

青年の自立と労働 —稲盛和夫の働き方論を中心として—

神 田 嘉 延 [(鹿児島大学稲盛アカデミー特任教授)]

Independence and the young worker

Based mainly upon the work theory of Kazuo Inamori

KANDA Yoshinobu [Professor, Kagoshima University, Inamori Academy]

キーワード： 青年の自立、働き方、稲盛和夫、フリーター、職業選択

はじめに

本論は、稲盛和夫の働き方論と現実の鹿児島の地元の企業経営者の招聘による講義から青年の自立と労働を考えたものである。そこでは、学生のフリーター志向が強くあった。この学生の意見から触発されて、青年の自立と労働を新たにみつめたのである。

現代社会は、分業化と仕事の個別化が進んでいる。いうまでもなく、仕事には、個々の専門領域がある。それぞれが相互に作業分担している。そこでは、連帯していく意識が希薄になっている。まさに、仕事をとおしての連帯感が弱くなっている。そして、価値の多様性として、真理の探求や幸福になるための条件として、広い意味で働くことを通して、人間のもっている互酬性の機会が薄くなっている。

人間形成と働くという根底的次元の問題が、分業化された近代社会のなかで、その機能が希薄になっている。大学や高等学校で、職業教育やキャリア教育が強調されるようになったが、人間形成と働くこととの意味を問う教育はおろそかにされている。高等教育でのキャリア教育は、職業ガイダンスということで、専門化された労働のなかでいかに学生がそれぞれの職業に適応的能力をもっていくかという職業適正な志向が強い。

大学も職業訓練的な専門学校化していく傾向があり、人間形成という幅広い教養教育として、働くことを考えさせていく場になっていない傾向が強い。本来は、青年期教育として、大学は、職業教育の前提に、働くことの意味を人間形成から本質的にとらえていくことが必要なのである。この意味で大学での教養教育としての職業教育が大切になっている。

稲盛アカデミーとして、20歳からのハロワークを開講したのは、青年期の人間形成において働くことを考えさせていく必要があると考えたからである。それは、抽象的な人間論的な見方を講義することだけではなく、現実の企業内での働いている青年の実態や経営者の働くことへの期待などをまじえて講義を展開していくためである。本論では20歳からのハロワークと青年期の人間形成から働くこと考え方を「稲盛和夫の働き方論」を参考にして授業を展開したが、その講義から本論になっている。

猿が人間になるについての労働の役割として、エンゲルスは、労働の発達とは必然的に社会の成員をたがいに結びつけ、相互扶助や協働を頻繁につくりだしていくことを次のように述べる。「手の発達とともに、労働とともに始まる自然に対する支配は、新しい進歩がな

されるたびに人間の視界をひろげた。人間は、自然界の新しい、それまで知られていなかったいろいろの性質をたえまなく発見していった。他方では、労働の発達、必然的に、社会の成員をたがいにいっそう密接に結びつける助けとなった。というのは、そのおかげで、相互扶助や協働をおこなうばあいが頻繁になり、またこの協働が各個人にとって有用であることがはっきり意識されたからである。要するには、成長過程にある人間は、たがいにになにかを話しあわなければならないところまできた」。⁽¹⁾

さらに、エンゲルスの労働の発達論は、人間の脳の発達の源泉であり、言語や思考の発達を促していったことを次のように述べる。「はじめには労働、ついでそれとともに言語—これが、猿の脳髓が、よく似ているがずっと大きくもっと完全な人間の脳髓にしだいに変わっていくのをうながした、二つのもっとも重要な刺激である。しかし、脳髓の発達とあいたずさえて、脳髓の直接の道具である感覚器官が発達していった。……脳髓とそれに奉仕する感覚器官の発達は、ますます明瞭さをましていく意識、抽象力および推理力の発達は、労働と言語とに反作用をおよぼし、この両者をたえず新たに刺激して、さらに発達させていった。両者の発達は、人間が猿から決定に分離したところで終わらないで、その後も、民族や時代によってその発達の度合いや方向はさまざまに違いもしたし、ときには局地的、一時的に後退がおこって中断されたこともあったが、全体としては長足の進歩をつづけた」。⁽²⁾

まさに木によじ登る猿から大地に直立して二本足で歩くヒトは、労働によって人間的発達を遂げてきたのである。働くことは人間になっていくことである。つまり、働くことが、人間として一人前に自立していくことである。人間的自立とは、文化的に豊かに生存するためである。人間は、一人で生きていくことはできない類的存在であり、社会をもち、地域のなかで生活し、男女の互生によって、家族と共に生きていく生物である。

働くことは人間的な互生関係であり、互酬性ということから互いに助け合って、互いに援助していく関係に人類の起源の村落社会からもっていた。人間にとって働くことは、人間存在の根源な互酬性からの条件である。そして、この互酬性を守らなかったときは、人間社会には社会的制裁のためのルールが生まれる。このルールを守っていくために村落社会における掟や自然を神とする様々な原始宗教的なトーテミズムやシャーマニズムなどをつくりだした。

霊長類のチンパンジーなどにも互酬性を守らない場合には、罰の萌芽がみられることをサル学を研究している西田利貞は次のように述べる。

「霊長類に互酬性が確認されていたとしても、ヒトの互酬性とはいくらか違う。ヒトの社会では、お返しをしない人に対し、罰が用意されている。ヒト以外の霊長類では、復讐という行動はほとんど知られていない。しかし、「歯には歯を」というルールはチンパンジーに萌芽的にみられる」。⁽³⁾

人間的に生きていくための類的な存在としての共生的な関係は、人間存在の根源になる。人間的自立とは、幼児や子どもときの保護から働くという社会的な役割と責任をもつために共生的な関係をつくりあげていく。人類の起源において、働くこととの関係を守らないときは、罰が課せられたのである。責任を果たすということは、働くこととの基本的な関係でもある。

働くことは、社会的な責任を担うことであり、それは、家庭での介護や家事労働という

人間的行為を含めて考えている。働くことは、人間にとって対人関係を伴って、共生的な人間関係の基盤である。

社会的分業が進み、労働の行為が専門的な個人的作業としての現象しかみられない。この意味で分業化された専門的な労働では、社会的評価が特別に大きな意味をもっていき、社会的な連帯や共生関係の目的意識が求められている。専門化された個人の労働として、大学の教育研究は、その典型である。一部に大学などにみられる自己の欲求のみで、趣味のままで社会的役割と責任をもたない次元は、賃金をもらっていても、ここでいう真の意味での働いていることにはならない。

本論では稲盛和夫の「働き方」論を参考にしながら、鹿児島大学の教養教育の授業のひとつである「20歳からのハロワーク」の受講生の青年学生の労働観の意識をもとに、人間形成と労働についての分析を行う。20歳からのハロワークの授業には、1年生と2年生を中心に160名が受講しており、鹿児島県の中小企業経営者5名、5回と稲盛和夫の働き方論を9回、最後に学生の働き方について、質問紙を配って意見を聞いた講義をしたのである。

第1章 ニートやフリーターの増大と青年の労働意識

(1) 稲盛和夫の人間形成における労働の役割の見方

稲盛和夫は、現代青年の一部のなかにある労働を重視しない考えに嘆いている。それは、働くこと自身を苦役ととらえ、できれば、プライベートな時間を大切にして自分の趣味に没頭して生きたいという見方である。つまり、働くことの根源な意味が失われている傾向があると次のように述べる。

「社会に出て働くことは、自分の人間性を剥奪されてしまう苦役でしかない。だから、就職もせず、親の庇護のもと、ぶらぶらと過ごす。さもなくば目的もなく、アルバイトで食いつなぎながらイヤイヤ働く。ニートやフリーターなどの増加は、労働に関する考え方、心構えの変化がもたらした、必然的な結果だと言えるのかもしれませんが。働くことを「必要悪」ととらえる考え方も、さも常識であるかのようにささやかれるようになってしまいました。本当に働きたくない、しかし食べていくためには、やむを得ないから働く。だから、できるだけ楽に稼げればいい。本当は、会社に縛られず、プライベートな時間を大切にして、自分の趣味に没頭していたい。そのような生き方は、豊かな時代環境を背景に、今や若い人の間に浸透してしまったようです。このようにして、今多くの人が「働くこと」の根源な意味を見失い、「働くこと」そのものに、真正面から向き合っていないように思うのです」。⁽⁴⁾

以上のように、稲盛和夫は、ニートやフリーターの増大にみられるように、社会全体として、労働に関する考え方を根本から問い直すことが必要な時期にきていると考える。労働とは、人生にとって最も根源的な価値あるもので、人間自身にとって幸福をもたらすものであると稲盛和夫はみる。

稲盛和夫は何のために働くのかという答えに、本当に価値ある人生を送るために、心を高めることに働くことを強調する。働くことは、あらゆる試練を克服し、人生を好転できる万病に効く薬だという。人間は生活の糧を得るために働くだけではなく、自らの心を高

めるために働くということが稲盛和夫の労働観である。人間性と働くことは密接に繋がっているという見方である。

働くことは、自らの心を高めていく、働くことは人をつくるという考えである。稲盛和夫は、大工の棟梁の素晴らしい建物をつくる仕事をとおして、素晴らしい人間性の形成をしていることをあげている。さらに、南太平洋・ニューブリテン島の村落社会における労働は美德ということで、労働をとおしての人格陶冶がされていることを稲盛和夫は、紹介している。

「村人たちは、畑の配置、作物の出来ばえ、土の匂いといったものを評価し合うのだそうです。たとえば、よい匂いのする畑は「豊穰」であり、悪い匂いのする畑は「不毛」であるといった具合です。このようにして、畑作を立派に仕上げた人は、村人全員からその「人格の高まり」について、高く評価されることになります。つまり、労働の結果である畑や作物の出来ばえを通じて、その人間の人格の高さが判断されるのです」。(5)

大工の棟梁の仕事、南太平洋の島での村落社会での農業労働は、働くことをとおしての人格の形成に大きな役割を果たしている。また、労働の結果をとおしての人びとの人間的評価が行われていることに稲盛和夫は、働くことの人間的原理として見いだす。

さらに、稲盛和夫の考える多くの日本人の労働観は、古くから自己実現や人間形成に通じる精進の場があったという。「働くことはたしかにつらいことも伴いますが、それ以上に、喜びや誇り、生きがいを与えてくれる、尊厳ある行為だと考えられてきたのです。そのため、かつて日本人は、職業の別を問わず、朝から晩まで惜しみなく働き続けました。たとえ日用品をつくる職人であるとともに、自分の技を磨き、すばらしい日用品をつくることに、なんとも言えない誇らしい充実感のようなものを感じていたのです。それは、働くことは、技を磨くのみならず、心を磨く修行でもあり、自己実現や人間形成に通じる「精進」の場であるとする、深みのある労働観、人生観を、多くの日本人が持っていたからと言ってもいいでしょう」。(6)

稲盛和夫は、大工の棟梁が、すばらしい建物をつくることをとおしての人間形成に注目し、また、南太平洋ニューブリテン島村落の労働の美德の実態から労働を見つめる。

ところで、日本の文化では、伝統的に労働をとおして人間形成していくという考えが強い。石田梅岩は、子どもを育てるのに13歳より8年間奉公人に準じて番頭に預けることがよいと次のように述べる。「子供の養育をいうところに総じて子供は十三の春より二十になるまで八年の間は奉公人に準じて番頭に預け、見世の小者と同様に使いばしというところ心得難し。心得難きというは世界に異なることをして且益ことなり。……答え 子供を十三歳より二十の年まで苦勞させるは、その子がわが世になりて心易く渡世を致させ楽しめめんためなり。これが汝が翁を見せたしと思う心より半時早く行くが如し。初め半時の苦勞するより後に心易く翁を拝見し楽しむと、子供の時八年間の苦勞をして身の一代心易く楽しむ替わることあらんや。これ世俗に言うことにて、視れども見えず聴けども聞こえず。如何となれば可愛い子には旅をさせよと言う、旅は修行なり。旅し、修行すれば己が艱難苦勞して万事に堪忍せざればならぬことを知り、他を憐れむことを知り、人の仁心を喜び、不仁なるも悪む心を生ずるゆえに、一代の中人を使うにも不仁を嫌い、仁を以てするゆえに人の帰服すること多し。これ家を斉え身を修むる本なり」。(7)

8年間、親元から離れて他人の釜の飯を食べて、苦勞して働くことは、子供の人間性を

磨いていくうえで大切なことであると石田梅岩は強調する。

二宮尊徳は天道と人道の根本的な違いは勤労と貯蓄にあることを次のように強調する。「天理とは春には生じ秋には枯れ、火は乾いたものに燃え尽き、水は低い所に流れる。昼夜動いて永遠にかわらないものである。人道は日々夜々人力を尽くし、保護して成り立つ。それゆえ天道の自然に任せれば、たちまち廃れて行われなくなる。だから人道は、情欲のままにするとときは成り立たないものだ。たとえば、漫々たる海上には道がないようだが、船道を定め、それによらなければ岩にふれる。道路も同じこと、自分の思うままに行けば突きあたる。言語も同じ、思うままに言葉を出せば、たちまち争いが生じる。そこで、人道は、欲を押さえ、情を制し、勤めて成るものだ。うまい食事、美しい着物が欲しいのは天性の自然だ。これを押さえ、それを忍んで家産の分内にしたがわせる。身体の安逸を戒め、欲しい美食・美服を押さえ、分限の内からさらに節約し、余裕を生じ、それを他人に譲り、将来に譲るべきだ。これを人道というのである」。⁽⁸⁾

人間の価値を農耕のなかで見いだす村落社会の伝統的な近代化の労働観はどうなったか。労働が、賃金ということで、労働力市場にかかわっていくのである。自分の労働力をいかに高く売ることということで、労働の美徳も大きく変化していくのである。この労働力の使用価値が大量生産という労働効率のなかで評価され、職人的労働そのものにある人間的喜びの表現の美的な価値はおいやられていく。

伝統的なものづくりは、人間的な情操感情の高まりであり、芸術の花開く場であった。それは、特別に芸術家として専門化された仕事ではなく、個々の日常品づくりの職人が自己の心を磨く場のなかから生まれた成果である。職人の物づくりの高まりが、結果としての豊かな美的な製品をつくっていったのである。品物のなかに職人の魂が労働の結果として表れている。

まさに、日本の巧みの芸術は、職人的な労働の結果として、人びとの情操感情が発展してきた。日本文化は、このことによって結実してきた。朝から晩まで職人の技を磨くために徹底して精進している職人の世界は、自分自身の人間的な心の磨きを物づくりに体現したのであった。

稲盛和夫の問題提起は、大量生産の効率化、近代的労働という範疇ではなく、人類史的視野からの人間形成にとっての労働とはなにかということを眺めている。人間形成ということからの労働の位置づけによって、本当に価値ある人生を送るために、心を高めるために働くことの意義を強調する。人類史的な視野から、働くことは、あらゆる試練を克服し、人生を好転できる万病に効く薬だというのである。人間は生活の糧を得るために働くだけではなく、自らの心を高めるために働くことをみていかねばならない。

伝統的な共同体社会から近代化社会は、働くことの価値を大きく変えた。近代社会は、働くことが、賃金という問題になっていった。働くことが直接に金銭に結びついていく。職業選択は、金銭との関係で考えるようになる。生き甲斐としての労働がみえにくくなる。これは、村落共同体での労働観、伝統的な職人的労働からの大きな変化である。社会的責任と社会的互酬性の世界が、賃金になった。

働くことが社会的互酬性の側面からみえにくいのが、現代である。それは、労働の分業化が進み、組織が巨大になることによって、顕著になった。さらに、管理の強化のなかで、与えられたことを受け身的にこなす、自発的に自由に創造力をもって仕事にはげむことが

少なくなった。まさに、労働疎外状況が生まれているのが現代である。そして、労働の疎外状況のなかで、働くことそれ自体に、社会的な責任を担うことがあいまいになっていく。それは、上から言われたことしかない「公務」の世界に典型にみることができる。

(2) 日本人の職業観の類型—尾高邦雄の職業社会学論から—

戦後の日本の民主化のかで職業社会学を確立した尾高邦雄は、日本人の職業観を大きく次のように3つに類型化した。

「第1のタイプは、自分のための職業という見解である。これは通俗の見解であって、はじめに述べたように、職業を食うための、儲けるための、あるいは立身出世のための、手段とのみ見るものである。わたしはこれを「自己本位の職業観」と名づけよう。ここでは自己の必要、自己の利益ということが根本の目安となっている。

……おのれのためではなく、だれかのための職業、家のためではなく、家を超えたある全体者のための職業ということになって、はじめて職業は奉仕の意味をもつことができる。そしてこのように、おのれやおのれの家のことは犠牲にしても、この特定のだれかに、このような特定の全体者に、仕えるということ、それが職業であるというのが、職業観の第二のかたちなのである。

……封建的職業観道徳と結びついた職業観が、この典型であることはいうまでもない。ここでは、職業は、第一のタイプのばあいのように欲得づくものではなく、それ自身義務であり、つとめである。もとより、この義務はかならずしも外部から強いられたものとはかぎらないが、このような職業観が支配的であるところでは、奉仕が強制されたものとなりやすいことは、当然である。

……職業観には、なお第三のタイプがある。まえのふたつにたいして、わたしはこれを「奉仕本意の職業観」と名づけよう。ここでは職業は自分のためのものでも、特定のだれかのためのものでもない。それは職業そのもののための職業である。おのれとか、特定のだれかれという「人間」ではなく、職業そのもの、したがって、それ自身は非人間的な「仕事」というものに仕えること、それがこのばあいの職業である。職業をひとつの奉仕と見る点では、この第三の職業観は上に述べた第二のものと変わらない。

このふたつのタイプはともに、いわば奉仕主義の職業観であり、この点でそれらは、第一の利己的、物質主義的、立身出世主義的な職業観とすると対立する。しかし、この第三の職業観は、つぎの諸点で第二のタイプとは著しく異なっている。まず、職業はここでは何かのための手段ではない。それは、それ自身ひとつの目的である。したがって、ここでは自分のやっている仕事、何のためになるか、何の役に立つかというような仕事の「意味」は問われない。ただ仕事そのものが要求し、仕事の純技術的な特質が命じるところに従って、なしうる最善の努力と工夫を傾けること、言い換えれば、その仕事がとりうるかぎりのもっとも完全なかたちでそれを仕上げること—それがここで要求されているのである。

つぎに、ここでは職業はいっさいの「人間的なもの」から脱却している。それは何かのためのものではないと同時に、だれかのためのものでもない。広い意味の主人や主人の家のための職業という考えは、ここでは否定されている。そういう特定のだれかの「人間的」な欲望や利益とは無関係なものとしてこれに従事すること、そのような、いわば「即物的」

な態度が、ここでは要求されているのである。したがってまた、ここでは封鎖的な全体者のなかへはめ込まれたひとつの細胞としての義務ではなく、このような全体者の拘束から解き放された、本当の意味の「個人」としての義務が要求されている。ここでは命じるものは主人や国家ではない。人びとを職業に向かって専心させるものは、特定の人間や人間的な秩序ではなく、仕事そのものであり、仕事の非人間的な秩序である」。(9)

尾高邦雄は、第1のタイプを利己的な立身出世主義の利己本意的職業観とみる。第2のタイプとして、封建的職業道徳と結びついた全体奉仕的職業観とみる。第3のタイプは、外部から強制されたものではなく、仕事そのものが要求する純技術的に完成度や創造性を自らもつ奉仕的な職業観であるとしている。

注目する職業観は第3のタイプである。仕事を自ら主体的に捉えて、喜びをもって完成度や創造性ということに奉仕していく職業観である。この第3の職業観は、自己実現や人間形成に通じる精進の場をあたえていくものである。第1の利己的に完成度や創造性をもとめていくものは、自己実現や人間形成が、功利主義的な価値観に基づいて行われ、競争主義原理が働いていき、人間関係における疎外が生まれていく。そこでは、仕事をとおして人間関係において、心を高めていく作用は働いていかないのである。第2のタイプは、封建的道徳観に結びついて、ときには戦時中のときのように国家主義的な奉仕観に基づいての個人の幸福、生き甲斐との関係で、職業観が発揮できない。

仕事に奉仕する倫理は、封建的な滅私奉公的なものではなく、仕事をとおしての個性の発揮であり、自分の仕事を天職と考え、仕事に生き甲斐をもっての心からの喜びの奉仕である。天職とは自分の仕事をひとつの運命としてとらえて、それに専念することに喜びを得ていく努力をしていくことである。

仕事に奉仕していく倫理は、仕事をとおして積極的に建設的な意味をもって連帯していく。そして、連帯のために集団的人間力を発揮していくために、利己的な欲望を自己抑制していくことなのである。日本人は封建的な道徳観と結びついて、仕事それ自身に奉仕していくよりも外部的な従属した命令主義的人間関係によって、奉仕が強制されたことによって、個性の発揮と仕事それ自身に奉仕することが十分に育っていかなかった。つまり、利己的な出世主義、競争主義の仕事観が強くなっていったのである。戦後民主主義のなかで、1947年の夏に雑誌人間に発表した尾高邦雄は、仕事そのものにある奉仕主義の確立こそ急務であると次のように述べる。

「仕事に向かって最善の努力と工夫を傾け、そしてこれによつてその仕事を実際のおのれの誇りとも、喜びともすることは、決して不可能ではない。たしかに、このことはおのれみずからを仕事に向かって強制することを意味する。なぜなら、仕事への奉仕が必要とする自己抑制は、ひとつの強制だからである。しかし、この強制はおのれに課するものであって、外部からの強制ではない。そして、一切の仕事の誇り、一切の労働の喜びは、このようにおのれを強制し、仕事に生きることによってのみ獲得されるのである。わたしは、このような奉仕主義の確立こそ、こんにちの急務であると考え。もとより、それは決して早急にできる事柄ではない」。(10)

人間は、仕事に生きることによって、誇りがもてる。また、そこでは、一切の労働の喜びをもつことができる。人間は、仕事に奉仕することによって、自分をつくり、心を高めていくことになる。現代は、仕事の誇りや喜びと正反対に、労働の疎外ということで働く

ことが人間喪失状態になっている。この問題を掘り下げていく必要を強調する。

労働の疎外の問題について、尾高邦雄は、「疎外という現象は、職場の構造上もしくは管理上の客観的事実としてのそれと、従業員自身の心のなかにある主観的意識としてのそれとに区別して考えられる必要がある、ということである。このように区別するならば、われわれはサラリーマンの職業生活における疎外現象について、すくなくともつぎのような四つのコンビネーションを想定することができるであろう。

一、職場の構造上にも管理上にも疎外の実事がなく、従業員自身も疎外の意識をもたないばあい。

二、疎外の実事はあがあるが、にもかかわらず、疎外の意識はもたないばあい。

三、疎外の実事はなないにもかかわらず、疎外の意識はもっているばあい。

四、疎外の実事があり、そして疎外の意識ももっているばあい」⁽¹¹⁾と四つに類型している。

この4つのタイプで問題にされるのは第四のタイプであり、複雑な官僚主義的な機構をもつ大組織で日々働く人々は第四のタイプの労働疎外現象があると尾高邦雄は述べる。職場の構造上の疎外の実事があるなかで、それを克服せずに、仕事の献身を説くのは、疎外を無理強いすることになるという指摘である。そこでは、組織体内のリーダーシップの問題に大きな欠陥があり、従業員の個性的能力を十分に発揮させることができない。

また、仕事にむかっての献身を容易にするような体制ができていかない。むしろ逆に要領主義のやつつけ仕事や、たくみな社内遊泳術によって、たくみに出世していくことが結果的に奨励されているような組織になっていく。広い意味での経営参加、組織体内の各部署、各職場の運営方針や事業計画の決定に対するメンバー全体の参画と寄与が奨励されていかない。

むしろ監視され拘束されていることによって、面倒な仕事と責任を負う必要のない立場の方を好む体質になる。まさに、いわれたとおりの仕事をこなし、難しい仕事の責任をとることをもっとも嫌うのである。教育訓練が会社忠誠心の高揚になっており、仕事本位の教育訓練になっていない。以上の問題点を尾高邦雄は強調するのである。

職業倫理の概念を区別するにあたっては、それぞれの職業に特有な倫理と、すべての職業に共通の倫理とを区別することが必要である。多種多様の職業のそれぞれについて要求される行動規範、それぞれの職業に従事する人々が守る社会的規範が職業ごとの倫理である。

このような社会的規範は古くから日本の封建社会に武士道、農民精神、職人氣質、商人道徳などといわれてきた。こんにちではプロフェッションにあたえられた職業倫理で、一定の行動規範の遵守として公共の安全、福祉などが要求され、他律的で拘束的性格をもつ。また、内面的な道徳資質として、教師などに期待される威厳と愛情、弁護士に期待される誠実と廉潔など。

それぞれの職業ごとに教師の倫理、弁護士の倫理、研究者の倫理、医師の倫理などがある。職業一般の倫理は、あらゆる人びとが職業活動において守ることを社会的に期待されている心構えと職業的な生活態度である。ここでは、職業生活における個々の行動の結果の正しさよりも、職業生活で持続的にとられている心構えの正しさであり、したがってまた、そこで習慣となっている行動様式の正しさである。

職業ごとの倫理では個々の行動の結果が問題にされ、不正があれば人為的な制裁が加え

られるが、職業一般的な勤労の倫理では、内面的な職業生活の道德精神の心構えによって支えられているので、不道德があっても人為的な制裁がされない。長期にわたって道德律に反する行為をすれば、職場の周囲から評価されずに、仲間はずれにされるという制裁が起きる。尾高邦雄は職業ごとの専門職ごとの倫理と職業一般の勤労の倫理を問題提起する。

(12)

尾高邦雄の上智大学の最終講義を1979年3月の上智大学経済論集に「現代社会における自己実現」として所収しているが、そこでは、仕事とレジャーかの自己実現を述べている。仕事もレジャーも思う存分というタイプが42%から64%と、とくに現代青年にはこのタイプが多いということである。レジャブームの進行にもかかわらず、レジャー一辺倒の価値分布は4%から7%で極めて少なく、仕事を適当にしてレジャーを楽しむというのは、20%から24%と日本人のレジャーと仕事の関係では、仕事を大切にする意識が強いことを尾高邦雄は注目する。自己実現について尾高邦雄は「つねにあたらしい価値を創造する行為で何でも自分の個性や能力を発揮すれば自己実現になるのではない。好きなことに手を出してよい仕事にするのに必ず守るべきルールがあります」と述べている。⁽¹³⁾

仕事上の自己実現の条件について、尾高邦雄は、次のように述べる。「特定の職業に対して本人が自分の才能、知識、訓練、経験等客観的に適正をもつばかりではなく、あこがれとか抱負ということをもつことが条件になる。第2の条件として、仕事のやり方である程度の自由裁量や自主管理がゆるされなければなりません。第3の条件に仕事そのもののために課題の達成それ自体のために、没我献身することが必要である。

あらゆる仕事には、それぞれ、それを最善の状態で仕上げるのに必要なルールというものがあります。このルールに従っておのれの個性能力を最大限に発揮し、努力に努力をかさねて、かれ自身が発見したユニークな課題を、考えるべき最善のかたちで達成すること—それが職業における自己実現ということなのです。また、このような没我献身を通じてのみ、周囲の人びととあるいは社会一般がすすんでその業績を評価するように職業上の成功は得られるのです」。⁽¹⁴⁾

仕事の自己実現の条件には、3つの条件が必要であると尾高邦雄は強調している。あらゆる仕事に最善の仕事に仕上げるために必要なルールがあり、ルールに従って努力し、最善の仕事達成することの喜びをこそ仕事の自己実現であると尾高邦男は述べているのである。

(3) ニートやフリーターに対する学生の意見

ところで、稲盛和夫の幸福になる働き方をどのように考えるかと学生に問う。楽して生きるということ、株などで生活費を稼ぐこと、ニートやフリーターについてどのように考えているのか。20歳からのハロワークという自由選択の授業で、稲盛和夫の働き方と、15回のうち鹿児島の中小企業の経営者を5回招いての働き方の講義をしてもらったが、そのなかで学生に意見をペーパーに書いてもらった。ニートやフリーターについて、稲盛和夫の問題提起のように、人間として生きていくことで根本の問題が問われているという認識を学生はもっていない。むしろ人間形成にとって意味のあることと、捉えているのが特徴であった。

受講学生は、1年生と2年生が中心であるということで、働くこと自身を切実な課題とし

て受け止めていない時期である。働くことが一時的に金銭を得るためのアルバイトでしか写らない面もある。大学に入学したときに、労働観や職業観をもって自己の進路を考えてきたよりも偏差値教育によって、大学や学部を振り分けられた傾向を強くもっているなかでの学生の意見である。しかし、20歳からのハロワークという授業を自由選択し、自分自身の労働観や職業観を模索している学生達でもある。

学生のフリーターに対する意見は110名が自由に記述しているが、積極的に肯定して捉える記述は、58件であった。また、働くことの意味がみつからない、自分の興味がみつからない、自分の適性がわからない、企業が若者を積極的に雇わないので、条件つきでやめられないという記述は、20件であった。一生懸命働いている人を見習うべきであるとか、フリーターは、仕事の価値をみいだしていないとする。フリーターをよくないと記述する学生は、30件であった。

積極的にフリーターを肯定的にとらえる意見が多いが、その例は次に示すとおりである。「日本は豊かな国なので、生活費を稼ぐために働く必要がないので、楽しく生きたいのなら、フリーターもありうる。自分が生きたいように生きればよい」。「幸福になる働き方は、自分の好きな分野の仕事に就くことである」。「ニートはよくないが、フリーターは目標があって働いているわけで人生にとって自分が成長するための大切な期間である」。「自分のやりたい仕事をやり、日々楽しめること。ニートやフリーターは、職業的に安定していないのでお金に困るけど、別にいいこだと思う。稲盛和夫の働き方はひとつの考えだと思う。人はそれぞれ好みがあるので働き方を強制するのはおかしい」。「無意味に働くことよりもなにもしないことを選ぶこともひとつ。フリーターも決して満足しているわけではない。今の日本は若者に夢を持ちづらい社会になっていることをもっと考えるべきである」。「フリーターが増えているのは、年をとった上の者を残して、若い者を雇わない社会に原因がある」。「ニートやフリーターは決して悪いことではない。その人はまだやりたい仕事が見つかっていないだけである」。「幸福のために働くということは少しおかげさである。自分が興味のない仕事に就くことは、自分を犠牲にすること、自己犠牲の仕事をしてストレスになるだけである。自分が意欲的に働ける仕事に就くことが大切である」。

「フリーターは金銭面では困るが、様々な体験ができて、くそ真面目に毎日を生活している人よりも毎日を有意義に人間的に成長できるので、この世の中になくてはならない存在である」。

「ニートやフリーターは自分の意志で働かないのであるから、自分の責任をもつ分にはいいと思う。しかし、親の金銭的援助で生活するのは納得いかない」。

「フリーターは金銭面では困るが、様々な体験ができて、くそ真面目に毎日を生活している人よりも毎日を有意義に人間的に成長できるので、この世の中になくてはならない存在である」。

「株で成功するのはすごい才能である。それは評価すべき。フリーターは自分の夢にむかってがんばっているのが悪いとは思わない」。

「稲盛さんの幸福観は、働いてこそ得られるという意見は賛成できない。幸福とはある人がかってにきめるものではなく、人それぞれ幸福の感じ方が異なる。フリーターになることもその人が選んでいる人生の幸福感である」。

「ニートやフリーターはたしかに自由で自分の趣味などを優先できるので正直、魅力を

感じる部分もあるが、収入が少ないのでやはり親のスネかじりになるのでよくない。「フリーターは自分の意志で働かないのであるから、自分の責任をもつ分にはいいと思う。しかし、親の金銭的援助で生活するのは納得いかない」。

「実際宝くじで、多額の賞金があたったら仕事を辞めると言う人は多い。株でもうけるのはうらやましい。稲盛和夫氏の働くことで幸福になるということは自分の好きな職種についたときで、自分のやりたくない仕事ではやりがいをもつことはできない。稲盛和夫の考えは、自分の好きな仕事に就けたときのみである」。

「株で稼ぐのは決して悪いことではない。それも職業である。職業に善悪はない」。

「個人の生き方は個人が判断するもので、他人がいうべきものではない。幸福のために働くことやフリーターの考えは個人が選ぶ問題であり、フリーターをせめるべきではない」。

フリーターもやむおえない社会的状況があるという学生の意見もある。「自分の興味のない仕事が見つからなければフリーターをすることもやむをえない」。「働くことのすばらしさや意味を教えられてこなかったので、フリーターが生まれてくる」。「フリーターが増えていくのは、社会の問題である。積極的に若者を雇用していく社会状況ではない」。「自分の適性や夢が見つからないのでフリーターをするのでしかたがない」。

フリーターについて賛成できない学生の意見は、人生における仕事の意味を積極的に認めている。フリーターを否定する意見は、授業を聞いて、稲盛和夫の本を読んで変わったとしている。「稲盛さんの本を読んだり、この講義を聞いて、働くことはお金を稼ぐことだけではないことが理解できた。働くことで充実感や達成感を感じることができ、それによって幸福感をもつことができる。フリーターでは働くことで得る幸福を満たすもとができないことが理解できた」。「働くことで達成感や充実感を得ることは、人を大きく成長させる。働くなかに生き甲斐をみつければ自然と幸福になることがわかった」。「何も行動せず生きていくことは苦痛である。人はどんなに稼いでも働くことはやめないのではないか」。「自分の働くことが他の人の幸福のためになり、自分の仕事が正当に評価され、人生に自信がついていく。フリーターではそれができない」。

「楽しんで生きる、株などで稼ぐことに反対です。いつまでも運が続くわけがない。仕事の意味を真剣に考えるべき」。

フリーターについての学生の意見は、全般的に職業選択のひとつの過程として、自分の成長の時期として肯定的にとらえている。自分の好きな仕事を探し求めるということで、自分探しのなかでフリーターは大切なことであるとしているのである。自分の人生は、自分で決めるので他人から職業観について押しつけられるものではないという学生の意見である。

働くことと幸福という問題についても、この関係が結びつかないという懐疑的な意見も多かった。実際に学生の立場からアルバイトの経験があるが、それは一時的にお金がほしいために働くことで、仕事に喜びをみつけだすために働いているのではない。生涯の仕事としてアルバイトをするのは極めて例外的である。

アルバイトの仕事が好きになり、それを卒業後も続け、一生の仕事として希望をもって生きている卒業生も数少ないなかでいるが、多くはアルバイトは一時的なものである。この一時的なアルバイトの体験は、仕事を一時的に金銭を得るための手段としている傾向を強くしている。アルバイトが、職業経験として自分の人生のなかで職業観形成に積極性を

もっているとはいえない場面もあるのである。

学生にとって理解できない世界は、稲盛和夫の人生体験で、不本意な就職のなかで、仕事を好きになるということである。学生にとって、職業選択は、好きな仕事を選ぶことである。その実現がないなかでは、フリーターを選ぶ。また、自分が何の仕事をしたかわからないときは、フリーターをしながら自分探しをすると考える。したがって、フリーターは、自己成長のひとつの過程であるということで、人生のなかで仕事の大切さを否定していない。

好きな仕事を選ぶことの絶対的条件や、自分探しということが、学生のフリーター意識肯定の意見の反映にもつながっている。現実に関与に与えられた範囲や、可能性のなかから自己の適性を発見して、仕事を好きになっていくことを見いだそうとすることは少ないのである。自分探し、自己成長ということが、自由に気ままに考えることで見つかっていくものであろうか。

自己のやりたい仕事を探していくことは、観念のなかで自己展開するのではない。仕事の体験をとおして、仕事上の課題にたいしての達成感や創造性の喜び、仲間のなかでの人間的な絆やまわりの評価のなかで、自己の適性をみつけだしていくものである。学生の意識は、体験学習や課題学習、創造的に課題発見と課題解決して教育を経てこなかった問題なども考えていかねばならない。

大学生の職業意識で谷内篤博は、社会経済性本部の「働くことの意識」の調査や労働白書の分析をとおして、会社や組織に対する帰属性は低く、自分の専門性や自己の専門性に対する市場価値に強い関心を持ち、会社への貢献よりも自分の業績、自己の損得を重視する自己利益の意識が強くなっているとする。このことは、職業意識が醸成され、会社を客観化し、企業の枠を超えて、本格的な職業倫理や横断的な労働市場が生まれてくるとしている。

中高年層の会社への忠誠心や職場の貢献、上司に貢献を重視する自己犠牲的滅私奉公型の帰属意識観は、個人と組織の直接的統合を希求しているが、専門性の次元における能力発揮や蓄積が軽視されてしまう危険がある。会社を客観化できなくなり、職業倫理に欠けた企業戦士、会社人間が生み出され、会社の利益を守るために不正行為に加担する。昨今の企業をめぐる不正事件は、滅私奉公的な会社人間が生み出したものであると谷内篤博は指摘する。若年層の自己利益重視志向や功利主義による資格や専門性重視の労働市場の傾向は、職業倫理や横断的な労働市場の形成になっていくとしている。会社への帰属意識が不正行為に加担する構造的な問題であるとしているのである。

自己利益ということで、資格や専門性を重視する横断的な労働市場は、会社を自己の専門性から客観化するというけれども、業績主義や成果主義がはびこり、個々の専門性が競争主義に走らせることになる。このことは、職場の協働の関係、共生的な人間関係がおろそかになっていく。この自己利益の世の中の傾向の中で、会社の効率主義に拍車がかかり、労働市場の流動化が促進される。これらのことは、不安定な労働市場が増大していくことをみなければならない。会社の帰属意識が滅私奉公的な組織の絶対主義ではなく、企業内での人間尊重経営の参加民主主義の方向性、社会的貢献や社会的正義、法令遵守主義などの企業モラルが求められていくのである。

社会経済性本部調査の平成16年度新入社員に対する「働くことの意識」調査結果では、

「自分の能力、個性が生かせるから」32%「仕事がおもしろいから」23%と二つの項目が高くでている。また、会社の定着性では、「とりあえずこの会社で働く」29%、「状況次第でかわる」45%と流動性をもっている意識である。「定年まで働きたい」は18%である。

(15)

(4) フリーターに対する諸見解

「若者はなぜ3年でやめるのか一年功序列が奪う日本の未来」の著者の城繁幸は、日本未来を阻害している大きな壁は年功序列という個性埋没の世界であると述べる。あれをやりたい、こういう夢があるなど個人が抱いている自己実現は、組織の歯車として年功序列が奪っている。かつては、年功序列制度のもとで、自分のやりたいことを諦めることで、安定と豊かさを保証された。歯車でいれば出世できる時代は終わった。今までは過半数の人が組織の歯車のままで一生を終える。

年功序列の価値観を脇において、透明な目で周囲を見渡すと様々な疑問や矛盾が溢れていることに気がつく。終身的年功序列の昭和的価値観は、若者のやる気を奪い、日本の未来を阻害しているという城繁幸の見方である。組織や帰属意識をきらい自分のやりたいことを自由に発揮することが日本の未来につながるということである。3年でやめるのも年功序列の制度に最も問題があるという城繁幸の見方である。

若者転職が最も多いのは、中卒であり、高卒がそれに続き、大卒になると相対に少なくなる。いわゆる7, 5, 3である。これはなにを意味しているのであろうか。自分の人生観や職業観は、大卒よりも高卒や中卒は未熟である。一般教養や社会に対しても未熟である。自由にものをみつめる時間が少ないからである。

大卒は、自由に自分を見つめる時間が保証されていて、教養を得る機会もカリキュラムのなかで保証されている。つまり、自己の人生観や職業観の確立が仕事を定着させていくうえで大きく貢献しているとみられるのである。終身雇用制度の強い企業は、むしろ大卒を数多くとる企業にみられる。

中小企業では終身雇用制度が確立できない経営基盤の脆弱性をもっている。高卒での資格がどの程度に仕事の定着に貢献しているのであろうか。また、大卒でも同様に、専門性や資格がどの程度、仕事の定着に貢献しているのであろうか。たとえば、教員養成系の大学で、教員のための職業技術的な訓練のみに集中することによって、豊かな教師の職業観が形成されて、教師としての専門性が身についていくのかということと大いに疑問のあるところである。

幅広い教養を身につけていくことが教師の専門性に必要である。教養としての人生観や職業観の土台のうえに、教師の職業訓練的な専門性が生きていくのである。教師は、子ども的人格形成にかかわる専門職であり、職場での先輩教師との研修、様々な教育実践から学び、自らも人間的に成長していくことが社会との関係で絶えず求められ、父母との語らいや地域との関係が職業柄として大いに意味をもってくるのである。⁽¹⁶⁾

ところで、ニートとフリーターは、本質的に異なる。ニートは、通学をしていない、有配偶者のない、働いていない34歳以下の就職活動、就職希望をもたない若者で、労働意欲の喪失という問題をもっているのである。ニートという概念に、家事労働に専念している場合も統計的に含まれる場合がある。

総理府の実施する青少年の就労に関する意識調査では、「15歳～34歳の無業者（普段収入を伴う仕事をしていない者）から通学者、有配偶者を除いた者のうち、「非求職者型」「非希望型」の合計として、平成4年は66万8千人、平成9年は71万6千人、平成14年は84万7千人となっている。なお、厚生労働省の平成17年の調査では、「15歳～34歳の非労働力人口のうち通学や家事を行っていない者」として64万人と総理府の統計の数よりも20万人と大きく異なっている。

この数の違いは、家事労働の問題で、総理府の統計は、有配偶者を除くということで、結婚してなくて自営の手伝いや家事労働をしている若者をニートのなかに含めているのである。平成20年版の厚生労働白書によれば、フリーターの実態は、減少の傾向にあるが、年長フリーターの増大がみられることとして、次のように指摘している。

「フリーターの数を見ると、2007年は181万人となっており、新規学卒者の採用環境の改善や「フリーター25万人常用雇用化プラン」等の施策の効果を背景に、2003（平成15）年の217万人をピークとして、4年連続で減少してきている。

これを年齢階級別に見ると、減少しているのは15～24歳層が中心である。一方、25～34歳の年長フリーター層では、2004（平成16）年に99万人となった後、減少傾向にあるものの、2007年においても92万人（前年同）となっており、15～24歳層に比べて雇用状況の改善に遅れが見られる。2007年には、比較可能な2002（平成14）年以降、25～34歳層のフリーター人数は初めて15～24歳層を上回っている。

年長フリーター層の改善の遅れの背景としては、フリーター経験がキャリアとしてプラスに評価されず、フリーター状態のまま年齢を重ねると不安定就労から抜け出すことがより困難となっている。フリーター経験に関する企業の評価を見ると、約6割の企業が「評価にほとんど影響しない」、約3割が「マイナスに評価する」としており、「プラスに評価する」は3.6%にとどまっている（厚生労働省「雇用管理調査」（2004年））。

統計的にフリーターの定義は次のようになる。「15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、1) 雇用者のうち『パート・アルバイト』の者、2) 完全失業者のうち探している仕事の形態が『パート・アルバイト』の者、3) 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が『パート・アルバイト』で、家事も通学も就業内定もしていない『その他』の者」としている。

フリーターは、自己都合という自分の意志によって、不安定な就労を自ら選択しているのである。派遣労働者のように、正規の雇用になれないために、不安定な就労になっているのと本質的に異なる。年長者のフリーターの増大は就労意識の問題以上に、派遣労働などの不安定就労の構造的な問題があるとみられる。

ニートの問題については、平成20年度の厚生労働白書では、60万人前半の横ばい状況として次のように指摘している。「若年無業者の人数について総務省統計局「労働力調査」により集計すると、2007年には62万人と前年と同水準で、ピークの64万人（2002（平成14）年～2005（平成17）年）から2万人減となった。同年齢人口に対する比率は、2006（平成18）年にはやや減少したものの2007年は再び増加し、約2%となっている。若年無業者という統計的定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者として

ニートの問題を考えていくうえで、家事労働や自営業の手伝いもせず、また、労働力調

査の月末1週間の就労や普段の就業という就業構造基本調査の統計にでてこない層の問題も重視しなければならない。つまり、日銭のアルバイトもせずに、家庭のなかでひきこもっている状況を直視しなければならない。60万人の実態を正確に把握する必要がある。引きこもりの問題は単に就労の意欲の問題以上に、人間関係からの孤立の問題がある。つまり、これらの引きこもりの問題は、社会的に特別の対策が求められているのである。

ニートやフリーターの問題を社会的に研究している小杉礼子は、フリーターやニートの増大は1990年以降の不況のもとに、企業が新規学卒者の雇用を大幅に減らしてからであると次のように述べている。

「1980年代から1990年代初めのころまでは、高校卒でも大学卒でも、ほとんどの就職希望者が卒業までに正社員として内定を獲得しており、職業生活への移行は全般的にスムーズなものであった。このスムーズな移行が大きく変わったのは、1990年代の不況の下、多くの企業が新規学卒採用を大幅に縮小してからである。就職できない若者たちが大量に出現し、一方で拡大したアルバイトなどの非正社員型の雇用に吸収されたり、失業者として休職活動が続けたり、労働市場から退出して「ニート」状態になる者も増えた。アルバイト等の非正社員になることは、新規学卒就職とは大いに異なる。それは日本型雇用の世界に入りそこなうことを意味する。このころから、若者たちにとって働き初めて職業生活の基礎を築くことはたいへん難しい課題となった」。⁽¹⁷⁾

バブル崩壊による1990年以降の不況を契機にして日本の終身雇用制度が大きく変化していったなかで、学卒者を積極的に新規採用して企業内で教育訓練していく体制がうまくいかなくなっていくのである。ニートの問題は若者の引きこもり現象として独自に解明していく側面もあるが、終身雇用制が崩れていくなかでの一時的な雇用であるアルバイトの増大や不安定な派遣労働問題、失業問題など労働市場問題の側面を大切であるということである。引きこもりの精神的弱さをもっている青年の心を鍛えていく場である労働が保障されていないことは、極めて大きな問題である。

宮城県内の「若者無業者等に関する意識調査」として、平成19年7月より8月中旬にかけて、若者無業者102名（依頼者106人）と保護者104人（依頼者107人）にアンケート調査をしている。この調査は、県の産業人材・雇用対策課が、非営利活動法人わだけの会（せんだい若者サポートステーション実施団体）に委託して実施している。

調査者の半数が学校時代に長期欠席している。中学30.4%、高校23.5%、小学校15.7%である。これまでの生活経験で「学校でいじめられたことがある」が61.8%である。学校教育での体験は、いじめや不登校などの問題をかかえていたことが多いのである。いじめや不登校が、若年層の無業者になっていく大きな要因になっていることは注目すべきことである。いじめや不登校は、子どもの就労能力形成に大きなマイナス要因になっている。

また、引きこもりになった経験は74.5%と無業者の4分の3という高率を示している。いじめや不登校は、引きこもりになっていく要因でもある。また、学校でのいじめばかりではなく、職場の人間関係でトラブルがあったということは46.7%であり、半数近くの無業者青年が職場での問題を答えているが、学校教育でのいじめと比較すると、その比率は低くなっている。無業者の青年にとっては、学校教育の方が厳しい人間関係になっているのである。学校教育でのいじめや職場での人間関係のトラブルの経験をもっている無業者青年であるが、働きたいという意識がないわけではなく、むしろ強いという見方をすべきで

あるという調査結果からの分析である。

就職の面接を受けたことがあるが、52.9%である。ハロワークにいったことがある43.1%であり、無業者青年の半数が就職の面接を受けたり、ハロワークを訪れているのである。また、職業経験のある無業者青年は60.8%であり、雇用形態の8割がパート・アルバイトである。さらに、雇用期間は、6ヶ月以下53.2%、6ヶ月超から1年以内29.0%である。仕事をやめた理由は「人間関係」が35.5%、「仕事内容」がむかない25.8%、「労働条件が悪かった」24.2%、「病気・ケガなどの健康上」24.2%、「契約期間終了のため」22.6%となっている。もっとも高いのは職場の人間関係になっている。

現在の就職活動については、就職したいが求職活動はしていないが52.0%と最も高く、次に就職したいので求職活動しているが15.7%である。就職したくないという回答は8.8%である。この回答をみる限り、就職活動について曖昧な態度をとっているのは人間関係のトラブルからである。彼れらは、仕事の内容があわないのではないかということで、仕事をすることに自信のなさを表わしている。無業者の青年は仕事をしていないことに対して、「後ろめたい気持ちをもっている」82.3%と同時に仕事をしていく上で、「人間関係に不安を感じている青年」が81.4%と圧倒的に多い。「働くことに価値を見いだしている青年」は92.1%と無業者の青年の大多数は、人間としての仕事の重要性は理解しているのである。働くことの価値は理解しているが、実際には働くことに自信がなく、働けないのである。

無業者の若者が仕事についての不安についての高い内容は、「自分の能力・適正がわからない」58.8%、「人間関係をうまくやっていく自信がない」64.7%、「仕事をしたいが自分の能力に自信がない」60.8%などが半数以上の回答をしている。自分の能力の自信の無さで人間関係がうまくいかないのではないかと不安を強くもっているのである。

家族の思いと無業者の青年との意識の相違は「正社員としてできるだけ早く就職してほしい」本人26.5%、保護者15.4%と、家族は正社員として希望しているはずかである。本人自身も決して正社員として希望するのは4分の1程度で決して高くないが、家族に比べると倍以上に希望している。また、「非正規社員でもよいからできるだけ早く就職してほしい」という回答は、保護者51.9%と半数を超えている。家族は、正社員として働くことには積極的ではないが、非正規社員として働いてほしいという希望をもっている。

無業者の青年自身は非正規社員でもよいから早く就職したいという回答は、正社員の希望よりも高く32.4%であるが、家族と比較すると非正規社員でもいいからできるだけ早く働きたいという気持ちは高くない。「希望する仕事が見つかるまでは、就職しなくてもよい」という回答は、無業者青年本人が12.7%、保護者が6.7%と双方とも決して高くないのである。また、このまま、仕事をしなくてもよいという回答は、本人1.0%。保護者0%である。無業者の青年は、また、その保護者も仕事をできるだけ早くしたい、してほしいと意見が強い。

これらの数字は、仙台市にある特定非営利活動法人わだけの会、社会福祉法人わだけ会及びせんだい若者サポートステーションの利用者102名にアンケート調査をした結果であり、無業者青年全体のアンケート調査ではないため、仕事を探したいという就労に前向きになっている無業者青年である属性であるということを前提にしてみる必要がある。無業者青年に対する仕事探しのサポートセンターの役割が、この数字からもみることができる。

第2章 青年の自立における職業選択と仕事を好きになること

(1) 学校での職業教育の役割

不本意な職業選択とその仕事が好きになれる用件はどのようにして築かれていくのであろうか。職業選択にあたっては、自分の志望する職業選択が望ましいと思うのはいうまでもない。しかし、現実には、自分の志望した会社や職業につくことが難しい時代でもある。自由に職業を選択することが与えられているわけではない。

また、生徒や学生自身が自分の職業適性や自分のやりたい職業について明確になっていない場合も少なくない。職業適正の自分探しが定まらないなかで、学校を卒業し、就職に直面する青年もめずらしくない。とくに、高校卒業では、フリーターになるケースがめずらしくない状況である。また、高校卒業者で三年以内に離職する青年は50%、大学卒業の場合30%を超える時代である。平成15年の厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」では1年目で25%が離職しているのである。

文部科学省「学校基本調査」の平成15年度では、13万2千人が進学も就職もしなかったということで、卒業生の10.3%を占めている。文部科学省の「学校基本調査速報大学卒業後、就職も進学もしていない者の数と卒業者数に占める割合は2003年度22.5%である。多くの生徒、学生が卒業後に進学も就職もしていない青年が一定の割合を占めているのである。これは、フリーターという35歳未満で女性の場合は配偶者のいないパート・アルバイトをして、当面の生活費を稼ぐ不安定労働市場が約200万以上いる。かれら、彼女らは、希望の就職が決まるまでフリーターをしているためとみられる。

2003年10月に日本経済団体連合会は、フリーターの増大に対して、経営者団体としての積極的な提言を行っている。その提言は、「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために一企業ができる具体的施策の提言」として広く公表している。

その提言では、フリーターの増大の社会的背景として次のように6点述べている。「フリーターの増加する背景として、第一に、多くの企業が事業再構築による組織要員の再編、総額人件費の見直しを迫られている状況が挙げられる。企業としては既存の従業員を解雇することは難しく、新規採用を抑制せざるを得ない面がある。結果的に企業は必要最小限の採用実施に止まることになる。

第二は、コスト削減や景気の先行きが不透明なために、企業が基幹社員として活用する正規従業員（長期蓄積能力活用型）を厳選する一方で、専門知識・技術を必要に応じて提供してもらう有期の専門職（高度専門能力活用型）、業務の繁閑に柔軟に対応できる非正規従業員（雇用柔軟型）を拡大させるなど、雇用のポートフォリオが変化していることである。

第三は、サービス産業を中心にフリーターを大量に活用する業界が存在し、フリーターという働き方そのものが社会的に認知されつつあることである。

第四は、フリーターという働き方が認知されたことで、新卒時に不本意な就職をするより、そこそこの収入（平均月収12~14万円）と自由が確保できるフリーターを選択する傾向が見られることである。

第五は、「希望する種類・内容の仕事がない」（2001年労働力調査特別調査結果では

39.7%)、中小企業で働きたくないという大企業志向(5~29人規模企業の高卒求人充足率55.3% 2002年「新規学卒者の労働市場」厚生労働省職業安定局)といった理由によるミスマッチがおきていることである。

第六に、核家族化、都市化の進展によって地域社会との密接な関わりが薄れ、社会の構成員としての自覚を持たずに成人し、精神的・経済的モラトリウムに陥りがちなことである。自分の道は自分で切り拓くとの気概が無く、他人が何とかしてくれるという甘えの意識で、現実を直視せずに生活する者が少なくないと考えられる」。

経営者団体として、日本経済団体連合会は、多くの企業が事業再編による人員の再構成が求められている。総人件費抑制のなかで正規従業員の解雇は難しく、正規の新規採用を控えていることがあげられ、さらに事業の再編には、正規従業員を厳選して必要人員に非正規の雇用を増大していることがある。この問題は、正規従業員と非正規従業員ということで、企業の事業計画に人員を配置していること自体を本質的に改めていく性格である。パートや派遣などの雇用は、企業側の人員配置の確保からではなく、特殊な臨時的なプロジェクトなどの労働配置からの専門的に、または、臨時的な雇用の増大である。さらに、働く側の子育てや介護などで働く条件が制限されている場合においてのみ非正規雇用が存在する。

恒常的な事業組織において、非正規雇用の雇用が問題なのである。国立大学においても、例えば鹿兒島大学では、教務事務、学生相談事務、全学的な恒常的な生涯学習センター、人間力教育を担う稲盛アカデミーなど学生教育にもっとも関連の深い分野において、3年期限つきという非正規が数多く雇用されているのが実態である。

「フリーター等は企業内教育の対象外になり、若年時に系統的な基礎教育、OJTや専門的職業訓練を受けるチャンスがなく、職業能力開発やキャリア形成の機会を持たない未熟練労働者を増大させる一方、労働力人口の減少は経済成長率にマイナスの影響を与える要因となる。これらフリーター等の増加と労働力人口の減少は、将来のわが国の経済活力や社会保障制度の維持といった面からも憂慮すべき事態と考えられる。フリーター本人にとっても、職業人としての基盤形成が出来ないばかりか、新しい技術・技能を身に付けられず、市場価値を高められない、将来の夢が持てないというデメリットがある。フリーターという不安定就労の道を選択する若者の中には、そのマイナス面を認識していないケースが多く、職業観教育・キャリア指導の充実によって安易にフリーターを選択することのないよう、的確な指導を進めていく必要がある。また、一旦フリーターとなった者に対しても専門性を身に付ける機会を与えるといった社会的支援の仕組み(例えば、ヤングハローワークにおける就職支援やキャリア・コンサルタントによる助言指導、能力開発支援)を構築することが大切である」と述べる。

フリーターの増大は若年層に系統的な職業訓練ができないことにより、企業としての専門的な技術者の不足が危惧されているのである。フリーターでは十分な基礎教育、OJTの教育ができないということである。企業にとっても専門的な労働力の確保ということから、自ら企業内で継続的に体系性をもって養成していこうとする意識を強くもっている。

また、日本経済団体連合会は、大学卒のフリーター現象について、身近に家庭のなかで職業観養成が困難になっているとこととして、次のように分析し、提言している。「産業構造が変化しサラリーマンの家庭が増えたことで、子供たちは職業を身近に捉える機

会が少なくなり、極めて限られた分野の職業しかイメージすることができない状況にある。多数の子供が親の働いている姿を見たことがなく、親も働くことの厳しさや楽しさを的確に子供たちに伝えることができなくなっている。

こうした状況が、子供たちの職業観を希薄化させる要因のひとつとなったものと考えられる。仕事に対する誇りや情熱、苦勞を子供たちに伝え、親の姿勢を通して働くことの意味や大切さを教えていくという家庭の果たすべき大きな役割が機能していないのが現状である」。

仕事に対する誇りや情熱の形成は、家庭のなかでは難しくなっている。働くことの意味や大切さを意識的に独自に家庭として、教育していくにはどうしたらいいのか。家庭での子どもに対する職業観形成は、親の仕事をとおして考えさせていくことは不可能な時代であるのか。家庭の職業観形成の機能的低下だけの指摘では問題の展望がみえないのである。

家庭の職業観形成の教育機能低下のなかで、どのようにして家庭での職業観形成の機能回復をしていくのかということ、親の職業と学校教育の関係が大切になっている。個々の親の職業は分業して、学校のクラスのなかでの子どもたちの親の職業は多様化している。個々の家庭では様々な職業のなかで子どもの職業観形成や職業選択を考えていくことは難しくなっている。意識的に学校教育として、親の職業をとりあげていくことによって、子どもたちは友達の親の職業を身近にみていくことが可能になってくるのである。また、地域にある様々な職業を学校としてとりあげることによって、子どもたちの職業認識の幅がひろがっていく。

しかし、学校教育では職業観形成の教育が現実には弱くなっていることも現実である。大学などの高等教育の進学率の上昇が高くなっていることによって、受験学力のための教育も強化されていることも否定できない。つまり、職業観の養成が学校教育機関として弱くなっているのである。高等教育における職業観教育の重視として、日本経済団体連合会は次のように述べている。

「大学等への進学率が高まっている反面、漠然と進学し、在学中に職業観・就労意識を身に付けることなく卒業後フリーターになる者も少なくない。

高等教育においても、職業観教育・キャリア指導を重要視し、継続的、系統的に実施していくことが大切である。入学時よりキャリアの形成支援・相談に応じ、職業適性診断も行う進路相談の専門家を養成・活用し、社会人・職業人として巣立つための支援活動を行うことが望まれる」。

高等教育としての職業観教育、キャリア教育の重視を日本経済団体連合会は強調しているのである。本来的に高等教育は、職業選択を自己の学ぶ専門領域との関係でみていくべきである。小学校、中学校、高等学校と、それぞれの発達段階に応じた職業観教育がなされていない現実のなかで、高等教育の職業観教育やキャリア教育のことも、身近な生活体験からの職業観教育がなされていないなかで、学生としても自分の生活をみながら、地域の暮らしをみながら体験的に職業や仕事を考えさせていくことが求められているのである。さらに、仕事や職業が自己の人生観形成とも絡みながら、生き方の関係でみつめていくことも必要になっている。

後期中等教育の高校段階から柔軟な専門性が尊重されるような職業教育が必要であると本田由紀は次のように問題提起する。「職種別の企業横断的な外部労働市場ではなく企業の

内部労働市場がきわめて発達している日本の職業世界では、入口時点から「専門性」が尊重されるような職業キャリアは一部に限られている。しかし、入職時から「専門性」が重視され、その後の転換は柔軟に認められているようなキャリアを、より量的に拡大してゆくことが必要である。それは採用基準の明確化や、それに向けての採用以前における教育訓練の質を向上させることにつながり、人材形成や人と仕事のマッチングを、現在よりも効率的なものにすると考えられるのである。日本の教育と仕事との関係を再編する上で、こうした「柔軟な専門性」という概念や方向性が役立つと考える。それは、日本社会において「忘れられて」きた専門高校における職業教育を復権させることにもつながる。⁽¹⁸⁾

本田由紀の指摘する柔軟な専門性を後期中等教育段階で考えていくということは、国民的な規模で学校教育と職業の問題を考えていくうえで、非常に興味ある課題である。18歳の選挙権が国際的な動向になり、成人年齢のはじめを18歳までと考えた場合に、大人としての自ら責任をもって判断できる職業観形成が求められていることを見落してはならない。

つまり、18歳までに職業選択の判断ができる基礎的な力を身につけていくことは大切なことである。科学技術が高度化し、分業が極めて発達している現代では、かつてのような直ぐに実践的に役にたっていく専門的な職業教育を後期中等教育段階で養成することは難しい。

自ら大人として責任をもって職業選択を展望できる判断力が求められているのである。親からの精神的な依存から、大人としての自ら自己選択する自立の年齢に18歳は達していく段階なのである。

しかし、18歳で一人前の専門的な仕事の能力が身についていくような歴史段階でもない。一人前になっていくには、期間が大きく延長しているのである。この延長は、大人としての自己判断と責任による延長である。社会が複雑になり、専門化された労働現場においても、自己の仕事を位置づけていくには社会科学的・人文科学的一般的教養や自然科学的な知識が求められている。高校段階の教育では、この課題はさけられない。

高校段階の社会人になるための教育が、普通教育のみで終わっている状況では、青年期の職業教育の自己判断の教養にはならない。さらには大学進学のための学力形成のみでは、職業観形成には十分なる貢献ができない。

職業高校の復権という視点からの柔軟な専門性の提起の方がより、職業、仕事と結びつけて問題をさぐる糸口になっていく。それは、学校教育の発達段階に即しての職業観教育の形成の問題提起になっていく。中学や高校の進路指導が学力との関係をもっている場合が少なくない。

生徒の個性や職業的な興味関心、職業適性との関係での進路指導が強く求められている。このなかで、職業高校の復権を柔軟ある専門性という教育内容の編成が後期中等教育に求められているのである。柔軟ある専門性は後期中等教育ばかりではなく、大学進学への選択にも重要な視点にもなる。大学などの高等教育機関でのコースの固定があり、大学などの在学中に自由にコース変更のできる柔軟ある学部のカリキュラムの編成が求められている。

大学入学と同時に専門課程の教育によって柔軟あるコースの学びが難しくなっている。柔軟ある専門性の構築には、中核に教養教育、社会のなかで生きていくための共通教育が求められているのである。それが、個々の興味関心ある職業的な専門性の基礎と関連させ

ながらアプローチしていくことも大切なことである。

ところで、少子化、核家族化といった影響により、子供の言いなりになる、子供たちに家庭内の家事を分担させない、また欲しがる物をすぐ買い与えるといった過保護・過干渉の親が増加している。子供たちの自立心を育てるためには、親の意識改革が何よりも大事であると日本経済団体連合会の提言は次のように述べている。

「学校から就職まで子供の進路を親の意向で決めてしまう傾向も見られ、親自身が子供の自立を妨げてしまっている一面がある。例えば、子供自身が就職先を決めたとしても、親の視点で規模・知名度に不満な場合に、「無理をしてまで働く必要はない」と社会に巣立つチャンスを摘み取ってしまうケースも見られる。その結果、子供は疑問を抱くことなくいつまでも親の収入で生活を送る「パラサイト現象」に陥ってしまうのである。

家庭は本来、親の姿を通して企業や社会の仕組み、生きることの喜びや厳しさを学ぶ場であり、子供とともに悩み考え、夢や目標に向かって進むきっかけを与えて、社会の一員として自立できるよう温かく応援する役割を全うすべきである」。

日本経済団体連合会のフリーターに対する提言は、親の子どもに対する職業意識の問題が大きいとしている。少子化のなかで無理をしてまでも働く必要ないがという親の意識がある。この問題を変える必要があるとしている。

1990年以降の日本的経営の終身雇用制が後退していった、若年の新規採用の労働市場も狭くなった。そして、パートや派遣労働の不安定就労が若者の就労に広まっていく。このなかで、フリーターやニートが増大していることも重視しなければならない。この関係を大切にしながら、少子化のなかでのパラサイト現象をみていかねばならない。親の姿をみて、子どもの職業に対する夢や希望は大切なことであり、学校教育も、小学校から中学、高校、高等教育と、発達段階に即しての青年の職業観形成の教育が求められているのである。

この際に、それぞれの発達段階に即しての体験学習と職業選択の意識形成、基礎的な学力や専門的な知識や技能の習得がもとめられているのである。家庭での職業観の形成を閉じ込めるのではなく、学校教育や企業との協力関係のなかでフリーターやニートの解決策を深めていくことが大切なのである。

（２）歴史的視点からの青年の職業選択

ところで、青年の職業選択が明確になっていないのは今に始まったことではない。いまから100年まえでも職業選択は青年にとって重大な問題であった。不本意な職業選択とその仕事が好きになれる用件はどうか。新渡戸稲造は、修養論のなかで青年にとって、自分の個性の発見との関係で、職業の選択を自己決定の修養の重要性として次のように述べている。

「青年が職業を選択するについて、自分の性質がその職業を好むかどうか、適当するかどうかを見て、決定するのが最も大切である」。⁽¹⁹⁾ 自分の希望した職業に就ける青年は実際に多くはない。不本意な仕事で生計を維持しなければならない青年は多い。しかし、不本意であっても、与えられた仕事を好きになれるかどうかは青年の人生にとって大きな試金石になる。

職業の選択は、立志である。いかなる職業を選択したらよいのかと青年が迷うのは、あ

たりまえである。それは、志を立てることになるからである。立志は青年の生活のなかで大問題なのである。いかなる職業を選択するのかと、惑うことは無理からぬことである。嗜好や性質が職業の選択の基準になるのか。自分の嗜好性をみぬくことは容易ではない。それをみぬくために、友人、先輩、両親に聞くことを大切である。境遇が志望を許さぬ場合もある。学資資金なきものはかえって幸福な場合もある。決心の継続は大事を成す基である。立志の効は全うするのは日々の実行によって決まっていく。

職業は、その仕事が好きであるか、嫌いであるかということが基準になる。仕事が好きであればおのずと、その仕事に熱心になり、また、上達する見込みができる。「青年が職業を選択するについて、自分の性質がその職業を好むかどうか、適当するかどうかを見て、決定するのが最も大切である」⁽²⁰⁾と、新渡戸稲造は述べる。

自分の希望した職業に就ける青年は実際に多くはない。好きな仕事に就くということは、実際は困難な場合が多く、不本意な仕事で生計を維持しなければならないこともめずらしくないのである。好きな仕事に就くことは、青年の人生にとって大きな希望が拓ける可能性をもつ。実際に自分の希望したとおりにならないのは、生きていくためにやむをえない場合があると新渡戸稲造は述べる。

しかし、第一希望でなくとも、不本意であっても、与えられた仕事を自分が好きになれるかどうかは青年の人生にとって大きな試金石になる。現実の進路選択は、希望どおりにならないのである。自分の与えられている仕事が好きになれるのか。好きになるためには、どのような用件が求められるのであろうか。どうしても好きになれないのはどのような場合であるのかと新渡戸は問い続ける。

人間の価値を定める基準はなにか。人間がこの世に生まれてきてなすべきことはなにか。人間が社会に果たす使命はたくさんある。青年は過去の仕事よりも将来なすべき仕事の数が多く、希望抱負に富めるものが多い。希望抱負を断行し、元気あふれるものが青年であると新渡戸稲造は語る。過去を顧みて、その仕事を計算するのはすでに衰えた兆候であると。若いことと年をとったことを比べると、青年は希望と理想をもっているのが特徴である。子どもらしさは果たしてわるいか。悪賢いこいことがない、無邪気で、世間の悪いことを知らぬことが青年の特徴である。

不向きな職業を選んで失敗した事例として、商業に適する人間であるが、商業は品が悪いから人格を高めるために、キリスト教の学校に入って牧師になったが、教会員から、あの牧師は、涙がない、同情心がないということで、冷酷であると評判が悪いので、新渡戸稲造は、不適当な牧師よりも、品行が方正なので、むしろ涙のいらぬ商人になることを勧めた。商人になって著しく成功し、好評を得ている。⁽²¹⁾

新渡戸稲造のところで書生をしていたまじめな青年で、新渡戸からみて師範学校には向かないのに、本人は、2度も受験して失敗したものが、師範学校からの熱心な教員志望を新渡戸の助言で養蚕伝習所に入所して、最優秀の成績で卒業し、札幌農学校の実科に入学して、これまた優秀なる成績で卒業し、実業学校の教諭になり、高等官の待遇をうけるようになっている。⁽²²⁾

新渡戸は、職業の選択は、本人の嗜好性質に適したものでなければならぬことを強調しているのである。嗜好がなければ趣味を感じない。したがって上達しないという新渡戸の意見である。

しかし、自分の嗜好性質をみつけだすことも容易なことではない。自分の嗜好に適した職業とおもっても実際に仕事してみると性質に適合せず、成功せぬことが少なくない。嗜好と思ったことが、偉い人の事例をみて、彼のように出世したい、職業の外見から一時的に刺激を得たもので真の嗜好ではない場合をみると新渡戸稲造は述べる。

自分をよく知っている友人とか、先輩または両親などに聞いて決定することがよい。親切に観察してくれれば、両親よりも教師の方がよいとアドバイスを新渡戸は青年にする。ここで、教師一般ではなく、親切に観察すればということを前提条件にしているのは、教師が必ずしも子どもや青年たちの親切な観察者になっていないことを意味している。

格別の嗜好なき者の職業選択として、普通人の職業選択に、文学が好きで、二流、三流の文士になるよりも、詩をつくるよりも田をつくれ主義であると新渡戸は述べる。今日の日本は殖産産業の発達を講ずるものが最も大切で国民は、そのために全力を傾ける必要があるという新渡戸の意見である。

新渡戸は息子に「地球の表面に消しても消し難い汝の名を記してもらいたい。名を歴史よりは地理に刻め」ということで、やぶであったところを開墾し、作物もできなかった地面に排水灌漑を設けて立派な水田にし、交通の悪かった往来運搬便をつくるとかということで、我が子だけではなく、一般の職業選択する若者にメッセージをだしている。

社会の利益のため、国家のために仕事をするということは耳触りよき職業選択であるが、人間は必ずしも直接的に国家社会のためになることをしなければならないということではない。手先の器用な人は指物師になれば、一流の職工になれる。各人が十分に天賦の才能を発揮すれば、それが国家社会に尽くすことであると新渡戸は語る。世界の人が日本をほめるのは政治家や官吏ではなく、美術と技芸である。

第3章 完璧主義と創造的に働く一現代的な職人氣質一

(1) 日本の職人氣質と稲盛和夫

稲盛和夫は完璧主義で継続する力で、精魂込めて創造的に働くことを信条にしてきた。この精神は、日本の伝統的な産業の職人のなかにみることができる。現代の高度に発達した科学技術のなかでも、精魂込めて、工夫しながら、精緻な仕事を完璧主義を貫いているのが、ここには、日本人の物作りの伝統が生きているのである。

からくり人形を歴史的に研究している立川昭二は、東芝などの先端産業の歴史的技術基盤をからくり人形などの江戸時代の職人的な労働のなかに求めている。

「文明開化の花形であった電信・鉄道など、機械技術・電気技術をいち早く消化できたのは、日本人が身につけていたいかなる能力によってであろうか。おそらくそれは、メカニズムの大衆的表現形式として命脈をたもってきたからくりの才能ではなかったか。それは、暦学・本草学などの官学や洋学アカデミズムの系統ではない。洋学の継承たちは御維新のエリートとして技術導入を上から遂行した為政者になりあがってしまった。お雇い外人の指導を即座に呑み込み、実際に電信機をいじり、機関車を操作し、やがて自分たちで設計・製作していったのは、あの細川半蔵や大野弁吉の後裔たちではなかったか。旧く徳川のからくりの才能に新しい明治になって、水を得た魚のように、躍動をはじめた。そ

の泳ぎのもっとも目立った魚といえば、かつての「からくり儀右衛門」のちの東芝の創立者田中久重であろう。今日の日本の花形産業がやはり精密機械であることを考えあわせると、日本の科学的風土のなかからくり的性格がなお生きつづけていると主張できるのではないか。国際的評価を得ている日本製品の時計・カメラ・トランジスター・トリック映画等々、どれをとっても江戸時代にあてはめてみればみなからくりではないか」。(23)

日本の近代的技術は、江戸時代のからくり人形の技術の土台のうえに築かれていったという立川昭二の見方である。今日の花形の精密機械の先端産業も江戸時代のからくり人形の風土のなかの大衆的な職人の技能から生まれているとしている。日本の技術は、決して洋学の継承たちのエリートから生まれたものではなく、江戸時代の職人的なからくり人形などの技から生まれたとしている。

そして、このからくり的な技術は、自分自身で発明していくという創造的な能力をもっている。考えてはつくり、つくってから考えるということと、作品は自分自身が全責任をもつということを次のように立川昭二は述べている。

「たくみとはたんにものをつくる職人とか細工師という意味ではない。一芸に精通している人、またひとに学問・技術を教えられる師匠でもあった。彼らは与えられたものをつくるだけではない。自分自身で発明工夫し、材料・装置を吟味し、実験・製作し、ひとつのものを完成する。考えてはつくり、つくっては考える。はじめから最後まで、自分自身が終始それに没頭する。できたものには世宗といのように自分の名前をサインする。作品に全責任をもつという証である。作品は自己の分身である。彼らはつくるものに魂を入れるという。つくるものへ自己の精魂をうちこむ。それには一刀三拝、精神潔済、創造するものへ全自我を没入させる。そこには求道的精神ともいうべきものがみられる。からくりも、日本のこうした「たくみ」とよばれる系譜につながる産物である」。(24)

たくみとして、ものをつくるということは、精魂を込めて、創造するものに全自我を没入して、考えてはつくり、つくっては考えるということで、自分の作品に全責任をもって発明工夫して、創造的な作品を生み出していくものである。そして、彼らはひとに学問・技術を教えられる実践的な師匠でもある。

「職人氣質はどうだろうか。一般に言われている特徴をあげてみると、自分の仕事に誇りを持っている、上下関係や礼儀に厳しい、律儀で真面目、道具や材料にこだわる頑固者。金には執着しない、義理人情に厚い、気が短い、などがある。・・・一人前になった後も、名人と呼ばれるような職人たちは自分の腕を磨くことに余念がなかった。そして、職人が見事な手業で作り出した素晴らしい出来の作品は、やはり商品価値が上がり、普通の品よりも高く売れた。言い換えれば、職人の優れた手仕事は、当時からその文化的価値を認められていたのだ。だから職人たちは切磋琢磨し、自分の腕に誇りを持とうと常に努めていた」。(25)

職人は自分の仕事に誇りをもつことはいうまでもないが、一人前になっても、金に執着しないで、自分の腕を磨くために常に切磋琢磨するために努めていた。職人氣質として、義理人情に厚くという性格的特徴をもっていたことを見落してはならない。

稲盛和夫は高い目標を掲げて働くことを追求してきた。京セラは、配電メーカーの倉庫を借りて、従業員28名で創業した会社であるが、西の京原町で一番に、次は中央区で一番になろうと創業時から高い目標をもってきた。そこは、島津製作所があった地域である。

稲盛和夫は、まずは思わなければ実現できないと力説する。できればいいなあという程度では絶対に高い目標や夢のある経営はできない。願望を潜在意識に変える。神の啓示をさそうのも高い目標をかかげて努力することであると。持てる力をすべて出したときに神が現れる。誰にも負けない努力は、自然の摂理であり、継続する力は、平凡な人を非凡な人に変えるのであるということが稲盛和夫の信念であった。

「毎日一生懸命に考えているうちに、その思いが潜在意識に透徹していきます。するととくに意識しなくても、思いもかけない場面で「潜在意識」が働いて、素晴らしい着想が得られるのです。しかも、そのような「ひらめき」は核心を突いていて、今、自分が遭遇している問題を一気に解決してくれることもよくあることです。それは、まさに「神の啓示」としか、たてようがありません」。(26)

一所懸命に考えて、仕事をしているうちに潜在意識が働いて、神の啓示としかたといえないようなほど、すばらしい着想が得られると稲盛和夫は自分の体験を踏まえて語っている。

継続する力は、平凡な人を非凡な人に変えていくと稲盛和夫は述べる。「偉大なこと」も「地味なこと」の積み重ねに他ありません。人が驚くような大きな成果、どんな天才が成し遂げたのであろうと思える偉業も、じつはごく普通の人がコツコツと一步一步積み上げて結果であることがほとんどなのではないでしょうか。……一つのことを「継続」することによって、とうてい手が届かないと思えていた地点まで到達することができるだけでなく、人間としても大きく成長することが可能となるのです」。(27)

継続することは、仕事のうえでも大きな成果を遂げていくが、同時に、人間を大きく成長させることが可能であると稲盛和夫は語るのである。不器用であるが、コツコツと一步一步を積み重ねていく力は、その人が成長していくうえでの大きな財産である。

稲盛和夫は、長期的な視点にたって自分の人生設計を描き、今の自分の仕事を長いスパンのなかで位置づけていくという方法とは違って、あえて短期的視点にたって、足下だけをみて、今日の目標は今日必ずやり遂げようと、仕事を一日の単位で区切り、それを確実にやりとげることで、一步だけでも前にでようと、今日の反省を踏まえ明日の改良、一つの工夫を付加して一步前にでていくというやり方をしてきたと述べている。(28)

毎日の仕事をしていくうえで、自分の能力を未来進行形で考えて、目標は自分の能力以上のものを設定した。このことによって、出来ない仕事を出来る仕事に変えていったと。人間の能力の可能性を未来進行形でみつめていくという稲盛和夫の人間の発達観があったのである。「人間の能力というのは決して決まったものではありません。能力とは、あくまでも「未来進行形」でとらえるべきものです。到達すべき未来の一点から逆算して一現在の自分の能力を勘案しながら一どうして自分の能力を高めていくかを考えていく。その未来の一点、つまり到達すべき目標とは、つねに自分の力の二割増し、三割増しのところに置いたハードルとする。そのようにして、未来の一点に向けて、誰にも負けない努力を惜しみなく注ぎ続ける」。(29)

稲盛和夫にとって、もうダメというときに仕事の始まりという信条で研究開発をすすめてきたという。自分の能力を未来進行形でとらえていくということは、不可能を可能にすることであり、自分の能力を大きく伸ばしていくことにもなる。

稲盛和夫の働き方の哲学で興味ある問題提起は、人間の能力の発達を未来形でとらえて

いくことである。自分自身の目標に向かって努力していくことを惜しまないことであり、失敗しても感性的な悩みをしないという。失敗したことは厳しく反省して、後は目標にむかっていくという行動である。失敗するとクヨクヨして前に進もうとすることをためらいがちになる。人間は失敗し、間違いながら成長していくということであり、それを反省して、教訓にしていくことが大切なのである。稲盛和夫にとって、自分の信念に基づいて一歩一歩地道に努力するということで、人生には妥協が必要という誘惑に負けずに、どんなに厳しい山でも垂直に登り続けようとする道を歩んできたと語る。⁽³⁰⁾

立派な仕事をするのには、最後の1%の努力で決まるという完璧主義が必要であると稲盛和夫は強調する。「ファインセラミックスは、たとえば粉末状になった金属の酸化物—酸化アルミニウム、酸化シリコン、酸化鉄、酸化マグネシウムなど—の原料を混ぜたものを型に入れ、プレスなどをして形をつくり、高温の炉の中で焼き上げます。それをさらに研磨したり、表面を金属加工するなどして、製品として完成するまでに長い工程を必要とします。また、そのどの工程においても、繊細な技術が要求され、息の抜けない仕事が続きます。だから、完成品をつくるには、九十九パーセントの努力では足りません。一つのミス、一つの妥協、一つの手抜きも許されない、百パーセントを目指す「パーフェクト」な取り組みがいつも要求されるのです。最後の一パーセントの努力を怠ったがために、不良品が発生したら、材料代、加工賃、電気代は言うに及ばず、それまで注ぎ込んできた時間、努力と知恵など、あらゆるものがムダになってしまうのです。いくつもある製造工程のうちの一つの工程における、わずかなミスがあっても、それまでのすべての努力が水の泡になってしまうのです。製品の出来上りを待っていただいているお客様にも、多大な迷惑や損害を与えることになってしまいます。京セラが生産する電子工業向けの各種ファインセラミックス部品は、ほとんどが客先からの受注生産です」。⁽³¹⁾

完璧主義を貫いていくうえで、仕事の細部までに注意を払うことの大切さを稲盛和夫は述べる。毎日の実験が終わるたびに、使った器具をきれいに洗浄することは、実験に不純物が混入しないために極めて大切な作業であり、決して雑用ではないということである。洗浄という単純な仕事でも優れた製品を作っていくには不可欠なことで、その地味な仕事を継続する力は大切なこととしている。「仕事は、日々、継続してこそ進歩があります。洗浄といった地味な仕事を、日々続けていく中でこそ、確かな技術と経験が蓄積されていきます。そのような地味な努力を厭わず、「継続する力」がない限り、優れたものづくり、自他ともに満足するような仕事は不可能と言っていいでしょう」。⁽³²⁾

単純で地味な洗浄という仕事も確かな技術と経験の一環であり、優れた製品を作り出すのには、それぞれの仕事の過程で完璧主義を貫き、全体としての作業の協働関係によって成し遂げられていくことなのである。

完璧主義を貫いていくうえで稲盛和夫は、現場に、人間の繊細な感度を研ぎ澄ますことを注意している。ベアリングの玉一つ掛けているなどの異常を見つけるのに、音を見分ける感度が必要になってくる。整理整頓も感度を磨く問題としてとらえる。⁽³³⁾

(2) 継続は力なりという学生の意見

稲盛和夫の働き方論で継続は力なりについての受講学生はどう反応したのか。継続は力なりという学生の意見は次の通りである。

「徹底して継続するということは理解できるが、わたしは継続することは苦手である。いつも挫折してしまう。継続は力なりということは正論であるが、誰にでもできることではない。継続をできる力をもっている人間と、継続する力を持たない人間とがいるはず。持たない人間への救済は可能でしょうか」。

学生は継続するは大きな力になっていくことは理解できるが、なかなか継続することは難しいと述べる。いつも挫折してしまうということである。むしろ、継続することは、誘惑に打ち勝つことであると。誘惑でもっとも怖いのは、情報過多であると。

「継続する力を全くもたない自分ということはどう考えるのか。情報のなかでの誘惑で継続の力をどうするか。難しい問題である」。「継続する力は強い意志が必要である。継続するだけでは駄目で、明確な想像が大事である。具体的な目標をもって生きていくことが必要性だと思う」。「高い目標をもつことの大切さ、就きたい仕事をやることによって、高い目標をもって続けられるのではないか。それがなければ難しい」。「継続は力なりということで、学びがなければ継続の力はない。失敗は成功のもととは学びということの大切は理解できる」。

若い学生にとっては、自分の人生をみつめていくうえで自分は社会との関係で何をしたらよいのであろうか。自分の特性はなんであるのか、どんな仕事にむいているのであろうかと迷うものである。迷うことも若者らしさである。大学で様々なことを学び自分自身をじっくりみつめることができるのは大切なことである。迷うことが迷路に入ってしまうという学生の意見もある。

「人は常に人生で迷うものである。真剣に取り組んでいけば迷いも大きくなる。根本的な迷路に入っていく」。迷路に入っていくと継続することは難しくなるというのである。学生の迷いを尊重して、どのように学生自身の進路、職業選択のための材料を提供していかは大学にとっての大きな使命である。学問を教えることによって、学生自身が進路選択に大いに役にたち、社会にでていくうえでの人間性、人間力を身につけていくことは極めて大切なことである。人間力ということで継続する力は大きな課題である。継続する力は、自分の課題について興味関心をもって、探求していける力である。疑問をもつことは新たな発見の喜びであり、疑問をもつことは創造していける出発である。

日本の学校教育では継続する力を教えていないのではないか。どうしたら継続力をついていけるのであろうか。子どもや青年自身が自らの興味関心をもって課題に対して解決していける喜びを味わっていく場が教育的に必要である。どのような小さなことでも課題をもって解決していく姿勢が問われているのである。教育学の発達理論では、課題解決していけるように、自分を磨いていけるように、継続する力は大切な課題である。

(3) 創造的に働くことと専門性

稲盛和夫は、あえて人が通らない道を歩いてきたと次のように語る。「たしかに、私自身がたどってきた人生を振り返るとき、誰でも知っているような「通り慣れた道」を歩いてきたことはなかったように思います。昨日通った同じ道を今日も通ること、また他の人がすでに通っている道を歩むことが性に合わず、つねに誰も通ったことがないような、新しい道をあえて選んで、今日まで歩き続けてきました」。⁽³⁴⁾

毎日毎日少しでも創造的な仕事をするを心がけていくことを稲盛和夫は力説する。

日々の仕事の積み重ねで一日の仕事はわずかでも積み重ねによって力が大きくなっていく。掃除を例にどんなに小さな仕事でも積極的に問題意識を持って現状に工夫、改良を加えていけば素晴らしい掃除のプロになり、職場の仲間から高く評価され、建物全体の掃除を責任をもって任せられるということである。「たかが掃除などと言って、創意工夫を怠り、漫然とただ続けているような人は、なんの進歩も発展もなく、一年後も相変わらずおなじような毎日をだらだらと続けているに違いありません。これは掃除に限ったことではありません。仕事や人生も全く同じことです」。(35)

ところで、素人の力は自由な発想ができるということを稲盛和夫は述べる。専門家は既存の狭い価値体系に縛られて自由になれない。創造には自由の発想が不可欠であるが、特定の狭い専門的な価値観に縛られていては、新しい発想に踏み切れない。任天堂、オムロン、村田製作所などは、素人性という従前の価値観に拘束されない自由な発想があったからこそ、成功したのであると。創造というものは従前の学問的業績に縛られない価値観が必要であり、自由な発想のもてる素人的な挑戦が必要であると。自由な発想と強烈な願望が大きな創造力に繋がっていく。「創造というものは、「素人」がするもので、「専門家」がするものでないことを。新しいことができるのは、何ものにもとらわれない、冒険心の強い「素人」であり、その分野で経験を重ね、多くの前例や常識に備えた専門家ではない」。(36)

新しい計画は必ず成就（じょうじゅ）させる。純粹で大義名分のある目標をかかげる。動機が善なるか。ただひたむきに思い続けることで大きな力を発揮できるのであると稲盛和夫は述べる。「人間の「思いは」には、ものごとを成就させる力があるということ。とくにその「思い」が気高く美しく純粹で一筋なものであるなら、最大のパワーを発揮して、困難と思われる計画や目標も、必ず実現させていくということでした」。(37)

新しいことを始めて、それを成功させるには、樂觀的に構想し、悲觀的に計画し、樂觀的に実行するというのが稲盛和夫の実践的な哲学である。稲盛和夫は、あえてあたらしい事業をすすめるにあたって「おっちょこちょいな人間」を起用する。頭がいい人間は悲觀論者が多い。構想を計画に移す段階では副官的に慎重で熟慮型、あらゆるリスクを想定し、慎重かつ細心の注意の行動計画を配置するとしている。(38)

ところで、イノベーションに至る確かな地図は、専門的知識や蓄積された技術だけではなく、仕事に対する強い思いであると。「技術開発の分野において、革新的な発展を果たしていくには、専門的知識や蓄積された技術だけではなく、仕事に対する強い思いがなければなりません。とくに未知の分野を切り開いていくには、「なんとしても、このようなものをつくりたい」といった。強烈な思いが絶対に必要となるのです。そのような強い思いがあるからこそ、未知の領域で遭遇する、いかなる困難に直面しようとも、それを克服して、仕事を進めていくことができ、その結果として、常識を越えた、画期的なイノベーションを成し遂げることができるのです」。(39)

イノベーションを成し遂げるうえでも正しい考え方は、極めて重要であるということも稲盛和夫の見方である。人生・仕事の結果＝考え方＊熱意＊能力という計算をみる必要があるが、最も大切なことは、人間として正しい考え方を持つということであると稲盛和夫は強調するのである。

稲盛和夫は、現代における物づくりにおいて、太陽の恵みとして、新たなエネルギー開

発にソーラーシステムの役割を強調する。ファインセラミックにしても従前の金属の世界から粘土を高度に精選して、精密に調整して、十分に制御されて高熱処理加工した工業製品ということである。ファインセラミックは人間の生活に応用した焼き物の歴史で画期的な発展であるが、人間と自然界との関係で、自然を循環させ、どう人間の生活と調和していく技術開発をしていくか。技術開発のあり方を人類史的な側面から提起している。

「エジプト文明をはじめ、古代の人類はみな太陽信仰みたいなものを持っていた。それはとりもなおさず自然に対する畏敬の念であり、人類は自然の恩恵があつて初めて生きていけるという明確な思想を持っていた。ところが近代になって、人間はあふれるような好奇心をもとに英知を活かし、科学技術を進歩させてきました。その近代文明の発展は、自然ではなく人間主体で、自然とは人間がその英知のままに、思いのままに利用するものと捉えられてきました。そのために自然を破壊し、変えていくのも厭わない。そうやって高度な科学技術に支えられた近代文明をつくりあげてきたのです。……たしかに人類は立派な科学技術を育んできましたが、それが傲慢を生み、いま人類の暴走はますます加速度が増している。古代に帰れとはいいませんが、やはり太陽の恵みに感謝し、太陽というものに敬虔な信仰心を持っていた古代エジプト人たちのような思想に回帰する。つまり、傲慢になった人類が、あらためて自然に対し、畏敬の念をもって接する。そういう哲学に立ち返る必要があるように思います」。⁽⁴⁰⁾ 稲盛和夫は、自然に対し、畏敬の念をもって科学・技術を発展させる意識を強調しているのである。

吉羽和夫は、自然味の職人たちとして、砂糖・塩・醤油を研究してきた。彼は、物づくりにおける人間と自然の調和の関係を新たな生産力段階で探し求める課題があるとして、次のように述べている。「長い年月の中で受け継がれてきた物づくりの歴史は、つくりの手法を少しづつ変えてきた歴史でもあるが、そこには自然を相手にするつくり手という枠があった。いうなれば、自然と人間の手によるつくりの歴史とみることができる。だが今日の生活にある物づくりは、自然と人間の手からどう離れ無縁になれるかが、つくりの基本指標になっている。そこを技術革新の成果として受けとめ、これまでになかった変革期に生活が入っている。結果としては、生活材が豊富で便利な生活をつくりあげ、今日の、ある意味では豊かな生活を生み出したともみられる。しかしその一方には、これまでに経験したことのない数多い軋みや歪みが、生活の各面にわたって広く露呈し浸透してもいる。そこには、今日の量産醤油で代表されるような、自然と離れて10数倍の生産性をもつ物づくりに、どう生活が適応するのかにとまどいのあることが、一つのそれも大きな原因にあると思われる。この新たな対応を学びとらねばならないが、そのよりどころはどうみても明日からではない、昨日までの物づくりとともにある生活でしかない。そこで必要となることに、戻れない昨日を懐古するのは違う。今日からのためにこれまでから継承すべきものを、探し求め生活に定着させることである」。⁽⁴¹⁾

自然味の職人の技術は、日本の伝統的なものづくりの原点でもある。そこでは、自然と人間の循環的なものづくりの歴史があるからである。ものづくりは自然循環からはなれていくものではないということである。これは、ものづくりにおける環境保全、自然循環思想の原点でもある。ものづくりの技術革新が自然から離れたことによって、環境問題をつくりだしたのである。ものづくりのために積極的に技術革新をして、人々の生活を豊かにすることを追い求めることは大切なことである。そのためには、単に古い伝統的な技能、

技術を継承するだけではないことはいうまでもない。

自然循環的な伝統的なものづくりの思想を継承しながら、新たに積極的に生活を豊かにしていく技術革新が求められていることを決して否定してはならないのである。ここには、人類を救う技術革新の哲学があるのである。近代化のなかで大量生産と大量消費の社会が生まれ、環境問題が人々の生活を脅かしていることを決して見落してはならない。物質的豊かさと自然循環型の社会は矛盾するかのようにみえているが、それを統一していく技術革新、ものづくりの創造が求められているのである。

(4) 創造的に働くことの学生の反応

稲盛和夫の創造的に働くことへの受講学生の反応はどうであったのか。受講学生は、公務員志望の多い。この傾向のなかで、組織のなかで、言われたことを確実に実行することが大切であると、次のとおり述べる。

「公務員では創造的に働くことは難しい。公務員は安定しているので、自分のまわりでは、希望が多い。組織のなかでは言われたことをするのが先決である。裁判官など創造的に働かれたら困ると思う。創造的に働くことはまわりに迷惑をかける。創造的に働けるのは、組織のリーダーである。仕事は言われたことをやって成り立つと思う。創意工夫をすることで効率的になる」。「わたしは言われたことしかしたくない。いわれてもないことをして、失敗してしまったらこわい。組織にいて型破りなことをすればかえって迷惑になる。しかし、成功した人は型破りの創造的なことをしている。みんなが型破りな仕事をしては組織はなりたない。創造的な人は1割程度でいいはず」。

このように公務員になって、創造的に働くことは、かえって問題になり、仕事が務まらないという認識である。創造的に働くことは、かえってまわりに迷惑をかけるという認識の学生が多い。また、そのようになるような教育を受けてきた。創造的に働くことはごく一部の人であり、みんなが創造的に働いたら困ってしまうというのである。

仕事は与えられたことを確実に行うことが必要である。自分としては、与えられたことを確実にこなすという。「与えられたことを確実にこなす仕事大切です。若いうちは、しっかりノルマをこなし、その基礎力を身につけてから創造的に働く段階に入っていくのだと思います。自ら創造的に働くというのは、組織の上の人だけに限定されているものです」。創造的に働くことは若者に与えられていないという。創造的に働くのは組織の上にたつ人のことで、若者には関係のない世界であると。むしろ、創造的に若者が働くことはかえって問題が多いという認識である。「若者に自分勝手な創造的な働きは問題だ。良いアイデアは、周囲の賛成を得て実行すべきだ。創造的にはワンマンプレイと同じ意味では」。創造的に働くことはワンマンプレイで自分勝手の行為になり、まわりに迷惑をかけてしまうというのである。若者にとってはまわりの賛成を得て行動することが大切であるとしている。

しかし、学生のなかでも言われたことだけをする仕事ではおもしろくないという意見もある。「言われたことだけをやる仕事は面白みがない。ずっとやり続けていて、何のため働いているのであろうかという疑問をもっていくのは、現代社会の職場の問題ではないか」。ずっとやり続ける仕事はおもしろみがあることが大切であり、それが実現できていないのは、むしろ職場や社会の問題であると。働くことは創造することの要素が大切であるという見方に考えさせられたという学生もいる。「働くうえで創造することは、大事なことであ

る。新しいアイデアを必要とする仕事がほしい。稲盛さんの働き方で唯一賛成できるのは、創造的に働くということである。「理想として稲盛さんの言葉の創造的に働くということは素晴らしいことだと考える。新しいことを次々と生み出し、現実化させ、人の役に立つということはすごいやりがいを感じるだろう。しかし、実際問題として組織の一員である場合、創造的に働くことはかえって問題になるだろう。上司は与えたことを確実にこなすことを求めているのに、それを創造的な仕事として遂行するのは、上司にとってみればよいことにならない。理想と現実にはギャップがあるのではないか」。稲盛さんは働くことは創造することが必要であるというのが現実は、むしろ組織の一員であることが強調され、創造的な働きは否定される場面が多いのではないかという学生の思いである。

言われたことをしているだけでは人間的労働ではない、ロボットであるという意見を述べる学生もいる。「言われたことをただやっているのであれば、それは人間のロボットだ。人間は考える力があり、創造する力をもっているのが本質で、創造的に働くことは、より人間的な行為である。組織の一員であるということで創造的に仕事をするのが問題になることはない。組織はチームワークであり、事前に全員の目標や気持ちをひとつにしておけば創造的に働くことは問題にならない」。組織の一員であることと、創造的に働くことを対立してみることは誤りであり、むしろ、事前に相談して、創造的な仕事を組織としてとりくむべきことも可能であるという意見である。公務員である自分の親をみていて、言われたことをしているのが公務員ではないという学生の意見もある。

「公務員などの職業は言われたことをするだけではない。私の父は自分の与えられた公務員としての仕事以外にでも実際にやっている。夜遅くまでいろいろと国のあり方や地域のことなど、家でも深夜まで考えている」。公務員として仕事をするのは、国や地方自治体の果たす役割をみつめることが必要であると。創造的に働くことが、公務員の仕事であると。

将来教師を志望している学生は、与えられたことを確実にすることも必要であるが、子どもが楽しかった思い出になるような教育実践を創造することが大切としている。「与えられたことを確実にやることも大切だが、わたしは将来教師になったとき、子どもたちがいつまでも覚えていけるような、あのときは楽しかった、辛かった、一致団結したなどいつまでも頭のなかにのこっているような創造的な教育実践をしたい」。「言われたとおり仕事だけでは人間はやる気を失っていくのは当然である。自分の創造性をいれて仕事をすべきである。創造的に働くことでよりよい仕事を行うことができるのではないか」。

創造的に働くことは会社を起こしたり、新しい仕事をつくりだしていくことで必要なことであるが、多くの仕事は新しい仕事ではない。企業が成長することは創造するよりも組織が団結することである。創造ということは、学生にとって、個々が自由にバラバラになるという感覚である。創造ということは組織の団結を乱すという。今までの受けてきた、学校教育や社会的なことを含めての教育からの認識である。

「創造的に働くことは私はあまりよくないと考える。自分がこんな会社を建てたいと思って会社を設立したとしても成功するのは氷山の一角でしかない。わたしはそのようなリスクを負うよりは仕事を確実にこなしていくほうが賢明だと思う。また、企業に入社すれば、組織の一員となるので、組織を乱すようなことはしてはならない。その状況をつくってしまえば企業は成長しない。成長するためには、組織が団結する必要がある」。創造的に

働くことは理想であり、現実ではないと。マニュアルとおりにやれば安全で楽しいという認識の学生もいる。

「創造的に働くということは理想であり難しいことだと思う。言われたことだけをやる。マニュアル通りにノルマをこなす。そうすれば楽で、楽しいと思う。風当たりもよいし、何の問題もなく一生を終わると思う。しかし、本気でそれでいいのか。自分に何が残るのか。たしかに創造的に働くのは理想だ。人は理想をもつ、夢をもつ。このことが目的をもってこそ、豊かに生きることができるのである。このための仕事が必要なのではないか」。

現実には学生は創造的に働くことに対して否定的な意見も多かったが、しかし、組織のなかで言われたことを確実にすることに集中することに、すべてわりきって肯定しているのではなく、創造的に働くことについて苦悩して将来をみつめていることが実態なのである。学生の意見を表面だけをみて、学生が将来について働くことに夢をもっていることを引き出していく努力が必要ではないか。職場のなかでも組織と創造的に働くことを真剣にみつめ、職場でのイノベーションを若者を含めて積極的に推進することが求められている。若い人が仕事に慣れていく、仕事を覚えていくということと、組織のなかで働くこと、仕事を協働していくことは極めて大切なことであるが、そのことと同時に創造的に働くことをどう統一していくかということは大きな課題である。

まとめ

本論は、青年の自立と労働という問題を稲盛和夫の働き方論を中心にして、考察した。稲盛和夫の働き方論を普遍的にとらえるために、労働社会学者の尾高邦雄の理論を紹介した。また、猿が人間になるについての労働の役割として、エンゲルスの見方や霊長類のチンパンジーなどにも互酬性を守らない場合には、罰の萌芽がみられることなどサル学を研究している西田利貞の研究成果を取り入れて、青年の自立と労働の問題を人類史的視点からとらえた。

また、職人労働など手作りの日本的文化や日本的勤労観なども紹介しながら、近代の大量生産や効率主義的な競争による生産労働だけではなく、人類的視点からの青年の自立と労働を考察した。この視点にたって、稲盛和夫の働き方論を位置づけたのである。

稲盛和夫は、現代青年の一部のなかにある労働を重視しない考えに嘆いている。それは、働くこと自身を苦役ととらえ、できれば、プライベートな時間を大切にして自分の趣味に没頭して生きたいという見方である。つまり、働くことの根源な意味が若者のなかから失われている傾向があると述べた。

稲盛和夫は何のために働くのかという答えに、本当に価値ある人生を送るために、心を高めることに働くことであるということを強調した。働くことは、あらゆる試練を克服し、人生を好転できる万病に効く薬だという。人間は生活の糧を得るために働くだけではなく、自らの心を高めるために働くということが稲盛和夫の労働観であった。

青年たちのニートやフリーターがあたりまえのように若者のなかで語られ、学生たちもフリーターを自分探しの時期であると肯定にとらえる傾向がある。これらの問題は、現代社会の問題として捉えていく必要があった。

現代社会は、分業化と仕事の個別化が進んでいる。仕事は個別化し、競争主義や能力主義が横行してしている。また、不安定雇用などの増大もある。このような状況で相互に作業分担して連帯していく意識が希薄になっている。まさに、仕事をとおしての連帯感が弱くなっている。そして、価値の多様性として、真理の探求や幸福になるための条件として、広い意味で働くこと、人間のもっている互酬性について考える機会が薄くなった。本論では稲盛和夫の働き方論を日本の伝統的な労働観思想とも関連させた。また、人類史的視点から労働の意味を捉えてみた。さらに、日本人の職業観の類型を尾高邦雄の職業社会学論からさぐってみた。

尾高邦雄は、3つのタイプの職業観をみる。第1のタイプを利己的な立身出世主義の利己本意的職業観、第2のタイプは、封建的職業道徳と結びついた全体奉仕的職業観、第3のタイプは、外部から強制されたものではなく、仕事そのものが要求する純技術的に完成度や創造性を自らもつ奉仕的な職業観とがある。かれが、注目する職業観は第3のタイプである。仕事を自ら主体的に捉えて、喜びをもって完成度や創造性ということに奉仕していく職業観である。この第3の職業観は、自己実現や人間形成に通じる精進の場をあたえていくものである。この3つのタイプの職業観をおさえながら稲盛和夫の働き方論を本論では位置づけた。

学生にとって理解できない世界は、稲盛和夫の人生体験で、不本意な就職のなかで、仕事を好きになるということであった。職業選択は、好きな仕事を選ぶことになる。その実現がないなかでは、フリーターを選ぶ。また、自分が何の仕事をしたかわからないときは、フリーターをしながら自分探しをすると考える。したがって、フリーターは、自己成長のひとつの過程である。好きな仕事を選ぶことの絶対的条件や、自分探しということが、学生のフリーター意識肯定の意見であった。現実に関与に与えられた範囲や、可能性のなかから自己の適性を発見して、仕事を好きになっていくことを見いだそうとすることは少ないのであった。

ニートやフリーターの増大の問題を1990年代以降の雇用情勢のなかでみていくことが必要であった。つまり、不安定雇用が新規の学卒者のなかにふりかかるようになっていくからである。不本意な就職ということが、青年の意識の問題ばかりではなく、青年自身の雇用条件にも絡んでいた。しかし、本論では、その現実的な青年をとりまく雇用情勢を踏まえたうえで、あえて青年自身の職業意識と人間形成の意味を強調したのである。自分を人間的に高めていくのは、仕事をとおしてであるという考えを強調したためであった。労働疎外の状況ということを決して無視するわけではないが、労働への喜びを自ら切り開いていくことを大切にするためであった。稲盛和夫が問題提起する創造的に働くということとは、青年の自立と労働ということにとって大きな課題であったが、現代のなかで学生にとって、創造的に働くことを理解していくことに、組織の大規模、与えられたことを確実にやるように教育されてきたこと、労働疎外状況の報道などから大きな壁をもっていることが学生の意識から明らかになった。

注

- (1) エンゲルス「猿が人間になるについての労働の役割」大月書店、11頁
- (2) エンゲルス前掲書、12頁～13頁

- (3) 西田利貞「人間性はどこから来たかーサル学からのアプローチ」京都大学学術出版、101頁
- (4) 稲盛和夫「働き方」12頁
- (5) 前掲書、23頁
- (6) 前掲書、25頁
- (7) 石田先生語録、日本の名著「富永仲基・石田梅岩」中央公論社、361頁
- (8) 「二宮翁夜話」「日本の名著シリーズ・二宮尊徳」中央公論社、209頁
- (9) 尾高邦雄選集第二巻、「仕事への奉仕」夢窓庵社、12頁～17頁
- (10) 前掲書、27頁
- (11) 前掲書、54頁
- (12) 前掲書、144頁～156頁参照
- (13) 前掲書、242頁～253頁、256頁～257頁参照
- (14) 前掲書、258頁～261頁
- (15) 谷内篤博「大学生の職業意識とキャリア教育」勁草書房、22頁～39頁参照
- (16) 「若者はなぜ3年でやめるのか一年功序列が奪う日本の未来」、光文社新書、212頁～213頁参照
- (17) 小杉礼子「若者にとっての働くということ」小杉礼子編「若者の働きかた」ミネルバ書房、2頁～3頁
- (18) 本田由紀「専門高校生の職業への移行」小杉礼子編「若者の働きかた」ミネルバ書房、71頁
- (19) 新渡戸稲造「修養論」タチバナ書房、75頁
- (20) 前掲書、75頁
- (21) 前掲書、76頁参照
- (22) 新渡戸稲造、前掲書、77頁～83頁参照
- (23) 立川昭二「からくり」法政大学出版局、277頁～278頁
- (24) 前掲書、289頁～290頁
- (25) 鈴木章生監修「江戸の職人ーその「技」と「粋」な暮らし」青春出版、57頁～58頁
- (26) 稲盛和夫「働き方」三笠書房、85頁
- (27) 前掲書、「働き方」98頁～99頁
- (28) 前掲書103頁～108頁参照
- (29) 前掲書、115頁
- (30) 前掲書、127頁～130頁参照
- (31) 前掲書、134頁～135頁
- (32) 前掲書、143頁
- (33) 前掲書、151～154頁参照
- (34) 前掲書、158頁～159頁
- (35) 前掲書、162頁
- (36) 前掲書、166頁
- (37) 前掲書、168頁
- (38) 前掲書、172頁～174頁参照
- (39) 前掲書、175頁
- (40) 梅原猛・稲盛和夫「人類を救う哲学」PHP、25頁～26頁
- (41) 吉羽和夫「自然味の職人たち」新日本新書、178頁～179頁