

初期キャリアの多様化と能力開発経験

成蹊大学 香川めい

1 目的

本報告の目的は、初期キャリア形成と能力開発経験の関連を検討することである。1990年代以降、非正社員化の進展とともに職業への移行のあり方に大きな変化が生じている。学卒後即正社員というそれまで当たり前とされたルートが自明のもでなくなり、初期キャリア形成の多様化、脱標準化が進行している（香川 2011）。初期キャリアの形成の変化、とくに非正社員を経由した移行の問題点として、小杉礼子は企業主導の職業能力開発機会の乏しさを指摘している（小杉 2002）。従来型のキャリアではない人々の職業能力開発の機会は奪われているのだろうか。初期キャリアを類型化し、各類型と能力開発経験の関連をみることで、この問いを検討する。

2 データと方法

本報告では労働政策研究・研修機構が2011年に実施した「第2回働くことと学ぶことについての調査」を用いる。調査は2011年10月末から2012年1月末にかけて全国19の政令指定都市と東京23区部に居住する25歳以上45歳未満の男女を対象にエリアサンプリングで実施された（回収数4,076票）。この調査では、中学卒業後調査時点までの就学、就労状況などについて四半期単位で尋ねており、人びとの学校から職業への移行を含めた初期キャリアの様相をつぶさに検討することができる。本報告では、初期キャリア形成の期間として離学後5年間を検討の対象とする（N=3,872）。初期キャリアの類型化には最適マッチング分析（Optimal Matching Analysis）とクラスター分析を用いた。

3 結果

離学後5年間の初期キャリアは、①「正社員1社継続」、②「正社員1社メイン」、③「自営」、④「無業流動」、⑤「1回転職→正社員」、⑥「2回転職→正社員」、⑦「非正社員」の7つの類型に分類された。趨勢的な変化を確認すると、①「正社員1社継続」型の比率は、景気が回復基調にあった2003-06年離学者においても半数を切っており、過半数の若者は非正社員や転職を経験しながら初期キャリアを形成していた。能力開発経験にかんする違いをみると、企業主導のOff-JTの経験比率は①「正社員1社継続」が最も高いが、自己啓発経験や能力向上経験は⑦「2回転職→正社員」の経験比率が最も高かった。

4 結論

若年層のキャリア形成のあり方は1つの標準的なモデルではとらえきれないほど多様化し、過半数の若者は、従来型ではない初期キャリアを歩むようになっている。「2回転職→正社員」型キャリアの自己啓発経験や能力向上経験が高いことから、一見安定性に欠けるように見えるキャリア形成でも、実は職業能力開発を企業に依存しない形で自ら職業能力を向上させ、キャリアアップしている可能性が示唆される。

文献

香川めい, 2011, 「日本型就職システムの変容と初期キャリア——『包摂』から『選抜』へ?——」, 石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の社会階層2 階層と移動の構造』東京大学出版会, 189-203.
小杉礼子, 2002, 「学校と職業社会の接続——増加するフリーター経由の移行——」『教育社会学研究』70:59-74.