

第2部

労働者の職業キャリアと職業能力開発の実際

第2部 労働者の職業キャリアと職業能力開発の実際

1. 個人の職業キャリアを追跡する調査研究の意義と「職業キャリア」概念

(1) 調査研究の意義

第2部は、個人のキャリア形成の実態を長期的に追跡した研究である。本研究は、プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究」の一環として行われている。このプロジェクトでは、教育訓練サービスを供給する側と教育訓練サービスを必要とする側の両方に着目しながら、日本社会における職業キャリアの形成と職業能力の開発に関する実態の解明を目指す。本研究は、教育訓練サービス需要側からのアプローチと位置付けられ、働く人々がどのように職業能力を身につけ、キャリアを形成していったのかについて詳細に検討するものである。

本研究は、50歳前後に達した、かつて行われた「進路追跡調査」の対象者に対するインタビュー調査に基づいている。「進路追跡調査」とは、1953年から1955年に生まれた2800名あまりの男女を対象とする、当時の国立教育研究所と当時の雇用職業総合研究所が行った15歳から26歳までの複数時点調査である。26歳時点での調査が終了した1982年以降調査を行っていなかったが、2003年末から2004年初めにかけて、26歳時点で住所を把握していた約2,800名に調査協力を要請する文書を発送した。その結果、調査対象者の転居や住居表示の変更等がありながらも、最終的に調査対象者は全員で68名となった（調査の詳細は3を参照）。

本研究は以上のように抽出された68名のインタビュー調査に基づいており、次のような3つの特色がある。第1に、35年間という長期にわたり同一の個人を追跡したという点で、本調査研究は極めて貴重な調査データを提供している。海外では個人を追跡していくパネル調査の蓄積が進み、大規模な調査データが公開されている。これに対して日本ではパネル調査の蓄積は極めて乏しい。本調査は予備的で数が限られているとはいえ、海外でも珍しい長期にわたるパネル調査であり、1時点のみの横断的調査とは比較にならないほどの豊富な情報量を持ち、新たな知見を導き出すことが可能である。

第2に、本研究の調査対象者に対する調査は、中学3年生時点の第1回にはじまり、高校時代、初職就職後、26歳時点など、複数の異なるライフステージの時期に調査を行っている。これにより個人の特定のライフステージ（例えば学校から職場への移行）とマクロな社会経済状況（例えば雇用状況）の関係を分析したり、学校在学中の就職指導や職業に対する考え方と若年期のキャリア形成の連関などについて、より正確に把握することが可能である。

例えば、本研究の対象者は戦後の高度成長期に教育を受け、第1次石油危機の前後に就職したという歴史的時期に生きてきた。それは、高校への進学率が飛躍的に伸び、同世代の8割が高校へ通い、短大・大学への進学率も上昇した時期であった。他方、調査対象者が就職

した 1970 年代は、石油危機の影響で景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、調査対象者がいつ労働市場に参入したかによって、市場の状況は大きく異なった。中卒者と高卒者は石油危機の影響が出る前に、短大・大卒者は石油危機により雇用情勢が悪化した後に就職したのである。このように、コーホートを取り巻く社会・経済環境の変化と学校から職場への移行時期が密接に関連していることがわかる。

第 3 の特色として、本研究では面接と併用して「ライフヒストリーカレンダー」という手法を用いている。この手法は人口学者を中心に 1980 年代に開発されたもので、カレンダーのように年単位で、教育歴、職歴、婚姻歴、家族歴を大きな用紙 1 枚に記入できるようになっている。対象者の記憶を蘇らせる助けとしてそれぞれの時代に起こった主要な社会・経済事件（1973 年第 1 次石油危機、1995 年阪神大震災など）が参考までに羅列してあり、仕事の内容、役職、転勤、仕事満足度、やりがいなどの職業に関する項目に変化があったところに記入できるようになっている。同時に親からの自立、結婚、子供の出生などのイベントについても記入でき、対象者の人生経歴の鳥瞰図を提供している。

このような手法を用いることで、個人のキャリア設計の指標であるところの従業先、仕事の内容、役職などの変化を、他の要因と独立して検討するのではなく、家族からの離家、自立、結婚や出産など家族形成をめぐるライフイベント、そして転勤・単身赴任などの地域移動とも関連させながら、個人の人生設計全体の中に位置づけることが可能となる。

(2) 「職業キャリア」概念の再考

今回の 35 年間にわたる追跡調査の結果は、「職業キャリア」概念を再考する上で格好の材料を提供している。かつての「進路追跡調査」を参考にすることで、学校在学中や若年期における職業への考え方、満足度、将来の希望や計画などとその後のキャリアを比べることができるだけでなく、「ライフヒストリーカレンダー」に記述された職業関連以外のイベントと職業キャリアの流れを同時に関連させて比較することができる。

「職業キャリア」概念を考える上でこの調査研究が示唆することは、第 1 に「職業キャリア」は、一度だけの運命的な選択によって、決定づけられるものではないという点である。確かに学校修了後最初に就いた職業および職業生活は、はじめての本格的な職業体験であり、いわば初職の窓を通して他の職業や今後の職業生活を考えるという意味で重要である。しかし、個人のキャリアにおける職業連鎖の出発点である初職にどのような価値を置き、その後の職業生活を組み立てていくかは、個人的な要件により異なる。

第 2 に、「職業キャリア」は狭い意味での職業の世界のみで構成されるのではない。地域社会や家庭生活、そして社会全体の動きという幅広いコンテクストの中で、日常的な職業的行動選択を繰り返し行うことから「職業キャリア」は形づくられてくる。特に働く女性は、「家庭との調和」という課題を背負い、性別役割分業に基づく家庭内のマネジメントという役割を考慮しつつ、結婚後のライフ・キャリアを組み立ててきている。

第3に、人々は「職業キャリア」を、個人の生活や人生全体の中で納得できる形で位置づけ、価値や意義を与えようと努力し、職業生活だけでなく生き方全体を通して自己実現を図ろうとしている。「職業キャリア」は社会の中で個人が職業にかかわるさまざまな選択を繰り返して自己を実現していく道程であると考えられる。

適性・能力など人それぞれの固有の要件と、会社組織・居住地域・家庭などの環境、そして全体的な社会・経済状況との相互作用によって行動の選択が行われる。その結果に基づき新たな意思決定と選択が生まれ、「職業キャリア」が形成・蓄積されるとみなすことができる。このように「職業キャリア」という概念は、個人がさまざまな職業に関わる行動の選択を繰り返して自己を実現してきた過程といえよう。

2. 本調査研究の問題意識

近年においては、学卒直後に入社した企業の中でキャリア形成を行うという「標準的キャリア」を歩む者は減少しつつある。労働行政においては、自らキャリアを構築する個人を支援するサポートシステムが求められている。個人を支援する有効なシステムをつくるためには、過去の様々なキャリア形成のありようを踏まえたうえで、今後どのような施策が有効であるのかを議論する必要がある。

本研究では、一人ひとりの労働者のキャリア形成の実態をつぶさに調べることを通じてこうした課題に接近することにした。本研究ではインタビューの調査対象者として、かつての「進路追跡調査」の対象者に協力を求めた（同調査の概要については次の3参照）。その理由は3つある。第1に、かつての調査対象者であるので、若い頃の調査結果を参考にできることから、より正確なキャリアを把握できる可能性が高いためである。第2に、事例研究ではあるが、35年間のキャリアを追ったパネル調査であるということである。日本においてパネル調査の重要性が強調されながらも、まだほとんど蓄積がない状況を考慮すると、予備的な試みであったとはいえ意義のある調査といえよう。第3に、かつて10年間ものあいだ調査にご協力頂いた方であるので、個人のキャリアのみならず人生にまで分け入った今回の調査に対しても、積極的な協力をお願いできるのではないかと考えたからである。

そこで、かつて行われた「進路追跡調査」をもとに、50歳前後に達した当時の調査対象者にインタビューを行い、これまでどのような職業能力形成、キャリア形成を行ってきたのかを調査した。

プロジェクト研究としての結果をご理解いただくために、まず、過去の「進路追跡調査」の結果を現在の研究視点から整理してご紹介し（下記3）、その後、下記の4から6までで、本プロジェクト研究におけるこれまでの成果を記述することとする。

3. 26 歳時調査の概要と知見

26 歳まで実施された調査と知見については、過去に実施した「進路追跡調査」をまとめた雇用職業総合研究所（当時。以下、「職研」という）（1988）の『青年期の職業経歴と職業意識』をもとに整理すると次のようなものである。職研は、当機構の前身である。

なお、以下の記述内容には、今回のプロジェクト研究でまとめた『個人のキャリアと職業能力形成』（2005）からの情報を加えて補った部分がある。

① 進路追跡調査の概要

「進路追跡調査」は、「若年労働者の職業適応に関する追跡研究」（以下「進路追跡研究」という）の一環として、職研と国立教育研究所（同）が協力して行った調査である。進路追跡調査の調査対象者は、1953 年から 55 年に生まれた 2,820 人（男性 1,459 人 女性 1,361 人）で、7 都府県にまたがる 71 校の学校から、学級を単位として 1 学校 1 学級の原則で選定した。労働力の供給県か需要県かを考慮して対象県を選んだが、結果的にすべて関東以西の都府県となった。また卒業後すぐに就職する者を研究の中心に据えたことから、このデータでは中卒者の就職者比率が当時の就職率よりも高くなっている。

追跡は、15 歳時から 26 歳時になるまで行われたが、対象者を都府県単位で 3 群に分け、1 年ずつ卒業年次をずらして調査を行った。そのため、同じ教育年数であっても、労働市場へ出るときの状況が調査者によって同一ではなく、それぞれ特徴があった。

当時の調査は、学校から離れた者のみを対象とする調査設計であったため、対象者全員に対してすべて同じ調査を行っているわけではない。17 歳時、20 歳時、23 歳時、26 歳時の計 4 回の調査を行っている。しかし、例えば、中卒就職者は 4 回すべての調査対象者となるが、高校に進学し、現役で大学に進学した者については 23 歳から対象とした。ただし、15 歳調査と 26 歳調査は全員が対象者となっている。

当時の調査の主要な目的をごく簡単に述べるならば、若者の職業・職場適応のメカニズムを解明することにあつた（雇用職業総合研究所 1988）。進路追跡研究の発足した 1960 年代当時は、若者の離転職が社会的に問題視され、離転職は職業・職場不適応の結果という見方が一般的であったが、「進路追跡調査」の主眼は、個人の職業とのかかわりを一連の過程として、発達的に捉えようとするにあつたという。具体的には、①職業経歴の実態的把握、②進路選択と職業適応、③離転職と定着の把握・分析、④職業世界における自己の確立の分析、⑤追跡研究手法の検討と開発、が課題として挙げられている。

10 年間の追跡研究で得られた成果は次のように要約されている。

第 1 に、在学中の職業選択および就職先決定のための準備と活動の計画性、積極性等の要因は、卒業後の職業的目標の達成と就職初期の職業への取組みの積極性に大きな影響を与える。

第2に、学校卒業後の最初の職業（初職）及び職業生活は、それ以降の個人の職業的な生き方に関する見通しやキャリアの形成に不可逆的な要因として重要な役割を果たす。とりわけ、初職の職種・産業・業種・企業規模等が、それに強いかわりを持っている。

第3に、在学中に形成された自己の適職領域に関する意識（適職感）は、初職以降の実際の職業経験を通じ、適職領域を拡大する方向で、かつ、自分自身が就いている職業を取り込む形で修正される。

第4に、早期（初職就職後1年未満）の離職は、中学卒から大学卒に至るまで、ほぼ一定の割合で発生しており、学歴による顕著な差異は見られない。

第5に、早期の離職は、それ以降におけるその個人の離職の頻発傾向につながるものではない。

第6に、職場定着は、必ずしもその個人が自分の仕事や職場に満足していること（あるいは不満がないこと）を意味するものではない。また、離職が、前の仕事や職場に不満があったことを必ずしも意味するものではないし、逆に不満が直ちに離職を誘発するものでもない。

第7に、個人が、仕事や勤務先に対して継続（定着）・変更（離職）等の見通しを持ち、それを表明することは、少なくとも5年程度のスパンでのその個人の職業行動に対して、きわめて高い予測性を有する。

第8に、青年期を通じての職業に対する取組みには、個人個人が独自のスタイルで職業的な生き方を選択決定していく、という方向での変化の経過が見られる。そのような変化の特徴は、一般的かつ平均的にいえば、自己の職業の遂行能力に関する自信の増大、自己の職業に対する適職感の増大、自分の仕事あるいは勤務先への継続意志の増大等によって顕著に示される。

第9に、個人の職業生活はもとより、人生で生起するさまざまなできごとや経験が、それまでの個人の職業経験の蓄積やキャリアの展望を超えて、そのキャリアの大きな変化を与えることがある。

なお調査は、職研→労働省→都府県職業安定主務課→公共職業安定所→調査員というルートで行われた。調査方法は、訪問面接（ただし女性については一部を除き23歳時調査以降は郵送）で、回答率は、26歳時点で男性が83.1%であった。

② 26歳時調査までの分析結果

続いて、ここで、男性対象者の26歳までのキャリア形成について概観する。男性に限ったのは、女性については退職者が多くなったので、23歳調査から個人に対する郵送調査に切り替えられたために情報が限られる、という理由による。

はじめにキャリア形成の背景要因として、調査期間の労働市場の状況を簡単に整理した。①で述べたように、同調査は1年ずつずらした3つのパネル調査の合成であることから、背

景要因の影響は複雑であるが、以下のような傾向が見られる。

1969-1971	中学卒業	景気拡大期、中卒求人倍率 4.8~6.8 倍
1972-1974	高校卒業	景気拡大期、石油危機・高卒求人倍率 3.2~3.9 倍
1974-1975	短大・高専卒業	石油危機
1976-1978	大学卒業	石油危機後
1979-1981	26 歳調査時	安定成長期

まず、調査対象となった期間の日本の全体的な傾向であるが、1970 年頃の中卒者は仕事を選ぶのにかなり恵まれた世代であった。石油危機の影響については、74 年 3 月卒の高卒者の就職には大きな影響は与えていない。一方、75 年 3 月の短大・高専卒、76 年 3 月の大卒者では、内定取り消しが起きるなど就職に大きな影響を与えている。

またこの時期は、高学歴化が進行した時期でもあった。1969-1971 年の中卒就職者比率をみると、このわずか 2 年の間に 15%から 10%に下がり、1972-1974 年の高卒就職者比率は同じく 52%から 47%に下がった。中卒養成訓練が後退していった時期と重なっている。

次に、かつての分析結果を引用しながら、対象者の 26 歳時点までのキャリア形成をみる。

学歴別の初職を企業規模別^(注)に見ると、中卒は大企業 27.8%・中企業 37.4%・小企業 33.9%であった。「高卒（高専・専門学校を含む）」は大企業 51.2%・中企業 24.8%・小企業 22.3%であった。短大・大卒は大企業 59.7%・中企業 28.9%・小企業 8.9%であった。

学歴ごとに、就職 3 年目の最初の職場への定着率をみると、中卒 58.6%、高卒 71.9%、大卒 73.1%であった。

学歴別初職の企業規模と初職継続の関係をみると、26 歳時点の初職継続者の割合は中卒が大企業 51.6%・中企業 23.3%・小企業 20.5%であった。高卒は大企業 65.5%・中企業 38.8%・小企業 48.8%であった。また、短大・大卒では大企業 83.2%・中企業 58.1%・小企業 47.4%であった。学歴よりも企業規模の影響が強いことがうかがわれる。

26 歳時調査では、中卒および短大・大卒の転職者は母集団が少なかったため、高卒のみについて転職経路と初職の企業規模（大・中・小）と次職の企業規模（同）との関係をみると、同規模内での異動が最も多く、次に、より規模の大きい企業から小さい企業への異動が多くなっていた。

4. 本プロジェクト研究における調査概要と調査対象者のキャリア形成の概略

次に今回調査の概要について説明し、すでに『個人のキャリアと職業能力形成』としてまとめた既刊の報告書に記載した知見と示唆について整理する。

すでに述べたように、26歳時調査がすべて終了した82年以降調査を行っていなかったが、2003年末から2004年初めにかけて、26歳時点で住所を把握していた約2,800名に調査協力のお願いの文書を郵送した。かなり間隔があいたため、そのうちの約半数は住所不明で戻ってきてしまった。残り約半数については郵便が戻ってこなかったことから考えると、受理者が存在したと思われる。返事を頂いた約300名のうち、当初は72名から調査に協力してもよいとの返事を得た。実際には、このうち、68名に対してインタビュー調査が可能となったので、それらの方々を対象にインタビュー調査を実施した。対象者が全国に点在していることから、調査を円滑に進めるため、調査の経験が豊富な外部の研究者や実践者に対して一部の調査を委託した。

調査を行う際には、インタビューシートとライフヒストリーカレンダーを用いた。インタビューは、対象者の方のご希望の場所で行った。

今回のインタビュー調査は68ケースにとどまっており、26歳時点の前回調査からの脱落率が相当に大きいものの、同一個人を追跡したパネル調査の性格があるので、同一世代の大まかな傾向も浮かび上がってきた。

調査結果の分析は、下記5及び6のように分析の視点を変えて、2回に分けて実施し下記5は2005年3月に、下記6は2006年3月にそれぞれ報告書としてその内容をまとめた(164頁の「成果物一覧」を参照)。

5. 『個人のキャリアと職業能力形成』(2005年度分析)からの知見と示唆

(1) 全体を通じた概観

『個人のキャリアと職業能力形成』から得られた知見は以下のように要約される。

まず今回のインタビュー調査対象者の職業能力とキャリア形成に影響を与えたと思われる出来事として、80年代後半から90年代初頭のバブル景気、90年代の企業の倒産・リストラが挙げられる。対象者の中には、勤務先が倒産したり、リストラに遭ったり、1995年の阪神大震災で被災した方も含まれていた。関西在住者へのインタビューは、阪神大震災によって勤務先が大きな影響を受け、これに伴い彼らのキャリアが変化したことを端々に感じさせるものであった。

対象者のインタビューの概観からは、次のような示唆が得られた。

全体を通じた分析の概観によれば、本調査の対象者は、はじめて労働市場に参入した時期によってキャリアが大きな影響を受けているという点が第1の特徴である。また、それ以上に大きく影響を受けたと考えられるのが、日本の雇用管理制度・慣行のあり方とその変化及びその原因となった社会経済状況である。少子高齢化による人口構造の変化は、経済情勢と絡みつつ、既に、現在の労働者に影響を与えていた。その個人が生きる社会の状況と所属する企業等の組織の雇用管理のあり方が個人の職業キャリアにどれほど大きく影響するかを痛感させられる結果が得られている。

第2に、今回の対象者の特徴は、人生や生活を自己評価して総括的に自分を肯定しているという点であった。人それぞれ自分の生活や人生全体の価値に職業が占める大きさや意味が異なり、その大きさや意味に応じて現状の自分自身を受け入れている状態にあることが見出された。職業は個人の社会参加や社会的自立の基盤となる重要な営みではあるが、しかし、個人の生活や人生にとっては、その一部でしかない。その一部分を個人が自分の納得する形でみつめることができるかどうか、職業キャリアを形成していく上での最も重要な要素であることを今回の調査結果は示唆している。もちろん、その納得の理由には、その時々の中で生きる個人の選択の結果が反映される。職業キャリアに対する自己評価にも、社会経済の状況と所属企業等の関係組織・集団のあり方が影響すると考えるべきであることはいうまでもない。

第3に、職業資格の取得の状況は、新規就職時の学歴によって異なるという特徴がみられた。高卒までに新規就職した場合は、機械・設備等の運転操作・管理に関する能力についての技能水準を証明するための資格を取得することが多くなっている。一方、大卒以上で新規就職した場合は、職業能力の開発は職場での業務経験が最も有効で、能力の評価には職場での実務経験が重視されると考える傾向があった。したがって、職業に関する資格については、教員免許や医師、社会保険労務士、建築士等の職業につくための資格以外は、有効性をさほど、あるいは、まったく認めていないという例が多かった。

これは、ホワイトカラーの能力開発と能力評価のあり方について、これまでの日本の社会における職業能力開発事業や施策の現状にあらためて痛烈な批判を加えつつ、今後のあるべき方向を示すものとも考えられる。

このような結果が得られた理由のひとつには、資格や検定で能力の水準を示すことについては、ホワイトカラーの場合、一定の条件が整わなければそれほどの効果を期待されていないということがあろう。いわゆるホワイトカラー職種のサラリーマンが、OJTと実務経験については職業能力開発と能力評価の効果を高く認めるということは、いいかえれば、どういう企業でどのような立場でどのような仕事をしたかという複合的な条件のもとで、その個人の能力が評価されなければ本当の能力は判断できないという主張があると思われる。各職場で日常的に出会う多くの問題発生場面では、チームワークを原則にしながら自分の判断で対処しなければならぬため、それに必要とされる融通無碍ともいえるような臨機応変の対

処能力といったものは、仮想ゲームでは計り得ないという実感があるとみられる。経験から得た実感として、ホワイトカラー職種のサラリーマンの職業能力は職業経歴と実務経験という実践の結果で伸長され、また、評価されるものだという考え方になるのであろう。

また、そのことは、能力水準というよりは、その個人の能力がどのように構成されているかという視点を持つ必要性を示していることでもある。その意味では、学歴を要件とする医師の資格や教員免許、あるいは社会保険労務士や建築士等の職業につくための資格は、能力水準の証明であるよりも、その職業を行うために必要な知識・技能を総合的に習得しているということを選別されて取得する資格である。これは専門性についての見方にも関係する。

いずれにしても、大卒ホワイトカラー向けの職業能力開発と能力評価は、能力水準の証明と学習実績の証明に止まるものについては、当事者である大卒ホワイトカラーからは良い評価は得られていないということが把握された。

第4に、どの学歴でも、転職経験と失業経験は連動しない傾向がみられた。失業期間のない転職がほとんどであったことが対象者の全体のはっきりした傾向として捉えられたが、何故、このような状況がみられたのかについては、現時点では分析が十分でない。これが在職者を含めた調査であることによるのか、特別な例であるのかどうかは現時点では明らかではない。仮に、失業中の者に限定した調査であれば、より長期の失業経験が全体傾向として把握されるのかどうか、今後、検討を深めていくこととする。

第5に、パート・アルバイト（生徒・学生時代の経験を除く）に関して、性別の特徴が顕著であり、どの学歴でも、女性はパート・アルバイトの就業経験があり、しかも複数職種の経験を挙げる者が多いことが概観されている。

これについては、女性は、パート・アルバイト就業について男性とは異なる就業動機や働きがいを見出している傾向があるとみられる。個別の状況は、今後、さらに丁寧に分析・整理していくこととするが、今のところは、大きく2つの理由でこの現象を説明しておくこととしたい。すなわち、日本の社会慣行と雇用慣行が既婚女性の就業形態に影響した結果であるということと、女性自身が生き方の選択として家庭経営の実務責任を果たすことを優先し、その行動と職業行動を組み合わせた生き方をしているということである。これについては、ジェンダーや雇用均等の視点からだけでなく、職業は、生活や人生の一部であり、職業キャリアについては「個人が自分の納得する形でみつめることができるかどうか」が職業キャリアを形成していく上での最も重要な要素である」という前記第2の特徴で述べた知見に立つ視点や、これまでと今後の産業・職業の構造、形態等がどうかという視点も組み入れて総合的な検討をしていかないと、十分な分析と評価ができない。総合的な検討は今後の課題としておくこととする。

最後に、職業キャリアについてみる際には、個人が職業に関わっていくための個人的な要件に的確な注意を払わねばならないことが把握された。

パネル調査の性格をもつ本研究及び関連研究で実施した一連の調査において、中学3年時点での学業到達度、基礎学力、保護者の教育方針、経済的その他の生活状況、人格や行動面での傾向といったものに関しての情報が、本人の発言等から不完全ながら把握できている。その情報を各ケースの分析に組み込むことによって、初職以降の職業選択と職業キャリア形成は、それらの個人的要件の影響を受けて行われていることが見出された。とくに、初職の選択が進学の有無を含めてそれらの影響を強く受けて行われたことは明らかである。また、第二職以降の職業キャリアの形成には、個人の基礎学力と知的能力の傾向が支えとなり、人格や行動の傾向が方向付けとして行われている。

初職がその後の職業に影響するという指摘は、初職がはじめての本格的職業経験であって、いうならば、その職業の窓を通して他の職業をみていくことから、次職以降の職業的連鎖が始まったり、長期継続雇用に根拠地を置いた自らの職業キャリアを形成していくことになっているという現象を説明しているものであろう。

たとえば、中学3年生当時、学業到達度及び基礎学力が高く、前向き思考（いわゆるポジティブ・シンキング）をする積極的な行動傾向の者であったことが本人等からの情報で把握されている例では、初職においては、家庭の経済的な状況の制約があったため、良い条件に恵まれた職場や本人の資質に見合った最適な職業とは、到底、言い難い選択を行っている。しかし、その当時は、その「就職」が実現可能な就職の中で最も必要とされる条件を満たすものであった。その観点から職業選択を行い、そして、その後の転職等を経て、納得性の高い職業キャリアを形成していった。

この例では、初職は経済的な制約の中で選んだものであって、本人の学業到達度及び基礎学力などから推察される知的能力の高さを満足させる職業ではなかったが、初職に就いて後には、その時々置かれた環境の中で遭遇するさまざまな事柄から職業人としての対応を学び、本人がより良いと考える行動の選択を繰り返しながら、納得性の高い職業キャリアを形成していったものと考えられる。

こうした例が不自然でなくいくつか存在するという事実は、個人のキャリアにおける職業連鎖の始点としての初職の重要性を強調しすぎることに警告となるであろう。初職の役割の重要性を強調するあまり、個人的要件の異なる多くの人々のキャリアを総攬して、一度の職業選択がその後の職業人生を決定づけるかのような事象のみをつかみ出すことは、個人のキャリアを理解するうえでも、キャリア形成支援をする基本的態度としても適切でないことを示している。今回のいくつかの調査事例が示しているのは、職業キャリアの形成には個人が力をもっているものであって、人生における職業連鎖の始点である初職にどのように価値を与えて、これを利用していくかについても、職業行動を統制する個人的要件が基盤になっているということである。個人的要件に大きな変化があった場合は、初職は第二職以降には影響を与えていない。

こうしたことは、今回調査でのいくつかの自営や非正規雇用のケースをみると、新規学校

卒業時点で職業を選択しなかった、あるいはしえなかった者についても無縁のことではないと思われる。職業キャリアの形成のあり方や支援方策について考えるとき、この点をしっかり見据えておく必要がある。

同時に、これは、さまざまな要件の違いが個人ごとにあっても、初職の選択を支援する場合には、次の点を捉えて個人の職業選択の意欲を喚起し、判断を促すことが重要であると示唆している。すなわち、① その時に支援される個人がおかれた環境が選択になんらかの制約をもたらすものであること、② 個人が備えている適性・能力が職業キャリア形成の基本的な推進力であり、原動力であることを現実の影響要因として捉えること、の2点である。

以上のことを総括すると、本研究の結果からは、職業キャリアは一度の選択で運命的な形を決定づけられているのではなく、個人が社会や組織の影響を強く受けながらも、適性・能力や家庭の経済事情その他の個人的要件をもとにした日常的な職業的行動選択を繰り返し行うことで形成されていくものであることが把握された。そして、社会や組織が個人のキャリア形成に与える影響はきわめて大きい。しかし、職業選択という行動は、その行為を行う個人の個人的要件が支えるものであることから、職業キャリアの形成は、中年期の中盤（対象者は49歳から51歳の年齢に到達している。）までには、その人らしさや人生及び生活全体についてのその個人の考え方を反映するものになるといえるであろう。

また、個人は、自分が築いてきた職業キャリアに対して生活や人生全体の中で納得できる位置や価値を与えることができれば、自らの職業に対して冷静な落ち着いた評価が可能となるばかりか、職業生活以外の生き方全体の安定にもつながるといえることが見出された。

(2) 個別分析編の概要

当該報告書の第2章では、調査対象者全体を通じた状況を分析するための事前作業として、調査対象者を11グループに分けて、それぞれ別の観点からグループごとの状況を分析している。以下はその概要である。

「調査から見えたコーホート特性」（第1節）は、彼らの職業能力とキャリア形成がどのような背景のもとに展開されていったのかを素描している。対象者が属するコーホートは、新規学卒時に学校から職業へ円滑な移行を果たすことができた世代であり、30歳代後半に起こった「バブル」の時には、職業キャリアを転換する機会を得ることができるといった状況にあった。しかし40歳代後半には企業の倒産やリストラの影響を受け、否応なしに職業キャリアを転換せざるを得ない者も少なくなかった。コーホートが経験した状況を考慮することの重要性が示唆される。

「職業選択は人生模様」（第2節）においては、調査対象者が石油危機、その後バブル崩壊と不況を生き抜いてきた姿が描かれている。厳しい環境をくぐり抜ける中で、ひとつの会社で働き続けている者、転職はあったが、働き甲斐のある職場を見つけ順調に働いている者、

会社都合から転職を余儀なくされ、いまだに定職がない者もいる。こうした転職の成否を分けるのは、事前の準備である。成功している人は、前職を辞める以前に情報収集を開始しているが、うまくいかない人は会社を辞めてから転職活動を開始しており、失業の焦りから当面の打算で仕事を選択してしまう傾向が見られる。

また 50 歳前後という対象者の年齢から、子供の自立に悩む者も少なくなく、自分のキャリアについて考えているだけでは済まなくなっている。職業の選択が人生そのもの、生き方に及ぼす影響の大きさがさまざまな人生模様から見出される。

「職業人生における専門性の確立」(第3節)においては、新しい分野を切り開いた、専門的な職業についている対象者を取り上げ、仕事に就いたあとの教育経験をたどっている。彼らの特徴として、職場から研修の機会を提供されてきたことももちろんだが、自ら研修計画を立て、周囲の了解を得て、異なる分野や海外、大学などで新しい知識や技術を身につけている。こうしたことが可能になったのは、職場のサポートがあったこともあるが、仕事にのめり込まず、仕事と家庭のバランスをとりながら、実践によってキャリア形成を行ってきたことが大きな要因であると推察している。

「就学期におけるキャリア形成支援教育の重要性に関する提言」(第4節)は、キャリア形成を考える際には、仕事の分野や職位など経歴だけでなく、生きがいや働きがいをもたらす広義の仕事に基づいた内面的な体験の積み重ねとしてキャリアについても着目すべきだと指摘する。

就職の履歴としての初職選択においては、親の持つ職業情報の影響が大きいことが見いだされるが、産業構造の変化が激しく、職業が多様化する現在においては、親世代の情報が子供の初職選択において有効でないケースも多い。この乖離を埋めるためには、初職選択に直面する以前にキャリア形成支援教育が必要であるが、特にキャリア形成支援教育を担当する教員に対する教育・研修を充実させる必要があると提言する。また男性のケースにおいては個人の内面に視点を当てたときに、職業との関係性の安定や職業と個人生活の調和などが不十分であるとし、将来、外的キャリア形成の計画に変更を余儀なくされる場合に対応できない可能性も示唆する。したがってキャリア形成への支援においては、職業経歴としてのキャリア形成だけでなく、個人の内面での職業との関わり方も支えるサポートが必要である。

過去の 26 歳時点での調査によれば、学校卒業後の最初の仕事は、その後の職業的な生き方や見通しに対して重要な役割を持っているという知見が得られているが、50 歳時点においても初職の影響は見られるのだろうか。

「キャリアの初期における支援者の重要性」(第5節)においては、キャリアの初期において、不安定な立場にある若者を擁護し、育ててくれる支援者の存在は、その後の対象者の安定したキャリアの継続において重要な役割を果たしていることが見出された。支援者は同じ職場の先輩や上司であり、主に物事の判断基準について影響を受けていた。キャリアの初期においては、それまで所属していた学校とは異なるものの考え方を身につけることを迫ら

れる。そのときに身につけた準拠枠は、その後のキャリアにおいても準拠枠として作用し、物事を判断する際の基準となっている。

「早期に就きたい仕事を決めたケースのキャリアと職業能力の形成」(第6節)においては、主に専門職に就いた事例を取り上げている。対象者の世代は現在と比べると、親の家計水準は低かったが、正社員としての就業機会は豊富であった。ただし自分の就きたい仕事が決まらない、何をすればいいかわからないという現代の若者たちが直面している問題は、現在50歳前後になろうとしている対象者たちの世代にとって無縁のものではなかった。

いくつかのケースから伺えるのは、親や教師などの大人による職業的な方向付けが進路選択に対して大きな影響を及ぼしたことである。「好きなことをすればいい」という言葉ではなく、具体的な提案や現実的情報を提供するとき、周囲の大人は大きな役割を果たしていた。

また就きたい仕事の選択と、高等教育機関等への進学、そこでの職業能力の基礎となる教育、就職への支援、職場での必要にせまられての仕事の中での能力形成、研修機会という一連の流れを通して見る視点の必要性が提起されている。

「キャリア形成とリーダーシップの発達」(第7節)においては、キャリア形成における人的ネットワークの拡大・深化による影響力の拡大に着目している。ここで捉えられるキャリアとは、職場だけでなくコミュニティも含んだ、広い意味でのキャリアである。

一般にキャリア形成について捉える場合には、仕事内容の変化や昇進などの指標が用いられることが多いが、こうした指標では職場におけるキャリア形成を把握するにとどまる。そのため、ここでは、「集団において目標達成を促すよう影響を与える能力」である「リーダーシップ」という概念の導入をはかっている。その視点からのキャリア形成のあり方は、職業活動を含めて社会における個人の活動の成熟、とりわけ集団内でどのように行動するか、他者に影響を与えうるかといった個人の力であるリーダーシップの発達に影響があることを示唆している。

「組織における個人のキャリアアップの困難さ」(第8節)においては、初職からキャリアを積み重ねていっても、長い職業生活の間に思いがけないことに直面するさまが描き出されている。ライフプランのなかでキャリアプランを検討し、さらに自分を高めていくことはそれほど簡単ではない。したがって、教育・研修支援プログラムを準備し提供するだけでなく、職場内で受講しやすくする支援体制やそのシステムを構築していくことが重要であると指摘されている。

「流されるままの職業生活から主体的な職業生活への転換」(第9節)は、会社都合で離職を余儀なくされた対象者を中心とした分析になっている。初職の選択にあたって選職理由が曖昧であることは、生涯を通じて職業生活に影響している。在学中の職業選択の積極性は、26歳時点の調査においても、仕事に就いた後の積極性に影響を与えていたが、50歳時点でも同様の傾向が確認できる。

また仕事上の失敗体験への対応によって、キャリアや職業能力がより深められるようにな

ること、仕事の上での充実感をどこで得るかは、働く人のライフステージや人間的成長とも関連していることが述べられている。

「初職の影響を受けつつも以後のキャリア形成にみられる自分らしさ」(第10節)においては、初職の選択について論じられている。対象者の初職の選択の背景には、両親の勤め先の倒産や病気などの状況があったが、彼らの事情を深くくみ取るような情報提供や進路指導はなされず、その後彼らは自分なりにキャリア形成を行っていった。情報が氾濫する現在では、個人に必要な情報を選択することが難しくなっているため、個人が必要な情報の提供を学校としてどのように提供できるのが課題であると指摘している。

「ライフ・キャリア形成のポリシーを『家庭との調和を基軸』とする生き方に確立した女性モデル」(第11節)においては、女性に焦点づけた分析がなされている。

対象者は家庭経営の実務責任者であるという点から、長年にわたって結婚後のライフ・キャリアを組み立ててきている。「職業と家庭との両立」という言葉があるが、両立というよりは家庭経営の実務責任を果たすこととその他の行動を調和させることが、ライフ・キャリア形成のさまざまな部分で基本的な行動原理となっていると思われる。それは、専業主婦をより強く意識する者であれ、自営業への参画を意識する者であれ、また、専門的職業を継続就業している者であれ共通している。ただし、その「調和」へのアプローチが、継続就業をしている者とそうでない者とで異なっていたとみられる。しかも、自分のおかれた環境と生活の条件を自分自身で総合的に判断した結果としての生き方の選択である。環境と条件が異なれば、それに応じた行動を自発的に模索していったはずの人々だと思われる。この対象事例は、ライフ・キャリア形成のポリシーを「家庭との調和を基軸」とする生き方に確立した女性のモデルであったといえる。

(3) 結果の概要と政策への示唆

以上の分析から、以下のような政策への示唆が得られた。

ア、在学中の職業選択への取組み

本稿の知見によれば、在学中の職業選択への取組みが、若いときだけでなく、50歳時点のキャリア形成にも大きな影響を及ぼしていた。

こうした知見からは、在学中の取組みの重要性は明らかだが、どのような取組みを行うことが望ましいのだろうか。現在の進路指導は「自己選択」を尊び、本人の「やりたいこと」を基準に職業選択をさせる指導が主流であり、日本社会においても同様の価値観が共有されている。しかし本研究の知見によれば、教員を含む周囲の大人による「具体的な」提案や現実的情報の提供が有効であった。また現実にその仕事に就いている大人のアドバイスも役立っていた。在学中の進路選択には、周囲の大人による「積極的」な支援が求められる。

イ、キャリアの初期に対する支援の充実

キャリアの初期によい支援者やメンターを得ることは、安定した移行を達成させ、その後のキャリア形成に目標を持たせていた。しかし若者が安定した仕事に就くことが難しくなっている現在、同一職場内で若者の立場に立った支援を行える大人を得ることは難しくなっている。こうした若者のために、職場内だけではなく、社会的に企業外の支援者作りを行っていくことは、今後の日本社会のキャリア形成に役立つことが予想される。

ウ、社会経済や所属組織のあり方が及ぼすキャリア形成への影響に着目する支援の充実

キャリア分析を行う際には、その世代が背景としている社会経済環境や雇用環境を考慮することが重要である。

本調査では、労働市場に参入した時期がその後のキャリアに影響を及ぼしていることが伺われたが、それ以上に、キャリア形成の各時期の社会経済や所属組織のあり方が大きく影響していることが認められた。とくに、長期継続雇用等の雇用管理制度や少子高齢化による人口構造の変化は社会全体の変化であるが、一人ひとりの労働者に実に大きく直接の影響を与えていることがみてとれる。その意味でも、キャリア形成支援が社会一般の制度であるかどうかは別としても、メンターや職場の OJT その他の教育機能による支援を中核とした個人に対するキャリア形成への支援に対しては、労働者の職業生涯を通じたニーズが潜在している。同時にまた、所属組織の状況や個人の職業経験の具体的な内容など個人的要件の違いを十分に踏まえたきめ細かい支援でなければ、十分な実効性は期待できない。

したがって、所属組織とは別のいわゆる外部の専門家等によって提供される専門的な支援機会や制度の充実も必要ではあるが、労働者が日常の職業活動の中で得られる支援がより重要になるであろう。すなわち、企業等の雇用管理の一環として行われる支援がきわめて有効な支援となる。そのために必要と考えられる国等の施策としては、近年、経営の合理化等を理由に低調になっている中長期的視野に立った労働者の教育訓練等について、各企業等が実際に実施可能でかつ効果的な事業を整備するように促すことと、そのために必要なノウハウを開発・提供することであろう。

エ、「キャリアと職業能力形成」研究の視野の拡大

職業的なキャリア形成は、家庭や社会生活・人的ネットワークなど周囲の状況と深く関わっている。女性においては、家庭生活との調和に端的に現れていたが、男性の場合であっても、職業キャリアに対する家族・周囲の深い影響がうかがわれる。

たとえば、仕事と家庭とのバランスをとることが、自発的な研修に対する家族の理解を高め、家族のサポートを得やすくしていた。また家族のために当面の生活費を得ることが最優先課題となってしまう、じっくり転職・再就職支援に取り組む余裕がない男性の姿が描き出されていた。家庭や社会生活・人的ネットワークなどは、キャリアや職業能力形成をサポー

トするが、制約もするのである。

しかし、職業的なキャリアだけに着目した分析では、こうした部分がしばしば抜け落ちてしまう。個人のキャリアや職業能力形成について論じる際には、個人を取り巻く環境を含んだ分析を行うことを通じて、実態をより把握できる可能性がある。

オ、職業能力開発と能力証明のあり方を再検討する必要性

職業資格の取得の状況には、どの学歴で就職したかによる特徴がみられた。とくに、大卒のサラリーマンである対象者は、職業能力の開発には職場での業務経験が最も有効で、転職するにしてもそれまでの職場での実務経験が重要な鍵だと考えているものがほとんどであった。したがって、ホワイトカラー向けとされる職業の資格や能力証明については、能力水準の証明や学習実績の証明に止まるものではなく、今後は、つぎの2つの方向で既存のものを見直し、または新設を検討することが社会の実情に即するものとなる。第1に、その職業を行うために必要な知識・技能を実務経験を組み入れた形で総合的に習得していることを、選別した結果で得られるような資格を検討すること。第2に、実務経験について、どういう企業・職場でどのような立場でどのような仕事をしたかという複合的な条件のもとでの個人の能力を、的確に評価してもらえらるような自己アピールやアサーション（自己主張）の訓練の機会の整備を検討することである。

本研究において、調査対象者から頂いた情報は、今回の調査であらたに追加したものだけでも、25年間にわたる実に膨大なものであった。個人の青年期から壮年期にかけての25年間の人生は、職業キャリアに焦点をしばってみても、分析の多角性、慎重さ、投入する時間等々すべてにわたって本研究で費やし得たものを凌駕する。また、調査を実施しながら『個人のキャリアと職業能力形成』では、整理しきれなかった事例も存在する。そこで、中学卒業時から26歳時までの調査結果を生かしつつ行うすべての調査対象者別の事例ごとの35年間の情報の分析は、つぎなる課題となった。

6. 『現代日本人の視点別キャリア分析－日本社会の劇的な変化と労働者の生き方－』（2006年度分析）（労働政策研究報告書 No. 51）からの知見と示唆

（1）知見の要約

『現代日本人の視点別キャリア分析－日本社会の劇的な変化と労働者の生き方－』では、以下のようにテーマを設定し、さらなる分析を深めることとした。

すでに指摘したように、キャリアと職業能力形成には性別によって大きな違いが見られることを踏まえ、それぞれに焦点を当てた分析を行った。まず、在学中から初職までの重要性

や社会経済の影響を考慮し、学校から職業への移行を取り上げた。次に、キャリア形成における重要な出来事である転職（失業含む）を包括的に分析した。その後で、職業能力開発と能力証明の観点から、職業資格や職場外訓練とキャリアについて検討を加えた。これらは、継続的な職業キャリアの分析を主としたため、男性のみについて分析した。そして、最後に、女性に焦点をあて、職業への移行だけでなく、広い意味でのキャリア形成についても網羅した分析を行った。

＜教育から職業への移行＞

本調査に加えて複数の調査を併用して検討した。

第1に、調査対象者が経験した学校から職業への移行は、彼ら・彼女らを取り巻く社会・経済的環境に大きく規定されており、マクロなコンテクストに置くことで理解が容易になる。本分析の対象者は1953年-55年生まれであり、戦後の高度成長期に教育を受け、第1次オイルショックの前後に就職したという歴史的時期に生きてきた。高校への進学率が飛躍的に伸び、同世代の8割が高校へ通い、短大・大学への進学率も上昇した時期であった。さらに調査対象者が就職した1970年代は、石油危機の影響で景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、調査対象者がいつ労働市場に参入したかによって、市場の状況は大きく異なった。つまり最終学歴レベルによって、中卒者と高卒者は石油危機の影響が出る前に、短大・大卒者は石油危機により雇用情勢が悪化した後に就職したのである。このような入職時点でのマクロな環境と個々人のかかえるミクロな事情が相互に影響しながら、初職選択というダイナミックな過程を生み出した。

第2に、本研究が調査結果の分析に当たって、随所で比較対照としたJGSSデータの分析からは、1953-55年生まれのコーホートは、一度学校を離れ労働市場に参入するとそれ以後に学歴アップをすることは困難であり、学歴を向上させることについては、実社会のインフラ整備がされていなかったことなどから²⁰、セカンド・チャンスが与えられていなかったことが明らかになった。入職時期については、新規学卒者はどの学歴レベルにおいても、卒業直後の4月からではないにしろ、6月ころまでにはほぼ9割が職業の世界に移行していることを示している。入職経路についてみると、1953-55年生まれの調査対象者が就職した時代には、新規学卒者を念頭においた学校での選抜・推薦に基づく企業での採用方式が広く定着していたことが分析結果から読み取れる。1953-55年生まれのコーホートが初めて就職したときの従業上の地位、職種についてみると、大多数が正規雇用であり、非正規雇用は全体でも6%に過ぎず、「フリーター」は目に見える社会問題としてはまだ登場していなかった。職種に関しては、高卒学歴を取得すれば、特に女子の場合、事務的なホワイトカラー職に従事できる確率がかなり高く、当時の高卒者は近年の高卒者と比べると異なる求人状況（職種）

²⁰ 職業キャリアについて検討するときに、学歴だけを論じることの危険と偏りを敢えて犯すことになるが、重要な点としてとくに注意を払った。

の中で、職業的なアスピレーションをもち、将来のプランを立てて、進路選択を行っていたことがわかる。

第3に、本調査からは、学校在学中に取り組んだ職業選択に関する情報収集や計画性そして積極性が、初期のキャリア形成に大きな影響を与えていることも明らかになった。調査対象者が就職していった1970年代半ばは、学校・職業安定機関が一体となって新規学卒の就職を斡旋し、学校から職場への間断のない円滑な移行が可能であった時代である。このため現代の若年が直面する社会状況とは大きな違いがあることは明らかである。けれども、学校在学中に職業に対して知識、関心を高め、具体的な情報を提供する必要性は、当時も現在も共通する課題である。学校の世界と職業の世界の敷居をできるだけ低くし、職場体験やインターンシップなどを積極的に利用することの重要性を調査結果は示唆している。就職してから30年ほど経過したあとも、初職選択に関する「心残り」や「後悔の念」が深く心に刻まれている事例をみると、個人の長期にわたる職業キャリア人生の中で、学校から職業への移行過程のもつ意味は極めて大きいことがわかる。

第4に、学校教育修了時点での労働市場の状況が、学校から職業への移行の過程に大きく影響を与えていた。調査対象者が就職した1970年代は、景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、学校修了後に就職した時期により労働市場の状況が大きく異なった。中卒、高卒の対象者がはじめて就職したときには、石油危機以前の高度経済成長のピークの時期であり、極めて良好な就職市場であった。これに対して、短大、そして大学を卒業した調査対象者は、オイルショックによる景気後退と雇用悪化が進展した時期に就職をしなければならなかった。このような労働市場の背景を反映して、はじめて就職した後の離職率は、通常は大卒の方が高卒者、中卒者よりも低いのに関わらず、対象者コーホートでは学歴によってそれほど大きな違いがみられない。労働市場の状況とともに、本人のコントロールできない要因として、出身家庭の状況を上げることができる。当時は出身家庭の経済力や事情によって、進学をあきらめたり、よりよい条件の就職をあきらめ親元で家業を手伝ったりするケースが決して例外ではなく存在した。

学校を卒業してはじめて就職した時の経済状況がたまたま悪かったことが、初職だけでなくその後のキャリア形成に影響を与えていることは、本人のコントロールできない偶発的な要因（運）が介在していることを示している。同様に、いつ、どのような家庭に生まれたかということも、本人が選択できるものではない。このような出生時や仕事をはじめときの、「出発点での運の悪さ」を克服できるような施策が重要であることがここから導きだされる。

＜転職・失業とキャリア形成・職業能力形成＞

1970年代から80年代初めの時期に、20歳代半ばまでの年齢で起こった転職に焦点をあて、「良い転職」を検討した。時代背景が異なっても、共通する条件の下では共通する問題があるため、近年の若者に対する就業支援施策へのインプリケーションを考えることで、第1期の

転職考察のまとめとした。

ここでの「良い転職」、すなわち、失業期間が短いほうが望ましい、転職後すぐにまた転職でなく長期的な安定があるほうが望ましい、そこで能力発揮できて、その結果収入が高まることが望ましい、労働条件が良くなることが望ましい、本人の職業生活と生活全般に対する満足度が高まることが望ましいという考え方は時代にかかわらず共通しよう。この実現に影響を与える条件を7つの側面から考えてきた。

① 初職入職時の経済環境と転職時の経済状況

高卒以下で就職した人は、就職時は好景気で、学校斡旋の就職者では多くが大企業に入り、また公務員も多かった。学校斡旋の就職でないとき、アルバイトなどから働き始めていて、こういう人には転職が多い。景気が良い時代の転職だから、失業期間はほとんどなく、労働条件は向上した。高等教育卒業者では、オイルショック後の景気後退期の就職で、多くの人が就職に苦勞した。転職者はみな、学卒のときに、「ぜひ就職したい」企業でなく「そこだったら就職してもよい」という水準の企業に就職していた。正社員でないケースもあった。そして転職。この転職先には10年以上定着している。不況期に就職した場合の早期の転職には、初職の選り好みという面がある。

インプリケーションは、「7・5・3 離職」をそれだけで直ちに問題とする必要はないのではないかということである。「良い転職」は本人もわが国全体にも「良い転職」ではないか。なにをどうプラスにできる転職なのかを考える必要がある。

なお、本研究は、35年前の中学校3年生を10年間追跡した結果を踏まえたものであることは、再三、本報告書で記述しているところである。また、10年間の青少年の追跡結果を25年前に、一旦、『青年期の職業経歴と職業意識—若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書』をとりまとめている。その報告書では、26歳時点までの状況を踏まえて、青少年期の転職は、それ自体はすぐさま問題行動として捉えられるものではなく、職業的な成長・発達の一つの形態としてみられるものだとの知見がまとめられている。今回調査では、50歳までの状況を分析して、それを確認した結果ともいえよう。

② 賃金や労働時間などの労働条件

学校斡旋以外で初職に就いたものに、アルバイトなどの不安定雇用や長時間労働など労働条件面が厳しい職場が多い。こうした場合、転職によって労働条件の好転が見られる。もとの仕事の条件が相対的に悪いから、これが好転している。こうした場合、1回の転職で終わっていない。労働条件の好転は良いが、転職回数が多いことは、職業生活満足、生活全般の満足にはマイナスの影響を与える。後の項目にかかわるが、職業選択を支える価値観形成の問題が絡んでいよう。

③ 転職前の職業能力と転職後の職業能力

キャリアの方向付けを持った転職は、能力形成・発揮を伴っているし、転職後の満足感も高い。その方向付けは、必ずしも本人が意識化してつけたものでなくとも良いことがある。

④ 転職に貢献したソーシャル・ネットワーク

転職情報はフォーマルな情報が活用されていた。ただし、そのフォーマルな情報の存在を個人的ネットワークから得ることもあった。社会経験が十分でない若者たちには、職業情報が提示されていても十分活用できないことがある。特別な情報でなくとも、所在がわからず使えない。近年の情報化の進展の中で、職業情報も就職情報も大量に提供されているが、それをどう理解し、自分にとって有効なものとするか、やはり若者個人では不十分なことがある。若者の転職支援においては、こうした情報を個人ベースにカスタマイズする「相談」が重要な役割を果たそう。

⑤ 転職時のキャリア・ステージ

この時期の転職にはキャリア探索の意味合いがある。特に学卒就職でない形で最初の仕事に就いた者では、迷いが大きい。この時期に魅力ある職業人と出会い、大きな影響を受けることがある。

一方、今回の調査では、学卒就職で安定的な職場に入った者の場合、この時期にはすでに安定性を重視する価値観が確立し、また、定着の将来展望も持っていて、実際これが実現することになる。探索的な段階ではなかったということだが、この背景には、今回の対象者たちが置かれた時代状況であろう。「すでに引かれたレール」の上で職業への移行が進んでいた面があり、それだけに「一生の仕事」を考える必要もなかったのかもしれない。

現在におきなおせば、後半のタイプ、キャリア探索期をあまり意識しない移行が大幅に減っている。システムとしての学卒就職も、また、若者側のキャリアへの意識も変わった。迷いが多くならざるを得ない時代背景がある。それだけに、探索期を意識した政策が必要だろう。

⑥ ライフ・キャリア上の役割との関連

今回の調査では、子としての役割意識を強く持つ人が多かった。特に、自営業の親を持つ長男で強い。家業や田畑など継ぐべき資産がある場合に特に早くから強く意識されている。これが親の病気などで転職の要因として急に顕在化することもあった。また、親の側で、子どもの就職先の安定性・将来性と継ぐべき家業や資産の重みを測って、子どもに意向をつたえていた。

⑦ 長期的キャリア・価値観の意識化

調査対象者には、「一生の仕事」を意識化している者としていない者がいた。定着型キャリアの者で意識化しないものが多く、転職キャリアでも意識した転職をする者とそうでない者がいた。キャリア・デザインを意識しない転職でも安定や満足を得る転職があり、この意識化が「良い転職」の絶対条件だとはいえなかった。この点は、時代状況に左右される面があるだろう。また、高等教育卒業者では、「一生の仕事」を意識化している者が多い。転職者では全員がそれを探している段階だと認識していた。

現在の若者たちほど、キャリア・デザインが必要な環境におかれており、同時にその価値を強く感じる者たちが多い。かつての若者たちはといえば、伝統的価値観を身に付けている者も多く、それが人生を支えるキャリア・デザインだったともいえる。個人としてのキャリア・デザインを強く求められることは、実は、大変な重荷である。キャリアには「ドリフト」の時期もある。キャリア・デザインを強く迫るばかりでなく、一方で、個々の状況によっては「とりあえず」の選択もできる仕組みが必要だろう。

<職業資格、研修、自己啓発などの職場を離れた活動とキャリア>

職場を離れた活動と職業能力開発の行動に視点を当てて職業キャリア形成について検討した。

第1に、教育訓練が有効に機能したと労働者個人が認識しているケースは、やはり転職のない一貫したキャリアを持っている者が多くを占めた。またブルーカラーの場合には企業主導がほとんどだが、ホワイトカラーの場合には企業負担での個人主導型も見られ、労働者個人の教育訓練における自律性は高かった。

第2に、職業能力形成の中心はもちろん OJT であるが、Off-JT はこうした経験を裏打ちするものとして働いている。例えば職能別研修では、研修で仕事が出来ようにはならないが「理屈が分かる」、通信教育での法律の勉強が仕事の「ベースになる」など、部分的に下支えするという意味では有効に働いている。ただし特に事務系の場合には、自己啓発の有効性が強く意識されているとはいえない。

一方で階層別研修に対しては、効果に疑問がもたれているケースも少なくなく、藤村(2003)が指摘するように、「目的を明確に示す」ことが効果を高めると思われる。

第3に、個人のイニシアティブでありながら、その有効性を職場に対して説得することで、企業負担の教育訓練活動を行なっている例がホワイトカラーに複数見られた。近年、能力開発の主体を企業主導から個人主導にしようという流れが見られるが、本稿の事例は、個人が主導権を持った Off-JT の有効性は高いことを示しており、個人主導の教育訓練活動の可能性を示すものとなった。またパソコンなどの自己啓発は、時代の制約があるにしろ、本対象者においては職業能力形成に寄与しており、一定の効果が認められた。ただし、現場を基本とするブルーカラーの場合には個人主導とすることは難しく、企業主導のまま継続される可

能性が高い。

第4に、事務・管理職の場合には、有効な職業能力の証明書としての資格が限られているうえ、組織内でも資格獲得が報われることは少ない。については、新たな資格などを導入するよりも、これまで培った豊かな職業経験、研修経験や通信教育などを含めた教育訓練活動経験をまとめたキャリア・パスポートのような経験の整理の方がより有効であろう。

また技術・技能の場合でも、職業資格の獲得が昇進へのミニマムなハードルになっており、職業能力形成の目安となっていたが、昇進にプラスとなっていたわけではなかった。どちらにしても、組織に所属する限りは、職業資格の昇進への効果は限定的であった。しかし独立を可能とする職業資格であっても、資格取得の当事者が独立を実行し、成功させるためには、より重要な要件として経営能力が問われており、職業資格の役割は限られていると言えよう。

＜現在を生きることで未来を育む女性：生涯キャリアと職業との関わり＞

女性のみを対象として、結婚、出産、育児における行動選択と職業との関係に焦点を当てて、女性のライフキャリアについて検討した。

第1に、19人の女性の35年間の人生の歩みをみると、結婚・出産を機に就業を中断するかどうかに関わらず、これらの人々の職業との関わり方に共通する特徴がありそうに思われる。それは、女性は、結局のところ、職業活動と子の養育を比較して、子の養育とそのため家庭運営をより優先すべきものと位置づけていたこと、そして、結婚や出産を迎えた時には、その時に選択可能な選択肢を自分の価値観や生き方の方針に沿って選択したことである。このとき、選択肢は育児か職業かという二択一ではなかった。より優先する選択肢を採用して、なお、生活に支障がなければもう一つの選択肢も同時に採用しうるものであった。そして、実際に2つを同時に採用した者が就業継続をしていたということである。

したがって、就業場所、労働時間や勤務形態などの就業条件、夫の意向、身内の女性による応援態勢などを総合的に見て、当事者にとって好ましい一定の条件が整っていれば、多くの女性は就業を中断しなかったことが予測される。

既婚女性の就業については、最近では育児援助の必要性から育児休業制度の長所がしばしば強調されることが多い。しかし、今回の調査結果からは、育児休業という制度よりも、女性が人生の生き方として意図している育児の役割との調和が図れるような日常的な就業条件が整えられることが出産後の女性の就業を促していた。すなわち、就業場所や労働時間等の就業条件が女性の就業継続に大きな影響を与えていることが示唆されている。

もちろん、これは女性が非正規雇用といわれる働き方を望んでいるということにはならない。総合的判断のもととなる就業条件には、通勤、残業、休暇、作業環境とならんで仕事の社会的意義といったものが含まれている。単純に短時間労働や軽易な作業を望んでいるのは決してない。そして、判断の結果、就業継続をするとなれば、非常に多くの努力を払って職場での業務と取り組んでいる。また、出産退職したあとに職業に復帰した者も含めて、みな

同様に仕事に対する誠実さや熱意は十分なものであるし、やりがいや社会的意義を大切にしている。

要は、女性自身が判断する育児期間という期間に、“子どもを育てながら働ける”仕事と職場であるか、または、その期間に子どもを育てながら働くことが働かない場合よりも、自分の価値観からみた人生の価値をより高めるかどうか、女性にとっては職業との関わりにおいて重要なのである。

ある意味で、結婚・出産に当たって、女性は現時点の状況にとらわれて就業継続の判断をしているのではなく、長期的な視野で自身の生き方を選んでいる。その根底には女性を取り巻く社会環境、あるいは文化や歴史的背景が陰を投げている面があるとしても、その時点での、行動を自分で選択しているということは事実である。現状では、多くの者は、一旦、職業活動を中断していた。しかしながら、明日には、また、職業やその他の活動を通じてより広い範囲での社会参加を実現することができるという希望をもち、その後、実際に希望を実現して社会参加を実行していくことになっていた。

第2に、一旦、就業を中断したとしても、調査対象者はあるときに全員が職業活動（含む地域活動）に復帰している。それぞれ前向きな態度でしっかり働こうとしている。ただし、若い時期に一旦、退職したこともあって、過去の職業経験はとくにその後の職業選択や処遇に影響していない。学歴も影響していない。免許制や登録制の資格があったときにはそれが手懸かりになっているが、それも決定的なものとして普遍化できるかどうかは疑問が残る。

さらに、さまざまな経過と形態で職業に復帰して働いている女性は、それらのことを不満としていない状況がある。その理由は、職業選択の重要な条件が職種や社会的評価の高い地位ではないからだと思われる。さらに、就業を行う動機は、社会参加への内発的な動機によるものだからであろう。

とにかく、最も重要なことは、就業を一旦は中断しても、女性は就業を再開するということである。人口減少時代となった日本では、活気ある女性労働力がいきいきとその力を発揮できるようにするのは、社会や国に課せられた課題となっている。女性が自らの実力を生かそうとする具体的な意思と行動を実現することが保障されることの社会的意義は大きい。結婚・出産退職の如何にかかわらず、より多くの女性が円滑に職業に取り組める条件整備とはどのようなものであるのかを、これまで以上に研究していくことは重要だと思われる。

第3に、夫との離死別があった場合に、女性が背負う負担はいかにも大きく、それに対する援助は少なくとも当事者の女性から見ると負担の大きさに見合った手厚さのものではない。

(2) 政策に対する示唆

以上の知見から、以下のような政策に対する示唆が引き出された。

ア、出生時や仕事をはじめるときの、「出発点での運の悪さ」を克服できるように、若者に学歴の向上や技能習得のための教育訓練による「セカンド・チャンス」を与え、「出発時点での運の悪さ」を跳ね返せるような仕組みを構築すること。

そのために、若年期のキャリア形成を企業内のいわゆる OJT に代表される内部完結型のトレーニングだけに依存するのではなく、働く企業を越えて積極的に支援するシステムを構築していくことが必要である。

当時は新規学卒一括大量採用の時代であり、はじめて就職した企業に定着し内部で昇進していく仕組みが主流とみなされていた。しかも一度学校を離れ労働市場に参入するとそれ以後に学歴をアップすることは極めて困難であった。所属する企業の昇進管理制度の下では、採用時点の学歴区分が昇進だけでなく、配置にも影響し、職業との出会いにもそれが足かせとなったことは大いに考えられる。当面の職業的興味や関心を満足させるだけでなく、能力向上を実感し、能力開発の結果を自らのキャリアに反映させることが、そうした足かせのために所属企業の中では困難であれば転職が合理的な解決法になったこともあると思われる。事実、調査対象者の中でも転職者は多数存在した。もちろん、同じ企業に勤めていたとしても、技能や資質を高める機会が職場外にもあることは、自己の能力を客観的にアピールできることから新たな可能性を模索できることになる。

家庭の経済状況による制約のために、大学進学をあきらめ、本人の希望に十分にそわない就職をせざるを得ない場合もある。けれどもその後個人の裁量と判断の果たす役割がまったくないわけではない。それぞれの就職先での職場環境の中で、一人前の職業人としての対応を学び、本人の資質を発見すると同時にそれに見合った仕事を探していくことは可能である。

そのためには、若年期のキャリア形成を企業内のトレーニングだけに依存するのではなく、働く企業を越えて積極的に支援するシステムを構築していくことが必要である。若年者に「セカンド・チャンス」を与え、「出発時点での運の悪さ」を跳ね返せるような仕組みが求められている。職業能力の形成だけでなく、職業と個人生活の調和、結婚・出産などの家族形成とキャリアの関連までを視野にいった総合的な就業支援を拡充させることが必要であろう。

イ、学卒後まもない「七・五・三」離職をキャリアの探索期と見なして、探索期を支援するような仕組みを構築すること。

本研究の知見によれば、不況期に労働市場に入った場合の転職は、仕事の選びなおしという側面が強く、転職を通じて労働条件が好転していた。しかし転職する場合に、転職のための情報が十分活用されていないことは珍しくなかった。情報が溢れているようにみえる現代の若者に対しても、氾濫する情報を個人ベースにカスタマイズするための「相談」機能が有効である。また本調査の対象者は、伝統的な価値観がキャリア・デザインを支え

ていたが、現代の若者は変化の早い多様な価値観に囲まれており、キャリア・デザインが困難となっている。やり直しのきく労働市場の整備や、モデルとなるような魅力のある職業人との出会いの場が求められる。

ウ、個人の問題意識に対応した、目的が明確な Off-JT の教育訓練を確保する仕組みを構築すること。

職場に定着するというキャリアを前提とした、企業主導の OJT と Off-JT を組み合わせた職業能力形成の仕組みは、これまで円滑に機能してきた。今後も職業能力形成の中心は OJT であり、Off-JT や自己啓発だけで仕事ができるようになるわけではないが、Off-JT や自己啓発は職業能力を下支えする上で重要な役割を果たしている。

ブルーカラーなどの技能系の職業においては、職務上の必要性から、今後も企業主導の OFF-JT や業界団体が行うそれは継続されていくことが予想される。能力開発のイニシアティブを企業から個人に移していこうという近年の流れは、主としてホワイトカラーにみられると考えられるが、本調査の知見によれば、定着キャリアを前提に、個人が目的意識を持って自分から提案し、費用は企業が負担するという Off-JT の効果は労働者に評価されており、個人主導の OFF-JT の可能性を示していた。一方で、企業主導の階層別研修は目的がそれほど明確でないことから受講者の記憶に残っていないこともあった。企業主導、個人主導に関わらず、労働者個人の希望を尊重した、目的が明確な Off-JT が有効である。それには、個人と組織の間のニーズのすりあわせが最低必要条件といえる。個人の希望を明確に整理し、組織のニーズと円滑に結びつけるという、個人と組織間の調整を行うキャリアカウンセリング等の専門家の役割がますます重要性を帯びることになる。

エ、当事者の思考枠組みを考慮したキャリア研究と政策の展開の必要性。

女性は、働きながら子どもを育てるのではなく、子どもを育てながら働くという文脈で行動を決定していたが、男性においても、地元にいることや親の近くにいることを何より優先してキャリアを組み立てている者は少なくなかった。これまでは、職業や職場の威信や収入の高さを基準とした、ファストキャリアを理想とする枠組みからキャリアの成功の判断がされてきたが、このような「客観的な思考枠組み」と、「当事者の思考枠組み」は異なっており、そのずれは無視できない。当事者の判断枠組みを、「客観的な思考枠組み」に修正するような働きかけではなく、労働者個人の主観的な思いをすくいあげてを念頭に置いたキャリア研究と、これに基づく政策の展開が必要とされる。これは上記ウで記述した個人のイニシアティブによる Off-JT の有効性を裏打ちする知見、あるいは、それと共通する知見だといえよう。

オ、個人の生活圏に注目した地域雇用活性化の必要性。

上記4で述べたように、当事者の思考枠組みに沿ったキャリア形成が現実のものとなるには、個人の生活が営まれる圏域にそれを可能にする雇用がなければならない。日本各地に、その地域の風土と文化、歴史と伝統などそれぞれの地域性が尊重された生活があることを前提とし、そこに生きる人々の働きやすい職場と雇用が必要になる。調査結果を丹念に見れば、当事者の思考枠組みに沿ったキャリア形成とは、単に個人が自分の好む生き方や容易な生き方をしようということではない。それぞれの個人が現在の生を受けるに至った家庭、家族、地域の歴史を背負って、それを将来につなぐための努力の現れであるといったほうが適切だと思われる。当事者の思考枠組みに沿ったキャリア形成とは、まさに地域の活性化と日本の国土経営に関わる問題にまでなっているといえる。地域とそれを構成する家庭を支えるために、誰が何をするかを個人が主体となって判断し、実行したものという面が大きい。

したがって、そうしたキャリア形成の継続的努力に対しては、個人の日常生活圏に注目した地域雇用活性化を図ること、また、それとあわせたキャリア形成支援の地域的取り組みが行われていくことが必要になろう。少子化による人口減少が趨勢となった時代には、日本全体の安定的な発展のためにその必要性はなお一層高まると思われる。

なお、研究では、調査でインタビュー対象者から頂いた情報は職業にとどまらず、対象者の50年間の人生全体にわたったものであるため、2回の分析でその内容をすべてを網羅するには至らなかった。今後もさらに研究を深めていくことが必要になっている。

参考文献

- 雇用職業総合研究所（1988）『青年期の職業経歴と職業意識—若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書』職研調査研究報告書No.7
- 労働政策研究・研修機構（2005）『個人のキャリアと職業能力形成—「進路追跡調査」35年間の軌跡—』労働政策研究報告書No.27
- 労働政策研究・研修機構（2006）『現代日本人の視点別キャリア分析—日本社会の劇的な変化と労働者の生き方—』労働政策研究報告書No.51