収は約 20 万円（税込）で、平均労働時間は週 45～50 時間だった。

A 社の経営状況は横ばいを続けている。コンビニエンスストアは飲食という人間の生活に必須なものに関わるため、大きく経営状況が低下することはない。ただ、社会問題として報道されたように、コンビニエンスストアのフランチャイジーにおける労働は過酷である。CK さん自身はあまり夜勤をやったことはないが、父は朝から夜までずっと同じ店で働いており、大変だと思う。

３－２．A 社の離職理由

CK さんは入社後 9 ヶ月で A 社を離職した。そのきっかけは、A 社の経営方針をめぐり父と対立したことである。具体的な内容は覚えていない。CK さんは高校 1 年次にアルバイトとして勤務する前から、家業を手伝っており、これを機に一度外の世界をみるのもよいと思い、2012 年 12 月に A 社を離職することを決めた。

なお、A 社を離職して以降は父と喧嘩をすることはなく、関係は良好である。A 社を離職後も、CK さんは結婚するまで実家で生活していたが、そもそも父は家に不在であることが多いため、普段の生活で CK さんと接触する機会は少なかった。

３－３．A 社を離職した後のアルバイト生活

A 社を離職後、B 社に正社員採用されるまでの 1 年間は、常に 3 つのアルバイトをかけ持ちしていた。そのため、A 社で支給されていたのと同程度の収入を得ることができた。

最初に始めたアルバイトは、実家近くで新規開店した大手雑貨小売店での販売業務と、小学生以下の子どもを対象とするサッカースクールでのコーチ、そして大手飲食チェーン店での接客業務である。

雑貨小売店でアルバイトを始めた理由は、店舗が偶然家の近くにできたためである。サッカースクールでコーチを務めた理由は、CK さん自身が幼少期にそのスクールに通っていたため、興味があってアルバイトを始めた。大手飲食チェーン店でのアルバイトは、朝の時間帯に働きたいと当時希望しており、ちょうど朝のシフトに入れたため始めた。しかしその後、CK さんは東京マラソンへ出場することになり、朝の時間帯に練習時間を確保するため、その飲食チェーン店でのアルバイトは辞めて、新たに大手衣料小売店

で販売のアルバイトを始めた。雑貨小売店とサッカースクールでは２年間、大手飲食チェーン店と大手衣料販売伝ではそれぞれ１年ずつ働いた。

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

A 社を離職後、当時の交際相手（現在の配偶者）との交際期間も長くなり結婚を考え始めたため、そろそろ正社員として働こうと思い求職活動を始めた。就職情報サイトを毎日みて情報収集した。今考えると、アルバイトを探す時と同じ感覚で求職活動をしていた。そのうち東京都内でスポーツ用品小売店を展開する B 社の正社員の求人を見つけた。CK さんは幼少期からサッカーを習うなどスポーツと深く関わってきた。また、A 社やその後のアルバイト先で販売・接客の経験を積んでいたことから B 社に応募し、採用されたため 2014 年１月から働き始めた。

CK さん「『結婚はしたいな』とは思って、まあ結構付き合いも長かったので、『もうそろそろかな』と思って『正社員になろうかな』というので、探し始めました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「やっぱり、正社員でって思われたのは、結構そういうきっかけっていうのは大きいですか」

CK さん「大分、そうですね、大きいですね。彼女とかいなかったら、全然、今でもバイトでもいいと思うんですけど、ちょっと、僕は、今でも全然バイトでいいと思ってるんですけど、やっぱりちょっと向こうが、嫁の方がやっぱり不安に思うとは思うので、まあ、そう思われるんだったら」

４－２．B 社での就業状況

B 社は東京都内でスポーツ用品小売店を数店舗展開する、従業員数 30～99 人の会社である。一店舗あたりの正社員数は店舗のサイズによって異なり、最も少ない店舗で３人、最も多い店舗で約 15 人である。CK さんは販売職として、まずは正社員３人ほどの小規模路面店に配属された。その後、配属先が代わり、正社員 10 人以上の４フロアの大型店舗に異動した。

B 社の給与水準は、みなし残業（固定残業代）制度を採っていたため、時給換算すると高額とは言えなかった。休日は月に６日のみ平日にとることになっていた。みなし残業制度や休日等の労働条件は求人情報サイトで明示されていたが、実際の労働時間の長さや管理の杜撰さは CK さんの予想を超えていた。

B 社では長時間労働が常態化していた。CK さんは、通常午前９時半から午後 10 時頃まで勤務し、棚卸の日には全員が終電まで働いた。労働時間管理も杜撰だった。タイムカードはあるが社員が自分で記録するのではなく、出勤時に社員が会社へ提出し、会社側が一括で勤務記録をつけ、退勤時に会社から受け取ることになっていた。

CK さん「見込み残業とかは書いてあったので、まあ、把握はしてましたけども、幾ら棚卸しとはいえ、『全部、みんな終電まで残る』であったり、あとはまあ、基本的にタイムカードも自分で押してないので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「あ、そうなんですか、タイムカードあるけどっていう感じなんですか」

CK さん「そうです、朝来たら、自分のタイムカードをとりあえず提出して、その人が、多分、時間になったら押すみたいな」

長時間労働や杜撰な労働時間管理の原因は、特定の上司に起因するというより、B 社全体の雰囲気にあったと CK さんは考えている。B 社には「よくも悪くも江戸っ子」気質の従業員が多く、店長クラスの中

年の従業員を中心に、B 社の慣行を当然のものと考えていた。特にかつて従業員が徹夜で働いていた時代を知っている勤続年数が長い従業員は、現在の状況を問題だとは思っていないようだった。

求人広告上のB社の給与額は、みなし残業代が含まれているため、一見すると一般的な販売職より高くみえる。そのため新しい社員がどんどん入職してきた。しかし並行して１ヶ月に１～２人は離職しており、かなり従業員の入れ替わりが激しかった。特に、20 代の若い社員はどんどん辞めていった。CK さんも不満ではあったが、一緒に働く歳の近い社員と仲がよかったため、３年弱の間働き続けた。最初に配属された店舗の同僚はとてもいい人で気が合った。二店舗目にも 20 代の先輩社員がいて、比較的気楽でいられた。B 社にはスポーツが好きな人や昔からスポーツをしている人が入社してくるので、話のあう人に出会いやすかった。

CK さん「もう、良くも悪くも江戸っ子な感じの人が集まってるというか、昔からのそういう会社なので、でも昔からいる人も、そういうの分かって入社してる人たち、もっと昔は、ほんとに帰れないってことが多々あったような会社だったみたいで、黙認というか、多分、恐らく特に問題だとも思ってない」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、じゃあ余り社内で、『それおかしいよ』みたいな声は上がらない感じだった」

CK さん「そうです、やっぱり僕と年代近い、若い２０代ぐらいの人は、どんどん辞めてってはいるんですけども、店長クラスになる３０代、４０代の人とかには、特に恐らく、それが問題だとは思ってないかと思います」

４－３．B 社の離職理由

B 社を離職した理由は、家族と過ごす時間を作るためである。CK さんは、B 社に入社して約２年後の 2015 年 12 月に結婚した。配偶者とは SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を通じて知り合った。翌年３月には子どもが生まれた。CK さんは、そもそも入社した当初から B 社で定年まで勤務する気はなかったが、労働時間が長いことや休日の少なさから、家族と過ごす時間をとるためにはそろそろ転職する必要があると判断した。転職先を決めてから離職しようとは考えず、「とりあえず離職してから動いて、駄目ならまたその時考えよう」という気持ちで、2017 年１月に B 社を離職した。

CK さん「多分タイムカードには書いてあるとは思うんですけど、僕らの方では全然、退勤っていうのは、その会社では押した記憶が一切なくだったので、ちょっと労働条件的に、そこまでだとは思ってなかったのと、まあ子供が生まれて、家にいる時間も必要かなと思ったので」

CK さん「まあ、『子供生まれたら、いずれ辞めるだろうな』とは思ってた、『一生この会社に』っていうのは、考えては最初からなかったんですけども、３月に子供生まれて、そろそろ、『労働条件含みそろそろかな』と思ったので、はい」

４－４．B 社を離職後の就業状況

B 社を離職後、CK さんはフリーランスでバイヤーを始めた。具体的には、問屋などから新品のスポーツ用品を仕入れ、複数の大手フリーマーケットサイト上に出品し、商品の発送まで行う仕事である。B 社で働いていた際に、フリーランスのバイヤーとして生計を立てていた客と知り合い、影響を受けた。そのバ

イヤーは年収が数億円あり、都内の閑静な住宅街の一戸建てに家族と住み、国産高級車を乗り回すような人だった。その人を見て、CK さんは自分にもできるのではないかと考えた。

フリーのバイヤーとして必要なスキルは、商品知識と仕入れ先との折衝スキルである。仕入れ先と懇意になることで、値引き交渉などをしやすくなるためだ。こうしたスキルはＢ社で働くことを通して身につけた。フリーランスのバイヤーとして活動を始めたところ、多い月には 60～70 万円の利益をあげることができた。現在も副業として続けている。ただ、現在はＣ社で正社員として働いているため仕入れに時間がとれず、当時ほどの利益は出ていない。

５．現在の勤務先（Ｃ社）

５－１．Ｃ社に就職するまでの求職活動

2017 年４月頃から、CK さんは求職活動を始めた。フリーランスでのバイヤーの仕事が軌道に乗っていたにもかかわらず、正社員の仕事を探し始めたのは、妻と義母が CK さんに対して、正社員としてそれなりの会社で勤務することを望んだからである。なお、妻は家事と子育てに専念しており副業にはほぼ関わっていない。

CK さん「妻と妻のお母さんが、会社員に、『ちゃんとしたところで働いてくれ』って言うので、『じゃあ分かりました』っていう」

初めて転職活動をした際と大きく異なる点は、転職情報サイトで求人を探すだけでなく、転職エージェントを活用したことである。転職エージェントの女性担当者に仕事を探す際の重視点を伝えて該当する求人を紹介してもらい、数回相談した上で４～５社に応募した。担当者は応募手続も代行してくれた。採用面接で不合格となった際には、原因を指摘してくれた。また、履歴書の書き方についても助言をくれた。仕事以外のことも相談すると対応してくれた。

CK さん「（１回目の転職では）あまりそういう人（＝転職エージェント）がいるってことも僕自身が認識していなかったので、もうバイト探すのと同じ感覚で、求人サイトだけずらずら毎日見て応募したんですけど、何かそうですね、ここ数年で、急にそういう何か、エージェントの人とかがいるってことを、認識、僕自身がしたので、ちょっと使ってみようかなあと思いまして」

求職活動を始めるにあたって、転職後も副業を続けたいと考えていたため、副業の時間を確保できるように、労働条件が厳しくない点を重視した。具体的には、週休二日制でおおよそ定時に帰ることができることを重視した。その条件に合う会社にだけ応募したため、特に悩むこともなく最初に内定を得たＣ社に就職を決めた。C 社では営業職を募集しており、CK さんがそれまでの販売職としての経験から顧客とのコミュケーション能力を培ったことを評価してくれたようである。ただ、副業については転職エージェントには伝えたが、Ｃ社には伝えていない。従業員の副業をよくは思わないだろうと考えたためである。

なお、CK さんは現在も、転職エージェントの担当者と懇意にしており、時々世間話をしている。CK さんは転職エージェントを利用したことに満足している。

５－２．Ｃ社での就業状況

C 社は東京都内に本社を構える情報通信業の大企業の子会社で、ホームページ制作やインターネット予約システムの運営を主な事業としている。1,000 人以上の従業員が勤務しており、事業内容は多様で広範囲なため把握しきれないほど多くの部署がある。2017 年６月末に CK さんは営業職として採用された。営業部門は離職者も入職者も多い、人の入れ替わりがかなり激しい部署であった。同僚は大卒が多いので、年上でも CK さんより職業経歴が短い人が多い。

営業職として働いていた間は外出が多く、顧客の都合に合わせなくてはならないため帰宅時間も遅くなりがちで、当初希望していた家族との時間をえにくかった。入職後半年ほどたった頃、CK さんが所属していた営業部門は縮小されることになり、誰かを他の部門へ異動させなくてはならなくなった。家族との時間を作りたかった CK さんは、自ら立候補して 2017 年 12 月に事務職に転換した。現在は、電話やメールで顧客に支払いの督促を行う業務に従事している。

今の部署は定時の間際に顧客から電話やメールが入らない限り、およそ定時で退勤できる。また完全週休２日制で土日は必ず休日であるため、ワークライフバランスには満足している。月あたりの平均的な給与額は約 26 万円（税込）で、営業職と大差はない。副業の収入もあるため、配偶者が専業主婦でも、一家３人の家計を十分に維持することができている。

C 社での労働条件について、とくに不満はない。今後、より忙しい部署に異動になる可能性はある。だが転居を伴う転勤については、事務機能は東京本社に集約されていること、おそらく営業職への再異動は今後ないことから心配していない。

６．これまでを振り返って

高校卒業後に大学進学しなかったことを、CK さんは後悔していない。これまでの転職活動において、応募条件に大卒以上の学歴が設けられていたため応募を諦めたこともあった（例：サッカー専門の小売店）。しかし、将来不利な立場に置かれることは、大学に進学しなかった時点である程度覚悟していた。また、現状では特に高卒であることで不便さを感じることはない。

CK さん「1 回、サッカー専門のお店とかも、転職も見てみたんですけど、そこが大卒以上だったので、でもそこはもう、大学行かないって決めた段階で、そういうもんだ、世の中そういうもんだなとは思ってましたし、特に不便は現状感じてない」

父の会社（A 社）を離職したことも、その結果として様々な仕事を経験できて人脈も広がり、友達と一緒に色々なところへ出かけるようになり知見を広げられたので、よかったと考えている。

CK さんは自分の強みはフットワークの軽さだと自覚している。フリーのバイヤーの時のように「儲け話があればやってみる」という発想は、A 社を創業し、現在も全国を飛び回る父の影響を受けていると思う。やってみて駄目ならその時考えればよいと思っている。

CK さん「また父が、日本全国いろいろ回ってっていうのをずっと見てきたので、恐らく僕の取り得としては、フットワーク軽いっていうところが取り得なんです。そういう、儲け話があったらやってみるじゃないですけど、そういうやってる人がいたら、『とりあえずやってみて、だめだったらそのとき考えよう』みたいな、仕事、前職辞めたときも、とりあえず辞めてみて、そっからやってみてだめだったらそんとき考えようって気持ちがあったので、それは結構、フットワークの軽さは大事かなあと、

僕自身は思ってます」

CK さんは今の若者に、「やりたいことをやったらよい」と伝えたい。CK さんは、失敗してもなんとかなってきたと自分の経験を振り返る。会社で嫌なことがあって死んでしまう人もいるが、そうなる前に会社を辞めればいいし、そこまで重く考えなくてもよいと思っている。

７．将来について

７－１．キャリアの方向性

CK さんは、一つの会社で長く働くことにメリットがあるとは考えていない。かつて様々なアルバイトをしていたように、今後も多様な経験を積みたいので、今後のキャリアも柔軟に考えている。現在勤務している C 社に特段の不満はないが、転職したくなれば C 社を離職する可能性はある。C 社の次に勤める会社も、自分の中で区切りを感じたら離職するだろうし、それを繰り返していくだろうと感じている。

ただ、家族の意向を考えると正社員として働くしかないと考えている。この場合の家族とは妻子のことであり、CK さんの両親に仕事の相談をすることはない。妻にも要望されたし、子どもも生まれたことからも、今後アルバイトとして働くつもりはない。今後のキャリアに関する現実的な選択肢は、正社員としての転職か、現在の副業（フリーのバイヤー）を安定収入が得られる程度に拡大させ、その事業に専念することのどちらかである。

正社員として転職する場合は、好きなスポーツに関連する仕事に就ければいいとは思うが、これまで全く経験したことがない仕事に就くことも厭わない。土木などの肉体労働以外なら、何でも興味を持って働けると思う。今後の転職について、C 社に就職する際に知り合った転職エージェントの担当者に、つい最近（2018 年７月頃）軽く相談した。担当者からは、見栄えする履歴書にするには、C 社で３年以上は勤務するべきと助言された。CK さんは今すぐ絶対に転職したいわけではないので、一つの意見として受け入れることにした。

副業の拡大については、商品をスポーツ用品以外にも広げることを検討中だ。また、妻の承諾を得て、妻名義で法人化することを目指している。CK さんは一人で副業をすることに満足しているので、一緒に起業する仲間を募ることは考えたことがない。現在も交流がある数人の中学・高校時代の友人たちとは仕事に関する話をすることもあるが、副業について詳しく話したことはない。

父が経営する A 社を継承することも、多少は考えている。例えば、現在行っている副業を新規で法人を立ち上げようとすると手間がかかるが、既に開業している父の会社の一部門に位置づけて、CK さんが A 社に戻ることにするとスムーズである。ただ、父が CK さんに対して A 社を継承するように求めてきたことは一度もなく、継ぐかどうかは CK さんの意向に任されている。CK さんは一人っ子だが、父はインタビュー時現在 50 歳とまだ若く、忙しく全国を飛び回っており、後継者問題はまだ先の話になるだろう。

７－２．大学進学・資格取得

CK さんは、今後のキャリアのために資格を取得することは考えていない。これまでの転職活動や会社での業務にも資格は必要なかったし、現在勤める情報通信業 C 社での業務にも IT スキルは必要ない。副業（フリーランスのバイヤー）についても、プラットフォームはフリーマーケットサイトの仕組みをそのまま使うだけで、自分でホームページを持っているわけではないので、IT スキル等の専門知識を習得する必要はない。副業に必要な商品知識は、子どもの頃からスポーツを続けていたことと、前職の B 社（スポーツ用品小売業）で販売員をしたことで培うことができた。

ただ、大学には行きたいと思っている。自分も親になって、親がお金を出してくれて無料で４年間も学べることのありがたさが分かった。大学進学するか否かにかかわらず、高校でもう少し勉強しておけばよかったとも思う。今から入学しても、何かしら得るものがあるのではないかと思う。まだ子どもが小さいので今すぐにではないが、40～50 代になったら、例えば、副業を法人化して会社経営をしてから、その経験を振り返り学び直すために経営学部で勉強するのもいいなと考えている。

CK さん「やっぱり学生の時分からないことってあるじゃないですか、僕も親になって、大学ってほぼ、ほぼ親がお金を出してくれて通えるわけで、無料で勉強できることのありがたさというか、はあった。大学行かないで父の会社入ったことに後悔してるわけでは一切なくて、やはり自分でお金、今だと勉強するとなるとお金もどうしてもかかるので、そこを無料で、しかも４年間、下手したら留学とかもできるわけで、その４年間ってやはり結構大きい、人生に、今後の人生においても何かしら、今から入ったとしても、欽ちゃんじゃないですけど、今から入っても、何かしら得るものはあるんじゃないかなあって思いもあるので、高校のとき、もっと勉強しておけばよかったかなあという思いは、今から、ほんとに入りたくなったら勉強するので、問題はないんですけど、ただ高校のとき、もっと勉強、どうせ大学行かないにしても、勉強しておけばよかったのかなあという思いはありますね」

今は子どもが小さく海外に簡単には行けないため、なおさら留学に純粋な憧れがある。グローバルに活躍できる能力を身につけたら、副業での商機拡大にもつながるだろう。CK さんが想定している商品についてアジア諸国に出店している日本メーカーは現状ないので、中国やタイなどアジア諸国に商機があるのではないかと考えている。これらは自分のやる気次第ではこうした新しいビジネスに挑戦する可能性もあり、それらを実行するにあたって語学留学などをしてみたい気持ちはある。

CK さん「特に会社を起こして海外でとか、僕自身が海外で暮らしたいって思いはないんですけども、やはり子供生まれると、余り海外に行く経験もできないですし、ナチュラルな外国の方と触れ合う機会も余りない、でも、世界はどんどんグローバル化していって、海外の人との交流できればもちろん有利になっていくので、やはり留学とかいいなあって、純粋な憧れ、あと、会社を海外で回すってのは、考えてないとは言ったんですけど、それでもやはり、スポーツ市場の話になるんですけど、やはり日本に比べて、海外、特にアジア、中国とかタイとか、流通業自体が少ないので、日本で１万円で売られてるのが、向こうだと普通に２万、３万とかで売れるんですよ。なので、日本のメーカーで、そういうお店、向こうで出してるところはないので、現状、そこは、商機はあるかな。結果僕のやる気次第ですけど、そういうことをするにあたっても、留学とか語学留学みたいなのをしてみたいなあという思いはありますね」

実施日：2018 年 10 月 6 日

対象者：DK さん（31 歳男性　和菓子製造業　30～99 人強　菓子包装）

プロフィール

2003 年４月　高等学校普通科　入学　　母と祖母の看病
「平成の大合併」により近隣の自治体数が減少
2005 年秋　公務員試験（県、市町村の行政職）を複数受験するが全て不合格
2006 年２月　A 社（和菓子製造業　30～99 人強）に正社員（試用期間）就職（菓子包装）
３月　高等学校　普通科　卒業
秋　A 社を離職　凍傷のため療養
11 月　B 社（ラーメン店　小規模）に正社員（試用期間）就職（調理・ホール）
12 月　B 社を離職
12 月　C 社（運送業　人数不明）でアルバイト開始（荷物仕分け　２週間）
2007 年１月　D 社（人材派遣業）に登録し、E 社（事務機器製造　1,000 人以上）へ
派遣される（工程検査、オペレーター）
普通自動車運転免許　取得（自費）
2008 年９月　リーマンショック発生
フォークリフト運転免許　取得（E 社の経費）
12 月　「年越し派遣村」の活動が世間の注目を集める
2009 年１月　E 社から直接雇用化（契約社員）を提案され受け入れる（工程検査、オペレーター）
夏頃　物流業務の部署に異動（フォークリフトによる荷受・出荷）
2011 年１月　E 社　契約期間満了
３月　F 社（プラスチック包装フィルム製造　100～299 人）に正社員就職
（オペレーター、荷受出荷物流）
母・祖母と死別　転居
2013 年９月　F 社を離職　鬱病のため１年間療養　失業手当受給
2014 年 11 月　G 社（ペットシート製造　30～99 人弱）でアルバイト開始（オペレーター）
2016 年秋　業務中の怪我（労働災害）により２週間入院　配置換え（荷受・出荷）
12 月　G 社を離職
2017 年３月　H 社（インターネット通信販売　300～999 人）でアルバイト開始（倉庫作業）

１．高等学校受験時の進路選択から、高等学校を卒業するまでの出来事

DK さんは A 県の人口の少ない街で母と祖母と３人で暮らしていた。DK さんが中学生の頃には既に母も祖母も病気にかかっており、家計は大変厳しかった。中学校を卒業する折には、高校くらいは卒業しておかないと就職に支障が出ると思い、高等学校普通科に進学することにした。教師からは、DK さんの学力ならばより偏差値の高い県庁所在地にある高校も狙えると助言された。しかし家計が厳しいため交通費のかかる遠距離通学にはリスクがあった。介護の便も考慮する必要があったため、実家から自転車で通える範囲の高等学校を受験して合格した。

高校在学中、DK さんはコンピューターのクラブに入っており、パソコンやインターネット関連の仕事に関心があった。家族にも伝えたが、地元には情報関連の求人が少なかった。卒業後は DK さんが家計を担い、母と祖母の面倒を見なければならないという危機感があったため、「公務員の業務でパソコンを使うこともあるだろう」と考え直し、家族の意向を優先して、安定している公務員の行政職（一般事務）を目指すことにした。なお、その後インタビュー調査時点に至るまで、DK さんがコンピューターのクラブで学んだことを生かせる業務に就けたことはない。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

通っていた高校は、公務員試験を受ける生徒に、試験科目別に放課後や課外活動として補講や指導をしてくれた。公務員試験を受けている間は民間企業への就職は考えておらず、試験勉強に集中していた。ところが、DK さんが受験した 2005 年は「平成の大合併」による市町村合併数がピークに達した時期で[1]、受験できる自治体の数が急速に激減し、通勤可能な自治体は２、３ヶ所だけだった。高校３年生の６月頃から受験し始め、９～10 月頃の２次募集にも応募したがどこにも採用されず、11 月頃には近隣の公務員試験はすべて募集が締め切られてしまった。そこで民間企業への就職活動を開始したが、進学者が多い高校であったため高校へ新規高卒者向けの求人は届いていなかった。ハローワークにも行ったが、勤務地が遠方の求人ばかりだった。DK さんの地元は自動車がないと生活が困難で、DK さんは自動車の運転免許を取得していなかったため、就職後は母が勤務先まで送迎する予定であった。しかし病気がちの母に負担をかけたくないため、実家から 20km 圏内の事業所で働きたかった。12 月から遠方で開催される就職面接会にも行ったが、実家近くで働ける仕事はなかなか見つからなかった。ようやく、ある就職面接会で通勤可能な範囲に勤務地がある A 社の求人を見つけた。面接を受けたところ、３ヶ月間の試用期間の後に正社員に転換するという約束で採用がきまった。内定後は２月から、週末は A 社でアルバイトをした。2006 年３月に卒業した。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の仕事内容・労働条件

A 社は古くから和菓子製造業を営んでおり、従業員規模が 30～99 人の中小企業だった。かつては地元で名の知れた会社だったが、就職した頃にはもう経営が傾きかけており、DK さんが離職した後に倒産した。

A 社での担当業務は、和菓子の包装に賞味期限や原材料を示したラベルを貼る作業であった。冷凍された和菓子を素手で掴んで作業を行うため、ひどい凍傷を負ってしまった。

採用面接では３ヶ月間の試用期間の後、正社員に転換すると聞いていたが、３ヶ月間フルタイムで働いた後にも正社員転換されず、その上、社会保険にも入れてくれなかった。A 社では働く喜びは感じられなかった。

DK さん「それで、３か月フルタイムで働いてたんですけど、一応労基法の関係だとフルタイムで働く場合社会保険に入れないといけないっていうのがあると思うんですけど、それもなく、そう持ちかけたと

[1] 市町村の合併件数は 2002 年までは年に一桁であったが、合併特例債等の特例が 2005 年３月 31 日までに合併手続きを完了した場合に限られたことから、2003 年は 30 件、2004 年は 215 件、2005 年には 325 件に及んだ（総務省（2010 年３月５日）報道資料「『平成の合併』について」）。

ころ、『社会保険より国保の方が安いから駄目だよ』みたいに言われちゃって、それでまあずるずると５か月、半年ぐらいかな、半年ぐらいやってたんですけど、ちょっと仕事柄、冷凍食品、冷凍食品というか和菓子の製造工場なんですけど、冷凍保存してたんで、それ扱ってる関係で手が凍傷になってしまって、仕事を続けられない。支障が出て、痛くて支障があるんで、それでちょっと辞めざるを得なかったっていうのがありますね」

３－２．A 社の離職理由

A 社を離職した理由は、上記の正社員になれない問題と健康の問題である。DK さんは皮膚が弱く水のアレルギーがあり、冷凍和菓子を素手でつかむ業務で手がひどい凍傷になってしまい、仕事ができなくなった。DK さんはやむを得ず 2006 年秋に A 社を辞めた。

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

離職後、手の凍傷が治るまで約２ヶ月間休んでから次の仕事を考えた。当時は「仕事を探さなければ」と焦っていた。地元は自動車がないと移動が困難な地域だったが、運転免許を取得する経済的余裕がなかったため、母親が送迎できる範囲で仕事を探した。第一の条件は「パソコンに関係する仕事」だったが、やはり求人が少なかったので、採用してくれるならどこでも働くつもりで探した。

2006 年 11 月から地元の小規模なラーメン店で働き始めた。正社員の募集だったが働き始めは試用期間と位置付けられていた。調理場とホールの両方を担ったが、鶏ガラなど水物を素手で扱うため皮膚のアレルギー症状が悪化した。午前 11 時から深夜０時まで長時間拘束され指導が厳しかったこともあり、１ヶ月間で B 社を辞めた。

５．短期間のアルバイト（C 社など）

2006 年 12 月初旬から２週間ほど、運送会社での運送センターで、荷物を届け先の方面別に仕分けする作業を深夜に短時間行う、仕分けの短期アルバイトをした。他にも、短期の非正規雇用の仕事を転々とした。

６．派遣社員からの直接雇用化（人材派遣会社 D 社、派遣先 E 社）

６－１．派遣社員としての就業状況

2007 年１月、東京都内に本社のある人材派遣会社 D 社の A 県内の営業所に登録した。D 社は製造業や物流、スポット派遣など手広く派遣先をもっていた。DK さんは、事務機器製造業 E 社に派遣されることになった。E 社は大手企業の子会社で、コンビニエンスストア等に設置されているレーザープリンターのトナーカートリッジを製造していた。派遣された当初、DK さんは製造現場における工程の検査、製造機械のオペレーターを努めた。月あたりの給与額は約 18 万円（交通費は別途、勤務日数×500 円が支給された）だった。E 社で働くうちに必要資金が貯まったため、DK さんは１ヶ月半の間自動車学校へ通い、普通自動車運転免許を取得した。

６－２．E 社の契約社員としての就業状況

派遣社員として働き始めて１年 11 ヶ月後の 2008 年 12 月から翌年１月にかけて、リーマンショックの影響で雇い止めされた派遣労働者の生活を支援する「年越し派遣村」の活動が大々的に報道され、大企業の派遣労働者に対する扱いに世間の注目が集まった。E 社では、派遣会社や請負会社との契約を取りやめ

て、従来は外注していた物流業務を社内で行うために、派遣社員を直接雇用化していく方針が立てられた。ただ、中には直接雇用化を断る人もいたため、物流業務担当者の不足が生じた。そこでE社はDKさんを物流業務の欠員を埋める要員として直接雇用化（有期雇用契約）することを念頭に、フォークリフト免許の取得を持ちかけた。これによりDKさんは2009年1月からE社の契約社員となった。給与は月給制から時給制（時給1,200円）に変わったが、月あたりの給与額は若干上昇し、交通費（キロメートル換算）込みで月収20万前後ほどであった。フォークリフトの免許は四日間（座学×２日、実習×１日、試験×１日）で無事取得した。先んじて普通自動車運転免許を取得していたおかげで、免許取得に必要な日数を１，２日減らすことができた。

契約社員に転換した後もE社での主な業務内容は変わらなかった。ただ転換直後はE社の方針見直しの時期にあたったため、日勤以外にも２交代制・３交代制や、土日祝日にもラインを操業し続ける連続操業で働いた時期があり、それによって給与が若干変化した。

契約社員に転換してから約半年後に、同じ工場の敷地内で部署を異動し、物流業務に従事しはじめた。その後E社を雇い止めになるまでの間は、もっぱらフォークリフトを使った荷受け・出荷業務に従事した。

E社には契約社員を正社員へと登用する試験制度があった。しかし当時、E社はリーマンショックの影響により生産縮小・人員削減を進めることになり、DKさんが登用試験を受ける機会はえられなかった。E社から2010年10月に通知があり、３ヶ月後の2011年１月に契約期間終了とともに雇い止めとなった。

７．初めて「正式に」正社員として働いた勤務先（F社）

７－１．F社に就職するまでの求職活動

2010年の10月に契約終了の告知を受けたため転職活動を始めた。母と祖母の介護と両立するため、自宅から自動車で30分～１時間程度の距離にあり、かつ家族を養うのに必要な金額を稼げる仕事を探した。2011年１月にE社を雇い止めとなった後、２月下旬にF社から正社員採用の内定を得て、３月下旬から働きはじめた。

F社の担当者からは面接の際に、「フォークリフトの免許を持っているのは助かる」と言われた。ただ後から聞いた話では、F社は従業員の入れ替わりが激しいため誰でも採用する会社だったそうだ。

７－２．F社での仕事内容と労働条件・職場環境

F社は企業規模が100～299人のプラスチック・フィルム製造業を営む中小企業で、食品などを梱包するフィルムや、梱包用ストレッチフィルムなどを製造していた。

DKさんは製造機械のオペレーターとして正社員採用された。基本的には工場で１人１台の機械を割り当てられ、製造工程を監視して不具合が生じた場合に対処する業務に従事した。時折、フォークリフトを使う完成品の運搬業務に従事することもあり、前職のE社で身につけた資格や技能を生かすことができた。

オペレーターの業務は３人１組で行われており、そのうちの一人は、大きな機械で樹脂を溶かして延伸し、製品の元となる「ジャンボロール」を製造する工程を担当する。DKさんは当初、他の工程を担当していたが、ある時、欠員が発生したジャンボロールの製造工程へ移るよう要請された。ジャンボロールの工程は、以前に配置されていた工程よりも体力と気力が必要で危険な工程だった。実際にDKさんが在籍中にもローダーに腕を半分巻き込まれた人がおり、事故が絶えない職場であった。それにも関わらず、上層部には安全策を講じたり人員配置を見直したりするつもりがなさそうに感じられた。

DKさん「一応３人一組ぐらいのチームで当時やってたんですけど、一人は大きいマシンの延伸工程って、

樹脂を溶かして、まず元のジャンボロールっていうんですけど、そちらを作る工程で『欠員が出たんでそっちに回ってくれ』。ただ結構そこも元々いた担当より力を使うし、気を遣うし、危険っていう」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうですか。事故が起きやすい」

DK さん「そうですね。実際私が働いてるときも、ローダーに腕半分巻き込まれるとか事故が結構あったんで、労災が絶えない会社っていうのがありましたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それだと、やっぱり労基署から何か監督が来たりしないんですか」

DK さん「そうですよね。でもそこまで指導される感じは」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なかったですか」

DK さん「ええ。現場としては感じられなかったですね。安全策を講じようとか、そういうのはちょっと希薄だったのかな」

７－３．Ｆ社での労働条件・職場環境

F 社での労働時間は大変長かった。二交代制なのに実際には 12 時間拘束される上に、さらに１，２時間の残業が発生することもあった。12 時間職場に滞在した後、帰宅して睡眠をとり、12 時間後には再び働くのは辛かった。F 社では土日祝日も工場を稼働させており、シフトによって変動したが、１週間あたりの休日数は約１日半であった。重量物を扱うため肉体的な負担が大きい上に、人手不足で一人あたりの業務負荷が大きかったため、休日は丸一日中寝て体力を回復させる以外に使えなかった。これほどの長時間労働・過重労働のわりに給与の手取額は E 社での支給額（20 万円前後）と大差なかった。タイムカードの管理が大雑把で、残業代は月に１～２万円支給された。

職場環境で不満な点は、人との交流がほとんどない上に、パワーハラスメントの被害に遭ったことである。DK さんは、所属していた班をまとめていた直属上司（係長）との関係は良くも悪くもなく「仕事仲間」という認識だった。しかし、時折本社から視察に来る統括部長との関係が悪く、「なんでこんなに生産数上がらないんだ」「なんでおまえはそんなにできないんだ」等の暴言を吐かれ、ストレスを感じた。この部長は他の社員にも暴言を吐いていた。

このような劣悪な環境であるため、F 社は離職者が多く、従業員の入れ替わりが激しかった。そのため職場全体の技術が向上せず、将来性が危ぶまれた。事故や機械の不具合が多いのに安全管理や設備改修もせず、顧客からのクレームも多発していた。

７－４．Ｆ社を離職した理由

DK さんが F 社を離職した理由は多岐にわたる。最大の理由は、2011～2013 年に祖母と母が立て続けに亡くなり、たった一人で F 社での過酷な勤務を続ける自信を失ったためである。それまでにも、肉体的な負担の重さや、統括部長からの暴言、長時間労働と休日の不足、安全対策や人材配置の適正化を怠る会社への疑念など、様々な不満が蓄積していたが、家族の死によってこれらの事柄を我慢してまで働き続ける気力がなくなってしまった。

辞職を考え始めた 2013 年７月頃、偏頭痛が一日中続いている状態が続いたため、受診したところ鬱病を発症していた。これ以上は働き続けられないと思い、８月に辞意を伝えたところ、人手不足を理由に引き留められた。それでもなんとか手続きを進め、翌９月に F 社を離職した。

DK さん「理由としてはやっぱりストレスですね。その仕事のストレスもそうなんですけど、ちょっと家庭内でお悔やみがちょっと連続して起きちゃったっていうのがあって、『ちょっともうこの会社を自分

だけで続けてくのは自信がない』『体壊して自分の人生を無駄にするので、ちょっと嫌だな』っていうのはありましたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、元々しんどいお仕事ではあるんですけれども、それをもう続けられないなと思ったきっかけっていうのは、その御家族の御不幸だったということですかね」

DK さん「そうですね。で、仕事内のストレスとか筋肉痛とか、ちょっと負荷を総合的に考えて、ここでちょっと辞めようと」

現在もＦ社に勤めている友人のきょうだいから聞いた話では、上述のようなＦ社のひどい状況は、DK さんが辞めて４年が経過した今も変わらず、2017 年には正社員 50 人が離職したとのことだ。また、市内在住の社員に支給される交通費が減額された一方で、それを不服に思い離職を希望した人の基本給を１万円上げるという場当たり的な対応をしているとも聞いた。DK さんは「早めに辞めてよかった」と思った。

８．療養期間

Ｆ社を離職した頃、DK さんは鬱病を患っており、とても仕事をすぐできるような状況ではなかった。そのため転職活動はせず１年間ほど療養した。療養中は自室でずっと横になっており、無気力状態が１年間続いた。約２年間正社員として働いたため雇用保険から失業手当が支給され、生活することができた。

当時住んでいた家は、建物は祖父母が費用を出して建てたものだったが、土地は借りていたため年間 20 万円の費用がかかっていた。そのため、自宅を手放して賃貸のアパートに引っ越し、１人暮らしを始めた。

９．二つ目の「正式に」正社員として働いた勤務先（Ｇ社）

９－１．Ｇ社に就職するまでの求職活動

療養し始めて１年となる 2014 年の９月頃から、再び働こうと思い立ち、街中のフリーペーパーやインターネットの求人サイトで新たな仕事を探しはじめた。母と祖母の介護を考慮する必要はなくなったが、やはり地元近くで働きたいと思い、自宅から通勤可能であることを重視した。また、それまでの経験を活かせる製造業の仕事を正社員でできる求人を探した。１ヶ月間ほど求職活動を続け、10 月頃にＧ社に応募したところ、正社員として採用が決まった。11 月に入職し、約２年後の 2016 年 12 月まで働いた。

９－１．Ｇ社での仕事内容

Ｇ社はペットシーツの製造を事業とする中小企業で、企業規模は 30～99 人、DK さんが務めた事業所の従業員数は 10 人未満であった。DK さんが配属された工場は、その地域に進出したばかりの新設工場であったため、DK さん以外にもオープニングスタッフとして雇用された人がいた。ペット業界全体が活況を呈しており、ペットシーツの需要が増していたため、経営状況はよかった。製造すればするほど売れるので、工場の稼働を増やそうとする一方で増員の気配はなく、最低限の人数でまわそうとしていた。

DK さんはオペレーターとして、製造ラインの上流の作業を担当した。常に時間に追われる業務にストレスを感じた。不具合を起こした機械の復帰作業に時間がかかると、上司に怒られるだけでなく、製造ラインの下流の担当者からも急かされた。

2016 年６月、業務中に怪我を負ったことがＧ社を離職する最初のきっかけとなった。Ｇ社では本来、稼働中の機械には手を触れない規則があったが、製造ラインを止めたくない上司や先輩は、稼働中の機械を素手で掃除していた。DK さんもラインを止めて上司に怒られるのが嫌で稼働中の機械に右手を入れて

しまい、指を機械に巻き込まれた。DK さんは運よく手を抜くことができたが、本社では肩から下が無くなった人もいると聞いて、製造ラインでの業務が恐ろしくなった。

怪我をした当日は病院で緊急治療を受けた。すぐには手術ができず、２週間包帯で固定して状態を安定させなくてはならなかった。DK さんの本音は、利き手である右手が使えるようになるまでは休養したかった。しかし「左手で運転して帰れるか」と尋ねられた際に思わず「大丈夫です」と答えてしまい、怪我の翌日から出勤することを強制された。当時は反抗することを思いつかなかった。手術を受けられる状態になる日までの２週間、左手で自動車を運転して出勤し、利き手である右手を使えないのに事務作業（完成品のパレットを敷地内の外注業社に受渡す際の伝票を書く作業）をさせられ、さらに製造ライン内の掃除を左手でしていた。その後指の状態が安定すると、縫合手術を受けて２週間入院した。

復帰後は、フォークリフトを使った荷受作業と、製造ラインへのオペレーターに材料を受け渡す業務へ配置換えになり、時間に追われる度合が下がり少し気持ちが楽になった。E 社で取得したフォークリフトの免許が、G 社でも役に立った。

上司は渋っていたが、労働者災害補償保険を申請し、無事に補償を受けられることになった。DK さんが勤めていた新設工場では、カッターを使う作業が多く、小さい怪我は日常的に多発していたが、それまでは誰もが自費で治療していた。DK さんは、この工場で初めて労災保険を使った実績を作ったことになる。

９－３．G 社の労働条件・職場環境

入職時の給与は F 社での支給額より低く、月額手取 18 万円ほどだった。新設工場であるため従業員が仕事に慣れるのを待っていたようで、従業員全体のスキルが向上し生産性が高くなるにつれて、勤務時間が日勤８時間から２交代制へ、さらに３交代制（７時～15 時、15 時～０時、０時～７時）へと変化し、労働負荷が高くなった。それに伴い、月額２万円ほどの交代手当が給与に追加された。しかしその後、機械を 24 時間フル稼働させるとカッターの切れ味が悪くなり不良品が多発するため、機械を休ませメンテナンスを行うインターバルの時間を設けることになった。そのため、DK さんら従業員の労働時間は再び２交代制に戻った。その後も工場の稼働時間は何度か変更され、DK さんは２交代制と３交代制を行ったり来たりすることになった。

なお、G 社では労働時間管理にタイムカードが使われておらず、自筆で記入したものをパソコンに記録していた。記録の際には機械を動かす時間だけを勤務時間とみなしており、機械を立ち上げるまでの１時間と、機械の稼働を完全に停止させるまでの１時間の計２時間が労働時間に計上されておらず、１日あたり２時間のサービス残業が常態化していた。たとえば７時に始業開始ならば６時までに出勤、０時終業のシフトに入ると実際には午前１時まで工場に残らなくてはならず、DK さんだけでなく従業員みんなが不満を感じていた。

DK さん「で、そこで辞めた不満っていうのは、ちょっと申し上げてなかったんですけどもう一つあって、そこの労働時間の申告がタイムカードではなかったんで」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「手で書くような？」

DK さん「はい。で、パソコンとか、最終的にパソコンに記録するんですけど、実際会社にいた時間イコール勤務時間ではなくて、実際機械を動かした時間が勤務時間として換算されてたんで、要は、マシンを立ち上げる時間と終了の立ち下げる時間が労働時間に加味されてなくて、そこで自分も含めてみんな不満だったっていうのがあります」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それは立ち上げと、あと、何ていうか、止めるのに、大体どれぐらい時間が」

DK さん「１時間ぐらいです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それぞれ？」

DK さん「はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃ、１日当たり２時間ずつ」

DK さん「そうですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「サービス残業してるようなものなんですね」

DK さん「そうですね」

９－４． Ｇ社の離職理由

Ｇ 社を辞めた理由は、増産のためオペレーターに戻るよう要請されたためだ。要請を受けた際、労働災害発生時の記憶がよみがえり、もうオペレーターとして働くことは難しいと感じた。配置換えを強制するならば辞めると伝えたところ、配置換えはもう変更できないと言われ、2016 年 12 月に離職することになった。

DK さん「最後の頃に『また増産するんでラインの方戻ってきてくれ』って。『オペレーターをまたやってくれないか』っていうのがあったんですけど、ちょっと労災起こしてしまったトラウマの方がよみがえってきてしまって、ちょっと難しいと」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『またケガをするんじゃないか』っていう？」

DK さん「ええ。ちょっと『それを強制するんなら辞めますよ』と」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「どういったケガをされてしまったんですか」

DK さん「そうですね。こちらなんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「あ、痛そうですね…」

DK さん「その職場のルールとしては、一応『稼働中の機械には手を触れないでやりなさいよ』っていうわけだったんですけど、ただ、実際それを、上司とか自分の先輩方が、稼働中のマシンに手を入れてトラブルのもとになるほこりとか塵を素手で除去するっていう作業をしてたんで、それで実際その掃除で除去するための掃除をするのにマシンを止めると上司に怒られたんで、ちょっと『怒られるの嫌だし、少しだからちょっと手を入れても大丈夫だろう』と、そういったちょっと自己判断だったんですけど、それで手を入れてしまってちょっと間が悪いことに機械に巻き込まれてしまったっていうのがあって、それで親指と人差し指半分巻き込まれて、とっさの判断で抜けたんですけど、それで済んだんですけど、ただ実際本社の方では、肩から下がなくなってしまったとか、そういう労災があるらしくて、それを考えるとちょっとこれで済んだのは幸いではあったんですけど、それがちょっとトラウマになってますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃ、『配置換えはもう変えられない』と言われて辞めたということですか」

DK さん「はい」

10．現在のアルバイト勤務先（Ｈ社）

10－１． Ｈ社に就職するまでの求職活動

Ｇ 社の離職後は失業手当は支給されなかったので早急に仕事を見つける必要があった。約２ヶ月間インターネットを使って次の仕事を探した。当初は正社員を希望していたが、地元では正社員の求人が少なく、あったとしても肉体的な負荷や責任が重い仕事が多かった。そこで、よい条件の求人が出るまでは、とり

あえずアルバイトで食い繋ぐことにした。

H 社のアルバイトの求人をインターネットで見つけて応募したところ２月に採用された。H 社は以前からあった会社だが、DK さんが働くことになる事業所は地元に進出したばかりの店であったため稼働まで待機期間があり、2017 年３月から働き始めた。

10－２．H 社での仕事内容

H 社は、企業等に間接資材をインターネットで販売する小売業で、従業員規模は 300～999 人の大企業である。DK さんが勤務する店舗は地元にあるため、自宅から自家用車で通勤している。

DK さんの担当業務は、輸入コンテナの荷受け・入庫作業、検品である。今までで最もフォークリフトを扱っている。経験者なので訓練はなく、実際の業務の中でやり方を覚えていった。業務の負担度は、今までで最も小さい。

10－３． H 社の労働条件・職場環境

給与は時給 950 円で、月額では税込で 16 万円、手取で 14 万円前後と G 社より低下したが、精神的な負荷やストレスの低減を考慮すると今までで働いた会社の中で最もよい職場だ。

労働日数・時間は、週５日平日のみ一日あたり８時間、朝９時から 18 時までである。社会保険は完備されており、雇用保険にも加入している。店舗は土日や夜間も稼働しているため、シフト制を採っており、採用時に希望の曜日や時間を申告した。入職後もシフト変更を申し出れば配置転換等で対応してもらえる。

職場の人間関係としては、DK さんの発言にやたらと反論してくる人もいるが、それでも H 社が今までで最もよい職場だと思う。唯一不満に思う点は、シフトによって時給が大きく異なることだ。H 社は現在、夜間のシフトに入れるアルバイトが不足しており、募集しても応募が集まりにくいため、13 時～22 時のアルバイトの時給が 1350 円に設定されている。DK さんは１年半も勤続して時給が上がらないのに、新人は就業時間を４時間ずらすだけで時給が 40%も上がるため、格差が大きすぎると不満を抱いている。夜間のシフトに移りたいと申し出たところ、夜間のシフトに空きがある部署へ異動すると、フォークリフトを使わない業務になるため、月々のフォークリフト手当（１万５千円）が支給されなくなると言われた。さらに現在の部署から「抜けられると困る」と引き止められたので、新しい職場で一から仕事を覚えるのも大変だと思い直し、現在の部署に留まっている。

DK さん「今のところちょっと時給制で９５０円っていう形でやってるんですけど、なかなか地方でそこまで大規模な募集をかけても、最初の方で集中しちゃってそこで結構切り捨ててしまったんで、今募集かけてもあんまり人が集まらないっていう実情があるみたいで、それで最近いろんなシフトがあるんですけど、私９時からなんですけど、それが１３時から２２時になるだけで、時給１３５０円になってるっていう」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「夜働きたくない方が多いんですかね。夜間のシフトになると時給が大分上がる」

DK さん「そうですね。４０％アップなんで、『それはちょっと、ちょっと違いすぎるんじゃない』ってことで、時給。で、片や自分は１年半やってるにもかかわらず、ちょっと時給が上がらないし、それでいて新しく入った人は、４時間始業時間をずらすだけで１３５０円もらえるってことで、ちょっと格差があるんじゃないのかなっていう不満はありますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それは『シフトを変えたい』というふうには言えないんですか」

DK さん「そうですね。一応私の方でも言ったんですけど、一応フォークリフト私持ってるんで、手当って

いう形で月１万もらってるんですけど、１万５千円もらってるんですけど、ちょっと『シフトを変えるとその配置も変わるんで、フォークリフトからおりてそれで別な職場に変わりますよ』と。むしろ、『うちの職場で抜けられたら困る』っていう引きとめもあったんで、『別な職場で一から覚えるのもなんだし、仕方ないね』って形でとどまってますね」

11. 将来について

H 社での仕事は、長く関心があったインターネットに関連しているし、人の役に立ち感謝される機会もある。若い頃は人に教えることを面倒に感じていたが、H 社で 40 代 50 代の同僚に端末の使い方を教えて感謝されると喜びを感じる。A 社から G 社までの就業経験では、働くことは苦行で、「自分は何をしたいのだろう」と思いながら働いていた。現在は、働くことが苦にならなくなった。こうした経験から DK さんは「H 社の仕事は自分に合っている」「高校の頃からの夢が一応かなっているのかな」「自分は人に頼りにされる仕事がしたかったのかな」と思うようになった。

DK さん「理想という面でいくと、今の仕事が一番自分に合ってるのかなと思ってますね。インターネット関係でもあるし、実際ハンディ端末とかそういったものも扱って、それで結構使い方が分からない人が、４０代とか５０代とかそういった方も年齢層関係なく働いてるんで、ちょっと使い方が分からないってところで、結構自分がそこで教えてあげるっていう場面が多くあるんですけど、むしろそれを自分は苦と思ってなくて、『自分のやりたかった仕事ってこういう感じなのかな』と。なので、一応『高校の頃からの夢は一応かなってはいるのかな』とは思ってますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「高校の頃からの夢というのが、一つはコンピューターやパソコン関係というのと、公務員っていうことで、人の役に立つというようなことですか」

DK さん「そうですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「教えてあげるのが楽しいというのは」

DK さん「当時はそこまで。教えるっていうのは『ちょっとめんどくさいな』とか、そういった思いがあったんですけど、むしろそれで『ありがとう』とか感謝されると、喜びを感じるようになって、やっぱりそういう『人に頼りにされる仕事がしたかったのかな』と思ってますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃ、今のお勤め先じゃなくて、前働いてらしたＡ社、Ｂ社、Ｃ社などでは、そういった、何ていうか、『働く喜び』的なものというのは」

DK さん「ちょっと感じられなかったですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうですか」

DK さん「ええ。本当に、仕事しに来てるだけというか、『自分は何をしたいんだろう』っていう考えをずっと持ってやってたんですけど、仕事をすることが今はあまり苦だとは思ってなくて、若干人間関係で、いわゆるちょっと反論する人とか、ちょっと意見でぶつかることあるんですけど、それを加味しても今の会社が一番自分に合ってるなと。で、今後ももし別な会社を考えるに当たっては、ちょっと働きやすい環境とか、人間関係とか、総合的に加味していい会社に働いていけたらなと思ってますね」

H 社ではアルバイトを正社員に登用する制度があり、正社員になれれば給与は月額 25 万円ほどになる。実際に１年強のアルバイトで正社員に登用された前例や、DK さんが勤務する事業所でも登用事例があるので、DK さんも正社員を目指している旨を上司や人事に伝えた。求人広告では大々的に登用制度がある

ことを宣伝しているが、実際には見込みのある人に上司が声を掛け、面接に合格すると採用される。新卒は本社では採用しているが、DK さんの事業所では採用実績はなく、正社員の採用管理は、優秀なアルバイトを登用するか、物流関係の経験者を中途採用している。聞くところによると、正社員に登用されるための基準は、コミュニケーション能力、全体を見る力、人をまとめる力が求められるそうだ。既に１年強勤めているので、あと２年間は様子を見て、正社員へ登用される気配がなければ次のことを考えたい。

なお H 社の業務では危険物も取り扱うため、危険物取扱者の資格を取ると正社員登用に有利なのかもしれないが、今のところ仕事に関係する資格等の勉強は特にしていない。

実施日：2018 年 10 月 27 日

対象者：ET さん（33 歳女性　飲食・娯楽サービス　1,000 人以上　接客サービス）

プロフィール

2001 年４月　公立高等学校　普通科　入学
　　５月頃 玩具小売店にてアルバイト開始（販売サービス）
2004 年３月　公立高等学校　普通科　卒業
　　４月　専修学校専門課程　トリミングコース　進学
　　２，３店舗で実地研修　トリマー資格取得
2006 年３月　専修学校専門課程　トリミングコース　卒業
2008 年５月　玩具小売店でのアルバイトを終了
　　６月　就職活動開始（ハローワーク、求人誌）
　　９月　B 社（飲食・娯楽サービス　1,000 人以上）のスパ施設に正社員就職（接客サービス）
2009 年　B 社に宿泊部門設立　夜勤が増大
2011 年３月　東日本大震災発生
2012 年８月　B 社を離職 ※
　　秋～　転職活動開始（転職エージェント）
2013 年４月　C 社（芸能事務所　30～99 人）に正社員就職（事務等）　親元を離れ会社の寮に転居
2015 年９月頃 C 社を離職　親元に戻る
　　10 月　民間のパソコン教室に通学
　　12 月　Microsoft Office Specialist 取得　転職活動開始
2016 年２月　D 社（建設　100～299 人）に正社員就職（営業事務→事務全般）
2017 年春～　宅地建物取引士資格の通信講座受講
　　12 月　宅地建物取引士資格取得
調査時現在　D 社に新設される宅地建物取引部門へ異動予定

※ ET さんは Web モニター調査では「2011 年」に離職したと誤答したため、ヒアリング調査の対象者（＝「初めての正社員勤務先」を入職から３年以内に離職した人）として選ばれた。

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

１－１．学校選択

ET さんは高校を選択する際、高卒就職はまったく念頭になく、進学を念頭に置いて選んだと記憶している。何となく友人が行くから、家から近いからといった理由で、住んでいた X 県下の公立高校の普通科に進学した。文理等によるコース分岐はなかった。

高校入学後も、同級生たちで高卒就職をする人は全くいなかったため、自分もなんとなく大学や専修学校に進学するものと考えていた。卒業後の進路を考え始めたのは遅く、周囲が受験などに向けて動いている３年生の夏頃だった。小さい頃から動物が好きだったがペット禁止のマンション住まいで飼うことができなかったので、「動物系の学校に入学したら、もっと動物とふれあうことができるのではないか」「２年間で卒業して就職したい」と考えるようになった。この進路への希望を親と教師との三者面談で話したと

ころ、反対されず、「あんたが行きたいならいいんじゃない」と賛成してくれた。

専修学校の選択に際しては、同じ動物系を希望している友人２～３人と各地のオープンキャンパスに申し込み何校か足を運び、一番動物に優しそうで、自分に合っていそうな雰囲気の学校を選んだ。なお、友人は別の学校に行った。また、自宅から１時間程度で行ける学校から選んだ。

動物関係の職業の中で、ET さんが非常に興味を持っていたのは犬のシャンプーやカットといったトリミングだった。進学した専修学校にはペットビジネスや動物訓練、動物看護などのコースもあったが、動物看護では動物の病気や怪我、死亡の場面に立ち会うことが心理的につらいと思った。また、トリミングコースにはドッグトレーナーと看護の授業もあり、途中からトレーナー養成クラスへに編入してトレーナーに進路変更することも可能だった。そこで、まずは犬のトリミングのコースに進学した。

１－２．専門学校卒業時の就職活動

専修学校では、途中からドッグトレーナーに転向することはなく、２年間トリミングを学び、トリミング資格を取って卒業した。専修学校の中には就職支援センターがあり、動物関連の求人がたくさん貼り出され、応募できるようになっていた。しかし ET さんは、トリマーになるのはやめようと決断し、在学中は就職活動をしなかった。

トリマーになることを辞めようと決めた理由は、実習の中でペット業界の裏の顔を知ったためである。専修学校では２年次に研修に出ることになっている。トリミング単体のサロンはほとんどないため、ET さんは、自宅近くのトリミングが併設されているペットショップ２～３店舗へ研修に出た。トリミングの仕事がない時は暇だったのでペットショップの仕事を手伝っていた。そこで生体販売の裏の側面を見てショックを受けた。またトリミングでも、預かった犬に暴力をふるったり、顧客への報告義務を怠ったりする様子を見た。業界全体にあてはまるわけではないが、それでも「トリマーになったら自分も同じようになってしまうのではないか、それは嫌だ」「動物好きなままでいたい」と思い、ペット業界での就職を断念した。

ET さん「生体販売とかがちょっと何だろう、何ていうんだろ、ペットショップの闇っていったらあれですけど、何か表からは見えないんですけど、裏側から、裏に回ると、犬を出し入れする扉があるんですけど、そこにメモとかが貼ってあって、このメモは何ですかって聞いたら、『これは、この犬が持ってる病気の名前で、あとどれぐらいしか生きられないから、早く売っちゃって』みたいな、ええって思って、何で、何で売るのっていう、何かショックとか、あと、トリミングの方も、全部、研修行った全部の店舗がそういうわけじゃなかったんですけど、犬ってしゃべれないので、何ていうんだろ、お客さん、飼い主さんが見えないところで、はさみで、ちょっと言うこと聞かないとばしってぶったりとか、あと何か肉球とかを、たまに動いて切っちゃったりとかするときがあるんですけど、そういうときにほんとは、処置をして飼い主さんに言わなきゃいけないのに、『ばれないから言わなくていいよ』みたいな、『うるさいから』みたいなのとか、そういうのを見てしまって、何かちょっと、もしこのまま就職したら、私もこういうふうになっちゃうのかなみたいな、それはちょっと嫌だったんで、結局諦めて、就職しなかったんですよね」

ET さん「結局売れなくなった仔を、『じゃどうするか』みたいなので、ペットショップの奥でこっそり飼ってるところもあったし、何か『値段を下げて何とか売っちゃおう』みたいなのとかもあって、何か、私はそういう業界なんだと思って、今は違うかもしれないですけど、そのときに、ちょっと『この業界は怖い』っていうか、『染まりたくはないかなあ、動物好きなままでいたいし』と思って、ちょっ

と諦めちゃった」

専修学校の学費は、２年間で総額 300 万円ほどかかった。授業料等が年間約 120 万円であるのに加え、ET さんは左利きであるため、はさみなどの道具が通常より高額であった。資格も取得してすぐにでも就職できる状況だったため、家族や教師からは「あきらめるのはもったいない、もう少し考えてみたらどうか」と言われたが、気持ちは変わらなかった。親には学費を返済するよう言われなかったが、申し訳ないと思い、「お金は、働いていずれ返すから、他の道に進ませてくれ」と自分から申し出た。

２．最終学歴卒業後のフリーター期間

２－１．フリーター期間

専修学校卒業後は 2008 年５月まで２年間ほどアルバイトをしていた。ET さんは高校１年次に 16 歳の誕生日を迎えるとすぐ、自宅から自転車で通えるショッピングモール内の大手おもちゃ小売りチェーン A 社で接客・販売のアルバイトを始めた。高校在学中は平日学校のあとにアルバイトをした。高校卒業後も専修学校に通いながら、トリミングの研修中にも、同じ店舗で土日はアルバイトを続けていた。専修学校を卒業後も、引き続きその店舗でアルバイトを継続することにした。

このアルバイトを継続した理由は、もともと人と関わるのが好きであったのと、アルバイト先の店舗は辞める人も少なく、皆の仲がよくシフトの融通も利き、自宅からも近く、特に不満はなく楽しかったため長く働いていたからである。専修学校卒業までは親の扶養から外れないように、年収が 103 万円を超えないよう調整していたが、卒業後は、13 時から 21 時まで、実働８時間で週５～６日働き、月収も 15 万円を超えたため、国民健康保険に加入しなければならなくなった。

専修学校を卒業したタイミングで正社員への登用を打診されたが、A 社では正社員になると女性でも、全国にある店舗へ約３年ごとに転勤し続けなければならない。ET さんは、地方勤務は嫌だったので正社員登用のオファーを断った。もし、首都圏の範囲での転勤のみという確約があったら、正社員として就職したと思うが、現在もその会社は地方限定正社員の制度はないと思う。

２－２．正社員をめざしての就職活動

卒業後２年が経過した頃に、おもちゃ小売店 A 社のアルバイトを辞めた。その理由は、A 社で正社員就職すれば全国に転勤させられてしまうが、一方で年齢を考えるとずっとアルバイトを続けるのはよいことではない、親にも申し訳ないと思ったためである。そこで 2008 年５月頃に、まずは就職活動をするためにアルバイトを辞めた。その際 A 社には「どうしても仕事が見つからなければまた戻ってきます」と伝えた。翌月頃から就職活動を開始した。

ET さんは当時パソコンを持っておらず、まだスマートフォンがない時代だったため、電子媒体は使わず、フリーペーパーなどの紙媒体とハローワークを利用して就職活動をした。人と接することが好きで長くアルバイトを続けていたので、同じ接客業であれば販売かサービスかといった職種にはこだわらず、自宅から遠くない、極端に給与が低くないところであれば気にしないという条件で探した。ハローワークを訪れ、希望の条件で検索した結果から条件に合うものを窓口に持参し、職員が面接を取り付けてくれた企業を２社ほど受けた。

インタビュアー「ほかにも何か使われましたか」

ET さん「いや、今みたいにスマホじゃなかったんで、ガラケーで、パソコンも持ってなかったんで、就活

するっていっても、紙の媒体とかは見てたかもしれないですね、フリーペーパーの社員のやつとか見てたかもしれないですけど、フリーペーパーと、ほんとハローワークぐらいだったかなと思いますね、そのときは」

一社は最終的に就職した娯楽施設 B 社、もう一社は歯科医院の受付で、どちらも正社員の募集であった。２社双方から内定が得られたが、歯科医院の受付は断った。その理由は、ET さんは「受付であればそこまで専門的な知識は必要ないから経験がなくてもできるのではないか」と考え応募したが、面接の際に「ゆくゆくは歯科衛生士になって、器具の準備やアルジネートで歯形を取る作業など、薬のことも覚えてほしい」と言われ、歯科衛生士になりたかったわけではないため、B 社の方が自分に合っていると思い就職を決めた。

２－２．応募から入社までのＢ社とのやりとり

B 社の面接は２回あった。最初は女性マネジャーによる面接があった。その後８月に副支配人による面接があり、その場で採用された。採用時には、接客に向いていると言われた。９月から出社するように言われた。

ET さんが配属されたのは A 市のスパ施設で、B 社には Y 県にスパ施設がもう一店舗あり、食品製造やゴルフ場施設などもあったが、異動はないと言われた。スパ施設では、女性社員は女湯にも男湯にも入って業務ができるのに対し、男性は男湯にしか入れない。入社時のスパ施設の社員構成は、６名中４名が男性で女性はマネジャーと社員１人しかいなかったため、おそらく B 社は女性社員を探していたと思われる。ただし、ハローワークで見た求人には性別や年齢の条件は記載されていなかった。

採用過程での労働条件の説明は十分ではなかった。ET さんが入社して間もなく、B 社は宿泊事業を始めた。それにより夜勤が始まるなど労働時間が大きく変化し、そのことが後々ET さんの離職の原因になった。採用時点で既に宿泊事業の計画は進んでいたと思われるにも関わらず、面接ではそうした労働条件が変化する可能性を一切聞かされなかった。

３．初めての正社員勤務先（Ｂ社）

３－１．Ｂ社での仕事内容

B 社は Z 県に本社を持つ従業員規模 1,000 人以上の大企業で、主力事業は別にあったのだが、レジャー施設を運営する部門があり、スパ施設等を展開していた。ET さんは複数あるスパ施設のうち A 市の店舗に採用された。スパ施設は、他の観光地を訪れた後に寄って、リラックスして帰ろうという日帰り客がメインで、子連れ客もいたが主な顧客は成人だった。

スパ施設の正社員は管理職含め７人で、この人数で、アルバイト 500 人弱を管理しなくてはならなかった。支配人の下に営業部、総務部などの部門があり、ET さんの入社から１年後に隣にホテルが建ったため、スパの部門とは独立して宿泊部門ができた。各部門にそれぞれ部長がおり、その下に正社員がついて、その下にアルバイトがたくさんいるという組織体系であった。部門間の異動はあり得ると聞いていたが、最後まで異動しなかった。

仕事内容は、施設の運営を円滑にするためのアルバイトのシフト管理、受付その他での接客、施設の修理・掃除など、多岐にわたっていた。シフト管理は月ごとのものに加え、１日単位のスケジュールを組むことも業務の一つで、各アルバイトの勤務時間に合わせて、カウンター、スパ内、バックヤードの業務を時間単位で組み合わせ細かいスケジュールを作った。

３－２．Ｂ社の労働条件・職場環境

入社当初は、事前に聞いていた話と給与や労働時間が大きく食い違うことはなかったが、入社１年後にホテル事業が始まってからは、大きく変化した。最初の１年間と次の３年間とでは働くスタイルがまったく異なっていた。

労働時間は長かった。夜勤もあり、入社当初は 22 時から７時だったが、宿泊部門ができてからは、２日間ほぼ睡眠をとらずに一気に働く「通し番」が設定され ET さんはそのシフトで働くことがほとんどであり辛かった。「通し番」では、17 時に出社して午前１時まで勤務し、１時間休憩した後、午前２時から昼の 11 時まで働く。したがって 18 時間ほど職場に滞在する計算になり、絶えず多様な業務に追われ、食事もゆっくりとれない状況だった。「通し番」の２日目は昼 11 時までの勤務で１日出勤した扱いになり、残りの時間と翌日が丸一日休みとなり、自由に使えることがメリットだった。連休に近い気持ちになれたが、実際には寝て過ごして終わってしまっていた。

昇給した記憶はあまりなく、残業手当込みで月収 25 万円程度だった。給与に占める残業代の比率がかなり高かった。残業時間は平均１日２～３時間。残業した際は、タイムカードを自分で見て、手書きで残業日と時間を記入し、上司から承認されれば手当がついた。しかし時々修正された。人手が足りず残業せざるを得なかったにもかかわらず、残業時間の上限に抵触するので「やり過ぎ」と言われ、不本意に思っていた。「通し番」でも、11 時に終わるはずが 14 時まで残業になることもあった。A 社でのアルバイトと比べると収入は増えたが、もう少し給与を減らしてもいいので残業をなくしてほしかった。

３－３．Ｂ社の教育訓練

B 社では先輩社員も中途採用ばかりで、おそらく新卒採用はなかったのではないか。20 代で入社し、長く勤めて 30 代になったケースが多かった。そのためか研修期間は特になかった。入社初日だけベテランのアルバイトがついて業務内容を教えてくれた。しかし翌日からは放任された。質問すれば教えてくれるが、人手不足で皆忙しく時間に追われている雰囲気の中で尋ねることは気が引けて遠慮していた。

ET さん「ま、こっちから聞けば教えてくれるけど、ずっとついて『ここはこうだよ』とかは、みんな結構忙しくて、社員、スパの部門は、社員が５、６人に対してアルバイトさん百何十人とかで、その人たちを見たりとか、いつもどっかしらで何か起こってるみたいな感じだったんで、結構忙しくって、ほんと時間に追われる感じだったんで、そんなについて丁寧に教えてくれるとかそういう感じではなかったですね」

インタビュアー「何か聞くの悪いなあって遠慮しちゃうような感じですか」

ET さん「ですね、やっぱ忙しそうにしてると、ちょっと今聞いたら邪魔かもとか、何かこうぴりぴりしてる感じだから、『今、聞くのやめとこう』みたいなのはありましたね」

３－４．Ｂ社の人間関係

入社時の直属の上司（所属部門の部長。通称マネジャー）はすぐに辞めてしまい、工場から新しく男性マネジャーが異動してきた。接客業の知識が皆無である上に、熱血漢で、下からの要望に対して自分のやり方を変えない頑固な人だった。ET さんも上司に意見をはっきり言う人だったため、よく衝突した。

ET さんは正社員の中では最年少だったため、アルバイトが文句を言いやすい相手だった。社員では解決できない問題をマネジャーに伝えても対応してもらえず、アルバイトとマネジャーの間で板挟みになりが

ちであった。この板挟みと夜勤とが最もつらかった。

インタビュアー「アルバイトさんとマネジャーさんの板挟みになっちゃうのは、どんなとき」
ET さん「細かいスケジュールを決めてるんですけど、やっぱそれに対して文句がすごくて」

ET さん「『あの人は、何かすごいシフト入ってるのに、私は入れてもらえない』とか、結構そういう人間関係のトラブルが多くって、でもそれって、私一人じゃ解決できないんで」

ET さん「有給がなくなるみたいな噂がバイトさんの中で流れて、実際はなくならないんですけど」

ET さん「『アルバイトさん中にそういう噂が広がってるんで、そういうことはないってちゃんと言ってください』とか、連絡帳みたいなのが下がってて、そこに書いてほしいとかそういう感じのことを結構言ってましたね」
インタビュアー「ああ、申し送り事項みたいなのを、そこに書いておくとマネジャーさんが見てくれるんですか」
ET さん「見たら『見ました』っていう判子を押すんですけど、そういうのもマネジャーは押してなかったんで、そういうのも言われて、『マネジャー見てるのか、これ』みたいな、そういうのも、『見てください』みたいなのを、『判子押してください』とか言ったりとかしてましたね」

アルバイトの年齢は 10 代から 60 代まで幅広く、女性がやや多かった。半分は他の観光施設との兼業、半分が B 社のみで働いていた。両者の間で利害が対立するのを調整することや、アルバイトが入りたがらない夜勤のシフトを社員が補わねばならない点が辛かった。アルバイトの入れ替わりは激しく、開店時から勤続している人が定着している他は、すぐに辞める人が特に夜勤で多かった。正社員は長期勤続していた人もいたが、夜勤が始まってからは辞めていった人も何人かいた。

ET さん「『もっと入れてほしい、稼ぎたいからシフト入れてほしい』。でもこっちもそんなに余剰な人材は入れられないんで、無理なく回せるぐらいっていうふうになると、やっぱどっか、本人の希望出してきてても、週６って出してきてても、週６回は入れられないんでどっか削ったりとか、そうすると、『あの人は兼業してて、私は一本でやってるんだから、私を優先で入れてくれないと困ります』とか、そうするとその兼業の人は１日も入れなくなっちゃうんで、それはちょっとどうなのかなみたいな」
インタビュアー「何か、人気のあるシフトとかあるんですか」
ET さん「夜勤はやっぱり嫌がられますね、時給高いんですけど、支配人とかもみんな、事務所の人が帰っちゃうんで、社員１人と、あとアルバイトさんが数人なんで、何かあったときに結構大変なんで、やっぱみんな日勤がいいな、夜勤が足りなくて、『もうちょっとスポットで入ってください』とかお願いしても結構断られたりとか、普段あんな入れてとか言ってるのに夜勤はやりたくないとか、そういう感じでしたね」
インタビュアー「じゃ、誰も入ってくれなくなったら、社員さんがカバーするんですか」
ET さん「そうですね、はい」

一方で良い思い出もある。アルバイトと仲良くなり一緒に遊びに行った。その中には、B 社を辞めて 10

年以上経った今でも付き合いのある友人もいる。顧客に喜んでもらえた時も嬉しかった。また、2011 年３月に東日本大震災が発生した折には、マネジャーをはじめ多くの人に助けてもらった。水道管が破損してホテルもスパも１～２ヶ月間営業停止せざるをえなかった。震災発生から２日間ほどは交通機関が停止し、従業員もスパに泊まり込みになった。アルバイトから先に帰宅させ、正社員は後に残った。正社員はスパが営業していなくても出勤して掃除などをしなければならなかった。その際、普段は厳しいマネジャーが心配して、全員分の弁当を作ってきてくれたりしたことは嬉しかった。

３－５． Ｂ社の離職理由

一番つらかったのは、アルバイトとマネジャーとの板挟み状態にあったことと、夜勤である。入社当初は残業も少ないと言われ、夜勤もなかったが、入社１年後にホテルができてから夜勤、特に「通し番」が増えて、入社当初とは労働条件がかなり変わり、少し辛いと感じるようになった。またそもそもずっと同じところで働くつもりもなかった。

インタビュアー「辞めようって決めたきっかけになったことは何ですか」

ET さん「うーん、でもやっぱ一番は環境の変化があって、最初入ったときは、残業とかもそんなにないよって言われてたし、夜勤もなくって、それがちょっとこう時間がたつにつれてどんどん変わっちゃってて、まあ夜勤とかが、できればない仕事に就きたいなあって思ってて、まあもう４年働いたし、このままここにずっといるつもりもなかったというか、先輩とかは結構１０年とか正社員でやってたんですけど、１０年働いても、私とレベルが同じというか」

インタビュアー「お給料のですか」

ET さん「まあ立場もそうだし、お給料自体聞いたことはなかったですけど、そんなもらってる感じもなかったし、多分私、あと６年とか働いて、この人と同じぐらいの社歴になっても、今と変わらないんだろうなっていうのが思ったんで、だったらいっそ、ちょっと仕事変えてみようかなあっていう」

スパ施設の中でしか部署の異動はないため、異動しても夜勤がなくなることはない。また他の社員がみな夜勤をしているのに自分だけ日勤にしてほしいと申し出るのは憚られ、マネジャーに勤務時間について相談したことはなかった。また、先輩社員が 10 年勤続しても立場が ET さんと変わらず、給与もそれほど上がっている様子がなかったので、これ以上 B 社で働き続けることに希望をもてなかった。転職を相談していた先輩自身が転職したのをきっかけに、転職することを決めた。給与がもう少し減っても、残業がなく定時で帰宅できる環境だったら、もっと続けていたのではないかと思う。

2012 年の春頃には辞めたいとマネジャーに伝えたが、人手不足のためすぐには辞められなかった。ET さんの後任を採用し、その後任がある程度仕事をこなせるようになるまでに３か月程度かかった。有給休暇を消化して、８月にやっと離職した。

４． 二つ目の正社員勤務先（Ｃ社）

４－１．Ｃ社に就職するまでの求職活動

B 社を辞める意思を伝えてからは後任への引継などで忙しく、転職活動をする余裕は全くなかった。とりあえず辞めてから転職活動をすることにした。８月に退職した後、少しの間休息を取り、９～10 月頃から転職活動を始めた。転職先を探した際の条件は、夜勤がない、家から通える、それまで経験してきた接客とは違う仕事もやってみたかったため接客以外の職種で未経験者応募可であることであった。

まず、大手転職エージェントに登録し、担当者と一度面談して希望を伝えた。並行して自分でもインターネットで求人を探した。転職エージェントに事務職の求人を２社紹介されて選考を受けたが、それらに就職することはなかった。一方、インターネットで芸能事務所Ｃ社の事務職の求人を見つけた。希望条件にあっていたのと、芸能人と会えるのかもしれないという気持ちもあって試しに応募してみたところ、受かってしまった。

Ｃ社の一次選考では、非常に大きな本社に約 60 人の応募者が集められ、パソコンのスキルチェック、面接、動画での自己アピール、筆記といった試験をブースごとに受けた。この選考は中途採用と新卒採用を区別せずに行われた。Ｃ 社ではマネジャーは全員男性なのだが、この事務職の求人に集められていた応募者は全員女性だった。面接では具体的な業務内容は全く聞かされず、「事務職だから、タレントに会えることはないから、それでもいいですか」という条件に承諾させられただけであった。一次面接で半分以上が不合格となり、二次面接に残ったのが 21 人程度であった。

二次面接では、いくつかのグループに分かれて集団面接を受けた。ET さんは８名のグループに入れられて、順に志望動機などを質問された。その際に、具体的な業務内容の説明を受けたが、その内容は、ファンクラブ業務として、社内で電話の応対や、手紙やメールでの問い合わせへの返信をするというもので、あくまで事務であると説明された。給与については内定を得るまで知らされなかった

２月に内定の連絡があり、就職することにした。最終的に採用されたのは新卒・中途あわせて約 10 人だった。Ｃ 社は新卒採用と中途採用の両方を行っており、新卒者と入社のタイミングを合わせてほしいと言われたため、４月に入社した。

入社後に形ばかりの数日間の研修があり、会社の中を挨拶して回るなどのことはしたが、その後はいきなり仕事を任せるような「スパルタ式」の環境であった。

４－２．Ｃ社の労働条件・職場環境

所属タレントが非常に多い大手事務所だが、従業員規模は 30～99 人と少数精鋭であったため、一人あたりが担当する業務量が多く忙しかった。なお、タレントは従業員ではなく、業務請負の契約であった。

労働時間を短くしたくて転職したのに、かえって B 社より労働時間が長くなった。始業が午前 10 時で終電まで帰れない状態で、就業時間は一日 12 時間を超えたが、裁量労働制[2]であったため残業代は一切つかなかった。賃金制度は年功的で職歴が長くなるにつれて給与が上がった。月収は 25 万円程度で、実労働時間で時給換算すると非常に低かったが、ボーナスが高額だったので、働いている間は給与の低さに気づかなかった。ボーナスは半年に１回、月給６か月分が支給された。したがって年収は単純計算で 25×12×2＝600 万円程度になった。社員たちは、「次のボーナスまでは働こう」「次のボーナスが出たら辞めたい」と、半年に１回のボーナスを励みにしてなんとか働いていた。

契約上は４週６休で、土曜・日曜は休めないが、平日に週１日か２日休むことができた。しかし、他の社員と休みをずらす必要があり、先輩社員から順に休日を決めるため、勤続年数の短い社員は余った日に休みを入れることになり、実質上選べなかった。また４週６休という規則はあって無いようなもので、先輩社員も 20 連勤をしていたり、休みを申請していた日の前日に、人手が足りないから出勤するよう言われたりすることも多かった。

---

[2] ET さんは「事務職」として採用されたため、裁量労働制は本来適用外である。ただ ET さんのケースでは、採用後に職種が変更され、実際に従事した業務は事務職ではなく主幹事業の運営に関わる業務であったため、裁量労働制が適用された可能性がある。あるいは ET さんが「みなし労働時間制」を「裁量労働制」と誤認していた可能性もある。

C 社に転職した理由の一つは、自宅から通えることだったが、あまりにも多忙なため、会社の近くの寮に引っ越した。寮費はそれほど高くはなかった。

４－３．C 社の業務内容と負担度

募集要項には事務職と掲載されていたが、実際には事務以外にも運営など多様な業務に携わった。入社後に聞いた話だが、事業の特性上、応募が殺到することを避けるため、名目上は事務職として募集しているとのことだった。ET さんの業務は、外勤と内勤が半分ずつくらいであった。具体的には、所属タレントの膨大な数のファンクラブを束ねたおおもとのファンクラブに配属され、その運営を担当した。実際の業務は「何でも屋」のようで、メールや手紙でのファンクラブへの問い合わせ対応、電話応対、実際に現場に行き人員整理をする、カメラを担いで現場に行くといった肉体労働もあり、業務量がとにかく多く、やってもやっても終わらない状態だった。

４－４．人間関係

事務職は上司も全員女性であった。C 社で３年間勤続できたのは同期のおかげだ。ずっと辞めたかったが、自分が辞めると仲のよい子に負担がかかると思うと辞められなかった。仲の良い同期は新卒入社なので ET さんよりずっと年下である。同期入社の社員どうしは仲が良く、退職した人も含め、食事に行ったり、全員で海外旅行に行ったりしていた。

４－５．離職理由

C 社で辛かったことは、少ない人数で大量の業務をこなさなくてはならないため常時長時間労働であったことと、パワーハラスメントである。C 社にはもう一つ事務所があり、週１回ほど必ず行かねばならなかったが、その事務所でのパワーハラスメントがひどかった。体制が古く風通しも悪い雰囲気で、反論も許されず、厳しいことをどんどん言われる上に労働条件も過酷だった。上司のあたりがきつく、「お前は馬鹿か」などの暴言を毎日言われた。上司の機嫌を気にしながら働くのは辛かった。迷惑なファンに対応する業務もあったが、労働条件の過酷さや上司のハラスメントと比べればどうということはなかった。

同期入社 10 人のうち半分が１年の間に辞めていった。離職の原因は皆パワーハラスメントのようだった。しかし、大勢が辞めても欠員を補充するとは限らず、募集しても求めるような人材がみつからなければ採用しない年もあった。

インタビュアー「辞めたら会社も困るんじゃないんですか」
ET さん「困りますね、ただ、『残ってる人が何とかやれるでしょ』みたいな」
インタビュアー「毎年じゃあ、新卒採る感じになってるんですか」
ET さん「採らない年もありましたね」
インタビュアー「どんどん辞めてても」
ET さん「応募してくる人の内容というか、この人だっていう人がいないときは採らない年もあって。そうなると、こっから１年また同じ、これだけの少ないメンツで回さなきゃいけないっていうのが、もう地獄でしたね」

周囲の社員も辞めたいと言っていたが、辞めると仲のよい他の社員に負担がかかると思うとなかなか辞められず、３年目の 2015 年７～９月ごろに辞めた。働いている間には有給休暇の存在を一切知らされてお

らず、とることも許されていなかったが、辞める際には労働法的に問題があるから有給休暇を消化してから辞めるよう言われ、消化してから秋に退職した。もし４週６休の規則が守られて休みを取ることができ、上司が違っていれば、続けていたと思う。

５．現在の勤務先（D 社）

５－１．D 社に就職するまでの求職活動

C 社退職後、次こそは事務職で就職しようと思い、休息をかねて 10～12 月の２，３ヶ月間パソコンの資格を取得するための学校に通った。MOS（Microsoft Office Specialist）の Word と Excel のエキスパート資格を取得し、「これで資格欄に記入できる事柄ができた」と思った。転職活動の中でも、面接の場で、なぜ MOS を取得しようと思ったかと質問されたため、需要がある資格ではないかと思う。

資格取得後、2015 年の 12 月頃から本格的に転職活動を始めた。転職エージェントは使わず、転職サイトにいくつか登録し、自ら WEB 上で履歴書と職務経歴書を作成して応募し、求められた場合には手書きの履歴書を送付し、選考を受けた。探す際の条件は、事務職であること、実家から通えること、夜勤がなく残業も少ないことだった。ただ、事務職の求人が予想以上に少なかったため、経験のある接客業のほうが内定をとれるのではないかと思い、事務と接客の両方に約半分ずつ応募した。二次面接まで進んだのは５社程度で、うち３社から内定を得た。そのうち事務職での募集だった D 社に転職することにした。

実家から通えることを条件とした理由の一つは、飼い犬と離れたくなかったためである。C 社を辞めた際、社員寮を出て実家に戻らねばならなかった。その頃、実家は既にペット禁止のマンションから戸建へと引っ越していたため、念願の犬を飼うことにした。夜勤や残業が多い職場では、実家から通うとしても犬の世話を十分にできない。転職活動を始めた当初は、残業が多少ある企業にも応募していた。D 社に応募する前に内定を得た２社は販売職と営業職で、どちらも給与は年収 400 万円程度と高かったが、勤務地が都心にあるため通勤に１時間かかり、さらに残業が１日２時間程度あるところであった。家族から「犬の世話誰がするの、あんたの犬でしょ」と言われ、内定を断った。その後は、残業がなく土日が休みで、実家から通える会社に応募するようにした。D 社はそのうちの一つである。

D 社の求人は転職情報サイトで見つけた。2015 年 12 月末に応募して、１月初旬に面接、１月中旬に内定を得て２月１日に入社した。B 社 C 社では十分に確認しないまま就職を決めてしまい大変なめにあったことを反省し、D 社の面接では、業務内容や、教育訓練、職場の女性比率、先輩社員は怖いか、定時に帰宅できるか、土日は休めるのか、など念入りに確認した。採用担当からは「はきはきしている」「今まで何百人も面接した中で最もストレス耐性が高そう」「新設ポストでの採用だが、ET さんならうまく立ち回ってくれそうだから採用した」といわれた。その意味では、B 社や C 社での苦労も少し報われたように思う。

ET さん「今までが面接と実際は違うっていうことが多かったんで、ほんと１次面接でも２次面接でも、かなり念入りに、業務内容とか先輩はいないけど大丈夫、ＯＪＴ大丈夫かとか、あと、前の職場が全員女性で、女だけの職場って結構つらくって、お局みたいな人とか、だから、女性は何人ぐらいいますかとか、その先輩は怖いですかとか、結構そういうことも聞いて、ちゃんと定時に帰れるかとか、ほんとに土日休めるかとか、細かいとこまで全部確認して、で、大丈夫、それは大丈夫ですっていうことだったんで、じゃ入りますって言って」

インタビュアー「この最初の就職とか２回目の就職のときとかは、あんまり質問できなかったってことですか」

ET さん「そうですね、そんなに質問、ていうか、ほぼできなかったかもしれないですね」

インタビュアー「それは、する雰囲気じゃなかってことか、ご自身で遠慮しちゃったのか」

ET さん「両方だと思いますね、最初のときは、何か質問あるとか、そういうのは聞かれたんですけど、いや、特にないですって言っちゃって、2回目、2社目のときは、そういうこと聞けるような雰囲気じゃなかったんで、聞かなくって、その反省を踏まえて、今回はもう、入る前に絶対いろいろ確認して、大丈夫だっていうところにしよう、別にそれで質問してだめだったら、次何か探せばいいし、妥協しない方がいいかなと思って」

インタビュアー「前の会社がひどかったって話は、面接のときにもされたんですか」

ET さん「しました」

５－２．D 社の業務内容と負担度

D 社は、企業規模 100～299 人の建設業および人材派遣業である。ビル等を自前で建設するほか、他の大手ゼネコン等へ従業員を派遣する事業も行っている。入社当初 ET さんは、人材派遣部門の営業事務を担当する正社員として採用された。ET さんが入社する前には営業事務というポストはなく、営業職のアシスタントが契約書作成等の業務も担っていた。しかし業務が忙しくなってきたため、営業事務を専門で担う人を採用しようと新規に募集をかけたものだった。このため、入社当初、同じ職種の先輩社員はいない状態だった。

入社当初は契約書・請求書の作成や書類発送のみに従事していたが、空き時間に総務や人事の仕事を手伝うようになり、今は雇用保険や採用面接なども手伝っている。また、会社として宅地建物取引業を始める計画があり、ET さんは立候補して勉強し、2017 年 12 月に宅地建物取引士の資格に合格した。宅地建物取引士はその業務に専念する義務があるため、新規事業の申請が受理された将来は、宅地建物取引士としての業務を担当することになるのではないかと思う。

５－３．D 社の労働条件・職場環境

これまで勤めた会社の中では最も環境がよく、休むことができ、有給休暇も取得可能で、ほぼ定時で上がることができている。給与も残業代を含めても 25 万円程度であった B 社や C 社に比べ、定時で終業しても 24 万円あるため、相対的にかなり良くなった。さらに宅地建物取引士の資格を取得してからは、資格手当が 2 万円ほど付き、控除前の給与は 26 万円程度になった。

５－４．D 社の教育訓練

入社当初の教育訓練は OJT が中心であった。営業事務は新設ポストであるため、先輩にあたる社員がいなかった。B 社や C 社では教育体制が整備されておらず苦労したため、D 社の採用面接の際に、新設ポストでどうやって仕事を覚えればよいか再三確認した。その際に説明されたとおり、入社後、不明点はまず営業の社員に尋ねれば教えてくれた。それでもわからない点は直属上司である部長が丁寧に教えてくれた。

資格取得のための勉強は通信講座で学んだ。D 社からは、宅地建物取引士の資格を取得できたらお祝い金を支給すると言われた。そこで自費で通信講座に申し込み、2017 年 5 月頃から片道約 1 時間の通勤時間を利用してアプリ動画を観て学び、帰宅後に問題を解くという方法で約 5 ヶ月間勉強した。同年 10 月に試験を受けて、11 月末に合格し、12 月に資格を取得した。ET さんの他にも設計部門や建築士の中に受験した社員がいたが、過去問だけ解いた人が多く、同時に受験した中で合格したのは ET さんだけであった。営業の社員は取るつもりがなさそうだった。

D 社は比較的、教育訓練投資をしてくれる会社だと思う。研修を受けたいと希望すれば業務時間内に会社の経費で学ぶことができ、ファイナンシャルプランナーなどの資格取得に要する費用の補助を申請しても、女性であることが障壁になることは全くない。

５－５．人間関係

配属された営業部は部長を含め全員男性で、ET さんだけが女性である。経理部に女性社員が一人いる。経理部の女性や年齢が近い社員とは、一緒にお弁当を食べたり、会社の剣道部の応援に行ったりと仲が良く、あまり嫌な人はいない会社だ。

会社の風通しがよく社長との距離も近いため、社長にも意見できる。女性にもそれなりに機会を与えてくれる会社である。部署異動や職種変更も男女問わずありうる。

６．これまでを振り返って

友人の中には、こだわって１年近く就職活動をしている人もいたが、自分はD 社を除けば、あまり後先のことを考えずに「まあここでいいか」とすぐに決めてきた。わりとすぐに採用してもらえたかな、と思った。

７．将来について

D 社は通勤時間が往復２時間かかり、帰宅が８時前になるため、平日に犬の散歩もできない。一方で、宅地建物取引士の資格を取得したことで転職の幅がかなり広がった。現時点で具体的な候補はないが、宅地建物取引士を必要としている会社で、自宅からより近く、給与もそれなりによく、休みがとれる会社があれば、D 社を辞めて転職したい。ただし、もしD 社で給与がもっと上がり、犬を飼える会社近くのマンションに住めるなら、転職しない可能性もある。

結婚の予定はないが、結婚や出産をする場合は、家にこもるのは性に合わないため、何か仕事はしたいと考えている。

実施日：2018 年 11 月４日
対象者：FT さん（28 歳女性　初職：総合病院　300～999 人　看護師）

プロフィール

2005 年４月　高等学校　看護科　入学
高校在学中　看護実習に参加
2008 年３月　高等学校卒業資格取得
　　４月　高等学校　専攻科　進学
専攻科在学中 看護実習を受講
2009 年度冬　看護師資格国家試験　受験
2010 年３月　高等学校　専攻科　卒業
　　看護師資格取得
　　４月　A 病院（300～999 人）に正職員就職（看護師）
2011 年春　A 病院を休職
2012 年３月　A 病院を離職
　　初夏　短期アルバイトに複数従事（工場の生産工程、コールセンター、倉庫でのピッキング）
　　夏頃　ケーキ店でのアルバイト開始
2013 年夏頃　ケーキ店でのアルバイト終了
　　11 月　B 診療所（医療・福祉　10～29 人）に正職員就職（看護師）

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

FT さんは A 県で生まれ育ち、現在も A 県に住んでいる。FT さんは未就学児の頃から看護師になりたいと思っており、中学校卒業後は 2005 年４月に高等学校看護科（５年コース）に入学した。３年間で高等学校卒業資格を取得した後、専攻科で２年間学ぶことで看護師免許を取得する５年一貫教育を行うコースである。中には専攻科に進まず他の進路を選ぶ人もいる。

FT さんが将来の進路として看護師を選んだ理由は２つある。第一に、看護師の母がケアマネージャーや訪問看護師なども務めながら働き続ける姿に憧れたためである。母は FT さんを出産後もずっと看護師を続けてきた。母が FT さんに看護師になるよう強く勧めたことはなく、FT さんの好きにすればよいという姿勢であった。第二に、FT さんが中学・高校に通っていた 2000 年代半ばには頻繁に就職氷河期の話題が報道されており、将来の職業生活を安定させるために看護師資格を取得したいと考えたためである。看護師になるための道筋は様々であるが、高等学校看護科への進学を選んだのは、専門学校や四年制大学の看護科に進学するよりも、短期間で看護師免許を取得して早く就職できるためである。FT さんは早く社会に出たいと思っていた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「(お母さんをみて看護師の仕事には）つらい側面があるっていうことも（理解していた)」
FT さん「あんまり、なりたいって言っているときには考えてなかったというか、感じなかったんですけど、とにかく、いい仕事だっていうのと、あと、ちょうど中学か高校ぐらいになってから就職氷河期っていう就職になかなか就けないっていう話が、結構ニュースでやっていたときに、看護師だったら仕事に困らないっていうのも聞いていたので、資格を取っておくのはいいこと

だろうということで」

看護科での３年間を終えて高等学校卒業資格を取得した後、FT さんは 2008 年４月に専攻科へ進学した。学業で忙しかったため、在学中にアルバイトをすることはなかった。アルバイトをしている学生もいたが、実習が忙しくなると辞めていた。

看護実習は看護科でも毎年カリキュラムに組み込まれていたが、専攻科では実習期間がより長くなり、小児実習や老年実習、在宅実習など、学校を離れて行う実習も増えた。専攻科での２年間に、FT さんは 10 以上の病院や施設等で実習を経験した。その中には、精神病院や訪問看護ステーション、保健所、保育園など多様な施設が含まれていた。実習では、日誌や行動計画を記したレポートを毎日作成し、専攻科の教員と病院の教育担当者に確認してもらう必要がある。専門科の教員にはレポートを朝に提出するのだが、患者の情報収集が不十分、医学的エビデンスに基づいていないなど、妥当な内容でない場合には書き直しを命じられた。実習が辛くて、実習に参加できない状態になる学生もいた。FT さんは専攻科の実習で自分が鍛えられた実感はあるが、その辛さは未だに思い出されるほどである。看護実習は指導が厳しかったわりには卒業後の看護師としての業務にあまり役に立たなかった。むしろ辛い記憶が後遺症のように残って、卒業後まで精神的に不安な気持ちにさせられた。こうした厳しい環境であったため、専攻科は中退者が多かった。一緒に専攻科へ進学した 40 人の同級生は、看護師になると心に決めていた人ばかりであったが、進級試験で落第した人や、理想と現実のギャップから方向転換した人などもいて、一緒に卒業できた人は 25 人ほど（留年した先輩含む）だった。

FT さん「単純にレポートがきつかったです。毎日出すんですけど、その日の記録を書いて、次の日の行動目標とかを決めて書いて、朝、提出するんですけど、『この行動計画じゃ実際にできないから病棟には行かせられない』って言って、その朝、その教員に見せた段階で、その場で書き直しっていうことがあるんですけど、実習時間のときに病棟に行かせてもらえない時もありました」

FT さん「ちゃんと根拠がしっかりしていないと、『医学的なエビデンスがしっかりしていない』とか、『患者さんの情報収集が十分でない』とか、いろんな理由で、あと、『辛過ぎて全然計画が立てられなかった』っていう人とかもいまして、いろんな理由で、『この状態じゃ、ちょっと病棟には行かせられないから』って言って、学生の控室で書いているっていうこともあります」

FT さん「トラウマだけが残ったような感じ、いまだに実習の病院の近くを通ると、つらい記憶がよみがえる」

FT さんは優等生で、学業には自信があった。看護師の国家試験対策は情報が豊富であるため、勉強の仕方さえわかっていれば楽なものと感じられた。過去問題は多数流通しているし、模擬試験も多く、試験期間になると予想問題集もたくさん流通する。むしろ病院実習のほうが大変に感じられた。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

専攻科２年の 2009 年８月に就職活動を始めた。学校による就職支援としては、学外で行われる病院の就職説明会の案内があった程度で、校内に求人票が一斉に貼り出されることはなかった。専攻科の教員は

進路指導の役割も兼ねていたが、FT さんを含め学生が教員に積極的に相談することはなく、自分たちで就職活動を進めていった。

一般に看護学生は初めての就職では、経験を積むことを重視して大きな病院を選ぶ場合が多く、老人ホームや保育園を初めから選ぶ人は少ない。看護師に特化した求人サイトも存在するが、老人ホームや保育園等の求人も含まれており、検索の手間を考えると初めての就職活動で使うには向いていない。看護学生が病院を選ぶ経緯としては、在学中の実習で気に入った病院に就職するケースが多い。病院付属の学校で学んでいる場合は、系列の病院で実習を受けるのでそのまま系列病院へ就職する場合が多い。病院や自治体からの奨学金で学んでいた場合は、返還を免れるために給付元の運営する病院へ就職するケースもある。FT さんの学んだ学校は病院付属ではなかったので、実習を通じて多様な病院や施設をみることができた。

応募したい病院が決まったら、病院による説明会に参加した後に面接試験を受ける。病院によっては論文試験が課されることもある。大学生の就職活動のようにエントリーシートを提出する必要はない。看護師国家試験の結果は２月末～３月初旬に発表されるため、国家試験に不合格となった場合には内定を辞退することになる。

FT さんは、在学中の実習で訪れた A 病院に応募することに決めた。A 病院を選んだ理由は３つある。第一に、実習を受けたので実態をよく知った上で就職できるためである。第二に、A 病院には診療科が多く様々な科で経験を積むことができるので、自分に何が合うのかを見極めるのに適していたためである。第三に、母がかつて A 病院で勤務したことがあり、親近感があったためである。母からは A 病院について、教育や看護体制がしっかりしていると聞いた。他の病院についても調べたが、A 病院の労働条件は他の病院と比べて格別良くも悪くもないと思った。

FT さんは 2010 年２月に看護師の国家試験に挑んだ。FT さんは学業に自信があり、実際に国家試験はそれほど難しくなかった。３月に看護師免許を無事取得し、A 病院への就職が正式に決定した。

３．初めての正社員勤務先（A 病院）

３－１．A 病院の教育訓練

A 病院は従業員規模 300～999 人の総合病院である。同期の看護師は約 20 人だった。入職から１週間は 20 人全員で研修を受けて、研修の一環として病院内の各病棟を見学した。母やその他の情報源から聞いていたとおり、研修内容は的確であった。研修終了時には看護部長による面接があり配属先の希望を伝えることができた。FT さんは女性専用の外科病棟を第一希望としたところ、同病棟へ二人の同期とともに配属されることになった。A 病院では看護師の異動もあったが、FT さんは異動する前に離職した（後述）。

３－２．A 病院の業務内容と負担度

病棟での業務は学校での実習よりむしろ楽であった。実習では多様なケースについて計画をたてて実行しなくてはならなかったが、病棟では特定の病気の患者が訪れるため、病気の種類や症状別に基本的な看護のスケジュールが決まっている。入院初日に患者から必要な情報を集めて、患者の状況に合わせて多少のアレンジを加えることはあるが、基本的な流れは同じである。そもそも、病院ごとに雰囲気や看護のやり方は異なるので、学校の実習で学んだことをそのまま当てはめることはできない。特に緊急時の対応は学校では扱えないため、働き始めて初めて身につけることができた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「看護実習のときの経験っていうのは、やっぱり役に立ちました？　後で」

FT さん「あまり（役に）立った記憶ないですね。現場だと、やっぱり、病院によっても雰囲気、その

病院のやり方とか雰囲気とかがあるので、結局その働いたところで変わってくるので、実習のやり方は、あまり病院で働き始めてからは関係なかったです」

FT さん「むしろ、病院の方が、次から次へ患者が来て、同じ病気の患者が、大体、同じ病棟に入ってくるので、『この病気の患者は、この流れに沿って』っていうふうなスケジュールというか、そもそも、あるので、それに当てはめて行動していけばいいので楽でしたね。働き始めてからの方が」

３－３．A 病院の労働条件・職場環境

FT さんは A 病院の寮で暮らしていた。入職時に書面で提示された労働条件と実態との間に大きな違いはなかった。A 病院は大規模病院であったため、夜勤手当や賞与も支給され、小規模病院やクリニックと比べれば給与は高い方であった。夜勤手当の金額はうろ覚えである。

A 病院に限らず、病院勤務の看護師の労働時間は不規則である。A 病院では３交代制（日勤、準夜勤、深夜勤）をとっていた。さらに早出・遅出を求められることもあった。FT さんは夜勤に困難を覚えた。というのも、仮眠をとろうとしても眠れず、一度眠ってしまうと起きることが困難であったためだ。

夜勤の際には２時間の休憩があったが、FT さんは休憩時間に仮眠をとろうとしても眠ることができず、起きたまま勤務を続けたため、疲労をため込むことになった。眠れなかった理由は、環境の悪さであった。仮眠にはスタッフルームや空き部屋を利用するがベッドはなく、スタッフルームの場合は古くて固いソファ、空き部屋の場合は３つほど並べた椅子の上にマットレスを敷いたものや、患者用のストレッチャーで眠らねばならなかった。時折眠ることができても今度はなかなか起きられなかった。

FT さん「３交代なので、早出あり、遅出あり、夜勤があり、日勤、準夜、深夜が基本で、あと、ついでに早出、遅出があって、で、日勤出て夜勤出てとか、深準とか、不規則な生活になるので、夜勤が起きれなくて」

FT さん「一度寝ると起きれなくて、で、一度起きると寝れなくて、夜勤のときに、休憩時間が２時間ぐらいあったりするんですけど、休憩時間寝ることもできず、ずっと起きっ放しで勤めてて、疲れてしまって」

FT さん「寝る場所が、スタッフルームか、隣の空き部屋を使うんですけど、スタッフルームに寝る場合はソファーで寝るんです。で、空き部屋で寝る場合は、椅子を３つぐらい並べて、その上にマットレスを敷いて布団をかけるか、それか、患者さん運ぶストレッチャーを使って寝るかの、どっちかだったんです」

看護師は常に PHS の携行を義務づけられており、休憩時間が終わって起きられない時には、先輩が FT さんの PHS を鳴らして呼び出した。その度に先輩から叱責され、次第に FT さんは精神的に追い詰められて鬱傾向を示すようになっていった。

３－４．A 病院の人間関係

研修後に配属された女性専用外科病棟には二十数人のスタッフがいた。そのうち、看護師のヒエラルキ

ーは、頂点に師長がおり、その下に副師長、リーダーや教育担当、看護師という構成であった。その病棟には、役職はないがベテランの怖い年配看護師がいた。他の系列病院からA病院に異動して数年になる人で、物理的な技能は高いが、患者とトラブルを起こすなど対人関係の作り方に問題があった。FTさんは彼女とうまくコミュニケーションをとれなかった。その先輩社員はFTさんだけでなく、若い看護師に対してきつくあたってきた。後輩を育てようという意図で叱責していたわけではなかったと思う。同じ病棟に配属された同期とその先輩について愚痴を言い合うことはあったが、師長やリーダー等の上司には相談しようとも思わなかった。相談できる体制ではあったと思うが、相談することによってその先輩と揉めることになり、自分の立場が悪くなるのではないかという不安があったためである。

３－５．A病院の離職理由

先輩看護師との人間関係と、夜勤が体質に合わないことから、FTさんはA病院での業務や将来のキャリアに自信を失い、入職から約１年後の2011年春に心身の不調からA病院へ行くことができなくなってしまった。A病院とは別の精神科で診断書を出してもらい、有給休暇を消化した後に休職期間に入った。休職期間中は看護部預かりとなり給与は半減した。しかし休職と同時に退寮して実家に戻ったため、経済的な面や生活面での支障はなかった。休職中も精神科に通い何度か診断を受けて、休職期間を延ばしていった。

FTさん「怖い先輩とは、うまくコミュニケーションが取れず、勤務にも、うまく体が合わせられずで、このまま勤め続けていられるのかっていうのが本当に自信がなくなってしまって」

休職中は母がA病院との連絡係を担ってくれた。FTさんは直接やりとりをできる状態ではなかったためである。A病院はFTさんに対していつでも復職してよいという姿勢であったと母から聞いた。別病棟への異動や、パートタイマーとして短時間勤務することから始めてはどうかといった提案があった。

１年間の休職を経て体調は回復した。しかしFTさんは復職することはなく、辞意をA病院に伝えた。夜勤がある不規則な勤務に限界を感じたこと、また、A病院に物理的に近づくことにさえストレスを感じたことがその理由である。入職からちょうど２年後の2012年３月にA病院を離職した。失業手当は支給されなかった。

FTさん「あとは、単純に何かもう『こんなとこ、いられるか』みたいな、一度、精神的に体調を崩したところにまた戻るっていうのが、もう病院に近づくだけで、ちょっとストレスだったので」

なお、同じ病棟に配属された同期二人のうち一人は、FTさんより先に休職した。彼女は復職後に別病棟での勤務やパートタイムでの勤務に挑戦したが、結局FTさんと同じ時期にA病院を離職した。彼女が辞めた理由も、職場の怖い先輩との人間関係だとFTさんは推察している。しかし、昨今は看護師が不足しているため、病院は問題のある看護師であっても辞めさせないようだ。現在もFTさんは、A病院の同僚とは一切連絡をとっていない。またA病院に物理的に近づくことにも未だに抵抗がある。

FTさん「同じ病棟に入った同僚が、２人のうち１人は、私より先に休職に入りました」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういうことですか」
FTさん「はい。で、その後、短時間で出てきたり、別の病棟に行ったり、その子はしてたみたいなん

ですけど、結局、私が退職するときに、その子も同じときに退職してました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんだ。病院全体というよりは、その病棟の話かな」

FT さん「その先輩の問題かもしれません。怖い先輩の」

FT さん「ただ、やっぱり人手不足なので、看護って。なかなか、そういう人がいても辞めさせないみたいですので」

４．二つ目の正社員勤務先（B 診療所）

４－１．B 診療所に就職するまでの求職活動

FT さんは少しずつ社会復帰を目指したいと考えて、A 病院を離職してから３か月以内にアルバイトを始めた。かかりつけの精神科の医師には、特に勧められはしなかったが、焦らず自分のペースでやってみるように言われた。資格を取得しようとは思わなかった。看護師免許を取得した経験から勉強の仕方は知っているし、学業には自信があるが、もともと勉強は好きではなく、再び試験を受けることに気が向かなかった。アルバイト先は医療系にこだわらず、新聞の折込チラシ等をみて探した。

はじめは短期のアルバイトを３つ経験した。工場で恵方巻きを作るライン作業（１日）、コールセンターのオペレータ（１週間）、友人から紹介を受けた服飾通信販売会社の倉庫でのピッキング作業（１日）である。その後、2012 年の夏頃からケーキ店で長期のアルバイトを始めた。おおむね週に４日、１日あたり５時間、販売と製造業務に従事した。FT さんはお菓子作りが好きだったので、ケーキ店でのアルバイトは１年弱続けることができた。

ケーキ店でのアルバイトを続けていくうちに、徐々に社会復帰に向けて自信を取り戻してきた FT さんは、2013 年 10 月頃から求職活動を本格的に始めた。求人情報は、ハローワークや求人情報誌、新聞の折込チラシから得た。インターネット上の求人情報サイトは利用しなかった。求職活動を始めた当初は、医療系の仕事にこだわらず、とにかく正社員として働きたいと考えていたのでハローワークに訪れた。とはいえ看護師資格を活かせる仕事ならばなおよいので、ハローワークで催された病院の説明会にも参加した。

ある日、B 診療所の看護師の求人広告を折り込みチラシで見つけて応募することにした。B 診療所は小児科を主とする診療所である。FT さんが B 診療所に興味を持った理由はいくつかある。第一に、看護師募集の求人には老人ホームの求人が多く、小児科の求人は珍しかったためである。第二に、FT さんは子どもがそう嫌いではなく、大人より子どもの患者を看る方がより楽しく働けるかもしれないと考えたためである。第三に、B 診療所は日曜が休業日であるため、クリスチャンである FT さんが日曜礼拝へ参加することに支障が出ないためである。B 診療所に採用されることが決まり、FT さんは 2013 年 11 月から働き始めた。

４－２．B 診療所での教育訓練と業務内容

B 診療所は職員数 10 人未満の小規模な診療所である。主に小児科を標榜しているが内科もある。FT さんは看護師として働くのは２年８ヶ月ぶりで、ブランクを取り戻せるのか心配であった。さらに、A 病院では女性専門の外科病棟に所属し、小児科は初めてであったため、全くの白紙の状態から学び直さなければならなかった。たとえ同じ診療科であったとしても、病院や診療所ごとにやり方は違うため慣れることも必要だった。FT さんは看護師のキャリアには経験を積んでいくことより、新しいことへ適応する柔軟性の方が重要なのかもしれないと思った。

FT さんは現在も B 診療所で働いているが、スキルアップの機会が大幅に減ったことがやや心配である。

前職のＡ病院は大規模病院であったため体系的な教育訓練制度があり、研修や学会活動、研究発表などスキルアップの機会が多くあった。これに対してＢ診療所では、医師向けの講習会の中にＢ診療所での業務に役立ちそうなものがあれば、Ｂ診療所の医師と共に参加する機会がたまにある程度である。

４－３．Ｂ診療所の労働条件・職場環境

FT さんはＢ診療所に実家から通勤している。所定の就業時間は９時から 17 時で、残業はなく、定休日がある。FT さんが苦手な夜勤もないので生活リズムもだいぶ整った。

４－４．人間関係

患者との人間関係については、面倒くさいと感じる人がいなくもないが、Ｂ 診療所では入院を受け入れていないため、診察時間だけ我慢すればよい。そのため気楽でいられる。

現在 Ｂ 診療所には４人の看護師（うちパートタイム１人）と３人の事務職員が勤務している。FT さんの親と同年代の人が多い。職員の勤続期間は長く、FT さんが入職して以来、誰も離職していない。泊まりがけで旅行に行くほど職員同士が家族のように仲が良く、人間関係は安定している。FT さんが採用されて以来、Ｂ診療所では新規採用がほぼないため、FT さんはいつまでも一番下の立場である。もし後輩が入ってきて FT さんが指導する立場になった時には、Ａ病院の怖い先輩看護師のようなことはせず、伝え方を優しくして、失敗を絶対に怒らないようにしたい。

FT さん「やっぱり、伝え方とか優しくして、失敗しても絶対怒らないようにしてとか」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほど、それは反面教師を見てきて」
FT さん「見てきてですね。自分も話しかけやすいようにコミュニケーションとっていこうっていう気持ちはありますね」

５．将来について

FT さんは、Ａ 病院で休職して以来ずっと実家で暮らしているが、現在は結婚に向けて準備を進めている。学校で高齢出産のリスクを学んでいるので、準備を始めるのが遅かったと反省している。

FT さん「やっぱり３０とか４０近くでも、お子さん持たれる方も結構、病院に来たりするので、こういう人もいるとは思うんですけど、やっぱり医学的なリスクを考えると、もうちょっと急いでおけば良かったかなっていう感じです」

具体的な結婚の予定はないが、結婚が決まればそれを機にＢ診療所を退職することを希望している。結婚後は家事・育児に集中しながら、他の職種をパートタイムで経験してみたい。ケーキ店でのアルバイトが楽しかったので、またケーキ店など食品関係のパートタイムを希望している。周囲の同業者をみていて FT さんは、このように看護師以外の仕事をしたくなることは、結婚や出産を機に離職する女性看護師にはままあることだと思う。ただ、ケーキ店で働いていた時の給与は看護師の給与と比べると低かった。また、飲食店は景気変動の影響も受けやすい。パートタイムで働いていて生活が苦しくなってきたら、看護師に戻ることも考えている。看護師の求人はたくさんあるので、仕事に就けないことはないと思う。

FT さん「んー、何でしょう。看護師があれなんですかね。何か、看護以外のことをやりたくなってく

るんです。ずっとやっていると、なので、例えば結婚したら、ちょっと結婚出産あれば家事育児に集中しながら、ちょっとパートタイムで別のことしたいなっていうふうに考えています」

看護師として働き続けることに消極的になった理由は、自分には向いていないと思うからだ。FT さんの母は出産・育児を経ても看護師として働き続けた。そのことは、FT さんのキャリアの選択に大きな影響を与えた。しかし母と FT さんとは気質が異なり、FT さんは看護師として働き始めてから、自分の性格は看護師向きではなかったと思うようになった。ただ、年齢を重ねてから看護師資格を取得することは大変なことなので、若い内に取得しておいたことはよかったと考えている。現在、FT さんはとくにキャリアアップに向けた勉強や新しい取り組みはしていない。

FT さん「『母と私は、やっぱり気質が、そもそも違うんだな』と思って、母は、そういう、その仕事、やっぱり向いているんだなと思うんですけど、働き始めて、やっぱり自分は、あんまり看護師向きじゃなかったかもしれないと思うことの方が多くて」

FT さん「むしろ、そのケーキ屋さん方面の方が向いてたかもしれないと思う」

実施日：2018 年９月 30 日
対象者：HT さん（24 歳女性　初職：クリニック　10 人未満　医療事務）

プロフィール

小学生時代　３日間、美容室で職業体験
2009 年４月　都立高等学校普通科入学
６～７月頃　A 社（持ち帰り寿司店　規模不明）でのアルバイト開始（週３日）
2012 年３月　都立高等学校普通科卒業
４月　私立短期大学　入学
コンピューターグラフィックスの資格を取得
医療事務の資格を取得
2014 年３月　私立短期大学　卒業
A 社でのアルバイトを週５日フルタイムのシフトで継続
12 月　B クリニック（10 人未満）に正社員として就職（医療事務）
B クリニックの休業日に週２日間 A 社のアルバイトを非公式に継続
12 月　B クリニックを離職
A 社のアルバイトに復帰（週５日フルタイム）
2015 年５～８月　求職者支援訓練（パソコン・簿記）※簿記の資格は取得せず
10 月　C 社（卸売業　30～99 人）に正社員として就職（事務）

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

HT さんは母親の実家で生まれ、その直後に東京に移り育った。父親は単身赴任をしていた時期もあったが、後に東京に戻ってきた。小学生の頃に３日間の職場体験をした。コンビニエンスストアや地元のケーブルテレビ局など、地域の会社の中から体験先を選べた。HT さんは、自分は興味がなかったが美容師になりたかった友達に付き合って、美容院を体験先に選んだ。印象的だったことは、お客さんには敬語を使わなければならないことや、トイレや食事に行く時には職場内だけで通用する暗号を使っていたことだ。「人って働いているんだな」と思った。

中学卒業時の進路選択の際には、工業等の専門学科に対して「学力が低い、他に選択肢がない人が進学する学校」というイメージがあったため、「普通科ではない高校は嫌だ」という想いで、比較的低い学業成績でも進学可能な普通科を探した。その結果 2009 年４月に、自宅から 40 分で通学できる都立高校の普通科に進学した。高校在学中は部活動には属さず、放課後は遊びかアルバイトをして過ごした。１年次の６、７月頃から、週３日（平日２日と土日いずれか１日）、自宅近くの持ち帰り寿司店 A 社でアルバイトを始めた（短大卒業後まで継続）。

当初は父から四年制大学に進学するように言われており、自身も四年制大学に進学するつもりで志望校も決めていた。ところが高校３年生の夏に、父から「学費がもったいないから四年制大学には行くな」と反対された。父の所得は奨学金制度の応募資格の上限を超えるため、奨学金は利用できなかった。どうしたらよいか分からなくなった HT さんは進学を諦め、高校３年生の冬を迎えてしまった。危機感を覚えた母が 12 月頃に短期大学の入学者募集の切り抜きを渡してくれた。12 月の時点で応募〆切に間に合った唯一の短期大学に応募し、面接試験だけ受験し合格したので 2012 年４月に入学した。

進学先の短大はキリスト教系で、付属の幼稚園から高校まではクリスチャンの学生が多かった。しかし短大には無宗教の人も多く、キリスト教の必修授業はあったが、宗教的な規則等は緩かった。進学した学科には２つのコースがあり、HT さんは事務職一般を目指すコースを選んだ。入学時には将来就きたい職業は決めていなかったが、HT さんは、コンピューターグラフィックスなどの資格の他、医療事務の資格も取得することを目指した。そのため、在学中の２年間は勉強で忙しかった。医療事務の資格取得の授業では受領書（医療点数の金額への換算）の作成方法などを学んだ。

進学した短大はサークル活動が活発ではなかったため、インターカレッジのサークルを友人と訪れてみたところ、活動の中心が飲み会でお金ばかりかかるため入会しなかった。一方で、持ち帰り寿司店 A 社でのアルバイトは短大在学中もずっと継続していた。アルバイトでは重要な役割を担うようになっていった。短大を卒業する少し前には店長が急に辞めることになり、ベテランのパートタイマーと HT さんが、客からのクレームに対応するなど本来は店長がすべき業務を約１年間担当した。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

「就職しなければならない」という気持ちはあったが、就職活動用のスーツを着ることや、面接を受ける気分になれず、自分には就職活動などできないと思っていた。就職活動支援サイトへの登録はしたが、応募から採用されるまでのプロセスが面倒に感じてその後はほとんど利用しなかった。短大の就職部は、嫌いな先生が担当しており、訪れても嫌がられるだけなので利用しなかった。学校や親に対しては、髪の色を黒く染めることで就職活動をしているアピールだけはしていた。

友人に「あまり気乗りしないね」と話したところ、新卒応援ハローワークの存在を教えてくれた。友人と一緒に新卒応援ハローワークを訪れ、履歴書の書き方を教わったり、添削してもらったりした。ハローワークでは担当者が半強制的に面談の日程などを決めてくれたので、就職活動ができる自信がなかった HT さんには都合がよかった。

HT さん「（新卒者向け就職支援サイトに）登録してたんですけど、何か、何か、ちょっとめんどくさいな。ハロワだったら、全部担当の人が面談の日にちとか決めてくれて、半ば半強制的にじゃないですけど、だから、私、余り就活とかできないなって思ったんで、最初からハロワに行っちゃったんですよ」

HT さん「いや、友達。友達が、『あんまりちょっと乗らないね』って、友達と一緒に、若者ハローワーク？」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「新卒応援ハローワーク」
HT さん「『そこだったらやってくれるよ、優しいよ』ってみたいな話を聞いて、そこ行って、何かいろいろ履歴書の書き方とか、いろいろ添削とかしてもらったりして」

いくつかの会社に応募したが、ハローワークの紹介で応募した会社の中には、新卒の募集と聞いて面接を受けたのに、即戦力が欲しいと言われることがあった。不採用がつづき、２年次の１月には就職活動を諦めて、フリーターでいいと思うようになった。周りの友人も同様の状況で流されてしまい、就職先が決まらないまま 2014 年３月に短大を卒業した。

HT さん「もういいやって思っちゃって」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「結構、景気も悪かった時期ですよね」
HT さん「周りの仲いい子たちも、就職、就活やめちゃったりして、諦めモードに入っちゃって、『もうフ

リーターでいいや』みたいな人たちが多くって、流されて、『じゃあもう私もフリーターでも食べていけるしって、実家なんで、まあいっかな』ってちょっと甘い気持ちだったんですけど」

３．最後に学校を卒業してから、初めて正社員として就職するまでの出来事

３－１．卒業後の仕事

短大卒業後は、A 社でのアルバイトを継続した。親の扶養を離れており、国民年金と国民健康保険を支払わねばならなかったので、手取で月に 20 万円以上は稼ぎたかった。そこでその金額に達するようにシフトを多く入れてほしいと担当者に依頼した。交渉の際には、少ない勤務日数になるなら他の会社に移ると伝えた。その結果、週５日、開店の８時 45 分から 20 時半、長い場合は 21 時あたりまで働いた。

社会保険料の負担が重かったため、A 社の厚生年金や医療保険に入れないか交渉したところ、店長しか入れない規則になっていた。社会保険に入れてもらえないなら他の会社に移るかもしれないと告げたところ、上司が上層部に働きかけて、入れることになった。ただ、同時進行で就職活動をしており、返事を得た時には B クリニックから正社員としての採用が内定していたため、A 社の社会保険に入る話は断った。

卒業してしばらくの間は、「アルバイトよりも正社員の方が稼げない」と聞いていたのと、フルタイムでシフトを入れてもらえれば必要な収入が得られたため、「正社員にならなくてもいいかな」という気持ちでいた。しかし卒業から半年が経った８～９月頃に、フリーター仲間２，３人が次々と正社員として就職していき、HT さんも「このままじゃ駄目だな」と焦るようになった。

３－２．卒業後の就職活動

2014 年の秋から就職活動を再開した。HT さんの実家は東京都の 23 区外で、プライベートで都心に出る際に通勤定期が使えるように、都心に勤務地がある仕事を探した。

短期大学在学中はハローワークを利用したが、就職活動を諦めて以来、ハローワークの担当者からの電話を拒否していたため気まずくて頼れなかった。駅に置かれていたフリーペーパーで医療事務の求人を見つけて応募したところ、一日だけ仮で働いてみることになった。医療事務をやりたかったわけではなく、とにかく仕事に就くことが目的だった。

HT さん「『このままじゃ駄目だな』みたいな思ったんですよ。それで、何見たらいいかわかんなくって、ハロワ行くのもちょっと嫌だなとかって思って、何か連絡も、電話来ても全然出ないようにしてたんですよ、めんどくさくなっちゃって。今更ハロワ行けないしとか思って、フリーペーパー」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ありますあります、駅とかに置いてあるやつですね」

HT さん「それ、無料のやつをもらってぺらぺら見てたら、私、一応医療事務の資格だけは短大で取ってたんで、見てたときに、医療事務の求人が載ってて、まあ『とりあえず受けてみよう』と思って」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「資格をいかしてっていう形で」

HT さん「そうですね、でも医療事務やりたかったとかじゃないんです。『とりあえず何か仕事探さなきゃ』と思って、受けたら、面接で、『じゃあ１回取りあえず、明日、いつこれる？』みたいな感じになって、『１日だけ仮でやろう』みたいになって、なりました」

A 社には以前から就職活動をしていることは伝えていた。しかし、B 社への就職が決まったことを告げると、HT さんの働いていたシフトを穴埋めするための人手が足りないため、しばらくの間、B 社の休業日に HT さんの都合の良い時間でよいのでアルバイトを続けてほしいと依頼され、内密に引き受けることに

した。

３－３．応募から入社までのＢクリニックとのやりとり

フリーペーパー上の求人広告では「正社員採用」と掲載されていたが、面接に訪れると「とりあえずはアルバイト」と言われた。HT さんが「アルバイトなら働くつもりはない」と伝えると、「トライアルで３ヶ月働いてみて、互いが良いと思えば正社員に採用する」という話になった。ただしこの「トライアル」は、ハローワークを通した「トライアル雇用制度」とは無関係の、口頭での約束に過ぎなかった。

HT さん「最初は『正社員で』って話で、私も正社員、フリーター嫌だから正社員ってなったんで、正社員でって話だったんですけど、『取りあえずはバイトできて』って言われて、その面接のときに、『バイトで』って言われて、でも『それは話が違うから、バイトだったらやめます』って言ったんですよ。そしたら、３か月間だったかな、のトライアルとして、正社員を前提にじゃないですけど、『トライアル、３か月間経って、お互いがいいと思ったら正社員にしましょう』みたいな話」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「これって別にあれですね、ハローワークを通じてるわけじゃないから」

HT さん「そうですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何かハローワークだと、『トライアル雇用』ってあって、今おっしゃったような制度ってあるんですけど、それとは関係なく」

HT さん「全然、普通の」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんですね、それは行って初めて言われた」

HT さん「そうですね、その場で」

４．初めての正社員勤務先（Ｂクリニック）

４－１．Ｂクリニックでの労働条件・職場環境

B クリニックは、医師が一人で全ての科（内科や泌尿器科・内分泌科など）を担当する小規模クリニックだった。検査や小さい手術には対応しており、毎日多くの患者が来院していた。医師一人とその配偶者（看護師）が経営者であり、その下に看護師２人、技師２人、医療事務数人、パートタイムが働いていた。

HT さんの労働時間は朝８時半から 19 時頃までだったが、患者が終業直前に来院すると延長することもあった。HT さんの自宅がある 23 区外の街からは乗換が多くアクセスが悪かったため、帰宅時刻は 21 時になった。休業日である木曜と日曜には、A 社でのアルバイトを内密に続けていたため、実質的に休日がなくなった。

４－２．Ｂクリニックでの仕事内容と教育訓練

B クリニックでは即戦力が求められていた。保険点数の計算だけでなく、たとえば医師が胃や大腸の内視鏡を操作している横で、モニターの映像から自ら異常を探しだし、医師に確認をとってカルテに記入するといった作業を、採用されてすぐ（２回目）に一人で行うよう指示された。しかし HT さんは、医療事務の資格はあっても医療の知識や経験はないため対応できなかった。先輩が実地で助言はしてくれたが研修はなく、続けられないと思った。

HT さん「そうなんです。で、そこは、ほんとに即戦力が欲しかったらしくて、検査とかの、大腸とか胃カメラとかいって、そのモニターに、カメラのが映ったりするんですよ、内臓、何だろ、胃とか、そこ

の映像を見て、働いてる方とかは、『あ、これ何々ですよね』みたいな、異常を確認して、先生に聞いて、『あ、そうだよ』みたいな、カルテに書く、何とかせんに書いたりするんですよ、ただそれを、私も『やれ』って言われて」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そんな、いきなりできない」

HT さん「2回ぐらいで言われて、『いや、わからない』と思って、先輩が、『今、これこれだよ』って教えてくれて言うと、『そうだよ』みたいな。でも、全然私、わからなくって、『これは駄目だ』と思って。いやもう何か『辞めたいな』みたいに思って」

４－３．B クリニックの離職理由

B クリニックを離職した理由は、即戦力を求められて対応できなかったこと、および職場の人間関係である。上述の通り、B クリニックでは医療事務職員に医師の診察をサポートするほどの働きを求めていたが、医療現場での就労経験がない HT さんには難しかった。また、職員が常に医師の配偶者の悪口を陰で話している職場環境に、HT さんは「小さいとこなのに、何で仲良くやれないのかな」と嫌気が差した。

働き始めて１週間後、医師の配偶者に呼ばれて話し合った際に、辞めることを決めた。離職時の給与は月給を時給換算したものを１週間分支給された。

５．現在の勤務先（C 社）

５－１．C 社に就職するまでの求職活動

2014 年 12 月に B クリニックを辞めた後は、A 社の持ち帰り寿司店でのアルバイトに復帰した。人手不足だった A 社はすぐに HT さんのシフトを週５日フルタイムに戻してくれた。

2015 年の春になり、正社員をめざして就職活動を再開した。新卒応援ハローワークではなく自宅近くの一般のハローワークを訪れた。B クリニックでの経験から医療事務は絶対にやりたくないと思い、一般の事務職を探すことにした。事務職に就くためにはパソコンの技能が必要だと思った。HT さんは短大でパソコンの資格を取得したが、授業を受けるだけで単位と資格を取れてしまい、技能は身についていなかった。そこで求職者支援制度を利用して 2015 年５～８月の３ヶ月間、ワード、エクセル、パワーポイント、簿記を学ぶことにした。

制度の委託先である専門学校に行くと、19 歳から定年近い白髪の男性まで多様な人がいたため不安を覚えた。不安は的中し、パソコンの授業は受講者の学習進度に大きな差があった。既に基本は習得していた HT さんは、「ファイルを開く」のような基本操作やタイピングから始まる授業内容に戸惑った。この事態に講師が気づき、途中からは進度別に課題が与えられた。学ぶことは楽しかった。エクセルを初歩から教えてもらい苦手意識が少し和らいだ。簿記は資格取得には至らなかったが、帳簿上の流れや記帳のやり方が何となく分かった。

A 社でのアルバイトも続けていた。専門学校の授業は毎日９時から 16 時までだが、17 時からのシフトに入る時には走らなければ間に合わなかった。専門学校の先生にアルバイトを減らすよう叱られたが、遊ぶお金が必要であったし、A 社で HT さんの代わりにシフトに入れる人も不足していた。HT さんはアルバイトが好きだった。

HT さん「結構怒られましたけどね、『いや、バイト減らした方がいいよ』みたいな」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それはご両親に、友達に」

HT さん「いや、その訓練校の先生に、『いつも走ってるから少し仕事減らしなよ』みたいに言われたんで

すけど。いやでも、減らすと、人も、結局働いてる支援の人もいないし」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうですね、HT さんがいなくなっちゃうと、バイト先にも迷惑が掛かるみたいな気持ちとかもあったんですか」

HT さん「人いないし、一番、お金ないっていうのあったんですけど、結局誰かが入んないと、お店」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうだったんですね、よく、頑張り屋さんだ」

HT さん「いやあ、好きだった、バイト」

専門学校で学びながらアルバイトもしていたため、訓練期間中は求職活動に力を入れられなかった。また訓練終了から１～２ヶ月間はゆっくり過ごしていた。とはいえ制度を利用しているので、ハローワークには定期的に通わなくてはならなかった。ハローワークの担当者は、履歴書作成からゆっくり進めればいいと言ってくれたが、HT さんは「やっぱ求人持ってかなきゃ駄目だな」と思い、面談の際には都心で働ける事務職の求人票を印刷して担当者に見せていた。

ある日、担当者に渡した求人票の中に C 社が混ざっていた。C 社は偶然にも、その担当者が以前相談にのった求職者が面接を受けて辞退した会社で、その求職者は「社長がいい感じの人」「すごくいい会社」と評していたとのことだった。担当者から「年収の条件が合えば受けてみれば」と勧められて応募したところ、運良く採用が決まった。

５－２．C 社での仕事内容と教育訓練

C 社は、東京都内の問屋街にある服飾品小物卸売業で、創立から長い歴史をもつ。扱う商品は、布生地、バッグの金具、ファスナー、ボタン、テープ等アパレル関連の小物全般である。C 社は家族経営で、上位の役職位は全て経営者一族が占めている。従業員規模は数十名で、本社のほかに営業所がある。HT さんが配属された営業所の職員数は 10～29 人で、職場は複数のフロアに分かれている。

HT さんは営業事務職の正社員として採用された。入社時には朝礼で営業所の全社員に紹介され、歓迎会もしてもらった。また、先輩社員が近隣の取引先や顧客の企業に HT さんを連れて行き紹介してくれた。その際には会社が作ってくれた名刺を渡した。

営業事務職は特定の営業職とペアを組み、特定の顧客を担当し、発注手配、問い合わせ対応、伝票処理などの業務に従事する。入社当初は小規模の顧客企業を担当し、扱う商品の種類や金額も少なく、事務処理も易しかった。現在は大手量販店を担当しており、扱う商品の種類や量、金額も大きくなった。海外の工場へ商品を輸出する事務手続も行っている。

入職当初は初めての事務に戸惑った。採用直後の研修はなかったが、ハローワークの担当者が未経験者であることを伝えてくれていたようで、会社の皆が誰に尋ねても親切・丁寧に教えてくれる。特に配属部署の先輩であるベテラン女性社員は、宛名の書き方、メールの返信の仕方、電話対応、納品時の商品の梱包（解けない紐の結び方など）等の基本的なことから、事務仕事を全て一から教えてくれた。C 社では昔から、新人に丁寧に教える慣習がある。現在は HT さんも新人指導をしている。

直属の上司である課長は、管理下にある社員に日報の提出を義務付けている（他の課では週報や月報でよい）。日報は「顧客との食い違いにより納品が遅れた」など、業務上の反省を書く。HT さんは「課長はまとめたがりの面倒くさい人」と評して、最近は日報の提出を怠っている。しかし一方で、「パソコンのスキルが十分でなく概算表をうまく作れなかった」と日報に書いたところ、本当にそれが原因かは定かではないが、商工会議所主催のパソコン講座に会社の経費で、出勤扱いで出してくれたことがある。今後、外部講座の受講希望者が多い場合は経費がかかりすぎるため、教材を購入して、社内の広い空き部屋で時間

を決めて、教えられる人が希望者に教える体制にしようという計画がある（インタビュー時現在、まだ始まってはいない）。

５－３．C 社の労働条件

現在の給与は月額税込 22 万円。年間の賞与額は給与２ヶ月分である。社会保険は C 社のものに加入している。労働組合はおそらくなく、HT さんは加入していない。

休日には満足している。面接で役職者から「休みはとれる会社」と言われたが、実際に有給休暇の申請を断られたことはない。趣味はないが自然が好きで、経済的に頻繁には行けないが、休日には高尾山、木更津、銚子など関東近辺の海や山へ日帰りや一泊で旅行する。

また、女性が長く働ける職場だと思う。40 代後半のベテラン女性社員がいるし、産前産後休暇や育児休業を取得後に職場復帰した女性社員もいる。現在子育て中の女性社員は家が遠く、9 時半から 16 時半の時短勤務をしている。一方で、男性が育児休業を取得した例はない。男性は営業職が多く、ノルマがないとはいえ欠員が発生するとその人の売上目標を誰かが補わねばならないし、顧客に迷惑がかかるためだろう。

労働時間には不満がある。C 社は HT さんの実家から遠い。出社時刻は 8 時半、定時は 18 時であるが、実際の退社時刻は早くても 18 時半、通常は 20 時過ぎになる。発注が重なり忙しい時期は 21 時頃に退社するので帰宅が 22 時半になってしまう。以前の担当顧客は面倒な業務が多く忙しかった。ただ、現在はその顧客を後輩社員が担当しており、HT さんは別の顧客を担当している。現在の顧客企業は細かい発注と大きな発注が混在しており、時間はかかっても残業するほどではない。

C 社では残業代が出ないので労働時間が長くなると損をしていると感じる。反対に、残業代さえ出れば給与額がかなり上がるので最高な職場になる。残業代が支払われないことに対して、社内では「いまさら言えない」という雰囲気である。残業代未払いと人間関係に嫌気がさして、結婚を機に辞めた営業職の先輩もいる。

HT さん「まさにそれ、思いました。残業代、出ないんですよ、私の会社は」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんだ」

HT さん「だから、残業するだけ損、損っていう言い方はあれですけど、残業するだけ、ただ疲れ、負担じゃない、負担っていうか、そのまま速くやればいい話なんですけど、そうはいかないことも結構、物理的に無理な量がきちゃうと」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そう、有休は取れるけど残業代は出ない」

HT さん「出ないですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなのか。それはちょっと、何かあれですか、働きかける機会とかあるの？『みんなそうだから』っていうの？」

HT さん「そうですね、『ずっとこうだよ』みたいなの聞いて、でも先輩、ベテランの人とかも、ずっとそうしてるから、今更」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『今更言えない』みたいな感じなんだ」

５－４．C 社での人間関係

営業所は複数フロアに分かれており日頃あまり話さない社員も多い。とはいえ会えば挨拶や雑談はする。同世代は一歳上の人が一人いるが、休憩のタイミングが合わず、一緒にランチに行くことはない。社内に弁当を食べる場所もあるが、上司がランチをとるため連れ出してくれることもある。ただ、忙しい時は 20

分で切り上げねばならないことがある。

C 社の従業員の性別構成は男性と女性が６：４だが、営業職の大半は男性である。女性営業職は 30 歳前後が数人いるのみだ。男性の営業事務も若干名いる。事務から営業に転換した例はない（逆方向の転換例はある）。事務職は絶対に役職につかない。昇進するのは営業職のみである。上位の役職に就くのは経営者一族だけだが、課長職くらいまでは他の社員も就くことがある。若い場合は 30 代半ばで課長になる人もいる。女性の役職者は主任が１人いるだけである。

HT さんは、会社で会社の人の悪口を言いたくないし聞きたくもない、平和に仕事をしたい。しかし、中には人の悪口を言い同意を求めてくる人もいる。そうした職場の嫌なところが見えると辛い。それでも C 社での仕事は、やりがいは分からないが何となく楽しい。恵まれている方だとも思う。

HT さん「理由、何か、悪いとこ見えちゃって、やっぱ、すごい仲良さそうにしてる人が、すごい『何かあの人そうだね』っていう話を聞いて、『何で黒いんだ』って思って、ほんとに何かすごい、っていうか、私、平和に仕事したいんですよ、平和に仕事して、そういう話を聞いて、何か同意を求められるわけじゃないけど、何か『そうだよね』みたいな、『こうなんだ』って言われても、私は会社では会社の人の悪口を言いたくないタイプなんで、何か、辞めた人の悪口をずっと言ってたり、飲み会とかずっと言ってたりするんですよ。何か、そういうのがあって、普通なのかもしれないんですけど」

HT さん「嫌ですね、めんどくさいことすごい嫌なんで、誰が誰を嫌いでも、ぶっちゃけどうでもいいと思ってるんですよ、それを表に出したりすると、空気も悪くなっちゃうから、そういうのは私は避けたいし」

６．将来について

６－１．今後の職業キャリアの見通し

この１・２年の間に２回占い師にみてもらったが、２回とも「今の仕事は向いていないので辞めるなら今だ」と言われて気持ちが揺らいだ。「事務に向いていないのでは」と思った理由は、細かい確認作業が得意ではないのと、A 社でのアルバイトと比べて仕事があまり楽しくないからだ。A 社の持ち帰り寿司店では顧客との会話があり毎日楽しかった。C 社では顧客と電話でしか話せない。かといって事務職が営業職に転換した前例はなく、転換可能だとしても売上目標達成のために仕事がハードになるので営業はしたくない。

やりたいことを仕事にするというより、生きていく上では仕事をしなくてはならないという気持ちが強い。C 社での仕事は何となく楽しい。積極的に続けたい気持ちではないが、特段辞める理由はない。今後やりたい仕事は特になく、今の仕事内容のままでいい。他に「すごくいいの」があれば挑戦するのもいいだろうが、飲み込みが悪いので新しい仕事を一から始めるのは嫌だし、就職活動はもうしたくない。

６－２．私生活との両立

今後は平和に暮らしていきたい。26 歳までに実家を離れて一人で暮らしたい。会社に近すぎると家を知られるので、40 分くらいで通勤できる所が良い。30 歳までに子供を産みたい。結婚は出産後でもいいが、今のパートナーはアルバイトが長く、彼が正社員にならないと結婚はできない。パートナーは、以前は工場で正社員として働いていたが、勤め先の経営が悪化して給与未払いが発生したため離職した。その後は長らく知人の店２ヶ所でアルバイトを続けている。HT さんが稼ぎ頭になるのは抵抗があり、本当は専業

主婦になりたい。その一方で、家にずっと子どもといるのもしんどいので、気分転換にパートタイムで働くくらいがちょうど良いと思う。しかし現実的には、今の時代は女性も正社員で共働きしないと家計が厳しいだろう。出産後に新たに正社員の仕事を探すことは厳しいので、子どもをもうけるなら母親が働きやすい環境が整っている C 社に留まるしかないと思う。なお、自立して生活していきたいので、出産後は保育園に入れて、親の助けを求めるつもりはない。

HT さん「私、ほんとは専業主婦がよかったんですけど、何か、気分転換でパート行くぐらいがよかったけど、今の時代、そんなうまくいかないだろうなと思って。多分、パートだけじゃ多分、生活厳しいかなとかって思うんで、まあ仕事、正社員じゃないと多分、多分無理じゃないですか。家計、家庭」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「まあ今の時代、うん、そうですね」

HT さん「そうなると、多分、今の会社辞めちゃって、子供いる状態で仕事探すって、多分ないじゃないですか、正社員とかだったら絶対に」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「保育園も入れないし」

HT さん「てなると、今の会社にいるしかないって言い方あれですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「将来的に、例えばその近くに住んで、ご両親からの助けを得ながら働くとか、そういうのはあんまり考えてない」

HT さん「考えてないです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「もう、旦那さんと二人」

HT さん「そうですよね、自立、独立っていう、ちゃんと親の助けとかなしで生活したいなあとは」

実施日：2018 年 11 月 27 日

対象者：IT さん（29 歳女性　初職：スポーツジム　1,000 人以上　インストラクター・事務）

プロフィール

2004 年４月　私立高等学校　普通科　入学（スポーツ推薦）
　　部活動中心の高校生活
2007 年３月　私立高等学校　普通科　卒業
　　４月　短期大学　体育科　進学（ｽﾎﾟｰﾂｲﾝｽﾄﾗｸﾀｰ　指定校推薦）
2008 年秋　内定先のスポーツジムで研修を兼ねたアルバイト開始
2009 年３月　短期大学　体育科　卒業
　　４月　A 社（スポーツジム　1,000 人以上）に正社員就職（インストラクター・事務）
2010 年９月　A 社を離職　３ヶ月間　療養
2011 年１月　母の紹介で公立 B 保育園（30～99 人）のアルバイト開始（保育補助　３ヶ月間勤務するごとに２週間インターバル　週３日）
　　６月　C 社（結婚式場　30～99 人の事業所）のアルバイトを開始（接客：アテンド、ウェイトレスなど。保育園と掛け持ちで週３日）
2012 年４月　B 保育園を離職　公立 D 保育園（規模不明）でアルバイト開始（１年間勤務するごとに２ヶ月間インターバル　週数日）
　　保育士資格取得のため資格学校に入学（夜間　週１日３時間）
2013 年３月　資格学校修了　継続的に国家試験を受験し合格科目を蓄積していく
　　D 保育園の勤務日数を増大（週数日→週５日）するのと並行して、
　　C 社（結婚式場）の勤務日数を徐々に削減（週３日→週１日）
2015 年夏　保育士資格取得　C 社（結婚式場）のアルバイトを辞める
2017 年３月　結婚
　　D 保育園での勤務期間を 10 ヶ月勤務ごとに２ヶ月間インターバルに変更
調査時現在　子どもが生まれて落ち着いたら保育士に限らず正規の仕事を目指す予定

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

１－１．高等学校

IT さん（首都圏 X 県出身）は、中学校から部活動で取り組んでいたスポーツを高等学校でも続けたいという想いから、スポーツ推薦を利用してそのスポーツの強豪校である私立高等学校の普通科に進学した（同校にはスポーツ科はなかった）。公立高校に不合格となった生徒が入学する高校だったが、卒業後の進路は就職より進学が多かった。高校在学中は３年間部活動に打ち込んだ。

高校卒業後の進路を考え始めたのは、２年生の時に、高校生を対象に X 県下の企業や専門学校、大学が集まる合同説明会に参加した際だ。その時は「スポーツしかない」という意識が強かったため、説明会でもらえる付録を目当てに針灸やトレーニングなどスポーツに役立つ分野の話を聞きに行った。その後、先輩や先生に話を聞きながら、進学先を決めていった。高校にスポーツ推薦で入学したためあまり勉強はしておらず、内申点と部活動での実績を活かして、指定校推薦を獲得できた短期大学の体育科に進学した。体育大学の指定校推薦枠には四年制大学もあったが、少し成績が足りず、また競合する生徒がいたため、

２年次修了後に四年制大学へ編入することも視野に入れて短期大学に進学することにした。

１－２．短期大学

進学した短大の体育科では、取得単位によって進路が分岐していく構造になっていた。入学当初はスポーツインストラクターと小中学校教諭のどちらかで迷っており、どちらにも進めるように行動していたが、徐々にスポーツインストラクター志望へと傾いていった。

その理由の一つは「時間が足りない」ためであった。短大の修業年限は２年間と短いので、教員免許に必要な単位の取得や教育実習をアルバイト等の活動と両立することが難しかった。

もう一つの理由は「やる気がなくなった」ためであった。短大への入学を決めた際には、母から２年次修了後に四年制大学へ編入して教員を目指すよう提案され、自身もそのつもりだった。しかし実際に入学すると、その短大の体育科を卒業した学生の進路は大半が民間企業であり、教師に限らずスポーツ関連の就職をする人は少数派であった。

IT さん「入学した時点では、みんな教師だったりとか、やっぱり体育の方で入ってきているので、それを目標にやっていたと思うんですけど、本当に教師になりたい子って、結構みんな四大に行っているんです。なので短大の子たちは、短大でも私の周りには、ほぼみんな一般の企業に行っていて、半分以下ですね、スポーツとか体育の方に行った子は」

そのため次第に教師になりたいという夢が薄れていき、スポーツインストラクターに必要な事柄は２年間で学べているため、更に２年間大学に通うのは無駄と感じ、母親にそう伝えて短大卒で就職することにした。インストラクターを目指すことにした IT さんは、在学中には身体、栄養学、心理学、体育実技、筋力トレーニング、怪我への対応やテーピング技術などを、広く浅く全般に学んだ。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

短大１年生の終わり頃から学校が定期的に開催する自由参加の就職講座に参加し、就職活動の流れに関する説明を受けた。応募開始は２年生の４月頃であった。体育科があるその短大にはスポーツジムや体育用品店などの求人が多く集まる。そこでキャリアセンターが公開している求人票ファイルからスポーツインストラクターの求人を探した。条件のよい求人が少なかったため、応募したのは２社にとどまった。

２社に絞り込んだ際の基準は給与額と通勤の便、見学した際の雰囲気である。いずれも知名度の高い企業ではなかった。給与額は２社とも手取月額 18～19 万円程度と他の求人と比べれば高額な方だった。自宅からの通勤距離は、２社のうち１社は一人暮らしが必要だった。一方、最終的に就職することになった A 社は、本社は東京だが X 県内に多数店舗を展開しており、自宅から通える可能性が高かった。そのため A 社を第一志望とした。

A 社の選考は、書類審査、グループ面接、実技試験、最終面接の順に行われた。４月に応募してから、梅雨の時期に面接と実技選考を受けた。実技試験は、A 社のインストラクターによるレッスンを受けて、動きの正確性や、笑顔、雰囲気などをみられていたようだ。最終面接の後、10 月になる前に内定をえて内定式に出席した（周囲の同級生たちより早かった）。労働条件の説明は最終面接のみで言及があった（もう一社の方だったかもしれない）。

２－２．応募から入社までのＡ社とのやりとり

A 社に内定してから卒業するまでの間に、東京本社で定期的に座学的な研修が行われた。内容は、笑顔や挨拶などのマナー、スポーツジムや働き方、将来の目標などについての作文を月に１回人事部に提出する課題をこなした。スポーツジムでの研修はなかったが、A 社の社員に実店舗でのアルバイトを勧められた。そこで、居酒屋でのアルバイトを辞めて、内定直後の 10、11 月頃から卒業するまでの約半年間、入社後に配属されることになる店舗でアルバイトをした。

アルバイト中は「現場に出て、お客さんとか、どういうことをしているかをアルバイトの目線で経験してほしい」と言われたため、事務は全く行わず、アルバイトの先輩に教わりながらインストラクターの業務に従事した。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の事業内容

A 社は企業規模 1,000 人以上の大企業である。東京に本社が有り、X 県にも多数店舗を有していた。IT さんが入社した頃は、新しい店舗が増大する拡大期にあった。事業内容はスポーツジムの他、子どもを対象とするサービスもあり、IT さんが辞める頃には女性の美容に関する事業に力を入れ店舗を拡大させていた。

３－２．A 社での職務内容と働き方

IT さんはスポーツインストラクターとして採用され、在学中のアルバイトではインストラクターとしての業務が中心であった。しかし正社員採用されたのちの業務には事務が大変多く、入社前に抱いていたイメージとの違いに驚いた。具体的には、インストラクター業務に加えて、30 人ほどいるアルバイト（中年女性パートタイマーや学生）や専業インストラクターのシフト作成、キッズクラスの保護者向けの手紙・広報物の作成と配布、グッズ販売のチラシ作成などの事務に従事した。アルバイトと正社員の違いに自覚的になるようにと、既存社員からは「バイトじゃないんだよ」と何度も注意された。

IT さん「スポーツジムって、“体ずっと動かしている”というイメージがあったので、そこまで事務の仕事は、そんなにないかなというふうに思っていたんですけど」

IT さん「仕事に対しての責任だと思うんですけど、一番は。やっぱり常に見られている。お客さんからもアルバイトからも見られているし、できてないといけないというか、何を聞かれてもわかってないといけない。アルバイトの子たちは、それでいいけど、社員だったら、もうそれはとか、そうですね。やっぱり責任ですね。発言もそうですけど」

一方インストラクターとしても、プール、スタジオ、トレーニングジムの３ヶ所全てを担当した。実感としては、先輩社員と同じように一人前に仕事ができるようになるのは、３年経過した頃からではないかと思う。

スポーツジムのスケジュールは 15 分刻みで変動するため、トレーニングマシンの指導やレッスンを担当しながら、合間に事務をこなす必要があり、水泳を指導した後は髪や身体が濡れたまま事務作業をするなども日常であった。業務内容は曜日によっても異なる。土日はプールでのインストラクターの業務が中心だが、平日の日中はレッスンを専業インストラクターが担当し、キッズクラスも生徒が学校に行ってい

るため、IT さんが担当するレッスンは少ない。そのため、監視業務や事務が多くなるので、事務は平日の昼間とレッスン後の夜間に行っていた。

仕事に関連して嬉しかった思い出もある。自分のレッスンが持てたときはとても嬉しかった。生徒が子どもの場合は特に成長が見られるため、喜びを感じた。また、水泳のレッスンで一番上に到達した子どもたちは競うことがなくなりモチベーションが落ちてしまうため、「水泳大会を開いて皆で競い合う」企画を、B 支配人に相談せず IT さんが全て一人で立てて申請した。その企画が通った時は嬉しかった。

３－３．A 社の労働条件・職場環境

A 社の所定の労働時間は一日あたり８時間、週休２日であった。個々の仕事範囲が明確に決まっており、自分の担当業務が終われば帰れるはずで、要領の良い先輩社員は実際に残業せず帰宅していた。しかし IT さんはまだ仕事に慣れていなかったため、実際の労働時間は一日あたり 11、12 時間に上った。

A 社の労働時間管理はシフト制が採られており、早番、中番、遅番に分かれていた。朝番は７時半から 16 時台まで。遅番は昼 12 時頃から始まり、掃除を入れると終電間際の 23 時まで勤務していた。IT さんの自宅は比較的遠く、通勤には電車とバスを利用して約 40 分が必要だった。そのため、営業時間の短い日曜日に IT さんが遅番のシフトに入るように配慮してもらっていた。正規に残業を申請して終電に間に合わないほど遅くなった場合にはタクシー券をもらえるため、髪も乾かさずにタクシーに乗って帰宅していた。１年目から、支配人が「もう帰っていい」と言うまでは帰れない雰囲気だった。

IT さん「何て言うんですかね。帰れない雰囲気というか、同じ時間だったりとか、その前からいたとしても、一番トップの方が、『もう帰れよ』って言ってくれるまでは、『帰っていいのかな、まだ何か仕事ありますかって聞いた方がいいのかな』という雰囲気があったので」

残業代をつけるにはその都度申請して許可を得る必要があるが、上司から頼まれて残業する場合は申請したとおり認められ支払われるものの、それ以外の場合には「自分の仕事が終わっていないから勝手に残ってやっている」という扱いになり、残業代を付けられなかった。

休暇は、シフトを作成する約２ヶ月前に申請すれば概ね許可が下りた。担当者しか遂行できない業務が多いため、病気などの理由でないと急な休暇を取ることは難しく、旅行等のために休暇をとるには年末年始等に付随させるしかなかった。

IT さん「この頃に病院に行ったりとかして検査してもらっていたので、そのときに有給使ったと思う」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういう理由がないと有給使えないという感じなんですかね」
IT さん「言えなかったですね。人数が少なかったのもあるんですけど、自分が持っていたレッスンもあったので、本当に年末年始とかにくっつけてとるという形しかとれなかったですね」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「自分が辞めたら他の人が誰もやってくれない状態なわけですね。そのレッスンをできる人が」
IT さん「そうですね。知らない、キッズのダンスのこととかは、みんな知らないので、一つずつ伝えて」

３－４．A 社の教育訓練

入社１年目はレッスンを自分で担当できるようになるために覚えることが非常に多く、刺激的な体験が多かった。女性の先輩もいたが自分のことで精いっぱいの様子だったため、入社当初は上司であった A 支

配人がITさんの教育を担った。A支配人（男性）は大変面倒見がよく、事務やITさんが苦手なプールでの指導など、あらゆる業務を教えてくれた。ITさんと同年代の娘さんがいる父親でもあったため、プライベートでも実の娘のように大変可愛いがってくれた。店舗に教えられる社員がいなかった事柄については、勤務時間内に他店へ研修に行かせてもらえた。

ただし教育訓練の充実度は配属先の店舗（支配人）によって大きく異なり、人材育成制度が統一されていないようだった。そもそも同期15人（短大卒と四大卒が半々）のうち半分以上は体育と無関係の専攻出身者だった。彼・彼女らは、習い事や部活動でスポーツをしていたため実技はできるが、応急処置などの知識は学んでない。にもかかわらず、入社前の研修は社会常識や将来展望など、インストラクターとしてのスキルとは無関係な内容だった（ITさんも体育科卒とはいえ、スポーツインストラクターの資格に類するものは何も取得していない）。入社後の研修は配属先によって全く異なり、同期の中には全く研修を受けていない人もいた。

ITさん「『私、全くレッスンとかも教えてもらってない』というふうに言っていた子もいたので、何か場所によって差はあるんだなというのは思いましたし、1年目ってすごい大事だと思っていて、その本人ができればいいんですけども、やっぱり同じレベルに、それなりに決まったものがなかったので、研修してない子もいたし、そういうところは統一されていないんだなと思って」

３－５．A社の人間関係

同期とは、１年目は本社で集まる機会が一度あったが、２年目になると集まることはなく、連絡もとらなくなった。

入社当初の上司A支配人は、面倒見がよく娘のように可愛がってくれたが、２年目の４月に異動になり、新たに配属されたB支配人は、面倒を見るタイプではなかった。

入社時に配属された店舗には、ITさんと支配人の他に正社員が二人（男女一人ずつ）おり、二人とも家庭のある方たちだった。女性の先輩はベテランでレッスンを多数担当していたため、事務作業で顔を合わせる機会や、話すタイミングが会議以外になく、相談はできなかった。もう一人の男性の先輩（30代）は要領がよく頭もいい人で、自身は残業せずさっさと帰宅し、女性の先輩が残業をしている様子について、「（彼女は）要領が悪いから。ああいうふうにならないようにね」とITさんに言ってきた。こうしたことから、社員どうしの人間関係はあまりよくないと感じていた。上述の水泳大会の企画を立てる際、B支配人に放置されていたため先輩二人に相談したが、あまりよい返事はもらえず、解決に至る助言は得られなかった。

３－６．A社の離職理由

離職の直接的なきっかけは、入社して２年目に入る４月に、面倒見のよいA支配人が異動になり、新たにB支配人（男性、A支配人より若いがベテラン）が配属されたことである。B支配人は「自分で考えて仕事をしろ」と突き放す姿勢であったため、「もう助けてもらえない」と感じた。また上述のように、先輩２人との人間関係も良くはなかった。特に記憶に残っている辛い出来事は、困った時に誰にも助けてもらえなかったことだ。入社１年目にA社の新規企画としてキッズダンスのクラスが導入された。そのクラスをA支配人とITさんの二人で担当したため、A支配人が異動した後は、ITさん以外にキッズダンスについて経験や知識のある人が店舗内にいない状態になった。B支配人は何事も自分でどうにか

するようにという姿勢だし、女性の先輩は忙しくて話しかけられず、男性の先輩には「担当していないからわからない」と言われ、一人で頑張らざるを得なかった。唯一、同い年のアルバイトとはキッズダンスの話ができたが、正社員ではないので肝心な部分を相談できなかった。

また、労働時間が長くかつ残業代が支払われない点も離職理由の一つである。基本給は入社前に聞いた内容と一致したが、残業代は上司の指示で残業した場合しか付かなかった。一方、所定の労働時間内ではとても終わらない業務量であり、２年目からはＢ支配人が許すまで帰れない雰囲気だった。助けてほしくても相談できない環境で長時間労働をするのが精神的にきつかった。

IT さん「１１時間残って、あと６時間後にはまたここにいるんだって思うと、もう『ああ』と思って」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「もう、寝る時間、４、５時間もないですよね」
IT さん「そうですね。泊まった方がゆっくりできるなと思うくらい、一回帰る意味がないなと思っちゃうぐらい」

また、仕事にやりがいを見いだせなくなってもいた。子どもは成長めざましく教えがいがあるが、大人には変化が見られない。高齢者にとっては身体能力の維持に意味があると頭では分かっていたが、教えることに飽きてしまい喜びが見いだせなかった。さらに、高齢顧客との人間関係にもストレスを感じて胃痛などの身体症状が現われていた。キッズクラスを担当してはいたが、顧客の多くは高齢者であり、どこの店舗でも職務内容は同じなので、こうしたストレスは他店舗に異動したところで根本的には解決しない。もう離職するしかないと思い、入社から２年目の６月頃、退職を願い出た。B 支配人は驚き理由を尋ねてきたが、本当の理由を話すと他店舗へ移動することを提案されると思ったので、納得してもらえる理由として、人事にもＢ支配人にも「やりたいことがある」と虚偽の理由を伝えた。

IT さん「何で、やりたいことというふうに言ったかというと、この環境を言うと、『じゃあ他の店舗に行ったらどう』って言われるなと思っていて、でも、何かもう毎日、同じ会員さんの顔を見て、子どもとかだったらいいんですけど、もう、それなりの年齢にいくと、そこまで成長もないですし、やっぱり、ぐちを聞いたりとか、私より、もっと先輩の方が会員さんでは多かったので、そういうのも、すごいストレスになっていましたし、体の方にも、胃が痛くなって胃カメラ飲んでも何も出なかったりとか、すごいストレスですねって言われるぐらいの症状が出てきちゃって、それも多分、６月ぐらいだったと思うんですけど、で、人事の方には、『誘われている』、ずっと、その『前に居酒屋でアルバイトをしていて、その流れで紹介してもらえるので、そっちの方でやりたいです』というふうに」

退職する 2010 年９月末までの３ヶ月間は、先輩２名と、2010 年に入社した契約社員１名の計３名に仕事の引き継ぎを行った。有給休暇の消化はできた。

４．Ａ社離職後のアルバイト

４－１．アルバイトを始めるまでの求職活動

2010 年９月に A 社を退職した時点では次の仕事は決まっていなかったが、両親が一度休むよう言ってくれたため、３ヶ月間ほど実家で休んでいた。母は心配して勤務先の店舗を見に来たことがあり、「ああ、

あれだったら辞めたくなるわね」と IT さんの心情に共感してくれた。父は普段から意見を言う人ではなく、離職についても反対しなかった。きょうだいからも特になにも言われなかった。

失業手当がすぐには給付されず金銭的に続かなかったため、年明けからアルバイトを始めた。当時、姉の子が生まれたことや、母が保育の仕事をしていたことから、保育の仕事に興味を持った。スポーツジムで水泳を教えていた経験も活かしたいと思ったが、スポーツジムでは働きたくなかったため、母の紹介で公立 B 保育園の保育補助としてアルバイトを 2011 年 1 月から始めた。

一方でブライダルの仕事にも関心があった。同級生で四年制大学に進学した人はまだ学生なので、今から始めればスタートラインはあまり変わらない、どうせならやりたいことをやろうと考え、2011 年 6 月から、求人情報サイトで見つけた結婚式場 C 社でのアルバイトを保育園と掛け持ちで始めた。ブライダルに関心をもったきっかけは、短大に通いながら居酒屋でアルバイトをしていた際に、リッツカールトンの本を読んだことである。英語を話せないので、ホテルではなくブライダル業界を選択した。

アルバイト開始当初は保育士資格をもっていなかったため B 保育園で常勤となることはできなかった。そのため 1 週間のうち 3 日間は B 保育園（8 時半から 17 時 15 分）、3 日間は結婚式場 C 社（平日は結婚式がないため夕方の 4 時間のみ、土日は約 12 時間）で働いた。土日のどちらかを休みにしていたが、週に 1 日しか休みがなく、ハードだった。

正社員の仕事を探さなかった理由は、A 社での正社員経験で精神的に折れてしまい、何か一つ「この分野の正社員で行こう！」と思えるものがなく、模索の意味もあってアルバイトを掛け持ちすることにした。

４－２．結婚式場 C 社

結婚式場 C 社は、企業規模は大きいが勤務先事業所の従業員規模はウェディングプランナーも含めて 30～99 人であった。時給は A 社での社会人経験を評価され、研修期間なしで約 1,100 円を支払ってもらえた。

仕事内容は、参列者のアテンドや誘導、説明、ウェイトレスなどであった。ブライダルの仕事は、変化に富み緊張感がある点が刺激的で楽しく、がんばったことが結果につながることが嬉しかった。具体的には、予想外の出来事に臨機応変に対応してうまくあてはまった時や、顧客と一緒に喜べることが幸せだった。また人間関係も良好だった。社員の年齢が近く、プライベートなことも気にかけてくれて、保育園と掛け持ちしていることを知って体調に気にかけてくれたので、働きやすい環境であった。

IT さん「一発勝負なので、そのときしかないですし、すごい、その日の朝にその日のスケジュールを渡されるんですけども、いろいろイメージして準備して、それが当てはまったときと、あとは、こうしてほしいって言われたときに、すぐにそれを対応したりとか、あとは、やっぱり、お祝いの場なので一緒に喜べるところとかは、すごい働いていて幸せだなと思いましたし、その式場のアテンドとかも１人とか２人とかで、アルバイト２人とかでやっていたので、すごい緊張感もあって毎回人も変わるので毎回違いますし、そういう部分でも、すごい刺激は、すごかったですね。常に緊張していたというか」

保育園よりもブライダルの仕事の方が刺激的で好きだったが、ハイヒールで立ち続けることが体力的に厳しかった。また、ブライダルは土日が就業日でかつ拘束時間が長いため、（後の）夫と過ごす時間が短くなっていった。掛け持ちでアルバイトをした目的の一つは結婚式代を貯めるためではあったが、彼は「きつかったらアルバイトを少なくしていいよ」と言ってくれた。一方で、学べる・自分の将来に活かせるの

は保育園の仕事だとも思った。そのため、ブライダルのアルバイトは徐々に減らして 2015 年夏に辞めた。並行して、保育園の勤務日数を増やしていった。

４－３．公立 B 保育園

公立 B 保育園の従業員規模は 30～99 人である。仕事内容は保育補助全般である。夏季のみ水泳の指導をした。常設のクラスは担当せず、一時預かりを担当したため、継続的な「保育」ではなく一時的な「預かり」であった。一時預かりをともに担当したアルバイトの先輩は、長期間働いている人で、とても丁寧に仕事を教えてくれた。

年上の女性ばかりの職場だったため、家庭や身体、子育てについて話を聞くことで先輩から学ぶことがたくさんあった。食事や寝かしつけ、おむつ換えなど保育全般に携わるので、将来結婚して子どもが生まれた時に活かすことができるし、やって無駄なことはないと感じた。時給は 900 円台であった。

ただ、公立 B 保育園を管轄する自治体 B では、保育士の資格がないアルバイトを継続的に雇用できないルールであった。アルバイトは３ヶ月勤務したら２週間インターバルを置き再び 3 か月間働くというスケジュールになっており、保育園で働けない２週間は生活が苦しいため結婚式場 C 社のアルバイトを増やしていた。他の自治体では１年間休みなく働けると聞いて、B 保育園を１年後（2012 年３月）に辞めて、公立 D 保育園に 2012 年４月から勤め始めた。

４－４．公立 D 保育園

D 保育園は同じ公立の B 保育園と比べても、正職員の子どもへの対応や姿勢が異なり、保育に対して本気である。正職員どうしで子どもの情報を交換するだけでなく、アルバイトにも伝えて目標を共有しようと努めている。また、IT さんの質問にも必ず答えてくれる。

IT さん「前の保育園に比べると、正規職員の方たちの子どもに対する対応だったりとか姿勢が、私もこれは、すごいびっくりしたんですけど、同じ公立でも全く違うんだなと思って、それも多分、園長によると思うんですけど、本気というか、今の保育園は、すごい本気ですし、聞いたら、もう絶対教えてくれるし、だから多分、続いているんだと思いますね」

IT さん「休憩していても子どもたちの名前ばっかり、『この子がこうで』という情報だったりとか、その情報を私たちの方にも下ろしてくれますし、だから共有できるし、それで目標も、『じゃあ、こうしていこうね』『じゃあ、みんなでこうしていこうね』というのが、結果、それが子どもたちにつながっているので、そういう部分の先生たちの関係も多分いいんだと思いますけど」

公立 D 保育園でも雇用形態はアルバイトであったが、比較的継続的に働けるようになった。ただ、当初は１年間働いたら２週間インターバルをおいて、再び１年間働くというスケジュールだったのが、途中からインターバルが２ヶ月必要というルールになった。そのため１年間まるまる同じ保育園で働くと、年度ごとに働き始める月が少しずつずれていく。２ヶ月間何をしていたのか保護者から不思議がられることもある。中には、インターバル期間中に他の保育園とアルバイト保育士をトレードして欠員を補充し保育士自身の無業期間をなくす保育園もある。IT さんの場合は 2017 年３月に結婚して夫の扶養に入ったので、１年間フルに働くのでは無く、10 ヶ月勤務した後に２ヶ月間インターバルを置き、再び 10 ヶ月働くことを繰り返している。週 30 時間未満の勤務で月収 11 万円なので、ぎりぎり扶養の範囲内で働いていること

になる。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「４月から入ったのに何か毎年違う、途中から、この先生が来るという」
IT さん「そうなんです。なので『２カ月の間はどうしていたの？』みたいな、保護者も」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうですよね」
IT さん「その２カ月『子どもたちから、あれ、先生の名前聞かないな』って」

IT さん「私は結婚してからは扶養だったので、保険の関係もあって、私は１０カ月、で、２カ月は休んで、１０カ月は働いてというふうにやっているので」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「むしろ、その方が扶養に入るには好都合」
IT さん「そうですね。はい。あとは、ずれないので、他の方とかは２カ月は、他の保育園で２カ月だけ、でも他の保育園も同じなのでトレードというか」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほど、じゃあ、実際には、ずっと働き続けているんだけど違う組織で働いているからカウントしないというか」
IT さん「そうなるんですよね。はい」

結婚する際に、夫から働かなくてもよいと言われたが、遊びたい気持ちがありお金は何かと必要になるため、子どもを授かるまではマイペースに仕事をしようと思い働き続けている。

４－５．保育士資格の取得

D 保育園に移ると同時に、保育士資格を取得するために、夜間の資格学校に１年間通った。授業は週に１日、保育園での勤務終了後に休憩を挟み３時間、実技と学科を学んだ。当時、保育士資格の国家試験は毎年１回夏に行われたが（現在は年に２回実施）、受験一年目は全科目不合格となった。一度合格した科目は３年間有効であるため、２～３科目ずつ集中して学んでは受験することで合格科目を徐々に増やし、３年目の受験で全８科目の合格を集めて保育士の免許を取得した。保育士資格を取得したことでアルバイトの時給が 100 円強上昇した。

５．将来について

D 保育園で正職員の試験を受けることを強く勧めているが、正職員になると研修に行く必要があり、帰宅後も次の日のことを考えると気持ちが休まらないだろう。プライベートの時間を大きく削られたくないので、収入は月 11 万円と厳しいが今のところはアルバイトを続けている。

現在は夫の扶養に入ることができる上限額ぎりぎりの収入を得られる働き方をしている。このたび法改正で扶養に入ることができる年収の上限が高くなったので、家庭との両立を図りながら無理のない範囲で労働時間を増やしていきたいと考えている。

将来は子どもを持ちたいが、妊娠しても D 保育園はとても優しく理解があるため、ぎりぎりまで働きたい（夫も同意している）。保育園で働いていれば何かあった時にも人生の先輩に相談ができるし、子どもが好きなので、できれば出産後も働き続けたい。ただしアルバイトの立場では、有給はとれるものの、ボーナスや育児休業の制度は設けられていない。出産後は子どもの預け先が見つかりかつ空きポストがあれば復帰する見込み。

むしろ出産後は、養育費を稼ぐ責任があり「これがしたい」といったことで仕事を選ぶのではなく、収

入を得ることを重視するべきだと考えている。そのため、保育士も選択肢の一つとしては考えているが、こだわらず何かしら正規の仕事に就きたい。ただし、履歴書の資格欄に書けるものは保育士のみなので、やはり保育士の仕事になってしまうのではないかと思う。また、普通の会社で働いたことがないので、事務ができるのか不安で、結局は知っている分野の仕事になるかなと思っている。スポーツインストラクターも、アルバイトならやってもよいが、正社員で再開したいとは思わない。

実施日：2018 年９月 22 日
対象者：GT さん（26 歳男性　業務用機械製造　30～99 人　技術開発）

プロフィール

2007 年４月	高等専門学校　電気科　入学
2011 年３月	東日本大震災発生　地元が被害に遭う
2012 年３月	高等専門学校　電気科　卒業
４月	高等専門学校　専攻科　進学
2014 年３月	高等専門学校　専攻科　卒業（学士資格取得）
４月	A 社（業務用機械製造　30～99 人）に正社員就職（技術開発）
2016 年４月	A 社を離職　東北の実家を離れて東京へ転居
４月	B 社（事業サービス　10 人未満）に正社員就職（新規開拓営業・クレーム処理）
2017 年６月	B 社を離職
７～８月	短期のアルバイトや派遣労働をしながら求職活動
９月	C 社（精密機械製造　1,000 人以上）に正社員就職（技術開発）

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

GT さんは東北地方の出身である。中学生の頃から通っていた英語塾の先生と大変相性が良く、先生のオープンな性格に影響を受けて、英語だけでなく人とコミュニケーションをとることも好きになった。その一方で、プラモデルやロボットが好きで、ロボットコンテストを観て電気にも関心をもった。中学卒業時には、就職に有利であるという理由で高等専門学校（高専）への進学を決めたのだが、出願時に同じ高等専門学校の中の A 学科（英語を学ぶことができる）と電気科のどちらにするか迷った末、電気科を第一志望としたところ合格したため入学した。しかし、学校での勉強はあまり面白いと思えず、１年次には既に「自分には合わない」と思った。英語や人と話すことは変わらず好きで、高専在学中も専攻科１年まで英語を学び続けていた。ただ、A 学科への転科は前例を聞いたことがなく、思いも寄らなかった。なお、GT さんの通っていた高専には、通常の５年間の課程のあとに２年間学べる専攻科が設置されていたが、専攻科の募集定員は各学年の総生徒数に対して５％未満と、一部の優秀な生徒に限られた狭き門であったため、当初 GT さんは目指すつもりはなかった。

GT さんは、高専の最終学年（５年次）になるまで将来の職業について深く考えたことはなかった。ただ、人と話すことが好きなので営業や接客をやってみたいと長く思っていた。親にそう伝えたところ「やってみたらよい」と言われた。そこで５年生で就職活動をした際には、大学生と同じように民間就職支援サイトに登録し、営業や接客の仕事に 10 社弱応募したが、大半が書類審査で不合格となった。最後は先生に頼み、学校の紹介で専門を生かす技術職の仕事に応募したが、最終面接で不採用となってしまった。

一方、５年生になる直前に東日本大震災が発生し、GT さんの住んでいた地域も被害を受けた。そのため例年ならば専攻科に進学したであろう生徒が東北に残らない進路選択をしたため、専攻科への進学希望者が少なく、定員に空きがあった。親や先生から就職が決まらないのであれば、専攻科へ進学してはどうかと勧められた GT さんは、学士の資格が得られるチャンスだと思い受験したところ、合格した。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

専攻科では電子材料を専門とし、コンデンサーの開発について学んだが、科学や技術は好きなほうではなかったため、勉強はあまり面白いとは思えかった。そのため最終学年（専攻科２年）の就職活動の際にも、再び営業や接客の仕事を探すことにした。一般の大学生と同じように就職活動支援サイトに登録して10 社ほどに応募したが、どこも書類選考や一次面接で不採用に終わった。年が明ける頃に先生に頼んで、「高専出身ならば製造業が入りやすい」と助言を受けて地元の製造業（A 社）を紹介してもらい、採用された。

なお、５年次および専攻科２年次の両方の就職活動において応募社数が 10 社程度と少ないのは、学校推薦（一人一社と決まっていた）を受けながら応募していたため、同時に多数の応募ができる状況ではなかったからである。

２－２．応募から入社までのＡ社とのやりとり

それまでの就職活動で東京の大きな企業の面接を経験していたので、A 社に初めて訪れた際には「うわっ、ちっちゃい、ぼろい会社だな」「地元らしい」という印象をもった。A 社では、社長・事務局長・部長・課長の４人と同時に会う面接が１回あり、内定をえた。就職前に研修はなかった。

A 社に採用された理由として人づてに聞いた話としては、先生の紹介で応募したため、高専で学んだ事柄や実際に何ができるかということがＡ社にしっかりと伝わっていたことが気に入られたとのことだ。また、明るくはっきり話すところもある程度は評価されたそうだ。

３．初めての正社員勤務先（Ａ社）

３－１．Ａ社での仕事内容と待遇

A 社は GT さんが生まれ育った東北の街にある、従業員数数十人の小さな機械製造業である。従業員の大半は中高年男性で、22 歳で入社した GT さんが最も若く、30 代、40 代は若い方に分類されるほどであった。元々は２つの会社だったが一つに合併した経緯がある。

主な事業は、業務用の機械を顧客である企業や自治体等から受注して製造することである。GT さんは技術職として採用され、開発を担当した。顧客先に出向いて開発することもあったが、顧客から要望を聞いて仕様書を作成した後は、途中経過を報告する以外は主に社内で開発を進める場合が大半であった。こうした業務内容は入社前の説明と合致していたと思う。製造業は望んでいた業種ではなかったので、業務そのものは面白くなかった。小規模企業なので配置転換や職種の変更はありえなかった。

労働条件については、残業時間が予想よりずいぶん長かった。他の労働条件はほぼ入社前に説明されたとおりだった。人手不足のため残業は月に 100 時間を超えることもあり、本来は休日である祝日も丸一日図面を描いていたことがある。ただし残業代は一応出ていた。給与額はおそらく標準的だったが、賞与が大変少なく、１年目と比べて２年目の賞与額が大幅に減額されていた。しかも２年目の賞与はＡ社の資金ではなく、社長のポケットマネーから支出されていた。

３－２．Ａ社の教育訓練

入社後およそ半年間は研修期間で、特定の先輩社員一人が指導係となった。教材・課題を与えられて勉強し、製作したものを先輩社員が確認するという形で業務を覚えていった。

約半年後、配属されてからの指導は全て直属上司である次長が権限を持っており、周りが口出しできな

い雰囲気だった。次長は GT さんが提出した図面等の製造物をろくに確認しないままいい加減な指示を出したり、指示通りに製作してもやり直しを命じたりと、およそ指導してもらったとはいえない状態であった。会社全体での育成方針はあったのかもしれないが、GT さんにはまったく見えなかった。

ただ、業務の過程で専門分野の異なる他部署の人に教えてもらう機会がよくあり、自身の専門である電気だけでなく、機械やプログラムなど新しいことを知り、自分にできることが増えて「自分の世界が広がること」は楽しかった。

GT さん「ちっちゃな会社なので、他部署に普通によく話に行く、こういうことをちょっと教えてくださいということよくあって、そこはすごく丁寧に教えてくれる方も多くって、今まで電気の世界しか見えていなかったものが機械の世界だったり、プログラムの世界だったり、少しずつ見えるようになっていったのは楽しかったっていうのはあります」

３－３．A 社の人間関係

研修後に配属された部署の直属上司（次長）からパワーハラスメントを受けた。ハラスメントは言動が主で、殴られるなどの暴力はなかった。直属上司は女性社員には対応が甘く、ベテランの技術職とは技術の話を真面目にするなど、コミュニケーションが取れていた。しかし、自分の部下にはきつく当たる人だった。直属上司との関係を改善しようと、GT さんの側から接し方を変える努力をしたが効果はなかった。GT さんの業務については直属上司がすべての権限をもっており、さらに配置転換はない会社だったため逃げ場がなかった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「うまくいかなかったことを改善するためにご自身が何か努力されたこととかってありますかね」

GT さん「ええと、何だろうな、向こうが気に食わない理由が僕はわからなかったので、自分なりには一生懸命仕事やっているつもりだったので、上司に対する接し方はいろいろ変えはしてみましたね。例えば、今まで例えば結構忙しそうにしてるときとかでも困ったらすぐ聞くようにしてたんですけど、ちょっとタイミング見て、『あ、今だったらちょうど電話だからいいかな』とか見計らって行ったりとか、あとはしゃべり方、言い方とかをもう少しゆっくりしゃべったりとか、その辺の工夫はいろいろしてみましたけど、どれも結局効果がなかったですね」

GT さんが配属される前にも、その直属上司の下で働いた人の多くが１、２年で離職することが繰り返されていたため、会社内で問題視されていた。しかし、直属上司（次長）を管理する立場の部長も社長も問題解決に乗り出さなかった。その背景には役職者同士の力関係がある。合併前の会社では直属上司（次長）は現在の部長より役職が高かった。合併後に立場が逆転しても部長は次長に遠慮がちで、GT さんがハラスメント被害への対処を訴えても何も注意しなかった。また直属上司は、業務は優秀だったので、辞められると困るためなのか社長も注意しなかった。

役職のない先輩社員たちとの関係は悪くなく、直属上司以外のチームメンバーには息子のようにかわいがってもらい、愚痴や悩みをよく聞いてもらっていた。社員同士が話していると、直属上司は「しゃべっていないで仕事しろ」と口を挟むことがよくあった。先輩社員との関係が良好だったから、なんとか２年間は働き続けることができた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その人は問題にならないんですか、何か社長から注意されたりとか」

GT さん「実はその会社の前身になる会社があって、そこは潰れてて、そこからメンバーが移籍してきたという感じなんです。僕の直属のその上司は次長なんですけど、その上に部長がいて、全部署をまとめる部長がいるんですけど、前の会社で立場が逆だったらしいんですよ、次長さんのほうが立場が上で役職上だったらしくって、部長さんからその問題児の次長さんに言えない、前の会社の立場の関係があるから。社長は社長で言うらしいんですけど、社長も、社長はあんまり強気な態度じゃないんで、なおかつその次長さん、業務自体は優秀な方なので、もし万が一やめられたら困るというのもあって強く言えないらしくって、誰も手をつけられないという状況らしく」

３－４．A 社の離職理由

GT さんが A 社を辞めた最大の理由は、直属上司によるパワーハラスメントによって肉体的・精神的に健康を損ねたこと、および直属上司のこうした行為に部長・社長が適切に対処しなかったことである。また、会社に将来性がないと感じたことも理由の一つである。

会社に将来性がないと感じたきっかけは、賞与が入社２年目に大幅に減額されたことである。賞与の金額は入社した年も「雀の涙」だったが一応支給された。しかし２年目になると、A 社が受注できると予想していた県のプロジェクトを他社が受注したことで業績が急速に悪化し、賞与を出せる状況ではなくなったため、噂では社長のポケットマネーから出されたとのことだ。その当時の A 社は、優秀な人ほど離職していく状態だった。

直属上司との関係については、GT さんの側から関係改善の努力をしたが効果が無く、入社して１年後には徐々に「もう嫌だ、疲れた」と思うようになった。先輩社員に相談すると、GT さんに対してだけ直属上司の対応が明らかに違うと指摘され、直属上司と他の社員とのやりとりを観察すると、確かに自分とは異なる対応をしており、ハラスメントを受けていることを自覚した。

GT さん「働き始めてからもう１年超したぐらいには何となくもう嫌だ、もう疲れたというふうにはだんだん思うようになっていって、やっぱり１年ぐらいたつと先輩とかとも少しずつちょっと込み入った話もできるようになってきて、『いや、きついんですよ』って話したら、『うん、まあ、GT さんだけ明らかに当たり方違うからね』って言われて、『あっ、やっぱりそうなんだ』と思って自覚をしまして。それから少しほかの人とその上司との接し方とかいろいろ見てた結果、『うん、明らかに俺だけ違うな』というのはやっぱり自覚持って。逃げられないというのもやっぱりありまして、これはどうしようもないなというのがあって、だんだんとやめたいというのがあって」

最終的に離職を決意したきっかけは健康を損ねたことである。会社に行こうとすると風邪でもないのに体がだるくなるため病院に行くと、医師から「強迫性障害」「鬱病の三歩手前」と言われた。本来は３年は働くつもりだったが、２年でも切りがよいので離職すると決めた。先輩社員に相談したところ「好きにすればいいよ」と言われた。

実際に辞意を伝えたのは、直属上司とのトラブルがあった 2016 年１月頃である。直属上司に何度も図面の書き直しを命じられては対応し、ということを続けていたところ、完成間近になってそれまで一度も注意されなかったことを理由に図面を再び突き返された。直属上司が GT さんの提出物をろくに確認しな

いまま書き直しを命じ続けていたことが明確になり、「もうついていけない」と辞意を直属上司に伝えた。しかし人事部門による退職手続きがなかなか始まらず１ヶ月後に確認したところ、部長の段階で話が止まっており、社長に伝わっていなかった。おそらく部長が管理職としての責任を問われることを恐れて話を止めていたのだろう。部長に何度催促しても社長に話をしないので、直接社長に辞める意思を伝えた。社内は大騒ぎになったが、誰も真剣に話を聞いてくれないことに「もうどうでもいい」という気持ちになり、断固として辞めると主張した。その後 2016 年４月に離職した。

GT さん「退職の話をしたにもかかわらず全く話が伝わってなかった件が一番大きかったですね。『だめだな、この会社は人の話を、人が大事な話をしても、それが伝わらないんだ』と思ったんで」

GT さん「『変えられないんですか、こういうとこを直してもらえないんですか』というところを、やっぱり次長が当然聞かなければ、その上の方に話をするしかないと思ってたので部長にその辺話すんですけど、ほかの同僚というか先輩の人か、とかからこっそり話を聞いてみると、『いや、何にも彼は動かないよ』と。実際動いてないのもわかって、『ああ、だめだ、次長に話しても部長に話してもだめなんだ』って、『もう社長に直接言うしかないんだ』というのはずっとあって。一応、だから退職の話も両方に話をしたけど、やっぱり社長まで話が伝わってない。全然人事も当然動いてないわけで」

GT さん「その部長さんは社長の腰巾着なんで、やっぱり若い人にやめられたくないらしくって、その部長さんがずっと話をとめてたということが１カ月後ぐらいにわかりまして、『何で僕やめる手続全く進んでないんですか』って聞いたらとめているってわかって。『わかりました』と言って社長のとこ行って、『すみません、僕、４月でやめますんで』と言って大騒ぎになりましたけれど、断固として、もうやめると言って、『こんな会社やってらんねえ』」

GT さん「結構、もう怒ってたというか、何か『どうでもいいや』と思って、『何もこの会社に尽くす理由はないな』と思ったんで。社長は結構いい人だったんですけどね。いい人だったんですけど、『悪いですけど、あなたがこの下２人を全く管理してないのが悪いんです』という想いでいたんで、そのときは。当然、社長である以上、社長の部下って次長とか部長だと思うんで、『その人たちを管理できないあなたが悪いんです』という想いでいたので、『知ったこっちゃないな』と思って行きました」

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

辞意を伝えてからはＡ社で業務の引継ぎをした。精神的な症状は、有給休暇を消化して旅行をしたことや、東京へ転居して趣味の活動を楽しめるようになったことで癒やされた。有給消化期間にはまた、インターネットを使って転職活動もした。その際、学生時代から関心のあった営業の中途採用の求人を探した。

仕事を探す際に重視した事柄は、ワークライフバランス、給与、労働環境、勤務地であった。ワークライフバランスとしては、趣味（写真・アニメーション等）のイベントが開催されることが多い土日祝日に休めることを重視した。給与は、営業職は未経験なので高望みはしなかった。労働環境としてはパワーハラスメント等がないことを、勤務地は東京に住めることを重視した。いくつか応募した中の一社から、そ

の会社では経験不足のため採用できないが、「キャラクター的にほしいところがある」と営業未経験者でも入社できるグループ会社（B 社）を紹介された。運が良かったと GT さんは振り返っている。

４－２．B 社での仕事内容・教育訓練

B 社はテレビ番組の配信を事業とする会社の営業部門を担当するグループ企業で、従業員は 10 人未満であった。GT さんは 2016 年４月に営業職として中途採用された。営業職の業務は、個人顧客の自宅等を訪問し、ケーブルテレビ等の利用契約を売り込む新規顧客開拓と、契約後の顧客からのクレーム処理や契約解除であった。業務の半分以上はクレーム処理だった。修理等の業務は他の部署の技術職が担当していた。

入社してから約１ヵ月間は先輩社員の営業に同行して業務を学んだ。その後はすぐに一人で顧客先に訪問するようになった。「仕事をしながら覚えろ」という方針だった。初めての仕事を覚えることに必死で、A 社で受けた精神的なダメージを気にしている余裕もなくなった。

B 社の仕事で達成感を感じたことは、顧客とのコミュニケーションの成功パターンの類型が見えるようになったことだ。初めは自分の話したいことを話していたが、顧客の反感をかうので、顧客に話したいだけ話させてから提案をするようにしたところうまくいくようになった。

GT さん「人が見えてくるときですかね。最初やっぱり営業するの初めてだったころって、『自分がこう思ってるんだからお客さんにも伝わるはずだ』っていう感じでやっぱりしゃべるんですけど、そうするとお客さんって大体反撃というか反感というか、ほぼ話って伝わらなくって、逆に最初、お客さんの言わせたいように、全部こっちが吸い取るというんですかね、ずっと聞いてあげていると相手のお客さんの方って大体気持ちよくなってくるんで、そこで、『じゃあこういうことですよね』って同意してあげて、『じゃあそれってこういうことですか』って今度返してあげたりとかして、少しずつ少しずつならしてあげるとやっぱりご納得されるお客様も多くって、『ああ、この人はこういうふうに話せばわかってくれるんだ』というパターンが幾つかできてくる。そうすると、『あっ、こういうふうに来たパターンだから、じゃあこういうふうに返そう』となると大体それ、はまってくるんで、大別してできるようになってきて、大体お客さんってこういうパターン多いなってわかってくるとこですかね」

反対に辛かったことは顧客からのクレーム対応だ。罵詈雑言を浴びたり、外国人顧客につばを吐きかけられたりした。他の営業職についても、クレーム処理の業務は相性が合う人と合わない人が明確に分かれるため、従業員の入れ替わりは激しかった。ただし GT さんは「自分には合っていた」と語っており、顧客との関係やクレーム処理のつらさは、離職理由の一部ではあるが大きな要因ではない。また、営業成績を上げることにプレッシャーもあった。とはいえ、稼ぐことは営業マンの基本だと思っていたため、プレッシャーは励みにもなっていた。GT さんの営業成績は、未経験での採用であったにもかかわらず、初年度でインセンティブ給与が支払われる基準を超えた月が半分程度あった。そのため B 社での仕事内容は自分に合っていると思ったが、もっと業績を上げるためにはもう少し働き続けなくては難しいとも感じていた。

４－３．B 社の労働条件・職場環境

営業職にはみなし残業労働時間制度が適用されていた。そのため月あたりの給与のうち基本給 18 万円には 20 時間分の残業代が含まれていた。さらに営業成績（月単位で評価）に応じてインセンティブが支払

われる仕組だった。トップセールスの人は月あたり 30 万円ほど受け取っていた。GT さんの場合、B 社で働いていていた約 1 年間にインセンティブがつく月とつかない月が半々程度で、およそ税込 21 万円を支給されていた。残業時間が 20 時間を超えた分の残業代は、ルール上は別途支払われることになっていたが、タイムカードがない会社だったため、おそらくサービス残業させられていたと思う。

GT さんの平均的な平日の労働時間はおよそ午前 11 時から夜 11 時頃までの約 12 時間で、そのうち 2 時間が休憩と位置付けられていた。また、そのうちの約 2 時間が残業であった。顧客が在宅している土日祝日は朝から訪問できるため、午前 9 時から午後 11 時頃まで働いており、さらに残業時間が長くなった。

GT さん「昼１１時に出勤して夜１１時に終わるという感じだったんで、１２時間だけど、一応、間休憩はお昼を挟むんで２時間休憩時間があることになっていて、だから１０時間か、１０時間の残業２時間が基本の働きで、土日祝に関してはお客さんが家にいる、朝早くから動けるということで、朝９時の夜１１時終わりとかそういう状況でしたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、じゃあちょっと１週間の労働時間が６０超えますね」

GT さん「超えますね、長いですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それでこの賃金だと、ちょっと最賃切っちゃいますよね、最低賃金、下手したら」

GT さん「と思います。だからそこをごまかすための見込み残業とインセンティブだったんだと思います」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「はあ。見込み残業はどれぐらいの時間だったんですか」

GT さん「たしか２０時間プラで含まれてたと思いますね。残業は２０時間までは見込みで、それ以上は見込みより上の残業代がもらえるはずですけど、一応、ルール上は」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「え、さっきの１８万はその２０時間分の残業代込みで１８万なんですか」

GT さん「込みです」

４－４．離職理由

GT さんは転職先を探す際、①営業職であること、②土日祝日に休めること、③東京で一人暮らしができること、④ハラスメントのない労働環境を重視した。入社した当初、B 社はこれらをある程度満たしていた。しかし会社の方針が変わり、②と③が満たされなくなったため、GT さんは離職した。クレーム処理や営業成績へのプレッシャーも大変ではあったが、離職の要因としては本因ではなかった。

まず②については、入社から約半年間は土日祝日が休みであった。しかし会社が事業を拡大させる方針になり、顧客のニーズに対応するために土日祝日も勤務日となった。GT さんの趣味である写真撮影やアニメーションのイベントは土日祝日に催されることが多いため、平日に休めてもやることがなく、ぼんやりと過ごすだけになった。一方、先輩社員たちは土日祝日に働くことを気にしていないようにみえた。B 社の社風は「ガチガチの体育会系」で、休日は楽しむためではなく、より働くための休養日と考えられていた。こうした考え方は、GT さんにとって嫌いではないが相性がよくないものだった。

GT さん「頭がやっぱり体育会系だからか知らないですけど、もう売り上げ一番、土日祝も関係ないまではいかなかったですけど、基本的にはもう仕事最優先でやって、仕事に全力を出すための休みだという感じの会社でしたね」

また③については、入社した当初は寮費１万円のＢ社の社員寮に住めたため、Ｂ社の低い給与であっても、東北の実家を出て東京で一人暮らしをすることができた。しかし会社の移転に伴い社員寮が廃止されることになった。社員寮に住んでいたのは GT さん一人だけで、他の社員はみな東京に自宅がある人々だったため、寮がなくなることで困るのは GT さんだけであった。社員寮廃止後の家賃補助については移転後に決めると言われたが、もし支給されない場合には自分で家賃を支払うことになり、B 社の給与では賄いきれないと思った。この社員寮の問題が、離職を決意した最終的なきっかけとなった。2017 年５月に辞意を伝えたところ、営業成績が少しずつ上がっていたので、会社からは「もったいないね」と言われた。しかし従業員の入れ替りの激しい業界なので引き止められはしなかった。その１ヶ月後の６月半ばをもって離職した。

５．現在の勤務先（C 社）

５－１．離職してからの生活

B 社を離職するにあたり社員寮を出ねばならず、辞意を伝えてから離職するまでの１ヶ月間は住むところを探すのに精一杯で転職活動はできなかった。また、土日祝日が勤務日になったため趣味の活動を全くできていなかったので、離職後は少し自由に過ごしてみようと思った。そこで離職してからの約２ヶ月間は趣味を楽しみつつ、１日単位のアルバイトや派遣の仕事で最低限の生活費を稼いでいた。また親からも家賃の補助を支援してもらった。

2017 年８月頃に転職エージェントに登録し、就職活動を始めた。そこでは、担当者がついてくれて一緒に自己分析などをやってくれた。GT さんは当初は営業の仕事を希望していたが、エージェントから「営業職としての経歴は短いので、オファーをもらうことは難しいだろう。しかし高等専門学校を卒業しており A 社で技術開発職の経験もあるので、営業的要素のあるエンジニアの仕事ならばオファーがあるだろう」とアドバイスをもらい、その条件で探した。探す際には、①土日祝日が休みであること。②給料はそこそこぐらい、③会社の雰囲気が明るく風通しがいい、の３点を重視した。60 社ほどに応募し、そのうち書類審査に通過したものは約三分の一から半分ほど、最終的には３社から内定をえて、そのうちの１つである C 社に転職を決めた。他の２社のうち一つは、全国を出張してまわる勤務形態だったので将来的に体力が持たないと思い断った。もう一社は東証一部上場の大手企業であったが、力ずくで入社させようとする品性の低い誘い方に悪い印象を受けて断った。C 社からは 2017 年９月末に内定をえて、11 月に入社し現在までに 11 ヶ月間勤務しているところだ。

５－２．C 社の採用プロセス

C 社への転職を決めたのは、採用担当者が、応募書類・適性検査・面接など全ての選考プロセスに一つ一つフィードバックをして、GT さんの欠点を分かった上で採用を決めたと話してくれたため、「一番自分をみてくれた会社だな」と思ったためだ。

GT さん「面接のときに、あなたのこういう言動があった、こういうプロフィールがあった、こういう性格を判断したところこうだと思ったし、１次面接で言ったことに対して、２次面接ではこういうことを準備してきてくださいねということに対してあなたはきちんと準備してきましたということで、一つ一つ評価をいただいたんですね、そこは。そこがすごく納得したんで、そこに決めました」

GT さんは、C 社には採用されないだろうと推測していた。というのも当時、服をクリーニングに出すお金がなく、しわだらけのスーツで面接に臨んだためだ。面接の場でもその点を叱られてしまった。飽きっぽい性格も適性検査で知られて、面接で指摘された。しかし面接後に採用担当者から転職エージェントを通さず直接電話があり、「二次面接に進めるかどうか迷っている。経歴は不十分だが、キャラクターは良い点もあるので、直す努力をするなら二次面接に進めてもよい。C 社ならあなたの『電気と接客の両方をやりたい』という希望にある程度は沿うこともできる」と言われた。具体的に評価されたのは、「明るくハキハキと話す」「職業経歴と自分のやりたいこととの矛盾を自分で理解している」ところとのことだった。二次面接に臨むにあたり、「10 年後の自分像」についてまとめてくるよう課題をもらったので、一生懸命準備した。二次面接では「広く色々な人と関わりたい」「趣味も仕事も人間関係も、全て自分で管理できる人になりたい」と伝えた。その結果、無事に採用してもらえた。C 社では定期的に中途採用が有り、GT さん含め９人の転職者が同時に新規採用された。そのうち高専出身者は GT さん含め２人、残りは大学卒だった。

GT さん「ええと、２次面接ではこういうことを聞きますというお話があって、何だったかな、ああ、１０年後の将来像の話だったかな、たしか。『今、会社に入ってこういうことを学んで、じゃあ学んだらあなたは設計をやるんですか、営業をメインにやるんですか、そういうところをきちんと自分の中で詰めてきて、自分なりの答えをつくってきてください』って言われたのが大きかったかな。あと何か言われたような気がしますけど、そこはしっかりちょっと覚えてないですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ。で、どんなことをお話しされたんですか、その１０年後というのは」

GT さん「はい。管理職というか、管理する人になりたいなということを伝えたと思います。エンジニアをやっていく中で、当然、他部署とか上司とか、そのうち部下もできるかもしれないですけど、そういった『人とのかかわりって別に接客業じゃなくてもあるじゃない』って言われたのも、それもさっき叱られた話の中にあって、自分の中でそれを落とし込んで、確かにそうだなと思ったので、じゃあいろんな人とかかわること、それから仕事も含めて全部自分で管理できるような人にならないと、それは一人前のエンジニアじゃないんじゃないかというふうな結論になったんで、『じゃあ僕は仕事も人間関係も趣味もプライベートも仕事も含めて全部自分で管理するような、管理する人になりたいです』ということを２次面接でしゃべったと思います」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「うん、うん、うん。何かすごくその面接を担当された方はすてきな方ですね」

GT さん「そうですね、いやあ、もう憧れの人です」

GT さんは、それまでの自身の経歴で C 社への転職に役立った事として、生来の明るくはきはきとしたキャラクターと、B 社での営業経験で培われたひとの話を聞く能力を挙げる。

GT さん「ええ、もう担当者からずばり『キャラ採用ですよ』って説明された後に言われました。やっぱり製造業をやってたの２年しかなくて、なおかつブランクもあったんで、経歴的には、何でしょう、そういう『全然即戦力にはならないでしょう』と言われた『けど、やる感じだから採用しました』って言われました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「やっぱりそれはその前の営業の経験を買われたということではないんですか」

GT さん「経験を買われたというよりは、営業で自分の、何だろう、人の話を聞ける能力みたいなとこ

ろが育った部分は面接で出せたから、そういう意味では買われたのかもしれないですね」

５－３．C 社の教育訓練

C 社は従業員数 1,000 人以上の大手機械製造業である。GT さんは技術職として採用された。入社後１ヶ月間ほどは、出向先が決まるまでの待機期間なので、自主的にインターネットで調べる、社内にある専門書を借りて読むなどして学んだ。何を学べばよいかは高等専門学校で学んでいたので判断できた。その後同期入社の新規採用者（全員が転職者）の間で、勉強内容をまとめて発表しあう機会があった。

入社１ヶ月後、2017 年 12 月に一人で出向先に派遣された[3]。A 社で２年間勤務したためエンジニアリングの業務の大枠は分かっており、一緒に働く人たちの性格なども技術職はどこの会社も似ているので予想通りだった。そのため初めての出向先でも特に緊張はしなかった。出向してしばらくは C 社の誰にも連絡を取っていなかったが、約１ヶ月後に面接で世話になった人事部の採用担当者から連絡があり、当時困っていたことについて相談した。その後は定期的に連絡するようになり、心強く思っている。

５－４．C 社での仕事内容と負担度

初めての出向先では、業務用タブレットの開発を担当している。開発職といっても、顧客先に出向して常駐し、顧客と話しあいながら開発を行うので、コミュニケーション能力と専門知識の両方が必要である。製造の仕事そのものはそれほど好きではないが、高等専門学校で学んだおかげで業務を遂行できている。

GT さんが製造の仕事で好きではない部分とは、机の前にじっと座ってパソコン作業をし続けるところである。外を出歩いてアクティブに行動する仕事の方が好きだったため営業職を希望していた。しかし現在は、C 社も出向先も大企業なので、開発業務以外にも他部署の業務に駆り出されたり、自身の業務のために他部署に協力を依頼したりと、会社の中を動き回って色々な人と関わることができる。こうした時に、仕事をしていて楽しいと思う。

一方で仕事をしていて困っている点は、業務量の多さである。今の出向先は業務の振り方が無計画で、直属上司も、一緒に働く顧客先企業の社員も、誰も GT さんの業務量を管理していない。現在の業務の流れは、出向先企業の管理職（直属上司）が全体を統括し、その下にリーダー、さらに設計者がおり、GT さんは出向者として設計したものが動作するか確認・検証する業務を担当している。一番下流に当たる業務であり、直属上司が GT さんの業務量を管理しないため、処理しきれないほど大量の業務が下りてくることがよくあり、残業が非常に多い。ただ、「これ以上は無理です」と断るなど顧客と交渉することも業務のうちであり、GT さんは自分で業務量を調整しようと努力し、ある程度は調整できている。

GT さん「ううん、（出向先の）上司とまず会う機会がないです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、お一人でずっとやってらっしゃる」

GT さん「上司の方はほぼほぼ会議とか出張とかで動き回ってることもあって、ほとんど自席にいない、事務所のしかも自席にいないんですけど、僕はそもそも事務所じゃなくて実験棟にいて、建物が離れているんでもう顔見ることが朝会ぐらいしかないという状況でして、上司には全然伝えるのはあんまりできてないということです。多分把握されてないと思います、状況的には」

---

[3] GT さんの説明のみでは、C 社での働き方が「技術者派遣」なのか、「在籍型出向」なのか判別が難しい。本文では GT さん自身の認識にしたがって「出向」と表現している。参照：厚生労働省「労働者派遣と在籍型出向との差異」https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/02/dl/s0229-5d.pdf（最終アクセス：2020 年２月 25 日）

５－５．C 社の労働条件・職場環境

労働条件は出向先企業の制度が適用される。現在の出向先での給与は残業代含む手取月額で 21～22 万円程度である。A 社を離職した頃の月給より少ないが、賞与が出るので年間の金額はA社を上回る。現在は自分で部屋を賃貸して住んでいるが、家賃を払っても 15 万円以上残るため、趣味の活動もできている。

労働時間は上述の通り残業が非常に多い。また時折、土日祝日の勤務を出向先から内密に交渉されることがあるが、断ることができている。趣味のイベントにも参加できているので、ワークライフバランスについては満足している。

５－６．人間関係

GT さんは普段は出向先に常駐しているので、人間関係の中心は出向先企業の従業員や協力し合う C 社の他部署の人たちになる。出向先に対しては業務管理をしっかりしてほしいという不満はあるが、趣味の話をしても馬鹿にせず受け入れてくれる点など、これまで働いてきた組織の中では一番気に入っている。同僚とも C 社に戻った際にたまに会うと仲良く話をする良い関係だ。

たまにしか会わないとはいえ、C 社での直属上司とも良い関係を築いている。１～２ヶ月に１回、定期面談が行われるが、その際に上司へ出向先での不満や気持ちを吐き出すことができるのは気持ちがいいし、的確なフィードバックをもらっている。上司が自分のことをきちんと見てくれていると感じて納得ができる。A 社ではまったく話を聞いてもらえなかったことと比べると対照的である。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その面談を受けることで、ご自分はどんな気持ちになりますか」

GT さん「吐き出して正直、気持ちがいいというのが一つと、あと、今こういうふうな業務状態でこういうふうにやってますという報告をしたときに、『何だ、じゃあ GT さんはこういう考えがあるんですね』というところと、『こういうところは成長してますよ』っていうのはちゃんと見てくれる会社なんだなというところ、そこは納得ができるところ」

６．これまでを振り返って

二回の転職を振り返り、転職活動は一人でインターネットを検索して行うより、転職エージェント等の専門家を積極的に頼って行う方がいい、と GT さんは考えている。その理由は、転職活動は運に左右される部分もあるため納得できるまで続けるほうがいいし、多くの企業に応募するほどチャンスも増えるが、たくさんの企業をみてまわるにはお金も時間もかかるためだ。転職エージェントを利用すると、応募書類の作成や手続などを代行してもらえるため、お金と時間を節約できて多くの求人に応募できる。こうした点が、新卒時の就職活動とは大きく違うと思う。

また、転職先を決めるときには、実際に訪問して雰囲気を見ることが重要だと実感した。実際に、面接で「思っていたのと違う」と感じた企業もあった。訪問前にはよい印象をもっていた超大手企業の面接で、GT さんの趣味を小馬鹿にされたことがあった。反対に、小さい企業の面接で、GT さんの話に強い関心をもって話を聞いてくれて、結果的には不採用になったが、不採用の理由を丁寧に説明する手紙をくれた会社もあった。

７．将来について

GT さんの、C 社の二次面接で話した「自分で自分を管理できるようになりたい」という希望は今も変わ

らない。今のところは転職するつもりはないが、定年までC社で働きたいかといわれると微妙なところだ。というのも、C社では出向先に転職する技術職が多いので、GTさんもC社で技術経験を積んで、気に入る出向先に出会えたらそこに転職するかもしれない。それまではC社で働き続けたいとのことだ。

今後も仕事と趣味とのバランスがとれた生活を送っていきたい。今は仕事と趣味が楽しく他の活動に割く時間がないが、気持ちに余裕ができたらまた英語を学びたい。結婚や子どもについてはまだ考えていない。

実施日：2018 年 10 月 20 日

対象者：JD さん（27 歳男性　産業用機械器具賃貸　1,000 人以上　新規開拓営業）

プロフィール

2007 年４月　高等学校　普通科　入学
2010 年３月　高等学校　普通科　卒業
　　４月　国公立大学　社会科学系学部入学（地域政策専攻）
2014 年３月　国公立大学　社会科学系学部卒業
　　４月　A 社（産業用機械器具賃貸　1,000 人以上）に正社員就職（新規開拓営業）
　　４月　北関東の F 県の営業所に配属　親元を離れる
　　10 月　E 県の営業所に配属
2015 年 12 月　A 社を離職
2016 年１月　B 社（測定機器卸売小売　100～299 人）に正社員就職（ルート営業）B 県の実家に戻る
　　11 月　東京本社へ異動　親元を離れる

１．大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

JD さんは中学校卒業後、進学校である高等学校の普通科に進学した。中学生のころから四年制大学への進学を当然と考えており、高卒就職や専門学校・短大等への進学は考えたことがなかった。高等学校では文系を選択した。大学受験では国公立大学を目指した。その理由は、在籍していた進学校が国公立大学への進学を推奨していたのと、費用が比較的かからないこと、父親が国公立大学出身だったことによる。最終的に進学した大学・学部を選んだ際には、両親や高校の担任教師に相談して選んだ。まず、教師になるつもりはなかったため教育学部を除外した。その上で、センター試験の得点と照合して浪人せずに入れる可能性が高い大学・学部の中から、B 県の自宅から通えて、かつできるだけ偏差値が高いところを探したところ、隣県の国公立大学の社会科学系の某学部が該当し、合格したので 2010 年４月に入学した。

JD さんは、地域政策を専攻し、就職のことよりも自分の学びたい内容を優先してゼミを選択した。具体的には、農業や観光といった地域の政策について学んだ。大学での友達はゼミ仲間が多かった。卒業研究においては、単に卒業すればよいという考えではなく、自分の頭で考えて、その地域の観光に関する卒業論文を執筆し提出したところ、よい評価を得られた。また、普段の授業で単位を落とすことも基本的にはなく、勉学には真面目に取り組んでいた。

大学在学中はサークルには所属しておらず、コンビニエンスストアでアルバイトを３年以上続けた。コンビニエンスストアでのアルバイトは専門的な仕事ではないため、その経験を通して自分に向いていることが見えてきたことはない。ただ就職活動の面接では、アルバイトに打ち込んだ経験をアピールした。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

大学３年次の夏休みのインターンシップには参加しなかった。例年より遅く、大学３年次の 12 月に採用活動が解禁されると同時に就職活動を開始した。インターネット上の就職支援サイトにまずは登録した。

応募先選びの基準は、まずは A 地方（B 県、C 県、D 県）の有名企業であることを重視した。その理由は、JD さんは大学まで A 地方で育ち、両親も A 地方出身で土地を多く所有しているので、将来はその土

地に家を建てたいと考えていたためである。

その上で業種と職種を消去法で絞り込んだ。業種は銀行や証券、小売等は除外して商社か製造業に限定した。職種は、販売、サービス、システムエンジニアを除外した。事務は多くの会社が原則女性しか採用しないようであったため、営業職か総合職に応募した。また、休日数も重視しており、年間 120 日以上の会社を選んだ。

勤務地については、当初希望していた A 地方の会社からは内定を得られなかったため、就職活動の途中から、採用選考を A 地方で実施する会社にも応募することにした。

就職活動を始めた当初は、素の自分のままで受け入れられると思って何も戦略を練らず、企業のホームページをみて面接に挑み、その場で考えて話していた。しかし上手くいかなかったため、途中から、企業について調べて、面接担当者が喜ぶことや、受かりやすいだろうことをあらかじめ想定し、面接の場では想定した回答の中から尋ねられた事柄に近いことを発言するやり方に変えていったところ、うまくいくようになった。また、人に勧められて OB 訪問もした（最終的に入社した A 社ではない）。

最終的には約 50 社にエントリーし、20～30 社の面接を受けて、３社から内定を得た。

２－２．応募から入社までの A 社とのやりとり

A 社は大手産業用機械製造業の子会社で、企業規模は 1,000 人以上であった。建築現場へ重機をリースする事業をしていた。本社とは別の地方でも採用選考をしており、前半の選考を A 地方で受けることができた。地域限定正社員ではなく総合職としての募集であった。

A 社の面接は２回と少なかった。１回目は JD さん一人に面接担当者３人が対面する形式で、一次面接から一人ずつみてもらえるのは珍しいと思った。最終面接は本社で行われた。その際に JD さんは、（建設業の）人手不足やオリンピック需要に合わせて先進的なことに取り組むべきだと意見を述べ、さらに、コンビニエンスストアでアルバイトをした際に、売上を分析して需要をつかみ新しい考え方を取り入れて受発注をした経験を話し、A 社で営業職として働くうえでも同様に自分で考えて将来を開拓していきたいと話した。面接を担当した取締役に「（あなたはわが社に）完全にマッチするね」と言われ、内定を得た。

内定を得た３社の中で A 社を選んだ理由は、休日が年間 123 日（当時）と多いこと、近年の業績がよかったこと、さらには先進的な事業をしていたためである。昨今、建設業界では人手不足が深刻化しており、中でも重機を運転できる人材が足りていない。A 社はこの問題を緩和する最先端技術を積んだ重機を扱っていた。また、A 社には全国の営業所に転勤する可能性があったが、転勤する場合は家賃を完全に補助するし、将来的には B 県への配属を希望することもできると言われたので A 社に入社を決めた。

４年次の 10 月に内定式に出席した。同期 12、３人のうち男性が 10 数名、女性が２名ほどで、全員が大卒で、形式上は全員が総合職としての採用だった。しかし実際には男性は営業職、女性は事務職をすることになった。別途異なるルートで採用活動が行われた修理部門の技術職は、高卒と専門学校卒だった。内定式以降、入社までの間に研修等はなかった。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社での仕事内容と教育訓練

A 社に入社後１週間は本社で集合研修を受けた。内容は、顔合わせ、挨拶の仕方、事業内容、財務・コンプライアンスの説明など、会社の説明のみで営業に関する教育はなかった。

研修が終わると全ての新卒が即座に各拠点へ配属された。営業職の仕事内容は、重機を建設現場へ紹介しリース契約を結ぶことである。売上目標が個々の営業職および各営業所に設定されているが、JD さんを

はじめ新卒者に売上目標はなかった。会社全体としては売上に対する締め付けは緩めの会社だったが、厳しさは営業所によって異なる。また新卒採用時には最先端技術を用いた商品をアピールしていたA社だが、実際にはその商品はあまり普及しておらず、値下げ交渉等の価格競争しか営業努力ができない業界だった。

JD さんの配属先では研修等が一切なかった。営業職の業務の進め方について教育体制が整っておらず、ただ経験を積むことでしか仕事を覚える術がなかった。商品知識が全くない新卒者なのに、勉強するための資料は商品カタログしかなく、学んだ知識が正しいのか確かめることもできないのがつらかった。「正しい知識」を学び実際に活用するという学校での活動とは異なり、不確かな知識のままサービスを提供しなくてはならなかった。

最初に配属された北関東F県の営業所では、半年間ずっと、教育係の先輩社員の営業に同行して業務を覚えていた。業務所長や先輩との人間関係も良好であった。

同年10月にE県の営業所に異動してからは、顧客リストを分配してもらえず、一人で飛び込み営業による新規顧客の開拓をしなくてはならなくなった。具体的には、どこかで工事が行われているという情報を得たらすぐにその現場へアポイント無しで訪れ、重機のレンタルを直接交渉することになった。交渉相手は、建設業界の下請構造の末端に位置する企業規模10名以下の建設・土木業で、実際に重機を使い作業をしている現場監督や職人であった。営業先を見つける方法は二つあり、公共事業の場合は工事期間と場所が開示されるので、公示をみて現場へ赴いた。民間事業の場合は情報が公表されないため、別の工事現場で仲良くなった作業員から次の民間工事の情報を聞き出していた。そのため、どれだけ多くの工事現場をまわれるか、顧客とどれだけ個人的に仲良くなれるかが売上に直結した。

JD さん「その業界っていうのはレンタルリースなんですけど、技術はいらないというか、何て言えばいいんでしょうね、価格競争しかない業界で、とにかく、どんだけ回るか、どんだけお客さんと仲良くなるかというところしかないので、それが1日中ずっと現場、工事現場の情報得たら回るみたいなところであったので、単純作業、ルーチン化みたいな感じであったのでおもしろいとは正直言って思わなかったですね」

JD さん「教育がほとんどないんです。で、それとあとは、社内、営業所ごとなんですけど、教育システムが全くないので、商品知識の、どういうものかっていうのも正直言ってないです。ないので、経験で全部積めっていうところあるので、自分で覚えるというか、合っているかどうかも分からない。カタログというか、そういうのを見て勉強しろみたいな感じだったので、そういう資料とか一切なかったので、自分で何でもやらなきゃいけないのと、あと、そういうのと、同じことをずっと繰り返して、合っているかどうか分かんないところを、ずっと知らないお客さんのところにぐるぐる回るみたいなところがあったので、今までの、高校、大学とかだと教えてもらって、それを活かして発揮するというのではないので、非常に他の、例えば大企業だと1カ月とか2カ月とか研修があるって聞くっていうか、実際そうなんですけど、そういうのでなかったので、その差、教育の差っていうのがあって、ちょっと大変で、きつかったっていうのがあります」

JD さん「教えてもらっていないのに、自分で学んで合っているか分かんないのに、それをやり続けて、結果が出ないと、『出ない、どうしてだ』みたいなことを」

JD さん「ノウハウがないのに、ずっとやり続けるっていうのは、ちょっと、つらいところがありましたね」

３－２．最初の配属先での就業状況

研修期間終了後に JD さんが配属された北関東 F 県の営業所は、計８人ほどの小さな営業所で、修理の技術職が３人くらい、事務職が２人、残りは営業職であった。同期入社の技術職は高卒で 18 歳だったが、他は全員 30 代以上で、新卒以外で最も若い人が 30 代後半から 40 代くらいだった。A 社の借上社宅に低額の家賃で住むことになった。A 社では全社として残業時間を原則 10 時間以内に収める規則があったので、残業はほとんどなかった。

配属後に研修はなく、60 代の再雇用の社員が教育係となり、一緒に営業先をまわりながら仕事を覚えていった。半年間１人で営業に行くことはほぼなく、先輩にずっとついていた。

その営業所には、個人ではなく営業所全体で売上目標達成に向けて頑張ろうという雰囲気があり、営業所長や教育係の先輩社員とも良好な人間関係を築くことができていた。そのため、入社してから異動するまでの半年間は A 社に対する強い不満はなかった。

なお、A 社での初年度の年収は賞与額がとても高かったため比較的高額だったが、その後は業績が下がったため賞与も低下した。残業がほぼなかったため残業手当もほとんどなかった。離職直前の年収が 370 万円ほどであった。

３－３．二つ目の配属先での就業状況

入社１年目の 2014 年 10 月に E 県の営業所へ異動になった。その理由は、E 県の営業所で 38 歳の中堅社員が離職したため、欠員を補充する必要があったのと、翌 2015 年に北関東エリアで営業職の新規採用が決定したためである。なお、採用選考時に JD さんは将来的には A 地方エリアに配属される約束で就職を決めた。JD さんの感覚では A 地方とは実家から通える B 県・C 県・D 県のことだったが、A 社では E 県を A 地方エリアに含めていた。E 県への配属は JD さんの希望とは異なるため困惑した。

最初に配属された営業所とは対照的に、E 県営業所では新卒者を育成する意思が全く感じられず、所長から理不尽な扱いを受けたため仕事が辛かった。通常、他の営業所では、新卒者が営業を一人で始める際には先輩社員から顧客および売上成績を引継ぎ、まずはその成績を維持することを目標にすると聞いていた。しかし E 県営業所では、前任者の欠員補充のために配属された JD さんに、前任者の担当顧客を渡さず、所長と先輩営業職１人の二人で全て分け合ってしまった。そして JD さんには、A 社としては異例の、新規開拓、とりわけ民間の下請業者への飛込営業に専念するよう命じた。所長の考えは、１人で営業をしたことがない新人に営業ノルマを与えると営業所全体の業績が下がるという判断だったのだろう。

それでも JD さんは努力を重ね、担当顧客数ゼロ・売上ゼロの状態から、３～５ヶ月で業績を 100 万円まで上げた。具体的には、新しい工事現場を見つけたらどんなに小さな現場でも入っていき、怒られながら名刺を渡して受注をもらった。現場で気に入られるにはたわいもない会話をする必要があったが、うまくいくかは相性次第だった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「どうやって新規開拓したんですか」

JD さん「だから、現場見つけたら、特に小さいところも全部、現場に入って怒られたりしながら、そういうのも入って、いろいろ名刺とか、どんどん渡して、今まで行ったところを再度また会社訪問したりと、たまたま、所長とか行ってなかったところなので、たまたま、そこが、いろいろ知られてなかったけれども、いろいろ大手の下請けをたくさんやっているところで偶然、受注をたくさんもらえるようになったっていうところですね」

JD さん「そうですね。それは民間、やっぱり民間の結構、下請けでやっているところで工事業者の名前が全然出ないような会社なんです。なので、皆さん、新規開拓をしないので、そういうところ、見つけれなかったところを、私が、たまたま入って見つけたっていうところですね」

100 万円という業績は新規開拓のみで成し遂げた成績としてはかなり優秀なものであったが、所長は JD さんの業績を評価しなかった。むしろ、JD さんが作り出した営業プロセスがうまくいっているにもかかわらず、それをやめさせて自分のやり方に従うように強要してきた。所長は体育会系の精神論的な「質より量」の営業手法を重視する人で、JD さんにとっては非合理的な指示が多数あった。また、JD さんの開拓した顧客を横取りしたり、そのせいで JD さんの売上が伸びないのに叱責してきたりと、理不尽な扱いが日常的になされた。

JD さん「『ここを回れ』みたいなことを『一覧表で出せ』みたいなことを言われるんですけど、実際には、そこ回って報告してるのに、何でしょう、『同じところを何回も行け』みたいな無意味な営業の指導というか、プロセスが一切ないところの指導をされるのと、あとは、一時期、私、事故じゃないですけど、車で、ちょっと自分の駐車場に入れるときに営業車を破損させて、そこのところで営業に出さしてもらえなくなったんですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それ、ペナルティがルールで決まっているんですか」

JD さん「決まっていなくて、で、それで一時期、それで私が、せっかく開拓したお客さんを他の営業マンに取られ、その所長に取られて、普通は、その後、復帰したんですけど、その取られたお客さんを返してもらえなくなって、で、その後に、もう行っているお客さんの他のお客さん、『また開拓しろ』みたいなことを言われて、それで営業上がらなくて、『どうして上がらないんだ』みたいなことを延々と言われ続けて、それで、せっかく工夫して回っているのに、『そこのお客さん行かなくていい』とか言って、あと自分が逆に行ったりとか、めちゃくちゃだったんですよ。そういうふうに、横取りとか、そういうのもあって」

JD さん「単なる、その場しのぎのことをやって、例えば、あと、自分で上げるために、営業資料をつくって出そうと思っても、『そんなことしなくていい』とか、全部、自分のやり方がないにもかかわらず、そういうのを無理やり押し付けてくるみたいなことが、人間関係うまくいかなかったというのがありますね」

３－４．A 社の離職理由

JD さんの離職の最大の理由は、非合理的で理不尽な所長の下で働くことや、実力より社内政治を重視する A 地方エリア全体の体質に嫌気がさしたこと、所長のみならず全社的に倫理にもとる活動がなされていたこと、A 社の業績が低下気味で将来に希望が持てなかったことなどである。さらには後述の通り、製造業で働く技術者を顧客とする営業の仕事に関心が高まったことも要因の一つである。

JD さんは所長から非合理的な指導や理不尽な扱いを受けた上に、業績を上げても評価されないばかりか顧客を横取りされた。そのため、いくら業績を上げてもその業績を維持することは大変だった。社内の各所から聞いた話によると、こうした所長のやり方は、所長だけでなく A 地方エリア全体の傾向でもあるそうだった。A 地方エリアではどの営業所でも、営業職の評価が売上目標の達成度より、社内での人間関係

で決まるようにみえた。というのも、A 地方エリアの全体を統括する本部長が、合理的に売上目標を達成する営業プロセスを組み立てるタイプではなく、精神論で物事を運営する体育会系のワンマンタイプであり、本部長自身もコネや人間関係で地位を獲得し、部下に対しても営業成績を上げる者より自分のやり方に従う者を重用するため、管理下の各営業所の所長も同じようなやり方で部下を管理するようになったとの噂だった。A 地方エリアでの勤務を希望している JD さんにとっては、A 地方エリア内で異動する間はどこの営業所へ行っても同じような扱いを受けることになることが予想され、このことが A 社を辞めた一因となった。

また、所長には表面化したら解雇されるような事に裏で手を染めているという噂があった。A 社全体についても、親会社から設定されている目標を達成するために、赤字価格で新サービスを提供したり、親会社に報告する売上額をごまかしたりといった倫理上問題のある行為が日常化しているように JD さんには思われた。さらに A 社の業績は悪化しており、会社の将来性に疑問を感じた。

これらが重なり、JD さんは A 社の離職を決意し、2015 年の 10 月に転職活動を始めた。とはいえ履歴書に空白期間を作りたくないので、A 社で勤務を続ける傍ら転職活動をし、よい会社が見つかれば離職し、見つからなければ嫌々ながらも A 社で働き続けるつもりだった。家族からも「新しい仕事が決まってから転職するほうがよい」と助言された。同期にも営業所が酷い状況で辞めたいと伝えたが、入社後 1 週間で全国に散り共に働くことはなかったため、営業所が異なる同期にとっては、興味はあるがあくまでも他人事のようだった。

2015 年 12 月に B 社への内定が得られたので、上司に辞意を伝えた。止められなかったのは、JD さんの売上がまだそれほど大きくなく、また当時その営業所は赤字続きで、人員削減を迫られる状況だったからだろう。なお、A 社の親会社は大企業でコンプライアンスが非常に厳しいため、有給休暇を消化することはできた。

４．現在の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

転職活動の際、JD さんは会社探しの基準を次のように決めた。まずは、実家から通えることである。JD さんは A 社を離職することで家賃補助がなくなることを懸念していたが、実家に住めば家賃を倹約できる。偶然にも JD さんが転職活動を始めたちょうどその頃、A 地方で働いていた兄が転勤で実家を離れることになり、兄の使っていた部屋を JD さんが使うことが可能になった。

第二に、製造業に関わる仕事であることだ。高校や大学で学んだ経験から、JD さんは顧客と知的な話をしたいと願っていた。しかし A 社では商品知識等が十分に学べない中で顧客と話さねばならず、また顧客層も知的な会話を好む人々ではなく苦痛だった。製造業を対象とする営業ならば、顧客は理系の知的な人々であるため魅力的に思われた。さらに、A 社と同等かそれ以上の休日の確保、先進的な事業を行う会社であることも基準とした。

応募先を探す際にはハローワークや出身大学のキャリアセンターの利用は全く考えず、複数の民間転職支援サイトに登録した。そのうちの一つは業界最大手の転職斡旋サイトで、簡易登録なしでは求人を閲覧できないため求人の質が高く、面接に進んだ場合の内定率も高いと聞いて利用した。結果的にはこの転職支援サイトで紹介された B 社に転職した。

転職活動の過程では、応募可能な求人が少ないことと、新卒時の就職活動との違いに困惑した。転職支援サイトに掲載されている求人は３年以上の就業経験が応募資格にある中途採用のものがほとんどで、勤続１年半で転職活動を始めた JD さんが応募できる第二新卒者向けの求人は少なかった。ごく一部、３年

以上の就業経験が必須ではない求人や、１年以上の就業経験で応募可能な求人もあったためそれらに応募した。また、新卒採用では複数企業の採用活動が同時に進行していくのに対し、中途採用では求人公開から応募への回答、面接などの実施時期が各企業で全く異なる上、応募しても返事がないこともある。さらに締め切りまでに応募しても、その時点で既に他の人が採用されて断られることもあった。

最終的に 20～30 社に応募し、３社の面接に進んだ。そのうちの一社は、一次面接に合格したが、勤務地が実家から遠く、賞与と退職金がないため辞退した。一方の B 社は、顧客層が製造業の技術職や大学等の研究者で、休みが多く、大手製造業の子会社と好条件がそろっていた。その結果 2015 年 11 月中旬に B 社から採用通知が届き、入社することを決めた。

JD さんは、自分が転職に成功したのは、新卒時の就職活動での経験を生かして、面接での問答を想定して十分準備をしたためだと振り返る。新卒時の就職活動で学び取った方法を踏襲して、転職活動でも会社の方針や求めている事柄を調べて、気に入られるようなことを面接で話した。また、A 社で不満に思っていた営業スタイルのような詳細な情報や労働条件については、面接で確認した。というのも、利用した転職斡旋サイトでは担当エージェントによる会社紹介を聞いて承諾しない限り面接に進めないルールになっていたのだが、エージェントは個々の求人企業については詳しくないため、公開されていない情報は面接で確認するしかなかったためだ。面接で意識して確認した点は、職種と仕事内容、休日・残業の実際である。これらの質問は、選考に影響する恐れがあるので「納品はどんな感じになっているんですか」「帰りは何時になるんですか」といった遠回しな尋ね方で間接的に情報を得た。

４－２．B 社での労働条件

B 社での労働時間は A 社よりは長いが、格別に残業が多いわけではない。残業時間は月あたり 30 時間程度でサービス残業はない。年間休日数は 128 日で、夏休みは比較的長い。

B 社の給与額は世間一般の大企業と比べると低いが、中小企業としては普通だと思う。大企業である親会社と比べると子会社であるため低くなる。A 社と比べた場合の給与額は、B 社は新卒採用を行っていないので同条件での比較は難しい。ただ、中途採用された従業員の給与額を決める際の基準として新卒賃金が設定されており、その金額は JD さんが A 社に入社した際の給与より若干少ない程度でほぼ変わらない。JD さんが A 社に新卒採用されて１年半勤務して離職した直前の年収は税額 340～350 万円ほどだった。これに対して、B 社に中途採用された当初の年収は税込約 370 万円、２年 10 ヶ月間 B 社に勤続した現在の年収は、税込 420 万円ほどである。月額では、入社当初から１万４、５千円ほど上がった。来年はさらに９千円ほど月給が上がる予定だ。

年収額が上昇した要因の一つは、残業が増えたことである。一方で、仕事内容が営業から営業事務に変わったことによる給与の増額はない。B 社では営業手当がなく、営業職も事務職も給与体系は皆同じであるためだ。B 県で働いていた間は家賃のいらない実家に住んでいたのに対して、B 社では東京本社で働くため借り上げアパートで一人暮らしをすることになり、家賃の自己負担が発生した。ただし、東京本社に異動すると東京手当が支給され、B 社による家賃補助を除いた自己負担（３割。２万４千円）と東京手当の額がちょうど同じくらいであるため、自由にできる金額は B 県で働いていた一年目の金額と実質的にあまり変わらなかった。

４－３．初めての配属先（B 県の営業所）での就業状況

B 社は東京に本社を構える精密機械製造業 C 社の子会社で、主な事業内容は C 社が製造した精密機械の販売である。顧客は、自動車や半導体などの大手製造業の技術部門、中小製造業の工場、大学や研究機関

である。従業員規模は100～299人で、各営業所に事務職と営業職をあわせて十数人が配属されている。

2016年1月に入社した当初、JDさんは実家のあるB県の営業所に配属され、1年9ヶ月間ほど勤務した。そこでの仕事内容はA社と同じく営業であったが具体的な仕事内容は全く異なり、JDさんはB社へ転職したことにより、A社で不満に感じていた事柄が全て解決されたと感じた。

まず、A社では十分な商品知識を学ぶ機会もないまま商品を売り込まねばならなかったが、B社では商品知識の習得に必要な環境がそろっている。B社は新卒採用を行っておらず、JDさんも中途採用者として自分で仕事を覚えることを求められた。ただし、社内資料や実機、取扱説明書などを利用できる上に、ショールームで実際に商品に触れて実習をすることもできた。

次に、A社で接していた顧客層は建設現場の職人や現場監督で、専門知識による商品説明よりも個人的に懇意になることが重要だったが、B社の顧客とは商品について知的な会話をすることができる。

また、A社では組織と個人の両方に売上目標の達成が求められたが、B社では組織全体で業績を上げる考え方で売上目標は営業所単位で定められ、個々の営業職がノルマを課されることはない（営業職本人が自主的に目標を掲げることはある）。

さらに、A社の上司はJDさんが自分で営業方法に創意工夫をすると怒り、上司のやり方に従うように強要してきたが、B社のB県営業所の上司は、JDさんが非効率だと思ったことを自ら改善したことを高く評価してくれた（詳細は次項）。

最後に、営業スタイルが全く異なっている。A社の事業である重機の賃貸は価格競争以外に競争力の源がなく、顧客先を頻繁に訪れて頭を下げてお願いすることが営業職の仕事だった。特にJDさんは他の営業職がしていない新規開拓のみを業務として命じられたため飛び込み営業ばかりをしていた。一方、B社の商品である精密機械器具の市場は少数の企業による寡占状態にありライバルが少ない。さらに顧客である製造業の技術部門等はセキュリティーが厳しく、アポイント無しでは入れないため、飛び込み営業は不可能である。必然的に顧客からの問い合わせに対応する営業スタイルになる。具体的には、展示会等で商品を知った顧客からの問い合わせに対応して訪問し、商品を実際に動かしながら説明して直接販売する。または、販売店が新規開拓した顧客先を尋ねる際に同行する。

こうした仕事内容の違いによってJDさんは、B県の営業所で「誇りをもって働くことができる」「仕事が面白い」と感じていた。具体的には、同行営業で販売店に頼りにされた時や、顧客である大手製造業と対等な立場で話をして認められた時などにそう感じた。B県の営業所で働いていた期間が、これまでの職業人生の中で最も楽しかったとJDさんは振り返る。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「B県営業所でのお仕事のおもしろさって、どういうところにあるんですか」

JDさん「おもしろさというか、やはり頼られるっていうか、同行するのがあるので頼られて、いろいろ、こっちの持っているメーカーの知識をやって、デモしてプレゼンして受注するっていう一連の流れっていうのが、やはりおもしろかったですし、B県営業所だと、結局、○○だとか、そういう大きい会社があるんですけど、そういうのと対等に、お客さんと対等な立場で、いろいろ話せるというのは非常に誇りに思うというか、メーカーは位っていうか、変な言い方ですけど、やはり上の立場にあるので、そういうので非常に誇らしく仕事ができたと思います」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「前にいた会社と比べるとどうですか」

JDさん「そうですね。価格競争で『A社は高いね』っていうので、バカにされて、結局、使ってください って現場の人にお願いするっていう」

JD さん「今だと結局、寡占状態っていうか、技術で、価格だけじゃないのでメーカーさんっていうのは、どんぶり勘定やっているわけじゃない、性能を比較して、こういうのは、どこがいいかとか、そういうのを伝えて、やっと受注っていうふうなので、そういうのでは非常に楽しいというか、認めてもらえたっていうような感じがありますので、いいですね」

４－４．現在の配属先（東京本社）での就業状況

2017 年の 11 月に JD さんは東京本社に異動を命じられ、実家のある B 県を離れることになった。異動の理由は定かではないが、周囲の従業員の見立てによれば、親会社のグループで構造改革による大幅な人事異動が行われた結果、子会社である B 社の東京本社に 1 人分のポストが空き、そのポストの業務内容が、B 県営業所において JD さんが上司に評価されていた業務内容と合致したからではないかとのことだった。

B 県の営業所で JD さんが評価された業務とは、効果的な営業資料の作成である。具体的には、展示会の案内資料や、プレゼンテーション資料、社内で営業管理のために使用する顧客名簿などを整備した。これらの資料作成は、上司に命じられたものもあれば、JD さんが自主的に提案したものもある。こうした取り組みは他の営業職があまりしてこなかったことで、営業所全体の業績に貢献したことを上司から高く評価された。また、顧客である製造業に納品する際の提出書類についても、JD さんが作成した書類には不備が少なく、事務能力の高さを評価された。

そのため、東京本社では営業事務を任されることになり、販売店からの問合せ対応や、技術的な情報を調べるなどの業務に従事している。現在、東京本社で嫌なことや辛いことはないが、B 県営業所と比べると不満はある。まず、営業事務の業務にはノルマがなく楽な仕事内容だが、自らの目標を立てづらい。営業の仕事が好きなので、社外に出て顧客と直接コミュニケーションをとりたい。次に人間関係の面では、東京本社での現在の直属上司をみて「どんな会社でも社内営業や非効率的な方法で出世した人はいるんだな」と思った。さらに、東京本社は従業員が多いため、組織が縦割り構造で個々人の役割分担が明確で、「他人の手伝いをするな」という雰囲気がある。B 県営業所では、比較的自由に、時には権限を越えることまでやらせてもらえた。

５．将来について

地元に交際相手や結婚予定の相手がいるわけでもないが、今でも実家のある B 県の営業所で営業職に戻りたいと願っており、定期的に行われる異動希望の照会時にはその旨を人事に伝えている。B 社の慣例から推察すると、3、4 年で異動前の営業所に戻ることもありうるが、中には 10 年以上同じポストに居る人もいるため、希望が叶うかは予想がつかない。

ただし、今後ずっと東京本社勤めだとしても、B 社を辞めるつもりはない。その理由は、仕事内容や給与などに大きな不満はなく、B 社に転職できたこと自体が幸運なことで、これ以上の会社に転職できる確率は低いと思っているためだ。

実施日：2018 年９月 29 日
対象者：KD さん（29 歳男性　印刷　10～29 人　印刷機械オペレーター）

プロフィール

2005 年４月	県立高等学校　普通科　入学
2008 年３月	県立高等学校　普通科　卒業
４月	私立大学　人文科学系の学部　入学（日本文学専攻）
在学中	普通自動車運転免許　取得
2012 年３月	私立大学　人文科学系の学部　卒業
４月	在学中に内定を得られず、短期アルバイトをしながら就職活動を継続
2013 年９月	東京都内の A 社（印刷　10～29 人）に正社員就職（印刷機械オペレーター）
2016 年１月	A 社を離職
２月	B 社（技術ｻｰﾋﾞｽ　30～99 人）に正社員就職（機械メンテナンス）
	実家を離れて首都圏 B 県へ転居

1．大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

KD さんは首都圏 A 県で育った。中学生の間は職業について全く考えた事が無く、「とにかく大学に行こう」と思い、県立高校の普通科に進学した。高校在学中も、将来の職業を具体的に考えることはなく、数学が得意ではなく国語が得意であったので文系学部への進学を選択し、文系でもできる職業として事務職等を将来の進路として漠然と考えていた。

大学受験時には志望校をなかなか決められなかった。親は自由に行きたいところへ行けばいいという姿勢だった。最終的に自分で決めた志望校は実家から通える距離にあったため、特に親からも反対はなかった。結局、第一志望には不合格となったが、併願していた東京都内にある中堅私立大学に一般入試で合格し、2008 年４月に入学した。

大学では日本文学を専攻した。その理由は、文学が好きであったこと、国語が得意だったため合格可能性が高かったことである。入学後はフォークロアや都市伝説について学んだ。

２．最終学歴の学校在学時および卒業後の就職活動

２－１．在学中の就職活動

仕事について考え始めたのは就職活動を開始した大学３年生の冬だった。興味があったことから出版社の編集職、文系ならば事務職だろうと考えて事務職に応募した。また、転勤するイメージがわかなかったので、東京都内や実家（A 県）の近くにある、転勤のない仕事を探した。また「規模が大きくないと、仕事をやっている感がないんじゃないか」と考えて、大手出版社を中心に 10～20 社に応募した結果、２、３社は２次審査に進んだが、ほとんどの会社で履歴書やエントリーシートの段階で不合格となり、どこからも内定を得られないまま卒業した。

大学のキャリアサポート課で面接の練習や求人の探し方について助言をもらったが、結局在学中に内定を得られなかったので、大学の支援が役に立ったかどうか分からない。世間一般に流通している就職活動の対策本などは一切利用しなかった。今思えば、もう少しそういったものに向き合った方が良かったのかもしれない。

そもそも、KD さんは就職活動そのものが嫌だった。大学時代の生活のあり方を変えたくない、変えねばならないならば働きたくないという気持ちが強かった。

KD さん「『趣味の時間を確保したいから、仕事はそんなに休みが多くないと駄目だな』とか、そういうふうに考えたりしますね、残業が少ないとか。そういうふうな、そうですね、環境とか、働いても、結局大学のとき、続けてたこと続けたいというか、あんまり変わりたくないというか、でないと、あんまり働きたくなくなるというか」

さらに、いわゆる「ブラック企業」についての報道などをみて、将来働くことが不安になり、「働いてもいいことはない」「社会人になると洗脳される」「自分が変わってしまう」という気持ちから、就職活動に身が入らなかった。また合同説明会やリクルートスーツ、一般常識テストやエントリーシートといった就職活動の定型的なプロセスにも違和感があった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『もっとこういうふうに世の中なってたら、就職しやすかったのにな』とか、『自分がもっと昔にこういうことしてればよかったな』とかいうのありますか」

KD さん「やっぱり就職する、履歴書書くとかエントリーシート書くとか何か対策本とか試験とか、そういうの、『ちょっと嫌だな』っていうのがありますね、何か、結局受験勉強と変わんないんですけど、結局スーツ着た受験勉強っていうか、『スーツ着る意味ないな』と思ってまして、何か、あんまり結局仕事したら使わないわけで、『一般常識とかテスト知識とかは、何かずれてるな』っていうか、単純にふるいをかけるテストっていうか、まあ、わかるんですけど、『何かあんまり乗れないな』って感じはするんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういう考え方を持つようになったのは、もう学生の頃から」

KD さん「そうですね、前からちょっと、要するに社会人なったらもう変わっちゃうっていうか、いろいろ変わるんですけど、何かすごい大幅に変わるというか、変な洗脳されるとか、何かネガティブな印象が強かったので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それは何かきっかけがあったんですか」

KD さん「きっかけというか、何かブラック企業がその辺から流行り始めたというか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「テレビとか」

KD さん「まあ見てて、それが『もし自分のあれになったらどうしよう』とか、やっぱり暗いイメージというか、『あんまり未来ないな』っていうか、いいことない、『働いても何もいいことないんじゃないのか』とか、そういうふうに考えたりはしました」

２－２．卒業後の就職活動

このように、在学中の就職活動はうまくいかず家族と若干もめた。親には具体的にどの職業に就いた方がいいとは言われなかったが、履歴書を見せて書き方を多少アドバイスしてもらった。また、親が求人チラシを持ってきて応募してはどうかと勧めてくることがあった。KD さんは自分で決めたかったのでそれが嫌だった。

卒業後は、警備員のアルバイトや工場での検品・梱包作業の日払いアルバイトをしながら就職活動をした。もう大学には籍がなく、通学定期券も期限切れとなったので、大学の支援を受けることは考えなかっ

た。既卒者向けの民間の就職支援サイトに応募したほか、ウェブサイトで若者向けのジョブカフェがハローワークの中にあると紹介されていたので、近所のハローワークを訪れた。そこで履歴書の書き方をみてもらったり、自分で求人を探して紹介を依頼したりした。２週間から１ヶ月に１度くらいの頻度で通い、結果待ちをする、という日々を送っていた。

履歴書は「学生時代に力を入れた経験」と「その経験を入社後にどう生かすか」をアピールするものだと思っており、図書館巡りサークルでのリーダー経験を書いていた。しかしハローワークで履歴書をみせた相談員に「アピールしている学生時代の経験と『やりたいこと』とがずれている」と指摘され、「甘く見ていたな」と少し反省した。素直に志望理由（好きな本にかかわる仕事がしたい）とその理由に関係する経験（好きな読書は子供の頃から続けてきたので興味のあることなら続けられる自信がある）だけを書いて応募した。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何か、相談していて、印象に残ってた出来事とかあります？ハローワークで」

KD さん「そうですね、特に、まあ相談員の人に相談して、何かあんまり、結構自分の思ってたことと結構違うことをいろいろ言われてですね、何かそういうのもあるのかとかいうふうにちょっと思ったりしましたね。自分と結構ずれてるとこが、ずれてるっていうか、どっちが正しいかよくわからないんですけども、こういうふうに考える人もいるんだなってふうには思いました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そこ、結構重要なのでお聞きしたいんですけど、どんなことを言われたんでしょうか」

KD さん「何か、結構やりたいことみたいのが、結構つながってないみたいなこと言われたんですけれど、何か結構よくある、どっかでリーダーをやっててどうこうみたいなのを、求人に書いて、履歴書にも書いてるんですけども、『あんまり何かつながってないよね』みたいな。自分ん中では、『こういうふうに書いとけばいいだろう』みたいなふうに思ってた節があるんですけども、そこをつっこみを入れられまして、『もうちょっと書かなきゃな』とか、『ちょっとなめてるな、なめてたな』っていうのをちょっと、そこでちょっと思いました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何ていうか、『就職活動といえば、こういうふうに書けばいいんだろう』と思っていたこと、嘘を書いてたわけじゃないけど、自分の経験から引っ張り出してきたことって感じですか」

KD さん「そうですね、はい」

在学中は大手出版社に応募していたが、卒業後は採用される可能性が高そうな小規模の会社に４、５社ほど応募した。業種や職種も、自分に何が向いているのか考えるようになった。在学中に編集や事務の内定が得られなかったことから、人と接する接客や営業の仕事は向いていないと思い、生産工程など人と関わることの少ない仕事を探した。その中で、A 社の印刷の機械保守担当の求人を見つけて、製造物が本に関係がある点を気に入りハローワークを通じて応募した。面接を受けたところ 2013 年の８月中旬に内定が出て、翌月９月から入社することになった。内定を得たのはＡ社からのみであった。

KD さんが卒業する前年に東日本大震災が起きており、周りの同級生にも卒業までに就職先が決まらなかった人が多かった。ただ、仲間はみな、KD さんより先に就職していった。就職活動そのものが面倒になっていたため「終わったな」と安堵した。

２－３．応募から入社までのＡ社とのやりとり

Ａ社では幹部との面接の後に、社長との面接があった。採用理由の説明はＡ社からはなかったが、社長が「Ａ社には若い人がいない」と話していたので、KD さんが大卒で若かったためではないかと思う。Ａ社

は30、40代の社員が多く、20代は1人しかいなかった。

A社へ入社を決めた理由は、第一に、仕事のイメージがついたからである。さらにA社は、文庫本等の書籍のカバーをカラー印刷しており、きれいでデザインの凝った、本屋に並んでいてよく知っているものを作っている点が、自分の興味とあっていると思い、就職することにした。実家からは一時間半かかるが通勤可能であった。

３．初めての正社員勤務先（A社）

３－１．A社での仕事内容と教育訓練

KDさんは卒業から半年後の2013年9月から働き始めた。A社は従業員10～29人の印刷製造業である。パートタイムの事務の女性を除くと、正社員は全員男性だった。KDさんは、印刷機械のオペレーターとして正社員採用され、機械に不具合がないか監視し、問題が生じたら対処する業務を担当した。

入職して初めの3ヶ月間はOJTによる研修期間で、年齢の近い特定の先輩社員が教育係になった。先輩に業務の様子を見せてもらい、その後先輩社員にみてもらいながら自分で進めるという手順で仕事を覚えていった。A社では複数の印刷機械を並行して動かし、それぞれの機械に担当社員がついて監視する体制をとっていた。KDさんが担当する機械が不具合を起こして止まった時には、常に一緒に作業をしている先輩社員が自ら様子を見に来てくれるので、対処法が分からないときには相談した。時には直属上司である課長の業務を手伝うこともあった。

自分が人並みに仕事できるようになったと感じるまでに1年半ほどかかった。機械のトラブルは予測がつかず、感覚に頼る部分が多い上に、手順が文字化・言語化されておらず、マニュアルがないため、自分で勘をつかんでいくことが難しかった。

３－２．A社での人間関係

入社した際には、それなりに歓迎してもらえたと感じた。また入社前には、もしA社がブラック企業だったら働くのは嫌だなと思っていたところ、実際に働いてみると、A社にはあまり怖い人がおらず、思っていたよりも優しく感じられた。

個々の社員との関係としては、上記の常に一緒に作業をする少し年上の先輩社員は、終業時間が同じなので一緒に帰宅した。時々飲み物を奢ってくれることもあった。上司との関係としては、直属上司である課長はKDさんと同じ作業場にいつもいた。また、普段は別の事業所にいる部長も時々作業現場を見に来ていた。これら二人との関係も悪くなく、時々一緒に飲みに行くこともあった。

KDさん「怖い人とかあんまりいなかったっていうのは、よかった、何かちょっとイメージ悪かった、ブラック企業とかそういうイメージというか、そういうのがあって、『そういうの当たったらどうしよう』とか、『当たったら嫌だな、働くのが嫌だな』みたいな感じがあったんですけども、一応1社目は、『そういうことはなかったな』って気はしましたね。そうですね、思ったより優しかったって感じですかね」

３－３．A社の労働条件・職場環境

入社後しばらくは、採用前の説明と実際に大きな違いはなかった。トラブルへの対処など機械の詳しい操作方法が実際に働かないと分からないのはある程度しかたがないと思う。また、人間関係には恵まれていた。しかし労働条件には想定外のことがあり不満であった。

まず、所定の休日数が少なかった。A 社では祝日がある週は土曜が出勤日となっていた。有給休暇も、周りの先輩社員たちがとっている様子は見られなかった。

労働時間については、A 社では始業時刻である 8 時半の 10 分前から朝礼があり、予想よりも朝の時間に余裕がなかった。通勤に 1 時間半かかることはわかっていたが、実際に通い始めると想定以上にきつかった。

さらに残業時間が徐々に増えていった。研修期間中は残業がなく定時に帰宅できた。研修終了後もしばらくは、ハローワークの求人票に掲載されていたとおり、残業時間は月に平均 20 時間程度だった。しかし新しく導入された機械に不具合が多く発生したことで、月の平均残業時間が 50～60 時間まで増えていった。

給与は少なく、初任給は残業をした上で平均的な月の手取額が 20 万円ほどであった。大卒としては低く、KD さんの本音では手取で 25 万円程度はほしかった。お金に困っていたわけではないが、労働時間が長く仕事がきついわりに給与が見合っていないと感じた。

このように様々な不満を抱いていたが、KD さんの側から上司や人事部門に働きかけることはなかった。皆が同じ条件で働いている中で言える雰囲気ではなかった。また A 社の離職者はそれほど多くないので、皆はそれなりに満足していたのではないかと思う。

３－４． A 社の離職理由

KD さんは、2016 年の 1 月に A 社を離職した。上述のとおり、給与や労働時間、休日、通勤時間などの条件に不満があった中で、会社の将来性に不安を抱くできごとがあったためである。新しい機械の導入により長時間残業が続いた時期の後に、受注が不足して業務がない時期があった。定時で帰れたのは良いが、残業代ありきの給与設定であるため、給与額が 20 万未満となった。

転職活動を始め、後述の B 社から 2015 年 11 月に内定をもらい、A 社に辞意を伝えた。直属上司の課長からは引き止められた。しかし給与への不満が辞めたい理由であること、次もまた工場で働く予定であることを話し、KD さんの意思の固さが伝わると、さらに強引に止められることはなく、2016 年 1 月に円満退社できた。親も、A 社の労働時間が長く、帰宅時間が遅いことを心配していたので、A 社を辞めることに反対しなかった。

４．現在の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

転職活動は、A 社に入社して 1 年 9 ヶ月後の 2015 年 6 月頃から始めた。親は心配して、どういう会社を探しているのか尋ねてきた。ただ、「この会社に応募したら？」といった助言はなかった。転職サイトに登録し、経歴や条件を打ち込み検索した。その際に設定した条件は、給与額と休日数、仕事内容であった。休日数は 120～125 日をめざした。前職が工場での機械オペレーターであったことと、給与が良い工場は休みも明確であるイメージがあったため、業種や職種は工場での作業の仕事に限定した。４、５社に応募したが 3 社は書類で不合格となり、２社は面接へ進んだ。そのうち 10～11 月に応募した B 社から内定をえた。2015 年 11 月のことだった。

B 社から内定をえられた理由として、当時 B 社には 20 代の社員が 1 人もいなかったため、やはり若いからではないかと KD さんは考えている。

B 社への転職を決めた理由は、土日の勤務がなく休日数が多いなど条件面が悪くなかったこと、仕事のイメージがついたこと、社長が面白い人物だったことである。社長は、年齢は高かったが、社長という立

場を感じさせない社員と距離の近い人だった。たとえば、KD さんがまだ A 社に在籍しており、B 社の内定が出ただけの段階で社員旅行に誘ってきた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ここに決めたって思われた理由っていうのは、何でしょうか」

KD さん「そうですね、特に、まあ休みが多いっていうのはありましたし、何か仕事のイメージがつきやすいというか、仕事のイメージというか、もちろん土日はない、条件というか、その社長と話して、条件とかの面で特に悪くないなと思ったんで、社長がちょっと面白い人というか、『大丈夫かな？』と思うぐらいちょっと面白い人だったので、まあ一応いいんじゃないかっていう感じですかね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「面白いというのは、どういうところが面白そうなんですか」

KD さん「社員旅行があるって言われてたんですけど、内定の決まったときですけど、まだ入社決まってないっていうか、まだ前の会社で働いてたときだったんですけど、『社員旅行あるけど来ないか』って言われて、まあちょっと、前の、まだ会社があったんで断ったんですけど、『まだ入ってもいない人を社員旅行に誘うなんて面白いな』って思って」

４－２．B 社の教育訓練

B 社は従業員 30～99 人の計測機器の点検を事業とする B 県の会社である。KD さんは 2016 年２月、26 歳の時に正社員として中途採用された。B 社は新卒採用をしておらず、未経験の中高年男性転職者が中途採用されるケースが中心で、他の社員は 50～60 代であった。そのためか、同時に採用された中高年男性には当たりがきついのに対して、20 代の KD さんには既存社員の対応が比較的優しく、仕事も教えてもらえた。

初めの約３ヶ月間は、同じ業務を担う２、３人の先輩社員のうち一人が顧客先へ同行して一緒に業務を行ってくれた。次の約半年間は、試行的に一人で業務をするようになり、その後１人立ちした。既存社員と同程度に働けるようになるのに１年弱かかった。

４－３．B 社での仕事内容

KD さんの担当業務は、顧客先に設置されている計測機器のメンテナンスである。各社員がそれぞれ担当顧客を持ち、顧客企業の工場を営業車で訪れて、日中は工場内に設置されている計測機器の点検やメンテナンスを行い、夕方に帰社する。KD さんは３社を担当しているが、そのうち１社の比重が高い。B 社内にいるのは１日２，３時間で、顧客先にいる時間の方が長い。

B 社での業務には、予想したほど知識は必要なく、資格も必要なかった。業務に必要な知識等は業務時間内に教えてもらって学んだ。また、KD さんは初めての就職活動の際には、人と接することが苦手なので工場での作業を選んだ。B 社は工場での作業とはいっても顧客先での業務なので、仕事を通じて人と接する必要がある。各顧客の担当者は一人だけであるため、作業現場での会話や電話対応など一人でやるしかない。そうした状況で働く中で、人と接することにも徐々に慣れてきた

唯一、自動車の運転には、多少は慣れたが事故に遭わないか若干の不安が残る。KD さんは在学中に自動車運転免許を取得したが運転機会が無く、B 社に入職して５～６年ぶりに運転せねばならなかった。

４－４．B 社の労働条件・職場環境

KD さんが A 社を辞めた理由は労働時間・休日、給与といった労働条件であったが、転職したことで全てが大幅に改善され、今のところ労働条件に不満はない。残業はほぼなく、給与は月額手取 22 万円であ

る。土日は休日で、どの社員も１ヶ月に１日の頻度で有給休暇を取得できている。KD さんも休暇を取得しては旅行や遊びに出かけている。

通勤時間の長さも離職の一因であった。B 社は B 県にあり、A 県の実家から通勤に１～２時間かかる。満員電車で毎日長時間通勤することは過酷であるため、転職と同時に B 県へ引っ越した。月に１万円ほど会社から家賃補助が出ている。費用を要しても引越したことに KD さんは満足している。

B 社では人間関係にも恵まれており、全体的に転職してよかったと思う。KD さんは学生時代から、社会人になることや企業で働くことに不安や恐れがあった。しかし A 社、B 社と二つの会社を経験して、現在は、「この条件なら働いてもいいな」と思っている。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「周りの大人、ご両親とか、周りで、『仕事ってこんなつらいんだよ』とかいうお話が多かったとかですか、それはそうでもない」

KD さん「つらいとは言わなかったですけど、『働かなくてどうする』のとは言われたんですけど、そうですね、『でも働いても』っていう気持ちも自分の中にあって、でも、どうすればいいのかは、ちょっとわからなかったっていう、結局、就職活動するしかないってことになったんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「実際働いてみたら、そんなに怖いところじゃなかったってわかって」

KD さん「そうですね、意外と運が良かったのかもわかんないですけど、そんなにそんなでもなかったなと思って」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ今はもう、働くってこと自体が『ちょっとなあ』って気持ちは、それほどでもない」

KD さん「そうですね、『この条件だったら働いてもいいな』っていう気持ちにはなりましたね」

５．B 社での今後の見通し

５－１．B 社における業務内容の変化

B 社に入職して約２年半が過ぎた。今のところ業務内容は変わらず、同じ顧客企業の同じ工場の同じ機械をメンテナンスしている。しかし B 社としては、社員に新しい業務をできるようになってもらいたいようで面倒くさい。経験のない機械を扱うのは、単純によく分からないし、工場では何があるか分からないので、事故などのリスクが不明なまま準備無く新しいことを行うのは不安だ。今のところ KD さんには新たな業務の指示はないが、もし来た場合は直属上司である所長に相談するつもりである。所長とは気軽に相談できる関係である。

５－２．B 社の組織再編

2017 年１月に B 社は組織が再編され、社長をはじめ経営幹部層が入れ替わった。KD さんの入職のきっかけとなった面白い社長も今何をしているのか分からない。買収により B 社は２つの点で変わった。第一に、経費精算などの手続が厳格になり、慣れるまではかなり面倒であった。

KD さん「何か結構、お金の管理っていうんですか、これに幾らかかったかみたいなのを結構記入するんですけども、この形式じゃないと駄目とか、前は結構適当にやってたんですけど、この形式で書いて、誰々に出して、から、承認されてみたいな、何ていうんですか、そういうのが全部一からやり直しになったので、それがわからない、慣れるまでかなりめんどくさかったですね」

第二に、以前はなかった社員教育が行われるようになった。具体的には、半年に一回セミナーを受けて、

松下幸之助など「偉大な経営者」の考えを伝えるビデオを見て感想を書くものである。前例がないことで、何が狙いなのかよく分からず、戸惑っている。

KD さん「そうですね、あとはちょっと教育っていうんですかね、社員教育みたいなことをやるようになって、ビデオ見させるとか、セミナーに、受けさせるとか、そういうのは、前は一切なかったんで、ていうか、前働いてた会社でも、そういうのは一切やってこなかったんで、今、それをやってもめんどくさいなって思ってますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「どういう内容の教育なんですか」

KD さん「何かセミナーというか、偉大な経営者の、何かそのセミナーっていうんですか、経営者の考えを伝えるみたいな、そういったセミナーで、松下幸之助みたいな、何かそういうの、考えとかのいうセミナーで、全然ぴんとこないんですけども」

現状ではＢ社の待遇や業務内容に不満はないが、もし都合の悪い変化があれば辞める可能性はある。通勤時間が短くなったので多少の残業は構わないが、一日の残業時間が１、２時間を超えて常態化した場合は転職したい。

もし転職するなら、「何がしたい」ではなく、労働条件のみを重視したい。年齢が高くなった分厳しいかもしれないが、労働時間が長すぎず休みを取れて、現在のＢ社での給与額より下がらないような仕事がいい。勤務地は、A 県の実家の方が近ければ実家に住み、B 県の現居住地に近ければ今の賃貸住居に住み続けるので、実家から通えることにこだわりはない。

６．将来について

KD さんは、出世を目指すより、給料は安くても残業が少なく責任も小さい仕事を細く長く続ける方がいいと考えており、生活に困ることもない現状に満足している。

一方で、ルーティンを繰り返す生活に退屈しており、若いうちに一度リセットして、半年～１年くらい長い休暇をとり自由に生活してみたいという気持ちがある。自由な時間が得られたら没頭したい趣味があるわけではなく、何も予定のない、何をしてもいい自由な時間がほしい。

KD さん「割と今は、結構満足してはいるんですけど、多少退屈ではあるんですけども、『何か面白いことないかな』とか、まあ『休みがもっとあったらいいんじゃないか』とか、結構『仕事辞めて半年ぐらい遊びたい』みたいな気持ちもありまして、何かそういうふうな働き方というか、『そういうのってないのかな』っていうふうに、考えてはいるんですけども、今んところあんまりなくて、できれば何かそういう、だから、何だろう、宝くじ当たるとかですね、何かわかんないけど、若いうちにですね、ちょっと暇を手に入れて、そういう、自由に旅行したり、半年ぐらい何もしなかったりとか、そういうのやってみたいなっていう気持ちはありますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何ていうか、バカンスというか」

KD さん「まあそうですね、ちょっと長い休暇というか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「お金貯めて、少し休んでまた働いてみたいな感じですか」

KD さん「そうですね、あんまりお金のこと気にしてるとバカンスにならないんで、多少の蓄えはありつつ、気にしない範囲で１年間ぐらい何もしないとか、そういうことちょっとやってみたいって気持ちあります」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何か疲れちゃった感じなんですね」

KD さん「疲れたっていうか、そうですね、毎月、毎回同じようなルーティンというか、土日休みでみたいなあるんで、ちょっとそれ１回リセットしたいって気持ちはありますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「お休みがもっと欲しいっていうのは、何か趣味の活動とかがあるんですかね」

KD さん「趣味、まあ特にないんですけど、休みがあったら何するかっていう、何でもできるわけで、何もしなくったって何もしなくていいんですけど、休みは、『何かできるだろう』っていうのが一杯あるのが、『何か好きなことできるな』っていうのが大事かなと」

結婚して家族をもつことを将来的には希望しているが、家族がいると働かずに長い休暇をとることは難しい。今は長期休暇をとりたい気持ちの方が強い。もし休むことができたら、その後に結婚や家族をもつことへの欲求がわいてくるかもしれない。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ご結婚とか、家族を持つとか、そういうことは、今、ご希望っていうのはありますか」

KD さん「それもあるんですけどね、ただ、矛盾してるというか、『１年間何もしないのに家族がいるってなると、ちょっと無理かな』と思っちゃって、どっちかっていうと、『１年間ぐらい何もしたくない』って気持ちの方が強くて、やっぱり両立しないと思ってるんで、家族はまだちょっと、あんまり考えてないです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「まだ先のことかなあと」

KD さん「そうです。『それよりバカンスだ』みたいな、終わったら、そういう気持ちになるかもしれないというふうには考えてますけど」

実施日：2018 年 10 月 20 日
対象者：LD さん（29 歳男性　証券　1,000 人以上　営業）

プロフィール

2005 年４月　高等学校　普通科　入学
2008 年３月　高等学校　普通科　卒業
　　４月　私立大学　人文科学系の学部　入学（日本文学専攻）
2012 年３月　私立大学　人文科学系の学部　卒業
　　４月　A 社（証券　1,000 人以上）に就職（営業）
　　６月　証券外務員１種・２種、ファイナンシャルプランナー資格取得
　　９月　A 社を離職
　　自宅でデイトレーダー（約１年間）
2014 年 10 月 公共職業訓練（Web デザイン）開始
2015 年３月　公共職業訓練修了
　　４月　IT パスポート資格取得
　　５月　独学で JAVA 言語の学習
　　６月　JAVA ブロンズ資格取得
　　12 月　B 社（情報通信　100～299 人）に契約社員として就職（システムエンジニア　半年ごとの契約）
調査時現在　転職活動中　中小企業診断士か社会保険労務士の取得をめざす予定

１．大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

LD さんは、中学生の頃から大学進学を当然と考えており、卒業後は高等学校普通科に進学した。高校では文系を選択し２年次の 10 月頃から受験勉強を始めた。志望校は将来の職業ではなく、偏差値から合格できそうな範囲を想定して、自宅から通える首都圏（特に東京都）の大学を目指した。

無事に現役で合格し、2008 年４月から東京都内の私立大学に進学した。近世文学（江戸時代から明治時代にかけての文学）を学んだ。学部選択の際には、将来の職業は全く念頭に置かなかった。また、読書自体それほど好きではなかった。しかし「社会人になる前に時間をかけて本を読み考察できる最後のチャンスは大学時代」「時間をかけた考察と言えば文学」と思い選択した。大学の４年間は本を読もうと決めた。

大学の講義は簡単で、自分の考えを書けば「優」がとれた。面白い本に出会い、先人の研究成果を勉強でき、自分なりの考察もできたので、妥当な４年間だったと思う。ただ、大学の勉強は仕事の役に立つかと聞かれると、話のタネになる程度だと思う。

大学では学業の他、サークル活動にも熱心に励んだ。また、色々な世界を見たいと思い、学べることがありそうなアルバイトを探しては色々と経験した（塾講師、牛丼店、スーパーマーケットのレジ係、病院の夜間受付、治験）。アルバイトでの接客の経験は営業に活きているかなと思う。また、後に SE として顧客に「わかりやすく説明する」際には、塾講師の経験を思い出した。自分に何が向いているのかはアルバイトでは分からなかったが、塾講師が最もしっくりはまったし、面白かった。

LD さん「で、仕事によって、つらいこと、苦しいこと、楽しいことだとか、あと、やりがいっていうのが、多分、違うと思ったんで、一つのことだけやっていると、その世界しか絶対見えないと思ってたんで、

楽なのと、つらいのと、何か全然、他の人がやったことがなさそうなやつとか、やりたいっていうふうに思ってましたね」

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

大学３年次の 12 月頃から就職活動を始めた。インターンシップには参加していない。実家暮らしだったが、家族にも友人、教員にも相談せず、応募先は独断で決めた。家族に「どのあたりを狙っているか」は話したが、助言をもらうことはなかった。

応募先の選択時には、給与が高いことを重視して金融業一本に絞った。中でも銀行と証券に限定し 15 社ほどに応募した。また絶対に首都圏で働きたいと思っていた。最初に金融に興味を持ったのは小学４、５年生の時で、１ヶ月間ほど新聞の株式欄で特定の会社の株の動向を追っていて、利益の変動を知るのが面白かったためである。

LD さん「きっかけは、小学４年生とか５年生の時に、新聞の株式欄ってあると思うんですけど、あれで適当に選んだ会社の株価を１カ月間ぐらいチェックし続けたんです。その頃インターネットとか余り触ったことなかったんで、そういうアナログな方法でやり続けて、『上がればこれだけの利益になるんだ』『もし自分が、これだけお金持っていたら、これが、これだけに増えているんだ』って思うと、すっごい面白くて」

OB 訪問をしたが「楽しい」「高い給料がもらえる」といった表層的な話しか聞けなかった。

最終的に３社から内定を得た。そのうち２社は志望度の低い会社だったが、第１希望の A 社は業種も給与も申し分なく就職することにした。両親は LD さんの性格からして証券では長続きしないだろうと考えていたため、A 社に内定を得たことに驚いていた。当時の LD さんは、お金はあればあるほど生活が担保されるので、お金のためならなんでもやれるという根拠のない自信があった。

２－２．応募から入社までの A 社とのやりとり

A 社では、筆記試験の後に４回の面接を受けた。最終面接の際に身構えていたところ、LD さんからは何も話すことがなく、雑談に受け答えをしていたら合格したため、一体何を見て採用を決めたのか分からない。A 社からは、人となりには特に心配ないということと、筆記試験の結果を教えてもらった。理数系の問題が不出来だったが最低基準は超えていたので大丈夫だろう、と言われた。

内定後には、首都圏で働きたいと人事に伝えた。金融業の総合職には転勤があるのが一般的で、「単に首都圏に住みたい」だけでは要望は通らない。そこで「親の看病が必要だから」という理由を挙げて要望を伝えた。実際に親の体調が悪く、介護が必要なほどではなかったが、近くに住んでいないと心配な状態ではあった。

内定を得てから入社までのあいだは、なにもやらなかった。同期は約 200 人で、そのうち人事に行った人と投資運用の戦略部に行った人がそれぞれ１人ずついるが、あとは皆営業に配属された。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の教育訓練

A 社は従業員 1,000 人以上のリテール営業を専門とする証券会社である。LD さんは総合職として正社

員採用された。入社後２ヶ月間は研修期間で、社会人研修（マナー、電話の掛け方等）もあったが、ほぼ毎日、資格取得のための学習をした。約 200 人の新入社員が一つの部屋に入れられて、予備校のように社内外からの講師に一日８時間講義を受けて勉強した。その結果、LD さんは証券の販売に必要な証券外務員Ⅰ種・Ⅱ種と、必須ではないが推奨されていたファイナンシャルプランナー資格を取得した。外務員資格はⅠ種とⅡ種で扱える金融商品が異なり、Ⅰ種を取得するとハイリスク商品を扱うことができる。数字に弱いため勉強は難しかったが、金融には興味があったのでハードルは低かった。

３－２．A 社の業務内容と負担度

２ヶ月間の研修期間が終わると新卒者は現場へ配属された。200 人の同期のうち一部は研修期間中に既に離職していた。残った中では、一人が人事部、一人が投資運用戦略部に配置された他は、全員が各支店の営業職となった。

LD さんは従業員約 30 人の某支店に配属された。事務職が少数いる他は、LD さんを含め全員営業職だった。営業職は、個人宅にアポイント無しで訪問し新規契約を獲得する業務に従事する。初めの１、２回は先輩が同行してくれたが、その後は一人で回った。リテール（個人向け）営業に就くことは入社前に聞いていたが、「何か特別な工夫があるのかな」と思いきや全くなく、ひたすら訪問し続ける以外に方法がない泥臭い仕事だった。

LD さん「私も『何かやり方あるのかな』と思っていたんですけど、案外、やっぱり泥臭い連続で、結局ピンポン鳴らして出てこなかったら、すぐ次って、で、出てきてくれたとしてって聞いて嫌な顔されたりだとか、あと、やっぱり興味なさげだったらスパッと次に行ってっていうので、で、たいてい、１００軒に１軒ぐらいは、何か新人みたいなのが来たなっていう気持ちで優しく話してくれる人がいると、で、そういう人を中心に何回も通って最初は、『国債から買ってみませんか』と、『銀行の金利低くないですか』っていうところから始まってみたいな形ですね」

新卒社員も A 社が扱う商品すべてを販売はしていたが、新卒のノルマは口座開設を一月に５件以上得ることであり、ハイリスク商品は顧客と信頼関係を築いている勤続 10～20 年のベテランがノルマを負っていた。しかし口座開設も新卒にとっては難易度が高い目標で、LD さんは、月あたり平均４件しか売れなかった。200 人の同期のうち、ノルマを達成できた人は 15 人ほどしかいなかった。毎日、直属上司である課長に、訪問件数と獲得件数を報告することになっており、獲得できない日が続くと厳しく注意された。上司は 40 代半ばの、昭和の頑固親父のような人物だった。

３－３．A 社の労働条件・職場環境

A 社では新人には残業をさせない方針だったため、LD さんの週あたり労働時間は約 40 時間だった。先輩社員は残業時間が長く、休日出勤もしていた。証券業界では残業代等の手当が他の業界より桁違いによいと聞いたが、先輩たちが長時間労働をする姿は、LD さんの「辞めたい」気持ちに拍車をかけた。課長は始発で出社して終電で帰る生活で年収１千万円だと聞き、割に合わないと感じた。ノルマに追われ続ける将来にゾッとした。給与の高さを重視して証券会社に就職したが、お金に対するモチベーションが低下していった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「先輩たちの労働時間の長さ見て、辞めたいとか、そういうわけではない」

LD さん「でも、それも、ちょっとありましたね。課長が、始発で来て、終電で帰るような生活ばっかりしてて、で、1,000 万というような話を聞いて、『何か割に合わなくねえか、これ』っていうふうに思って、『そんだけ働いても 1,000 万なんだ』っていうのが、目に見えて、『やっぱり金稼ぐのって大変なんだな』っていうふうに思って、何か、そこまでの、だから、お金に対してのモチベーション下がったのも、多分そのあたりからかなっていうふうに思いますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それぐらい時間かけないと達成できないノルマが将来待っているという」

LD さん「毎月、毎月、仮にその月達成できたとしても、その次には、またリセットされて新しいノルマが入ってくるっていうのを考えると、ぞっとして、『続けられない』って思ったんですよね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「お金を稼ぐことを、結構、重視されて入ったけれども、そこで、ちょっと 1 回、冷静になったというか」

LD さん「そうですね」

３－４．A 社の人間関係

LD さんは、自分は軽薄なタイプなので確固たる信念の持ち主と衝突しやすいと認識していた。直属上司の課長は「昭和の頑固親父的」な人で、考えるより「行動あるのみ」という泥臭さの塊のような人だったため、LD さんとは相性がよくなかった。一方、先輩たちは器用で爽やかな人が多かった。先輩に教えを乞うたこともあるが、そのやり方を真似ても自分にはできないし、人真似が露呈すれば顧客から信用されないと思い、「自分のやり方」を必死で模索した。上司や先輩から「なぜできないのか」尋ねられた時に悩みを話しても「通い詰めることだ」「器用にやるべきだ」といった具体性のない助言しか得られなかった。

３－５．A 社の離職理由

就職活動時には「お金のためなら何でもやれる」と思っていたが、次第にやりがいがないと仕事は続けていけないと気づくようになった。これが離職した最大の理由である。採用面接では会社側は深いマイナスの話はしないので、こういった営業の具体的な辛さを予測することはできなかった。顧客は営業職を信頼して高額な金融商品を購入するのだから、営業職は責任を持って顧客の株式等の値動きを注視するのが筋だ。しかし日中は次の顧客先へ営業に行かねばノルマを達成できないため、トレーディングに集中することはできない。こんな不誠実な人間に大金を預けることは、自分が客なら嫌だと感じた。

LD さん「結局、相手は自分のことを信用してくれて、100 万、200 万預けてくれて、商品買ってっていうふうな流れなんですけど、結局、株買ったりとかすると、その商品が株だったりすると、その日々の値動きを責任を持って見てないといけないかなって思うんですけど、結局、その見てる間って日中なので、見なきゃいけない時間って日中なので、その時間、何しているかっていったら次のお客さん探しに行っているわけですよね。というのが、何か、ものすごく不誠実な感じがして、『自分が客だったら嫌だな』って思ったんですね。でも、結局、会社は会社でノルマを達成させるように仕向けてくるし、こっちはこっちでノルマ達成するために次から次へお客さん探しに行かないといけないしで、『誰のための仕事なの、これ』っていうふうに、入る前に気付いていればよかったんですけど、入ってから如実に、それが何か、どんどん、どんどん、悩みとして大きくなっていって、で、辞める感じですね」

LD さん「だから、最初に、『お金のためだったら何でもできる』っていうふうに思っていたモチベーショ

ンも、結局、仕事をしていくにつれて、『何でもできるわけじゃなかった』っていうか、『仕事に対してのやりがいがないと、これは続かない』っていうふうに、していく途中で、やっぱり思ったっていう感じですね」

このように、配属後２ヶ月が経った７月頃から、「続けられるのかな」という想いが芽生えていた。そんな折、８月の中旬にノルマ未達成のため直属上司に詰め寄られていた際、『会社四季報』の角で殴られた（この課長以外にＡ社で暴力的な指導があった話は聞いたことがなかった。またその課長も他の営業職には暴力をふるっていなかった）。この事件で「このままでは『A 社にいなければならない』という強迫観念に追い込まれる」と危機感を覚えた。営業職である限りどの支店に異動しても業務は同じで、かつ総務や経理への異動予定はないため、異動願いを出すことは考えなかった。証券業界から出なくてはいけないと思った。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「辞めるって決めた、きっかけになった出来事とかあるんですか」
LD さん「さっきの、ノルマが未達成の詰めのときに、四季報って」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『会社四季報』」
LD さん「『会社四季報』で、角でガンッって殴られたんですよ。それで、『これ、いていいのかな』と思って、こういうところにいて、いると、どんどん、どんどん、それが自分を束縛していくような気がしたんですよ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「会社が？　自分が？」
LD さん「自分の心を、『ここにいないといけない』っていうふうに追い込まれていくんじゃないかっていうふうに思って、事実、辞めないといけない辞めた方がいい人なのに、っていうのは、そこにずっといちゃ絶対、精神的に崩れていっちゃうのに、何かもう辞められないで、そこにいちゃうっていう人の話とかを聞いていたりしたんで、『これ、このままいたら多分、自分もそうなっちゃうんじゃないかな』っていうのが、もうその最初の行動で、アクションでパッて予想できたというか」

８月下旬に辞意を告げると、上司に理由を問いただされた。殴られたことが理由だとは言わず「仕事をこのまま続けていいのか分からない」と淡々と話した。2012 年９月に離職した。

両親に離職する旨と次の仕事を決めていないことを伝えると、「なにかしなさい」「アルバイトしなさい」と助言された。しかし転職活動に時間がとれなくなるのでアルバイトはしないと伝えた。また、半年で辞めることが恥ずかしくて同年代の人には相談しなかったため、辞めたときには同期に驚かれた。

今も仲の良い同期に聞いた話では、同期 200 人のうち入社１年以内で 110 人が離職し、３年目には 50 人しか残っていなかったそうだ。研修中に辞めた人もおり、LD さんが辞めた順番は 30 人目あたりである。某人事コンサルタントに聞いた話では、A 社に限らず証券会社は、大まかな選考基準で大量採用し、入社直後からあえて厳しい仕事をさせて、生き残る人を選抜するそうだ。A 社も毎年大量に採用しているところから、新卒が大量に早期離職することは想定の範囲内だったのだと思う。

４．次の職業への模索期

４－１．デイトレーダー

Ａ社を辞めた後は大学時代の貯金とＡ社での給与を元手にデイトレードを始めた。理由は、保険加入期間が短く失業保険は支給されないため収入が必要だったためと、金融に興味があって証券会社に入ったの

だから「やらなきゃ」と思ったためである。平日毎日市場の開いている６時間取引をして、１日１万円を継続的に稼ぐことを目標に約１年間続けた。

大学卒業後すぐ就職して休む間もなく働いたため、この１年間は自分を見つめ直し今後の方向性をじっくり考える期間だった。この先どうなるのか不安だった。ずっとデイトレーダーを続けるつもりはなく、次の仕事を模索していた。きつい仕事に就いた友人の話を聞いて、自分も我慢すべきかと思う反面、きつい仕事に就けばまた辞めるだろうから「心的疲労度の低い仕事がしたい」とも思っていた。

LD さん「『そのまま暮らしていくわけにも、年とっていくわけにもいかない』っていうのは、私も感じていたんで、何か、その１年は、言ってみれば大学卒業して、すぐ就職っていうような今の当たり前の、何の休む時間もなく、自分に対して見つめ直すような時間も何もない中の、『これからどうしようか』っていうふうに、ゆっくり考える時間だったのかなというふうに思います」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「取引しながら、そういうことを考えるっていう」

LD さん「『これからどうしようかな、これで、ずっと食っていくわけにもいかないしな』っていうのは、不安は結構あって、じゃあ、『これから本当にしないといけない仕事って何だろうな』っていうふうに思いながら生きてた感じですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういうのを模索するために、取引しつつ、例えば本読むとか、誰か人に会ってみるとか、そういうことは」

LD さん「特になかったです。本は読まなかったし、友達とかに会うっていうのはありましたけど、『今何してる？』ぐらいの話で、みんな、それなりにきつい仕事には就いていたんで、その仕事の内容を聞きながら、『きつくても頑張っている人いるんだな』って思って、『また、きつい仕事に就かないといけないのかな』と思ったんですけど、多分、また辞めると思ったんで、何か、楽じゃないですけど、『心的疲労度の少ないような仕事がしたいな』っていうふうには漠然と思っていましたね」

４－２．公共職業訓練による IT 技能の取得

やがて、損が膨らみ塩漬けになった株が増大したためデイトレーダーを辞めた。母親の「何かちょっとアクション起こしなさいよ」という言葉に促されて、2014 年９月頃にハローワークに行った。LD さんは A 社で働いている間に、IT の技能を身につけた方が後々役に立つと考えるようになった。ハローワークで IT 関連の公共職業訓練のチラシを見つけて、「給付を受けながら勉強できる」と思い応募した。2014 年 10 月から訓練が始まり、フォトショップやイラストレーターの使い方、ウェブサイトの作り方など一通りのことを学んだ。朝から夕方まで週５日、半年間ほど通った。

訓練校では、同世代の男性の友人ができた。彼は前職が Web 関連の仕事で、既に HTML と CSS のコーディング業務ができる人だったが、新しく描画を学ぶために前職を辞めて職業訓練を受けていた。彼には技能を教わった他、就職活動の相談にものってもらった。

訓練校の講師が授業の中で「Web のコードと親和性が高い JAVA 言語を勉強していると強みになる」「JAVA は汎用性が高く、アンドロイドのアプリも JAVA で開発されている」と教えてくれた。訓練校でできた友人と一緒に暇つぶしにアプリを作ろうと思い、訓練修了後の 2015 年５月頃から独学で JAVA 言語を学び始め、６月に JAVA ブロンズの資格を取得した。また、IT パスポート資格も取得した。ただ、ついぞアンドロイドのアプリを作ることはなかった。

５．現在の契約社員勤務先（B 社）

５－１．B 社に就職するまでの求職活動

職業訓練と並行して転職活動も始めた。訓練期間中に転職先紹介サイトに登録したところ、営業職のオファーが大量に来た。有名証券会社に新卒採用された経歴の効果だろう。ルート営業や反響営業ならやってもいいかと思ったが、やはり精神的な負担が重いので営業はやらない方がいいと思い直し、希望職種を IT 関連に限定した。

訓練修了後に取得した資格を履歴書に書いたとたんに IT 開発職のオファーが多数届くようになった。IT パスポートは誰でも取れるような簡易な資格であるし、JAVA ブロンズは JAVA 言語の最も低い資格なのに、IT 業界は大変な人手不足なのだと思った。

その中には正社員のオファーもあったが、LD さんは B 社の契約社員の仕事に関心を持った。その理由は第一に、開発に JAVA 言語を使用していると謳っていたからだ。転職エージェントも、「JAVA の技能を実地で磨ける」と B 社を強く勧めてきた。第二に、契約期間は 1 年間でその後は正社員へ転換すると掲載されていたからだ。さらに、勤務地が首都圏で実家から通える点も誘引の一つであった。LD さんは、一人暮らしを「無駄な出費」と捉えており、親の体調も心配なので、実家に住めるならそれに越したことはないと思っていた。

B 社の面接の前に、転職エージェントと対面したところ、「離職後の空白期間は理由を明確に説明すること」「デイトレーダーをしていたことは言わず、勉強していたことだけ伝えた方が良い」と指摘された。面接は久しぶりだったので、備えることで心構えができてよかった。

訓練校で知り合った友人（前職が Web 関連）に相談すると「B 社の業務内容は訓練校で学んだこととあまり関連がなさそうだが、入社できるなら悪くない話だ」と言われた。両親に B 社へ転職する旨を伝えたところ、「続けなさいよ」と言われた。正社員ではない点が気になっていたようだが、現在はもう話題にのぼることはない。

５－２．B 社での仕事内容と教育訓練

B 社は都心にオフィスを構える従業員数 100～299 人の情報通信業の会社である。B 社で LD さんは半年ごとに契約更新するシステムエンジニア（以下「SE」）として採用された。従業員のうち、マネジャーは全員正社員だが、SE には LD さんの他にも契約社員がいる。

B 社での業務内容について、募集要項や転職エージェントからは、JAVA 言語を使用して業務を行うと聞いており、その点を魅力に感じて転職した。しかし実際には JAVA 言語を使う部署は人手が足りており、LD さんは人手不足だった医療機関の電子カルテのパッケージ保守を担当する部署に、採用後すぐ配属された。

配属先では、A 社のような本格的な研修はなかった。ただ、初めの 1 年間は先輩社員に同行して顧客先へ出向き、議事録をとるなどして業務を覚えた。２年目から 1 人立ちした。顧客先（病院）に常駐して要望を聞き取り、B 社へ持ち帰った案件を社内のチーム全体で開発する。定期的に「部会」があるが、その目的は業務の進捗状況の報告というより、顧客先で困ったことがないか確認することにあるようだ。そうした場でチームリーダーに相談しながら業務を進めている。

担当業務は、職業訓練校で学んだ Web 作成や資格を取得した JAVA 言語と全く関連がなく、一から必要な知識や技能を吸収するしかなかった。電子カルテのシステムはパッケージ化されており、設定を見てフラグを変えたりするだけの作業なので、プログラム言語を使う必要が無い。もっとも、言語がわかると構造を理解しやすいことはある。一方で、B 社での業務を通して習得した新しいスキルは、病院のシステム

の構造についての知識である。

現在の仕事に辛いことは特にない。顧客である病院からの要望が実現できるか可能性を探るプロセスは多少面白いが、全体としては楽なだけで面白くはない。

５－３．B 社の労働条件・職場環境

労働条件の中では、雇用形態に不満がある。募集要項には１年間契約社員として働いた後に正社員に転換するとあり、そのつもりで入職した。しかしもうすぐ勤続３年になるが[4]、未だ契約社員（半年ごとの更新）のままである。法改正で有期雇用契約から無期転換できるようになったと聞いたが、自分のケースがあてはまるのかよく分からない。B 社には人事部門がなく各部署のトップが採用権を持っているので、上司に状況を尋ねてみようと思っている。

LD さん「最初、『契約社員は１年で完全に終わる』と、『それが過ぎたら正社員』っていうふうな触れ込みだったんです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「求人票」

LD さん「求人票。っていうふうに聞いてたんですけど、何か、ずるずる契約」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、よくないですね」

LD さん「ね、っていう感じなんですよね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、もう本当は正社員に切り替えてもらえると思って入ったのに」

LD さん「入ったっていう感じですね」

LD さん「どうするんだろうなとは思っていまして、その半年ごとの切り替えっていうふうにやっていたら、あれって結局、３年間の契約をやっていたら、その３年を過ぎた４月１日から正社員としてやんないといけないのか、半年ごとにやっていたら半年ごとに完全に、その契約は終わっているんで、だから、それは、もう３年の連続にはならないっていうことなのかっていうのは、ちょっと気になってました」

その一方で、B 社では正社員の給与が契約社員より低く、現在の給与額には満足しているため、いまさら正社員にしてほしいと申し出るのには抵抗がある。そのため、次の会社を「浅めに」探し始めている。なお B 社では雇用形態にかかわらず賞与はない（寸志程度）。

現在の給与額と労働時間には全く不満がない。給与額は A 社離職時より大幅に増大した。社会保険は厚生年金と雇用保険に加入できているが、正社員ではないのに保険料を納めねばならないことがむしろ不満である。

LD さん「契約社員と正社員で、さして待遇に違いがなければ別にいいんですけど、結局、今、取られるお

[4] 改正労働契約法（平成 25 年４月１日施行）により、契約期間の定めのある労働契約（有期労働契約）が繰り返し更新されて通算５年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるようになった。一方、労働者派遣法の改正(2015 年９月施行)により、同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に継続して３年間派遣される見込みがあり、派遣終了後も継続して働くことを希望する派遣労働者に対して、派遣会社は雇用安定措置（1. 派遣先への直接雇用の依頼、2. 新たな派遣先の提供、3. 派遣会社での派遣労働者以外としての無期雇用、4. その他雇用の安定を図るための措置（紹介予定派遣の対象となること等））を実施する義務を負うことになった。LD さんはこれら２つの法を混同していると思われる。

金は取られているんですよね。厚生保険とか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「雇用保険とか、年金とか」

LD さん「雇用保険とか、年金とか、『契約社員なら取んなきゃいいのにな』っていうふうには思っているぐらいですかね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「お給料とかも違うんですか、正社員だと」

LD さん「何か正社員になると、逆に下がるんですよね。なぜだか分かんないですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何だろう、退職金のプールですかね」

LD さん「ですかね。分かんないですけど。今、この額だっていうのは、契約社員だからっていうのもあって、なかなか、私も今になって正社員に切り替えてくれっていう話を、するに、できないっていう、正社員にすると、もうガクンと下がるんで、結局」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「月収ベースですよね。ボーナスが契約社員も出るんですか」

LD さん「出ないです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、じゃあ、そこで」

LD さん「多分、契約、正社員、関係なく、うちの会社は出ないです」

SE の労働時間はプロジェクト（顧客との契約内容）によって変動するため今後どうなるかはわからない。以前携わっていたプロジェクトは通勤時間も２時間近くかかる上に「残業ありきの現場」だったため、通常でも１日に約２時間の残業があり、忙しい時は４、５時間にのぼった。ただ、残業代は支払われていた。現在の顧客先では就業時間は８時 30 分～17 時 15 分と契約書で厳格に定められており、週あたりの労働時間は 40～45 時間である。さらに、顧客先の病院は実家と同じ A 県内にあるため、通勤時間も自転車で 20 分と短い。

以前のプロジェクトでは仕事以外に割ける時間がなかったが、今は自由な時間があるため、今のうちに、どう時間を有効に使おうか考えている。趣味としてデイトレーディングを再び始めるのもいいが、転職に向けて資格取得を目指そうかと検討中である。

５－４．B 社での人間関係

B 社は A 社ほどには従業員の出入りが激しくはなく、IT 系の会社の割に珍しいと思う。部署内の人同士は「部会」で頻繁に顔を合わせる他、忘年会や新年会もある。こうした居心地のよさが、B 社の従業員があまり辞めない理由かもしれない。LD さん自身は、B 社での人間関係に大きな不満はない。直属上司との関係も悪くはないが、雇用契約の件で「騙されているのではないか」という懐疑心がある。

６．将来について

LD さんは 2018 年４月から現在の案件を担当しているが、上司からその案件を３年間は続けてほしいと言われている。したがって、約２年半後までは契約が担保されていると考えられるので、その間に転職先を探したい。

B 社を辞めたい理由は二つある。第一に、今の仕事が面白くなく、新たに人事の仕事に就きたいが、B 社では叶わないためだ。人事の仕事をしている父の体験談と、自身が塾講師のアルバイトで感じたやりがいとが似ていることに思い当たり、人事の仕事に就けばそうしたやりがいを再び感じられるのではないかと思った。現在の業務でも、戦略を立て実行し当てはまった時には達成感はあるが、機械が相手であるため予想があたるのは当たり前で面白くない。不安定で予想が難しい人間を対象に、戦略を立てて課題を解決

する業務をしてみたい。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「人事に関心持たれたのは、なぜですか」

LD さん「人のポテンシャルを見て、『この人ってこういうところがあるから、こういう職種が合っているのかもしれない』っていうのを、結び合ったときに、ものすごい、その人が、何か成果を上げていたりすると嬉しいっていう気持ちを、父が人事やっていたんですけど、それで聞いたことがあって、大学時代に塾講師やっていたんですけど、塾講師やっているときの気持ちと、ちょっと似てて、『この子って勉強方法が、ただひたすら書くことができるんだな』って思うと、『じゃあ、もう次のテストの範囲の英単語とかを、意味とつづりを、もうひたすら書かせてみよう』って宿題で出してみたら、やっぱり上がるんですよね。ある程度、これをやったときは点数上がるっていうのを、ちゃんと戦略立ててやれば、確実に点数上がるっていうのが、自分の目算通りにいったときに、ものすごい気持ち良かったんですよね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その自分で戦略立てて、それをやってみたら、うまくいって達成感っていうので、相手が人っていうのが今のお話で、ＳＥだと人じゃなくて、物事になる」

LD さん「機械になるわけですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ＳＥだと得られない何かっていうのは、何なんですかね」

LD さん「何にも増して不安定な存在だと思うんですよ、人間って。全然予想できない中で、自分の中で『この人って、こういうタイプなのかも』っていうのをどんどん蓄積していって、それが当たっても外れても、自分の中に、どんどんプールしていって、それを、また別の人ってなった時に、自分のプロファイルから引き出して、『やっぱりこうだった、当たった』っていうのが、多分、機械相手では、前起きたことと今起きたことって、必ず関連性はあって面白くないと思うんですよ。確実に予想はできるわけですから、前回起きたことと全く一緒なわけですから、それだと、やりがいないって言ったらあれですけど、単純にそれさえ押さえておけば仕事できるんだから別にいいんですけど、面白くないと言えば面白くないですよね。答えは分かり切っているから」

人事の仕事に就くために、社会保険労務士か中小企業診断士の取得を漠然と考え始めたところである。かなり難しいと聞いたため、果たして取得可能か不安で踏み出せていない。時間の制約があるので、資格スクールに通うことは考えていない。一般教育訓練給付制度については存在を知らなかった。

第二の理由は、B 社の中で異動することによって、やりたいことをすることは不可能であるためだ。現在所属している医療部門は B 社の中で技術的に異色の部署で、実際に他部署から人が異動してくることはない。また、直属上司は業務や部下を囲い込みたいタイプなので、今後異動を希望してもまず不可能だろう。実際に、飲み会の場で他部門の管理職から「最初は自分の部門が LD さんを採るつもりだった、LD 君さえよければ取り計らうよ」と言われたことを直属上司に話したら、「絶対に許可しない」と言われた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「お客さんの相談に乗って達成してあげるっていうプロセスが、もっとおもしろくなるような部門はないんですか。今の会社では、他の商品で」

LD さん「他の部門が何をやっているかって、いまいち、ちょっと見えてこないような会社なのでっていうのもあるし、あと、これはもう、完全に偏見なんですけど、うちの上司は多分、他の部門に人をやりたくないって考えている人間なんで、完全にもう、部門は壁と壁で仕切られていて、そこを横断する

ような考えがないんですよ」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、開発のときもチーム内だけで全部やる」

LD さん「そうです。他の部門とは全く畑違いなんで、医療は、だから、他の部門から人持ってくるっていうこともないです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、異動も、ほとんどない」

LD さん「ない。だから、私は、その、他の部門の長と飲み会とかをしてて、『最初、採るつもりでいたんだけどね』って、その人から話されて、『LD 君さえよければ上長に話して、こっちに移ってもらうように取り計らいはするよ』っていうふうに言われてて、で、話したら、『それはもう絶対許さない』って言われちゃったんで、『駄目だ、この人だと絶対ほかには異動できない』って思って」

プライベートについては、周りはもう結婚しているので、結婚して家庭を持つことがふっと頭をよぎることはある。具体的な予定はない。現在は家庭がないので自由に転職できる。

実施日：2018 年 11 月 23 日
対象者：MD さん（28 歳男性　初職：小売　1,000 人以上　販売）

プロフィール

2002 年４月	私立中高一貫校　高等学校普通科　入学（内部進学）
2008 年３月	私立中高一貫校　高等学校普通科　卒業
４月	私立大学　入学（地理学専攻）
９月	リーマンショック発生
2009 年１月	ドラッグストアでのアルバイト開始
2011 年３月	東日本大震災発生
2012 年１月	ドラッグストアでのアルバイト終了
３月	私立大学　卒業
４月	A 社（小売　1,000 人以上）に正社員就職（販売職）
６月	A 社を離職
10 月	B 社（情報通信　1,000 人以上）に正社員登用の可能性があるパートタイマーとして就職（事務職→エンジニア）
10 月	B 社を試用期間中に離職
12 月	総合スーパーマーケットで２年間の有期雇用のアルバイト開始（販売職）
2014 年 12 月	総合スーパーマーケットでのアルバイト契約期間満了につき離職
2015 年１月	C 社（情報通信　規模不明）に正社員登用の可能性があるパートタイマーとして就職（事務兼システム担当）
２月	C 社を試用期間中に離職
３月	祖母の介護を始める
2016 年度	アンケート調査や覆面調査などの単発のアルバイト
2017 年１月	D 社（財団法人　規模不明）へ紹介予定派遣（事務職）　祖母の介護の頻度減少
３月	D 社を派遣期間満了につき離職（正社員への転換ならず）
調査時現在	求職活動、祖母の介護、日雇いのアルバイトをしながら生活

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

MD さんは郊外の街で育ち、現在も自宅で暮らしている。MD さん本人は地元の公立中学校へ進学するつもりであったが、当時、通学予定の公立中学校は荒れており、いじめや警察が学校へ呼ばれる事態が多いことで有名だった。MD さんはいじめの被害に遭うのも、加害者となって経歴に傷がつくのも嫌だと思った。そこで、両親の勧めもあり、小学校６年生の 10 月下旬に中学受験をすることを決めた。その荒れた公立中学校から逃げる目的で必死に勉強した結果、自宅から通学に約１時間かかる私立の中高一貫男子校に合格した。当時の自分にとって勉強は、公立中学校から逃げるための手段であって、「勉強」としては認識していなかったと MD さんは振り返る。

外部の高校を受験する生徒はほとんどいない中学校で、MD さんも六年間をこの学校で過ごした。そのため地元の友達とのつながりはなくなった。その学校を選んだ理由は、入学難易度が学力相応であったことと、通学距離を考慮してのことである。朝７時前後に家を出れば間に合ったため、通学はそれほど苦で

はなかった。学習進度が速すぎることはなく、MD さんの学業成績は中くらいであった。部活動は鉄道研究会に入った。鉄道に詳しい部員もいたが、MD さんはそれほど詳しくはなかった。活動内容の大半は鉄道旅行であったが、写真を撮るのが好きな人、鉄道に乗るのが好きな人など、各々が好きな活動にいそしんでいた。MD さんは模型が好きで、他にも模型好きの部員がいた。中学・高校の六年間は何事もなく穏やかに過ごすことができた。親に負担はかけたが私立中学に行ってよかったと MD さんは振り返る。

その高校はほぼ全員が大学へ進学するような学校であった。MD さんは文系を選択したが、多くの生徒が進学する経済学や法学には全く興味がなかった。一方、MD さんは昔から地図を見るのが大好きで、中学や高校でも地理を学んだが物足りなかった。学部選択に悩んでいたところ、地理の担当教諭から、MD さんの学業成績ならば某私立大学の地理を学べる学部・学科へ推薦で進学できると勧められた。そこで、大学で地理学を学ぼうと決めて公募推薦で試験を受けたところ無事に合格した。家族は普段から MD さんの考えを否定しない人たちで、地理学を学ぶと伝えた時にも「いいんじゃないの」という反応だった。当時は、大学へ進学すればその流れで就職もできるだろうと考えており、専攻を選ぶ際に卒業後の進路は全く考慮しなかった。

大学進学後、通学距離が大変長くなり片道最短でも１時間半かけて通学した。初年度は授業の８～９割を教養科目が占めるため、興味の無い教科の単位を取得することが大変だった。しかし来年までの辛抱だと思い耐えていた。ゼミでは都市計画や交通地理について学んだ。専門課程に入ってからは卒業もかかっているので熱心に勉強した。

大学１年次の１～２月頃に、自宅近くのドラッグストアで接客・品出しのアルバイトを始めた。そのアルバイトは求人情報のチラシで見つけたもので、周りの評判を聞いてやることを決めた。ドラッグストアには正社員は一人しかおらず、ワンオペレーションを強いられており、繁忙期は大変そうであった。アルバイトは男性が品出し、女性がレジ業務を中心に従事していたが、MD さんは基本的にレジ業務に従事し、品出し業務は時々従事していた。アルバイトをしていた困った出来事としては、まず、法律上の規制で薬剤師が帰る 18 時以降は特定の医薬品を販売できないのだが、そのことにクレームをつける顧客がいたことだ。また、アルバイト中にぎっくり腰を患った。このアルバイトは大学４年次の１月まで続けた。

大学時代は勉強とアルバイトが中心の生活を送っていたが、大学 4 年生になった時に同じゼミに所属した同級生が部長を務めていた旅行サークルに勧誘されて、始めてサークル活動に参加し、卒業まで１年間所属した。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

MD さんの学年（2012 年３月卒）の就職活動は大学３年生の 10 月に企業による広報活動が解禁された。大学に入学する前年にリーマンショックが発生したため、就職活動が長期化することは覚悟していた。インターンシップには参加しなかった。

就職活動は、複数の大手新卒者向け就職情報サイトに登録して進めていった。大学のキャリアセンターで個別の相談も多少は利用したが、「〇〇へ行きなさい」と命令されるばかりであまり役に立たなかった。学外講師の話を聞く機会があり、MD さんは「面白そう」「役に立ちそう」と思えば参加した。しかし周囲には参加しない人もいた。MD さんたちの学年は特に就職状況が大変厳しい世代であったので、もう少し大学が積極的に支援してくれてもよかったのではないかと思う。大学で雇用保険や労働法等に関することを学ぶ機会は一切なかった。大学在学中に MD さんが所持していた働くことに関する法律等知識は、個人的にテレビ番組等で残業時間の規制についての情報を見知った程度だった。

MD さんは、製造業も多少は検討したが、基本的には地理に関連する仕事の情報を探した。具体的には

地図の制作会社や旅行会社、鉄道会社などを検討した。しかしまもなく大学４年次となる 2011 年３月に、東日本大震災が発生したことで状況が一変した。新卒者採用を取りやめる会社が多数現れ、MD さんが応募していた会社だけでも、２、３社が採用を中止した。

MD さん「書類出して震災があって採用中止で、もうなくなったというとこも２、３社あったので」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その時期そうでしたね」
MD さん「その地震があった日もエントリーシート書いてて、家で。で、地震があって、でもその日に出さなきゃいけないという縛りがあって、ずっと揺れるとき、ずっと書いて、出してというのがありましたし。翌日、採用面接入っていたんですけど音信不通になっちゃったとかというのもありましたね」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうですね。社員の方も出勤できなかったとか」
MD さん「そうですね。もう多分、採用どころじゃないという感じになってしまって」

MD さん「で、１カ月ぐらい、もう真っさらになったんですね。そこで。予定が、もう、はい」

MD さん「（一念）発起して、後はもう自分から関東出ました。その時は、四国行きました。呼ばれたので。『ちょっと交通費は自腹になりますけど、よかったら面接来ませんか』ってことで、〇〇まで行きました。夜行バスで」

就職活動を始めた当初は、どのような仕事がしたいかという条件が自分の中にあったが、震災発生により条件を絞り込む心の余裕はなくなり、手当たり次第に様々な業界の企業へ応募した。来年度も就職市場の状況は変わらないだろうと思ったし、大学の学費も高額であったので留年は検討しなかった。MD さんは危機感から 60 社以上にのぼる多数の企業へ応募書類を提出したが、面接選考までたどり着けたのは 20～30 社だった。大学４年生の９月に家電量販店２社から内定を得て、そのうちのＡ社への入社を決めた。

MD さん「結局もう、ある程度、何がやりたいという縛りはあったんですけども、それを縛っている場合じゃなくなったので、とにかく興味があるところを片っ端から見て、『これはやれそうだな』というところ片っ端から応募、応募、応募って、でしたね」

MD さん「なので多分、私より３年早かったら、多分、安定できていたと思いますし、今の世代だったら、絶対、多分、就職は苦労しなかったと思いますね」

MD さんがＡ社の内定を得た９月の時点で、同じゼミの同級生たちは 10 人のうち１人しか内定が決まっていなかった（MD さんが２人目）。他のゼミ生たちは 11 月、12 月に内定を得た人が多く、卒業までには１人を除く全員の就職が決まった。所属ゼミは専門性の高い分野であったので、ゼミ生はみな鉄道会社や不動産会社などに就職していった。経済や法学の学生が好んで応募する銀行や、製造業に就職した人は皆無であった。

MD さんはゼミ仲間よりも早く内定が決まり安心したものの、就職活動が忙しく卒業論文に全く手をつけていなかったため、内定獲得後は卒業研究に注力した。一月末に卒業論文を提出した後、２月を完全に休む期間にして、旅行サークルの友達と各地に卒業旅行へ出かけた。その際には飛行機や友達の車、レン

タカーなど色々な乗り物に乗った。ハプニングもなく、単純に楽しい旅行で４年間をしめくくった。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．応募から入社までのＡ社とのやりとり

MD さんは 2011 年９月に家電量販店２社から内定を得た。そのうちの A 社を選んだ理由は、もう一つの会社に比べて採用担当者の対応が良かったためである。また、MD さんは中学高校時代に鉄道模型を趣味としていたのだが、A 社は家電量販店の中でも鉄道模型の販売にかなり力を入れており、公式ブログ等で盛んに情報発信をしていた。いつかその業務に携われることを期待したこともＡ社に決めた理由の一つであった。

内定を受諾した後、10 月にＡ社の本社がある X 市で内定式および内定者研修が行なわれた。翌年 2012 年３月初頭には、再びX 市で２日間研修があり、更に３月中旬に店舗での販売研修が２日間あった。その際はパートタイマーとして扱われた。入社直前の３月末ごろに再びX 市でパートタイマー扱いの販売研修が２日間あり、４月１日に入社式を迎えて正社員となった。

３－２．A 社の教育訓練

A 社は家電量販店を全国で展開する従業員規模が 1,000 人以上の大企業である。MD さんは 2012 年４月に正社員として採用された。A 社の本社は首都圏ではない都市にあったが、当時の MD さんは将来の転職の可能性について一切考えていなかった。同期 170 人のうち、一部専門学校卒もいたが大半は大卒で、ほとんどの人は首都圏以外の地域から採用されていた。

入社後の２～３週間は本社のある X 市で集合研修を受けた。研修中はビジネスホテルに滞在した。合宿のような体育会系の研修で、平日は毎日声出しを練習した。取引先であるいくつかの家電メーカーの工場を見学し、家電の知識を学んだり、新商品の説明を受けたりした。さらに商品の売り文句を考えて、一商品あたり 400 字詰め原稿用紙 10 枚分書くなどの研修もあった。研修期間中も土日は休日であったため、近辺の観光地へ出かけたり、同じホテルに滞在していた同期とロビーで話したり買い物にでかけたりした。

研修終了後、MD さんは首都圏 Y 県内の店舗に配属された。同店舗に配属された新卒者は MD さん含め４人で、そのうち MD さんを含む３人が家電部門へ、１人がおもちゃ部門に配属された。全ての新卒社員に一人ずつ、先輩社員が指導係としてついたが、どの先輩も常に自分の業務で忙しそうにしており、あまり直接には指導をしてくれなかった。さらに MD さんの指導係の先輩社員は、MD さんが配属された直後の５月に異動になってしまった。先輩が抜けた後の欠員は補充されず、店舗はますます人手不足となり、他の先輩社員が新たに指導係になることもなかった。そのため、MD さんは早くも独り立ちしなくてはならなくなった。他の社員に尋ねれば助言はくれたが、業務があまりに忙しく、誰もが自分のことで精一杯の状態であったため、「習うより慣れろ」という状態になった。新卒者の教育や、職場環境等は店舗によって全く異なり、MD さんの配属店舗は「はずれ」だった。

MD さん「お店によって、そのバランスは変わるので、いいところは『本当よかった』って言ってますし、悪いところは、私より、もっと早くに辞めた人もいるので、『はずれだったな』というふうに思うしか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「配属先の店舗が」

MD さん「です。店舗によって、そのお店の実態が全然違うって言われていたので」

３－３．Ａ社の業務内容と負担度

配属された店舗は小さめのショッピングモールの中にあり、平日の来客は多くないが、土日は他店に行くついでに立ち寄る顧客もいるため来客数は多かった。新卒である MD さんは商品知識がほぼ無いため、主にレジ業務を担当したが、人手が足りない時は接客業務にも従事した。

MD さんは高齢の顧客に声をかけられることが多かった。高齢者は家電の知識があまりない人が多い上に、売り場に設置されているポップの文字がよく見えていない人も多かったので、MD さんが替わりにポップを読み上げて説明するだけでも対応できた。一方、インターネットで事前に調べてから来店する顧客は MD さんより知識がある場合が多く、質問に対応することが難しかった。顧客から「ありがとう」と言われた時や、お得意さんが MD さんがシフトに入っている日時をわざわざ他の店員に調べて、MD さんに接客してもらいたいと訪ねて来てくれた時は嬉しかった。

いわゆる「モンスター」的な振る舞いをする顧客が来店した時には店舗のリーダー層が対応することになっていた。そのため、MD さんはクレーム対応の業務に従事する機会はあまりなく、顧客に対して悪い印象はなかった。

３－４．Ａ社の労働条件・職場環境

A 社では、自宅から通勤できる範囲内の店舗に配属されることになっていた。MD さんが配属された首都圏 Y 県内の店舗には、正社員 15 人、パートタイマー25 人の約 40 人が働いていた。同店舗に３人の同期が配属されていたが、同じシフトに入れるとは限らなかった。そのため MD さんの主たる話し相手は年齢の近い 20～30 代の男性パートタイマーたちであった。MD さんは「なぜ彼らは正社員に就職しないのだろう」と疑問に思っていたが、口には出さなかった。

MD さんの自宅から店舗まで通う際に使う路線は本数が少なかったため、MD さんは遅刻しないよう早めに家を出て、朝９時に店舗へ出勤した。出勤後は前日の日報やメールを確認したり、制服に着替えたりと準備をして、その後、開店時刻 15 分前である 10 時に全員が一斉にタイムカードを押して開店準備を開始した。出勤時にタイムカードを押すなと指導されたわけではないが、他の社員が 10 時より早く出勤した場合にも開店時間をまってからタイムカードを押していたため、それに倣った。また、10 時までの準備時間内には朝食を食べている人もおり、必ずしも業務だけをする時間ではなかったし、10 時になる直前に出勤する人もいたので、押してはいけないのだろうと思った。

MD さん「出勤する数分前に皆さんが、わーって押していく時間があるわけです。そこで一緒に押していく感じなので、一人だけそこで押さないと、『何で押してないんだ』みたいな感じに絶対なると思ったので」

店舗の所定の就業時間は早番と遅番に分かれており、早番の場合は 10 時から 19 時、遅番は早番より２～３時間後ろにずれていた。早番の MD さんの所定の退勤時刻は 19 時だが、定時で帰宅できたのは配属初日から２、３日間のみで、それ以降は 22 時ぐらいまで働いた。というのも、遅番の人たちの退勤時刻は閉店までなのだが、遅番の人と一緒に仕事をしていると、結局閉店まで残ることになってしまうのだった。残業をし始めた頃は管理職から「ごめん、今日は残って」と口頭での依頼があったが、ある日から残業するのが当然となり、依頼されることすらなくなった。土日祝日は開店時間が１時間早い９時 15 分になり、すべての店員が開店から閉店まで勤務した。その結果、MD さんの週あたりの労働時間はおよそ 60～65 時間にのぼった。

その店舗では、定時で帰れる人は接客やセールの準備が一段落ついた人や、副店長が「残業が多すぎる」と判断した人に限られた。おそらく MD さんの労働時間の長さでは「残業が多すぎる」部類には入らないと認識されていたと思う。というのも先輩社員たちの大半が、開店準備から閉店まで通しで連続して働いていた状態にあったためだ。こうした労働環境は店舗によって全く違うと言われていた。

MD さん「ほぼ、そうですね。何か、最初は、『ごめん、今日残って』みたいな感じだったんですけども、ある日から、もう当たり前のように、はい。あとは、定時で帰れる人だけは、インカム付けていたので上司が言うんですよ。『きょう、この人は、もう帰っていい』『この人残って』みたいな感じで、そんな感じで、はい」

給与は税込月額 20 万 6 千円（残業代は含まず）で、社会保険料等が控除された後の手取りが約 17 万円であった。残業手当は支払われることもあったが、MD さんが知らないうちにタイムカードの打刻時間が書き換えられており、手当が支払われなかったこともあった。

MD さん「(残業代が）ある時と、ない時があったということですね。もちろん、出た時は出たんですけども、出ない時は、勝手にタイムカードの時間が書き換えられたってことはありましたね」

正社員には売上げノルマが課されていた。MD さんが A 社に入社したのは 2012 年 4 月だが、前年の 3 月に東日本大震災が発生した影響で、未だ消費者が高額家電を買い控える風潮が続いていた。さらに 2011 年 7 月に地上デジタル放送への完全切り替えがあり、消費者はそのタイミングで既にテレビを買い換えてしまっていたため、翌年の 2012 年にはテレビがまったく売れなくなってしまった。結果として、MD さんが入社した 2012 年度当時は、売上げノルマを達成できる従業員がほとんどいない状況で、ノルマ達成のために自己負担で商品を購入する人もいた。MD さんもノルマ達成のために自分で商品を購入した。

３－５． A 社の離職理由

A 社での労働時間は確かに長かったが、長時間労働になることは入職時にある程度覚悟していたため離職の大きな要因ではない。MD さんは入社した当時には転職することを一切考えていなかった。にもかかわらずA社を離職した理由は、大まかに以下の３つである。

第一に、自然災害や法改正などが原因で売上げ不振となっても、誰も達成できないような売上げノルマが課され、達成するために自己負担で商品を買わざるを得ない状況に不満があった。

MD さん「前年に震災があったので、物が、買い控えというものが、その当時かなりありまして。それと、その年の１１年７月に地デジの完全切替化というものがあったのでテレビ中心に、テレビ側の需要が、まず、ほとんどない。で、高いものは売れないという状態で入社したんですけども、やっぱり、ノルマがありました。でも、全く、そこにいくのは、正直、誰もいけないというような状態で、それが続きまして、お店の商品、自分で買って数字稼いだり」

第二に、同僚の８～９割は喫煙者で、あちこちで頻繁に煙草を吸うため、煙草が苦手な MD さんは副流煙で体調を崩した。同僚たちは店内の禁煙となっている場所に、喫煙室替わりの箱を置いて、その中で煙草を大量に吸っていた。そのため、煙草の臭いが MD さんの服などにも染み付いてしまった。入金などの

ために店外へ役職者と自動車で行く時にも、役職者が煙草を吸いたいと言うので我慢していたが、帰宅後には体調が悪くなった。

MD さん「外の仕事で入金とか行くときに、やっぱり役職者と、新人であったり、私たちだったり、ある程度の人が行くんですけど、車で行くんですけど、やっぱり、皆さん煙草吸いたいって言うんで、吸えない、『駄目』って言いづらいじゃないですか。なので、「どうぞ」って言って、やっぱり匂いはこっちに来るんですけども、それをずっと我慢したりとかしてて、家帰ると体調が悪い。でも、次の日休めないから何とかしないといけないというのが続いたりですとか」

第三に、副店長からハラスメント行為を受けたことが挙げられる。MD さんは、新人である以上仕事の不手際で叱責されることは覚悟していた。しかし副店長は、私的なことを理由に MD さんに八つ当たりしてきた。その副店長がおかしいということは他の同僚たちも知っており、MD さん以外にも被害に遭っている人がいた。精神的に追い詰められた MD さんは店長に相談して、店長から副店長に注意してもらった。それ以降、八つ当たりされることはなくなったが、今度は副店長が MD さんに対して変な（と MD さんには感じられる）微笑みを浮かべて接するようになり、それがかえって恐ろしく感じられた。

MD さん「新人なので怒られることは多々あったんですけども、ある程度、それも覚悟してたんですけども、ちょっと、それとは全く関係なく、結構、私的なことで、本当、仕事とは全く関係ないことで八つ当たりされたりですとか、それで、ちょっと精神的におかしくなって、それが全て重なって体壊して辞めたという感じですね」

MD さん「一人どうしても、おかしい人がいる。それは、もう他の人もわかっていたんですけども、その人も、ちょっと、いろいろやられていましたし、あとは、一番上の、いわゆる店長は、そういうことは一切なかったんですけども、その次の役職の人が、結構、いろいろ八つ当たりすることが多くて、で、店長にも相談とかはしたんですけども、その後は、当たらなくはなったんですけど、変な笑みを浮かべるようになってて逆に怖いなというのが」

このように、様々な要因によるストレスが原因で、MD さんは身体的にも精神的にも参ってしまった。ある日、会社へ行く道すがら体調を崩した。MD さんは当時、病院に行くことを「甘え」だと考えていたため病院には行かず、無理をして出勤し続けた。「自分たちの世代は年長者から『ゆとり世代』と揶揄されてきたので、自分で自分の『甘え』を認めたくないという気持ちがあったのだろう」と MD さんは振り返る。

MD さん「その当時だと（鬱病は）『甘え』とかということがあったので、『ゆとり世代』とか言われてた時代なので、『何とかなるだろう』というふうに思っていたので、『認めたくなかった』というのも自分の中であったので何もしなかったです」

しかしとうとう、これ以上働き続けることができないところまで追い詰められ、2012 年 6 月に MD さんは離職した。辞意を伝えた際には、A 社は MD さんの体調不良を認識していたと思われるが、MD さんは自己管理できなかった自分が悪いと思い、会社側に原因があるとは話せなかった。「他にやりたいことが

見つかった」と虚偽の理由を伝えて、表向きは円満に自己都合として退職した。

MD さん「言えないですので。体壊したのはわかる、もう概ね向こうはわかっているんですけど、結局、『自分の管理が悪い』というふうに、結局は、まあ、そうですよね。でも、普通に考えたら、私も『そうだな』って思っていたので」

MD さん「直接『辞めたい』とは言わなかったんですね。その時に、たまたまなんですけども、地元の鉄道会社が採用試験をやるから『受けてみようかな』というふうになりまして、ちょっと嘘ついたんですね。それはあったんですけど実際に、『ちょっと知り合いの人が、ぜひ来てくれみたいな感じのことを言っている』ということで、『私、そっちに行きたいという思いが強くなった』って言って辞めました」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「要するに会社の今の現状に不満とか」
MD さん「それは一切言わなかったです」

MD さん「『新卒のときに叶えられなかったことを、ちょっと今、まだ短いんで、またちょっとやりたい』というふうに言いました」

同じ店舗に勤める同期には離職理由を伝えられなかったが、他の地域に配属された同期（その人も配属先で辛い状況にあった）にはＳＮＳで本当の理由を伝えた。本当の理由が言えたのは、彼らが遠くにいたからであって、もし彼らが近くで働いていたら、絶対に本当のことは言えなかったと MD さんは振り返る。

同期の中には入社して１ヶ月以内に辞めた人もいた。理由はわからない。当時は MD さんは辞めるつもりが全くなかったので、退社したという広報物をみて「なぜこの人は辞めてしまったのだろう」と疑問に思っていた。しかし徐々にＡ社の事情がわかってきて、５月にまた離職者が何人か発生したため、「やはり辛い仕事なんだな」と気づいていった。

MD さんが知る限りで、１年間に少なくとも 20 人の新卒者が辞めたようだ。A 社を辞めた後も連絡を取りあっていた仲の良い同期は全員１年以内に辞めた。かといって、欠員が補充されることもなかった。A 社では離職者が多く発生することを見越して、多めに新卒者を採用していたのではないかと MD さんは振り返る。

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

2012 年６月にＡ社を離職した後、MD さんは「すぐに転職しなければ」と思ったが、精神的に落ち着く必要があり１～２ヶ月間自宅で療養した。当初は病院に行くつもりが、予約を取るのに３週間待たねばならず、それでは意味がないと思い、結局病院には行かなかった。療養期間中にはＡ社で仲のよかった同期に会いに行った。また短期間ではあるが最低限の外出しかしない「引きこもり」状態になった時期もあった。とはいえ、健康保険や老齢年金などの保険料を自分で納めねばならないので、完全な引きこもりになることはなかった。

MD さんは現在でも時々A 社で働いていた頃のフラッシュバックが起きるほど、接客業がトラウマになっていた。そのため、８月に転職活動を始めた際には事務職を中心に探した。転職情報サイトに登録したほか、ハローワークも一部利用した。転職サイトに掲載されている情報は本当のことか分からないと思う

一方で、全てが素晴らしく見えてしまった。正社員の求人にいくつか応募したうち、2012 年８月末に IT 関係の B 社で事務職の内定が出た。当時はスムーズに転職活動が進んだと MD さんは思った。９月から働くこともできたが、少し時間がほしいと思い 10 月から入社することにした。

４－２．B 社の労働条件・職場環境

B 社の内定を受け入れて手続を進めていくと、求人情報では事務職の正社員として採用するとあったのに、契約書ではエンジニアでの採用と書かれていた。さらに「最初は試用期間なのでパートタイマーとして採用する」本来は取得に２・３ヶ月かかる資格を「１ヶ月で取るように」と言われた。2012 年 10 月に入社したが、最初にだまされたことのショックが大きく、入社から２週間後の試用期間中に B 社を辞めた。

MD さん「ここは、ＩＴ関係の会社だったんですけど、最初、事務で内定もらったんですけど、実際に話が進んでいくと契約書とかでエンジニアになっていたんですよ」

MD さん「あれ、『話が全然違う』って。言ったんですけど、『エンジニアで』って言われて、『は？』ってなって、で、入社、一応パート扱いで最初入社して、試用期間で、ただ、資格を、本当は、２、３カ月でゆっくりやるものを１カ月で取らなきゃいけないって言われて、『よくわかんない、何だこの会社』ってなって、２週間で『無理です』というふうに」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「試用期間中にお辞めになったってことですね」

MD さん「はい。仕事のこともそうですし、やっぱり最初に騙されたことが一番大きかったですね」

５．三つ目の正社員勤務先（C 社）

５－１．C 社に就職するまでの求職活動

社会保険にも加入していない試用期間中に辞めたので、履歴書には B 社での職歴は書かなくてもよいと判断し、B 社のことは一切言わずに転職活動を再開した。転職サイトやハローワークで事務職の仕事を探した。並行して、自宅近くの総合スーパーマーケットで 2012 年 12 月から２年間の契約期間で、レジ業務と事務作業のアルバイトを始めた。同スーパーマーケットでは、社員には売上ノルマが課せられ、パートタイマーにも目標が課せられていた。MD さんが配属された売り場ではなかったが、他の売り場では A 社と同様、従業員がノルマ達成のために自己負担で商品を買うよう求められることもあった。こうした慣行は小売店では常識なのだと MD さんは理解していた。

MD さんは、接客業に嫌気がさして事務職の仕事を探していたが、アルバイト先のスーパーマーケットではむしろ接客業務について上司や顧客から高く評価されるようになり、何をすればよいのか分からなくなってしまった。そこで、事務職に限らず広く求人情報をみるようになった。また、正社員だけでなく紹介予定派遣での就職も考えるようになった。ハローワークで職業訓練や離職者訓練を利用することは全く思いつかなかった。スーパーマーケットでのアルバイトを契約期間満了に伴い離職した頃、2014 年の終わりに転職情報サイトから応募した情報通信業 C 社から事務職の内定をえたので入社することにした。

５－２．C 社の業務内容と教育訓練

C 社は情報通信業の会社であった。MD さんは 2015 年１月初頭に入社した。転職情報サイトには「正社

員募集（２か月間の試用期間あり）」と掲載されていたが、実際にはパートタイマーとして採用され、「もしかしたら正社員への登用もあるかもしれない」とだけ言われた。MD さん自身も「最初はそんなものかな」と思っていた。また、求人情報上の募集職種は事務職であったが、実際の仕事内容は事務兼システム管理であった。その点は書面にも書いてあり、MD さんはパソコンを使うことは嫌いではなかったため、業務内容には大きな不満はなかった。

採用時の説明では、入社後しばらくは支社で研修を行うと言われていたが、実際には研修は行われず、パソコンのシステムに関する本を渡されただけで放置された。MD さんの直属上司は顧客先である役所に常駐していたため、支社には MD さんを指導・管理する人は誰もいない状態であった。MD さんにとって未経験の業務であったため渡された専門書を読んでも理解が難しく、分からない点を質問しようにも、支社には営業職しかいないため教えてくれる人は誰もいなかった。使用を認められた端末の中には、事務用のソフトウェアが入っているだけで、書籍に目を通すように命じられたシステムが入っているわけではなかった。なにをしたらよいかわからず、最終的には営業の手伝いをしていた。

MD さん「最初は支社で研修みたいなのをやるって話だったんです。で、研修って言われた割には、ただ分厚い本、バンって渡されて『これ目を通しておいて』『頭入れておいて』って言われて放置です」

MD さん「未経験ですね。なので、（本を）渡されても何したらいいかわからない。端末があって触れるのであれば、何とか、こういうときにはこういうやり方すればいいんだというのはわかるんですけど。ただ、普通にパソコンがあって、ただ普通にエクセル、ワード、そのぐらい。そのシステムが入っているわけではなくて、だから、何をしたらいいかわからなくて、もちろん見ていましたけど、最終的には営業のお手伝いしていました」

ようやく始まった事務兼システムサポートの業務は、顧客からのシステムに関する問い合わせに対応するというものだった。しかし、顧客と顔を合わせたことすら無い状態で、電話で突然質問されても何を説明すればいいかわからなかった。周囲からは仕事ができないことを責められ、MD さん自身も自分を責めるようになり、精神的に追い込まれていった。

MD さん「ただ、電話しても顔も見たことない人なので、何説明したらいいのかわからないので、『えーっ』てなって、で、結局、何したらいいかわからなくなってしまって、結局、自分を追い込むことになるんですね。なので、『何でこれできないの』、『いや、だってわからない』、で、結局それで当たられて、また結局、体おかしくなって辞めたという感じですね」

５－３．Ｃ社の労働条件・職場環境

C 社の事務兼システム管理職は、顧客企業等に常駐して働くことになっていた。採用時の説明では、常駐先での就業時間は８時半から 17 時 20 分と言われていた。しかし入社後の説明では、就業時間は８時から 18 時までと言われて C 社に対して不信感を抱いた。この就業時間の設定では休憩１時間を除いても一日の労働時間が８時間を超えてしまうが、この点についても一切説明がなかった。

直属上司はヘビースモーカーで、煙草の臭いを移された上に、八つ当たりもされた。MD さん曰く、この上司は空気の読めない人物で、問題が発生した時には、常識的には「絶対に口出ししてはいけない」と

思われる相手（被害者等）に余計なことを言ってさらに問題を大きくさせたり、MD さんにも自分が採用しておいて「なぜうちの会社に来たのか」と責める口調で言ってきたりした。これらが重なり MD さんは体を壊し、試用期間中の 2015 年２月末頃に退職した。C 社についても勤続期間は２ヶ月弱で、パートタイマーとしての勤務のうちに離職したので、履歴書には経歴として書いていない。

MD さん「ちょっと雰囲気のちょっとおかしい人が、そこで。いろいろ社会勉強だと思ったんですね、前の会社でも変な人いたので。ただ、やっぱり変な人は変な人だったので」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「この変な人は、どんな人」
MD さん「もう八つ当たり、煙草、（A 社と）ほとんど一緒だったのと、何か人格的におかしいというのか、空気が読めないとか、そういうのもありましたし」

MD さん「何か、ちょっと、もめたりとかするじゃないですか。で、ちょっと『絶対口出ししちゃいけないな』というとこに、『何でこんなことになったんですかね』という、相手の問題だった人を、被害にあった人のとこで、そういうことを言っちゃうって。で、ヒートアップしたりとか、『何でうちの会社来たの』みたいなことも言われたこともありました。『じゃあ、何で採用したの』って、私は返したかったんですけど」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その人たちが、MD さんの上司だったんですか」
MD さん「上司でした」

６．紹介予定派遣での勤務先（D 社）

６－１．D 社に就職するまでの求職活動

C 社を離職した 2015 年２月頃、近所に住む祖父母に介護の必要が生じた。MD さんの両親は共働きで、他の親族は遠方に住んでいた。ホームヘルパーも手配したが 24 時間見てもらえるわけではない。そこで、ちょうど C 社を離職したところだった MD さんが、祖母の介護を引き受けた。泊まりがけでの介護まではできなかったが、電話で呼び出されるごとに世話をしに行き、およそ週に１～２回通っていた。遠方の親族が定期的に手伝いに来た時には替わってもらい転職活動をした。洗濯物はヘルパーさんが担当してくれたため、MD さんは食事の世話をした。火を使うと危険なのでお弁当を購入して届け、簡単な皿洗いなどの家事をした。

祖母の介護と並行して転職活動をしていたが、履歴書に書けないことが増えてきたので内定を取りにくくなった。職歴が空いている期間について質問された時には「介護をしていました」と答えていた。転職活動は、転職情報サイトやハローワークの他、紹介予定派遣も利用した。派遣会社のウェブサイトで D 社の求人を見つけて応募したところ、2016 年１月から紹介予定派遣のフルタイムの事務職として働けることになった。仕事が決まってからは、祖母の介護を担う比率は少なくなった。

６－２．D 社の労働条件・職場環境

D 社は財団法人で、MD さんの担当業務は、2016 年４月に新しくオープンする公共施設の、予約依頼や問い合わせに対応することであった。採用時には、所定の就業時間は８時半から 17 時 15 分、または 10 時から 18 時 45 分の二通りであると説明された。しかし入社後にこっそり聞いた話では、退社時刻をタイムカードに打刻した後に仕事を続ける人もいるとのことだった。上層部の職員も残業する人が多く、大変な仕事なのだなと思った。財団法人であったため雇用の安定感は抜群で、MD さんはこのまま D 社で働けた

らよいなと考えていた。

MD さんは紹介予定派遣であったため、初めの３ヶ月間は派遣労働者として働き、雇用主から申し出があれば正職員へと移行するという契約であった。しかし期待は外れ、2016 年３月いっぱいで契約期間満了となってしまった。D 社が MD さんの正規雇用への移行を断った理由はわからない。なお、MD さんは D 社で働いている期間にも、どうしても必要な時には祖母の様子を見に行っていた。

７．Ｄ社離職後の生活

７－１．祖母の介護とアルバイト

D 社を離職した後は、転職活動と介護の日々に戻った。時々、アンケート調査のモニターや日雇いのアルバイトなどで必要なお金を稼いでいる。ただ、そろそろ素人が自宅介護をするのは難しい段階になってきたため、祖母を施設へ入れる方向で話を進めている。

７－２．求職活動

MD さんは、求職活動にハローワークの利用をやめた。その理由は、周囲の人もハローワークの求人情報は信用できないと言っているし、MD さんも実際にハローワークで紹介された求人情報が実際の労働条件等と異なるという経験を重ねて、利用することが怖くなったためだ。転職情報サイトを使う際にも、常時求人を出し続けている会社は問題があると分かってきたので避けるようにしている。

７－２－１．求職活動がうまくいかない理由

MD さんは一日でも早く就職したいので、あまり業種や職種にこだわらず色々な会社を見ようと心がけているが、能力的・身体的な制約がある職業もあるし、どの業界もあまりいい話を聞かないため、やりたくない仕事ばかり明確になっていく。評判がよくないため避けている業界は、保険会社、コールセンター、不動産などである。条件を絞っていくと、選ぶことができる仕事がどんどん少なくなる一方、自分がやりたい仕事は何だろうと疑問にも感じ、なかなか仕事が決まらなくなっている。

MD さん「保険会社とかの仕事とか、やっぱりコールセンターとか、居酒屋の仕事、居酒屋は、もう、煙草が駄目なんで絶対無理なんですけど、そういう仕事は、あんまりいいことを聞かないので、多分、『勤めたとしても、またすぐ辞めてしまうだろう』とか思っているので、いろいろ、やっぱり、そうやって縛ってくると結局、何が、『自分のやりたい仕事って何だろうな』って思ってきて決まらないというのありますね」

数字が苦手な自分には向いていないと思うのが、システム系の職業である。B 社で強制的に事務職からシステムエンジニアへと職種を転換された際に、プログラミングのさわりの部分を垣間見て、数字の羅列にしか見えず「パソコン操作は苦手ではないが、エンジニアリングは向いていない」と感じた。ベンチャー系の IT 企業の現場を見たこともあるが、ベンチャー系の会社も向かないと思っている。

身体的に不都合があり避けている職業もある。まず、A 社や C 社の経験から、MD さんは煙草の煙で体調が悪くなることが分かった。そのため、居酒屋の仕事は避けている。また、学生時代にドラッグストアのアルバイト時に「ぎっくり腰」になり、重い荷物を運ぶ作業を伴う仕事はこれから年を取っていくと続けることが難しいので避けている。

経験を活かすと考えると、スーパーマーケットでは２年間のアルバイト経験がある。一方、小売店には

変なクレーマーが最近多いらしいと聞いた。それ以上に、労働時間が朝早くから夜遅くまでと長い点や、週休二日制ではない場合が多い点を漠然と嫌だと感じる。かつてスーパーマーケットの採用試験を受けたことがあるが、左利きだと伝えた瞬間に面接担当者の顔色が変わり、不採用になった。それほど行きたい会社ではなかったので「まあいいや」と開き直った。MD さんの推測ではあるが、鮮魚部門などで包丁を使う必要があり、左利きだと作業を教えづらいためではないかと思う。

また、祖母の介護をした経験を活かして介護施設で働くことは事務職であっても積極的にはしたいと思わない。祖母の介護の経験によって既に精神的な負担を感じているためだ。身内相手でなければ楽になるのかもしれないが、確信がもてない。また、夜勤のある仕事は同居している両親がいい顔をしない。おそらく生活リズムを崩されたくないためだろうと MD さんは推測している。ただ、将来自立して一人暮らしをはじめたら、夜勤も検討するつもりだ。

７－２－２．希望する職業

紹介予定派遣として従事した D 社での業務は嫌ではなかった。そのため、D 社で重視したような、ノルマがなく気軽にできる職業を希望している。具体的には、訪れた顧客に対応するカウンターセールスや、問い合わせに対面で対応する仕事である。たとえば、会議室を運営するような仕事に就ければよいと思い探しているところだ。

学校事務の仕事を検討したこともあるが、有期雇用契約の求人ばかりなので応募はためらわれる。既に経歴に傷がついている状態なので、これ以上離職した経歴を増やしたくない。正規雇用ならば 100%安心とはいえないが、できるだけ雇用が安定している職業に就きたい。そのため、正社員のほか、正規雇用への登用制度があり実績もある会社や、正規雇用への紹介予定派遣の仕事も探している。MD さんとしては自分には派遣会社による相談体制が整っている紹介予定派遣の方が合っていると感じている。

また、勤務地についても条件がある。MD さんは今後一人暮らしをするとしても、できれば実家のある街に住み続けたい。そのため、今の居住地から通える範囲で働きたい。〇〇線沿線、〇〇駅といったように、かなり細かく具体的に勤務地の候補となるエリアや鉄道路線、駅名などの条件を想定している。これほど細かく通勤圏を絞る理由は、B 社の勤務地が大変遠く、通勤に２時間かかり、家に帰って寝るだけの生活になったことが大変苦痛だったためである。一方で、都心に近づくほど求人が多いのも確かなので、多少通勤時間が長くなるのはしかたがないと理解している。できるだけ電車に座って帰れて、乗り換え無しで通勤できる場所を希望している。なお、月々の交通費を自己負担してもよいと思える金額は 3000 円までであり、それを超える自己負担が発生する会社は応募を諦めている。

７－２－３．職業能力開発・資格取得について

職業に必要な知識や技能を学び直すつもりは今のところない。卒業した大学の学科には教職課程もあり、教職免許を取得することも可能であったが、在学中は全く教員になることは考えていなかった。今から教職免許を取得するには学校に通い直す必要があり、費用がかかるため検討していない。公務員試験を受けることは大学在学中には検討したことがあるが、自分には向いていないと思ったし、勉強が嫌いなので、今は目指していない。

離職者訓練の受講を考えたことは全くない。その理由の一つは、制度をよく理解していなかったためだ。もう一つ、離職者訓練を受けることによって「負け組」として見られることが嫌だと思ったためだ。近場に公的支援施設はあるが、MD さんが離職した C 社の近所であるため、通っているところを C 社の人に見られたくない。

MD さん「あとは、正直ちょっと、何か負け組みたいな感じで見られそうな気がして嫌だな」

MD さん「よくわからない。私もほとんど調べてない。あと、もう一個、理由思い出しました。そのあるんですけど、そのシステム会社（C 社）のオフィスの近くにあるんです。職業訓練校のようなもの、たしか入ってた。一杯そういう人たちが入って行くのがあったんです。そこが一番近いんで、結局そこへ行く羽目になると、『何でお前ここにいるんだ』って」

MD さん「多分、ハローワークは対処してくれるだろうと思うんですけど、いた会社の方が、そういう、結局、関係ないじゃないですか。『何でいるんだ』みたいな感じになるじゃないですか。それがありそうで嫌なんです。結局そうですね。その人間に対するトラウマというものなんですよね。きっと」

７－２－４．求職に際して感じている困難

MD さんは実質的に自動車を運転できないことが求職の妨げになっていると考えている。MD さんは地元で働くことを希望しているが、この地域では公共交通機関があまり整備されておらず、どんな職業でも自動車を運転できることが必要になることが多い。事務職でも銀行等へ行く際に自動車の運転が必要になる。都心で働くとしても、朝早い時間には路線バスや電車の便がなく、自家用車またはバイクで通勤する必要がある。MD さんは普通自動車運転免許を持っているが、10 年近く運転していないペーパードライバーである。父が所有する自動車はあるが、新車に買い換えたばかりで、父が普段から頻繁に使用している上に車内で煙草を吸うため、MD さんが使うことは難しい。仮に運転するとしても、人身事故を起こすことを想像して恐ろしくなる。郊外ならなんとか運転できるが、都心部や高速道路の運転は無理だと思う。

MD さんは今、仕事について相談する相手がいない。もともと身近な人に相談することが苦手なので、大学時代の友人には A 社を離職したことは話したが、現在の状況は知らせていない。無職であることを言いたくないので、友人には事務の仕事をしている体で見せかけており、ばれていないと思う。

MD さん「は、黙っています。私が、まだ無職であることを」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんですね」
MD さん「最初の会社を辞めたことは知っているんですけど」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『その後、何かやっているらしい』と」
MD さん「そんな感じでやっている、見せかけているので、あんまり言いたくはない。なので、ちょっと事務の仕事かじってますって感じでやっているので、別にばれてもないので、で、もちろん、今の、言うこともないので」

もし相談するなら何も知らない第三者からの助言の方が受け入れやすい。ただ、ハローワークへ相談するのは求人に当たり外れが大きいことが怖いので敬遠している。最近は連絡をとっていないが、D 社への紹介予定派遣の際にお世話になった営業の人が MD さんの長所を理解してくれていると感じた。この経験から MD さんは、自分には転職情報サイトを利用して自分で応募して選考を受けるよりも、営業担当に相談しながら進める紹介予定派遣の方が向いているとは感じている。D 社で働いていた時には、その派遣会社は勤務していた地域の中心にあり、何かあったらすぐ駆け込み気軽に相談できる環境だった。実際に営

業担当から D 社のことで状況を面談したいと言われた時には、退勤から５分後に派遣会社へ到着できた。

MD さん「もともと、あんまり近い人に相談するのが苦手で、するなら第三者の人、あんまり逆に、『こういう性格だからこうだよ、こうだよ』って言ってもらうよりは、何も知らない人からのアドバイスの方が逆に私にはいいのかなという」

MD さんは面接選考があまり得意ではない。MD さんは予想外の出来事に遭うと取り乱してしまうことが多いと自覚している。突発的なことへの対応が得意ではなく、こつこつ努力を重ねる方が向いているため、その点を面接等でアピールしなければいけないと思っているが、結局言い忘れてしまう。また、面接での「言うべきこと」「言うべきでないこと」は会社によって異なるだろうから、考えこんでしまう。面接の訓練を派遣会社等でしてもらったことがある。

８．これまでを振り返って

８－１．興味関心による職業選択の是非

MD さんは自分を見つめ直した結果、興味関心のあることを仕事とすることに慎重になった。。仕事と趣味が一致していると嫌なことがあった時に精神的な逃げ場がなくなってしまうため、両者は分けておいた方がよいと思う。今も鉄道の趣味を続けているが、あまりお金を費やすことはできない。求職活動や祖母の介護以外の時間には、散歩したり、買い物に行ったりしている。家にいたいときには家にいる。

８－２．求職活動を続けてこられた理由

これまで多数の会社でトラブルに遭って精神的なダメージを受けてきた。その状態から回復できたのは、友人の存在と、離職後しばらく「引きこもり」状態で休養したおかげだ。一方で、引きこもり続けるのではなく、回復後には転職活動やアルバイト、祖母の介護などに復帰してきた。それができた理由の一つは、たとえ求職中でも、国民健康保険や国民年金の保険料は自分で納めなくてはならないと自分に課してきたためだと MD さんは振り返る。現在も日雇いアルバイトやアンケート調査のモニターなどで得た報酬、祖母の介護をするともらえる小遣いは、保険料の支払いに優先的に充てている。もっとも、学生時代に支払いを猶予されていた分はまだ追納しきれていないが間もなく払い終える。「気持ちを楽にすると怠けてしまう」という想いから、なにかしら自分で自分を追い詰めるようにしている。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「すごいつらい経験をされて、落ち着かれるに当たって、何かこういうことをしたみたいなのってあったんですか」

MD さん「旅行というか、だから、そのあったとしたら、前の会社の仲よかった同期に会いに、それはもう同期というか友達というような関係だったので、会いに行ったりですとか、あとは、一種の引きこもり、相当短いですけども、なっていたとこもあったかもしれないですね。最低限の外出だけというだけで」

MD さん「やっぱり、お金というものがあったかもしれないですね。やっぱり自分で払わなきゃいけないものもあるので」

MD さん「ある意味、自分を追いつめているんですね。『何とかしなきゃいけない』というのを、やっ

ぱり、そこで気持ち楽にすると怠けちゃうかなと思っているんで、何かしら自分は追いつめるようにはしていますね」

９．将来の展望

同級生たちがもう６、７年間働いていることを考えると、自分はとんでもない状況だと MD さんは語る。可能ならば、同級生たちを追い抜けるようなことをやりたいと思いながら仕事を探している。

MD さん「何とか目標というか、今の、やっぱり、他の同級生とかも、もう６年７年働いていることになるので、それ考えたらもう、とんでもない状況なので」

MD さん「可能であれば、その人たちを追い抜けるようなことはやりたいとは思いながら、一応、仕事探しはしてますね」

また、MD さんは現在、両親と同居しているが、将来的には自立して一人暮らしをすることを希望している。同居している両親は現在も共働きである。父は 61 歳で既に定年を迎えたが別会社に再就職している。母は 57、8 歳でパートタイマーとして働いている。MD さんは自分が定職につけていないことが、父が働き続けている理由の一つなのだろうと考えている。父は電車通勤になってから体調を崩しやすくなり、あまり長期間は働き続けられないだろうと MD さんは心配している。弟も実家に住んでいるがあまり交流はない。家族同士あまり密接にはつきあわないからこそ、お互いうまくいっているのだと思う。

MD さん「別の会社の方に移って、家のローンとかもあるので、あと、車とかもあるので、結局もう一回働いて、私もこういう状況なんで働かなきゃいけないというのもありますし」

MD さん「(父は) あんまり長くは働けないだろうなって思いながら、ただ、私が仮に働き始めて自立したら（父が働き続ける必要がなくなるので）大丈夫なのかなというのも」

一方で、MD さんは現在暮らしている地域を気に入っており、独立してもそこで暮らし続けるつもりだ。都心から離れてはいるが、ごみごみしておらず、山を見ていると気持ちが落ち着く。仮に都心の職場へ通うことになっても、今住んでいる地域ならば通勤電車で座ることができる。このように MD さんは都会過ぎない地域が好きで、A 社を離職した際には、いわゆる「地方移住制度」の利用も考えたが、虫が苦手で農業もできず、車も運転できないため、結局実家暮らしをすることになった。

現在は仕事につくことで頭がいっぱいで、将来の結婚については一切考えていない。相手がいれば、就職後に結婚することもあり得る。仲のよい異性がいたこともあるが、一緒に暮らすことには抵抗感があり、一人暮らしの方がいいと考えている。結婚した友人たちから、結婚のマイナス面について話を聞いて現実を知ったので、格別に結婚したいとは思わない。

実施日：2018 年９月 29 日
対象者：ND さん（30 歳男性　信用金庫　300～999 人　営業）

プロフィール

2004 年４月　県立高等学校　普通科　入学（指定校推薦　進学校）
　　９月　おもちゃ小売店でのアルバイト開始
2007 年３月　県立高等学校　普通科　卒業
　　４月　私立大学　経営学部　入学
　　在学中　簿記３級取得、販売士３級取得
2009 年４月～９月　大学主催の地域振興の課題解決型インターンシップに参加
　　９月　リーマンショック発生
　　10 月　父死去　就職活動に出遅れる
2011 年３月　私立大学　経営学部　卒業
　　おもちゃ小売店アルバイトを辞める
　　東日本大震災
　　４月　A 社（信用金庫　300～999 人）に正社員就職（営業）
　　８月　保険外交員資格取得　簿記２級取得
2014 年３月　A 社を離職
　　４月　B 社（飲料小売　30～99 人）に正社員就職（営業部）
　　７月　新規プロジェクトチームのリーダーに任命される（一時的に企画部付となる）
　　結婚に伴い実家を離れる
2016 年１月　プロジェクトチーム解散　営業支援をしながら残務処理（営業部に戻る）
2017 年４月　情報システム管理部へ異動
　　７月　販売士２級取得
2018 年２月　IT パスポート資格取得
　　４月　首都圏 A 県内に家を購入　転居
　　８月　第１子誕生
　　９月　B 社を離職予定
　　10 月　C 社（情報通信　30～99 人）に正社員就職予定（企画営業　内定済）

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

１－１．中学・高校生活

ND さんは、中学生の頃は職業について全く考えていなかった。ただ、経済的に親に迷惑をかける私立高校には進むつもりがなかったのと、卒業後は大学に進学するつもりだったため、塾に相談し、自分の学力で行ける範囲の公立進学校普通科への受験を決めた。中学校から指定校推薦を得られたため面接のみで合格し進学した。

高校１年次に、指定校推薦による大学入学制度では受験料が不要であると知り、親の経済的負担を減らせると思い、指定校推薦を目指して勉強を頑張った。指定校推薦を目指していることは友人に話していたが、競争を避けるためにどの大学を目指すのかは隠していた。

志望校を選ぶ際は、就きたい職業ではなく、通学の便や、楽なところという基準で考えた。オープンキャンパスに訪れて面白いと思ったところが偶然、指定校推薦のリストに含まれていたので、その大学を受験することにした。学部選びでは経済学部と経営学部で迷ったが、オープンキャンパスで模擬授業を受けて、経済の「お金の仕組み」の話より、経営の「ベンチャー企業の成長」の話の方が面白かったのと、経営の知識は卒業後の進路や様々な場面で役立つと思ったため、経営学部を選んだ。

さらに、大学進学には通学などにも費用がかかるので、無名の大学に進んで先行き不透明にならないように、塾の先生や両親に相談をした。両親に都内の某私立大学の経営学部を検討していると伝えると、約1.5 倍の費用がかかる理系の学部に進学するよりも、その大学の経営学部ならば入学金も授業料も比較的安価であったため家計は助かるが、本当にそこに進学したいのかと何度も聞かれた。しかし「授業を受けて面白かった」「応用が利きそうだ」と答えて、志望することにした。最終的にはその志望校への指定校推薦を得て合格することができた。

このように高校生活では主に勉強を頑張ったが、１年次の９月からおもちゃ小売店でアルバイトを始めた。とても良い先輩に恵まれて、同級生も多く、仕事帰りに一緒に食事に行ったり色々な話をしたりと楽しかった。バックヤードの業務を担当したのだが、倉庫作業や自転車の組立などの業務も楽しかった。大学受験の準備をしていた半年間を除き、大学進学後もアルバイトを続けた。

１－２．大学生活

東京都内の私立大学に首都圏Ａ県内の自宅から四年間通学した。指定校推薦で入学したため、出身校の代表として高校のブランドに傷をつけないよう成績を落とさぬよう気を付けてほしいと先生に注意された。そのため、淡々と授業を受け、単位は一つも落とさなかった。

経営学部では比較的自由に好きな授業がとれたので、労働法など働くルールについても学んだ。また、大学１，２年次の会計学の授業で学んだことを生かして簿記３級を取得した。４年次に販売士３級を取得した際にはマネジメントやマーケティングの授業で学んだことが役立った。ただ、大学の授業が社会人になって活かせたかと言われると疑問である。意識的に学んだ経営理論を使おうとしたことはない。ただ後から振り返ると結果的に理論に基づいていたことに気づくことはあった。

ND さん「簿記は会計学とっといたので、すぐすんなり取れたっていうのは嬉しかったです。で、マネジメントとかマーケティングとかは販売士の資格取るのに役に立ったっていうのありますけど、実際にその学校で受けた授業を社会人で生かせたかっていうと疑問が。意識して多分やってないかなっていうとこですね。気付いたら多分これ、この多分理論に従って私は仕事してるんだろうなみたいなのはありますけど、これをやろうみたいな、この経営理論に従ってこのＰＴ動かしてみようみたいな、そういうのは全然なかったです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、後から振りかえると」

ND さん「ああ、何かやってたなみたいな、そういえば授業でやってたかなみたいな、何かね。何のために大学行ったか本当これおかしい話なんですけど」

むしろ、就職活動や卒業後の職業に役立った大学時代の経験は、インターンシップとアルバイトである。大学３年次の４月から９月まで６ヶ月間ほど、大学主催の課題解決型インターンシップに参加した。通常はチームで行うはずが、自分しか参加者がおらず、大学がファシリテーターとして、大学のセミナーに参加していた定年退職後の 60 代の方二人をつけてくれた。また商店街の方にも参加してもらった。インター

ンシップの課題は、まちづくりの一環として、地域の商店街で毎年行う祭を企画・運営することだった。小学生と保護者を集客するため、「ゆるキャラ」を募集して人形を作って展示したり、アルバイト経験を生かしてバルーンアートをしたり、色々な創意工夫をした。その結果、例年にないほどの大盛況で、地域の人たちに喜ばれて本当に嬉しかった。アルバイトやゼミと並行して行ったため大変だったが、自分がどう地域の役に立てるのか学ぶことができ、大学生活の中で最も成長できた経験だった。この経験から、地域に貢献する仕事に関心をもつようになった。

ND さん「小学校が近くにあったんで小学生をうまく巻き込んでいろいろイベントをやったので、人も小学生が集まると必然的に親も来るんですごい人が一杯集まって、『今まで以上に盛り上がってよかった』。そうですね、そこは終わってからも打ち上げやったときも、『すごいこんなに盛り上がったのは初めてだし、で、何かいろんなイベントも１個じゃなくて２個３個やることによって、こう地域を盛り上げてくれたんですごい嬉しかった』と。で、ましてやキャラクターまで作っちゃったんですよ」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ゆるキャラですか」

ND さん「もうゆるキャラを作ってしまって」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「えー」

ND さん「小学生に応募して、で、どれがいいですかっていうのをこう選挙して、決まったやつを当日、おばあちゃん、手縫いがすごい得意な方がいらっしゃったので『キャラクター作ってきてあげる』って言って１０個ぐらい布でこう作った、キャラクターとか作ってくれて、そういうのをこう、うまく並べて『こういう名前のキャラクターができましたー』みたいなとか。小学生が喜ぶようにおもちゃ屋さんの経験生かしてバルーンアートこういろいろやってみたりして他の小学生が喜ぶようなイベントとかもやったので。なのでそういう意味では、『今まで何かこう淡々とやってた地域の祭りが一気に何か若返ったような感じがしてよかった』ってお言葉いただきました」

また、授業以外の大半の時間を高校１年次から続けていたおもちゃ小売店でのアルバイトに費やした。高校生の間はバックヤード業務のみだったが、大学進学後に店長が代わり、「ものたりないだろうから幅広げさせてあげるよ」と売り場に出してもらえた。商品陳列や接客、サービスカウンター、クレーム対応などほぼ全ての業務を経験できたので、全く飽きることなく、一度も辞めようと思わなかった。アルバイトで接客を経験したことで、当初は苦手だった人と接する方法を学ぶことができた。後にＡ社へ就職した際に、高齢者を相手に営業をする際にとても役だった。

ND さん「こんなにもういろんな仕事も与えてもらえて、仕事の幅が広がると楽しいっていうのを教えてもらえたのも多分アルバイトのおかげですし、で、人と接するっていうところも、ここで得られたものじゃないかなと思うので、じゃないと多分人当たりの良さとかを多分ここで学べたからこそ信用金庫で結構個人のおじいちゃんおばあちゃんの家行ってもすごい好かれて、早く入って入ってみたいな、こうかわいがってもらえたっていうのはありますね」

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

インターンシップが終わった翌月、大学３年次の 10 月に就職活動が解禁となった。ところがその矢先に父親が死去したため、出だしが遅れてしまった。さらに、リーマンショックの直後だったため、大量に応

募しても書類選考すら通らず、大変苦戦した。就職活動を始めた当初は、アルバイトの延長で小売業に応募していた。次にインターンシップの経験から地域密着型の事業をする信用金庫や個人商店などにも手を広げた。それでも不採用が続くので危機感を覚え、なりふり構わずあらゆる会社に応募した。母やアルバイト先の店長に相談したところ、店長は応募先の選択や自己 PR の書き方について、非常によく面倒を見てくれた。

応募する会社を選ぶ際には、地域に関わる仕事をやりたいので、信用金庫や、地元密着型の商売をやっている小売の会社を受けることにした。また、地域に携わる活動の経験として同イベントを運営したということと、アルバイトを長くやったということの２つを自分の売りに就職活動を行った。最終的には 53 社に応募して、４年次の４月下旬連休前に、信用金庫 A 社から初めての内定をえた。A 社への志望度は低く、第８、９位かそれ以下だったが、初めて内定がもらえて嬉しかったのと、父親が死去して就職しないわけにはいかなかったこと、これ以上頑張ってももう無理だろうとも思い、A 社への入社を決めた。

なお、アルバイト先に就職する道も考えた。アルバイトを正社員に登用する制度が当時はなかったため店長からスカウトはされなかったが、自分で記念受験のつもりで新卒採用の求人へ応募して二次面接まで合格した。しかし７年間アルバイトをした場所でその後 30 年間も同じ仕事を続けるのは長すぎると思い、その時点で A 社の内定を得ていたので、大変迷ったが A 社を選んだ。

ND さん「こんなに不景気でこんなにもう受からないんだったら、その１回の内定がもうものすごく嬉しくて、『ここはもう行くしかない』っていうところと、まあ地域だしまあ母親も１人、父親も亡くなってってとこもあったんで『助かるよね』っていう話になって、『まあじゃあここにしようか』、外的要因もあります、はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その会社を決めるときは、じゃあお母さんに主に相談されて決められてた」

ND さん「そうですね、あとは結構バイト先の店長さんが本当に助けてくれて、自己ＰＲ書とか全部見てくれたんですよ。で、そこで、『こういうことはちょっと地域に合わないからこの辺変えてみたらどうか』とか、受ける場所とかも最初はもう小売ばっかりで『全然受かんないです』みたいな相談したときも、『もっと地域の役に立つ仕事とかも信金以外にもあると思うから、そういうの受けてみればどうか』とか、もちろんそのおもちゃ屋さんも『受けてみな』っていう、『せっかくこんなに長くやってるんだから多分即戦力だし、あっという間に昇格できると思うから、まあそれも受けてみな』っていう話はいただいてました」

２－２．応募から入社までの A 社とのやりとり

A 社の採用選考は、書類選考、１次面接、筆記試験、２次面接、最終面接の順であった。最終面接では役員５、６人と一人で対面し大変なプレッシャーの下、約 20 分間、他の面接で経験したことがない変化球の質問（例：「10 年後、20 年後の自分は何を考えているか」）を多数投げかけられ、さらに何度も深掘りして尋ねられたため非常に緊張した。

採用理由についてのフィードバックはなかった。一般に信用金庫は毎年離職者が多いため採用数も多いと聞いたので、数の上で採用されやすかったのだろう。また、自身の課題解決型インターンシップの経験が評価されたのではないかとも考えている。

入社前の研修はなかったが、新卒内定者 33 人と７月の懇親会で会った機会に、ND さんが音頭をとり全員が連絡先を交換して入社前にも時折集まった。その時に仲良くなった友人とは今も仲が良い。その後３人が内定を辞退し、ND さん含む 30 人（うち男性が 14 人）が入社した。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の教育訓練

A 社は従業員 300～999 人の首都圏にある信用金庫である。新卒の総合職は、入社後１年間は店内で出納業務に就き金融知識を身につけることになっていた。

初めの１ヶ月間は新卒者一人に入社３～５年目の先輩社員一人をつけて「マンツーマン」で指導する制度が設けられており、ND さんには女性の先輩がついた。毎日の出来事を ND さんが日誌に記し提出すると、先輩が評価や助言をフィードバックしてくれた。先輩は言動がきつい人だったがその話している内容は正しく、ND さんは全く嫌にはならなかったし、可愛がってもらったと思っている。この期間はとても充実した仕事ができた。

５月からは一人で業務を行った。はじめはバックヤードで入出金手続きの事務に従事していたが、７月からはテラーとして窓口業務を少し行うようになっていった。

本来は、この出納業務を一年間経験した後、２年目の４月から営業研修が行われるはずだった。しかし営業職は離職が多く、入社して５ヶ月後に、離職した先輩社員の欠員補充として、ND さん含め４人の男性新卒社員が急遽営業の現場に出されることになった。金融商品の販売には資格取得が必要なので、８月にその資格を取った。９月の１ヶ月間は前任の女性の先輩社員と一緒に顧客先をまわり引継を行った。10 月からは一人で顧客先をまわり始めた。本来行われるはずだった研修はなく、営業へ出る前に原動機付自転車の乗り方や注意事項の説明など、一日足らずの簡単な研修のみ受けた。新卒だけでなくすべての営業職は、毎日の業務の報告を日誌にまとめて上司に提出し、翌日にフィードバックを受け取る形で業務が管理された。日誌で、顧客とのやりとりやニーズの見立てなどを報告すると、上司である副支店長が、開拓方法への助言などをメモ書きして返してくれた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「入社されてすぐ営業で、辞めるまでずっと営業だったんですか」

ND さん「えっと、半年だけあの、さすがに金融の知識は全然なかったので、窓口とかそういった裏方の出納っていう業務があるんですけど、お金の出し入れする業務があるんですけどそこに行ってましたね。普通の人は１年間それをやってから営業なんですけど、前任が『ちょっともう辞めます』っていうことで急遽私がそのまま営業に上がったっていうのありますね。１０月から急に。１０月じゃないですね、９月から引継ぎやるぞって言われて、もうずっとそこから外回っています」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ他の人は１年間かけて学ぶことを４，５，６，７，８の５か月で学ばなきゃいけなかったということですね」

ND さん「はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「研修的なものはないんですか」

ND さん「あ、なかったです。異例なので、本当はここでやる研修なんで」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、なるほど２年目の４月にやるべきもの」

ND さん「はい。取りあえずまあやるしかないってことで、偶然同期のうち男性が１４人ぐらいいたんですけど、ちょうど同期も何か半年で辞めちゃう先輩がいてやむなく営業に上がったっていうのが。ちょうど４人いたので、私含めて。そこで簡単な研修をやって、あと『いってらっしゃい』みたいな感じでしたね」

通常の業務と並行して、新卒者ははじめの３年間は通信教育で学ぶことが義務付けられていて、終業後に近隣の支店に配属された同期たちと一緒に集まって勉強した。

さらに、A 社では昇進の要件として様々な職業資格の取得を従業員に義務付けていた。そのうち ND さんは在学中に簿記３級と販売士３級を取得済みであったが、2011 年４月に A 社へ入職後、在学中に身につけた知識を忘れないうちに形にしようと簿記２級の勉強を始め、2011 年８月に取得した。

ND さんは、できるだけ資格は取得するように以前から心がけており、A 社では社会保険労務士もしくは中小企業診断士のいずれかを取得すると昇格がかなり早まると聞き、営業中に年金販売等で学ぶ機会のあった社会保険労務士の取得を目指した。A 社を離職した後も 2015 年７月に結婚するあたりまで勉強したが取得できず諦めた。

３－２．A 社での仕事内容

入社後５ヶ月間は、店内で出納業務に従事した。日々の業務が曜日ごとに決まっており、新しい業務をすることはほとんどなく毎日が淡々と過ぎていった。初めの３ヶ月間ほどはバックヤードで入出金の事務手続を主とし、顧客と接することはなかった。７月からはテラーとして窓口に出るようになり顧客と接するようになった。

欠員補充のため９月から急遽営業職となると、引継ぎを経て 10 月からは一人で顧客先をまわるようになった。労働時間管理や仕事の進め方は営業職自身に任されており、原動機付自転車で顧客先を訪問して、主に預金集め、クレジットカード、カードローンの契約取得、融資提案、定期積立金の回収、投資信託・保険の販売等に従事した。

前任者から引き継いだ顧客リストには定期預金の集金日時と顧客の特徴、開拓段階が記してあり、まずは「開拓中」の顧客を優先してまわり顔を売って、その後は新規開拓をひたすら続けて顧客を増やしていった。定期預金の集金には約束の日・時間帯に訪れるが、それ以外はアポイントなしで直接自宅や会社に飛び込みで訪問した。大きな契約が取れそうなときには上司に同行してもらい営業車で訪問することもあった。

営業職には厳しいノルマが課されていた。金融商品ごとにポイント倍率が定められており、ノルマや評価基準は新卒も既存社員も同じであった。定期積立はポイントがゼロで、個人客に対する商品でポイントがつくものは、クレジットカード、カードローン、定期預金、年金、投資信託、保険などの契約であった。中小企業等への事業融資契約はポイント倍率が大きく、獲得できると大きな業績となった。こうして蓄積したポイントは半年ごとに評価され、達成度に基づきボーナスの金額が大きく変化した。しかし当時はリーマンショックや東日本大震災の直後で、顧客の経済状況が厳しく、業績は伸びなかった。辞める直前に一度だけ大口の事業融資を獲得して 2014 年１月に表彰されたが、辞めるまでの２年間で考えると、ノルマの達成できた月とできなかった月は半々くらいで、営業成績は可もなく不可もなくであった。

３－３．A 社の労働条件・職場環境

A 社では総合職の間でも職種によって給与が異なり、営業職には１万５千円の営業手当も支給された。３年目に離職した時点での月給は営業手当と税込で約 23 万円だった。営業職は外回りが多くスーツが傷みやすいため、営業手当はとてもありがたかった。

A 社は曲がりなりにも信用金庫であったため、会社の規則や慣習に、明らかにおかしな点はそれほどなかった。ただ、労働時間については疑問があった。A 社の所定の始業時刻は８時 45 分で、月２回の「ノー残業デー」には原則 18 時までに終業する規則であった。普段から 20 時以降の残業は禁じられ、19 時まで

に帰ることが奨励されていた。そのため、ND さんの月あたりの残業時間は 20 時間弱であった。ただし、始業時刻より早く出社した場合は、業務をしても残業手当が認められなかった。A 社の主要顧客は高齢者が多く朝が早いため８時 15 分頃には開店を促される。そのため始業前から業務を開始せざるを得なかったが、８時 45 分にならないと始業の打刻をさせてもらえなかった。また、営業成績がふるわない時には、通常は営業の外回りは９時から 16 時までと定められているのだが、18 時以降にバイクで顧客宅をまわり融資を取ってくるように命じられることもあった。

休暇はほとんどとれなかった。そもそも最低限の人数しか配置されておらず、また担当地区が個々の営業職で定められているため、休むと自分の代わりをする人は誰もいない。一日休むだけでも顧客に集金日の変更を電話して調整し直す必要がある。一週間休めば全く業務が立ち行かなくなるほどだった。

３－４．A 社の人間関係

同期とは仲が良く、現在でも付き合いがある人もいる。同期たちが配属された支店はどれも近隣にあり、大半の人が同じ駅を利用するため、終業後は駅前に集まって、一緒に勉強することもあれば、飲みに行きお互いに愚痴を言いあってストレスを発散することもあった。ただ、なかには飲んでいる間に突然泣き出す人もおり、ND さんは心配だった。

上司や先輩社員との人間関係も、ND さん自身にとってはそれほど悪くはなかった。入社直後に指導してくれた女性の先輩は厳しい人だったが可愛がってもくれた。その後に配属された支店の営業部門の組織構成は、副支店長が営業部門全体を管理する直属上司であり、係長がチームリーダー的な役割を担っていた。その下に 50 人ほどの営業職がいたが、大半は男性であった。ND さんは営業部門の上司や先輩とも良好な関係を築くことができた。ただ、その支店の営業部門には ND さんより一年先輩の男性社員がおり、その人の営業成績はかなり悪く、係長に毎日のように厳しく叱責されていた。係長はその男性社員に対して、時にはひどい暴言や、物を投げることもあったが、支店長も副支店長も誰も止めようとしなかった。係長がその先輩だけをひどく扱う様子を見ながら業務をしなくてはならないことが、ND さんは辛かった。

ND さん「やっぱりその、先輩からその人だけがすごい怒られてるのが、見てるのがつらかったですし、でも全然改善できなくて、あんまうまくいかないんですよね。それで言われてるのを見てたりとか、結構物飛んでったりとか、『辞めろ』みたいな感じで物飛んでったりとかしたんで、そういうのは余りよくなかったなというのと、結構精神的に病んじゃう方とか多くて、そういった話とか聞くと、『ああ、自分もそうなっちゃうのかな』っていうような不安はありましたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういう職場の状況に対して、支店長さんは何ていうかアクションとかされてる」

ND さん「いや、支店長は全然皆無でしたね、はい。もう、のほほんとしてる方だったんで何も」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「係長の方を止める人は誰もいないということですか」

ND さん「係長止める人いないですね、むしろ。副支店長も結構見てるだけみたいなところですね」

３－５．A 社の離職理由

A 社を辞めた理由は多数ある。最大の理由は、ノルマ達成へのプレッシャーが重かったこと、ノルマ達成のために顧客本位の営業ができなかったことである。ND さんは地域貢献がしたくて A 社に入社したが、実際の業務は地域貢献に程遠かった。ノルマ達成のために、時には強引に高齢の顧客に他行に預けていた金を A 社の口座に移させたり、借金が必要ない人にカードローンを勧めたりしなければならないことが辛

かった。

ND さん「えっと、もっと地域のためにいろいろやる会社だと思ってたんですよ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「うん」
ND さん「って思ったら、結構その、お客さんにこうカードローン入ってくださいとか、クレジットカードがノルマなんで、こうノルマがずっとついてきちゃうっていうような形だったので、『それってお客さんのためになってるのかな』ってずっと思いながら、そこはすごい疑問でしたね」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「どっちかっていうと顧客重視の仕事がしたかった」
ND さん「はい。もう預金とかも別に集める、まあ全部集めなきゃいけないんですけどノルマに引っ張られちゃって、強引にこうおばあちゃんとかから他行からお金、ここに持ってきてもらってそのままやってもらうとか、借金しなくてもいい人にカードローン勧めたりだとか、そういうものがすごいつきまとってるのが営業でそれ、すごいそれがつらかった。しかも半年ごとに評価されてしまうので成績悪いとボーナスもグッて下がるじゃないですか。そこがすごいつらかったっていうのありますね」

そもそも担当地域の居住者の多くが既に契約済みで、さらに契約してもらうことは難しい状況だった。それでもノルマを達成しろと叱られることが納得できなかった。

ND さん「副支店長が、『何でこれ達成できないの』みたいな、『こういうとこ行った？』みたいな話をするんですけど、元々何十年も行ってる地域なので、もうほとんど契約してる方が多いんですよ。で、その中にもう一回契約してくださいっていうのはできないじゃないですか」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「うーん」
ND さん「まあそういうところがあって、もうそもそもこの地域に限界があって、で、それ以上達成できないのに達成しろって言われるっていうのがすごいつらかった」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほど、『耕す畑がないのに』みたいな」
ND さん「そう、そうなんです、そうなんです、そうなんです。まさにそうなんです」

こうした状況なので、A 社には精神を病む人や離職者が多かった。ND さんの同期 30 人のうち、１年目に男性２人、２年目に女性１人、３年目に ND さんと女性１人が辞めた。その後立て続けに同期が離職し、８年目の現在、10 人以下しか残っていない。ND さんが入社した翌年の新卒者 20 数人も、現在４、５人しか残っていないと聞いている。社員が精神的に病む理由は、上述のノルマ達成へのプレッシャーのほか、顧客とのトラブル、それに伴い悪化する上司との関係などがある。ND さんも、もともとは地域密着型の仕事がしたくて信用金庫に入社したが、営業を始めてからは地域の人々に常に監視されている不安に襲われ、自分も精神を病むのではないかと思うようになった。

ND さん「地域にいるっていうのがすごい『誰からも見られてるんじゃないか』っていう、土日とかも休んだ気にならなくて、例えばスーパーとか駅前とか行くじゃないですか」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ええ」
ND さん「『誰かに見られてるんじゃないかな』っていう、そういう。もうここら辺に目があるんじゃないかぐらいまで怖くなってしまって、このまま続けると、ちょっと他の先輩みたいにちょっと病んでしまうんじゃないかっていうとこもありましたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その他の先輩方がこう心を病まれる理由っていうのも、ノルマとかそういった地域」

ND さん「ノルマとか、何ていうんだ、あるお客様とトラブルがあって、そのトラブルの先がものすごい優良企業さんだったりして、企業からも追いこめられちゃって支店長からもガーッて言われちゃって、そのままもうヒュンとなっちゃったとか、あと救急車の音聞くと叫びだしちゃう先輩とかいましたね、はい。もうそんだけパニックになっちゃってるような」

さらには、人手不足のため休暇が全く取れないこと、始業前の業務に対して残業代が支払われないこと、そもそも他の信用金庫に比べて賃金水準が低いことといった、労働条件にも不満があった。

また、会社の将来性にも不安があった。AI 化が進行して窓口業務や ATM がなくなるという話や、銀行合併の予測などを聞き、信用金庫自体がなくなるのではないかと不安になった。

このように様々な不満や不安を抱えて働いていたところ、2013 年に入り日本の景況がよくなってきたことを肌で感じるようになった。リーマンショックや東日本大震災の影響が徐々に和らぎ、中途採用が増えた、有効求人倍率が上昇してきた等の話を聞くようになった。今ならば、新卒の時に叶えられなかった仕事ができるのではないかと思い転職を決意した。その旨を母に伝えると、母は以前から ND さんの顔色が徐々に悪くなっていくことを心配していたので、「確かにした方がいい」と賛成してくれた。

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

A 社で働く傍ら、2013 年４月に転職支援サイトに登録し、求人が増えた９月頃から本格的に活動をはじめた。夏まではあまりよい求人が見つからなかったが、９月頃から突然求人が増えてきたので活動を本格化し、転職エージェントの担当者に相談しはじめた。

担当者は当初、ND さんの職歴にもとづき営業職を勧めてきた。しかし ND さんは、自分の提案が通る営業ならよいが顧客のためにならない営業はしたくないと伝えた。次に医療系人材派遣業の営業を紹介されたが、自分には向いていないと思った。改めて ND さんは「学生の頃に目指していた小売の仕事がやりたい、開発ができるとなおいい」と要望を伝えたところ、運良く飲料の自動販売機を企画運営する B 社を紹介してもらえた。選考を受けた結果、2014 年１月に内々定をえて、いよいよ転職する決心がついた（なおインフラ系の仕事にも関心があり応募したが不採用であった）。

B 社への転職を決めた理由は、第一に、学生時代からやりたかった小売の仕事ができるためであった。第二に、確かに B 社は A 社より給与が低かったが、転職すれば A 社で不満・不安に感じる点のうち、給与以外は全て改善されるだろうと思ったからだ。

翌２月に B 社から正式に内定を得て、副支店長に辞意を伝えた。個室に呼び出され「表彰されたばかりなのに、そんなことでいいのか」と引き止められたが、最終的には理解してもらえた。辞めるまでの勤務は気まずかった。ND さんの後任は、入社１年目でまだ出納業務の研修中だった新卒だった。ND さんが営業を始めた時と同様に、その後輩へ他の新卒社員より若干早めに引き継ぎをして、３月に離職した。有休消化はできず半分以上残った。

離職に際して一番悲しかったのは、一年上の先輩の態度が豹変したことだ。以前はかわいがってくれていたのに、辞意を伝えてから ND さんを無視したり、聞こえるようにわざと嫌味を言ったりしてきた。また餞別だといって、わざと変なおもちゃを渡してきた。ND さんにそのつもりはないのだが、先輩は ND さんに裏切られたと思っていたようだ。

４－２．Ｂ社での仕事内容

４－２－１．営業研修

B 社は、2005 年設立の中小企業で、飲料の自動販売機を企画・運営している。具体的には、自動販売機に入れる飲料の開発や販売ノウハウを提案しており、自動販売機の設置・商品入替・ゴミ回収などの作業は外部委託している。

ND さんは B 社に 2014 年４月から正社員として働き始めた。初めの３、４ヶ月間は、B 社の事業を理解するため、教育的意図で営業部門に配属された。約２週間の研修で商品知識を身につけた後、顧客先である施設の設備管理者に、自動販売機の設置を提案する業務を担当した。「営業業務の中で気づいた問題点を月報に記して提出したことが、後のプロジェクトチームのリーダーへの抜擢につながったようだ」と ND さんは振り返る

４－２－２．プロジェクトチームのリーダー

営業を経験することで B 社の事業のあらましが理解できたところで、７月頃に事務職へ異動となった。そこでの業務は新規プロジェクトのリーダーであった。プロジェクトの目的は、会社の事業全体を支える土台となる部分（契約手続等）の整備であった。B 社は、設立当初は売上の向上に集中するあまり契約等の事務手続を整備する余裕がなく、取引先への支払額の間違いや二重払いといった問題が起きていた。設立して９年目を迎えたのを機に、ここで一度、どんな問題があるのか洗い出し、整理し、新たに管理の仕組を整備して一挙解決にあたろうと、全社的プロジェクトを立ちあげることになった。

26 歳の ND さんがリーダーを、部長クラスの役職者がサブリーダーとなり、そのもとに、12、３人の先輩社員がメンバーとして集められた。さらに会社の問題を把握してもらうため新卒２，３人を加え、プロジェクトチームが結成された。チームメンバーは、30、40 代の中途採用者ばかりで、年上の人を率いていくのは大変だった。

ND さんがリーダーに抜擢された理由は分からない。ただ、営業職として働いていた間、月報に「B 社にはマニュアルがない」など会社の課題を書いていたためではないかと考えている。チームメンバーの大半は、ND さんと同じく「B 社はマニュアルや契約書などの管理が整備されていない」という悩みを共有する営業部門の人たちで、営業ノルマをこなしながらプロジェクトの仕事もする体制だった。ただ、営業部門全体としてはあまり課題を認識していない人の方が多く、総務や人事を担当する企画部門の助けがないと仕事がまわらないだろうと上層部は判断し、ND さんを営業部門ではなく企画部門の所属として、企画部門の部長が ND さんの業務を管理することになった。企画部長は大いに協力してくれた。

プロジェクトには１年半という期限が定められていた。まずは課題を洗い出して整理していったところ、あまりに多くの課題が見つかり、課題の洗い出し・整理と解決方針の決定だけで１年半が費やされた。

プロジェクトは困難だらけで、リーダーとしての責任を重く感じた。例えば、管理していたはずのものが実は 10 年間全く管理されていなかったことが判明し、改めて管理の仕組みを作るため現状調査のために業務委託先の会社へ協力を得るために謝罪とお願いに行かねばならなかった。その取引先担当者はインフラストラクチャーの事業を長く続けてきた、キャリアの長い権力ある人たちだったため大変辛かった。その謝罪にはリーダーである ND さんだけでなく、他のチームメンバーや地域の営業担当者が一緒に行ってくれた。

ND さん「困難だらけだった。そうだな、やっぱり何だろうな。管理してるはずが全然管理してないっていうのがわかって、それを会社さんに説明しに行ったりとかしなきゃいけなくて、で、結構業務委託会

社さんに協力いただかなきゃいけなかったんで、『この調査したいんです』ってこう言いにいくのがすごい辛かったです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「あー、『何でこんな面倒くさいのしなきゃいけないんだ』みたいな反応ですよね」

ND さん「はは、『いつもやってるだろう』みたいな感じで。で、『もう本当これ最後にするんで』って言って、『もうこれ以上荒らさないためにも、もう１０年間はごめんなさいと。もう私たちがいけません。１０年後はよくするために、どうにかしたいので手伝ってほしい』っていうような形でお願いしにいくっていうのが非常に辛かったですね。もうしかも年上も年上のもう、本当に年配でずっとそのインフラとかの事業をやられてた方で、いわゆるＯＢって言われてる人たちなので、権力ももうむちゃくちゃ持ってる人たちに説明しにいかなきゃいけないので辛かったですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「あー。そういった、あ、それがもうリーダーだからリーダーがやらなきゃいけない」

ND さん「まあリーダーと、あとそのメンバーで、あとは地区担当してる人とかに一緒に行ってもらって、ちょっと『１人で行くと多分怒られるから何人かで行こう』みたいな」

しかし全体としては大変やりがいがあり、充実した日々を送ることができた。上層部が「どんどんやれ」と言ってくれたこと、チームメンバーが積極的に課題やアイデアを提案してくれたこと、的確な助言をくれるバランスの良い人が多いチームで働くことができたこと、新規採用だった自分をチームの皆が支えてくれたことが嬉しく、B 社で担った業務の中では最も楽しかった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「このプロジェクトチームで働いてるときに、その年上の先輩方を率いるっていうので、何か辛かった出来事や逆に嬉しかった出来事って何かありますかね」

ND さん「逆に『どんどんやれ』って言われたんで、すごいやりやすかったですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、そうですか」

ND さん「で、赤ペン先生がいて、結構あの私が資料作ったものを全部、『この言い方じゃ伝わんないからこうしよう』みたいな、こう見てくれる先輩、方針を、もうぐちゃーってなってるやつを、『それじゃあこういうふうにやってみたらどうですか』みたいな、結構助けてくれる先輩、すごいバランスがよくてですね、助かりました。逆にやりやすかったです。いろいろ教えてくれたので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「リーダーをみんなで支えるみたいなチーム」

ND さん「逆に助けてもらった、はい。私がわかんないくらい。逆に『この入社年月で何を知ってるんだ』といった感じで、みんながどんどんもう、『こういう問題が』『こういう問題が』って言ってくれるので、私が逆にわかんないんで、『これもうちょっと詳しく教えて』みたいな。で、どんどん聞いてって、深堀りしてくって。で、リーダーがわかってくれれば、『あ、じゃあ今度解決方法はまあこういう方法もあるけどどうしてく？』みたいなのをサブリーダーと相談しながらやってて、『最終的にこれでいこう』みたいな」

１年半でプロジェクトチームは解散したが、ND さんは解決しきれなかった課題に引き続き取り組むよう命じられた。ND さんは企画部門から営業部門へ移動となり、営業職の後方支援業務を担当しつつ、プロジェクトで残された課題を１年かけて解決していった（時間が空いた時には新卒採用の手伝いもした）。課題が多すぎて結局すべての解決はできなかったが、最も重要な課題は解決できたため、プロジェクトは成功したと評価された。ND さんは社長賞で表彰され商品券を贈呈された。ボーナスの査定時にも若干考慮された。時間も仕事のやりがいも与えてもらえて、この時期は本当に楽しかった。

４－２－３．情報システム部

2017 年４月になって、ND さんは急きょ情報システム部へ配置換えになった。表向きの理由は、論理的思考力が足りないので、情報システムの定められた業務フローを通じて学んでほしいと言われた。しかし、前任者が異動希望を出したため欠員を補充する必要があったためというのが真相であった。B 社では３年程度で異動するのが通常であったが、その前任者は３年半情報システム部にいた。

ND さんは情報関連の知識や経験が全くない状態だった。そのため、配属直後は情報システム部の業務に使われる専門用語が全く分からなかった。上司から、情報システム部の社員には全員 IT パスポート資格を取得してもらっている、資格を取得して少し学べばわかるようになると奨励された。そこで 2017 年の 10 月から勉強を始め、翌年２月に IT パスポート資格を取得した。なお、B 社には資格取得奨励制度があり、年に一度、目標とする資格を社員が会社に申請し、合格すると受験料相当額が支給された（IT パスポート資格は対象外）。ND さんは販売士２級を目指したが、プロジェクトチームのリーダーに抜擢されて忙しくなったので、プロジェクトチーム解散後、試験直前の６ヶ月間のみ勉強して、情報システム部配属後の 2017 年７月に販売士２級を取得した。

情報システム部は、社内のシステム管理とヘルプデスクを担う部署である。主な業務は終日パソコンの前に座り、営業部から送られてくる自動販売機設置申請のメールの内容が間違っていないか確認して受理する業務を担当した。

念願の小売業に転職できたのだから、営業職もしくは飲料の開発や広告宣伝の仕事をしたかった。また、プロジェクトの残務処理をしていた頃に少しだけ手伝った新卒採用の業務にも関心を持ち始めていた。まったく希望していなかった情報システム部への異動に戸惑い、また業務にもなじめず非常につらかった。なお B 社には毎年 10～11 月に面談で異動希望を伝える機会があるが、ND さんの場合は希望が通らなかった。

４－３．離職理由

B 社の離職理由は、やりたいことができないことと、給与への不満である。給与は入職５年目の現在も A 社離職時の 23 万円より少ない。今年（2018 年）子どもが生まれ、家を購入したが、この金額のままでは住宅ローンを払っていけない。また仕事内容については、自分のこれまでのキャリアを振り返ってみると、プロジェクトチームのリーダーをやっていた時が最も楽しかったので、課題解決そのものを主要事業とする会社で働く方がよいのではないかと思った。

最終的に転職を決意したきっかけは、上司との衝突だ。情報システム部の上司は、ND さんの発言をことあるごとに訂正してきた。しかもその言い方が上から目線で、ND さんにとっては同じことを言い換えただけの屁理屈に聞こえる内容だった。転職の本で読んだ言葉にも後押しされて、2018 年３月ごろから転職活動を始め、後述の C 社からの内定を獲得し、来月（2018 年 10 月）から働き始める予定だ。

ND さん「結構屁理屈じゃないんですけど、私が何か言葉を話したとすると、それに対して、『そうじゃなくてこうでしょ』みたいな感じで上からまた訂正をしてくるんです。私にとってはイコールなんですけど、すごく頭のいい先輩なので気に入らないとそれを潰してっちゃうんですよ。『そうじゃなくてこうでしょ』みたいな、すごい合わなくてですね。何かそういう上司の下でやるのも全然何か面白くなかったっていうのもありますね。最近転職の本とかでちょっと読んで、『あ、確かにな』と思ったんですけど、『結局自分のやりたい仕事があれば別に会社の先輩が嫌だったら辞めちゃって自分のや

りたいことやればいいし、その仕事に誇りを持ってるんだったら、あと知識とかなるくらいだったら、それに従って仕事した方がいいんじゃないか』っていうのがあったんで、『まさにそのとおりだな』とここ最近思ったので」

５．今後の勤務先（C 社）

５－１．C 社に就職するまでの求職活動

転職活動に際して、B 社に転職した時に利用した転職支援エージェントの担当者に連絡したが、B 社を辞めることを責められ冷たくあしらわれた。そこで連絡を完全に絶ち、他の転職支援エージェントに３つほど登録した。

並行して、ヘッドハンティング会社にも登録したところ、C 社から声がかかり、会社見学に訪れたところ情報通信に関する課題解決を主要事業とする会社であった。そこで面接を受けることにした。もし C 社から内定が得られなかったら転職活動はやめて、B 社でいつか課題解決の業務へ異動できる日を待つつもりだったが、無事に C 社から内定を得ることができた。C 社は情報通信業であったが、採用時に情報システムの知識はそれほど重視されず、課題解決プロジェクトのリーダーを採用後すぐに担うことができる 30 代の即戦力を探しており、B 社でプロジェクトチームのリーダーとして高い業績を納めた ND さんは、C 社の掲げる条件を完全に備えていた。ND さんにとっても C 社の事業内容は自分のやりたい課題解決そのものであったので内定を承諾し、10 月から C 社で働きはじめる予定だ。

ND さん「案内が来たので実際に行ってみてお話もしてみたらまさにやりたいこととマッチしたので、『じゃあちょっと面接受けてみようかな』と思って受けて、で、『ここ駄目だったらもうちょっと転職するの実際やめよう』と思ってたんですね。で、もう年齢も３０ですし、『きっといつかこの仕事ができるだろう』みたいな」

ND さん「まだ若い会社なので、できれば３０代で即戦力、で、かつ今後のリーダーじゃなくて、もうマネージャーになってくれるような人をずっと探してたんですけど、なかなか出てこなくて中途で採用するしか方法がないってことで話を聞いて、まあそこまで教えてもらったので、すごいわかりやすく目的もしっかりしてましたし、私もやりたいこともマッチしたのですんなりっていうとこでした、はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「直前に情報システムをやってらしたとか、ＩＴパスポート取られたっていうのもポイントになってたんですかね」

ND さん「ああ、えっと、情報システムのところは、まあ多少かじってればいいなぐらいで、そんなそこは重視してなくて、どちらかというと課題解決一杯してきたっていう方が評価がすごい高かったですね」

５－２．C 社での仕事内容と待遇

C 社は、法人を対象にシステムの導入・改善、マニュアルの整備など IT 環境を整えるサポートを行う、従業員 30～99 人の情報通信業の会社である。設立してからまだあまり年月が経過していない若い会社だ。コンサルティング会社ではないがよく似た業務も行う。転勤はない。ND さんの給与は B 社（23 万円未満）の約 1.5 倍（月収 30 万円超）である。

C 社では、実際にシステムを開発するグループと、顧客からニーズを引き出し資料を作成する企画営業

グループと、リーダーの３者が一つのチームを作り、２、３ヶ月単位で顧客企業に半常駐の形で通いプロジェクトを実行する。ND さんはリーダーとして入職する予定である。将来的には、新規顧客の開拓を担うことも期待されている。

ND さん「あの、ここ（A 社）の、ここの給料が 23 万で、ここ（B 社）がまだ 23 万いってないんですよ、実は」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ええ」
ND さん「で、余りにも低いので、『もし給料が低いんだったら行きません』っていうのもちゃんと言っといたので、したら、『普通はこれくらいもらってます』といって出された金額がまさかの１．５倍で」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、じゃあ 30 超えという感じなんですね」
ND さん「そうですね、はい、30 超えてました」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「はあ」
ND さん「びっくりしました」

６．これまでの振り返りと将来について

子どもが生まれ、2018 年４月に A 県に住居を購入し転居した。そのローンがあるため、もうこれ以上は転職したくない。妻も働いており、現在は産休・育休中だが、保育園さえ決まれば正社員に復帰できるため、2019 年の４月には再び共働きで頑張りたいと考えている。

さらに ND さんは C 社で働き続けたい積極的な理由として、以下の三点をあげる。

第一に、希望する働き方を実現できそうだからだ。C 社はテレワーク、フレックスタイム制度、残業を「しない」ことに対して支給される手当など、働き方について先進的な制度を実施しており、家庭生活との両立についても希望を抱くことができる。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それ以外に、こういう働き方を今後はしていきたいなというのはありますか」
ND さん「あー、どちらかというと、この会社が働き方を変えていこうっていう積極的な会社なのでテレワークオッケーですし、フレックス制度も完全フレックス制度だったり、あとは残業しないと手当てもらえたりだとか、結構優秀な内容になってるので、もうそこで『しっかりと現代に合った働き方がまさにできるんじゃないかな』って思ってるので、すごいそこは楽しみでもありつつ、やっぱこう子供がこう大きくなるにつれて、多分毎日会社に行くっていうよりは何日はこうテレワークで仕事して、すぐ子供を迎えにいったりとか、そういったことができるっていうのがすごい嬉しいなと思ってるので」

第二に、仕事内容を自分である程度決めることができる。ND さんはこれまで、転職することによって前職への不満点を解決してきた。給与や仕事内容に不満があったことに加えて、A 社も B 社も上意下達で降りてきた業務命令に従うという職場環境が楽しくなかったが、C 社では能動的に自己裁量で仕事ができる。C 社には社内公募制度があり、自分から異動したい先の部門へ直接応募したりできる。もし課題解決のリーダーの業務に飽きてしまっても、C 社ならばそのときに自分がやりたい仕事を新事業として提案してやることができるのではないかと思った。

ND さん「『給料も上がってやりがいもあって、今以上に働き方が変わる、むしろ変えたい、変える、変え

にもいくし自分も変わる』っていうのがすごく魅力的だったので。『ここだったら多分自分で働き方変えながら仕事もできる』というのもありましたし、結構グループ間で自分を売りにいってOKっていう制度があるそうで」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ええ」

ND さん「あの人材育成したりとか、あと採用活動したりとか、もしやりたいんだったらその部署に自分から応募してやることもできるって言われて、それなら何か、まだまだ、もしこの仕事飽きちゃっても公募制で別の会社とかで、ああ、別の事業やってもいいんじゃないかなと思ったんで」

第三に、これまで働いてきた中で身につけてきた能力を活かすことができる。A 社での接客の経験や B 社でのプロジェクトチームリーダーの経験は、C 社での顧客先での課題解決という業務に生かすことができる。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、プロジェクトチームの」

ND さん「そうですね、リーダーですし。まあこういうとこに壁があるっていうの、まあ明確なので。で、どうやって解決するかってとこなんで。自分なりにこう考えて、『これやりたいです』っていう説明もしやすいですし。まあそういう方が向いてるんだなっていうのも。ここからここまで通して何となく自分がやってきたことまとめると、多分そういう仕事の方が。こっちだったら多分、新しい会社だったらその人の悩みを聞いてあげるっていうのまさに多分信用金庫でやってきたことで、お客さんの悩み聞いてあげるっていうのが多分生きる」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「はい」

ND さん「で、ここでやってきた企画とか、そのプロジェクトリーダーみたいなのがまさに『課題解決どういうふうにやってく』っていうので両方当てはまるので、すごく今後に役に立つんじゃないかなと思ってます」

実施日：2018 年 10 月 21 日
対象者：OD さん　29 歳男性　初職：広告代理店、1,000 人以上、ディレクター）

プロフィール

小学校・中学校　私立 A 大学付属校に通学
2003 年　　中学３年次に喫煙が原因で退学処分
2004 年４月　高等学校普通科（私立 B 大学付属校）入学
高校在学中　喫煙が原因で停学処分
2007 年３月　高等学校普通科（私立 B 大学付属校）卒業
　　４月　私立 B 大学　人文科学系学部　内部進学
2008 年～2010 年　A 社を含む５～６社でインターンシップに参加
2011 年３月　私立 B 大学　人文科学系学部　卒業
　　４月　A 社（広告代理店、1,000 人以上）に正社員として入社（ディレクター）
2013 年春　一軒家を借りて友人と同居
　　夏　Z 県 B 市の正職員採用試験を受験し合格する
2014 年３月　A 社　離職
　　４月　Z 県 B 市　正職員として入所
　　５月　生活保護課に配属される（ケースワーカー）
2016 年　　企画課に異動
　　10 月　結婚
2018 年２月　B 市　離職
　　４月　私立 C 中学校・高等学校に正職員として入職（学校事務）

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

OD さんは Z 県 B 市で生まれ育った。小学校から中学校まで私立 A 大学の付属校に通っていたが、中学３年次の２学期に２回目の喫煙が発覚し退学処分になった。本来は付属の高校・大学へ内部進学するつもりだったが、他校を受験する必要が生じた。校則が緩い大学付属の高校を探して受験し、私立 B 大学の付属高校に入学した。高校在学中に再び喫煙が発覚して停学処分になり、１週間学校内での謹慎生活を送った。

大学進学時には、私立 B 大学の人文科学系の学部へ内部進学した。大学に入学した当初は首都圏 Z 県の実家に住んでいたが、その後は都内に転居し、最後は B 大学の近くに住んでいた。大学の近くに転居した理由は、広告研究のサークル活動が忙しかったからだ。このサークルは、容姿の優れた女子学生が集まりミスコンクールをするような派手な団体ではなく、ひたすらマーケティングのコンペに応募し続ける真面目なサークルであった。

大学受験をして B 大学に入学する人は大学で遊ぶが、OD さんは中学から高校にかけて十分に遊んだので、大学では真面目に勉強しようと思った。大学在学中にはメディア論に最も力を入れて勉強した。進学した学部は外国文学の研究を主としており広告論の授業が少なかったため、他学部の講義を密かに聴講していた。また、マーケティング論も熱心に勉強した。マーケティングに関心をもった理由は、身近な事柄に置き換えて学べる点が多く、学問として親しみやすいと感じたためだ。フィクションがあまり好きでな

く、テレビ番組もドキュメンタリーが好きだという嗜好とも関係していると思う。また、中学・高校での学習の蓄積が影響する英語等の科目と比べて、マーケティングは誰もが大学から学び始めるので、横並びでゼロからスタートできるという狙いもあった。卒業論文は某有名邦画シリーズの主人公をテーマに選び、マーケティングと関連させながら執筆した。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

OD さんは就職活動を早く終わらせて遊びたいと考えていたため、大学２年次に５～６社のインターンシップに参加した。インターンシップに参加すれば、先行して内々定を早くもらえる可能性があるのと、履歴書に書く・面接で話す題材にできると思ったからである。

広告の仕事がしたかったので、製造業の広報部門のインターンシップに数社参加した。アパレル製造業Y 社では半年間のものに、外資系製造業 X 社では週に１日ずつ半年間通い続ける長期のものに参加した。OD さんは以前より、X 社がマーケティングの一環として学生の意見を集める制度を設けていることを知っていた。ただその制度はインターンシップではないため、履歴書に職務経験としては記載できなかった。そこで、その制度を発展させて正式な有給のインターンシップ制度にしてほしいと、友人たち約 10 人とともに X 社に交渉した。交渉が成立し、OD さんたちは大学３年次の前期にインターンとして働いた。当時X 社は日本に進出したばかりで、社内のコミュニケーションは英語であった。OD さんは英語が得意ではなかったため、X 社は OD さんを採用したいとは思っていなかったのではないかと思う。

OD さんの第一志望の業界はテレビ局か広告代理店であったので、広告代理店 A 社の１ヶ月間のインターンシップに参加した。A 社にはインターンを先行採用する制度があった。OD さんは狭き門を突破してA 社から内々定を得ることができた。内々定を獲得してからは、他社へ学生が流出することを防止するためなのか、A 社の人事担当者から時々連絡があり、懇親会などが開催された。A 社の内定式は大学４年次10 月１日に開催された。

内定獲得後も A 社には秘密裏に就職活動を継続した。テレビ局や他の広告代理店を受験した。特にテレビ局に行きたい気持ちが強かった。しかしどこからも内定は得られなかった。テレビ局に行けなかったのは残念だが、A 社への就職はある程度は希望通りの進路であったと思う。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社での業務内容と負担度

A 社は広告代理店である。OD さんら新卒者は入社後１ヶ月間研修を受けて、マーケティング理論や広報の知識をたたき込まれた他、マナー研修も受けた。２ヶ月目から営業部門へ配属され、離職するまで３年間ずっと同じ部署にいた。ただし職務内容は一定ではなく、多様な業務を少しずつかじっていった。

OD さんは営業部門に配属された。そこでの職務内容は、広告主が満足する広告制作物を作ることを目標に、広告主や制作を外注しているイベント会社・制作会社と、A 社内のクリエイターたちとの間を調整することである。飛び込みで契約を取るような業務はなかった。

OD さんの担当顧客は自動車会社であった。自動車販売店に置くカタログの制作や、店頭グッズの管理、ディーラー向けヘルプデスクの管理を担当した。入社から約１年が経過したところで、電話相談部門を統括する役割を一任された。このように、入社間もないころから自己裁量の範囲が広く責任の重い仕事を任せてもらえた。制作していた自動車カタログは、予算が年間約２億円に上る大きな仕事であった。ただし大金が動くコマーシャルなどは上司に権限があった。

業務そのものは面白く、世論を作り出しているような気分を味わうことができた。例えば、販売促進戦

略を立てるにあたり、家計を握る既婚女性に広告主企業の製品を訴求しようと、女性がよく訪れる商業ビルの近くに、カフェ等を併設した販売店をチームで作った。結果として女性客が増大し、販売数でも女性購入者の増加が見られた。その際にはチームの一員として貢献できた手応えを感じた。

３－２．A 社の労働条件・職場環境

A 社の社員はみな長時間労働をしている。OD さんは午前９時から翌日午前２時・３時まで働くこともしばしばあった。土日も含むと少なくとも週に 80 時間にはなる。ただしこの 80 時間には待機や移動の時間も含まれる。相手からの返答を待っている間、飲み会に出かけて再び会社に戻ることもあった。このように終始業務に従事しているわけではないが、拘束時間が長いことは不満であった。

A 社の社員は、「よいものを作りたい」という気持ちで長時間労働をしており、嫌々働いている人はいないようだった。多くの社員が「働き方改革は必要ない」「長時間労働が嫌な者は A 社に来なければ良い」と考えているようだった。これは広告業界全般の傾向かもしれない。他の某広告代理店で、働き方改革を進めても帰宅後にウェブ会議をするなど陰で仕事をしていると聞いた。

OD さん「嫌々やってる人はいないですよね、あれは、やりたくてやってますからね、『いいものつくりたい』」

３－３． A 社の離職理由

A 社での人間関係は円滑であり、その点について不満はなかった。しかし OD さんは三つの理由により離職を決意した。

第一に、長時間労働を是とする価値観になじめなかった。広告業界では、長時間労働は会社が強制しているのではなく労働者が好きで従事しているという考え方が濃厚である。しかし OD さんは長時間拘束されることが辛く、早く帰宅したいと不満を抱いていた。A 社に限らず広告業界および取引先となるテレビ局や商社等では、長時間労働で体を壊したり過労死したりすることは珍しくなかった。OD さん自身は体を壊すことはなかったが、周囲に過労死した人もいた。そうした出来事に対して同僚たちが示す「仕方のないこと」「本人の要領が悪いからだ」という反応を OD さんは好きになれず、自分もこの感覚に同化してしまうのではないかと危惧を抱いた。

OD さん「体調崩しちゃった人だとか、まあ過労死なんていうことは全然ざらにある話なんですよ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「周りにそういう人が」
OD さん「過労死とかはありますよね、全然。何かそのときの反応があんまり好きじゃなくて、僕は」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『しょうがない』みたいな？」
OD さん「そうですね、まあ、しょうがないんですけども、言っちゃえば、好きでやってるわけですし。ただ何か、あんまりしっくりこなかったなっていうのがあって、辞めました」

OD さん「『あいつな、ちょっと要領悪いからな』みたいな感じで、まあ、言ってることは間違いないんですけど、何かそれは別に、業界人だからっていう話じゃなくて、人としてどうなのっていう」

OD さん「あんまりいたら、自分の感覚も変わっちゃいそうな気もして、『それもやだな』と思って」

第二に、ワークライフバランスのとれた生活を送りたかった。A 社の先輩社員の中には、仕事があまりに多忙であるがために、子どもの運動会にも参加できず、離婚と再婚を複数回繰り返す人たちがいた。こうした話を耳にするにつけて、A 社での仕事は楽しいが失うものがあまりに多いと感じ、もっとゆったりした職場に転職しようと思った。当時交際していた女性はいたが、彼女との将来のためというより、あくまでも自分自身の将来を危ぶんでのことであった。

OD さん「これを今後１０年２０年ってやったときに、何か家庭もちゃんと持って、何かみんな二、三回ぐらい再婚してるし、別に再婚が悪いことじゃないと思うんですけど、何か『子供の運動会も行けねえよ』とか話してたし、ああ、楽しいけど、こう、『失うものが多いな』って思って、何か『次、ゆったりしたとこ行こう』と思って辞めました」

第三に、何か違う仕事をしてみたいという気持ちが高まったためだ。辞めたいと思う以前から、友人たちから話を聞いて、学校職員や自治体の行政職に関心をもつようになっていた。また新卒時に検討していたように、広告の仕事を代理店ではなく製造業の広告部門でするのも面白そうだと思うようになっていった。そもそも OD さんは、A 社に入社した当初から一つの会社に勤め続ける気はなく、興味を持てることが他に見つかれば転職したいと考えていた。

A 社は離職者が多い会社であったが、その多くは比較的長く勤めてから転職する人たちであった。広告業界には情報が集まるので、上司や同僚たちの転職先は、同業他社（広告代理店）の他、SNS の運営会社、映像配信会社、カジノ、仮想通貨ブロックチェーンなど最先端の業界ばかりである。フリーランスで生計を立てていく人も多い。OD さんのように勤続３年で転職する人は少ない。しかし OD さんは、高校や大学で一緒だった友人たちが既に転職していたため、自分も転職することは問題ないだろうと思い、勤続３年目にして離職を決断した。３年を区切りとした理由は、勤続期間３年未満で離職すると、転職活動の際に厳しく質問されると思ったからだ。交際相手からは「辞めるなと言っても無駄だと思ったから言わなかった」と後から言われた。

OD さん「面接するときに、単純に３年未満だといろいろ突っ込まれそうだと思ったんで」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほど」
OD さん「別に、僕ら世代はそんな気にしないと思うんですよ、多分人事とかにいたとしても、けど多分、面接するような上の方とかは、まあ石の上にも３年いろじゃないですけど、厳しそうだなと思ったんで、『３年はいるか』って思って」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「辞めようとか思ったのは、もっと早いわけ」
OD さん「そうですね、もともと、『次何やろうかな』って、ずっと１社にいるつもりはなかったので」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「新卒のときから」
OD さん「そうです、そうです、『いろいろやりたいな』とは思ってたので、広告からメーカーの広報とか行くのもありだし、テレビにいくのもありだし、証券、銀行、商社とかは、また別の話ですけど、何か『おもしろい会社あれば移りたいな』とか思ってたんで」

４． 二つ目の正社員勤務先（B 市）

４－１．B 市に就職するまでの求職活動

2013 年の夏頃から転職活動を開始した。当初は某アウトドア用品メーカーの宣伝部に行きたくて、直接社長宛に宣伝企画書を送りつけた。面接選考に呼ばれ、人事担当者から営業職として採用したいといわれたが、広告の仕事ができないため辞退した。

OD さん「一時、公務員受けようと思いながらも、キャンプ好きなんで、〇〇（某アウトドア用品メーカー）の宣伝部行きたいなって思って、ずうっと社長にラブレターひたすら送ってた時期があったんですよ」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「いいですね、個人的にですか」

OD さん「個人的に勝手に企画書つくって送りつけたりしてて。一応人事の人に面接をしてもらったんですけど、『君は絶対営業だから』って言われて、『営業だったら行かないです』って行かなかったんですけど」

このように興味のある分野に広くアプローチしていたが、最も関心があったのは行政であった。地方公務員を選んだ理由はいくつかある。第一に、長時間労働を避けたかったためである。当時 OD さんは地方公務員に対して「定時で帰れる」「楽勝」「福利厚生が非常に良い」といったイメージを抱いていた。といっても、24 時をまわらず終電で帰れるならば問題ないと考えていた。

第二に、今までとは全く異なる内容の仕事をしたいと思ったためである。行政に関心をもったがきっかけは、他の自治体で地方公務員をしている友人から話を聞いたことである。友人曰く「図書館や公民館などの出張所と比べると、市長の側近である秘書課や商工関連の課、政策関連の課では、国に出向する機会もあり非常に面白い」と聞いて、多様な経験ができそうだと期待を抱いた。

第三に、地方公務員への応募には年齢制限があったためである。当時 OD さんは、大学時代の友人らと一軒家を借りてシェアハウスをしていた。その友人はその頃、B 大学の大学院で教員免許を取得することを目指しており、友人から学校の話を聞いて教育現場で働くことを面白そうだと思うようになった。しかし、学校事務の求人には 30 代になっても応募できるが、公務員は募集年齢の上限が 30 歳と若く、今回の機会を見送ると、次の転職時に目指そうとしても応募できない可能性があった。行政の仕事に就くなら今しかないという思いで決断した。

地方自治体の中でも B 市を選んだ理由は、第一に自身の出身地であることに加えて、職員の年収が他の自治体と比べて高く、広い裁量権を持って働けそうで、採用試験の内容が取り組みやすいものであったためである。多くの自治体が政令指定都市になったことで財政が大赤字になってしまったのに対して、B 市は政令指定都市にはならない都市として適正な規模に留まっているため、行政職員が広い裁量をもって働くことができるとのことだった。そのため、地方公務員を目指す人々の間で人気があった。また、A 社で働きながらの受験であったため、試験科目（行政法、民法、刑法等）の数が多い通常の学科試験に合格することは難しいと思った。そこで、学科試験の科目数が少ない自治体を探したところ、出身地の B 市では学科試験は数科目のみで面接を重視する採用枠があった。

こうした経緯を経て OD さんは、2013 年夏に生まれ育った Z 県 B 市の正職員採用試験へ応募した。その結果、無事に合格したので 2014 年３月に A 社を離職し、同年４月から B 市で働き始めた。後に結婚する交際相手からは公務員になることについて、給与は低いが安定しているし健康でいられるので、長い目で見ればよい選択ではないかと言われた。

４－２．B 市での教育訓練

2014 年度に採用された同期は百数十人（保育士、消防士、医療従事者を除く）で、半分は転職者であった。B 市の正職員採用試験には多数の科目が設定されており、それらの科目は公務員の業務で必要となる法律が中心であった。そのため、新任者は業務に必要な知識を既に習得しているという前提で、最低限の研修だけが行われた（ただし OD さんは試験科目数の少ない採用枠で採用されたため、B 市が試験科目に設定した全ての法律について受験勉強をしてはいない）。初任者研修は２週間ほどで、その内容は社会人としてのマナーや B 市に関する基礎知識などを学ぶものであった。

OD さんは A 社での経験を活かして B 市のプロモーションを担当することを希望していたので、入職する前から広報部門への配属希望を伝えるとともに、十分なスキルがあることをアピールするべく様々なコンペに応募して準優勝した実績などを B 市の人事部に送付した。OD さんがこれまで仕事を通して関ってきた製造業や広告代理店では、こうした行動はやる気の表れと解釈されプラスに評価されてきた。その経験を踏まえて自己アピールをしたのだが、公務員の世界では評価されることはないと後からわかった。広報部門に配属されることはなく、最初は生活保護課に配属された。

OD さん「僕、『絶対、広報だろう』と思って、市のプロモーションやりたいなって思ってたんで、で、もう入社前から、いろんなコンペとか出して、準優勝したりだとか、それを人事に送りつけて、『俺は、スキルあんだから広報にしろ』と、人事にめちゃくちゃやってたんですよ、で、メーカーとか代理店とかの業界系だったら、そういうのって、『お、いいじゃん、やる気あるじゃねえか』みたいになるんで、そう考えてたんですけど、公務員ってそんなこと、あり得ないらしくて、広報に行けなくて、生活保護課に行きました」

同期のうち男女合わせて 10 人ほどが５月１日付けで生活保護課に配属され、ケースワーカーの業務を担当することになった。OD さんは着任当初から、生活保護法に定められた１人のケースワーカーが受け持つことができる上限の 80 世帯を受け持つことになった。

生活保護に関する研修はほんのわずかで、前任者からの引き継ぎも１回のみであった。引き継ぎ内容は、担当する世帯についての注意喚起であった。前任者によれば、担当世帯の中には、いきなり殴りかかってくる人や、汚物を投げてくる人、部屋にこもってしまうため大家さんと一緒に家に入る必要がある人、自殺の恐れがある人、病院に連れて行く必要がある人などがいるとのことだった。

４－３．B 市での仕事内容（生活保護課）

ケースワーカーとしての業務は、A 社で見てきた世界とは真逆の世界と感じた。普通に生活していたら会わないような、壮絶な人生を送る人たちと接することになり興味深かった。大変だったが、配属されてよかったと OD さんは振り返る。

配属初日の５月１日は生活保護費の支給日であった。生活保護世帯の中には、きちんと意思疎通ができる人や連絡が取れる人たちももちろんいて、その人たちへの生活保護費の支給は銀行口座への振り込みでなされる。振り込みによる支給ができない一部の対象者には、市役所の窓口に集まってもらい直接支給すると同時に指導も行った。しかし支給窓口に来る人たちの中には、うまく意思疎通がとれない人たちがいた。20、30 分に一度は誰かが怒鳴って暴れる状態で、精神疾患をもつ方が驚いて発作を起こしてしまうため、別室に連れて行き対処した。市役所は禁煙なので煙草を吸わないよう頼むと怒鳴られた。健康状態が

悪い人、歯がない人も多かった。

担当する世帯を訪問して状況を確認する際には、身を守る術について先輩職員から助言された。OD さんが初めて訪問した世帯は自殺現場だった。他にも、仕事をせず遊んでばかりいる人、内縁の妻が何人もいる人、殺人罪で服役し出所した人、暴力団を脱退した人とおぼしき人、薬物を摂取しているとおぼしき人、汚物を漏らしてしまう人、死期が迫っている人など、大変な状況にある大勢の人たちに会った。毎日個室で何時間も対応することもあった。中には家族に危害を加えると脅された同僚もいたし、刺された同僚もいた。このように、ケースワーカーの業務は、採用されたばかりの若者にとって厳しいものであった。心身の健康を損ねた職員が非常に多かった。

B 市が大勢の初任者を採用当初から生活保護課へ配属せざるをえなかった背景としては、生活保護受給者数が増加して人手不足になっていることがあった。また従来の生活保護課には高齢の職員が多く配置されており、業務に支障を来していることが問題視されていた。そのため近年、生活保護課の人材配置を改善するべく、若者を積極的に投入して組織を刷新する方針に転換した。こうした経緯があるため、2018 年現在では生活保護課には年配職員はほとんどいないのではないかと OD さんは推察する。

４－４．B 市での仕事内容（企画課）

生活保護課で２年勤めた後、３年目の 2016 年に企画課に異動した。入職する前は広報課への配属を希望していたが、市役所で働き始めてしばらくすると内情が見えてきて、広報課は細かい規則に縛られて全く楽しい仕事ができていないと感じた。そこで、大規模な事業にかかわることができる企画課を毎年第一志望として提出するようになった。企画課では、ふるさと納税や市政〇周年記念事業、大規模な都市開発計画、まちづくりといった大きな事業が行われていた。

生活保護課に配属された職員は全員が異動希望を出していたが、先輩職員の中には約５年間勤続したケースもあったので、OD さんは２年で異動できたのは幸運であったと振り返る。

企画課では、大きな工場跡地の再開発や、公営医療機関の改築、ふるさと納税の運営等を担当した。当時はふるさと納税制度が最も盛り上がっていた時期であった。従来の B 市の歳入・歳出のバランスは大赤字であったが、企画課で様々なプロモーションをしかけた結果、歳入が８～９倍に増大した。B 市内の工場で生産されている特徴的な製品をふるさと納税の返礼品として全面に押し出した他、A 社での経験を活かしてこれら返礼品の広報活動にも工夫を凝らした。毎日残業続きであったが、働くことが楽しかった。

４－５．B 市の労働条件・職場環境

生活保護課にいた頃は仕事内容が辛かったが、企画課に異動してからは楽しく働いていた。OD さんは、公務員は定時に終業できるイメージを抱いていたが、実際に働き始めると 22 時、23 時まで勤務をする日々が続いた。とはいえ、終業が 24 時を超えたり終電がなくなったりしなければ、そこまできつくはないと感じていた。同僚との人間関係には全く問題なく、非常に楽しく働いていた。

４－６．B 市を離職した理由

B 市の組織構造はピラミッド状で昇進機会が大変限られていることや、その結果として将来的に得られる所得も期待できないことに大きな不満があった。B 市の部長・局長相当職のポストは 30 ほどで、国や県からの出向者もその役職に就くため、100 人以上の同期のうち３、４人がなれたらよい方である。課長相当職でも同期の４分の１足らずしかなることができない。しかも、企画や秘書、商工関連の部署では、管理職は土日祝日のイベント等に出席する必要があり休日返上で働いていた。それにもかかわらず年収は、

部長は 1,000 万円ほど、課長は 1,000 万円に満たないことを知った。頑張って出世しても休日もなく給料も少ないのかとがっかりした。

OD さん「うちの課があった部長の人は、土日もないんですよ、ずうっと、役所の部長クラス、課長クラスは、基本的には土日がない」

OD さん「企画とか秘書だとか商工だとか、そういうのが入ってるところは、土日も、ずうっとイベントに、市長、副市長ついて出てって、『うちの課でやったやつですよ』みたいなところなんで、それで、『その部長幾らもらってるのかな』って思って、『部長、幾らもらってるんですか、金』って言って、部長の給与明細見せてもらったら、1,000 ぐらいなんですよ。で、課長は 1,000 いかないって話をしてて、課長も全員が全員なれるわけではもちろんなくて、同期で半分も、半分もない、３分の１、いや４分の１ぐらいしかなれない、４分の１もなれないか、ほんとに一握りの人しかなれないので、これ何か、頑張って出世しても、結局土日もねえし金少ないしっていうのは、不満はありました」

このように考えていたところ、企画課に異動してから２年が経過した。企画課ではまさに OD さんがやりたいと思っていた仕事に取り組むことができて、非常に楽しかった。人間関係にも不満はなかった。ずっとこの課にいられるのなら、B 市で働き続けてもよいとおもうほどだった。しかし公務員は異動が多く、そろそろ次の部署へ異動することが予想され、B 市を辞めて違う仕事をやってみたいという気持ちが強くなっていった。

OD さん「辞めようと思ったわけじゃなくて、次がやりたいなっていう考えなんですよね。別に、今の仕事を辞めたいなっていうよりかは、次やりたいなの方が圧倒的に大きくて、別に、ずうっとこの政策の課にいられるのだったら、僕はずうっとやっててもよかったぐらいですけど、まあ異動もありますし」

５．現在の勤務先（C 中学校・高等学校）

５－１．C 中学校・高等学校に就職するまでの求職活動

B 市をやめた後は全く経験したことがない仕事に就きたかった。B 市が日本政府に要望を出す業務をしたことがあり政治に興味を持ち、市議会に出馬することも思いついたが、企画課の業務を通じて実際に議員と関わってみると、市議会議員ではたいして大きなことができず面白そうではなかったのでやめた。

OD さんは A 社で働いていた頃、大学職員をしている友人から、終業時刻が早く給与も高いと聞いて、教育業界で働くことに興味を持ち始めた。A 社を離職した際には、転職先として学校職員を公務員と秤にかけて検討したが、その時には募集年齢の上限が 30 歳と若かった公務員を選んだ。だからこそ次は教育現場へ転職しようと考えた。当初は出身の私立 B 大学で働きたいと考えた。B 大学は毎年職員を募集しており、転職者も３～５人は応募するが、元キャリア官僚など非常に頭のよい優秀なエリートしか合格できないと聞いて、試験を受けることは諦めた。

転職活動を始めてしばらく経ったある日、かつてシェアハウスで同居していた友人が、教員として勤めていた私立中高一貫の C 中学校・高等学校で職員の募集が出ているので受けてみてはどうかと勧めてくれた。この友人は、B 大学を卒業後に某証券会社で数ヶ月勤務した後、大学院で教員免許を取得して C 中学

校・高等学校の教員として採用されていた。その友人は、生徒を育てることはこれからの社会を担う人材を輩出することであり、教育は社会の資源であると話してくれた。OD さんは教員免許を取得しておらず、教師として生徒を教えたい気持ちもなかった。しかし、昔から学校という場所が好きで、今まで経験したことがない世界で働いてみたい気持ちもあり、友人の話を聞いて教育現場で働いてみたいと思うようになった。

中学や高校の学校職員は人数が少なく、労働条件がよいため退職者も少ない。そのため、ポストの空きが出ることは滅多にない。にも関わらず、自分が転職を検討している時に偶然友人の勤務先で募集がなされていたことに縁を感じたので、他の転職先を検討することはせず、C 中学校・高等学校だけに応募した。採用が決まった時には、学校で働いていれば、いつか子どもを授かった時に、子どもの教育にも色々と役に立つだろうとも考えた。

５－２．C 中学校・高等学校の業務内容と負担度

C 中学校・高等学校では総務を担当している。具体的な業務内容は、校舎の管理や給与計算、交通費の精算などの事務であり、非常に楽である。プールに飛んで来た鴨をうちわで追い出すような、ちょっと間の抜けた仕事もする。広告代理店 A 社でのディレクター職や B 市での企画職などと比べると、業務内容としてはキャリアダウンしたと OD さんは感じている。しかし今は生徒たちが可愛く、労働条件・待遇がよいため、かつてのような上昇志向はなくなっている。そのため、今の仕事を辞めるつもりはない。よほど給与が上昇するか、やりがいが相当に高くなるなどの条件がなければ、再度転職しようという気は起こらないと思う。

OD さん「余り上昇志向がなくなってしまったというか、子供たちがまあかわいくて」

OD さん「職員室で仕事してると、子供が入ってくるんですよ、『何とか君に追っかけられてるんで隠してください』とか言って、僕のこの膝んとこ隠れたりして、で、『こないね』っつって、『授業始まってるからこないと思います』って、いきなり授業。かわいいですね」

５－３．C 中学校・高等学校の労働条件・職場環境

C 中学校・高等学校での就業時間は午前８時から 16 時である。夏休み等生徒の長期休暇中は職員も基本的に休みで、日直当番として５～６日出勤する程度である。にもかかわらず、給与額は B 市で支給されていた金額の 1.7 倍程である。ストレスを感じることも全くない。

５－４．C 中学校・高等学校での人間関係

C 中学校・高等学校には、OD さんを職員へ誘ってくれた親友が勤めている。学生時代からの親友が教員として働いており、週に１回はお酒を飲みに行く。他の同僚とも人間関係に問題はない。ただ、学校は閉鎖的な世界なので、民間企業で働いていた頃には会わなかったようなタイプの人もおり、特殊な環境だなと感じている。ある職員は、業務中に突然「くそお」と叫んで机を叩くので「どうしたんですか」と尋ねると「悪霊を払った」などと返事が返ってくる。ただ、生活保護課にいた経験のおかげで、この程度の出来事にはそれほど動じない。

C 中学校・高等学校は中高一貫の学校だが、中学生はまだ幼く、走り回って鬼ごっこなど馬鹿騒ぎしている様子が大変可愛い。煙草やお酒に手を出している生徒を見つけたら、教員はもちろん注意するが、停

学や退学といった厳しい処分はなく、OD さんの出身校と比べて C 中学校・高等学校はおおらかだと感じる。

６．将来について

現在は上昇志向がなくなっているので、転職するつもりはない。その要因は第一に、現在の仕事が楽しく気に入っているため、次に新しいことをしたいとはあまり考えていない。第二に、現在の職場は安定性が高く休みも多いため手放したくない。特に夏休みを長くとれるので、その間にやりたいことができる。第三に、今の職場には時間の余裕があるため、有給休暇を取ってキャンプに出かけたり、趣味の落語を楽しんだりできる。落語には、役者の演技に噺家がアテレコするテレビ番組をみて関心を持った。約半年前に始めて寄席に行き、ある噺家の落語が面白くて「自分もステージ側に立ちたい」「落語家に会って話をしてみたい」と思うようになり、３ヶ月前にアマチュアの落語協会に入った。つい最近、師匠に噺家としての名前をつけてもらった。落語家を主人公としたテレビドラマも見ているし、落語にかなり入れ込んでいる。

オリンピックが近づきプロモーション業界が活性化してきたら、また広告業界に戻りたいと思うかもしれない。やってみたい企画を思いつくこともある。縁があって、自分のやりたいことと一致すれば、転職する可能性もある。大学職員にも興味がある。ただいずれにしても現時点では具体的には検討していない。

学校現場も子どもも好きだが、教員になることは全く考えていない。教員免許がない上、人としても資格がないと思っているためである。自分で起業することはやりたい事業がないため考えていないが、友人が起業して誘われたら受ける可能性がある。OD さんは高校や大学からの友人が多く今も連絡を取り合っており、これまでの転職においても友人たちからの情報からチャンスを見つけてきた。

B 市の企画課に異動してしばらく経った 2016 年の 10 月に、OD さんは A 社で激務をしていた頃から交際していた女性と結婚した。彼女は当時から現在に至るまで某中小企業の事務職の正社員としてフルタイム勤務しており、現在は共働きである。しかし今後、子どもが生まれたら配偶者は仕事を辞めると思う。というのも、フルタイムの仕事をしながら家事もするのは無理だと強い口調で彼女に言われたためだ。OD さんは配偶者に対して仕事を辞めても構わないと伝えた。

さらに長い将来を考えると、年金の受給額が低くなるのではないかと心配している。その一方で、どうせたいした金額をもらえないなら、心配しても仕方がないとも思っている。

実施日：2018 年 11 月３日
対象者：PD さん（29 歳男性　初職：不動産　10 人未満　営業）

プロフィール

2004 年４月	高等学校　総合学科　入学
2007 年３月	高等学校　総合学科　卒業
４月	四年制大学　文学部　入学
	東京へ転居　一人暮らし開始
時期不明	普通自動車運転免許取得
2008 年９月	リーマンショック　発生
2011 年３月	東日本大震災　発生
2011 年度	就職活動のため１年間留年
2012 年３月	四年制大学　文学部　卒業
	転居
４月	A 社（不動産　10 人未満）に正社員就職（営業職）
７月	A 社を離職
	求職活動
10 月頃	クリーニング店でアルバイト（受付）を開始
2015 年４月	B 社（卸売業　10 人未満）に正社員就職（営業職）
	クリーニング店でのアルバイトを継続（週１日休日のみ）
６月	B 社を離職
	クリーニング店でのアルバイトに本格復帰
夏頃	IT 業界に特化した就職支援プログラムに参加
2016 年５月	C 社（情報通信機器卸売業　300～999 人）に正社員就職（技術職）
現在	業務命令でネットワーク系の資格の取得を目指し勉強中

１．中学校卒業時の進路選択から、大学を卒業するまでの出来事

PD さんは中国地方で育った。2004 年４月に地元の高等学校総合学科に入学した。その高校には全日制と定時制があり PD さんは全日制に通った。高校でのカリキュラムは普通科に近く、専門課程はなかった。２年次には文系コースを選択した。その当時 PD さんは、将来は新聞記者になりたいと考えていた。

2007 年４月に上京し、四年制大学の文学部に入学した。大学１年生までは新聞記者になりたいという希望を持ち続けていた。しかし２年次になる際の学科選択で、PD さんは新聞記者への憧れから社会学科を希望したが抽選に外れた。代わりに選択した人文学科には PD さんが入りたいゼミがなかった。しかたなく、人気がなくゼミ生も少ない仏教系のゼミを選んだ。そのゼミの研究内容にはまったく興味が持てず、また就職に有利になることもまったくなかった。その時点で新聞記者になりたいという夢はなくなり、その後の就職活動でも新聞社には一切応募しなかった。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

PD さんが大学２年次の秋（2008 年）にリーマンショックが起きて、企業が新卒採用を控えるようにな

った。３年次の終わりに就職活動を始めた頃には、大学新卒者の就職状況はかなりの買い手市場で厳しかった。そのため、どんな会社でも「入れたらよい」という感覚になり、業界や職種を絞り込まないまま就職活動を続けた。ただ、卒業後は地元に帰らず東京に残りたかったので、全国転勤がない東京の会社を希望した。大学主催の就職セミナーには参加したが、就職課に個別の相談をすることはなく、自分一人で就職活動支援サイトに登録して応募した。しかし、ウェブ・エントリーの時点で不合格とされることも多かった。多くの会社の面接（グループ面接含む）を受けたが全て不合格となり、大学４年生のうちに内定を得ることはできそうになかった。そこで、あえて単位を取得せず、大学にもう１年間在籍することを決めた。学費が不足したため貸与式奨学金を利用した。

留年を決めて間もなく 2011 年３月に東日本大震災が起きて、ますます新卒者の就職状況は悪化した。5 年次になっても業種や職種を絞り込めず、自分の希望する条件が曖昧なまま就職活動を続けていた PD さんは、その頃初めて大学の就職課を訪れた。そこでは履歴書を添削してもらった他、中小企業と学生とのマッチングを図る産官共同主催の求人情報サイトを利用することを勧められた。PD さんはそのサイトを通して２、３社の面接選考を受けた。そのうちの不動産業 A 社から 2011 年 10～11 月頃に内定を得て入社することを決めた。A 社からは面接の際に、営業職としての採用であるが話すことがうまくなくてもいいと言われた。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の教育訓練

A 社は不動産業を営む従業員数 10 人未満の中小企業である。社長とその弟による家族経営の会社で、従業員は中堅の営業職・事務職あわせて数人と、新卒社員３人（PD さん含む）という構成である。A 社は親会社を持たない独立系の不動産業で、賃貸物件は扱わず、地域に密着して、土地・建売住宅・注文住宅の売買仲介を専門としていた。家族経営ではあるが地元の名士だったわけでも家業を継いだわけでもなく、当時 30 代後半の社長が他の不動産会社で勤務した経験をもとに、約 10 年前に独立開業した若い会社であった。事業所は１ヶ所のみで、オフィスを借りていた。A 社は 2010 年度卒から新卒採用を開始し、PD さんは２期目の新卒採用社員であった。

PD さんは営業職として採用されたが、入社直後から不安を感じていた。入社から３ヶ月間は座学での研修と OJT を受けた。座学での研修では不動産の知識や計算方法を学んだ。OJT では、社長やその弟、先輩社員が顧客とともに物件をまわる際に同行した。営業車にはカーナビゲーションが搭載されていなかったため、近隣の道路を覚え、運転技術を向上させることが OJT の主な目的であった。これらの教育訓練は社長やその弟、営業職の先輩社員が指導役を務め、外部講師は利用していなかった。PD さんは就職を機に A 社の所在する地域へ引っ越したばかりで、近隣の道路には詳しくなかった。なお PD さんは現在もその地域に住んだままである。

３－２．A 社の業務内容と負担度

研修と OJT が終わった後、実際の営業活動を始めた。まず上司から顧客を引き継ぐために、営業車で顧客とともに物件をまわる業務に同行することから始めた。土日には新築の戸建物件の現地販売会に赴き、来客者から個人情報やニーズの聞き取りをした。現地販売会等を通じて集めた情報は社内に蓄積されており、その情報を使い PD さんは電話での営業も行った。具体的には顧客に電話をかけて、そのニーズを掘り起こす業務であった。新規開拓のために飛び込み営業も行った。

３－３．A 社の労働条件・職場環境

A 社で支給された給与の額は一般的な大学新卒者の初任給と同等であった。一日あたりの残業は約２時間とそれほど長いと感じなかったが、残業代は支払われなかった。早く仕事が終わったとしても、上司が帰るまでは帰れない雰囲気であった。休日は平日に設定されており、最初の１ヶ月（2012 年４月）は週休２日だったが、2012 年５月からはずっと週休１日に減った。

雇用保険等の社会保険に加入していたかどうかは思い出せない。離職時に雇用保険の離職票は渡されなかった。PD さんは勤続期間が短いから離職票をもらえないのだと思っていた。

PD さん「最初の会社でも、もらってないです。この２回目の会社でも、もらってないですね。ただ、多分、短期間だったらもらえないと思ってたんです」

３－４．A 社の人間関係

営業ノルマは厳しく、上司や先輩社員からの強い圧力があった。主に社長とその弟からのパワー・ハラスメントが常態化しており、ミスをすると物を投げつけられた。たとえば、物件周りの研修中にも、道を間違えた同期が助手席に座っていた社長に暴力を振るわれたと聞いて、これ以上 A 社にはいられないと思った。こうしたパワー・ハラスメントについて、同期の間でよく愚痴を言い合っていた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「もっぱら何が大変でしたか」

PD さん「やっぱり自分の目から見て、結構、見てて思ったのは、上からの圧というか、『数字出せ』とか」

PD さん「結構、細かいミスとかすることで、正直言って物が飛んでくるようなこともありました」

PD さん「例えば、社長と一緒に車で物件を巡るのがあったんですけど、もちろんカーナビなんて付いてないんで、道とか間違えたりすると、僕じゃなかったんですけど同期の人は、横からパンチが飛んでくるから。『何やってんだ』みたいな」

３－５．A 社の離職理由

そもそも PD さんは入社直後から A 社に対して不安を感じていた。そのため、働き始めて１、２ヶ月後には、わかものハローワークへ訪れるようになった。A 社は平日が休日であるため訪れやすかった。ハローワークを利用したのはそれが初めてであった。

PD さんは入社から４ヶ月後の 2012 年７月に A 社を離職した。離職の理由は３つある。第一に、自分の性格は営業に向いていないと感じたためである。特に住宅のように高額な商品を買ってもらうことに抵抗を感じていた。第二に、A 社では上司や先輩によるパワー・ハラスメントが横行するなど人間関係が悪かったためである。第三に、地域を限定して売買仲介のみを行う A 社の事業内容に将来性を感じられなかったためである。A 社としては地域を絞ることで個々の物件や顧客に注力できると考えてのことだったようだ。しかし A 社の経営状況が思わしくないことは、PD さんも定例会議などを通して把握していた。

最終的に離職を決断したきっかけは、PD さんが仕事で失敗をして会社からの信頼を失ったことであった。その直後に辞意を伝えたため、引き留められることもなくあっさりと即日で離職できた。当時 PD さんは「とにかくこの場から離れたい」「早く楽になりたい」という一心で、転職先のことはまったく考えず

に離職した。

PD さんが離職した数週間後、同期の２人も相次いで A 社を離職した。離職後に伝え聞いた話によると、社長はその後 A 社を廃業して、別の地域で同様の事業を展開しているとのことだ。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「辞められた時って何か次の展望みたいなのありましたか」

PD さん「全くなかったです。というのも、『とにかく、この場から離れたい』っていう思いが強かったんで」

PD さん「『早く楽になりたい』という」

４. クリーニング店でのアルバイト

A 社を離職後、２，３ヶ月間は正社員の仕事を探していた。そもそも勤続期間が短かった上、離職票も渡されなかったため失業給付を受けることはできず、やがて家賃の支払いもままならなくなった。そこで、正社員での仕事を探すよりもアルバイトをみつけるほうが早いと考え、2012 年 10 月から自宅近くのクリーニング店で受付のアルバイトを始めた。その店は地域で５店舗ほどを営む家族経営の会社であった。社長の下に、社長の娘の配偶者がマネジャーを務めており、各店舗の実務はパートタイマーとアルバイトが担っていた。従業員の多くは女性であった。自転車で通勤し、昼から夜までの時間帯で週５～６日ほど曜日によって異なる店舗で勤務した。どの店舗も自宅から自転車で行ける近隣にあった。アルバイトの収入は、家賃を支払うには十分な金額であった。居心地のよい職場であったため長く勤務することになり、勤続期間が長くなるにつれベテランのアルバイトという立場になり、新しく入ったアルバイトの教育も行った。

クリーニング店でのアルバイトの傍ら、PD さんは休日にハローワークを訪れ、正社員の仕事を探した。アルバイト先が居心地よかったにもかかわらず正社員としての就職を希望したのは、アルバイトの給与では国民健康保険等の保険料を支払い続けることが難しかったため、また、クリーニング店では週末も働く必要があるため友人と交流する時間を確保できないためである。

ある日 PD さんは、ハローワークで B 社の中途採用正社員募集の求人を見つけた。仕事内容は問屋などの取引先をまわるルート営業であると知って、PD さんは、A 社のような飛び込み営業ではないため「これならできる」と思った。応募したところ内定を得ることができた。ただし試用期間が３ヶ月間設けられていた。B 社は PD さんと同年代の若い従業員が離職したため、欠員補充のために求人を出していた。

５．二つ目の正社員勤務先（B 社）

５－１．B 社の労働条件・職場環境

B 社は服飾アクセサリー卸売業を営む従業員数 10 人ほどの中小企業である。主な事業内容は、ボタンや革製品などの服飾アクセサリーの問屋への卸売であった。創業からかなり長い年月が経っており、社長とその配偶者（経理担当）による家族経営の会社だった。従業員は全員 PD さんより年上だった。2015 年４月に PD さんは B 社に入社したが、その後も B 社には告げずに、休日はクリーニング店でのアルバイトを続けていた。

労働条件について、ハローワークで提示された内容との大きな違いはなかった。入社後約３ヶ月間の試用期間中の給与は現金で手渡され、金額は A 社と同様に一般の新卒採用者の初任給程度であった。本採用後は銀行振込になる予定だった。給与明細を見ると、雇用保険の保険料は控除されていたが健康保険の保

険料は控除されていなかったので、引き続き国民健康保険への加入を続けた。週休２日制で土日は休みである。残業時間はそれほどなく、むしろ社長が早く帰るように促すような職場だった。

５－２． Ｂ社での仕事内容と教育訓練

PD さんは未経験者として中途採用されたため、３ヶ月の試用期間が設けられていた。座学の研修はなく、入社直後から先輩社員と一緒に取引先の問屋をまわるルート営業を行い、実地で業務を教わった。

毎週のミーティングで売上等のノルマが指示されたが、口頭での確認・指示のみで、ノルマ達成に対する圧力はそれほど強くなかった。PD さんが営業をかける取引先の担当者は年配の人が多かった。

PD さん「自分も学習してなかったっていうのはあるんですけど、ルート営業ならいけるのかなと思って入った会社だったんですけど」

５－３．Ｂ社の人間関係

PD さんはルート営業に従事したが、取引先との人間関係をうまく作ることができなかった。ある日先輩社員から、取引先での PD さんの評判がよくないと指摘された。B 社のようなルート営業が主体の業態では、営業職に求められる最も重要な役割は、取引先との良好かつ親密な関係の構築である。だが PD さんは、取引先の人々の懐に入り込み馴染むことができなかった。

５－４．Ｂ社の離職理由

入社からまもなく３ヶ月となる 2015 年６月のある日、PD さんは無断欠勤し、そのまま試用期間を終えることなく B 社を離職した。PD さんが出社しなくなってから B 社から何度か電話がかかってきたが応答せず、現在に至るまで B 社とは一度も連絡を取っていない。申し訳ない気持ちはあったが、勤続期間が短かくオフィスに私物を置いてもいなかったので、困ることはなかった。

今思い返すと、B 社への就職を決めた求職活動では「早く決めなければならない」という焦りが強かった。入社した時点で既に、B 社に長期勤続できる自信が持てるほどには B 社のことを信頼できなかった。この点が、B 社を３ヶ月で離職することに繋がったのかもしれない。B 社へ入社した後もクリーニング店でのアルバイトを密かに続けていたのも、おそらく保険を掛けておきたかったからだと PD さんは振り返る。

６． 三つ目の正社員勤務先（Ｃ社）

６－１．Ｃ社に就職するまでの求職活動

PD さんは 2015 年６月に B 社を離職した直後から、最寄りのハローワーク（若者向けではない一般のハローワーク）で求職活動を始めた。特定のキャリアコンサルタントに何度も相談にのってもらった。並行して、B 社で勤務中にも続けていたクリーニング店でのアルバイトに従事した。応募先企業を選ぶ際には IT 企業での就職を希望した。その理由は、父が IT 企業に勤めていたため身近に感じたためである。PD さんを担当するハローワークのキャリアコンサルタントに相談したところ、IT 業界に特化した未経験者向けの就職支援プログラムを勧められ、参加することにした。

PD さん「相談もしやすかったですし、多分、自分でハローワークへ通い続けているだけじゃ決まらなかったと思うんで、そのプログラムってＩＴ企業系に特化したプログラムだったんですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ＩＴ企業は、どういう理由で」
PD さん「そうですね。父親が、そういう会社で働いていたので、身近に感じていたっていうのもあって」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「今までの業種とギャップはなかったですか」
PD さん「そうですね。むしろ、そのプログラム自体が未経験の人を受け入れるようなところだったので、なので、そういう知識も教えてくれる研修もありましたし」

PD さんが参加したプログラムは派遣会社が運営主体で、一期につき約 10 人の求職者が参加するものだった。PD さんは派遣会社のキャリアコンサルタントによる支援をうけながら、履歴書の書き方や面接の受け方、IT 関連の基礎知識などを学習した。同プログラムに専属のキャリアコンサルタントは３人おり、その３人で 10 人の求職者を支援していた。求人企業と求職者とが直接交渉するのではなく、企業からの求人情報は集約された上で、すべての求職者に提示された。派遣会社が運営するプログラムだが、求人の中には初めから正社員として採用するものもあれば、まずは契約社員として入るものもあった。面接結果など求人企業から個別の求職者に対する連絡も、キャリアコンサルタントを通して伝えられた。

PD さんは当該プログラムを通して４社ほどに応募し、唯一内定を得ることができた C 社へ、2016 年５月に、採用当初から正社員として働きはじめた。PD さんはこの就職支援プログラムを利用してよかったと感じている。キャリアコンサルタントへの相談もしやすく、ハローワークに通って求人に応募するだけでは採用が決まらなかっただろうと思うからである。なお、当該プログラムの支援は採用決定時までであり、入社後のフォローは組み込まれていなかった。

６－２．C 社での仕事内容

C 社は従業員規模 300～999 人の情報通信機器（パーソナルコンピュータ・周辺機器・ソフトウェア等）卸売業である。小売部門もあるが主な事業は卸売りで、家電量販店や企業の IT 部門に対してビジネス用の機器を販売する、いわゆる B to B の会社である。特定メーカーの関係会社ではないので、扱う商品は多岐にわたる。インターネット通信販売も展開している。東京都と近畿地方 A 県に事業所があり、さらに自宅から取引先をまわる営業職を東京都と A 県以外の各地に配置している。

PD さんは C 社に技術職の正社員として採用され、東京の事業所の技術部に配属された。入社して１年半になるが、今のところ異動する可能性はない。技術部には６人が所属しており、ほとんどが男性である。上司や先輩はいい人が多く、ハラスメント等もない。部署内で親睦会を開催することもある。ただ、他部署との間にインフォーマルなつきあいはあまりない。

技術職の役割は、営業職と共に取引先企業を訪問し、技術に関する提案等を行うことだ。地方の営業職から商談への同行を要請された場合には出張もする。営業部から要請が無い限り仕事がない。売上等のノルマが課されることはない。C 社は職能資格制度と目標管理制度を採っているため、各社員は技術職も年間目標を立てる必要があるが、その際に製品ごとの販売目標数を記すとしても大まかな値で十分である。PD さんの場合、目標管理制度における評価項目は他にも、後輩社員を指導するスキルや取得した資格等もある。目標達成度によって給与の上り幅は変動するが、達成できなかったからと言って叱責されるわけではないので、PD さんはプレッシャーをあまり感じていない。目標を立てるのが面倒だと感じる程度である。なお、得意先を増やすことは、基本的に営業職の役割である。

６－３．Ｃ社の労働条件・職場環境

全社の従業員の男女比は４：６で女性が多い。女性従業員は、電話や電子メールを用いた内勤営業の部署に多く配置されている。定期的な新卒採用を行っているので 20 代の従業員は多い。ただし東日本大震災の発生した翌年の卒業者（2012 年３月卒）に対する新卒採用は停止したので、PD さんと同年卒かつ新卒採用の社員はいない。従業員の年齢構成は 30 代が少ない。社内で聞いた話では、同業他社と比較して C 社の給与水準は低いため、家族をもつ働き盛りの 30 代になると、よりよい条件を求めて転職していくとのことだ。全社的な従業員の定着率は、営業職を中心に離職がちらほらみられ、良好とは言えない。

C 社では役職とは別途、職務レベルが設定された職能資格制度を採っている。PD さんの入社時の給与は新卒相当の職務レベルから始まったが、その後毎年少ないながらも昇給しているので満足している。ただ、職能資格制度の上のランクに上がらなければ、大幅な給与額の上昇は望めない。インタビュー時現在、PD さんは役職には就いていない。なお、高い技術や広い人脈を持つ中途採用者は、採用当初の予備査定の段階から高額の給与を支給されていると聞いた。PD さん自身はこの待遇を受けてはいない。

労働時間には満足している。C 社は週休２日制で土日は休みである。残業手当も適切に支給される。残業は恒常的に発生しており、時には残業が多くて大変なこともあるが、おおむね自分で労働時間をコントロールできる余地がある。季節ごとの繁閑もあまりない。

６－４．Ｃ社の教育訓練

PD さんは元来、情報通信に詳しかったわけではないので、C 社で業務を遂行するためには学ぶ必要があり、入社後には就職支援プログラムで学んだ基礎知識を土台にし、かなりの勉強をした。C 社へ入社後の教育訓練は OJT が中心であったが、業務に必要な知識を習得するために C 社から受講料等の支援を受けて、外部の講座に参加することもあった。

現在、PD さんは IT 系の資格を所持していないが、会社からの要請を受けて業務に必要なネットワーク関係の資格取得を目指して勉強中である。目標管理制度における今年の目標としても掲げているので、取得できれば社内での評価が上がるし、IT 業界への転職の際にも有利に働く。勉強は社内研修と自習によって行っており、受験料は会社が負担することになっている。以前にも受験したが不合格であったため、今回は二回目の挑戦である。

PD さん「入社して結構勉強したりして」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「入ってから」
PD さん「はい。もともと詳しかったわけではないですね」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「プログラムで勉強したわけでもなく」
PD さん「そこでは基本的な、本当にＩＴの知識っていうのは教えられたんですけど、それをベースに自分で勉強していったっていうとこですね」

７．これまでを振り返って

PD さんは A 社、B 社ともに３～４ヶ月の短期間で離職したが、早めに離職を決断したことを適切だったと考えている。A 社での辛い経験をしたおかげで、現在の C 社のよさや、自分が今恵まれた立場にいることが分かるからである。

PD さん「やっぱり最初の、つらかった経験って、結構、活きているのかなと思いますね。その経験があるから、今、こうやって笑って話せるとか、あとは、今の会社が、どれだけ、まだ恵まれているのか」

これから就職しようとする若者たちに助言するとしたら、辞めたい時には辞めてよいと言いたい。現在は一つの会社に縛られるような時代ではないからだ。PD さんは現在 29 歳で、大学新卒で就職した場合に一社目の会社を転職するのにちょうどよい年齢だと思う。またそもそも PD さんの学年は、リーマンショックと東日本大震災の影響によって就職が最も厳しい世代だった。そのため PD さんの友人にも、新卒時の就職に苦労した人や、転職した人が多い。今では皆それなりに何らかの仕事に収まっており、無職状態にある人は周囲にはいない。

PD さん「もう、辞めたくなったら辞めていいと思いました。そんな一つの会社に縛られるような時代じゃないので、転職も、今は珍しい時代じゃなくなったので」

８．将来について

現在 PD さんは C 社での仕事に慣れて、人間関係等も安定してきたと感じている。時には、社内の特定の人との人間関係が原因で嫌な気持ちになることはあるが、当分は C 社を辞めるつもりはない。C 社には社内公募制があり、それらを利用すると部署間の異動も可能であるが、今のところは現在の技術部で勤め続けることを希望している。というのも、東京での勤務を続けられる可能性が高く、仕事への満足度も高いためだ。

ただ、長い目で考えると、漠然とではあるがまた転職するのではないかと考えている。というのも、いつかは中国地方の地元に帰りたいと思っているからだ。両親から帰ってこいと言われたことはないが、本当は帰ってきてほしいのだろうと思う。PD さんは両親にとって初めての子どもで下にきょうだいがいる。一方、PD さんには将来の結婚を見据えた交際を続けているパートナーがいる。彼女は東京都出身なので、おそらく PD さんの帰郷を理解してもらえないのではないかと考えている。

実施日：2018 年 10 月８日
対象者：QD さん（33 歳男性　初職：アパレル小売　300～999 人　販売・管理）

プロフィール

2000 年１月	首都圏 B 県の実家を出て東京都内で一人暮らしを開始
４月	東京都内の高等学校普通科　入学
2001 年	首都圏 A 県に転居
2003 年	首都圏 B 県の地元とは異なる市町村に転居
３月	高等学校普通科　卒業
４月	四年制大学　入学（英米文学専攻）
	塾講師アルバイト
2005 年１月	大学を休学し、中国地方 G 県に転居
	レンタルビデオ店でアルバイト
2006 年４月	大学に復学
	首都圏 B 県に転居
秋～	レンタルビデオ店でアルバイト
2008 年３月	大学卒業　H 県に転居
４月	専門学校　言語聴覚士課程入学
2008 年 11 月	専門学校退学　東京へ戻り、レンタルビデオ店でアルバイト開始
2009 年	B 県の実家に戻る
	レンタルビデオ店でのアルバイト離職
2010 年４月	東京都へ転居、専門学校（四年制の精神保健福祉士課程）入学
2012 年	専門学校の指示でホームレス支援の NPO にてアルバイト
2013 年６月	A 社（アパレル小売　300～999 人）の店舗でアルバイト開始（販売）
2014 年３月	専門学校卒業、精神保健福祉士（Psychiatric Social Worker）資格取得
４月	A 社にて正社員へ登用（販売、営業）　各地店舗にて研修
９月	近畿地方 D 市の拠点へ配属　D 市に転居
2015 年 10 月	会社の業績悪化による D 市の拠点閉鎖に伴って離職、東京都へ戻る
12 月	B 社（アパレル製造小売　30～99 人）に正社員入社（販売・管理）
2016 年６月	B 社を離職、半年間休養
12 月	C 社（アパレル製造小売　1,000 人以上）に正社員入社（販売・管理）
2017 年７月頃	東京都内で転居
	動画を作成・配信する副業を開始

1．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

QD さんは首都圏 B 県の出身である。中学生の頃いじめを受けて、地元の街から出て東京の高等学校に進学することにした。通学に時間がかかる上、地元の鉄道に乗るのが嫌だったため、高校の近くに住もうと思い、中学３年生の１月に親に相談せず一人で東京に転居した。その約２ヶ月後に、親から一人暮らしを認められた。在学中の学費や生活費はアルバイトもしていたが、親からも支援を受けた。その後、高校

在学中に首都圏A県やB県の他の市に転居を重ねた。高校卒業以来、基本的には一人暮らしを続けており、実家には大学進学時や専門学校進学時に一時的に帰ったのみである。インタビュー現在にいたるまで引っ越し回数は大変多い。

大学進学時には、英語が好きだったので英米文学を専攻した。話すことよりライティングが好きだった。ただ、あまり勉強はせず遊んでばかりいた。語学留学もしなかった。今思えば語学留学をしておけばよかったと思う。大学で学んだことが役立った出来事としては、大学入学から3年目に1年間、休学して中国地方のG県に住み、レンタルビデオ店でアルバイトをしていた際の経験がある。外国人客が多い店だったのだが、ある日トラブルになっていた外国人客に誰も英語で対応できなかったため、QDさんが話したところ意外と通じて、その後もその客は来店するたびにQDさんのところへ来るようになった。最近はあまり英語を話していないが、今でも英語を学んだことは役立っている。

大学3年次から大学に復学し、借りたままになっていたB県のアパートへ戻った。大学4年次（2007年）の7月頃から、周りは就職活動を始めていたが、QDさんは以前よりかなり早い段階で「もう少し何か違うことをやってみたい」と漠然と考えていた。大学では英米文学を学んだが、卒業後に英語を使って働く人は周囲にほとんどおらず、QDさん自身も遊びで学んだようなものだったので、もう少し専門的にできることが何かないかと考えていた。当時交際していたH県在住のパートナーが（話すことは問題なくできたが）補聴器を使っていたことから興味を持ち、聴覚に関連する勉強をしようと思い、4年次の12月頃に「就職活動はしないでH県の専門学校に行こう」と決めた。少しは就職活動をしようかと思ったこともあるが、「何か今じゃない気がする」と思い、大学主催の説明会にも参加せず、就職活動支援サイトへの登録もしなかった。

2．最終学歴の学校を卒業してから最初の正社員就職までの状況

大学を卒業した2009年の3月、QDさんは当時の交際相手が住んでいたH県へ転居した。QDさんにとって勉強する場所はどこでもよかった。中国地方G県に住んだ経験があったため、未知の土地ではあったがH県に住んでみることにした。

専門学校に入学する際には精神保健福祉士と言語聴覚士のどちらの課程に進もうか迷ったが、交際相手のことを考えて言語聴覚士課程へ入学した。しかし、QDさん自身が言語聴覚士になりたかったわけではなかったため、入学後に「精神保健福祉士の課程にしておけばよかった」と後悔した。入学から約半年後には交際相手とうまくいかなくなり、一度リセットするため環境を元に戻そうと思い2008年秋に専門学校を退学した。

首都圏B県に戻り、大学生の時に働いていたレンタルビデオ店などでアルバイトをはじめた。翌2009年には、一時的にB県の実家に滞在した。後に就職する際、「フリーター」より「新卒者」の方が有利と考えて、関心のあった精神保健衛生関係の専門学校に入り直すことにした。生活費はアルバイトで稼ぐことができたが、専門学校は実習が多い分学費が高く、すべてを自分で稼ぐことは難しかった。親に相談したところ「好きにすれば」といった反応で、学費を援助してもらえた。

QDさん「そのタイミングでは（親に相談）しました。で、そこで、もう一度ここで学校辞めてしまったから、新卒カードがなくなっちゃったんですよ、大学んときに」

QDさん「新卒カードが欲しいって思ったときに、『もう一回学校に入っちゃえばいいんだ』って思ったんですよ。ってことがきっかけでしたね。それで、『元々何がやりたかったかな』って思ったときに、

『そういえば自分は本当は精神がやりたかった』って思って、『もう一度だけやってみよっかな』って思ったのがきっかけでした」

2010 年４月に精神保健福祉士の専門学校（昼間４年課程）に入学した。大卒なのに夜間の学校に通うのは抵抗感があったので全日の課程を選んだ。大卒資格があったため１年間でも資格取得は可能だが、１年では人生を決められないと思い４年課程にした。入学当初、QD さんは精神保健福祉士の業務は臨床心理士のようなカウンセリングをするのだと勘違いしていた。入学してみると、精神保健福祉士になるための勉強は予想と異なり、あまり興味が持てなかった。必修の実習は２年生までにおわり、３年生からは実務を学ぶために学校の指示でホームレス支援の NPO 法人でアルバイトをした。その際、服装への注意が細かいことが気に入らなかった。たとえば、七分丈程度のズボンを履いていたら、「足は出さないで」と言われ、「どうでもいいではないか」と思った。しかも、同じ専門学校の女子学生は何も言われなかったため不公平に感じた。QD さんは束縛を嫌うタイプで、この分野は自分に合わないと感じた。

専門学校４年次に、このまま資格を取得して精神保健福祉士として働くくらいなら、最後に普通の面白そうなアルバイトをやってみたいと思った。高校生の頃からの友人が 10 年間働いていたアパレル企業 A 社の店舗を紹介してくれたので、2013 年６月からアルバイトを始めた。アパレル企業を選んだ理由は、本来 QD さんは服の趣味が非常に悪く、アパレル企業でアルバイトをすれば少しはマシになるだろうと思ったためだ。A 社の商品が好きだったためではない。店頭で接客も時々していたが、A 社が扱う衣料品は女性用だったので、主にレジやバックヤードで在庫管理を担当していた。週に３，４日、休日は一日中働くこともあった。アルバイトが面白くて、学校の勉強はしなかった。しかし４年間も学校に通ったのだから、入学したからには一応資格を取っておこうと思い、試験前の２週間だけ本気で勉強したところ、精神保健福祉士資格を取得できた。

A 社の店舗はアットホームで働きやすかった。スタッフの仲が良く、アルバイトも素直な人ばかりだった。QD さんも上司や同僚のことが好きだった。本社（近畿地方 D 市）のある上司と仲良くなり、アルバイトを始めて約２週間後には正社員に勧誘された。しかし、一応卒業しておきたかったのですぐに入職することは断り、専門学校を卒業した翌月の 2014 年４月に正社員として入社した。大学卒業後に専門学校に入り直したにもかかわらず精神衛生関係の仕事をしないことに対して、親は「じゃ、ファッションの勉強すればよかったじゃん」という反応だった。

なお、A 社を紹介してくれた友人とは今でも付き合いがあり、常に行動を共にしてきた。例えば、QD さんは A 社を離職した１年後に、転職先である B 社へその友人を呼び寄せた。さらに、QD さんは B 社を半年間で辞めたが、友人も B 社を１年間勤めた後に辞めた。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の教育訓練

A 社はレディースブランドの衣料品を販売する、従業員数が 300～999 人の企業である。A 社の直営店舗、アウトレットやフランチャイズの店舗も含めると、100 店舗以上が各地にあった。QD さんが入職するより前に A 社は一度倒産して繊維製造業に買収され、その繊維製造業の子会社になったところだった。QD さんは専門学校在学中にアルバイトとして A 社の店舗で働いていたが、卒業と同時に正社員として登用され、2014 年４月から新卒扱いの正社員となった。

入社後４月から８月まで５ヶ月間、研修として３つの都市を転々とした。はじめに首都圏 C 市にある A 社の代表的な店舗で約１ヶ月間働いた後、ホテルに住んで近畿地方 E 市の物流センターで１ヶ月間働いた。

物流業務は他の会社に委託していた。船で送られてくる商品を、箱を開き服のサイズを確認し、伝票を処理して、店舗に送る業務に約１ヶ月間従事した。E 市から東京に戻ってから、もう１つ最初に配属されたのとは異なる店舗で１ヶ月間働き、やっと配属先が決まった。物流の研修は意味があったが、その他は既にアルバイトで経験済みの業務ばかりで、必要のない研修だと思った。

３－２．A 社の業務内容と負担度

在学中にアルバイトをしていた頃は一つの店舗でレジや在庫管理を担当した。正社員となってからは、店長になるのではなく、複数店舗をまとめるエリアマネージャーのような業務に従事した。何店舗か担当を持ち、売上管理と店舗が入っているビルとの調整、店舗と本社との橋渡しをするほか、自ら店舗に立ち販売することもあった。

A 社の事務所は東京と近畿地方 D 市にあり、本社は D 市にあった。東京で採用された場合、通常は東京で勤務するが、QD さんは入社後５ヶ月間研修を受けた後、人手不足を補うため D 市本社の店舗運営部に配属された。転居を伴うのに、発令５日前に突然異動を告げられて驚いた。D 市に２年間在籍することになると言われ、「２年間は長い」と思った一方、「意外と楽しいかもしれない、たまには東京に帰るし」とも思い、受け入れた。

D 市に在籍していた間は、近畿地方の D 市・E 市・F 市の複数店舗をまわり管理する業務に従事した。ある程度は自己裁量でスケジュールを立てることができ、息抜きも可能だった。業務内容そのものは苦にならなかった。眠い時には、その日に訪問する店舗を D 市と F 市という一番遠い組み合わせにして移動中に寝る、少しお茶をする、電話だけ入れておくといった形で息抜きをしていた。残業代が出ないため「今夜は〇時まで仕事をしなくてはいけないから、今のうちに少しぼうっとしておこう」、といったこともできた。働き方に裁量がきくようになったので、転勤には特に不満はなかった。

QD さん「それ以上に楽しかったですね、D 市は。最初はすごい嫌々行ってましたけど、２０１５年入ってから結構楽しくなって、仲良くなったお店の子とか。で、結構お店の移動があったんで、F 市、D 市、E 市の地域が担当だったんで、結構移動があるんですよ。だから、眠いときとか、F 市と D 市にして一番遠い組み合わせにしてひたすら寝るとか、ちょっとお茶しちゃうとか、電話だけ入れておくみたいな、調整はしてたんで、残業代出ないしと思って、今日夜何時までやんないといけないから、ちょっとぼーっとしとこうみたいなこと勝手に調整してたんで、そんなに苦じゃなかったです」

３－３．A 社の労働条件・職場環境

A 社に採用される際、中途採用と新卒採用のどちらの扱いにするか希望を聞かれ、なんとなく「新卒扱い」と答えた。その結果、給与額が新卒扱いになり、アルバイトで既に習得した知識を学び直す「必要ない研修」を受けることになったので、中途採用扱いにしてもらえばよかったと後から思った。

QD さんは楽しく働けられればお金にあまり執着しないタイプで、入社１週間前にふと思い立ち「そういえば労働条件はどうなのか」と確認した程度で、金額を聞いた後も「そこまで安くも高くもなければどうでもいい」とあまり気にしなかった。アパレル業界は一般に給与水準が低く、A 社も賃金が低かった。店舗スタッフは月額 15 万円ほどである。QD さんは店舗運営部門でマネジメントをしていたため比較的高かったが、新卒扱いだったため入職時は 20 万円だった。D 市に転勤後は管理職扱いとされたのか、残業手当は月の残業時間が 60 時間を超えた場合のみつくことになり、代わりに職務手当が１万円ほどついた。さらに 2015 年（入社２年目）には月額で 5000 円昇給し、離職時の月給与額は職務手当を含めて約 22 万円

だった。

労働時間は長かった。また、A 社に限らずアパレル業界はまとまった休暇を取ることが非常に難しい。A 社では連休を最大 5 日間までしかとることができなかった。所定の年間休日数は 106 日であった。

３－４．A 社の人間関係

アルバイト時代から仲の良かった D 市本社店舗運営部の部長は海外事業部へ異動になり、生産管理部の部長が QD さんの直属の上司となった。D 市での人間関係はよかった。D 市には嫌々行ったのだが、2015 年に入ってから楽しくなってきた。店舗の人たちとも仲良くしていた。

３－５．A 社の離職理由

QD さんが入社した 2014 年から兆しは見えていたが、A 社の業績は右肩下がりで悪化し、2015 年に入るとさらに悪化した。親会社の社長が交替になり、子会社である A 社の社長をその新しい社長が兼任することになった。社長交代にあたり、親会社の指示で D 市にあった本社は閉鎖され、東京へ移転することになった。親会社から、D 市で働いていた社員やスタッフも東京へ転勤するならば A 社に残ってよいと言われたが、実際に転居することは難しく、ほとんどの人が A 社を辞めざるを得なくなった。D 市でよくしてもらっていた 40 代 50 代の社員が、一緒に遊んでいた時に「今後どうしよう」と話しているのを聞いて、QD さんは「だんだん巻き込まれていく」「何かすごくやばそう」といった気持ちになった。D 市で一緒に頑張ってきた社員が全員辞めざるを得なかったことに、会社の身勝手さを感じた。

東京事務所の社員はそのまま A 社に残ることになり、QD さんに対して東京の店舗に戻らないかという申し出があった。しかしそもそも、QD さんはアルバイトとして販売をしていたところを、正社員になったとたんに会社都合でエリアマネジャーにされ、転勤もした。そういった、会社の都合で社員を振り回すような仕打ちを当たり前のことのようにするのは、あまりにも身勝手じゃないかと思い許せなかった。また仮に東京に戻った場合は、エリアマネジャーではなく店舗の販売員として働くように言われた。そのため東京でも再び親会社の都合で働く場を閉鎖されるに違いないと感じた。仲のよい上司に説得され悩んだが、最終的には D 市の仲間と共に一斉に辞めることにした。

なお、QD さんが辞めた一年後、実際に A 社は東京事務所の社員に対しても辞めざるを得ない状況をつくり、親会社から社員を送り込んだ。さらに一年後には再び異なる会社に A 社は買収され、再び経営者が交代になった。

QD さん「そうですね。ここの 7 月に社長が変わって、この会社 1 回倒産してるんですよ、僕が入るもっと昔に。で、買収されて、親会社がいたんですけど、親会社全然繊維メーカーみたいなところの会社で、そこの親会社の社長が変わって、その人が兼任する。その子会社化してたけど、その子会社との社長をやるって送り込まれてきて、その人が来たことにより、そこの親会社からの人員をドバっと入れるために全員辞めるように仕組まれたというか、D 市のお店はなくします。東京に移転しますって言ったら、もう働くとこないじゃないですか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうですね。D 市にずっといた方にとってはね」

QD さん「そうです、そうです。転勤したければどうぞみたいな感じに、全員に言ったんです、１００人ぐらい。それで、みんな辞めてって感じですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういうやり方に、何というか、面白くなくて、僕も一緒に辞めようという気持ちになった？」

QD さん「そうですね。で、多分移転しても、そこで戻っても、多分また同じことをする気がしたんです。

だから、東京の事務所の人はそのままいたんですけど、絶対同じことされるよって言い続けたら、1年後に全く同じことされて、また。だから、それで、次は東京の人がほとんど辞めて、親会社の人が送り込まれて入って、完全に予言通りになって、ちなみに２０１７年にその親会社から見放されて、また買収先が変わってって感じです。また多分人が変わってる、もう分からないですけど」

QD さんが辞めた後、A 社はどんどん規模を縮小して今も存続しているが、当時と比べて全社で９割の従業員が辞めた。仲の良かった上司も、QD さんが辞めた２年後に辞めた。ただ、新たに入社した人もいるので、従業員数が９割減ったわけではない。それでも全体に社員数は減り、店舗数も QD さんが在籍していた頃の 80 店舗から、おそらく約 10 分の１に減少縮小していると思われる。

QD さんは自分の退職は会社都合だと思い、会社都合で処理するように担当者へ申し入れたが、A 社からは「あなたには辞めろと言っていないので会社都合にはならない」と言われた。東京への異動も可能であったことから、自己都合扱いで辞めることになった。

QD さん「僕は『別に戻ればいいじゃん』的なことを言われてたんですけど、東京に。僕ずっと、その D 市にいたときに、全然関係ないんですけど、お世話になってたんで、みんなに。僕はもう D 市と一緒に終わると思って終わった感じ」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なに、お世話になってたから？」

QD さん「そうですね。何か許せなかったんですよね。そういう仕打ちを普通にして、『これが会社か』と思って。本当にもう、それからどんどん縮小して今はもっと小さい会社として存続してるんですけど、一応。９割全員辞めちゃいました、全社で」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなの？」

QD さん「はい。です。１個目は会社都合に近いけど、『会社都合にしろ』って言ったけど、『別にあなたには辞めろとは言ってないから会社都合じゃないです』って言われて、じゃ、自己都合なんだけど内情はほとんど会社都合。『もういいや』と思いましたけど」

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

QD さんはアルバイトから正社員に登用されたため、いわゆる「就職活動」をしたことがなく、求職活動は初めてであった。初めは就職情報誌を使おうかと思っていたが、活動の仕方がよく分からなかったので、A 社での同僚が教えてくれたアパレル業界に特化した転職エージェントに登録した。「もう東京からは絶対動かない」と決めて、東京都内で仕事を探した。当時は精神的に追い詰められており、とにかく早く次の仕事を決めたかったので、離職した一ヶ月後の 11 月の頭に転職エージェントに登録し、約１ヶ月間に２社の選考を受け、最初に内定を得た B 社に就職することを即決した。B 社は A 社の取引先で以前から知っていったので、社名を見つけて何も考えずに応募し、内定をえてからも特段検討することもなく就職した。

QD さん「僕新卒の就活とかをしたことなかったし、やり方が分かんなかったんですよ。やり方が分かんなくて、もうとりあえず人に聞いたから、そのアパレルの転職エージェントに登録してみて、そういう人だったら多分分かってるからっていう気持ちで1か月後ぐらいに。そのときは1か月しか持たなかったんです、精神が。『やばいかも、自分』みたいな。で、もう意外と始めたら速攻で決まっちゃ

ったんで、二つしか受けなかったんですよ。で、二つで、1個選考中のときに1個は決まっちゃったから、早く決めたかったからシュって行っちゃったんです、何も考えずに」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「今にしてみれば」

QD さん「そうなんです。給料がすごく上がったんですけど、人が本当最悪だったっていう。やっぱ自分はお金じゃないんだなと思って」

４－２．B 社の業務内容と負担度

B 社は従業員数 30～99 人の小規模アパレル企業で、元々は衣料品の製造をしていたが、小売を始めたばかりの状況であった。店舗数はまだ約５店舗と少なく、小売業について誰も何も分かっていない状態だったため、QD さんは A 社での販売等の経験を買われて採用されたようだった。

配属された店舗での業務内容は A 社とほぼ同じで管理業務を含む販売業務だったが、B 社の方がより管理に近かったかもしれない。配属店舗の正社員は QD さんと上司の２人のみで、他は全員アルバイトであった。正社員二人でするはずの管理業務を、実際には QD さんが全て担うことになった。特にアルバイトの管理を一手に担った。QD さんがいないと何も進まない状態だったので、連続した休暇を取ることはできなかった。

４－３．離職理由

QD さんが配属されるまで、上司はアルバイトに全てを丸投げして勝手な行動を放置していた。そのためタイムカードは手書きで、アルバイトは自己申告した時間の分、好きなだけ給与がもらえるという異様な状態だった。さらに、職場で二人きりの正社員である上司が嘘ばかりつく人で、QD さんに対するパワーハラスメントもひどかった。B 社での給与は A 社離職時より 10 万円も上昇し、月額約 32 万円になったが「やっぱり自分にとって大切なことはお金じゃない」「スパッと辞めてしまおう」と思い、入職から約半年後の 2016 年６月に離職した。

５．現在の勤務先（C 社）

５－１．C 社に就職するまでの求職活動

B 社を離職した後、半年間休んだ。その理由は、上司との人間関係で気が滅入ったので人生を休んでリセットする時期が必要と思ったからだ。また、アパレル業界ではまとまった休暇を非常に取りづらく、ゴールデンウイークもお盆も正月も仕事であったため、離職して初めて長く休むことができたからでもある。A 社を離職した時も離職してから転職活動をした。その経験から、日頃から半年間は働かずとも大丈夫なように貯金をしている。人生を存分に満喫するためには、せっかく休める機会にはしばらく休みたい。職業経歴にブランクが生じると転職が難しいと聞くが、ブランクに難色を示すような会社は QD さんにはそもそも合わないので気にならない。

A 社と B 社での就業経験を積んだことでアパレル業界の厳しい実態に詳しくなり、QD さんは次もアパレル業界で働くかどうか悩んだ。アパレルの仕事そのものは好きだが、この業界はおそらく離職率が高く、QD さん自身も辞め癖がついてしまったかもしれないと思った。しかし最終的には、B 社に入職した際に利用した、アパレル業界に特化した転職エージェントを再び利用した。

転職活動を控えて休んでいる間、QD さんは、A 社と B 社で自身の希望と働き方がうまくかみ合わなかったのは、店舗でのマネジメントに従事したためだと思うようになった。店舗に勤務すると不定休となるが、本社勤務だと土日祝日は休みになる。在庫を本社から各店舗に配分・調整するディストリビューター

の業務ならば、A 社で携わった経験があるし、平日にできる業務なので、土日祝日に休めるのではないかと思った。そこで、アパレル業 C 社の本社勤務の求人に応募した。面接を受けることが決まった際、友達から C 社について「すごい忙し過ぎてやばいよ。黒いよ」と聞いた。そのため「落ちてもいいや」と思い、採用面接では好き勝手に言いたいことを言ったので、「絶対落ちたな」と思った。例えば、精神保健福祉士の資格について聞かれ、「資格は取ったけれど、やりたくはなくなった」と正直に答えた。しかし逆にアパレルとは全く違う分野での経歴が面白がられたのか、採用された。この C 社は人気企業で応募者が多いため、その転職エージェントでは通算で約 150 人の応募者が C 社に送られたと聞いた。その中で、QD さんだけが採用されたとのことだった。

５－２．C 社の業務内容と負担度

C 社は衣料品の製造販売を主要事業とする、従業員数が 1,000 人以上の大企業である。商品はレディース衣料が中心だがメンズもある。2000 年代に 20～30 代の女性向けブランドを立ち上げて以来、多くの人気ブランドを次々と展開してきた。現在では数十個のブランドを展開している。中でも初期に展開した某ブランドの人気が非常に高く、そのブランドだけでかなりの売上をあげている。

2016 年 12 月に採用された際には、入職したらまず QD さんは、本社のディストリビューターの業務を店舗において補助する役割を担い、その１年後に本社へ異動して、QD さん自身がディストリビューターとして在庫の配分・調整を担うという話だった。実際に今も、いずれは本社に配属される人材として扱われており、社内研修や店長会議に出席して会社の経営関連のデータを知る機会がある。しかし１年が経過しても約束は守られず、入職してまもなく２年となる現在も、扱うブランドがどんどん変わっていっただけで、業務内容は変わらず店舗のバックヤードで在庫調整をしている。

ただ、今では本社へは行きたくないと思っている。というのも、本社のディストリビューターは店舗勤務よりさらに忙しく、休みが取れないことがわかったからだ。C 社のブランドは大変売れ行きが良いため、ディストリビューターの業務は膨大な量になる。その上、ディストリビューターは C 社全体で一人しか配置されていない。本社の規定の年間休日数は 120 日と店舗の 103 日より多いが、ディストリビューターの実際の勤務日数は異常で、約２週間も会社に泊まりこんで仕事をしており家にも帰ることすらできていない。その様子を見て QD さんは、「本社に配属されたら人生が終わる」と思い、今後もし本社へ異動を命じられたら C 社を辞めようと考えている。というのも、現在 C 社にはディストリビューターが一人しかいないので、辞意を伝えるタイミング次第では、ディストリビューター候補である QD さんは辞められなくなってしまうと思うからだ。

５－３．C 社の労働条件・職場環境

現在の C 社にも気の合う仲間がいて、人間関係はよい。一方で、C 社は人気ブランドを多数抱えているため、従業員はとにかく忙しい。A 社、B 社と比べて休みが最も少なく労働時間が最も長い。休日は暗黙の了解で最大で６連休しかとれないようだ。繁忙期には朝９時から深夜 12 時まで毎日働き、月に 120 時間も残業する時期が約２ヶ月間続いて、10kg も痩せた。給与は A 社離職時より月額で５万円上昇し 27 万円だが、労働時間が長いため高給ともいえず、割に合わないので不満を感じる。

QD さんは、プライベートのために生きているので、休みが少ない上に残業が多く残業代も出ない現状では、たとえ C 社のブランドが好きでも、何のために働いているのか分からない。同じように考えている社員は非常にたくさんいる。従業員の入れ替わりが激しく、本社社員・店長対象の社内研修で聞いた話では、本社と店舗をあわせた全社の離職率は約 75%である。この数字を聞いた時、QD さんは「人を大切に

しない会社だ」と思うとともに、こうした会社の状況を「異常だ」と感じて辞めたいと思う自分は多数派なのだと安心した。

６．これまでを振り返って

QD さんには後悔していることがある。まず、大学卒業時に一度は就職活動をして普通に働いておけばよかった。就職活動の経験がないため、転職時に少し出遅れ、戸惑いを感じたためである。

QD さん「一応就活自体はしておくべきだったかなって思う」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「就活自体が役に立つってことですか」
QD さん「そうですね。やっぱ新卒として就活してるのが今までなかったから、結局今もこれからもないと思うんで、なかったから、そこの経験がやっぱ抜けてるから、ほかの人と比べて転職をするときにちょっと遅かったですし、大分戸惑いもありましたね」

第二に、取ったからには資格を活かした仕事を一度はやればよかった。精神保健福祉士の資格は実務経験がなければ役に立たない。転職活動では、「なぜ資格を活かさずアパレル業界に入ったのか」と毎回尋ねられる。ただ、専門学校で学んだ知識が顧客との関わり方や距離感の取り方に、意外と役立っている。たとえば様子の変わった人が来店しても、QD さんは精神疾患の知識があるため、具体的な病名を推察して対処できる。また、社会保険や年金等の知識も役に立っているかもしれない。

QD さん「僕割と、『あ、あの病気かな』みたいな感じで思えるから、しゃべっててもちょっと変わった人とかもやっぱいるんで、しゃべっててもも、『あ、あれだな、あの病気なのかな』と思いつつも何となく対処法が分かるし、やっぱ人としゃべるときとかも、かかわりあい方とかそういう距離感とかも、意外と役には立ってるのかもしれないです。あと、付随して保険とか年金とかの勉強もさせられたから、そういうことにはすごい詳しくなりました。だから、何だかんだ紆余曲折ありましたけど、意外と全体的に役に立ってるのかもしれない」

第三に、QD さんは感情で動いてしまうタイプなので、A 社や B 社を離職した時も、「思い立ったら吉日」とばかりに即決で辞めてしまった。もう少し様子を見てからでよかったなと思う。その反省を踏まえて、C 社を離職したい気持ちはあるが、現在は様子を見ている状況だ。

７．将来について

QD さんは、C 社もそろそろ辞めるつもりでタイミングを図っている。次の仕事は辞めてから考えたいが、全く異なる業種への転換、または友達と起業といった方向に移行したい。

QD さんは「楽しく働きたい」「プライベートを大事にしたい」ため、会社のためにすべてを犠牲にすべきといった価値観にはなじめない。ワークライフバランスを考えると、会社の規則があるから生きにくくなる。そう考えると、自分で何かした方が楽しいし生きやすいと思う。

QD さん「多分、別にもう『大きい会社で働こう』とか、『すごいお金を稼ごう』ってあれがないんですよ、僕は。だから楽しく働きたいだけなんで、何かそもそもワークライフバランスとか、そういうのを考えたときに、結局大きな企業でも中小企業でも結局そこのルールがあるから、『生きにくい

な』と思って、そう考えてくと、自分たちで何かやった方が楽しいと思うし、結果を出してれば別に幾らとかってどうでもいいことだからと思って」

QD さんは、アパレル業界で長く働き続けたことで、業界内に友人がたくさん増えた。その仲間たちとブランドを立ち上げられないかと話し合っている。ただ、アパレル業が難しいことは分かっているので、雑貨など別の方面に行った方がいいかもしれない。また QD さんは自分を、リーダーを助けることが得意なタイプだと思っているので、リーダーを務めてくれそうな友達を説得しているところだ。このように考えるようになったのは、約１年前にあまりに毎日が忙しく、自分の人生なのに自分のために時間を使えない状況に対して「会社に消費されている」と気づいたためだ。

QD さん「結局、企業に消費されてる感じがするんですね、今の会社って、特に。あんまり大事にされてない感じがしますし、人数も多いですし、だから、やっぱり、『人と合う会社がないんだったら作ってしまえばいい』って思っちゃって、だから、結構ずっと３社も行ってたんで、多分人を集めれば何かブランド作れそうなぐらいの友達はいるんで、『何か自分たちでできたらいいな、将来的には』って思います」

QD さん「１年ぐらい前ですかね。何か、結局忙しくて忙しくて、何かもう１２時とかに帰ったりとかしてるときに、こんな『自分何のために働いてるんだろう』って思ったときに、『別に会社のために働いてるわけじゃないし、会社のために生きてるわけでもないし、自分の人生だから自分の人生のために使いたいから』と思いましたね。何か、日本って割とそうじゃないですか。でも、海外の人って、バケーションだったり謳歌してる感じみたいなんです。僕、『日本が嫌いだな』ってすごい気付いちゃって、『日本の価値観嫌いだな』って気付いたときに、別に海外で働いて、海外行っちゃってもいいし、何かちょっと『違うことしたいな』ってふと思ったんですよ、１年ぐらい前に。それがきっかけですね。すごい『消費されてるな』って気付いちゃったことがきっかけですね、会社に」

QD さんは、日本では企業に入社して働くことだけが仕事だという価値観が強いが、どんな形であれお金を稼げれば生きていけると考えている。そう考えるようになった一つの理由は、様々な趣味や副業で意外に稼げることに気づいたからだ。QD さんは副業が大好きで、アンケートモニターや動画作成などをしている。去年飼い始めた猫の動画を編集して動画アプリにアップロードしたところ、最初は月に約 1,000 円の収入を得て、「こんなもんだよね」と思っていたら、翌月には 3,000 円、翌々月には２万 5,000 円と増えていった。インタビュー時現在は４か月目で、既に約３万円稼いでいる。人気が右肩上がりに伸びていき、動画で稼ぐほうがよいのではないかと思いつつある。最初は編集を一切していなかったが、他人の動画を見ているうちに徐々に編集のコツを心得ていった。昔ピアノを習っていて、動画につける音楽も工夫した。画面の見せ方などにアパレル業での経験が活きている。このように、今までやってきたことが意外と全て活きている。現在の動画アプリではこれ以上の収入は見込めないかもしれないが、異なる複数のプラットホームにもアップロードして、月に 10 万円以上稼げれば、副業として成立するだろうと考えている。

QD さん「多趣味なんで、色々、いろいろやってみてて、もう結構いろいろできそうって最近すごい思い

出してきて、別にそういう、日本って企業に入って働くのだけが仕事みたいなのがまだまだ強いと思うけど、別にお金を稼ぐことと企業に入って働くことイコールじゃないから、別に何でもできてお金が発生したら生きていけるしって考え方になりつつあります」

QD さん「何回転職してももしかしたら結果は一緒かもって思ったんですよね。だから、逆に企業をうまく使ってやるぐらいの勢いじゃないと、自分で何かしてアルバイトでちょっと働いてプラスにするみたいな感じで、うまくいったらアルバイト辞めちゃってその一本でやるとか、そういう感じにうまく逆に企業を利用してくような方が自分に合ってるのかもなって思います」

QD さんの友達の中には、独立・起業して上手くいっている人がおり、その人たちの話を聞くと「自分の才能は何か」と考えてしまう。例えば、A 社で働いていた頃に仲良くなった 50 代の女性は、一人でアクセサリーを作成・販売する会社を経営しており、A 社の店舗にも卸していた。A 社も B 社も中小企業だったので、少人数で会社を経営する人びとを身近に目にする機会があった。

今後は蓄積したスキルを活かして何かができないかと考えている。アパレル業に従事している人は福祉に興味がないし、福祉に従事している人は衣服に興味がない人ばかりなので、両方のスキルを生かせるといいと思う。アパレル業界は福祉にお金をかけることがなく、他業種の企業が実施している慈善活動のようなボランティアも一切行わないため、そういった試みは必要なのではないかと思う。

なおプライベートについては結婚制度にはこだわりがなく、一緒に頑張るパートナーを得られれば、急いで家庭を作ろうとは全く思わない。

実施日：2018 年 11 月 6 日
対象者：RD さん（34 歳男性　幼稚園　10 人未満　教諭）

プロフィール

2000 年４月　高等学校　普通科　入学
　　幼少期からピアノ・体操　高校では体操部所属　バンド活動
2003 年３月　高等学校　普通科　卒業
　　４月　大学　教育学部　入学（幼児教育学専攻）
　　１年次：大学附属の幼稚園にて合同実習
　　２～４年次：出身の私立 A 幼稚園にて断続的に実習、他にも６，７つの施設で実習
2007 年３月　大学　教育学部　卒業
　　保育士免許、幼稚園教諭免許　取得
　　４月　私立 A 幼稚園（10 人未満）に正社員就職（教諭）
2008 年４月　担任をもつ
2009 年３月　私立 A 幼稚園を離職
　　複数のアルバイト（運送、酪農、コンビニエンスストア、道路工事など）を掛け持ちして
　　独立資金を貯める
2010 年４月　親元（A 県）を離れて県外の B 市に転居
　　顧客として訪れたライブハウスで紹介され、B 社の経営するカフェ（10～29 人）
　　でアルバイト開始（ホールと調理場）。華道を習い始める。
　　バンド活動を再開　友人の紹介でライブやイベントの企画運営に携わる
　　友人にカフェの共同経営を持ちかけられ起業を決意
　　B 社のカフェのアルバイトをやめる
　　アルバイトで資金を貯めつつ起業準備　銀行から融資が下りる
2011 年３月　東日本大震災　起業した店舗と自宅が被災（２週間以上避難所生活）
　　返済のため３ヶ月間ほど解体のアルバイト　起業を諦める
　　７月　東京へ転居、専門学校入学（広告デザイン専攻）
　　カメラマンを目指して写真を独学で学び始める
2012 年夏　専門学校一年課程修了
　　専門学校に講師として訪れていた写真家に弟子入り
2015 年頃　職業写真家として独立して仕事を受け始める
　　並行して時折、友人のカフェや、イベント企画運営を手伝う

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

１－１．進路選択についての考え方

RD さんは A 県の人口の少ない町で、父が建設会社を経営する自営業の家庭で育った。小学生の頃から体操を続けていたが、中学校には体操部がなく、遠方まで習いに通っていた。そのため高等学校では体操部のある学校に進学したいと考えていた。また学力的にも挑戦したいという動機から、普通科の進学校に入学した。ただし、体操を職業にしようとまでは考えていなかった。隣の市にあるその高校へは、信号の

ない川沿いのサイクリングロードをまっすぐ１時間ほど自転車で走り通っていた。

教育学部に進み保育士・幼稚園教諭を目指そうと意識しはじめたのは高校２年生の初め頃であった。進路を考え始めた時期は周囲の友人より少し早かったと思う。

保育士・幼稚園教諭を目指すきっかけはいくつかある。第一に、自分がスーツを着てサラリーマンや営業マンとして働く姿がイメージできず、会社員となって働くことは向いていないと勝手に思いこんでいて、やる気が起きなかった。

第二に、父に 12 人ほど兄弟がいたためいとこが多く、小さい頃に年上のいとこに遊んでもらったり、反対に自分が大きくなってからはいとこの子どもと遊んだりしていたため、「進路」と言われて頭にぱっと思い浮かんだのが、幼稚園の先生や保育士であった。

第三に、田舎に育ったため職業の情報を得る機会が不足していた。現在のようなスマートフォンはまだない時代で、自宅にもパソコンがなかったため、自分で職業を調べることは難しかった。高校の授業等を通して知った職業や、生活していて自然と知った職業の情報しか持ち合わせていなかったため、身近な職業である保育士・幼稚園教師を思いつたのだろう。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「職業の選択肢が、あんまり幅がないとおっしゃっていたんですけども、具体的にはどういうものが選べたんですか、その地域では」

RD さん「幅がないっていうのじゃなくて、そんなに職業知らなかったです。携帯もなかったですし、パソコンも持ってる人もほとんどいなかったので、知る術があんまりなかったです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、その進路指導室のファイルが」

RD さん「とか、あと、自然と耳に入ってる言葉みたいな。何か自然と知った職業みたいな」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「学校で、そういった職業を学ぶみたいな授業はありましたか」

RD さん「あったんですけど、やっぱり何ていうんですかね、東京に来てから知った職業っていうのが山ほどあるので、そんなにあったんだみたいな。あと、B 市に来てからも、B 市もある程度、全然僕が生まれたところよりは都会だったので、B 市に来てからとか、東京に来てから知った部分もありますし、やっぱりパソコンとか携帯が使えるようになってから、いろんなこと検索したりとか、そういった情報社会になってから、あ、こんな職業あったんだみたいな、そういった部分がすごい知れたので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、パソコンを使いだしたっていうのは、大学生になってからってことですかね」

RD さん「そういった情報が簡単に手に入るように、じゃなかったので、中学校・高校時代は、だから、幅が狭かったっていうのは、僕が知ってる職業の種類が全然少なかった」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほど。じゃあ、実際には、自分の住んでたところにも、いろんな職業があったのかもしれないけれどってことですね」

RD さん「そうです」

RD さんの高校２、３年次のクラスには保育士志望の友人が多く、保育に関連したボランティアへの参加や情報交換が盛んで、RD さんも積極的にボランティア等に参加していた。例えば、公園で子どもたちと一緒に遊ぶボランティアや、イベントの補助などをした。当時はスマートフォンではなかったため、自分で情報を集めることに限界があり、学校の進路指導室などにボランティアの情報が集められていたので、そこで探して皆で応募していた。

進路選択について両親からの指示は特になかった。父は建築会社を経営していたが、一番年長のいとこが継承者となったので、RD さんの進路は自由にさせてくれた。母は近隣でアルバイトをしていたが、教育学部を卒業しており、ピアノを教える資格を保持していたので、幼稚園教諭免許・保育士資格の取得に必要なピアノの演奏を教えてもらったり、大学入試の面接対策をしてもらったりとサポートしてもらった。

１－２．大学で学んだ事柄

当時、幼稚園教諭を目指せる学校といえばほぼ女子大で、共学で選べる学校は２～３校しかなかった。それらを何回か見学に行き、教育内容やカリキュラムを重視して大学を選んだ。具体的には、当時としては珍しかった、幼稚園での音楽教育についての授業を実施していた大学がよいと思った。当時、子どもたちが音楽に「触れる」「聴く」「知る」ことを重視し、カスタネットなどリズム楽器を持たせて、曲に合わせて叩く、合唱するなど、小さい頃から楽器やリズムに触れさせる音楽教育に力を入れる幼稚園等が大変増えていた。RD さんが音楽教育に関心をもった理由は、自身も育った家にピアノがあり、小さい頃から母親にピアノを教えてもらっていたことや、中学校から高校にかけて趣味でバンド活動をするなど音楽に興味を持っていたためである。

大学には一般入試で合格した。特に勉強はしていなかったが、人前に立つことが得意で人慣れしていたため、面接の印象がかなりよかったようで、トップの成績で入学し新入生代表となった。

大学では幼児教育学を専攻した。小学校教諭の免許は取得できないが、幼稚園教諭免許と保育士資格を両方取得できるカリキュラムであった。所属した学科は１学年が百数十人のうち男性は７人程度で、RD さんと同年齢の男性は１、２人とさらに少なく、年上が多かった。その理由として、当時男性も幼稚園教諭や保育士の勉強ができる共学の大学が増えており、元々保育士・幼稚園教諭志望だったが断念した男性社会人が入学してきていたためで、中には 30 代の学生もいた。所属した学科では女性が圧倒的優位なので肩身が狭かった。ただ、男性に力仕事がまわってくることは、自然な流れであることなので苦にはならなかった。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．大学在学中の就職活動

RD さんの通っていた大学には附属幼稚園があり、そこで幼児教育学を専攻した学生は１年次から実習を受けることになっていた。２年次からは就職を検討したい施設を自分で選んで実習にいくことができるが、大半の学生は３年生から実習に出ているようだった。さらに授業の一環としても、複数の施設に実習に行くカリキュラムであった。自分で実習先を選ぶ場合、実習生を募集している施設のなかから、学生本人が通学の便や自分の関心にあうところを選び一施設につき約２週間実習に行くことになっていた。RD さんは、覚えている限りで計６～７ヶ所の施設で実習を受けた。

RD さんの場合は特殊で、これらの正規のカリキュラムとは別途、自身の出身である私立 A 幼稚園で断続的に実習を受けていた。出身地は小さい町なので幼稚園は１つしかなく、卒園後も家族ぐるみでつきあいがあった。RD さんも小学校や中学校に進学した後にも幼稚園へ遊びに行ったり、幼稚園の先生に町で会えば声をかけたりする親しい関係を維持していた。大学２，３年生の頃には、就職するならば地元の出身幼稚園がよいと思っていたので、他の施設での実習や授業の合間を縫って卒業するまで断続的に実習に通っていた。A 幼稚園を就職先に選んだもう一つの理由は、既存教諭の年齢層が高く自分と同年代がいないことであった。幼稚園は女性社会なので、唯一の男性教諭として働く自分としては、若い同世代の教諭には陰口を言われるのではないかと怖かった。A 幼稚園はベテランの先生しかおらず安心できた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その、ほかの幼稚園の先生は、みんな顔見知りの方々なんですよね」
RD さん「そうです」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ご年齢的には RD さんと比べると大分年上の方ばかりということですか」

RD さん「そこを選んだ理由の一つでもあるんですけども、大体若い人があんまりほとんどいなくて、大体、ある程度キャリアを積んだ人と、若くても２６とか、後半ぐらいの人だったってことです。あんまり新しい人がいなかったってのがあります」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その幼稚園を選ばれる中で、若い人ばかりのところはやめようって思ってらしたってことですか」
RD さん「はい、そうです」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それはなぜ」
RD さん「人間関係で、やっぱ女性社会になってくるので、やっぱり多分入っても、どこに入っても多分男性の先生っていないと思うんです。なので、何かあんまりこう、若い人がいるのがちょっと怖かったっていうのもあります。何か陰口みたいな部分とか。なので、ちょっとベテランの先生たちがいる場所のほうが、個人的には安心できた」

３．初めての正社員勤務先（私立 A 幼稚園）

３－１．私立 A 幼稚園の労働条件・職場環境

卒業と同時（2007 年４月）に出身の A 幼稚園に正社員として就職した。当時は教諭と事務員あわせて職員数は 10 人未満であった。園児は１クラス１～９人で６クラス編成であった。出勤時刻は朝７時前である。園児が 14 時前には全員帰宅するので、その後 15～16 時まで勤務して終業となった。一日あたりの労働時間は約７時間で、給与は手取で月額約 13 万円だった。土日は休みであった。これらの条件は最初に説明を受けたとおりだった。ただ、２年目に担任クラスをもってからは業務量が増えて、所定の就業時間内に終わらないため、１時間程度の残業（持ち出し禁止の書類整理・お便り作成など）と持ち帰り残業（行事の飾り作成など）をしていた。持ち帰り残業の量は時期によって異なり、全くない時もあれば、１，２時間で終わる場合、深夜過ぎまでかかる場合などさまざまであった。

３－２．私立 A 幼稚園の業務内容と負担度

１年目は勉強する期間と位置付けられていた。RD さんは担任を持たず複数のクラスで他の先生の補助をした。後半は副担任を約半年間つとめた。２年目から担任クラスをもつことになり、副担任の先生がついてくれた。２年目は業務量が格段に増大し、責任も一気にのしかかった。ただしそのこと自体は辞める理由にはならなかった。

私立 A 幼稚園で最も思い出に残る楽しかったことは、担任として行事をやり遂げた達成感である。１年目の担任をもたない状態で臨むのと全く状況が違った。準備が非常に大変で、教諭どうしでこまめに連絡を取り合い、不明点を尋ねたり相談したりと、お互い協力する必要がある。また、行事を通して子どもたちが日々成長し、性格も変化していく様子を見られるのが嬉しかった。たとえば声が小さくあまり話さなかった子どもが、行事の時にはすっかり打ち解けていたりする。園児の成長を一番近くで見ることができ、園児も RD さんにまるで自分の親に接するかのように接してくれるので、親目線と教諭目線の両方で子どもを見ることができるのは楽しかった。準備をした上で、状況が常に変化していく中、大きな行事を一つ一つこなしていく達成感は大きく、とてもやりがいを感じられた。

一方で、A 幼稚園での仕事では、常に気を張っていたため精神的に疲弊した。園児の行動や設備（教室・遊具など）の安全などを、常に気にしていなければならず、保護者や目上の教諭にも気を遣ったほか、他の教諭からの目線や発言も非常に気にしていた。

３－３．私立 A 幼稚園の教育訓練・人間関係

先輩たちは、「アルバイトであっても働いている以上はプロとして働くべき」という考え方で、厳しくす

べきところはきちんと厳しく指導してくれた。厳しいといっても理不尽なことは言われなかった。他の教諭は皆もともと顔見知りであり、男性の幼稚園教諭がまだ少ない時期で、RD さんに大変気を遣ってくれていた。RD さん自身は、年輩の人と付き合うことが苦にならないため、保護者や他の教諭との付き合いで困ったことはなく、「うまくやっていけるタイプだ」と自負していた。

３－４．私立Ａ幼稚園を離職した理由

RD さんは私立Ａ幼稚園での仕事自体はやりがいもあり、大きな不満はなく続けてもよいと思っていた。しかし子どもの頃から冒険心があり「日本じゃないところに行ってみたい」と思っていた。また、高校受験の時と同じく、ストイックに挑戦を求める性格だったため、幼い頃から生まれ育ったＡ県にずっと住み続けることやぬるま湯的な恵まれた環境にいつづけることが嫌だった。A 幼稚園で働き始めてから、色々な場所に行ってもっと違う世界を見たい、どこか地方に行って全然違うことをしてみたいという気持ちがますます強くなり、２年間勤めた私立Ａ幼稚園を辞めることにした。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「すごくやりがいのあるお仕事だったようなんですけども、結果的には２年でお辞めになっているんですが、それは結局のところ、なぜなんでしょう」

RD さん「仕事は、別にずっとそこで続けていってもいいなとは思ってたぐらいだったんですけども、ずっとＡ県にいるのもすごくつらく、Ａ県出身なんですけども、ずっとそこにいるのもすごくつらかったっていうのもありまして、何か別談みたいな形なんですけど、小学校に上がったとき、みんな学習机ってもらうじゃないですか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ええ」

RD さん「そのときに、机の上がカットバンみたいな透明なシート、下に何かイラストとかの描いた紙があると思うんですけど、よくある学習机。僕が世界地図だったんです。いつも日本じゃないところに行ってみたいなっていうのは、ちょっと小さいころから何か思っていて、ずっとやっぱりＡ県にずっといるのも、何か気が引けたっていうか。あと、友達も多かったですし、仕事にも特に困っていなかったので、実家からも通っていたってのもありますし、給料は低いですけど、そこまでお金に困ってたわけでもなかったので、何ていうんですかね、ちょっとストイックな部分あるので、性格的に。なので、全部恵まれてたんで、何かその環境にいるのが嫌だったってのはある」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、ずっとぬるま湯状態でいいのかというような」

RD さん「そうですね、何か、何もかわらないやみたいな。多分体操をやってたのも、多分みんなとほかのことがしたいとか、そういった部分も多分あったので、やっぱりこう、根っから多分みんなと違うことをしたいというのもある部分もあるので、ちょっとやっぱり、そこにいるよりは、旅とか、大げさですけど、どこか何かいろんな場所へ行って、もっと違う世界も見たいし、ぬるま湯みたいなのにつかってる状態も好きじゃなかったので、冒険心っていうんですかね、そういったものもやっぱり強かったので、働き始めてからやっぱりそういうのが強くなって、どこか地方に行ってみたい、そこで全然違うことをしてみたいって思ったんで辞めました」

４．Ｂ市での新生活

４－１．地元での準備期間

私立Ａ幼稚園を辞めた時点では、次のことは全く決めておらず、行けばなんとかなるだろうと思っていた。退職後、独立資金を貯めるために１年ほどアルバイトを掛け持ちして色々な仕事をした。派遣会社に

登録して、１、２週間のものから月単位のものまで、業種は運送や酪農、コンビニエンスストア、知人の紹介で道路工事の仕事もした。100 万円ほど貯まった 26 歳を迎える春に、B 市に引っ越した。B 市に決めたことに大きな理由はない。東京や大阪は都会すぎて怖かったのと、静かな地方都市のほうが自分に合っていて過ごしやすいと思ったため、以前耳にして響きがよかった B 市にした。特に働き先を決めずにまずは転居した。

両親は、A 県を出ることを心配はしたが、反対は一切なかった。独立資金を貯めるために働く様子を見て、覚悟を感じてくれたのではないか。なお、実家には、A 幼稚園で働いている間だけでなく離職後のアルバイト期間にも、食費程度のお金を入れていた。

４－２．B 市へ転居後の仕事探し

B 市に転居してすぐに、ライブハウスに遊びに行った。カウンターの店員との会話の中で RD さんが B 市に来たばかりという話になり、ライブハウスの経営者から、別途経営しているカフェで働かないかと打診された。そのライブハウスは常連ばかり来る場所だったため、新顔の RD さんは興味を持たれたようだった。就職する手間が省けたと感じて承諾した。次の日あたりにカフェのランチに連れて行ってもらい店長に紹介され、数日中に面接を受けて、引越から１～２週間後にはアルバイトとして働き始めた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それで B 市に引っ越したときには、引っ越してから仕事を探されたんですかね」
RD さん「はい、そうです」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何のお仕事を探されたんですか」
RD さん「最初は紹介で、カフェで働きました」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「どなたの紹介ですか」
RD さん「最初に引っ越したときに、ライブハウスに普通に遊びにいったんです、調べて。で、行って、遊びに行ったときに、そこですぐにドリンクをつくってた人が、自分より１０個ぐらい上だったんですけども、話してたんです、普通の会話をしていて。そこのライブハウスは多分、身内ばっかり来るような場所だったと思うんですけど、なので、あんまり新しい顔の自分だったんで、話してるうちに、こっちに来たばっかりだっていう話をしてて、そこのライブハウスが、カフェと服屋さんとかいろいろ経営してたので、そのカフェで働かないかって言われて、そこのカフェで店長をやってる人も、ここのライブハウス出身だとか、そういう話をいろいろ聞いて、就職する手間も省けたみたいな。そこに連れてってもらって、次の日ぐらいにはもうランチで連れてってもらって、その紹介を受けて、次の日かその次の日ぐらいにはすぐ面接受けて、そこに入った」

４－３．B 社のカフェでの仕事

B 社は複数の業態の店舗を経営していた。カフェ、ライブハウス、衣料品店のいずれも従業員規模は 10 人未満で、事務所の従業員も合わせると B 社全体での企業規模は 10～29 人であった。最初はランチタイムのみ、１日５時間程度ホールと調理場と両方の仕事をしていた。ランチタイムの担当は RD さん１人だったため、ほぼ毎日出勤しており、休みは週に１日あるかどうかだった。しかし１回あたりの労働が短いので問題なかった。週 30 時間程度の労働時間で給与は月あたり 12、13 万円ほどと、A 幼稚園と同程度だった。食事は全て勤務先のカフェでとっていたので、贅沢をしなければ一人暮らしをするには余裕がある経済状態だった。働く前に聞いた話と労働条件などが違っていたことなどは特になかった。

４－４．Ｂ社以外での仕事と諸活動

「A 県を出て人とは違うことをしたい」という想いで B 市に来たので、将来のことは考えずやりたいことを何でもやって、その時を楽しんでいた。カフェで働きながら、華道を習い始め、バンドを結成し、ライブやファッションショーなどイベントの企画・運営をした。何事も一つだけでなく色々なことを極めたい、興味を持ったらとことんやる性格なので、バンドでも DJ、ドラム、ハーモニカなど様々な楽器を演奏し、次第にライブを企画する方が多くなっていった。これらの活動は B 市で知り合った友人たちと行った。最初に訪れたライブハウスで知り合った数人を起点として、その友人、さらにその友人と、意識せずとも自然に友人が増えていった。他の色々なライブハウスでも知り合ったり、SNS などを通じても友人の輪が広がっていった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その２年働いている間に何か、人と違うことがしたいっていうお話だったんですけど、次のやりたいこととか、見つけていったんでしょうか」

RD さん「そのときやりたいことはたくさんあって、やってたんですけども、将来っていう部分では多分考えてないで、そのときを楽しんでたって形です」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、カフェで働きながら、何をしてらしたんですか」

RD さん「いろいろやってたんですけども、まず、ファッションショーとかに携わってましたし、そういうライブハウスでイベント的な、外部イベント的なものも主催者に一緒に加わって、そういったものも企画もしてましたし、あとは華道も習ってましたし、やりたいことは、とりあえずたくさんいろんなことをしてました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ライブの主催とか、イベントの主催であるとか、ファッションショーとかっていうのは、その勤めてらしたカフェの会社の系列のライブハウスとか、お洋服屋さんつながりですか」

RD さん「そういうのは全く関係なくですね、自分で、B 市に住んでからできた友達とかで企画したり、あと、B 市に行ったときが、いろんな美容師さんとかも結構、そういうファッションショーとかヘアーショーにすごい積極的だったので、普通の友達だけじゃなく、そういったお店とかも一応協力っていうか、主催してとか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういうお友達って、どこで見つけるんですか」

RD さん「は、最初はやっぱり、一番最初に行ったライブハウスでまず数人見つけて、あと、カフェで働いてたときは若い子ばっかりだったんで、結構 B 市って、多分特殊な部分あると思うんですけど、何かこう、どんどん身内からどんどん輪を広げてくみたいな。遊んでたら、どんどんどんどん新しい、その人の友達、その人の友達、どんどんどんどん輪に加わって、結果的には、何だかんだみんな知っているみたいな。B 市の若い子、みんな大体、みんなつながっちゃうみたいな。それもありますし、当時、ＳＮＳで○○○○っていうのがはやってたんで、それもあって、みんながつながりやすかった状態になってた。そういう、例えばファッションショーがあっても、例えば B 市だったらすごい目立つので、そういったところに行って、○○○○上の友達になろうよっていう形で、多分みんな声をかけたりとかして、すぐ仲よくなってたと思うんですけど。なので、自然と、意識しないでどんどん友達が増えていました」

４－５．起業と被災

イベントを一緒に主催していた同い年の友人が、経営していたカフェを後輩に譲って、仲の良い RD さんと一緒に新しいカフェを一から立ち上げたいと誘ってくれた。RD さんもカフェで働くことが好きだっ

たので承諾し、B 社のアルバイトを辞めて資金作りを始めた。B 社のカフェとは、辞めた後も良好な関係で、人出が足りず臨時のアルバイトを頼まれた時には手伝っていた。

店舗や家具など全て一から揃える必要があったため、1,000 万円の融資を金融機関に願い出た。一方で自己資金を用意するため様々なアルバイトを掛け持ちした。銀行と消費者金融の両方を合わせて希望額に近い融資が下り、物件も決まり、B 市内でカフェをオープンする直前に東日本大震災が起きた。

RD さんは、震災直後は県庁の避難所で暮らした。２週間後、住んでいたシェアハウス（３人ほどで借りていた一軒家）に戻った。その家は都市ガスが止まってもプロパンガスで生活できたため、崩れた土壁を綺麗にして住める状態にしてから、被災した友人たちを招いて共同生活をした。家がなくなった人もいたため、震災後は 15 人ほどが住んでいた。友人たちが普通に仕事をできるようになり、街の様子がとりあえず落ち着くのに３ヶ月かかった。

震災によって借りた物件も被災し、天井が抜けてしまうなど大きな被害を受けた。一緒に起業した友人は結婚を控えており、相手の両親との関係で就職する必要があったため、会社は破産させることに決めた。その上で、互いに将来どうするかを話し合った。その時まで RD さんは何も考えていなかったが、B 市に来てから趣味として始めた写真を本気で勉強し、仕事にしていこうとインスピレーションが湧き、東京に出ることにした。融資を受けた 1,000 万円のうち 300 万円ほどは開店に向けて既に消費していたので、RD さんと共同経営者とで折半して返済することにした。RD さんは個人としての貯金を拠出した他、解体業など様々な仕事をかけもちして返済していった。、震災発生から約４ヶ月後、全ての返済を終えて７月に上京した。もし東日本大震災がなければ、カフェを経営していたと思うので、現在とは全く異なる職業になっていたと思う。

RD さん「とりあえず会社は、そこで破産させて、今後どうするみたいな、お互い、今後将来どうするみたいな話をそこで１回したときに、自分は何も考えてなかったし、特に思いつくようなこともなかったんですけど。で、もう決めないといけないってなったときに、何か東京に行ってみようかなって思って、そのころまで、B 市いたときに趣味で写真をやってたんですけども、それを本気で勉強して、将来写真でやってこうかなって、何か少し、多分芽生えてたと思うんですけども、震災をきっかけに、今後どうしようって将来考えたときに、インスピレーションで、これだみたいな、そんな感じでこう、はっきり決め手みたいなのはないんですけど、インスピレーションで、これでやっていこうかなみたいな感じになって、で、東京に行きました」

５．現在の仕事（フリーの職業写真家）

５－１．フリーの職業写真家となるまでの活動

2011 年７月ごろに東京へ転居した。返済後に残った貯金を使い、家具付き・敷金礼金不要の賃貸物件に住んで、アルバイトの傍ら１年間デザインの専門学校に通うことにした。写真で生計を立てるならばデザインの知識が必要だが、自分はコンピュータに弱いという自覚があったので、弱点を埋めるために広告のグラフィックデザインを学ぶことにした。

写真は独学である程度の基本知識を身につけていたため、学校で学ぶ必要性を感じなかった。一方で、週に１度、デザイン学校に特別講師として出講していた写真家が、幼稚園、保育園、小学校の行事の写真を撮ることを専門としていることを知り、「幼稚園教諭の経験を活かせるので自分に最も向いている」と思い、先生と同じ分野の写真家を目指すことにした。先生に直談判して無理に弟子入りを願い出て、29 歳でデザイン学校を修了すると同時に、住み込みではなく通いの弟子として、仕事を手伝い始めた。先生は、

仕事の取り方や写真の技術、経理など、写真家に必要な事柄はすべて教えてくれた。１～２年間は先生と行動を共にして集中的に学び、31 歳の頃から少しずつ独り立ちしていった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「週に１回の授業には、いろんな人が出てたと思うんですけど、その中で RD さんが、何ていうか、弟子入りを認められたのはどうしてですか」

RD さん「学校自体は毎日あって、週１回、写真の授業で来てくれてたんですけど、普通に、もう６０ぐらいだったんです、先生が。で、最後のお弟子さんみたいなのはとっくに取り終わってて、で、もう全員出た後だったんです。で、一人で頑張っていた先生だったんですけど、結構いい人で、みんなにスタジオに遊びにきなとか、結構フレンドリーな先生だったんですけど。そして、僕が普通に、電車の中でお話してて、将来こういうふうにやっていきたいっていうような話してて、そして、働かせてほしいって。誰もいなかったところに、無理やりお願いして入ったって形です」

５－２．独立後の活動

現在も先生とは付き合いがあり、教えてもらうこともある。週７日間先生のところに通う時期もあれば一人で活動している時もある。

現在は写真家としての仕事だけで比較的豊かな収入を得られている。自分自身の人脈や営業活動でえた仕事もあるがまだ少ない。弟子入りした先生が 60 歳以上で、先生に来た依頼の半分以上を RD さんが請け負った収入の方が大きい。幼稚園や保育園等の行事写真を専門とするので収入は安定しない。ただし入学式や卒業式、運動会シーズンなどは本当に仕事が多く、一日に何件も回ることもある。１ヶ月で 20 本ほどになることもある。自分一人でこなしきれない時（例：大勢の子どもを一度に撮影する運動会での撮影など）には、先生や先生のスタジオの人、同業者に手伝ってもらう場合も多々ある。収入の内訳は撮影費以外に、写真集の作成など多様である。

５－３．職業写真家としての技能習得

弟子入りした先生に教えてもらった他にも、次のような経験が技能習得に役立った。

東京では、無料または安価（例：２時間 1,500 円）なカメラのセミナーが充実しているので、片っ端から参加し、セミナーだけで 100 万円ほどかけた。セミナー終了後に他の人が帰ったのを見計らって、不明点をまとめたものを講師に尋ねるなどして貪欲に勉強することで、わからないことをなくしていった。

デザインの専門学校では、写真の加工や編集に必要なソフトウェア（フォトショップ、イラストレーターなど）の操作、冊子作成の技術を学んだ。現在の写真集・アルバム作成、書類作成、自分の仕事を紹介するウェブサイトの作成などに役立っている。

５－４．人間関係や趣味

B 市でカフェのアルバイトなどをしながら続けていた音楽などの趣味や活動は、さっぱりやめた部分もあるが、いまでも常に何かいろいろなことをやっている部分もある。交友関係が広いため、プライベートではカフェを手伝いに行ったり、イベントがあれば参加して一緒に企画に携わったりと、そういった部分はいまも変わっていない。現在の友人関係は、デザインの学校を主な場として、さらに趣味の写真を掲載していた SNS を経由して、一緒に撮影会に参加したり、相互フォローをしている写真好きな人と会ったり、知り合った友人に招待された忘年会でまた友人がたくさんできたりといったかたちで、趣味を通じたネットワークを広げていった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、今のご職業としては、職業カメラマンでいらっしゃるんだけども、趣味としてほかのことも続けてらっしゃるってことでしょうか」

RD さん「もしてますし、友人関係が広いですので、いろんなことも普通に、プライベートではいろいろしてます。カフェを手伝いにいったりもしますし、イベント的なのもあれば参加して一緒に企画したりもしますし、そういった部分は今も変わってない」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「東京に移られてからも、そういった人のつながりっていうのは、どうやってつくってこられたんですか」

RD さん「最初は、その学校が一番友達がつくれる場だったので、それプラス、趣味で写真をＳＮＳに載せていたんですけども、そこから派生して、一緒に撮影会とかに参加したりとか、あと、お互いフォローし合ってる写真好きな人と会ったりとかして、そしたら友達ができて、で、忘年会に呼ばれてそこでいっぱいできてとか。趣味で全部広げました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「イベントをやるから手伝いにきてとか、そういう声がかかれば行くという感じなんですかね」

RD さん「そうですね。けど、人脈は全部、自分の場合は趣味ですね。趣味で全部、ＳＮＳとか使って広げた形です」

６．将来について

現在の仕事は幼稚園教諭の経験と趣味の写真の両方を活かせるので、ずっと続けていくつもりである。一方で、興味を持ったらカメラ以外のこともどんどんやっていきたい。

ただ、東京に住み続けるかはわからない。自然が豊かな田舎がよいとも思っており、もし結婚して家を買い家庭を持つならば、B 市やその他の地方都市がいい。交際中の会社勤務の女性がいるが、交際が始まったばかりなので、年数を重ねるとともに結婚の話なども進めていきたい。彼女は故郷に近い B 市なら住んでもいいと言ってくれているので、できればおいおい B 市のある地方に行きたいと考えている。

実施日：2018 年９月 24 日
対象者：SD さん（27 歳女性　初職：信用金庫　1,000 人以上　営業職採用・事務に従事）

プロフィール

2007 年４月	高等学校　入学
2010 年３月	高等学校　卒業
４月	四年制大学　社会学部　入学（社会心理学を専攻）
	在学中４年間同じコンビニエンスストアでアルバイトを継続
2014 年３月	大学　社会学部　卒業
４月	A 信用金庫（1,000 人以上）に正社員就職（営業職）
	２週間の研修後に支店へ配属される（バックヤードでの事務に従事）
９月	窓口業務を開始　鬱病を発症
10 月	医師に休職を勧められる
11 月	A 信用金庫を休職（傷病休暇）　週１回通院
2015 年２月	傷病休暇の期限が切れると同時に A 信用金庫を離職　１ヶ月間療養
３月	B 社（スーパーマーケット　1,000 人以上）でのアルバイト開始（品出し　勤務時間を徐々に増大　週２，３日→４，５日　早朝２時間→2.5 時間→５時間→７時間）
2017 年１月	B 社でのアルバイトがほぼフルタイム勤務となる
2018 年４月	派遣会社に登録（単発のスポット勤務　週１日）
	正社員の仕事を求職活動中　将来的には親元を出ることを希望

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

SD さんは高等学校在学中には将来に就きたい職業を決めておらず、とりあえず大学に入学し、大学院へ進学するか就職するのかも学部に在学中に決めようと考えていた。心理学を広く学びたいと思い四年制大学の社会学部に入学し社会心理学を専攻したが、学んだ内容は心理学の中でも分野が限られていたため、入学前に期待していた内容とは一致しなかった。周囲の友人は２、３人が大学院進学、他は就職という考えだった。SD さんも大学２年生までは大学院へ進学することも考えていたが、実験と統計が難しく「ちょっとこれは無理かもしれない」と思い、大学２年生の終わりから３年生にかけて進路を就職に決めた。また、大学在学中は４年間、同じコンビニエンスストアでアルバイトを続けていた。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

３年生の初め頃に周囲の友人たちは就職に向けて気持ちが盛り上がっていった。しかし SD さん自身は就職活動に取り掛かるのは周囲の友人たちより遅かった。３年生になってもやりたいことが決まっていなかったので、大学３年生の 12 月頃にとりあえず就職活動を始めて、金融や小売、運輸など幅広く様々な業界に応募した。説明会に参加したり面接を受けたりする中で、徐々に重視する条件を固めていった。その条件とは、会社の安定性や転勤がないこと、土日が休みであることなどである。これらの条件が自分の中ではっきりしてきたのは大学３年生の２、３月ぐらいだった。

就職活動には、民間の就職情報サイトを主に使い、大学のキャリアセンターは情報量で劣るため、面接

の練習以外ではあまり使わなかった。就職情報サイトで各業界や各社の経営方針や口コミを見て比較検討し、「ここならいいかもしれない」と思った会社に片っ端からエントリーし、エントリーシートを送った。

最終面接に進めた３，４社のうち金融が２社、残りは小売と物流（宅配）だった。内定を得たのはそのうちの３社であった。その中から一つを選ぶ際になって初めて、自分の興味ややりたいことについて考えた。とはいえ、最終的には労働条件で就職先を決めた。まず、小売は休日が不規則で、選考過程で店舗見学に訪れた際に店長から「転勤もあり、単身赴任になることもある。休みも決まっていないから家族と全然出かけられなかった」といった話を聞き、大変だと思い候補から外した。次に金融は経営が安定しており倒産の可能性が低いこと考えて応募したのだが、銀行と比べて信用金庫は、転勤がなく営業エリアが限られているため顧客と密着した付き合いができるのが「何かいいな」と思った。労働条件の面でもＡ信用金庫は土日祝が休みであることが説明会で強調されており、定期的に休みがある方が生活のメリハリが生まれると考えた。以上により 2013 年６月にＡ信用金庫への就職を決めて、他の内定先には断りの連絡をした。自分では納得できた上での決断だった。

SD さんは周囲の友達と比べると早くに就職先が決まった方で、周りの友人たちは業界が異なることもあり、まだ内定がない人が多く、相談されることがあった。また、インターンシップに参加した友人や、早めに応募業界を決めていた友人は、内定を得るのも早かった。一方、「とりあえず事務職がいい」といって活動していた友人たちは 10 月～年明けまでかかっていた。とはいえ、最終的には全ての友人たちの就職が決まった。SD さんが就職活動を行った 2012～2013 年は日本の景気が上向きはじめた時期だったため、通っていた大学の就職率は８～９割はあったようだ。

なお、SD さんはインターンシップには参加しなかった。就職情報サイトや大学が募集していたが、そのインターンシップも募集要項に、本当にその会社や業界に入りたい人が参加するものだと書いてあり、SD さん自身は、そこまで意識が高くないのに参加するのもどうなのかと思い参加しなかった。

２－２．応募から入社までのＡ信用金庫とのやりとり

内定が出た後Ａ信用金庫からは、信用金庫での業務には資格が必要なので勉強しておくようにと言われたが、具体的には 10 月の内定式の前くらいの時期に、社会人の心得やマナーについての書籍を渡され、感想文を提出する課題が出されただけであった。

同期入社は 70 人（うち女性営業職は６～７名）だった。入庫前に内定者の親睦会があったが、女性内定者の中で事務職と営業職とは異なるグループを形成していた。事務職は採用期間が複数あり、３、４月で内定が決まる人もいれば、８、９月の人もいた。早く内定が決まっていた事務職の間では、内定者懇親会の前から既にグループができていたため、事務職と話してもどこかで一線が引かれていると感じた。営業職の内定時期は皆同じで一緒に研修を受けたため、営業職の女性同士は仲が良かった、営業職には男性が多いので「皆で頑張ろう」と励ましあっていた。

2014 年４月の入庫式当日は、最初の就職だったので「もうきょうからこれから社会人として頑張ろう」「もうやるしかない」と気持ちが盛り上がっていた。

３．初めての正社員勤務先（Ａ信用金庫）

３－１．Ａ信用金庫での仕事内容と負担度

Ａ信用金庫は事務職を女子大学出身者に限定して採用する方針なので、SD さんは営業職での採用であった。入庫式の後、集合研修が２週間あり、その後すぐに東京都内の支店へ配属され「できることから始めてくれ」と言われた。配属された支店の従業員男女比は半々ぐらいだったが、営業は男性が多かった。

営業職に採用された者も入社１年目は事務に従事し、２年目から営業に出る方針だったため、まずはバックヤードでの勤務を始めた。預金の担当となり、窓口業務や定期預金の書類を作る業務などを行った。初めはバックヤードで入出金の伝票処理やパソコン作業をしていた。これらの業務はこなせると感じた。さらに 2014 年９月から窓口業務を担当した。初めは緊張したが、顧客との会話があり少し楽しく感じた。翌年に配属されるはずの営業の仕事も楽しみに感じていた。

業務の中で疑問に感じたことは、研修で学んだ正規のルールと実際の業務での運用が一致しない場合があることだ。たとえば入出金伝票の書き直しや二重書きは禁止されていた。しかし実際の運用では、SD さんが疑問に思っても、ダブルチェックをした課長が承認すれば通ってしまうなど、厳密には規則が守られていなかった。反対に自分が大丈夫だと思った伝票に間違いを指摘されることもあったため、線引きがどこにあるのか分からず、戸惑った。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その他、会社の中で何かいろいろ疑問に思ったことって特にないですか、残業のほかに」

SD さん「そうですね、窓口とかで、すごい専門的な話になっちゃうんですけど、何か、例えば入出金、お客様から伝票をお預かりして、出金、こちらからお金を渡すときは必ず、その受けた人が普通に印鑑を押して、もう一人の窓口の人が必ずチェックするんですね、何か全部間違いがないかとか、書き損じがないかとかって。ああいうところって書き直しとか二重書きとか禁止だったので、そういうところも見てて、『えっ、これ二重書きじゃないかな』と思って、その隣のもう一人の人に聞いても、『いや、これは違うよ』とかって言われて、課長とかに最終的にチェックに行っても、何か、『ああ』みたいな感じで、もう課長がオーケー出したらもうオーケーになっちゃうので、あ、でも何か、結構なあなあっていうか、自分は教えられてちゃんとチェックしたりとかしてても、結構、何だろう、自分は『ここ何か怪しいよ』とか言われたりするのに、何か人によってそういうの違うっていうか、だから、どの辺までが大丈夫で、どこら辺がアウトなのかっていう線引きが難しくて」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほどね。口では言わないところに何かあるんだよねって感じですね」

SD さん「そうですね。研修のときはやっぱり、もうちょっとでも怪しいと思ったら、もう判子を押す前に周りの人に聞いて、もうそういう『間違いがあっちゃ絶対いけないから』って教えられてたので、そういう、何だろう、融通のきかせ方じゃないですけど、何かやっぱ実際入って『違うんだな』って思って、ちょっと悩んだこととかはありましたね」

３－２．A 信用金庫の教育訓練

入社前の説明では、新人の間は研修を沢山行うという話だったが、実際には２週間の集合研修（４泊５日の合宿と、本社での５日間の研修）の後、すぐに支店へ配属された。

入社前の説明では支店に配属された後も月に２、３回は集合研修があると聞いていたが、実際には月に１回あるかどうかだった。配属先では１年間は先輩が面倒をみてくれるという話だったが、実際には１年目の９月、10 月くらいからは１人で仕事ができるようにするのが会社の目標だった。SD さんの場合は、３歳年上の先輩女性社員が指導係となって、実際の業務を進めながらマンツーマンで面倒を見てくれた。はじめのころは他の従業員への紹介、業務に必要な書類の名称や大まかな一日の業務の流れなどを説明してくれた。

３－３．A 信用金庫の労働条件・職場環境

月あたりの初任給は額面 16 万円、手取 14 万円だったが、後に傷病休職をとった期間（2014 年 11 月～2015 年２月）は勤務日数が少ないため基本給自体が少なくなり、手取で６～７万円が支給された。

入社前の説明では、残業代は働いた分つくといわれていたが、実際には常態的に 30 分から１時間程度のサービス残業があった。所定の終業時刻（17 時）までに業務が終わらず残っていた場合に、就業時間管理表に計上されていないことがあった。また、月に１・２回ある店舗会議は営業職が帰社した終業後の 18 時から 19 時半までに行われるが、会議の時間の残業代はつかなかった。先輩たちも会議に残業代がつかないことに不満を抱いていたが、文句を言いながらも会議に参加していたため、SD さんも上司に意見を言うことはなく受け入れた。

SD さん「残業とかも、『残業したらその分ちゃんとつくから』っていうのは言われてたんですけど、実際その月の終わりとかにまとめて、何か残業の計算というか、日付ごとの就業時間みたいな一覧があって、『大丈夫だったら判こ押してね』みたいなとこあるんですけど、書類の整理とか終わらなくて５時半ぐらいまでかかっても、結局残業なかったことになってたりとか」

SD さん「『社会に出たらこんなもんかな』と思って、そんな頻繁にあるわけでもなかったので、そこら辺は『しようがないかな』と思ってましたね」

３－４．A 信用金庫での人間関係

配属時に SD さんの指導係となった先輩女性社員はフレンドリーな人で、「何でも聞いてね」といってくれた。昼休みや朝にも頻繁に話しかけてくれるなど気を使ってくれて打ち解けやすい人だった。ただ SD さん自身が人見知りなため、少々慣れないところがあった。先輩なのでいくら優しくても気を使うし、入庫したばかりの自分とは経験の蓄積が違うので、先輩とは気持ちを共有することが難しい。今思えば、同じ立場・同じ心境で話し合える同期の人が同じ支店に一人でもいれば色々と相談できただろう。

しかし実際には SD さんが配属された支店には他に新人はいなかった。先述の通り同期との関係は採用職種によって異なり、内勤の女性事務職との関係には距離があった。営業職の女性同士は仲が良く LINE を交換していたものの、相談できる関係ではなかった。営業職は皆忙しいので相談することがはばかられた。

３－５．A 信用金庫の離職理由

入社１年目の９月から窓口業務を担当した。顧客とのコミュニケーションは「ちょっと楽しいかも」と思うことができ、「営業に出るのも楽しみだ」と思った。しかし、窓口業務に一緒に従事することになったパートナーの派遣社員との人間関係がうまくいかず、休業の後離職することになった。

SD さんのパートナーとなった派遣社員の女性は勤続期間が長く経験豊富な人だったため、正社員ではないが管理職に対しても発言力が強かった。SD さんが分からないことを教えてもらおうとすると、「バックヤードで扱った伝票なので分かっているはずだ」「前にも教えたのにできないのか」ときつく注意されることが増えていった。そのため、バックヤードにいる指導係だった先輩女性社員に教えてもらおうとしたが、彼女が席にいない時には、パートナーの派遣社員に訊くか、自分でなんとかするかしかなかった。この派遣社員との関係が次第に精神的に辛くなっていった。指導係だった先輩女性社員に相談してフォローしてもらったこともあったが、先輩には権限がない。直属上司にも相談したが、具体的な対応を取ってくれず頼りにならなかった。これからも環境が変わらないのかと思うとどんどん辛くなっていった。指導係

の先輩女性社員だけでなく、他の先輩女性社員二人も大変優しく、支店内の派遣社員を除く女性社員全員でお昼御飯を食べにつれて行ってくれたり、休憩時間に話しかけてくれたりと面倒を見てくれた。正社員の先輩たちは皆いい人だったが耐えられない部分の方が大きかった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「上司とか何か、そういうところを何とかしてくれなかったの」

SD さん「そうですね、その課長もあんまり頼れないというか、やっぱりそういう強い人にはあんまり何も言えないみたいな感じの人で、何か言ったり聞いたりしても、何か『ううん』みたいな感じで、結構そのマンツーマンの先輩とかは、何か『言っちゃえばいいんだよ』とかっていうタイプだったんですけど、『いや、言えないし』みたいな感じで、結構、そうですね、直属の課長がそういう感じだったので、もう、何か『どうしようもないかな』っていう感じでした」

SD さん「だから、結構マンツーマンの先輩がフォローしてくれたりしたこともあったんですけど、それでもやっぱりずっとではないので、『何も変わらないかな』っていう感じでしたね」

窓口業務に移った９月の段階で既に、朝出勤しようとすると涙が止まらなくなった。おかしいと思いインターネットで平日夜遅くまで開いている病院を探して 10 月に受診したところ鬱病と診断された。医師から休業することを勧められ、上司や人事と相談して 11 月から休職した。親には病院にかかることを止められたが押し切って行った。

SD さん「何か、鬱までは思わなかったですけど、『ちょっとこれは何かおかしいな』と思って、ちょっと行ってみようって思いました」

SD さん「結構親にもとめられたっていうか、したんですけど、何かあんまり精神科とか心療内科とかにいいイメージを持ってなかったみたいで、いや、何か『そういうところじゃなく、何か別に行かなくていいんじゃない』みたいな感じだったんですけど、『いや、ちょっとこれは無理だから、もう本当に一回行ってみる』っていう感じで押し切って行きました」

休職期間中は週に１回通院し、時々本社の担当者と面談をして状況を報告した。休職開始から３ヶ月ほど経った１月末か２月初頭あたりに、A 信用金庫の本部担当者と面談した際、２月末で傷病休暇が切れると会社に籍を残しても給料が支払われず、社会保険料が引かれるだけになるので、退職することを勧められた。事実上の退職勧奨だった。同期の一人が既に病気で辞めていたが、ほかは皆勤続していたので、「やめるわけにはいかない」と思っていた。病院の先生に相談したところ退職することに賛成とのことだった。医師からは「鬱病は完全に治ることはなかなかない、無理に復職しても再び状態が悪くなるだけだから、１回辞めて、しばらく仕事のことは考えずに家で休む期間をつくって、再び調子が良くなったころにアルバイトを始めたり、改めて正社員になったりすればいいのではないか」と言われ、できれば辞めたくなかったが、辞めることを決めた。なお、退職後は病院を変えており、その病院に今も月に１回通院している。

４． 現在の勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

SD さんは A 信用金庫を 2015 年２月に離職した後は、１ヶ月間ほど自宅で何もせず休んだ。しかし実家

暮らしとはいえ自分のものは自分で支払わねばならないのと、経歴に空白期間があると社会復帰しづらくなると思い、自宅から自転車で５分のスーパーマーケットＢ社でのアルバイトの求人を新聞折込広告で見つけて応募した。顧客がいない早朝に２，３時間、接客ではなく品出しをする業務だったため、人とあまり関らなくてすむと思った。

大学在学中は４年間ずっとコンビニエンスストアで働いていたが、今の健康状態では人と接する仕事は無理だと SD さんは判断してコンビニエンスストアのアルバイトは選ばなかった。アルバイトについて医師に相談したところ、「週２～３回、１回２時間くらいなら大丈夫じゃないかな。行ってみて駄目ならすぐに辞めてもいいし、やってみていいんじゃない」と言われたので、2015 年３月末からアルバイトを始めた。

４－２．現在の労働条件・職場環境

2015 年３月にアルバイトを始めた当初は、週２，３日、早朝の２時間のみの勤務であった。しばらくして、同じ時間帯で働いていたアルバイト学生が就職のために退職することになったため、その学生が担当していた早朝の鍵開け係を引き継ぐことになった。そのため勤務開始時刻が 30 分早くなった。さらにその後しばらくしてから一日あたり５時間働くようになった。さらに 2017 年１月頃から週４～５日、一日あたり７時間働くようになった。

さらに、将来のために貯金をしたかったのと、暇な時間や元気がある時間を有効活用したいと考えて、2018 年４月からは派遣会社に登録した。B 社のアルバイトが休みの日に週１回程度働いているため、休日は週に１日となっている。現在、B 社での月収は約 13 万円だが、派遣会社の月収を加えると、多い時で 16、17 万円になる。

４－３．　現在の仕事内容と負担度

B 社では職種ごとにアルバイトの採用がなされているため、品出し業務で採用された SD さんは７時間の勤務時間中ずっと黙々と品出しを続ければよく、レジ業務は担当していない。対人業務ではないのでやっていけている。

SD さんが登録した派遣会社では単発の仕事を中心に扱っている。毎回同じ職場で働く仕事だと、職場環境や労働条件が良くなかった場合のリスクが大きいが、単発の仕事ならば一日で完結するので SD さんにとっては都合がよい。派遣先の業務は様々で、ダイレクトメールの封入、荷物の仕分け、工場ラインでの化粧品のシール貼りや瓶の蓋を閉めるなどがある。

４－４．人間関係

B 社の品出し業務を一緒に担当する人々の多くは、パートタイマーの中年女性たちで、余り抵抗なく職場にとけこめた。同じ店舗内に色々な部門があり、各部門の管理職は男性社員だが、みな優しく教えてくれるので「ああ、大丈夫かもしれない」と感じた。

学生時代の友人とは LINE、Twitter で繋がっているが、皆働いていて休みが合わないため、直接会うのは１対１で、２～３ヶ月に１回程度である。友人たちが頑張っているので、自分も頑張らなくてはと思っている。

５．将来について

今は実家暮らしだが、一人暮らしをしたいと思っている。アルバイトを続けていくのでは経済的に厳しいので、自分の身の回りのことを自分で全部できるだけの収入、貯金ができるだけの収入が得られる正社

員の仕事に就きたい。B 社での勤務時間を増やした際に B 社の組合に加入したところ、組合の人が正社員への転換を勧めてくれた。しかし社員の働き方を見ていると、勤務時間や休みが不規則で休日出勤している人もいるので、「ちょっと考えた方がいい」と思っている。

新聞折込広告で見つけた、出版社の事務職に応募したが書類審査で落とされた。その時は、労働条件と業務内容を重視した。具体的には、土日祝日が休みで、都内で通勤しやすいところ、外部の人とあまり接触しない仕事であること。その後も働こうかなという気持ちはあり、新聞折込の求人広告を見たりインターネットの求人も検索したりしているが、A 社にいた頃を思い出してなかなか一歩を踏み出すことができず葛藤している。親からはそろそろちゃんと働いた方がいいんじゃないかとは言われるが、前職を辞めた経緯を知っているので、あまり強くは言ってこない。

仕事以外の将来としては、子どもが好きでないため、結婚はあまり考えていない。子どもがいらない人と結婚するくらいなら、そもそも結婚する意味があるのか疑問に思う。結婚よりは趣味に力を入れたい。高校生の頃からバンドが好きで CD を聞いていたが、大学入学後は自由な時間やお金ができてライブに行くようになった。特定のバンドを追いかけているというより、数年おきに解散していく同じジャンルのバンドを次々と追いかけている。

実施日：2018 年 11 月 11 日
対象者：TD さん（26 歳女性　初職：建設　100～299 人　営業）

プロフィール

2007 年４月	私立高等学校　普通科　入学
2010 年３月	私立高等学校　普通科　卒業
４月	大学受験浪人　開始
2011 年４月	国公立大学　人文社会科学系の学部　入学（国際関係専攻）
在学中	アルバイト（イベント会場設営・学童保育指導員）
2012 年夏	一人暮らし開始
時期不明	普通自動車運転免許　取得
2015 年３月	国公立大学　卒業
４月	A 社（建設　100～299 人）に正社員就職（総合職）
４月	Y 県の営業所に配属される（営業職）　Y 県へ転居
2016 年６月	A 社を離職
７月	B 社（福祉施設　30～99 人）に正社員就職（事務職）

１．中学校卒業時の進路選択から、大学を卒業するまでの出来事

TD さんはX 県で生まれ育った。2007 年４月に県外の私立高等学校普通科に入学した。高校生の頃から発展途上国や世界情勢に関心があり、大学で学びたいと思っていた。一方で障がい児教育にも関心があり、現役受験生のときには、特別支援教育を学べるコースがある大学の教育学部を受験した。保育士になりたかったわけではないので、保育士養成系の大学・学部は受験していない。また英語が好きで、外国語を学ぶ大学への進学も検討したことがある。

2010 年３月に高校を卒業した際には、大学受験の結果に納得できなかったので、もう一度挑戦することを決意し、一年間大学受験浪人をした。二回目の大学受験では、国公立大学の人文社会科学系の学部に合格し、2011 年４月に入学した。進学した学部では国際関係を専攻し、国際経済学のゼミに所属した。当該学部には多数の専攻があるため、同じ専攻の同級生は十数人しかいなかった。

大学在学中には様々な経験をした。入学当初は実家から通っていたが、一人暮らしがしたくなり、大学２年次の夏頃から現在に至るまで、一人で部屋を借りる、友人とシェアハウスで暮らすなどして、実家には帰っていない（家族と不仲なわけではない）。海外旅行にもよく出かけた。行先は東南アジアが多かった。旅行だけで満足できていたため留学は経験していない。なお TD さんの英語能力は日常会話程度である。

TD さんは高校生の頃から障がい児教育にも関心があり、関連する活動にも携わっていた。たとえば、教育学部で開講していた人間の発達について学ぶ科目をいくつか履修した（通っていた大学では他学部の講義も一部受講できた）。また、同大学教育学部の特別支援教育を専攻する学生たちとともに、障がいのある人と交流する活動にも関わっていた。さらに、在学中にはイベント会場スタッフなど様々なアルバイトを経験したが、大学を卒業する間際まで続けていたのは学童保育の指導員のアルバイトである。TD さんは子どもと接することが楽しくて、在学中に保育士資格の取得を検討したこともあるほどだ。この指導員のアルバイト経験は、後の B 社の入社につながっていく。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

TD さんら 2015 年３月卒の大学生の採用スケジュールは、大学３年次（2013 年）の 12 月に広報活動が解禁された。TD さんはその解禁にあわせて自分の就職活動を始めた。大手の大学新卒者向け就職支援サイトに登録し、そこから得た情報を中心にして就職活動を進めた。大学の就職課による支援としては、求人票をみたり、大学に企業が数社訪れる就職説明会に参加したりはしたが、カウンセラー等に個別に相談したことはなく、必要性も感じなかった。そもそも国公立大学なので私立大学のような手厚い支援はなく、卒業時に就職先を尋ねられただけだった。また、理系学部ではないので、所属ゼミでは OB・OG や指導教員からの紹介などはなかった。

応募する会社を選ぶ際には、従業員規模にはこだわらず、自分が働きたいと思う会社だけに応募した。TD さんが会社を選んだ基準は主に５つあり、①まちづくりやインフラ整備に関する会社（大学で国際経済について学んでいく中で、日本国内にも問題が多数あることを知り、「快適に住める・暮らせる」とはどういうことかと興味を持ったため）、②個人と関わり直接貢献できる B to C の会社、③転居を伴う異動がなく、地域密着型で、X 県近辺で勤務できる会社、④女性が長く働くことができる会社、⑤あまり従業員規模が大きすぎないところ、である。具体的には、地方銀行や鉄道会社、建設会社などに応募した。いずれも個人顧客にサービスを提供するため土日が休日ではない場合も多かったが、TD さんは構わないと考えていた。

当時の新卒採用は景況が良かったため売り手市場であった。同級生の中には多くの企業に応募してもうまくいかない人や、「自己分析」に結論が出ず悩む人もいたが、TD さんは比較的気軽な気持ちで就職活動に臨んだ。というのも、TD さんには有名企業に入りたいという願望がなく、自分のやりたいこともいずれ変わってくるだろうから今の気持ちに正直に選べばよいという姿勢であったためだ。

TD さん「私は、あんまり有名な会社に入りたいとか、そういうところはなかったので、周りの子と比較すると。周りの子たちの方が何個も受けて、でも、うまくいかなくてとか、すごい、就活をするってなったときに、自分探しみたいなのをすごい苦労している子がいて、『自分って何だろう、やりたいことって何だろう』って」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「自己分析」

TD さん「はい。何かいろいろ。『別にそれって生きていくうちに変わってくるし、今の気持ちでいいんじゃないかな』とか思って、私は結構、気軽にやっていたので、そんなにつらくはなかったかなと思います」

就職活動支援サイトを通じて約 10 社に応募した。ウェブ・エントリーの時点で不合格を知らせるいわゆる「お祈りメール」を受け取った時は辛かったが、反対に選考途中で TD さんの気持ちが変わり活動をやめた会社もあった。その結果、面接選考を受けたのは５社未満になった。そのうち A 社から大学３年次の３月に内定を貰った。他に大企業も受験していたが、自分が働きたいと思う会社のみに応募していたため、最初に内定を得た A 社に入職することにして就職活動を終えた。A 社は、上述の会社選びの条件に照らすと、①ハウスメーカーなので「まちづくり」に関わることができる、②個人を顧客としている、③TD さんの実家がある X 県に本社があり事業範囲もその近辺である、④新卒採用された女性の先輩がおり、各部署で活躍している、⑤従業員 100～299 人の中規模会社である、とおおむね条件に合致していたので納得感はあった。同級生と比べると応募数は少なく、また短期間で終えた就職活動であった。しかし後悔することもなく「使える時間は有効に使おう」という気持ちで大学４年生の１年間を過ごした。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社へ入社するまでの会社とのやりとり

A 社の従業員規模は 100～299 人とそれほど大きくないが多数の部署に分かれており、TD さんは総合職として入社すれば、様々な部署を移動して多様な経験を積める点を気に入って応募した。面接では、まちづくりに興味があり顧客と直接関わる仕事に就きたいとアピールし、企画・広報の部署での勤務を希望した。この面接の内容に関するフィードバックを貰ったことはないが、雰囲気良く進んだことから TD さん自身としては概ね好い反応を得たと思った。たとえば「A 社のブログを見た際に顧客の生の声を身近に感じ、笑顔にしてあげたいと思った」と話すと、面接担当者に共感してもらうことができた。

３－２．A 社の教育訓練

A 社は TD さんの生まれ育った X 県に本社を構えるハウスメーカーで、従業員規模は 100～299 人である。TD さんは総合職として採用された。同期入社の新卒者は約 10 人（うち男性は６人前後）であった。入社後の２週間は新人研修として不動産関係の知識等を座学で学んだ。またその後も、新卒採用者には２ヶ月に１度研修があり社長と直接話をする機会があった。

新人研修修了後、同期の大半は営業部門へ、男性の一部は技術部門へと配属されていった。TD さんは営業職に任じられた。TD さんは採用面接時に企画・広報を希望していたが、入社後しばらくは営業職となることは予想していた。

TD さんは Y 県の営業所に配属され、Y 県内で一人暮らしを始めた。A 社は会社全体としては新卒者には比較的親切な対応をする会社であった。他の営業所に配属された同期の中には配属後も教育係の先輩がついて指導を受けた人もいた。しかし TD さんが配属された営業所は従業員の入れ替わりが激しく、周囲は中途採用者がほとんどで、新卒採用者を育てる雰囲気ではなかった。TD さんは配属直後に少しだけ先輩社員の営業に同行したが、その後すぐに一人で働くことを求められた。手探りで業務を試しながら自分で学ぶ毎日だった。

A 社では教育的な意図による定期的な配置転換は行われていなかった。営業職の他の営業所への異動は、営業所の業績が落ちた際に成績不振者を他部署へ異動させて、代わりに他の営業所から優秀な者を補充するなど、必要に応じて行われていた。また、若手従業員の職場定着を目的に、新卒採用者を同期と同じ職場へ異動させることもあった。

３－３．A 社の業務内容と負担度

A 社の営業スタイルは、広告等をみて営業所を訪れた顧客にヒアリングを行い、聞き取った内容に応じてプランを提案する反響営業で、新規顧客を獲得するために個人宅を訪問してまわる必要はなかった。TD さんは、商品である戸建て住宅の現場を訪れたり調べものをしたりして、顧客への提案に必要な知識を自ら学んだ。また、営業所にいる時にもただ顧客を待つだけでなく、時間をかけて提案資料を工夫しながら作成した。

営業の業務の中で辛かった思い出は、理想と現実とのギャップである。TD さんは顧客の求める住みよい住宅を提供することで顧客を笑顔にしたかった。しかし顧客の中には色々な人がいて、理不尽な要求をしてくる人もいた。そうした際には直属上司である所長に助けを求めた。また。営業の仕事は本当に顧客のためだけを考えていては成立せず、契約も取らなければならないところに「狡さ」を感じてしまった。

TD さん「お客さんのことを考えて接してあげたいけど、こっちは契約も取らなきゃいけなくて、何かそこにちょっとずるさがあったりとかというのが、その後の半年間の上司が結構あったりとかして、それも嫌になっちゃって、多分営業で、本当にお客さんのことを考えてやれるとかならいいんですけど、そうじゃない面も見えちゃったから。『ああそうか、それもありますね』とかあって、お客さん、まあ理不尽な人はいたかなって感じ」

３－４．A 社の労働条件・職場環境

TD さんは労働時間が長いことに不満があった。ただ、A 社としては残業時間を抑制しようと従業員に働きかける傾向にあり、他のハウスメーカーに比べると労働時間は短い方なのだと思う。

TD さんは営業所へ配属後は、朝９時に出勤し 20 時頃に退社していたが、固定残業代を超えた分の残業代が支払われることはなく、納得がいかなかった。出退勤管理は毎日の出欠確認のみがなされ、具体的な出勤時刻と退勤時刻は記録していなかった。おそらく「みなし残業時間制度」が採られていたのだろうが、TD さんは採用時の書面にその旨が書いてあったという記憶がない。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ちゃんと残業手当とか出てました？」

TD さん「出てないです。多分、込みで入っていたんだと思うんですけど、出勤簿のつけ方が出勤か欠勤かとかだけだったんで、多分、時間は見られてないですね」

TD さん「(残業手当込みの賃金である旨は) 恐らく書いてなかったような気もするんですけど、でも、残業代は出なかったですね」

個人を顧客とするため、土曜と日曜は営業日であった。土日に休めないことは就職活動時から覚悟していたため、抵抗感はなかった。休日は平日の２日間で、うち１日（水曜日）は営業所の定休日なので確実に休むことができた。しかしもう１日（木曜日）は月１～２回、当番になると出勤する必要があった。また顧客の都合に合わせて木曜に出勤することもあった。この場合は有給休暇も取れないことになっており、代替休暇はもらえなかった。

TD さんは勤続１年２ヶ月で離職したのだが、離職時の平均的な月収（税込）は 22 万円であった。営業職の給与には歩合制が採られていた。特に賞与は販売棟数などの営業成績に左右される部分が大きく「お金が欲しければ歩合で稼げ」という雰囲気があった。新入社員に対しては、賞与の査定を甘くしてくれたり、配属後半年間はノルマ達成と給与額とを関連付けない猶予期間を設けてくれたりと多少の手加減はあった。営業所単位だけでなく個人単位でも販売棟数を競い合い、営業成績は職場に貼り出された。

３－５．A 社の人間関係

A 社には女性従業員も比較的多く、女性の部長や所長もいた。仕事で TD さんが女性であることを理由に差別を受けた記憶はない。一方で A 社は旧い体質の会社で、社会人のあり方や年功序列的な規範が強調されることが多々あり、TD さんは窮屈さを感じていた。TD さんは当時を振り返り、自分は A 社で問題児扱いされていたのではないかと語る。社会人としての常識が不足していたため、厳しく怒られていたのではないかと思うためだ。もっともその結果、多様な困難状況をどう切り抜ければよいのか学ぶことができた。

TD さん「でも、問題児だったらしいですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんですか」

TD さん「怒られると怖いけど、怒られてましたね。やっぱり、常識が多分いろいろなかったんだと思うんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『社会人で働くということ』って、おっしゃっていましたね」

TD さん「で、はい。そこを怒られた、『じゃあ、ここはこう切り抜ければいいんだな』とかというのはいろいろ学んだんですけど」

TD さん「自分的にはそんなに意識してなかったんですけど、多分会社が思うほど、『新卒はこうであるべき』の枠には入ってなかったんだと思います」

TD さん「全然だったので、そのまま入って『うわ、こうなんだ』というのは色々知って、あ、で、その中にも『昔チック』というか、『硬いな』というのもあったけど、それはそれで、『そういうものなんだな』って分けて色々考えられたので、人とやりとりをする時の、何というのですかね、やり方というかとか、は、すごい色々知れてよかったです」

TD さんが Y 県営業所に配属された当初の所長は厳しい人だったが、顧客から理不尽な要求をされるなど困った時には頼れる上司であった。その厳しさが TD さんの成長につながったと TD さんは振り返る。

しかし TD さんが配属された半年後の 2015 年秋にその所長は異動になり、新しい所長が異動してきた。新しい所長は A 社によくいるタイプで、上司である部長にはいい顔をし、目下の従業員には横柄な態度をとる人だった。TD さんが直接ハラスメントを受けたことはないし、高圧的な態度を取られたこともなかったが、新しい所長は人の悪口ばかり言う人だったため職場の雰囲気は悪くなった。また所長の営業姿勢は、顧客との密接なコミュニケーションより、契約を取ることだけを目的とした狡さを感じさせた。TD さんは尊敬できない所長の下で働いているうちに、仕事や A 社に対して気持ちが冷めていった。

３－６．A 社の離職理由

TD さんは 2016 年６月に A 社を離職した。入社して１年間は転職を考えたことは一切なかった。しかし以下の３つの理由により、２年目から転職願望が増していった。

第一に、狡猾で自分本位な所長の態度との人間関係により、A 社での働くことに対する気持ちが冷めてしまったためである。第二に、A 社でキャリアを積むことに不安を感じたためである。本来 TD さんは、A 社で顧客に貢献する手段として企画・広報を希望していた。しかし TD さんは営業職に向いていると評価されて営業部に配属された。仮に営業職として実績を上げればますます広報への配置転換は難しいように感じたし、所長等に昇進していく自分は想像できなかった。かといって営業成績を上げなければ営業所での肩身が狭くなる。そもそも入職して１年しか経っていないのに異動を願い出ることはできないと思った。いずれにしてもこのまま A 社に残ると、ずっと営業職を続けることになるという危機感があった。

TD さん「会社のブログとかを見て、やっぱり、お客さんの生の声というか、というところを身近に感じられて、やっぱり笑顔にしてあげたいなとかという、言い方が傲慢なんですけど」

TD さん「そこをもっと広げたい、広報の方で入りたかったんですけど。営業はお客さんを直接笑顔に

はできるけど、その中の道のりは結構大変だなと思って。はい」

第三に、TD さんはそもそも、一つの会社に勤め続けるつもりはなく、転職によるキャリアアップにあまり抵抗感がなかった。大学時代の友人の多くは、新卒時に就職した会社に勤続することにこだわらず、キャリアアップを目的に転職することを厭わないタイプが多かった。

TD さん「私、大学の友達も結構、周りが新卒にこだわらないというか、一度入った会社をずっと続けていくというよりも、ステップアップしていったりとかという方に重きを置く子たちが多かったので、結構転職にも抵抗はなかったですね」

いざ転職しようと思い立ってからの展開は早かった。すぐに転職活動を始めたところ、ハローワークで A 社より条件にあう楽しそうな会社（B 社）を見つけ、応募するとすぐに内定がでた。これが A 社を離職した直接的な要因になった。

B 社の内定を得たところで、A 社に辞意を伝えた。離職時の面接では部長から「新卒で入れたのにもったいない」「もう少し続けるともっと仕事ができるようになって楽しくなる」と慰留されたが、TD さんは A 社で学んだ事柄を次の職場で活かしたいと思っており、A 社での人間関係と仕事内容にも不満があったため、A 社に残ることにメリットはないと感じた。やりたいことがあり、次の勤務先も決まっていると説明したところ円滑に辞めることができた。

約 10 人の同期のうち３人ほどが TD さんより先に離職した。最短は入社半年後の離職である。同期たちの離職までの経緯は多くの場合、最初に配属された部署に馴染めず、社内で異動するか離職するかかで迷い、結局離職したというものだ。当時の同期とはあまり連絡を取ってはいないが、現在も A 社に残っている同期は、半数かそれ以下だと思われる。

しかし TD さん自身は A 社で１年２ヶ月間勤続したことにより、アルバイトでは身につかない「会社で働くことの意味」や「会社で人と関わる際の作法」を学ぶことができたので、A 社で働いたことには後悔はなくむしろ勉強になったと振り返る。

TD さん「新卒で入った会社で学んだこともいっぱいあったので、『他でも生かしてみたいな』とかというのもあったので、いいかなと」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほどね。学んだことって、一番は何だったですか。」

TD さん「でも、本当に『会社で働くって』という感じのことは、いっぱい学んだかなと思います。営業の技術とかじゃなくて、本当に人とのかかわりとか、どういうふうに丁寧にとか、やっぱり今まで大学のときもアルバイトとかはしてましたけど、それだけじゃ多分身につかなかったことがたくさんあって、それだけでも結構勉強になったなと思っていましたね」

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

TD さんは A 社を離職しようと思い立った直後の 2016 年５月に転職活動を始めた。TD さんは大学在学中に従事した学童保育指導員のアルバイトを通じて、発達にハンディキャップのある子どもの教育に関心を抱いた。一時は保育士の資格の取得を検討するほどであったが、新卒時の就職活動ではまちづくりの方を選んだ。しかし A 社で働いていくうちに、やはり子どもと関わる仕事につきたいと思うようになった。

そこで、当時暮らしていたＹ県内で子どもと関わることができる仕事を探しはじめた。Ｙ県にはＡ社で県下の営業所に配属を命じられたことがきっかけで暮らし始めたのだが、人が多すぎないため大変住みやすく、実家のあるＸ県から近く家族にもすぐ会えるので、再度転居する必要は感じなかった。

転職活動には主にハローワークを利用した。転職情報サイトも利用したが、地方の求人は豊富ではないためあまり役に立たなかった。ハローワークのインターネットサービスで求人を検索したところ、放課後等デイサービス事業のスタッフを募集するＢ社の求人を見つけた。インターネットでＢ社の情報を下調べしたところ大変魅力を感じて、早く実際に会って話を聞きたいと思い、急いで最寄りのハローワークへ訪れて求職手続をとった。Ｂ社の求人は新卒採用と中途採用の双方で行われており、TD さんの経歴ではどちらも応募可能だったが、労働条件は変わらなかったため中途採用枠を選んだ。面接で会ったＢ社の代表は、地域に広いネットワークをもつ求心力のある人で、広い視野を持って事業展開していることに TD さんは共感を覚えて、Ｂ社に入社しようと決めた。

TD さん「会社の情報とかも結構ネットに出ていたりしたので、『これはもう早く会って話がしたいなと』思って。ハローワークも１回ぐらいですかね、行ったの」

４－２．Ｂ社の事業内容

Ｂ社は、Ｙ県内で放課後等デイサービスを、代表と少数のスタッフとで切り盛りしている従業員規模 30～99 人の中小企業である。代表は地域に広いネットワークをもつ人で、若い頃から様々な事業を続けてきた。放課後等デイサービスＢ社は代表が働き盛りの時に始めた事業である。

Ｂ社の放課後等デイサービスでは、発達障害や学習障害を抱えて学校での集団行動や学習につまずいている児童・生徒に、放課後の居場所を提供するとともに発達をサポートする事業を行っている。家や学校への送迎もしている。

近年事業を急拡大しており、TD さんが入社した 2015 年秋から現在までに、Ｙ県下に設置されている施設数は２倍以上に増えた。従業員は一施設あたり正規・非正規含めて数人が配置されている。各施設に数十人の子どもが登録しており、毎日約 10 人が利用している。小学生から高校生まで預かっているが、小学生が大半を占める。

４－３．Ｂ社での仕事内容

４－３－１．概要

TD さんは 2016 年７月にＢ社へ転職し、現在２年４ヶ月勤続している。現在は、代表の意向等を他の従業員に流す一方で、他の従業員からの要望を吸い上げて代表に伝える中間管理職的な役割を担っている。同じ立場にある職員はおらず一人で何でもしなくてはならない。仕事内容は、人事・総務・経理等のあらゆる事務に加え、各施設の従業員の管理、さらには一指導員として普段詰めている本部施設で子どもの指導をしたり、他の施設が人手不足の際には補助員としてシフトに入ったりもする。TD さんの業務のうち事務作業についてはパートタイマーが補助している。指導員の管理業務は、指導員のまとめ役である他の正職員一名と共に業務にあたる。

４－３－２．子どもに対する指導業務

子どもへの指導の業務は大変だが楽しい。TD さんはこのような子どもへの指導業務がしたくてＢ社に入職したのだが、現在は事務仕事で手一杯で、子どもとかかわる機会が少ない。

TD さん「そうですね。その子供たちに関わって、『この子たち本当に社会に出て』とか、そういう先を見ながら関わってあげられるのはすごくいいんですけど、楽しくて」

利用者の多くは、障害者手帳を取得できないが学校生活に困難を抱えるグレーゾーンに位置する子どもたちで、成人後はハンディなしに社会で働かねばならない。B 社の施設では、こうした厳しい状況に置かれた子どもたちを将来の自立にむけて支援することをめざしている。多くの場合は保護者が子どもたちの学校生活への適応や発達を心配して利用を始めている。学校の先生が利用を勧めるケースもある。

こどもたちの状況は様々で一律の対応はできない。学校で特別支援学級に在籍している子もいれば、普通学級の子もいる。普通学級に在籍しながら特定教科のみ通級指導（在籍学級以外での取り出し授業）を受けている子もいる。子どもたちの学年は幅広く、さらに同じ学年でも発達には個人差が大きい。勉強の指導の場合、在籍する学年相応の内容にこだわらず、個々の能力に応じて基本から底上げを図ることもある。中には机に向かいたくない子どももいる。中学生で受験をする子どもに対しては受験勉強も支援する。

このように勉強の指導にも力は入れているが、人との関わり方など社会への適応に関する指導の方がより必要な子どもも多い。また、高校生が通うことができる施設は少ないので、放課後の居場所として利用している高校生の子もいる。年長の子どもは自分で家の鍵をもっている場合もあるが、できるだけ送迎時には保護者と話をしてから引き渡すようにこころがけている。

子どもへの指導業務には予期しない出来事が多く発生するため、指導員としての業務には経験を積むことが重要である。たとえ有資格者でも新卒採用者は入職前に見学に訪れた際の様子と実際に指導に当たった際の様子とのギャップに驚くことがある。学校で得た知識だけでトラブルに対処することは難しく、各施設の指導員には逐一状況を報告するように伝えている。本当に危ない状況になった場合には TD さんが現場へ駆けつける。

４－３－３．事務および管理業務

現在 TD さんは、自ら指導員として働くだけでなく、一歩退いた立場で現場と関わり、事務および指導員の管理・支援業務を担っている。というのも、従業員の大半は学校で社会福祉士や保育士等の資格を取得した上で入職して指導員を務めているのに対して、TD さんは関連資格を何も取得していない。そのため、子どもたちの指導だけでは TD さんを雇用する意味はなく、事務や管理の業務こそが TD さんに求められている役割であるためだ。

TD さん「社会福祉士を、そうですね。はい。保育士の資格を持っていたりとか、みんな大体、資格を持っている方たちが指導員、一番現場で働いていくような感じですね。私、逆に資格がないので、一歩下がって、子供たちとは接するけど事務の方もやらないと、多分仕事がない……」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「全体を回しているみたいな」

TD さん「『職がない』みたいな感じなんですけどね」

TD さんは採用業務も担当しているが、B 社は従業員の入れ替わりが激しく、人材を確保することには苦労している。特に中途採用者は、労働時間や給与、福利厚生、狭い勤務エリアなど、自分の都合に合う楽な労働条件を目当てに入職してくる。そのため仕事内容を十分理解していない傾向があり、働き始めてすぐ「こんなに大変だとは思わなかった」という理由で離職しがちである。

反対に新卒採用者は、教育や心理、福祉、保育等について学んでから入職するため、長く勤続することが多い。そのため、TD さんは地元の福祉系学部をもつ大学を複数訪問し、B 社の紹介をして学生を見学に勧誘している。私立大学の就職支援の手厚さは驚くほどで、特に福祉系の大学では、大学が資格を取らせてくれる上に資格を活かせる就職先の情報まで提供されている。B 社にも大学の支援を通じて入社する学生は多い。だが、大学等で資格取得のために忙しかったせいか、学生時代に遊んでおらず、まじめ過ぎると感じることもある。

TD さんは指導員を管理する立場として、従業員が代表に忖度して長時間労働をしたり、休みを取らなかったりしないよう気を配っている。代表は（特に TD さんより下の立場の）従業員に対して、有給休暇の取得を促したり、早く帰宅するよう呼びかけたりするが、一方で、代表が自分の忙しさを周囲から隠すことは難しい。代表自身が休まずに働き続けると、周囲も同じように働かねばならないのではないかと惑わされる。中間管理職的な立場にある以上、TD さんは従業員がワークライフ・バランスを崩すことがないよう配慮すべきだと考えているし、管理・サポートの方法等に気をつけている。TD さんは、このように代表と他の従業員との間をとりもつ役割を果たすことに、若干ストレスを感じている。

TD さん「代表自身がすごい自分で動くので、『もう休みがない』みたいな。『全然、ずっと働いている』とかというのをすごい主張してくる方なので、こっち、現場でも『なるべくお休みをとっていいんだよ』とかというのは、私より下に、よく頑張って言っているんですけど、『そこに流されないで働き過ぎないで』というところで。結構みんな、そのバランスをとって、プライベートとバランスをとって、結構、働いている子も多いので、上がそうだと、結構、みんな惑わされるなというか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「巻き込まれる」

TD さん「でも、代表自身は、『有給とれよ』とか『早く帰って』とかとは言うんですけど」

TD さん「結構大変ですね。下からのトラブルの回収も全部するし、上からの要望も全部まとめて下に流すしとかはしてますね」

４－４．B 社の労働条件・職場環境

TD さんは事務・管理・指導員を兼ねている立場なので、基本的には事務室を併設する本部施設に詰めている。通勤時間は自家用車で約 20 分間である。B 社の施設は Y 県内の少数の市町村にしかないので、TD さんは他の施設を訪れる際にも基本的に自動車で移動している。

B 社の所定の就業時間は通常は 10 時半から 19 時半だが、夏休み等は朝 8 時半から 17 時になるなど、利用者である児童・生徒が通う学校のスケジュールに合わせて変動する。TD さんは主に事務を担当しているため、定時より 1 時間早い 9 時に出勤し、子どもが少なくなる 18 時頃に退勤している（B 社の子どもの預かり時間は放課後からおよそ 18 時 30 分までである）。残業はほぼなく、18 時より早く退勤できる日も多い。業務が所定の退勤時刻より早く終われば帰ってもとくに問題は無い職場である。

休日は休業日である日曜と、平日にいずれかの曜日を交替で休む、週休２日制である。子どもたちの学校がお休みである土曜をあえて営業日にしている。他に事務職がいないため、TD さんの休日に事務が滞らないように、TD さん自身が業務を調整している。それでも休日に B 社から連絡が来ることもあるが、TD さんは出勤日に対応するなどして、できるだけ休むよう心掛けている。

TD さん「なるべく、私が休みの日には事務を動かさなくてもいいようにして休みには入って、で、連絡とかもほかのスタッフから、休みのときも来るときは来るんですけど、なるべくこっちの自由で対応したりというふうに、なるべく休もうというようには心がけていますね」

B 社では現在、ようやく従業員の給与に関する規定を作成している段階である。TD さんの入職時の給与額は前職である A 社を離職した際の給与額を参考に設定された。その後、TD さんは少しずつ業績を上げて自ら交渉して昇給してもらってきた。現在の給与は月額約 28 万円で、賞与が別途支給される。B 社の代表は TD さんを高く評価しており、特に賞与を多めに出してくれている。この金額は歩合制が採られていた A 社で仮に現在も TD さんが働き続けていたとしたら受け取ったであろう金額よりはおそらく高い。それでも格別高いわけでもない。このまま 30 代になっても同じ給料なのかと少々不安である。

TD さん「大分この歳になってきて、『自分と同じ年代の人ってどのぐらいもらっているんだろう』とかという、そことの比較は気になりますね。『キャリアアップがちゃんとできているのか』とかというところで、『このまま３０代とかになっても、ずっとこのままなのかな』とかという不安は、ちょっとあるかなとは思いますね」

４－５．B 社での人間関係

現在は B 社での人間関係にはそれほど悩みはない。他の従業員が TD さんをどう思っているかは分からないが、TD さんとしては良好な関係を維持できていると感じている。一方、代表との関係については、困っていることがある。TD さんは、B 社の代表が持つ求心力や広い視野に共感している。しかし代表にはやりたいことがたくさんあり、その内容も頻繁に変わるため、TD さんは代表の事業に対する情熱や行動について行くことに戸惑っている。

TD さん「(代表は)お知り合いの方はすごい多くて、求心力はあるんだと思います。私も、最初はそこにひかれて入って、で、『色々すごい広い視野を持ってやっているし』とかというところに共感をして入っていたので。今、多分、事業所数も増えちゃってとか、急に大きくなり過ぎているところで、いろいろひずみがあって大変な感じですね」

代表は、現在 B 社の放課後等デイサービス事業を急拡大させている最中であるのに、さらに並行して未就学児を対象とした児童発達支援施設と発達障害をもつ中高校生対象の学習塾も始めようと行動している。事業範囲を拡大する理由は、まずは代表自身が広く子どもたちを支援したいためであるが、一方で放課後等デイサービスに対する給付金が、2018 年４月の障害福祉サービス等報酬改定[5]によって抑制されることになったことも背景の一つである。TD さんは、自分には経営権もないのに代表の情熱に巻き込まれてしまいがちである現状を省みて、新事業との関わり方を考えているところだ。

TD さん「何か本当それはもう、ころころ変わるんですけど、『あれがやりたい、これがやりたい』みたいなところで。放デイの前段階で、児童発達支援って、もうちょっと小さい子たち、『幼稚園、

[5] 厚生労働省「平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定について」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214.html（最終アクセス 2019 年 10 月 7 日）。

保育園の子たちから見たい』とかというところとか、あとは、放デイのちょっと上で、発達支援の子たちを専門にした塾の方と、そういう子たちも、放デイだけだと受験だったりとかというところまで手が回らないんで、『そっちを専門にしたものをつくりたい』とかというのをどんどんやっていますね」

TD さんは、代表の要求に応えるがまま、一人で様々な役割を一度にこなさなければならない状況で２年以上働いてきた。自分で調べて主体的に対処しなくてはならないことも多く、おかげで様々な分野の業務遂行能力が高くなったと感じている。一方で、それだけ能力が高められたならば、他のことにも活用したいとも思っている。

TD さん「子供への大変さは全くストレスにならないんですけど、会社を回していくところですかね。結構、私、別に経営権がないのに、そこに巻き込まれちゃっているなというようなところですかね。仕事に境目があんまりないので、本当に雑用というか、とかまで全部回さなきゃいけないので、それによって、結構いろんなところで能力は増えたんですけど、いろんなことができるようになったんで、全部自分で、いろいろ調べてとかして能力はついたんですけど、それだったら、もっとそこをうまく活用してもいいかなとかも思ったりとか」

５．これまでを振り返って

TD さんは、A 社には「会社で働く」ことの実際を教えてもらったと感謝している。それは営業技術といった些末なことではなく、人に対峙して説明し納得させるやり方である。こうしたスキルは、学生アルバイトの経験では身につかなかったと思う。A 社の旧い体質についても、今では「そういうもの」と割り切って考えられるようになったし切り抜ける方法も学んだ。思い返すと、TD さんにも社会常識が足りず、問題があったと考えている。

新卒採用の業務もしている TD さんは自分の就職活動を振り返り、若者たちに「会社に入れば考え方も変わるし会社もたくさんある。『新卒者』であることもそれほど重要ではないから大丈夫だ」と言ってあげたいと語る。

TD さん「何か結構、みんな大学卒業する間際の就活で、すごく悩むと思うんですけど、社会に出て考えも変わるし、その先にいっぱい会社ってあるし、今って別に、新卒というのがブランドとして何か、そんなにあるわけじゃないとも思うし、とかあるので、就活ですごく悩んで鬱になっちゃう子とかに、何か『大丈夫だよ』って伝えてあげたいですね」

TD さん「周りの子たちも転職して、また、『さらに上』だったりとか『好きなこと』をやれてる子も多いので、『新卒の会社が全部じゃないし』というのは、やっぱり身をもって感じるので」

６．将来について

現在 TD さんは社会人としての職業生活に慣れてきて、今後の身の振り方を迷っている。いずれは転職したいが、「やりたいこと」と「生活の安定」とのいずれを優先させるべきか悩んでいる。

TD さんは子どもが好きなので、B 社での経験を活かした転職を検討したこともある。しかし求人情報をみると、子どもに関わる仕事は本当に低賃金である。B 社では代表に近い立場であるため一定以上の給与

を保障されいるが、子どもに関わる他の会社等に転職した場合、今後結婚・出産して自分の子どもを育てるのに十分な収入を得られるのか心配である。かといって事務の仕事も高い給与は望めない。

TD さん「子供と関われるのはすごい楽しいんですけど、そうなると、やっぱり子供の関係って本当に給料が少なくて。で、例えば、今まだ結婚の予定とかもないんですけど、この後とかも、結婚してとか、子供を産んでとかで、そこまで生活できるようなお金とかってもらえるのか、もらえないのかなとかという心配はあって。で、今は子供ともかかわれているし、あとは、ちょっと上の立場というか、というところで給料だったりもまだ保障はされているんで、そこはいいんですけど、多分ほかの会社に行くと、子供関係でそういうのは難しいかなとは思っています」

転職してかつ「やりたいこと」と「生活の安定」とを両立させるには、子どもの世話や事務に加えて価値の高い業務をしなくてはならない。キャリアアップのためには、職業資格を取得したり、求人が豊富な都市部へ転居したりする必要がある。保育士等の資格を取得するためには時間とお金が必要だが、働きながら勉強するのは大変であるし、経済的な余裕もそれほどない。B 社を離職してから資格取得を目指すと無業期間を作ることになるため不安を感じる。現在は教育訓練給付制度[6]などについて調べている。

また勤務地についても、現状では Y 県で働くことに満足しているが、Y 県にはあまり働き口が多くない。キャリアアップを目指して東京都あるいは実家のある X 県へ移るか決めかねている。

TD さん「惜しいんですけどね。本当に何かやりたいことやっていられるんだったら、例えば、ちょっと仕事を休んで、保育士とかの資格を取ってとか、それを生かしたところに、もっと子供にかかわるところに入ったりとかというのも『できればな』とは思うんですけど」

さらに TD さんは、将来の結婚・出産と転職のタイミングをどう調整するべきか悩んでいる。現在の年齢（26 歳）を考慮すると、今すぐ転職した場合、結婚・出産の時期がまもなく訪れるが、転職先で働き始めた直後に産休をとることは難しいだろう。かといって結婚や出産、育児のために離職してしまうと、育児休業給付金等の諸手当を得ることができない。こうした悩みはもっと若い世代からも耳にする。TD さんが採用活動のために大学を訪れると、産休・育休の取得や復帰の可否を気にしている女子学生に多く出会う。

TD さん「大学を出てから働くけど、もう旦那さんの方におさまっているような子たちは、やっぱり結婚とかにスムーズにいけてるんですけど、私も含めて自分も仕事もしたいしとか、でも、子育てもしたいしとかって思うと、やっぱり、そこはでも、ちょっと大変かな、この社会はというのは思いますね。例えば、『今ここで転職をすると、転職した先の会社でいきなり産休ですとかはできないだろうな』とか思うし」

現在 B 社で TD さんは、代表と従業員とをつなぐ要のような、無くてはならない立場にあるため、今 TD さんが B 社を離職すると会社が回らなくなる。したがって、次のステップに向けた準備をしつつ、将来の

[6] 厚生労働省「教育訓練給付制度」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html（最終アクセス 2019 年 10 月 7 日）。

生活も考えつつ、次の転職については慎重かつ計画的に考えていきたい。

TD さん「『(後任者の) 目星をつけてとかの方がいいかな』とは思っています。前の会社はただの一営業とかだったんで、スパッと辞められたんですけど、今、ちょっと組織に深く入り過ぎちゃって、『逃げられない』と言ったらあれですけど、もう抜けられないところもあるんで、そこの準備をしつつ、で、その先もちゃんと考えつつかなとは思います。色々、失業保険とかも『すぐに出るわけじゃないし』とか思うと、準備してからじゃないと次に行けない。貯金とかは大分たまったんでとかも、そういう、色々あるんですけど、なかなか仕事がない期間を持つとかは不安ですね」

実施日：2018 年 10 月 14 日
対象者：UD さん（28 歳女性　初職：広告代理店　100～299 人　営業）

プロフィール

2006 年４月	高等学校普通科　入学
2009 年３月	高等学校普通科　卒業
４月	私立短期大学英語学科　入学
在学中	ボランティア団体で活動
	アルバイト（スーパーマーケット、ファミリーレストラン、コンビニエンスストア）
2011 年３月	私立短期大学英語学科　卒業
４月	私立四年制大学　社会科学系の学部　編入学
在学中	学生マンション契約営業のアルバイト
2013 年３月	私立四年制大学　卒業
４月	A 社（広告代理店　100～299 人）に正社員就職（営業職）
	X 県に転居
2014 年５月	A 社を離職
	東京に転居
６月	B 社（広告関連サービス　1,000 人以上）に契約社員（３年契約更新なし）就職（営業職）
2016 年 12 月	B 社を離職
12 月	C 社（広告代理店　1,000 人以上）に契約社員就職（営業職）
時期不明	普通自動車運転免許取得
2017 年	マンション購入
調査時現在	C 社の正社員への登用試験を受験中
	ファイナンシャルプランナー資格、スポーツインストラクター資格の取得を目指している
2021 年春	C 社との契約期間満了予定

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

１－１．短期大学卒業まで

UD さんは首都圏で生まれ育った。通っていた高等学校（普通科）では大半の生徒が大学、短期大学、専門学校などに進学していた。UD さんは受験勉強に気が向かなかったため四年制大学をめざすことはなく、2009 年３月に高校を卒業した後は、就職率のよい隣県のキリスト教系の私立短期大学に進学し、英語を専攻した。英語を専攻した理由は、グローバルの時代には英語を学んだ方がいいと思ったのと、親から勧められたためである。短大在学中には、コンビニエンスストアやスーパーマーケット、ファミリーレストラン等でアルバイトをしていたが、ぼんやりしているだけでお金がもらえるため、仕事が退屈で長く続かなかった。通学に片道２時間かかった。

短大２年次に、UD さんは犬を飼っており、同様に犬を飼っている近所の人と交流があった。そうした知人の一人が野生の熊を保護するボランティア活動をしていることを立ち話の際に知った UD さんは興味を持ち、自分もその活動に参加するようになった。その主な活動内容は、近隣の山でドングリを集めてボランティア団体に送り、熊が住んでいる他の山に集めたドングリをその団体スタッフに撒いてもらうとい

うものである。一度だけ、熊が出る山に訪れどんぐりを撒く作業をしたこともある。このボランティア活動の経験から、次第に UD さんは自然環境の保護について学びたいと思うようになっていった。

通っていた短大の卒業生の就職実績は、ホテルのフロントやメーカーの事務職、グランドホステスの３つの職種に集中していた。UD さんはこれらの職種を、自分には向いていないしつまらないと感じた。そこで、改めて自然環境の保護について学ぶために、四年制大学への編入学を目指すことにした。両親からは、通っていた短大の学校法人が経営する系列の四年制大学に編入学することを強く勧められた。しかしそのために必要な TOEIC の基準点を満たすことができなかったため、就職率のよい他の学校を探した。編入学試験では法律の試験が課されたため、法律に関連する本を読み、通っていた短大の系列大学の法律の授業を聴講して勉強した。一方、短大の卒業に必要な単位を取得することはそれほど大変ではなかった。

１－２．四年制大学への編入学から卒業まで

2011 年３月に短大を卒業した UD さんは、翌月からは四年制大学の３年生へと編入学した。編入学した学部では、環境に関する経済・法律・文学等を学ぶことができた。それらの選択肢の中から UD さんは、環境法のゼミに入った。その大学は短大よりも実家から近く、むしろ通学が楽になり新しい環境へはスムーズに順応できた。ただ、編入学した学部は社会科学系であったのに対して、卒業した短期大学ではキリスト教関連の学問を修めたため、短大で取得した単位の多くが、編入学した大学の卒業認定に充当させることができなかった。編入学後の２年間で卒業するためには、週に６日大学に通って単位を取得する必要があった。そのため、大学に編入学した後は学業に熱心にとりくみ、学業成績もよい方であった。なお、編入学後の大学で学んだ法律の知識は、現在の仕事には「驚くほど何の役にも立っていない」と感じる。

学業のために体力を温存する必要があったのと、酔客に絡まれるのも嫌だったため、コンビニエンスストアや居酒屋など深夜のアルバイトは避けて、効率よく稼げる昼間のアルバイトを探した。大学構内で募集されていた、学生マンションの契約を取る営業のアルバイトを始めた。そのアルバイトは時給が高く、契約が取れるとさらに手当がつく歩合制の要素もあった。UD さんはこのアルバイトを面白く感じた。なお、一緒にそのアルバイトをしていた人々は社会人が多く、学生は少なかった。大学で労働者の権利を知る機会はあまりなかった。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

編入学した年の３年次の段階で、UD さんはインターンシップに参加し、金融業、製造業、サービス業、広告業、マスコミなど様々な業界をみてまわった。当時は現在ほどインターンシップが一般化しておらず、一部の「意識の高い」学生だけが参加するものと思われていた。UD さんは就職活動を始めるに際して、何を軸にして応募先企業を選べばよいのか自分一人では見つけられなかったため、インターンシップに参加しようと思い立った。早い時期から様々な業界を実際に見てみることで、応募する業界や企業を絞っておきたかった。また、UD さんは学業が大変忙しくアルバイトをする時間を作ることが難しい状況だったので、インターンシップに参加すると支給されるお金にも魅力を感じた。

UD さんはインターンシップ先として、ベンチャー志向の強い会社ばかりを選んだ。ある金融業のインターンシップに参加した際、勤続 10 年以内の若手社員が先輩のサポートばかりしていた様子を見た UD さんは、自分は仕事に「やりがい」を求めており、自分の努力がインセンティブとして給与に反映される仕事に魅力を感じることに気づいた。インターンシップで様々な業界をみてまわった中では、マスコミの仕事を一番面白く感じた。

UD さん「元々、何かインターンシップで行ったところが、どちらかっていうとベンチャー志向がすごい強い会社にばっかり行ってたんですよ。で、金融業界のインターンシップを見たときに、結構サポート的な感じの若手の人が、そういう動きしかしてなくて、１０年目以下の人たちは。そういう仕事のスタイルって、やっぱり『楽しくないな』と思ったりとか、お給料がやっぱり一定なんですよ、で、何かそういうのも『つまんないな』と思ってて」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「つまり自分の頑張りで、それがお給料に反映されるような」

UD さん「そうです、そうです、インセンティブ的なところがいいなと」

そこで３年生の秋に、課外活動としてマスコミ研究会に参加した。これは一種のサークルのような団体で、１年生から参加が可能で、１学年あたり約 50 人が所属していた。マスコミ業界に就職を希望する学生の大半が参加しており、マスコミ業界に就職した OB・OG を紹介してもらえた。このサークルで学んだ事柄と獲得した人脈は、卒業から５年以上経った今も仕事に活きている。

UD さんは新卒者向けの就職支援サイトに複数登録し、テレビ局や広告代理店、新聞社などマスコミ関連企業の求人情報を閲覧し、気になる企業を見つけると OB・OG 訪問し、面接等の選考を受けるという手順で就職活動を進めていった。マスコミ研究会に所属したおかげで、マスコミ関係の OB・OG を多数紹介してもらうことができた。さらに彼・彼女らの人脈をたどって様々な会社を訪問していった。

精力的な就職活動の結果、UD さんは内定を複数の会社から得た。両親に相談したところ、親心からか、「大手企業が安定していて良い」と助言された。両親は大手企業に長期勤続しておりコツコツ働くタイプだった。一方で、UD さんは歩合制の営業のアルバイトを楽しむなど手応えのある仕事をしていきたいタイプであった。

２－２．応募から入社までのＡ社とのやりとり

最終的に UD さんは、内定を得た数社の中から A 社を選んだ。その理由は３つほどある。第一に、A 社は公共団体の CM の製作に高い実績があり、大学で環境法を学んでいた UD さんはそうした公共性の高い広告の製作に携わりたいと思ったためである。第二に、A 社は大企業の子会社なので仕事の規模も大きく、また入社１年目からそうした大きな仕事に関わることができると聞いたため、自分が成長できる可能性も高いと考えたためである。第三に、OB・OG 訪問で会った先輩社員たちの人柄のよさから A 社の雰囲気に好感を抱いたためである。UD さんはマスコミ研究会から紹介された OB・OG の人脈をたどって、A 社の OB・OG に話を聞きに行った。A 社には他にも同大学出身の先輩が働いていた。

A 社は X 県に本社を構えていたが、東京にも事業所があった。採用選考の途中で UD さんは東京での勤務を希望したところ、最終面接では東京配属になると聞かされた。ところが、入社後に X 県での勤務を命じられた。UD さんは大変驚いたが、A 社で働けることには変わりないので受け入れた。

３．初めての正社員勤務先（Ａ社）

３－１．Ａ社の教育訓練

A 社は大企業の子会社で、従業員規模は 100～299 人であった。X 県に本社を構えるほか東京その他の各地に事業所があった。一般に広告代理店の事業とは、広告を制作するプロダクション、配信するメディア、その他広告ツール提供会社と、クライアントとの間を仲介・調整することである。A 社では代理店の事業も行うが、広告プロダクションに近い事業が多い会社だった。UD さんは 2013 年４月に総合職の正社

員として入社し、実家のある首都圏を離れてX県の本社に勤務することになった。X県の土地柄には好印象をもった。A社は男性社会だったが、UDさんはあまり気にならなかった。

入社後、UDさんは歓迎会を開いてもらった。また、個々の先輩社員の人柄はよく、他の部署の社員や取引先へも紹介してくれた。ただ、A社は仕事を丁寧に教えてくれるような会社ではなかった。入職時にUDさんは営業を希望したが、入社後の３～５年間は下積み期間として位置付けられており、与えられる業務は先輩の補助をする雑用ばかりであった。A 社では飲み会のルールや社外での作法については指導が十分になされていたが、社内の業務については教育訓練体制が整っておらず、新卒者に対する指導のあり方は、その上に立つ人物ごとに全く違った。自己研鑽のために外部のセミナーに行きたい場合には、その度に申請を行い、上司を説得しなければならなかった。

３－２．A社の業務内容と負担度

UDさんは入社後すぐにイベント担当の部署に配属され、不動産関係のクライアントを担当した。UDさんの担当業務は、クライアントの商品である戸建て住宅のプロモーションを考えることであった。家の購入にあたっては、女性（妻・母親）が主導権を握っていることが多いため、UDさんは化粧品などのイベントを土日に催すことで、母親層の関心を引くことにした。入社１年目はあっという間に過ぎて、何も疑問に持たずただ働いていた。精神的に辛くはなかったが、先輩社員と同じ業務をさせてもらえず、基本的に雑用ばかり命じられていたため、仕事が面白くなかった。

３－３．A社の労働条件・職場環境

UD さんは総合職で入社したため、X 県の本社にまずは配属されたが、東京の他、他県にある２カ所の事業所へ転勤を命じられる可能性があった。そもそも採用選考時には東京配属の予定を告げられていたにも関わらず、入社後にX県の本社への配属を言い渡されている。

労働時間は長く、通常は９時頃に出勤し、退勤時刻は早い場合で21時、遅い場合は深夜に及んだ。UDさんは通勤時間15分のところに住んでいたため、終電という概念もなかった。週に65～70時間働いていたため、体力的にはきつかったが、人柄のよい土地であったため精神的には苦にならなかった。イベントは土日に開催されることが多いため、UDさんの休日は平日で、土曜と日曜は勤務日であった。

給与の金額は事前の説明とは違いはなかった。ただし、同じ仕事をしていながら親会社からの出向者との大きな賃金格差があることがA社の社員の間で不満の種になっていた。親会社からA社へ出向している社員には親会社の高額な給与が支給されていた。さらに、親会社が人手不足になった際にA社の社員を親会社へ出向させたり、親会社に来た利益があまり得られない案件をA社に割り振ったりすることにも不満を募らせていた。

UDさん「親会社がすごいお給料がよくて、子会社なんで、給与差が明らかにある、おんなじ仕事労働をしてもっていう不満は結構」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「逆に出向することも、なるほど」

UDさん「そうです、普通にもう、親会社の案件とかも、人が足りないんで、こっちで入ってやったりとか、あとはもう、利益の悪い案件を、こっちに振ってきたりとか、逆にあります」

３－４．A 社の離職理由

A 社は若手の離職率が高い会社であった。というのも、入社から数年間は下積み期間として雑用ばかりさせられる上に、異動の希望を出してもほぼ通らず、実際には社内政治で配属が決まるためだ。若手ほど仕事をつまらなく感じて、入社後まもなく辞めていく人が多かった。UD さんの同期は調査時現在（2018 年 10 月）までに全員離職した。UD さん自身も、上からの指示に従うばかりの仕事に不満があった。また入社前からずっと営業をやりたいと訴え続けていたが、A 社の慣習で入社から３～５年間は異動はないと言われた。会社全体の方針として、A 社もその親会社も、個々の社員を育てる意向が感じられず、UD さんは「若手を奴隷扱いする日本的な会社」だと感じた。

UD さん「成長とか、多分そもそも考えてない会社でしたね。上、会社自体が、何か個人の成長っていうよりかは、どちらかっていうと、親会社も含めて結構、『若手は奴隷だ』みたいな、そもそもそういう思考の会社なんですよ」

UD さん「元々配属されたときから、『こういう営業やりたい』っていう、配属前から配属後からも『こういうことやりたい』っていうのは、すごい言っていて、ただその、特有の、会社的にあるじゃないですか、『３年間は初配の部署です』とか、そういうのがあって、つまらなかったというか」

UD さん「いやあ、多分安定ですね、やっぱり、入社して５年間は、部署は変わらないのと、結局先輩のサポート業務しかさせてもらえないんですよ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それが原因で辞める人たちが多い」
UD さん「そうですね、あとは、どちらかというとジョブの希望を出しても、ほぼほぼ通らなくて、会社の社内政治に全て左右されてしまうっていうので、若手からしたら、おもしろ味がないんですよ」

UD さんは、戸建て住宅のプロモーションの一環としてイベントを催すにあたり、女性客（妻・母親層）のマーケティングをした。その経験を通じてマーケティングの面白さに気づき、マーケティングにもっと深くかかわる仕事がしたいと思った。しかし、イベント担当部署に所属している以上、UD さんが命じられる業務はイベント開催に関するものばかりであった。UD さんは入職時には営業を希望していたのだが、イベント担当部署では、営業職からの指示を広告プロダクションが理解しやすくなるように加工する内勤の業務ばかりで、面白みを感じられなかった。UD さんはもっと主体的に自分から提案して働ける仕事をしたいと思い、A 社を勤続１年３ヶ月で離職することにした。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「UD さんの言う『自由に』っていうのは、どういう。『自分の裁量が大きい』ってこと？」
UD さん「１社目が、結構自由に働けるっていうよりかは、どちらかっていうと先輩について、まあ上司だったり、３年から５年の下積み期間があって、ようやくそれで仕事を任せてもらえるような感じの会社だったんですよ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほど」
UD さん「なんで、結構仕事を与えられても、フォローというか、フォロー的な立場でしかできなくて、サポートというか、で、そういうのが結構、嫌だなと思っていて、２社目は結構何でもかんでもやらせてもらえるような感じの会社だったので、３社目もそういう雰囲気の会社」

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に入職するまでの求職活動

UD さんは、中途採用専門の転職情報サイトに登録し、女性向けの仕事を謳っている求人や、働き方が自由な求人に応募した。その中で広告代理店 B 社の契約社員募集の求人をみつけた。その求人内容は、転勤がなく、仕事内容は自分のやりたいことに近く、A 社で培ったスキルも活かせると思った。応募して選考を受けたところ、３年間の契約社員（更新なし）として採用された。両親からは B 社への転職を反対された。大企業で安定した生活をしてほしいと願う両親からみて、B 社の契約社員のありかたは不安なものだったようだ。しかし UD さん自身は、B 社は自分に合っていると思った。

UD さん「２社目に転職するときも、親、すごい反対したんですよ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんですか」

UD さん「どちらかというと（B 社に対して）『鉄砲玉のようなイメージ』みたいな、両親は持ってて」

B 社は従業員数が 1,000 人以上の大企業であった。全国の主要都市に拠点を持っており、採用時に配属されたエリアからの異動はないことになっていた。実家のある首都圏に戻りたいという気持ちは特に無かったが、勤務地によって給与額が異なるため、UD さんは給与額の高い三大都市圏の拠点を希望申請した。東京での勤務が決まったため、転職すると同時に X 県から首都圏に戻った。

４－２．B 社での仕事内容と教育訓練

B 社の主な事業内容は、飲食・美容・ヘルスケアなどのライフスタイル関連企業を顧客とし、広告をはじめとする業務支援策を提供するコンサルティングに近いものであった。UD さんは東京オフィスに配属されてすぐに、営業の仕事を任された。業務内容はクライアントと広告プロダクションとの間を調整することであった。クライアントの課題解決に提案できるツールとしては、求人、広告掲載、ウェブが主で、A 社と比べると少なかった。しかし一方で、上司や先輩の補助ばかりしていた A 社とは異なり、B 社では自分が中心となって主体的に働くことができた。

B 社では社外で催されるセミナーへの参加が奨励されており、大変積極的に社外で催されるセミナーの案内がなされていた。A 社のように上司を説得する必要はなく、参加したい場合には自由に行かせてもらうことができた。

４－３．B 社の労働条件・職場環境

B 社の従業員の約８割は契約社員であった。契約社員なしには会社が成り立たないので、正社員に近い待遇であった。社会保険は完備されていたほか、賞与もある。契約社員は３年間の契約期間内に次のキャリアを考えて転職することを前提に採用されていたため、更新はない。採用される側もそのつもりで入職してくるので、B 社の同僚たちの中には、３年間の契約期間終了後に独立・起業する人が大変多かった。

４－４．離職理由

B 社の契約社員は３年間の契約期間満了後の更新がなかった。B 社がクライアントに提供できるサービスの範囲は A 社と比べると狭かった。UD さんは A 社と B 社での経験を通じて、A 社のような広告プロダクションに近い仕事や、B 社のような特定分野に特化した仕事でもなく、クライアントとプロダクション

の間を調整し幅広い分野に対する広告戦略を企画提案する、「広告代理店」の仕事が好きなのだと実感した。そして、次は他の広告代理店で営業職として、多様な解決策をクライアントに提供できるような大きな仕事を幅広くやりたいと思うようになった。そこでUDさんは、３年間の契約期間満了を待たずしてB社を辞めることを決めて、求職活動を始めた。その後、大手広告代理店C社の契約社員として採用が決まったので、勤続期間が２年６ヶ月となる2016年12月にB社を辞めた。

５．現在の勤務先（C社）

５－１．C社に就職するまでの求職活動

UD さんは中途採用者向けの転職求人情報サイトに登録したほか、マスコミ業界の中途採用に強いと噂の転職エージェント会社にも登録した。エージェント会社のコンサルタントはベテランで、様々な会社の内情や勤めている人の詳しい話を聞かせてくれた。ただ、最終的に転職することになったC社にはその時点ですでに転職求人情報サイト経由で応募してしまっていた。

応募先の企業を選ぶ際には、B 社での働き方が心地よかったので、同じように裁量が広く主体的に働ける広告の仕事を探した。メーカーの広報部門への転職も検討した。しかし候補として検討した某メーカーは会社の規模が小さくベンチャー系だったため、やっていけるのか不安があり、やはり大手の広告代理店でキャリアを積んだほうが良いと判断してやめることにした。

いくつか応募した中で、大手広告代理店C社の契約社員に採用が決まり、UDさんは2016年12月にC社に入職した。

５－２．C社の労働条件・職場環境

C 社は比較的歴史の長い大手の広告代理店である。従業員の９割は正社員で、正社員の大半を男性が占めている。男性が多い理由についてUDさんは、C社にはリモートワークや短時間勤務の制度がこれまでなかったため女性社員が働きづらく、男性の方が残りやすいのではないかと考えている。とはいえ、A 社と比べたら「働き方改革」的な改善が進んでいるので、徐々に変わっていくのではないかとUDさんは語る。

UDさんはおおよそ朝９時に出勤し、21時に退勤している。土日は休むことができている。

C社における UD さんの契約期間は2021年春までである。C社には契約社員を正社員へ登用する制度があり、実際に登用された事例もある。現在UDさんは登用試験を受けている最中である。試験結果は2019年３月に発表される。今回不合格の場合には、2021年にもう一度試験を受けられるが、UDさんは２回目の受験をしてまで C 社で正社員になることにはこだわっていない。他社へ転職してもいいと考えている。C社では、30代までの社員は転職することによってスキルアップすることが一般的とみなされており、40代の社員でも転職事例が多数見られる。

雇用形態に関らず、C 社の社員は上司からの指示を待つのではなく自ら動いて仕事を取りに行くし、裁量範囲が大変広い。現在の上司は社員が困った場合は相談に乗るが、仕事がうまくいっている限りは個々の社員が主体的に仕事を進めていけばよいという姿勢だ。

UDさん「上司は、単純に言うと、その案件の上司にもよるんですけど、『メールに、ただＣＣに入れてるだけの人』とか、簡単に言うと。あとは、そうですね、結構困ってることだと、やっぱり親身に相談しに行ったりとかそういうのはあるんですけど、基本的に、相談しない限りは、『ご自由にうまくやって』っていう感じのようなスタイルですね、上司は」

正社員と契約社員の仕事内容には違いはない。正社員と契約社員とで異なる点は、主に待遇面である。正社員は所定の就業時間が適用されているが、契約社員にはフレックスタイム制度が適用されている。契約社員は労働組合に入れない。契約社員の給与額は正社員に比べて低い上に、福利厚生の一部を受けられない。また、契約社員は役職に就かないが、正社員に転換すると昇進が可能になる。正社員に転換しても現在担当している業務をそのまま続けることになるだろうが、C 社では定期的に配置転換がある。部署はクライアントの種類ごとに構成されているので、正社員に登用されれば、将来的には他の分野のクライアント（例：化粧品や日用品など）を担当する可能性がある。

５－３．C 社の業務内容と負担度

C 社で UD さんが現在担当する業務はコンサルタントに近い。A 社や B 社と比べて扱う商材も豊富で、幅広く何でもやっているため、今までで一番やりがいを感じている。UD さんの所属チームが担当しているクライアントは自動車メーカーである。個々の社員が異なる車種を分担している。UD さんの主な業務内容は、テレビ CM、プロモーションイベント、プロモーション用 WEB サイト等の企画・制作である。具体的には、クライアントからニーズを聞き取り、企画を立てて提案し、チームを組んでいる広告プロダクションに製作を依頼するという、広告の依頼から完成まで全体を調整する業務である。現在のクライアントはお堅い自動車メーカーなので、一年間の仕事のスケジュールは既におおよそ決まっている。

現在不満に感じていることは少なく、打ち合わせ等のために毎週、遠方にあるクライアントのオフィスへ、片道数時間かけて通わねばならないことくらいである。

５－４．C 社の教育訓練

C 社では社外で催されるセミナーへの参加が奨励されており、従業員に積極的に開催情報を知らせてくれる。例えば、最新の業務効率化システムのセミナーや、最新の広告事例紹介のセミナーなどがある。UD さんは事例紹介のセミナーにかなり積極的に参加するようにしている。また UD さんは自動車メーカーをクライアントとしているため、モーターショーにも参加させてもらっている。参加する際には行きたいと表明するだけですぐに行かせてもらえる。

これらのセミナー以外に UD さんが自己研鑽のために勉強しているのは、業務で使用しているデータ解析ソフト（広告の投資収益率を測定し、Web 上のツール等を管理できるソフトウェア）の使い方である。高校時代は勉強嫌いだった UD さんだが、業務に必要な勉強は熱心に続けている。

UD さん「いや、高校時代の勉強と業務の勉強は、何か違う」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「これ何ですかね、どういう点で」

UD さん「何ですかね、もう、高校時代の勉強は、正直やらなくてもやっても変わらないじゃないですか、でも、業務の勉強って、やらないと、もうついていけないというか、だめというか、仕事が成り立たないというかですかね」

５－５．人間関係

C 社は創業年が古いが、社内の人間関係は良い意味で上下関係がなく、フラットかつフランクであると UD さんは感じている。UD さんはこのような C 社の雰囲気をおおむね気に入っている。

６．これまでを振り返って

これまで働いてきた３社を振り返ると、A 社は「日本的なちょっと（若手を）奴隷的な（扱いをする）感じ」、B 社は「優雅なサバンナ」、C 社は「ちょっといい動物園」といったところだと UD さんは語る。この中で、考え方や働き方が最も自分に合っていると感じるのは B 社である。しかし、両親には B 社への転職を強く反対された。反対に、自分には最も合わないと感じた A 社への就職は、両親に相談した際に勧められて決めたものだ。大学時代の自分に今の自分が助言するとしたら、親と考え方が違っても、親の意見は無視して自分のやりたいようにしたらいい、と言ってあげたい。

UD さん「結構親は、就活するとき、やっぱり『大手で、安定的なところにしなさい』みたいな感じだったんですけど、それを『無視して、自分のやりたい会社で好きなように働けばいいよ』っていうことを言ってあげたかったですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほど」

UD さん「結構、親の意見で左右されちゃったとこもあるんで」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんですか」

UD さん「そうですね、やっぱり、最終的に結構内定を幾つかいただいて、親に『どうしよう』って相談したときに、『やっぱり大手がいいよ』って、やっぱり親心もあると思うんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「親は、そういうふうにアドバイスしちゃいますよね」

UD さん「けど、まあ今、多分自分の性格とかキャリア的なことを考えたら、やっぱそっちじゃなかったなっていう感じです」

転職については、UD さん自身は良いとも悪いとも思わない。C 社ではむしろ転職を経てスキルアップすることを肯定的に捉える傾向がある。UD さんの周囲の友人たちでマスコミや IT 業界に就職した人たちは、多くが新卒就職して３年以内に転職している。

UD さん「業界によりますね、メーカーとか商社の子は、ずっともうおんなじ会社にいるんですよ、ただ、マスコミだったりＩＴとかに就いただと、もう３年以内に転職してっていう感じです」

UD さん「４０代以上の人って、やっぱり会社に元々長く１社目、終身雇用、生涯雇用だみたいな感じじゃないですか、多分３０代以降の方、以下の方たちが、やっぱりそういう感じなのかなっていう」

７．将来について

広告業界で働く人の中には、一つの会社に留まるより、様々な会社でスキルを得て活かしていきたいという考え方の人も少なくない。UD さん自身は、C 社で現在受験中の正社員登用試験の結果次第で今後のキャリアを考えていきたい。

もし C 社の正社員になれなければ転職する。現在従事している広告代理店の営業という仕事は、クライアントの下請けのようなものなので、次に転職をする時は決定権のあるクライアント側の仕事、特にメーカーの広報のように戦略的な部署の仕事をしたい。マスメディアのコンサルティング職を経験すると、次の転職先としてメーカー等の広報部門の求人に応募できるということは、C 社へ転職した際の転職活動で知った。

C 社で正社員になれた場合には、UD さんは新しいことに挑戦することが好きなので、新しい事例を求め、やりたいと言ってくれるクライアントと一緒に働きたい。仕事の規模は問わない。これまでの経験では、飲料メーカーや IT 業界の中に、先進的な考えをもつ会社があるので、それらの業界の仕事をしてみたい。そしてできれば、東京に本社がある会社だとありがたい。現在のクライアントは大変な遠方に会社があるため打ち合わせが大変だからだ。なお、海外で働きたいとは考えていない。その理由は、今行くことができる海外勤務先は工場地帯ばかりだからである。

より長い将来について考えると、これまで UD さんは営業職を続けてきて今も楽しく仕事をしているが、加齢に伴い体力が衰えると、営業職を続けることは難しいのではないかと思っている。一時は事務職へ転換することも考えた。ただ、具体的には考えられていない。

独立起業にはあまり関心がなく、雇用されて働いていきたい。積極的に管理職になりたいとは思っていないが、いつかは経験しておく必要はあると考えている。管理職になるのであれば、きちんと実質的な決定権がある管理職になりたい。

UD さん「管理職ですよねえ、まあ、ゆくゆくは、ならなきゃいけ、まあ経験として必要じゃないですか、まあ、なるんであれば、ある程度決定権というか、しっかりある管理職にはなりたいと思ってますね」

昨年 UD さんは実家の転居に伴い、両親とともにマンションを購入した。それをきっかけにお金の管理に詳しくなりたいと思うようになり、ファイナンシャルプランナー資格の取得を検討した。しかし仕事が忙しくて勉強の途中で挫折してしまったので、再挑戦したいと考えている。購入したマンションは UD さんの名義であるが、費用は両親と折半し、一緒に住んでいる。UD さんが結婚した場合には、売りに出すか賃貸に出すことを考えている。

プライベートでは、UD さんは現在、バレエ・エクササイズのジムに週 1 日通っており、インストラクターの資格を取りたいと考えている。C 社に入職してから自動車の免許を取得した。遠方にある現在のクライアント先での移動に必要なので、レンタカーを借りて運転を練習している。30 代までに結婚して子どもをもうけたいが、家庭を持っても仕事は定年まで続けたい。現在は交際相手がいないので、いわゆる「婚活」をしようかとも考えているが、今は仕事が楽しくて稼ぐことの方に思考が向かってしまう。

UD さん「３０代までには、一旦結婚したり子供産みたいなっていうのはあるんですけど、ううん、そうですね、まだほんとに考えられていないというか、そのときの状況に応じて、ただ、子供を産んだり、家庭に入っても、仕事には就いていたいなと思っていて、定年まで働く覚悟はある」

実施日：2018 年 9 月 22 日
対象者：VD さん（27 歳女性　総合病院　公営事業所　看護師）

プロフィール

2008 年冬	リーマンショックの発生で将来の就職に不安を覚え看護師を志す
2009 年 4 月	四年制大学　看護学部　入学　親元を離れ一人暮らしを始める
2013 年 3 月	四年制大学　看護学部　卒業　保健師・看護師資格取得
4 月	A 病院（総合病院　公営事業所）に正職員就職（看護師）
2015 年 10 月	英語学校　通学開始
12 月	A 病院を離職
2016 年 1 月	欧州某国に渡航（ワーキングホリデー）
1 月	語学学校　通学開始
6 月	語学学校　終了
7 月	ボランティアとアルバイト　開始
2017 年 1 月	帰国
2 月	派遣会社に登録。B 病院へ派遣される（看護師）
5 月	B 病院　契約期間満了
6 ～ 7 月	求職活動
8 月	C 病院（大学病院　1,000 人以上）に正職員就職（看護師）
12 月	結婚

1．大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

VD さんが看護師を目指すようになったのは、センター試験を受験した後である。母親が看護師をしており、大変そうな様子を見ていたので、それまでは看護師になることはあまり考えていなかった。しかし、大学受験の直前にリーマンショックが発生し、将来就職できるか不安になった。母から「女性一人で生きていくには手に職を得ていた方がよい」と助言され、イメージしやすかった母の職業である看護師を志した。四年制大学の看護学部を受験して無事に合格した。大学は自宅と同じ県内にあったが通学するには遠かったため、入学と同時に親元を離れて一人暮らしを始めた。

学生時代、VD さんは看護師の仕事は自分に向いていないと考えていた。その理由は、優先順序をつけて同時多発的に色々な業務を進めることが自分にできるのか、イメージが湧かなかったためだ。また母からも、「性格上、看護師より保健師のほうが向いている」「両方の資格を取りゆくゆくは保健師になった方がよい」と言われた。そこで、大学卒業時には両方の資格を取得した。

大学 4 年次に聴講した講義がきっかけで、「国境なき医師団」など海外で医療に携わる国際看護の活動に憧れや関心を抱くようになった。将来的には、紛争地や被災地等に派遣される医師団に所属する看護師として働いてみたいという想いが芽生えた。看護師と保健師のどちらとして関わろうか悩んだりもした。ただし当時は国家試験対策で手一杯であったため、語学の勉強は本をたまに読む程度で、力を入れられなかった。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

大学在籍中には、医療現場での実習を多数経験した。実習は１年次からたびたびあったが、最も長期間であったのは３年次の実習（半年～９ヶ月間ほど）で、VD さんは９ヶ月実習を受けた。実習先病院に誘われて就職する看護師も中にはいるが、VD さんは考えなかった。というのも、実習先の多くは大学の関連病院で、関連病院に就職してしまうと、出身大学の看護の価値観しか分からなくなると思い、出身大学とは異なる母体をもつ病院へ就職したいと希望していたためだ。

３年次の実習先ではまた、現役看護師から「一人の患者にそこまで向き合えるのは学生のうちだけだから大事にした方がいい」と言われた。働き始めると患者に向き合えない原因は、大規模病院では患者と接する以外の業務が多いためではないかと思い、小規模病院への就職を希望するようになった。

就職活動は大学４年次（2012 年）の５～６月頃にはじめた。まず、学校で配布された情報誌でおおよその見当をつけた後、東京などで多数の病院が集まって開催される合同就職説明会に参加して直接話を聞き、実際に病院を見学した後に面接を受けた。応募先を探す際には、経験を積めることを最も重視した。さらに、基本給や福利厚生、東京で働けること、できれば寮があること、患者とじっくり向き合える小規模な病院であること、出身大学以外が母体であることを重視した。

大学から「内定辞退は失礼で大学と病院との信頼関係に傷がつくので、いくつもの病院を同時に受けてはいけない」「必ず一つの病院を受けて結果が出てから次を考えるように」と言われていた。そのため、VD さんが応募した病院は２つほどであった。そのうちの一つはかなり専門に特化した病院であったため、新卒で入ると「潰しが利かなくなる」のではないかと大学の先生や両親から心配された。最初に就職するならばオールラウンドで学べる総合病院のようなところの方がいいとも助言され、考えた末に内定を辞退した。もう一方の病院は、患者にじっくり向き合うことを理念とし、複数の科をもつ病院であったため、就職を決めた。

２－２．応募から入社までのＡ病院とのやりとり

病院の採用過程は、まず作文を提出し、その後に面接を受けた。面接では作文の内容について話したと記憶している。また、VD さんは患者にじっくりと向き合うという A 病院の理念が好きだったので、その理念について話したと思うが、A 病院側から労働条件等についての説明はなかった。

３．初めての正社員勤務先（Ａ病院）

３－１．A 病院の教育訓練

A 病院は国公立の総合病院で、VD さんが勤務したのはその分院である職員数 30 人未満の小規模な診療所であった。VD さんは 2013 年４月から正規の看護師として入職した。はじめの１週間は、病院の就業体制や患者への接遇などについて研修を受けた。その後は、実際に現場で働きながら技術的な指導を受けた。初めは先輩看護師の業務を見学する「シャドウイング」で業務を覚えていき、その後はできることから積極的に実践していった。まずは大学の実習で既に学んでいる入浴介助などの業務からはじめ、注射や点滴などは先輩看護師に患者役をしてもらい練習してから患者に提供するというように、徐々に進めていった。

また、病院の理念と現実の運営とが一致しており、「患者と向き合う」ことを理念に掲げるだけでなく、そのために必要な教育を職員に施していた。先輩たちも厳しく、倫理面がしっかりとしていた病院であった。

VD さん「やはり患者と向き合うという理念がある、向き合ってますよと自分たちで言えているぐらいの病院だったので、やはり患者さんと向き合いますということと、それ、『向き合うための研修であったり、教育はします』というような病院だったので、そういうところはリンクしているかなというふうに思いましたね。やはり適当な仕事をしてたりすると先輩方もすごい厳しかったので、その点は、そういった面では倫理観というか、倫理的な面では、すごいしっかりしていた病院かなというふうには思います」

３－２．A 病院の労働条件・職場環境

A 病院には、病院全体で若い人を育てようという雰囲気があった。労働条件も採用される前に聞いた説明と実際が大きく異なることはなかった。同時期に上京した看護師の友人の状況と比べると、A 病院の環境は恵まれている方で、よい病院だと思う。同僚との間で小さなトラブルが多少は発生したが、あまり気にしないようにしていた。ただ、トラブルへの対処方法がわからなかったので、気まずさを感じながら物理的に距離をとるなどしていた。

３－３．A 病院での仕事内容

入職したばかりの頃は、注射や点滴など患者に痛みを伴う処置を行うことに、戸惑いや不快感、怖さを覚えていた。その一方で、練習した業務ができるようになった時や、患者から感謝された時など、ポジティブなフィードバックがもらえたことは嬉しかった。

入職当初は病棟への配置を希望していたが、最初の配属先は手術室と内視鏡室を組みあわせた部門であった。しかし医師の手術を補佐する「オペ看」として働くうちに、仕事に楽しさを見いだせるようになり、オペ看としての仕事を極めたいと思うようになっていった。ところがその矢先に、上司から当初の希望どおり病棟へ配置転換したいと打診された。気持ちが変わっていた VD さんは配置転換を希望しない旨を告げたが、病棟業務を経験してから再び手術室を経験するのでも遅くないと言われ、結局配置転換された。

３－４．A 病院の離職理由

VD さんが A 病院を選んだ最大の理由は、患者とじっくり向き合うという A 病院の理念に共鳴したからであった。実際に入職して２年目までは、VD さんはその理念を自分でも実現できていると感じていた。しかし３年目になると「このままでよいのか」と疑問に思い悩むようになっていった。

悩みの種の一つは、A 病院で経験できる業務の狭さであった。先輩看護師の多くは、他の病院で多様な経験した上で A 病院に入職した人たちばかりだったため、A 病院でも臨機応変な対処ができていた。これに対して VD さんは新卒で A 病院での経験しかない。A 病院は総合病院といっても特殊な病を扱う科ばかりが集められており、難病患者ばかりが訪れる病院であった。難病患者は母数がそもそも少ない上、A 病院は規模が小さいため、その看護を経験できる患者の種類や数に限りがあった。他の病院へ就職した同級生と比べて自分の経験患者数がとても少ないと感じた。そのため、「このまま A 病院で働き続けていると、狭く深い経験ばかりが蓄積されて広い知識が定着せず、A 病院を辞める時には使えない人材になってしまうのではないか。たとえば A 病院では重症患者を看る機会が少ないので、いざ重症患者を看護しなければならない時についていけなくなるのでないか」といった不安を抱くようになった。

看護師長からの期待を重く感じたことも悩みの一つであった。VD さんはお世話になった看護師長に感謝している。一方で、看護師長の言動から見えない圧力を感じて怖いと思うことがあった。看護の仕事自体は好きだったが、期待されるほど人生を仕事に捧げる気概が自分にあるのだろうかと思い悩んだ。

VD さん「師長さんには、本当にいろいろ、何もできないときから、ある程度のことはできるようになるところまでお世話にはなったんですけれども、何ていうんですかね、見えない圧力みたいなのが、ちょっと怖いなと思ったときがありまして、『ここでずっとやって、上に上がっていくんよね』みたいな、『一緒に看護やっていこうね』みたいな圧力が、ちょっと何か、『そこまで私、入り切れるかな、仕事に』って少し思って、仕事自体は好きなんですけれども、何ていうんですかね、『人生全てをこれにささげるみたいな気概が私にあるのかな』っていうような、期待がちょっと重かった部分はありますね」

一方、VD さんは大学在学中に、いつかは国際看護に挑戦したいと思っていた。A 病院では将来のキャリアについて上司と話し合う面談が毎年行われ、VD さんは２年目までは、A 病院での看護業務を一通りできるようになることを目標に据えていた。しかしある程度できるようになった３年目には、何を目指したらいいのか分からなくなっていった。その時に改めて、ずっと後回しにしていた国際看護をやりたいと思った。ところが、国際看護の仕事に応募するためには、募集要項において、急性期の患者（手術後や外傷等により集中治療が必要な、身体状態が変化しやすい患者）へ対応する病院で５年以上の就業経験があることが必須であり、そうした患者数の多い病院で経験を積み、知識・スキル・対応力を習得する必要があった。しかし A 病院は慢性期の患者への対応を主とする病院であったため、急性期の患者に必要な人工呼吸器などの処置を経験する機会が少なく、葛藤を感じた。

VD さん「3 年目ぐらいになってくると、自分がどういうキャリアを組んでいくかみたいなのを、毎年面接で聞かれるんですけれども、ある程度できるようになってくると、自分が何を目指したらいいのか、ちょっとわからなくなってしまって、上に行きたい、管理職になりたいわけでもなかったので、となると、じゃあ自分がどの領域に突っ込んでやっていきたいのかというようなことで考えたときに、そういう国際医療をやりたいなというふうには少し思いましたね、そのときに」

上述の希望しない配置転換が行われたことも、離職理由の一つであった。手術室での仕事を極めたいと思った矢先に病棟へ配置転換されてしまった。それまで１年半の間に積み上げて来たことが一からやり直しとなることを嫌だと思った。

これらの様々な想いを先輩看護師や母に話して相談したところ、先輩たちからは「歳を取ってからだときつくなるので、きつい分野にチャレンジしたいなら、若いうちに色々やったほうがいい」と言われた。ずっとクリニック勤務で病院での勤務経験がなかった母からは、「やりたいようにやればいい」と言われた。当時交際していたパートナーとも話し合い、ワーキングホリデーで欧州某国へ行くことを決意した。

上司に、１年間海外に行きたい旨を伝えたところ、A 病院には多様な経験を積んでから入職してきた職員が多く、若い人は色々なことを経験した方がいいと考える人も多いため、引き留めることもなく、「頑張ってきてね」と寛容に送り出してくれた。2016 年 12 月に A 病院を離職した。

４．ワーキングホリデー

A 病院を離職後、VD さんは１年間のワーキングホリデーのビザをとり、欧州某国に渡った。きっかけは、当時の年齢（25 歳）と交際相手との関係である。結婚・出産で自由に活動できなくなる前に、好きなことをやりたいと思うようになり、交際相手にもその旨を相談したところ「いいんじゃない」と了承して

くれたので、渡航を決意した。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「決意されたきっかけみたいなのはありますか」

VD さん「そうですね。これ、そのときに、自分が今の年と、これからのキャリアプランとか人生を考えたときに、多分今この時期が一番、体も何かそういう制約もなく、自由に行ける時期なのかなと思ったのがきっかけでしたかね。当時、おつき合いをしている人がいたんですけど、この人とつき合って結婚したときに、結婚したらもうそのまま自分がやりたいことは、もうできなくなっちゃうのかなというようなことを少し思ったんですね。もし子供が生まれたら、もう子供にかかり切りになってしまうので、そうすると、自分の残された自由な時間って本当にあと何年かしかないのかなというふうに思ったので、ちょっと結婚する前に、自分の好きなことをやらせてくれっていう感じで、海外に行かせていただいた感じですね」

渡航を決意してからは、まずは語学学習に取り組んだ。A 病院で働きながら、語学スクールで２、３ヶ月間ほど週に１，２回の個人レッスンを受けて短期集中で最低限のことを覚え、欧州某国に渡航後、半年間は語学学校で英語学習に集中した。

ある程度の意思疎通が図れるようになった段階で、ウェブサイトでアルバイトやボランティアを探しはじめた。本当は看護師をやりたかったが、その国の母国語（英語ではない）ができないため難しかった。アルバイトは、イベント企画やサマーキャンプでの掃除・料理などの手伝い、ボランティアは、LGBT のプライドパレード、医療機関の掃除などをした。最も楽しかったのはプライドパレードのボランティアだ。清掃ボランティアは、医療従事者が患者とどのように関わっているかを観るために参加したが、ロビーでの掃除が中心だったため大まかにしか見られなかった。

このように、期待どおりにはいかない点がいくつかあり、自堕落になっていた時期もあったため、１年間のワーキングホリデーに対する達成感は、100 点満点中の 60 点ほどである。一方で、語学の上達や、海外の医療現場や価値観を実際にみることで、自分の考え方が変わり気持ちが楽になった点は収穫だった。A 病院で働いていた頃、仕事に専念してきた患者が家族に見舞いに来てもらうことなく最期を迎える様子をみて「自分は何を思いながら死ぬのか」「何を大事にして生きていくべきか」考える機会が多かった。海外に出たことで、「仕事だけが人生ではない」「人生は楽しむもの」という価値観を知り「自分の感情を素直に出して生きてもいい」と感じられるようになった。

VD さん「日本だけの価値観じゃなくて、『こういう考え方もあるんだ、こう考えて生きていっていいんだ』みたいな感じで、少し気持ちが楽になったというのはありましたかね。海外に行って」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「具体的にはどんな考え方に気づかれたんですか」

VD さん「そうですね。何か『仕事だけが人生じゃないんだな』っていうようなことは思ったのと、何ていうんですかね、人生楽しんで、何を大事にして生きていくかっていうのがすごい、何ていうんですかね、達成感じゃないですけど、自分がいい人生だったなと思えるのにつながっていくんだなというようなことは思いましたかね。少し病院で働いていて、やっぱり看取りとかも見ていたので、『自分が死ぬときに何を思って死んでいくのかな』というようなことを少し考える機会が結構多かったりもしたので、そのときに、仕事だけの人生で家族もいないみたいな方だったりだとか、最後の最後で余りお見舞いにも、奥さんはいるけど、お見舞いに来てくれないだとか、そういう人たちを見ていく中で、その人たちなりには、絶対家族を頑張って養おうと思って仕事に集中していたんだと思うんです

けど、そのせいで家族のきずなが余りなくてっていうような方もいらっしゃったりしたので、何か、何ていうんですかね、『どういう人生が一番自分にとっていいのかな』みたいなのを考えて仕事をしていた時期でもあったので、海外行って自由に生きるじゃないですけど、自分の感情を素直に出して生きていくっていうのも大事なことなんだなというのは感じましたかね」

５．帰国直後の求職活動と就業（B 病院）

欧州某国から 2017 年１月に帰国した。本当は海外経験を生かす仕事をしたかったが、１年のみの経験では十分ではなかった。かといって再度海外へ行く資金はなく、当座の生活費も必要であった。看護師の仕事は好きであったし、すぐに仕事が見つかるので、海外経験を生かす仕事を探しながら、再び看護師として働くことにした。

登録した派遣会社では派遣先の病院をある程度自分で選ぶことができた。本来やりたいことである国際看護の募集要項には急性期の看護経験が必要であったが、海外にいた１年間は看護業務をしていなかったので、初めから急性期を担当するのは無理だと思った。勘を取り戻すために、A 病院で経験した慢性期の治療が中心の病院を要望した。

2017 年２月から B 病院に派遣され、看護師として働き始めた。2017 年４月をもって派遣契約期間が満了した後、正職員として働く病院を探し始めた。その際には、国際医療に強い病院を探した。具体的には、職員対象の英語講座を開催していたり、海外の病院へ見学や交流のために看護師も定期的に派遣してくれたりする病院だ。海外からの外国人看護師がいる病院で働くことは考えたことがなかったが、もし機会があれば一緒に働いてみたいと VD さんは考えている。

上記の条件に該当した C 病院（現在の勤務先）に応募したところ、正規の看護師として中途採用された。C 病院を選んだ理由は、科の数も病床数も大変多い大学病院なので、急性期を含め幅広く学べると考えたためだ。

６．現在の正社員勤務先（C 病院）

６－１．C 病院での教育訓練

C 病院は多数の科と病床を抱える大規模な大学病院である。VD さんは中途採用であったため、研修は１日のみであった。病院の理念、機械操作方法、出勤・退勤手続などを詰め込みで説明され、翌日には現場に配属された。なお、C 病院は新卒中心の採用管理をしているが、VD さんの所属部門は新卒が入ってこない。

C 病院の医師や看護師は多様な科を経験した人たちが多いので、様々な価値観や患者の見方を知ることができる。また、患者数が多いため経験を積むことができ、知識の定着も早い。業務を覚えるのに、A 病院では１ヶ月必要だったことが C 病院では２週間で覚えられる。

C 病院は、研修制度自体は充実しているが、実際に受講することが難しい。VD さんが国際看護を目指すにあたり C 病院を転職先に選んだ理由は、多くの診療科があり急性期の患者の看護を学ぶ機会があることと、語学学習や海外の病院へ職員を見学に派遣する制度があるためだった。実際に TOEFL 対策の講座などがあるが、平日の講座であるため、平日は必ず勤務日である外来部門で働く VD さんは受講できない。また海外の病院見学も、応募資格の中に勤続期間や、自身の休日を派遣日程に合わせられること、師長の推薦状などが設けられているため、VD さんの所属部門は大変多忙で休日をとることが難しく、応募できない。さらに、現在の所属部門は急性期の患者をみる機会がなく、異動希望も退けられている。そのため VD さんが C 病院に転職した理由であった事柄３つがすべてかなえられていない状態である。

VD さん「一応、面談が年に２回ほどあるんですけど、そのときに自分のやはりキャリアシートみたいなのを出したりするので、お伝えはしているんですけど、『まずは１年ここで頑張ろうね』みたいな形なので、『そうですね』っていうような」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「『まずは１年頑張ろうね』の、何か理由みたいなのをお話しいただけるんですか。こういうことをあなたに期待しているからとか」

VD さん「は、特に言われないです。でも、『助かっているよ』っていうのはすごい言われますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ」

VD さん「『残業やる人がいないから』っていうふうには」

６－２．Ｃ病院での仕事内容

最初の配属先（現在の配属先）は希望していた急性期ではなく、外来部門の内視鏡等の精密検査を総合した部署であったため困惑した。採用面接の際に急性期を希望する旨を伝えていたが、「人員調整上ここにしか配属できない」と言われた。ただ、A 病院で手術室兼内視鏡室で働いた経験があり、業務内容も嫌いではなかったので受け入れた。

実際に働きはじめると、配属部署内での異動が大変頻繁で、新しいことを次々と学ばなくてはならなかった。配属部署には、内視鏡室のほか、レントゲン、MRI など色々な分野が含まれており、４ヶ月内視鏡を担当した後、他の検査に異動してまた学び直し、ということが繰り返され、自分のやりたいことからどんどん遠ざかっている気持ちになった。そのため、今の業務では、仕事にやりがいを感じるのは患者から感謝されたときだけである。

６－３．Ｃ病院での人間関係

これほど頻繁に異動が生じるのはこの部署だけであった。理由は、夜勤がない部署は外来部門だけであるためだ。看護師は女性が大半を占めており、夜勤のない精密検査室には、産前産後休暇や育児休業をおえたばかりで時短勤務をしている母親が集中して配属される。また、心身の体調を崩している職員も配属されがちである。VD さんはフルタイム勤務で残業も可能なため、そうした職員では賄いきれない人手不足の業務を補うため、頻繁に異動させられているのではないか、と考えている。

VD さん自身も 2017 年 12 月に結婚して子どもを持ちたいと考えており、いつかは自分も同じ立場になるのだから、母親である職員を大事にすることは大切だと思う。その反面、他の人たちが代わりに頑張らねばならないこと、皆が同じ労働条件でないことを辛く感じている。この問題は職員間のいざこざの原因になっており、VD さんは「疲れてくる」「仕事に集中したい」と思っている。

VD さん「大きい大学病院の中に日勤がある部署ってそこだけになってしまうんです。そこであったり外来部門ってなってしまうので、どうしても産休、育休上がりのママさんが多かったりするんですね。そうすると、時短で働くという方がすごい多いので、フルタイムで働ける人が本当に数えるぐらいしかいないので、そして残業もできるってなると、多分扱いやすいんでしょうね、経営者の価値観としては」

VD さん「みんながみんな同じ労働条件で働けないのが、たまにつらくなってしまうなっていうふうには思ってしまいますかね、正直。自分も今、結婚しているんですけど、自分も今後、子供が欲しいと思っ

たときに、確かにママさんを大事にするというのは、すごく自分も今後そういう部類に入っていく上では大事だなと思うんですけれども、残された人が頑張ってやっていかなきゃいけないみたいなのが、すごい、やはりそこであつれきもあったりだとか、こういういざこざもあったりするので、そういうところがちょっと疲れてくるなっていう面ではありますね。仕事に集中したいなみたいなのもあったりしますね」

また、VD さんは仕事にやりがいを求めているが、同僚たちはモチベーションが高くない。多くの同僚が「いい人」ではあるが、仕事に対する考え方が自分とは合わない。

VD さん「今の部署も、もちろん患者さんとのやりがいもあったりして、学ぶこともすごい多いんですけど、働いている人も、もちろんいい人、いっぱいいるんですけれども、『きょうが無事終わればいい』っていう考えの人も結構多かったりして、『自分は家庭があるから、そこさえ大丈夫であればいい』というような感じの人も結構多かったりするので、『自分はこういう考えの人とは合わないんだな』というふうに、ちょっと思いましたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「今は患者さんにありがとうと言われるのが、唯一うれしいとき」
VD さん「そうですね、『私はしっかり仕事をしよう』と思いながら、仕事してます」

６－４．C 病院の労働条件・職場環境

平均的な労働時間は週あたり 55～60 時間と長い。というのも、上述のとおり現在の所属部門には、体調を崩した人や短時間勤務の人が多く、VD さんのほかに残業ができる人がわずかであるためだ。残業代は認められれば支給されるが、始業前残業はあまり認めてもらえないのが不満である。

VD さんの所属する精密検査部門は、夜勤の多い病棟等の他部門で体を壊して異動してきた人が多い。その人たちは異動後に結局離職してしまう場合もある。そのため精密検査部門は職員の異動や離職が比較的激しい。ただこの部門だけでなく、C 病院全体も、また一般に大病院はどこであれ、職員の入れ替わりが激しいのだと思う。

６－５．C 病院を辞めたいと思う理由

VD さんは今では C 病院を辞めたいと考えている。その理由はいくつかある。

第一に、モチベーションの上がらない職場環境であるためだ。今は患者からの感謝の言葉以外に仕事上でのやりがいは感じられない。

VD さんは A 病院では先輩たちのモチベーションの高さに影響を受けて、仕事にやりがいを感じていた（その一方で、プレッシャーにも感じていた）。これに対して C 病院では組織の階層が複雑で、病院の上層部と現場との意思疎通が不十分になり、現場からの意見が病院運営に反映されにくい。そのせいで職員は「何を提案しても変わらない」「言われたことをやるしかない」という気持ちになり、モチベーションが下がってしまうのだと思う。もっと各部門の看護師長が現場の看護師にポジティブなフィードバックを返せば、もう少しみんなのモチベーションが上がるのに、と思っている。

VD さん「小さい病院ですと、トップが変わってしまうと、がらっと経営が変わってしまうので、そこはち

ょっと３年間働いていても、前のほうがよかったなと思うことはもちろんあったんですけれども、その分、意見が通りやすい部分もあったので、小さい病院のほうが。そこは何か上も聞いて、ちゃんと吟味した上で答えを返してくれているなというようなことは感じましたね、上も。ただ、今の病院は、割合階層がすごいいっぱいあるので、まず直属の上に言って、『だめだよ、上がこう言っているから』で返されてしまうので、『何を言っても変わんないんだな』っていうような、『もうやるしかないんだな、言われたことをやるしかないんだな』というようなスタンスなので、それが結構みんなのモチベーションの下がっている原因なのかなって、たまに思うこともあります」

第二に、理念と現実とが一致しておらず、人員配置などその場しのぎの病院運営がなされているためである。具体的には、業務の忙しさから、患者と丁寧に向き合うことができておらず、職員の技術や倫理観があまり育っていない。最初に勤めたＡ病院では、理念と現実が一致しており、先輩看護師は倫理的にも厳しく、職員の教育にも一貫性があった。それと比べると、Ｃ病院の運営には疑問を感じる。

VD さん「今の病院も、研修制度はすごい充実しているんですけれども、やはり業務をやっていく中で、忙しいから仕方ないのかなというふうにも思ってしまうんですけど、患者さんからしたら、忙しいは理由にならないかなと思ってしまう部分もあるので、なかなか研修はしっかりしていても、それ相応に技術だったり倫理観が育っていないのではないかなというふうには正直思っちゃいますね」

VD さんは、職員間で情報を共有し、「同じ観点と同じ対応で患者さんをずっと診ていく」ことができるよう改善すべきだと考えている。VD さんは精密検査室の所属だが、病棟から検査に訪れる患者の状態が申し送りされておらず、患者に負担がかかっている例がよく見られる。反対に病棟の看護師に患者の状況を申し送りしたくても、看護師ではなく補助者が患者を迎えに来るため間接的にしか伝えられずもどかしい。

VD さん「状態が悪くても歩かされたまま検査室に来るっていうことがあったりするので、こちらとしては、患者さんの情報は名前と疾患しか知らないので、例えば『病棟ではこういうふうに動いて歩いてました』とか、『こういうふうな介助が必要でした』という情報がないまま検査に入らなきゃいけなかったりするので、そういう情報の共有みたいなのがもっとできたらいいのになっていうようなことはあったりしますね」

Ｃ病院を辞めたいという思いは、師長にも伝えたが軽く聞き流された。相談にのってくれる先輩はいるが業務に疲れている様子なので「これ以上疲れさせたくない」という想いからあまり言わないようにしている。相談できるのは家族ぐらいである。

７．将来について

学生の頃は、自分は看護師には向いていないと思っていたが、実際に働いてみると看護師の仕事は嫌いではない。また「やりがい」という面では、看護師は最もわかりやすい職業だとは思う。

Ｃ病院を辞めたい気持ちはあるが、転職活動は情報収集をしているのみである。というのも、どんな方針で病院を選べば良いのか、また人生設計において何を優先すれば良いのか、現在悩んでいる過程にあるからだ。

第一に、小規模病院と大病院のどちらが自分に合うのかが分からない。これまで働いた二つの病院を比べると、A 病院は小規模ゆえに「患者と向き合う」という理念どおりの看護ができるが、経験の幅が狭く国際看護に向けて学ぶことが難しい。C 病院は大病院ゆえに多様な経験を積んで早く成長することができるが、忙しさのあまり患者と向き合うことができない。小規模と大規模のどちらにも良い点悪い点がある。

第二に、国際看護に挑戦することと、出産可能な年齢には限りがあることとのジレンマに大変悩んでいる。VD さんは出産後も育児休業を経て働き続けたい。看護が好きであるし、VD さんの母も働いていたので専業主婦になるイメージが湧かない。夫は VD さんがやりたいようにしたらいいと言うが、一方で、子どもをもうけたいとも話している。この問題は、今後の転職先選びや、そもそも転職するかどうかにも関わってくる。上述のように C 病院には母親である看護師が時短勤務で多く働いている。子どもをもうけるならば母親が働きやすい病院のほうがよい。また、もし転職してすぐに出産となると失礼なことになるので、C 病院で我慢しながら働き続ける方がよいかもしれない。

VD さん「国際ももちろんやりたいなと今も思ってるんですけど、やはり結婚して正直子供も欲しいですし、子供が産める年齢もやはり限られたりしているので、それを考えたときにどちらを優先すればいいかっていうのは、今考えていますね、すごい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「パートナーの方と話し合ったりとかされているんでしょうか」

VD さん「そうですね。『やりたいことやればいいんじゃない』とは言ってはくれるんですけど、でも『やはり子供も欲しいね』っていう話をしているので、そうすると、それ相応のやはりママさんとかが働きやすい病院に行ったほうがいいのかなって思ったりもしていますし、その『新しい病院に勤めて、１年もしないうちに子供できましたも失礼かな』って思ったりすると、『今の病院で我慢してやっていたほうがいいのかな』と思う部分もあったりしていて、すごい悩みますね、最近は、すごい」

なお、VD さんは保健師の資格も所持しており、保健師の方が子どもを育てながら働きやすいので資格を取得しておいてよかったと思っている。しかし、人手不足で選ばなければどこででも働ける看護師とは異なり、保健師の仕事は離職する人が少ないため求人がなかなか現れない。

ただし、モチベーションが下がっているとはいえ、結婚した以上は責任があり、稼がずに食べさせてもらうことには抵抗があるので、次の転職先に迷っているうちは C 病院で働き続けるだろうと思う。

VD さん「私は、迷っているうちは働こうかなというふうには、正直モチベーションがずっと下がっているので、全然仕事に楽しさを見出せない状況ではあるんですけれども、やはり『結婚している以上、文なしで食べていくのもな』って思う部分もちょっとあるので、今はもう一人じゃないので、ちょっとそこは責任持って働こうかなというふうに思っている状況ですね。なので、迷いながらも多分働くと思います」

実施日：2018 年 10 月 23 日
対象者：WD さん（28 歳女性　初職：アパレル小売　30～99 人　販売）

プロフィール
2006 年４月　中高一貫校の高等学校　普通科　進学
2009 年３月　中高一貫校の高等学校　普通科　卒業
　　４月　大学　家政学部　入学
2013 年３月　大学　家政学部　卒業　衣料管理士資格取得
　　４月　A 社（アパレル小売　30～99 人）に就職（販売）
　　10 月　A 社を休職（精神疾患　傷病手当受給）、自宅療養
　　12 月　A 社を離職　療養しながら求職活動
2014 年４月　B 社（百貨店　1,000 人以上）に契約社員として就職（事務）
2018 年 10 月 B 社で無期雇用へ転換

１．大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

WD さんは東京の中高一貫校の高等学校普通科を卒業し、2006 年４月に大学の家政学部に進学した。中学生の頃から洋服に興味を持つようになり、高校１年生の頃から大学で衣料について学ぶことに関心をもつようになった。大学選択の時点では、将来の職業には曖昧な考えしかなかったが、大まかには衣料関係の仕事に就きたいと思っていた。とはいえ、専門学校のように技術を極めることは考えておらず、「大学行こうかなって何となく思った」ため、被服について学べる大学に進学することを決めた。

被服を学ぶことに対して、高校の先生からは反対はなく、希望する学科のある大学を紹介してくれた。一方、両親は「家政学以外も見てみたらどうか」と助言された。しかし、WD さんは昔から自分で何かをやりたいと決めたら揺るがないタイプだったため、WD さんが「こうしたいんだ」と決めた後は両親も反対しなかった。

受験校を選ぶ際には、自宅から通える範囲で被服を学べる大学のオープンキャンパスへ母と訪れ、大学の施設を見たり、話を聞いたり、対応してくれた学生の雰囲気も見たりして、「この学校だったらいいかな」と思った大学を受験した。第２志望だった東京都内の大学に一般入試で合格し入学した。

その大学の家政学部では、衣料管理士（テキスタイルアドバイザー）の資格を取得することができた。大学内で受験定員が定められていた[7]ため、受験資格を得るために一定の成績等を納める必要があった。WD さんは「せっかくなので取ろうかな」と思い、資格が取得できるように授業を選択していった。４年生の最後に衣料管理士の試験を受け、10 月～12 月頃にその資格を取得した。衣料管理士は、衣料について広く全般的な知識のあることを示す資格で、WD さんは授業で教員の指導をきちんと聞いて自分で考えて試験に臨んだため、取得に苦労はしなかった。ただ、専門的な職業でない限り、この資格が就職を左右することはないようだと WD さんは振り返る。

大学４年生の８月ごろ、WD さんは原因不明の体調不良になり、一向に治らず、座っていても立っていてもつらい状態が続いた。その後たまたま抗鬱剤を処方されたが、飲むと不思議と調子がよくなったため、

[7] 衣料管理士資格の取得自体には受験定員は定められていない。ただ、同資格は認定された大学で所定のカリキュラムを履修して卒業することを要件としているため、WD さんの卒業校では必修科目の受講者数に定員が定められていた可能性がある（参照：日本衣料管理協会「衣料管理士（TA）」http://www.jasta1.or.jp/qualification/qualification-ta.html）。

体調不良の原因は精神的なものと判明した。最初は内科にかかっており、体調自体は好転したが、精神面での落ち込みは強くなり、それで精神科にかようようになった。こうしたことから、向精神薬を飲み始め、カウンセリングにも通うようになった。こうした通院は、いまでも続いている。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

大学３年生の 10 月に就職活動が解禁になると同時に就職活動を開始した。それ以前にも、大学が学生を講堂に集めて就職活動の話をする催しに参加したことはある。個別に就職課で相談することはしなかった。就職活動を始めた当初は、とりあえず色々な会社を見た方がよいと思い、大規模なフォーラムで様々な企業のブースで説明を聞いて見聞を広めた。その結果「やはり服飾系の仕事に就きたい」という気持ちが明確になった。個別の会社説明会には、服飾系の会社のみ参加した。また、就職活動を続ける中で「自分ってどういう仕事したいのかな」と考えるようになった。学生アルバイトで販売やカフェでの接客の仕事をした経験などから、自分は人に喜んでもらえるような仕事に就きたいのだと思い至った。

WD さんは子どもの頃から、大人になったら実家から通って働くものだと思っており、姉も自宅通勤であったため、一人暮らしを考えたことがなく、転勤が多い会社は不安だった。そのため応募先企業を選ぶ際に、服飾関連でかつ自宅から通える範囲で転勤のない仕事を探したところ、結果的に販売職や事務職にエントリーすることになり、総合職には全くエントリーしなかった。応募先の大半はアパレルメーカーであった。服飾資材（ボタンやファスナー）を扱う商社の事務にも応募しており、そこは比較的強く志望していたが不合格となった。全部で約 30 社にエントリーした結果、面接に進んだのは 10 社前後、大学４年生の５、６月頃に服飾小売業 A 社の販売職から初めて内定を得たところで就職を決めたので、内定を得た会社は計１社である。

就職活動期間中は、家族との日常会話の中で、父（製造業勤務）、母（専業主婦）、姉（社会人）に見学した会社などについて少々話す程度であった。父は時々、勤務する会社に関係する業種の事例を「こういう会社もあるんだよ」と教えてくれた。姉からの助言は特になかった。友達とは就職について具体的な話をしたことはなく、ほぼ１人で活動していた。

A 社から内定を得た後の４年生の８月頃から気分の悪さが治らず、かかりつけの内科にいくつもの薬を処方されたが改善しなかった。最後に向精神薬を処方され服用すると体調不良が改善された。しかし精神面の落ち込みは徐々に強くなっていったため精神科に転院し、薬の処方とカウンセリングを受けることになった。原因は今も明確にはわからないが、自分に自信が持てず就職することへの不安はあった。

就職直前の３月頃になると不安状態が強くなり「本当はこうした状態で就職したくない、就職はどうしても無理だ」と医師に訴えた。それまで医師以外で相談できる相手がいなかったため、医師から家族とも相談することを提案され、主治医を交えて初めて母に自分の状態を伝えた。母は理解を示してくれたが、父は就職をするよう説得してきた。父の勧めに従い就職し、入社直後は頑張ることができてしまったが、徐々に不安が強くなり、最終的には休職期間を経て離職に至った。

WD さん「でも確かにそうですね。働くことに対する自信のなさっていうのはやっぱありましたね。『私みたいな人間がそんな、人にものを売ったり、そんなこと何かできない』みたいな、そういう、『そんなことしちゃいけないんじゃないか』みたいな、そういう不安でしたね、結構」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それをご相談されたのはお医者様だけですか？」

WD さん「そうですね。基本もう、病院でそういう主治医とかに相談してカウンセリング受けたりとかした

んですけど、でもなかなかこう、そういう病院以外で打ち明けられる場所がなかったので、ほんとに就職する前に『もうどうしてももう無理です』って言ったときに、『じゃちょっと家族呼びましょうか』ってなって、そこで初めて母にはこういう気持ちでっていうところを、主治医も交えて話しました。でも結局のところは就職したんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「お母様は『頑張ったら？』っていうことだったんですか？」

WD さん「割とまあ、でも母は私の気持ちを伝えて、でもまあ『そこまでなったらしょうがないかな』みたいな感じだったんですけど、父は結構断固として説得にかかりました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、就職しようって」

WD さん「はい、そうです。『ちょっと、せめて行くだけでも行ってみたら』っていう感じでしたね」

２－２． 応募から入社までのＡ社とのやりとり

就職活動では志望順位をあまり考えていなかったが、A 社は第３志望以内には入っていたと思う。A 社では面接が２回あり、最初の面接は集団面接だった。入社後に面接を担当した社員から聞かされた話によると、面接室に入って最初の数秒の印象で採用がほぼ決まっていたという。最終面接は、経営層との面接だった。A 社での面接において、圧迫面接やセクシャル・ハラスメントはなかった。また、採用理由に関するフィードバックはなかった。内定式で初めて同期と顔を合わせた。同期は約 10 人で全員女性の販売職だった。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の教育訓練

A 社は東京に本社を構える従業員規模 30～99 人の衣料品小売業である。アパレルメーカーから自社ブランドの服を仕入れ百貨店等で販売している。商品は紳士物も扱っているが婦人服が中心で、20 代から 40、50 代まで幅広い年齢層をターゲットとしていた。販売員は原則女性で、男性社員は少数が本社に勤務していた。販売職は直営店の他、百貨店等の売り場に派遣されて勤務していた。

入社直後に新入社員 10 人は１週間弱の集合研修を受けた。その内容は、自社ブランドの成り立ち、売上等の日報を打ち込むシステムなどの説明であった。また、グループに分かれて店舗を見学し、自社ブランドの雰囲気を知る活動もあった。

集合研修を終えた後は、諸々の事務的なやりとりを終えた人から順番に配属されていった。早い人は研修終了後すぐに配属されたが、WD さんは遅い方で、集合研修後は本店の路面店で実地研修を１週間弱ほど行い、その後、東京都内の百貨店に配属された。研修から配属までに要する期間は、能力的な理由ではなく、A 社と配属先店舗（百貨店等）との事務手続の円滑さによって決まった。

配属されるとすぐに、先輩社員と同じ業務を教わりながらすることとなった。初めの頃は先輩社員が見守る中で業務を行ったが、配属から数日後には先輩が不在でも全て１人で仕事ができる状態になり、レジ業務も配属から一週間しないうちに１人でしていた。売上成績が伸び悩んだときには、先輩が、「普段調子がいいときはこういう感じで接客しているから、その感じで頑張って」などとアドバイスしてくれた。

３－２．A 社での仕事内容

WD さんが配属された百貨店の売り場には８人の社員が所属し、１回のシフトに約５，６人が配置されていた。その百貨店では A 社の婦人服売り場の区画がレギュラーサイズと大きいサイズとに通路を挟んで分かれており、WD さんは大きいサイズの区画に配属された。大きいサイズの区画には２、３人の社員が、

レギュラーサイズの区画には３人が配置され、休憩の時や人手不足の時には互いに助け合った。

A 社では「ノルマ」とは言わないが、個人やチームのモチベーション向上のため売上目標が掲げられ、売り場に一日単位であと幾ら売れたら目標を達成できるか売上を確認するシステムが設置されていた。「目標がないとモチベーションが上がらない」ことは納得できたし、チームで目標を達成すると売上達成金が支給されるので、チームで頑張ろうという気持ちにもなったが、こうした仕組みが少し辛くなる時もあった。

なお、個人の売上成績には運に左右される側面もある。例えば、ある店員が客の対応をしたが、その客が他店を見て回って再度Ａ社の売り場に戻ってきた時に、別の店員のもとで商品を購入すると、最初の店員が接客をしていたことに他の店員が気づいていた場合や、最初の店員が他の店員にその顧客が戻ってくる可能性を伝えていた場合は、最初の店員の売上とされるが、そうでない場合は購入時に対応した店員の売上になった。

３－３．Ａ社の労働条件・職場環境

A 社から入社前に聞いた事柄と実態とが異なったことは特になかった。転居を伴う転勤はなく、自宅から通える範囲の首都圏内での異動のみが想定されていた。仕事内容は販売職に固定されており、本社に異動することはなく、昇進可能性は店長までであった。

給与（休職前）は税込で月 19 万円だった。労働時間は、早番だと９時半頃から 18 時半頃まで、遅番だと 11 時半頃から 20 時半頃までであった。昼休みを除くと、毎日８時間ほど働いていた。普段は定時で帰宅できたが、セールや棚卸しの時期には残業があった。セールの時は、長い場合で２、３時間の残業があった。残業代は申請した分がついた。

土日は基本的に出勤日で、週に２日ある休日は基本的には連続させず飛び石でとることになっていた。ただ、一番仲の良い友人は平日に都合がつく人だったため、土日が勤務日であることを残念に思うことはなかった。週に２日という日数は保証されていたが、その２日を何曜日にとるかなど、シフト管理は店長に任されていた。配属された売り場には最低限の人数しか配置されず、一人が休むと、もう一人だけで売り場を担当することになる。また、特定の人に偏って連勤日が発生しないように配慮する必要もあった。そのため必ずしも休みを希望の日に取れるとは限らず、希望日を伝えても無理だと断られることがあった。先輩や子どものいる人など誰かを優先している感じではなかったが、通院の予定が立てにくく困った。

３－４．Ａ社での人間関係

A 社で楽しかった思い出は、顧客との会話が弾んだ時や、提案した服を顧客が気に入り買ってくれた時だ。人に喜ばれる仕事に就きたいと思い就職したため、人と接して、自分の言葉等で喜んでもらえると喜びを感じた。A 社には「顧客からの感謝にやりがいを求めるべき」という風潮があったが、その点をプレッシャーに感じることは特になかった。

一方、A 社で働いていて辛かったことは、第一に希望した日に休みが取れなかったことである。また、売上成績が伸び悩んだ時に、店長から「もうちょっと頑張らないと」と言われたことも辛かった。WD さんは「A 社での人間関係は非常に良好だった」と述懐しており、店長の言葉も高圧的なものではなく、励ましの言葉であったと理解している。ただ、自分の努力が結果に結びつかなかったことが辛かった。

さらに、顧客との関係にも悩んだ。WD さんが配属された百貨店の売り場では、30 代から 50 代の顧客が多かったが、中には怒る客や、販売担当者の言動等が気に障ったことや商品についてクレームが入ることもあった。例えば配属直後に、割引の計算を間違えて入金をやり直す際に、焦ってうまく対応できず、

先輩にもよい助言がもらえず、客を苛立たせてしまった。また、他の社員の事例だが、顧客対応についてクレームが入り、ミーティングで改善策を話し合ったこともある。WD さんは調子がいい時には前のめりの状態で顧客に接することができ、特に配属直後の頃は必死で頑張っていたが、上記のような顧客とのトラブルを経験するにつれて顧客に対して身構えるようになり、思うように接客ができず、次第に消極的になってしまった。

WD さん「初めの頃は結構とにかく一生懸命っていう気持ちがあって、頑張ろうと思って、すごく、何だろう、どうやったらいいかなと思って、いろいろとにかく必死で頑張ってたところ、だんだんだんだん接客してって、そうですね、いろんなお客様対応してって、ちょっと消極的にだんだんなってきちゃったところもあったので、何かちょっと、何かちょっと接客するのもちょっと怖くなってきちゃったというか、あんまり何だろう、モチベーションが上がらなくなってきてしまった」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それは何かきっかけになるような出来事はあったんですか」

WD さん「そうですね。何かあったのかな。でも何だろう、いろんなお客様を相手にして、中にはやっぱりちょっとお怒りになってしまうとか、そういうこともあったので、そういうのでやっぱちょっと身構えてしまう部分とかあったりとか、思うようにできなくなってしまう部分は、なくはなかったかなっていうふうには」

WD さん「百貨店ってこう、何だろう、割引とか、２０％引きの期間とかいろいろあったりするじゃないですか。あれで計算とかの仕方がうまくできなくて間違えちゃって、お客様にお伝えした値段が間違えてて、レジ行ってそれで一回それで入金しちゃって、でも違うってなって、もう一回って返金の処理をして、また入金してみたいなことをしてしまって、それでそのときに自分も焦ってしまったし、うまく対応ができなくて、それでいろいろ返金とかするといろんなレシートみたいの出て、どれを渡していいのかもわからないとか、そういう感じでもたもたしていたらちょっとだけいらいらさせてしまって、そのときもその先輩の社員の方とかに、これをお渡ししていいんですかとかいろいろ言ってたんですけど、あんまりこう、うまくアドバイスもらえなかったというか、で、うまく結局対応できなくて、ちょっとあまりよくない感じになっちゃったっていうのはありましたけど」

３－５．A 社の離職理由

WD さんは 2013 年 10 月から A 社を休職し 12 月に離職した。精神的に追い詰められたためである。上述のように顧客とのトラブルを経験したことで徐々に接客が怖くなり、努力しても売上目標を達成できないことが辛く、店長からの励ましもプレッシャーになっていた。その上、上述のとおり希望した日になかなか休みが取れないため、診療日が特定の曜日に固定されている掛かり付けの精神科に通院することが難しくなっていた。

しかし無理をすれば仕事ができてしまう状態だったので、店長や周囲の人に辛さを理解されにくい状況にあった。自分の状況を店長に言い出せないまま過ごしていたある日、偶然売り場を訪れた営業部長に近況を尋ねられて、実は辛い状況にあるとこぼしたところ休職を勧められた。後日、本社によばれて人事部と営業部長に「毎日通うのも気持ちがもうきつい」と伝えると、すぐに休職するよう勧められ、翌日から休職期間に入った。

WD さん「でも最初休職するまでも、そうですね、人になかなか言い出せなかったのもあって、たまたま営

業部長の方がたまたま店舗にいらして、最近どう？って言われたときに、店長さんとかには言えなくて、で、その人に言われたときに『ちょっとこう、実は今つらくって』っていうふうにちょっとぽろぽろ話をしたら、『すぐにじゃあちょっと休んだ方がいいんじゃない？』みたいな感じで、『ちょっと本社の方で話そうか』みたいな感じになりましたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その営業部長の方は、店長さんに『あの子ちょっと様子おかしいんで声かけてください』って頼まれたとかではなく」

WD さん「とかではなくて」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「偶然」

WD さん「はい。あんまりでも、やっぱりどうしても頑張ろうと思えば結構頑張れちゃうような状態だったので、なかなか周りからはちょっと理解されにくい部分がどうしてもあって」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「うん、うん、気付かれない」

WD さん「だからそうですね、店長さんとかにもほんとにもうぎりぎりの状態でやってる中で、もう病院に行きたくても休みが合わなくて行けないみたいな感じが続いてて、もうほんときつくて『どうしても病院行きたい』ってなって、『すいません、どうしても病院に行きたいんでちょっとここ休みたいんです』って言って、渋々休み入れてもらったりとかっていうような状態で、そこまで多分、店長の人も理解がしきれてなかったのかなっていう部分はありました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「精神科って予約なかなか取れないですもんね」

WD さん「そうですね。通ってる病院も先生のいる曜日が決まっちゃってたので、もうこの曜日じゃなきゃだめだっていうのがあったので、なかなか、そうなんです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何か次の予約日までぎりぎりしかお薬出してくれないとかですよね、やっぱり、精神科って」

WD さん「割とそうでしたね。でも安心できる状態であれば１カ月分とか出してもらえたんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「切れちゃうと心配だから、やっぱりちゃんと定期的に行きたいですよね、そこは」

WD さん「そうですね」

人事担当者とともに産業医と面談をし、健康保険の傷病手当が支給される A 社の休職制度を最大限利用することとなった。休職期間に入ると、やっと辛い状況から解放され、気持ちも次第に落ち着いてきた。なにかするということもなく、なんとなく外に出たり家で過ごしたりと、のんびり生活していた。毎朝起きられて食事もとれる状態で、体調は問題なかったが、精神面は落ち着いたとはいえ、わけもなく涙が出るなど不安定であった。次の仕事を考えられる状況ではなかった。家族は WD さんを優しく見守ってくれ、父親も仕事に行けと促すことはなかった。

３ヶ月間の休職期間を最大限使い切ったため、再び本社に出向いた。休職期間中に人事担当者や産業医と面談することはなかった。A 社から診断書を求められたため主治医に相談したところ、「WD さんのしたいようにするのがよい」と言われ、A 社を辞めたいとの意向を伝え、その旨を伝える診断書を書いてもらい、2013 年 12 月に A 社を離職した。雇用保険の加入期間が短かったため失業手当は支給されなかった。

なお、医師からは明確な病名を知らされていないが、鬱や不安症のような状態だった。A 社での人間関係そのものは悪くなかったので、もし希望した日に必ず休むことができて、治療と両立できたならば、もっと A 社で勤続できたかもしれないと WD さんは振り返る。

４．現在の勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

A 社を離職した後しばらくは何もせず休んでいた。2014 年の２月を過ぎた頃から仕事を始める気になり調べ始めた。主にインターネットの転職サイトを使ったほか、日曜日の新聞に入っているチラシも見た。両親にも相談した。両親は新聞を見て、資格を取り医療事務をするのはどうかと勧めてくれた。

仕事探しの条件は、体調に心配があり急にバリバリ働くのは難しいと思い、リハビリ感覚で週３、４日働く仕事を、アルバイトを中心に探した。１日あたりの労働時間は４時間などの短時間ではなく通常の労働時間を想定していた。雇用形態や業種にはこだわらず、アパレルや衣料関連ではない仕事も候補として、労働日数を重視して探した。

最終的には、某転職サイトに掲載されていた百貨店 B 社の契約社員の求人に応募して、2014 年４月から事務職として週４日勤務することになった。B 社を選んだ理由は、著名な会社なので安心でき、かつ親しみを持てたためである。事務職を選んだのは顧客との関係や人と接することがまだ怖かったためである。B 社の選考では、正確さや速さといった事務処理能力を測る心理検査を受けた。面接では、事務職として働く際に大事だと思う事柄や、A 社での経験、B 社の百貨店についてどう思うか尋ねられた。採用された理由はフィードバックがなかったのでわからない。事務系の資格は何も取得していないし、職種が違うので百貨店で働いていた経験はあまり重視されなかったと WD さんは思っている。

４－２．B 社の教育訓練

入社直後に２日間の研修があり、約 100 人の契約社員が参加した。契約社員のほとんどが販売職で、ごく少数が事務職や電話交換職であった。男性もいた。研修内容は、会社の成り立ちの説明、販売の基本などであった。

研修後は実地で業務を覚えていった。B 社独自のシステムなので、先輩社員が一からじっくり教えてくれた。教育期間が明確に定められているのではなく、新しい業務を初めて行う時にはそのつど先輩が付いて教えてくれた。他にも分からない時は何でも質問すれば教えてもらえた。一人で一通りの業務をできるようになったのは、入社から数ヶ月後だった。勤続５年目になる今では不安なく業務を遂行できるが、今でも分からないことがあれば上司に教えてもらえる。

また、入社前後に自分でテキストを購入し、関数など Excel の操作方法を独学で練習した。入社すると B 社独自のシステムを使う業務が大半であったが、時々Excel を使うこともあるため、多少は活かすことができている。入社直後は Excel を全く使いこなせずたくさん質問したが、快く教えてくれたので徐々に使いこなせるようになった。

WD さん「でも最初でも全くほんとにできなかったので、たくさん聞いて、でも嫌な顔せず教えてもらえたので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、よかったですね」

WD さん「はい。もういろいろ、一から教えてもらって、そうですね、そんな感じでだんだん慣れて、使いこなせるようになってきたような感じです」

４－３．B 社の業務内容と負担度

WD さんの担当業務は、荷受けした商品をシステムに登録する業務が中心で、発注業務もある。納入業者との関わりは少なく、仕事で関わる人は百貨店の正社員が中心である。同じ部署のバイヤーに発注を依

頼されることが多い。販売職からも、売り場のポスシステムの不具合へ対処してほしいと電話で頼まれることもある。

配属部署では７人の事務職がチームとなりシフトを組んでいる。各人が担当する商品や部門は異なるが、基本的な業務内容は同じで情報共有もなされているため、急な欠勤で事務職が一人になっても対処が可能で、欠勤者が翌日以降出勤して対応すれば間に合う業務も多い。

WD さん「チームは私含めて７人いるんですけど、なのでその中でこう、今日はこの人休みでみたいな感じでシフトが組まれてはいるんですけど、最悪でも、例えば体調不良で休んじゃってとかって１人になっちゃっても、何とかなるかなぐらいな感じではあると思いますね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その７人の方皆さんが同じ仕事をしていらっしゃるんですか？」

WD さん「そうですね。それぞれこう、何だろう、担当するものは若干違ったりするんですけど、基本やってることは同じようなことですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、担当する部門とか商品が違う感じで」

WD さん「そうです、そうです、はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「で、誰か休んだら、その人のところも別の人が一応請負えるようになってるという感じ」

WD さん「基本的にはある程度は共有されてて、でもわからない部分もあるんですけど、そうですね、一応担当は決まってて、でも休みのときでわからないものもあるので、そうするとその人が出勤次第回すような感じですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、すぐに対応しなきゃいけないっていうことでもないんですか？」

WD さん「そうですね。ものにもよりますけど」

４－４．B 社の労働条件・職場環境

B 社は全国展開している 1,000 人以上の規模の大きな百貨店である。WD さんは東京都内の店舗で事務職として採用された。店舗の異動は基本的にないが、異動希望を出すことはできる（認められるかどうかは未知数）。

労働時間は午前 11 時から 19 時までで週４日働いている。土日のどちらかは休むことができ、残業は全くない。週３日の休みが保証されており、曜日も固定されているので、精神科への通院もできている。また、当初は１年更新の契約社員だったが、法改正に伴い 2018 年の 10 月から労働時間や休日、給与などの労働条件は変わらないまま無期雇用に転換した。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その契約内容なんですけども、１年契約とか２年契約とかでは」

WD さん「一応初めは毎年１年ずつ更新っていう形だったんですけれど、今は無期雇用になって、はい。契約は今年の１０月で完全にもう『これから無期雇用です』みたいな感じになりました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ちゃんと法律どおり、きちんとやってらっしゃる会社なんですね」

WD さん「はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、この１０月からは、普通の正社員とは違うけれども、無期雇用のちょっと限定のある正社員みたいな感じになってらっしゃるということですね」

WD さん「はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それは労働条件とかは無期雇用になっても変わらないですか？」

WD さん「変わらないです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「お給料も、労働時間や週三日の固定したお休みというのも、変わらなかった」

WD さん「変わりません」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、じゃあ、安心ですね」

WD さん「はい」

５．将来について

B 社で働き続けたいと思うが、将来は結婚して子供をもうけたいとも思っているので、将来のパートナーの状況によって自分の将来も左右される。結婚後に仕事を続けるかどうかは、パートナーの経済状況や、パートナーの居住地から通えるかどうかにもよるので、やってみないとわからない。

近い将来結婚するかもしれないが、現在のパートナーと具体的な話はしていないので、彼の考えはわからない。WD さんとしては、自分に仕事と家庭の両立ができるのか自信がないため、もし結婚等に伴い B 社を離れる必要が生じた場合には、いったん働くこと自体から離れようかと思っている。

実施日：2018 年９月 30 日
対象者：XD さん（29 歳女性　初職：法律事務所　10 人未満　パラリーガル）

プロフィール

小学校在学時	弁護士を目指しはじめる
中学校在学時	弁護士事務所にて職業体験
2005 年４月	公立高等学校普通科　入学
2008 年３月	公立高等学校普通科　卒業
４月	第一志望の大学に不合格となり、大手予備校に入学するが途中で退校。 同年度は大学受験を一切しなかった
2009 年４月	交際相手との結婚を迷うも結婚せず 独学で受験勉強（自宅浪人）
2010 年４月	国公立大学法学部　入学 法律相談所のサークルに入り、法律を学ぶ
時期不明	司法試験のオンライン講座を受講、司法試験予備試験を受験するが不合格
2014 年３月	国公立大学法学部　卒業
５月	司法試験予備試験を受験するが不合格
８月	A 法律事務所（10 人未満）に正職員就職（パラリーガル）
12 月頃	B 市のオフィスに異動
時期不明	行政書士資格取得
2016 年６月	結婚
８月	A 法律事務所を離職　失業手当受給
９月	東京へ転居
12 月	B 法律事務所（30～99 人）にパートタイマーとして就職（事務）
時期不明	宅地建物取引士、秘書検定、漢字検定　資格取得
2018 年３月頃	司法書士資格取得に向けて勉強開始

１．最終学歴卒業までの出来事

１－１．小学校～高校入学

XD さんは幼少期から読書が好きで、幼稚園児の頃から祖母が文字ばかりで書かれた本を贈り続けてくれた。漢字が読めなかったので、祖母が自ら数百ページも読み仮名をすべてふってくれた。その中に某弁護士が書いた本があり、それを読んだことがきっかけで、小学校３、４年生の頃から弁護士になることを夢みはじめた。また、法律相談をテーマにしたバラエティ番組が好きだったこともきっかけの一つである。

中学校の職業体験の際には、周りの生徒はパン屋さんなどを選んだ中で、XD さんだけが弁護士事務所に自ら電話をして３日間の職業体験を行った。これは異例のことで教師もとても驚いていた。また、中学在学中から裁判を傍聴しはじめた。

高校受験の際には、家庭が裕福ではないため私立に行くくらいならば働くように親から言われていた。塾には行っていなかったが中学校での学業成績はとてもよかった。当時近所に、地元の中学生が皆通う地域密着型の人気塾があり、そこの塾生から「XD さんという賢い子がいる」という噂を聞いた講師が XD さ

んを塾へ呼び寄せた。友達に連れられ遊びの延長で塾に訪れた XD さんに対して、講師は直近のテストの点数を尋ねてきたので答えたところ大変良い成績だったため、合格実績を増やしたいから入塾してほしいといわれた。XD さんは親から「塾に行くお金なんか、うちにはない」と言われていたため断ったが、塾から「特別に受講料を半額にする」と言われて１年弱通うことになった。その塾はクラスや座席を成績順に細かく分けたり、テスト結果を名前と共に廊下へ貼り出したりする成果主義の強い塾だった。一方、講師が個々の生徒の苦手／得意分野を把握し、時には受講料の追加なしに補習をしてくれるなど、オーダーメイドの指導をする塾でもあった。受講時間も生徒の都合に合わせてくれた。XD さんも得意分野で他の塾生に負けたくなかったため、その分野の授業に入れてくれるよう講師に無理に頼むなどしていた。自分の好きなタイミングでやりたいことができる、この塾の自律性の高い仕組は XD さんにあっていた。最終的には、学区内トップの公立高校の普通科に合格し入学した。

１－２．大学受験

高校はかなりの進学校であったが、家族からは「国公立大学でなければ進学させない」「私立大学に行くくらいならば高卒で働け」と言われた。そこで高校３年生の現役時代には、某国公立大学法学部を受験したが不合格となった。挫折を味わい勉強が嫌になったが、高校を卒業した翌月から、大手の大学受験予備校に通いはじめた。高校受験時に通っていた塾と比べて大手予備校の対応は、定められた時刻に講義を受けなければならない、講師が塾生の名前を覚えないといった点が XD さんには機械的に感じられた。XD さんは「自分には合わない」と思い予備校に通わなくなり、勉強することに疲れてしまったため、受験浪人１年目は大学入学試験に願書は出したが受験しなかった。一時は進学を諦めて就職するか、年の離れた当時の交際相手と結婚するか考えた。しかし親に結婚は認めないと強く反対された。また、同じく受験浪人をしていた高校の同級生から、「浪人している同級生はたくさんいるのだから二浪してもいいじゃないか」と説得され、もう一年間、自宅で予備校のテキストを使って独学で勉強することにした。受験浪人２年目には、志望校の難易度を少し下げて異なる国公立大学法学部を受験し、無事に合格した。

2010 年４月に入学したその国公立大学法学部には、将来の進路として司法試験を経て弁護士等を目指すか、公務員を志望する学生が多かった。XD さんは学内の法律相談所のサークルに入り活動を始めた。その活動内容は、「弁護士に相談するのは気が引ける」と大学の法律相談所に訪れた地域の方々へ、法律知識を持つ学生たちが、大学 OB の弁護士や法学部教員の指導の下、無料でアドバイスするというものだった。同サークルでは法律知識を問うテストを毎週受ける必要があり、時々出張もあったため、教材費や交通費を要した。

高校卒の親からは「20 歳を超えて親の金で生活することはあり得ない」と言われており、XD さんは学費や教材費、法律相談サークルの活動費を自分で稼ぐため、自宅近くの飲食店で週に５日アルバイトを始めた。司法試験の勉強の時間を作るべく、大学１、２年生のうちにできるだけ単位を取ろうと授業を多数登録したため、１日あたりの勤務時間は長くできなかった。アルバイト先には学業成績を下げたくないのでテスト前はシフトを全て休むと伝えた。学生アルバイトが多い店舗だったので、テスト期間はパートタイマーの中年女性がシフトを代わってくれた。大学の勉強は大変楽しく、無事に３年生の前期までに卒業に必要な単位をすべて取り終えた。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

家庭が裕福ではないため、法科大学院制度ができた時にも進学したかったが諦めて、かわりに在学中から司法試験予備試験のオンライン講座を受講していた。卒業後も受講と司法試験予備試験の受験を続けて

いたが、両親から「いつまで親のすねをかじるのか」といわれ、25 歳を区切りに、司法試験に合格しなかったら働こうと決めた。25 歳を区切りとしたのは、高校卒の両親が XD さんを出産した年齢だからだ。

2014 年５月に司法試験予備試験を受験し、翌月に不合格が判ったので仕事を探しはじめた。好きな法律に関係する仕事をしたいと思い、地域の弁護士会のウェブサイトで弁護士事務所のパラリーガルの求人募集を調べ、募集中の事務所のウェブサイトを比較検討した。弁護士会のウェブサイトを探すとよいという情報は、弁護士をしている OB 等に教えてもらって知った。給与はどこも低いので気にしなかったが、自宅からのアクセスの良さや、弁護士の写真が事務所のウェブサイトに掲載されていることを重視した。また、扱う案件のタイプと事務所の重視する事柄、弁護士の紹介文から自分との相性を検討した。2014 年７月にＡ法律事務所に内定し、８月１日付で入職した。

XD さん「卒業してからも受けてはいたんですけど、親っていうか、家庭が、あんまりそんなに裕福じゃなくて、高校も大学も『国公立じゃないと行かせない』って、『私立になるんやったら働け』って言われてたので、大学院、ロースクールの制度ができたときも、私は行きたかったんですけど『駄目だ』っていうことで。司法試験には、そのロースクールのルートの他に」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「予備試験」

XD さん「そうです。予備試験のルートで頑張ろうと思ったんですけど、そっちも難しくて合格しなかったので。これ２５歳になる年なんですけど、区切りって言いますか。で、何か、もうそろそろ働かないと、親が両方高卒で、もう私のこの年齢の頃とかには私を生んでいたんです。だから、『あんたはいつまで親のすねをかじるんや』っていうことを言われてたので、もう働こうと思いました」

３．初めての正社員勤務先（A 法律事務所）

３－１．A 法律事務所の業務内容と負担度

Ａ法律事務所はＡ市とＢ市にオフィスを構えており、XD さんはまずＡ市オフィスに配属された後、Ｂ市のオフィスに異動した。

仕事内容は採用時の説明のとおり、電話応対やファイリング、ラベリングなどの一般事務と、裁判に関わる業務の両方に従事した。裁判関連の業務は上司の指示・確認が必須で、２年間勤めたが最後まで１人で仕事をまわすことはできなかった。簡単な案件ができるようになるとさらに難しい業務を任せられることの繰り返しで、３年以上勤続している先輩職員も一人ですべて処理できる状態ではなかった。一方、裁判に関係のない債務整理、交通事故等の事務処理は、弁護士より XD さんが中心になって主体的に動くことができた。解決できた時に顧客から「ありがとう」と言ってもらえた時には、仕事を楽しいと感じた。

司法試験の勉強をしてきたことは、A 法律事務所での業務でも役だった。実務経験はなかったが、普通の人よりは早く仕事を覚えた方だと思っている。

３－２．A 法律事務所の教育訓練

入職時には、A 法律事務所の方針や目標等を弁護士から直接教えてもらった。入職後しばらくは先輩が業務を教えてくれたが、すぐに弁護士から直接指示を受けて仕事をするようになった。

Ａ法律事務所は規模が小さく、30 代半ばの若い弁護士の事務所であったため、扱う分野を拡大する方針であった。資格のない職員に対しても事業領域拡大のために資格取得を勧めてきた。経理担当の若い職員は税理士資格を、パラリーガルの XD さんは行政書士資格を取得するように依頼された。XD さんは大学受験の際、受講日時が厳格に定められる大手予備校のやり方に「時間を縛られる」と感じて通わなくなっ

た。その経験から「自分はやりたい勉強を好きな時間にやる方法が向いている」と思い、資格取得のためのテキストを本屋で買い独学で学んだ。その結果、XD さんは行政書士資格を無事に取得した。しかし、登録して実務にあたろうと思った矢先に、結婚のため A 法律事務所を辞めることになったため、A 法律事務所では行政書士資格を活かした業務はできなかった。

３－３．A 法律事務所の労働条件・職場環境

勤務時間は９時から 18 時まで週 40 時間を超える程度で、残業はほぼなく、労働時間に不満はなかった。採用時に賞与は夏に１ヶ月分、冬に２ヶ月分と聞いたが、入社直後だったためおよそ半額を支給され、「ただでさえ給与が低いのに、賞与も少ない」と思った。

３－４．A 法律事務所の人間関係

A 市オフィスの事務職は XD さん含め２人で、先輩社員は一般事務と裁判関連の事務に加えて経理も担っていた。入職当初はその先輩は丁寧に業務を教えてくれていた。しかししばらくすると、事務所に２人きりになった際にゴミ箱を蹴るなどひどく当たってくるようになった。さらにエスカレートし、弁護士が事務所にいる時にもきつく当たるようになり、弁護士が気付いてくれた。「もし弁護士が気付いてくれなかったら、理由も言わずに辞めていただろう」と XD さんは振り返る。

XD さん「初めは弁護士が全部、裁判とかで出払ってて、２人きりになったときだけ、いじめられていたっていう感じだったんですけど、何か、しばらくしたら、それでも抑えきれなかったのか知らないですけど、弁護士がおるのにわかるような空気感で私に当たってくるようになったので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「で、気が付いたんだ」

XD さん「それで弁護士が気付いて私とかに声掛けてくれて話し合いをするようになったので、それまでは、ずっと黙っていました」

XD さん「多分、理由は言わなかったけど辞めてたと」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「結構ひどかったんですね」

XD さん「そうですね。ゴミ箱蹴られたりとか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ええ、そうなんだ」

XD さん「何か、やり方わからなくて教えてくださいって言っても、何か、『私の上司は弁護士だけで、あなたは私の部下でもない』って言われたんです」

先輩は仕事ができるので「解決のために二人を離すとしたら自分が辞めるしかないだろう」と XD さんは考えていた。しかし弁護士は、B 市のオフィスへの異動を提案してくれた。XD さんは提案を受け入れ、入職から４ヶ月後に異動した。異動先の B 市のオフィスには２人の職員がおり、一人はベテラン、もう一人は弁護士の妻で経理を担当していた。XD さんが入った直後に入ってきた事務職員とは年齢も近かったので、月に１回は職場のみんなで食事に行くような良好な人間関係を築くことができた。

XD さん「問題になって弁護士の人にも逆に気を使わせてしまって、『どうするか』って、その人が３年以上働いていた人です。その人と私とを空気をちょっとでもましにさせるために、どっちを辞めさせるかってなったら、やっぱり、その１人で何でもできてた人を辞めたら困るじゃないですか。だから、

入ったばっか、まだ私その時、数か月程度だったので、『移るってなったら私やな』って思ったんですけど、でも『せっかく入ってくれたし、頑張ってくれてるから、辞めさせるのはもったいない』って言ってくれて、『もう一つのB市の方のオフィスに移らないか』って言われて」

XD さんが異動後、A 市オフィスには前職で法律事務所での就業経験のある人が欠員補充のため新規採用され、即戦力として働きはじめた。聞いた話では、先輩社員とはうまくいっているようだ。おそらく先輩は、急に社会経験のない新人（XD さん）の指導をしなくてはならなくなり、自分のペースで仕事をできなくなったことにいら立っていたのだろうと XD さんは語る。

XD さん「その人は３年以上経験あって、私は、ずっと勉強しかしてこなかった社会人経験がなかったから、やっぱり違うじゃないですか。３年もやってきて、自分のやり方でやってきたのに、何か新人が急に入ってきたせいで、『私がやりたいペースで仕事ができなく』、多分、私の教育の時間とかが増えたのかしらん、最初は丁寧に教えてくれていたので。それで何か、だんだん、いらいらしてきたのかわかんないんですけど、うん、『邪魔や』って言うような感じで、当たられるようになりました」

３－５．A 法律事務所の離職理由

当時 XD さんには、大学在学中から４年間交際していたパートナーがおり、彼は東京で働いていた。結婚を意識する年齢になったので、遠距離恋愛を続けるか結婚するのか話しあい、結婚するなら XD さんが仕事を辞めるしかないという結論になった。2016 年６月に結婚し、８月に離職、９月に東京へ転居した。

４．現在の勤務先（B 法律事務所）

４－１．B 法律事務所に就職するまでの求職活動

失業手当がすぐに支給されたため[8]、離職から３ヶ月間は失業手当で生活しながら挙式準備を進め、11 月末に結婚式を挙げた後、ハローワークでパートタイマーの仕事を探した。

ハローワークの担当者には、法律関係の事務所に絞って求人を探してほしいと伝えたが、法律関係の事務職の求人は２、３件しかなく、その中から選ぶしかなかった。３つの候補の中で、家から近く自転車で通える B 法律事務所にのみ応募し、無事に採用された。

４－２．B 法律事務所の業務内容と負担度

B 法律事務所は、司法書士、税理士、社会保険労務士、行政書士などの事務所を合体したような法人である。所長は司法書士以外に行政書士と社会保険労務士の資格も所持しており、その配偶者も有資格者である。他にも多様な有資格者が所属している。依頼は事務所宛に来るため、案件分野ごとに課が分かれており、職員は所属する課ごとに異なるデスクの島に配置されている。XD さんは、商業登記・許認可の業務（例：古物商、建設業、医療法人、産業廃棄物の収集運搬業、宅地建物取引業などの許認可申請）を担当しており、同課の職員は XD さん含め２人である。

XD さんは A 法律事務所在職中に行政書士の資格を取得したが、登録後すぐに離職したため行政書士と

[8] 通常、自己都合による退職の場合、失業手当の支給には３か月間の給付制限が設けられる。しかし自己都合であっても「正当な理由」がある場合には給付制限期間は設けられない。XD さんの場合、A 法律事務所への通勤が不可能な場所に転居しなくては夫と同居ができない状況にあった。そのため「結婚に伴う住所の変更」が「正当な理由」に該当すると判断されたと推察できる。

しての業務を経験できなかった。そこでB法律事務所に入職する際の採用面接では、行政書士資格を所持しているので関連業務に携わりたい旨を伝えたところ、従事させてもらえることになった。

XD さん「やっぱり、自分が、その資格を取ったことをきっかけに、じゃあ『自分１人で名前登録して仕事もやってみたい、ただの事務員じゃなくて』って思い始めたから。法律事務所だったら、今、働いているところは行政書士の業務もやっているから、まず自分でやってみたいっていうのを思って、で、そこで働き始めたときに、行政書士をもっているってことを言うじゃないですか、面接で、で、まあ、『させてくれてる』っていう感じですかね」

４－３．B法律事務所の教育訓練

採用時、新入職員の歓迎会は特になかった。従業員の入れ替わりが激しい職場だからだろう。ただ、年に１回職場全体の飲み会がある。

研修は基本的には内部で実施しており、部署ごとに職員を集めて有資格者がレクチャーを行う。新しい制度ができた時や制度が変わった時には、司法書士の先生にも知識がないため、勉強のために外部のセミナーに行ったことがある。

入職して１年９ヶ月となる現在、XD さんは新しく入職してきたパートタイマーの指導をする立場になっている。

４－４．B法律事務所の労働条件・職場環境

B 法律事務所の所定の労働時間は９時～18 時である。XD さんは入職当初は週４日、13 時～18 時の契約で勤務していたが、業務が多く残業が続いたため、契約上の労働時間の延長を依頼し、今は 10 時～18 時で勤務している。それでもなお、19 時、20 時まで残業が続いたり、昼休みを返上したりすることが多い。ただし XD さんは時給制のパートタイマーであるため、残業代は適切に支給されている。また、雇用保険にも加入している。

B 法律事務所の所長は現在 40 代半ばで、その下に平均年齢 30 代半ばの職員が 70～80 人いる。男女比は女性が圧倒的に多い。というのも、職員の多くはパートタイマーで、その大半が女性であるためだ。正職員には男性が多く、新卒採用者も中途採用者もいる。正職員の中には資格をもたず司法書士の手伝いとして働いている人もいる。パートタイマーなしには業務が成立しない状況であるが、正職員は責任がより重く、部署内でミスが発生した時には、正職員が責任を負う。

XD さんが有資格者であるにもかかわらずパートタイマーを選んだ理由は、新たな資格取得のための勉強時間を確保したいのと、通院をしやすくするため、さらには子どもを授かった場合にすぐに辞められるようにするためである。通院頻度はかなり高く、正職員だと急に病院に行く必要が生じても休むことが難しいため、今は治療を優先している。出産するまでは現在の形で仕事を続けるつもりだ。B 司法書士事務所では、正職員もパートタイマーも、産休・育休を取得した人は１年後に同じ雇用形態に復職するケースが多い。出産後の働き方については、取引先の知人から保育園等へ預けられないため在宅勤務を選んでいると聞いて、XD さんは在宅勤務が可能か上司に相談したことがある。しかし、情報漏洩を懸念して今のところ認められていない。もし B 法律事務所で働き方が変えられるなら、XD さんは変えることを希望している。

XD さん「ただパートなので、まだ資格登録とかはしてないんですけど、将来的にはどうしようかなって、

ただ、行政書士だけで食べていくのって、今は難しいので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんですね」

XD さん「はい。で、その司法書士のやつも担当しているから、どうせなら司法書士も取っちゃおうかなって思って、今、勉強しながらって感じですかね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そう。それもあってパートなんですか。勉強しながら」

XD さん「そうです。それもあります。で、あと、子どもが欲しかったので、子どもがいつできても、すぐ辞めれるようにって」

XD さん「他の事務所さんとかだったら電話してる時に『在宅勤務なんです』っていう、産休中やけど、産休中って言うのかな、何か、『子どもを預けれないけど働きたいので在宅勤務にしてます』っていう方とか、何か、取引先とかでいらっしゃるので、何か、在宅勤務の話を上にしたときに、『ちょっと考えてみる』っていうのは言ってくれてるので、情報漏えいとかの兼ね合いもあるので、そこらへんはちょっと難しいんですけど。どうしようか、働き方っていうのも、ちょっとは考えないと。上に相談して変えれれば変えたいなっていう」

法律業界は人の流動性が激しい。B 法律事務所でも独立開業するために２，３年経験を積んで辞める人は多い。一方で、職場環境の悪さが原因で辞める人も多い。パートタイマーの場合は、業務が多すぎて子育てとの両立が困難なため離職するケースが多い。ただ、専業主婦になるつもりはない人が多いので、離職後は、有資格者の場合は他の法律事務所に勤める人が多く、資格がない人はこだわりがないので、全く違う業界で働く人もいる。

辞めた人も B 法律事務所の人間関係はよいと語る人が多く、XD さん自身も職場の雰囲気をよいと感じている。いじめ等の問題もないので、もし辞めるとしたら、今の職場で自分が成長できなくなったと感じた時か、出産した時ぐらいしか思い浮かばない。

XD さん「残業も多いですし、やっぱパートさんだったら、お子さんが小さい人とかも結構多いんですよ。で、帰りたいのに、保育園のお迎えの時間だから帰らなあかんのに仕事が多くて、『これ置いて帰るんか』って言う社員からの圧力で、何か、お迎えが結局１時間遅れたりとか、その仕事って台風とか来ても休みにはならないじゃないですか、お仕事がある以上、でも、幼稚園とか保育園とかって、すぐに休みになるじゃないですか。『帰らせましょう』みたいな、だから、仕事も、『ちょっとすいません、子どもがもう帰らされるので迎えに行きたいです』って言っても、『こんなに早くに帰る』みたいなことを言われて、で、遅れて迎えに行ったら、自分の子どもが１人で待っててとか、それで保育園からの人たちからも、『そんな職場で何で働いているんですか』みたいなことを言われるようになって、で、子どもからも『辞めて』って言われ泣き付かれるとか、結構そういう人が、１人、２人じゃなくて、結構いっぱいいたんですよ」

５．将来について

５－１．職業キャリアについて

XD さんの配偶者は同じ大学の出身で、学生時代から交際していた。彼も司法試験合格を目指していたが諦めた人であり、XD さんが法律を好きなことや、常に何か目標を定めて進んでいく性格であることを知っているので、司法書士資格の取得を応援してくれており、有資格者なのにパートタイマーではもったいな

いといって正職員になることを勧めてくる。

XD さんは B 法律事務所で働く間にやりたいことが色々と出てきた。入職当初は事務所宛や司法書士宛ての依頼を処理するだけだったが、担当した顧客が２回目の依頼時に XD さんを指名してくれるケースがあり、とても嬉しく感じ、また将来独立して仕事をするイメージが湧いてきて励みになる。しかし行政書士資格だけで生計を立てられるほど収入を得るのは難しいので、司法書士資格を取得するための勉強を約半年前から始めた。行政書士資格は司法試験のために学習した内容が頭に残っていた頃に受験したので、フルタイムで働きながらでも、新たに勉強することなく資格を取得できた。しかし、司法書士資格を取得するには「登記」など未だ知らない分野を多く学ばねばならず、受験科目がかなり増えるため時間がかかるだろう。そのため、来年に１度試しに受けてみて、再来年に受かればよいと考えている。

一般的に司法書士は、初めは大きい事務所に登録し、２～３年勤めて独立する場合が多いと聞く。そのメリットは大手事務所には依頼が多数来ることである。一方、独立すると自分で一から営業しなくてはならないが、利益をすべて自分のものにできる。XD さんは司法書士資格が取れた後、今の事務所に登録するか、独立するか迷っている。

独立を考えるにあたり XD さんは、B 法律事務所の所長夫婦の来し方から学んでいる。所長は若く知識も浅い 30 代のうちに配偶者と２人で事務所を立ち上げた。所長夫婦が成功したのは、所長の配偶者は法律知識が豊富である一方、所長は営業力が大変高いため、他の法律事務所と提携して処理しきれない案件を引き受けたり、紹介してもらったりといった、つながりを広げることが上手かったからではないかと XD さんは推察している。それゆえ XD さんは、司法書士として成功するのに必要な能力は、法律知識やコミュニケーション能力ではなく、将来受注が増える分野を上手く見つける力ではないかと考えている。実際に所長は、将来伸びる分野をいち早く見つけるのがうまい。たとえば大きな災害が起きた際には、需要が増えると予想してその地域に徹底して営業をしていた。その結果、被災地から多数の案件を得たそうだ。ただ、所長は外回りによる営業力があり新規開拓はうまい反面、顧客と揉めることもある。一方で XD さんは自分自身について、営業力に自信はないが、顧客の信頼を少しずつ積み重ねるのが得意なタイプだと考えている。

XD さんは現在、行政書士、宅地建物取引士、秘書検定、漢字検定の資格を有しているが、今後は司法書士のほか、将来独立して経営者になった時に従業員目線でものを考えられるように、社会保険労務士の資格も取りたいと考えている。また、今は仕事のやりがいを優先しているが、お金を稼ぐことを優先しはじめたら専門職志向は変わるかもしれないと語る。

XD さんは、自分が「資格中毒」になっているのは、産休・育休取得後に 30 代半ばで復帰しようとした場合、職歴にブランクがある自分が社会に必要とされるのか不安であるためだと語る。知人の中には、第一子の育休中に第二子を妊娠し、連続して産休・育休を長期間取得したが保育園に入れず、さらに育休を延長せざるをえず、結局は休業期間終了と共に離職した人もいる。そうした例をみてきた XD さんは、出産後落ち着いた時に「自分はこれだけはできる」と自信を持って言える「何か」を身につけたいと考えている。

XD さん「産んだときにパートやったら復帰して何も資格がないときに、そこの会社に戻れたらいいですけど戻れなかったとき、例えば１人目を育休してる途中に２人目妊娠しちゃって連続で取りたいとかって、中には、たまにいらっしゃる、でもそれとか、何か、保育園落ちたので入れなかったとかで、またさらに『延ばしてください』で、育休の支給してもらえる期間が終わっちゃったとか、そういうのとかで、もう辞めちゃう人とか、で、何か、そういうのもあるから自分が子どもができたとして生

まれて落ち着いたときに、自信を持って『私は、これだけできるんやぞ』っていうような何かを身に付けておきたいっていうのがあったので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほど、出産の前にね。わかる、わかります。すごく」

XD さん「３０半ばになって、仕事もしてない、休んでて、ブランクがあって社会に戻ったときに自分が必要とされてる人間なのかみたいな」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「立派に資格持ってらっしゃるから、もちろん必要だと思いますけど」

XD さん「『何か、怖いな』っていう怖さから、多分、資格中毒みたいなのに」

５－２．プライベートの展望

東京へ転居して約２年になるが、今でも XD さんは故郷に帰りたい気持ちがある。というのも、東京にも弟や友人が住んではいるが、特に仲の良い友人の多くは故郷の A 市に住んでいるからだ。職場の人とは仲はよいが、子どもがいる人が多いため夜に飲みに行ったりプライベートで遊んだりできず、心から愚痴を言える相手が配偶者だけになってしまい寂しいと感じている。

また、東京では人と人との距離が遠く感じられる。故郷では知らない人にもよく話しかけるが、東京の人は「自分の世界に入っている人が多い」ので「周りの人は知らない人」というイメージをもって生きているように感じる。東京の人は周りの人を見ていないからか、歩く速度や人をよけるタイミングが異なるからか定かではないが、XD さんは東京に来てから、町を歩いていると人とよくぶつかるようになった。

このように、XD さんは「知らない人とでも普通に話せる空気感」がある故郷や田舎の町が好きだ。趣味は国内の自然豊かな地域を旅行することで、行きたい所はほとんど行き尽くした。海外旅行はあまり好きではなく、新婚旅行では九州を１周した。今はキャリアを積むため東京に住んでいるが、都会過ぎて自分には合っていないと感じる。できれば 40～50 代にリタイアして、牛が放牧されているような何もない田舎で自然に囲まれて生活したいと夫と話し合っている。ただ、子供が二十歳になるまでは働かなくてはならないので、出産が遅れるとリタイアする年齢を延期しなくてはならないだろう。その場合、夫の仕事には転勤がないため、夫が定年を迎えるか辞職するまでは東京にいるつもりだ。

一方で、早期リタイアには資金も必要なので、不労所得を将来得ることを XD さんが夫に提案し、20 代のうちに不動産を購入した。購入に際しては、XD さん自身が宅地建物取引業の資格を取得し、さらに不動産店では、本人自ら不動産を５、６件購入して賃貸収入をえている人を担当につけてもらった。2020 年の東京オリンピックの後にも地価が下がりにくい立地のマンションを購入した。自分たちである程度住んだ後に貸し出して、自分たちは別の場所に新しい物件を購入して住む計画だ。

実施日：2018 年 10 月 23 日
対象者：YD さん（28 歳女性　食品製造　300～999 人　営業）

プロフィール

2006 年４月	私立高等学校　普通科　入学
2009 年３月	私立高等学校　普通科　卒業
４月	国公立大学　農学部　入学（推薦）
2011 年夏～	食品製造３社のインターンシップに参加
2013 年３月	国公立大学　農学部　卒業
４月	A 社（食品製造　300～999 人）に就職（総合職） 全国各地での研修後、東京本社営業部門に配属（営業職）
2015 年４月	A 社を離職
４月	結婚　親元を離れる
５月	B 社（派遣会社）に登録
６月	C 社（建設　1,000 人以上）の建築資材工場に派遣される（一般事務　３ヶ月ごとの更新）
2016 年 11 月	契約終了
11 月	D 社（住宅機器製造　1,000 人以上）の営業所に派遣される（営業事務）
2018 年３月	契約期間満了
４月	E 社（業務サービス　30～99 人）にパートタイム勤務開始（スキャニング作業）
７月	E 社を離職　専業主婦
2019 年２月	出産予定

１．大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

YD さんは中学生の頃から、「食」、中でも栄養成分の研究に興味があり、将来の職業まで考えてはいなかったが、農業科がある高等学校への進学を志望した。しかし、不合格だったため、普通科の私立高校に進学した。中学生の頃から高卒就職という選択肢は全く念頭になく、YD さん本人も両親も大学には行くものだと思っていた。

高校進学後も「食」への関心は維持していた。これといった趣味はなく、好きなことといえば「食べること」だったため、将来は理系でかつ食にかかわることができたらと思い、高校では理系を選択して、大学は農学部をめざすことにした。大学選択時には、首都圏 A 県にある実家から通える範囲で大学を探した。高校からは一般受験してほしいと言われたが、高校での成績がよかったため、親との相談の結果「楽に入れるならそれに越したことはない」と考え、推薦入試で国公立大学の農学部に合格した。

大学に入学した当初は「卒業後は食品製造の技術職かな」というざっくりとしたイメージを持っていた。早く社会に出たかったため、大学院進学は考えなかった。そのため、大学３年生のゼミ選択では、研究内容というより、拘束時間が短く就職活動と両立できる楽なゼミを選んだ。卒業研究では、生産管理など工場の生産性の効率化について研究した。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

大学３年生の夏頃から、食品製造業３社のインターンシップに参加した（いずれも後の就職先ではない）。インターンシップに参加した理由は、その業界をあまりわかっておらず、たとえ違う食品でも全体像を知りたかったためである。また、周囲の友人も多くがインターンシップに参加していたので、自分もやってみようと思った。

YD さんがインターンシップに参加した食品製造企業は、飲料（30～99 人）、即席麺（1,000 人以上）、調味料（1,000 人以上）の３社で、食品の作り方を知ることができて単純に面白かった。当初は３社のうち即席麺の会社を応募候補として考えていたが、想像していたのと実際の社員の雰囲気とが違っていたため、応募をやめることにした。

YD さん「最初っから最後までもうガッツみたいなところでして、何かもう体力、元気に頑張ろうみたいな感じを前面に出していて」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「営業職でもないのに」
YD さん「ちょっとそれに圧倒されたというか」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、なるほど。インターンシップは技術系と文系と分かれてたんですか？やり方は」
YD さん「いや、皆一緒だったと思います」

大学３年生 10 月に就職活動が解禁となった。当初は、業種を食品製造に限定した以外にあまり条件を絞らず、エントリーシートをどんどん約 100 社に大量に提出した。書類審査の段階でどんどん不合格となり、残ったのは半分以下の約 50 社だった。説明会の日程が被ることがあり、インターネット上でデータを確認して、自宅から通える勤務地・休日が多い・一消費者としてどちらの会社の商品がより好きか、といった基準で優先順位を決めた。休日数は工場勤務の有無によっても異なる点にも注意した。結果的には約 40 社の説明会に参加し、約 30 社の面接を受けて、４年生の５月に初めて内定を得た A 社に就職することを決めた。他にも最終面接に呼ばれた会社が１社残っていたにもかかわらず就職活動を終えたのは、最初に決まったところに行こうと決めていたためである。

エントリーシートを出した時点では技術系の総合職を探していたが、面接等へ進むにつれて、大学院卒の人と技術職で戦うのは厳しいと判断し、職種にこだわらず営業職でもよいと気持ちが変わっていった。仕事内容よりも早く社会に出たい気持ちが強かったため、大学院進学に進路を変えようとは思わなかった。

就職活動で印象に残っているのは、圧迫面接が結構あったことである。YD さんの発言を否定してかかる高圧的な面接が見受けられた。恐らく会社としては、そうした態度を続けることで YD さんの耐久性を見ていたのではないかと思う。

２－２．入社までのＡ社とのやりとり

大学４年生の５月にＡ社から内定を得ると同時に、就職活動は一切やめた。その理由の一つは、就職活動がもう嫌になっており「最初に内定が出た会社へ行こう」と決めていたためである。また、A 社は当初設定していた条件にも合致していた。A 社は食品製造業で、本社が東京にあるため自宅から通えると思われたこと、圧迫面接をしてくる会社もある中、A 社の人事担当者はとても良い印象で、面接担当者も優しく、優しい雰囲気のなかで面接が行われたためである。

A 社では営業車を運転するため、入社までに自動車の運転免許を取得する必要があり、内定を得た５月

から自動車学校へ通い４年生の夏頃に取得した。10 月に内定式が行われ、11 月頃に年に一度のお客様向けフェアへ内定者も客として参加した。ほぼ全社員が参加するため会社の雰囲気を知ることができ、A 社の食品を食べることもできて単純に楽しかった。その時点では、将来働くことが楽しみだった。また、その時期は卒業論文の作成に追われて、就職後のことを考える余裕がなかったため、社会に出ることへの不安を特に感じていなかった。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の教育訓練

A 社は企業規模 300～999 人の調味料製造業である。本社は東京だが、工場は全国にある。YD さんたち新卒者は全員が総合職として採用され、研修後に配属が決定することになっていた。技術系かどうかというのは採用時点では特に決まっていなかった。同期入社 30 人のうち女性が 20 人で、学部卒と大学院卒が混在していた。大学での専攻は農学系が多かったが、家政系（食品科学分野）の人もいた。

入社後の半年間は研修期間であった。最初の２週間は本社で「社会人とはなにか」等の座学の研修を受けた。その後、７～８名ずつの４グループに分かれ、グループ単位で全国の工場３ヶ所を１ヶ月半ごとに異動して研修を受けた。YD さんの所属したグループは、A 県に加え、近畿地方の２つの県にある工場でも研修を受けた。研修期間中は A 社が借上げたアパートに一人一部屋が割り当てられ、住み込みで働いた。多様な経験を積ませる意図からか、各工場が製造していた商品はそれぞれ異なった。各工場の研修では、前半は既存の従業員と一緒に製造ラインに入り作り方を学び、後半ではその体験をもとに製造ラインの改善案を同期で話し合い企画案を出した。工場研修では残業もあった。

９月に研修が終了し、営業職として東京本社に配属された。配属後の研修はなく、直属の上司について顧客先をまわることで教育を受けた。YD さんは人前で話すことが苦手で、人見知りだったため営業に出ることに不安があったが、配属から半年間、上司と一緒に顧客先（問屋・商社）へ訪問した。上司が徐々にプレゼンテーションの機会を増やしてくれて、メニューの説明などが少しずつできるようになっていった。入社前の説明で、総合職として就職した場合、営業職に配属されれば苦手な営業をやる可能性があることは説明されており、わかったうえで入社した。

３－２．A 社での仕事内容

半年間の研修終了後、９月に東京本社の営業職として配属された。同期 30 人のうち営業に配属されたのは約半数、そのうち本社に配属されたのは５～６人だった。

営業部門は扱う商品はどこの部署でも同じで、顧客タイプ別（問屋・商社、コンビニエンスストア、外食産業など）にいくつかの部署に分かれており、それぞれ 20 人程度が所属していた。各部署内でさらに少人数のチームに分かれており、それぞれが顧客リストを分担していた。YD さんが配属されたチームは問屋・商社を担当する部署の中の一チームであった。問屋・商社の部署には 40 代の社員が非常に多かったので、彼・彼女らを役職付きとして下に若年社員をつける構成だった。

YD さんのチームは、直属上司である 40 代前半の課長の下に、YD さんと 40 代後半の社員１名の３人構成であった。配属から半年間は、YD さんは売上目標を持たず、日々の業務を覚えるため課長と行動を共にした。具体的には、営業資料の作成やアポイントメント取り、電話応対、商品をアピールするためのメニュー開発、プレゼンテーションの考案などをしていた。中でもメニュー開発は A 社の営業の強みであった。調味料だけを顧客にみせてもイメージがわかないので、A 社の調味料を使ったメニューのレシピを蓄積しており、そこから担当顧客に適したレシピをピックアップしたり、新たにメニューを開発したりして

提供し、売上げにつなげていた。１年目は上司と一緒にメニューを開発したり、上司の営業をサポートするのが中心であったが、徐々に顧客への説明を上司だけでなく YD さんもするように機会が与えられていった。このように１年目は責任がなかったので、労働時間以外の点では不満はなく、営業の仕事を面白いと思っていた。

入社２年目になると YD さんも売上目標を持つことになり、ノルマ達成のために労働時間が長くなっていった。長時間働いてもノルマが達成できない月もあった。他の社員も長時間残業なしでは達成できない目標を設定されていた。新規に契約を取れた時は、自分の工夫が実った達成感があったが、全体としては仕事を面白いと感じなくなっていった。また、２年目からは業務内容が入社前に聞いていたものとは違うと感じるようになった。

新入社員は担当顧客数も売上目標値も手加減されていたが、それでも月に約 3,000 万円のノルマがあった。新卒社員は先輩から既存顧客を引き継ぐため、努力せずとも前年と同程度の売上にはなるが、目標は前年比 105～110%に設定されるため、プラスαを売り上げる必要があった。YD さんは優良顧客を引き継いだため比較的目標は達成できており、12 ヶ月間で目標不達は２ヶ月程度だった。YD さんのチームには定期ミーティング等はなく、目標を達成できていれば上司は何も言わなかったが、月末近くに目標不達の可能性が生じると、「諦めるか、まだ売上を積めそうか」と決断を迫られた。とはいえ目標不達でも、YD さんの上司は強く叱ることはなかった。時には上司の許可を得た上で、本来は翌月納品の商品を顧客に頼んで納品を早めてもらい、ぎりぎり目標を達成させることもあった。

YD さん「先輩から引き継いでるので、一応何もしなくても去年ベースはいくんですけど、プラスα取らないと、前年に対して１０５％とか１１０％ぐらいの目標が課されてるんで、何もしないとほんとに１００％とか、それぐらいなってしまうっていうような感じで」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「新人さんは先輩からお客さんや売上目標を引き継ぐってことは、先輩達は新規開拓をしなきゃいけないってことですか？その渡したお客さん以外の」

YD さん「新規。お客さんの新しいっていうよりは、同じお客さんに違う商品を入れるっていうような感じですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、なるほど。じゃあ、新人さんは過去の維持がまず大事で」

YD さん「そうですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「プラス新しいものを買っていただこうというのは努力しなきゃいけない」

YD さん「はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「でもそうすると、毎年毎年上がっていかないとまずいってことですよね」

YD さん「はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「後に入る人ほど大変ですよね」

YD さん「そうですね」

A 社での業務で辛かったことは、長時間労働に加えて、顧客からのクレーム対応であった。A 社の顧客である問屋の担当者と、販売促進のために卸先の小売店や飲食店を訪問することがあり、その際、商品へのクレームを聞くのが辛かった。名刺交換をすると、問屋から小売店・飲食店への納品が遅れた場合に、YD さんに直接電話をかけて、すぐ納品するよう依頼されることがあった。本来は製造元から直接納品するルートはないが断れず、YD さんが営業車で届け、事後的に問屋・商社へ連絡し、次回納品分と相殺するなどの対処もした。

YD さん「そこで名刺交換したりすると、直でそういうカフェの店長さんから電話がかかってきたりして、届いてないから、納品が遅れてるから急遽来てくれとか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「卸じゃなくて、直接メーカーに言いにくる」

YD さん「直接連絡来ることがあって、それが結構」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それ、メーカーから直接販売ってできるんですか？」

YD さん「販売っていうよりは、もう持って行ってしまって、伝票で後で何か調節っていうのは何回かしましたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「直接もうお届けして、後で卸の方に連絡して、何て言うか、相殺してもらうとか」

YD さん「そうですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういう。ご本人が行くんですか？YD さんがそこのお店まで届けに」

YD さん「空いてれば行くしかなくて」

３－３．A 社の労働条件・職場環境

労働時間の長さが、入社前に聞いていた話と１年目から食い違っていた。入社前には、所定の就業時間と見なし残業労働時間制度について説明された。YD さんの月収は総額約 25 万円だった。そのうち、基本給は約 18 万円で、毎月 20 時間分の残業代が固定されていた。残業が 20 時間を超過した場合は、超過分の残業代が別途支給されることになっていた。また「１年目は残業時間が滅多に 20 時間を超えないので得だよ」とも言われた。しかし実際には１年目から１日２時間弱の残業が発生した。入社後２年目から売上目標を持つようになると、さらに労働時間が長くなった。会社の規定で残業時間の上限は月 42 時間に設定されていたが、繁忙期を考慮して年に６回は超過できることになっており、その例外を最大限使っていた。また、月 42 時間を超えそうになると、上司が「来月は抑えてほしい」と要請してきた。YD さんは A 県の自宅から約１時間半かけて通勤していたため、十分に睡眠がとれない状態になっていた。

残業代は、申請した分は支払われた。ただ、正確に申請すると毎月 42 時間を超えるので、出社時間を実際よりも遅い定時に修正し、夜の残業代だけ申請していた。こうした操作は上司からの指示によるものではなく、他の先輩社員もそうしていたため自主的に行ったものだ。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ただ、超えた分はちゃんと残業代ついてたってことですかね」

YD さん「一応そのつけた分は入ってきてたんですけど、行った時間から退社まで全部つけると、４２時間に、毎月収められなかったので、行く時間より、出社時間は定時の時間で来て、夜だけつけるとかっていう、多少の操作はしてました」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それは上司から指導されて、そうされてたんですか？」

YD さん「そうしろとは言われてないんですけど、もう収めるために勝手に、パソコンつけた時間は自動で」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「就業開始時間として」

YD さん「そうですね。その後に自分で何時から何時働いたっていうのを修正してたんで、両方見ればつけてた時間が短いことはわかるんですけど、それは何も言われなかったので」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「超えると叱られちゃうだろうなと思って、そうしてたという感じですか？」

YD さん「そう、そうですね、はい」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「他の人も皆そんな感じですか？」

YD さん「そうですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、自分だけってちょっと」
YD さん「ちょっとつけにくいっていうのもあって」

３－４．A 社の人間関係

A 社での YD さんの同期は 30 名程度で、うち 20 名程度が女性であった。一緒に本社配属された数名の同期とは、昼食を共にしたり、愚痴を言い合ってストレスを解消したりできる関係にあった。

同じチームの先輩社員（40 代後半男性）は、一人で営業をするのが得意で、売上成績もよかった。後輩指導をする気がなく、課長から指示されれば YD さんを営業に同伴させたが、自分から面倒を見てくれることはなかった。

上司との関係は恵まれた方だった。入社２年目に売上目標を持ってからも、大切な顧客に訪問する際には、頼めば上司が同行してくれた。これは偶然 YD さんがよい上司に恵まれたためで、他の同期社員も同じ扱いを受けていたわけではなかった。

同期 30 人のうち４人が YD さんの前に辞めたため、入社から２年以内に辞めた人は計５人、３年以内だと 10 人前後が辞めていた。先に辞めた同期のうち２人は精神を病んだ。２人とも営業職で上司とうまくいかず、相談しづらいのに売上を求められ、溜め込んでしまったようだ。会社も問題視して上司との面談等が行われたが、それ以上の対策はなかった。このように新入社員が毎年大勢辞めるため、A 社は毎年継続的に数名の新卒者を採用していた。なお A 社では、一度営業職になると他の職種に異動する可能性はほぼなく、異動願を出すこともできなかった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「毎年入ってくるんですか？新入社員は」
YD さん「結果的に新人が結構辞めていくので、毎年大体数人は入ってたと思います」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、なるほど。そういう辞めていくのは、『まあ、そうだろう』って会社も思ってるのか、『これはよくない状況だから何とかしよう』ってされてたのか、どっちですかね」
YD さん「一応、私より先に辞めた人達は心の病気になったりした子もいて、そういうの受けて、さすがにまずいって思ったみたいで、上司との面談とかっていうのがあったりはしたんですけど、それ以上特に何か変えてくれるってわけでもなく」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「先に辞めてしまった方達は心の病気になっちゃったってことなんですけど、その原因っていうのは何か聞いてらっしゃいますか？」
YD さん「二人そういう感じで辞めてるんですけど、二人共営業で、やっぱり上司と余りうまくいってなくて、あんまり相談しづらいけど数字は『取ってこい』っていうような人で、自分でため込んでったのがたまってしまってっていうような感じの二人でしたね」

３－５． A 社の離職理由

YD さんが離職した一番の理由は、労働時間が長く、身体的に続けることが厳しいと思ったためである。通勤に１時間半かかり十分に睡眠もとれないため、風邪をよくひく、日中ずっと眠いといった症状が出ていた。さらに有給休暇を病気以外の理由で取得する人が周りにおらず、自分だけが取得することはしづらく、諦めていた。こうした様子をみて家族からも早々に、A 社を辞めてはどうかと言われていた。YD さんは当初、３年間は辞めずに頑張るつもりだったが、家族も「それがいいよ」と言ってくれたので２年で辞

めることにした。

入社２年目の 12 月に結婚が決まったことをきっかけに離職を決意した。引きとめられると分かっていたため、A 社には配偶者の転勤という虚偽の理由を伝えた。他の営業所への異動を提案されたが断ると、引き下がってもらえた。後任は YD さんの１年後に入社した新入社員で、１月頃から２人で顧客先をまわり引継をした。３月末まで働き結婚し、４月に有給休暇を消化して A 県の実家から近い土地へ引越した。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「辞めるってお伝えされたときに、会社の方からどんな反応がありましたか？」

YD さん「最初はやっぱりとめられて、で、とめられるのがわかっていたので、嘘つきまして、結婚で主人が転勤になったっていうことにして、で、もう辞めざるを得ないような状況にしましたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「角が立たないように。方便ですよね。そうしたらまあ、諦めてくれた感じですか？」

YD さん「営業所も一応何カ所かあるんで、そっちの提案もされたんですけど、それはちょっと無理だっていう話で。そしたらもう、しょうがないかっていう感じだったんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「残務というか、引き継ぎみたいなのを次の方にした期間はありました？」

YD さん「会社にされたのが１２月の、１月か、１月の最初とかだったので、そこから引き継ぐのが私の１個下で入って来た新入社員で、もうほぼほぼ伝えたときから二人で回るようにして引き継いだっていう感じですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなると、その次の方にとっては、他の人は４月から担当を持つんだけども、それよりちょっと早い段階でお客さんとこ回ることになったっていう感じ」

YD さん「そうですね。数字は私のままで引き継ぎをやるっていうような感じですね」

４．離職後の勤務先（C 社、D 社）

４－１．A 社離職後の求職活動

2015 年４月に A 社を退職したが、専業主婦になるつもりはなく、契約社員や派遣社員として働くことを配偶者と相談して合意を得ていた。正社員を避けたのは、勤務先が自宅から近く、労働時間が一定で、あまり責任が重くない仕事に就いて、家庭の方に重点を置いた働き方ができればいいなと思ったためである。正社員の一般職も検討しなかった。インターネットで転職先を探し、５月に派遣会社 B 社に登録し、６月１日から C 社に派遣された。本来は、派遣登録の際に B 社で適性検査等を受ける必要があるのだろうが、実際はインターネット上で登録が完了し、電話で C 社を紹介され、B 社の担当者と見学に行き、就業を開始した。すぐに派遣先が決まったため、他社の契約社員等には応募しなかった。派遣先を決める際の条件は、営業職の経験があるので、営業事務か一般事務を希望した。勤務時間は９時から 17 時を希望したが、給与の希望は出さなかった。

４－２．初めての派遣先 C 社での就業

2015 年６月１日から建築会社 C 社の工場に派遣され、一般事務の仕事をした。３ヶ月ごとの更新で、計１年半ほど働いた。企業規模は 1,000 人以上だが、配属された営業所の従業員規模は 10～29 人であった。時給 1,400 円で９時から 17 時まで週５日勤務であった。相場と比べて納得のいく金額であり不満はなかった。

仕事内容は、工場で製造した建築資材の生産数や卸先などのデータを入力する生産管理事務だった。事務の仕事は初めてであったが、あまり頭を使わない簡単な仕事で、研修などは一切なく、前任者からの引

継ぎは１週間で終わった。前任者も同じく派遣会社Ｂ社の登録派遣社員だったが、親の介護のために辞めたとのことであった。派遣登録時の募集要項には事務スキルの要件が記載されていたが、派遣会社Ｂ社では教育訓練などは何もなかった。YD さんは普通自動車運転免許以外の資格を持っておらず、なぜすぐに派遣先が決まったのかよく分からない。派遣社員として働くうちに、簿記をやってみようと思った時期もあったが、結局資格取得はしなかった。

2016 年 11 月に契約の更新をやめた。仕事内容や人間関係はよかったが、狭い事業所内で喫煙する人がおり、再三改善を訴えても変わらなかったためである。YD さんは煙草が嫌いで、事務所内で吸い始める人がいると離席するようにしていたが、それでは対応できないほど喫煙が多かった。後任が派遣され、引継ぎをした上で離職した。

4－３．２件目の派遣先Ｄ社での就業

2016 年９月にＣ社を辞める意思を派遣元Ｂ社に伝え、11 月頃に辞めた。次の派遣先が見つかるかどうかは特に心配せず、大丈夫だろうとなんとなく思っていた。実際、10 月～11 月頃に次の派遣先Ｄ社を紹介された。

Ｄ社はシステムキッチンや食器洗浄機などを製造する住宅機器メーカーで、企業規模 1,000 人以上の大企業であった。配属された営業所の規模は 30～99 人だった。時給は同じく 1,400 円だった。勤務時間は９時から 18 時を指定されたが、長かったため、途中から 17 時半までに変更してもらった。３ヶ月更新で、2016 年 11 月から 2018 年３月まで、１年４ヶ月ほど働いた。

最初の１ヶ月間は前任者から引継ぎがあった。仕事内容は、営業職が獲得してきた顧客からの要望をもとに、商品の見積もりを作った。営業職が職場に滞在する朝や夕方には適度に人と関わり、日中は自分のペースで黙々と仕事を進められる、メリハリがある点が楽しかった。しかし定期的に通院する必要が生じて 17 時半まで働くことが難しくなり辞めることにした。３月末で契約が終了するのに、後任者が派遣されたのが３月下旬になり、引継期間が一週間程度しかなかった。配偶者には仕事のことを日々報告し、辞めることにも意見は言われなかった。実家の家族にも辞めると報告したが、意見はされなかった。

５．直近の勤務先（Ｆ社　パートタイム）

次は派遣とパートタイムのどちらにするか悩み、両方で探すことにした。Ｄ社での契約終了日についてＢ社の担当者から「もっと長くいてほしい」と言われたが、早期に次のパートタイムが決まってしまい期待に応えられず、Ｂ社の担当者とトラブルになった。そのため次の派遣先を頼みづらくなり、Ｂ社とは異なる派遣会社Ｅ社に登録した。新しい派遣会社Ｅ社には、勤務地は自宅から電車・徒歩含め 30 分以内、労働時間は最長で９時から 17 時、最短で６時間ほどのフルタイムで週５日勤務という条件を出した。給与額に関する要望は出さなかった。今度は勤務時間を減らすつもりだったため、見つかるかどうか少し不安があったが、派遣先よりも先にパートタイムの仕事が見つかりＦ社で働き始めることにした。

Ｆ社は、Ａ県にある従業員規模 30～99 人の中小企業であった。業務用サービス事業を営んでおり、YD さんの仕事内容は、顧客企業から託された膨大な紙資料を PDF データ化するというものであった。立ち仕事ではなく座ってできる仕事であった。2018 年４月から働き始め、７月中旬まで３ヶ月ほど続けた。時給が 1,100 円程度と高かったこともＦ社を選んだ要因だった。勤務時間は、９時から 17 時まで週５日、調節も可能だった。同じ業務に携わる人が大勢いたため、YD さんが休んでも業務に支障が出ず、休みやすい環境だった。他の従業員には、配偶者の扶養の範囲内で働いている人も少なくなかった。フルタイム勤務のためパートタイムでも社会保険に加入できるはずだが、Ｆ社から加入が認められず、国民健康保険に加

入していた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「YD さんの場合だと、時給１,１００円で９時５時で週５で働くと、保険は払わなきゃいけない範囲超えますよね」
YD さん「そう、そうですね、はい」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「初めからもうそういうつもりで、社会保険を維持しながら働こうっていうことだったんですか？」
YD さん「この会社の社会保険に入る予定だったんですけど、入れてくれなくて、国保で自分で払ってました」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「こんだけ常雇用だと、今度はそろそろ入らないとまずいんですけどね」
YD さん「多分、本来だめなんだと思います」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「だめですよね。２カ月以上経ってたら入らないとアウトなはずですけどね」
YD さん「本来、そうハローワークの方にも言われたんですけど、ちょっと入れてくれなくて」

これまでに営業、一般事務、営業事務、軽作業と多様な職種を経験し、その中では営業事務が最も自分に向いていたと感じる。F 社の仕事は楽しくはなかったが、労働時間の融通が利く点がよかったため選択した。また、黙々と作業を続ける職場だったため、あまり周囲と話す機会はなかったが、話してみたら悪い雰囲気ではなかった。2018 年７月中旬に、妊娠をきっかけに退職し専業主婦となった。

６．将来について

インタビュー実施時（2018 年 10 月）、YD さんは第１子を妊娠中で 2019 年２月に出産予定である。いずれ第２子をもうけたいと希望している。一方、配偶者は正社員だが、YD さんが専業主婦のままでは経済的にはぎりぎりの状態になり心配なので、漠然と可能な範囲で働き続けたいと考えている。妊娠出産と仕事の再開時期との兼ね合いは検討中で配偶者と相談している。現時点では第２子が１歳になった頃に仕事を再開したいが保育園が見つかるか分からない。仕事を再開する場合、最初は短時間勤務をしたいため、パートタイムの方が探しやすいのではないかと思うが、子どもが小学校高学年になったら、９時から 17 時などのフルタイムで、F 社で働いていた程度に働きたい。条件が合えば正社員でもいい。ただ職歴が短いので正社員の仕事を見つけることは厳しいのではないかと思う。なお、YD さんは現在 A 県に住んでいるが、実家が東京に転居したため、育児について実家のサポートを受けることは難しい。

実施日：2018 年 10 月 28 日
対象者：ZD さん（31 歳女性　初職：情報通信業、1,000 人以上、事務職）

プロフィール

2003 年４月	公立高等学校　普通科　入学
2006 年３月	公立高等学校　普通科　卒業
４月	大学　文学部　進学
2007 年夏	１ヶ月間 A 社でインターンシップに参加し内々定を得る
2008 年９月	リーマンショック発生
2010 年３月	大学　文学部　卒業
３月	東京都に転居
４月	A 社（情報通信業、1,000 人以上）に正社員就職（事務職）
不明	マスコミ塾に通う
2012 年７月	A 社を離職
７月	B 社（出版社、４人）に正社員就職（編集）
10 月	B 社を離職
10 月	ボランティア団体 X の有償ボランティアスタッフとして活動開始
2014 年４月頃	有償ボランティア　終了
10 月	欧州 A 国に渡航し３ヶ月間語学留学 語学学校でインターンシップ（事務職）に参加
12 月	帰国　結婚
2015 年４月	C 社（ビルメンテナンス会社、100～299 人）に正社員就職（事務職）
不明	簿記、秘書検定の資格を取得
2017 年 12 月	出産　脳出血を患うがリハビリにより回復
調査時現在	C 社で育児休業を取得中
2019 年４月	C 社で職場復帰の予定（調整中）

１．中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

ZD さんは首都圏の出身であるが、子どもの頃に親の転勤により近畿地方に転居した。高等学校普通科に進学後、現役で近畿地方の四年制大学文学部に進学し、英文学を専攻した。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

ZD さんは 2007 年の大学２年次の夏休みに、情報通信業 A 社の有償インターンシップに参加した、このインターンシップは全国各地で実施され、ZD さんが参加した近畿会場には約 100 人が参加していた。インターンは１ヶ月間プログラミングによるものづくりを行い、見込みがあると評価されると内々定が与えられた。ZD さんは働きぶりを認められ、早くも内々定を獲得した。

しかし ZD さんは、本来は他の会社を第一志望としていたため、A 社の内々定を得た後も就職活動を続けた。しかし、大学３年次の夏にリーマンショックが起きて、新卒者の就職状況は非常に厳しくなった。応募した会社が突然採用活動を中止したこともあった。不安のあまりに、むやみやたらと様々な業種に広

く浅く応募してしまった。インターネットを通じて片っ端から約 100 社はエントリーしたが、ZD さんは人前で話すことが苦手で面接選考に苦戦し、どの会社からも内定を得ることはできなかった。そのため、大学卒業後の 2011 年４月から A 社に就職した。このように ZD さんは、「ゆとり教育」と「リーマンショック」のあおりを最も受けた世代であった。１年上の大学の先輩から、「就職活動はそんなに難しくない」と言われたが、全くそんなことはないと感じた。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社の労働条件・職場環境

A 社は従業員規模が 1,000 人以上の情報通信業の大企業である。東京に本社があるため、ZD さんは A 社で働くために実家を出て上京し、一人暮らしを始めた。ZD さんが就職活動を行った 2008～2010 年は、世界的な金融危機の影響で多くの大企業が新卒者の採用を見合わせた。A 社はこれを好機とみて優秀な人材の獲得を図ったため、2010 年４月に採用された同期は約 300 人と大人数であった。総合職と一般職の二つのコースがあったが、総合職はインターンシップ経由でのみ採用活動が行われていたため、ZD さんも総合職として採用された。

ZD さんはインターンシップ後に内定を得た際に、A 社と雇用契約書を取り交わした。その際にはよく理解していなかったが、その契約の有効期間は入社後の試用期間終了時までであることが、A 社へ入社した後にわかった。A 社では、入社直後に２，３ヶ月間の長期にわたる研修を行い、その中で新規採用者の業務への適性度を再度評価し、評価結果をもとに本契約における給与等の待遇を決定していた。本採用時の労働条件は研修時の評価によって決まる。プログラミングの成果が非常に優秀であった場合は本契約の条件は試用期間中より上昇するが、給与が大きく上昇したケースは、ほんの一人か二人程度かもしれない。ほとんどの総合職は、内々定時に提示された雇用契約よりも待遇が下がるか、据え置きされるかのどちらかであったと思われる。研修において適性がないと判断された場合、正社員ではあるが「訓練生」と呼ばれる「窓際族」のように扱われた。訓練生の給与等の待遇は通常の総合職よりも低い。

ZD さん「いやあそれが、私の場合は、ちょっと何ていうんですか、だめというか、入社後の研修で、ごく一部なんですけど、会社が合わないなっていうふうに、適性がないっていうふうに判断した人たちは、訓練生の扱いになって、それは何かもう、何て言うんでしょう、実質…」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「窓際族みたいなことですか」

ZD さん「まあそうですね、はっきり言うと何かそういうふうな感じで」

ZD さんは研修であまり高い評価を得られず「訓練生」とされた。本採用の契約を交わす際には内々定の際に示された金額より低い給与額の契約書にサインをせざるをえなくなった。内々定時の雇用契約で提示された給与額を見込んで引っ越し等を行っていたため、生活費を賄うことが難しくなった。さらに、内々定時の雇用契約ではフレックスタイム制を適用すると示されていたが、本契約では特定の時間帯に８時間勤務することを義務づける内容に変更された。さらに本採用時の雇用契約の内容は２年間の期限付きのものであった。もし２年後に引き続き雇用されることを希望する場合には、給与等の待遇はさらに低くなると宣告された。契約書にもその旨が記載してあったように思う。このような契約内容の変更がありうることを、ZD さんは会社から一切説明を受けていないと記憶している。

ZD さん「何か、内定いただいたときの入社の書式というか、雇用契約とは違う契約書、また書かされ

てサイン、書かされる形なんですね、だから、お給料とかも全然違っていて」

ZD さん「一応最初、フレックス勤務とかっていう形だったのが、もう８時間固定とかいうふうに」

ZD さん「そのお給料を見込んで引っ越しとかいろいろしてたんで、ちょっとほんと」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何か説明とかないんですか、そのことについて」
ZD さん「そういうことがあるって全然知らずに入社してたんで」

ZD さんは A 社で訓練生として過ごしたことで、訓練生は「存在を認められない」ような状態に置かれていると感じた。というのも、入社前には大々的に謳っていた年１回の大きな全社集会（派手なイベント）や、家族を招待できるイベント、月に一度の集会や、会社の方針を決定する会議等に参加が認められなかったためだ。

ZD さん「正社員です、はい。でも何だろ、前もってうたってた月１回の集会とかそういうのにも参加させてもらえなかったり、会社の行う、全社的な催し物も参加させてもらえないとか」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そんな細かいあれがあるんですか」
ZD さん「何か、『存在を認めない』って感じだったんですよね。何かすごいショックを受けて」

ZD さん「そういうのも、ほかの人は行けるけど、出席しちゃだめとか」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「差別的な扱いが」
ZD さん「そうですね、『家族も呼んでいいよ』っていうものも、『来ないで』みたいな感じで」

訓練生とされた人は、大抵は２年以内に転職するようだった。ただ、２年の間に通常の待遇で本採用された総合職と比較して突出した高い成果を出せば、訓練生から通常の待遇に昇格されることもあると言われ、それを目指す人もいた。しかし上述のように、重要な会議への参加が認められないため会社全体の方針について知る術がなく、昇格するためにはどのような成果を出せば認められるのかといった具体的な評価基準も示されていなかったため、訓練生が昇格を実現することは厳しかった。

ZD さん「結局、あちらももう、何だろ、『存在を認めない』っていう感じなんで、『何を求めているか』とか、『こういうの出したら上げてくれる』とかっていうのは、教えてくれないんですね、なんで、自分で探して」

ZD さん「会社の方針とかっていう会議にも参加させてもらえないんで、どういうのが求められるとかっていうのは、ちょっと手探り」

３－２．A 社での仕事内容

研修終了後、適性がないと判断された ZD さんは「訓練生」として扱われ、自社製品のバグを発売前にチェックする部署に配属され、事務的な仕事に従事した。ZD さんは実際にものづくりに携わる業務を希望していたため、一方的に配属と業務内容を通達されたため不本意に感じた。

３－３．A 社の教育訓練

A 社には従業員をゆっくり育てる意志はあまり感じられず、「即戦力になりうる卓越したスキルを持った一部の従業員さえ定着してくれればよい」という方針であるように思われた。また、A 社の社屋内には独特の標語が多数掲げられており、いささか宗教的だと感じた。

ZD さん「結局、１年間とかいても、普通に入れても、結構厳しい会社なので、年間の辞める人の数の方が採用人数より多かったりして」

ZD さん「入れ替わりが激しくて、会社であんまり育てるっていう意識ではなくて、ゆっくり育てるっていうよりも、即戦力」

ZD さん「『その人たちさえ定着してくれれば、あとはまあいいかな』って感じなので」

３－４．A 社の人間関係

ZD さんは近畿地方の大学出身であったため、上京した当初は東京に全く知り合いがいなかった。ただ、一緒に入社した同期の中で 10 人ほどと仲良くなった。その中には、会社に一方的に雇用契約内容を変更されたことにショックを受けて、鬱状態になってしまった人もいた。A 社は従業員の入れ替りが大変激しく、年間の採用数より離職者数の方が多かった。後に ZD さんが離職した 2012 年７月（入社から２年４ヶ月後）には、仲良くなった約 10 人の同期は、全員離職してしまっていた後であった。

３－５． A 社の離職理由

上述のとおり、内々定の時に提示された雇用契約と本採用後に実際に取り交わした雇用契約の内容とが全く異なり、正当な待遇への昇格も意図的に困難にされた。ZD さんは新卒者で他の会社で働いた経験はなかったため、このような「存在を認めない」ような扱いを受けたことに対して、これが社会の常識であるのだとすれば、社会とは非常に辛いものだと思った。

ZD さん「一応本契約を結んだときに、『２年間はこの条件で、さらに長くいるんであればもっと下げるよ』みたいな感じのことを言われて」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「って言われたんですか」
ZD さん「そう、言われたんですよ。初めて就職するから、ちょっと何か、これが社会の常識なのなら、すごいつらいなと思って」

本契約の契約期間である２年を過ぎると、さらに待遇を下げられると告知されていたため、訓練生となった ZD さんは働き始めた当初から２年間を一つの区切りとして意識せざるを得なかった。また、A 社の従業員を大切にしない方針が自分には合わないと感じたため、２年も勤続することはできないと思い、入社から１年を過ぎてから転職活動をはじめた。

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

ZD さんは、いずれは転職に向けて動き出さなければならないと常に考えてはいた。しかし、予期せぬ

雇用契約の変更や訓練生として受けたひどい扱いにより、非常に大きな精神的ダメージを受けて、一時は死にたいと思うほど追い詰められていた。そのため、入社から約１年間は何も行動に移せない時期が続いた。

転職に向けて活動し始めたきっかけは、授業料を支払ってマスコミ塾のようなところへ複数同時並行して通い始めたことである。父親がマスコミ関係の仕事をしている影響で、自分もマスコミ関係の仕事をしてみたいと思うようになった。そこで、土曜日などの休日に塾に通い、ライティングやインタビューのスキルを身につけた。習得したスキルを活用できる仕事に就こうと思いハローワークでみつけた出版社Ｂ社に応募した。即日で採用が決まり、すぐに入社してほしいと言われたため、Ａ社を離職すると同時に転職した。転職活動を始めてすぐに Ｂ 社の内定が出たため、他社への応募はごくわずかだった。

４－３．Ｂ社の業務内容と負担度

Ｂ 社は小規模な出版社で、社長と社長の配偶者の他、従業員は ZD さんを含めて２人だけであった。事業内容は、地域の専門誌を自社で月１回発行していた。印刷は外注していた。ZD さんは編集者として取材から記事の執筆・編集まで、多様な業務を担った。仕事内容は自分に合っていると感じていた。

４－２．Ｂ社の労働条件・職場環境

給与額はＡ社の訓練生の方が高いほどであった。休日数は隔週週休２日で、日曜は毎週休日だが、土曜は２週間に１回休みであった。労働時間が長かったにもかかわらず、毎日決まった時刻にタイムカードを押させられた。ほぼ毎日終電で帰宅していたが、全く残業手当は支払われなかった。

４－５．人間関係

Ｂ 社は規模が小さいため、経営方針や雇用管理、社風等に社長の人柄が非常に色濃く反映された。社長はパワーハラスメントを起こす人物だった上、社長の配偶者も個性が強い人であった。そのため、Ｂ 社には従業員が定着しないようで、常にハローワークに求人を出し続けている状況であった。入社後、先輩から、Ｂ 社は入社１日目で辞めてしまう人もいるくらいだと忠告された。先輩自身は、自分はもうこういう人生なのよと諦めた様子で勤続していた。

４－６．離職理由

Ｂ 社を離職した主な原因は、長時間労働と社長の人柄である。社長は従業員に対して、頻繁に怒鳴ったり物を投げつけたりした。社長の配偶者も従業員への当たりが強かった。

今思い返すと、Ｂ 社は採用面接の時点からおかしな点があった。例えば家族の出身大学など、面接で質問するべきでない事柄を尋ねてきた。面接時にも「少しおかしいのではないか」と感じていたものの、Ａ社での「存在を認めない」ような扱いから早く逃れたかったのと、出版業界で内定を得られる数少ない機会であることへの焦りから、転職先を早々に決定しすぎた。当時の ZD さんは労務管理に関する知識が不足しており、Ｂ社の問題点を採用面接時に見極めることができなかった。

Ｂ 社へは入社から２か月後に辞意を伝えたのだが、それから離職する 2012 年 10 月までの１ヶ月間は、社長の配偶者から ZD さんに対する扱いは特に厳しくなった。例えば、来客からの差し入れを ZD さんにだけ配らない、ZD さんが取材で外出中にデスクの引き出しを勝手に開き、書き損じた紙を見つけて無駄にするなと１時間怒鳴る、などである。辞められるのは困ると腹が立ってのことだろうが、一方で従業員が辞めることには慣れている様子だった。一方 ZD さんは、転職して３ヶ月で離職して再び転職活動をし直

すことになり、自分が駄目になっていくという気持ちになった。

このようなB社の社長とその配偶者から受けたハラスメント行為や数々の労働法違反について、ZDさんはB社に勤めている間にはハローワークに伝えることはできなかった。しかし離職後、転職活動のためにハローワークを訪れた際には、面接時に不適切な質問をされたことなどB社の問題点について、職員へ遠回しに報告した。

ZDさん「そうですね、何かお客さんが持ってきてくれた差し入れとかも、私だけくれなかったり」

ZDさん「何か取材行って帰ってきたら、何か私の机、引き出し開けられてて、書き損じとかあったんですけど、どうしてくれるんだってすごい、紙1枚でも無駄にするなって、めっちゃ1時間ぐらい怒鳴られたりとかして」

ZDさん「『怖いな』って思って。でも何でしょうね、一つ目の会社が、結構『存在認めない』とかっていう風だったんで、『もう、どこでもいいから』、『出版、ほんとに入れてくれるなら』っていう何か気持ちで、焦りで転職しちゃったところがあって、あんまり見極めれなかった気がします」

ZDさん「『何度も転職するのってどうなんだ』っていう、何かこう、『どんどんだめになっちゃう』とか思ったり」

５．ボランティア活動と留学

５－１．ボランティア団体Ｘでの有償ボランティア活動

B社を離職してからの約２年間は、ZDさんにとって「放浪」していたような期間として位置付けられている。ZDさんはB社離職から約１年半の間、子どもに教育支援を行うボランティア団体Xで有償ボランティアスタッフとして活動した。ボランティア団体Xとは、A社に勤めていた間に知り合った知人が参加していたことをきっかけに繋がりができていた。その活動内容は、地域の子どもを対象に勉強会などのイベントを開催し、子どもたちの長所ややりたいことを引き出すというものだった。離職後何をするか迷っていた際に、期間限定でフルタイムの有償ボランティアスタッフを募集していると誘われて、引き受けることにした。

ボランティア団体Xは法人ではない任意の団体で、雇用契約ではなかった。ZDさんはもう一人新たにスタッフとなった女性とコンビを組んで、２人でルームシェアをしながら活動した。この活動期間中の家賃と生活費を援助するという目的で、有償ボランティアスタッフには月に十数万円が支給された。B社での給与よりさらに収入が減ったが、貯金を崩して不足分をまかなった。

それでもボランティアに参加した理由は、自分を見つめ直す機会になると思ったためである。ZDさんはA社とB社で働いている間に、徐々に自信を喪失しつつあった。ボランティア団体Xでの活動には、団体としての事務所もなければ枠組みもないので、初めは何をすればよいのか分からなかった。自分が住んでいたシェアハウスを拠点に、二人で毎日の活動内容を検討するところからスタートした。週に何回か借りていた公民館の１室を使って勉強会などをしたり、地域の子どもへ声かけをしたり、チラシを作って近隣大学を訪れて大学生をスタッフに勧誘したりしていた。

団体Xでは、その活動を地域に根付かせるため、中心となるスタッフを定期的に入れ替えて、若い担い

手を育てていく方針がとられていた。そのため、ZD さんとルームメイトは、自分たちに替わり新しくスタッフとなってくれる若者たちを見つけて活動を引継ぎ、約１年半で活動を終えた。

５－２．欧州Ａ国での語学留学

ボランティア団体Ｘでの活動を終えた後、2014 年 10 月頃から約３ヶ月間欧州Ａ国の語学スクールに私費で語学留学した。当時、交際していたパートナーと結婚することが決まっていたが、「独身最後に何かをやってみたい」という気持ちがあり、留学を決めた。渡航先の第一希望は他の国であったが、物価の高さから断念し、それまでの貯蓄額で費用を賄えることと、英語を公用語の一つとしていることから、欧州 Ａ国を選んだ。

留学後まずは語学学校で英語を勉強した。その後、通っていた語学学校で約２週間のインターンシップに参加し、欧州Ａ国への留学を斡旋する業者へ営業メールを送るなどの事務的な業務に従事した。この業務は ZD さん自身がやってみたくて選んだもので、実際にやってみて面白かった。

はじめて外国に長期間滞在したので色々と勉強になったが、英語のスキルは３ヶ月という短期間で向上させるのは厳しかった。帰国後は日本語しか使用しない生活に戻ったため、すぐに英語を聞き取れなくなってしまった。

６．現在の勤務先（Ｃ社）

６－１．Ｃ社に就職するまでの求職活動

結婚が決まっていたため、留学は３ヶ月間で切り上げて 2014 年の年末に帰国した。入籍して東京都から近隣のＡ県に引っ越した後、2015 年の年明けから就職活動を再開した。Ｂ社へ入社した際の経験から、「ハローワークに出されている求人には当たり外れが大きい」「自分には求人を見極める力が不足している」と痛感したので、ハローワークで求職活動を行う傍ら、転職エージェントにも登録し、もっぱら転職エージェントを利用した。転職エージェントの担当者と一度面談を行った後には、電子メールで相談にのってもらった。

転職先を選ぶにあたり自分のキャリアを振り返り整理したところ、これまでに勤務したＡ社では１年４ヶ月、Ｂ社では３ヶ月といずれも勤続期間が短く、仕事内容も一貫していないため、「これができる」と自信を持って言える事柄がはっきりせず、考えさせられた。考えを進めていくうちに、皮肉なことにＡ社で訓練生として総務の業務に従事した経験が、認めたくはないが、求人企業へ事務職としてアピールできるスキルであることに気づいた。その他には、出版社Ｂ社で社外の人と接した経験や、ボランティア団体で従事した草の根活動などをかいつまんで自己アピールの材料とした。語学留学で学んだ英語を活かせたらいいなとも思ったが、３ヶ月間の経験では難しかった。

ZD さん「まあ英語も活かせたらいいなと思ったんですけど、キャリアの棚卸とかしたときに、結構ぶつ切りで色々ちょこちょこやってるんで、『“これができる”っていうものって何だろう』って思って、その時に、１社目、皮肉な話なんですけど、１社目のときに、最初、○○○○部でやった後に、バックオフィス系で総務の仕事もちょっとさわらせてもらったことがあって、それのこととかちょっと言いましたね、総務関係、事務職で活かしてますっていうの」

ZD さん「他の人に、『何ができる？』っていったときに、言えるのがそれぐらいしか思いつかなかった。ただ、ちょこちょこ出版の時に外に出て人と会ったりとかいう仕事もしたり、あとはボラ

ンティアの時も、草の根活動みたいなことはしたんですけど、そこら辺をかいつまんで」

転職エージェントの担当者と相談した結果、ZD さんは事務系の求人に応募することにした。しかし事務職は希望者が大変多いため、あまり多くの求人情報をもらうことはできなかった。それでも最終的には転職エージェントに紹介された求人に応募した。応募先を決める際には、自宅から近いことや、産後も子育てをしながら勤続できることを重視した。応募書類が通過して面接まで選考を進められたのは約５社であった。複数の会社の選考を並行して受ける中で、最初に内定を出してくれた C 社に転職することを決めた。面接を始めてからは内定獲得まであまり時間はかからなかった。

６－２．C 社での仕事内容

C 社はビルメンテナンス業を営む従業員規模 100～299 人の中規模の会社である。高齢の従業員も多く、従業員の入れ替わりはあまり多くない。異動はないため、ZD さんは入社以来３年間ずっと総務部で事務に従事している。現在も C 社は事務職を募集しているが、非常に多くの応募が殺到するため、人気の求人に自分が採用されたことに ZD さんは驚いている。

６－３．C 社の労働条件・職場環境

C 社における所定の就業時間は９時から 18 時で、完全週休２日制（土日）である。残業もあまりないため、育児との両立はしやすい環境だと思う。

ZD さんは 2017 年 12 月に第一子を出産した。ZD さんは C 社で初めて育児休業を取得した従業員である。育児休業給付金の支給や、育休中に代わりを務める従業員をあてがってもらうなど、会社の協力を得ながら育児休業期間を過ごすことができた。

ただ、本来ならば育児休業を１年で終えて、子どもが１歳になる 2018 年 12 月に職場へ復帰する予定であった。しかし保育園が不足気味の地域であったため育児休業終了時の入園が叶わず、つい先日ようやく新設の認可外保育園へ翌年４月からの入園が決まった。年度末までは自宅で子どもの世話をする必要があるため、ZD さんは育児休業を延長して 2019 年４月から復帰したい意向を会社に伝えた。育児休業の延長そのものは C 社の制度としては問題ないが、大企業ではないので業務へ及ぼす影響は小さくない。職場の人員配置等を再度調整する必要がある。

６－４．人間関係

ZD さんが所属する総務部は女性だけの部署である。しかしこれまで、C 社全体においても育児休業を取得した前例はなかった。そのため取得に際しては、結婚しても子どもを持たない選択をして仕事に励んできた先輩社員から「正直なところ迷惑ではあるが、社会のためには必要だから」と言われた。ただ、それ以上のことはなく、ZD さんは職場に迷惑をかけて申し訳ないと思いながらも育児休業は１年取得できているし復帰することも認められている。

ZD さん「ああ、今の会社は、いい人たち多くて、そうですね、ただ育休取った第一号だったんで、私が」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんですか」

ZD さん「だからほんとに最悪どう転ぶかわからないんですけど、多分もう」

ZD さん「やっぱり、私の部署は女性だけなんですけど、で、今までずっとばりばり、結婚しても子供を持たないっていう選択をして、働いてきた方とかが、ボスっていうか、なんで、『正直迷惑ではあるけど、でも社会のためには必要だから』っていって、許してもらった」

7．これまでを振り返って

これから就職しようとする若者に、ZD さんが自分の経験を振り返って助言するならば、新卒で入社すると、その会社が世界の全てであるかのように感じてしまうが、視野を広げて外に視点をずらすだけで、その他の選択肢もたくさんあることが分かる。そこで終わりではないということを強調したい。また、ZD さんはインターンシップに参加したがその機会を十分に生かしきれなかった。インターンシップに参加しようという若者に対しては、インターン先の従業員と接する機会が多いことを活用して、どんなタイプの従業員が多いのか、どんな従業員が求められ活躍しているのか、観察したほうがいいと伝えたい。

ZD さん「そうですね、視野を広げて、どうしても新卒とかで入ってしまうと、そこの世界だけで、この世界しかないと思っちゃうと思うんですけど、ちょっと外とか視点ずらすだけで、ほかにもいっぱいあるし、選択肢もたくさんあるから、そこで終わりじゃないって、はい」

8．将来の展望について

ZD さんは現在、C 社の労働条件や人間関係には不満はなく、配偶者に転勤はないため、育児休業から職場復帰した後も C 社に食らいつく心意気で勤続するつもりである。しかし、先のことはわからないとも思う。A 社で存在を認めないかのような扱いをされた経験から、何かあった時に転職できる力を身につけたいと考えている。そのため、育児休業を取得する前から、簿記や秘書検定の資格を取得したりと能力開発に励んでいる。常に何かを磨いておかねばならないという気持ちがある一方で、現在は子育てが忙しく時間が不足している。子どもが大きくなり育児が落ち着いてきたら、ファイナンシャルプランナーや社会保険労務士などの資格を取りたいと考えている。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「復帰された後は今の会社で続けようって」
ZD さん「はい、『喰らいついてやろう』ぐらいの感じで」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「育休中も何かなさったりしてましたか」
ZD さん「いや、育休取る前とかは、簿記の試験取ったり、秘書検定取ったりとか」

ZD さん「何か不安なんですよね、最初の会社で『存在を認めない』ぐらい言われると」

ZD さん「『常に何か磨いとかなきゃ』っていう気持ちが先だって」

ZD さんは第二子の出産については慎重に考えている。というのも、出産して５日後に退院した２日後に、ZD さんは脳出血を起こして再入院したためだ。今でもその時期の記憶が戻っていない。ZD さんは、自分が脳出血を起こしたのは精神的なストレスが原因だと考えている。出産後、ZD さんは母乳が出始めるのに時間がかかった。今思い返せば、母乳でなくともミルクで問題ないと思うが、産後ブルーになっていたところへかけられた言葉にショックを受けて、血圧が急激に上昇した。その後、布団で横になっていたら激しい頭痛に襲われて、ZD さんは救急車で病院へ運ばれた。一時は意識不明となり生命も危ぶまれ、半

身不随等の後遺症が残る恐れもあった。しかしその後、投薬治療やリハビリのおかげで、職場復帰できる状態にまで回復した。闘病中には実母が助けに来てくれたり、夫が有給休暇を取得して子どもの世話をしてくれたりして乗り切った。子どもが気がかりで早く退院して帰りたいと思っていた。

最近は子どもがある程度は連続して寝てくれるようになった。子どもを保育園に預けられる４月になったら、まずはフルタイムで復職するつもりだ。しかし家庭との両立が難しくなった場合には短時間勤務などの可能性を会社と相談するつもりでいる。というのも、実家は近畿地方にあるのであまり頼れず、夫の勤務地は自宅から遠いため保育園の送迎や夕方以降の育児を夫に頼むことは厳しい。保育園への送迎等は基本的には ZD さんが一手に担うことになりそうである。入園が決まった認可外保育園は朝と夜ともに延長保育が可能で病児保育もしているが、２歳児までしか預けられない園であるため、子どもが３歳になったら転園させなければならず、今後どうなるかは分からない。

実施日：2018 年 10 月６日
対象者：DR さん（29 歳男性　自動車部品製造　1,000 人以上　法人営業）

プロフィール

小学校・中学校　野球に打ち込む
2005 年４月　高等学校　入学（中高一貫校のためエスカレーター進学）
　野球部を退部　進路について考えはじめる
2006 年　アメリカにホームステイ（２週間）
　国際的な仕事を目指すようになる
2008 年３月　高等学校　卒業
　５月　アメリカに渡航　語学学習
　７月　TOEFL 受検　大学入学資格取得
　８月下旬　州立大学　入学（経営学部で金融学を専攻）
　９月　リーマンショック発生　円高ドル安により留学費用が安価に
2011 年３月　東日本大震災
時期不明　留学中に祖母が亡くなる
　米国内で就職活動
2012 年５～８月　就職活動のため日本に一時帰国
　12 月　州立大学　卒業
2013 年１月　帰国
　４月　A 社（自動車部品製造　1,000 人以上）に正社員就職
　９月　東京本社　海外営業部に配属（法人営業）
2015 年１月　国内営業部　C 県事業所へ異動（法人営業）　実家を離れて一人暮らし
　３～７月　休職　実家に戻る
　７月下旬　東京本社へ異動すると同時に辞意を伝える
　８月　A 社を離職　ビジネス能力検定資格取得（正確な取得時期・等級不明）
　９月　B 社（欧州の外資系企業　機械製造）に正社員就職（法人営業）
　実家の近くで一人暮らしを始める

１．大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

DR さんは、両親と兄・姉と仲の良い家族のもと東京都で育った。中学と高校の６年間は、卒業生の大半が大学に進学する中高一貫校で学んだ。高校にはエスカレーター式に進学できたため、高校進学時に深く将来のことを考えることはなかった。一方、DR さんは小学生の頃から野球を続けており、高校でも野球部に入った。しかし強豪校であったため週に６回も練習があり、上下関係の厳しさも馬鹿馬鹿しく思い、一年次の途中で退部した。それを契機に将来の進路を深く考えるようになった。

野球に代わる挑戦の対象を探し求めて、短期留学に挑戦することにした。学校のカリキュラムにはなかったため、自ら斡旋業者を調べてカウンセリングを受けて、高校２年次にアメリカへ渡り、一般家庭で２週間ホームステイをした。学校の授業以外に英語の学習をほぼしていない状態で渡米したところ、斡旋業者の手配が杜撰なため空港に迎えが来なかった。また現地では多様な国から生徒が集まる語学学校に通い、

日本人は少なかった。こうした状況は大変ではあったが、自分の力で周囲の人に助けを求める経験ができ、結果としては初めての経験ができてよかった。

この短期留学をきっかけに、「英語を使いたい」「多様な文化や、多様な国の人びとがいる環境でもやっていける存在になりたい」と思うようになり、留学を視野に入れるようになった。両親は寛容であった。とりわけ父は自分が貧しい環境で育ち大学に進学しなかったため、子どもにはきょうだい平等に学ぶ機会をもってほしいと願っており、末っ子であるDRさんの留学にも賛成してくれた。

高校３年次に前回とは別の留学斡旋機関に入会し、その機関が提供する教材を使い自宅や図書館でTOEFL対策を独りでした。2008年３月に高校を卒業後、同年５月に渡米し、７月にTOEFLを受検して大学受験資格を得た。入学選考は、高校在籍時の評定や、エッセイに基づいて行われた。無事入学許可が下りて、８月下旬に某州立大学に入学した。最初は大学の寮に住んでいたが、途中からシェアハウスへ引っ越した。留学先は田舎の州立大学で授業料は日本の大学とほぼ同額であった。さらに大学留学中の2008～2012年当時はかなりの円高で、１ドルが100円を下回り続け、最も低い時には１ドルが70円台になった。そのため生活費を含めても留学費用は世間が思うほど高くかからなかった。留学した当初は具体的な職業のイメージはなく、漠然と英語を使う仕事や国際的な仕事に就きたいと思っていた。専攻を選ぶ際には、その時の関心で決めた。色々な専攻を見た中で、マネジメントを面白そうだと思い、企業の戦略が学べればと思い経営学を専攻し金融学を学んだ。現在働いていて、大学で学んだ経営学が役立っていると感じる機会はあまりない。顧客企業の状況や今後の方針を知るために決算の財務諸表や決算短信を読む際に感じる程度である。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．アメリカ留学中の就職活動

DRさんは州立大学在学中に就職活動を開始した。就職活動の相談は、大学の教授や日本人の先輩に相談した。

まずは４年次に入った2011年秋に、米国内の大都市で開催された就職イベントに参加した。これは、英語圏に留学中の日本人学生を対象に、外資系も含め多様な企業が200社ほど集まり３日間開催される、有名な合同説明会であった。従来は海外の四年制大学を修了する人に参加資格が限定されていたが、当時は日本からの留学生が減っていたため、慶應義塾大学や早稲田大学といった有名大学から１年間だけ交換留学で来ている人も参加できた。有名大学出身の人事担当者が後輩を採用したがるため、むしろDRさんのような外国大学の留学生は、交換留学生より不利な場合もあると聞いた。

その後の就職活動は日本企業に応募先を限定したため、就職活動支援サイトに登録して応募した。面接等は日本に一時帰国した際に行った。

日本企業に限定した理由は、第一にアメリカでの就職が厳しかったためである。モロッコ人で４ヶ国語を話せ、成績もほぼ全てAという優秀な友人がいたが、リーマンショックの余波でアメリカ経済の状況がかなり悪化しており、その友人ですら留学生ではアメリカでの就職が厳しい状況だった。DRさんもアメリカの会社のインターンにいくつか応募したが、書類選考の時点で落とされた。アメリカでは新卒の概念が薄く、求人が出たらそのつど人々が応募する方式だった。

第二の理由は、日本の製造業に貢献したかったためだ。経営学の授業で、トヨタの「カイゼン」や日本の半導体が好事例として採り上げられることがあった。また生活の中で日本の製造業を見かけることも多かった。一方、2009～2010年当時、運転中の急加速事故の原因がトヨタ車のブレーキの不具合であると報道され、トヨタ自動車の大規模リコールが発生し、社長が米国公聴会で追究を受けた。アメリカでは不買

運動にまで発展したが、最終報告では事故の原因の大半は運転手の操作ミスであったと判明した。また2011年３月には東日本大震災が起きた。そうした日本および日本企業の状況をみて「日本の製造業に貢献したい」「日本企業で国際的に働きたい」と思うようになった。

DRさん「向こうに行ってから、震災があったりとか。大学で経営学を学んでて、経営のいい例とかっていうんで、トヨタの「カイゼン」とか、日本の半導体がすごかったとか、また向こうにいて、日本の結構メーカーとか製造業とかいろいろ目にすることが多かったりとか、そういう意見も聞いてましたし。一方で、そういった中で、トヨタが公聴会でたたかれて、不買運動みたいになって、結果的にあれって、トヨタは何も悪くなかったっていうか、向こうがでっち上げみたいになっていたんですけど。そういうのを含めて考えたときに、日本の製造業に貢献したいなって、そのときは強く思って、その後就活をして、日本の会社ばっかり受けてました。その中で、自分で貢献できるような、グローバルな仕事ができればなって思ってたんで」

さらに、留学中に祖母が亡くなった。両親はDRさんの意思を尊重してくれて、日本に戻ってこいと強く言うことはなかった。しかし自分で考えた末に日本に帰国することにした。

２－２．日本企業に的を絞ってからの就職活動

日本の製造業の中では、次のようにして応募先を絞り込んでいった。まず、DRさんは自動車やカメラといった機械がもともと好きだった。そういった機械の設計・開発から製造、販売まで全て扱う企業に魅力を感じた。また、扱っている商材を見て興味をもてることを重視した。さらに面接の際には、働く環境や財務諸表（利益率などを確認した）から将来性を確かめた。労働条件については、どの製造業も20代前半は給与が安いと分かっていたし、当時は残業を問題視する風潮もなかったため、あまり関心を持たなかった。

日本企業へは新卒者として応募するため、就職活動支援サイトに登録しないと応募できなかった。インターネット上で書類審査や適性検査を受け、夏休みに一時帰国した際に面接を受けた。海外の人材を特に求めている企業の場合は、最終面接の実施を本帰国する年末まで待ってくれるところもあった。最終的には、日本企業４社の内定を獲得した中からA社を選び、就職することを決めた。2012年８月下旬にアメリカへ戻り、12月に卒業、2013年の１月初頭に日本へ帰国して東京の実家に戻った。

２－３．応募から入社までのA社とのやりとり

A社には日本の新卒者向け就職活動支援サイトを通して応募した。大学４年次になる夏休み（2012年５～８月）に一時帰国した際に面接を受けた。面接は個人面接を４回した。A 社との面接で強く印象に残ったことは、「人のよい会社」と終始感じたことだ。A社についてインターネットの口コミサイトなどで下調べした際、A 社は業界１位ではないがトップシェアの製品もあり、かつ働きやすい点を売りにしていると知った。実際に面接に臨むと、風通しの良さを感じた。

計４社から内定を得た中からA社を選んだのは、面接を担当していた部長が、DRさんの人柄のよさや異色の経歴を気に入って、「君ならこういう場で活躍できるよ」と具体的に提案してくれたためだ。一般にアメリカの大学を卒業すると日本企業からは「扱いが面倒」と思われて書類選考にも通らないと聞いていた。また、内定を得た他の３社では、「駒として使おうとしているなあ」と感じたり、機械的に対応されたと感じたりした。

内定から入社までの約半年間、A 社からは、書籍２、３冊を読み感想文を書いて人事に送る課題が与えられていた。課題図書は当時流行していた経営理論を読み物風に仕立てたビジネス書や自己啓発書など経営に関する本だった。また、一時帰国中の８月に内定者の集いがあり、自己紹介や社会人になるにあたっての想いを話すグループワークが行われた。同期は約 50 人で、全員が大卒か大学院修了者だった。文系が約 10 人、残りが技術職だった。なお、10 月の内定式は、アメリカにいたため出席できなかった。入社するまでの間は「頑張るぞ」という気持ちだった。一方で、まだすべての内定者が出揃っていなかったため、どんな人たちと一緒に働くことになるのか、日本の大学を卒業していない自分が溶け込めるか不安だった。社会人になること自体への不安もあった。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．入社直後の研修期間（2013 年４月～９月）

A 社は自動車部品の製造販売を主な事業とする、従業員 1,000 人以上の大企業である。本社は東京だが全国各地に事業所や工場がある。国内外の自動車製造業を顧客とするため、欧米諸国など海外にも複数の拠点がある。

DR さんは 2013 年４月に入社した直後に、他の同期と共に集合研修で社会人のマナーなどを学んだ。その後１ヶ月ごとに工場や販売店を移動して現場研修を受けた。現場研修の間はビジネスホテルに宿泊した。販売店の研修は首都圏の某県内、工場研修は東海地方の某県内で行われた。現場を体験できることは滅多にない機会なので楽しかった。最後にまとめの発表をした。

３－２．海外営業部門での就業状況（2013 年９月～2015 年１月）

半年間の研修の後、2013 年９月に東京本社の海外営業部門に配属された。A 社では海外の自動車製造業に自社製品を販売する際には、海外拠点の現地スタッフが顧客企業の情報を集めて注文を受け取り、開発は日本で行う。DR さんは海外の現地スタッフと日本の開発・製造部門とを繋ぐコーディネーターの機能を担う部署で働くことになった。

その部署は、課長と５，６人の社員という少人数のチームが相当数の海外顧客に対応しており、DR さんは全ての先輩社員たちをサポートする立場になった。配属直後にはノルマが課されることはなく、先輩社員が実際の業務を行いながら少しずつ教えてくれた。先輩社員や直属上司である課長との関係も良好だった。その部署は業務の進め方があまり制度化されておらず、自分でルールを作り提案しながら仕事を進められることに達成感があった。時には海外出張や、来日した海外の自動車製造業の顧客をアテンドする業務もあった。A 社の海外営業部門は年功序列の社風で、DR さんが新しく獲得した案件も、その成果は個人ではなくチームの成果として扱われた。ただ、それによって DR さんが不満を抱くことはなかった。

東京本社で働いていた間の労働時間は、週に 60 時間であった。それでも業務上必要な意義のある残業であったため不満はなかった。

３－３．A 社の社風

東京本社の海外営業部門にいた頃から、同じ営業部門として国内営業部門とは交流があった。その雰囲気はいわゆる「昭和のノリ」で、異常な活動を強要されて辛かった。

社内の飲み会やゴルフは強制参加である上、深夜・早朝に至るまで拘束され、酒の一気飲みを強要された。こうした社内イベントの準備は若手社員の役割とされ、式次第や名札、横断幕、上座・下座や女性社員の配分を考慮した座席表などを用意し、先輩社員の承認を得なくてはならなかった。こうした飲み会は、

東京にいたころは２週間に１回、C 県へ異動後は毎週行われた。

DR さん「飲み会、二、三十人の飲み会に、毎回名札を作らなきゃいけないとかなんですよ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「取引先の方とか呼ぶやつじゃなくて」
DR さん「いやもう、社内の飲み会。パワーポイントで作って、それを切る作業も自分の業務の中に、計画に入れとかないといけないっていう」

A 社の良い面・悪い面を経験して DR さんは、A 社は「ホワイト企業」ではなく、ホワイトな会社の中にブラックな部署がある「シマウマ企業」だと思った。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ゴルフは義務なんですか、参加が」
DR さん「男は義務っていう」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「取引先の接待ゴルフじゃなくて」
DR さん「いえ、社内の、社内のゴルフです」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「社内の、クラブ活動みたいな」
DR さん「笑っちゃうんですけど、金曜日の夜に、定時になった瞬間に車で〇〇に移動して、で、朝４時ぐらいまで飲んで、朝の９時ぐらいからまたゴルフ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「倒れそう」
DR さん「それも、飲み会で式次第を作る、エクセルで作って先輩に確認してもらって、承認されたものが使われるみたいな、例えばそんな形です」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それを楽しいと思ってる人たちもいたんですよね、いるから続いてるわけでもなく、みんな嫌なのにやってたんですか」
DR さん「まあ嫌でしょうけど、サラリーマンチックな感じで、『もう何々さん行きましょう』みたいな感じですかね、で、車に４台ぐらいで行くときに、車の座席表、それも全部作るんですよ、上座、下座っていうんで」

こうした慣習の本来の目的は、顧客や取引先の接待の練習だったようだ。しかし実際に接待の席を取り仕切る機会は、DR さんの場合は国内営業部にいた２年間に１回だけで、慣習そのものが目的化していた。当時は必死の想いで乗り切ろうと努力していたが馴染みきれず、営業部企画職に配属された帰国子女の同期と二人で一緒によく怒られていた。海外営業部で海外の顧客企業のアテンドをした経験から DR さんは、仮にこうした慣習が接待の練習だとしても、こうした過剰なもてなしは海外顧客には嫌がられると考えている。一方、韓国や中国出身の先輩社員たちはこの文化に染まっていた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「上座や下座を学ぶためとか、何か深い理由があるんですか」
DR さん「元々の考え方は、お客さんと飲み会だったりゴルフだったりとかを、行くときに失礼のないようにっていうのが根本的な考え方なんですけど、もうそれが、完全におかしいベクトルに行っちゃってるんですね、飲み会のときも、何か本当に昭和チックで、女性はこの島に一人いるように席次作れとか、何ですかね、横断幕準備だったりとか、席次を作るとか」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それ、接待の予行練習なんですね」
DR さん「ていうのが、元々のコンセプトらしいんですけども、全然こう、今の世の中の流れに反していて、

僕の海外営業で入ったときも、中国人の先輩と韓国人の先輩がいたんですけど、その人たちが、むしろ僕に、『いえいえそこは、DR さん、つがなきゃだめだよ』とか、外国の人に言ってもらうぐらい染まっちゃってた感じですね。当時、絶対その人たちも、そういうのは嫌だと思ってたでしょうけど、入ったときは。でも染まっちゃってたみたいな感じです」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「本番はあったんですか、本当に接待をしたことは」

DR さん「そのときは、１回ぐらいしかなかったですね」

３－４．C 県の事業所での就業状況（2015 年１月～2016 年３月）

A 社の営業部門は海外営業と国内営業に分かれており、前者は海外、後者は国内の自動車製造業を顧客としていた。DR さんは東京本社では海外営業部門に所属していたが、2015 年１月に C 県の事業所の営業職が一人東京本社へ異動することになり、欠員補充のために DR さんが C 県への転勤を命じられた。入社前の面接で「海外経験を生かして活躍できる」と提案され、海外営業部で実績をあげていると自負していたのに、欠員補充のために国内営業部門へ転勤を命じられて「駒として扱われている」と感じた。一緒に働いていた海外拠点の現地スタッフが「何で DR さんをここから離すのか、異動させるのが理解できない」と言ってくれたことが嬉しかった。

C 県の事業所は、営業職は全員男性という職場だった。国内営業部は顧客企業ごとに課が分かれており、各課が担当する一つのメーカーに担当者が２人つく体制であった。DR さんは入社４、５年目の先輩社員と２人で某大手自動車製造業を担当した。この先輩は営業成績優秀で出世街道にのっていると評判の人だったが、後輩を駒のように扱う人物だった。DR さんは配属直後から先輩に大量の雑用（営業資料の準備、納品管理など）を押しつけられた。C 県の事業所ではエクセルの手入力など非効率な業務が多い上に、「先輩が帰る前に絶対帰ってはならない」という不合理な慣習もあった。その結果、平日は毎日終電で帰り、土日もサービス出勤する生活になった。辞める直前には月の残業時間が 100 時間にものぼった。それでも必死で納期までに仕上げて引き渡すと、先輩はそれを当然のように受け取り自分の成果にしてしまう。そのため DR さんは仕事の達成感が全く得られなかった。

DR さん「来た３日目ぐらいから、もう、仕事これぐらい押し付けられるんですよね、やり方を聞いても怒られるし、聞かなくても怒られてるっていうような感じですかね。それの繰り返しで、もう『この日までにこれやっとかないと、どうなるか分かってんな』みたいなのがあったので、もう土日も行かないと絶対無理だと思ってやってました」

さらに、先輩からの嫌がらせや理不尽な怒りにもさらされた。初めて従事する業務にも関らずやり方を教えてくれない。そのくせ期待通りに結果が出ないと「なぜできていないんだ」と怒る。かといって、わからないことを質問すると「何でもかんでも聞くな」と怒る。終業後の飲み会でも「一気飲み」を強要されたが、周囲は誰も止めなかった。

DR さん「教えてくれますけど、わざと、この音量の１０倍ぐらいで、営業所全員に聞こえるように、いつも叱ったりとか、叱ってないですね、怒っている」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「理不尽な怒り方」

DR さん「かなり理不尽ですよね、教えてくれたこともないことを、ちょっと聞いただけでも言われたりとかですかね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃあ、雑用ばっかりじゃ達成感、感じられなくて面白くないですね」

DR さん「感じられないし、飲み会のときがまた異常で、もっとエスカレートしてて、これぐらいのとか、これぐらいの日本酒を『一気しろ』とか、普通なんですよね、それが」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「誰もとめないんですか」

DR さん「とめない、とめないです、とめないです。で、トイレで引きこもってたら、それを呼び出して来るし、きたりとか」

先輩からの理不尽な扱いに悩みながらも、DR さんは、「配属されたからには仕事をするしかない」と思い、機嫌を損ねないように尋ね方を工夫したところ、２人きりの時には心を開いて優しい言葉をかけてくることもあった。それでも他の社員がいる場面では、先輩は陰に陽に DR さんの悪口を続けており、DR さんは人間不信になった」

DR さん「それでも、ここにきたからにはやるしかないなと思って、二人の、ちょっと聞きやすいときに、例えば二人のときなんかにちょっと聞いたりとかですかね、あと、単純に聞くんではなくて、『こう思うんですけどどうでしょうか』とか、まあ社会人の基本かもしれないですけど、そういうとこやったりとか。実際に、それで二人のときに、時々、向こうも心を開いてくれてるのかなっていう、優しい言葉をかけてくれたりとかすることもあったんですけど、一方で、違う飲み会とか、僕がいる前で上司とかに悪口を言ったりとか、いないときも悪口言ったりとかして、ちょっと人間不信になったかなと思います」

若手社員に対するこうした理不尽な扱いは DR さんがコンビを組んだ先輩に限らず、C 県の事業所全体にはびこっていた。業務の中だけでなく終業後も、飲み会への強制参加や「一気飲み」の強要など、ハラスメント行為が日常化していた。

DR さん「毎日終電って言ってたんですけど、飲み会があるときは、もう必ず仕事が幾らでも残ってても６時に出なきゃいけなくて、で、もう死ぬまで飲まされるみたいな感じですね、何回吐いても『戻ってこい』みたいな」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「日付が変わるまで」

DR さん「ああ、もうそうですね、もう、食べるものなんてないのに、『締めのラーメンは行くぞ』みたいな、『残したらどうなるか分かってるか』みたいな感じですよね」

このように、C 県の事業所は業務量が多い上に精神論的かつ体育会系の社風であるため、不調を来す社員が多く、過去に何人も鬱病になった人や辞職者が発生していた。あまりのひどさに誰かが告発し、労働基準監督署の監査が入った。その時には、実際は深夜 12 時に退社する場合も 18 時にタイムカードを切るように命じられたとのことだった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それは、その先輩が特別そういう人なのか、どこに行っても営業所っていうのはそういうもんなのか」

DR さん「この営業所が異常、異常というか、異常、過去に鬱になってしまう人とか辞めちゃう人っていう

のが、結構出てるんですよね。それで、ここにも実際、誰かが内部告発、誰かが厚生労働省に言ったか分かんないですけど、実際監査が入ったりとかってしてて」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、労基署からの」

DR さん「はい、僕もこのときは、会社を１２時過ぎて出るときでも、タイムカード６時に切ったりっていうのは、もう『やれ』って言われてましたね」

DR さんの辛い状況を、直属上司である課長は当初把握していなかった。理由の一つは、課長自身が C 県の事業所では新参者だったためだ。課長は DR さんが東京本社の海外営業部にいた時の直属上司（課長）で、DR さんと同時に C 県の事業所の国内営業部に異動した。さらに長らく企画職に就いていたため国内営業そのものをよく知らなかった。もう一つの理由は、DR さんとコンビを組んだ先輩が故意に上司への報告を怠っていたためだ。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そういった先輩とのやり取りを、上司の方は、ほったらかしっていうか」

DR さん「それがまた、すごいご縁がありまして、ここで海外営業のときの課長だった人が、僕と一緒に２０１５年の１月から、まるっきり一緒に行って、そこの課長になったんですね。なので、その人も、本社の、C 県に比べるとぬるま湯みたいな環境にいた人だったので、その人は、元々営業にずっといた人ではなくて、企画職とかにいた人だったんで、あんまり全体をこう、僕が何しているのかっていうのを、全て把握することができない環境でしたし、で、僕の先輩が、あえてその課長に、何も、全てを報告とかしないようにやってたみたいで、やっていたので、僕がそれだけ苦しんでたっていうのを、あまり、最初は分かってなかったですね」

３－５．A 社の離職理由

離職を考え始めたのは、C 県へ異動して１年強が過ぎた 2016 年の３月頃であった。第一の理由は、上述の体育会系の精神主義的な社風に馴染めないことであった。第二に、海外営業部門での業績を認めてもらえなかったことに失望したためであった。A 社の人事は社員を個性や能力に基づき配置するのではなく、社員を無個性の「駒」として考えていると感じた。

離職についての相談相手は主に家族だった。2016 年３月に法事のため実家に帰った際、昼寝中にうなされる様子をみた家族が、DR さんから A 社の状況を聞き出して、休むことを勧めてくれた。その時「A 社で働くのはもう無理だ」と明確に認識した。C 県に戻り、課長に異動を願い出ると同時に「とりあえず１週間休む」と伝えると、本社の人事部門から産業医の診察を受けるよう言われ、結局は７月までの約３ヶ月間休職することになった。

当初は異動を願い出たが、一度休職してしまえば A 社では「だめな人」と見なされてしまうので環境を変えた方がいいと思い、休職期間中に転職先を探し始めた。今思えば、自分は物事を決めつける傾向があり、この「駄目な人」というのは被害妄想だったのかもしれない。しかし実際に、休職期間を終えた後に東京本社で配属された部署は、雑用係のような部署だった。なお、休職期間中は経歴に空白期間が生じるので、転職活動の面接時に「ずっと休んでいたわけではない」と話せるように、ビジネス能力検定の資格を取得した。

DR さん「僕がちょっと悪いところかもしれないですけど、決めつけてしまうところもあるので、３月のときに、『もうこの会社で、別に本社に戻っても、だめだっていうレッテルが貼られちゃってるな』と

かって、まあちょっと被害妄想もあって、『もう環境を変えちゃった方がいいのかな』とかってのも、ちょっと思っていました。このときに、『海外営業のときに、仕事もうまく行っていたのに、それを正しく見てもらえてなかったのかな』って思った時点で、ちょっとそこで、ちょっと考えはしましたし」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「考えたっていうのは」

DR さん「転職というか、環境を変えようかなっていうとこですね」

2015 年 7 月下旬に休職期間を終えて本社に戻った際、DR さんは A 社に辞意を伝えた。直属上司の課長や、本社でお世話になった先輩、部門長、人事部も強く引き止めた。しかし、A 社で働いているうちに、いつかは辞めようという気持ちが徐々に高まってきたため、良い機会と思い離職した。辞める直前の給与額は残業無しで税込 22 万円だった。残業代はおそらく月 5 万円ほどであった。

DR さん「『環境を変えたところで、そんな逃げみたいになったら、次もうまくいかないよ』とか、『そういう人も一杯いるよ』とか、『せっかく今までやってきたんだから、またちょっと職場、部署変えるだけでもうまくいくよ』とか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「部署を変えても、『もうレッテルが貼られちゃってるからだめだ』って」

DR さん「それも思いましたし、まあ、『これもういい機会だから辞めちゃおうかな』って、元々そんなにずっといようかなとも思ってなかったので、いつかは辞めようかなとは思ってましたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「色んな会社を経験するのはいいことだって価値観を持ってたってこと？」

DR さん「というよりは、入ってからちょっと、『ずっといたいな』とは思わなかったので。それは、環境によって、『ずっといたいな』と思えれば、ずっといようとは思いますし、そこはちょっと、それはちょっと違います」

４．現在の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

転職にあたり「このまま終わりにせずに、もう一回挑戦しよう」という想いで、製造業の営業職を探した。ただし、日本企業にこだわらず外資系企業も含めて探した。また「自分を必要としてくれる」「国際的な仕事」であること、人と話すことが好きなので営業の中でも人と接する機会の多いことを重視して探した。家族が口を出すことはなかったが、DR さんは転職の進捗状況を逐一家族に話していた。

最終的には、欧州某国に本社を持つ産業用機械製造業 B 社に転職を決めた。B 社の面接では A 社での辛い経験を隠さず話し、労働条件や職場環境など自分が聞きたいことも隠さずに質問した。B 社への入職を決めた理由は、会社の雰囲気や職場環境が良く、上記の「製造業の営業」「自分を必要としてくれる」「国際的な仕事」という条件に合致したためである。また、「モノづくり」に対する考え方も日本と似ている点も気に入った。

B 社からは、DR さんを採用した理由のフィードバックがあった。B 社は、DR さんが欧州企業を顧客とする海外営業を経験している点を評価していた。A 社で大変な経験をしたエピソードにも共感してもらえた。さらに、留学先や A 社で厳しい経験をしながらも、未来にむけて頑張ろうとする意欲も評価してくれた。同じ外資系企業と言っても実力主義のアメリカとは異なり、ヨーロッパの企業は年功序列的な昇給や社内での人材育成などがある企業も少なくないそうだ。DR さんも第２新卒者のような位置づけで採用された。

４－２．Ｂ社での仕事内容と教育訓練

B 社は創業年の古い欧州某国に本社を持つ外資系企業で、精密機械を製造する産業用機械・装置や測定機器を製造している。B 社の子会社である日本法人は、日本国内の工場で製造をする他、日本国内の精密機械製造業（日系・外資系ともに）に販売をしている。世界中に子会社があり、日本全体で数百人が働いている。外国籍の従業員は日本国内の工場にはいるが、東京本社の従業員は全員日本人である。したがって通常の業務は日本語で行うが、欧州某国の親会社と連絡を取る場合や、彼らが来日した際には英語を使う機会がある。

DR さんは東京本社の営業職として第二新卒者的な位置づけで採用された。採用後１ヵ月間、国内の工場で研修を受けた（別途、入社１年後に欧州某国の親会社で１週間のワークショップに参加）。営業の現場に配属されてから半年間は、先輩の営業に同行することが多かった。その後はほぼ１人で営業に出ている。DR さんの業務は、産業機械メーカーや電子部品メーカーの国内工場に対して、自社製品の注文を取り納品することだ。業務には、自社商品に関する技術的な知識が必要である。担当顧客は現在 50 社で大手企業が多い。

B 社での業務の面白さは、顧客の動向を通して世の中の流れを感じられることだ。また、顧客との人間関係を作り上げて信頼を得られた時や、顧客企業のニーズに応える提案ができた時にはやりがいを感じる。

DR さん「測定機器を売ってるんですけど、色んな会社だったり業種によって、その測定機器の使い方が、アプリケーションが違ったり。業界も違うんですよね、それが面白いですね。例えば、○○○○社の新製品が毎年出るじゃないですか、それに対して、装置を、設備投資、動くって時は、大体半年ぐらい前から、ガアッと増えたり。あと有機ＥＬのテレビが今、増えてきてるんですけど、液晶パネルから有機ＥＬパネルになる上で、必要な装置だったり関連の部材メーカーさんが設備投資を始めると、ガアッと増えたりしますし。一方で、食品メーカーの設備で、『ちょっとこういうのが使いたいんだ』とかって言われて、自分で『こういう製品があるんですよ』って提案してやっていくとか、そういうのが楽しいですね」

DR さん「人間関係作り上げていくのも楽しい、やりがいがあります。前は、『お宅の会社、全然売り込みになんてこねえじゃん』って言われたところが、代わりに僕が行ったら絶対会ってくれたりとか、優先的に競合じゃなくてこっちに受注をくれたりとかあったりするんですよね」

４－３．Ｂ社での労働条件・職場環境

B 社に入社して約２年が経った現在の給与額は、A 社を離職する直前の金額より高い。

B 社での労働時間は一日 10、11 時間（朝８時出社、19～20 時退社）、週あたり 50～60 時間である。B 社はみなし労働時間制度を採っており、一定の残業時間を見込んだ給与が支払われる。想定した残業時間を超過した場合には、別途残業代が適切に支給されている。B 社の東京本社は少人数で多数の顧客企業を扱う関係上、厳格な規則がなく個々の社員の裁量権が広い。報告さえ適切に行っていれば、出張などのスケジュールやどの顧客にどの商材を提案していくかといった戦略も、DR さんが自分で決定できる。この点には満足している。

B 社での人間関係は、全般的に良好だ。B 社にも昭和的な価値観・振る舞いの人はいるが、A 社での経験があるため、その類いの人への対処法は他の人よりもわきまえている。飲み会などにもある程度は自分

から出席するようにしている。先日、飲み会の幹事をやった時に「こんなにちゃんと幹事できる人なんて初めて見た」と言われて、A 社での苦労が少しは役に立ったと思えた。時々嫌なこともあるが、A 社での経験に比べると頑張ることができる。B 社では功績を認めてもらえている実感がある。

５．現在の生活、および将来について

もう少し自信がついてから 33～35 歳頃までには転職したい。今は未熟な点も多く、学ぶ過程にあると認識している。転職を希望する理由は、欧州某国にある親会社の経営方針に共感できず、ビジネスとして B 社の将来性が危ぶまれるためだ。B 社は日本の会社と問題点が似ていて、マーケティングの考え方が独りよがりである。市場のニーズに配慮せず、自社製品に過剰な自信を持ち「作れば売れる」と考えている。そのため、従来は高いシェアを占めていた製品について、近年どんどん競合他社にシェアを奪われている。それでも経営陣に危機感がない。かといって、所詮子会社の日本法人の意見は欧州の親会社に聞いてもらえない。

DR さん「マーケティングの考え方だったり、どこを攻めていくかっていう考え方が、市場のニーズとずれていたりとか、で、日本の会社にちょっと似て、嫌な、だめなとこが似てると思っていて、日本の半導体だったり、落ちていった半導体もそうですけど、液晶のパネルとかもそうだと思うんですけど、自分たちの製品に自信があって、掃除機とか携帯もそうですよね、自信、自分たちに自信を持っていて、自分たちのものは作りゃあ売れると思って、市場のニーズに対してどうでもいいもの、付加価値付けたりとか」

DR さん「一方で、競合は、同じ性能なのに３割ぐらい安いとか４割安いとか、で、どんどん落ちて。業界だと、かなりシェアを持ってたんですけど、どんどん食われてるような感じなんですよね。それでもあまり危機感がなかったりとかして、それって、親会社の方針だから、やっぱりしょせん子会社の日本法人であるっていうのは、そんなに聞いてももらえないしっていうところですよね」

転職する場合の職業はまだ具体的には考えていない。ただ、コンサルティングや営業など人と接する仕事がいい。元来 DR さんは恥ずかしがり屋で、営業は向いていないと思っていた。A 社では、国内営業の仕事が嫌で仕方がなかった。しかし B 社では功績を認められ、新規案件も獲得できたので、「営業を続けていてよかった」「意外に自分は営業が得意なのではないか」と思うようになった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「営業のお仕事は、お好きでいらっしゃるということですね」

DR さん「最初は、恥ずかしがり屋だったりとかもあって、あまり好きじゃなかった。『合ってないな』って思ってたんですが、最初、2015 年１月から来た時は、前職で、C 県にいた時は、嫌で仕方なかったですけど、今の会社で大分認めてもらっていて、実際新しい新規の話を獲得とかっての結構できているので、続けてよかったなと思ってますし、実際いろんなお客さん、仲いいお客さんもそうですけど、一から喋っていくような提案だったりニーズを聞いてくるとか、意外と得意だったりするのかなと思っていて、それをまたできたらいいのかな、と思ったりしてます」

DR さんは「転職すること」自体が目的ではなく、「よい会社に出会えればそこで働き続けるのもよい」と考えている。一方で、B 社に転職したことで人生が好転した経験から、「環境を変えることでより活躍で

きるケースもある」とも考えている。

B 社についても、親会社の経営方針が納得のいく形に変われば辞めないかもしれない。B 社に勤務し続ければ、将来的にはもっと英語を使う業務や、親会社のある欧州某国に出張する業務を任せてもらえそうだが、今のところは営業職であり、基本的に異動はないそうだ。

B 社に転職してからは、家族も安心してくれている。DR さんは末っ子で兄と姉がいるが、両者とも実家を離れている。二人きりになった両親の手伝いをできればと思い、DR さんは実家の近くで一人暮らしを始めた。将来は結婚して実家の近くか 23 区内で暮らしたいという願望はあるが具体的な予定はない。

実施日：2018 年 10 月８日
対象者：AS さん（30 歳男性　初職：機械製造業　1,000 人以上　技術職）

プロフィール

2004 年４月　公立高等学校　理数科　入学
2007 年３月　公立高等学校　理数科　卒業
　　４月　国立大学工学部（物理工学）入学
2011 年３月　国立大学卒業
　　４月　同大学大学院修士課程進学
2013 年３月　同大学大学院修士課程修了
　　４月　A 県に転居
　　A 社（機械製造業、1,000 人以上）に正社員就職（技術職（設計））
2014 年６月　A 社を離職
　　６月　出身地である B 県に転居
　　B 社（医療機器製造業、100～299 人）に正社員入社（技術職（設計））
2016 年３月頃　転職活動を開始
　　６月　B 社を離職
　　６月　東京に転居
　　C 社（情報通信業、1,000 人以上）に正社員入社（総務・企画）
時期不明　　英会話学校に通う
時期不明　　IT エンジニアの体験学習セミナーに行くも入学せず

１．　中学校受験時の進路選択から、高等学校を卒業するまでの出来事

AS さんは中学生の頃は将来の職業について考えたことはなかった。高校受験の際には数学と理科が好きだったのと、「どうせやるなら一番上でチャレンジしよう」と思い、難易度の高い公立高校の理数科を受験し、無事に合格した。高校でも学業成績がよかったので、難関国立大学を志望した。やはり理数系が好きだったので理学部と工学部で迷ったが、「モノづくり」を面白そうと思い工学部を受験し、無事に現役で合格した。しかし大学受験時の合格順位はかなり下の方であったため、自分の力の限界を思い知った。

大学では物理工学を専攻した。同大学は工学部に限らず、理論の原理原則を重視する特徴があった。工学部でも製品になるかなり前の段階の研究をする傾向があり、AS さんの所属研究室でも企業と連携した研究は行われていなかった。

大学在学中は、サークル活動（野球、留学生との交流）と様々なアルバイト（単発のイベント設営、施設の清掃、駅売店の販売員など）を経験した。なかでも塾講師のアルバイトは、大学１年から修士課程１年まで週に１，２回を長く続けていた。アルバイトの収入で毎年１ヶ月～１ヶ月半の短期語学留学を、大学卒業までに計４回経験した。滞在先はイギリス、オーストラリア、マレーシア、オーストラリアである。留学先では、平日は現地の語学学校に通い、放課後や土日には観光をした。短期留学の目的は、英語学習と考え方を広げることで、海外関連の職業を目指していたわけではない。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

２－１．在学中の就職活動

ASさんの進学した大学の工学部では、多くの学生が修士課程に進学した。ASさんもそのつもりであったため、大学４年次に学内開催の就職セミナー（約10社が来校）に参加した以外に、インターンシップや就職活動はしないまま、修士課程に進学した。

修士課程２年目になると、インターネットの就職支援サイトに登録するとともに、大学に来た求人票もみて、２～３社に応募した。ASさんの所属していた物理工学専攻の学生は製造業に就職する人が多い。ASさんも大学で学んだ成果を活かせると思い機械製造業での設計の仕事を志望した。その中でも、大きな事に挑戦したい気持ちがあり、日本有数の大企業であるA社を第一志望とした。A社は応募倍率が高かったが、あまり気負うことなく選考に臨んだ。内定がほぼ決まってから、A 社から要請を受けて学校の推薦状を提出した。

２－２．応募から入社までのA社とのやりとり

面接担当者に質問を求められた際の準備をしてから面接に臨んだが、２回目の転職の際にしたような、本当に知るべき事柄についての具体的な質問はできなかった。思いついたのは「やりがいは何ですか」「ストレス解消はどうしていますか」等の回答が予想できる質問だけで、面接担当者からは「やりがいはプロジェクトが成功したこと」「ストレス解消方法は同僚と飲みに行くことや話すこと」といった、誰でも答えるような何の参考にもならない回答しか得られなかった。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「面接とかのときは、そういうことまでは、就職活動のとき、そこまで分からない」
ASさん「だって、向こうから聞かれるばっかりなんで」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ」
ASさん「一応学生時代に、『逆、質問してください』って言われても、そんなすることないんですよね、やっぱ。だからその、何聞いたんですかね、僕、逆質問とか用意しましたけど、あんまり具体的な質問、聞けてないと思いますよ。今みたいに、今の会社入るときみたいに、具体的な質問はできてないです」

今ふりかえると、社会勉強のためにもインターンシップに参加しておけばよかったと思う。インターンシップで、就職する前に職場の人間関係や具体的な仕事の内容をみることができれば、自分に合う会社かどうかを判断でできると思う。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「入ってたら、またちょっと違ったかなみたいなことありますか」
ASさん「ああ、入ってたら」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その、インターンシップ的なこととか」
ASさん「ああ、だからそれは、雰囲気感じられるじゃないですか、まず人と人とのコミュニケーションが、どういうふうに行われてるのとかね、まず人間関係みたいのも分かるじゃないですか。とか、あとは具体的な仕事の内容を、横とか近くで見れたらね、どういうことするのかも分かるじゃないですか。それに自分が合うのかどうかも分かると思う。まず、やっぱ人じゃないですか。結局だから、２社目も３社目も、『いろんな人に会わしてください』と、僕言った気はします、面接のときに」

３．初めての正社員勤務先（A社）

３－１．Ａ社の仕事内容

A 社は A 県に本社がある機械製造業である。従業員規模は 1,000 人以上の大企業で、AS さんは技術職の正社員として採用された。採用直後には１ヶ月間の新入社員研修があった。

研修終了後、輸送用機器の設計部門に配属された。同部門は AS さんが大学・大学院で学んだ事柄を活かすことができる部門である。ただし入社前には聞かされていなかった、設計業務に使用する特定のソフトウェアを、配属時にすぐ使うよう言われた。採用選考時には、具体的にどのような業務に携わるか聞かされていなかったし、「設計」の中に多様なジャンルがあることも知らなかった。

AS さん「具体的にどういう仕事をするのか、あんまよく分かんなかったですよ。で、設計って一口に言っても、その、何か『こういうものを作りたいです』っていう概念みたいなのがあって、それを、『じゃちょっとこういう組立品でできんじゃない』みたいな設計もあれば、『この組立品が決まった』『それぞれの部品をどう作るのか』みたいなのもあれば、『性能的なのが、ちゃんと担保できるのか』みたいな、色々あるんで。それも入ってから分かったことなんですけど、何か『設計と言われても、一口に何、色々あるな』っていう。あんまりそこを知らずに入ったかもしれないですね」

AS さんが配属された部門は、大変大きなプロジェクトをかかえていた。しかしその進捗には、AS さん所属の部署だけでなく全社的に大変な遅れが生じており、個々の社員にも大きなプレッシャーがかかっていた。

ただ、こうした状況は所属部門によって異なるのかもしれない。同じ大学から A 社に入職した仲の良い同期は、AS さんとは別の部門に所属しており、プロジェクトに遅れがなく上手く仕事が回っているためか、A 社に対する評価も否定的ではない。その友人は現在も A 社で働き続けており、AS さんは「すごい」と思う。

３－２．Ａ社の労働条件・職場環境

プロジェクトの進捗が遅く、入社半年後から１年後までの半年間は、退社時刻が 23、24 時になる日々が続き、残業時間は月に 80 時間弱に及んだ。土日祝日は休みであった。

A 社の給与体系は、新卒時には低いが 30 歳近くになると急こう配で昇給する。しかし AS さんの場合、あまりに長時間の残業に手当がついたため、初年度の年収は、一般的な大卒新入社員の水準より約 100 万円も高かった。

３－３．Ａ社での人間関係

配属された職場の雰囲気は入社前のイメージとは大いに異なった。上下関係が厳しく、若手は意見を自由に言えない雰囲気で、先輩社員は上層部に指示された事柄を黙々と進めていた。人と人との繋がりが希薄で、一日中誰とも話さないこともあった。転職を考えた際にも、配属先部門の同僚には一切相談できなかった。今振り返ると、入職する前に、会社の中での人との関わり方や働き方について知っておきたかった。

３－４．Ａ社を離職した理由

AS さんは上述のとおり、長時間労働や自由闊達ではない職場の雰囲気に不満を募らせていた。次第に「大企業は自分には合わない」と思うようになった。離職を決意した直接のきっかけは、直属上司との関

係が悪くなったことだ。

当時のASさんには、「部署を異動すれば人間関係は改善される」という発想はなかった。業務範囲が広く多様な分野があったが、どこに行っても雰囲気は大差ないと思っていた。また、異動希望を出しても、「新入社員は、３年は我慢しろ」という考え方の会社であるし、大企業は意思決定プロセスが長く手続きに時間がかかるので、異動が認められるのを待つより転職しようと思い、会社を「見切った」。

転職に際しては、同じ大学からA社に入職した仲の良い同期に相談をした。また、親にも相談をした。ASさんの親は理解がある人たちで、「早く辞めたほうがいい」「A社で働き続ければ給料は増えるかもしれないが、活躍はできないのではないか」などと言って、背中を押してくれた。

なお、A社の新入社員が入社後３年間で離職する割合は15～20%だという。A社の風通しの悪い社風を割り切って、社内政治的にうまく立ち回り目上の人に好かれることができる人なら、A社でも生き残っていけるだろう。

４．二つ目の正社員勤務先（B社）

４－１．B社に就職するまでの求職活動

ASさんは、入社１年後の４月頃から転職を考え始めた。無収入期間を作りたくないのと、フリーターにはなりたくなかったので、A社で働きながら転職活動をすることにし、まずはインターネットの転職支援サイトに登録した。担当エージェントへ提示した希望条件は、たとえ給与が少々下がったとしても、自由闊達な雰囲気で楽しく仕事ができる会社であること、製造業の設計職であること、小規模のベンチャー気質のある企業であることを重視した。また、せっかく転職するのでB県の実家に戻ることにした。その時には、A社を志望したときのような「大きなことに挑戦したい」という気持ちはなかった。

担当エージェントが送ってきた候補企業のリストは、聞いたことのない会社ばかりだったが、一社のみ在学中に大学へ求人が来ていたB社を見つけて、そこにだけ応募することにした。転職エージェントをどこまで信じて良いのか分からなかったので、求人情報の絞り込みだけをしてもらい、自分で直接B社に応募した。

B社の採用試験は、A社で有給休暇を取得して受けた。B社に採用されなければ次を考えるつもりだったので、並行して他社に応募することはしなかった。無事にB社から内定を得て、入職することを決めた。入職を決意した理由は、地元であるB県の会社であること、風通しのよい社風であったことである。

A社へ辞意をつたえると慰留された。かといって、異動を認めてもくれなかった。おそらく上述の通り「３年間は同じ部署にいろ」という考え方の会社だったためだろう。ASさんは「次の仕事が決まっているから」と断り、2014年６月に離職した。

４－２．B社の労働条件・職場環境

給料はA社で支給されていた金額より少し下がったが、想定内のことであった。土日祝日は休みである。

４－３．B社の業務内容と負担度

B社は創業年の新しい会社で、当時まだ創業メンバーが現役で会社を率いていた。主に医療機器を製造する従業員数100～299人のベンチャー企業であった。現在ではもう少し規模が大きくなっている。ASさんは機械の設計職として正社員採用されたが、人手が足りないため、企画の仕事や、顧客先への営業も手伝った。仕事は楽しかった。

４－４．人間関係

一般的に、転職する際には辞めようとしている会社の同僚に相談することはないかと思うが、B 社ではとてもよい人間関係を築くことができたので、先輩社員には転職について相談することができた。

４－５．離職理由

B 社の事業は医療機器に限定されていた。入社して２年近く経った頃から、幅広く色々な仕事をやりたい、携わる領域を広げたいと思い、転職を考え始めた。その際には上記の先輩社員の他、転職支援サイトのキャリアコンサルタント、親、A 社で仲が良かった友人に相談した。上司には C 社から内定をえてから辞意を伝えた。

５．現在の勤務先（C 社）

５－１．C 社に就職するまでの求職活動

転職活動を始めるにあたり、AS さんはまず転職支援サイトに登録し、二人のキャリアコンサルタントにスカイプを通して相談をした。当初は従来どおり機械設計の仕事を探すつもりだったが、コンサルティングを受けるうちに視野が広がり、IT 系の企業や、企画系の職種にも関心をもつようになった。具体的には、コンサルタントから「何が大切か」「業界は大切か」など根掘り葉掘り質問され、それに答えていくうちに、AS さんは「自分にとって、業界は特に大切ではなく、数学を用いて分析すること、楽しく風通しのよい場所で働くことが重要」であることに気づいた。コンサルタントにそう伝えると、業界を絞らずに探すことを提案された。我ながら、転職エージェントやコンサルタントの利用が上手くなったと思う。

AS さん「まず『人間関係、楽しいところで仕事をしたいな』っていうのは、１社目はそうじゃなくて、２社目はそうだったんで、そこは体験していて、そのまんま」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そこをちゃんと、突っ込みたいと思った」

AS さん「そうですね。後は、だから２社目はベンチャー企業だったんで、それこそ設計者だったんですけど、企画的なとこも一緒に入ってやったりもしてたんです、やっぱ。人が足りないんで、１５０人しかいないんで、設計部門のとこにいたんですけど、その状況、次、何作るかも、一緒に考えるとか、あるいは、そのお客様の下行って、営業するみたいなも、ついて行ったりとか、色んなことしてるうちに、『色んなことやるの楽しいな』みたいな」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、なるほどね」

AS さん「エンジニア、その設計者だけじゃなくて、その『周りの前工程と、後ろ工程にも関われると面白いよね』みたいなのもあって、今の会社、色んなことを体験できそうだったんで。色んな人と関わりながら、色んな仕事に今、むしろ『仕事、作ってってください』みたいな感じだったんで」

A 社や B 社に入った際にも就職活動はしたが、「本格的な就職活動」をしたのはこの時が初めてだと思う。B 社で働きながら約２ヶ月間、仕事を探し続け、IT 業界の３社に応募した。労働条件は３社ともあまり変わらなかった。そのうちの C 社は、Web 上での一次面接の段階で既に雰囲気がよく、最も早く内定を出してくれた。他２社のうち１社は一次面接を受けた段階で辞退した。もう１社は二次面接まで進んだが違和感があったので最終面接は辞退した。

C 社に応募した理由は、大企業だが IT 業界なので、日本の古い大手企業のような社風ではなかろうと思ったからだ。実際に面接を３回受けたところ、和気あいあいとした雰囲気でよい印象であった。面接で AS

さんは、これまで働いてきた二つの会社での人間関係について、A 社における問題点と B 社での良好さについて話した。面接担当者は、AS さんがこれまでの職場の人間関係について分析した際の視点は、C 社で AS さんに担ってもらおうと期待している業務に生かすことができると評価してくれた。

AS さんは、C 社についてあまり知らず「本当に入職してよいのか」と迷っていたため、面接担当者に「1 日の仕事の流れ」「C 社での業務の面白い点は何か」「現行のプロジェクトの内容を答えられる範囲で教えてほしい」などの質問をした。面接担当者は、実際のプロジェクトの３～４割ほどを説明してくれた。さらに何人もの社員に会い、在学中の就職活動で A 社に質問できなかった「貴社を辞めた人は次にどこへ行くのか」のような、一般的には質問しづらい事柄を尋ねることができた。この質問をしたのは、再度辞めた場合の将来についてもあらかじめ考えた上転職先を選ぶべきだと考えたためだ。このように、面接でのコミュニケーションをうまくとることができ、仕事内容や将来のキャリアの明確なイメージも掴んだ上で入職を決めたため、入職時には不安はなかった。転職活動開始から３ヶ月ほどで C 社へ転職した。

５－２．C 社の教育訓練

C 社は東京に本社を構える情報通信業で、従業員数が 1,000 人を超える大企業である。AS さんは事務職として中途採用された。同じ月に 50～60 人が中途採用された。採用後はすぐに総務部門内のある部署へ配属され、先輩社員と一緒に実際に業務に携わりながら仕事を覚えていった。誰が教育係を務めるか、また、どの程度教えてもらえるかは、部署によっても、教育係になった人によっても異なる。そういった場当たり的な訓練体制が問題視され、全社的に従業員の能力開発を推進するプロジェクトが進められた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「じゃ、もう、採用されたら、即戦力として、ぽんと現場に入るみたいな感じですか」

AS さん「うん、そうですね。でも、分からないことも多いんで、そこは、その辺のその、総務的な視点、人事と絡んで、『能力開発、もっとちゃんとやろうよ』みたいなプロジェクトも走ってましたよ、同じような部署に。『研修プログラム、ちゃんと作ろうよ』みたいな。『何で新入社員にはあるのに、中途採用者には、あんまないんですか』みたいな話とかは、僕してたんです。『確かにそうだね』、みたいな話はしました」

C 社では中途採用者が多く、４月を除けば入職時期がばらばらであるため、研修を全てインターネット上で完結させるシステムを構築しつつある。そのシステムでは、新規採用者はイントラネット上にアップロードされている社内資料や研修プログラムを自分で閲覧して学習し、その後テストを受けて、理解できているか確認する。

AS さん「何も言わずに、『これやって』って言われるとこもあるみたいですけど。だから、そういうのも、全社的にちょっと、やり方考えましょうみたいのもありました。結局ね、今は、今はというか、僕はあれですね、そのイントラネット上で、会社のシステムがあるんで、そこにネット上で、資料とか置いて、研修プログラムみたいな、入る時期はばらばらなんで、『入った人、まずこれ見ましょう』みたいな、で、これ『テストしましょう』みたいな、全部ネットで完結しちゃうみたいなっていうのが、できつつありますけど。その集まってセミナー、さすがに毎月開催は無理でしょうっていうことになったんで。『じゃ、ネットでそういうの作っとこうよ』みたいな。そう、で、ネットで試験してみたいな、そんな感じです」

また時折、外部講師を招いて各種セミナーが催される。参加は強制ではなく、各社員が自分で上司に申請して承認を得ることになっている。AS さんは、入職当初は月に１度ほど、現在は２～３ヶ月に１度ほど参加している。

５－３．C 社での仕事内容

AS さんは総務部門で、オフィス環境の最適化や、社内コミュニケーションの活性化などを担ってきた。また、事業戦略の企画業務にも従事している。これらの業務に、大学・大学院で学んだ事柄を直接使うことはないが、ものの考え方やアプローチの仕方は大学で研究した経験を活かすことができる。たとえばオフィス環境を最適化するためには、アンケート調査や聞き取り調査、観察によってスタッフから不満点などの情報を集め、仮説を立てて検証する。大学では機械、C 社ではオフィスのシステムや新規サービス企画と、対象が異なるだけでアプローチの仕方は変わらない。

現在、係長クラスの AS さんが自己裁量で決定できる範囲は、予算執行額が 100 万円までの仕事である。100 万円を超えて 1,000 万円までの事業は部長の決裁が下りれば実施可能である。しかし、1,000 万円を超える場合は最終決裁である本部長決裁が必要である。たとえば、実際に隣のチームが実施していた業務の例を挙げると、全従業員のパソコンを取り換える場合、千を超える数のパソコンを用意することになるため 1,000 万円を大幅に超えてしまう。しかし、AS さんが現在担当している業務は、働き方改革、オフィス環境、運動会など従業員のコミュニケーション活性化施策、その他の新規サービスの構築などで、これらの業務の予算が 1,000 万円を超えることはまずない。したがって AS さんの業務は、部長の決裁さえ下りれば遂行可能である。

５－４．C 社の労働条件・職場環境

C 社は繁閑の差が激しく、残業が多い時期は大変多いし、少ない時期には大変少ない。ただ、A 社の頃とは異なり、残業をすることは苦にならない。AS さんの所属部門は「働き方改革」を主導する立場でもあるので、他の部署に示しがつかないため長時間の残業は控えている。なお土日祝日は休みである。採用時の給与は転職サイトのエージェントを介して交渉し、B 社での支給額より少し高い程度であった。その後 2018 年４月に係長に昇格すると、給与額は急激に上昇した。今では４人の部下がおり、自分でも「『伸び期』にあるな」と感じる。C 社自体も売り上げが伸びてきている。

C 社では給与額や昇進昇格を、業績と自分が立てた目標の達成度と 360 度評価（上司・同僚・部下など周囲からの評価）に基づき６ヶ月単位で行われる査定の結果によって決める。さらに年に１回、同様の査定で格付けが決まる。たった半年で給料の桁が変わることもあるし、勤続年数にかかわらず昇進昇級があり得る。

部署の異動も全社員に可能性がある。自ら希望を出すこともできるし、基本的には３年に１回は異動することが推奨されている。その目的は役職者の育成・選抜ではなく、仕事の範囲を広げることでマンネリ化を防ぎ、楽しく仕事をすることにある。AS さんも異動することは全く構わないと考えている。C 社には全国各地や海外にも拠点があるが、大半の従業員は東京で働いている。転居を伴う異動は、希望者を募るか、事前に当事者に相談があり、断ることもできる。AS さんは、現在は勤務地はどこでも構わない。

組織構成も規模の割にフラットで、係長である AS さんの上には、部長と本部長の３段階のみである。これは、意思決定のスピードを遅くさせないためだと聞いている。ただ今後、係長と部長の間に課長職を設ける方針で話が進んでいる。近年 C 社は従業員数が増えたため、各部長の下に係長クラスの役職者が４，５人もいる。係長はプレイングスキルとマネジメントスキルの両方を学べるプレイングマネジャーなので、

部長に昇格できる可能性が低い現状では、高いスキルを習得した係長が転職してしまう。課長職を設けることで人材流出を防ぐことが目的である。

一方、C 社には「大企業」的な特徴もある。例えば AS さんは係長に就任する以前から、実質的には係長がするはずの業務を担当していた。しかし入職したばかりであったため、勤続年数が２年経過するまで正式に役職に就くことができなかった。また意思決定が遅くなりつつあることや、現状維持で満足している社員がいることに危機感を持っている。

AS さん「その前も、そういう仕事はしてたんですけど。事実上、係長的なポジションにいながら、最後、そこで上げてもらう、『やっぱ２年ぐらいいないと、ぼんとは上げられないよね』みたいな話を言われたんで」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ、そうなんですね。そこはやっぱり、ちゃんとそういうのあるんですね」

AS さん「ちょっとだから、そこは大企業色があるなと思って。『えー』『何で』、『ほとんど同じような仕事してるんですけど』ってんで、『今、そこはちょっと、改善してもらうから、ちょっと我慢してくれ』みたいな。『分かりました、いいですよ』みたいな。『そのかわり、仕事は面白くするから』みたいなで、それ１年ぐらい前からそう、そんな感じじゃないですか。同じような仕事はしてますけど」

AS さん「やっぱ、大企業なんで、ちょっと足が遅いっていうのあります。取り組みに対する、こう、俊敏性が、ちょっと失われつつあるっていう感じですかね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「もう２年ぐらいの間に、そんな感じ受けられるところがあるんですか」

AS さん「うん、は、一部ありますね。ちょっと現状維持、現状満足みたいなふうに思ってる人も、ちょっとずついるかなっていう、『それ危険だな』と思ってますけど。危険だなっていうか、僕自身がそうじゃなくて、『もうちょっとアグレッシブにいこうよ』みたいなふうなのは思ってますけど」

５－５．人間関係

C 社は大企業でありながら、風通しの良い会社である。その理由は、社員の約半数が転職組で年齢と勤続歴が全く連動せず、「同期」意識がない一方で上下関係が緩いので、自由に誰でも発言できるためだ。従業員の入れ替わりが激しいといっても、会社に不満があって辞めていくわけではない。C 社では毎月 50～60 人の正社員が中途採用され、並行して 30～40 人弱が徐々に辞めていく。辞めた社員の多くは、独立起業、中小ベンチャーへの挑戦、別業界で情報技術導入事業への参加といった転職をする。

AS さんは社内の労務管理の改善を担当する部門にいるため、C 社の様々な部署の人々と接する機会がある。また、事業企画も担当しているため、プログラマーやエンジニアに自社サービスの利用状況を解析してもらい、話し合いながら新しいサービスを一緒に考える機会も多い。

６．将来について

６－１．将来の職業について

これまでは、「面白いかどうか」で職業を選び、「動こう」と決めたらすぐに行動してきた。ただ最近は、「長い目で考えたらどうだろう」と考えるようになってきた。60 歳までの人生計画を早く作りたいと思ってはいるが、どうしたらそれができるのかわからない。それがある程度決まれば、いまの会社をいつ辞めるか、次なにをするかなどが決まると思う。今のところは、現在の勤務先にまあまあ満足している。いまの仕事は面白いが、ずっと面白いことだけで仕事を探していくと、あと何回転職することになるのだろう

か、といったことも考えている。現在、両親はともに健康で現役で働いており、結婚の予定もないので、「面白さ」と「歳を取っていく現実」の二つの軸だけで将来のプランを立てることができる。しかし結婚して家族を持てば、将来のプランを大幅に変えなくてはならず悩ましい。

AS さんは、長くても 35 歳になる 5 年後くらいまでには C 社を辞めて転職していると予想している。C 社に大きな不満はなく、今の業務は面白いが、10 年やる気にはならない。一方で、自分に合う仕事は何なのか、迷いがある。自分の力を試せる、今より楽しい、自己裁量が広がる、事業規模が大きくなる、給与が上がる、といった仕事があれば転職するかもしれない。その一方で、いつまでも「面白いかどうか」で仕事を選んでいてよいのかという疑念もある。

AS さん「いや、結局、２年で辞めて、で、『この会社も多分、長くいないだろうな』っていう意味だと、本当には合ってるのかどうかっていうの分からなくないですか？　合ってるんだったら、ずっと、そこにいるような気はするんですよね。ただ、考えれば考えるほど、堂々巡りはしてますけど、『今はそんなに、しんどくもないし、楽しくはやってるよな』みたいな。でも、『これを５年、１０年やるのかな』って言われると、『そうじゃないだろうな』とかと思ったり。『５年、１０年、この仕事は、ずっと面白いのか』『いや、そんなことはないだろう』みたいなとこ」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「今は面白くても、やっぱりそう思っちゃう」

AS さん「そうですね。だって、そんなん多分、オフィスの最適化、働き方、運動会とか、５年もやってると、多分もう、フォーマットができるんですよ、多分。これか、これか、これみたいな。多分、これで成功すんじゃないみたいな。頭使うの、ちょっとずつ減ってくだろうし。まあ、そう思うと、そのサービス企画とか、人事の人と一緒にやる企画とか、もうちょっと幅は広いかもしれないですよね。次、何作るとか、そっち行くとか思いながら。そっち本腰、でも、それでも５年、１０年いるのかなとか思ったりも、会社に」

ただ、もう育成してもらえる年齢は過ぎているので、C 社へ移った時のような大転換はしない。そんなことをすれば、せっかく C 社で役職についたのに平社員として一から学び直すことになってしまう。次の転職では、今と同じ情報通信業で働くか、現在従事する総務・企画の業務スキルを活かせる仕事を考えている。再び製造業のエンジニアに戻ることはない。

ヘッドハンティング会社からも、30 歳になると「今できること＝業務スキル」と「求人企業のニーズ」が合えば転職できると言われている。「できること」を増やすために、また「自分で企画したサービスを自分で作る」ことができるようになりたいため、プログラミングを学ぼうか検討中である。体験学習セミナーには参加したが、勉強時間の確保と費用対効果を考えると投資が回収可能かわからず迷っている。一方で、情報通信業で働いても自分の専門は物理工学なので、情報工学を学んだ人たちに負けていると感じ、不安である。

AS さん「結局でも、ものを作るってなると、ＩＴってプログラムが必要なんですよ。何かアプリ作るにしても、何かウェブサービス作るにしても、プログラマーがいなければ作れないんで。そこは、『ひょっとしたら必要かな、どうかな』とか思いながら、悩んでますけどね」

AS さん「自分できることが広がりますよね。『自分で企画して、自分で作れる』みたいになっちゃうんで」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ」

AS さん「そうなるともう、怖いものなしなんですけど『ちょっと難しそうだな』っていうのと、あとは何かこう、『投資をどうしようかな』みたいな、結構、３か月で３０万とかかかったりするんで。『それって、見合うのかな』とか思ってとか、あと仕事もやってるんで、『ちゃんと時間が取れなかったら、自分に対して投資したお金、無駄だな』とか思ったりとか。で、悩みながら、今に至りますけど」

AS さん「今思ったことを、会社で『やってみよう』ってもっていってもらうために、こう会社を納得させる、何か材料を作らなきゃいけないんですよ、だから分析したり、何やらしてるわけですけど。それで『いいよ』って言われたら、やってもらえるみたいな感じですけど。自分できたら、自分でやっちゃうじゃないですか、多分」

次のステップを決めるために 60 歳までの長期プランを作りたいが、どうしたら作ることができるのかが分からない。C 社の採用面接時やキャリアコンサルタントに聞いたところ、C 社に限らず IT 業界の大企業に 60 歳まで居続ける人は珍しく、情報技術の導入を図る別業界へ転職するか、起業するか、中小ベンチャーに転職して挑戦するかといった人が多いそうだ。C 社で出世することも悪くないとは思うが、権力闘争はしたくない。先輩たちをみていると、AS さんも C 社を離れた後は、実家近くの関西地域で独立起業するか、20～30 人の小企業で高い役職に就くか、どちらかの可能性が高いと考えている。

AS さん「でも、未だに仕事は悩みますけどね。何か、やっぱり６０歳までのプランはないですよね。だから、それを早く作りたいなと思いますけど、どうしたらそれができるのか分かんないですよね。それがある程度決まれば、今の会社をいつ辞めるとか、次何するとか決まると思うんですけど。あんまり不満はないっていうのは、その、今は面白いですけど、何か『ずっと面白いことだけで探していくと、あと何回転職すんだろう』なとか」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「なるほど」

AS さん「うん。何か腰を落ち着けられるとこって、どこなのかなっていうのは、すごい思いますけどね」

起業するとしたら、社会にインパクトを与える、社会を便利にする、多くの人が喜ぶようなことがしたい。ただ金儲けのためだけに起業することはない。そうした目的で起業すると、誰かを苦しめたり搾取したりすることになるかもしれないためだ。情報技術の世界には、起業して桁外れに収入を上げている人もおり、本当にすごいと思うが、自分は能力が足りないためそうはなれないと思っている。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「自分で、それこそ事業を起こすとかいうこと考えてらっしゃる」

AS さん「今はないですね。ただ、まあ将来的には、やっぱそういうのも視野には入れたいなと思ってますけど。それに向けて、『ここで学べることは学んで』みたいな、なのは思ってますけど」

AS さん「いや、まあその、何ていうんですかね。ある種それは、負け惜しみなるかもしれないですけど、別に単純には、お金を欲しいだけでもないんですよね。何かその、社会にインパクトのあるようなことをしたい。まあ、でもネットショッピングの会社は、何か買物っていうのを、『店舗に行かなくても買えるようにしようぜ』みたいな人なんで、そこでは社会にインパクト残してるかなとは思いますけど。そういう何かその、社会的に便利になるとかを、こう、何でしょうね、誰かが喜ぶ人が多いとか、そういうことを、まずはやりたいなって思ってます。それにお金がついてくるのが、一番いいん

28 AS

ですけど、うん。単純に、『これやったら儲かるよね』っていうだけでは、多分、起業はしないと思いますね。その、もちろんお金儲かるは大事ですし、そこは両方、両立したいなって。そんで楽しくないと思うんですよ、多分。誰かを苦労させたりとか、誰かから搾取するみたいなのも、あり得るかなと思ってて、『それはしたくないな』っていうのあります」

今すぐ辞める気はないが、ヘッドハンティング会社のサイトには登録した。ただ、社会経験を積みビジネスの仕組みが分かるようになったため、商売としての転職エージェントやキャリアコンサルタントをどこまで信頼して良いのか、裏を勘ぐってしまう。AS さんは、自分の経歴や肩書きではなく自分自身をみてもらいたいが、そうした就職斡旋業の人からのメールからは「紹介料目当て」「経歴だけみて流れ作業で送っている」という印象を受けるため、次の転職活動では誰を信頼して相談すれば良いのかが分からない。

このように、自分の適職に迷う人が、働きながら別の組織でインターンシップをする仕組ができるといいと思う。ただ、企業間で連携して、出向のような形でやらないと難しいと思う。同一業界の中で企業横断的に異動できるような仕組がほしい。そうすれば、個人も自分に合った仕事を見つけやすいし、企業ができることの幅も広がるのではないか。もっと視野を広げたいので、AS さんはインターンシップの代わりに、NPO の人と関わりをもち、ボランティア系の副業を少しずつ進めている（C 社では副業が認められている）。

なお、学生の頃に熱心であった英語学習については、就職後は英語を話す機会が減った（現在の勤務先では海外に行くことはほとんどない）ため、また話せるようになるには勉強が必要だ。一時期英会話学校に入っていたが今はしていない。

実施日：2018 年 10 月 24 日
対象者：BS さん（32 歳男性　初職：学習塾　10～29 人　管理運営）

プロフィール

2000 年頃	中学３年次から政治に関心を持ち始める
2001 年４月	私立高等学校　普通科　入学
在学中	歴史教科書問題に関心をもつ
2004 年３月	私立高等学校　普通科　卒業
４月	私立大学　法学部　特待生として進学
在学中	学習塾 B 社で塾講師のアルバイトに従事
2006 年夏	国会議員の事務所でインターンシップに参加
2008 年３月	私立大学　法学部　卒業
４月	私立大学　大学院法学研究科　修士課程 進学
2009 年８月	政権交代
2011 年３月	A 国会議員事務所に就職
９月	A 国会議員事務所を離職
2012 年３月	私立大学　大学院法学研究科 修士課程 修了
	大手人材派遣会社に登録し、就職活動の傍ら単発の日雇い派遣の仕事に従事
10 月	A 社（学習塾　10～29 人）に正社員就職（管理運営）
2013 年２月	A 社を離職
２月	B 社（学習塾）でアルバイト講師を始める
2014 年４月	B 社で正社員へ登用（講師）
2015 年 11 月	B 社を離職
11 月	C 社（教育、学習支援業）でアルバイト講師を始める
11 月	社会保険労務士の資格に向けた勉強を開始
2017 年	友人と会社を設立（教育、学習支援業）するが、融資を受けられず休眠させる
調査時現在	社会保険労務士の資格を取得した後には行政書士の資格の取得を目指す予定

１．中学校卒業時の進路選択から、大学を卒業するまでの出来事

BS さんは中学生の頃には大学に進学することを想定して、進学校の高校へ入学することしか考えていなかった。中学３年で公民の授業を受けたことや、2000 年 11 月に「加藤の乱」を報道で知ったことを契機に、政治に関心をもつようになった。

2001 年４月に私立の高等学校普通科へ入学した。入学した高校は卒業生が全員大学に進学するような学校であった。したがって BS さんは、将来の職業について何かしら大卒者らしい仕事に就くものだろうと漠然と考えていた。BS さんは社会と国語が得意で数学に興味がなかったため、迷うことなく文系コースを選択した。高等学校在籍時には歴史教科書問題に関心をもち、大学受験の際には政治学を専攻しようと決めた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それは何か行きたい学部があったとか、やりたい職業とか」

BS さん「いや、別にそういうわけでもないんですけど、別にもう社会とかはもともと大好きだったのもありますし、国語もかなり得意だったので、で、数学は全く興味がなかったので、別に全く迷うことなく文系の方に行きましたね」

BS さん「希望の職業。まあ、とりあえず大学に入って、大卒のやるような仕事という感じではありますね」

BS さん「大学はですね、政治系の大学に行きたいと、もちろんで、やっぱり〇〇県ではなくて、都心の大学に行きたいと、東京の。っていうので選んで、あと政治経済が得意だったので」

高校卒業時には、学校の進路指導方針に従い地方の国公立大学３校を受験し、そのうち２校に合格した[9]。しかし BS さんは東京の某有名私立大学で学ぶことに憧れがあり、国公立大学とあわせて複数の私立大学も受験した。しかし、第一志望の私立大学には不合格となった。BS さんは受験浪人をしたかったが両親に反対されたため、2004 年４月に第五志望くらいの都内の私立大学に入学し、政治学を専攻した。

大学に入学した当初は、１年間仮面浪人をして東京の難関国立大学を受験しようと考えていた。しかし入学試験の成績がとてもよく、予期せず特待生として授業料免除の措置を受けることになった。退学すると免除された授業料を返還しなくてはならないため、退学しにくくなり、そのまま４年間通学した。不本意に入学した大学ではあったが、結果的にはよい友人に出会い充実した学生生活を送った。

大学ではマスコミ関係のサークルに所属し、新聞とフリーペーパーの中間のような媒体を発行する活動をした。また、都内の学習塾で塾講師のアルバイトをした。第一志望のゼミに所属することができ、政治について学んだ。当時は実家から通学していたのだが、サークル活動やアルバイト、後述の政治活動で忙しく、授業にはほとんど行かず、実家には寝に帰るだけであった。家に帰る余裕がないときは友人の家やネットカフェに泊まるなど、忙しく充実した学生生活を送った。

２．大学院への進学と A 議員事務所での勤務

２－１．大学在学中の就職活動

大学３年（2006 年）の夏にマスコミ系のサークルを引退して自由な時間が増えた。卒業後はマスコミ業界への就職を希望していたので、BS さんは、サークル活動を通じて得た広報誌発行の実務経験に加えて、さらに就職活動の足がかりになる経験を積むべく、インターンシップに参加しようと考えた。当時はちょうど政権交代をめぐる動きがあった時期で、大学生の政治に対する関心が大変高まっていた。中学生の頃から政治に興味を持っていた BS さんもその例外ではなかった。将来議員になりたいとは考えていなかったが、地元を離れて東京にいる今しかできないことを経験したいという気持ちがあった。そこで、大学構内の貼り紙やインターネットで情報を集め、国会議員の事務所で２ヶ月間インターンシップに参加することにした。このインターンシップでは交通費が支給されるのみで、雇用扱いではないため無給であった。むしろ１～２万円の参加費を支払う必要があった。なお同時期に、友人たちは１日のみのインターンシップに参加する程度で、BS さんのように大学３年の夏から長期のインターンシップに参加する人はいなか

[9] 国公立大学の入学試験では前期試験に合格した場合でも入学手続きを取らなければ後期試験を受験することが可能である。また、中期日程、推薦入試、AO 入試などを実施している国公立大学も含むと３校受験し２校の合格を得ることはありえる。

ったと記憶している。インターンシップが終わった後もその国会議員の事務所に通い、選挙運動などの政治活動を続けた。

BS さん「大学の中では有名。当時２０００年代後半というのは、今と違って（略）、大学生自体も政治に関心持つやつがすごく多くて、で、大学の中にも貼り紙がしてあったりして、それでまあ、いろいろ知ってたのもありますし、そうですね」

BS さん「議員になりたかったってわけじゃないです。政治にすごく関心があって、あとやっぱり自分、〇〇県の出身なもんですから、東京の大学行って、東京でしかできないこといろいろしてみたかったというのがあったんですね」

BS さん「民間企業への就職活動を、民間企業に入りたいっていうか、やっぱりマスコミに入りたいっていうのがあったので、そっちを行きたいなとは思いつつも、そういう足がかりとしては政治の事務所に入るっていうのも結構あるタイプですし、夏はそれで、夏はそれを費やそうっていうのはありましたね」

BS さんは就職活動をはじめた当初、マスコミの中でも新聞社を希望していた。新聞には幼少期から親しみがあり、またサークル活動で広報誌を発行した経験から文章を書く仕事をしたいと考えたからである。BS さんは大学３年の秋から会社説明会等に出席するなど就職活動を始めた。だが同時期にインターンシップ先の国会議員の元秘書が出馬することになり、応援活動に１日中かかりきりになる日々が続いた。

大学３年の冬に新聞社を２社ほど受験した後に、マスコミ業界への就職活動を止めてしまった。マスコミ業界は募集人数に対して希望者数が大変多く、狭き門を突破するためには大変な労力をかける必要があった。BS さんは政治活動の手伝いや学習塾のアルバイトなど他にやりたいことがたくさんあり、マスコミ業界への就職に、労力の大きさに見合う価値を見出すことができなくなっていた。

BS さん「というより、やっぱり新聞っていうのはちっちゃい頃から親しんでいたので、『何で？』って言われてもそうですね、新聞には親しみがあったのと、あとちょっと大学のサークル活動の中で文章を書くことをやっていたので、やっぱりもうちょっと文章書いてみたいと思ったんですかね」

BS さん「『違うな』っていうか、何て言うか、他にもだから大学でやりたいこと、例えばまだ政治の方には関わっていたいのと、あと学習塾の方もあったので、『そこまでしてすごく狭き門を』っていう感じで、もう『そこまでして受けるところでもないんじゃないかな』って思ったのかもしれないですね」

一方、大学３年の冬にアルバイト先の学習塾で中学受験に挑む６年生の社会科の講師を任せてもらい、教えることの難しさと面白さを感じた。これをきっかけに、学習塾への就職を志すようになった。なお、教師になろうとは全く思わなかった。その理由は、目の前にやりたいことがあるのに、わざわざ免許を取得するために勉強し直してまで教員になるという考えそのものが当時思いもよらなかったためだ。その後、学習塾を含む教育業界の大手企業を中心に約 15 社に応募し、大学４年次の４月に２社から内定を得た。そ

のうち規模の大きい方の学習塾X社の内定を受け入れた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「教員になるっていうのは、考えなかったんですか」
BSさん「まだ免許持ってないので」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ああ」
BSさん「はい」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「それをもう一遍取り直してまでは、考えなかった」
BSさん「いや、そういう気はなかったですね。っていうか、今やりたいことがあったので、わざわざ勉強したりっていう気は全くもうなかったですね」

X社の内定を簡単に得ることができたのは、当時の大学新卒者採用市場が売り手市場であったためであろう。また、出身大学の入学難易度が十分に高かったためでもあるとBSさんは考えている。面接試験の際も、最初から合格が決まっているような雰囲気で、配属希望を尋ねられたので中学受験の担当を希望した。最終面接合格の通知と同時に採用理由についてフィードバックを受けたが、最終面接でBSさんが示した熱意が高く評価されたとのことだった。内定辞退したもう一つの学習塾からは、国語と英語のペーパーテストが満点で、よい成績だったことを教えてもらった。

２－２．内定辞退と大学院への進学

しかし2007年８月に、BSさんは学習塾X社の内定を辞退し、出身大学の大学院への進学を選んだ。その理由は第一に、大学院で本格的に学びたい気持ちが芽生えたためである。BSさんは大教室で行われる講義科目にはそれほど出席しなかったが、第一志望のゼミに入ってからは学ぶことが面白かった。親しくしていたゼミの先輩たちは大学院へ進学した人が多かったため、大学院への進学は身近な事であった。

第二に、学習塾への就職を友人に止められたためである。BSさんの友人には学習塾のアルバイトをしていた人が多く、彼らは学習塾業界の内情を知っているため、学習塾業界のキャリアプロセスや労働条件に詳しく「わざわざ新卒者として就職することはない」と忠告してくれた。BSさんは塾講師の面白さはアルバイトで十分経験できると思い至った。

第三に最大の理由として、大きな政治の変化を最も近い場所で見てみたいと思ったためである。BSさんは2007年７月の選挙活動に参加したことで、政治の世界が大きく変わるさまを目のあたりにした。BSさんは、今後予想される更に大きな変化を近くで見てみたい、関わってみたいと感じ、政治活動を続けるためにも大学院への進学を決心し、９月のゼミ合宿時に指導教官から了承を得た。両親には以前から大学院へ進学したい旨を話した。BSさんは特待生として入学したため一年分の学費が免除になった。本来は大学１年次に払うはずだった費用を考えれば、大学院進学に係る経済的負担は小さいということで、両親は大学院進学に反対はしなかった。2007年10月に大学院入試を受けて無事合格した。2008年４月に同大学の大学院に進学した。

２－３．A議員事務所に就職するまで

修士２年次であった2009年８月に政権が交代することになった。それまでBSさんは大学院での研究活動よりも、塾講師のアルバイトと政治活動に力を注いでいた。しかし大学院に進学した最大の動機であった「政治の大きな変化を間近で見る」ことが叶ったので、BSさんは修士修了後の進路を考え始め、国会議員の政策担当秘書を目指すことにした。ただ、そう決断した時には既に2009年度の資格試験が終わっ

ていたため、翌年度の試験で資格を取得することを目指して勉強を始めた。政策担当秘書を目指したきっかけは、政治活動を通じて、ある優秀な政策担当秘書と知り合い、その姿を間近にみて憧れを抱いたためである。また大学院の先輩にも政策担当秘書の資格を目指して勉強している人がいたこともきっかけの一つである。政策担当秘書は私設秘書と比べて高い給与を見込めることや、国会議員の落選によって仕事を失うことがないことも魅力だった。また、政治家の秘書になる方法としては一スタッフとして選挙運動に携わることで自分を売り込んでいくことが一般的と聞いたので、並行して選挙運動にも引き続き携わっていた。資格予備校では政策担当秘書の講座は開講されておらず、独学で学んだ。勉強の仕方が分からないまま、過去問に目を通したり一般知識問題の対策を行ったりした。

BS さん「いやもう、どういう勉強とかってのはもう、実はあんまりないんですよね。難易度は国会秘書[10]と同じぐらいってやつで、ちょっとまあ、大分問題傾向も違っていて、結局どうすればいいのかもよくわからずに終わってしまったっていう」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「塾みたいなとこに入るの？」

BS さん「いやもうやってないです。昔、〇〇（資格試験予備校）でやってたみたいなんですけど、その当時もう講座もなくなってて。で、〇〇にちょっと聞いてみたら、何だっけかな、『国会秘書の何かある講座をやってみればいいんじゃないですか』みたいなこと言われたんですけど。まあ、ちょっとないもんですから」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「どうやって勉強したんですか？」

BS さん「いやあ、ちょっと過去問やったりとか、あとはまあ、一般知識みたいなの少しやりましたけど、ＳＰＩみたいな。ただ、実際そのときは塾の方の仕事と、あと政治の方ですね。（略）いろいろ関わっていたので、そっちがメインだったって感じですね」

2010 年 7 月頃に BS さんは政策担当秘書の資格試験を受験したが、結果は不合格であった。その原因として BS さんは、政治活動や学習塾でのアルバイトに忙しく勉強時間が足りなかったからだと振り返る。この資格の合格率はわずか数%と聞いていた BS さんは、再び受験しても合格できる自信が無く、政策担当秘書になることを諦めて私設秘書に方向転換しようかと考え始めた。

その頃、長らく東京で政治活動をしてきた BS さんは、他の地域の政治に関心をもつようになった。インターンシップをきっかけに知り合った議員に頼んで、2010 年秋に X 県の国会議員 A さんを紹介してもらい、選挙活動に従事するようになった。政策担当秘書として東京の国会で働きたいという希望はまだ捨てていなかったが、年齢（24 歳）から来る焦りもあり、2011 年 3 月からそのまま X 県の国会議員の地方事務所で勤めることにした。BS さんは、私設秘書は議員が落選すれば職を失う不安定な立場である上に、給与等の待遇も政策担当秘書よりかなり劣ると知っていた。そのため、大学院生という身分を残したまま秘書に挑戦することにした。

BS さんはその時点で既に 1 年修士課程を留年していたが、修士論文執筆に向けた準備がまったくできておらず、A 議員事務所での勤務開始をきっかけに大学院を中退することも考えた。しかし周囲に相談したところ、修士号は取得したほうがよいと勧められた。そこで X 県で A 議員事務所に勤めながら、もう 1 年かけて大学院を修了することにした。修士論文は指導教官とともに分析を行い執筆した。

[10] 公設第一・第二秘書のことを指していると推察される。

２－４．A 議員事務所での勤務

A 国会議員事務所のスタッフの数は事務員を含めて 10 人未満で、X 県と東京都に分けて配置されていた。BS さんは X 県の事務所に配属された。ちょうど私設秘書が 1 人離職したタイミングで BS さんともう一人が採用された。その同期は、東京で成功することを諦めて帰郷したが田舎には仕事がないため政治の世界に入ったと語ってくれた。

BS さんの主な業務内容は、A 議員の運転手や、地域に対する集会の案内・ポスティング、看板付け、毎朝斎場をまわって弔電を届けることなどである。BS さんは秘書としては若すぎるため、議員の代理を務めるような業務は任されなかった。雇用契約に関する書類はもらったが、関心がなかったため契約内容は覚えていない。BS さんの事務所での立場も、私設秘書なのか秘書見習いなのかはっきりしなかった。月の給与は約 15 万円であった。労働時間に規則はなく、土日が最も忙しかった。毎週平日に一日休みをもらい、東京の大学院まで通い指導教官からの指導を受けた。

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「雇用契約上はどういう契約になるんですか？」
BS さん「雇用契約上、何か紙あったんですけど、すみません、よく覚えてないんですね」

BS さん「雇用契約はしてもらいましたね。契約社員だったのかな？」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「半年更新とか、そういうのではなく」
BS さん「いや、そういうのもなかったですね。そんときはそもそもあんまりそういうのに関心がそもそもなかったので」

人間関係は良好ではなかった。その原因は、スタッフ同士を競わせる慣行にあった。その事務所では様々な人から働きたいという申込みが多数あるため、まず選挙の際に一時的なスタッフとして仕事にあたらせて、見込みのある人を正式に雇用していた。反対に、いったん正式に雇用されても働きぶりがよくない場合には、新しい人と交替で解雇される場合もあった。BS さんが雇用された際にも、当時あまり評価が高くなかった人が替わりに解雇された。こうした経緯があるため、BS さんの採用を快く思っていないスタッフもおり、歓迎されている雰囲気は入職当初からなかった。また、他のスタッフ同士もライバル関係にあるため仲はよくなかった。

BS さん「人間関係恵まれなかったのもあるんだけど、私がいたときに一人クビにして私を入れたってのもあるんだよね。働かない人、まあ、その議員の事務所っちゅうのはいろんな人がやって来るので、選挙のときにやってくれた人を雇用するっていう形なので、あとまあ、はっきりこう、労働してるのが見えるような仕事でもないので、一人ちょっと働かない人がいて、その人を辞めさせて私を入れたっていうので、よく思ってなかった人もいたりとか。（略）まあ、そういうので余り歓迎されてなかったっていうのがあって」

BS さんは学生時代には東京で他の国会議員の政治活動をしていたが、その事務所には BS さんと同年代の 20 代が多く、サークル活動も塾講師のアルバイトも一緒に活動する人びとは 20 代が中心だった。これに対して A 議員事務所の同僚は 30～40 代が中心で、事務所に訪れる客も高齢者ばかりであった。年齢のギャップが原因で BS さんは大変「やりにくい」と感じていた。他にも BS さんと同僚との間にはギャップがあった。X 県事務所の同僚の多くは実家住まいで自営業等と兼業で勤めており、BS さんのように事務所

からの給与が主な収入である人は少なかった。中には、自分自身も議員になることをめざし、多少の赤字を覚悟して働く人もいたが、「暇だから」政治活動をしていると語る人も多かった。BS さんは年上の同僚や地域の高齢者から説教をされることが多く、その際には「ゆとり世代」という先入観でみられることが多かった。

BS さん「東京で色々やってた時って、東京やっぱ若い人多いので、そう違和感って全然今までなくて、で、後でやっぱりほんとに地方だったので、来る人も皆お年寄りの人ばっかりで、で、２０代の人と関わることも全然なくて。で、東京の事務所の人も皆３０代だったので、そういう意味ですごくやりにくかったというか、初めてやっぱそういう違和感を感じた」

BS さん「やっぱり『ゆとり世代だ』っていう先入観持たれたりとかあるのと、やっぱりそうですね。やっぱり大分年齢層が上の人とだけ関わって仕事していくって、今までしたことなかったので。年齢層上の人もいれば、やっぱり同じ２０代だったりとかって人がたくさんいるような環境で、まあ、大学の時いろいろ活動してましたけど、アルバイトもしてたし、サークルも政治の方やってたけど、全部２０代の人が多いところの環境だったので」

２－５．A 議員事務所の離職

2011 年９月に、BS さんは勤続半年間で A 国会議員事務所を離職した。なにより経済的に立ち行かなくなったためだ。業務で使う携帯電話の使用料は自費で賄うことになっており出費がかさんでいた。また BS さんの業務の一つに運転手という役割があるが、その際に使用する自動車は BS さん自身が用意する必要があった（燃料代は支給された）。ところが、運転業務をはじめて間もなく、BS さんの自動車は故障し廃車になってしまった。自動車がなければ業務は遂行できないが、当時の BS さんには議員を乗せるのに相応しい自動車を購入する経済的な余裕はなかった。

こうした状況に対して事務所からは、当時の A 議員事務所の経済状況は厳しく、昇給はおろか従来どおりの給料も出せなくなるので、退職して修士号の取得に専念するよう勧められた。一方、大学院の指導教官は BS さんのプライベートに介入することはなかった。両親が事務所を離職するよう勧めることもなかった。ただ、実家暮らしであったため、経済的に今後どうしていくのかを両親と話しあったことはあった。

大学入学から約６年半、ほとんど休まずに何かしら活動し続けていたため、A 議員事務所を離職した直後は少し休んでから次のことを考えたいと思った。また修士論文の執筆が進んでおらず、学業に専念する必要もあった。さらには、既に 25 歳になっていたことや、大企業では内定式が終わる時期であったことから、今さらインターネットを使った普通の就職活動をすることに気が進まなかった。こうした状況であったため、BS さんは 2011 年度にはインターネット上で数社にエントリーしたのみで、ほぼ就職活動はしておらず、面接試験は受けていない。2012 年に入ってようやく修士論文を提出し、３月には修士号を取得するとともに大学院修士課程を修了した。

３．初めての正社員勤務先（A 社）

３－１．A 社に就職するまでの求職活動

BS さんは大学院修士課程を修了した後、2012 年４月から正社員としての就職を目指し、学習塾を中心に求職活動を行った。学習塾を志望した理由は、就業経験は学習塾での講師アルバイトしかなかったためである。また、もう一度学習塾で働きたい気持ちもあったからである。並行して、大手の人材派遣会社に

登録して日雇い派遣で倉庫や工場での業務に従事して生活費を得た。定期的なアルバイトを選ばなかった理由は、正社員に採用された場合にすぐに仕事に取りかかることができるためである。ハローワークにも登録したが、主に教育・学習支援業専門の求人サイトで情報収集をした。最悪、学習塾ならどこでもよかったが、生活を安定させたかったので企業規模が大きいことと労働条件を重視して応募を重ねた。

その後就職することになるA社の求人情報は、ハローワークのインターネットサイトで見つけた。ハローワークを訪れて職員に紹介を依頼し応募した。A 社に応募した理由は、地元では名の知れた塾だったこと、にもかかわらず他の求人サイトでは募集していなかったこと、求人票に提示されていた給与額が高く、退職金完備とされていたことである。友人にA社の求人内容を説明して相談したところ、よい求人だと思うと言われたことも、BSさんの気持ちを後押しした。

その頃 BS さんは、求職活動を始めてから何度も採用試験に不合格となり続けていたため、期待はしていなかった。しかしA社には1回面接を受けただけで採用が決まった。面接はやや圧迫気味に始まったが、途中から部屋に現れた社長がBSさんの履歴を確認し、「なかなかいいじゃないか」と言われ、その場で採用内定と入社日が決まった。BSさんは派遣社員の仕事を9月いっぱいで辞めて、2012年10月からA社で勤務を開始した。

BSさん「いや、見たときはすごくいい求人だと思ったんですね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「どうしてですか？」

BSさん「それはまず、すごく有名塾だったので、で、ほかのインターネットのサイトっていうのは全然載ってないところだったんで、で、あとまあ、給料も見たときには２１万か何かなってて、あと普通に退職金完備とか、まあ友人に相談してみても『非常によい状態だろう、よい環境だろう』から、でまあ、地元の友人なんかもちろん知ってる有名な塾だったので、非常によい求人だと思ったのと、あとまあ、基本的には今まで受けてても全然どこも受からなかったので、受かるわけないだろうと思って応募したのもありますし」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「でもまあ、合格されたわけですよね」

BSさん「合格というか、もう最初に面接行った時点で、その日に『じゃあ来てくれ』っていう話ですね」

３－２．A社の労働条件・職場環境

A社は正社員数10人未満の規模の会社で、アルバイトや非常勤講師も多くいた。県内にある二カ所の拠点のうち、BSさんは本社機能を含む方の拠点で業務にあたった。入社時は就職できたことで胸がいっぱいだったが、今考えると労働条件に不審な点が多くあった。面接試験の際に、労働条件の細部の確認は後回しにされ、健康診断書、身元保証書、戸籍謄本の提出を求められた。書類を提出した際に社長が不在だったため、別の従業員に BS さんの給与について尋ねたが、誰も説明できなかった。結局、A 社を離職するまで雇用条件通知書も就業規則も渡されず、署名も捺印もしていない。

BSさん「話が違うというかですね、実は雇用条件通知書がなかったんですね」

BSさん「その月、１日日曜日だったんで、確か。『２日からじゃあ来るか』って言われて、『細かいところは後で詰めるけど、これ持ってきて、あれ持ってきてくれ』って言われて、それ『メモしてくれ』って言われて、例えば健康診断書とか、あと身元保証書とか、今思えば変なんですけ

ど、身元保証書、あと戸籍謄本、抄本ですかね、を『持ってきてくれ』とかいうように言われて、で、だから『１０月になる前の空いてる時間に持ってきてくれればいいから』って言われて。で、持って行って、そのとき社長はいなかったんですけども、で、『私の給料とかそういうのはどういう感じなんですか』って聞いたら、そのとき皆よくわからなくて」

所定の就業時間は、ハローワークの求人票では 13 時半から 21 時半だったと記憶しているが、入社時には 13 時半から 22 時半までだと口頭で説明された。従業員は正式な就業時間を誰も把握しておらず、皆なんとなく空気を読んで出退勤していた。徹夜や、深夜２～３時まで働くことが普通だったが、BS さんは電車通勤であったため、申し訳ないと思いながらも終電に間に合うよう退勤していた。A 社には残業という概念が存在せず、本気なのか分からないが、残業による光熱費の増加分を無駄遣いといって従業員に要求してくる勢いであった。就業時間内に休憩時間はなく、有給休暇制度については知らされていない。誰も有給休暇をとっている人はいなかった。BS さん以外の正社員はみな厚生年金に加入していたが、BS さんは試用期間の扱いであったためなのか分からないが、加入していなかった。加入する前に離職する人はこれまでもたくさんいたと聞いた。ただ、雇用保険には加入していた。

月の給与は約 22 万円の定額であった。この金額は、ハローワークでの求人票に示された金額（約 21 万円）に、大学院卒であることが加味されていた。賞与は離職するまでに一度支給されたが、入社直後ということで、給与１ヶ月分が現金で手渡された。今思えば、何も明文化された規則がない A 社の状況はおかしいと思うが、当時はよく分かっていなかった。新卒であれば待遇より仕事に就けるか否かということしか気にならないのが普通だと BS さんは考えている。

BS さん「ただ、ただ当時はやっぱりまだよくわかってなかったので、そういうのは、ことは」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「ええ、ええ」
BS さん「余り気にもしなかったし。とりあえずやっぱり若者で新卒で入るとかだったら、まあちょい待遇よりもやっぱ入る仕事に入れたってことしか、気にならないと思うんで」

A 社の離職率はとても高く、BS さんが配置されたポジションも定着率が悪く欠員が続いていたところだった。ごく少数、長く勤務している人の給与は高かったようだ。その人たちは社長と個人的に仲がよい人か、人生をあきらめた人のように BS さんにはみえた。

３－３．A 社の業務内容と負担度

BS さんは講師職ではなく、塾の運営スタッフとして採用された。BS さんは講師の仕事が好きだったが運営もしてみたいと思っていたので、その配置に不満はなかった。入社直後の主な業務は教室の清掃だった。A 社には 10 程度の大教室があり、授業が終わるたびに清掃した。教室には生徒の安全確保のため監視カメラが設けられていたが、BS さんの清掃の様子も監視カメラを通してチェックされており、掃除が遅いと一日中説教された。

３－４．A 社の人間関係

A 社には休憩時間が設けられておらず、私語厳禁だったので、就業時間中に他の従業員と労働条件や職場環境について従業員同士で情報を交換したり、愚痴を言い合ったりする機会はなかった。

A 社には体育会系の風土があり、新年会では先輩から注がれたお酒は必ず飲み干さなければいけなかっ

た。BS さんは社長から酒の飲み方について叱られながら飲み続けていたが、急性アルコール中毒になり救急車で運ばれた。親からは A 社を辞めた方がいいのではないかと心配された。次第に BS さんは精神的にかなり追い込まれていった。

BS さん「１２月３０日から正月特訓っていうのをやってて、それまで１２月の一日１６時間ぐらいずっと働いてて、２８ぐらい。それで２９だけ休校日で、何かネクタイですね、シュレッダーやってて、『挟まるといけないからネクタイピンを買ってこい』と言われて、ネクタイピンを雨の中買いに行ったら、疲れてたのかちょっと交通事故を起こしてしまった」

BS さん「あと１月の新年会があって、ちょっと新年会でかなりきついっていうのは言われてたんですね。全員潰れてるという話で。ずっと返杯とか」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「アルハラってやつですね」
BS さん「返杯とかが多くて、ちょっと救急車で運ばれてしまったと」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「急性アルコール中毒で」
BS さん「そうですね。社長にかなりこう『何だその飲み方は』ってずっと言われて」

３－５． A 社の離職理由

入社から３ヶ月が経過した頃、BS さんは先輩社員からネクタイピンを買うように忠告された。シュレッダー作業の際にネクタイが巻き込まれる危険性を指摘されてのことだった。そこで、BS さんは冬期講習中の唯一の休日に自分で自動車を運転して買い物に出かけた。しかし雨が降っておりまた疲れがたまっていたため、物損の交通事故を起こしてしまった。この事故がきっかけで、BS さんは A 社を離職することを決意した。

塾の冬期講習会が終わった 2013 年１月中旬、A 社に辞意を伝えた。慰留されることはなく、また次の人を雇えばよいという雰囲気だった。当時は一日も早く A 社を離れたい気持ちで、翌月の２月末に離職した。

４．二つ目の正社員勤務先（B 社）

４－１．B 社に就職するまでの求職活動

A 社を離職してすぐに、BS さんは学生時代にアルバイトをしていた B 社の、講師のアルバイトに応募した。採用面接では B 社での勤務経験を伝えた。地元とは異なる近県の教室に配置された。当初は実家から電車で片道１時間をかけて通っていたが、忙しい時期には一時的に一人暮らしをした。夏期講習等の繁忙期は人手が足りずたくさんの授業を担当したため、月に約 30 万円を稼いだ。講師としての採用ではあったが、実際の業務は塾運営に必要なあらゆることに従事した。

アルバイトを始めた当初、BS さんは B 社で正社員になることは考えていなかった。採用時に正社員登用の可能性を示唆されたこともなかったが、2014 年４月に BS さんは正社員へ登用された。これは単純に人手不足を補うための措置である。正社員に登用された後も配属教室は変わらなかった。

４－２．B 社を離職した理由

BS さんは 2015 年 11 月に B 社を離職した。原因は上司との折り合いの悪さと、学習塾業界の労働条件・職場環境に明るい将来を見通せなかったため、独立起業したいと思うようになったためである。

正社員に登用されて１年後の 2015 年４月に、新しい上司が異動してきた。その上司は話が長く、BS さ

んは終電間際まで説教を聞かされ続けた。特に教室長が不在の時に話が長くなった。BS さんはトラブルを起こしたくなかったので黙っていた。この上司との折り合いの悪さが原因で、BS さんは学習塾業界で働き続けることに限界を感じ始めた。

また、長時間労働が続く中、給与がそれほど高くないことに、学習塾の正社員としてキャリアを進めていくことに限界を感じた。そもそも、BS さんは実家が自営業であったことから、会社組織に雇用されて働くこと自体が性分に合わないことに気づき始めていた。当時の BS さんはまもなく 30 歳になるところだったので、方向性を変える最後の機会と思い、社会保険労務士と行政書士の資格を取得して独立起業しようと決意した。

BS さん「いや、やっぱりまあ、家も自営業なんで、あんまり会社員として働くっていうのが合ってないっていうのがあるのと、それ発想でもちょっとなかったりするのもあるので、で、やっぱり何か自営やりたいなっていうのがあって、で、高校時代の同級生で行政書士をやってる同級生がいて、かなり成功してるんです、地元で。で、それにちょっと相談してみたら、で、自分もやっぱり何だかんだ言っても結局そういう勉強系のことしかできないっていうのあって、で、やっぱ法律とか、ものすごく政治とかすごく興味があって、政治経済なんて高校生の頃ものすごくできたので、ほんとに全国で二桁なったことなかったので、ものすごくできたので、やっぱそういうのを活かしたいなと思って、で、そうしたらやっぱりそういう、いわゆるサラリーマンみたいな生活は合ってないだろうと思って相談したら、社会保険労務士、今人全然足りてないし、一緒にやる人募集してるんだと。で、勧められて、じゃあ、まあとりあえずまだ２０代少しまだ時間があるので、ちょっとそっちを目指してみてみようかと思って退職して」

５．現在の勤務先（C 社）と資格取得等の活動

５－１．C 社でのアルバイト

2015 年 11 月に B 社を離職した直後から、BS さんは生活費を稼ぐために、実家近くの学習塾 C 社でアルバイト講師を始めた。それまでの A 社と B 社で働いた経験から、BS さんは学習塾で正社員として働くことは苦痛だったが、アルバイト講師として子どもに関わる分には楽しいと実感していた。C 社での平均労働時間は週 30～35 時間程度で、平均月収は約 11 万円（平均）である。実家から通っているためその金額でもなんとか食べていけている。C 社でのアルバイト講師は、現在も続けている。

５－２．資格取得および起業

現在 BS さんは、社会保険労務士と行政書士の資格取得を目指して勉強している。独立起業するための準備も進めている。独立起業を目指しはじめた理由は、実家が飲食店を経営しており幼少期から自営業の働き方を見てきたため、会社組織で雇用されるより自営で働く方が自分には合っていると考えるようになったためである。また「自分には勉強に関することしかできない」という自己認識を深めたためでもある。

独立に向けての準備としては、一緒に働く仲間を既に見つけている。地元で行政書士として独立した高校の同級生が、さらに事業を拡大させるため社会保険労務士として一緒に仕事をできる人を探しており、BS さんを誘ってくれた。また、フリーランスの士業はクライアントを獲得することに苦労するものだが、その点についても地盤を譲ってくれそうな人に心当たりがある。BS さんが政治活動に従事していた際の知人に、社会保険労務士と行政書士の事務所を開き成功させている人がいるのだが、その人には子どもがおらず 60 歳を過ぎたため、BS さんに将来は事務所を継がないかともちかけてくれた。

B 社を辞めた 2015 年 11 月から社会保険労務士資格取得に向けた勉強を始めた。2016 年８月に初めて受験したが不合格だった。翌 2017 年は、受験の申請はしたが試験は受けなかった。というのも、大学在学中に政治活動を通じて知り合った知人に誘われて英会話塾の会社を起業することになったためである。英会話塾に着眼した理由は、2020 年の大学入試改革で英語のスピーキング技能が重視されるようになることから、ニーズが高まると見越してのことだった。一緒に起業した知人は途上国支援の NPO 団体に関わっており、それらのつてでネイティブの英語講師を確保できる目処もあった。融資を受けるために会社設立の登記を 2017 年７月に行った。ところが具体的な事業計画を議論していく中で、英会話ではなく普通の学習塾にしてはどうかという案も出てくるなど議論が深まらず、期待していた融資も受けられなかった。そのため現在（2018 年 10 月）は設立した会社は休眠させている。現在は 2018 年８月に受験した社会保険労務士資格試験の結果を待っているところである。来月 11 月には行政書士の試験も受ける予定である。

６．将来の展望

BS さんは一人っ子で実家は飲食店を営んでいるが、両親から家業を継承するよう言われたことはないし、将来のキャリアについても何も言われていない。家業継承について、BS さんの側からは両親に尋ねることは、何を言われるか分からず怖くて聞けない状況である。BS さん自身は家業を継ぐつもりはなく、社会保険労務士等の資格を取得した際には両親が営む飲食店を廃業してもらい、跡地にマンションを建てた上でその一室に BS さんの事務所を入れたいと考えている。ただ、両親には何も相談していない。

社会保険労務士の資格を取得した後の展望は、具体的にはまだ考えていない。ただ、BS さん自身が労働者として、特に A 社において大変な経験をしたことから、経営者側ではなく、労働者側の立場から仕事をしたいという想いはある。例えば、今振り返ると A 社には労働条件等に法的な問題があったにもかかわらず、当時の BS さんは問題であることに気づけなかった。同じような状況の労働者は多いだろう。ただ、これまで経済的に苦労してきたので、まずは経営を安定させることが目標だ。また、BS さんを後継者にしたいと言ってくれている知人が既に築いてきた人脈や、進行中の業務を引き継ぐことで、地域全体の活性化に関わっていくことも目標である。すべて合格してからであるが、まずは地盤を譲ってくれる社会保険労務士の知人から実際の業務を学ぼうと思っている。

これまで BS さんは長期間にわたり政治活動をしてきたが、2015 年に知人の選挙を手伝ったのを最後に、現在は関わっていない。また将来的に BS さん自身が出馬することも考えていない。ただ、学生時代からの政治活動を通じて知りあった人の中には選挙に出馬する人たちもいて、その際には所属政党にかかわらず手伝ってきたし、これからもそうするつもりだ。政治自体には興味を持ち続けているので、士業として独立した際には、たとえば経営者団体の一員として地域の政治に関わっていこうと考えている。

BS さん「ただやっぱり、その社会保険労務士ってのはどうしても経営者側に立つので、個人的には経営者側に立ちたくないっていう思いがありますね。あんまり。も、ありますけど、まあ、立場上仕方がないのもありますけど。やっぱり労働法とかいろいろ、その過程で勉強して、まあ、いろいろ疑問に思うこととか、これまでのことでたくさん出てきましたし。あと、今回のニュースでパワーハラスメントの問題が出てきましたよね。そこでやっぱりいろいろ思い出すこともありますし、やっぱり労働者側に立ちたいという思いはもちろんありますね。も、ありますけど、やっぱりまずは収入のことですし。あとまあ、あとはやっぱり地域自体を元気にしていきたいというのがありますね」

実施日：2018 年 11 月４日
対象者：CS さん（29 歳女性　初職：総合病院　300～999 人　医師）

プロフィール

2004 年４月	高等学校　入学
2007 年３月	高等学校　卒業
	大学受験浪人
2008 年４月	国公立大学　医学部　入学
時期不明	留学
2014 年３月	国公立大学　医学部　卒業
	医師免許取得
４月	A 病院（総合病院　300～999 人）に初期研修医として就職
2016 年３月	A 病院を離職
４月	B 病院（大規模総合病院）に後期研修医として就職
	大学院博士後期課程に進学
2017 年１月	結婚
2019 年３月	大学院博士後期課程修了予定
	今後は専門医の資格取得を目指している

１．中学校卒業時の進路選択から、大学を卒業するまでの出来事

CS さんは首都圏の A 県で生まれ育った。小学校受験を経て高等学校卒業まで一貫教育を受けた。小学生の頃から人の病気を治したいと考えるようになり、中学・高校では理科と数学が得意だったので、医学部を中心に理系の学部を目指すことにした。大学では医学部へ進学して医師になることを希望した。CS さんの父は銀行員で、知る限りでは親類にも医師はいない。

2007 年３月に高校を卒業後、１年間の大学受験浪人を経て、CS さんは 2008 年４月に地方の国公立大学医学部に進学した。CS さんは学力に自信がなく私立の医大を目指したかったが、私立は学費が高額であったため、学費を負担する両親から国公立大学に限定して受験を認められた。進学した医学部の同級生のうち三分の一は女性で、多い学年は男女比が１：１だった。浪人生は合格しにくいという噂は当時からあったが、同級生には２，３年の浪人期間を経て入学した人も多かった。

大学は遠方であったため、CS さんは大学進学と同時に一人暮らしを始めた。医師への適性等について悩むこともなく、本当に医師になりたいと心の底から思っていたので、大学生活は充実したものであった。大学に在籍していた間には留学もした。

２．最終学歴の学校在学時の就職活動

2004 年度に導入された新しい医師臨床研修制度では、診療に従事しようとする医師が基本的な診療能力を身につけられるよう、国が定める基準を満たした臨床研修病院や大学病院で、必ず２年以上の臨床研修を受けることが定められている[11]。臨床研修のはじめの２年間は初期研修として位置づけられ、医師として

[11] 厚生労働省報道発表資料 2019 年８月８日「令和元年度の医師の臨床研修の実施体制を公表します」。
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187481_00001.html（最終アクセス　2020 年２月 19 日）

最低限のスキルを習得するため、専門を決めず様々な科をローテーションする[12]。その上で、３年目に希望する科へ入局する。３年目に異なる病院へ移る人もいる。なお２年間の初期研修中はアルバイトは禁止されている。

初期研修を受ける病院の決定は国が管理する医師臨床研修マッチング[13]というシステムによってなされる。学生は大学６年生の夏までに病院見学等を行い、秋から医師臨床研修マッチング協議会が運営するマッチングサイトに参加登録して希望する病院名を第一希望から順に複数入力する。数ヶ月後に今度は病院側が入力された学生の氏名を採用したい順に並べた希望順位表を公表する。コンピュータがシステム上に入力された全ての学生の希望順位と全ての病院の希望順位とを計算して、両者をマッチングさせる。希望順位表の決め方は病院によって異なるが、一般的には病院ごとに面接や学科試験が行われる。学生は希望する病院の選考をマッチングの締め切りまでに受けなくてはならないが、選考時期は病院ごとに異なり、スケジュールを考慮する必要がある。

初期研修中の研修プログラムの内容は形式的には定められているが、実際には直属医師の判断でフレキシブルに運用される。また、勉強会の実施は厳密に定められてはいない。したがって、研修内容は直属医師の指導の善し悪しによって大きく左右される。どんな医師が直属上司になるかは運次第なので、指導力のあるよい先生が多いと評判の病院は学生の人気を集めていた。

学生が臨床研修先の病院を探す際には、民間企業が運営する研修病院検索サイトや合同説明会などを利用し、気に入った病院が見つかれば、病院見学会に参加する。早い人では大学４年生から実習の合間に見学会に参加することもある。出身地や居住地に近い病院へ見学に行く人が多い。病院見学会では、常勤医師数や病床数、周囲の環境、強みとする科といった基本的な情報を知ることができる。また、常勤医師に直接話を聞く機会もあるため、病院の裏話も参考にできる。

CS さんは、４年生の終盤から実家がある A 県を中心に、医学生対象の就職活動フェアや病院見学に参加した。初期研修先を選ぶ際に CS さんが重視した点は、研修プログラムやカンファレンス、勉強会が充実していること、周辺的な雑用に終始するのではなく実際の処置を任せてもらえることである。また、既に内科へ進むことを希望していたので、内科を強みとすることも重視した。さらに、初期研修の２年間にできる限り学ぶべき事柄を吸収したいと考えて、あえて学生の間で「ブラック」と噂されるほど忙しいと評判の A 病院を第一希望とし、採用された。周囲の医大生の多くは CS さんと同様に、研修修了時に医師として最低限の見立てや治療ができるようになれるのか心配しており、初期研修で十分な経験を積むため、生活の質（Quality of Life: QOL）や労働条件より、あえて忙しいと評判の病院を選んでいた。こうした選択ができたのは、２年間という期限が定められていたためだろうと CS さんは振り返る。

CS さん「そうですね。自分は、この２年間で全部、できる限り吸収したいなと思って、めちゃくちゃ忙しいところを最終的には選んだんですけど」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「忙しいことをわかってて、忙しいところを選んだんですね」

CS さん「そうです。最初からブラックって言われていたところに、私は第一希望を出したので、なの

---

[12] 初期研修を修了すると保険医登録を行うことが認められ、臨床行為や開業が可能となる（出典：厚生労働省「医師法第１６条の２第１項に規定する臨床研修に関する省令の施行について」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000080941.html　最終アクセス 2019 年 10 月８日）。

[13] 医師免許を得て臨床研修を受けようとする者（研修希望者）と、臨床研修を行う病院（研修病院）の研修プログラムとを研修希望者及び研修病院の希望を踏まえて、一定の規則（アルゴリズム）に従って、コンピュータにより組み合わせを決定するシステム。詳細は、医師臨床研修マッチング協議会ウェブサイト（https://www.jrmp.jp/aboutmatching.htm　最終アクセス 2019 年 10 月２日）を参照のこと。

で、結局、本当に労働条件は、本当にブラックだったんですけど、病院によって全く違います」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「そうなんですか」

CS さん「9時5時で帰れるところもあって、給料もめちゃくちゃいいところもあれば、全然帰れなくて毎日病院にいて給料も安いみたいなところも、本当に様々で、ただ、一般的には、みんな初期研修で一杯勉強したいので、私の周りは、みんな結構 QOL 重視ではなくて、割と忙しいところを選んだりはしてました」

３．初めての正社員勤務先[14]（A 病院）

３－１．A 病院での教育訓練と仕事内容

A 病院は首都圏にある中規模の総合病院である。研修医は将来希望する科ごとに分かれて指導を受けた。CS さんは内科コースを選んだ。

A 病院には有名な医師も在籍しており患者の評判はよい。それらの有名な医師は本当に素晴らしい先生だと CS さんは思っている。ただ A 病院では、それらの有名な医師の名が主治医として記してあっても、実際の処置は担当医である研修医に任せきりで、主治医が患者と直接接することがほとんどないケースも少なくない。患者から「主治医が来ない」とクレームが来ることもあった。

一般的に研修医は、指導医による治療や検査、患者への説明等を後ろで見学することで学ぶ時間が長い。また、薬の処方等の事務的な業務を任されることが多い。だが A 病院では入職直後の４月から研修医が治療や検査の計画を組み立てることになっていた。研修医は自分で処置もし、患者の異常に誰よりも先に気づいて、自らの手に負えない場合は上司に相談・報告しなければならない。患者の生死に関わるので、強制的に頑張らざるをえない。研修医にとっては経験を積む機会になるが、自分が患者なら A 病院には入院したくないと CS さんは思った。CS さんは初期研修中に運よく何もなかったが、一つ間違えれば取り返しのつかないことが起きたかもしれないと振り返る。

CS さん「自分が患者だったら、この病院、入院したくないなって思うんですけど。もう研修医が最初の、入職の４月から、全部、治療計画とか検査とか組み立てるんですよ。そういう意味でかなりハードで、最初めちゃくちゃ怒られるっていうのがあると思うんですけど。なので、本当に最初から、ばんばんやっていて、で、処置とかも自分でやって、患者の異常に自分が最初に気付いて、自分で手に負えなかったら上に報告したりとか、相談したりして、自分で何とかしないと本当に患者さん死んじゃうので強制的に頑張らされるっていうので、そういう意味では本当に力になったと思います」

CS さん「最初から海に突き落とされるっていう感じでしたね」

ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「その辺、ちゃんとフォローしてくれる、バックアップというか」

CS さん「っていうのが、なかったので、それで結構つらいっていうのがあって、私は、ちょっと性格的に鈍感なところがあったので大丈夫だったんですけど、鬱になったりする人、学年に必ず1人はいましたね」

30 CS

[14] 研修医の雇用形態は雇用する病院によって異なり、なかには正規職員として雇用する病院もある。CS さんのケースについては CS さん自身がアンケート調査において正規職員と回答していたため、本報告でも正規職員として表記している。

研修医に対するフォローやバックアップ体制はなく、A 病院では毎年一人は研修医が鬱病を発症していた。このような研修医に対する過酷な扱いはA病院の伝統のようになっており、業界でも噂になっていた。今振り返ると、医師としての実力を培うことができた点ではA病院で研修を受けてよかったと思うが、当時はA病院の指導体制に疑問を抱いていたし、辛く感じることも多々あった。

３－２．A病院の人間関係

A 病院の医師の研修医に対する態度は最悪だったと CS さんは振り返る。研修医は医師のヒエラルキーのなかで最下層に位置する。上司である医師が研修医を褒めることは基本的にはなく、罵倒が続いた。これも A 病院の伝統的な体質だったそうだ。CS さんは、入職当初は上司である医師の態度に抵抗感があったが、初期研修が終わりに近づく頃には、罵倒されても何の感情も湧かなくなった。

CS さん「人間関係は、本当にそうですね。最悪で、研修医、教えてくれる先生もいるんですけど、基本的に研修医は医者のヒエラルキーの中で一番下で、もう本当に、少しでも間違ったことをすると、すごい怒られたりとか、基本的には褒められることはなくて常に罵倒されるような毎日で、もう最後ら辺は慣れちゃって何か怒られても何の感情も湧かなくなったんですけど、そういった意味で最初は、すごいストレスがありましたね」

ローテーションで様々な科をまわっていた頃には、男性医師から指導を受けることが多かった。CS さん自身はA病院で、女性であることを理由とした差別的な扱いを受けたことはない。むしろあたかも CS さんが男性であるかのように扱われた。CS さんは、医師の世界は基本的に女性医師を男性扱いすることが一般的ではないかと考えている。

３－３．A病院の労働条件・職場環境

A病院に入職した際に雇用条件に関する書類を貰った。そこには、所定の就業時間は９時から 17 時と定められていた。しかし実際の労働時間は週 80 時間以上で、休日はなかった。深夜１時に勤務を終え、朝７時に出勤する日々であった。勤務間のインターバルは約６時間で、自宅には寝に帰るだけであった。ベッドで寝ると起きられなくなるため、わざと硬い床の上で寝て、体の痛さで起きるようにした。過労状態が続いたためか、研修期間中に CS さんは体調を崩しがちであった。発熱すると出勤できなくなるが、休むこともできなかったので、発熱を感じても体温を測らず、何もなかったことにして出勤していた。

CS さん「精神的なものはなくて、よく風邪ひいたりとかですね。でも、風邪ひいても休めないので、熱計らないで行っていたりしましたね。熱出ちゃうと休まなきゃいけいないので、それは無理なので、何もなかったことにして行っていましたね」

初期研修期間の給与額は病院ごとに大きく異なり、A 病院では研修医に支払うべきとされる最低限の金額（月額約 15 万円）だった。地方にある、多様な科を揃えていない、手技ができない、症例が少なく経験を積みづらい、といった学生が集まりにくい病院ほど給与が高く設定されており、高額な病院では約 50 万円になる。

当直をすると、月給とは別に当直代（１回あたり約 3,000 円）が支給された。CS さんは研修１年目から月に約４回の当直を担当した。医師とともに当直をしたので困った時には相談できた。A 病院では、入院

患者は全て研修医が診て、救急患者等は医師が担当する分業体制が採られていたが、こうした体制は病院によって異なる。2018 年現在、A 病院では研修医の当直は２年目からになったそうだ。なお当直代の金額は病院や務める医師によって異なり、CS さんも現在アルバイトを時々しているクリニックでは当直代として１回８万円を支給されている。

出退勤時刻はタイムカードで管理されていた。CS さんは現在も当時のタイムカードを所持している。それを見ると、月曜から日曜まで休日もなく毎日出勤し、退勤時刻から翌朝の出勤時刻までの間隔が６時間しかない。当直後そのまま勤務した日もある。残業代は別途申請しなくては支給されないが、申請書類は大変手間のかかるものであった。あまりの忙しさに申請手続が面倒になり、書類を作る時間があるならその時間を睡眠時間にまわしたいと考えて、申請を怠ることがよくあった。病院にとってよくできた仕組みだと思った。CS さんは、他の人よりは残業代をできる限り申請していた方だ。しかし給与明細を実際に確認した際には、時給換算した金額のあまりの低さに「これだけ働いて、本当にこの額しか貰えないんだ」と愕然とした。

CS さん「研修医のときのタイムカードみたいなやつなんですけど、これ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「何時に入って、何時に」
CS さん「これは、７時に来て退勤が２４時５８分で、で、次の日も７時５０分に来て２４時２分に来て、で、次の日も６時５９分に来てっていうのをやって、日曜日も来てるんですよ」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「休日ですね」
CS さん「はい。で、この日は泊まってます。この空欄の日は。で、その日の１時に帰っています。その日の次の日か」
ｲﾝﾀﾋﾞｭｱ「インターバルが６時間ですか」
CS さん「そうですね。なので、家帰って、お風呂入って寝る、以上みたいな。で、ベッドで寝ると寝坊しちゃうんで、床で寝てました。痛くて起きるんで」

しかしその一方で CS さんは、日本の現状の医療制度では医師が大変不足しているため、医師が長時間労働をいとわずに働き続けなければ、病院の運営自体が成り立たないとも考えている。

CS さん「でも、それやらないと、もう病院が回らないっていうのがありますけどね。今の医療の状況だと、日本の医療だと」

CS さんは研修先病院を選ぶ際に、A 病院の勤務実態が多忙を極めるものだという情報を事前に把握していた。覚悟の上で A 病院を選んだが、労働時間や低賃金、業務内容や人間関係などが、ここまで辛いとは思っていなかった。研修病院検索サイトに掲載されている口コミ情報や見学会で現職医師から聞く話は、医学生を病院へ勧誘したいからかポジティブな言い回しが多く、実際の労働時間の長さや毎日罵倒される実態を事前に知る術はなかった。CS さんも自分が A 病院で働いていた時に医学生が病院見学に来ると、病院のマイナス面は知らせないようにしていた。

CS さん「実際、病院見学とか行って、研修医の先生と話すと、そのときに働いていた先生と話すと、忙しいけど充実しているって、結構、病院に来てほしいので勧誘っていうのもあるのでポジティブなことを強めに言うんですね。なので、『これぐらい働いていた』とか、『本当に罵倒され

る毎日』とか、そういったことは言われなかったです。で、実際に、自分が研修医になって、見学の医学生さんとか来たときも、ブラックだけど、同じような感じです。はい。そんなのは絶対見せないです」

３－４．A 病院の離職理由

初期研修の２年間を終え、A 病院に残ることもできたが、CS さんは他の病院に移ることを選択した。理由は、A 病院での過酷な労働条件と毎日罵倒される人間関係によって体調を崩したためである。共に研修に入った同期 12 人のうち、外科コースの５人は、事前説明会で初期研修後も A 病院に残ることを口頭で指示されていたため A 病院に残った。しかし CS さんと同じ内科コースの研修医は全員離職した。ただ CS さんは離職する際も、A 病院にポジティブな気持ちを多少は抱いていた。というのも、A 病院での初期研修は辛かったが、その分、得るものも大きかったと思ったからだ。

CS さん「一生ずっと、そのブラックにいるっていうわけではないと思っていたので、２年間は頑張ろうと思っていたので、はい。割と離職するときもポジティブな気持ちはあったかもしれないですね。３割ぐらい」

なお、外科コースは初期研修修了後も残らねばならないというルールは、A 病院の外科に特有の明文化されていない慣行で、マッチング成立の条件として病院から口頭で言い渡される。したがって離職は可能であり、実際に外科コースでも辞める人は時々いる。

４．二つ目の正社員勤務先（B 病院）

４－１．B 病院に就職するまでの求職活動

一般的に、後期研修を受ける病院を選ぶのは初期研修２年目の秋である。研修医対象の就活フェアに参加して、病院見学会等を経て病院を探すこともできる。その場合は全くその病院を知らない状態から後期研修を受けることになる。CS さんは、２年間の初期研修を通じて築き上げた人脈を使わずに全く違う病院へ行くのはもったいないと思い、就活フェアには行かなかった。後期研修先を選ぶ際には初期研修先を選んだ際のようなマッチングシステムはなく、研修医が希望する病院へ直接連絡をとって履歴書を送り、採用面接を受ける。全く知らない病院に申し込むケースは少なく、知っている医師に紹介してもらうケースが多いと思う。CS さんも、最も尊敬していた医師 X 氏が B 病院に勤めていたことから紹介してもらい、履歴書提出や面接等の一連の過程を経た上で B 病院に採用された。

B 病院は、首都圏にある病床数が大変多い総合病院である。CS さんは大学在学中に B 病院で実習を受けたのだが、その時に知り合った B 病院のある教授から X 氏を紹介された。当時 X 氏は留学中であったため、CS さんも X 氏を頼って留学し、そこで初めて会うことができた。CS さんは初期研修先に B 病院を選ぶことも考えて X 氏に相談したのだが、A 病院に挑戦することを勧められた。おそらく B 病院での初期研修は比較的緩い内容であったため、指導の厳しい A 病院で鍛えてもらえるよう配慮してくれたのだと CS さんは考えている。

４－２．B 病院での教育訓練と仕事内容

後期研修からは主治医を任されるため、初期研修とのギャップで苦しむ人は多いようだ。だが CS さんは A 病院で実質的に主治医の役割を経験したため、そうした悩みはなかった。

今では CS さんも研修医を指導する立場になったが、自分が A 病院で受けたような厳しすぎる指導はしていない。B 病院のような大病院ではパワーハラスメントとして問題になるし、自分が辛かった分、後輩たちに同じ想いはさせたくない。B 病院は研修医に対するフォローやバックアップ体制がしっかりしており、研修生を大事に扱っている。周囲の同僚も研修医には優しく指導しており、いじめなどはない。

CS さん「今のところは、本当に手厚いです。研修医は、本当に大事にされています」

CS さん「3 年目になって逆に自分が、下、研修医が付くっていう立場になって、今は 5 年目なので、だいぶ下に指導したりするんですけど、全然違いますね。なので、自分がひどい目にあったので、下には優しく、ちゃんと指導してあげたいっていう気持ちが強いので、周りもそうですね。そういう雰囲気ですね。全然いじめたりとかしないです」

CS さん「(A 病院は) １２人で 1 人鬱病になるぐらいなので、さっきお見せしたとおり、あんな感じなので、ちょっと、リスクが高過ぎますよね。得られるもの大きくても。それだったら、ちゃんと自分が指導して、その研修医を育てたいっていう方がいいかなと」

CS さんは B 病院へ入職すると同時に、大学院博士課程に進学した。現在は 3 年目になるので、指導教諭の指導のもと博士論文を執筆している。論文に必要な症例を集めて、データをコンピュータに入力して解析し、その結果を論文にまとめている。分析に必要なだけの症例数を確保するためには、B 病院のような大規模な病院が適している。検査もたくさんできるのでデータが集まりやすく、研究活動をするにはよい環境だとおもう。また、尊敬できる医師 X 氏の下で研鑽を積めるため、CS さんは B 病院での人間関係には満足している。

４－３．B 病院の労働条件・職場環境

B 病院で CS さんは週に 70～75 時間働いており、労働時間の長さは A 病院と大差ない。B 病院から支給される給与額は、時給換算すると 300～400 円にしなからない。そのため某クリニックでアルバイトもしている。医師の給与は本人の立場や病院によって全く異なり、例えば CS さんは B 病院と某クリニックの両方で当直を務めているが、B 病院の当直代は 1 回約 10,000 円、某クリニックの当直代は 1 回約 8 万円である。当直は勉強になるが、これほど不合理な待遇差があると B 病院での勤務が馬鹿らしく感じられる。B 病院の当直は仮眠が 1，２時間しか取れないような激務である。

CS さん「当直とかあると、やっぱり、ぶっ通し働くので、当直を、例えば月曜日当直だったら、月曜日の朝から来て夜まで仕事して、で、そのまま当直に入って火曜日の朝になって、そのまま働くんですよ。なので、帰れるのが火曜日の夜なんですよ」

CS さん「仮眠ぐらい、そうですね。1、２時間は取れます」

現状では CS さんは、女性であることを理由に差別されたと感じたことはない。医師の業務にはそれほど男女の体力差が影響しないため、子どもがいない場合は男女で扱いが変わらない。ただ B 病院では、女性医師は当直が連続にならないように、また妊娠中の女性医師は当直に入れないように配慮されている。

唯一問題となっているのは、子どものいる女性医師は保育園の送迎等のために労働時間が限られる場合が多いことだ。子育てのため長時間労働できない医師が差別的な処遇をされるという問題を解決するには、子どもを預ける場所を充実させることが一番いいと CS さんは考えている。B 病院には職員が利用できる託児所等は充実していない。同僚の女性医師が保育園から呼び出されて帰る様子を見ると、かわいそうだと思うとともに、将来は自分もそうなるのかと少し不安になる。自分の勉強や患者さんと関わるために B 病院で働き続けたい気持ちはあるが、周囲に迷惑をかけたくないので、子どもを授かったら女性が働きにくい B 病院では働けないと思う。同様の理由で看護師も離職する人が多いようだ。

CS さん「5 つぐらい上の先生も 1 歳ぐらいの子供がいるんですけど、時々、保育園とかから呼び出されちゃって帰っちゃったりすることがあるので、それは本当に見ててかわいそうで、自分もそうなるのかなと思って、ちょっと不安ですね。そういった意味でも、やっぱり周りに迷惑かけるのが嫌だなと思うので、子供できたら、そういうとこで働きたくないなと思います。自分が勉強したいとか、患者さんと関わりたいという意味では働きたいんですけど、そういう環境的には働けないなって思っちゃいます」

5．これまでを振り返って

現在も CS さんは、A 病院を初期研修先に選んだことをよかったと思っている。最後までやり遂げることができ、医師の卵として実力がついた実感があるためだ。B 病院の同僚に、A 病院で初期研修を経験した医師がおり、今もその医師と初期研修の辛い経験の話で盛り上がる。A 病院で一緒に初期研修を受けた間に鬱病を発症した同期も、現在は回復して復職している。

ただ、後輩から初期研修先を相談された際には、A 病院を勧めてはいない。辛い想いをさせたくないし、得るものが大きいとしても、精神面で不安定になるなどリスクも高いからである。

CS さん「一応、生きて 2 年間過ごせたので、結果は良かったっていう感じですね。得られるものは得られたので、はい。これで何も得られなかったら本当に何か残念でしたけど、でも、割と力が付いたので、結構、3 年目になると急に主治医になったりとか、研修医から卒業してギャップがあったりすることが多くて、それで、なかなか、できないっていう人も多いんですけど、そういうの全くなかったです」

6．将来について

CS さんは生涯医師を務め続けるつもりである。目下の目標は、2019 年度末に博士号を取得すること、さらに専門医資格を取得することである。中長期的なキャリア展望としては、専門医資格を取得した後に B 病院を離職しようと考えている。近頃は当直明けに疲労を感じ、30 代・40 代まで現在のような働き方を続けてはいけないと思うためだ。CS さんが男性だったらまた違うのだろうとも思う。また子どもを授かった場合には、B 病院で現在と同じように働くことはできないとも感じている。周囲に迷惑をかけたくない一方で、現状の B 病院の職場環境では子どもを育てながら働き続けることは難しいと思うからだ。

CS さん「ちょっと、ずっとは続けられないなっていうのは、正直思っています。今は、本当に子供もいないですし、割と自由なので、できると思うんですけど、ちょっと今後ずっと、３０、４０とかまで、この調子でやるっていうのは難しいと思います。自分が男だったら、また違ったか

もしれないんですけど」

CS さんは 2017 年 1 月に結婚した。博士号と専門医資格を取得した後は、プライベートを大切にして、職業キャリア以外のことにも注力したい。30 代前半には出産することを目標にしたいと配偶者とも話している。配偶者は理系の研究者で現在留学中である。配偶者の今後の勤務地は未定で変動しうる。しかし医師免許があれば全国どこでも働くことはできる。さらに博士号や専門医の資格を取得しておけば、どんな勤務地でも病院に勤めることができるし、別居して夫婦生活を続けていくこともありうる。ただ、家庭生活との両立を考慮すると、今後は大病院ではなく、クリニックのような定時で勤務を終えられる職場がよいと考えている。将来のキャリアの参考に、先輩医師に転職先の病院選びや留学、子どもの保育園探しなどについて話を聞いて相談することもある。

ヒアリング票

ヒアリング票

本日はお忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございます。これからお話しいただく内容は、お名前や会社名などは特定できないように「A さん」「A 社」のように加工した上で、労働政策研究・研修機構の研究報告書に掲載させていただきます。差し支えのある質問にはお答えいただかなくても結構ですので、お話しいただける範囲でお聞かせいただければ幸いです。具体的には、こちら（ヒアリング票）に示しました内容についてお聞かせ下さい。

本当のお名前を名乗りたくない場合は、適当な仮名を使っていただいて結構です。

１．あなたの簡単なプロフィールをお聞かせください

２．中学を卒業する際の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでについてお尋ねします。

２－１．どのようにして進路を決定しましたか

２－２．将来に就く職業や働き方について、いつ頃までに何をどのくらいイメージできていましたか。

３．最後に学校を卒業してから、初めて正社員として就職するまでの出来事をお尋ねします。

３－１．就職活動はどのように進められましたか

３－２．「初めての正社員勤務先（A 社）」に応募してから入社するまでに、A 社とどのようなやりとりをしましたか

４．「初めての正社員勤務先（A 社）」に入社してから辞めるまでの出来事をお尋ねします

４－１．労働条件・職場環境

４－２．業務の内容と負担度

４－３．教育訓練

４－４．人間関係

５．離職理由についてお尋ねします

６．「初めての正社員勤務先（A 社）」を離職してから現在の仕事に就くまでについてお尋ねします

７．現在のお仕事についてお尋ねします（就業者のみ）

８．今後、お仕事を探そうと思っていますか（非就業者のみ）

９．お仕事に限らず、将来についての展望をお聞かせください

JILPT　資料シリーズ　№221
若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ
第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（ヒアリング調査）

発行年月日　2020年３月13日
編集・発行　独立行政法人　労働政策研究・研修機構
〒177-8502　東京都練馬区上石神井４-８-23
（照会先）　研究調整部研究調整課　TEL：03-5991-5104
印刷・製本　株式会社　ディグ

©2020 JILPT　Printed in Japan

＊　資料シリーズ全文はホームページで提供しております。（URL:https://www.jil.go.jp/）