



労働政策研究報告書 No. 51

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

現代日本人の視点別キャリア分析

日本社会の劇的な変化と労働者の生き方

労働政策研究・研修機構

現代日本人の視点別キャリア分析

—日本社会の劇的な変化と労働者の生き方—

はじめに

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、教育訓練サービスの供給側（プロバイダー）と需要側（労働者）の双方から、日本社会における職業能力開発の実態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に位置付けられ、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。一人ひとりの労働者のキャリア形成の実態をインタビューを通じてつぶさに調べ、マクロ的視点では十分になしえない問題の把握と分析を行うことを目的としている。

本研究では、インタビューの調査対象者として、1970年からおよそ10年にわたって行われた「若年労働者の職業適応に関する追跡研究」における「進路追跡調査」の対象者に協力を求めることとした。「進路追跡調査」は、雇用職業総合研究所（当時）と国立教育研究所（同）とが共同で行った調査である。その後、しばらくは調査をしていなかったため、今回は約25年ぶりの調査である。調査開始時に対象者の方々の年齢は15歳頃であったが、現在は50歳前後に達している。

すでに本調査については、労働政策研究報告書No.27『個人のキャリアと職業能力形成』において第一次的な整理を行ったところであるが、これに続いて、本報告書では、テーマを設定した詳細な検討をまとめている。

最後に、調査にご協力くださった対象者の方に、あらためて心からお礼を申し上げたい。

2006年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
おくつ まり 奥津 眞里	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章(共同執筆)、第4章、 終章(共同執筆)
ほり ゆきえ 堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 研究員	序章(共同執筆)、第3章、 終章(共同執筆)
いしだ ひろし 石田 浩	労働政策研究・研修機構特別研究員 東京大学教授	第1章
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 副統括研究員	第2章

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」 委員一覧

石田 浩	労働政策研究・研修機構 特別研究員	東京大学 教授
今野浩一郎	労働政策研究・研修機構 特別研究員	学習院大学 教授
稲川文夫	職業能力開発総合大学校能力開発研究センター企画調整部	室長 (前 労働政策研究・研修機構 主任研究員)
大木栄一	職業能力開発総合大学校	能力開発専門学科 助教授
奥津眞里	労働政策研究・研修機構	統括研究員
木村陽一	労働政策研究・研修機構	主任研究員
小杉礼子	労働政策研究・研修機構	副統括研究員
田口和雄	高千穂大学経営学部	助教授
平山正巳	労働政策研究・研修機構	副主任研究員(2004年～2005年)(職名は当時)
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構	研究員
藤波美帆	労働政策研究・研修機構	臨時研究協力員 学習院大学博士後期課程
横山知子	労働政策研究・研修機構	副主任研究員

目 次

序章 本報告書の問題意識と調査の概要

1. プロジェクトの全体像…………… 1
2. 26歳時調査の概要と知見…………… 2
3. 今回調査の概要と調査対象者のキャリア形成の概略…………… 5

第1章 学校から職業への移行

1. はじめに…………… 9
2. コーホートを取り巻く社会・経済環境…………… 9
3. 調査データにみる学校から職業への移行…………… 15
4. インタビュー記録からみた学校から職業への移行過程…………… 23
5. おわりに…………… 34

第2章 転職・失業とキャリア形成・職業能力形成

1. はじめに…………… 39
2. 新卒時点の就職環境…………… 42
3. 第1期の転職ケースの分析（高卒までの学歴）…………… 43
4. 第1期の転職ケースの分析（高等教育卒業生）…………… 56
5. パネル調査結果の再分析…………… 63
6. 若い時代の転職をどう支援するか——第1期のまとめ…………… 69

第3章 職業資格、研修、自己啓発などの職場を離れた活動とキャリア

1. はじめに…………… 73
2. 現職が自営…………… 75
3. 民間転職なし…………… 85
4. 民間転職あり…………… 98
5. 公務一貫…………… 107
6. 公務非一貫 民間から公務へ…………… 114
7. 知見の要約と課題…………… 120

第4章 現在を生きることで未来を育む女性：生涯キャリアと職業との関わり

1. 女性のキャリア分析の視点…………… 125
2. 50歳女性の職業経験とその概要…………… 126
3. はじめての就職…………… 131

4.	青少年期の家庭	140
5.	結婚と職業	144
6.	現代社会を生きること未来を育む女性	172
7.	キャリアの自己採点は全員が合格点（小括）	178
終章 知見の要約と政策提言		
1.	各章の要約	181
2.	政策に対する示唆	187

序章 本報告書の問題意識と調査の概要

1. プロジェクトの全体像

本報告は、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のひとつと位置付けられ、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。

本研究の問題意識と調査の概要については、すでにとりまとめた労働政策研究報告書No.27『個人のキャリアと職業能力形成』にて詳しく論じられているので、本章では要点のみまとめておく。

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

本研究では、一人ひとりの労働者のキャリア形成の実態をつぶさに調べることを通じてこうした課題に接近することにした。本研究ではインタビューの調査対象者として、かつての「進路追跡調査」の対象者に協力を求めた（同調査の概要については次の2参照）。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、まだ限られている状況を考慮すると、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、過去に、約10年間にわたって調査にご協力頂いた方であるので、個人のキャリアのみならず人生にまで分け入った今回の調査に対しても、積極的な協力をお願いできるのではないかと考えたからである。

そこで、かつて行われた「進路追跡調査」をもとに、現在では50歳前後に達している当時の調査対象者に対してインタビューを行い、これまでどのような職業能力形成、キャリア形成を行ってきたのかを調査した。そしてその実態調査に基づき、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政策提言を行った（前掲報告書『個人のキャリアと職業能力形成』、知見は3.（2）に要約する）。

しかしながら、今回の調査対象者から頂いた情報は実に膨大なものであったため、同報告書においては、その豊富な情報をすべて分析するに至らなかった。そこで今回の報告書では、

前掲報告書に記載した知見をふまえて、さらにテーマ別の分析を行うこととしたものである。また同プロジェクト研究内で、本報告書に係る研究と併行して、個人を対象とした量的な面の全体像を把握するための調査（個人の教育訓練サービスの利用・需要・評価について調べた『教育訓練活動に関する調査』）を別途実施しており、それとの関連を分析することによって、さらに分析の充実が図られたものと考えている。

2. 26歳時調査の概要と知見

26歳まで実施された調査の概要と知見について、説明を加えておきたい。なお記述は、1988年に雇用職業総合研究所（当時。以下、「職研」という。）がまとめた『青年期の職業経歴と職業意識』および前掲『個人のキャリアと職業能力形成』によっている。

（1）進路追跡調査の概要

「進路追跡調査」は、「若年労働者の職業適応に関する追跡研究」（以下「進路追跡研究」という。）の一環として、職研と国立教育研究所（当時）が共同して行った調査である。「進路追跡研究」は、もともと国立教育研究所がはじめていた「長期的進路追跡研究」において対象者の中学・高校在学時の詳細な資料が蓄積されていたことから、層化抽出法をとらず、この利点を生かす形で、国立教育研究所の調査の対象者の一部を引き続き調査対象としたものである。調査の分担は、国立教育研究所が主に在学中の者を中心に行い、職研が学校を離れている者を対象に調査するというかたちで行われた。

進路追跡調査の調査対象者は、1953年から55年に生まれた2,820人（男性1,459人 女性1,361人）で、7都府県にまたがる71校の学校から、学級を単位として1学校1学級の原則で選定した。労働力の供給県か需要県かを考慮して対象県を選んだが、結果的にすべて関東以西の都府県となった。また卒業後すぐに就職する者を研究の中心に据えたことから、このデータでは中卒者の就職者比率が当時の就職率よりも高くなっていることに注意が必要である。

追跡は、15歳時から26歳時になるまでの間に行われたが、調査対象者が多く、経済的・時間的困難のため、対象者を都府県単位で3群に分け、1年ずつ卒業年次をずらして調査を行った。そのため、同じ教育年数であっても、労働市場へ出るときの状況が調査者によって異なっている可能性がある。

職研の調査は、学校から離れた者のみを対象とするという調査設計であったため、対象者全員に対してすべて同じ調査を行ったわけではない。職研は17歳時、20歳時、23歳時、26歳時の計4回の調査を行っているが、例えば、中卒就職者は4回すべての調査対象者となるが、高校に進学し、現役で大学に進学した者については、18歳時に国立教育研究所が調査を行うため、職研は23歳から対象とすることになる。なお、15歳時調査（国立教育研究所）と26歳時調査は全員が対象者となっている。

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

十年にわたる追跡研究で得られた成果は次のように要約されている。

第一に、在学中の職業選択および就職先決定のための準備と活動の計画性、積極性等の要因は、卒業後の職業的目標の達成と就職初期の職業への取組みの積極性に大きな影響を与える。

第二に、学校卒業後の最初の職業(初職)及び職業生活は、それ以降の個人の職業的な生き方に関する見通しやキャリアの形成に不可逆的な要因として重要な役割を果たす。とりわけ、初職の職種・産業・業種・企業規模等が、それに強いかかわりを持っている。

第三に、在学中に形成された自己の適職領域に関する意識(適職感)は、初職以降の実際の職業経験を通じ、適職領域を拡大する方向で、かつ、自分自身が就いている職業を取り込む形で修正される。

第四に、早期(初職就職後 1 年未満)の離職は、中学卒から大学卒に至るまでほぼ一定割合で発生しており、学歴による顕著な差異は見られない。

第五に、早期の離転職は、それ以降におけるその個人の離転職の頻発傾向につながるものではない。

第六に、職場定着は、必ずしもその個人が自分の仕事や職場に満足していること(あるいは不満がないこと)を意味するものではない。また、離転職が、前の仕事や職場に不満があったことを必ずしも意味するものではないし、逆に不満が直ちに離転職を誘発するものでもない。

第七に、個人が、仕事や勤務先に対して継続(定着)・変更(離転職)等の見通しを持ち、それを表明することは、少なくとも 5 年程度のスパンでのその個人の職業行動に対して、きわめて高い予測性を有する。

第八に、青年期を通じての職業に対する取組みには、個人個人が独自のスタイルで職業的な生き方を選択決定していく、という方向での変化の経過が見られる。そのような変化の特徴は、一般的かつ平均的にいえば、自己の職業の遂行能力に関する自信の増大、自己の職業に対する適職感の増大、自分の仕事あるいは勤務先への継続意志の増大等によって顕著に示される。

第九に、個人の職業生活はもとより、人生で生起するさまざまなできごとや経験が、それまでの個人の職業経験の蓄積やキャリアの展望を超えて、そのキャリアに大きな変化を与え

ることがある。

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

男性の場合、調査からの脱落者（attrition）は主に低学歴層で生じており、地域によっても差が見られた。脱落は主に所在把握ができないことから生じており、就職が早く離転職が多い中卒者、また都市部で多く起こっている。したがって、26 歳時点ですでに、学歴および地域という点で、サンプルに偏りがある可能性をあらかじめ指摘しておく。

（2）26 歳時調査までの分析結果

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

はじめにキャリア形成の背景要因として、調査期間の労働市場の状況を簡単に整理した。

（1）に述べたように、同調査は 1 年ずつずらした 3 つのパネル調査の合成であることから、背景要因の影響は複雑であるが、以下のような傾向が見られる。

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

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

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

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

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

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

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

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

3. 今回調査の概要と調査対象者のキャリア形成の概略

次に今回調査の概要について説明し、すでに『個人のキャリアと職業能力形成』に報告として記載した知見と示唆について整理する。

(1) 今回調査の概要

2. で述べたように、26歳時調査がすべて終了した82年以降、調査を行っていないことが、2003年末から2004年初めにかけて、26歳時点で住所を把握していた約2,800名に調査協力のお願いの文書を郵送した。かなり間隔があいたため、そのうちの約半数は住所不明で戻ってきてしまった。残りのさらに約半数については郵便が戻ってこなかったことから考えると、受理者が存在したと思われる。返事を頂いた約300名のうち、当初72名から調査に協力してもよいとの返事を得、このうち実際に66名に対してインタビュー調査を実施した。調査を実施している途中で、対象者により、連絡のつかなかった2名を紹介頂いたので、今回調査の対象者は全部で68名となった。対象者が全国に点在していることから、調査を円滑に進めるため、個別のインタビューの担当者については、調査の経験が豊富な外部の研究者や実践者の協力を得て実施した。

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

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

(2) 『個人のキャリアと職業能力形成』をまとめる過程で得られた知見と示唆

『個人のキャリアと職業能力形成』に報告として記載された知見は以下のように要約される。

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

対象者のインタビューの概観からは、次のような示唆が得られた。

第一に、通常もっとも転職の少なく、安定しているはずの大卒以上の学歴の男性の転職が目立つ点が挙げられる。40代後半になって、意に染まず仕事を変えるケースも、高卒男性より多く見られた。また全体としてみると、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る。失業期間のない転職がほとんどであった。これらは対象者コーホートの特徴としても把握され、対象者が社会に出た時期や初職の及ぼす影響がうかがえた。

第二に、職業資格の取得の状況には、どの学歴で就職したかによって特徴がみられた。一言でいえば、高卒までの学歴の場合は、機械・設備等の運転操作・管理に関する能力について技能検定等を受けるなどして、技能水準を証明するための資格を取得することが多い。一方、大卒以上の場合は、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を取得した以外は、職業に関する資格が挙げられていない。

第三に、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る。女性の場合ほどの学歴でも、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人が多い。男性では、わずかに、正規就職までのつながりや本業を持ちながら副業などの例があるにすぎない。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みられる。

これらの知見に基づき、以下のような政策提言を行った。

1. 在学中の職業選択への取り組み
2. キャリアの初期に対する支援の充実
3. 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
4. 「キャリアと職業能力形成」研究の視野の拡大
5. 職業能力開発と能力証明のあり方を再検討する必要性

以上の知見と政策提言を得たが、上述したように、報告書『個人のキャリアと職業能力形成』においては全体の概観と一部の事例分析にとどまり、すべての対象者を網羅した事例ごとの分析は次なる課題としていた。

そこで本報告書では、以下のようにテーマを設定し、さらなる分析を深めることとした。すでに指摘したように、キャリアと職業能力形成には性別によって大きな違いが見られる

ことから、それぞれに焦点を当てた分析とした。

第1章から第3章までは、男性を対象とした分析である。第1章では、在学中から初職までの重要性や社会経済の影響を考慮し、学校から職業への移行を取り上げた。第2章では、キャリア形成における重要な出来事である転職（失業を含む）を包括的に分析した。そして第3章では、職業能力開発と能力証明の観点から、男性の職業資格や職場外訓練とキャリアについて検討を加えた。

第4章においては、女性に焦点をあて、職業キャリアだけでなく、より広くライフ・キャリア形成という観点にたって分析を行った。

なおケースのIDは『個人のキャリアと職業能力形成』と同じものを使用している。同報告書には、個人ごとのケース記録をまとめてあるので、ぜひあわせてお読みいただきたい。

注

大企業：公務はすべて／卸売・小売・金融・保険・不動産・サービスは100人以上／左記以外500人以上

中企業：卸売は30人以上100人未満／小売・金融・保険・不動産・サービスは5人以上100人未満／左記以外30人以上500人未満

小企業：卸売は30人未満／小売・金融・保険・不動産・サービスは5人未満／左記以外30人未満

参考文献

雇用職業総合研究所（1988）『青年期の職業経歴と職業意識—若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書』職研調査研究報告書No.7

労働政策研究・研修機構（2005）『個人のキャリアと職業能力形成—「進路追跡調査」35年間の軌跡—』労働政策研究報告書No.27

第1章 学校から職業への移行

1. はじめに

本調査の対象者は、戦後の復興を経て「もはや戦後は終わった」と言われた1950年代の半ばに生まれた人々である。高度経済成長の時期に学校に通い、第1次石油危機の前後に就職し、職業キャリアを開始した。その後30歳代後半にはバブル経済を経験し、40歳を超えた1990年代にはバブル崩壊と呼ばれた急激な景気後退と、その後の長期化した不況を経験する。こうした調査対象者が生きてきた歴史的な社会・経済コンテキストの中に、1人1人の職業生活の軌跡を置くことで、その意味をはじめて理解することができる。本章では、調査対象者が経験した学校から職場にいたるトランジションと初期のキャリア形成に関して、彼ら・彼女らを取り巻く社会・経済環境の変遷を射程にいれつつ分析することにしたい。

本章は以下のような構成となっている。はじめに、特定の時期に生まれた調査対象者を取り巻く社会・経済環境についてのマクロな状況を確認する。特に対象者が学校に通った時代は日本の教育制度の発展の中でどのような時期に位置していたのかを明らかにし、対象者が学校を離れてはじめて仕事に就いたときはどのような労働市場に直面していたのかを検討する。第2に、長期にわたり複数の時点で同一の対象者を調査してきたというこの研究の特色を生かし、第1回の15歳時（中学在学中）調査から26歳時点までの追跡調査の対象者全体（1220名）の学校歴、職歴の概要を分析する。さらに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）の回答者で1953年から55年生まれの475名についてのデータも用い、全国を代表する回答者と追跡調査の対象者の状況を比較する。就学・就労パターン、学歴別の入職時期・経路、初職の状況などについて、追跡調査対象者と全国平均を比較する。1953-55年生まれの対象者の特色を明らかにするため、団塊の世代（1947-49年生まれ）とバブル経済が破綻した後に労働市場に参入した最も若いコーホート（1975-79年生まれ）との比較を示す。

第3に、第2で検証した調査対象者の全体像を受けて、個別のケースを取り上げ、学校から職場への移行過程をインタビュー記録と15歳時から26歳時調査の記述を参考にしながら、彼ら・彼女らの軌跡を詳細に再現していく。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実態を明らかにする。最後に、様々な調査データを用いた分析のまとめと政策的なインプリケーションを示す。

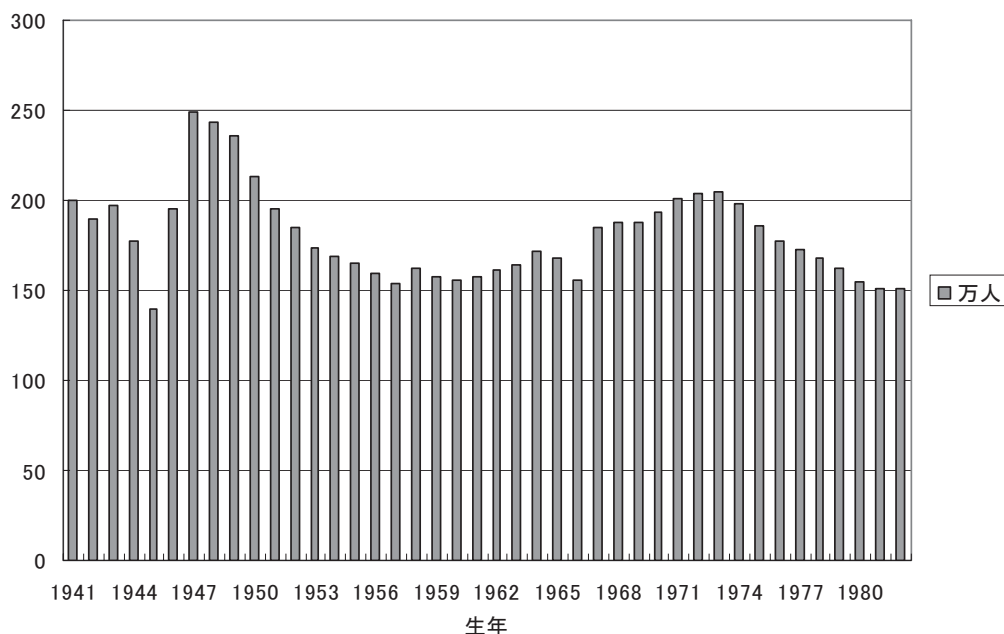
2. コーホートを取り巻く社会・経済環境

1950年代半ば生まれのコーホートを取り巻く社会・経済環境として、教育制度の状況、労働市場の状況の2つを取り上げて簡潔に述べておく。

(1) 教育制度の状況

図1-1は中学校卒業生数の推移を生年順に明らかにしたものである。団塊の世代である1947-49年生まれが飛びぬけて人口が多く、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。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、団塊の世代ほどではないにしろ、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。それでも彼ら・彼女らの小・中学校時代は高度経済成長の真っ只中であり、それと歩調をあわせるような急激な変化が学校にも現れていた（河出書房新社編集部1981）。例えば、給食の中味の向上である。団塊の世代が苦勞した「脱脂粉乳」は小学校高学年から中学校にかけてビン入りの牛乳にとってかわっていった。「コッペパンに、おかずはカレー、シチュー、ちくわの磯辺揚げか鯨肉」という定番メニューから「食パンやソフト麺とミートソースや日ごとにかわるおかずに、みかんなどのデザート」と目に見えて質の向上を、調査対象者のコーホートは体験することになった。給食の容器も薄汚れた金色の3つに仕切られた丸い1枚の皿が、銀色の複数の食器に取って代わった（河出書房新社編集部1987）。

図1-1 中学校卒業生数の推移



教育制度の変化という視点からみると、進学率の上昇という現象がこのコーホートに

大きな影響を与えていることがわかる。中学校卒業時点をまず見てみよう。卒業後の進路を示したのが表1-1である。1954年生まれの場合、高等学校への進学率は82%（1970年3月卒業）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1-1参照）。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。

表1-1 中学校卒業後の進路の推移

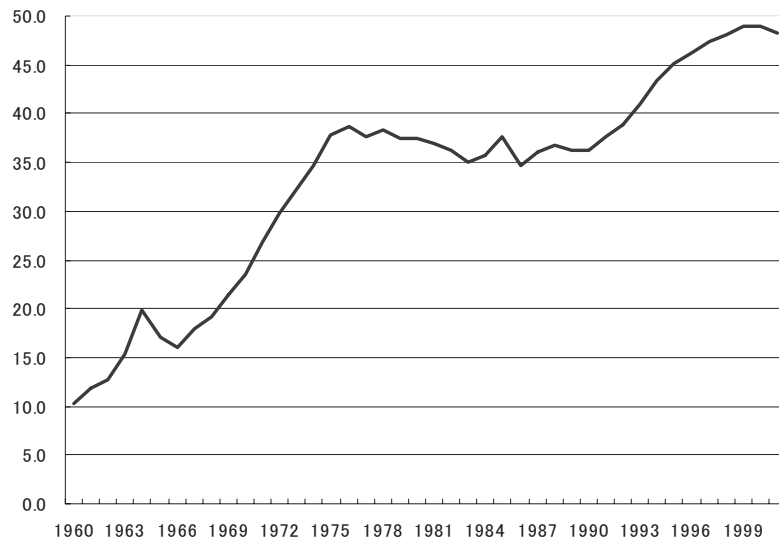
	卒業生数	進学者	専修学校等入学者	就職者	無業者	死亡・不詳	再掲Aのうち就職している者	進学率 (%)	就職率 (%)
1960	1,770,483	1,022,424	-	633,224	101,673	13,162	50,473	57.7	38.6
1961	1,401,646	872,918	-	458,863	61,323	8,542	42,001	62.3	35.7
1962	1,947,657	1,247,314	-	596,500	91,354	12,489	55,900	64.1	33.5
1963	2,491,231	1,664,404	-	691,973	105,248	29,606	71,871	66.8	30.7
1964	2,426,802	1,681,625	-	623,810	107,185	14,182	73,877	69.3	28.7
1965	2,359,558	1,667,080	-	548,675	135,218	8,585	76,056	70.6	26.5
1966	2,133,508	1,543,480	-	454,549	129,126	6,353	67,926	72.3	24.5
1967	1,947,237	1,450,867	-	381,547	110,273	4,550	64,134	74.7	22.9
1968	1,846,787	1,417,591	-	322,583	102,543	4,070	62,967	76.8	20.9
1969	1,737,458	1,378,960	-	264,259	91,453	2,786	60,003	79.4	18.7
1970	1,667,064	1,368,898	-	214,174	81,405	2,587	57,092	82.1	16.3
1971	1,621,725	1,377,669	-	168,388	73,691	1,977	53,070	85.0	13.7
1972	1,561,360	1,360,889	-	133,977	64,603	1,891	45,128	87.2	11.5
1973	1,542,904	1,179,222	-	104,270	56,791	2,106	40,785	89.4	9.4
1974	1,623,574	1,473,882	-	84,526	63,013	2,153	41,120	90.8	7.7
1975	1,580,495	1,453,165	-	63,212	61,665	2,453	30,772	91.9	5.9
1976	1,563,848	1,447,696	-	54,807	12,339	780	26,177	92.6	5.2
1977	1,579,953	1,470,754	47,552	49,011	11,891	745	23,798	93.1	4.8
1978	1,607,095	1,502,482	45,189	46,729	11,980	715	20,471	93.5	4.4
1979	1,635,460	1,536,659	42,773	43,780	11,700	548	18,822	94.0	4.0
1980	1,723,025	1,623,759	42,877	44,400	11,354	635	20,907	94.2	3.9

資料出所：『学校基本調査』

さらに、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のが、まさに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年にかけてである（図1-2）。1970年の時点では、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 24%であったものが、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したことになる。

図 1 - 2 大学・短大への進学率の推移



当時の高等教育機関の量的拡大の背景について簡単にふれておこう。1960 年代から 1975 年にかけては、日本の高等教育の第 1 拡大期にあたり、アメリカの教育学者マーティン・トロウ (Trow 1961) が名づけたところの、高等教育のマス段階への移行が達成された時期である。1960 年から 1975 年の間に高等教育機関の入学者は 3 倍に膨れ、進学率も 10.3%から 38.4%へと飛躍的に上昇した。すでに見たように高校進学率の上昇とともに、高等教育の入学志願者は 1960 年の 26%から 1970 年の 35%、1975 年には 47%に達し、進学競争の過熱化と大量の浪人生が生み出された。特に、団塊の世代の到来による 18 歳人口の急増は、大学・短大への進学競争の激化を予想させ、それに先立ち高等教育拡大の世論が高まった。産業界も教育への投資と科学技術者の育成の必要性を説き、高等教育拡大に積極的な姿勢をとっていた。高等教育の拡大に慎重な態度をみせていた当時の文部省も、政権党である自民党の有力者を通じた私学経営者の強い要請に応じる形で、1960 年代半ばには大学・短大の新設・増設に関する基準の大幅な緩和をせざるを得なかったのである (黒羽 1993)。

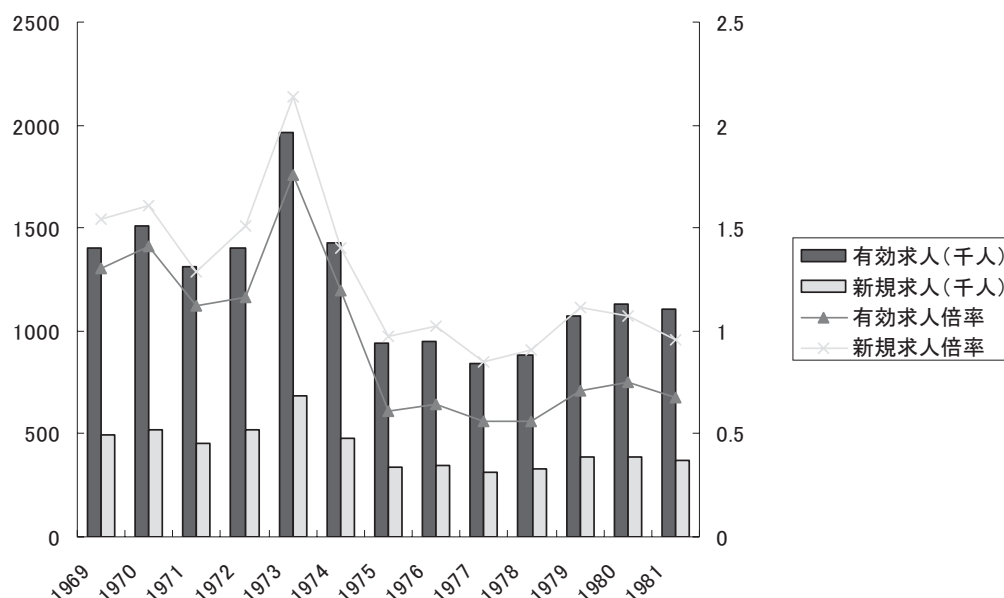
1960 年から 1975 年の 15 年間に、私立 4 年制大学は 140 校から 305 校 (対する国立は 72 から 81 校)、私立短期大学は 214 校から 434 校 (対する国立は 27 から 31 校) とそれぞれ倍増し、全学生に占める私立の割合も 4 年制では 64%から 76%、短大では 79%から 91%と上昇した。さらに学生数が 1 万人を超えるいわゆる「マンモス大学」は、1960 年

の9校から1975年には32校となり、入学定員を超えて学生を入学させる「水増し入学」が一般化していった。私立大学では、水増し入学率が1960年には1.57倍であったのが1975年には1.84倍となり、設置基準の大幅緩和の下で、私立大学は施設の向上や専任教員の増加というインフラを十分に用意することなく、高等教育の量的拡大が進行したのであった（天野 1999）。このように調査対象者の多くは、特に都市部で急速に拡大した私学に吸収され、地元を離れて大学・短大に通うために都市へと移動していった。さらに、私立と国立の授業料の格差は大きく、実家を離れて私立大学・短大に通った場合の経済的なコストはかなりのものであったことは想像に難くない。

（2）労働市場の状況

調査対象者が学校を離れ職場へと移行していったのは、中卒者の場合1970年頃、高卒者の場合は1973年頃、短大卒の場合は1975年頃、そして大卒者の場合は1977年頃である。このため労働市場に参入した時期は、取得した最終学歴レベルによりかなり異なる。この期間の労働市場の状況を確認しておこう。

図1-3 一般有効求人、一般新規求人と求人率の推移



1960年代は高度の経済成長を謳歌した時代であり、1970年代にはいっても成長の流れは継続した。しかし、1973年（昭和48年）に第1次石油危機が勃発し、急激な物価上昇と景気の後退に見舞われた。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に跳ね上がり、経済成長率（実質GDPの対前年度増減率）も1973年の5.1%か

ら翌年 1974 年にはマイナス 0.5%とマイナス成長を記録した。石油危機による物価高とそれに対する総需要抑制策のために雇用情勢も悪化した。図 1-3 に示すように、一般有効求人数は、高度成長の時代から石油危機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。

表 1-2 新規中卒・高卒の求職者数、求人数、就職者数、求人倍率、就職率、充足率の推移

	中学校卒業生						高校卒業生					
	求職件数 (1)	求人数 (2)	就職者数 (3)	求人倍率 (2)/(1)	就職率 (3)/(1)× 100	充足率 (3)/(2)× 100	求職件数 (1)	求人数 (2)	就職者数 (3)	求人倍率 (2)/(1)	就職率 (3)/(1)× 100	充足率 (3)/(2)× 100
	(人)	(人)	(人)	(倍)	(%)	(%)	(人)	(人)	(人)	(倍)	(%)	(%)
1960	488,124	949,231	414,852	1.94	85.0	43.7	614,315	896,623	422,923	1.46	68.8	47.2
1961	388,521	1,060,035	332,647	2.73	85.6	31.4	631,902	1,289,949	480,451	2.04	76.0	37.2
1962	478,531	1,399,070	414,013	2.92	86.5	29.6	638,219	1,744,711	524,977	2.73	82.3	30.1
1963	532,328	1,395,682	459,048	2.62	86.2	32.9	583,725	1,582,049	479,378	2.71	82.1	30.3
1964	478,148	1,713,809	432,815	3.58	90.5	25.3	499,448	1,990,956	431,287	3.99	86.4	21.7
1965	448,119	1,668,473	412,935	3.72	92.1	24.7	631,546	2,212,388	551,077	3.50	87.3	24.9
1966	360,886	1,032,816	328,093	2.86	90.9	31.8	818,454	2,106,505	716,995	2.57	87.6	34.0
1967	315,624	1,088,201	290,412	3.45	92.0	26.7	842,142	2,571,446	730,943	3.05	86.8	28.4
1968	281,184	1,233,084	259,305	4.39	92.2	21.0	826,613	3,669,978	736,297	4.44	89.1	20.1
1969	245,743	1,178,502	227,501	4.80	92.6	19.3	774,628	4,418,127	687,857	5.70	88.8	15.6
1970	198,678	1,143,505	196,934	5.76	99.1	17.2	666,323	4,701,159	657,363	7.06	98.7	14.0
1971	165,722	1,131,785	165,655	6.83	99.9	14.6	627,172	2,499,666	624,637	3.99	99.6	25.0
1972	134,039	736,831	134,022	5.50	100.0	18.2	566,873	1,784,137	566,394	3.15	99.9	31.7
1973	108,635	629,301	108,580	5.79	99.9	17.3	536,938	1,678,194	536,714	3.13	100.0	32.0
1974	97,132	645,895	96,993	6.65	99.9	15.0	524,239	2,063,505	523,775	3.94	99.9	25.4
1975	70,269	417,730	70,134	5.94	99.8	16.8	481,292	1,627,882	480,182	3.38	99.8	29.5
1976	59,457	245,451	59,403	4.13	99.9	24.2	451,921	1,004,656	450,963	2.22	99.8	44.9
1977	56,046	216,330	55,697	3.86	99.4	25.7	483,244	976,167	481,414	2.02	99.6	49.3
1978	49,526	161,145	49,463	3.25	99.9	30.7	478,377	862,170	477,408	1.80	99.8	55.4
1979	45,554	131,362	45,439	2.88	99.7	34.6	479,404	805,385	475,603	1.68	99.2	59.1
1980	45,986	129,645	45,905	2.82	99.8	35.4	495,159	925,239	492,000	1.87	99.4	53.2

資料出所:労働省『新規学卒者の職業紹介状況および初任給調査結果の概要』『新規学卒者の労働市場』

このように大きな景気変動の時期に当たったため、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る。つまり最終学歴レベルにより、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。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ので、少し詳しく検討する。表 1-2 は、中学校と高等学校卒業後の新規学卒者の就職状況を示した。まず中学校卒業者の新卒労働市場をみると、調査対象者が卒業した 1970 年前後は求人数が 100 万人を超え、これに対する求職申込件数は 1969 年 25 万件、1970 年 20 万件、1971 年 17 万件と徐々に少なくなっている。このため求人倍率も、それぞれ 4.8 倍、5.8 倍、6.8 倍となり、明らかな売り手市場であった。1970 年前後は高校進学率の急激な上昇により、中学校を卒業してすぐ就職した生徒数は、就職経路が職業安定機関を通じた者と縁故などのその他ルートを通じた者があわせて 21 万人ほどで、定時制高校進学者を含めると 27 万人が働いていた。しかし、5 年前の 1965

年には就職者は 55 万人、定時制高校進学者を含めると 62 万人であり、絶対数は半分以下に急減している。社会全体で労働力供給不足が進行する中で、特に新規中卒者は「金の卵」として希少価値であった。

高等学校卒業者の新規労働市場に目を移すと、調査対象者が卒業した 1973 年前後は求人数が 170-200 万人ほどで、求人倍率は 3.1 倍から 3.9 倍のレベルであった。それ以前の 1970 年には、求人数が 400 万人以上で求人倍率も 7 倍という極度の供給不足状態であったが、それに比べれば 1973 年前後は新規高卒求人が縮小していたことがわかる。それでも高卒で就職した調査対象者は比較的良好な雇用状況の下で就職することができた。労働力不足を訴える企業が多く、中卒から高卒への切り替えを目指した企業は、優秀な高卒者の獲得に特に力をいれていたからである。

新規大学卒業者に関して新規中卒・高卒者と同様のデータはないが、一般労働市場における新規求人の変化（図 1-3）をみると、調査対象コーホートの中で大卒者が石油危機後の不景気の影響をまともに受けたことが如実にわかる。大学を卒業した調査対象者は 1977 年ごろに卒業したが、新規求人は、31 万人と石油危機以前の 1973 年の水準（69 万人）の半分以下であった。1973 年以降求人数、求人倍率は着実に低下しつづけ、1977 年がボトムであり、新規求人倍率にいたっては 0.85 倍と 1 倍を切っていた。大学に進学した調査対象者は、求人状況が最も悪化した 1977 年前後に就職しなければならなかったのである。

3. 調査データにみる学校から職業への移行

次に学校から職業への移行のプロセスについて、詳しく分析することにしよう。このためにこのセクションでは、第 1 回の調査から対象となった人々をとりあげて、追跡調査対象者全体の把握を試みる。学校から職場への移行について着目するため、第 1 回の 15 歳（中学在学中）調査から 26 歳時点までの調査の対象者の回答結果を集計したものを参考とする。そこで、26 歳時点での調査に参加した 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結果に着目する（雇用職業総合研究所 1988）。さらに 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¹）の 1953 年から 55 年生まれの回答者 475 名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表する形で抽出されており、いくつかの変数については、本調査の対象者と全国を代表する対象者の回答を比較することができる。このように全国を代表する形で抽出され

¹ 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。

た調査データと追跡調査の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の実態に光を当てることができる。

（1）就学—就職パターン

はじめに26歳時点での本調査対象者1220名とJGSSの回答者の就学—就職パターンを確認しておこう（表1-3）²。最も多いのが「高校—就職」のパターンで、26歳追跡調査の対象者の38%、JGSS回答者の43%がこれに該当する。高卒就職の割合は全国平均を示すJGSSの方が高い。次に多いパターンは「高校—大学—就職」で26歳追跡調査の29%、JGSSの18%である。26歳追跡調査の対象者は進学高校出身者が結果的に多く、当時の全国的な平均より高い大学進学率を示していたことがわかる。これに対して、26歳追跡調査は、短大・高専に通った割合が小さく、「高校—短大—就職」パターンは2%と、JGSSの16%の比ベ圧倒的に小さい。中卒就職のパターンは26歳追跡調査で14%、JGSSで12%とほぼ同レベルであった。さらに26歳調査の対象者で、2004年にインタビューを行うことのできた回答者68名の学歴分布をみると、中卒（高卒中退を含む）3%、高卒28%、専門学校卒12%、短大卒13%、大卒44%となっている。このように本調査の対象者は、全国レベルのサンプルと比較すると高学歴で、特に4年制大学への進学者が多く、短大卒、高卒が比較的少数であることがわかる。

表1-3 就学—就職のパターン

	26歳時調査	JGSS
中学—就職	13.6	12.3
中学—訓練校—就職	1.8	1.5
高校—中退—就職	1.2	1.5
高校—就職	37.8	42.8
高校—専門学校—就職	4.5	6.6
高校—短大(高専)—就職	2.0	15.7
高校—大学—中退—就職	1.6	0.6
高校—大学—就職	29.4	18.2
高校—大学—大学院—就職	1.4	0.8
その他	6.7	-
調査対象者数	1220	475

注：その他のパターンは短大—大学や就職後に学校にもどるケースである。JGSSは最終学歴で分類しているため、その他のパターン該当者はいない。

資料出所：「26歳時調査」とJGSS

² JGSSのパターンは最終学歴に基づいており、最終学歴に到達するまでに例えば予備校に通ったとか、働いた経験があったかなどの過程についての情報はない。26歳調査では就学・就労パターンのすべてが把握できるため、一度働いてから大学に進学したり、短大を修了した後に大学に進学したりしたパターンは「その他」に分類されている。

26歳追跡調査では、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。

（2）学校から就業への移行

次に学校から就業への移行過程についてみてみよう。まず入職時期を検討する。「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、表1-4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。JGSSでは卒業後の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念頭においている。26歳追跡調査では、入職時期に学歴間の違いがみられ、低学歴ほど卒業直後就職の割合が低い。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、26歳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。

調査対象者のコーホート（1953-55年生まれ）の特徴がより明確になるのは、他のコーホートの移行過程と比較した場合である。表1-4にはJGSSデータに含まれる団塊の世代（1947-49年生まれ）とバブル経済が破綻した後に労働市場に参入した最も若いコーホート（1975-79年生まれ）の入職時期を比較のため示した。調査対象者コーホートは年齢的にもそれほど違いがないこともあり、団塊の世代とほとんど違いは見られない。学歴間の相違もなく、全体として90%以上が卒業後まもなく就職している。これに対して若年コーホートは1990年代後半の時期にはじめて就職を経験した人々であり、厳しい景気の後退を反映して、卒業後3ヶ月たたないうちに就職した割合も全体で85%と低下しており、学歴間格差（特に中卒者の割合の落ち込み）が明らかである。その理由として、若年コーホートで中卒者と言われている者のうちほぼ半分は高校中退者であるため、中退後にすぐに就職しなかったために学校をでてから就職までに間隔があいてしまったためと考えられる。

表 1 - 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 入職	卒業後 しばらくたって	調査対象者数
中卒	70.9	29.1	230
高卒	75.2	24.8	561
短大・大卒	93.0	7.0	429
合計	80.7	19.3	1220

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
高卒	90.0	10.0	150
短大・大卒	93.0	7.0	114
合計	91.6	8.4	308

JGSS(1947-49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	93.4	6.6	91
高卒	90.2	9.8	215
短大・大卒	91.7	8.3	120
合計	91.3	8.7	426

JGSS(1975-79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	50.0	50.0	20
高卒	85.5	14.5	124
短大・大卒	89.9	10.1	138
合計	85.1	14.9	282

註：2000年のJGSSではこの質問項目を含まないため除外。
資料出所：「26歳時調査」とJGSS

さらに、入職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、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、卒業を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。

次に入職経路について検討してみよう。ここでは、26歳調査では入職経路の質問項目がないので、JGSSの結果のみを参照する。表1-5は学歴別に入職経路の分布を示した。入職経路は、「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つの選択肢に分類した。調査対象コーホートについてみると、全体の61%が学校・職安経由である。高卒者の中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。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。

表1-5 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	合計
中卒	46.5	11.6	2.3	32.6	0.0	7.0	43
高卒	71.3	4.7	3.3	15.3	0.7	4.7	150
短大・大卒	51.8	8.8	19.3	16.7	2.6	0.9	114
合計	60.6	7.2	9.1	18.2	1.3	3.6	307
JGSS(1947-49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	合計
中卒	40.4	0.0	6.7	44.9	1.1	6.7	89
高卒	57.2	6.5	3.7	24.7	1.4	6.5	215
短大・大卒	52.9	4.2	13.4	22.7	2.5	4.2	119
合計	52.5	4.5	7.1	28.4	1.7	5.9	423
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	合計
中卒	10.0	35.0	5.0	45.0	0.0	5.0	20
高卒	57.7	17.1	2.4	19.5	0.0	3.3	123
短大・大卒	50.4	16.1	19.0	13.1	0.0	1.5	137
合計	50.7	17.9	10.7	18.2	0.0	2.5	280

資料出所：JGSS

他のコーホートとの比較では、団塊世代では学校・職安経由の就職比率が中卒・高卒者の中で比較的に低く（それぞれ40%、57%）、そのかわりに個人的ネットワークにより就職した割合が比較的高い（それぞれ45%、25%）。高卒者の学校推薦を通じた就職斡旋の仕組みが、1953-55年コーホートが就職した時代により一層進展し、制度化の度合いがそれ以前のコーホートに比べ進行していたことが推察される（菅山2000）。さらに若年世代と比較すると、若年コーホートでは中卒者の学校・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。このことはすでに述べたように、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)。このように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) 初職の状況

それでは次に初職の従業上の地位、企業規模、職種について検討しよう。表 1-6 は学歴別の従業上の地位を示した。

表 1-6 学歴別初職の従業上の地位

26歳時調査(1953-55年生まれ)					
	常用雇用	臨時アルバイト・パート	家族従業者	自営	合計
中卒	87.4	0.9	11.7	0.0	230
高卒	80.1	7.1	12.0	0.7	560
短大・大卒	90.0	6.5	3.3	0.2	429
合計	85.0	5.7	8.9	0.4	1219
JGSS(1953-55年生まれ)					
	常用雇用	臨時アルバイト・パート	家族従業者	自営	合計
中卒	84.6	7.6	6.1	1.5	66
高卒	88.3	5.2	2.6	3.9	231
短大・大卒	89.4	5.6	1.3	3.8	160
合計	88.2	5.7	2.6	3.5	457
JGSS(1947-49年生まれ)					
	常用雇用	臨時アルバイト・パート	家族従業者	自営	合計
中卒	77.2	12.6	4.7	5.5	127
高卒	88.5	2.8	3.7	5.0	321
短大・大卒	90.6	3.9	2.8	2.8	180
合計	86.8	5.1	3.7	4.5	628
JGSS(1975-79年生まれ)					
	常用雇用	臨時アルバイト・パート	家族従業者	自営	合計
中卒	58.6	34.5	3.4	3.4	29
高卒	75.8	21.1	1.6	1.6	190
短大・大卒	85.9	12.6	1.0	0.5	198
合計	79.4	18.0	1.4	1.2	417

資料出所: 「26歳時調査」と JGSS

1953-55年生まれコーホートについてみると、26歳時調査と JGSS ではほとんど違いがみられず、全体の 85%強が常用雇用である。ただ高卒者に限ると、26歳時調査では常用雇用が 80%とその割合が低く、家族従業者が 12%と比較的高い。団塊の世代と比較すると、1953-55年生まれコーホート(特に JGSS サンプル)との違いはほとんどない。唯一

団塊の世代の中卒者は常用雇用の比率が若干低く（77%）、臨時・アルバイト・パートの比率が高い（13%）。しかし、1953-55年コーホートと若年コーホートを比較すると違いが顕著である。常用雇用の比率が全体でいうと1953-55年コーホートで88%、若年コーホートで79%と10%ほど異なる。若年世代では、学歴間格差が明確にあり、常用雇用の比率は、短大・大卒(86%)、高卒(76%)、中卒(59%)であるが、1953-55年コーホートではどの学歴レベルでも85%かそれ以上である。若年世代で際立つのが中卒者の3分の1、高卒者の5分の1が臨時・アルバイト・パートである点である。学校卒業と同時に正規雇用の就職をするのではなく、非正規のアルバイト・パートを営む「フリーター」の出現である（小杉 2003、2004）。従業上の地位の比較を見る限り、1953-55年生まれの調査対象者の世代では、卒業後の非正規雇用は全体でも6%に過ぎず、「フリーター」は目に見える社会問題としてはまだ登場していなかった。

表 1-7 学歴別初職の企業規模

26歳時調査(1953-55年生まれ)				
	小企業	中企業	大企業	合計
中卒	34.2	37.7	28.1	228
高卒	22.7	25.2	52.1	551
短大・大卒	9.1	29.7	61.2	418
合計	20.1	29.2	50.7	1197
JGSS(1953-55年生まれ)				
	小企業	中企業	大企業	合計
中卒	37.1	35.5	27.4	62
高卒	16.7	24.5	58.8	216
短大・大卒	16.3	25.9	57.8	147
合計	19.5	26.6	53.9	425
JGSS(1947-49年生まれ)				
	小企業	中企業	大企業	合計
中卒	33.6	45.9	20.5	122
高卒	15.7	36.1	48.2	305
短大・大卒	12.2	28.5	59.3	172
合計	18.4	35.9	45.7	599
JGSS(1975-79年生まれ)				
	小企業	中企業	大企業	合計
中卒	44.8	37.9	17.2	29
高卒	18.5	43.3	38.2	178
短大・大卒	11.6	39.2	49.2	181
合計	17.3	41.0	41.8	388

注：小企業（1-9人）、中企業（10-99人）、大企業（100人以上）
資料出所：「26歳時調査」とJGSS

表 1-7 は初職の企業規模を学歴別に示した。1953-55年生まれコーホートについてみると、学歴間の違いが明瞭にあり、中卒者の3分の1強が小企業に勤め、大企業の割合は4分の1強である。短大・大卒者は6割前後が大企業就職者である。26歳時調査では

JGSS と比較すると、短大・大卒での小企業の割合が小さく（9%）、大企業の割合が大きい（61%）。1953-55年コーホートにみられた学歴間格差は、団塊の世代にも同様にみられる。JGSS データを見る限りこの2つのコーホートは、ほぼ同様の学歴間規模格差のパターンを表している。最も若いコーホート（1975-79年生まれ）では、学歴差がより顕著になり、特に中卒者が小さい規模の企業に集中していることがわかる（45%が小企業、17%が大企業）。すでに述べてきたように、若いコーホートで中卒であるということのハンディは大きい。

表 1 - 8 学歴別初職の職業

26歳時調査(1953-55年生まれ)						
	専門・技術	事務	販売	農林漁業	技能・生産他	合計
中卒	0.4	0.4	3.5	5.7	89.9	230
高卒	3.6	18.4	11.4	3.0	63.5	560
短大・大卒	23.4	30.6	26.8	0.7	18.4	428
合計	9.9	19.2	15.4	2.7	52.6	1218
JGSS(1953-55年生まれ)						
	専門・技術	事務	販売	農林漁業	技能・生産	合計
中卒	1.5	6.0	4.5	1.5	86.6	67
高卒	5.3	49.1	14.9	2.2	28.5	228
短大・大卒	40.4	38.5	7.5	1.2	12.4	161
合計	17.1	39.0	10.7	1.8	31.4	456
JGSS(1947-49年生まれ)						
	専門・技術	事務	販売	農林漁業	技能・生産	合計
中卒	1.5	12.0	11.3	4.5	70.7	133
高卒	4.0	44.8	12.3	3.1	35.9	326
短大・大卒	35.0	38.3	12.0	0.0	14.8	183
合計	12.3	36.2	12.0	2.5	37.1	642
JGSS(1975-79年生まれ)						
	専門・技術	事務	販売	農林漁業	技能・生産	合計
中卒	3.4	3.4	24.1	0.0	68.9	29
高卒	10.1	23.3	23.8	0.5	42.4	189
短大・大卒	29.9	43.8	12.9	0.5	13.0	201
合計	19.1	31.7	18.8	0.5	30.0	419

資料出所：「26歳時調査」と JGSS

表 1 - 8 は初職の職種を学歴別に示したものである。26歳時調査と JGSS では職業のコードの仕方に若干違いがある可能性があり、直接的な比較には注意を要する。そこで同一の職業分類を用いた JGSS の3つのコーホートについて比較すると、調査対象者（1953-55年生まれ）コーホートと団塊の世代コーホートでは全体の職業分布も似通っており、職種の学歴間格差もほぼ同様のパターンを示している。短大・大卒は専門・技術か事務に、高卒者は事務と技能・生産に、中卒者は技能・生産に集中している。最も若いコーホートの時期になると、まず職業構造自体が変化していることも見落とせない。職

業構造全体の中で事務の割合が縮小したかわりにサービスの職業を含む「販売の 카테고리」が拡大した。これに伴って、若年コーホートでは他のコーホートに比べ中卒・高卒で販売的職業に就く割合が増加した。さらに若年コーホートの高卒就職者は技能・生産工程職業につく割合が42%と以前のコーホートよりも格段に上昇している。このことは、高卒の肩書きで事務などのホワイトカラー職業に就職することが難しくなっていることを示唆している。逆に言えば、調査対象者の1953-55年生まれでは、高卒学歴を取得すれば、特に女子の場合、事務的なホワイトカラー職に従事できる確率がかなり高かったことを物語っており、当時の高卒者は近年の高卒者と比べると異なる求人状況（職種）の中で、職業的なアスピレーションをもち、将来のプランを立てて、進路選択を行っていたことになる。

4. インタビュー記録からみた学校から職業への移行過程

このセクションでは、すでに分析した調査対象者の全体像を踏まえた上で、いくつかの個別のケースについて、学校から職場への移行過程を詳細に再現していく。データとして用いるのは、2004年に68名を対象として行った中学卒業後35年目インタビューの記録とイベントヒストリーカレンダー、さらに15歳時から26歳時の調査の時の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、各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。

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3 男性、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、間違っていないかと思う」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 14 男性、実業高校卒、初職 ベアリング製造会社

このケースは、典型的な学校を通じ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時間稼動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「むづかしい」と考えている。さらに興味深いのは、面接者の長いコメントである。

「本人とは 2 度目の出会いである。過去、高校卒業入社時に職場適応指導のため面接した。その時の話題等を良く記憶しており、当初から大変親しみを持って接することができた。明朗で好感の持てる礼儀正しい青年で、事業所側も本人が事業所の期待に答えて日々努力している事を信じ、将来を渴望している。本人は自分自身や適性から見て現在の仕事に向いていると感じているものの、職種、職場、寮、人間関係には十分満足しておらず、意欲も見られない。人生観についても確乎たる自主性を持っていないため回答の中にも所々に矛盾が見られる。高度成長期の入社で定着率の悪い時期で今日まで定着し得たのは、本人の努力もさる事ながら、事業所側、上司、諸先輩の甘やかしがあり社会の厳しさを肌身で体験していないため、何に対しても満足感を感じないまま、現在の迷いの状態に入っているように見受けられる。」

この事例からは、学校推薦を通し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 57 男性、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し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 歳代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。典型的な学校を通した就職斡旋で、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、就職してからはほぼ 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 62 男性、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いかと思っている。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 13 男性、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、就職するつもりでございました。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。石油危機以前であったため、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ら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 20 男性、普通科高校卒、初職 測量会社

このケースもケース 13 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ない。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いますね。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ろと言いますね。

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ども、おまえなんか大学へ行ったら、絶対やめていると言われていきます。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で、お金を借りても、それは自分があれだと思ったら、いったほうが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つたために、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ども、心残りなんです。」

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 63 男性、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、石油危機後の就職難で苦勞した。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、就職活動に苦勞したことである。

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おもっていた」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。26歳時調査を担当した調査員の記述が印象的であるので、少し長いが引用しよう。

「26歳とは思えない落ち着いた青年であった。非常に快く強力してくれて、自分で書くほうが早いからと書いてくださった。（事業所も大変気持ちよく協力してくださった。）営業企画の仕事を担当しているとのこと、会社としても期待している人物のようである。但し本人は営業企画の部門は、まだ新発足したばかりで、如何にしてと方向づけを検討している段階とのこと。大変やり甲斐のある仕事を与えられて張り切っている様子が見えられた。しかし、中学生の頃からの夢である航空輸送に関わりのある仕事をしてみたいという夢は捨てていない。その関係の勉強も続けてやっていきたいし、これから伸びていく産業だとおもっていると目を輝かせていた。

建設業としては一流である A 建設に就職できて、そういう面では満足しているが、若し航空輸送の關係の事業をやるがと誘いがあれば応じたいと言っていた。…いまの会社で、その方面の事業に手を伸ばす可能性は？と話したら考えられないこともない。そうなるが一番いいのだがと。1つの夢を追い続ける若者の情熱に感銘し、彼の夢が叶えられるよう希い、10年間にいたるこの調査に対する協力を感謝し、辞した。」

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 31 男性、普通科高校卒、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、具体的に「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、親と頻りに話し合っ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、後半はそれに向っ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、それに向っ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8 男性、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歳時のインタビュ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や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か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、父親のついでに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、父親のついでに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 9 男性、普通科高校卒、大学法学部卒、初職 印刷会社

この対象者は、家庭の環境にも影響されながら、早くから将来の職業についてのイメージをもち、自分の将来像を形成していった。しかし、大学卒業時での就職活動がうまくいかずに、もともと描いていた将来像とはかなり異なる軌跡をたどることになる。

「ほんとはパイロットになりたかったんです。それで高校に進学するときに、航空高専を第一志望にしていたんです。ただ、(中学の)担任の先生に、目が悪いと高専に行ってもパイロットになれないというので、高専に受かっちゃうと、一般の普通科を受けられないと言われて、選択肢が狭まるので、普通の高校に行ったんです。

もともと中国の大連というところで私の父が生まれた。私にとっては祖父にあたる人間がそこで貿易みたいなことをやっていて、おじも船会社に行ったし、いとも船会社。小さいころからそういった世界には接していたわけで。」

海運業を第1志望にして就職活動を行った。しかし、石油危機後の採用引き締めのため、「いわゆる会社訪問なんかをしていたんですけれども、なかなか。ベースは京都(大学が京都)で東京へ何度か足を運んだりとかもしたんですけれども、なかなか思うような成果がでなくて」、最終的には母親の知人の紹介により、中堅印刷会社に将来を期待されて就職した。しかし、就職後の調査の回答によれば、就職先は「あまり就職したいとは思っていなかった勤め先だった」。職業生活に入った後、自分のとった進路に疑問をもちたり後悔したことがあるのかという質問に対しては、「就職したことは別に問題ないが、職業の選び方をまちがえた」と述べている。職業生活については、「少し不満」であり、勤め先で自分の能力は生かされているかという質問には、「あまり生かされていない」と回答している。

49歳時点でのインタビューでは、はじめて就職した会社について次のように述懐している。「入ったはいいんですけれども、いい会社だったと思います。今思うとすごく堅実で、地方の高校出の子どもたちを育てていた会社でした。同族の会社で、そういった中で将来は期待されているというのは自分でもわかっていました。そういった会社ではあったんですが、やっぱりつまらない。若気の至りみたいなものもあるのかもしれませんが。」結局はじめて就職した会社は8年間勤め、その後、営業職として自分で開拓した広告代理店の社長に誘われて最初の勤め先を転職することになる。

ケース 18 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「誰とも相談しなかつた」。
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
いなんですけど、教室を開いてまして、高校の先生ですけれ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
くれないかとか、簿記を教えてくれとかいうことで、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。」

最後に、このセクション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적으로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、石油危機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。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変さ、生きがいなどを学んでいる。

5. おわりに

最後に本分析から明らかになった知見をまとめ、どのような政策的なインプリケーションが導きだせるかについて考察しておきたい。

本章の分析から明らかになった最も重要な知見のひとつは、調査対象者が経験した学校から職業への移行は、彼ら・彼女らを取り巻く社会・経済的環境に大きく規定されており、マクロなコンテクストに置くことで理解が容易になるという点である。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。高校への進学率が飛躍的に伸び、同世代の8割が高校へ通い、短大・大学への進学率も上昇した時期であった。さらに調査対象者が就職した1970年代は、石油危機の影響で景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、調査対象者がいつ労働市場に参入したかによって、市場の状況は大きく異なった。つまり最終学歴レベルによって、中卒者と高卒者は石油危機の影響が出る前に、短大・大卒者は石油危機により雇用情勢が悪化した後に就職したのである。このような入職時点でのマクロな環境と個々人のかかえるミクロな事情が相互に影響しながら、初職選択というダイナミックな過程を生み出した。

第1回の15歳調査から26歳調査の対象者の回答結果と全国を代表する形で抽出されたJGSSデータの分析からは、学校から職業への移行に関して以下の諸点が明らかになった。1953-55年生まれのコーホートは、入職後の学歴変更が極めて少なく、一度学校を離れ労働市場に参入するとそれ以後に学歴アップをすることは困難であり、セカンドチャンスが与えられていなかった。入職時期については、新規学卒者はどの学歴レベルにおいても、卒業直後の4月からではないにしろ、6月ころまでにはほぼ9割が職業の世界に移行していることを示している。入職経路についてみると、1953-55年生まれの調査対象者が就職した時代には、新規学卒者を念頭においた学校での選抜・推薦に基づく企業での採用方式が広く定着していたことが分析結果から読み取れる。1953-55年生まれのコーホートが初めて就職したときの従業上の地位、職種についてみると、大多数が正規雇用であり、非正規雇用は全体でも6%に過ぎず、「フリーター」は目に見える社会問題としてはまだ登場していなかった。職種に関しては、高卒学歴を取得すれば、特に女子の場合、事務的なホワイトカラー職に従事できる確率がかなり高く、当時の高卒者は近年の高卒者と比べると異なる求人状況（職種）の中で、職業的なアスピレーションをもち、将来のプランを立てて、進路選択を行っていたことがわかる。

インタビュー記録の分析結果から明らかになった重要な知見のひとつは、学校在学中に取り組んだ職業選択に関する情報収集や計画性そして積極性が、初期のキャリア形成に大きな影響を与えていることである。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。

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」や働く意欲を失った「ニート」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。

すでに「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」などでも、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が説かれている。ここで指摘されている点は、調査結果のインタビューなどでも明らかである。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、石油危機以前の高度経済成長のピークの時期であり、極めて良好な就職市場であった。これに対して、短大、そして大学を卒業した調査対象者は、石油危機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。同様に石田（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、学校から職業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、荻谷（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、どうして家庭の事情だけで将来の希望がかなわないのか、という思いを抱いたとしても不思議はない。

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。それぞれの就職先での職場環境の中で、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、働く企業を越えて積極的に支援するシステムを構築していくことが必要である。当時は新規学卒一括大量採用の時代であり、はじめて就職した企業に定着し内部で昇進していく仕組みが主流とみなされていた。しかも一度学校を離れ労働市場に参入するとそれ以後に学歴アップをすることは極めて困難であった。調査対象者の中でも転職者は多数存在し、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が求められている。職業能力の形成だけでなく、職業と個人生活の調和、結婚・出産などの家族形成とキャリアの関連までを視野にいれた総合的な就業支援を拡充させることが必要であろう。

参考文献

- 天野郁夫（1999）『大学－挑戦の時代』東京大学出版会
本田由紀（2005）『若者と仕事』東京大学出版会
堀有喜衣（2005）「支援機関としての学校」小杉礼子編『フリーターとニート』勁草書房
石田浩（2005）「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』第76集 41-57頁
荻谷剛彦（1995）『大衆教育社会のゆくえ』中央公論新社
河出書房新社編集部（1978）『わが世代 昭和22年生まれ』河出書房新社
河出書房新社編集部（1981）『わが世代 昭和26年生まれ』河出書房新社
河出書房新社編集部（1987）『わが世代 昭和29年生まれ』河出書房新社
小杉礼子編（2002）『自由の代償/フリーター』日本労働研究機構
小杉礼子（2003）『フリーターという生き方』勁草書房
雇用職業総合研究所（1988）『青年期の職業経歴と職業意識』雇用職業総合研究所
黒羽亮一（1993）『戦後大学政策の展開』玉川大学出版会
黒澤昌子、玄田有史（2001）「学校から職場へー7・5・3転職の背景」『日本労働研究雑誌』
490号 4-18頁

菅山真次 (2000) 「中卒者から高卒者へー男子学卒労働市場の制度化とその帰結」 苅谷剛彦・菅山真次・石田浩編『学校・職安と労働市場』 東京大学出版会

Trow, Martin (1961) “The Second Transformation of American Secondary Education,” *International Journal of Comparative Sociology* 2 (no. 2): 144-165.

第2章 転職・失業とキャリア形成・職業能力形成

1. はじめに

(1) 問題意識

産業構造の変化に対応して必要な労働力の質・量は変化するが、構造変化の速度が遅ければ、新規に労働市場に参加する者の配分のみでも対応は可能だろう。しかし、その変化が速ければ、労働者の産業間移動・企業間移動・職業間移動が必要となる。この移動の一つの形が、個人が主体の企業間移動である「転職」¹である。転職の過程で失業を経験することも少なくない。変化の速度が大きい現代社会では、こうした移動をスムーズに行うための環境整備は重要な政策課題である。さらに、職業の高度化が進んでいることを考えると、これまでに獲得した職業能力の有効活用や新たな職業能力の獲得機会の充実が政策のひとつの柱となろう。

企業間移動がスムーズに行われるか否かは、まず、そのときの景気状況によって大きく異なるだろう。景気拡大期には新たな需要が発生して雇用機会が増えるので転職はスムーズに行われやすいだろうし、景気後退期には、企業の事業の縮小や倒産から非自発的離職が増えるだろう。また、不況期に学校を卒業して初職に就けば、その後の景気拡大期には離職率が高くなることも指摘されている(太田 1999、黒澤・玄田 2001)。離職時期の景気状況と学卒時からの景気変動は、離職・転職行動を規定する大きな要因だといえる。

個人の立場からすれば、転職は職業キャリアの大きな節目である。職業キャリアを「成長段階」「確立段階」「維持段階」「下降段階」「引退期」といった年齢に応じたステージで分け、それぞれのステージでの発達課題を想定するキャリア発達論(スーパー 1960)の考え方にたてば、そのキャリア・ステージによって課題は異なり、そこでの転職の意味は異なろう。さらに、職業キャリアは、幅広いライフ・キャリア(生涯過程を通してある人によって演じられる諸役割の組み合わせと連続としてのキャリア)の一部と考えられ、それは、職業以外の他の諸役割、すなわち、子どもとしての役割や親としての役割、学ぶものとしての役割などと、個人の持つ他の役割からの影響の下にある(スーパー)。転職行動を他の諸役割からの影響を受けるものとして捉える視点も重要だろう。

一方、個人の持つソーシャル・ネットワークが転職時の情報収集やその結果としての職業への満足度や収入に影響を与えるという指摘がある。グラノヴッターは「弱い紐帯」が有効だとし、日本での実証研究を行った渡辺(1991、1999)は「強い紐帯」が有効だとする。どのようなソーシャル・ネットワークが効果的な就職情報をもたらすのか、また、転職結果に影響を与えるのかも転職とキャリア形成をめぐる重要な議論のひとつだろう。

さて、近年では転職情報の提供や斡旋には民間の人材ビジネスの役割が大きくなっている。

¹ 「転職」を職業間の移動の意味で使用することもあるが、本章では、企業間移動という意味で用いる。

そうした職業紹介・斡旋を専門に行う立場から転職の成功要因を分析した研究にキャプラン研究所（2003）がある。ここでは、転職の成否を左右するメイン要因として、本人のキャリア（知識・経験・専門性・仕事の進め方）や人物（性格・能力・行動パターン）などの本人要因と、受け入れ会社要因（社長・組織・体制・風土）をあげている。こうした要因を見極めて斡旋することが転職先への定着につながるとしている。どのような要因が定着につながるかという視点も重要だろう。

ここでは、転職先への定着を転職の成功と捕らえているが、成否の基準はいくつか考えられよう。

まず、国の政策レベルで考えれば、産業構造の変化に伴う労働力の移動がスムーズに行われることが重要で、まず、失業期間が短いことが一つの評価点であろう。また、移動先が発展産業であることも重要で、そこで本人の職業能力が発揮されることが望ましい。能力発揮に伴って賃金も上昇するだろうから、定着と収入の増加は評価の基準になろう。個人レベルでは、職業への満足感が挙げられるだろう。また、職業キャリアをライフ・キャリアの一部と考えると、職業のみならず生活全般への満足感も評価すべき項目だろう。

キャリア・デザインの考え方に立てば、転職時の意思決定のあり方も重要だ。金井（2002）は、キャリアには自然な流れに任せる「ドリフト」の側面がある一方、（転職のような）人生の節目では長期的なキャリアを充実させるためのデザインも必要だとする。そこで個人が明らかにすべきなのは、「①自分は何が得意か、②自分は一体何をやりたいのか、③どのようなことをやっている自分なら意味を感じ、社会に役立っていると実感できるのか」（シャイン）の3つだという。転職において、長期的な職業キャリアについてどれ程自覚的であるかも、転職の質を問う視点となろう。

（2）分析枠組みの設定

本章の目的は、転職と職業キャリア形成、職業能力形成の関係を実証的に吟味して、よい転職とするための政策的支援のあり方について検討することである。

前節で検討したとおり、転職と職業キャリアをめぐるさまざまなアプローチがあるが、ここではこれらの知見を参考に、次の7点を転職（及び失業）に影響を与える諸条件として検討する。すなわち、①初職入職時の経済環境と転職時の経済状況、②賃金や労働時間などの労働条件、③転職前の職業能力と転職後の職業能力、④転職に貢献したソーシャル・ネットワーク、⑤転職時のキャリア・ステージ（年齢）、⑥子としてや親としての役割、市民としての役割などライフ・キャリア上の他の役割との関連、⑦長期的キャリア・価値観の意識化、である。

転職を評価する視点としては、失業期間と転職後の安定、能力発揮と収入、職務満足感・全般的満足感を採ることにする。

使用するデータは、本研究会で行った50歳前後までのキャリアの聞き取り調査である「進

路追跡調査」結果である。また、この調査につながった 1969 年～1981 年度間の質問紙を用いたパネル調査(対象は、男性 1459 人、女性 1361 人で、国立教育研究所と雇用職業総合研究所が共同実施。15 歳から 26 歳まで継続。26 歳時点の回収率は男性で、83.1%)の再分析結果を用いる。このパネル調査対象者のうちの 68 名が、2003 年～2004 年に実施した聞き取りによる「進路追跡調査」の対象者である。なお、この章では調査対象のうち、男性のみを分析対象にする。女性の転職には家庭人としての役割が大きいなど、より複雑な要素があり、同時に議論するとあまりに煩雑になるからである。女性のキャリアについては、第 4 章で別途分析している。

聞き取り調査の有効回答者のうち、男性は 49 ケースである。うち、転職経験があるのは 28 ケースである。

ただし、この聞き取り調査結果に先にあげた検討すべき諸要因がすべて網羅されているわけではない。ほとんど聞くことができなかつた項目も少なからずある。この小論は、先にあげた分析枠組みのもとで、可能な限りの整理をするに試みるにとどまる。

さて、この調査の特性から、キャリア・ステージと経済環境については、一定の関係が存在する。すなわち、対象サンプルは 1969 年～1971 年に 7 つの都県の 71 の中学校を卒業した者であり、ほぼ同じ時代状況を生き抜いてきた人々である。そこから、同様なキャリア・ステージをおおむね同じ経済環境下で経験しているということが出来る。キャリア・ステージと対応する時代状況は、次のように大きく 3 期に分けられる。

第 1 期；高度経済成長末期から石油危機をはさんで安定成長期の初期。学卒から 20 歳代半ばまで。スーパーの分類でいえばキャリア探索段階。

第 2 期；80 年代の景気回復期からバブル景気期。20 代後半から 30 代後半。キャリアの確立段階。

第 3 期；バブル景気崩壊～現在。ほぼ 40～50 歳。キャリアの維持段階。

転職した 28 ケースのうち、第 1 期に転職している者が 12 人、第 2 期に転職している者が 19 人、第 3 期に転職している者が 13 人いる。転職回数は、1 回のみのは 11 人とどまり、残る 17 人は複数回の転職をしている。したがって、各期の合計は転職経験者数を越える。以下では、この時期ごと、転職に影響を与える諸要因を 7 つの側面から考え、また、それと転職の成否の関係を考察する。

また、第 1 期については、80 年代までのパネル調査の時期に重なる。そこで、パネル調査のデータをケース理解のために活用し、また、この時期の転職を統計的アプローチから評価することも試みる。

なお、今回は中間取りまとめであり、ここでは第 1 期の離転職についてのみ取り上げることとし、第 2 期、第 3 期は、次年度の取りまとめの際に論じることとする。

(3) 第1期の転職

ここでは20歳代半ばまで、時代としては、高度成長期末期から石油危機後の安定成長期の初めまでに転職した12のケースを主に分析するが、それに先立って、最初の就職時点の時代状況を整理する。ついで、12のケースでの転職の内容を具体的に検討する。また、定着ケース(21ケース)についても概観し、転職と定着キャリアの対比から転職の背景要因を考える。さらに、26歳までのパネル調査の結果をもちいた統計的分析によって転職の評価を試みる。最後に、全体を取りまとめて、70年代から80年代初めまでの大きな変動期における、20代前半まで転職の成否を左右した要因を整理し、ここから今後の政策立案のためのインプリケーションを考える。

2. 新卒時点の就職環境

(1) 学歴別の就職環境

対象者は1969-71年の3年間に中学校を卒業したが、当然、最終学歴によって初職入職時期は異なる。この間の経済状況の変動は著しく、したがって、学歴によって就職環境は大きく異なることになった。学歴と学卒就職の環境をまとめると次のようになる。

1969-1971年 中学卒業(中卒求人倍率4.8-6.8倍)・・・景気拡大期

1972-1974年 高校卒業(高卒求人倍率3.2-3.9倍)・・・景気拡大期、第1次石油危機は73年秋に起こっているが、74年春の高卒者の就職には影響していない。

1974-1976年 短大・高専卒業・・・後半の卒業生には石油危機の影響が考えられる。

1976-1978年 大学卒業・・・石油危機後で、求人数が大幅に減った。76年3月の大卒者では、内定取り消しが起きている。

なお、この間、高学歴化が急速に進展しており、中卒・高卒時点の就職者比率はともに減少傾向にあった。69-71年の中学校の卒業生に占める就職者比率は15%-10%、72-74年の高校卒業生に占める就職者比率は52%-47%であった。

(2) 地域別の就職環境

地域によっても新規学卒時点での就職環境は大きく異なる。パネル調査の対象は、7つの都県の71中学の卒業生であるが、ここで7つの地域は新規学卒者の需給状況を勘案して選ばれている。すなわち、①農・山・漁村部を多く含み、学卒就職希望者に対して求人数が大幅に少ない地域(A県、B県=供給地域)、②都市周辺で、求職者と求人数がある程度バランスしている地域(C県、D県、E県=バランス地域)、③都市部で求人数が求職数を大きく上回る地域(F県、G県=需要地域)である。

また、調査の実施の都合から、対象者の中学卒業年は地域ごとに1年ずつずれる設計にな

っている。すなわち、①の県は1969年卒業者、②の県は1970年卒業者、③の県は1971年卒業者である。さらに、地域設定と進学率とは強く関係しており、解釈に当たってはこの点も留意する必要がある。

3. 第1期の転職ケースの分析(高卒までの学歴)

(1) 第1期の転職の概要(高卒までの学歴)

68の男性ケースのうち、この時期に就業先企業の移動を経験しているものは12ケースであった。そのうち、高卒までの学歴で学校を離れたものは7ケースである。その移動の概要を表2-1に示したが、<ケース67>を除いて、この期間の転職は、数ヶ月から2、3年程度の期間のうちに起こっている。また、アルバイトに就くことはあるが、ほとんど失業期間はない。景気のよさが背景にあるのだろう。以下、個々の転職について、その過程と結果を検討する。

表2-1 第1期の離転職(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	実業高校中途退	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
67	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・父の病気
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 和菓子製造会社からアルバイト(製造業教社)	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	中堅	競争的雰囲気への嫌気

(2) 高卒未満の学歴で学校を離れたケースの転職

12のケースのうち最初の2ケースは、高校を卒業する前に学校を離れている。

まず、ケース12の初職は高校を中途退学後、アルバイトでの就業だった。忙しい職場での長時間労働が離職の最大の要因だったと思われる。

ケース 12

「同級生の父親がこの会社に勤めていたんですよ。それで、…(中略)…アルバイトしないかってことで、一緒にアルバイトをやってたんですよ。」

ダクトを作って取り付ける仕事。ブリキの板をたたいたり機械でかしめたりして、組み立ててビルの天井などに下げる。図面が読めなくてはいけない。先輩に教わりながらみようみまねでやっていた。一人前になるには「やっぱり1年は最低でもね。みっちりやって1年ぐらいじゃないですか。あとは技術は、もう何年かかるかちょっとわからないですけど。…(中略)…(辞めたときには)8割ぐらいしかわかってないですね。8割もわかってないですかね。」(辞めた理由は)「忙しかったですね。休みはとれないということはないんだけど、やっぱり遅くなったりとか、結構時間的にもね。…(中略)…遅いときだと、やっぱり1時ごろとか…。1時ごろ帰ったのを覚えていますね。もう眠くて眠くて、車の中で寝てたんですけどね。それでまた朝7時とか行って、僕らはやっぱり現場仕事ですからね、疲れちゃうんですよね。」(辞めたときご両親は何かおっしゃっていましたか)「それは別に……」。

次の仕事は、やめた後、新聞のチラシで見つける。仕事はプロパンガスボンベの配送、車の運転とガスの充てん、ボンベの耐圧検査である。この仕事は、その後15年間続けることになる。

次のケース67は、中学校卒業後、理容学校に通いながら、理髪店に見習いとして住み込みで働き始める。父親も自営で理髪店を営んでおり、修行として他の理髪店に住み込んだのである。したがって、この20歳での転職は、一人前になって実家の仕事に戻ったのであり、予定通りの職業キャリアとっていいだろう。この後30歳代には父親から経営も任せられ、事業を拡大しながら現在に至っている。

このケースの場合は、「転職」は転職ではなく、最初の職業選択が重要だったのだが、それも当時の時代状況の中では、本人がはっきりと意思を持ってした「選択」ではなかった。彼が将来を考えて大きな決断をするのは、経営を任せられた後の事業拡大や経営の刷新の場面だが、この章の課題からはそれる。

ケース 67

(中学校のころから、もう将来理容業に入ろうという意識でスタートされてますよね?)「そうですね。勉強嫌いだったんでね、高校行こうと思わなかったんで、それですぐこの仕事入って、うちのおやじらも、職人かたぎやさかいに、変な知識を受ける前に、素直な状態でこの仕事へ入るのがええんちゃうかという部分はありましたけどね。…(中略)…おやじから、(床屋を)「せえよ」なんて、これまた言われなかったです。(じゃあ、自分で選択したわけですね。)」「そうですね。選択というよりもね、やっぱりそのころにそれだけの、今の子どもに考える時代じゃなかったですね。だから、もうちゃんとルールに乗ったという、

そんな世界ですね。それで、乗った以上はとことんやろうという思いはありましたけども、この仕事をするんや、で、こないなりたいんやという思いなんて出てなかったですね。」

表2-2には、この2つのケースの転職を先のライフ・ステージ以外の6つ側面、及び、評価項目とした3つの事項について、聞き取りからわかったことを整理した。

また、これに加えて、26歳時点に行った質問紙調査の結果から、当時、各自のキャリアをどう自己評価しているか、また、行動の背景にはどんな価値観があるのかを示すと思われる次の5つの質問への回答を載せた。

- ①「自分の一生の仕事(職業)と決めたものがありますか」(回答は 1. 「一生の仕事」といったものを考えたことがない、2. 「一生の仕事」が何かさがしもとめている、3. 「一生の仕事」と決めたものがある、から一つ選択)
- ②職業生活を続けていくうえでどのような条件を重視したいと思えますか。重視したい順の1番目。(1. 勤め先の安定性・将来性 2. 昇進の可能性 3. 仕事のやりがい 4. 福利厚生施設 5. 作業施設、作業環境 6. 職場の雰囲気、人間関係 7. 通勤時間 8. 仕事の易しさ 9. 賃金 10. 就業時間・休暇 11. 資格・免許や技術修得の機会 12. 勤務地(たとえば「都会」「郷里」など) 13. その他 から一つ選択)
- ③日常生活の様々な面への満足や不満のうち「職業生活」について(「非常に満足」「まあ満足」「少し不満」「非常に不満」から一つ選択)
- ④同「生活全般」について(選択肢も同じ)、
- ⑤あなたはこれから先「1年目」「5年目」「10年目」にはそれぞれどうなっていると思えますか。のうち、「10年先」の勤め先(「いまの会社にいる」「いまの会社をやめて他の会社にいる」「独立して家事、商売をしている」「家業についている」「職業についていない」「その他」「わからない」から一つ選択)

<12>は、労働条件や満足度についてインタビューでは語られなかったが、26歳時調査によれば、生活全般については「まあ満足」であった。また景気拡大期であることから、前職のよう長時間労働ではなく、より良好な条件を手に入れたのではないかと思われる。その後長期勤続していることから、転職はプラス方向であったといえよう。この転職先選択には、キャリア・デザインは意識されていない。新聞のチラシというごく一般的な情報経路で、個人的なネットワークは介在していない。

次の<67>は、修業先から家業の床屋に戻る移動で、30歳代には親から経営権も譲られ、自営業主になっている。中学卒業時にすでに基本的な方向付けがあり、そのキャリアの途中経過の転職でスムーズに問題なく進んでいる。このケースのキャリア形成の上では、中学卒業時の選択が重要だが、その15歳時のパネル調査では、本人には高校進学希望があり、親に

は高校進学より理容師の道にすぐ入ってほしいという希望があったことが明らかになっている。今回のインタビューで、当時のことを振り返ってもらったが、高校進学を断念した選択に疑問に感じている様子はない。すでに引かれたレールに乗っての移動だという認識で、キャリア・デザインは意識されていない。そのキャリアは26歳時には、すでに一生の仕事と自覚され、また、生活全般には「非常に満足」と答えているように、納得されたものになっている。経営を任されてからは、経営の刷新や店舗の拡大を図り、積極的な経営を展開してきた。現状でも、自分のキャリアに自信をもっている様子がうかがえる。

このケースでは、入職の経路は親子関係という「強い紐帯」であり、職業の実態も良く伝わっている。

表2-2 第1期の離転職の要因と評価(高卒未満での離学者)

ケース番号	失業経験と転職後の安定	転職後の職務満足・評価	転職後の能力発揮・収入	経済環境	ソーシャルネットワーク/情報経路	意識した労働条件	職業能力の形成・発揮	ライフ・キャリアとの関連	長期的キャリア・価値観の意識化の程度	26歳時調査結果				
										一生の仕事	重視した条件	職業生活満足	生活全般満足	10年後の定着見込
12	○			就職・転職とも好景気	新聞チラシ	長時間労働から脱却				探している	賃金	少し不満	まあ満足	分らない
67	現職 自営	30歳代で経営を任せられ、意欲的に事業拡大。		就職・転職とも好景気	家業		他店での修業+理容学校の教育	家業、子として親の仕事の継承	すでに引かれていたレールに乗る	○	無回答	まあ満足	非常に満足	無回答

注：「失業と転職後の安定」での、「現職」はその仕事を調査時点現在まで続けていることを示し、○は転職後の従業先に10年以上継続勤務していることを示す。また、×は10年未満で従業先を辞めていることを示す。
「26歳時一生の仕事」における○は、26歳時点の調査で「一生の仕事と決めたものがありますか」と言う質問に「決めたものがある」と答え、かつ、それが現職に関係があるとした者。

(3) 高卒就職者の転職

<1><20><66><35><57> の5つのケースは、高校卒業直後に就職した職場を1〜3年で辞めている。まず、<66>と<57>は、学校の斡旋で地元の中堅製造業の工場に勤めたという共通点がある。

ケース 66

最初の離職は「(釣り針製造という仕事が)単調なので、自分としてはほかの仕事にかえたい」という理由であった。すぐに地元の電気屋に勤める。半年で辞めて、大手の電話会社で電話線の架設工事・修理の仕事に就く。そのまま同じ仕事を続けて、現在に至る。兄弟がいないので、親元に近いところという考えはあった。45アールの田んぼがあって、それも継いで、週末農業を営んでいる。

ケース 57

「売るとかそういうのに向かないんで、もう中学校のときで大体わかりますよね、工場向きか何かだと」思い、「満員電車嫌いだから」と近いことを条件にして地元の菓子製造工場に決めた。しかし、2年半で辞めたのは「近すぎるから」。同級生の親などがパートで勤めており、「近所のおばさん」がうるさくていやになったという。その後は2、3の工場でアルバイトをしつつ、北海道に一人旅に行ったりする生活。アルバイト先に「よければ入っちゃおうかなと思ったんだけど…(中略)…ハンダづけとかそういうので。流れ作業だったんで、ずっとやる気にはならなかった。」「ハローワークにも行きました。ガソリンスタンドとか、あんなちっちゃいところ入りたくないんで(大企業を探していた?)」「ある程度ね。一応あと長男だつてのがあるから。」

2年後に大手スーパーマーケットの正社員になる。「(販売は)おれには合わないと思っていたんだけど。で、一度チャレンジみたいな形で入ってみようかなと」。高校に求人があった企業で、先輩や後輩がいた。販売は不得意だったが、話せるようになったし、気も回るようになって、自分のためになったという。「みんな若かったんですよ、何しろ。平均年齢22くらいだったから。…(中略)…石油危機で。大学卒業して。就職ないでしょ。で、サービス業だけでしょ、仕事があったのは。だから優秀なやつばかりいて、やる気がまんまんですよかったですね。」

この仕事は5年。まず、競争の激しさ、「もう上の人を見ていると、ちょっと売り上げなんかがいい加減に終わっちゃうと、もう飛ばされちゃったりするじゃないですか…(中略)…会議であくびしたくらいでもう退社だとかね」。そして、病気をしたときの対応、「もうあいつは病気持ちだって、そんなふうなうわさを言われて…(中略)…ずっといるとこじゃねえとは思っていたんで」、町の広報で知った公務員現業職に応募。公務員の試験は22歳のときにも受けていたが、そのときはだめだった。この時(27歳)受かって、スーパーをやめて、市立病院のボイラーマンになる。最初の職場でとったボイラーの資格が役立った。以降勤務して、今の仕事は、病院のビル管理、及び雑用一般。

学校紹介で、安定的な職場に入っても、この2ケースは最初の職場の仕事内容や職場環境になじめず2年程度で離職を決めた。どちらも、次の仕事に就くが、アルバイトであったり、すぐにやめてしまう仕事だった。

<66>は、第3職で、その後拡大していく電話会社に入り、現在まで30年間続いている。今後については、経営形態の変化などの中で不安な要素はあるが、もう転職は考えていない。夫婦に子ども2人。同居の両親の介護が今後の心配だという。

<57>は、いったんは活気のあるスーパーの正社員になり、苦手だと思っていた販売にチャレンジしてがんばってみた。しかしその競争的な雰囲気嫌い、公務員の現業職を探して転職し、以来27年になる。業務の民間委託など、今後の不安はあるがやはりもう転職は考えていない。結婚はしていない。両親と3人で暮らしている。

この2例とも20代半ばまでの転職は、職業キャリアから言えば探索的なもので、最終的に長期継続する仕事に落ち着いている。移動先は、公務や公営企業である。また、採用情報の経路については<66>では語られていないが、移動先は公営企業であり、<57>と同様、市の広報などの公的媒体であったのではないかと思われる。子として親を支える役割を早くから意識していて、地域間移動をしないキャリアであることも共通している。

さて、<20>、<35>の最初の仕事は学校紹介での就職ではなかった。彼らの高校卒業のころは、現在と異なり、高校には大量に求人があったはずだが、彼らの初職はそのルートからは始まっていない。

ケース 20

「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。学校斡旋に乗っていないのは、進学希望だったからだろう。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 35

(最初の仕事は?)「料理がしたかったのではないですよ。Aさんというそのマスター。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」(就職しないでアルバイトにしたことについて、高校の先生は何かおっしゃいましたか)「そのころ先生も就職しろとか、そういう風潮はなかったですよ。ああ、そうみたい。今はフリーターというのが増えて、おまえ、どうすんだよとかって親身になってあれですけども、そのころは、一たんどこへ勤めようとなんぼでも取り返しがつくような風潮はありましたよね。どこでも採ってくれるみたい。…(中略)… 今と違って、そのころは1人当たり10社ぐらいの募集がありましたので、結構安心して、別にどこ行

こうとそんな選り放題みたいところで、逆に安心し過ぎて何にもしなくって、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。」

（そこをやめたのは？）「(最初は)そこで商売人になっていけると思っていました、3年目に入るところに悩み出しましてね。このまま商売人として自分がやっていけるのか言うたら、ちょっと無理だなと思って。じゃ技術を身につけて職人みたいになっていくのに …(中略) … とりあえずそのとき趣味で写真やってたから、写真の学校に行ったら何かあるかもしれないと思って、そこで3年間働いた貯金を元手に専門学校へ行っただです。」「僕が食堂やめたいと言ったときに、(Aさんは)大学の先生とか報道写真やってた人とか、いろいろ連れてきてくれてね、『おまえ将来どないするつもりやねんという。おまえ電気科出て、ほんで食堂へ来て、ほんで今度は写真かと言うて。』 …(中略) … Aさんとしては、次のところでとめるつもりやったん。どうしてもあかんかったらわしんとこ帰ってこい言うて。」

アルバイトをしながらの写真学校。4時から8時までバイト、帰れば10時で、夜中に学校の授業で写したものを現像して焼き付け。寝る間のない学生生活だった。2年で卒業して、カメラ店に勤務するが3ヶ月でやめる。「その奥さんが僕のことをあまり好きでないみたいで」「やめる前にはちゃんと次のところ段取りするもんなのに、僕そんなこと全然知らないで、とにかくやめて、真っ白になってから次、探してみたいな感じだったんですよ。…(中略) …次の日にまた写真専門学校に行っただですよ」そこで紹介された写真スタジオに改めて就職する。

彼ら2人の転職はこれで終わりではない。以降は、次の第2期、第3期で紹介する。

学校斡旋ではない彼らの職場は、それぞれに知人を頼っての小規模事業所である。〈35〉は尊敬できる人との出会いがあり、商売人にはなれないと技術をもつ職人のような生き方をえらびとり、さらに後押しがあつて次の道へつながつている。〈20〉では、転職の経緯はあまり聞くことがでなかったが、この初期の職業経験の中に彼の職業観といえる「もうけること」を重視する意識が固まっていたのだろう。彼は、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。そこで「(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、食品へ行って食べ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もうかればいいんだよって」。こうした出会いの中で、自らの職業観を確認していったのだろう。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く。

さて、もう1例、〈ケース1〉は自衛隊が最初の職場だった。母親が親戚から「自衛隊はい

いよ」と勧められており、その母からの勧めで「それでいいかなと。深く考えんで」自衛隊への入隊を決めたという。大型自動車運転免許を取れることも魅力だった。

ケース 1

3年が一応の満期だが、そのころ父親が脳血栓で倒れる。兄は遠方で勤めていたし、姉も帰れる状態ではなかったので、本人が親元に戻ることになった。実家は専業農家で畑があった。1975年12月に除隊して戻り、とりあえずダンプの運転の仕事をするが、親戚の貸家に営林署の人が入っていて、募集があることを教えてもらった。応募して採用。76年3月から営林署で働き始める。就業機会の少ない地域で、「書類選考はやっぱ百何名来とったわけでしょう。それから20名を絞って、その20名で、一応、面接とかいろいろあって、4名入ったんです」。以降、国有林の巡視やトラックに積んだ木材の量の測定。このまま、定年まで勤めるつもりでいる。

ここまでみてきた、高卒就職の5ケースをまとめると表2-3のとおりである。高校卒業後、20代半ばまでに1~3回の転職をした5人のうち、<1><66><57>は、この時期以降転職をすることなく、現在まで30年前後の安定した職業生活を送っている。<1>の場合は、26歳時の調査において、すでに「一生の仕事」を決めそれは当時の職業と関係があると述べていた。当時の思い通り、50歳の現在も同じ職場で働いていることになる。

これに対して、<66>と<57>は、26歳時点では「一生の仕事」は「考えたことがない」と答えていた。当時の調査によれば、<66>は職業生活にも生活全般には「まあ満足」と答えており、10年後も「いまの会社」と予想しているように、転職結果に満足していたものと思われる。<57>は生活全般は「まあ満足」だが職業生活には「少し不満」であり、10年後も「わからない」だった。表には掲載していないが、また、26歳時調査で、転職に当たって前職経験は「ぜんぜん無駄な経験であった」と厳しい評価をしている。50歳になってからのインタビューで振り返ってもらったときは、スーパーマーケットでの経験は（自分の弱点を克服するための）「いい経験」と評価している。転職をふくめ自己のキャリアの評価は、時期によって変わるということだろう。長期的な視野を持って初めて評価できることも少なくない。短期的な個人の満足感だけで判断すべきものではないだろう。

いずれにしろ2人とも、26歳までの転職を最後に、50歳まで続く安定した職業生活に入っている。さらに、現在でもこのまま勤務し続ける気持ちでいる。この2例のように、若い時期に「一生の仕事」というキャリア・デザインが明確に意識されていなくとも、結果は満足や安定にいたっており、キャリア・デザインの意識化の必要性は、時代状況によっても大きく変わるのではないかと思われる。

また、この3例に共通しているのが、親と同居し、家を支える意識を早くから持っていることである。彼らは、地元で生きること、家の仕事や親を支えることを早くから意識してお

り、それが職業選択に大きな影響を与えている。そして、<67>は理髪店を、<1>と<66>は農地をそれぞれ親から継承した。継ぐべき家業・資産があり、「イエ」を継ぐという伝統的な価値観を比較的強く持っていたのではないかと思われる。こうした価値観が、キャリア・デザインと同様の役割、すなわち、人生を方向付ける役割を果たしていたのではないだろうか。

表2-3 第1期の離転職の要因と評価(高卒者)

ケース番号	失業と転職後の安定	転職後の職務満足・評価	転職後の能力発揮、収入	経済環境	ソーシャルネットワーク/情報経路	意識した労働条件	職業能力の形成・発揮	ライフ・キャリアとの関連	長期的キャリア・価値観の意識化の程度	26歳時調査結果				
										一生の仕事	重視したい条件	職業生活満足	生活全般満足	10年後の定着見込
1	現職	定年までいるつもり		卒業好景気、転職は後退期	公募を親戚から知る	地元で働く		父親の病気、地元に戻る		○	安定性	少し不満	まあ満足	いまの会社
20	×			卒業好景気、転職は後退期	新聞広告?				何かしたいというより、儲かればいい	探している	賃金	まあ満足	まあ満足	分からない
	×		高収入			高収入								
66	×			卒業好景気、転職は後退期						考えたことがない	就業時間	まあ満足	まあ満足	いまの会社
	現職	70点、技術の流からは置いていかれた				地元で働く	電気の知識	一人っ子なので親元に						
35	×			卒業好景気、転職は後退期					商売人ではなく技術を持つ生き方を目指す	無回答	無回答	無回答	無回答	無回答
	×				写真学校の紹介		写真技術							
57	×	ずっとやる仕事ではない		卒業好景気、転職は後退期		小さいところはいい			良かったら勤めてもいい					
	×	自分のためになった		景気がいいのはスーパー	学校に求人が来ていた企業		接客にチャレンジ	長男だから						
	現職	もう転職はない			広報での求人	他にも公務員を受験、安定	ボーイラーの資格が生きる	両親と同居		考えたことがない	安定性	少し不満	まあ満足	分からない

注：「失業と転職後の安定」での、「現職」はその仕事を調査時点現在まで続けていることを示し、○は転職後の従業先に10年以上継続勤務していることを示す。また、×は10年未満で従業先を辞めていることを示す。

「26歳時一生の仕事」における○は、26歳時点の調査で「一生の仕事と決めたものがありますか」と言う質問に「決めたものがある」と答え、かつ、それが現職に関係があるとした者。

さて、この時期の転職で定着にいたったケースが結果として就いた仕事は、公務あるいは公営企業だった。転職時期は景気後退期にかかっているし、また、職場の限られた地方(親元)となれば、民間企業の採用は限定的である。公的な仕事の公募というのが限られた良好な中

途採用の機会だったとあっていいだろう。こうした仕事についての情報の伝達経路は市町村の広報誌などフォーマルな経路が基本である。しかし、＜1＞では、親戚の貸家に入っていた人から伝わってはじめて知っている。いうなれば＜弱い紐帯＞だろう。フォーマルな募集もインフォーマルな経路によって、よく伝わるということがあるのかもしれない。

一方、＜20＞と＜35＞は、学校斡旋を受けず知人を介して小企業に入り、そこで出会った年長者たちから影響を受けながら、自らの価値観を模索している。学校斡旋を受けなかったのはそれぞれ事情があるが、どちらも親は被雇用者で、家業を継ぐというような方向付けはなかった。＜20＞の場合、26歳時調査では、前職を「一応役に立った」と評価しているし、「一生の仕事を探し求めている」と回答している。まさに、キャリア・ステージとしては探索期であった。

＜35＞は、26歳時点調査は無回答でわからないが、高校在学中の調査で、進路を「自分だけで決めた」とし、高校での進路指導は「受けなかった」と答えている。学校にしてみれば、進路指導に乗らない生徒ということになるだろう。彼の目には「就職しろとかそういう風潮はなかった」と映っているが、多くの生徒は学卒紹介で就職していた。彼の視点は、今の高卒後進路未決定の生徒たちにも共通するものがあるのではないと思われる。また、彼の進路は、人生の師といえる「Aさん」との出会いに大きく影響されることになる。出会いの場所は、学校外にあるよく出入りしていた飲食店だという。若者たちがかれらの人生のモデルともなる魅力ある大人に出会うのは、学校外であることが、当然ながら、少なくない。こうした出会いと学校を通しての、広範で正確な情報提供を有効に結びつける方向が重要ではないかと思われる。

（4）高卒定着者との相違

早期離職型のキャリアに対して、当然、定着型のキャリアがある。今回の聞き取り調査に協力いただいた男性49名のうち、最初の職場に定着している人は21名いた。うち高卒で就職したケースの概要を表2-4に示した。

早期離職した人と比べて、最初の職場の違いは明らかである。すなわち、定着者の初職職場は公務か大手の製造業がほとんどである。また、家業を除き、民間企業はすべて学校紹介で入職している。初職就職先規模の違いが早期離職と相関することは、他のデータからも明らかだが、ここでも明らかな違いとなつてきている。また、定着者では現在の調査でも不満はほとんど語られなかったが、26歳時点でも職業生活についても生活全般についても「まあ満足」がほとんどであった。重視する条件は「安定性」が多く、26歳時点の価値観が、実際の安定キャリアに実現されているといえる。

また、定着キャリアの人の一つの特徴は、26歳時点で一生の仕事について「考えたことがない」というものが多いことである。高校卒業から8年前後を一つの会社に勤め続けており、

また、今の職業生活にある程度の満足感を持っている。また、1年後、5年後、10年後に今の会社にいると思うかを尋ねると、全員が1年後は今の会社にいると予測し、また、5年後、10年後も5人が今の会社にいると予測していた。職場に満足感はあるし、安定を重視する価値観を持ち、いまの職場に長く勤め続けることを予測しているのだが、「一生の仕事」という捉え方はしていないということだろう。そこには、キャリアをデザインするものとして捉えない考え方、あるいは、実態があるからだろう。ここでは省いたが、26歳時調査では、勤め先とは別に「仕事」について、5年先、10年先に同種の仕事をしているか、違った仕事をしているかの予測を問うている。これに対して「わからない」と答えたものがこのグループでは5人いた。大企業や公務員では、長期勤続の希望は果たされるだろうが、仕事内容については会社の意向や状況で変わるという実態とそれに適応する意識のありようを示しているのだろう。職場のありようが若者たちの意識を大きく規定している。

表2-4 高卒定着者のキャリアの概要

ケース番号	就業前の学歴	出身地(就職・進学時移動)	入職年	企業規模・業種等	職務満足・評価等	26歳時調査結果				
						一生の仕事	重視したい条件	職業生活満足	生活全般満足	10年後の定着見込
13	工業高校卒	バランス地域	1973年	大手・製造	80点、与えられた仕事はこなしてきた。人間関係でマイナス20点。	探している	安定性	まあ満足	まあ満足	分からない
33	工業高校卒	バランス地域	1973年	地方公務員	視野が広がった。やりがいがあった。	○	安定性	まあ満足	まあ満足	いまの会社
44	工業高校卒	供給地域(就職時移動)	1972年	大手・製造	仕事では失敗もあったが、自治会活動を通じて地域生活に満足。	考えたことがない	賃金	まあ満足	まあ満足	いまの会社
49	工業高校卒	バランス地域	1973年	地方公務員	失業した友人を見ると、公務は安定していて良かったかな。	考えたことがない	仕事のやりがい	まあ満足	まあ満足	いまの会社
56	工業高校卒	バランス地域	1973年	大手・製造	努力しながら自由にやってきたことに満足。今後若い人をバックアップしたい。	考えたことがない	勤務地	まあ満足	まあ満足	分からない
14	実業高校卒	バランス地域	1973年	大手・製造	会社への貢献は少ないが、与えられた仕事を力いっぱいやってきた。	考えたことがない	安定性	少し不満	少し不満	分からない
62	実業高校卒	バランス地域	1973年	家業(のち代表取締役)	設備投資などで借入金もあるが、順調に返済している。業界団体の支部長。	○	無回答	まあ満足	まあ満足	無回答
2	商業高校卒	バランス地域(就職時移動)	1973年	中堅・金融	定年まで勤めて、地元に戻りたい。	探している	安定性	まあ満足	まあ満足	いまの会社に入る
3	商業高校卒	バランス地域	1973年	大手・製造	1年が早い。充実している。	考えたことがない	安定性	少し不満	まあ満足	いまの会社

注：「26歳時一生の仕事」における○は、26歳時点の調査で「一生の仕事と決めたものがありますか」という質問に「決めたものがある」と答え、かつ、それが現職に関係があるとした者。

さて、こしたた定着者にも、もちろん転職を考えたことのある人は少なからずいる。そのうち、次の2例はそのときの状況を語ってくれている。

ケース 2

父親が起業して漁業関連の会社を始めたことから、その事業を継ぐために戻ろうかと思ったという。高卒就職のときから、都会でいったん就職して、3年ぐらい経験したら田舎に戻りたいという気持ちがあった。しかし、父親からは「いや、おまえはいいよ」「おれはおれの代だけでいい」と言われた。「(父親は)会社というのは、自分らは不安定なもの、…(中略)…ですから、安定的な生活のほうをやめてまでおまえに継がそうとは思わないという考えだったんじゃないでしょうか。」

彼の職場は金融関係の安定的な企業であったことから、父親が判断して、経営的に安定していない会社を継がせることを避けさせたと思われる。親と暮らすために現職をやめるかどうかの判断は、現職の可能性・安定性と親・地元の暮らしのそれを比べることになるのだろう。石油危機後の景気状況が曇りがちな中で、金融業界に残ったほうが将来性があるという判断が働いたのだと思われる。〈2〉のケースでは、本人は、ネガティブな仕事(債権回収のために暴力団関係者とも交渉しなければならないなど)をしているときは、会社をやめなくなったという。離職の引き金になりそうな事態はあったが、早期に離職した人たちに比べて、これを思いとどまらせるものがあった。その一つが職場の安定性や可能性なのだろう。

ケース 56

大学に行きたかったが父の病気で工業高校へ進学して就職。コンピュータ関係の仕事がしくてコンピュータメーカーに。「入って、ブルーカラーなので、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…(中略)…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」しかし、まもなくSEの社内公募があり、応募してSEに転進できた。ところが、高卒ではSEの部署でもオペレーター。「コンピューターエンジニアの世界でも下仕事でね。いわゆる独創性の高い仕事をやらせてもらえないんですね。…(中略)…28ぐらいまで悶々としたね。疲れるだけで。そのとき、会社やめようかと思ってね。」内定までもらった会社があったが、相談した上司に引き止められ、転職をとどまった。その後、抜擢されて、コンピュータ技術者として活躍の場を得、「命をかけた」プロジェクトに取り組む機会も訪れた。

このケースは、学歴の壁に阻まれ希望をなくして離職するパターンになりかねなかった。しかし、登用の機会が開かれ、彼を引き上げてくれた人がいて、企業内で満足のいくキャリアが広がり、チャンスがつかめた。こうした人事がおこなわれたのは、拡大・発展する産業界であったからだろうが、逆に言えば、若者たちの力をうまく発揮させる人事が行えなければ、企業の発展も産業発展もスムーズには行かないだろう。「命をかけた」とまで言わせる職業能力の発揮は、企業の成長の原動力である。

転職をスムーズに行えるようにする市場の整備と、一方で、転職を引き止め、企業内での能力発揮の機会を充実する政策とは実は表裏の関係にあるのではないか。個々の力を最も発揮できる就業機会との出会いをどう作っていくか、そこに人の想いをどう結び付けていくかが重要だということだろう。職業人生の中で、この第1期に当たる時期は、企業内外でそうした出会いが最も多く起こっている時期ではないだろうか。

(5) 小括——7つの条件からみた高卒以下学歴のケースの転職

この節のまとめとして、高校までの学歴で就職した人たちの事例から、良い転職に何が影響するかについて整理する。

まず、転職にあたって、失業期間が短いかなんが望ましい、転職後すぐまた転職でなく長期的な安定があるほうが望ましい、そこで能力発揮できて、その結果収入が高まること望ましい、労働条件が良くなること望ましい、そして、本人の職業生活と生活全般に対する満足度が高まること望ましいと考えることにした。

そうした望ましい転職に、次の7つの条件がどう関わるか、7つの転職事例と12の転職しなかった事例からみてきたことをまとめてみよう。

① 初職入社時の経済環境と転職時の経済状況

高卒以下の同世代なので、就職時はみな好景気であった。学校斡旋の就職者では多くが大企業に入り、また公務員も多かったが、こうした就職をした者は多くが定着している。学校斡旋の就職でないとき、アルバイトなどから働き始めていて、転職が多い。好景気期には、転職時に失業期間はほとんどない。景気がよいつきの転職は良い転職が多くなる。就業機会の少ない地域や70年代後半以降の景気後退期では、転職先は公務や公営企業が多く、この場合は定着している。

② 賃金や労働時間などの労働条件

学校斡旋でないケースでは、アルバイトなどの不安定雇用や長時間労働など労働条件面が厳しいことが多い。こうした場合、転職によって労働条件の好転が見られる。もとの仕事が相対的に条件が悪いから、これが好転するので、プラス方向の転職になる。また、学校斡旋で地元の中堅企業に入った者で、単調労働や人間関係を理由にした離職が起こっていた。これらの離職は、1回の転職で終わらず、その点では、良い転職といえない。

③ 転職前の職業能力と転職後の職業能力

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

④ 転職に貢献したソーシャル・ネットワーク

転職情報はフォーマルな情報が活用されていた。フォーマルな情報の存在を個人的ネットワークから得ることはあった。家業や親元に戻る転職では労働実態が良く理解されている。ネットワークの違いによる転職の成否は今回のケースでは分からなかった。

⑤ 転職時のキャリア・ステージ

この時期の転職にはキャリア探索の意味合いがある。特に学卒就職でない形で最初の仕事に就いたものでは、迷いが大きい。この時期に魅力ある職業人と出会い、大きな影響を受けることがある。一方、学卒就職で安定的な職場に入った者の場合、この時期にはすでに安定性を重視する価値観が確立し、また、定着の将来展望も持っていて、実際これが実現することになる。

⑥ ライフ・キャリア上の役割との関連

子としての役割意識は、自営業の親を持つ長男で強い。家業や田畑など継ぐべき資産がある場合に特に早くから強く意識されている。これが親の病気などで転職の要因として急に顕在化することがある。また、子どもの就職先の安定性・将来性と継ぐべき家業や資産の重みが計られて、転職が決まることもある。

⑦ 長期的キャリア・価値観の意識化

「一生の仕事」を意識化している者としていない者がいる。定着型キャリアの者で意識化しないものが多い。転職キャリアでも意識した転職をする者とそうでない者がいる。キャリア・デザインを意識しない転職でも安定や満足を得る転職があり、この意識化が良い転職の絶対条件だとはいえない。時代状況に左右される面があろう。

4. 第1期の転職ケースの分析(高等教育卒業者)

(1) 第1期の転職(高等教育卒業者)

第1期に転職した12ケースのうち5ケースは高等教育卒業者であった。彼らの転職もやはり数ヶ月から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た離転職であった。また、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。

まず、<4>は正社員では就職できなかった。栄養士専門学校で栄養士の資格をとり小学校の栄養士としての就職口は得たのだが、産休代替の臨時採用だった。出産で退職予定と聞かされており、正規雇用の可能性がかなり高いと思って就いた仕事だった。しかし、結局当該者が復職することになり、辞めなくてはならなくなった。ちょうどそのころ祖父が自宅の1階を貸店舗にするという話があった。彼はそれを借りての開業を選んだ。母親に手伝ってもらいながら、そこでお好み焼き屋をはじめ。開業に備え、あちこちのお好み焼き屋を食べ歩き、研究した。父親は自営業主であり、そのことが22歳という若さでの開業に踏み切った背景には影響しているのではないかと思われる。母の手伝いは初めのうちだけで、彼は自営業主としてその後、10年ほどこの仕事を続けることになる。

表 2-5 第 1 期の転職の概要(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	需要地域	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(代理店資格付与)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	需要地域	1 地方公務員から病気で退職。以降断続的修業	1981年	26歳	1981年	数ヶ月	公務	病気

ケース 47

自営の父親が倒れたため、就職して9ヶ月の職場を辞めて地元に戻った。父親は理容業を営んでおり、都会好きの息子は帰ってこないかと踏んで、姉が養子をとって家業を継ぐ含みで父親の店の前に喫茶店を開いていた。本人も戻らないつもりだったが、「姉貴も養子もきへんし、お父ちゃんが倒れて、あんた帰ってこなあかんということで、帰ってきたんです。…(中略)…それで姉貴の手伝いして喫茶店しとったんです。お姉ちゃんがすぐ結婚が決まっちゃいましてね」。養子をとるという形ではなかった。本人は親戚がやっているレストランに1ヶ月ほど仕事を習いに行く。「帰ってきて定食を出したりしてね。…(中略)…友達がそうはいったって、おお何だ、帰ってきたんかみたいなので…(中略)…雀卓を用意せいやって、雀荘じゃないんだけど、2台ほど用意しておいたら、毎日のように友達が来て麻雀するしね。ちょっと金置いてけえやって、自分らで大体こんなだったらこれぐらいだななんて置いて帰るし、だから金も困らへんでね」。

彼の卒直後の勤め先は専門商社だが、26歳時調査によれば「そこだったら就職してもよい」という職場で、もっとも希望していた勤め先ではなかった。そのため、それほど離職に抵抗がなかったのではないと思われる。

彼は、この後、喫茶店経営を15年続け40歳で市議員になる。

ケース 53

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ばない。さらに、「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たね」。(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て、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。

ケース 48

卒業時に志望していた医薬品業界では内定がもらえず、損保会社の研修制度に応募。「行く行くは代理店としてひとり立ちしなさい」というプログラムだという。1年の研修で代理店の資格を取って、個人で営業する。ノルマ達成が厳しく、身内には走るなといわれていたが「どうしてもそうなっちゃうんですね。やっぱり続かないですね」「収入が10万円そこそこですから、とても食っていけない」

他都市の大学に行き地元を離れたが、「長男ですから、(高校時代から)帰ってこいと言われていまして…(中略)…これが希望どおりの薬品会社、医療の医薬品を扱うところに入っていたら、ひよっとしたら帰っていないかわからないですね」

職安であったか、新聞広告だったか、募集の経路は忘れたが、「何をやっても一緒だから」と応募して鞆部品卸会社に入ることになる。入った当時の年商が大体5億円、6億円ぐらい、従業員が25、6人の会社だった。経理システムも整っていない状態から、会社としての仕組みを急速に整えていた。

「入る時期も非常に僕はラッキーだったと思います。…(中略)…ルートセールスでしたから、ほっておいても売れるんですね。だから仲のいいところに行っても、昼寝をしても、1日に売り上げは十分できちゃうというか、そういう時代でしたね。ただ、今のシステムをどんどん変えていくおもしろさというのがありました。だから、たまたま僕の担当していた前の方がもうおじいちゃんだったんですよ。七十幾つぐらいかな。ですから、ちゃんとした営業もできていないですね。それに僕がかかったんですね。そうすると、それが5割伸びる、次の年もまた5割伸びる、だから給料も同じような形で、すぐ倍でした。ほんとうにラッキーでした。」

以降、紆余曲折はあるが、8年後に業績不振の子会社を任される形で出向。一か八かの勝

負を掛けた選択であった。非常に苦しい時代を乗り切って、現在は同社の代表取締役になっている。

ケース 68

大学法学部を卒業したが、大学進学前から希望していた就きたい仕事には、就けなかった。少しして地方公務員になる。しかし、まもなく病気で仕事が続けられなくなり辞める。その後短期の仕事をいくつか経験した。50歳を区切りに仕事を見つけてなんとかきちっとしたいと思っている。

こうした高等教育卒業者の離転職の要因と転職結果への評価を表2-6にはまとめた。臨時の仕事や代理店契約といった正社員ではないスタートもある。表には掲載しなかったが、26歳時点調査では、大卒者には就職先が、希望通りのところか否かを4択（「ぜひ就職したい」と希望していた勤め先、「そこだったら就職してもよい」と思っていた勤め先、あまり就職したいとは思っていなかった勤め先、希望する勤め先は特になかった）で聞いている。

表2-6 第1期の離転職の要因と評価(高等教育卒業者)

ケース番号	失業経験と転職後の安定	転職後の職務満足・評価	転職後の能力発揮、収入	経済環境	ソーシャルネットワークワーク/情報経路	意識した労働条件	職業能力の形成・発揮	ライフ・キャリアとの関連	長期的キャリア・価値観の意識化の程度	26歳時調査結果				
										一生の仕事	重視したい条件	職業生活満足	生活全般満足	10年後の定着見込
4	○	昼夜逆転生活で付き合えない	拘束時間の割に低収入	就職、転職とも不況下	祖父が改築して貸店舗あり		学校栄養士からお好み焼きや	父親も自営、母が開業手助け		探している	無回答	まあ満足	まあ満足	無回答
47	○	友達が毎日来て溜まり場に、収入もそこそこ		就職、転職とも不況下	姉が既に開業していた	地元に戻る	親戚のレストランで見習1ヶ月	父の病気で実家に戻る		探している	無回答	まあ満足	まあ満足	無回答
53	○	人間関係は良い		就職、転職とも不況下	学生のときのバイト先、たまたま声を掛けられる	なんとなく	前職は一応役に立つ		社会貢献できる仕事があった	探している	仕事のやりがい	少し不満	まあ満足	分からない
48	○	発達途上の会社、売り上げ倍増、給料も倍増		就職、転職とも不況下	職安か新聞広告	地元に戻る	前職は役に立たない		何をやっても一緒だと思っただけで応募	探している	仕事のやりがい	少し不満	少し不満	独立して事業をしている
68	×	病気のため、時々就業		就職、転職とも不況下				本人の病気	就きたい仕事があったが、公務員に方向転換	探している	賃金	まあ満足	まあ満足	いまの会社にいる

注：「失業と転職後の安定」での、「現職」はその仕事を調査時点現在まで続けていることを示し、○は転職後の従業先に10年以上継続勤務していることを示す。また、×は10年未満で従業先を辞めていることを示す。
「26歳時一生の仕事」における○は、26歳時点の調査で「一生の仕事と決めたものがありますか」と言う質問に「決めたものがある」と答え、かつ、それが現職に関係があったとした者。

この大卒転職の4ケースは、すべて「そこだったら就職してもよい」という水準の企業に就職していた。不況下の就職で、厳しい結果だったということだろうが、後に見る定着者では、「ぜひ就職したい」という勤務先であったケースが少なくない。早期離職の背景には、やはり最初の就職での不本意な思いが残り、その結果、離職に抵抗がないということがすくなくあるのだろう。また、企業規模の面でも、高卒のケースと同じようにこの両者には差がある。

転職そのものの評価を見る。まず、転職先への定着状況を見ると、病気を背景にした<68>を除けば、4例すべてに○がつき、転職の後は10年以上安定して就業を続けていることがわかる。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、次の第2期または第3期に、職業生活を大きく変える選択をしていくことになる。

転職の結果の労働条件は、成長段階の企業に入った<48>で大幅な向上があるが、他は、はっきりしない。自営の<47>は友達の溜まり場になって自営を楽しんでいる様子があるが、<4>は長時間の労働や昼夜逆転の生活がつらく、後に店を閉めて勤め人になる。<48>も、一時は良かったが、中小規模企業の難しさは変動の大きさにある。条件面では転職がプラスとばかりはいえないが、一応の安定は得ているといえる。

26歳時調査での満足度から見れば、<48>が不満が大きいが、他は「まあ満足」となっている。<48>の転職は25歳時でまだ転職して間もないのかもかもしれない。インタビュー調査では、この転職を「ラッキー」と語っており、この26歳時の結果とは異なる。全体に満足感はあるとっていいだろう。

すべてのケースが共通して「一生の仕事をさがし求めている」というのも特徴的である。彼らは、不況期に就職活動をしその後の不本意な展開を経験して、自分のキャリアを意識し、これからどうしたらいいのか、思い悩んできた人たちだろう。この段階ではみなまだ自分のキャリアの方向が見つけられないでいるが、見つけようとしている。高卒の定着キャリアの人たちに「考えたことがない」が多かったのと対照的である。うまくいかない経験があるからこそ、方向付け、デザインが必要だという意識が強いのだろう。重視したい条件も同様で、高卒定着キャリアで「安定性」が重視されていたのに対して、「仕事のやりがい」が2人から挙げられている。最近の不況下での大卒就職者の志向に非常に近いものがある。

このほか、転職に影響した要因として、親の病気や地元に戻る意識もあげられよう。<47><48>ともに長男で、<48>の親は農業だが、ともに自営。子どもとしての役割意識が転職を決める大きな要因になっている。

<53>は、社会的貢献を重視する価値観と企業の実態との乖離に悩んでの離職だった。しかし、次の仕事はこうした価値観に基づく選択というより、学生時代にアルバイトで入って

いたという親近感のほうが大きかったのかと思われる。転職に影響する要素は多様であって、やめるときは価値観の葛藤、再就職で価値観よりネットワークの質や量など別の要因の影響が大きくなったりする。もともと転職を決める要因は多様だが、その時期によって各要因の影響度合いは異なるのだろう。

(2) 高等教育卒業後定着者との相違

次に、高等教育卒業後、50歳前後の調査時点まで、同一企業に勤め続けたキャリアについてみる。高等教育卒業の定着者は12人と多い。初職定着率が学歴別に異なり、高等教育卒業者で高いことは知られているが、ここでも同じ結果が現れている。

表2-7 高等教育卒業者のキャリアの概要

ケース番号	就業前の学歴	出身地	入職年	企業規模・業種等	職務満足・評価等	26歳時調査結果				
						一生の仕事	重視したい条件	職業生活満足	生活全般満足	10年後の定着見込
8	大学工学部	バランス地域	1977年	地方公務員	現在の仕事はやりがいがある。	探している	仕事のやりがい	まあ満足	まあ満足	いまの会社
10	大学教育学部	供給地域	1977年	中堅・協同組合	地元で有数の事業体に育てた。事業に情熱を燃やし没頭。	○	仕事のやりがい	非常に満足	非常に満足	いまの会社
24	大学経済学部	需要地域	1978年	大手・建設	仕事が評価されなかったことなどもあったが、現在の仕事には満足。	○	仕事のやりがい	まあ満足	まあ満足	いまの会社
25	大学医学部	バランス地域	1981年	医師(勤務医)	意思として技術を磨けた。職業人生は90点ぐらい。回り道をしたことで-10点。	無回答	無回答	無回答	無回答	無回答
29	大学商学部	需要地域	1979年	大手・製造	仕事そのもの楽しいものを見つけようとしてきた。達成感もあってよかった。	探している	その他	まあ満足	まあ満足	いまの会社
31	大学法学部	バランス地域	1978年	国家公務員	徹夜が続くハードな仕事もあるが、やり遂げた達成感はある。やりがいのある仕事	考えたことがない	仕事のやりがい	まあ満足	まあ満足	いまの会社
55	大学法学部	バランス地域	1978年	地方公務員・教員	親が子どもにかかる思いなど話し合える仕事は、幸せな仕事だと思う。満足感が高い	○	仕事のやりがい	非常に満足	まあ満足	分らない
63	大学商学部	需要地域	1978年	大企業・建設	収入も仕事のやりがいも満足している。	探している	安定性	まあ満足	まあ満足	いまの会社
11	大学院(修士)	需要地域	1981年	大企業・製造・研究所	成果を出した研究があり、これをまとめて博士号ととった。	探している	安定性	まあ満足	まあ満足	いまの会社
17	大学中退/専門学校	需要地域	1978年	地方公務員・理学療法士	理学療法士は自分の能力を生かしてくれる転職だと思っている。	○	仕事のやりがい	まあ満足	まあ満足	分らない
23	短大	バランス地域	1975年	地方公務員	一筋にやってきた。自分の思うように留学等をさせてもらい満足している。	○	仕事のやりがい	まあ満足	まあ満足	いまの会社
41	専門学校	需要地域	1977年	自営・鍼灸	経営上の危機もあったが乗り切ってきた。今後は美容マッサージなど新たな分野に挑戦したい。	考えたことがない	無回答	非常に満足	非常に満足	無回答

注：「26歳時一生の仕事」における○は、26歳時点の調査で「一生の仕事と決めたものがありますか」と言う質問に「決めたもの」と答え、かつ、それが現職に関係があるとした者。

表2-7でケースを概観すると、まず就職先は、離転職キャリアに比べて、公務員と大手

企業が多い。これは高卒で比較した時と同様の傾向である。最初の職場の違いがその後の離職に影響を与えている。

離職職キャリアでは長男で地元に戻るといった選択が目立ったが、この 12 ケースのうち 10 人までが長男である。また、親が自営業は 4 ケースで、うち親が自営業で長男というものが 3 ケースあった。同じ自営業・長男でも行動は異なる。両者の違いは多様な背景があろうが、この調査の一環として行われた 15 歳時における保護者に対する調査での保護者の回答にも一つの違いがみられた。すなわち、転職した自営業・長男である<47><48>では(親として子どもに)「すすめてみたい職業がある」としていたのに対して、定着した自営業・長男である<8><55><11>では、(親として進めたい職業は)「別はない」が 2 名、(1 名は無回答)であったことである。子どもの転職行動に、親の想いや受け継ぐべき資産の重さなどが影響している可能性はある。

また、定着キャリアの 26 歳時点の満足度をみると、職業生活満足についても生活全般の満足についても「まあ満足」が圧倒的に多く「非常に満足」も多い。10 年後についても「今の会社」をほとんど全員が予測している(<25>はこの時期まだ学生でこの項目には答えていない)。高卒定着キャリアでも指摘したが、すでに 26 歳の時点で 50 歳前後までの継続キャリアにつながる傾向が明らかになっている。

高卒定着キャリアと回答傾向が異なるのは、まず、重視したい条件で「仕事のやりがい」を一位に挙げている者が多いこと、次に、「一生の仕事」について、○、すなわち、すでに決めていてそれが現職に関係するという想いを持っている者が多いことである。「考えたことがない」という者は 2 名に留まり、キャリア形成への関心が非常に高いことがうかがえる。

同じ定着型キャリアでも、高卒までの人と高等教育卒業者で異なるのはなぜか。どちらも同じ 24、5 年前、26 歳時点の意識である。考えられるのは、第 1 に、高等教育進学の意味である。高等教育進学が生き方を考える機会となり、個人のキャリアを意識させていることが考えられる。第 2 には、職場の学歴別の管理がはっきりしており、高卒者の仕事の範囲は限定的であるのに対して、大卒のほうがより多様な機会があり、キャリアの選択肢があったという可能性がある。第 3 には、高卒の場合は学校推薦で個人が選択する幅が小さかったが、高等教育卒業者は自由応募で自分の判断で就職活動を進めなければならない、個人の役割が大きい。そこに、不況が重なって、キャリアを自覚化させる方向が強まったということが考えられよう。このほか、高等教育は専門教育であり専門職との結びつきが強いなどの背景もあるかもしれない。

(3) 小括——7つの条件からみた高等教育卒業ケースの転職

この節のまとめとして、高等教育卒業者の転職の事例から、望ましい転職とするための要因を整理する。前節と同様に良い転職に、次の 7 つの条件がどう関わるかをみる。

① 初職入社時の経済環境と転職時の経済状況

石油危機後の景気後退期の就職で、多くの人が就職に苦労した。転職者はみな、学卒のときに、「ぜひ就職したい」企業でなく「そこだったら就職してもよい」という水準の企業に就職していた。正社員でないケースもある。不況期に就職した場合の早期の転職には、初職の選びなおしという面がある。今回のケースでは、病気の例をのぞいて転職後の企業に10年以上の長期にわたり定着しており、良い転職といえるのではないだろうか。

② 賃金や労働時間などの労働条件

労働条件の向上は今回のケースでははっきりわからなかった。

③ 転職前の職業能力と転職後の職業能力

専門教育の延長上の職種での転職のケースもあったが、ここでのケースには社会科学系の大学卒が多く、職業能力について意識されていなかった。

④ 転職に貢献したソーシャル・ネットワーク

兄弟、親戚の資産を利用した開業や学生時代のアルバイト先の人からの勧誘というインフォーマルネットワークの活用例、安定所などのフォーマルな機関の活用例があった。経路によって伝わる情報の違いは考えられるが、それが転職の質を左右するかどうかは分からなかった。

⑤ 転職時のキャリア・ステージ

臨時雇用等で転職せざるを得ないケース、異なる価値観との葛藤からの離職を選んだケース、安定した職場を求めたケースなど、背景はさまざまであったが、それぞれに自分の方向を探しながらの転職で、探索期と位置づけられる。

⑥ ライフ・キャリア上の役割との関連

自営業の長男で子としての役割意識が強く、親元に帰る転職をしている。ただし、定着キャリアの人にも、自営業の親を持つ長男がいる。親の想いや受け継ぐべき資産の違いが行動の違いに影響していると考えられる。親元に戻るための転職にも特に不満は語られず、否定的には捉えられていない。

⑦ 長期的キャリア・価値観の意識化

高等教育卒業者では、「一生の仕事」を意識化している者が多い。転職者では全員がそれを探している段階だと認識していた。キャリア形成上の意味を自覚しながらの転職だと言える。他方、定着者には、すでに一生の仕事と決めたものがあり、それが現職と関係すると考えているものが多い。定着者は、職業生活・生活全般についての満足度が高く、10年後も定着を予測している。実際に彼らは、50台まで定着するが、その傾向はすでにこの段階で明らかである。

5. パネル調査結果の再分析

さて、本聞き取り調査に先立つ26歳までのパネル調査では、就職から26歳調査時点までの離転職が把握されている。以下では、このパネル調査結果を再分析することから、この時

期までの転職の意味を考えてみたい。

(1) パネル調査での26歳までの就職・転職状況

これまで見てきたように、この第1期の離転職の性格は、学歴の違いで異なる。そのほか、学卒就職の形で最初の職に就いたか否か、家業を継ぐのか否か、1回の転職でそのあとは安定するのかが、転職の性格を分ける要因として明らかになった。そこで、これらの要素を入れて、パネル調査の男性対象者1,273人の26歳調査時までの就職・転職状況を整理すると、次の表のとおりになる。

すなわち、新規学卒で就職し定着している者がおよそ4割、新規学卒で就職した後に転職して他の企業の正社員(常用雇用者)になっている者が3割、最初から、あるいは途中から自営及び家業従事者になったものが1割強、無業やアルバイト等での雇用から常用雇用に移った者が1割、アルバイト就業や失業等が残りの1割である。

今回の聞き取り調査に応じた49人のうち、この第1期末の段階で新卒就職して定着している者が33名(67%)、新卒就職で転職が5名(10%)、自営及び家業従事が5名(10%)、アルバイト等から常用雇用へが3名(6%)であり、母集団であるパネル調査対象者に比べて、定着者が多く転職者が少なくなっている。パネル調査から20数年が経ての聞き取り調査なので、やはり転職者のほうが把握率が低くなっている。

表2-8 26歳調査までの就職・転職パターン(パネル調査再分析)

合計	1273	
	100.0	
新規中学・訓練校定着	4.0	
新規高卒定着	16.7	
新規高等教育卒定着	21.2	41.9
新規中等教育卒1回転職	8.9	
新規高等教育卒1回転職	4.3	
新規学卒2回以上転職	13.3	26.5
遅れて常用雇用	6.8	
その他から常用雇用	2.3	
現職アルバイト他	1.3	10.4
当初から自営・家業	7.0	
その他から自営・家業従事	6.9	13.9
失業	2.4	
就学中他無業	2.0	
死亡不詳	2.8	

注：中学や高校卒業直後に職業訓練校や専修・各種学校に進学し、卒業直後に入職している場合には、中学、高校の新卒就職者に含めている。

また、聞き取り調査の結果によれば、第1期までは離職していないが第2期、第3期になって離職する者が、この段階の新卒定着者のうち約半数にあたる16名いる。これをパネル調査の新卒定着群に当てはめれば、約4割の新卒就職定着者のうちの半数、2割ほどがこの後離職し、残りの2割が50歳前後まで定着するのではないかと予測される。正社員間の移動や自営への移行などの転職を経験する人のほうが圧倒的に多いということだろう。

また、この26歳調査時点（70年代末から80年代初め）のころは、現在と違って、我が国全体で自営セクターの比率が大きく、就業者のうち自営業主が約2割、家族従業員が約1割を占めていた。こうした時代背景があったから、第1期の移動には、家業に入ったり、親と一緒に開業するなどの移動が少なからず見られたのである。

（2）26歳までの転職とキャリア・職業能力評価

では、こうした就職・転職のパターンによってキャリア形成や職業能力形成はどうかかわるのか。これまでの転職の評価で見てきた、転職後の安定、職業や生活全般への満足、転職後の能力発揮や収入の状態を表す変数を26歳時調査の変数から探した。その結果、次の質問への回答を用いることにした。

「転職後の安定」は、この時点までの調査では測れないので、関連する変数として①「10年後の定着見込み」を用いる。職業や生活全般への満足はそれぞれすでに用いてきた②「職業生活の満足感」③「生活全般の満足感」を用いる。転職後の能力発揮・収入については、④「今の仕事の能力をどう思っているか」（1. すっかり一人前になっている・見習いを指導できる、2. だいたい一人前になっている・一応ひとり立ちできる、3. まだ一人前でなく、見習い段階である、4. わからない から1つ選択）、また、賃金は⑤平均月額賃金（3ヶ月平均、ボーナス、賞与を除き、税込み総額）があるのでこれを用いる。なお、①から⑤はすべて、雇用者を対象にした質問になっているため、自営や家業従事者についてはわからない。ただし、⑤については、別の質問から対応する数字を作成した。

まず、①から③の結果を表2-9に示した。26歳時点まで定着してきた者がこの先も定着を予想することが多い。この結果は、聞き取り調査で確認してきたことと一致するが、学歴別には、この段階では高等教育卒業者より高卒者のほうに多いことが異なる。26歳以降50歳までのここで言う第2期、第3期には大卒者の転職が多く、こうした今後離職する層がこの段階の定着者には入っているため、聞き取り調査の50歳代まで定着してきた大卒とは異なるものが多く混在しているということだろうか。転職者では、学歴にかかわらず、この段階まで2回以上転職している者で定着予想が少ない。聞き取りでも、この段階までの1度の転職で以降転職がない者と、その後もいくつか経験する者に分かれた。この段階まで複数回転職していることは、その後の定着と関連することが推測される。

職業生活及び生活全般の満足感については、現在アルバイト等である場合が低い傾向があり、また、若干ではあるが、学卒当初はアルバイト等であったが常用雇用に変わった者が低

い傾向がある。正社員就職をした者のうちで、転職の有無による差はほとんどない。

すなわち、転職を繰り返していれば、定着後の安定が得られなくなる可能性がある。また、学卒就職していれば、その後の転職は、職業生活・生活全般の満足度には影響しないということが示唆される。

表 2-9 就職・転職パターン別職業生活等への満足感、定着の見込み

	単位;%		
	①10年先もいまの会社にいる	②職業生活に「非常に満足」+「まあ満足」	③生活全般に「非常に満足」+「まあ満足」
新規中学・訓練校定着	49.0	76.5	78.4
新規高卒定着	58.7	74.6	84.0
新規高等教育卒定着	46.4	66.2	77.9
新規中等教育卒1回転職	38.2	72.7	80.0
新規高等教育卒1回転職	40.7	68.5	79.6
新規学卒2回以上転職	26.0	73.4	76.3
遅れて常用雇用	28.8	78.8	85.0
その他から常用雇用	34.5	60.7	72.4
現職アルバイト他	33.3	42.9	64.3
雇用者計	42.6	71.2	79.5

次に、④仕事の職業能力が一人前かどうかの評価を見てみる。表 2-10 に示すように、全般に、定着者で「すっかり一人前」が多くて「見習い」が少ない。転職者やおくれて常用雇用になったもの等で「見習い」が多い。ただし、学卒就職者において同学歴者で比べると、定着者と1回転職者との間の差はわずかなものである。この点でも、正社員間の転職と定着との違いは小さい。

表 2-10 就職・転職パターン別本人の職業能力の自己評価(一人前かどうか)

	単位;%						
合計	すっかり一人前・見習いを指導できる	だいたい一人前・一人立ちできる	まだ一人前でなく、見習いである	分からない	不明		
新規中学・訓練校定着	100.0	51	23.5	62.7	7.8	5.9	
新規高卒定着	100.0	213	16.9	58.7	18.3	5.6	0.5
新規高等教育卒定着	100.0	263	5.7	51.3	39.9	2.3	0.8
新規中等教育卒1回転職	100.0	110	16.4	50.9	27.3	5.5	
新規高等教育卒1回転職	100.0	54	5.6	46.3	44.4	3.7	
新規学卒2回以上転職	100.0	169	16.0	40.8	36.7	6.5	
遅れて常用雇用	100.0	80	12.5	38.8	43.8	5.0	
その他から常用雇用	100.0	29	10.3	48.3	34.5	6.9	
現職アルバイト他	100.0	6		50.0	50.0		
雇用者計	100.0	975	12.7	50.3	32.0	4.7	0.3

表2-11は、⑤平均賃金についてみた。26歳時調査といっても調査時点が1979年から1981年の3ヵ年にわたり、この間の賃金変動が大きいいため、1980年を基準に調整を加えている²。学歴別に定着と1回転職を比較すると、中等教育卒1回転職者の15.5万円に対して、中卒及び訓練校卒定着が15.9万円、高卒定着が15.2万円でほとんど差がない。また、高等教育卒業業者では1回転職者の13.8万円に対して、定着者の14.7万円で、こちらは定着のほうが高い³。大卒については、転職のマイナスがみられる。

ここでの検討から、この時期の1度の転職はその後の安定や本人の満足感にほとんど影響を与えていないこと、能力形成上の問題については、学卒就職していれば高卒者についてはあまり差はなく、大卒者については賃金の上でのマイナスがみられた。学卒就職していない場合は、転職後の安定や満足感、能力形成上の遅れなどの問題がある可能性があることが指摘できる。

表2-11 就職・転職パターン別平均賃金

		単位:万円
合計		
雇用者計		15.0
新規中学・訓練校定着	15.9	
新規高卒定着	15.2	
新規高等教育卒定着	14.7	15.0
新規中等教育卒1回転職	15.5	
新規高等教育卒1回転職	13.8	
新規学卒2回以上転職	15.2	15.0
遅れて常用雇用	15.0	
その他から常用雇用	14.8	
現職アルバイト他	11.8	14.8
当初から自営・家業	16.1	
その他から自営・家業従事	19.0	17.0

注 1:雇用者では、ボーナス、臨時の賞与を除く税込みで、最近3ヶ月の平均。家業では、家業から得られる収入の最近3ヶ月の平均。

2:「賃金構造基本調査」の25-29歳男性「決まって支給する現金給与」額に基づき、80年を基準に79年調査、81年調査結果を補正している。

3:それぞれ上下5%のケースを除いた平均値である。

² 「賃金構造基本調査」から25～29歳男性の「決まって支給する現金給与」をとり、1980年を基準にした時のこの値が1979年および1981年でどの程度の比率で増減しているかを求め、その比率を元にして、1979年、または、1981年の本調査の平均賃金を1980年の水準に調整した。

³ 「賃金構造基本調査」(1980)によれば、25～29歳男性の「所定内給与」は高卒標準労働者(学卒直後に就職し勤続している労働者)で161.6千円、高卒計で157.6千円、大卒標準労働者169.9千円、大卒計160.4千円と大卒で9千円ほど高いが、これとほぼ一致する。

(3) 26歳までの転職とキャリア・職業能力評価の関連を規定する他の要因

さて、これまでの検討は、転職が26歳時点のキャリアや職業能力評価にどうかかわるかであったが、聞き取り調査で分析してきたのは、転職に影響を与える7つの条件がどのようにはたらいっているか、それが転職の評価にどう影響するかだった。

それを考えるためには、7つの条件に対応するパネル調査の変数を探さなくてはならない。まず、「①初職入職時の経済環境と転職時の経済状況」と「⑤転職時のキャリア・ステージ(年齢)」は、同一世代を対象にした調査であるため重なっており、対象者間の違いは「学歴」ではぼつかめる。また、「②賃金や労働時間などの労働条件」「③転職前の職業能力と転職後の職業能力」「④転職に貢献したソーシャル・ネットワーク」については、ここで使える有効な変数がないので省く。「⑥子としてや親としての役割、市民としての役割などライフ・キャリア上の他の役割との関連」に関しては、第1期では、子として親の仕事を継ぐのか、親元に戻るのかは大きな問題だった。そこで「親が自営業であるか」、「子どもが長男であるか」を変数として取り上げる。「⑦長期的キャリア・価値観の意識化」に関連しては、聞き取りの分析にも用いた「一生の仕事」にかかる意識をとりあげる。ただし、これは26歳調査時点のもので、転職との前後関係は不明である。

分析に使える変数が少なく、ごく限られた範囲のものになるが、この変数にこれまでの分析で影響が考えられる学卒就職であったか否かと転職回数を加えて説明変数とし、目的変数を、転職者の「10年後の定着予測」「職業生活満足」「生活全般満足」「一人前認識」「平均賃金・収入」とし、ロジステック回帰分析、重回帰分析を試みた。その結果を表2-12に示すが、あまり当てはまりのいいものではない。

表2-12 転職者の「10年後の定着予測」の規定要因（ロジステック回帰分析）

	B	オッズ比
学歴 中学	-0.455	0.634
高校普通科	-0.278	0.757
高校その他	-0.055	0.947
高専・短大	0.006	1.006
大学	-0.112	0.894
親・自営業	-0.047	0.954
長男	0.173	1.189
学卒採用	0.146	1.157
一生の仕事さがしている	-0.140	0.869
一生の仕事きめた	0.657	1.930 **
転職回数	-0.231	0.794 ***
定数	-0.419	0.657
R2 乗		

*** p<.01 ** p<.05 * p<.1

学歴は高校職業科卒基準

一生の仕事は「考えたことがない」が基準

表 2-13 転職者の「職業生活満足」「生活全般満足」「一人前意識」「賃金・収入」の規定要因分析(重回帰分析)

	職業生活満足*		生活全般満足*		一人前の認識*		月収・賃金	
	非標準化 係数 B	標準化係 数 ベータ	非標準化 係数 B	標準化係 数 ベータ	非標準化 係数 B	標準化係 数 ベータ	非標準化 係数 B	標準化係 数 ベータ
(定数)	2.833		2.998		1.699		18.322	
学歴 中学	0.033	0.021	0.010	0.008	0.311	0.204 ***	1.355	0.069
高校普通科	-0.039	-0.020	-0.037	-0.022	0.063	0.034	-0.787	-0.032
高校その他	-0.022	-0.009	-0.029	-0.014	0.081	0.035	-0.569	-0.018
高専・短大	0.231	0.032	-0.079	-0.013	-0.366	-0.059	-3.861	-0.044
大学	-0.094	-0.053	-0.127	-0.084	-0.220	-0.130 **	-2.814	-0.123 **
親・自営業	-0.006	-0.005	-0.034	-0.028	-0.064	-0.047	-0.212	-0.012
長男	0.044	0.031	0.002	0.002	-0.032	-0.023	-1.291	-0.071
学卒採用	0.007	0.005	-0.037	-0.029	0.145	0.085 *	-3.241	-0.167 ***
一生の仕事さがしている	-0.192	-0.133 **	-0.088	-0.073	0.006	0.004	-0.569	-0.031
一生の仕事きめた	0.221	0.145 **	0.207	0.162 ***	0.170	0.114 *	0.772	0.040
転職回数	-0.020	-0.048	-0.049	-0.135 ***	-0.059	-0.140	-0.243	-0.043
R2 乗	0.069		0.066		0.089		0.069	

*** p<.01 ** p<.05 * p<.1

学歴は高校職業科卒基準

一生の仕事は「考えたことがない」が基準

職場生活満足、生活全般満足は 非常に満足=4、やや満足=3、少し不満=2、非常に不満=1

一人前の認識は すっかり一人前で指導できる=3、大体一人前=2、まだ見習い=1

転職後の仕事への定着の予測とその満足感は、転職回数が少ないこと、一生の仕事を考えその自覚を持つことが影響を与えている。また、能力形成を示す指標として導入した「一人前の認識」及び「賃金・収入」は、学歴が低いもので高く、高いもので低かった。これは、入職からの時間の長さを示すとおもわれ、学校教育より就業後の職場での能力形成の効果が大きいことを示唆するものだろう。また、学卒就職が賃金にはマイナスの効果になっているのは、この調査では、自営・家業従事者の収入が雇用者の賃金より平均値が相当高かったことからくるものでないかと思われる。

6. 若い時代の転職をどう支援するか—第1期のまとめ

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

まず、ここでの「良い転職」、すなわち、失業期間が短いかないうほうが望ましい、転職後すぐにまた転職でなく長期的な安定があるほうが望ましい、そこで能力発揮できて、その結果収入が高まるほうが望ましい、労働条件が良くなるほうが望ましい、本人の職業生活と生活全般に対する満足度が高まるほうが望ましいという考え方は時代にかかわらず共通しよう。

この実現に影響を与える条件を7つの側面から考えてきた。

① 初職入職時の経済環境と転職時の経済状況

高卒以下で就職した人は、就職時は好景気で、学校斡旋の就職者では多くが大企業に入り、

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

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

② 賃金や労働時間などの労働条件

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

③ 転職前の職業能力と転職後の職業能力

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

④ 転職に貢献したソーシャル・ネットワーク

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

⑤ 転職時のキャリア・ステージ

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

一方、今回の調査では、学卒就職で安定的な職場に入った者の場合、この時期にはすでに安定性を重視する価値観が確立し、また、定着の将来展望も持っていて、実際これが実現することになる。探索的な段階ではなかったということだが、この背景には、今回の対象者た

ちが置かれた時代状況であろう。「すでに引かれたルール」の上で職業への移行が進んでいた面があり、それだけに「一生の仕事」を考える必要もなかったのかもしれない。

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

⑥ ライフ・キャリア上の役割との関連

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

⑦ 長期的キャリア・価値観の意識化

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

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

参考文献

- 中馬宏之監修・キャプラン研究所編（2003）『中・高年再就職事例研究』東洋経済新報社
- ダニエル・ベルート（小林多寿子訳）（2003）『ライフストーリー：エスノ社会学的パースペクティブ』ミネルヴァ書房
- マーク・グラノヴッター（渡辺深訳）（1998）『転職—ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房
- 堀有喜衣（2005）「無業の若者のソーシャル・ネットワークと支援の課題」『日本労働研究雑誌』No.533
- 金井壽宏（2002）『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP 研究所

- 小杉礼子・堀有喜衣（2003）「70年代の進路選択と初期キャリア」日本教育社会学会第55回発表
要旨集録
- 太田聡一（1999）「景気循環と転職行動」，中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社
- 黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へー「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』No.490
- 寺田盛紀（2005）「キャリア形成(学)研究の構築可能性に関する試論」『生涯学習・キャリア研究』No. 1
- ドナルド・E・スーパー（日本職業指導学会訳）（1960）『職業生活の心理学』誠信書房
- 渡辺深（1991）「転職—転職結果にネットワークの効果」『社会学評論』No. 165
（1999）『「転職」のすすめ』講談社現代新書

第3章 職業資格、研修、自己啓発などの職場を離れた活動とキャリア

1. はじめに

職業能力形成がOJT（仕事をしながらの訓練）を通じてなされるのは周知のとおりである。そのため日本の職業能力形成において、職場を離れた研修や自己啓発についての役割は小さいと評価されてきた。

しかし、これは日本の労働者が、研修や自己啓発を行っていないことを意味してはいない。平成16年度に厚生労働省が実施した『能力開発基本調査（従業員調査）』によれば、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練であるOff-JTの受講率は29.0%、自己啓発は36.5%であり、Off-JTの受講率が減少する一方、自己啓発の実施率は横ばいとなっている。

本章の目的は、対象者がこれまでのキャリアの中でどのような職業能力形成を行ってきたのか、職場を離れた研修や自己啓発、職業資格に関わる活動に着目して分析を加えることである。50歳前後に達している対象者のキャリアの中で、印象的かつ重要な活動についての語りの検討を通じて、『能力開発基本調査』のようなリアルタイムの把握とは異なる、労働者個人にとっての長期間にわたるキャリアにおける教育訓練活動について捉えていく。

通常Off-JTは、①階層別研修（管理職向け・中堅社員向け・新入社員など）、②職能別研修（技術系・営業研修・経理担当者研修など）、③目的別・課題別研修（語学・コンピュータ研修など）、④その他、に分類されている。しかし労働者個人はこうした分類にそって活動を分類していないと考えられることから、まず教育訓練活動のイニシアティブが個人にあったか企業にあったか、また教育訓練活動の内容に焦点を当て、職場を離れた教育訓練活動の概略を示した（表3-1）。自営や経営者の場合には、本人にイニシアティブがあることから、個人主導に分類した。

職場を離れた活動について特に語らなかった対象者は、男性対象者48名中8名にすぎなかった。これらのケースは、勤務先が小規模な企業・自治体であったり（3名）、自営や早期に店長になった（2名）、校長に指導を受けた（教員1名）など、もっぱら仕事をするなかで、必要な職業能力を獲得していったと語っている。

さらに学歴別に見てみると、すでに労働政策研究・研修機構（2005）で指摘したように、高卒者において職業資格が獲得されているものの、大卒者でも何らかの教育訓練活動がなされている。しかし大卒者の教育訓練活動は、職業資格などの公的な職業能力証明にはつながっていない。なお今回の対象者は、高卒者の行き先がブルーカラーとホワイトカラーが併存する過渡期にあった（第1章参照）。そのため、ブルーカラーとして入った者が多いが（ケース56など）、ホワイトカラーとして入った者（ケース2など）も含まれている。

それではこれらの Off-JT は、職業能力形成の中でどのような役割を果たしたのだろうか。以下ではすべての事例を取り上げて分析するが、次の点に留意した。

キャリアによって職業能力形成の様相は異なることから、キャリアを、現職が自営、民間一貫型と民間転職型、公務一貫と民間から公務型に分類して示した。また職業資格、研修、自己啓発などの活動を、①個人の教育訓練活動形態、②教育訓練活動のイニシアティブが企業主導か個人主導か、③費用負担、④活動の効果、の諸点について着目して記述することとした。

表 3-1 インタビュー対象者（男性）の職場を離れた訓練概略

No.	性別	年齢(満)	学歴	初職(年数はおよその継続期間)	調査時(2004年)(年数はおよその継続期間)	転職の回数(パート・アルバイト除く)	失業経験	企業主導(企業がイニシアチブを持っている)	個人主導(個人がイニシアチブを持っている)	職業にかかる資格・スキル
1	男	51	高校	正社員(自衛隊)(3年)	正社員(20数年)	2	0		企業負担で免許取得	大型運転免許
2	男	50	高校(商業)	正社員(32年)		0	0	企業負担で、複数の研修・通信教育		
3	男	50	高校(商業)	正社員(20数年)		0	0	企業負担で、複数の講習・研修		
4	男	49	専門学校	アルバイト(2年)	無職(時折アルバイト)(1年)	3	1年		失業後個人負担で資格取得	栄養士(専門学校)、ヘルパー2級
7	男	50	大学	アルバイト(5年)	正社員(教員)(29年)	0	0			教員免許
8	男	50	大学	正社員(20数年)		0	0	企業負担で、複数の研修・資格取得		測量士、土木施工管理技士(1級)、管工事施工管理技師(1級)、下水道管理技術認定試験(2種、3種)
9	男	49	大学	正社員(8年)	正社員(2年)	3	0	企業負担で研修	企業負担で新しい機械導入	
10	男	51	大学	正社員(20数年)		0	0			
11	男	49	大学院(修士)	正社員(20数年)		0	0	MBAの勉強	個人負担で博士論文執筆	博士号取得
12	男	49	高校(実業)中退	正社員(1年半)	自営業(?年)	4	0			
13	男	50	高校(工業)	正社員(31年)		0	0	企業負担で多種多様な講習、社内講習も		JIS溶接技能検定、通産省の溶接技能検定、クレーン運転士、有機溶剤に関する資格など
14	男	50	高校(実業)	正社員(32年)		0	0	企業負担で講習、資格獲得		高圧ガス製造保安責任者(内種ガス責任者)、ボイラー技師、クランクインディケーター取扱資格
17	男	49	大学中退/専門学校	正社員(27年)		0	0		個人負担で放送大学	理学療法士(専門学校)
18	男	49	大学	正社員(5年)	アルバイト(1年)	4	0	企業負担で研修		
20	男	49	高校	正社員(1年半)	自営業(独立)(3年)	7	0			
21	男	49	専門学校	正社員(7年)	自営業(20年)	1	0	企業負担で資格取得		クレーンの玉掛け作業者、酸素欠乏作業主任者
23	男	50	短大	正社員(公務員)(25年)		0	0		企業負担で、複数の長期研修・留学	
24	男	49	大学	正社員(27年)		0	0	企業負担で英語研修	個人負担で、夜間部で建築士の資格を取得しようとする。	宅地建物取引主任者
25	男	50	大学	医師(勤務医)(20数年)		0	0		個人負担で名人のところに通って観察。	医師免許
27	男	50	高校(商業)	正社員(18年)	正社員(14年)	1	0	企業負担で通信教育	個人負担で資格取得を試みる	
29	男	49	大学	正社員(26年)		0	0	半額のみ企業負担で通信教育(時間外)		
30	男	50	大学	正社員(4年)	自営業・フリーランス(独立)(4年)	3	10ヶ月	企業負担で勉強会・研修会	個人負担で資格取得	社会保険労務士(自己啓発)
31	男	50	大学	正社員(公務員)(27年)		0	0	企業負担で複数の長期研修	個人負担でワープロ	
33	男	50	高校(工業)	正社員(公務員)(32年)		0	0			
34	男	50	高校(商業)	正社員(12年)	正社員(20年)	1	3ヶ月		失業中に資格取得	大型2種運転免許、簿記(高校)
35	男	51	専門学校	アルバイト(3年)	自営業・フリーランス(独立)(20年)	2	0			専門学校で写真の技術

No.	性別	年齢(満)	学歴	初職(年数はおよその継続期間)	調査時(2004年)(年数はおよその継続期間)	転職の回数(ハート・アルバイタ除)	失業経験	企業主導(企業がイニシアチブを持っている)	個人主導(個人がイニシアチブを持っている)	職業にかかる資格・スキル
37	男	50	大学	正社員(26年)	正社員(公務員)(3年)	1	0	企業負担で複数の通信教育	個人負担でパソコン	
38	男	50	大学	正社員(25年)	自営業・フリーランス(独立)(3年)	1	数ヶ月	企業負担で入社時にコンピュータ研修・階層別研修	個人負担でeラーニングで株為替の読み方の勉強	
41	男	49	専門学校	その他(往診して回る)(2年半)	自営業・フリーランス(26年)	1	0		自営で、名人のところに治療を受けに行く。専門職集団の研修会	鍼師、灸師、あん摩・マッサージ指圧師
42	男	49	大学	正社員(2年)	正社員(教員)(22年)	1	0	企業負担で階層別研修・専門分野の研修	個人負担で英会話	教員免許
43	男	50	大学院	正社員(9年)	正社員(教員)(21年)	1	0	企業は社会保険料負担	個人負担で大学の二部・大学院	
44	男	51	高校(工業)	正社員(33年)		0	0	企業負担で複数の研修	個人負担でパソコン	危険物取扱者、ボイラー技師、高圧ガス製造保安責任者
47	男	50	大学	正社員(9ヶ月)	市議会議員(10年)	2	0		自営を目指して喫茶店で修行	
48	男	50	大学	契約(2年)	正社員(17年)	2	0		個人負担で研修	
49	男	50	高校(工業)	正社員(公務員)(32年)		0	0	企業負担で複数の研修	個人負担で英語・パソコン	
50	男	50	大学	正社員(?)年	自営業・フリーランス(独立)(4年半)	3	0		個人負担で建築士・応急判定士	建築士(1級)
51	男	50	専門学校	正社員(15年)	正社員(16年)	1	0	企業負担で資格取得・複数の研修		自動車整備士(2級)、保険普通資格
52	男	50	大学	正社員(9年)	正社員(1年)	4	10ヶ月	企業負担で研修	個人負担で英会話・地域学芸員の養成講座	
53	男	50	大学	正社員(2年)	パート(1年)	3	2年	企業負担で研修	個人負担で資格取得を試みる	
54	男	50	大学	正社員(13年)	正社員(15年)	1	0			
55	男	50	大学	正社員(教員、教育委員会)(27年)		0	0	企業負担で新任研修		教員免許
56	男	50	高校(工業)	正社員(31年)		0	0	企業負担で、専門・階層別研修	個人負担で大学進学を考える	情報処理技術者
57	男	50	高校(農業)	正社員(2年半)	正社員(23年)	2	0	企業負担で、資格取得		ボイラーに関する資格、危険物取扱者
62	男	50	高校(実業)	正社員(2年)	自営業・フリーランス(代表取締役)(25年)	0	0		自営で簿記	整備士(高校)
63	男	49	大学	正社員(27年)		0	0	企業負担で、出向		
64	男	50	大学	正社員(9年)	自営業・フリーランス(独立)(3年)	2	0			
66	男	50	高校(工業)	正社員(2年)	正社員(30年)	2	0	企業負担で、複数の研修		
67	男	51	専修学校	家事従業	自営業・フリーランス(独立)	1	0		自営で、他県まで技術研修	理容師、美容師

2. 現職が自営

(1) 教育訓練の経験を得て、自営

雇用される立場のサラリーマンから、現在自営を営んでいるという、いわゆる脱サラである。サラリーマン時代はみな何らかの教育訓練の機会を得ているが、現在の仕事との関連や、その成功の程度は様々である。

ケース 21

高校を卒業後、大学進学を希望していたが、経済的理由から電気工事士のための専門学校に進学し、電気工事業の会社に就職した。在職中は企業負担で、クレーンの玉かけ作業者と酸素欠乏作業主任者の資格を得た。27歳時に仕事に労災に遭ったのがきっかけで退職し、父の植木屋を継ぐため実家に戻った。ケース 21 は親の事業を継いでいることもあり、前職の経験が直接生かせるわけではないため、地元の有名な造園会社で1年

間真剣に見習い修行をした。修行先には現在でもわからないことがあると相談することもある。

28歳で父の事業を受け継いだ。競争は激しかったが、はじめの十数年は大きな仕事も多く充実感を得ていた。最近は工事金額も下がり、小さい仕事だけになっている。しかし今後は、造園技能士の一級を獲得することを目指しており、将来的には不動産管理の事業もしてみたいと考えているなど、前向きに仕事に取り組んでいる。

ケース 30

ケース 30 は、大学卒業後電気工事関係の仕事をする企業に入社したが、現場を離れるのが嫌で離職し、趣味としていた三味線を教えることで食いつないだ。その後、地元の商工会の経営指導員となり、現在は社会保険労務士として独立している。

「(電気工事関係の) 会社に入ってすぐに研修所に入れられましたけど、2週間ぐらいの研修で、何にもわかりませんよね。大卒は1年間の間にいろんな現場経験をするという話を受けたんですけど、私は3年間現場を経験させてもらいました。先輩が仕事を、昔みたいなOJTじゃないんでしょうけれども、仕事は教えてくれましたね。見て覚えるんじゃないで、教えて。」

半失業中は趣味の三味線を教えて食いつなぎ、商工会に入った当初は、前職とはまったく違う仕事内容のため、大変苦労した。企業主導で勉強をさせてもらいながら、職業能力を身に付けていった。

「一応、商工会の組織が県にありまして、そういうところで勉強会、研修会をしていますので、そういうところへ、費用は向こう持ちで、勉強させてもらったということです。公的資格は一切与えられないです。商工会の仕事が、大体一人前というか、ほぼできるようになったのは3年ですね。3年たって、4年目からは何とか、相談しなくても、上司なりが思っている程度の仕事ができるようになるのが3年ですね。商業簿記がわからないですから、何を言われてもわからないですから、商業簿記を覚えてきてね、覚えてこないよと次の仕事ができないよと。税金も事務も覚えられないよとできない。」

税法、所得税、法人税、それから、今やっている雇用保険法、労災保険法、健康保険法、厚生年金とか、保険サイトとかの表面上はとりあえず全部知っていかないとダメ。ただ、深く知っている必要はない。なぜかというと、資格がないと深く仕事はできない。だからもし何か深い仕事とかは、紹介できる人を知っている。税金というのはこういう計算方法でやられるんですけど、じゃ、うちの税金はと言われたら、それは税理士法にひっかかるので税理士に相談してくださいねと、そんな部分と。あと金融の申し込みで、国民金融公庫、中小企業金融公庫とかありましたので、そういうところの申し込み機関であって、一次審査の審査機関で、その申込書を受け付けたりして、審査のマル・バツを出して、バツは出さないんですけども、実際の最終審査機関に上げる仕

事ですね。」

仕事をしていく中で、サラリーマンではない仕事をしたいと考え、在職中に社会保険労務士の資格を取ろうと決心した。土日をフルに使い、また職場の理解もあって、4度目の挑戦で見事に合格した。

「商工会に入って、5年たったころから、もうちょっと前だと思いますけれども、一生いるところじゃない。じゃどうするかと思ったんです。もうサラリーマンはおれはできないなと思ったので、サラリーマンじゃなくて自営だなと。自営するので一番いいのは、やはり資格だな、士業だなと。ちょっと勉強していくとだんだんわかったんで、合わないなと思っている中で、最後に残ったのが社労士で、社労士が自分に一番合っているなと思って、勉強を本格的に始めて、1年、2年。最初は問題集をやりました。試験を4回受けているんですよ。

1年に1回なんですけれども、4回受けて。最初は、試験を受ける前に問題集を2冊やって、半分ぐらいできたんですよ。これは一生懸命やればすぐ受かるなと思った、通信教育を受けました。そうしたらやっぱり正解できなくて、これはだめだなと思って、通学コースに行きました。それが3年目です。通信教育を受けるまではほとんど勉強しなかったんですけど、3年目は通学コースですからそれなりに勉強しました。そうしたら4年目になってなんとか受かりました。土・日は休みですから。一生のうちで、大学のときと最後の4回目の試験を受ける前の半年間ですよ。半年間はほとんど飲まなかったですね。

家族も協力してくれたし、商工会の職員たちもみんな協力してくれました。やっぱり暇な時間がありますから、暇な時間は勉強していても何も言わなかったし、よく協力してくれました。」

現在の仕事は、自分がこれまで経験してきた仕事がすべて役に立っていると語る。

「今やっている仕事に対しても、電気の現場ですよ、商工会のいろんな話とか全部役立っていますよ、今の仕事に。数字の仕事というのはいっぱいあるんですよ。給料のシミュレーションを書いたりするときに、数字を非常に詳しくする。学校から数字をいっぱい使っていましたから、数字に対しては全然違和感がないんですよ。エクセルも使い放題駆使しているんなことをやりますから、数字の違和感がない。

現場がわかっていますから、現場というのはどういうものかというのがわかっていると、お客さんが工事屋さんの場合には現場の話ができますからね。職人の話ができますから、すごく役立ちましたね。商工会は、経営者というのはこういう人種なんだということは自分なりに理解しているつもりなんで、問題なんかも何となく経験してきて。」

現在、新しい知識の勉強は、本ないしは勉強会によって得ている。

「ほとんど本ですね。わからない部分に関してはちょっと勉強会とかに行きますけれども、大体のことは本で自分なりに理解して、ちょっと勉強会で話をして、こう解釈する

んだけれども、ほかに解釈の仕方があると、ほかの人が、いや、そうじゃなくて、おれはこう解釈するという議論。だめだった場合には、もう一回違う本を読んでみるとかという程度ですね。社労士会の勉強会はあります。自分に興味があること、聞いたほうが価値があるなというのは出ます。その辺はシビアに。」

人脈の形成のために、付き合いも大事にしている。

「飲んだ。今でも飲んでいますが、いっぱい遊びましたね。サービスというか、仕事はしましたね。それこそギブ、ギブ、ギブですね。税理士さんにしても、弁護士さんにしても、行政書士にしても、お互いそうですけれども、専門分野はよく知っているけど、知らない部分というのはいっぱいありますから、弁護士さんにしても労働法を専門でない人はいらっしやいますし、年金のことはほとんどわからないと。問い合わせはちょこちょこしますよ。お互いに誠心誠意、質問されたことに関しては知っている情報を、それで終わりですよ、あとは何も要求しませんよ、見返りをお互いに要求しませんよ。だんだん信頼関係ができると、ギブ、ギブ、ギブの時代が終わって、会社からはテイクはないにしても、どこかでテイクが得られる。」

ケース 38

ケース 38 は工学部卒業後、アパレルメーカーに入社し SE として働いた後、現在は独立して IT 関連の事業を立ち上げている。アパレルメーカー勤務時は、入社前に企業の負担でコンピュータに関わる研修を受けた。しかしそのあとの研修は、あまり記憶がない。管理職のための研修は、階層別研修にあたるものと思われる。

「入社前にはね、3カ月ぐらい、当時はコボルという言葉ですけどね。管理職になる前に、会社がもうけたという研修、3泊4日ぐらいですかね、記憶にないんです。」

独立した現在の指針となっているのは、人と本である。影響を受けた人は、卒業後すぐに入社したアパレルメーカーの社長であり、「人たらし」でありたいと思っている。影響を受けたのは、カーネギーの本である。また株の勉強を E-ラーニングでするなど、パソコンも活用している。

「僕はあんまり本を読むほうではないんですけど、人の使い方で、すごくいい本があります。今でも正月に1回必ず読むようにしている本。デール・カーネギーが書いた『人を動かす』という。あれはすごくいい本やなと思って。僕はだれか入院したりとか、見舞いがあると、この本をあげるんですよ。」

ケース 48

ケース 48 は、大学卒業後、損害保険の代理店研修生を経て、地元のかばん部材卸売りに会社に就職し、現在はグループ会社の代表取締役である。

大学生のときは薬品会社を希望していたがかなわず、入った損害保険代理店研修生で

はうまくいかなかった。職安を通じて転職した先の企業の現会長婦人が、同じ損害保険会社の代理店をしていたため、ケース 48 を知っており、のちに会長の娘と結婚することになった。この場合、損害保険会社代理店としての出会いが、人脈やネットワークというほど意識されていたわけではないが、結果的にプラスになっている。

またうまくいかなかった代理店時代に独学で学んだプログラムが、現在の営業に役立っている。

「研修は基本的には独学だったんですけども、フランク・ベドガーという方がアメリカの。あれを何冊か読んでいて、やっぱり保険というのも一番難しいんじゃないかと。目に見えないものを売りますからね。ということは、やっぱりいかに相手を納得させて、相手の思っていることをいかにこちらで理解できるのか。物を売るというのはやっぱりそれが大前提だなと、つくづく思いましたね。だから、それをいろいろと実践する中で、どうしたら相手が何も言わずに買ってくれるのかなとか、それは今も変わらないですね。

（相手を理解するには）やっぱり話上手、聞き上手ということが一番でしょうかね。それこそこれは必死で生地のほうの勉強——難しいんですけども、10年もたてばほとんど知り尽くしちゃうんですね。企画といっても三十そこそこの若いほうですから、プロだからというあれで、どんどんこちらサイドで説明していくというのはいいことではないというか、やっぱりいかに相手の思っていることをどう聞き出すかということはセールスの基本だと思います。」

ケース 48 は、うまくいかなかった仕事上の活動が、そのあとの活動において思いがけず生きている例である。

ケース 50

ケース 50 は工学部卒業後、建築設計会社に就職するも会社が倒産、その後の転職先も閉鎖され、再就職も考えたが年齢的に厳しかったため、やむなく自営をはじめたところである。

1 級建築士は 2 つめの事務所で取得した。会社としては資格取得を奨励していたが、配慮はなかった。また最近、応急判定士という資格を取得した。

「1 級建築士。私は取るのが遅かったので……。もちろん（会社の）命令まではいかないですけど、会社としては 1 人でもそういう人がいたほうがいいわけですので、一応頑張って取りなさいよという話がありますよね。かといって、その試験が近いから仕事はちょっとやらなくていいよというわけではない。それは話が別なので、試験の話は個人の話で、会社の話は会社の話であると。

言うなれば、例えば地震とかがあったときに現場に行ってもこの建物は使える、使えないというのを判断する判定士というのかな。それは簡単に、資格を持っていて講習を受けなければいけないような資格なんですけど、そのかわり、地震があると招集がかかって、

手持ち弁当で行くというものなんです。たしか応急判定士だったかな。」

自営についてはまったく準備がなかったため、十分にまだ対応できていない。

「(自営を始めたのは) 四十六、七ですね。まだとんでもない話ですよ。もっとも最初からそんなにうまくいくとは思っていなかった。というのは、特に、自分でやろうとはうっすらとは思っていたんですけど、具体的にそういうことになったときに、周りの人に声をかけてというのはそんなにしていなかった。突然やらざるを得なくなったということなんです。最初から思っていれば、もうちょっとあちこちにいろいろと種をまくようなこともできたとは思いますが、なかなかそれは難しいですね。」

(2) 専門学校などの利用

専門的な技術や技能が必要な職業の場合、専門学校を利用するケースもある。例えば写真、鍼灸、美容理容などが典型である。これらは修行ののち、現在自営に至っている。医師もこれらの専門的な仕事と似たキャリアをたどっている。

自営する際には、職業資格や専門的スキル・技術が欠かせないが、これらは必要条件にすぎず、開業後は経営能力が求められることになる。

ケース 35

ケース 35 は、高校卒業後に尊敬する人のところでアルバイトをしたあと、アルバイト料を元手に、写真の専門学校に進学することにした。アルバイトでは、「ものの見方」について学び、その時には意識していなかったが、自営する際に役に立つ経営知識を学んだという。写真の専門技術は専門学校で習い、その後写真館に修行に出たが、修行先と衝突することも多く、独立したあとに以前の職場から仕事の邪魔をされたこともあったが、こつこつとやってきた。

「とりあえずそのとき趣味で写真やってたから、写真の学校に行ったら何かあるかもしれないと思って、そこで3年間働いた貯金を元手に専門学校へ行ったんです。」

いや (バランスシートなどの)、見方習っていません。でも、あらまし、損益分岐点っていう、固定費があって変動費があって、売り上げはどこを見てとか、そういうような程度なんです。ほんまにあらましなんですけど。利益率ってどんなことやねんとか。日々、きっちりつけている帳面のそういうものを習ったわけではないんですよ。その中のちょっと全体的にこうやねんっていう、伝票1枚当たりの客単価、幾らやねんとか、それをどういうふうにしたらどうなるかとか。食堂だったので、A、ちょっとごみ箱見てみい。何がどんだけ残っているかごみ箱ちゃんと見ろよって。わざわざ料理して出して、残ってきてごみが増えてんねん、これ。何とむだなことやねん。ごみ箱しっかり見いよとか、そういうことは言われましたよね。料理する量とか、そういうのちゃんと考えて一つ一つやれよっていう。一つ一つのやること、思うことに根拠を求めるところは、

なるほどなと思いましたしね。だから、今でも根拠のないこと言われるとムカッとね。言ったことと違うことが現象として起きるとか、そういうのはやっぱ嫌ですね。」

ケース 41

ケース 41 は、体が弱かったため大学には進学せず、鍼灸師を目指して専門学校を卒業した。しかし学校を卒業したばかりでは、十分な職業能力は身につけていないし、お客さんもいない。そのためケース 41 は、1 ヶ月に 1 度、知り合いの家族を訪問して治療させてもらって、自分の腕を磨くことを試み、アルバイト程度の収入を得ていた。2 年半でアパートに開業したが十分にお客が集まらなかったため、病院でも鍼灸師としてアルバイトをした。

並行して、毎週鍼灸マッサージ会や東洋はり医学会の研修会に参加したり、優秀な鍼灸師のところに週に 1 度治療を受けに通い、職業能力を高めていった。現在は独立開業をしているが、経済的には厳しい。

「往診は自分で回って探すしかないです。学校も関係ないです。自分の努力。」

そのときは学校を出立てで、腕だって全然だめですよ。だから、知り合いのうちへ行ったら、家族全員治療して、飲んで帰って、1 カ月に 1 回そのうちに行くんです。学校を出てからしばらくたってから、いつも言おうと思っているうちに、忘れたころまたやってくるから、言えなかったんだということで、A 君が帰った後、みんな青タンになったと 10 年ぐらい前に言われました。」

ケース 62

ケース 62 は高校（自動車科）卒業後、家業のガソリンスタンド会社で働く傍ら、簿記学校に行って簿記を勉強し、現在は取締役となっている。

家業を継ぐことに抵抗はなく、高校在学中は当時の本業は運送屋だったため整備士を取得、また生徒会長としても活躍した。

「そうですね。その時点はまだガソリンスタンドは営業していないんですけども、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、おまえは整備士を取ってこいと。」

本業の運送業の一部門として設置したガソリンスタンドを経営する会社に入社後、将来の経営のために簿記の勉強に通った。簿記の資格を取得し、実務への生かし方は兄（運送屋自営）の会社の社員に教わった。

「簿記学校を出たんですよ。自分のところの中身がわかるだけでいいからということで、4 級簿記ですから初級のやつだけ、資格だけ取って、で、終わっちゃったんですけど。兄の会社の経理に、会計をやってる会社ですか。そこに勤めた人が来たものですから、その人にいろいろ教わりながら覚えたというんですかね。やっぱりその人に実務を教え

てもらったのは大きかった。簿記学校に行って原理原則だけ学んでも使い物にならないですからね。それはある意味でラッキーですよ。」

その後、取締役就任し、経営的には数々の困難に遭ったが、何とか乗り越えて現在に至っており、現在は地元の組合のリーダーとなっている。「人脈は財産」として日ごろの付き合いを大事にしている。

ケース 67

ケース 67 は中学卒業後、理容学校に通い、現在は父の後を継いで3つの理容店を営んでいる。理容学校のかたわら修行をし、理容店でインターンをして、美容の通信教育を受けて美容師の資格も取得している。全部で6年間見習いをした。

「その途中からよそへ修業に出たわけですから、学校へ行きながらね。もう行き出して間なしやったと思うんですけどね。1年間ですね。理容学校はね、最初、ほんの一、二カ月やったと思うんですけどね、こっちから通ったのは。あとは、もう向こうへ住み込みで。1年間のインターンをやりました。美容師の免許はね、その店をやめる1年ぐらい前から、大体ね。通信教育です。それで2年です。それでインターン1年です。」

その後実家の理容店に戻り、30歳過ぎに父に代わって経営者となった。理容師としての職業能力形成はもっぱら現場の訓練が中心であったが、5年ほど技術を学ぶために週に1度近県まで通った。技術の県のコンテストで優勝し、経営にも力を入れ始めたころに、理容業界の変革の必要性を痛感して、父が以前組合長をしていた理容組合の反対を押し切り、理美容の経営者の全国組織に入会する。

「組合ではない。経営者ばかりの組織へ入会したんです。それが大きく変わりましたね、実は。いえ、理美容業界の組合ではない経営者ばかりの組織。」

一口に言うと、うちの業界というのは、家内工業で、いわゆる職人の世界。僕が見習いに行ったときは、全くそうだったですね。親方・弟子、師匠と弟子という、いわゆる徒弟制度ですね。そういう時代やったと思うんですよ。今でもそれが、業界の中ではずっと引きずってるんですけども、僕らは、それを組織化して、ビジネスとしてとらえていこうという組織なんです。だから、仕事内容は一緒なんやけども、カットしたり、パーマあてたり、カラーしたりというのは一緒なんですよ。けど、とらえ方が、職人の世界かビジネスの世界としてとらえるかという、その道に2つに分かれまして、僕はビジネスのほうをとりました。そこで大きく変わりました。

変えたところ、経営として変えたところというのは、今まで家族でやってた、いわゆる散髪屋さんをやってたというのは、いわゆるどんぶり勘定であって、だけど経営者となると、差益分岐はどうやとか、経理と自己資本率はどうやとかという、そういう勉強もせなあかん。その辺の勉強というのはどんどんやりましたね。」

現在は経営者組織の県本部長となり、組織活動に力を入れている。

ケース 25

ケース 25 は医学部を卒業後、研修医、医長、診療所長、内科医長、外来診療部長、副院長、院長を歴任している。内科などを経て、現在は内視鏡を専門にしているが、内視鏡の分野で一人前になるまでには、上手な人の技術を見て、ひたすら勉強した。名人といわれる人の仕事ぶりを見る以外には、必要とされる職業能力を獲得する方法はないという。

「ちょうど内視鏡のできる先生がいて、3カ月いなくなるから、その間に覚えてほしいということで、3カ月間で内視鏡をマスターして、しかも、最後の1カ月でもう大腸のファイバー、内視鏡ですね、これをマスターした。技術的に大腸って非常に難しいものですから、教えるほうも普通は1年、上部の胃のほうの内視鏡をやったら教えるのが普通なので、2カ月で大腸を教えるというのはむちゃだと。しかも、1カ月で自分たちはいなくなると。非常に心配されたんですけど、とにかくしょうがないというんで覚えて、大腸のやり方まで覚えた。

これはとにかく大腸ファイバーうまくならなきゃということで、いろいろ探していたら、非常にその（名人の）世界に魅せられちゃって、毎週泊めてもらって、一日ずっと見てるわけです。やらせてくれない。ずっと見てるんです。また帰ってきて自分でやってみてとかね。1年ぐらいいやりました。だから、そんなに、大学とかみたいにお金もないし何もなし、とにかく週1回だけ行かしてくれるわけね。それで覚えていかなくちやいけないわけですよ。

それでやってて、あと、学会でとにかくうまい、そういった人に会いに行ってみてもらったりとかですね。今度また連絡とらなくちやいけないんですけど、とにかくその（内視鏡で有名な）三羽ガラスはみんな見て回ってね。だれがどうだとかね。うまそうな人はみんな見て教えてもらおうと。それから、九州のこの先生が食堂の静脈癌の治療がうまいとなれば、旅費出してもらって行って、一日でまた覚えてくるとかね。そういうかなりむちゃな研修ですけどね。とにかく剣の修行と同じで、強い人について見て覚えてやっていくしかないわけです。

技術的には、そういった名人芸が通用する技術と言うのは、ほんとうは技術としては低いんだと言われるんですけど、でも、それがやっぱりおもしろいわけですよ。名人の技術を盗んで覚えて自分のものにするという、まあ修行時代ですよ。」

（3）人脈の形成＝職業能力形成

以下の4ケースは、もっぱら仕事を通じて職業能力形成をしていったタイプである。その際に特に役立ったと語られているのが、人脈である。人脈の形成＝職業能力形成というタイプである。

ケース 12

ケース 12 は、高校を中退後、設備工として働き、ガス会社の運送を担当した。その後お茶の営業に転じ、友人と独立したが、現在は自営で軽貨物業をする傍ら、内職の手配業務をしている。ケース 12 からは、職場を離れた研修や自己啓発などは語られず、設備工として OJT で仕事を覚えていったこと、またお茶の営業をする中で、自分で考えた営業方法で仕事を獲得して言ったことが語られている。

「空調関係で、ブリキありますね。あれを箱にして、大きなファンに取りつけたりとか、天井の中とかね。いや、全部つくるんですよ。ハンダごてとかそういうのじゃなくて、ブリキの板をたたいたり、あと機械でかしめるようにつくっておいて、それを組み立てて行って、それでビルならビルの天井につり下げて……。わからないところは教えてくれて、あとはもう見よう見まねでやるしかないの。」

「やっぱりその営業的なことですね。つきあうのが全部向こうの社長さんですよ。そういう人とのコミュニケーションのとり方とか、営業の仕方といっても、結局自分で考えるしかないんですけどね。どうやったら仕事をとれるかってのはね。だから、そういう点ではすごく勉強になりましたね。」

ケース 20

ケース 20 は経済的な理由で進学を断念し、高校卒業後、知り合いの測量会社→漁船→商社→自営というルートを歩んでいるが、現在は経済的に成功している。ケース 20 は、これらの一見関係がないように見える仕事にも共通点があると述べている。

「やることは全部一緒だと思います。現場的に言えば、仕事というのは段取りが一番大事ですから、何でもそうじゃないですか。例えば、営業的に言えば、基本的なこと、お客さんと会うときは必ず時間におくれないとか、そんなことはみんなつながっていますからね。」

（外国との取引のときは）経験でやりました。本も見て。貿易実務の本。知らないことは恥ずかしくないから、何でも聞くんです。銀行のやつに、ちょっと教えてよ、どうやったらいいのって。例えば、銀行マンに LC といって、いろいろ貿易であるんですけども、アプリケーションのつくり方はどうやってやるのとかって。こうやってくださいと。そういうところはずうずうしいから大丈夫なんです。大したことない。なれたらどうということはないので、大丈夫だと思います。でも、本はありますよ。何ぼか買って、その当時は今みたいに忙しくなかったんで、結構本を読んで、自分で学習しながらやれた環境もありましたから。」

ケース 20 は、職業資格や研修などに興味を持ったことはなく、仕事をする中で職業能力を形成してきたが、職業資格が不要ということはないと考えている。

「何でも資格は早くとったほうが絶対得ですよ。絶対そうなんですけれども、たまたま

僕の人生の中ではそういうあれにはめぐり会わなかったですね。あれは何でもっておいたほうが得ですよ。」

ケース 47

ケース 47 は、民間企業に勤めたあとに、喫茶店の跡継ぎとして修行してあとを継ぐが、地元を若い人の力で変えようと市議員に立候補したというケースである。一度目の挑戦は落選したが、顔を広げることで当選した。選挙運動の際には、同窓生が力になってくれている。この場合には、職業能力＝人脈という側面がきわめて強い。

「何ぼ喫茶店のだれでもできるいうたって、遊びがてら、私ももうちょっとここであれするし、1カ月間京都のおじさんのところに行って、修業はしましたけどね。」

僕も考えを選挙に通るためのあれだいうことで、地区の役を受けたり、先輩、長老にも筋を通したり、やっぱり目的を得るためには回り道もせなね。それはストレートで行くのは。先輩の意見も聞いて、でも僕はこう思いますで協力してくださいと言ったら、年配の人にまで、おめえなんかあかんとって言う人も、いや、そんならとってくれることがだんだんわかってきましてね。人生というのはこんなものかな。やっぱり立てるところは立てておかな。通らな話になれへんしね。ということで、36から40の間はものすごく忙しさでした。」

ケース 64

ケース 64 は大学卒業後、畑違いのダイヤモンドの販売会社に入社した。8年ほどで、かつての同僚とブラウン管関係のビジネスを立ち上げる。その後同様の会社をひとりで独立して設立した。

ケース 64 にとっての職業上の訓練は、ダイヤモンド会社入社後の3ヶ月間の工場実習だけである。仕事上有益であったのはもっぱらケース 64 の人脈であり、この人脈を頼りに営業を拡大していつている。

3. 民間転職なし

(1) 高卒者

転職をせずに、同一企業内で職業能力を形成していったタイプである。特に高卒者の場合は現業の仕事がほとんどであるため、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、また日本でも有数の技能者として活躍している者も含まれている（ケース 3、13）。

最後の高卒ホワイトカラーだというケース 2、高卒の技術者として活躍しているケース 56 も、企業内の教育訓練を利用して技術者となっていった。企業が提供する教育訓練

と個人がうまく組み合わさったケースが多いと言えよう。

ケース2

ケース2は、高校卒業後、先生の勧めで、信用保証協会に入り、定着している。「高卒は男では僕らが最後です。48年に入社で、それ以降は高卒の採用というのはいないです。」

仕事内容は、「うちの現場の三大要素というのは、そういう信用の保証業務、信用力の調査、審査業務と、その期間中の管理と、倒産等の、代理弁済というんですが、本人さん、保証人さんにかわって金融機関に払う代理弁済後の管理業務、債権管理、回収業務、その3つがあるわけですね。経営的には、実際に、2期なり3期なり連続したその決算書、基本的には、申告決算でもって財務分析をするというのが基本ですね。」

職業能力形成については、仕事を通じた訓練が中心であるものの、研修や通信教育は多い。商業高校で簿記を修めているため、簿記にプラスした研修や自己啓発を企業主導で受けてきた。職場を離れて東京に行ったり、海外に行ったこともある。通信教育の場合には、ある一定の点数に達しなければ、費用は自己負担であったという。

「若いころであれば、先輩諸氏からの指導がありの、会社、協会そのものからのそういう研修。外部委託になりますけども、そこに研修に出るとか、通信教育であるとか。あくまで、受講するとか、会社のほうからここの研修に行きなさいとかということで積み重ねていく。

しょっちゅうというほどじゃないです。でも、その仕事に携わるようになったら次から次へだと思えます。ですから、研修そのものには、僕らは62年ごろですかね、東京に1カ月行ったことがありますし。通信教育なんかでもありますから、もともと私は商業科ですから、簿記関係の勉強をしていますので、それに携わったそういった実際の見積もりの財務分析というような形のものの研修に行きなさいと。それで、東京の〇〇学校に1カ月に1回、通信教育でもって勉強したりということでした。

何とかセミナーやったと思えます。会社のほうからこういう通信教育、毎年毎年、こういう講習がありますよということで、こういうセミナーがありますよ、通信講座がありますよとかね。希望があれば、どのコースを受けると。

全部会社負担です。ただし、その通信教育を受ける点数が悪ければ、合格点に達しなければ、これは自費です。通信教育ですから、大体5万円とか。その講習料が。大体半年ぐらいですかね。会社の人材育成の一貫としてそういう研修の機会を設けていると。

僕は2回か3回かですかね。通信教育だけで言えばね、二、三回受けていますね。そういうものは、大体半年ぐらいの単位のものを。

上級のなものもありますし、財務分析の基礎講座、単純な簿記の研修に入って、もうひとつ突っ込んだところもありますし、管理関係の金融方面ということですね、そちらのほうの通信講座、その3回を受けているという。

会社のほうがどういうふうにして指名するのはちょっとわからんですが、通信講座はとにかく希望ですから、毎年毎年自分が希望すればということです。でも、そういう外部研修なんかについては、ある程度対象になっているけどもということで。

総務とかスタッフ部門、そういうものの研修は入社段階で、初歩的な信用調査だとか、財務分析であるとか、管理回収というのは、当然入社時にしますし、ある程度経験した中で、20代後半から30代前半にかけて大体集中すると。それから今はもう変わったみたいですけど、これは何年前だろうな、海外における機関業務というものについての研修という。」

ケース2は、会社から提供される研修機会に加えて、自分でも勉強会を立ち上げている。この勉強会の目的は、定型的な判断ができない場合にどのように判断していくのかについて、担当者同士でノウハウをもちより、スキルアップしていくことである。

「担当者同士で、現場において実際に困ったことはないのかと。おまえどうしているんだと、おまえどうしているんだと。横の情報も欲しいじゃないかというようなところから、任意で担当者同士でお話をするうちに、じゃあ月に1回でもええからそういう場を設けようやないかと。自分1人で悩んで、考えて勉強して、担当者が1人ずつ顧問弁護士のところに行って、顧問弁護士のほうも大変でしょうし。

実際に現場にも経験という、起こった事態について、こういうことがあったと。そういうことでいったらどうしたらいいかということの議論があって、最終的には、法律的な結論というのは、顧問弁護士さんも入ってもらって、その場合にはこうですよ、法律的にはこうですよ、ああですよということの知識も深め、いかにスムーズにするかということの場ができてきたということです。」

ケース3

ケース3は、高校卒業後入社した企業（製鋼所）に定着しており、ベテランの技能工として活躍している。現在は現場に配属される前に研修プログラムがあるが、ケース3が若いころはすぐに現場に配属されて仕事を覚えていった。仕事の中で、新しい機械が入るたびに、研修を受けていた。

「何年か前までは、1年間、遊ばせて、各地にいろいろな工場があるから、そこをぐるぐる回らせて、クレーンの免許やフォークの免許を取らせたりして、給料もらいながら1年間遊んで、やっていました。僕らのころはなかった。僕らのころは、もう即、現場で。

（その新しい機械が入ったときや何かは、やはり講習なり研修なり。）そう。受けてね。」

現在は、付加価値の高い極細の溶接棒を作れる唯一の社員として、重宝されている。この仕事の職業能力は、ひたすら失敗しながら経験によってのみ、身につくという。

「その付加価値の高いのをつくれる唯一の人間。オーバーに言えばそういうこと。ほか

の子でもやれるんやけれど、なれていないから生産が少ない。

そこに行けと言われてからもう10年ぐらいになるかな。それでずっとそればかり任されているんで、上手になるでしょう。上手になりますと、ほかの班の人はだんだん離れて行って、離れたらその0.6ミリというのは巻けなくなっていく。みんな嫌がるしね。だから僕がずっと、休暇もとらずにつくってきた。それが0.6ミリの生産、毎日、毎日あるわけじゃない。一月にちょろっとあったりするんで。余計、僕しかできなくなってしまう。

（それじゃますます会社は重宝するわけ） そう。

（そのコツはどうやってつかみますか。） やりながら。やらないとできない。とにかく経験を積まないと。できない。うまいこときれいに、整列と言って、きれいに巻いていくんだけど、乱れてしまう。売り物にならへん。それは、10年そういうのをやっているけれども、それ以前からの仕事の蓄積がなかったらそれはできない。

そう。経験やな。僕も失敗したりしながら上手になってきた。」

ケース 13

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という。

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、ほとんどが社内講習を受けて取っています。（講習は）社内です、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。」

現在対象者は作業長となっている。例えば外国の企画を導入するときは、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。また現場と上のほうで考えていることを調整するのも重要な役割だという。このため、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るところがあるんですよ。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よ。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よ、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よ。自分で考えて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。」

ケース 14

ケース 14 は、高校卒業後に入社したベアリング会社に定着している。仕事は見て覚えるのが基本であったが、その中で様々な資格を取得してきた。これらはすべて企業主導であり、講習を受けないとできない業務が含まれていた。

ケース 14 は昇進や昇格には無縁であり、資格が昇進にはつながっていない。一時は葛藤もあったが、現在はキリスト教に帰依しており、現状を受け入れる心境になっている。

「入ったときは、一番最初行ったときに、最初はまず、見て覚えなさい、そして聞いて覚えなさいということをおかれまして、1 週間は何も触らずで、見て覚える、聞いて覚

えるで、それが一番しんどかったですね。何もせんと、ずっと見とるだけ。工場って結構広いんですけども、この広さの二、三倍ぐらいの大きさのところ、機械が並んでおって、作業の方が何しとんのかなって見ながら、見て覚える、聞いて覚える、ずっとそんなですね。仕事の上手な人を見て勉強するぐらいですかね。」

「職場で使う技術に関することですけども、ガスの免状とか。高圧ガス、丙種化学免許というものでしたけども、ガソリンスタンドなんかで使う丙種。甲、乙、丙……。 (取得したのは) 25歳ぐらいですか。1種ボイラーとか、2種ボイラーとか。

会社からの要望というか。講習に行きまして……。講習に行って、あとでテストをやるという方式ですね。

ECとかいう、選別機に関するあれがありまして、それを僕はインジケーターの取扱資格。それは社内での講習で社内でのテストという形で、その免状を持っていないものはそういうものを取り扱ってはいけないというメーカーからの依頼がありまして。」

ケース 44

ケース 44 は高校卒業後、火力発電所の技術者となって現在も定着している。発電所のメンテナンスの仕事を続けている。

発電所の仕事は経験しないとわからない、現場中心の職業能力形成である。10年ですと人前と言われ、ケース 44 は 40 歳まで先輩に指導を受けていたが、現在はこうした職業訓練のやり方にはなっていない。

発電所のコンピュータ化を機会に、制御の仕事に異動した。これは直接には仕事とは関係なく、ゲームをきっかけにコンピュータにはまっていたためであるという。若いときにはコンピュータを学ぶため、地元の大学にも通った。

「20代の中盤ぐらい。結婚してすぐパソコン買いましたもんね。何もなくても20万ぐらい使いましたね、25年前に。パソコンは、インベーダーのほうが先ですね、遊びというか、何でこんなことができるんやろかっていう、ちょうどあのころ〇〇大とかがそういう一般向けの講座を始めたころでしたね。こんな一体型のパソコンがあって、ちょうど学内でもやっとないで、端末をつけて、データを管理していこうという話が出ていました。遊んで、ベーシックとか習わなかったら結局ゲームはできないでしょう。やっていく中で、会社がどんどん、最初ワープロで入れていましたね。そう、16万8,000円しました。ボーナス、なくなった。

パソコンずっとやっていたから、やっぱ技術革新というか、発電所なんていうのはあんまり先頭切っていないですよ、技術革新。やっぱちょっとこなれないと怖いから。でもうちの会社でも15年、まさに整備に行くころに、それまで制御方式が空気式という、エアでずっと動かしていた発電所があって、計算機を入れて、電気で動かすようになったから、いきなりわけのわからんもんじゃだめやろということで。行ったってわ

からんですけどね。何ほか基礎的なことはわかるようだ、で引っ張られていったです。15年間、引っ張られちゃった。」

ケース44の最も難しい仕事は、トラブルへの対応であるが、これはもっぱら経験によっている。しかし現場を離れた研修も、企業負担で参加している。研修が実務に直接に役立つわけではないが、理屈が分かること、資料に基づき現場で確認することが出来るという利点がある。

「結局トラブル処理ですけどね。設備としてはボーンと入るんやから、次々起こるトラブルをどう対応するか。メーカーとのつなぎ役。あと、ソフトを入れる。ほんとハンドメイクの世界ですよ、こういうの。不具合が起こったときはどういう状況で起こったのか、再現するのかわからないのか。致命的なのか、続けられるのかという判断はなかなか難しいんですよ。(難しい状況判断をしていくのは) 経験ですね。

研修はありました。何回も行ったけど、〇〇自体が研修会をするんです。1週間ぐらい。それと△△のほうにも何回か行きました。△△はハードよりもソフトの世界ですね。独自のオペレーティングシステムがあるんです。ウインドウとかDOSじゃなくて。すごい世界で、プロスペール入れんでも最初の2文字入れればヒットするんです、コマンド。それだけで命令ができるんです。そのかわり奥が深くて、とてがついていけんかったけど。教育だけで、1週間行ったら20万ぐらいとったから。」

また、職業資格や免許を持っていなくても仕事は出来るが、企業からはとりあえずとるように勧められた資格も持っている。

「あとは、この辺はやはり会社が技術的なレベル、高圧ガスとか危険物とか、電検とか、その辺の免許取得を厳しく言いますね。電検はもうちょっと取る気にならんかったから受けんかったけど。冷凍だとか。コンプレッサ、空調。でも高圧ガスと危険物とボイラー技師はとりあえず取っておけというわけでした。

まあ、なくてもいいですけど、個人としての資格というのが成績に反映するから。それが取り切らんようなやつじゃだめと。要らんこと考えんで勉強せいということでしょうね。」

ケース 56

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っただんですよ。一気に社内募集を始めて、それに乗ったわけですよ。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く。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、〇〇の教育というのは。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ぐらいかな。」

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。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ないです。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%ぐらいしか受からないんですけどね。その辺は10年ぐらいやってたけど、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。職業能力の向上は正規曲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つながんないから。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、会計システムか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ね。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う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、いろんな経験を積みられて。一人じゃどうにもならないですよ。」

(2) 大卒者

転職のない大卒者の教育訓練の特徴は自律性が高く、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したり、また留学や教育としての出向などの経験に恵まれている。

ケース 10

ケース 10 は、まだ小規模だった地元の生協に入社し、地域を代表する生協に育て上げた立役者である。ケース 10 は、先駆的な事業を行なってきたが、そのひとつが旅行である。この旅行事業は、生協が利益を上げようとするのではなく、組合員のためにしたことが結果的に利益につながったと語っている。

またケース 10 は、習ったことのない経理やパソコンなども、状況に応じて使いこなしてきた。その手順は、実際に仕事をしながら経験者に教えてもらい、仕事をしながら、アナログで身に付けていくことだという。

「それは、必要は発明の母ですね。パソコン教室とかありますけど、あんなところに行っても、多分身につかなかったと思います。(経理についても) いや、バランスシートを見たら一発でわかりました。書いていますけど、バランスシートのバランスしていないと。おかしいですねというのが。経理を覚えるのだって、だれかに倣えばいいんですよ。先ほど言った前任者が、経理が1日来て、して帰ってというパターンだったんですけど、しばらくして来なくなって、来なくなったら自分でしなきゃいけないんですね。

伝票の50枚ぐらいですから。前任者が残していった仕訳伝票を見て、現金を出金するときには、現金は伝票の右側に書くんだ。それをだから、私の月のやつに当てはめていって、供給高というのを左側に書いていく。そうやって一つ一つやっていった、60枚の伝票だからできた話ですけど、それをバランスシートとPLと損益計算書の中に科目を当てはめていって、できましたという。ですから、それがなければ経理を覚えていなかった。

それも使わざるを得ないわけですけども、そうやって仕事が、パソコンで処理しなければならぬ仕事が来たからできたわけで、例えばパソコン教室に行って、グラフの

つくり方とかを習ったって、すぐ忘れますよ、絶対。ところが、実際にデータの処理がこうあって、例えば8店舗の売上高とか人件費のグラフをつくりましょうといったときに、初めて人から聞いてグラフができる。それで覚えるんですよ。でないと覚ええないと思いますね。」

またケース 10 は、教育訓練という表現については否定的であり、次のように語っている。

「ですから、教育がどうのという最初の話があったので、私が多分言いたかったのは、みずから育つんだらうかということじゃないかなと思います。人生の幾つかの転機の中で、そういうふうのみずから育たなければどうしようもないときがあって、それに果敢に挑戦したというとあれですけど、挑戦したというのは全然なくて、やむを得ずやったという。だから仕事がおもしろい時期があったりもして、多分そのときにそうやって成長し切れなかった人は、やっぱり伸びないんだらうなという感じがしますけど。すべてキーワードは、事実を見るということです。」

ケース 11

ケース 11 は、大学院を修了後、大学院の専攻と近いメーカーに就職した。研究所に勤務し、研究開発の仕事にたずさわってきた。大学時代に学んだことは、自分の財産になっているという。ただ、勉強はいつもしなくてはならないもので、ずっと継続してきた。

「基本的な知識は多分、適用できると思うんですが、ただ、テーマごとにやるのが違いますからね、電気自動車やれとか燃料電池やれとか半導体やれとか、基本的にそのときによって違ってきますから、根っこの基礎的な知識は多分、共通なんです。そのときに適用ができるかです。基本的には。私は就職のこと考えて、工学系へ進んだんだけど、今、振り返ってみると、一番役に立ってるのは大学で学んだ自然科学ですね。

物理です。物理をきっちりやったのが財産ですね。機械とか電気とかありますね、いろいろと。基本的には基礎科学の上に乗っかるもんですから、根っこがしっかりできてないと、やっぱり。勉強はいつもしなきゃいけないことで。」

またケース 11 の会社では、管理職への昇進には TOEIC の点数が欠かせなくなっているが、ケース 11 の年齢では免除になっている。

40代になって、業務命令で MBA の勉強をした。研究者か経営かの選択を迫られてくる時期だという。自分としては「生涯研究者でいたい」と思っており、将来的に大学への転出も視野に入れている。

これらの活動はすべて企業主導であり、費用も企業負担である。

ケース 24

ケース 24 は経済学部を出て、建設会社に入社し、海外や地方赴任を経験しながら現在

は部長に昇進している。しかし入社当時は待遇に不満を感じ、自己啓発として、夜間部で建築士の資格をとろうと通学したくらいであった。

「卒業と同時にここへ入ったんですけれども、初めこのところで最初から財務本部になっているんですけれども、これ結構最初の研修期間とかあって、ずっと便所掃除とか、建設会社なんで、所長の制服の洗濯とか、そういうのをさせられて冗談じゃないと思ったんです。それで、夜、仕事終わった後、絶対建築の資格を取ってやろうと思って、△△大学の理工学部には資格は専門学校なんですけれども、夜間部があるんです。そこに3年間通ったんです。それで、建築の勉強をして、卒業も一応△△大学経済何とか部っていう、夜間、あれの卒業の免許を取って、一級建築士を取ろうと思ったんですけれども、そうこうしているうちに海外へ行きたくなくなって、結局一級建築士は取れなかったんですけれども、それは自分のお金で建築を勉強して、便所掃除はやらないで所長みたいになりたいなど、それを自分で勉強していました。あとはイランへ行く前に半年間、英語研修を当社のほうで受けましたので、その2つ、いい勉強しました。」

また入社して7ヵ月後に、宅地建物取引主任者の資格を取得している。そのときはあまり考えていなかったが、会社の仕事が大きく変化する中で、結果的にこれは現在の主な仕事である不動産関係の仕事に役立っている。

ケース 29

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。これらの仕事は、必要に応じて人に話を聞くなどして、身に付けてきた。

「部署的には総務一本やりですーっときています。違う仕事というか、はっきり言って経験していないですね。(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やならないし、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になりませんから、その辺のところはピンポイントで深く知っていなきやならない。

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、いわゆる聞くは一ときの恥というやつで。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おうと。

(仕事を通じて知識を身につけるといことですよ。) 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。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、何たらかん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の元になっているのは、通信教育で勉強した法律だという。

「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。」

ケース 63

ケース 63 は大学卒業後、建設会社に入社し、事務職ながらも現場に配属された。入社3年目に銀行に出向して財務を学び、もとの会社に戻って定着している。仕事内容は、営業の開発・企画関連業務である。入社直後の現場の作業経験と銀行への出向が、職業能力形成において重要だったと語っている。

ケース 63 は、他の大企業の社員同様、階層別研修を受けているが、自分のライフプランの研修が含まれているのが大きな特徴である。また若いころの銀行への出向は勉強に近かったと語っていることから、職場を離れた訓練としても捉えられるであろう。

「管理職研修では受けました。自分のライフサイクルみたいなのを書けとか言われて。」
「最初はやっぱり現場。当時はみんな現場へ行かされましたから。」

（出向は）これで行ったのは産業調査部なんです。さっきも申しましたように冬の時代で、マーケットをいかに広げるかということのを会社が考えたんです。仕事じゃないです。勉強ですけども、基本的には産業調査部というところに入れていただいて。どちらかといえば、やっぱり銀行さんですから、財務的な企業の見方みたいなものは随分勉強させられました。急に人事部から呼ばれて、行ってこいと言われて。当時ほんとうにマーケットをどうやって発掘するかというのが大変な課題でしたから。」

4. 民間転職あり

（1）高卒者

高卒で民間の転職経験のある者は、失業期間がほとんどなく転職している。民間で転職のない高卒者に技能者が多かったことと比べると、営業・販売職がほとんどで、若い時期に、職場を離れた教育訓練の機会に恵まれたという意識は薄い。

ケース 27

ケース 27 は高校卒業後、百貨店に入社した。16 年勤めたあと、建設関係の営業に転職している。高校卒業後は先輩が講師となり、研修期間が設けられていた。

「ほとんどは、先輩、上からの指導です。新入社員のときは。それは会社で、新社員は半年ぐらいは会社のマニュアルがあって、指導がありましたから。各部署で部の先輩が講師になって教育していました。実際の売り場の研修ももちろんありますし、1つのところに集まって、例えば、商品知識、礼儀作法。商品知識といっても、そんなに細かく広範囲じゃないです。会社としても研修はするけれども、むしろ今と比較してみると緩やかな研修。」

その後仕事の経験をつむにつれて、担当する客層が変化していくということが、百貨店の従業員の職業能力形成のひとつの指標となっている。

「今もそうかもわからないけど、お得意様を1人の社員が持っているんです。呉服時代からのお帳場制度、お帳面、要は掛け売りですよ。昔の盆暮れきり支払いをしない、お客様に対しての優遇。昔からのお客を各社員が持っているんです。対面じゃないんですけど、そういうのは、そういうお客さんとはやるんです。自分のお客さんから電話がかかってきて持って来てと言われてればすぐ持って行って。来れば売り場を案内して。今は、まだ、帳場制度って言って、お帳場……。多い人は200人だとか持っている。」

自分の仕事のあれが上がっていくというのわかるわけです。どういうレベルのお客様と対等におつき合いできるというのが。」

しかし百貨店の仕事は接客だけではなく、企画力も必要である。

「外から見ますと、百貨店の社員というのは、接客術じゃないですか。販売術。意外とそれはあって当たり前であって、例えば、取引先さんとの折衝ですとか、経営業じゃないですけど、1つの催し物をするにも、中の宣伝部ですとか、販売・企画部ですとか、どこに頼むとか、段取りのつけ方とか、そういうのができる人間じゃないと、催し物もできないわけです。催し物をするとなると、今度は取引先さんの協力も必要で、その折衝能力、百貨店で一番驚いたのは、販売するだけじゃなくて、お客様に、企画ですとかが主な仕事になってくる。」

キャリアをつむにつれて、必要な職業能力は広がってくるが、新入社員以外の研修はほとんどなかった。また研修は昇進とも無関係であり、職業資格の取得を意識することもなかった。

「会社じゃなくて、研修ですか。ほとんどなかったです。会社絡みなんです、販売士というのをやりました。通信教育で。会社からカリキュラムがいろいろなのがきて、好きなものを選んでというあれだったんですけど。(資格は昇進のときには)同じレベルの人間がいて、その資格を持っているのがいれば、わからないけど基準のあれにはなるでしょう。(販売士は)とらなかったです。異動がかかっちゃったか何か、忘れちゃったんですけど。」

一方、家庭の事情で転職した建設会社ではまったく事情が異なった。現在の仕事は営業であり、カスタマーサービスであるが、ごく最近になって昇級には資格が必須となった。そのためケース 27 も、宅建やビルクリーニング技能士にも挑戦している。

「会社は基本的に資格を持っていないと、昇級させないというのが基本で。ですから、今、中途でも採る人間は一級建築士、一級施工管理者を最初に持ってないと入れないみたいです。例えば、一級の建築士というのは今からじゃ絶対無理ですから。建築士関係は無理、自分で決めているだけだけど。可能性は宅建でしょうかね。」

(昇進のための資格要件というのは、もう入社されたときからあった?) なかった、最近言い出したんです。私は営業で入ったんですから。

あとは、会社絡みなんですけど、今のCS本部になってから、ビルクリーニング技能士というのが、ハウスクリーニング、大きいビルの、それも管理ができる資格なんですけど、それは、1年経ってやると、東京で技能講習と学課の講習をして、学課は受かったんですが、実地で落ちこちたんですけれども、それも一応勉強した。」

ケース 34

ケース 34 は高校卒業後、スポーツ用品の卸売りに営業として入社した。仕事を覚えた

26, 27 歳ごろから転職したいと考えはじめ、30 歳のときに仕事をやめた。そのときは失業手当を受給しながら、いくつか職業資格を取得して転職しようと考えていたが、思いのほか早くもとの取引先から声がかかり、大型免許を取っただけで現在の会社に転職した。もともと高校で簿記を習得しており、仕事上、役に立っている。

「やめて3カ月ぐらい、実は遊んでいたんです。失業保険をもらいながら、いろんな免許を取りながら、3カ月ぐらい何もしていませんでしたね。ちょうど3カ月ぐらいしたときに、昔懇意だった方から、私がやめたというのを知っておられたので、会社を新しくつくられたということで、面接に来ないかということで、今の会社に入ったんです。3カ月ぐらい遊んでいましたので、ほんとうは1年ぐらいそのままいろいろやりたかった、いろんなことを。まあ面接だけ受けてみようということで、面接を受けて、話に乗せられたというか、いいかなということで入ったのが、今の会社なんですよ。

資格を取るのも中途半端になりまして、労務関係のものとか、もともと簿記は持っていましたのでその辺は要りませんから、いろんな会社でやる、何かがいうのは特になかったんですけれども、労務関係をちょっと勉強してみようかとかということでそういうものとか、何かできるとはいうものの万が一何もできないと困るので、3カ月の中でバスの免許だけは取っておいたんですよ。運転ができるので、それまでは普通免許しか持っていなかったんですけどね。大型の免許と、それから二種の大型の免許ですね。これを持っていれば、タクシーの運転手さんができるかもわからないし、バスの運転手さんもできるかもわからない。何かあれば輸送関係、とりあえず食べることだけはできるかなというのだけで。ほかにもいろいろ取りたかったんですけれども、3カ月でしたので、取れなかったんですけれども。海外というのもあったんで、義務教育と高校のときはあまり勉強しませんでしたから、英会話もできないんで、英会話もやりたいなというものもあってやめたんですが。」

現在の会社でも営業であり、すでに経験があったこともあって、特に研修などは受けていないが、商品は違えども基本は同じだという。

ケース 51

ケース 51 は、高校の農業科を卒業後、自動車メーカーの訓練校、自動車メーカー関連企業に入社した。その後地元の会社で自動車の販売整備をしている。

訓練校在学中に整備士3級、入社してから2級を取得した。また大手メーカー関連企業にいたときには、顧客の心理を掴むための研修をしばしば受けていた。しかし全体として仕事のやりがいを感じられておらず、会社の研修にも反発を覚えていた。転職後はこれといって職場を離れた訓練を受けておらず、停滞を感じている。

「(整備士の2級の免許を) 取れるといっても、会社の何というのかな、取りなさいというようなあれで国家試験を受けたというだけのことですけど。

僕が持っているお客さん、いてくれはるお客さんというと、60、70の方ばかりでね、若い方の新規開拓ができないですね。〇〇なんかは強制的にそういうことをこうせえこうせえってやりますのでね。心理から何から全部こういうことで、研修もありますしね。今こんなふうにいるから、次の次にはここへ落とせとかね、極端に言うとかね。値段で言っているのか、物に不足があるのか、そういうところを見抜けとかね、そういう講習もいっぱいありますのでね。嫌らしいところですね、ああいうところはね。だからうちの家内なんかは、お父さんはすぐ人の奥を見るさかいかなんとかね、すぐ言います。「こんなん思っているやろ」、こっちが言うてしまうんです。余りいいことないですね。主任やったら主任の研修、マネージャーだったらマネージャーの研修とか、いっぱいランクでありますのでね。それを持ってお客さんのところへ行けということですので、なかなかうまくいきませんがね。」

ケース 54

ケース 54 は工業高校卒業後、大学へ進学し、医薬品の小売に従事、佃煮の会社の営業に転職する。現在は製造部門に勤務している。

ケース 54 は、現場を離れた研修や資格取得活動などは行っていない。この理由としては、最初の 5 年程度は普通の社員だったが、すぐに雇われ店長になったというキャリアがある。先輩や友達との情報交換や店長会議などで、人の使い方などを学んだが、現在パートを使う立場になっても、人事管理は課題になっている。

「5 人ぐらいであっても、やはりなかなか人を使うのは、当初ですけれども難しいなと思いつながら、当時は店長クラスが先輩もいながら 100 人ぐらいおりましたので、競争ですので、なかなか自分だけじゃない、みんな同じレベルなので、スタッフを上手に使う方法はわからなかったんですけれども、ただ、先輩に聞きながらとか、同僚、同期の者ととか情報交換しながらやったんです。

また社内も 1 カ月に 1 回ぐらいは店長会議をやって、その後、店長のある程度教育的なものもありまして、人をどう動かすとか、また本屋さんに行けばそういうふうな本もありましたし、試行錯誤でやっていきながら、それが第一番目の人を使う初めでも自分でも難しいなと思った点ですね。

でも、2 番目の新しく業態になったときに、スタッフが七、八人ぐらいおまして、みんながそれぞれ初めてのブランドを扱うのにみんな知らない人ばかりだから、その辺はやはり一番人間関係ではあって、みんなが同等のあれで意見を出し合いながら新しい業態をどう立ち上げるかということでもかんがえがくがくでいろいろやってみながら、猶予期間が半年だったんです。それが結構、みんなの考えとかとぶつかり合って、ぶつかり合うことはいいことなんですけれども、人間関係的には結構ぎくしゃくして、スタートは順調にスタートしたんですけれどもね。それが 2 つ目です。

3つ目は、次の会社へ行ったときは、今度はいろいろな生産現場なんですけれども、パートさんが……。今はパートさんを多いときは20名近く使うんですが、そのときの人の使い方というのか、パートさんでも、ナンバーツー、ナンバースリーがおりますから、その人に任せればいいんですけれども、でも、朝9時からスタートして5時まで1日の目標を仕上げなければあかんで、その辺がやっぱり毎日結構厳しいものがあるんですね。だから、その辺のナンバーツーとか、ナンバースリーの人との打ち合わせと、それから、人間関係、その辺はやはり自分より年いった人が結構多いものですから、その辺がいまだに気を使うというか、時としては難しいときはまだありますね。やはり40代、50代が、失礼ですけれども、その年代の方ですので、皆さんそれぞれ自分のポリシーを持ってはる方ばかりなので、その辺は難しいですね。やっぱりなかなか言うことを聞いてくれないのがいろいろいまして。」

(2) 大卒者（専門学校含む）

転職経験のある大卒者は、転職経験が複数に渡っており、5ケース全員がリストラないし失業している。しかしいずれも若い時期には、企業内で教育訓練の機会を得ていたり、専門学校で免許を獲得している。

例えばケース9は、自分から企業に提案して新しい機会の導入をはかって技能を身に付けており、その後転職先でリストラにはあったが現在活躍している。他方でケース4、18、52、53は、リストラ後に正社員になれていないという厳しい現実もある。

ケース4

ケース4は、栄養専門学校に進んで栄養士の資格を取得し、栄養士として産休補助者の臨時として小学校に入ったが、当該者が復職のため退職。自営でお好み焼き店をはじめめるが、昼夜逆転の生活が苦になったため、積み下ろしの仕事に転職したが、勤務先が倒産した。再就職したが病に倒れて退職、ヘルパーの免状を取得して就職を目指している。現在はアルバイトを時々しながら求職中である。

ケース9

ケース9は大学卒業後、印刷会社に勤務したが、誘われて広告代理店に転職し、その後友人の誘いでテレマーケティングの会社に転職したがリストラに遭い、また経営コンサルタント会社の社長に誘われて別の会社に異動するというキャリアをたどっている。一見それぞれの仕事内容にあまり関連がないようだが、ケース9は、人脈だけではなく、スキルもあがってきていると感じている。

「ただ、今お話ししていて自分で気づいたんですけれども、全部誘われて移っているんだと。だから、そういう意味で、自分では意識しなかったけれども、職種的な部分、ス

キル的な部分というのは確かに上がってきているのかなと思います。前職の知見とかネットワークを生かして、次の職場でもいけたかなと、結果としてはついてきているのかなと思います。」

例えば工場から営業まで経験した印刷会社から広告代理店に移っているが、アメリカの商業印刷がマックを使うようになっていたことが革新的であると気づいたのも、印刷会社の経験があったからこそであった。会社を説得して当時きわめて高額だったマックを導入し、自分もスキルの獲得に努めた。

また広告代理店時代には、夜間に企業の負担で研修を受けた。

「セールスプロモーションの講習とか、シティープランナー養成コースとか。半年ぐらいいかな。だから、夜間に通うんです。(費用は)会社が出してくれましたね。」

続いてテレマーケティングで経営コンサルタント的な仕事をした時には、印刷会社および広告代理店時代に培った営業力に基づいて、様々な方法で営業をかけていった。営業の仕事の中で、パソコンを使いこなせるようになり、またパソコンの能力を生かして営業をかけていくという好循環ができていたと語る。

「見込み客の開発みたいの、要するにオペレーターがいろいろな企業に電話をかけて、その企業のキーマンを発掘してくると。例えば、情報システム部門のネットワークを管理しているのはだれなのかとか、IT系の会社はどこもそれを知りたいんです。その人さえつかめば、その人にインフォメーションしておくことで、ネットワークの案件だとか、要するに、コンピューターのハードをただぼこぼこ売るんじゃなくて、インフラを押さえれば、ビジネスって大きいわけですね。特に外資系なんていうのは、すぐ結果を出さなければいけないから、キーマンがだれで、どういう予算を持っていて、どういうポテンシャルがあって、そんなのを電話で聞けるのかと思うでしょう。聞けないですよ。だけど、ここにDMを絡めたり、いろいろな手法をとりながら、そういう情報をとってくるんです。だから、僕はやっておもしろかったんです。そういうので、データベースでエクセルをやったり、アクセスを使うようになったんです、さわるようになったんです、関数だとか、結構いろいろな。」

ベンチャーだったので、最初は営業がすべてやるみたいなところがあって、お客さんから預かったデータで、オペレーションでとってきたデータを更新して、ファイニングしてみたいなこともやっていたんです。でも、企業がどんどん大きくなってくると、役割分担が分れていって、営業は営業となったんですけれども、入ったころは、エクセルにこんな使い方があるのかというのをいろいろ教わりました。アクセスなんて全く知らなかったけれども教わって。」

リストラされたあとに移った企業でも、現在も前職と共通する仕事をしており、管理職として東京支社をとりしきっている。

ケース 18

ケース 18 は、商科大学卒業後ビジネス塾に就職するが退職、次に不動産の管理会社で労務事務をするが退職、簿記の専門学校に教師として就職するがリストラ、コピー会社に転職するが解雇、現在半失業状態という、波乱に富んだキャリアを送ってきた。

ケース 18 は学生時代に、簿記や経理、そろばんの知識や資格を得ている。初職では、それまで身に付けていたそろばんを教えていた。次職も経理だけではなく庶務もまかされた。次の簿記の専門学校は、ビジネス塾での経験を買われたが、実際には教務や営業が主な仕事であった。このときには企業主導で研修が行なわれたが、せっかく研修で学んでも、生かせる職場を得られなかったという。

「このときには経営が下り坂になる前までは、毎年必ず年 1 回ないし 2 回ぐらいの泊まり込みの研修などもありましたし、マネージャー研修だとかリクルートさんがやったりしている研修だとかをずっと受けたりして、全員全部受けますね。そういう研修を受けたりして、結局受けたものが身についてもそれを生かせない状態でしょう。せっかく受けたのが身につけて覚えている、生かせる場がなければ結局生かせない。結局そういうことです。

最初は 1 回目の研修というのは大して覚えがないんですよ。研修後の飲み会がどうのこうのぐらいしか覚えてないんですけど、2 回目、3 回目になると今度は上司と部下の人間関係ですね。あなたはどうかとらえられているか、じゃあどこを反省してどこを伸ばしていこうか。そういった人間の内面からのそういう研修があったり、あるいはその次はミドルマネージャーとしての、上司からどうのこうのじゃなくて、自分たちの部下に対してどうやったら動いてもらえるか。このときに気持ちよく動いてもらうためにどうしたらいいか。言葉の遣い方、考え方とかという研修がありました。そんなのを覚えていきますけど。」

ケース 52

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。

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。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だから、何か教育を受けるという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育てていたんですね。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。」

会社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ところに、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、掘り起こしてみたい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はいますけど、そういうエコとか、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 53

ケース 53 は、大学卒業後、医薬品卸売業に2年ほど従事し、家電量販店に転職したが会社の経営が厳しくなり退職、2年間失業ののち、現在はホームセンターのパートタイマーをしている。

家電量販店での販売の仕事が長いが、ケース 53 によれば、この職場においての販売に関する職業能力は、「個人的なつきあいをするようなお客さんをどれだけもてるか」ではかられており、やりがいや楽しみを生み出している。

「営業というか、お客様が、「家に来て、ちょっと見てほしい」と言ったら、「はい、今すぐ行きます」って行ったり、親しくなってきましたと、配達するようなものであっても、「配達の人嫌だから、あなた来てください」となってくるんですね。それで、個人的な家族的なつき合いみたいになってくるんですけど、そういうお客様をどれだけつくるかが仕事の楽しみにもなってくるでということを言われて。」

また自分で仕入れをする場合には、アンテナを張っておくことも、重要である。

「物を見る目ですね。常にアンテナを張っておけと言われてまして、そういった情報誌であったり——関東の方ですよ。順番でいきますと、雑貨になりますと、若い人向けですと、渋谷、銀座で売れたものが大阪へ来まして、それから神戸に流れてくるというような流れらしいんです。だから、そういった情報を、新聞であったり、夕刊紙の新聞だったり、それから、雑誌ですね。そういうものも見て、いろいろなところで情報を見て、それから、暇があれば大阪であったり、そういった店を見に行くというふうなことを言われてましたしね。自分で販売する商品は自分で見つけてきなさいということで、展示会、東京出張をやったりというのも何度もありましたしね。

（やりがいがすごくありましたか）ありましたね。でも、長時間勤務で、今から思えば、よくできたなというぐらいの長時間勤務でしたね。休みの日に展示会に行ったりも多かったですね。個人じゃなしに、グループで、こういう売り場にグループがありましたのでね。そのうちの何人か誘いあわせて行ったりというのもありましたのでね。人間関係もよかったですし、やりがいもありました。ただ、実績が上がらなかったというのがあるんですけどね。」

この間企業内では、POP(広告宣伝物)やパソコンの研修を半年経験した。また電気工事を担当していたときに電気工事士の資格を取るように会社から当初指示されたが、試験の日がお店の改装の日と重なってしまい、上司に受けるのを止められている。

「33か4、このあたりに、電気工事士の資格を取るつもりだったんですね。電話機を担当してましたのでね。当時、電話が自由化され、コードレス電話が普及し始めたころで、電話の工事が多かったんです。ですから、資格を持った者が売り場で資格証を張っておいて、信用のためにも試験を受けて取れと言われてたんです。たまたままずいことに、その試験の日と店の改装の日と重なってしまって、「試験受けに行ってもよしいか」って聞いたら、「おまえはリーダーやから、そんなこと言うな」って、その一言で片づけられて、結局、次の年は、担当がまた変わりましたので、試験を受けずじまいですね。

ただ、その資格を持っていたから、今生かせるかということ、おそらく生かせないと思うんですけどね。そういったことを考えておけば、もっと若い時期に電気工事であった

り、設備の資格を取っておくべきだったかなというのは感じましたが、若いときはそういうことを全く考えてなかったですね。」

その後会社を辞職するまえに社会保険労務士の資格取得を試みるが、失敗した。仕事をしながら通信教育を受けるのはきつかったという。現在はパートタイマーであるが、同じ職場の正社員は長時間労働のためなりたくないと考えており、就職活動を継続している。

「この会社をやめる前に、社会保険労務士の資格を取ろうと思ひまして、通信教育で本を取り寄せしまして、仕事しながらでしたので、きつかったですね。試験を受けたんですけど、やっぱりだめでした。難しいのと、資格取りましても、すぐに仕事がないみたいですね。

それも何度も受けている方がいらっしゃるようですしね。1日四、五時間の勉強が必要だと言われたり、1日四、五時間の勉強で8カ月計画ですか。試験の1カ月ぐらい前は1日10時間の勉強をなささいというのが指示があったんですけどね。結局、勉強した期間が3カ月ほどで、1日1時間程度で、通るはずがないんですけどね。家に帰ってから……。数万円で終わりました。四、五万円で。書籍代と、あと添削がありますのでね。勉強した後、解答用紙を送って、添削したものが返ってきて、また勉強して、その繰り返しなんですけどね。」

5. 公務一貫

公務員は入職時に職務に対応した試験を受験して、入職している。公務員になるときに、特定の職業資格や技能が前提となっている職種も多く、そのうえで職業能力形成がなされている。自治体や職種によっては、比較的多くの研修機会に恵まれているが、自己啓発に任されている仕事も多い。

(1) 高卒者

公務一貫の高卒者は2ケースとも工業高校を卒業している。仕事内容は全く違っており、研修機会もなく、勉強しながらなんとか仕事をこなしてきたケース33に対して、ケース49は研修経験に恵まれてきた。この違いは、所属する自治体の規模によっているようである。

ケース 33

ケース33は工業高校卒業後、小さい町の公務員を続けている。小さい町であるため、技術系として入ったものの、専門的な仕事だけをしているわけにはいかず、給与の計算から用地の買収、選挙のことまで幅広く仕事をするを求められてきた。仕事と勉強を並行しながら、何とかやってきた。近年、公的機関の役割がサポートに変わりつつあ

るため、ケース 33 の仕事の幅も狭まりつつある。ケース 33 はこれまで、職場を離れて研修を受けた経験はないという。

「(測量とか設計とかというのは……) 昔はほとんど役場でやったんですよ、自前で。今もね、やってもいいんだけど、その登記するための図面だけちょっと難しくなったの。平成になってからじゃないかな。用地の関係(買収や交渉も)もね。

給与とこの庁舎の管理、それと選挙管理委員会というのがあってね、各町村の。その選挙管理委員会の書記を。前任者が異動しちゃうから。来た人がやると。だから、あまり寝ないで本を読んだり何かやっていますよ。今でいうと、朝の2時か3時ごろまでずっと毎日やっていたような気がするな。だって、多いんだもの、公職選挙法は、厚いんだもの。何となくできたよね。」

ケース 49

ケース 49 は工業高校を卒業後、市役所管轄の下水道組合の公務員をしている。当時の公務員は民間よりも給与がかなり低かったため、希望者がおらず、強い誘いを受けて公務員となった。下水道の普及に伴って、そのつど新しい研修を受けているのが特徴である。ケース 49 が研修を受けてそれを現場に持ち帰り、応用していつている。これに公務員としての階層研修が加わる。

「一応ここに入ってすぐに研修に行きまして、それであと60年だったかな、59年かな、この辺でもちょっと研修に行ったんですけどね。これは管後研修という名前で、これは10日間ぐらいだったんですけど、そのくらいですから。あとは公務員の場合は、初級研修とか中級研修とか、これは地方自治法とか、そういうのはこの役所でもやっているような研修ですからね。まあ、仕事のにはそういう研修が大きかったというか。

20日間行ったんですよ。21日間ですか。これは長い研修で、全国から、北は北海道から沖縄の人まで来て。ずっと泊まり込みですから。そこに北海道、九州・沖縄の人まで来て。40人ぐらい来たかね。何にもわからない人ばかりですから。(笑) 高校を卒業して、下水と言ったって、まあ、ちょっとあれですけど、バキュームカーみたいな感じかなと思っちゃいますからね。まあ、楽しかったんですけどね、思い出的にはね。若いころなのでよく覚えてますね。(笑) 余計わからないことだらけで。

(高校の) 機械科は、当時だと、旋盤とか大したこと使ってないですからね。ですから、職もちょっと違うような感じのね。どっちかという、水質的なこととか、要するに化学ですよ。そういうのが含まれてきますからね。

日本下水道事業団というところで同じ研修があるんですよ。この辺で研修がスタートしたんですね、国が初めて。ちょうどこのときも、今度は管後と言って、下水管が道路の下に埋まっていますよね。だんだん下水道が普及してきますから、あれの維持管理というのが叫ばれてきて、管路の補修もしなくちゃいけないというのが出てきて、いざや

ろうとしても、各自治体ともわからないわけですね、どういうふうにやっていいか、どういう点検をしていいか、どういう設計をやったほうがいいかというのが。

で、一応初めて組んだ研修に、たまたま私行ったんですけどね。管後研修、要するに下水道の管を布設した後の維持管理の研修ですかね。管を布設した後の。それは10日ちょっとぐらいでしたかね。仕事の的にはそういうのですかね。」

ケース44は仕事で求められた研修だけでなく、自発的に研修もしている。直接には仕事と無縁だが、若いころに将来海外で仕事をしたかったため、英語を自主的に勉強し、また自分の負担でパソコン研修にも通った。

「これは私の全くの個人の。高校のときちょっと英語をやっていたので、できたらこっちへ進みたかったんですけど、まあ、いろいろあってできなかったの、じゃ、夜間でもちょっと行ってみようかと思って。結局はもう途切れましたがね。工業高校を受けて、たまたま英語クラブがあったのでそっちへ入って、英会話というのがかなり必要な時期だろうと自分でも思っていたものですから、もし役所になれなかったら、どこかほかの会社とか、そっちを生かすようなところに行きたかったかなと、そんな考えです。

もうちょうどIT革命のあれですから、時代に乗りおくれないようにパソコン、パソコンと言い出して。この付近に、専門の情報処理の課程がある科があるんです。その学校へ行って、夜間とか。これは1年というほどじゃないんですけど、何回か講習を受けてみて。講習ですから、これは。

全部個人的です。役所は個人的に、例えばこういうのがあるから、お金を補助するとかそういうのはいないですから、うちのほうは。これもあんまりやらないですね。一時この辺で市町村が皆さんを集めて、ただでやりますよというのは、それに参加するのはあるけども、役所の職員を優先的にやるというのはないですからね。」

(2) 大卒者（短大、専門学校含む）

6ケースのうち、教員が2ケースであり、教員の場合には先輩や上司の指導が職業能力形成のほとんどであった。しかしケース8、23、31は、きわめて多くの研修機会に恵まれ、留学をしている者もいる。ケース17は、自己啓発として放送大学に通っている。

ケース07

ケース7は、大学への入学が22歳と遅く、また若いころは童話作家にあこがれ、本屋のアルバイトや臨時教員をしていた。勧められて教員になったときには、すでに採用上限の30歳だったという。教員は「一国一城の主」とも言われているが、ケース7は、はじめて配属された小学校の学校長から、授業計画から実際の授業まで懇切丁寧に指導を受けることができた。県の国語科の指導員も勤め、また教員の民間企業の職場体験プロ

グラムにも積極的に参加しており、教育活動へのフィードバックに努めている。次年度から、教頭となる予定である。

ケース 08

ケース 8 は地方公務員として、土木の仕事に関わっている。大学時代も土木を専攻していたが、入社当時は当時整備が始まった下水道の仕事に配属された。その中で多数の資格を取得している。下水道の仕事をするにあたって必須の資格や研修もあるため、会社の指示や負担で、仕事を離れて研修や資格に多くの時間を費やしてきた。

「下水道技術検定という資格もあるんですよ。そういう試験を受けようと思ったら、ある程度集中的に勉強せんと通りませんので、行きますよということで（研修に）行ったんです。そこである程度いい研修だったものですから、今の部下も全部行かすようにしているんですけど。

僕は、下水に関して言えば（研修は）3回。あとは細かい単独の研修は、例えば行政研修とかでしたら、そういうのは入って間なしに、入所と同時に1週間缶詰で研修というのがありますし、単発で監督研修とか民法研修とか、そういうのは希望すればぽんぽんぽんぽん行けるんですよ、役所的には。

役所で決められたプログラムには必ずあるんです。行かなくちゃいけない。行かなかつたらだめなんです。チェックが外せないの。だから、研修いうほど、1週間とかそれぐらいの研修ですから、ほかのやつは、役所独自で行かされるやつはあまりあれですね。

私自身は測量士であったりとか、1級土木施工管理技士であったりとか、1級管工事技術管理者であったりとか、2種の技術検定、3種の技術検定、そういうのを取っています。逆に役所ではそれだけ持っている人は珍しいかもわからないですね。測量士と、それから……。1級土木施工管理技士ですね。施工管理技士ですね。それから、1級の管工事施工管理技士ですね。あと日本下水道事業団の技術検定です。日本下水道事業団技術検定って言うんですけど、その2種と3種ですね。2種というのが、計画の話ですね。3種は、処理場の維持管理なんです。だから、3種の場合は化学とか水質屋さんが取る資格なんですけど。だけど、一人しかいませんから、そういう。下水の施設は有資格者でなかったら（運営できない）。」

こうした多様な資格を持つケース 8 は公務員であるが、現在持っている技術を生かして独立することも可能であるという。また現在すすめている仕事は注目をあびており、冒険しているのでしんどい部分もあるが、やりがいがあるという。

「例えば役所をやめて、その代理店を経営するとかということも今の状況では可能なんです。多分、仮に60歳で定年になったとしても、そういうような世界に入るとしよいうね。第2の建設会社に行くとかコンサルタントのほうに行くかというようなことにな

り得るんじゃないかなという。

我々土木屋というのは、構造物主体の工事になりますから、あの橋、あの道路、あの下水道というふうなことで、目に見えるものをつくっていますから、それはそれとして誇りがありますし。今回のトンネルなんかは特にそういうふうに、実は土木学会でも注目をさせていただいていますし、土木学会も取材に来ているんですよ。あと、「日経コンストラクション」も取材に。今回の工事に対して記事をもう2回ほど書いているんです。だから、全国的にも、東京からも住都公団の関係の方が何回か取材に来られています。ある部分ではかなり注目をされているので、またおもしろい展開になるのかなという。」

ケース 17

ケース 17 は大学を中退し、リハビリテーションの専門学校に入った。専門学校でリハビリテーションについて勉強し、公立病院に就職し、理学療法士として働いた。

就職してすぐに、指導を受けながら患者さんを持った。今振り返ると、初めて患者さんを持つときは、手がかからない患者さんを任されたと感じている。

「もうある程度任されるんですね。指導を受けながら。最初ってというのは記憶がないんですけども、1人、2人と持つんですね。いきなり1人でずっといくわけじゃなくて、何人かもたらされる。3人とか。

どういう人だったのかな、最初。ちょっと思い出せないですけどね。多分配慮されているんだと思うんですよ。新人だから、変な話、手のかからないような人というかね、やりやすい人というか。同じ部屋で受けても、その人によって対応が大変な方もいるので、そういう点では多分配慮してくれだんだんと思うんです、そういう接しやすいような人だと思うんですけどね。具体的にどんな人だったかという、もう覚えてはいないんです。」

29歳のときに、個人主導で放送大学で学ぶ。ケース 17 は公務員のため、昇進は試験によって行なわれ、放送大学を修了することが直接昇進に効果を及ぼしたわけではないようである。

「第一期生なんですよ、放送大学の。ちょうどそういうのを知ったもので、あれは仕事しながらもできそうだなと思ひまして。基本的には通信教育ですから。もちろんスクーリングとかあるんですけども、そういうテレビ、ラジオという放送を媒体とした大学教育というので、そういう特徴があるんですね。これはちょうどいいなと思ひまして、第一期生で入って無事卒業できたんですけどね。

(大学に) 1年行ったんで、少し教養科目、その辺は認められていたものでね。ここでも1年間だったら教養課程だけだったんですけど、その単位も認められたんで少し楽でした。

そうですね。知識なりが広がったと思うし、ただ、通信教育なんで、あまり大学へ通

って大学生生活の雰囲気というのは、あまり味わえなかったんですけども、でもいろいろな知識なり、新しいことに出会えるというか、そういうのが楽しかったですね。

（勉強は）大体勤務時間帯はできないんで、うちに帰ってきてからなんです。あらかじめビデオなりテープにとっておくんですけどね。それを見るなりして。あと、東京に2カ所かな、放送大学の教室みたいのがあるんですね。そこに行くと授業のテープ、ビデオを見られるんです。だから、休暇をとって休みをとったり、あるいは土曜日とかそういうときに。

別に（職場には）隠してないですけどね。」

10年ほど理学療法士をしたあとに、リハビリテーション科に配属されたあと、昇進試験を受けて昇進。現在は係長をしながら、理学療法士としても現役である。今後課長試験は受けずに、現場で働いていきたいとの希望がある。ケース17は、手話についても勉強し、また仕事に関連したボランティアを続けている。

ケース 23

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、〇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。」

「やっぱり〇大に行かせてもらったとき、そこの助教授とか、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。」

ケース 31

ケース 31 は大学卒業後、国税局に勤務しており、現在は管理職となっている。ケース 31 はこれまで企業主導で研修を受けるだけではなく、自己啓発も行なってきた。

大学卒業後に入省してすぐに新人のための研修(4ヶ月)、3年目に集中研修(6ヶ月)、を受け、最初の10年間は法人を対象とした間接税に関する税務調査を担当していた。新人の時には面倒見のよい先輩がおり、若い職員の面倒を見てくれたが、現在ではこうした風土はなくなっている。

11年目から、折衝などの対外業務を中心とする総務の仕事に変わり、徹夜つづきで多忙ながらも充実した職業生活を送った。この間、自己啓発として、ワープロが職場に導入された際、説明会や講習などがなかったため、ワープロを購入して使い方を習得した。

ケース 55

ケース55は大学卒業後、中学校の教員になり、教頭を経て教育委員会にいる。

教師の職業能力形成においては、これまで研修システムは不十分だといわれてきたため、現在は研修システムが作られている。しかし以前は配属された学校任せであったが、ケース55が配属された学校は恵まれていた。

「今そういう若手の研修のシステムを文部科学省がつくって、5年研修、10年研修とか、あるいは新任研修といって、年間30日ぐらいかな、結構、ほとんど1週間に1回ぐらいは抜けないといけないという。県の総合教育センターというのが、それぞれ持ってます、都道府県ね。そこで研修受けたりというシステムが20年ぐらい前ですかね、できたと思うんですけども。それまでは、ほとんど現場任せ。年間3回とか4回ぐらいは教育委員会が新任教員を集めて研修しますけど、あとは現場任せみたいなのがありました。だから、それぞれの学校で新任をどう育てるのかというのは学校任せになってたんです。

私が行った学校は、そこら辺は非常にシステムがしっかりしてたんです。学校ってお

もしろいなと思いましたね、勤めてから。毎日授業は大変でした。全然、授業をどういふふうにして進めるかというのは教育実習に行った2週間だけなんですよ、大学のときね。2週間のうち、私は高校、自分の出身校に行ったんで、1週間はついた先生の授業を見てるだけです。後の1週間は授業をするんですけども、でもなかなかうまくいかないですね。教員養成系の大学じゃないですから、そういう授業論とか何も習ってないですから、見よう見まねでするという、そんなだったんでね。」

現場に行ってから、授業案を作る中で先輩に鍛えられていった。先輩が作った授業案はどうまくいくが、自分が提出したものどうまくいかない上に、授業案を作るのにも膨大な時間がかかっていた。しかし初期の授業案作りでもまれたことで、教員養成系でもない自分の教師としての能力が向上したと考えている。

「現場に行き、授業をするに当たっては、おもしろかったのは1時間、1時間で授業案というのをつくるんですよ。B4の見開きでね。その授業のねらいと、それから導入。最初、何かを持って行って、子供引きつけて授業の中に入っていくと。

それから、展開1、展開2、展開3で、ここのポイント枠を3つをこの時間には学ばせると。最後にまとめをすると。そんな中で班討議という子供たちに考えさせる時間はこの時間やというのを。それから板書事項はこういうのを全部こういうふうにするというのを、教師の数が多かったですから、学年10クラスだったかな、結構学校規模としては大きいんですけども、3名の社会科の教師が、同じ学年の子供たちを持ってたんです。その3人が交代で五、六時間分を1人が、例えば江戸時代の前期を授業の流れの1時間、1時間の5時間分、全部つくるんですよ。そういうのに基づいて授業をやっていきますからね。

だから、先輩がつくったやつでやると割とうまくいくんですが、自分がつくるのはうまくいかないですね。1時間の授業をやるのに3時間、4時間、それをつくるのにかかるんで、自分が当たったときはほとんど夜中の1時、2時まで家でそういうようなものをつくる勉強したりとか、いろいろ大変だったんですけど。

3名の教師で、1週間に授業時間内で会議の時間というのがあるんですよ。社会科の教師、例えば9人いたら9人が2時間続きで9人の教師が全部、社会科が集まって1時間は全体で何か討議したり、勉強したり。後の1時間は学年ごとに分かれてこういう授業案を検討したりするというシステムがありましたけどね。」

6. 公務非一貫 民間から公務へ

(1) 高卒者

民間から公務に転じた高卒者は、いずれも職業資格を持っている。しかし職業資格の有効性については懐疑的である。組織に入る時点では職業資格は役にたつたのかもしれないが、組織に所属している限りは職業資格の有無によって給与が上がるなどのメリッ

トがなく、ケース 57 は責任だけ押しつけられるという認識をもっている。

またいずれも現業職であるため、何か新しい機械が入ると研修があるのが普通であったが、組織が縮小しつつあるケース 66 は、その機会が得られないという不満を漏らしている。

ケース 1

ケース 1 は、高卒後、自衛隊からトラック運転手を経て、営林署に公務員として定着している。自衛隊にいる時に費用は企業負担で仕事に、希望して大型免許を取得し、家庭の事情で実家に帰ってしばらくは、大型免許をいかしてトラック運転手をしていた。しかし営林署への転職時には、大型免許を持っていることが特に有利に働いたという認識はなく、またその後はもっぱら OJT によって職業能力を形成してきた。

「(自衛隊に入ったのは) まだ 18、19 やから大型免許が欲しいじゃないですか。あのときに教官に大型免許が欲しいじゃけどと言ったら、車両科と燃料科がとりやすいと。(自衛隊を辞めるときには) その満期のときが、おれの場合は家庭の事情があったから、あまり言われなかったですね。ま、おやじが倒れたから。

おれはちょうど自衛隊から帰ってきて、(自衛隊で取った大型免許を生かして) ダンプに乗っていたわけです。ちょうど年ごろの僕が二十前後ですから。(営林署の採用に大型免許は関係ないですか?) ああ。」

営林署の仕事は、先輩について OJT で覚えたという。

「先輩の人が、一緒に山の中に行って。こういうことだと。で、二、三回行きや、今度、おまえがしてみろって言って。はかってこいって、これとこれをつなぐとどうとか、巡検なんかも、先輩が最初行って、こういう石を番号が振っちゃってですね。あんなのも、いかっちゃから掘って、番号をチェックして、動いちよらんとか、あげなこと、1 回、2 回で覚える仕事ばかりです。やっぱチームで。二、三人。

わからんときは、電話で、これどうやったっけという、ぱっと来るから。でもから、ヒントがあっちこっちあればわかるわけです。」

ケース 57

ケース 57 は農業高校卒業後、製造・梱包の仕事を担当し、ボイラーの資格を取得したことで保守の部署に異動するが、退職してフリーターとなる。22 歳くらいから仕事の傍ら、市役所や郵便局の試験を受け続け、27 歳で合格し、その後ボイラーの資格を生かして市役所の現業職員となる。

ケース 57 が初職でボイラーと危険物の資格を取得したのは、まったくの成り行きだった。

「最初は検査するところだったんですけど。一応現場回りで製造、大手だったんだけど、

包装と。包装ですかね。それからボイラーのほうに回されたんですよ。で、ボイラーの知ってたんで。で、何年かやって。(ボイラーの資格。2級免許ですか、取られてますよね。) はい。(これはあれですか、会社から強制ですか。それとも自主的に。) あいているからどうだって話で。」

父親が中小企業で働いていて失業したのを見ていたので、安定した大企業や公務員を志向した。しかし試験の準備は特にしていない。

「(試験の準備は) いや、しないですよ。現業だから。」

またケース 57 は職業資格を持っているが、職業資格は給与に影響ないどころか、資格があると責任を押し付けられるとさえ感じている。

「おれ、勉強不足だったんで。いや、今の携わっている仕事は技術系なんでね。で、中途半端になっちゃっているんで。まあやろうと思えばいっぱいあるんですけど。あと資格ですとね。勉強するとしたら。60歳過ぎても使えますから。」

(人事異動の際に資格は有効ですか) いや、役所は、それは関係ないです。もう技術屋さんってのはもう技師さんで、大学を出て工学部か何かの、そういうあれなので。ボイラーって、私ののは危険物とボイラーとそれだけなんで。今電気がないとだめだしね。

あるといいですよ。はい。ただ役所のほうへは出しても出さなくても給料は変わらないし、責任だけ押しつけられるだけだもん。うちの若い人はもう資格を持っているけど出してねえんじゃないかなとか。」

ケース 66

ケース 66 は工業高校卒業後、釣針製造の会社、地元の電気店勤務ののち、公的な電話会社に入社し、電話のケーブルなどのメンテナンスや故障対策を行なっている。

ケース 66 が若いときには、新しい機械が出ると研修に出してもらえたが、下請け化がすすみ、新入社員を雇わなくなった。現在は、新しい機械がでて、教育・訓練の機会を得られないことが不安だとケース 66 は述べている。

「めっちゃくちゃ不安ですよ。若い者いないんだもの。昔は、工事をしながら、こういうことやなあ(と感ずることができた)——工事したら、やっぱり保守もできますよね。今、工事なんかしないもんね。工事せんと、いきなり保守なんか……(できません)。」

いや、だから、昔、〇〇の時代が恵まれとったんですよ。新しい機械が出たら、こんなもんやでいうて、訓練行くなり何か……。トレーニング、研修があつて。

今やったら、何にも、わけのわからんもんがぱっと出て、それを直しに行けて。そんなもん、見たことないもんを。前までは研修制度とか何か、技術とかがちゃんとトレーニングがされていたのに。あのころはね、ちょっと余裕もあつたから。」

(2) 大卒者

勤務先が倒産、労働争議絡みの辞職、会社勤めから大学教員への転職と、それぞれの事情から公務に転職しており、一般的な傾向を見出すことはできない。しかしこれまでの職業能力形成が生かされ、それぞれが現在は安定した状態にある。

ケース 37

ケース 37 は、大学卒業後ずっと勤めていた信用金庫が倒産したが、倒産の際に訪れた金融庁の職員に誘われて金融庁に転進したという珍しいケースである。

もともとケース 37 の職業能力は高く評価されており、昇進も早かった。もちろん職業能力は仕事を通じて養われたものであるが、企業主導の通信教育も覚えていないくらいたくさん受けているという。ただそれらの通信教育にそれほど時間を費やすことはなかったが、これらの職場を離れて養われる能力は、実際に実務に役立っていると語っている。

「それはね、個人的にちょっとやってないので、会社から、いわゆる通信講座もあれば、いろんな形で次から次へ言うてくるやつを消化してただけなんで、ちょっとはっきり記憶にはないんですね。(そういうお金は会社で全部、結局出すんですか) そうです。自分で自分に投資したことはあまりないですね。まあ、銀行内で求められるやつは全部やってきたんはやってきたんですね。資格というものに当たるのかどうかわかりませんが、いわゆる検定試験なるものは全部ほとんど取ってきましたし。全銀協あたりで検定試験ですね。4 級から 2 級までずっと 1 年ごとに上がっていきますし、あと財務、税務、最後のほうになってきたら、コンプライアンスとか、それから証券業務とかそういうものもありましたね。

私は勉強時間をとるという形はあんまりしてないんです。多分、私は物の読解力は結構すぐれてるんだらうと思うんですよ。わりと本を見ながらする試験も結構多かったもんですから、それを読み解く力は結構、速いといいますかね。あまり前もってたくさん勉強しているのは、あまり得意じゃない。ただ、記憶力は弱い。記憶力は弱いんですけども、そういう理解、物を理解する力はそれなりにあるのかなと思いますね。

(これらの資格は) あまり実社会に役に立つというか、まさしく金融業務をやる上においては全部役に立つんですけども。やはり財務関係の勉強ですかね。決算書を読み解いたり、そういったたぐいの勉強は、実務としては役に立ちましたけどね。」

ケース 37 にとっては、趣味も仕事に役立つものを、意識的にか無意識的にか、選んでいっている。ゴルフはもちろん、パソコンも普及する以前に、自己啓発として自費で当時の月給をはるかに上回る金額をつぎこんでいる。

「私は、気持ちの中で持っているウエートというのはおそらく、多分 8 割ぐらいが仕事だらうなと。何かしら趣味でやってるようなことも、結果的には仕事に役立つなという

とこら辺はのめり込んでいっているんです。だから、ゴルフもそうですし、パソコンもわりと早い時代から、今のようにパソコンが普及する前からね。私が27～28のころですから、昭和50年代半ば、57～58年ぐらいになりますかね。初めてパソコンというものを買ったときに、今みたいに安くないので、すごい高価だったんですよ。まだそのころで、おそらく給料が毎月の給料が20万もなかったでしょうね。15～16万ぐらいだったんじゃないでしょうかね。そういうときに初めて買ったパソコンで、ソフトとあわせて、換算したら150万ぐらい注ぎ込んでるんですよ。だって、1本のソフトが30万ぐらいするやつでも。自宅で、全く個人的に買ったんですよ。で、そういうものを、比較的そういうものが好きだったということもあったんですが、でも、それを駆使して、仕事上のデータベースをつくってみたりとか。好きこそものの上手なれというのはまさしくそういうことで、それぐらいの時分から、だから、今のようにフロッピーとかもなくて、テープレコーダーのテープを記憶媒体に使っている時代からやっていたので、それが非常に役に立ってきたということね。結局、それも裏返せば、仕事に役に立つだろうということもあって、のめり込んでいっている……。」

将来を買われていたケース37は、信用金庫の状態が誰の目にも悪くなりはじめ、組織が混乱する中で、経営の中核に関わるようになる。そのため倒産時に検査に来た金融庁の職員と仕事上で直接接する機会を持つことになった。この出会いが現在の仕事につながった。公募に誘われ、現在は金融庁で検査の仕事についている。「一般に預金なんかを取り扱う預金等取り扱い金融機関というところが専門」である。信用金庫時代の仲間が再就職に苦しむ中、「今の仕事は経験を最大限生かせる仕事ではないかなと。だから、次の別の金融機関へ勤めるいうのと同じぐらい、それ以上に私は一番経験を生かせる仕事につけたんじゃないかなと思うけどね。」という幸運に現在は恵まれている。

ケース 42

ケース42は医学部を志していたが願いかなわず、理学部に進学した。卒業後、製薬会社に勤めるも、労働争議がらみで辞職したため、他の製薬会社に応募しても、いつも最後で落とされてしまっていた。そのため恩師の勧めで教員に転換し、現在は公立中学校の教頭になっている。教員の職業能力は、授業＋生活指導であるが、自分の職業能力が高まったのは指導の現場であり、また指導を任せてくれた管理職のおかげであるという。

これまでの職業能力形成のなかで、現場以外で役に立った研修はほとんどないが、自分が理解していない物理分野での研修は有効であったという。教員の自主的な研究会には参加していない。

「研修。5年目研修、10年目研修、ほとんど役に立ちません。偉い人の話を聞いて、教育の現状と課題を、私はいつも寝ていました。(笑)で、ほとんど心にも残っていないし、役にも立っていない。残っていないですね。研修は結構ありますよ、いろいろな生

徒指導の研修とか、ちょこちょここと。でも、行っても1日かそこらですよ。10年目研修で3日間ぐらいかな。

まず最初、新採研と言って。ちょっとお話を聞く、1日ぐらいの何か。この研修は、普通は20日間なんです。私、経験があったので3日間。その3日間のうち、寝ていて壇の上からどなりつけられたことがありました。

あと、文部省の研修、理科の研修で、〇〇県に1週間缶詰ってというのがありましたね。ここが文部省の中央研修なんですけど、中央研修はその〇〇県教育センターで。理科だけですね、理科の専門の研修。これはよかったですよ。」

ケース 43

ケース 43 は、民間企業に勤めながら大学教員を目指して大学・大学院に通い、大学教員に転じたというケースである。企業に勤めながら大学に通うというのは時間的に大変だったが、上司や会社の理解にはきわめて恵まれていた。

「(先生は大学の二部を続けられるような会社を選んでくれたということですか。) そうです。ただ、腰掛けというか、働くつもりもないのに腰掛けで入ったものだから、途中2回ぐらいやめようと思いましたがね。ただ、勉強のほうは高専で1回やっているんで、そんなにたくさん勉強しなくても済むんです。だから、レポートとか何かはちょっと大変ですけど、それ以外はそんなでもなかったんです。

(会社に行っていたときの生活は) 5時まで会社において、5時すぐにはなかなか出られなくて、でも、5時半までには大体会社を出ていたんですけど、それから大学に行って、一応3コマ、3時間講義を受けて、夜の何時ぐらいだったろう。たしか講義のほうに5時半ぐらいから始まるんだったんですよ。9時何分だったと思うんですけど、そのぐらいで終わって、帰って、ちょっと遠かったものですから、それも会社の寮なんですよ。寮というか、会社が借り上げたアパートなんですけど。

そうですね。最初はちょっと、連絡のあれがうまくいってなかったらしくて、入ってすぐのときに、1カ月ぐらいしたとき、ちょっと現場のほうに泊まり込みで行ってきなさいなんて言われて、ええと思って、1回目に会社をやめようと思ったのはそのときだった。そうしたら何のことはない、上司が、私が大学に行っているということを全然知らなかったんです。少し勉強させてあげようと思って、ほかの会社の現場に行かせようとしたんですけど、私のほうは会社を続けるか、勉強を続けるかで悩んで、どう考えても会社を続けるほうが選択肢にないものだから。そのとき1回やめようと思ったんですけどね。上司がすぐ理解してくれて、一応それ以降はほとんど残業も何もなくなって。」

無事に大学を終了し、勉強に専念するため大学院に進学しようとしたが、会社に慰留され、会社を休職したまま大学院に進学した。卒業時に大学に残れず、夢破れて会社に戻ったが、その後公募で採用されて現在に至っている。最も自分の能力が向上したのは、

助手のときに内地留学をさせてもらって、博士論文を書き上げた時だったという。その後は校務や学生の指導に追われて、研究する余裕がなくなっているという。

7. 知見の要約と課題

47 ケースの事例から、以下のような知見を得ることができた。

(1) 全体の概観

現職自営の場合には、企業での職業能力形成や教育訓練の経験を得て自営（脱サラ）、専門学校などの利用、人脈の形成＝職業能力形成、の3つに分かれた。自営（脱サラ）ケースは、在職時の職業能力形成が現在も生きていると評価する者も多かったが、その成功の程度にはかなり差が見られた。専門学校等の利用は、学校で学んだ後に修行期間を経て、開業していた。他方で人脈が職業能力そのものというケースも見られ、これらは教育訓練によって養われるものではなかった。

民間転職なしというケースは、学歴を問わず教育訓練機会に恵まれていたが、特に高卒者の場合は現業の仕事がほとんどであるため、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、企業が提供する教育訓練と個人がうまく組み合わせさせたケースが多いと言えよう。

民間転職のない大卒者の教育訓練の特徴は自律性が高く、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。しかし企業主導で通信教育などを仕事の時間外ではあるが勉強したり、また留学や教育としての出向などの経験に恵まれている。

民間転職ありの場合は、高卒者は営業・販売職がほとんどで、若い時期に、職場を離れた教育訓練の機会に恵まれたという意識は薄い。転職経験のある大卒者は、転職経験が複数に渡っており、全員がリストラにあっている。しかしいずれも若い時期には、企業内で教育訓練の機会を得ている。

公務一貫は学歴よりも所属する自治体の規模による差が大きい。公務員になるときに、特定の職業資格や技能が前提となっている職種も多く、そのうえで職業能力形成がなされている。自治体や職種によっては、比較的多くの研修機会に恵まれているが、自己啓発に任されている仕事も多い。

民間から公務に転じた高卒者は、いずれも仕事を通じて獲得した職業資格を持っていたが、職業資格の有効性については懐疑的であった。大卒者には、一般的な傾向を見出すことはできない。

(2) 事例からの示唆

①活動形態

活動形態は、自営・専門職、事務職（自営・専門職除く）、技能・技術職（自営・専門職除く）によって、3つに分類された。

自営業、専門職の場合には、同業者組合の研修（ケース 2、30、41、67）や、また「名人」やその世界で有名な人のところに通ったり指導を受ける（ケース 25、41、67）などが典型である。またすぐに雇われ店長になるケースも、同業の店長との情報交換によって学んでいる（ケース 54）。

事務職（特に公務）の場合は、仕事をする傍ら、通信教育などの自学学習によって、仕事に役立つ知識を身に付けるというスタイルをとっている。あるいは留学や研修など、職場を離れた機関での学習も多い。また若い時期の「出向」「現場経験」が自分の職場を離れた訓練として勉強を兼ねていることもあり（ケース 63）、これも事務職の職業能力形成においては重要である。

これらはたいていの場合、職業資格にはつながっていない。企業または公務で働く事務職の資格は、簿記検定などを除くと、有力なものはあまり存在していないということもあるだろう。しかし事務職の場合には、職業資格として認定されていないが、職場を離れた教育訓練がなされていないことを意味しているわけではない。

これに対して技能・技術職の場合には、職場にある機械を用いた経験が職業能力向上につながっており、しばしば職業資格の認定を伴う。この資格は企業横断的である場合が多い。

大木（2003）の『能力開発基本調査』の再分析によれば、事務職職種は技能・技術職職種よりも多くの企業教育訓練投資（Off-JT）が行なわれている。本稿の事例においても、事務職は多くの教育訓練活動を行なっていることが明らかになったが、事務職の場合には、その教育訓練投資は労働者個人にとっての職業能力の証明にはつながっていないことがうかがえる。

②費用負担——企業主導か個人主導か——

企業主導の場合には、当然ながら会社負担がほとんどであった。ただし通信教育の場合には、条件付の会社負担（一定の点数を要求する）というケースや（ケース 2）、半額のみ負担というケースもあり、事務職に多く見られた。

企業主導の職業資格や研修には、業務を行なうのに必須の資格・研修だったり、組織に 1 名置くことを求められていることも多く、企業が費用を負担し、在職中に企業の指示で資格を取得している（例えばケース 8）。こうしたケースでは、退職後も同じ仕事につけるとの見込みを持っていることもある。

また企業から職業資格取得を命じられた場合でも、指示が変わることもあり、その場の状況によっては、当初企業から指示を受けたものの、職業資格のための試験が受けられなかったという例も見られた（ケース 27、53）。

さらに、個人のイニシアティブでありながら、研修など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対象者も見られた（ケース 1、8、

9、23)。個人のイニシアティブであるが、費用負担は企業によってなされている例である。

自己啓発で目立つのは、やはりコンピュータ関連（パソコン、ワープロ）と英語（英会話）である。これらは今となっては目新しいものではないが、今回の対象者が若いときには、まだコンピュータの値段も高く、職場にも導入されていなかった。当時はパソコン1台が当時の月収を上回る値段であったため、誰もが自己啓発できる教育訓練ではなかったのである。そのため、コンピュータ関連に通じていた対象者の中には、そのスキルがゆえに、コンピュータ関連の仕事に配属されたり（ケース44）、一步先んじることができたという自負を持つものもいる（ケース37）。これらの費用負担は家族の理解があって可能になっている。自己啓発が職業能力形成にも寄与した例である。

③教育訓練活動の効果——昇進や給与との関連——

事務職の場合、通信教育などを受けることは、昇進するための最低必要条件となっている場合はあったが（ケース29、37）、教育訓練活動が昇進や給与にプラスになっているという認識はなかった。また、職場を離れた訓練は、社外の人脈形成につながるという点で評価されていた（ケース23）。

組織内で職業資格や大学・企業内短大への進学をてこにして、希望する仕事への転職を図ろうとしたケースとして、建築士資格を取るために大学の夜間部に通ったり（ケース24）、大学受験の勉強をした（ケース56）例があるが、仕事上で別のチャンスを得たために、資格や大学を利用することはなかった。企業主導で研修を受けたが、生かす場所がなかったというケースもあった（ケース18）。

技能・技術職系の仕事の場合、仕事をするにあたって資格や研修が必要だと定められているため、職業資格が仕事に欠かせないケースが複数ある（ケース8など）。しかし事務職同様、資格・研修が就職や昇進に結びついたという認識を持つ者はみられなかった（ケース1など）。資格や特定の研修が昇進に欠かせないという見込みが持たれていないばかりでなく、給与の点でもプラスにならないことから、職業資格を持っていても申告しないことが多いというケースもあった（ケース57）。また職場が衰退傾向にある場合には、研修や訓練の機会を得られなくて不安であるという声も聞かれた（ケース66）。

ただし、ごく近年になって、会社が資格重視に転じたり（ケース27）、英語系テストの点数が求められる（ケース11）など、変化しつつある部分もうかがえる。

職業資格を取って独立したケースは複数あり、社会保険労務士（ケース30）、専門学校を経て写真館（ケース35）、鍼灸院（ケース41）、建築事務所（ケース50）、家業ではあるが美容院経営（ケース67）などが挙げられる。自営については経営の成功の差が相当に大きい。

なお、今回の対象者には転職経験を持つ者は少なくなかったが、一度目の就職でうまくいかず、その後初職とは無関係の仕事に就いた場合でも、その経験や教育訓練活動が生きたと語る対象者は少なくなかった（ケース 30、35、37、48 など）。またキャリアだけを見ると仕事内容に何の関連もないように見えても、個人の中ではスキルアップであるとか（ケース 9）、仕事に共通点がある（ケース 20）と語る対象者も存在した。これらのケースは、客観的に把握される仕事経験への評価と、主観的な仕事経験の有意味性にずれがあることを示している。こうした「ずれ」は埋めるべきものとされ、客観的なキャリアに近づけることが望ましいとされる場合も少なくない。

しかし、このような外から客観的に把握される仕事経験の意味と、主観的に捉えられる仕事経験の意味の不一致から、仕事経験の有意味性を感じ取れる個人の態度を読み取ることができる。こうした態度は、専門的な知識や技能を生かすためのひとつの能力であり、変化するキャリアへの対応を可能とする力となっている。同時に、本人の仕事へのモチベーションの高さをあらわすものでもある。したがって、個人のキャリアを把握する際には、ある時点のキャリアの客観的な評価だけではなく、本人にとっての主観的な仕事の位置づけに関する思いをすくいとることが、より重層的なキャリアの全体像の把握につながるものと思われる。

以上の知見は次のように整理される。

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。またブルーカラーの場合には企業主導がほとんどだが、ホワイトカラーの場合には企業負担での個人主導型も見られ、労働者個人の教育訓練における自律性は高かった。

第二に、職業能力形成の中心はもちろん OJT であるが、Off-JT はこうした経験を裏打ちするものとして働いている。例えば職能別研修では、研修で仕事ができる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」（ケース 29）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。また自己啓発は当時の最先端であるコンピュータや英語がほとんどだったが、特にコンピュータ関連の自己啓発も職業能力形成やキャリアに寄与していた。ただし特に事務系の場合には、その有効性が強く意識されているとはいえない。

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

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。またパソコンなどの自己啓発は、時代の制約があるにしろ、本対象者においては職業能力形成に寄与しており、一定の効果が認められた。ただし、現場を基本とするブルーカラーの場合には個人主導とすることは難しく、企業主導のまま継続される可能性が高い。

第四に、事務職の場合には、有効な職業能力の証明書としての資格が限られているうえ、組織内でも資格獲得が報われることは少ない。については、新たな資格などを導入するよりも、これまでに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・技能系の場合でも、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、独立後は、経営能力が問われるようになる。職業資格が安定した仕事を保障するわけではないため、その役割は限られていると言えよう。

参考文献

- 大木栄一（2003）「企業の教育訓練投資行動の特質と規定要因」『日本労働研究雑誌』No.514
藤村博之（2003）「能力開発の自己管理—雇用不安のもとでの職業能力育成を考える」『日本労働研究雑誌』No.514
労働政策研究・研修機構（2005）『個人のキャリアと職業能力形成』労働政策研究報告書No.25
厚生労働省（各年度）『能力開発基本調査』

第4章 現在を生きることで未来を育む女性：生涯キャリアと職業との関わり

本章は、女性が青少年期の新規就職から中年期後半になるまでの生き方、考え方を職業とのかかわりを中心にして分析している。女性の職業キャリアについては、女性が母性を備えている性であること、現在までの日本社会においては、さまざまな社会活動の分野で男性とは異なる役割を期待されている実態があること等から、男性の職業キャリア形成とは異なる視点からの分析を加えることが必要だと思われる。

個人のキャリア研究では、レヴィンソン, D.J. が個人の長期キャリアの緻密な分析をもとにライフサイクルの研究を行った。その結果は、『人生の四季 (The Season's of Man's Life)』として一冊の本にまとめられ、世界的に有名になった。しかし、この研究はアメリカの男性を対象としたものである。レヴィンソンは女性のライフサイクルの研究は男性のそれとは別に行うべきだと考えていたからである。

女性のキャリア形成について研究するには、レヴィンソンのように、また、多くの女性問題研究家が主張するように、結婚、出産、育児に関わる女性固有の問題に重点をおいた分析が必要であろう。

そのため、本報告書では女性の調査対象者のみを取り上げて、現代の日本で 50 歳の年齢に到達する女性が青少年期から現在までにどのような職業選択を行い、今日までの職業、地域、家庭でどのように行動したか、それらの背景となった家庭と職業への態度はどのようなものであったかを分析して、日本の女性の職業キャリア形成の実態とあり方を考察する。

調査対象者は 19 人であり、面接による聴き取り調査を行った。ただし、本章は個々の対象者についての事例研究の形ではない。同時代の同年齢の女性 19 人の 35 年間のキャリアを通覧してキャリアの特徴や共通性等を把握、整理し、それをもとに現代日本の女性のキャリア形成の現状を考察することを基本にしてまとめることとした。

1. 女性のキャリア分析の視点

面接調査における質問項目は基本的には男性と同一である。ただし、次の 4 点については女性には男性とは異なる条件があったり、男性とは異なる行動をすることが多くみられるとの予測のもとに、結婚等による職業異動についてより具体的な内容を聴き取る (a, b)、または、職業に限らない範囲の行動をより強く意識づける (c, d) ように質問をしている。

- a. 職業の中断と再開について（結婚、出産、育児、介護によって離職、転職があったかどうか。離職して就業を中断した場合は、再開の状況。育児や子どもとの関わり方の方針）
- b. 結婚後に、職業等の社会的活動を行うために得た周囲からの支援の状況
- c. 経験した教育・訓練、研修等の能力開発の内容（職業に関するもののほか、趣味、お稽古

事等を含めての実施状況)

d. 経験した仕事の内容(職業のほかに、地域活動、ボランティア活動等を含めての実施状況)

本章における分析は、次の7つの項目を軸に据えて行った。ただし、調査はインタビュー方式で一定の質問項目を用意してそれについて聴き取っているが、自由な雰囲気での聴き取りを行っており、完全な構成的面接とはいえない面接方法になっている。そのため、全員からこれらの項目について、まったく同じ条件で聴き取っているとはいえない。その一方で、そのほかの事柄について自発的な発言を得られたものがあり、それらの発言から得られた情報で調査対象者が自ら強調するなど重要だと思われるものについては、極力、分析の中に取り入れるようにした。

(分析項目)

①経験職業数、② 青少年期に行った初職の選択の動機と背景、③ 両親の職業に関する考え方等青少年期の家庭の特徴、④ 結婚当時の配偶者の家庭観等結婚後の家庭の特徴、⑤ 配偶者との離死別の状況、⑥ 職業との関わり方、職業観、⑦ 今後、取り組みたいこと等将来計画

2. 50歳女性の職業経験とその概要

調査対象者19人のうち、1人を除き全員が既婚者である。学歴は中卒から大学院中退までさまざまであるが、既婚者全員が結婚後も職業経験をもっている(表4-1)。ただし、自己評価としては、結婚後は専業主婦であると考えている者が複数存在する。

結婚または出産を契機として、それまで従事していた職業を離れずに、その後も就業を継続した者は、雇用労働者では、養護教員(1人)、保育園の保育士(1人)、小学校教員(1人)、高校教員(1人)の合計4人である。

結婚等を契機に退職した者のなかにも、保母や教員の免許・資格を有する者はいるし、また、実際に保母等の職業に従事していた者はいる。そして、それらの者のうち、離婚後に再び取得免許と経験を生かして保母(非正規雇用)の仕事に就いた経験を持つ者が1人存在する。ただし、この事例は、保母だけでなく、それ以外の職業に就いていた時期もある。

雇用労働者でない者では、新規学校卒業時企業等に就職できなかったが、その後、ずっと在宅でピアノの講師をしているという者が1名いる。いわゆるお稽古事の先生であるが、専業としてそれに携わるという考えはもっておらず、主婦業の傍らの楽しみとし、生活のハリを与えるものとしての位置づけをしている。

結婚や出産によって、それまでの職業を退いた者は、その後、その家庭が自営業であるかどうかによって二通りの職業との関わりがみられる。

夫が自営業者である場合は、形式的には自営業の経営者の一人となっているが、実際は補

助的に家族従業員の役割を担っていると自分では考えている。そのため、事業のために行動するときには夫の指示を確実にこなす家族従業員として動いていると自分の役割を評価している。

ただし、家族従業員といっても相当の時間と労力を投入し、銀行との交渉、顧客とのトラブルの自主解決、従業員の教育、地域業界での役割分担等を行っており、客観的にみれば、相当に責任のある仕事に自主的な判断で取り組んでいる状況がある。しかし、経営者の妻であることは経営者から最も信頼される立場であり、具体的な行動は、① 経営者と一体的な存在である妻として行っており、② そうすることが当然、という基本的理念に基づいているといってもよいほど生活の自然な流れとして行っている。

他方、家事・育児と自営業の手伝いのほかは、自分自身の自覚としては、自営業の家庭の主婦となった場合は、いずれも家業の“手伝い”をしながらその合間に社会とのつながりを得るために働きに出たり、趣味や地域活動等を行うという形である。

「仕事もサポート的に手伝いながら子育てのほうに専念するという形をとりました。・・・従業員、女の子がいますので、そういうときの採用のときにはちょっと私が出ていたりとか。何かあったときにはちょっと私がその子呼んで話をしたりとか、そういうことはしていますけど。だから会社で今どういう状態になっているかということはもうわかっているようにしています。・・・はい、押さえるというか。銀行回りというか、私が主体的にしているんじゃないけど、ちょっとお金を出してきてと言うと私が行ったりとか。主人が全部やっているの。言われたことだけをやるという感じなんですけど。・・・主人にこういうふうにしたらいんじゃないのか、そういう話はしてきたと思うんですけど」(ケース 60)

「不動産って大変なんですよ、結構。書類の整理も大変だし、あと、何ていうんだろう、雑務的なものもすごく多い。家賃が遅れれば足を運んで取り立てに行かないといけないし・・・ずーっとやってるんですよ。やりながらですよ、もう。・・・今、不動産はうちの旦那が生きているからできる仕事であって。・・・あのね、そばで見てて、不動産業、大っ嫌いなんですよ、私。・・・うちは、旦那が、頭が、回ってくれてるから言われたとおりにやればいいからいいですけど」(ケース 59)

「主人は店を経営して、経営者という感じなんですよ。・・・(私は) そういった経営に関してはほとんどタッチしてはいません。それ以外はやってる・・・銀行関係とか、あとは組合の・・・採用は主人がしているんですけど、その方が入った後をトレーニングするのは私がやることが多いです」(ケース 26)

そして、その“手伝い”の合間に、「ジーとしてられない」ので、自分自身の中にメリ

ハリをつけるために自営業とは別にパートやアルバイトしたり（ケース 59）、趣味やスポーツ（ケース 60、ケース 26）をしている。それらは、次のように語られており、3例とも職業との関わりとしては、自分が主体となって家事・育児などの家庭運営の責任を果たす傍ら、経営者の妻であるがために妻の役割として夫の自営業の手伝いをする立場に位置づけていることが把握される。

「まあ、帳簿上はお給料っていう形ありますけれど、実際に、じゃあどうかっていったらもらってないじゃないですか。夫婦中で。なもので、アルバイトで行きました。・・・あたしね、この会社入ってから、うちの旦那さんにパチンコに連れてってもらったのね。それで、あたし、子育てしてる時なんか、そういう遊びとか何とかなかったんだけど、・・・それで、なくなるのわかっててやってるんですけど、でも、お金欲しさにやってるんですよ。別にだからって生活費に充てたりとか、そういうのはないです。純然たる自分のお小遣い。生きてるあかし。うん。だって、それじゃなければ、家帰って子供のね、世話して、じゃあ、自分、何があるんだらうって思ったときに、このくらいいいじゃないか思っちゃうんですね」（ケース 59）

「その時点で・・・何となく流されてきたというところで、何かやりたいというのがすごくあったんですね、反面。気持ちの中で。いろいろその時点で子育てをやりながら、子供が幼稚園に行きだしたころから、いろいろ手芸的なことがすごい好きだったのでパッチワークだとか、とか、刺繍とか、ちょっといろんなところを探して・・・自分が持っているものがひとり立ちをしてプロとしてやっていこうというほどのものでも、そこまでやってしまうとまた亀裂っていうんですか・・・子供を責任持って育てていくほうをとるというんですか」（ケース 60）

自営業に近いものでは、結婚して同居した夫の実家が農業であった事例がある。この場合は、夫自身は雇用労働者であったが、同居する夫の両親が農業を経営しており、嫁としてその事業を“手伝い”ながら、ある時にパートタイムで勤めに出ている。パートタイムで働きに出ることによって“自己主張をはじめた”というものである（ケース 39）。その後、複数の職業、職場を経験している。現在の職場ではパートリーダーの役割を果たしている。

「（継続的にパートに出るようになる前に、一度、婚家に反発した期間があり）私。そのパートに出始めてからずっとパートなんですけど、その養蚕をやって、その後ちょっと反発した期間があって。縫製会社がこのそばにあるんですよ。そこに1年・・・2年行ったかな。・・・上の子が中学に入ってから継続的にパートにでた」

「同じ年代のお嫁さんたちが子育てを家でしているわけですよ。サンダルを履いて、エプ

ロンをかけて、ほんとうのお嫁さんという状況を見て、私は農家をやっているわけです。何でこんなに差があるんだろうという、そのときにはじめて、多分、反発を持ったんだと思うんです。だから、私もそういう状況に置かれたいの、それは許されないですよ。農家ですから、養蚕があつたりするわけですから。その中で、きっと私もそういう支度をして、子供の面倒を見てという、それが私の頭に多分あつたんだと思うんですよね。だから、それを周りを見ていて、何で自分はこういうふうにと。・・・その後、養蚕をやめて農家だけで。・・・私が（継続的に）パートに出たのできっとやめざるを得なかった」（ケース 39）

自営業家庭でない場合は、パート・アルバイトの形態で実にさまざまな職業に就いてきている。複数の職業を経験し、家事、育児等の合間に社会の空気を吸って、収入も得るといふ形である。その場合、職業の選び方は、職業資格や過去の職業経験を生かすといった能力や資格にこだわる選択の志向はほとんど見当たらない。重要なのは、通勤の容易さ、勤務時間の短さあるいは柔軟さ、休暇取得の自由度の大きさ、知り合いからの紹介があること、人間関係の好ましさ等々である。

こうした就業条件を職業選択の基準とすることは、自営業の家庭であっても基本的に同じである。また、学歴による違いも見出せない。学歴についていえば、新規学校卒業時の初職の選択では求職活動の方法、職種などについて学歴ごとの特徴があった。しかし、結婚後の再就職では求職活動の方法にも、職種にも、それはなくなっている。職業活動だけでなく、ボランティア活動や趣味等の内容や方法においても特段の学歴差は感じられない。

なお、ただ一人の未婚者は、高校に入学する以前の 10 歳代半ばから鍼灸師を目指しており、大卒後、希望通り鍼灸師になった。その後は、ずっと鍼灸師としてのキャリアを積み重ねている。鍼灸師の職業と関連の深い食事療法家等の他の職業の知識や技術について学習や修練を行っているが、それは鍼灸師としての技術の幅を広げたり、高度化したりするためであり、職業としては鍼灸師 1 種のみである。

表 4 - 1 経験職業数

ケース	経験職業数	最終学歴
5	1種（養護教諭）。ただし、転勤あり。	短大
6	多種。保母と保険外交のほか、家族従業者、スーパー店員等さまざま。保母としては4府県を経験	短大
15	2種。事務と電話交換。電話交換が長い。出産後、退職して専業主婦。下の子が3歳で復職。電話交換手（契約社員）	高卒後に専門学校
16	4種。幼稚園教諭、豆腐店でアルバイト、市民病院の看護助手に加えて生協役員	短大
19	4種。画廊の事務職→銀行関係の事務職2種（テレフォンバンクのオペレーター→法人問い合わせ対応）ただし、初職以外はアルバイト	大学
26	3種。雇用は初職（大企業の社長秘書）のみ。実家の酒屋の家事従業者、コンビニエンスストア経営	大学
28	6種。証券会社（営業事務）正規社員→結婚後内職→銀行の（集金、商品販売業務）パート→友人の店の手伝いパート→昼は銀行の清掃パート、夜は保険外交員→スーパー販売パートリーダー	高校
32	4種。服飾関係の会社の経理事務→ホテルのレストランのアルバイト→同時にスナック店員→銀行の施設のレストランの洗い場パート。結婚して精神的にも安定して太れた。今でいうフリーターだと思う。	大学院中退
36	1種。小学校の教員6校（大阪と兵庫）、労働組合の女性部長を47歳から50歳頃に3年間程度経験	大学（夜間）中退
39	5種。縫製（初職と第2職）→農業（家業）→農業を手伝いながら縫製（パート）→農業とクリーニング（会社を替えて2回）→農業と事務用品の組み立て工。	中学
40	5種。販売→事務職→（夫の転勤で退職）→内職（電化製品の部品等）→内職と同時に水道の検針（パート）→内職を辞めて水道検針と花屋の手伝いパート（週2日程度）	高校
45	2種。家業の縫製の手伝い→公立校の保育士（初期のアルバイトを含む）。区内の転勤で3園を経験	短大（通信制）
46	4種。食品（せんべい）製造会社の事務職（3年）→建て売り住宅を扱う商社の事務職（3年）→専業主婦の後の再就職ははじめは会社の都合で時間が不規則（3年程度）→電気部品製造のパート。フルタイムでやりがいがある会社に転職、パートのリーダー。現在まで継続	大学
58	1種。学校（声楽科）卒業と同時に、就職せずにピアノの講師をする。現在まで。稽古にいていた先生に憧れていて、2,3年前にどうしても会いたくて、居所を調べて30年ぶりくらいに会った	短大
59	正社員として2種、家族従業者として1種、役員として1種のほか、多種多様なアルバイト、パートを経験。会計事務所の一般事務（1年半）→スカウトされてリゾート開発会社の事務（2年）→妊娠して結婚するので退職→実父の建設業の事務処理の手伝い（以前から家業の手伝いとしてやっていた）→夫が不動産業の免許を取って開業したのでその会社の役員となり、現在まで→夫の開業後も、自分の小遣いは、自主的にさまざまな在宅ワークやパート、アルバイトで稼いできている	高校
60	3種。銀行の事務→叔父の税理士事務所の事務→夫が経営する自営業（農機具販売）の役員（ただし、本人の自覚としては専業主婦）	短大
61	3種。アパレル会社事務（正社員。やりがいなかった。3カ月）→大学医学部研究室のアルバイト（器具洗浄、英文タイプ、実験助手、外来診療補助「面白かった、ずっとやっていたかった」）→高校教師（収入は安定したが、人間関係にいつも悩む）県内の4校を経験アルバイト先の上司から、教員試験に合格したら教員になるべきだ、「人を育てるということ、向いてるよ、きっと」といわれ、「（高校生のときなりたかった薬剤師よりも）教師のほうが面白いから、絶対なつた方がよい」と後押しされた	大学
65	1種（鍼灸師、現在は診療所開業）。専門学校のと師匠のもとで2年間経験したあと、東京に出て住み込みで「食養」の勉強のため無報酬で働いてから、28歳で開業。その後、すぐにWHOの関係で中国に留学し、帰国してから、さらに資格を加えるため勉強して、出身専門学校から学院を任されて再び開業。現在に至る	大学と併行して専門学校
22	2種。海運会社の事務（庶務と経理、経理は会社が講習会に行かせてくれた）→ポストインのアルバイト。アルバイトの時（48歳頃）、長男が大怪我をし、夫の父が亡くなったことから仕事を続けられなくなった。今は、10年前から実母の介護が発生して、実家に不定期にいかねばならず仕事をみつけられない	高卒後に専門学校

3. はじめての就職

新規学校卒業時に、どのような職業にどのような考え方で就いたかをみると、表 4-2 のとおりである。初職として選んだ職業の状況に関しては、表 4-1 でみるように学歴による違いが多少みられるとよいように思われる。また、職業選択のプロセスにも学歴の違いがある。これには新規学卒時の雇用情勢が大きく影響しているが、それだけではない。男女ともにいつの時代においてもみられることではあるが、中学及び高校についての新規学校卒業者に対する当時の職業安定法上の取り扱いと大学のそれとの違いが反映していること、求人自体が対象とする学歴をある程度しぼっていること、また、それぞれの家族状況や家庭環境が学歴に反映していることから来る違いがあるということは見逃せない。中学では職業安定所の役割が強調され、高校は学校紹介と推薦が前面に出ている。大学では、自分で就職活動を進めており、大学に来ている求人に自分で当たるほか、求人誌や縁故などを通じて就職している。本調査の対象者の場合、短大卒業者は公立の幼稚園や小学校の教員、保育士になっていたため、地方自治体の教員試験等を受験している。専門学校については、保育士の場合は教員試験を受け、それ以外は業界の人材登用システムにのって就職の道を拓いている。

表 4 - 2 初職の選択動機と新規学卒時の状況

ケース	初職の選択動機	新規学卒時の状況
5	何が何でもこれになりたいという気持ちでもなかった。しかし、高校を卒業するときに、担任が「短大できちんとした資格が取れるもの」を進学先としてすすめた。福祉関係の仕事をしたという気持ちはあったが、経済的に4年制の大学に行けないので断念。九州地区内、短大で資格が取れるという基準で、経済面、将来の就職、その他いろいろ考えて選んだ。その結果、短大卒業後に養護教員となった	採用試験の結果の関係から県外で新規就職。現在と同じ職種（養護教諭）
6	高校卒業時に、本当は県外の短大に行きたかったが、どうせなら地元に行ったらどうかという感じで短大を選んだ。短大には保育科ぐらいしかなかった。ただし、そういう短大に働きながら行きたかった。その結果、短大卒業後に保育士となる	県外で幼稚園保育士として新規就職。県外に出て働くことが希望だった。姉2人とともに県外就職
15	最初卒業したときにも、こういう仕事をしたかったから就職したというほどでもない。わりにそういうところがあった	高校普通科卒業後、専門学校へ。専門学校終了後、就職。一般的な経理事務
16	本当は体育の教師にはなりたかった。4年制大学には行けないので県外の短大にした。もっと遠くへ出たかったが、離婚して男手で一つで育ててくれた父親のことが気になっていた。なかなか離れられなかったし、地元の小学校教員試験に受からなかった。何年も就職浪人はできない状態だったので、すぐに就職できた幼稚園教諭となった	幼稚園教諭として近県に就職。女ばかりの姉妹で、父親がそちらで一人で住んでいた。姉が先に婚出したので父親の面倒を自分で見ないといけないと思ったため
19	商社会社も受けたが、なぜそこを受けたかも覚えていない。そこは合格しなかった。父は就職しなくても良いという考えを持っていたが、たまたま母方の叔父が陶芸家だったので、その縁で銀座の画廊に入った。昔から絵を見るのが好きだったので、縁があるならば入ってみたいと思って入った	画廊に就職（叔父の関係）商品の出入りの管理
26	学校の成績も良く、製造業の大企業に就職、社長秘書としてよい職業経験をしていた。姉がいたが婚出したので、家を継がねばならないと思った。自分が結婚して外へ出ると両親のことが心配になると思った。実家に心を残しては結局は結婚した先で一生懸命頑張っても多分、ハッピーになれないだろうと思った。それならば、思い切ってこちらにいて自分の幸福を安心して築こうと思い、数年後に、婿取りして家業を継いだ	大手企業に就職。社長秘書。社会的地位のある人達の立派な行動をみて感銘し、今でも考え方の基本になっている
28	勉強は好きでなかったが、進学したかった。親の経済的な都合が生じて、親に頭を下げられて就職。友人に「受けましょうよ」と誘われてトップ企業だということも、業種の内容もよく知らなかった。学校推薦を受けた	高校商業科を出て、大手証券会社に新規就職。進学したかったが、親の経済的な都合が生じて、親に頭を下げられて就職
32	教師になるつもりだったが、就職事情が厳しかったので断念。親のコネでなく、自分の力で就職活動することに意義があると思った。営業職を希望し、服飾関係を望んだが民間企業も採用事情が厳しかったので、服飾関係の中小企業に就職。	新規就職。就職難だった。主に服飾関係を回ったが小企業でも、まず試験を受ける前に面接で落とされる状況だった。挫折を味わった。募集をしていないところも当たったが、4年制の女子はとらないということだった。“営業”として採用して欲しいと頑張ったが、話も聞いてもらえなかった。ようやく零細企業に近い会社に採用になった。どうしても就職したいんだったら経理なら雇うということだった。国文科ですぐには経理ができないのでアルバイトのような形で入社した。その後、上司の課長の配慮で経理の勉強を一からやった
36	教職員寮が市の真中であって、市の寮に入りたかった。市を受けなきゃ絶対だめだという思いで、2年間は、学校の単位をとりながら、勉強ばかりしていた。学校生活は、採用試験を受ける、だから、勉強するという事に尽きた。そうでなければ受からなかったと思う。毎日暗記しながら通ってました。それで、就職はおかげさまでできたんですね。けれども、勤めてから、そのころは短大出て教員になる者が結構いたので学歴はあまり意識してなかった。一生懸命、教員で、子供と一緒にやればいいんだと熱く燃えていた。しかし、当時の上司の主任の先生が、とにかく免許をとっておけ、後々、昇進などで良いとすすめてくれて、通信教育を受けることにも配慮してくれた	短大卒業後、新規就職。小学校教師。同時に大学（夜間）に通学。

	初職の選択動機	新規学卒時の状況
39	中卒時に安定所と学校の世話で就職	新規就職。県内の縫製会社に就職後、半年で退職し、実家に戻って近所の縫製会社に再就職
40	高校に来ている求人から自分でデパートを選んだ。とくに考えがあったわけではなく、通える範囲であることを条件とした。製造工場は適さないと思った。デパートならこの部門でも良いと思った。高校在学中にアルバイトでデパートにいった。	新規就職。百貨店に就職。求人は多かったので、受かると思って一箇所選んだ。ダメだったらまたどこか選べばよい状況だった
45	高校を出るときに進路を迷った。学校の先生は家業が縫製だったので洋裁学校を進めたが、イヤだった。デザインをやりたいが、親の手伝いをしながら何か資格を取ろうと思って通信制の保育科にいった。何を思ったか、急に、じゃ、どれがいいかなという感じで、保育にした。保育科はいろいろなことが網羅されていそうに思った。気楽な、全然軽い気持ちだった。資料を取り寄せると経費も比較的安かった。家（自宅）の中だけの仕事が嫌だった	高校卒業時は家業（縫製）の手伝い。その後、手伝いながら通信制で短大の保育科に入学し、卒業。「遊んでいるような身分ではなかったが、手伝う仕事があるときとないときとあるので、その合間に通信教育の勉強をした。単位として必要なピアノは近所のピアノの教室で週に1回習って単位に認めてもらった。それは楽しかった
46	大卒時に求人誌で就職。夫と知り合うが、夫婦で同じ会社にいるのはまずいという「会社のやり方」だったので自分が退職。	新規就職。学校に求人が少なく、求人誌で食品製造に就職。教師になりたかったが、教員試験に落第。教員試験は1回しか受けられないと思っていた。知識がなかった
58	両親とも勤めていたので家にいてくれれば助かるという様子だった。母が就職を探さなくてもいいというようなことを言った。教職についても父は関係書類を持ってきたが、姉が私の性格だとやっていけない、やめなさいと言った。勉強する気がなかったし、じゃ、いいわということで教員試験は受けなかった。そういう感じでピアノをやった。ピアノは以前からアルバイトをしていた	4番目（末子）の子だった。母も教員で、姉も教員だった。上の兄弟姉妹は就職していた。家にいられる自分が重宝だったようだ。アルバイト的にピアノを教えたりしていた
59	高校の商業科を出て、とくにどういふということではなく会計事務所に「ちょこつと」入った	新規就職。会計事務所に就職。1年半でリゾート会社にスカウトされて退職
60	短大をでる時、とくに希望があったということではなく、「流されて、銀行に就職した」	新規就職。地元銀行の隣県支店。オンライン移行の時期で勤務が厳しくて体調を崩し約1年で退職し、実家に戻る。叔父の税理士事務所の手伝いをして結婚退職。
61	大学に来る女子求人が少なくて、親のツテで地元のアパレル会社に就職したが、やりがいがないのでその夏の教員試験を受けると両親と約束して、3カ月で退職。新聞の求人広告で隣県大学のアルバイトをみつけて就職。楽しかったが両親との約束、アルバイト先のすすめ等があったので教員試験を受験して合格。教員となる	新規就職。親のツテで地元のアパレル会社に就職し、3カ月で退職。高校生の時、薬剤師になりたかったが、理系が弱くて慣れないと悟った。（一方で、とくに進路を考えていなかったとも述懐する）結局、大学で英語の教員免許を取得していたので、アパレル会社を退職した年に教員試験を受けた
65	中学から高校に入る時に結婚しても女性が続けられる職業を選ぼうと既に人生設計を立ててキャリアを考えていた。自分に経済的基盤がなければ、自分の人生を周りの言うとおりに決められてしまうのがイヤだった。叔母が腕の良い鍼灸師で、鍼灸師の職業は女性が自立できるし、良い職業と思った	大学（法学部）に昼間通いながら、同時に専門学校にいて鍼灸の免許を既に取得していた。大学も専門学校もどちらもがんばった。新規就職時は、鍼灸の免許を取得し、開業のために師匠のもとに入門し、実地の勉強をしていた
22	洋裁専門学校を卒業時、洋裁関係の会社を希望していたが入れなかった。就職難だった。新聞広告で求職活動。結局、海運会社に入った。	就職難だった。希望の洋裁関係の会社に入れなかったので、新聞広告で求職活動。珠算3級が評価されて海運会社に入った。入社後、会社が費用負担して経理や華道を学んだ。華道では資格もとらせてくれた。社内で仕事が変わり、良い経験をした。今でもその会社の名刺をもっている

次に就職についての希望がはっきりしていたかどうかという点では、初職の選択行動は大きく4つのタイプに分けられる。

- ① 就きたい職業が決まっていたわけではないが、そのときに選べるものの中から選んだ
- ② 就きたい職業が決まっていて、それに向けて行動して成功した
- ③ 就きたい職業は決まっていたが、成功しなかった、あるいは成功の見込みがなかった
ので、希望を変更して就職した
- ④ 進路の選択について、就職や職業以外の希望があってその選択の結果、就職する職業
が絞られた

調査対象者全体の傾向としては、この4タイプのなかで①が最も多く、また、その他のタイプについても、内容をよくみると、どのような職業につきたいかということについては、ほとんどが、はっきりした考えを当時もっていたとはいえない。

まず、19人のなかで、とくに就きたい職業や職業選択の特別な基準があったわけではないとする者は11人おり、最も多い。このうち、そのようにして就職した職業を数年後に退職した者は8人いる。その退職理由は、他社からのスカウト(1人)、真に健康上の理由(1人)、親の世話や家業の継承(1人)、結婚・出産(3人)、やりがいのなさ(1人)といったことである。すなわち、「やりがいのなさ」という職業への不満で退職した者は1人で、その他の7人については、職業に対する不満や不適應等の不快さが原因で退職したのではない。また、やりがいのなさを退職理由とした者以外は、退職までそれぞれの仕事に熱意や強い関心を持って取り組んでいた、あるいは、次のような自然な形で現実と向き合って素直に仕事に取り組んだといえるものがみられる。

「ほとんどが日本画家だったので、外国の作家のも入ってきましたけれども、圧倒的に日本の画家のほうが多かったので知識は増えましたけれども、特にそのときに、ええ。・・・画廊のときは資格は必要なかったんで、特に資格を取ろうという気持ちもなかったですね。ただ、画家の名前を覚えて、号が幾らだとか、そういうようなことは自然に覚えていくようになったので・・・経験で」(ケース19)

「(大企業の役員秘書になったら)今まで接したことがなかった立派な社会的な人たちの行為を目の当たりにして、刺激されることがすごく多かった・・・自分なんてどれだけ役に立つかなんか、未知数で全くわからないんだって、あなた。わからないのに、会社がどこで使おうと、ここで使ってやろう、あそこで使ってやろうと言われるところに、そこに行って一所懸命やるのが筋だって、姉が言ったんです。確かにそうだなって思って」(ケース26)

また、この①のグループの中で結婚によって初職を退職しなかった者3人の内訳は、公立校の養護教員でその後、夫と死別したこともあって現在で就業継続している者(1人)、雇用労働者でなくピアノのアルバイト講師を結婚後も断続的に続けている者(1人)、結婚以前に同じ職業で実家に近い会社に転職した者(1人)である。ただし最後の者はその第2の職場を結婚で退職している。

他方、②と③のグループは、就きたい職業が決まっていて、それに向けて行動したことがはっきりしている者であるが、全体で6人である。このうち、②で希望通りの職業に就いた者は3人、③で希望を変更して就職した者は3人である。前者のうち、就職したものの、うまくいかずに転職した者は1人である。

また、後者、すなわち、つきたかった希望を変更して就職した者3人は、その後は全員、仕事に面白さや意義を感じている。そして、現在、その経験を良い経験であり、高い意義があったと評価している。

新規就職後の数年間に、前者後者合わせて4人が退職している。退職理由は、親の世話をした家の後を継ぐ(1人)、結婚・出産(2人)、職場不適合(1人)。その後、その職業には就いていない)である。反対に、就業を継続している者は、専門的技術をもって独立開業の自営業を目指した者(1人)と公立校教員(1人)の2人である。

「自分自身では体育の教師にはなりたかったんですけども、そういうのは4年制の大学とかも行けないし、やっぱりどうしても親のことが気になっていたんで、なかなか離れられなかったというか・・・私、女ばかりのきょうだいだったので、父親がそちらで一人で住んでいたんです。それで、父親の面倒を自分でみないといけないと思っていたので、先に姉が嫁いでいきましたのでね。・・・もちろん、幼稚園は、そうですね、楽しかったですね、やっぱり」(ケース16)。

「小さな会社だったものだから、何でもやらされたの。仕入れも売り上げも、あとはお店に行って売り子さんをやったときもあったし、例えば、売り出しだというと、法被を着て、そういうのもやったし、何でもやったの。だから、ここで先生の希望(=教師になりたいという希望)がなくなったにしても、全然めげることはなかったんですよ。かえっていろいろな多方面の仕事ができたから、先生じゃなくても結構おもしろいじゃないのみたいな感じになっちゃったのかもしれない。・・・例えば、海苔がばあっとこちらにあったらおかしいでしょう、真っ黒けになっちゃうでしょう。この配分の仕方、海苔とか、ゴマとか、お砂糖とか、色のついた蝦だとか、そういうのをどういうふうに配色すると見ばえがよくて、なおかつ買いたいなという欲をそそるかというので、そういうのも結構ここでおもしろおかしくやってきました。・・・今もまだやっています。まだ年賀状のやりとりを、一応形式張ってだけれど

も、それは出していますね」(ケース 46)

「入社後、会社が費用負担して経理や華道を学んだし、華道では資格もとらせてくれた。社内で仕事が変わり、良い経験をした。今でもその会社の名刺をもっています」(ケース 22)

このほかに、④ のグループとして、就職それ自体を当初から考えていたのではなく、就職は結果として決まってきたものだという人々がいる。つまり、進路の選択について、就職や職業以外の希望があってその選択の結果、就職する職業が絞られたという人々である。この④のタイプとしては、特定の職業を希望していたというよりも、親から離れたいなどの地理的条件で進学したい学校を選んだり、「なにかの職業資格がとれる」学校を選んだ結果として職業が新規学卒時に絞られることになった者が2人いる。この2人とも保母となり、そのうち、1人は結婚後に退職した。もう1人も、実際は、高校卒業後、数ヶ月は自営業者の両親の家業を手伝いながら専門学校に入り、それから就職した。しかし、この者は、はじめから保母になるために専門学校を選んだのではなく、専門学校に行くことがまず先に目標としてあったものである。何か資格が取れるコース(科)に入学したいという意識はあったものの、直接的にはいろいろなコースのなかから、興味が持てないものを消去して残ったものを選んだといっている。次のとおりである。

「(通信制なら) これもやりながらかけ持ちでできるかなと思って、何を思ったか、急に、じゃ、どれがいいかなみたいな。英文、国文とかいろいろありますよね。だけど、何か英文、国文とそういう嫌だし、じゃ、保育にしようかと思って、何かいろんなことが網羅されていそうなので、短大の保育科の通信教育をやろうかななんて気楽な、全然軽い気持ちで。・・・で、お金も、資料を取り寄せたら、わりと安かった、普通に大学に行ったりするよりは。・・・中だけの仕事が嫌だったんですよ、私は」(ケース 45)。

これらのことから、新規学校卒業時の就職に当たって、本人がどのような職業選択意識をもっていたかによって、就職後の職場適応の状況が異なるとは到底いえない。また、自己の職業選択に対する満足度に差が出るということもいえない。新規学校卒業時の職業選択に当たってのそれぞれの態度は、職業の世界に対する知識のなさが欠点とされるというよりは、むしろ、無垢な態度と目をもって求人を選んでいる様子がある。それ故、求人選択に際して、周囲からの助言や注意の言葉に素直に耳を傾けている。また、それはその時だけ身近な他者から情報を得て判断しているのではなく、それまでの家庭生活や学校生活のなかで得た知識や見聞をもとに、自分なりに家族の心情や家庭の事情を勘案しつつ、当面の進路選択について総合的な判断をしようとしているとみられる。周囲から独立した個人の判断ではなく、家庭の一員としての自分自身の立場を捉えて判断をし、現実には実行可能だと実感できる

行動を選ぶ傾向がみられる。もちろん、職業経験が乏しいままで、若年者ゆえに限られた情報と経験に基づいて判断したが、それぞれが自分なりに行った自分の判断であり、自己決定であったことを認めている。

周囲からの助言については、全員が初職の選択に関して、家族との話し合いや他者の助言について述べている。この周囲との関係では、特徴的なものとしては、次のケース 58、ケース 65、ケース 28、ケース 45、ケース 59 の各事例があげられる。

最初のケース 58 は、表面的には周囲の意見に流されているだけのように見える。しかし、実際は、ピアノの指導技術を身につけていることが、自分と家族の両方の職業選択に当たった基本的な前提となっており、それが本人のパーソナリティと絡み合っ、一般就職とは別の職業との関係を選ぶことになっているともみえる。結果として、その後、結婚して夫の転勤等の関係で途切れた時期があるものの、現在までピアノの講師を続けている。そして、「働いていると認めてもらえるので、教え子達の発表演奏会を開催する」までになっている。

「卒業して、親が何か勤めていたものですから家にいてくれれば助かるという。教師して母も働いていて、私は4番目だったので何かいてもらおうと私が重宝だったみたいで、それでちょっとバイトみたいにピアノをちょっとやったりしたから、何か探さなくてもいいよみたいな感じで母が言ったんですよね。自分の上はもう働いて教員とかやっているんですけども、私はそういうふうと言われて、教職も何か、父はそういう書類を持ってきたんですけども、姉が私の性格だとやっていけないよと、やめなさいって言ったんですよ。私も勉強する気なかったし、じゃ、いいわということで受けなかったんですけども、そういう感じでピアノをやりました」

次のケース 65 の場合は、人生設計を中学時代という早期に樹立して、そのなかに結婚後の家事・育児を含めた家庭での自己の役割を見込んで職業選択の準備をした例である。職業選択のための基礎情報としては、① 中学時代の尊敬する恩師から、職業のためではなく、大学に行くことは人間としての成長にとって意義があるとの助言を得ていたうえに、② おば（伯母または叔母）が職業能力を発揮して活躍する職業的な成功モデルであった。とくに、職業選択のための情報は「おば」という身近な女性モデルからさまざまな内容のものを具体的に受信している。

その後、実際に計画通り大学に進学するが、同時に希望職業に就くために専門学校にも入学している。大学では法学部に学んだ。その理由は日本は法治国家であり、法律知識は人間として意味があるからという考えである。また、大学卒業以前に、おばと同じ鍼灸師の職業資格をとっている。卒業に前後して職業技術をより磨くために、その道の師匠の弟子として

実践訓練を受けるようになって専門能力の向上に邁進している。結果として、現在まで未婚であるが、それは結婚を納得する機会がなかったためで、今後、結婚することもありうるという構えである。なお、親も自営業であり、小切手や手形の処理など自然のうちに目にしていたという。

「私の人生の設計図はそんなところ (=大学卒業時) に始まっていないんですよ。もう高校に入るときに今の設計図をかいているの。だから中学校から (鍼灸師を考えていた)。・・・女の人って、だから結婚に対してすごくそういう意味の夢があればこそ、自分の思う、納得できる結婚でなければ結婚したくないという気があったからね。だからそのためにはどうするかということを理論立てていけばね。結局自分で自立するだけの、また周りにも説得できるだけのものがないとだめでしょう。そう考えたときに、私ちょっと性格的にお茶くみとか、そういう事務仕事とか、OLとか、そういう感じの仕事ってすごく自分の性格として嫌。・・・うん。どっちかというアウトロー的な、わりと他人幾千万行けども我行かずみたいなどころがあるので、自分が納得できないと幾らみんなが行くと言っても行かないというタイプだったので。しかも女性としたらなかなか就職もだんだん難しくなって、しかもあれだったので。だから、結局、手に職をつけるというか、昔ながらに言えば。そういう感じだったんですよ。でも中学校のときに、すごく心酔というか尊敬できる先生に出会っていて。その先生がやっぱり幾らどういう、たとえば、職業のための大学じゃなくても、やっぱり大学というのは人間としていろいろな人とめぐり会っていろいろなことを考えたりする意味で、とても大事だから、行ける環境にあるならなるべく行きなさいって言われたのがすごく頭に残っていて。だから大学は行こうと。・・・私、最初はね、鍼灸というのは、だから純粋に生活の糧で、うちのおばがやっていたんですよ。おばさんはすごく腕がいい人でね。すごくはやっていてね。多分、大分財を成したと思うんですよ。それを見ているから、おばさんの職業はいいなあって。例え結婚したとしても、結構自分の、例えば家でやりながらということになると、自分1人でできるから、時間設定とか人に拘束される時間って自分でできるじゃない。例えばお昼だけしますとか、午前中だけやりますとか」

3つ目の事例のケース 28 については、進学希望を持っていたが、自営業であった家庭の経済事情が悪化し、両親に「頭を下げて頼まれて」就職した例である。高校卒業時に、「8割方が望んだ所には行けたんじゃないか。9割ぐらいは納まるところに納まって」というほど就職事情がよく、就職には困らない時期に学校推薦で業界トップの大手企業に就職した。本人は企業や業界の内容などを何も知らず、理解もせずにいる状態であったが、親しい友人に「(一緒に)受けましょうよ」と言われて、一緒に受験したという。しかし、その際、先輩に当該企業を受験するという連絡をしている。そして、先輩から、「何が何でも本社を一番において、自分の住まいと一番近い支店を一番最後に言いなさい」と助言を受けて、そのとおりに実行し、

合格した。さらに、その後は職場で「同期には負けたくない」という負けず嫌いの面もあって、結婚までは大いに職場で奮闘して、今でも良い思い出を残している。

この事例では、言葉の上では求職活動で軽く行動したかのようにいうものの、必要な助言者を求めて行動調整をしているし、高校は進路指導をしっかりしていたとの述懐もある。素直に、周囲を見回し、周囲からの働きかけを無垢な心で受け止めるが、それだけでなく、ここぞという重要な時に適切な助言者を求めることも、それまでの生活の中で自然な形で行うものになっているようである。

残る事例は、ケース5、ケース45である。これらは教師や家族の助言があり、その助言を参考にしつつ異なる対応をしている。ケース5は高校卒業時の担任から「**職業資格を取れる進学先を選ぶように**」と進められ、家庭の経済事情を考慮しつつその助言を採用して進学を決定した。ケース45は、同じように高校卒業時に担任が「**家業を継げるような専門技術を身につけられる進学先を選ぶように**」と勧められたが、それを受け入れなかった。とはいえ、卒業後、短い期間は家業の手伝いをしていた。しかし、家から出て仕事をしたいと思っていたときに、新聞広告で専門学校に進学することで保母資格が取れることを知り、「**結構、堅実派だった**」両親が「**それなら、その分のお金をだすよ**」と言ってくれたことで進学し、実習先の確保でも父親の協力を得るなどして保母になっている。

以上は初職選択のパターン別に特徴的な例を挙げたものである。どれも例外的なものではない。これらを通じて19人の調査対象者が初職を選択するときに行った周囲との関わり方は、その時のおかれた環境と自己の就職への準備性に応じて率直なものであったことが読みとれる。もちろん、この初職選択の行動は今から約30年前に行われた。現在は、職業情報をマス・メディアやインターネットで誰でも入手しやすい。しかし、そうはいつても、また、在学中のアルバイトが一般化したとはいっても、学生・生徒の個人個人が入手している情報量がそれに応じて増加したわけではない。むしろ、20世紀末から21世紀の日本では家庭と職場が物理的にも大きく切り離され、子が親の働く姿を見る機会や親と職業について語り合う機会が少なくなったといわれる。そして、それが原因のひとつとなって、若年者は職業についての理解が不足しがちになっているとの指摘が、かねてからなされているところである。しかも、社会全体の情報量が増えても、個々人の情報処理能力が30年前よりも向上しているとは限らない。そこで、こうした自然体ともいえる職業選択への態度、いいかえれば、未熟ではあるがある意味での率直さが新規学校卒業者に残っていないとはいえない。それがため、進路指導に当たる者はこの若年者の特徴をどのように扱うかが指導・援助の基本になると思われる。

4. 青少年期の家庭

青少年期を過ごした家庭がどのような職業的環境をつくっていたか、あるいは親が子どもの進路や将来の生き方にどのような考えを表明していたかということが、本人の成人後の生き方に影響を及ぼすことが考えられる。そこで、青少年期の家庭の特徴と親の意向及び現時点までの本人の行動でそれに対応する事柄を整理したのが、表 4-3 である。

ただし、女性の場合、結婚で夫との関係が女性の生活様式を大きく変化させ、実家の親との関係にも影響が深く及んでくることが珍しくないと思われる。そのため、女性の長期キャリアについて、青少年期の状況にのみ目を注いで多くの検討を行うことは適切でない可能性がある。したがって、この節では、青少年期の家庭の特徴等として進路選択に関して、調査対象者から聴き取ったことを、ひとまず、その後の本人の行動と対応させて整理した。そして、その整理の結果を踏まえて、長期キャリアの形成については、次節の「5. 結婚と職業」でより丁寧に分析することにした。

<親の意向はあったが、振り返ってみれば親の意向に合わせて選んだわけではない>

女性の進路選択に関する青少年期の家庭の特徴や親の意向をみると、とくに女性特有と思われる事柄もあるし、特有でない事柄もあるようである。

女性特有と思われる事柄とは、結婚前は親元や信頼のおける身内を離れて遠くに就職して欲しくないという親の意向に伝えようとすることや、家事の手伝いやお稽古事を通じて家庭を重視する姿勢を養うよう求められたことなどである。前者の「結婚前は親元や親の目の届く範囲を離れて欲しくない」ということは、21世紀初頭の少子化が進んだ社会では、女性特有とはいえなくなっている。しかし、当時（昭和40年台前半まで）は、女性に対して求められたものとして整理するべきであろう。

女性特有のものではない事柄とは、家庭の経済状況による進学への断念と就職、家業の後継者となること等である。

青少年期の家庭の特徴と対応させて現在の本人の状況を単純にとりだしてみると、表 4-3 からみる限り、① 青少年期の家庭の特徴は新規学卒時の就職には直接的な影響が窺える、また、② 将来の生き方に関する親の意向は現在の本人の状況にかなり反映されているようにみえる。

ただし、これをもって語れることを探そうと急いではならないであろう。なぜならば、50歳になった今、現在の生き方を親の意向に合わせて選んだと発言する者はいない。また、過去35年から25年以前の調査を行った時点でも、進路について親の意向があるので悩んでいると語っていた者は何人かいるが、そのときも、子として行動しようとする自分の意志があることを前提に悩んでいた。その時の親の意向について、今それを振り返って自分の行動を評価すると、「自分でそう読みとって」しまっていたのだろう、あるいは、「なにがなんでもということでもなかった」ということになる。

したがって、この表 4-3 からは、親の身の上を思いやって自分らしくやってきたという方が調査対象者の発言を正確に反映するであろう。

たとえば、実質的な跡取りとなって親と同居した者に関しては、親から「なにがなんでも」と青少年期から要請されたり、期待されていたという例はない。いずれも、成人後に自分で姉妹の状況などを判断して決めたといっている。

また、結婚によって親から離れることで精神的拠り所を確保し、それまで子どもは生めなれどと思いでいたほど痩せていた自分がやっと「**太れた**」という者がいる。この例は、結婚によって劇的に生活の満足度と幸福感を得たという例であるが、結婚や結婚後の生き方にまで青少年期の家庭の影響が及んでいるとはいっていないし、実際にもそのような痕跡を残す行動はみられない。現在では老いた母親に対して距離をおきながら付き合う知恵を身につけている。

いずれにしても、50 歳までの長期にわたるキャリア形成に対する青少年期の家庭の影響がどのような内容でどの程度の大きさであったのかについては、女性のキャリア形成にきわめて大きな影響を与えている結婚・出産というイベントとの関係を併せてみたうえで次節で分析する。

表 4-3 青少年期の家庭の特徴と現況からみた対応

ケース	青少年期の家庭、親の意向	現況からみた対応
5	そのころ教員試験は、二つは受けられた。地元はだめだった。そのとき姉が東京にいたので、埼玉を受けた。姉の近くでならまあいいかなと思ったし、両親はそういうところだったら、行ってもよるしいということだった。「で、もう一度宮崎県を受け直したんです。」	郷里に戻るための採用試験を受験して、戻る。郷里で結婚
6	姉が2人。当時、みんな家を出て県外で自立。自分も当然そうしたいと思っていた	県外に出て就職。結婚後、夫の都合で郷里に戻った。離婚後は郷里で生活
15	結婚するまで親元にいた。兄2人の3番目の末っ子だった。自分も含めて全員地元で生活している。初職をやめて無職の時に、電話交換の講習をうけた	出産退職したが、姑との関係もあって再就職。電話交換の仕事が続ける
16	小学校の時、両親が離婚、父が男手一つで育ててくれているという感じが強かった。2歳上の姉が家事を取り仕切る。姉が結婚して家を出た	父親をみるため、地元で生活してくれる相手と結婚し、親と同居
19	大学に入ったときに、母も父も就職をさせるつもりはなかったようだ。母が「何かやっておいたほうがいい」と言い、お稽古事として高校からはお茶を習った	結婚に際して家を建ててもらうなど援助されて出発。家計は夫が現金管理をしているので、育児・家事に心を砕いている
26	親も親戚も皆自営。会社勤めは自分が始めてだった。姉がいたが、先に結婚して出た	婿取りとして実家を継いだ
28	一人っ子。母は家業の靴屋のために靴職人と結婚させたかったが、父が、商売の厳しさを味わわせたくないということで、就職をしてサラリーマンと結婚せよといった。高校の時、家庭の経済状況が悪くなり、進学でなく就職して欲しいと親が頭を下げて頼んできた	大企業に就職して、サラリーマンと結婚。その後も家業は継いでいない
32	親は大学を出て教師になることを望んだ。母がホテルに勤務していた関係で高校時代に母が働くホテルでアルバイトを経験。高校時代は動物園の飼育係になりたかったが母に反対されて断念。自分は高校のときから大学院まで精神的にかなり落ち込んでいたと思う。自分に生きる意味がないと思っていた。結婚するまでは体重が40キロを切ることもあるほど痩せていた	大卒時に自分の希望する服飾関係に就職し、離職。その後、母のいたホテルでアルバイトほかをしながら、新設の大学院に入学し、中退。結婚によって、安定し、体調も良くなり、太れたし出産した。子どもが高校生になってからアルバイトで再就職
36	父は兵隊時代に取った免許で獣医、漁師、蜜柑事業経営をやってきた。母は自分が高校の頃までは教師だったが退職した。5人姉弟の4人目。長姉は大阪で教師、次姉は自衛隊、末姉は大阪に出たが体を壊して帰ってきた。大学まで学資を出してもらえる家計ではなかった	県外の姉夫婦に資金援助を受け、奨学金をもらいながら短大に行く。短大在学中は一所懸命教員試験の受験勉強をして教師になる。その後は、通信教育などで上級免許をとる。教師として勤め続けてこられたことを感謝している

	青少年期の家庭、親の意向	現況からみた対応
39	実家は東京隣県だが、山間地域にあった。中学を卒業して実家を離れて同県内の別の地域に就職した後、転職し、結婚前に2つ目の会社を退職した。その時、とくに花嫁修業をするということではなかった。	農家であった婚家の生活に苦勞して馴染み、今は安定した主婦となった
40	高校の時から百貨店でアルバイトをしていた。高校ではアルバイトは原則として禁止されていたが、友達もやっていた。ごく普通に高校生活をしたが、高校を出たら就職するつもりだった	アルバイト先で知り合った夫と結婚。家庭経営を優先して、できる範囲で職業と関わっている
45	実家は縫製関係の自営業。親は、結構、堅実派だった。親はとりあえず家業の手伝いをしてもらいたいようだったが、職業資格を取ることは奨励した。家業では多いときには5人ほど人を使っており、母は人を使うことに気疲れするようだった	専門学校に進学後、保母（保育士）となって現在も就業
46	父は普通の会社員、母は農家をやっていた。教師になりたかったが教員試験に受からなかった	求人誌で就職を探した。会社員と結婚し、子どもが3歳くらいまでは自分の方針とお子子どもべったりで育てた
58	両親が何か勤めていたので卒業して家にいてくれれば助かると母がいった。4人兄弟の4番目。両親も姉も教師で、他の兄弟も自立していた。家でアルバイトのようにピアノを教えていた。父は教職受験の書類を持ってきたが、姉が私の性格だとやっていけないから、やめよと助言した。自分も勉強する気がなかったので受験しなかった	自宅でピアノ講師をし、結婚後もピアノ講師をする
59	実家は建設業関係の自営業。兄がいた。就職する前から父の仕事を手伝っていた	結婚後も実家の手伝いをしたり、自宅の建設に援助を受けるが、夫の不動産業を良く補佐し、アルバイトもしている
60	実家が商売をした。母の考え方は勉強勉強という方向ではなく、いろいろな習い事をしながら、家事を覚えてはどうかということだった	自営業者と結婚。夫の自営業を補佐しながら、家事・育児を大切にしてきた
61	自分は学校の成績がよく、両親の希望の星だった。初職は親のツテで就職した。初職をやめるときは教員試験を受験することが親との約束だった	教員として現在まで就業
65	父親が自営業。手形、小切手などの扱いをみてきた。家と仕事場が一緒だった。自分の希望や言い分は理屈が通っていれば、否という親ではなかった。かえって、じゃ、頑張ればという感じだった	専門職として自立
22	たまたま聴取せず	不明

5. 結婚と職業

女性が結婚や夫との離死別という問題とどのように向き合い、そのなかでどのような生き方を選択してきたかを職業を中心にして整理した。

(1) 結婚と職業

本章の「2. 50歳女性の職業経験とその概要」及び「3. はじめての就職」でみたとおり、調査対象者のうち、職業選択の経緯や学歴、資格に関わらず、結婚や出産を契機にほとんどの者がそれまでの職業を退職している。また、その後の職業との関わり方は、それまでとは異なって自らの希望で正社員かつフルタイム労働という形をとらない傾向がある。この項では、結婚・出産の時期に女性はどのような状況でどのような意識と行動をしたかについてみていくこととする。

とくに、なぜ、女性は結婚・出産を契機にそれまでの職業を退職するのか、あるいは、正規かつフルタイム労働をやめて、それ以外の働き方を選択するのかという2つの問題に焦点を当てて、女性の行動と意識をみていく。職業の面でどのような行動をとったかを中心にみることにし、次のaからdの4点を軸に各事例の状況を把握する。その際、調査対象者が30年近く以前の過去にとった行動及び現在のそれに対する本人の評価を可能な限り忠実にたどり、既婚女性が職業をもつことの是非や社会的意義という観点は入れずに淡々ととらえるようにする。

- a. 結婚・出産をした時に、退職または就業継続についてどのような意識と行動があったか
- b. 初婚家庭の特徴・・・結婚したときにどのような家庭の状況があったか（配偶者以外の同居者の有無、本人や配偶者の実家との関係、本人が記憶している当時の結婚への評価及び結婚の効果）
- c. 配偶者の特徴
- d. 生活全体について配偶者の役割分担の状況と考え方

<結婚・出産と退職>

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。

上記のa～dの軸のうち、aについて、調査対象者は、結婚・出産を機にそれまで就いていた

職業をやめたのか、やめなかったのか、それらの理由はどのようなものであったかを調査対象者ごとに整理したのが次ページからの整理票 *結婚・出産をした時、退職または就業継続についてみられた意識と行動 である。また、調査対象者ごとの b. 初婚家庭の特徴、c. 配偶者の特徴及び d. 生活全体について、配偶者の役割分担の状況と考え方を表 4-4 に整理した。

ケース5 小学校の養護教員を継続している。子どもが小学生時に夫が急病死した。

結婚・出産を理由に退職しようとは考えていなかったが、かといって、どうしても就業継続しようということでもなかった。職業活動と家事・育児の役割を比較すれば、家庭が優先だった。その意識が夫との死別で生活の必要から次のように激変したという。

「(夫が) 亡くなったことによって、やっぱり自分の人生の設計が変わってきたということだと思うんですけど。それまではなんとなく働いていたので、(人生設計は) あまり考えません。K市でそのまま暮らすのかなというような、仕事も嫌になればやめればいかなとか、そういうわりといいかげんな気持ちでおりましたので。それで、やっぱり生活していかないと、何が何でも、嫌でもこの仕事を続けていかないといけないかなというのは、主人が死んでからだと思います。・・・母と同居していたんです、主人の母と。主人が亡くなったので、別な兄が引き取って。母もずっと私の主人、うちの家族と住むつもりでいましたので、母の人生も変わってしまっ

また、生活全体に占める職業のウエートは夫と死別して職業をやめるわけにいかなくなった時とそれ以前では、「明らかに違うと思うんですね、主人がいたときといないときは。違いますよね。家庭のほうが大事だった部分だと思いますね。こっちはもう子供は置いてでもというところは、まあ」という陳述である。

夫と死別後に、姑は義兄と同居するので出ていき、自分は夫の死亡によって得た生命保険による資金で墓参りをしやすい思い出の地に土地を買って自宅を建設した。そして、そこで子どもを育てた。子どもが2人とも成長した今は自分の母が同居している。結局は、全部自分一人で子どもを育てたということかという問いに対して「育てていたかわからないですけど(笑い)」と回答している。これまで周囲の援助はそれなりにあったにしても、実際にはほとんど独力で職業による収入で生活費を得ながら育児その他の家庭責任を全うしてきた。

ケース6 保育園の保育士を結婚退職した。転居し夫の自営業をしばらく手伝うが離婚。

結婚の時は、夫は調理師として雇用労働者だったが、数年後、郷里に帰ってから自営開業をした。その時は、第2子を妊娠中だった。結婚退職の理由はとくに語るものがあるわけではなく、次のような自然の行動のようであった。

「普通にふわっと、気がついたら結婚しとったと」、「結婚して、やめて」、「(子育ては)大変とかはあんまり思わない。子供がいると楽しいですわね、今」

離婚の経緯は、夫がいわゆる悪い仲間と付き合いをして、仕事をしなくなり生活費を出さなくなった上、妻の貯金まで勝手におろし、それについて嘘をつくなどのことから、「もうこれはだめじゃなと思って、もうこちらのほうから縁を切りました」ということである。離婚後は、パートタイムや臨時的就業等さまざまな就業をして自力で子育てをした。

その後は、実家の近くに住んでいたが、基本的には子どもの世話も含めて家庭経営は、「全部」自分がやったという。離婚後も子どものために、出退勤の時間には十分に注意して職業を選択している。

実母が雑貨店を営んでいたこともあるのかもしれないが、実家の両親による家事・育児に対する援助は限られた範囲であったようで、「(両親が)家におると。家は別々にあったんですけれど。古家を借りて。保育園のほうに行っていたし」ということであった。また、仕事を探すときは、子どもの保育園の送迎や学校の放課後の世話を支障がないような形で探していたということである。保育士(保母)の資格と経験があるので、再三、臨時やパートタイムで保育園に勤務しているが、その時も子どもの世話や面倒を見るために勤務時間には十分に留意して就業の条件としている。このことについては、また、次のようにも言っている。

「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も、やっぱり5時ぐらい。その帰りに迎えにいった。おじいちゃん、おばあちゃんは全然別だったからですね、棟が。・・・朝、起きたら、その家にじいちゃん、ばあちゃんって遊びに行くような感じですね。(自分が仕事にいつている間は)保育園に行って。一緒にいても、まるっきり押しつけることはなかったですわね、面倒を。そのうち学校に入りだしたら、もうね」

この事例では、仕事そのものに関する親戚の援助についても触れられている。お婆の誘いで火災保険の営業の仕事に就いたが、「(ノルマ達成には)お婆さんが助けてくれなかったんですよ。そのときに自分の保険をくれていれば、そのままだったんだろうけど。自分でもう・・・。代理店で、いっぱいお客さんは持っていたから、どうってことなかったんですけどね」ということである。他方、母子会から借金をする際には、手続きなど実姉にやってもらっている。身内からの援助は、援助者が日常生活の中で短期間に処理できるなどの負担の少ない事柄については比較的スムーズに受けられているということであろう。

離婚の前後からさまざまな困難を体験し、切り抜けてきた調査対象者であるが、「(今は自立して家を出ている)子供がいるところがやっぱり楽しかったですね。きつかったけどね。子どもが大きくなるまでは、やっぱり大変だったですね。やるときゅうきゅうでお金を稼いで

いたから。そのかわりぜいたくは何にもなかったですからね」という。子どもに向けた努力の過程を積極的に自己評価している。

ケース 15 出産退職である。育児を自分の手であることを最初から決めていたことによる。

結婚当初から、夫の親と同居していたので、途中から主として①“主婦は二人いない”、② 子どもは保育園に預けたい、という 2 つの理由でパートタイムで再就職した。

具体的には次のような経過を辿っている。当時、電話事業は公社の独占事業であり、結婚前にその講習を受けて資格を取得して仕事に就いていた。夫の実家に結婚当初から同居しており、家事は姑と二人で行った。そのため、出産までは電話交換の仕事をしていた。一旦、出産退職したが、① 子どもを保育園に入れたいこと、②一つの家庭に主婦は二人いないこと、という理由から、子どもが 4 歳頃から電話交換の契約社員で再就職した。

再就職の理由は、「まあ、出て行けるといかな。出て行ってると言ったほうがいいのか。・・・そうですね。子供できたらやめようっていうのは最初から。保育園に入園させるのに、市の許可、福祉を通さなければいけないですよ。そのためにパートでも仕事に行こうかなという感じで行き出したんですよ」ということである。

子どもを保育園に入れたかった理由は、「大体同じような年の子が、みんなその時点になったら保育園に行くのでね、家に置いておくよりも、という感じで。そしたら、下があるから、親がいてたら上を見るのも下を見るのも一緒じゃからということ、市の福祉は通らないのでね。で、1人だけでも、お仕事に行っていれば、おばあちゃんが2人見るのは大変だからとってくれやすいというので、一応パートのあれで行こうかということ、行き出したんです」である。

この事例で、②の理由となっていた姑との関係であるが、同居の姑が家事の役割を大きく果たした時期は長くない。勤めだしてから 4、5 年で主婦の座は、「いつの間にか。自然、何かね」明け渡されて、食事作り等の家事は自分が任されるようになっていたという。

働き方としては、夫の厚生年金の配偶者として扶養手当はもらっていないが第 3 号被保険者になっている。そして、そうした自分の職業との関係を「人生をやり直せるんだったら、そうね、どうなんやろう。子育てをやり直せるんだったら、男の子の子育てをもう 1 回やりたいかな。ちょっと失敗したかな、という感じはありますね。・・・自分の中では家庭と仕事のバランスは、結構、家庭のほうを大事にする感じで」と要約している。

ケース 16 結婚退職した。実質的な実家の跡取りとして家に入った形である。

結婚当初から、男手一つで育ててくれた自分の父と同居している。幼稚園教諭として勤務していたが、「結婚ぎりぎりまで」勤めて、「まあ、何としてでもということでもないんですけども、住まないといけなかなみたいに（思って）・・・やっぱり未練は大分ありましたけれども、それでも夫のほうもこちらですのね。そやから、自分の仕事に対する未練はありましたけれども、でも、それはそれで仕方ないかなとそのときは」とって退職している。

子どもが生まれると子どもに食べさせるものに関心が出て生協活動に熱心に参加し、そのほか展示など多様なボランティア活動も経験している。そして、子どもを育てることは難しいことだと振り返り、信頼できる女性仲間や対等の立場にある夫に相談する話題の中心は子育てに関することであった。

職業については、結婚後に「きちりした仕事」に就きたくて将来に備えてパソコン教室に通ったこともあるという。その一方、つぎのように子どもが小さい頃、すなわち、育児期は育児が優先した。それ以後は、老親介護などの家庭内の担わなければならない事柄が発生し、それと職業との優先順位を決めかねているが、結局は、職業は、他の役割を責務として果たしたあとに、自分のための時間に行うものとしての位置づけをしている。

「私は親の面倒は最後まできちりと自分でみたいなのがあるので、そのために親と同居したというのもありますので、親の介護が必要になれば、仕事を続けるかどうかというの。きっと続けるとは思うんですけどもね。姉も近くに住んでいるので、姉と交代しながら見るとは思うんですけども。どんな親でも一人ですから、先行き短い親の面倒はみたいなのとは思っているんですけども。今のところは。でも、もう少し若いころは子供中心でしたけれども、今の生活ではやっぱり仕事中心ですよ。仕事とかも自分の趣味ですよ。趣味というか、自分の時間をわりと優先していますよね」

ケース 19 結婚退職した。家庭を構えるための行動の一環である。

結婚のため退職したが、挙式までは、自分の親に新居を建ててもらおうなどの結婚を控えた準備があった。その間は親元において「時間があるので」、別の仕事をした。いよいよ結婚となったので、その仕事も退職した。結婚後は主婦として家庭経営に専念することは当然のことと認知している。その認知は過去から現在まで変化していない。結婚退職は着々とした結婚準備の内訳の一つである。子どもが高校生になってから、パートタイムで再就職した。仕事にでた理由は、次のように、一人っ子である息子に自立を促すことが目的であり、教育的配慮からであったという。

「外に出てみようと思ったのは、息子が高校2年になりましたし、1人しかおりませんの

でしっかりさせようという意味でも、私が外に出ていて、自分のことを自分でしてもらおうと思って出たんですけれども」

大学の同級生も皆が似たような考えと行動で、これまでずっと来ているという。以下のよう
にそれについて語っているが、職業とボランティア活動や趣味活動とのそれぞれの境界は
はっきりしないものであり、どれも生活上の張り合いや新境地をえるための刺激や手段とし
ても意味をもつものとして考えている。

「私の周りは働いている人はいなかったんです、最初。ところが、あるとき、始終、会っ
ている友達ではなくて、関西のほうにお嫁に行った人が、お医者さまと結婚しているんです
けれども、その彼女が仕事をしだしたと聞いて、『どうして?』って聞いたんです。そうした
らば、『うちにずっといるとつまらなくなってきた、仕事を持って、もっと違うところにいた
い』と言われて、そのときにへえって周りのみんなでびっくりしたんですけれども、最近、
何かしている人が多くなってきて、例えばボランティアで老人ホームに犬を連れていっ
て、なぐさめてあげるというボランティアをやっている友達ですとか、例えばまるっきり生
活には困っていない人なんですけれども、英語版の電話の案内の仕事をした友達ですとか、
ちょこちょこっと、みんな40を過ぎてぐらいから外に出ようとする人が」

ケース 26 結婚退職した。婿取りして、実家の跡取りとなった。

自営業の実家の跡を継ぎ、夫と実父の間を調整して家業の業種転換を成功させた。25年前
の26歳時に受けた調査では、家業が好きではないので、それを継ぐかどうか悩んでいると
いていた。しかし、そのことを指摘されると、「そうだったかしら」と疑問の表情をみせ、
記憶にはないようである。そして、実家を継いで結婚退職した真の理由は、結婚して実家か
ら離れて暮らすと、親のことが心配で結局は真の幸福を得られないと判断したことだと語っ
ている。

中学卒業時にはきわめて成績が良く、県内随一の進学校に進んでいる。短大卒業後に大企
業に入社し、社長秘書として十分な勤めをしていたようである。そして、その会社で社会的
に知名度の高い役員などの立派な上司の姿を見て、その後の自分の生き方に影響されたとい
う。その後、家業を継承するために婿取りのお見合いを重ねて結婚している。

立派な上司の姿をみて行動の仕方を考えさせられた結果が、現在の自分の生き方や考え方
となり、これまでの自分の人生をしっかりとやってこれた原因のひとつだと自己評価し、満足
度も高い。

「それが転機でもあるんだけど、私の人生観も少し変わったと思うの。女性で言われるま

まに流されても、そこはそここの場で自分の生かせる場所が多分、用意されているんだから、こう決めて、かたくなにここじゃないからダメ、あれじゃないからダメっているよりは、女性はいわれるままに自分ではある時、流されたと思っても、その場その場で自分を生かしていった方が、女性ほうまく生きられて、自分の能力も生かせると思うのね。・・・だから、そういう（会社勤め）経験もあったから、コンビニをやったときにも、今は大変でもずうっとこれをやった方が自分の能力を生かして、ぼんっとまた何かのときに能力を生かせるチャンスは必ずや来るだろうと思ったっていうのもあるんですよ」

職業については、国家資格をとるなどして専門的職業につくことも選択肢としてはあり得たが、自分だけでなく家族などの周囲の人々のことを考慮すると実行できなかったという。それは、能力があったとしても、自分を押し通せないという自分自身の「弱さ」であり、自分の長所であるし、短所でもあったと自己評価している。その意味では「自分の能力の限界」があったと考えている。

ケース 28 結婚退職した。大企業で張り切ってつとめていたが、結婚を機に退職した。

残業もいとわずに仕事と遊びを精一杯楽しんでいたので、どこかで休みたい気持ちがあり、また、親から家事の心得も教えてもらっていなかったのが結婚退職したという。一人娘だが自分の親とは同居していない。

出産後、数年して子どもから手を放せるようになってから、「子供を預けてまでもというのがあったので、アクセサリーをつくる内職を始めたんですね」ということで、内職を始めた。それ以後、内職をやめても、パートタイムやアルバイトの仕事に勤務先を変えながら、ほぼ継続的に就業している。

内職をはじめるとすぐに、数人の主婦を取り仕切るリーダー格となる。その理由は、リーダーでないと自分に合わせて時間を使えないということである。これは家事・育児を的確にこなすためだという。この時間を自分に合わせて調整できるという労働条件を望む態度は、現在まで、職業活動やスポーツ、ボランティア活動のいずれにおいても変わっていない。

仕事は家庭に持ち込まないようにしているが、その理由は、「結果的には子供に当たったりとかってあるので、そうなる主人は『そんなだったら仕事やめちまえ』」ということである。仕事を継続するためには家庭経営を円滑化しておく必要があったということになる。

また、7年ほど前までの数年間には、生命保険の営業をやっていた。そのときは、いつも好成績をあげて毎月表彰されるほどであった。そのためであろうか、上司は自分を中堅幹部に育てようと思っていたようだが、そういう立場になるのが嫌でそれは「逃げ廻って、結局、やめました」という。

その後、すぐにスーパーのパートタイマーになる。その職業選択の理由は、「事務職ってというのは何かちょっと頭を休めたいなという時期だったんですよ。いろいろなことがあって、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」ということである。

ちょうどその頃、夫が難病指定にはなっていないが重篤で治療困難な病気に罹った。それ以前に、夫は多額の借金を作って、その後始末を自分も背負ったという状況があった。現在の職業を選んだのは、① そうした家庭の事情、② 病気の夫を世話すること、③ その他の家事、などのさまざまな事情を総合的に考慮した結果であり、それが「病院に自転車で駆けつけられる」地理的条件を満たす場所のスーパー店員であった。

夫については、借金をつくったことを不満にしながらも、「だんなも相談したかったのかもしれないけれども、受け入れてあげられないというか、何かそういうのがあったのかなと反省しちやったりして」と、不満に思う以上に、家庭における自分自身の役割を重くみて自分の内面を整理している。夫は、現在では意識がない状況で延命措置をとらないので、いつ落命するかもしれない病状である。

人生における重大な事柄としては、いろいろな人との出会いなどもあるが、それらの影響を受けながらも夫が回復不可能な病気になったことは特別な意味があると考えている。夫の病気は人生の転機となる最大の事柄として自覚しているが、それでも、子どもの存在に救われて、とにかく自分の人生として次のように受け止めている。

「そういう人の考え方とか、いろいろなのがかみ合わさって、引き金を引いたのが主人の病気ってということだと思いますね。何が具体的にどこでどうして今の人生がこうなったっていうのは位置づけていけないですけども、漠然的ですけども・・・人にすがって生きるということではなくて、人を頼りにするということでもなく、人に頼りにされる自分になりたいな・・・娘がいたからいろいろなことも頑張れてこれたっていうのもあるんですよ。怖いですよ、ほんとうに。ちょっと怖いですよ。親の犠牲にはなってほしくない・・・生きる勇気——生きていくほうがいろいろ問題があつてつらいじゃないですか。子供たちが誇れるような親になりたいなと思うんですよ。胸を張れるような親に」

ケース 32 結婚退職である。複数のアルバイトをつないでいく形だったが結婚でやめた。

高校の時から母親のツテでアルバイトをやっていた。両親とも働いていた。大卒時に一度は希望職種に正社員として就職したが、主として人間関係面で職場不適応になり、退職した。

以後、大学院に進学したが中退するまでアルバイトはやっていた。その後も、今でいうフリーターのような形でアルバイトを続けているうちに結婚。結婚するのでその時のアルバイト先のスナックを退職した。

一旦、専業主婦となり、出産・育児をしたあと、以後は基本的には専業主婦であったが、下の子が高校生になってパートタイムで再就職。現在は銀行の施設のレストランの洗い場で働いている。

この調査対象者においては、結婚（30歳）は、まさに、つぎのような表現で語られる人生を救った出来事としての意味をもっている。

「私が26, 7, 8のときに感じていた『私は一体何のために生きてきたんだろう』というのが、結婚して子供が生まれたときにすべて解決したんですね、私は。今まで無駄に過ごしてきた時間がすべて生かされたというか、子どもを育てること、それから家事をすること。というのは、結婚して気がついたことなんですけど、家庭をつくっていくというのはものすごく大変なことなんだというのが分かって、ただ好きだから結婚したとか、そういうことじゃなくてね。それが一番最初のスタートなんでしょうけれども」

もともと、両親は不仲であり、自分はそれを知っていたという。また、子どもの頃は生徒会長をやっていた経歴あるが、20歳代半ばの青年期から精神的には落ち込んだ状態が続いたと自覚している。しかし、結婚はそうした状態から回復させて精神的安定を得させた出来事であったし、さらには生きる自信を与えてくれたものであったと受け取っている。配偶者を得たことによって自分を肯定してくれる他者の確実な存在を確認したことで幸福を実感して、その幸福を守ろうとする自分を見つめながら前進する気力を取り戻したといえるようである。

結婚生活における自己の役割については、結婚直前にアルバイト先のスナックの客との関わりの中で、一定の回答を得ている。それが結婚を実りあるものとして自覚させる力となっていることは事実とみられる。重要な助言をしてくれたアルバイト先の客との関わりについては、つぎのとおりである。

「お客さんでヤクザの奥さんがいたんですけど、すごく怖いんですね。話していて急に態度が変わるんです。すごく怖い感じなんですけど、結婚が決まって、『私、結婚してやめま
す』と、一応、常連のお客さんたちに話をしたときに、その人が泣いて喜んでくれたんです。そして言った言葉が、『男の人っていうのは、女次第でどうにでも変わるから、あんたはこれから結婚したら、旦那さんのために頑張んなさいね』って言ってくれたんですよ。それは、聞きようによっては古いあれなんですけど、でも、そうじゃなくて、男性には男性の生き方、女性には女性の生き方があって、サポートするのも、別に目立たないかもしれないけれども、

それはそれなりの仕事なんだよということで、私はすごく大きなエールをもらったなと思って。転機といたらそのあたりからかもしれないですね」

いずれにしてもこの事例では、結婚によって幸福を築くようにという助言をしっかり受け止めてそれを実行するという意気込みで結婚退職したものである。

ケース 36 公立小学校の教員で結婚後に就業を継続している。

結婚の時から、夫は、結婚しても妻は仕事をやめない方が良いという考え方であった。その理由は、「おまえはやめたら死ぬとか、生きがいをなくすだろうと。私のこういう勝気な性格を知ってるから、何かに没頭してなければ、きっとふぬけてしまうと」ということであり、子どもが生まれた後は、実の母以上に好きな夫の母や自分の姉が何かと必要なときには子育てや家事を手伝ってくれた。

夫の親にはマンションを購入してもらい、その後、それを資金にして隣県に土地を買って自宅を建設した。それに伴って隣県の公立校の教員採用試験を受けて採用になり、今に至っている。主任にはなったが、現在のところは、教頭試験を受ける予定はない。一度、受けて結果は不合格だったが、しかし、今も校長から推薦はしてもらえる。受験したのは、「よこしまな考えで、嫌らしい考え」が頭をもたげた一瞬だった。教頭になるのは自分の設計図になりから再挑戦はしないとのことである。そして、自分の人生を評価してつぎのようにいっている。

「自分は、振り返ってみたときに、これが私ができる精いっぱいのことやったんです。(短大に) 2年間行かせてもらうだけでも精いっぱいのことだったんです。私には御の字だったんです。よくぞ行かしてもろて、免許とらせてもろた。受かることが報いることやって思ってたから」

ケース 39 結婚退職した。農家の嫁として婚家に同居し農業の手伝いをした。

中学を卒業してすぐ就職している。20歳のときに結婚し、退職。結婚は、「(結婚の) 1カ月前とか、2カ月前ぐらいまで仕事をしていまして・・・そのまま何か夢中でこっちへ嫁いできたという感じですかね」ということであり、自然の成り行きとして結婚退職している。結婚後は、夫の両親と同居。農家だったので、その手伝いをする。出産後も基本的には家業の養蚕を手伝いながら、家事・育児を担当するが、家庭では「白が黒であっても、(舅が白と云えば) やっぱりそれに対して反発するということはなかった」生活であった。

その後、パートタイム就業をするようになるが、その動機は、近所の同年代のお嫁さんた

ちが主婦らしい姿で子どもの面倒をみているのがうらやましく、農業から離れたかったからであるという。最初に、「パートに出たい」と舅夫婦に申し出たときには、「金だったらやるから、出ないでくれ」といわれたという。それでも就業したのは、当時、生活をしていて「自分ではいっぱいいっぱいだったんでしょうね」ということである。

この事例は、養蚕農家の特別な事情があったのであろうが、結婚後にも農業就労をしていたものの、スマートに子育てに専念する主婦らしい生活を希望していた。その希望を実現するための手懸かりとして、家の外に出て働く形の農外就業をしたものである。

その後、いくつかの職場でパートタイマーとして働くが、現在では、職場のパートタイマーのリーダー的存在として行動したり、提案型の仕事ぶりを示すなど熱心に仕事をしている。

とはいえ、農家を守りながら家事を担う「家庭」と自己主張をして自分らしく生きる時間を確保する「職業」という両者の関係は自分の中で現在も明らかなものとして整理されている。それは、最初の再就職時のことを次のように語っていることと基本的には変わっていない。

「年も若かったですし、私が初めてこの近所にパートに出るときに、ものすごく反対されて、でもやっぱり家で、わからないと思いますけど、普通、この辺で私たちと同じ年代のお嫁さんたちが何人か嫁いで来られていますよね。そういう方を見ていて、そういう方は子育てを家でしているわけですよ。サンダルを履いて、エプロンをかけて、ほんとうのお嫁さんという状況を見て、私は農家をやっているわけです。何でこんなに差があるんだろうという、そのときに初めて、多分反発を持ったんだと思うんです。だから、私もそういう状況に置かれたいのに、それは許されませんよね。農家ですから、養蚕があつたりするわけですから。その中で、きっと私もそういう支度をして、子供の面倒を見てという、それが私の頭に多分あつたんだと思うんですよね。だから、それを、周りを見ていて、何で自分はこういうふうに……。一番変わったのが、今まではほんとうに自分の考えとか、思っているものを表に出せない性格が、やっぱりその反発することによって、自分はすごく変わったような気がしますよね。……。もとを質せば、お舅様たちに対する反発心、まずそこで一つ転機が変わっているわけですよ。それで、そこで自分では一応、自分の意思を通したわけですから。本当はここにいなきゃいけないのに、それに反発して出たわけですから、自分で意地もあるわけですよ……。だから、それは農家に対しても、野菜づくりにしても、米づくりにしても、やっぱり今の仕事でどうしてだろうという疑問が、農家にも値する。……。自分の考えで、農家でも仕事でもできるようにはなっていますね」

ケース 40 結婚のため、転職し、転職先を出産退職した。

百貨店を結婚退職した。その理由は、結婚後の家庭で夕食の準備等の家事の役割をきちんとこなすためである。自宅が決まったので結婚したという経過だった。自宅に近い地域に働き口を探して転職。転職の条件は、通勤の近さと、退勤時間が4時15分という早い時間であり、家事との両立を求めたからである。

妊娠中に夫が転勤することになったので、出産前に退職して他県に転居。出産後は子どもが小学校に入ってから、夫の帰宅時間が毎日遅いので「ただ、待っていてもしょうがない」ので、内職を始めた。その後、パートタイムやアルバイトで就業をするが、原則は「無理しない。・・・性格かな。ちゃんとやらなくちゃとか思い詰めるほうじゃないので。やればいいやと」ということである。近所の主婦と同様に「ちょっと手伝いぐらいだったら」という範囲で家庭とのバランスを保っている。それが可能な水道の検針業務を比較的長く続けている。毎日ということではないし、長時間にわたり時間に縛られないからである。

家計のあり方としては、家族の余暇や楽しみのために必要な経費はもともと生活費に含まれるものなので、夫の収入で賄う。そのため、自分がパートで得る収入は、「貯金したり、貯金したりかな」という位置づけである。

ケース 45 結婚・出産後も保育所の保育士として就業継続している。

就業を継続している理由は、夫の意向を汲んだ面と自分の継続意思の両方があり、職場環境としても就業継続が当然となっていたためという。具体的には、「結婚して、でも、仕事を続けてお互いに、主人も仕事を持ってほしいという感じで、私もやめるつもりもなかった。先輩たちがみんなやっぱり働いていたんですね、ほとんどの方が・・・(夫が家事・育児に)自分も協力するからってというお話があったので、それを信じて」という表現で就業継続の動機を説明している。

ただし、出産後の就業継続については、職場の先輩等の前例を参考にして、育児の手助けを身内などの身近な人々から受けないとできないという判断であった。実家の母が一人暮らしだったこともあって、その母と同居した。母には「家事労働の世話」をしてもらい、また、子どもの保育施設への送迎や放課後の世話は夫や母に受け持ってもらった。しかし、今となってはそういう援助がなくともできたかもしれないという考えをもつこともあるという。就業継続の条件はかなり本人にとって有利な状況であったようである。そのあたりの状況を本人は、次のように説明している。

「やっぱりお迎えとかを、2人、保育園時代は、結局、今の家から、私、W区に住んでいたんですけど、お迎え、遅番だと行けないというときは母に来てもらって迎えに行ってもらって家で御飯を食べさせてもらってとか、そういうのが月に何回もあって。早番は6時半ごろ家を出ちゃうんですけど、そういうときは、主人がその頃は、朝は送っていってもらえた

ので何とかなるんですけど、お迎えだけはどうしても主人だけでは間に合わなかったので、母にその都度、家から迎えに行ってもらって、それで私のマンションで見てもらってみたいな生活が、結局、6年間あったものだから。やっぱり小学校に行って、どうしても鍵っ子になってしまう。学童に入れても鍵っ子になってしまうというのもあったので、それと家が手狭になったのっていうので、実家に、母がひとり暮らしだったものですから、母にお願いして建て直しをして同居をするという形にしたような、そういう経緯がありますね。家庭生活ではそんな感じで。なんで、でも、仕事を続けてこれたのかなというところもあるかな。まあ、頼めなければ頼めないで学童でかぎを持たしてというね。あと地元の保育園の仲間のお母さんたちとやりくりしたということも、もしかしたらあったかもしれないんですけど、私的には随分楽を、同居したことで安心して仕事ができただかなというのがありますね」

今後の昇進のためには、主査試験に合格する必要があるが、「あんまり受けたくなくて、まだ、受けていない」という、その理由は、組織の管理・経営ということには魅力を感じないということであり、「そういうシステムの中にはまだ魅力はなくて目指してないですね。ひたすら普通の保育士でやって今のところは行こうかな」と考えている。

ケース 46 結婚退職し、転職して、転職先を出産退職した。

夫婦で同じ会社で働くことが認められない風土の会社で社内結婚したので、退職し転職。その後、第二の職場で出産を近くに控えて退職。出産退職の理由は、育児休業制度の利用も可能であったが、本人が育児を自分の手で行うことを優先したためである。次のような表現でそれを述べている。

「私の考えは、子供を預けてまで仕事をしたいとは思わなかったんです。できれば、子供は自分で3歳ぐらいまでべったりくっついてみたいという考えがあったんです」

「だから、私がそこで、そのときはこのまま育児休暇とかをとって、やろうかなとふと思ったんだけど、子供べったりでいたいという前々からの自分の主義というのか、そういうのがあったから、ちょっとは考えたけれども、先輩方に倣ってやめたんです」

そして、実際に、退職後は下の子が小学生になるまでの15年間は専業主婦として家事・育児に専念した。ただし、職種が異なっていれば異なった行動を取った可能性があることを感じており、「例えば、学校の先生になっていれば、そういうことはできなかったと思うんですけれども」ともいっている。この理由がなんであるのか、たとえば、その職業がもたらす経済的効果や社会的評価なのか、一般民間企業との労働条件との差というようなものかは、定かには聴き取っていない。「そういうことはできなかった」という表現には微妙な響きがあ

る。

再就職の当初の条件は、勤務時間の身近さであった。下の子が中学校に入るとフルタイムで働きたいと希望するようになり、その条件にあった会社を探している。もちろん、定時の出退勤時間が守られることが重要で、残業は考えていない。夫は「勤めてくれとか、やめてくれとか」ということは一切いわないので、本人の判断で行動している。

現在の職業についての考え方は、自身が子どもに次のとおりに語っているように、職業での成功と満足は必ずしも社会的地位との関係を意識させるものではない。とくに、女性の働き方は自分自身のこれまでの行動を積極的に肯定するものであるといえよう。

「そういう意味で、ほんとはずっと続けていくのがよかったのかもしれないけれども、どうだろうか。ただ、私は子供たちにもよく言うんだけど、仕事というのは、人生の中で一つのやりがいというか、専業主婦という職業もあるけれども、自分を高めるというか、そういうのも、仕事というのは大事だよと。」

女性の社会的自立と職業の関係については、以下のように“手に職をつける”ことの有利さを説くと同時に、その職業も含めて職業を女性が育児中も継続させるかどうかについては、状況に応じた選択を重視していることが読みとれよう。前述したが、学校の先生になっていれば、出産退職はできなかったという言葉を検討すると、全体としては女性の就業継続については状況に応じた選択が重視されたとみられる。

「今ちょうど娘が大学に入ったところで、これから就職活動もやるんだけど、何になりたいかと悩んでいるところなんです。だから、そういう話のときに、お母さんはこういうふうにしてやってきたけれども、できれば手に職をつけたほうがいいよ・・・手に職があれば一番いいとは思いますが、手に職がなくても、事務所とか何かでも、パソコンとか、これからの時代、そういうのは大いに身につけていかなければならないことだから、そういう中で、社会の一員としてちゃんとやっていけるように、自分の身につけておきなさいと。それは言うてはあるんです。たとえそれが補助的な仕事であっても、いずれ、私がこれにかかわっているから、この仕事ができるんだぐらいの気持ちになってやりなさいとはいつているんです」

ケース 58 雇用労働者ではない。自宅でピアノを教えていたのを結婚したのでやめた。

結婚してピアノ講師をやめた理由は、かねてからの自分の希望であった。つぎのように結婚後に仕事を離れるのは予定の行動であった。

「自分は学生のとときか結婚するときには、仕事はしたくないほうだったんですよ、自分はそんなに。やめられると思って結婚したんですから。今の生活がこれで変わるかな、変わるかなというか」

さらに、女性であるかどうかとは別に、自分自身の性格や行動の特徴として長く職業を継続することについては自ら懐疑的である。両親も姉も教員で長期に就業を継続している家庭環境にあるものの、自分自身の職業との関わりは、「(もともと)フリーターみたいな感じだったかもしれない」し、教員になったとしても「やめていたと思う」と語る。

「本当は何かの仕事、会社にと、私は姉とか見ると教員になってちゃんとかやってやって、私はいいかげんちゃんとかつかないし、何かそういうのであったんですね。でも、多分私はそうなったとしてもならなかったかもしれないけれども、なれたとしても多分私はやめていたと思う。言われると、ああ、そうかなと。だから、これが私にはよかった。私にとっては家庭が本当に」

その後、夫の海外転勤に同行するが、出産・育児のために自分だけ実家に戻ったところ、頼まれてピアノ講師を再開。以後、夫の転勤や単身赴任のそれぞれの事情のなかで断続的に自宅でピアノ講師をする。夫の実家の敷地内に住んでからは十数年間継続している。継続の理由は、「(実の)姉がやっぱり音楽なんですね。それで、姉のほうがバリバリしているので、協力者がいるというか、教えるのも姉がいたり、(夫の)実家のお嫁さんがいたり・・・協力してくれるところもあるので、家で自分でできるというか、だから、わりと発表会もおじいちゃん、おばあちゃんとかも楽しみにしていて、それも何か親孝行かなと」というように、① 自宅でできること、② 自分のペースが守れること、③ 協力者がいること、をあげている。このうち、雇用労働で就業継続している者との違いは、いうまでもなく①である。

さらに、夫の弟一家と同じ敷地内に住んでおり、弟嫁が外に働きに出ているので、その子ども(甥)の面倒を姑と分担してみたことがあるとのことである。夫は単身赴任を続けている。十数年間にわたって夫の親兄弟との付き合いや相互援助関係のなかで子育てをしてきている。育児のあり方については、もともと家で自分の子を育てており、甥の世話と重なって悩んだことがある。その時は、実家の親から自分の手で自分の子を育てられることは幸せなことだとの助言を得て、そのとおりで納得しようとし、今では納得している。具体的にはつぎのようなことであった。

「いいんだよ。自分で育てられるんだ、自分の子供は自分で育ててるんだからと実家の親に

言われて、ああ、そうかなと。だから、何年たったときに親もそうか、ああ、そうかもなど。自分の子供を自分が育てられるんだからいいんだよと言われて、ああ、そうかなとも思うし、主人のほうの両親のこともいい親だねとか言ってくれと、ああ、そうかなって。いろいろ大変なことあるけれども、ああ、そうかなというか」

現在は、婚家にすっかり馴染んで、ものの考え方など婚家の方に似てきていると自覚している。また、これまでの周囲に気を遣う生活が自分自身の人間としての成長のもとになったといっている。老年になった実家の母も自分を頼って甘えてくる。

ケース 59 スカウトされて就職した職場を結婚退職した。

結婚後、専業主婦に一旦はなる。本人が曰く、いわゆる “できちゃった婚” だが、退職の直接の理由は結婚。しかし、出産後には、実家が自営業であったことから早期に実家の手伝いを手始めにパート就労的な就業を開始している。この事例の場合は、もともと活動的なタイプで職業として実社会で働くことが生活を快適に過ごすことに役立っている傾向がある。ただし、基本としては、つぎのように、職業よりも家庭優先、育児責任を優先する形である。

「もうそれからは子育てと。まあ、ジーツとしてらんないからね。親のほう手伝ったりして何だかんだやって。それで4年おきに子供だから、結構なんか大変。・・・(アルバイトやパートなどいろいろなことをいつも) 一緒ですね、並行してます。損だったら、きっとやってない、どっちかやめてると思う。多分、流れで。うん。そりゃ、途中は頭にきたりとかいろんなことありますけど、要は子供を育てなきゃいけないという責任感は、昔はありましたよね。今の人みたいに子供を虐待するとか、殺してやろうとか、そんなこと考えたこともないじゃないですか。そのうち楽になるわって思っていたら、大きくなったほうが大変。子供は小さいうちのが楽だった。うん、その形ですね。だから、仕事にもそんなに責任がある仕事じゃないじゃないですか。できるときはできて、やらないときはやらないような仕事だから、手伝いでも。だからこなせてきたんじゃないかなって。ただやっぱり、何にもしないというのは考えられないかな」

育児期にも何らかの職業活動を続けてきた理由としては、生活にリズムを付けて行動的な自分自身の中にハリをもたせるということがあるようである。その点を、本人は以下のように率直かつ明快に表現している。

「家事仕事は洗濯物しようと思えば一日洗濯物できますし、片づけものって言えば一日片

づけ、毎日片づけしたって終わらないんですよ。でも、どっかで見切らないといけない部分があるじゃないですか。そしたらやっぱり、仕事をする時間があって、子育てがあって、家事があってって分けたほうが自分の中でもメリハリがつく」

ケース 60 結婚退職した。以後、夫の自営業の手伝いはしているが専業主婦を自認。

結婚後は、ずっと専業主婦であったことを主張している。夫婦の共通の了解として、家庭経営の責任、とくに育児を任されてきた。ただし、結婚以来、形式的には自営者の経営者の一員である、実際には、銀行との取引の手続きを手伝ったり、従業員の日常の生活管理や各種相談に応じている。結婚退職は、とくに理由を挙げるほどのこともなく、“トントン拍子に”すすんだ縁談の結末の形で自然に進んだものとみている。

家庭経営と育児の責任については、つぎのような言い方で自己の責任と役割の重大さを語っており、整然とした意識の整理がある。

「(忙しい夫と) 合わせようとする、私がやりたいことをやりだすと、どちらかといえばワンマンではないんですけど、生活の面とかそういうことは自分に任せてほしいけど、何かそういうところでは自分に合わせてほしいというようなところがあった人だし。すごい頑張
って働いているということのサポートをやっていきたいというのが強かったので。そこで私
は私みたいところでいくと。大概、何ていうのかしら。いろいろな人を見て、そこで分岐点っていうんですか、夫婦の仲がさめてきたりとか。何かその辺がすごく感じましたので、どちらかに」

「子育てというのは、主人の考え方では私が全部ある程度主導権っていうんですか、それは私に任せるので。そういうような形だったんですよ、うちの場合というのは。でも男の子3人でしたので、仕事もサポート的に手伝いながら子育てのほうに専念するという形をとりました」

就業や趣味を追求せずに家庭を優先する理由については、結局は、家庭の一員としての自分が楽に穏やかに生きる方策であるといっており、育児は自分の責任であり、自分の手で子育てをすることは幸福だと考えて納得している。いずれにしても、これまでの生き方は、はっきりとした自己選択であり、結果に成功を得ていることが主張の要点である。

「大事にというか、しないと、自分がいづらくなりますよね。やっぱり家の中で角つき合わせているというのは絶対できない性格ですし。やっぱり居心地がいいようにしたいというのはありますから。・・・単純に言えば、自分の首を絞めないようにしようというか。(笑)・・・」

やっぱり自分で責任を持って育てられるということを幸せやと思わなあかんよって言われた方はいて。それは思いましたね。よくても悪くても自分の責任」

ケース 61 高校教員を継続している。

結婚したら退職する予定であったが、① 夫の方針と、② 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③ 家にもつまらないと思うようになったことと、④ 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①から④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良いという人なんので、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ども」

現在は、主任試験を受ける気持ちはない。その理由は、主任等の管理職は現場から離れた感じがするという、世渡り上手に立ち回って管理職になるのは主義に合わない「片腹痛いこと」だと考えている。学校経営全体の大変さを管理職として担わないかわりに、担任という現場の大変な仕事を自分がやろうと思って実行しているということである。現場の醍醐味を味わっていると自覚している。

ケース 65 未婚者である。中学校時代から希望していた鍼灸師をしている。

中学時代から鍼灸師を希望した大きな理由は、① 女性が経済的に自立できること、② 結婚しても継続できること、の2つである。その背景に、③ おばが鍼灸師として独立して成功している姿があり、④ 自営業を営む実家の両親が理屈の通る主張は通すという態度・方針で自分を育ててくれたということであった。職業選択に関する条件と家庭環境を青少年期から上記①から④のように実に明確に意識していた。

これまではふさわしい相手に巡り会うことがなかったので未婚であり、職業的には技能を

向上させて成功している。やり残したことは、結婚と子どもを得ることであるが、今後も、より一層の職業上の自己啓発と熟練を遂げて、職業を通じて社会に貢献しようとする意識がある。現在、出産・育児を想定しえない年齢になっているので、結婚の時期を焦る必要がなくなったと状況を分析している。今後、そうした自分にふさわしい好ましい人物と出会うことがあれば結婚することもあると考えている。

女性の就業問題に関しては、新規就職時に、結婚による家事・出産・育児等で自己が担う役割を想定して、それを職業活動と調和させる方向で、職業を選んでいることが注目される。専門技術を専門学校で学びながら、併行して入学した大学は法学部である。その理由は、法治国家で生きるための知識を学んだということなので、結婚と職業との調和等には直接の関わりはなく、基礎教養のためである。未婚者であることで、かえって、結婚と職業との関係に係る概念を浮き彫りにしてくれている面がある。

「私、最初はね、鍼灸というのは、だから純粋に生活の糧。で、うちのおばがやっていたんですよ。おばさんはすごく腕がいい人でね。すごくはやっていてね。多分、大分財を成したと思うんですよ。それを見ているから、おばさんの職業はいいなあって。例え結婚したとしても、結構自分の、例えば家でやりながらということになると、自分1人でできるから、時間設定とか人に拘束される時間って自分でできるじゃない。例えばお昼だけしますとか、午前中だけやりますとか。だからそういう意味でもね。例え結婚しても続けられる。自分のペースの時間配分ができる仕事というので」

「(やり残したことは) 結婚もね。結婚とか子どもとかという・・・めぐり合う場がないですよ。だから。そうそう。だから私 60 になっても 70 になってもそういう人とめぐり会ったら、それで一緒になったらいいと思っているから。だから出産年齢、限界年齢はちょっと考えたけれども、周りにそういう人がいないからまあいいやって。それを乗り切っちゃいました。それを過ぎるといつだって一緒だから。あまり別に焦りもしないし、なるがままで」

ケース 22 出産退職した。育児休業は可能だったが、家庭を優先して退職。

結婚後の 10 年以上勤めていたが、出産を機に退職した。その理由は、① IT 機器が導入され、それを使ったためか首や肩に疲れでたこと、② 大企業だったが会社が業界不況で赤字経営のときだったので赤字経理に嫌気がさしたこと、③ 制度的にも社内環境からも勤めを継続することはできたが、子どもの面倒を自分の母にも夫の母にも頼めない状況だったこと、という 3 点である。

しかし、同時に職業と家事・育児を比較した場合の選択の優先順にははっきりしており、「仕事か家庭かの選択については、女性ということもあって迷わず家庭を選んだ」と

いる。

退職した会社には14年間勤務し、結婚してからも11年間勤めている。会社に対しては取引先との連絡などいろいろな経験をさせてもらって、仕事を通じて人間的にも成長させてもらったと思っている。そのほか、経理の勉強や生花のお稽古事をさせてもらって感謝しているので、退職理由は、会社の制度や慣行、風土といったものではなく、まさに自発的な理由である。下の子が小学校に入ると職業活動を再開してアルバイト就業をするが、子どもの怪我の面倒や親の世話をする必要がでて退職した。その後も、就職しない理由は、老親の介護で、ケア・マネージャーや役所との交渉も自分がしないといけないことから、「**時間が不規則になるので、それにあった仕事はみつけれない**」とのことである。まずは、家族の世話などの家庭での役割をこなすことが、すべてに先行して取り組むべき事柄になっている。

表 4-4 結婚・出産をした時、退職または就業継続についてみられた意識と行動

ケース	初婚家庭の特徴	妻からみた夫の特徴と夫婦の役割分担
5	同県人と結婚、夫の母と同居。(夫の勤務地で)そのまま暮らすのかと思っていたし、仕事も嫌になればやめればいいかと「わりといいかげんな気持ち」でいた	市役所勤務、技術職、1級建築士。妻が30歳代半ばで急に病死
6	同県人と他県で結婚。退職して団地生活。その後、郷里に帰って、夫が総菜店に勤務後、出店し自営。	高校同級生の調理師。その後、郷里で独立開業を目指したが、金銭的な問題がもとで離婚。離婚前は夫が勤め人の頃は妻は専業主婦であり、自営のときは店を手伝う立場だった
15	結婚時から夫の両親と同居。高校のときからずっと付き合っていた。	大手自動車会社の塗装、バッカーを仕事にしている。高校の同級生。話が得意でない無口の方だ。必ず定時に帰ってくる。家庭を大切にしていると感じたが、子育ては妻にかませるという方針
16	結婚のときから自分の父親と実家で暮らしている。(3人姉妹の)真ん中だが、(姉に)嫁がれてしまったので、2番目としては親と暮らさなければいけないと思っていた。また、たまたま地元の実家に入ってくれる人がいて結婚。生活は、「自分でそやなと思ったら、自分ですぐその場で決めるほうなんですよ」ということでうまくやってきている	地元出身。大手石油会社に勤務。これまで転職はない。専業主婦が基本だが、夫とは対等だと見ているので、夫からは人生の先輩としてアドバイスをもらう。
19	結婚した後、新居を親に建ててもらった。その間は実家に同居	高校の同級生。サラリーマン。育児では細かいことは自分が気を付けて、夫は「わりと大きなところから判断しているようなところがあって私と違う面で意見を言ってくれる。結婚してからずっと、夫から生活費としてお金を受け取り、銀行のキャッシュカードを自分が使うことはない
26	婿取りのため当初は親と同居。酒屋経営。その後、親の酒屋をコンビニに転換し、独立して別居。実父と夫との関係が難しかった。ただし、自分の親の所有地に家を建てたもので、今も道路を挟んで向き合う近さに住んでいる	婿取り。自分の実家の酒屋で家事従業の後、自分とコンビニエンス・ストアの共同経営者。開業前は家業での活躍の場がなくて、ゴルフなどに時間を使っていた。しかし、それで愚痴をいっていたわけではない。しかし、自分は察していた。開業の際には自分を頼りにしていた。夫と父の間に入って「もう離婚か、コンビニかっていう感じ」だったが、自分の決断と行動力で開業。最終的には父が納得して譲ってくれた。夫が経営マネジメントの中核的な部分を担い、自分はその他のことをする。たとえば、従業員の採用は夫がやるが教育は自分が担当する、町会や組合の役員は夫がするが当番などの実質的な仕事は自分がする。ただし、朝6時から夜9時頃までは自分が手伝うが、深夜は夫が担当するなどの分担がある
28	自分の上司が引き合わせてくれて結婚したので、結婚後もその上司と家族ぐるみでつきあった。結婚で退職するときは、送別会を何回もやってもらい職場で祝福され、惜しまれた。一人娘だが、親とは別居して専業主婦になる。今も親とは別居	8歳年上のサラリーマン。取引先に勤めており、自分の上司が引き合わせてくれた。7年前(自分が42歳頃、夫が50歳頃)に夫が重篤な病気を発病、今は意識がない。延命措置は執らないつもりだ
32	アルバイトをやめて結婚した。結婚してから精神的に安定して太った。それまでは体重が38キロとか、40キロ切っていたときもあって太れなかった。「そんなに格好つけなくても、肩ひじ張らなくても主人に認めてもらえたというのがあった」、「“大事に思ってくれているんだ”っていうので自信がついた」と思い子どもの頃のようにのびのびした。 子どもが生まれてからは、「お家が一番大事。仕事が終わると走るみたいにして帰ってきて、子供をお風呂に入れてくれたり、何でもしてくれる」という生活だった	建築関係の会社員。年下。冷たい人かと思ったら、人の意見を尊重してくれて、家庭を大切にしてくれるマイホームパパだった。自分の見たことがないものを夫がみせてくれた。夫は、すごく単純に明快に、ぼんと言葉にする人で、「子供と夫婦と、かちっと家にいるもんだという感じの人」で、自分が迷っているときに助言してくれる

	初婚家庭の特徴	妻からみた夫の特徴と夫婦の役割分担
36	夫の父親に分譲マンションを購入してもらい住む。その後、それを売って土地を買い持ち家を建てる。家を建てたのでその近くに勤めるため、県外の学校に移る	市役所勤め。おとなしいんですよ。だから、おとなしい人柄で、「私の言うことを全部吸収してくれるタイプ」である。出勤前に、子どもを朝、預け先に送るのは夫がしてくれた
39	夫の実家で舅夫婦と同居。大きな養蚕農家で舅夫婦に仕える。夫は新婚当時は会社勤めで、家業の農業はちょっと手伝う程度。農業は自分と舅夫婦でやった。それまでと180度、生活環境が変わった。やっていけるのかと不安だった。その後、すぐ子供ができて、自分のことなどなりふり構わずやってきた。舅様に仕えて、白が黒であってもそれに対して反発するということはなかった生活だった	5歳半年上。新婚当時はダンプカーの雇われ運転手、その後、自営のダンプカー運転手→車エンジン解体の会社員→車内装関係の会社員。夫は相談する相手ではない。結婚当初の自分の辛さは多分、幾らかなりともわかっていると思うが、それに対してしてくれるということはなかった。本当に耐えるだけだったが、今まで自分が背負ってきた農業についても、今は、夫も少しやろうとしている。このままの状態で行ければよいだろう
40	子どもが生まれるまでは共稼ぎ。夫は住むところが決まったから結婚しようということであり、自分は結婚するために終業時間が早い会社に転職した。	自分の職場に派遣されていた学生アルバイトだった。卒業後にコンピュータ関係の会社に就職したので結婚。2歳年上。会社員、現在は単身赴任で週末に帰宅する。夫婦仲は、「いいんだか、主人が我慢しているんだかわからないけど」ずっと、うまくいっている。自分は専業主婦が基本であり、パートなどの自分の収入を趣味に使うこともたまにあるが、夫の収入は家族みんなのものだから、それはみんなです。自分の働いたものは自分のもので貯金する。夫婦げんかは自分が1人で怒っていて、そのうち何故いかなかったかわからなくなるという状況。しかし、夫は家事など何もしていない。帰宅すれば文句を言う。とはいっても、気分転換に御飯つくったりするのは好きで高校生の子供の弁当を作って学校にもたせることもあった
45	親とは別居して、夫と自分の両方が通勤し易いところに住居を決めた。その後、実家を立て直して母と同居。子どもができてからは夫と実母に助けられた	生協職員。夫の姉の紹介で結婚。主人も仕事を持ってほしいという感じだった。職場の先輩たちがほとんど結婚後も働いていたので、自分もやめるつもりがなかった。夫は、共稼ぎなので家事を手伝ってくれて、助けられた
46	同じ会社に夫婦が共にいるのはよくないという会社の方針があったので、3年間勤めた会社だったが辞めて自分が転職した。転職先には子どもが生まれるまで6年間勤めた。結婚5年の頃、自宅を自分の実家の土地の上に新築した時に、夫の姉（13歳年上で独身）と同居。その姉が60歳近くになって結婚するまでの18年間同居していた。同居を始めるときは、そういうものかと思ってとくにどうとは思わなかったが、実際の同居は人生の試練だった	他県人だが、次男なのでマスオさん風に自分の実家の近くに住む。サラリーマンで4回ほど引き抜かれるなどして転職を経験。今は薬品販売会社勤務。妻には勤めるなども勤めてくれともいわない。会社人間で、マイホームパパではない。育児は自分にまかせきりで、子どもとあまり関わらない。家では何もしないし、何もいわないのでかえってうるさくなくてよい
58	農家の長男。夫は会社員で海外転勤が多く、新婚ですぐイラクへいった。湾岸戦争の頃だった。それまでやっていたピアノの講師はやめた。子どもが生まれるので病院もないような所だったため夫を残して帰国し、自分の実家で出産。その後タイへ夫が転勤。下の子の出産も日本でしたがすぐにタイへいった。その後、自分と子どもが日本に帰国し、夫だけが海外の任地にいた。ピアノ講師を再開した。現在は、国内に転勤になったが、単身赴任している。夫の実家の敷地内に自宅があり、同じ敷地内の夫の弟（共稼ぎ）の子どもの面倒をみていたことがある	会社員。海外転勤と海外出張が多く、家を空けることが多い。自分一人でやってきたという感じ

	初婚家庭の特徴	妻からみた夫の特徴と夫婦の役割分担
59	結婚し退職した。結婚は今にいう「できちゃった婚」だった。退職後すぐに、家にいるだけの生活は合わないので、実家の自営業の手伝いをしたり、アルバイトやパートの勤めに出た。当時は夫は会社員だった。1日の生活を仕事をする時間、子育て、家事と分けたほうが自分の中でもメリハリがつく。専業主婦は疲れるものだ。最初はアパートに暮らしたが、実家が不動産業なので、その関係から実家の土地に自宅を購入した。ローンを組んだが税金などは実家から面倒をみてもらっている。十数年後に夫が独立開業した。自分は他社でパート等をして小遣いを得ながら経営者の一人として夫の自営業を手伝っている	リゾート開発会社の社員のと看、社内結婚。今は不動産業を独立開業している。夫が経営の重要な部分をやり、夫がいうように仕事を処理するが、とはいえ、自分は自分の判断で行動している。家庭内では、夫には「私の好きなことをさせていけばいいだけです」、 「うちに旦那さん（を相手に）だったら勝てる自信ありますもん」ということで、大きな問題以外は自分が判断し、処理している
60	夫は結婚前に父親が亡くなって家業を継ぎ、一人で頑張っていた。ずっと仕事人間だった。夫の母はしっかりもので、別居している。姑は自立した人なので深くつきあわない方が良い。結婚当初から、夫婦で話し合いができるし、余暇などでは、夫婦単位で行動することが多い	自営業（農機具販売）。高校時代の顔見知りで叔父の税理士事務所の得意先（顧問先）の会社を経営。父親から家業を継いだ仕事人間。業界では先駆者のような形で新しい事業経営に取り組んできた。無借金経営になりたいという夢をもって、ひたすら頑張つて実現した。夫婦仲はよいと思う。「いろいろカーッて悩んだときに、主人がわりかしうろろしない人で、あ、よかったみたいな感じで」夫婦の話し合いができる。夫婦単位で行動するという考え方。今はそれがシンプルで、非常に良いと感じている。職業として事業は夫が行い、自分は主婦として家庭経営（家事と育児）を行い、事業については夫から必要とされるものについて手伝う。子育ては、自分が主導権をもち、家業をサポート的に手伝いながら子育てに専念するという形をとつた。大きな問題があるときは、ある時点までは自分が子供と接していて、その後、夫にバトンタッチして解決し、夫に対して子どもから感謝させる。「外見からいい奥さんって聞こえますけど、私が楽なんですわね。そういうところまで、あと任せればいいんですから・・・うまくいけばそれでいいんです」という役割分担をしている
61	結婚に際して、夫は「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良いという考えだった。「えーっとか思つて、教師だったら続けられるから、保障もあるし」と思つて就業継続。どちらの親とも同居していないが、子どもが小さいときは一時自分の実家に毎週預かってもらったことがある。わりと話はよくする夫婦なので、友達のようなところがある	会社員。5歳年上。紹介があつて、結婚した。猛烈社員型。しかし、悩みがあるときの相談相手。単身赴任もあっさりこなした。自分が病気のときは休んで出張先まで連れに来てくれたり、精神的に落ち込んだ時には、単身赴任中でもよく支えてくれた。若いときは猛烈に忙しい時代だったので夫は帰宅時間が遅くて、実際には家事に協力することなどできなかった。家事育児は自分が抱えたが、一時は自分の両親の世話になつた
65	未婚	
22	結婚後の共稼ぎは夫の理解があつたのでできた。出産後も勤め続けることができる会社だった。しかし、ちょうどIT化などで疲れの症状を自覚し、会社が赤字で仕事に嫌気がさしていたことと、親には育児を頼めない状況だったので退職して専業主婦になる（勤続14年、34歳）	高校時代から交際していた。共稼ぎは夫の理解があつたのでできた。退職後、下の子が小学校に入る頃になつてアルバイトを再開したが、子どもの怪我、親の介護、看取りが次々と生じて、介護等の役割を自分が担うので、また、専業主婦となっている

<結婚・出産退職をした理由、しなかった理由>

整理票 *結婚・出産をした時、退職または就業継続についてみられた意識と行動 と表 4-3 から、女性が結婚・出産を機に退職した理由としなかった理由をまとめると以下のとおりである。

○ 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ほどの仕事をしていないということもあがる者がいる。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。

○ 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。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・教育機関の保育士また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。

○ 昇進等の見込みと就業継続

ところで、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ふ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見える。

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してくれるけどね。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、どうかだろうかな。」（ケース 46）

<再就職の条件>

つぎに結婚・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、また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、当然なのであろうか。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、① 現時点の仕事に正直に熱意をもって向かう、② 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、③ 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。

(2) 離死別と職業

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職業活動をしている。それぞれについては、整理票 ***結婚・出産をした時、退職または就業継続についてみられた意識と行動** (146頁) のケース5、ケース6、ケース28の箇所に要約しているとおりである。

これらをみると、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詳しい分析は、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について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、つぎのよう

にいつている。

「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はみなくて・・・なんでもそこまでして仕事にしがみつくのとかっていつて、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、傍目ではど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離死別する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. 現代社会を生きること未来を育む女性

(1) 女性は結婚・出産を機に、何故、退職したか。何故、退職しなかったか

今回の調査の結果では、あらためて女性のキャリア形成と結婚、出産、育児という事柄との関わりが深さが把握された。職業との関わり方からみた女性の長期にわたるキャリア形成については、結婚後の家庭についての女性自身の考え方が最も大きく影響していた。とくに、未成年の子どもの養育は直接自分の手で行いたいという希望や自分の手で行うことが必要だという考え方は、女性が職業から一旦は離れるはっきりした理由となっている。そうした育児についての考え方は、女性の中に自分自身の考えとして確立している例が多い。

調査対象者が出産・育児に当たっていた時代は、日本全体の情勢としては、ちょうど、女性の職場進出を促すための施策が強力に押し進められ始めた頃であった。勤労婦人福祉法の公布(1972年)、国際婦人年(1975年)、教員等の育児休業法¹の制定(1975年)が行われ、その後、民間企業に適用される育児休業奨励金制度の創設(1975年)、育児休業の普及を政

¹ 義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律(法62(昭50))

府が呼びかける育児休業制度普及旬間²の設定（第1回は1982年）等が行われ、やがて、男女雇用機会均等法³(1985)が制定された。

こうした時代にあって、19人の調査対象者は自らの行動を決定していったのであるが、それはつぎのようなものだったといえよう。

まず、結婚し、出産した18人のうち、結婚・出産後も継続してそれ以前の職業に就業していた者は4人であった。それらの人々は全員が公立の学校教員か保育士であった。しかし、公立の保育士であっても結婚を機に退職し、家事・育児を優先した者が1名いる。

これらの者が出産した頃は、教員等の人材確保が国家的課題となっていた。それが採用だけでなく育児休業という制度をこれら専門職に適用する重要な理由であったこと、また、実際に公立機関のこれら専門職女性が出産後も就業継続するための労働条件が他の職業や職場に比較して良好であったことは、調査対象者自身が認めている。ところが、就業継続した者4人のうち3人は、そうした条件にたって、就業継続について固い意思を持っていたというわけではない。夫の意向を受けたり、夫と死別したことが長く就業したことの主たる要因になっていた。残る1人は、教員資格をとる時期に家庭の経済状況が苦しく、姉夫婦から物心両面の援助を受けたという事情がある。“免許を取らせてもらった”ことに対する深い思いがあることを無視できない。

さらに、これらの人々は現在、上位の職位への昇進の努力よりも、現場で実践家として、より優れた職務遂行を行うために努力していくことを望んでいる。

就業継続しなかった者14名は、自分の子は自分の手で育てることを希望し、子どもを預けてまでも職業を継続する意思はなかったため、退職した。この行動には学歴による違いがあるとはみられない。

雇用労働者でない場合も同様の行動がある。自宅でピアノ講師を週に数日だけ行っている者は、自分の子を自分で育てられることが良いことであり、それを実行できる立場にあることが自身の幸せであると納得しており、この者は夫の転勤等でも講師の活動を一時中断している。

この当時、既に前記のような働く女性に対する育児支援が国の施策としてあったことをこれらの調査対象者はもちろん知っていたようである。実際に育児休業が取り入れられている企業に勤めており、それを利用することは可能であったといっている者もいる。

したがって、現時点で、第三者がこれらの人々には調査で把握できなかったさまざまな事情が当時あったから退職したのではないかと推測するよりも、やはり、最終的には女性自身の育児観と育児方針が本人の退職と結びついたものとみることが素直な解釈である。女性は

² その後「月間」となり、1994年まで続く。1995年には民間企業に適用される育児休業法が公布される。

³ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(法45(昭60)、法92(平9))

自らの行動を育児やその方法に関する自己の価値観に基づいて選択し、行動の原動力となったのは、内発的な動機づけ⁴によるものであったといえよう。

この意識と行動の結果から続く自然の成り行きであろうが、一旦、退職した女性達はみな、ある期間がたつと、再び何らかの形で就業を始めている。就業は内職であれ、雇用労働であれ、子どもの生活に支障を及ぼさないような配慮がなされた働き方である。

また、再び就業を開始するまでの期間には 10 年以上の幅がある。人それぞれの判断で、上の子が小学校就学以前から下の子が高校生になるまでの間に幅広く分布している。最も多いのは下の子が小学校に入学する頃というものである。しかし、職業への復帰が妥当な時期をいつとするのかということは、母である女性自身が子どもの自立の時期をいつとみるかによっているのである。

すなわち、子どもが一定年齢になるまでは育児を自分で行うという自分自身の方針があるときは、女性は出産を機に、あるいは、出産を前提とする結婚を機に退職する。育児休業などの制度があること、経済的豊かさ、実母など身内の育児援助の可能性などその他の条件が整っていたとしても、育児を直接自分の手で行うという方針をもった女性は、出産までに職業から一旦離れている。公立機関の保育士等の専門職の資格と実務経験をもっていたとしても同じである。

ここで、就業継続した者について、もう一度、育児と職業との関係を見ると、これらの就業継続した者にも就業の仕方に関して養育や育児のための時間を確保しようとする努力があり、労働時間や通勤条件を調整する行動が把握される。夫との死別後の生活を自分が主体となって担っており、職業に従事していなければならない場合であっても、子どもの面倒をみるための時間の確保は最優先条件のひとつになっている。

これについては、もちろん、夫や親など周囲から期待される役割との関係があるとしても、就業中断者にみられた自分の子は“自分の手で育てる”という育児のあり方と本質では共通する意識が感じ取れるのではないであろうか。さらに、この行動を理解するのに参考になるのが、未婚者が若年期に計画した職業選択の条件である。ただ 1 人ではあるが、この事例では、その立場においては可能な限り十分な情報のもとに計画し、着実に職業選択を実行して

⁴ 個人が活動そのものに対する興味などの内的な力によって行動を動機づけられること。さまざまな形の賞や罰、たとえば、金銭的利益、名誉や地位、周囲からの賞賛、身体的快樂の得失などに基づかない動機、すなわち、外的な報酬を得るという動機によらずに行動することである。障害を克服し力を振り絞って、困難なことでもできるだけ早く立派に行おうとする達成動機 (Murray, H. A. and collaborators 1938 *Explanations in Personality*, New York: Oxford University Press (『パーソナリティ』 外林大作訳編 1961 誠信書房) も内発的動機づけをもたらすものである。内発的動機による行動は外発的動機に基づく行動よりも長くつづき、ときには永続性がある。行動の結果には高度の質が追求され、しばしば、個人の人格的成長を促す。Deci, E.L. は、外的報酬は内的動機づけを低下させることを実証した。また、内発的動機による行動が具体化されることについて、自己決定や自立性を重視した。

いているが、その計画のなかで、結婚後の就業継続を容易にする具体的な働き方として勤務時間の柔軟さ等を条件としていた。このことを想起しなければならない。

つまり、女性にとっては、生涯のキャリアを考えたときに、職業よりも重要な意味をもつのが子どもの養育であり、育児だということになる。子を育てることは、単に育児という生活上のイベントではなく、人生の生き方としてその対応を考える事柄になっていると思われる。それゆえ、出産によって退職するかどうかは、人生そのものの生き方を選ぶために計画する育児方法の違いによって決まることになるという現象が生じているといえよう。また、そういう選択の理念があるので、退職しても時期が来れば、安定した暮らし方と家族の生活リズムを狂わさないという条件の下に、日常生活の進行に具合のよい職業を探す行動に移れるのではないであろうか。

ところで、育児休業制度が勤務先にあることは就業継続の可能性を高めるが、育児休業制度そのものは女性の就業継続に直接は影響しないという知見を示した先行研究がある（日本労働研究機構 2003）。その研究の中では、出産退職した女性は自らの育児観をもとに出産退職をする者が多いことが指摘されている。そのことは、今回の調査対象者の行動と意識に整合するものだといえる。これについては、つぎのように考えることができる。

育児休業は自分の子を自分で育てるという要請に対応しているようにみえても、女性が自身の生き方として、いいかえれば生涯に果たすべき任務として、子を“直接”かつ“自分の手”で育てるという育児方針とは、基本理念が全面的には一致しないという面がある。たとえば、就業継続を前提として休業するという制度は、果たすべき任務としての育児のために、子どもや家庭状況に合わせた働き方をするという明確な意思をもつ当事者の立場に立てば、就業の条件と目的の位置関係が一致しない。調査対象者となった女性は、子どもを育てながら働くことができるかどうかという文脈で思考したのであり、働きながら子どもを育てるかどうかという文脈で行動を決定したのではないためである（誤解を避けるために、くどくはなるが、育児休業制度が女性の就業継続促進に無力であると言っているわけではない。就業継続をした調査対象者のなかには、育児休業制度の利用を就業継続の主要な要因とはしていないものの、実際に当該制度を利用した例がある）。

さらに、職場復帰の妥当な時期については、長子が保育園入所年齢から末子が高校在学までと大きなばらつきがある。復帰の理由に子どもの教育上の理由をあげる者がいることにも注目する必要があるだろう。また、必ずしも職業ではなく、無償あるいは実費相当の報酬を得るに止まる地域活動等への参加を職業への再就職と同じ意味に捉える者もいる。もちろん、「損になるならやらない」者や使用時間に見合った収入の高さを計算して就業先を選ぶ者もいるので、再就職に当たって、職業の経済的効果を軽く考えているわけではない。むしろ、ここでも生活全体に投入しなければならないエネルギーや心身の負担に関して、職業活動よりも

重要なこととのバランスをとりながら配分した結果となっているというのが適切ではないであろうか。

(2) 女性は就業の中断を望んではいない

ところで、女性は結婚・出産を機に就業を中断することを望んでいるのであろうか。答えは、否であろう。次の2つの面からみると、生活上の条件さえ整っていれば、特段、就業を中断しなければならないとは思っていないと思われる。

第一に、就業継続をした者がいるという事実である。第二には、中断した者のなかにも、もし、専門職であったならば就業を継続したかもしれないという者(ケース 46)がいるし、仕事に未練があったと明言する者(ケース 16)もいる。退職理由は単に「家庭とのバランス」からであったという意味にとれる説明をする者もいる(ケース 15、ケース 40)。さらに、それまでの勤務先でそれまでの仕事をそのまま続けるということに限定しなければ、出産後も職業に従事すること自体を中断したいと積極的に考えていなかった人々がいる。また、出産後、実家が自営業であった者は長子がまだ乳児期に実家の手伝いをはじめている(ケース 59)。

自営業者の妻となった場合をみると、このことがより理解しやすくなる。たとえば、自営業の家庭の主婦は、家事・育児と同時に自営業の強力な担い手としての役割を出産・育児期を通してずっとこなしている。夫との役割分担で育児を任せ、専業主婦であったと語る時も、その言葉に続けて夫の仕事のサポートを具体的にしたというのである。そのことを苦痛とした者はいない。

農家の嫁として苦悩し、雇用労働者となった者も、パートタイム就業と同時に舅夫婦の農業を手伝うことはやめていない。当時は、農作業自体は快く従事したわけではないが、舅夫婦が既に世を去ったあとは現在まで自発的に自信を持って農作業を行っている。

今回の調査対象者の場合の自営業では、自分の家庭生活の圏域と自営する事業での職業活動の場が物理的に同一あるいはきわめて近い距離にあった。また、労働時間の調整も自分の意思で可能な状況があった。こういうときには、職業に従事しているとか、就業を継続するといったことをことさらに強く意識せずに、実際は職業活動を行うことになっていた。

<共通の職業との関わり方>

このようにして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と思われる。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の家庭運営をより優先すべきものと位置づけていたこと、そして、結婚や出産を迎えた時には、その時に選択可能な選択肢を自分の価値観や生き方の方針に沿って選択したことである。このとき、選択肢は育児か職業かという二択一ではなかった。より優先する選択肢を採用して、なお、生活に支障がなければもう一つの選択肢も同時に採用しうるもので

あった。そして、実際に2つを同時に採用した者が就業継続をしていたということである。

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

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

もちろん、これは女性が非正規雇用といわれる働き方を望んでいるということにはならない。総合的判断のもととなる就業条件には、通勤、残業、休暇、作業環境とならんで仕事の社会的意義といったものが含まれている。単純に短時間労働や軽易な作業を望んでいるのでは決してない。既に述べたように、就業継続をすとなれば、非常に多くの努力を払って職場での業務と取り組んでいる。また、出産退職したあとに職業に復帰した者も含めて、みな同様に仕事に対する誠実さや熱意は十分なものであるし、やりがいや社会的意義を大切にしている。

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

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

なお、夫との離死別があった場合に、女性が背負う負担はいかにも大きく、それに対する援助は少なくとも当事者の女性の目から見ると負担の大きさに見合った手厚さのものではない。就業を継続した者は、健康な夫との平和な生活がある時にも、身内の育児援助を受けたことで就業が可能となったという実感をもっている。にもかかわらず、寡婦等になった女性に対する社会の対応、とくに身内を含めた周囲の対応は相当に厳しくなっているように思われる。もちろん、これはさまざまな例があり、今回の3例だけではなんともいえないところ

であるが、しかし、生活を支えるために就業継続が必須になった時の女性が味わう苦痛にこそ、女性が職業に従事することや職業キャリア形成に関する真の問題が潜んでいるように思われる。

(3) 女性は再び職業活動を開始する

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、女性は再び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。

7. キャリアの自己採点は全員が合格点（小括）

今回の調査は、職業活動に注意を向けながら中学卒業時から50歳までの人生の35年間の歩みについてインタビューした。その結果、女性の調査対象者19人のすべてが自分のこれまでの人生の歩み、すなわち、キャリアを評価して、100点満点であれば、70点以上ほぼ100点近くまでの得点を与えている。自分のキャリアは、人間としての任務を果たしてきたし、また、納得できる程度の人生の満足感や充実感が自覚されるものであることから、総合して及第であるという。職業との関わりについても、時には環境に合わせて流されてきたかのように言葉の上では表現することがあっても、実際は自己選択であり、選択行動を起こすことには自己の判断が必ずあったという感慨を持っている。こうした過去の自己選択を認めることができる人々が自己のキャリアに合格点を与えるのであろう。

印象深いのは、やはり女性が母親として子どもに果たす責務を強く意識して生き方を選んでいることである。もちろん、親にとっての子どもの意味や価値は時代と社会経済の状況によって変化するものでもある（柏木 2001）。しかし、いつの時代であっても、女性は、子

を胎内に育み、生み、自身の体内で作った栄養を授乳して与えるという生理的機能を有する性である。このことが現代の女性の育児観、育児方針などに深く関わっていることは事実だと思われる状況が調査の結果から把握された。おそらくは、その事実は、今後のいつの時代でも、いうまでもなく尊重されねばならないことなのである。

今回の調査では、こうした女性の特徴と、それとあわせて文化や歴史に裏付けられた社会環境が女性の就業問題に大きな影響を与えていることが今更ながら確認された。同時に、女性はこれらの諸問題を意識または無意識の上で知っていて、その時々状況の中で最も自分にふさわしい回答を得ようとしているし、必要の都度、明日にどう生きるかを思いやるなかで自分の考えに基づいて対応を選択していた。結局は、自分ができる範囲の選択を自分でしたという意識をもとに自身のキャリアを評価していることが把握されたといえよう。

なお、育児とは次元が異なる老親介護についても、女性が自らの手で直接担おうする行動がいくつもみられた。これを含めて文化や歴史に裏付けられた女性を取り巻く社会環境が女性の就業に及ぼす影響については、それだけで長大な研究報告書が必要になるであろう。今回は、別途の研究にその詳しい検討・分析を譲ることとして、問題の所在を提起するにとどめることとする。

引用文献

デシ、E.L. (1980) 安藤延男・石田梅男訳『内発的動機づけ—実験社会心理学的アプローチ』誠信書房

Deci, E.L.(1971). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 113-120.

柏木恵子 (2001) 『子どもという価値 少子化時代の女性の心理』中公新書 1588、中央公論新社

レヴィンソン、D.J. (1980) 南 博訳『人生の四季：中年をいかに生きるか』講談社

日本労働研究機構 (2003) 『育児休業制度に関する調査研究報告書—「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に—』調査研究報告書 No.157

終章 各章の要約と政策提言

1. 各章の要約

本報告書では4つのテーマを設定して、分析を行った。最後に知見を要約しておく。

第1章「学校から職業への移行」においては、本調査に加えて複数の調査を併用して検討した。

第一に、調査対象者が経験した学校から職業への移行は、彼ら・彼女らを取り巻く社会・経済的環境に大きく規定されており、マクロなコンテクストに置くことで理解が容易になる。本分析の対象者は1953-55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。高校への進学率が飛躍的に伸び、同世代の8割が高校へ通い、短大・大学への進学率も上昇した時期であった。さらに調査対象者が就職した1970年代は、石油危機の影響で景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、調査対象者がいつ労働市場に参入したかによって、市場の状況は大きく異なった。つまり最終学歴レベルによって、中卒者と高卒者は石油危機の影響が出る前に、短大・大卒者は石油危機により雇用情勢が悪化した後に就職したのである。このような入職時点でのマクロな環境と個々人のかかえるミクロな事情が相互に影響しながら、初職選択というダイナミックな過程を生み出した。

第二に、本研究が調査結果の分析に当たって、随所で比較対照としたJGSSデータの分析からは、1953-55年生まれのコーホートは、一度学校を離れ労働市場に参入するとそれ以後に学歴アップをすることは困難であり、学歴を向上させることについては、実社会のインフラ整備がされていなかったことなどから¹、セカンド・チャンスが与えられていなかったことが明らかになった。入職時期については、新規学卒者はどの学歴レベルにおいても、卒業直後の4月からではないにしろ、6月ころまでにはほぼ9割が職業の世界に移行していることを示している。入職経路についてみると、1953-55年生まれの調査対象者が就職した時代には、新規学卒者を念頭においた学校での選抜・推薦に基づく企業での採用方式が広く定着していたことが分析結果から読み取れる。1953-55年生まれのコーホートが初めて就職したときの従業上の地位、職種についてみると、大多数が正規雇用であり、非正規雇用は全体でも6%に過ぎず、「フリーター」は目に見える社会問題としてはまだ登場していなかった。職種に関しては、高卒学歴を取得すれば、特に女子の場合、事務的なホワイトカラー職に従事できる確率がかなり高く、当時の高卒者は近年の高卒者と比べると異なる求人状況（職種）の中で、職業的なアスピレーションをもち、将来のプランを立てて、進路選択を行っていたことがわかる。

¹職業キャリアについて検討するときに、学歴だけを論じることの危険と偏りを敢えて犯すことになるが、重要な点としてとくに注意を払った。

第三に、本調査からは、学校在学中に取り組んだ職業選択に関する情報収集や計画性そして積極性が、初期のキャリア形成に大きな影響を与えていることも明らかになった。調査対象者が就職していった 1970 年代半ばは、学校・職業安定機関が一体となって新規学卒の就職を斡旋し、学校から職場への間断のない円滑な移行が可能であった時代である。このため現代の若年が直面する社会状況とは大きな違いがあることは明らかである。けれども、学校在学中に職業に対して知識、関心を高め、具体的な情報を提供する必要性は、当時も現在も共通する課題である。学校の世界と職業の世界の敷居をできるだけ低くし、職場体験やインターンシップなどを積極的に利用することの重要性を調査結果は示唆している。就職してから 30 年ほど経過したあとも、初職選択に関する「心残り」や「後悔の念」が深く心に刻まれている事例をみると、個人の長期にわたる職業キャリア人生の中で、学校から職業への移行過程のもつ意味は極めて大きいことがわかる。

第四に、学校教育修了時点での労働市場の状況が、学校から職業への移行の過程に大きく影響を与えていた。調査対象者が就職した 1970 年代は、景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、学校修了後に就職した時期により労働市場の状況が大きく異なった。中卒、高卒の対象者がはじめて就職したときには、石油危機以前の高度経済成長のピークの時期であり、極めて良好な就職市場であった。これに対して、短大、そして大学を卒業した調査対象者は、石油危機による景気後退と雇用悪化が進展した時期に就職をしなければならなかった。このような労働市場の背景を反映して、はじめて就職した後の離職率は、通常は大卒の方が高卒者、中卒者よりも低いのに関わらず、対象者コーホートでは学歴によってそれほど大きな違いがみられない。労働市場の状況とともに、本人のコントロールできない要因として、出身家庭の状況を上げることができる。当時は出身家庭の経済力や事情によって、進学をあきらめたり、よりよい条件の就職をあきらめ親元で家業を手伝ったりするケースが決して例外ではなく存在した。

学校を卒業してはじめて就職した時の経済状況がたまたま悪かったことが、初職だけでなくその後のキャリア形成に影響を与えていることは、本人のコントロールできない偶発的な要因（運）が介在していることを示している。同様に、いつ、どのような家庭に生まれたかということも、本人が選択できるものではない。このような出生時や仕事をはじめるときの、「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。

第 2 章「転職・失業とキャリア形成・職業能力形成」においては、1970 年代から 80 年代初めの時期に、20 歳代半ばまでの年齢で起こった転職に焦点をあて、「良い転職」を検討した。時代背景が異なっても、共通する条件の下では共通する問題があるため、近年の若者に対する就業支援施策へのインプリケーションを考えることで、第 1 期の転職考察のまとめとした。

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

① 初職入職時の経済環境と転職時の経済状況

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

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

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

② 賃金や労働時間などの労働条件

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

③ 転職前の職業能力と転職後の職業能力

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

④ 転職に貢献したソーシャル・ネットワーク

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

⑤ 転職時のキャリア・ステージ

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

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

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

⑥ ライフ・キャリア上の役割との関連

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

⑦ 長期的キャリア・価値観の意識化

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

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

第3章「職業資格、研修、自己啓発などの職場を離れた活動とキャリア」においては、以下のような知見が得られた。

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。またブルーカラーの場合には企業主導がほとんどだが、ホワイトカラーの場合には企業負担での個人主導型も見られ、労働者個人の教育訓練における自律性は高かった。

第二に、職業能力形成の中心はもちろんOJTであるが、Off-JTはこうした経験を裏打ちするものとして働いている。例えば職能別研修では、研修で仕事が出来ようにはならないが「理屈が分かる」、通信教育での法律の勉強が仕事の「ベースになる」など、部分的に下支えするという意味では有効に働いている。ただし特に事務系の場合には、Off-JTの有効性が強く意識されているとはいえない。

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

第三に、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っている例がホワイトカラーに複数見られた。近年、能力開発の主体を企業主導から個人主導にしようという流れが見られるが、本稿の事例は、個人が主導権を持ったOff-JTの有効性は高いことを示しており、個人主導の教育訓練活動の可能性を示すものとなった。またパソコンなどの自己啓発は、時代の制約があるにしろ、本対象者においては職業能力形成に寄与しており、一定の効果が認められた。ただし、現場を基本とするブルーカラーの場合には個人主導とすることは難しく、企業主導のまま継続される可能性が高い。

第四に、事務・管理職の場合には、有効な職業能力の証明書としての資格が限られているうえ、組織内でも資格獲得が報われることは少ない。ついては、新たな資格などを導入するよりも、これまで培った豊かな職業経験、研修経験や通信教育などを含めた教育訓練活動経験をまとめたキャリア・パスポートのような経験の整理の方がより有効であろう。

また技術・技能の場合でも、職業資格の獲得が昇進へのミニマムなハードルになっており、職業能力形成の目安となっていたが、昇進にプラスとなっていたわけではなかつ

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4章「現在を生きることで未来を育む女性：生涯キャリアと職業との関わり」においては、以下の点が見出された。

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

もちろん、これは女性が非正規雇用といわれる働き方を望んでいるということにはならない。総合的判断のもととなる就業条件には、通勤、残業、休暇、作業環境とならんで仕事の社会的意義といったものが含まれている。単純に短時間労働や軽易な作業を望んでいるのでは決してない。そして、判断の結果、就業継続をすとなれば、非常に多くの努力を払って職場での業務と取り組んでいる。また、出産退職したあとに職業に復帰した者も含めて、みな同様に仕事に対する誠実さや熱意は十分なものであるし、やりがいや社会的意義を大切にしている。

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

の関わりにおいて重要なのである。

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

第二に、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。

第三に、夫との離死別があった場合に、女性が背負う負担はいかにも大きく、それに対する援助は少なくとも当事者の女性目から見ると負担の大きさに見合った手厚さのものではない。

2. 政策に対する示唆

以上の知見から、以下のような政策に対する示唆が引き出された。

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

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

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

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

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

2. 職業探索期間の長期化を踏まえて、学卒後まもない「七・五・三」離職をキャリアの探索期と見なして、探索期を支援するような仕組みを構築すること。

本研究の知見によれば、不況期に労働市場に入った場合の転職は、仕事の選びなおしという側面が強く、転職を通じて労働条件が好転していた。しかし転職する場合に、転職のための情報が十分活用されていないことは珍しくなかった。情報が溢れているように見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。

3. 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。また個人の豊かな職業経験、研修経験や通信教育などを含めた教育訓練活動経験を整理したキャリア・パスポート等の整備や活用を検討すること。

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。

またホワイトカラーの場合、職業資格が組織内においても組織外においてもその有効性は限られていることから、個人の豊かな職業経験、研修経験や通信教育などを含めた教育訓練活動経験を整理したキャリア・パスポートを整備するのも一つの方向であろう。

4. 当事者の思考枠組みを考慮したキャリア研究と政策の展開の必要性。

女性は、働きながら子どもを育てるのではなく、子どもを育てながら働くという文脈で行動を決定していたが、男性においても、地元にいることや親の近くにいることを何より優先してキャリアを組み立てている者は少なくなかった。これまでは、職業や職場の威信や収入の高さを基準とした、ファストキャリアを理想とする枠組みからキャリアの成功の判断がされてきたが、このような「客観的な思考枠組み」と、「当事者の思考枠組み」は異なっており、そのずれは無視できない。当事者の判断枠組みを、「客観的な思考枠組み」に修正するような働きかけではなく、労働者個人の主観的な思いをすくいあげること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。

5. 個人の生活圏に注目した地域雇用活性化の必要性。

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

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

なお、本報告書は、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」の一部に位置づけられているため、個人の職業能力とキャリア形成に焦点をあててきたが、本調査でインタビュー対象者から頂いた情報は職業にとどまらず、対象者の50年間の人生全体にわたったものであるため、前出、労働政策研究・研修機構（2005）と併せた2冊の報告書ですべて分析するには至らなかった。今後もさらに研究を深めていくことが必要である。

労働政策研究報告書 No.51

現代日本人の視点別キャリア分析—日本社会の劇的な変化と労働者の生き方—

発行年月日 2006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 03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2006

*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://jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training