

◎ 第137回定例研究会

1月17日(木)

於:静岡県評会議室

「退社」する韓国の若者たち ー「セルフ・ナラティブ構築」の視点からー 福島 みのり 氏(常葉大学 准教授)

●本研究のテーマ:

エリート若者たちの「退社」現象

就職してから1年も経たないうちに会社をやめて、再び就職準備をする若者。現在新入社員の4人に1人が1年以内に退社。ブログ、ユーチューブを通じて「退社」現象を拡散。

実質的な失業率が20%といわれる就職難の中で、希望していた企業に就職したエリート若者がすぐに退社し、就職準備をし、もしくは新たな道を模索する理由はどこにあるのか?

本研究は、この「若者退社」現象を手がかりとし、韓国の若者の生き様を通して、後期近代を生きる若者のアイデンティティの危機の実態を読み解く。

●本研究の問題提起

本稿の関心である「退社」現象は、まさに「成人への移行」(学校から職業への移行、住居の独立、新しい家族構成)において生じている問題の特徴を明確に見せるケース退社という行為は、若者が自己の物語(セルフ・ナラティブ)を語りつづけることを明確に意識するきっかけということを本研究は明らかにする。

●インタビュー内容分析

ライフコースの経緯

*大学在学期間:5.3年

*大学卒業後、初職までの所要時間平均11.6ヶ月

*高学歴の若者間でさえ、終身雇用に基づく線形的なライフコースは存在せず。「とりあえず6か月は働いてみようと思った」という語り。

*大卒新入社員の1年以内の離職率:27.7%

●「退社」を取り巻くセルフ・ナラティブ(自己の物語)

① 知人の紹介で人工知能をつくる大企業に就職。非正規の契約職として働く。会社との契約ではなく

中間にいろんな企業が入っていた。業務の内容は違って企画の話はなかった。上からの命令が主だった。会社をやめてからは2ヶ月間精神的にしんどかった。何をしたいかわからなかった。無気力・うつ病、家で休んでいた。(女,27歳)

②「急に明日までに報告書を作れと言われて夜勤がいつかわからない。自分の生活を予測できない日々が続いた」(女,29歳)

③「会社で一番好まれる人は『考えない人』だ。新入社員になれば、上司らは考えない人を好むから。何か気に入らない話を聞いても怒ってはならないし、意見が異なってもそれについて異議申し立てをしてはだめ」(女,33歳)

③「仕事が大変でも、上司がよかったら続けられる。上司の態度次第」(男,39歳)

●インタビューのまとめ

①「退社」=社会でのつまづき → 誤差を調整(自己省察) → 退社という経験を通じた社会(経験)資本の獲得=「やりたいこと」志向というよりは、「やりたくないこと」との決別と代案を模索していく過程。1年後、半年後の自分は予測できない。今が重要、今の選択。

② 意思決定:標準的ライフスタイルと自己の可能性との「折り合い」の中で決定。

③リスク社会の中で「自己実現」をめざすこと
・キャリアアップではないものの、フィールドや働き方、生き方を変えて自分自身のレベルアップを図っている。

・より働きやすい場、居心地のよい場へと移動していく。

・「リスク社会」の中での「自己実現」という「個人化」の時代状況の中で「生」の意味を模索しつづける若者の姿。

*連絡先:静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

〒422-8062 静岡市駿河区稲川2-2-1 セキスイハイムビルディング7F(静岡県評内)

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>