

第 1 部

これまでのキャリア ・ 能力開発

長期的キャリア研究の概要

第1節 長期的キャリア研究の意義

1 研究の枠組みと調査の基本設計

第1部では、これまでのキャリア・能力開発をとりあげる。本章から第3章までは、職業能力開発プロジェクトのサブテーマ研究である個人のキャリア形成の実態を長期的に追跡した調査に基づく報告であり、第4章は、個人のキャリアを社会的に位置づけるという目的の章であり、職業構造の変化から個人の職業能力形成がどのように変容を迫られてきたかを分析する。本章では、前半の個人の長期的キャリア研究について、その分析枠組みや方法について概括的に述べる。

長期的キャリア研究では、キャリアと職業能力の形成過程を個人の視点から総合的に検討する。個人主導で職業能力を身に付け、キャリア形成を図ることができる環境の整備を政策として進めるとすれば、個人の現実のキャリアと職業能力の形成がどのようにおこなわれているのかを把握しておく必要がある。それも、個人がそれをどのような文脈で捉えているか、個人にとってはどのような選択として映っているのかという、個人の視点を取り入れることが重要である。さらに、能力開発は長期的に見なければ成果の評価がしにくい性格をもつだけに、調査においても長期的な視野が必要である。

そのため、この研究では、中高年に差し掛かった個人を対象として、これまでのキャリア形成と職業能力獲得について丹念な聞き取り調査をすることにした。調査内容は、職業キャリアと能力開発にとどまらず、親や配偶者や子供との関係の中でのキャリア選択、学校時代の進路選択とそれに大きく関係する成績や家計状態などに及ぶことになった。

これだけの深い聞き取りを許してくれる調査対象者はなかなか得られない。そこで、われわれは、当研究所の前身である、雇用職業総合研究所（1981～

1989年) 職業研究所(1969~1981年)時代に取り組まれたパネル調査・「進路追跡調査」の対象者(1953~1955年度生まれ)に再び連絡を取り、この調査への協力を依頼することにした。後に述べるように、この「進路追跡調査」は10年にわたるパネル調査であり、これにご協力いただいた方々なら研究への理解を得やすいと考えたからである。

こうして依頼した方々のうち、最終的には68名がインタビュー調査に応じてくださった。

2 調査の特徴

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、「進路追跡調査」とつなげることで、35年間という長期にわたり同一の個人を追跡した調査となった。この期間の長さという点で、本調査研究は極めて貴重な調査データとなった。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、「進路追跡調査」自体がパネル調査であり、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おり、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（労働政策研究・研修機構 2006a）

3 「職業キャリア」概念の再考への貢献

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。本研究においては、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。それだけに、「職業キャリア」を検討する材料として優れている。

「職業キャリア」概念を考える上でこの調査研究からの示唆を先取りする形で紹介すると、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及び職業生活は、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ー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（労働政策研究・研修機構 2006a）。

第2節 「進路追跡調査」の目的と方法

さて、この長期的キャリア研究の基礎となった「進路追跡調査」は、1960年代末から1980年代にかけて取り組まれた「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、職業研究所・雇用職業総合研究所（当時）と国立教育研究所（同）が協力して行った調査である。

調査の目的は、ごく簡単にいえば、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。調査が始まった1960年代には、若者の離転職が社会的に問題視されており、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。研究が開始された背景にはこうした見方があったものの、「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った。具体的には、職業経歴の実態的把握、進路選択と職業適応、離転職と定着の把握・分析、職業世界における自己の確立の分析、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。

同調査における対象者は、1953年度から55年度に生まれた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学級の原則で選定された⁶。対象県は労働力の供給県か需要県かを考慮して選ばれたが、県により調査開始年は異なっていた。すなわち、1968年（1953年度生まれ・1969年3月中学卒業）から1970年（1955年度生まれ・1971年3月中学卒業）まで3グループに分けて、順次、最初の調査（中学3年在学中・15歳時調査）が開始された。

その後の追跡調査は、17歳時、20歳時、23歳時、26歳時の各時点に、それぞれ学校を離れた者を対象に行われた。在学中の者については、18歳（高校3年時）に国立教育研究所により調査が行われた。なお、15歳と26歳の調査は全員が対象となった。

追跡調査の実施方法は面接調査を原則とした。各地の公共職業安定所の協力の下に調査員による訪問面接調査が行われた。ただし、女性については、結婚等で無業になる者が多かったため、一部を除き23歳時調査以降は郵送調査となった。男性についての回答率は26歳時点でも83.1%と、非常に高い捕捉率のパネル調査であった（雇用職業総合研究所1988）。

第3節 長期的キャリア研究・インタビュー調査の方法

長期的キャリア研究におけるインタビュー調査は2003年末から2004年夏にかけて行われた。

まず、26歳時調査において住所を把握していた約2,800名に調査協力依頼状を郵送した。このうち約半数は住所不明で返送された。依頼への回答があった

6 卒業後すぐに就職する者を研究の中心に据えて中学を選定したことから、このデータにおける中卒就職者比率は当時の一般的状況より高い。

のは約300名であったが、うち72名が調査への協力の意思を有するものだった。実際には、このうち、68名に対してインタビュー調査を実施することができた。なお、調査対象者は全国にちらばっているため、調査実施に当たっては、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。また、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、この世代の大まかな傾向も浮かび上がってきた。

以下の第1部第2章及び第3章では、この調査結果をもとに、学校から職業への移行期と就業後の企業内外での能力開発や転職、生活キャリアの実態について分析する。

学校から職業への移行期における キャリア形成の変化と課題

第1節 はじめに

本章では、1950年代の半ばに出生し、高度経済成長の真っ只中に学校教育を受け、1970年代の石油ショック前後に学校を離れ、職業の世界へと移行していった人々の経験を丹念に分析していく。中学卒業後の進路を追跡することにより、どのような形でひとびとが学校から労働市場へと移行していったのかという移行の過程とそれに続く初期のキャリア形成を明らかにすることが、本章の目的である。

ここで扱う対象者がはじめて職業の世界へと巣立っていった1970年代当時の日本では、男性労働者の職業能力やキャリアの開発は、企業を主導とした形で主に展開されていた。雇われていた企業とはかかわりなく、ひとりひとりの個人がその適性と好みに合った形で能力開発を目指すというよりも、就職した企業の職場において仕事と直結した形で職業能力が開発・蓄積され、それがキャリア形成へとつながっていった。企業内で比較的豊富な研修機会や資格獲得の機会が用意されており、企業主導のOJT(仕事につきながらのトレーニング)、資格取得のための講習・研修などが昇進と結びついた内部労働市場の発達が指摘されてきた。このような企業主導の能力開発、キャリア形成システムの下では、最初に入社する企業での能力開発の機会が決定的な意味をもつことが多い。つまり当時の労働者にとっては、学校から職業への移行過程は、能力開発、キャリア形成の機会という点からみると、極めて重要なステップと考えることができる。学校から企業の「プラットフォーム」へとスムーズに移行できるかどうかは鍵であった。本章では、学校から職業への移行期に焦点を当て、1970年代はじめに就職していった人々の経験を社会・経済の全体状況と関わらせながら分析すると同時に、学校から職場への移行過程で学校が果たした役割、出身家庭の影響などについても検討する。

本章は以下のような構成となっている。1950年代の半ばに生まれた対象者は、1970年代という労働市場が大きく激動した時期に学校から職業への移行を経験することになった。そこで本章では、第1に1970年代の社会・経済環境に関するマクロな動態について概観しておく。対象者はどのような労働市場に直面する中で就職していったのか、高等教育の機会が拡大していく状況でどのような進路選択を行っていったのか、について検討する。第2に、この研究の特色である長期にわたって同一の対象者を複数時点で調査してきたという点を生かし、第1回の15歳時（中学在学中）調査から26歳時点までの調査の対象者全体の分析結果を示す。出身家庭の背景や学校在学中の進路指導が、学校から職場への移行の過程と初期の職業生活にどのように関連しているのかについて調査データに基づいて詳しく検証する。

第3に、個別のケースについて、学校から職場への移行過程と初期のキャリア形成をインタビュー記録と15歳時から26歳時の記述を参考にしながら、その実態を丹念に描き出す。ここでは個々人の個別多様な事情が、マクロな教育・労働市場の状況と絡まりあって、それぞれの移行が実現されていく過程が明らかになる。最後に、様々な調査データを用いた分析のまとめと、現代への視座、政策的なインプリケーションについて言及する。

第2節 学校から職業への移行期と労働市場の状況

1953-55年生まれの調査対象者が経験した職業への移行は、彼ら・彼女らを取り巻く社会経済的なコンテクストの中に置くことにより、より明確に理解することができる。そこで当時の人口構成と教育制度の変化、マクロ経済状況の急激な変動とそれに伴う労働市場の変化、について述べておく。

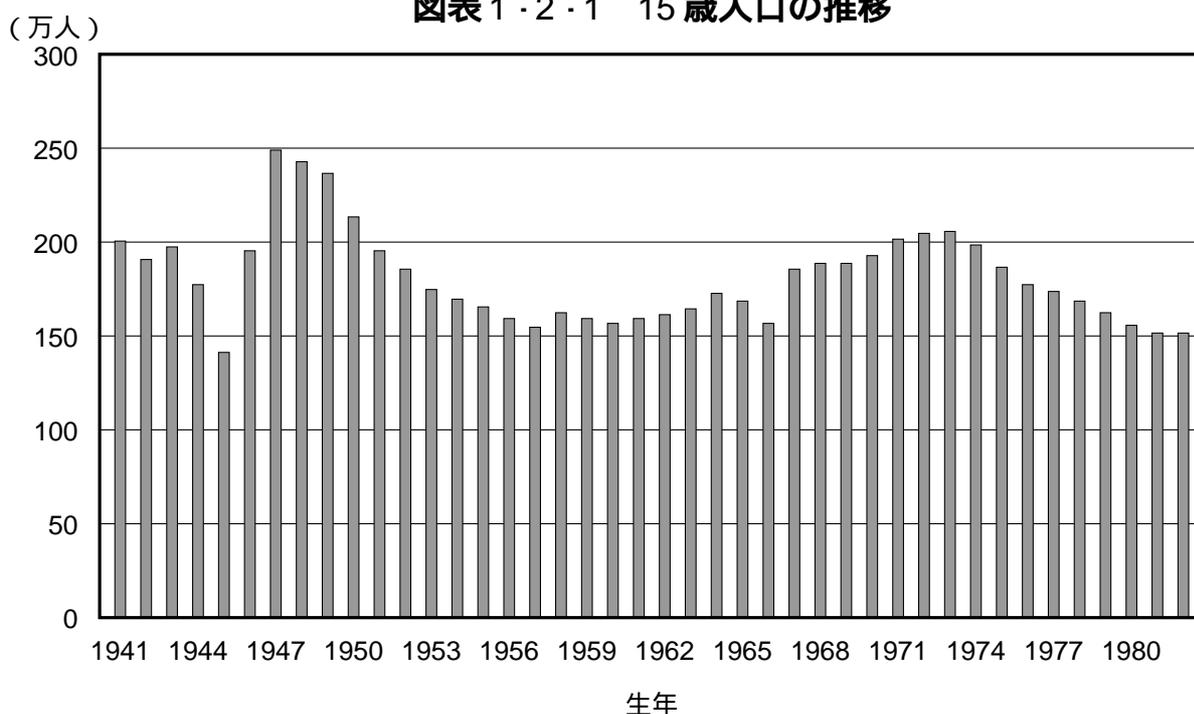
1 人口構成と教育拡大

図表1 - 2 - 1は、15歳人口の推移を表したものである。団塊の世代である1947-49年生まれが飛びぬけて人口が高く、その後急激に人口が減少する。調査対象者の1953-55年生まれはちょうど団塊世代の後の人口減少がひと段落する時期に当たる。教室を埋め尽くしていた先輩世代に比べるとやや余裕があっ

たものの、1950年代の日本では、学校施設の充実は出生率の上昇に追いついていなかった。調査対象者の小・中学校時代においても、都市部や近郊住宅地などでは1クラス50人、1学年6クラスほどのマンモス学校が数多く存在した。狭い教室に机を目一杯並べ、校庭も狭く、プールや体育館などの施設がそろっていない学校も珍しくなかった（河出書房新社編集部1981、1987）。

人口構成の変化とともに、1953-55年生まれの調査対象者に大きな影響を与えたのは、進学機会の上昇である。中学校卒業時点をまず見てみよう。1954年生まれの場合1970年3月に中学を卒業しており、その当時の高等学校への進学率は82%であり、これは5年前（1965年3月卒業）の71%から12%も上昇している。ただし1965年3月卒業の中学生は、団塊の世代最後のコーホート（1949年生まれ）であり、卒業生数も236万人と1954年コーホートの167万人を大きく上回っていた（図表1-2-1参照）。このため高校進学者の絶対数は、1949年コーホートの168万人に対して、1954年コーホートの137万人へと、この5年間で減少している。つまり母数（同年齢集団の大きさ）が縮小したことにより、高校に進学できる比率が大きく上昇したことになる。このような人口学的な事情があるとはいえ、調査対象者（1953-55年生まれ）にとって高校進学とは、ほとんど（8

図表 1・2・1 15 歳人口の推移



割以上)の同級生が経験したことであり、特に都市部においては中学を卒業して就職することは極めて例外的になった。全国平均でも、中学校卒業直後に就職した者の割合は15%程度であった。

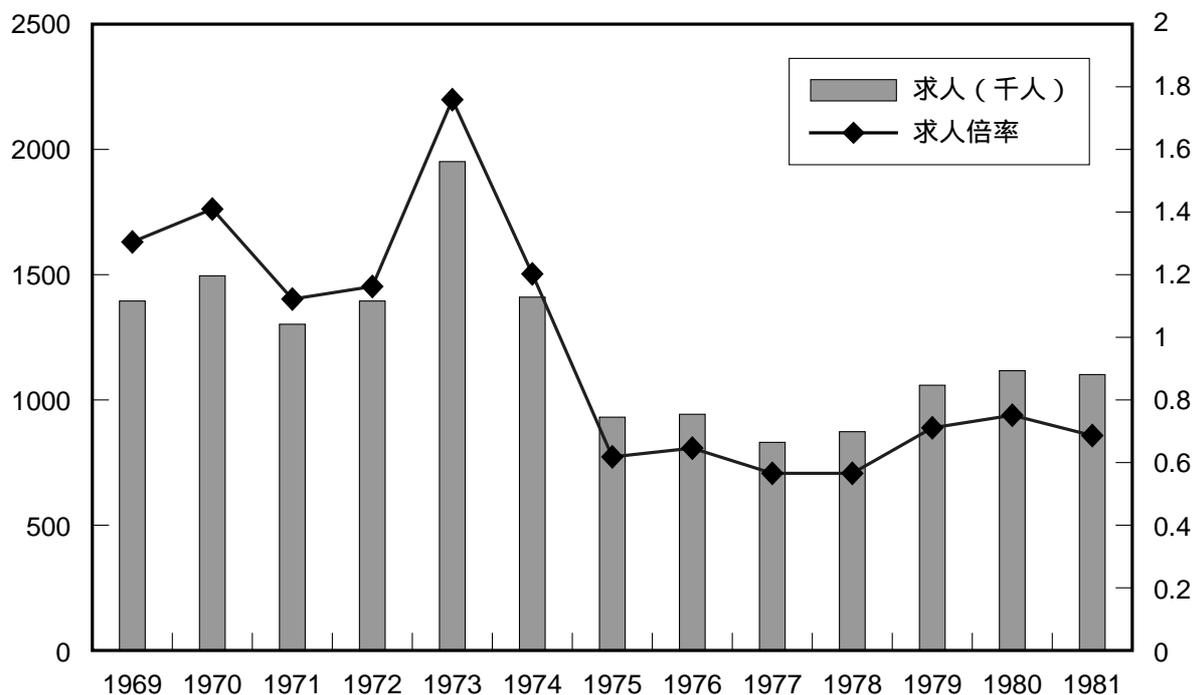
さらに、1953-55年生まれの調査対象者が高校を卒業した1972年から74年にかけて、大学・短大などの高等教育機関への進学率の急激な上昇が起こった。団塊の世代が高校を卒業した1960年後半の時点では、大学・短大入学者が3年前の中学校卒業者に占める割合は17%ほどであった。それが1972年には30%の大台に乗り、1974年には35%へと急激に上昇していった。その後1975年以降、1980年代までは、およそ37-38%の水準を維持することになるので、調査対象者は高等教育拡大時期の真っ只中に高校を卒業することになる。

2 マクロ経済状況と労働市場の変化

次に経済状況に目を移そう。人口構成と教育制度の変化と勝るとも劣らぬ大きな変動が調査対象者を直撃する。戦後の日本経済は、1956年度から73年度まで平均9%という高い経済成長を謳歌していた。経済規模は1968年には西ドイツを抜き、アメリカに次ぐ資本主義世界第2位に躍進し、戦後日本は名実ともに「先進国」に名を連ねた。しかし、右肩上がりの経済成長は、1973年後半の石油危機により一変する。1950年代から急激な上昇を続けていた経済成長率は、1974年度にははじめてマイナスを記録した。トイレットペーパー・パニックに象徴された激しい物価上昇により、1973年から74年にかけて消費者物価指数は11.7から倍以上の23.2に跳ね上がった。そして石油危機の対応として打ち出された総需要抑制政策によって、日本経済は深刻な不況局面を迎えた。その後、景気は1975年1月 - 3月期に底を打ち、徐々に回復の兆しを見せ、実質経済成長3%前後の安定成長時代に入っていくことになる。

マクロな経済状況の変化は、労働市場の状況に大きな影響を及ぼしている。図表1-2-2に示すように、一般有効求人数は、高度成長の時代からオイルショックまで上昇傾向にあり、1973年に196万人のピークを迎える。しかし、その後急速に悪化し1977年には87万人にまで落ち込んだ。有効求人倍率も1970年に1.41倍であったのが、1975年には1倍を切り(0.61倍)、1977年には0.56倍まで低下した。その後1980年代にはいり景気はなだらかな回復をみせるが、調査対

図表 1・2・2 一般有効求人と求人倍率の推移



象者がはじめて就職した1970年代は、激動の10年間であったといえる。

このように調査対象者が労働市場にはじめて参入した時期は、大きな景気変動に見舞われた時代であり、対象者の最終学歴レベルにより就職市場の状況は大きく異なった。中卒者と高卒者はオイルショックの影響が出る前に、短大・高専卒、大卒者はオイルショックにより雇用情勢が悪化した後に就職したことがわかる。学校から職業への移行を見る上で、このマクロ情勢の変化は最も重要な背景である。

以上のように調査対象者の直面した就職市場は、1970年代の急激な景気変動のため、卒業した年度によって天と地の差があった。経済の好不況は、個人がコントロールできる要因ではなく、いわば偶然の産物である。人々は自身が生きる大きな時代のうねりに身を任せながら、個人の人生にとっての一大イベントである就職を経験していった。

第3節 学校から職業への移行とキャリア形成 調査データからみる対象者コーホートの経験

本節では、調査対象者が経験した学校から職場への移行と初期のキャリア形成の過程を分析するために、1960年代から70年代にかけて実施された質問紙調査データの結果と2000年代に行われたインタビュー聞き取り調査の結果を用いる。

1960年代から70年代に行われた「若年労働者の職業適応に関する追跡調査」（以下「進路追跡調査」）について簡単に触れておこう。この一連の調査は、職業研究所・雇用職業総合研究所（当時）と国立教育研究所（同）が協力して実施したもので、対象者は1953年から55年に出生した男女2,820名である。現在電子化された形で残っているデータは、男性のみなので、本節での分析対象は1,459名の男性（うち50歳前後時のインタビュー聞き取り調査に対して協力を得られたのは48名）に限られる。最初の調査は、対象者が15歳（中学3年時）に71の中学校で実施された。対象者を1年ずつ卒業年次が異なる3コーホート（1953年生まれ、1954年生まれ、1955年生まれ）に分けて、それぞれの年度に調査が行われた。追跡調査は、対象者が（学校を離れた後の）17歳時点、20歳時点、23歳時点、そして26歳時点の4回にわたって面接を基本として実施された。高校進学者に対しては、国立教育研究所が18歳（高校3年時）に学校を仲介とした自計式調査を実施している。調査対象者全員のデータが入手できるのは、15歳（中学3年時）と26歳時の2回分であり、他は対象者の進路パターンによって（例えば18歳調査の対象者は高校進学者、17歳調査の対象者は中卒就職者はというように）入手データが異なる。

これらの一連の「進路追跡調査」を補足して、2000年、2001年、2002年に行われた全国規模の社会調査（JGSS - 日本版総合社会調査⁷）の1953年から55年生まれの回答者についての調査結果も参考にする。JGSSサンプルは全国を代

7 JGSSは、大阪商業大学比較地域研究所が、文部科学省から学術フロンティア推進拠点としての指定を受けて（1999-2003年度）、東京大学社会科学研究所と共同で実施している研究プロジェクトである。東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータ・アーカイブよりデータを入手した。

表する形で抽出されており、「進路追跡調査」にはない学校から職業への移行に関する質問を含んでおり、その結果を分析する。このように複数の調査データを組み合わせることにより、このコーホート（1953年から55年生まれ）の経験した学校から職場への移行過程と初期キャリアの実態に光を当てることができる。

1 学校から職業への移行経歴（就学 就労パターン）

はじめに「進路追跡調査」対象者⁸がたどった学校から職業への移行経歴（就学 就労パターン）を確認する。図表1-2-3は、どのような学校を經由して労働市場へ参入していったのかをいくつかのパターンに分けたものである。最も多いのが「中学 - 高校 - 就職」のパターンで、「進路追跡調査」の対象者の38%がこれに該当する。次に多いパターンは「中学 - 高校 - 大学 - 就職」で29%である。「進路追跡調査」の対象者は進学高校出身者が結果的に多く、当

図表 1・2・3 就学 - 就職のパターン

中学 - 就職	13.6 %
中学 - 訓練校 - 就職	1.8 %
中学 - 高校 - 中退 - 就職	1.2 %
中学 - 高校 - 就職	37.8 %
中学 - 高校 - 専門学校 - 就職	4.5 %
中学 - 高校 - 短大(高専) - 就職	2.0 %
中学 - 高校 - 大学 - 中退 - 就職	1.6 %
中学 - 高校 - 大学 - 就職	29.4 %
中学 - 高校 - 大学 - 大学院 - 就職	1.4 %
その他	6.7 %
調査対象者数	1220人

（注）その他のパターンは短大 - 大学や就職後に学校に戻るケースである。

（出所）「進路追跡調査」

8 ここで報告されている「進路追跡調査」の結果は、調査データに含まれる1459名の中から、観察期間が長く（10年6ヶ月以上）経歴不明がなく、就業経験があり、観察期間中に死亡していない1220名について集計したものである（雇用職業総合研究所1988）。

時の全国的な平均より大学進学率が高い。これに対して、調査データに含まれるのは男性であることもあり、短大・高専に通った割合が小さく、「中学 - 高校 - 短大 - 就職」パターンは2%に過ぎない。中卒就職のパターンは14%であった。さらに「進路追跡調査」の対象者で、2004年にインタビューを行うことのできた回答者49名の学歴分布をみると、中卒（高卒中退を含む）2%、高卒31%、専門学校卒14%、短大卒2%、大卒51%となっている。

もう少し詳しく「進路追跡調査」対象者の就学 - 就職の流れをみてみよう⁹。中学校卒業時点での進路をみると、82%が直接高校に、1%が直接高等専門学校に進学している。高校、高専に進学しなかった生徒（17%）の内訳をみると、78%が就職、残りの22%が訓練校や専門学校への進学であった。中卒就職は当時でも明らかな少数派であった。高校に進学した生徒についてみると、2%ほどが高校を中退している。高卒時点での進路は、46%が就職、41%が大学進学、6%が専門学校進学、2%が短大進学、6%が予備校で大学進学の準備をしている。大学進学者は全調査対象者の36%であるが、そのうちの7%は大学を中退している。大学卒業後の進路は、就職が92%、大学院進学が5%、その他（専門学校への進学を含む）が3%である。高専・短大進学者は、全調査対象者の3%弱であり数が少ない。そのうち7%は中退しており、卒業後は90%以上が就職している。高卒後に予備校に通った対象者についてみると、大学に進学したのは57%に過ぎず、短大や専門学校などその他の学校を含めても、進学せずに予備校を離れた者が4分の1ほどいた。

学校から職業への移行経歴のパターンからわかることは、「中学 - 高校 - 就職」と「中学 - 高校 - 大学 - 就職」という2つの大きな流れがみられ、「中学 - 就職」をあわせると「進路追跡調査」対象者の8割以上を含んでいることである。つまり当時は、主要な学校経路にのった就職というパターンが大部分であり、中退や専門学校など通常ルートから外れた形で労働市場に参入することは例外的であったといえる¹⁰。

「進路追跡調査」では、中学校3年の時点から26歳までの就学・就労のキャリア

9 ここで報告されている数値は、雇用職業総合研究所（1988）に記載されている。

10 中退者の追跡はもともと難しく、分析対象者から経歴不明の部分がある者を除いたこともあり、中退者の比率が過小評価されている可能性はある。

アがすべてわかるので、就職後に学校に戻った対象者についても把握が可能である。初職時点から26歳時点までに学歴の変更があったのは全サンプルの5% (62名) であり、そのうちの60%が中卒から高卒への変更であり、31%が高卒から大卒への変更となっている。

入職後の学歴変更が全体の5%であるという数字は、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することの困難さを物語っている。もちろんここでの学歴アップは、学校制度上での1段階上の学校からの卒業を指し、労働市場参入後に専門学校などに通い新たな資格を取得するようなアップは想定されていない。インタビュー聞き取り調査の対象者の中でも、26歳以後に例えば社会保険労務士の資格をとり、キャリアの転換をはかった事例などもみられる。

2 学校から職業への移行時期と移行経路

次に学校から就業への移行のプロセスについて検討しよう。まず移行時期を取り上げる。「学校卒業後直ちに就職」をしたものと「卒業後しばらくしてから就職」したものの割合を示したのが、図表1-2-4である。「卒業後直ちに就職」とは教育機関（中学、高校、大学など）を卒業した月の次の月に初職に就いたことを意味する。JGSSでは「卒業後3ヶ月たたないうちに就職した」場合と「3ヶ月以上たってから就職した」場合に分けている。その理由は、卒業後の6月までは学校・職業安定機関による新卒の職業斡旋があることを考慮にいれているからである。「進路追跡調査」では、移行時期に学歴間の違いがみられ、低学歴ほど卒業直後に就職する割合が低い。中卒では71%に対して、高卒75%、短大・大卒93%となっている。JGSSでは、「卒業後3ヶ月たたないうちに就職した」場合を卒業直後就職と呼んでいるので、「進路追跡調査」の結果と直接比較できないが、3ヶ月以内に就職した割合は、学歴レベルにかかわらずすべて90%以上である。このことは、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ても、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。

さらに、移行時期に影響を及ぼした点として、「就職浪人」が考えられる。大学卒業時に就職先が決定していないときに、そのまま卒業するのではなく、

図表 1・2・4 学歴別初職への入職時期

	26歳時調査（1953・55年生まれ）		
	卒業後直ちに就職	卒業後しばらくたって	調査対象者数
中卒	70.9%	29.1%	230人
高卒	75.2%	24.8%	561人
短大・大卒	93.0%	7.0%	429人
合計	80.7%	19.3%	1220人

	JGSS（1953・55年生まれ）		
	卒業後3ヶ月たたないうち	卒業後3ヶ月以上	調査対象者数
中卒	93.2%	6.8%	44人
高卒	90.0%	10.0%	150人
短大・大卒	93.0%	7.0%	114人
合計	91.6%	8.4%	308人

（注）2000年のJGSSではこの質問項目を含まないため除外。

（出所）「進路追跡調査」とJGSS

卒業に必要な単位をあえて取らずにもう1年大学に残りながら、翌年の就職活動を行うものである。インタビュー対象者の中にも、こうした就職浪人の道を選んだ方がいた。就職浪人は学校から職場への移行という点からみると、在学中に就職活動を行い卒業と同時に働きはじめるので、「卒業から就職まで間断のない移動」が可能となる。調査対象者である1953-55年コーホートが就職した当時は、卒業してしまってから仕事を探すことはマイナスであり、「新規学卒」の労働市場が既卒の学卒者の一般市場と明確に異なる位置づけを与えられていたことを物語っている。

次に移行経路について検討してみよう。「進路追跡調査」では移行経路の質問項目がないので、ここではJGSSの結果のみを参照する。JGSS回答者は学校教育終了後、どのようにして最初の仕事についたか、10の選択肢の中から主なものを1つ選択している。移行経路の選択肢は、「学校の就職指導・斡旋、公共職業安定所の紹介」「民間職業紹介、求人情報誌」「会社への直接応募」「家族・親戚・知人の紹介」「自分で起業」「家業の継承」の6つに分類した。図表1-2-5は学歴別に移行経路の分布を示した。調査対象コーホート（1953-55年生

まれ)についてみると、全体の61%が学校・職安経由である。高卒者の間でその割合が一番高く71%であり、短大・大卒52%、中卒47%と続く。高卒者の学校推薦に基づく就職斡旋の仕組みは、1960年代後半から制度化が一段と進行し、調査対象者コーホートでは学校経由の就職が広く浸透していたことを物語っている(菅山2000)。中卒は縁故などの個人的な紹介が3分の1を占めており、学校・職安と並ぶ重要な入職経路である。大卒の場合には、直接応募(19%)と個人的紹介(17%)を通しての就職が比較的多いことがわかる。

図表1-2-5 学歴別入職経路

	JGSS (1953・55年生まれ)						
	学校・職安	求人広告 民間斡旋	直接応募	個人的紹介	自分で起業	家業継承	調査対象者数
中卒	46.5 %	11.6 %	2.3 %	32.6 %	0.0 %	7.0 %	43人
高卒	71.3 %	4.7 %	3.3 %	15.3 %	0.7 %	4.7 %	150人
短大・大卒	51.8 %	8.8 %	19.3 %	16.7 %	2.6 %	0.9 %	114人
合計	60.6 %	7.2 %	9.1 %	18.2 %	1.3 %	3.6 %	307人

	JGSS (1975・79年生まれ)						
	学校・職安	求人広告 民間斡旋	直接応募	個人的紹介	自分で起業	家業継承	調査対象者数
中卒	10.0 %	35.0 %	5.0 %	45.0 %	0.0 %	5.0 %	20人
高卒	57.7 %	17.1 %	2.4 %	19.5 %	0.0 %	3.3 %	123人
短大・大卒	50.4 %	16.1 %	19.0 %	13.1 %	0.0 %	1.5 %	137人
合計	50.7 %	17.9 %	10.7 %	18.2 %	0.0 %	2.5 %	280人

(出所) JGSS

図表1-2-5には、比較対象としてバブル経済が破綻した後に労働市場に参入した1975-79年生まれコーホートのデータを示した。中卒者の学校・職安経由が極端に低く(10%)、そのかわりに個人紹介と民間紹介の2つで8割を占めていることが目立つ。このことは中卒者が高校中退者で多く占められており、中退者は学校を通じた斡旋を期待できず、結局個人的なつてや民間の斡旋機関や求人広告を頼らざるを得ないためであろう。若年コーホートの高卒者が高

校・職安を通じた就職割合（58%）も調査対象者コーホートの高卒者の割合よりもかなり低くなっており、1990年代半ばころから学校の就職指導・斡旋機能が低下しているという主張と対応している（堀2005、本田2005、筒井 2006）。このように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。

3 家庭背景の学校から職業への移行と初期キャリアへの影響

学校卒業後にどのような進路を選択し、どのような職業についていったかは、本人の決定に基づいているが、出身家庭の事情が影響を及ぼしている可能性はある。そこでここでは「進路追跡調査」の対象者を取り上げ、出身家庭の状況と進路選択、職業生活の関連を検討する。出身家庭の属性として、保護者の学歴と職業を取り上げる。15歳時調査を実施した際には、国立教育研究所が生徒を通じて「家庭調査票」を家庭に配布し、生徒の保護者にあたる人に記入を依頼した。調査票記入者の91%は生徒の父親であり、7%が生徒の母親、それ以外が「その他の親族、不明」となっている。

図表1-2-6は、保護者の学歴、職業と中学3年時点の卒業後進路と高校3年時点の卒業後進路の関係を示したものである。まず中学卒業段階を見てみよう。保護者の学歴と職業は、子供の進路と深く関わっている。保護者が高等教育を受けている場合には、ほぼ全員（99%）が高校に進学するのに対して、保護者が初等教育学歴の場合には、83%しか高校に進学しない。ここで注意を要するのは、保護者の学歴分布である。保護者が初等学歴の者は保護者全体の3分の2を占め、高等学歴は9%に過ぎない。つまり当時は、保護者が大学を出ているというのは、数少ない学歴エリートであったことがわかる。高校に進学をしない生徒だけを取り出すと、そのほぼ9割は保護者が初等教育の者である。高校に進学をしない生徒の大多数は保護者も義務教育以上の教育を受けておらず、世代間で低学歴が再生産されていることが如実にわかる。

保護者の職業との関連に目を移すと、保護者が農業である場合には、高校進学率が目立って低い（74%）ことがわかる。保護者がホワイトカラー職（専門・管理、事務・販売）の場合には、ほぼ全員（96%）が高校に進学し、

ブルーカラー職でも86%が進学する。保護者の職業分布からいうと、ホワイトカラー職に従事する保護者は全体の3分の1ほどを占め、農業は5分の1ほどであるので、学歴分布のように大きな偏りはない。高校に進学しない生徒の間では、43%が農業出身者、47%がブルーカラー職出身者であり、この2つの階層出身者

図表 1・2・6 家庭の背景と進路

	中学3年時点の卒業後進路			高校3年時点の卒業後進路		
	高校進学	就職・家事・その他	対象者数	大学進学	就職・各種学校・その他	対象者数
保護者の学歴						
初等教育	83.2 %	16.8 %	889 人	43.9 %	56.1 %	570 人
中等教育	94.8 %	5.2 %	345 人	70.8 %	29.2 %	250 人
高等教育	99.2 %	0.8 %	125 人	92.6 %	7.4 %	94 人
全体	87.6 %	12.4 %	1359 人	56.2 %	43.8 %	914 人
保護者の職業						
専門・管理	98.6 %	1.4 %	142 人	87.0 %	13.0 %	108 人
事務・販売	94.4 %	5.6 %	266 人	61.0 %	39.0 %	205 人
ブルーカラー職	85.9 %	14.1 %	553 人	49.1 %	50.9 %	334 人
農業	73.9 %	26.1 %	272 人	40.1 %	59.9 %	167 人
全体	86.5 %	13.5 %	1233 人	55.3 %	44.7 %	814 人

(出所)「進路追跡調査」

でほぼ全員が占められている。

高校に進学した生徒たちの卒業後の進路を検討すると、この段階でも出身家庭の影響が色濃く現れている。保護者が高等教育を受けている場合には、ほぼ全員(93%)が大学に進学するのに対して、初等教育の場合には半分以下の44%しか進学しない。保護者の学歴による格差は、中学卒業時よりも高校卒業時の方がより鮮明に現れている。大学進学以外の進路を予定している生徒の内訳を見ると、8割は保護者が初等教育しか受けていない者である。保護者の職業が専門・管理であった場合には、87%の生徒が大学に進学するのに対比、保護者がブルーカラー職の場合には49%、農業の場合には40%しか進学しない。大学に進学しない生徒の4分の3は、農業かブルーカラー出身者である。保護者

の職業による進学機会の格差も、中学卒業時よりも高校卒業時の方が大きい。

図表1-2-7は、出身家庭の状況と26歳時点での職業の関連をみたものである。保護者の学歴と職業は、中学、高校という各学歴段階での進路を規定しながら、究極的には職業キャリアの形成に影響を与えている。保護者の学歴でみると、高等教育と専門・管理職、初等教育とマニュアル職の結びつきが明らかである。保護者の職業との関連でみると、専門・管理職の継承という上層での再生産と、マニュアル職・農業での継承という下層での再生産が指摘される。保護者の職

図表 1・2・7 家庭の背景と26歳時職業

	専門・管理	事務	販売	マニュアル	対象者数
保護者の学歴					
初等教育	10.1 %	16.7 %	17.4 %	55.8 %	833 人
中等教育	19.2 %	19.2 %	17.8 %	43.8 %	292 人
高等教育	22.3 %	18.4 %	24.3 %	35.0 %	103 人
全体	13.3 %	17.4 %	18.1 %	51.2 %	1228 人
保護者の職業					
専門・管理	23.4 %	19.4 %	27.4 %	29.8 %	124 人
事務・販売	15.3 %	17.9 %	23.8 %	43.0 %	235 人
ブルーカラー職	10.9 %	13.9 %	16.5 %	58.7 %	496 人
農業	10.3 %	17.6 %	11.4 %	60.7 %	272 人
全体	13.0 %	16.2 %	18.0 %	52.7 %	1127 人

(出所)「進路追跡調査」

業が専門・管理職の場合には、それ以外の職業に比べて、26歳時に専門・管理職につく確率は2.29倍高い。同様に、保護者の職業がブルーカラー職・農業の場合に、それ以外の職業に比べて、26歳時にマニュアル職につく確率は2.34倍高い¹¹。

このように中学及び高校卒業後の進路とその後の職業生活は、出身家庭の状況に大きく影響されている。それでは、その影響力はどのようなメカニズムに

11 これらの数値は、オッズ比の計算値に基づいている。例えば、保護者が専門・管理職とそれ以外の職業について、それぞれ26歳職が専門・管理職であるオッズを求め、その比を取ったもの。

より成り立っているのだろうか。保護者の学歴、職業は、生徒の進路選択行動を経済的な側面と文化的な側面の両方から規定していると推察される。図表1-2-8は、保護者の学歴、職業と進学のための家計負担の関係を示している。15歳時点の「家庭調査」では、「あなたのお子さんが、高校に進学するとしたらあなたの家では、その学資を出してやることについてどうですか」と質問し、「ゆとりが十分ある」「ゆとりはないが、本人がアルバイトをしなくてもすむ」「学資の一部を本人が稼いでくれなければ進学させるのは無理である」の3つの選択肢から選ばせている。保護者が高等教育レベルの学歴である場合には、半分以上（55%）が「ゆとりが十分ある」と答えているのに対して、初等教育レベルの保護者の場合には、20%に過ぎない。保護者の職業でも、専門・管理職の場合には、ゆとりがあるのはほぼ半分の47%であるが、ブルーカラー職や農業ではゆとりがあるのは、21%で、専門・管理職の半分以下である。

高校3年生（18歳）時点の調査では、「あなたがもし下宿して私立大学に進学するとしたらあなたの家のその学資、生活費の負担状況はどうか」という質問があり、「家計にはほとんど影響がない」「自分のアルバイトや奨学資金にたよらずにすむ程度である」「自分のアルバイトや奨学資金でその一部を負担する必要がある」「自分のアルバイトや奨学資金でその大部分を負担する必要がある」「高校を出るのがやっとで、家計を助けながらでないとは進学できない」の選択肢が用意されている。はじめの2つの選択を「自分の負担はなく、家計への影響はほとんどない」と残りの3つを「自分のアルバイトや奨学資金で負担が必要」にカテゴリーをまとめて表1-2-8に表示した。何らかの自己負担が必要と回答した者の割合は、保護者の学歴が初等教育の場合には61%であるのに対して、保護者学歴が高等教育の場合には半分以下の28%に過ぎない。保護者の職業がブルーカラー職、農業の場合にも、何らかの自己負担が必要である割合は61%と高く、保護者の職業が専門・管理職の場合（32%）のほぼ2倍である。これらの結果は、保護者の学歴、職業によって進学のための家計負担の重さが明確に異なることを示している。

保護者の学歴、職業によって家庭の文化的な環境に相違が見られるかを検証したのが図表1-2-9と図表1-2-10である。図表1-2-9は、自分の勉強部屋を持っていた割合（15歳時調査の質問）と小・中学校時代に学習塾や進学塾に通った割

図表 1・2・8 家庭の背景と家庭負担

	高校の授業料負担				私立大学学資・生活費負担		
	学資の一部を本人が稼ぐ必要	いでもすむ	ゆとりはないが本人がアルバイトをしない	ゆとりが十分ある	対象者数	要 奨学金で負担が自分のアルバイト・家計に殆ど影響なく、自分の負担はなく、	対象者数
保護者の学歴							
初等教育	6.0 %	73.6 %	20.4 %	901 人	61.1 %	38.9 %	553 人
中等教育	1.7 %	65.8 %	32.5 %	348 人	50.2 %	49.8 %	249 人
高等教育	0.0 %	44.8 %	55.2 %	125 人	27.7 %	72.3 %	94 人
全体	4.4 %	69.0 %	26.6 %	1374 人	54.6 %	45.4 %	896 人
保護者の職業							
専門・管理	0.7 %	52.1 %	47.2 %	142 人	32.4 %	67.6 %	105 人
事務・販売	1.9 %	63.7 %	34.5 %	267 人	48.5 %	51.5 %	204 人
ブルーカラー職	6.6 %	72.1 %	21.3 %	549 人	61.5 %	38.5 %	330 人
農業	6.1 %	72.0 %	21.9 %	279 人	61.3 %	38.8 %	160 人
全体	4.8 %	68.0 %	27.2 %	1237 人	54.3 %	45.7 %	799 人

(出所)「進路追跡調査」

合(18歳時調査の質問)を保護者の学歴、職業別に示した。保護者の学歴レベルが高いほど、勉強部屋をもつ比率と小・中学校時代に塾に通った比率は高くなることわかる。同様に、保護者の職業が専門・管理職の場合には、勉強部屋比率と通塾比率が高く、農業の場合には低い。特に、小・中学校時代の通塾経験は、保護者の学歴、職業により大きな違いがある。表1-2-10は、家の人と学校のできごとや将来の進路の希望などについて話し合う頻度(15歳時調査の質問)を保護者の学歴、職業別に示した。親と生徒の話し合いの頻度に関しても、家庭背景により異なることわかる。「ときどき話し合う」カテゴリーの比率は、保護者の学歴、職業によって違いがみられない。しかし、高学歴の場合には「頻繁に話し合っている」比率が高く、低学歴の場合には「話し合うことがほとんどない」の比率が高い。職業でいうと、保護者がホワイトカラー

図表 1・2・9 家庭の背景と勉強部屋と塾通い（小・中学校時代の学習塾・進学塾）

	勉強部屋			通塾		
	なし	あり	対象者数	なし	あり	対象者数
保護者の学歴						
初等教育	63.2 %	36.8 %	915 人	52.1 %	47.9 %	574 人
中等教育	54.1 %	45.9 %	342 人	37.9 %	62.1 %	253 人
高等教育	40.2 %	59.8 %	122 人	14.6 %	85.4 %	96 人
全体	58.9 %	41.1 %	1379 人	44.3 %	55.7 %	923 人
保護者の職業						
専門・管理	45.4 %	54.6 %	141 人	21.1 %	78.9 %	109 人
事務・販売	53.2 %	46.8 %	263 人	39.1 %	60.9 %	207 人
ブルーカラー職	65.2 %	34.8 %	558 人	47.0 %	53.0 %	338 人
農業	60.4 %	39.6 %	283 人	64.1 %	35.9 %	167 人
全体	59.4 %	40.6 %	1245 人	45.1 %	54.9 %	821 人

（出所）「進路追跡調査」

職（専門・管理、事務・販売）の場合に「頻繁に話し合っている」比率が高く、農業の場合には「話し合うことがほとんどない」の比率が高い。

こうした分析が示唆するのは、家庭の背景（保護者の学歴と職業）は、経済力と文化的なサポートという多様な側面を通して生徒の進路や将来の職業生活に影響を及ぼしていることである。生徒は生れ落ち育ってきた家庭を選ぶことはできない。その意味で家庭的背景は、個人のコントロールを超えて出生により決定されてしまう要因であり、個人はいわば出生による偶然性にその後の人生が影響され続けることになる。調査対象者が就職していった1970年代の時代から、家庭背景という出発点によって進路や職業生活の機会の格差が存在したことを分析結果は物語っている。

4 学校での経験と初期キャリアの形成

職業への移行と職業の世界での体験は、個人の人生の出発点としての出身家庭の影響を受けるだけでなく、学校教育の中での経験により影響を受けている可能性がある。そこで職業生活に関連する学校時代の要因として、学校タイプ

図表 1・2・10 家庭の背景と家での会話

	話し合うことはほとんどない	時々話し合う	頻繁に話し合っている	ケース数
保護者の学歴				
初等教育	15.1 %	77.7 %	7.2 %	918 人
中等教育	13.0 %	78.0 %	9.0 %	345 人
高等教育	6.4 %	79.2 %	14.4 %	125 人
全体	13.8 %	77.9 %	8.3 %	1388 人
保護者の職業				
専門・管理	9.9 %	77.5 %	12.7 %	142 人
事務・販売	12.8 %	75.5 %	11.7 %	265 人
ブルーカラー職	13.4 %	78.6 %	8.0 %	560 人
農業	20.2 %	76.7 %	3.1 %	287 人
全体	14.4 %	77.4 %	8.2 %	1254 人

(出所)「進路追跡調査」

(普通科高校、職業科高校の区別)と高校時代の進路指導経験の2つを取り上げる。職業科高校では、高卒後に職場にはいることを前提として、少なくとも普通科高校に比べると、職業意識や職業的な技能を高めることに主眼を置いた教育を行っている。このような早期の職業能力開発に重きをおいた教育は、職業世界にスムーズに入っていく可能性を高め、職場にはいった後もより柔軟に仕事に取り組む姿勢を持ち、満足度も高い可能性がある。高校のときの進路指導も、卒業後の職業世界での就業行動と関連していることが考えられる。黒澤と玄田(2001)は、1990年代のデータ分析の中で、学校での職業指導が役に立ったと考えている若年者は、学卒後正社員として継続して就業する期間が長いことを指摘している。初職の就業継続期間を就業マッチングの質をあらゆる指標と仮定すると、労働市場に参入する以前に準備を周到にしておくことは、学校から職業の世界へと移行するときにより好ましいマッチングが可能になることを示唆している。

図表1-2-11は高校タイプと職業生活の関連、図表1-2-12は高校時代の進路指導の有用性と職業生活の関連を、高校卒業後に就職した人々について検討したも

のである。まず、初職から26歳時点までの転職経験についてみると、職業科高校出身の方が、普通科高校出身者よりも明らかに転職率は低く、最初の職場に定着していることがわかる。また、進路指導が有益であると考えているほど転職しにくく、同じ企業で働いている確率が高い。進路指導は「大変有益だった」と回答した者の転職率は39%だが、進路指導を受けなかった者の6割（60%）

図表 1・2・11 高校タイプと職業生活満足度、仕事の能力

	転職経験ありの比率	職業生活満足度の比率	仕事の能力は一人前と考える比率
普通科高校	59.8 %	72.0 %	66.9 %
職業科高校	42.5 %	75.1 %	72.8 %
全体	49.3 %	74.0 %	70.8 %
対象者数	546 人	454 人	363 人

（出所）「進路追跡調査」

図表 1・2・12 高校での進路指導と転職経験、職業生活の満足度、仕事の能力

	転職経験ありの比率	職業生活満足度の比率	仕事の能力は一人前と考える比率
進路指導は受けなかった	60.0 %	73.4 %	70.2 %
進路指導は有益だったとはおもわない	45.4 %	77.9 %	62.2 %
進路指導は少し有益だった	51.4 %	70.2 %	69.9 %
進路指導は大変有益だった	39.0 %	81.7 %	85.5 %
全体	49.3 %	74.3 %	70.9 %
対象者数	535 人	444 人	354 人

（出所）「進路追跡調査」

は転職経験がある。

次に26歳調査時点での職業生活の満足度を検討しよう。調査では、職業生活について、どの程度満足や不満を感じているかを、「非常に満足」「まあ満足」「少し不満」「非常に不満」の4段階の選択肢で聞いており、「非常に満足」「ま

あ満足」の2つをあわせて「満足」の比率を調べた。すると進路指導が大変有益であったとする回答者は、それ以外に比べ満足度が高くなる傾向が確認された。学校タイプによる満足度の有意な違いは見られなかった。さらに26歳調査では、回答者自身の仕事の能力についての質問をしており、「すっかり1人前になっている・見習いを指導できる」「だいた1人前になっている・一応1人立ちできる」「まだ1人前でなく、見習いの段階である」の3つの選択肢からひとつ回答を選ぶことになっている。「すっかり」か「だいたい」1人前となっていると答えた人の比率を図表1-2-11、1-2-12に示してある。職業科高校出身者の方が普通科高校出身者よりも1人前と考える比率は高く、進路指導が大変有益であったと考える人は、それ以外の人よりも1人前と考える比率が高いことがわかる。

以上の結果は、高等学校在学中の経験は、学校を卒業し職業世界にはいったあとも、職業生活の満足度や自分の仕事の能力の評価などの側面に対して根強い影響を与えていることを示している。高校時代の職業に関連した取り組みは、実は長期的なインパクトを持っている可能性を示唆しており、職業世界にだけ完結して職業意識、自己能力評価の問題を論ずるのではなく、より長期的な視野に立って働きだす以前の早期の段階から、将来の職業生活を見据えた取り組みを行うことの必要性を示唆しているといえる。

第4節 インタビュー記録からみた学校から職業への移行と初期キャリアの経験

ここまでは「進路追跡調査」対象者全体の移行過程を把握することに努めてきた。本節では、いくつかの個別のケースに依拠し、1970年代に就職していった人々個人の視点からどのように学校から職場への移行が体験され、初期の職業生活が営まれていたかを再現していく。データとして用いるのは、2004年に行った中学卒業後35年目インタビューの記録（男性49名）、インタビュー時に提出されたイベントヒストリーカレンダー、さらに15歳時から26歳時の調査に記入されている回答と自由記述である。イベントヒストリーカレンダーとは、回答者が経験した様々なライフイベント（学校、職歴、転勤、結婚歴、子供の

誕生など)を一枚の大きなカレンダー上の紙に記入したものであり、回答者の一生がひと目でわかるように考案されている。これらのデータを用いることにより、個々人の個別多様な事情(出身家庭の背景や学校在学中の出来事など)とマクロな教育・労働市場の状況が互いに絡まりあって、学校から職業への移行が実現されていった実態が明らかになる。

1 高卒就職者の経験

すでに述べてきたように、最終学歴によりいつ労働市場に参入したかが大きく異なるので、学歴別に学校から職業への移行過程の経験を分析する必要がある。そこでまず高校卒業後に就職した対象者について検討しよう。

(ケース1 商業高校卒、初職 製鋼所)

このケースは、在学中に積極的な就職活動に従事し、希望の会社に入社し、仕事・職場にも満足して、同じ会社に勤続している例である。この男性は、高校3年生の時点で様々な就職活動を行っており、最終的に恩師と人的なつながりのあった第1希望の就職先にきまっている。

最初に就職した直後の追跡調査では、はじめての就職先を探すにあたってどのようなことをしたかを聞いているが、この男性は調査回答者の中で最も多い5つの項目を挙げている。「学校で提示された求人広告を調べた」「就職している先輩を訪ねて話をきいた」「会社を訪問し、なかをみせてもらった」「友人と職業や会社の将来性などを議論した」「新聞等の求人広告を注意深く読んだ」。これらの活発な就職活動をへて、はじめて就職しようとしたとき「まあそこだったら入社してもよい」と思えた会社は、5-9社ほどあり、就職先も「ぜひ入社したい」と希望していた会社であった。

就職した製鋼所は、友人のおじの勤務先であり、友人と共に試験を受けた。コネのあったその友人は受からなかったが、たまたま「その課長が、僕の恩師の陸上の顧問のお父さんやったから、その先生がうまく言ってくれたんや。もうラッキー、ラッキー。(運が)よかった」と回想している。この進路選択について、就職後調査では、自分のとった進路に疑問をもったり後悔したことは「ない」と答え、「私の進路選択は、間違っていなかったと思う」と回答し

ている。さらに、就職後調査では、「いまの仕事に満足」しており、職場の生活は楽しく、「入社してよかった」と感じていた。50歳の時点でも、働く工場は移動したが、同じ製鋼所に勤め続けている。

高校在学中に学校の先生、友人、先輩などから積極的に情報収集を行い、求人票をみたり求人広告に目を通したり、会社を訪問したりと精力的に就職活動をしたことが、結局は希望していた就職先に落ち着くことにつながり、仕事への積極的な取り組みを促していると考えられる。

（ケース2 実業高校卒、初職 ベアリング製造会社）

このケースは、典型的な学校を通した就職斡旋で就職している。毎年卒業生が数人就職している実績関係のある企業に学校推薦で就職し、高校時代には機械科であったので、ベアリングの球をつくる機械の操作を担当した。その後24時間稼働を可能にする変則勤務が負担になり、昼間勤務のミニベアリング製造部門に異動、そして同じ会社の包装工場に異動し、現在に至っている。

初職を選択した当時の状況について、50歳時のインタビューでは以下のように述べている。「学校へ送られとる資料をもとに、先生からの推薦と、うちの学校から何人かここへ結構つながりがありまして。年に数人ずつずっと来られていまして、それでそこやったら先生の方も安心というか、そういう感じで。僕が受けたときにどんな仕事をしておるのかとか、ほとんど知らずに来ました。」

高校3年時調査の回答には、中学・高校時代に受けてきた進路指導は自分の進路計画をかためていく上で有益であったと答え、具体的には「クレペリンテストなど自分の性質がどのような方面にすぐれているか、テストしてくれた」点が役に立ったと自由記述には述べられている。しかし、将来進みたいと思っている職業については、「今のところよく考えていない」と回答している。就職直後の追跡調査でも、高校を卒業してはじめて就職しようとしたとき、自分のやりたい仕事、つきたい職業は具体的にきまっていたかの質問に対しては、「ほとんどきまっていなかった」と答えている。また自分のとった進路に疑問をもったり後悔したことがあり、「私の進路選択はいろいろ問題があったようだ」と評価している。初職の仕事について、「つまらないと思う」「満足してい

ない」と回答し、職場は「まとまりがよくな」く、「職場の生活はつまらない」と感じていた。就職後8年ほどたった26歳時追跡調査でも、当時の職種（機械選別工 - 製造されたベアリングの球の傷をより分ける機械の運転）について「やりがいがない」「自分を伸ばせない」「満足していない」と否定的な意見が目立つ。勤め先で自分の能力は「あまり活かされていない」と感じているが、どのような仕事なら自分の能力を活かせると思うかという質問には、「具体的に考えたことがない」と回答し、自分の能力は「この会社だけで通用するものだと思う」と答えている。勤め先で配置転換を希望するかの質問には、「どうでもよい」と回答しており、勤め先で昇進することには「多少は関心がある」が、昇進するのは「むつかしい」と考えている。

この事例からは、学校推薦を通じたスムーズな職場への移行を果たしたけれども、就職先企業でどのような仕事をするのか、やりたい仕事や職業についてのはっきりとした考えを在学中にもっていなかったことが、就職後に職場や仕事の満足度や仕事への取り組み方に影響を与えていることがわかる。

（ケース3 農業高校卒、初職 和菓子製造会社）

このケースは高校卒業時点では、就きたい職業や将来についての計画などについて明確なものをもたず、そのまま就職し、その後22歳くらいから本格的に公務員の仕事を目指して方向転換を行った。27歳で市役所の試験に合格して、その後は市役所職員として初職の時に取得したボイラー資格などを生かして設備の保守点検作業に従事している。このケースで特徴的なのは、当時の典型であった学校を通じた就職斡旋でスムーズな職場への移行を果たしたにもかかわらず、本人の側が職業の世界にはいる準備が十分にできていなかったためにその後の職業キャリアで紆余曲折がみられる点である。しかし、20代後半になり自分の進む道や自分のやりたい仕事が明確になり、初職の経験を活かして転職していくことができた。

高校卒業時点では、進学は能力的に選択肢にはいっていなかったもので、何の疑問もなく就職の進路を選んだ。学校に来ている求人票の中から選択したが、当時は売り手市場でいくつもの求人があり、就職にはまったく困らなかった。典型的な学校を通じた就職斡旋で、近隣にあった大手のお菓子製造会社に就職

した。東京あたりまで「満員電車で通うのは嫌だから」近くの就職先を選んだという。菓子製造、包装の仕事を担当し、それからボイラーの運転・保守・管理の仕事に移った。その間ボイラー資格2級免許を取得する。しかし、就職してからほぼ2年後に退職した。1977年の追跡調査には、「旅行をしたかったのと、上司への不満、会社組織のきたなさ、会社仲間との気まずさがあり、まだ若いんだとばかりあっさりやめてしまった。やめてしばらく好きな旅行でもしてやれと思った」と書かれている。しかし、やめた職場について、「同僚とうちとけられた」「雰囲気は明るかった」「職場の生活は楽しかった」「給料・労働時間に不満はなかった」と回答し、50歳時点のインタビューでも、初職については、上司もまわりの人間関係もよくやめなければよかったと後悔していると語っている。当時は初職の良さがまったくわからず、職業への取り組みという点でも十分な準備ができていなかったという。

初職を辞めた後に、高校の先生に仕事を紹介してほしいと頼みに行き、親身に相談に乗ってもらい、仕事を探してもらったという。当時は学校を卒業した後も、学校が窓口になって卒業生の転職の相談にも応じていたことがわかる。その後対象者は、自動車ワイパーの組み立て、スーパー青果部門の販売、などを経て27歳のときに希望していた市役所の試験に合格し就職している。

(ケース4 実業高校(自動車科) 初職 ガソリンスタンド)

このケースは、自営業を継承した例で、高卒後すぐに父親(就職時は兄)が経営していたガソリンスタンドの会社に入社し、その後はその会社の代表取締役として経営にあたっている。この事例で特徴的なのは、親の影響力である。

対象者が中学3年生時の保護者調査では、父親が自分の経営している運送会社を継がせたいと明確に答えている。対象者の50歳時でのインタビューでも「その時点(対象者が中学時代)はまだガソリンスタンドは営業していないんですけれども、もともと運送屋育ちですから整備工場を持っていたわけですよ。で、おまえは整備士(資格)を取ってこい」という親の意向で、高卒の資格を取りながら自動車科がある私立の実業高校に進学した。ところが対象者が高校1年から2年に進級する17歳の時に、父親が急死する。当時23歳であった兄が父親の会社の社長に就任した。対象者は、親の商売を継ぐという意識をずっとも

っていたので、高卒後、迷うことなく自然体で兄の会社に入社したという。就職直後の追跡調査でも、卒業時点では、自分のやりたい仕事、つきたい職業は「はっきりきまっていた」ので、1社（自分の兄の会社）しか就職しようとは考えなかった。その選択について、疑問をもったり後悔したことはなく、自分の進路選択は間違っていなかったと思っている。そして10年後も同じ勤め先で同種類の仕事をしていると予想している。

早くから父親の家業を継ぐことを期待され、高校進学の進路もそれに沿ったものであり、期待がプレッシャーになっていたことも十分考えられるが、自然体で自分の進路を受け入れ、父親の死後も、「家業の技術をはやく身につけたいと自分で希望して」兄の経営する会社に就職している。

（ケース5 工業高校（機械科）卒、初職 造船所の溶接工）

このケースの特徴的なことは、母1人、子1人の生活環境であったために、対象者が中学の段階から、工業高校卒業後すぐに就職し家計を助けるつもりでいた点である。

「私は中学を卒業して、高校に行く目的は職業高校で、就職するつもりでおりました。家族構成が母1人、子1人で、特に経済的な面で苦しいところがありましたので、すぐそういう道を選びました。工業高校にはいって就職する道を選んで、工業高校に入れば就職しやすいというのがその当時は一般的でした。」

就職は当初は航空機関係の仕事を希望していたが、学校推薦で紹介された造船会社に入社を決めている。典型的な学校を通した就職で、母校の工業高校から対象者を含めて10人ほどが同じ年に入社している。オイルショック以前であったため、同期入社が300名ほどであった。対象者にとっては、大企業であること、安定性のあることが魅力であったと語っている。

進路選択に関して、当時を振り返り50歳時のインタビューでは次のように述べている。

「中学時分というのは社会のことに対しては疎いし、情報も入ってきません。何もわからへん状態で、漠然としたことしか考えてなかったと思います。高校に入ると、今度はちょっと具体的なことをやらなあかんねんというのが高校

でちょっとわかってくる。実際に社会に出て、なら何するんや、自分が一生何をして食べていくんやというのをずっと考えますよね、社会に出たら。」

自分の過去を振り返り、中学の段階からすでに将来の職業や生活についての見通しをたてることが重要であると力説している。そして自分の子どもにもそのことを要求しているという。

「これから高校へ行く、大学へ行くやと、何の目的があって行くんやと子どもに言うているわけですよ。目的を持って高校に行けと、目的を持って大学に行けと。目的がないんやったらやめとっているんです、進学するの。そやから、長女やなんかでも看護婦になりたいと言うてますので、中学のときに何なりたいんやと言ったら、1年間あるから考えと、それまでに結論出せというて、看護婦を目指して今頑張っています。長男は料理人になりたいと。これは今度高校に行くんですけれども、それなりの調理師になれるような高校を選んで行かしています。」

(ケース6 普通科高校卒、初職 測量会社)

このケースもケースと同様に、家庭の事情により大学進学をあきらめ、高校卒業後に就職した事例である。中学3年生のときに、県の剣道大会個人戦で優勝し、地元の普通高校に特待生として入学することができた。大学進学し体育教師になりたかったが、母子家庭で経済的な理由から進学を断念、高校卒業後はアルバイトをしていた測量会社に就職した。

大学進学を断念したことについては、50歳時のインタビューでもたびたび語られている。

「僕と同じような環境の子がいて、その子がどうしても就職しなければならぬ。でも、本人は大学に行きたいと。今の時代なら、じゃ、お金を借りて大学へ行けといえますね。だったら、老いて悔いが残るから、自分のやりたいことを最後までやってみて、だめだったら、また違うことを考えると言いますね。

当時、ほんとは僕も奨学金とかそういうことも考えようと思えば、考えられたと思うんです。ただ、半分ふてくされと、半分嫌だなというのがあって、僕、先輩にも言われるんですけれども、おまえなんか大学へ行ったら、絶対やめていと言われていいます。行って見なければわからないというんです。ただ、ど

うしてもそういうふうになりたい夢があったので、今でもたまにそういう話をするんです。ただ、就職しながら、2部でもいいから、体育の2部というのは、夜学というわけにはいかないの、お金を借りてでも、それは自分があれだと思ったら、行ったほうがいいと助言したいですね。

大学時代の4年間、5年間って、過ぎてしまえば、結構あっという間に過ぎるのかなと思ったりもするけれども、やっぱり僕は行かなかったために、40や50歳になっても、まだそういうことが出てくるということは、自分の気持ちの中にあるんじゃないですか。それだけが心残りというか、悔いてはいないんですけれども、心残りなんです。」

2 大卒就職者の経験

次に高校から大学に進学し就職した対象者について検討する。

(ケース7 普通科高校卒、大学商学部、初職 建設会社)

大学付属の高校からエスカレーター式に大学の商学部に進学した。航空運輸業に就職希望だったが、オイルショック後の就職難で苦労した。父親の紹介のあった企業を中心に企業訪問を重ね、早めに内定をもらった建設会社に就職した。その会社の中で営業や総合企画などの部署を経験しながら、現在にまで至る。大学から職場への移行で特徴的なのは、卒業当時に採用人数が大幅に制限され、就職活動に苦労したことである。

50歳時のインタビューで当時を振り返って次のように述べている。

「あのころはやっぱりまともに、文系の場合は普通に回ってという時代じゃなかったですから。何らかのルートがないと。そういった意味で、今から思えば商社さんとか銀行さんなんかもおもしろかったのかなと思うんですけれども、でも当時はそういう、とにかくおやじのルートのあるところと。まあ、早めに(内定を)いただいたものですから、それ以上のことは考えなかったですね。」

「とにかく(昭和)48年とかそのころは、文系でも(対象者の就職した)A建設も200人とか300人採っていた。われわれのころは文系が30人になっちゃう。技術系が70で(合計)100人というわけです。(昭和)52、53、54(年)くらいまで、そこからまた増えているんですけれどね。だから会社の中でもわ

れわれの同期はどちらかというとな少ない方なんです。」

結局、当初の夢であった航空輸送業には就職できなかったが、父親の紹介を通じて「そこだったら就職してもよいと思っていた」大手建設会社に内定した。26歳時の追跡調査の結果をみると、仕事については高い満足度を示し、「仕事をまかされている」「自分にむいている」「やりがいがある」「おもしろい」「自分を伸ばせる」などすべての項目について肯定的な回答をよせている。就職先についても、「安定性があり」「労働時間に不満はなく」「入社してよかった」と肯定的である。10年先の予想も、いまの会社において営業部門の仕事をしていると述べている。

この事例が物語っているのは、学校在学中からかなりはっきりとした職業にかかわる夢や希望をもつことは、かりに初職では実現できなくとも、その後の職業生活にかかわる積極性と大きく関連しているという点であろう。

(ケース8 高校普通科卒、大学法学部卒、初職 国税庁調査官)

このケースは早い段階から自分の将来設計を明確にもち、それに向って着実に準備を重ね、就職していった事例である。この事例で特徴的なことは、家庭の影響が明確で、かなり早期の段階で本人が親の希望を自覚し、その影響を受けつつ将来のプランを立てていたことある。

中学3年時の家庭調査では、親が「つかせたい職業がある」として「国家公務員」を上げている。父親自身が大卒の官公庁の役人であり、息子にも同じ道を歩んでほしいという希望が明確にあった。本人も親の希望については自覚していたようで、高校時代にはすでに進みたいと思っている職業があり、それは「親の職業と関係が深い」と回答し、具体的は「国家公務員」を職業名として記入している。高校での進路は「昼間の国立か公立の大学に進学したい」と思っており、進学は「中学生のころ」に考えていたという。進路選択に関して、親と頻繁に話し合った決めてきたと回答している。興味深いことは高校時代の進路指導について、極めて冷ややかな目で見ていることである。高校3年時の調査票の自由記述によれば、

「進路指導はなくても結構である。自分の能力は、自分がよく知っていて、自分の進みたい道はすでにきまっていたのだから、進路指導なんてべつにぼく

には何の影響も及ぼさない。」

1年間予備校に通い、4年生大学法学部に入学した。合格した複数の私立大学の中で、その大学を選択したのは、父親の母校であったことが影響しているとインタビューでは答えている。大学の2年以降はドライアイス発送、トラック運転手、家庭教師などのアルバイトで学資をかせいだ。大学生活でおおきなウエイトを占めていたのが、司法試験や公務員試験のための受験勉強であった。3年生のときに司法試験を受験したが受からなかった。4年生のときには国家公務員試験と国税専門官試験を受験し、後者に合格した。公務員を希望していたが、国税専門官の仕事内容を十分理解していたわけではなく、たまたま友人に誘われて受験することを思い立った。民間企業にも内定していたが、父親が官庁に勤めていたこと、親戚にも公務員がいたこと、潰れる心配がないことなどが、国税専門官の道を選んだ理由としてインタビューでは挙げられている。

26歳時での調査において、若い人に対してあなたはどのような助言や援助をしたいとおもいますか、という質問の自由回答として以下のように述べている。

「私は、ある程度の職業観をもちはじめたのが大学時代の前半で、後半はそれに向けて突進したように思っている。大学は学問の場であるとともに、就職猶予の場でもあるので、将来を考えるには最良の時であり、それに向けて突進すべきだとおもう。」

このケースでは、家庭の影響を受けつつ初期の段階で進路や就職についての目標が固まり、それに向けて本人が着実に努力し、その結果希望した進路に進み、その選択についても本人が十分満足していることがわかる。

(ケース9 普通科高校卒、大学工学部卒、初職 地方公務員)

高校時代に自分の将来の職業的な見通しをたて、大学の学科(土木工学)を選択し、初職は地方公務員として土木の専門を生かせる仕事につくことができた。その後現在に至るまで、町役場の公務員として、公共土木工事の設計と現場監督などの仕事に取り組んできた。このケースに特徴的なことは、高校の段階でかなりしっかりとした将来設計があり、それに基づいて着実に大学進学、卒業時の就職活動を行っていった点である。

高校時代に将来の職業や計画について考えていった経緯を50歳時のインタビ

ユーでは次のように述べている。

「たまたま僕自身が尊敬している（高校の）先生が化学の先生、そのとき（高校3年の春）はまだ化学も好きだったですし、化学の顧問の先生に研究室の方に行って、どんなことをしたらいいかなど。相談したんですよ。そしたら、僕の性格をよく知ってはるから、学校の教師か、あるいは建設業が向いておるとちゃうかと言われまして。学校の先生という雰囲気じゃないよ言うて、あまり向いていないと思うわ、自分で。そんなやったら建設業に行ったら。それ、なるにはどうしたらいいのと言ったら、土木工学科か建築学科が行ったらいいよということで。建築というとデザイン的なセンスがないから、それやったら土木にということで。」

追跡調査の結果では、大学卒業時点ですきたいと思う職業があった場合にあげてくださいという質問に対して、「(1) 国家・地方公務員、(2) 建設関係」と回答している。職業生活の目標ははっきりもっていたが、それを実現する道は平坦であったわけではない。大学4年生のときに、地元の町役場（地方公務員）の土木職に応募したが、願書の締切日が過ぎており、受け付けてもらえなかった。県と国の公務員試験（土木職）も受けたが不採用であった。民間企業にも応募し、父親のつてでいったんは地元の建設会社に就職が内定した。ところが、2月頃に、応募を断られた地元の町役場から再募集の連絡があり、受験し採用となった。50歳時のインタビューでは、父親のつてで内定していた民間の建設会社を断り、地元の町役場に就職したことが、自分にとって人生の転機になっていると述べている。

（ケース10 男性、商業高校卒、商科大学卒、初職ビジネス塾）

大学から職業の世界へのスムーズで満足のいく移行を経験したものばかりではない。この対象者は、在学中にきちんとした将来設計がまったくなく、大学在学中にアルバイトをしていたビジネス塾に成り行きで就職したため、その後に初職選択を後悔している例である。

商業高校を卒業後、商科大学に進学したが、大学最終学年で、「自分のやりたい仕事やつきたい職業がなかった」と答えている。卒業後の就職活動についても特定の業種があったわけではなく、就職について大学の就職部、先生、友人

など「誰とも相談しなかった」。高校の先生の経営する簿記や経理の基礎を教えるビジネス塾で大学在学中からアルバイトをしており、そのまま「成り行き」で正社員として就職。当時の状況について50歳時のインタビューでは次のように述べている。

「ちょうど（高校）1年生、高校にはいってすぐに。それこそ簿記の先生だったんですけど、その先生のところで、たまたまあれなんですよ。その先生が簿記の専門学校じゃないですけど、教室を開いてまして、高校の先生ですけども帰りが早いんですよ。夜、そういうことを教えている方で、大学に入りましてその先生の教室でそろばんを教えてくださいとか、簿記を教えてくださいとかということで、ずっと大学卒業してちょっとしてからかな、しばらく（在学中を含め10年ほど）働いていました。」

初職選択当時は就職活動の苦勞もいらず、アルバイトで勝手もよくわかっていたので、「今思うと一番安易な選択だった」と50歳時のインタビューでは振り返っている。仕事は気楽で楽だったが、給与が安く、年金や社会保険もなく、人生を振り返るとこの選択が間違っていたと後悔している。もっと慎重に仕事を選ぶべきだったと考えている。そして後輩へのアドバイスとして「とにかく若いうちだから、それなりの考え、私のときもそうだけど、やはり甘いというのがありますから、自分なりには気がつかなくても、やはりもっと頼りになる人のアドバイスを受ける、それが大切なのかなと。…そんな感じを受けましたね、今では。」

3 個別の経験からみえてくるもの

最後に、本節で明らかになった知見をまとめておこう。高校卒業後に就職した対象者は、良好な新規学卒市場の恩恵を受け、複数の求人の中から自分の希望する会社に就職することが比較的容易であったことがわかる。学校による職業指導・斡旋の仕組みが制度化されていた時代であったため、学校に来ている求人を調べたり、先生と就職先について相談することが日常におこなわれており、その結果就職経路としても学校推薦による就職が多い。ただ縁故などの個人的なつながりを通して就職したケースも見られる。学校推薦を通したスムーズな職場への移行を達成しても、在学中にやりたい仕事や将来の職業設計

についてある程度の考えをもっていないと、就職後に職場や仕事について不満があったり、自分の進路選択に疑問や後悔の念を持つことがあることがわかる。これらの事例は、学校在学中に職業的な進路を選択するためにいろいろな課題に取り組み、情報を集め、職業の世界にはいるための周到な準備を整えておくことが、納得のいく初職選択につながり、仕事への積極的な取り組みを生むことを示唆している。

大学卒業後に就職した対象者は、オイルショック後の採用落ち込みの影響をもろに受けて、就職難で苦戦していたことがよくわかる。就職活動中に親のつてや紹介を頼り、そのようなルートを通して就職していった対象者が多いことが目立つ。就職難の時代であったからかもしれないが、出身家庭の環境が大学から職業への移行に微妙に影響を与えていることが明らかになった。さらに、高卒者と同様に大学においても、在学中に進路選択に向けて積極的に情報収集をし、将来の職業生活についての計画、見通し、そして夢などを明確に描いていることが、就職難の時代を乗り切るひとつの重要な要因であった。悪化した採用環境の中でも、自分の目標、希望をはっきりと持っていることが、必ずしもその希望通りの勤務先にたどり着かなくとも、就職した企業での意欲的な仕事への取り組み、自己啓発、良好な職場関係などにつながっていったと考えられる。

出身家庭の影響力が多くの対象者の進路決定の過程で重要であることも、これらの事例は示している。親の家業を継ぐことが期待され、卒業後すぐに親の会社に就職するのは、もっとも明白な例であろう。母子家庭で経済的に豊かではなかったため、大学進学を早々に断念し、就職が容易な職業高校を選び、就職していった事例もあった。他方、恵まれた家庭出身者の間では、初職を探すときに親のつてを使ったり、親を通して情報を収集したりという具体的な効用があることも多くの事例からあきらかになっている。しかし、具体的効用だけでなく、最も身近な職業人としての大人である親の職業や仕事へのかかわり方に影響を受けている場合もある。親から得られた情報は、単にどのような種類の仕事があり、どのような技能が仕事に必要なようになってくるのかということだけではない。多くの調査対象者は、最も身近な職業をもつ大人である親から、働く姿勢、働くことの大変さ、仕事への真剣な取り組み、家族を養うことの大切さ、

生きがいなどを学んでいる。

第5節 おわりに

調査対象者が就職していった1970年代の日本では、男性労働者の職業能力やキャリアの開発は企業を主導とした形で展開されていた。企業内でのOJT、資格取得のための講習・研修などは昇進と結びつき、内部労働市場を発達させていった。このような企業主導の能力開発、キャリア形成システムの下では、学校卒業後にはじめて入社する企業が決定的な意味をもつことが多い。つまり当時の労働者にとっては、学校から職業への移行（トランジション）過程は、その後の能力開発、キャリア形成の機会に影響を与える極めて重要なステップとなっていたといえる。本章では、この移行過程と初期のキャリアに焦点を当てて、調査対象者の経験を、社会・経済の全体状況と関わらせながら分析した。最後に本分析から明らかになった知見をまとめ、政策的なインプリケーションについて考察しておきたい。

1 分析結果から導きだされた知見

マクロな社会・経済状況の分析から明らかになった最も重要な知見は、調査対象者が経験した学校から職業への移行は、彼らを取り巻く社会・経済的環境に大きく規定されていた点である。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代に生きてきた。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、オイルショックの影響で景気・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、中卒者と高卒者はオイルショックの影響が出る前に、短大・大卒者はオイルショック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。

1970年代に実施された「進路追跡調査」の分析からは以下の知見が導きだされた。学校から職業への移行時期については、新規学卒者はどの学歴レベルにおいても、卒業後6月ころまでにはほぼ9割が職業の世界に移行していた。移行の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。学校に委ねられた職業指導・斡旋の仕組みは、当時学卒就職の中核であった高校を卒業して就職していく生徒たちを対象として最も有効に機能していた。高校での進路指導は、就職してしばらくたった初期キャリア段階の職業満足意識や自己能力の評価といった職業生活の多様な側面に対して影響を与えていることが明らかになった。

「進路追跡調査」の分析は、家庭の背景が学校から職業への移行と初期キャリアに与える影響も明らかにした。保護者の学歴と職業は、学校卒業後にどのような進路を選択し、どのような職業についていったかと深く関わっている。保護者が高等教育を受けている場合、あるいは専門・管理職の場合には、保護者が初等教育の場合、あるいは農業・マニュアル職の場合と比較して、中卒時点で高校進学を、高卒時点で大学進学を選択する確率が圧倒的に高い。出身背景と26歳時点での職業との関連でも、専門・管理の継承という再生産と、マニュアル職・農業の継承という再生産の構造が指摘された。これらの結果は、1970年代の時代から、家庭背景という出発点によって進路や職業生活の機会の格差が存在したことを物語っている。

インタビュー記録の分析結果からは2つの大きな知見が導き出された。第一に、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である。在学中に職業的な進路を選択するためにいろいろな課題に取り組み、情報を集め、職業の世界にはいるための周到な準備を整えておくことが、納得のいく初職選択につながり、仕事への積極的な取り組みを生む。インタビュー記録の分析からわかることは、仕事の種類や技能などの情報だけでなく、働くことの意義や生きがいなど職業と関連した個人の内面的なかかわりを含めたキャリア形成支援の重要性である。親や教師から得られた情報は、単にどのような種類の仕事があり、どのような技能が仕事に必要となってくるのかということだけではない。多く

の調査対象者は、最も身近な職業をもつ大人である親から、働く姿勢、働くことの大変さ、仕事への真剣な取り組み、家族を養うことの大切さ、生きがいなどを学んでいる。そしてこれらの学び、体験が、仕事の種類にかかわらず、自らが働きはじめ、1人前の職業人として成長していく過程で、肥やしとなり、指針となっていたことがわかる。

インタビュー記録の分析結果から明らかになった第2の知見は、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ることである。すでに述べたように、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、オイルショック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。

学校教育を修了し労働市場に参入する時点での市場の状況がその後の学卒者のキャリアに影響をあたえていることは、本調査の対象者に限らずこれまでの研究でも指摘されてきた。黒澤・玄田（2001）は、学卒直前の就職活動の時期に失業率が高いことは、初職で正社員となる確率を低め、正社員として採用された場合もその後に転職する確率が高いことを示した。石田（2005）も就職する年度の若年失業率が、初職で正規雇用につけるか否かだけでなく、その後の正規雇用の機会にも継続的に影響を与えていることを示しており、新卒市場の需給動向が、学校から職場への移行段階での就職マッチングだけでなく、その後のキャリア形成に継続的な影響を及ぼしている可能性を指摘している。

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。進学率の急速な上昇期の只中で、苅谷（1995）のいう大衆教育社会が出現し、家庭の経済力によってあからさまな

進学格差がみえにくくなっていた時代であった。しかし、だからこそ恵まれない家庭の出身者が疎外感を味わい、多くの学友が進学できるのに何故自分だけできないのか、という思いを抱いたとしても不思議はない。しかも保護者の社会・経済的地位の影響力は、中学・高校卒業時の進路選択だけでなく、本人の最終学歴、職業にまで及んでいる。

2 政策的なインプリケーション

これらの知見から導きだされる政策的なインプリケーションとして、大きく2つの点が挙げられる。第1は、学校在学中に卒業後の職業的な方向付けを助けるキャリア教育を展開する必要性である。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。アルバイトやパートなどの「フリーター」(小杉 2002、2003)や働く意欲を失った「ニート」(玄田・曲沼 2004、本田・内藤・後藤 2006)といった問題は、当時はまったく議論に上らなかった。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。

学校でのキャリア教育に求められているのは、特定の職業技能を養成したり職業意識を高めるということだけではない。働くこととはどのようなことか、働くことの意味は何か、仕事をもつことと家庭をもつこととの関係など、個人の人生設計と関連付けたキャリア探索という広い視野をもったキャリア教育が求められている。学校制度の早期の段階から、これまで行われてきた以上により包括的で体系的なキャリア教育を制度的に学校内部に組み込むことによって、生徒の働く準備と心構え、職業への関心を高め、来たるべく職業の世界へのス

ムーズな移行を可能にする。そのためには、キャリア教育を担う体制の整備が不可欠となる。専門的な知識をもった外部の人材を学校へ配置したり、進路指導を担当する教員のキャリアカウンセリング能力を向上させるなど、よりきめの細かい進路指導が求められる（筒井 2006）。学校外に存在するハローワーク・ジョブカフェなどの就業支援機関と連携を強めることも体制整備の課題である。インターンシップなど企業との協力の重要性も増加している。実際に企業で働くことを体験できるインターンシップは、職業意識の形成や働く意味を考える上で貴重な経験となっており、受入企業にノウハウを提供するなど、長期的にインターンシップ受入の素地をつくることも重要である。

本章の分析から導きだされる第2の政策的なインプリケーションとしては、「出発点での運の悪さ」を補完し、修正できるような施策を用意することである。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るときの、「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。

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。就職先の職場環境の中で、1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、働く企業を越えて個人を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ろう。

すでに学校在学中のキャリア教育の重要性を述べたが、学校を離れてからの支援は、特に「出発点での運の悪さ」という点を考慮すると、重要である。1970年代の学校から職業への移行過程から教訓として学べることのひとつは、当時の主流とみなされていた雇用慣行 - 新卒を大量に採用し、定着を前提に内部で昇進させていくシステム - からはずれた若年者への援助が極めて貧弱であった点である。新規学卒時点を逃すと、就職・キャリアアップのために若年が

利用できる選択肢が極めて限られていた。この点に関しては、近年日本でも新卒就職しない若年の割合に顕著な増加がみられ、学卒者の4割に達しているという事実¹²（小杉 2006）を考慮すると、学校外の就業支援機関の重要性がとみに増していると言える。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、新たな可能性を模索できることになる。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を充実させることが必要である。

ここで求められているのは、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れた総合的な支援であろう。学校を離れてから必要なのは、実は若年の職業的な自立を支援する体制だけではない。すでに述べたようにキャリア教育という考え方は、職業の世界だけに限らずより包括的である。特に、出発点での「運の悪さ」を補完する制度としては、就業支援に留まらず、再教育のチャンス、住宅や移動の援助、結婚のチャンスを広げる出会いの場の提供、最低限の生活を担保できる社会保障など、個人の生活をよりトータルな形で捉えた総合的な施策を設計していく必要がある。

12 小杉(2006)は、文部科学省(各年)『学校基本調査』を用いて、ある年に中学を卒業した同年齢集団が、各段階の学校卒業時にどれほど就職したかを求め、そこから就職することなく学校を離れた者の比率を推計している。1997年度中学卒業(2004年度大学卒業)者ではこれが約4割に達している。

長期的な職業キャリアと 職業能力の形成・発揮の課題

第1節 はじめに

1 研究の枠組みと調査の基本設計

本章の目的は、過去から現在までを追った「長期的キャリア研究」に基づき、これまでの日本社会における長期的な職業キャリアと職業能力形成の実態の一端を描き出すことである。

これまでの研究は、ひとつの職場や職業に定着した男性の職業能力形成やキャリアのありようについて探ったものが大半を占めており、様々なキャリアを持つ労働者の職業能力形成について長期的に深く探ったものは限られてきた。職場に定着した男性労働者の職業能力形成が研究の中心であったのは、有効な職業能力形成のありようの解明を目的としていたためであり、多くの研究成果を生んできた。しかし実際には、ひとつの職場に定着する労働者ばかりではなく、様々なヴァリエーションがあり、女性のように中断されるキャリアがある。すでに問題意識として論じられているように、これまでの日本社会のキャリアや職業能力形成のありようが、企業主導のキャリア・能力開発から、個人主導へとおおきく変化しようとしている中においては、多様なキャリアを持つ人々を研究対象に含めていく必要があるだろう。

以下では、「長期的キャリア研究」に基づき、男性のこれまでの職業キャリアと職業能力形成について、企業主導の個人のキャリアと職業能力形成という観点から異なる様相を示している、「転職経験がない者」と「転職経験を持つ者」の中から、代表的な事例を比較しながら検討する。次に、女性について、出産と仕事という、ワーク・ライフ・バランスを検討する。限られた事例を一般化することには困難が付きまとうが、調査が長期にわたっているため、連続したキャリアについて検討できるという利点もある。最後に、個人の職業能力

とキャリア形成について、政策提言を整理する。

第2節 これまでの職業キャリアと職業能力開発

本調査の対象者においては、これまでの先行研究が示唆してきたように、企業主導の職業能力形成は転職経験のない者においてよく機能している。本節では男性の対象者について、転職経験のない者と転職経験者に分類し、これまでの職業キャリアと能力形成について検討する。

1 企業主導の職業能力形成 転職経験のないキャリア形成

これまでの企業内のキャリア形成や教育訓練は、職能資格制度によって行なわれてきたが、実態としては学歴や職種によって大きく異なっていたことが知られている。しかし紙幅のため、すべてのケースを取りあげるのは難しい。そこで本節では、学歴と職種ごとに分類し、高卒・ブルーカラー、高卒・ホワイトカラー、大卒事務系、大卒技術系の代表的なケースを把握しよう。

(1) 高卒・技能系

転職をせずに、同一企業内で職業能力を形成していったキャリアの中でも、特に高卒者の場合は現業の仕事がほとんどであるため、転職がないばかりか、職場も一貫していることが多い。企業が提供する豊富な研修や職業資格の獲得機会を得ており、50歳に達している現在は、職場の長であったり、日本でも有数の技能者として活躍している。企業が提供する教育訓練と個人がうまく組み合わせられたケースが多い。

現在職場の長となっているケース13は、高校を卒業してメーカーに入社、企業内の訓練校を1年経て、配属された溶接の職場に定着している。技能の伝承のため、異動は極めて少ない職場である。

ケース13は仕事をしていく中で、企業主導で多種多様な資格を取得している。その講習のほとんどは社内で行なわれている。講習を受けないとできない仕事も少なくない。

「まず自動車とかその辺の違いというのは、鉄板の板厚自身が既に違うんです。それを溶接するのにも、特殊な溶接法を使います。だから、溶接といっても、ちょっと皆さんにはなじみがないような溶接の仕方。社内検定というより、通産省の。訓練期間から随時、資格を得るときはずっとこれを受けています。会社で必要な技量というのはいろいろあります、クレーンを使うこととか、溶剤ガスを使うとか、有機溶剤、いろんな多種多様にわたって資格を持っています。10ぐらい持っています。

最低、一番初めに、JIS（日本工業規格）の資格を一番初めに取るんですよ。それから通産省の資格をずっと取っていくんですよ。今でいう電気事業法の資格です。こんなパイプを、いろいろな材質があるんですけども、パイプを溶接するんですよ。それを曲げたりしてテストをして、それで合格判定を。

社内資格もありますし、ほとんどが社内で講習を受けて取っています。（講習は）社内でやります、ほとんど。安全保安課といって、別の講習を開催する機関がありまして、そこを講習をします。一定の講習時間を受けると仕事してくださいよと、講習修了したらしてくださいと。」

こうした教育訓練を受け、現在対象者は作業長となっている。作業長の役割は、現場と管理部門の調整役であるという。特に調整が要求されるのが、新しい機械を導入するときである。誰かに教えてもらえるということはないので、自分で考えなくてはならない。やりがいがあるが、しんどい部分でもある。職場を離れた研修や自己啓発などを行なっているというよりは、仕事を通じて考え抜くことが、ケース13の現在の職業能力形成となっている。彼の作業長への昇進は、職業資格をもっていることを前提にした仕事の積み上げがあつてのことではあるが、職業資格が昇進に寄与しているわけではない。

「苦労した点というのは、新しい機器に全く違うような機器をすることがあるんですよ。そういうときに違った溶接方法とか、違った機械を開発して使うという場合があるんです。そういうときは、立ち上がりのときは苦労します、どんなときでも。

やっぱり立ち上げるまでに、いろいろな機械の性能を引き出すためのテスト

をしますので、そのときにいろんなことを考えなあかん、自分自身でね。いろんな機械を動かすための条件があるんですよ。それをいろいろ考えて、それをものにすることが一番やりがいでもあるし、反対にしんどい作業。教われる部分と、やっぱり自分で考えていかなあかん部分と両方ですよ。教えてもらえる部分というのはごっつい楽なんですね。自分で考えているいろいろな条件を出すというのは(難しい)。

国内の規格と外国の規格は微妙に違ったり。国内の仕様でやろうとするといろいろな支障が出て、我々現場のほうで戸惑うことがあるんですよ、いろいろなことに。そういう面で、一番上の立場に私おりますので、実際にやるときにいろいろな支障が出て、それをどないして解決するかという、それを動かすのが大変な状態です。

現場と実際に上のほうで考えていることというのはなかなかマッチせえへんですよ。それを調整していくのがまさに作業長の役割です。

技能というやつは、理論的なことじゃない。ほんまに技能を伝承しようとしたら、やっぱりその人が見て話せなあかんというて、細かいことの一つ一つにそういう話がある。反対に大学卒業した人っていうのは理論的なことを言いますので、理論的なことでそれをしようとする。だけど、実際にものをつくる人は、理論ではできへんというのが、そのギャップですから技能ですから。」

(2) 高卒・ホワイトカラー

ケース56は、父親の病気のために大学進学を断念し、工業高校を卒業してコンピュータを使う会社に入りたいと現在の企業へ入社、現在は関連会社へ出向している。

ケース56は現在の会社に入社するときに、自分が技能者として入社しているという認識がなかったが、入社してみると思っていたような技術の仕事ではなかった。ちょうどこの時期に中卒から高卒に学歴代替が進み、ホワイトカラーだと思って入った高卒ブルーカラーの処遇が問題になっていたことはしばしば指摘されるが、ケース56もそのひとつの例であった。

しかしケース56は社内募集を利用して難関の試験を突破し、システムエンジニアの座を獲得する。

「簡単に言うとね。入って、思ったことが違ったわけ。こういうのやりたいんじゃないんだと。コンピューターを即やりたいという。それでばしっとぶつかってね。じゃあどうしようかなというので、考えて、やめようかなと思った時期もあったし、そういう中、当時、やはり会社がちょっと不透明な時期に入ってきましたね、製造メーカーとして、いわゆるシステムエンジニアとか、そういう人種が足りなくなりましたよ。一気に社内募集を始めて、それに乗ったわけです。昭和51年か50年。もちろん試験がありました。試験はペーパーね。もちろん数学系です。それで、多分10人に1人ぐらいしか受からなかったと思うんです。やっぱりうれしかったです。」

システムエンジニアになったあと、社内で教育を受けるが、様々な壁があった。システムエンジニアとしての仕事でも、下層の仕事しかさせてもらえない現実に直面する。

その壁を突破するために転職を試みようとしたが、上司に止められて断念する。次に社内の学校への進学と、教員を目指して大学進学を考えた。しかしコンピュータの仕事に打ち込む中で時間が足りなくなっていた。次の壁を突破できたのは、仕事をしていく中で実績をあげ、それを見込んだ別の部の部長が押してくれたことがあったという。

またケース56は、階層的な研修と職種に関する研修と2本立てで、しっかりした社内の研修をずっと受けてきた。

「教育体系というのがしっかりしていて、毎年あるんですよ。毎年いろんな講座があって、例えばSEだったらSEの講座がずらーっとあって、中堅社員教育とか、つい現在ぐらいまでずらーっとあるんですよ。こういうインタビューとかね、いろんなSEとして、中堅社員の、いろんな数字に強くなるとかね、40ぐらいまでずらーっとあります。」

教育といっても、受けるだけじゃなくて、自己中心型というか、ディスカッション型なんですよ、の教育というのは。どっちかという、個じゃ何もしないんですよ。自分たちでチームでやりなさいと。で、結果を発表と。そういう教育が主体であって、あとは、外部のいろんな講師を招いて、マネジメン

トとか、いわゆる体験発表というんですか。女性の方とかいっぱいいますよ。女性で業者がいますよね。そういう人たちを引っ張ってきて、いろんなことを。

(そういう研修は、役に立っていますか。)もちろん。(10のうちのどのくらい、尺度ではかるとしたら、半分以上役に立っているとか、評価をするとどのくらいですか)6.5くらいかな。」

こうした社内の研修に加えて、実際のシステム開発にあたっては教えてもらいながら設計した。また自分でも国家試験に挑戦した。試験には失敗したが、勉強になったという。

「さっき言ったそういう企業の教育とプラス、やりながら、自分の仕事の関係の国家試験ですよ、それを取ろうとはしていましたね。そのためにという資格はあんまり眼中に、その後はなかったです。システム関係が忙しくて。もちろん、いろんな経済誌を読むとか、勉強するとか、簿記をやるとかというのは、それは必要ですけどね。結局、我々、教えてもらうしかないわけですよ。だから、教えてくれる人が周りにいたという。

結局、我々、実務経験がないわけですから。例えば企業会計といっても、企業会計一回もやったことないですよ、実務は。やっている人に聞くしかありません。それを頭にぶち込んで、論理だって本を読んで、それでぶつけ合って、それで自己研さんしていく。

私は、実は、システム監査というのをやりたかったんです。会計の関係があって、監査を取りたかったんです。2%くらいしか受からないんですけどね。その辺は10年くらいやってたけど、受からなかったですよ。我々は開発じゃないですか。開発と監査だったら、立場が逆なんです、切り口が。それでなかなか論文が書けなくてね。10年やってって、全然勉強しないでいつもチャレンジしたわけじゃなくて、すべて勉強しながらチャレンジしたので、それが多分蓄積になる。全然むだにはならないと思う。落ちたけど。」

また40歳のときに、自分の職業能力が次の段階に至ったことを実感した。職業能力の向上は直線を描くのではなく、段階的に向上する部分があるのかもし

れない。

「ちょうど40のときに、今までいろんなことやってきたじゃないですか、縦に深く、ところが、40になって、それがどういうわけか横一線につながったの、ある日突然。脳細胞の中が。今まではわかってるんだけどわかってないんです。お隣さんの脳細胞が繋がらないから。それが40のとき。まさに40にして人間迷うなとか言うけど、そういうこともあったのかななんて思いながらね。横断的に見えたんです。

今まであんまり、試行錯誤というか、やることはやるんでわかってるんだけど、わかってないというか、お隣さんのことが。隣はわかってるんですよ。ところが、ここの有機的な結合ができない、頭の中で。それが、わかってるんだけどわかってないんですよやっぱり。ところが、あるときふとそれがわかったんですよ。

きっかけは、会計システムが何かを設計しているときだったかな。会計システム、その前、10年前にやったでしょう。そのときのやったキャリアが、ここでまたやったんだけど、そこでつながったんですよ。第2回目の再構築をやっていろいろ考えたときに、あっ、昔はなんて幼稚だったと。わかってたんだけど、全然わかってなかったんだなと。全然。わかってるようなふりでこうだったけど。それがやっとわかった。そうしたらつながったわけです、全部。世の中の実社会のシステムと実社会の業務系とコンピューターのシステムの流れと、我々、こう3フレーズがあるんですよ。それが全部つながったわけですよ。」

こうした段階にケース56が達したのは、社内の養成システムがしっかりしていたことが大きな要因であるという。職業能力形成は、ひとりではどうにもならないとケース56は語っている。

「やっぱり会社に育てられたという気がしますよ。(やっぱり企業が人を育てるといのは難しいんでしょうね。)そうですね。相性面でもあったり、上司との関係とか、教育システムもあります。

口じゃ言えないようなね。結果として、41か40でそういう発見したという、

もう1レベル高いレベルに自分が持ち上がったという。そこから、今言ったように、基礎的なそういう教育カリキュラムがあって、そこに乗っかってきて、いろんな経験を積めて。一人じゃどうにもならないですよ。」

(3) 大卒・事務系

転職のない事務系の大卒者は企業主導の職業能力形成ではあるものの、教育訓練の自律性は高く、また職業資格などの公的な証明を伴っていないのが特徴である。しかし通信教育などを仕事の時間外に勉強することはごく普通に行なわれており、留学や、教育としての出向などの経験に恵まれている。

大卒事務系として代表的な対象者であるケース²⁹は、大学の商学部を卒業して就職した会社に定着し、一貫して総務の仕事をしてきた。これまでの仕事は、必要に応じて人に話を聞くなどして、身に付けてきたと語る。

「部署的には総務一本やりですーっときているんです。違う仕事というか、はっきり言って経験していませんね。(例えば)契約法務の局面でいえば、圧倒的に折衝力ですよ。いかに相手を説き伏せるかというあたりが勝負の分かれ目になりますし。ある程度幅広く知っていないとなりませんし。それとあと業種とか業界のことも知っていないと。相手はともかくその道のプロが出てくるわけですから、そういう人たちとやりとりするにはある程度基礎知識として広く持っていなきゃならないし、契約するにおいて重要なことが何だというようなところは事前につかんでおかないと勝負なりませんから、その辺のところはピンポイントで深く知っていなきゃならない。

まあ、どれだけ身につけているかわからないですけどね。一番多くて簡単にやっていたのは、ともかく話を聞くことですね。担当者からも聞きますし、場合によっては相手先企業の担当者とか。折衝に出てくる担当、向こうの法務とか、ともかくわからないときは聞いちゃったほうが早いなど。そうしないと、いわゆる聞くは一時の恥というやつで。知らないでやり過ぎしちゃって、後でそれがリスクになるというのが一番怖いですから、わからないときは恥も外聞もなくまず聞いちゃうと。

(仕事を通じて知識を身につけるということですよ。)そうですね。」

しかし、仕事を離れて仕事を身に付けることはなかったといいながら、通信教育で、企業主導のマネジメント、個人主導で法律について自己啓発をしている。通信教育は仕事以外の時間で行なわれ、費用は会社が半額だけもってくれた。

「仕事を離れて仕事の知識を身につけるといのは、基本的にやらなかった気がしますね。通信教育ぐらいで。会社の能力開発規定で、まずさっき言った等級の中でそれぞれ必須の通信講座があるんですよね。それをまずやらなきゃならない。

基本的にマネジメントです。経営マネジメントコースのエントリーからアドバンス、何たらかたら名前はいろいろついていましたけど。(会社の中にあらかじめそういうメニューが準備されているんですか、通信教育の。)そうです。(全社員がそれを何らかの形で受けていく。)ええ。必須のやつは、それをクリアしていないと次の等級の受験資格が得られない。(ずっと常時何かの通信教育をやっていたような感じですか。)そうですね。1年に1本か2本ぐらいは受けていましたね。

直接つながっているというのは、民法入門とか商法解説コースとかとったときは、あれは基礎知識として財産になっていると思いますけど。大体商法なんて、あんな1007条だかあるやつを全部使うわけではないので、基本的に会社法中心にとりあえずやってりゃいいわけですから。民法なんてそれよりさらに広いわけで。それをやっても直接会社の仕事にかかわるといったら本当にその中の何条かという部分だけですから。

通信教育はうちでしかやっている時間がないので。確かに時間はとられましたよね。1つのコースで単元が5つとか6つとかあると、テキストだけで五、六冊あって、それを全部読んで、下手すると1章ごとに確認テストがついていたりして、それを送って、添削して戻ってきてとか。

(費用は全額会社負担ですか。)いや、全額持ってくれないんです。半額だけなんです。

30歳前には通信教育の法律関係のはあらかたとっちゃっていますね。」

現在携わっているコンプライアンスの仕事では、通信教育で勉強した法律がベースとして役立っている。

「さっき言った通信教育で、ベースで憲法、民法、商法ととりあえずはとってきましたので、そのベースの上に、あとは個々の法律は都度必要に応じてというか、必要に迫られて勉強しなきゃならなかったというところで、嫌でも身につけさせられたというところじゃないですかね。追い込まれないと動かないタイプですから。」

(4) 大卒・技術系

大卒技術系も企業主導のキャリア形成・教育訓練ではあるものの、自分から仕事に関連した研修を希望し、キャリア・職業能力形成に生かされているケースもみられる。ケース23は、研修の必要性を勤務先に対して説得し、企業の支援を受けて研修や留学などを達成したいいくつかのケースのうちのひとつである。

ケース23は短大の農学部を卒業後、地方公務員として農業の専門技術員をしてきたが、現在は管理職になっている。入職時に半年他県に派遣され、2年目に新しい栽培方法の研修に半年、30歳のときに農学部で1年間内地留学、32歳のときにアメリカに1年留学するという、充実した活動をしている。

「まず、入ったときには、Z県に半年行きました。2年目ぐらいですね、これは農業試験場なんですけれどもね。それは技術的には、溶液栽培と言って、水で作物をつくるというメーカーの工場がありまして、その地域にかなり入っていたんですよ。そこで、その課題について行かせてくれということで、半年行かせてもらったんです。

それから、昭和60年ぐらいに、大学に1年間、農学部で1年間行かせてもらいました。それを持って帰ってきて、また技術として地域に提案をしてやっていくと。

その後、昭和62年ぐらいにはアメリカに、環境の仕事で行かせてもらいました。カリフォルニア。そこでは、環境の勉強をしたり、有機農業の話をとということで。」

これらは基本的に自分で作った企画や希望によるもので、仕事上の能力を身に付ける機会には「恵まれている」と感じているという。

また研修の役立ち感というのは、直接仕事に役立つ能力を身に付けるだけではなく、むしろその後の仕事に役立ち、仕事を広げるような人脈において感じられている。

「研修に行って非常によかったというか、今後の仕事に大いに役立ったというのは、そのときの情報じゃなくて、いかに多くの人と出会えたかということでしょうね。そのときの情報というのはだんだん古くなりますけれども、人は古くなりませんので。人のつながり、ネットワークですよ。だから何かあれば連絡をして聞けるとか、行くとか、また来てもらうということが出来ますのでね。」

「やっぱり 大に行かせてもらったとき、その助教とか、教授とか、助手とか、特に助手の人なんか懇意にいろいろしてもらいましたので、そこらの人が、今、教授になってきていますので。こういうときはどうしたらいいやろうなということを……。そうしたら、友達の友達の友達みたいなので、また何か、でも、その人からまたそのネットワークで聞いてもらったり、紹介してもらってできるという、そういう強みがありますね。」

「そういうことで、これからもいろいろ研修に行く者には、いろいろなところに行く者には、そのときの講義はどうでもいいから、暇があったら、できるだけ人とコミュニケーションをして人脈をつくってこいという、そういうアドバイスはしています。」

個人のイニシアティブによる教育訓練であるが、費用負担は企業によってなされている例であり、結果的に職業能力形成の発揮に反映されている例である。

以上のように、これまでのキャリアや職業能力形成は企業主導で行なわれ、有効に機能していたが、個人主導の萌芽も垣間見える。

2 転職者のキャリア・職業能力形成

本節では、転職した場合の職業能力形成について整理する。

一般に、若い時期、すなわちキャリアの初期における転職と、中高年に達してからの転職は異なっていると考えられる。そこで、若い時期（本調査が継続的に実施された26歳まで）の転職者（複数回の転職も含む）と、中高年期に達してから転職した者を分類し、検討してみよう。

図表 1-3-1 26歳までの離転職（高卒学歴以下）の概要

ケース番号	就業前の学歴	出身地（就職・進学時移動）	離職・失業・転職・就学等の概要	離・転職時期	離・転職時の年齢	前（初）職			
						入職年	継続期間	企業規模 雇用形態	離職経緯
12	実業高校中退	需要地	1. 友人の父勤務のダクト製作会社アルバイトからLPガス卸で配送	1975年	19歳	1974年	1年半	小規模	長時間労働
87	中卒・理容学校卒	供給地	1. 理容見習いから家業の理容室	1974年	20歳	1970年	5年	小規模	見習い終わり
1	工業高校卒	供給地（就職時移動）	1. 自衛隊から1月半のダンプ運転を経て営林署	1975年	20歳	1972年	3年	自衛隊	満期除隊・父の病气
20	普通高校卒	需要地	1. 友人の父親経営の測量会社から運送会社	1975年	19歳	1974年	1年	小規模	
			2. 運送会社からイカ釣り漁船甲板員	1975年	20歳	1975年	半年	小規模	
			3. イカ釣り漁船から船用品積み込み	1979年	25歳	1975年	4年	小規模	
66	工業高校卒	バランス地域	1. 釣針製造工場から電気店	1975年	20歳	1973年	2年	中堅	単調労働
			2. 電気店から電話会社	1976年	21歳	1975年	半年	小規模	
35	工業高校卒	供給地	1. 調理師見習いアルバイトから写真専門学校	1975年	21歳	1972年	3年	小規模	商売人は向かない
			2. 写真専門学校卒業時カメラ店勤務を経て写真スタジオ	1978年	23歳	1978年	3ヶ月	小規模	
57	農業高校卒	バランス地域	1. 和菓子製作会社からアルバイト（製造業数社）	1975年	21歳	1973年	2年	中堅	近所で人間関係の問題
			2. アルバイトからスーパー	1977年	23歳	1975年	2年	バイト	
			3. スーパーから市役所現業職	1982年	27歳	1977年	5年	小規模	競争的雰囲気への嫌気

(1) 若い時期(26歳まで)の転職

はじめに高卒以下の学歴の転職者について概観する。いずれも転職先が自営(取締役含む)か公務であるのが特徴である。

ケース12(現在自営) 67(実家の理容店を継ぐ) 1(公務) 66(公営企業) 57(公務)は、初期の転職先にそのまま定着しており、初期の転職が安定につながっている。ケース35はその後も転職したが独立し、写真館を営んでいる。

転職を続け、現在は会社の代表取締役となっているケース20について見よう。

「中学3年のとき、A県で、個人選で優勝しまして、それで特待生でそのまま高校に入学金とか学費免除で入りました。ところが、うちは母子家庭なもので、大学にはお金がなくて行けなかったんです。運動しかやったことがないし、何をやっていいかわからないし、やることないじゃないですか。高校を卒業したとき、就職も全然決まっていなかったし、何もそんなつもりがなかったから、とりあえず友達のおやじさんがやっている測量会社に勤めて、そこで1年半ぐらいいいたかな。高校のときはたまに部活を休んでバイトなんかをやっていましたから、そこにそのまま就職して。」

本当は体育大学に行って、体育の教師になりたかったという。学校斡旋による就職活動をしていないのは、進学希望があったためであろう。進学できない環境に対して、「半分ふてくされ、半分いやだなというのが」あったという。

その後、「新聞広告か何かで運送屋さんに初めて勤めて、半年もしないでやめちゃって、そのまま漁船に」。イカ釣船で遠洋へ。高卒初任給5万円の時代に、多いときは月80万円も稼いだ。睡眠3時間の日が続くきつい仕事。4年続け、25歳のとき船を下りて、職安紹介で船用品の積み込みの仕事に就く。「昔から、別に何がしたいというのではなくて、何でもいいからもうかればいいと思っていました」。この仕事も4年で変わることになる。

ケース20は、船用品積み込みの職場で営業職にかわり、商社マンたちとの接触が多くなるが、その経験の中で50歳になる今でも印象に残っている言葉を語っている。

「(B商社の年配の人に) ついこの間まで油を売っていても、今回から食品へ行けと言ったら、食品へ行って食い物を売らなければならないんだって。その変わり身の早さがないと商社はできないんだよねと言うから、なるほど、それは一理あるなと思って。そのぐらいの頭の回転とか機転がきかないと、商社マンとしては使えないというようなことを言われて、へえ、そうだなと思って。石でも何でも売って儲かればいいんだよって。」

彼はこの仕事からさらに次の仕事へと、自ら動いてチャンスを広げていき、現在は7つめの会社で代表取締役として活躍している。

次に、高等教育卒業者の転職をみよう。

彼らの転職は、就職して数ヶ月から3年の短期のうちに起こっている。これまでに見た高卒者以下の転職者との違いは、学卒時点の労働市場の厳しさである。高卒の転職者の場合は、初職就職時に学校斡旋にのらなかつたり、いつでも就業チャンスはあるという認識の中で行われ、実際、公務や公営企業など安定的職場への移行が多く起こっていた。

これに対して、高等教育へ進学した若者たちを待っていたのは、急変した厳しい労働市場である。このわずか5ケースの中にも学卒で正社員になれなかった事例が2つあった。

転職先への定着状況を見ると、病気を背景にしたケース68を除き、他の4ケースは10年以上安定して就業を続けている。高等教育卒業者の場合、就職後短期に起こる離職には、初職の選びなおしという面が強いのかもしれない。先にみた高卒者の場合だと、第1期中にも複数回の転職を経験し、さらにこのあとも何回か転職するケースが見られたが、高等教育卒業者では、基本的にこの期の1回の転職で長期の安定就業につながっている。

ただしどのケースも、その後職業生活を大きく変える選択をしており、明暗が大きく分かれている。ケース47は、地元の市議員になっており、ケース48は代表取締役になっている。他方で、ケース4は健康の問題から仕事を失い、現在半失業中(時々アルバイト)であり、ケース53は勤めていた会社が倒産し、現在はパートタイマーである。

図表 1-3-2 26歳までの転職の概要（高等教育卒業者）

ケース番号	就業前の学歴	出身地（就職・進学時移動）	離職・失業・転職・就学等の概要	離・転職時期	離・転職時の年齢	前（初）職			
						入職年	継続期間	企業規模 雇用形態	離職経緯
4	栄養専門学校卒	需要地	1. 臨時採用小学校栄養士から母とお好み焼き屋開業	1978年	22歳	1976年	2年	臨時・公務	産休代替での就業
47	大学卒	バランス地域（進学時移動）	1. 専門商社から実家で姉と喫茶店経営	1979年	26歳	1979年	9ヶ月	中堅	父親の病気
53	大学経済学部卒	バランス地域	1. 医薬品卸から、失業を経て家電量販店。1年は準社員	1980年	24歳	1977年	3年	大手	医師接待などで嫌気
48	大学経営学部卒	バランス地域（進学時移動）	1. 損保の研修生（代理店資格付）から鞆部品卸	1980年	25歳	1978年	2年	損保代理店	契約とらなければ生活できない
68	大学法学部卒	需要地	1. 地方公務員から病気で退職。以降断続的就業	1981年	26歳	1981年	数ヶ月	公務	病気

勤務先が倒産し、現在はパートタイマーとして働くケース53のキャリアを見よう。

就職時は、ロッキード事件の直後でもあり、企業の社会的責任が問題になっていた。「社会的に責任のある仕事がしたい」という思いで、医薬品卸売業に就職する。しかし、職場には、「病人が出れば(薬が売れるから)喜ぶというような」ところがあった。抗がん剤が売れたからと出たボーナスに単純に喜べなかったと語る。

「例えば、私立の病院ですと、接待であったり、贈り物であったり、そういった領収書がいっぱい、私の隣に座っていた人のところに回ってきてるんです。...(中略)...ものすごい領収書の束で、クラブ何々、何十万。何々病院院長様何名様、松葉ガニを送ったとか、何を送ったとかいう、その伝票を見た何日かたった後には、その病院から大量の注文が入るんですね。そういうことで、何となく嫌な気持ちになりましてね。(辞めるとき、おうちの方とか反対はなかったですか)「反対はありましたけど、もう決めて、話し終わってから、やめる

ということを伝えましたから、驚いていましたけど」。

離職して、仕事探しを始めたとき、駅で大学時代のアルバイト先である家電量販店の人に偶然会う。「失業して仕事探してます」というと「うち来い」と言われ、面接を受けて採用になる。1年の準社員期間の後、試験を受けて正社員になった。勤務時間が長い、土日が休めないなどのきつさはあったが、人間関係は良かった。また、新規事業の立ち上げなどやりがいのある仕事も手がけた。

この会社に20年以上勤めることになるが、数年前に倒産した。倒産の少し前にやめ、約2年失業して、現在はパートでホームセンターに勤務する。

こうした高等教育進学者の不安定なキャリアは、労働市場に入るときの状況に大きく規定されているものと考えられる。

(2) 27歳以降の転職

27歳以降にはじめて転職した者について、表1-3-3に整理した(出身地は省略)。なお転職時期については、インタビューの中ではっきり語られなかったり、対象者の記憶が明確でない場合もあるため、推測に基づいているケースも含まれている。

27歳以降の転職者は15ケース存在しているが、うち5ケースは、リストラや会社の倒産などの経験がある。また自営の場合には、ケース30のように社労士としての積極的な独立もあるが、勤め先が倒産してやむなく自営のようなかたちで働くケース50なども含まれる。

民間の良好な転職はやはり30代半ばまでであり、40代後半になってからは、ケース18、52のように、転職先が不安定就労というケースもでてくる。

中高年になってから転職して、その後リストラにあったケース52についてみよう。

ケース52は大学卒業後、国鉄に入社した。情報関連の仕事をこなし、鉄道のシステム関連企業に勤務、その後情報関連の企業に転職するが、リストラを受けて退職、地元に戻って倉庫勤務のかたわら、地元の学芸員として活動している。

図表 1・3・3 27 歳以降の転職

ケース番号	就業前の学歴	離職・失業・転職・就学等の概要	離・転職時期	離・転職時の年齢	離職経緯
27	商業高校卒	1. 大手百貨店の株式会社に就職。 2. 建築会社に転職。	1991年 ～ 現職	(36歳頃)	親の病気
34	商業高校卒	1. スポーツ問屋に就職。 2. 鉱産物を販売する商社に就職。	(1984年頃) ～ 現職	30歳	仕事内容が変わらず刺激を感じなくなった。
21	専門学校卒	1. 電気工事業の会社に電気工事士として就職。 2. 造園会社に見習いとして就任する。 3. 父親の植木栽培・販売の仕事を引き継ぎ、会社の経営者となる。	(1982年頃) (1983年頃) ～ 現職	27歳 (28歳頃)	全治1ヶ月の労働災害を受けたのをきっかけとして辞める。 自営
50	専門学校卒	1. 建築設計会社に就職。 2. 不明。 3. 独立して設計室を立ち上げる。	不明 ～ 現職		倒産 会社の閉鎖
51	専門学校卒	1. 大手自動車会社に自動車整備工として勤務。 2. 親戚が起こした車関係の会社に就職。	1989年 ～ 現職	(35歳頃)	
9	大学卒	1. 母親の知人の紹介により中堅印刷会社に就職。 2. 営業職として開拓した取引先の広告代理店の社長に誘われて就職。 3. 友人の紹介でテレマーケティングの会社に営業職で転職。 4. 担当していた顧客企業の社長に誘われて就職。経営コンサルタント・IT教育・人材派遣	(1985年頃) 2002年 ～ 現職	(30歳頃) (46歳頃)	同族会社 パブル崩壊後、倒産しかかる。 リストラ
18	大学卒	1. 大学卒業後、アルバイト先の塾に正規の教員として勤務。 2. 生徒の就職指導でコネのあった不動産管理会社に経理担当として就職。 3. 半年間の失職後、就職雑誌で見つけた簿記の専門学校に教員として就職。主に教務。 4. 1年半の無職の後、新聞の募集広告で探したコピー会社に就職。 5. 宅配便の下請け(アルバイト)をしながら化粧水の代理店準備。	(1986年頃) (1987年頃) (1996年頃) 2002年 ～ 現職	(32歳頃) (33歳頃) (42歳頃) (46歳頃)	生徒の減少と教室の閉鎖により退職 会社の将来が不安で退職 学生数の減少から経営不振になりリストラ 会社が身売りし解雇 自営
30	大学卒	1. 株式会社に就職。 2. 1年後、親戚の紹介により地元の商工会に。 3. 税理士事務所に場所を借りて同事務所の仕事を手伝いつつ社労士の仕事を行う。 4. 自宅に社労士の事務所を構えて独立開業。	1981年 1997年 (2000年頃) ～ 現職	(27歳頃) (43歳頃) (46歳頃)	海外赴任と言われたことがきっかけ 自営
37	大学卒	1. 金融機関に就職。 2. 官庁に就職し、金融機関の検査業務を行う。	2002年 ～ 現職	(48歳頃)	金融機関の破綻 公務

38	大学卒	1. 大手アパレルメーカーに入社し、システムエンジニアとして働く。 2. 独立しIT関係の会社の代表取締役をしている。	(2001年頃) ~ 現職	(47歳頃)	自営
42	大学卒	1. 製薬会社の研究所に就職。 2. 大学の聴講生となり教員免許を取ったあと、中学校の教員として採用される。	(1979年頃) ~ 現職	(24歳頃)	公務
43	大学院卒	1. 大学・大学院に通いながら、橋梁の設計会社に勤務。 2. 大学の助手として就職。その後、助教授に。	~ 現職		公務
52	大学卒	1. 日本国有鉄道に入社。 2. 情報通信・電話局に就職。 3. 10ヶ月の失業期間を経て、機械組み立て会社の工場の倉庫に勤務。	1990年 2003年 ~ 現職	(36歳頃) (49歳頃)	リストラ
54	大学卒	1. 日用医薬品小売販売業の会社で店舗販売の仕事に就く。 2. 佃煮製造業の会社に営業として就職。	(1993年頃) ~ 現職	39歳	
64	大学卒	1. 販売会社に就職。 2. かつての同僚と精密会社を設立。 3. 独立して精密会社を設立。代表取締役に就任。	1984年 2001年 ~ 現職	(30歳頃) (47歳頃)	自営

ケース52は入社後に情報関連の仕事に配属されて、突然コンピュータの勉強を会社ですることになった。もともと経済学部だったので、電気関係には詳しくはなかった。

「新しいコンピュータ化が始まったときに、最初はコンピューターといってもまだ紙に穴を、まだフロッピーとかそういうのがなかった時代なので、むしろ手作業がかなり必要な時代だったので、そのための仕事から入りました。それからプログラム等の、コボルとかそういうものをこの会社内の教育で勉強したという感じです。ちょっと自分には不向きだなとは思っていました。」

その後ITバブルの恩恵を受けて転職した。理論的な裏づけがないまま、職場での経験を通じて職業能力を身に付けた。研修などはなかったので、自己負担で英会話を学んでいた。

「僕らも、このころになるとキャリアも大分積んでいたのですが、何か教育を受けるといことはなかったですね。新人の人にはやってたかもしれないんですけど。当時、例えば新入社員で入ったら、こちらの会社のときは半年から1年

ぐらい海外の電話会社に行かせて勉強させるとか、そういうことをやっていたんですよ。海外のことをわからないので、そういうことをやっていたんですね。だからこのころになると、もうそういうことはなくなっていましたね。」

40代後半になって、勤務先が外資系に買収され、英語が苦手だったこともありリストラにあう。

その後、地元に戻っての農業に備えて就農準備校に通ったり、法科大学院受験を考えて、通信教育も受けた。また地域学芸員の養成講座を受けており、試行錯誤が続いている。

「だから、もともと仕事もなかったのもあるんですけど、ちょうど法科大学院の試験が終わって、滑ったんですけど、その後、僕がちょうど東京にいたころに、日本山岳連盟というところに所属していて、そこで最終的には自然保護指導員という肩書をもって活動していたんですね。そういう関係で、山関係の活動をしている人たちのグループに入って、その人たちのイベントに参加するということをしていたので、その関係でこっちに戻ってきたときに、去年ぐらいから、エコミュージアム構想というのを始めたんですね。そこを、要するに新しい形の観光開発みたいな、掘り起こしみたいなのを県が始めたので、それでその地域学芸員という名前の、ガイドする人を養成しようというのがあったので、それに参加していたんですよ。それをやりながら、就職活動もしていたという感じで。

そのころに、誘ってくれた人が、県のアドバイザーとかをしている人たちが、今年あたりから本格的にこういう事業を始めたいから、事務局をつくるからそこで働いてみないかということだったので、今は、それが始まるまで何かまた仕事しなきゃいけないので、倉庫の管理にも入ったんですけど、たまたままだ事業化するまでに動いていないので。今度、初めてガイドを9月にするんですけど、アルバイト的な活動でまだ進んでいます。

だからそういう方向に、将来的に進みたいなと思ってはいますけど、そういうエコというか、環境とかいうものに、なかなか今、職業として成り立っている人はほとんどいないと思うので、でもこれからそういう道に進みたいなと。」

ケース52に見られるように、年齢を経てからの転職においては、企業による能力開発機会の提供はきわめて限られている。企業主導の職業能力開発は、基本的に新規学卒者を対象としたものであり、中途採用者については、すでにそれまでのキャリアの中で職業能力形成はある程度完了していると見なされているためか、機会を得ることは難しい。

3 おわりに これまでの職業能力形成とキャリア

転職経験のないキャリアを持つ対象者と、転職経験のあるキャリアを持つ対象者を比較し、これまでの職業能力形成とキャリアのありようについて検討した。

第一に、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、中高年期に転職した場合には、企業主導の能力開発の機会があらたに提供されることはほとんどなく、企業主導の職業能力形成は主として若い時期になされるものであることがうかがえた。

第二に、職業能力形成の中心はもちろんOJTであるが、Off-JTが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。

第三に、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。

第四に、事務系については、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、これまでの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。

第3節 ワーク・ライフ・バランスにおける職業 キャリア 女性のキャリア形成から

ワーク・ライフ・バランスの必要性が指摘されているが、女性においてはこれまでも生活と仕事のバランスが要求されてきた。本節では、ライフキャリアの観点から、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、女性のライフキャリアについて検討する。なお本章は、労働政策研究・研修機構（2006）の分析を活用している。

本調査の女性対象者のうち、結婚・出産を理由として退職した者は既婚者18人中13人である。ただし、既婚者18人の中には、雇用労働者でない者が1人いるので、雇用労働者だけであれば総数は17人となる。雇用労働者でない者は、新規学校卒業時からずっと雇用労働者ではない。大手音楽会社との契約関係で、週のうちの数日、ピアノ講師を在宅で行っている者であり、仕事はアルバイトだと自覚しており、自営業の意識はまったくない。

退職した13人のうち、結婚・出産を機に、家業を継いだり、実家の親と同居し、実家で暮らすため、すなわち、実質的な跡取りとなるために退職したものは、3人である。

以下では、女性とライフキャリアにおいて、結婚・出産退職をした理由、しなかった理由、昇進等の見込みと就業継続、再就職の条件、離死別について分析する。

1 結婚・出産退職をした理由

第一に、全員に共通するのは、自分の手で育児をしようと考えていたことで

ある。それは「子どもを預けてまでも」というような言い方で表される場合もあるが、もともと育児は職業から離れて専念して行うという意思がある。

第二に、これは全員共通ではないが、育児を手助けしてくれる者が身近に存在しないということである。ただし、就業中に乳幼児を預ける手段は、その質を問わなければまったくないわけではない。問題となっているのは、育児手段が皆無であるということではなく、親身になって我が子の面倒をみってくれる母親や姑、あるいは姉妹などの女性の身内がないことである。育児を担当する者の資格は自分のかわりになりうる身内の信頼性である。

ところが、夫との離死別があれば生活費を確保する等の生活上の就業の必要性が格段に高まる。すると、子どもを預ける手段を選んでいる余裕が失われ、この第二の点は退職をする理由としての重さが急速に失われざるを得ない。

第三に、何人かはやめられては困るというほどの仕事をしていないということをおける者がいる。だが、これについては、そういう仕事だから子育てしながらやってこられたという者（ケース59）がいるし、女性はいつか活躍する場を得られるのだからやめることも良いのだという者（ケース26）もいる。これらの意見をもつケース59もケース26も自営業者の妻であり役員であって、実質的にも事業の共同経営者といってよい働き方をしている。そして、その他に職業活動や地域活動をしているし、そのうえ、従業員管理などを通じて多くの女性の生き方に接してきている人々である。この人々の意見の解釈は慎重にする必要があるであろう。

第四に、実質的に実家の跡を継いで親の面倒をみようという考えをもっている場合は、結婚相手を選んで結婚し、退職している。

第五に、第一及び第二の理由があれば、育児休業制度等の会社の制度の有無や活用の可能性とも関係なく退職している。

2 結婚・出産で退職しなかった理由

他方、結婚・出産を機に退職しなかった理由は、退職した理由を完全に裏返したものとはいえない。全員が自分の手で育児をしようと考えていなかったとはいえない。ただし、就業を中断して育児に専念しようと考えていたわけでもないという特長がある。

ケース61のように、「夫が妙に理解がある人で」あり、女性も仕事をもって経済的に自立することを望んだことから、労働条件の良い職場であることを理由に、強い意志ではないが退職しなければならない特段のことがないという流れで継続したという例がある。

高校教員を継続しているケース61は、結婚したら退職する予定であったが、夫の方針と、労働条件が良いことが理由で継続し、出産までは勤めることにした。ところが出産して、育児休業をとっていると家にいてもつまらないと思うようになったことと、両親の援助が受けられるという状況があったので職場復帰することにした。以後、就業継続している。上記からの4つの理由については、つぎのように簡明に説明されている。

「結婚したらやめられるかなとか、教員同士ではやめられへんから、教員同士はみんな続けてるから、サラリーマンと結婚したらいいやと思って、サラリーマンを紹介してもらって結婚したんですけどね。妙に理解がある人で、女性も経済的に自立していたほうがいいというような人なんで、えーっとか思って、教師だったら続けられるから、保障もあるし、ちょっと子供が生まれるまでは働いとこかなと思って・・・そして3月から、ちょうど育児休暇が1年間もらえるという年やったんです。・・・3月やし、1年間でちょうどきりがいいかなと、1年で26歳からまた再開。そこでやめとけばよかったのに、やっぱり何か家にいるのはつまらんとか思って、それで子供を1歳から預けられたので保育園に預けて、両親も近いところに住んでましたので、送り迎えとかやってくれたから、じゃ、やってみようかということで、ずっとそれ以来続けているんですけれども」

ところが、その一方で、育児に関して職場の条件自体は整っていたという者で退職した者や、身近に育児援助者になりうる女性の身内がいたとしても退職している者はいる。やはり、就業を継続するか、中断するかは女性自身の意思の違いによるところがある。

これら就業継続者の客観的に把握できる条件をあげると、共通の特長は勤務

先の性格と職種にあるといえる。今回の調査で結婚・出産が理由となって退職せず、その後も50歳の現在まで就業を継続している者の共通の職業は、公立の保育・教育機関の保育士又は教員という専門職であった。幼児や生徒・学生を保育、養護、教育する立場の専門職である。

とはいっても、調査対象者のなかに保育士であっても出産退職した者がいるし、就業継続した者の同じ職場にも退職者がいたという。したがって、公立機関の専門職であることが、前記の退職した理由と対立する条件とは言い切れないうし、女性の結婚・出産後までの就業継続の決定的促進要因となっているとはいえない。

3 昇進等の見込みと就業継続

しばしば男性と比較して、女性は上位の職位への昇進やより高い収入を得るという職業的成功が見込めないことが結婚・出産による退職の一因といわれることがある。この上向移動、いわゆる出世の見込みと就業継続との関係はどのようなのであろうか。

これも今回の調査結果からは、必ずしも出世の見込みがあれば就業継続し、なければ退職するともいえない。就業継続している人々は、昇進のための主任試験や教頭試験を受けないといっている。一度は挑戦した場合でも全力を傾けるような形で受験したわけではない。合格の見込みがなくてあきらめたというよりも、筋の通らない仕事を無理してやってまで、今以上を望まないという方が女性の実際の意識により即しているようにみえる。

結婚・出産退職した者が再就職した場合は、家庭生活を健全に運営することとのバランスの取り方が上向移動そのものよりも重要だと考えている。つぎの3例も、生活全体のバランスや快適さを重視した職業との関わりを求めている姿勢がある。これらのことを斟酌すると、女性は、就業継続者であれ結婚等退職者であれ、家庭生活を円滑にすすめていけるような職業との関わりをもつことが、結婚後にはいつも基本になっていると思われる。

「みんな、(契約社員でなく)本職だったらいいのにねーっていつてくれるけどね。そういうのはいいかもわからないけど、わりに気楽に勤められるからその方がよかったんかなと思ったりもするんですけど」(ケース15)

「もちろん、自分の仕事に対する未練はありましたけれども、それはそれで仕方ないかなとそのときは」(ケース16)

「中学時代も私は自立したいとはいいていないですよ。そういう意味で、ほんとはずっと続けていくのが良かったのかもしれないけども、どうだろうか。」(ケース46)

4 再就職の条件

結婚・出産後の再就職の条件として重要視されているのは、第一に、勤務時間の短さ、又は自分で調整できる柔軟さ、第二に、通勤の近さと容易さ、第三に、気持ちよく働ける人間関係などの職場環境である。収入は、投入する時間とエネルギーとのバランスがとれていればとくに問題になっていない。いずれにしても、職場では誠実に自分なりの熱心さで働いている。優先順位の高い大切な家庭を離れてまで働きに出ているということであるので、当然なのであるうか。嫌ならばやめるという道があり、パートタイムやアルバイトといっても自分の中での納得した職場と仕事でなければ、就業する価値を与えられないということであろう。

したがって、仕事に対して、現時点の仕事に正直に熱意をもって向かう、社会正義や自己の価値観に反すると思われることに耐えてまで現時点の仕事を継続しない、収入や地位の高さよりも働き易さや職場生活の快適さを重視する、ということが共通してみられる。

5 離死別の困難

死別が1人、離別が1人、死別を目前にしている者1人の3例があった。いずれも、子どもの生活に心を砕きながら家庭運営の責任を果たし、生活していくために働いている。

これらを見ると、離死別や夫の病気によって女性が就業しなければならない場合に、家事・育児について、身内の積極的な援助があるとはいえない。これは、結婚・出産によって退職した場合でも、就業継続をしてもかわらない。また、そうした事態においても女性自身は、育児や病夫の介護を優先した職業

との関わり方を選ぶという態度がある。やはり、子どもの生活場所の確保、通勤場所、勤務時間は優先される就業条件である。

「(県内転勤では、子どもを自宅において)最初はアパート住まいでしたけど。そこから自分が通ってました・・・今は(通勤が遠いし、子どもが家を出ているので)自分がアパートを借りている」(ケース5)

「(働く基準は)保育園もやっぱり5時ぐらいで終わりますわな、仕事。子供はほかの保育園に行っているけど、やっぱり5時ぐらい。その帰りに迎えにいった」(ケース6)

「その時期に主人がちょっとぐあいが悪くなりつつあったしというのがあって、それだったら自転車で通えて、何かあったときにすぐ帰ってこれるところというのを、主人を一番に考えたんですね」(ケース28)

これらの人々は、子どもが小さいときは、育児について母親が孤軍奮闘している。子どもが成長すると母子が支え合う面もあるが、それまでは、母親は、本当に、大変に、孤独な戦いをしているように窺える。事例数が少ないので、一般化はもちろん控えることとするが、女性が結婚することは、跡取りでない場合は、実家からみると、まさに「婚出」であって、家を出ていった者なのであろうか。その上、夫の実家からみれば、亡くなった者の妻はもともと他人だということになる。それ故、結婚して自立した後に、女性に生活上の重大かつ継続的な不安が生じた場合には、どちらの身内にとっても、むしろ、その重大さと継続性の故に、その不安に対応する具体的援助を提供し難い対象となるのであろう。たとえ、家事・育児であっても、婚出した者の生活の一部を実家の身内の力を頼って継続的援助を求めることには、かなり厳しい現実があるといえるように思われる。

これに関して、自分自身の夫は健在で、現在、夫婦で共同して自営業に携わっている者が、従業員管理や地域活動の経験、また、過去に大企業に勤務した経験を踏まえて、次のようにいっている。

「たとえば、仕事は絶対やめないってすると、男性の場合だと、介護の問題とか子どもの問題が生じたときに、男性の場合は彼に仕事を継続させるために周りが全部サポートするわけね。彼が会社に行くためには、じゃ、私が何時間だけ預かってあげよう、じゃ、私がそばに引っ越して面倒みてあげようというふうになるのに、女性の場合は、すごく波風が立つ。自分が仕事をするためには、世間は男性のようにみなくて・・・なんであそこまでして仕事にしがみつくのとかって言って、世間の見方は、まだまだ女性に対してそういうときにはすごくきついですね。今でもそうだと思いますね」(ケース26)

これをみても離死別後の母として、女性が日常生活の中で心身に背負う負担は苛酷なものがあると予測される。その負担は、ただ単に、重く大きいというよりも、傍目ではとうてい推察しきれない複雑微妙なものがあると考えられる。やはり、こうした性格の問題があるとするれば、離死別後の母子の生活自立に関する問題は、私的な解決に大きく期待するべきものではないのであろう。

離死別や夫の病気によって生計の担い手となった調査対象者にとって、職業は、第一に子どもと自分が生きていくためのものである。職業の意義としてそれ以外のことは付随してきているに過ぎない。そこが職業との関わり方で夫との離死別の以前との最も大きな違いである。そういったことを背景にして、子の養育や夫の介護の責任を全うした時期には、それまでの職業との関わりを、一旦、清算して、別の新しい生き方をしてみたいと考えている。

6 おわりに ワーク・ライフ・バランス社会にむけて

第一に、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だ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、又は、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、実際に希望を实

現して社会参加を実行していくことになっていた。

第二に、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4節 長期的なキャリアと職業能力形成

限られたデータではあるものの、インテンシヴな事例の検討から得た知見を整理し、政策提言をまとめよう。

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、若い時期の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。また中高年期の転職においては、企業から職業能力形成機会を提供されることはまれであるため、転職するのであれば、より多くの職業能力形成機会を得ら

れる若い時期の転職が望ましいと考えられる。

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。

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。

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。職業キャリアは人生の中の一側面である。ここで人生や生活の中における仕事や就業のキャリアという捉え方をライフキャリアと呼ぶなら、ライフキャリアにおける職業キャリアや能力形成の位置づけという観点から検討される必要がある。

またこれまでは、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。

個人の生活圏に注目した地域雇用活性化の必要性

上記で述べたように、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る。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。

就業構造の変化と人材育成

第1節 はじめに

本章では職業を軸にして2つの点について論じる。第1は、就業構造の変化についてである。中長期的な視点から職業別の就業者数をみると、産業構造の変化にともなって増加の著しい職業がある一方で、大きく減少している職業もあり、就業構造は全体として大きく変化している。就業構造の時系列的な変化の様相を明らかにするため、ここでは国勢調査における大分類レベルと小分類レベルのそれぞれの職業を分析の対象に採り上げる。まず、大分類レベルの職業について1965年から2005年までの40年間の就業者数の変遷を辿り、産業構造の変化に歩調をあわせて就業構造の変化が進行していることを示す。次に、小分類レベルの職業については1985年から2005年までの20年間に焦点をあて、就業者数の増減の著しい職業を明らかにする。ここでは変化の内容を分析することが中心であり、変化の要因については必要に応じて言及するだけにとどめる。

第2は、人材育成の変化についてである。第2章で指摘されているように、従来、我が国では制度的な就職メカニズムに支えられて学校から職業への移行が比較的スムーズに行われ、入職後の能力開発は、主に企業主導の教育訓練と実務経験（OJT）に依存する傾向が強くみられた。しかし、近年、経済のグローバル化や市場競争の激化などを契機に人事制度改革が進み、それと同時に就業意識が変化して個人が主体的にキャリア形成に取り組む必要性が強く意識されるようになってきた。これを反映して人材育成の方法も多様化している。従来型の企業主導の能力開発だけではなく、個人主導の教育訓練や自己啓発が広くみられるようになってきた。能力開発を企業に依存するのか、それとも個人が自主的に進めるのかは、一般的には従事している仕事の遂行に必要なスキルの種類に依存するといえる。すなわち、企業の独自性が強い職務に従事する場合には、労働者の能力開発は当該企業に依存することになる。他方、職務遂行に必要なスキルが企業横断的な一般スキルである場合には、能力開発を個人に委

ねることが可能になる。

ところで職務遂行に必要なスキルは、技術変化や職務編成などさまざまな要因の影響を受ける。時には人材育成の機能が企業内から企業外に移ることもある。本章では、人材育成の外部化が進行している代表的な例として印刷業を採り上げる。印刷業を分析の対象に選んでいるのは、情報技術に代表される技術革新によって職務が大きく変化しているからである。特に大きな変化がみられるのは印刷の前工程である。この工程ではデジタル技術を応用した機器が広く利用されるようになり、従事者には新たなスキルが求められるようになった。前工程におけるデジタル化の進行と軌を一にして職務遂行に必要なスキルを習得するためのニーズが高まり、それに呼応して教育研修機関での人材育成が活発化している。更にそのスキルの水準を社会的に認証するための各種の資格も設けられるようになった。このような人材育成の外部化が起こった背景を明らかにするために、ここでは技術変化の内容を俯瞰するとともに、求められるスキルの変化とそれが人材育成の方法に及ぼす影響について分析する。

第2節 職業別就業構造の変化

1 就業者総数の推移

1965年から2005年までの40年間の就業者総数をみると、人口増加がベースではあるが低失業率等の経済的要因に支えられて1,353万人増加して4,798万人が6,151万人になった。しかし、この間一貫して増加しているわけではない。1965-70年と1985-90年の増加はそれぞれ400万人台・300万人台と高水準であった。前者はいわゆる団塊の世代の入職時期にあたり、後者は景気上昇局面にともなう旺盛な労働力需要に牽引されたものである。一方、急激な景気後退期である1970-75年は失業率の昂進などによって増加人数は50万人台に止まっている。更に、1995年以降の時期は人口の増加が止まってきていることや失業率が高止まりしていたことなどに起因して、増加から減少に転じている。40年間を通してみると、1995年を境にしてそれ以前の継続的な増加の30年間とそれ以降の減少期の10年間に分けることができる。この期間の増加人数を10年単位でみ

ると、1965-75年が503万人、1975-85年が534万人、1985-95年が578万人といずれも500万人台で推移している。一方、1995-2005年は263万人の減少である。減少幅は、1995-2000年の116万人が2000-2005年には146万人に拡大している。

2 職業大分類別就業者数の推移

職業別に就業者数をみた場合、就業者数の変化を引き起こす要因には人口構成の変化など労働力供給側の要因と産業構造の変化など労働力需要側の要因がある。このうち供給側の要因はいわば通奏低音のように主旋律（ここでは需要側要因）を下支えする構造的な要因である。需要側要因の中でとりわけ大きな影響を及ぼすものは産業構造の変化である。産業構造の変化を引き起こす要因には、技術革新・規制/制度改革・貿易構造の変化などがある。以下、国勢調査の結果にもとづいて職業大分類別の就業者数の推移から職業別就業構造の変化の様相を大観してみよう¹³（図表1-4-1）。

（1）概 観

大分類レベルの職業を就業者数の多い順に並べると、1965年は 生産工程・

13 『国勢調査報告』では職業別就業者数の集計に日本標準職業分類にもとづいた国勢調査用職業分類を用いている。日本標準職業分類は1960年に設定されて以降、70年・79年・86年・97年にそれぞれ改訂されている。改訂の結果、大分類レベルの職業には多少の異同がみられるが、ほぼ一貫して類似の項目が維持されている。他方、小分類レベルの職業は、改訂時の職業の実態に即して新設・分割・統合・廃止が行われている。その結果、新たに設定された職業ではそれ以前の調査での就業者数が確認できず、その一方、廃止された職業では、それ以降の調査での就業者を捕捉することができない。

国勢調査用職業分類は日本標準職業分類に準拠して作成されており、日本標準職業分類の改訂後の国勢調査では新たな職業分類が用いられている。1965年から2005年までの9回の国勢調査では、合計5種類の国勢調査用職業分類が使われている。本稿の分析で用いた大・小分類レベルの職業は1997年版の日本標準職業分類に準拠して作成された国勢調査用職業分類の項目を基準にしている。したがって1965～95年調査で用いられた職業分類の項目は、2005年国勢調査用職業分類の項目に対応させている。しかし、両者の内容を厳密に対応させているわけではない。たとえば、日本標準職業分類の改訂では、大分類項目をまたいだ小分類項目の移動がみられる。この場合、2005年国勢調査用職業分類での位置づけにあわせて従前の調査での該当項目の位置づけを変えて改めて大分類レベルの集計を行っているわけではない。また、小分類レベルの職業の分析にあたっては、原則として分析対象の時点・期間で対応する項目のみ採り上げている。ただし、新設項目は就業者数の規模の大きなものに限って分析に採り入れている。

なお、国勢調査用職業分類の項目のうち大分類レベルの項目は日本標準職業分類のそれと同一であるが、小分類レベルの項目は日本標準職業分類の項目を集約して作成されている。たとえば、2005年の国勢調査用職業分類の小分類項目は273項目であるが、これは日本標準職業分類の小分類（363項目）よりも90項目少ない。

図表1-4-1 職業大分類別就業者数の推移

就業者数(千人)	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005
総数	47,984	52,468	53,015	55,811	58,357	61,682	64,142	62,978	61,513
専門的・技術的職業従事者	2,648	3,469	4,046	4,837	6,189	7,164	8,007	8,490	8,769
管理的職業従事者	1,374	2,062	2,279	2,606	2,307	2,499	2,654	1,798	1,844
専務従事者	6,283	7,321	8,841	9,178	10,330	11,535	12,120	12,064	12,081
販売従事者	5,606	6,299	7,042	8,131	8,475	9,042	9,729	9,492	8,814
サービス職業従事者	2,794	3,202	3,441	3,849	4,143	4,437	5,027	5,562	6,108
保安職業従事者	578	652	736	759	802	852	937	996	1,044
農林漁業作業者	11,777	10,085	7,290	6,049	5,360	4,342	3,807	3,149	3,110
運輸・通信従事者	2,059	2,347	2,398	2,421	2,320	2,316	2,386	2,258	2,103
生産工程・労務作業者	14,831	17,012	16,882	17,919	18,266	19,177	19,084	18,433	16,625
5年間増加数(千人)	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005
総数	-	4,484	547	2,796	2,546	3,324	2,460	- 1,164	- 1,465
専門的・技術的職業従事者	-	821	577	791	1,352	975	843	483	279
管理的職業従事者	-	687	217	327	- 299	192	154	- 856	46
専務従事者	-	1,038	1,519	337	1,152	1,205	585	- 56	17
販売従事者	-	693	744	1,089	345	566	687	- 237	- 678
サービス職業従事者	-	409	239	408	295	294	590	534	546
保安職業従事者	-	75	84	23	43	50	85	58	49
農林漁業作業者	-	- 1,692	- 2,795	- 1,241	- 689	- 1,018	- 535	- 658	- 40
運輸・通信従事者	-	288	51	23	- 101	- 4	70	- 128	- 155
生産工程・労務作業者	-	2,180	- 130	1,037	347	911	- 93	- 651	- 1,808
5年間増加率(%)	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005
総数	-	9.3	1.0	5.3	4.6	5.7	4.0	- 1.8	- 2.3
専門的・技術的職業従事者	-	31.0	16.6	19.5	28.0	15.8	11.8	6.0	3.3
管理的職業従事者	-	50.0	10.5	14.4	- 11.5	8.3	6.2	- 32.2	2.5
専務従事者	-	16.5	20.8	3.8	12.6	11.7	5.1	- 0.5	0.1
販売従事者	-	12.4	11.8	15.5	4.2	6.7	7.6	- 2.4	- 7.1
サービス職業従事者	-	14.6	7.5	11.9	7.7	7.1	13.3	10.6	9.8
保安職業従事者	-	12.9	12.9	3.2	5.6	6.2	10.0	6.2	4.9
農林漁業作業者	-	- 14.4	- 27.7	- 17.0	- 11.4	- 19.0	- 12.3	- 17.3	- 1.2
運輸・通信従事者	-	14.0	2.2	0.9	- 4.2	- 0.2	3.0	- 5.4	- 6.9
生産工程・労務作業者	-	14.7	- 0.8	6.1	1.9	5.0	- 0.5	- 3.4	- 9.8
構成比(%)	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005
専門的・技術的職業従事者	5.5	6.6	7.6	8.7	10.6	11.6	12.5	13.5	14.3
管理的職業従事者	2.9	3.9	4.3	4.7	4.0	4.1	4.1	2.9	3.0
専務従事者	13.1	14.0	16.7	16.4	17.7	18.7	18.9	19.2	19.6
販売従事者	11.7	12.0	13.3	14.6	14.5	14.7	15.2	15.1	14.3
サービス職業従事者	5.8	6.1	6.5	6.9	7.1	7.2	7.8	8.8	9.9
保安職業従事者	1.2	1.2	1.4	1.4	1.4	1.4	1.5	1.6	1.7
農林漁業作業者	24.5	19.2	13.8	10.8	9.2	7.0	5.9	5.0	5.1
運輸・通信従事者	4.3	4.5	4.5	4.3	4.0	3.8	3.7	3.6	3.4
生産工程・労務作業者	30.9	32.4	31.8	32.1	31.3	31.1	29.8	29.3	27.0

(注) 2005年の就業者は1%抽出集計結果の値である。

(出所)「国勢調査報告」

労務作業者、農林漁業作業者、事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者、運輸・通信従事者、管理的職業従事者、保安職業従事者の順であった。この序列は2005年には次のように変化している。生産工程・労務作業者、事務従事者、販売従事者、専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者、農林漁業作業者、運輸・通信従事者、管理的職業従事者、保安職業従事者。両年の違いは農林漁業作業者と専門的・技術的職業従事者の位置にある。前者は2番目から6番目に大きく後退し、逆に後者は6番目から4番目に上がっている。

農林漁業作業者と専門的・技術的職業従事者の序列の変化を就業者の増加人数と増加率の点からみてみよう。まず、増加人数の点では1965年と2005年の2時点と比較すると、農林漁業作業者の867万人の減少に対して専門的・技術的職業従事者は612万人の増加である。農林漁業作業者は、この期間の就業者数が減少している唯一の職業であり、かつ減少幅が著しく大きい。就業者数の多い職業は概して増加人数も多い傾向にあるが、その中でも専門的・技術的職業従事者の増加人数は他の増加人数の多い職業（事務従事者580万人、サービス職業従事者331万人、販売従事者321万人）をいずれも上回っている。一方、就業者の最も多い生産工程・労務作業者の増加人数は179万人に止まっている。

次に、5年間の増加率をみると、農林漁業作業者は1965年以降いずれの時点もマイナスを記録している。そのうち1970-2000年の間はいずれの時点でもマイナス幅が2桁台で推移している。農林漁業作業者は、職業の視点と産業の視点がほぼ同一である¹⁴。このため産業の視点からみた農林水産業就業者の減少が、職業の視点からみた農林漁業作業者の減少になって表れている。他方、専門的・技術的職業従事者の増加率は、1965年以降いずれの時点もプラスである。特に1965-95年の間はいずれの時点も2桁台の水準を保っている。これら2職業以外に就業者数の多い職業の中では、サービス職業従事者の増加率が専門的・技術的職業従事者のそれと同様にいずれの時点もプラスになっている。しかし

14 日本標準職業分類は、仕事の種類に注目して職業を区分し、体系的に配列したものである。職業の区分にあたっては、仕事の形態、生産される財・提供されるサービスの種類、仕事の遂行に必要な知識・技能、仕事の行われる場所・環境などを考慮しているため、職業の区分と産業の区分が重複する分野がある。両者の重複度合いが特に著しいのは、農林漁業作業者（産業分類の区分では農林水産業）と運輸・通信従事者（産業分類では運輸・通信業）である。

後者ほどは高くない。ただし、2000年以降、専門的・技術的職業従事者の増加率が低下する中でサービス職業従事者のそれは10%前後の高い水準を維持している。事務従事者と販売従事者の増加率は、1995年まではプラス方向の変動をとめないながらも相対的に高い水準で推移していたが、2000年以降は反転してマイナスあるいはマイナスに近い水準に止まっている。生産工程・労務作業者の増加率は、第1次オイルショック後の時点では一時的にマイナスになったものの、その後は低水準ながらもプラスを維持し、1995年以降は再び反転してマイナスになり、かつマイナス幅が次第に拡大している。

以上、就業者の増加人数と増加率から大分類レベルの職業の特徴を概観したが、次に就業者数の相対的な規模の変動をみてみよう。職業大分類別就業者数の構成比が著しく変化している職業は、専門的・技術的職業従事者と農林漁業作業者である。前者は構成比が拡大している職業の代表であり、後者は逆に縮小している職業の筆頭である。専門的・技術的職業従事者の構成比は、1965年の5.5%が2005年には14.3%に累増している。この間の増加幅は8.8%ポイントである。他方、農林漁業作業者の構成比は24.5%（1965年）から5.1%（2005年）に激減している。この間の減少幅は19.4%ポイントである。

専門的・技術的職業従事者以外に構成比が逡増している職業には、事務従事者とサービス職業従事者がある。事務従事者は13.1%から19.6%に、サービス職業従事者は5.8%から9.9%にそれぞれ漸増している。販売従事者の構成比は、増減を繰り返しながら基本的には拡大する方向に推移している。これに対して生産工程・労務作業者は逡減の方向が基調になっているといえる。構成比は1980年までは上下変動がみられたもののそれ以降は32.1%（1980年）から27.0%（2005年）に一貫して漸減している。この間、国勢調査のたびに平均すると1%ずつ低下している。

これらの結果、職業別就業構造は大きく変容している。1965年には、生産工程・労務作業者と農林漁業作業者の2職業で就業者全体の過半を占めていたが（55.4%）、2005年には生産工程・労務作業者が依然として全体の四半を維持しているもの、重心は専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者に移り、この3職業で全体の半ば近くを占めるようになった（48.2%）。この変化は産業別就業者数の構成比の動向と表裏一体である。その中で特に顕著な趨勢は、

農林水産業と製造業の縮小、卸・小売・飲食店とサービス業の拡大である。

(2) 職業大分類別就業者数の変化

以下、国勢調査用職業分類の大分類項目の配列順に就業者数の増減を概括してみよう。

専門的・技術的職業従事者は、1965年には265万人であったが、以後2000年まで5年ごとに50万人から130万人増加している。2005年には従前の増加人数に比べて少なくなっているとはいえ、2000年に比べそれでも28万人程度増え、877万人になった。1965-2005年の増加人数は612万人、増加率は330%である。1965年の就業者数は1985年に倍増し、2005年には3倍を超えている。特に増加人数の著しい時期は、1975-95年の20年間である。なかんずく1980-85年は135万人増であった。専門的・技術的職業従事者の特徴は、増加人数の規模が相対的に大きく、増加基調が継続している点にある。その結果、構成比は1965年の5.5%から次第に拡大して1985年には10%を超え、2005年には販売従事者の構成比に比肩する14.3%を占めるまでになった。

管理的職業従事者は、1965年から1980年までの15年間で137万人から261万人に倍増した。その後、1985年にかけて11%ほど減少しているが、1990年には増加に転じ、その勢いは1995年まで継続している。しかし、2000年にかけて再び大幅に減少し、その低下した水準で2005年まで推移している。同年の就業者数は184万人である。1985年と2000年にみられた大幅な落ち込み（それぞれマイナス11%、マイナス32%）は、景気の下降局面にともなう経済的要因や組織・人事制度改革の影響などの要因が大きいと考えられる。構成比は、就業者数が最も多くなった1980年に4.7%を占めているが、その前後では3~4%程度で推移している。管理的職業従事者は、職業大分類の中で就業者数が2番目に小さな職業である。

事務従事者は、1965年から1995年までの30年間で628万人から1,212万人に倍加している。特に増加が著しい時期は1975年までの10年間である。この間に255万人増加した。1975年の就業者数は884万人で、農林漁業作業者を上回り、生産工程・労務作業者に次いで就業者規模の2番目に大きな職業になった。1985年には1,000万人を上回っている。5年間の増加人数をみると、34万人から

152万人まで変動幅が比較的大きい。1970・75・85・90年はそれぞれ100万人以上増加している。一方、1980・95年はその半分程度に止まっている。2000年以降の就業者数は、1995年の水準で推移している。就業者数の継続的な増加にともなって構成比も逡増している。1965年の13.1%は2005年には19.6%になり、この間に6.5%ポイント上昇した。この上昇幅は、専門的・技術的職業従事者に次いで2番目に大きな値である。

販売従事者は、事務従事者と同様に1995年まで継続的に増加している。1965年に561万人であった就業者は、1995年には412万人増の973万人になった。この間の増加率は73.4%である。5年平均の増加率は、1980年までは2桁台で推移しているが、85～95年は4～7%台に低下している。一方、2000年以降は減少基調に転じて、かつその幅が拡大している。2000年にかけて24万人、2005年にかけて68万人の減となった。伸び率はそれぞれマイナス2.4%、マイナス7.1%である。就業者数の変化を構成比でみると、1965年は11.7%であったが、1980年には14.6%で農林漁業作業者の構成比を上回り、3番目に大きな職業になった。その後、15.2%（1995年）まで上昇したが、2000年以降反転して2005年には14.3%に低下している。

サービス職業従事者は、全期間を通じて増加基調で推移している。1965年には279万人であったが、2000年には倍増して556万人になった。その後も増加が続き2005年には600万人を超えている。この間の増加人数は332万人、増加率は219%である。5年間の増加人数は比較的安定しており、24～59万人の間で浮動している。2000年以降、大半の職業では増加人数の規模が縮小したり、あるいは伸び率がマイナスに転じたりしているが、サービス職業従事者は1995年以降に限ってみると増加人数が50万人台で推移し、ひとり10%程度の高い伸び率を記録している。その結果、就業者規模が着実に拡大している。これを構成比でみると、1965年の5.8%は2005年には9.9%になり、この間に4.1%ポイント上昇している。上昇幅の半分は1995-2005年の10年間に生じている。

保安職業従事者は、職業大分類の中で最も就業者規模の小さな職業である。1965年には全就業者のわずか1.2%を占めるにすぎず、その後構成比が上昇したとはいえ2005年でも1.7%に止まっている。この職業の特徴は、1965年から2005年までのすべての時点で就業者数が増加している点にある。全時点で増加して

いるのは、保安職業従事者の他には専門的・技術的職業従事者とサービス職業従事者だけである。就業者数は2005年までの40年間に58万人から104万人に46万人増加している。この間の伸び率は79.3%である。5年間の増加人数は1980年に大幅に落ち込んでいるが、その前後の期間は4～8万人台で堅調に推移している。

農林漁業作業者は激減している。1965年の就業者は1,178万人で、生産工程・労務作業者に次いで2番目に就業者規模の大きな職業であった。それが1985年には536万人に半減している。その後も減少を続け、2005年には311万人にまで減っている。これはサービス職業従事者の半分、事務従事者の1/3の規模である。1965-2005年の減少人数は867万人、伸び率はマイナス379%である。就業者の減少が特に著しいのは、1980年までの時期である。この間に573万人減少している。その後も50～100万人台の高い水準で減少が続いている。しかし2005年には減少幅が縮小し、4万人の減少に止まっている。就業者数の推移を構成比でみると、1965年には四半分を占めていたが、1985年に10%を割り込み、2005年にはそれが更に半減している。

運輸・通信従事者の就業者数は、保安職業従事者と管理的職業従事者のそれを上回っているが、職業大分類の中では3番目に規模が小さい。1965年は206万人、2005年は210万人である。この間、1980年までは増加基調で推移し、1965-80年の増加人数は36万人である。他方、85年以降は減少基調に転じて減少幅は2000年以降拡大している。2005年までの減少人数は32万人である。その結果、全期間を通してみると増加人数は4万人にすぎない。構成比は、1980年までは4.3～4.5%で安定的に推移していたが、1985年以降は漸減し2005年には3.4%にまで低下している。

生産工程・労務作業者は増減を繰り返しながら推移しているが、1965-2005年の間のすべての時点で就業者規模の最も大きな職業である。1965年の時点では、事務従事者・販売従事者・サービス職業従事者の3職業の合計就業者数を上回る規模であった。しかし、2005年になるとこれら3職業の合計就業者数が逆に生産工程・労務作業者を1,038万人も上回っている。就業者数の動向は1965年から1990年までが増加基調、1995年以降は減少基調といえる。増加基調の期間には1,483万人から1,918万人に435万人増加している。増加率は29%であ

る。一方、1990年を境に減少に転じて2005年までに255万人減となっている。この間の伸び率はマイナス13%である。減少幅は1995年以降拡大している。構成比は1990年まで30～32%を占め堅調に推移していたが、1995年以降は下降に転じて2005年には27%にまで下がっている。

第3節 職業の盛衰

前節では大分類レベルにおける職業の変化を通観したが、本節ではその変化の背後にある小分類レベルの職業の動向を分析する。分析の期間は、1985年から2005年までの20年間である。

1 小分類職業の変化

1985年と2005年の就業者数を職業大分類別にみると、大きく伸びている職業がある一方、大きく減少している職業もある。前者は専門的・技術的職業従事者とサービス職業従事者であり、後者には農林漁業作業者と生産工程・労務作業者が該当する。この変動の背景にある小分類レベル職業の変化を明らかにするために職業大分類別に就業者数が大きく増減している小分類職業をみてみよう（図表1-4-2）。

専門的・技術的職業は、2005年にかけて全体で258万人増加している。就業者数が増えている小分類職業の全増加人数を合計すると、その2割は情報処理技術者が占めている。情報処理技術者以外に10万人以上増加している職業は、保健医療関係の職業（2職業）と社会福祉関係の職業（2職業）である。これら増加人数の多い上位5職業で全増加人数の6割以上を占めている。就業者数が3万人以上増加している18職業のうち8職業は保健医療関係の職業である。労働力需要が急速に高まっている分野のひとつが保健医療分野であることを表している。一方、就業者数が減っている職業の減少人数を合計しても増加人数のわずか5%弱にすぎない。減少人数の8割以上は義務教育課程の教員が占めている。これは人口構成の変化にともなう就学児の減少によるものである。

管理的職業従事者は、全体としてみると46万人の減である。すべての小分類職業で就業者数が減少している。その中で減少幅が特に大きい職業は会社の役

図表 1 - 4 - 2 1985 - 2005 年の職業大分類別就業者数の増減
(3万以上の増減項目)

(単位：千人)

	増加		減少	
	項目 (1)	人数	項目 (1)	人数
専門的・技術的職業従事者	計 (2)	2,415	計 (2)	- 107
	情報処理技術者 (3)	528	中学校教員	- 44
	看護師	394	小学校教員	- 41
	その他の保健医療従事者	263		
	保育士	162		
	その他の社会福祉・専門職業従事者	153		
	薬剤師	83		
	他に分類されない専門的・技術的職業従事者	68		
	医師	67		
	デザイナー	56		
	職業スポーツ従事者 (個人に教授するもの)	54		
	個人教師 (学習指導)	50		
	歯科衛生士	49		
	栄養士	42		
	自然科学系研究者	40		
	大学教員	35		
	歯科医師	35		
	その他の教員	35		
あん摩マッサージ指圧師、はり師、柔道整復師	31			
従事者 管理的職業	計	0	計	- 445
			会社・団体等管理的職業従事者	- 250
			会社役員	- 162
事務従事者	計	1,940	計	- 343
	一般事務員	1,830	会計事務員	- 243
	郵便・通信事務員	69	作員	- 66
販売従事者	計	1,238	計	- 823
	外交員 (商品、保険、不動産を除く)	571	小売店主	- 491
	販売店員	298	飲食店主	- 123
	商品販売外交員	240	卸売店主	- 110
	不動産仲介・売買人	129	保険代理人・外交員	- 43
		商品訪問・移動販売従事者	- 36	
サービス職業従事者	計	1,362	計	- 164
	介護職員 (治療施設、福祉施設) (4)	340	接客社交従事者	- 46
	飲食物奉仕、身の回り世話従事者	276		
	調理人	276		
	ホームヘルパー (4)	200		
	娯楽場等接客員	117		
	美容師 (助手を含む)	95		
マンション・アパート・下宿・寄宿舍・寮管理人	38			

従事者	保安職業	計	150	計	- 9	
		警備員(5)	113			
従事者	農林漁業作業 者	計	34	計	- 2,305	
			植木職・造園師	31	農耕・養蚕作業 者	- 1,905
					養畜作業 者	- 129
					漁労作業 者	- 113
					育林作業 者	- 45
				水産養殖作業 者	- 38	
従事者	運輸・通 信	計	46	計	- 309	
			郵便・電報外務員	44	自動車運転手	- 133
					電話交換手	- 64
従事者	生産工程・労務作業 者	計	1,810	計	- 3,337	
			清掃員	531	ミシン縫製作業 者	- 452
			配達員	274	電気機械器具組立作業 者	- 367
			その他の建設作業 者	161	大工	- 251
			一般機械器具組立作業 者	112	金属工作機械作業 者	- 142
			他に分類されない労務作業 者	106	織布作業 者	- 113
			荷造作業 者	84	金属溶接・溶断作業 者	- 111
			パン・菓子製造作業 者	80	左官	- 107
			陸上荷役・運搬作業 者	67	土木作業 者	- 93
			倉庫作業 者	62	木製家具・建具製造作業 者	- 92
			電気工事作業 者	53	その他の衣服・繊維製品製造作業 者	- 82
			とび職	42	金属プレス作業 者	- 68
			自動車組立作業 者	41	その他の機械器具組立・修理作業 者	- 55
			水産加工作業 者	33	精錬・漂白・染色作業 者	- 53
					編物・編立作業 者	- 48
					塗装作業、画工、看板制作作業 者	- 48
					製材・チップ製造作業 者	- 45
					文字組版作業 者	- 43
					プラスチック製品形成・加工・仕上作業 者	- 42
					和服仕立作業 者	- 41
					粗紡・精紡作業 者	- 41
					成人男子服仕立作業 者	- 40
					製図・写経・現図作業 者	- 40
					靴製造・修理作業 者	- 39
					ボイラーオペレーター	- 39
					成人女子・子供服仕立作業 者	- 38
					裁断作業 者	- 37
			印刷作業 者	- 34		

- (注) 1: 1985年調査の項目と2005年調査の項目が一对一に対応するものだけを集計している。
 2: 増加・減少人数の合計である。
 3: 情報処理技術者は2000年調査からシステムエンジニアとプログラマーに分かれて項目が設定されているため両項目の合計と1985年調査の情報処理技術者を対応させている。
 4: 介護職員及びホームヘルパーは2000年調査から項目が設定されている。
 5: 警備員は1990年調査から項目が設定されている。

(出所)「国勢調査報告」

員・管理職である。両者をあわせると減少人数全体の93%を占めている。

事務従事者は、増減を合計すると全体では175万人の増加である。就業者数が増えている職業の増加人数を合計すると194万人になるが、そのうち183万人は一般事務員が占めている。一般事務員はすべての小分類職業の中で増加人数が最も多い職業である。他方、減少人数については会計事務員とタイピスト・ワードプロセッサ操作員等の2職業でその9割弱を占めている。

販売従事者は、全体で34万人の増加である。商品販売に関連する職業では営業職の就業者数が増加し、店主（小売店・卸売店・飲食店）はその逆に減少するという明確な違いがみられる。増加人数の6割以上は営業職（商品販売外交員、商品・保険・不動産以外の外交員）が占めている。一方、減少人数の7割以上は小売店・飲食店の店主である。

サービス職業従事者は、増減を相殺すると全体では197万人の増加である。増加人数が10万人を超える職業が5つある。全増加人数の約9割はこれらの職業が占めている。このうち増加幅が特に大きな分野は介護（介護職員・ホームヘルパー）である。この2つの職業で全増加人数の約4割を占める。一方、減少人数は増加人数の1割程度に止まっている。

保安職業従事者は、全体では24万人の増加である。自衛官を除きすべての職業で就業者数が増加している。増加幅が特に大きいのは警備員である。この職業だけで全増加人数の3/4を占めている。

農林漁業作業者は、全体としてみると225万人の減少である。植木職・造園師とその他の農業作業者の2職業を除いてすべての職業で就業者数が減少している。減少人数の8割以上は農耕・養蚕作業者が占めている。この職業は、すべての小分類職業の中で減少幅が最も大きい職業である。

運輸・通信従事者は、全体では22万人の減少である。就業者数が増加した職業は3職業にすぎない。逆に就業者数の減少した職業は8職業あり、なかでも自動車運転者の減少幅が特に大きい。

生産工程・労務作業者は、就業者数の増減をあわせると164万人の減少になる。就業者数が3万人以上増加した職業を製造・建設・労務の3分野に分けると、製造分野は5職業、建設分野は2職業、労務分野は6職業が該当する。職業の数だけでなく増加人数の点からみても増加人数に占める労務分野の比重が大き

い。他方、就業者数の減少した職業を同様に3分野に分けると、製造が24職業、建設が3職業、労務分野には該当職業はない。したがって、就業者増の中心は労務関係の職業、他方、就業者減の中心は製造関係の職業といえよう。

2 就業者数の増減の推移

就業者数の推移を時系列でみると、変化の方向は同方向での変動（継続的な増加あるいは減少）と方向の転換（増加から減少あるいは減少から増加）の2つに大別できる。前者の場合には持続的な増加・減少要因の存在が考えられ、後者では反転時に何らかの特殊的要因が働いていたことを推測できる。以下では、1985-2005年の20年間を1995年を境にしてその前後の10年間ずつに分け、職業小分類における就業者数の推移を分析する。

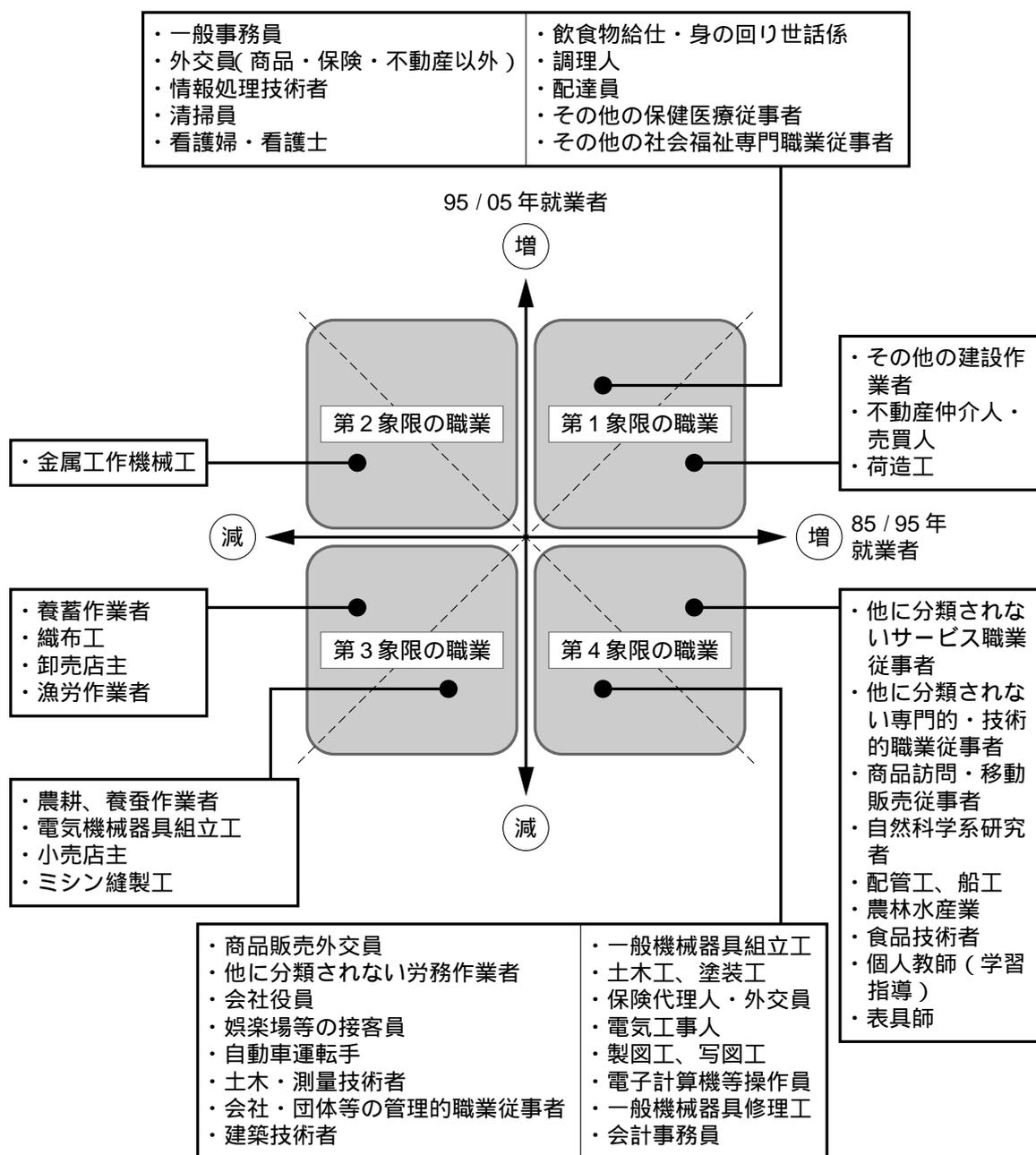
まず、1985年から1995年にかけて5万人以上増減した職業が、その後の10年間にどのように変化したかをみてみよう。1985-95年の増減幅をX軸上に、1995-2005年の増減幅をY軸上にプロットすると、就業者数が5万人以上増減した職業はXとYの2軸で表される4つの象限のいずれかに位置づけられる（図表1-4-3）。

第1象限の職業は、両期間を通じて就業者数が増加している職業である。これを引き続き5万人以上増加している職業と増加幅がそれ以下の職業に分けると、前者には10職業が該当する。特に増加人数の多い職業は、情報処理技術者・清掃員・看護婦/看護師・その他の保健医療従事者の4職業である。いずれの職業もそれぞれの期間に10万人以上増加している。これ以外の6職業（一般事務員・調理人・配達員・外交員（商品/保険/不動産以外）など）も5万人以上増加しており、これら10職業は継続的に就業者数が大幅に増加している職業である。一方、1995-2005年の増加人数が5万人未満の職業は、不動産仲介人/売買取手・荷造工・その他の建設作業員の3職業である。これらの職業では就業者数の増加が継続しているものの、その増加幅が鈍っている。

第2象限に該当する職業は、1985-95年に5万人以上減少したものの、その後の10年間で増加に反転した職業である。これに該当するのは金属工作機械工だけである。

第3象限の職業は、両期間を通じて就業者数が減少している職業である。こ

図表 1 - 4 - 3 1985 / 95 年の就業者増減職業（5 万人以上）
の 1995 / 05 年における増減



ここに該当する職業を1995-2005年の減少幅で分けると、5万人未満の職業と5万人以上の職業はそれぞれ4つずつある。前者には養畜作業・織布工・卸売店主・漁ろう作業、後者には農耕/養蚕作業・電気機械器具組立工・小売店主・ミシン縫製工がそれぞれ該当する。後者の4職業はいずれも減少幅が10万人を超えている。

第4象限の職業は、1985-95年に5万人以上増加したものの、その後の10年間で減少に転じた職業である。これに該当する職業は24ある。このうち商品訪問/移動販売従事者・自然科学系研究者・配管工/鉛工・食品技術者・個人教師(学習指導)・表具師など8職業は1995-2005年の減少幅が5万人未満である。一方、商品販売外交員・会社役員・娯楽場等の接客員・自動車運転者・土木/測量技術者など16職業は増減の振幅が大きく、いずれも5万人以上減少している。

次に、今度はX軸を1995-2005年の就業者数の増減にとり、Y軸を1985-95年の増減とすると、1995-2005年に5万人以上増減した職業がその前の10年間にどのように推移していたかをみることができる。1985-95年を基準にした1995-2005の動きと、1995-2005年を基準にした1985-95年の推移の両者をあわせることによって1985年から2005年の20年間における小分類職業の変動の特徴を把握することができる。その要点は次のとおりである。

1985-95年は増加幅の大きな職業が多く、1995-2005年は逆に減少幅の大きな職業が多い。就業者数が5万人以上増加した職業の数は、1985-1995年の37に対して1995-2005年はその半分以下の15に止まっている。他方、5万人以上減少した職業は、1985-95年の9に対して1995-2005年はその3倍以上の31にのぼっている。この背景には、就業者総数の動向(1985-95年は578万人の増加、1995-2005年は263万人の減少)や産業構造の変化などがある。増減の振幅が大きい。1985-95年に5万人以上増加した職業(37職業)のうち16職業では1995-2005年に5万人以上の減少に転じている。また、1995-2005年に5万人以上減少した職業(31職業)のうち14職業では1985-95年の増加幅が5万人以上であった。

就業者数が継続的に増加している職業のうち増加幅の特に大きな職業は、次の10職業である。清掃員、情報処理技術者、看護師、その他の保健医療従事者、外交員(商品・保険・不動産を除く)、その他の社会福祉専門職業従事者、一般事務員、配達員、調理人、飲食物給仕・身の回り世話従事者。

就業者数が継続的に減少している職業のうち減少幅の特に大きな職業は、農耕/養蚕作業員・小売店主・ミシン縫製工・電気機械器具組立作業員の4職業である。

第4節 印刷業における技術変化¹⁵

印刷業界の動きを時系列でみると、特徴的な点が3つある。第1は事業所数の減少である。事業所数は1980年代をピークにして以後減少している¹⁶。減少幅が特に大きいのは製版業事業所である。印刷・同関連産業のうち印刷業・製版業・製本業/印刷物加工業の3業種では、1960年代以降いずれも事業所数が増加基調で推移しているが、製本業/印刷物加工業では1983年に、印刷業と製版業では1988年にそれぞれピークを迎えている。それ以後一転して減少を続け、2003年にはいずれの業種ともピーク時に比べて大幅減になっている。印刷業と製本業/印刷物加工業では2割以上減少し（それぞれ21.7%、25.1%の減）、製版業では半減している（55.8%減）。

第2は組版作業数者の減少である。印刷業に従事する作業数者は増減を繰り返しながらもいずれかの時期にピークを迎え、その後減少に転じている¹⁷。印刷物の製造工程を前工程（プリプレス）、印刷工程、後工程（ポストプレス）に分けると、工程によって作業数者の増減が大きく異なる。印刷工程の作業数者は1965年以降1990年まで増加基調で推移し、1995年に減少に転じて以後減少が続いている。2005年の印刷作業数者はピーク時（1990年）の21.3%減である。ポストプレス工程のひとつの作業である製本作業の従事者は、1970年に最も多くなり、以後増減を繰り返しているが、基調としては減少傾向にある。1970年の製本作業数者と2005年のそれを比べると2005年は20.5%の減である。他方、プリプレス工程の作業のうち製版作業に従事する者は増減を繰り返しながら2000年にピークに達している。しかし、2005年には2000年の20.3%減になった。変動幅が最も大きいのは組版作業者である。1980年までほぼ同水準で推移して

15 本節及び次節の記述にあたっては、筆者が行ったヒアリング調査の結果を参考にしている。
調査時期：2006年7～8月
調査対象：業界団体 - 1団体（日本印刷技術協会）
印刷会社 - 5社（従業員規模100～200人（3社）、10～50人（1社）、10人未満（1社））
DTPコースを開講している教育研修機関 - 2機関（DTPの専門研修機関（1）、DTP講座開設機関（1））
訪問先事業所の所在地は印刷会社1社を除いてすべて東京都内である。

16 『工業統計表 産業編』各年

17 『国勢調査報告』各年

いたが、1985年以降は減少に転じ、特に2000年には大幅減になった。2005年の組版作業員数は1985年の1/10にまで縮小している。

第3は平版オフセット印刷の普及である。印刷業の製造品出荷額をみると、1960年代前半の時点では凸版印刷物のお荷額が平版印刷物のそれを5割ほど上回っていた¹⁸。しかし、両者の差は次第に縮まり、1972年に平版印刷物のお荷額が凸版印刷物のそれを超えた。それ以降両者の差は急速に拡大している。お荷額の点では1972年に凸版印刷物と平版印刷物の逆転現象が起きているが、その時点ではまだ凸版印刷物を製造する事業所数が平版印刷物のそれを凌駕していた。後者が前者を上回るようになったのは1983年である。これ以降平版印刷物と凸版印刷物の差は歴然とし、平版印刷が名実ともに代表的な印刷方式になった。2003年の印刷物お荷額をみると、凸版印刷物のお荷額は平版印刷物の10.4%にすぎない（品目全体のお荷額構成比でみると、平版印刷物・凸版印刷物はそれぞれ68.7%、7.1%を占めている）。また、事業所数の点では凸版印刷物製造事業所数は平版印刷物製造事業所数の36%に止まっている（事業所総数に占める割合は、前者が23.9%、後者が66.4%である）。

以上の3つの点、すなわち製版業事業所数の減少幅が大きいこと、組版作業員数が激減していること、平版印刷物が主流になったことは相互に密接に関連している。これら三者間の相互関係を解く鍵は印刷技術の変化である。そこでまず本節では印刷業における技術変化の内容を明らかにし、次節ではその技術変化が人材育成に及ぼす影響について論じることとする。

1 印刷業の特徴

印刷物を製造する工程（ここでは狭義に解釈して原稿入稿後の工程とする）は、次の3つに大別できる。

プリプレス工程・・・文字組、画像/図版の処理、レイアウト・組版、製版、面付け、刷版作成など印刷物を刷る前の工程

プレス工程・・・・・・・・印刷機で印刷物を刷る工程

ポストプレス工程・・・丁合・綴じ・裁断などの製本工程や刷り上がった用紙を加工して製品に仕上げる工程

18 『工業統計表 品目編』各年

企業によってはプリプレスからポストプレスまで一貫した体制で事業を運営している会社もあるが、製版と印刷あるいは印刷と製本など複数の工程のみにわたる事業を行っている会社もある。また、製版や印刷など特定の作業だけを行っている会社も多い。印刷業界の特徴のひとつは小規模零細事業所が多いことである。2003年の印刷業の従業者規模別事業所数の構成比をみると、従業者が30人以上いる事業所は全体の7.2%にすぎない。これに対して従業者3人以下の事業所は44.7%を占めている。

印刷業では分業が広くみられる。分業は工程間だけではなく、同一工程内でも行われている。分業を成立させている要因は、印刷需要の構造と印刷技術に求めることができる。印刷需要は多様であり¹⁹、かつ変動が大きいいため迅速に対応することが求められる。また、技術面では事業所によって専門性の程度に差がみられる。したがって受注動向や納期にあわせて作業を柔軟に進めるためには特定の工程や作業に特化した専門業者の存在が欠かせない。

しかし、分業関係が有機的に機能していたのは1990年代にDTP²⁰が浸透するまでの期間である。DTP導入以前は、印刷会社と出版社・広告代理店・制作企画会社等との間には明確な棲み分けがあった。前者の役割は、後者から渡された文字原稿や写真などの印刷物に挿入する材料にもとづいて印刷物を作成することである。つまり組版以降の工程を担当していた。他方、後者では企画担当者・作家/執筆者・編集者がそれぞれ印刷物の企画・原稿執筆・原稿編集に携わり、仕事の範囲は原稿の完成までであった。DTPの導入によってプリプレス工程は、印刷会社という事業所の単位だけではなく、DTPを操作できる個人が単位となって仕事を遂行することができるようになった。たとえば、個人経営のSOHOのデザイン会社が存立できる基盤はここにある。結果としてDTPはプリプレス工程における印刷会社間の分業関係を弛緩させただけでなく、この分野への参入障壁を低め多種多様な事業所・個人がプリプレス工程に携わるこ

19 印刷物は次の5種類に大別される。出版印刷（新聞、雑誌、単行本、教科書など）、商業印刷（ポスター、カタログ、ダイレクトメール、シール、マニュアルなど）、証券印刷（株券、商品券、磁気カード、プリペイドカードなど）、事務用印刷（ビジネスフォーム、名刺、伝票など）、包装その他特殊印刷（紙器、段ボール、包装紙、プラスチック容器、缶類、プリント合板、玩具など）

20 DTP（Desk Top Publishing）とは、パソコン画面上で文字・写真・イラスト・図表などのデジタルデータを編集してレイアウト・組版までの作業を行うことをいう。

とになった。

印刷物製造工程の全般的な動きは、事業所の数や作業に従事する従業者数によって把握することができる。上述の3工程を経済活動の種類で区分すると産業分類になり、仕事の種類にもとづいて区分すると職業分類になる。これら3工程に対応する産業分類上の業種は、製版業、印刷業、製本・印刷物加工業である。このうち製版業は、プリプレス工程のうち製版に係る作業を事業として行うものである。印刷業と製本・印刷物加工業は、それぞれプレス工程、ポストプレス工程に対応している。

一方、これら3工程に従事する作業者を職種の見点から区分すると、総務省の日本標準職業分類に設定されている4職種になる。文字組版作業者は、プリプレス工程のうち文字組版の作業に従事する者を指している。製版作業者は、プリプレス工程の製版作業に従事する者である。印刷作業者と製本作業者は、それぞれプレス工程の従事者、ポストプレス工程のうち製本作業の従事者に対応する。

印刷物を作成するとき、印刷物の種類、刷版の種類²¹、印刷機の種類の間には密接な関係がある。一般的に特定の印刷物は、特定の版を用いて特定の印刷機で刷られるからである。現在、最も広く利用されているのは、平版のオフセット印刷である。パルプを原料にした印刷用紙への印刷であれば、平版×オフ

21 印刷の版は、その形状によって凸版、平版、凹版に分かれる。

凸版は版に凹凸を付け凸部に付着したインクを被印刷物に移す方式である。凸版方式の代表的な印刷は、金属製の活字で版を組んだ活版印刷である。活版印刷は、1960年代までは最も一般的な印刷方式であった。現在では樹脂版などを利用した凸版方式の印刷が段ボールなどの限られた印刷分野で行われている。

平版は、版に凹凸を付けるのではなく、水と油の反発作用を利用してインクの付着した部分を被印刷物に移す方式である。版面に凹凸のない平面の版であっても親油性の部分と親水性の部分を作ることによって新油性の部分にのみインクを付着させることができる。平版印刷で用いられる印刷機の主力はオフセット印刷機である。オフセット印刷機は、版と被印刷物が直接接触するのではなく、まず版からゴム胴にインクが移り、それが被印刷物に移る仕組みになっている。このため版の文字や画像は印刷物と同じ向きになっている。

凹版は、凸版とは逆に版面に付けた凹凸の凹部にインクを盛って被印刷物に転写する方式である。この方式には、グラビア印刷と彫刻凹版印刷の2種類がある。グラビア印刷はカラーのグラデーション表現に適しており、写真の印刷に用いられている。また、彫刻凹版印刷は、深みや重厚さを表現することができ、細かな幾何学的模様の印刷にも適しているという特徴があり、紙幣・切手・有価証券などの印刷に使われている。

これ以外の代表的な版には孔版がある。孔版の代表的なものはスクリーン印刷である。上の3つの版は、版そのものにインクを付着させて被印刷物に転写する方式であるが、スクリーン印刷では版に穴をあけ、その穴を通り抜けたインクが被印刷物に付着する方式をとっている。今ではほとんどみられなくなった謄写版印刷は、孔版の原理を応用したものである。

セット印刷機の組合せが大勢を占めている。たとえば、新聞・単行本・ポスター・事務用伝票などは平版を使ったオフセット印刷機で印刷されている。しかし、プラスチック・ビニール・金属などインクを吸収しにくい素材に印刷する場合には、それ以外の版と印刷機の組合せが用いられる。たとえば磁気カード・プリペイドカードに印刷するときには凹版×凹版印刷機の組合せになる。

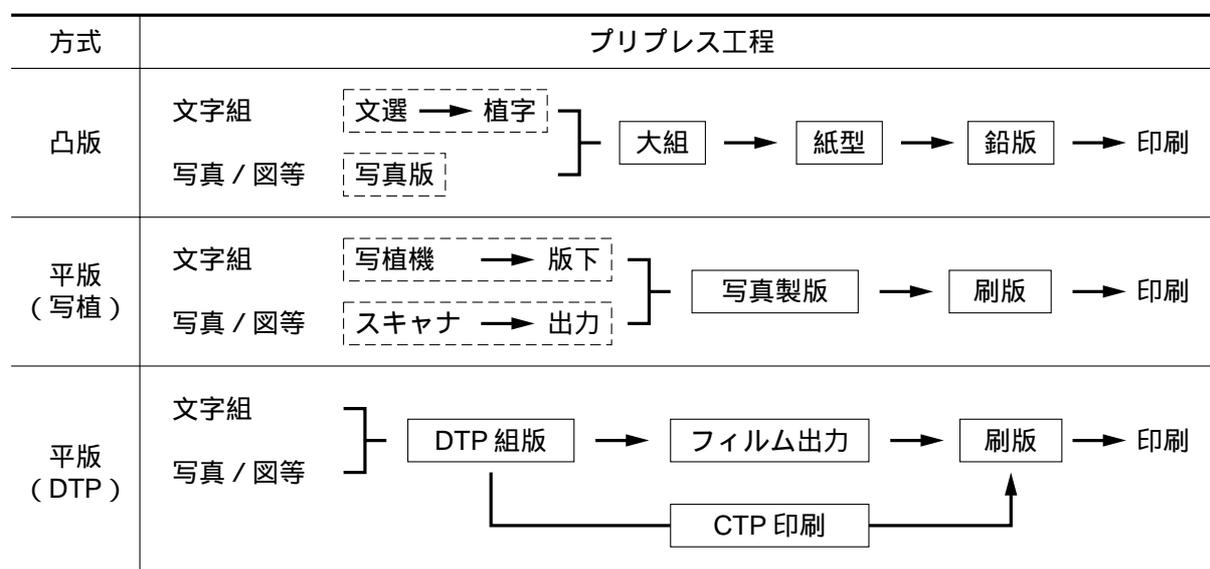
平版×オフセット印刷機の組合せが印刷の主流になった背景にはさまざまな要因がある。とりわけ重要な点は、次の3点である。第1に、印刷の対象物を選ばない。オフセット印刷はパルプを原料とした用紙であればほとんどのものに印刷できる。従来、活版印刷の代表的な印刷物であった新聞や辞書もオフセット印刷に移行している。第2に、印刷需要の方向に適合している。カラー印刷に対する需要が高まってきた中でオフセット印刷は、質の高いカラー印刷ができる技術であった。活版方式でもカラー印刷は行われてきたが、色を正確に再現することが技術的に難しいこと、費用が高いこと、印刷に手間がかかることなどの難点があった。第3に、技術的な利点が多い。平版オフセット印刷には、文字・画像・線画などを自由にレイアウトできること、製版が容易なこと、ゴム胴を使っているので印刷用紙の質を問わないこと、大量・高速の印刷に適していることなどの長所がある。

2 プリプレス工程における技術変化

プリプレス工程の変化の歴史は、デジタル技術の導入・拡散・浸透の歩みでもある。変化の概要をみると、アナログからデジタルへの流れであるといえる。1960年代までは活版印刷が印刷の主流であったが、既述したように1972年に凸版印刷物の出荷額と平版印刷物のそれが逆転した。その後平版印刷ではデジタル技術を応用した機器が導入され、普及していった。1970～90年は文字組版のデジタル化、1980～90年は画像のデジタル化が進行した時期である。このふたつのデジタル化の流れはDTPによって統合された。DTPの幕開けは1990年頃からである。更に、1995年頃からは製版工程を経ずに刷版を作成するCTP²²が導入され始めた。

22 CTP (Computer To Plate) とは、DTPで作成した組版データを製版フィルムに出力するのではなく、直接、刷版に焼き付けることをいう。

図表 1・4・4 印刷形式とプリプレス工程



次に、各時期の技術の内容を少し詳しくみてみよう（図表1-4-4参照）。

活版時代の終焉（～1970年代末）²³

活版印刷は主に4つの工程で構成されている。第1に金属製の活字を用いて文字の組版を作成する工程、第2に写真や図形などが入るときには写真製版の技術を応用して写真版²⁴を作成する工程、第3に両者を大組して印刷用の鉛版を作成する工程、そして第4に鉛版を印刷機に取付・印刷する工程である。活版印刷の最大の特徴は、活字を使用することにある。活字の製造に用いる金属は融点が低いために鑄造しやすく、できあがった活字は硬く摩耗しにくいという利点がある。このため、印刷終了後に版を解いて、活字を再利用したり、使用した活字を溶かして他の活字に鑄造したりすることもできる。しかし活字の使用は、長所であると同時に短所ともなりうる。たとえば、活字を使って文字組をするためには熟練技能が必要である。また、組み上がった版を取り扱うのは重労働であり、その保管場所を確保する必要もあった。

23 技術変化と時代の区分は、社団法人日本印刷技術協会参与の相馬謙一氏の考え方にもとづいている。

24 凸版写真版では、写真のネガを金属板に付着させて現像し、その金属板を腐食液に浸し腐食させることによって金属板に凹凸を作っている。

活版印刷は手作業による文字組版と組み上がった版（原版）を用いた印刷を基本にしているが、組版の手間を省き、高速・大量に印刷するための技術も導入されている。前者の代表はモノタイプである。これは人手による文選・植字に代わって指定された活字を1行ずつ鑄造する機械である。後者の代表は活版輪転機である。活版輪転機で使う版は原版ではなく、原版から紙型をとり、それから作成した鉛版である。その後、樹脂版が用いられるようになった。

活版印刷は、活字の持つ物理的制約のゆえにオフセット印刷の広まりとともに衰退していった。これにともなって組版作業数者は大幅に減少している。

写植機時代の展開（1970年～1990年）

1970年代以降、活版印刷に代わって印刷の主流を占めたのが平版オフセット印刷である。平版の印刷工程は凸版のそれと大きく異なっている。川上の工程から順に、文字組版、版下作成、写真・図版の処理、集版、写真製版、刷版作成、印刷の流れになる。凸版と平版の最も大きな違いは、文字組にある。平版の文字組に用いられたのは写真植字機（以下、「写植機」という）である。写植機は、初期のものは手動式であったが、次第に機能を高めるとともにデジタル化の方向に進み、電算写植機や電子組版機に進化した。写植機は、機能は変わっても文字盤の文字を印画紙に印字するという原理は同一である。初期の写植機は入力と出力の機能だけであったが、それにコンピュータの機能を付加したものが電算写植機や電子組版機である。これらの機械では、キーボードを使って文字を入力することができ、あわせて入力した文字の編集や組版も行うことができるようになった。

電算写植機の登場によって文字情報がデジタル化されたが、それ以外の工程では依然として人手とその熟練に依存した作業が行われていた。すなわち、その後の工程をみると、文字組版のデータはフィルムに出力され、一方、カラー写真を挿入する場合には、カラーキャナで色分解してそれぞれの色のフィルムを作成していた。そして、組版のフィルムと写真のフィルムをあわせて製版カメラで撮影し、できあがったフィルムを金属板に焼き付けて刷版を作成していた。

カラーキャナはアナログ式の機器である。カラー写真の色情報を読み取る時、オペレーターはつまみで色調を調整する必要があった。その後、デジタ

ル式のカラースキャナであるトータルスキャナが登場すると、色そのものが数値化され、写真の色データが数値で表されるようになった。

このように凸版印刷から平版オフセット印刷への移行はデジタル化の歩みでもある。写植機の進化によって文字処理は物理的な活字からデジタルの文字情報に変わった。また、凸版写真製版からトータルスキャナへの移行は、人手に依存していた色の分解・再現を色の数値データに置き換えることになった。

デジタル化とDTP（1990年以降）

写植機時代に文字と画像はデジタル化されたが、文字組版と画像処理の作業は別々に行われ、写真製版で両者をひとつにして刷版を作成していた。これに対してDTP時代になるとそれまで別工程であった文字組版・画像処理・版下作成・製版をパソコンの画面上で一括して行うことが可能になった。DTPの持つ意味は、作業の統合化に止まらない。たとえば、上述した印刷会社とそれ以外の会社との間の役割分担にも影響している。両者の境界線があいまいになってきた。それまで高品質の印刷物を作成するときには印刷会社の製版システムに依存せざるをえなかったが、パソコンの性能向上・価格低下とDTP用ソフトウェアの高機能化によって印刷会社でなくても高品質の印刷物を作成できるようになった。

DTPの導入によって工程の統合あるいは工程の中抜き現象が起こっている。第1に、写植機による文字組みの工程とスキャナによる画像処理の工程が統合された。作業の流れは、DTPソフトを使った文字編集・画像処理・組版、組版データのフィルムへの出力、刷版作成の順になる。DTPは、従来別工程であった専用機器によるカラー画像の処理や組版作業をパソコンの画面上で行うことができる。つまりパソコンとDTPソフトさえあればプリプレス工程をすべて行うことができるようになった。第2に、DTPを用いた組版データはそのままフィルムに出力され、その結果製版工程が中抜きされるようになった。現在ではプリプレス工程の簡略化が更に進み、組版データからフィルム出力の工程を経ずに直接、刷版を作成するCTPが広まっている²⁵。

DTPとCTPの導入は従来の印刷業界の枠組み、とりわけ事業所間の分業関係

25 相馬謙一氏によると現在、版数の半分程度はCTPを利用して作成されているという。

に少なからぬ影響を与えている。第1に、DTPがプリプレス分野の共通基盤になり、この分野への参入が容易になった。たとえば、プレス工程の専門業者がプリプレス分野に進出する、デザイン関係の仕事を外注していた印刷会社が仕事を内製化するといった例がある。第2に、CTPの普及は業種としての製版業の存立基盤を脅かす可能性がある。製版業事業所数の減少はこの点を雄弁に物語っている。製版業事業所数はピーク時に比べて半減しており、それに比例して製版作業員も減少すると考えられる。しかし、ピーク時と比較したときの2005年の製版作業員数は印刷作業員数や製本作業員数の場合とほぼ同じく20%程度の減少に止まっている。これはDTPオペレーターが製版作業員の職業に位置づけられているからである²⁶。従来の製版作業員は減少し、他方DTPオペレーターは増加している。両者を相殺した結果が20%減となって表れていると考えられる。

印刷業における構造改善

プリプレス工程のデジタル化が進行した背景には、国の支援が大きな役割を果たしていたことも見逃してはならない。支援の中心は中小企業近代化促進法にもとづく構造改善事業である。1963年に施行されたこの法律は、業界単位で設備の近代化を図ることを目的にしていた。構造改善事業に参加する企業は、設備のスクラップ・アンド・ビルドのための特別融資と機械の償却期間を短縮できる特別償却を受けることができた。中小規模の印刷会社の事業主団体である全日本印刷工業組合連合会では1971年から1998年まで4回にわたって構造改善事業に取り組んでいる²⁷。第1次構造改善事業（1971～76年）では凸版印刷から平版オフセット印刷への移行を進めるため「写植・オフセット化」をテーマ

26 日本標準職業分類は、プリプレス工程従事者のうち組版作業に従事する者以外はすべて製版作業員に位置づけている。具体的には、凸版の製版作業従事者、写真製版の従事者、刷版作業員、DTPオペレーターなどである。DTPは文字組版・画像処理・レイアウト・製版を一括して行えるソフトウェアであり、そのオペレーターは組版作業員と製版作業員の両方に該当する。しかし、職業分類では複数の工程に従事する作業員は主要工程に位置づけることを原則にしており、この原則にそってDTPオペレーターは製版作業員に位置づけられている。

27 中小企業近代化促進法は1999年に廃止され、同年、中小企業経営革新支援法が成立した。両者は業界に対する支援の考え方が大きく異なっている。前者は業界をひとまとめにして全体のレベルを引き上げることに主眼を置いている。これに対して後者では支援を受けるかどうかの判断は個別企業に委ねている。

に掲げている。第2次以降の構造改善事業では平版オフセット化の内容を充実させるために設備の刷新を進めている。事業のテーマをみると、第2次（1980～85年）は印刷機の多色化、第3次（1987-92年）は文字組版の電子編集・コンピュータ化、第4次（1993～98年）はDTP化が中心になっている。

第5節 求められるスキルと人材育成

DTPの導入以前と以後では、プリプレス工程従事者の技能形成の方法が大きく異なっている。DTP導入前は、中途採用の経験者以外の入職者は職務遂行に必要な知識やスキルを持っていないため、通常、OJTを通してそれらを身につけ、仕事に従事する中でスキルを高めていった。他方、DTPが普及すると、印刷会社とは別の教育研修機関でDTP用ソフトウェアの操作についてある程度の訓練を積んでから入職する者が多くなった。技能形成の中心がOJTから社外に移行している。これは技術の特性を考えれば当然の帰結である。プリプレス工程に従事する者がそれぞれ技術・技能を持っていた時代には、スキルそのものが個人に属していた。しかしスキルの内容がDTP用ソフトウェアに取り込まれ、作業そのものがDTPで代替されるようになると、技能形成の第一歩はDTPを学ぶことから始まるようになる。これが人材育成の外部化を招来している主な要因である。以下では、プリプレス工程における技能形成の歩みを上述の技術変化の視点からみてみよう。

1 スキルの変化

活字から写植へ

言うまでもなく凸版では活字を使って版を組む。この作業に従事するのが文選工と植字工である。原稿にもとづいて活字棚から活字を拾うのが文選工、文選工の拾った活字で版を組み上げるのが植字工である。文選・植字はどちらも熟練を要する仕事である。文選工・植字工の技能形成はOJTに依存している。しかしOJTは体系的に行われていたわけではなく、先輩作業員の仕事をみて、それを自己の技能として習得する過程がすなわち技能形成の過程であった。

文選・植字の仕事に必要な技能は企業横断的である。文選工の持ち場をみる

と、活字棚の構造や活字の並び方は全国でほぼ同じである。活字は大きさ・書体別に平仮名・片仮名・漢字・約物がそれぞれ棚別に配列されている。文選工の技量は一定時間に何字拾えるかで決まる。熟練した文選工は1時間に千数百字拾うことができる。他方、植字工は原稿通りに文字を配列するだけではなく、行間や文字アキの部分にインテル・クワタと呼ばれる詰め物を挿入して版を組み上げるのが仕事である。実際の組版では、ルビを付けたり、字間詰め・ぶら下がりの処理をしたり、大きさの違う活字を組み入れたときスペースを直ちに判断したりするなど、熟練の技能と判断が必要であった。このような作業特性のゆえに文選・植字の技能を習得している者は印刷会社を問わず仕事をすることができ、また移動することも可能であった²⁸。

写植機はまず手動式のものが開発され、1980年代の半ば頃にコンピュータ制御の電算写植機に発展した。活版の組版から写植機による組版への移行は、表面的には活字を扱う手作業が機械操作に代替されたことに集約されるが、作業者に求められる技能の点では両者の隔たりは大きい。文字組版で特に大きな違いは2つある。第1は文字の配列方法である。活版の場合、活字棚の活字の配列はほぼ全国共通であり、文選工は活字の配列を身につけたり、活字を1文字ずつ拾う手間を省く工夫をしたりして技量を高めた。しかし手動式写植機では活字の代わりに文字盤を使用するが、文字盤の文字の配列は活字棚のそれとは異なっていた。また、初期の電算写植機はキーボードから文字を入力する仕組みになっていたが、その文字の配列は活字棚とも手動式写植機の文字盤とも異なっていた。第2は組版のルールである。活版組版の規格は全国一律であった。他方、電算写植機ではソフトウェアによって制御された組版ルールを用いている。ところが活字を使った文字組版と同じものを写植機で組むことは困難であった。それは多種多様の印刷物に対してソフトウェアに内蔵された、ひとつの組版ルールで対応せざるをえなかったからである。

写植機の操作には文選工・植字工の技能とは異なる技能が必要であった。そのため熟練の文選工・植字工ほど写植機の操作員に移行することが難しかった

28 印刷会社の仕事量は受注の多寡に連動している。受注量が多い場合や納期が短い場合など組版の作業を急ぐときには、外部人材が大きな役割を果たしていた。活版印刷の職人は組織を作っており、印刷会社は外部人材が必要なときにはその組織を通して人材を確保していた。具体的に文選・植字の職人を集めていたのは、それぞれの親方である。

た。技能の点で活版と写植機の間には大きな断絶がみられた。

一方、写真や図版の処理は、活版では写真版の技術を使い、写植機時代にはスキャナが用いられた。写真版できれいな仕上げができるようになるためには熟練の技能が必要であった。スキャナは、熟練作業者の経験とカンを目盛りの付いたつまみに置き換えたものである。スキャナで写真を取り込んだ後、製版工程の作業員にはフィルムの切り貼りやレタッチなど細かな手作業やセンスが求められた。更に、トータルスキャナになるとコンピュータ制御になった。これはアナログ式つまみが数値表示のつまみに代わっただけではなく、熟練作業者の経験やカンが機械の中に取り込まれたことを意味している。活版時代の作業員には経験とカンにもとづく熟練技能が求められたが、スキャナのオペレーターにはそれと異なる技能が求められ、熟練技能の必要性が低下した。

写植からDTPへ

写植の時代には活版印刷の従事者に求められた技能とは異なるスキルを身につけた従事者がそれぞれの作業に従事している。文字組版作業には写植機オペレーターが、写真製版用の原稿を作成する版下作業には版下作業員が、製版工程にはスキャナオペレーター・レタッチ作業員・色校正作業員がそれぞれ従事している。機器の操作者は、機器を操作すること自体が独自のスキルになった。そのスキルの程度と従事期間の長さは相関するといえる。しかしカラー写真の処理に係る仕事に従事している者のスキルは、仕事の従事期間との関連は薄い。それは色を扱う仕事に必要な能力はセンスであり、センスは従事期間の長さではなく個人的な資質に依存するからである。活版時代の職人には技能とセンスが求められたが、写植時代になると機器操作の知識とセンスが職務遂行の必須要件になった。

印刷会社は写植機を導入したときオペレーターには社内の人材をあてるとともに、新規高卒採用者をオペレーターとして育成した。まず、主に写植機メーカーの実施する研修に参加させ写植機操作の基礎知識を習得させている。研修に参加した者は、社内の他のオペレーターの教師役になり、操作知識・技術を浸透させていった。写植機の利用が広まるとオペレーターの育成に対する需要が高まり、業界団体である(社)日本印刷技術協会を始めとして写植機の研修コ

ースを開講する機関が増えた。他方、製版部門の新規採用者は高卒者やデザイン・写真の専門学校卒業生などさまざまであり、基本的にはOJTを通して作業の習熟度を高めていった。

写植からDTPへの移行は1990年代初頭に始まった。写植機・スキャナオペレーターのうち若い人を中心にDTPに移行していった。活版から写植への移行がアナログ技術からデジタル技術への移行であったのに対して写植からDTPへの移行はデジタル技術からデジタル技術への移行である。後者の場合、デジタルとはいえ両者の基本技術は異なっていた。たとえば文字入力をみると、電算写植機ではキーボードの文字盤から文字を選択したが、DTPではかな漢字変換である。このため写植機オペレーターはDTPの文字入力の方法を初歩から学ばなければならなかった。

DTPオペレーターの育成は、基本的には写植機の導入のときと同じである。DTPを導入した当初は、マッキントッシュ・パソコンの販売店やDTP用ソフトウェアの販売店の実施する研修に参加させて、基礎知識を習得させている。DTPの普及にともなってDTPオペレーターに対する需要が高まり、そのニーズに対応する形で各種の教育研修機関がDTPコースを開設・開講するようになった。その結果、新規採用者の中にDTPの操作技能を身につけた者が次第に増えてきた。

教育研修機関のDTPコースを修了したからといって、必ずしも実務に必要なスキルを十分に身につけているとはいえない。DTPコースで学んだ知識・技術は実務を遂行するための基礎にすぎない。これに加えてOJTで更にスキルを磨かなければ顧客の求める質の高い印刷物を作成することは難しい。それは印刷会社によって得意分野（受注の多い印刷物）があり、DTPオペレーターにはそれに応じたスキルが求められるからである。文字組の印刷物が中心の印刷会社ではそれぞれの印刷物に応じた編集・レイアウトに関する知識・技術が必須であり、デザインを重視した印刷物ではセンスが求められる。

写植機時代に分業で行われていた作業はDTPの導入によって統合された。このことはDTPオペレーターにはさまざまな領域の知識・スキルが求められることを意味している。しかし、実際の現場では一人のオペレーターが文字組・画像のレタッチ・レイアウトなどの作業を必ずしもすべて行っているわけではな

い。文字組の仕事を中心にする人やカラー写真のレタッチ作業を中心にする人などオペレーター間の作業分担がみられる。特にカラー写真やデザインを扱う仕事は、個人のセンスが印刷物の質を左右するため、この仕事に適性のあるオペレーターが担当することになる。

2 スキルの社会的認証

ある技術が一般化し、その技術を利用した仕事に従事する者に求められるスキルが企業横断的な共通スキルになると、業界全体として従事者のスキルを向上させる観点からスキルレベルを社会的に認証する必要性が高まってくる。このような動きは印刷業にもみられる。

活版の組版・製版作業者に求められたスキルは技能である。技能を社会的に認証する制度としては国の技能検定制度がある。文選・植字作業は1962年度から検定職種として採用されている。版組の比重が活版から写植へ移行すると、1972年度に写真植字作業が検定職種になった。更に写植機の進化にともなって1994年度からは電算写真植字作業が検定職種に追加された。そして写植からDTPへの移行を踏まえて、1997年度からはDTP作業の技能検定が行われている。

スキルの評価方法に関する課題のひとつは評価試験と現実の仕事との整合性である。技術変化の早い分野や機械の性能・機能が急速に向上している分野などでは、技能検定の内容と職場の実態との間に乖離が起こりがちである。たとえば、印刷分野の検定職種にオフセット印刷作業がある。実際の職場に導入されている印刷機械は自動化が進行しているにもかかわらず、検定試験はある時点まで自動調整装置が備わっていない旧式の機械を前提にしていた。

そこで試験内容と実際の仕事との隔たりを小さくし、かつ現実に求められるスキルを測るために業界団体を始めとしてDTPソフトの開発会社・教育研修機関ではDTPのスキル認証試験を実施するようになった²⁹。これらの試験は、それぞれ対象者や試験内容を異にしている。業界団体等の実施する認証試験は2種類ある。ひとつはDTPによる印刷物の作成にあたって必要な知識を問うもの、

29 試験は3つに大別することができる。業界団体の試験（日本印刷技術協会のDTPエキスパート試験） 公益法人の試験（日本経営協会のDTP検定試験） DTPソフトの開発会社の試験。これ以外に民間の教育研修機関などが独自に定めているDTPスキルの認証試験がある。

もうひとつはDTPによる印刷工程全般の知識を問うものである。また、DTPソフトの開発会社の実施する認証試験は個別ソフトウェアの操作技能の習熟度を測るものである。数多くの教育研修機関でDTPコースが開講されていることや認証試験の受験者数の動向³⁰などから判断すると、DTPオペレーターの育成にあたって「教育研修機関でのDTP知識・技術の習得+OJTによるスキルレベルの向上+認証試験によるスキルレベルの把握」という流れが着実に根付きつつあるといえる。

第6節 おわりに

職業は時代とともに移り変わり、それとともに人の育成方法も変化する。本章では統計データにもとづいて職業の変化の様相を追い、技術変化との関連で人材育成の変化を探究した。全体を総括すると次の2点にまとめられよう。

第1に、職業別就業構造の変化は専門職化・情報化・高齢化がキーワードである。就業構造はこの40年間に大きく変貌している。就業者増の勢いが継続している分野の中心は専門的技術的職業である。逆に就業者減の持続している分野の代表は農林漁業作業者である。他の職業大分類の変動は、このふたつの職業を両端とする範囲内に位置づけられる。この趨勢の中で就業者増の方向をひと言で表すと専門職化といえよう。その専門職の内容をみると、伸びている職業は情報化と高齢化に関連する分野に集中している。情報化社会の基盤を支えているのは情報処理技術者であり、高齢化社会の具体的な担い手は保健医療・社会福祉関連の職業である。

第2に、印刷技術の変化によって従来の熟練は陳腐化し、従事者には数値化・標準化した新たな技術に対応するスキルが求められている。プリプレス工程の変容は、アナログ技術からデジタル技術への質的な変化である。この過程で従事者が個人的に習得していたスキルは、機械装置あるいはそれを稼働させるソフトウェアに取り込まれ、熟練の必要性が低下した。熟練技能のノウハウ

30 DTPエキスパート試験は1994年に始まり、2006年までの受験者数は累計37,072名である。DTP検定は1999年から実施され、2006年までの受験者数は合計20,330名である。いずれの試験も2000年以降の受験者は毎年3,000～4,000名の水準で推移している。一方、技能検定のDTP作業をみると、1997年～2006年の申請者数は合計1,328名（年平均133名）である。

が機器・ソフトウェアに代替されると、従事者に求められるスキルは一般的であるがゆえに企業横断的な性格を持つようになり、これがスキルの社会的育成を促進するための下地になっている。