

## 職業選択と適応性

法学部 江頭大蔵

今年の就職戦線は、絶好調の景気を反映して空前の「超売り手市場」といわれている。新聞報道によると、男子学生の場合、来春卒業予定の二十数万人に対して求人はその三倍をはるかに上回ると推定される。上場企業を対象とした採用規模に関する調査では、男子学生では前年比31.7%増、女子学生で14.3%増となり、石油ショック前の大量採用時代の水準に戻る。これが好景気という一枚のコインの表の面とすれば、裏の面に当たるのは、若年層を中心とした離職（転職）率の上昇であろう。民間の調査によると、85年に上場企業に入社した男子社員は、10人に1人が4年以内に退職している。総務庁の調査では、今年2月現在の全就業者（5,904万人）のうち、全体の4%強の者が1年以内に転職を経験し、14.5%の者が、多い順から「もっと収入を増やしたい」「時間的、肉体的に負担が大きい」「自分の能力に合った仕事に就きたい」などの理由で転職を希望していることが明らかとなった。人員整理や会社倒産などによる転職理由の割合は年々減少している。好景気により転職が容易になったためと推察される。

このような時代状況であれば、広い意味での「適応性」の問題、もしくは「就職後」の問題をテーマとして取り上げることの意味は比重を増しているだろう。ただ、就業者の大部分(?)は現に自分の職業に適応して仕事をしているであろうが、そのような場合には「適応性」の問題が表面化し、意識化されることは少ない。むしろ、「不適応的事態」の発生が、そのような問題を顕在化させると予想される。事柄の性質上、学外の複数の方々にも取材協力をお願いして、事例を収集して

みた。すべて20代の人の話である。

類型論的に列挙すれば、上に挙げた転職希望理由の他にも、例えば職場における人間関係の悩みなどもこの範疇にはいる。第一志望の職業に就けず、その時は次善の策として今の職業に就いたが、やはりどうしても諦め切れず、というのもある。能力的不適応という悩みが多そうだが、比較的大手の企業は案外適性の問題に対処してくれているらしい。某大手メーカー勤務経験者によると、初年度の研修期間中、基礎的教育科目のほかにも、職場の実態が分かるようにカリキュラムが配慮されており、文系出身者はほぼ希望どおりの職種につけたという。経営が多角化し、多種多様な職種が必要となった銀行業界の方の話では、毎年行われる自己申告によってセクション替えがなされ、各人に向けた部署に配置させることができるらしい。むしろ、仕事の適性には向いていても、一種の疎外感を覚える場合がある。例えば、製品の不良率を下げるなど必ずしもクリエイティブではない仕事を担当する場合や、プログラマーが自分で組んだプログラムが、大きなシステムの中のどこに位置しているのか全く分からないといった、無意味性を伴う仕事の場合などである。

このように「不適応的事態」には様々な側面があり、また業種や職種の相違によっても、その複雑さは乗じられる。その中で、ある程度一般的で、今後就職活動をする人達にとっても参考になると思われたのは、職業の選択過程の問題であった。すなわち、就職前の職業のイメージと就職後の現実認識が食い違う場合、離職や転職が生じやすいということ

ある。私が直接知っている事例もほとんどがこれであった。この「食い違い」のなかには、職業イメージを考えていない（心構えができていない）場合も含めてよいであろう。ある電気メーカーを1年で辞めた元OL二人の話。R嬢「何になりたいかではなく、なにをやりたいか、ということを考えなければならなかった。最初に就職した当時は、“就職があればいい”そして“これしかないから”ということで、自分が求めるものは、就職してから考え始めた。就職を決めるとき、先輩のリクルーターの話はどうでもよかった。」K嬢「大学を出て就職する時期は、自動的に決まっている。そのとき、仕事に対する思い入れや強い決心が出来ているとは限らない。ただまわりがみんな就職するので自分も就職するだけだった。ところがやはり、選択が煮詰められていなかったので、社会に飛び出してしまってから、シマッタと思った。」

就職を希望する職業についてある程度調べ、そして職業イメージを描いていても、この「食い違い」が生じることがある。新聞記者M氏の話。「新聞社でも途中でやめる人がいる。マスコミはイメージの良いところばかり強調されているため、カッコいい面にあこがれて入社するものの、実際は徒弟制度のようなところがあって、苦勞する。」某大手メーカーにこれも1年余りで見切りをつけたT氏の場合。「就職前の職業イメージは、総務課で労務管理の仕事をし、学生時代に勉強した社会調査などを通じて、気持ち良く働ける職場をつくるというのが理想であった。就職後、希望どおりの部署に配属されたが、職場の現実にはまったく失望した。特にイメージが違ったのは、企業の不利になることは、たとえどんなに悪いことであっても黙っているように教育されたこと、組合が完全な御用組合で、季節工など未組織労働者の利益は全然考えず、会社側に追従していたことなどである。なるほど個人的な人間関係は、疑似親子関係ともいえる伝統的社会関係のもつ温かさがあったが、別の視点から見るとそれは、反民主的・

反人権的価値を包み隠し、異端をみつけたすネットワークとなっていた。」

T氏は民主主義的価値を「純粹に」信奉していたため、企業側のイデオロギーと鋭く対立してしまった。これに対し、ことあるごとにT氏と対立していた同期のある同僚は、はじめから企業側が求める価値態度を身につけており、悩む事なく順調に仕事をこなしている、とT氏は語る。いわゆる「先取りされた社会化」の成功例である。一般的には、自分が将来所属するであろう集団の価値や規範を積極的に身につけたほうが、その集団への適応を容易にする。一方でT氏のように、良心にしたがってあえて「非同調」を選択する途もあっていいのではないか。しかしそのようにして「不適応的事態」を回避できるのは、職業的空白が容認されやすい女性や、男性の場合なら別の選択肢が準備されているなど、一定の条件を満たす必要がある。

広島大学に限ったことではなかろうが、学生と企業とのコミュニケーションは、定期的に入社しているOBとの接触から始まる人が多いという。そこでの話し合いで、人事担当者には直接聞けない企業の実態を知ったり、その職種に対する自分の適性を見定めたりすることが大切である。当人の思い込みと現実のギャップの大きさが、就職後の不適応につながるということから、経験的にできあがった慣習のようなものであろう。広島大学の場合、中国地方における人脈という点ではかなり有利で、これを活用しない手はない。

もっと別の視点もある。前出のK嬢は工芸の分野に進み、染色の専門家になった。「大学に在る間は、学歴へのこだわりがあるせいか、職業選択の幅がかえって狭められているのではないか。自分の適性は学生時代には分からなかった。社会に出てやっと自分の幅を広げることができた。」自分の適性を考えさせることなく、学力に応じて高学歴化を促すだけの教育体制が問われるべきかもしれない。

最後に本稿の執筆に当たっては、法・経済学部厚生補導係の波田整爾主任に紹介の勞を

就職の適応性について

とっていただき、広大法学部を卒業した、三菱信託銀行の福本 昇氏、広島市役所の宮沢 かつる氏、東京海上火災保険の山岡 宏氏に、

最近の就職状況についてご意見をうかがわせていただいた。記して心から感謝いたします。

（以下はぼんやりとした背景文）

（以下はぼんやりとした背景文）

