

第2章 分析編

第1節 調査から見えたコーホート特性

1. 1950年代半ばに生まれた人々が備えたコーホート特性

聞き取り調査を通じて、対象者一人一人の職業人生の多様さがクローズアップされることは言うまでもない。しかしその一方で、「1950年代半ば生まれ」というコーホートに固有の特徴が備わっていることも見逃すわけにはいかないだろう。この調査結果をまとめるにあたっては、このコーホートの職業能力の開発や職業キャリア展開の特徴が、いつ頃どのような社会・経済環境の下で為し遂げられていったのかについて、大まかであっても把握しておく必要があるように思われる。そこで以下ではまず、1950年代半ばから現在までの半世紀の特徴を駆け足で見ておく。

1950年代半ばといえば「もう戦後ではない」と高らかに宣言された時期に相当する。したがってこのコーホートは「高度経済成長期」の真っ只中で学校教育を受け、幼年期や思春期、あるいは青年期初期をすごしていることになる。それはまた白黒テレビが放映されだして後のことであり、わが国社会が「団塊の世代」を受け入れて、社会環境が急激に整備される中で育っていることでもある。

1970年代に入ると、このコーホートの一部には義務教育を終えて就職する者が出てくるが、ほとんどは高校に進んでいる。そして高校卒業後もさらに専門学校や短大、あるいは大学に進む者も少なくない。だから彼らの多くは、第一次石油危機の到来により高度経済成長期に終止符が打たれた時期に就職し、職業キャリアをスタートしている。換言すると、彼らの初期職業キャリアは「経済安定成長期」の中で育まれたわけである。

1970年代末に専用コンピュータによる文書作成機（ワードプロセッサ）が開発された。80年代に入ると電機メーカーがこぞって「ワープロ」を開発するようになり、その結果ワープロは、比較的短期間にそれまでのタイプライターに取って代わり、仕事の世界には必要不可欠の機器になった。ワープロはパーソナル・コンピュータの一種であるから、表計算機能など、使いこなすと便利な様々な機能も組み込まれるようになったこともあり、一部の専門家が扱うに過ぎなかったパーソナル・コンピュータがワープロとしても使える道具として普及してゆく。したがってこのコーホートは、学校を卒業した後の20歳代後半に情報処理機器やそれを駆使するソフトの習熟が求められるようになっている。

1980年代の後半、このコーホートの年齢は30歳代半ばに至る。自らが担当する仕事の世界も一通り習熟するようになっているし、また職務の遂行能力も十分培っている。この職業的に油が乗った時期に、わが国は「バブル」経済期に入った。この時期はわが国において物づくりが疎まれた時期であり、若者の「理工系離れ」が顕著となった時期でもある。そして、

わが国経済のサービス産業化が一挙に加速した。また、若年アルバイトに対する豊富な需要を背景に、求人情報誌発行会社が「アルバイトで暮らしを立てながら自分のやりたいことに突き進むのは、まさに若者であることの証明である」として「フリーター」なるキャッチコピーを生み出したのも、まさにこの時代であった。

そのバブルも 1990 年代初頭にはじけた。超優良企業といわれた金融機関は軒並みバブル期に抱え込んだ膨大な不良債権で首が回らなくなった。経済のグローバル化が進み国際分業化がすすむと、わが国を代表する大手メーカーも高騰する人件費を嫌って物づくりの基盤を海外に移転させるようになった。長く日本の経済発展を担ってきた製造業の「空洞化」に伴って、人々の雇用は多様化し、パートやアルバイトなどの非典型雇用に従事する者が増加し始め、新規学卒者であっても学校を卒業するまでに正規雇用の職を得られない者が多数出現するようになった。それとともにひとつの企業に長期にわたって勤続しつづけることで得られる経済的なメリットも急速に低下していくようになった。そして 90 年代後半になると、大手の金融機関をはじめ、これまで倒産することはあり得ないと信じられていた大企業すら倒産し、あるいは合併・吸収される事態が頻発する。すなわち、1950 年代半ば生まれのこのコーホートでは、職業キャリアをスタートさせてから 20 年以上経て、40 歳代に入ってから、勤め先企業の倒産や「リストラ」による失業のリスクの急上昇を経験するようになっている。

2. コーホートの特性とみなせる具体的な職業キャリア

以上のように、急ぎ足で極めて荒っぽい素描を試みただけでも、過去半世紀にこのコーホートが経験してきた社会・経済環境の変化は極めて大きく、しかもそれらは彼らのライフコースの節目の時期と重なり合っていることも多いことがわかる。聞き取り調査の対象者は、彼ら自身が意識しているか否かにかかわらず、こうした大きな時代の潮流の中に居たわけである。

では、聞き取り調査を通じてこのコーホートが共有する職業キャリア上の特徴は実際に見出せるのであろうか。それは、具体的にはどのような様相をとるものなのだろうか。

まず第一に指摘できることは、このコーホートは「新規学卒労働市場」を経由して学校から仕事への極めて円滑な移行を果たしていることである。今わが国では、学校を出ても働こうとしない「ニート」が多数存在することが社会問題化しているが、聞き取り調査対象者たちが初回就職していった 1970 年代半ばのわが国では、高校であれ、専門学校であれ、短大であれ、大学であれ、若者は誰もが学校を卒業すると就職するのが当然のことであった。四半世紀前のわが国では「ニート」は全く問題になっていなかったのである。のみならず、このコーホートが新規学卒就職した時期には「フリーター」もまた問題にされていなかった。わが国では 1990 年代末から、学校を卒業しても必ずしも「正規雇用」の職に就けない（ごく一部は「就かない」）フリーターを多数生み出すようになり、社会問題化してきた。しか

し今回の聞き取り調査の対象者は、学校を卒業すると直ちに「正社員」として就職しているのである。もちろん、対象者達の中には第一希望の会社に就職できなかった者もいる。とりわけ大卒者の場合は、長く続いた「高度経済成長期」が「石油危機」により終止符が打たれた後に就職しているから、就職口探しに奔走した者もいる。しかし、彼らは職業キャリアをスタートさせるにあたって「正規雇用」以外の雇用形態など全く念頭に置いていなかったことがうかがえるのである。四半世紀たった現時点から彼らの初回就職行動を眺めるとき、彼らが極めて手厚い雇用保障を受けつつ、学校から仕事へと移行していたことが理解できる。1970年代半ばにあつては、若者が仕事の世界に参入するにあたって新規学卒労働市場こそが唯一正統と認められた入職経路であったし、若者をそのように移行させることを当然のこととする認識が社会全体に広く共有されていた。そこに現在との際立った違いが認められる。

若者を新規学卒就職市場経由で正社員として就職させる仕組みを維持するためには多種多様な、社会的・経済的コストあるいは犠牲が払われていたはずである。例えば、新規学卒者は職業的には極めて未熟であるにもかかわらず、学校卒業と同時にそのほとんどは「正規雇用」される。そして、初回就職した企業に長く勤続する中で能力開発も継続することが期待された。こうした雇用と能力開発への保障を得る代償として、新規学卒者は自由な進路選択が規制され、あるいは職業選択の自由を大きく制約されてきたことになる。生徒・学生の新規学卒市場経由の就職を唯一正当化し若者の雇用先の配分に大きな役割を果たしてきた学校の進路指導や就職指導の内容は、新規学卒市場が与える方向性に沿ったものとならざるを得ないからだ。しかし、こうした社会的・経済的コストや犠牲を、誰がどのような形で担い、あるいは支払っていたか、まだ十分な考察はなされていない。しかし、毎年多くのフリーターが送り出されていくようになった現在、若者の学校から仕事への移行に対して新規学卒市場が果たした役割を検討し直すことが重要と思われる。

特徴の第二は、対象者は30歳代後半に「バブル」を経験している。急激に加熱・膨張するわが国の経済社会にあつて、そうした時代背景の後押しを受けながら、しかし「主体的」に職業キャリアの転換が図られたケースが結構見出せるように思われることである。

第三の特徴は、バブルがはじけた後の深刻な不景気がもたらしたものといえるが、勤め先企業の倒産やリストラにより、否応なく職業キャリアの転換が迫られているケースが目につく点である。

第四の特徴としては、40歳代も後半になると、子供の進学・就職問題以上に「親の介護」問題が彼らの職業人生に大きく影を落とし始める点である。親と同居している者や、近い将来に同居を考えている者もいるし、配偶者も含めて親の介護負担の重さを痛感している者もいる。高齢化が急速に進む中で、聞き取り調査対象者は自らの老後に思いをはせる余裕はいまだなさそうである。

これ以外にも、情報化・サービス産業化の潮流がこのコーホートに固有の職業キャリアの

展開にも強く影響しているであろうことが十分予想できる。いずれにせよ、新規学卒として入職した企業で勤続すること、そしてその職場の内部で職業キャリアを発展させ続けることこそがもっとも望ましいとするキャリアモデルが大きく揺らぎ、あるいは崩壊していく中で、50歳代以後の職業人生を新たに切り開いていくことが要請されていることになる。このコーホートの職業キャリアの展開過程の実態や、それに対する評価、あるいは今後のキャリア形成方針などを明らかにすることの中から、現代の若者がキャリア形成していく上でもっとも必要としている支援が何か明らかにされるように思われる。

第 2 節 職業選択は人生模様

1. 概観

1.1 担当部分全体を通して体験した職業人生に関する感動、感慨

調査対象者は男子 5 名、女子 3 名の 8 名。今年、2004 年で人生 50 年を迎えた人達である。学校を卒業し、自分の進む道を定め、世の中に出て約 30 年の歴史を刻んできた。今は人生 80 年時代を迎え、50 年はまだまだ中間点であるが、それぞれの方にお会いして、その容貌や雰囲気から歩いてきた歴史の片鱗が窺えるように思われた。失礼ながら、対象者をマラソンランナーに例えると、まだ自分のペースが掴めず、必死の形相で走っている人、ペースをつかみ、レースの距離配分を考えながら淡々と走っている人、ジョギングを楽しむように柔らかな表情で走っている人、3つのグループに分けられるように思えた。学歴は様々で、実業高校中退、普通高校、工業高校、実業高校、商業高校、女子短大、商科大学、女子大と 8 人 8 様である。時代背景を見ると、成人となった 1975 年は、完全失業者が 100 万人を突破した深刻な時代であった。厳しい環境ではあったが、各自自分の道を選択し、青雲の志を持って世の中に飛び出したはずである。それから約 30 年、オイルショック、バブル経済、その崩壊と荒波の中を頑張ってきたに違いない。現在の状況は、学校を出て就職したその会社で 31 年目を迎えたもの、転職が成功し、順調に働いているもの、不況の影響を受け転職を繰り返し、今も仕事が定まらないでいるもの、さまざまである。しかし、みな家庭を持ち、子供を育て、良き父親、夫となり、あるいは良き母親、妻として立派に家庭を守っている。ライフ・ワークバランスを見ても、結婚までは仕事人間だったが、結婚後は家庭優先と変わった人が多い。仕事に関しては、同じ会社で 31 年間ひとつの仕事を根気よく遂行してきたものがある。その粘り強さ、一徹さに頭が下がる。大学を中退し、専門学校に入りなおし、成功したものもある。一方、高校中退者と大卒者は今も苦労している。初職を辞めた後、会社に恵まれず転職を繰り返し、バブル崩壊後の今も仕事が定まらない。見栄や外聞も無く、家族を守るためにアルバイトで生計を立てる必死な姿は、不本意な世の中と闘っているように見える。心から「頑張ってください」とエールをおくりたい。3人の女性は元気いっぱいである。子育ても終わり、自分の時間を取り戻し、マイペースで楽しんで働いている。生き様は、3人3様だが、男性には無い生きるしたたかさと頼もしささえ感じられる。生きる上で必要な知識や経験を吸収し、仕事や趣味に活かすことが本能的に男性より優れているように思う。人生の自己評価に関しては、二人を除いて、おおむね「満足」しているという評価であり、心から拍手をおくりたい。

1.2 キャリア形成にかかわる特徴と問題

調査対象者が高校を卒業した 1974 年は、前年に第一次オイルショックが起こり、経済成長率がマイナス 0.5 パーセントという、戦後初のマイナス成長を記録した年だった。翌年は

さらに不況が深刻化し、完全失業者が100万人を突破している。このような社会環境の中で、対象者は工業高校の機械科や専門学校、短大の幼児教育科、商科大学の商科等に進学し、技術や資格を目指していたことが窺われる。保護者に会社員が多く、手に職を持って安定した職業人生を歩ませたい親心がそこに見える。社会不安が募る中で職業選択を迫られた年代で、そのためか仕事の選択に、安定志向、守りの姿勢が見える。親元から通える仕事を選んでいるのもこのグループの特徴である。キャリア形成にかかわる転機として、進学、昇進、資格取得、結婚、生協活動等を挙げている。ドラマティックな転機や派手な出来事は見られない。この世代は、オイルショックによる2度の不況、バブル崩壊後の不況を入れると3度の不況を体験している。安定志向がこの世代の生き方の特徴かもしれない。唯一冒険とも思える人生経験をしたのが、「進学」をキャリア形成上の転機として挙げた彼である。勇気を持って行動を起こし、自分の関心ある分野に方向転換し成功している。オイルショックの真只中で、世の中に将来への不安感が広がっていた。親に高い入学金を払ってもらい入学した大学だったが、自分の求めている方向性と違うことに気づき中退を決意した。興味のある専門学校に入り直し、病院で働くために国家資格を取った。親は何も言わず支援してくれた。その後のキャリアも自身の描くキャリアマップに乗って順調にしているように見える。「昇進」をキャリア形成の転機として挙げた彼にとって、最初の昇進が、自己の成長を確信し、自信につながる契機となった。それから組織や仕事の全体が見えるようになった。「資格取得」を転機としてあげた彼女は、初職を3年半で退職した時、たまたま薦められて取った電話交換取扱者認定書が、その後の自分の人生を決めるきっかけとなった。現在も電話交換手として働いている。「結婚」を転機として挙げている人は多い。結婚を契機に、仕事への責任感や考え方が前向きになったことを挙げている。「生協活動」を転機として挙げた彼女はこのメンバーの中で、唯一の外向的なパーソナリティーに思えた。子供のアトピーの問題から生協の食品に関心を持ち、会員となったことがきっかけで、支部長・理事に選ばれ、ネットワークが広がった。活動が評価され、市議員にノミネートされるまでになった。一方、キャリア形成上の問題点として気づくことは、このグループは人生の中で、自己啓発や自己投資の時間が大変少ないことである。確かに、高卒の二人は、技術職に必要な技術訓練や資格取得をしているが、会社の指導や強制である。また、専門学校を出た病院勤務の彼も、その後放送大学で勉強している。しかし、その他の人たちにはほとんど自己啓発等が見られない。キャリア形成上でのもうひとつの問題は、子供の病気や教育の問題である。てんかんの息子を持つ母親と知的障害の息子をもつ父親がいる。職業選択の上で、大きな障害となっている。いずれもパートナーと協力して育てなければならず、時間や場所に縛られない仕事を選ばざるを得ない。もうひとつ、子育ては済んだが、子供が自立せず、ニートやフリーターで困っている問題もあった。

2．事例分析

70年代は深刻な不況があり、就職には厳しい時代であった。75年には完全失業者が100万人を突破した。しかし、前半は就職への影響も少なく、高校中退者および高卒グループにおいては、ほとんどの者が学校推薦や紹介で就職が決まった。ただし、このときの決め方がその後の人生に大きく影響しているように思う。他人の薦めるままに就職してしまった人と、自分の能力や会社の内容等を検討して選択した人の違いが、その後の人生の明暗を分けている。高校を中退して社会人になった彼の場合は、前者で、ほとんど自分で進路を考えることをせず、友人の誘いで流れるままに仕事を転々としてきた。今「もっと勉強しておくべきだった。仕事を慎重に選ぶべきだった」と反省している。大学（短大含む）卒グループは、第二次オイルショック等もあり、就職難の時代背景があった。そのため苦労しないで済む、安易に仕事を選択した。これが仕事のミスマッチや不安定な業種という結果になった。その後、会社がバブル崩壊後の不況をもろに受け、リストラの対象となり転職を繰り返し、今でも定まった仕事に就けないでいる。対象者全体の転職や異動の平均は約4回である。高卒で就職し、そのまま31年間、同じ会社（病院）で勤務している者も4回異動している。その他の人たちは、家庭の事情や、会社の倒産等で、転職を余儀なくされ、3人が5回転職している。転職が成功している人、上手くいかない人の差は、事前の準備にあると思われる。成功している人は前職をやめる前から情報収集や登録等の活動が見られる。上手くいかない人は会社を辞めてから就職先を探しており、失業の焦りから当面の打算で仕事を選択しがちで、ミスマッチに繋がっているように思われた。家庭の問題では、子供のことが挙げられた。知的障害の息子を抱える父親は、介護の時間を認めてくれるような人事制度や環境を持った職場が無いこと、てんかんの病を持つ男子中学生の母親は、甘やかして育てた報いが今出てきている悩み、フリーターの息子を抱える母親は、自立しない息子の不安等々。人生の自己評価では、家庭に問題がなく、現職が安定している人たちの満足度は高く、現職が定まらない人たちは過去の反省点が多く、やり直しがきくならやり直したいという発言もあった。

3．総括

対象者8名が歩んできた職業人生は、バブル経済の好況もあったが、3度の不況に見舞われた大変厳しい時代であった。それでも、それぞれの道を切り拓いて30年間頑張ってきた。地元を離れず、安定企業を求め、技術と資格を持って、堅実な人生を送っていることがこの人たちの特徴である。ひとつの会社で働き続けている者、転職はあったが、働き甲斐のある職場を見つけ順調に働いている者、会社都合から転職を余儀なくされ、いまだに定職がない者と、いろいろな人生模様である。しかし、今苦労している人も結婚し、立派な家庭を築いている。自信を持って欲しい。50年は、ゴールではない、人生80年時代では通過点ではない。これからの10年が大切。50代を如何に生きるかである。まだまだ成功する機会は十分ある。

第3節 職業人生における専門性の確立

1. 概観 - 職業の選択

インタビュー対象者の7人(男5人、女2人)は、全員が高等学校に進学した。学歴は高卒、専門学校卒、短大卒、大学卒と様々である。学歴は初めにどんな職業に就くか、どのような職歴を形成するかに関係している。

生徒や学生のと看になるうと考えていた職業に初職としてついた者は1人もいない。これは、経済的なことで思うように進学できない、志望する大学に入学できない、就職難で思う業種の会社が採用しない、入社試験を受けてもパスできない、また、運よく望む会社に入れても思っていた部署に配属されなかったなどの事由による。

7人のうち、初めて就職して、現在も同じ職業または同じ会社等に勤務している者は3人である。会社の勤務は辞めて、自営業や経営者になった者が3人、1人は専業主婦となっている。

これらの方々には共通した性格傾向がみられる。それは明るいことと元気なことである。明るさは、自分が好きで自己効力感を持っていることによる。元気さは心身が健康で仕事に生きがいを感じていることによる。各人は危機や転機に際し、場面を切り抜ける基礎的な能力を有し、次の場面に適応し、そこで職業人としての具体的な目標設定や行動計画を立て、実践してきた。様々な出来事に遭遇しても挫折することなく、職業を通じてキャリア形成をしている。

インタビューで感じたことは対象者の方々は、自己を語りながら、これまでの職業人生も反芻し、総括しようとしていたこと、聴いてくれる人を欲していたこと、もっと話したいと思っていることであった。話す事柄や感情表現に共感したり、同感することが多かった。

個人の職業人生はその人のものであり、個人が職業を通してどのように生き方を表現したかということである。インタビューをして、各人の職業人としての生き方、考え方、結果への責任感を聴いた。各々の方が一つの生き方モデルであり、仕事を通じて、真剣に自己表現をしている姿に「所を得たものは美しい」と感動した。

2. 事例分析

2.1 社会環境とキャリア形成

職業人生を通してキャリア形成をするには、職業人としての基礎的な能力、専門的な知識と技能、学校から職場への移行、職業についての訓練・研修、自己啓発、転機、転職などが関係する。また、本人のやる気、向上心とキャリア形成を支える環境条件が必要とされる。

7人の方が高校を卒業した1973年は、第一次オイルショックで物価が高騰し、物資が不足していた。その後、景気が落ち込み就職難の時期があった。大学入試も思うようにいかず、専門学校や短大に入学したり、浪人をして、大学へ入ったりした。卒業して社会人になる際

も希望する会社等には入れなかった。

1979年には第二次オイルショックがあり、エネルギー問題が再燃した。その後日本経済は立ち直り、バブル経済の時代となった。この間に自営業に転じたり、海外赴任、留学、外国の企業との取り引き、人事異動、転職等を経験した人もいた。

1991年にバブル経済が崩壊し、日本の産業社会は厳しい冬の時代に入った。

1995年1月17日に阪神大震災が起きた。神戸や淡路島に大きな被害が生じた。この時に現地で仕事をしていて人と復興工事のため建設会社の支店を立ち上げに行った人がいた。経済の低迷は続き、企業や組織は再構築を迫られた。この事は働く人々に様々な影響を与え、個人の労働観も変化した。

最近の産業社会は景気は回復したが、国際化の中で企業間の競争による構造変化が続いている。働く人にキャリア形成によるエンプロイアビリティが求められる時代になった。

各人は日本の社会や経済の変動、企業や組織の変革などの影響を受けながら職業人生を送り、自らのキャリア形成をしてきた。併せて家族を大事にして、仕事と家庭のバランスをとってきた。

対象の方々は、自分は「こうなりたい」という職業人としての自己像に向かって歩んできた。時系列で見れば、なりたい自分になるための挑戦の連続であった。そして、転機を配偶者の協力により、チャンスにした。おかれた職場環境や状況のなかで、将来の自己像に刺激され動機づけられて、自らの欲求を満たすために行動し、実践することにより実力をつけてきた。これまでの職業人生の自己評価は高く、100点満点として70点から90点の範囲に入っている。

このように自己に満足した姿で今日いられるのは、転機における選択や行動した結果に責任を持ち、結果が自らの満足か不満足かにかかわらず次の目標に挑戦するという共通の生き方である。職業人生には様々な出来事があり、苦難や困難を乗り越えてきた現時点の自分を肯定しているのである。

2.2 専門職としてのキャリア形成

対象者のうち4人が会社を辞めて、3人が経営者となり1人が専業主婦をしている。現在も勤務をしている3人は、1人が大企業の部長をしており、2人が専門職となっている。

ここでは、専門の分野で活躍している2人の事例について述べる。

事例1 内視鏡治療の専門医師（ケース25）

1年前から中規模病院に勤務し消化器科の部長をしている。内視鏡治療の専門医として、自分の技術、処遇に満足している。

高校時代は父親のように好きなことがやれる教師になろうと思っていた。尊敬する父から「お前は人前で話す職業は向いていないから、医者になって人のために尽くせ」といわれ、上京し、二浪して国立大学医学部に入った。医学部を卒業して、研修医となってから今日ま

で七つの病院に勤務した。これまで勤務した病院では、内科、精神科、心療内科、消化器科で修業してきた。内視鏡治療の専門医の道は自分で切り開いてきている。副院長、院長のときは権限もなく、価値観の相違により経営側と対立し、臨床医が自分に向いていると思った。臨床医としてのライフワークは第一が内視鏡の治療、第二を心療内科とし、今の病院で両方の治療を行っている。今でも、国立大学の精神科と心療内科に週1回行って修業している。

医学はサイエンスかアーツかと問うと、人間科学の分野から患者をみて、内視鏡の治療技術を大事にしているので両面が必要と答えた。山本夏彦のことは「人生は死ぬまでの暇つぶし」が好きだという。小さいときから絵と音楽が好きだった。高校時代は父と共に農村部の青年たちと歌をつくる運動をした。大学時代は合唱団に入っていた。病院に勤務してからはバンド活動をしてきた。好きな絵を続けてきたことが、内視鏡でみえる臓器の内壁をスケッチするのに役立っている。音楽はバンド活動で入院患者や地域の人達を癒すことになっている。音楽療法をやってみたいという。

医師は「病気だけをみないで病人をみる」との批判については、臨床医は技術がなければ一流にはなれないと自覚しており、患者を一人の人間として対等に接し、その人への生活への配慮のできる全人的な医療に心掛けている。内視鏡の分野では、日本の三本指に入る三人の医師に師事しており、学会や専門誌に研究成果を発表している。心療内科の診療にあたる医師でもあり、「医師に求められるのは人間愛の精神、手術のときの判断力と決断力、そして共感とか誠意を持って真剣に患者に接することである」という。

昨年、父親が死ぬ直前に生老病死をテーマとした本を出した。父の死を深く受け止め、自分が父親に縛られていたことを認識している。子どもの教育、家のローン、支えてくれている妻のことなどに配慮し、内視鏡治療における一流の医師を目指している。

事例2 農業改良専門技術員（ケース23）

2004年現在はA県の本庁の農業改良専門技術員として、農業環境保全教育を推進する係の責任者をしている。早く農業普及センター長となって現場に出たいと申告している。

大学は薬学部の農芸化学科に入ろうとしたが合格できなかった。浪人をするのが嫌で、短期大学農学部に入り、卒業後、地元の県職員となった。以降、農業改良普及員として、県下の農業改良普及所を何カ所か異動し今日に至っている。

30歳のとき、自ら研修企画書を作成し、上司の許可を得て、ある大学の農学部で1年間内地留学をした。その大学ではネギの障害予防を研究し、教授、助教授、助手の人たちから指導を受けている。研究成果を園芸学会で発表するなどしている。今では当時、助手をしていた人が教授となっていて良好な関係を続けている。

32歳のときに希望してアメリカの州立大学に留学して、農業の調査研究を1年間行った。ここでは環境汚染防止の研究と共同改良事業の実態調査として農家の経営状況を見て回り、多くの知見を得ている。

内地留学やアメリカ留学で得たのは、知識や技術の習得や情報入手よりも、大事なのは、いかに多くの人と知人になったかだという。その後の仕事で、これらの人々との人的ネットワークが役立っている。帰国してからも、同僚を誘って毎年、アメリカに7日～10日位、行って農家を回ったりしている。このことは知人との友好を深め、農業の変化をみたり、後輩の研修に役立ったと思っている。

阪神大震災では大きな被害を受けた。当時は住居、水道、交通機関等がやられ、食べるものもなかった。人は食べなければ生きていけない。10年もたつとそれを忘れ、物やお金に価値をおくようになってしまっている。地元の島には、大震災でできた断層が保存されている。島では水田にタマネギをつくり収穫したら、すぐに水稻を植える二毛作をしている。自分の開発したタマネギを植える器具、タマネギを掘る機械が断層の続く地域で農家の人々に使われている。これらの機具はアメリカ留学から帰って、農機具メーカーと共同で開発したもので、今では全国で使われているという。「すごい発明ですね」というと、農家の人々の腰痛予防や負担を減らすためにしたことであると答える。職住近接の有利な条件で余裕があったからできたことという。

今は片道2時間の本庁勤務。早く現場に出て時間をつくり、世界中の野菜市場を見て回りたいと望んでいる。また、妻や子どもと旅行するなどの時間が欲しいという。

3．総括

二つの事例の職業選択は学歴により決定されている。職業についてからも、この仕事は自分に向いているかどうかの吟味と適職探しをしている。

専門職になっていく過程では、幾つかの職場や研修の場を経験している。これは計画的なものもあれば、与えられたものもある。注目されるのは、自ら研修計画を立て周囲の了解を得て、それを実践したことである。キャリア形成においての上司のサポートについては語られていないが、組織や職場の同僚の支援があったと推察される。自発的にキャリア形成ができたのは、家族、特に妻のサポートによるところが大きい。これは二つのケースとも、妻や子どもを大切に、仕事と家庭のバランスを上手にとってきたことにも関係している。

こうして自らの可能性を探り、研修、見学、留学などにより、技術や技能を向上させている。一人は内視鏡治療と心療内科の臨床に携わる全人的医療を行う医師、もう一人は留学先の先生方の指導を受け続け、農家の指導や農機具開発に実績をあげた農業改良専門技術員となっている。

両者に共通する行動理念は、職業人生は自分の判断で進路を決め、専門性を身につけるということである。そして社会のためにとの思いが強く、出世欲や名誉欲が低いことである。

あたり前に生きてきたといい、専門分野で実績をあげたことは当然のことと認識している。仕事にのめり込まず、自分の専門性を高めたり、家族のために働いている。この根底にあるのは、現場主義であり、実践によってキャリア形成がされるという考えである。

第4節 就学期におけるキャリア形成支援教育の重要性に関する提言

1. 概観

70年代に職研が行った「進路追跡調査」の元対象者68名に対する調査プロジェクトの一環として東京および埼玉県在住の6名の元対象者(以下、対象者と記す)にインタビューを行った。

本調査プロジェクトは、68名の個々の職業人生を約35年間にわたって追跡した他に類を見ない調査という点で極めて貴重である。また、対象者が同一世代(1953年から55年の間に誕生した者)であり、成長過程の同一時点でインタビューされてきた調査という点で有用であると考えられる。なぜなら、同調査における同一世代という枠組みは、社会的環境の構成要素たる情報的環境¹⁾の中でも時代的に異なる教育場面や各種メディア、あるいは流行等を通して得られる一般情報を統制していると思なすことができ、これによって個人属性と同調査において統制されない個別情報(以下、個別情報と記す)との相互の係りによって影響されたキャリア形成のありようを規定する事象(以下、キャリア形成規定事象と記す)が浮かび上がることが期待されるからである。

このような観点から対象者が語った個々の職業人生から示唆されたキャリア形成のありようについて、以下に所感を記したい。本稿においては、キャリア形成²⁾³⁾を外的キャリア形成と内的キャリア形成とが交じり合ったものと定義して論を進めるものとする。

なお、わたしは対象者と奇しくも同時代の同士であり、インタビューを通じて語られた一語一句に自身の体験と重なることが多々あったため深い共感を覚えた。

2. 事例分析

2.1 対象者のプロフィール

表4-1は対象者の主なプロフィールであり、それにインタビュー内容を加えてプロフィール関連事項を整理すると次のとおりであった。

対象者は、1954年生まれ3名(全員男性)、55年生まれ3名(2名女性、1名男性)。最終学歴で分類すると大卒者4名(3名男性、1名女性)、高卒者2名(男女各1名)。高卒者は両者とも商業科を卒業していた。

対象者は全員新卒として初職に就いた。しかし、その際の就職環境について、高卒者(1973年、74年卒業)はどちらも希望どおりに就職できる状況であったと述べたが、大卒者は78年に卒業して公務員となったC氏がコメントしなかったことを除き、他の3名(1977年、78年、79年卒業)はいずれも就職難であったと述べた。特にE氏は78年に卒業したが、同年の大卒女子の就職環境は極めて厳しい状況にあったという。

また、初職に就いたその後の勤務の継続状況についてみると、対象者のうち女性は両者とも就職後3年以内に退職した。男性は転勤・配転を経験しつつも勤務を継続している者が2

名、勤務先企業を転職した者が1名、そして、勤務先企業を転職した後さらに社労士事務所を開業した者が1名であった。

表4 - 1 対象者の主なプロフィール

対象者	性別	年齢	結婚	最終学歴	職歴(初職/2職/3職)
A氏(ケース27)	男	50歳	既婚	大学工学部	電設会社(技術)/商工会/社労士開業
B氏(ケース30)	男	50歳	未婚	高校商業科	百貨店(売場/外商)/建設会社(営業/CS)
C氏(ケース31)	男	50歳	既婚	大学法学部	税務署(税務調査官/上席〃/統括〃)
D氏(ケース29)	男	48歳	既婚	大学商学部	電機メーカー(事務)
E氏(ケース32)	女	49歳	既婚	大学文学部	服飾メーカー(経理・秘書)/アルバイト(ホテル接客)/パート(食器洗)
F氏(ケース28)	女	49歳	既婚	高校商業科	証券会社(事務)/パート(銀行営業/生保営業/スーパー売場)

2.2 個人属性と個別情報との相互の係りによって影響されたキャリア形成規定事象

個人属性と個別情報との相互の係りによって影響されたキャリア形成規定事象という観点から対象者が語った職業人生を再構成すると表4 - 2のようにまとめることができると思われる。なお、キャリア形成規定事象は個人属性と個別情報との相互の係りに影響されると思われるものを記したが、これらの実証については分析の全ケースへの展開、および先行研究に対する文献研究に期待したい。

一方、キャリアを構築する個人を支援するサポートシステム設計にあたっては、キャリア形成規定事象に関係する個別情報の取扱いについて検討することが合理的な戦術として有効と思われる。これまで個人属性と個別情報との相互の係りに力点を置いて述べてきたが、サポートシステムの設計においては取扱いの可能性という観点から、ここより個別情報に着目して論を進めることとする。

表4 - 2 個人属性と個別情報との相互の係りによって影響されたキャリア形成規定事象

個人属性	個別情報	キャリア形成規定事象
能力、性格、興味、	(1)親固有の職業情報	初職選択
学歴、職歴	(2)地域固有の職業に関する情報	キャリア選択肢の拡大(転職)、自己の職業の展開
進路に関する願望、	(3)職種、職場固有の人材育成に関する情報	職業固有の人格への変化、キャリア選択肢の方向付け
個人の事情 等	(4)広義の仕事に関する情報	内的キャリア形成

以下において、表4 - 2に示したキャリア形成規定事象に関係する個別情報のうちサポートシステムのニーズが高いと思われる(1)および(4)にみられる特徴と問題の考察を試みたい。

(1)初職選択に関係する親固有の職業情報にみられる特徴と問題

対象者に見られたキャリア形成規定事象として初職選択を、これに関係する個別情報として親固有の職業情報を取り上げてまとめたものが表4-3である。初職選択に関係した親固有の職業情報は、程度に違いはあったが、6名全ての対象者が語った内容から確認された。

表4-3 対象者が語った内容にみる親固有の職業情報

対象者	親固有の職業情報
A氏	父親が勤務する会社での架線電気工事のアルバイト体験をきっかけとして将来電気工事の仕事に就きたいと志望するようになり、結果、高校卒業後は大学工学部電機工学科を経て、初職は同社に就職して電気工事業務を担当するようになった。
B氏	高校卒業後の進路選択に際し、両親の意向を汲んで就職を選択。さらに業種選択においても結果的には百貨店に就職したが、当初は父親が時計商であったことから輸入時計を扱う会社への就職といった漠然とした思いがあった。
C氏	同氏は公務員となったが、大学に進学したときから卒業後の進路について公務員としての就職をイメージしていたこと、その理由として父親が公務員であったことを取り上げた。
D氏	就職活動を行っている際、父親の関係で紹介してもらった会社を訪問した。
E氏	高校在学中、および初職の服飾メーカー退職後のアルバイト先は母親が勤務するホテルであった。また、同氏の大学進学の際の学部選択には親の意向が強く反映されているが、卒業後の就職場面では親の援助を断ち自身で就職先を決めた。
F氏	高校卒業後の進路選択に際し、両親の意向を汲んで就職を選択した。親は当初同氏に家業を継いでもらうことを希望していたが、家業の苦しさを子供にはして欲しくないという思いから同氏に就職して、サラリーマンと結婚することを勧めた。

表3から親固有の職業情報は次のように分類整理できると考えられる。

- ・親が職業に従事していることそのものの情報
- ・親が職業に従事していることによって得られる情報
- ・従事経験はなくとも親が間接的に入手した職業知識に関する評価、好みを含む情報
- ・親が子供に期待することによって生じる情報

さらに、これらの親固有の職業情報は次のような特徴を有すると考えられる。

- ・初職選択時に限らず普段の家庭生活、親子関係を通じて親から子に伝えられ、蓄積されており、子の初職選択というイベントをきっかけに顕在化するものである。
- ・顕在化が肯定された結果であるか否定された結果であるかは、子の持つ属性に影響されるものと思われる。

初職選択に関係する親固有の職業情報にみられる問題としては、現在の就学者の初職選択場面において必要な職業情報と親固有の職業情報の格差によって生じる機会損失等が考えられる。就学者の初職選択場面において必要な職業情報は、現在の方が対象者の当時よりも格段に多様化していることは自明である。よって、親固有の職業情報は対象者の当時よりも現実から乖離、不足しているということが十分に想定されることであり、初職選択において必要な職業情報との格差も拡大するばかりである。このことは、個人のキャリア形成という観点からは当然として、初職選択が成功したと評価しがたい就業者の増加に直結しており就業

人口減少状況下における労働政策という観点からも相当に深刻な問題である。

この対策としては、初職選択場面において必要な職業情報と親固有の職業情報の格差を縮小することよりも、初職選択場面に達する以前の就学期に何らかの手段で職業情報を教育することこそ重要であると思われる。これを就学期におけるキャリア形成支援教育と位置付けるならば、遅くとも小学校高学年段階から職業情報の提供等職業教育の開始と充実が望まれる。具体的には、次のようなことが当面の課題になると考えられる。

- ・ 現行の科目にキャリア形成に繋がる内容を盛り込む。
- ・ 教員養成課程においてキャリア形成支援教育の理論やスキルを必修とする。
- ・ キャリア形成支援教育の理論やスキルを未習得の教員に習得するための研修を実施する。
- ・ いずれにせよ、学校現場においてキャリア形成支援教育の理論やスキルの指導にあたるリーダーの養成は急務であろう。

2.3 内的キャリア形成に関係する広義の仕事情報の特徴と問題

2.1、2.2におけるテーマは、どちらかという仕事の分野、種類、職位など外的キャリア形成に関連するものであった。しかし、実際にキャリア形成を考える場合は外的キャリア形成のみならず生きがいや働きがいといった内的キャリア形成も併せて考える必要がある。このために横山は組織の中の仕事(狭義の仕事)ばかりではなく、広義の仕事²⁾³⁾にも注目することの重要性を指摘している。なお、広義の仕事について横山は次のように定義している：あらゆる社会活動、文化活動、政治活動、スポーツ活動、地域への貢献などを含む多様な個人的/組織的なボランティア活動。

さて、対象者に見られたキャリア形成規定事象として内的キャリア形成を、これに関係する個別情報として広義の仕事情報を取り上げてまとめたものが表4 - 4である。内的キャリア形成に関係した広義の仕事情報は、6名中5名の対象者が語った内容から確認された。しかし、広義の仕事情報を強く意識していたのは現在パートとして勤務中の女性対象者であった。

表4 - 4 対象者が語った内容にみる広義の仕事情報

対象者	広義の仕事情報
A氏	職務ではあるが、2職におけるミニ工業団地開発に関する自発的取り組み
B氏	初職におけるラグビー部での活動
C氏	特に語られなかった
D氏	現在も継続している大学時代の仲間達と設立したスキークラブでの活動
E氏	町会の手伝いもやっているが、「子供のために、子供のお返しという思いで」主にPTA役員を行ってきた。
F氏	多いときは、老人介護ボランティア、学校、町会、そして子供会と5つ掛け持ちで役員をやった。現在は子供が成人したので学校、子供会の役員はやっていない。最近、ビーチボールバレーを始め世話係りとしても活動している。

表4 4にみられた広義の仕事情報は次のように分類整理できる。

- ・職場組織内における社会活動、スポーツ活動。
- ・職場組織外における社会活動、スポーツ活動、個人的/組織的なボランティア活動。

内的キャリア形成に関係する広義の仕事に関する情報にみられる問題としては、対象者のうち現職の4名に共通してみられるように広義の仕事情報が内的キャリア形成にとって重要であることの現状認識が低いことである。これは現職中という状況が本来的に狭義の仕事の拡大上昇に価値の基準を置くものであるからと思われる。

3. 総括

内的キャリアのあるべき姿は個人の価値観と広義および狭義の仕事情報との相互の係りによって変化するものであるから、この問題に一律の対策はないと思われる。しかし、激しく変動する現在の産業社会においては、外的キャリアについて予期せぬ変化がいつ起きるとも限らないのが一方の事実である。よって、キャリアを構築する個人を支援するサポートシステムには、このような事態を支える意味から普段から内的キャリアの発達にも寄与する方策を取り入れる必要があると思われる。

注

1)大橋 力 (1989)『情報環境学』朝倉書店

2)横山哲夫 (2004)『キャリア開発/キャリア・カウンセリング』生産性出版

3)木村 周 (2003)『キャリアカウンセリング』(社)雇用問題研究会

第5節 キャリアの初期における支援者の重要性

1. 概観

本稿では6つの事例に基づき、職業キャリアがもっとも脂にのり、かつキャリアの終了が見え始めた50歳前後の人々の語る「影響を受けた人物」について分析を加える。これまでの彼らの人生において、仕事の面だけに限ったとしても、出会った人はかなりの数にのぼると推察される。しかし彼らは、自分のキャリアや人生に影響を及ぼした人物について尋ねられると、キャリアの初期に出会った先輩や上司について語るのである。こうした彼らの語りからは、彼らが学校から職業の世界に入っていくキャリアの初期において何らかの障害を感じ、これ乗り越えるための支援者を必要としたことが察せられる。それゆえキャリアの初期における支援者がどのような役割を果たしているのか考えることは、今後の日本社会のキャリアと職業能力形成について考える上で、重要な論点になると考えられる。

今回対象とした6例は、高卒ですぐ正社員となった者が3ケース・大卒ですぐ正社員となった者が2ケース・高卒後アルバイトを経て専門学校から正社員となった1ケースが含まれている。これらのケースについて、本人の語りを用いながら分析を加える。なお括弧内は筆者が内容について補った部分である。

2. 事例分析

6例の現在の職業は、自営2例・商社勤務・公務員2例・小学校教師と様々である。ここでは50歳になった現在から振り返って、どのような人物からどのような影響を受けたのかを本人の語りを用いながら探っていく。

ケース35は工業高校卒業後、すぐに就職はせず、レストランでアルバイトをしていた。その後写真の専門学校に通い、写真館勤務を経て、現在自営で写真館を営んでいる。彼に重要な影響を与えたのは、高校時代のアルバイト先の上司（経営者）である。彼が工業高校を卒業するときは景気がよく、引く手あまただったが、彼は尊敬するアルバイト先の上司といっしょに働きたいとアルバイトを選んだ。

「料理がしたかったのではないんですよ。そのマスター（経営者）。その人柄なりその人をものすごく尊敬できたんですよ。そこで雇ってもらえるなら、この人と仕事ができると思って、それがたまたま。僕、会社というものがどういうものかもわからへんかったし、そこで、アルバイトしいへんかみたいなことを（マスターに言われた）で、アルバイトしているうちにそのマスターがすごい立派な人だと思い出して、できたらここで一緒に仕事ができたらいいやろなとか思って。何か就職したいとかいう願望がなかったんでしょ、ちょっと何かこの人についていくぞみたいな気で。

言うこととかやることに一つ一つねらいがちゃんとあるんですね。ねらいがあってそれに対する理由づけもちゃんとあって、そういうことをするという。で、その結果どうやねんと

いう。その結果言うたとおりになったか、考えたとおりになったか、なってないか、そういう頭の中でシステムができてはる人。しかも、そういうアイデアがいろいろあって、それをちゃんと僕とかに説明してくれて、おれはこう思ってこうするねんとか言うて。そういうことがいっぱいあったんですよね。」

働きながらものの考え方を学び、ずっと上司の下で働きたいと思ったが、自分は商売人には向いていないと感じはじめ、昔から好きだった写真で身を立てようと決心する。この決心にあたって上司は心配し、写真家を紹介してくれたり、もしうまくいかなかったら自分のところに戻ってくるようになど助言をしてくれた。また給与を積み立てしてくれていたため、この貯金を元手に専門学校に入学し、学費はアルバイトさせてもらいながら稼いで学校に通った。

専門学校卒業後、写真館に勤めたが、その後も何か物事を判断する際には、アルバイト時代の上司の考え方に基づいて判断しているという。上司と一緒に働いたのはわずか3年だが、現在でも尊敬している（昨年亡くなった）。

「尊敬できる人やったんで吸収できるところも。こちらの入れ物は小さいんですけどね。まあ、なるべく入れたつもりで。たった3年ぐらいでしたけどね、勤めてたのは。でも、ずっとそれは。」

現在IT関連の自営業をしているケース38も、大学を卒業して勤めたアパレルメーカーの社長が現在のお手本となっているという。人をどのように動かすかが自分にとっては大きなテーマであるが、その手本となる社長の生き方を目指すと共に、デール・カーネギーが書いた『人を動かす』という本を正月に必ず読み直すという。

「社内を社長が歩くんです。一緒について歩く。何をするかというと、社長が小さい声で、『おい、あいつの名前何や』『』。社長が、『君、頑張ってるみたいだな』って。社長、すごいなと。あれは、言ったら『人たらし』。ある当時の大手アパレルメーカーの社長とうちの社長がニットの会社に仕事を頼むために新潟に行った。そこの社長はうちの会社と取引をすることにした。何でやねん。そのときに（ニットの会社の社長が）話してくれましたけど、要は、ニットの製品の作り方について説明しても、おたくの社長は知ったかぶりをせんと。偉そうにしていない。なつく。

だから、結局、言葉を遮って、そうじゃなくてここはこうこうこうでしょうと、それは応じるんやけど、人間はそれじゃ動きませんということをいうてるんでしょうね。」

これらは自営の例であるが、民間企業に勤務し続けていても同様の語りが見られる。

例えばケース34は、高卒でスポーツ問屋に就職し、30歳の時に商社に転職した。高卒で就職した会社の社長から物事の考え方を学び、業種は変わってもその後のキャリアの指針となっているという。

「そこの社長さんが言っていたのは、自分とこの会社を、社会大学だと言われていたんですよ。たしかに学校、大学はちょっと違いますが、中学、高校と教科書に書かれていることは、

答えがあることを教えていただいていますよね。大学から先で、社会で学ぶのは、答えがないことを全部探すということで、答えがあるようでも、答えが3つ4つあったりしますから、社会大学なんだと。だから、工夫して答えを見つける。右の人も答えを見つけているし、自分も見つける。これでも構わない。その中で、2人が答えを見つけても、行き着く先は一緒だ。じゃあもっと早く行けないかと。工夫をなささいというふうなことを随分教えられたというか、最初に。でも、そのうちに、それをやっていくと、まあまあできるとおもしろくなるんですよ。大変で、何度も音を上げそうなこともあるんですけども、成功すると非常に達成感があって、お金ではなくて充実感を味わえる。まさにそういうことかなと思います。

(転職についても)私の場合は、高校を卒業したてですぐに右も左もわからないところで、会社をやめるという意識はあまりなかったですから、このままずっと定年までいるのかなという時代で育ってきていましたから、それは当たり前だと実は思っていたんです。案の定やめるという考え方をするときも、ものすごい抵抗があったんですよ。逆に自分でそういうのをやってきますと、自分の意思で、これはやめてもいいんだ、やめたほうがいいんだと自分で決められるようになっていましたので。最初にいろんな基礎とかを教えてもらったおかげで、自分の意思というものを逆にはっきり持てるようになったと思います。」

現在公務員となっている次の事例(ケース37)も、大学を卒業して入った信用金庫の上司が仕事を教えてくれるとともに、入社間もない時期に離職を考えていた対象者を精神的に支え続けてくれたという。

「そうですね。一番、私に影響力を与えた方というのは、これも就職して、そのときの支店長は厳しい方だったんですが、直属の上司というか、すぐ上の主任をされてた方がおられたんですが、この方の影響がやはり……。その方がおととし亡くなられたんですよ。

その方には、入って当初、支店長がかなり厳しかったもんですから、その方が日になり、陰になり、いろいろ支えていただいていたんですよ。とにかく短気は起こすな。長くても3年我慢すりゃ、相手は転勤するなり、おまえが転勤すると。だから、今、短気起こしてやめてしまいたら、それでしまいだというような形で、仕事のこともいろいろ教えていただきましたし、私事ですね、遊びもいろいろ教えてもらって、その方もいろいろおつき合いが広い方でしたから、その方を通じて、非常にたくさんの人と知り合うことができ、その後においても、その方は比較的、豪放磊落というんですかね、そういうタイプの方でしたんで、あまり、上の受けはよくないんですよ。だから、あんまり出世はされない。だから、途中では私が職位としては追いついちゃったんです。でも、その方も全然、そんなこと気にもされずに、私もいつまでも、私は、自分の先輩という形でつき合ってきましたからね。いろいろ、何か悩んだときは教えを請いに行くような形で、遊び仲間でもありましたしね。その方が一番、影響力が強かったかなと思いますね。」

この対象者の勤めていた信用金庫が40代後半になって吸収合併されその後破綻するというキャリアを見ると、対象者が様々な人物に会い、様々な経験をしていることは容易に推察

される。しかし影響を受けた人物として第一に語られるのは、まだ若いときに出会った人物なのである。

こうした傾向は、企業に勤める者だけに見られるわけではない。教師は若いときから「一国一城の主」であると言われることもあるが、次の例はキャリアの初期において熱心に指導されるとともに、支援を受けたと語っている。

ケース 36 は、短大卒業後に小学校教員となった。経済的な事情から四年制大学には進学できなかったため、教師となってから、通信制の大学で教員免許一級をとろうとしていた。当時の彼女の指導を受け持った主任は、授業記録についての指導をするとともに、彼女がスクーリングに通うために様々な助力をしてくれた。ちょうど研究授業が入ってきたため多忙となり、結局免許は取れなかったが、はじめに勤務した小学校では多くの支援を受けたという。

「4クラス、私、4年生を担当しまして、その主任の先生がすごくわかってくださった方で、そんなもん持たんでいいから(スクーリングに)行け行け言うて、通わせてもらったんです。それがすごくよかったなと思います。それで何とか1年しのげたんですけど、2年目になったら、そんなん学歴はいいわというのと忙しいのとで、教材研究がすごいやらんとあかんということで、研究授業も入ってきた。新卒は2人入ったんですけど、新卒に対してのいろいろなプレッシャーがあるんです。毎日の授業記録、あしたの教材研究、1冊持たされまして、きつかったですねえ。

そういうふうに毎日毎日の授業を記録して、そして、次の日に主任の判こ、教務主任の判こ、教頭の判こ、校長の判こ、全部赤線して返ってくるんです。またもってきたその日に反省を書いて。毎日、1年間したんです。それでも、私が(スクーリングに)行けたのはその主任のおかげやったと。」

その後彼女はキャリアを重ね、学級崩壊したクラスの建て直しにも関わり、現在は教頭になることを薦められるまでに至っている。

これらのケースと対照的なのが、次の事例である(ケース 33)。この場合は、勤め先が全部で60人程度の役場だったため、かなり早くから仕事を任されていた。一人で仕事を担当することも多かったため、上司はおらず、相談する相手もいなかった。同期も1人しかいなかった。はじめての仕事に取りかかる際には、法規集や資料集などを使って独学で勉強し、悩んだときや困ったときは、「流れ」で判断したという。彼は、影響を受けたり、困ったとき相談した相手はいないと語る。職業生活とは直接関わりはないが、キャリアの初期に彼の心の支えになったのは、所属していた青年団であった。

「昔、青年団ってあったのね。10年ぐらいいたかな、(高校卒業から)28まで。演劇というのをやっていた。それだけじゃなくて、青年団って組織でやっていたでしょう、全国組織で。最後の2年くらい、26、7のときだったかな、その2年間、(地区の)会長やってたの。だからいろいろ会議なんかもやってたのね。土曜日は帰ってこなかった。昔青年の家ってあつ

たんですよ。大体酒飲んで友達と。1年間で50回ぐらい泊まったんじゃないの。多いときなんか毎週とか。あと入ってくる人がいなくて衰退しちゃったの。寂しかったですね。」

彼は職場で支援者を得られない状況にあったが、職場の外に交流を求め、仕事とのバランスをとっていた。同じ職場に支援者を得られない場合、仕事とは無関係の仲間を得られることが、彼の仕事の継続に役だったと考えられる。

3．総括

以上から、キャリアの初期における影響を受けた人物とその具体的な内容は以下のようにまとめられる。

まず影響を受けた人物としては、はじめて仕事に就いた職場での上司や先輩が挙げられており、職歴や学歴、年齢を問わなかった。また上司であっても、比較的年齢の近い者であることが多かった。

影響を受けた内容としては、物事の判断基準と人との接し方について述べられていた。

対象者のうち、教師と役場の公務員を除いた4ケースは転職経験を持っていた。彼らは自営をはじめたり業種を変わったりしているが、勤め先が変わろうとも、物事を判断する基準だけは一貫していると語っていた。答えが決まっており与えられる世界から、答えが複数あり自分で見つけるという世界への転換という表現が見られたが、キャリアの初期においては、それまで所属していた学校とは異なるものの考え方を身につけることを迫られる。そのときに身につけた準拠枠は、その後のキャリアにおいても準拠枠として作用し、物事を判断する際の基準となるのである。そしてその準拠枠をかたちづくる手本となったのが、キャリアの初期に出会った支援者である。また上司と合わずにやめたいという対象者に対して、将来のキャリアの見通しを示して説得し、離職を思いとどまらせていた事例があったが、長期的な視点を示されることも支援となっていた。

また年齢を重ねて管理的な立場に変わっていく中で、あるいは自営業に転身すると、部下をどう使うのが大きな課題となる。その時に、キャリアの初期に出会い、感銘を受けた上司の行動を思い起こし、ロールモデルとするのである。

以上のように、キャリアの初期において、不安定な立場にある若者を擁護し、育ててくれる支援者は、その後の安定したキャリアの継続において重要な役割を果たしている。しかし若者が安定した仕事に就くことが難しくなっている現在、同一職場内で若者の立場に立った支援を行える大人は少なくなっている。職場内だけではなく、社会的に企業外の支援者作りを仕掛けていくことも、今後の日本社会のよりよいキャリア形成のために検討される余地がある。

第6節 早期に就きたい仕事を決めたケースのキャリアと職業能力の形成

1. 概観 - 在学中の職業希望の決定とその実現

ここで取り上げる3つの事例は、中学や高校在学中に将来就きたい職業を決め、50歳前後の調査時点まで、一貫してその思いを持ち続けたケースである。

自分の就きたい仕事が決まらない、何をしてもいいか分からない。現代の若者たちの多くがそうした迷いを持ち、中にはそのために、卒業を先延ばししたり、就職活動をはじめることが出来ずにいたり、あるいは、とりあえずアルバイトに就いてしばらく考えてみようとしたりする者がいる。

その迷いは、今、50歳前後になろうとしている対象者たちの世代でも、無縁のものではなかった。中学や高校卒業時の進路分岐は、1970年代にも当然あったし、当時の若者たちもそれぞれに進路を決めていった。確かに、現在と比べると、そのおかれた環境は異なる。第一に、親の家計水準が全般に低かったため進学という選択肢を選べない者も多かった。この世代では高校進学率が8割、大学進学率が3割程度であり、高卒後7割が大学・短大・専門学校に進学する今とは進学の意味が違った。大学進学を当然と考える家庭は一定範囲にとどまっていた。第二に、対象者の中学、高校卒の時点は高度成長の末期で、就職機会は豊富だった。ただし、大卒者はオイルショックの後が卒業時期となったために、就職は現在の状況にも似て難しかった。第三には、アルバイト・パートの市場は今よりはずっと小さく、卒業後の進路の選択肢として、ほとんど認知されていなかった。

こうした環境は進路の選択幅を限定することになるので、対象者たちの世代の方が今の若者より、将来の方向を決めやすかったといえるかもしれない。しかし、それでも進路選択という課題は同じように突きつけられていた。その中で、ここで取り上げる3例は、在学中に将来の職業をはっきりと決めて卒業していった人たちである。早期に迷いから抜け出した若者たちのその後のキャリア展開を追うことから、早い時期の職業希望の決定の意味を考えてみたい。

また、後に見るように、ここで取り上げるケースの職業はすべて専門職である。専門職におけるキャリア形成・能力開発という視点からもこれらのケースを検討してみよう。

2. 事例分析

2.1 思いと行動 ケース紹介

3つの事例における希望職業の決定とその実現についてみる。

事例1(ケース41)の場合は、高校在学中に鍼灸師を目標に定めた。中学時代にはデザインに関心があり、高校に入ってから、本人は大学に進学して広告業界で働きたいと思っていた。しかし、喘息で中学時代は欠席が多かったし、高校進学後もやはり病気がちだった。すでに大学を出て民間企業に就職している兄がおり、広告業界に入るためには一流大学を出

る必要があるし、また、非常に体力の要る仕事だと聞かされる。鍼灸師は、体力を心配した親からの提案であるが、高校の担任教師に相談すると、「親御さんのおっしゃるとおりだ、大学は後でもいけるのだから」と勧められた。本人もぎっくり腰で鍼灸治療を受けた経験があり、これはいいかなと思って志望を定めた。その後、鍼灸師養成の学校に進学し、針灸マッサージ師の資格を取り、病院勤務を経て自営にいたる。

事例2（ケース43）は、大学の先生が希望職業である。中学卒業後、理数系の科目が得意なことから、教師の勧めがあって高専に進学する。当初は公務員を志望して、高専の5年生になる直前に公務員試験を目指した勉強を始める。しかし、なぜ勉強するのかを考えると、公務員志望の理由は公務員なら時間があるって好きな勉強が出来るからで、それではその勉強は何のためかと考え出すと、勉強に手がつかなくなった。そのとき、中学の恩師が家庭訪問のときに言った、「大学の先生になったらどうだ」という言葉が思い出されて、これだと思った。その時点で大学の先生になることに決めた。その後、大学進学準備不足で私立の2部に進み、そのまま大学院に進んだものの、そこからは大学教員の道がつかず、いったんはあきらめた。意気消沈していたが、偶然、公募の機会を見つけ、卒業校の教授の後押しもあって念願の大学教員の職を得る。

事例3（ケース42）は医学を目指した。中学時代の希望職業はパイロットだったが、高校時代には医師をみざすようになる。研究医として先端医療の研究に取り組みたいと思った。家計状況から国立の医学部を目指し2浪する。3回目の受験時、親から浪人は許さないといわれて、理学部も受験し、結局、国立A大学の理学部に進学し、生物学を専攻する。大学の授業の多くに興味をもてず退学を考えたが、親にとめられ、親戚の大学教授から理学部からも医学にアプローチできると説諭され思いとどまる。その後製薬会社に就職して研究所勤務をするが、労働争議がらみで辞職する。卒業校の教授と相談して再起の道として教員を目指すことにし、理科教員として再出発して今に至る。医師への夢は現在も捨てていない。これまで、大学在学時から何回か医学部を受験し、教員になってからも試みている。現在は教員として仕事に忙しいため断念しているが、退職したらまた受験したいと思っている。

2.2 希望の形成と実現・職業能力獲得

3事例に共通することとして、高校(高専)卒業を控え、進路を真剣に考える中でそれまでの希望を覆して新たな方向性を見出している点が挙げられる。そこで、事例1の場合は親や兄弟、担任教師と相談し、事例2では、中学時代の恩師の言葉に光明を見出している。どちらも親や教師の側から具体的な職名を挙げている。「好きなことをすればいい」という言葉でなく、具体的な提案や現実的情報を提供するとき、周囲の大人は大きな役割を果たす。親や教師がこうした積極的な発言をすることが、実は若者の側の判断力を高めるのではないだろうか。現在、キャリアカウンセリングという形での進路選択のサポートが重視されているが、1970年代の若者たちは、こういう形で周囲の大人に支えられていたのだろう。

共通することの第2は、彼らが目指したものが専門職であることである。専門性に支えられた働き方は個人の力の発揮が分かりやすいし、また、職業としてのまとまりがあり、イメージが伝わりやすい。これは現在の若者でも同じだろう。専門的・技術的職業は近年増加傾向だし、今後の増加も予想されている。では、希望を集めやすい仕事が増えているのだから、若者の職業希望が決まりやすいのかということ、そうではない。おそらく、そこには専門性の獲得プロセスと獲得すべき専門性の内容の明示化が進んでいないことがあるのではないかと思う。医師や大学教授、鍼灸師などの伝統的な専門職はどういう教育機関に進み、どういう職業能力を獲得していくのかがかなり明示的で、若者たちの現在から、どのくらいの距離があるのかが理解しやすい。医師への希望を持ち続ける事例3の場合、学力試験ではかなりの成績を残しており、それだけ合格の可能性が高かったから、夢を持ち続けているのである。自分の現状との距離を測ることが出来れば、若者の希望は焦点を結びやすいのではないか。

第3は希望の実現やキャリア形成に教育が大きな役割を果たしていることである。彼らの目指したものが専門職であり、高等教育や専門教育を経由して就く仕事であったということであるが、それだけではない。事例2、事例3に見られるように、挫折を経験したときに頼ったのは出身大学の恩師であり、また彼らの師はそれに応えた。工学部、理学部等理系学部の親密な師弟関係の賜物という面もあるだろうが、キャリアチェンジにあたっても基盤となる職業能力を大学教育を通じて獲得していたからということもあるのではないだろうか。

第4に、専門職としての能力を大きく伸ばしたのは、どの事例でも、第一には就業の中で必要であり、そこで必死に努力したことだった。さらに、研修のうち身についたと評価されているのは、本人が必要を強く感じたときに受けたものであった。事例3では教員となつてから、何回か年次研修を受けているが、これまで有効だったのは、自分が十分知識がない最先端の研究に関するものだけだというし、事例1では、ある程度年数を経てからのものだという。知識・技術の獲得機会は個々のニーズに応じて設定しうる柔軟な体制が求められる。

最後に、個人の立場からみれば、就きたい仕事の選択と、高等教育機関等への進学、そこでの職業能力の基礎となる教育、就職への支援、職場での必要にせまられての仕事の中での能力形成、それを補う研修機会は一連の流れである。また、そこで形成されてきた職業能力も個人の中では一つながりのものだろう。それを通して見る視点がキャリア形成・職業能力開発支援政策には必要だろう。

3．総括

本稿では、3つの事例を通じて、若者の職業的方向付けや職業能力形成・キャリア形成のために、次の5つの点を考慮すべきことを指摘した。すなわち、若者の職業方向付けのために果たす親や教師など大人の役割、職業的方向付けに必要な職業能力獲得のプロセスと内容の明示性、高等教育・専門教育が職業能力形成で果たす意味、就業後の能力向上のための研修機会の柔軟性、教育と就業後の能力開発の連続性、である。

第7節 キャリア形成とリーダーシップの発達

1. 概観

「集団に目標達成を促すよう影響を与える能力」がリーダーシップの定義であるならば、今回の調査対象者はおしなべて高いリーダーシップをもつと感じた。キャリア形成の過程で人的ネットワークを拡大し、結果的に影響力を広げている。それは会社経営者であるか、技術者、主婦であるかという、職業的な地位とは関係ない。また本人がリーダーであることを望んでいるかどうかともかかわりなく、職場やコミュニティでかかわる人たち（集団）が共通の目標を達成するように、影響を与えている。

例えば、勤続 25 年になるベテラン保育士は、園児の母親や保育士との交流を通じて、子育てという家族の目標と、若い保育士による効果的クラス運営に、強い影響力を発揮している。初当選以来 3 期連続当選を果たした市議会議員は、議会活動を通じて行政に、また市民に直接働きかけながら、市民の生活と福祉に影響を与えている。パートタイマーとして検品の仕事に就く主婦は、10 名の部下を抱えるリーダーであるだけでなく、公民館の運営委員として行政の一部に影響を与えている。

そして彼らのキャリアに対する満足度は高い。効果的なキャリア形成はリーダーシップの発達に影響するのであろうか。人的ネットワークの拡大・深化、変化に対する適応、一貫した専門領域と学ぶ意欲、次世代の育成に取り組んでいる、など調査対象者に共通する特徴と関係があるかもしれない。

今回の調査対象者は、5 名中 4 名が出身地の都市で生活し、仕事をもっていた。残りの 1 名は、高等学校卒業後 30 年余りを同じ企業グループに勤務する従業員のための社宅地域で生活している。つまり、生活圏の移動がない、または少ない、きわめて安定した環境にあったといえる。この 5 名は、長く同じ地域に生活、就業することによって、人間関係のネットワークを広げるに有利な条件にあった。また 5 名中の何人かは、比較的安定した事業の世界にあったことも、一貫性を失わずに専門領域を深めることにつながったのではないかと思う。しかし、彼らの属する保育事業、電力業界、地方自治体は、現在、大きく激しい変化のただなかにいる。彼らが、今後 10 年間の変化にどのように適応するか、興味深い。

2. ケースの分析

今回の調査対象者は以下の 5 名である。

A 氏（ケース 45） 女性 保育士 短大卒業

B 氏（ケース 47） 男性 市議会議員 大学卒業

C 氏（ケース 48） 男性 会社経営 大学卒業

D 氏（ケース 46） 女性 主婦・パートタイム従事者（検品チームのリーダー） 短大卒業

E氏(ケース44) 男性 発電所技師 工業高校卒業

いずれも50歳前後の、既婚者である。彼らの職業はまちまちだ。1名をのぞき、2、3人の子供を育ててきた。5名中4名は出身地近くで生活している。D氏は公民館の運営委員やPTA役員として、地域の活動に貢献してきた。E氏は、自治会長、労働組合書記長として、団体と団体の運営に影響を与えてきている。B氏は当該市では、史上最年少の市議会副議長となった。C氏は、地域の業界団体の枠を超えて、新しい事業を開拓した。A氏は保育士として、親子と後輩保育士の指導に当たっている。この5名に共通する点は何か。

キャリア満足度・自己評価 共通点の第一は、自らのキャリアに対する満足度が高い、あるいは客観的に見て現時点の成功者であるという点にある。「まだ早いけど、いい人生だった」(E氏)と言い切れる。唯一C氏は、キャリアに対する満足度を「40点」と厳しく自己評価した。C氏は、ここ数年若者に人気のアパレルブランドの部材を扱い、事業を成功させた経営者。よって厳しい自己評価は、自分自身に課す要求水準の高さと、自給自足の農耕生活への願望ゆえと考えたい。

変化に対する適応 「転機」と呼べる大きなできごとは、いずれも本人の希望とは違ったかたちでやってくる。ところが彼らは、そのようなできごとから逃げることなく、学習、飛躍の機会としている。

B氏のケース B氏は、はじめて挑戦した市議会議員選挙で落選する。しかし、これを機会に、地域活動やボランティアに励み、地域で影響力のある「長老」との関係を改善した。その結果、地域の課題を理解すると同時に、議員としての仕事の仕方を理解するようになっていく。落選と保守的な「田舎」社会の現実を受け入れ、「目的(当選し町を変える)のためならなんでもやる」と心に決める。志望大学に3度不合格となったとき、父親の病気で好きだった東京の生活を断念し、故郷に帰らなければならなかったときも、それらを受け入れた。

A氏のケース 保育士の削減のため、ひとりの保育士がクラス全体をみなければならなくなりつつある現在、A氏はその変化に積極的にチャレンジしている。一方、体力的な限界も理解し、管理職への道も視野に入れている。

D氏のケース 夫が自分の姉を同居させようとしたとき、迷うことなく受け入れた。結果的に10年余りにわたって、姉に気遣う生活となったが、そのおかげで両親の介護や、職場でリーダーとなる心の準備ができた。

人間関係の広がりや深まり 仕事を通じて、知人が増えている。全員が同じ仕事を10年以上継続している。また5名中4名は地域活動を通じて、人的ネットワークが広がった、と述べている。自治会活動などで、役員となって活動している。

E氏のケース 九州南部の地方都市から九州北部の鉄鋼の町で就職したE氏は、その当時人

見知りして誰かと会話するのもすぐに赤面する恥ずかしがりやの青年だった。ところが、独身寮、その隣の社宅に生活し、同じ職場に勤務しながら、人付き合いの範囲が広がり、これまでに社員親睦会会長、自治会長（市の自治会役員会メンバー）、労働組合書記長を引き受けてきた。

B氏のケース 選挙のたびにかつての同級生が認めてくれ、手伝いに来るようになった。

子育てと次世代育成 苦勞しながらも自らの子育てに満足しているか、後継者の育成に携わっている。子供がいなくても、友人の子供の悩みを聞く役割を担っているものもある。同時に次世代の若者から学ぶことが多いと述べたケースもあった。

C氏のケース 息子が不祥事を起こしたとき、父として毅然とした模範を示した。会社では、後継経営者の育成を進めている。一方、取引先の会社の役員の息子の転居を助けたこともある。本インタビュー中も、若年者の就業教育・キャリア教育を進めるべきだと強く訴えた。

B氏のケース 友人の子弟の相談役になっている。自宅に呼び、共に食事をすると、だんだんと腹を割って話してくれる。彼らの親たちが若かったころの話をする、彼らに喜ばれる。

D氏のケース 仕事を辞めて、ふたりの子供に「べったり」よりそい子育てした。23歳の息子はとてもよい子に育っていると自負している。また公民館活動を通じて、青少年の育成にも力を尽くしている。

A氏のケース 若い保育士への指導役を担いながら、逆に彼らから新しい視点や保育方法を学んでいる。

専門領域と継続する学習意欲 自分自身の軸足が安定している。つまりそれぞれの専門領域で経験をつみ、その領域での自身の能力に自信をのぞかせている。また学習意欲と好奇心の強さも示している。

E氏のケース コンピューターを勉強していたので、発電設備が計算機化したときは、三交代勤務の運転係から、昼常勤の整備に異動になった。専門技術はメーカーの技術研修で学んだ、発電所の設備は、それぞれが固有のものであるので、社員でシステム全体を知っているのは社内にE氏ひとりだけ、という状態が長く続いた。発電設備のビルの計装関係全体をデザインし、導入したこともある。その際には運用面で困らぬよう、別にマニュアルを作った。

C氏のケース 全国に取引先を開拓していたおかげで、品質基準の厳しい、難しい取引にも対応できる製品を開発することができた。現在は顧客企業の若い企画担当者と仕事をすることが多いが、彼らが本当に達成したいことを理解していれば、難しくない。

B氏のケース 市内全域を歩き勉強してきた。そして友人を軸に人間関係を広げてきた。今では選挙戦3日目で勝利を確信できる。

D氏のケース 10名のパートの中で、職場全体を任されているのはD氏だけだ。彼女だけが職場全体に興味を持ち、上司に質問し教えを求め続けた結果、全体を把握したのである。

今後のキャリア展望 5氏ともに今後のキャリアに対しても前向きである。

A氏は、副園長になるための準備を検討している。B氏は県議会議員ができれば市長になりたい。C氏は後継者に経営をまかせ、5年後には自給自足の農耕生活に入りたい。D氏は定年まで今の仕事を続けようと決意している。E氏は労働組合の役員は早めに若い世代に引きつぎ、博物館でボランティア活動をする予定である。

今後見舞われる可能性のある危機として、親の介護（A氏、D氏 もっともD氏はすでに覚悟している）、活動地域の拡大による支持母体のきしみ（B氏）、後継者不在（C氏）、電力業界の急速な自由化による仕事への圧力の高まり（E氏）などが考えられる。ただし、この5名は、これまでに培った「リーダーシップ」を発揮して、これらの難局を乗り切ることができるだろう。

3. 総括

今回の調査対象者である5名は、概ね自己評価が高く、効果的なキャリアを形成してきたといえる。その5名に共通する傾向が、「集団に目標達成を促すよう影響を与える能力」すなわちリーダーシップであるとしたら、興味深い。キャリアの形成を通じて、人間関係のネットワークを広げ、深め、一貫した専門性で貢献する。強い好奇心、変化への適応、後継者の育成。これらはリーダーの十分条件とはいえないだろうが、リーダーに必要な条件であり、しかもリーダーの地位にあるものが、必ずしもそろえていない条件である。

逆に各組織のリーダーがリーダーシップを学ぶうえで、キャリアの充実を考えることが役立つだろう。

参考文献

ステファン・P. ロビンス 高木晴夫監訳(1997；2000)『組織行動のマネジメント』ダイヤモンド社

ウォレン・ベニス、ロバート・トーマス 斉藤彰悟監訳(2002；2003)『こうしてリーダーは作られる』ダイヤモンド社

E. H. エリクソン、J. M. エリクソン 村瀬孝雄ら訳 (1997；2000)『ライフサイクル、その完結<増補版>』みすず書房

バーバラ M. ニューマン、フィリップ R. ニューマン 福富護ら訳(1975；1980)『生涯発達心理学 エリクソンによる人間の一生とその可能性』川島書店

第8節 組織における個人のキャリアアップの困難さ

1. 概観

本章では2つのケースについてみていくことにする。ひとつは初職への就職時におけるソーシャルサポートの重要性を感じさせるケースであり、もうひとつは会社閉鎖にも揺るがない志と資格の重さについて考えさせられたケースである。

2. 事例分析

Aさん(ケース49)は、親戚の人からの就職助言が初職へのきっかけになり、その後の実務経歴を積み重ねることになる。すなわち、単に就職斡旋にとどまらず、本人の工業高校機械科を卒業したという適性を考慮しての適切な進路指導に該当すると考えられる。

今年度で4年目を迎える業務課では、上水道同様下水道利用に際し、受益者負担の考えの下、料金係全般を担当し、市民の下水道とその処理の普及、理解に努めている。工業高校(機械科)卒業直後に下水処理関連事業に従事し、下水道事業に自信と誇りを持って取り組んでいる。しかし、下水道料金の支払をしない市民に対して理解し、協力してもらえようとする業務は困難を伴う世帯もあり困っている。

このように、下水処理場関連の仕事を中心にキャリアを形成してきた例といえる。

地方公務員という職業的性格上、いろいろな部署の経験をさせることで、幅広く市民へのサービスを提供しようという意図が見出される。いわゆるジェネラリストの養成である。これは、組織編成上、合理的発想であるように思われる。そこには職場の円満・良好な人間関係が個人を成長させると考えるのは、非常に日本的な視点とも言える。しかし個人の価値観の違いにもよるが、もし、ジェネラリストではなくプロパーとしての個人的成長を欲しよとするならば、このような多方面の部署の経験が個人のキャリアを必ずしも開発するとは限らないように思われる。

そして、本ケースから、以下の二つの問題点が考えられる。第一は、キャリアガイダンスにおいて、個人の適性を的確に把握し相談や助言でき、サポートしてくれる人物を確保することである。これは、今も行われているハローワークのキャリアカウンセラーを意味しているだけではない。個人を知る者の周囲の人的資源ネットワークを探索できるようにしておくことが肝要である。第二に、前述した個人と組織の求めるキャリア形成の問題である。もし自分が、個人として成長を望むならば、配置換えとなった部署における仕事に関連した研修や教育プログラムの積極的な受講参加の機会を求めていくことであろう。同時に、組織としてどのように個人のキャリア形成を考えていくのかが、より一層問われるものと思われる。現在行われている教育訓練受講費の一部補助やプログラムの充実を今後より一層促進していくことも必要であろう。

転機についてはどうだろうか。18歳で工業高校卒業時に市役所に勤務していた親戚の人が

ら市役所への就職を勧められる。同時に、局長自ら就職依頼の話をしにきた。そして、S・T下水道組合に就職。キャリア形成は、具体的には下水処理場における維持管理係に配属され、監理・運営・点検・修理・清掃など専門性を高めていくことになる。そして、31歳時に施設係へ配置換えとなり処理場建設、建設係では土木関係の専門知識実務を課される。39歳から2年間、出向先の道路管理課では下水管の監理にとどまらず道路補修、設計、監督までこなすことが求められる。その後、41歳時に水処理センターに配属され、維持管理全般を担うことになる。30代後半には、将来に導入されうる下水処理の生物資源の活用やバイオテクノロジーの開発、利用など新たな角度から下水処理の専門に関わる。

公的な研修としては、就職直後3週間の研修受講。この研修が後々実務の基礎を作ったと言える。また、中級者研修、管後（下水管理設後）研修などを順次受講する。

私的には、高校時代から続けていた英会話を就職直後2年間（夜間）で英会話専門学校に通学。また、45歳時にIT教育に乗り遅れまいとして1年間、パソコン教室に通学。その他では、ダンスやテニスをたしなみ社交的な一面をのぞかせている。

30代前半からは設計や下水道普及のため多忙を極める時期となり、不満を覚えていた。さらに当時は民間と比べボーナスの額が低かったことも不満感を強くしていた。しかし、今となっては夜間や休日出勤があり少々不満はあるが、民間の同級生たちが厳しい就労や失業、職探しの現状にあることを思うと恵まれている職場と思うようになっている。

Aさんのキャリア形成上の重要なポイントは、18歳時の初職に際して親戚の人からのアドバイスにより就職したことである。このことは、就職・進路相談ならびにその指導を受けたことになる。

39歳時に経験した出向が、これまでの実務から違う分野の仕事の展開となったようである。すなわち、下水処理そのものから下水管を埋設する道路の補修や設計、監督へと拡大し、下水処理を市民の生活環境全体から捉える仕事と変化して行った。そして料金徴収を行うまさに市民生活の中で下水処理関係の仕事に移行していくことになる。仕事の範囲が、意識の面でも下水処理場という機械関係の維持管理から現在は市民生活の最も近い存在である料金徴収係に代わり、仕事の仕方も変わらざるを得ない。当然ながら、必要とされる資質・能力、市民との協力関係、対話力などが求められるようになってきている。直接、市民と対面しながらの働き方に今までの自分とは違った能力の開発を迫られる。

また、年齢が上がり、指導する部下も抱えるとなると後輩の指導・教育も求められる。このような資質は急に備わるものではなく、普段から社交ダンスやテニスなど友人や住民と行事に参加し、地域社会の個人として活動する機会を得ていることが公務員としての役割を助けているものと思われる。

本事例は、被面接者の周囲にいた人物の助言が非常に有効に働いたケースと考えられる。初職へどのようなきっかけで就くのかはいろいろな要因があるものと思われる。この点からすると、ソーシャルサポートの重要性が改めて浮き彫りになる。初職を選択するかどうかは

最終的にその本人が決定することである。しかし、自分一人で思い描くキャリアイメージには自分の好みや偏りが生じやすい。そこで本人の適性を踏まえた客観的な視点からのキャリアガイダンスはより有効であることの証明である。そのような人物が身近に存在していることは非常に心強い。

具体的には、ハローワーク機関のキャリアカウンセラーは言うに及ばず、両親・親戚、学校教育の進路指導課教職員や担任教師などの人的資源を卒業後も活用できることが望まれる。進路指導、就職指導のための卒業生を母校へ継続的に受け入れようとする体制の確立は、見落とされがちだが大切な手段であろう。地域社会の活動拠点としての学校活用などが有効である。

また、少子高齢化社会の現在、活発に展開されているシルバー人材センターの利用により、高齢者の生きがいとしての働きを促進し、同時に子供達へのソーシャルネットワーク形成にも効果が期待できるのではないだろうか。

次のケースは、会社閉鎖にも揺るがない志と資格の重さを感じさせた。

Bさん（ケース 50）は、中学3年の頃から絵を描くなり何かを作ることが好きであった。高校卒業前に、才能があるわけではないが、自分の好きなものが作ることができ、しかもお金も儲かる、自分の作ったものがその辺にいくつもあるということになればなかなかいいと思い、もの作りへの興味から大学入学時には明確に建築設計への分野にしようかと決心する。そのときから今日まで、途中、転職3回を経てもなお初職への動機、志が一貫して継続していることが非常に感動を呼ぶ。

第2に、職場の仲間とともにこの会社を再起させようと努力したが、会社は閉鎖を免れず、結局、失業する。46歳にして就職活動をするも年齢の問題で就職先がなく、やむを得ず自分の設計室を立ち上げ独立をする。設計に施主が投資しようと考えていない風潮の中、決して楽ではない営業を昔の仲間の協力を僅かながらも受け、家族を支えるために東奔西走している。

Bさんは大学卒業と同時に建設会社に入社し、設計関係で仕事をしてきた。資格取得をする状況は、初職からキャリアを積んでいく中で会社の支援の下で獲得するか、仕事以外の時間を費やして独力で取得するかに分けられるのが現状であろう。資格試験受験勉強と仕事の両立は働く者にとって並々ならぬ努力を強いられる。就業時間のフレックスタイム制や年休の有効活用など会社の理解がある程度得られると資格取得に取り組みやすい。しかし、企業側にとって社員が仕事上要求される資格の取得ならば理解も得られるかもしれないが、まったく関連のない資格に対しては当然ながら、その有用性を理解はしてもらえない。資格の種類にもよるといえよう。幸運にも建築設計士におけるこの資格は、特に大きな意味を持つ。この資格を所有することは設計製図を仕事としていく上で必要条件となる。実際、会社からの支援はどうであったかという恵まれていたとは言いがたい。あまり、優遇はされなかつ

たようである。むしろ、取得できるのが当然という意識があり、そう簡単に支援を得られてはいないようである。このように会社側が社員のキャリアアップ援助の意識が希薄だと、ますます社内での閉塞感や人材育成面で遅れをとることになるであろう。一方で、資格取得者が社員としてそのキャリアを発揮して会社に貢献することができるとなれば、また会社全体の意識も変化していく。社員のキャリアアップが会社への貢献を保証するような仕組みとシステムを構築することがより求められる。

キャリア形成における危機に対しては、以下のような注目すべき時点と意思があった。地元近くの望んだ設計会社に就職するも、46歳のときに会社が閉鎖となり、再就職も無理な年齢となる。自分でやらなければならない羽目になり、必要に迫られて独立を決意する。最初から独立を目指していれば準備もしていたが、突然やらなければならないなくなった。設計事務所や会社設立などは、簡単にできるが、最初からうまくいくとは思っていない。実質が伴っていないのが苦しい。先輩があちこちいるので、声をかけてはいるが、先輩もなかなか苦しいので、そう簡単にはいかない。

現実的には、建築設計に対してお金を払う意識が日本人はとても低いと嘆いている。設計料としてお金を払い納得してもらおうそのようなシステムが一般的になってもらえば非常に良いと、独立した立場から痛感しているようである。

このような状況にもかかわらず、自分の中学高校時代から描いていた建築設計という志を強く持ち続けている。他の道へ進むことができないと言えば言えなくもないが、あくまでも思い描いた自分の将来を見据えながら前進しようとしている。他の安易な選択肢を選ぼうとする言葉はこの面接中には一言も出てこなかった。むしろ、とにかく生きていければいいかな、と力まず、今、自分が成しえることに集中して一步一步進んでいる印象を持つ。抽象的で難しいのですが、単に家族に迷惑をかけているが、好きなことをしてやっているし、勝手なことをやっている・・・、と達観しているかのような気持ちでいるものと推察できる。今は、経済的に安定していないが、とりあえず安定が一番、と目標を据え、さらに、悪いほうに転ばないようにと自戒しつつ今を生きている。

自分の職業人生が、いつ何時どのような状況に陥るかは分からない。しかし、このケースは、自分の立てたライフデザインを信じて進むことで自分が生きていることを証明しているようにも思われる。とても強い人間である。自分が考えている理想的な仕事の仕方は、お施主さんと細かい部分まで相談しあい、一緒に喜べるような建物ができるのが一番いい、と話してくれた。このように自分の設計した建築物を通してお施主さんとともに喜び合えることを至上の幸せと考えている。

また、仕事の量を増やさないといけないのでアルバイトでも何でもして仕事を回転させている。具体的にこうなりたいということでは、今は実績作りをしている状況である、と冷静に自分の置かれている状況を分析し、将来設計のために歩んでいる。あたかも自分の将来の設計図が途中で会社の閉鎖という形で修正を余儀なくされたにもかかわらず、またはじめか

ら次の一本の線からひき始めているようである。

特に、本ケースの志を支えているものの一つには、おそらく「一級建築士」という資格があるように思われる。本ケースの被面接者は苦勞して遅くにこの資格を取得した。資格がなくても資格所有者の代表者がいれば建築物を設計することはできるが、この資格は、設計士の確固とした自信の拠り所であろう。資格を取得していたために、必要に迫られて独立に踏み切ったことも予想される。

自分のライフデザインのためにどのようなキャリア形成が必要なのか、将来的な目標と展望、それに必要な有意義な資格は何かをともに考慮することが必要であろう。資格取得がすべてではないが、しかし自分の将来を方向づけることのできる資格取得が重要のようである。

3 . 総括

Aさんは、望んでいた建築設計士になり、Bさんは、親戚の人に言われるがままに公務員試験を受験して合格し、そのまま生涯的に公務員として就労し続けるという、いわば両極的な職業の選択をしたお二人であった。初職の選択はいろいろな理由からなされたとは言うものの、本来問題とするべき視点は、初職からキャリアを積み重ねてはいったとしても、職業生活を送りながらライフプランのなかでキャリアプランを検討しつつ、どのようなキャリアを形成し、さらに自分を高めていくことができるかとなると、難しいように思われる。したがって、教育・研修支援プログラムを準備し提供することはできても、それを、職場内で受講しやすくする支援体制やそのシステムを構築していくことができるようにすることが重要と考える。

第9節 流されるままの職業生活から主体的な職業生活への転換

1. 概観

1.1 担当部分全体を通して体験した職業人生に関する感動、感慨

企業人となった4名の対象者は、我が国の経済状況や産業調整の影響を色濃く受けた職業人生を送っていた。勤務先の経営状態が良好な時は、長時間労働に耐えながらもそのなかに充実感を得て生活している様子が伺えた。企業が健全に経営されていると、そこで働く人も働きがいを持って充実した職業生活を送ることができるのではないかと感じた。企業の倒産とともに失職した対象者が複数あり、50歳を前に生活設計を立て直すことの難しさをひしひしと感じた。言い古されたことではあろうが、変化の激しい社会では、勤務先以外でも‘つぶし’がきく職業能力を計画的に身につけていくことが大切であると思えた。面接した企業人全員が転職を経験していることも印象的なことであった。「就社」ではなく「就職」をするという考え方を進路選択時に持つことが大切になっている。

中学校教員となった対象者は、以前からのメンターとの出会いによって人生観を転換するとともに、初職で取り組んだ仕事によってその後、長く取り組むこととなる職業上のテーマを見出していた。キャリア形成におけるメンターの重要性を改めて感じさせられ、感動を受けた。ひとつの職業を全うしていく「専門職人」の職業人生として、ひとつの理想的なパターンではないかと思った。

1.2 日本社会におけるキャリア形成にかかる特徴と問題

初職に就く理由が、「何となくずるずると」、「成り行きで」、「安定した仕事なので」と述べた対象者が大半であり、職業を通して自分はこのようなことを成し遂げたいとか、このような仕事をしたいというはっきりした理由や目的を持たないまま就職している実態にあった。自分の職業生活を振り返り、「何となく流されてきた」、「もっと高い目標を持って生活すべきだった」、「もっと主体的に職業生活を送るべきだった。」という後悔の言葉を述べられた方が複数みられた。これらのことから、働くことの意味や意義、自分の人生にとっての職業の位置け、自分に適した職業の探求などを義務教育の段階から行うべきではないかと考えた。

企業人である対象者は全員が転職やリストラを経験しており、ひとつの企業や職業のまま職業人生を全うすることが難しくなっている実態を表していた。

2. 事例分析

2.1 各ケースの面接記録から読み取れること

Aさん(ケース52)は、「安定した職場」がよいという周囲の価値観を受け入れて、自分の興味とか好みとは無関係の大企業に勤務し、その後はIT化の波にうまく乗って働いてきた。しかし、50歳を前にして解雇の対象となり、新しい職業を検討するなかで、幼少時に培

った自然と関わって生きるという職業意識が再び沸き起こってきた。幼少時から培われた職業意識は、長じてからもその人の職業人生を彩って行くようである。Aさんは、元来仕事一途のタイプではなく、趣味を楽しむために働いてきたところがあったという。仕事一途の同僚・上司が多い職場の中で、Aさんは職場の人間関係に軋轢を生むこともある存在でもあったようだ。ITバブルがはじけてリストラの対象となったため、現在は郷里に帰り、不本意な仕事で収入を得ている。現在は、将来への不安を抱きながらも新しい仕事についての夢を暖めている段階である。

Bさん(ケース55)は、学生時代は、弁護士、教師、公務員を将来の仕事として考えていたが、弁護士や公務員は難しかったので、あきらめて教師になったということである。職業決定にあたって大学の先輩の影響を受けた。また、初職における役割モデルとなった上司との出会いや人権教育との出会いが、Bさんの職業人生を決定した。人権教育に取り組む中で、それまで嫌っていた両親の生きざまを理解することができ、この体験を自己開示することによって、生徒やその親達との信頼関係を築くことができるようになった。教育に魅せられ、情熱を傾けて過ごしてきた教員生活であった。教員になる切っ掛けとなった先輩の存在がBさんの職業生活の礎を築いたといっておいだろう。Bさんは、教師となって7年目の失敗体験(自分では大変うまくいったと評価していた子ども達への関わりが、結果としては子どもに裏切られる形となった体験)をとおして教育観の変換を迫られたという。教育を教師が子どもを教えるという一方向的な活動ではなく、教育活動を通して教員も変わらなければならないという相互作用の教育観を持つようになった。手痛い失敗体験をその後の職業生活にどのように活かしていくかということも、キャリア形成上のひとつの課題ではないかと考えた。

Cさん(ケース51)は自分が「こうありたい」とか「こうなりたい」という強い欲を持たず、自分に与えられたことを自分らしく無理せずに行いたいという人生観を持っている。職業に対してもその考え方は一貫しており、仕事は家庭がうまくいくためのものだと考えている。大企業(自動車製造販売業)の中で厳しいノルマを課せられていても、「しょうもないことをしているなあ。」とどこかで会社の方針を冷めて見ている。子育てをする時期には高収入を望んでいたが、子どもが自立した現在は、顧客との人間関係の中で自分が役立っているという手応えを得ることに充実感を得ている。仕事を介しての充実感をどこから得るかは、働く人のライフ・ステージや人間的成長とも関連しているようである。

Dさん(ケース54)は、銀行員を目指していたが果たせず、先輩がいた縁で日用医薬品小売販売業の従業員となった。接客は自分に向いていると思い、店長を目指して働いた。就職後7年目には店長になったが、休みがとれない、収入は思うように上がらないなどのジレンマから、食品製造販売業へ転職した。メーカーの方が利潤を上げやすいし、収入が少し良いというのが転職先を決めた理由であった。転職後の仕事は、収入的には不満だが、資格を沢山持っているわけではないので、もう転職は考えられないと言う。職業生活を振り返っての評価は『普通』で、「もっと高い目標を持って生活すれば、収入や昇進ももっとやれたのでは

ないかと思う。」ということである。再就職先を探すために、ハローワークに通うのは時間的に難しいので、就職情報が入手しやすい仕組みを望んでいた。

Eさん(ケース53)は、初職(医薬品卸売業)に就いてから2年2ヶ月後に、仕事に対する理想と現実とのギャップが大きいことに嫌気がさし退職した。次の会社は大学の先輩が声をかけてくれたので、何となくずるずると就職したということである。阪神大震災の影響もあり、会社が倒産する直前に肩たたきを受けて退社。2年間の職探しの末に、現在はホームセンターでパートタイマーとして勤務している。「もっと強い気持ちで将来のことを具体的に計画して、仕事に役立つような勉強をしておくべきだった。何となく流されていたと思う。」と話された。失業という経験を通して行政に望むこととして、長時間労働を避ける政策の推進、再就職につながる職業能力獲得のための支援強化、雇用保険支給期間の延長、本当に職を探している人には手厚い雇用保険手当、企業は求人情報を本音で出すこと、高校・大学でこの仕事をするためにはこういう勉強が必要だとか社会保障について教えて欲しい、などと話された。

3. 総括

初職の選択にあたっては、選職理由が曖昧なケースが目立った。それが、生涯を通じての職業生活にも影響するため、早い段階(義務教育からが望ましいと思う)から職業と向き合う取り組みを行う必要がある。そして、職業生活をどのように送るかを主体的に考えられるようにして行くべきではないだろうか。

初職でのメンターとの出会いは、職業人生に大きな影響を及ぼす。

再就職支援のための就職情報提供システムの構築(手近に情報を得られるために)や求職期間の生活支援の強化が必要である。

産業構造が激しく変化する時代の中では、職業能力の獲得のための教育支援体制の構築が必要である。

第 10 節 初職の影響を受けつつも後のキャリア形成にみられる自分らしさ

1. 概観 - 職業を選択するということ

職業を選択するということは、どういう意味があるのだろうか。

特に学生から社会人になる節目の初職の選択は、中高年期の退職に匹敵する程の意味があり慎重にすべきであるが、最近の学生にとっては必ずしもそうではないように感じる。初職の時期を人生のうちで大切な節目であることの認識も薄い。就職活動において得た情報と入社後の現実とのギャップが大きいというのも、人生の大事な時期である初職選択のあり方に進路指導も含めて何らかの問題があるのではないかと思う。なぜならば選択した職業によってライフスタイルが決まってしまうのである。例えば生活全般、生活環境、人間関係など大袈裟に言えば職業選択は人生の選択そのものであると言っても過言ではない。

最近の調査では厳しい就職戦線を勝ち抜き晴れて就職した大学生の約 3 割が、高校生に至っては約 5 割が 3 年以内に転職をするという結果が得られている。この事実からも初職の選択は将来の職業生活及びキャリア形成に大きい影響を及ぼすことは間違いない。

今回の調査対象となった 3 事例に限ると、その時代背景もあるものの初職の選択が以後の人生そのものに大きい影響を与えているものである。事例 1 (ケース 57) は高校卒業後は父親の失業の辛さを家族の一員として体験したことにより安定性があり倒産のリスクの少ない有名和菓子屋というブランド企業を初職に選択した。そして 2 年半で退職することになるが三十数年経過した現在もこの和菓子屋での良好な師弟関係の成立が支えとなり、ここで取得した資格が活用され公務員という仕事に繋がっている。事例 2 (ケース 56) は大学に進学してコンピューターを学びたいと希望していたが突然の父親の病気により断念することになった。残念ながら大学への進学は叶えられなかったがコンピューターの仕事がしたいというイメージが頭の中に浮かび大手電機メーカーに就職した。高卒という理由で辛い時期もあったが努力と実力が認められて SE の仕事を通じてキャリアアップを可能としていく。事例 3 (ケース 58) は中学時代から音楽教師 (ピアノ教師) を本人、両親ともに希望し音楽短大に進学する。卒業後は学校で教師となることはなかったが自宅でピアノ教室を開いた。結婚してからは夫のイラクやタイの転勤先への同行により一時的に中止することもあったが、三十数年経過した現在もピアノ教師を続けている。3 事例ともに意識、無意識のいずれかによって行われた初職の職業選択であったが、いずれも後々のキャリア形成に大きい影響を与えている。

自分に、よりふさわしい職業に出会い選択していくということは将来の豊かなキャリア形成をしていくために必要である。

2. 事例分析

2.1 初職に影響を及ぼす事柄、特に親の影響について

次に重要である初職の選択に影響を与えた人物や事柄などについて各事例を通じて具体的に考えたい。

事例1は倒産した会社に勤めていた父親の失業が初職選択に影響を及ぼし、以後の転職においても影響を続けているという事例である。

父親の勤める会社の倒産で家族が路頭に迷い、大変な時期を体験したことで、子どもの頃から就職するなら「安定性のある大企業」と決めていたという。高校卒業後に有名和菓子屋を初職先として選んだ理由は「自宅から徒歩圏内だったから」と述べるが、やはり父親の失業が彼の初職選択に大きく影響を及ぼしていると考ええる。

その理由は、初職先は2年半で退職し一定期間のフリーター期間を経ているものの仕事を継続していない時期はまったくない。さらに後の転職先は大手スーパーであったり、郵政省や消防庁(合格したが行かなかった)や現職の市役所など すべて「安定性のある大企業(組織)」である。さらに転職の決意をしても感情的に退職することはなく、次の就職先を決定してから退職をするという念の入れようである。

事例2は、突然の父親の病気により経済的な事情が生じたために大学進学を諦め、学問として学ぶ予定であったコンピューターシステムを就職という実践の場で働きながら学ぶことを初職として選択したことが同一企業でのキャリア形成に大きく影響を与えた事例である。

中学、高校の成績は優秀であり、大学へ進学して将来はコンピューター関連企業に就職したいという希望を持っていた。しかし父親の突然の病気により、心ならずも大学進学を諦め就職をしなくてはならなくなった。どうせ就職をするならコンピューターシステムの仕事ができる企業にしたいという希望で最後に外資企業と日本企業の大手コンピューター企業の2社が候補となった。彼は、外資では高卒では定年まで働くことができないのではないかとという予測があり、日本企業を選択した。途中では高卒であることで補助的な仕事しか与えられずに転職も考えるが、徐々に彼の能力と誠実な仕事ぶりが評価されるようになり、内外ともにキャリアアップを順調に果たし、一時期は大企業のコンピューターシステムを管理する立場にまでなった。

以上2事例は男性の事例であり、しかも父親の会社の倒産や病気という家庭の事情が初職選択へ大きい影響を与えている事例でもある。30数年前と現在では時代背景は随分と違ってきているが、不況によるリストラや倒産などの経済的理由及び両親いずれかの病気などの理由により進学を諦めざるを得ない場合や不幸にして倒産やリストラの対象となった両親の姿を垣間見ることにより対象となる学生の初職選択の影響は大きいと予測される。

事例3は、教師という両親の職業が初職選択に大きい影響を及ぼした事例である。

本来は音楽の教師となって両親と同じ教員の道を進む予定であったが、仕事をしている母親の希望もあり教師にはならず自宅ピアノ教室を始めることを初職として選択をした。

学校の教員になるか自宅でピアノ教師をするのかという形の違いこそあれ「教え、伝える」という両親と同じ職業を初職として選択をすることになる。結婚し夫の赴任先であるイラクやタイに同行することになり一時的にはピアノ教師という仕事から離れることになるが、帰国してからは、自宅と別の教室においてピアノ教師の仕事を継続することになり、現在は週に2回のピアノ教師の仕事が彼女の支えとなっている。実際には自宅でのピアノ教室が別の教室を持ちさらに発表会を開催するなど、家庭の仕事と両立するという彼女の守備範囲の中でキャリアアップを果たしている。

事例3のようにキャリア形成の途中において結婚、出産、子育てさらには配偶者の転勤などの事情により一時的にキャリアを中止することがあってもトータルで働く意志を継続することができるのは初職選択の影響が大きいと考える。

2.2 初職先での円滑な人間関係の影響

3事例の共通点を指摘するならば、初職において人間関係が円滑であったことが事例1ではその後の転職の支えとなった。事例2では高卒を理由に重要な業務に就くことができなかったが、上司が努力を認めて抜擢してくれることが社内でのキャリア形成に大きく影響を及ぼした。事例3においては、夫の赴任先に同行するために自宅のピアノ教室を閉鎖することを友人に告げると帰国するまで代理でピアノ教師をしていくことになり、閉鎖することなく帰国後すぐにピアノ教室に戻ることが可能となった。能力が十分であっても職場の人間関係で自信を失い本来の能力が発揮できない事例があるが特に事例1では能力の問題よりも、円滑な人間関係により能力以上のものが引き出されることになる。

2.3 初職の進路指導のありかた

以上3事例の面接を通じて、人生の転機である初職選択は重要であり教育現場での進路指導の役割は大きいと認識をした。事例1についても学校での進路指導は何の役にも立たなかったと述べ、特に事例2では成績が優秀にも関わらず父親の病気のために大学の進学を諦め就職をした。就職して暫く経過した頃に知人から奨学金制度があることを知らされた。高校の先生が情報の提供をしなかったことを残念に思うことがあったという。もし知っていたらどんなアルバイトをしても進学をしていたと後悔を残している。学校で行う進路指導は先生にとっては恒例のことであり何ともないことであっても、始めて就職を決める学生や生徒それに親にとっては一生の大きい節目の問題である。それに立ち会う教師は、一人一人の人生と向き合い最善の情報を提供する役割があると思う。

近年ではテレビや情報誌さらにはインターネットを通じて就職の情報は溢れる時代となり反対に氾濫している情報から本当に必要な情報を選択することに苦勞する時代となっている。個人が必要な情報の提供を学校としてどのように提供することができるのかも課題であると思う。

3．総括

3事例の面接を通じて現代も変わらずに、卒業直後の初職が以後のキャリア形成に影響を及ぼすということを理解することが可能となった。従って初職選択に関わる学校関係者は適切で妥協のない情報提供に努める必要がある。冒頭にも述べたが職業人にとって初職は退職にも相当するくらい大きい節目であるにも関わらず、本人はもとより両親、学校ともに重要視するという認識が薄いとなれば問題である。2事例は父親の会社の倒産や父親の病気が初職選択に影響を及ぼし、残りの1事例は教師という両親の職業が初職選択に影響を及ぼしていた。

3事例は初職選択の動機は様々であったが、その後のキャリア形成に何らかの影響があるという点においては異論のないところである。また、初職以後の職業人生は、それぞれに紆余曲折があったが、ある意味での成功を納めた人たちであった。

第 11 節 ライフ・キャリア形成のポリシーを「家庭との調和を基軸」とする生き方に確立した女性モデル

1．概観 - 既婚女性としての行動

現代を生きる女性で、職業活動とまったく無縁に過ごす例はほとんどないのではないかと。今回の調査対象となった3つの事例は、ア．自営業の夫を支える専業主婦を自認する者（ケース 60）、イ．もともと何かをやっているのが自然と思いついたアルバイトやパートタイムなどをしながら自営業の夫の助手をする者（ケース 59）、ウ．学校教師を長年にわたり勤めてきた者（ケース 61）といったそれぞれ職業と自己との関わりについての自己評価は異なるが、いずれも日常的な行動として職業にかかわる活動をさまざまに行っている。

たとえば、夫が自営業を営んでいる例が2つあったが、それらは、家業への関わり方については、実態も関わり意識も異なっており、一方は日常活動として家業への参画をしていない例であり、他方は日常的に具体的な参画を行っている例であった。この2例は日常的な参画のしかたという面では対照的であったが、いずれにも共通して、夫の指示に従って自営業で必要とされる業務行動に当たっていることを強調するという特徴がある。さらにもう一つの共通点として、そうした夫の指示に従うという行動は依存心によるものではなく、また、自己の生活能力への不安によるものでもなく、自主的判断によると考えている点あげられる。つまり、そうすることが「生きやすい」ことであつたり、「そうする方がうまくいく」ことであるとの判断から、自発的に選択した生き方であり、生活の方法であると考えている。このことは、家庭との調和を基軸とした生き方を選んだ女性が、夫という経営者から信頼されている強力な経営補助者として経営実務の重要な一部を担ってきた実態を踏まえてのことである。20年以上のライフ・キャリアから確信されたものなのであろう。

2．事例分析

2.1 家庭経営の実務責任者としての理念

1 例ごとに具体的にみると、まず、日常的に参画をしないという例では、専業主婦を自認しながらも結婚前に勤務経験がある銀行との取引をこなしている。しかし、本人によれば、それは夫の指示により、言われたとおりにしているだけということである。むしろ、自分の能力が発揮される仕事は夫の健康や従業員に対する悩み事の相談などきめ細かい家庭的な配慮をすることで経営者である夫を支えることであり、それが妻の立場にある者としての役割だと考えている。そうした中では、業務遂行能力を向上させるための職業能力開発を行う必要はとくに感じられず、一つ一つの仕事をこなして行く中で問題に直面すると、自分で工夫したり夫の意見を求めて解決することが実務処理の上で効果的であったのであろう。

なお、子供の教育についても実際の日々の出来事への対処はそのほとんどを自らの判断で行っているが、それも自営業に関わる職業行動と同様に夫の方針に沿ってやってきたという。

そうして、夫婦でよく話し合っていくことが家庭生活の実務責任者としての自らの役割を全うすることに通じるとしている。

つぎに、もう一方の日常的に夫が自営する仕事に参画をしているという例では、参画の仕方は顧客への対応やトラブルへの対処などの具体的な重要業務の遂行である。この場合は、結婚以前から大人の生活として、いつでも職業的活動を行っていることが自分の自然な生活の形であると考えてきたといい、実際にもこれまでのライフ・キャリアをみると、就業形態や就業期間は多彩であるが、新規学校卒業以降はいつもなんらかの職業活動を行ってきた。

現在行っている自営業に関する職業行動については、夫の指示がありそれに従って実行することが基本であると自己評価している。とはいえ、実際の職業行動は自己の判断でその場で最も効果的だと思われるものを選択・決定・実行しているし、とくに顧客への対応などは、収益よりは社会に誠実でありたいという自己の職業観を貫く行動をとっている。本人の言葉によれば、それも夫の考え方に調和するものである。見方によれば、上司である夫の指示に従う部下の行動だということになるが、夫婦の関係が基盤にあるためか、実態としては単なる部下である以上に多くの業務処理を自己裁量で行いながら、家庭経営と自営業を担う役割とのバランスの中で自己の職業観を貫いている様子がみられる。この例の場合は、自営業に関係する職業資格の取得を目指した経験があるが、業務上の必要性は夫の資格所有で既に満たされており、自らには資格取得の絶対的必要性がなかったこともあって、目標を達成せずに終わっている。また、業務遂行能力の向上は実務経験を重ねることで解決することが基本である。中型コンピュータやパソコンなども夫の援助を受けながらであるが、基本的には実務経験の中で工夫しながら必要技能を習得してきている。

さらに、さまざまなアルバイトやパートタイムの仕事を自営業とは別にこれまで経験してきたが、それらは生活費としてではなく、自分で自由に使える金銭を職業活動によって得るのが自然であり、「生きている証」だという生活観であって、それ以上の収入を上げるという考え方をしていない。すべて、家庭経営の実務責任者としての生活の一齣であって、家庭経営の役割をこなす上での付帯的な活動として行っていると思われる。

以上の2例とも、職業に通じる能力開発はかなり積極的に行ってきた。ただし、経験した能力開発は趣味・教養に属する分野だと位置づけており、その種類は、料理、手芸、和服の着付け等幅広く多彩である。共通しているのは、職業的自立に通じる資格取得のレベルにまで技能が到達すると、資格取得の費用やその他のことを直接の理由としながら、実際には家庭責任を優先したいという理由から、その当該種類の能力開発の取り組みを中断・終了して、他の種類の取り組みに移っていることである。