

第1章 働くということ

ビジネスコミュニケーションは、社会の一員として企業などで活躍するために求められる基本的な能力です。言い換えれば、「働く」ために一人の人間として身につけておくべき知識や技能であるといえるでしょう。

これから、ビジネスコミュニケーションについて学ぶに当たって、はじめに「働く」とはどのようなことであり、そこにどのような意味があるのかを考えておきたいと思います。

この章では、第1節で働くことの意味、第2節でキャリアとはどのようなことをさすのかを学びます。

第1節 働くことの理解

point

- * 「働く」とはということなのかをしっかりと学ぼう。
- * 現在の労働環境が「働くこと」にどう影響しているかを学ぼう。
- * 職業人として、どのような人材が求められているのかを学ぼう。

高度経済成長の時代（1954～1973年）は、私たち日本人にとって「働くこと」は当たり前であると考えられていました。何のためらいもなく、学校を卒業したら就職するのが当然のことでした。

しかし、高度経済成長後の長期にわたる経済的低迷や世界経済のグローバル化の中で、企業を取り巻く環境は急激に変化しました。それが「働くこと」にも大きな影響を与え、「働くこと」が当たり前だった時代は過去のものとなってしまいました。

1 働くということ

(1) 「働くこと」は生きること

皆さんが今、「**何のために働くのですか？**」と問われたらどのように答えますか。

日本国憲法は、第27条第1項で「勤労の義務」を規定しています。だからといって、この規定を持ち出して自己の労働の動機を語る人は少ないと思います。

おそらく多くの方は、「生活のため」「お金のため」と答えるでしょう。

確かに、労働は人間が生きていくための基本的な行動であり、人間が人間らしく生きていくための経済的基盤を支えるものです。

しかし、「食べていくことさえできれば、お金になりさえすれば何だっていい…」と言いきれるでしょうか。

ここで持ち出されるのが、「**自己実現のため**」というもう1つの答えです。

自己実現を図るためには、あらかじめ、実現すべき自己が確立されていなければなりません。そこで、学校においても、さまざまな教育活動を通して、実現すべき自己の確立を目指した取り組みが試みられています。

しかし、自己の適性を分析し、仕事を通して実現したい夢（自己）、を描くのはそう簡単なことではありません。実際、人生設計をして、まさに「自己実現」を果たすことを期待して社会に第一歩を踏み出したのだとすれば、それと入社後3年以内に離職する若者が増えている現実とのギャップは、どう解釈すべきものなのでしょうか。

働くということは、その内容が精神的なものであれ、肉体的なものであれ、人間的な活動であることには変わりはありません。

「働くこと」が人生のすべてではないにしても、その重要な部分をかたちづくる人間の根本的活動であるといってもいいと思います。

「働くこと」は、生きることです。 生きるために働かざるを得ないという必然性は、また、働かないと食べていけないという、人間の生命を維持するための必要性でもあります。

しかし、この必要性は人間がお互いに存在を認め合って生きていくための要件でもあります。

私たちが、人間として生きるということは、**相互に承認**しあって生きることです。

こうしてみると、「なぜ働くのか」という問いは、最終的には「人はなぜ生きるのか」という問いになります。

(2) 「働くこと」を考えることの意味

歌を通して自らの生き方を問いかけて続けたミュージシャン尾崎豊（1992年^{きゅうせい}急逝）は、「この世の中、やりたいことだけやって生きていくことはできないようだ」と心の内面を日記に残しています。

厳しい労働環境の中で、自己実現、を目指して適職探しに努めても、それを実現することは難しいかもしれません。

確かに、「働くこと」そのものには意味などないのかもしれませんが。

しかし、自分の労働が自分にもたらす影響や自分を取り巻く人たちに与えるさまざまな影響を省み^{かえり}たとき、働くことの意義を考えることができるのではないのでしょうか。言い換えるなら、**働いたことの成果**をもって、自分が働くことの意義を見いだすことができるということです。

職業を選択し、働き続けていくために「何のために働くのか、を自問する意味もここにあると思います。

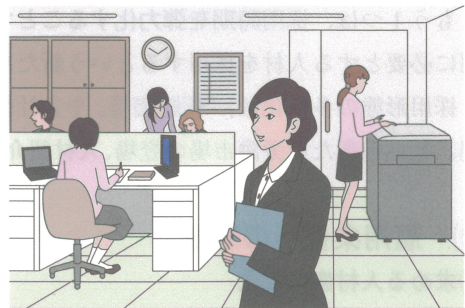
皆さんが行う仕事には、仕事内容の違い、見返りとしての報酬の違い、さらには、仕事の重要度の違いがあります。しかし、そうしたさまざまな仕事は、それぞれに相互に依存しあいながら、全体として複雑な協業を生んでいます。

「^{かこ}駕籠に乗る人、^{かつぐ}かつぐ人、そのまた^{わらじ}草鞋を作る人、ということわががあります。それぞれの活動（役割）の相互依存の関係を端的に物語っている教えます。

自分の活動が、**社会の構成員の一人としてネットワークの編み目の1つを織りなしている**ということが、すなわち仕事を持って働くということなのです。

働き方は、まさに千差万別です。したがって、働く動機も千差万別だといってよいでしょう。これから、皆さんが社会人としての第一歩を踏み出すに当たり、少し立ち止まって、「働くことの意味」について、友人や先輩・後輩、家族の方々あるいは先生方などと話し合ってみましょう。

きっと、その中で「働くことの意味」を見つけ出すことができると思います。それが、皆さんがこれから働き続けることの支えになっていくはずですよ。



2 働く環境の変化

「働くことの意味」を考えるにあたって、昨今の労働環境について少し触れておきます。

(1) 雇用形態への影響

① 日本的雇用制度の変貌

わが国の経済は、戦後の復興期からいわゆるバブル経済（1983～1990年）が崩壊するまで、若干の波はあったものの、ほぼ一貫して右肩上がり成長してきました。

これを支えていたのが、日本の経営の特質といわれた「**終身雇用制度**」と「**年功序列型賃金制度**」でした。

しかし、バブル経済の崩壊とわが国産業が直面した国際競争によって、日本的雇用制度は徐々に崩壊しはじめました。

それに対し、企業が生き残るためにとった方法は、全体としての人件費を削減するというものでした。これを実現するために、企業は**リストラ**と称する従業員の解雇や新卒採用の手控え策を講じました。

しかし、そうすると働き手が足りなくなります。そこで企業は、雇用の流動化を促進するという名のもとに、人材の派遣を自由化するよう政府に働きかけました。その結果、フリーター、パートタイマー、派遣社員という「**非正規雇用**」の人びとが増加することになったのです。

こうして、働く環境は、国際競争、そのための規制緩和、産業のグローバル化という流れの中で急激な変貌を遂げていったのです。

② 多様な採用形態

長期的な経済的低迷によって、企業は採用のあり方をも転換することになりました。その1つが、採用方式を変えることでした。

大量採用から厳選採用への転換、本社一括採用方式から必要な場所で必要な時期に必要な技能を有する人を採用する「**ピンポイント採用**」への転換などが行われるようになりました。

もう1つは、**採用時期を弾力化**することでした。これによって、4月の定期採用から必要な時期に必要な人材を採用するという新たな採用方法への転換を図ったのです。

採用形態の多様化は、**転職市場**、や入社後数年以内に退職した若者を対象とする**第二新卒市場**、という新たな労働市場の登場、人材紹介業者や人材派遣業者の飛躍的増大をもたらしました。

(2) 雇用条件への影響

① 求める人材像の変化

企業が、人材に求める考え方や見方も大きく変化しました。

高度経済成長の時代には、元気で「何でもやります」型の人材がもてはやされてきました。企業で必要とする知識や技術は、終身雇用を前提として入社後時間をかけて社員研修等で補ってきたのです。

しかし、終身雇用制度が崩壊した今、企業は、即戦力として期待できる人材を求めるようになっています。

経済産業省は、職場や地域社会の中で仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力として、

- i 前に踏み出す力（アクション）
- ii 考え抜く力（シンキング）
- iii チームで働く力（チームワーク）

の3つの能力を社会人基礎力としてあげています（経済産業省『企業の「求める人材像」調査2007』）。さらに、具体的な能力として12の能力要素をあげ、その内容を例示しています（図表1-1-1）。

図表 1-1-1 社会人基礎力の12の能力要素

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	実行力	目的を設定し確実に行動する力
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
	創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力 (チームワーク)	発進力	自分の意見をわかりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	状況把握力	自分と周囲の人びとや物事との関係を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

(出所) 経済産業省『企業の「求める人材像」調査2007』

②若年者の早期離職

昨今の労働市場で、「7・5・3」現象という言葉を目にします。これは、若年者が早期離職してしまう現実を物語っています。せっかく正社員として採用されても、中卒者の7割、高卒者の5割、大卒者の3割が入社後3年以内に離職してしまうのです。

非正規雇用の労働者なら、仕事の内容が単純であり、給与を含めた労働条件が厳しく、いつ解雇されるかという不安も付きまとっているため、仕事に対するモチベーションを高めることが難しいのもやむを得ない点があります。

しかし、正社員として雇用されても、企業の人件費抑制の中で初任給もさほど高くなく、ベースアップどころか定期昇給さえ危ぶまれる昨今の企業環境の中で、コツコツ働き続けるためのモチベーションをもち続けることは、今の若者には難しいことのようにも思われます。

今、厳しい労働環境の中で、多くの人びとが「働くこと」について悩んだり、戸惑いを感じたりしながら働き続けています。

その一方で、働くことから身を引いてしまう若者も増えています。

私たちは、何のために働き、何を生きがいとして働けばよいのでしょうか。だからこそ、私たちには、「働く」とはどのようなことなのかを考えてみる必要があるのです。