



労働政策研究報告書 No.27

サマリー 2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

個人のキャリアと職業能力形成

「進路追跡調査」35年間の軌跡

労働政策研究・研修機構

個人のキャリアと職業能力形成
「進路追跡調査」35年間の軌跡 サマリー

執筆担当者

奥津 眞理 労働政策研究・研修機構統括研究員
小杉 礼子 労働政策研究・研修機構副統括研究員
中島 史明 労働政策研究・研修機構アドバイザー・リサーチャー
堀 有喜衣 労働政策研究・研修機構研究員
緒方 一子 東京メトロ カウンセラー
上脇 貴 日本産業カウンセリング学会理事
國吉 重徳 日本産業カウンセリング協会理事
木幡日出男 東京成徳大学教授
澤田 富雄 モルゲン人材開発研究所代表取締役
鈴木 勝夫 特定非営利活動法人自立支援ネット我孫子監事
高嶋 成豪 特定非営利活動法人キャリアエンパワメント代表理事
松下由美子 山梨県立看護大学教授

上記以外の研究参加者

石田 浩 労働政策研究・研修機構特別研究員 東京大学教授
木村 周 東京成徳大学客員教授

研究期間

平成15年10月 ~ 平成17年3月

調査研究の目的、ねらい

本研究は、プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究」の一部である。

同プロジェクト研究においては、教育訓練サービス供給側（プロバイダー）と教育訓練サービス需要側（労働者）双方から、日本社会における職業能力開発の実態の解明に取り組んでいる。本研究は、教育訓練サービス需要側からのアプローチとして位置付けられ、労働者個人がどのように職業能力を身につけ、キャリアを形成しているかについて探ろうとするものである。

近年、学卒直後に入社した企業の中でキャリア形成を行うという「標準的キャリア」を歩む者は減少しつつある。労働政策においては、自らキャリアを構築する個人を支援するサポートシステムが求められている。個人を支援する有効なシステムをつくるため

には、過去の様々なキャリア形成のありようを踏まえたうえで、今後どのような施策が有効であるのかを検討する必要がある。

そこで本研究では、一人ひとりの労働者のキャリア形成の実態をつぶさに調べることを通じてこうした課題に接近することにした。そしてその実態調査に基づいて、日本社会における労働者のキャリアと職業能力形成についての論点を導くことを試みた。今後個人を対象とした全体像を把握するための量的な調査との関連をつけることによって、本研究はさらに分析の充実が図られるものと考えている。

こうした問題意識に基づき、本研究はインタビューの調査対象者として、雇用職業総合研究所が1970年頃から10年間にわたって実施した「進路追跡調査」の対象者に協力を求めることとした。その理由は3つある。第一に、かつての調査対象者であるので、若い頃の調査結果を参考にできることから、より正確なキャリアを把握できる可能性が高いためである。第二に、事例研究ではあるが、35年間のキャリアを追ったパネル調査であるということである。日本においてパネル調査の重要性が強調されながらも、まだほとんど蓄積がない状況を考慮すると、予備的な試みであったとはいえ意義のある調査といえよう。第三に、10年間ものあいだ調査にご協力頂いた方であるので、個人のキャリアのみならず人生にまで分け入った今回の調査に対しても、積極的な協力をお願いできるのではないかと考えたからである。

そこで、かつて雇用職業総合研究所が行った「進路追跡調査」をもとに、50歳前後に達した当時の調査対象者にインタビューを行い、これまでどのような職業能力形成、キャリア形成を行ってきたのかをヒアリング調査することにした。

全体を通じた概観

全体を通じた分析の概観によれば、本調査の対象者は、はじめて労働市場に参入した時期によってキャリアが大きな影響を受けているという点が第一の特徴である。また、それ以上に大きく影響を受けたと考えられるのが、日本の雇用管理制度・慣行のあり方とその変化及びその原因となった社会経済状況である。少子高齢化による人口構造の変化は、経済情勢と絡みつつ、既に、現在の労働者に影響を与えていた。その個人が生きる社会の状況と所属する企業等の組織の雇用管理のあり方が個人の職業キャリアにどれほど大きく影響するかを痛感させられる結果が得られている。

第二に、一般的なパネル調査に対する見方と、今回の対象者のイメージが異なっている点である。こうしたパネル調査に協力し続けてくれる人というのは、安定した人生を送ってきた方ばかりであると通常想像される。しかし、今回の対象者の特徴は、実際には、キャリアの安定性や世間一般からの高い評価を得た職業的ステータスではなく、人生や生活を自己評価して総括的に自分を肯定しているという点であった。人それぞれ自分の生活や人生全体の価値に職業が占める大きさや意味が異なり、その大きさや意味に

応じて現状の自分自身を受け入れている状態にあることが見出された。職業は個人の社会参加や社会的自立の基盤となる重要な営みではあるが、しかし、個人の生活や人生にとっては、その一部でしかない。その一部分を個人が自分の納得する形でみつめることができるかどうか、職業キャリアを形成していく上での最も重要な要素であることを今回の調査結果は示唆している。もちろん、その納得の理由には、その時々の中での生きる個人の選択の結果が反映される。職業キャリアに対する自己評価にも、社会経済の状況と所属企業等の関係組織・集団のあり方が影響すると考えるべきであることはいうまでもない。

第三に、職業資格の取得の状況は、新規就職時の学歴によって異なるという特徴がみられた。高卒までに新規就職した場合は、機械・設備等の運転操作・管理に関する能力についての技能水準を証明するための資格を取得することが多くなっている。一方、大卒以上で新規就職した場合は、職業能力の開発は職場での業務経験が最も有効で、能力の評価には職場での実務経験が重視されると考える傾向があった。したがって、職業に関する資格については、教員免許や医師、社会保険労務士、建築士等の職業につくための資格以外は、有効性をさほど、あるいは、まったく認めていないという例が多かった。

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

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

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

の見方にも関係する。

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

第四に、どの学歴でも、転職経験と失業経験は連動しない傾向がみられた。失業期間のない転職がほとんどであったことが対象者の全体のはっきりした傾向として捉えられたが、何故、このような状況がみられたのかについては、現時点では分析が十分でない。これが在職者を含めた調査であることによるのか、特別な例であるのかどうかは現時点では明らかではない。仮に、失業中の者に限定した調査であれば、より長期の失業経験が全体傾向として把握されるのかどうか、今後、検討を深めていくこととする。

第五に、パート・アルバイト（生徒・学生時代の経験を除く）に関して、性別の特徴が顕著であり、どの学歴でも、女性はパート・アルバイトの就業経験があり、しかも複数職種の経験を挙げる者が多いことが概観されている。

これについては、女性は、パート・アルバイト就業について男性とは異なる就業動機や働きがいを見出している傾向があるとみられる。個別の状況は、今後、さらに丁寧に分析・整理していくこととするが、今のところは、大きく2つの理由でこの現象を説明しておくこととしたい。すなわち、日本の社会慣行と雇用慣行が既婚女性の就業形態に影響した結果であるということと、女性自身が生き方の選択として家庭経営の実務責任を果たすことを優先し、その行動と職業行動を組み合わせた生き方をしているということである。これについては、ジェンダーや雇用均等の視点からだけでなく、職業は、生活や人生の一部であり、職業キャリアについては「個人が自分の納得する形でみつめることができるかどうか」が職業キャリアを形成していく上での最も重要な要素である」という前記第二の特徴で述べた知見に立つ視点や、これまでと今後の産業・職業の構造、形態等がどうかという視点も組み入れて総合的な検討をしていかないと、十分な分析と評価ができない。総合的な検討は今後の課題としておくこととする。

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

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

的能力の傾向が支えとなり、人格や行動の傾向が方向付けとして行われている。

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

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

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

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

こうしたことは、今回調査でのいくつかの自営や非正規雇用のケースをみると、新規学校卒業時点で職業を選択しなかった、あるいはしえなかった者についても無縁のことではないと思われる。職業キャリアの形成のあり方や支援方策について考えるとき、この点をしっかり見据えておく必要がある。

同時に、これは、さまざまな要件の違いが個人ごとにあっても、初職の選択を支援する場合には、次の点を捉えて個人の職業選択の意欲を喚起し、判断を促すことが重要であると示唆している。すなわち、その時に支援される個人がおかれた環境が選択になんらかの制約をもたらすものであること、個人が備えている適性・能力が職業キャリ

ア形成の基本的な推進力であり、原動力であることを現実の影響要因として捉えること、の2点である。

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

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

分析編の概要

続いて分析編を整理する。

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

「職業選択は人生模様」においては、調査対象者が石油危機、その後バブル崩壊と不況を生き抜いてきた姿が描かれている。厳しい環境をくぐり抜ける中で、ひとつの会社で働き続けている者、転職はあったが、働き甲斐のある職場を見つけ順調に働いている者、会社都合から転職を余儀なくされ、いまだに定職がない者もいる。こうした転職の成否を分けるのは、事前の準備である。成功している人は、前職を辞める以前に情報収集を開始しているが、うまくいかない人は会社を辞めてから転職活動を開始しており、失業の焦りから当面の打算で仕事を選択してしまう傾向が見られる。

また50歳前後という対象者の年齢から、子供の自立に悩む者も少なくなく、自分のキャリアについて考えているだけでは済まなくなっている。職業の選択が人生そのものの、

生き方に及ぼす影響の大きさがさまざまな人生模様から見出される。

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

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

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

過去の26歳時点での調査によれば、学校卒業後の最初の仕事は、その後の職業的な生き方や見通しに対して重要な役割を持っているという知見が得られているが、50歳時点においても初職の影響は見られるのだろうか。「キャリアの初期における支援者の重要性」においては、キャリアの初期において、不安定な立場にある若者を擁護し、育ててくれる支援者の存在は、その後の対象者の安定したキャリアの継続において重要な役割を果たしていることが見出された。支援者は同じ職場の先輩や上司であり、主に物事の判断基準について影響を受けていた。キャリアの初期においては、それまで所属していた学校とは異なるものの考え方を身につけることを迫られる。そのときに身につけた準拠は、その後のキャリアにおいても準拠として作用し、物事を判断する際の基準となっている。

「早期に就きたい仕事を決めたケースのキャリアと職業能力の形成」においては、主に専門職に就いた事例を取り上げている。対象者の世代は現在と比べると、親の家計水準は低かったが、正社員としての就業機会は豊富であった。ただし自分の就きたい仕事

が決まらない、何をしたいかわからないという現代の若者たちが直面している問題は、現在 50 歳前後になろうとしている対象者たちの世代にとって無縁のものではなかった。

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

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

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

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

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

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

また仕事上の失敗体験への対応によって、キャリアや職業能力がより深められるようになること、仕事の上での充実感をどこで得るかは、働く人のライフステージや人間的成長とも関連していることが述べられている。

「初職の影響を受けつつも後のキャリア形成にみられる自分らしさ」においては、初職の選択について論じられている。対象者の初職の選択の背景には、両親の勤め先の

倒産や病気などの状況があったが、彼らの事情を深くくみ取るような情報提供や進路指導はなされず、その後彼らは自分なりにキャリア形成を行っていった。情報が氾濫する現在では、個人に必要な情報を選択することが難しくなっているため、個人が必要な情報の提供を学校としてどのように提供できるのかが課題であると指摘している。

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

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

結果の概要と政策への示唆

以上の分析から、以下のような政策への示唆が得られる。

在学中の職業選択への取り組み

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

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

キャリアの初期に対する支援の充実

キャリアの初期により支援者やメンターを得ることは、安定した移行を達成させ、その後のキャリア形成に目標を持たせていた。しかし若者が安定した仕事に就くことが難

しくなっている現在、同一職場内で若者の立場に立った支援を行える大人を得ることは難しくなっている。こうした若者のために、職場内だけではなく、社会的に企業外の支援者作りを行っていくことは、今後の日本社会のキャリア形成に役立つことが予想される。

社会経済や所属組織のあり方が及ぼすキャリア形成への影響に着目する支援の充実
キャリア分析を行う際には、その世代が背景としている社会経済環境や雇用環境を考慮することが重要である。

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

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

「キャリアと職業能力形成」研究の視野の拡大

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

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

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

職業能力開発と能力証明のあり方を再検討する必要性

職業資格の取得の状況には、どの学歴で就職したかによる特徴がみられた。とくに、大卒のサラリーマンである対象者は、職業能力の開発には職場での業務経験が最も有効で、転職するにしてもそれまでの職場での実務経験が重要な鍵だと考えている者がほとんどであった。したがって、ホワイトカラー向けとされる職業の資格や能力証明については、能力水準の証明や学習実績の証明に止まるものではなく、今後は、つぎの2つの方向で既存のものを見直し、または新設を検討することが社会の実情に即するものとなる。第一に、その職業を行うために必要な知識・技能を実務経験に組み入れた形で総合的に習得していることを、選別した結果で得られるような資格を検討すること。第二に、実務経験について、どういう企業・職場でどのような立場でどのような仕事をしたかという複合的な条件のもとでの個人の能力を、的確に評価してもらえよう自己アピールやアサーション（自己主張）の訓練の機会の整備を検討することである。

本研究において、調査対象者から頂いた情報は、25年間にわたる日本人の生き方、人生の歩みという実に膨大なものであったため、この報告書においては、その豊富な情報を十分に分析し切れていない。個人の青年期から壮年期にかけての25年間の人生は、職業キャリアに焦点をしばってみても、分析の多角性、慎重さ、投入する時間等々すべてにわたって本研究で費やし得たものを凌駕する。今回、整理しきれなかった事例も存在する。今後は、これらの貴重なデータをさらに緻密に、しかも広い視野のもとに分析していくことがきわめて重要である。

報告書本体の目次

序章 調査研究の目的と概要

第1章 全体を通じた概観

第2章 分析編

第1節 調査から見えたコーホート特性

第2節 職業選択は人生模様

第3節 職業人生における専門性の確立

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

第5節 キャリアの初期における支援者の重要性

- 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
- 第 7 節 キャリア形成とリーダーシップの発達
- 第 8 節 組織における個人のキャリアアップの困難さ
- 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
- 第 10 節 初職の影響を受けつつも以後のキャリア形成にみられる自分らしさ
- 第 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

終章 調査研究から得られるインプリケーション

資料編

- ケース記録
- 調査票（男性票・女性票）
- ライフヒストリーカレンダー

労働政策研究報告書 No. 27 サマリー

個人のキャリアと職業能力形成

- 「進路追跡調査」35年間の軌跡 -

発行年月日 2005年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2005

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training