

キャリア形成への臨み方

人文学部講師 植 上 一 希

はじめに

ここでは、みなさんがキャリア形成に臨むにあたって、そもそも「キャリア形成」とは何なのか、また、キャリア形成の現状はどうなっているのかをまず確認し、そのうえで、どのようなことを考えていけば良いのかについて、簡単にお話ししたいと思います。

A. 「キャリア形成」を考える重要性

1) キャリア形成とは

まず、そもそも「キャリア形成」とは何か、ということを見てみましょう。これもいろいろなとらえ方がある用語なのですが、あえてまとめるならば「自分の“仕事”の経歴をつくっていくこと」と言うことができます。みなさんの多くは、大学や大学院を卒業したら一般企業に就職したり、教師や臨床心理士として働き始めたりします。その初職をずっとやっていく人もいれば、転職をする人もいるでしょうし、そのためにまた学校や職業訓練に通う人もいるでしょう。いずれにせよ、何らかの仕事についての経歴をいろいろな意味で重ねていくわけです。それをまず、キャリア形成ということにしましょう。

2) キャリア形成（の方向性）によって、自分の人生は大きく左右される。

このキャリア形成は、第一に、当然のことですが、労働・仕事を左右するわけですから、非常に重要です。人の生活のなかで、労働・仕事は大きな位置を占めるからです。労働のやりがいや、きつさ、継続性などなど…。しかし、それだけではありません。このキャリア形成は、人生を大きく左右するものです。

たとえば、生活水準ですね。どのような仕事を選ぶかによって、収入は大きく変わります。それによって、生活の水準もやはり大きく変わるわけです。それは、たとえば、主婦という形で、いわゆる職を辞めた後にも大きく関係します。また、勤めた会社によっては転職が常にあるかもしれません。そうした場合は、どこに住むかということも、キャリアと大きく関係してきます。それだけではありません。職業や会社によって、働く人たちにやはりなんらかの傾向があることがある、そうしたとき

に、そういう人たちと多くの時間を過ごしていて、自分の価値観や、生活の過ごし方、なども変化していくわけです。

このように、キャリア形成は、いわば人生を大きく左右するものと言っていいわけです。だからこそ、3年生のみなさんには、いま、真剣にキャリア形成について向き合ってほしいのです。

B. 現代のキャリア形成をめぐる

では、実際にみなさんが向き合うキャリア形成の現状はどうなのか。この点の確認がまず重要です。結論をまずいうならば、みなさんは、いま、大きな変動期にいるということ、このことを今日は少なくとも知ってほしいと思います。

1) 日本型雇用と従来のキャリア形成は

下に、簡単な図表があります（図表1参照）。

図表1 日本型雇用と「標準」的キャリア形成モデル



これは、日本の従来の典型的なキャリア形成の在り方を示しています。簡単にいうならば、まず、多くの学生は卒業と同時に就職します。そして、一つの企業において長期雇用が保障され、また、賃金も年功序列型で上がっていきます。そのもとの、長期にわたっての企業内教育を受けながら、企業内においてキャリア形成を行っていく。そして、定年退職を迎えるというものです。この特徴を日本型雇用と呼びます。

この日本型雇用は当初は大企業中心のモデルにすぎなかったのですが、だんだんと中小企業にも広がり、一般的なものとなっていったものです。ただし、企業間格差は大きいわけで、とくに、賃金に関しては大きな格差があり、だからこそ、多くの人々は大企業を目指す、とい

うことになっていたわけです。これが、今までの、いわば「標準的」なモデルです。

もちろん、この「標準」的モデルは大きな問題がありました。ここからは基本的に、女性や非正規層は排除されてきたわけで、男性正社員を中心としたモデルという大きな問題があります。女性の多くは、主婦として、男性の補助となっていくことをほぼ前提としたモデルになっていますし、また、正社員以外の層は、ほとんど見向きもしないモデルになっています。

また、このモデルでは、企業横断的労働市場が未成熟になっていますし、またその他にも、国による社会保障の弱さ、職業訓練等の弱さなど多数の問題があります。こういう条件が重なりあい、だからこそ、転職などが難しいということに、すなわち初めに入った会社に居続けることが基本的には有利という形になっていたのです。

ここでは、多くは説明できませんが、とりあえず、多くの問題を抱えつつ、従来はこのようなキャリア形成が標準とされてきたということだけ押さえておいてください。

C. 日本型雇用の転換（1990年代後半以降）

1) 経済界における日本型雇用の転換方針と、法制度の相次ぐ改悪

重要なのは、この従来のキャリア形成がいま大きく変容しているということです。一言で言うならば、1990年代半ばから日本型雇用が転換したことが大きな要因です。1990年代半ばからの新規学卒一括正規採用の急激な後退とそれによる企業内技能養成の後退、2001年からの大リストラによる長期雇用慣行の解体などを、あげることができます。

たとえば、労働者全体では正規雇用者数は1994年の3805万人から2007年の3393万人へと412万人減になっていて、一方で、非正規雇用者数は1994年の971万人から2007年の1726万人へと755万人増になっています。正社員がごっそり減らされて、その分・それ以上が非正規になっていることがはっきりわかります。そのなかで若者はより大きく影響を受けています。

若者（15～24歳）の正規雇用者数は1994年：577万人から2007年268万人へと309万人減っています。若者（15～24歳）の非在学（非正規＋無業）比率をみると男42.2%、女51.3%（2008年）で、とくにそのなかで高卒女性63.0%、男性45.5%となっているわけです。

正社員として就職ができないということのみが問題ではありません。正社員自体の処遇も低下しています。図表2は、男性低処遇正規が急増していることを示しています。

図表2 男性低処遇正規の急増
300万未満正規 男 (%)

	1997	2002	2007
25-29歳	27.0	35.1	37.1
30-34歳	11.3	17.2	20.3
35-39歳	8.1	10.1	13.6

厳しい事例もたくさんできています。たとえば、私が所属するユニオンの仲間にSさんという方がいます。私とほぼ同年代の男性ですが、彼は、100円ショップ的なコンビニで店長を任されたんですね。店長と言えば、正社員なわけですから、Sさんもがんばったわけですが、とにかく、働かせ方がひどいわけです。コンビニの店長さんというのは、イメージつく人はつくと思うのですが、アルバイトが休んだりすると自分でシフトに入らなければならないとかありますし、ただでさえ人件費を削っている会社ですから、普通に労働時間が長くなるを得なくなるわけです。そうしたなかで、Sさんは39日間連続勤務ということがあったと言いますし、ひどいときは4日で80時間も労働したと言います。4日で80時間ですよ。

それで、賃金は研修時代よりも上がったかというのと、これがひどくて、店長になったら下がったというんですね。もちろん、労働時間は莫大に増えているにもかかわらずです。なぜか。それは、「店長は管理職だから、残業代などはつかない」という論理を会社が持ちだすからです。「労働時間が長くなるのは、それをうまく処理できないお前の責任だろう」という論理です。ひどいですよね。でも、こういう論理を、普通に大手の会社はするわけですし、なかなか現場の労働者はこうした論理に対して対抗できていないのが現状なわけです。

何が言いたいのか。確認してほしいのは、今まで企業内で、ある程度の雇用保障と企業内技能養成によってまかなわれていた、若者のキャリア形成がかなりの割合で期待できなくなっているということです。すなわち、企業社会に参入すること自体が困難であり、できたとしても、従来よりも劣悪な状況という困難があるということ、それゆえに不満があってもそれを声に出すことが非常に難しい状況であるということです。こうした状況で、みなさんは、キャリア形成を、ある程度考えておかなければならない、というのが今日、認識してほしいことです。

D. 今後、想定できるキャリア形成のタイプと、おさえておくべきポイント

では、どのようなことを考えておけばよいのか。まず、キャリア形成のタイプですが、以下の3つのタイプがあ

ります。

- ①日本型雇用が残っているところで働き続ける～縮小した「標準」的キャリア形成
- ②職種別労働市場でのキャリア形成
- ③少しでもましな会社や仕事を転々としていくといったキャリア形成

これらのタイプを見たとき、自分がどこに属したいのか、属することができるのか、そんなことを真剣に考えてほしいわけです。そのうえで、タイプ別に今考えておくべきこととして以下の点があります。①は、とにかく、最初に入社する企業選びの重要性を認識してほしい。②は職種に関する知識を持ってほしい。とくに、この学科では、教師や臨床心理士などを目指す場合も同じなので、しっかり調べてほしいと思います。不本意ながら、③を選択せざるを得ない場合もでてくるでしょう。その際は雇用形態や、さまざまな制度等の知識も必要になってきます。これについては、次々回のセミナーで実施予

定なので、そこでしっかり学んでください。

時間も少ないので、今後、キャリア形成をするにあたって、重要なポイントとなる「仕事選び」と「会社選び」について説明しますので、「プリント」をみてください。

- ・仕事を選ぶにあたって（プリント参照：省略）
- ・会社を選ぶにあたって（プリント参照：省略⁽¹⁾）

以上です。今日は、基本的な点しか説明できませんでしたが、自分なりに、「キャリア形成」の重要性を実感し、自分の「キャリア形成」のイメージ作りを少しでもしてもらえればと思います。

〈注〉

- (1)新しい生き方基準をつくる会（2007）参照。

〈文献〉

新しい生き方基準をつくる会著 中西新太郎監修、2007、『フツーをつくる仕事・生活術 28歳編』青木書店

