

# 若年のキャリア形成のための視座

## —追跡調査の意義と示唆するもの—

東京大学社会科学研究所教授 石田 浩

### はじめに

経験豊富にみえる大人たちにも、学校を出て間もなく自分の仕事や就職に悶して悩み、惑う時期が大なり小なりあった。それは一時的なものであったり長期にわたったり、また悩みの深刻さも人それぞれ異なるが、その中で考えたこと、経験したこと、決断したこと、現代の若者にとっての視座を導くことは重要である。

「個人のキャリアと職業能力形成」研究は、中学在学中に調査の対象となつた者を、三五年後に追跡調査し、その間のキャリア・人生・生き方についての軌跡を明らかにすることを旨とする。現在五〇歳前後にある彼ら・彼女らにとって、学校在学中に学んだこと、学校での就職指導、卒業後の進路選択と進学機会、はじめて仕事に就いたときの労働市場の状況は、現在の若者を取り囲む環境とは大きく異なる歴史的なコンテキストの中に存在していた。このためこれらの大人たちの経験が、現代の若年層にタイムリーなアドバイスを提供できるかどうかは疑問の余地が残る。しかし、若年期に直面する問題や課題は時代を超えて共通するものが

あり、これらの大人たちの経験から若年期の問題への解決法や考える手がかりを導き出すことは、十分意義のある作業である。

### 長期追跡調査の意義

この研究の基礎となった調査は、一九六〇年代後半に企画されたものである。なぜこのような継続的な調査が、当時実施されたのであろうか。調査の目的は、若年層の職業生活に関する適応と発展を把握し、学校や職業安定機関の行う職業指導のための基礎資料を蓄積することにあつた（大根田一九九八）。当時の問題意識をもう少し詳細に確認しておく、一九六〇年代当時は、若年層の離職・転職と職場・職業への適応に対する関心が、産業界・教育界・行政機構において高まり、離職の量的・質的な把握が急務であつた。このため若年層の転職の実態を把握し、職業適応の過程を追跡することにより、青年期の職業問題の理論的、実践的な処方箋を提示することが目的となつて

いた。学校在学中にもつていた職業についてのイメージや達成目標が、就職した後一貫して変わらず、職場の状況も

当初のイメージと大きくかけ離れることなく目標も実現可能なような体制が整っていることが、最初の職場での定着に結びつく。このような人と仕事の予定調和が前提となつた職業指導が、当時は支配的であつた。しかし、この調査の背景には、予定調和的な職業指導観に対する以下のような疑問が発点にある（大根田一九八八）。学校や職業安定機関が担ってきた職業指導と離職の量や質は本当に関連があるであろうか。学校時代に抱いていた職業イメージや目標は、就職後も変わらないのだろうか。職場に定着していることは、職場に適応して満足していることを指しているのか。転職はよくないことなのか。離職は繰り返しされるのか、また離職の意味は時間とともに変化するのだろうか。このような疑問に答えるためには、同じ個人を継続的に追跡し、職業についての考え方、仕事の内容、適応度などが時間とともに変化する状況を丹念に追いかけることが必要となる。

一時点のみの調査（横断的調査）では、調査時点での調査対象者の職業に関する状況や考え方を聞くことができ、それが以前の状況や意識について



正確な情報を把握することは難しい。対象者の長い職業経歴の中で、初職の従業上の地位や仕事の種類などの客観的な情報はある程度の正確さをもって聞き出すことができるが、過去の時点での主観的な考え方、意識、価値観などについての回答は不確かなものになる。高校在学中に職業についてどのようなイメージをもっていたのか、どのような職業につきたいと思っていたのか、などの主観的な情報は、高卒後何年間も経った人に聞いてみても正確な情報を得ることは難しい。それは記憶の確かさという問題だけでなく、人間は過去のことについて無意識のうちに正当化したり、現在の状況から都合のよいように解釈する傾向があるからである。そこで人々の職業をめぐる移動や意識の変化を着実に捉えるためには、追跡パネル調査（縦断的調査）が必要であると考えられた。

## 追跡調査の概要と特色

ここでは追跡調査の方法と全体像について簡単に紹介する。第一回目の調査は、当時中学三年であった二八〇〇人ほどの対象者に、国立教育研究所が一九六九年から一九七一年にかけて実施した。調査項目には、進路希望、職業観、適職の自己評価、趣味・特技(中学三年生への調査)、親の職業観、親の希望、家族構成(保護者への調査)、能力検査結果、学習態度、性格、適正、特別教育活動など(指導要録から収集)の広範囲な項目が含まれている。高校生進学者については高校三年次に同様の調査(保護者への調査を除く)が実施された。学校卒業後には、雇用職業研究所(労働政策研究・研修機構の前身)が、一七歳時点、二〇歳時点、二三歳時点、二六歳時点に、対象者本人と対象者が働く事業所に対して、就業状態、職務内容、満足度、進路指導の評価、離職理由、相談相手(個人調査)、事業の種類、従業員数、対象者の職務満足度、勤続意向(事業所調査)などの項目を調査している。二六歳時点での回収率はきわめて高く、男性では九割以上、女性に関しては面接でなく郵送調査に二三歳時点から切り替えたために五割となっている。全国的なネットワークをもつ職業安定機関の全面的な協力体制があったことがこのような高い回収率を可能にした。

さらに調査対象者が五〇歳前後をむかえた二〇〇四年に居場所が確定でき、面接を承諾した六八人に対して面接調査を行った。最後の調査から二五年ほど経っているのに、回顧情報の精度を

上げるために「ライフヒストリーカレンダー」という手法を用いているところ。この調査の特色がある。この手法は、アメリカの人口学者を中心に一九八〇年代に考案された方法で、大きな用紙にカレンダーのように、年単位で教育歴、職歴、婚姻・家族歴を同時に記入できるようにしている(Freedman, Thornton, Gamburn, Alwin, and DeMaco 1988; Belli 1998; Belli, Shay, and Stafford 2001)。過去に起こった主要な社会・経済的な事件が参考までに羅列してあり、それぞれの年に、たとえば職業については、仕事の内容、昇進、転勤、満足度などについて変化が起ったところに記入ができるようになっている。同時に研修などのトレーニング、親からの自立、結婚、子どもの出産などのライフイベントも書き込めるようになっており、対象者の経歴が一目で鳥瞰できるように工夫されている。



通常対象者は、職業キャリアについて語る時には、同時に結婚や子供の出生などのライフイベントと関連させて記憶を蘇らせており、個人の人生で起こったイベントをカレンダー方式で確認することで、記憶の精度を高めると同時に記録の間違いを発見しやすくする。このようにして最終的に面接された六八人についての人生の主要なイベントが再現された。同一の世代(誕生が一九五三年から一九五五年生まれ)であり、成長の過程で同一の時期に面接され、三五年という長期の期間にわたる追跡であるという点で、本調査は極めて貴重な調査データであると言える。

## 追跡調査から導かれる視座

ここでは若年期のキャリア形成に関して、本調査からどのような教訓とアドバイスを導くことができるのかを検討する。三五年間にわたる対象者のキャリア全体を見通しながらも、若年層への視座を提供するために、キャリア初期の部分に注目することにする。そこで以下の四つの点にわたって若年キャリアを考える視点として提起していきたい。

第一に、学校在学中の職業選択への取り組み、準備の計画性、積極性は、初期のキャリア形成に大きな影響を及ぼしている。さらにその影響は、若いときだけに限らず、五〇歳時のキャリア形成にも継続している(奥津・堀二〇〇五)。在学中に職業的な進路を決定するための様々な課題に取り組み、職業の世界に旅立つための準備を周到に進めておくことが、納得のいく初職選択につながり、仕事への積極的な取

り組みの姿勢となってあらわれていたことが確認されている。

対象者が就職していった一九七〇年代半ばは、学校・職業安定機関が一体となって新規卒卒の就職を斡旋し、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、まったく議論の遡上に上っていなかったのである。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認めざるを得ない。にもかかわらず、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がなくなったわけではない。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シップなどを積極的に利用することの潜在的なメリットは、極めて大きいことを調査結果は物語っている。

第二に、職業の世界に移行して最初期に就いた初職とその職業生活は、その後の職業キャリアへの見通しやキャリアの形成・発展に関して重要な役割を果たす(吉谷一九八八)。初職は若年者が社会と直接的な係わり合いを持つ最初の接点であると同時に、職業の世界を見渡す窓口となる。最初の職場での経験を通して、仕事とは何か、職業を持つとはどのようなことを学ぶ。実際に働くことから自信と満足感を得て、経済的に自立することの意味を体得していく。はじめに就いた職業で何ができて何ができないか、どのような職種や業種の仕事についていたのか、ということが、その後の離職を含む進路やキャリアの見通しを大きく規定していく

のである。すでに述べたように、調査対象者が最初に就職した一九七〇年ごろは、卒業と同時に「正社員」として就職し、初めて就職した企業に長く勤続し、内部昇進、能力開発を経験していくことが期待されていた時代であった。このため初職の持つ意味は、キャリアの開始点としてこのほか重要な社会的な状況にあつたといえる。初職が若年層にとつて職業世界への窓口となることはいつの時代にも変わらない。初職の重要性を認識し、はじめての職場、仕事を通して積極的に将来のキャリアの現実的な見直し・プランをたてていくことは、今の時代にも若年期のキャリア形成にとって不可欠なことと言えよう。

第三に、学校から職業の世界にはいり仕事の経験がまだ浅い段階で出会った支援者が、その後のキャリア形成に重要な役割を果たしている（堀二〇〇五）。五〇歳前後の対象者に「影響を受けた人物」についての質問をすると、学歴、職歴にかかわらず、キャリアの初期段階で出会った上司や先輩をあげるものが多かった。職業の世界への移行は、学校時代とはまったく異なる新たな生活、考え方を身につけることが要求される。キャリアの初期（多くは最初の職場）での上司や先輩は、職業人としての基本的な考え方、生き方の手本を提供するという上で、強烈な印象を個人に残した場合が多い。そして、その後職業キャリアを蓄積し、本人が逆に指導的・管理的な立場に立つときには、キャリア初期に出会い感銘を受けた上司の振る舞いを参考にしようになる。職業の世界にはじめて足を踏

み入れた若年層を暖かく迎え、見守り導いてくれる支援者と巡り会い、それらの人々から学ぶ姿勢を持ち続けることが、その後の職業人生に大きく影響していくと考えられる。

第四に、キャリア形成には、個人のコントロールできない「運」が介在している。いつ、どのような家庭に生まれたかを個人は選択できない。学校卒業時の労働市場の状況も個人の選択の範囲外である。たまたま高校を卒業したときが不況であり、出身家庭の経済状況による制約のために進学をあきらめ、本人の資質や希望に見合った仕事とは程遠い就職をすることになる場合もある。しかしだからといって、個人の選択、判断がまったく影響を与えていないわけではない。労働市場の状況や職業生活の出発点である初職の役割を強調するあまり、個人の裁量と判断の介入する余地がないと結論することはできない。その時々で置かれた環境の中で、職業人としての対応を学び、たとえ本人の資質に見合わない初職であつたとしても、その後の転職を通して本人にとってより納得のいくキャリアを着実に形成していくことは十分に可能である（奥津・堀二〇〇五）。個人がコントロールできない「運」があることを自覚しておくことは、すべての責任を個人に帰するような「自由主義的な見方」の弊害を認識する上で重要であるが、「運」だけで職業人生が決定してしまうと考えることも、個人のもつ無限の可能性を否定してしまうことになりかねない。

【参考文献】

Belli, R. F. (1998) "The Structure of Autobiographical Memory and the Event History Calendar: Potential Improvements in the Quality of Retrospective Reports in Surveys," *Surveying Memory Processes*, edited by D. B. Wright and G. Gaskell, Psychology Press, pp.383-406.  
 Belli, R. F., W. P. Shay, F. P. Stafford (2001) "Event History Calendar and Question List Survey Interviewing Methods: A Direct Comparison," *Public Opinion Quarterly* 65, pp. 45-74.  
 Freedman, D., A. Thornton, D. Gamburn, D. Alwin, and L. Y. DeMeco (1988) "The Life Course Calendar: A Technique for Calling Retrospective Data," *Sociological Methodology* 18, pp. 37-68.  
 堀有喜衣 (二〇〇五) 「キャリアの初期における支援者の重要性」労働政策研究・研修機構「個人のキャリアと職業能力形成——進路追跡調査」35年の軌跡「労働政策研究・研修機構」。  
 奥津真理・堀有喜衣 (二〇〇五) 「調査研究から得られるインプリケーション」労働政策研究・研修機構「個人のキャリアと職業能力形成——進路追跡調査」35年の軌跡「労働政策研究・研修機構」。  
 大根田充男 (一九九八) 「追跡研究の概要と意義」雇用職業総合研究所「青年期の職業経歴と職業意識」雇用職業総合研究所  
 吉合二郎 (一九八八) 「追跡研究の成果と職業指導」雇用職業総合研究所「青年期の職業経歴と職業意識」雇用職業総合研究所

＜プロフィール＞

石田 浩 (いしだ・ひろし)

東京大学社会科学研究所教授。主な著書・論文に、『学校・職安と労働市場——戦後新規卒労働市場の制度化過程』

(共著、二〇〇〇年、東京大学出版会)、『後期青年期と階層・労働市場』『教育社会学研究』第76集(二〇〇五年)

比較社会学、社会階層論、専攻

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**  
 「進路追跡調査」35年間の軌跡

一人ひとりの労働者のキャリア形成の実態を調べることにより、労働者のキャリアと職業能力形成についての論点を導こうとしたもの。今から約三五年前の一九六九年から七一年当時の中学三年生が現在五〇歳ま後になるまでの六八人の職業と人生のキャリアを築いてきた足跡を追った。結果、個人の職業キャリアは、①一度の選択で運命的な形を決定づけられているのではなく②社会や組織の影響を強く受けながらも③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ていることとで「その人らしさ」が現れ、その個人ものとして形成されていくなどが把握された。

執筆担当者(肩書きは執筆当時)

- 奥津真理 J-I-L-P-T 統括研究員
- 堀有喜衣 J-I-L-P-T 研究員
- 小杉礼子 J-I-L-P-T 副統括研究員
- 中島史明 J-I-L-P-T アドバイザリ
- ・リサーチャー
- 鈴木勝夫 特定非営利活動法人自立支援ネット我孫子監事
- 國吉重徳 セーフティ・ヘルスマネジメント代表幹事
- 上脇 貴 日本産業カウンセリング学会常任理事
- 高嶋成豪 特定非営利活動法人キャリア・エンパワメント代表理事
- 木幡日出男 東京成徳大学教授
- 松方由美子 山梨県立看護大学教授
- 緒方一子 東京メトロカウンセラー
- 澤田富雄 モルゲン人材開発研究所代表取締役

報告書全文は以下でご参照いただけます。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/027.html>