

<書評>

梅崎修、松繁寿和、脇坂明 著 『「仕事映画」に学ぶキャリアデザイン』 有斐閣、2020年7月

松 本 幸 一

1. はじめに

本書は、仕事に関わるテーマの映画を題材として、多様なキャリア形成を知り理解を促すことを目的としている。数多の職業とは何をするものか、身近な家族や知人などから直接情報を得ることや、消費者としての立場で企業情報を外から見ることができる。しかし、社会のなかにある様々な職業の実態をつかむために、例えばホームページなどを介するだけでは全てを知り得ることは不可能であろう。

働くことに関わる情報とは、「職務内容」「処遇」「事業理念」「福利厚生」をはじめ様々な要素があり、求職者側にとって「何に重みを置くか」にも関係する大切なポイントともいえる（厚生労働白書、2013）。当然ではあるが、求職者側がアクセスできる企業などの情報は、様々な公開情報などからある程度収集することはできる。つまり、リサーチの段階で「どこを見ればよいか分からない」ということにはならない。そうなると、求職者と企業の間でミスマッチが起こる確率は減るはずである。それにもかかわらず、一定割合で就業後の離職が様々な企業にみられる理由とは、何らかの情報の非対称性が残されているからではないだろうか（中島、2016）。本書の狙いに、仕事の世界を「深く理解する」と示されているところがある。すなわち、映画が映し出す物語を通して

キャリア形成そのものを「深く理解する」ことが、情報の非対称性を通減させる契機になるものと期待されるのである。

本書の第1部（第1章から第8章）は、主人公（映画の登場人物）たちの職業人生へ焦点が当てられており、キャリア形成の描き方についてヒントを得ることができる。第2部（第9章から第15章）は、時代とともに移り変わる企業などの組織運営のありかたを通して、主人公たちの働き方が周りからどのように影響を受けてきたかを知るヒントになる。そして、第1部から第2部に横たわる一貫した主張とは、働く者のキャリア形成に向けた「自律的な意識を深める」こと、また「想像できる視点を得る」ことにあると感じられる。もちろん、本書が取り上げている多くの映画はフィクションもあるため、必ずしも現実の職業観や企業の様子を正しく反映しているものではない。しかし、歴史を振り返りながら関連性の高いデータを付け加えることで、フィクションとノンフィクションの違いを踏まえる効果が本書では施されている。つまり、フィクションだからこそ共感できる「心情」や「社会意識」を想像させ、キャリア形成に向ける意識をより深めていくことができるものである。

2. 本書の概要

本書は、第1章から第15章までを3名の著者が分担して執筆している¹。本稿では、比較的近年に公開された映画に対応する章を中心に、1名の筆者につき2つの作品（つまり、2つの章）をとりあげ概要を述べていく。つまり、合計6つ（3名×2章）を扱うこととし、小さな章番号から順にまとめていくことにする²。順番としては、第1章（梅崎氏）から、第2章（松繁氏）、第6章（梅崎氏）、第7章（松繁氏）、第8章（脇坂氏）、そして第11章（脇坂氏）までの並びで記していく³。

第1章は、新規学卒労働市場の変遷について歴史的な場面をあわせつつ、そのなかで揺れ動く学生の行動や意識の変化に焦点を当てている。つまり、求職

者との間にあるマッチングの課題や若者のアイデンティティの様相を扱っているともいえる。歴史的な場面とは、学生の就職活動は個人の努力や選択行動とは別のところにあること、つまり景気の動向によって内定が決まるという外的要因にもあると示唆している。学生の行動や意識とは、承認の問題でもある。

仲間における相互承認という閉じた場にとどまる限りは、承認の問題は解決する方向に比較的進みやすくなるだろう。しかし、労働者の個人業績に対する社会評価は、仲間における相互承認とは異なる厳しさがあるといずれ分かる。そのような場面を通し、就職活動に身を置く学生の心理的葛藤を映し出している。

第2章は、採用に至るプロセスや実践的な職務経験を重ねるプロセスを追いつつ、職業スキルを築き上げながら自己実現を図っていく意味や意義に焦点を当てている。つまり、求職者のキャリア形成にかかわる実践知を扱っているともいえる。採用に至るプロセスや職務経験を重ねるプロセスとは、仕事のなかにある奥深さに気付く積極的な姿勢が求められていることであり、それは実践をとまなう現場だからこそ分かるということを示唆している。そして、実際に働いてみなければ「それが好きな仕事」かどうか、本当のところは分からないということも含意している。

仕事上の技能形成はOJTが一定の役割を果たしており、その経験や訓練が次のステージの成果に結びつくともいえる。つまり、どのような仕事につき訓練を受け職務上の経験をしたのかが、後のキャリア形成に影響を与えていくことを映し出している。

第6章は、産業構造の急激な転換と企業再編の様子を概観しつつ、キャリア形成の過程で遭遇する解雇や、揺れ動く心情のもとで見える人とのつながりに焦点を当てている。つまり、企業内キャリア形成の危機とセルフヘルプの考え方を扱っているともいえる。企業内キャリア形成とは、新卒の未熟練労働者を採用後に時間をかけて育成することでもあり、例えばアメリカにおいても企業のコア人材は長期勤続を促す仕組みがあった（キャペリ、2001）。ところが、1990

年代頃から社会環境の変化や産業構造の転換などで、古い産業での働き方が新しい産業での働き方に向けシフトを余儀なくされてきた。ここでは、そういったなかでのキャリア形成を振り返りながら、解雇や転職など予期せぬ場面での心理的葛藤や折り合いのつけかたを物語っている。

ここでの自己啓発とは、そのようなリスクに備えておくということよりも、自分のキャリアを自身でコントロールするものだという視座に立っている。本書では、流動化する社会においてセルフヘルプと自己啓発の意味を改めて問うていることも理解される。また、仕事を最優先した人々の人生にとって家族とのつながりとは何か、誰にでも直面する人生のアイデンティティの揺らぎも映し出している。

第7章は、第3次産業が拡大するなか小規模企業の成り立ちを見つつ、OJTを介した技能習得や仕事へ向かう労働者の姿勢に焦点を当てている。つまり、小規模企業で働くことの意味や意義に加え、徒弟制度のような実務習得のプロセスを扱っているともいえる。小規模企業で働くことの意味や意義とは、その企業のオーナーなどの経営方針やモチベーションの在り方にも依拠しており、それは競業関係にある他企業との差別化に力点が置かれることを明らかにしている。さらに、小さいということは常に小回りが利くということや、企業のオーナーとともに働くことができ家族的な働き方を大切に考える一方で、常に経営を成り立たせるためのリスクにもさらされていることを示唆している。

大企業や中小企業で働く際に、給与面などの処遇内容や福利厚生制度などキャリア形成とは切り離せない一次情報に目が行きがちである。ところが、特に小規模企業では求職者が求めがちな「そのような一次情報」とは別に埋もれている、高度なスキルの伝承方法や取引企業との厚い人間関係が大切にされてきたのかも知れない。本書では、自営業者数の推移について図表を通した説明が付加されている。そのなかに「自営業主+家族従事者」の減少を指摘しているところがあり、小規模企業の置かれた厳しさを物語っているともいえる。ここでは、小規模企業でしか携われない仕事の取り組み方や楽しさとともに、事

業を進めていくうえで様々な難しさを映し出している。

第8章は、高齢化社会のなかで高齢者雇用に必要性なものとは何か、労働力人口が減少するなかで高齢者と若者が一緒に働く意味とは何かに焦点を当てている。つまり、高齢者雇用という一つの社会現象だけではなく、これからの労働市場のありかたにまで視点を広げているともいえる。日本では、高齢者雇用安定法の改正を通して定年を迎える人々も働くケースが増えはじめた。その一方で、定年前の働き方とは異なる高齢者の雇用環境や処遇に戸惑いも隠せない(連合、2020)。例えば、給与の低下などに対して高年齢雇用継続給付金制度などがあるものの、処遇が下がるというショックとモチベーションの低下は働く意欲に影響を与えてしまう。そして、いままで働いていた環境と何ら変わらない同じ部署や働き方で、上司と部下が逆転してしまうケースなど心理的な葛藤を伴う場合も考えられる。

本書の主人公は、自らの経験を前向きにとらえシニアインターンシップへ応募する設定になっているが、前向きに何でも取り組むという今までのキャリアにとらわれない謙虚な姿勢が貫かれている。実際の企業でも、高年齢労働者が前向きな姿勢で何でも仕事内容を吸収する場面は多くみられる。しかし、もっとも大切なことは従業員全員がお互いを尊重し「納得」して働くことだと示唆している。老若男女を問わず、自分の培ったスキルを十分に生かすことや、組織のビジョンに対して皆が合意する大切さに気付くことなども含め、高齢者雇用という視点を通してこれからの働き方を映し出している。

第11章は、産業構造転換に見舞われた地域の変貌を追いつつ、そのなかで自らが生活する地域の生き残りをかけた労働者の奮闘に焦点を当てている。つまり、衰退産業から地域の再建をかける新しいビジネスモデルの構築を扱っているともいえる。産業構造や労働市場は、その時代とともに移り変わり「働く場」そのものが消えることがあり、人々の人生そのものを変えてしまう場合もある。特に離職者の行き先は、いままでと同じような働き方ができ、いままでと同じ生活の場であることに越したことはない。しかし、スムーズな再就職がかなわ

ない場合は、いまある職場の経営多角化を考え既存の資源を活用するしかないだろう。ここでは、常磐ハワイアンセンター創設のストーリーを扱っているが、炭鉱というエネルギー資源を温泉とリゾート施設へ転換するという着想と行動に焦点を当てている。本書では、その場で働く人々はサービス業に従事することとは縁遠い状況にあったにもかかわらず、経営者任せではない労働者自らがサービス内容を考えていくプロセスが丁寧に描写されている。

いつの時代でもどこの地域でも、市場の変化にさらされ産業構造の転換を強いられる状況に陥ることはある。繁栄から転落するといった逆境にもめげず、自ら考えて働く場や働き方を決めていく力強い意志が、たとえ就いたことがない仕事内容でも「やればできる」という能力を開花させるマインドセットの様子を映し出している。

3. 本書へのコメント

本書の最大の魅力とは、何気ない気持ちで見ていた数多の働き方やキャリア形成について、その仕事の当事者の視点に立って考えることができる点にある。キャリア形成とは、基本的に自分のことは自身で考え理解しながら、一つの職業人生を歩んでいくという捉え方もあるだろう。そもそもキャリア形成とは、将来の目標（なりたいもの）を描きながらそこに向かうという、ある種の成功イメージが先にあるという考え方もあった。それは、自分が「できること」「やりたいこと」を整理しながら、世の中が求めているサービスを実践するという枠組みであった。そして、キャリア形成の最も大前提に終身雇用という仕組みが存在し、キャリアは所属する企業が定めるものだったという時代が続いてきた。

本書では、これからの労働現場の多様化に呼応するかのように、複数の視点からキャリア形成を共感的に捉えることができる仕度も施されている。第一に、映画のなかにある風景を通して「仕事」「職場」などの具体的な情報を得ること

ができる。例えば、普段は見ることができない企業の裏側である店舗（第7章）や舞台裏（第2章）などが描かれている。実際に目にした人にしかわからない職場の仕組みや、そこで働く人々の様子などの動きを見ることも、仕事という題材を扱っている映画ならではの魅力であろう。

第二に、主人公や様々な登場人物の言葉や気持ちなど、共感でき寄り添いたくなるほどの豊富な表現が見つかることである。例えば解雇通告を仕事とする主人公（第6章）は、雇用の解除を言い渡される目の前の従業員を見ながら、感情的な駆け引きを繰り返すいくつかの描写が見られる。解雇通告を「する方」も「される方」も、好きでそのような状況に身を置くとはい限らない。しかし、映画で登場するようなシーン「そのもの」では無いものの、近年では年齢を決め打ちした早期希望退職者の募集など、実質的なリストラが始まっているといっても過言ではない。これは、民間企業に限らず官庁の場合にも当てはまるだろう（内閣官房、2021）。映画とは観る側の視点や考え方で、このような早期退職者制度の現実感を想起させる場合もある。なぜ終身雇用が維持できないのか、なぜ早期退職者の募集を企業や官庁が実施するのか、そういった視点から働く環境を改めて考える契機にもなる。

第三に、本書では映画の背景にある社会的な問題について、研究者の視点を織り交ぜながら解説しているところに特徴がある。社会科学の様々な知見から、映画のなかに映し出される社会背景を読み解くことで、一人ひとりのキャリア形成への意味づけを深めることができる。なぜならば、興味をもって見聞きする幅広い数々の映像作品だからこそ（表1）、自らの問題意識を持ちながら将来的な展望へと目を向ける契機にもなると思われるからである。

最後に、「仕事映画」に学ぶキャリアデザインの続編を待ち望みたい。また、映画以外の様々な映像資料からの新編も待ち望みたい。映像資料は、今や誰でもがアクセスできる時代に突入している。講義教室など、講演者の個人的な体験談を聞く「キャリア講演会」には、時間的にも金銭的にも少なからずバリエーションなどの制約がある。時代とともに、キャリア形成を支援する方法や

教材などツールも、創意工夫のうえで変えることができることを示す本書は、キャリア形成を意識する者や支援する者にとって良書といえる。

表1 『「仕事映画」に学ぶキャリアデザイン』に掲載された作品情報など

章 分担者	映画作品 (複数の場合は上下に分けている)	目次の副題	作品から分かる主なキーワード
第1章 梅崎氏	何者	新規学卒労働市場	新卒一括採用、就業環境の違いと世代間格差
第2章 松繁氏	ブラダを着た悪魔	初期キャリア形成	OJTと社内スキルの形成、人的ネットワークの構築
第3章 梅崎氏	スーパードの女 県庁の星	現場主義の改善活動	パート労働者の戦力化、「改善」の本質
第4章 梅崎氏	ワーキング・ガール 5時から5時まで	雇用システムとの国際比較	採用区分と賃金格差、職能と職務の違い
第5章 梅崎氏	下町の太陽 男はつらいよ寅次郎真実一路	ワークライフバランス	職業の変化、共働き世帯、働き方と暮らし方
第6章 梅崎氏	マイレージマイライフ	自己投資と転職	キャリアの移動、セルフヘルプ
第7章 松繁氏	洋菓子店コアンドル ALLWAYS三丁目の夕日	小規模企業の世界	自営業での働き方、中小企業での働き方
第8章 脇坂氏	マイ・インターン	人生100年時代の高齢者雇用	超高齢社会問題、高齢者の労働市場
第9章 脇坂氏	あゝ野麦峠	労働問題の構造	集団的労働移動、技能の評価や処遇問題、過重労働
第10章 松繁氏	プリティ・ウーマン 遥かなる走路	企業とステークホルダー	企業の所有者は誰か、経営者と労働者問題
第11章 脇坂氏	フラガール アラサー！	産業構造の大転換	主力産業の衰退と労働者問題
第12章 脇坂氏	川底からこんにちは	地域経済の活性化	中小企業の経営と後継者問題
第13章 梅崎氏	スーダラ節わかちやいるけどやめられねえ	高度成長期の階層移動	会社員という身分、出稼競争
第14章 松繁氏	天国と地獄	能力か不平等か	格差社会、能力と報酬
第15章 松繁氏	この自由な世界で やさしくキスをして	外国人労働者・移民	外国人低賃金労働者、移民の社会経済的基盤

(注A) 分担者の紹介は、文末脚注1にまとめている。

(注B) 「作品から分かる主なキーワード」以外は、本書のなかからすべて引用している。

注

- ¹ 梅崎修（法政大学キャリアデザイン学部教授）の執筆分担が、「はじめに・第1章・第3章から第6章・第13章・おわりに」である。松繁寿和（大阪大学大学院国際公共政策研究科教授）の執筆分担が、「第2章・第7章・第10章・第14章から第15章」である。脇坂明（学習院大学経済学部教授）の執筆分担が、「第8章から第9章・第11章から第12章」である。
- ² 比較的近年とは、2006年以降に公開された作品の年代区分を示しており、「新卒一括採用」「OJT」「転職」「起業」「高齢者雇用」「産業構造の転換」などに焦点を当てている。2006年以降とは、日本では超高齢化社会に突入したことや、人口減少に転じたことなどが特徴である。つまり、社会の構造そのものが変化しつつある世相と、それらの世相を映し出している作品を本稿では主に選定している。
- ³ 紹介しきれなかった他の章も含めて、表1へ本書の概要を一覧としてまとめている。
- ⁴ 1966年に常磐ハワイアンセンター（福島県いわき市）は創設され、1990年にはスパリゾートハワイアンズに名称変更している。なお、本書で紹介されている映画「フラガール」は、常磐音楽舞踏学院のあゆみを通して物語が描かれている。

参考文献

- 厚生労働省（2013）「厚生労働白書 若者の意識を探る」『厚生労働白書』第1部、pp. 1-186
- 内閣官房（2021）「早期退職募集制度について」内閣官房 HP（2021年5月21日参照）https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/jinji_c_3-1.html#jokyo
- 中島 弘至（2016）「就職ミスマッチの構造的要因-就活ルールにみる不公平-」『関西大学高等教育研究』第7号、pp. 91-103.
- 日本労働組合総連合会（2020）「高齢者雇用に関する調査2020」連合 HP（2021年6月5日参照）<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/>
- ピーター キャベリ（2001）『雇用の未来』日本経済新聞出版