



春、今年もまた全国各地で入社式が催され、フレッシュな若者が新社会人としてスタートを切った。このところ新卒の採用に積極的な企業が目立ち、厚生労働省が毎年公表する「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」をみても、2016年2月1日時点で、今春大学卒業予定者（2016年3月卒）の就職内定率が87.8%（前年同期比1.1ポイント増）に達するなど5年連続で前年実績を上回っている。この状況を見る限り、就職戦線はほぼリーマンショック以前の水準に戻り、いわゆる第二次就職氷河期は終了したと言えそうである。

こうした中、就職する新入社員、いわゆる若者の職業意識はいったいどのように変化しているのだろうか。これに関し、就職する若者の特徴を毎年公表する公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、今年の新入社員のタイプを「ドローン型」と特徴づけている。その理由として、同研究会では「強い風（就職活動日程や経済状況などのめまぐるしい変化）にあおられたが、なんとか自律飛行を保ち、目標地点に着地（希望の内定を確保）できた者が多かった。さらなる技術革新（スキルアップ）によって、さまざまな場面での貢献が期待できる。内外ともに社会の転換期にあるため、世界を広く俯瞰（ふかん）できるようになってほしい」と言いながらも、「なお夜間飛行（深夜残業）や目視外飛行は規制されており、ルールを守った運用や使用者の技量（ワークライフバランスへの配慮や適性の見極め）も必要だ」とコメントを付け加えていることも興味深い。

これを裏付けるように、同研究会の母体である公益財団法人日本生産性本部が実施した「2015秋・若者意識アンケート調査」（2015年12月公表、有効回答数264通）では、若者の職業意識についてこんな結果を出している。具体的に述べると、①「自分のキャリアプランに反する仕事を、我慢して続けるのは無意味だ」という設問に対し、「そう思う」と回答した割合が、設問設置の2006年春以来最高の43.6%を占めた。②「残業が少なく、平日でも自分の時間を持って、趣味などに時間が使える職場」を好むとする回答が設問設置の1998年以來最高

若者の職業意識にひと言

の81.1%となった。これらの結果は、若者の間に仕事に関して自分の意にそぐわない無駄なことは極力省きたいとする考え方が深化している表れであろう。筆者は、これを“自己中心型”“甘えの連鎖”“大人の子供化”とでも呼んでおこう。社会はそんなに甘くはない。ある大学教授が、私にこんな言葉を教えてくれた。Will=やりたい仕事、Can=できる仕事、Must=しなければならない仕事、MustをこなせばCanになり、それはやがてWillにつながっていく。それがスキルアップではないだろうか。今、家庭、学校、地域が教えるべきキャリア教育は、まさにこんな考え方を共有できる若者を育てることのように思える。

話は変わるが、21世紀入り後、政府は地球規模で変化しつつある社会経済・産業環境に対処すべく、小・中・高・大学等の学校におけるキャリア教育の推進を図っている。文科省、経産省など関係4閣僚による「若者自立・挑戦戦略会議」では、2003年に「若者自立・挑戦プラン」を策定し、政府、地方自治体、教育界、産業界が一体となりキャリア教育に取り組むことの必要性を述べている。確かに、変貌する社会システムに巧みに対応するためにキャリア教育が必要であることは間違いない。しかし一方で、キャリア教育の充実は、若者が保有すべきオリジナリティの確立を阻害し、画一的な若者を育ててしまっている気もする。リクルート期には、必ず登場する黒のスーツ、靴、鞆、統一された若者（学生）の姿に、何故かしら若者一人ひとりの個性が失われてしまっている気がしてならない。もっと自由で伸び伸びした若者が増えてもいいはずなのに。これから求められる若者の仕事意識は、与えられた仕事を如何にこなすか（How）ではなく、自ら率先してどのような仕事をするか（What）ではないだろうか。そこに、若者一人ひとりのオリジナリティ、言い換えれば、ビジョン力、構想力、企画力、アイデア力が求められる。大人社会は、そんな若者が育つキャリア教育を実践しようではないか。それには、まず若者の将来不安を消し去り、夢、希望が持てる社会形成を図ることが先決だが…。