

# 地方における大卒女性の銀行就職とキャリア形成 —制約下での現実的選択と職業的意義の獲得に着目して—

長崎大学 キャリアセンター 准教授 白井 章詞

九州産業大学 基礎教育センター 准教授 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. 問題と目的

本稿の目的は、少子高齢化が進む地方に生まれ育った大卒女性を対象にして、地元での就職とその後のキャリア形成の過程を明らかにすることを通じて、地方における若年層のキャリア形成の環境と条件を検討することにある。

地方は、職業的な選択肢が少なく、給与水準も都市部と比較して低いため、若者が安定した将来像を描くことが難しい状況にあるとされる。そうした視点から、若者の都市部への流出が、社会問題として広く認識されてきた。しかし、近年、若年層の地方から都市部への移動は減少傾向にあり（堀、2015）、社会的・経済的理由から地元に残ることを選択する若者も増えている。

学卒後、地元に残ることを選んだ若者は、客観的に見れば、産業や職種の限られた選択肢のなかから就職先を選ぶ。これまで、地元就職を希望する若者については、友人や家族とのつながりを重視する傾向にあるが（轡田、2017；新谷、2007）、他方で、「就労意欲が低い」「チャレンジ精神が乏しい」といった評価もされてきた。しかし、こうした言説は、都市部の大手企業への就職志向のみを意欲的でチャレンジングであると見なすような価値観に縛られている可能性が強い。逆に言えば、親からの援助や地域的資源の活用を期

待できる地元であるという条件に支えられてこそ若者が持てる職業観や就業意識の固有性——そこには、制約や課題性とともにも強みや可能性もある——は見過ごされてきた感がある。

こうした意味で両価的な地方での就職においても、公務員や金融機関は安定性や社会的信用、待遇面の充実度において数少ない恵まれた職場として認識されている（例えば、阿部、2017）。とりわけ、本稿の調査対象者の就職先でもある地方銀行は、採用人数が比較的多く、地元就職を希望する大卒者にとっては人気が高い選択肢になっている。

では、地方においても「恵まれた職業」とされる銀行に就職することができれば、若者はその後のキャリアを安定的に築いていると見込めるのだろうか。阿部（2017）や石井（2017）が「恵まれた職業」として銀行に注目したのは、安定性や待遇面の良さからくる将来展望の描きやすさにあった。しかし、その安定性は、結婚や出産に代表されるライフイベント等の影響を何ら受けることなく持続していくようには想定できない。将来展望の描き方にしても、地方での地元就職であるがゆえの特徴が現れている可能性もあるだろう。ただし、残念ながら先行研究では、若者が銀行に就職した後のキャリア形成がどのように行われているのかについては十分な検討が加えられていない。

そこで本稿では、長崎県内の地方銀行に就職した大卒女性4名を対象者として、インタビュー調査を実施した。女性に焦点を当てたのは、相対的な意味では女性のほうが、ライフイベントの影響やそれともかかわる生き方選択の問題など、キャリア形成を作用する多様な要因に直面する可能性が高いと考えたからである。余裕があれば、地方銀行に就職した大卒男性についての調査も必要であり、性別による比較検討も求められるところであるが、研究遂行上の条件と制約から今回は断念した。次の機会に期したい。

なお、本稿で用いられる「安定」という語は、一義的ではない。地方において銀行への就職が「安定的」と認識される背景には、正規雇用としての雇用保障や賃金、福利厚生、社会的信用や威信といった制度的・社会的側面がある。一方で、キャリア研究の観点からすれば、そうした「外的キャリア」は、職業的自己効力感や職業的アイデンティティの確立、あるいは仕事や職場の満足度などの「内的キャリア」の充実を保証するものでは必ずしもない。就業継続やキャリアの持続的発展には、外的キャリア、内的キャリアの双方が影響を及ぼすと考えるのが穏当であろう。そうした点も意識しつつ、本稿では、制度的・社会的側面での「安定」と主観的側面での「安定」を区別したうえで、銀行への就職がどの側面に安定に、どのように機能しているのかを検討していく。

## 2. 先行研究

堀 (2015) は、若者の地方から都市への移動が減少していることを示した。その背景には、地方の雇用機会や進学機会が増えたために移動しなくてもよくなった面がある一方、企業が地域を越えて労働力を必要としなくなった、都市に進学させるだけの経済的余裕のある家庭が少なくなったという側面もあるという。さらに、大学生の就職活動においては親の影響力が大きく、特に女子学生は家族の意向を踏まえて地元就職を選びやすいことも指摘している。

地方に残る若者のキャリアについては、女性の就労機会の乏しさが問題視されてきた。阿部 (2021) は、大都市圏と地方圏の職業構造を比較し、地方圏では製造業や対人サービス業などに雇用が集中し、とりわけ女性にとって良質な職業選択肢が限られていることを指摘している。こうした構造的な制約を背景として、女性は、結婚・出産といったライフイベントに左右されやすく、キャリアを発展的に持続させることが困難になりやすいということもある。

白井・小田部・児美川 (2024a) では、高卒女性たちが限られた選択肢のなかから選んだ仕事に就き、多くの躓きを経験していたことが示された。しかし、そのような環境下でも、彼女たちが実務を通じた学びと職場内での人間関係、周囲からの承認を通じてキャリアを継続していることが明らかにされている。また、白井・小田部・児美川 (2025) では、就業継続している工業高校出身者を対象にして、就職後に仕事の意義を見出すことがキャリアの安定性につながることを示された。地方における若者のキャリア形成を理解するうえで、「入口の選択」よりも「就職後の経験と意味形成」が重要であることを示唆していると言える。

大卒者に着目した研究には、地方における若者の就労と社会関係資本の関連を分析した石黒 (2006, 2018) がある。石黒 (2006) は、若者の県内での就労において、家族・友人・知人といったパーソナル・ネットワークの多様性が、就労機会の獲得や雇用の安定性に大きく寄与することを明らかにした。また、石黒 (2018) は、青森県出身者を対象に、社会関係資本の強さが地域間移動の意思決定に影響することを示し、地元に残る／地元に戻るといった選択が、家族や地域コミュニティの期待と密接に結びついていることを指摘した。これらは、大卒においても、地方におけるキャリア形成では社会関係資本が大きな影響を及ぼすという事実を示す知見である。

他方で、地方在住の若者について、その就労やキャリア形成への意欲をどう捉えるかは、やや論争的である。原田 (2014) は、地元志向・仲間

志向・移動回避といった特徴を顕著に示しつつ、幸福感を持って地元に着している若者を「マイルドヤンキー」として提示した。このマイルドヤンキー像は、地元定着する若者を「内向き」で「挑戦しない」と見なすような、社会的に流布した見方や価値観を補強した側面がある。実際、堀(2022)は、東京へ移動した若者は、地元就職者に比べて職業意識やモチベーションが相対的に高く、学歴や収入も高い傾向があることを明らかにしている。こうした知見は、「都市へ移動する若者＝意欲的」「地元に残る若者＝消極的」という構図を正当化するように見えなくもない。

しかし、都市部の大企業への就職や、明確なキャリアビジョンに基づく行動を「意欲的」とみなし、それ以外の選択を「受け身」と捉える価値基準(本田, 2005)には、都市部と地方の社会構造や労働市場の諸条件の違いを度外視してしまっているという落とし穴がある。地方の雇用構造や社会的文脈を扱った(石井, 2020)は、地方の若者が、家族や地域コミュニティの期待、地域労働市場の制約をふまえたうえで、利用可能な選択肢の中から現実的判断を行っていることを示している。この視点からすれば、「意欲が低い」という理解は、若者の意欲の問題としてではなく、意欲が表面化しにくい社会構造や、そもそも何を意欲と見なすべきかに関する評価枠組みの問題として捉え直す必要がある。

表 1. 調査対象者

氏名	桃子	美奈子	優子	和子
出身地	長崎市内	同左	同左	小学生の時に長崎市へ転入
生年	1995年	1995年	1995年	1995年
初職	地元のX銀行	同左	同左	同左
入職日	2018年4月	同左	同左	同左
2回目調査時の職業	福岡にあるカフェの社員	韓国にある日本企業の営業アシスタント(契約社員)	初職(銀行)を継続	初職(銀行)を継続
出身学部	グローバル系学部	グローバル系学部	教育学部	グローバル系学部
1回目調査日	2021年8月	同左	同左	同左
2回目調査日	2025年8月	同左	同左	同左
調査方法	ZOOM	同左	同左	同左

以上の先行研究を踏まえると、地方において地元就職をした女性のキャリアは、「恵まれた職業」への就職によって、その後の安定性や持続性が保障されるものではないことがわかる。ライフイベント等に直面しながらも、いかに就職後の就労経験を意味づけ、自己形成をしていくのか、また直面する困難をどう乗り越えていくのかの際、個人的、あるいは地域的・社会的な資源をどう活用していくのかといったトータルなキャリア形成の過程として捉える必要がある。

### 3. 方法

#### 3.1. 調査対象

本稿は、地方の若者のキャリア形成について総合的に検討しようとする研究の一環であり、調査対象地域は、これまでの一連の研究<sup>1</sup>と同様に長崎県である。これまでの研究は高卒者や企業側に焦点を当てていたが、本稿では、大卒者に焦点を当てた。

調査対象者は、長崎県内に本店を置く地方銀行に就職した県内出身の大卒女性4名である(表1)。

#### 3.2. 手続き・調査方法

キャリアの選択・形成・中断・再構築の過程を精緻に捉えることを目的とし、少数事例によるインタビュー調査を採用した。インタビューでは、

以下のような質問を行った。

#### 〈1回目調査〉

「就職先として地元の銀行を選んだ理由を教えてください。」／「就職活動の際、地元就職について、どのように考えていたのか、教えてください。」／「入職後、どのような社会人生活を過ごしていたのか教えてください。」／「将来展望について教えてください。」

#### 〈2回目調査〉

「現在のお仕事の状況について教えてください。」／「将来展望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、インタビュー当日はこの項目にそって調査を実施した。インタビューはZOOMを活用したオンラインで行ない、1人60～90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。

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。

### 3.3. 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。

## 4. 結果と分析

ここでは、各調査対象者の語りを整理して紹介し、分析を行う。

### 4.1. 桃子のケース

中学生の時に英語の先生が好きだったこともあり、英語が得意となる。将来、英語関係の仕事に就きたいと考え、そのためにも大学進学に有利な進学校へと進んだ。その後、将来については漠然とした状態にあったが、留学することを目標に、グローバル系学部へと進学した。在学中、日本語パートナーズの短期派遣の募集があり、応募した

ところ採用され、大学2年次の春休みにベトナムの日本語学校に派遣された。この経験によって東南アジアに対する印象がガラッと変わり、将来、ぜひ、日本語パートナーズの長期派遣にも挑戦したいと考えた。長期派遣は大卒者が対象であったため、とりあえず地元企業に就職して、お金を貯めようとした。しかし、地元だと、公務員と銀行ぐらいしか思いつかず、とりあえず説明会に参加した銀行から早期に内定が出たため、そこに就職することにした。

桃子にとって、銀行への就職は、日本語パートナーズの長期派遣に行くための準備だった。そのため、長く働いても3、4年ぐらいという気持ちだった。ただ、銀行の給料は長崎にしては良い方で、福利厚生も整っており、人間関係も良くて仕事が楽しかったことから、このまま働き続けることに不安や不満はなかった。

桃子は、日本語パートナーズのメルマガに登録しており、長期派遣に関する情報を収集していた。入行した年の10月に、長期派遣の案内があり、職場の先輩や同僚にも相談した結果、応募することにした。選考結果は2月に出るが、周囲への迷惑を考えて、12月には退職を申し出て、3月に銀行を辞めた。銀行での仕事は、ノルマが大変だったが楽しかったという。

長期派遣に合格した桃子は、8月からベトナムに半年間派遣された。そのままベトナムで働きたいと考えたが、職歴の浅い桃子を採用する企業はなかった。そこで、職歴を積むことを目的に、語学を使う東京の外資系ホテルから内定を得た。7月からの勤務にむけて、6月に上京したものの、都会の環境に馴染めず、自律神経失調症を患ってしまい、帰省することを選んだ。その後、地元の飲食店と小売店でアルバイトを始めるが、友達が正社員としてキャリアを積むなかで、自身の境遇に焦りを感じた。そこで、地元で長く働ける企業を求人サイトで探し、地元の小さな工務店に事務職として就職した。給料や福利厚生は銀行時代に遠く及ばないものの、人間関係が良く、実家暮らしなので、続けていけると考えた。しかし、他者

との関りが無い事務職は退屈に感じられ、結局10カ月ほどで辞めて、福岡のカフェにアルバイトとして転職した。1年半ほど、接客やキッチンの下働きを経験した後、大手コーヒーチェーン店に正社員として採用された。

現在は、バリスタというやりたい仕事に就けたが、待遇の悪さから、経済的に自立できる現実的な仕事に転職すべきか悩んでいる。そのため、今でも銀行時代の同僚に進路について相談している

## 4.2. 美奈子のケース

美奈子は4人兄弟の末っ子であった。一番上の姉(8歳年上)が看護師を目指していたこともあり、美奈子もその影響を受け、将来は看護師になりたいと思っていた。勉強も頑張っており、高校の文理選択では理系コースを選んだ。ところが、英語の先生と仲良くなり、途中から英語に興味を持ち出したことで、推薦で県内大学のグローバル系学部へ進学することにした。

大学生になってからはサークル活動に没頭し、将来のビジョンについては薄れていった。自分のしたいことが見つからないまま就職活動を行うことになり、周囲に流されながら、福岡と長崎の企業を中心に10社程度応募した。その結果、福岡にある通信系のベンチャー企業と長崎の銀行から内定を得た。福利厚生と社会的な印象を見比べたところ、銀行が良いと思い、地元の銀行への就職を選んだ。

入行後、最初は窓口業務に就き、事務作業と資格取得に励んだ。ただ、支店内の人事異動により、入行半年後には営業部の個人ローン担当に異動した。1年後には、これまでの業務も行いつつ、新たに投資信託や保険商品の販売も担当するようになった。こうした商品には、販売件数と販売金額のそれぞれに目標値が設定されていたが、美奈子は思うように目標を達成することができなかった。さらに、金融商品について勉強していくなかで、自信をもって勧められない商品もあり、次第に仕事を辞めたいと思うようになった。しかし、転職サイトで求人情報をみても、長崎には、銀行

よりも恵まれた労働条件の企業を見つけられず、条件を落としてまで転職すべきか悩んだ。

美奈子は大学在学中に韓国人留学生の交際相手があった。彼が韓国に帰国したこともあり、美奈子は2021年3月に銀行を退職し、彼のいる韓国に語学留学することを選んだ。しかし、コロナウイルスの影響もあり、すぐにビザが認可されなかったことから、しばらくコールセンターで契約社員として働くことにした。契約社員であれば、韓国に行くことになった際に、辞めやすいからであった。結局、職場の人間関係が良かったこともあり、1年半ほどコールセンターで働いたのち、韓国に語学留学した。その後、ワーキングホリデーとして韓国に滞在しようとしたが、ビザが認可されなかったこともあり、交際相手と相談した結果、結婚することになった。

現在は、契約社員ではあるが、日本のIT企業の韓国法人に営業のアシスタント(事務職)として働いている。契約が1年ごとの更新制で待遇も良くないことから、就職活動を継続している。ただ、銀行時代に販売目標に追われ、それを思うように達成できなかった経験から、そうした仕事(営業職——白井)を避けて探している。

## 4.3. 優子のケース

優子は、中学時代に教育実習生と仲良くなり、学校の先生に憧れを持つようになった。また、漫画の影響で美容師にも興味があった。優子は数学が得意で、理科も好きであったことから、理学部への進学を希望していた。しかし、地元の大学には理学部がなかった。加えて、優子は6人兄弟の長女で、兄が他県の大学へ進学していたことから、経済的理由と兄弟を世話する必要から地元の大学への進学を求められた。そのため、与えられた環境のなかから、地元の大学の教育学部(理科)へと進学した。

大学進学後、優子は、あまり将来について考えていなかった。しかし、3年生の9月に教育実習があり、教員になることも選択肢の1つとして考えるようになった。しかし、教員は頻繁な人事異

動があり、私が一人暮らしをすると、下の兄弟の面倒をみることや経済的にも家族が大変になると考えて、民間企業への就職に切り替えた。

就職活動では、とりあえず福岡ぐらまでは視野に入れて考えようと、幾つかの企業に応募した。その結果、福岡、熊本、長崎の各企業から内定を得た。最終的には、福利厚生と働く環境の良さで、地元の銀行への就職を選んだ。両親が、地元の銀行への就職を推していたからでもあった。

1年目は、受付カウンターにおいて現金を管理する仕事からスタートした。優子にとって銀行は古い体質に感じられ、また女性の上司がキツイ性格であったことから、仕事に面白さを感じられなかった。しかし、2年目から融資担当となり、3年目には外回りになった。特に、外回りになってからは、色々なお客様の相談にのるなかで営業成績も順調に伸ばすことができ、「この仕事は自分にあっている」と感じ始めた。そんななか、優子の勤務する銀行が他行と合併することになり、地方の銀行は、これ以上発展することは見込めないと思うようになった。そのため、一時は転職を考えて就職活動をしたものの、地元には銀行よりも恵まれた待遇の求人を見つけられなかった。入社5年目には、住宅ローンの担当になったが、そこでも継続して営業成績をあげることができ、店舗内では後輩だけでなく、上司にも仕事を教えるほどの専門性を身に付けていた。その専門性を生かして顧客の相談にのり、感謝されることにやりがいを感じていた。

しかし、交際相手の東京転勤に伴い、結婚を決意、千葉県に転出した。現在は、千葉県の地方銀行に中途採用され、育児休暇中である。転職後も銀行での仕事であれば、「やればできる」という自信がある。ただし、独身時代のように猛烈に頑張りたいと思う反面、子どもに寂しい思いをさせないように、ほどほどの働き方にしたいとの思いもあるという。

#### 4.4. 和子のケース

中学時代の将来の夢は、医者になることであっ

た。しかし、医者になるには相当勉強ができないとなれないということに気がついてからは、特に目標はなかった。ただ、勉強は好きだったこともあり、高校は地元の進学校に進んだ。この頃、姉が看護師になったことから、和子もその影響を受けて、看護系に興味を持ち、文理選択では理系を選んだ。しかし、高校の職場見学の一環として訪れた病院において、看護の現場をみたことで、体力的に難しいと思った。それがキッカケで大学受験では文転し、好きな英語について学べるグローバル系の学部へと進学した。

進学後、留学するためにアルバイトを始めたが、徐々にアルバイト中心の生活になり、GPAが足りず留学を断念することになった。

就職活動では、もともと長崎で就職する気は一切なかった。英語を勉強してきたことから、漠然と商社にと考え、それで5大商社のOB会に参加した。そこで感化され、総合商社に絞って就職活動を行った。最終的には、そのうちの1社に最終選考まで進んだが、そこで落ちてしまった。内定が無く、お金も尽きてしまい、とりあえず九州内で採用活動を継続している企業の説明会に絞って参加した。そんな折、銀行から説明会の案内が届き、偶然参加したことがキッカケで、そのまま採用試験を受けることになり、内定を得た。内定が無いという不安のなかで、やっと内定が得られことへの安心感と、銀行でも海外ビジネスサポートという語学をいかせる部署があることを知り、銀行への就職を決めた。

社会人1年目は、窓口業務からのスタートであった。12月頃までは、銀行業務において必要とされる資格取得が続き、2年目からは営業部の融資担当に異動になった。最初の3ヵ月は事務処理が中心であったが、その後、先輩の同行訪問を経て、徐々に1人で訪問するようになった。3年目には、本社の人事部に異動となり、新卒採用業務に携わった。これまでとは仕事内容が異なりすぎて、転職した気分であった。ただ、いずれ支店配属に戻ることになると考え、融資や資産運用に関する資格取得にも取り組んでいる。万が一、転

職することになった際にも、社外で通用する資格を取得しておくことは、安心につながると考えたからであった。

現在は、支店に戻り、法人営業の担当として、地域の経営者を対象に融資や事業継承、M & Aといった専門性を生かした経営相談のっており、地域経済への貢献が実感できている点にやりがいを感じている。

#### 4.5. 小括

各調査対象者の職務経歴を整理して示す(表2)。ここでの特徴は、以下の3点である。

第1に、調査対象者4名のうち、銀行での就業を継続しているのは和子だけであった。退職理由は、海外派遣(桃子)、海外留学(美奈子)、結婚による県外転居(優子)であった。銀行在籍期間は、それぞれ1年(桃子)、3年(美奈子)、5年(優子)であった。

第2に、調査事例として取り上げた4名全員は、必ずしも強い志望動機のもとに銀行就職を選んだわけではなかった。桃子にとって銀行就職は、日本語パートナーズの長期派遣にむけての「準備」であり、「長く働いても3、4年程度」の勤務を想定していた。つまり、長期派遣に参加するための一時的な手段として銀行就職が位置づけられており、消極的な選択であった。次に、美奈子は福利

厚生と社会的印象の良さから、銀行就職を選んだ。優子も、複数企業から内定を得たが、「福利厚生と働く環境の良さ」及び「両親」の推薦を理由に銀行就職を選んだ。いずれも、地方における限られた選択肢のなかで、待遇や職場環境、安定性を基準とした現実的な選択であった。他方、和子は、当初、「長崎で就職する気は一切なかった」が、総合商社への就職が思うようにいかなかったこともあり、九州内での就職に切り替えた。銀行からの偶然的勧誘を契機に、内定がないことへの不安と、やっと内定を得られたことへの安心感から就職を決めた。これは、偶然的選択によるものとも言える。

4人の事例からみた選択理由は、都市部にある大企業への就職とは異なる基準と価値判断に基づくものと考えられる。しかし、「意欲の低さ」を示すというよりは、地域的制約(選択肢の少なさ、家族要因等)があるなかでの主体的な判断であった。

第3に、就職後の銀行での仕事に対する意味づけには3つのパターンがみられた。

##### (1) ポジティブな意味形成

優子と和子は、就職当初、仕事内容や職場についてポジティブな印象を持っていなかった。優子は「銀行は古い体質に感じられ」「仕事に面白さを感じられなかった」と、和子も「とにかく大変

表 2. 各調査対象者の職務経歴

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
桃子	窓口業務	日本語パートナーズ(ベトナム)	アルバイト 地場の工務店(事務職)	福岡のカフェ店員(非正規)	コーヒーチェーン店(正社員)				
美奈子	窓口業務	営業部(ローン担当)	営業部(投資信託・保険担当)	無職	派遣社員(コールセンター)	韓国に語学留学	結婚にむけた手続き	求職活動 IT企業の営業事務職(契約社員)	
優子	窓口業務	営業部(融資担当)	営業部(外回り)			住宅ローンセンター	転居	千葉の地銀に転職	産休・育休中
和子	窓口業務	営業部(融資担当)	人事部(新卒採用・教育担当)			営業部(融資担当)			

注. 職業経歴は整理の都合上、四半期ごとの表記のため、実際の期間とは若干の誤差がある。

だった」「書類を書き間違えたらとんでもないことになる」と語っていた。しかし、両者とも、融資業務や顧客対応の経験を積むなかで、専門性を獲得し、職業的意義や地域社会への貢献を実感するようになっていた。このポジティブな意味形成に影響を及ぼした要因には、「専門性の段階的獲得」（資格取得、指導経験）、「成功体験の蓄積」（営業成績、顧客からの感謝）、「社会的承認と、それに基づく評価」（顧客、同僚、上司）があった。

## (2) ネガティブな意味形成

美奈子の事例は、銀行就職が必ずしも肯定的な意味形成につながらない可能性を示している。美奈子は、営業部に異動後、投資信託や保険商品の販売を担当したが、「思うように目標を達成することができなかった」。さらに、「金融商品について勉強していくなかで、自信をもって勧められない商品もあり、次第に仕事を辞めたいと思うようになった」と述べていた。また、美奈子は、販売ノルマに追われる働き方と、商品に対する疑問の両面で、仕事に対してネガティブな意味を形成していた。このネガティブな意味形成が、再就職先を探す際のキャリア選択の基準にもなっていた。

## (3) 限定的な意味形成

桃子の事例は、職場での人間関係は良好であったものの、銀行業務に対する職業的意味づけが形成されなかったケースである。桃子は「人間関係も良くて仕事が楽しかった」「銀行での仕事は、ノルマは大変だったが楽しかった」と述べており、職場環境には満足していたが、銀行への就職は「日本語パートナーズの長期派遣に行くための準備」であり、1年未満での退職であった。退職後は、複数の職を転々としており、現在はバリスタとして働いているが、「待遇の悪さから、経済的に自立できる現実的な仕事に転職すべきか悩んでいる」と述べていた。「今でも銀行時代の同僚に進路について相談している」という語りからは、銀行時代の人間関係が精神的支えとして機能している一方で、職業的な方向性は定まっていない状況が窺える。

以上からまず確認できることは、「恵まれた職

業」への就職が、必ずしもキャリアを安定化させるものではないという現実である。

## 5. 考察

ここでは、得られた知見をもとに、「恵まれた職業」とされる銀行への就職が、対象者のキャリア形成プロセスにどのような影響をもたらしたのか、銀行への就職がその後のキャリアの持続的発展にどうつながるのかについて検討する。

### 5.1. 銀行への就職が個人のキャリア形成に与えた影響

銀行への就職は、「安定的な職業」への到達と認識されやすいが、調査対象とした4名の事例からは、銀行での就労経験が、各自に一樣にポジティブな意味形成をもたらすわけではないことが示された。むしろ、銀行勤務という同一の職業枠組みの中においても、配属、業務内容、評価のされ方、自己の将来展望や価値観との適合といった条件の違いによって、キャリア形成に発達支援的に機能する場合とそうではない場合が分かれていた。

#### (1) キャリア形成に発達支援的に機能したケース

和子と優子のケースは、銀行への就職がキャリア形成の持続と発展の基盤になっていた。両者の相違点は、和子が同一銀行内でのキャリアを継続しているのに対し、優子は結婚による県外転出もあり、他行を含んだキャリアの継続である点である。一方、共通点としては、以下の3段階のプロセスを経験していたことがある。

#### 第1段階：専門性の獲得

両者とも窓口業務から始まり、その後、営業として融資業務や金融商品の販売、外回りなど、専門性を高める人事異動を経験していた。優子は、外回りになってからは色々なお客様の相談にのるなかで営業成績も順調に伸ばすことができ、5年目には、店舗内では後輩だけでなく、上司にも仕事を教えるほどの専門性を身に着けた。和子も融

資や資産運用の専門知識を深め、現在は「法人営業の担当として、地域の経営者を対象に融資や事業継承、M&Aといった専門性を生かした経営相談にのっている」という。専門性の獲得は、段階的に行われており、そこには本人の学びとともに一定の就業期間が必要であったと考えられる。

### 第2段階：成功体験の蓄積

専門性の獲得は、営業成績や顧客からの感謝といったように、優子や和子にとって成功体験の蓄積につながっていた。優子は「色々なお客様の相談にのるなかで営業成績も順調に伸ばすことができ」「顧客の相談にのり、感謝されることにやりがいを感じていた」。和子も、「経営者から頼られる」ことにやりがいを感じていた。こうした成功体験の蓄積は、銀行での仕事に対する自己効力感を高め、自身の存在意義を感じさせたに違いない。白井・小田部・見美川（2025）においても、高卒者が仕事を通して周囲から頼られる存在へと成長していくことが、仕事の継続につながることを示されていた。

### 第3段階：銀行員としての職業的アイデンティティの確立

銀行業務において必要とされる専門性を身につけ、顧客対応に従事するなかで、営業成績とポジティブなフィードバックを得られたことは、銀行員としての職業的アイデンティティの確立につながったものと考えられる。優子は結婚に伴う転居によって、他県にある地方銀行へと転職した。その際、「銀行での仕事であれば、『やればできる』という自信がある」と述べていた。和子も、就業継続を希望しているが、「転職することになった際にも、社外で通用する資格を取得しておくことは、安心につながると考えた」と述べており、他行でも通用する専門性の高い銀行員を目指していた。

この一連のプロセス「①専門性の獲得→②成功体験の蓄積→③銀行員としての職業的アイデンティティの確立」が成立した背景には、次のことがあったと想定できる。

第1に、専門性を発揮できる機会。獲得した専門性を活かせる職務内容や職場環境にいられたことが、実務における成果の獲得につながったものと考えられる。

第2に、ポジティブなフィードバックが得られる環境。営業成績や顧客からの感謝、上司・同僚からの承認といった肯定的な評価が継続的に得られる職場環境が、自己効力感を高め、職業的アイデンティティの確立を支えたものと考えられる。

第3に、成功体験の蓄積。営業成績や顧客からの感謝、上司や同僚からの評価は、仕事に対するモチベーションを高めたものと考えられるからである。

### (2) キャリア形成に発達支援的には機能しなかったケース

美奈子は、待遇面等において銀行を「恵まれた職業」として認識していたが、営業職では「思うように目標を達成することができなかった」経験を重ね、自信をもって勧められない商品であっても販売しなければならない状況に疑念を抱き、離職へ至った。この離職場面において、美奈子は、転職サイトで「長崎には、銀行よりも恵まれた労働条件の企業を見つけられ」ず、「条件を落としてまで転職すべきか悩んだ」が、それでも退職を選択した。その後、非正規雇用（パート）として就職したコールセンターでは、銀行よりも待遇面で劣っていたが、人間関係に恵まれたことが就業継続につながった。一方、営業職に対するネガティブな印象は、再就職場面においても「(営業職を——白井)避けて探している」など、否定的な影響を及ぼしていた。

美奈子の事例は、和子や優子が経験した「①専門性の獲得→②成功体験の蓄積→③銀行員としての職業的アイデンティティの確立」というポジティブなプロセスとは異なり、「①失敗体験の蓄積→②不満の増大→③退職」といったネガティブなプロセスに陥ったものと思われる。そうなった理由について、以下の3点を指摘したい。

第1に、1つ1つの配属先での業務経験の短さ

がある。特に、初期配属された窓口では、他の3人は1年間の業務経験を積んだ後、営業部へと移動していたのに対し、美奈子は入行半年後には、「これまでの業務も行いつつ、新たに投資信託や保険商品の販売も担当する」ようになった。銀行業務や金融商品に対する知識が希薄なまま既存業務に加えて、営業にも従事した結果、「思うように目標を達成することができなかつた」。そのことが営業職に対するネガティブな印象につながったと考えられる。

第2に、個人の適性と営業職との職業的ミスマッチである。自信をもって勧められない商品であっても販売しなければならないという事態をどう受けとめるかは個人によっても差があるだろうが、美奈子の場合には、それが自己を退職へと追い込むほどのものであった。

第3に、短期的なスパンで成果主義を重視する職場環境である。前述したように、美奈子は入行半年後には営業にも従事することになった。ここでは、「商品には、販売件数と販売金額のそれぞれに目標値が設定されていた」という。本人の能力開発よりも短期的な業績を優先した職場環境が、目標未達による自己効力感の低下を招いた可能性がある。

以上からわかるのは、美奈子の事例は、「恵まれた職業」で安定していると見なされやすい職場であっても、配属、評価、価値観への適合といった条件しただけでは本人にとっての肯定的な意味形成が構築されず、順調なキャリア形成を阻害するという示唆であろう。

### (3) キャリア形成に、限定的ではあれ発達支援的に機能したケース

桃子の場合、当初から銀行への就職は「日本語パートナーズの長期派遣に行くための準備」という位置づけにあった。「人間関係も良くて仕事が楽しかった」という語りからは、職場環境への満足はうかがえるものの、銀行業務そのものへの職業的関心は見られない。また、桃子は入行1年未満で退職し、その後、複数の職を転々としており、

そこに一貫性は見られない。「安定した仕事」（工務店の事務職）にはやりがいを感じられず、かといって「やりたい仕事」（カフェ）では「待遇の悪さから、経済的に自立できる現実的な仕事に転職すべきか悩んでいる」。

ただし、「今でも銀行時代の同僚に進路について相談している」という語りからは、銀行時代の人間関係が精神的支えとして機能していることが窺える。

### 5.2. 銀行への就職はその後のキャリアの持続的発展につながっているのか

本稿において、キャリアの持続と発展につながっていると考えられたのは、和子と優子であった。ただし、身に着けた専門性を武器に、同一企業において就業継続しているケース（和子）と、同業他社に移って就業継続しているケース（優子）があった。

とはいえ、同一企業に就業継続している和子も、「転職することになった際にも、社外で通用する資格を取得しておくことは、安心につながると考えた」と述べており、同一企業内でのキャリア形成を前提としつつも、転職の可能性を視野に入れていた。そのことの背景には、地方経済が縮小するなかでは、地方銀行にも再編の波が押し寄せており、和子も自らの将来像を自律的に考える必要性に迫られているといったことも考えられるだろう。加えて、優子の語りにもみられたように、銀行は、同業種内であれば比較的仕事内容が似ており、これまでに培った専門性や経験を生かしやすいこともある。いずれにしても、ここでの強調しておくべきことは、銀行への就職が長期的なキャリア形成につながるのではなく、銀行での勤務を通じた「専門性の獲得」がその後のキャリアの持続的発展につながると考えられる点である。

では、銀行を早期退職し、その後、職業を転々とするようになった桃子と美奈子のケースは、どのように考えればよいだろうか。確かに、初職での経験は、その後のキャリア形成に直接的にはつながっていない。しかしながら、初職での（失敗）

経験を通じて自己理解や職業理解を深め、次の職業選択の基準を形成していると考えれば、キャリア発達にとって必要なプロセスであったとして捉えることもできる。美奈子は、銀行での「販売目標に追われ、それを思うように達成できなかった経験から、そうした仕事を避けて探している」。これは、初職での経験が、「自分に合わない働き方」を明確化し、次の選択を方向づける機能を果たしているということであろう。桃子も、複数の職を経験した後、「やりたい仕事」(バリスタ)にたどり着いた。当初はアルバイトであったが、1年半にわたる下働きを経験した後、大手コーヒーチェーン店に正社員として採用された。それでも、現在は「待遇の悪さから、経済的に自立できる現実的な仕事に転職すべきか悩んでいる」という。しかし、こうした葛藤を経験できたがゆえに、桃子にとって、「やりがい」と「経済的安定」というキャリア形成上の重要な価値観が再確認につながったと見なすこともできるだろう。

### 5.3. キャリア形成の持続的発展につながる要因

銀行に新卒就職した4人の事例から、キャリア形成の持続的発展につながる要因としては、何を読み取ることができるだろうか。

優子と和子がキャリアを持続的に発展させることができた要因には、専門性を段階的に修得できた点があげられる。その背景には、修得に必要な就業期間が確保され、かつ、その専門性を生かした実践経験と成功体験の蓄積によって、銀行での営業職に対する自己効力感を獲得できたことがあったと思われる。

他方、美奈子は、本人の営業職への適性も関係していたとは思われるが、営業に従事した期間は2年半程度であったことから、「思うように目標を達成することができなかった」という失敗体験として認識しており、自己効力感の獲得にはつながらなかった。このことは、キャリアの持続的発展をなし遂げるためには、「恵まれた職業」への就職そのものではなく、就職後の就労経験の質と、

一定の期間(時間)のなかで専門性の修得ができるか否かが重要であることを示唆している。

一方、桃子や美奈子の事例からは、個人の価値観と企業文化、そして職務内容とのマッチングの重要性も示唆される。美奈子は、「自信をもって勧められない商品」を販売することに倫理的な抵抗感を覚え、そうした彼女の価値観との職務との不一致が離職につながっていた。桃子も、銀行業務そのものへの関心は薄く、海外派遣に向けた準備として位置づけていた。そうである以上は、たとえ職場環境が良好であったとしても、持続的な就労が中断されうるのは想定内の出来事であったとも言える。

### 5.4. まとめと今後の課題

本稿では、地方に生まれ育った大卒女性が、地元の「恵まれた職業」とされる銀行に就職した後、どのようにその後のキャリアを形成しているのかを、4名の事例から検討した。

その結果、調査事例として取り上げた4名は、いずれも待遇面などに魅力を感じて銀行への就職を決めていたが、それは地方において地元就職を希望する場合に取りうる有力な合理的選択であることがわかった。その一方で、明らかになったのは、4名中3名が離職していた現実からもわかるように、「恵まれた職業」への就職が、必ずしもキャリア形成の持続性や発展性を保証するものではないということである。地方の大卒女性にとって、就業後のキャリア形成は、就職先の選択によって規定されるのではなく、就職後に実務経験を積みなかで専門性を身につけ、それを生かした成功体験や周囲からの承認を通じて、仕事に対する自己効力感や職業的アイデンティティを得られるかどうかによって左右されると考えられた。

一方、銀行業務に関する専門性を構築することができず、自己効力感や職業的アイデンティティの形成に至らず離職に繋がったケースもあったが、その場合でも、初職での失敗経験や人間関係を糧にして、転職活動が行われていた。

以上のことから、地方における若者のキャリア

形成を捉える際には、初職の選択や就労意欲に焦点を当てるだけではなく、就職後の仕事の質、職務期間や職業能力形成に焦点をあて、若者自身の仕事に対する認識と専門性の獲得プロセスをより丁寧に捉えていく必要があると言える。

なお、本稿は、大卒女性4名という限られた事例にもとづく検討である。今後は、性別、学歴、業種が異なる事例にもアプローチし、ここでの知見がどの程度まで一般化できるのかを検討していきたい。

本研究はJSPS 科研費の助成（課題番号：24K05741、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4名の調査対象者に感謝したい。

## 引用

- 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.
- (2020) 「地方圏の雇用はどこに問題があるか」大分大学経済論集、Vol.72 (3)、pp.31-62.
- (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 (2017) 『地方に生きる若者たち』旬報社
- 石黒格 (2006) 「県内若者の就労にパーソナル・ネットワークの多様性が与える影響」人文社会論叢・社会科学篇、Vol.16、pp.1-15.
- (2018) 「青森県出身者の社会関係資本と地域間移動の関係」教育社会学研究、Vol.102、pp.33-55.
- 饒田竜蔵 (2017) 『地方暮らしの幸福と若者』、勁草書房
- 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.718、

pp.54-65.

白井章詞・小田部貴子・児美川孝一郎 (2024a) 「地方に生きる「高卒女性」の職業キャリア形成 —X社で就業継続している5名に着目して—」『キャリアデザイン研究』、Vol.20、pp.103-110.

(2024b) 「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』Vol.29、pp.67-85.

(2025) 「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—」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.22 (2)、pp.97-111.

原田曜平 (2014) 『ヤンキー経済 消費の主役・新保守層の正体』、幻冬舎新書

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.

堀有喜衣 (2022) 「東京に出た若者たち」労働政策研究・研修機構／堀有喜衣ほか『日本社会の変容と若者のキャリア形成』労働政策研究・研修機構.

本田由紀 (2005) 『多元化する“能力”と日本社会』、NTT 出版

## 注

- 1 例えば、以下のような研究がある。若者側に着目した研究としては、白井・小田部・児美川 (2024a) 「地方に生きる『高卒女性』の職業キャリア形成」、白井・小田部・児美川 (2025) 「<研究ノート> 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」。企業側に着目した研究としては、白井・小田部・児美川 (2024b) 「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」。