

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

