

## 若者の就労からみる社会への参加プロセス

山下 里加

### 一、序論

本研究は、他都市から過疎地域に移動してきた若者にインタビュー調査を行い、若者世代の仕事と移動に関する意識や価値観を明らかにすることを目的とする。

研究動機は二つある。日本では、地方において少子高齢化、過疎化が進む一方で、若者世代が都会から過疎地域へ移り住む事例も増えてきている。地方自治体が地域おこし協力隊などで「移住者の仕事」を創出して若い移住者の受け皿となる場合もあれば、二〇〇〇年以降に急増した地域型芸術祭、地域型アートプロジェクトなども地方に移動する若者の就労の場となっている。また、地方では、近年、アートの要素を備えたカフェやゲストハウスが増えており、これらも若者の就労の場として機能している<sup>(1)</sup>。芸術大学に勤務する筆者も、教え子たちをこうした職場に送り出してきた。動機の一つ目は、こうした地域型芸術祭や地域アートプロジェクトを地域活性やアート批評の領域ではなく、若者目線からの「就労の場」として捉えることである。

二つ目の動機は、大学教育におけるキャリア教育・キャリア指導と就労後の経験が若者にどのように作用しているかを知ることである。今日の大学において、学生の卒業後の進路指導、就活指導は教員の業務として大きな割合を占める。筆者もまた専門外ながら、いわゆる「キャリア授業」を担当している。そこには、キャリア授業および就職活動に大きな抵抗感を持ち、非常に長く苦しむ一部の学生たちがいる。この苦痛を抱える学生は毎年一定数おり、もはや個人の性質とは言えない状況である。また、就職して二～三年で離職したと報告にくる卒業生も多い。厚生労働省の統計でも、大学の新規学校卒業就職者は三年で三割前後が離職していることが報告されている<sup>(2)</sup>。

日本型終身雇用が崩れた現在、転職に対する心理的ハードルは下がっているが、離職後の選択として「経験・学び・実績がある仕事」、あるいは「住み慣れた・愛着がある・人間関係がある地域」から切り離された、不連続の仕事や地

域をあえて選び、移動していく者も多い。こうした一見、不可思議にも思える若者の「就労」と「移動」に関する意識や価値観に、就労以前のキャリア教育が影響しているのか。また、就労後に若者の意識や価値観は更新されるのか。本研究は、つかみどころのなかった若者の就労に関する意識を、彼ら自身の語りから実体化する試みである。

研究手法としては、香川県小豆郡土庄町豊島で就労経験のある二〇代後半から三〇代前半の若者を中心に、二〇一九年と二〇二一年にインタビュー調査を行った。豊島は、①過疎地域ながら二〇一〇年に始まった瀬戸内国際芸術祭の主要会場の一つであり、近年、移住者が増えている。②芸術祭の会期中以外にもゲストハウスや文化施設が営業・開館しており、新規学校卒業者の就労の受け皿がある。③筆者が二〇一九年以前から香川大学との共同研究に参加しており、人的ネットワークを得ていたことなどから、本研究のフィールドとして適当であると判断した。二〇一九年のインタビューでは、豊島で働く一二名に対面、個別で一時間程度の聞き取り調査を行い、二〇二一年は、前回の対象者のうち五名にオンライン（二名のみ対面）で、同じく個別で一時間程度のインタビュー調査を行った。後者の分析には、木下康仁のMGLTA（修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ）を用いた。

尚、本研究は、原直行（香川大学経済学部教授）、山本暁美（東京大学大学院学際情報学府博士後期課程）とともに科学研究費基盤研究(C)を受けて研究調査した「地域芸術祭による瀬戸内島しょ部の社会構造と『まなざし』の変化」の一部として行ったものである。

### 二、本研究の領域と先行研究

本研究は、三つの領域にまたがっている。

筆者が最も重視しているのは、若者の就労意識と、教育から仕事への移行の領域である。加えて次の二つの領域を横断するものである。

一つは、アート業界での労働問題である。地域型芸術祭や地域アートプロジェクトなどの文化施設以外でのアート活動が盛んになるにつれ、現場を担うスタッフの「長時間労働、働き方と就労形態の不一致、低賃金、雇用保障・社会補償の不在」「自発性」「やりがい」を盾にした低賃金・無償労働の圧<sup>(3)</sup>が、共立女子大学文学部教授の吉澤弥生によって指摘されている<sup>(3)</sup>。もう一つは、地方移

住の領域である。明治大学地域ガバナンス論研究室の小田切徳美は、「田園回帰」という言葉を用いて地方移住が増えていること、特に近年では、二〇〇三〇代の移住者が目立っていること、移住者の職業として、従来の専門的農業就業を目指すのではなく、農業を含めたいわゆる「半農半X型」が多数になってきていると述べている<sup>(4)</sup>。また、香川大学経済学部原直行が指導した張馨語の論文「瀬戸内海島嶼部のライフスタイル移住者の移住動機・居住継続意向に関する研究」香川県小豆郡土庄町を事例として<sup>(5)</sup>では、生活の質などを求めて行われる「ライフスタイル移住」に注目し、比較的若い世代は「自己探し派」が多く、自分の趣味と相性に照らして地域を選ぶ傾向があるとしている。また、「自己探し派」は居住継続意向が低いことも指摘している<sup>(5)</sup>。

では、若者の就労意識と、教育から仕事への移行の領域について、「キャリア教育」を基軸に検討を行う。東京大学大学院教育学研究科の本田由紀は、新卒一括採用から終身雇用を保証する日本型雇用と、それを支えてきた「戦後日本型循環モデル」が既に空洞化していることを前提に、二〇〇〇年以降の若者の就労について鋭い議論をおこなっている。「戦後日本型循環モデル」とは、家庭から教育機関へ、そして企業へと子どもを受け渡していく循環構造で、「職業人」としてはきわめて未熟な状態の新規卒業者が、教育機関と企業との間で受け渡され、彼らの育成については企業が責任を持つというしくみ<sup>(6)</sup>であり、これを本田は「赤ちゃん受け渡しモデル」と痛烈に批判している<sup>(6)</sup>。

これら戦後日本経済を支えてきた仕組みの崩壊に対処するよう導入された施策・理念が「キャリア教育」である。

「キャリア教育」という文言が初めて文部科学行政関連の審議会報告等で使用されたのは、一九九九年一二月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」である。その後、いくつかの変遷を経て、二〇〇〇年後半には、「要するに、政策的意義における「キャリア教育」の中核にあるのは「勤労観・職業観」つまり職業意識の形成」として定着した。さらに、二〇〇二年一月に国立教育政策研究所生徒指導研究センターが発表した「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み」例<sup>(7)</sup>では、「キャリア発達に関わる能力」として、「人間関係形成能力」「情報活用能力」「意思決定能力」「将来設計能力」の四つが挙げられている<sup>(7)</sup>。つまり、「キャリア教育」とは、職業意識を育て、働くことを通して社会参加に至る能力を育てるという、かなり広い意

味を持っている。

だが、実際の学校で行われている「キャリア教育」は、ごく狭いものとして使われている。法政大学キャリアデザイン学部キャリアデザイン学科教授の児美川孝一郎は、「キャリア教育のウソ」において、キャリア教育の「原点は、子どもの成長・発達に資するという学校教育の本来の役割に根ざしている。」としつつ、「これよりほかに狭い範囲の教育活動や学習のみを指して、それを「キャリア教育」であるとする」狭すぎる「理解がまかり通っているのである。」とし、それらを「俗流キャリア教育」と揶揄している<sup>(8)</sup>。

児美川のいう「俗流キャリア教育」には、①「自己理解」系、②「職業理解」系、③「キャリアプラン」系の三つのジャンルがあるとしている。これらは、筆者の勤務する大学においても「キャリア教育」の名称で行われているものと合致し、多くの大学でも行われている。筆者の解釈では、①は、自己の能力や適性、志望について考えることで、学生は「自己分析」「過去の活動をまとめたポートフォリオの作成」「ガクチカ（学生時代に力を入れたこと）や自己PRなどの文章作成」をするように促される。②は、企業インターンおよび企業研究である。③は、一〇年後を考えるとといった将来設計もあれば内定に至るまでの就活スケジュールの把握・作成も含まれるだろう。

このうち、学生たちが最も苦しみ、足掻くのが①「自己理解」系である。これができれば「やりたいこと」が見つかり、②「職業理解」系に進むことができるはずなのだが、「自己分析が苦痛だ」「やりたいことがみつからない」といった理由で、自らを無力なものとみなして長く苦しむ者が、多々現れる。学業成績にはさほど関係がなくこうした学生が現れることから、キャリア教育によって「自己の価値」と「やりたいこと（仕事）」が強く結びつけられるために起こる現象だと思われる。

児美川は、そもそも子どもや若者は「絶対的な意味で、職業（仕事）をよく知らない」と語り、キャリア教育に促された「やりたいこと」の探求重視の危うさについて、①日本の雇用慣行においては、そもそもジョブ（仕事）に応じた採用や育成がなされないことが多い。②「やりたいこと（仕事）」の見つけ方が、主観的な視点に偏ってしまう可能性がある。③「やりたいこと（仕事）」を、その実現可能性や社会的意味との関係で理解する視点が弱いように思われる。と指摘している<sup>(9)</sup>。さらに、児美川は、「正社員」モデルの限界<sup>(9)</sup>として、フリー

ターと正社員の生涯賃金を比較してみせるようなキャリア教育の手法を批判し、根拠のない「正社員モデル」への信仰から、教員や保護者が脱却すべきだと論じている<sup>(10)</sup>。

本田もまた、狭い意味での「キャリア教育」が若者を追い詰めていると指摘する。本田は、『教育の職業的意義―若者、学校、社会をつなぐ』の中で、「キャリア教育」の実態を高校での調査を元に左記のように記述する。

「キャリア教育」は「自分の将来や、やりたいことを考えて、自分で決めるべき」といった規範や圧力という形でもっとも浸透していることがうかがえる。「キャリア教育」という言葉を使うか否か、また具体的な活動や計画を実施するか否かとは別に、生徒が「勤労感・職業観」や「意思決定能力」「将来設計能力」を持たなければならない、という要求そのものは、学校や教師から生徒に対して確実に伝えられている。あるいは、そのような要求こそが、政策的に推進されてきた「キャリア教育」の本体だと考えるべきだろう。目標や活動が漠然としていながらも、「よきもの」として強力に推進されている「キャリア教育」は、そうした「漠然たるよきもの」を生徒個々人が自ら体現しなければならない、という圧力として、教育現場において実体化しているのである<sup>(11)</sup>。

さらに本田は、こうした要請のみを突きつける「キャリア教育」は、若者を混乱、困惑させ、「やりたいことがわからない」という不安と、やりたいことが見つかった者の場合は「それが実現できるかどうかわからない」という不安を高めていると述べる。つまり、キャリア教育を通して、若者たちは、社会の中で、仕事で自己実現しなければならないという「自己実現のプレッシャー」を強く受けているというのだ。この指摘は、筆者の大学におけるキャリア教育とそれを受けとる学生の反応に合致する。

こうした状況に対し、本田は、働く側が仕事の世界からの要請に応えるスキルや知識を身につける〈適応〉と、働かせる側の圧倒的に大きな力、理不尽な要求に対して法律や交渉などの適切な手段を通じて〈抵抗〉の両輪が必要だと主張する<sup>(12)</sup>。筆者も〈適応〉に関しては同意見であるが、〈抵抗〉に関しては年齢に関わらず日本でこれ入手することは非常に困難だと考える。若者たちは、

〈抵抗〉する術がないのだろうか。

次章からは、実際に就労する若者へのインタビュー調査を分析し、大学教育におけるキャリア教育・キャリア指導と就労後の経験が若者にどのように作用しているかを明らかにしていく。

### 三、二〇一九年のインタビュー調査の内容と分析

二〇一九年は、四月から九月にかけて香川県小豆郡土庄町豊島を筆者が訪問し、知人から紹介を得た十二人に個別に、対面でのインタビュー調査を行った。九人は豊島美術館などのアート施設の運営と三年ごとに開催される瀬戸内国際芸術祭に関与する団体の職員であり、うち二人が男性である。三人はゲストハウススタッフであり、全て女性である。年齢層は、二〇代前半が七人、二〇代後半が二人、三〇代前半が二人、四〇代が一人である。全員が四年制大学を卒業しており、専門領域は、経済学部・経営学部（二人）、建築・設計系（二人）、都市政策・文化政策（二人）、映像制作、アートマネジメント、文学、社会学、英語、看護などである。

雇用形態としては、ゲストハウススタッフの三人は全員が正規雇用であり、団体職員は四〇代の一人を除き、七人が契約社員であり、一人が契約社員を辞めた後に留学し、再度アルバイトとして採用された。契約社員が多いのは、インタビュー当時、この団体は新規採用では三年をめどとした有期の契約社員として採用し、その後に正規社員として登用する制度をとっていたからである（現在は新規採用から正規職員として採用）。

以下、十二名の語りを、「現職に就くまで」「雇用形態と移動」「定住と移動の分岐点に関する語り」の三つに分類し、記述する。

#### （一）現職に就くまで

##### 一 前職の語り

八人が新卒で豊島に就職し、四人が以前に他所で就労していた経験があった。前職は、ハウスメーカー、イベント会社、看護師、現職の契約社員である。現職の契約社員以外、前職は過酷な労働環境であったと語った。

「新卒で四年間働いていた場所が非常に過酷でした。辞めたいと思ってい



でも、上司や家族から『将来のためになるのに』と止められた。でも、この先の自分の経験になるからといって、いまを我慢し続けるのは嫌だと思つて」  
(三〇代、正規雇用、既卒)

「学生時代にメディアアートのゼミに入り、イベント企画や展示をしていました。それが面白くてイベント会社に入社したのですが、朝から夜十一時まで拘束されて。下請けの下請けの下請けのようなところだったので、上の言うことを聞くだけで。身体的なしんどさより精神的な方が大変で」  
(二〇代、正規雇用、既卒)

## 二 学校から社会への移行（就職活動）に関する語り

就職活動が大きな苦痛であったと語ったのは二人であった。就職活動に熱意がなかったり、さほど就活に悩まずに現職についた者もいた。

「就活をしたが、自分の価値観にあうところがない。社会不適業者かと思うぐらいに悩んだ。就活での自己分析「自分とは何か」がどうしても出来ず、四年の秋に東京の企業インターンに行ったが、残業が当たり前の会社で、帰って寝るだけ。私の「生きる場所」はここではないとふっきた。内定は二社からもらっていた。」  
(二〇代、正規雇用、新卒)

「就職氷河期の終わり、他のみんなは必死で就活していたが、私はどうしても性にあわなかった。何社か受けたけれど、面接でも見透かされる。「自分のやりたいことをしたい」ので就活はしていない。卒業後、1年間はバイトで過ごした。」  
(二〇代、有期雇用、既卒)

「この仕事に就く動機がなかったですね。大学の教員に言われて受けたただけで。」  
(二〇代、有期雇用、新卒)

## 三 「アートの仕事」に対する語り

就活において「アートの仕事」を優先したのは四人であった。多くは他の職種・企業と同等の目線の中で「アートの仕事」あるいは「アートのある島」を選択している。

「前職在職中に直島で安藤忠雄の建築に出会い、大きな衝撃を受けた。地

中美術館ができると聞き、仕事をやめて採用試験を受けた。」  
(四〇代、正規雇用、既卒)

「学生時代から知っていたが、美術館勤務、島での生活が不安だった。1年後に、やはりこの仕事（アート）しかない。」  
(二〇代、有期雇用、既卒)

「大学でアートプロデュースを学んだ。現職そのものより、アートに関わるコネクションを作れたかった。」  
(二〇代、有期雇用、新卒)

「新卒では一般企業に入ろうと思っていたが、やっぱり心の底ではアートの仕事をしたくて、面接でことごとく落ちた。面接では「あなたはアートの仕事をした方がいい」といわれた。現職の募集を知り、応募した。」  
(二〇代、有期雇用、新卒)

「学生時代に就活の中で初めて知った。」  
(二〇代、有期雇用、新卒)

「学生時代に初めての一人旅で直島へ。アートは知らなかった。島で、息ができる開放感を感じた。」  
(二〇代、正規雇用、新卒)

「教職を目指していたが実習で失望。就活はマガジンハウス、NHK、写真家アシスタント。現職はそのうちの一つ。」  
(二〇代前半、有期雇用、新卒)

「実家に近いことが何より優先。」  
(二〇代前半、有期雇用、新卒)

## 四 「現職に就くまで」のまとめ

この節では、現職に就くまでにどのような経験・価値観を身につけてきたのかを見ていく。

まず、前職があった者たちが語る「仕事の過酷さ」と「就活への抵抗」である。長時間労働に加えて、利益優先、男性優位の気風、自身の意見を聞き入れてもらえないなどが語られた。

現職に就く際に「アートの仕事」を優先した者は、わずかな差であるが年齢が高い傾向があり、現職に就くまでにアートとの決定的な出会いがあり、「アートの仕事」に深い思い入れがある。彼らは、吉澤のいう「芸術労働者」の性格と重なる者である。一方で、「アートは後付け」は、新規学校卒業者で働き始めて一、二年目の者が多く、「アートの仕事」は他の職種や職場と同等に見ている。つまり、「アートの仕事」は特別な技能や思い入れがある者が就く仕事ではなくなり、広く一般に開放されたと言える。同時に、「アートの仕事」とは言え、労働条件とやりがいとライフスタイルのバランスなどが他の職種と比較される

状況になっている。

## (二) 雇用形態と今後の移動

### 一 雇用形態に関する語り

前述のように、豊島の文化施設を運営する団体は、当時は新規雇用者は有期の契約社員として採用していた。八人の有期の契約職員のうち、七人が「有期雇用だから良い」と語った。

「正社員になって居続けるのはまだ早いのではないか。」

(二〇代、アルバイト、既卒)

「この三年間は旅の途中。」

(二〇代、有期雇用、新卒)

「三年間という契約は、自分で積極的に「辞める」という決断をしなくていい。」

(二〇代、有期雇用、新卒)

「三年の区切りがあるのがいい。実際に働いてみて、しんどければ区切りの時に辞めやすい。」

(二〇代、有期雇用、新卒)

「正社員になると辞めるタイミングを逃す。」

(二〇代前半、有期雇用)

### 二 今後の移動に関する語り

今後、現在の職場を辞め、他所に移動するつもりなのかを聞いたところ、「定住する／したい」は三人、「わからない／迷っている」二人であった。「移動する／移動するだろう」は、七人であり、うち一人は正規雇用であった。

#### 〈定住する／したいの語り〉

「仕事に満足している。やりがいを感じている。(正規雇用でも) 辞めようと思えばやめられる。「ちょっと長い旅にでている」気持ち。」

(四〇代、正規雇用、既卒)

「ここで結婚、出産した。自分としては意外であった。根づくことへの憧れとおそれがある。」

(三〇代、正規雇用、既卒)

「前職が過酷であり、ここより理想の場所は考えられない。」

(二〇代、正規雇用、既卒)

#### 〈移動する／移動するだろう〉

「この先のキャリアになるから、経験になるからといって、今の自分に無理強いをさせたくない。」

(二〇代、有期雇用、新卒)

「人生は有限だから、今の自分がしたいことをしてあげたい。今やりたいこと、興味のあることをやってもいい。」

(二〇代、正規雇用、新卒)

「正規雇用で企業で働く友人を羨ましいとは思わない。むしろ、自分を殺して(安定した) 仕事をするのは嫌だ。」

(二〇代、有期雇用、既卒)

「ピンとくる仕事があれば、移動する。」

(二〇代、有期雇用、新卒)

「島に住み続けることには責任がともなう。今はその責任をおえない。定住する方がリスクがある。もし将来的に子どもを持つとしたら海外にでる。日本で育てる気にならない。」

(二〇代、有期雇用、新卒)

「次は何をしているのだろう」と楽しみ。」

(二〇代、有期雇用、新卒)

「言語と移動手段が使えればどこにでもいける。生活できる。英語の勉強をしている。」

(二〇代、有期雇用、新卒)

### 三 「雇用形態と今後の移動」のまとめ

「雇用形態に関する語り」と、「今後の移動に関する語り」は、密接な関係にあると考えられる。「雇用形態に関する語り」で、「有期だから良い」という語りが大勢を占めたことは筆者には意外であった。就労条件の給与や福利厚生などの雇用条件にそれほど不満を抱く者はいなかった。三年ごとに開催される瀬戸内国際芸術祭では、総来場者数一〇〇万人以上、豊島だけでも約十五万人の来場者<sup>(13)</sup>があり、美術館を運営する団体もゲストハウスも大変な忙しさになるもののそれ自体は移動する大きな要因にはなっていなかった。大学のキャリア教育で若者たちは、有期雇用や契約社員は将来的に不利になると繰り返し言われ、正社員採用を目指すよう言われてきた。しかし、今回の調査からは、若者たちの「正社員になること」への強い〈抵抗〉が語られた。

「今後の移動に関する語り」では、十二人中七人が「移動する／移動するだろう」と語った。新卒で採用された有期の契約社員の場合、「迷っている」という発言はあったものの、全員が「移動する／移動するだろう」と語った。

### (三) 定住と移動の分岐点に関する語り

「定住する／したい」と「移動する／するだろう」の意向の差異をみるため、「生活（ライフ）に関わる語り」「地域コミュニティに関わる語り」「これからしたいことに関わる語り」を、「定住する／したい」「わからない／迷っている」「移動する／するだろう」の回答ごとに検討した。文字数の関係で抜粋とする。

「生活（ライフ）に関わる語り」では、島の生活を不自由に思う者はほぼゼロだった。比較的年齢が高い者は、就労前に買い物物の不便さ、遊び場がないといった不安を持っていた、親から心配されたと言語傾向があったが、実際の生活では通販の発達や高松市まで船で三〇分ほどで移動できることなどから、不便は感じていなかった。新卒の者は、親を含め最初から島での生活に不安を持っていない。また、「移動する／するだろう」と語る者は、「島での生活はとても贅沢。海で夕日を見たり、釣りに行って。お金かけずにここでしかできない体験をしている」「東京で働いている友人よりずっと健康的。やりたいことをやれている」「島は自然が豊か。一人になりたいときは海に行く」など、島で働くことの特別感を語っている。「定住する／したい」と語る者は、「東京にいますと、生活とのバランスがとれない」「移住者が開いたパンやお菓子の美味しい店があつて繁忙期でもそれを楽しみに乗り越えた。それ以前の島だったら移住はしていない」と、島での生活をより具体的に語る傾向があった。

「地域コミュニティに関わる語り」では、全員が職場のコミュニティに所属感を持っているが、地域コミュニティへの所属意識を持っている者は三人にとどまった。「移動する／するだろう」の回答者は、「仕事では観光客ばかりで、地元民との交流が少ない」「島の人たちとの関わりは自分でとらないと、なにもない」「島の一員という意識は一生持てない。歴史の重さを共有するには相当に長くすまない。帰化する感覚」など、地域や隣近所との関係は都会での生活とさほど変わらない様子であった。一方で「朝起きるとドアノブに野菜の袋がかかっていた」「お祭りや山の掃除に出る」「島の子どもの家庭教師をしている」といった地域住民と関わりがある者も「移動する／するだろう」「わからない／迷っている」と回答しており、定住／移動の意向にはさほど影響していないようだ。しかし、「定住する／したい」と回答した者は、「町内会にたまにでる。稲刈り、田植え、運動会。自分から行かないと交流はない」「パートナーが町会議員になった」「夏祭りでメディアアートの仕掛けをした。島の人たちが

協力、喜んでくれた」と、地域コミュニティに自ら積極的な関わりをしている。地域コミュニティに所属感があるから定住するのではなく、「定住する／するだろう」と言う意向を持った者が地域コミュニティに積極的に関わっているという状況が見えてきた。

「これからやりたいこと」の語りでは、「移動する／するだろう」と語る者は、「積むべきキャリアとは何かがわかった段階。ここを辞めても仕事はあると思っている。仕事よりも場所を選んでいく」「一過性のアートではなく、地域に根づいたアートに関わりたい。次はもっと小さな組織に」「教職をとつたので、教える仕事をしてみたい。もつとダイレクトに地域をよくすることに関わりたい。田舎に住みたい」と言つた「これからの仕事」を語る者が多いが、「旅に出ると決めている」「何をしたいの？」「これからどうしたいの？」とよく聞かれるが、それを決めなくてもいいのではないかと。「doing なにをするか」より、「being どうあるのか」を大切にしたい。being を選んでいけば、doing は自然に決まる」「親にここまで育ててくれた恩を返したい。生きている限り、親の希望に沿ってあげたい」という語りもあった。「これからの仕事」は、現職をベースとしているものの、より具体的に考えているのではなく、より抽象的に大きな枠組みで語る傾向がある。

### (四) 二〇一九年のインタビュー調査の総括

二〇一九年のインタビュー調査を経て、若者の「就労」と「移動」に対する意識や価値観には、「正社員になること」「一つの仕事、居住地に留まり、安定すること」への〈抵抗〉があることがわかった。

その理由の一つは、前職の語りにも現れた「過酷な労働環境」への警戒である。メディアや先輩から伝え聞く「ブラック企業」に使い潰されることへの自衛として「有期」を積極的に選び、「三年間のお試し期間」「嫌だったら辞められる」という語りになったと考えられる。ここでは、本田のいう「解雇、パワハラなどの不当な扱いに対する異議申し立て」という真正面からの〈抵抗〉ではなく、その場から「移動する」と言う波風が立たない手法で〈抵抗〉し、雇用関係において主導権を取ろうとしているとも言える。裏を返せば、転職が当たり前になった今でも、若者たちは「正社員になる」ことに大きな意味、価値を見ているとも言える。



「今後の移動に関する語り」と重ねてみていくと、また別の様相がみえてくる。「移動する／移動するだろう」という語りの中身は、「将来の保険のためではなく」今の自分を大事にしたい」である。特に、自分に対して「してあげたい」という言葉遣いをする者が複数いたことに注目した。この語りの中心は、「自分」を見守る『自分』であり、仕事や居住地はその周辺に置かれ、「なりたいた自分」を実現するためには取り替え可能な要素として扱われている。

以上から、一見つかみどころのない「正社員になること」「一つの仕事、居住地に留まり、安定すること」への〈抵抗〉のいくぶんかは、実際は学生時代に受けたキャリア教育に起因していると言えるだろう。キャリア教育が繰り返す「自分の将来や、やりたいことを考えて、自分で決めなさい」という要望に忠実であるためには、「(就いた仕事が)やりたいことと違った」時にスムーズに次に「移動」しなければいけない。そのためには、三年を区切りとした「有期の契約社員」を選択する方が合理的である。

さらに注視したいのが、本田が指摘した「社会の中で自己実現をしなくてはいけない」というプレッシャーが就労後も作用し続けている点だ。今回のインタビュー対象者は総じて真面目で、仕事熱心なタイプであるが、「仕事をしている」だけでは「なりたいた自分」になったとは言えないと考えている。一方で「これからやりたいことの語り」で現れたように、「なりたいた自分」は抽象的なイメージのままである。だからこそ、若者たちは「移動する」というカードを手放さず、ここではない、この仕事ではないへと「自己実現(自分のやりたいことをやる)」の可能性を追い続けようとしているのではないだろうか。

二〇一九年の調査の考察は以上である。この調査では、「アートの仕事」「地域コミュニティ」「生活(ライフスタイル)」は、彼らの就労における意識、価値観の中では重要度が低く、「自己実現のプレッシャー」が最も大きな要素となっていると結論づけた。

### 三、二〇二二年のインタビュー調査の内容と分析

二〇二二年は、二〇一九年に調査に協力してくれた若者のうち、五人(うち男性一人、女性四人)に再度オンライン(一人のみ対面)でインタビューを行った。この調査は、当初から計画したものではなく、二〇二〇年に始まった新型コロナウイルス感染症の流行により、京都から豊島に行くことが困難になり、新規の調

査対象者に接触することが出来なくなったこと、科研の報告が一年延長になったことにより、窮余の策としてすでに関係性を築いていた五人に協力を依頼したのである。

五人は、ほぼ同時期(二〇一六―二〇一八年)に新規学校卒業生として美術館などを運営する団体に有期の契約社員として就職し、この二年の間に雇用契約の検討時期を迎えていた。二〇一九年のインタビューでは、一部に「迷っている」という発言はあったものの、全員が仕事と居住地を変えて「移動する／するだろう」と語っていた。二〇二二年のインタビュー開始時期には、三人が同団体の正社員となっていた。うち二人は豊島で居住・勤務し、一人は近隣に居住を移し、別の島での勤務となっていた。二人が団体を辞め、離れた地域で別の仕事をしていた。

インタビュー前の筆者の関心は、五人が「移動した」「移動しなかった」のどちらを選んだのか。その要因は何か。「移動した」「移動しなかった」の選択によって「自己実現のプレッシャー」がどのように変化しただけであった。だが、五人は筆者の思惑を超えて、この二年間の迷いと決断、現在の状況の受け止める心情と、状況に働きかける努力を、率直に、誠実に語ってくれた。その語りは、「移動した」「移動しなかった」の対比で整理したり、説明したりできるものではない。むしろ、二者の線引きを超えて、語りそのものを丁寧に読み解き、仕事と移動に関する意識や価値観がどのように揺れ動いていくのか、就労を通して自分自身と社会の関係を結び直していくか、そのプロセス自体を説明することが本研究の役割だと目的を設定し直した。

分析方法には、木下康仁のMCA(修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ)を用いた。まず、対象者の了解を得て録音したインタビュー内容を文字起こしし、逐語録を作成した。これら個別・具体的なデータを、木下康仁のMCA(修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ)の基本的な手続きに基づいて概念化を試みた。さらに複数の概念の関係を何度も検討し、統合するカテゴリーを生成した。そして、いくつもの概念とカテゴリー間の関係がどのように影響を及ぼし合い、人々が行動や判断をしていくのか、その影響関係の「うごき」を説明しうる解釈、ストーリーラインを検討した。最終的には概念生成とカテゴリー間の関係にこれ以上の解釈の余地がなくなった段階で分析終了とした。

以下、カテゴリーは【】、カテゴリーを構成する概念は〈〉、実際のイン

タビユー内容は「」で記述していく。

## (二) 結果図とカテゴリーの説明

図1は、前回調査の二〇一九年から、二〇二一年の調査に至るまで、調査対象者の仕事と移動に関する意識や価値観が就労を通してどのような要因で変化あるいは再認識され、自分自身と社会の関係を更新したのか、その「うごき」を図解した結果図である。この説明を行う。

分析の結果、調査対象者（新規学校卒業生）と「就労」「移動」との間には、二〇一九年の調査で確認した状態【自己実現のプレッシャー】から、二〇二一年の状態【自身と社会への信頼】への移行という「うごき」があったと捉えた。その二つの大きなカテゴリーの間、つまり学校卒業後の就労期間および周囲の人との交流の中には、幼少期から学生時代までを含む【就労以前に身につけた規範】、実際の仕事で遭遇した【現場での実感】、理想を求める【仕事と生活の理念】の三つのカテゴリーがあり、相互に影響しあっている様子が確認できた。その影響関係には、①一貫性を持って繋がり、発展する「連続」と、②矛盾やズレを起こす「葛藤」の二種類がある。詳細は後述するが、例えば【就労以前に身につけた規範】が、実際の仕事における【現場での実感】に直接的に役立つ

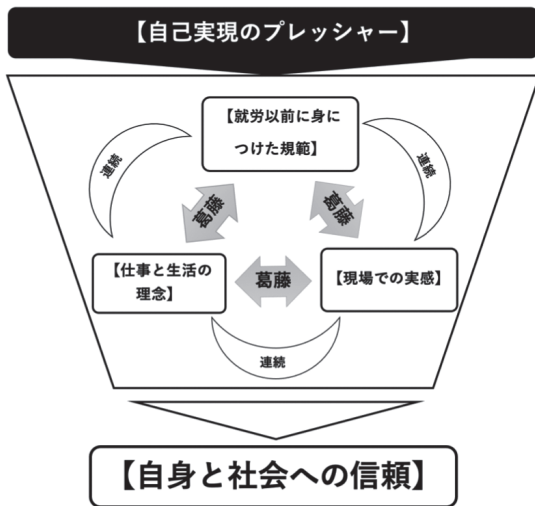


図1 結果図

たり、つながったりしたという語りは、両者が「連続」している影響関係である。しかし、両者がつながらずに矛盾し、戸惑ったり、憤ったりすることもある。そうした不連続の影響関係を「葛藤」とした。

インタビュ内容を一部紹介する。また逐語録では文字数が多くなるため、内容を維持するよう留意して一部編集をする。尚、五名全員が新規学校卒業生としてこの団体に就職し、二〇二一年当時も全員が二〇代であったこと、一部の人は団体との雇用関係が続いているため、属性は記さない。

## (二) カテゴリーとそれを構成する概念の詳細

### 【就労以前に身につけた規範】

新規学校卒業生が就労する以前に備えていた行動や判断の基準を指す。このカテゴリーは、学校教育を通して得た規範の概念（大学での専攻、学び）（キャリア教育）と、幼少期からの家庭環境・家族関係で培われた（家族との結びつき）の三つの概念で構成されている。この語りの特徴は、他者から教えられたこと、他者からの期待／期待だと思っているものに自分はどう応えていくのかを自問する形で現れる。このカテゴリーでは、「葛藤」の語りが多い傾向にあった。また、〈家族との結びつき〉は筆者が想定していなかった概念であり、地元に戻るといふ移動の要因にもなっていた。

### 〈大学での専攻、学び〉の語り

「通っていた大学の学部が外国語学部で、英語を使って頑張ろうねっていう感じだったので、それで学生を（社会に）送り出してもらって。で、英語を使えるっていうので、豊島の美術館は、入った当時はまだインバウンドが絶好調だった時なので、それもあつたんですけど。（精肉店のアルバイトとして）今ここで働いているんです、って。でもなんかちょっと不安、もやっとする気持ちを抱える自分に、ちょっとどうなんだろうと少し前までは思っていて。なんか全然良いんですけど、ちょっと、そういう意味では気になっちゃう。」

### 〈キャリア教育〉の語り

「その、今もそうなんですけど、雇用形態がアルバイトなので、ちゃんとしないといけない、なんかこう、正社員に、社員じゃないといけないみた



いな気持ちになっていて。で、別にそんなの気にしなくても、なんかこう、なんだろうな。安定している方が良いつていうか、すごい焦燥感に駆られて。それで、社員だから全てが安定して健康でつていうことでもないと思うんですけど、なんかその時は社員になったほうがいいのかどうなのか、とか。」

#### 〈家族との結びつき〉の語り

「豊島から実家がある東京に戻って就職し」親を大事にするつていうとなんかあれですけど、自分の祖母が四年ぐらい前に亡くなったんですけれど、亡くなる直前だけ一緒にいたんです。親を大事にするつて、何かタイミングがないと難しいし、何十年分惜しいことしたな、みたいな感じがあるわけじゃないですか。そういうところで、年取つて親が介護とかそういう変化がある前に、改めて自分の生まれた家族をきちんと大事にしようということをも思つたつていうのは、良かったのかなと。島で暮らしたことがあると、「東京なんてちょっとあれでしょ」つていうのは割と言われるんですけど、東京には家族が暮らしていて、そういう暮らしぶりつていうのも大事にしていきたいつていうのはあるかなと思います。家族の暮らし、家があつて、家族が営んでいる他の人の暮らしつていうのも、そういうところとかも、うん。」

「あの、社員になるかならないかで悩んで今も保留しているのは、どうしても実家の仕事を手伝うかもしれないと思つてずっと生きているので、島に行つた時も。実家は自営業で、母親が支えていて。嫁に入つた女の人間が雑務というか、名前の付かないような仕事をするつていうのを、母がしていたのを目の当たりにしているのもあるので、そういうのを手伝いたつていうのもあるので。そこが気がかりなので、当分家の近くに。代々続けてきたものを、世襲でやってきていて、母はこの一〇年必死に繋いできた理由に、私達子供があつて、自分たち、子どもたちの私達からしたら実家になるわけじゃないですか。その実家がなくなるわけだから、それですごい彼女的には、「こんなにやつたのに」つて思っているところはあるみたいで。それを聞くじゃないですか。そうするとそうかあ、と。その、「続いてきたものを続ける」つていうことに身を投じるのも、誰かがやらないといけないよねつていう。たとえそれが自分でもそうだね、つていう、仕

方ないねつて思います。」

#### 【現場での実感】

就労という経験を通して自身が得た／得られなかったと実感している物事である。構成する概念は、〈スキル、技能〉〈態度、品質〉〈先輩―後輩の贈りもの〉の三つである。〈スキル、技能〉は「〇〇ができる」「〇〇の経験がある」といった技術を指し、履歴書に書きやすいものである。対して、〈態度、品質〉は扱っているモノやコトの質を引き上げたり保持し続けたりすることや、良い状態で人に届くよう気遣いすることなどを指す。〈スキル、技能〉に比べ、〈態度、品質〉は言葉や文字にしにくく、本人でさえも得たものとして意識していない場合がある。だが、自身がどのような〈態度、品質〉を良いとするのかに気づくと、その仕事を継続する大きな理由となる。

このカテゴリーで特徴的だったのが、〈先輩／後輩の贈りもの〉である。所属団体のためではなく、身近で働く人たちに敬意を持ち、何かしらの貢献をしたという語りが複数あつた。先輩の仕事を継承したいという語りは、後述する【仕事と生活の理念】を構成する概念〈アートのリスペクト〉と「連続」する関係にある。また、後輩のモデルになるように移動したいといった語りも見られた。

#### 〈スキル、技能〉の語り

「（豊島での仕事は）かなりピンポイントすぎるなつていう知識だったり経験なので、これを普遍的に他のところで活かせるのかつていうのは割と、僕は多分そんなにレベルは高くないと思うんですよ。設備屋さんとか、普段僕が対応できないことを任せている業者さんとかがいっぱいいるんですけど、そういう人たちが、普段からそういうことをしている人たちがよっぽど知識も経験もあるんで、そういう同じメンテナンズにおいては、技術者としては太刀打ち出来ないの。」

「もともと就職の時に、島で働いていましたつていう経歴も込みで評価してくれるところつていうのを探していた節もあるので。経験……なんだろう、具体的な資格ではないけれども、そういう人の経歴とかつていうのを評価してくれるところで探して働こうつていうのもあつて。今の仕

事も、まちづくりとかそういうことをやっているんで、やっぱりそういうことを理想論として語ってしまう感じというか。「人と人」とか、「コミュニティが」とか、それこそ「つながりが」とか、そういうことで言ってしまうけれど。なんかやっぱり豊島であの団体が長年そういうところを意識的にちゃんと作ってきたってところまで働いて、実際の現場はそうはいかないよ、ということであつたり。これは、この場所でもなるとかなるはずだ、とか。なんか一つ自分の方針というか。経験したからこそ、そこは自信が持てるというか。なんか、そういう、「田舎で素敵なコミュニティ、良いよね！」っていうところじゃない部分を込みで、きちんと自分の経験として三年弱ではありますけれど、ある程度の期間ちゃんとそういう場所で作ってきたみたいなのが自分の中にあるのは、すごい良いことなのかなと。」

#### 〈態度、品質〉

「実は、一度辞めますって言ったんですね、締切日に。次が別に決まっていたわけではないんですけど、辞めますと。部門長は、「わかりました」と。また翌日ぐらいに「やっぱり辞めるのやめない？ 残らない？」みたいなお声がけをいただいて。私も悩みに悩んで辞めますって言ったので、「もうちょっと考える時間を頂いてもいいですか」と。たまたま豊島のアート施設をつくったアーティストさんが様子を見到いらして、間近でアーティストの方から「丁寧にも作品管理してくれて本当にありがとう！」という言葉を受けてたりして、ここで働くことに對しての誇りじゃないですけど、そういうのを改めて感じて、それは、残ろうかな、と。」

「（今の職場は）いい商人だなと思います。当たり前なんですけど、お客さんに良いものを、とか。それが絶対揺るがないっていうのが、働く中で端々にみえるので。それはなんか素晴らしいなと思います。美術館も良いものをつくらう、届けようというのは当たり前であつて。（豊島の後に勤めて短期で辞めたカフェは、もちろんお客さんに出すからちょっと良いものにしていくのはわかるのですが「こんぐらいいいやろ」って感じの態度もあつて。ちょっとシヨックだったんですよ。なんか、世の中そういう人もいるんだ、えー！と。外見は良くても働いてみないとわからないなあと。今の精肉店は、そこはすごい安心するというか、自分と合致する。本当に、ありがた

いですが、今の環境が。」

#### 〈先輩―後輩の贈りもの〉

「私は辞めるつもりだったけれども、じゃあどうしようかなと迷いはじめて。ちょっと今、人の入れ替わりが早い中で、先輩たちが引き継いでいた美術館の姿とかが、ここで崩れそうな感じが、それがすごい怖いなど。自分は何だかんだで、この美術館も、作品もすごく好きなので、いい形で残っていつてほしいっていう気持ちはずっとあつて。そうですね。（中略）私は、二〇一〇年に美術館を作る時に携わっていた人が持っていたパッションというか、良い美術館を作りたい、みたいな、そういう思いの形がいいなと前々から良いなと思っていた。最初の一〇年は、その情熱を持った人たちが直接動かしていた。先輩もそこを受け継いだから、厳しかった。今、人が代わっていくので、次の一〇年をいくとか、長く続けて、長く良い状態にするんだしたら、新しくそこを生み出すとか、そこに携わっている人がここはいい場所にしたいからっていう情熱を引き継ぐっていうのがいるので。（正規雇用になり、美術館運営の責任者を引き受ける）」

「なかなか豊島の仕事は、それ自体がいい仕事でもそこから先に繋がりにくい、転職しにくい仕事みたいなので。専門職すぎる。そういうところで働いて、三年間でスパッと辞めて、次の仕事も決めてっていう先輩もいるっていう例になれば、後輩たちにも良いのかな。やれば意外とできるのかもって。なんか、豊島で働いた後の、例えばアートだけじゃない部分で行くところがあるんだな、みたいな。」

#### 【仕事と生活の理念】

就労している団体または語り手本人が仕事によって目指している理想の状態・使命と、仕事以外の生活の中で実現したい状態のことである。作品やアーティストに加えて、まちづくりを含む〈アートの仕事〉、語り手本人のプライベートの生活と住民との交流〈地域社会・住民の交流〉二つの概念で構成される。二〇一九年のインタビュー調査では、若者の就労と移動への意識、価値観に「アートの仕事」は重要度が低いと結論づけたが、二〇二一年のインタビュー調査では、〈アートの仕事〉の語りが理想の状態や【現場での実感】との「葛藤」であつても重要なものとして現れた。また、〈地域社会・住民の交流〉も二〇二一

年には重要性が高まっている。

#### 〈アートの仕事〉の語り

「たまたま豊島のアート施設をつくったアーティストさんが様子を見にいらして、間近でアーティストの方から「丁寧にも作品管理してくれて本当にありがとう！」という言葉を受けたりして、ここで働くことに対しての誇りじゃないですけど、そういうのを改めて感じて、それは、残ろうかな、と」

「三年間やってきた仕事にはやりがいを感じていたが、引継ぐ人が育っていなかった。作品の管理を任されていた以上、なんですかね、途切れてクオリティが下がるのは嫌だったんですね。この仕事に向いていない性格なんです、それは作品への愛着でカバーできる」

「団体が掲げている理念を実現していくためには、「こういう手法がある」「こういう活動をしている」って示すべきじゃないかと。なので、理念の実現に上層部は傲慢であるべきだと思うんですよ。実現のためにはパッションが必要で、それがまず前面にあるべきだと」

#### 〈地域社会・住民の交流〉の語り

「仕事以外の面で続けようと思った理由が、それは豊島は、やっぱり良くも悪くも仕事とプライベートの境界が曖昧で。休みの日に島内で人と出会ったら、やっぱり所属団体の〇〇くんなんぞ。そういう地域との付き合いをしていると、その地域に僕っていうのが存在するようになった。なので「辞める＝場所を移す」は「仕事を辞める＝住むところも変える」になる。でもその仕事と住むっていうのが密接に繋がってしまっているんで、辞める＝地域を手放さないといけないということになるんで、それも惜しいので。たぶん、いわゆる都会のアパート暮らしの会社勤めだと、その地域に僕は居ないんです。だから、辞めて移動しやすいんですね。名残惜しくないの。例えば東京に住んでそういう生活をする、そこで生活すると自身は多分消費者の一人でしかなくて、当事者ではないですよ。島の一員ではないと思うけど。島民からするとまだ僕は移住者で、完全に島民にはなれていないと思うんですが、なんか生活の交流の一部にはなれている。全員ではないんですよ。だけど交流がある人たちにとっては、すれ違

う時に話しかけてくれたり。お裾分けがもらえたり。お土産持ってきてくれたり。そういう生活の一部になっているなっていう」

「会社、今勤めている会社、精肉肉店はもとと家族経営のところで、お客さんも主婦層、若い方が少なくて。そういう人が使うので、お客さんとお話するので交流しているという気が。やっぱりお客さんも、常連の方がほとんどで買い物より話に来ているっていうのもあるんですけど。見て、良いなど。より生活に近いみたいな感じというか。私も買い物しに行くところをスーパーから八百屋さんに変えたんです。春ぐらいから。自分がお金を落とすなら地域にお金をおたしたいって個人的なのがあつて。何ていうんですか、結構モノがいって思います。何回か行ったら顔覚えてくれたので、こうしたら美味しいとか焼いて醤油をかけて食べると美味しいとか教えてくれるんですね。職場でも、お客さんの顔をちよつとずつ覚えて。お客さんと会話するのも増えてきたので。こつ、ちよつと嬉しいですね。豊島では、私の体感ですが、島の人から見たら「美術館の子やろ」みたいな、よそ者っていう感覚を取り除くのは結構難しいんじゃないかなって」

#### 【自身と社会への信頼】

最後に【自身と社会の信頼】に関する語りについて述べる。これは、二〇一九年の調査で確認したカテゴリー【自己実現のプレッシャー】との対比で意味づけられる語りである。この【自己実現のプレッシャー】は、①過酷な労働環境への警戒、②正規雇用へのためらい、③「自分がやりたい仕事」を中心に置いた思考、④「自分がやりたい仕事」のイメージの曖昧なままでの追求といった要素で成り立っていた。それらを踏まえて、二〇二一年の語りをみていくと、「自分がやりたい仕事」に就かなくてはいけないという焦りが薄らぎ、目の前の具体的な仕事に注力していく様子がうかがえた。また、正規雇用への抵抗感は弱まり、仕事の遂行や人間関係の中での選択肢の一つとなっていた。全体的に肩の力が抜け、仕事を含む周囲の状況を俯瞰し、その中のどの位置に自分がいるのかを自覚した語りになっていた。

#### 【自身と社会への信頼】の語り

「本当に学生の時社会の中で、とかっていうのは全然考えていなくて。本当に



アートとかの現場が楽しいから自分が楽しいから手伝いに行く、っていうところ。外側というか、誰か、とか社会のためにとかあんまり考えてなくて、むしろここで経験したことが自分が次、実際に就職した時に何かこれが生かされるかも、っていうような、自分の経験値を貯める、みたいな過ごし方を学生の時はしていて。今もいろんなことをやってみたいな、とか、勉強してみたいなっていうのは変わらないけれど。でもやっぱり、働いてからもうちょっとやっぱり、じゃあ、こういう人にこういうことを届けたいとか。なんかそういうもうちょっと外側まで視界を広げてやっていきたいなっていうことを考えたかなと。働いて、ちゃんと仕事として、社員として働くっていうのが、大きかったかなと思います。」

「仕事においては、そうですねまあ、（在職）歴が長くなった分、結構知っている期間のほうが長くなりつつあるんですよ。その分からない期間の割合がほとんど少なくなってきた分、仕事自体がすごくやりやすくなってきた。特に作品管理においては、以前にこういう不具合があったと聞いても、今までは知らない過去の話だったのが、もう自分が知っていることになってきたんですよ。その点でもスムーズに仕事ができるようになってきて。そういう点もありますし、だからこそ辞められないっていうのもありますし。（中略）でも島外の別の仕事で、今の僕には出来ないけどやりたいことは、やっぱり存在しているんですけど、なんかその、よく言うところと落ち着いたんですけど、悪く言うとチャレンジ精神がなくなったというか。」

「美術館運営の責任者を引き受けて、ただ、それでも仕事は事あるごとに、仕事は裏切るなっていうことはあるんですね。（手間を）かけてもかけても、上手いかなということもあるし。あと結局、組織の中の一つだから。あくまで（自分の）代わりがないといけないとか。自分のものになるわけではないっていうのは、裏方だとそうなる。自分自身のものじゃないっていう。折れかけて折れて、やっぱり仕事だもんな。仕事だからこれはしょうがないんだなって。」

「なんかこう会社でいい成績とか、会社の役に立つとか、それで自分の作ったもので社会の人たちにこういう思いをしてもらいたいっていうところみたいなのは、なんかもう、結構満足のかな。もちろん、自分の仕事が会社のためになっていて、結果として他の人の役に立ったらいいというのはあるけれども、なんかちょっと張り切った気持ちっていうのは、一回落ち着いたかな。」

「必ずしも好きだったこと、勉強してきたことをダイレクトに、イコールで仕事につなげる必要ってないのかもって思ってた。自分の力がスって抜けたいうか。今、任されているのは名前もない仕事なんですけど、自分の実家が家族経営だったってのもあって、近いものを感じるんですよ。内うちでやらなきゃいけないことってたくさんあるし、その負担が大きいので。何ていうか、貢献できたって思いました。お店にもお客さんにも。本当に小さいことの積み重ねですけど、できているなって目の当たりにすることもあって。（中略）うーん、仕事じゃなくても、やりたいことが一〇あったとして、今生きている人たちがみんなやりたいこと一〇〇出来ているかっていったら、そんなことはないだろうと。もしかしたら実現している人もいると思うんですけど。なんか、みんながみんな好き勝手に生きていけるわけではないし。一〇あって、三できたらいいか、と。」

#### 四、結論

まず、今回の調査は、香川県の豊島という限定された地域、調査対象者の少なさ、雇用主である団体の雇用の制度、比較的良質な待遇など、特殊な条件下で行われた。そのために調査には現れなかった課題が、アート業界にも若年層の労働環境にも山積していることは十分に承知している。だが、一方でこの特殊な条件だからこそ、若年層の「就労」と「移動」に関する意識、価値観に特化して抽出することができたと考えている。

まず、目的の一つ目であった、地域芸術祭や地域アートプロジェクトを「就労の場」として捉え直すことを記す。調査からは、若い世代ほど「アートの仕事」は、特別な技能や思い入れが必要だとは捉えず、他の企業と同列に就職先として検討し、仕事に就く傾向がある。インタビュー対象者の出身学部がアート関係だけでなく、経済・経営学部、建築などまで幅広いこともその傾向を裏づけている。「アートの仕事」が多くの人に開かれたと同時に、雇用側にとっては「アートだから」という言い訳は通用しない状況になった。つまり、他の企業や職種の待遇や職場環境、やりがいなどと比較され、選ばれる／選ばれない仕事になってきていると考えている。

二つ目の目的は、大学教育におけるキャリア教育・キャリア指導と就労後の経験が若者にどのように作用しているかを知ることである。これは、二〇一九

年と二〇二一年で大きく異なっていた。つまり、新規学校卒業者が就労して二  
（三年はキャリア教育、その中でも特に「自己実現のプレッシャー」を引きずつ  
ており、「私が本当にやりたかったのは、この仕事なのか」「この企業なのか」  
「この地域なのか」と自分を中心とした問いを繰り返して、ここより「自己実現で  
きる」仕事と地域に移動しようとする。一般的には不利で不安要素だと思われ  
ている有期の契約社員という条件は、退職を申し出るという面倒な交渉をせず  
に「自己実現の可能性」を追求し続けられるという安心の切符であった。

しかし、就労から三、六年目に入った二〇二一年の調査では、驚くほど仕事  
に対する意識と価値観が変わる。調査に協力してくれた五人は、移動した者も  
いれば同じ仕事に留まった者もある。どちらにせよ、【就労以前に身につけた規  
範】、【現場での実感】、【仕事と生活の理念】の3つのカテゴリの間を「連続」  
と「葛藤」で行き来させつつ、自分にとって大切なもの、ゆずれないものの輪  
郭をつかんでいく様子が浮かび上がってきた。特に矛盾やズレを孕んだ「葛藤」  
は、教育で身につけた規範や、幼少期から抱え込んできた「大切なもの」を思  
い切つて手放したり、やはり重要なものと再確認したりする機会になっていた。  
それは容易ではなく、迷いながら自ら選択し判断すること、判断した自身とそ  
の後の状況を受け入れていくことを繰り返した果てに、【自身と社会への信頼】  
が現れる。ここでいう「信頼」とは、不確実性やリスクのない「安心」ではな  
く、予測不可能なことや不利益が生じることも了解しつつ、仕事と人を「信頼」  
し、保証がなくても未来に足を踏み出せると自分を「信頼」するという意味で  
ある。

二〇一九年のインタビューで語られた【自己実現のプレッシャー】が消えた  
わけではないが、遠くに退き、「葛藤」しながらも現状を引き受け、上手いかわ  
ないことがあってもなんとか対応していけるだろう／対応できるように周囲に  
働きかけるといった【自身と社会への信頼】が前面に立ち現れていた。

最後になりましたが、二〇一九年の調査に協力いただいた十二人の方々、そ  
して引き続き二〇二一年に真摯に話してくださった五名の若者、調査を許可い  
ただいた公益財団法人福武財団、ゲストハウスmammaに心より御礼申し上げます。

## 註

- (1) 例えば、鳥取県東伯郡湯梨浜町のゲストハウス「たみ」は、関西から移住したアーティスト2名が開設した。アートとまちづくりの拠点となっており、アートプロデュース学科の卒業生も2名就労している。また、長野県上田市にある「犀の角」は、劇場設備とカフェを持つシアターとゲストハウスからなる民間文化施設であり、長野県が主催するアーティスト・イン・レジデンス事業「NAGANO ORGANIC AIR」の主要拠点となっている。二〇一九年の調査対象とした豊島のゲストハウスmammaも、島の住民が飲食できる場を備え、さまざまなイベントを行なっているため、単純なサービス業ではないと判断し、今回の調査対象とした。
- (2) 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html)（最終閲覧二〇二二年五月一日）
- (3) 『アートはなぜ地域に向かうのかー「社会化する芸術」の現場からー』（フォーラム現代社会学18 二〇一九年 一三三―一三四頁）
- (4) 小田切徳美「『田園回帰』の実相」『Keio SFC Journal』二〇一六年 十三―十四
- (5) 張馨語、指導教員 原直行「瀬戸内海島嶼部のライフスタイル移住者の移住動機・居住継続意向に関する研究―香川県小豆郡土庄町を事例として―」二〇二〇年
- (6) 本田由紀『教育の職業的意義―若者、学校、社会をつなぐ―、ちくま新書、一八七頁
- (7) 本田由紀 前掲書 一三七―一三九頁
- (8) 児美川孝一郎『キャリア教育のウソ』、ちくまプリマー新書 五六―五七頁
- (9) 児美川孝一郎 前掲書 七〇頁
- (10) 児美川孝一郎 前掲書 一五一―一五三頁
- (11) 本田由紀 前掲書 一四八頁
- (12) 本田由紀 前掲書 一一頁
- (13) 瀬戸内国際芸術祭2019総括報告  
<https://setouchi-artfest.jp/files/about/archive/report2019.pdf>（最終閲覧二〇二二年七月四日）

## 参考文献

- 木下康仁『ライブ講座M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セ  
オリ・アプローチの全て』、弘文堂、二〇〇七年
- 吉澤弥生『芸術は社会を変えるか? 文化生産の社会学からの接近』、青弓社、  
二〇一一年
- 小田切徳美『「田園回帰」の実相』、Keio SFC Journal 11016年
- 本田由紀『若者と仕事「学校経由の就職」を超えて』、東京大学出版会、二〇〇  
五年
- 児美川孝一郎『キャリア教育のウソ』、ちくまプリマー新書、二〇一三年
- 乾彰夫・本田由紀・中村高康『危機のなかの若者たち 教育とキャリアに関す  
る5年間の追跡調査』、東京大学出版会、二〇一七年
- NHK放送文化研究所『NHK BOOKS 現代日本人の意識構造 第八版』、  
NHK放送文化研究所、二〇一五年
- 本田由紀、他「労働政策フォーラム 移動する若者／移動しない若者―実態と  
問題を掘り下げる」、『Business Labor Trend』、二〇一六年
- 本田由紀『教育は何を評価してきたのか』、岩波新書、二〇二〇年
- 本田由紀『軋む社会 教育・仕事・若者の現在』、河出文庫、二〇一一年
- 竹信三恵子『これを知らずに働けますか?』、筑摩プリマー新書、二〇一七年
- 張馨語、指導教員 原直行「瀬戸内海島嶼部のライフスタイル移住者の移住動  
機・居住継続意向に関する研究」香川県小豆郡土庄町を事例として、二  
〇二〇年
- 久木元真吾「不安の中の若者と仕事」、二〇一九年
- 田藤裕祐「日本社会における仕事の価値の長期的な推移」、日本労働研究雑誌、  
二〇一七年、



## Participation in society as seen through the employment of young people

Rika YAMASHITA

### Keywords

employment and job turnover of young people, residential movement, career education, social participation

### Summary

This paper clarifies the process by which young people position themselves in society through employment after graduating from university. The author conducted interviews in 2019 and 2021 regarding employment, job turnover, and residential movement with young people in their 20s to 30s who moved to Teshima, Kagawa Prefecture. In 2019, 12 people were surveyed about their “satisfaction with their current job and residence” and if they had any “intention to move to another area in the future.” Although all of the respondents had no major complaints about their work or residence, 7 of the 12 subjects answered that they “will move/might move,” and 3 answered that

they “will/want to settle down in the area.” Many of the reasons for “moving” included “I want to do what the current me wants to do now, not hold back for the future,” and other narratives centered on the “self.” In 2021, five of the subjects were interviewed online. Three had remained employed there and two had moved to other areas. The narratives of the five subjects, regardless of whether they had moved, had changed dramatically, and while they had concerns about taking on work responsibilities and being rooted in the community, their narratives were about “taking on” these responsibilities. The settlement and retention of young people cannot be explained only by favorable job conditions and opportunities for self-realization, but rather by “trust in oneself and society,” which is a key factor in jumping into situations whose risks they are aware of but believe they can handle somehow.