

[論文]

大学のキャリア教育科目における「働くことの意味」の検討

——テキストの記述を手がかりに——

安 藤 り か

名古屋学院大学現代社会学部

要 旨

本論の目的は、キャリア教育科目のテキストの記述内容を確認することを通して、現行のキャリア教育科目が働くことの意味をどのように伝えているかを明らかにすること、および、その結果の検討によって、キャリア教育科目および本論に後続するインタビュー研究におけるデータ分析に必要な示唆を得ることである。テキスト（計10冊）の中にある働くことの意味に関する記述を整理し、その結果に関連する理論との照合・検討をおこなった結果、①キャリア教育科目において働くことの意味は、「多様な観点」か「信念・常識」かのどちらかで示されるが、その概念構造の中核は不明である、②近年は若い世代を中心に「労働のプレイ化」が生じている、③この「労働のプレイ化」が一定数の人々の共感を集めるような現実がある、の3点を明らかにした。最後に今後「労働のプレイ化」を解明するための示唆として「天職（calling）」等の概念との共通性を考察した。

キーワード：働くことの意味、キャリア教育、労働観、労働のプレイ化、天職

Discussion on “Meaning in Working” in career education of universities

——Descriptive analysis on textbooks——

Rika ANDO

Faculty of Contemporary Social Studies
Nagoya Gakuin University

1. 問題意識

「働くことの意味」は、働くことの原因や働くことで得られるものなどを含む概念であり(森田, 2014), かつ, わが国のキャリア教育でとくに重視される「勤労観・職業観の育成」にも通じる概念である。本論でこれをテーマにする理由として, 次のような筆者の経験がある。201X年の某日, 筆者の研究室を尋ねてきた大学3年生の男子学生Sから, ドアを開けると開口一番に, 「先生, 入って何のために働くんですか」と切羽詰まった様子で聞かれたのである。一瞬呆気にとられた筆者に, 一緒にやってきた友達がいきさつを説明してくれた。曰く, 就職活動について2人で話をしていたところ, Sが「フリーターのほうが自由に生きられるのではないか」と言い始めて, 就職活動意欲満々の友達と話がかみ合わなくなってしまったので, キャリア教育科目の授業で接点のあった筆者の意見を聴いてみようということになった, と。筆者は2名を研究室に招き入れ, 次の授業までの1時間ばかり話を聴いた。Sの主な疑問のひとつは, 「普通に大学を卒業して, 普通に就職をしてもバイト先の“社員さん”のように『辞めたい, 辞めたい』と言いながら長時間働くことに何の意味があるのか。好きなことをやって生計を立てているフリーターのほうがイキイキと働いているのではないか」というものであった。対して筆者は, 自身の企業経験を話し, 「正社員としてやりがいを持って働いている人も多い」「正社員とフリーターでは生涯賃金が2億円以上違ってくる」と言うなど, いわばキャリア教育の“定番的な”応答をした。

その1年後, Sは家庭の経済的困窮を理由として大学を中退した。その決断をするまでに, 筆者はSから何度か相談もされたが, その際にもSは「何のために働くんだろう」という疑問を口にしていた。筆者には, たしかにSには経済的事情はあったものの, それだけが中退の理由ではないだろうと感じられた¹⁾。つまり, Sは, 働くことの意味への疑念, ひいては大学やキャリア教育科目が指し示す将来(たとえば, 卒業して, いい会社に入って……というような)に対する不信を潜在的理由として中退したように筆者には思われたのである。雇用環境の変化が著しく, 働き方も多様化している今日では, Sと同じような疑念や不信を抱いている大学生が実は少なくないのではないだろうか。そう考えたときに, 自分自身の授業も含め, ①現在のキャリア教育科目の授業では働くことの意味をどのように伝えているのか, ②その内容は適切なのか, そして, ③そもそも大学生の目には働くことの意味はどのように映っているのか, ということに問題意識を持つに至った。なお, 予め触れると, 既に筆者は中退後のSにインタビューを実施している。しかし, 紙幅の都合により, インタビューのデータ分析は別稿に譲り, 本論では, 上記の①②の解明とその結果に関する若干の考察をおこなうこととする。

1) 日本中退予防研究所(2011)は調査の結果から, 「経済的困窮」による中退とされている中で, 純粋に経済的困窮のみを理由とする中退は1割程度であることを明らかにし, 背後にある経済的困窮以外の理由を精査する必要性を指摘している。

2. 本論の目的

本論の目的は、キャリア教育科目のテキストの記述内容を確認することを通して、現状のキャリア教育科目が働くことの意味をどのように伝えているかを明らかにすること、および、その結果の検討によって、キャリア教育科目と本論に後続するインタビュー研究のデータ分析に必要な示唆を得ることである。

なお、「働くこと」という言葉には、「仕事」「労働」「職業」「勤労」などの近接した語義の言葉がある。本論で文献の引用をおこなう場合は、その引用元の用語に従うこととし、その際は上記の言葉よりも上位の概念である「働く」と互換可能な同義の用語として扱うこととする²⁾。

3. キャリア教育科目のテキストにおける「働くことの意味」

本節では、現在の大学のキャリア教育科目では、働くことの意味がどのように示されているのかを確認する。それをキャリア教育科目のテキストとして最近出版された本の記述から探してみたい。対象にしたのは、筆者自身の取り組みである安藤・江利川（2017；キャリアデザイン1）を含む合計10冊である。各書の中で、「働くことの意味」「働く意味」という言葉が出現する箇所を確認し、内容を検討した結果、以下の①～④が見出された（図表1）。

①「働くことの意味」に関する章・節があり、専門的概念を用いて記述しているもの

大宮（監）（2009；理論と実践で自己決定力を伸ばすキャリアデザイン講座）では、「第5章 キャリアデザインのための自己理解（1）—テーマ：働く意味と自分の職業観」として章が設けられている。ここでは「現代人が職業に求める意味」として、経済的報酬、安定性・継続性、社会的人間関係、役割と規範、社会的評価、自己実現・自己啓発、変化・発展性というキーワードを示し、領域別（例：職業、家事）、ライフステージ別（例：20歳代、40歳代）、担い手別（例：児童、成人）、就業形態別（例：正社員総合職、パート）に各自の意味を問う記入欄がある。とくに理論やデータの引用は無い。これらの点から同著では、働くことの意味自体は示さず、キーワードを提示することにより、学生自身が意味を選択できるようになることが期待されているとみることができらう。

北浦（編）（2013；実践キャリアデザイン論）では、「第1部 キャリアデザインの基本—第2講 働くことの意味・勤労観」として節が設けられている。ここでは、学習のポイントとして、「1 働くことの動機はひとつではなく、いくつかの要因の重なり合いであることを考える」「2 働くことの意味には、価値を実現するという意味と身体的負荷などの多様な側面があることを理解

2) 高橋（2005）は「働くこと」概念にかかわる用語を整理し、以下を示した。

「労働」には労苦、骨折し仕事の活動というニュアンスが強いのに対して、「仕事」や「職業」には、「労働」以上の価値が含まれているという差別化が認められる。一方、「勤労」は日本特有の用語であると考えられた。なお、「働く」は、他の用語よりも上位概念と位置づけることができそうである。

図表1 キャリア教育科目のテキストにおける「働くことの意味」の記述

	著者	出版年 ³⁾	全頁	該当頁	記述の特徴
① 章・節があり、 専門的概念を用いて 記述。	大宮（監）	2009	159	48-56	キーワードの提示
	北浦（編）	2013	222	17-24	多様な観点の提示
	本間・金屋・山本	2014	189	7-13	自給自足・他者満足の強調
	岩上・大槻（編）	2014	190	37-44	多様な観点の提示
② 章・節があり、 専門的概念を用いず 記述。	寿山	2012	98	1-6	グループワークによる発見
	齊藤・岡崎・佐藤	2012	106	39-43	一般的解釈と望ましい あり方の提示
	渡辺・伊藤（編）	2013	176	2-3	意思決定の重要性
③ 章・節がなく、 関連の解説やワーク等 として記述。	安藤・江利川	2016	68	24-25	多様な観点の提示
	水原（編）	2016	164	22, 42	力点を置いていない
④ 記述がない	岩井・奥村・元根	2016	157	—	—

筆者作成

する」が挙げられ、マズローの欲求段階説や作家の著作からの引用、新入社員意識調査の結果などが引用されている。また、「学習の発展のために」として「様々な働くことの動機の中で、自分の生き方としては何を一番重要視したいか。また、その理由は何か」を問うている。これらの点から、同著では、働くことの意味自体は示さず、多様な観点を提供することにより、学生自身が意味を発見していくことを期待しているとみることができるだろう。

本間・金屋・山本（2014；キャリアデザイン概論）では、「第1章 人はなぜ働くか—第1節 人はなぜ働くのか・第2章 働く意味」として章・節を設けられている。ここでは、原始時代の自給自足を「働くことの起源であり、本来の意味である」とし、そこから交換経済へ移行し産業革命以後の発展に及んだ歴史に触れ、現代においては「衣食住をはじめ生活のあらゆる面で、私たちは社会に依存しなければ生きていけない存在になった」ため、「私たち一人一人が、社会の生産活動の中の一役割、1つのパーツを担うことが期待される」ことが「義務」となったとしている。また、「仕事とは、自分以外の人の喜びや充足など、他者満足をもって成り立つ営みである」とし、「職業が他者満足をその必要条件にして成り立つ厳しい営みである限り、徒手空拳で社会と立ち向かわねばならないのであれば、自分の得意技で勝負するのは生き方として当然であり、成功や幸福への黄金のセオリーである」としている。これらの点から、同著では、働くことの意味として「自給自足」と「他者満足」を示しているともみることができるだろう。ただ、そこには「生き方として当然」「成功や幸福への黄金のセオリー」といった言葉にうかがえるような、著者の価値

3) 出版年は、初版の年ではなく、本論で実際に引用した版の出版年を記している。

価値観に基づく主張も含まれているとみることができるだろう。

岩上・大槻(編)(2014;大学生のためのキャリアデザイン入門)では、「第3章 働くことを考える」として章が設けられている。その中に「1 働く意識と働くことの意味ー働くことの意味」というまさに働くことの意味を扱った項があり、そこでは企業家や研究者の著作から働くことの意味についての引用がされている。またその項の最後には「皆さんは、なぜ働くかと聞かれたら何と答えるだろう。自分自身に問いかけてほしい。答えが見つからなくてもたまたま思い出して働く意味を考えてほしい」という記述がある。これらの点から同著では、働くことの意味に関する多様な観点を提供することにより、学生自身が意味を発見していくことを期待しているとみることができるだろう。

②「働くことの意味」に関する章・節はあるが、専門的概念を用いず記述しているもの

寿山(2012;社会人基礎力が身につくキャリアデザインブックスー社会理解編)では、「第1講 働く意味を考える」として章(単元)が設けられている。同著は、グループワークを前提としたテキストである。そのため、「働く意味について考えてみよう」「働くメリット・デメリット比較表」「今の自分にとっての働く意味・理由」というワークのテーマの提示と学生による記入欄に多くの頁が割かれており、解説は「……を考えてみるのも大切です」といったワークのための教示的内容が中心である。これらの点から、同著では、働くことの意味自体は示さず、グループワークを通して学生自身が意味を発見していくことを期待しているとみることができるだろう。

齊藤・岡崎・佐藤(2012;楽しいキャリアデザイン)では、「Ⅱ章 自分の将来像を探るステップー1『働く意味』を体験的に考えよう」を節として設けている。そこでは、働くことの意味について、「一般に3つの意義があるといわれています」として、収入を得て生計を立てていくこと、社会の一員としての役割を果たすこと、仕事をやり遂げた満足感や達成感を得ることの3点をあげ、働くことによって、「人間的な成長」や「生きがい」も得られるとしている。文献やデータの引用は無い。また、同著では、アルバイトやインターンシップに参加したり、周囲の「生き生きと働いている人」の話を聴いたりして、働くことの意味を問い直すことを推奨している。これらの点から、同著では、働くことの意味について、一般論的解釈と大学生が取り組むべき望ましいあり方を示しているとみることができるだろう。

渡辺・伊藤(編)(2013;学生のためのキャリアデザイン入門)では、「第1章 あなたはどんな大人になりたいですかー1 人は何のために働くのでしょうか」という節を設けている。そこには、「人それぞれの考え方の根底には、何らかの人生観・価値観がありそれに基づいて日々暮している、ということです」「したがって自分の人生観・価値観が、ある程度は自覚され、明確でなければ、将来どんな職場で仕事につき、いかに働くか、いかに生きていくか、などについて具体的に何ひとつ決めることができない、ということです」といった記述がある。同著では、働くことの意味は示さず、働くにあたっての意思決定の重要性を述べているとみることができるだろう。

③「働くことの意味」に関する章・節はないが、関連する解説やコラム、ワークとして記述しているもの

筆者の自著である安藤・江利川（2016；キャリアデザイン1）では、「働くことの意味」についての独立した章や節は設けられていない。しかし、「第4章 ワークキャリアを考える（1）職業と社会人—1. 職業とは何か・2. 働く目的」で、尾高（1995）が提唱した代表的な職業概念「社会生活を営む各人がその才能と境遇に応じてその社会的分担を遂行し、そしてこれから得られる報酬によって生計を立てるところの継続的な勤労である」の解説、および、働く目的についての社会人対象の調査結果（収入を得ることが最多；日本能率協会，2011）や新入社員対象の調査結果（楽しい仕事をしたいが最多；厚生労働省，2013）の解説をしている。そしてその後で、ワークの課題として「あなたにとって働く意味を考えてみましょう」と学生個人の働くことの意味を問うている。これらの点から、同著では、働くことの意味自体は示さず、観点を提供することにより、学生自身が意味を発見していくことを期待しているとみることができるだろう。

水原（編）（2016；キャリアデザイン—社会人に向けての基礎と実践）では、「第1部 キャリアデザインへの道—第1章 キャリアを考える」の中のコラム「働く意義」で、有名な“三人の石工の寓話”⁴⁾が数行で紹介されている。また、「第3章 働き方を考える」に「働くことを考えてみよう」とするワークがあり、「①何のために働くのかを、短い言葉で表現してみよう」「②何のために働くと考え人が多いのか、その順位を予想してみよう（生きがい・能力発揮・家族生活・趣味・お金・社会の役にたつ・社会人としての義務）の2種が示されている。しかし、その前後に働くことの意味に直接関係する言及は無い。なお、同著の全体構成は、「第1部 キャリアデザインへの道」「第2部 就職活動の基本」「第3部 インターンシップと実習」というものであり、就職に向けた実践重視の内容であるといえる。これらの点から、そもそも同著では、働くことの意味があまり力点を置いていないとみることができるだろう。

④「働くことの意味」に関する記述が無いもの

岩井・奥村・元根（2016；プレステップキャリアデザイン）では、働くことの意味に関する記述は、直接的なものも間接的なものもみられない。

以上から、キャリア教育科目のテキストにおける「働くことの意味」の示され方については次の2つがいえよう。第1に、多くのテキストでは、働くことの意味をとらえる多様な観点は提供するが、中核的な意味自体は明示しておらず、その発見を学生自身に委ねている。第2に、

4) ドラッカー（1974）が示した有名な寓話であり、仕事に取り組む意欲態度に関連する話として企業の社員研修などでもよく使われている。

「三人の石切り工の昔話がある。彼らは何をしているのかと聞かれたとき、第一の男は、『これで暮らしを立てているのさ』と答えた。第二の男は、つちで打つ手を休めず、『国中でいちばん上手な石切りの仕事をしているのさ』と答えた。第三の男は、その目を輝かせ夢見心地で空を見あげながら『大寺院をつくっているのさ』と答えた。」

働くことの意味を明示している一部のテキストでは、著者の信念や一般常識的解釈を示している。つまり、テキストに見る限り、キャリア教育科目において働くことの意味は、「多様な観点」か「信念・常識」⁵⁾かのどちらかで示されるが、その概念構造の中核は不明であるといえることができる。

もっとも、このような曖昧さも、価値観の押しつけを避けて学生の主体的判断を促すという観点からは望ましいあり方だととらえることもでき、筆者自身も現時点ではこの立場をとっている。しかし、学生にとっては、目的がよくわからないまま、キャリアデザインの必要性を説かれ、それに関連する知識の修得を迫られることになる可能性を含んでいるのではないだろうか。渡部(2012)は初等中等教育のキャリア教育について、実践的な職業的知識・技能に対する「俯瞰的な」視点を持つ上で職業観が不可欠だと主張している。それと同様に、大学においても、キャリア教育の諸々の取り組みを束ねる俯瞰的視点を提供するものとして、働くことの意味の構造をより明確化する必要があるのではないだろうか。

そこで、次節では、働くことの意味の概念構造をより明確な観点から検討するために、経済学の立場から現代の労働(本論2.で触れたように、「働くこと」と同義とする)の意味について俯瞰的に検討した杉村(1990)を参照する。

4. 杉村(1990)による近代的労働の意味構造

杉村(1990)は、近代の産業社会における雇用労働の意味構造を論じ、労働が有する2つの特徴として、①諸手段を用いて目的物を算出するという「目的—手段の枠組み」、②企業組織の中で協働するという「個人—集団の枠組み」を指摘し、「目的—手段」をタテ軸、個人—集団をヨコ軸とするマトリックスを示した(図表2)。このマトリックスの各象限について、杉村は以下のような主旨で論じている。

I：貢献

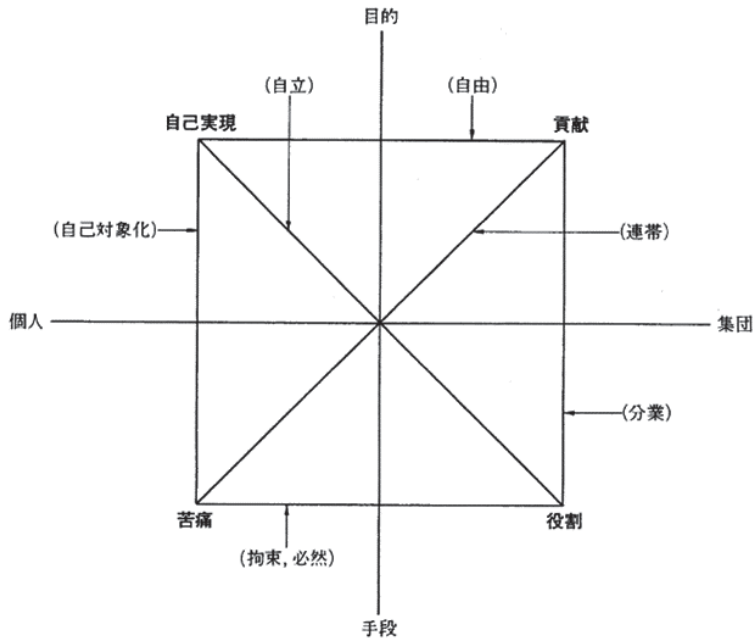
集団(企業組織)において、労働自体が目的的活動とみなされる場合。労働は、組織の目的にコミットし参加する「貢献」という意味を持つ。

II：自己実現

個人にとって、労働自体が内在的な意味を持つ目的とみなされる場合。労働は、自分にとっての意味を形成していく「自己実現」という意味を持つ。

5) 安藤(2015;2017)が指摘したように、キャリア教育科目においては、むしろ教員が自分の企業勤務経験を積極的に語ることが推奨される傾向がある。その中では当然、教員の個人的な働くことの意味が暗に明に強調されて教授されることがあると推測される。

図表2 近代的労働の意味構図



出典：杉村（1990）より転載。

III：苦痛

個人にとって、組織の中での労働が自分の目的を実現するための単なる手段とみなされる場合。労働は、その目的のために耐えねばならない「苦痛」という意味を持つ。

IV：役割

集団（企業組織）において、労働が手段の活動とみなされる場合。労働は、組織の目的のためにそれぞれの義務を果たす「役割」という意味を持つ。

また、杉村は、現代の日本が後期産業社会における「^{ハイパー}超産業化」の状態にあるとし、上記した労働の各意味側面の「過剰な追求」が行われているとする仮説を示している。その主張を要約すると以下（斜体で示す）のようになるだろう。

従来の近代社会においては、上記のマトリックスで示される意味構造の中心に「^{インダストリー}勤勉性」が位置し、それが求心力となり、「目的は手段に支えられ手段は目的に支えられる、個人は集団に支えられ集団は個人に支えられる」という、「目的—手段」と「個人—集団」の均衡が維持されていた。しかしながら、産業化が進展し、人々の欲望が「モノ」→「意味」へと拡大している現代では、労働の意味の過剰な追求がおこなわれるようになった。そして、かつてのような「勤勉性」は「中心熔解（メルト・ダウン）」し、「目的—手段」と「個人—集団」をつなぎ止める求心

力を失った。結果として、各意味側面は中心とは逆の方向に遠心的に「発散」していき、現代の日本では近代的労働の意味構造が解体しつつある状態である。

そして杉村は、超産業化の下で生じているこのような労働の意味構造の変化を図示し(図表3)、以下のような主旨で論じている。

A：サービス化

「目的—手段」において、労働が自己目的化し、その一方で手段性は切り落とされていき、結果として、目的の達成によって報われることのない無際限の「労働のための労働」になる。また、「個人—集団」において、労働の集団にとっての意味が肥大化し、その一方で個人にとっての意味が切り落とされていき、結果として、集団に「同化」しすぎる労働になる。これらの合成ベクトルは「過剰な貢献」として示され、労働の「サービス化」と呼ぶことができる。

- ・具体的現象：長時間労働

B：プレイ化

「サービス化」と同様に、「目的—手段」において、労働の自体が目的化し無際限の自己目的的な追求がされる。また、「個人—集団」において、労働の意味の過剰な個人化が行われ、集団にかかわる意味を拘束としてみなして切り落とす。結果として、これらの合成ベクトルは「過剰な自己実現」として示され、労働の「プレイ化」と呼ぶことができる。

- ・具体的現象：フリー志向

C：ロボット化

「目的—手段」において、労働が過剰に手段化・モノ化し、労働自体には内在的な意味は無いとして徹底的にみなされる。また、「個人—集団」においては、「サービス化」と同様に、労働は集団の要求に応える活動として徹底的に追求され、一方で個人にかかわる意味は軽視される。結果として、これらの合成ベクトルは集団的で手段的な「過剰な役割」として示され、労働の「ロボット化」といえる。

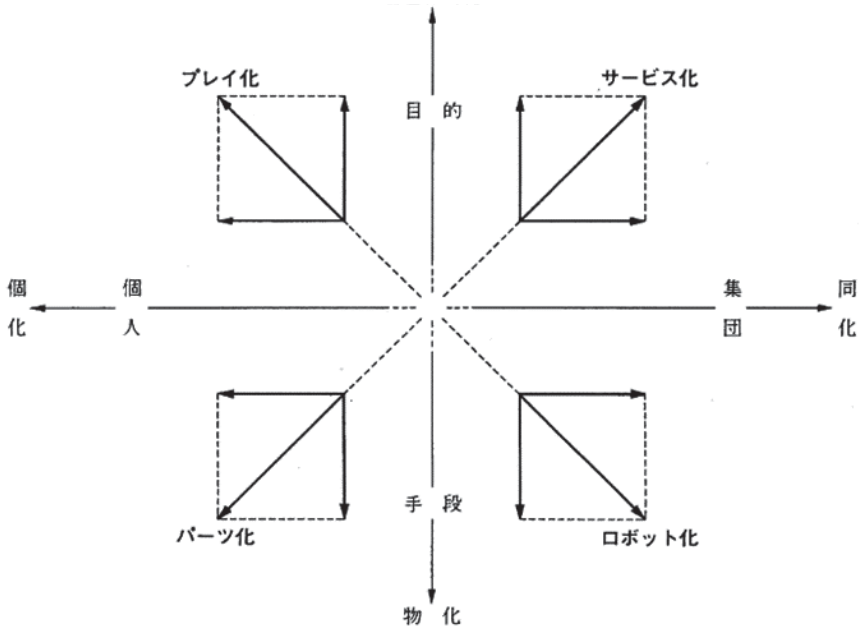
- ・具体的現象：ME革命

D：パーツ化

ロボット化と同様に、「目的—手段」において、労働が過剰に手段化・モノ化し、労働の目的は労働以外の別のところにあるとみなされる。また、プレイ化と同様に「個人—集団」において、労働の意味の過剰な個人化がおこなわれる。結果として、これら合成ベクトルは、個人が労働を自分の目的や都合を叶えるために払わなくてはならない苦痛・費用だとして割り切って考える「過剰な苦痛」として示され、労働の「パーツ化」と呼ぶことができる。

- ・具体的現象：パート労働の拡大

図表3 発散する近代的労働



出典：杉村（1990）より転載。

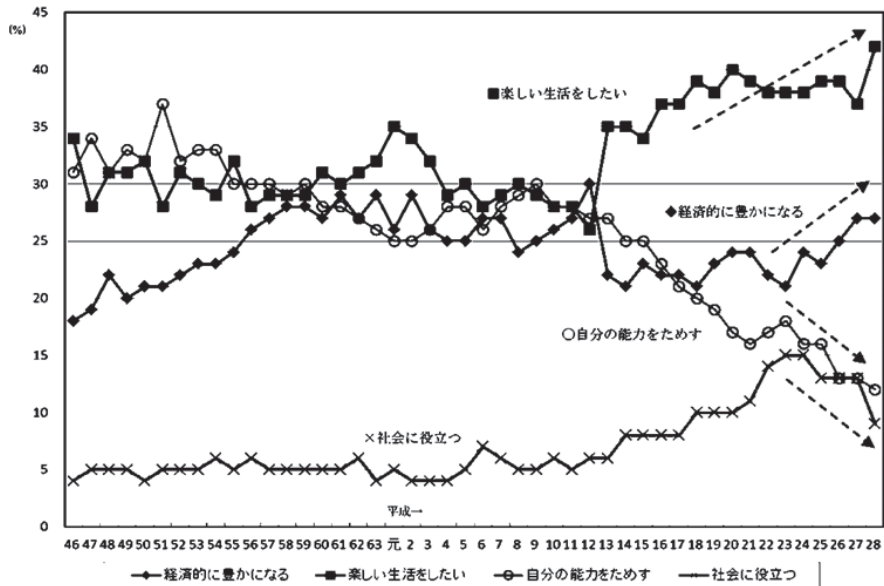
ここまでみてきた杉村の論考が発表されたのは1990年である。当然ながら、当時と現在では経済的・社会的状況が大きく異なるため、必ずしもこれらの指摘のすべてが現在の働くことの意味に関する説明力を持つわけではない⁶⁾。しかし、それでもなお、働くことの意味を検討する上で予測的な観点を提供する指摘であると考えられる。たとえば、近年社会問題化している「ブラック企業」をめぐる論議の中でよく取り上げられる「365日24時間死ぬまで働け」というある企業内文書の言葉は、まさに現代の労働における「サービス化」への発散の象徴的な例であると解釈することができよう。

5. 若者世代における労働の「プレイ化」傾向

さて、上記のように、杉村（1990）によると、現代では「発散する近代的労働」（図表3）が進行している。このうち、大学生が看取する働くことの意味の探索という本論の問題意識から、筆者がとくに注目するのは、過剰な自己実現に向かうとされる「労働のプレイ化」（以下、本文中では「プレイ化」と略する）である。なぜならば、近年、大学生を含む若者を対象にした多く

6) たとえば、「Ⅲ：ロボット化」におけるME革命（製造機械の制御部分にマイクロエレクトロニクスを組み込むことによって従来は人間により行われていた作業を再現し自動化する機械系（富田，2011）による刷新）に関する議論は現在では衰退している。ME革命が、90年代以降にIT革命に移行したことによる影響の詳細は富田（2011）が詳しく論じている。

図表4 働く目的（平成28年度 新入社員「働くことの意味」調査結果）



出典：日本生産性本部・日本経済青年協議会（2016）より転載。

の研究で「好きなことや自分のやりたいことを仕事に結び付けて考える傾向」である「やりたいこと志向」（安達，2004）が指摘されているからである。また，日本生産性本部・日本経済青年協議会（2016）による新入社員を対象にした「働くことの意味」調査における経年変化をみても「楽しいことをしたい」という回答の上昇が最近になるほど顕著だからである（図表4）。これらは，プレイ化の特徴を表していると考えられる。そして，それが少なくとも新入社員世代には広く浸透していることがわかる。したがって，大学生が看取する働くことの意味にはこのような傾向を踏まえることが重要であると考えられる。

6. 堀江（2017）の「脱・学校論」における労働の「プレイ化」の重視

そして，この労働のプレイ化を強く主張する最近の例として，本論執筆中の2017年3月に出版された堀江貴文著「すべての教育は『洗脳』である—21世紀の脱・学校論」に触れておきたい。

周知のように，著者の堀江は「ホリエモン」のニックネームで知られるIT実業家であり，若者の支持者が多いと言われている。同著には，極端な断言や，既存の社会学や教育学の研究成果の焼き直しの記述も散見する⁷⁾。しかし，本論としては，同著の内容の正否自体よりも，同著

7) たとえば，桜井（1984）は，近代における学校と工場の設立と発展や，そこにおける規範が日本的集団主義の中に内在化されたプロセスを詳しく論じている。

がベストセラーになっているという事実を重視したい⁸⁾。すなわち、それは客観的妥当性の問題とは別に、若者を含む多くの人々にとって説得力を持つ主張だと推測できるのである。同著における堀江の主張を要約すれば以下（斜体で示す）のようになるだろう。

本来、学校は国家に従順な国民の養成機関であり、子どもという原材料を使って産業社会に適応した大人を大量生産する工場の一つだった。そして、現代の学校でも、「工場=会社」の予行演習として、「時間割の厳守」「全体行動」「一方的な評価」「ボス=教師の言うことへの服従」という「常識」や、多くの国民を出産（製造）してくれるよう「あるべき家庭像」を植え付けている。その意味で、国家・企業・学校は、今なお決して切り離せない「鉄のトライアングル」である。しかし、テクノロジーとインターネットの発展により、国境に関係なく自由な交流が可能になった現代では「国の権威」よりも「テクノロジーの利便性」のほうが人々にとって重要になってきている。それに伴い「国民国家」というファンタジーは消失し、人々は生まれた国・地域に関係なく生き方や価値観が大きく異なるG人材（グローバルに行動する）とL人材（ローカルに根付く）に分かれていく（図表5）。このうちどちらの生き方を選ぶかは本人の価値観次第であるが、そのいずれにも学校は必要ない。もはや学校教育で「洗脳」されたような「いい大学を出て、いい会社に入り、終身雇用が約束された中で結婚相手を見つけ、子どもを作り、マイホームの一つも手に入れる」という「常識」をあてにしても、やりたいことも幸せも実現できない。この「洗脳」から抜け出すためには、学校と直結した洗脳機関である会社との関係性を考え直すことが必要である。多くの会社では、会社の目的が「仕事」ではなく「秩序の維持」になってしまっている。「仕事」ができない会社であるなら辞めるべきだ。会社に籍を置かなくても、十分安全に生きていけるし、人づきあいもできる。そのような脱会社会的な考え方を持てば、お金のために我慢して働くという固定概念から脱却できる。そして、「新しいものを生み出したい」という意思に基づく開かれた共同体の中で、やりたいことに没頭し自分で自分の仕事を作り出すことができるようになり、自分の力を全て解放して生きる喜びを実感することができる。

このような、国家・学校・企業という堀江の言う「鉄トライアングル」のどの組織にもコミットせず、お金のために我慢して働くことを拒否し、ただひたすら自分のやりたいことに没頭して自分で自分の仕事を作り出すというあり方は、杉村の示す「発散する近代労働」におけるプレイ化にまさに合致するといえよう。ただし、堀江は、プレイ化を提唱しながらも、今後すべての人の働き方がプレイ化に向かうとは予測していないと思われる。堀江は、今後二分化する人材「G人材」（すなわち、プレイ化の特徴を積極的に示す）と「L人材」（すなわち、プレイ化の特徴を

8) 同著は、ネット書店amazonの教育学カテゴリーでの売れ筋ランキング第1位(2017/05/27時点)である。また堀江には、他にも「99%の会社はいらぬ」「好きなことだけ生きていく」といった「労働のプレイ化」を強く意識させるタイトルの著作があるが、いずれもamazonのベストセラーランキングに入っている。

図表5 G人材とL人材の比較

	G人材	L人材
N（国民国家）幻想	なし	あるが地元レベルにとどまる
人物像	合理的・寛容・フラット	情緒的・排他的
大切なもの	自分のやりたいこと	仲間との絆
フットワーク	軽い・変化を好む	重い・変化を嫌う
豊かさの指標	情報	お金・モノ
こだわる場所	なし	地元
生きている時間	現在	過去の思い出
希少性	高い	低い

出所：堀江（2017）を一部改変

消極的に示す、もしくは、全く示さない）のイメージを提示している⁹⁾。このうち、プレイ化に該当するのはおそらくG人材だけであり、またその「希少性」は高いとされている（換言するならば、需要が集中するため“成功”しやすい）。つまり、堀江は、今後の産業社会で成功する人物の理念形としてプレイ化志向のG人材を提唱しているのであって、その一方で大多数の人々はL人材に滞留するとみているのではないだろうか。この主張の正否を問うのは本論の役割を超えるが、少なくともこのようなプレイ化を理想とする主張が、現代日本において若者を含む一定数の人々の共感を集める現実があることは、決して無視すべきではないだろう。

7. 総合的考察

ここまでの検討によって明らかになったことは次の3点にまとめられよう。第1に、キャリア教育科目において働くことの意味は、「多様な観点」か「信念・常識」かのどちらかで示されるが、その概念構造の中核は不明である。第2に、近年は若い世代を中心に労働のプレイ化が生じている。第3に、この労働のプレイ化が一定数の人々の共感を集める現実がある。

さて、これらの発見からどのような示唆を得られるだろうか。改めて本論冒頭の問題意識に戻ろう。「先生、人って何のために働くんですか」と突然筆者を尋ねてきた学生Sの疑問は「普通に大学を卒業して、普通に就職をしてもバイト先の“社員さん”のように『辞めたい、辞めたい』と言いながら長時間働くことに何の意味があるのか。好きなことをやっているフリーターのほう

9) ここで示されたGとLの二分法は、GとLの経済圏を提唱した経営コンサルティング会社CEOの富山（2014）にヒントを得たのではないかと筆者は推測している。富山は、2014年の文部科学省「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会義」において、大学を、グローバル人材を輩出する一握りのG大学と、職業スキル保持者を輩出する大多数のL大学に区分することを提案し、物議を醸し出したことでも記憶に新しい。

がイキイキと働いているではないか」というものであった。本論の検討を踏まえれば、Sの中に、『社員さん＝非プレイ化』vs『フリーター＝プレイ化』、あるいは、『社員さん＝L人材志向』vs『フリーター＝G人材志向』という働くことの意味に関する相剋があるととらえることができるだろう。キャリア教育科目はいかにそのような相剋に応答しうるのだろうか。現行のキャリア教育科目の射程は、意識調査の結果や作家の言葉を提示したり、あるいは、「働くとは……」「人生の成功とは……」と規範を説いたりする、いわば雑多な現実の羅列でしかないのかもしれない。しかし、Sの疑問に、たとえ限定的にでも意味のある応答ができるようになるためには、プレイ化をも取り込んだ働くことの意味を進取的に検討していく必要がある。

とはいえ、現実問題として、キャリア教育科目も産業社会の意向を無視するわけにはいかない。仮に、大学が、組織への貢献を顧みず自己実現のみを追求するプレイ化志向の人物ばかりを輩出したら、企業のみならず社会全体の構造が立ち行かなくなるだろう。したがって、キャリア教育科目においてもプレイ化を扱うにしても、単純にプレイ化を紹介したり推奨したりするのに留まるのではない、働くことの意味に関する本質的で包括的な理解が必要になる。

その際に、近年アメリカで心理学や経営学を中心として生じている人と仕事を統合的(holistic)にとらえようとする研究の流れは参考になるだろう。たとえば、faith and work (信仰と仕事)というテーマで括られる一連の研究があり、その代表的な論文集に“Handbook of faith and spirituality in the workplace” (Neal et al., 2013)がある。同著にはfaithというタイトルの示すとおり、キリスト教やイスラム教など宗教的信仰心と仕事における充足感の関係を検討する研究も目立つが、必ずしも宗教的信仰心だけを扱っているわけではなく、(従来は宗教的信仰心に基づくものとされていた)没頭することによる充実感や恍惚感、使命感と仕事の関係を検討する研究も含まれている。たとえば、Kinjerski (2013) の Sprit at Work Scale (全18項目)には、「私は仕事に意味や目的を見出している」「私は仕事をしているときときどき『high』になる」といった項目が含まれているが、これは杉村(1990)の「プレイ化」や、堀江(2017)の「やりたいことに没頭する」に共通する感覚であると考えられる。また、他にも関連する概念として meaningful work (重要で、より大きな良いことを提供する能力を持ち、人生全般において意味を創造することができる仕事だと主観的に判断されるような仕事; Dik, Byrne, & Steger, 2013) や、筆者が安藤(2014)で論じた calling (天職:ある領域に向かわせる圧倒的かつ有意義な情熱; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011)がある。

仮に、プレイ化や没頭が、meaningful workやcallingに共通する面があるとするならば、Sの言う「フリーターのほうがイキイキと働いているではないか」ということのある程度の説明になるかもしれない。対照的に、meaningful workやcallingから遠く隔たったのが「“社員さん”のように『辞めたい、辞めたい』と言いながら長時間働く」という状態なのかもしれない。そうだとしたら、それは“社員さん”本人が自ら遠ざかっているのか、あるいは、社会や企業が“社員さん”を遠ざかせているのか。そして、その力動はSを含む若者の目にはどのように映っているのだろうか。本論で明らかになったこれらの問いを、Sとの対話を通してさらに深く追究するために、次稿ではSのインタビューデータの詳細な検討を試みる予定である。

引用文献

- 安達智子（2004）大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援 日本労働研究雑誌 533, 27-37.
- 安藤りか（2014）「善財童子キャリア」モデルの深化のための検討—2人の頻回転職者の対話的語りの分析を通して 名古屋学院大学論集社会科学篇, 50-4 121-140.
- 安藤りか（2015）大学におけるキャリア教育に対する批判について—再批判に向けた問題の整理 名古屋学院大学論集社会科学篇52-1, 133-147.
- 安藤りか・江利川良枝（2016）キャリアデザイン1 一粒書房
- 安藤りか（2017）大学におけるキャリア教育固有の専門性をめぐる試論—政策関連文書を用いた検討 名古屋学院大学論集社会科学篇53-3, 139-162.
- 岩井洋・奥村玲香・元根朋美（2016）プレステップキャリアデザイン 第3版 弘文堂
- 岩上真珠・大槻奈巳（2014）大学生のためのキャリアデザイン入門 有斐閣
- 大宮登（監）（2009）理論と実践で自己決定力を伸ばすキャリアデザイン講座 日経BPソフトプレス
- 尾高邦雄（1995）尾高邦雄選集第1巻 職業社会学 夢窓庵 p. 48.
- 北浦正行（編）（2013）実践キャリアデザイン論30講改訂2刷 日本生産性本部生産性情報センター
- 厚生労働省（2013）平成25年度版厚生労働白書 ※ただし、グラフの元になったデータ自体は日本生産性本部・日本経済青年協議会「働くことの意味」調査結果（2012）より引用。
- 齊藤博・岡崎洋・佐藤勝彦（2012）楽しいキャリアデザイン 第3版 八千代出版
- 桜井哲夫（1984）「近代」の意味—制度としての学校・工場 日本放送出版会
- 杉村芳美（1990）脱近代の労働観 ミネルヴァ書房
- 寿山泰二（2012）社会人基礎力が身につくキャリアデザインブック—社会理解篇 金子書房
- 高橋美保（2005）「働くこと」の意味についての研究の流れと今後の展望 東京大学大学院教育学研究科紀要 45, 149-157.
- 富田義典（2011）ME化—「ME」・「IT革命」とは労働にとって何であったか 日本労働研究雑誌 60, 30-33.
- 富山和彦（2014）なぜローカル経済から日本は甦るのか—GとLの経済成長戦略 PHP研究所
- ドラッカー, P. F. (1974) マネジメント (下) —課題・責任・実践 野田一夫・村上恒夫 (監訳) 風間禎三郎ら (訳) ダイヤモンド社 p. 87.
- 日本生産性本部・日本経済青年協議会（2016）平成28年度新入社員「働くことの意味」調査結果 28年報道資料
- 日本中退予防研究所（2011）中退予防戦略 NEWWAY
- 日本能率協会（2011）働く人の意識に関する調査報告書2011, p. 5.
- 堀江貴文（2017）すべての教育は「洗脳」である—21世紀の脱・学校論 光文社
- 本間啓二・金星光彦・山本公子（2014）3訂版キャリアデザイン概論3 雇用問題研究会
- 水原道子（編）（2016）キャリアデザイン—社会人に向けての基礎と実践 樹村房
- 森田慎一郎（2014）働くことの意味 日本キャリアデザイン学会（監）キャリアデザイン支援ハンドブック ナカニシヤ出版 p. 71.
- 渡辺峻・伊藤健市（編）（2013）学生のためのキャリアデザイン入門 第2版 中央経済社
- 渡部芳樹（2012）キャリア教育における「職業観」育成の是非—ポスト近代社会における「キャリア教育の専門性」をめぐる理論に注目して おおみか教育研究 15, 45-51.
- Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. (2013) Introduction; Toward an integrative science and practice of

- meaningful work. In Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. (Eds.) *Purpose and meaning in the work place*. (p. 4) American Psychological Association
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011) Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64-4, 1001-1049.
- Kinjerski, V. (2013) The Spirit at Work Scale: Developing and validating a measure of individual spirituality at work. In Neal, J. (Ed.), *Handbook of faith and spirituality in the workplace*. (pp. 383-402) Springer