

## 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」<sup>1</sup>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。

---

<sup>1</sup> 「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。」(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」は転機ではなく、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。勉強嫌いやったんでね、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いますか。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いますか。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社ぐらゐの募集がありましたので、結構安心して、別にどこ行

こうとそんな選び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っている。〈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

早期離転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つた。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つた」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つたが、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つた。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つたからだろうが、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のが望ましい、労働条件が良くなるのが望ましい、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のが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(高等教育卒業生)

#### (1) 第1期の転職(高等教育卒業生)

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生であった。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ったり、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)…友達がそうはいつたって、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、毎日のように友達に来て麻雀するしね。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」。

彼の大学卒業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	○	発展途上の会社、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、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)「別がない」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<sup>2</sup>。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<sup>3</sup>。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。

<sup>2</sup> 「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。

<sup>3</sup> 「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、学校幹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。

#### 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