

職業選択に悩む若者へのメッセージ

—進路追跡調査35年の軌跡から—

フリーターやニートが若年就業問題の焦点となり、雇用政策上のウエートも高くなってきている。政策の重点は「人間力強化」といった先輩からの視点だが、かつて就職に悩んだ大人が、同じ目線から自分が歩んだキャリアを伝える所作も不可欠だろう。自らの経験を振り返って、大人はメッセージとして何を伝えることができるのか。研究報告書「個人のキャリアと職業能力形成—進路追跡調査35年の軌跡—」を基に特集する。



人はどのようにキャリアを築いてきたか

—35年間の歩みと職業を通じた成長

JILPT統括研究員 奥津真里

1.人はどのように 仕事を選び、仕事に ついていくのか

(1) 学校を卒業すること、
就職した後

日本では、人は学校を卒業すると就職して社会人になり、自立していくものだと一般的には思われている。おそらく今でもそうであろう。とはいえ、実際には新規学校卒業者が就職難に悩み、学校卒業と就職の二つの時点が結びつかない時代は過去にいくどもあった。その反対に、就職事情がよいにも関わらず社会的自立を自ら遅らせるために就職しないという若者の「モラトリアム」が問題にされた時代もあった。また、良好な雇用情勢の時に学校卒業とともに順調に就職したとしても、数年もたないうちに離職する若者は以前から多くみられている。それゆえ、公共職業紹介機関や学校関係者にとって学校卒業と就職の時間的連結及び就職後の職場定着は、昔から今日までの変わらぬ課題なのである。

職業選択や進路に関する指導に不足があると青少年はすぐ職場を辞めるのだろうか、本人の思い通りの職業に就けないと早期離職が起きるのだろうか、といった進路指導関係者の長年の疑問に対する回答を見出すための研究が昭和四〇年から当時の労働省及びその専門研究機関によって実施された。約三〇〇〇人の中学三年生をその後一〇年間にわたって追跡調査して行ったその研究は、一旦、一九八八年に一五歳から二六歳までの日本の青少年の職業適応に関する理論的検証としてまとめら

れた(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)、雇用職業総合研究所(一九八八)。今から二五年前のことである。その結果、最初の職業選択はその後の職業行動や生き方に影響を与えること、青少年期における職場定着と離職は職業や職場への満足や不満によるものとは必ずしもいえないこと、また、職業生活だけでなくそれ以外のさまざまな経験等がキャリアに大きな変化を与えること等が把握された。そして、当時、進路指導の現場に本格的に普及していたスーパー(Super, D.E.)の職業発達理論の一部は日本の青少年にも当てはまることが実例を通じて示唆された。

(2) 個人の五〇歳までを追跡した
実証的研究の目的

その後の日本は、経済社会の多くの面で著しい変化と変動を経験し、産業構造や職業構造の変化、情報化、国際化、技術革新等が雇用労働問題のキーワードとなる激動の時代を過ごした。やがて、時代は昭和から平成に変わり、二〇世紀から二一世紀に入っていくなかで、長期継続雇用に象徴される日本の雇用制度・慣行が揺らぎ、人々の働き方も職業観も多様化したといわれるようになった。

かつての調査に青少年として協力してくださった方々は、その間に二〇代後半の青年から四九歳、五〇歳、五一歳という壮年年齢に達し、経済社会の変動の中を家庭、地域、職場でそれぞれの役割を果たしながら個人のキャリアを築いてこられているはずである。

経済の急激な膨張と縮小、産業や職業の構造変化、雇用制度等の変化といわれるものからどのような影響を受けたのであろうか。また、いわゆる「団塊の世代」の五、六年あとに位置する世代であり、団塊の世代の影響を受けることがあったのであろうか。そして、五〇歳という年齢がこれまでと今後のキャリアにどのような意味をもっているであろうか。今ふたたび、以前と同じ方々に調査への協力を求めることでこれらの疑問に対する回答を得て、日本人の職業生涯にわたるキャリア形成の実態を明らかにすることが今回の研究の目的である。言い換えれば、二〇世紀後半から二一世紀初期の日本人はどのように自己のキャリアを拓き、築いてきたかということを実証的につかもうとするものである。

2. 五〇歳になって三五年間
の自分のキャリアを
どう振り返っているか

二五年前に協力してくださった方々に、再度、連絡して新たな面接調査を依頼する計画を実行するには勇気がいる。もはや連絡がとれないかもしれない。連絡がとれたとしても再度の協力をお願いすることは大変に失礼なことではないか。もし、怒りを買えば研究機関としての信頼を大きく損なうことにもなる。しかし、長期間にわたる日本人のキャリアを実証的に研究することは今後の日本人の生き方を照らし出す政策研究としての意義はきわめて大きい、との一時の逡巡を経て研究は実行に移された。

〈自己のキャリアを自分の者として
受け入れることができること〉

今回、全国から六八人の方々から快く協力を得た。この方々の共通の要件は、世間一般からの高い評価を受ける職業的ステータスや安定した職業生活ではなく、人生や生活を自己評価して総括的に自分を肯定していることであった。

五〇歳までの個人の歴史を刻んだ時には、職業キャリアに対する考え方には、自分の生活や人生全体の価値に職業が占める大きさや意味に応じて現状の自分自身を受け入れている状況が反映されているといえた。キャリア発達とは、職業だけでなく生活全体での自己の役割とダイナミックに相互作用する生涯を通じたプロセス(Brown et al., 1991)という見方をすれば、キャリア発達を着実に遂げていることが窺われた。

〈職業キャリア形成の実態—個人と組織〉

その個人が生きる社会の状況と所属する組織の雇用管理のあり方は個人の職業キャリアに大きく影響していた。社会の動きは個人の就職、転職、処遇に直接的、間接的にさまざまな影響を与えている。経済や産業の動きだけでなく、震災のような天災地変等によっても影響を受けていた。

同様に所属する組織の消長は個人のキャリア形成に大きな影響を与える。公営事業の分割民営化、産業種の衰退、突然の大型倒産は就職時には個人の予想を超えるものではあるが、その結果

は個人が自分の問題として背負い、解決する。

経営者や管理者の行動や態度から、労働者個人は自分自身の職業キャリアのあり方について意識する機会と情報を多く得ている。その効果は、相当長い期間あるいはその後の職業生涯を通じてみられる傾向がある。ただし、それがどのような効果となるかは人それぞれであって、むしろ、その効果を作り出すのは受け取る個人の中にある力である。

〈職業資格、能力証明〉

職業資格の取得の状況は、新規就職時の学歴によって異なるといった特徴があった。高卒までに新規就職した場合は、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、大卒以上で新規就職した場合は、職業能力の開発は職場での業務経験が最も有効で、能力の評価には職場での業務経験が重視されると考える傾向がある。職業に関する資格については、教員免許や医師、社会保険労務士、建築士等の職業につくための資格以外は有効性がほとんど認められていなかった。

その理由は、ホワイトカラーの場合、どういう企業でどのような立場でどのような仕事をしたかという複合的な条件のもとで、その個人の能力が評価されなければ本当の能力は判断できないという主張があると思われる。各職場で日常的に出会う多くの問題発生場面では、チームワークを原則にしながら自分の判断で対処しなければならぬ。経験から得た実感として、ホワイトカラー職種のサラリーマンの職業能

力は職業経歴と実務経験という実践の結果で伸長され、また、評価されるものだという考え方になったといえる。

＜キャリアは自らが繰り返し選択を行って形成するもの＞

職業キャリアは一度の選択で運命的な形を決定づけられているのではないことが把握された。個人が社会や組織の影響を強く受けながらも、適性・能力や家庭の経済事情その他の個人的要件をもとにした日常的な職業的行動選択を繰り返し行うことで形成されていくものであるといえた。そして、社会や組織が個人のキャリア形成に与える影響はきわめて大きい。

しかし、職業選択という行動は、その行為を行う個人の個人的要件が支えるものであることから、職業キャリアの形成は、中年期の中盤までには、その人らしさや人生及び生活全体についてのその個人の考え方を反映するものになっていったといえるであろう。したがって、キャリアは自分のものであって、人それぞれの固有の要件が環境との相互作用において行動の選択を行わせ、その結果をもたらし、また、再び新たな行動について意思決定と実行を求めてくることで時間を追って構成されるものだといえるであろう。

こうしたことから、個人は自分の職業キャリアに対して生活や人生全体の中で納得できる位置や価値を与えることができれば、冷静な落ち着いた評価が可能となるばかりか、職業生活以外の生き方全体の安定にもつながるとい

うことが見出されたと考えられる。新規学校卒業時などに従事した初職

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

たとえば、中学三年生当時、学業到達度及び基礎学力が高く、前向き思考（いわゆるポジティブ・シンキング）をする積極的な行動傾向の者であつたことが本人等からの情報で把握されている例では、初職においては、家庭の経済的な状況の制約があつたため、良い条件に恵まれた職場や本人の資質に見合った最適な職業とは到底言い難い選択を行つている。しかし、その当時は、その「就職」が実現可能な就職の中で最も必要とされる条件を満たすものであつた。その観点から職業選択を行い、そして、その後の転職等を経て、納得性の高い職業キャリアを形成して

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

これらのことは、その他の事例のなかで現在、自営や非正規雇用に従事し

ているいくつかの例をみても当てはまるし、新規学校卒業時点で職業を選択しなかつた、あるいは、なしえなかつた者についても同様だと思われる。

こうした例が不自然でなくいくつか存在するという事実は、個人のキャリアにおける職業連鎖の始点としての初職の重要性を強調しすぎることへの警告となるであろう。初職の役割の重要性を強調するあまり、個人的要件の異なる多くの人々のキャリアを総覧して、一度の職業選択がその後の職業人生を決定づけるかのような事象のみをつかみ出すことは、個人のキャリアを理解するうえでも、キャリア形成支援をする基本的態度としても適切でないことを示している。

したがって、職業キャリアの選択を支援する場合には、能力・適性などのさまざまな要件の違いが個人ごとであり、①その時に個人がおかれた環境が選択になんらかの制約をもたらすものであること、②個人が備えている適性・能力が職業キャリア形成の基本的な推進力であり、原動力であることを現実の影響要因として捉えることが基本になることを示唆していると考えられる。

3. 結論—キャリアにはアップもダウンもない

サビカス (Savickas, M.L.) というキャリア問題の研究で有名な心理学者が「キャリアにはアップもダウンもない」といっている(渡辺、二〇〇一)。キャリアは自分の生涯を通じて自らが生きただけからである。職業キャリアは社会のなかで個人がさまざまな行動の選択を繰り返して自分を実現してきた

道のりであること、そして、個人は組織や社会から一方向的な影響を受けるのではなく両者が相互作用しながら自らのキャリアを形成していくことが今回の三五年間にわたる実証的研究から把握されている。

【引用文献】

Brown, D. & Brooks, L. 1991 Career Counseling techniques. Boston: Allyn and Bacon.
 Super, D.E. 1956 The psychology of careers. An introduction to vocational development. York and Evanston: Harper and Row, Publishers.
 Super, D. E. 1980 A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior. 1980.
 渡辺三枝子 二〇〇一 キャリアカウンセリング入門—人と仕事の橋渡し ナカシニヤ出版

＜プロフィール＞

奥津眞里（おくつ・まり）
 労働政策研究・研修機構統括研究員。主な著書・論文に、『職業相談の展開と集結』（二〇〇三年三月）、『EUにおける男女均等待遇に関する取り組み』（二〇〇二年九月）など多数。専門分野は職業心理学、キャリア・カウンセリング。中心的な研究テーマは、職業生涯を通じたキャリア形成とその支援のあり方。