

失われた郷を探して——ロンドン・ヒューマン・コミュニケーションの社会学 目次

- いまや、日本の一五歳から一九歳の五人に一人が二一歳以上である（二〇〇四年）。高校新卒者の就職内定率が高いのは、統計上の数字にすぎない。現場の先生たちが語るように、就職も進学もせず、大学受験のために浪入するわけでもない「実質的進路未定者」が大層に増えている。
- 著者がバブル崩壊後のある年に、神奈川県のある職業安定所の管轄区役所すべての高校に寄附された求人票を調べたところ、企業が好むのは工業高校で、普通高校はほとんど相手にされていなかった。求人企業の六〇％は、普通高校にまったく求人票を送っていない。つまり、二一・二二・二三歳を生き抜くのも、主に非進学校の普通高校なのである。
- 景気が全盛期で生き残りになったのも、高校と地元企業のマッチングは頼る就職システムの弊害だ。早稲とそれ以外の、これまでの高校による就職斡旋のシステムには、求人量の高校間格差という不公平な性格が潜んでいるのである。

生きる道 ハイム の

ブリントン、メアリー、2008 失われた場を
探して：ロストジェネレーションの社会学、
NTT出版

「二一もそうですけど、いまの時代は世論の影響がすごく強いので、社会的によくないというレベルを一度貼られてしまつたら、その立場の人はすごく動きにくくなるんじゃないかなって思います」——普通高校（非進学校）出身の二〇代後半の男性

「若い人たちが職業生活を始める前に、もっと社会を見せるべきだと思います。どのかの会社で実習のようないつなことをさせたほうがいい。社会に出ると上司とか人との接し方なんかもあるし、そもそも会社ってどういうものかってことを、学生ってまだわからない。僕もそうだったんですけど、金さえもらえればいいって思ってた。でもそうじゃなくて、会社が発展して利益を出さないとには給料も払えない。そういう社会っていいものを教える機会も必要なんだと思います」

——普通高校（非進学校）出身の二〇代後半の男性

これまで述べてきたように、バブル崩壊後、日本の企業は終身雇用の正社員を減らし、アルバイトやパートタイマー、派遣社員などの非正社員の採用、そして新卒者以外の中途採用を増やしてはじめた。このような企業の雇用方針の変化、とくに非正社員へのシフトは、若者のおかれた状況に重大な影響を及ぼした。

一九六〇〜八〇年代、若い男性が仕事の世界で歩む道はおおむね一様だった。当時も大企業と中小企業との間には歴然とした格差があったが、非正社員という雇用形態で働いたり、あるいは職に就かなかつたりした経験をもつ男性はほとんどいなかった。

しかし、もともと若い世代を取り巻く状況はかなり違つた。横浜、川崎、仙台で五〇〇人近い口ストリエネーション男性におこなつた聞き取り調査（第3章でも紹介した）の結果を一部紹介しよう。出身高校は約七五％が普通高校で、約二五％が専門高校（職業高校）。最終学歴別の内訳は日本の都市部の男性若年層の学歴構成としては平均的で、高校までしか進まなかった人がおよそ三六％（約三％は高校中退）、専門学校もしくは高専に進んだ人が約三％、大学に進学した人が約四一％である。

この調査によると、およそ二一%の男性は、二〇代後半の時点で正社員として働いた経験がない。シヨッキングと言うほかに数字だ。学歴別に見ると、正社員経験をもたない男性の割合が最も高いのは、専門学校・高専卒業生で一八%。高卒者と大卒者はともに一〇%だった。学校教育を終えた後、正社員としてしか働いたことがない人の割合が最も高いのは、大卒者で六三%。高卒者は五〇%どまりで、専門学校・高専卒業生の数字はもっと低い。一方、大卒者の八〇%は、大学を卒業して以来、一つか二つの会社でしか働いたことがない。この割合は、高卒者、専門学校、高専卒業生より二〇%ほど高い。

安定した「場」で働くことは、多くの若者にとって手の届かない夢になってしまった。日本の若者たちは、「場」が消滅した新しい環境のなかで生きていく道を見出さなくてはならなくなったのだ。

この章ではまず、一つの会社に骨を埋めるのが普通だった日本と違って、昔から転職が珍しくないアメリカの状況を紹介する。アメリカ型とこれまでの日本型のどちらが好ましいかを論じることは、私の目的ではない。さまざまな職場を渡り歩くのが当然の世界で生きてきた「先輩」であるアメリカ人がそういう環境にどうやって適応しているのかを見ることにより、日本の若者にとってどういふスキルや経験が役立つのかを探りたい。日本がアメリカと同じようになると言つてもいいが、アメリカの状況を見ておくことは、日本の未来を予測するうえで役に立つ面があるだろう。

「場」を移りながら生きるアメリカ人

アメリカ人はカメに似ていると、私はときどき思う。カメが背中に家を背負ってあちこち場所を移動するように、アメリカ人は、前の職場で身につけたスキルと専門技能を携えて次の職場へと移っていく。どうして、アメリカでこのような現象がみられるのか。大きな理由は二つある。一つの理由は、第三章で指摘したように、信頼できる人と信頼できない人を見わけける能力にきわめて長けていることだ。この能力は、新しい土地なり新しい職場なりに次々と移っていくいわば「モバイル型」のライフスタイルを送るうえで欠かせないものである。もう一つの理由は、これから詳しく述べるように、アメリカでは社員に終身雇用を約束する企業がほとんどないことだ。アメリカ人にとって、転職はあたりまえなのだ。

アメリカが日本と大きく違う点の一つは、既卒者を閉め出した新卒者限定の就職市場がないことだ。アメリカでは、新卒者しか採用しない企業などまず考えられない。(少なくとも建前上は)年齢や性別

に關係なく、誰でも求人に応募できる。現実には、二〇歳の人と三五歳の人と五〇歳の人がいつも同場環境の好みも少しは違ふ。それでも、アメリカでは採用側が年齢制限を課すことは法律で禁じられており、実際に幅広い世代の求職者から応募があるケースは多い。つまり、アメリカで就職を目指す若者は同い年の若者だけでなく、世代の異なる応募者とも競わなくてはならないのだ。

この背景には、アメリカでは誰もが失業のリスクと無縁でないという事情がある。アメリカ企業が社員の長期雇用に消極的な傾向は、近年ますます強まっている。一九九〇年代のアメリカで、男性のすべての年齢層で現在の勤務先での平均勤続年数が短くなったことは、第一章の図1-4で示したとおりだ。

ジェームズ・オートウールとエドワード・E・ローラー三世が二〇〇六年の著書で指摘しているように、グローバル競争の過熱などを背景に、アメリカ企業は市場の変化に柔軟に対処するために、タイムの従業員に対する雇用の保証を弱めていった。民間調査機関のコンファレンスボード（全米産業審議会）が一九八〇年代後半に大企業のフネシヤを対象に実施した調査では、「会社に忠実に事業目的の推進に努める従業員の雇用は、維持されてしかるべきである」と考える人が過半数を占めていた。しかしわずか一〇年後、その割合は六%にまで落ち込んでしまった。

オートウールとローラーはこう書いている。

企業が生き残るために、変化に迅速に対応する能力が次第に重要になってくると、労使関係においても忠誠心より柔軟性が重視されるようになってきた……変化を妨げる要因として最もやり玉にあがるのは、企業が従業員に長期の雇用を約束すること。この類の約束をすると、人材の種類や数を減えるのが難しくなるので、世界を舞台にビジネスをおこなう企業にとってとりわけ重大な弊害とみなされるようになった。変化に対応するためには、会社の人的資本の中身を臨機応変に変えていくことが欠かせない。そこで企業は、学習する意欲のある人材を雇い、新しいスキルを習得した従業員に昇給で報い、社内の人材の能力強化が不可能な場合は新しい人材を招き入れ、会社が競争に勝つために必要なスキルを習得しようとし、あるいは留待する能力のない人間は辞めさせる。ビジネスが縮小したりテクノロジが変化したりして、コストの削減や戦略の変更が必要になったとき、企業はもはや躊躇なく人員削減に踏み切るようになった。

では、いまアメリカ企業は従業員を評価する際にどのような要素を重んじているのか。表6-1は、南カリフォルニア大学組織効率化センターがフォーチュン誌上位一、〇〇〇社の大企業を対象に二〇〇五年に実施した調査結果をまとめたものである。

昇給と雇用の保証を決めるうえで圧倒的に重視されている要素は、個人の業績と部署や会社全体の業績だ。有能な従業員が「恒久的な雇用」を得られるという企業は、一七%。昇給の決定にあたり、会社への忠誠心を重んじる企業は一六%とまりで、年功序列を重んじる企業にいたってはたったの

表 6-1 アメリカ企業が従業員の評価で重んじる要素

給料の額は年功序列に左右される	5%
給料の額は会社への忠誠心に左右される	16%
際立って有能な社員は終身雇用される	27%
スキル・知識を向上させるかどうか雇用継続を決める	29%
判断材料である	
雇用が安泰な社員は誰もいない	31%
キャリア開発は社員自身の責任である	46%
給料の額は個人の成績に左右される	60%
給料の額はチームの成績と会社全体の業績の一方または両方に左右される	68%
個人の仕事の成績が雇用の継続を決める判断材料である	77%

大南カリフォルニア大学組織効率化センターがフォーチュン誌上位1000社の大企業を対象に2005年に実施した調査結果にもとづく。数字は、それぞれの企業の目について「大いに当てはまる」「非常に大いに当てはまる」と答えた企業の割合。資料：O'Toole and Lawler (2006)

五%にすぎない。もともと、昔に比べて長期雇用が減ったといふものの、アメリカではそもそも終身雇用が日本ほど一般的でなかった。二〇世紀初頭には、社内には福利厚生制度を確立したり、一種の企業城下町を築いたりしようとした企業もあったが、この種の試みはほぼことごとく失敗に終わった。二〇世紀半ばには、中核となる人材に長期雇用の大企業と比べると、福利厚生レベルは低く、社員の生活に会社が関わる度合いも弱かった。そうした環境で働く人の割合も、日本に比べてはるかに少なかった。要するに、アメリカの会社では、野心ある男性の取りうるいくつかの選択肢のうちの一つにすぎないと考えられてきたのだ。

アメリカでは社会で承認される働き方のパターンが日本より多いので、若者は「社会の落伍者」だの「親の期待を裏切った」だのと感ずることなく、いろいろな選択肢を試しやすい。アップルの創業者スティーヴ・ジョブズはその典型だ。同世代の優秀な若者のなかには、大学を卒業してIBMのような大企業に就職した人も多かったが（安定した長期雇用と福利厚生制度のあるIBMは、日本の大企業型のシステムを採用していた）、ジョブズは大学を中退し、歴史の浅い新興企業に就職。その後、友人とともに自宅のガレージでアップルのビジネスを立ち上げる。そのときジョブズは、まだ二〇代になっただけだった。自由な気風の一七〇年代のアメリカ西海岸でも、ジョブズの取った行動はかなり大胆に見えた。しかし若い男性の選択肢として、「ありえない」ものではなかった。こういう人生の選択をした若者が「まっとうでない」というレッテルを貼られることはなかったのだ。ジョブズの次の世代になると、IBMなどの安定した大手コンピュータ会社ではなく、あえて新興企業に就職した秀才たちも多かった。シリコンバレーの半導体革命を支えたのは、こういう若者たちだった。シリコンバレーが力強い発展をとげる過程では、中途採用組の力も大きかった。アナリー・サクセニアが著書『現代の二都物語——なぜシリコンバレーは復活し、ボストン・ルート128は沈んだか』で鮮やかに論じたように、一九八〇、九〇年代のシリコンバレーが高い生産性と活力を示した一因は、人材の流動性の高さにあった。中途採用者が常に加わることで、新鮮な発想と新しい経験が職場に流れ込み続けたのである。

こういう状況が成り立つためには、いくつかの条件がある。まず、転職者は、新しい職場が自分に
よくしてくれるであろうという自信をいだいてはならない。それに加えて転職者は、もし新
しい職場に満足できなくても、自分のスキルや能力などの人的資本を武器に次の転職先を見つけれ
るという自信もいだいてはならない。この二つの自信をどの程度もてるかは、その人が育つ
た社会の構造と密接な関係がある。
シリコンバレーで働く日本人男性がアメリカ人やほかのアジア出身者に比べて、幅広い人脈（ニウ
ネットワーク）を築く傾向がきわめて弱いとよく言われるのは、偶然でない。日本人は日本人同士で
寄り集まって、緊密な人間関係（ニストロングタイズ）を築きたがる。日本人は、転職を通して（リス
クはあるものの）知的刺激と経済的見返りを得られるシリコンバレー的環境に適応するスキルをあま
りもっていないと言わざるをえない。

カギを握るのはウイークタイズと対人関係能力

近年、社員に対する企業の姿勢が大きく変わったという点では日本もアメリカと同じだが、この二
つの国の状況には決定的な違いがある。第1章でも述べたとおり、アメリカではすべての年齢層がリ
ストラの打撃を受けたのに対し、日本では主に若い世代にしわ寄せがいつている。日本の若者は、こ
れまでの世代とまったく異なる環境に放り出された。新卒で正社員として就職し、その会社に定年ま

で勤め続けることが難しくなり、労働市場で異世代の人たちと競い合いながら転職を繰り返し返さなくて
はならない人が増えはじめている。
では、日本の若者たちはそういう環境をどうやって渡っていけばいいのか。終身雇用があたりまえ
の社会で生きてきた年長世代の経験は参考にならない。その点で、転職があたりまえで、新卒者だけ
の就職市場がないアメリカの状況がヒントになるかもしれない。

アメリカでは、若者はどうやって仕事の世界に入っていくのか。アメリカの労働経済学者ハリ・
ホルツァーは、アメリカの四つの大都市圏の約三、〇〇〇社の企業を対象に、非大卒者の採用につい
て調査した。日本と同様、非大卒者の採用割合が最も高い業種は、小売、サービス、製造業だ。一九
九〇年代に非大卒者向けの職に採用された人のうち、二四歳未満は二〇・二〇%。二五〜三四歳が三
〇・六〇%、三五歳以上が二五・四五%だった（数字は都市圏によって異なる）。若い高卒者が就職活動
で年長世代と競い合わなくてはならない実態がよくわかる。

採用方法で最も多かったのは新聞広告（全体の約四分の一）だが、現役社員の紹介と知人の紹介とい
う二種類の採用方法を含わせると、採用数の三五・五〇%に達する（割合は職種によって異なる）。とく
にブルーカラー労働者はホワイトカラー労働者と比べて、現役社員や知人の紹介で採用が決まる割合
が高い。ホルツァーはこう書いている。「極度の貧困地区で暮らしていたり、家族のなかに職に就い
ている大人がいなかったりして、仕事の世界にコネがあまりない人は、非大卒者向けの職を見つける
うえで大きな障害にぶつかる可能性が高い」。アメリカでは、非大卒者の就職市場でもウイークタイ

ズが重要な役割を果たしており、社会的に「孤立」している人は、そうでない人に比べて仕事を見けるのが難しいのだ。

非大卒の従業員に、アメリカの企業はどのような資質を求めているのか。とりわけ多かったのは、顧客対応が日々の業務の一部であると答えた企業だった。販売職を採用した企業のほぼすべて、事務職を採用した企業の八六％、サービス職を採用した企業の七一％がそう答えている。対人関係能力と初対面の人とうまくやっていく能力がききわめて重視されていることは明らかである。

ホルツァーの調査によれば、非大卒者を採用した企業の四社に三社近くは求職者に職務経験を要求している。紹介状を求める企業もやはり四社に三社近くあった（とくに好ましいとされるのは、前の勤務先からの紹介状）。これは、若者にとって厳しい環境だ。長年かけて経験を蓄えてきた年長世代と比べ、若者は仕事の世界での「実績」が少ない。とりわけ高校新卒者は、企業の立場からすると、能力や資質の判断材料が乏しい。アメリカには高校と企業の実績関係が存在しないし、出身校の名前も人的資本のレベルの判断材料になりにくい。第2章で述べたように、高校受験のプロセスを通じては学力レベルの近い生徒が集まる日本の高校と異なり、アメリカの公立高校は校内の学力レベルのばらつきが大きいのである。

では、アメリカの若者は就職市場でなにをセールスポイントにしているのか。アメリカの企業は若者を採用する際にどのような点を評価基準にしているのか。カギを握る要素の一つは、アルバイト経験のようだ。アメリカの若者にとってアルバイトは、職務経験を獲得し、対人関係能力を身につける

機会になっているのだ。

アルバイトがもつ意味—アメリカの場合、日本の場合

アメリカが日本と違うのは、アルバイト経験が履歴書のセールスポイントになることだ。アルバイトの経験があれば、少なくともその若者が主体的に職探しをしたことがあり、ある程度の期間まじめに職場に出動したと判断できるからだろう。それに、家庭や学校以外の環境で他人とスムーズにコミュニケーションが取れるという証拠にもなる。

最近の調査によると、アメリカの高校生の八〇％以上にアルバイトの経験がある。高校を中退したり高校や大学を卒業したりして、はじめてフルタイムの職に応募するとき、ほとんどのアメリカ人は履歴書に記載できる職務経験をもちていることになる。

アルバイト経験をもつアメリカの高校生のおよそ半分は、一二歳までに「初アルバイト」を経験している——と言うと、日本の読者はびっくりするかもしれない。日本の常識に照らすと、あまりに若すぎる。たしかに、一二歳の子供がコンビニやスーパー、ファミリーレストランで働く姿を想像すれば、きょととするのも無理はない。しかしアメリカの子供たちのアルバイトの出身は、日本とだいぶ違う。

一二歳までにアルバイトを始めるアメリカの子供はたいして、家族の紹介により家の近所で仕事を

見つける。女の子であれば、ベビースタターが最初のアルバイトの場合が多い。私の住んでいるアメリカ東部の町ではベビースタター講習会を開いていて、一歳から参加できる。講習会で教えるのは応急手当の初歩、家のなかで子供の安全を守る方法、電話や来訪者への応対の仕方、親の指示への従い方、あらかじめ親に尋ねておくべきことなどだ。

もともと、一歳や二歳の子供に赤ちゃんの世話を任せる親はあまりいない。それでも、二三時間買い物に出かける間、四、五歳の子供の世話を任せてくれる親ならいる。そういう留守番の経験を重ねて慣れくると、夫婦が夜のダイナーや映画を楽しむ間、赤ちゃんの子守りをできるようになる。アルバイト料はごくわずか。金額は地域の生活水準によって違うが、時給五〜七ドル程度（五〇〇〜八〇〇円相当）が普通だ。ベビースタターのアルバイトをするのは女の子のほうが多く、男の子は近所の家の芝刈りや雪かき、家具の移動の手伝いなどでお金をもらうことが多い。

このように、アメリカ人が高校に進む前に経験するアルバイトはたいてい近所の家や親の友人の家の手伝いで、家族のこなを通じて見つめる。私の町のようにベビースタターの講習会を開催している地域もあるが、子供のアルバイト幹旋を一手に引き受ける機関はない。アメリカの子供のアルバイトを支える土台は、近所レベルやコミュニティレベルの「信頼」のようだ。大人は子供がまじめに責任をもつて働く信頼し、子供は大人がきちんとお金を払ってくれて、不当な扱いをしないと信頼しているのである。

高校に進むと、若者はもともと本格的な仕事の世界に入っていく。スーパーでレジを打ったり商品の

袋詰めをしたり、ファストフード店でお客に應對したりするアルバイトを始めるのだ。女子の場合はオアシスで事務の仕事をしたり、子供の遊び場の監視員をしたり、託児施設で子供の世話をしたりするケースもある。

いま日本の高校、とりわけ学力レベルが中位・下位の高校では、アルバイトをする生徒が増えている。高校の先生たちはおおむねこの傾向を好ましくないと考えているが、私が訪ねた神奈川県の高校のほとんどは、一九九〇年代半ばの時点ですでにアルバイト禁止の徹底を断念していた。「ほぼ全員がアルバイトをしています。親がアルバイトを禁じなければ、私たちがどうしようもないですよ」と、ある高校の先生は言った。ところが、就職活動のときにはアルバイト経験に触れないほうがいいと、高校の先生は生徒にアドバイスすることが多い。

日本の若者は、矛盾のクモの巣にからめとられている。日本のとくに大都市圏の企業は、サービス産業を中心に高校生アルバイトを大量に採用している。それなのに、企業は高校新卒者の正社員採用をおこなうときに「アルバイト経験は「まっとう」で価値のある職業経験とはみなしていないようだ。

アメリカの状況がすべて好ましいと言いつもりはないが、高校生のアルバイトを取り巻く環境は日米でまるで違う。アメリカでは、企業が高校生のアルバイト経験を職務経歴として評価し、どういう仕事を任されていたかを採否決定の参考にしている。それに対して日本の高校生は、企業から目の前に差し出された新しい機会を利用してはいるだけに、非難の矛先を向けられているように見える。

もともと、高校生のアルバイトを好ましくないと考える日本の先生たちの不安は、決定的なはずではない。アメリカの若者に関する調査結果によれば、高校時代に長時間（週20時間以上）のアルバイトをする割合が最も高いのは、家庭が貧しく、学校の成績も悪い生徒だ（経済的に貧しい家庭の子供は、学校の成績も悪い場合が多い）。「家庭の事情や学校の成績、非行などの問題行動が原因で、大学に進学できる可能性の低い若者は、長時間のアルバイトをする傾向が強い」と、社会学者のジェイアン・モーターは書いています。

思春期の若者が責任をもって仕事をし、親でも先生でもない大人と接する経験には、たしかにメリットがある。しかしその効果は、毎週長時間アルバイトをしなくても得られるように思える。適切なアルバイトは、たとえ週に二、三時間程度でも若者の社会性と精神の発達に好ましい影響を及ぼすだろう。日本の高校生のアルバイトの実態は、こうした効果を実現するにはほど遠い。毎週長時間にわたり、労働条件がいかにげんな職場で働くケースがきわめて多いのだ。

アメリカの中高生のなかには、アルバイトではなく（あるいはアルバイトと並行して）ボランティア活動に参加する若者も多い。この傾向は、中流以上の層が多く住む地域でとくに目立つ。ボランティア活動はアルバイトと同様、さまざまな人と触れ合い、対人関係能力を磨き、実際に活用する機会になりうる。

アメリカの子供にとっても学校と家庭が重要な「場」であることはまちがいないが、中・上流層の子供は、中学生くらいになると、学校と家庭を足かりにして、もう少し広い社会に関わりをもつよ

うになる。学校の後押しで地域のボランティア活動に参加し、親の口添えにより近所の家でベジッターなどのアルバイトをして、親や先生以外の大人と接する機会を増やしていく。こうやってアメリカのティーンエイジャーは、ウイークタイスを広げ、社会を渡っていくのに役立つスキルを身につける。第3章で紹介した山岸俊男の言葉を借りれば、「社会的エクストラローラー（探検者）」としての能力を磨いていくのだ。

アメリカの社会で、若者が学校の外で勉強のほかに建設的な活動を行うことが否定されていない証拠に、一流大学の入学志願者の選考でもそういう活動の経験が考慮されている。私が教えているハーバード大学の場合、二〇〇七年の入学志願者（二二、二七六）のうち合格したのはたった九％（二、〇七四）。志願者のうち二、五〇〇人近くは、「数学」の得点が満点だった。高校のクラスで成績トップの志願者も三、〇〇〇人以上いた。このなかから、ハーバード大学はどのように合格者を決めているのか。学力だけでなく、勉強以外になにをしてきたかが重んじられていることは明らかだ。

実際、ハーバードの二〇〇七年の新入生は、勉強のほかに実にさまざまな活動に関心をもっている。いちばん多かったのは音楽に興味をもっている学生で、全体の二三％。この後に、創作・ジャーナリズム・その他の執筆（二％）、社会奉仕・ボランティア（二〇％）、芸術・ダンス・演劇（一九％）、学生自治（二二％）、アルバイト（二％）、政治活動（八％）と続く。

日本の若者に必要な新しいスキルとは？

高校を卒業して正社員になるためのスキルが機能しなくなり、大学に進まない日本の若い男性（とくに低所得家庭の若者）は、仕事の世界に踏み出すための新しいスキルを獲得しなくてはならなくなつた。しかも、高校を卒業して就職するだけでなく、一つの職場から次の職場に移りながら生きていくすべてを身につける必要がある時代になった。若者が最初に加わる仕事の「場」は、高校時代のアルバイトの職場にせよ、高校卒業後の派遣社員やアルバイト、正社員の職場にせよ、昔ほど安定した働き口を長期にわたり提供してくれなくなつたのだ。

こうしたなかで、ときに悪戦苦闘しながらも、さまざまな手段やスキルを活用して新しい環境に適応しようとしている日本の若者もいる。たとえば、東京と山形のコンビニに店員として長期間張りついで観察をおこない、日本のコンビニをテーマにした論文で人類学の博士号を取得したギヤジン・ホワイトロフは、若者がどうやってコンビニのアルバイトを見つけているのかを私に話してくれた*3。

「私が話を聞いた若者のかんりの割合は、友達などの紹介でなく、求人広告でアルバイトを見つけています。『タウンワーク』や『フロム・エー』のようなアルバイト情報誌を見たという人が半分以上です」と、ホワイトロフは言う。店頭のアルバイト募集のポスターを見て応募した若者も多い。「募集広告を出していない店に聞いて回つたと言う若者も何人かいました。お店を一軒一回り、アルバイトは募集していないかと尋ねて歩くのです。この方法でアルバイト先が見つかることはほとんどない」

いのですが、若者が勇気を出して、飛び込みで尋ねて歩くことには感心しました」

最後に、ロストジェネレーションの男性三人の物語を紹介したい。サトシは、日本で指折りの一流私立大学の卒業生だ。コウイチは、学力レベルが中程度の高校を卒業した後で専門学校に進んだ。ヒデキは、学力レベルの低い高校の出身である。まったく境遇の異なる三人の若者は、日本経済のあり方が変化するなかで、さまざまな手段を駆使して自分に適した仕事や働き方を見つけた。三人の経験をしつくり見ることににより、日本の若者が仕事の世界で生きていくうえでどういうスキルや態度が必要なのかが見えてくる。

ひと味違つエリート街道——サトシ（一流大学出身）の場合

二〇〇五年にはじめて話を聞いたとき、サトシは二八歳。いろいろな意味で日本の典型的な「勝ち組」男性だった。一九九五年に公立の進学校を卒業し、一流私立大学の経済学部にて現役合格。九九年に大学を卒業すると、大銀行に正社員として就職した。週の勤務時間は五〇時間程度で、忙しい時期はもう少し残業時間が増えた。社会保険は完備。会社の寮に住んでいた。仕事に必要なスキルはすべて身につけたのかと尋ねると、主に実際の仕事の経験と職場訓練を通して学んだとのことだった。高校時代については、おおむねいい思い出をもっていた。当時の友人のことも二〇人くらい覚えていた。高校在学中に英語の塾に通ったが、アルバイトはしていなかった。アルバイトは校則で禁止さ

れていた。「日本の学校ではだいたい、アルバイトは禁止されています」と、サトシは言った。興味深い発言だ。実際には、これまで述べてきたように、学力レベルの低い高校ではしばしば一九九〇年代にアルバイト禁止を断念している。高校生は仕事をもてないというサトシの認識は、エリート校出身の若者ならではと言えらう。

大学時代は、いくつかのアルバイトを経験した。一つは、求人雑誌で見つけたスーパーのアルバイト。職場が通学路の途中にあり、小遣いを稼ぐには都合がよかった。予備校の模試の試験監督もした。このアルバイトは、事前に登録しておくと言がかる仕組みだった。

銀行の仕事は楽しいし、会社の研修はスキルと知識を増やす役に立っていると感じていた。しかしその半面、自分の才能を発揮するチャンスが十分に与えられていないという不満もあった。

サトシにとって大事なものは、給料が高いこと、仕事が楽しいこと、同僚とい関係を楽しめること。いい相手がいれば結婚もしたいとのことだった。五年後の自分にとって、人生でいちばん大切なものはなんだと思うかと尋ねてみた。家族？ 友達？ 私生活？ 勤務先の会社？ 実際に携わっている仕事？ 「仕事」というのがサトシの答えだった。一つの会社で長く働いて、会社の中でいろいろな仕事を経験したいと、サトシは言った。

■もっとやりがいのある職場を探して

サトシが恵まれた人生を送ってきたことは明らかだ。教育レベルの高い家庭に育ち（父親は大学教

授で、母親は大卒の専業主婦。きょうだいは、兄と妹が一人ずつ）、トップランクの公立高校に進み、日本で有数の名門私立大学に入学した。一九九〇年代後半の経済状況の厳しい時代だったが、大銀行に就職できた。ここまでは、従来の世代のエリート男性の典型的な人生の道筋そのものように見える。しかしこの後、サトシはそれとは別の道に足を踏み出す。一〇カ月後にもう一度話を聞いたとき、銀行を退職していたのだ。新しい職場は、総合商社。正社員として採用された。大手銀行は世間から見れば申し分ない職場だったが、あまり仕事にやりがいを感じられなかった。最初に私が話を聞いたときの発言にもあるように、自分の能力を発揮できないという不満があったのだ。

もっと自分にふさわしい職場を探しはじめたのは、銀行に就職して六年後だった。どうやって転職先を探したのか。「普通に、インターネットを使って」と、サトシは言う。面接を受けて採用が決まるとのことだ。「残業は多いんですが、仕事そのものの満足度が上がったので、それについてはとくに気になりません。早く帰れるかどうかなんて問題じゃないんです」

私がとりわけ興味深いと思ったのは、日本の典型的な「成功している若者」であるサトシが申し分ない勤め先であるはずの銀行を辞めて、もっと自分に適した仕事、もっとやりがいのある仕事を求めた転職したことだ。転職して、給料も上がったと言う（具体的な金額は教えてくれなかった）。新しい会社では、研修期間中こそ年齢に応じて給料が決まるが、その後は年功序列ではなく実績主義で給料の額が決まるのだという。

ひきこもりからの復活——コウイチ（専門学校出身）の爆台

コウイチの物語は、サトシとだいぶ違う。最初に話を聞いたときは、二七歳。両親と一緒に暮らしていて、仕事はしていなかった。高校時代のアルバイトを含めると、経験した仕事は六つ。将来には樂觀的でなく、「世の中から取り残された」気がするかという問いに、おおむねそう思うと答えた。「世の中が難しくなりすぎて、どうすればいいかわからない」と思うかという問いに対しても、そう思うと答えた。コウイチの人生は、順風満帆にはほど遠かった。

うせいせいのからの復活——コウイチ (専門学校出身) の場合

コウイチの物語は、サトシとだいぶ違う。最初に話を聞いたときは、二七歳。両親と一緒に暮らしていて、仕事はしていなかった。高校時代のアルバイトを含めると、経験した仕事は六つ。将来には樂觀的でなく、「世の中から取り残された」気がするかという問いに、おおむねそう思うと答えた。「世の中が難しくなりすぎて、どうすればいいかわからない」と思うかという問いに対しても、そう思うと答えた。コウイチの人生は、順風満帆にはほど遠かった。

辞めることになった。
 いったいどうしたのか。コウイチは言う。「理由はたった一つ、労働時間がちよつと尋常じやなか
 ったんです。朝の七時に出勤して、仕事が終わるのが夜中の三時とか。週休二日で入ったんですけど、
 入つてみると隔週で言われて、結局は忙しすぎて休みがとれない。実際は週休一日ももらえない状
 態で、月二回ぐらいの休みでしたね。寝る時間もないんです」
 深夜まで仕事が続いて、終電がなくなつて会社の人にかままで送つてもらふこともよくあったが、や

つと家に帰り着いてもすぐに翌朝の仕事が待っている。朝七時には、出社しなくてはならない。「休憩時間は、午前中はなんです。昼休憩が一時間で、六時まで働いたら、そこで一回タイムカードを切るんです。それでまた三〇分休んで、そのあとは上司に休んでいよって言われるまで休めない。だからもうエントリスで、ほとんど寝てないですよ。飯をねじこんであとは寝るだけ。で、残業手当は出ない。夜の休憩時間が三〇分なんて、二飯食べる時間もないじゃないですか。だから、工場であくっていた食品の切れ端食ってました。そんなのうそーって思うでしょうけど、本当だったんですよ」

ね」

■有名企業で待っていた非人間的な日々

もうこれ以上我慢できないと感じて退職を決断した直接のきっかけについて、コウイチは話してくれた。「寝る時間もなくて、ノイローゼみたいになるんです。どうして辞めたかっていうと、新人として一緒に入った人が、自殺してしまっただんです。その人もやっぱり同じ状況で働いていて、弱人だと頭もおかしくなっちゃうし、自殺しちゃって。入社して二カ月ちょっとでした。その日、僕は休みだったんですけど、電話がかかってきて、じゃ、いまから会社行きますって言って会社に行って、その場で辞めますって言って、その日に辞めちゃったんです」

「そのときにやっぱりおかしい会社だなって思ったのは、それでも僕を引き止めるんです。もう今日で辞めますって言えば、普通だったからそれで通ると思うんですよ。人が一人死んでるような状況だし、それでも「君はまだこれからだから、もつとがんばってくれ。いま人が足りないから辞めないでくれ」って、上司だけじゃなくて部長、工場長が並んで僕を引き止める。そんな状況じゃ引き止められなくても無理ですよ」

この当時、コウイチの会社の食品ブランドの人氣が高まって、工場に要求される製造量は増える方だった。皮肉なことに、コウイチが辞めたころ会社は人手不足に苦しんでいたが、正社員の新規採用はしていなかった。

コウイチの仕事は、端から見れば申し分のないものに見えた。有名企業の正社員だったし、専門学校で学んだスキルも生かされた。会社を辞めた後、コウイチは鬱状態になった。「人生の中ではじめて三カ月くらいいきこもりっていうか、そんな感じになりました。もう外にも出られないし、誰にも会いたくない。働くのも怖いじゃないですか。どれくらいだったのかなあ。三、四カ月はそんな状態で、いまだからこうやって笑って言えますけど、そのころはそんなじゃなかった。だって、人生ではじめての就職でつまずいて、そのつまずき方がすこかった。同僚をなくしたわけだから」

後は、もう一切連絡は取ってない。取れないですよ。死ぬことはなかったと思うんですけど、でもまあ、弱かったんでしょうね」

コウイチの話を聞いて、私はいくつか衝撃を受けたことがあった。一つは、会社が約束どおりの労

働条件を守らなかったことだ。そのせいで、コウイチや同僚たちはいつも疲れ切っていた。コウイチは専門学校を卒業してから就職したので、高校の進路指導部のバックアップを受けられなかった。つまり、誰の助けも求めず、ほとんど独りで問題に立ち向かわなくてはならなかったのだ。主として高校の推薦を受けた高校新卒者がこの種の仕事に就いていた時代であれば、こんなことはならなかったかもしれない。就職先でつらい思いをしている若者は、高校の担任の先生や進路指導の先生たちと話したとき、高校と企業の関係、高校が生徒に対して感じる責任についてたくさん話を聞いた。ある先生の言葉を紹介しよう。

求人票の記載と職務内容や待遇が違ふ場合もあります。そういうのは法律違反です。たとえば、土日は休みだと言われていたのに、実際には土曜日も出勤しなくてはならなかったり、勤務先が求人企業そのものではなく関連企業だったりするケースがあります。そういうときは、「辞めてもいいんだよ」とか「辞めてしまいなさい」と助言します。入社して一カ月もたたないうちにこういう問題が発生したときは、まだ新入社員を探している企業があれはその会社に紹介します。「ほかの会社を探して内定がもらえたら、辞めてしまいなさい」とアドバイスするときもあります。困っている卒業生がいれば、サポートします。相談に来てくれれば、できる限りのことはします。職安にも事情を報告します。

この先生の言葉からもわかるように、日本の高校から仕事への移行システムは高校生の行動をコントロールしてきただけでなく、企業の行動もコントロールしてきたのだ。高校と職業安定所に提出した求人票の内容が不正確だと会社の評判が悪くなるという状況は、企業に対する抑止力として働いていた。しかも、私が話を聞いた進路指導の先生はたいいてい、学校に届いた求人票をチェックして、疑わしいものをえりわけていた。そういう求人票は別のファイルにしまって、生徒に見せることすらしないと先生も多かった。

このようなり方は好ましいものなのか。進路指導の先生は干渉しすぎであり、もっと若者自身に決めるべきだという考え方もあるだろう。逆に、高校がこのように企業にらみをきかせるのが望ましいという考え方もあるだろう。高校が強い影響力をもつことには、いい面と悪い面の両方がある。しかし、いずれにせよはつきりしているのは、高校や専門学校を卒業した後に高校の進路指導部に頼らずに仕事を探す若者が増えた結果、高校の監視の目が企業に行き届かないケースが増えていることだ。若者の未来に対する「利害関係者」としての高校の役割が小さくなり、若者は自分で自分を守らなくてはならなくなりはじめているのだ。

高校が影響力を失って企業に全面的に主導権が移ったことにとまどない、就職がうまくいかなかったとき、若者は自分自身を責めるか、会社を責めるしかなくなつた。コウイチは自分を責めた（「人生ではじめての就職でつまづいて」）。そして、自殺した同僚を責めた（「あの同僚は」弱かったんでしょね）。

アメリカ人の目にシヨッキングだったのは、コウイチが会社を辞めたことを自分の失敗と考え、しかも同僚の死の原因がその人物の性格にあると考えているように見えたことだ。話を聞かぎり、工場の労働条件はあまりに劣悪だった。いくら仕事の内容が本人の関心と合致していると言っても、あまりにひどい。コウイチの言葉を聞いて、私は愕然とした。常軌を逸した労働条件で働かされていたのに、この若者はどうして自分を責めなくてはならないのか。同僚が非人間的な環境に耐えきれなかったのが、どうしてその人の責任なのか。私には納得がいかなかった。

周囲の環境より（自分や同僚など）個人に問題の原因があるという発想は、人生で成功する条件に関するコウイチの考え方を反映しているように見える。人生で成功するためには運より努力が大切だと、コウイチは考えている。「正しくないこと」でも、生きていくためにしなくてはならない場合があるという考え方もしていない。仕事の世界に入ったらとたんにいろいろな経験を味わったが、コウイチは自分の信念を曲げずにこられたようだ。

■試行錯誤を経て見つけた「適職」

コウイチは工場を辞めた後、四カ月はどひきこもり同然の日々が続いたが、やがて鬱状態を抜け出して、夜間にコンビニでアルバイトを始めた。コンビニでアルバイトをしている友達がいいたのだ。友達が働いていたのとは別の店だったが、四年間働いた。最初の半年くらいは、社会復帰のためにアルバイトをしているのだという意識が強かったが、だん

だん気持ち楽になっていったと言っ。「コンビニで働いていると、もう大丈夫だなんて思えるようになりました。体も健康になってきたし、眠れるようになってきたし、もう大丈夫だ」と自信と健康を取り戻すと、「次」を考えはじめた。いつまでもコンビニのアアルバイトを続けるつもりはなかったが、新しい勤め先が決まらないうちに辞めてしまうと、人生の次の段階に進めなくなると思っていた。そんなときちょうど、近所に衣料品小売チェーンの新しい店舗がオープンした。その店で正社員の仕事が決まると、コンビニを辞めた。給料もいいし（月給は一六万円程度、社会保険と各種手当も完備）、週休二日で、残業は週に四、五時間くらいだった。

この時期になると、将来本当にやりたいのとはどういいう仕事なのかを考えられるようになった。「どいうやって生きていけばいいのか、長く働ける仕事ってなんだったって探している状態で。だから、だいたいい一年サイクルで動いていました。自分のなかではまあ、徐々に上がっていかればいかなって」

衣料品店の後は、賃貸物件専門の不動産仲介会社に転職。一年で辞めた。同期入社は、いまでは全員が退職している。給料が一定せず、金額の増減が激しいことが、この会社の問題の一つだった。不動産会社を辞める前に、友達が気に入って働いている電鉄会社の面接を受けたが、三次面接でふるい落とされた。そこで、職業安定所を通じて次の就職先を見つけた。今度は、建設関連のコンサルタント会社。建設会社が公共工事の契約を取る手助けをする会社だった。この会社には、週の残業時間三〇時間未満におさえるという方針があった。「残業は、一応会社で月に三〇時間以内って決まられてるんです。実際にはオーバーしちゃんですけど、そこはうまくやりくりして、大体二八時間

くらいでつけてもらってました。だから、それなりに満足はしてましたね。コウイチは建設業界の内情、暴力団や政府との関係を目の当たりにし、自分には耐えがたいと感じて、一年ちよつとで辞めた。

コウイチが職探して活用したのは、職業安定所と求人雑誌。サトシと違って、高い水準の人的資本をもっていたわけではないし、社会的・経済的に恵まれた家庭の出身でもないが、環境に負けることはなかった。どういう仕事に就きたいかを真剣に考えてきたし、まわりの人たちから大きな精神的サポートを受けてきたようだ。実際、コンビニのアルバイトを始めたのは、友達が別のコンビニで働いて、難しい仕事ではないと聞いていたからだし、友達が勤める電鉄会社の面接も受けてみた。

もう一つ大きいのは、工場での精神的な傷から立ち直るまで、両親が精神面で支えてくれたことだ。オートバイの免許を取るための資金も出してくれた。バイクに乗るようになったおかげで、家の外に出るようになり、来る日も来る日も家に閉じこもって自分を責め続けるという悪循環から抜け出せた面もあったのかもしれない。両親は長い目で息子を見守り、長く働き続けられる正社員の仕事を別の会社で見つけるようやさしく励ましてくれた。

両親はコウイチに、家計にお金を入れることを求めなかった。もしお金を入れるのであれば、そのお金を貯金しておいて、一人暮らしを始めるときに返してあげようと言っていた。この若者を救ったのは、家族の支え（話を聞いたかぎり、コウイチが両親にあまやかされているとは、私は感じなかった）と、最初の職場のつらい体験を乗り越えて前に進み、いろいろな仕事を試して本当に自分がやりたいこと

を見つけたようとした本人の強さだったように思える。

一〇ヶ月後に二度目に話を聞いたとき、コウイチはまだ新しい仕事に就いていた。今度の職場は環境関連の会社で、仕事には大いに満足しているとのことだった。職場の環境、給料の額、同僚、勤務時間（週休二日）のすべてに文句がなかった。「いまの仕事はすごく満足しています。今度は絶対続けられるっていう自信もあるし、一生やっていけそうって思える仕事に出会いました。僕にはたぶんこういう仕事があったらなってるんだって」

これまでの仕事の経験を振り返って、コウイチは言う。「すぐに辞めるわけにはいかないじゃないですか。正直いろんな世間の目もあるし。だからまあ、なんとなく一年は続けたっていうだけなんです。自分がステップアップしてるとは思わないけど、でも、いろんな仕事を経験したことによって、いまの仕事に出会ったわけで。たとえば、いきなりいまの仕事に就いたとしたら、これでいいのかって昔だったら考えてたかもしれないけど、いろんな仕事をしてきたから、いままでやってきたなかではいちばんこの仕事がいいって思えたんです。だから、そういう意味ではやってよかった、経験してよかったかなとは思いますが。営業も、服飾の販売も、コンビニも、いろいろやって、自分に合ったのはこれだっというのが、僕のように、やっぱりいろいろやってみないと見つけれない人もいるだろうなって思ってます」

頼りになるのはやっぱ友達——ヒナキ（普通高校出身）の爆台

ヒナキは、サトシやコウイチとはまた異なる経験を、また別の方法で自分に適した仕事を見つけた。二〇〇五年にはじめて話を聞いたときは、二〇歳。出身高校は学カレベルの低い普通高校で、大学に進む人はほとんどおらず、専門学校に入るか就職する人が多い。高校の友達は五〇人も覚えていて、中学時代の友達ともまだ一五人くらいと連絡を取り合っていた。高校時代はサッカーの部活に熱中し、アルバイトは夏休みと冬休みしかしなかった。

しかし、高校を卒業して最初に就いた仕事はアルバイトだった。どうしてそういうことになったのかと尋ねると、高校時代の家庭状況、当時の自分の考えていたことについて話してくれた。

大卒の父親はおじと一緒に小さなフットウェア会社を経営していたが、ヒナキが一〇代後半のころ会社をたたんでしまった。「当時は不況のまっただなかで仕事がなかった。だから、これ以上続ける意味がないと思って、父は赤字になる前に自分で会社をたたんだようです。それから運送会社でトラックの運転手になって。当時はきりがりの生活でしたね」と、ヒナキは言う。「僕も漠然と大学に行こうかな、なんて思っていたけど、あんまりそういう話を親にしていなかったんです。実際に大学を受験することを決めたのも、高校三年生の一〇月か十一月ごろで、遅かった。それで、そのときに話してはじめて、大学に行くために必要な金額を知ったわけです。で、そんなに金がかかるんだって、大学でとくにやりたいことも決まらなかったし、ああ、そんなに迷惑をかけるならやめようって。

でも、その時点で就職指導も受けてなかったから、どっちにせよタイミングを逃してしまっただけです」

高校を卒業すると、自動販売機のオペレーターをする小さな会社でアルバイトを始めた。この仕事は求人雑誌で見つけた。二年くらいたったころ、正社員にならないかと打診された。その提案について真剣に考えてみたが、会社の安定性に不安があったし、仕事の中心も自分がやりたいこととは違

うと思っただけ、断った。「正社員にならないかと誘われたときには、いろいろ考えました。友達にも相談したりして。そのときに、自分が本当になにをやりたいか、真剣に考えて、飛行機整備の仕事ができればいいかなと。それで友達に空港の仕事を紹介してもらったんですけど、空港とは言っても、思っていたのと

は全然違って、旅行代理店のカウンター業務だった。でもまあ、空港で働いていればそこでなにかあるかもしれないし、そこでコネクションをつくれれば、飛行機整備の仕事ができるかなと思っただけです」

■スエロングタイズとインタータイズのおかけ

一回目に会ってじっくり話を聞くと、ヒナキの物事を深刻に考えすぎず、社交的で現実的な性格がはつきり見えてきた。旅行代理店では半年間働いた。本当は航空機整備の仕事がしたいのだというこ

とは、職場の先輩に相談していた。

「僕は空港のそばに住んでいなかったんですが、その先輩は空港の近くに住んでいました。それで空港近辺のほうが、空港の仕事がたくさん載っているんじゃないかと思って、先輩に新聞の求人広告をもつてもらうように頼んだんです。そうしたら、たまたまいまの職場が人を募集していた。それを先輩に話したら、いまずぐ電話して話を聞いていって言われて。先輩にはすつとそういう相談はしてしました」

ヒデキは旅行代理店を辞めて、航空機の整備工になった。最初は契約社員だったが、一年後には正社員に切り替えてもらえた。いまの会社は研修の機会もたくさん与えてくれて、いろいろなスキルを磨けると、ヒデキは満足している。

現在の仕事は、高校を卒業してから三つ目の職場。会社の規模は中程度で、待遇は正社員。勤務時間は週に四五時間くらいで、年収は約三〇〇万円だ。けつて高い給料ではないが、仕事は気に入っている。細かい不満はさておき、全体として見れば、能力を発揮できているし、いまのところ仕事もおもしろい。仕事選びでいちばん重視していることはなにかと尋ねると、仕事が楽しいこと、そして同僚と良好な関係を築けることという答えが返ってきた。それ以外で考慮するのは、昇進と昇給の可能性があること、通勤の便がいこと、失業の心配をあまりせずに住むことだと言った。

ヒデキはいろいろな面で自分がラッキーだったと思っている。友達を見渡しても、高校卒業後の最初の仕事アルバイトだった人で、その後、正社員になれた人はほかにいない。

自営業を営むつもりはないと言った。父親の苦勞を目的に当たりにしているからだ。「自営業で自分の

家族を養って、そのうえ社員的生活も支えてきたわけですから、父親のことは尊敬しています。本当に大きな責任を背負っていた。それを自分の親がやっていたというのは、やっぱりすごいな」と。當時を振り返って、ヒデキは言う。「あまり苦勞を見せなかつたけど、本当はたいへんだったと思いますよ」

ヒデキは、この世代の男性には珍しく二五歳で結婚し、子供も二人いる。現在、親子四人でアパートで暮らしている。これまでの人生のあらゆる面についてとても満足していると、ヒデキは言う。サトシとコウイチの二人と共通するのは、私の質問に対して、人生で成功するために運よりも努力が大事だと答えていること。ときには「正しくないこと」でもしないと生きていけないとは考えていないことも、ほかの二人との共通点だ。ただしコウイチと違って、「世の中から取り残された」気がするとは感じていなかった。

困ったときに誰に頼るかと尋ねると、話を聞いたばかりの大勢の若者たちと同じように、病気のときや、お金や人間関係の問題で困っているときは、まず家族に相談すると、ヒデキは言う。ただし、多くの若者と異なるのは、「気分が落ち込んだときに話したいと思う人」として、まず友達をあげたことだった。

ヒデキの経験からなにかわかるのか。そして二人の若者のエピソードを合わせて考えると、どういふ全体像が見えてくるのか。

ヒデキは三人のなかでいちばん社交的で、適応力が高いようだ。職場に満足できなければ、友達や

先輩に相談した。ストロングタイズとウイークタイズを駆使して仕事の情報やアドバイスを手に入れたい、先輩に頼んで新聞の求人ページをもってきてもらうなど、職探しの複数のアプローチ（人的ネットワークと求人広告）を組み合わせて用いていた。

サトシが過去の唯一の転職のときに用いたのは、インターネットだった。コウイチは、さまざまな手立てを活用して活路を見出してきた。ひきこもり同然だった数ヶ月は、理解ある親に経済的にも精神的にも支えてもらった。職探しの際は、求人広告を見て応募したときもあったし、友達の評判を聞いて面接を受けたときもあったし、職業安定所を通して紹介を受けたときもあった。三人とも最低一回以上の転職を経験しており、最初の就職先を見つけるにあたって高校の進路指導部の斡旋を受けていない。

*

サトシ、コウイチ、ヒデキは、境遇も性格も違うが、三人とも雇用環境の変化に適応し、最終的には自立した大人としての人生に踏み出すことができた。この三人の若者の経験をどう解釈すべきなのか。ロストジェネレーションについて、あまり心配する必要はないということなのか。最後の第7章では、この点について考えたい。

アルバイト

- 若者の調査によれば、ロスジェネレーションの男性の11%は、10代後半の時点で正社員として働いた経験はない。安定した「場」の一員として働くことは、日本の多くの若い男性にとって手の届かぬ夢に落ちてしまった。これから必要なのは、せまやまを場を移動しながら生きている「社会的ヒューマン」になることだ。
- 転職を繰り返して、「場」を移動しながら生きるのがすでにあたりまえのアメリカの場合、非大卒者の就職で力主を握るのは、対人関係能力とインタータイズ（弱い結びつきの人間関係）だ。アメリカでは、アルバイトを通じて若者が対人関係能力を磨き、アルバイトの経験が職歴として評価される。高校生のアルバイトが就職活動で評価されない「影の世界」になっている日本

の状況とは対照的だ。