

平成29年度入学試験 小論文「出題意図」

(入試情報公開用)

人文社会学群 夜間主コース (現代教養コース)

3年次編入学・学士入学

問1、2でそれぞれ取り上げている資料1、2はいずれも現代社会がかかえる問題に関するものであり、それらについての読解力、理解力、思考力、表現力を問います。なお、受験者は2問のうち1問を選択して解答します。

問1

この問題では、長文読解力、整理力を見るとともに身近な社会問題に対する関心がどの程度あるか、また解決策を提案する力を見ます。

問2

この問題では、資料に提示された内容を的確に読み取り整理する力を見るとともに、それに対する自らの見解を説得的に表現する力を見ます。

平成 29 年度

小 論 文

人文社会学群 夜間主コース
(現代教養コース)
編入学及び学士入学

時間 90 分

++++++ 注 意 事 項 ++++++

1. 試験開始の合図があるまで、この問題冊子を開いてはならない。
2. この問題冊子は表紙を含めて 12 枚である。印刷の不鮮明な箇所などがある場合には、監督者に申し出ること。
3. 解答用紙の指定欄に、アルファベットを含む 5 桁の**受験番号**を必ず記入すること。
4. 解答はすべて別紙の解答用紙に**横書き**で記入すること。
5. 解答用紙の評点欄には、何も記入しないこと。
6. 解答用紙は持ち帰らないこと。
7. 出題にあたって、原文の一部を改変している。なお、資料の内容は福島大学の見解を代表するものではない。
8. 解答用紙は一マス一字で記入すること。また、句読点、引用符、括弧などはいずれも一マスを使うこと。ただし、アルファベットや算用数字は一マス 2 字とする。

次の問1または問2のいずれか一方を選択してそれぞれの小問(1),(2)に答えなさい。その際、解答用紙の上部 内に選択した問題の番号1または2を必ず記入すること。また、小問(1),(2)に対する解答は解答用紙の指定された場所に記入すること。

問1

【資料1】(1～7ページ)は、木村涼子「マタニティマークはいやだ」現象を考える(上・中・下)(WEBRONZA, 2016年6月24日～7月25日)です(写真や本文の一部を省略しました)。これを読んで、次の(1),(2)に答えなさい。

(1)【資料1】の中で、筆者はマタニティマークに対する反感が生じる要因をどのように分析し、またどのような解決策を提案していますか。400字以内でまとめなさい。

(2)筆者の考え方や、あなたの身近な体験などを踏まえて、「マタニティマークはいやだ」現象などの問題にどのように取り組んで行くのがよいか、あなた自身の考えを600字以内で述べなさい。

問2

【資料2】(8～10ページ)は、増田明利『ホープレス労働 働く人のホンネ』(労働開発研究会, 2016年)より、第3章の一部を抜粋したものです。これを読んで、次の(1),(2)に答えなさい。

(1)【資料2】の中で、若手社員がベテラン社員にどのように評価されているかを200字以内でまとめなさい。

(2)(1)のような評価に対する賛否を示しながら、あなたの考えを600字以内で述べなさい。

【資料1】

WEBRONZA

「マタニティマークはいやだ」現象を考える

木村涼子

(上) 子育て世代に優しい社会？

(一部省略)

「誰も譲ってくれない。どうして？」



マタニティマーク

マタニティマークをつけて通勤や通学をしている妊娠中の大学院生が、「マタニティマークには効力がない」と嘆いているのを聞いたことがある。

マタニティマークとは、「妊産婦が交通機関等を利用する際に身につけ、周囲が妊産婦への配慮を示しやすくする」ことをねらいに、2006年に厚生労働省が定めたピンクのハートと母子が描かれたデザインのものだ。

出産ぎりぎりまで働いていた大学院生は、マタニティマークをずっとつけて通勤していたが、毎日相当につらい思いをしていた。妊娠初期で大事にした方がよい頃にマタニティマークをつけていても、誰も席を譲ってくれない。

マタニティマークに望みを託し、マークを身体の前にくるようにして優先座席の前に立つ。元気そうに見える若者も屈強そうな人も(あくまでも一見そう見えるということにすぎないが)、目の前にちらつくマタニティマークをそろって無視する。

おなかが大きくなって、どこからみても妊婦という状態になっても、事態は同じだったようだ。来る日も来る日も誰も席を譲ってくれないことに驚いていた彼女の気持ちは、やがて嘆きに、そして深い疑問に変わっていった。どうしてなのだろう、と。「本当に誰も譲ってくれないんです。どうしてなのでしょう」、アーモンド型の大きな目を見開いて、彼女はつぶやいた。

昨年(2015年)あたりから、マタニティマークに効力がないどころか、そのためにかえって怖い思いを

したという体験談がネットや口コミで語られ、ニュースでも報道されるようになっていく。

暴言や暴力の標的になることを恐れて、マタニティマークをつけない妊婦さん、つけないことを奨める病院もあるそうだ(「マタニティマークが付けられない…なぜ妊婦が萎縮する社会になったのか」藤村美里 TVディレクター、ライター 2016年5月30日ヤフーニュース)。マタニティマークのために受けた被害に関する情報の中には、にわかには信じられないようなひどい話もある。

(一部省略)

マタニティマークをみるとイライラする人がどうやら確実に存在するらしい。それを「マタニティマークはいやだ」現象と名づけてみたい。それはいかなる現象なのか、その背景はなにか。続きをあと2回に分けて考える。

(中)「産もう!」/「働こう!」の号令に翻弄される子育て世代

マタニティマークに対する社会的反発があることについて、「マタニティマークはいやだ」現象と勝手に名づけてみた。類似の事柄として、「ベビーカーで電車に乗車は迷惑だ」議論がある。それらはなぜ起こるのだろうか。

これまで見聞きする中では、たとえば電車内で生じるマタニティマークへの反感には、おおざっぱに分けると3種類のものがあるようだ。

ひとつは、マタニティマークによって席を譲るなどの配慮を要求されることが、個人の(先に並んで獲得した)椅子に座る権利や自由を侵害しているという反発。

子どもを産み育てるのは「個人の勝手」だから、そのことで他者に迷惑をかけないでほしいというのだろう。妊娠出産はあくまでも個人の選択にすぎないのに、あたかもそれが社会的正義となり、他者の配慮を要求する風潮に反感を感じるパターン。

二つめは、妊婦や乳幼児を抱えている母親なら、危険で大変な外出をせずに、家にいたらどうなんだ、と考えるパターン。

ひと昔前にはそれが多くの人の感覚だっただろう。性別役割分業にもとづけば、子どもと母親は家に居る方がよいのだ。わざわざ満員電車に乗らなくていいんじゃないか、そう考える人もいるだろう。

三つめは子どもを望んでいるのになんかえられていない人びと(まずは女性が思い浮かぶが、女性に限らないのかもしれない)が、マタニティマークによって傷つくというパターンだ。

私にも不妊治療をしている友人知人が何人もいるので、彼女・彼らの多くが実に切実な思いで子どもを望んでいることを知っている。

両立困難な二つのメッセージ

ここで、現在女性が置かれている状況に目を転じよう。女性は、「どんどん働いて活躍しよう」と、「どんどん子どもを産んで育てよう」の、両立が困難な二つのメッセージにさらされている。

そのメッセージは公的な要求である。法制度でいえば、前者は「男女雇用機会均等法」「女性活躍推進法」、後者は「少子化社会対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」に代表される。なかなか大変な時

代だ。

私は1980年に大学に入学し、入学と同時に四年制大学卒の女子には就職先がほとんど無いという、何とも理不尽な事実¹⁾に直面した。

働く知識と技能を身につけるために受験勉強も頑張ってきた。いまさら四大卒女子は就職できないなど信じられず、いろいろ調べたところ、それはやはり事実だった。四大卒の女子よりも、短大卒の女子の方が就職状況は良好だった。ただ、いずれの場合も結婚や出産を機に退職することがあらかじめ想定された雇用だった。

1985年、女性差別撤廃条約批准を機に、労働の場における男女平等をさだめる基本法として、男女雇用機会均等法が成立した。均等法はその後何度か改正を重ねるが、誕生時のそれは、定年・退職・解雇についての性差別を禁止するものの罰則がなく、ほとんどが努力義務という「弱腰」の法律だった。それでも均等法の成立は時代の画期であり、私の下の世代は均等法の下で徐々に就職の機会を広げていった。

しかし、1980年代からずっと続いていたのは、仕事と家庭、とりわけ子育てとの両立のむずかしさだった。女性の先輩たちの経験談を聞く度に、子育てしながら仕事を続けることは並大抵のことではないことを痛感した。そのような綱渡り生活を自分は乗り切れるのだろうか²⁾と怖じ気づいたものだった。

また、家庭で子育てに専念している女友だちの話は、それはそれで大変そうだった。育児不安を感じる自分を責め、孤独に苦しんでいる様子も他人事ではなかった。

そうやって恐れ悩んでいるうちに、子どもがほしくないわけではないが、産む機会を逸していく女性は少なくなかった。いや、いまも決して少なくないだろうが、若い世代ではかつてよりもパートナー同士協力しながら、仕事と子育てを両立しているケースが確実に増えているように見える。

子どもを産み育てないと一人前ではないという言い方がよくされる。私自身、教育社会学が専門なので、教育問題について語る際に、「そうはいつでもあなたには子どもがいないでしょう」と切って捨てるように言われた経験は多い。そんな発言をされる方には、「いや、子どもはおもちかも知れませんが、あなたは実際には子育てにほとんど関わっていないんじゃないですか?」と言い返したいような「おじさま」が多かった。

外では冷静な対応をしていたが、私も相当ダメージを受けていた。プライベートな空間では我慢がきかなかつた。幼い時期をともに過ごした親族に似たようなことを言われた際には、電話口で怒鳴り返して、その後8年間彼と口をきかなかつた。

自分のことではまだ我慢できても、子どもがいない女性について「子どもがいないから彼女の研究はだめだ」と男性教授が断言した際に、怒りが抑えられなかったことがある。男性教授は知らなかったのだろうが、その人は子どもをととても望んでいたが、不妊治療もうまくいかず、苦悩した末に子どものいない人生を楽しむように気持ちを切り替えて生きていた人だった。

ことほどさように、子どもをもつ、もたないは、女性をセンシティブにさせる。今日のように、「活躍しよう」と「子どもを産もう」の二つのメッセージが、若い世代の心を引き裂くような形で聞こえている状況では、なおさらである。

少子化にストップを！というプレッシャー

少子化傾向を止めることは、国の重要な政策となっている。子どもを産め、子どもを産んでくれ、と

1) 「ことほどさように」とは「以上、いろいろ説明したように」という意味である。

いう趣旨の失言が近年とみに目につく。政治家など公職につく者の度重なる失言，そしてその度に大騒ぎになることには，みなさんいろんな立場から，もううんざり，かもしれない。しかし，状況を再確認するために，すべてではないが，「有名どころ」を並べてみよう。

まずは，2007年の柳沢伯夫厚生労働大臣(当時)による「女性は産む機械」発言。今後の社会福祉について話していたそうなのだが，出産可能な女性の数をシミュレーションする場面で，柳沢氏は「装置って言っちゃってごめんなさいね」と謝りつつ，「出産可能な(年齢の/身体の)女性」を機械・装置に例えて，少子化問題を解決するためには，一つの装置，すなわち一人の女性が「頑張らねばならない」と主張した次第。

近年では，2014年のヤジ事件。衆議院の委員会で人口減少対策について質問していた女性議員に大西英男議員が「子どもを産まないと駄目だ」，東京都議会では晩婚化・晩産化対策について質問中の女性議員に「まずは自分が産めよ」とヤジを飛ばした。

2015年には菅義偉官房長官が，人気俳優福山雅治の結婚の感想として「(福山さんの)結婚を機に，やはりママさんたちが，一緒に子どもを産みたいとか，そういう形で国家に貢献してくれればいいなと思っています。たくさん産んでください」と発言。

2016年3月，公立中学校長が全校集会で「女性にとって最も大切なことは，子どもを二人以上産むことです。これは仕事でキャリアを積むこと以上に価値があります。なぜなら，子どもが生まれなくなると，日本の国がなくなってしまうからです」と発言。

政治家や公職にある者による，妊娠出産に関わる失言は，批判されても批判されても，繰り返し発せられる。まるでもぐらたたきだ。

少子化対策がすすめられているはずであるが，待機児童問題は解決せず，保育士の処遇改善はおぼつかない。2016年，そうした状況にいらだつ子育て中の母親がブログで「保育所落ちた日本死ね!」と書き込み，その大胆な表現も含めて切実な内容が注目を集め，ついに国会で安倍首相が答弁することになったことは記憶に新しいだろう。

「日本死ね」の文章は，「子どもを産んで子育てして社会に出て働いて税金納めてやるって言うてるのに日本は何が不満なんだ?」「子ども産んだはいいけど希望どおりに保育園に預けるのはほぼ無理だからって言って子ども産むやつなんかいいねーよ」と，現状の問題点をずばり指摘している。

個人主義と共同体主義

この問題を，現在，グローバルにどの社会でも種々の課題をめぐる対立軸の一つとなる，個人主義(individualism)vs 共同体主義(communitarianism)，あるいは自由主義(liberalism)vs 共同体主義という図式から考えてみたい。

ざっくりとした言い方をすれば，個人主義は地域や国家などの共同体よりも個人を重んじる考え方であり，共同体主義は個人よりも共同体の維持発展を重んじる考え方を指す。

個人主義は日本社会では利己主義(egoism)と混同されがちであるが，ここでは異なる概念として扱うことに留意していただきたい。利己主義の対立語は利他主義であり，共同体主義ではない。

個人主義が個人の価値や自由，権利を重視することは，自由主義(liberalism)や，さらには個別の共同体の事情にとらわれない普遍主義(universalism)に通じていく。よって，場面によっては普遍主義 vs 共同体主義という対立として語られることもある。

女性にも働く/働かない，産む/産まないに関する選択肢が保障されるべき。選択の自由と選択でき

る権利をもとめる考え方は個人主義的かつ自由主義的な考え方にもとづく。

国力の安定と向上を目標に、女性が仕事にも子育てにも「活躍」する社会を国が牽引して実現しようとする政策は、共同体主義とみなすことができる。

冒頭でマタニティマークへの反感を3パターンにまとめてみたが、パターン1は、一見すると、個人の自由を主張する個人主義と、みんなが協力して子どもを産み育てることが善であるといった共同体主義の対立のようにみえる。

パターン2は、共同体主義にもとづき、個人主義を否定する立場といえる。ただ、時代遅れになりかけている性別役割分業遵守という共同体価値観を是としているため、新しい価値観に批判的で、通勤したり外出する妊婦への反発を二重に抱いている。

パターン3は、日本社会という共同体がもとめる新しい理念からプレッシャーを受けている場合だ。おそらく子どもを産むことについて選択肢の自由をみとめる個人主義の立場に立ちつつも、子どもを産むことが幸せという共同体の理念に苦しんでいるとみなすことができる。

以上のような、さまざまなマタニティマークへの反発を感じ、萎縮したり引け目を感じたりしている妊婦さんたちは、共同体から発せられる両立困難な二つのメッセージの狭間^{はざま}で困惑している。

しかしこの問題を、個人主義と共同体主義の二つの理念の対立から説明することには、大きなおなががある。これは偽の対立構造ではないか。その点について次回で引き続き考えたい。

(下) マタニティマークが「錦の御旗」に見えないような社会を

「マタニティマークはいやだ」現象は決して一様ではない。前回、この現象を3つのパターンに分類してみたが、ここでは、最近注目を集めている、嫌がらせや怒りを生みやすいパターン1(マタニティマークによって席を譲るなどの配慮を要求されることが、椅子に座る権利や自由を侵害しているという反発)に焦点を当てよう。

マタニティマークという無機的な記号によって、見知らぬ人から配慮をもとめられることへの違和感や反感がその底流にあるだろう。

言い換えるとそれは、「妊娠・出産は個人的なことがらのはずなのに、マタニティマークは、妊娠・出産は共同体全体の問題という価値観に基づき配慮を要求している」という違和感ではないだろうか。

こうした認識にもとづく怒りは、マタニティマークにとどまらず、日本社会に蔓延^{まんえん}している気がする。

この種の怒りを、前回で取り上げた個人主義ないしは自由主義と、共同体主義の対立という図式で、あらためて考えてみたい。

不断の問いかけと「解」

子どもを産む／産まない、妊娠・子育て中も外出したり働いたりする／妊娠・子育て中は家にいる、といった選択は、個人の自由だ。ライフスタイルを選ぶ権利は個々人にある。あるいは、プライベートなことだから、他人が口を出すことではない。そういう了解は現在の社会にはかなり共有されているだろう。

これは、個人主義(ないしは自由主義)の考え方であると言える。この立場は、働く自由や子どもを産む自由を個人の権利として保障することを是とする。

一方で、社会・経済的な力を備えた日本社会の維持発展のために、男女共同参画社会の確立や少子化ストップは必要、といった目標は、われわれの代表である議会がさだめ、行政機関が実施をすすめている。

その背景にあるのは、共同体主義的な発想であり、共同体の維持発展という目標への協力を、人びとに求めているのである。

前回も書いたように、マタニティマークをめぐる対立は、こうした個人主義と共同体主義の対立のように見える。しかしながら、配慮をもとめる個人と、もとめられる配慮を拒否したい個人との間の利害対立ととらえる方がわかりやすい。そうした利害対立に対して「妊婦を大事にすべし」といった共同体の道徳を持ち出すことで、安易に解決することはできない。個人と個人の利害の衝突であることを認め、それを調整することが、当然ながらも重要である。

そしてそのことが、自由で民主的な善き共同体建設のためには不可欠だ。それは、個人主義によって生じる個人と個人の利害の対立を、共同体全体のあるべき姿とつきあわせながら、時代状況に合わせた、いわば弁証法的な解をその都度引き出し続けるということだ。都度都度に対話し熟慮することで、何が個人間の平等として、また共同体の徳としてみとめられるべきかが暫定的に定まる。その運動は不断におこなわれる。

このところ話題のヘイトスピーチを例にとろう。街頭において集団で「外国人」排斥表現をすることについて、「外国人」らの人権擁護という理由で法的規制を是認する意見と、表現の自由という観点から規制に慎重な意見とがある。いずれの意見も重要だ。

いずれの意見も正しいからこそ、ヘイトスピーチについて条例や法で規制するのもしないのか、われわれは判断しなければならない。現在の国内外の判断として、どこまでが表現の自由として許されるのか、逆に言えばどこまでが・誰の人権として保障されるべきなのか、「いま・ここで」の「正しい」判断を下し続けなければならない。

ただし、対立からどのような「解」が得られるのかは、その時の条件や文脈によって左右される。社会的格差や貧困、労働条件の悪化、生活の安全が脅かされるような状況では、個人主義と共同体主義を高いレベルで両立させることができない。

失われがちな寛容の気持ち

話をマタニティマークにもどそう。重要なことは、マタニティマークにおいて、個人主義と共同体主義を両立させるための条件が整っているのかということだ。

マタニティマークを個人主義と共同体主義双方の立場から受け入れることができるようになるためには、どのような条件が必要か。繰り返しになるが、妊婦に優しい意識を持ちましょうといった意識の問題では解決は難しい。

妊婦に優しい気持ち、せめて無関心でいられない社会的な条件が必要になる。大都市圏の通勤ラッシュの車内で、余裕を持った対人関係を期待するには無理があるだろう。都市の交通網の整備、シフト制なども含めた労働時間の見直し、保育所をはじめとする各種福祉制度の充実といったことは、妊婦への配慮の基礎条件といえる。

社会格差の広がり、貧困状況の広がりの中では、他者の立場や意見を理解する寛容(tolerance)の気持ちを維持する余裕は失われる。基礎的な条件が整っていない中では、個人主義は利己主義に、共同体主義は全体主義に矮小化ちいしょうされてしまう。

マタニティマークやベビーカーへの反感は、しばしば通勤ラッシュ時の体験に基づき発露される。

満員電車にゆられている働く人の多くは疲れきっている。数時間にわたるような長時間通勤をしている人も少なくない。正式には労働時間として算出されないが、通勤時間も労働時間のうちと考える方が生活者の実感には合致する。職場で残業の上、長時間の通勤は堪える。畢竟²⁾、他者への寛容のレベルも下がってくる。

高度経済成長が一段落して以降、日本でも週休二日制やヨーロッパなみの労働時間の短縮が目指された。週休二日制になり、年間総労働時間も一度は減少していたにもかかわらず、平日の残業や休日出勤の増加など(しかも「サービス残業」という無報酬の隠れ残業も増えていることも勘案するとさらに)、労働時間は短縮どころか、21世紀になって再び増加していると考えるのが常識的な判断だ。健康に害があるとされる週60時間以上の就業者が多いこともよく報じられる。

日本の、特に東京のラッシュアワーの状況の酷悪さは、かつて「通勤地獄」と名づけられ、社会問題視されていた。200%という乗車率や、混雑した車両に通勤客を文字通り押し込む駅員やアルバイト職員の「押し屋」業務は、海外からも驚愕の眼差し^{まなざし}を向けられていた。

いまや、日本社会に暮らすわれわれは、それらを仕方のないことと受け入れるようになっているが、この数年の間に発表されたドイツの写真家マイケル・ウォルフによる東京の通勤ラッシュの写真集シリーズ“Tokyo Compression”は、電車の窓に押しつけられた苦しげなあるいは「死人」のような人びとの顔をリアルに写し、あらためて国際的な注目を集めている。

日本の労働時間短縮はどこに行ったのか。「通勤地獄」は非人間的な状況だという認識はどこに行ったのか。みんなが我慢を重ねている中で、「マタニティマークはいやだ」現象は生じている。だれでも座りたい人が座れる状態の電車の中で、マタニティマークをめぐるのいさかいが起こりそうもないことは、考えずとも明白なのだ。

マタニティマークへの反発からはさまざまな問題が見えてくる。私がこの連載で考えたかったのは、その背後あるいは底流にある社会的な正義の有り様の変遷だ。

何かしらのディスアドバンテージを持ち不可視化されがちであった人たちが街に出てくるようになり、固定的な性別役割分業が流動化し、個人の自由や選択は広がった。しかし、その一方で、「子育て」と「長時間労働」の両方がもとめられる若い世代のみならず、年金で暮らす高齢者、年中過労気味の中高年、不安定雇用の若年層など、すべての世代がプレッシャーの下で余裕のない暮らしをしている。

そうした状況下では、子育てをしやすい共同体の創出(共同体主義)と妊婦の外出する自由保障(個人主義)の両立は崩れる。マタニティマークは、電車の中で疲れ切ったひとびとの目には、まるで錦の御旗のように、高圧的な権力を感じさせるものには見えないうらさう。

マタニティマークが、錦の御旗ではなく、生身の人の声や顔として五感に届くような社会状況をととのえていく必要がある。障がい者運動の中で生まれた「そよかぜのように街に出よう」という言葉が、すべての人のものとなるように。

²⁾ 読みは「ひっきょう」。「結局」という意味。

【資料2】

ゆとり世代がやってきた

大橋さん(仮名・男性四八歳)は飲料食品メーカーの人事マン。最近抱えているのは「若手の質が年々落ちてきている」という危機感。あちこちの部署や地方にある工場から「もっと少しまじりものを寄越せ」というクレームが頻りに寄せられるのだ。

「色々な雑誌などでも取り上げられているようですが、今の若手連中は本当に礼儀がなっていない。言葉遣いもそんなんで、見ている方が冷や冷やする」

会社の玄関口で取締役に「おはよう」と声を掛けられた新人は、その取締役に、大学のサークル仲間へ返すように「おはよう」と返事。

たまにまじり合わせたいという社員たちの義憤が一変。その中のひとりに「おはようございませう」と囁められたのだが、本人はなぜ怒られたのか理解していない顔つきだったという。

「言われたことしかやらないうつのも最近の若手たちの特徴です。例えば隣の席の電話が鳴っていても、自分に掛かってきた電話じゃないから受話器を取らないうつなり」

先輩社員に注意されると「だったら最初からそう言っておいて下さい」と不機嫌になる。

「頭でかちが増えたのもここ数年の特徴です」

営業チームのミーティングなどではマーケティング理論、消費者心理などを立って板に水の如く披露するのだが、「では、具体的にはどうするんだ」と突っ込まれると、もつとじやむ。

「まるで評論家気取りですね。学校で教わった理論と実際の仕事の現場は違います。その辺り基本的なことが分かっています」

責任転嫁が上手いのも最近の若手の特徴だ。

「とにかく、言い訳が上手なんです。自分のミスや勘違いは認めず、先輩や上司のせいにします」

男女を問わず周囲の評価を気にする。自分への評価を上げられなくなり、この辺り意識が強くなったと大橋さんは分析している。

「言ったことはきちんとやる、指示したことはその通りにやる。だけど自分から仕事を見過ごして動かぬ指示待ちの若手も結構いるんです」

仕事の進め方は手取り足取り。一日のスケジュールを上司が決めてやらないうつでもできない。本当にこんな新人がいるのだとぞつた。

「この辺り若手は自信が足りない。そのせいで評価を恐れる。とてもじゃないけど大きな仕事は任せられません」

仕事の指示をしないと一日中ネットサーフィンしてたり、携帯の出会い系サイトにアクセスしていたり。

「期待をかけた、褒めたりしても効果がないので上司の方が精神的ダメージを負ってしまうんです」

この辺り新人は往々にして鈍感。同僚や先輩、上司たちから社内メールで罵られてもささく風。「わたしに何か問題がありますか?」という態度だ。

こんな若手社員でも、ここ数年の新就職氷河期をくぐり抜けてきた子たちだから嫌になる。

「単に学歴だけを見れば優秀な部類なんです。世間で言うように大学出身者が多い。だけどどこか萎れている。就活で上手くエントリーシートをばたきても、面接で質問をみたら、それを見抜けなかった我々も注視したと感心」

エントリーシートの書き方、質問への答え方、自己アピールの工夫、SP対策…。この辺りテクニックには長けていても社会性や協調性は著しく足りない。

「就活の時どどど、後はもう伸びきった玉みだいなもの。これじゃ困るんです。就職がスタートなんだから」

異なる生物として接していないとこちらが疲れるだけ。ゆとり世代を見る目は厳しい。

おまえは時限爆弾か

問題のある社員でもタタ飯を食わしておくわけにはいかないうつから営業や製造の現場は出ていくわ

はだが、ここでも大なり小なりトラブルを起してくれる。

「新製品を投入したときなどは営業マンが総出で小売店をめぐり、棚の確保やお客をまわすセールスを展開するのですが、業績の悪い奴は売場の中で口を口にして、他の真の顧客の迷惑にまでなりかねないまをやらねえ。そこちると店長さんやフロア責任者から「何やこんだ馬鹿野郎」って怒られる。そこちると、あの店は怖いから嫌ですなと泣きついてくるんですよ」

チエーノの本部も先方の仕入れ担当者との交渉に臨んでも、条件が折り合おなかったら「それなら結構です」とやめて手を離らせることも。

「損して後取れど、ここは一歩引いて負しを作っておく。このくらい譲歩ができればいいな。とばかり案をうて結構を出さつてくる」

先輩、上司から注意されると「そんな話は聞いていない、最初からそう言っておいたらいいよ」となる。

「今の学生は自分と同年齢の遊び仲間や考え方、行動パターンが同一の人とは打ち解けるはず、年齢が上の人や別の社会の人と接する機会が少ない。だから対処方法や、この状況はこうするのとかどう応用ができません。社会には色々な人がいるんだというのを学ばせてあげてほしいのは、理解しようとする姿勢も乏しい」

社外でのトラブルはそう頻繁にあるものではないが、社内となるとあんなに多量な起きている。

「昨年なんですけど、生産工場で資材課の若手が発注ミスをやらかしまして。原材料の搬入が半日遅れ、製造ラインがストップする事故があったんです」

この若手が課長、工場長から叱責されるのは当然だが、大勢の社員の前で恥をかかされた選手。出社拒否のあと退職してしまっただけのことだ。

課長が「お前、給料分ぐらゐ働けよ」と厭味のひどいことも言ってるものなら「バカバカ」だと反抗。飲み会に誘ったら「それは義務命令ですか？ 就業時間外まで会社の人と一緒にいたくはないません」と言ってくる。

「扱いはいいつたらありやしない」

この部署からも理め最が出ているのだという。

その二三年は社員の親たちからのクレームも数件。

「仕事のミスを叱ったら親から電話が来て、息子が課長を怖くて会社に働きたくないと言っている。異動をせよと抗議が来たこともありました」

人事部が調べても上司に落ち度はなく、当該社員の被害妄想だけだったが、過保護な親のしちやもんには開口するところが多々ある。

終末期や決算期は残業が増えるのだがうちの娘に残業をせよなど文句を言ってくる、人事部課の評価が低いと「うちの子は優秀なんですよ、あなた方はどうを見ているんですか」と抗議が来たり。

漫画みたいな話が本当にあるのだ。

(中略)

そして簡単に辞めていく

気に入らないうちや自分の要望が叶わなかったりすると、あつていって退職届を出すのが最近の新人にもあること。

「入社三年後の離職率は飲食業やサービス業に出くると格段に低いのですが、それでも極くはれはあります」

まず多いのが配属の不满。「総合職での採用なのだから、基本的にはどこでも行くという覚悟をしておかないと。選考の過程でも入社後のやりとりで、どこでも結構ですよ」といふ

から、花形部署でなかつたり地方の支社、営業所、工場が初任地だと遠慮におくれるんですね」

「昨年、の新人ではこんなケースが。」

「若手は広報か宣伝部だったのが中国地方の工場に配属になりました、そこで労務管理や製造管理を勉強させるつもりでいたんです」

会社の責務は幹部候補生として様々な現場で経験を積ませることだったが、当人は動揺しだして、あれこれな感覚だっらしい。

「会社が命じるままに地方勤務をしていても経験が聞けない。異動を繰り返すだけでは専門性は身に付かない。こう言って辞めていきましたね。確か一年も勤めていないと思っ」

敵意採用をくぐり抜けてきたことも根拠のない勝ち組意識や上り下り意識に繋がり、それが又々大卒になつていくこともあった。

「営業所に吐き出されて街の酒屋や飲食店回りをせざる、こんな地味で売上もたないで売らないことをやるのは嫌。あそこは経営者は頭が悪い、あの店のオヤジは馬鹿。こんな不遜なことを言う者もいました。面と向かって口には吐き出さなくてもそういう意識は雰囲気に出てしまつて、営業の人を替えてくれという音信もありましたよ。もう、おたくの品物を置くのは止めるとお叱りを食らうわ」

留学経験があったり、外国暮らしが長い海外帰国子女などは「わたしはグローバルな人材なんです。経理で伝票やエックなど考えられない」と職場放棄。

そして、「この会社は人材を活かすノウハウがない」「この会社では成長できない」と嘆息を切つて辞めていく。

「彼らに共通しているのは業績が伴わないこと。でつから仕事が出来ない、工場や業務で燃つていながらも話さない。言つことは好きなんだね」

現在の若手世代はインターネットを情報源としているため、社長の生の声を聞くことがなく、会社の善々しいイメージが先行しているためにこのよう行動が起る。

「たぶん、今までにこれといった挫折を味わつたことがないのでしょ。自分の好きなのだけをしてきてきたから我慢とか苦痛なんて言葉を知らない。結果、地味な仕事になつていなくなる。わたしは馬鹿なんだと思っ」

若手の早期退職は会社でも問題視されたが、今では「放つておけ」と突き放されている。

退職の理由は人間関係に疲れた、職場や上司、先輩に馴染めない、本当にやりたいことがある、仕事が合わない等々。

「問題のある人間でも正社員として雇用契約を結んだ以上、簡単に解雇することはできない。下手をすると労働審判だ、裁判だといわれることがある。それが怖れをつけて早期に辞めてくれる。会社としては渡りに舟なんです」

社人としては不遇だといふ目で見られていたのに新人たちは無感だ。

「今後の採用は若手はもとより社会適応力があるが、定着できるところにこのも重視するようになつて思います」

会社の将来を担つるのは間違はなく若手社員たち。

「お前ら、それでかつ口のせいでいーアッかー」

大塚さんは腹いなり後輩たちに機を飛ばしたと思つていがある。