

職業における自己実現志向の問題性とその背景

Problems of the Orientation of Self-realization among Japanese Workers

秋山 憲治*

Kenji AKIYAMA

Abstract: This paper aims at clarifying the problematic structure of the orientation of self-realization in terms of sociology of occupation and at depicting the connection of social and cultural backgrounds with Japanese workers. In contemporary society the orientation of self-realization has prevailed among most of Japanese workers. This prevalence of it, however, leads to tragic existing conditions, that is, overwork, deterioration of working conditions, and acceptance of precarious status in employment. Clarifying the problematic connection of the orientation of self-realization with such deterioration and with such insecurity, will we return to investigate Maslow's heritage, especially self-actualization in spiritual dimension. After comparing those two terms, self-realization prevailing in Japanese society with Maslow's, we therefore conclude that the former meaning has more ideological tendency than the latter and that the ideological tendency covers up the deterioration working conditions.

1. 職業における自己実現志向の浸透

現代の日本社会において「自己実現」は一般に肯定的な評価を受けている。経済的な豊かさに到達した社会では個人の充実を追求する余裕が生じるため、「自己実現」という認識が、理念的に価値づけられて普及するからである。

ただし本稿第3章で詳述するとおり、現代の日本社会で一般に用いられているこの「自己実現」は、心理学の分野で提起された概念とは異なって「自己」の把握が表面的かつ断片的であり、思い描いた自分の願望を実現すること、あるいは自分の目標を達成することを指している。すなわち、私的な欲求の充足であって、むしろ「自己実現」ならぬ「私実現」とよぶべきであろう。この「自己実現」は、職業においては、自分が好きなこと、自分がやりたいこと、自分にとっておもしろいこと、自分を生かすこと、自分に向けたことなどに携わること、つまり最大公約数的にいえば、望ましい主観的自己像にふさわしい働き方を追求したり、その働き方の手応えを得たりすることである。

この「自己実現」への志向性が、近年、日本社会に浸透してきた。たとえば表1のとおり、「自己実現」という1語をタイトルに含む図書（日本国内において日本語で発行された図書）は、1970年代前半には1件だったが、その後増加して1980年代後半には20件に達し、1990年代前半以降は30件を上回っている。同様に雑誌記事（論文を含む）は、1970年代前半には13件だったが、

その後増加して1980年代前半には51件に達し、1990年代後半以降は100件を上回っている。これらの図書と雑誌記事のうち、「自己実現」に対して疑問や批判を向けるものはわずかであり、また心理学の概念としての「自己実現」を扱っているものはわずかであるから、「自己実現」の主題化という傾向は、一般に用いられている意味での「自己実現」に対する志向性の浸透とみなしてよい。

同じく表1で職業と関連づけてみると、「自己実現」と「職業」「仕事」「キャリア」または「労働」という2語をタイトル含む図書は、1970年代後半以降は見当たらなかったが、1990年代後半に1件発行され、2000年代前半以降は数件ずつ発行されている。同様に雑誌記事は、4カテゴリーの件数を合計しても1990年代前半までは数件だったが、1990年代後半12件、2000年代前半19件、2000年代後半30件と増加している。これらのうち「自己実現」に疑問や批判を向けるものはわずかであり、また心理学の概念としての「自己実現」を扱っているものはわずかであるから、職業についても「自己実現」への志向性が浸透してきたといえよう。

「自己実現」をタイトルに含む図書・雑誌記事の増加は、執筆・出版という一定の知的専門性をともなう営みに発現した志向性であるが、「自己実現」への志向性は、知的専門性のある営みにとどまらず、広範な社会意識にも発現している。「自己実現」という語を用いていなくても、前述した「望ましい主観的自己像にふさわしい働

表1 タイトルに「自己実現」を含む図書・雑誌記事（1970年から2013年までに日本国内、日本語で発行されたもの）の件数

		1970-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95-99	2000-04	05-09	10-13	合 計
職業＊自己 実現	図書							1	1		2
	雑誌記事	1			1			2	1		5
仕事＊自己 実現	図書	1					1	1	1		4
	雑誌記事			1	1	1	5	4	15	6	33
キャリア＊ 自己実現	図書							2	1	3	6
	雑誌記事	1		1		1	1	5	5	4	18
労働＊自己 実現	図書										0
	雑誌記事					2	6	8	9	2	27
自己実現の み	図書	1	9	9	20	14	38	35	32	27	185
	雑誌記事	13	25	52	51	52	139	219	190	107	848

出所：国立国会図書館蔵書検索（最終検索日 2014年8月21日）より作成。

き方を追求したり、その働き方の手応えを得たりすること」への志向性が職業観を取り上げた調査結果にみられるのである。職業に関連づけた「自己実現」への志向性に絞って直近の世論調査結果を紹介すると、内閣府「国民生活に関する世論調査(2014年)」では、「理想の仕事」の質問（複数回答制）において「自分にとって楽しい仕事」を選択した割合は、全国20歳以上合計で61.4%である。これは、「その他」を含む8種類の選択肢のうち、もっとも高い割合である。特に20歳台70.4%、30歳台67.0%であるとおおり、若年層にこの志向性が集約されていることがわかる。

そこで若年層の志向性をみると、内閣府「第8回世界青年意識調査（2007-2008年）」では、全国18～24歳の若者に対する「仕事選択の重視点」の質問（複数回答制）において、「自分を生かすこと」を選択した割合は40.8%であり、「その他」を含む12種類の選択肢のうち「仕事内容」「収入」「職場の雰囲気」「労働時間」に次いで高い割合を示している。「理想の仕事」ではなく「仕事選択の重視点」であれば、「自己実現」よりも就業内容、賃金、労働時間などの労働条件が優先されることは不思議ではない。それにもかかわらず、「自分を生かすこと」は第5位に当たる割合なのである。

以上のとおり、職業における自己実現志向が日本社会に浸透したといえる。この浸透は特に若年層に顕著である。

2. 職業における自己実現志向の陥穽

職業における自己実現志向の浸透は、職業世界の高度化または質的成熟を示しているかにみえる。通説的にみれば、安定した雇用、生計維持に値する収入、心身の健康を維持できる就業環境、生活に差し障りのない労働時間など、就業の基底的条件が社会全体である程度満たされてこそ、職業における自己実現志向の浸透が生じるからである。そして変化に敏感な若年層が、この浸透を先取りして具現するからである。

確かに、経済成長が低迷し、長期にわたる不況を経験しているとはいえ、日本社会は基本的には個人の充実を

追求する余裕のある「豊かな社会」である。そこに自己実現志向が生じやすいことは否めない。前述した「自己実現」をタイトルに含む図書と雑誌記事の件数が、1980年代以降、明確な増加と安定を示していることは、「豊かな社会」という基盤の存在を反映している。

しかしながら、バブル経済崩壊以降、不安定雇用、半失業状態、過重労働、職場のパワー・ハラスメント、早期離職、過労死といった諸々の現象が顕在化しているにもかかわらず、「自己実現」を促す言説とそれに対する同調は衰えていない。非正規雇用の拡大、貧困層の復活、極端な長時間労働の定着、劣悪な職場環境の出現など、職業生活の疲弊や職業世界の劣化にほぼ並行して、職業における自己実現志向の浸透が進行しているのである。前述した「自己実現」と「職業」「仕事」「キャリア」または「労働」という2語をタイトル含む図書と雑誌記事の件数が、バブル経済崩壊後に増加したことは、職業における自己実現志向が、「豊かな社会」という基盤ではなく、職業生活の疲弊や職業世界の劣化と深く関連することを示唆している。前述した世論調査の結果もこの関連性を示唆している。

換言すれば、職業における自己実現志向の浸透は、職業生活の疲弊・職業世界の劣化と相互補完的であることをもの語っているのではなかろうか。すなわち、職業生活の疲弊・職業世界の劣化という状況にもかかわらず、自己実現志向が職業という営みを観念的に美化しており、同時にこの観念的な美化が、実在する職業生活の疲弊・職業世界の劣化に対する直視を妨げている、と考えられるのである。職業における自己実現志向は、結果的にこの疲弊と劣化を隠蔽する機能を果たしている、と考えられる。

すでに述べたとおり、職業における自己実現志向は若年層に顕著である。そこで若年層による自己実現志向への傾斜と、若年層に根づいた歪んだ働き方が、内在的に結びついていることを明らかにする。この点についてはすでに多くの研究の蓄積があるので、それらを簡略に跡づけながら、自己実現志向の陥穽を指摘する。

若年層における自己実現志向に先立つものとして、

「自分らしさ」への拘泥がある。これは、変わらない唯一の自分が存在し、それが本当の自分であるとみなし、それを探し求め、発見することに腐心する態度である。土井隆義によれば、若者たちにとって「個性」とは「あらかじめ持って生まれてくるもの」であり、自分らしさを発揮できないことは『『本当の自分』をまだ発見していないから』であるという。それゆえ若者たちは「これから自己を構築していくのではなく、元来あるはずの自己を探索していく」態度をとるのだという。土井はこの態度を「内閉的個性志向」とよんでいる¹⁾。

この態度は、子どもと大人との境界人にあたる青年期の年数が延びたこと、および「個性」や「その人らしさ」の尊重が社会全体に受け入れられたことを背景として、広範な若年層とその周辺年齢層において共有されている。行動として現れていなくても、「自分らしさ」に価値を置く意識は若年層を中心とする幅広い人々に根づいている。

浅野智彦も、現代は若者たちに対して「自分らしくあれ」というメッセージが溢れており、それは消費の領域で使われ始めたが、今では学校教育の現場や仕事選びの場面まで浸透している、と指摘している。そして「自分らしさ」は、1990年代以降、人生の重要な岐路において用いられてきた従来の基準が有効性を失った中で、多くの若者たちが選びとった新しい基準のひとつであり、同時に若者たちは、「自分らしさ」を探し求めるべきだ、という社会からの圧力に常にさらされている、と述べている²⁾。

この「自分らしさ」や「個性」に対する拘泥は、「自己実現」を謳うイデオロギーに取り込まれて若年層の職業観や就業行動に反映し、自分らしさを発揮できる仕事、自分の個性を生かせる仕事を探し求めるという「適職信仰」を、若年層に生み出している。しかも「適職」として、各種デザイナー、スポーツ・インストラクター、ミュージシャン、商品開発プランナーなど、限られた求人か自営開業しかない職種を望みがちである。特に高校までの主要科目や大学における主流のディシプリンに違和感を覚えてきた者は、娯楽、芸術・芸能、スポーツにかかわる職種に対して、「好きなことができる」という期待を込めて傾斜する³⁾。

そして大学、専修学校専門課程（専門学校）などによる「卒業後の進路」という宣伝や就職支援産業による「あなたの適性」という助言が、「適職」に対する安易な期待を助長している。たとえば就職支援産業による進路診断検査では、本人にとって他の分野よりも相対的に多少でも能力の高い分野を見つけては「あなたは〇〇に向いている」という評価を与えることがしばしばみられる。それが、たとえ受検者全体のなかで低い能力水準に位置していても、そのように本人に告知するのである。

しかし社会には、分業体制とともに労働市場における

需要と供給というメカニズムが働いている。そのため「適職信仰」の若者たちの大半が「適職」に就けるわけではない。この矛盾に直面して困惑と失望を覚え、なかには就職に対して違和感を抱いたり、就職そのものを忌避したりする若者が現れる。安達智子は、「適職信仰」が、実際の就職活動において現実を見据えた活動の展開や目標の設定を抑え込むことから、結果的に「就職未決定」につながりやすいことを、調査データの分析をふまえて推測している²⁾。「適職信仰」を貫くことが、卒業後や離職後の無業（失業状態）または、本人にとって「仮の姿」であるはずのフリーター状態の反復を惹き起しかねないのである。

「自分らしさ」や「個性」に対する拘泥が、不安定就業の継続や反復をもたらすことは、久木元真吾がフリーターの「やりたいこと」の追究をとおして、阿部真大がケアワーカーの「自分らしさ志向」の追究をとおして、明らかにしている。

久木元は、若年フリーターたちの語りの分析から、「やりたいこと」は自覚していなくても自分の内部に存在しているから「探す」べきものであり、それを見つければ続けることができる、それが最良の選択だ、という彼ら／彼女らの意味世界を描き出している。そして、彼ら／彼女らの論理には、「夢」としての「やりたいこと」を正規雇用で働くための必要条件として組み込んでいるため、結果的にフリーターの継続に自分を追い込んでいるという³⁾。

さらに阿部は、「自分らしさ志向」の若者が「やりたいこと」や「好きなこと」を見つけたときに陥るワーカホリック状態に注目している。阿部は、統計データの分析から、フリーター的な不安定就業者のうち若年男性と中年女性（シングル・マザーを除く）に「自分らしさ」志向が目立つこと、そしてそれが、同じ年齢・性別属性のケアワーカーたちにみられる低賃金で不安定な雇用にもかかわらず「好きなこと」である仕事への献身に符合することを示している。そして「自分らしさ志向」の要因の相違から、若年男性の「自己実現型フリーター」と中年女性の「有閑型パート」とに区別し、前者の働きすぎが孕む危うさを指摘している⁴⁾。

「やりたいこと」「好きなこと」の陥穽は、阿部が追究した若年男性のケアワーカーたちに限らない。本田由紀は、居酒屋チェーンで働く若者たちをはじめとする同様の研究事例を紹介し、そこにみられる「働きすぎ」の要因を、多くの若者に共通する志向性、すなわち「好きなことだから夢中になれる」という態度に還元できないとする。そうではなく、自己実現志向の若者たちを「働きすぎ」に向けて高揚させる「①趣味性、②ゲーム性、③奉仕性、④サークル性・カルト性」といった要素を活用した「からくり」、すなわち職務や人事の巧みな管理が存在していると指摘する。この「からくり」を本田は

『やりがい』の搾取」とよび、この構図の背後に、労働市場の流動化や正規雇用労働者の賃金引き下げなどを渴望する経営者団体やそれに近い専門家たちの意向を見出している⁵⁾。

以上のとおり、職業——実態としては継続性に乏しいため「職業」という語感からはずれた就業を含む——における自己実現志向には陥穽がつきまとっている。「自己実現」へ傾斜するあまり、無業状態を継続したり不安定就業状態を反復・継続したりするだけでなく、就業を継続しようするとき、本田のいう『やりがい』の搾取に絡め取られワーカホリック状態に陥る危険性が大きいのである。

この自己実現志向は若年層に顕著であるとはいえ、第1章で述べたとおり、そこにとどまらない広がりを持ち、今日では年長の層まで浸透している。職業への期待が「自己実現」という罠にかけられ、実在する職業生活の疲弊・職業世界の劣化に対する直視を妨げているといわざるをえない。職業における自己実現志向は単なる諸個人の態度特性ではなく、後述するとおり職業における一種のイデオロギーとしてとらえるべきであろう⁶⁾。

3. 「自己実現」とは何か

現代の日本社会で一般に用いられている「自己実現」が何を指しているかについては、すでに第1章で簡略に述べた。また、その「自己実現」のとらえ方が、心理学の分野で提起された概念と異なっていることも第1章で言及した。これらの点を敷衍するため、この章ではマズローによる「自己実現」の概念を考察する。

「自己実現」あるいはそれにほぼ重なる概念は、心理学およびそれに近接した分野のうち有機体説や精神分析の系譜において重視されてきた。有機体として人間をとらえるとき、生命の内発的な営為が究極的には自己実現へ向かうことによって、統合された個としての存在が成り立つと考えられるからである。また、精神分析諸派の理論的展開のもとで、自己疎外の克服や神経症の治療などの目標を、人間に内在する自己実現に置く見解が、ある種の必然性をもって生じると考えられるからである。

「自己実現」への関心と受容・導入は、心理学およびそれに近接した分野にとどまらず広範な分野においてみられるが、それらはとりわけマズロー (Maslow, A.H.) による一連の研究を源泉としている。第4章で後述するとおり、その影響は特に経営学において顕著である。そこで、マズローによる「自己実現」の概念を取り上げることにする。

マズローの所説において「自己実現」は、人格的な「成長」、心理的な「健康」、「至高経験」、「存在価値」などの概念と分かちがたく結びついている。ここからも、マズローのいう「自己実現」が、目的・手段の体系に収ま

るような「私の願望実現」や「私の目標達成」を超越した概念であることがうかがえる。

確かに、マズローが「自己実現」への問題関心のもとで「心理学的健康の研究」の一環として行った当初の実証研究では、「自己実現を大まかに、才能や能力、潜在的能力などを十分に用い、また開拓していること」として説明している⁸⁾。この説明は、被験者を選ぶための基準として用いた操作的定義であるが、これには「私の願望実現」あるいは「私の目標達成」を含むかにみえる。しかし、「自己実現的人間とは、自分自身を実現させ、自分のなしうる最善を尽くしているように見え、ニーチェの『汝自身たれ!』という訓戒を思い起こさせる。彼らは自分たちに可能な最も完全な成長を遂げてしまっている人々、または遂げつつある人々である」⁷⁾という補足説明から、「私の願望実現」や「私の目標達成」とは異なることが示唆されている。

「自己実現」把握におけるこの方向性は、その後の著作で明確化していく。「自己実現は人格の発達と考えることができるが、それは、人が未発達からくる欠乏の問題や、人生における神経症の(あるいは小児的、空想的、無益、「非現実的」)問題から脱却し、人間生活の「現実」の問題(それは本質的、究極的に人間の問題であり、避くべからざる「実存」の問題で、これに対しては完全な解決はありえない)に立ち向かい、これに耐え、これと取り組むことができるようになることである」⁹⁾。「ショックににいえば、自己実現する人は、自己を受け容れ、洞察力をもつ神経症者ということさえできると思う。というのは、こういういいかたは、『本質的な人間状況を理解し、それを受け容れる』こと、つまり人間のもつ『欠陥』を否定しようとするのではなく、これと立ち向かい、勇気をもって受け容れ、これに甘んじて楽しみさえ見出すというのと、ほとんど同じだからである」⁹⁾。

このようにとらえられた「自己実現」が「私の願望実現」や「私の目標達成」とは次元が異なることはいうまでもない。しかも、この「自己実現」は、「至高経験」とおして「存在価値」を体得するという人格的成長をとげた、心理的に健康な人にみられる特徴なのである。マズローによれば「至高経験」とは、その人間を変え、その人間による世界の感じ方・とらえ方を変える経験であり、創造、美、愛情、洞察、快感、神秘などへの感銘を契機として、人間内部における統合、その人間と世界との統合を生み出す経験である¹⁰⁾。同様に「存在価値」とは、「生命の価値」または「B価値」ともよび、人間の欠損欲求・欠乏動機ではなく成長欲求・成長動機の観点から認知される価値であり、他に還元できない究極的な存在の価値である。その属性として、真、善、美、正義、豊かさ、独自性など14種類を挙げている¹¹⁾。「存在価値 (Being-values)」は次に述べる「D価値 (Deficiency-values)」とまったく異なるのである。

「われわれは個人的な発想法でもって経験に応じ、われわれ自身やわれわれの目的によって世界を見る。そこでは、世界はもはやわれわれの目的に対する手段に過ぎないのである。これは、世界から解脱する——中略——ということとは正反対である。われわれはその場合、欠乏動機の立場で認知しているものであり、したがってまた、ただD価値のみを知ることができる。これは世界全体を見たり、あるいはわれわれが至高経験に際して世界の代理と考える部分を見る場合とは、異なったものである。後の場合、ただ後者の場合にのみ、われわれは自分自身のよりも、むしろ世界全体の価値を認めることができるのである。これをわたくしは、生命の価値、あるいは簡単にいって、B価値と呼んでいる。」¹²⁾

「存在価値」に関連づけると、マズローの「自己実現」は次のように換言できる。すなわち、「自己実現」しつつある人は、「召命」や「天職」といった彼らにとって非常に貴重なものに没頭している。そして、その没頭は運命の呼びかけに応じるものであり、正義であったり、美であったり、真理であったりと、いずれも「存在価値」に当たるものを探求することに、彼らは生涯を捧げているのである¹³⁾。

もちろん、「自己実現」者であっても小さな欠点をもっていることや倫理的に完璧な人間ではないこと、誰でも何らかの至高経験をとおして一時的には「自己実現」しうることなどを、マズローは明確に認めている¹⁴⁾。

「自己実現」が聖人君子の特権でないことは、「自己実現」へ導く8つの方法——ただしハウ・トゥー的な方法ではない——をマズローが紹介していることからもうかがえる¹⁵⁾。

しかしこれまでの概観から、マズローの「自己実現」が「私の願望実現」や「私の目標達成」でないことは明らかである。進学、資格取得、就職、結婚、昇進、独立開業、マイホーム入手など、人生過程の節目になる程度の目標達成とは次元が異なっており、営為や経験をとおして自己を含む人間や世界の意味を会得するような人格的成長を指している。マズローの「自己実現」は、世界保健機関の新しい健康の定義に盛り込まれた「霊的健康」——「精神的健康」とは区別された概念。執行理事会で1998年採択。総会では未審議——¹⁶⁾の実現に相通じる概念であり、プロフェッションとよばれる一部の専門職業に志向性として構造化されている、生命・健康、正義、真理、善、知、美などの理念的価値の実現¹⁷⁾にも相通じる概念である。この意味で、マズローの「自己実現」は、大きくとらえれば、個々人における文化創造の実践ともいえよう。

4. 矮小化された「自己実現」

前章で明らかにしたとおりマズローの「自己実現」には、有名な欲求段階説における5つの階層のうち最上位

に当たる欲求である、という以上の奥深い意味が込められている。しかしマズローが普及させた「自己実現」は、言葉だけが一人歩きしている観が否めない。「自己実現」は、マズローの「自己実現」概念から乖離し、奥深さを失った「自己実現」像に変容して職業生活、企業経営、学校教育、ライフスタイルなどの分野へ浸透した。そして「自己実現」像の内容は、当人の願望に対応した目標を達成することへと矮小化された。すでに述べたとおり、その目標は、進学、資格取得、就職、結婚、昇進、独立開業、マイホーム入手など、人生過程の節目になる程度の目標である。これは「自己実現」というよりむしろ、すでに述べたとおり「私の願望実現」あるいは「私の目標達成」とよぶべきである。

経営学の立場から、金井壽宏は次のとおり指摘している。「日本で開かれるどのような会合でも、自己実現という言葉を知らないひとが多いことに驚かされる。また、言葉としては知っていても、自己実現が何であるかを知らないひとが多いのにもびっくりさせられる。——中略——『ご縁があつて、この会社に入ったのだから、仕事を通して自己実現してほしい』と新入社員に語る人事部長や社長は、自己実現しているのだろうか、また自己実現が何たるかを知っているのだろうか」「マズローは、至高経験に興味をもったが、そのようなときしか自己実現の感覚をもてないような生き方には否定的だったし、世間的な成功と自己実現とをイコールに考えたことは一度もない」「適応は、外界に自分をあわせることなので、自己実現の概念をとらえたマズローは、社会や会社へ適応するだけの生き方に反対であった」¹⁸⁾。この指摘は、経営学の入門書や教科書において、マズローの所説が断片的または表面的に紹介されがちだったことに対してあてはまるし^{注3)}、後述するとおり実用書においては、改変されたうえで讃えられていることにもあてはまる。「自己実現」とは、個が尊重される現代において響きのよい言葉だからである。

以下では、現代の日本社会において、職業生活と企業経営の分野、学校教育の分野において、「自己実現」の感化が職業人や学生・生徒に向けてどのように展開しているかを明らかにする。具体的には、ビジネス誌の記事とキャリア教育の施策を取り上げる。ビジネス誌の記事として『VALUE CREATOR』と『日経コンストラクション』に掲載された「自己実現」を取り上げた特集記事を考察する。まず『VALUE CREATOR』の記事である。

これは、「女性バリュークリエイター大集合——見よ、彼女たちの自分の仕事への高いロイヤリティと、自己実現へのモチベーションを——」というタイトルの特集記事であり¹⁹⁾、4人の職業人が紹介されている。紹介された各人の業績と評価の根拠をまとめると表2のとおりである。特集のタイトルからわかるとおり、当該誌が「自己実現へ向かう」ものとしてとらえた業績とそれを評価

表2 『VALUE CREATOR』の記事で紹介された職業人の業績と評価の根拠

所属・職種・職位など	業 績	評価の根拠
A氏 コンビニ会社商品開発担当	・飲料メーカーとのコラボレーションの成功 ・ヒット商品の開発の反復	・新聞とインターネットの消費者アンケートで首位獲得など ・ニケタ増の売上の伸び
B氏 探偵会社社長	・料金体系の明確化と公開 ・業界の体質・イメージの刷新 ・探偵学校の設定	・全国 180 店のフランチャイズ展開（国内最大のネットワーク）
C氏 食品製造・小売会社店長	・素人社員による人気商品の開発と販売方法の開発	・驚異的な売上
D氏 衣料品小売会社駅ビル店長	・癒しの接客対応によるリピーター客の続出	・駅ビル・ショッピングセンター管理・運営会社からの表彰

出所：『VALUE CREATOR』36-52 ページ〔文献 19〕より作成。

表3 『日経コンストラクション』の記事で紹介された職業人の資格と業績

所属・職種・職位など	資 格	業 績
A氏 コンサルタント会社代表	技術士	・コンサルタント事務所の起業
B氏 建設会社技術本部顧問	技術士	・震災復興の技術ボランティア活動
C氏 コンサルタント会社理事	技術士	・震災復興の技術ボランティア活動
D氏 技術士事務所代表	技術士	・専門職業と育児との両立
E氏 コンサルタント会社係長	技術士	・資格取得（社内初の女性技術士）
F氏 建設会社社長	コンクリート診断士	・トップセールスに活用しつつ、コンクリート関連事業を本業化 ・コンクリート・メンテナンスの社団法人を設立
G氏 県職員（係長）、県コンクリート診断士会監査役	コンクリート診断士	・会員交流による研鑽と職務への活用
H氏 建材製造会社課長	コンクリート診断士	・資格取得と職務への活用
I氏 造園工事会社課リーダー	一級施工管理技士	・資格取得と職務への活用
J氏 建設会社所長	一級施工管理技士	・資格取得と職務への活用

出所：『日経コンストラクション』36-47 ページ〔文献 20〕より作成。

した根拠である。このとらえ方に当該誌がもっている「自己実現」像が反映している。

表中の業績は、職業活動としてみると、優れた商品の開発、革新的な経営、惹きつける販売といった能力発揮や充実感獲得を内在化させた内容であり、職業人として高い水準に達していることが看取される。一方、評価の根拠は、売上激増、規模拡大、外部からの高い評価といった営利事業としての成長を物語る特徴であり、企業経営として成功裡に展開していることが看取される。さらにA氏については、商品を食べたお客を感動させる価値の創造、店側にこの商品を売りたいと思わせる価値の創造、飲み物とのコラボレーションによる新たな価値の付加を、挙げている。C氏については、商品を見て楽しむという価値の付加、手作り感覚という価値の付加を、挙げている。B氏とD氏については特に挙げていないが、A氏とC氏の場合は、表中に記載した業績が、価値の創造というより深い営為を支えられており、それゆえに高く評価できる、という論理である。

これらの価値が商品としての価値であることはいまでもない。マスローの「存在価値」とはまったく別物である。この特集記事は、B氏、D氏の場合を含めて、表中に記載した職業上の業績を上げ、経営的観点から評価されることが、各人の自己実現につながるという趣旨である。もちろん、この「自己実現」像はマスローの「自己実現」とはまったく異なっているが、読者を感化する

べく次のとおり謳われている。すなわち、「女性マーチャンダイザーの妥協することも、終わることもない価値開発への挑戦記」「業界の常識を破り、お客の心理に合致したサービスを提供」「入社わずか2ヵ月の女性社員たちのプロジェクトチームが、徹夜続きのハードワークをもろともせず、徹底して価値にこだわって作りあげた銀だこ（ホットランド）の新業態店」「心癒される“接客セラピー”でリピーター客続出。お客が癒されるのを心待ちにするショップ」などである。これらの文言が「女性パリュークリエーター大集合——見よ、彼女たちの自分の仕事への高いロイヤルティと、自己実現へのモチベーションを——」というタイトルのもとに掲げられるとき、この「自己実現」像はイデオロギー性を帯びざるをえない。

このような「自己実現」の感化はビジネス誌に珍しくない。そこで次は『日経コンストラクション』の記事である。これは、「資格で輝く土木人生：資格を駆使して豊かな人生を——希望の仕事や自己実現を引き寄せる土木技術者たち——」というタイトルの特集記事であり²⁰⁾、10人の職業人が紹介されている。紹介された各人の資格と業績をまとめると表3のとおりである。特集のタイトルからわかるとおり、当該誌が、「自己実現へ向かう」ものとしてとらえた資格とそれを活用した業績である。このとらえ方に当該誌がもっている「自己実現」像が反映している。

この特集記事は資格と職業上の業績（資格の効用）に着目しており、業績に対する評価には特に言及していない。そこでこの表中には、表2とは異なって、評価の根拠の欄を設けず、効用をもたらしている資格の欄を設けた。この特集記事が資格に着目していることからうかがえるとおり、業績は職業人としての個人の達成・遂行が重視されており、企業経営への効果やメリットは重視されていない。これは保有し利用する知識の面で、職業としての専門性が高いからであろう。しかし、業績は所属先における職業活動そのものに限らず、B氏とC氏についてはボランティア活動、D氏については仕事と家庭の両立、F氏については業界団体活動、G氏については職業団体活動を、当該誌は業績としてとらえている。また、E氏、H氏、I氏、J氏については、資格の取得そのものを業績としてとらえている。

以上のことから、この特集記事は資格の取得が「自己実現」につながるという趣旨であることがわかる。この「自己実現」が、所属先における職業活動にとどまらず、業界活動・職業団体活動、さらに社会貢献や家庭生活までを含むことは、表中に記載した業績のとらえ方から示唆されている。この意味で、職業活動そのものから職業に関連した生き方までの広い範囲で「自己実現」が成り立ちうると、当該誌が認識している。

この「自己実現」像は、「私の願望実現」や「私の目標達成」に該当している。たとえ社会貢献への傾注であっても、それをとおして自己を含む人間や世界の意味を会得するような人格的成長がないかぎり、マスローの「自己実現」とは明らかに異なっている。しかし、この「自己実現」像に向けて、読者を感化するべく次のとおり謳われている。すなわち、「生きがいに直結する技術士」「コンクリート診断士で人とつながる」「施工管理技士が仕事を変える」などである。これらの文言が「資格で輝く土木人生：資格を駆使して豊かな人生を——希望の仕事や自己実現を引き寄せる土木技術者たち——」というタイトルのもとに掲げられるとき、この「自己実現」像はイデオロギー性を帯びざるをえない。

次にキャリア教育の施策として、社団法人国立大学協会教育・学生委員会による報告書『大学におけるキャリア教育のあり方——キャリア教育科目を中心に——』を取り上げる。この報告書の第Ⅱ部第2章では、「キャリア教育とキャリア教育科目のあるべき姿や、内容としての教育目標の設定等の課題を整理」している。そこでは、「生涯発達課題をふまえて、めざす学生の姿を描き教育目標を設定するために留意したい基本部分」として4項目を例示している。4項目とは、①夢や目標を育む（あるべき姿から生き方を考える思考）、②職業観を育む（職業人としての自立）、③自ら考え学ぶ力を育む（個人としての学習と自立）、④自己表現力を育む（論理的思考力やコミュニケーション能力の強化）である。これらの

うち①と②において「自己実現」が位置づけられている²¹⁾。

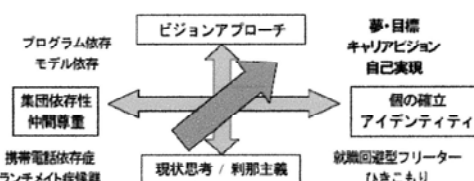


図1 キャリア教育において学生に期待する考え方の例

出所：『大学におけるキャリア教育のあり方——キャリア教育科目を中心に——』11ページ〔文献21)〕。

①については、図1のとおりに「集団依存性・仲間尊重—個の確立・アイデンティティ」の軸と「ビジョンアプローチ—現状思考／刹那主義」の軸から構成される4象限が設定されている。そのうち左下の象限は、多くの学生に見られる「個の自立が弱く集団に依存し、現状思考する姿」であり、携帯電話依存症やランチメイト症候群もともなうという。当該報告書は、この象限の学生像をもっとも強く問題視しており、対照的に右上の象限、すなわち「夢や目標を持ち、キャリアビジョンを描いて自己実現する姿」を学生に期待している。右上へ向かう矢印は、いわば学生を変えたい主たる方向というわけである²²⁾。左上の象限、右下の象限については、該当する学生が少ないためか特に言及していない。とはいえ、「自己実現」する生き方を最良とみなしていることは明らかである。

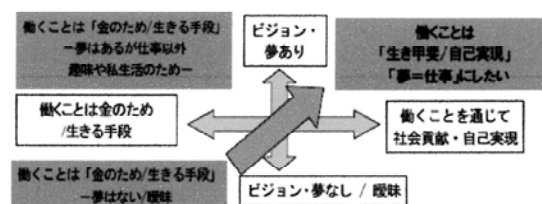


図2 キャリア教育において学生に期待する姿の例

出所：『大学におけるキャリア教育のあり方——キャリア教育科目を中心に——』11ページ〔文献21)〕。

当該報告書が生き方を示した①にもとづいて、働き方を示したものが②である。②は図2のとおりに、「働くことは金のため／生きる手段—働くことを通じて社会貢献・自己実現」の軸と「ビジョン・夢あり—ビジョン・夢なし／曖昧」の軸から構成される4象限が論理的には設定されるが、右下の象限に該当する学生は実在しないためか、学生像としては3タイプを描き出している。そして「現実には、3分の2が左側の2タイプと見られ、フリーター・ニート予備軍」としてとらえている。①と重ねてみると、当該報告書は左下の象限、すなわち「働

くことは『金のため／生きる手段』一夢はない／曖昧」の学生像をもっとも強く問題視しており、対照的に右上の象限、すなわち「働くことは『生き甲斐／自己実現』・『夢＝仕事』にしたい」学生像を期待している。学生を変えたい主たる方向を示すものが、右上へ向かう矢印である²³⁾。ここでも「自己実現」する働き方を最良とみなしていることは明らかである。

当該報告書では、以上の①②ともに「自己実現」が最良とみなしているが、「自己実現」が何を指すのかは具体的には言及していない。ただしこの図からは、「『夢＝仕事』にしたい」が「自己実現」にほぼ同義であることがわかる。つまり希望する職業に就いたり、高い職位に到達したり、やりがいのある職務課題を成し遂げたり、優れた業績を上げたりすることが、職業人としての「自己実現」を意味している。この「自己実現」像は、「私の願望実現」や「私の目標達成」に該当するものであり、マスローの「自己実現」概念から乖離しているが、当該報告書では感化された学生の姿として位置づけていることはいうまでもない。

すなわち、この「自己実現」像は、職業の実態とその構造的背景に目を向けることなく、職業はかくあるべきというイデオロギ―を表現したものである。「自己実現」の場として設定している職業というものが、事実としてどのような営為であるのかに言及していないのである。当然ながら、職業につきまとう葛藤や不条理などの複雑な様相にも、またそれにどのように対処できるかにも言及していない。

5. 社会学的職業概念と自己実現志向との危うい連続

第1章から第4章において、日本社会において特に若年層を中心に職業における自己実現志向が浸透したこと、それは職業生活の疲弊と職業世界の劣化という陥穽をともなっていること、マスローの「自己実現」概念は自己を含む人間や世界の意味を会得するような人格的成長を指していること、職業世界とその周辺において描かれた「自己実現」像がマスローの概念から矮小化されたものであること、しかしその「自己実現」像が人々を感化すべく美化されて流布し、そこでは職業の実態と内在する問題性を捨象していること、以上について論述してきた。これらの考察結果を社会科学における職業概念に照らし合わせると、社会学の職業概念に潜在している問題性が浮かび上がってくる。

職業の概念は、経済学の観点からの概念と社会学の観点からの概念という二種類に大別される。前者、すなわち経済学的職業概念は、収入をとともう労働であることを職業の基本に据えた概念であり、統計資料作成などのため操作的に用いる場合は、副次的に収入の定義と労働の定義を加えている²⁴⁾。後者、すなわち社会学的職業概念は、三要素を併有する労働を本質とする概念であり、

この三要素とは、通説では、①収入の獲得による生計の維持、②分業における社会的役割の遂行、③個性・能力の発揮とされている。このうち③「個性・能力の発揮」が、「自己実現」との関連において焦点をなしている。

社会学的職業概念は、本来的に職業を客観的に把握したものであり、職業のあるべき姿を理念的に描き出したものではない。「個性・能力の発揮」もあるべき姿ではなく、職業が本質的にこの要素を含んでいる、という意味である。具体的にいえば、たとえ単純な労働と思われる場合であっても、個々の具体的な職業活動には、それまでの人生過程において各人各様に身についた個性や能力の差異が表れるのであり、さらに、職業活動をとおして身についた個性や能力の差異が、その後の職業活動とそれ以外の生活領域にも表れる、ということである。つまり職業をとおした「その人らしさ」の表出である。ただし「発揮」とはいえ個性・能力には差異を内包しているから、各人の間には多様性だけでなく結果として優劣も生じることは否めない。

このように、「個性・能力の発揮」は職業活動をとおして従事する個々人が「その人らしさ」を表出するという意味であり、「私の願望実現」あるいは「私の目標達成」という意味での「自己実現」とは異なっている——もちろんマスローの「自己実現」概念とも異なっている——。とはいうものの、「個性・能力の発揮」が観念的に美化されて変質し、職業の本質を「自己実現」とみなす飛躍した職業観が社会に流布している。この点は、すでに第4章で、ビジネス誌の記事とキャリア教育の施策を例として、確認したとおりである。

しかし、「個性・能力の発揮」が「自己実現」へ変質して流布していることは、単なる誤解といえるか疑問である。社会学的職業概念そのものが、この変質を胚胎させていたのではないか、その意味で社会学的職業概念と自己実現志向とは危うい連続の中に位置しているのではないか、と考えられるのである。したがって、社会学における職業概念の変遷を辿り、その概念と「自己実現」像との関係を解明すること、これを次の課題としたい。

注

注1) 浅野は「唯一の自分らしさ」の追求は苦境を招くとし、むしろ多元的に開かれた自己に準拠する態度を期待している²⁵⁾。

注2) 浅野は、「やりたいこと」がたぶんに趣味的な性格を帯びた活動であることを指摘している²⁶⁾。

注3) 筆者は、社会の中で経済的に自立し、人生の基盤を固めることが、職業においてまず重要であり、仕事の手応えや満足を経験するとともに矛盾や失望を経験するような職業従事の歳月をとおしてこそ、自分の「適性」や「やりたいこと」を認識する手がかりが得られると考えている。

注 4) 例としていくつかの図書を挙げることができる²⁷⁾。

文献

- 1) 土井隆義『「個性」を煽られる子どもたち』岩波書店、2004年、24-29ページ。
- 2) 安達智子「大学生のキャリア選択——その心理的背景と支援——」『日本労働研究雑誌』第533号(2004年)、28、32ページ。
- 3) 久木元信吾『「やりたいこと」という論理』『ソシオロジ』第48巻第2号(2003年)、78-82ページ。
- 4) 阿部真大『働きすぎる若者たち——自分探しの果てに——』日本放送出版協会、2007年、162-168ページ。
- 5) 本田由紀『軋む社会』双風社、2008年、96-100ページ。
- 6) Maslow, A.H., *Motivation and Personality* (Harper and Row, 1970), pp.150, 小口忠彦訳『人間性の心理学』産能大学出版部、1987年、223ページ。
- 7) 同上ページ。
- 8) Maslow, A.H., *Toward a Psychology of Being* (D. Van Nostrand, 1962), p.109, 上田吉一訳『完全なる人間』誠信書房、1964年、162ページ。
- 9) *Ibid.*, 同上訳書、162-163ページ。
- 10) Maslow, A.H., “Creativity in Self-Actualizing People” in Anderson, H.H. ed., *Creativity and Its Cultivation* (Harper & Row, 1959), pp.89-90, 佐藤三郎・佐藤全弘訳『創造的人間』誠信書房、1981年、168-170ページ。
- 11) Maslow, A.H., *Religions, Values and Peak-experiences* (Kappa Delta Pi, 1964), pp. 92-94, 同上訳書、122-125ページ。
Maslow(1962), *op.cit.*, p.78, 前掲訳『完全なる人間』118-120ページ。
- 12) *Ibid.*, pp. 77-78, 同上訳書、117-118ページ。
- 13) Maslow, A.H., “Self-actualization and Beyond”, in Bugental, James F.T. ed., *Challenges of Human Psychology* (McGraw-Hill Book Company, 1967), pp.280-281.
- 14) Maslow(1962), *op.cit.*, pp.91-92, 前掲訳『完全なる人間』137ページ。Maslow(1970), *op.cit.*, p.175, 前掲訳『人間性の心理学』264-266ページ。
- 15) Maslow(1967), *op.cit.*, pp.281-284.
- 16) <http://www.japan-who.or.jp/commodity/kenko.html>, 最終検索日 2014年9月3日。
- 17) 秋山憲治「プロフェッション概念にかんする諸問題」『社会学年誌』第25号(1984年) 187-189ページ。
- 18) 金井壽宏「監訳者まえがき」, in Maslow, A.H., *Maslow on Management* (Ann R. Kaplan, 1998), 大川修二訳『完全なる経営』日本経済新聞社、2001年、4ページ。
- 19) 『Value creator』第259号(2006年)、36-52ページ。
- 20) 『日経コンストラクション』第561号(2013年)、36-47ページ。
- 21) 社団法人国立大学協会教育・学生委員会『大学におけるキャリア教育のあり方——キャリア教育科目を中心に——』2005年、1ページ、10ページ。
- 22) 同上書、11ページ。
- 23) 同上ページ。
- 24) ILO, “International Standard Classification of Occupations”, 2008, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>, 最終検索日 2014年9月3日。
総務省『日本標準職業分類』2009年。
- 25) 浅野智彦「若者の現在」浅野編『検証・若者の変貌——失われた10年の後に——』勁草書房、2006年、251-255ページ。
- 26) 浅野智彦「序論」浅野編『若者とアイデンティティ』(リーディングス日本の教育と社会 第18巻)、日本図書センター、2009年、14ページ。
- 27) 小川英次ほか編『経営学の基礎知識(新版)』有斐閣、1978年、229、239ページ。
河合忠彦・大森賢二・高橋伸夫『経営学』有斐閣、1989年、181-182、213-214ページ。
宮田矢八郎『経営学100年の思想』ダイヤモンド社、2001年、146-154ページ。