

地方の高卒就職において安定的なキャリアを歩めるのは誰か

—就業継続をしている工業高校出身者に着目して—

長崎大学 白井 章詞

九州産業大学 小田部 貴子

法政大学キャリアデザイン学部 教授 児美川 孝一郎

1. 目的と問題設定

本稿では、地方にある企業に高卒就職した若者たちのキャリア形成プロセスについて、仕事と私生活の両面から検討を行う。

学校基本調査によると、令和6年3月に高校を卒業した者(918,850人)のうち、就職者は124,794人、卒業者に占める割合は14%であった。看護系(5年課程)を除けば、工業高校に通う生徒の就職率(62.3%)が最も高くなっている。この4半世紀、高卒就職者の割合はずっと減少傾向を辿ってきている。しかし、地域社会と地域労働市場の持続可能性を考えたとき、とりわけ大卒だけで必要な採用数を充足することが難しい中小企業等においては、高卒就職者の存在は貴重である。本稿では、そうした点から、高卒就職者の割合が最も高い工業高校の卒業生に着目し、高卒就職をすることが企業や地域労働市場にとって重要であるだけでなく、高卒就職者自身のキャリア形成にとってはどんな意味や意義を持つのかに迫ろうとした。

従来から、高卒就職者(以下、高卒者)のなかでは、地元就職をする者の割合が高まっていることが指摘されてきた(堀、2015)。こうした地元

志向の若者は、地元に対する愛着を持っており、その核心部分には友人や家族とのつながりがある(轡田、2017、新谷、2007)。しかしながら、高卒者は離職率が高いことも、つとに指摘されてきた。なかでも、企業規模が小さくなればなるほど、離職率は高くなる傾向にあった(厚生労働省、2024)。加えて、地方は、都市部と比較すると就業先は少なく、相対的には良質な雇用も乏しい状況にあるとも言われる(阿部、2017)。つまり、地方に暮らす若者が地元企業に就職し、そこで生活していくことを選択した場合には、望むようなキャリアの形成が困難に陥り、貧困や生活困難に直面する可能性も指摘されてきた(阿部、2021)。石井(2017)によれば、地方の労働市場においては、40歳近くになっても月収(手取)が20万円を超えず、10万から15万円に集中しているとされる。そうした点から、「地方暮らしの幸福」を存立させるうえでは、働くことに関わる問題が最も核心的な条件となるとも指摘される(轡田、2017)。

一方、少子化が進む地方にある企業において、優秀な人材を確保することは死活問題である。そうした状況下、地方にある工業高校出身者が、地域の労働市場において重要な役割を担っているこ

とを指摘する研究がある。白井・小田部・児美川(2024)は、地方企業を対象に、高卒者の採用と育成に関する考え方を調査した。地方企業は、概して工業高校出身者を高く評価しており、理由として「中卒時点で、その道へすすもうとのビジョンのもと、専門性を身につけようとしてきた。早い時期に決断した覚悟がある。なぜ、この道に進んだのかと聞いたときに、しっかりとした回答がある。だから職場への定着がいい。」といった企業側の声を紹介した。また、企業が高卒者を将来の管理職やリーダー、あるいはスペシャリスト候補として位置づけていることも示した。

これらの先行研究からは、地方における高卒者のキャリア形成には多くの課題や困難が伴う可能性がある一方、工業高校出身者のように、早い段階から職業への明確なビジョンを持ち、専門性を身につけて関連する仕事に就く、そして比較的安定したキャリア形成を実現する一定の層がいることも浮かび上がってくる。

ところで、従来の工業高校卒業者に関する研究は、高校時代に学んだ専門教育の効果を検討するものが中心を占めていた。長谷川・佐藤(2002a)や長谷川・佐藤(2002b)によると、工業高校では、電気や機械、建築といったコース別の専門教育が行われており、生徒は自らが学んだ専門分野と関連のある企業等に就職していた。そのため、卒業後、自らが担当する仕事において、高校時代の学びが役立っていると認識する者の割合も高かった。

しかしながら、長谷川・佐藤(2002a)では、就職後の初期キャリアを経たその後の職業キャリアを見ると、人事異動によって配属先が変化し、「技術的デスクワーク」(57.8%)についたケースが最も多く、次いで「その他」(36.2%)、「販売・サービス」(18.5%)であるという結果も示されている。この結果からは、身につけた専門性と関連のある職業に就いた工業高校卒業者のなかには、入社後、予期せぬ人事異動によって自身の専門性とは異なる仕事内容に就く者が一定数いることも読み取ることができる。

とはいえ、地元企業に就職した工業高校卒業者のその後の具体的なキャリア形成のプロセスを詳細に追跡した研究は、小西(2002)などの例外的な労作を除いてほぼ存在していない。それゆえ、地方の工業高校卒業者がその後、安定的なキャリアを辿っていくために必要な条件が何であるのかを明確にしようとする目的でなされた研究は存在していない。

以上の点を踏まえ、本稿では以下のような問題設定のもとに研究をすすめることとした。調査対象としては、地方にある企業に技能職や製造職(以下、技能職)として就職し、安定したキャリア形成に成功していると考えられる工業高校卒業生に注目した。研究の目的は、彼らの職務経歴やキャリア形成のプロセスを明らかにすることを通して、地方において安定的なキャリアを形成していくための条件や環境等についての示唆を得ることである。なお、前述したように、地元志向の若者は地元に対する愛着を持っており、その核心部分には友人や家族とのつながりがある。それゆえ、本稿では、キャリア形成を仕事場面に限定するのではなく、彼らを取り巻く友人や家族との関係性も含めながら、総合的に検討することとした。

具体的には、(1)「技能職」として就職後、どのような職務経歴を辿るのか。(2)高校時代の学びはどのように評価され、キャリア形成にどう寄与しているのか。(3)私生活空間は職業キャリアにどのような影響を及ぼすのかに迫り、地方の高卒者が長期的に安定したキャリアを形成するための条件や環境等を明らかにしていくための、地ならしの研究作業としたい。

2. 方法

2-1. 調査対象地域と調査対象者

調査対象地域は、長崎県とした。少子化と人口流出は、今や多くの地方都市に共通する課題である。なかでも長崎県は、中核都市である長崎市が人口流出の「ダム機能」を失っており、若者の県外流出に歯止めが効かない状況にある。そのよう

表1. 調査対象

	リュウスケ	リョウ	アキラ	タカコ	リク	カナ
生まれ	1991年	1991年	1992年	1994年	1999年	2001年
出身高校	県立X工業高校 機械科	同左 電気科	同左 機械科	同左 インテリア科	同左 建築科	同左 建築科
就職先企業	A社	B社	B社	B社	C社	C社
資本金	6億円	5,000万円	同左	同左	1億円	同左
売上	87億円	145億円	145億円	145億円	100億円	100億円
従業員数	500人	540人	同左	同左	160人	同左
事業内容	製造業（金属加工が中心）	機械・プラントエンジニアリング	同左	同左	建設・建築・設備	同左
勤務地	長崎県A市	長崎県A市	長崎県A市→B県C市	長崎県A市	長崎県A市	長崎県A市

出典：筆者作成

注：売上及び従業員数は2023年度実績となっている。

な状況下の長崎県を調査対象とすることで、地元就職の実態を把握しようとした。

調査対象者は、長崎県内の企業に就職した職業経験5年から10年程度となる工業高校出身者6名である（表1）。職業経験5年目から10年目の者を調査対象に選んだ理由は、労働政策研究・研修機構（2021）が、従業員の8割は、入社して5年ほど経つと中心的な業務を一通りこなせるようになったとしていることを参考にした。職場において「一人前」になるプロセスを明らかにすることは、安定したキャリア形成を考えるうえでも示唆が大きいと考えた。

各社の人事部に研究目的を説明し、該当する高卒者の紹介を依頼した。そうした調査手法を採用しているため、調査対象者の事例としての「代表性」には留意が必要であろう。なお、調査対象者が語った内容は、個人や企業が特定されないように配慮して記述した。

2-2. 調査時期

調査は2023年10月下旬から2024年1月中旬に実施した。

2-3. 調査方法および調査項目

仕事内容や将来展望、私生活について述べてもらうため、質的調査を用いた。面談では以下のような質問を行った。

「工業高校への進学を希望した理由を教えてください。」

「どのような高校生活を過ごしていたのか教えてください。」／「高校生のとき、卒業後の進路として就職を希望した理由を教えてください。」／「就職先として今の会社を選んだ理由を教えてください。」／「就職後、配属された部署名とそこでの仕事内容、期間を教えてください。」／「仕事に就いてから必要になったと認識している知識やスキル、資格等があれば、それについて教えてください。」／「仕事において、高校時代の学びが役に立っていると感じた経験があれば、それについて教えてください。」／「仕事をするうえで、自主的に学んでいることがあれば、それについて教えてください。」

質問項目は事前に調査対象者に提示し、面談当日はこの項目にそって面談した。面談はZoomを活用したオンラインで行ない、1人90分程度であった。本人の承諾を得て語りを記録し、最後に内容を確認してもらった。

2-4. 倫理的配慮

調査に先立ち、調査対象者に調査への協力は任意であること、話したくないことは話さなくても良いこと、途中で中断しても何ら不利益はないことを説明し、同意を得て実施した。

3. 結果と考察

3-1. 工業高校への進学理由と高校生活、進路選択

まず、調査対象者のキャリア形成において、起点になったと思われる工業高校への進学とそこでの学び、職業の選択について整理して紹介する(表2)。

工業高校への進学理由について語った内容を検討した結果、4つの要因があった。「専門教育」「関係者」「就職」「その他」である。アキラを除く5人は、高卒就職することを念頭に、興味関心のある分野の技術や知識を身につけられる専門教育に魅力を感じていた。加えて、彼らの身近に工業高校の卒業生や関係者がおり、工業高校への進学について助言を得ていたことが意思決定に影響していた。

次に、6名の高校生活と進路選択について、整理して紹介する(表3)。ここでの特徴は以下の3点であった。

①専門教育(職業教育や実習等)に対する学習意欲の高さ

すべての対象者に専門教育に対する前向きな姿勢が認められた。これは、大学進学希望であった

アキラや基礎学力に問題を抱えていたリクにおいても同様であった。工業高校の生徒たちが、専門教育に関しては、座学を中心とする5教科の学びとは異なる面白さ、自己成長を促してくれるという感触や実感を得ていると示唆された。

②成績と就職先との関係性

対象者たちは、学業成績が就職活動の際の応募先の選定に影響を与えることを意識していた。例えば、タカコやリクは、成績順に応募先が選ばれることを理解しており、そのために努力をしていた。リョウも、成績が応募先の選定に関わることから、成績を維持しようとしていた。タカコは、自分より成績上位の生徒と応募先が重ならないように、あえて「ほどほどの企業」を選ぶようにしていたという。他方、成績が振るわない生徒のなかには、あえて「俺はC社を受けたい」と周囲にアピールすることで、譲歩を期待するような動きもあった(リク)。また、勉強が苦手な生徒は、採用試験において筆記試験を課さない企業を選択する傾向にあり、そうでない生徒と比較すると、応募を検討する企業の範囲が狭くなっている可能性もあった。

③親や教師からの影響

工業高校生の進路選択には、親や教員からの助言が大きな影響を及ぼしている可能性もあった。

表2. 工業高校への進学要因

要因	リュウスケ	リョウ	アキラ	タカコ	リク	カナ
専門教育	クルマが好きで、興味のあることを学んだ方がいいと思った。	機械科の就職率は良かったが、試験の倍率が高かったので電気科を選んだ。	<該当なし>	図画工作が好きで学校見学の際に木材加工をみて、作る側の人になって選んだ。	母が設計の仕事をしていて、設計に興味があった。	5教科の勉強が嫌いで専門的なことを学ぼうと選んだ。建築科に興味を持った。
関係者	兄2人がX工業だったので安心感があった。	親戚に工業高校の電気科の先生がいて、勧められた。	父親が工業の機械科卒業で、勧められた。	<該当なし>	母と母の姉がX工業の卒業生で進学を勧められた。	父が工業系の高校の卒業生だった。
就職	就職に有利というのは頭にあった。	就職には困らないと聞いていた。	就職には困らないと聞いていたが、大学進学希望だった。	就職希望だった。勉強が好きじゃなかった。大学はお金がかかる。両親も高卒なので。	工業高校は就職率が高く、大学進学もできるし、将来安泰と母から言われて決めた。	父が工業だったら就職率もいいよって言ったので選んだ。
その他	野球の特別推薦が来たので進学した。	<該当なし>	普通科の進学校狙いだったが、学力が足りなくて工業高校にした。	<該当なし>	<該当なし>	<該当なし>

出典:筆者作成

表3. 学校生活と職業の選択

	リュウスケ	リョウ	アキラ	タカコ	リク	カナ
高校での学び	勉強は苦手だったが、専門科目は得意だった。	専門の授業は集中して受けたが、その他の科目は苦手だった。	元々普通科の進学校狙いだった。不本意入学だったので、専門科目以外は勉強に身が入らなかった。	就職先は成績順に決まると聞いていたので、頑張っていた。	勉強は苦手だったが、専門科目だけは頑張っていた。	5教科の勉強が苦手だったが、専門の授業は好きだった。
学業成績	まったくダメだった。	求人票は成績順に選んでいくと親戚から聞いていたので、真ん中はキープしていた。	入学当初は上位だったが、下落して、大学進学を諦めた。	クラスで4番ぐらい。	1年次はクラス内で下から2番目だった。その後、真ん中ぐらいになるまで頑張った。	真ん中より、少し上ぐらい。
課外活動等	野球の特別推薦で入学した。キャプテンを務めた。	友達とバンドを組んでライブ活動に没頭していた。	野球部での活動を頑張った。	美術部と茶道部、モノづくり部の3つを掛け持ちして、美術展の制作やモノづくり大会にも出場した。	建築関係の部活に入り、技能オリンピックにも出場するほど熱中した。	ボート部の活動で活躍していた。
就職活動	勉強が苦手だったので、筆記試験が無く自宅から近いところで給料の高さに決めた。	自宅から近くで、筆記試験が無く面接だけの企業を選んだ。	学校に来ていた求人票のなかから、父親のアドバイスをもとに決めた。	自分より成績上位の生徒と応募先が重ならないように、家から近いほどほどの企業を選んだ。	顧問の先生から紹介されたインターンシップ先の企業へ就職した。友達と会話するときには意図的にアピールしていた。	スポーツ推薦で大学進学するか悩んだ。進路指導の先生に勧められた企業へ就職した。

出典：筆者作成

アキラは父親の助言を得て、就職先を決定した。リクは顧問の先生からの助言を得て、インターンシップに参加しており、学業にも注力するようになった。カナは進路指導の先生の助言に従い、最終的な進路を決定した。このように、身近な大人による助言が、彼らの進路選択に大きな影響を与えていると考えられた。

これらの事例から、対象となった高校生の進路選択においては、学業成績、親や教師からの助言、同級生の就活動向、そして本人の興味関心や希望が複雑に絡み合っていたことが読み取れる。そして、応募先を決定する以前において、友達同士による探り合いや他者への配慮、譲歩による「見えない調整」が働いていたことも確認された。

他方で、彼らの進路選択は、給料の高さ、自宅からの近さ、採用試験の容易さ（筆記試験の有無など）といった表面的な条件に左右されているという実態も浮かび上がった。それらは、彼らが、卒業後は就職することを前提に工業高校へと進学し、専門教育の中身に面白さを感じていたこととは、残念ながら関係していない。

3-2. 職業キャリア形成

調査対象者が入職後、どのようにキャリア形成のプロセスを歩んだのか、全体像を表4に示したうえで、各ケースの概要を紹介する。

3-2-1. リュウスケのケース（機械科出身）

新入社員研修で仕事内容について説明を受けて、最初は先輩の仕事を見ているだけだった。3ヶ月ぐらい経つと、少しずつ仕事をやらせてもらえるようになり、楽しさを感じた。3ヶ月間は先輩がついてくれて、夏頃には大きなマシンを使って簡単な金属加工もやらせてもらった。その後は、徐々に一人でマシンを操作して、パイプを加工していた。思ったよりも難しく、加工している夢を見るぐらいで、24時間働いている気分だった。2年目の夏には、簡単な加工であれば一人で出来るようになった。それから、少しずつ難易度の高い仕事も任せてもらった。この頃、作業でちょっと失敗して、でもバレないだろうと思って黙っていたら、それが後の工程でバレて、皆に迷惑をかけてしまった。それからは、絶対に同じことをしないように、自分にブレーキをかけるようになった。

表4. 職業キャリアの変遷

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
リュウスケ	技能職(金属加工)														
リョウ	電気工事部門						設計部			エンジニアリング部					
アキラ	回転機整備				モーター整備		現場整備					営業			
タカコ	機械製造														
リク	施工管理			型枠大工	施工管理										
カナ	施工管理(長崎)			施工管理(東京)											

出典：筆者作成

注：入社後の経過年数と配属先の変化を示している。変化は半年単位で表示しているため、実際の配属期間との間には若干のズレがある。

た。3年目には、後輩の教育係になった。技術を教えられる程ではなかったので、職場での基礎的なことを教えた。仕事はどんどん難易度があがって、全てのマシンを操作できるようになった。7年目になると、社内でも特に難易度の高い仕事、「これ失敗されたら困るんだよな」って仕事を任せてもらえるようになった。信頼されているなって思えた。上司から、「お前に任せるから」って言われると、やっぱり嬉しくて。徐々に、いつもの作業とは違う、特別に難易度の高い仕事に面白さを感じるようになった。新人に対しても、技術指導の責任者に選ばれた。

3-2-2. リョウのケース（電気科出身）

最初の1カ月は研修で色々な部署を経験した。5月に電気工事部門に配属されて、ドライバーとニッパーを持って配線をする仕事についた。入社3年目には新入社員の専属コーチに選ばれて、教える立場になった。それで初めて、自分が、教えられるまでに仕事を理解していないことに気づいた。これがとても勉強になった。先輩から怒られなくなったのは入社して、4、5年目ぐらいから。先輩の自分に対する話し方が変わった。ちゃんとした一人の技術者として、同僚として、同じレベ

ルの人として会話してもらえるようになった。これまで、自分がやった仕事を、後で先輩が確認していたけど、「お前がやったなら大丈夫だろう」って言ってもらえるようになった。現場経験を積んで知識もついたので、2014年には現場責任者になって、書類の作成とか顧客との打ち合わせが出てきた。これまで、言われた仕事をするだけだったのに、協力業者の社員さんに指示したり、監督する立場になった。年上とかベテランにも立場上指示しないといけなくて、文句を言われながら働くことも多くて、自分一人で作業するよりもストレスだった。2018年に部署内で人事異動があり、今度は設計業務へ移った。現場作業は無くなって、パソコンで図面を設計する仕事だった。2021年からはエンジニアリング部門に移って、客先へ提案したり、電気工事の仕事を受注する、工事部門全体をマネジメントする立場になった。

責任者になるまで、週に1回は辞めたいと思っていた。先輩から怒られて。ただ、先輩方から同僚として認められてからは、辞めたいとは思わなくなった。責任者になってからは、自分のペースで仕事ができるようになり、仕事が楽しくなった。

3-2-3. アキラのケース（機械科出身）

2010年に入社して、工場の機械整備に配属された。上下水道とか工場排水とかで使うポンプの定期点検とか修理作業。客先の現場に行って分解整備することも多く、色々な現場に行った。先輩が一番の教科書だった。現場に入った先輩の動きをみて、分からないことは聞いて、メモして覚えた。その仕事を5年してからモーターを取り扱う部署へ異動した。それからは、1週間単位で九州内にある大手企業の工場へ泊まり込みで整備する仕事だった。もともとポンプの整備の時にモーターの整備も手伝っていたので、それが役立った。その後、現場責任者となって、大型モーターとかの整備について、搬出、整備、搬入の全体計画をとりまとめるようになった。また、官公庁の仕事などで入札した物件の事務処理とか作業工程の管理など、現場以外の仕事もするようになった。責任者になった案件だと、自分で書類作って、お客さんに提出する。それをしつつ、現場監督として周囲もみて、自分でも現場の仕事をしなければいけない。事務処理をするなんて考えてもいなくて、パソコンが全然わからず、すごく苦勞した。2021年には主任になった。この時に、官公庁の担当者とおわなくて本当に苦しんだ。どうしても無理で、上司に相談して担当を変えてもらった。2023年からは、北九州営業所に異動になり、メンテナンス業務を行いつつ営業もするようになった。将来については、まだ分からないが、起業することに憧れもある。

3-2-4. タカコのケース（インテリア科出身）

求人票には電気系の技術者補助と書いてあったが、面接で何をしたいのか聞かれて「設計です」と答えたら、設計の部署に配属された。最初の1週間は製図の勉強をして、それからCADの操作方法を教えてもらって、先輩の指導のもとで簡単な図面修正から始めた。機械の一部を交換する仕事があって、実物を測って、それで製図して、工場に作ってもらった。工場に図面を流すと、工場から「なぜこうした？」って問い合わせがきた。

それで、理由を考えて設計することの大切さを学んだ。2年目以降は、設計で使用するCADの種類を増やした。10種類以上の機械があり、先輩に操作方法を習って、分からないことはその都度聞いて、ネットで調べて、テキストをめくって覚えた。4年目から、同じ部署内にあるお客様対応の窓口に移った。お客様からの仕様や納期の確認、役所から貰ってきた仕様書をもとに図面を作成して、役所へ提出した。5年目になると、新入社員の教育係になった。4年目までは、自分の仕事をしていれば良かった。しかし、新入社員の仕事もみないといけなくなり、思うように仕事を進められなくなった。ただ、新入社員から、自分では疑問に思わなかったことを聞かれると、改めて一緒に調べたりして勉強にはなった。この頃、残業が毎月80時間超だったので、辞めたいと上司に相談した。お客様からの問い合わせ、工場からの問い合わせ、お客様に出す図面、工場に出す図面、とにかく混乱していた。その忙しい中、凡ミスが直らなくて設計に向いていないのかもしれないと思った。6年目からは仕事体制が変更になり、お客様対応の専属になった。7年目以降は、設計できる機械も増えて、だいぶ仕事が出来るようになった。まだ主任とかではないけれど、上司がいないと私がグループを引っ張らないといけない立場になり、周りをみないといけない。工程の進捗状況を見て、手伝いが必要なら、そこに入る。今でもCADを触っているのは楽しい。1日中没頭してられる。ミスした時も、どうしたら最低限のロスに抑えられるか考えられるようになった。

3-2-5. リクのケース（建築科出身）

建築現場の施工管理に配属された。何も分からないので、所長が言われたことを現場や職人さんに伝えるだけだった。1現場、1~2年かかる仕事なので、1年目の仕事は全て初めてするものばかりで、何も分からなかった。職人さんと話すにも、先輩に聞くにも、まず専門用語とか道具の名前が分からず、会話にならなかった。それで、名前を覚えるところから始めた。職人さんと作業を

一緒にして、仕事の流れを覚えた。2年目になると、自分の下に後輩がついた。先輩になっても何にもできなくて、この仕事に向いていないと自信を失った。それで「辞めたい」と言ったら、周囲の大人から「3年頑張ってみろ」と言われて、とりあえず我慢した。1年目に経験した現場の流れを思い出しながら、所長の指示に従って、現場に指示を出すって感じだった。3年目になると、少しずつ仕事の流れが分かって、自分から職人さんに指示を出せるようになった。この頃になると、ようやく後輩からの相談にも答えられるようになった。4年目になると、図面を読み込めるかが問われた。色々な図面をみて、的確に指示を出さないといけない。図面通りにいかないときには、現場で施工図を描いて、どういう風に仕上げたらいいか詳しく指示も出せるようになった。自分のレベルがあがっている実感がした。納期を守りながら、微調整を指示して、全体の進捗管理をする立場だった。5年目の時に、違う仕事も経験してみたいと思って、型枠大工班に異動希望を出した。管理業務が忙しくて、残業も多く、精神的にきつかったので。管理職より現場の技能職の方が自分には向いているんじゃないかと思った。でも、今まで管理職として頑張ってきたので、モノづくりの現場に少し物足りなさを感じた。それで、結局、元の施工管理に戻った。6年目には、所長は「お前に任せるから」って感じで、現場全体の管理を任せられるようになった。所長から、「そろそろ所長になる準備をしとけ」って言われて、自分もその自覚をもって仕事をするようになった。大きい現場だと100人ぐらいの職人さんがいて、自分が会社の代表として全体の段取りとか、指示出しとか、お客さんへの説明が必要になる。所長に頼ることはできないので、自覚をもって仕事している。将来、この会社で管理職になることもいいと思うし、起業することもありだと思っている。人生、楽しんでると思う。

3-2-6. カナのケース（建築科出身）

入社後、2週間研修があって、建設現場の施工

管理に配属された。最初の現場はマンション建設で、完成間近だった。建物がちゃんと建てられているのか、写真をとって管理したり、色々な職人さんが現場に入ってくるので、誰がどの工程をしているのか、どんな作業があるのか、そのためにどんな部品や備品があるのか、全部所長に聞いて一つ一つ学んだ。3現場ぐらいこなすと、大まかな流れが分かってきた。2年目は、現場が遠くて、夜が遅く、朝が早かったこともあり、体力的に厳しかった。仕事の流れを先読みすることができなくて、ずっと辞めたいと思っていた。でも、職場の人間関係が良くて、辞めるのが申し訳なくて言えなかった。現在も現場の施工管理、現場監督の仕事をしている。職人さんから質問されることが多くあるが、今では対応できるようになった。図面をみて、指示を出すことができる。やっと図面をみて判断できるようになった。図面と現場にはズレがでてくるので、現場で施工図を自分で描いて、修正しながら指示も出せる。でも、このままこの仕事を続けようとは思っていない。会社の内勤に移りたいと思っている。現場だと体力がもたないのと、女性だと重いものを運ぶ際に他の人に手伝ってもらうことになる。その人は自分の仕事を止めることになるので、申し訳なさを感じている。それなら、内勤で書類関係の仕事をした方が社会的に良いのではと思っている。ただ、自分が選んだ仕事だからやるしかない。

3-2-7. 工業高校出身者の初期キャリア形成の特徴

以上の語りからは、工業高校卒業者の職務経歴ないしは初期キャリア形成について、以下のような5つの特徴を認めることができる。

①初期の学びの重要性

いずれの対象者も、新入社員時代における学びが、その後のキャリア形成に大きな影響を与えていた。リュウスケは、研修を経て現場で基礎技術を習得し、先輩の指導を受けながら技術者として立ち立つ過程を経た。タカコも、CAD操作を学びながら設計業務の基礎を築き、その後の

キャリアに活かしている。リョウやアキラ、リクも、現場経験を積む中で技能や専門知識を習得し、やがて現場責任者やリーダーの役割を担うようになった。新入社員時代の初期配属で学ぶ基礎が、その後のキャリア形成において重要な土台となっていることが示唆される。

②失敗からの学びと成長

初期段階での失敗や挫折が、成長の契機となることも明らかになった。リュウスケは手抜き作業が発覚して周囲に迷惑をかけた経験を通じ、責任感と品質へのこだわりを高めた。タカコも図面設計のミスを糧に、業務スキルを向上させている。リクやカナは、配属当初の不安や自信喪失を乗り越え、専門用語や職場の流れを覚え、業務の全体像を理解することで成長を遂げた。これらの事例は、自分ができないことや失敗を学びや学びへの意欲に変える姿勢の重要性を示している。

③人間関係とコミュニケーションの重要性

初期キャリア形成において、先輩社員との良好な関係や同僚との協力が、職場への定着やスキル向上に大きく寄与していた。アキラは、職場の人間関係の良好さがキャリア継続の支えとなり、リーダーとして部下や取引先との関係構築に努めた。カナは、周囲からの支援を受けつつ、職人や関係者への指示を任される立場になった。技術者としてキャリアを形成するには、専門知識や技術に加えて、他者との協働や信頼関係の構築が不可欠であると考えられる。

④キャリアの多様性と柔軟性

調査対象者には、異動や新しい業務に柔軟に対応しながらキャリアを広げていく姿勢が見られる。アキラは、現場整備から営業や官公庁対応まで幅広い役割を担い、リクも技能職と管理職の間で適性を模索している。カナも異動を検討し、将来のキャリア形成を柔軟に考えている。配属先や職務に誠実に取り組む姿勢に加え、異なる部署や職種への挑戦を視野に入れることが、キャリア形成の可能性を広げていると言える。

⑤成長の実感と責任感の高まり

職業経験の蓄積と新しい役割への挑戦を通じ

て、成長を実感することがキャリア形成の推進力となっている。リュウスケは、失敗できない案件を任されることで責任感が育まれ、自己効力感を得た。リョウやアキラ、タカコは、後輩指導や新しい業務に取り組む中で、自分の成長を実感し、リーダーシップを発揮している。さらに、上司や同僚からの評価を得ることが、自身の存在意義を深めるきっかけとなっている。

3-3. 工業高校での学びと職業人生活

職業的な専門教育が行われる工業高校での学びは、関連する職業に就いた卒業生からどのように評価され、またキャリア形成にどのように寄与しているのだろうか。ここでは、3-1及び3-2に整理した内容を基に、工業高校の教育が職業人としての成長に与える影響に着目して分析を行った。なお、分析にあたっては、高校時代の学びについて、学業面と学業面以外に分けて、彼らがそれらをどのように認識しているのかを整理した(表5)。

①専門教育の成果と限界

工業高校での専門教育は、職業に直結するスキルや知識を提供する場合もあるが、多くはその「基盤」を形成することに寄与し、卒業生にとって仕事に役立っているように見受けられる。職業人としてのキャリアに、直接的な寄与がみられた事例として、タカコは高校で学んだ家具・インテリア設計の知識を機械設計に応用し、キャリア形成に役立てたと述べている。また、学びが部分的に生かされた事例もあり、リョウ、アキラ、リク、カナは、高校時代の専門教育が一部役立っていると感じていたが、その範囲は限られていた。また、リュウスケは高校時代の学びが直接的には役立っていないと認識していた。ただし、専門教育そのものは、即戦力を培うという意味では不十分だとしても、高校時代に学んだ知識やスキルが、職場で必要な能力を吸収するための土壌として機能していることは十分に推察できた。リョウが述べた「職業人として主体的に学ぶ基礎が高校教育で築かれた」という語りは、このことを象徴的に示している。

表5. 高校時代の学びに対する評価

	リュウスケ	リョウ	アキラ	タカコ	リク	カナ
高校時代の学びと仕事生活	勉強が苦手だったので、あまり役立っている実感が無い。	専門的な知識はなかなか難しい。本当に基礎的な部分では力になっているけれど、仕事に生きるほどではない。自分で学習する基礎知識になったぐらい。	高校で習った勉強は1割、2割ぐらいしか使っていない。必要ないことは会社に入ってから覚えがた。扱う機械が多いから、先輩が一番の教科書。分からないことは、聞いて覚えるしかない。	製図の授業で図面を書いたり、みたりした。内容は違っても、図面をみた経験は役立った。人が居住するスペースについて学んだので、機械を設計するときに人の動作に必要なスペースに配慮して設計できる。	専門用語について多少は理解できるので、仕事を覚えるのに助かっている。あと資格取得に必要な学科を高校で学んでいたの、その後の実技試験にスムーズに合格できた。	専門用語とか建築用語、それは現場とのコミュニケーションで役立っている。CAD検定をとるために勉強を頑張ったので、図面を書くときに役立った。
高校時代の学び以外の経験と仕事生活	部活でキャプテンをしていたので、自分の練習とかプレーに集中するのではなく周囲をみることをやっていた。それが仕事をするようになって、工場全体の流れをみれていると思う。	バンドをくんで校外でライブをするなかで、いろんな大人と話す機会が多かった。会社に入ってから、大人との会話に恐怖心がなかった。	野球部で身に着けた上下関係とか挨拶。	先生が、よく「働く以上は・・・」ということを教えてくれていた。だから、仕事をちゃんとするという意識を身に着けることができた。	先生から挨拶をしっかりと指導されてきた。その習慣がとても役立っている。ちゃんと挨拶できると周囲の雰囲気が違う。社会人は何より人間関係が大事。	田舎に住んでいて、周囲が年寄りばかりで、同級生がいなかった。大人とばかり話していた。高卒だとバイト経験もないので年上と話した経験がない。年上と話せる力が役立った。

出典：筆者作成

②対人スキルの育成

高校時代の部活動や課外活動を通じて培われたリーダーシップやコミュニケーション能力が、社会人としての適応力の向上に貢献している。リュウスケ、リョウ、カナは、高校時代に得た対人スキルが職場での適応に役立ったと述べている。特に、部活動やバンド活動を通じて大人や仲間と関わった経験が、リーダーシップや職場での信頼関係の構築の基盤となっている。社会経験としての部活動は、学校内での対人関係構築や問題解決の経験となり、社会人としてのスキルを高めるうえで重要であることが示唆される。

③社会人としての基本的な心構えの形成

工業高校では、専門教育に加えて、社会人としての基本的な心構えを育む教育が行われているが、これが卒業生の初期キャリアに望ましい影響を与えている。アキラ、タカコ、リクは、高校時代に学んだ「挨拶の大切さ」や「仕事に対する責任感」が、社会人としての基本的な姿勢やマナー

として役立ったと述べている。普段の学校生活を通じて意識的に責任感や規律の育成がなされたことが、初期キャリアの安定や成長に寄与していると考えられる。

④教育と実社会のギャップ

以上のように高校教育やそこでの専門教育の成果が確認された一方で、実際の仕事場における技術や知識の高度化に対応するための課題も浮き彫りになった。リクやカナの例では、職場の高い要求水準や体力的な負担が、彼らのキャリアの持続可能性に影響を与えており、教育の現場と実社会の間にギャップが存在することも示されている。

以上から、職種や職場による違いもあるとは思われるが、工業高校での学びは、それと関連する実社会において必要とされる諸能力の育成に直接的につながっていたというよりは、職場において必要とされる職業能力や知識を習得する際の基盤

(土壌) になっていると考えられた。

他方で、工業高校卒業者が高校時代の学びの成果として、「社会人としての基本的な心構え」を挙げている点は見逃せない。これは、卒業生に占める就職者数の多い工業高校では、専門教育に加え、普段の学校生活においても「仕事に対する責任感」の育成が意識的に行われており、それが彼らの初期キャリアの形成に望ましい影響を与えていることを示唆している。

3-4. 将来展望

技能職として就職した調査対象者の将来展望について整理していく。6名は、職業経験を積むなかで、仕事への認識や将来展望の描き方に違いが生じていた。リュウスケは、「いつもの作業とは違う、特別に難易度の高い仕事」にやりがいを感じるようになった。技能者として、自身の技術へのプライドが芽生えており、スペシャリストになることを目指していた。同様に、タカコもCADという自分が没頭できる仕事に就いていることに満足していた。現在は、技術を磨くことで、職場を引っ張れる人材になることを目標としていた。リクは、自身が技能職に向いていると考えていたが、施工管理の経験を積むことで、管理業務にやりがいを見出した。所長からも「所長になる準備」を求められており、本人もその心づもりでいた。

これらに対し、リョウは、もともと「独立」も視野に入れていたが、結婚し、今は「このままがいい」という。家庭生活を重視しており、管理職になることを希望していない。管理職は忙しく、それに見合った給料ではないため、リョウにとって魅力的ではない。アキラも将来的には「独立」することも選択肢の1つに入れていたが、責任者を経験したことで仕事にやりがいを見出し、周囲からの期待も感じていた。しかし、営業職に異動したこともあり、現在は具体的な将来像を描けていない。カナは、図面を読み込んで職人さんに指示を出せるまでに成長した。しかし、力作業ができないことへの負い目から、将来的には内勤に移ることを希望していた。

以上より、スペシャリスト志向にあると考えられるのはリュウスケとタカコ、管理職志向にあると考えられるのはリクのみであった。リョウ、アキラ、カナは、スペシャリストや管理職のどちらかに志向を振りきるのではなく、職業キャリアよりも上位のライフキャリアの充実という視点を踏まえ、重視したうえで「そこそこ感覚」で働くことを模索しはじめたと言えるのかもしれない。その姿は、必ずしも会社側が望むものとは違うかもしれないが、現在の若者に特有の価値観に根ざしたもののようにも思われる。いずれにしても、6人の将来展望は、意図せぬ人事異動や周囲からの助言、職業との適性、家庭生活とのバランスを考えるなかで変化していた。

3-5. 地域に生きる若者の生活空間

職業キャリアを越えたライフキャリア上の価値意識や志向性を考えるうえでは、調査対象者の地域における私生活空間に注目する必要がある。6人が地元就職を選んだことにより、家族や友人をはじめとする地域コミュニティとの関わりはどうなったのか。語りの内容を整理しておく(表6)。

対象者の多くは、地元での友人関係を維持しており、これが貴重な情報源やソーシャルサポートとして機能していた。例えば、リュウスケは、友人と定期的に交流することで自身のキャリア上の選択や生活設計に関する視野を広げてきたと述べている。また、アキラは趣味の野球を通して地域のチームに所属しており、自らの地元とのつながりを実感していた。

一方で、地域コミュニティへの関与には個人差があり、積極的に地域活動に参加しているリュウスケのようなケースは例外であった。家庭を持つリョウやタカコは、家族との時間や生活を優先しており、地域活動に参加する余裕はないと述べた。カナは、現場の負担や体力的な制約を理由に、地域社会との関わりを持つことは難しいと感じていた。このように、地域コミュニティへの関与が制約される理由には、家庭生活や職場環境の影響が大きいことが示唆される。

表6. 生活空間

	リュウスケ	リョウ	アキラ	タカコ	リク	カナ
結婚	既婚	既婚	独身	既婚	独身	独身
子ども	有	有	—	無	—	—
友人とのつながり	高校時代の同級生たちと野球チームを作って、野球を続けている。	今は子ども優先の生活。子どもが落ち着いたら趣味の音楽はやりたい。	同級生で野球チームを作って試合に参加している。試合が終われば皆で飲みに行ったり互いの仕事の話をしたり情報交換をしている。	高校時代の友人とは定期的に会っている。自分のことを話したり、他の人のことを聞けるので、自分のことを客観視できる。	現在も同級生と野球をしている。飲みに行ったり、本当にいいリフレッシュ。仕事を頑張っているからこそ、この時間がとても楽しめている。	休みの日は、いつも友達と一緒に美味しいものを食べに行っている。明らかに私の仕事が一番大変だから、あまり仕事の話はしたくない。
地域とのつながり	地域の若い人たちで作った街づくりの会に入っており、イベントとか、花火大会とかを企画運営している。子どもが通う幼稚園のPTAの役員にもなった。	結婚して、子どもが一番の優先順位の生活になった。コロッと変わった。独身の頃は、地域の運動の大会に呼ばれたりはしたけど、行かなくなった。	地域の人に誘われてソフトボールチームに参加している。年1回、町民ソフトボール大会にも参加している。	仕事が忙しく、家事もあるので、あまり出ていない。	消防団とか地域の活動にも誘われるけど、平日は残業が多いので、そこまでは参加できていない。	特に地域との関わりはない。

出典：筆者作成

しかし、地元で根ざした生活空間が、生活の満足度だけではなく、仕事に対しても与えるポジティブな影響は重要であろう。例えば、リョウは家族との時間や生活に満足感を得ており、そのことが仕事に対する前向きな姿勢を維持する要因となっているという。また、リクは友人との交流を通じて仕事上のストレスを発散しており、ライフとワークのキャリア形成における好循環を見ることができた。

4. 総合考察

本稿の目的は、地方の企業に技能職として就職し、安定したキャリア形成に成功していると考えられる工業高校卒業者を対象に、彼らの職務経歴やキャリア形成のプロセスを明らかにすることであった。具体的には、(1)「技能職」として就職後、どのような職務経歴を辿ってきたか、(2)高校時代の学びはどのように評価され、キャリア形成にどう寄与しているのか、(3)私生活空間が職業キャリアにどのような影響を及ぼすのか、

という観点から、調査対象者のキャリア形成を整理した。そうした作業を通じて、長期的で安定的なキャリア形成に寄与しうる条件や環境がどこにあるのかを検討しようとした。

4-1. 得られた知見の整理

(1)「技能職」としての職務経歴

調査対象者のキャリア形成のプロセスは、「3-2. 職業キャリア形成」にも示したように、多様であった。リュウスケ、タカコ、リク、カナは、担当業務の変更は見られたが、概ね、初期配属された部署においてキャリア形成していた。他方、リョウとアキラは、人事異動によって異なる部署への配置転換を経験していた。なかでも、アキラは営業職に配置されていた。職業経験の浅いカナを除けば、全員が新入社員教育係を経験しており、タカコを除く4名は現場のリーダーや責任者の役割に就いていた。

そんな彼らの将来展望は、初期配属された職種においてスペシャリストになること(リュウスケ、タカコ)や、所長になること(リク)があった。

表7. 高卒就職者の成長プロセスと代表的な壁

区分	名称	説明	代表的な壁とその説明
第1期	職場参入期	新入社員として職場に配属され、新入社員研修や配属先において会社や仕事について学ぶ時期である。社会人としてのマナーや挨拶、言葉遣いなど、組織の一員としての作法を習得することが求められる。	教育担当についた先輩社員との人間関係の構築である。先輩社員との良好な関係は、仕事に必要な知識やスキルの吸収を助け、職場への円滑な適応を可能にしていると考えられた。
第2期	独り立ち期	依然として先輩による指導やサポートを受けることはあるが、徐々に1人で作業を担当するようになる時期である。	仕事において求められる品質や作業量を満たすことができるか、担当する作業工程を把握しているか、といったことである。一人で作業をこなすための力量や知識が身についているのかが問われる。
第3期	新人教育担当期	新入社員の教育担当者として、基礎的な指導に就く時期である。	新人を指導するだけの基礎的な知識や技能を有しているかということである。また、自分自身が担当している仕事と新入社員の育成というマルチタスクに対応することが求められる。
第4期	中核期	職場のリーダーや責任者として他者や仕事を管理監督したり、一人前の技術者として難易度の高い仕事を任されるようになる時期である。	職場や担当する案件全体を俯瞰してみることができる視点を持つこと、管理業務（書類作成、報告業務、顧客対応）への対応である。

出典：筆者作成

その一方で、管理職にはなりたくない（リョウ）、他職種へ異動したい（カナ）、将来展望を見失った（アキラ）ようなケースもあった。

（2）高校時代の学びに対する評価とその初期キャリアへの寄与

工業高校での学びと関連性のある職場に就いた6名の高校教育に対する評価は、「3-3. 工業高校での学びと職業人生活」において示したように、高校教育が仕事に直接役立っていると認識されるケースは少数であった。むしろ高校時代の学びは、それに関連する分野で働くうえで基礎的なもの（基盤、土壌）として考えられていた。これは、職場や職務ごとに求められる知識やスキルが特有であり、職業経験を通じてさらに高度化するため、高校での学びの成果を実感しにくくなっていることによると考えられた。

加えて、求められる知識やスキルの高度化に対して、彼らが、実務経験の蓄積や上司・先輩からの直接的な指導、自らの主体的な学びによって対応してきたことへの自負もあるものと思われる。

他方、職業人としてキャリア形成していくにあたり、高校時代の学びとして、「挨拶の大切さ」

や「仕事に対する責任感」、「対人関係スキル」が役立ったと認識していた。技能職等の現場においても、対人関係スキルが重要視されていたことが認識できた。

（3）私生活空間が職業キャリアに与える影響

私生活面において6名に共通して見られたことは、地元にある友人関係の維持であった。友人関係を維持することは、彼らにとって貴重な情報源やソーシャルサポートの役割を果たしていた。一方、地域活動への参加には個人差があり、リユウスケのように積極的に参加する者もいれば、リョウやタカコのように家族との時間を優先する者もいた。また、私生活に満足感を得られていることが、仕事に対する前向きな姿勢につながっていることも認識できた（リョウ、タカコ、リク）。こうした好循環につながる要因を明らかにすることができれば、地元就職を希望する高卒者が、どのような将来展望を描いていくのかを考えるうえではきわめて示唆的であろう。

4-2. 長期的で安定的なキャリア形成に寄与する要因

調査事例として取り上げた6名が職場において一人前に成長していく過程には、大きく4つの段階があり、それぞれに代表的な「壁」があるのではないかと(表7)。ここからわかるのは、安定的なキャリア形成ができていると思われる者も、実は躓きや挫折を経験していたということである。

こうした壁への対処から、長期的で安定的なキャリア形成に寄与する要因として、以下3点を指摘したい。

1点目は、「学び」の重要性である。初期配属された現場では、基礎的な仕事について指導を受けながら経験を積み、徐々に高度な業務や責任ある仕事を任されるようになる。それらに応えるためには、職業人として継続的な学びが必要とされる。また、職業人としての成長過程で経験する失敗や挫折は、キャリア形成上の危機ではあるが、自身の仕事に対する姿勢やスキルに内省を促し、責任感やスキル向上、問題解決能力を身につける教育的機会でもあった。経験から学ぶ姿勢が求められている。

2点目は、周囲からの信頼の獲得である。周囲から認められること、頼られることは、仕事に対する意欲を高め、職場における自身の存在意義の獲得や将来展望を描く契機になっていた。また、職場の上司や同僚との良好な人間関係は、技術的な指導が得られることに加えて、メンタル面でのフォローにもつながっている。そのことは、職場定着に望ましい影響を与えていたと考えられる。

3点目は、自己省察とキャリア意識の形成である。日々の業務を通じて、仕事における自身の適性や強み、課題について考えることは、主体的なキャリア形成につながっていたと考えられる。

4-3. 最後に

本稿では、少子化が進む地方にある企業に技能職として就職した工業高校卒業生6名を対象として、それぞれの職務経歴やキャリア形成のプロセスについて探究した。6名は共通に技能職として

採用されていたが、その後は、初期配属された初職においてスペシャリストとしてキャリア形成する者もいれば、他職種への異動を経験しながら、幅広いキャリア形成をしている者もいた。こうした予期せぬ人事異動にうまく適応できている者もいれば、それによって将来展望を見つけにくくなっている者もいた。仕事に対する適性に疑問を感じた場合には、自ら異動を考え、会社側に申請するなど、自己のキャリアを自律的に構築しようとする動きも認められた。

本稿が明らかにしようとしたのは、高卒就職者の側から見た彼らのキャリア形成のプロセスであり、そこに生じる成長や職能形成、キャリア上の困難や課題であった。これらの点も踏まえつつ、企業側がどのように高卒者の育成や処遇に取り組んでいるのかを、より具体的に明らかにしていくことを今後の研究課題としたい。

引用・参考文献

- 阿部誠(2017)「地方圏の若者のキャリアとその支援策」『地域と経済』大分大学経済学部地域経済研究センター編、pp.26-33.
- (2021)『地方で暮らせる雇用 地方圏の若者のキャリアを考える』旬報社.
- 新谷周平(2007)「ストリートダンスと地元つながり-若者はなぜストリートにいるのか」本田由紀編『若者の労働と生活世界-彼らはどんな現実を生きているか』大月書店、pp.221-252.
- 石井まこと(2020)「地方労働市場と地方高卒・大卒出身者のライフコース——地方女性自営業の創業事例をふまえて」『日本労働研究雑誌』Vol 62(5)、pp.54-66.
- 響田竜蔵(2017)『地方暮らしの幸福と若者』勁草書房.
- 小西二郎(2002)『「ノンエリート」青年の『社会』形成—北海道小樽市A工業高校出身者を事例として』『唯物論研究年誌』Vol.7、pp.313-340.
- 堀有喜衣(2015)「進学・就職に伴う地域間移動のパターンとその推移—第7回人口移動調査の分析による検討」労働政策研究・研修機構『若者の地域移

動-長期的動向とマッチングの変化』 pp.12-45.

長谷川雅康・佐藤史人 (2002) 「高校工業教育に対する工業に従事している卒業者による評価：大阪府立今宮工業高等学校の事例」『鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要』 Vol 12、 pp.111-125.

長谷川雅康・佐藤史人 (2002) 「高校工業教育に対する工業に従事している卒業者による評価：大阪府立都島工業高等学校の事例」『職業と技術の教育学』 Vol 15、 pp.67-81.

白井章詞・小田部貴子・児美川孝一郎 (2024) 「地方企業は高卒者の採用をどのように考えているのか—少子高齢化と若年層の流出が進む長崎県に着目して—」『企業環境研究年報』 No.29.

文部科学省 (2024) 『学校基本調査』.

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2021) 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査 (企業調査)』 JILPT 調査シリーズ No.216.

※本研究はJSPS科研費の助成 (課題番号: 21K02311、代表: 白井章詞) を受けて行われたものである。調査に協力いただいた各社及び各社で働く6名の調査対象者に感謝したい。