



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	社会的企業による若者自立支援と移行問題
Author(s)	大高, 研道
Description	D: シンポジウムIII テーマ: 労働の場での発達 「遊ぶ・学ぶ・働く : 持続可能な発達の支援のために」シンポジウム報告書: 子ども発達臨床研究センター総合研究企画(2011サステナ企画). 平成23年11月2日(水)~4日(金). 北海道大学人文・社会科学総合教育研究棟 教育学研究院会議室. 札幌市
Citation	「遊ぶ・学部・働く : 持続可能な発達の支援のために」 シンポジウム報告書, 81-88
Issue Date	2012-05-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/49390
Type	conference paper
File Information	Otaka.pdf



「社会的企業による 若者自立支援と移行問題

—— 労働者協同組合と若者自立塾 ——」

発表者：大高 研道
(聖学院大学)

聖学院大学の研道です。よろしくお願ひします。私は社会的排除問題と社会的企業の役割について研究しています。今回は、昨年事業仕分けで廃止になった若者自立塾についてお話をしたいと思ひます。実は、若者自立塾に関してはいろいろな批判もありまして、ここから眺めただけでも何名の方がすでに問題点を指摘されていますが、今回の私のお話は自立塾事業や制度の是非そのものを論点にするのではなく、この間卒業生のヒアリングをやってきましたので、それらを通して見えてきた「働く」ことの意味について考えてみたいと思ひます。

社会的企業とは

私は、社会的企業に対し教育・学習論的な観点からアプローチしているのですが、ここ4～5年は社会的企業バブルというか、インフレというか、そのくらいいろいろなところで「社会的企業」、「ソーシャルエンタープライズ」という言葉が使われています。それらの議論を見ていくと、社会的企業にだいたい3つくらいの役割を期待していることが分かります。1つは、雇用創出機能です。民主党の政策などにも登場してきますが、社会的企業による仕事づくりです。2つ目は「社会的」を冠にしていますから、それらが創出するサービスは社会的に有用なサービスであるということです。

私は、もしこの2つだけで社会的企業を語ってしまうと、非常に危険なことになると考えています。例えば、それ自体は悪いことをやっているわけでは

ないのですけれども、企業のCSRなどもこの中に入ってきて「エコカーを作っているトヨタも社会的企業だ」みたいな議論にまで拡張したり、あるいはヒーロー起業家が立ちあげるベンチャービジネスのようなものもすべて社会的企業に入るといったことにもなります。場合によっては貧困ビジネスをやっているんですけども、それが社会的企業だということにもなっているわけです。ここで問われなければならないのは、「社会的」という用語を使う時、この社会性を担保するものは何なのかということです。このところを明確にしておかないと非常に混乱した社会的企業像が浮かんできます。そこで私が注目しているのは3つ目の、そこで働く労働者の働き方や関係性のあり方です。私は、その内実を「協同労働」という形で明らかにしようとしているのですが、この視点を組み込んだ総体的な観点から把握することによってはじめて社会的企業の姿が見えてくるといったことを言い続けています。その意味では一般的に言われているような社会貢献ビジネスといったものではなく、むしろ人々が協同的な関係を築いていく中で発達・成長していく、「人間らしい働き方」を実現していく場としての機能にその特性を感じています。そのような場として見た場合に、いったい何が見えてくるのかということが今回お話ししたいことの中身です。

社会的企業の何に注目するか

社会的企業の理論的な動向について少し触れたい

と思います。一般的にアメリカ型とヨーロッパ型なんてことがいわれます。実際には、ヨーロッパでもアメリカ型のようなヒーロー的起業家が出て、ぱっと引っ張って行って「社会的企業」と称してはいるが、実はそこで働いている人も利用者も全く目的を共有せず、所有関係にも組み込まれていないということがあるわけですから一概に言えないのですが、私が注目しているのはヨーロッパの EMES という研究グループが取り組んでいる「Work Integration Social Enterprises : WISE」の研究に代表される、社会的排除の問題を根本に置きながら、社会的企業の役割や機能を考えていくアプローチです。

実はこの WISE アプローチにも 2 つの傾向があります。1 つは媒介的労働市場型自立支援と呼んでいるのですが、すなわち最終目標が就労につながることで、とにかく就労という結果が優先されるアプローチです。最近では「経済的な支援から社会的な支援へ」みたいなことが言われるようになり、少しは排除に至るまでのプロセスや社会的環境に配慮するような動きも見られますが、支援の中身はどちらかという生活習慣を改善するとか、あるいは固定したカリキュラムがあって、あるべき姿に誘導していくとか、導いていくものが多いと言われていました。一時期ニート問題が語られた際によくいわれた「甘えた根性をたたき直す」みたいなことになって、最終的には欠陥人間を裁断する社会を再生産するような危険性も指摘されているわけです。

これに対して私は正統的周辺参加型の自立支援のあり方を模索しています。これは社会参加の柔軟性を重視するアプローチです。そこでは多様な参加のあり方、あるいは働き方と言ってもいいと思うのですが、これを許容し合う関係性の形成が重視されます。これを協同労働という形でどうやって実現していくかというのが私の関心なのですが、同時にそのプロセスを個人だけの問題ではなくて、コミュニティや社会の変化なども射程に入れて見ていこうとしています。

|| 労協若者自立塾について

さて、具体的な自立塾の取り組みですが、これを

全て説明すると長くなりますので、まず 1 つは合宿型の事業であるということ、2 つは集団生活の中で労働体験などを通じてさまざまな支援を展開している点の特徴です。厚生労働省の事業なのですが、自信と意欲を付与するということがかなり強調されているのと、あとは就労等に導くということが目的としては設定されているわけですね。これは意欲の欠乏が前提とされたプロジェクトですし、同時に就労に関しては具体的な出口のイメージがなく、多様な働き方を内包するような社会なんてことは構想していませんから、この辺ではいろいろと矛盾が実践の中でも生じているわけです。他にはクエスチョン形式で紹介してありますので、どんなことをやっているのかなと思ったらレジュメの該当箇所をご参照ください。労働者協同組合は 30 の実施主体の 1 つで、千葉県芝山町というところで 2005 年に自立塾事業を開始しています。

カリキュラムは基本的に共同生活と多様な職業訓練プログラムで構成されているわけですが、その柱となるのが、1 つはヘルパー 2 級講座、資格を取得するということですね。これは途中で資格取得奨励金制度が廃止になったため閉講しています。2 つが演劇のワークショップです。3 つ目はグループホームで、そこには塾生だけでなく卒塾生も住んでいました。これ自体はカリキュラムではないのですが、大事なエレメントになっています。

事業仕分け後の動向についてはレジュメ表 1 をご参照ください。私は 2008 年から労働者協同組合の調査をやっておりまして、自立塾の調査も今回の場合は当事者の、主にそのスタッフになった卒塾生ですが、ヒアリングを継続的にやっています。

|| 塾生に共通する壁

これまでの報告の中にもありましたように、彼ら彼女らの多くは対人コミュニケーションに困難性を抱えています。ほとんどの方がいじめや不登校などの経験者で、最近は軽い障害を抱えている方も増えています。また、問題の根源は自分の努力不足によるものだと強く思い込んでいる傾向が見られます。

別に示し合わせたわけではないのですけれども、

何人かの方が「ズレ」という表現を使っています。例えばSさんは「みんなとは“ズレ”があった。他の人と能力差があるのではないかと思っちゃうんですね」、Dさんは「すごく悪いことをやってしまった、やり直せないという気持ちになって。(中略)何回も、14ヶ所くらいアルバイトしてきたんですが、結局ズレてしまったという、自分の中でこだわりがとれなくて、葛藤して。その時の心理状態は、人に対して怖い、自分に自信がない、生きる気力とか、自分に主体性が全くない。社会にいて居場所が、隙間があるだろうかという怖さがあった」、というようなことを語っています。

このような能力差への思いは、自信の欠如として表れるのですけれども、私が非常に気になったのは本人自身がこのような事態に陥ったことを自分の責任だと強く思い込んでいることです。抑圧されているイメージを自分の中で内面化し、増殖させていくプロセスであり、「自分自身からの排除」です。Dさんは次のようなことも言っています。「毎日、明日も行っていいですか、行っていいですかという気持ちになってしまって。やめろって言われないうり多分いいんだけど…。これはアルバイトの話ですね。そのような状態を自分の中で作り出してしまおう恐れというのがある、というようなことを語っています。

フレイレは、被抑圧者（抑圧されている人たち）は、抑圧者（抑圧している人）のイメージを自己内面化してしまうと言っています。つまり、その認識を自らの意識内において再生産するというのですが、この自分自身からの排除の状態というのは、余裕を失って、自己責任の論理によって自らをおとしめていく、そういう中で生きる意味を喪失していきような、まさに自己抑圧の過程にほかならないと思います。

自立塾が目指した支援の内実

では、このような状態の中で自立塾がどのような支援をしてきたのかというと、私は関係性の再構築にかかわる3つの側面に注目してきました。1つは当事者間の関係性です。多くの塾生がもともとコ

ミュニケーションに困難性を抱えていますから、初めはそのような場に来ることに不安を感じていたようです。ですが、多くの方が同じような境遇の仲間と出会ったということに意味を見いだしています。

私の大学の学生なんかを見ても思うのですが、今の若い人たちというのは同質的で均質な仲間集団で固まっちゃうわけですね。そうするとメンバーに多様性がなくなりますから、なるべく同じようにあろうとするわけです。そのようなタイトでボンディングな関係性さえないということを考えれば、同じような悩みを抱えている人たちと出会い、ともに暮らすことには意味があると思います。ですからこれはすごく重要なポイントの1つです。

ただ、これだけだと狭い人間関係に終始してしまいますから、また生きづらさを再生産する可能性も高いわけですね。そこで2つ目の支援者との関係性が意味を持ってきます。労協若者自立塾は、最初はカウンセラー方式を採用していたんですが、その後当事者重視のアプローチへと転換していきます。そうすると関係性が入り交じってくるわけです。多様な相互性がその中に生まれてくる。また同世代のスタッフが多く、その働く姿に間近で接する機会が多くあります。先ほど朝のセッションでも「大人の世界のイメージ」という話がありましたが、今はなかなか大人の世界のイメージというものが湧かない、働くイメージも湧かないんですね。職業観にかかわる学校教育の問題でもありますし、これからの議論にはなと思うのですが、まさに将来の職業選択も含めて、自分たちが働くという具体的なイメージが初めて浮かんだ、といったことを語る塾生は結構いました。

このことに関係するのですが、塾の構内にグループホームがありまして、そこには卒業生も一緒に住んでいて、そこからアルバイトに行ったり、プログラムに参加したりしているんですね。その意味では、レイヴが言うような身近に多様な「手本」が存在することに私はもう1つの意味を感じています。

3つ目が地域住民との関係性です。自立塾の拠点は廃校になった学校なんですけど、初めは地域の方々に変な新興宗教が来たと思われたりするわけです。初めはなかなか地域と関係を結べないのですが、その後農業体験であるとか、演劇の発表会であると

か、いろいろな地域と連携したプログラムを作っていました。その中では多様な人々、多様な大人との交流の機会があるわけです。私が感銘を受けたのは、この若者自立塾事業は去年の春に廃止になりましたけれども、その前の年の暮れですね、自立塾廃止緊急シンポジウムというのがありまして、その会場で、千葉県芝山ですから成田空港の近くにある農家の方が最後に手を揚げて、「私は農業をやっているんですけども…。若者たちを支援していきたい」といった発言をされたんですね。そのような形で関係を結んできました。

関係性の回復から信頼、そして意欲の回復へ

さらにこのことが当事者にとってどのような意味をもつのか考えてみると、Cさんは「地域に一人でも塾で会った人とか、一緒にプログラムやってくれた人がいると違うかもしれない。地元に戻った時にも、関わってくれる人がいるんだっていうことを知ること、思い込みじゃなくて、実際に本当にいるんだっていうことが大きな安心になる」と語っています。

このようにしてみると、その支援というのは、関係性の回復、そして傷つけられた基本的な信頼の回復のプロセスとして機能していると考えられます。私は先ほど意欲の回復というところだけに力点を置くようなアプローチにはちょっと否定的だという話をしましたが、実は、ある塾生はこんなことを言っています。

「私は自分の意志を、久しぶりに、やりたいとかやりたくないとか、こういうことをしたいとかこうしたくないとか、そういうのを考える時間になりました」。その意味ではその取り組みの延長線上には何らかの意欲の回復というものが芽生えているということも大きな発見でした。

自立塾の実践を意義づけていたものとは

最後に、私なりにこのような実践の意味について3点ぐらいの側面から整理したいと思います。

1つは、プログラムの脱専門性です。先ほども述べたように、カウンセラー中心のアプローチから当事者主体のアプローチに変化していくんですが、これは関係性に基づいた主体性を重視するということになります。そうすると学習すべき知識や技能というのは、そのプロセス、状況ですね、その状況に埋め込まれているということを含意します。それは、教授学的に構造化された内容では逃避しがちな塾生へのアプローチとしては不十分だということを示しているんですけども、より本質的には、このような変化というのは、実践の展開過程において一人一人の状況が違う、抱えている問題も状況の困難性も違うから、定式化された支援では実践は成り立たないということを、協同的な営みの中で気づいていったという理解がとても大事だと思います。

2つは、塾生、グループホーム生(卒塾生)、スタッフや地域住民との間で織りなす関係性の中に見いだすことができる多様な手本の存在です。単一的な手本ではなく、あるいは定形化されたマニュアルではなくて、多様な手本が目の前にいるわけですね。それは多様な生き方や働き方というものを実感する契機にもなると思うのですが、それは先ほどお話をした働くイメージを形成する上でも、その動機付けとして大きな意味を持っていると思います。

Bさんは、「私にとっては就職するということとか、仕事ってこういうものだよとか、ある意味、最初に一番体験した場所で、大学とかでは仕事というのは実感としてわかかなかったんですけど、ここに来てちょっとそういうのが見えてきた。社会人になるステップとしていいところだったなと思います」と語っています。

3つが、脱中心化した関係性です。1つの例は演劇のワークショップです。よく演劇や朗読など、このような活動というのは若者支援の現場では結構やっているんですが、演劇を通して何か一緒にやったという達成感や人前で話す自己表現能力、あるいは相手の声をしっかりと聞かないと自分の出番が分からなくなりますので、「聞く」と「話す」の有機的連関を実感できる経験の意義が指摘されています。私はこれらもとても意味があると思っているのですが、それ以上に大事だなと思っているのが、誰でも何らかの役割を果たしているという実感が持てると

ということです。演劇には役というものがありますから、いわゆる全員がメインをやるといふことにはなりません。ですけれども、私たちの実際生活の中でも声の大きい人もいれば、あんまりしゃべらない人もいます。でも、何かそれなりにその役割を、あるいはその人の存在を認めるということがあるわけで、そのようなことを演劇を通して実感できる契機が発生していると思うんですね。確かにいつもしゃべってはいない、端役で一言かもしれないけれども、でも自分のことを見てくれる、自分という存在を実感できる空間。日置真世さんは「役割をひろえる場」という表現をされていましたが、そのような、誰でも好きな時に役割をひろえるような場というものが、そこにできている、あるいはできたらいいなと考えています。

それは固定化した役割の流動化ということでもありますし、関係性を脱中心化するということも意味しますが、ではこれが働く場でできるのかということが次に問題となります。つまり、このような3つのモメントが働く場でどのように生まれるかということです。そのところに現時点では一番関心を持っており、皆さんと共有できたらいいなと考えていることです。

卒塾後の移行問題

実際の卒塾後の移行について見ていくと、卒塾後の進路はだいたい3つぐらいのパターンがあります。1つは一般就労で、関係性ができた地元企業に就職するというケースがあります。例えば2009年にはプロジェクトを通して知り合った地元の企業が5名受け入れてくれました。もう1つは、母体である労働者協同組合への就労です。これまで18名就職し、この春の段階で15名がまだ働いています。最後は、実際に地域の人や労働者協同組合のスタッフと一緒に新しい仕事をおこす試みで、例えばBDF事業などがそうです。

ただし、実際にはかなりの方が依然として就労には困難性を抱えており、例えば一般就労も次のステップへの移行とも言えるのですが、多くはアルバイトです。また、面接でつまづいている方が非常に

多く、レジュメに記したようにすごく腹が立つような面接が行われているわけです。よって、ある程度次のステップへの足場としての機能は発揮しているのですが、移行後の就労はこれからもっと深刻な課題になってくると思います。今は政策的に推し進められている就労困難者支援事業の主な担い手として、社会的企業とかNPOが積極的にかかわっています。かなり多くの組織が自立支援・就労支援にかかわっているのですが、その先がなくて、支援や訓練をやりっぱなしで終わっている、という状態になっています。

労協自身も、いわゆるかっこ付きの「自立」なのですが、もし「自立」後の就労の場として労協現場を位置づけたとき、そこで働くことの意味や参加のあり方も問い直されることになると思います。現時点では、例えば自立塾の場合だったら、就労困難者は自立塾事業の利用者であって、どちらかというところ庇護の対象になっているわけですが、それにとどまるような働き方からの転換であり、それらの人々を含めた構成員が多様で柔軟な働き方を可能にするような場・時間・関係性の形成が求められてくるわけです。

それは単に全員が組合員になるとか、全員が同じ仕事をするといった話ではなく、また、均質的・同質的な働き方を求めるというのでもなく、多様性や異質性を内包しながらいろいろなかかわり方を受容する場の形成へと向かっていくことが、僕はとても大切だと考えています。現在労協で働いているある卒塾生が、組合員という「敷居の高さ」という表現を使っています。組合員になるということにすごくハードルの高さを感じているということです。換言すると、困難性の根底に横たわる課題やニーズを共有するような場であるとか、時間であるとか、関係性であるとか、そしてその働き方を動的に自らが再定義するようなプロセスを重視するような働き方のあり方というものが、むしろこれからは問われており、それらをどのようにつくっていくのかということが課題になっていると言えます。

このことを当事者に即して考えてみれば、それは直線的・向心的・前進的とは異なる、戻れるような生き方であるとか、行き来ができるような働き方であるとか、そのようなものを含めた柔軟な場の形成

ということができないのではないかなと考えています。

労働の場における発達の意味

ここまでで私の話は終わりなのですが、本シンポジウムのテーマは労働の場における発達ということですので、まだそのところは十分に詰め切れていないのですが、これまでの考察との関連でその意味について考えてみたいと思います。

学びの場で排除されてきた若者の多くは、労働の場においても限定的な発達空間しか提供されていません。これは先ほど石岡さんがお話された時間的予見が奪われている状態とも重なる部分だと思えます。現実問題として社会的企業を通じた働き方も、必ずしもいわゆる市場を完全に無視したような仕事・働き方を創出するというにはならないわけです。ですから、就労というものに軸足を置いた、そこに収斂させるような支援だけをやっていても、おそらく今まで皆さんから指摘されてきたような、先の見えない不安を抱えたまま目の前の幸せだけを追求する、といった生き方に帰結するような自己充足的なライフコースしか提示しえないと思えます。

別の言い方をしますと、未来の自分の姿が想像できないからこそ、今の幸せを追求するといった非常に短期的な時間軸でしか自己発露の契機を見いだせない状態です。そのような意味では、今、私たちに突き付けられているのは、ストックの概念からのみ発達を語ることの限界性だと思えます。労働の現場に即してみれば、身に付いた技術や能力といったものだけから発達を語るのではなく、協同的な労働が生み出す相互作用を通して人、地域社会、世界や自然などとの関係性が協同的に変化し、つくり変えられていくプロセスもまた、大事な要素として組み込まれるべきです。

変化や成長を共有できるような社会の形成とセットで、個人の発達や成長の内実を検証していく。労働の場でこそこのようなことを考えるべきだと思います。

質疑応答部分

(質問1) NPOとか社会的企業の閉鎖性、部落性、盗難、セクハラ横行、関係者の採用問題についてどう思うか？

(大高) それはいけないと思います。どう言ったらいいですかね。

近年は全体的に国家予算節約との兼ね合いでNPOや社会的企業の台頭がみられますが、実際にこれまで行政がやってきたお金の3分の1くらいで、NPOとか社会的企業がサービスを提供できたりするわけです。そのような状態ですから、ビジョンがないまま単なる仕事として片づけるといったケースもあり、そのことは1990年代後半以降の福祉国家再編過程にみられる大きな特徴であり課題です。

ご指摘された点は私も問題だと思いますが、組織内の問題については複雑で、そういうことにかかわっておられる労協の方もいらっしゃると思いますので、また後ほど何かコメントをいただければ有難いです。

(質問2) 労働の場でのエンパワーメント、権利はそこに自己実現と相互承認の不可分の関係があるからであって、それをどう生かすかという問題。大高さんはただ関係性の回復があったというだけであって、それじゃ結論として非常に弱い。どういう関係なのかということも問題にされなければいけない。

(質問3) 労働の現場で人間的尊厳をやっぱりどう取り戻したらいいのか。あるいは技術や知識自身を身に付けることができなくなっているという、そういう自分の労働を担保するだけの技術的な基礎自身を奪われてきていることによる不安の問題なのか？ 今、働く場がどうなっているか。

(質問4) 労働の場での発達、その発達するための条件としての、労働の主体性という問題について。

(大高) まとめてお答えさせていただきます。まず関係性の回復については、もう少し深くどのように読み取るのかということをやらなきゃならないと考えています。

ひとつ大事な部分というのは、実際のプログラムのプロセスの中で多様性とか異質性とかそういうも

への気付きと受容があったということです。それは例えば演劇の中にも見いだすことができます。第4期生だったと思いますが、発表会の前日に塾生1人が行方不明になってしまうというようなことがあって、そのときに塾生とスタッフが話し合っ、最終的に発表を延期してみんなでやろうと決めるわけです。そしてその家に帰ってしまった塾生を待って、最後には身内だけですが発表会をやった。さらに、それが自分たちのオリジナルの演劇になり、そして後輩たちに引き継がれていくということがありました。そのプロセスには対立や葛藤があり、あるいはその輪には障害を抱えた方であるとか、人の前ではあまり話ができない人であるとか、いろいろな方がいて、いろいろなことが起こるわけですね。そのような時にも、じゃあそれをやらないという話ではなくて、「私は裏方をやる」、「あなたは主役だ」、「僕はわき役」という形でいろいろなあり方を認めていくような関係性のダイナミズムが生まれています。

その中では地域の人、スタッフ、劇団員など、いろいろな方々がかかわっています。それまでは非常に固定化・硬直化したコミュニティの中で暮らしていますから、みんな同じであらねばならないというプレッシャーやストレスがすごいと思うんですけども、そのような雑多な環境の中でむしろ楽になっていくということがあるのかもしれない。話が少しずれますが、僕は大学のボランティア復興支援委員をやっているのですが、あるとき大学の同僚も現地へ行ったんですね。僕も腰痛持ちですから、腰は大丈夫かなって話をしていたのですが、帰ってきた時に現地作業の様子を聞いたら、自然にその場で役割分担ができて意外に大丈夫だったという答えが返ってきました。その時にはと思ったのですが、その先生だけでなく実はその場にいた学生も助かったんじゃないかなと。

学生だけでボランティアなんかに行ったら、同じようにハードな作業をして、瓦礫を撤去してという話になるかもしれないけれども、そこに病を抱えている方とか年配の方とか、そのような方がいると、実際には同じ学生とはいっても体力や特性は異なりますから、ふっと休まるような部分というのがあったんじゃないかなと感じました。その意味では、多

様性や異質性を包み込む空間・関係性を築いていながら、生きづらさから抜け出すヒントなんかも、実はその労働と言ったらいいか分からないけど、そのプロセスにはあったんじゃないかなということが考えられますし、もう少しこの点は深める必要性を感じています。

2つ目のご質問の件ですが、最近労働者協同組合の「よい仕事集会」で、ある清掃現場のお話を聞きました。その現場に金髪で「チワス」といった言葉を使うような若者が入ってくるんですね。高齢者中心の職場ですから、本当にどうしようかと思っらしいです。その後次第に現場にも適応するようになり、めきめきと成長していくのですが、年配の組合員にお話を聞いたら、実は本人、若者が変わったんじゃないくて自分たちが変わったんだということ言うわけです。そのようなことを見聞きすると、労働の場での発達・成長というものは、個人が何か技能を習得したり成長したりという話だけではなく、その職場の環境や周りの人たちの心の持ちよう等も同時に変わっていくというところがとても大事な部分で、それが人間的尊厳を取り戻す労働につながると僕は思っているんですね。そこをもう少し深めたいなと考えて、今はその鍵となる「協同労働」とは何かという点については研究しています。

あと、先ほど時間的予見を奪われていない社会という話が出てきましたが、今日本でも時間的な予見を奪われていない社会というものがなかなか想像できなくて、奪われていない社会ってどんな感じなのかなって、いろいろと考えているところです。その中で、いわゆる完全雇用社会というのではなく完全従事社会、いわゆる雇用という話だけじゃなくて、全員が何らかの形でコミットできるような社会というのが今後目指していく1つの方向性なのかなということが個人的な考えです。

3つ目のご質問に関してですが、最近レイヴとウェンガーの正統的周辺参加論などを勉強していて、それ自体はそれほど処方せんを出しているわけではないのですが、1つ大事だなと考えているのは、「周辺性」を正統的に見るという部分だと思うんですね。周辺的な参加を正統的なものとして認めていく、受け入れていくというところに僕は大事なポイントがあると思っています。その際のひとつの視点は、

完全参加と十全的参加の区別です。十全的な参加というのは、何か一律の同じ方向性があるって、そこに向かっていくみたいなイメージがあるかもしれませんが、それはむしろ完全参加のことです。つまり、知識や技能習得の成果が測定可能な領域があり、その一義的な「中心」に全員が向かっていくような状態を指すんですけど、そうではなくてもう少し多様な働き方とか生き方を正統的なものとして受け止めあうような参加（十全的参加）のあり方を追求していく先に、それぞれの主体性を認めて協同的に発達していくようなあり方があるのではないかなと考えています。こんなことをもう少し整理して、将来的には提起していきたいと思っています。