

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	インタビュアー	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」

インタビュー「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」
インタビュー「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うされた。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

インタビュー「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、やっぱり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県にき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」

インタビュー「『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ったものだった。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っている。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」

インタビュー「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」

インタビュー「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いるのは、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ル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。そうすると 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」

インタビュー「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ルリングの管理を一番大事にさせていただいて、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、注意はしますが、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」

インタビュー「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社で管理職になりたいと考えている。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いかなければ、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、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。先輩社員は傍につき、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、業務用の肉饅頭、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、何かもうがつつり実作業がメインだと思ってなかったというのがあって。あといざ入ってみると、やっぱり『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、やっぱり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。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 さんは定時に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。

インタビュー「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よっとあって、その中で、『研修のときはき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、それもちよっと自分的には定時に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。

インタビュー「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。

インタビュー「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人中、自分がぼつんってなって、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います」

インタビュー「まだ18歳でしたもんね」

BKさん「そうなんです、『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。

インタビュー「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」

インタビュー「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 社離職から俳優・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ない、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る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、地元に戻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」

インタビュー「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』ってということと、『個人的な活動と両立しやすい』ってというのは、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というのがあって、そういう両立って意味で、まだアルバイトって書いてます」

(略)

インタビュー『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な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れば、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という、ざっく

ばらんな想像ではあるんですけど、そういうふうを考えています」

インタビュー『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、ぼんぼ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」

インタビュー「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、正社員に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、そういうふうな考えを、し始めたんです」

インタビュー「じゃあ、元手を作るために、今、貯金してる」

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

も広がったため、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る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店ではそれぞれ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』

インタビュー「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フロア的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ようになっていた。

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」

インタビュー「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いない」
インタビュー「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いないかと思います」

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ひまして」

求職活動を始めるとあたって、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ニ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な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や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よいし、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こうと感じている。

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。妻にも要望されたとし、子どもも生まれたことから、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ばよいと思うが、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社に戻ることにな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つて、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、向こうで出してる場所はないので、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、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いえられなかった。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、自宅から自動車です 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。基本的には工場です 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 1 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

インタビュー「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」

インタビュー「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「そうですね。でもそこまで指導される感じは」

インタビュー「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担が大きかったため、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」

インタビュー「じゃあ、元々しんどいお仕事ではあるんですけども、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、ここちよっと辞めよう」と

4 DK

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の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、この工場ですべ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

インタビュー「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、実際会社にいる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

インタビュー「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」

インタビュー「それぞれ？」

DK さん「はい」

インタビュー「じゃ、1日当たり2時間ずつ」

DK さん「そうですね」

インタビュー「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」

インタビュー「『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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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けるのかな』とは思ってますね」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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、仕事をするの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ど。で、今後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SPA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も、「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な」「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ではなく、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」「動物好きなままでもいい」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、何で売るのがっていう、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っしてぶったりとか、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に、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』みたいなとか、そういうのを見てしまっって、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」

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、動物好きなままでもいいし』と思って、ちょっ

と諦めちゃった」

5 ET

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、働いていづれ返すから、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で持参し、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 月から入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い。

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と。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、スバの部門は、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」

インタビューー「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いると、ちょっと今聞いたら邪魔かもとか、何かこうびりび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、実際はなくなるじゃないんですけど」

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いましたね」

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』。でもこっちは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たても、週6って出してきたても、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ってもらった。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、でもやっぱり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と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た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なと思う。

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 $25 \times 12 \times 2 = 600$ 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、電話対応、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年間勤務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、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ではなかった。

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、この人だっと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に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「今までの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、その先輩は怖いんですかとか、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たことか、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ためだったら、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からお祝い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。

インタビュー「（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

だろうということだ

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たら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ケースが多い。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もので、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。

インタビュー「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

一は、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ではなく、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」

インタビュー「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」

インタビュー「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く、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」

インタビュー「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いますが、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ああることだと思う。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、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を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いです』

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、美容院を体験先を選んだ。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ヤ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とちか決めてくれて、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？」
インタビュー「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」

インタビュー「結構、景気も悪かった時期ですよ」

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」

7 HT

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ため、手取で月に 20 万円以上は稼がたかった。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。医療事務をやっ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」

インタビュー「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」

インタビュー「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、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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「そうなんです、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』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」

インタビュー「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」

7 HT

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るが、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、技能は身につけていなかった。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、『いや、バイト減らした方がいいよ』みたいな」

インタビュー「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ないし」

インタビュー「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、結局誰かが入らないと、お店」

インタビュー「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良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。その際には会社で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の職場になる。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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「『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居るが、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『そうだよな』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いたり、飲み会とかずっと言っていたりするんですよ。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退職した。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え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、ほんとに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く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」

インタビュー「まあ今の時代、うん、そうですね」

HT さん「そうになると、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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「もう、旦那さんと二人」

HT さん「そうですね、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（スポ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思いから、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、半分以上ですね、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年間で学んでいるため、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年経過した頃からはなかったと思う。

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』って言うってくれるまでは、『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」
インタビュー「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」

インタビュー「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っていて』

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「1 1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」

インタビュー「もう、寝る時間、4、5時間もないですね」

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くらい」

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、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、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に嬉しかった。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のが幸せだった。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、すぐにそれに対応したりとか、あとは、やっぱり、お祝いの場なので一緒に喜ぶところとかは、
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あ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なく、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。

インタビュー「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」

インタビュー「そうですね」

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」

インタビュー「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」

インタビュー「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なかった。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もので、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見聞にするなど、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。

インタビュー「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あってありますか
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。

インタビュー「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」

9 GT

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て、やっぱり1年ぐらいたつと先輩とかとも少しずつちよ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、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るって」

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、ということが続けていたところ、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、こういうところ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ろ行って、『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って、『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えるはずだ』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、ほぼ話して伝わらなくて、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戻そう』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くなってわかってくるところですかね」

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 1 1 時に出勤して夜 1 1 時に終わるという感じだったんで、1 2 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 1 0 時間か、1 0 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 1 1 時終わりとかそういう状況でしたね」

インタビュー「ああ、じゃあちょっと 1 週間の労働時間が 6 0 超えますね」

GT さん「超えますね、長いですね」

インタビュー「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」

インタビュー「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 2 0 時間プラで含まれてたと思いますね。残業は 2 0 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」

インタビュー「え、さっきの 1 8 万はその 2 0 時間分の残業代込みで 1 8 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 社はこれらに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もので、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、力づ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」

インタビュー「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であって、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」

インタビュー「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、もう懂れの人です」

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」

インタビュー「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

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」

9 GT

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この会社に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」

インタビュー「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。

インタビュー「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。

9 GT

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は「(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んで、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、経験で全部積み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のがあったので、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というか、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った。

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。

インタビュー「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称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、見つけら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るときに営業車を破損させて、そのところで営業に出さしてもらえなくなったんですね」

インタビュー「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、業績を上げてで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で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、A 社で勤務を続ける傍ら転職活動をし、よい会社が見つければ離職し、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なようだった。

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節約できる。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見ることが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1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、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行うことができる。

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」「仕事が目白」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。

インタビュー「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、〇〇だとか、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おもいます」

インタビュー「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を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

地元で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（技術サービス 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

11 KD

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らなかったもので、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もので、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、結局大学のとこ、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。

インタビュー『もっとこういうふうにならなったら、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らないんですけど、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、単純にふり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」

インタビュー「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、要するに社会人に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」

インタビュー「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」

インタビュー「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、そういうふうにならなりました」

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つ

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）とその理由に係る経験（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。

インタビュー「何か、相談していて、印象に残ってた出来事とかありますか？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ろが、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れども、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」

インタビュー「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と言われたんですけど、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、求人を書いて、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」

インタビュー「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、思ったより優しく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。定時に帰れたのは良いが、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。

インタビュー「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」

インタビュー「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、まだ入社決まっていっていか、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、仕事も教えてもらった。

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。

インタビュー「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であって、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」

インタビュー「実際に働いてみたら、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」

インタビュー「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に面倒くさい。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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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に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って気持ちあります」

インタビュー「何か疲れちゃった感じなんですかね」

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」

インタビュー「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れば、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。

11 KD

インタビュー「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」

インタビュー「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、学べるがありそうなアルバイトを探しては色々経験した（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かしているかなと思う。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、やりがいってというのが、
多分、違うと思ったんで、一つのことだけやっている、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」

12 LD

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、お金が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。数字に弱いので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多いと聞いたが、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。

インタビュー「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かりして、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、『son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」

インタビュー「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」

インタビュー「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ような流れなんですけど、結局、株買ったとかかすると、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くなってしまうんですけど、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社にいないといけない』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。

インタビュー「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くに、四季報って」

インタビュー「『会社四季報』」

LDさん「『会社四季報』で、角でガンッ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」

インタビュー「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、精神的に崩れていつちゃうのに、何かもう辞められないで、そこにいつ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、アクションでパッと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内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、金融に興味があつ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、ゆっくり考える期間だったのかなというふうに思います」

インタビュー「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」

インタビュー「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さないよ」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、ついでに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了。有名証券会社の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ったと思った。

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はない。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」

インタビュー「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」

インタビュー「ああ、よくないですね」

LDさん「ね、っていう感じなんですよ」

インタビュー「じゃあ、もう本当は正社員に切り替えてもらえて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ら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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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、この額だっというのは、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」

インタビュー「月収ベースですよ。ボーナスが契約社員も出るんですか」

LD さん「出ないです」

インタビュー「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考えた。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

する業務を試してみたい。

インタビュー「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、塾講師やっていたときの気持ちと、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ね」

インタビュー「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」

12 LD

LD さん「機械になるわけですね」

インタビュー「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、自分のプロフィールから引き出して、『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、やりがいがないって言ったらあれですけど、単純にそれさえ押さえ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。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困り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 さんを探るつもりだった、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。

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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、探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、周りに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

13 MD

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卒業もかかっているのでも熱心に勉強した。

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つて採用中止で、もうなくなったというところも2、3社あったので
インタビュー「その時期そうでしたね」

MDさん「その地震があつた日もエントリーシート書いてて、家で。で、地震があつて、でもその日に出さなきゃいけないという縛りがあつて、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」

インタビュー「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つて」

MDさん「で、1カ月ぐらい、もう真っさらになつたんですね。そこで、予定が、もう、はい」

13 MD

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つたが、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つたし、大学の学費も高額であつたので留年は検討しなかつた。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つたんですけども、それを縛っている場合じゃなくなつたので、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年早かつたら、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、就職は苦労しなかつたと思いますね」

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つた(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つた。所属ゼミは専門性の高い分野であつたので、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つた。

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手で、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さんを含め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

インタビュー「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ど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け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、『何で押していないんだ』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、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てテレビ中心に、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、新人であつたり、私たちだつたり、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けないというのが続いたりですか」

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。

13 MD

MD さん「新人なので怒られることは多々あつたんですけども、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
つたんですけど、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つ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。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」

インタビュー「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見て「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」

インタビュー「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

13 MD

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」

インタビュー「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『絶対口出ししちやいけないな』というところに、『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」

インタビュー「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」

13 MD

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上で 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』とか思っているんで、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。身内相手にでき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、問い合わせに對面に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。できるだけ電車で座って帰れて、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。それがあって嫌なんです。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す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」

インタビュー「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」

インタビュー「『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んで、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。

13 MD

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」という思いから、なにかしら自分で自分を追い詰めるようにしている。

インタビュー「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てみたい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、相当短いんですけども、なっていたところ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つ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つつ、一応、仕事探しはしていますね」

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がありますし」

MDさん「(父は) あんまり長くは働けないだろうなって思いつつ、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、虫が苦手な農業もできず、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）

14 ND

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たいと思い、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ため、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され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「簿記は会計学とついていたので、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がありますけど、実際にその学校で受けた授業を社会人で生かし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ことですね。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、この経営理論に従ってこのPT動かしてみようみたい、そういうのは全然なかったです」

インタビュー「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、そういえば授業でやってたかなみたい、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て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」

インタビュー「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た」

インタビュー「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」

14 ND

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「こんなにもいろいろ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、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ろもあったんで『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」

インタビュー「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や屋さんも『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、あつ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る。

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。

インタビュー「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、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いましたね。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がありますね。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」

インタビュー「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いということですね」

NDさん「はい」

インタビュー「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す

インタビュー「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に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勤した場合は、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ので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る。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。

14 ND

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、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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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」

インタビュー「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ま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と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がありますね」

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、『こういうところ行った？』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」

インタビュー「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」

インタビュー「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を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」

インタビュー「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、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ろもありましたね」

インタビュー「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つて、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ツて言われちゃって、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。

14 ND

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、開発ができるとなといい」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さんを見下したり、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、新たに管理の仕組みを整備して一挙解決にあたらうと、全社的プロジェクトを立ちあげるようになった。

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るのは大変だった。

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いくて、で、結構業務委託会

社さんに協力いただかなきゃいけないかったんで、『この調査したいんです』ってこう言いに行くのがすごい辛かったです」

インタビュー「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」

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年間はおめんなさいと。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』ってというような形でお願いしにくってと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くちゃいけないので辛かったですね」

インタビュー「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くちゃいけない」

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と一緒にいってらって、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。

14 ND

インタビュー「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」

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」

インタビュー「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ら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」

インタビュー「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』って言うってくれるので、私が逆にわかんないんで、『これもうち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？』みたいなのをサブリーダーと相談しながらやって、『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まらなかった。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ゐるんだったら、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。

14 ND

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途中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」

インタビュー「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、この給料が23万で、ここ(B社)がまだ23万ってないんですよ、実は」

インタビュー「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』っていうのもちやんと言っていたので、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

インタビュー「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」

インタビュー「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。

インタビュー「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でもらえたりとか、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の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」

インタビュー「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。

インタビュー「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。まあこういうところ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」

インタビュー「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『課題解決というふうにやってく』っていうので両方当てはまるので、すごく今後役に立つんじゃないかなと思っています」

14 ND

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たいと、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と思う。

15 OD

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为目标に、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った。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ね、あれは、やりたくてやっていますからね、『いいものをつくりたい』」

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のが辛く、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」
インタビュー「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」
インタビュー「『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、あんまりしつ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、ゆったりしたところ』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、広告の仕事が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。

15 OD

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「辞めるなど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ったんで」
インタビュー「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年いるじゃないですけど、厳しそうだなと思ったんで、『3年はいるか』って思って」

インタビュー「辞めようと思ったのは、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んで」
インタビュー「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、キャンプ好きなので、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」

インタビュー「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）の数が多き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、給与は低いけど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、市役所の窓口を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ると感じた。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。頑張っても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、そういうが入ってるところは、土日、ずうっとイベントに、市長、副市長ついて出て、『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。で、課長は 1,000 いかないって話をして、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、頑張っても、結局土日ねえし金少ないしって言うのは、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、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。

15 OD

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称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・待遇がよいので、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「職員室で仕事していると、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』つつって、『授業始ま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かない。

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ため、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。

15 OD