法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-05-09

経済社会のダイナミズムにおけるキャリア劣化の研究

亀島, 哲 / KAMESHIMA, Satoru

(開始ページ / Start Page)
1
(終了ページ / End Page)
221
(発行年 / Year)
2013-12-19
(学位授与番号 / Degree Number)
32675甲第325号
(学位授与年月日 / Date of Granted)
2013-09-15
(学位名 / Degree Name)
博士(政策学)
(学位授与機関 / Degree Grantor)
法政大学 (Hosei University)
(URL)
https://doi.org/10.15002/00009302

博士学位論文
論文内容の要旨および審査結果の要旨

氏名	亀島　哲
学位の種類	博士（政策学）
学位記番号	第 539 号
学位授与の日付	2013 年 9 月 15 日
学位授与の要件	本学学位規則第 5 条第 1 項(1)該当者(甲)
論文審査委員	主査　教授　小峰　隆夫
	副査　准教授　石山　恒貴
	副査　大正大学教授　廣川　進

経済社会のダイナミズムにおけるキャリア劣化の研究

Ⅰ　著作内容の要旨

１．本論文の目的と意義

亀島哲氏は、関西大学社会学部社会学科を卒業後、労働省（現：厚生労働省）に入省、勤務を継続するかたわら、筑波大学大学院教育研究科カウンセリング専攻修士課程を修了し、現在は法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程に在籍している。

亀島氏の今回の学位請求論文「経済社会のダイナミズムにおけるキャリア劣化の研究」は、日本で長年にわたり実態として生じており問題視され続けているにもかかわらず、現時点まで具体化されることのなかった概念の形式化を行ったものである。先行研究調査と量的な調査を含めた多面的な調査研究を行い、実施した調査結果をもとにした共分散構造分析による最適パスモデルの解析結果から、社内通用性と社外通用性からなるエンプロイアビリティに、新たな環境適応性を加えた「拡張エンプロイアビリティ」が「キャリア劣化」の指標となることを明らかにした。またキャリア劣化に対処するための具体的な政策提言も論じており、理論的・実務的両面からの貢献度が大きい画期的な研究である。

２．本論文の構成と内容

2.1　本論文の構成

本論文の構成は次の通りである。

はじめに

第 1 部

第 1 章 変化する経済・社会の中で揺らぐキャリア
１． 進展する技術革新とグローバル化の影響
1.1 技術革新とグローバル化
1.2 雇用への影響
２．わが国における雇用環境の悪化
2.1 雇用の動向
2.2 非正規雇用の拡大
３．広がる悪い流動化と雇用不安
3.1 進む悪い流動化
3. 2 広がる雇用不安
４．広がる停滞・減退感
4.1 低下する生活満足感 .
4.2 のしかる人口オーナス
５．キャリア・モデルから取りこぼされる人々
６．まとめ

第２章 キャリア劣化概念の検討
１．キャリア劣化概念の検討必要性
２．キャリアという概念
３．キャリアを評価する視点
４．キャリア劣化とは
５．ケイパビリティとしての職業能力
６．キャリア劣化の進展状況の推計
6.1 推計指標
6.2 調査方法
6.3 推計指標の作成
6.4 キャリア劣化状況の推計
6.5 キャリア劣化と将来の職業生活の予想
７．まとめ

第 2 部
第３章 職業生活満足とその形成―キャリア劣化要因間関係解明

１. 問題と目的
２.基本的概念と分析の枠組
2.1 職業生活満足度の傾向と外関係にする分析
2.2 キャリア形成に関わる諸要因よ職業生活満足度の分析
３.　方法
3.1　調査方法
3.2 調査対象者及び分析調査対象者
3.3 分析方法と手順
４. 結果
4.1 職業生活満足度の傾向と関係
4.2 キャリア形成に関わる諸要因
５. まとめと考察

第４章 性・雇用形態区分による職業生活満足成過程の違い
１ 問題と目的
1.1 問題
1.2 目的
1.3 研究の手順
２. 方法
2.1 調査及び分析対象者
2.2 分析に使用した変数
３. 結果
3.1 職業生活満足度等諸変数の比較
3.2 職業生活満足度形成過程の比較
４. まとめと考察
4.1 性・雇用形態区分別の状況
4.2 職業生活満足の形成過程違い
4.3 考察

第５章　労働者派遣を通じて見るキャリア形成のあり方
１. 労働者派遣という就業形態を通じた新たな可能性の探索
２. キャリア形成の視点からの労働者派遣の問題点
2.1 派遣労働者のキャリア形成の視点が欠けている現状
2.2 派遣労働者のキャリア形成の現状
３.派遣労働の新たな可能性
４.まとめと考察

第６章 リストラの切迫に関わる正社員反応と経営管理
１．問題と目的
1 問題
1.2 目的
1.3 職業生活姿勢
1.4 職業生活見通し
1.5 仕事の実力
1.6 職務外での準備
２．方法
2.1 調査方法及び対象者 ．
2.2 分析の対象とする変数調査項目
2.3 リストラ関連
2.4 職業生活姿勢
2.5 職業生活見通し
2.6 仕事の実力
2.7 職務外での準備
2.8 分析の手順
３．結果 ．
3.1 関係尺度の作成
3.2 クラスター分析による類型化
４．まとめと考察
4.1 リストラの切迫に対し予想される反応
4.2 研究結果からの示唆
4.3 本研究の意義と今後課題

第７章 キャリア劣化とリストラ
１．目的
２．方法
2.1 調査方法及び対象者 ．
2.2 分析に使用した変数
2.3 分析の手順
３．結果 ．
3.1 類型別のキャリア劣化関係変数の比較
3.2 因果モデルによる検証
４．まとめと考察

第 3 部
第８章 キャリア劣化の複合要因
１．就業能力低下の複合的原因
２．低水準な教育訓練投資
３．基幹労働力の育成システムから漏れる人々
４．基幹労働者育成システムの問題
５．環境変化に対応した中高年教育訓練の欠如
６．まとめ．

第９章 急がれるキャリア権に基づく政策展開の具体化
１．労働法におけるケイパビリティ・アプローチ
２．キャリア権の具体的進展状況
３．キャリア権の具体的展開を加速するため方策
４．まとめ

第 １０章 本研究の要約と結論
１．大きな問題として捉えるべきキャリア劣化
２．キャリア劣化のメカニズム
2.1 職業生活の重要性
2.2 非正社員のキャリア劣化メカニズム
2.3 キャリア形成における・エージェント機能の重要性
2.4 リストラ切迫を通じた正社員のキャア劣化メカニズム
３．キャリア劣化の防止・再生
3.1 キャリア劣化の複合 要因
3.2 急がれるキャリア権に基づく政策展開の具体化
４．結論－ キャリア劣化の予防・再生に向けて－

2.2　論文の概要

本論文の概要は以下の通りである。

第１部では､問題意識と本研究のテーマであるキャリア劣化がいかなるものであるかを探索した。

ICT をはじめとする技術革新、グローバル化の進展に伴って、企業間競争は激化し、産業・就業構造も大きく変わっていく中で、働く者は、ときとして、それまでとは断絶とも言える、大きな環境変化にさらされるようになってきている。年齢に応じた一定の段階を想定した伝統的キャリア・モデルは、変化の激しい経済社会に適合しなくなっており、プロティ

アンやバウンダリーレスといった新たなキャリア・モデルも一部の人々の指標にしかなっていない。激しい環境変化と個人の状態の変化の相互作用の中で、取り残され、より好ましくない状態になっていく可能性が多くの人々に広がっている。こうした中で生じている「キャリア劣化」とはいかなるものであるのか。キャリアの特性についての先行研究を踏まえた上で、キャリアの重要な特性とされる「個別性」（渡辺，2007）と政策の対象として一定の評価を行うことの兼ね合いの中で、諏訪（1999）のキャリア権やSen(1985, 1992）のケイパビリティ・アプローチを踏まえてキャリアの劣化を捉え直した。

その結果、キャリア劣化を「環境との相互作用によって生じる個人の職業生活経験と能力形成による就業や選職の可能性の連鎖の結果として、職業生活に満足ではない状態にありながらそこから脱け出せず悪化していく状態・現象」と捉えることとした。この定義を踏まえて、①職業生活における非満足、②労働環境や条件の非向上、③就業・選職の可能性に影響する広義の職業能力（就業能力）の相対的低下を指標として、キャリア劣化の進展状況について推計を行った結果、労働者の１／３がキャリア劣化に該当し、就業能力が低下している労働者は１／２を超えていた。キャリア劣化が広く我が国において広く浸透している実態が推測された。

第２部では、キャリア劣化にいたる直接的または間接的なメカニズムの解明と、それらを通じたキャリア劣化の防止・再生につながる要因を探索することを目的として分析・考察を行った。

我が国労働者の職業生活満足度は、国際的に見て低い水準にあり、かつ、中長期的に低下していることが推測される。職業生活満足と職業外生活満足には、全体として流出関係が強く、職業生活は、労働者の生活全体の満足度に大きく寄与する重要な意味を持つものである。職業生活が個人にとって重要な意味を持つものであるにも関わらず、我が国の労働者は、現在でも高いとは言えない職業生活の満足度について厳しい将来の見通しをもっていることが明らかになった。

実施した調査結果をもとにした共分散構造分析による最適パスモデルの解析結果から、職業生活満足度に対してキャリア形成の過程においては、社内通用性と社外通用性からなるエンプロイアビリティに、新たな環境適応性を加えた「拡張エンプロイアビリティ」の影響が大きいことが確認された。これらを改めてキャリア劣化のメカニズムとして見ると、拡張エンプロイアビリティ、さらにその中で新たな環境への適応性が大きな鍵となることが理解された。加えて、モデルによるパス解析結果は、高齢化の進展によって、年齢の上昇の負の影響が高まることに伴い、新たな環境適応性化の低下傾向が強まることで、次第に悪循環を招き、キャリア劣化も拡大する可能性を示唆していた。

性・雇用形態別の比較分析から、非正社員において、職業生活に対する価値重要性構造の違いが、拡張エンプロイアビリティの向上に負の効果を与えていることが示された。特に、男性非正社員については①職業生活、職業外生活のいずれにおいても、満足度が正社員や女性非正社員に劣っていること、②ケイパビリティを示す拡張エンプロイアビリティや労働条

件・環境の向上度も劣っており、③深刻な状態にあっても、改善に働く誘因が弱く、その状態から抜け出せない悪循環に嵌っている可能性が伺えた。これらの結果から、非正社員においては、キャリア劣化がさらに広がっていく可能性が高く、特に、男性非正社員については、すでに、キャリア劣化の典型例として、キャリア形成に対するより積極的な介入・支援が必要であることが示唆された。

さらに、非正規雇用の中でも、日本の主流である正規雇用から離れた新たな働き方として始まった派遣労働という就業形態においてキャリアをいかに形成するのかについての考察を通して、キャリア劣化にいたらない新たな方途の可能性を探った。労働者派遣に対して、現在、なされている批判の多くは、非正規労働に関する問題全体に重なるものである。逆に、派遣元企業が労働者と就労先に介在するという、他の非正規労働にはない就業形態をキャリア・エージェント機能の一部として活用し、派遣先の斡旋、ギャップを埋める教育訓練を行うことができるのであれば、派遣労働の存在は、労働市場全体をより健全な方向へと発展させるための有効な手だての一つとなり得ることを見出した。

正社員においても、少なからぬ人々にキャリア劣化が進行していることが推測される中で、さらにリストラはキャリア劣化の大きな契機となる。

本研究の分析結果から、正社員の多くは、リストラが切迫しても適切に対応できないことが予想される。リストラが身近になっている現在、キャリア劣化に陥らない準備が正社員の多くができていないことを意味する。さらに、リストラ切迫した時点では、５つの類型に分かれるが、個人自律性を高め、組織優先性を低めた職業生活姿勢を持つ傾向がリストラに対応する重要な要素であると推測される。

第３部では、キャリア劣化防止・再生のための政策展開の在り方について考察した。

キャリア劣化の大きな原因である就業能力の低下を、「絶対的－相対的」、「連続的－断続的」の２次元で捉えた。

環境変化に伴う相対的な就業能力の低下を防ぐには、教育訓練投資が重要であるが、労働者（自己啓発）、企業、政府のいずれについても、教育訓練投資の水準は低調であり、自助、共助、公助の三すくみ状態である。

ミクロに視点からこの問題を捉え直すと、基幹労働者とそれ以外の者に対する教育訓練システムに違いがあり、基幹労働者でない者（非正社員、女性社員）では、自己啓発を含めた教育訓練投資がなされていない状況であることが推測された。

一方、基幹労働者においても、環境変化に対応するための学習推進の循環が多くの者に形成されていない。その原因として、①環境変化に対応した学習を促進する仕組を構築できていないこと、②より広い視野で中長期的なキャリアの方向性を見つめる機会を設けられていないこと、③自律的なキャリアを回避する堅固な人事・人材育成システムが主流であることが挙げられる。さらに、高齢化が進む中では、環境変化を踏まえた準備学習の有効性が示されているが、こうした加齢に配慮した労働者の学習システムの開発・導入もなされてきていない現状を示した。

キャリア権は、Deakin（2011）のいうシステム論的枠組において労働法制のあり方を捉えつつ、ケイパビリティを規範として内包した法概念と捉え得る。そのようにキャリア権を個人のケイパビリティの維持・向上という規準を加えて理解すると、キャリア劣化によるキャリア資産の過去から現在にいたるキャリアに着目し、単なる財としての人的資本ではなく、激しい変化の中で、そのままでは劣化していくキャリア、目減りしていくキャリア資産を補償する権利と捉えることができる。そして、個人の福利に関わるケイパビリティとして理解される「キャリア資産」の蓄積を通じて将来の福利を担保し、そのことが社会全体の福利につながっていくという循環の形成に重要な役割を担うものとして理解される。

技術革新・グローバル化による経済社会の大きな変化と高齢化が同時に進む我が国においてキャリア権の具体的な展開を加速することが必要であることを示し、その加速のための方策として、①生涯学習における職業能力開発の中核的な位置づけ、②地域における学・産・官の連携によるキャリア再生拠点の整備、③高齢化に対応した学習システムの構築、④キャリア・エージェント機能の拡充を提案した。

本研究の分析・考察から、キャリア劣化の人々を少なくし、人々の福利を高めることは重要な政策課題であること、そして、キャリア劣化が広がる要因として、技術革新やグローバル化によって経済社会が大きく変化していることがあるが、同時に、こうした変化に対応できていない我が国の事情があることも明らかになった。より大きな変化が加速している中で、我が国の教育訓練システムは制度疲労を起こしているのである。

こうした状況を打開する重要な法概念が「キャリア権」であり、いち早く諏訪によって提唱され、我が国の労働市場関係法令にもその理念が取り入れられたにも関わらず、その影響は限定的なものに留まっている。高齢化が進展し、我が国人口の平均年齢が、労働者の生産性のピークとされる年齢を超えようとする現在、キャリア劣化の進展を回避し、キャリア劣化を再生するためには、キャリア権を真の意味での生涯学習の体系の中において位置づけ、限定的な範囲での雇用・職業能力対策に留まらない、学・産・官、中央・地方が連携した総合的かつ強力な施策の推進が求められるのである。

Ⅱ．審査結果の要旨

１．審査経過

政策創造研究科では、亀島氏の申請を受けて、学位論文審査委員会を設置し、2013 年 7 月 27 日、亀島氏からの口頭説明を受け、審査委員との質疑応答を行った。これを踏まえて、審査委員会として学位を授与することが適当であるとの結論に達した。

審査委員は以下の 3 名である。

小峰　隆夫（法政大学政策創造研究科教授）　　主査

廣川　進　（大正大学人間学部心理学科教授）

石山　恒貴（法政大学政策創造研究科准教授）

２．評価

2.1　論文の成果

本論文は、「正規社員」および「非正規社員」を対象に、複数にわたる量的調査によって、亀島氏が定義し検証・発見した社内通用性と社外通用性からなるエンプロイアビリティに、新たな環境適応性を加えた「拡張エンプロイアビリティ」を中心におき、その概念性と実態を多方面から分析、考察したものである。

本研究では、

・社内通用性と社外通用性からなるエンプロイアビリティに、新たな環境適応性を加えた「拡張エンプロイアビリティ」の低下それ自体が、「キャリア劣化」を構成する要因となる

・拡張エンプロイアビリティの向上・維持には新たな環境への適応が必要

・新たな環境への適応は加齢に伴い低下する

・男性非正規社員の場合、状況格差と意識格差の相互因果関係がある

・働く者と環境の両者に介入するキャリア・エージェント機能の不在が、キャリア劣化の要因となる

・正社員にとってリストラはキャリア劣化の契機となり、リストラ不安の高まりも克服にはつながらない

・リストラ切迫時に厳しい状況に置かれる人は、職業生活において自律性、計画性が低く、組織を優先する傾向がある

という事実が明らかになっている。

本論文の主要な意義は、次の３点に要約できよう。

第１に、「キャリア劣化」という概念の定義と考察を行ったところである。ICT をはじめとする技術革新、グローバル化の進展に伴って、企業間競争は激化し、産業・就業構造も大きく変わっていく中で、環境変化と個人の状態の変化の相互作用の中で、取り残され、より好ましくない状態になっていく可能性が多くの人々に広がっている。この可能性は従来問題とされながらも、概念化、明示化されることはなかった。本論文の意義は、この複雑性の高い「キャリア劣化」を明確に概念化したところにある。

第２に、本論文は、なぜキャリア劣化に至るのかという原因について徹底的に調査分析と考察を展開している。

・社内通用性と社外通用性からなるエンプロイアビリティに、新たな環境適応性を加えた「拡張エンプロイアビリティ」の低下それ自体が、「キャリア劣化」を構成する要因となる

・拡張エンプロイアビリティの向上・維持には新たな環境への適応が必要

・新たな環境への適応は加齢に伴い低下する

・男性非正規社員の場合、状況格差と意識格差の相互因果関係がある

という事実の発見、議論展開は、従来には発見できなかった視点からの考察であり、オ

リジナリティーの高い、意義あるものと評価できる。

第３に、政策的なインプリケーションにおける指摘がバランスのとれた示唆に富むものである。

・生涯学習における職業能力開発の中核的位置づけ
・企業内訓練への外部検証の導入
・地域における産官学によるキャリア再生拠点の整備
・高齢化に対応した学習システムの導入
・キャリア・エージェント機能の拡充

という提言は、斬新で創造的であると同時に、実行可能性も高いものである。

2.2　残された課題

以上のように亀島氏の論文には、学術的な寄与において、また政策提言という点での寄与において、多くの成果を認めることができる。しかし、従来にない創造的な提言であるだけに、その反面としての残された課題もある。例えば、審査会では、次のような点が指摘されている。

第１は、キャリア劣化という問題に対して、提言がなされており、個々の施策の提案には、それぞれ納得がいく理由がある。しかし個々の施策を実施した場合に、キャリア劣化の状態にある労働者に対し、具体的にどのような効果があるのか、現時点では明らかになっていない。本論文の研究成果を生かし、今後は予測される具体的な効果など、政策的な面での分析を行うことが望まれる。

第２に、特にキャリア・エージェント施策については、キャリア劣化の対策の中核となるべきものと考えられる。しかしキャリア・エージェント機能の担い手、具体的な改善方法、実現に向けた道筋など、詳細まで提言されているわけではない。

今後の課題として、リサーチ・フィールドは、民間、キャリアコンサルタントなど広い領域にわたるとは考えられるが、さらに継続的に研究を進めることが望まれる。

第３に、本論文は、マクロ的観点とミクロ的観点の双方を論じている意欲的なものであり、またダイナミックな考察になっている。しかしマクロ面とミクロ面の接合は実際には政策的に難しい面も多く、さらに精緻化を進めていく必要があろう。これは亀島氏の論文のみならず、キャリアという観点で、学界全体で考えていくべき問題でもある。

3　結論

以上のように亀島哲氏が提出した学位請求論文は、テーマ設定、分析手法と内容などのいずれの点をとっても、オリジナリティーと学術的な寄与が認められ、博士号の授与に値するものと考えられる。

本論文審査小委員会は、委員全員の一致した意見として、亀島哲氏に学術博士（Ph.D）に相当する博士号（政策創造）が授与されるべきであるとの結論に達した。