

終章 各章の要約と政策提言

1. 各章の要約

本報告書では4つのテーマを設定して、分析を行った。最後に知見を要約しておく。

第1章「学校から職業への移行」においては、本調査に加えて複数の調査を併用して検討した。

第一に、調査対象者が経験した学校から職業への移行は、彼ら・彼女らを取り巻く社会・経済的環境に大きく規定されており、マクロなコンテクストに置くことで理解が容易になる。本分析の対象者は1953-55年生まれであり、戦後の高度成長期に教育を受け、第1次石油危機の前後に就職したという歴史的時期に生きてきた。高校への進学率が飛躍的に伸び、同世代の8割が高校へ通い、短大・大学への進学率も上昇した時期であった。さらに調査対象者が就職した1970年代は、石油危機の影響で景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、調査対象者がいつ労働市場に参入したかによって、市場の状況は大きく異なった。つまり最終学歴レベルによって、中卒者と高卒者は石油危機の影響が出る前に、短大・大卒者は石油危機により雇用情勢が悪化した後に就職したのである。このような入職時点でのマクロな環境と個々人のかかえるミクロな事情が相互に影響しながら、初職選択というダイナミックな過程を生み出した。

第二に、本研究が調査結果の分析に当たって、随所で比較対照としたJGSSデータの分析からは、1953-55年生まれのコーホートは、一度学校を離れ労働市場に参入するとそれ以後に学歴アップをすることは困難であり、学歴を向上させることについては、実社会のインフラ整備がされていなかったことなどから¹、セカンド・チャンスが与えられていなかったことが明らかになった。入職時期については、新規学卒者はどの学歴レベルにおいても、卒業直後の4月からではないにしろ、6月ころまでにはほぼ9割が職業の世界に移行していることを示している。入職経路についてみると、1953-55年生まれの調査対象者が就職した時代には、新規学卒者を念頭においた学校での選抜・推薦に基づく企業での採用方式が広く定着していたことが分析結果から読み取れる。1953-55年生まれのコーホートが初めて就職したときの従業上の地位、職種についてみると、大多数が正規雇用であり、非正規雇用は全体でも6%に過ぎず、「フリーター」は目に見える社会問題としてはまだ登場していなかった。職種に関しては、高卒学歴を取得すれば、特に女子の場合、事務的なホワイトカラー職に従事できる確率がかかなり高く、当時の高卒者は近年の高卒者と比べると異なる求人状況（職種）の中で、職業的なアスピレーションをもち、将来のプランを立てて、進路選択を行っていたことがわかる。

¹職業キャリアについて検討するときに、学歴だけを論じることの危険と偏りを敢えて犯すことになるが、重要な点としてとくに注意を払った。

第三に、本調査からは、学校在学中に取り組んだ職業選択に関する情報収集や計画性そして積極性が、初期のキャリア形成に大きな影響を与えていることも明らかになった。調査対象者が就職していった 1970 年代半ばは、学校・職業安定機関が一体となって新規学卒の就職を斡旋し、学校から職場への間断のない円滑な移行が可能であった時代である。このため現代の若年が直面する社会状況とは大きな違いがあることは明らかである。けれども、学校在学中に職業に対して知識、関心を高め、具体的な情報を提供する必要性は、当時も現在も共通する課題である。学校の世界と職業の世界の敷居をできるだけ低くし、職場体験やインターンシップなどを積極的に利用することの重要性を調査結果は示唆している。就職してから 30 年ほど経過したあとも、初職選択に関する「心残り」や「後悔の念」が深く心に刻まれている事例をみると、個人の長期にわたる職業キャリア人生の中で、学校から職業への移行過程のもつ意味は極めて大きいことがわかる。

第四に、学校教育修了時点での労働市場の状況が、学校から職業への移行の過程に大きく影響を与えていた。調査対象者が就職した 1970 年代は、景気・雇用情勢が激変した時期にあたり、学校修了後に就職した時期により労働市場の状況が大きく異なった。中卒、高卒の対象者がはじめて就職したときには、石油危機以前の高度経済成長のピークの時期であり、極めて良好な就職市場であった。これに対して、短大、そして大学を卒業した調査対象者は、石油危機による景気後退と雇用悪化が進展した時期に就職をしなければならなかった。このような労働市場の背景を反映して、はじめて就職した後の離職率は、通常は大卒の方が高卒者、中卒者よりも低いのに関わらず、対象者コーホートでは学歴によってそれほど大きな違いがみられない。労働市場の状況とともに、本人のコントロールできない要因として、出身家庭の状況を上げることができる。当時は出身家庭の経済力や事情によって、進学をあきらめたり、よりよい条件の就職をあきらめ親元で家業を手伝ったりするケースが決して例外ではなく存在した。

学校を卒業してはじめて就職した時の経済状況がたまたま悪かったことが、初職だけでなくその後のキャリア形成に影響を与えていることは、本人のコントロールできない偶発的な要因（運）が介在していることを示している。同様に、いつ、どのような家庭に生まれたかということも、本人が選択できるものではない。このような出生時や仕事をはじめるときの、「出発点での運の悪さ」を克服できるような施策が重要であることがここから導きだされる。

第 2 章「転職・失業とキャリア形成・職業能力形成」においては、1970 年代から 80 年代初めの時期に、20 歳代半ばまでの年齢で起こった転職に焦点をあて、「良い転職」を検討した。時代背景が異なっても、共通する条件の下では共通する問題があるため、近年の若者に対する就業支援施策へのインプリケーションを考えることで、第 1 期の転職考察のまとめとした。

ここでの「良い転職」、すなわち、失業期間が短いほうが望ましい、転職後すぐにまた転職でなく長期的な安定があるほうが望ましい、そこで能力発揮できて、その結果収入が高まるのが望ましい、労働条件が良くなるのが望ましい、本人の職業生活と生活全般に対する満足度が高まるのが望ましいという考え方は時代にかかわらず共通しよう。この実現に影響を与える条件を7つの側面から考えてきた。

① 初職入職時の経済環境と転職時の経済状況

高卒以下で就職した人は、就職時は好景気で、学校斡旋の就職者では多くが大企業に入り、また公務員も多かった。学校斡旋の就職でないとき、アルバイトなどから働き始めていて、こういう人には転職が多い。景気が良い時代の転職だから、失業期間はほとんどなく、労働条件は向上した。高等教育卒業者では、石油危機後の景気後退期の就職で、多くの人が就職に苦労した。転職者はみな、学卒のときに、「ぜひ就職したい」企業でなく「そこだったら就職してもよい」という水準の企業に就職していた。正社員でないケースもあった。そして転職。この転職先には10年以上定着している。不況期に就職した場合の早期の転職には、初職の選りなおしという面がある。

インプリケーションは、「7・5・3離職」をそれだけで直ちに問題とする必要はないのではないかということである。「良い転職」は本人もわが国全体にも「良い転職」ではないか。なにをどうプラスにできる転職なのかを考える必要がある。

なお、本研究は、35年前の中学校3年生を10年間追跡した結果を踏まえたものであることは、再三、本報告書で記述しているところである。また、10年間の青少年の追跡結果を25年前に、一旦、『青年期の職業経歴と職業意識—若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書』としてとりまとめている。その報告書では、26歳時点までの状況を踏まえて、青少年期の転職は、それ自体はすぐさま問題行動として捉えられるものではなく、職業的な成長・発達の一つの形態としてみられるものだとの見解がまとめられている。今回調査では、50歳までの状況を分析して、それを確認したともいえよう。

② 賃金や労働時間などの労働条件

学校斡旋以外で初職に就いた者に、アルバイトなどの不安定雇用や長時間労働など労働条件面が厳しい職場が多い。こうした場合、転職によって労働条件の好転が見られる。もとの仕事の条件が相対的に悪いから、これが好転している。こうした場合、1回の転職で終わっていない。労働条件の好転は良いが、転職回数が多いことは、職業生活満足、生活全般の満足にはマイナスの影響を与える。後の項目にかかわるが、職業選択を支える価値観形成の問題が絡んでいよう。

③ 転職前の職業能力と転職後の職業能力

キャリアの方向付けを持った転職は、能力形成・発揮を伴っているし、転職後の満足感も高い。その方向付けは、必ずしも本人が意識化してつけたものでなくとも良いことがある。

④ 転職に貢献したソーシャル・ネットワーク

転職情報はフォーマルな情報が活用されていた。ただし、そのフォーマルな情報の存在を個人的ネットワークから得ることもあった。社会経験が十分でない若者たちには、職業情報が提示されていても十分活用できないことがある。特別な情報でなくとも、所在がわからず使えない。近年の情報化の進展の中で、職業情報も就職情報も大量に提供されているが、それをどう理解し、自分にとって有効なものとするか、やはり若者個人では不十分なことがある。若者の転職支援においては、こうした情報を個人ベースにカスタマイズする「相談」が重要な役割を果たそう。

⑤ 転職時のキャリア・ステージ

この時期の転職にはキャリア探索の意味合いがある。特に学卒就職でない形で最初の仕事に就いたものでは、迷いが大きい。この時期に魅力ある職業人と出会い、大きな影響を受けることがある。

一方、今回の調査では、学卒就職で安定的な職場に入った者の場合、この時期にはすでに安定性を重視する価値観が確立し、また、定着の将来展望も持っていて、実際これが実現することになる。探索的な段階ではなかったということだが、この背景には、今回の対象者たちが置かれた時代状況であろう。「すでに引かれたレール」の上で職業への移行が進んでいた面があり、それだけに「一生の仕事」を考える必要もなかったのかもしれない。

現在におきなおせば、後半のタイプ、キャリア探索期をあまり意識しない移行が大幅に減っている。システムとしての学卒就職も、また、若者側のキャリアへの意識も変わった。迷いが多くならざるを得ない時代背景がある。それだけに、探索期を意識した政策が必要だろう。

⑥ ライフ・キャリア上の役割との関連

今回の調査では、子としての役割意識を強く持つ人が多かった。特に、自営業の親を持つ長男で強い。家業や田畑など継ぐべき資産がある場合に特に早くから強く意識されている。これが親の病気などで転職の要因として急に顕在化することもあった。また、親の側で、子どもの就職先の安定性・将来性と継ぐべき家業や資産の重みを測って、子どもに意向をつたえていた。

⑦ 長期的キャリア・価値観の意識化

調査対象者には、「一生の仕事」を意識化している者としていない者がいた。定着型キャリアの者で意識化しない者が多く、転職キャリアでも意識した転職をする者とそうでない者がいた。キャリア・デザインを意識しない転職でも安定や満足を得る転職があり、この意識化が「良い転職」の絶対条件だとはいえなかった。この点は、時代状況に左右される面がある。また、高等教育卒業者では、「一生の仕事」を意識化している者が多い。転職者では全員がそれを探している段階だと認識していた。

現在の若者たちほど、キャリア・デザインが必要な環境におかれており、同時にその価値を強く感じる者たちが多い。かつての若者たちはといえば、伝統的価値観を身に付けている者も多く、それが人生を支えるキャリア・デザインだったともいえる。個人としてのキャリア・デザインを強く求められることは、実は、大変な重荷である。キャリアには「ドリフト」の時期もある。キャリア・デザインを強く迫るばかりでなく、一方で、個々の状況によっては「とりあえず」の選択もできる仕組みが必要だろう。

第3章「職業資格、研修、自己啓発などの職場を離れた活動とキャリア」においては、以下のような知見が得られた。

第一に、教育訓練が有効に機能したと労働者個人が認識しているケースは、やはり転職のない一貫したキャリアを持っている者が多くを占めた。またブルーカラーの場合には企業主導がほとんどだが、ホワイトカラーの場合には企業負担での個人主導型も見られ、労働者個人の教育訓練における自律性は高かった。

第二に、職業能力形成の中心はもちろんOJTであるが、Off-JTはこうした経験を裏打ちするものとして働いている。例えば職能別研修では、研修で仕事が出来ようにはならないが「理屈が分かる」、通信教育での法律の勉強が仕事の「ベースになる」など、部分的に下支えするという意味では有効に働いている。ただし特に事務系の場合には、Off-JTの有効性が強く意識されているとはいえない。

一方で階層別研修に対しては、効果に疑問がもたれているケースも少なくなく、藤村(2003)が指摘するように、「目的を明確に示す」ことが効果を高めると思われる。

第三に、個人のイニシアティブでありながら、その有効性を職場に対して説得することで、企業負担の教育訓練活動を行っている例がホワイトカラーに複数見られた。近年、能力開発の主体を企業主導から個人主導にしようという流れが見られるが、本稿の事例は、個人が主導権を持ったOff-JTの有効性は高いことを示しており、個人主導の教育訓練活動の可能性を示すものとなった。またパソコンなどの自己啓発は、時代の制約があるにしろ、本対象者においては職業能力形成に寄与しており、一定の効果が認められた。ただし、現場を基本とするブルーカラーの場合には個人主導とすることは難しく、企業主導のまま継続される可能性が高い。

第四に、事務・管理職の場合には、有効な職業能力の証明書としての資格が限られているうえ、組織内でも資格獲得が報われることは少ない。については、新たな資格などを導入するよりも、これまで培った豊かな職業経験、研修経験や通信教育などを含めた教育訓練活動経験をまとめたキャリア・パスポートのような経験の整理の方がより有効であろう。

また技術・技能の場合でも、職業資格の獲得が昇進へのミニマムなハードルになっており、職業能力形成の目安となっていたが、昇進にプラスとなっていたわけではなかつ

た。どちらにしても、組織に所属する限りは、職業資格の昇進への効果は限定的であった。しかし独立を可能とする職業資格であっても、資格取得の当事者が独立を実行し、成功させるためには、より重要な要件として経営能力が問われており、職業資格の役割は限られていると言えよう。

第4章「現在を生きることで未来を育む女性：生涯キャリアと職業との関わり」においては、以下の点が見出された。

第一に、19人の女性の35年間の人生の歩みをみると、結婚・出産を機に就業を中断するかどうかに関わらず、これらの人々の職業との関わり方に共通する特徴がありそうに思われる。それは、女性は、結局のところ、職業活動と子の養育を比較して、子の養育とそのための家庭運営をより優先すべきものだと位置づけていたこと、そして、結婚や出産を迎えた時には、その時に選択可能な選択肢を自分の価値観や生き方の方針に沿って選択したことである。このとき、選択肢は育児か職業かという二択一ではなかった。より優先する選択肢を採用して、なお、生活に支障がなければもう一つの選択肢も同時に採用しうるものであった。そして、実際に2つを同時に採用した者が就業継続をしていたということである。

したがって、就業場所、労働時間や勤務形態などの就業条件、夫の意向、身内の女性による応援態勢などを総合的に見て、当事者にとって好ましい一定の条件が整っていれば、多くの女性は就業を中断しなかったことが予測される。

既婚女性の就業については、最近では育児援助の必要性から育児休業制度の長所がしばしば強調されることが多い。しかし、今回の調査結果からは、育児休業という制度よりも、女性が人生の生き方として意図している育児の役割との調和が図れるような日常的な就業条件が整えられることが出産後の女性の就業を促していた。すなわち、就業場所や労働時間等の就業条件が女性の就業継続に大きな影響を与えていることが示唆されている。

もちろん、これは女性が非正規雇用といわれる働き方を望んでいるということにはならない。総合的判断のもととなる就業条件には、通勤、残業、休暇、作業環境とならんで仕事の社会的意義といったものが含まれている。単純に短時間労働や軽易な作業を望んでいるのでは決していない。そして、判断の結果、就業継続をすとなれば、非常に多くの努力を払って職場での業務と取り組んでいる。また、出産退職したあとに職業に復帰した者も含めて、みな同様に仕事に対する誠実さや熱意は十分なものであるし、やりがいや社会的意義を大切にしている。

要は、女性自身が判断する育児期間という期間に、“子どもを育てながら働ける”仕事と職場であるか、または、その期間に子どもを育てながら働くことが働かない場合よりも、自分の価値観からみた人生の価値をより高めるかどうか、女性にとっては職業と

の関わりにおいて重要なのである。

ある意味で、結婚・出産に当たって、女性は現時点の状況にとらわれて就業継続の判断をしているのではなく、長期的な視野で自身の生き方を選んでいる。その根底には女性を取り巻く社会環境、あるいは文化や歴史的背景が陰を投げている面があるとしても、その時点での、行動を自分で選択しているということは事実である。現状では、多くの者は、一旦、職業活動を中断していた。しかしながら、明日には、また、職業やその他の活動を通じてより広い範囲での社会参加を実現することができるという希望をもち、その後、実際に希望を実現して社会参加を実行していくことになっていた。

第二に、一旦、就業を中断したとしても、調査対象者はあるときに全員が職業活動（含む地域活動）に復帰している。それぞれ前向きな態度でしっかり働こうとしている。ただし、若い時期に一旦、退職したこともあって、過去の職業経験はとくにその後の職業選択や処遇に影響していない。学歴も影響していない。免許制や登録制の資格があったときにはそれが手懸かりになっているが、それも決定的なものとして普遍化できるかどうかは疑問が残る。

さらに、さまざまな経過と形態で職業に復帰して働いている女性は、それらのことを不満としていない状況がある。その理由は、職業選択の重要な条件が職種や社会的評価の高い地位ではないからだと思われる。さらに、就業を行う動機は、社会参加への内発的な動機によるものだからであろう。

とにかく、最も重要なことは、就業を一旦は中断しても、女性は就業を再開するということである。人口減少時代となった日本では、活気ある女性労働力がいきいきとその力を発揮できるようにするのは、社会や国に課せられた課題となっている。女性が自らの実力を生かそうとする具体的な意思と行動を実現することが保障されることの社会的意義は大きい。結婚・出産退職の如何にかかわらず、より多くの女性が円滑に職業に取り組める条件整備とはどのようなものであるのかを、これまで以上に研究していくことは重要だと思われる。

第三に、夫との離死別があった場合に、女性が背負う負担はいかにも大きく、それに対する援助は少なくとも当事者の女性目から見ると負担の大きさに見合った手厚さのものではない。

2. 政策に対する示唆

以上の知見から、以下のような政策に対する示唆が引き出された。

1. 出生時や仕事をはじめるときの、「出発点での運の悪さ」を克服できるように、若者に学歴の向上や技能習得のための教育訓練による「セカンド・チャンス」を与え、「出発時点での運の悪さ」を跳ね返せるような仕組みを構築すること。そのために、若年

期のキャリア形成を企業内のいわゆる OJT に代表される内部完結型のトレーニングだけに依存するのではなく、働く企業を越えて積極的に支援するシステムを構築していくことが必要である。

当時は新規学卒一括大量採用の時代であり、はじめて就職した企業に定着し内部で昇進していく仕組みが主流とみなされていた。しかも一度学校を離れ労働市場に参入するとそれ以後に学歴をアップすることは極めて困難であった。所属する企業の昇進管理制度の下では、採用時点の学歴区分が昇進だけでなく、配置にも影響し、職業との出会いにもそれが足かせとなったことは大いに考えられる。当面の職業的興味や関心を満足させるだけでなく、能力向上を実感し、能力開発の結果を自らのキャリアに反映させることが、そうした足かせのために所属企業の中では困難ということであれば、転職が合理的な解決法になったこともあると思われる。事実、調査対象者の中でも転職者は多数存在した。もちろん、同じ企業に勤めていたとしても、技能や資質を高める機会が職場外にもあることは、自己の能力を客観的にアピールできることから新たな可能性を模索できることになる。

家庭の経済状況による制約のために、大学進学をあきらめ、本人の希望に十分にそわない就職をせざるを得ない場合もある。けれどもその後、個人の裁量と判断の果たす役割がまったくないわけではない。それぞれの就職先での職場環境の中で、一人前の職業人としての対応を学び、本人の資質を発見すると同時にそれに見合った仕事を探していくことは可能である。

そのためには、若年期のキャリア形成を企業内のトレーニングだけに依存するのではなく、働く企業を越えて積極的に支援するシステムを構築していくことが必要である。若年者に「セカンド・チャンス」を与え、「出発時点での運の悪さ」を跳ね返せるような仕組みが求められている。職業能力の形成だけでなく、職業と個人生活の調和、結婚・出産などの家族形成とキャリアの関連までを視野にいれた総合的な就業支援を拡充させることが必要であろう。

2. 職業探索期間の長期化を踏まえて、学卒後まもない「七・五・三」離職をキャリアの探索期と見なして、探索期を支援するような仕組みを構築すること。

本研究の知見によれば、不況期に労働市場に入った場合の転職は、仕事の選びなおしという側面が強く、転職を通じて労働条件が好転していた。しかし転職する場合に、転職のための情報が十分活用されていないことは珍しくなかった。情報が溢れているように見える現代の若者に対しても、氾濫する情報を個人ベースにカスタマイズするための「相談」機能が有効である。また本調査の対象者は、伝統的な価値観がキャリア・デザインを支えていたが、現代の若者は変化の早い多様な価値観に囲まれており、キャリア・デザインが困難となっている。やり直しのきく労働市場の整備や、モデル

となるような魅力のある職業人との出会いの場が求められる。

3. 個人の問題意識に対応した、目的が明確な Off-JT の教育訓練を確保する仕組みを構築すること。また個人の豊かな職業経験、研修経験や通信教育などを含めた教育訓練活動経験を整理したキャリア・パスポート等の整備や活用を検討すること。

職場に定着するというキャリアを前提とした、企業主導の OJT と Off-JT を組み合わせた職業能力形成の仕組みは、これまで円滑に機能してきた。今後も職業能力形成の中心は OJT であり、Off-JT や自己啓発だけで仕事ができるようになるわけではないが、Off-JT や自己啓発は職業能力を下支えする上で重要な役割を果たしている。

ブルーカラーなどの技能系の職業においては、職務上の必要性から、今後も企業主導の Off-JT や業界団体が行うそれは継続されていくことが予想される。能力開発のイニシアティブを企業から個人に移していこうという近年の流れは、主としてホワイトカラーにみられると考えられるが、本調査の知見によれば、定着キャリアを前提に、個人が目的意識を持って自分から提案し、費用は企業が負担するという Off-JT の効果は労働者に評価されており、個人主導の Off-JT の可能性を示していた。一方で、企業主導の階層別研修は目的がそれほど明確でないことから受講者の記憶に残っていないこともあった。企業主導、個人主導に関わらず、労働者個人の希望を尊重した、目的が明確な OFF-JT が有効である。

またホワイトカラーの場合、職業資格が組織内においても組織外においてもその有効性は限られていることから、個人の豊かな職業経験、研修経験や通信教育などを含めた教育訓練活動経験を整理したキャリア・パスポートを整備するのも一つの方向であろう。

4. 当事者の思考枠組みを考慮したキャリア研究と政策の展開の必要性。

女性は、働きながら子どもを育てるのではなく、子どもを育てながら働くという文脈で行動を決定していたが、男性においても、地元にいることや親の近くにいることを何より優先してキャリアを組み立てている者は少なくなかった。これまでは、職業や職場の威信や収入の高さを基準とした、ファストキャリアを理想とする枠組みからキャリアの成功の判断がされてきたが、このような「客観的な思考枠組み」と、「当事者の思考枠組み」は異なっており、そのずれは無視できない。当事者の判断枠組みを、「客観的な思考枠組み」に修正するような働きかけではなく、労働者個人の主観的な思いをすくいあげることを念頭に置いたキャリア研究と、これに基づく政策の展開が必要とされる。

5. 個人の生活圏に注目した地域雇用活性化の必要性。

上記4で述べたように、当事者の思考枠組みに沿ったキャリア形成が現実のものとなるには、個人の生活が営まれる圏域にそれを可能にする雇用がなければならない。日本各地に、その地域の風土と文化、歴史と伝統などそれぞれの地域性が尊重された生活があることを前提とし、そこに生きる人々の働きやすい職場と雇用が必要になる。調査結果を丹念に見れば、当事者の思考枠組みに沿ったキャリア形成とは、単に個人が自分の好む生き方や容易な生き方をしようということではない。それぞれの個人が現在の生を受けるに至った家庭、家族、地域の歴史を背負って、それを将来につなぐための努力の現れであるといったほうが適切だと思われる。当事者の思考枠組みに沿ったキャリア形成とは、まさに地域の活性化と日本の国土経営に関わる問題にまで繋がっていると見える。地域とそれを構成する家庭を支えるために、誰が何をするかを個人が主体となって判断し、実行したものという面が大きい。

したがって、そうしたキャリア形成の継続的努力に対しては、個人の日常生活圏に注目した地域雇用活性化を図ること、また、それとあわせたキャリア形成支援の地域的取り組みが行われていくことが必要になろう。少子化による人口減少が趨勢となった時代には、日本全体の安定的な発展のためにその必要性はなお一層高まると思われる。

なお、本報告書は、プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究」の一部に位置づけられているため、個人の職業能力とキャリア形成に焦点をあててきたが、本調査でインタビュー対象者から頂いた情報は職業にとどまらず、対象者の50年間の人生全体にわたったものであるため、前出、労働政策研究・研修機構（2005）と併せた2冊の報告書ですべて分析するには至らなかった。今後もさらに研究を深めていくことが必要である。

労働政策研究報告書 No.51

現代日本人の視点別キャリア分析—日本社会の劇的な変化と労働者の生き方—

発行年月日 2006年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2006

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training