

実施日：2018年11月3日

対象者：PDさん（29歳男性 初職：不動産 10人未満 営業）

プロフィール

2004年4月 高等学校 総合学科 入学
 2007年3月 高等学校 総合学科 卒業
 4月 四年制大学 文学部 入学
 東京へ転居 一人暮らし開始
 時期不明 普通自動車運転免許取得
 2008年9月 リーマンショック 発生
 2011年3月 東日本大震災 発生
 2011年度 就職活動のため1年間留年
 2012年3月 四年制大学 文学部 卒業
 転居
 4月 A社（不動産 10人未満）に正社員就職（営業職）
 7月 A社を離職
 求職活動
 10月頃 クリーニング店でアルバイト（受付）を開始
 2015年4月 B社（卸売業 10人未満）に正社員就職（営業職）
 クリーニング店でのアルバイトを継続（週1日休日のみ）
 6月 B社を離職
 クリーニング店でのアルバイトに本格復帰
 夏頃 IT業界に特化した就職支援プログラムに参加
 2016年5月 C社（情報通信機器卸売業 300～999人）に正社員就職（技術職）
 現在 業務命令でネットワーク系の資格の取得を目指し勉強中

1. 中学校卒業時の進路選択から、大学を卒業するまでの出来事

PDさんは中国地方で育った。2004年4月に地元の高等学校総合学科に入学した。その高校には全日制と定時制がありPDさんは全日制に通った。高校でのカリキュラムは普通科に近く、専門課程はなかった。2年次には文系コースを選択した。その当時PDさんは、将来は新聞記者になりたいと考えていた。

2007年4月に上京し、四年制大学の文学部に入学した。大学1年生までは新聞記者になりたいという希望を持ち続けていた。しかし2年次になる際の学科選択で、PDさんは新聞記者への憧れから社会学科を希望したが抽選に外れた。代わりに選択した人文学科にはPDさんが入りたいゼミがなかった。しかたなく、人気がなくゼミ生も少ない仏教系のゼミを選んだ。そのゼミの研究内容にはまったく興味が持てず、また就職に有利になることもまったくなかった。その時点で新聞記者になりたいという夢はなくなり、その後の就職活動でも新聞社には一切応募しなかった。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

PDさんが大学2年次の秋（2008年）にリーマンショックが起きて、企業が新卒採用を控えるようにな

った。3年次の終わりに就職活動を始めた頃には、大学新卒者の就職状況はかなりの買い手市場で厳しかった。そのため、どんな会社でも「入れたらよい」という感覚になり、業界や職種を絞り込まないまま就職活動を続けた。ただ、卒業後は地元に戻らず東京に残りたかったので、全国転勤がない東京の会社を希望した。大学主催の就職セミナーには参加したが、就職課に個別の相談をすることはなく、自分一人で就職活動支援サイトに登録して応募した。しかし、ウェブ・エントリーの時点で不合格とされることも多かった。多くの会社の面接（グループ面接含む）を受けたが全て不合格となり、大学4年生のうちに内定を得ることはできそうになかった。そこで、あえて単位を取得せず、大学にもう1年間在籍することを決めた。学費が不足したため貸与式奨学金を利用した。

留年を決めて間もなく2011年3月に東日本大震災が起きて、ますます新卒者の就職状況は悪化した。5年次になっても業種や職種を絞り込まず、自分の希望する条件が曖昧なまま就職活動を続けていたPDさんは、その頃初めて大学の就職課を訪れた。ここでは履歴書を添削してもらった他、中小企業と学生とのマッチングを図る産官共同主催の求人情報サイトを利用することを勧められた。PDさんはそのサイトを通して2、3社の面接選考を受けた。そのうちの不動産業A社から2011年10～11月頃に内定を得て入社することを決めた。A社からは面接の際に、営業職としての採用であるが話すことがうまくなくてもいいと言われた。

3. 初めての正社員勤務先（A社）

3-1. A社の教育訓練

16 PD

A社は不動産業を営む従業員数10人未満の中小企業である。社長とその弟による家族経営の会社で、従業員は中堅の営業職・事務職あわせて数人と、新卒社員3人（PDさん含む）という構成である。A社は親会社を持たない独立系の不動産業で、賃貸物件は扱わず、地域に密着して、土地・建売住宅・注文住宅の売買仲介を専門としていた。家族経営ではあるが地元の名士だったわけでも家業を継いだわけでもなく、当時30代後半の社長が他の不動産会社で勤務した経験をもとに、約10年前に独立開業した若い会社であった。事業所は1ヶ所のみで、オフィスを借りていた。A社は2010年度卒から新卒採用を開始し、PDさんは2期目の新卒採用社員であった。

PDさんは営業職として採用されたが、入社直後から不安を感じていた。入社から3ヶ月間は座学での研修とOJTを受けた。座学での研修では不動産の知識や計算方法を学んだ。OJTでは、社長やその弟、先輩社員が顧客とともに物件をまわる際に同行した。営業車にはカーナビゲーションが搭載されていなかったため、近隣の道路を覚え、運転技術を向上させることがOJTの主な目的であった。これらの教育訓練は社長やその弟、営業職の先輩社員が指導役を務め、外部講師は利用していなかった。PDさんは就職を機にA社の所在する地域へ引っ越したばかりで、近隣の道路には詳しくなかった。なおPDさんは現在もその地域に住んだままである。

3-2. A社の業務内容と負担度

研修とOJTが終わった後、実際の営業活動を始めた。まず上司から顧客を引き継ぐために、営業車で顧客とともに物件をまわる業務に同行することから始めた。土日には新築の戸建物件の現地販売会に赴き、来客者から個人情報やニーズの聞き取りをした。現地販売会等を通じて集めた情報は社内に蓄積されており、その情報を使いPDさんは電話での営業も行った。具体的には顧客に電話をかけて、そのニーズを掘り起こす業務であった。新規開拓のために飛び込み営業も行った。

3-3. A社の労働条件・職場環境

A社で支給された給与の額は一般的な大学新卒者の初任給と同等であった。一日あたりの残業は約2時間とそれほど長いと感じなかったが、残業代は支払われなかった。早く仕事が終わったとしても、上司が帰るまでは帰れない雰囲気であった。休日は平日に設定されており、最初の1ヶ月(2012年4月)は週休2日だったが、2012年5月からはずっと週休1日に減った。

雇用保険等の社会保険に加入していたかどうかは思い出せない。離職時に雇用保険の離職票は渡されなかった。PDさんは勤続期間が短いから離職票をもらえないのだと思っていた。

PDさん「最初の会社でも、もらってないです。この2回目の会社でも、もらってないですね。ただ、多分、短期間だったらもらえないと思ってたんです」

3-4. A社の人間関係

営業ノルマは厳しく、上司や先輩社員からの強い圧力があつた。主に社長とその弟からのパワー・ハラメントが常態化しており、ミスをするとう物を投げつけられた。たとえば、物件周りの研修中にも、道を間違えた同期が助手席に座っていた社長に暴力を振るわれたと聞いて、これ以上A社にはいられないと思った。こうしたパワー・ハラメントについて、同期の間でよく愚痴を言い合っていた。

インタビュー「もっぱら何が大変でしたか」

PDさん「やっぱり自分の目から見て、結構、見てて思ったのは、上からの圧というか、『数字出せ』とか」

PDさん「結構、細かいミスとかすることで、正直言って物が飛んでくるようなこともありました」

PDさん「例えば、社長と一緒に車で物件を巡るのがあつたんですけど、もちろんカーナビなんて付いてないんで、道とか間違えたりすると、僕じゃなかったんですけど同期の人は、横からパンチが飛んでくるから。『何やってんだ』みたいな」

3-5. A社の離職理由

そもそもPDさんは入社直後からA社に対して不安を感じていた。そのため、働き始めて1、2ヶ月後には、わかものハローワークへ訪れるようになった。A社は平日が休日であるため訪れやすかった。ハローワークを利用したのはそれが初めてであった。

PDさんは入社から4ヶ月後の2012年7月にA社を離職した。離職の理由は3つある。第一に、自分の性格は営業に向いていないと感じたためである。特に住宅のように高額な商品を買ってもらうことに抵抗を感じていた。第二に、A社では上司や先輩によるパワー・ハラメントが横行するなど人間関係が悪かったためである。第三に、地域を限定して売買仲介のみを行うA社の事業内容に将来性を感じられなかったためである。A社としては地域を絞ることで個々の物件や顧客に注力できると考えてのことだったようだ。しかしA社の経営状況が思わしくないことは、PDさんも定例会議などを通して把握していた。

最終的に離職を決断したきっかけは、PDさんが仕事で失敗をして会社からの信頼を失ったことであつた。その直後に辞意を伝えたため、引き留められることもなくあっさりと即日で離職できた。当時PDさんは「とにかくこの場から離れたい」「早く楽になりたい」という一心で、転職先のことはまったく考えず

に離職した。

PDさんが離職した数週間後、同期の2人も相次いでA社を離職した。離職後に伝え聞いた話によると、社長はその後A社を廃業して、別の地域で同様の事業を展開しているとのことだ。

インタビュー「辞められた時って何か次の展望みたいなのありましたか」

PDさん「全くなかったです。というのも、『とにかく、この場から離れたい』っていう思いが強かったんで」

PDさん『早く楽になりたい』という」

4. クリーニング店でのアルバイト

A社を離職後、2、3ヶ月間は正社員の仕事を探していた。そもそも勤続期間が短かった上、離職票も渡されなかったため失業給付を受けることはできず、やがて家賃の支払いもままならなくなった。そこで、正社員での仕事を探すよりもアルバイトをみつけるほうが早いと考え、2012年10月から自宅近くのクリーニング店で受付のアルバイトを始めた。その店は地域で5店舗ほどを営む家族経営の会社であった。社長の下に、社長の娘の配偶者がマネジャーを務めており、各店舗の実務はパートタイマーとアルバイトが担っていた。従業員の多くは女性であった。自転車で通勤し、昼から夜までの時間帯で週5～6日ほど曜日によって異なる店舗で勤務した。どの店舗も自宅から自転車で行ける近隣にあった。アルバイトの収入は、家賃を支払うには十分な金額であった。居心地のよい職場であったため長く勤務することになり、勤続期間が長くなるにつれベテランのアルバイトという立場になり、新しく入ったアルバイトの教育も行った。

16 PD

クリーニング店でのアルバイトの傍ら、PDさんは休日にハローワークを訪れ、正社員の仕事を探した。アルバイト先が居心地よかったにもかかわらず正社員としての就職を希望したのは、アルバイトの給与では国民健康保険等の保険料を支払い続けることが難しかったため、また、クリーニング店では週末も働く必要があるため友人と交流する時間を確保できないためである。

ある日PDさんは、ハローワークでB社の中途採用正社員募集の求人を見つけた。仕事内容は問屋などの取引先をまわるルート営業であるを知って、PDさんは、A社のような飛び込み営業ではないため「これならできる」と思った。応募したところ内定を得ることができた。ただし試用期間が3ヶ月間設けられていた。B社はPDさんと同年代の若い従業員が離職したため、欠員補充のために求人を出していた。

5. 二つ目の正社員勤務先（B社）

5-1. B社の労働条件・職場環境

B社は服飾アクセサリ卸売業を営む従業員数10人ほどの中小企業である。主な事業内容は、ボタンや革製品などの服飾アクセサリの問屋への卸売であった。創業からかなり長い年月が経っており、社長とその配偶者（経理担当）による家族経営の会社だった。従業員は全員PDさんより年上だった。2015年4月にPDさんはB社に入社したが、その後もB社には告げずに、休日はクリーニング店でのアルバイトを続けていた。

労働条件について、ハローワークで提示された内容との大きな違いはなかった。入社後約3ヶ月間の試用期間中の給与は現金で手渡され、金額はA社と同様に一般の新卒採用者の初任給程度であった。本採用後は銀行振込になる予定だった。給与明細を見ると、雇用保険の保険料は控除されていたが健康保険の保

険料は控除されていなかったのので、引き続き国民健康保険への加入を続けた。週休2日制で土日は休みである。残業時間はそれほどなく、むしろ社長が早く帰るように促すような職場だった。

5-2. B社での仕事内容と教育訓練

PDさんは未経験者として中途採用されたため、3ヶ月の試用期間が設けられていた。座学の研修はなく、入社直後から先輩社員と一緒に取引先の間屋をまわるルート営業を行い、実地で業務を教わった。

毎週のミーティングで売上等のノルマが指示されたが、口頭での確認・指示のみで、ノルマ達成に対する圧力はそれほど強くなかった。PDさんが営業をかける取引先の担当者は年配の人が多かった。

PDさん「自分も学習してなかったっていうのはあるんですけど、ルート営業ならいけるのかなと思って入った会社だったんですけど」

5-3. B社の人間関係

PDさんはルート営業に従事したが、取引先との人間関係をうまく作ることができなかった。ある日先輩社員から、取引先でのPDさんの評判がよくないと指摘された。B社のようなルート営業が主体の業態では、営業職に求められる最も重要な役割は、取引先との良好かつ親密な関係の構築である。だがPDさんは、取引先の人々の懐に入り込み馴染むことができなかった。

5-4. B社の離職理由

入社からまもなく3ヶ月となる2015年6月のある日、PDさんは無断欠勤し、そのまま試用期間を終えることなくB社を離職した。PDさんが入社しなくなってからB社から何度か電話がかかってきたが応答せず、現在に至るまでB社とは一度も連絡を取っていない。申し訳ない気持ちはあったが、勤続期間が短かくオフィスに私物を置いてもいなかったのので、困ることはなかった。

今思い返すと、B社への就職を決めた求職活動では「早く決めなければならない」という焦りが強かった。入社した時点で既に、B社に長期勤続できる自信が持てるほどにはB社のことを信頼できなかった。この点が、B社を3ヶ月で離職することに繋がったのかもしれない。B社へ入社した後もクリーニング店でのアルバイトを密かに続けていたのも、おそらく保険を掛けておきたかったからだとしてPDさんは振り返る。

6. 三つ目の正社員勤務先(C社)

6-1. C社に就職するまでの求職活動

PDさんは2015年6月にB社を離職した直後から、最寄りのハローワーク(若者向けではない一般のハローワーク)で求職活動を始めた。特定のキャリアコンサルタントに何度も相談にのってもらった。並行して、B社で勤務中にも続けていたクリーニング店でのアルバイトに従事した。応募先企業を選ぶ際にはIT企業での就職を希望した。その理由は、父がIT企業に勤めていたため身近に感じたためである。PDさんを担当するハローワークのキャリアコンサルタントに相談したところ、IT業界に特化した未経験者向けの就職支援プログラムを勧められ、参加することにした。

PDさん「相談もしやすかったですし、多分、自分でハローワークへ通い続けているだけじゃ決まらなかったと思うので、そのプログラムってIT企業系に特化したプログラムだったんですね」

インタビュー「IT企業は、どういう理由で」

PDさん「そうですね。父親が、そういう会社で働いていたので、身近に感じていたっていうのもあって」

インタビュー「今までの業種とギャップはなかったですか」

PDさん「そうですね。むしろ、そのプログラム自体が未経験の人を受け入れるようなところだったので、なので、そういう知識も教えてくれる研修もありましたし」

PDさんが参加したプログラムは派遣会社が運営主体で、一期につき約10人の求職者が参加するものだった。PDさんは派遣会社のキャリアコンサルタントによる支援を受けながら、履歴書の書き方や面接の受け方、IT関連の基礎知識などを学習した。同プログラムに専属のキャリアコンサルタントは3人おり、その3人で10人の求職者を支援していた。求人企業と求職者とが直接交渉するのではなく、企業からの求人情報は集約された上で、すべての求職者に提示された。派遣会社が運営するプログラムだが、求人の中には初めから正社員として採用するものもあれば、まずは契約社員として入るものもあった。面接結果など求人企業から個別の求職者に対する連絡も、キャリアコンサルタントを通して伝えられた。

PDさんは当該プログラムを通して4社ほどに応募し、唯一内定を得ることができたC社へ、2016年5月に、採用当初から正社員として働きはじめた。PDさんはこの就職支援プログラムを利用してよかったと感じている。キャリアコンサルタントへの相談もしやすく、ハローワークに通って求人に応募するだけでは採用が決まらなかっただろうと思うからである。なお、当該プログラムの支援は採用決定時までであり、入社後のフォローは組み込まれていなかった。

16 PD

6-2. C社での仕事内容

C社は従業員規模300～999人の情報通信機器（パーソナルコンピュータ・周辺機器・ソフトウェア等）卸売業である。小売部門もあるが主な事業は卸売りで、家電量販店や企業のIT部門に対してビジネス用の機器を販売する、いわゆるB to Bの会社である。特定メーカーの関係会社ではないので、扱う商品は多岐にわたる。インターネット通信販売も展開している。東京都と近畿地方A県に事業所があり、さらに自宅から取引先をまわる営業職を東京都とA県以外の各地に配置している。

PDさんはC社に技術職の正社員として採用され、東京の事業所の技術部に配属された。入社して1年半になるが、今のところ異動する可能性はない。技術部には6人が所属しており、ほとんどが男性である。上司や先輩はいい人が多く、ハラスメント等もない。部署内で親睦会を開催することもある。ただ、他部署との間にインフォーマルなつきあいはあまりない。

技術職の役割は、営業職と共に取引先企業を訪問し、技術に関する提案等を行うことだ。地方の営業職から商談への同行を要請された場合には出張もする。営業部から要請が無い限り仕事がない。売上等のノルマが課されることはない。C社は職能資格制度と目標管理制度を採っているため、各社員は技術職も年間目標を立てる必要があるが、その際に製品ごとの販売目標数を記すとしても大まかな値で十分である。PDさんの場合、目標管理制度における評価項目は他にも、後輩社員を指導するスキルや取得した資格等もある。目標達成度によって給与の上り幅は変動するが、達成できなかったからと言って叱責されるわけではないので、PDさんはプレッシャーをあまり感じていない。目標を立てるのが面倒だと感じる程度である。なお、得意先を増やすことは、基本的に営業職の役割である。

6-3. C社の労働条件・職場環境

全社の従業員の男女比は4：6で女性が多い。女性従業員は、電話や電子メールを用いた内勤営業の部署に多く配置されている。定期的な新卒採用を行っているので20代の従業員は多い。ただし東日本大震災の発生した翌年の卒業者（2012年3月卒）に対する新卒採用は停止したので、PDさんと同年卒かつ新卒採用の社員はいない。従業員の年齢構成は30代が少ない。社内で聞いた話では、同業他社と比較してC社の給与水準は低いいため、家族をもつ働き盛りの30代になると、よりよい条件を求めて転職していくとのことだ。全社的な従業員の定着率は、営業職を中心に離職がちらほらみられ、良好とは言えない。

C社では役職とは別途、職務レベルが設定された職能資格制度を採っている。PDさんの入社時の給与は新卒相当の職務レベルから始まったが、その後毎年少ないながらも昇給しているので満足している。ただ、職能資格制度の上のランクに上がらなければ、大幅な給与額の上昇は望めない。インタビュー時現在、PDさんは役職には就いていない。なお、高い技術や広い人脈を持つ中途採用者は、採用当初の予備査定の段階から高額の給与を支給されていると聞いた。PDさん自身はこの待遇を受けてはいない。

労働時間には満足している。C社は週休2日制で土日は休みである。残業手当も適切に支給される。残業は恒常的に発生しており、時には残業が多くて大変なこともあるが、おおむね自分で労働時間をコントロールできる余地がある。季節ごとの繁忙もあまりない。

6-4. C社の教育訓練

PDさんは元来、情報通信に詳しくはなかったので、C社で業務を遂行するためには学ぶ必要があり、入社後には就職支援プログラムで学んだ基礎知識を土台にし、かなりの勉強をした。C社へ入社後の教育訓練はOJTが中心であったが、業務に必要な知識を習得するためにC社から受講料等の支援を受けて、外部の講座に参加することもあった。

現在、PDさんはIT系の資格を所持していないが、会社からの要請を受けて業務に必要なネットワーク関係の資格取得を目指して勉強中である。目標管理制度における今年の目標としても掲げているので、取得できれば社内での評価が上がるし、IT業界への転職の際にも有利に働く。勉強は社内研修と自習によって行っており、受験料は会社が負担することになっている。以前にも受験したが不合格であったため、今回は二回目の挑戦である。

PDさん「入社して結構勉強したりして」

インタビュー「入ってから」

PDさん「はい。もともと詳しくはなかったわけではないですね」

インタビュー「プログラムで勉強したわけでもなく」

PDさん「そこでは基本的な、本当にITの知識っていうのは教えられたんですけど、それをベースに自分で勉強していったっていうところですね」

7. これまでを振り返って

PDさんはA社、B社ともに3～4ヶ月の短期間で離職したが、早めに離職を決断したことを適切だったと考えている。A社での辛い経験をしたおかげで、現在のC社のよさや、自分が今恵まれた立場にすることが分かるからである。

PDさん「やっぱり最初の、つらかった経験って、結構、活きているのかなと思いますね。その経験があるから、今、こうやって笑って話せるとか、あとは、今の会社が、どれだけ、まだ恵まれているのか」

これから就職しようとする若者たちに助言するとしたら、辞めたい時には辞めてよいと言いたい。現在は一つの会社に縛られるような時代ではないからだ。PDさんは現在29歳で、大学新卒で就職した場合に一社目の会社を転職するのにちょうどよい年齢だと思う。またそもそもPDさんの学年は、リーマンショックと東日本大震災の影響によって就職が最も厳しい世代だった。そのためPDさんの友人にも、新卒時の就職に苦労した人や、転職した人が多い。今では皆それなりに何らかの仕事に収まっており、無職状態にある人は周囲にはいない。

PDさん「もう、辞めなくなったら辞めていいと思いました。そんな一つの会社に縛られるような時代じゃないので、転職も、今は珍しい時代じゃなくなったので」

8. 将来について

現在PDさんはC社での仕事に慣れて、人間関係等も安定してきたと感じている。時には、社内の特定の人との人間関係が原因で嫌な気持ちになることはあるが、当分はC社を辞めるつもりはない。C社には社内公募制があり、それらを利用すると部署間の異動も可能であるが、今のところは現在の技術部で勤め続けることを希望している。というのも、東京での勤務を続けられる可能性が高く、仕事への満足度も高いためだ。

ただ、長い目で考えると、漠然とではあるがまた転職するのではないかと考えている。というのも、いつかは中国地方の地元に戻りたいと思っているからだ。両親から帰ってこいと言われたことはないが、本当は帰ってきてほしいのだろうと思う。PDさんは両親にとって初めての子どもで下にきょうだいがいる。一方、PDさんには将来の結婚を見据えた交際を続けているパートナーがいる。彼女は東京都出身なので、おそらくPDさんの帰郷を理解してもらえないのではないかと考えている。

実施日：2018年10月8日

対象者：QDさん（33歳男性 初職：アパレル小売 300～999人 販売・管理）

プロフィール

2000年1月 首都圏B県の実家を出て東京都内で一人暮らしを開始
 4月 東京都内の高等学校普通科 入学

2001年 首都圏A県に転居

2003年 首都圏B県の地元とは異なる市町村に転居
 3月 高等学校普通科 卒業
 4月 四年制大学 入学（英米文学専攻）
 塾講師アルバイト

2005年1月 大学を休学し、中国地方G県に転居
 レンタルビデオ店でアルバイト

2006年4月 大学に復学
 首都圏B県に転居
 秋～ レンタルビデオ店でアルバイト

2008年3月 大学卒業 H県に転居
 4月 専門学校 言語聴覚士課程入学

2008年11月 専門学校退学 東京へ戻り、レンタルビデオ店でアルバイト開始

2009年 B県の実家に戻る
 レンタルビデオ店でのアルバイト離職

2010年4月 東京都へ転居、専門学校（四年制の精神保健福祉士課程）入学

2012年 専門学校の指示でホームレス支援のNPOにてアルバイト

2013年6月 A社（アパレル小売 300～999人）の店舗でアルバイト開始（販売）

2014年3月 専門学校卒業、精神保健福祉士（Psychiatric Social Worker）資格取得
 4月 A社にて正社員へ登用（販売、営業） 各地店舗にて研修
 9月 近畿地方D市の拠点へ配属 D市に転居

2015年10月 会社の業績悪化によるD市の拠点閉鎖に伴って離職、東京都へ戻る
 12月 B社（アパレル製造小売 30～99人）に正社員入社（販売・管理）

2016年6月 B社を離職、半年間休養
 12月 C社（アパレル製造小売 1,000人以上）に正社員入社（販売・管理）

2017年7月頃 東京都内で転居
 動画を作成・配信する副業を開始

1. 中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

QDさんは首都圏B県の出身である。中学生の頃いじめを受けて、地元の街から出て東京の高等学校に進学することにした。通学に時間がかかる上、地元の鉄道に乗るのが嫌だったため、高校の近くに住もうと思い、中学3年生の1月に親に相談せず一人で東京に転居した。その約2ヶ月後に、親から一人暮らしを認められた。在学中の学費や生活費はアルバイトもしていたが、親からも支援を受けた。その後、高校

在学中に首都圏 A 県や B 県の他の市に転居を重ねた。高校卒業以来、基本的には一人暮らしを続けており、実家には大学進学時や専門学校進学時に一時的に帰ったのみである。インタビュー現在にいたるまで引っ越し回数は大変多い。

大学進学時には、英語が好きだったので英米文学を専攻した。話すことよりライティングが好きだった。ただ、あまり勉強はせず遊んでばかりいた。語学留学もしなかった。今思えば語学留学をしておけばよかったと思う。大学で学んだことが役立った出来事としては、大学入学から3年目に1年間、休学して中国地方の G 県に住み、レンタルビデオ店でアルバイトをしていた際の経験がある。外国人客が多い店だったのだが、ある日トラブルになっていた外国人客に誰も英語で対応できなかったため、QD さんが話したところ意外と通じて、その後もその客は来店するたびに QD さんのところへ来るようになった。最近あまり英語を話していないが、今でも英語を学んだことは役立っている。

大学3年次から大学に復学し、借りたままになっていた B 県のアパートへ戻った。大学4年次（2007年）の7月頃から、周りは就職活動を始めていたが、QD さんは以前よりかなり早い段階で「もう少し何か違うことをやってみよう」と漠然と考えていた。大学では英米文学を学んだが、卒業後に英語を使って働く人は周囲にほとんどおらず、QD さん自身も遊びで学んだようなものだったので、もう少し専門的にできることが何かないかと考えていた。当時交際していた H 県在住のパートナーが（話すことは問題なくできたが）補聴器を使っていたことから興味を持ち、聴覚に関連する勉強をしようと思い、4年次の12月頃に「就職活動はしないで H 県の専門学校に行こう」と決めた。少しは就職活動をしようかと思ったこともあるが、「何か今じゃない気がする」と思い、大学主催の説明会にも参加せず、就職活動支援サイトへの登録もしなかった。

17 QD

2. 最終学歴の学校を卒業してから最初の正社員就職までの状況

大学を卒業した 2009 年の 3 月、QD さんは当時の交際相手が住んでいた H 県へ転居した。QD さんにとって勉強する場所はどこでもよかった。中国地方 G 県に住んだ経験があったため、未知の土地ではあったが H 県に住んでみることにした。

専門学校に入学する際には精神保健福祉士と言語聴覚士のどちらの課程に進もうか迷ったが、交際相手のことを考えて言語聴覚士課程へ入学した。しかし、QD さん自身が言語聴覚士になりたかったわけではなかったため、入学後に「精神保健福祉士の課程にしておけばよかった」と後悔した。入学から約半年後には交際相手とうまくいけなくなり、一度リセットするため環境を元に戻そうと思い 2008 年秋に専門学校を退学した。

首都圏 B 県に戻り、大学生の時に働いていたレンタルビデオ店などでアルバイトをはじめた。翌 2009 年には、一時的に B 県の実家に滞在した。後に就職する際、「フリーター」より「新卒者」の方が有利と考えて、関心のあった精神保健衛生関係の専門学校に入り直すことにした。生活費はアルバイトで稼ぐことができたが、専門学校は実習が多い分学費が高く、すべてを自分で稼ぐことは難しかった。親に相談したところ「好きにすれば」といった反応で、学費を援助してもらえた。

QD さん「そのタイミングでは（親に相談）しました。で、そこで、もう一度ここで学校辞めてしまったから、新卒カードがなくなっちゃったんですよ、大学んときに」

QD さん「新卒カードが欲しいって思ったときに、『もう一回学校に入っちゃえばいいんだ』って思ったんですよ。ってことがきっかけでしたね。それで、『元々何がやりたかったかな』って思ったときに、

『そういえば自分は本当は精神がやりたかった』って思って、『もう一度だけやってみよっかな』って思ったのがきっかけでした」

2010年4月に精神保健福祉士の専門学校（昼間4年課程）に入学した。大卒なのに夜間の学校に通うのは抵抗感があったので全日の課程を選んだ。大卒資格があったため1年間でも資格取得は可能だが、1年では人生を決められないと思い4年課程にした。入学当初、QDさんは精神保健福祉士の業務は臨床心理士のようなカウンセリングをするのだと勘違いしていた。入学してみると、精神保健福祉士になるための勉強は予想と異なり、あまり興味が持てなかった。必修の実習は2年生までにおわり、3年生からは実務を学ぶために学校の指示でホームレス支援のNPO法人でアルバイトをした。その際、服装への注意が細かいことが気に入らなかった。たとえば、七分丈程度のズボンを履いていたら、「足は出さないで」と言われ、「どうでもいいではないか」と思った。しかも、同じ専門学校の女子学生は何も言われなかったため不公平に感じた。QDさんは束縛を嫌うタイプで、この分野は自分に合わないと感じた。

専門学校4年次に、このまま資格を取得して精神保健福祉士として働くくらいなら、最後に普通の面白そうなアルバイトをやってみたいと思った。高校生の頃からの友人が10年間働いていたアパレル企業A社の店舗を紹介してくれたので、2013年6月からアルバイトを始めた。アパレル企業を選んだ理由は、本来QDさんは服の趣味が非常に悪く、アパレル企業でアルバイトをすれば少しはマンになるだろうと思ったためだ。A社の商品が好きだったためではない。店頭で接客も時々していたが、A社が扱う衣料品は女性用だったので、主にレジやバックヤードで在庫管理を担当していた。週に3、4日、休日は一日中働くこともあった。アルバイトが面白くて、学校の勉強はしなかった。しかし4年間も学校に通ったのだから、入学したからには一応資格を取っておこうと思い、試験前の2週間だけ本気で勉強したところ、精神保健福祉士資格を取得できた。

A社の店舗はアットホームで働きやすかった。スタッフの仲が良く、アルバイトも素直な人ばかりだった。QDさんも上司や同僚のことが好きだった。本社（近畿地方D市）のある上司と仲良くなり、アルバイトを始めて約2週間後には正社員に勧誘された。しかし、一応卒業しておきたかったのですぐに入職することは断り、専門学校を卒業した翌月の2014年4月に正社員として入社した。大学卒業後に専門学校に入り直したにもかかわらず精神衛生関係の仕事をしたくないことに対して、親は「じゃ、ファッションの勉強すればよかったじゃん」という反応だった。

なお、A社を紹介してくれた友人とは今でも付き合いがあり、常に行動を共にしてきた。例えば、QDさんはA社を離職した1年後に、転職先であるB社へその友人を呼び寄せた。さらに、QDさんはB社を半年間で辞めたが、友人もB社を1年間勤めた後に辞めた。

3. 初めての正社員勤務先（A社）

3-1. A社の教育訓練

A社はレディースブランドの衣料品を販売する、従業員数が300～999人の企業である。A社の直営店舗、アウトレットやフランチャイズの店舗も含めると、100店舗以上が各地にあった。QDさんが入職するより前にA社は一度倒産して繊維製造業に買収され、その繊維製造業の子会社になったところだった。QDさんは専門学校在学中にアルバイトとしてA社の店舗で働いていたが、卒業と同時に正社員として登用され、2014年4月から新卒扱いの正社員となった。

入社後4月から8月まで5ヶ月間、研修として3つの都市を転々とした。はじめに首都圏C市にあるA社の代表的な店舗で約1ヶ月間働いた後、ホテルに住んで近畿地方E市の物流センターで1ヶ月間働いた。

物流業務は他の会社に委託していた。船で送られてくる商品を、箱を開き服のサイズを確認し、伝票を処理して、店舗に送る業務に約1ヶ月間従事した。E市から東京に戻ってから、もう1つ最初に配属されたのとは異なる店舗で1ヶ月間働き、やっと配属先が決まった。物流の研修は意味があったが、その他は既にアルバイトで経験済みの業務ばかりで、必要のない研修だと思った。

3-2. A社の業務内容と負担度

在学中にアルバイトをしていた頃は一つの店舗でレジや在庫管理を担当した。正社員となってからは、店長になるのではなく、複数店舗をまとめるエリアマネージャーのような業務に従事した。何店舗か担当を持ち、売上管理と店舗が入っているビルとの調整、店舗と本社との橋渡しをするほか、自ら店舗に立ち販売することもあった。

A社の事務所は東京と近畿地方D市にあり、本社はD市にあった。東京で採用された場合、通常は東京で勤務するが、QDさんは入社後5ヶ月間研修を受けた後、人手不足を補うためD市本社の店舗運営部に配属された。転居を伴うのに、発令5日前に突然異動を告げられて驚いた。D市に2年間在籍することになると言われ、「2年間は長い」と思った一方、「意外と楽しいかもしれない、たまには東京に帰るし」とも思い、受け入れた。

D市に在籍していた間は、近畿地方のD市・E市・F市の複数店舗をまわり管理する業務に従事した。ある程度は自己裁量でスケジュールを立てることができ、息抜きも可能だった。業務内容そのものは苦にならなかった。眠い時には、その日に訪問する店舗をD市とF市という一番遠い組み合わせにして移動中に寝る、少しお茶をする、電話だけ入れておくといった形で息抜きをしていた。残業代が出ないため「今夜は〇時まで仕事をしなくてはいけないから、今のうちに少しぼうっとしておこう」、といったこともできた。働き方に裁量がきくようになったので、転勤には特に不満はなかった。

17 QD

QDさん「それ以上に楽しかったですね、D市は、最初はすごい嫌々行っていましたけど、2015年入ってから結構楽しくなって、仲良くなったお店の子とか。で、結構お店の移動があったんで、F市、D市、E市の地域が担当だったんで、結構移動があるんですよ。だから、眠いときとか、F市とD市にして一番遠い組み合わせにしてひたすら寝るとか、ちょっとお茶しちゃうとか、電話だけ入れておくみたいな、調整はしてたんで、残業代出ないしと思って、今夜何時までやらないといけないから、ちょっとぼーっとしとこうみたいなこと勝手に調整してたんで、そんなに苦じゃなかったです」

3-3. A社の労働条件・職場環境

A社に採用される際、中途採用と新卒採用のどちらの扱いにするか希望を聞かれ、なんとなく「新卒扱い」と答えた。その結果、給与額が新卒扱いになり、アルバイトで既に習得した知識を学び直す「必要ない研修」を受けることになったので、中途採用扱いにしてもらえばよかったと後から思った。

QDさんは楽しく働けられればお金にあまり執着しないタイプで、入社1週間前にふと思い立ち「そういえば労働条件はどうなのか」と確認した程度で、金額を聞いた後も「そこまで安くも高くもなければどうでもいい」とあまり気にしなかった。アパレル業界は一般に給与水準が低く、A社も賃金が低かった。店舗スタッフは月額15万円ほどである。QDさんは店舗運営部門でマネジメントをしていたため比較的高かったが、新卒扱いだったため入職時は20万円だった。D市に転勤後は管理職扱いとされたのか、残業手当は月の残業時間が60時間を超えた場合のみつくことになり、代わりに職務手当が1万円ほどついた。さらに2015年（入社2年目）には月額で5000円昇給し、離職時の月給与額は職務手当を含めて約22万円

だった。

労働時間は長かった。また、A社に限らずアパレル業界はまとまった休暇を取ることが非常に難しい。A社では連休を最大5日間までしかとることができなかった。所定の年間休日数は106日であった。

3-4. A社の人間関係

アルバイト時代から仲の良かったD市本社店舗運営部の部長は海外事業部へ異動になり、生産管理部の部長がQDさんの直属の上司となった。D市での人間関係はよかった。D市には嫌々行ったのだが、2015年に入ってから楽しくなってきた。店舗の人たちとも仲良くしていた。

3-5. A社の離職理由

QDさんが入社した2014年から兆しは見えていたが、A社の業績は右肩下がりで悪化し、2015年に入るとさらに悪化した。親会社の社長が交替になり、子会社であるA社の社長をその新しい社長が兼任することになった。社長交代にあたり、親会社の指示でD市にあった本社は閉鎖され、東京へ移転することになった。親会社から、D市で働いていた社員やスタッフも東京へ転勤するならばA社に残ってよいと言われたが、実際に転居することは難しく、ほとんどの人がA社を辞めざるを得なくなった。D市でよくしてもらっていた40代50代の社員が、一緒に遊んでいた時に「今後どうしよう」と話しているのを聞いて、QDさんは「だんだん巻き込まれていく」「何かすごくやばそう」といった気持ちになった。D市で一緒に頑張ってきた社員が全員辞めざるを得なかったことに、会社の身勝手さを感じた。

東京事務所の社員はそのままA社に残ることになり、QDさんに対して東京の店舗に戻らないかという申し出があった。しかしそもそも、QDさんはアルバイトとして販売をしていたところを、正社員になったとたんに関係会社都合でエリアマネージャーにされ、転勤もした。そういった、会社の都合で社員を振り回すような仕打ちを当たり前のことのようにするのは、あまりにも身勝手じゃないかと思ひ許せなかった。また仮に東京に戻った場合は、エリアマネージャーではなく店舗の販売員として働くように言われた。そのため東京でも再び親会社の都合で働く場を閉鎖されるに違いないと感じた。仲のよい上司に説得され悩んだが、最終的にはD市の仲間と共に一斉に辞めることにした。

なお、QDさんが辞めた一年後、実際にA社は東京事務所の社員に対しても辞めざるを得ない状況をつくり、親会社から社員を送り込んだ。さらに一年後には再び異なる会社にA社は買収され、再び経営者が交代になった。

QDさん「そうですね。ここの7月に社長が変わって、この会社1回倒産してるんですよ、僕が入るもった昔に。で、買収されて、親会社がいたんですけど、親会社全然繊維メーカーみたいなのところの会社で、その親会社の社長が変わって、その人が兼任する。その子会社化してたけど、その子会社との社長をやるって送り込まれてきて、その人が来たことにより、その親会社からの人員をドバっと入れるために全員辞めるように仕組まれたというか、D市のお店はなくなります。東京に移転しますって言ったら、もう働くところないじゃないですか」

インタビュー「そうですね。D市にずっといた方にとってはね」

QDさん「そうです、そうです。転勤したければどうぞみたいな感じに、全員に言ったんです、100人ぐらい。それで、みんな辞めてって感じですね」

インタビュー「そういうやり方に、何というか、面白くなくて、僕も一緒に辞めようという気持ちになった？」

QDさん「そうですね。で、多分移転しても、そこで戻っても、多分また同じことをする気がしたんです。

だから、東京の事務所の人はそのままいたんですけど、絶対同じことされるよって言い続けたら、1年後に全く同じことされて、また。だから、それで、次は東京の人がほとんど辞めて、親会社の人が送り込まれて入って、完全に予言通りになって、ちなみに2017年にその親会社から見放されて、また買収先が変わってって感じです。また多分人が変わってる、もう分からないですけど」

QDさんが辞めた後、A社はどんどん規模を縮小して今も存続しているが、当時と比べて全社で9割の従業員が辞めた。仲の良かった上司も、QDさんが辞めた2年後に辞めた。ただ、新たに入社した人もいたので、従業員数が9割減ったわけではない。それでも全体に社員数は減り、店舗数もQDさんが在籍していた頃の80店舗から、おそらく約10分の1に減少縮小していると思われる。

QDさんは自分の退職は会社都合だと思い、会社都合で処理するように担当者へ申し入れたが、A社からは「あなたには辞めろと言っていないので会社都合にはならない」と言われた。東京への異動も可能であったことから、自己都合扱いで辞めることになった。

QDさん「僕は『別に戻ればいいじゃん』的なことを言われてたんですけど、東京に。僕ずっと、そのD市にいたときに、全然関係ないんですけど、お世話になってたんで、みんなに。僕はもうD市と一緒に終わると思って終わった感じ」

インタビュー「なに、お世話になってたから？」

QDさん「そうですね。何か許せなかったんですよ。そういう仕打ちを普通にして、『これが会社か』と思って。本当にもう、それからどんどん縮小して今はもっと小さい会社として存続してるんですけど、一応。9割全員辞めちゃいました、全社で」

インタビュー「そうなの？」

QDさん「はい。です。1個目は会社都合に近いけど、『会社都合にしろ』って言ったけど、『別にあなたには辞めろとは言っていないから会社都合じゃないです』って言われて、じゃ、自己都合なんだけど内情はほとんど会社都合。『もういいや』と思いましたけど」

17 QD

4. 二つ目の正社員勤務先（B社）

4-1. B社に就職するまでの求職活動

QDさんはアルバイトから正社員に登用されたため、いわゆる「就職活動」をしたことがなく、求職活動は初めてであった。初めは就職情報誌を使おうかと思っていたが、活動の仕方がよく分からなかったので、A社での同僚が教えてくれたアパレル業界に特化した転職エージェントに登録した。「もう東京からは絶対動かない」と決めて、東京都内で仕事を探した。当時は精神的に追い詰められており、とにかく早く次の仕事を決めたかったので、退職した一ヶ月後の11月の頭に転職エージェントに登録し、約1ヶ月間に2社の選考を受け、最初に内定を得たB社に就職することを即決した。B社はA社の取引先で以前から知っていたので、社名を見つけて何も考えずに応募し、内定をえてからも特段検討することもなく就職した。

QDさん「僕新卒の就活とかをしたことなかったし、やり方が分かんなかったんですよ。やり方が分かんなくて、もうとりあえず人に聞いたから、そのアパレルの転職エージェントに登録してみて、そういう人だったら多分分かってるからっていう気持ちで1か月後ぐらいに。そのときは1か月しか持たなかったんです、精神が。『やばいかも、自分』みたいな。で、もう意外と始めたら速攻で決まっちゃ

ったんで、二つしか受けなかったんですよ。で、二つで、1個選考中のときに1個は決まっちゃったから、早く決めたかったからシュって行っちゃったんです、何も考えずに

インタビュー「今にしてみれば」

QDさん「そうなんです。給料がすごく上がったんですけど、人が本当最悪だったっていう。やっぱ自分はお金じゃないんだなと思って」

4-2. B社の業務内容と負担度

B社は従業員数30～99人の小規模アパレル企業で、元々は衣料品の製造をしていたが、小売を始めたばかりの状況であった。店舗数はまだ約5店舗と少なく、小売業について誰も何も分かっていない状態だったため、QDさんはA社での販売等の経験を買われて採用されたようだった。

配属された店舗での業務内容はA社とほぼ同じで管理業務を含む販売業務だったが、B社の方がより管理に近かったかもしれない。配属店舗の正社員はQDさんと上司の2人のみで、他は全員アルバイトであった。正社員二人でするはずの管理業務を、実際にはQDさんが全て担うことになった。特にアルバイトの管理を一手に担った。QDさんがいないと何も進まない状態だったので、連続した休暇を取ることはできなかった。

4-3. 離職理由

QDさんが配属されるまで、上司はアルバイトに全てを丸投げして勝手な行動を放置していた。そのためタイムカードは手書きで、アルバイトは自己申告した時間の分、好きなだけ給与がもらえるという異様な状態だった。さらに、職場で二人きりの正社員である上司が嘘ばかりつく人で、QDさんに対するパワーハラスメントもひどかった。B社での給与はA社離職時より10万円も上昇し、月額約32万円になったが「やっぱり自分にとって大切なことはお金じゃない」「スパッと辞めてしまおう」と思い、入職から約半年後の2016年6月に離職した。

5. 現在の勤務先（C社）

5-1. C社に就職するまでの求職活動

B社を離職した後、半年間休んだ。その理由は、上司との人間関係で気が滅入ったので人生を休んでリセットする時期が必要と思ったからだ。また、アパレル業界ではまとまった休暇を非常に取りづらく、ゴールデンウィークもお盆も正月も仕事であったため、離職して初めて長く休むことができたからでもある。A社を離職した時も離職してから転職活動をした。その経験から、日頃から半年間は働かずとも大丈夫なように貯金をしている。人生を存分に満喫するためには、せっかく休める機会にはしばらく休みたい。職業経歴にブランクが生じると転職が難しいと聞かすが、ブランクに難色を示すような会社はQDさんにはそもそも合わないで気にならない。

A社とB社での就業経験を積んだことでアパレル業界の厳しい実態に詳しくなり、QDさんは次もアパレル業界で働くかどうか悩んだ。アパレルの仕事そのものは好きだが、この業界はおそらく離職率が高く、QDさん自身も辞め癖がついてしまったかもしれないと思った。しかし最終的には、B社に入職した際に利用した、アパレル業界に特化した転職エージェントを再び利用した。

転職活動を控えて休んでいる間、QDさんは、A社とB社で自身の希望と働き方がうまくかみ合わなかったのは、店舗でのマネジメントに従事したためだと思うようになった。店舗に勤務すると不定休となるが、本社勤務だと土日祝日は休みになる。在庫を本社から各店舗に配分・調整するディストリビューター

の業務ならば、A社で携わった経験があるし、平日にできる業務なので、土日祝日に休めるのではないかと思った。そこで、アパレル業C社の本社勤務の求人に応募した。面接を受けることが決まった際、友達からC社について「すごい忙し過ぎてやばいよ。黒いよ」と聞いた。そのため「落ちてもいいや」と思い、採用面接では好き勝手に言いたいことを言ったので、「絶対落ちたな」と思った。例えば、精神保健福祉士の資格について聞かれ、「資格は取ったけれど、やりたくはなくなった」と正直に答えた。しかし逆にアパレルとは全く違う分野での経歴が面白がられたのか、採用された。このC社は人気企業で応募者が多いため、その転職エージェントでは通算で約150人の応募者がC社に送られたと聞いた。その中で、QDさんだけが採用されたとのことだった。

5-2. C社の業務内容と負担度

C社は衣料品の製造販売を主要事業とする、従業員数が1,000人以上の大企業である。商品はレディース衣料が中心だがメンズもある。2000年代に20~30代の女性向けブランドを立ち上げて以来、多くの人気ブランドを次々と展開してきた。現在では数十個のブランドを展開している。中でも初期に展開した某ブランドの人气が非常に高く、そのブランドだけでかなりの売上をあげている。

2016年12月に採用された際には、入職したらまずQDさんは、本社のディストリビューターの業務を店舗において補助する役割を担い、その1年後に本社へ異動して、QDさん自身がディストリビューターとして在庫の配分・調整を担うという話だった。実際に今も、いずれは本社に配属される人材として扱われており、社内研修や店長会議に出席して会社の経営関連のデータを知る機会がある。しかし1年が経過しても約束は守られず、入職してまもなく2年となる現在も、扱うブランドがどんどん変わっていっただけで、業務内容は変わらず店舗のバックヤードで在庫調整をしている。

17 QD

ただ、今では本社へは行きたくないと思っている。というのも、本社のディストリビューターは店舗勤務よりさらに忙しく、休みが取れないことがわかったからだ。C社のブランドは大変売れ行きが良いため、ディストリビューターの業務は膨大な量になる。その上、ディストリビューターはC社全体で一人しか配置されていない。本社の規定の年間休日数は120日と店舗の103日より多いが、ディストリビューターの実際の勤務日数は異常で、約2週間も会社に泊まりこんで仕事をしており家にも帰ることすらできていない。その様子を見てQDさんは、「本社に配属されたら人生が終わる」と思い、今後もし本社へ異動を命じられたらC社を辞めようと考えている。というのも、現在C社にはディストリビューターが一人しかいないので、辞意を伝えるタイミング次第では、ディストリビューター候補であるQDさんは辞められなくなってしまうと思うからだ。

5-3. C社の労働条件・職場環境

現在のC社にも気の合う仲間がいて、人間関係はよい。一方で、C社は人気ブランドを多数抱えているため、従業員はとにかく忙しい。A社、B社と比べて休みが最も少なく労働時間が最も長い。休日は暗黙の了解で最大で6連休しかとれないようだ。繁忙期には朝9時から深夜12時まで毎日働き、月に120時間も残業する時期が約2ヶ月間続いて、10kgも痩せた。給与はA社離職時より月額で5万円上昇し27万円だが、労働時間が長いので高給ともいえず、割に合わないので不満を感じる。

QDさんは、プライベートのために生きているので、休みが少ない上に残業が多く残業代も出ない現状では、たとえC社のブランドが好きでも、何のために働いているのか分からない。同じように考えている社員は非常にたくさんいる。従業員の入れ替わりが激しく、本社社員・店長対象の社内研修で聞いた話では、本社と店舗をあわせた全社の離職率は約75%である。この数字を聞いた時、QDさんは「人を大切に

しない会社だ」と思うとともに、こうした会社の状況を「異常だ」と感じて辞めたいと思う自分は多数派なのだと安心した。

6. これまでを振り返って

QD さんには後悔していることがある。まず、大学卒業時に一度は就職活動をして普通に働いておけばよかった。就職活動の経験がないため、転職時に少し出遅れ、戸惑いを感じたためである。

QD さん「一応就活自体はしておくべきだったかなって思う」

インタビュー「就活自体が役に立ってことですか」

QD さん「そうですね。やっぱ新卒として就活してるのが今までなかったから、結局今もこれからもないと思うんで、なかったから、その経験がやっぱ抜けてるから、ほかの人と比べて転職をするときにちょっと遅かったですし、大分戸惑いもありましたね」

第二に、取ったからには資格を活かした仕事を一度はやればよかった。精神保健福祉士の資格は実務経験がなければ役に立たない。転職活動では、「なぜ資格を活かさずアパレル業界に入ったのか」と毎回尋ねられる。ただ、専門学校で学んだ知識が顧客との関わり方や距離感の取り方に、意外と役立っている。たとえば様子が変わった人が来店しても、QD さんは精神疾患の知識があるため、具体的な病名を推察して対処できる。また、社会保険や年金等の知識も役に立っているかもしれない。

QD さん「僕割と、『あ、あの病気かな』みたいな感じで思えるから、しゃべっててもちょっと変わった人とかもやっぱいるんで、しゃべってても、『あ、あれだな、あの病気なのかな』と思いつつも何となく対処法が分かるし、やっぱ人としゃべるときとかも、かかわりあい方とかそういう距離感とかも、意外と役には立ってるのかもしれないです。あと、付随して保険とか年金とかの勉強もさせられたから、そういうことにはすごい詳しくなりました。だから、何だかんだ紆余曲折ありましたが、意外と全体的に役に立ってるのかもしれない」

第三に、QD さんは感情で動いてしまうタイプなので、A 社や B 社を離職した時も、「思い立ったら吉日」とばかりに即決で辞めてしまった。もう少し様子を見てからでよかったなと思う。その反省を踏まえて、C 社を離職したい気持ちはあるが、現在は様子を見ている状況だ。

7. 将来について

QD さんは、C 社もそろそろ辞めるつもりでタイミングを図っている。次の仕事は辞めてから考えたいが、全く異なる業種への転換、または友達と起業といった方向に移行したい。

QD さんは「楽しく働きたい」「プライベートを大事にしたい」ため、会社のためにすべてを犠牲にすべきといった価値観にはなじめない。ワークライフバランスを考えると、会社の規則があるから生きにくくなる。そう考えると、自分で何かした方が楽しいし生きやすいと思う。

QD さん「多分、別にもう『大きい会社で働こう』とか、『すごいお金を稼ごう』ってあれがないんですよ、僕は。だから楽しく働きたいだけなんで、何かそもそもワークライフバランスとか、そういうのを考えたときに、結局大きな企業でも中小企業でも結局そのルールがあるから、『生きにくい

な』と思って、そう考えてくと、自分たちで何かやった方が楽しいと思うし、結果を出してれば別に幾らと違ってどうでもいいことだからと思って」

QDさんは、アパレル業界で長く働き続けたことで、業界内に友人がたくさん増えた。その仲間たちとブランドを立ち上げられないかと話合っている。ただ、アパレル業が難しいことは分かっているのに、雑貨など別の方面に行った方がいいかもしれない。またQDさんは自分を、リーダーを助けることが得意なタイプだと思っているので、リーダーを務めてくれそうな友達を説得しているところだ。このように考えるようになったのは、約1年前にあまりに毎日が忙しく、自分の人生なのに自分のために時間を使えない状況に対して「会社に消費されている」と気づいたためだ。

QDさん「結局、企業に消費されてる感じがするんですね、今の会社って、特に。あんまり大事にされてない感じがしますし、人数も多いですし、だから、やっぱり、『人と合う会社がないんだったら作ってしまえばいい』って思っちゃって、だから、結構ずっと3社も行ってたんで、多分人を集めれば何かブランド作れそうぐらいの友達はあるんで、『何か自分たちでできたらいいな、将来的には』って思います」

QDさん「1年ぐらい前ですかね。何か、結局忙しくて忙しくて、何かもう12時とかに帰ったりとかしてるときに、こんな『自分何のために働いてるんだろう』って思ったときに、『別に会社のために働いてるわけじゃないし、会社のために生きてるわけでもないし、自分の人生だから自分の人生のために使いたいから』と思いましたね。何か、日本って割とそうじゃないですか。でも、海外の人って、バケーションだったり謳歌してる感じみたいなんです。僕、『日本が嫌いだな』ってすごい気付いちちゃって、『日本の価値観嫌いだな』って気付いたときに、別に海外で働いて、海外行っちゃってもいいし、何かちょっと『違うことしたいな』ってふと思ったんですよ、1年ぐらい前に。それがきっかけですね。すごい『消費されてるな』って気付いちちゃったことがきっかけですね、会社に」

17 QD

QDさんは、日本では企業に入社して働くことだけが仕事だという価値観が強いが、どんな形であれお金を稼げれば生きていけると考えている。そう考えるようになった一つの理由は、様々な趣味や副業で意外に稼げることに気づいたからだ。QDさんは副業が大好きで、アンケートモニターや動画作成などを行っている。去年飼いはじめた猫の動画を編集して動画アプリにアップロードしたところ、最初は月に約1,000円の収入を得て、「こんなもんだよね」と思っていたら、翌月には3,000円、翌々月には2万5,000円と増えていった。インタビュー時現在は4か月目で、既に約3万円稼いでいる。人気が右肩上がりに伸びていき、動画で稼ぐほうがよいのではないかと思いつつある。最初は編集を一切していなかったが、他人の動画を見ているうちに徐々に編集のコツを心得ていった。昔ピアノを習っていて、動画につける音楽も工夫した。画面の見せ方などにアパレル業での経験が活かしている。このように、今までやってきたことが意外と全て活かしている。現在の動画アプリではこれ以上の収入は見込めないかもしれないが、異なる複数のプラットフォームにもアップロードして、月に10万円以上稼げれば、副業として成立するだろうと考えている。

QDさん「多趣味なんで、色々、いろいろやってみて、もう結構いろいろできそうって最近すごい思い

出してきた、別にそういう、日本って企業に入って働くのだけが仕事みたいなのがまだまだ強いと思うけど、別にお金を稼ぐことと企業に入って働くことイコールじゃないから、別に何でもできてお金が発生したら生きていけるしって考え方になりつつあります」

QD さん「何回転職してももしかしたら結果は一緒かもって思ったんですよね。だから、逆に企業をうまく使ってやるぐらいの勢いじゃないと、自分で何かしてアルバイトでちょっと働いてプラスにするみたいな感じで、うまくいったらアルバイト辞めちゃってその一本でやるとか、そういう感じにうまく逆に企業を利用してくような方が自分に合ってるのかもなって思います」

QD さんの友達の中には、独立・起業して上手くいっている人がおり、その人たちの話を聞くと「自分の才能は何か」と考えてしまう。例えば、A社で働いていた頃に仲良くなった50代の女性は、一人でアクセサリを作成・販売する会社を経営しており、A社の店舗にも卸していた。A社もB社も中小企業だったので、少人数で会社を経営する人びとを身近に目にする機会があった。

今後は蓄積したスキルを活かして何かができないかと考えている。アパレル業に従事している人は福祉に興味がないし、福祉に従事している人は衣服に興味がない人ばかりなので、両方のスキルを生かせるといいと思う。アパレル業界は福祉にお金をかけることがなく、他業種の企業が実施している慈善活動のようなボランティアも一切行わないため、そういった試みは必要なのではないかと思う。

なおプライベートについては結婚制度にはこだわりがなく、一緒に頑張るパートナーを得られれば、急いで家庭を作ろうとは全く思わない。

実施日：2018年11月6日

対象者：RDさん（34歳男性 幼稚園 10人未満 教諭）

プロフィール

- 2000年4月 高等学校 普通科 入学
幼少期からピアノ・体操 高校では体操部所属 バンド活動
- 2003年3月 高等学校 普通科 卒業
- 4月 大学 教育学部 入学（幼児教育学専攻）
1年次：大学附属の幼稚園にて合同実習
2～4年次：出身の私立A幼稚園にて断続的に実習、他にも6，7つの施設で実習
- 2007年3月 大学 教育学部 卒業
保育士免許、幼稚園教諭免許 取得
- 4月 私立A幼稚園（10人未満）に正社員就職（教諭）
- 2008年4月 担任をもつ
- 2009年3月 私立A幼稚園を離職
複数のアルバイト（運送、酪農、コンビニエンスストア、道路工事など）を掛け持ちして
独立資金を貯める
- 2010年4月 親元（A県）を離れて県外のB市に転居
顧客として訪れたライブハウスで紹介され、B社の経営するカフェ（10～29人）
でアルバイト開始（ホールと調理場）。華道を習い始める。
バンド活動を再開 友人の紹介でライブやイベントの企画運営に携わる
友人にカフェの共同経営を持ちかけられ起業を決意
B社のカフェのアルバイトをやめる
アルバイトで資金を貯めつつ起業準備 銀行から融資が下りる
- 2011年3月 東日本大震災 起業した店舗と自宅が被災（2週間以上避難所生活）
返済のため3ヶ月間ほど解体のアルバイト 起業を諦める
- 7月 東京へ転居、専門学校入学（広告デザイン専攻）
カメラマンを目指して写真を独学で学び始める
- 2012年夏 専門学校一年課程修了
専門学校に講師として訪れていた写真家に弟子入り
- 2015年頃 職業写真家として独立して仕事を受け始める
並行して時折、友人のカフェや、イベント企画運営を手伝う

18 RD

1. 中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

1-1. 進路選択についての考え方

RDさんはA県の人口の少ない町で、父が建設会社を営む自営業の家庭で育った。小学生の頃から体操を続けていたが、中学校には体操部がなく、遠方まで習いに通っていた。そのため高等学校では体操部のある学校に進学したいと考えていた。また学力的にも挑戦したいという動機から、普通科の進学校に入学した。ただし、体操を職業にしようとはまでは考えていなかった。隣の市にあるその高校へは、信号の

ない川沿いのサイクリングロードをまっすぐ1時間ほど自転車で走り通っていた。

教育学部に進み保育士・幼稚園教諭を目指そうと意識しはじめたのは高校2年生の初め頃であった。進路を考え始めた時期は周囲の友人より少し早かったと思う。

保育士・幼稚園教諭を目指すきっかけはいくつかある。第一に、自分がスーツを着てサラリーマンや営業マンとして働く姿がイメージできず、会社員となって働くことは向いていないと勝手に思いこんでいて、やる気が起きなかった。

第二に、父に12人ほど兄弟がいたためとが多く、小さい頃に年上のいところに遊んでもらったり、反対に自分が大きくなってからはいとこの子どもと遊んだりしていたため、「進路」と言われて頭にぱっと思い浮かんだのが、幼稚園の先生や保育士であった。

第三に、田舎に育ったため職業の情報を得る機会が不足していた。現在のようなスマートフォンはまだない時代で、自宅にもパソコンがなかったため、自分で職業を調べることは難しかった。高校の授業等を通して知った職業や、生活していて自然と知った職業の情報しか持ち合わせていなかったため、身近な職業である保育士・幼稚園教師を思いついたのである。

インタビュー「職業の選択肢が、あんまり幅がないとおっしゃっていたんですけども、具体的にはどういうものが選べたんですか、その地域では」

RDさん「幅がないっていうのじゃなくて、そんなに職業知らなかったです。携帯もなかったですし、パソコンも持ってる人もほとんどいなかったので、知る術があんまりなかったです」

インタビュー「じゃあ、その進路指導室のファイルが」

RDさん「とか、あと、自然と耳に入ってる言葉みたいな。何か自然と知った職業みたいな」

インタビュー「学校で、そういった職業を学ぶみたいな授業はありましたか」

RDさん「あつたんですけど、やっぱり何ていうんですかね、東京に来てから知った職業っていうのが山ほどあるので、そんなにあつたんだみたいな。あと、B市に来てからも、B市もある程度、全然僕が生まれたところよりは都会だったので、B市に来てからとか、東京に来てから知った部分もありますし、やっぱりパソコンとか携帯が使えるようになってから、いろんなこと検索したりとか、そういった情報社会になってから、あ、こんな職業あつたんだみたいな、そういった部分がすごい知れたので」

インタビュー「じゃあ、パソコンを使いだしたっていうのは、大学生になってからってことですかね」

RDさん「そういった情報が簡単に手に入るように、じゃなかったんで、中学校・高校時代は、だから、幅が狭かったっていうのは、僕が知ってる職業の種類が全然少なかった」

インタビュー「なるほど。じゃあ、実際には、自分の住んでたところにも、いろんな職業があつたのかもしれないけれどってことですね」

RDさん「そうです」

RDさんの高校2、3年次のクラスには保育士志望の友人が多く、保育に関連したボランティアへの参加や情報交換が盛んで、RDさんも積極的にボランティア等に参加していた。例えば、公園で子どもたちと一緒に遊ぶボランティアや、イベントの補助などをした。当時はスマートフォンではなかったため、自分で情報を集めることに限界があり、学校の進路指導室などにボランティアの情報が集められていたので、そこで探して皆で応募していた。

進路選択について両親からの指示は特になかった。父は建築会社を経営していたが、一番年長のいところが継承者となったので、RDさんの進路は自由にさせてくれた。母は近隣でアルバイトをしていたが、教育学部を卒業しており、ピアノを教える資格を保持していたので、幼稚園教諭免許・保育士資格の取得に必要なピアノの演奏を教えてもらったり、大学入試の面接対策をしてもらったりとサポートしてもらった。

1-2. 大学で学んだ事柄

当時、幼稚園教諭を目指せる学校といえばほぼ女子大で、共学で選べる学校は2～3校しかなかった。それらを何回か見学に行き、教育内容やカリキュラムを重視して大学を選んだ。具体的には、当時としては珍しかった、幼稚園での音楽教育についての授業を実施していた大学がよいと思った。当時、子どもたちが音楽に「触れる」「聴く」「知る」ことを重視し、カスタネットなどリズム楽器を持たせて、曲に合わせて叩く、合唱するなど、小さい頃から楽器やリズムに触れさせる音楽教育に力を入れる幼稚園等が大変増えていた。RDさんが音楽教育に関心をもった理由は、自身も育った家にピアノがあり、小さい頃から母親にピアノを教えてもらっていたことや、中学校から高校にかけて趣味でバンド活動をするなど音楽に興味を持っていたためである。

大学には一般入試で合格した。特に勉強はしていなかったが、人前に立つことが得意で人慣れしていたため、面接の印象がかなりよかったようで、トップの成績で入学し新入生代表となった。

大学では幼児教育学を専攻した。小学校教諭の免許は取得できないが、幼稚園教諭免許と保育士資格を両方取得できるカリキュラムであった。所属した学科は1学年が百数十人のうち男性は7人程度で、RDさんと同年齢の男性は1、2人とさらに少なく、年上が多かった。その理由として、当時男性も幼稚園教諭や保育士の勉強ができる共学の大学が増えており、元々保育士・幼稚園教諭志望だったが断念した男性社会人が入学してきていたため、中には30代の学生もいた。所属した学科では女性が圧倒的優位なので肩身が狭かった。ただ、男性に力仕事まわってくることは、自然な流れであることなので苦にはならなかった。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

2-1. 大学在学中の就職活動

RDさんの通っていた大学には附属幼稚園があり、そこで幼児教育学を専攻した学生は1年次から実習を受けることになっていた。2年次からは就職を検討したい施設を自分で選んで実習に行くことができるが、大半の学生は3年生から実習に出ているようだった。さらに授業の一環としても、複数の施設に実習に行くカリキュラムであった。自分で実習先を選ぶ場合、実習生を募集している施設のなかから、学生本人が通学の便や自分の関心にあうところを選び一施設につき約2週間実習に行くことになっていた。RDさんは、覚えている限りで計6～7ヶ所の施設で実習を受けた。

RDさんの場合は特殊で、これらの正規のカリキュラムとは別途、自身の出身である私立A幼稚園で断続的に実習を受けていた。出身地は小さい町なので幼稚園は1つしかなく、卒園後も家族ぐるみでつきあいがあった。RDさんも小学校や中学校に進学した後にも幼稚園へ遊びに行ったり、幼稚園の先生に町で会えば声をかけたりする親しい関係を維持していた。大学2、3年生の頃には、就職するならば地元の出身幼稚園がよいと思っていたので、他の施設での実習や授業の合間を縫って卒業するまで断続的に実習に通っていた。A幼稚園を就職先に選んだもう一つの理由は、既存教諭の年齢層が高く自分と同年代がないことであった。幼稚園は女性社会なので、唯一の男性教諭として働く自分としては、若い同世代の教諭には陰口を言われるのではないかと怖かった。A幼稚園はベテランの先生しかおらず安心できた。

インタビュー「その、ほかの幼稚園の先生は、みんな顔見知りの方々なんですよ」

RDさん「そうです」

インタビュー「ご年齢的にはRDさんと比べると大分年上の方ばかりということですか」

RDさん「そこを選んだ理由の一つでもあるんですけども、大体若い人があんまりほとんどいなくて、大体ある程度キャリアを積んだ人と、若くても26とか、後半ぐらいの人だったってことです。あんまり新しい人がいなかったってのがあります」

インタビュー「その幼稚園を選ばれる中で、若い人ばかりのところはやめようって思ってたってことですか」

RDさん「はい、そうです」

インタビュー「それはなぜ」

RDさん「人間関係で、やっぱり女性社会になってくるので、やっぱり多分入っても、どこに入っても多分男性の先生っていないと思うんです。なので、何かあんまりこう、若い人がいるのがちょっと怖かったっていうのもあります。何か陰口みたいな部分とか。なので、ちょっとベテランの先生たちがいる場所のほうが、個人的には安心できた」

3. 初めての正社員勤務先（私立A幼稚園）

3-1. 私立A幼稚園の労働条件・職場環境

卒業と同時に（2007年4月）に出身のA幼稚園に正社員として就職した。当時は教諭と事務員あわせて職員数は10人未満であった。園児は1クラス1～9人で6クラス編成であった。出勤時刻は朝7時前である。園児が14時前には全員帰宅するので、その後15～16時まで勤務して終業となった。一日あたりの労働時間は約7時間で、給与は手取で月額約13万円だった。土日は休みであった。これらの条件は最初に説明を受けたとおりであった。ただ、2年目に担任クラスをもってからは業務量が増えて、所定の就業時間内に終わらないため、1時間程度の残業（持ち出し禁止の書類整理・お便り作成など）と持ち帰り残業（行事の飾り作成など）をしていた。持ち帰り残業の量は時期によって異なり、全くない時があれば、1、2時間で終わる場合、深夜過ぎまでかかる場合などさまざまであった。

3-2. 私立A幼稚園の業務内容と負担度

1年目は勉強する期間と位置付けられていた。RDさんは担任を持たず複数のクラスで他の先生の補助をした。後半は副担任を約半年間つとめた。2年目から担任クラスをもつことになり、副担任の先生がついてくれた。2年目は業務量が格段に増大し、責任も一気にのしかかった。ただしそのこと自体は辞める理由にはならなかった。

私立A幼稚園で最も思い出に残る楽しかったことは、担任として行事をやり遂げた達成感である。1年目の担任をもたない状態で臨むのと全く状況が違った。準備が非常に大変で、教諭どうしでこまめに連絡を取り合い、不明点を尋ねたり相談したりと、お互い協力する必要がある。また、行事を通して子どもたちが日々成長し、性格も変化していく様子を見られるのが嬉しかった。たとえば声が小さくあまり話さなかった子どもが、行事の時にはすっかり打ち解けていたりする。園児の成長を一番近くで見ることができ、園児もRDさんにまるで自分の親に接するかのようにつながるので、親目線と教諭目線の両方で子どもを見ることができるのは楽しかった。準備をした上で、状況が常に変化していく中、大きな行事を一つ一つこなしていく達成感は大きく、とてもやりがいを感じられた。

一方で、A幼稚園での仕事では、常に気を張っていたため精神的に疲弊した。園児の行動や設備（教室・遊具など）の安全などを、常に気にしていなければならず、保護者や目上の教諭にも気を遣ったほか、他の教諭からの目線や発言も非常に気にしていた。

3-3. 私立A幼稚園の教育訓練・人間関係

先輩たちは、「アルバイトであっても働いている以上はプロとして働くべき」という考え方で、厳しくす

べきところはきちんと厳しく指導してくれた。厳しいといっても理不尽なことは言われなかった。他の教諭は皆もともと顔見知りであり、男性の幼稚園教諭がまだ少ない時期で、RDさんに大変気を遣ってくれていた。RDさん自身は、年輩の人と付き合うことが苦にならないため、保護者や他の教諭との付き合いで困ったことはなく、「うまくやっていけるタイプだ」と自負していた。

3-4. 私立A幼稚園を離職した理由

RDさんは私立A幼稚園での仕事自体はやりがいもあり、大きな不満はなく続けてもよいと思っていた。しかし子どもの頃から冒険心があり「日本じゃないところに行ってみよう」と思っていた。また、高校受験の時と同じく、ストイックに挑戦を求める性格だったため、幼い頃から生まれ育ったA県にずっと住み続けることやぬるま湯的な恵まれた環境にいつづけることが嫌だった。A幼稚園で働き始めてから、色々な場所に行ってもっと違う世界を見たい、どこか地方に行っても全然違うことをしてみたいという気持ちがますます強くなり、2年間勤めた私立A幼稚園を辞めることにした。

インタビュー「すごくやりがいのあるお仕事だったようなんですけども、結果的には2年でお辞めになっているんですが、それは結局のところ、なぜなのでしょう」

RDさん「仕事は、別にずっとそこで続けていってもいいとは思ってたぐらいだったんですけども、ずっとA県にいるのもすごくつらく、A県出身なんですけども、ずっとそこにいるのもすごくつらかったというのもありまして、何か別談みたいいな形なんですけど、小学校に上がったとき、みんな学習机ってもらわないですか」

インタビュー「ええ」

RDさん「そのときに、机の上がカットバンみたいな透明なシート、下に何かイラストとかの描いた紙があると思うんですけど、よくある学習机。僕が世界地図だったんです。いつも日本じゃないところに行ってみようなっていうのは、ちょっと小さいころから何か思っていて、ずっとやっぱりA県にずっといるのも、何か気が引けたっていうか。あと、友達も多かったですし、仕事にも特に困っていませんでしたので、実家からも通っていたってのもありますし、給料は低いんですけど、そこまで金に困ってたわけでもなかったんで、何ていうんですかね、ちょっとストイックな部分があるので、性格的に。なので、全部恵まれてたんで、何かその環境にいるのが嫌だったってのはある」

インタビュー「ああ、ずつとぬるま湯状態でいいのかというような」

RDさん「そうですね、何か、何もかわらないやみみたいな。多分体操をやってたのも、多分みんなとほかのことがしたいとか、そういった部分も多分あったので、やっぱりこう、根っから多分みんなと違うことをしたいというのもある部分もあるので、ちょっとやっぱり、そこにいるよりは、旅とか、大げさですけど、どこか何かいるんな場所へ行って、もっと違う世界も見たいし、ぬるま湯みたいなのにつかっている状態も好きじゃなかったんで、冒険心っていうんですかね、そういったものもやっぱり強かったので、働き始めてからやっぱりそういうのが強くなって、どこか地方に行ってみよう、そこで全然違うことをしてみたいって思ったんで辞めました」

4. B市での新生活

4-1. 地元での準備期間

私立A幼稚園を辞めた時点では、次のことは全く決めておらず、行けばなんとかなるだろうと思っていた。退職後、独立資金を貯めるために1年ほどアルバイトを掛け持ちして色々な仕事をした。派遣会社に

登録して、1、2週間のものから月単位のものまで、業種は運送や酪農、コンビニエンスストア、知人の紹介で道路工事の仕事もした。100万円ほど貯まった26歳を迎える春に、B市に引っ越した。B市に決めたことに大きな理由はない。東京や大阪は都会すぎて怖かったのと、静かな地方都市のほうが自分に合っていて過ごしやすかったため、以前耳にして響きがよかったB市にした。特に働き先を決めずにまずは転居した。

両親は、A県を出ることを心配はしたが、反対は一切なかった。独立資金を貯めるために働く様子を見て、覚悟を感じてくれたのではないかと。なお、実家には、A幼稚園で働いている間だけでなく離職後のアルバイト期間にも、食費程度のお金を入れていた。

4-2. B市へ転居後の仕事探し

B市に転居してすぐに、ライブハウスに遊びに行った。カウンターのお店との会話の中でRDさんがB市に来たばかりという話になり、ライブハウスの経営者から、別途経営しているカフェで働かないかと打診された。そのライブハウスは常連ばかり来る場所だったため、新顔のRDさんは興味を持たれたようだった。就職する手間が省けたと感じて承諾した。次の日あたりにカフェのランチに連れて行ってもらい店長に紹介され、数日中に面接を受けて、引越から1～2週間後にはアルバイトとして働き始めた。

インタビュー「それでB市に引っ越したときには、引っ越してから仕事を探されたんですかね」

RDさん「はい、そうです」

インタビュー「何のお仕事を探されたんですか」

RDさん「最初は紹介で、カフェで働きました」

インタビュー「どなたの紹介ですか」

RDさん「最初に引っ越したときに、ライブハウスに普通に遊びにいったんです、調べて。で、行って、遊びに行ったときに、そこですぐにドリンクをつくってた人が、自分より10個ぐらい上だったんですけども、話してたんです、普通の会話をしていて。そのライブハウスは多分、身内ばかり来るような場所だったと思うんですけど、なので、あんまり新しい顔の自分だったんで、話してるうちに、こっちに来たばかりだっという話をして、そのライブハウスが、カフェと服屋さんとかいろいろ経営してたので、そのカフェで働かないかって言われて、そのカフェで店長をやっている人も、ここのライブハウス出身だとか、そういう話をいろいろ聞いて、就職する手間も省けたみたい。そこに連れてってもらって、次の日ぐらいにはもうランチで連れてってもらって、その紹介を受けて、次の日かその次の日ぐらいにはすぐ面接を受けて、そこに入った」

4-3. B社のカフェでの仕事

B社は複数の業態の店舗を経営していた。カフェ、ライブハウス、衣料品店のいずれも従業員規模は10人未満で、事務所の従業員も合わせるとB社全体での企業規模は10～29人であった。最初はランチタイムのみ、1日5時間程度ホールと調理場と両方の仕事をしていて。ランチタイムの担当はRDさん1人だったため、ほぼ毎日出勤しており、休みは週に1日あるかどうかだった。しかし1回あたりの労働が短いので問題なかった。週30時間程度の労働時間で給与は月あたり12、13万円ほどと、A幼稚園と同程度だった。食事は全て勤務先のカフェでとっていたので、贅沢をしなければ一人暮らしをするには余裕がある経済状態だった。働く前に聞いた話と労働条件などが違っていたことなどは特になかった。

4-4. B社以外での仕事と諸活動

「A県を出て人とは違うことをしたい」という想いでB市に来たので、将来のことは考えずやりたいことを何でもやって、その時を楽しんでいた。カフェで働きながら、華道を習い始め、バンドを結成し、ライブやファッションショーなどイベントの企画・運営をした。何事も一つだけでなく色々なことを極めたい、興味を持ったらとことんやる性格なので、バンドでもDJ、ドラム、ハーモニカなど様々な楽器を演奏し、次第にライブを企画する方が多くなっていった。これらの活動はB市で知り合った友人たちと行った。最初に訪れたライブハウスで知り合った数人を起点として、その友人、さらにその友人と、意識せずとも自然に友人が増えていった。他の色々なライブハウスでも知り合ったり、SNSなどを通じても友人の輪が広がっていった。

インタビュー「その2年働いている間に何か、人と違うことがしたいというお話だったんですけど、次のやりたいこととか、見つけていったんでしょうか」

RDさん「そのときやりたいことはたくさんあって、やってたんですけども、将来っていう部分では多分考えてないで、そのときを楽しんでたって形です」

インタビュー「じゃあ、カフェで働きながら、何をしてらしたんですか」

RDさん「いろいろやってたんですけども、まず、ファッションショーとかに携わってましたし、そういうライブハウスでイベント的な、外部イベント的なものも主催者に一緒に加わって、そういったものも企画もしてましたし、あとは華道も習ってましたし、やりたいことは、とりあえずたくさんいろんなことをしてました」

インタビュー「ライブの主催とか、イベントの主催であるとか、ファッションショーとかっていうのは、その勤めてらしたカフェの会社の系列のライブハウスとか、お洋服屋さんつながりですか」

RDさん「そういうのは全く関係なくですね、自分で、B市に住んでからできた友達とかで企画したり、あと、B市に行ったときに、いろんな美容師さんとかも結構、そういうファッションショーとかヘアショーにすごい積極的だったので、普通の友達だけじゃなく、そういったお店とかも一応協力っていうか、主催してとか」

インタビュー「そういうお友達って、どこで見つけるんですか」

RDさん「は、最初はやっぱり、一番最初に行ったライブハウスでまず数人見つけて、あと、カフェで働いてたときは若い子ばかりだったんで、結構B市って、多分特殊な部分あると思うんですけど、何かこう、どんどん身内からどんどん輪を広げてくみたいな。遊んでたら、どんどんどんどん新しい、その人の友達、その人の友達、どんどんどんどん輪に加わって、結果的には、何だかんだみんな知っているみたいな。B市の若い子、みんな大体、みんなつながっちゃうみたいな。それもありますし、当時、SNSで〇〇〇〇っていうのがはやってたんで、それもあって、みんながつながりやすかった状態になった。そういう、例えばファッションショーがあっても、例えばB市だったらすごい目立つので、そういったところに行って、〇〇〇〇上の友達になろうよっていう形で、多分みんな声をかけたりとかして、すぐ仲よくなってたと思うんですけど。なので、自然と、意識しないでどんどん友達が増えていました」

4-5. 起業と被災

イベントを一緒に主催していた同い年の友人が、経営していたカフェを後輩に譲って、仲の良いRDさんと一緒に新しいカフェを一から立ち上げたいと誘ってくれた。RDさんもカフェで働くことが好きだっ

たので承諾し、B社のアルバイトを辞めて資金作りを始めた。B社のカフェとは、辞めた後も良好な関係で、人出が足りず臨時のアルバイトを頼まれた時には手伝っていた。

店舗や家具など全て一から揃える必要があったため、1,000万円の融資を金融機関に願い出た。一方で自己資金を用意するため様々なアルバイトを掛け持ちした。銀行と消費者金融の両方を合わせて希望額に近い融資が下り、物件も決まり、B市内でカフェをオープンする直前に東日本大震災が起きた。

RDさんは、震災直後は県庁の避難所で暮らした。2週間後、住んでいたシェアハウス（3人ほどで借りていた一軒家）に戻った。その家は都市ガスが止まってもプロパンガスで生活できたため、崩れた土壁を綺麗にして住める状態にしてから、被災した友人たちを招いて共同生活をした。家がなくなった人もいたため、震災後は15人ほどが住んでいた。友人たちが普通に仕事をできるようになり、街の様子がとりあえず落ち着くのに3ヶ月かかった。

震災によって借りた物件も被災し、天井が抜けてしまうなど大きな被害を受けた。一緒に起業した友人は結婚を控えており、相手の両親との関係で就職する必要があったため、会社は破産させることに決めた。その上で、互いに将来どうするかを話し合った。その時までRDさんは何も考えていなかったが、B市に来てから趣味として始めた写真を本気で勉強し、仕事にしていこうとインスピレーションが湧き、東京に出ることにした。融資を受けた1,000万円のうち300万円ほどは開店に向けて既に消費していたので、RDさんと共同経営者として折半して返済することにした。RDさんは個人としての貯金を拠出した他、解体業など様々な仕事をかけもちして返済していった。震災発生から約4ヶ月後、全ての返済を終えて7月に上京した。もし東日本大震災がなければ、カフェを経営していたと思うので、現在とは全く異なる職業になっていたと思う。

RDさん「とりあえず会社は、そこで破産させて、今後どうするみたいな、お互い、今後将来どうするみたいな話をそこで1回したときに、自分は何も考えてなかったし、特に思いつくようなこともなかったんですけど。で、もう決めないといけないってなったときに、何か東京に行ってみようかなって思って、そのころまで、B市いたときに趣味で写真をやってたんですけども、それを本気で勉強して、将来写真でやってこうかなって、何か少し、多分芽生えてたと思うんですけども、震災をきっかけに、今後どうしようって将来考えたときに、インスピレーションで、これだみたいな、そんな感じでこう、はっきり決め手みたいなはないんですけど、インスピレーションで、これでやっていこうかなみたいな感じになって、で、東京に行きました」

5. 現在の仕事（フリーの職業写真家）

5-1. フリーの職業写真家となるまでの活動

2011年7月ごろに東京へ転居した。返済後に残った貯金を使い、家具付き・敷金礼金不要の賃貸物件に住んで、アルバイトの傍ら1年間デザインの専門学校に通うことにした。写真で生計を立てるならばデザインの知識が必要だが、自分はコンピュータに弱いという自覚があったので、弱点を埋めるために広告のグラフィックデザインを学ぶことにした。

写真は独学である程度の基本知識を身につけていたため、学校で学ぶ必要性を感じなかった。一方で、週に1度、デザイン学校に特別講師として出講していた写真家が、幼稚園、保育園、小学校の行事の写真を撮ることを専門としていることを知り、「幼稚園教諭の経験を活かせるので自分に最も向いている」と思い、先生と同じ分野の写真家を目指すことにした。先生に直談判して無理に弟子入りを願い出て、29歳でデザイン学校を修了すると同時に、住み込みではなく通いの弟子として、仕事を手伝い始めた。先生は、

仕事の取り方や写真の技術、経理など、写真家に必要な事柄はすべて教えてくれた。1～2年間は先生と行動を共にして集中的に学び、31歳の頃から少しずつ独立立ちしていった。

インタビュー「週に1回の授業には、いろんな人が出てたと思うんですけど、その中でRDさんが、何ていうか、弟子入りを認められたのはどうしてですか」

RDさん「学校自体は毎日あって、週1回、写真の授業で来てくれてたんですけど、普通に、もう60ぐらいだったんです、先生が。で、最後のお弟子さんみたいなのはとっくに取り終わってて、で、もう全員出た後だったんです。で、一人で頑張っていた先生だったんですけど、結構いい人で、みんなにスタジオに遊びにきなとか、結構フレンドリーな先生だったんですけど。そして、僕が普通に、電車の中でお話してて、将来こういうふうにやっていきたいっていうような話してて、そして、働かせてほしいって。誰もいなかったところに、無理やりお願いして入ったって形です」

5-2. 独立後の活動

現在も先生とは付き合いがあり、教えてもらうこともある。週7日間先生のところに通う時期もあれば一人で活動している時もある。

現在は写真家としての仕事だけで比較的豊かな収入を得られている。自分自身の人脈や営業活動でえた仕事もあるがまだ少ない。弟子入りした先生が60歳以上で、先生にきた依頼の半分以上をRDさんが請け負った収入の方が大きい。幼稚園や保育園等の行事写真を専門とするので収入は安定しない。ただし入学式や卒業式、運動会シーズンなどは本当に仕事が多く、一日に何件も回ることもある。1ヶ月で20本ほどになることもある。自分一人でこなさきれない時（例：大勢の子どもを一度に撮影する運動会での撮影など）には、先生や先生のスタジオの人、同業者に手伝ってもらった場合も多々ある。収入の内訳は撮影費以外に、写真集の作成など多様である。

18 RD

5-3. 職業写真家としての技能習得

弟子入りした先生に教えてもらった他にも、次のような経験が技能習得に役立った。

東京では、無料または安価（例：2時間1,500円）なカメラのセミナーが充実しているので、片っ端から参加し、セミナーだけで100万円ほどかけた。セミナー終了後に他の人が帰ったのを見計らって、不明点をまとめたものを講師に尋ねるなどして貪欲に勉強することで、わからないことをなくしていった。

デザインの専門学校では、写真の加工や編集に必要なソフトウェア（フォトショップ、イラストレーターなど）の操作、冊子作成の技術を学んだ。現在の写真集・アルバム作成、書類作成、自分の仕事を紹介するウェブサイトの作成などに役立っている。

5-4. 人間関係や趣味

B市でカフェのアルバイトなどをしながら続けていた音楽などの趣味や活動は、さっぱりやめた部分もあるが、いまでも常に何かいろいろなことをやっている部分もある。交友関係が広いため、プライベートではカフェを手伝いに行ったり、イベントがあれば参加して一緒に企画に携わったりと、そういった部分はいまでも変わっていない。現在の友人関係は、デザインの学校を主な場として、さらに趣味の写真を掲載していたSNSを経由して、一緒に撮影会に参加したり、相互フォローをしている写真好きな人と会ったり、知り合った友人に招待された忘年会でまた友人がたくさんできたりといったかたちで、趣味を通じたネットワークを広げていった。

インタビュー「じゃあ、今のご職業としては、職業カメラマンでいらっしゃるんだけど、趣味としてほかのことも続けてらっしゃるってことでしょうか」

RDさん「もしていますし、友人関係が広いですので、いろんなことも普通に、プライベートではいろいろしています。カフェを手伝いにいたりもしますし、イベント的なのもあれば参加して一緒に企画したりもしますし、そういった部分は今も変わってない」

インタビュー「東京に移られてからも、そういった人のつながりっていうのは、どうやってつくってこられたんですか」

RDさん「最初は、その学校が一番友達がつくれる場だったので、それプラス、趣味で写真をSNSに載せていたんですけども、そこから派生して、一緒に撮影会とかに参加したりとか、あと、お互いフォローし合ってる写真好きな人と会ったりとかして、そしたら友達ができて、で、忘年会に呼ばれてそこでいっぱいできてとか。趣味で全部広げました」

インタビュー「イベントをやるから手伝いにきてとか、そういう声がかかれば行くという感じなんですかね」

RDさん「そうですね。けど、人脈は全部、自分の場合は趣味ですね。趣味で全部、SNSとか使って広げた形です」

6. 将来について

現在の仕事は幼稚園教諭の経験と趣味の写真の両方を活かせるので、ずっと続けていくつもりである。一方で、興味を持ったならカメラ以外のこともどんどんやっていきたい。

ただ、東京に住み続けるかはわからない。自然が豊かな田舎がよいとも思っており、もし結婚して家を買って家庭を持つならば、B市やその他の地方都市がいい。交際中の会社勤務の女性がいるが、交際が始まったばかりなので、年数を重ねるとともに結婚の話なども進めていきたい。彼女は故郷に近いB市なら住んでもいいと言ってくれているので、できればおいおいB市のある地方に行きたいと考えている。

実施日：2018年9月24日

対象者：SDさん（27歳女性 初職：信用金庫 1,000人以上 営業職採用・事務に従事）

プロフィール

2007年4月 高等学校 入学
 2010年3月 高等学校 卒業
 4月 四年制大学 社会学部 入学（社会心理学を専攻）
 在学中4年間同じコンビニエンスストアでアルバイトを継続
 2014年3月 大学 社会学部 卒業
 4月 A信用金庫（1,000人以上）に正社員就職（営業職）
 2週間の研修後に支店へ配属される（バックヤードでの事務に従事）
 9月 窓口業務を開始 鬱病を発症
 10月 医師に休職を勧められる
 11月 A信用金庫を休職（傷病休暇） 週1回通院
 2015年2月 傷病休暇の期限が切れると同時にA信用金庫を離職 1ヶ月間療養
 3月 B社（スーパーマーケット 1,000人以上）でのアルバイト開始（品出し 勤務時間を徐々に増大 週2, 3日→4, 5日 早朝2時間→2.5時間→5時間→7時間）
 2017年1月 B社でのアルバイトがほぼフルタイム勤務となる
 2018年4月 派遣会社に登録（単発のスポット勤務 週1日）
 正社員の仕事を求職活動中 将来的には親元を出ることを希望

19 SD

1. 中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

SDさんは高等学校在学中には将来に就きたい職業を決めておらず、とりあえず大学に入学し、大学院へ進学するか就職するのかも学部で在学中に決めようと考えていた。心理学を広く学びたいと思い四年制大学の社会学部に入学し社会心理学を専攻したが、学んだ内容は心理学の中でも分野が限られていたため、入学前に期待していた内容とは一致しなかった。周囲の友人は2、3人が大学院進学、他は就職という考えだった。SDさんも大学2年生までは大学院へ進学することも考えていたが、実験と統計が難しく「ちょっとこれは無理かもしれない」と思い、大学2年生の終わりから3年生にかけて進路を就職に決めた。また、大学在学中は4年間、同じコンビニエンスストアでアルバイトを続けていた。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

2-1. 在学中の就職活動

3年生の初め頃に周囲の友人たちは就職に向けて気持ちが盛り上がっていった。しかしSDさん自身は就職活動に取り掛かるのは周囲の友人たちより遅かった。3年生になってもやりたいことが決まっていなかったため、大学3年生の12月頃にとりあえず就職活動を始めて、金融や小売、運輸など幅広く様々な業界に応募した。説明会に参加したり面接を受けたりする中で、徐々に重視する条件を固めていった。その条件とは、会社の安定性や転勤がないこと、土日が休みであることなどである。これらの条件が自分の中ではっきりしてきたのは大学3年生の2、3月ぐらいだった。

就職活動には、民間の就職情報サイトを主に使い、大学のキャリアセンターは情報量で劣るため、面接

の練習以外ではあまり使わなかった。就職情報サイトで各業界や各社の経営方針や口コミを見て比較検討し、「ここならいいかもしれない」と思った会社に片っ端からエントリーし、エントリーシートを送った。

最終面接に進めた3、4社のうち金融が2社、残りは小売と物流（宅配）だった。内定を得たのはそのうちの3社であった。その中から一つを選ぶ際になって初めて、自分の興味ややりたいことについて考えた。とはいえ、最終的には労働条件で就職先を決めた。まず、小売は休日が不規則で、選考過程で店舗見学に訪れた際に店長から「転勤もあり、単身赴任になることもある。休みも決まっていないから家族と全然出かけられなかった」といった話を聞き、大変だと思い候補から外した。次に金融は経営が安定しており倒産の可能性が低いこと考えて応募したのだが、銀行と比べて信用金庫は、転勤がなく営業エリアが限られているため顧客と密着した付き合いができるのが「何かいいな」と思った。労働条件の面でもA信用金庫は土日祝が休みであることが説明会で強調されており、定期的に休みがある方が生活のメリハリが生まれると考えた。以上により2013年6月にA信用金庫への就職を決めて、他の内定先には断りの連絡をした。自分では納得できた上での決断だった。

SDさんは周囲の友達と比べると早くに就職先が決まった方で、周りの友人たちは業界が異なることもあり、まだ内定がない人が多く、相談されることがあった。また、インターンシップに参加した友人や、早めに応募業界を決めていた友人は、内定を得るのも早かった。一方、「とりあえず事務職がいい」といつて活動していた友人たちは10月～年明けまでかかっていた。とはいえ、最終的には全ての友人たちの就職が決まった。SDさんが就職活動を行った2012～2013年は日本の景気が上向きはじめた時期だったため、通っていた大学の就職率は8～9割はあったようだ。

なお、SDさんはインターンシップには参加しなかった。就職情報サイトや大学が募集していたが、そのインターンシップも募集要項に、本当にその会社や業界に入りたい人が参加するものだと書いてあり、SDさん自身は、そこまで意識が高くないのに参加するものどうなのかと思い参加しなかった。

2-2. 応募から入社までのA信用金庫とのやりとり

内定が出た後A信用金庫からは、信用金庫での業務には資格が必要なので勉強しておくようにと言われたが、具体的には10月の内定式の前くらいの時期に、社会人の心得やマナーについての書籍を渡され、感想文を提出する課題が出されただけであった。

同期入社は70人（うち女性営業職は6～7名）だった。入庫前に内定者の親睦会があったが、女性内定者の中で事務職と営業職とは異なるグループを形成していた。事務職は採用期間が複数あり、3、4月で内定が決まる人もいれば、8、9月の人もいた。早く内定が決まっていた事務職の間では、内定者懇親会の前から既にグループができていたため、事務職と話してもどこかで一線が引かれていると感じた。営業職の内定時期は皆同じで一緒に研修を受けたため、営業職の女性同士は仲が良かった、営業職には男性が多いので「皆で頑張ろう」と励ましあっていた。

2014年4月の入庫式当日は、最初の就職だったので「もうきょうからこれから社会人として頑張ろう」「もうやるしかない」と気持ちが盛り上がっていた。

3. 初めての正社員勤務先（A信用金庫）

3-1. A信用金庫での仕事内容と負担度

A信用金庫は事務職を女子大学出身者に限定して採用する方針なので、SDさんは営業職での採用であった。入庫式の後、集合研修が2週間あり、その後すぐに東京都内の支店へ配属され「できることから始めてくれ」と言われた。配属された支店の従業員男女比は半々ぐらいだったが、営業は男性が多かった。

営業職に採用された者も入社1年目は事務に従事し、2年目から営業に出る方針だったため、まずはバックヤードでの勤務を始めた。預金の担当となり、窓口業務や定期預金の書類を作る業務などを行った。初めはバックヤードで入出金の伝票処理やパソコン作業をしていた。これらの業務はこなせると感じた。さらに2014年9月から窓口業務を担当した。初めは緊張したが、顧客との会話があり少し楽しく感じた。翌年に配属されるはずの営業の仕事も楽しみに感じていた。

業務の中で疑問に感じたことは、研修で学んだ正規のルールと実際の業務での運用が一致しない場合があることだ。たとえば入出金伝票の書き直しや二重書きは禁止されていた。しかし実際の運用では、SDさんが疑問に思っても、ダブルチェックをした課長が承認すれば通ってしまうなど、厳密には規則が守られていなかった。反対に自分が大丈夫だと思った伝票に間違いを指摘されることもあったため、線引きがどこにあるのか分からず、戸惑った。

インタビュー「その他、会社の中で何かいろいろ疑問に思ったことって特にないですか、残業のほかに」

SDさん「そうですね、窓口とかで、すごい専門的な話になっちゃうんですけど、何か、例えば入出金、お客様から伝票をお預かりして、出金、こちらからお金を渡すときは必ず、その受けた人が普通に印鑑を押して、もう一人の窓口の人が必ずチェックするんですね、何か全部間違いがないとか、書き損じがないとかかって。ああいうところって書き直しとか二重書きとか禁止だったので、そういうところも見て、『えっ、これ二重書きじゃないかな』と思って、その隣のもう一人の人に聞いても、『いや、これは違うよ』とかって言われて、課長とかに最終的にチェックに行っても、何か、『ああ』みたいな感じで、もう課長がオーケー出したらもうオーケーになっちゃうので、あ、でも何か、結構なあなあっていうか、自分は教えられてちゃんとチェックしたりとかしてても、結構、何だろう、自分は『ここ何か怪しいよ』とか言われたりするのに、何か人によってそういうの違うっていうか、だから、どの辺までが大丈夫で、どこら辺がアウトなのかっていう線引きが難しくって」

19 SD

インタビュー「なるほどね。口では言わないところに何かあるんだよねって感じですね」

SDさん「そうですね。研修のときはやっぱり、もうちょっとでも怪しいと思ったら、もう判子を押す前に周りの人に聞いて、もうそういう『間違いがあっちゃ絶対いけないから』って教えられてたので、そういう、何だろう、融通のきかせ方じゃないんですけど、何かやっぱ実際入って『違うんだな』って思って、ちょっと悩んだこととかはありましたね」

3-2. A 信用金庫の教育訓練

入社前の説明では、新人の間は研修を沢山行こうという話だったが、実際には2週間の集合研修（4泊5日の合宿と、本社での5日間の研修）の後、すぐに支店へ配属された。

入社前の説明では支店に配属された後も月に2、3回は集合研修があると聞いていたが、実際には月に1回あるかどうかだった。配属先では1年間は先輩が面倒をみてくれるという話だったが、実際には1年目の9月、10月くらいからは1人で仕事ができるようにするのが会社の目標だった。SDさんの場合は、3歳年上の先輩女性社員が指導係となって、実際の業務を進めながらマンツーマンで面倒を見てくれた。はじめのころは他の従業員への紹介、業務に必要な書類の名称や大まかな一日の業務の流れなどを説明してくれた。

3-3. A 信用金庫の労働条件・職場環境

月あたりの初任給は額面 16 万円、手取 14 万円だったが、後に傷病休職をとった期間（2014 年 11 月～2015 年 2 月）は勤務日数が少ないため基本給自体が少なくなり、手取で 6～7 万円が支給された。

入社前の説明では、残業代は働いた分つくといわれていたが、実際には常態的に 30 分から 1 時間程度のサービス残業があった。所定の終業時刻（17 時）までに業務が終わらず残っていた場合に、就業時間管理表に計上されていないことがあった。また、月に 1・2 回ある店舗会議は営業職が帰社した終業後の 18 時から 19 時半までに行われるが、会議の時間の残業代はつかなかった。先輩たちも会議に残業代がつかないことに不満を抱いていたが、文句を言いながらも会議に参加していたため、SD さんも上司に意見を言うことはなく受け入れた。

SD さん「残業とかも、『残業したらその分ちゃんとおつから』っていうのは言われてたんですけど、実際その月の終わりとかにまとめて、何か残業の計算というか、日付ごとの就業時間みたいな一覧があって、『大丈夫だったら判こ押してね』みたいなところなんですけど、書類の整理とか終わらなくて 5 時半ぐらいまでかかっても、結局残業なかったことになってたりとか」

SD さん『社会に出たらこんなもんかな』と思って、そんな頻繁にあるわけでもなかったもので、そこら辺は『しょうがないかな』と思ってましたね」

3-4. A 信用金庫での人間関係

配属時に SD さんの指導係となった先輩女性社員はフレンドリーな人で、「何でも聞いてね」といつてくれた。昼休みや朝にも頻繁に話しかけてくれるなど気を使ってくれて打ち解けやすい人だった。ただ SD さん自身が人見知りなため、少々慣れないところがあった。先輩なのでいくら優しくても気を使うし、入庫したばかりの自分とは経験の蓄積が違うので、先輩とは気持ちを共有することが難しい。今思えば、同じ立場・同じ心境で話し合える同期の人が同じ支店に一人でもいれば色々相談できただろう。

しかし実際には SD さんが配属された支店には他に新人はいなかった。先述の通り同期との関係は採用職種によって異なり、内勤の女性事務職との関係には距離があった。営業職の女性同士は仲が良く LINE を交換していたものの、相談できる関係ではなかった。営業職は皆忙しいので相談することがはばかられた。

3-5. A 信用金庫の離職理由

入社 1 年目の 9 月から窓口業務を担当した。顧客とのコミュニケーションは「ちょっと楽しいかも」と思うことができ、「営業に出るのも楽しみだ」と思った。しかし、窓口業務と一緒に従事することになったパートナーの派遣社員との人間関係がうまくいかず、休業の後離職することになった。

SD さんのパートナーとなった派遣社員の女性は勤続期間が長く経験豊富な人だったため、正社員ではないが管理職に対しても発言力が強かった。SD さんが分からないことを教えてもらおうとすると、「バックヤードで扱った伝票なので分かっているはずだ」「前にも教えたのにできないのか」ときつく注意されることが増えていった。そのため、バックヤードにいる指導係だった先輩女性社員に教えてもらおうとしたが、彼女が席にいない時には、パートナーの派遣社員に訊くか、自分でなんとかするかしかなかった。この派遣社員との関係が次第に精神的に辛くなっていった。指導係だった先輩女性社員に相談してフォローしてもらったこともあったが、先輩には権限がない。直属上司にも相談したが、具体的な対応を取ってくれず頼りにならなかった。これからも環境が変わらないのかと思うとどんどん辛くなっていった。指導係

の先輩女性社員だけでなく、他の先輩女性社員二人も大変優しく、支店内の派遣社員を除く女性社員全員でお昼御飯を食べにつれて行ってくれたり、休憩時間に話しかけてくれたりと面倒を見てくれた。正社員の先輩たちは皆いい人だったが耐えられない部分の方が大きかった。

インタビュー「上司とか何か、そういうところを何とかしてくれなかったの」

SDさん「そうですね、その課長もあんまり頼れないというか、やっぱりそういう強い人にはあんまり何も言えないみたいな感じの人で、何か言ったり聞いたりしても、何か『ううん』みたいな感じで、結構そのマンツーマンの先輩とかは、何か『言っちゃえばいいんだよ』とかっていうタイプだったんですけど、『いや、言えないし』みたいな感じで、結構、そうですね、直属の課長がそういう感じだったので、もう、何か『どうしようもないかな』っていう感じでした」

SDさん「だから、結構マンツーマンの先輩がフォローしてくれたりしたこともあったんですけど、それでもやっぱりずっとではないので、『何も変わらないかな』っていう感じでしたね」

窓口業務に移った9月の段階で既に、朝出勤しようとするすると涙が止まらなくなった。おかしいと思いインターネットで平日夜遅くまで開いている病院を探して10月に受診したところ鬱病と診断された。医師から休業することを勧められ、上司や人事と相談して11月から休職した。親には病院にかかることを止められたが押し切って行った。

SDさん「何か、鬱までは思わなかったですけど、『ちょっとこれは何かおかしいな』と思って、ちょっと行ってみようって思いました」

19 SD

SDさん「結構親にもとめられたっていうか、したんですけど、何かあんまり精神科とか心療内科とかにいいイメージを持ってなかったみたいで、いや、何か『そういうところじゃなく、何か別に行かなくていいんじゃない』みたいな感じだったんですけど、『いや、ちょっとこれは無理だから、もう本当に一回行ってみる』っていう感じで押し切って行きました」

休職期間中は週に1回通院し、時々本社の担当者と面談をして状況を報告した。休職開始から3ヶ月ほど経った1月末か2月初頭あたりに、A信用金庫の本部担当者と面談した際、2月末で傷病休暇が切れると会社に籍を残しても給料が支払われず、社会保険料が引かれるだけになるので、退職することを勧められた。事実上の退職勧奨だった。同期の一人が既に病気で辞めていたが、ほかは皆勤続していたので、「やめるわけにはいかない」と思っていた。病院の先生に相談したところ退職することに賛成とのことだった。医師からは「鬱病は完全に治ることはなかなかない、無理に復職しても再び状態が悪くなるだけだから、1回辞めて、しばらく仕事のことは考えずに家で休む期間をつくって、再び調子が良くなったころにアルバイトを始めたり、改めて正社員になったりすればいいのではないか」と言われ、できれば辞めたくなかったが、辞めることを決めた。なお、退職後は病院を変えており、その病院に今も月に1回通院している。

4. 現在の勤務先（B社）

4-1. B社に就職するまでの求職活動

SDさんはA信用金庫を2015年2月に退職した後は、1ヶ月間ほど自宅で何もせず休んだ。しかし実家

暮らしとはいえ自分のものは自分で支払わねばならないのと、経歴に空白期間があると社会復帰しづらくなると思い、自宅から自転車で5分のスーパーマーケット B 社でのアルバイトの求人を新聞折込広告で見つけて応募した。顧客がいない早朝に2、3時間、接客ではなく品出しをする業務だったため、人とあまり関わらずで済むと思った。

大学在学中は4年間ずっとコンビニエンスストアで働いていたが、今の健康状態では人と接する仕事は無理だと SD さんは判断してコンビニエンスストアのアルバイトは選ばなかった。アルバイトについて医師に相談したところ、「週2～3回、1回2時間くらいなら大丈夫じゃないかな。行ってみて駄目ならすぐに辞めてもいいし、やってみていいんじゃない」と言われたので、2015年3月末からアルバイトを始めた。

4-2. 現在の労働条件・職場環境

2015年3月にアルバイトを始めた当初は、週2、3日、早朝の2時間だけの勤務であった。しばらくして、同じ時間帯で働いていたアルバイト学生が就職のために退職することになったため、その学生が担当していた早朝の鍵開け係を引き継ぐことになった。そのため勤務開始時刻が30分早くなった。さらにその後しばらくしてから一日あたり5時間働くようになった。さらに2017年1月頃から週4～5日、一日あたり7時間働くようになった。

さらに、将来のために貯金をしたかったのと、暇な時間や元気がある時間を有効活用したいと考えて、2018年4月からは派遣会社に登録した。B社のアルバイトが休みの日に週1回程度働いているため、休日は週に1日となっている。現在、B社での月収は約13万円だが、派遣会社の月収を加えると、多い時で16、17万円になる。

4-3. 現在の仕事内容と負担度

B社では職種ごとにアルバイトの採用がなされているため、品出し業務で採用された SD さんは7時間の勤務時間中ずっと黙々と品出しを続ければよく、レジ業務は担当していない。対人業務ではないのでやっていけている。

SDさんが登録した派遣会社では単発の仕事を中心に扱っている。毎回同じ職場で働く仕事だと、職場環境や労働条件が良くなかった場合のリスクが大きいですが、単発の仕事ならば一日で完結するので SD さんにとっては都合がよい。派遣先の業務は様々で、ダイレクトメールの封入、荷物の仕分け、工場ラインでの化粧品のシール貼りや瓶の蓋を閉めるなどがある。

4-4. 人間関係

B社の品出し業務を一緒に担当する人々の多くは、パートタイマーの中年女性たちで、余り抵抗なく職場にとけこめた。同じ店舗内に色々な部門があり、各部門の管理職は男性社員だが、みな優しく教えてくれるので「ああ、大丈夫かもしれない」と感じた。

学生時代の友人とはLINE、Twitterで繋がっているが、皆働いていて休みが合わないため、直接会うのは1対1で、2～3ヶ月に1回程度である。友人たちが頑張っているのも、自分も頑張らなくてはと思っている。

5. 将来について

今は実家暮らしだが、一人暮らしをしたいと思っている。アルバイトを続けていくのでは経済的に厳しいので、自分の身の回りのことを自分で全部できるだけの収入、貯金ができるだけ収入が得られる正社

員の仕事に就きたい。B社での勤務時間を増やした際にB社の組合に加入したところ、組合の人が正社員への転換を勧めてくれた。しかし社員の働き方を見ていると、勤務時間や休みが不規則で休日出勤している人もいたので、「ちょっと考えた方がいい」と思っている。

新聞折込広告で見つけた、出版社の事務職に応募したが書類審査で落とされた。その時は、労働条件と業務内容を重視した。具体的には、土日祝日が休みで、都内で通勤しやすいところ、外部の人とあまり接触しない仕事であること。その後も働こうかなという気持ちはあり、新聞折込の求人広告を見たりインターネットの求人も検索したりしているが、A社にいた頃を思い出してなかなか一步を踏み出すことができず葛藤している。親からはそろそろちゃんと働いた方がいいんじゃないかと言われるが、前職を辞めた経緯を知っているので、あまり強くは言ってこない。

仕事以外の将来としては、子どもが好きでないため、結婚はあまり考えていない。子どもがいない人と結婚するくらいなら、そもそも結婚する意味があるのか疑問に思う。結婚よりは趣味に力を入れたい。高校生の頃からバンドが好きでCDを聞いていたが、大学入学後は自由な時間やお金ができるライブに行くようになった。特定のバンドを追いかけているというより、数年おきに解散していく同じジャンルのバンドを次々と追いかけている。

実施日：2018年11月11日

対象者：TDさん（26歳女性 初職：建設 100～299人 営業）

プロフィール

2007年4月 私立高等学校 普通科 入学
 2010年3月 私立高等学校 普通科 卒業
 4月 大学受験浪人 開始
 2011年4月 国公立大学 人文社会科学系の学部 入学（国際関係専攻）
 在学中 アルバイト（イベント会場設営・学童保育指導員）
 2012年夏 一人暮らし開始
 時期不明 普通自動車運転免許 取得
 2015年3月 国公立大学 卒業
 4月 A社（建設 100～299人）に正社員就職（総合職）
 4月 Y県の営業所に配属される（営業職） Y県へ転居
 2016年6月 A社を離職
 7月 B社（福祉施設 30～99人）に正社員就職（事務職）

1. 中学校卒業時の進路選択から、大学を卒業するまでの出来事

TDさんはX県で生まれ育った。2007年4月に県外の私立高等学校普通科に入学した。高校生の頃から発展途上国や世界情勢に関心があり、大学で学びたいと思っていた。一方で障がい児教育にも関心があり、現役受験生のときには、特別支援教育を学べるコースがある大学の教育学部を受験した。保育士になりたかったわけではないので、保育士養成系の大学・学部は受験していない。また英語が好きで、外国語を学ぶ大学への進学も検討したことがある。

2010年3月に高校を卒業した際には、大学受験の結果に納得できなかったのもう一度挑戦することを決意し、一年間大学受験浪人をした。二回目の大学受験では、国公立大学の人文社会科学系の学部合格し、2011年4月に入学した。進学した学部では国際関係を専攻し、国際経済学のゼミに所属した。当該学部には多数の専攻があるため、同じ専攻の同級生は十数人しかいなかった。

大学在学中には様々な経験をした。入学当初は実家から通っていたが、一人暮らしがしたくなり、大学2年次の夏頃から現在に至るまで、一人で部屋を借りる、友人とシェアハウスで暮らすなどして、実家には帰っていない（家族と不仲なわけではない）。海外旅行にもよく出かけた。行先は東南アジアが多かった。旅行だけで満足できていたため留学は経験していない。なおTDさんの英語能力は日常会話程度である。

TDさんは高校生の頃から障がい児教育にも関心があり、関連する活動にも携わっていた。たとえば、教育学部で開講していた人間の発達について学ぶ科目をいくつか履修した（通っていた大学では他学部の講義も一部受講できた）。また、同大学教育学部の特別支援教育を専攻する学生たちとともに、障がいのある人と交流する活動にも関わっていた。さらに、在学中にはイベント会場スタッフなど様々なアルバイトを経験したが、大学を卒業する間際まで続けていたのは学童保育の指導員のアルバイトである。TDさんは子どもと接することが楽しくて、在学中に保育士資格の取得を検討したこともあるほどだ。この指導員のアルバイト経験は、後のB社の入社につながっていく。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

TD さんら 2015 年 3 月卒の大学生の採用スケジュールは、大学 3 年次（2013 年）の 12 月に広報活動が解禁された。TD さんはその解禁にあわせて自分の就職活動を始めた。大手の大学新卒者向け就職支援サイトに登録し、そこから得た情報を中心にして就職活動を進めた。大学の就職課による支援としては、求人票をみたり、大学に企業が数社訪れる就職説明会に参加したりはしたが、カウンセラー等に個別に相談したことはなく、必要性も感じなかった。そもそも国公立大学なので私立大学のような手厚い支援はなく、卒業時に就職先を尋ねられたただけだった。また、理系学部ではないので、所属ゼミでは OB・OG や指導教員からの紹介などはなかった。

応募する会社を選ぶ際には、従業員規模にはこだわらず、自分が働きたいと思う会社だけに応募した。TD さんが会社を選んだ基準は主に 5 つあり、①まちづくりやインフラ整備に関する会社（大学で国際経済について学んでいく中で、日本国内にも問題が多数あることを知り、「快適に住める・暮らせる」とはどういうことかと興味を持ったため）、②個人と関わり直接貢献できる B to C の会社、③転居を伴う異動がなく、地域密着型で、X 県近辺で勤務できる会社、④女性が長く働くことができる会社、⑤あまり従業員規模が大きすぎないところ、である。具体的には、地方銀行や鉄道会社、建設会社などに応募した。いずれも個人顧客にサービスを提供するため土日が休日ではない場合も多かったが、TD さんは構わないと考えていた。

当時の新卒採用は景況が良かったため売り手市場であった。同級生の中には多くの企業に応募してもうまくいかない人や、「自己分析」に結論が出ず悩む人もいたが、TD さんは比較的気軽な気持ちで就職活動に臨んだ。というのも、TD さんには有名企業に入りたいという願望がなく、自分のやりたいこともいずれ変わってくるだろうから今の気持ちに正直に選ばばよいという姿勢であったためだ。

TD さん「私は、あんまり有名な会社に入りたいとか、そういうところはなかったの、周りの子と比較すると、周りの子たちの方が何個も受けて、でも、うまくいなくてとか、すごい、就活をするってなったときに、自分探してみたいのをすごい苦勞している子がいて、『自分って何だろう、やりたいことって何だろう』って

インタビュー「自己分析」

TD さん「はい。何かいろいろ。『別にそれって生きていくうちに変わってくるし、今の気持ちでいいんじゃないかな』とか思って、私は結構、気軽にやっていたので、そんなにつらくはなかったかなと思います

就職活動支援サイトを通じて約 10 社に応募した。ウェブ・エントリーの時点で不合格を知らせるいわゆる「お祈りメール」を受け取った時は辛かったが、反対に選考途中で TD さんの気持ちが変わり活動をやめた会社もあった。その結果、面接選考を受けたのは 5 社未満になった。そのうち A 社から大学 3 年次の 3 月に内定を貰った。他に大企業も受験していたが、自分が働きたいと思う会社のみに応募していたため、最初に内定を得た A 社に入職することにして就職活動を終えた。A 社は、上述の会社選びの条件に照らすと、①ハウスメーカーなので「まちづくり」に関わることができる、②個人を顧客としている、③TD さんの実家がある X 県に本社があり事業範囲もその近辺である、④新卒採用された女性の先輩がおり、各部署で活躍している、⑤従業員 100～299 人の中規模会社である、とおおむね条件に合致していたので納得感があった。同級生と比べると応募数は少なく、また短期間で終えた就職活動であった。しかし後悔することもなく「使える時間は有効に使おう」という気持ちで大学 4 年生の 1 年間で過ごした。

3. 初めての正社員勤務先（A社）

3-1. A社へ入社するまでの会社とのやりとり

A社の従業員規模は100~299人とそれほど大きくないが多数の部署に分かれており、TDさんは総合職として入社すれば、様々な部署を移動して多様な経験を積める点を気に入って応募した。面接では、まちづくりに興味があり顧客と直接関わる仕事に就きたいとアピールし、企画・広報の部署での勤務を希望した。この面接の内容に関するフィードバックを貰ったことはないが、雰囲気良く進んだことからTDさん自身としては概ね好い反応を得たと思った。たとえば「A社のブログを見た際に顧客の生の声を身近に感じ、笑顔にしてあげたいと思った」と話すと、面接担当者に共感してもらうことができた。

3-2. A社の教育訓練

A社はTDさんの生まれ育ったX県に本社を構えるハウスメーカーで、従業員規模は100~299人である。TDさんは総合職として採用された。同期入社の新卒者は約10人（うち男性は6人前後）であった。入社後の2週間は新人研修として不動産関係の知識等を座学で学んだ。またその後も、新卒採用者には2ヶ月に1度研修があり社長と直接話をする機会があった。

新人研修修了後、同期の大半は営業部門へ、男性の一部は技術部門へと配属されていった。TDさんは営業職に任じられた。TDさんは採用面接時に企画・広報を希望していたが、入社後しばらくは営業職となることは予想していた。

TDさんはY県の営業所に配属され、Y県内で一人暮らしを始めた。A社は会社全体としては新卒者には比較的親切な対応をする会社であった。他の営業所に配属された同期の中には配属後も教育係の先輩がついて指導を受けた人もいた。しかしTDさんが配属された営業所は従業員の入れ替わりが激しく、周囲は中途採用者がほとんどで、新卒採用者を育てる雰囲気ではなかった。TDさんは配属直後に少しか先輩社員の営業に同行したが、その後すぐに一人で働くことを求められた。手探りで業務を試しながら自分で学ぶ毎日だった。

A社では教育的な意図による定期的な配置転換は行われていなかった。営業職の他の営業所への異動は、営業所の業績が落ちた際に成績不振者を他部署へ異動させて、代わりに他の営業所から優秀な者を補充するなど、必要に応じて行われていた。また、若手従業員の職場定着を目的に、新卒採用者を同期と同じ職場へ異動させることもあった。

3-3. A社の業務内容と負担度

A社の営業スタイルは、広告等のみで営業所を訪れた顧客にヒアリングを行い、聞き取った内容に応じてプランを提案する反響営業で、新規顧客を獲得するために個人宅を訪問してまわる必要はなかった。TDさんは、商品である戸建て住宅の現場を訪れたり調べものをしたりして、顧客への提案に必要な知識を自ら学んだ。また、営業所にいる時にもただ顧客を待つだけでなく、時間をかけて提案資料を工夫しながら作成した。

営業の業務の中で辛かった思い出は、理想と現実とのギャップである。TDさんは顧客の求める住みよい住宅を提供することで顧客を笑顔にしたかった。しかし顧客の中には色々な人がいて、理不尽な要求をしてくる人もいた。そうした際には直属上司である所長に助けを求めた。また、営業の仕事は本当に顧客のためだけを考えていては成立せず、契約も取らなければならないところに「狡さ」を感じてしまった。

TD さん「お客さんのことを考えて接してあげたいけど、こっちは契約も取らなきゃいけないくて、何かそこにちょっとずるさがあったりとかというのが、その後の半年間の上司が結構あったりとかして、それも嫌になっちゃって、多分営業で、本当にお客さんのことを考えてやれるとかならいいんですけど、そうじゃない面も見えちゃったから。『ああそうか、それもありますね』とかあって、お客さん、まあ理不尽な人はいたかなって感じ」

3-4. A社の労働条件・職場環境

TD さんは労働時間が長いことに不満があった。ただ、A社としては残業時間を抑制しようと従業員に働きかける傾向にあり、他のハウスメーカーに比べると労働時間は短い方なのだと思う。

TD さんは営業所へ配属後は、朝9時に出勤し20時頃に退社していたが、固定残業代を超えた分の残業代が支払われることはなく、納得がいかなかった。出退勤管理は毎日の出欠確認のみがなされ、具体的な出勤時刻と退勤時刻は記録していなかった。おそらく「みなし残業時間制度」が採られていたのだろうが、TD さんは採用時の書面にその旨が書いてあったという記憶がない。

インタビュー「ちゃんと残業手当とか出てました？」

TD さん「出てないです。多分、込みで入っていたんだと思うんですけど、出勤簿のつけ方が出勤か欠勤かとかだけだったんで、多分、時間は見られてないですね」

TD さん「(残業手当込みの賃金である旨は) 恐らく書いてなかったような気もするんですけど、でも、残業代は出なかったですね」

個人を顧客とするため、土曜と日曜は営業日であった。土日に休めないことは就職活動時から覚悟していたため、抵抗感はなかった。休日は平日の2日間で、うち1日(水曜日)は営業所の定休日なので確実に休むことができた。しかしもう1日(木曜日)は月1~2回、当番になると出勤する必要がある。また顧客の都合に合わせて木曜に出勤することもあった。この場合は有給休暇も取れないことになっており、代替休暇はもらえなかった。

TD さんは勤続1年2ヶ月で離職したのだが、離職時の平均的な月収(税込)は22万円であった。営業職の給与には歩合制が採られていた。特に賞与は販売棟数などの営業成績に左右される部分が大きく「お金が欲しければ歩合で稼げ」という雰囲気があった。新入社員に対しては、賞与の査定を甘くしてくれたり、配属後半年間はノルマ達成と給与額とを関連付けない猶予期間を設けてくれたりと多少の手加減はあった。営業所単位だけでなく個人単位でも販売棟数を競い合い、営業成績は職場に貼り出された。

3-5. A社の人間関係

A社には女性従業員も比較的多く、女性の部長や所長もいた。仕事でTDさんが女性であることを理由に差別を受けた記憶はない。一方でA社は古い体質の会社で、社会人のあり方や年功序列的な規範が強調されることが多々あり、TDさんは窮屈さを感じていた。TDさんは当手を振り返り、自分はA社で問題児扱いされていたのではないかと語る。社会人としての常識が不足していたため、厳しく怒られていたのではないかと思うためだ。もっともその結果、多様な困難状況をどう切り抜ければよいのか学ぶことができた。

TD さん「でも、問題児だったらしいですけど」

インタビュー「そうなんですか」

TD さん「怒られると怖いけど、怒られてましたね。やっぱり、常識が多分いろいろなかったんだと思うんですけど」

インタビュー「『社会人で働くということ』って、おっしゃってましたね」

TD さん「で、はい。そこを怒られた、『じゃあ、ここはこう切り抜ければいいんだな』とかいろいろ学んだんですけど」

TD さん「自分的にはそんなに意識してなかったんですけど、多分会社が思うほど、『新卒はこうであるべき』の枠には入ってなかったんだと思います」

TD さん「全然だったので、そのまま入って『うわ、こうなんだ』というのは色々知って、あ、で、その中でも『昔チック』というか、『硬いな』というのもあったけど、それはそれで、『そういうものなんだな』って分けて色々考えられたので、人とやりとりをする時の、何というのですかね、やり方というかとか、は、すごい色々知れてよかったです」

TD さんが Y 県営業所に配属された当初の所長は厳しい人だったが、顧客から理不尽な要求をされるなど困った時には頼れる上司であった。その厳しさが TD さんの成長につながったと TD さんは振り返る。

しかし TD さんが配属された半年後の 2015 年秋にその所長は異動になり、新しい所長が異動してきた。新しい所長は A 社によくいるタイプで、上司である部長にはいい顔をし、目下の従業員には横柄な態度をとる人だった。TD さんが直接ハラスメントを受けたことはないし、高圧的な態度を取られたこともなかったが、新しい所長は人の悪口ばかり言う人だったため職場の雰囲気は悪くなった。また所長の営業姿勢は、顧客との密接なコミュニケーションより、契約を取ることを目的とした狡さを感じさせた。TD さんは尊敬できない所長の下で働いているうちに、仕事や A 社に対して気持ちが冷めていった。

3-6. A 社の離職理由

TD さんは 2016 年 6 月に A 社を離職した。入社して 1 年間は転職を考えたことは一切なかった。しかし以下の 3 つの理由により、2 年目から転職願望が増していった。

第一に、狡猾で自分本位な所長の態度との人間関係により、A 社での働くことに対する気持ちが冷めてしまったためである。第二に、A 社でキャリアを積むことに不安を感じたためである。本来 TD さんは、A 社で顧客に貢献する手段として企画・広報を希望していた。しかし TD さんは営業職に向いていると評価されて営業部に配属された。仮に営業職として実績を上げればますます広報への配置転換は難しいように感じたし、所長等に昇進していく自分は想像できなかった。かといって営業成績を上げなければ営業所での肩身が狭くなる。そもそも入職して 1 年しか経っていないのに異動を願い出るとはできないと思った。いずれにしてもこのまま A 社に残ると、ずっと営業職を続けることになるという危機感があった。

TD さん「会社のブログとかを見て、やっぱり、お客さんの生の声というか、というところを身近に感じられて、やっぱり笑顔にしてあげたいとかという、言い方が傲慢なんですけど」

TD さん「そこをもっと広げたい、広報の方で入りたかったんですけど。営業はお客さんを直接笑顔に

はできるけど、その中の道のりは結構大変だなと思って。はい」

第三に、TDさんはそもそも、一つの会社に勤め続けるつもりはなく、転職によるキャリアアップにあまり抵抗感がなかった。大学時代の友人の多くは、新卒時に就職した会社に勤続することにこだわらず、キャリアアップを目的に転職することを厭わないタイプが多かった。

TDさん「私、大学の友達も結構、周りが新卒にこだわらないというか、一度入った会社をずっと続けていくというよりも、ステップアップしていったりとかという方に重きを置く子たちが多かったので、結構転職にも抵抗はなかったですね」

いざ転職しようと思いついてからの展開は早かった。すぐに転職活動を始めたところ、ハローワークでA社より条件にあう楽しそうな会社（B社）を見つけ、応募するとすぐに内定がでた。これがA社を離職した直接的な要因になった。

B社の内定を得たところで、A社に辞意を伝えた。離職時の面接では部長から「新卒で入れたのもつたない」「もう少し続けるともっと仕事ができるようになって楽しくなる」と慰留されたが、TDさんはA社で学んだ事柄を次の職場で活かしたいと思っており、A社での人間関係と仕事内容にも不満があったため、A社に残ることにメリットはないと感じた。やりたいことがあり、次の勤務先も決まっていると説明したところ円滑に辞めることができた。

約10人の同期のうち3人ほどがTDさんより先に離職した。最短は入社半年後の離職である。同期たちの離職までの経緯は多くの場合、最初に配属された部署に馴染めず、社内で異動するか離職するかで迷い、結局離職したというものだ。当時の同期とはあまり連絡を取ってはいないが、現在もA社に残っている同期は、半数かそれ以下だと思われる。

しかしTDさん自身はA社で1年2ヶ月間勤続したことにより、アルバイトでは身につかない「会社で働くことの意味」や「会社で人と関わる際の作法」を学ぶことができたので、A社で働いたことには後悔はなくむしろ勉強になったと振り返る。

20 TD

TDさん「新卒で入った会社で学んだこともいっぱいあったので、『他でも生かしてみたいな』とかというのもあったので、いいかなと」

インタビュー「なるほどね。学んだことって、一番は何だったですか。」

TDさん「でも、本当に『会社で働いて』という感じのことは、いっぱい学んだかなと思います。営業の技術とかじゃなくて、本当に人とのかかわりとか、どういうふうに丁寧とか、やっぱり今まで大学のときもアルバイトとかはしてましたけど、それだけじゃ多分身につかなかったことがたくさんあって、それだけでも結構勉強になったなと思っていましたね」

4. 二つ目の正社員勤務先（B社）

4-1. B社に就職するまでの求職活動

TDさんはA社を離職しようと思いついた直後の2016年5月に転職活動を始めた。TDさんは大学在学中に従事した学童保育指導員のアルバイトを通じて、発達にハンディキャップのある子どもの教育に関心を抱いた。一時は保育士の資格の取得を検討するほどであったが、新卒時の就職活動ではまちづくりの方を選んだ。しかしA社で働いていくうちに、やはり子どもと関わる仕事につきたいと思うようになった。

そこで、当時暮らしていた Y 県内で子どもと関わることができる仕事を探しはじめた。Y 県には A 社で県下の営業所に配属を命じられたことがきっかけで暮らし始めたのだが、人が多すぎないため大変住みやすく、実家のある X 県から近く家族にもすぐ会えるので、再度転居する必要は感じなかった。

転職活動には主にハローワークを利用した。転職情報サイトも利用したが、地方の求人は豊富ではないためあまり役に立たなかった。ハローワークのインターネットサービスで求人を検索したところ、放課後等デイサービス事業のスタッフを募集する B 社の求人を見つけた。インターネットで B 社の情報を調べたところ大変魅力を感じて、早く実際に会って話を聞きたいと思い、急いで最寄りのハローワークへ訪れて求職手続をとった。B 社の求人は新卒採用と中途採用の双方で行われており、TD さんの経歴ではどちらも応募可能だったが、労働条件は変わらなかったため中途採用枠を選んだ。面接で会った B 社の代表は、地域に広いネットワークをもつ求心力のある人で、広い視野を持って事業展開していることに TD さんは共感を覚えて、B 社に入社しようと決めた。

TD さん「会社の情報とかも結構ネットに出ていたりしたので、『これはもう早く会って話がしたいなと』思って。ハローワークも 1 回ぐらいですかね、行ったの」

4-2. B 社の事業内容

B 社は、Y 県内で放課後等デイサービスを、代表と少数のスタッフとで切り盛りしている従業員規模 30～99 人の中小企業である。代表は地域に広いネットワークをもつ人で、若い頃から様々な事業を続けてきた。放課後等デイサービス B 社は代表が働き盛りの時に始めた事業である。

B 社の放課後等デイサービスでは、発達障害や学習障害を抱えて学校での集団行動や学習につまずいている児童・生徒に、放課後の居場所を提供するとともに発達をサポートする事業を行っている。家や学校への送迎もしている。

近年事業を急拡大しており、TD さんが入社した 2015 年秋から現在までに、Y 県下に設置されている施設数は 2 倍以上に増えた。従業員は一施設あたり正規・非正規含めて数人が配置されている。各施設に数十人の子どもが登録しており、毎日約 10 人が利用している。小学生から高校生まで預かっているが、小学生が大半を占める。

4-3. B 社での仕事内容

4-3-1. 概要

TD さんは 2016 年 7 月に B 社へ転職し、現在 2 年 4 ヶ月勤続している。現在は、代表の意向等を他の従業員に流す一方で、他の従業員からの要望を吸い上げて代表に伝える中間管理職的な役割を担っている。同じ立場にある職員はおらず一人で何でもこなしてはならない。仕事内容は、人事・総務・経理等のあらゆる事務に加え、各施設の従業員の管理、さらには一指導員として普段詰めている本部施設で子どもの指導をしたり、他の施設が人手不足の際には補助員としてシフトに入ったりもする。TD さんの業務のうち事務作業についてはパートタイマーが補助している。指導員の管理業務は、指導員のまとめ役である他の正職員一名と共に業務にあたる。

4-3-2. 子どもに対する指導業務

子どもへの指導の業務は大変だが楽しい。TD さんはこのような子どもへの指導業務がしたくて B 社に入職したのだが、現在は事務仕事で手一杯で、子どもとかかわる機会が少ない。

TD さん「そうですね。その子供たちに関わって、『この子たち本当に社会に出て』とか、そういう先を見ながら関わってあげられるのはすごくいいんですけど、楽しくて

利用者の多くは、障害者手帳を取得できないが学校生活に困難を抱えるグレーゾーンに位置する子どもたちで、成人後はハンディなしに社会で働かねばならない。B 社の施設では、こうした厳しい状況に置かれた子どもたちを将来の自立にむけて支援することをめざしている。多くの場合は保護者が子どもたちの学校生活への適応や発達を心配して利用を始めている。学校の先生が利用を勧めるケースもある。

子どもたちの状況は様々で一律の対応はできない。学校で特別支援学級に在籍している子もいれば、普通学級の子もいる。普通学級に在籍しながら特定教科のみ通級指導（在籍学級以外での取り出し授業）を受けている子もいる。子どもたちの学年は幅広く、さらに同じ学年でも発達には個人差が大きい。勉強の指導の場合、在籍する学年相応の内容にこだわらず、個々の能力に応じて基本から底上げを図ることもある。中には机に向かいたくない子どももいる。中学生で受験をする子どもに対しては受験勉強も支援する。

このように勉強の指導にも力は入れているが、人との関わり方など社会への適応に関する指導の方がより必要な子どもも多い。また、高校生が通うことができる施設は少ないので、放課後の居場所として利用している高校生の子もいる。年長の子どもは自分で家の鍵をもっている場合もあるが、できるだけ送迎時には保護者と話をしてから引き渡すようにこころがけている。

子どもへの指導業務には予期しない出来事が多く発生するため、指導員としての業務には経験を積むことが重要である。たとえ有資格者でも新卒採用者は入職前に見学に訪れた際の様子と実際に指導に当たった際の様子とのギャップに驚くことがある。学校で得た知識だけでトラブルに対処することは難しく、各施設の指導員には逐一状況を報告するように伝えている。本当に危ない状況になった場合には TD さんが現場へ駆けつける。

20 TD

4-3-3. 事務および管理業務

現在 TD さんは、自ら指導員として働くだけでなく、一步退いた立場で現場と関わり、事務および指導員の管理・支援業務を担っている。というのも、従業員の大半は学校で社会福祉士や保育士等の資格を取得した上で入職して指導員を務めているのに対して、TD さんは関連資格を何も取得していない。そのため、子どもたちの指導だけでは TD さんを雇用する意味はなく、事務や管理の業務こそが TD さんに求められる役割であるためだ。

TD さん「社会福祉士を、そうですね。はい。保育士の資格を持っていたりとか、みんな大体、資格を持っている方たちが指導員、一番現場で働いていくような感じですね。私、逆に資格がないので、一步下がって、子供たちとは接するけど事務の方もやらないと、多分仕事がない……」

インタビュー「全体を回しているみたいな」

TD さん「『職がない』みたいな感じなんですけどね」

TD さんは採用業務も担当しているが、B 社は従業員の入れ替わりが激しく、人材を確保することには苦労している。特に中途採用者は、労働時間や給与、福利厚生、狭い勤務エリアなど、自分の都合に合う楽な労働条件を目当てに入職してくる。そのため仕事内容を十分理解していない傾向があり、働き始めてすぐ「こんなに大変だとは思わなかった」という理由で離職しがちである。

反対に新卒採用者は、教育や心理、福祉、保育等について学んでから入職するため、長く勤続することが多い。そのため、TDさんは地元の福祉系学部をもつ大学を複数訪問し、B社の紹介をして学生を見学に勧誘している。私立大学の就職支援の手厚さは驚くほどで、特に福祉系の大学では、大学が資格を取らせてくれる上に資格を活かせる就職先の情報まで提供されている。B社にも大学の支援を通じて入社する学生は多い。だが、大学等で資格取得のために忙しかったせいか、学生時代に遊んでおらず、まじめ過ぎると感じることもある。

TDさんは指導員を管理する立場として、従業員が代表に付度して長時間労働をしたり、休みを取らなかったりしないよう気を配っている。代表は（特にTDさんより下の立場の）従業員に対して、有給休暇の取得を促したり、早く帰宅するよう呼びかけたりするが、一方で、代表が自分の忙しさを周囲から隠すことは難しい。代表自身が休まずに働き続けると、周囲も同じように働かねばならないのではないかと惑わされる。中間管理職的な立場にある以上、TDさんは従業員がワークライフ・バランスを崩すことがないよう配慮すべきだと考えているし、管理・サポートの方法等に気をつけている。TDさんは、このように代表と他の従業員との間をとりもつ役割を果たすことに、若干ストレスを感じている。

TDさん「代表自身がすごい自分で動くので、『もう休みがない』みたいな、『全然、ずっと働いている』とかというのをすごい主張してくる方なので、こっち、現場でも『なるべくお休みをとっていいんだよ』とかというのは、私より下に、よく頑張っているんですけど、『そこに流されないで働き過ぎないで』というところで。結構みんな、そのバランスをとって、プライベートとバランスをとって、結構、働いている子も多いので、上がそうだと、結構、みんな惑わされるなというか」

インタビュー「巻き込まれる」

TDさん「でも、代表自身は、『有給とれよ』とか『早く帰って』とかとは言うんですけど」

TDさん「結構大変ですね。下からのトラブルの回収も全部するし、上からの要望も全部まとめて下に流すしとかはしてますね」

4-4. B社の労働条件・職場環境

TDさんは事務・管理・指導員を兼ねている立場なので、基本的には事務室を併設する本部施設に詰めている。通勤時間は自家用車で約20分間である。B社の施設はY県内の少数の市町村にしかないので、TDさんは他の施設を訪れる際にも基本的に自動車移動している。

B社の所定の就業時間は通常は10時半から19時半だが、夏休み等は朝8時半から17時になるなど、利用者である児童・生徒が通う学校のスケジュールに合わせて変動する。TDさんは主に事務を担当しているため、定時より1時間早い9時に出勤し、子どもが少なくなる18時頃に退勤している（B社の子どもの預かり時間は放課後からおよそ18時30分までである）。残業はほぼなく、18時より早く退勤できる日も多い。業務が所定の退勤時刻より早く終われば帰ってもとくに問題は無い職場である。

休日は休業日である日曜と、平日にいずれかの曜日を交替で休む、週休2日制である。子どもたちの学校がお休みである土曜をあえて営業日にしている。他に事務職がないため、TDさんの休日に事務が滞らないように、TDさん自身が業務を調整している。それでも休日にB社から連絡が来ることもあるが、TDさんは出勤日に対応するなどして、できるだけ休むよう心掛けている。

TD さん「なるべく、私が休みの日には事務を動かさなくてもいいようにして休みには入って、で、連絡とかもほかのスタッフから、休みのときも来るときは来るんですけど、なるべくこっちの自由で対応したりというふうに、なるべく休もうというようには心がけていますね」

B 社では現在、ようやく従業員の給与に関する規定を作成している段階である。TD さんの入職時の給与額は前職である A 社を離職した際の給与額を参考に設定された。その後、TD さんは少しずつ業績を上げて自ら交渉して昇給してもらってきた。現在の給与は月額約 28 万円で、賞与が別途支給される。B 社の代表は TD さんを高く評価しており、特に賞与を多めに出してくれている。この金額は歩合制が採られていた A 社で仮に現在も TD さんが働き続けていたとしたら受け取ったであろう金額よりはおそらく高い。それでも格別高いわけでもない。このまま 30 代になっても同じ給料なのかと少々不安である。

TD さん「大分この歳になってきて、『自分と同じ年代の人ってどのぐらいもらっているんだろう』とかという、そことの比較は気になりますね。『キャリアアップがちゃんとできているのか』とかというところで、『このまま30代とかになっても、ずっとこのままなのか』とかという不安は、ちょっとあるかなとは思っていますね」

4-5. B 社での人間関係

現在は B 社での人間関係にはそれほど悩みはない。他の従業員が TD さんをどう思っているかは分からないが、TD さんとしては良好な関係を維持できていると感じている。一方、代表との関係については、困っていることがある。TD さんは、B 社の代表が持つ求心力や広い視野に共感している。しかし代表にはやりたいことがたくさんあり、その内容も頻繁に変わるため、TD さんは代表の事業に対する情熱や行動について行くことに戸惑っている。

20 TD

TD さん「(代表は)お知り合いの方はすごい多くて、求心力はあるんだと思います。私も、最初はそこにひかれて入って、で、『色々すごい広い視野を持ってやっているし』とかというところに共感をして入っていたので。今、多分、事業所数も増えちゃってとか、急に大きくなり過ぎているところで、いろいろひずみがあって大変な感じですね」

代表は、現在 B 社の放課後等デイサービス事業を急拡大させている最中であるのに、さらに並行して未就学児を対象とした児童発達支援施設と発達障害をもつ中高校生対象の学習塾も始めようと行動している。事業範囲を拡大する理由は、まずは代表自身が広く子どもたちを支援したいためであるが、一方で放課後等デイサービスに対する給付金が、2018 年 4 月の障害福祉サービス等報酬改定⁵によって抑制されることになったことも背景の一つである。TD さんは、自分には経営権もないのに代表の情熱に巻き込まれてしまいがちである現状を省みて、新事業との関わり方を考えているところだ。

TD さん「何か本当それはもう、ころころ変わるんですけど、『あれがやりたい、これがやりたい』みたいところで。放デイの前段階で、児童発達支援って、もうちょっと小さい子たち、『幼稚園、

⁵ 厚生労働省「平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定について」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214.html> (最終アクセス 2019 年 10 月 7 日)。

保育園の子たちから見たい』とかというところとか、あとは、放デイのちょっと上で、発達支援の子たちを専門にした塾の方と、そういう子たちも、放デイだけだと受験だったりとかというところまで手が回らないので、『そっちを専門にしたものをつくりたい』とかというのをどんどんやっていますね」

TDさんは、代表の要求に応えるがまま、一人で様々な役割を一度にこなさなければならない状況で2年以上働いてきた。自分で調べて主体的に対処しなくてはならないことも多く、おかげで様々な分野の業務遂行能力が高くなったと感じている。一方で、それだけ能力が高められたならば、他のことにも活用したいとも思っている。

TDさん「子供への大変さは全くストレスにならないんですけど、会社を回していくところですかね。結構、私、別に経営権がないのに、そこに巻き込まれちゃっているなというところですかね。仕事に境目があんまりないので、本当に雑用というか、とかまで全部回さなきゃいけないので、それによって、結構いろんなところで能力は増えたんですけど、いろんなことができるようになったので、全部自分で、いろいろ調べてとかして能力はついたんですけど、それだったら、もっとそこをうまく活用してもいいかなとかも思ったりとか」

5. これまでを振り返って

TDさんは、A社には「会社で働く」ことの実際を教えてもらったと感謝している。それは営業技術といった些末なことではなく、人に対峙して説明し納得させるやり方である。こうしたスキルは、学生アルバイトの経験では身につかなかったと思う。A社の古い体質についても、今では「そういうもの」と割り切って考えられるようになったし切り抜ける方法も学んだ。思い返すと、TDさんにも社会常識が足りず、問題があったと考えている。

新卒採用の業務もしているTDさんは自分の就職活動を振り返り、若者たちに「会社に入れば考え方も変わるし会社もたくさんある。『新卒者』であることもそれほど重要ではないから大丈夫だ」と言ってあげたいと語る。

TDさん「何か結構、みんな大学卒業する間際の就活で、すごく悩むと思うんですけど、社会に出て考えも変わるし、その先にいっぱい会社ってあるし、今って別に、新卒というのがブランドとして何か、そんなにあるわけじゃないとも思うし、とかあるので、就活ですごく悩んで鬱になっちゃう子とかに、何か『大丈夫だよ』って伝えてあげたいですね」

TDさん「周りの子たちも転職して、また、『さらに上』だったりとか『好きなこと』をやれてる子も多いので、『新卒の会社が全部じゃないし』というのは、やっぱり身をもって感じるので」

6. 将来について

現在TDさんは社会人としての職業生活に慣れてきて、今後の身の振り方を迷っている。いずれは転職したいが、「やりたいこと」と「生活の安定」とのいずれを優先させるべきか悩んでいる。

TDさんは子どもが好きなので、B社での経験を活かした転職を検討したこともある。しかし求人情報をみると、子どもに関わる仕事は本当に低賃金である。B社では代表に近い立場であるため一定以上の給与

を保障されているが、子どもに関わる他の会社等に転職した場合、今後結婚・出産して自分の子どもを育てるのに十分な収入を得られるのか心配である。かといって事務の仕事も高い給与は望めない。

TD さん「子供と関われるのはすごい楽しいんですけど、そうすると、やっぱり子供の関係って本当に給料が少なくて。で、例えば、今まだ結婚の予定とかもないんですけど、この後とかも、結婚してとか、子供を産んでとかで、そこまで生活できるようなお金とかってもらえるのか、もらえないのかなとかという心配はあって。で、今は子供ともかかわれているし、あとは、ちょっと上の立場というか、というところで給料だったりもまだ保障はされているんで、そこはいいんですけど、多分ほかの会社に行くと、子供関係でそういうのは難しいかなとは思っています」

転職してかつ「やりたいこと」と「生活の安定」とを両立させるには、子どもの世話や事務に加えて価値の高い業務をしなくてはならない。キャリアアップのためには、職業資格を取得したり、求人が豊富な都市部へ転居したりする必要がある。保育士等の資格を取得するためには時間とお金が必要だが、働きながら勉強するのは大変であるし、経済的な余裕もそれほどない。B社を離職してから資格取得を目指すは無業期間を作ることになるため不安を感じる。現在は教育訓練給付制度⁶などについて調べている。

また勤務地についても、現状ではY県で働くことに満足しているが、Y県にはあまり働き口が多くない。キャリアアップを目指して東京都あるいは実家のあるX県へ移るか決めかねている。

TD さん「惜しいんですけどね。本当に何かやりたいことやっつけられるんだったら、例えば、ちょっと仕事を休んで、保育士とかの資格を取ってとか、それを生かしたところに、もっと子供にかかわるところに入ったりとかというのも『できればな』とは思ってますけど」

さらにTDさんは、将来の結婚・出産と転職のタイミングをどう調整するべきか悩んでいる。現在の年齢（26歳）を考慮すると、今すぐ転職した場合、結婚・出産の時期がまもなく訪れるが、転職先で働き始めた直後に産休をとることは難しいだろう。かといって結婚や出産、育児のために離職してしまうと、育児休業給付金等の諸手当を得ることができない。こうした悩みはもっと若い世代からも耳にする。TDさんが採用活動のために大学を訪れると、産休・育休の取得や復帰の可否を気にしている女子学生に多く出会う。

20 TD

TD さん「大学を出てから働くけど、もう旦那さんの方におさまっているような子たちは、やっぱり結婚とかにスムーズにいけてるんですけど、私も含めて自分も仕事もしたいしとか、でも、子育てもしたいしとかって思うと、やっぱり、そこはでも、ちょっと大変かな、この社会はというのは思いますね。例えば、『今ここで転職をすると、転職した先の会社でいきなり産休ですとかはできないだろうな』とか思うし」

現在B社でTDさんは、代表と従業員とをつなぐ要のような、無くてはならない立場にあるため、今TDさんがB社を離職すると会社が回らなくなる。したがって、次のステップに向けた準備をしつつ、将来の

⁶ 厚生労働省「教育訓練給付制度」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html（最終アクセス2019年10月7日）。

生活も考えつつ、次の転職については慎重かつ計画的に考えていきたい。

TDさん『(後任者の) 目星をつけてとかの方がいいかな』とは思っています。前の会社はただの一営業とかがあったんで、スパッと辞められたんですけど、今、ちょっと組織に深く入り過ぎちゃって、『逃げられない』と言ったらあれですけど、もう抜けられないところもあるんで、その準備をしつつ、で、その先もちゃんと考えつつかなとは思いますが。色々、失業保険とかも『すぐに出るわけじゃないし』とか思うと、準備してからじゃないと次に行けない。貯金とかは大分たまったんでとかも、そういう、色々あるんですけど、なかなか仕事がない期間を持つとかは不安ですね」

実施日：2018年10月14日

対象者：UDさん（28歳女性 初職：広告代理店 100～299人 営業）

プロフィール

2006年4月	高等学校普通科 入学
2009年3月	高等学校普通科 卒業
4月	私立短期大学英語学科 入学
在学中	ボランティア団体で活動 アルバイト（スーパーマーケット、ファミリーレストラン、コンビニエンスストア）
2011年3月	私立短期大学英語学科 卒業
4月	私立四年制大学 社会科学系の学部 編入学
在学中	学生マンション契約営業のアルバイト
2013年3月	私立四年制大学 卒業
4月	A社（広告代理店 100～299人）に正社員就職（営業職） X県に転居
2014年5月	A社を離職 東京に転居
6月	B社（広告関連サービス 1,000人以上）に契約社員（3年契約更新なし）就職（営業職）
2016年12月	B社を離職
12月	C社（広告代理店 1,000人以上）に契約社員就職（営業職）
時期不明	普通自動車運転免許取得
2017年	マンション購入
調査時現在	C社の正社員への登用試験を受験中 ファイナンシャルプランナー資格、スポーツインストラクター資格の取得を目指している
2021年春	C社との契約期間満了予定

21 UD

1. 中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事**1-1. 短期大学卒業まで**

UDさんは首都圏で生まれ育った。通っていた高等学校（普通科）では大半の生徒が大学、短期大学、専門学校などに進学していた。UDさんは受験勉強に気が向かなかったため四年制大学をめざすことはなく、2009年3月に高校を卒業した後は、就職率のよい隣県のキリスト教系の私立短期大学に進学し、英語を専攻した。英語を専攻した理由は、グローバルの時代には英語を学んだ方がいいと思ったのと、親から勧められたためである。短大在学中には、コンビニエンスストアやスーパーマーケット、ファミリーレストラン等でアルバイトをしていたが、ぼんやりしているだけでお金がもらえるため、仕事が退屈で長く続かなかった。通学に片道2時間かかった。

短大2年次に、UDさんは犬を飼っており、同様に犬を飼っている近所の人と交流があった。そうした知人の一人が野生の熊を保護するボランティア活動をしていることを立ち話の際に知ったUDさんは興味を持ち、自分もその活動に参加するようになった。その主な活動内容は、近隣の山でドングリを集めてボランティア団体に送り、熊が住んでいる他の山に集めたドングリをその団体スタッフに撒いてもらうとい

うものである。一度だけ、熊が出る山に訪れどんぐりを撒く作業をしたこともある。このボランティア活動の経験から、次第にUDさんは自然環境の保護について学びたいと思うようになっていった。

通っていた短大の卒業生の就職実績は、ホテルのフロントやメーカーの事務職、グランドホステスの3つの職種に集中していた。UDさんはこれらの職種を、自分には向いていないしつまらないと感じた。そこで、改めて自然環境の保護について学ぶために、四年制大学への編入学を目指すことにした。両親からは、通っていた短大の学校法人が経営する系列の四年制大学に編入学することを強く勧められた。しかしそのために必要なTOEICの基準点を満たすことができなかつたため、就職率のよい他の学校を探した。編入学試験では法律の試験が課されたため、法律に関連する本を読み、通っていた短大の系列大学の法律の授業を聴講して勉強した。一方、短大の卒業に必要な単位を取得することはそれほど大変ではなかつた。

1-2. 四年制大学への編入学から卒業まで

2011年3月に短大を卒業したUDさんは、翌月からは四年制大学の3年生へと編入学した。編入学した学部では、環境に関する経済・法律・文学等を学ぶことができた。それらの選択肢の中からUDさんは、環境法のゼミに入った。その大学は短大よりも実家から近く、むしろ通学が楽になり新しい環境へはスムーズに順応できた。ただ、編入学した学部は社会科学系であったのに対して、卒業した短期大学ではキリスト教関連の学問を修めたため、短大で取得した単位の多くが、編入学した大学の卒業認定に充当させることができなかつた。編入学後の2年間で卒業するためには、週に6日大学に通って単位を取得する必要がある。そのため、大学に編入学した後は学業に熱心にとりくみ、学業成績もよい方であった。なお、編入学後の大学で学んだ法律の知識は、現在の仕事には「驚くほど何の役にも立っていない」と感じる。

学業のために体力を温存する必要があつたのと、酔客に絡まれるのも嫌だつたため、コンビニエンスストアや居酒屋など深夜のアルバイトは避けて、効率よく稼げる昼間のアルバイトを探した。大学構内で募集されていた、学生マンションの契約を取る営業のアルバイトを始めた。そのアルバイトは時給が高く、契約が取れるとさらに手当がつく歩合制の要素もあつた。UDさんはこのアルバイトを面白く感じた。なお、一緒にそのアルバイトをしていた人々は社会人が多く、学生は少なかつた。大学で労働者の権利を知る機会はあまりなかつた。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

2-1. 在学中の就職活動

編入学した年の3年次の段階で、UDさんはインターシップに参加し、金融業、製造業、サービス業、広告業、マスコミなど様々な業界をみてまわつた。当時は現在ほどインターンシップが一般化しておらず、一部の「意識の高い」学生だけが参加するものと思われていた。UDさんは就職活動を始めるに際して、何を軸にして応募先企業を選べばよいのか自分一人では見つけられなかつたため、インターンシップに参加しようと思ひ立った。早い時期から様々な業界を実際に見てみることで、応募する業界や企業を絞っておきたかつた。また、UDさんは学業が大変忙しくアルバイトをする時間を作るのが難しい状況だつたので、インターンシップに参加すると支給されるお金にも魅力を感じた。

UDさんはインターンシップ先として、ベンチャー志向の強い会社ばかりを選んだ。ある金融業のインターンシップに参加した際、勤続10年以内の若手社員が先輩のサポートばかりしていた様子を見たUDさんは、自分は仕事に「やりがい」を求めており、自分の努力がインセンティブとして給与に反映される仕事に魅力を感じることに気づいた。インターンシップで様々な業界をみてまわつた中では、マスコミの仕事を一番面白く感じた。

UD さん「元々、何かインターンシップで行ったところが、どちらかっていうとベンチャー志向がすごい強い会社にばかり行ってたんですよ。で、金融業界のインターンシップを見たときに、結構サポート的な感じの若手の人が、そういう動きしかしてなくて、10年目以下の人たちは。そういう仕事のスタイルって、やっぱり『楽しくないな』とったりとか、お給料がやっぱり一定なんですよ、で、何かそういうのも『つままないな』とってて」

インタビュー「つまり自分の頑張りで、それがお給料に反映されるような」

UD さん「そうです、そうです、インセンティブ的なところがいいなと」

そこで3年生の秋に、課外活動としてマスコミ研究会に参加した。これは一種のサークルのような団体で、1年生から参加が可能で、1学年あたり約50人が所属していた。マスコミ業界に就職を希望する学生の大半が参加しており、マスコミ業界に就職したOB・OGを紹介してもらえた。このサークルで学んだ事柄と獲得した人脈は、卒業から5年以上経った今も仕事に活かしている。

UD さんは新卒者向けの就職支援サイトに複数登録し、テレビ局や広告代理店、新聞社などマスコミ関連企業の求人情報を閲覧し、気になる企業を見つけるとOB・OG訪問し、面接等の選考を受けるという手順で就職活動を進めていった。マスコミ研究会に所属したおかげで、マスコミ関係のOB・OGを多数紹介してもらうことができた。さらに彼・彼女らの人脈をたどって様々な会社を訪問していった。

精力的な就職活動の結果、UD さんは内定を複数の会社から得た。両親に相談したところ、親心からか、「大手企業が安定していて良い」と助言された。両親は大手企業に長期勤続しておりコツコツ働くタイプだった。一方で、UD さんは歩合制の営業のアルバイトを楽しむなど手応えのある仕事をしていきたいタイプであった。

2-2. 応募から入社までのA社とのやりとり

最終的にUD さんは、内定を得た数社の中からA社を選んだ。その理由は3つほどある。第一に、A社は公共団体のCMの製作に高い実績があり、大学で環境法を学んでいたUD さんはそうした公共性の高い広告の製作に携わりたいと思ったためである。第二に、A社は大企業の子会社なので仕事の規模も大きく、また入社1年目からそうした大きな仕事に関わることができるという点も聞いたため、自分が成長できる可能性も高いと考えたためである。第三に、OB・OG訪問で会った先輩社員たちの人柄のよさからA社の雰囲気にも好感を抱いたためである。UD さんはマスコミ研究会から紹介されたOB・OGの人脈をたどって、A社のOB・OGに話を聞きに行った。A社には他にも同大学出身の先輩が働いていた。

A社はX県に本社を構えていたが、東京にも事業所があった。採用選考の途中でUD さんは東京での勤務を希望したところ、最終面接では東京配属になると聞かされた。ところが、入社後にX県での勤務を命じられた。UD さんは大変驚いたが、A社で働けることには変わらないので受け入れた。

3. 初めての正社員勤務先（A社）

3-1. A社の教育訓練

A社は大企業の子会社で、従業員規模は100~299人であった。X県に本社を構えるほか東京その他の各地に事業所があった。一般に広告代理店の事業とは、広告を制作するプロダクション、配信するメディア、その他広告ツール提供会社と、クライアントとの間を仲介・調整することである。A社では代理店の事業も行うが、広告プロダクションに近い事業が多い会社だった。UD さんは2013年4月に総合職の正社

員として入社し、実家のある首都圏を離れて X 県の本社に勤務することになった。X 県の土地柄には好印象をもった。A 社は男性社会だったが、UD さんはあまり気にならなかった。

入社後、UD さんは歓迎会を開いてもらった。また、個々の先輩社員の人柄はよく、他の部署の社員や取引先へも紹介してくれた。ただ、A 社は仕事を丁寧に教えてくれるような会社ではなかった。入職時に UD さんは営業を希望したが、入社後の 3～5 年間は下積み期間として位置付けられており、与えられる業務は先輩の補助をする雑用ばかりであった。A 社では飲み会のルールや社外での作法については指導が十分になされていたが、社内の業務については教育訓練体制が整っておらず、新卒者に対する指導のあり方は、その上に立つ人物ごとに全く違った。自己研鑽のために外部のセミナーに行きたい場合には、その度に申請を行い、上司を説得しなければならなかった。

3-2. A 社の業務内容と負担度

UD さんは入社後すぐにイベント担当の部署に配属され、不動産関係のクライアントを担当した。UD さんの担当業務は、クライアントの商品である戸建て住宅のプロモーションを考えることであった。家の購入にあたっては、女性（妻・母親）が主導権を握っていることが多いため、UD さんは化粧品などのイベントを土日に催すことで、母親層の関心を引くことにした。入社 1 年目はあつという間に過ぎて、何も疑問に持たずただ働いていた。精神的に辛くはなかったが、先輩社員と同じ業務をさせてもらえず、基本的に雑用ばかり命じられていたため、仕事が面白くなかった。

3-3. A 社の労働条件・職場環境

UD さんは総合職で入社したため、X 県の本社にまずは配属されたが、東京の他、他県にある 2 カ所の事業所へ転勤を命じられる可能性があった。そもそも採用選考時には東京配属の予定を告げられていたにも関わらず、入社後に X 県の本社への配属を言い渡されている。

労働時間は長く、通常は 9 時頃に出勤し、退勤時刻は早い場合で 21 時、遅い場合は深夜に及んだ。UD さんは通勤時間 15 分のところに住んでいたため、終電という概念もなかった。週に 65～70 時間働いていたため、体力的にはきつかったが、人柄のよい土地であったため精神的には苦にならなかった。イベントは土日に開催されることが多いため、UD さんの休日は平日で、土曜と日曜は勤務日であった。

給与の金額は事前の説明とは違いはなかった。ただし、同じ仕事をしていながら親会社からの出向者との大きな賃金格差があることが A 社の社員の間で不満の種になっていた。親会社から A 社へ出向している社員には親会社の高額な給与が支給されていた。さらに、親会社が人手不足になった際に A 社の社員を親会社へ出向させたり、親会社に来た利益があまり得られない案件を A 社に割り振ったりすることにも不満を募らせていた。

UD さん「親会社がすごいお給料がよくて、子会社なんで、給与差が明らかにある、おんなじ仕事労働をしてもっていう不満は結構」

インタビュー「逆に出向することも、なるほど」

UD さん「そうです、普通にもう、親会社の案件とかも、人が足りないんで、こっちで入ってやったりとか、あとはもう、利益の悪い案件を、こっちに振ってきたりとか、逆にあります」

3-4. A社の離職理由

A社は若手の離職率が高い会社であった。というのも、入社から数年間は下積み期間として雑用ばかりさせられる上に、異動の希望を出してもほぼ通らず、実際には社内政治で配属が決まるためだ。若手ほど仕事をつまらなく感じて、入社後まもなく辞めていく人が多かった。UDさんの同期は調査時現在（2018年10月）までに全員離職した。UDさん自身も、上からの指示に従うばかりの仕事に不満があった。また入社前からずっと営業をやりたいと訴え続けていたが、A社の慣習で入社から3～5年間は異動はないと言われた。会社全体の方針として、A社もその親会社も、個々の社員を育てる意向が感じられず、UDさんは「若手を奴隷扱いする日本的な会社」だと感じた。

UDさん「成長とか、多分そもそも考えてない会社でしたね。上、会社自体が、何か個人の成長っていうよりは、どちらかっていうと、親会社も含めて結構、『若手は奴隷だ』みたいな、そもそもそういう思考の会社なんですよ」

UDさん「元々配属されたときから、『こういう営業やりたい』っていう、配属前から配属後からも『こういうことやりたい』っていうのは、すごい言っていて、ただその、特有の、社会的にあるじゃないですか、『3年間は初配の部署です』とか、そういうのがあって、つまらなかったというか」

UDさん「いやあ、多分安定ですね、やっぱり、入社して5年間は、部署は変わらないのと、結局先輩のサポート業務しかさせてもらえないんですよ」

インタビュー「それが原因で辞める人が多い」

UDさん「そうですね、あとは、どちらかというとジョブの希望を出しても、ほぼほぼ通らなくて、会社の社内政治に全て左右されてしまうっていうので、若手からしたら、おもしろ味がないんですよ」

UDさんは、戸建て住宅のプロモーションの一環としてイベントを催すにあたり、女性客（妻・母親層）のマーケティングをした。その経験を通じてマーケティングの面白さに気づき、マーケティングにもっと深くかかわる仕事がしたいと思った。しかし、イベント担当部署に所属している以上、UDさんが命じられる業務はイベント開催に関するものばかりであった。UDさんは入職時には営業を希望していたのだが、イベント担当部署では、営業職からの指示を広告プロダクションが理解しやすくなるように加工する内勤の業務ばかりで、面白みを感じられなかった。UDさんはもっと主体的に自分から提案して働ける仕事をしたいと思い、A社を勤続1年3ヶ月で離職することにした。

インタビュー「UDさんの言う『自由に』っていうのは、どういう。『自分の裁量が大きい』ってこと？」

UDさん「1社目が、結構自由に働けるっていうよりは、どちらかっていうと先輩について、まあ上司だったり、3年から5年の下積み期間があって、ようやくそれで仕事を任せてもらえるような感じの会社だったんですよ」

インタビュー「なるほど」

UDさん「なんで、結構仕事を与えられても、フォローというか、フォロー的な立場でしかできなくて、サポートというか、で、そういうのが結構、嫌だなと思っていて、2社目は結構何でもかんでもやらせてもらえるような感じの会社だったので、3社目もそういう雰囲気の会社」

4. 二つ目の正社員勤務先（B社）

4-1. B社に入職するまでの求職活動

UDさんは、中途採用専門の転職情報サイトに登録し、女性向けの仕事を謳っている求人や、働き方が自由な求人に応募した。その中で広告代理店B社の契約社員募集の求人をみつけた。その求人内容は、転職がなく、仕事内容は自分のやりたいことに近く、A社で培ったスキルも活かせると思った。応募して選考を受けたところ、3年間の契約社員（更新なし）として採用された。両親からはB社への転職を反対された。大企業で安定した生活をしてほしいと願う両親からみて、B社の契約社員のありかたは不安なものだったようだ。しかしUDさん自身は、B社は自分に合っていると思った。

UDさん「2社目に転職するときも、親、すごい反対したんですよ」

インタビュー「そうなんですか」

UDさん「どちらかというと（B社に対して）『鉄砲玉のようなイメージ』みたいな、両親は持っていて」

B社は従業員数が1,000人以上の大企業であった。全国の主要都市に拠点を持っており、採用時に配属されたエリアからの異動はないことになっていた。実家のある首都圏に戻りたいという気持ちは特に無かったが、勤務地によって給与額が異なるため、UDさんは給与額の高い三大都市圏の拠点を希望申請した。東京での勤務が決まったため、転職すると同時にX県から首都圏に戻った。

4-2. B社での仕事内容と教育訓練

B社の主な事業内容は、飲食・美容・ヘルスケアなどのライフスタイル関連企業を顧客とし、広告をはじめとする業務支援策を提供するコンサルティングに近いものであった。UDさんは東京オフィスに配属されてすぐに、営業の仕事を任された。業務内容はクライアントと広告プロダクションとの間を調整することであった。クライアントの課題解決に提案できるツールとしては、求人、広告掲載、ウェブが主で、A社と比べると少なかった。しかし一方で、上司や先輩の補助ばかりしていたA社とは異なり、B社では自分が中心となって主体的に働くことができた。

B社では社外で催されるセミナーへの参加が奨励されており、大変積極的に社外で催されるセミナーの案内がなされていた。A社のように上司を説得する必要はなく、参加したい場合には自由に行かせてもらうことができた。

4-3. B社の労働条件・職場環境

B社の従業員の約8割は契約社員であった。契約社員なしには会社が成り立たないので、正社員に近い待遇であった。社会保険は完備されていたほか、賞与もある。契約社員は3年間の契約期間内に次のキャリアを考えて転職することを前提に採用されていたため、更新はない。採用される側もそのつもりで入職してくるので、B社の同僚たちの中には、3年間の契約期間終了後に独立・起業する人が大変多かった。

4-4. 離職理由

B社の契約社員は3年間の契約期間満了後の更新がなかった。B社がクライアントに提供できるサービスの範囲はA社と比べると狭かった。UDさんはA社とB社での経験を通じて、A社のような広告プロダクションに近い仕事や、B社のような特定分野に特化した仕事でもなく、クライアントとプロダクション

の間を調整し幅広い分野に対する広告戦略を企画提案する、「広告代理店」の仕事が好きなのだ実感した。そして、次は他の広告代理店で営業職として、多様な解決策をクライアントに提供できるような大きな仕事を幅広くやりたいと思うようになった。そこでUDさんは、3年間の契約期間満了を待たずしてB社を辞めることを決めて、求職活動を始めた。その後、大手広告代理店C社の契約社員として採用が決まったので、勤続期間が2年6ヶ月となる2016年12月にB社を辞めた。

5. 現在の勤務先 (C社)

5-1. C社に就職するまでの求職活動

UDさんは中途採用者向けの転職求人情報サイトに登録したほか、マスコミ業界の中途採用に強いと噂の転職エージェント会社にも登録した。エージェント会社のコンサルタントはベテランで、様々な会社の内情や勤めている人の詳しい話を聞かせてくれた。ただ、最終的に転職することになったC社にはその時点ですでに転職求人情報サイト経由で応募してしまっていた。

応募先の企業を選ぶ際には、B社での働き方が心地よかったので、同じように裁量が広く主体的に働ける広告の仕事を探した。メーカーの広報部門への転職も検討した。しかし候補として検討した某メーカーは会社の規模が小さくベンチャー系だったため、やっつけられるのか不安があり、やはり大手の広告代理店でキャリアを積んだほうが良いと判断してやめることにした。

いくつか応募した中で、大手広告代理店C社の契約社員に採用が決まり、UDさんは2016年12月にC社に入職した。

5-2. C社の労働条件・職場環境

C社は比較的歴史の長い大手の広告代理店である。従業員の9割は正社員で、正社員の大半を男性が占めている。男性が多い理由についてUDさんは、C社にはリモートワークや短時間勤務の制度がこれまでなかったため女性社員が働きづらく、男性の方が残りやすいのではないかと考えている。とはいえ、A社と比べたら「働き方改革」的な改善が進んでいるので、徐々に変わっていくのではないかとUDさんは語る。

UDさんはおおよそ朝9時に出勤し、21時に退勤している。土日は休むことができる。

C社におけるUDさんの契約期間は2021年春までである。C社には契約社員を正社員へ登用する制度があり、実際に登用された事例もある。現在UDさんは登用試験を受けている最中である。試験結果は2019年3月に発表される。今回不合格の場合には、2021年にもう一度試験を受けられるが、UDさんは2回目の受験をしてまでC社で正社員になることにはこだわっていない。他社へ転職してもいいと考えている。C社では、30代までの社員は転職することによってスキルアップすることが一般的とみなされており、40代の社員でも転職事例が多数見られる。

雇用形態に関らず、C社の社員は上司からの指示を待つのではなく自ら動いて仕事を取りに行くし、裁量範囲が大変広い。現在の上司は社員が困った場合は相談に乗るが、仕事があまくいっている限りは個々の社員が主体的に仕事を進めていけばよいという姿勢だ。

UDさん「上司は、単純に言うと、その案件の上司にもよるんですけど、『メールに、ただCCに入れてるだけの人』とか、簡単に言うと。あとは、そうですね、結構困ってることだと、やっぱり親身に相談しに行ったりとかそういうのはあるんですけど、基本的に、相談しない限りは、『ご自由にうまくやって』っていう感じのようなスタイルですね、上司は」

正社員と契約社員の仕事内容には違いはない。正社員と契約社員とで異なる点は、主に待遇面である。正社員は所定の就業時間が適用されているが、契約社員にはフレックスタイム制度が適用されている。契約社員は労働組合に入れない。契約社員の給与額は正社員に比べて低い上に、福利厚生の一部を受けられない。また、契約社員は役職に就かないが、正社員に転換すると昇進が可能になる。正社員に転換しても現在担当している業務をそのまま続けることになるだろうが、C社では定期的に配置転換がある。部署はクライアントの種類ごとに構成されているので、正社員に登用されれば、将来的には他の分野のクライアント（例：化粧品や日用品など）を担当する可能性がある。

5-3. C社の業務内容と負担度

C社でUDさんが現在担当する業務はコンサルタントに近い。A社やB社と比べて扱う商材も豊富で、幅広く何でもやっているため、今までで一番やりがいを感じている。UDさんの所属チームが担当しているクライアントは自動車メーカーである。個々の社員が異なる車種を分担している。UDさんの主な業務内容は、テレビCM、プロモーションイベント、プロモーション用WEBサイト等の企画・制作である。具体的には、クライアントからニーズを聞き取り、企画を立てて提案し、チームを組んでいる広告プロダクションに製作を依頼するという、広告の依頼から完成まで全体を調整する業務である。現在のクライアントはお堅い自動車メーカーなので、一年間の仕事のスケジュールは既におおよそ決まっている。

現在不満に感じていることは少なく、打ち合わせ等のために毎週、遠方にあるクライアントのオフィスへ、片道数時間かけて通わねばならないことくらいである。

5-4. C社の教育訓練

C社では社外で催されるセミナーへの参加が奨励されており、従業員に積極的に開催情報を知らせてくれる。例えば、最新の業務効率化システムのセミナーや、最新の広告事例紹介のセミナーなどがある。UDさんは事例紹介のセミナーにかなり積極的に参加するようにしている。またUDさんは自動車メーカーをクライアントとしているため、モーターショーにも参加させてもらっている。参加する際には行きたいと表明するだけですぐに行かせてもらえる。

これらのセミナー以外にUDさんが自己研鑽のために勉強しているのは、業務で使用しているデータ解析ソフト（広告の投資収益率を測定し、Web上のツール等を管理できるソフトウェア）の使い方である。高校時代は勉強嫌いだっただが、業務に必要な勉強は熱心に続けている。

UDさん「いや、高校時代の勉強と業務の勉強は、何か違う」

インタビュー「これ何ですかね、どういう点で」

UDさん「何ですかね、もう、高校時代の勉強は、正直やらなくてもやっても変わらないじゃないですか、でも、業務の勉強って、やらないと、もうついていけないというか、だめというか、仕事が成り立たないというかですかね」

5-5. 人間関係

C社は創業年が古いが、社内の人間関係は良い意味で上下関係がなく、フラットかつフラックであるとUDさんは感じている。UDさんはこのようなC社の雰囲気をとおむね気に入っている。

6. これまでを振り返って

これまで働いてきた3社を振り返ると、A社は「日本的なちょっと（若手を）奴隷的な（扱いをする）感じ」、B社は「優雅なサバンナ」、C社は「ちょっといい動物園」といったところだとUDさんは語る。この中で、考え方や働き方が最も自分に合っていると感じるのはB社である。しかし、両親にはB社への転職を強く反対された。反対に、自分には最も合わないと感じたA社への就職は、両親に相談した際に勧められて決めたものだ。大学時代の自分に今の自分が助言するとしたら、親と考え方が違っても、親の意見は無視して自分のやりたいようにしたらいい、と言ってあげたい。

UDさん「結構親は、就活するとき、やっぱり『大手で、安定的なところにしなさい』みたいな感じだったんですけど、それを『無視して、自分のやりたい会社で好きなように働けばいいよ』っていうことを言ってあげたかったですね」

インタビュー「なるほど」

UDさん「結構、親の意見で左右されちゃったところもあるんで」

インタビュー「そうなんですか」

UDさん「そうですね、やっぱり、最終的に結構内定を幾つかいただいて、親に『どうしよう』って相談したときに、『やっぱり大手がいいよ』って、やっぱり親心もあると思うんですけど」

インタビュー「親は、そういうふうにはアドバイスしちゃいますよね」

UDさん「けど、まあ今、多分自分の性格とかキャリア的なことを考えたら、やっぱそっちじゃなかったなって感じですよ」

転職については、UDさん自身は良いとも悪いとも思わない。C社ではむしろ転職を経てスキルアップすることを肯定的に捉える傾向がある。UDさんの周囲の友人たちでマスコミやIT業界に就職した人たちは、多くが新卒就職して3年以内に転職している。

21 UD

UDさん「業界によりますね、メーカーとか商社の子は、ずっともうおんなじ会社にいるんですよ、ただ、マスコミだったりITとかに就いたら、もう3年以内に転職してって感じですよ」

UDさん「40代以上の人って、やっぱり会社に元々長く1社目、終身雇用、生涯雇用みたいな感じじゃないですか、多分30代以降の方、以下の方が、やっぱりそういう感じなのかなっていう」

7. 将来について

広告業界で働く人の中には、一つの会社に留まるより、様々な会社でスキルを得て活かしていきたいという考え方の人も少なくない。UDさん自身は、C社で現在受験中の正社員登用試験の結果次第で今後のキャリアを考えていきたい。

もしC社の正社員になれなければ転職する。現在従事している広告代理店の営業という仕事は、クライアントの下請けのようなものなので、次に転職をする時は決定権のあるクライアント側の仕事、特にメーカーの広報のように戦略的な部署の仕事をしたい。マスメディアのコンサルティング職を経験すると、次の転職先としてメーカー等の広報部門の求人に応募できるということは、C社へ転職した際の転職活動で知った。

C社で正社員になれた場合には、UDさんは新しいことに挑戦することが好きなので、新しい事例を求め、やりたいと言ってくれるクライアントと一緒に働きたい。仕事の規模は問わない。これまでの経験では、飲料メーカーやIT業界の中に、先進的な考えをもつ会社があるので、それらの業界の仕事をしてみたい。そしてできれば、東京に本社がある会社だとありがたい。現在のクライアントは大変な遠方に会社があるため打ち合わせが大変だからだ。なお、海外で働きたいとは考えていない。その理由は、今行くことができる海外勤務先は工場地帯ばかりだからである。

より長い将来について考えると、これまでUDさんは営業職を続けてきて今も楽しく仕事をしているが、加齢に伴い体力が衰えると、営業職を続けることは難しいのではないかと思っている。一時は事務職へ転換することも考えた。ただ、具体的には考えられていない。

独立起業にはあまり関心がなく、雇用されて働いていきたい。積極的に管理職になりたいとは思っていないが、いつかは経験しておく必要はあると考えている。管理職になるのであれば、きちんと実質的な決定権がある管理職になりたい。

UDさん「管理職ですよ、まあ、ゆくゆくは、ならなきゃいけない、まあ経験として必要じゃないですか、まあ、なるのであれば、ある程度決定権というか、しっかりある管理職にはなりたいと思っていますね」

昨年UDさんは実家の転居に伴い、両親とともにマンションを購入した。それをきっかけにお金の管理に詳しくなりたいと思うようになり、ファイナンシャルプランナー資格の取得を検討した。しかし仕事が忙しくて勉強の途中で挫折してしまったので、再挑戦したいと考えている。購入したマンションはUDさんの名義であるが、費用は両親と折半し、一緒に住んでいる。UDさんが結婚した場合には、売りに出すか賃貸に出すことを考えている。

プライベートでは、UDさんは現在、バレエ・エクササイズのジムに週1日通っており、インストラクターの資格を取りたいと考えている。C社に入職してから自動車の免許を取得した。遠方にある現在のクライアント先での移動に必要なので、レンタカーを借りて運転を練習している。30代までに結婚して子どもをもうけたいが、家庭を持っても仕事は定年まで続けたい。現在は交際相手がないので、いわゆる「婚活」をしようかとも考えているが、今は仕事が楽しくて稼ぐことの方に思考が向かってしまう。

UDさん「30代までには、一旦結婚したり子供産みたいなっていうのはあるんですけど、ううん、そうですね、まだほんとに考えられていないというか、そのときの状況に応じて、ただ、子供を産んだり、家庭に入っても、仕事には就いていたいなとっていて、定年まで働く覚悟はある」

実施日：2018年9月22日

対象者：VDさん（27歳女性 総合病院 公営事業所 看護師）

プロフィール

2008年冬 リーマンショックの発生で将来の就職に不安を覚え看護師を志す
 2009年4月 四年制大学 看護学部 入学 親元を離れ一人暮らしを始める
 2013年3月 四年制大学 看護学部 卒業 保健師・看護師資格取得
 4月 A病院（総合病院 公営事業所）に正職員就職（看護師）
 2015年10月 英語学校 通学開始
 12月 A病院を離職
 2016年1月 欧州某国に渡航（ワーキングホリデー）
 1月 語学学校 通学開始
 6月 語学学校 終了
 7月 ボランティアとアルバイト 開始
 2017年1月 帰国
 2月 派遣会社に登録。B病院へ派遣される（看護師）
 5月 B病院 契約期間満了
 6～7月 求職活動
 8月 C病院（大学病院 1,000人以上）に正職員就職（看護師）
 12月 結婚

1. 大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

VDさんが看護師を目指すようになったのは、センター試験を受験した後である。母親が看護師をしており、大変そうな様子を見ていたので、それまでは看護師になることはあまり考えていなかった。しかし、大学受験の直前にリーマンショックが発生し、将来就職できるか不安になった。母から「女性一人で生きていくには手に職を得ていた方がよい」と助言され、イメージしやすかった母の職業である看護師を志した。四年制大学の看護学部を受験して無事に合格した。大学は自宅と同じ県内にあったが通学するには遠かったため、入学と同時に親元を離れて一人暮らしを始めた。

学生時代、VDさんは看護師の仕事は自分に向いていないと考えていた。その理由は、優先順序をつけて同時多発的に色々な業務を進めることが自分にできるのか、イメージが湧かなかつたためだ。また母からも、「性格上、看護師より保健師のほうが向いている」「両方の資格を取りゆくゆくは保健師になった方がよい」と言われた。そこで、大学卒業時には両方の資格を取得した。

大学4年次に聴講した講義がきっかけで、「国境なき医師団」など海外で医療に携わる国際看護の活動に憧れや関心を抱くようになった。将来的には、紛争地や被災地等に派遣される医師団に所属する看護師として働いてみたいという思いが芽生えた。看護師と保健師のどちらとして関わろうか悩んだりもした。ただし当時は国家試験対策で手一杯であったため、語学の勉強は本をたまに読む程度で、力を入れられなかった。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

2-1. 在学中の就職活動

大学在籍中には、医療現場での実習を多数経験した。実習は1年次からたびたびあったが、最も長期間であったのは3年次の実習（半年～9ヶ月間ほど）で、VDさんは9ヶ月実習を受けた。実習先病院に誘われて就職する看護師も中にはいるが、VDさんは考えなかった。というのも、実習先の多くは大学の関連病院で、関連病院に就職してしまうと、出身大学の看護の価値観しか分からなくなると思い、出身大学とは異なる母体をもつ病院へ就職したいと希望していたためだ。

3年次の実習先ではまた、現役看護師から「一人の患者にそこまで向き合えるのは学生のうちだけだから大事にした方がいい」と言われた。働き始めると患者に向き合えない原因は、大規模病院では患者と接する以外の業務が多いためではないかと思ひ、小規模病院への就職を希望するようになった。

就職活動は大学4年次（2012年）の5～6月頃にはじめた。まず、学校で配布された情報誌でおおよその見当をつけた後、東京などで多数の病院が集まって開催される合同就職説明会に参加して直接話を聞き、実際に病院を見学した後に面接を受けた。応募先を探す際には、経験を積めることを最も重視した。さらに、基本給や福利厚生、東京で働けること、できれば寮があること、患者とじっくり向き合える小規模な病院であること、出身大学以外が母体であることを重視した。

大学から「内定辞退は失礼で大学と病院との信頼関係に傷がつくので、いくつもの病院を同時に受けてはいけない」「必ず一つの病院を受けて結果が出てから次を考えるように」と言われていた。そのため、VDさんが応募した病院は2つほどであった。そのうちの一つはかなり専門に特化した病院であったため、新卒で入ると「潰しが利かなくなる」のではないかと大学の先生や両親から心配された。最初に就職するならばオールラウンドで学べる総合病院のようなところの方がいいとも助言され、考えた末に内定を辞退した。もう一方の病院は、患者にじっくり向き合うことを理念とし、複数の科をもつ病院であったため、就職を決めた。

2-2. 応募から入社までのA病院とのやりとり

病院の採用過程は、まず作文を提出し、その後に面接を受けた。面接では作文の内容について話したと記憶している。また、VDさんは患者にじっくりと向き合うというA病院の理念が好きだったので、その理念について話したと思うが、A病院側から労働条件等についての説明はなかった。

3. 初めての正社員勤務先（A病院）

3-1. A病院の教育訓練

A病院は国公立の総合病院で、VDさんが勤務したのはその分院である職員数30人未満の小規模な診療所であった。VDさんは2013年4月から正規の看護師として入職した。はじめの1週間は、病院の就業体制や患者への接遇などについて研修を受けた。その後は、実際に現場で働きながら技術的な指導を受けた。初めは先輩看護師の業務を見学する「シャドウイング」で業務を覚えていき、その後はできることから積極的に実践していった。まずは大学の実習で既に学んでいる入浴介助などの業務からはじめ、注射や点滴などは先輩看護師に患者役をしてもらい練習してから患者に提供するというように、徐々に進めていった。

また、病院の理念と現実の運営とが一致しており、「患者と向き合う」ことを理念に掲げるだけでなく、そのために必要な教育を職員に施していた。先輩たちも厳しく、倫理面がしっかりとっていた病院であった。

VDさん「やはり患者と向き合うという理念がある、向き合ってますよと自分たちで言えているぐらいの病院だったので、やはり患者さんと向き合いますということと、それ、『向き合うための研修であったり、教育はします』というような病院だったので、そういうところはリンクしているかなというふうに思いましたね。やはり適当な仕事をしてたりすると先輩方もすごい厳しかったので、その点は、そういう面では倫理観というか、倫理的な面では、すごいしっかりしていた病院かなというふうには思います」

3-2. A病院の労働条件・職場環境

A病院には、病院全体で若い人を育てようという雰囲気があった。労働条件も採用される前に聞いた説明と実際が大きく異なることはなかった。同時期に上京した看護師の友人の状況と比べると、A病院の環境は恵まれている方で、よい病院だと思う。同僚との間で小さなトラブルが多少は発生したが、あまり気にしないようにしていた。ただ、トラブルへの対処方法がわからなかったので、気まずさを感じながら物理的に距離をとるなどしていた。

3-3. A病院での仕事内容

入職したばかりの頃は、注射や点滴など患者に痛みを伴う処置を行うことに、戸惑いや不快感、怖さを覚えていた。その一方で、練習した業務ができるようになった時や、患者から感謝された時など、ポジティブなフィードバックがもたらされたことは嬉しかった。

入職当初は病棟への配置を希望していたが、最初の配属先は手術室と内視鏡室を組み合わせた部門であった。しかし医師の手術を補佐する「オペ看」として働くうちに、仕事に楽しさを見いだせるようになり、オペ看としての仕事を極めたいと思うようになっていった。ところがその矢先に、上司から当初の希望どおり病棟へ配置転換したいと打診された。気持ちが変わっていたVDさんは配置転換を希望しない旨を告げたが、病棟業務を経験してから再び手術室を経験するのも遅くないと言われ、結局配置転換された。

3-4. A病院の離職理由

VDさんがA病院を選んだ最大の理由は、患者とじっくり向き合うというA病院の理念に共鳴したからであった。実際に入職して2年目までは、VDさんはその理念を自分でも実現できていると感じていた。しかし3年目になると「このままでよいのか」と疑問に思い悩むようになっていった。

悩みの種の一つは、A病院で経験できる業務の狭さであった。先輩看護師の多くは、他の病院で多様な経験した上でA病院に入職した人たちばかりだったため、A病院でも臨機応変な対処ができていた。これに対してVDさんは新卒でA病院での経験しかない。A病院は総合病院といっても特殊な病を扱う科ばかりが集められており、難病患者ばかりが訪れる病院であった。難病患者は母数がそもそも少ない上、A病院は規模が小さいため、その看護を経験できる患者の種類や数に限りがあった。他の病院へ就職した同級生と比べて自分の経験患者数がとても少ないと感じた。そのため、「このままA病院で働き続けていると、狭く深い経験ばかりが蓄積されて広い知識が定着せず、A病院を辞める時には使えない人材になってしまうのではないかと。たとえばA病院では重症患者を見る機会が少ないので、いざ重症患者を看護しなければならない時についていけなくなるのではないかと」といった不安を抱くようになった。

看護師長からの期待を重く感じたことも悩みの一つであった。VDさんはお世話になった看護師長に感謝している。一方で、看護師長の言動から見えない圧力を感じて怖いと思うことがあった。看護の仕事自体は好きだったが、期待されるほど人生を仕事に捧げる気概が自分にあるのだろうかと思いつつ悩んだ。

VDさん「師長さんには、本当にいろいろ、何もできないときから、ある程度のことはできるようになるところまでお世話にはなったんですけども、何ていうんですかね、見えない圧力みたいなのが、ちょっと怖いなと思ったときがありまして、『ここでずっとやって、上に上がっていくんよね』みたいな、『一緒に看護やっついてこうね』みたいな圧力が、ちょっと何か、『そこまで私、入り切れるかな、仕事に』って少し思って、『仕事自体は好きなんですけれども、何ていうんですかね、『人生全てをこれにささげるみたいな気概が私にあるのかな』ってというような、期待がちょっと重かった部分はありますね」

一方、VDさんは大学在学中に、いつかは国際看護に挑戦したいと思っていた。A病院では将来のキャリアについて上司と話し合う面談が毎年行われ、VDさんは2年目までは、A病院での看護業務を一通りでできるようになることを目標に据えていた。しかしある程度できるようになった3年目には、何を目指したらいいのかわからなくなっていった。その時に改めて、ずっと後回しにしていた国際看護をやりたいと思った。ところが、国際看護の仕事に応募するためには、募集要項において、急性期の患者（手術後や外傷等により集中治療が必要な、身体状態が変化しやすい患者）へ対応する病院で5年以上の就業経験があることが必須であり、そうした患者数の多い病院で経験を積み、知識・スキル・対応力を習得する必要がある。しかしA病院は慢性期の患者への対応を主とする病院であったため、急性期の患者に必要な人工呼吸器などの処置を経験する機会が少なく、葛藤を感じた。

VDさん「3年目ぐらいになってくると、自分がどういうキャリアを組んでいくかみたいなのを、毎年面接で聞かれるんですけども、ある程度できるようになってくると、自分が何を指したらいのか、ちょっとわからなくなってしまって、上に行きたい、管理職になりたいわけでもなかったので、となると、じゃあ自分がどの領域に突っ込んでやっていきたいのかというようなことで考えたときに、そういう国際医療をやりたいなというふうには少し思いましたね、そのときに」

上述の希望しない配置転換が行われたことも、離職理由の一つであった。手術室での仕事を極めたいと思った矢先に病棟へ配置転換されてしまった。それまで1年半の間に積み上げて来たことが一からやり直しとなることを嫌だと思った。

これらの様々な想いを先輩看護師や母に話して相談したところ、先輩たちからは「歳を取ってからだときつくなるので、きつい分野にチャレンジしたいなら、若いうちに色々やったほうがいい」と言われた。ずっとクリニック勤務で病院での勤務経験がなかった母からは、「やりたいようにやればいい」と言われた。当時交際していたパートナーとも話し合い、ワーキングホリデーで欧州某国へ行くことを決意した。

上司に、1年間海外に行きたい旨を伝えたところ、A病院には多様な経験を積んでから入職してきた職員が多く、若い人は色々なことを経験した方がいいと考える人も多いため、引き留めることもなく、「頑張ってきてね」と寛容に送り出してくれた。2016年12月にA病院を離職した。

4. ワーキングホリデー

A病院を離職後、VDさんは1年間のワーキングホリデーのビザをとり、欧州某国に渡った。きっかけは、当時の年齢（25歳）と交際相手との関係である。結婚・出産で自由に活動できなくなる前に、好きなことをやりたいと思うようになり、交際相手にもその旨を相談したところ「いいんじゃない」と了承して

くれたので、渡航を決意した。

インタビュー「決意されたきっかけみたいなのはありますか」

VDさん「そうですね。これ、そのときに、自分が今の年と、これからのキャリアプランとか人生を考えたときに、多分今この時期が一番、体も何かそういう制約もなく、自由に行ける時期なのかなと思ったのがきっかけでしたかね。当時、おつき合いをしている人がいたんですけど、この人とつき合って結婚したときに、結婚したらもうそのまま自分がやりたいことは、もうできなくなっちゃうのかなというようなことを少し思ったんですね。もし子供が生まれたら、もう子供にかかり切りになってしまうので、そうすると、自分の残された自由な時間って本当にあと何年かしかないのかなというふう思ったので、ちょっと結婚する前に、自分の好きなことをやらせてくれるっていう感じで、海外に行かせていただいた感じですね」

渡航を決意してからは、まずは語学学習に取り組んだ。A 病院で働きながら、語学スクールで2、3ヶ月間ほど週に1、2回の個人レッスンを受けて短期集中で最低限のことを覚え、欧州某国に渡航後、半年間は語学学校で英語学習に集中した。

ある程度の意味疎通が図れるようになった段階で、ウェブサイトではアルバイトやボランティアを探しはじめた。本当は看護師をやりたいかったが、その国の母国語（英語ではない）ができないため難しかった。アルバイトは、イベント企画やサマーキャンプでの掃除・料理などの手伝い、ボランティアは、LGBTのプライドパレード、医療機関の掃除などをした。最も楽しかったのはプライドパレードのボランティアだ。清掃ボランティアは、医療従事者が患者とどのように関わっているかを観るために参加したが、ロビーでの掃除が中心だったため大まかにしか見られなかった。

このように、期待どおりにはいかない点がいくつかあり、自堕落になっていた時期もあったため、1年間のワーキングホリデーに対する達成感は、100点満点中の60点ほどである。一方で、語学の上達や、海外の医療現場や価値観を実際にみることで、自分の考え方が変わり気持ちが楽になった点は収穫だった。A 病院で働いていた頃、仕事に専念してきた患者が家族に見舞いに来てもらうことなく最期を迎える様子を見て「自分は何を思いながら死ぬのか」「何を大事にして生きていくべきか」考える機会が多かった。海外に出たことで、「仕事だけが人生ではない」「人生は楽しむもの」という価値観を知り「自分の感情を素直に出して生きてもいい」と感じられるようになった。

VDさん「日本だけの価値観じゃなくて、『こういう考え方もあるんだ、こう考えて生きていっていいんだ』みたいな感じで、少し気持ちが楽になったというのはありましたかね。海外に行って」

インタビュー「具体的にはどんな考え方に気づかれたんですか」

VDさん「そうですね。何か『仕事だけが人生じゃないんだな』っていうようなことは思ったのと、何ていうんですかね、人生楽しんで、何を大事にして生きていくかっていうのがすごい、何ていうんですかね、達成感じゃないですけど、自分がいい人生だったなと思えるのにつながっていくんだなというようなことは思いましたかね。少し病院で働いていて、やっぱり看取りとかも見ていたので、『自分が死ぬときに何を思って死んでいくのかな』というようなことを少し考える機会が結構多かったです。そのときに、仕事だけの人生で家族もいないみたいな方だったりだとか、最後の最後で余りお見舞いにも、奥さんはいるけど、お見舞いに来てくれないだとか、そういう人たちを見ていく中で、その人たちなりに、絶対家族を頑張って養おうと思って仕事に集中していたんだと思うんです

けど、そのせいで家族のきずなが余りなくてっていうような方もいらっしゃったりしたので、何か、何ていうんですかね、『『どういふ人生が一番自分にとっていいのかな』みたいなのを考えて仕事をしていた時期でもあったので、海外行って自由に生きるじゃないですけど、自分の感情を素直に出して生きていくっていうのも大事なことなんだというのを感じましたかね』

5. 帰国直後の求職活動と就業（B 病院）

欧州某国から 2017 年 1 月に帰国した。本当は海外経験を生かす仕事をしたかったが、1 年のみの経験では十分ではなかった。かといって再度海外へ行く資金はなく、当座の生活費も必要であった。看護師の仕事は好きであったし、すぐに仕事が見つかるので、海外経験を生かす仕事を探しながら、再び看護師として働くことにした。

登録した派遣会社では派遣先の病院をある程度自分で選ぶことができた。本来やりたいことである国際看護の募集要項には急性期の看護経験が必要であったが、海外にいた 1 年間は看護業務をしていなかったもので、初めから急性期を担当するのは無理だと思った。勘を取り戻すために、A 病院で経験した慢性期の治療が中心の病院を要望した。

2017 年 2 月から B 病院に派遣され、看護師として働き始めた。2017 年 4 月をもって派遣契約期間が満了した後、正職員として働く病院を探し始めた。その際には、国際医療に強い病院を探した。具体的には、職員対象の英語講座を開催していたり、海外の病院へ見学や交流のために看護師も定期的に派遣してくれたりする病院だ。海外からの外国人看護師がいる病院で働くことは考えたことがなかったが、もし機会があれば一緒に働いてみたいと VD さんは考えている。

上記の条件に該当した C 病院（現在の勤務先）に応募したところ、正規の看護師として中途採用された。C 病院を選んだ理由は、科の数も病床数も大変多い大学病院なので、急性期を含め幅広く学べると考えたためだ。

6. 現在の正社員勤務先（C 病院）

6-1. C 病院での教育訓練

C 病院は多数の科と病床を抱える大規模な大学病院である。VD さんは中途採用であったため、研修は 1 日のみであった。病院の理念、機械操作方法、出勤・退勤手続などを詰め込みで説明され、翌日には現場に配属された。なお、C 病院は新卒中心の採用管理をしているが、VD さんの所属部門は新卒が入っていない。

C 病院の医師や看護師は多様な科を経験した人たちが多く、様々な価値観や患者の見方を知ることができる。また、患者数が多いため経験を積むことができ、知識の定着も早い。業務を覚えるのに、A 病院では 1 ヶ月必要だったことが C 病院では 2 週間で覚えらる。

C 病院は、研修制度自体は充実しているが、実際に受講することが難しい。VD さんが国際看護を目指すにあたり C 病院を転職先に選んだ理由は、多くの診療科があり急性期の患者の看護を学ぶ機会があることと、語学学習や海外の病院へ職員を見学に派遣する制度があるためだった。実際に TOEFL 対策の講座などがあるが、平日の講座であるため、平日は必ず勤務日である外来部門で働く VD さんは受講できない。また海外の病院見学も、応募資格の中に勤続期間や、自身の休日を派遣日程に合わせられること、師長の推薦状などが設けられているため、VD さんの所属部門は大変多忙で休日をとることが難しく、応募できない。さらに、現在の所属部門は急性期の患者をみる機会がなく、異動希望も退けられている。そのため VD さんが C 病院に転職した理由であった事柄 3 つがすべてかなえられていない状態である。

VD さん「一応、面談が年に2回ほどあるんですけど、そのときに自分のやはりキャリアシートみたいなものを出したりするので、お伝えはしているんですけど、『まずは1年ここで頑張ろうね』みたいな形なので、『そうですね』っていうような」

インタビュー『まずは1年頑張ろうね』の、何か理由みたいなものをお話しいただけるんですか。こういうことをあなたに期待しているからとか」

VD さん「は、特に言われたいです。でも、『助かっているよ』っていうのはすごい言われますね」

インタビュー「ああ」

VD さん『残業やる人がいないから』っていうふうには」

6-2. C病院での仕事内容

最初の配属先（現在の配属先）は希望していた急性期ではなく、外来部門の内視鏡等の精密検査を総合した部署であったため困惑した。採用面接の際に急性期を希望する旨を伝えていたが、「人員調整上ここにしか配属できない」と言われた。ただ、A病院で手術室兼内視鏡室で働いた経験があり、業務内容も嫌いではなかったので受け入れた。

実際に働きはじめると、配属部署内での異動が大変頻繁で、新しいことを次々と学ばなくてはならなかった。配属部署には、内視鏡室のほか、レントゲン、MRIなど色々な分野が含まれており、4ヶ月内視鏡を担当した後、他の検査に異動してまた学び直し、ということが繰り返され、自分のやりたいことからどんどん遠ざかっている気持ちになった。そのため、今の業務では、仕事にやりがいを感じるのは患者から感謝されたときだけである。

6-3. C病院での人間関係

これほど頻繁に異動が生じるのはこの部署だけであった。理由は、夜勤がない部署は外来部門だけであるためだ。看護師は女性が大半を占めており、夜勤のない精密検査室には、産前産後休暇や育児休業をおえたばかりで時短勤務をしている母親が集中して配属される。また、心身の体調を崩している職員も配属されがちである。VDさんはフルタイム勤務で残業も可能なため、そうした職員では賄いきれない人手不足の業務を補うため、頻繁に異動させられているのではないかと考えている。

VDさん自身も2017年12月に結婚して子どもを持ちたいと考えており、いつかは自分も同じ立場になるのだから、母親である職員を大事にすることは大切だと思う。その反面、他の人たちが代わりに頑張らねばならないこと、皆が同じ労働条件でないことを辛く感じている。この問題は職員間のいざこざの原因になっており、VDさんは「疲れてくる」「仕事に集中したい」と思っている。

VDさん「大きい大学病院の中に日勤がある部署ってそこだけになってしまうんです。そこであつたり外来部門ってなってしまうので、どうしても産休、育休上りのママさんが多かったりするんですね。そうすると、時短で働くという方がすごい多いので、フルタイムで働ける人が本当に数えるぐらいしかないので、そして残業もできるってなると、多分扱いやすいんでしょうね、経営者の価値観としては」

VDさん「みんながみんな同じ労働条件で働けないのが、たまにつらくなってしまうっていうふうには思っていますかね、正直。自分も今、結婚しているんですけど、自分も今後、子供が欲しいと思っ

たときに、確かにママさんを大事にするというのは、すごく自分も今後そういう部類に入っていく上では大事だなと思うんですけども、残された人が頑張ってやっていかなきゃいけないみたいなのが、すごい、やはりそこであつれきもあつたりだとか、こういういざこざもあつたりするので、そういうところがちょっと疲れてくるなつていう面ではありますね。仕事に集中したいなみたいなのもあつたりしますね」

また、VDさんは仕事にやりがいを求めているが、同僚たちはモチベーションが低い。多くの同僚が「いい人」ではあるが、仕事に対する考え方が自分とは合わない。

VDさん「今の部署も、もちろん患者さんとのやりがいもあつたりして、学ぶこともすごい多いんですけど、働いている人も、もちろんいい人、いっぱいいるんですけども、『きょうが無事終わればいい』つていう考えの人も結構多かつたりして、『自分は家庭があるから、そこさえ大丈夫であればいい』というような感じの人も結構多かつたりするので、『自分はこういう考えの人とは合わないんだな』というふうに、ちょっと思いましたね」

インタビュー「今は患者さんにありがとうと言われるのが、唯一うれしいとき」

VDさん「そうですね、『私はしっかり仕事をしよう』と思いながら、仕事してます」

6-4. C病院の労働条件・職場環境

平均的な労働時間は週あたり55～60時間と長い。というのも、上述のとおり現在の所属部門には、体調を崩した人や短時間勤務の人が多く、VDさんのほかに残業ができる人がわずかであるためだ。残業代は認められれば支給されるが、始業前残業はあまり認めてもらえないのが不満である。

VDさんの所属する精密検査部門は、夜勤の多い病棟等の他部門で体を壊して異動してきた人が多い。その人たちは異動後に結局離職してしまう場合もある。そのため精密検査部門は職員の異動や離職が比較的激しい。ただこの部門だけでなく、C病院全体も、また一般に大病院はどこであれ、職員の入れ替わりが激しいのだと思う。

6-5. C病院を辞めたいと思う理由

VDさんは今ではC病院を辞めたいと考えている。その理由はいくつかある。

第一に、モチベーションが上がらない職場環境であるためだ。今は患者からの感謝の言葉以外に仕事上でのやりがいは感じられない。

VDさんはA病院では先輩たちのモチベーションの高さに影響を受けて、仕事にやりがいを感じていた（その一方で、プレッシャーにも感じていた）。これに対してC病院では組織の階層が複雑で、病院の上層部と現場との意思疎通が不十分になり、現場からの意見が病院運営に反映されにくい。そのせいで職員は「何を提案しても変わらない」「言われたことをやるしかない」という気持ちになり、モチベーションが下がってしまうのだと思う。もっと各部門の看護師長が現場の看護師にポジティブなフィードバックを返せば、もう少しみんなのモチベーションが上がるのに、と思っている。

VDさん「小さい病院ですと、トップが変わってしまうと、がらっと経営が変わってしまうので、そこはち

よっと3年間働いていても、前のほうがよかったなと思うことはもちろんあったんですけども、その分、意見が通りやすい部分もあったので、小さい病院のほうが。そこは何か上も聞いて、ちゃんと吟味した上で答えを返してくれているなというようなことは感じましたね、上も。ただ、今の病院は、割合階層がすごいいっぱいあるので、まず直属の上に言って、『だめだよ、上がこう言っているから』で返されてしまうので、『何を言っても変わらないんだな』っていうような、『もうやるしかないんだな、言われたことをやるしかないんだな』というようなスタンスなので、それが結構みんなのモチベーションの下がっている原因なのかなって、たまに思うこともあります」

第二に、理念と現実とが一致しておらず、人員配置などその場しのぎの病院運営がなされているためである。具体的には、業務の忙しさから、患者と丁寧に向き合うことができず、職員の技術や倫理観があまり育っていない。最初に勤めたA病院では、理念と現実が一致しており、先輩看護師は倫理的にも厳しく、職員の教育にも一貫性があった。それと比べると、C病院の運営には疑問を感じる。

VDさん「今の病院も、研修制度はすごい充実しているんですけども、やはり業務をやっていく中で、忙しいから仕方ないのかなというふうにも思ってしまうんですけど、患者さんからしたら、忙しいは理由にならないかなと思ってしまう部分もあるので、なかなか研修はしっかりしていても、それ相応に技術だったり倫理観が育っていないのではないかなというふうには正直思っちゃいますね」

VDさんは、職員間で情報を共有し、「同じ観点と同じ対応で患者さんをずっと診ていく」ことができるよう改善すべきだと考えている。VDさんは精密検査室の所属だが、病棟から検査に訪れる患者の状態が申し送りされておらず、患者に負担がかかっている例がよく見られる。反対に病棟の看護師に患者の状況を申し送りしたくても、看護師ではなく補助者が患者を迎えに来るため間接的にしか伝えられずもどかしい。

VDさん「状態が悪くても歩かされたまま検査室に来るっていうことがあったりするので、こちらとしては、患者さんの情報は名前と疾患しか知らないので、例えば『病棟ではこういうふうに動いて歩いてました』とか、『こういうふうな介助が必要でした』という情報がないまま検査に入らなきゃいけなかったりするので、そういう情報の共有みたいなのがもっとできたらいいのになというふうなことはあったりしますね」

22 VD

C病院を辞めたいという思いは、師長にも伝えたが軽く聞き流された。相談にのってくれる先輩はいるが業務に疲れている様子なので「これ以上疲れさせたくない」という思いからあまり言わないようにしている。相談できるのは家族ぐらいである。

7. 将来について

学生の頃は、自分は看護師には向いていないと思っていたが、実際に働いてみると看護師の仕事は嫌いではない。また「やりがい」という面では、看護師は最もわかりやすい職業だとは思う。

C病院を辞めたい気持ちはあるが、転職活動は情報収集をしているのみである。というのも、どんな方針で病院を選べば良いのか、また人生設計において何を優先すれば良いのか、現在悩んでいる過程にあるからだ。

第一に、小規模病院と大病院のどちらが自分に合うのかが分からない。これまで働いた二つの病院を比べると、A 病院は小規模ゆえに「患者と向き合う」という理念どおりの看護ができるが、経験の幅が狭く国際看護に向けて学ぶことが難しい。C 病院は大病院ゆえに多様な経験を積んで早く成長することができるが、忙しさのあまり患者と向き合うことができない。小規模と大規模のどちらにも良い点悪い点がある。

第二に、国際看護に挑戦することと、出産可能な年齢には限りがあることとのジレンマに大変悩んでいる。VD さんは出産後も育児休業を経て働きたい。看護が好きであるし、VD さんの母も働いていたので専業主婦になるイメージが湧かない。夫は VD さんがやりたいようにしたらいいと言うが、一方で、子どもをもうけたいとも話している。この問題は、今後の転職先選びや、そもそも転職するかどうかにも関わってくる。上述のように C 病院には母親である看護師が時短勤務で多く働いている。子どもをもうけるならば母親が働きやすい病院のほうがよい。また、もし転職してすぐに出産となると失礼なことになるので、C 病院で我慢しながら働き続ける方がよいかもしれない。

VD さん「国際もちろんやりたいなど今も思ってるんですけど、やはり結婚して正直子供も欲しいですし、子供が産める年齢もやはり限られたりしているので、それを考えたときにどちらを優先すればいいかというの、今考えていますね、すごい」

インタビュー「パートナーの方と話し合ったりとかされているんでしょうか」

VD さん「そうですね。『やりたいことやればいいんじゃない』とは言ってはくれるんですけど、でも『やはり子供も欲しいね』っていう話をしているので、そうすると、それ相応のやはりママさんとかが働きやすい病院に行ったほうがいいのかなって思ったりもしていますし、その『新しい病院に勤めて、1年もしないうちに子供できましたも失礼かな』って思ったりすると、『今の病院で我慢してやっていたほうがいいのかな』と思う部分もあったりしていて、すごい悩みますね、最近、すごい」

なお、VD さんは保健師の資格も所持しており、保健師の方が子どもを育てながら働きやすいので資格を取得しておいてよかったと思っている。しかし、人手不足で選ばなければどこでも働ける看護師とは異なり、保健師の仕事は離職する人が少ないため求人がなかなか現れない。

ただし、モチベーションが下がっているとはいえ、結婚した以上は責任があり、稼がずに食べさせてもらうことには抵抗があるので、次の転職先に迷っているうちは C 病院で働き続けるだろうと思う。

VD さん「私は、迷っているうちは働こうかなというふうには、正直モチベーションがずっと下がっているので、全然仕事に楽しさを見出せない状況ではあるんですけども、やはり『結婚している以上、文なしで食べていくの』って思う部分もちょっとあるので、今はもう一人じゃないので、ちょっとそこは責任持って働こうかなというふうに思っている状況ですね。なので、迷いながらも多分働くと思います」

実施日：2018年10月23日

対象者：WDさん（28歳女性 初職：アパレル小売 30～99人 販売）

プロフィール

2006年4月 中高一貫校の高等学校 普通科 進学
 2009年3月 中高一貫校の高等学校 普通科 卒業
 4月 大学 家政学部 入学
 2013年3月 大学 家政学部 卒業 衣料管理士資格取得
 4月 A社（アパレル小売 30～99人）に就職（販売）
 10月 A社を休職（精神疾患 傷病手当受給）、自宅療養
 12月 A社を離職 療養しながら求職活動
 2014年4月 B社（百貨店 1,000人以上）に契約社員として就職（事務）
 2018年10月 B社で無期雇用へ転換

1. 大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

WDさんは東京の中高一貫校の高等学校普通科を卒業し、2006年4月に大学の家政学部に進学した。中学生の頃から洋服に興味を持つようになり、高校1年生の頃から大学で衣料について学ぶことに関心をもつようになった。大学選択の時点では、将来の職業には曖昧な考えしかなかったが、大まかには衣料関係の仕事に就きたいと思っていた。とはいえ、専門学校のように技術を極めることは考えておらず、「大学行こうかなって何となく思った」ため、被服について学べる大学に進学することを決めた。

被服を学ぶことに対して、高校の先生からは反対はなく、希望する学科のある大学を紹介してくれた。一方、両親は「家政学以外も見てみたらどうか」と助言された。しかし、WDさんは昔から自分で何かをやりたいと決めたら揺るがないタイプだったため、WDさんが「こうしたいんだ」と決めた後は両親も反対しなかった。

受験校を選ぶ際には、自宅から通える範囲で被服を学べる大学のオープンキャンパスへ母と訪れ、大学の施設を見たり、話を聞いたり、対応してくれた学生の雰囲気も見たりして、「この学校だったらいいかな」と思った大学を受験した。第2志望だった東京都内の大学に一般入試で合格し入学した。

その大学の家政学部では、衣料管理士（テキスタイルアドバイザー）の資格を取得することができた。大学内で受験定員が定められていた⁷ため、受験資格を得るために一定の成績等を納める必要があった。WDさんは「せっかくなので取ろうかな」と思い、資格が取得できるように授業を選択していった。4年生の最後に衣料管理士の試験を受け、10月～12月頃にその資格を取得した。衣料管理士は、衣料について広く全般的な知識のあることを示す資格で、WDさんは授業で教員の指導をきちんと聞いて自分で考えて試験に臨んだため、取得に苦労はしなかった。ただ、専門的な職業でない限り、この資格が就職を左右することはないようだ⁸とWDさんは振り返る。

大学4年生の8月ごろ、WDさんは原因不明の体調不良になり、一向に治らず、座っていても立っていてもつらい状態が続いた。その後たまたま抗鬱剤を処方されたが、飲むと不思議と調子がよくなったため、

23 WD

⁷ 衣料管理士資格の取得自体には受験定員は定められていない。ただ、同資格は認定された大学で所定のカリキュラムを履修して卒業することを要件としているため、WDさんの卒業校では必修科目の受講者数に定員が定められていた可能性がある（参照：日本衣料管理協会「衣料管理士（TA）」<http://www.jasta1.or.jp/qualification/qualification-ta.html>）。

体調不良の原因は精神的なものと判明した。最初は内科にかかっており、体調自体は好転したが、精神面での落ち込みは強くなり、それで精神科にかようようになった。こうしたことから、向精神薬を飲み始め、カウンセリングにも通うようになった。こうした通院は、いまでも続けている。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

2-1. 在学中の就職活動

大学3年生の10月に就職活動が解禁になると同時に就職活動を開始した。それ以前にも、大学が学生を講堂に集めて就職活動の話をする催しに参加したことはある。個別に就職課で相談することはしなかった。就職活動を始めた当初は、とりあえず色々な会社を見た方がよいと思い、大規模なフォーラムで様々な企業のブースで説明を聞いて見聞を広めた。その結果「やはり服飾系の仕事に就きたい」という気持ちが明確になった。個別の会社説明会には、服飾系の会社のみ参加した。また、就職活動を続ける中で「自分ってどういう仕事したいのかな」と考えるようになった。学生アルバイトで販売やカフェでの接客の仕事をした経験などから、自分は人に喜んでもらえるような仕事に就きたいのだと思い至った。

WDさんは子どもの頃から、大人になったら実家から通って働くものだと思っており、姉も自宅通勤であったため、一人暮らしを考えたことがなく、転勤が多い会社は不安だった。そのため応募先企業を選ぶ際に、服飾関連でかつ自宅から通える範囲で転勤のない仕事を探したところ、結果的に販売職や事務職にエントリーすることになり、総合職には全くエントリーしなかった。応募先の大半はアパレルメーカーであった。服飾資材（ボタンやファスナー）を扱う商社の事務にも応募しており、そこは比較的強く志望していたが不合格となった。全部で約30社にエントリーした結果、面接に進んだのは10社前後、大学4年生の5、6月頃に服飾小売業A社の販売職から初めて内定を得たところで就職を決めたので、内定を得た会社は計1社である。

就職活動期間中は、家族との日常会話の中で、父（製造業勤務）、母（専業主婦）、姉（社会人）に見学した会社などについて少々話す程度であった。父は時々、勤務する会社に関する業種の事例を「こういう会社もあるんだよ」と教えてくれた。姉からの助言は特になかった。友達とは就職について具体的な話をしたことはなく、ほぼ1人で活動していた。

A社から内定を得た後の4年生の8月頃から気分の悪さが治らず、かかりつけの内科にいくつもの薬を処方されたが改善しなかった。最後に向精神薬を処方され服用すると体調不良が改善された。しかし精神面の落ち込みは徐々に強くなっていったため精神科に転院し、薬の処方とカウンセリングを受けることになった。原因は今も明確にはわからないが、自分に自信が持てず就職することへの不安はあった。

就職直前の3月頃になると不安状態が強くなり「本当はこうした状態で就職したくない、就職はどうしても無理だ」と医師に訴えた。それまで医師以外で相談できる相手がいなかったため、医師から家族とも相談することを提案され、主治医を交えて初めて母に自分の状態を伝えた。母は理解を示してくれたが、父は就職をするよう説得してきた。父の勧めに従い就職し、入社直後は頑張ることができてしまったが、徐々に不安が強くなり、最終的には休職期間を経て離職に至った。

WDさん「でも確かにそうですね。働くことに対する自信のなさっていうのはやっぱりありましたね。『私みたいな人間がそんな、人にものを売ったり、そんなこと何かできない』みたいな、そういう、『そんなことしちゃいけないんじゃないか』みたいな、そういう不安でしたね、結構」

インタビュー「それをご相談されたのはお医者様だけですか？」

WDさん「そうですね。基本もう、病院でそういう主治医とかに相談してカウンセリング受けたりとかした

んですけど、でもなかなかこう、そういう病院以外で打ち明けられる場所がなかったの、ほんとに就職する前に『もうどうしてももう無理です』って言ったときに、『じゃちょっと家族呼びましょうか』ってなって、そこで初めて母にはこういう気持ちでっていうところを、主治医も交えて話しました。でも結局のところは就職したんですけど」

インタビュー「お母様は『頑張ったら?』っていうことだったんですか?」

WDさん「割とまあ、でも母は私の気持ちを伝えて、でもまあ『そこまですらしょうがないかな』みたいな感じだったんですけど、父は結構断固として説得にかかりました」

インタビュー「ああ、就職しようって」

WDさん「はい、そうです。『ちょっと、せめて行くだけでも行ってみたら』っていう感じでしたね」

2-2. 応募から入社までのA社とのやりとり

就職活動では志望順位をあまり考えていなかったが、A社は第3志望以内には入っていたと思う。A社では面接が2回あり、最初の面接は集団面接だった。入社後に面接を担当した社員から聞かされた話によると、面接室に入って最初の数秒の印象で採用がほぼ決まっていたという。最終面接は、経営層との面接だった。A社での面接において、圧迫面接やセクシャル・ハラスメントはなかった。また、採用理由に関するフィードバックはなかった。内定式で初めて同期と顔を合わせた。同期は約10人で全員女性の販売職だった。

3. 初めての正社員勤務先（A社）

3-1. A社の教育訓練

A社は東京に本社を構える従業員規模30~99人の衣料品小売業である。アパレルメーカーから自社ブランドの服を仕入れ百貨店等で販売している。商品は紳士物も扱っているが婦人服が中心で、20代から40、50代まで幅広い年齢層をターゲットとしていた。販売員は原則女性で、男性社員は少数が本社に勤務していた。販売職は直営店の他、百貨店等の売り場に派遣されて勤務していた。

入社直後に新入社員10人は1週間弱の集合研修を受けた。その内容は、自社ブランドの成り立ち、売上等の日報を打ち込むシステムなどの説明であった。また、グループに分かれて店舗を見学し、自社ブランドの雰囲気を知る活動もあった。

集合研修を終えた後は、諸々の事務的なやりとりを終えた人から順番に配属されていった。早い人は研修終了後すぐに配属されたが、WDさんは遅い方で、集合研修後は本店の路面店で実地研修を1週間弱ほど行い、その後、東京都内の百貨店に配属された。研修から配属までに要する期間は、能力的な理由ではなく、A社と配属先店舗（百貨店等）との事務手続の円滑さによって決まった。

配属されるとすぐに、先輩社員と同じ業務を教わりながらすることとなった。初めの頃は先輩社員が見守る中で業務を行ったが、配属から数日後には先輩が不在でも全て1人で仕事ができる状態になり、レジ業務も配属から一週間しないうちに1人でしていた。売上成績が伸び悩んだときには、先輩が、「普段調子がいいときはこういう感じで接客しているから、その感じで頑張るって」などとアドバイスしてくれた。

3-2. A社での仕事内容

WDさんが配属された百貨店の売り場には8人の社員が所属し、1回のシフトに約5、6人が配置されていた。その百貨店ではA社の婦人服売り場の区画がレギュラーサイズと大きいサイズとに通路を挟んで分かれており、WDさんは大きいサイズの区画に配属された。大きいサイズの区画には2、3人の社員が、

レギュラーサイズの区画には3人が配置され、休憩の時や人手不足の時には互いに助け合った。

A社では「ノルマ」とは言わないが、個人やチームのモチベーション向上のため売上目標が掲げられ、売り場に一日単位であと幾ら売れたら目標を達成できるか売上を確認するシステムが設置されていた。「目標がないとモチベーションが上がらない」ことは納得できたし、チームで目標を達成すると売上達成金が支給されるので、チームで頑張ろうという気持ちにもなったが、こうした仕組みが少し辛くなる時もあった。

なお、個人の売上成績には運に左右される側面もある。例えば、ある店員が客の対応をしたが、その客が他店を見て回って再度A社の売り場に戻ってきた時に、別の店員のもとで商品を購入すると、最初の店員が接客をしていたことに他の店員が気づいていた場合や、最初の店員が他の店員にその顧客が戻ってくる可能性を伝えていた場合は、最初の店員の売上とされるが、そうでない場合は購入時に対応した店員の売上になった。

3-3. A社の労働条件・職場環境

A社から入社前に聞いた事柄と実態とが異なっていたことは特になかった。転居を伴う転勤はなく、自宅から通える範囲の首都圏内での異動のみが想定されていた。仕事内容は販売職に固定されており、本社に異動することはなく、昇進可能性は店長までであった。

給与（休職前）は税込で月19万円だった。労働時間は、早番だと9時半頃から18時半頃まで、遅番だと11時半頃から20時半頃までであった。昼休みを除くと、毎日8時間ほど働いていた。普段は定時で帰宅できたが、セールや棚卸しの時期には残業があった。セールの時は、長い場合で2、3時間の残業があった。残業代は申請した分がついた。

土日は基本的に出勤日で、週に2日ある休日は基本的には連続させず飛び石でとるようになっていた。ただ、一番仲の良い友人は平日に都合がつく人だったため、土日が勤務日であることを残念に思うことはなかった。週に2日という日数は保証されていたが、その2日を何曜日にとるかなど、シフト管理は店長に任されていた。配属された売り場には最低限の人数しか配置されず、一人が休むと、もう一人だけで売り場を担当することになる。また、特定の人に偏って連勤日が発生しないように配慮する必要もあった。そのため必ずしも休みを希望の日には取れるとは限らず、希望日を伝えても無理だと断られることがあった。先輩や子どものいる人など誰かを優先している感じではなかったが、通院の予定が立てにくく困った。

3-4. A社での人間関係

A社で楽しかった思い出は、顧客との会話が弾んだ時や、提案した服を顧客が気に入って買ってくれた時だ。人に喜ばれる仕事に就きたいと思い就職したため、人と接して、自分の言葉等で喜んでもらえると喜びを感じた。A社には「顧客からの感謝にやりがいを求めるべき」という風潮があったが、その点をプレッシャーに感じることは特になかった。

一方、A社で働いていて辛かったことは、第一に希望した日に休みが取れなかったことである。また、売上成績が伸び悩んだ時に、店長から「もうちょっと頑張らないと」と言われたことも辛かった。WDさんは「A社での人間関係は非常に良好だった」と述懐しており、店長の言葉も高圧的なものではなく、励ましの言葉であったと理解している。ただ、自分の努力が結果に結びつかなかったことが辛かった。

さらに、顧客との関係にも悩んだ。WDさんが配属された百貨店の売り場では、30代から50代の顧客が多かったが、中には怒る客や、販売担当者の言動等が気に障ったことや商品についてクレームが入ることもあった。例えば配属直後に、割引の計算を間違えて入金をやり直す際に、焦ってうまく対応できず、

先輩にもよい助言がもらえず、客を苛立たせてしまった。また、他の社員の事例だが、顧客対応についてクレームが入り、ミーティングで改善策を話し合ったこともある。WDさんは調子がいい時には前のめりの状態で顧客に接することができ、特に配属直後の頃は必死で頑張っていたが、上記のような顧客とのトラブルを経験するにつれて顧客に対して身構えるようになり、思うように接客ができず、次第に消極的になってしまった。

WDさん「初めの頃は結構とにかく一生懸命っていう気持ちがあって、頑張ろうと思って、すごく、何だろう、どうやったらいいかなと思って、いろいろとにかく**必死で頑張ってた**ところ、だんだんだんだん接客してって、そうですね、いろんなお客様対応してって、ちょっと消極的にだんだんなってきたところもあったので、何かちょっと、何かちょっと接客するのもちょっと怖くなってきちゃったというか、あんまり何だろう、モチベーションが上がらなくなってきてしまった」

インタビュー「それは何かきっかけになるような出来事はあったんですか」

WDさん「そうですね。何かあったのかな。でも何だろう、いろんなお客様を相手にして、中にはやっぱりちょっと**お怒りになってしまう**とか、そういうこともあったので、そういうのでやっぱりちょっと**身構えてしまう部分**とかあったりとか、思うようにできなくなってしまう部分は、なくはなかったかなっていうふうには」

WDさん「百貨店ってこう、何だろう、割引とか、20%引きの期間とかいろいろあつたりするじゃないですか。あれで計算とかの仕方がうまくできなくて間違えちゃって、お客様にお伝えした値段が間違えて、レジ行ってそれで一回それで入金しちゃって、でも違うってなって、もう一回って返金の処理をして、また入金してみたいなことをしてしまって、それでそのときに自分も焦ってしまったし、うまく対応ができなくて、それでいろいろ返金とかするといろんなレシートみたいの出で、どれを渡していいのかもわからないとか、そういう感じでもたもたしていたらちょっとだけいららさせてしまっ、そのときもその先輩の社員の方とかに、これをお渡ししていいんですかとかいろいろ言っただんですけど、あんまりこう、うまくアドバイスもらえなかったというか、で、うまく結局対応できなくて、ちょっとあまりよくない感じになっちゃったっていうのはありましたけど」

23 WD

3-5. A社の離職理由

WDさんは2013年10月からA社を休職し12月に離職した。精神的に追い詰められたためである。上述のように顧客とのトラブルを経験したことで徐々に接客が怖くなり、努力しても売上目標を達成できないことが辛く、店長からの励ましもプレッシャーになっていた。その上、上述のとおり希望した日になかなか休みが取れないため、診療日が特定の曜日に固定されている掛かり付けの精神科に通院することが難しくなっていた。

しかし無理をすれば仕事ができる状態だったので、店長や周囲の人に辛さを理解されにくい状況にあった。自分の状況を店長に言い出せないまま過ごしていたある日、偶然売り場を訪れた営業部長に近況を尋ねられて、実は辛い状況にあるとこぼしたところ休職を勧められた。後日、本社によばれて人事部と営業部長に「毎日通うのも気持ちもうきつい」と伝えると、すぐに休職するよう勧められ、翌日から休職期間に入った。

WDさん「でも最初休職するまでも、そうですね、人になかなか言い出せなかったのもあって、たまたま賞

業部長の方がたまたま店舗にいらして、最近どう？って言われたときに、店長さんとかには言えなくて、で、その人に言われたときに『ちょっとこう、実は今つくって』っていうふうになんかぼろぼろ話をしたら、『すぐにじゃあちょっと休んだ方がいいんじゃない？』みたいな感じで、『ちょっと本社の方で話そうか』みたいな感じになりましたね」

インタビュー「その営業部長の方は、店長さんに『あの子ちょっと様子おかしいんで声かけてください』って頼まれたとかではなく」

WD さん「とかではなくて」

インタビュー「偶然」

WD さん「はい。あんまりでも、やっぱりどうしても頑張ろうと思えば結構頑張れちゃうような状態だったので、なかなか周りからはちょっと理解されにくい部分がどうしてもあって」

インタビュー「うん、うん、気付かれない」

WD さん「だからそうですね、店長さんとかにもほんとにもうぎりぎりの状態でやってる中で、もう病院に行きたくても休みが合わなくて行けないみたいな感じが続いてて、もうほんとにきつくて『どうしても病院行きたい』ってなって、『すいません、どうしても病院に行きたいんでちょっとここ休みたいんです』って言って、渋々休み入れてもらったりとかってというような状態で、そこまで多分、店長の人も理解がしきれてなかったのかなっていう部分はありました」

インタビュー「精神科って予約なかなか取れないですもんね」

WD さん「そうですね。通ってる病院も先生のいる曜日が決まっちゃってたので、もうこの曜日じゃなきゃだめだってというのがあったので、なかなか、そうなんです」

インタビュー「何か次の予約日までぎりぎりしかお薬出してくれないとかですよ、やっぱり、精神科って」

WD さん「割とそうでしたね。でも安心できる状態であれば1カ月分とか出してもらえたんですけど」

インタビュー「切れちゃうと心配だから、やっぱりちゃんと定期的に行きたいですよ、そこは」

WD さん「そうですね」

人事担当者とともに産業医と面談をし、健康保険の傷病手当が支給される A 社の休職制度を最大限利用することとなった。休職期間に入ると、やっと辛い状況から解放され、気持ちも次第に落ち着いてきた。なにかするということもなく、なんとなく外に出たり家で過ごしたりと、のんびり生活していた。毎朝起きられて食事もとれる状態で、体調は問題なかったが、精神面は落ち着いたとはいえ、わけもなく涙が出るなど不安定であった。次の仕事を考えられる状況ではなかった。家族は WD さんを優しく見守ってくれ、父親も仕事に行けと促すことはなかった。

3ヶ月間の休職期間を最大限使い切ったため、再び本社に出向いた。休職期間中に人事担当者や産業医と面談することはなかった。A 社から診断書を求められたため主治医に相談したところ、「WD さんのしたいようにするのがよい」と言われ、A 社を辞めたいとの意向を伝え、その旨を伝える診断書を書いてもらい、2013年12月にA社を離職した。雇用保険の加入期間が短かったため失業手当は支給されなかった。

なお、医師からは明確な病名を知らされていないが、鬱や不安症のような状態だった。A 社での人間関係そのものは悪くなかったのも、もし希望した日に必ず休むことができ、治療と両立できたならば、もっと A 社で勤務できたかもしれないと WD さんは振り返る。

4. 現在の勤務先（B社）

4-1. B社に就職するまでの求職活動

A社を離職した後しばらくは何もせず休んでいた。2014年の2月を過ぎた頃から仕事を始める気になり調べ始めた。主にインターネットの転職サイトを使ったほか、日曜日の新聞に入っているチラシも見た。両親にも相談した。両親は新聞を見て、資格を取り医療事務をするのはどうかと勧めてくれた。

仕事探しの条件は、体調に心配があり急にバリバリ働くのは難しいと思い、リハビリ感覚で週3、4日働く仕事を、アルバイトを中心に探した。1日あたりの労働時間は4時間などの短時間ではなく通常の労働時間を想定していた。雇用形態や業種にはこだわらず、アパレルや衣料関連ではない仕事も候補として、労働日数を重視して探した。

最終的には、某転職サイトに掲載されていた百貨店B社の契約社員の求人に応募して、2014年4月から事務職として週4日勤務することになった。B社を選んだ理由は、著名な会社なので安心でき、かつ親しみを持てたためである。事務職を選んだのは顧客との関係や人と接することがまだ怖かったためである。B社の選考では、正確さや速さといった事務処理能力を測る心理検査を受けた。面接では、事務職として働く際に大事だと思う事柄や、A社での経験、B社の百貨店についてどう思うか尋ねられた。採用された理由はフィードバックがなかったのわからない。事務系の資格は何も取得していないし、職種が違うので百貨店で働いていた経験はあまり重視されなかったとWDさんは思っている。

4-2. B社の教育訓練

入社直後に2日間の研修があり、約100人の契約社員が参加した。契約社員のほとんどが販売職で、ごく少数が事務職や電話交換職であった。男性もいた。研修内容は、会社の成り立ちの説明、販売の基本などであった。

研修後は実地で業務を覚えていった。B社独自のシステムなので、先輩社員が一からじっくり教えてくれた。教育期間が明確に定められているのではなく、新しい業務を初めて行う時にはそのつど先輩が付いて教えてくれた。他にも分からない時は何でも質問すれば教えてもらえた。一人で一通りの業務をできるようになったのは、入社から数ヶ月後だった。勤続5年目になる今では不安なく業務を遂行できるが、今でも分からないことがあれば上司に教えてもらえる。

また、入社前後に自分でテキストを購入し、関数などExcelの操作方法を独学で練習した。入社するとB社独自のシステムを使う業務が大半であったが、時々Excelを使うこともあるため、多少は活かすことができている。入社直後はExcelを全く使いこなせずたくさん質問したが、快く教えてくれたので徐々に使いこなせるようになった。

WDさん「でも最初でも全くほんとにできなかつたので、たくさん聞いて、でも嫌な顔せず教えてもらえたので」

インタビュー「ああ、よかったですね」

WDさん「はい。もういろいろ、一から教えてもらって、そうですね、そんな感じでだんだん慣れて、使いこなせるようになってきたような感じです」

4-3. B社の業務内容と負担度

WDさんの担当業務は、荷受けした商品をシステムに登録する業務が中心で、発注業務もある。納入業者との関わりは少なく、仕事に関わる人は百貨店の正社員が中心である。同じ部署のバイヤーに発注を依

頼られることが多い。販売職からも、売り場のPOSシステムの不具合へ対処してほしいと電話で頼まれることもある。

配属部署では7人の事務職がチームとなりシフトを組んでいる。各人が担当する商品や部門は異なるが、基本的な業務内容は同じで情報共有もなされているため、急な欠勤で事務職が一人になっても対処が可能で、欠勤者が翌日以降出勤して対応すれば間に合う業務も多い。

WD さん「チームは私含めて7人いるんですけど、なのでその中でこう、今日はこの人休みでみたいな感じでシフトが組まれてはいるんですけど、最悪でも、例えば体調不良で休んじゃってとかって1人になっちゃっても、何とかなるかなぐらいな感じではあると思いますね」

インタビュー「その7人の方皆さんが同じ仕事をしていたらっしゃるんですか？」

WD さん「そうですね。それぞれこう、何だろう、担当するものは若干違ったりするんですけど、基本やっていることは同じようなことですね」

インタビュー「じゃあ、担当する部門とか商品が違う感じで」

WD さん「そうです、そうです、はい」

インタビュー「で、誰か休んだら、その人のところも別の人が一応請負えるようになってるという感じ」

WD さん「基本的にはある程度は共有されてて、でもわからない部分もあるんですけど、そうですね、一応担当は決まってる、でも休みのときでわからないものもあるので、そうするとその人が出勤次第回すような感じですね」

インタビュー「じゃあ、すぐに対応しなきゃいけないということでもないんですか？」

WD さん「そうですね。ものにもよりますが」

4-4. B社の労働条件・職場環境

B社は全国展開している1,000人以上の規模の大きな百貨店である。WDさんは東京都内の店舗で事務職として採用された。店舗の異動は基本的にないが、異動希望を出すことはできる（認められるかどうかは未知数）。

労働時間は午前11時から19時までで週4日働いている。土日のどちらかは休むことができ、残業は全くない。週3日の休みが保証されており、曜日も固定されているので、精神科への通院もできている。また、当初は1年更新の契約社員だったが、法改正に伴い2018年の10月から労働時間や休日、給与などの労働条件は変わらないまま無期雇用に転換した。

インタビュー「その契約内容なんですけども、1年契約とか2年契約とかでは」

WD さん「一応初めは毎年1年ずつ更新っていう形だったんですけど、今は無期雇用になって、はい。契約は今年の10月で完全にもう『これから無期雇用です』みたいな感じになりました」

インタビュー「ちゃんと法律どおり、きちんとやってらっしゃる会社なんですね」

WD さん「はい」

インタビュー「じゃあ、この10月からは、普通の正社員とは違うけれども、無期雇用のちよつと限定のある正社員みたいな感じになってらっしゃるということですね」

WD さん「はい」

インタビュー「それは労働条件とかは無期雇用になっても変わらないですか？」

WD さん「変わらないです」

インタビュー「お給料も、労働時間や週三日の固定したお休みというのも、変わらなかった」

WDさん「変わりません」

インタビュー「ああ、じゃあ、安心ですね」

WDさん「はい」

5. 将来について

B社で働き続けたいと思うが、将来は結婚して子供をもうけたいとも思っているので、将来のパートナーの状況によって自分の将来も左右される。結婚後に仕事を続けるかどうかは、パートナーの経済状況や、パートナーの居住地から通えるかどうかにもよるので、やってみないとわからない。

近い将来結婚するかもしれないが、現在のパートナーと具体的な話はしていないので、彼の考えはわからない。WDさんとしては、自分に仕事と家庭の両立ができるのか自信がないため、もし結婚等に伴いB社を離れる必要が生じた場合には、いったん働くこと自体から離れようかと思っている。

実施日：2018年9月30日

対象者：XDさん（29歳女性 初職：法律事務所 10人未満 パラリーガル）

プロフィール

小学校在学時	弁護士を目指しはじめる
中学校在学時	弁護士事務所にて職業体験
2005年4月	公立高等学校普通科 入学
2008年3月	公立高等学校普通科 卒業
4月	第一志望の大学に不合格となり、大手予備校に入学するが途中で退校。 同年度は大学受験を一切しなかった
2009年4月	交際相手との結婚を迷うも結婚せず 独学で受験勉強（自宅浪人）
2010年4月	国公立大学法学部 入学 法律相談所のサークルに入り、法律を学ぶ
時期不明	司法試験のオンライン講座を受講、司法試験予備試験を受験するが不合格
2014年3月	国公立大学法学部 卒業
5月	司法試験予備試験を受験するが不合格
8月	A法律事務所（10人未満）に正職員就職（パラリーガル）
12月頃	B市のオフィスに異動
時期不明	行政書士資格取得
2016年6月	結婚
8月	A法律事務所を離職 失業手当受給
9月	東京へ転居
12月	B法律事務所（30～99人）にパートタイマーとして就職（事務）
時期不明	宅地建物取引士、秘書検定、漢字検定 資格取得
2018年3月頃	司法書士資格取得に向けて勉強開始

1. 最終学歴卒業までの出来事

1-1. 小学校～高校入学

XDさんは幼少期から読書が好きで、幼稚園児の頃から祖母が文字ばかりで書かれた本を贈り続けてくれた。漢字が読めなかったので、祖母が自ら数百ページも読み仮名をすべてふってくれた。その中に某弁護士が書いた本があり、それを読んだことがきっかけで、小学校3、4年生の頃から弁護士になることを夢みはじめた。また、法律相談をテーマにしたバラエティ番組が好きだったこともきっかけの一つである。

中学校の職業体験の際には、周りの生徒はパン屋さんなどを選んだ中で、XDさんだけが弁護士事務所自ら電話をして3日間の職業体験を行った。これは異例のことで教師もとても驚いていた。また、中学在学中から裁判を傍聴しはじめた。

高校受験の際には、家庭が裕福ではないため私立に行くくらいならば働くように親から言われていた。塾には行っていなかったが中学校での学業成績はとてもよかった。当時近所に、地元の中学生在が皆通う地域密着型の人気塾があり、その塾生から「XDさんという賢い子がいる」という噂を聞いた講師がXDさ

人を塾へ呼び寄せた。友達に連れられ遊びの延長で塾に訪れた XD さんに対して、講師は直近のテストの点数を尋ねてきたので答えたところ大変良い成績だったため、合格実績を増やしたいから入塾してほしいといわれた。XD さんは親から「塾に行くお金なんか、うちにはない」と言われていたため断ったが、塾から「特別に受講料を半額にする」と言われて1年弱通うことになった。その塾はクラスや座席を成績順に細かく分けたり、テスト結果を名前と共に廊下へ貼り出したりする成果主義の強い塾だった。一方、講師が個々の生徒の苦手／得意分野を把握し、時には受講料の追加なしに補習をしてくれるなど、オーダーメイドの指導をする塾でもあった。受講時間も生徒の都合に合わせてくれた。XD さんも得意分野で他の塾生に負けたくなかったため、その分野の授業に入れてくれるよう講師に無理に頼むなどしていた。自分の好きなタイミングでやりたいことができる、この塾の自律性の高い仕組は XD さんにあっていた。最終的には、学区内トップの公立高校の普通科に合格し入学した。

1-2. 大学受験

高校はかなりの進学校であったが、家族からは「国公立大学でなければ進学させない」「私立大学に行くくらいならば高卒で働け」と言われた。そこで高校3年生の現役時代には、某国公立大学法学部を受験したが不合格となった。挫折を味わい勉強が嫌になったが、高校を卒業した翌月から、大手の大学受験予備校に通いはじめた。高校受験時に通っていた塾と比べて大手予備校の対応は、定められた時刻に講義を受けなければならない、講師が塾生の名前を覚えなないといった点が XD さんには機械的に感じられた。XD さんは「自分には合わない」と思い予備校に通わなくなり、勉強することに疲れてしまったため、受験浪人1年目は大学入学試験に願書は出したが受験しなかった。一時は進学を諦めて就職するか、年の離れた当時の交際相手と結婚するか考えた。しかし親に結婚は認めないと強く反対された。また、同じく受験浪人をしていた高校の同級生から、「浪人している同級生はたくさんいるのだから二浪してもいいじゃないか」と説得され、もう一年間、自宅で予備校のテキストを使って独学で勉強することにした。受験浪人2年目には、志望校の難易度を少し下げて異なる国公立大学法学部を受験し、無事に合格した。

2010年4月に入学したその国公立大学法学部には、将来の進路として司法試験を経て弁護士等を目指すか、公務員を志望する学生が多かった。XD さんは学内の法律相談所のサークルに入り活動を始めた。その活動内容は、「弁護士に相談するのは気が引ける」と大学の法律相談所に訪れた地域の方々へ、法律知識を持つ学生たちが、大学 OB の弁護士や法学部教員の指導の下、無料でアドバイスするというものだった。同サークルでは法律知識を問うテストを毎週受ける必要があり、時々出張もあったため、教材費や交通費を要した。

24 XD

高校卒の親からは「20歳を超えて親の金で生活することはあり得ない」と言われており、XD さんは学費や教材費、法律相談サークルの活動費を自分で稼ぐため、自宅近くの飲食店で週に5日アルバイトを始めた。司法試験の勉強の時間を作るべく、大学1、2年生のうちできるだけ単位を取ろうと授業を多数登録したため、1日あたりの勤務時間は長くできなかった。アルバイト先には学業成績を下げたくないのテスト前はシフトを全て休むと伝えた。学生アルバイトが多い店舗だったので、テスト期間はパートタイマーの中年女性がシフトを代わってくれた。大学の勉強は大変楽しく、無事に3年生の前期までに卒業に必要な単位をすべて取り終えた。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

家庭が裕福ではないため、法科大学院制度ができた時にも進学しなかったが諦めて、かわりに在学中から司法試験予備試験のオンライン講座を受講していた。卒業後も受講と司法試験予備試験の受験を続けて

いたが、両親から「いつまで親のすねをかじるのか」といわれ、25歳を区切りに、司法試験に合格しなかったら働こうと決めた。25歳を区切りとしたのは、高校卒の両親がXDさんを出産した年齢だからだ。

2014年5月に司法試験予備試験を受験し、翌月に不合格が判ったので仕事を探しはじめた。好きな法律に関係する仕事をしたいと思い、地域の弁護士会のウェブサイトで弁護士事務所のパラリーガルの求人募集を調べ、募集中の事務所のウェブサイトと比較検討した。弁護士会のウェブサイトを探すとよいという情報は、弁護士をしているOB等に教えてもらって知った。給与はどれも低いので気にしなかったが、自宅からのアクセスの良さや、弁護士の写真が事務所のウェブサイトに掲載されていることを重視した。また、扱う案件のタイプと事務所の重視する事柄、弁護士の紹介文から自分との相性を検討した。2014年7月にA法律事務所に内定し、8月1日付で入職した。

XDさん「卒業してからも受けてはいたんですけど、親ってというか、家庭が、あんまりそんなに裕福じゃなくて、高校も大学も『国公立じゃないと行かせない』って、『私立になるんやったら働け』って言われてたので、大学院、ロースクールの制度ができたときも、私は行きたかったんですけど『駄目だ』っていうことで。司法試験には、そのロースクールのルートの他に」

インタビュー「予備試験」

XDさん「そうです。予備試験のルートで頑張ろうと思ったんですけど、そっちも難しくて合格しなかったの。これ25歳になる年なんですけど、区切りって言いますか。で、何か、もうそろそろ働かないと、親が両方高卒で、もう私のこの年齢の頃とかには私を生んでいたんです。だから、『あんたはいつまで親のすねをかじるんや』っていうことを言われてたので、もう働こうと思いました」

3. 初めての正社員勤務先（A法律事務所）

3-1. A法律事務所の業務内容と負担度

A法律事務所はA市とB市にオフィスを構えており、XDさんはまずA市オフィスに配属された後、B市のオフィスに異動した。

仕事内容は採用時の説明のとおり、電話対応やファイリング、ラベリングなどの一般事務と、裁判に関わる業務の両方に従事した。裁判関連の業務は上司の指示・確認が必須で、2年間勤めたが最後まで1人で仕事をまわすことはできなかった。簡単な案件ができるようになるとさらに難しい業務を任せられることの繰り返しで、3年以上勤続している先輩職員も一人ですべて処理できる状態ではなかった。一方、裁判に関係のない債務整理、交通事故等の事務処理は、弁護士よりXDさんが中心になって主体的に動くことができた。解決できた時に顧客から「ありがとう」と言ってもらえた時には、仕事を楽しいと感じた。

司法試験の勉強をしてきたことは、A法律事務所での業務でも役だった。実務経験はなかったが、普通の人よりは早く仕事を覚えた方だと思っている。

3-2. A法律事務所の教育訓練

入職時には、A法律事務所の方針や目標等を弁護士から直接教えてもらった。入職後しばらくは先輩が業務を教えてくれたが、すぐに弁護士から直接指示を受けて仕事をするようになった。

A法律事務所は規模が小さく、30代半ばの若い弁護士の事務所であったため、扱う分野を拡大する方針であった。資格のない職員に対しても事業領域拡大のために資格取得を勧めてきた。経理担当の若い職員は税理士資格を、パラリーガルのXDさんは行政書士資格を取得するように依頼された。XDさんは大学受験の際、受講日時が厳格に定められる大手予備校のやり方に「時間を縛られる」と感じて通わなくなっ

た。その経験から「自分はやりたい勉強を好きな時間にやる方法が向いている」と思い、資格取得のためのテキストを本屋で買い独学で学んだ。その結果、XDさんは行政書士資格を無事に取得した。しかし、登録して実務にあたろうと思った矢先に、結婚のためA法律事務所を辞めることになったため、A法律事務所では行政書士資格を活かした業務はできなかった。

3-3. A法律事務所の労働条件・職場環境

勤務時間は9時から18時までで週40時間を超える程度で、残業はほぼなく、労働時間に不満はなかった。採用時に賞与は夏に1ヶ月分、冬に2ヶ月分と聞いたが、入社直後だったためおよそ半額を支給され、「ただでさえ給与が低いのに、賞与も少ない」と思った。

3-4. A法律事務所の人間関係

A市オフィスの事務職はXDさんを含め2人で、先輩社員は一般事務と裁判関連の事務に加えて経理も担っていた。入職当初はその先輩は丁寧に業務を教えてくれていた。しかししばらくすると、事務所に2人きりになった際にゴミ箱を蹴るなどひどく当たってくるようになった。さらにエスカレートし、弁護士が事務所にいる時にもきつく当たるようになり、弁護士が気付いてくれた。「もし弁護士が気付いてくれなかったら、理由も言わずに辞めていただろう」とXDさんは振り返る。

XDさん「初めは弁護士が全部、裁判とかで出払ってて、2人きりになったときだけ、いじめられていたという感じだったんですけど、何か、しばらくしたら、それでも抑えきれなかったのか知らないんですけど、弁護士がおるのにわかるような空気感で私に当たってくるようになったので

インタビュー「で、気が付いたんだ」

XDさん「それで弁護士が気付いて私とかに声掛けてくれて話し合いをするようになったので、それまでは、ずっと黙っていました」

XDさん「多分、理由は言わなかったけど辞めてたと

インタビュー「結構ひどかったんですね」

XDさん「そうですね。ゴミ箱蹴られたりとか

インタビュー「ええ、そうなんだ」

XDさん「何か、やり方わからなくて教えてくださいって言っても、何か、『私の上司は弁護士だけで、あなたは私の部下でもない』って言われたんです」

先輩は仕事ができるので「解決のために二人を離すとしたら自分が辞めるしかないだろう」とXDさんは考えていた。しかし弁護士は、B市のオフィスへの異動を提案してくれた。XDさんは提案を受け入れ、入職から4ヶ月後に異動した。異動先のB市のオフィスには2人の職員がおり、一人はベテラン、もう一人は弁護士の妻で経理を担当していた。XDさんが入った直後に入ってきた事務職員とは年齢も近かったので、月に1回は職場のみんなで食事に行くような良好な人間関係を築くことができた。

XDさん「問題になって弁護士の人にも逆に気を使わせてしまって、『どうするか』って、その人が3年以上働いていた人です。その人と私とを空気をちょっとでもましにさせるために、どっちを辞めさせるかってなったら、やっぱり、その1人で何でもできてた人を辞めたら困るじゃないですか。だから、

入ったばっか、まだ私その時、数か月程度だったので、『移るってなったら私やな』って思ったんですけど、でも『せっかく入ってくれたし、頑張ってくれてるから、辞めさせるのはもったいない』って言うてくれて、『もう一つのB市の方のオフィスに移らないか』って言われて」

XDさんが異動後、A市オフィスには前職で法律事務所での就業経験のある人が欠員補充のため新規採用され、即戦力として働きはじめた。聞いた話では、先輩社員とはうまくいっているようだ。おそらく先輩は、急に社会経験のない新人(XDさん)の指導をしなくてはならなくなり、自分のペースで仕事をできなくなったことにいら立っていたのだろうとXDさんは語る。

XDさん「その人は3年以上経験あって、私は、ずっと勉強しかしてこなかった社会人経験がなかったから、やっぱり違うじゃないですか。3年もやってきて、自分のやり方でやってきたのに、何か新人が急に入ってきたせいで、『私がやりたいペースで仕事ができなく』、多分、私の教育の時間とかが増えたのかしらん、最初は丁寧に教えてくれていたので。それで何か、だんだん、いらいらしてきたのかわかんないんですけど、うん、『邪魔や』って言うような感じで、当たられるようになりました」

3-5. A法律事務所の離職理由

当時XDさんには、大学在学中から4年間交際していたパートナーがおり、彼は東京で働いていた。結婚を意識する年齢になったので、遠距離恋愛を続けるか結婚するのか話しあい、結婚するならXDさんが仕事を辞めるしかないという結論になった。2016年6月に結婚し、8月に離職、9月に東京へ転居した。

4. 現在の勤務先(B法律事務所)

4-1. B法律事務所に就職するまでの求職活動

失業手当がすぐに支給されたため⁸、離職から3ヶ月間は失業手当で生活しながら挙式準備を進め、11月末に結婚式を挙げた後、ハローワークでパートタイマーの仕事を探した。

ハローワークの担当者には、法律関係の事務所に絞って求人を探してほしいと伝えたが、法律関係の事務職の求人は2、3件しかなく、その中から選ぶしかなかった。3つの候補の中で、家から近く自転車で通えるB法律事務所にのみ応募し、無事に採用された。

4-2. B法律事務所の業務内容と負担度

B法律事務所は、司法書士、税理士、社会保険労務士、行政書士などの事務所を合体したような法人である。所長は司法書士以外に行政書士と社会保険労務士の資格も所持しており、その配偶者も有資格者である。他にも多様な有資格者が所属している。依頼は事務所宛に来るため、案件分野ごとに課が分かれており、職員は所属する課ごとに異なるデスクの島に配置されている。XDさんは、商業登記・許認可の業務(例：古物商、建設業、医療法人、産業廃棄物の収集運搬業、宅地建物取引業などの許認可申請)を担当しており、同課の職員はXDさんを含め2人である。

XDさんはA法律事務所在職中に行政書士の資格を取得したが、登録後すぐに離職したため行政書士と

⁸ 通常、自己都合による退職の場合、失業手当の支給には3か月間の給付制限が設けられる。しかし自己都合であっても「正当な理由」がある場合には給付制限期間は設けられない。XDさんの場合、A法律事務所への通勤が不可能な場所に転居しなくては夫と同居ができない状況にあった。そのため「結婚に伴う住所の変更」が「正当な理由」に該当すると判断されたと推察できる。

しての業務を経験できなかった。そこでB法律事務所に入職する際の採用面接では、行政書士資格を所持しているので関連業務に携わりたい旨を伝えたところ、従事させてもらえることになった。

XDさん「やっぱり、自分が、その資格を取ったことをきっかけに、じゃあ『自分1人で名前登録して仕事もやってみたい、ただの事務員じゃなくて』って思い始めたから。法律事務所だったら、今、働いているところは行政書士の業務もやっているから、まず自分でやってみたいっていうのを思って、で、そこで働き始めたときに、行政書士をもっているってことを言うじゃないですか、面接で、で、まあ、『させてくれている』っていう感じですかね」

4-3. B法律事務所の教育訓練

採用時、新入職員の歓迎会は特になかった。従業員の入れ替わりが激しい職場だからだろう。ただ、年に1回職場全体の飲み会がある。

研修は基本的には内部で実施しており、部署ごとに職員を集めて有資格者がレクチャーを行う。新しい制度ができた時や制度が変わった時には、司法書士の先生にも知識がないため、勉強のために外部のセミナーに行ったことがある。

入職して1年9ヶ月となる現在、XDさんは新しく入職してきたパートタイマーの指導をする立場になっている。

4-4. B法律事務所の労働条件・職場環境

B法律事務所の所定の労働時間は9時～18時である。XDさんは入職当初は週4日、13時～18時の契約で勤務していたが、業務が多く残業が続いたため、契約上の労働時間の延長を依頼し、今は10時～18時で勤務している。それでもなお、19時、20時まで残業が続いたり、昼休みを返上したりすることが多い。ただしXDさんは時給制のパートタイマーであるため、残業代は適切に支給されている。また、雇用保険にも加入している。

B法律事務所の所長は現在40代半ばで、その下に平均年齢30代半ばの職員が70～80人いる。男女比は女性が圧倒的に多い。というのも、職員の多くはパートタイマーで、その大半が女性であるためだ。正職員には男性が多く、新卒採用者も中途採用者もいる。正職員の中には資格をもたず司法書士の手伝いとして働いている人もいる。パートタイマーなしには業務が成立しない状況であるが、正職員は責任がより重く、部署内でミスが発生した時には、正職員が責任を負う。

XDさんが有資格者であるにもかかわらずパートタイマーを選んだ理由は、新たな資格取得のための勉強時間を確保したいのと、通院をやすくするため、さらには子どもを授かった場合にすぐに辞められるようにするためである。通院頻度はかなり高く、正職員だと急に病院に行く必要が生じても休むことが難しいため、今は治療を優先している。出産するまでは現在の形で仕事を続けるつもりだ。B司法書士事務所では、正職員もパートタイマーも、産休・育休を取得した人は1年後に同じ雇用形態に復職するケースが多い。出産後の働き方については、取引先の知人から保育園等へ預けられないため在宅勤務を選んで聞いて、XDさんは在宅勤務が可能か上司に相談したことがある。しかし、情報漏洩を懸念して今のところ認められていない。もしB法律事務所働き方が変えられるなら、XDさんは変えることを希望している。

XDさん「ただパートなので、まだ資格登録とかはしてないんですけど、将来的にはどうしようかなって、

ただ、行政書士だけで食べていくのって、今は難しいので

インタビュー「そうなんですな」

XDさん「はい。で、その司法書士のやつも担当しているから、どうせなら司法書士も取っちゃおうかなって思って、今、勉強しながらって感じですかね」

インタビュー「そう。それもあってパートなんですか。勉強しながら」

XDさん「そうです。それもあります。で、あと、子どもが欲しかったので、子どもがいつできても、すぐ辞めれるようにって

XDさん「他の事務所さんとかだったら電話してる時に『在宅勤務なんです』っていう、産休中やけど、産休中って言うのかな、何か、『子どもを預けられないけど働きたいので在宅勤務にしています』っていう方とか、何か、取引先とかでいらっしゃるので、何か、在宅勤務の話を上にしたときに、『ちょっと考えてみる』っていうのは言ってくれてるので、情報漏えいとかの兼ね合いもあるので、そこらへんはちょっと難しいんですけど。どうしようか、働き方っていうのも、ちょっとは考えないと。上に相談して変えれば変えたいなっていう」

法律業界は人の流動性が激しい。B 法律事務所でも独立開業するために2, 3年経験を積んで辞める人は多い。一方で、職場環境の悪さが原因で辞める人も多い。パートタイマーの場合は、業務が多すぎて子育てとの両立が困難なため離職するケースが多い。ただ、専業主婦になるつもりはない人が多いので、離職後は、有資格者の場合は他の法律事務所に勤める人が多く、資格がない人はこだわりがないので、全く違う業界で働く人もいる。

辞めた人もB 法律事務所の人間関係はよいと語る人が多く、XDさん自身も職場の雰囲気はよいと感じている。いじめ等の問題もないので、もし辞めるとしたら、今の職場で自分が成長できなくなったと感じた時か、出産した時ぐらいしか思い浮かばない。

XDさん「残業も多いですし、やっぱパートさんだったら、お子さんが小さい人とかも結構多いんですよ。で、帰りたいのに、保育園のお迎えの時間だから帰らなあかんのに仕事が多くて、『これ置いて帰らんか』って言う社員からの圧力で、何か、お迎えが結局1時間遅れたりとか、その仕事って台風とか来ても休みにはならないじゃないですか、お仕事がある以上、でも、幼稚園とか保育園とかって、すぐに休みになるじゃないですか。『帰らせましょう』みたいな、だから、仕事も、『ちょっとすみません、子どもがもう帰られるので迎えに行きたいです』って言っても、『こんなに早くに帰る』みたいなことを言われて、で、遅れて迎えに行ったら、自分の子どもが1人で待っててとか、それで保育園からの人たちからも、『そんな職場で何で働いているんですか』みたいなことを言われるようになって、で、子どもからも『辞めて』って言われ泣き付かれるとか、結構そういう人が、1人、2人じゃなくて、結構いっぱいいたんですよ」

5. 将来について

5-1. 職業キャリアについて

XDさんの配偶者は同じ大学の出身で、学生時代から交際していた。彼も司法試験合格を目指していたが諦めた人であり、XDさんが法律を好きなことや、常に何か目標を定めて進んでいく性格であることを知っているのので、司法書士資格の取得を応援してくれており、有資格者なのにパートタイマーではもったいな

いといって正職員になることを勧めてくる。

XDさんはB法律事務所で働く間にやりたいことが色々と出てきた。入職当初は事務所宛や司法書士宛での依頼を処理するだけだったが、担当した顧客が2回目の依頼時にXDさんを指名してくれるケースがあり、とても嬉しく感じ、また将来独立して仕事をするイメージが湧いてきて励みになる。しかし行政書士資格だけで生計を立てられるほど収入を得るのは難しいので、司法書士資格を取得するための勉強を約半年前から始めた。行政書士資格は司法試験のために学習した内容が頭に残っていた頃に受験したので、フルタイムで働きながらでも、新たに勉強することなく資格を取得できた。しかし、司法書士資格を取得するには「登記」など未だ知らない分野を多く学ばねばならず、受験科目がかなり増えるため時間がかかるだろう。そのため、来年に1度試しに受けてみて、再来年に受ければよいと考えている。

一般的に司法書士は、初めは大きい事務所に登録し、2～3年勤めて独立するケースが多いと聞く。そのメリットは大手事務所には依頼が多数来ることである。一方、独立すると自分で一から営業しなくてはならないが、利益をすべて自分のものにできる。XDさんは司法書士資格が取れた後、今の事務所に登録するか、独立するか迷っている。

独立を考えるにあたりXDさんは、B法律事務所の所長夫婦の来し方から学んでいる。所長は若く知識も浅い30代のうちに配偶者と2人で事務所を立ち上げた。所長夫婦が成功したのは、所長の配偶者は法律知識が豊富である一方、所長は営業力が大変高いため、他の法律事務所と提携して処理しきれない案件を引き受けたり、紹介してもらったりといった、つながりを広げることが上手かったからではないかとXDさんは推察している。それゆえXDさんは、司法書士として成功するのに必要な能力は、法律知識やコミュニケーション能力ではなく、将来受注が増える分野を上手く見つける力ではないかと考えている。実際に所長は、将来伸びる分野をいち早く見つけるのがうまい。たとえば大きな災害が起きた際には、需要が増えると予想してその地域に徹底して営業をしていた。その結果、被災地から多数の案件を得たそうだ。ただ、所長は外回りによる営業力があり新規開拓はうまい反面、顧客と揉めることもある。一方でXDさんは自分自身について、営業力に自信はないが、顧客の信頼を少しずつ積み重ねるのが得意なタイプだと考えている。

XDさんは現在、行政書士、宅地建物取引士、秘書検定、漢字検定の資格を有しているが、今後は司法書士のほか、将来独立して経営者になった時に従業員目線でものを考えられるように、社会保険労務士の資格も取りたいと考えている。また、今は仕事のやりがいを優先しているが、お金を稼ぐことを優先しはじめたら専門職志向は変わるかもしれないと語る。

XDさんは、自分が「資格中毒」になっているのは、産休・育休取得後に30代半ばで復帰しようとした場合、職歴に空白がある自分が社会に必要とされるのか不安であるためだと語る。知人の中には、第一子の育休中に第二子を妊娠し、連続して産休・育休を長期間取得したが保育園に入れず、さらに育休を延長せざるをえず、結局は休業期間終了と共に離職した人もいる。そうした例をみてきたXDさんは、出産後落ち着いた時に「自分はこれだけ是可以する」と自信を持って言える「何か」を身につけたいと考えている。

XDさん「産んだときにパートやったら復帰して何も資格がないときに、その会社に戻れたらいいですけど戻れなかったとき、例えば1人目を育休してる途中で2人目妊娠しちゃって連続で取りたいとかって、中には、たまにいらっしゃる、でもそれとか、何か、保育園落ちたので入れなかったとかで、またさらに『延ばしてください』で、育休の支給してもらえる期間が終わっちゃったとか、そういうのとかで、もう辞めちゃう人とか、で、何か、そういうのもあるから自分が子どもができたとして生

まれて落ち着いたときに、自信を持って『私は、これだけできるんやぞ』っていうような何かを身に付けておきたいっていうのがあったので」

インタビュー「なるほど、出産の前にね。わかる、わかります。すごく」

XDさん「30半ばになって、仕事もしてない、休んで、ブランクがあって社会に戻ったときに自分が必要とされてる人間なのかみたいな」

インタビュー「立派に資格持ってらっしゃるから、もちろん必要だと思いますけど」

XDさん「『何か、怖いな』っていう怖さから、多分、資格中毒みたいなのに」

5-2. プライベートの展望

東京へ転居して約2年になるが、今でもXDさんは故郷に帰りたい気持ちがある。というのも、東京にも弟や友人が住んではいるが、特に仲の良い友人の多くは故郷のA市に住んでいるからだ。職場の人とは仲はよいが、子どもがいる人が多いため夜に飲みに行ったりプライベートで遊んだりできず、心から愚痴を言える相手が配偶者だけになってしまい寂しいと感じている。

また、東京では人と人の距離が遠く感じられる。故郷では知らない人にもよく話しかけるが、東京の人は「自分の世界に入っている人が多い」ので「周りの人は知らない人」というイメージをもって生きているように感じる。東京の人は周りの人を見ていないからか、歩く速度や人をよけるタイミングが異なるからか定かではないが、XDさんは東京に来てから、町を歩いていると人とよくぶつかるようになった。

このように、XDさんは「知らない人とでも普通に話せる空気感」がある故郷や田舎の町が好きだ。趣味は国内の自然豊かな地域を旅行することで、行きたい所はほとんど行き尽くした。海外旅行はあまり好きではなく、新婚旅行では九州を1周した。今はキャリアを積むため東京に住んでいるが、都会過ぎて自分には合っていないと感じる。できれば40～50代にリタイアして、牛が放牧されているような何もない田舎で自然に囲まれて生活したいと夫と話し合っている。ただ、子供が二十歳になるまでは働かなくてはならないので、出産が遅れるとリタイアする年齢を延期しなくてはならないだろう。その場合、夫の仕事には転勤がないため、夫が定年を迎えるか辞職するまでは東京にいるつもりだ。

一方で、早期リタイアには資金も必要なので、不労所得を将来得ることをXDさんが夫に提案し、20代のうちに不動産を購入した。購入に際しては、XDさん自身が宅地建物取引業の資格を取得し、さらに不動産店では、本人自ら不動産を5、6件購入して賃貸収入をえている人を担当につけてもらった。2020年の東京オリンピックの後にも地価が下がりにくい立地のマンションを購入した。自分たちである程度住んだ後に貸し出して、自分たちは別の場所に新しい物件を購入して住む計画だ。

実施日：2018年10月23日

対象者：YDさん（28歳女性 食品製造 300～999人 営業）

プロフィール

2006年4月 私立高等学校 普通科 入学
 2009年3月 私立高等学校 普通科 卒業
 4月 国公立大学 農学部 入学（推薦）
 2011年夏～ 食品製造3社のインターンシップに参加
 2013年3月 国公立大学 農学部 卒業
 4月 A社（食品製造 300～999人）に就職（総合職）
 全国各地での研修後、東京本社営業部門に配属（営業職）
 2015年4月 A社を離職
 4月 結婚 親元を離れる
 5月 B社（派遣会社）に登録
 6月 C社（建設 1,000人以上）の建築資材工場に派遣される（一般事務 3ヶ月ごとの更新）
 2016年11月 契約終了
 11月 D社（住宅機器製造 1,000人以上）の営業所に派遣される（営業事務）
 2018年3月 契約期間満了
 4月 E社（業務サービス 30～99人）にパートタイム勤務開始（スキャニング作業）
 7月 E社を離職 専業主婦
 2019年2月 出産予定

1. 大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

YDさんは中学生の頃から、「食」、中でも栄養成分の研究に興味があり、将来の職業まで考えてはいなかったが、農業科がある高等学校への進学を志望した。しかし、不合格だったため、普通科の私立高校に進学した。中学生の頃から高卒就職という選択肢は全く念頭になく、YDさん本人も両親も大学には行くものだと思っていた。

高校進学後も「食」への関心は維持していた。これといった趣味はなく、好きなことといえば「食べること」だったため、将来は理系でかつ食にかかわることができたらと思い、高校では理系を選択して、大学は農学部をめざすことにした。大学選択時には、首都圏A県にある実家から通える範囲で大学を探した。高校からは一般受験してほしいと言われたが、高校での成績がよかったため、親との相談の結果「楽に入れるならそれに越したことはない」と考え、推薦入試で国公立大学の農学部に合格した。

大学に入学した当初は「卒業後は食品製造の技術職かな」というざっくりとしたイメージを持っていた。早く社会に出たかったため、大学院進学は考えなかった。そのため、大学3年生のゼミ選択では、研究内容というより、拘束時間が短く就職活動と両立できる楽なゼミを選んだ。卒業研究では、生産管理など工場の生産性の効率化について研究した。

25 YD

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

2-1. 在学中の就職活動

大学3年生の夏頃から、食品製造業3社のインターンシップに参加した(いずれも後の就職先ではない)。インターンシップに参加した理由は、その業界をあまりわかっておらず、たとえ違う食品でも全体像を知りたかったためである。また、周囲の友人も多くがインターンシップに参加していたので、自分もやってみようと思った。

YDさんがインターンシップに参加した食品製造企業は、飲料(30~99人)、即席麺(1,000人以上)、調味料(1,000人以上)の3社で、食品の作り方を知ることができて単純に面白かった。当初は3社のうち即席麺の会社を応募候補として考えていたが、想像していたのと実際の社員の雰囲気とが違っていたため、応募をやめることにした。

YDさん「最初っから最後までもうガッツミたいなところでして、何かもう体力、元気に頑張ろうみたいな感じを前面に出している」

インタビュー「営業職でもないのに」

YDさん「ちょっとそれに圧倒されたというか」

インタビュー「ああ、なるほど。インターンシップは技術系と文系と分かれてたんですか?やり方は」

YDさん「いや、皆一緒だったと思います」

大学3年生10月に就職活動が解禁となった。当初は、業種を食品製造に限定した以外にあまり条件を絞らず、エントリーシートをどンドン約100社に大量に提出した。書類審査の段階でどンドン不合格となり、残ったのは半分以下の約50社だった。説明会の日程が被ることがあり、インターネット上でデータを確認して、自宅から通える勤務地・休日が多い・一消費者としてどちらの会社の商品がより好きか、といった基準で優先順位を決めた。休日数は工場勤務の有無によっても異なる点にも注意した。結果的には約40社の説明会に参加し、約30社の面接を受けて、4年生の5月に初めて内定を得たA社に就職することを決めた。他にも最終面接に呼ばれた会社が1社残っていたにもかかわらず就職活動を終えたのは、最初に決まったところに行こうと決めていたためである。

エントリーシートを出した時点では技術系の総合職を探していたが、面接等へ進むにつれて、大学院卒の人と技術職で戦うのは厳しいと判断し、職種にこだわらず営業職でもよいと気持ちが変わっていった。仕事内容よりも早く社会に出たい気持ちが強かったため、大学院進学に進路を変えようとは思わなかった。

就職活動で印象に残っているのは、圧迫面接が結構あったことである。YDさんの発言を否定してかかる高圧的な面接が見受けられた。恐らく会社としては、そうした態度を続けることでYDさんの耐久性を見ていたのではないかと思う。

2-2. 入社までのA社とのやりとり

大学4年生の5月にA社から内定を得ると同時に、就職活動は一切やめた。その理由の一つは、就職活動がもう嫌になっており「最初に内定が出た会社へ行こう」と決めていたためである。また、A社は当初設定していた条件にも合致していた。A社は食品製造業で、本社が東京にあるため自宅から通えると思われたこと、圧迫面接をしてくる会社もある中、A社の人事担当者はとても良い印象で、面接担当者も優しく、優しい雰囲気の中かで面接が行われたためである。

A社では営業車を運転するため、入社までに自動車の運転免許を取得する必要があるため、内定を得た5月

から自動車学校へ通い4年生の夏頃に取得した。10月に内定式が行われ、11月頃に年に一度のお客様向けフェアへ内定者も客として参加した。ほぼ全社員が参加するため会社の雰囲気を知ることができ、A社の食品を食べることもできて単純に楽しかった。その時点では、将来働くことが楽しみだった。また、その時期は卒業論文の作成に追われて、就職後のことを考える余裕がなかったため、社会に出ることへの不安を特に感じていなかった。

3. 初めての正社員勤務先（A社）

3-1. A社の教育訓練

A社は企業規模300~999人の調味料製造業である。本社は東京だが、工場は全国にある。YDさんたち新卒者は全員が総合職として採用され、研修後に配属が決定することになっていた。技術系かどうかというのは採用時点では特に決まっていなかった。同期入社30人のうち女性が20人で、学部卒と大学院卒が混在していた。大学での専攻は農学系が多かったが、家政系（食品科学分野）の人もいた。

入社後の半年間は研修期間であった。最初の2週間は本社で「社会人とはなにか」等の座学の研修を受けた。その後、7~8名ずつの4グループに分かれ、グループ単位で全国の工場3ヶ所を1ヶ月半ごとに異動して研修を受けた。YDさんの所属したグループは、A県に加え、近畿地方の2つの県にある工場でも研修を受けた。研修期間中はA社が借上げたアパートに一人一部屋が割り当てられ、住み込みで働いた。多様な経験を積ませる意図からか、各工場が製造していた商品はそれぞれ異なった。各工場の研修では、前半は既存の従業員と一緒に製造ラインに入り作り方を学び、後半ではその体験をもとに製造ラインの改善案を同期で話し合い企画案を出した。工場研修では残業もあった。

9月に研修が終了し、営業職として東京本社に配属された。配属後の研修はなく、直属の上司について顧客先をまわることで教育を受けた。YDさんは人前で話すことが苦手で、人見知りだったため営業に出ることに不安があったが、配属から半年間、上司と一緒に顧客先（問屋・商社）へ訪問した。上司が徐々にプレゼンテーションの機会を増やしてくれて、メニューの説明などが少しずつできるようになっていった。入社前の説明で、総合職として就職した場合、営業職に配属されれば苦手な営業をやる可能性があることは説明されており、わかったうえで入社した。

3-2. A社での仕事内容

半年間の研修終了後、9月に東京本社の営業職として配属された。同期30人のうち営業に配属されたのは約半数、そのうち本社に配属されたのは5~6人だった。

営業部門は扱う商品はどこの部署でも同じで、顧客タイプ別（問屋・商社、コンビニエンスストア、外食産業など）にいくつかの部署に分かれており、それぞれ20人程度が所属していた。各部署内でさらに少人数のチームに分かれており、それぞれが顧客リストを分担していた。YDさんが配属されたチームは問屋・商社を担当する部署の中の一チームであった。問屋・商社の部署には40代の社員が非常に多かったため、彼・彼女らを役職付きとして下に若年社員をつける構成だった。

YDさんのチームは、直属上司である40代前半の課長の下に、YDさんと40代後半の社員1名の3人構成であった。配属から半年間は、YDさんは売上目標を持たず、日々の業務を覚えるため課長と行動を共にした。具体的には、営業資料の作成やアポイントメント取り、電話対応、商品をアピールするためのメニュー開発、プレゼンテーションの考案などをしていった。中でもメニュー開発はA社の営業の強みであった。調味料だけを顧客にみせてもイメージがわからないので、A社の調味料を使ったメニューのレシピを蓄積しており、そこから担当顧客に適したレシピをピックアップしたり、新たにメニューを開発したりして

提供し、売上げにつなげていた。1年目は上司と一緒にメニューを開発したり、上司の営業をサポートするのが中心であったが、徐々に顧客への説明を上司だけでなく YD さんもするように機会が与えられていった。このように1年目は責任がなかったため、労働時間以外の点では不満はなく、営業の仕事を面白いと思っていた。

入社2年目になると YD さんも売上目標を持つことになり、ノルマ達成のために労働時間が長くなっていった。長時間働いてもノルマが達成できない月もあった。他の社員も長時間残業なしでは達成できない目標を設定されていた。新規に契約を取れた時は、自分の工夫が実った達成感があったが、全体としては仕事を面白いと感じなくなっていった。また、2年目からは業務内容が入社前に聞いていたものとは違うと感じるようになった。

新入社員は担当顧客数も売上目標値も手加減されていたが、それでも月に約 3,000 万円のノルマがあった。新卒社員は先輩から既存顧客を引き継ぐため、努力せずとも前年と同程度の売上にはなるが、目標は前年比 105~110%に設定されるため、プラス α を売り上げる必要があった。YD さんは優良顧客を引き継いだため比較的目標は達成できており、12ヶ月間で目標不達は2ヶ月程度だった。YD さんのチームには定期ミーティング等はなく、目標を達成できていれば上司は何も言わなかったが、月末近くに目標不達の可能性が生じると、「諦めるか、まだ売上が積みそうか」と決断を迫られた。とはいえ目標不達でも、YD さんの上司は強く叱ることはなかった。時には上司の許可を得た上で、本来は翌月納品の商品を顧客に頼んで納品を早めてもらい、ぎりぎり目標を達成させることもあった。

YD さん「先輩から引き継いでるので、一応何もしなくても去年ベースはいくんですけど、プラス α 取らないと、前年に対して105%とか110%ぐらいの目標が課されてるんで、何もしないとほんとに100%とか、それぐらいになってしまうっていうような感じで

インタビュー「新人さんは先輩からお客さんや売上目標を引き継ぐってことは、先輩達は新規開拓をしなきゃいけないってことですか？その渡したお客さん以外の」

YD さん「新規。お客さんの新しいっていうよりは、同じお客さんに違う商品を入れるっていうような感じですね

インタビュー「ああ、なるほど。じゃあ、新人さんは過去の維持がまず大事で」

YD さん「そうですね」

インタビュー「プラス新しいものを買っていただくというのは努力しなきゃいけない」

YD さん「はい」

インタビュー「でもそうすると、毎年毎年上がっていかないとまずいいことですよ」

YD さん「はい」

インタビュー「後に入る人ほど大変ですよ」

YD さん「そうですね」

A 社での業務で辛かったことは、長時間労働に加えて、顧客からのクレーム対応であった。A 社の顧客である問屋の担当者と、販売促進のために卸先の小売店や飲食店を訪問することがあり、その際、商品へのクレームを聞くのが辛かった。名刺交換をすると、問屋から小売店・飲食店への納品が遅れた場合に、YD さんに直接電話をかけて、すぐ納品するよう依頼されることがあった。本来は製造元から直接納品するルートはないが断れず、YD さんが営業車で届け、事後的に問屋・商社へ連絡し、次回納品分と相殺するなどの対処もした。

YD さん「そこで名刺交換したりすると、直でそういうカフェの店長さんから電話がかかってきたりして、届いてないから、納品が遅れてるから急遽来てくれとか

インタビュー「卸じゃなくて、直接メーカーに言いにくる」

YD さん「直接連絡来ることがあって、それが結構」

インタビュー「それ、メーカーから直接販売ってできるんですか？」

YD さん「販売っていうよりは、もう持って行ってしまっ、伝票で後で何か調節っていうのは何回かしましたね

インタビュー「直接もうお届けして、後で卸の方に連絡して、何て言うか、相殺してもらおうとか」

YD さん「そうですね」

インタビュー「そういう。ご本人が行くんですか？YD さんがそこのお店まで届けに」

YD さん「空いてれば行くしかなくて

3-3. A社の労働条件・職場環境

労働時間の長さが、入社前に聞いていた話と1年目から食い違っていた。入社前には、所定の就業時間と見なし残業労働時間制度について説明された。YDさんの月収は総額約25万円だった。そのうち、基本給は約18万円で、毎月20時間分の残業代が固定されていた。残業が20時間を超過した場合は、超過分の残業代が別途支給されることになっていた。また「1年目は残業時間が滅多に20時間を超えないので得だよ」とも言われた。しかし実際には1年目から1日2時間弱の残業が発生した。入社後2年目から売上目標を持つようになると、さらに労働時間が長くなった。会社の規定で残業時間の上限は月42時間に設定されていたが、繁忙期を考慮して年に6回は超過できることになっており、その例外を最大限使っていた。また、月42時間を超えそうになると、上司が「来月は抑えてほしい」と要請してきた。YDさんはA県の自宅から約1時間半かけて通勤していたため、十分に睡眠がとれない状態になっていた。

残業代は、申請した分は支払われた。ただ、正確に申請すると毎月42時間を超えるので、入社時間を実際よりも遅い定時に修正し、夜の残業代だけ申請していた。こうした操作は上司からの指示によるものではなく、他の先輩社員もそうしていたため自主的に行ったものだ。

インタビュー「ただ、超えた分はちゃんと残業代ついてたってことですかね」

YD さん「一応そのつけた分は入ってきてたんですけど、行った時間から退社まで全部つけると、42時間に、毎月収められなかったので、行く時間より、出社時間は定時の時間で来て、夜だけつけるとかっていう、多少の操作はしてました

インタビュー「それは上司から指導されて、そうされてたんですか？」

YD さん「そうしろとは言われてないんですけど、もう収めるために勝手に、パソコンつけた時間は自動で

インタビュー「就業開始時間として」

YD さん「そうですね。その後に自分で何時から何時働いたっていうのを修正してたんで、両方見ればつけた時間が短いことはわかるんですけど、それは何も言われなかったので」

インタビュー「超えると叱られちゃうだろうなと思って、そうしてたという感じですか？」

YD さん「そう、そうですね、はい」

インタビュー「他の人も皆そんな感じですか？」

YD さん「そうですね」

インタビュー「じゃあ、自分だけってちょっと」

YDさん「ちょっとつけにくいっていうのもあって」

3-4. A社の人間関係

A社でのYDさんの同期は30名程度で、うち20名程度が女性であった。一緒に本社配属された数名の同期とは、昼食を共にしたり、愚痴を言い合ってストレスを解消したりできる関係にあった。

同じチームの先輩社員（40代後半男性）は、一人で営業をするのが得意で、売上成績もよかった。後輩指導をする気がなく、課長から指示されればYDさんを営業に同伴させたが、自分から面倒を見てくれることはなかった。

上司との関係は恵まれた方だった。入社2年目に売上目標を持ってからも、大切な顧客に訪問する際には、頼めば上司が同行してくれた。これは偶然YDさんがよい上司に恵まれたためで、他の同期社員も同じ扱いを受けていたわけではなかった。

同期30人のうち4人がYDさんの前に辞めたため、入社から2年以内に辞めた人は計5人、3年以内だと10人前後が辞めていた。先に辞めた同期のうち2人は精神を病んだ。2人とも営業職で上司とうまくいかず、相談しづらいのに売上を求められ、溜め込んでしまったようだ。会社も問題視して上司との面談等が行われたが、それ以上の対策はなかった。このように新入社員が毎年大勢辞めるため、A社は毎年継続的に数名の新卒者を採用していた。なおA社では、一度営業職になると他の職種に異動する可能性はほぼなく、異動願を出すこともできなかった。

インタビュー「毎年入ってくるんですか？新入社員は」

YDさん「結果的に新人が結構辞めていくので、毎年大体数人は入ってたと思います」

インタビュー「ああ、なるほど。そういう辞めていくのは、『まあ、そうだろう』って会社も思ってるのか、『これはよくない状況だから何とかしよう』ってされてたのか、どちらですかね」

YDさん「一応、私より先に辞めた人達は心の病気になったりした子もいて、そういうの受けて、さすがにまずいって思ったみたいで、上司との面談とかっていうのがあったりはしたんですけど、それ以上特に何か変えてくれるってわけでもなく」

インタビュー「先に辞めてしまった方達は心の病気になっちゃったってことなんですけど、その原因っていうのは何か聞いてらっしゃいますか？」

YDさん「二人そういう感じで辞めてるんですけど、二人共営業で、やっぱり上司と余りうまくいってなくて、あんまり相談しづらいけど数字は『取ってこい』っていうような人で、自分でため込んでたのがたまっ
てしまっってっていうような感じの二人でしたね」

3-5. A社の離職理由

YDさんが離職した一番の理由は、労働時間が長く、身体的に続けることが厳しいと思ったためである。通勤に1時間半かかり十分に睡眠もとれないため、風邪をよくひく、日中ずっと眠いといった症状が出ていた。さらに有給休暇を病気以外の理由で取得する人が周りにおらず、自分だけが取得することはしばらく、諦めていた。こうした様子を見て家族からも早々に、A社を辞めてはどうかと言われていた。YDさんは当初、3年間は辞めずに頑張るつもりだったが、家族も「それがいいよ」と言ってくれたので2年で辞

めることにした。

入社2年目の12月に結婚が決まったことをきっかけに離職を決意した。引きとめられると分かっていたため、A社には配偶者の転勤という虚偽の理由を伝えた。他の営業所への異動を提案されたが断ると、引き下がってもらえた。後任はYDさんの1年後に入社した新入社員で、1月頃から2人で顧客先をまわり引継をした。3月末まで働き結婚し、4月に有給休暇を消化してA県の実家から近い土地へ引越した。

インタビュー「辞めるってお伝えされたときに、会社の方からどんな反応がありましたか？」

YDさん「最初はやっぱりとめられて、で、とめられるのがわかっていたので、嘘つきまして、結婚で主人が転勤になったっていうことにして、で、もう辞めざるを得ないような状況にしましたね」

インタビュー「角が立たないように。方便ですよ。そうしたらまあ、諦めてくれた感じですか？」

YDさん「営業所も一応何か所かあるんで、そっちの提案もされたんですけど、それはちょっと無理だっていう話で。そしたらもう、しょうがないかっていう感じだったんですけど」

インタビュー「残務というか、引き継ぎみたいなのを次の方にした期間はありました？」

YDさん「会社にされたのが12月の、1月か、1月の最初とかだったので、そこから引き継ぐのが私の1個下で入って来た新入社員で、もうぼぼぼぼ伝えたときから二人で回るようにして引き継いだっていう感じですね」

インタビュー「そうすると、その次の方にとっては、他の人は4月から担当を持つんだけど、それよりちょっと早い段階でお客さんとこ回ることになったって感じ」

YDさん「そうですね。数字は私のままで引き継ぎをやるっていうような感じですね」

4. 離職後の勤務先（C社、D社）

4-1. A社離職後の求職活動

2015年4月にA社を退職したが、専業主婦になるつもりはなく、契約社員や派遣社員として働くことを配偶者と相談して合意を得ていた。正社員を避けたのは、勤務先が自宅から近く、労働時間が一定で、あまり責任が重くない仕事に就いて、家庭の方に重点を置いた働き方ができればいいなと思ったためである。正社員の一般職も検討しなかった。インターネットで転職先を探し、5月に派遣会社B社に登録し、6月1日からC社に派遣された。本来は、派遣登録の際にB社で適性検査等を受ける必要があるのだろうが、実際はインターネット上で登録が完了し、電話でC社を紹介され、B社の担当者と見学に行き、就業を開始した。すぐに派遣先が決まったため、他社の契約社員等には応募しなかった。派遣先を決める際の条件は、営業職の経験があるので、営業事務か一般事務を希望した。勤務時間は9時から17時を希望したが、給与の希望は出さなかった。

4-2. 初めての派遣先C社での就業

2015年6月1日から建築会社C社の工場に派遣され、一般事務の仕事をした。3ヶ月ごとの更新で、計1年半ほど働いた。企業規模は1,000人以上だが、配属された営業所の従業員規模は10~29人であった。時給1,400円で9時から17時まで週5日勤務であった。相場と比べて納得のいく金額であり不満はなかった。

仕事内容は、工場で製造した建築資材の生産数や卸先などのデータを入力する生産管理事務だった。事務の仕事は初めてであったが、あまり頭を使わない簡単な仕事で、研修などは一切なく、前任者からの引

継ぎは1週間で終わった。前任者も同じく派遣会社B社の登録派遣社員だったが、親の介護のために辞めたとのことであった。派遣登録時の募集要項には事務スキルの要件が記載されていたが、派遣会社B社では教育訓練などは何もなくなかった。YDさんは普通自動車運転免許以外の資格を持っておらず、なぜすぐに派遣先が決まったのかよく分からない。派遣社員として働くうちに、簿記をやってみようと思った時期もあったが、結局資格取得はしなかった。

2016年11月に契約の更新をやめた。仕事内容や人間関係はよかったが、狭い事業所内で喫煙する人がおり、再三改善を訴えても変わらなかったためである。YDさんは煙草が嫌い、事務所内で吸い始める人がいると離席するようにしていたが、それでは対応できないほど喫煙が多かった。後任が派遣され、引継ぎをした上で離職した。

4-3. 2件目の派遣先D社での就業

2016年9月にC社を辞める意思を派遣元B社に伝え、11月頃に辞めた。次の派遣先が見つかるかどうかは特に心配せず、大丈夫だろうとなんとなく思っていた。実際、10月～11月頃に次の派遣先D社を紹介された。

D社はシステムキッチンや食器洗浄機などを製造する住宅機器メーカーで、企業規模1,000人以上の大企業であった。配属された営業所の規模は30～99人だった。時給は同じく1,400円だった。勤務時間は9時から18時を指定されたが、長かったため、途中から17時半までに変更してもらった。3ヶ月更新で、2016年11月から2018年3月まで、1年4ヶ月ほど働いた。

最初の1ヶ月間は前任者から引継ぎがあった。仕事内容は、営業職が獲得してきた顧客からの要望をもとに、商品の見積もりを作った。営業職が職場に滞在する朝や夕方には適度に人と関わり、日中は自分のペースで黙々と仕事を進められる、メリハリがある点が楽しかった。しかし定期的に通院する必要が生じて17時半まで働くことが難しくなり辞めることにした。3月末で契約が終了するのに、後任者が派遣されたのが3月下旬になり、引継期間が一週間程度しかなかった。配偶者には仕事のことを日々報告し、辞めることにも意見は言われなかった。実家の家族にも辞めると報告したが、意見はされなかった。

5. 直近の勤務先(F社 パートタイム)

次は派遣とパートタイムのどちらにするか悩み、両方で探すことにした。D社での契約終了日についてB社の担当者から「もっと長くいてほしい」と言われたが、早期に次のパートタイムが決まってしまう期待に応えられず、B社の担当者とトラブルになった。そのため次の派遣先を頼みづらくなり、B社とは異なる派遣会社E社に登録した。新しい派遣会社E社には、勤務地は自宅から電車・徒歩含め30分以内、労働時間は最長で9時から17時、最短で6時間ほどのフルタイムで週5日勤務という条件を出した。給与額に関する要望は出さなかった。今度は勤務時間を減らすつもりだったため、見つかるかどうか少し不安があったが、派遣先よりも先にパートタイムの仕事が見つかりF社で働き始めることにした。

F社は、A県にある従業員規模30～99人の中小企業であった。業務用サービス事業を営んでおり、YDさんの仕事内容は、顧客企業から託された膨大な紙資料をPDFデータ化するというものであった。立ち仕事ではなく座ってできる仕事であった。2018年4月から働き始め、7月中旬まで3ヶ月ほど続けた。時給が1,100円程度と高かったこともF社を選んだ要因だった。勤務時間は、9時から17時まで週5日、調節も可能だった。同じ業務に携わる人が大勢いたため、YDさんが休んでも業務に支障が出ず、休みやすい環境だった。他の従業員には、配偶者の扶養の範囲内で働いている人も少なくなかった。フルタイム勤務のためパートタイムでも社会保険に加入できるはずだが、F社から加入が認められず、国民健康保険に加

入していた。

インタビュー「YD さんの場合だと、時給1,100円で9時5時で週5で働くと、保険は払わなきゃいけない範囲超えますよね」

YD さん「そう、そうですね、はい」

インタビュー「初めからもうそういうつもりで、社会保険を維持しながら働こうっていうことだったんですか？」

YD さん「この会社の社会保険に入る予定だったんですけど、入れてくれなくて、国保で自分で払ってました」

インタビュー「こんだけ常雇用だと、今度はそろそろ入らないとまずいんですけどね」

YD さん「多分、本来だめなんだと思います」

インタビュー「だめですよ。2カ月以上経ってたら入らないとアウトなはずですけどね」

YD さん「本来、そうハローワークの方にも言われたんですけど、ちょっと入れてくれなくて」

これまでに営業、一般事務、営業事務、軽作業と多様な職種を経験し、その中では営業事務が最も自分に向いていたと感じる。F 社の仕事は楽しくはなかったが、労働時間の融通が利く点がよかったため選択した。また、黙々と作業を続ける職場だったため、あまり周囲と話す機会はなかったが、話してみたら悪い雰囲気ではなかった。2018年7月中旬に、妊娠をきっかけに退職し専業主婦となった。

6. 将来について

インタビュー実施時（2018年10月）、YD さんは第1子を妊娠中で2019年2月に出産予定である。いずれ第2子をもうけたいと希望している。一方、配偶者は正社員だが、YD さんが専業主婦のままでは経済的にはぎりぎりの状態になり心配なので、漠然と可能な範囲で働き続けたいと考えている。妊娠出産と仕事の再開時期との兼ね合いは検討中で配偶者と相談している。現時点では第2子が1歳になった頃に仕事を再開したいが保育園が見つかるか分からない。仕事を再開する場合、最初は短時間勤務をしたいため、パートタイムの方が探しやすいのではないかと思うが、子どもが小学校高学年になったら、9時から17時などのフルタイムで、F 社で働いていた程度に働きたい。条件が合えば正社員でもいい。ただ職歴が短いので正社員の仕事を見つけることは厳しいのではないかと思う。なお、YD さんは現在 A 県に住んでいるが、実家が東京に転居したため、育児について実家のサポートを受けることは難しい。

実施日：2018年10月28日

対象者：ZDさん（31歳女性 初職：情報通信業、1,000人以上、事務職）

プロフィール

2003年4月	公立高等学校 普通科 入学
2006年3月	公立高等学校 普通科 卒業
4月	大学 文学部 進学
2007年夏	1ヶ月間A社でインターンシップに参加し内々定を得る
2008年9月	リーマンショック発生
2010年3月	大学 文学部 卒業
3月	東京都に転居
4月	A社（情報通信業、1,000人以上）に正社員就職（事務職）
不明	マスコミ塾に通う
2012年7月	A社を離職
7月	B社（出版社、4人）に正社員就職（編集）
10月	B社を離職
10月	ボランティア団体Xの有償ボランティアスタッフとして活動開始
2014年4月頃	有償ボランティア 終了
10月	欧州A国に渡航し3ヶ月間語学留学 語学学校でインターンシップ（事務職）に参加
12月	帰国 結婚
2015年4月	C社（ビルメンテナンス会社、100～299人）に正社員就職（事務職）
不明	簿記、秘書検定の資格を取得
2017年12月	出産 脳出血を患うがリハビリにより回復
調査時現在	C社で育児休業を取得中
2019年4月	C社で職場復帰の予定（調整中）

1. 中学校卒業時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

ZDさんは首都圏の出身であるが、子どもの頃に親の転勤により近畿地方に転居した。高等学校普通科に進学後、現役で近畿地方の四年制大学文学部に進学し、英文学を専攻した。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

ZDさんは2007年の大学2年次の夏休みに、情報通信業A社の有償インターンシップに参加した、このインターンシップは全国各地で実施され、ZDさんが参加した近畿会場には約100人が参加していた。インターンは1ヶ月間プログラミングによるものづくりを行い、見込みがあると評価されると内々定が与えられた。ZDさんは働きぶりを認められ、早くも内々定を獲得した。

しかしZDさんは、本来は他の会社を第一志望としていたため、A社の内々定を得た後も就職活動を続けた。しかし、大学3年次の夏にリーマンショックが起きて、新卒者の就職状況は非常に厳しくなった。応募した会社が突然採用活動を中止したこともあった。不安のあまりに、むやみやたらと様々な業種に広

く浅く応募してしまいました。インターネットを通じて片っ端から約 100 社はエントリーしたが、ZD さんは人前で話すことが苦手な面接選考に苦戦し、どの会社からも内定を得ることはできなかった。そのため、大学卒業後の 2011 年 4 月から A 社に就職した。このように ZD さんは、「ゆとり教育」と「リーマンショック」のあおりを最も受けた世代であった。1 年上の大学の先輩から、「就職活動はそんなに難しくない」と言われたが、全くそんなことはないと感じた。

3. 初めての正社員勤務先 (A 社)

3-1. A 社の労働条件・職場環境

A 社は従業員規模が 1,000 人以上の情報通信業の大企業である。東京に本社があるため、ZD さんは A 社で働くために実家を出て上京し、一人暮らしを始めた。ZD さんが就職活動を行った 2008~2010 年は、世界的な金融危機の影響で多くの大企業が新卒者の採用を見合わせた。A 社はこれを好機とみて優秀な人材の獲得を図ったため、2010 年 4 月に採用された同期は約 300 人と大人数であった。総合職と一般職の二つのコースがあったが、総合職はインターンシップ経由でのみ採用活動が行われていたため、ZD さんも総合職として採用された。

ZD さんはインターンシップ後に内定を得た際に、A 社と雇用契約書を取り交わした。その際にはよく理解していなかったが、その契約の有効期間は入社後の試用期間終了時までであることが、A 社へ入社した後にわかった。A 社では、入社直後に 2、3 ヶ月間の長期にわたる研修を行い、その中で新規採用者の業務への適性を再度評価し、評価結果をもとに本契約における給与等の待遇を決定していた。本採用時の労働条件は研修時の評価によって決まる。プログラミングの成果が非常に優秀であった場合は本契約の条件は試用期間中より上昇するが、給与が大きく上昇したケースは、ほんの一人か二人程度かもしれない。ほとんどの総合職は、内々定時に提示された雇用契約よりも待遇が下がるか、据え置きされるかのどちらかであったと思われる。研修において適性がないと判断された場合、正社員ではあるが「訓練生」と呼ばれる「窓際族」のように扱われた。訓練生の給与等の待遇は通常の総合職よりも低い。

ZD さん「いやあそれが、私の場合は、ちょっと何ていうんですか、だめというか、入社後の研修で、ごく一部なんですけど、会社が合わないなというふうに、適性がないというふうに判断した人たちは、訓練生の扱いになって、それは何かもう、何て言うんでしょう、実質…」

インタビュー「窓際族みたいなことですか」

ZD さん「まあそうですね、はっきり言うと何かそういうふうな感じで」

26 ZD

ZD さんは研修であまり高い評価を得られず「訓練生」とされた。本採用の契約を交わす際には内々定の際に示された金額より低い給与額の契約書にサインをせざるをえなくなった。内々定時の雇用契約で提示された給与額を見込んで引っ越し等を行っていたため、生活費を賄うことが難しくなった。さらに、内々定時の雇用契約ではフレックスタイム制を適用すると示されていたが、本契約では特定の時間帯に 8 時間勤務することを義務づける内容に変更された。さらに本採用時の雇用契約の内容は 2 年間の期限付きのものであった。もし 2 年後に引き続き雇用されることを希望する場合には、給与等の待遇はさらに低くなると宣告された。契約書にもその旨が記載してあったように思う。このような契約内容の変更がありうることを、ZD さんは会社から一切説明を受けていないと記憶している。

ZD さん「何か、内定いただいたときの入社の書式というか、雇用契約とは違う契約書、また書かされ

てサイン、書かされる形なんですね、だから、お給料とかも全然違っていて」

ZD さん「一応最初、フレックス勤務とかっていう形だったのが、もう8時間固定とかいうふうに」

ZD さん「そのお給料を見込んで引っ越しとかいろいろしてたんで、ちょっとほんと」

インタビュー「何か説明とかないんですか、そのことについて」

ZD さん「そういうことがあるって全然知らずに入社してたんで」

ZD さんは A 社で訓練生として過ごしたことで、訓練生は「存在を認められない」ような状態に置かれていると感じた。というのも、入社前には大々的に謳っていた年 1 回の大きな全社集会（派手なイベント）や、家族を招待できるイベント、月に一度の集会や、会社の方針を決定する会議等に参加が認められなかったためだ。

ZD さん「正社員です、はい。でも何だろ、前もってうたってた月 1 回の集会とかそういうのにも参加させてもらえなかったり、会社の行う、全社的な催し物も参加させてもらえないとか」

インタビュー「そんな細かいあれがあるんですか」

ZD さん「何か、『存在を認めない』って感じだったんですよね。何かすごいショックを受けて」

ZD さん「そういうのも、ほかの人は行けるけど、出席しちゃだめとか」

インタビュー「差別的な扱いが」

ZD さん「そうですね、『家族も呼んでいいよ』っていうものも、『来ないで』みたいな感じで」

訓練生とされた人は、大抵は 2 年以内に転職するようだった。ただ、2 年の間に通常の待遇で本採用された総合職と比較して突出した高い成果を出せば、訓練生から通常の待遇に昇格されることもあると言われ、それを目指す人もいた。しかし上述のように、重要な会議への参加が認められないため会社全体の方針について知る術がなく、昇格するためにはどのような成果を出せば認められるのかといった具体的な評価基準も示されていないため、訓練生が昇格を実現することは厳しかった。

ZD さん「結局、あちらももう、何だろ、『存在を認めない』っていう感じなんで、『何を求めているか』とか、『こういうの出したら上げてくれる』とかっていうのは、教えてくれないんですね、なんで、自分で探して」

ZD さん「会社の方針とかっていう会議にも参加させてもらえないんで、どういうのが求められるとかっていうのは、ちょっと手探り」

3-2. A 社での仕事内容

研修終了後、適性がないと判断された ZD さんは「訓練生」として扱われ、自社製品のバグを発売前にチェックする部署に配属され、事務的な仕事に従事した。ZD さんは実際にものづくりに携わる業務を希望していたため、一方的に配属と業務内容を通達されたため不本意に感じた。

3-3. A社の教育訓練

A社には従業員をゆっくり育てる意志はあまり感じられず、「即戦力になりうる卓越したスキルを持った一部の従業員さえ定着してくれればよい」という方針であるように思われた。また、A社の社屋内には独特の標語が多数掲げられており、いささか宗教的だと感じた。

ZDさん「結局、1年間とかいても、普通に入れても、結構厳しい会社なので、年間の辞める人の数の方が採用人数より多かったりして」

ZDさん「入れ替わりが激しくて、会社であんまり育てるっていう意識ではなくて、ゆっくり育てるっていうよりも、即戦力」

ZDさん「『その人たちさえ定着してくれれば、あとはまあいいかな』って感じなので」

3-4. A社の人間関係

ZDさんは近畿地方の大学出身であったため、上京した当初は東京に全く知り合いがいなかった。ただ、一緒に入社した同期の中で10人ほどと仲良くなった。その中には、会社に一方的に雇用契約内容を変更されたことにショックを受けて、鬱状態になってしまった人もいた。A社は従業員の入れ替りが大変激しく、年間の採用数より離職者数の方が多かった。後にZDさんが離職した2012年7月（入社から2年4ヶ月後）には、仲良くなった約10人の同期は、全員離職してしまっていた後であった。

3-5. A社の離職理由

上述のとおり、内々定の時に提示された雇用契約と本採用後に実際に取り交わした雇用契約の内容とが全く異なり、正当な待遇への昇格も意図的に困難にされた。ZDさんは新卒者で他の会社で働いた経験はなかったため、このような「存在を認めない」ような扱いを受けたことに対して、これが社会の常識であるのだとすれば、社会とは非常に辛いものだった。

ZDさん「一応本契約を結んだときに、『2年間はこの条件で、さらに長くいるのであればもっと下げろよ』みたいな感じのことを言われて」

インタビュー「って言われたんですか」

ZDさん「そう、言われたんですよ。初めて就職するから、ちょっと何か、これが社会の常識なのなら、すごいづらいなと思って」

本契約の契約期間である2年を過ぎると、さらに待遇を下げられると告知されていたため、訓練生となったZDさんは働き始めた当初から2年間を一つの区切りとして意識せざるを得なかった。また、A社の従業員を大切にしない方針が自分には合わないと感じたため、2年も勤続することはできないと思い、入社から1年を過ぎてから転職活動をはじめた。

4. 二つ目の正社員勤務先（B社）

4-1. B社に就職するまでの求職活動

ZDさんは、いずれは転職に向けて動き出さなければならないと常に考えてはいた。しかし、予期せぬ

雇用契約の変更や訓練生として受けたひどい扱いにより、非常に大きな精神的ダメージを受けて、一時は死にたいと思うほど追い詰められていた。そのため、入社から約1年間は何も行動に移せない時期が続いた。

転職に向けて活動し始めたきっかけは、授業料を支払ってマスコミ塾のようなところへ複数同時並行して通い始めたことである。父親がマスコミ関係の仕事をしている影響で、自分もマスコミ関係の仕事をしてみたいと思うようになった。そこで、土曜日などの休日に塾に通い、ライティングやインタビューのスキルを身につけた。習得したスキルを活用できる仕事に就こうと思いハローワークでみつけた出版社B社に応募した。即日で採用が決まり、すぐに入社してほしいと言われたため、A社を離職すると同時に転職した。転職活動を始めてすぐにB社の内定が出たため、他社への応募はごくわずかだった。

4-3. B社の業務内容と負担度

B社は小規模な出版社で、社長と社長の配偶者の他、従業員はZDさんを含めて2人だけであった。事業内容は、地域の専門誌を自社で月1回発行していた。印刷は外注していた。ZDさんは編集者として取材から記事の執筆・編集まで、多様な業務を担った。仕事内容は自分に合っていると感じていた。

4-2. B社の労働条件・職場環境

給与額はA社の訓練生の方が高いほどであった。休日数は隔週週休2日で、日曜は毎週休日だが、土曜は2週間に1回休みであった。労働時間が長かったにもかかわらず、毎日決まった時刻にタイムカードを押させられた。ほぼ毎日終電で帰宅していたが、全く残業手当は支払われなかった。

4-5. 人間関係

B社は規模が小さいため、経営方針や雇用管理、社風等に社長の人柄が非常に色濃く反映された。社長はパワーハラスメントを起こす人物だった上、社長の配偶者も個性が強い人であった。そのため、B社には従業員が定着しないようで、常にハローワークに求人を出し続けている状況であった。入社後、先輩から、B社は入社1日目で辞めてしまう人もいるくらいだと忠告された。先輩自身は、自分はもうこういう人生なのよと諦めた様子で勤続していた。

4-6. 離職理由

B社を離職した主な原因は、長時間労働と社長の人柄である。社長は従業員に対して、頻繁に怒鳴ったり物を投げつけたりした。社長の配偶者も従業員への当たりが強かった。

今思い返すと、B社は採用面接の時点からおかしな点があった。例えば家族の出身大学など、面接で質問するべきでない事柄を尋ねてきた。面接時にも「少しおかしいのではないか」と感じていたものの、A社での「存在を認めない」ような扱いから早く逃れたかったのと、出版業界で内定を得られる数少ない機会であることへの焦りから、転職先を早々に決定しすぎた。当時のZDさんは労務管理に関する知識が不足しており、B社の問題点を採用面接時に見極めることができなかった。

B社へは入社から2か月後に辞意を伝えたのだが、それから離職する2012年10月までの1ヶ月間は、社長の配偶者からZDさんに対する扱いは特に厳しくなった。例えば、来客からの差し入れをZDさんにだけ配らない、ZDさんが取材で外出中にデスクの引き出しを勝手に開き、書き損じた紙を見つけて無駄にするなど1時間怒鳴る、などである。辞められるのは困ると腹が立つてのことだろうが、一方で従業員が辞めることには慣れてる様子だった。一方ZDさんは、転職して3ヶ月で離職して再び転職活動をし直

すことになり、自分が駄目になっていくという気持ちになった。

このような B 社の社長とその配偶者から受けたハラスメント行為や数々の労働法違反について、ZD さんは B 社に勤めている間にはハローワークに伝えることはできなかった。しかし離職後、転職活動のためにハローワークを訪れた際には、面接時に不適切な質問をされたことなど B 社の問題点について、職員へ遠回しに報告した。

ZD さん「そうですね、何かお客さんが持ってきてくれた差し入れとかも、私だけくれなかったり」

ZD さん「何か取材行って帰ってきたら、何か私の机、引き出し開けられてて、書き損じとかあったんですけど、どうしてくれるんだってすごい、紙1枚でも無駄にするなって、めっちゃ1時間ぐらい怒鳴られたりとかして」

ZD さん『『怖いな』って思って。でも何でしょうね、一つ目の会社が、結構『存在認めない』とかっていう風だったんで、『もう、どこでもいいから』、『出版、ほんとうに入れてくれるなら』っていう何か気持ちで、焦りで転職しちゃったところがあって、あんまり見極めれなかった気がします」

ZD さん『『何度も転職するのってどうなんだ』っていう、何かこう、『どんどんだめになっちゃう』とか思ったり」

5. ボランティア活動と留学

5-1. ボランティア団体 X での有償ボランティア活動

B 社を離職してからの約 2 年間は、ZD さんにとって「放浪」していたような期間として位置付けられている。ZD さんは B 社離職から約 1 年半の間、子どもに教育支援を行うボランティア団体 X で有償ボランティアスタッフとして活動した。ボランティア団体 X とは、A 社に勤めていた間に知り合った知人が参加していたことをきっかけに繋がりができていた。その活動内容は、地域の子どもの対象に勉強会などのイベントを開催し、子どもたちの長所ややりたいことを引き出すというものだった。離職後何をするか迷っていた際に、期間限定でフルタイムの有償ボランティアスタッフを募集していると誘われて、引き受けることにした。

ボランティア団体 X は法人ではない任意の団体で、雇用契約ではなかった。ZD さんはもう一人新たにスタッフとなった女性とコンビを組んで、2人でルームシェアをしながら活動した。この活動期間中の家賃と生活費を援助するという目的で、有償ボランティアスタッフには月に十数万円が支給された。B 社での給与よりさらに収入が減ったが、貯金を崩して不足分をまかなった。

それでもボランティアに参加した理由は、自分を見つめ直す機会になると思ったためである。ZD さんは A 社と B 社で働いている間に、徐々に自信を喪失しつつあった。ボランティア団体 X での活動には、団体としての事務所もなければ枠組みもないので、初めは何をすればよいのか分からなかった。自分が住んでいたシェアハウスを拠点に、二人で毎日の活動内容を検討するところからスタートした。週に何回か借りていた公民館の 1 室を使って勉強会などをしたり、地域の子どもの声かけをしたり、チラシを作って近隣大学を訪れて大学生をスタッフに勧誘したりしていた。

団体 X では、その活動を地域に根付かせるため、中心となるスタッフを定期的に入れ替えて、若い担い

手を育てていく方針がとられていた。そのため、ZDさんとルームメイトは、自分たちに替わり新しくスタッフとなってくれる若者たちを見つけて活動を引継ぎ、約1年半で活動を終えた。

5-2. 欧州A国での語学留学

ボランティア団体Xでの活動を終えた後、2014年10月頃から約3ヶ月間欧州A国の語学スクールに私費で語学留学した。当時、交際していたパートナーと結婚することが決まっていたが、「独身最後に何かをやりたい」という気持ちがあり、留学を決めた。渡航先の第一希望は他の国であったが、物価の高さから断念し、それまでの貯蓄額で費用を賄えることと、英語を公用語の一つとしていることから、欧州A国を選んだ。

留学後まずは語学学校で英語を勉強した。その後、通っていた語学学校で約2週間のインターンシップに参加し、欧州A国への留学を斡旋する業者へ営業メールを送るなどの事務的な業務に従事した。この業務はZDさん自身がやってみたくて選んだもので、実際にやってみて面白かった。

はじめて外国に長期間滞在したので色々勉強になったが、英語のスキルは3ヶ月という短期間で向上させるのは厳しかった。帰国後は日本語しか使用しない生活に戻ったため、すぐに英語を聞き取れなくなってしまった。

6. 現在の勤務先 (C社)

6-1. C社に就職するまでの求職活動

結婚が決まっていたため、留学は3ヶ月間で切り上げて2014年の年末に帰国した。入籍して東京都から近隣のA県に引っ越した後、2015年の年明けから就職活動を再開した。B社へ入社した際の経験から、「ハローワークに出されている求人には当たり外れが大きい」「自分には求人を見極める力が不足している」と痛感したので、ハローワークで求職活動を行う傍ら、転職エージェントにも登録し、もっぱら転職エージェントを利用した。転職エージェントの担当者と一度面談を行った後には、電子メールで相談にのってもらった。

転職先を選ぶにあたり自分のキャリアを振り返り整理したところ、これまでに勤務したA社では1年4ヶ月、B社では3ヶ月といずれも勤続期間が短く、仕事内容も一貫していないため、「これができる」と自信を持って言える事柄がはっきりせず、考えさせられた。考えを進めていくうちに、皮肉なことにA社で訓練生として総務の業務に従事した経験が、認めたくはないが、求人企業へ事務職としてアピールできるスキルであることに気づいた。その他には、出版社B社で社外の人と接した経験や、ボランティア団体で従事した草の根活動などをかいつまんで自己アピールの材料とした。語学留学で学んだ英語を活かしたらいいなとも思ったが、3ヶ月間の経験では難しかった。

ZDさん「まあ英語も活かせたらいいなと思ったんですけど、キャリアの棚卸とかしたときに、結構ぶつ切りで色々ちょこちょこやってるんで、『“これができる”っていうものって何だろう』って思って、その時に、1社目、皮肉な話なんですけど、1社目のときに、最初、〇〇〇〇部でやった後に、バックオフィス系で総務の仕事もちよっとさわらせてもらったことがあって、それのこととかちよっと言いましたね、総務関係、事務職で活かしてますっていうの

ZDさん「他の人に、『何ができる?』っていったときに、言えるのがそれぐらいしか思いつかなかった。ただ、ちょこちょこ出版の時に外に出て人と会ったりとかいう仕事もしたり、あとはボラ

ンティアの時も、草の根活動みたいなことはしたんですけど、そこら辺をかいつまんて」

転職エージェントの担当者と相談した結果、ZDさんは事務系の求人に応募することにした。しかし事務職は希望者が大変多いため、あまり多くの求人情報をもらうことはできなかった。それでも最終的には転職エージェントに紹介された求人に応募した。応募先を決める際には、自宅から近いことや、産後も子育てをしながら勤続できることを重視した。応募書類が通過して面接まで選考を進められたのは約5社であった。複数の会社の選考を並行して受ける中で、最初に内定を出してくれたC社に転職することを決めた。面接を始めてからは内定獲得まであまり時間はかからなかった。

6-2. C社での仕事内容

C社はビルメンテナンス業を営む従業員規模100~299人の中規模の会社である。高齢の従業員も多く、従業員の入替わりはあまり多くない。異動はないため、ZDさんは入社以来3年間ずっと総務部で事務に従事している。現在もC社は事務職を募集しているが、非常に多くの応募が殺到するため、人気の求人に自分が採用されたことにZDさんは驚いている。

6-3. C社の労働条件・職場環境

C社における所定の就業時間は9時から18時で、完全週休2日制（土日）である。残業もあまりないため、育児との両立はしやすい環境だと思う。

ZDさんは2017年12月に第一子を出産した。ZDさんはC社で初めて育児休業を取得した従業員である。育児休業給付金の支給や、育休中に代わりを務める従業員をあてがってもらするなど、会社の協力を得ながら育児休業期間を過ごすことができた。

ただ、本来ならば育児休業を1年で終えて、子どもが1歳になる2018年12月に職場へ復帰する予定であった。しかし保育園が不足気味の地域であったため育児休業終了時の入園が叶わず、つい先日ようやく新設の認可外保育園へ翌年4月からの入園が決まった。年度末までは自宅で子どもの世話をする必要があるので、ZDさんは育児休業を延長して2019年4月から復帰したい意向を会社に伝えた。育児休業の延長そのものはC社の制度としては問題ないが、大企業ではないので業務へ及ぼす影響は小さくない。職場の人員配置等を再度調整する必要がある。

6-4. 人間関係

ZDさんが所属する総務部は女性だけの部署である。しかしこれまで、C社全体においても育児休業を取得した前例はなかった。そのため取得に際しては、結婚しても子どもを持たない選択をして仕事に励んできた先輩社員から「正直なところ迷惑ではあるが、社会のためには必要だから」と言われた。ただ、それ以上のことはなく、ZDさんは職場に迷惑をかけて申し訳ないと思いながらも育児休業は1年取得できているし復帰することも認められている。

ZDさん「ああ、今の会社は、いい人たち多くて、そうですね、ただ育休取った第一号だったんで、私
が」

インタビュー「そうなんですか」

ZDさん「だからほんとに最悪どう転ぶかわからないんですけど、多分もう」

ZDさん「やっぱり、私の部署は女性だけなんですけど、で、今までずっとばりばり、結婚しても子供を持たないという選択をして、働いてきた方とかが、ボスっていうか、なんで、『正直迷惑ではあるけど、でも社会のためには必要だから』って言って、許してもらった」

7. これまでを振り返って

これから就職しようとする若者に、ZDさんが自分の経験を振り返って助言するならば、新卒で入社すると、その会社が世界の全てであるかのように感じてしまうが、視野を広げて外に視点をずらすだけで、その他の選択肢もたくさんあることが分かる。そこで終わりではないということを強調したい。また、ZDさんはインターンシップに参加したがその機会を十分に生かしきれなかった。インターンシップに参加しようという若者に対しては、インターン先の従業員と接する機会が多いことを活用して、どんなタイプの従業員が多いのか、どんな従業員が求められ活躍しているのか、観察したほうが良いと伝えたい。

ZDさん「そうですね、視野を広げて、どうしても新卒とかで入ってしまうと、その世界だけで、この世界しかないと思っちゃうと思うんですけど、ちょっと外とか視点ずらすだけで、ほかにもいっぱいあるし、選択肢もたくさんあるから、そこで終わりじゃないって、はい」

8. 将来の展望について

ZDさんは現在、C社の労働条件や人間関係には不満はなく、配偶者に転勤はないため、育児休業から職場復帰した後もC社に食らいつく心意気で勤続するつもりである。しかし、先のことはわからないとも思う。A社で存在を認めないかのような扱いをされた経験から、何かあった時に転職できる力を身につけたいと考えている。そのため、育児休業を取得する前から、簿記や秘書検定の資格を取得したりと能力開発に励んでいる。常に何かを磨いておかねばならないという気持ちがある一方で、現在は子育てが忙しく時間が不足している。子どもが大きくなり育児が落ち着いてきたら、ファイナンシャルプランナーや社会保険労務士などの資格を取りたいと考えている。

インタビュー「復帰された後は今の会社で続けようって」

ZDさん「はい、『喰らいついてやるう』ぐらいの感じで」

インタビュー「育休中も何かなさったりしてましたか」

ZDさん「いや、育休取る前とかは、簿記の試験取ったり、秘書検定取ったりとか」

ZDさん「何か不安なんですよね、最初の会社で『存在を認めない』ぐらい言われると」

ZDさん「『常に何か磨いとかなきや』っていう気持ちが先だって」

ZDさんは第二子の出産については慎重に考えている。というのも、出産して5日後に退院した2日後に、ZDさんは脳出血を起こして再入院したためだ。今でもその時期の記憶が戻っていない。ZDさんは、自分が脳出血を起こしたのは精神的なストレスが原因だと考えている。出産後、ZDさんは母乳が出始めるのに時間がかかった。今思い返せば、母乳でなくともミルクで問題ないと思うが、産後ブルーになっていたところへかけられた言葉にショックを受けて、血圧が急激に上昇した。その後、布団で横になっていたら激しい頭痛に襲われて、ZDさんは救急車で病院へ運ばれた。一時は意識不明となり生命も危ぶまれ、半

身不随等の後遺症が残る恐れもあった。しかしその後、投薬治療やリハビリのおかげで、職場復帰できる状態にまで回復した。闘病中には実母が助けに来てくれたり、夫が有給休暇を取得して子どもの世話をしてくれたりして乗り切った。子どもが気がかりで早く退院して帰りたいと思っていた。

最近はある程度は連続して寝てくれるようになった。子どもを保育園に預けられる4月になったら、まずはフルタイムで復職するつもりだ。しかし家庭との両立が難しくなった場合には短時間勤務などの可能性を会社と相談するつもりでいる。というのも、実家は近畿地方にあるのであまり頼れず、夫の勤務地は自宅から遠いため保育園の送迎や夕方以降の育児を夫に頼むことは厳しい。保育園への送迎等は基本的には ZD さんが一手に担うことになりそうである。入園が決まった認可外保育園は朝と夜ともに延長保育が可能で病児保育もしているが、2歳児までしか預けられない園であるため、子どもが3歳になったら転園させなければならず、今後どうなるかは分からない。

実施日：2018年10月6日

対象者：DRさん（29歳男性 自動車部品製造 1,000人以上 法人営業）

プロフィール

小学校・中学校 野球に打ち込む

2005年4月 高等学校 入学（中高一貫校のためエスカレーター進学）

野球部を退部 進路について考えはじめる

2006年 アメリカにホームステイ（2週間）

国際的な仕事をめざすようになる

2008年3月 高等学校 卒業

5月 アメリカに渡航 語学学習

7月 TOEFL 受検 大学入学資格取得

8月下旬 州立大学 入学（経営学部で金融学を専攻）

9月 リーマンショック発生 円高ドル安により留学費用が安価に

2011年3月 東日本大震災

時期不明 留学中に祖母が亡くなる

米国内で就職活動

2012年5～8月 就職活動のため日本に一時帰国

12月 州立大学 卒業

2013年1月 帰国

4月 A社（自動車部品製造 1,000人以上）に正社員就職

9月 東京本社 海外営業部に配属（法人営業）

2015年1月 国内営業部 C県事業所へ異動（法人営業） 実家を離れて一人暮らし

3～7月 休職 実家に戻る

7月下旬 東京本社へ異動すると同時に辞意を伝える

8月 A社を離職 ビジネス能力検定資格取得（正確な取得時期・等級不明）

9月 B社（欧州の外資系企業 機械製造）に正社員就職（法人営業）

実家の近くで一人暮らしを始める

1. 大学受験時の進路選択から、最終学歴の学校を卒業するまでの出来事

DRさんは、両親と兄・姉と仲の良い家族のもと東京都で育った。中学と高校の6年間は、卒業生の大半が大学に進学する中高一貫校で学んだ。高校にはエスカレーター式に進学できたため、高校進学時に深く将来のことを考えることはなかった。一方、DRさんは小学生の頃から野球を続けており、高校でも野球部に入った。しかし強豪校であったため週に6回も練習があり、上下関係の厳しさも馬鹿馬鹿しく思い、一年次の途中で退部した。それを契機に将来の進路を深く考えるようになった。

野球に代わる挑戦の対象を探し求めて、短期留学に挑戦することにした。学校のカリキュラムにはなかったため、自ら斡旋業者を調べてカウンセリングを受けて、高校2年次にアメリカへ渡り、一般家庭で2週間ホームステイをした。学校の授業以外に英語の学習をほぼしていない状態で渡米したところ、斡旋業者の手配が杜撰なため空港に迎えが来なかった。また現地では多様な国から生徒が集まる語学学校に通い、

日本人は少なかった。こうした状況は大変ではあったが、自分の力で周囲の人に助けを求める経験ができ、結果としては初めての経験ができてよかった。

この短期留学をきっかけに、「英語を使いたい」「多様な文化や、多様な国の人びとがいる環境でもやっつけていける存在になりたい」と思うようになり、留学を視野に入れるようになった。両親は寛容であった。とりわけ父は自分が貧しい環境で育ち大学に進学しなかったため、子どもにはきょうだい平等に学ぶ機会をもってほしいと願っており、末っ子である DR さんの留学にも賛成してくれた。

高校3年次に前回とは別の留学斡旋機関に入会し、その機関が提供する教材を使い自宅や図書館で TOEFL 対策を独りでした。2008年3月に高校を卒業後、同年5月に渡米し、7月に TOEFL を受検して大学受験資格を得た。入学選考は、高校在籍時の評定や、エッセイに基づいて行われた。無事入学許可が下りて、8月下旬に某州立大学に入学した。最初は大学の寮に住んでいたが、途中からシェアハウスへ引っ越した。留学先は田舎の州立大学で授業料は日本の大学とほぼ同額であった。さらに大学留学中の2008～2012年当時はかなりの円高で、1ドルが100円を下回り続け、最も低い時には1ドルが70円台になった。そのため生活費を含めても留学費用は世間が思うほど高くかからなかった。留学した当初は具体的な職業のイメージはなく、漠然と英語を使う仕事や国際的な仕事に就きたいと思っていた。専攻を選ぶ際には、その時の関心で決めた。色々な専攻を見た中で、マネジメントを面白そうだと思い、企業の戦略が学べればと思い経営学を専攻し金融学を学んだ。現在働いていて、大学で学んだ経営学が役立っていると感じる機会はあまりない。顧客企業の状況や今後の方針を知るために決算の財務諸表や決算短信を読む際に感じる程度である。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

2-1. アメリカ留学中の就職活動

DR さんは州立大学在学中に就職活動を開始した。就職活動の相談は、大学の教授や日本人の先輩に相談した。

まずは4年次に入った2011年秋に、米国内の大都市で開催された就職イベントに参加した。これは、英語圏に留学中の日本人学生を対象に、外資系も含め多様な企業が200社ほど集まり3日間開催される、有名な合同説明会であった。従来は海外の四年制大学を修了する人に参加資格が限定されていたが、当時は日本からの留学生が減っていたため、慶應義塾大学や早稲田大学といった有名大学から1年間だけ交換留学で来ている人も参加できた。有名大学出身の人事担当者が後輩を採用したがるため、むしろ DR さんのような外国大学の留学生は、交換留学生より不利な場合もあると聞いた。

その後の就職活動は日本企業に応募先を限定したため、就職活動支援サイトに登録して応募した。面接等は日本に一時帰国した際に行った。

日本企業に限定した理由は、第一にアメリカでの就職が厳しかったためである。モロッコ人で4ヶ国語を話せ、成績もほぼ全てAという優秀な友人がいたが、リーマンショックの余波でアメリカ経済の状況がかなり悪化しており、その友人ですら留学生ではアメリカでの就職が厳しい状況だった。DR さんもアメリカの会社のインターンにいくつか応募したが、書類選考の時点で落とされた。アメリカでは新卒の概念が薄く、求人が出たらそのつど人々が応募する方式だった。

第二の理由は、日本の製造業に貢献したかったためだ。経営学の授業で、トヨタの「カイゼン」や日本の半導体が好事例として採り上げられることがあった。また生活の中で日本の製造業を見かけることも多かった。一方、2009～2010年当時、運転中の急加速事故の原因がトヨタ車のブレーキの不具合であると報道され、トヨタ自動車の大規模リコールが発生し、社長が米国公聴会で追究を受けた。アメリカでは不買

運動にまで発展したが、最終報告では事故の原因の大半は運転手の操作ミスであったと判明した。また2011年3月には東日本大震災が起きた。そうした日本および日本企業の状況をみて「日本の製造業に貢献したい」「日本企業で国際的に働きたい」と思うようになった。

DR さん「向こうに行ってから、震災があったりとか。大学で経営学を学んで、経営のいい例とかってうんで、トヨタの「カイゼン」とか、日本の半導体がすごかったとか、また向こうにいて、日本の結構メーカーとか製造業とかいろいろ目にすることが多かったりとか、そういう意見も聞いてましたし。一方で、そういった中で、トヨタが公聴会でたたかれて、不買運動みたいになって、結果的にあれて、トヨタは何も悪くなかったっていうか、向こうがでっち上げみたいになっていたんですけど。そういうのを含めて考えたときに、日本の製造業に貢献したいなって、そのときは強く思って、その後就活をして、日本の会社ばかり受けてました。その中で、自分で貢献できるような、グローバルな仕事ができればなって思ってたんで」

さらに、留学中に祖母が亡くなった。両親は DR さんの意思を尊重してくれて、日本に戻ってこいと強く言うことはなかった。しかし自分で考えた末に日本に帰国することにした。

2-2. 日本企業に的を絞ってからの就職活動

日本の製造業の中では、次のようにして応募先を絞り込んでいった。まず、DR さんは自動車やカメラといった機械がもともと好きだった。そういった機械の設計・開発から製造、販売まで全て扱う企業に魅力を感じた。また、扱っている商材を見て興味をもてることを重視した。さらに面接の際には、働く環境や財務諸表（利益率などを確認した）から将来性を確かめた。労働条件については、どの製造業も20代前半は給与が安いと分かっていたし、当時は残業を問題視する風潮もなかったため、あまり関心を持たなかった。

日本企業へは新卒者として応募するため、就職活動支援サイトに登録しないと応募できなかった。インターネット上で書類審査や適性検査を受け、夏休みに一時帰国した際に面接を受けた。海外の人材を特に求めている企業の場合は、最終面接の実施を本帰国する年末まで待ってくれるところもあった。最終的には、日本企業4社の内定を獲得した中からA社を選び、就職することを決めた。2012年8月下旬にアメリカへ戻り、12月に卒業、2013年の1月初頭に日本へ帰国して東京の実家に戻った。

2-3. 応募から入社までのA社とのやりとり

A社には日本の新卒者向け就職活動支援サイトを通して応募した。大学4年次になる夏休み（2012年5～8月）に一時帰国した際に面接を受けた。面接は個人面接を4回した。A社との面接で強く印象に残ったことは、「人のよい会社」と終始感じたことだ。A社についてインターネットの口コミサイトなどで調べた際、A社は業界1位ではないがトップシェアの製品もあり、かつ働きやすい点を売りにしていると知った。実際に面接に臨むと、風通しの良さを感じた。

計4社から内定を得た中からA社を選んだのは、面接を担当していた部長が、DRさんの人柄のよさや異色の経歴を気に入って、「君ならこういう場で活躍できるよ」と具体的に提案してくれたためだ。一般にアメリカの大学を卒業すると日本企業からは「扱いが面倒」と思われて書類選考にも通らないと聞いていた。また、内定を得た他の3社では、「駒として使おうとしているなあ」と感じたり、機械的に対応されたと感じたりした。

内定から入社までの約半年間、A社からは、書籍2、3冊を読み感想文を書いて人事に送る課題が与えられていた。課題図書は当時流行していた経営理論を読み物風に仕立てたビジネス書や自己啓発書など経営に関する本だった。また、一時帰国中の8月に内定者の集いがあり、自己紹介や社会人になるにあたっての想いを話すグループワークが行われた。同期は約50人で、全員が大卒か大学院修了者だった。文系が約10人、残りが技術職だった。なお、10月の内定式は、アメリカにいたため出席できなかった。入社するまでの間は「頑張るぞ」という気持ちだった。一方で、まだすべての内定者が出揃っていないため、どんな人たちと一緒に働くことになるのか、日本の大学を卒業していない自分が溶け込めるか不安だった。社会人になること自体への不安もあった。

3. 初めての正社員勤務先（A社）

3-1. 入社直後の研修期間（2013年4月～9月）

A社は自動車部品の製造販売を主な事業とする、従業員1,000人以上の大企業である。本社は東京だが全国各地に事業所や工場がある。国内外の自動車製造業を顧客とするため、欧米諸国など海外にも複数の拠点がある。

DRさんは2013年4月に入社した直後に、他の同期と共に集合研修で社会人のマナーなどを学んだ。その後1ヶ月ごとに工場や販売店を移動して現場研修を受けた。現場研修の間はビジネスホテルに宿泊した。販売店の研修は首都圏の某県内、工場研修は東海地方の某県内で行われた。現場を体験できることは滅多にない機会なので楽しかった。最後にまとめの発表をした。

3-2. 海外営業部門での就業状況（2013年9月～2015年1月）

半年間の研修の後、2013年9月に東京本社の海外営業部門に配属された。A社では海外の自動車製造業に自社製品を販売する際には、海外拠点の現地スタッフが顧客企業の情報を集めて注文を受け取り、開発は日本で行う。DRさんは海外の現地スタッフと日本の開発・製造部門とを繋ぐコーディネーターの機能を担う部署で働くことになった。

その部署は、課長と5、6人の社員という少人数のチームが相当数の海外顧客に対応しており、DRさんは全ての先輩社員たちをサポートする立場になった。配属直後にはノルマが課されることはなく、先輩社員が実際の業務を行いながら少しずつ教えてくれた。先輩社員や直属上司である課長との関係も良好だった。その部署は業務の進め方があまり制度化されておらず、自分でルールを作り提案しながら仕事を進められることに達成感があった。時には海外出張や、来日した海外の自動車製造業の顧客をアテンドする業務もあった。A社の海外営業部門は年功序列の社風で、DRさんが新しく獲得した案件も、その成果は個人ではなくチームの成果として扱われた。ただ、それによってDRさんが不満を抱くことはなかった。

東京本社で働いていた間の労働時間は、週に60時間であった。それでも業務上必要な意義のある残業であったため不満はなかった。

3-3. A社の社風

東京本社の海外営業部門にいた頃から、同じ営業部門として国内営業部門とは交流があった。その雰囲気はいわゆる「昭和のノリ」で、異常な活動を強要されて辛かった。

社内の飲み会やゴルフは強制参加である上、深夜・早朝に至るまで拘束され、酒の一气飲みを強要された。こうした社内イベントの準備は若手社員の役割とされ、式次第や名札、横断幕、上座・下座や女性社員の配分を考慮した座席表などを用意し、先輩社員の承認を得なくてはならなかった。こうした飲み会は、

東京にいたころは2週間に1回、C県へ異動後は毎週行われた。

DRさん「飲み会、二、三十人の飲み会に、毎回名札を作らなきゃいけないとかなんですよ」

インタビュー「取引先の方とか呼ぶやつじゃなくて」

DRさん「いやもう、社内の飲み会。パワーポイントで作って、それを切る作業も自分の業務の中に、計画に入れとかなといけないっていう」

A社の良い面・悪い面を経験してDRさんは、A社は「ホワイト企業」ではなく、ホワイトな会社の中にブラックな部署がある「シマウマ企業」だと思った。

インタビュー「ゴルフは義務なんですか、参加が」

DRさん「男は義務っていう」

インタビュー「取引先の接待ゴルフじゃなくて」

DRさん「いえ、社内の、社内のゴルフです」

インタビュー「社内の、クラブ活動みたいな」

DRさん「笑っちゃうんですけど、金曜日の夜に、定時になった瞬間に車で〇〇に移動して、で、朝4時ぐらいまで飲んで、朝の9時ぐらいからまたゴルフ」

インタビュー「倒れそう」

DRさん「それも、飲み会で式次第を作る、エクセルで作って先輩に確認してもらって、承認されたものが使われるみたいな、例えばそんな形です」

インタビュー「それを楽しんでいる人たちもいたんですよね、いるから続いているわけでもなく、みんな嫌なのにやっていたんですか」

DRさん「まあ嫌でしょうけど、サラリーマンチックな感じで、『もう何々さん行きましょう』みたいな感じですかね、で、車に4台ぐらいで行くときに、車の座席表、それも全部作るんですよ、上座、下座っていうんで」

こうした慣習の本来の目的は、顧客や取引先の接待の練習だったようだ。しかし実際に接待の席を取り仕切る機会は、DRさんの場合は国内営業部にいた2年間に1回だけで、慣習そのものが目的化していた。当時は必死の想いで乗り切ろうと努力していたが馴染みきれず、営業部企画職に配属された帰国子女の同期と二人で一緒によく怒られていた。海外営業部で海外の顧客企業のアテンドをした経験からDRさんは、仮にこうした慣習が接待の練習だとしても、こうした過剰なもてなしは海外顧客には嫌がられると考えている。一方、韓国や中国出身の先輩社員たちはこの文化に染まっていた。

インタビュー「上座や下座を学ぶためとか、何か深い理由があるんですか」

DRさん「元々の考え方は、お客さんと飲み会だったりゴルフだったりとかを、行くときに失礼のないようにっていうのが根本的な考え方なんですけど、もうそれが、完全におかしいベクトルに行っちゃってるんですね、飲み会のおきも、何か本当に昭和チックで、女性はこの島に一人いるように席次作れとか、何ですかね、横断幕準備だったりとか、席次を作るとか」

インタビュー「それ、接待の予行練習なんですかね」

DRさん「っていうのが、元々のコンセプトらしいんですけども、全然こう、今の世の中の流れに反して、

僕の海外営業で入ったときも、中国人の先輩と韓国人の先輩がいたんですけど、その人たちが、むしろ僕に、『いえいえそこは、DRさん、つがなきやだめだよ』とか、外国の人に言ってもらうぐらい染まっちゃってた感じですね。当時、絶対その人たちも、そういうのは嫌だと思ってたでしょうけど、入ったときは、でも染まっちゃってたみたいな感じです」

インタビュー「本番はあったんですか、本当に接待をしたことは」

DRさん「そのときは、1回ぐらいしかなかったですね」

3-4. C県の事業所での就業状況（2015年1月～2016年3月）

A社の営業部門は海外営業と国内営業に分かれており、前者は海外、後者は国内の自動車製造業を顧客としていた。DRさんは東京本社では海外営業部門に所属していたが、2015年1月にC県の事業所の営業職が一人東京本社へ異動することになり、欠員補充のためにDRさんがC県への転勤を命じられた。入社前の面接で「海外経験を生かして活躍できる」と提案され、海外営業部で実績をあげていると自負していたのに、欠員補充のために国内営業部門へ転勤を命じられて「駒として扱われている」と感じた。一緒に働いていた海外拠点の現地スタッフが「何でDRさんをここから離すのか、異動させるのが理解できない」と言ってくれたことが嬉しかった。

C県の事業所は、営業職は全員男性という職場だった。国内営業部は顧客企業ごとに課が分かれており、各課が担当する一つのメーカーに担当者が2人つく体制であった。DRさんは入社4、5年目の先輩社員と2人で某大手自動車製造業を担当した。この先輩は営業成績優秀で出世街道にのっていると評判の人だったが、後輩を駒のように扱う人物だった。DRさんは配属直後から先輩に大量の雑用（営業資料の準備、納品管理など）を押しつけられた。C県の事業所ではエクセルの手入力など非効率な業務が多い上に、「先輩が帰る前に絶対帰ってはならない」という不合理な慣習もあった。その結果、平日は毎日終電で帰り、土日もサービス出勤する生活になった。辞める直前には月の残業時間が100時間にもものぼった。それでも必死で納期までに仕上げ引き渡すと、先輩はそれを当然のように受け取り自分の成果にしてしまう。そのためDRさんは仕事の達成感が全く得られなかった。

DRさん「来た3日目ぐらいから、もう、仕事これぐらい押し付けられるんですよ、やり方を聞いても怒られるし、聞かなくても怒られてるっていうような感じですかね。その繰り返しで、もう『この日までにこれやっとなないと、どうなるか分かってんな』みたいなのがあったので、もう土日も行かないと絶対無理だと思ってやりました」

27 DR

さらに、先輩からの嫌がらせや理不尽な怒りにもさらされた。初めて従事する業務にも関わらずやり方を教えてくれない。そのくせ期待通りに結果が出ないと「なぜできていないんだ」と怒る。かといって、わからないことを質問すると「何でもかんでも聞くな」と怒る。終業後の飲み会でも「一気飲み」を強要されたが、周囲は誰も止めなかった。

DRさん「教えてくださいけど、わざと、この音量の10倍ぐらいで、営業所全員に聞こえるように、いつも叱ったりとか、叱ってないですね、怒っている」

インタビュー「理不尽な怒り方」

DRさん「かなり理不尽ですよ、教えてくれたこともないことを、ちょっと聞いただけでも言われたりとかですかね」

インタビュー「じゃあ、雑用ばかりじゃ達成感、感じられなくて面白くないですね」

DR さん「感じられないし、飲み会のときがまた異常で、もっとエスカレートしてて、これぐらいのとか、これぐらいの日本酒を『一気しろ』とか、普通なんですよ、それが」

インタビュー「誰もとめないんですか」

DR さん「とめない、とめないです、とめないです。で、トイレで引きこもってたら、それを呼び出して来るし、きたりとか」

先輩からの理不尽な扱いに悩みながらも、DR さんは、「配属されたからには仕事をするしかない」と思い、機嫌を損ねないように尋ね方を工夫したところ、2人きりの時には心を開いて優しい言葉をかけてくることもあった。それでも他の社員がいる場面では、先輩は陰に陽に DR さんの悪口を続けており、DR さんは人間不信になった」

DR さん「それでも、ここにきたからにはやるしかないなと思って、二人の、ちょっと聞きやすいときに、例えば二人のときなんかにちょっと聞いたりとかですかね、あと、単純に聞くのではなくて、『こう思うんですけどどうでしょうか』とか、まあ社会人の基本かもしれないですけど、そういうとこやったりとか。実際に、それで二人のときに、時々、向こうも心を開いてくれるのかなっていう、優しい言葉をかけてくれたりとかすることもあったんですけど、一方で、違う飲み会とか、僕がいる前で上司とかに悪口を言ったりとか、いないときも悪口言ったりとかして、ちょっと人間不信になったかなと思います」

若手社員に対するこうした理不尽な扱いは DR さんがコンビを組んだ先輩に限らず、C 県の事業所全体にはびこっていた。業務の中だけでなく終業後も、飲み会への強制参加や「一気飲み」の強要など、ハラメント行為が日常化していた。

DR さん「毎日終電って言ってたんですけど、飲み会があるときは、もう必ず仕事が幾らでも残ってても6時に出なきゃいけないで、もう死ぬまで飲まされるみたいな感じですね、何回吐いても『戻ってこい』みたいな」

インタビュー「日付が変わるまで」

DR さん「ああ、もうそうですね、もう、食べるものなんてないのに、『締めラーメンは行くぞ』みたいな、『残したらどうなるか分かってるか』みたいな感じですよ」

このように、C 県の事業所は業務量が多い上に精神論的かつ体育会系の社風であるため、不調を来す社員が多く、過去に何人も鬱病になった人や辞職者が発生していた。あまりのひどさに誰かが告発し、労働基準監督署の監査が入った。その時には、実際は深夜 12 時に退社する場合も 18 時にタイムカードを切るように命じられたとのことだった。

インタビュー「それは、その先輩が特別そういう人なのか、どこに行っても営業所っていうのはそういうものなのか」

DR さん「この営業所が異常、異常というか、異常、過去に鬱になってしまう人とか辞めちゃう人っていう

のが、結構出てるんですよね。それで、ここにも実際、誰かが内部告発、誰かが厚生労働省に言ったか分からないですけど、実際監査が入ったりとかってしてて」

インタビュー「ああ、労基署からの」

DRさん「はい、僕もこのときは、会社を12時過ぎて出るときでも、タイムカード6時に切ったりっていうのは、もう『やれ』って言われてましたね」

DRさんの辛い状況を、直属上司である課長は当初把握していなかった。理由の一つは、課長自身がC県の事業所では新参者だったためだ。課長はDRさんが東京本社の海外営業部にいた時の直属上司（課長）で、DRさんと同時にC県の事業所の国内営業部に異動した。さらに長らく企画職に就いていたため国内営業そのものをよく知らなかった。もう一つの理由は、DRさんとコンビを組んだ先輩が故意に上司への報告を怠っていたためだ。

インタビュー「そういった先輩とのやり取りを、上司の方は、ほったらかしっていうか」

DRさん「それがまた、すごいご縁がありまして、ここで海外営業のときの課長だった人が、僕と一緒に2015年の1月から、まるっきり一緒に行って、その課長になったんですね。なので、その人も、本社の、C県に比べるとぬるま湯みたいな環境にいた人だったので、その人は、元々営業にずっといた人ではなくて、企画職とかにいた人だったんで、あんまり全体をこう、僕が何しているのかっていうのを、全て把握することができない環境でしたし、で、僕の先輩が、あえてその課長に、何も、全てを報告とかしないようにやってみたくて、やっていたので、僕がそれだけ苦しんでたっていうのを、あまり、最初は分かってなかったですね」

3-5. A社の離職理由

離職を考え始めたのは、C県へ異動して1年強が過ぎた2016年の3月頃であった。第一の理由は、上述の体育会系の精神主義的な社風に馴染めないことであった。第二に、海外営業部門での業績を認められなかったことに失望したためであった。A社の人事は社員を個性や能力に基づき配置するのではなく、社員を無個性の「駒」として考えていると感じた。

離職についての相談相手は主に家族だった。2016年3月に法事のため実家に帰った際、昼寝中にうなされる様子をみた家族が、DRさんからA社の状況を聞き出して、休むことを勧めてくれた。その時「A社で働くのはもう無理だ」と明確に認識した。C県に戻り、課長に異動を願い出ると同時に「とりあえず1週間休む」と伝えると、本社の人事部門から産業医の診察を受けるよう言われ、結局は7月までの約3ヶ月間休職することになった。

当初は異動を願い出たが、一度休職してしまえばA社では「だめな人」と見なされてしまうので環境を変えた方がいいと思い、休職期間中に転職先を探し始めた。今思えば、自分は物事を決めつける傾向があり、この「駄目な人」というのは被害妄想だったのかもしれない。しかし実際に、休職期間を終えた後に東京本社で配属された部署は、雑用係のような部署だった。なお、休職期間中は経歴に空白期間が生じるので、転職活動の面接時に「ずっと休んでいたわけではない」と話せるように、ビジネス能力検定の資格を取得した。

DRさん「僕がちょっと悪いところかもしれないですけど、決めつけてしまうところもあるので、3月のときに、『もうこの会社で、別に本社に戻っても、だめだっていうレッテルが貼られちゃってるな』と

かつて、まあちょっと被害妄想もあって、『もう環境を変えちゃった方がいいのかな』とかってのも、ちょっと思っていました。このときに、『海外営業のときに、仕事もうまく行っていたのに、それを正しく見てもらえてなかったのかな』って思った時点で、ちょっとそこで、ちょっと考えはしましたし」

インタビュー「考えたっていうのは」

DRさん「転職というか、環境を変えようかなっていうところですね」

2015年7月下旬に休職期間を終えて本社に戻った際、DRさんはA社に辞意を伝えた。直属上司の課長や、本社でお世話になった先輩、部門長、人事部も強く引き止めた。しかし、A社で働いているうちに、いつかは辞めようという気持ちが徐々に高まってきたため、良い機会と思い離職した。辞める直前の給与額は残業無しで税込22万円だった。残業代はおそらく月5万円ほどであった。

DRさん『環境を変えたところで、そんな逃げみたいになったら、次もうまくいかないよ』とか、『そういう人も一杯いるよ』とか、『せっかく今までやってきたんだから、またちょっと職場、部署変えるだけでもうまくいくよ』とか」

インタビュー「部署を変えても、『もうレッテルが貼られちゃってるからだめだ』って」

DRさん「それも思いましたし、まあ、『これもういい機会だから辞めちゃおうかな』って、元々そんなにずっといようかなとも思ってなかったので、いつかは辞めようかなとは思っていましたね」

インタビュー「色々な会社を経験するのはいいことだって価値観を持ってたってこと？」

DRさん「というよりは、入ってからちょっと、『ずっといたいな』とは思わなかった。それは、環境によって、『ずっといたいな』と思えば、ずっといようとは思いますが、そこはちょっと、それはちょっと違います」

4. 現在の正社員勤務先（B社）

4-1. B社に就職するまでの求職活動

転職にあたり「このまま終わりにせずに、もう一回挑戦しよう」という想いで、製造業の営業職を探した。ただし、日本企業にこだわらず外資系企業も含めて探した。また「自分を必要としてくれる」「国際的な仕事」であること、人と話すことが好きなので営業の中でも人と接する機会の多いことを重視して探した。家族が口を出すことはなかったが、DRさんは転職の進捗状況を逐一家族に話していた。

最終的には、欧州某国に本社を持つ産業用機械製造業B社に転職を決めた。B社の面接ではA社での辛い経験を隠さず話し、労働条件や職場環境など自分が聞きたいことも隠さずに質問した。B社への入職を決めた理由は、会社の雰囲気や職場環境が良く、上記の「製造業の営業」「自分を必要としてくれる」「国際的な仕事」という条件に合致したためである。また、「モノづくり」に対する考え方も日本と似ている点も気に入った。

B社からは、DRさんを採用した理由のフィードバックがあった。B社は、DRさんが欧州企業を顧客とする海外営業を経験している点を評価していた。A社で大変な経験をしたエピソードにも共感してもらえた。さらに、留学先やA社で厳しい経験をしながらも、未来にむけて頑張ろうとする意欲も評価してくれた。同じ外資系企業と言っても実力主義のアメリカとは異なり、ヨーロッパの企業は年功序列的な昇給や社内での人材育成などがある企業も少なくないそうだ。DRさんも第2新卒者のような位置づけで採用された。

4-2. B社での仕事内容と教育訓練

B社は創業年の古い欧州某国に本社を持つ外資系企業で、精密機械を製造する産業用機械・装置や測定機器を製造している。B社の子会社である日本法人は、日本国内の工場で製造をする他、日本国内の精密機械製造業（日系・外資系ともに）に販売をしている。世界中に子会社があり、日本全体で数百人が働いている。外国籍の従業員は日本国内の工場にはいるが、東京本社の従業員は全員日本人である。したがって通常の業務は日本語で行うが、欧州某国の親会社と連絡を取る場合や、彼らが来日した際には英語を使う機会がある。

DRさんは東京本社の営業職として第二新卒者のな位置づけで採用された。採用後1ヵ月間、国内の工場研修を受けた（別途、入社1年後に欧州某国の親会社で1週間のワークショップに参加）。営業の現場に配属されてから半年間は、先輩の営業に同行することが多かった。その後はほぼ1人で営業に出ている。DRさんの業務は、産業機械メーカーや電子部品メーカーの国内工場に対して、自社製品の注文を取り納品することだ。業務には、自社商品に関する技術的な知識が必要である。担当顧客は現在50社で大手企業が多い。

B社での業務の面白さは、顧客の動向を通して世の中の流れを感じられることだ。また、顧客との人間関係を作り上げて信頼を得られた時や、顧客企業のニーズに応える提案ができた時にはやりがいを感じる。

DRさん「測定機器を売ってるんですけど、色んな会社だったり業種によって、その測定機器の使い方が、アプリケーションが違ったり。業界も違うんですね、それが面白いですね。例えば、〇〇〇〇社の新製品が毎年出るじゃないですか、それに対して、装置を、設備投資、動くって時は、大体半年ぐらい前から、ガアッと増えたり。あと有機ELのテレビが今、増えてきてるんですけど、液晶パネルから有機ELパネルになる上で、必要な装置だったり関連の部材メーカーさんが設備投資を始めると、ガアッと増えたりしますし。一方で、食品メーカーの設備で、『ちょっとこういうのを使いたいんだ』とかって言われて、自分で『こういう製品があるんですよ』って提案してやっていくとか、そういうのが楽しいですね」

DRさん「人間関係作り上げていくのも楽しい、やりがいがあります。前は、『お宅の会社、全然売り込みになってこねえじゃん』って言われたところが、代わりに僕が行ったら絶対会ってくれたりとか、優先的に競合じゃなくてこっちに受注をくれたりとかあったりするんですよ」

27 DR

4-3. B社での労働条件・職場環境

B社に入社して約2年が経った現在の給与額は、A社を離職する直前の金額より高い。

B社での労働時間は一日10、11時間（朝8時入社、19～20時退社）、週あたり50～60時間である。B社はみなし労働時間制度を採っており、一定の残業時間を見込んだ給与が支払われる。想定した残業時間を超過した場合には、別途残業代が適切に支給されている。B社の東京本社は少人数で多数の顧客企業を扱う関係上、厳格な規則がなく個々の社員の裁量権が広い。報告さえ適切に行っていれば、出張などのスケジュールやどの顧客にどの商材を提案していくかといった戦略も、DRさんが自分で決定できる。この点には満足している。

B社での人間関係は、全般的に良好だ。B社にも昭和的な価値観・振る舞いの人はいるが、A社での経験があるため、その類いの人への対処法は他の人よりもわきまえている。飲み会などにもある程度は自分

から出席するようにしている。先日、飲み会の幹事をやった時に「こんなにちゃんと幹事できる人なんて初めて見た」と言われて、A社での苦勞が少しは役に立ったと思えた。時々嫌なこともあるが、A社での経験に比べると頑張ることができる。B社では功績を認めてもらえている実感がある。

5. 現在の生活、および将来について

もう少し自信がついてから33~35歳頃までには転職したい。今は未熟な点も多く、学ぶ過程にあると認識している。転職を希望する理由は、欧州某国にある親会社の経営方針に共感できず、ビジネスとしてB社の将来性が危ぶまれるためだ。B社は日本の会社と問題点が似ていて、マーケティングの考え方が独りよがりである。市場のニーズに配慮せず、自社製品に過剰な自信を持ち「作れば売れる」と考えている。そのため、従来は高いシェアを占めていた製品について、近年どんどん競合他社にシェアを奪われている。それでも経営陣に危機感がない。かといって、所詮子会社の日本法人の意見は欧州の親会社に聞いてもらえない。

DRさん「マーケティングの考え方だったり、どこを攻めていくかっていう考え方が、市場のニーズとずれていたりとか、で、日本の会社にちょっと似て、嫌な、だめなところが似てるとっていて、日本の半導体だったり、落ちていった半導体もそうですけど、液晶のパネルとかもそうだと思うんですけど、自分たちの製品に自信があつて、掃除機とか携帯もそうですよね、自信、自分たちに自信を持っていて、自分たちのものは作りゃあ売れると思って、市場のニーズに対してどうでもいいもの、付加価値付けたりとか」

DRさん「一方で、競合は、同じ性能なのに3割ぐらい安いとか4割安いとか、で、どんどん落ちて。業界だと、かなりシェアを持ってたんですけど、どんどん食われてるような感じなんですよ。それでもあまり危機感がなかったりとかして、それって、親会社の方針だから、やっぱりしょせん子会社の日本法人であるっていうのは、そんなに聞いてもらえないしってところですよ」

転職する場合の職業はまだ具体的には考えていない。ただ、コンサルティングや営業など人と接する仕事がいい。元来DRさんは恥ずかしがり屋で、営業は向いていないと思っていた。A社では、国内営業の仕事が嫌で仕方がなかった。しかしB社では功績を認められ、新規案件も獲得できたので、「営業を続けてよかった」「意外に自分は営業が得意なのではないか」と思うようになった。

インタビュー「営業のお仕事は、お好きでいらっしゃるということですね」

DRさん「最初は、恥ずかしがり屋だったりとかもあつて、あまり好きじゃなかった。『合っていない』って思ってたんですけど、最初、2015年1月から来た時は、前職で、C県にいた時は、嫌で仕方なかったですけど、今の会社で大分認めてもらっていて、実際新しい新規の話を獲得とかっての結構できているので、続けてよかったなと思ってますし、実際いろんなお客さん、仲いいお客さんもそうですけど、一から喋っていくような提案だったりニーズを聞いてくるとか、意外と得意だったりするのかなと思っていて、それをまたできたらいいなかな、と思ったりしてます」

DRさんは「転職すること」自体が目的ではなく、「よい会社に出会えればそこで働き続けるのもよい」と考えている。一方で、B社に転職したことで人生が好転した経験から、「環境を変えることでより活躍で

きるケースもある」とも考えている。

B社についても、親会社の経営方針が納得のいく形に変われば辞めないかもしれない。B社に勤務し続ければ、将来的にはもっと英語を使う業務や、親会社のある欧州某国に出張する業務を任せてもらえそうだが、今のところは営業職であり、基本的に異動はないそうだ。

B社に転職してからは、家族も安心してくれている。DRさんは末っ子で兄と姉がいるが、両者とも実家を離れている。二人きりになった両親の手伝いをできればと思い、DRさんは実家の近くで一人暮らしを始めた。将来は結婚して実家の近くか23区内で暮らしたいという願望はあるが具体的な予定はない。

実施日：2018年10月8日

対象者：ASさん（30歳男性 初職：機械製造業 1,000人以上 技術職）

プロフィール

2004年4月 公立高等学校 理数科 入学

2007年3月 公立高等学校 理数科 卒業

4月 国立大学工学部（物理工学）入学

2011年3月 国立大学卒業

4月 同大学大学院修士課程進学

2013年3月 同大学大学院修士課程修了

4月 A県に転居

A社（機械製造業、1,000人以上）に正社員就職（技術職（設計））

2014年6月 A社を離職

6月 出身地であるB県に転居

B社（医療機器製造業、100～299人）に正社員入社（技術職（設計））

2016年3月頃 転職活動を開始

6月 B社を離職

6月 東京に転居

C社（情報通信業、1,000人以上）に正社員入社（総務・企画）

時期不明 英会話学校に通う

時期不明 ITエンジニアの体験学習セミナーに行くも入学せず

1. 中学校受験時の進路選択から、高等学校を卒業するまでの出来事

ASさんは中学生の頃は将来の職業について考えたことはなかった。高校受験の際には数学と理科が好きだったのと、「どうせやるなら一番上でチャレンジしよう」と思い、難易度の高い公立高校の理数科を受験し、無事に合格した。高校でも学業成績がよかったので、難関国立大学を志望した。やはり理数系が好きだったので理学部と工学部で迷ったが、「モノづくり」を面白そうと思い工学部を受験し、無事に現役で合格した。しかし大学受験時の合格順位はかなり下の方であったため、自分の力の限界を思い知った。

大学では物理工学を専攻した。同大学は工学部に限らず、理論の原理原則を重視する特徴があった。工学部でも製品になるかなり前の段階の研究をする傾向があり、ASさんの所属研究室でも企業と連携した研究は行われていなかった。

大学在学中は、サークル活動（野球、留学生との交流）と様々なアルバイト（単発のイベント設営、施設の清掃、駅売店の販売員など）を経験した。なかでも塾講師のアルバイトは、大学1年から修士課程1年まで週に1, 2回を長く続けていた。アルバイトの収入で毎年1ヶ月～1ヶ月半の短期語学留学を、大学卒業までに計4回経験した。滞在先はイギリス、オーストラリア、マレーシア、オーストラリアである。留学先では、平日は現地の語学学校に通い、放課後や土日には観光をした。短期留学の目的は、英語学習と考え方を広げることで、海外関連の職業を目指していたわけではない。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

2-1. 在学中の就職活動

ASさんの進学した大学の工学部では、多くの学生が修士課程に進学した。ASさんもそのつもりであったため、大学4年次に学内開催の就職セミナー（約10社が来校）に参加した以外に、インターンシップや就職活動はしないまま、修士課程に進学した。

修士課程2年目になると、インターネットの就職支援サイトに登録するとともに、大学に来た求人票もみて、2～3社に応募した。ASさんの所属していた物理工学専攻の学生は製造業に就職する人が多い。ASさんも大学で学んだ成果を活かせると思い機械製造業での設計の仕事を志望した。その中でも、大きな事に挑戦したい気持ちがあり、日本有数の大企業であるA社を第一志望とした。A社は応募倍率が高かったが、あまり気負うことなく選考に臨んだ。内定がほぼ決まってから、A社から要請を受けて学校の推薦状を提出した。

2-2. 応募から入社までのA社とのやりとり

面接担当者に質問を求められた際の準備をしてから面接に臨んだが、2回目の転職の際にしたような、本当に知るべき事柄についての具体的な質問はできなかった。思いついたのは「やりがいは何ですか」「ストレス解消はどうしていますか」等の回答が予想できる質問だけで、面接担当者からは「やりがいはプロジェクトが成功したこと」「ストレス解消方法は同僚と飲みに行くことや話すこと」といった、誰でも答えるような何の参考にもならない回答しか得られなかった。

インタビュー「面接とかのときは、そういうことまでは、就職活動のとき、そこまで分からない」

ASさん「だって、向こうから聞かれるばかりなんで」

インタビュー「ああ」

ASさん「一応学生時代に、『逆、質問してください』って言われても、そんなすることないんですよね、やっぱ。だからその、何聞いたんですかね、僕、逆質問とか用意しましたが、あんまり具体的な質問、聞けてないと思いますよ。今みたいに、今の会社入るときみたいに、具体的な質問はできてないです」

今ふりかえると、社会勉強のためにもインターンシップに参加しておけばよかったと思う。インターンシップで、就職する前に職場の人間関係や具体的な仕事の内容をみる事ができれば、自分に合う会社かどうかを判断できると思う。

インタビュー「入ってたら、またちょっと違ったかなみたいなことありますか」

ASさん「ああ、入ってたら」

インタビュー「その、インターンシップ的なこととか」

ASさん「ああ、だからそれは、雰囲気感じられるじゃないですか、まず人と人とのコミュニケーションが、 どういうふうに行われてるのとかね、まず人間関係みたいのも分かるじゃないですか。とか、あとは具体的な仕事の内容を、横とか近くで見れたらね、 どういうことするのも分かるじゃないですか。それに自分が合うのかも分かると思う。まず、やっぱ人じゃないですか。結局だから、2社目も3社目も、『いろんな人に会わせてください』と、僕言った気はします、面接のときに」

3. 初めての正社員勤務先（A社）

3-1. A社の仕事内容

A社はA県に本社がある機械製造業である。従業員規模は1,000人以上の大企業で、ASさんは技術職の正社員として採用された。採用直後には1ヶ月間の新入社員研修があった。

研修終了後、輸送用機器の設計部門に配属された。同部門はASさんが大学・大学院で学んだ事柄を活かすことができる部門である。ただし入社前には聞かされていなかった、設計業務に使用する特定のソフトウェアを、配属時にすぐ使うよう言われた。採用選考時には、具体的にどのような業務に携わるか聞かされていなかったし、「設計」の中に多様なジャンルがあることも知らなかった。

ASさん「具体的にどういう仕事をするのか、あんまよく分かんなかったですよ。で、設計って一口に言っても、その、何か『こういうものを作りたいです』っていう概念みたいなのがあって、それを、『じゃちょっとこういう組立品でできんじゃない』みたいな設計もあれば、『この組立品が決まった』『それぞれの部品をどう作るのか』みたいなのもあれば、『性能的なのが、ちゃんと担保できるのか』みたいな、色々あるんで。それも入ってから分かったことなんですけど、何か『設計と言われても、一口に何、色々あるな』っていう。あんまりそこを知らずに入ったかもしれないですね」

ASさんが配属された部門は、大変大きなプロジェクトをかかえていた。しかしその進捗には、ASさん所属の部署だけでなく全社的に大変な遅れが生じており、個々の社員にも大きなプレッシャーがかかっていた。

ただ、こうした状況は所属部門によって異なるのかもしれない。同じ大学からA社に入職した仲の良い同期は、ASさんとは別の部門に所属しており、プロジェクトに遅れがなく上手く仕事が回っているためか、A社に対する評価も否定的ではない。その友人は現在もA社で働き続けており、ASさんは「すごい」と思う。

3-2. A社の労働条件・職場環境

プロジェクトの進捗が遅く、入社半年後から1年後までの半年間は、退社時刻が23、24時になる日々が続き、残業時間は月に80時間弱に及んだ。土日祝日は休みであった。

A社の給与体系は、新卒時には低いのが30歳近くになると急こう配で昇給する。しかしASさんの場合、あまりに長時間の残業に手当がついたため、初年度の年収は、一般的な大卒新入社員の水準より約100万円も高かった。

3-3. A社での人間関係

配属された職場の雰囲気は入社前のイメージとは大いに異なった。上下関係が厳しく、若手は意見を自由に言えない雰囲気、先輩社員は上層部に指示された事柄を黙々と進めていた。人と人との繋がりが希薄で、一日中誰とも話さないこともあった。転職を考えた際にも、配属先部門の同僚には一切相談できなかった。今振り返ると、入職する前に、会社の中での人との関わり方や働き方について知っておきたかった。

3-4. A社を離職した理由

ASさんは上述のとおり、長時間労働や自由闊達ではない職場の雰囲気に不満を募らせていた。次第に「大企業は自分には合わない」と思うようになった。離職を決意した直接のきっかけは、直属上司との関

係が悪くなったことだ。

当時のASさんには、「部署を異動すれば人間関係は改善される」という発想はなかった。業務範囲が広く多様な分野があったが、どこに行っても雰囲気は大差ないと思っていた。また、異動希望を出しても、「新入社員は、3年は我慢しろ」という考え方の会社であるし、大企業は意思決定プロセスが長く手続きに時間がかかるので、異動が認められるのを待つより転職しようと思い、会社を「見切った」。

転職に際しては、同じ大学からA社に入職した仲の良い同期に相談をした。また、親にも相談をした。ASさんの親は理解がある人たちで、「早く辞めたほうがいい」「A社で働き続ければ給料は増えるかもしれないが、活躍はできないのではないか」などと言って、背中を押してくれた。

なお、A社の新入社員が入社後3年間で離職する割合は15~20%だという。A社の風通しの悪い社風を割り切って、社内政治的にうまく立ち回り目上の人に好かれることができる人なら、A社でも生き残っていけるだろう。

4. 二つ目の正社員勤務先（B社）

4-1. B社に就職するまでの求職活動

ASさんは、入社1年後の4月頃から転職を考え始めた。無収入期間を作りたくないのと、フリーターにはなりたくなかったので、A社で働きながら転職活動をすることにし、まずはインターネットの転職支援サイトに登録した。担当エージェントへ提示した希望条件は、たとえ給与が少々下がったとしても、自由闊達な雰囲気の中で楽しく仕事ができる会社であること、製造業の設計職であること、小規模のベンチャー気質のある企業であることを重視した。また、せっかく転職するのでB県の実家に戻ることにした。その時には、A社を志望したときのような「大きなことに挑戦したい」という気持ちはなかった。

担当エージェントが送ってきた候補企業のリストは、聞いたことのない会社ばかりだったが、一社のみ在学中に大学へ求人が来ていたB社を見つけて、そこにだけ応募することにした。転職エージェントをどこまで信じて良いのか分からなかったので、求人情報の絞り込みだけをしてもらい、自分で直接B社に応募した。

B社の採用試験は、A社で有給休暇を取得して受けた。B社に採用されなければ次を考えるつもりだったので、並行して他社に応募することはしなかった。無事にB社から内定を得て、入職することを決めた。入職を決意した理由は、地元であるB県の会社であること、風通しのよい社風であったことである。

A社へ辞意をつたえると慰留された。かといって、異動を認めてくれなかった。おそらく上述の通り「3年間は同じ部署にいる」という考え方の会社だったためだろう。ASさんは「次の仕事が決まっているから」と断り、2014年6月に離職した。

4-2. B社の労働条件・職場環境

給料はA社で支給されていた金額より少し下がったが、想定内のことであった。土日祝日は休みである。

4-3. B社の業務内容と負担度

B社は創業年の新しい会社で、当時まだ創業メンバーが現役で会社を率いていた。主に医療機器を製造する従業員数100~299人のベンチャー企業であった。現在ではもう少し規模が大きくなっている。ASさんは機械の設計職として正社員採用されたが、人手が足りないため、企画の仕事や、顧客先への営業も手伝った。仕事は楽しかった。

4-4. 人間関係

一般的に、転職する際には辞めようとしている会社の同僚に相談することはないかと思うが、B社ではとてもよい人間関係を築くことができたので、先輩社員には転職について相談することができた。

4-5. 離職理由

B社の事業は医療機器に限定されていた。入社して2年近く経った頃から、幅広く色々な仕事をやりたい、携わる領域を広げたいと思い、転職を考え始めた。その際には上記の先輩社員の他、転職支援サイトのキャリアコンサルタント、親、A社で仲が良かった友人に相談した。上司にはC社から内定をえてから辞意を伝えた。

5. 現在の勤務先 (C社)

5-1. C社に就職するまでの求職活動

転職活動を始めるにあたり、ASさんはまず転職支援サイトに登録し、二人のキャリアコンサルタントにスカイプを通して相談をした。当初は従来どおり機械設計の仕事を探すつもりだったが、コンサルティングを受けるうちに視野が広がり、IT系の企業や、企画系の職種にも関心をもつようになった。具体的には、コンサルタントから「何が大切か」「業界は大切か」など根掘り葉掘り質問され、それに答えていくうちに、ASさんは「自分にとって、業界は特に大切ではなく、数学を用いて分析すること、楽しく風通しのよい場所で働くことが重要」であることに気づいた。コンサルタントにそう伝えたと、業界を絞らずに探すことを提案された。我ながら、転職エージェントやコンサルタントの利用が上手くなったと思う。

ASさん「まず『人間関係、楽しいところで仕事をしたいな』っていうのは、1社目はそうじゃなくて、2社目はそうだったんで、そこは体験していて、そのまんま」

インタビュー「そこをちゃんと、突っ込みたいと思った」

ASさん「そうですね。後は、だから2社目はベンチャー企業だったんで、それこそ設計者だったんですけど、企画的なところも一緒に入ってやったりもしてたんです、やっぱ。人が足りないんで、150人しかいないんで、設計部門のところにいたんですけど、その状況、次、何作るかも、一緒に考えるとか、あるいは、そのお客様の下行って、営業するみたいなのも、ついて行ったりとか、色んなことしてるうちに、『色んなことやるの楽しいな』みたいなの

インタビュー「ああ、なるほどね」

ASさん「エンジニア、その設計者だけじゃなくて、その『周りの前工程と、後ろ工程にも関わると面白いよね』みたいなのもあって、今の会社、色んなことを体験できそうだったんで。色んな人と関わりながら、色んな仕事に今、むしろ『仕事、作ってってください』みたいな感じだったんで」

A社やB社に入った際にも就職活動はしたが、「本格的な就職活動」をしたのはこの時が初めてだと思う。B社で働きながら約2ヶ月間、仕事を探し続け、IT業界の3社に応募した。労働条件は3社ともあまり変わらなかった。そのうちのC社は、Web上での一次面接の段階で既に雰囲気がよく、最も早く内定を出してくれた。他2社のうち1社は一次面接を受けた段階で辞退した。もう1社は二次面接まで進んだが違和感があったので最終面接は辞退した。

C社に応募した理由は、大企業だがIT業界なので、日本の古い大手企業のような社風ではなかろうと思ったからだ。実際に面接を3回受けたところ、和気あいあいとした雰囲気でのよい印象であった。面接でAS

さんは、これまで働いてきた二つの会社での人間関係について、A社における問題点とB社での良好さについて話した。面接担当者は、ASさんがこれまでの職場の人間関係について分析した際の視点は、C社でASさんに担ってもらおうと期待している業務に生かすことができると評価してくれた。

ASさんは、C社についてあまり知らず「本当に入職してよいのか」と迷っていたため、面接担当者に「1日の仕事の流れ」「C社での業務の面白い点は何か」「現行のプロジェクトの内容を答えられる範囲で教えてほしい」などの質問をした。面接担当者は、実際のプロジェクトの3～4割ほどを説明してくれた。さらに何人もの社員に会い、在学中の就職活動でA社に質問できなかった「貴社を辞めた人は次にどこへ行くのか」のような、一般的には質問しづらい事柄を尋ねることができた。この質問をしたのは、再度辞めた場合の将来についてもあらかじめ考えた上転職先を選ぶべきだと考えたためだ。このように、面接でのコミュニケーションをうまくとることができ、仕事内容や将来のキャリアの明確なイメージも掴んだ上で入職を決めたため、入職時には不安はなかった。転職活動開始から3ヶ月ほどでC社へ転職した。

5-2. C社の教育訓練

C社は東京に本社を構える情報通信業で、従業員数が1,000人を超える大企業である。ASさんは事務職として中途採用された。同じ月に50～60人が中途採用された。採用後はすぐに総務部門内のある部署へ配属され、先輩社員と一緒に実際に業務に携わりながら仕事を覚えていった。誰が教育係を務めるか、また、どの程度教えてもらえるかは、部署によっても、教育係になった人によっても異なる。そういった場当たり的な訓練体制が問題視され、全社的に従業員の能力開発を推進するプロジェクトが進められた。

インタビュー「じゃ、もう、採用されたら、即戦力として、ほんと現場に入るみたいな感じですか」

ASさん「うん、そうですね。でも、分からないことも多いんで、そこは、その辺のその、総務的な視点、人事と絡んで、『能力開発、もっとちゃんとやろうよ』みたいなプロジェクトも走ってましたよ、同じような部署に。『研修プログラム、ちゃんと作ろうよ』みたいな。『何で新入社員にはあるのに、中途採用者には、あんまないんですか』みたいな話とかは、僕してたんです。『確かにそうだね』、みたいな話はしました」

C社では中途採用者が多く、4月を除けば入職時期がばらばらであるため、研修を全てインターネット上で完結させるシステムを構築しつつある。そのシステムでは、新規採用者はイントラネット上にアップロードされている社内資料や研修プログラムを自分で閲覧して学習し、その後テストを受けて、理解できているか確認する。

ASさん「何も言わずに、『これやって』って言われるところもあるみたいですけど。だから、そういうのも、全社的にちょっと、やり方考えましょうみたいのもありました。結局ね、今は、今はというか、僕はあれですね、そのイントラネット上で、会社のシステムがあるんで、そこにネット上で、資料とか置いて、研修プログラムみたいな、入る時期はばらばらなんで、『入った人、まずこれ見ましょう』みたいな、で、これ『テストしましょう』みたいな、全部ネットで完結しちゃうみたいになっていうのが、できつつありますけど。その集まってセミナー、さすがに毎月開催は無理でしょうっていうことになったんで。『じゃ、ネットでそういうの作っとこうよ』みたいな。そう、で、ネットで試験してみたいな、そんな感じです」

また時折、外部講師を招いて各種セミナーが催される。参加は強制ではなく、各社員が自分で上司に申請して承認を得ることになっている。ASさんは、入職当初は月に1度ほど、現在は2～3ヶ月に1度ほど参加している。

5-3. C社での仕事内容

ASさんは総務部門で、オフィス環境の最適化や、社内コミュニケーションの活性化などを担ってきた。また、事業戦略の企画業務にも従事している。これらの業務に、大学・大学院で学んだ事柄を直接使うことはないが、ものの考え方やアプローチの仕方は大学で研究した経験を活かすことができる。たとえばオフィス環境を最適化するためには、アンケート調査や聞き取り調査、観察によってスタッフから不満点などの情報を集め、仮説を立てて検証する。大学では機械、C社ではオフィスのシステムや新規サービス企画と、対象が異なるだけでアプローチの仕方は変わらない。

現在、係長クラスのASさんが自己裁量で決定できる範囲は、予算執行額が100万円までの仕事である。100万円を超えて1,000万円までの事業は部長の決裁が下りれば実施可能である。しかし、1,000万円を超える場合は最終決裁である本部長決裁が必要である。たとえば、実際に隣のチームが実施していた業務の例を挙げると、全従業員のパソコンを取り換える場合、千を超える数のパソコンを用意することになるため1,000万円を大幅に超えてしまう。しかし、ASさんが現在担当している業務は、働き方改革、オフィス環境、運動会など従業員のコミュニケーション活性化施策、その他の新規サービスの構築などで、これらの業務の予算が1,000万円を超えることはまずない。したがってASさんの業務は、部長の決裁さえ下りれば遂行可能である。

5-4. C社の労働条件・職場環境

C社は繁閑の差が激しく、残業が多い時期は大変多いし、少ない時期には大変少ない。ただ、A社の頃とは異なり、残業をすることは苦にならない。ASさんの所属部門は「働き方改革」を主導する立場でもあるので、他の部署に示しがつかないため長時間の残業は控えている。なお土日祝日は休みである。採用時の給与は転職サイトのエージェントを介して交渉し、B社での支給額より少し高い程度であった。その後2018年4月に係長に昇格すると、給与額は急激に上昇した。今では4人の部下がおり、自分でも『伸び期』にあるなと感じる。C社自体も売り上げが伸びてきている。

C社では給与額や昇進昇格を、業績と自分が立てた目標の達成度と360度評価（上司・同僚・部下など周囲からの評価）に基づき6ヶ月単位で行われる査定の結果によって決める。さらに年に1回、同様の査定で格付けが決まる。たった半年で給料の桁が変わることもあるし、勤続年数にかかわらず昇進昇級があり得る。

部署の異動も全社員に可能性がある。自ら希望を出すこともできるし、基本的には3年に1回は異動することが推奨されている。その目的は役職者の育成・選抜ではなく、仕事の範囲を広げることでマンネリ化を防ぎ、楽しく仕事をするにある。ASさんも異動することは全く構わないと考えている。C社には全国各地や海外にも拠点があるが、大半の従業員は東京で働いている。転居を伴う異動は、希望者を募るか、事前に当事者に相談があり、断ることもできる。ASさんは、現在は勤務地はどこでも構わない。

組織構成も規模の割にフラットで、係長であるASさんの上には、部長と本部長の3段階のみである。これは、意思決定のスピードを遅くさせないためだと聞いている。ただ今後、係長と部長の間に課長職を設ける方針で話が進んでいる。近年C社は従業員数が増えたため、各部長の下に係長クラスの役職者が4、5人もいる。係長はプレイングスキルとマネジメントスキルの両方を学べるプレイングマネージャーなので、

部長に昇格できる可能性が低い現状では、高いスキルを習得した係長が転職してしまう。課長職を設けることで人材流出を防ぐことが目的である。

一方、C社には「大企業」的な特徴もある。例えばASさんは係長に就任する以前から、実質的には係長がするはずの業務を担当していた。しかし入職したばかりであったため、勤続年数が2年経過するまで正式に役職に就くことができなかった。また意思決定が遅くなりつつあることや、現状維持で満足している社員がいることに危機感を持っている。

ASさん「その前も、そういう仕事はしてたんですけど。事実上、係長的なポジションにいながら、最後、そこで上げてもらう、『やっぱ2年ぐらいいないと、ぼんとは上げられないよね』みたいな話を言われたんで」

インタビュー「ああ、そうなんです。そこはやっぱり、ちゃんとそういうのあるんですね」

ASさん「ちょっとだから、そこは大企業色があるなと思って、『えー』『何で』、『ほとんど同じような仕事してるんですけど』ってんで、『今、そこはちょっと、改善してもらうから、ちょっと我慢してくれ』みたいな。『分かりました、いいですよ』みたいな。『そのかわり、仕事は面白くするから』みたいなで、それ1年ぐらい前からそう、そんな感じじゃないですか。同じような仕事はしてますけど」

ASさん「やっぱ、大企業なんで、ちょっと足が遅いっていうのがあります。取り組みに対する、こう、俊敏性が、ちょっと失われつつあるっていう感じですかね」

インタビュー「もう2年ぐらいの間に、そんな感じ受けられるところがあるんですか」

ASさん「うん、は、一部ありますね。ちょっと現状維持、現状満足みたいなふうに思ってる人も、ちょっとずついるかなっていう、『それ危険だな』と思ってますけど。危険だなっていうか、僕自身がそうじゃなくて、『もうちょっとアグレッシブにいこうよ』みたいなふうなのは思ってますけど」

5-5. 人間関係

C社は大企業でありながら、風通しの良い会社である。その理由は、社員の約半数が転職組で年齢と勤続歴が全く連動せず、「同期」意識がない一方で上下関係が緩いので、自由に誰でも発言できるためだ。従業員の入れ替わりが激しいといっても、会社に不満があっても辞めていくわけではない。C社では毎月50～60人の正社員が中途採用され、並行して30～40人弱が徐々に辞めていく。辞めた社員の多くは、独立起業、中小ベンチャーへの挑戦、別業界で情報技術導入事業への参加といった転職をする。

ASさんは社内の労務管理の改善を担当する部門にいるため、C社の様々な部署の人々と接する機会がある。また、事業企画も担当しているため、プログラマーやエンジニアに自社サービスの利用状況を解析してもらい、話し合いながら新しいサービスを一緒に考える機会も多い。

28 AS

6. 将来について

6-1. 将来の職業について

これまでは、「面白いかどうか」で職業を選び、「動こう」と決めたらすぐに行動してきた。ただ最近、「長い目で考えたらどうだろう」と考えるようになってきた。60歳までの人生計画を早く作りたいと思っ
てはいるが、どうしたらそれができるのかわからない。それがある程度決まれば、いまの会社をいつ辞めるか、次に何をやるかなどが決まると思う。今のところは、現在の勤務先にまあまあ満足している。いまの仕事は面白いが、ずっと面白いことだけで仕事を探していくと、あと何回転職することになるのだろうか

か、といったことも考えている。現在、両親はともに健康で現役で働いており、結婚の予定もないので、「面白さ」と「歳を取っていく現実」の二つの軸だけで将来のプランを立てることができる。しかし結婚して家族を持てば、将来のプランを大幅に変えなくてはならず悩ましい。

ASさんは、長くても35歳になる5年後くらいまでにはC社を辞めて転職していると予想している。C社に大きな不満はなく、今の業務は面白いが、10年やる気にはならない。一方で、自分に合う仕事は何なのか、迷いがある。自分の力を試せる、今より楽しい、自己裁量が広がる、事業規模が大きくなる、給与が上がる、といった仕事があれば転職するかもしれない。その一方で、いつまでも「面白いかどうか」で仕事を選んでいてよいのかという疑念もある。

ASさん「いや、結局、2年で辞めて、で、『この会社も多分、長くいないだろうな』っていう意味だと、本当には合ってるのかどうかっていうの分からなくないですか？ 合ってるんだったら、ずっと、そこにいるような気はするんですよね。ただ、考えれば考えるほど、堂々巡りはしてますけど、『今はそんなに、しんどくもないし、楽しくはやってるよな』みたいな。でも、『これを5年、10年やるのかな』って言われると、『そうじゃないだろうな』とか思ったり。『5年、10年、この仕事は、ずっと面白いのか』『いや、そんなことはないだろう』みたいなとこ」

インタビュー「今は面白くても、やっぱりそう思っちゃう」

ASさん「そうですね。だって、そんな多分、オフィスの最適化、働き方、運動会とか、5年もやってると、多分もう、フォーマットができるんですよ、多分。これか、これか、これみたいな。多分、これで成功すんじゃないみたいな。頭使うの、ちょっとずつ減ってください。まあ、そう思うと、そのサービス企画とか、人事の人と一緒にやる企画とか、もうちょっと幅は広いかもしれないです。次、何作るとか、そっち行くとか思いながら。そっち本腰、でも、それでも5年、10年いるのかなとか思ったりも、会社に」

ただ、もう育成してもらえる年齢は過ぎているので、C社へ移った時のような大転換はしない。そんなことをすれば、せっかくC社で役職についたのに平社員として一から学び直すことになってしまう。次の転職では、今と同じ情報通信業で働くか、現在従事する総務・企画の業務スキルを活かせる仕事を考えている。再び製造業のエンジニアに戻ることはない。

ヘッドハンティング会社からも、30歳になると「今できること＝業務スキル」と「求人企業のニーズ」が合えば転職できると言われている。「できること」を増やすために、また「自分で企画したサービスを自分で作る」ことができるようになりたいため、プログラミングを学ぼうか検討中である。体験学習セミナーには参加したが、勉強時間の確保と費用対効果を考えると投資が回収可能かわからず迷っている。一方で、情報通信業で働いても自分の専門は物理工学なので、情報工学を学んだ人たちに負けていると感じ、不安である。

ASさん「結局でも、ものを作るってなると、ITってプログラムが必要なんですよ。何かアプリ作るにしても、何かウェブサービス作るにしても、プログラマーがいなければ作れないんで。そこは、『ひよっとしたら必要な、どうかな』とか思いながら、悩んでますけどね」

ASさん「自分できることが広がりますよね。『自分で企画して、自分で作れる』みたいになっちゃうんで」
インタビュー「ああ」

ASさん「そうなるともう、怖いものなしなんですけど『ちょっと難しそうだな』っていうのと、あとは何かこう、『投資をどうしようかな』みたいな、結構、3か月で30万とかかかったりするんで、『それって、見合うのかな』とか思ってとか、あと仕事もやってるんで、『ちゃんと時間が取れなかったら、自分に対して投資したお金、無駄だな』とか思ったりとか。で、悩みながら、今に至りますけど」

ASさん「今思ったことを、会社で『やってみよう』ってもっていってもらうために、こう会社を納得させる、何か材料を作らなきゃいけないんですよ、だから分析したり、何やらしてるわけなんですけど。それで『いいよ』って言われたら、やってもらえるみたいな感じなんですけど。自分できたら、自分でやっちゃうじゃないですか、多分」

次のステップを決めるために60歳までの長期プランを作りたいが、どうしたら作ることができるのかが分からない。C社の採用面接時やキャリアコンサルタントに聞いたところ、C社に限らずIT業界の大企業に60歳まで居続ける人は珍しく、情報技術の導入を図る別業界へ転職するか、起業するか、中小ベンチャーに転職して挑戦するかといった人が多いそうだ。C社で出世することも悪くないと思うが、権力闘争はしたくない。先輩たちをみていると、ASさんもC社を離れた後は、実家近くの関西地域で独立起業するか、20~30人の小企業で高い役職に就くか、どちらかの可能性が高いと考えている。

ASさん「でも、未だに仕事は悩みますけどね。何か、やっぱり60歳までのプランはないですよ。だから、それを早く作りたいなと思いますけど、どうしたらそれができるのか分かんないですよ。それがある程度決まれば、今の会社をいつ辞めるとか、次何するとか決まると思うんですけど。あんまり不満はないっていうのは、その、今は面白いんですけど、何か『ずっと面白いことだけで探していくと、あと何回転職すんだろう』とか」

インタビュー「なるほど」

ASさん「うん。何か腰を落ち着けられるとこって、どこなのかなっていうのは、すごい思いますけどね」

起業するとしたら、社会にインパクトを与える、社会を便利にする、多くの人が喜ぶようなことがしたい。ただ金儲けのためだけに起業することはない。そうした目的で起業すると、誰かを苦しめたり搾取したりすることになるかもしれないためだ。情報技術の世界には、起業して桁外れに収入を上げている人もおり、本当にすごいと思うが、自分は能力が足りないためそうはなれないと思っている。

インタビュー「自分で、それこそ事業を起こすとかいうこと考えてらっしゃる」

ASさん「今はないですね。ただ、まあ将来的には、やっぱそういうのも視野には入れたいなと思ってますけど。それに向けて、『ここで学べることは学んで』みたいな、なのは思ってますけど」

ASさん「いや、まあその、何ていうんですかね。ある種それは、負け惜しみなるかもしれないですけど、別に単純には、お金を欲しいだけでもないんですよ。何かその、社会にインパクトのあるようなことをしたい。まあ、でもネットショッピングの会社は、何か買物っていうのを、『店舗に行かなくても買えるようにしようぜ』みたいな人なんで、そこでは社会にインパクト残してるかなとは思いますが。そういう何かその、社会的に便利になるとかを、こう、何でしょうね、誰かが喜ぶ人が多いとか、そういうことを、まずはやりたいなって思ってます。それにお金がついてくるのが、一番いいん

ですけど、うん。単純に、『これやったら儲かるよね』っていうだけでは、多分、起業はしないと思いますね。その、もちろんお金儲かるは大事ですし、そこは両方、両立したいなって。それで楽しくないと思うんですよ、多分。誰かを苦勞させたりとか、誰かから搾取するみたいなのも、あり得るかなと思ってて、『それはしたくないな』っていうのあります」

今すぐ辞める気はないが、ヘッドハンティング会社のサイトには登録した。ただ、社会経験を積みビジネスの仕組みが分かるようになったため、商売としての転職エージェントやキャリアコンサルタントをどこまで信頼して良いのか、裏を勘ぐってしまう。ASさんは、自分の経歴や肩書きではなく自分自身をみてもらいたいが、そうした就職斡旋業の人からのメールからは「紹介料目当て」「経歴だけみて流れ作業で送っている」という印象を受けるため、次の転職活動では誰を信頼して相談すれば良いのかが分からない。

このように、自分の適職に迷う人が、働きながら別の組織でインターンシップをする仕組みができると思う。ただ、企業間で連携して、出向のような形でやらないと難しいと思う。同一業界の中で企業横断的に異動できるような仕組みがほしい。そうすれば、個人も自分に合った仕事を見つけやすいし、企業ができることの幅も広がるのではないかな。もっと視野を広げたいので、ASさんはインターンシップの代わりに、NPOの人と関わりをもち、ボランティア系の副業を少しずつ進めている（C社では副業が認められている）。

なお、学生の頃に熱心であった英語学習については、就職後は英語を話す機会が減った（現在の勤務先では海外に行くことはほとんどない）ため、また話せるようになるには勉強が必要だ。一時期英会話学校に入っていたが今はしていない。

実施日：2018年10月24日

対象者：BSさん（32歳男性 初職：学習塾 10～29人 管理運営）

プロフィール

2000年頃	中学3年次から政治に関心を持ち始める
2001年4月	私立高等学校 普通科 入学
在学中	歴史教科書問題に関心をもつ
2004年3月	私立高等学校 普通科 卒業
4月	私立大学 法学部 特待生として進学
在学中	学習塾B社で塾講師のアルバイトに従事
2006年夏	国会議員の事務所でインターンシップに参加
2008年3月	私立大学 法学部 卒業
4月	私立大学 大学院法学研究科 修士課程 進学
2009年8月	政権交代
2011年3月	A国会議員事務所に就職
9月	A国会議員事務所を離職
2012年3月	私立大学 大学院法学研究科 修士課程 修了
	大手人材派遣会社に登録し、就職活動の傍ら単発の日雇い派遣の仕事に従事
10月	A社（学習塾 10～29人）に正社員就職（管理運営）
2013年2月	A社を離職
2月	B社（学習塾）でアルバイト講師を始める
2014年4月	B社で正社員へ登用（講師）
2015年11月	B社を離職
11月	C社（教育、学習支援業）でアルバイト講師を始める
11月	社会保険労務士の資格に向けた勉強を開始
2017年	友人と会社を設立（教育、学習支援業）するが、融資を受けられず休眠させる
調査時現在	社会保険労務士の資格を取得した後には行政書士の資格の取得を目指す予定

1. 中学校卒業時の進路選択から、大学を卒業するまでの出来事

BSさんは中学生の頃には大学に進学することを想定して、進学校の高校へ入学することしか考えていなかった。中学3年で公民の授業を受けたことや、2000年11月に「加藤の乱」を報道で知ったことを契機に、政治に関心をもつようになった。

2001年4月に私立の高等学校普通科へ入学した。入学した高校は卒業生が全員大学に進学するような学校であった。したがってBSさんは、将来の職業について何かしら大卒者らしい仕事に就くものだろうと漠然と考えていた。BSさんは社会と国語が得意で数学に興味がなかったため、迷うことなく文系コースを選択した。高等学校在籍時には歴史教科書問題に関心を持ち、大学受験の際には政治学を専攻しようと決めた。

インタビュー「それは何か行きたい学部があったとか、やりたい職業とか」

BS さん「いや、別にそういうわけでもないんですけど、別にもう社会とかはもともと大好きだったのもありますし、国語もかなり得意だったので、で、数学は全く興味がなかったので、別に全く迷うことなく文系の方に行きましたね」

BS さん「希望の職業。まあ、とりあえず大学に入って、大卒のやるような仕事という感じではありませぬ」

BS さん「大学はですね、政治系の大学に行きたいと、もちろんで、やっぱり〇〇県ではなくて、都心の大学に行きたいと、東京の。っていうので選んで、あと政治経済が得意だったので」

高校卒業時には、学校の進路指導方針に従い地方の国公立大学3校を受験し、そのうち2校に合格した⁹。しかしBSさんは東京の某有名私立大学で学ぶことに憧れがあり、国公立大学とあわせて複数の私立大学も受験した。しかし、第一志望の私立大学には不合格となった。BSさんは受験浪人をしたかったが両親に反対されたため、2004年4月に第五志望くらいの都内の私立大学に入学し、政治学を専攻した。

大学に入学した当初は、1年間仮面浪人をして東京の難関国立大学を受験しようと考えていた。しかし入学試験の成績がとてよく、予期せず特待生として授業料免除の措置を受けることになった。退学すると免除された授業料を返還しなくてはならないため、退学しにくくなり、そのまま4年間通学した。不本意に入学した大学ではあったが、結果的にはよい友人に出会い充実した学生生活を送った。

大学ではマスコミ関係のサークルに所属し、新聞とフリーペーパーの中間のような媒体を発行する活動をした。また、都内の学習塾で塾講師のアルバイトをした。第一志望のゼミに所属することができ、政治について学んだ。当時は実家から通学していたのだが、サークル活動やアルバイト、後述の政治活動で忙しく、授業にはほとんど行かず、実家には寝に帰るだけであった。家に帰る余裕がないときは友人の家やネットカフェに泊まるなど、忙しく充実した学生生活を送った。

2. 大学院への進学とA議員事務所での勤務

2-1. 大学在学中の就職活動

大学3年(2006年)の夏にマスコミ系のサークルを引退して自由な時間が増えた。卒業後はマスコミ業界への就職を希望していたので、BSさんは、サークル活動を通じて得た広報誌発行の実務経験に加えて、さらに就職活動の足がかりになる経験を積むべく、インターンシップに参加しようと考えた。当時はちょうど政権交代をめぐる動きがあった時期で、大学生の政治に対する関心が大変高まっていた。中学生の頃から政治に興味を持っていたBSさんもその例外ではなかった。将来議員になりたいとは考えていなかったが、地元を離れて東京にいる今しかできないことを経験したいという気持ちがあった。そこで、大学構内の貼り紙やインターネットで情報を集め、国会議員の事務所で2ヶ月間インターンシップに参加することにした。このインターンシップでは交通費が支給されるのみで、雇用扱いではないため無給であった。むしろ1~2万円の参加費を支払う必要があった。なお同時期に、友人たちは1日のみのインターンシップに参加する程度で、BSさんのように大学3年の夏から長期のインターンシップに参加する人はいなか

⁹ 国公立大学の入学試験では前期試験に合格した場合でも入学手続きを取らなければ後期試験を受験することが可能である。また、中期日程、推薦入試、AO入試などを実施している国公立大学も含むと3校受験し2校の合格を得ることはありえる。

ったと記憶している。インターンシップが終わった後もその国会議員の事務所に通い、選挙運動などの政治活動を続けた。

BS さん「大学の中では有名。当時2000年代後半というのは、今と違って(略)、大学生自体も政治に関心持つやつがすごく多くて、で、大学の中にも貼り紙がしてあったりして、それでまあ、いろいろ知ってたのもありますし、そうですね」

BS さん「議員になりたかったってわけじゃないです。政治にすごく関心があつて、あとやっぱり自分、〇〇県出身なもんですから、東京の大学行って、東京でしかできないこといろいろしてみたかったというのがあったんですね」

BS さん「民間企業への就職活動を、民間企業に入りたっていうか、やっぱりマスコミに入りたっていうのがあったので、そっちを行きたいとは思いつつも、そういう足がかりとしては政治の事務所に入るっていうのも結構あるタイプですし、夏はそれで、夏はそれを費やそうっていうのはありましたね」

BS さんは就職活動をはじめた当初、マスコミの中でも新聞社を希望していた。新聞には幼少期から親しみがあつた。またサークル活動で広報誌を発行した経験から文章を書く仕事をしたいと考えたからである。BS さんは大学3年の秋から会社説明会等に出席するなど就職活動を始めた。だが同時期にインターンシップ先の国会議員の元秘書が出馬することになり、応援活動に1日中かかりきりになる日々が続いた。

大学3年の冬に新聞社を2社ほど受験した後に、マスコミ業界への就職活動を止めてしまった。マスコミ業界は募集人数に対して希望者数が大変多く、狭き門を突破するためには大変な労力をかける必要があつた。BS さんは政治活動の手伝いや学習塾のアルバイトなど他にやりたいことがたくさんあり、マスコミ業界への就職に、労力の大きさに見合う価値を見出すことができなくなつていた。

BS さん「というより、やっぱり新聞っていうのはちっちゃい頃から親しんでいたので、『何で?』って言われてもそうですね、新聞には親しみがあつたのと、あとちょっと大学のサークル活動の中で文章を書くことをやっていたので、やっぱりもうちょっと文章書いてみたいと思つたんですかね」

BS さん「『違うな』っていうか、何て言うか、他にもだから大学でやりたいこと、例えばまだ政治の方には関わっていたいのと、あと学習塾の方もあつたので、『そこまでしてすごく狭き門を』っていう感じで、もう『そこまでして受けるところでもないんじゃないかな』って思つたのかもしれないですね」

一方、大学3年の冬にアルバイト先の学習塾で中学受験に挑む6年生の社会科の講師を任せてもらい、教えることの難しさと面白さを感じた。これをきっかけに、学習塾への就職を志すようになった。なお、教師になろうとは全く思わなかつた。その理由は、目の前にやりたいことがあるのに、わざわざ免許を取得するために勉強し直してまで教員になるという考えそのものが当時思いもよらなかつたためだ。その後、学習塾を含む教育業界の大手企業を中心に約15社に応募し、大学4年次の4月に2社から内定を得た。そ

のうち規模の大きい方の学習塾 X 社の内定を受け入れた。

インタビュー「教員になるっていうのは、考えなかったんですか」

BS さん「まだ免許持ってないので」

インタビュー「ああ」

BS さん「はい」

インタビュー「それをもう一遍取り直してまでは、考えなかった」

BS さん「いや、そういう気はなかったですね。っていうか、今やりたいことがあったので、わざわざ勉強したりっていう気は全くもうなかったですね」

X 社の内定を簡単に得ることができたのは、当時の大学新卒者採用市場が売り手市場であったためであろう。また、出身大学の入学難易度が十分に高かったためでもあると BS さんは考えている。面接試験の際も、最初から合格が決まっているような雰囲気、配属希望を尋ねられたので中学受験の担当を希望した。最終面接合格の通知と同時に採用理由についてフィードバックを受けたが、最終面接で BS さんが示した熱意が高く評価されたとのことだった。内定辞退したもう一つの学習塾からは、国語と英語のペーパーテストが満点で、よい成績だったことを教えてもらった。

2-2. 内定辞退と大学院への進学

しかし 2007 年 8 月に、BS さんは学習塾 X 社の内定を辞退し、出身大学の大学院への進学を選んだ。その理由は第一に、大学院で本格的に学びたい気持ちが芽生えたためである。BS さんは大教室で行われる講義科目にはそれほど出席しなかったが、第一志望のゼミに入ってから学ぶことが面白かった。親しくしていたゼミの先輩たちは大学院へ進学した人が多かったため、大学院への進学は身近な事であった。

第二に、学習塾への就職を友人に止められたためである。BS さんの友人には学習塾のアルバイトをしていた人が多く、彼らは学習塾業界の内情を知っているため、学習塾業界のキャリアプロセスや労働条件に詳しく「わざわざ新卒者として就職することはない」と忠告してくれた。BS さんは塾講師の面白さはアルバイトで十分経験できると思いついた。

第三に最大の理由として、大きな政治の変化を最も近い場所で見たいと思ったためである。BS さんは 2007 年 7 月の選挙活動に参加したことで、政治の世界が大きく変わるさまを目のあたりにした。BS さんは、今後予想される更に大きな変化を近くで見たい、関わってみたいと感じ、政治活動をするためにも大学院への進学を決心し、9 月のゼミ合宿時に指導教官から了承を得た。両親には以前から大学院へ進学したい旨を話した。BS さんは特待生として入学したため一年分の学費が免除になった。本来は大学 1 年次に払うはずだった費用を考えれば、大学院進学に係る経済的負担は小さいということで、両親は大学院進学に反対はしなかった。2007 年 10 月に大学院入試を受けて無事合格した。2008 年 4 月に同大学の大学院に進学した。

2-3. A 議員事務所に就職するまで

修士 2 年次であった 2009 年 8 月に政権が交代することになった。それまで BS さんは大学院での研究活動よりも、塾講師のアルバイトと政治活動に力を注いでいた。しかし大学院に進学した最大の動機であった「政治の大きな変化を間近で見る」ことが叶ったので、BS さんは修士修了後の進路を考え始め、国会議員の政策担当秘書を目指すことにした。ただ、そう決断した時には既に 2009 年度の資格試験が終わっ

ていたため、翌年度の試験で資格を取得することを目指して勉強を始めた。政策担当秘書を目指したきっかけは、政治活動を通じて、ある優秀な政策担当秘書と知り合い、その姿を間近にみて憧れを抱いたためである。また大学院の先輩にも政策担当秘書の資格を目指して勉強している人がいたこともきっかけの一つである。政策担当秘書は私設秘書と比べて高い給与を見込めることや、国会議員の落選によって仕事を失うことがないことも魅力だった。また、政治家の秘書になる方法としては一スタッフとして選挙運動に携わることで自分を売り込んでいくことが一般的と聞いたので、並行して選挙運動にも引き続き携わっていた。資格予備校では政策担当秘書の講座は開講されておらず、独学で学んだ。勉強の仕方が分からないまま、過去問に目を通したり一般知識問題の対策を行ったりした。

BS さん「いやもう、どういう勉強とかってのはもう、実はあんまりないんですよね。難易度は国会秘書¹⁰と同じぐらいやって、ちょっとまあ、大分問題傾向も違って、結局どうすればいいのかもよくわからずに終わってしまったっていう」

インタビュー「塾みたいなのに入るの？」

BS さん「いやもうやってないです。昔、〇〇（資格試験予備校）でやってみたいなんですけど、その当時もう講座もなくなって。で、〇〇にちょっと聞いてみたら、何だっけかな、『国会秘書の何かある講座をやってみればいいんじゃないですか』みたいなこと言われたんですけど。まあ、ちょっとないもんですから」

インタビュー「どうやって勉強したんですか？」

BS さん「いやあ、ちょっと過去問やったりとか、あとはまあ、一般知識みたいなのを少しやりましたけど、SPIみたいな。ただ、実際そのときは塾の方の仕事と、あと政治の方ですね。(略) いろいろ関わっていたので、そっちがメインだったって感じですね」

2010年7月頃にBSさんは政策担当秘書の資格試験を受験したが、結果は不合格であった。その原因としてBSさんは、政治活動や学習塾でのアルバイトに忙しく勉強時間が足りなかったからだと振り返る。この資格の合格率はわずか数%と聞いていたBSさんは、再び受験しても合格できる自信が無く、政策担当秘書になることを諦めて私設秘書に方向転換しようかと考え始めた。

その頃、長らく東京で政治活動をしてきたBSさんは、他の地域の政治に関心をもつようになった。インターンシップをきっかけに知り合った議員に頼んで、2010年秋にX県の国会議員Aさんを紹介してもらい、選挙活動に従事するようになった。政策担当秘書として東京の国会で働きたいという希望はまだ捨てていなかったが、年齢(24歳)から来る焦りもあり、2011年3月からそのままX県の国会議員の地方事務所で勤めることにした。BSさんは、私設秘書は議員が落選すれば職を失う不安定な立場である上に、給与等の待遇も政策担当秘書よりかなり劣ると知っていた。そのため、大学院生という身分を残したまま秘書に挑戦することにした。

BSさんはその時点で既に1年修士課程を留年していたが、修士論文執筆に向けた準備がまったくできておらず、A議員事務所での勤務開始をきっかけに大学院を中退することも考えた。しかし周囲に相談したところ、修士号は取得したほうがよいと勧められた。そこでX県でA議員事務所に勤めながら、もう1年かけて大学院を修了することにした。修士論文は指導教官とともに分析を行い執筆した。

¹⁰ 公設第一・第二秘書のことを指していると推察される。

2-4. A 議員事務所での勤務

A 国会議員事務所のスタッフの数は事務員を含めて 10 人未満で、X 県と東京都に分けて配置されていた。BS さんは X 県の事務所に配属された。ちょうど私設秘書が 1 人離職したタイミングで BS さんともう一人が採用された。その同期は、東京で成功することを諦めて帰郷したが田舎には仕事がないため政治の世界に入ったと語ってくれた。

BS さんの主な業務内容は、A 議員の運転手や、地域に対する集会の案内・ポスティング、看板付け、毎朝斎場をまわって弔電を届けることなどである。BS さんは秘書としては若すぎるため、議員の代理を務めるような業務は任されなかった。雇用契約に関する書類はもらったが、関心がなかったため契約内容は覚えていない。BS さんの事務所での立場も、私設秘書なのか秘書見習いなのかははっきりしなかった。月の給与は約 15 万円であった。労働時間に規則はなく、土日が最も忙しかった。毎週平日に一日休みをもらい、東京の大学院まで通い指導教官からの指導を受けた。

インタビュー「雇用契約上はどのような契約になるんですか？」

BS さん「雇用契約上、何か紙あったんですけど、すみません、よく覚えてないんですね」

BS さん「雇用契約はしてもらいましたね。契約社員だったのかな？」

インタビュー「半年更新とか、そういうのではなく」

BS さん「いや、そういうのもなかったですね。そのときはそもそもあんまりそういうのに関心がそもそもなかったので」

人間関係は良好ではなかった。その原因は、スタッフ同士を競わせる慣行にあった。その事務所では様々な人から働きたいという申込みが多数あるため、まず選挙の際に一時的なスタッフとして仕事にあたらせて、見込みのある人を正式に雇用していた。反対に、いったん正式に雇用されても働きぶりがよくない場合には、新しい人と交替で解雇される場合もあった。BS さんが雇用された際にも、当時あまり評価が高くなかった人が替わりに解雇された。こうした経緯があるため、BS さんの採用を快く思っていないスタッフもおり、歓迎されている雰囲気は入職当初からなかった。また、他のスタッフ同士もライバル関係にあるため仲はよくなかった。

BS さん「人間関係恵まれなかったのもあるんだけど、私がいたときに一人クビにして私を入れたってのもあるんだよね。働かない人、まあ、その議員の事務所ちゅうのはいろんな人がやってくるので、選挙のときにやってくれた人を雇用するっていう形なので、あとまあ、はっきりこう、労働してるのが見えるような仕事でもないの、一人ちょっと働かない人がいて、その人を辞めさせて私を入れたっていうので、よく思ってなかった人もいたりとか。(略) まあ、そういうので余り歓迎されてなかったっていうのがあって」

BS さんは学生時代には東京で他の国会議員の政治活動をしていたが、その事務所には BS さんと同年代の 20 代が多く、サークル活動も塾講師のアルバイトも一緒に活動する人びとは 20 代が中心だった。これに対して A 議員事務所の同僚は 30~40 代が中心で、事務所に訪れる客も高齢者ばかりであった。年齢のギャップが原因で BS さんは大変「やりにくい」と感じていた。他にも BS さんと同僚の間にはギャップがあった。X 県事務所の同僚の多くは実家住まいで自営業等と兼業で勤めており、BS さんのように事務所

からの給与が主な収入である人は少なかった。中には、自分自身も議員になることをめざし、多少の赤字を覚悟して働く人もいたが、「暇だから」政治活動をしていると語る人も多かった。BSさんは年上の同僚や地域の高齢者から説教をされることが多く、その際には「ゆとり世代」という先入観で見られることが多かった。

BSさん「東京で色々やってた時って、東京やっぱ若い人多いので、そう違和感って全然今までなくて、で、後でやっぱりほんとに地方だったので、来る人も皆お年寄りの人ばかりで、で、20代の人と関わることも全然なくて。で、東京の事務所の人も皆30代だったので、そういう意味ですごくやりにくかったというか、初めてやっぱそういう違和感を感じた」

BSさん「やっぱり『ゆとり世代だ』っていう先入観持たれたりとかあるのと、やっぱりそうですね。やっぱり大分年齢層が上の人とだけ関わって仕事していくって、今までしたことなかったので。年齢層上の人がいれば、やっぱり同じ20代だったりとかって人がたくさんいるような環境で、まあ、大学の時いろいろ活動してましたけど、アルバイトもしてたし、サークルも政治の方やってたけど、全部20代の人が多いところの環境だったので」

2-5. A 議員事務所の離職

2011年9月に、BSさんは勤続半年間でA国会議員事務所を離職した。なにより経済的に立ち行かなくなったためだ。業務で使う携帯電話の使用料は自費で賄うことになっており出費がかさんでいた。またBSさんの業務の一つに運転手という役割があるが、その際に使用する自動車はBSさん自身が用意する必要があった（燃料代は支給された）。ところが、運転業務をはじめて間もなく、BSさんの自動車は故障し廃車になってしまった。自動車がなければ業務は遂行できないが、当時のBSさんには議員を乗せるのに相応しい自動車を購入する経済的な余裕はなかった。

こうした状況に対して事務所からは、当時のA議員事務所の経済状況は厳しく、昇給はおろか従来どおりの給料も出せなくなるので、退職して修士号の取得に専念するよう勧められた。一方、大学院の指導教官はBSさんのプライベートに介入することはなかった。両親が事務所を離職するよう勧めることもなかった。ただ、実家暮らしであったため、経済的に今後どうしていくのかを両親と話しあったことはあった。

大学入学から約6年半、ほとんど休まずに何かしら活動し続けていたため、A議員事務所を離職した直後は少し休んでから次のことを考えたいと思った。また修士論文の執筆が進んでおらず、学業に専念する必要もあった。さらには、既に25歳になっていたことや、大企業では内定式が終わる時期であったことから、今さらインターネットを使った普通の就職活動をすることに気が進まなかった。こうした状況であったため、BSさんは2011年度にはインターネット上で数社にエントリーしたのみで、ほぼ就職活動はしておらず、面接試験は受けていない。2012年に入ってようやく修士論文を提出し、3月には修士号を取得するとともに大学院修士課程を修了した。

3. 初めての正社員勤務先（A社）

3-1. A社に就職するまでの求職活動

BSさんは大学院修士課程を修了した後、2012年4月から正社員としての就職を目指し、学習塾を中心に求職活動を行った。学習塾を志望した理由は、就業経験は学習塾での講師アルバイトしかなかったためである。また、もう一度学習塾で働きたい気持ちもあったからである。並行して、大手の人材派遣会社に

登録して日雇い派遣で倉庫や工場での業務に従事して生活費を得た。定期的なアルバイトを選ばなかった理由は、正社員に採用された場合にすぐに仕事に取りかかることができるためである。ハローワークにも登録したが、主に教育・学習支援業専門の求人サイトで情報収集をした。最悪、学習塾ならどこでもよかったが、生活を安定させたかったので企業規模が大きいことと労働条件を重視して応募を重ねた。

その後就職することになる A 社の求人情報は、ハローワークのインターネットサイトで見つけた。ハローワークを訪れて職員に紹介を依頼し応募した。A 社に応募した理由は、地元では名の知れた塾だったこと、にもかかわらず他の求人サイトでは募集していなかったこと、求人票に提示されていた給与額が高く、退職金完備とされていたことである。友人に A 社の求人内容を説明して相談したところ、よい求人だと思うと言われたことも、BS さんの気持ちを後押しした。

その頃 BS さんは、求職活動を始めてから何度も採用試験に不合格となり続けていたため、期待はしていなかった。しかし A 社には 1 回面接を受けただけで採用が決まった。面接はやや圧迫気味に始まったが、途中から部屋に現れた社長が BS さんの履歴を確認し、「なかなかいいじゃないか」と言われ、その場で採用内定と入社日が決まった。BS さんは派遣社員の仕事を 9 月いっぱいまで辞めて、2012 年 10 月から A 社で勤務を開始した。

BS さん「いや、見たときはすごくいい求人だと思ったんですね

インタビュー「どうしてですか？」

BS さん「それはまず、すごく有名塾だったので、で、ほかのインターネットのサイトっていうのは全然載ってないところだったんで、で、あとまあ、給料も見たときには 21 万か何かなってて、あと普通に退職金完備とか、まあ友人に相談してみても『非常によい状態だろう、よい環境だろう』から、でまあ、地元の友人なんかももちろん知ってる有名な塾だったので、非常によい求人だと思ったのと、あとまあ、基本的には今まで受けてても全然どこも受からなかったんで、受かるわけないだろうと思って応募したのもありますし

インタビュー「でもまあ、合格されたわけですよね」

BS さん「合格というか、もう最初に面接行った時点で、その日に『じゃあ来てくれ』っていう話ですね」

3-2. A 社の労働条件・職場環境

A 社は正社員数 10 人未満の規模の会社で、アルバイトや非常勤講師も多くいた。県内にある二カ所の拠点のうち、BS さんは本社機能を含む方の拠点で業務にあたった。入社時は就職できたことで胸がいっぱいだったが、今考えると労働条件に不審な点が多くあった。面接試験の際に、労働条件の細部の確認は後回しにされ、健康診断書、身元保証書、戸籍謄本の提出を求められた。書類を提出した際に社長が不在だったため、別の従業員に BS さんの給与について尋ねたが、誰も説明できなかった。結局、A 社を離職するまで雇用条件通知書も就業規則も渡されず、署名も捺印もしていない。

BS さん「話が違うというかですね、実は雇用条件通知書がなかったんですね

BS さん「その月、1 日日曜日だったんで、確か、『2 日からじゃあ来るか』って言われて、『細かいところは後で詰めるけど、これ持ってきて、あれ持ってきてくれ』って言われて、それ『メモしてくれ』って言われて、例えば健康診断書とか、あと身元保証書とか、今思えば変なんですけ

ど、身元保証書、あと戸籍謄本、抄本ですかね、を『持ってきてくれ』とかいうように言われて、で、だから『10月になる前の空いてる時間に持ってきてくれればいから』って言われて。で、持って行って、そのとき社長はいなかったんですけども、で、『私の給料とかそういうのはどういう感じなんですか』って聞いたら、そのとき皆よくわからなくて

所定の就業時間は、ハローワークの求人票では13時半から21時半だったと記憶しているが、入社時には13時半から22時半までだと口頭で説明された。従業員は正式な就業時間を誰も把握しておらず、皆なんとなく空気を読んで出退勤していた。徹夜や、深夜2～3時まで働くことが普通だったが、BSさんは電車通勤であったため、申し訳ないと思いながらも終電に間に合うよう退勤していた。A社には残業という概念が存在せず、本気なのか分からないが、残業による光熱費の増加分を無駄遣いといって従業員に要求してくる勢いであった。就業時間内に休憩時間はなく、有給休暇制度については知らされていない。誰も有給休暇をとっている人はいなかった。BSさん以外の正社員はみな厚生年金に加入していたが、BSさんは試用期間の扱いであったためなのか分からないが、加入していなかった。加入する前に離職する人はこれまでもたくさんいたと聞いた。ただ、雇用保険には加入していた。

月の給与は約22万円の定額であった。この金額は、ハローワークでの求人票に示された金額(約21万円)に、大学院卒であることが加味されていた。賞与は離職するまでに一度支給されたが、入社直後ということで、給与1ヶ月分が現金で手渡された。今思えば、何も明文化された規則がないA社の状況はおかしいと思うが、当時はよく分かっていなかった。新卒であれば待遇より仕事に就けるか否かということしか気にならないのが普通だとBSさんは考えている。

BSさん「ただ、ただ当時はやっぱりまだよくわかってなかったので、そういうのは、ことは」
インタビュー「ええ、ええ」

BSさん「余り気にもしなかったし。とりあえずやっぱり若者で新卒で入るとかだったら、まあちょい待遇よりもやっぱり入る仕事に入れたってことしか、気にならないと思うんで

A社の離職率はとても高く、BSさんが配置されたポジションも定着率が悪く欠員が続いていたところだった。ごく少数、長く勤務している人の給与は高かったようだ。その人たちは社長と個人的に仲がよい人か、人生をあきらめた人のようにBSさんにはみえた。

3-3. A社の業務内容と負担度

BSさんは講師職ではなく、塾の運営スタッフとして採用された。BSさんは講師の仕事が好きだったが運営もしてみたいと思っていたので、その配置に不満はなかった。入社直後の主な業務は教室の清掃だった。A社には10程度の大教室があり、授業が終わるたびに清掃した。教室には生徒の安全確保のため監視カメラが設けられていたが、BSさんの清掃の様子も監視カメラを通してチェックされており、掃除が遅いと一日中説教された。

29 BS

3-4. A社の人間関係

A社には休憩時間が設けられておらず、私語厳禁だったので、就業時間中に他の従業員と労働条件や職場環境について従業員同士で情報を交換したり、愚痴を言い合ったりする機会はなかった。

A社には体育会系の風土があり、新年会では先輩から注がれたお酒は必ず飲み干さなければいけなかつ

た。BSさんは社長から酒の飲み方について叱られながら飲み続けていたが、急性アルコール中毒になり救急車で運ばれた。親からはA社を辞めた方がいいのではないかと心配された。次第にBSさんは精神的にかなり追い込まれていった。

BSさん「12月30日から正月特訓っていうのをやってて、それまで12月の一日16時間ぐらいずっと働いてて、28ぐらい。それで29だけ休校日で、何かネクタイですね、シュレッダーやって、『挟まるといけないからネクタイピンを買ってこい』と言われて、ネクタイピンを雨の中買いに行ったら、疲れてたのからちょっと交通事故を起こしてしまった」

BSさん「あと1月の新年会があって、ちょっと新年会でかなりきつっていうのは言われてたんですね。全員潰れてるという話で。ずっと返杯とか」

インタビュー「アルハラってやつですね」

BSさん「返杯とかが多くて、ちょっと救急車で運ばれてしまったと」

インタビュー「急性アルコール中毒で」

BSさん「そうですね。社長にかなりこう『何だその飲み方は』ってずっと言われて」

3-5. A社の離職理由

入社から3ヶ月が経過した頃、BSさんは先輩社員からネクタイピンを買うように忠告された。シュレッダー作業の際にネクタイが巻き込まれる危険性を指摘されてのことだった。そこで、BSさんは冬期講習中の唯一の休日に自分で自動車を運転して買い物に出かけた。しかし雨が降っておりまた疲れがたまっていたため、物損の交通事故を起こしてしまった。この事故がきっかけで、BSさんはA社を離職することを決意した。

塾の冬期講習会が終わった2013年1月中旬、A社に辞意を伝えた。慰留されることはなく、また次の人を雇えばよいという雰囲気だった。当時は一日も早くA社を離れたい気持ちで、翌月の2月末に離職した。

4. 二つ目の正社員勤務先（B社）

4-1. B社に就職するまでの求職活動

A社を離職してすぐに、BSさんは学生時代にアルバイトをしていたB社の、講師のアルバイトに応募した。採用面接ではB社での勤務経験を伝えた。地元とは異なる近県の教室に配置された。当初は実家から電車で片道1時間をかけて通っていたが、忙しい時期には一時的に一人暮らしをした。夏期講習等の繁忙期は人手が足りずたくさんの授業を担当したため、月に約30万円を稼いだ。講師としての採用ではあったが、実際の業務は塾運営に必要なあらゆることに従事した。

アルバイトを始めた当初、BSさんはB社で正社員になることは考えていなかった。採用時に正社員登用の可能性を示唆されたこともなかったが、2014年4月にBSさんは正社員へ登用された。これは単純に人手不足を補うための措置である。正社員に登用された後も配属教室は変わらなかった。

4-2. B社を離職した理由

BSさんは2015年11月にB社を離職した。原因は上司との折り合いの悪さと、学習塾業界の労働条件・職場環境に明るい将来を見通せなかったため、独立起業したいと思うようになったためである。

正社員に登用されて1年後の2015年4月に、新しい上司が異動してきた。その上司は話が長く、BSさ

んは終電間際まで説教を聞かされ続けた。特に教室長が不在の時に話が長くなった。BSさんはトラブルを起こしたくなかったので黙っていた。この上司との折り合いの悪さが原因で、BSさんは学習塾業界で働き続けることに限界を感じ始めた。

また、長時間労働が続く中、給与がそれほど高くないことに、学習塾の正社員としてキャリアを進めていくことに限界を感じた。そもそも、BSさんは実家が自営業であったことから、会社組織に雇用されて働くこと自体が性に合わないことに気づき始めていた。当時のBSさんはまもなく30歳になるところだったので、方向性を変える最後の機会と思い、社会保険労務士と行政書士の資格を取得して独立起業しようと決意した。

BSさん「いや、やっぱりまあ、家も自営業なんで、あんまり会社員として働くっていうのが合っていないっていうのがあるのと、それ発想でもちょっとなかったりするのもあるので、で、やっぱり何か自営やりたいなっていうのがあって、で、高校時代の同級生で行政書士をやってる同級生がいて、かなり成功してるんです、地元で。で、それにちょっと相談してみたら、で、自分もやっぱり何だかんだ言っても結局そういう勉強系のことしかできないっていうのあって、で、やっぱ法律とか、ものすごく政治とかすごく興味があって、政治経済なんて高校生の頃ものすごくできたので、ほんとに全国で二桁だったことなかったので、ものすごくできたので、やっぱそういうのを活かしたいなと思って、で、そうしたらやっぱりそういう、いわゆるサラリーマンみたいな生活は合っていないだろうと思って相談したら、社会保険労務士、今人全然足りてないし、一緒にやる人募集してるんだと。で、勧められて、じゃあ、まあとりあえずまだ20代少しまだ時間があるので、ちょっとそっちを目指してみようかと思って退職して」

5. 現在の勤務先（C社）と資格取得等の活動

5-1. C社でのアルバイト

2015年11月にB社を離職した直後から、BSさんは生活費を稼ぐために、実家近くの学習塾C社でアルバイト講師を始めた。それまでのA社とB社で働いた経験から、BSさんは学習塾で正社員として働くことは苦痛だったが、アルバイト講師として子どもに関わる分には楽しいと実感していた。C社での平均労働時間は週30～35時間程度で、平均月収は約11万円（平均）である。実家から通っているためその金額でもなんとか食べていけている。C社でのアルバイト講師は、現在も続けている。

5-2. 資格取得および起業

現在BSさんは、社会保険労務士と行政書士の資格取得を目指して勉強している。独立起業するための準備も進めている。独立起業を目指しはじめた理由は、実家が飲食店を営んでおり幼少期から自営業の働き方を見てきたため、会社組織で雇用されるより自営で働く方が自分には合っていると考えるようになったためである。また「自分には勉強に関することしかできない」という自己認識を深めたためでもある。

独立に向けての準備としては、一緒に働く仲間を既に見つけている。地元で行政書士として独立した高校の同級生が、さらに事業を拡大させるため社会保険労務士として一緒に仕事をできる人を探しており、BSさんを誘ってくれた。また、フリーランスの士業はクライアントを獲得することに苦勞するものだが、その点についても地盤を譲ってくれそうな人に心当たりがある。BSさんが政治活動に従事していた際の知人に、社会保険労務士と行政書士の事務所を開き成功させている人がいるのだが、その人には子どもがおらず60歳を過ぎたため、BSさんに将来は事務所を継がないかともちかけてくれた。

B社を辞めた2015年11月から社会保険労務士資格取得に向けた勉強を始めた。2016年8月に初めて受験したが不合格だった。翌2017年は、受験の申請はしたが試験は受けなかった。というのも、大学在学中に政治活動を通じて知り合った知人に誘われて英会話塾の会社を起業することになったためである。英会話塾に着眼した理由は、2020年の大学入試改革で英語のスピーキング技能が重視されるようになることから、ニーズが高まると見越してのことだった。一緒に起業した知人は途上国支援のNPO団体に関わっており、それらのおかげでネイティブの英語講師を確保できる目処もあった。融資を受けるために会社設立の登記を2017年7月に行った。ところが具体的な事業計画を議論していく中で、英会話ではなく普通の学習塾にしてはどうかという案も出てくるなど議論が深まらず、期待していた融資も受けられなかった。そのため現在(2018年10月)は設立した会社は休眠させている。現在は2018年8月に受験した社会保険労務士資格試験の結果を待っているところである。来月11月には行政書士の試験も受ける予定である。

6. 将来の展望

BSさんは一人っ子で実家は飲食店を営んでいるが、両親から家業を継承するよう言われたことはないし、将来のキャリアについても何も言われていない。家業継承について、BSさんの側からは両親に尋ねることは、何を言われるか分からず怖くて聞けない状況である。BSさん自身は家業を継ぐつもりはなく、社会保険労務士等の資格を取得した際には両親が営む飲食店を廃業してもらい、跡地にマンションを建てた上でその一室にBSさんの事務所を入れたいと考えている。ただ、両親には何も相談していない。

社会保険労務士の資格を取得した後の展望は、具体的にはまだ考えていない。ただ、BSさん自身が労働者として、特にA社において大変な経験をしたことから、経営者側ではなく、労働者側の立場から仕事をしたいという想いはある。例えば、今振り返るとA社には労働条件等に法的な問題があったにもかかわらず、当時のBSさんは問題であることに気づけなかった。同じような状況の労働者は多いだろう。ただ、これまで経済的に苦勞してきたので、まずは経営を安定させることが目標だ。また、BSさんを後継者にしたいと言っている知人が既に築いてきた人脈や、進行中の業務を引き継ぐことで、地域全体の活性化に関わっていくことも目標である。すべて合格してからであるが、まずは地盤を譲ってくれる社会保険労務士の知人から実際の業務を学ぼうと思っている。

これまでBSさんは長期間にわたり政治活動をしてきたが、2015年に知人の選挙を手伝ったのを最後に、現在は関わっていない。また将来的にBSさん自身が出馬することも考えていない。ただ、学生時代からの政治活動を通じて知りあった人の中には選挙に出馬する人たちもいて、その際には所属政党にかかわらず手伝ってきたし、これからもそうするつもりだ。政治自体には興味を持ち続けているので、土業として独立した際には、たとえば経営者団体の一員として地域の政治に関わっていこうと考えている。

BSさん「ただやっぱり、その社会保険労務士ってのはどうしても経営者側に立つので、個人的には経営者側に立ちたくないという思いがありますね。あんまり。も、ありますけど、まあ、立場上仕方ないのもありますけど。やっぱり労働法とかいろいろ、その過程で勉強して、まあ、いろいろ疑問に思うこととか、これまでのことでたくさん出てきましたし。あと、今回のニュースでパワーハラスメントの問題が出てきましたよね。そこでやっぱりいろいろ思い出すこともありますし、やっぱり労働者側に立ちたいという思いはもちろんありますね。も、ありますけど、やっぱりまずは収入のことです。あとまあ、あとはやっぱり地域自体を元気にしていきたいというのがありますね」

実施日：2018年11月4日

対象者：CSさん（29歳女性 初職：総合病院 300～999人 医師）

プロフィール

2004年4月 高等学校 入学

2007年3月 高等学校 卒業

大学受験浪人

2008年4月 国公立大学 医学部 入学

時期不明 留学

2014年3月 国公立大学 医学部 卒業

医師免許取得

4月 A病院（総合病院 300～999人）に初期研修医として就職

2016年3月 A病院を離職

4月 B病院（大規模総合病院）に後期研修医として就職

大学院博士後期課程に進学

2017年1月 結婚

2019年3月 大学院博士後期課程修了予定

今後は専門医の資格取得を目指している

1. 中学校卒業時の進路選択から、大学を卒業するまでの出来事

CSさんは首都圏のA県で生まれ育った。小学校受験を経て高等学校卒業まで一貫教育を受けた。小学生の頃から人の病気を治したいと考えるようになり、中学・高校では理科と数学が得意だったので、医学部を中心に理系の学部を目指すことにした。大学では医学部へ進学して医師になることを希望した。CSさんの父は銀行員で、知る限りでは親類にも医師はいない。

2007年3月に高校を卒業後、1年間の大学受験浪人を経て、CSさんは2008年4月に地方の国公立大学医学部に進学した。CSさんは学力に自信がなく私立の医大を目指したかったが、私立は学費が高額であったため、学費を負担する両親から国公立大学に限定して受験を認められた。進学した医学部の同級生のうち三分の一は女性で、多い学年は男女比が1：1だった。浪人生は合格しにくいという噂は当時からあったが、同級生には2、3年の浪人期間を経て入学した人も多かった。

大学は遠方であったため、CSさんは大学進学と同時に一人暮らしを始めた。医師への適性等について悩むこともなく、本当に医師になりたいと心の底から思っていたので、大学生活は充実したものであった。大学に在籍していた間には留学もした。

2. 最終学歴の学校在学時の就職活動

2004年度に導入された新しい医師臨床研修制度では、診療に従事しようとする医師が基本的な診療能力を身につけられるよう、国が定める基準を満たした臨床研修病院や大学病院で、必ず2年以上の臨床研修を受けることが定められている¹¹。臨床研修のはじめの2年間は初期研修として位置づけられ、医師として

30 CS

¹¹ 厚生労働省報道発表資料 2019年8月8日「令和元年度の医師の臨床研修の実施体制を公表します」。
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187481_00001.html（最終アクセス 2020年2月19日）

最低限のスキルを習得するため、専門を決めず様々な科をローテーションする¹²。その上で、3年目に希望する科へ入局する。3年目に異なる病院へ移る人もいる。なお2年間の初期研修中はアルバイトは禁止されている。

初期研修を受ける病院の決定は国が管理する医師臨床研修マッチング¹³というシステムによってなされる。学生は大学6年生の夏までに病院見学等を行い、秋から医師臨床研修マッチング協議会が運営するマッチングサイトに参加登録して希望する病院名を第一希望から順に複数入力する。数ヶ月後に今度は病院側が入力された学生の氏名を採用したい順に並べた希望順位表を公表する。コンピュータがシステム上に入力された全ての学生の希望順位と全ての病院の希望順位とを計算して、両者をマッチングさせる。希望順位表の決め方は病院によって異なるが、一般的には病院ごとに面接や学科試験が行われる。学生は希望する病院の選考をマッチングの締め切りまでに受けなくてはならないが、選考時期は病院ごとに異なり、スケジュールを考慮する必要がある。

初期研修中の研修プログラムの内容は形式的には定められているが、実際には直属医師の判断でフレキシブルに運用される。また、勉強会の実施は厳密に定められてはいない。したがって、研修内容は直属医師の指導の善し悪しによって大きく左右される。どんな医師が直属上司になるかは運次第なので、指導力のあるよい先生が多いと評判の病院は学生の人気を集めていた。

学生が臨床研修先の病院を探す際には、民間企業が運営する研修病院検索サイトや合同説明会などを利用し、気に入った病院が見つければ、病院見学会に参加する。早い人では大学4年生から実習の合間に見学会に参加することもある。出身地や居住地に近い病院へ見学に行く人が多い。病院見学会では、常勤医師数や病床数、周囲の環境、強みとする科といった基本的な情報を知ることができる。また、常勤医師に直接話を聞く機会もあるため、病院の裏話も参考にできる。

CSさんは、4年生の終盤から実家があるA県を中心に、医学生対象の就職活動フェアや病院見学に参加した。初期研修先を選ぶ際にCSさんが重視した点は、研修プログラムやカンファレンス、勉強会が充実していること、周辺の雑用に終始するのではなく実際の処置を任せてもらえることである。また、既に内科へ進むことを希望していたので、内科を強みとすることも重視した。さらに、初期研修の2年間にできる限り学ぶべき事柄を吸収したいと考えて、あえて学生の間で「ブラック」と噂されるほど忙しいと評判のA病院を第一希望とし、採用された。周囲の医大生の多くはCSさんと同様に、研修修了時に医師として最低限の見立てや治療ができるようになるのか心配しており、初期研修で十分な経験を積むため、生活の質(Quality of Life: QOL)や労働条件より、あえて忙しいと評判の病院を選んでいった。こうした選択ができたのは、2年間という期限が定められていたためだろうとCSさんは振り返る。

CSさん「そうですね。自分は、この2年間で全部、できる限り吸収したいなと思って、めちゃくちゃ忙しいところを最終的には選んだんですけど

インタビュー「忙しいことをわかってて、忙しいところを選んだんですね」

CSさん「そうです。最初からブラックって言われていたところに、私は第一希望を出したので、なの

¹² 初期研修を修了すると保険医登録を行うことが認められ、臨床行為や開業が可能となる（出典：厚生労働省「医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修に関する省令の施行について」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000080941.html> 最終アクセス 2019年10月8日）。

¹³ 医師免許を得て臨床研修を受けようとする者（研修希望者）と、臨床研修を行う病院（研修病院）の研修プログラムとを研修希望者及び研修病院の希望を踏まえて、一定の規則（アルゴリズム）に従って、コンピュータにより組み合わせを決定するシステム。詳細は、医師臨床研修マッチング協議会ウェブサイト（<https://www.jrmp.jp/aboutmatching.htm> 最終アクセス 2019年10月2日）を参照のこと。

で、結局、本当に労働条件は、本当にブラックだったんですけど、病院によって全く違います
インタビュー「そうなんですか」

CSさん「9時5時で帰れるところもあって、給料もめちゃくちゃいいところもあれば、全然帰れなくて毎日病院にいて給料も安いみたいなのところも、本当に様々で、ただ、一般的には、みんな初期研修で一杯勉強したいので、私の周りは、みんな結構 QOL 重視ではなくて、割と忙しいところを選んだりはしてました」

3. 初めての正社員勤務先¹⁴ (A 病院)

3-1. A 病院での教育訓練と仕事内容

A 病院は首都圏にある中規模の総合病院である。研修医は将来希望する科ごとに分かれて指導を受けた。CSさんは内科コースを選んだ。

A 病院には有名な医師も在籍しており患者の評判はよい。それらの有名な医師は本当に素晴らしい先生だと CSさんは思っている。ただ A 病院では、それらの有名な医師の名が主治医として記してあっても、実際の処置は担当医である研修医に任せきりで、主治医が患者と直接接することがほとんどないケースも少なくない。患者から「主治医が来ない」とクレームが来ることもあった。

一般的に研修医は、指導医による治療や検査、患者への説明等を後ろで見学することで学ぶ時間が長い。また、薬の処方等の事務的な業務を任されることが多い。だが A 病院では入職直後の4月から研修医が治療や検査の計画を組み立てることになっていた。研修医は自分で処置もし、患者の異常に誰よりも先に気づいて、自らの手に負えない場合は上司に相談・報告しなければならない。患者の生死に関わるので、強制的に頑張らざるをえない。研修医にとっては経験を積む機会になるが、自分が患者なら A 病院には入院したくないと CSさんは思った。CSさんは初期研修中に運よく何もなかったが、一つ間違えれば取り返しのつかないことが起きたかもしれないと振り返る。

CSさん「自分が患者だったら、この病院、入院したくないなって思うんですけど。もう研修医が最初の、入職の4月から、全部、治療計画とか検査とか組み立てるんですよ。そういう意味でかなりハードで、最初めちゃくちゃ怒られるっていうのがあると思うんですけど。なので、本当に最初から、ばんばんやっていて、で、処置とかも自分でやって、患者の異常に自分が最初に気付いて、自分で手に負えなかったら上に報告したりとか、相談したりして、自分で何とかしないと本当に患者さん死んじゃうので強制的に頑張らされるっていうので、そういう意味では本当に力になったと思います」

CSさん「最初から海に突き落とされるっていう感じでしたね」

インタビュー「その辺、ちゃんとフォローしてくれる、バックアップというか」

CSさん「っていうのが、なかったので、それで結構つらいっていうのがあって、私は、ちょっと性格的に鈍感なところがあったので大丈夫だったんですけど、鬱になったりする人、学年に必ず1人はいましたね」

30 CS

¹⁴ 研修医の雇用形態は雇用する病院によって異なり、なかには正規職員として雇用する病院もある。CSさんのケースについてはCSさん自身がアンケート調査において正規職員と回答していたため、本報告でも正規職員として表記している。

研修医に対するフォローやバックアップ体制はなく、A 病院では毎年一人は研修医が鬱病を発症していた。このような研修医に対する過酷な扱いはA 病院の伝統のようになっており、業界でも噂になっていた。今振り返ると、医師としての実力を培うことができた点ではA 病院で研修を受けてよかったと思うが、当時はA 病院の指導体制に疑問を抱いていたし、辛く感じることも多々あった。

3-2. A 病院の人間関係

A 病院の医師の研修医に対する態度は最悪だったと CS さんは振り返る。研修医は医師のヒエラルキーのなかで最下層に位置する。上司である医師が研修医を褒めることは基本的にはなく、罵倒が続いた。これも A 病院の伝統的な体質だったようだ。CS さんは、入職当初は上司である医師の態度に抵抗感があったが、初期研修が終わりに近づく頃には、罵倒されても何の感情も湧かなくなった。

CS さん「人間関係は、本当にそうですね。最悪で、研修医、教えてくれる先生もいるんですけど、基本的に研修医は医者のヒエラルキーの中で一番下で、もう本当に、少しでも間違ったことをすると、すごい怒られたりとか、基本的には褒められることはなくて常に罵倒されるような毎日で、もう最後ら辺は慣れちゃって何か怒られても何の感情も湧かなくなったんですけど、そういう意味で最初は、すごいストレスがありましたね」

ローテーションで様々な科をまわっていた頃には、男性医師から指導を受けることが多かった。CS さん自身はA 病院で、女性であることを理由とした差別的な扱いを受けたことはない。むしろあたかも CS さんが男性であるかのように扱われた。CS さんは、医師の世界は基本的に女性医師を男性扱いすることが一般的ではないかと考えている。

3-3. A 病院の労働条件・職場環境

A 病院に入職した際に雇用条件に関する書類を貰った。そこには、所定の就業時間は9時から17時と定められていた。しかし実際の労働時間は週80時間以上で、休日はなかった。深夜1時に勤務を終え、朝7時に出勤する日々であった。勤務間のインターバルは約6時間で、自宅には寝に帰るだけであった。ベッドで寝ると起きられなくなるため、わざと硬い床の上で寝て、体の痛さで起きるようにした。過労状態が続いたためか、研修期間中に CS さんは体調を崩しがちであった。発熱すると出勤できなくなるが、休むこともできなかったのもので、発熱を感じても体温を測らず、何もなかったことにして出勤していた。

CS さん「精神的なものではなくて、よく風邪ひいたりとかですね。でも、風邪ひいても休めないので、熱計らないで行っていたりしましたね。熱出ちゃうと休まなきゃいけないので、それは無理なので、何もなかったことにして行っていましたね」

初期研修期間の給与額は病院ごとに大きく異なり、A 病院では研修医に支払うべきとされる最低限の金額（月額約15万円）だった。地方にある、多様な科を揃えていない、手技ができない、症例が少なく経験を積みづらい、といった学生が集まりにくい病院ほど給与が高く設定されており、高額な病院では約50万円になる。

当直をすると、月給とは別に当直代（1回あたり約3,000円）が支給された。CS さんは研修1年目から月に約4回の当直を担当した。医師とともに当直をしたので困った時には相談できた。A 病院では、入院

患者は全て研修医が診て、救急患者等は医師が担当する分業体制が採られていたが、こうした体制は病院によって異なる。2018年現在、A病院では研修医の当直は2年目からになったそうだ。なお当直代の金額は病院や務める医師によって異なり、CSさんも現在アルバイトを時々しているクリニックでは当直代として1回8万円を支給されている。

出退勤時刻はタイムカードで管理されていた。CSさんは現在も当時のタイムカードを所持している。それを見ると、月曜から日曜まで休日もなく毎日出勤し、退勤時刻から翌朝の出勤時刻までの間隔が6時間しかない。当直後そのまま勤務した日もある。残業代は別途申請しなくては支給されないが、申請書類は大変手間のかかるものであった。あまりの忙しさに申請手続が面倒になり、書類を作る時間があるならその時間を睡眠時間にまわしたいと考えて、申請を怠ることがよくあった。病院にとってよくできた仕組みだと思った。CSさんは、他の人よりは残業代をできる限り申請していた方だ。しかし給与明細を実際に確認した際には、時給換算した金額のあまりの低さに「これだけ働いて、本当にこの額しか貰えないんだ」と愕然とした。

CSさん「研修医のときのタイムカードみたいなやつなんですけど、これ」

インタビュー「何時に入って、何時に」

CSさん「これは、7時に来て退勤が24時58分で、で、次の日も7時50分に来て24時2分に来て、で、次の日も6時59分に来てっていうのをやって、日曜日も来てるんですよ」

インタビュー「休日ですね」

CSさん「はい。で、この日は泊まっています。この空欄の日は、で、その日の1時に帰っています。その日の次の日か」

インタビュー「インターバルが6時間ですか」

CSさん「そうですね。なので、家帰って、お風呂入って寝る、以上みたいな。で、ベッドで寝ると寝坊しちゃうんで、床で寝てました。痛くて起きるんで」

しかしその一方でCSさんは、日本の現状の医療制度では医師が大変不足しているため、医師が長時間労働をいとわずに働き続けなければ、病院の運営自体が成り立たないとも考えている。

CSさん「でも、それやらないと、もう病院が回らないっていうのがありますけどね。今の医療の状況だと、日本の医療だと」

CSさんは研修先病院を選ぶ際に、A病院の勤務実態が多忙を極めるものだという情報を事前に把握していた。覚悟の上でA病院を選んだが、労働時間や低賃金、業務内容や人間関係などが、ここまで辛いとは思っていなかった。研修病院検索サイトに掲載されている口コミ情報や見学会で現職医師から聞く話は、医学生を病院へ勧誘したいからかポジティブな言い回しが多く、実際の労働時間の長さや毎日罵倒される実態を事前に知る術はなかった。CSさんも自分がA病院で働いていた時に医学生が病院見学に来ると、病院のマイナス面は知らせないようにしていた。

CSさん「実際、病院見学とか行って、研修医の先生と話すとき、そのときに働いていた先生と話すとき、忙しいけど充実しているって、結構、病院に来てほしいので勧誘っていうのもあるのでポジティブなことを強めに言うんですね。なので、『これぐらい働いていた』とか、『本当に罵倒され

る毎日』とか、そういったことは言われなかったです。で、実際に、自分が研修医になって、見学の医学生さんとか来たときも、ブラックだけど、同じような感じです。はい。そんなのは絶対見せないです」

3-4. A病院の離職理由

初期研修の2年間を終え、A病院に残ることもできたが、CSさんは他の病院に移ることを選択した。理由は、A病院での過酷な労働条件と毎日罵倒される人間関係によって体調を崩したためである。共に研修に入った同期12人のうち、外科コースの5人は、事前説明会で初期研修後もA病院に残ることを口頭で指示されていたためA病院に残った。しかしCSさんと同じ内科コースの研修医は全員離職した。ただCSさんは離職する際も、A病院にポジティブな気持ちを多少は抱いていた。というのも、A病院での初期研修は辛かったが、その分、得るものも大きかったと思ったからだ。

CSさん「一生ずっと、そのブラックにいるっていうわけではないと思っていたので、2年間は頑張ろうと思っていたので、はい。割と離職するときもポジティブな気持ちはあったかもしれないですね。3割ぐらい」

なお、外科コースは初期研修修了後も残らねばならないというルールは、A病院の外科に特有の明文化されていない慣行で、マッチング成立の条件として病院から口頭で言い渡される。したがって離職は可能であり、実際に外科コースでも辞める人は時々いる。

4. 二つ目の正社員勤務先（B病院）

4-1. B病院に就職するまでの求職活動

一般的に、後期研修を受ける病院を選ぶのは初期研修2年目の秋である。研修医対象の就活フェアに参加して、病院見学会等を経て病院を探すこともできる。その場合は全くその病院を知らない状態から後期研修を受けることになる。CSさんは、2年間の初期研修を通じて築き上げた人脈を使わずに全く違う病院へ行くのはもったいないと思い、就活フェアには行かなかった。後期研修先を選ぶ際には初期研修先を選んだ際のようなマッチングシステムはなく、研修医が希望する病院へ直接連絡をとって履歴書を送り、採用面接を受ける。全く知らない病院に申し込むケースは少なく、知っている医師に紹介してもらうケースが多いと思う。CSさんも、最も尊敬していた医師X氏がB病院に勤めていたことから紹介してもらい、履歴書提出や面接等の一連の過程を経た上でB病院に採用された。

B病院は、首都圏にある病床数が大変多い総合病院である。CSさんは大学在学中にB病院で実習を受けたのだが、その時に知り合ったB病院のある教授からX氏を紹介された。当時X氏は留学中であったため、CSさんもX氏を頼って留学し、そこで初めて会うことができた。CSさんは初期研修先にB病院を選ぶことも考えてX氏に相談したのだが、A病院に挑戦することを勧められた。おそらくB病院での初期研修は比較的緩い内容であったため、指導の厳しいA病院で鍛えてもらえるよう配慮してくれたのだとCSさんは考えている。

4-2. B病院での教育訓練と仕事内容

後期研修からは主治医を任されるため、初期研修とのギャップで苦しむ人は多いようだ。だがCSさんはA病院で実質的に主治医の役割を経験したため、そうした悩みはなかった。

今では CS さんも研修医を指導する立場になったが、自分が A 病院で受けたような厳しすぎる指導はしていない。B 病院のような大病院ではパワーハラスメントとして問題になるし、自分が辛かった分、後輩たちに同じ思いはさせたくない。B 病院は研修医に対するフォローやバックアップ体制がしっかりしており、研修生を大事に扱っている。周囲の同僚も研修医には優しく指導しており、いじめなどはない。

CS さん「今のところは、本当に手厚いです。研修医は、本当に大事にされています」

CS さん「3年目になって逆に自分が、下、研修医が付くって立場になって、今は5年目なので、だいぶ下に指導したりするんですけど、全然違いますね。なので、自分がひどい目にあっただので、下には優しく、ちゃんと指導してあげたいっていう気持ちが強いのので、周りもそうですね。そういう雰囲気ですね。全然いじめたりとかしないです」

CS さん「(A 病院は) 12人で1人鬱病になるぐらいなので、さっきお見せしたとおり、あんな感じなので、ちょっと、リスクが高過ぎますよね。得られるもの大きくても、それだったら、ちゃんと自分が指導して、その研修医を育てたいっていう方がいいかなと」

CS さんは B 病院へ入職すると同時に、大学院博士課程に進学した。現在は3年目になるので、指導教諭の指導のもと博士論文を執筆している。論文に必要な症例を集めて、データをコンピュータに入力して解析し、その結果を論文にまとめている。分析に必要なだけの症例数を確保するためには、B 病院のような大規模な病院が適している。検査もたくさんできるのでデータが集まりやすく、研究活動をするにはよい環境だとも思う。また、尊敬できる医師 X 氏の下で研鑽を積めるため、CS さんは B 病院での人間関係には満足している。

4-3. B 病院の労働条件・職場環境

B 病院で CS さんは週に 70~75 時間働いており、労働時間の長さは A 病院と大差ない。B 病院から支給される給与額は、時給換算すると 300~400 円にしなからぬ。そのため某クリニックでアルバイトもしている。医師の給与は本人の立場や病院によって全く異なり、例えば CS さんは B 病院と某クリニックの両方で当直を務めているが、B 病院の当直代は 1 回約 10,000 円、某クリニックの当直代は 1 回約 8 万円である。当直は勉強になるが、これほど不合理な待遇差があると B 病院での勤務が馬鹿らしく感じられる。B 病院の当直は仮眠が 1, 2 時間しか取れないような激務である。

CS さん「当直とかあると、やっぱり、ぶっ通し働くので、当直を、例えば月曜日当直だったら、月曜日の朝から来て夜まで仕事して、で、そのまま当直に入って火曜日の朝になって、そのまま働くんですよ。なので、帰れるのが火曜日の夜なんですよ」

CS さん「仮眠ぐらい、そうですね。1, 2 時間は取れます」

現状では CS さんは、女性であることを理由に差別されたと感じたことはない。医師の業務にはそれほど男女の体力差が影響しないため、子どもがいない場合は男女で扱いが変わらない。ただ B 病院では、女性医師は当直が連続にならないように、また妊娠中の女性医師は当直に入れないように配慮されている。

唯一問題となっているのは、子どものいる女性医師は保育園の送迎等のために労働時間が限られる場合が多いことだ。子育てのため長時間労働できない医師が差別的な処遇をされるという問題を解決するには、子どもを預ける場所を充実させることが一番いいと CS さんは考えている。B 病院には職員が利用できる託児所等は充実していない。同僚の女性医師が保育園から呼び出されて帰る様子を見ると、かわいそうだと思うとともに、将来は自分もそうなるのかと少し不安になる。自分の勉強や患者さんと関わるために B 病院で働き続けたい気持ちはあるが、周囲に迷惑をかけたくないので、子どもを授かったら女性が働きにくい B 病院では働けないと思う。同様の理由で看護師も離職する人が多いようだ。

CS さん「5つぐらい上の先生も1歳ぐらいの子供がいるんですけど、時々、保育園とかから呼び出されちゃって帰っちゃったりすることがあるので、それは本当に見ててかわいそうで、自分もそうなるのかなと思って、ちょっと不安ですね。そういった意味でも、やっぱり周りに迷惑かけるのが嫌だなと思うので、子供できたら、そういうところで働きたくないなと思います。自分が勉強したいとか、患者さんと関わりたいという意味では働きたいんですけど、そういう環境的には働けないなって思っちゃいます」

5. これまでを振り返って

現在も CS さんは、A 病院を初期研修先に選んだことをよかったと思っている。最後までやり遂げることができ、医師の卵として実力がついた実感があるためだ。B 病院の同僚に、A 病院で初期研修を経験した医師がおり、今もその医師と初期研修の辛い経験の話で盛り上がる。A 病院で一緒に初期研修を受けた間に鬱病を発症した同期も、現在は回復して復職している。

ただ、後輩から初期研修先を相談された際には、A 病院を勧めてはいない。辛い想いをさせたくないし、得るものが大きいとしても、精神面で不安定になるなどリスクも高いからである。

CS さん「一応、生きて2年間過ごせたので、結果は良かったっていう感じですね。得られるものは得られたので、はい。これで何も得られなかったら本当に何か残念でしたけど、でも、割と力が付いたので、結構、3年目になると急に主治医になったりとか、研修医から卒業してギャップがあったりすることが多くて、それで、なかなか、できないっていう人も多いんですけど、そういうの全くなかったです」

6. 将来について

CS さんは生涯医師を務め続けるつもりである。目下の目標は、2019 年度末に博士号を取得すること、さらに専門医資格を取得することである。中長期的なキャリア展望としては、専門医資格を取得した後に B 病院を離職しようと考えている。近頃は当直明けに疲労を感じ、30代・40代まで現在のような働き方を続けてはいけないと思うためだ。CS さんが男性だったらまた違うのだろうとも思う。また子どもを授かった場合には、B 病院で現在と同じように働くことはできないとも感じている。周囲に迷惑をかけたくない一方で、現状の B 病院の職場環境では子どもを育てながら働き続けることは難しいと思うからだ。

CS さん「ちょっと、ずっとは続けられないなっていうのは、正直思っています。今は、本当に子供もいないですし、割と自由なので、できると思うんですけど、ちょっと今後ずっと、30、40とかまで、この調子でやるっていうのは難しいと思います。自分が男だったら、また違ったか

もしれないんですけど」

CSさんは2017年1月に結婚した。博士号と専門医資格を取得した後は、プライベートを大切に、職業キャリア以外のことにも注力したい。30代前半には出産することを目標にしたいと配偶者とも話している。配偶者は理系の研究者で現在留学中である。配偶者の今後の勤務地は未定で変動しうる。しかし医師免許があれば全国どこでも働くことはできる。さらに博士号や専門医の資格を取得しておけば、どんな勤務地でも病院に勤めることができるし、別居して夫婦生活を続けていくこともありうる。ただ、家庭生活との両立を考慮すると、今後は大病院ではなく、クリニックのような定時で勤務を終えられる職場がよいと考えている。将来のキャリアの参考に、先輩医師に転職先の病院選びや留学、子どもの保育園探しなどについて話を聞いて相談することもある。

