

# 成人の職業スキル・生活スキル・職業意識

## 「20～50代1600名の職業スキル・生活スキル・職業意識」調査結果

J-IILPPT主任研究員 下村 英雄

### 1 問題意識

我が国における昨今のキャリア環境の激変に伴い、労働者の働き方、キャリア形成のあり方には大きな変化がみられる。特に、人口動態の大きな変化、非正規就労の拡大、雇用の流動化等を受けて、人々と職業・キャリアとの関わり方は変質しており、以前にもまして重要な課題となっている。

こうしたなか、生涯キャリア発達およびその支援は、従来から継続的な政策課題として検討されており、「キャリア



ア形成を支援する労働市場政策研究会（厚生労働省職業能力開発局、二〇〇二）「生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告書（厚生労働省職業能力開発局、二〇〇七）」「キャリアア健康研究会報告書（厚生労働省職業能力開発局、二〇〇九）」「キャリア・コンサルティング研究会報告書（厚生労働省職業能力開発局、二〇一三）」等の一連の報告が取りまとめられてきた。

また、海外でもOECDおよびEU関連機関等において、公共政策としてのキャリアガイダンスの重要性が指摘され（OECD、二〇〇四・CEDEFOP、二〇一一）、失業者を中心とした公共職業サービスとは異なる一般成人を対象とした生涯キャリア発達に向けたキャリアガイダンスサービスが手薄であり、何らかの直接的・間接的な政策的支援が不可欠であるという問題意識が示されている。

こうした一連の研究動向をふまえて、本調査では、成人のスキルと意識に関する基礎的なデータの収集を行うこととした。

本調査の問題意識を詳しく述べれば以下のとおりである。まず、現在、スキル政策を立案する上で、どのような訓練を受けさせるか、どのような資格

を取らせるかといった従来型の観点とは別に、労働者が実際にどのようなスキルを身につけているのかを実測し、その結果をもとに不足しているスキル、習得すべきスキルを考えていこうとするアプローチがある（例えば、PIACCなど）。こうした実証的なスキル政策への志向性の背景には、国民のスキル形成に割ける公的なりソースは限られており、どのような対象層のどのようなスキルに優先的に投資すべきかの判断が必要があるとの認識がある（OECD、二〇一一）。そして、職業に直結する「職業特殊スキル」のみならず、「対人スキル（コミュニケーションスキル、認知スキル、感情スキル含む）」「基礎スキル（読み書き計算）」等を含む生活面での様々な活動を含めたライフスキルも検討対象とし、幅広く一国のスキル形成を考えていこうとする観点がある。本調査では、こうした問題関心を共有したいと考えた。

特に、先進各国に共通する職業能力開発も含む成人の生涯学習を支える基盤として、現在、キャリアガイダンスは改めて注目されている。従来、キャリアガイダンスはおもにマッチング政策の一つとして考えられることが多かった。しかしながら、現在、諸外国で

注目を集めているのはスキル政策の一つとしてのキャリアガイダンスである。必要とされているスキルは何か、どのような方向性のスキル形成を促すべきなのか、各人がもつスキルをいかに活性化すべきか、具体的にどのような制度を利用し、どのような学習を行うべきなのか等について支援を行うものとして、改めて職業能力開発とキャリアガイダンスの関わりが注目されている。日本においても、職業能力開発施策におけるキャリアガイダンスの役割を再検討する必要があると考えた。

以上の問題意識から、本調査では、成人の職業スキル・生活スキルの実態に関する基礎的な情報収集を行うこととした。特に、性別×年齢×現在の就労状況を均等にした成人サンプルを用いて、日本の成人のスキルの実態を明らかにすることを目的とした。あわせて、スキル政策とキャリアガイダンスの関わりを検討するにあたっては、そもそも成人がいかなる職業意識を抱いているのかも密接に関わる。そこで、成人の職業意識についても検討を行った。

### 2 調査方法

(1) 調査対象 調査会社のモニター

3 結果①—成人の職業スキル

成人の職業スキルを測定するにあたって、本調査では、図表1のような事柄を三つ一個用意し、「あなたは、仕事上で、以下にあげるような事柄をうまくできる自信がありますか。うまくできる自信があるものを全てお選びください」という教示文を回答者に提示して評定を求めた。なお、三つ一個の職業スキル項目は、労働政策研究・研修機構で公開していた「キャリア・マトリックス」、アメリカ労働省が提供する

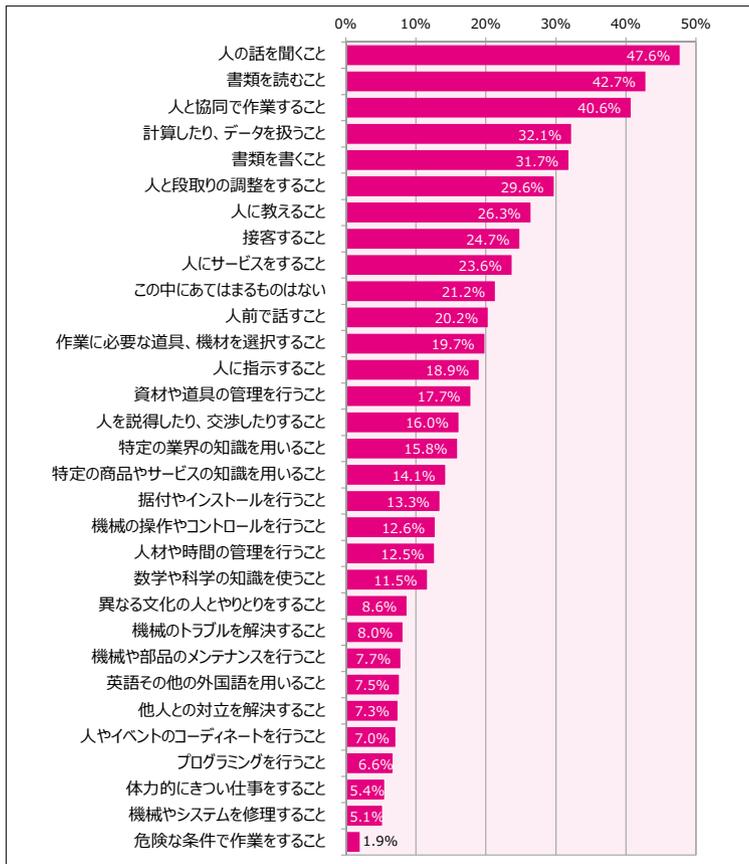
である一般成人一七四九名。内訳は、性別（男性・女性）×年齢（二〇代・三〇代・四〇代・五〇代）×状況（正規就労・非正規就労・求職者・無業その他）で均等に収集した（性別×年齢×現在の状況の二×四×四の各セルに五〇名以上を均等に割り当てて一六〇〇名以上を収集することと企図した）。

(2) 調査方法 調査会社のモニターを利用したインターネット調査。

(3) 主な調査事項 基本的属性（性別、年齢、扶養家族の有無、最終学歴、学校時代の専攻・学科、取得資格など）、現在の状況（世帯収入、現在の身分、勤務先の業種・職業、勤務先の従業員数、現在の職位など）、学校卒業後のキャリア（転職経験、失業・休職期間の有無、職業経験・職業能力の評価など）、これまでの職業や学習に対する意識（これまでの学習経験、これまでの後悔など）その他の意識項目（生活に関する自信尺度、成人キャリア意識尺度、自己効力感尺度など）。

(4) 調査時期 二〇一二年七月。

図表1 自信がある職業スキル



図表2 自信がある職業スキル×性別

	男性 N=881	女性 N=883	差	sig.
書類を読むこと	38.5%	46.9%	-8.4%	**
書類を書くこと	26.4%	36.9%	-10.5%	**
人の話を聞くこと	40.9%	54.2%	-13.4%	**
人と協同で作業すること	36.0%	45.2%	-9.2%	**
接客すること	16.0%	33.3%	-17.3%	**
作業に必要な道具、機材を選択すること	24.5%	14.8%	9.7%	**
据付やインストールを行うこと	18.2%	8.5%	9.7%	**
機械の操作やコントロールを行うこと	19.3%	6.0%	13.3%	**
機械や部品のメンテナンスを行うこと	13.8%	1.5%	12.4%	**
機械のトラブルを解決すること	13.2%	2.9%	10.2%	**

\*\* p<.01 「差」は男性-女性の値。

「ONET」において職業特性を示す属性として用いられているものに準拠し、調査を行うにあたって若干の改変を行ったものである。

図表1に示したとおり、「仕事上で、うまくできる自信がある」と回答した割合が最も高かったのは、「人の話を聞くこと」(四七・六%)だった。以下、「書類を読むこと」(四二・七%)、「人と協同で作業すること」(四〇・六%)、「計算したり、データを扱うこと」(三二・一%)、「書類を書くこと」(三一・七%)と続いていた。逆に、「仕事上で、うまくできる自信がある」と回答した割合が最も低かったのは「危険な条件で作業すること」(一・九%)だった。以下、

「機械やシステムを修理すること」(五・一%)、「体力的にきつい仕事をする」と(五・四%)、「プログラミングを行うこと」(六・六%)、「人やイベントのコーディネートを行うこと」(七・〇%)と続いていた。

概して「読み書き計算」などの基礎的スキルや、人と働くための対人スキルには、約三〜四割の人が自信をもっており、職業生活を送る上での標準的なスキルとなっていると言える。

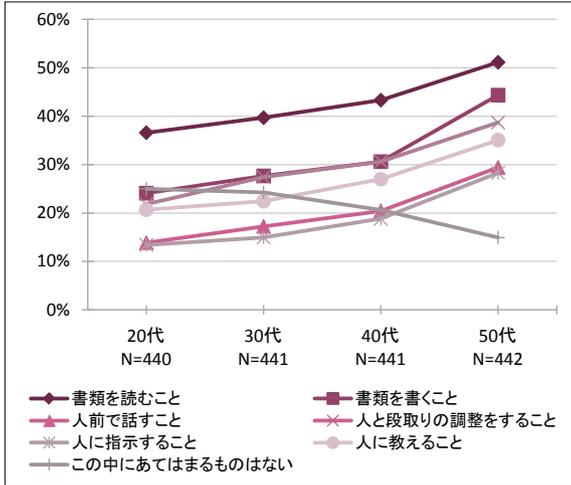
また、男性が女性と比べて「仕事上で、うまくできる自信がある」と回答した割合が最も高かったのは、「機械の操作やコントロールを行うこと」であった。以下、「機械や部品のメンテナンス

スを行うこと」「機械のトラブルを解決すること」「作業に必要な道具、機材を選択すること」「据付やインストールを行うこと」と続いていた。

一方、女性の方が男性とくらべて「仕事上で、うまくできる自信がある」と回答した割合が最も高かったのは、「接客すること」であった。以下、「人の話を聞くこと」「書類を書くこと」「人と協同で作業すること」「書類を読むこと」と続いていた(図表2)。

さらに、年齢が高い方が、概して「仕事上で、うまくできる自信がある」と

図表3 自信がある職業スキル×年齢

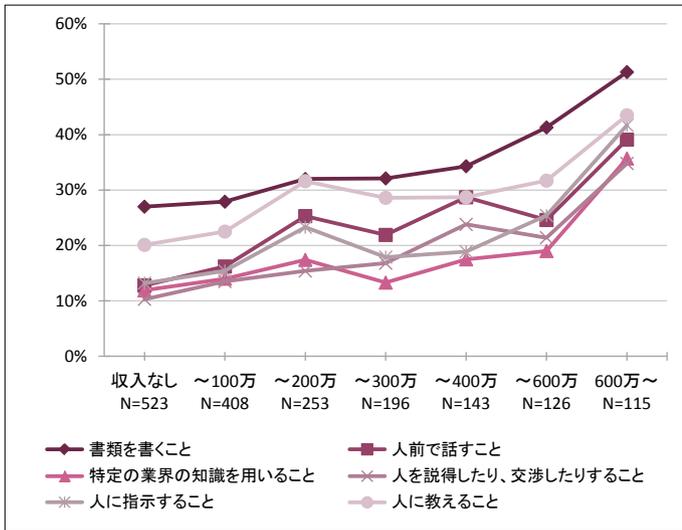


なお、図表2から図表4までの結果

最近一年間の税込み個人年収別に検討した結果、年収が高いの方が、概して「仕事上で、うまくできる自信がある」と回答した割合は高かった。年収「六〇〇万以上」と「収入なし」で最も差が大きかったのは「人に指示すること」であり、以下、「人前で話すこと」「人を説得したり、交渉したりすること」「書類を書くこと」「特定の業界の知識を用いること」と続いていた(図表4)。

回答した割合が高かった。五〇代と二〇代で最も差が大きかったのは、「書類を書くこと」であった。以下、「人と段取りの調整をすること」「人前で話すこと」「人に指示すること」「書類を読むこと」と続いていた。逆に、「この中にあてはまるものはない」と回答した割合は、年齢が低い方が高かった(図表3)。

図表4 自信がある職業スキル×最近1年間の税込み個人年収



にも示されているが、「書類を書くこと」「書類を読むこと」「人の話を聞くこと」「計算したり、データを扱うこと」「人を説得したり、交渉したりすること」「人前で話すこと」「人に教えること」といった職業スキルは、読み書き計算と人づきあいという意味で標準的なスキルということができるが、一方で、人によって差が生じやすい職業スキルでもあった。

例えば、ここで紹介した結果以外も含めて総合的に見ていくと、概して、五〇代・大卒・高収入・正社員・管理的職業・大企業で働く者で、読み書き計算および人づきあいの職業スキルは高い。

すなわち、これらのスキルは、ある

程度の収入を得て生計を立てている社会人であれば身につけているスキルであるが、そうでない場合、こうした職業スキルは低く、そのことによってキャリア形成上、深刻な問題が生じることが予想される。二〇代・大卒以外・低収入・正社員以外・管理的職業以外・大企業以外で働く者の職業スキルは相対的に低いということができ、スキル形成に向けた政策的な支援を行うにあたっては主要な対象層となると考えられる。

なお、ここに掲載していない結果としては、「特定の分野でいろいろな仕事」をしてきた場合、概して職業スキルに自信をもっていった。すなわち、「一つの仕事」をずっと続けたと感ぜられるキャリアよりも、「特定の分野」で「いろいろな仕事」をしてきたと感ぜられるキャリアの方が、本人のスキル形成には役立つと感ぜられていた。

また、「職業能力は他社で通用する」と考えている者は、おもに「人の話を聞くこと」「人と段取りの調整をすること」「人に指示すること」「人に教えること」を説得したり、交渉したりする

「特定の分野でいろいろな仕事」をしてきたと感ぜられるキャリアの方が、本人のスキル形成には役立つと感ぜられていた。

また、「職業能力は他社で通用する」と考えている者は、おもに「人の話を聞くこと」「人と段取りの調整をすること」「人に指示すること」「人に教えること」を説得したり、交渉したりする

4 結果② 成人の生活スキル

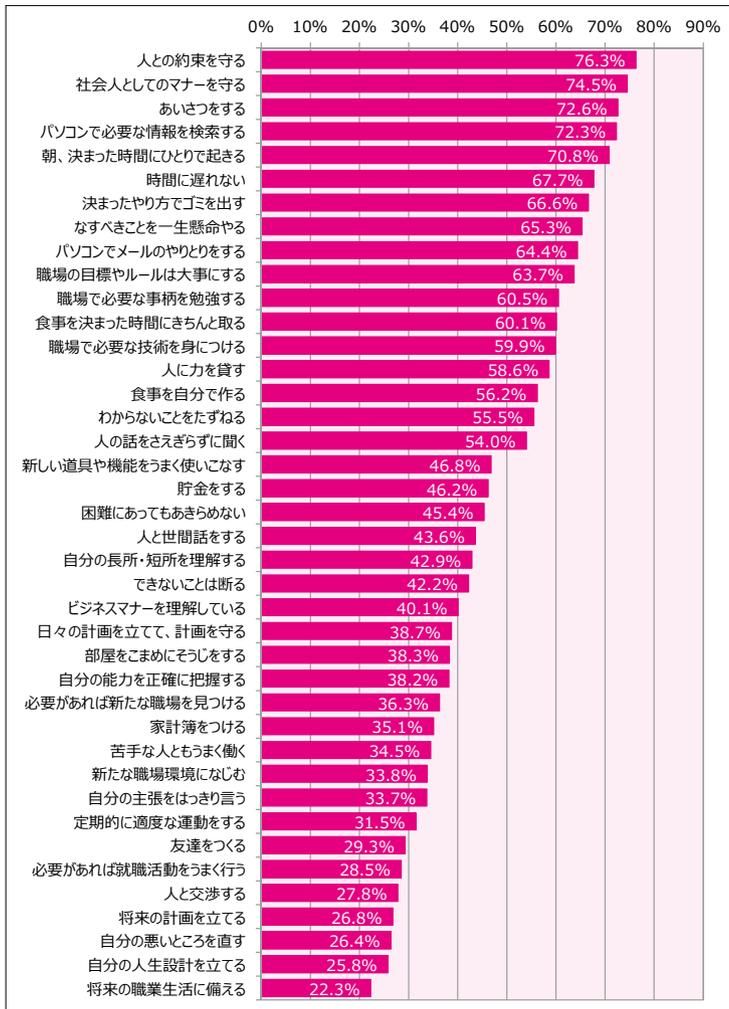
成人の生活スキルは、図表5に示した質問項目に自信の有無をたずねた。その結果、最も自信があると回答されたのは「人との約束を守る(七六・三%)」であった。以下、「社会人としてのマナーを守る(七四・五%)」「あいさつをする(七二・六%)」「パソコンで必要な情報を検索する(七二・三%)」と続いていた。また、自信があると回答されなかったのは「将来の職業生活に備える(二二・三%)」であった。

以下、「自分の人生設計を立てる(二五・八%)」「自分の悪いところを直す(二六・四%)」「将来の計画を立てる(二六・八%)」と続いていた(図表5)。

将来の職業生活に備えたり、人生設計を立てたり、将来の計画を立てるといったことに自信がないという回答が多く、こうした側面に何らかの形で介入する生涯キャリアガイダンスの必要性・可能性が示唆される。

また、性別で検討した結果、女性の方が、概して「自信がある」と回答した割合が高かった。男性と女性で最も大きな差がみられたのは「食事を自分で作る」であった。以下、「人と世間話をする」「決まったやり方でゴミを出す」「社会人としてのマナーを守る」と続いていた(図表6)。

図表5 自信がある生活スキル（降順に並べ替え）

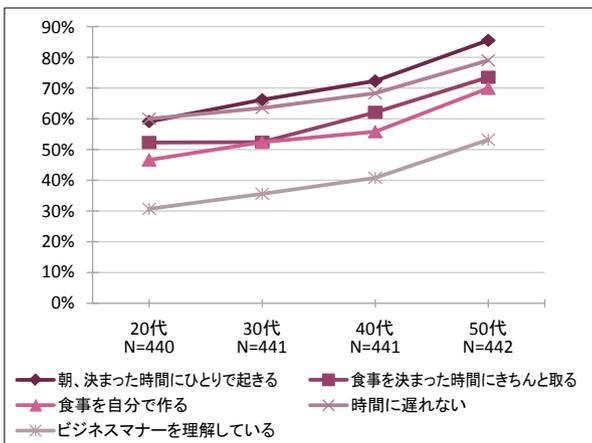


図表6 自信がある生活スキル×性別

	男性 N=881	女性 N=883	差	sig.
決まったやり方でゴミを出す	57.1%	76.1%	19.0%	**
食事を自分で作る	39.2%	73.2%	34.0%	**
社会人としてのマナーを守る	65.2%	83.9%	18.7%	**
人と世間話をする	33.8%	53.3%	19.5%	**
職場の目標やルールは大事にする	54.5%	72.8%	18.3%	**

\*\* p<.01 「差」は女性-男性。

図表7 自信がある生活スキル×年齢



5 結果③—成人の学習経験

業・求職活動を経験している者は、「必要があれば新たな職場を見つける」「必要があれば就職活動をうまく行う」など、就職活動そのものに自信をもっていった。また、「わからないことをたずねる」「なすべきことを一生懸命やる」などにも自信をもっていた。

さらに、年齢が高い方が、概して「自信がある」と回答した割合が高かった。五〇代と二〇代で最も差が大きかったのは「朝、決まった時間にひとりで起きる」であった。以下、「食事を自分で作る」「ビジネスマナーを理解している」「食事を決まった時間にきちんと取る」「時間に遅れない」と続いていた(図表7)。

なお、最近一年間の税込個人年収別に検討した結果、年収が高いほど、概して「自信がある」と回答した割合が高かった。特に「六〇〇万」と「一〇〇万」で最も差が大きかったのは「ビジネスマナーを理解している」であった。以下、「人と交渉する」「困難にあってもあきらめない」「自分の能力を正確に把握する」「定期的な適度な運動をする」と続いていた。なお、「収入なし」の者は「食事を自分で作る」に「自信がある」と回答した割合が高かった(図表8)。

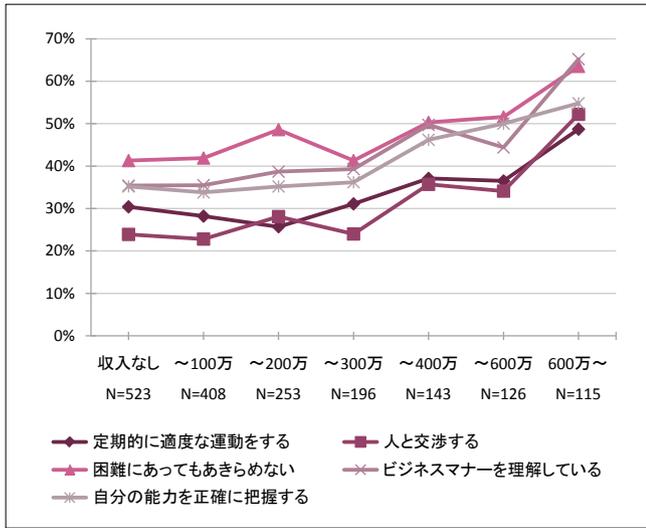
適切に健康管理し、困難にあつてあきらめず、自分の能力を正確に把握するといったスキルの高さが、様々な形で職業スキルに良い影響を与えており、そのために一定以上の収入が得られるものと考察できる。

その他、この調査では、次の二点のようない興味深い結果もみられた。第一に、「特定の分野でいろいろな仕事」をしてきたと感じている者は生活スキルにおいても自信がある者が多かった。特に、「友達を作る」「新しい道具や機械を使う」「新たな職場環境になじむ」など、新奇な場面・状況に対して自信をもっていることが示された。第二に、転職を多く経験していたり、過去に失

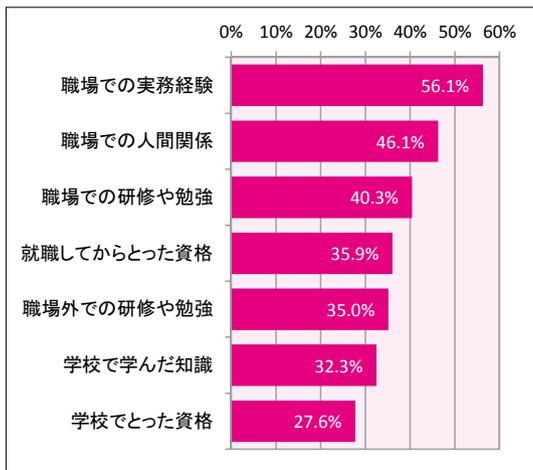
ここからは、成人の学習経験をみていく。調査回答者が「これまでの職業生活やキャリアで役立ったと思う」と回答した割合が最も高かった学習経験は「職場での実務経験」(五六・一%)であった。以下、「職場での人間関係」(四六・二%)、「職場での研修や勉強」(四〇・三%)と続いていた(図表9)。

年齢別に検討した結果、年齢が高い方が、概して「これまでの職業生活や

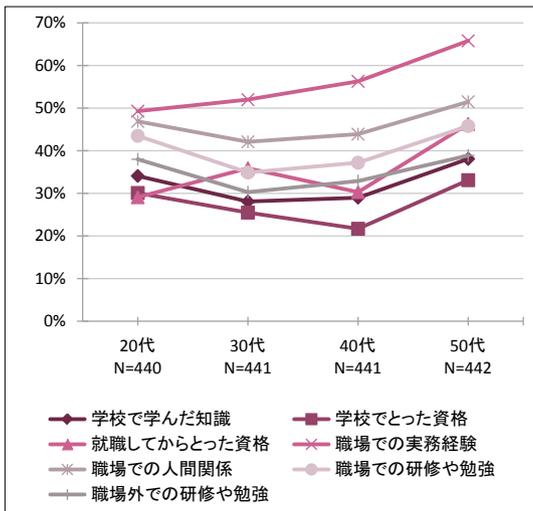
図表8 自信がある生活スキル×最近1年間の税込み個人年収



図表9 これまでの職業生活やキャリアで役立った学習経験 (かなり役立ったと思う+やや役立ったと思うに回答した者の割合)



図表10 これまでの職業生活やキャリアで役立った学習経験×年齢



キャリアで役立ったと思う」と回答した割合が高かった。五〇代と二〇代で最も差が大きかったのは、「就職してからとった資格」であり、次いで「職場での実務経験」と続いていた。ただし、おおむね年齢にしたがってU字型に推移しており、「職場での人間関係」「職場での研修や勉強」「職場外での研修や勉強」「学校で学んだ知識」は三〇代を底とするU字型となっていた。また、「学校でとった資格」は四〇代を底とするU字型となっていた(図表10)。

最終学歴別に検討した結果、「これまでの職業生活やキャリアで役立ったと思う」と回答した割合について、以下の結果がみられた。①大学大学院卒は「学校で学んだ知識」が役立ったとする割合が高かった。②専門専修各種学校は「学校でとった資格」の割合が高かった。③高校卒は「学校で学んだ知識」の割合が低かった。④中学卒は「学校で学んだ知識」「職場での実務経験」が役立ったとする割合が低かった(図表11)。

以上の結果について、その他の結果などもあわせて解釈すると、現状では、大学や専門学校で医療・衛生関係の学習をし、資格をとって専門的・技術的職業に就いて働く以外には、概して学校で学んだ知識が役立ったとは感じられておらず、この点に大きな問題がある。例えば、一部、高校の商業科で学んだ知識や資格は役立ったと感じられているなどの結果をふまれば、高校段階から大学にかけてより将来の職業スキルと結びつきやすい学習を行う必要性が示される。

また、最近一年間の税込み個人年収別に検討した結果、年収が高い者の方が、概して「これまでの職業生活やキャリアで役立ったと思う」と回答した割合は高かった。特に、①「六〇〇万以上」では「就職してからとった資格」「職場での実務経験」「職場外での研修や勉強」が役立ったとする割合が高かった。②「一六〇〇万」では「学校で学んだ知識」「職場外での研修や勉強」「職場での人間関係」「職場外での研修や勉強」が役立ったとする割合が高かった。③「一四〇〇万」では「職場での実務経験」「職場外での研修や勉強」が役立ったとする割合が高かった。④「収入なし」および「一〇〇万」では「就職してからとった資格」「職場での実務経験」「職場外での研修や勉強」が役立ったとする割合が低かった(図表12)。

日本では、おもに職場に入ってから学習が優勢であることが改めて確認されるが、こうした職場における学習

が中心の日本のスキル形成プロセスは、職場外にいる者に学習の機会が十分に提供されないことを意味する。職場外にいる者のスキル形成のための学習機会の確保が、日本におけるスキル政策の重要論点となる。

6 結果④—成人の後悔

図表11 これまでの職業生活やキャリアで役立つ学習経験×最終学歴

	大学 大学院卒 N=729	短大 高専卒 N=196	専門専修 各種 学校卒 N=223	高校卒 N=548	中学校卒 N=60	sig.
学校で学んだ知識	36.8%	34.2%	39.0%	25.1%	8.3%	**
学校でとった資格	27.1%	31.2%	40.1%	20.8%	13.3%	**
就職してからとった資格	38.8%	38.3%	32.4%	32.7%	23.8%	
職場での実務経験	58.3%	59.9%	56.5%	54.8%	24.4%	**
職場での人間関係	47.1%	49.5%	43.9%	46.9%	22.2%	
職場での研修や勉強	41.9%	41.1%	40.5%	39.0%	21.2%	
職場外での研修や勉強	36.5%	38.4%	36.8%	31.7%	23.3%	

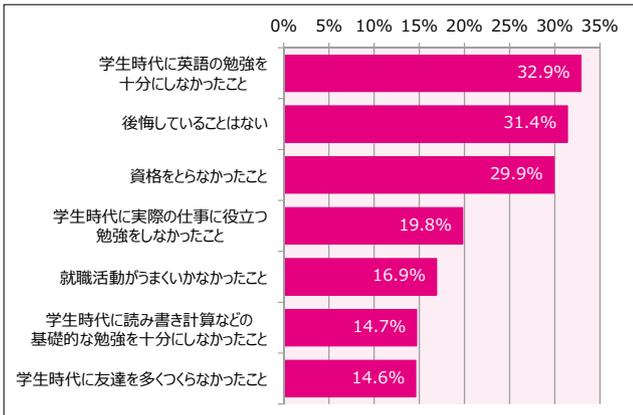
\*\* p<.01. 残差分析を行った結果、1%水準で統計的に有意に値が高い箇所に網かけ、有意に値が低い箇所に下線を付した。

図表12 これまでの職業生活やキャリアで役立つ学習経験×最近1年間の税込個人年収

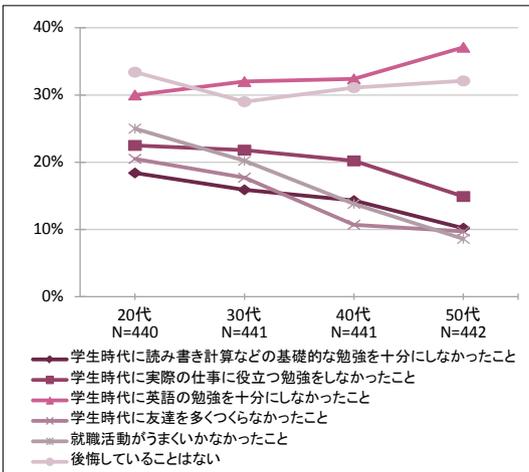
	収入 なし N=523	~100万 N=408	~200万 N=253	~300万 N=196	~400万 N=143	~600万 N=126	600万~ N=115	sig.
学校で学んだ知識	28.9%	30.8%	28.4%	30.4%	39.4%	44.4%	41.4%	**
学校でとった資格	26.8%	22.4%	28.4%	27.7%	32.1%	32.6%	35.4%	
就職してからとった資格	29.4%	28.8%	40.4%	36.2%	41.2%	46.9%	48.9%	**
職場での実務経験	50.6%	48.6%	55.4%	54.7%	68.1%	72.2%	74.1%	**
職場での人間関係	42.7%	41.4%	48.6%	42.9%	50.7%	59.5%	54.5%	**
職場での研修や勉強	38.4%	33.2%	38.9%	42.6%	48.5%	47.6%	50.9%	
職場外での研修や勉強	27.2%	28.7%	36.5%	34.0%	49.6%	47.4%	47.5%	**

\*\* p<.01. 残差分析を行った結果、1%水準で統計的に有意に値が高い箇所に網かけ、有意に値が低い箇所に下線を付した。

図表13 後悔すること



図表14 後悔すること×年齢



割合が高かった。特に、二〇代は五〇代に比べて「学生時代に友達を多くつらなかつたこと」「就職活動がうまくいかなかったこと」で後悔する割合が高かった。また、五〇代は「学生時代に読み書き計算などの基礎的な勉強を十分にできなかったこと」で後悔する割合が低かった(図表14)。

最近一年間の税込み個人年収別に検討した結果、年収の低い方が、概して「後悔する」と回答する割合が高かった。特に、①「収入なし」の者は「資格をとらなかったこと」「学生時代に読み書き計算などの基礎的な勉強を十分

にしなかつたこと」「学生時代に実際の仕事に役立つ勉強をしなかつたこと」を後悔する割合が高かった。②「〇〇万円」の者は「就職活動がうまくいかなかったこと」を後悔する割合が高かった。③「一六〇〇万円」の者は「資格をとらなかったこと」「学生時代に実際の仕事に役立つ勉強をしなかつたこと」

7 示唆

本調査結果から得られる政策的示唆は以下のとおりである。

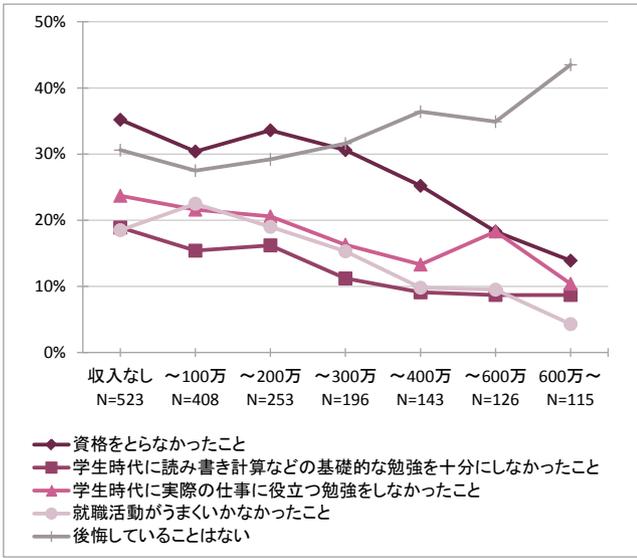
たこと「就職活動がうまくいかなかったこと」を後悔する割合が低かつた(図表15)。

なお、「資格をとらなかったこと」に対する後悔の背景には、「自らの職業能力を明確に示したい」「認証してほしい」「認証に値する職業能力を身に付けていない」といった様々な意識が伏在していると推測される。職業能力評価制度の充実、ジョブ・カード制度やそれに伴う職業訓練(職業能力開発プログラム)の必要性および適切なキャリア・コンサルティングの必要性が改めて示される。

(1) 若年層の生活スキル

第一に、若年層(特に男性)の職業スキル・生活スキル(ソーシャルスキル、認知スキル、感情スキル含む)形成の必要性である。本調査の結果、若年層の職業スキル・生活スキルは低いことが改めて示された。特に、従来、生活スキルに関しては十分な注意が払われてきておらず、今後の職業能力開発行政においてよりいっそうの検討が必要となる。ジョブ・カード制度における「橋渡し訓練」(職業意識啓発、コミュニケーション能力の向上、自己理解と仕事理解、ビジネスマナー能力の向上等)や地域若者サポートステーションにおける「生活支援等継続支援事業」(生活支援、学習支援等)、生活スキルに関わる施策のよりいっそうの拡充の可能性を議論する必要がある。特に、海外では研究の進んでいるライフ・スキル・プログラム等の導入などの可能性の検討はある程度、現実的な

図表15 後悔すること×最近1年間の税込み個人年収



第四に、女性についても同様であり、特に、基礎的な生活習慣やルールやマナーを守るといった生活スキル面での一定以

(4) 女性の職業スキル

第四に、女性についても同様であり、特に、基礎的な生活習慣やルールやマナーを守るといった生活スキル面での一定以

示唆となる。

(2) 若年層の職業スキル

第二に、若年層の職業スキルも低い。この点については、学校教育段階における一定の対応が必要となる。特に、日本においては、従来、学校教育段階において何らかの職業特殊スキルを身に付けさせることに消極的であり、むしろ学校卒業後の職場内におけるOJTを過度に重視する傾向があった。この点について短期的に抜本的な改革は難しいとしても、中長期的に一定の職業特殊スキルを身に付けさせて社会に送り出すという方向は模索されるべきである。また、こうした中長期的な施策の方向性とは別に、現段階では、十分に職場におけるスキル形成の機会を与えられない若年層を中心に、公的

なスキル形成プログラムの提供の必要性はかなり高いものと見る必要がある。成人の職業能力向上施策においては、若年層を中心に上述した生活スキルと職業特殊スキルのベストミックスを模索する必要がある。

(3) 中高年の職業スキル

第三に、中高年の職業スキルのアクティベーションも重要な示唆となる。本調査の結果、改めて中高年の職業スキルの高さが示された。企業内における即戦力として若年層を期待する場合があるが、むしろ、一定以上の蓄積がある職業スキルの高さを背景に即座の職種の転換の可能性があるのは中高年であることが示唆される。中高年が持つ職業スキルの高さを可能な限り有効活用できる道筋を探り、社会全体で中高年の職業スキルを十分に使う方策を考える必要がある。その際、本調査結果の随所で同一業種の異職種への転換は本人にとっても違和感なく、ポジティブに評価できる側面が高かつたことから、同一業種異職種への転換がもつとも現実的な方向として考えうる。

(5) 職業能力開発行政におけるキャリアガイダンス施策

最後に、上述の示唆は、いずれも従来以上に職業能力開発と一体化したキャリアガイダンス施策の展開を求めるものであり、職業能力開発行政におけるキャリアガイダンスのあり方を今後とも模索していく必要がある。特に、今後の課題として、スキル政策の一環としてのキャリアガイダンス施策の具体的な展開を日本の実情にあった形で考える必要がある。若者を人柄やコミュニケーション能力などを基準に採用を行い、企業内でスキル形成を行うという従来型の日本のスキル形成モデルの延長線上に、どのようなナショナルスキル形成モデルを新たに構想できるかが焦点となると思われる。

【引用文献】

CEDEFOP (2011), Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe. A synthesis report. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP.  
 厚生労働省職業能力開発局 (二〇〇二) キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書  
 厚生労働省職業能力開発局 (二〇〇七) 生涯キャリア支援と企業との連携に関する研究会報告書  
 厚生労働省職業能力開発局 (二〇〇九) キャリア検討研究会報告書  
 厚生労働省職業能力開発局 (二〇一三) 平成二四年年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書  
 厚生労働省職業能力開発局  
 OECD (2004), Career guidance and public policy.

上のスキルの高さは、やはり社会全体での有効活用する道筋を考えたい。女性のスキルのアクティベーションも、今後のスキル政策の重要な論点となる。

プロフィール

下村英雄 (しもむら・ひでお)

JILPT主任研究員  
 筑波大学大学院博士課程心理学研究科修了。博士(心理学)。当機構における主な研究成果は、「成人キャリア発達とキャリアガイダンス—成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤」(研究双書、二〇一三年)、「成人の職業スキル・生活スキル・職業意識」(JILPT調査シリーズNo.107、二〇一三年)、「成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する研究」(労働政策研究報告書No.149、二〇一二年)、「若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス」(ディスカッションペーパー11106、二〇一一年)、「学校時代のキャリア教育と若者の職業生活」(労働政策研究報告書No.125、二〇一〇年)、「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達—キャリア教育との連携に向けて」(労働政策研究報告書No.104、二〇〇八年)、「子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識」(労働政策研究報告書No.92、二〇〇七年)他。