

職場での若者・どこから見るべきか

学生援護会理事 木ノ内博道

近年の雇用慣行や人事制度の急激な変化のなかで、若者は翻弄されていると言える。

従来の終身雇用を前提とした就職（就社）であれば、就職活動にだけ力を入れていればよかった。短期決戦で充分。就職すれば黙っていても年功の仕組みにのせてくれた。

新しくキャリアという概念がクローズアップするなかで、若者は職業生活を具体的にイメージし、それを手繰り寄せていかなければならなくなった。

これまでがレールの上を走る電車だとしたら、キャリア時代は自ら運転していく自動車にたとえられよう。自動車教習所が必要であり、目的地を定め、地図を用意しなければならぬが、それらはまったく整備されていないのが現状だ。

ポスト競争からキャリア競争へという掛け声だけが高く、若者はキャリア競争の仕方が分からないまま踊らされている。適職探しが地につかず、適職願望だけが肥大化する。結果、フリーターが増加し、趣味を活かした職業に就きたいといった若者が増えた。職業で自己実現できることを疑わない若者が多い。マスコミもそれを煽っている。

就活段階で内定が取れても、それが最良のチョイスだったのかどうか悩んで内定ブルーとなる。それは就職後まで続く。第一志望の会社に行けなかったことを悔やんで早期に会社を辞める若者が少な

くない。

希望職業を尊重するような採用活動をしておきながら、配属先を変える企業がある。希望と違っていた場合、ショックの度合いは大きい。考えるに、彼ら（彼女ら）には諦めるという能力が発達していないのだ。第一志望の企業ストーリーや職業ストーリーが増殖している。

企業も若者も過渡期を生きているということだろう。

若者は、課長や部長になるなどポスト競争にはあまり興味を示さない。キャリア時代の一側面である昇進意欲の弱さだけが表面化している。転職への抵抗感が薄れ、資格取得意向が高い。資格取得だけがキャリアへの道だと考えているふしがある。

キャリア時代に欠かせない独立志向は低く、依存傾向が高い。しかし企業への帰属意識は低い。

思うに、若者の職場での問題は、この辺にあるのではないだろうか。帰属意識は弱いのに、起業家意識も低い、ということに。それが若者にフラストレーションを起こさせてもいる。

日本版ポスト青年期の問題を考える上で、いつまでも続く母子密着の問題がある。先日も30歳を過ぎた引きこもり若者数名に会って感じたことだが、感受性は人一倍強い。そして普通の人なら何でもないことにダメージを受けてしまう。自立したい欲求と自立能力のない現実への苛立ちがそこにある。



母子密着の背景には父親の不在、ないし父親役割の崩壊がある。企業戦士として企業に徴兵され、サービス残業で家庭を顧みない。また近代は、企業と家庭に生産と消費が分離し、家庭には消費の波が押し寄せる。子どもは消費者としては鍛えられるが生産の仕組みを知らないまま成人していく。もちろん職業観も発達しない。

父親不在のまま母親はいつまでも母親役割から離れることができず、若者も生産者としての自立ができないでいる。

最近では会社を早く切り上げて父親役割に精をだすお父さんも増えた。しかしそのお父さんたちも充分成熟してなくて、会社のことで不平を言い、家庭から鼻つまみになっていると聞いた。どこから問題の紐を解いたらいいのだろうか。