

第4章

誰もが主体的にキャリア形成できる社会の実現に向けて

ここまで、働き方の多様化に対応した人材育成の在り方に関して、多様な人材の十分な能力の発揮に向けた企業側の能力開発の取組や、多様な人材がその能力を十分に発揮させながらいきいきと働くことのできる企業の「きめ細かな雇用管理」について、主に企業をめぐる状況や課題に着目して分析してきた。

本章では、誰もが主体的にキャリア形成できる社会の実現に向けて、主に労働者をめぐる状況や課題に着目して分析していく。今後人生100年時代が見据えられ、これまでのような、高校・大学まで教育を受け、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、職業生活が長期化する可能性がある中で、個々人が人生を再設計し、一人ひとりのライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、多様なライフステージで求められるスキルを身につける機会が提供されることが重要である。

そのためには、年齢にかかわらず、誰もがライフスタイルに応じたキャリア選択を柔軟に行うことのできる転職市場を整備していくことや、生涯を通じていつでも有用なスキルを身につけられる学び直しの方が提供されるなど、主体的にキャリア形成を行うことができる環境を整備していく必要がある。

本章ではこうした認識の下、第1節では、転職者の職業生活全体の満足度につながる要因などについて分析する。第2節では、主体的なキャリア形成の「鍵」となる自己啓発に着目し、自己啓発が個人のキャリアや処遇にどのような効果を与えるか考察するとともに、自己啓発を行う上での課題を整理していく。また、雇用されずに情報通信機器などを活用して働く「雇用によらない働き方」に着目して、主体的なキャリア形成に向けた課題を探っていく。最後に、第3節では、一人ひとりが多様なライフステージで実効性のある学び直しを行うことができるよう、生涯を通じて質の高い教育を提供する高等教育機関やキャリア形成を行政として支援する公共職業訓練、キャリアビジョンの明確化に有効なジョブ・カードを取り上げ、誰もが主体的にキャリア形成を実現していくための課題をみていく。

第1節 我が国の転職市場をめぐる状況について

1 転職市場の概況

- 足下の転職市場は、これまでと比較すると活発化しており、加齢とともに転職者の転職回数は増加傾向にあることを踏まえると、人生100年時代が見据えられる中、転職を検討する機会も増えていくものと考えられる

まず、様々な観点から転職市場をめぐる状況について整理していきたい。第2-(4)-1図の(1)により、転職前後の雇用形態別に転職入職者数¹³¹の動向を確認すると、2016年では、一般労働者間での転職入職者が246万人と最も多くなっている。そのうち、雇用期間に定めのない

い一般労働者間での転職入職者が145万人となっており、一般労働者間での転職入職者の58.9%を占めている状況にある。次いで、パートタイム労働者間の転職入職者が126万人、一般労働者からパートタイム労働者に雇用形態を転換した転職入職者が49万人、パートタイム労働者から一般労働者に雇用形態を転換した転職入職者が38万人となっている。

近年の動向をみると、リーマンショックの影響などにより、2009年にはいずれの雇用形態間においても転職入職者が減少したが、2012年以降増加傾向にあり、一般労働者間での転職入職者は、リーマンショック前に転職入職者数が最も多かった2005年の250万人と比較し、2016年はおおむね同水準にまで達している。また、パートタイム労働者間や一般労働者からパートタイム労働者に転換した転職入職者は、2012年以降増加傾向にあり、2016年は2005年の水準を超えていることが分かる。

さらに、第2-(4)-1図の(2)により、総務省「労働力調査」の個票を用いて、年収別に正規雇用労働者の転職等希望者¹³²の状況を見ると、2017年の年収計では10.3%となっており、2013年の同値と比較すると、0.8%ポイント上昇している。各年収階級において正規雇用労働者数を分母とした転職等希望者の比率を用いながら2013年と2017年を比較し、どの年収階級で比率が上昇しているのかみると、「300～399万円」が1.8%ポイント、「400～499万円」が1.3%ポイント、「500～699万円」が1.5%ポイントと大きくなっている。男女別にみると、転職等希望者の比率は、2017年の年収計において男性が9.9%、女性11.1%となっており、2013年の同値と比較すると、男性が0.4%ポイント上昇である一方で、女性が1.7%ポイント上昇となっており、女性で転職等希望者が増加していることが分かる。年収階級でみると、特に女性では「700～999万円」といった高所得者層でも転職等希望者が増加しており、現在の収入以外でも転職を希望する様々な理由がある様子がうかがえる（付2-(4)-1図）。

足下の転職市場は、これまでと比較すると活発化していることを確認できたが、今後、人生100年時代が見据えられ、職業生活が長くなる可能性がある中、転職を検討する機会もますます増えていくものと考えられる。第2-(4)-1図の(3)により、直前の転職前後の雇用形態のみになるが、属性をなるべく同一にした上で、転職者の過去の転職回数をみると、加齢とともに転職回数は増加していく傾向にあることが分かる。

今後人生100年時代が見据えられる社会では、転職を検討する機会もますます増えていくものと考えられ、職業生活全体の満足度の向上につながるような転職の在り方が重要であり、その満足度の向上につながるのは賃金変動だけでなく、労働時間等の労働条件の改善、離職期間の短い円滑な転職、転職者がキャリアコンサルティング¹³³を受けることなどの転職準備活動、転職者に対する企業の能力開発の取組などといった多岐にわたる幅広い要素が影響するものと考えられ、本節ではその影響について分析を進めていきたい。

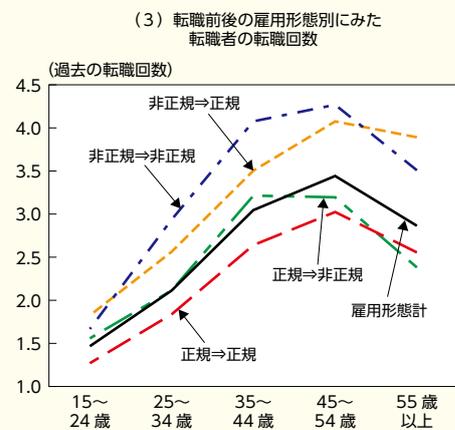
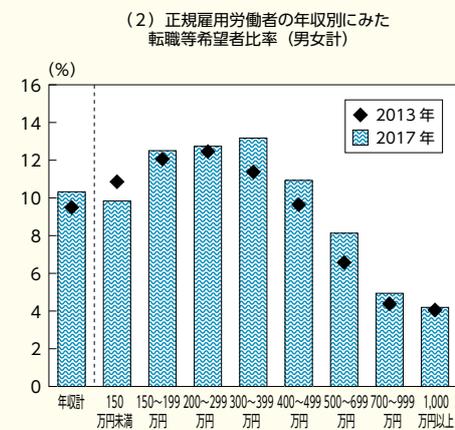
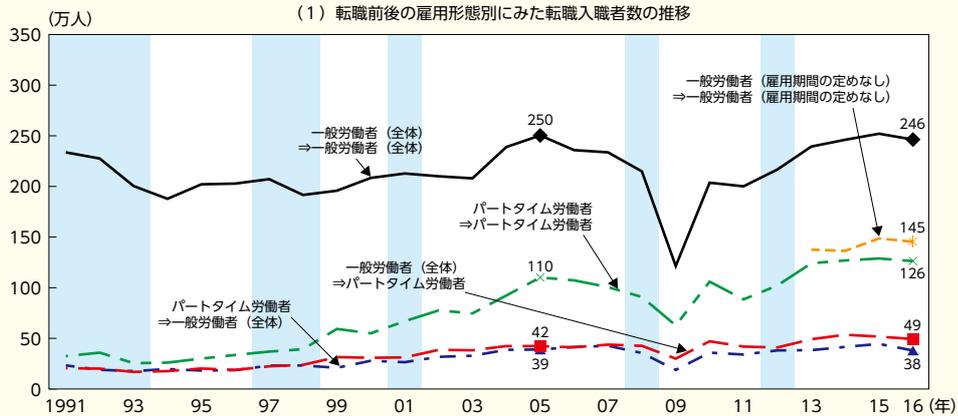
131 転職入職者とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

132 転職等希望者とは、現在の仕事を辞めてほかの仕事に変わりたいと希望している者及び現在の仕事のほかに別の仕事もしたいと希望している者。ただし、ここでいう転職とは、雇用者についていえば企業間の転職、すなわち勤め先が変わることであり、同一企業内で勤務地や職種が変わる場合は転職としない。

133 ここでのキャリアコンサルティングとは、個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援を指す。

第2-(4)-1図 転職入職者をめぐる概況について

○ 2016年時点における一般労働者間の転職入職者は、リーマンショック前のピーク期とおおむね同水準にまで増加しており、転職回数をみると加齢とともに増加していく傾向にある。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) (1)のシャドー部分は景気後退期を示している。
 2) (1)の一般労働者(雇用期間の定めなし)は、厚生労働省「雇用動向調査」において2013年以降調査が開始されたため、2013年以降の表示となっている。
 3) (2)の転職希望者比率の分母は、各年収階級における総計となっている。ただし、雇用者数が僅少である年収階級は、適宜前後でまとめて集計している。

● 男性の「15～34歳」「35～54歳」では、「一般労働者(雇用期間の定めなし)間」の転職が多く、2013年と比較すると増加している。また、女性の「35～54歳」においても「一般労働者(雇用期間の定めなし)間」の転職が増加している

活発化している足下の転職市場の状況について、厚生労働省「雇用動向調査」の個票を用いて、より詳細に分析を進めていく。まず、性別や年齢別にみると、どのような雇用形態間において、転職入職者が増加しているのだろうか。同調査が、一般労働者を「雇用期間の定めあり」と「雇用期間の定めなし」に分けて調査をはじめた2013年と2016年について、性別や年齢階級ごとにみた「転職者全体に占める各雇用形態間での転職入職者数の構成比」の変化に着目しながら分析していく。

第2-(4)-2図の左図により、男性をみると、「15～34歳」「35～54歳」では「一般労働者(雇用期間の定めあり)間」の転職が減少し、「一般労働者(雇用期間の定めなし)間」の転職が増加している。「55歳以上」では「パートタイム労働者間」「一般労働者(雇用期間の定めあり)からパートタイム労働者」「一般労働者(雇用期間の定めなし)からパートタイム労働者」といっ

た転職が増加している。

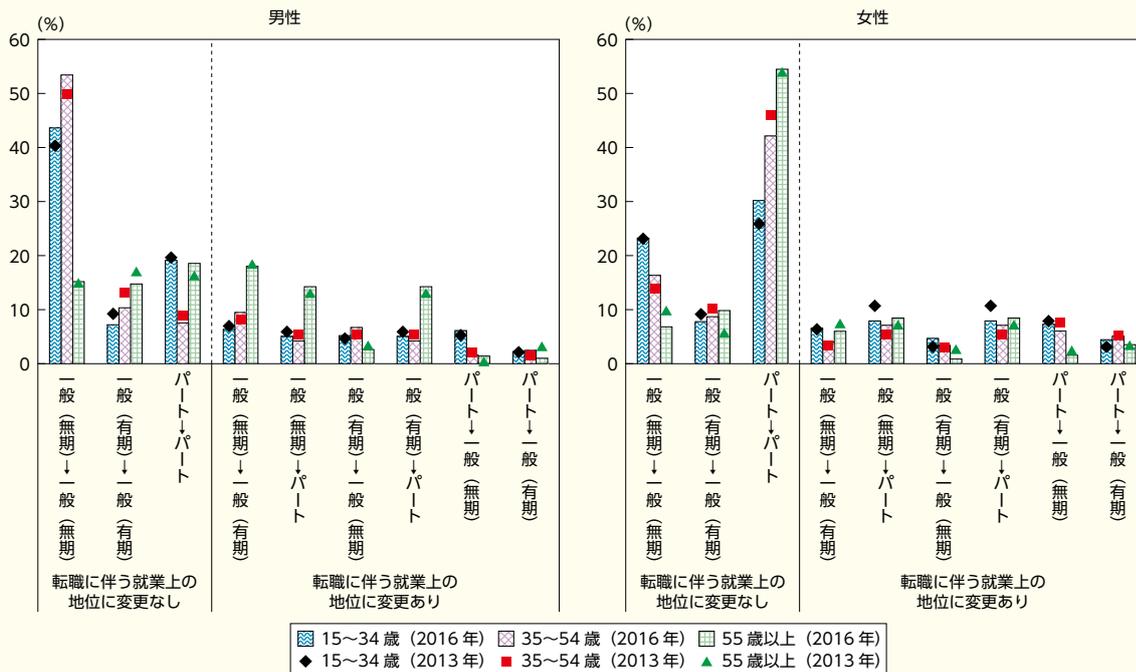
なお、男性の「15～34歳」「35～54歳」では、2013年・2016年ともに、「一般労働者（雇用期間の定めなし）間」の構成比が、その他の雇用形態間と比較すると、最も高くなっている。

次に、第2-(4)-2図の右図により、女性をみると、「15～34歳」では「パートタイム労働者間」「一般労働者（雇用期間の定めあり）から一般労働者（雇用期間の定めなし）」「パートタイム労働者から一般労働者（雇用期間の定めあり）」といった転職が増加している。「35～54歳」では「一般労働者（雇用期間の定めなし）間」「一般労働者（雇用期間の定めなし）からパートタイム労働者」「一般労働者（雇用期間の定めあり）からパートタイム労働者」といった転職が増加している。「55歳以上」では「一般労働者（雇用期間の定めあり）間」「一般労働者（雇用期間の定めなし）からパートタイム労働者」「一般労働者（雇用期間の定めあり）からパートタイム労働者」といった転職が増加している。

なお、女性では全ての年齢層において、2013年・2016年ともに、「パートタイム労働者間」の構成比が、その他の雇用形態間と比較すると、最も高くなっている。

第2-(4)-2図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた転職入職の動向について

○ 男性では「15～34歳」「35～54歳」、女性では「35～54歳」において、一般労働者（雇用期間の定めなし）間の転職が増加している。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 図において、雇用期間の定めなしを「無期」、雇用期間の定めありを「有期」としている。
 2) 左図は、2016年の男性転職入職者215万人について、各年齢層における転職入職数の合計を分母とした構成比と、2013年の男性転職入職者208万人についての同値を比較している。
 3) 右図は、2016年の女性転職入職者243万人について、各年齢層における転職入職数の合計を分母とした構成比と、2013年の女性転職入職者241万人についての同値を比較している。

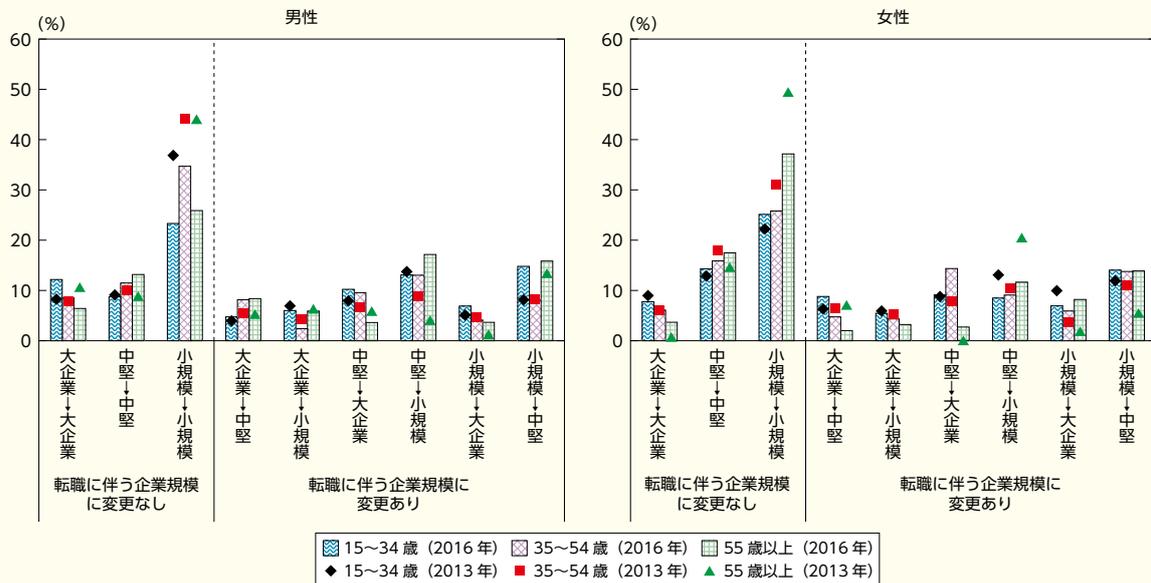
- 男性の15～34歳や女性の35～54歳では、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加している。男性の35～54歳では、小規模企業間の転職が減少している一方で、転職前後の企業規模の変化は多様であり一概にはいえない

次に、足下で増加している一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者では、転職前後で企業規模にどのような変化が生じているのだろうか。2013年と2016年における一般労働者（雇用期間の定めなし）間における「転職者全体に占める各企業規模間での転職入職者数の構成比」の変化に着目しながら分析していく。

第2-(4)-3図の左図により男性をみると、「15～34歳」では「小規模企業間」が大きく減少し、「大企業間」「中堅企業から大企業」「小規模企業から大企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している¹³⁴。つまり、大企業間の転職に加えて、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加していることが分かる。「35～54歳」でも「小規模企業間」が大きく減少し、「中堅企業間」「大企業から中堅企業」「中堅企業から大企業」「中堅企業から小規模企業」といった転職が増加している。「55歳以上」でも「小規模企業間」が大きく減少し、「中堅企業間」「大企業から中堅企業」「中堅企業から小規模企業」「小規模企業から大企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している。特に、構成比の上昇幅をみると、「35～

第2-(4)-3図 性別・年齢別・転職前後の企業規模別にみた転職入職の動向について

- 男性の「15～34歳」と女性の「35～54歳」では、勤め先の企業規模が拡大している転職が増加している一方で、男性の「35～54歳」では、転職前後の企業規模の変化は多様となっている。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 企業規模については、従業員数が大企業で1,000人以上、中堅で100～999人、小規模で99人以下の企業としている。
- 2) 左図は、2016年の男性転職入職者（一般労働者（雇用期間の定めなし）から一般労働者（雇用期間の定めなし））81万人について、各年齢層における企業規模間の転職入職数の合計を分母とした構成比と、2013年の男性転職入職者75万人についての同値を比較している。
- 3) 右図は、2016年の女性転職入職者（一般労働者（雇用期間の定めなし）から一般労働者（雇用期間の定めなし））42万人について、各年齢層における企業規模間の転職入職数の合計を分母とした構成比と、2013年の女性転職入職者40万人についての同値を比較している。
- 4) 右図において、2013年の55歳以上の「大企業→小規模」は分子が0のため、マーカーを割愛している。

134 ここでは、「小規模企業」は従業員99人以下の企業を、「中堅企業」は従業員100～999人の企業を、「大企業」は従業員1,000人以上の企業を指している。

54歳」「55歳以上」では、中堅企業から小規模企業への転職の増加が顕著となっている状況にある。

第2-(4)-3図の右図により女性をみると、「15～34歳」では「中堅企業から小規模企業」「小規模企業から大企業」が大きく減少し、「中堅企業間」「小規模企業間」「大企業から中堅企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している。「35～54歳」では「小規模企業間」が大きく減少し、「中堅企業から大企業」「小規模企業から大企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している。つまり、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加していることが分かる。「55歳以上」でも「小規模企業間」が大きく減少し、「大企業間」「中堅企業間」「中堅企業から大企業」「小規模企業から大企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している。

一般労働者（雇用期間の定めなし）間の転職が増加している男性の15～34歳、35～54歳、女性の35～54歳に着目すると、以下のように整理できる。

- ・男性の15～34歳では、小規模企業間の転職が減少し、大企業間の転職に加えて、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加している。
- ・男性の35～54歳では、小規模企業間の転職が減少している一方で、転職前後の企業規模の変化は多様であり一概にはいえない。
- ・女性の35～54歳では、小規模企業間の転職が減少し、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加している。

●男性では、「35～44歳」「45～54歳」を中心に「同一職種間移動」を選択する機会が増えている一方で、女性では、「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」を中心に「産業間移動」と「同一職種間移動」を選択する機会が増えている

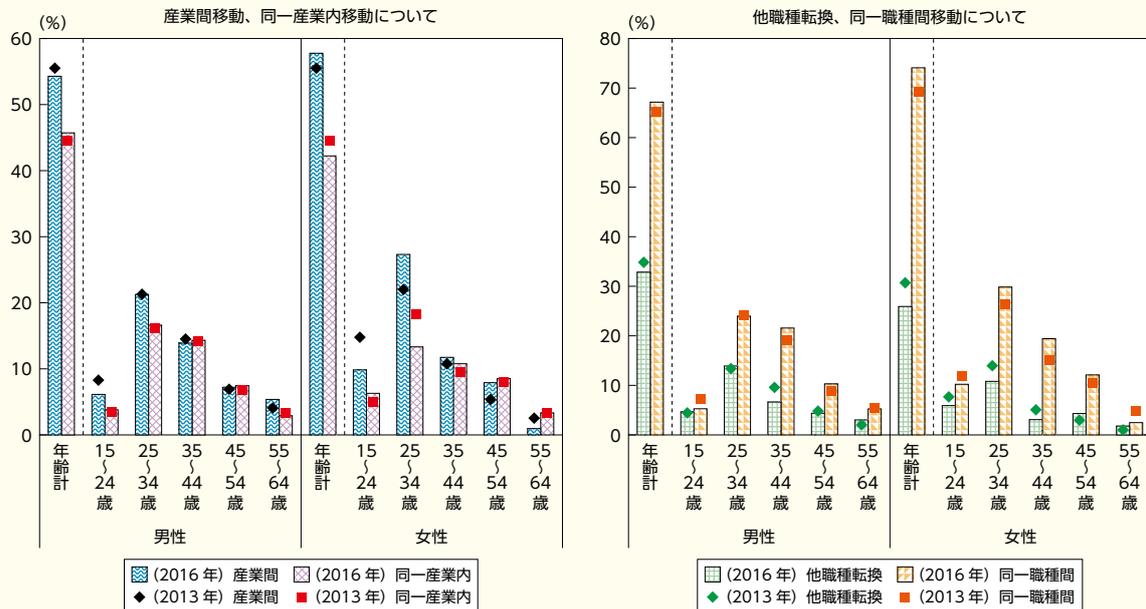
さらに、一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者では、他産業へ転職する「産業間移動」、同一産業内で転職する「同一産業内移動」、転職に伴って職種を転換する「他職種転換」、同一職種間で転職する「同一職種間移動」のいずれの移動形態が多いのだろうか。2013年と2016年における一般労働者（雇用期間の定めなし）間における「転職入職者全体に占める各移動形態における転職入職者数の構成比」の変化に着目しながら分析していく。

第2-(4)-4図の左図により、産業に着目した移動形態をみると、男女ともに「同一産業内移動」より「産業間移動」をした転職の方が多い。2016年において「産業間移動」をした転職者の構成比をみると、男性が54.3%、女性が57.8%となっており、女性の方が「産業間移動」を選択する機会が多いことが分かる。

さらに、各性別の転職入職者数全体を分母とし、各年齢階級における「産業間移動」や「同一産業内移動」をした転職入職者数を分子とした比率をみると、男性では「産業間移動」「同一産業内移動」とともに「25～34歳」の比率の水準が最も高くなっている。2016年における各年齢階級の特徴をみると、「35～44歳」「45～54歳」では「同一産業内移動」の比率の水準の方が高く、「15～24歳」「25～34歳」「55～64歳」では「産業間移動」の比率の水準の方が高い。2013年と2016年を比較すると、男性年齢計で「同一産業内移動」の比率がやや上昇した中、「15～24歳」の「産業間移動」の比率が低下し、「25～34歳」「45～54歳」の「同一産業内移動」の比率がやや上昇している。次に、女性では、男性同様に「産業間移動」「同一産業内移動」とともに「25～34歳」の比率の水準が最も高くなっている。2016年における各年齢階級の特徴をみると、「15～24歳」「25～34歳」「35～44歳」では「産業間移動」の比率の水準の方が高く、

第2-(4)-4図 性別・年齢別・移動形態別でみた転職入職の動向について

○ 男性では「35～44歳」「45～54歳」を中心に「同一職種間移動」を選択する機会が増えている一方で、女性では「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」を中心に「産業間移動」「同一職種間移動」を選択する機会が増えている。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 65歳以上は1%未満であったため、割愛している。
 2) 集計対象は、一般労働者(雇用期間の定めなし)間における転職者としている。
 3) 左図は2016年の男性転職入職者、女性転職入職者それぞれの合計を分母とした産業間・産業内移動の構成比と、2013年の同値について比較している。
 4) 右図は2016年の男性転職入職者、女性転職入職者それぞれの合計を分母とした他職種転換・同一職種間移動の構成比と、2013年の同値について比較している。

「45～54歳」「55～64歳」では「同一産業内移動」の比率の水準の方が高い。2013年と2016年を比較すると、女性年齢計で「産業間移動」の比率が上昇した中、「15～24歳」の「産業間移動」と「25～34歳」の「同一産業内移動」の比率が低下し、「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」における「産業間移動」の比率が上昇しており、特に「25～34歳」における「産業間移動」の比率の上昇幅が大きいことが分かる。

次に、第2-(4)-4図の右図により、職種に着目した移動形態をみると、男女ともに「他職種転換」より「同一職種間移動」をした転職の方が多い。2016年において「他職種転換」をした転職入職者の構成比をみると、男性が32.8%、女性が25.9%となっており、「他職種転換」を選択する機会は男女ともに相対的に少なく、特に女性では少ないことが分かる。

さらに、上述した同比率をみると、男性では「他職種転換」「同一職種間移動」ともに「25～34歳」の比率の水準が最も高くなっている。2016年各年齢階級の特徴をみると、いずれの年齢階級においても「同一職種間移動」の比率の水準が高いが、「15～24歳」の若年層では「他職種転換」と「同一職種間移動」の比率の乖離が相対的に小さい状況にある。2013年と2016年を比較すると、男性年齢計で「同一職種間移動」の比率が上昇した中、「15～24歳」の「同一職種間移動」と「35～44歳」の「他職種転換」が低下し、「35～44歳」「45～54歳」の「同一職種間移動」が上昇している。次に、女性では、男性と同様に「他職種転換」「同一職種間移動」ともに「25～34歳」の比率の水準が最も高くなっている。2016年における各年齢階級の特徴をみると、いずれの年齢階級においても「同一職種間移動」の比率の水準が高い。2013年と2016年を比較すると、女性年齢計で「同一職種間移動」の比率が上昇した中、「15～24歳」

「55～64歳」の「同一職種間移動」と、「15～24歳」「25～34歳」「35～44歳」の「他職種転換」の比率が低下し、「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の「同一職種間移動」が上昇している。

2013年と2016年との変化を総じてみると、

- ・男性では、「産業間移動」「同一産業内」の構成比に大きな変化が生じていない一方で、「35～44歳」「45～54歳」を中心に「同一職種間移動」を選択する機会が増えている。
- ・女性では、「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」を中心に「産業間移動」を選択する機会が増えている一方で、同年齢を中心に「同一職種間移動」を選択する機会が増えている。

●一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職者の移動形態は、「情報通信業」では「産業間移動」、「同一職種間移動」による転職が多い。「医療，福祉」では「同一産業内移動」、「同一職種間移動」による転職が多い

転職市場を概観する最後の観点として、一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者の移動形態は、産業によって、どのような特徴があるのだろうか。例えば、システムエンジニアなどの専門性が高い職種が多く就労している「情報通信業」では、「他職種転換」しながら「情報通信業」に転職することは、他産業と比較すると困難な面もあるだろう。また、業種によっては、「産業間移動」「同一産業内移動」のどちらの機会が多いのか、様々な特徴があるものと考えられる。

そこで、第2-(4)-5図は、性別や年齢別に転職入職者数を見て、その数が多い上位10産業を対象とし、職種の観点からみて「他職種転換」と「同一職種間移動」のどちらが多いのか、産業の観点からみて「産業間移動」と「同一産業内移動」のどちらが多いのか、2016年における当該産業の特徴をまとめている。

まず、第2-(4)-5図の(1)により、15～34歳の男性転職入職者について、職種の観点からみると、「同一職種間移動」よりも「他職種転換」の機会が多い産業¹³⁵は「運輸業，郵便業」「学術研究，専門・技術サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」となっている。その他の産業では「同一職種間移動」の機会が多くなっており、特に「情報通信業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」では、8割から9割を占めている状況にある。産業の観点からみると、「産業間移動」よりも「同一産業内移動」の機会が多い産業は「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」となっている。その他の産業では「産業間移動」の機会が多くなっており、特に「学術研究，専門・技術サービス業」では約9割を占めている状況にある。

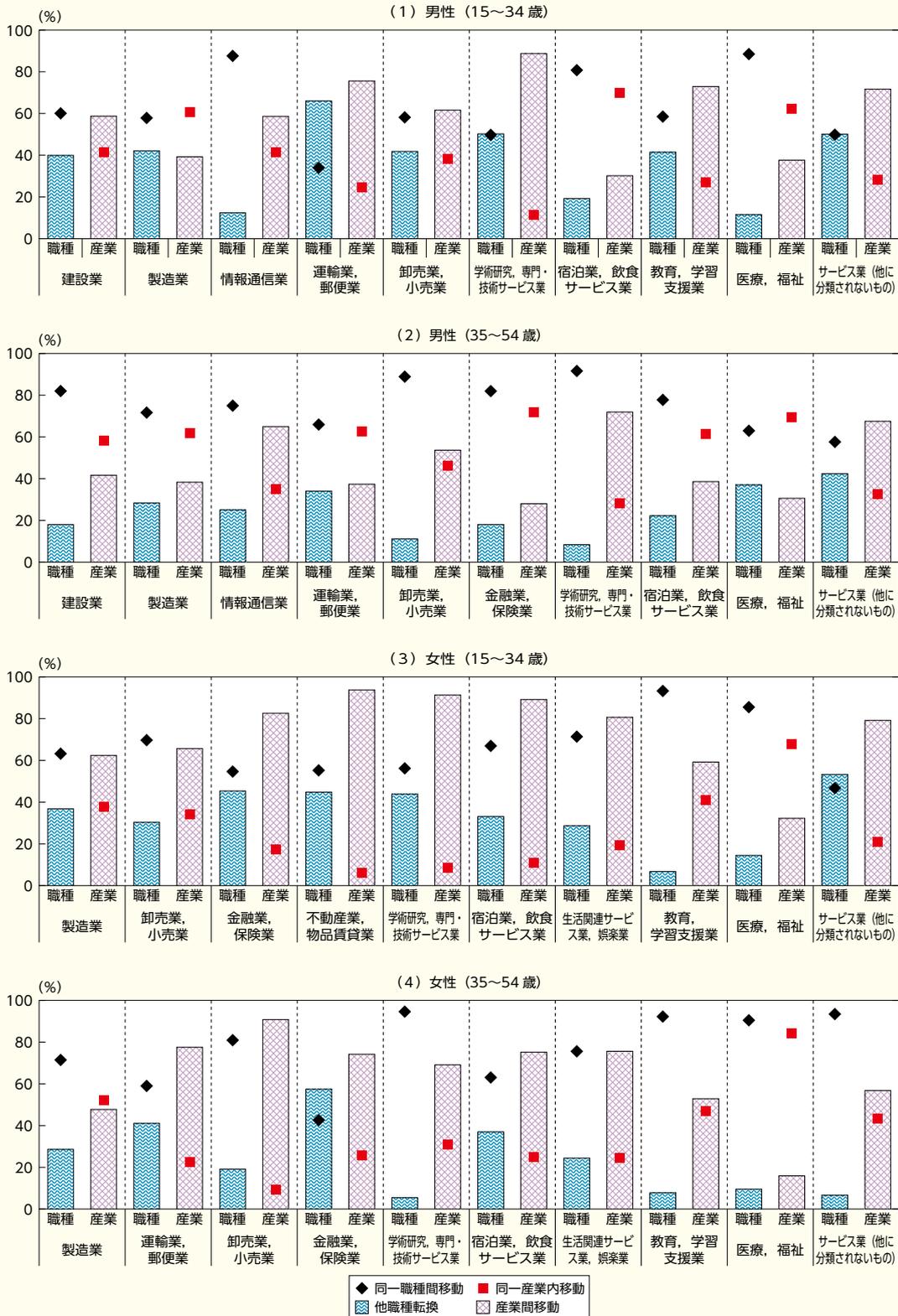
次に、第2-(4)-5図の(2)により、35～54歳の男性転職入職者について、職種の観点からみると、「同一職種間移動」よりも「他職種転換」の機会が多い産業はない。特に、「建設業」「卸売業，小売業」「金融業，保険業」「学術研究，専門・技術サービス業」では、「同一職種間移動」が8割から9割を占めている状況にある。産業の観点からみると、「同一産業内移動」よりも「産業間移動」の機会が多い産業は「情報通信業」「卸売業，小売業」「学術研究，専門・技術サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」となっている。その他の産業では「同一産業内移動」の機会が多くなっており、特に「金融業，保険業」「医療，福祉」では約7割を占めている。

さらに、第2-(4)-5図の(3)により、15～34歳の女性転職入職者について、職種の観点

135 各産業における転職者数全体を分母とし、例えば、職種の観点からの場合は、「他職種転換」と「同一職種間移動」の構成比をみており、50%を超えているかを目安に判断できる。

第2-(4)-5図 産業別・性別・年齢別・移動形態別でみた転職入職の動向について

○ 一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者の移動形態をみると、「情報通信業」では「産業間移動」「同一職種間移動」、「医療、福祉」では「同一産業内移動」「同一職種間移動」による転職が多い。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 数値は2016年時のデータとなっており、集計対象は一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職者に限定している。
 2) 示している産業は、各性別、各年齢階級において転職入職者数の上位10産業としている。

からみると、「同一職種間移動」よりも「他職種転換」の機会が多い産業は、「サービス業（他に分類されないもの）」のみである。その他の産業では「同一職種間移動」の機会が多くなっており、特に「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、8割から9割を占めている状況にある。産業の観点からみると、「産業間移動」よりも「同一産業内移動」の機会が多い産業は「医療、福祉」のみとなっている。その他の産業では「産業間移動」の機会が多くなっており、特に「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では8割から9割を占めている状況にある。

最後に、第2-(4)-5図の(4)により、35～54歳の女性転職入職者について、職種の観点からみると、「同一職種間移動」よりも「他職種転換」の機会が多い産業は、「金融業、保険業」のみである。その他の産業では「同一職種間移動」の機会が多くなっており、「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」では、8割から9割を占めている状況にある。産業の観点からみると、「産業間移動」よりも「同一産業内移動」の機会が多い産業は「製造業」「医療、福祉」となっている。その他の産業では「産業間移動」の機会が多くなっており、特に「卸売業、小売業」では約9割を占めている。

産業の特徴をみると、一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者の移動形態は、性別や年齢別によっても多様であるが、例えば、「情報通信業」では「産業間移動」の転職が多く、「同一職種間移動」による転職が多いことが分かる。また、「医療、福祉」では「同一産業内移動」「同一職種間移動」による転職が多い。さらに、「他職種転換」しながら転職する機会は、15～34歳の男性では「運輸業、郵便業」、15～34歳の女性では「サービス業（他に分類されないもの）」、35～54歳の女性では「金融業、保険業」において多い。

2 転職者の職業生活全体の満足度や賃金・労働時間等をめぐる状況

- 転職者の現在の職場における職業生活全体の満足度は、「15～24歳」「25～34歳」の若年層で高い一方で、加齢とともに「不満がある」と回答する割合も上昇傾向にある

ここまで足下の転職市場の概況について確認してきたが、次に転職者の現在の職場における職業生活全体の満足度や、賃金や労働時間などをめぐる状況について分析していきたい¹³⁶。

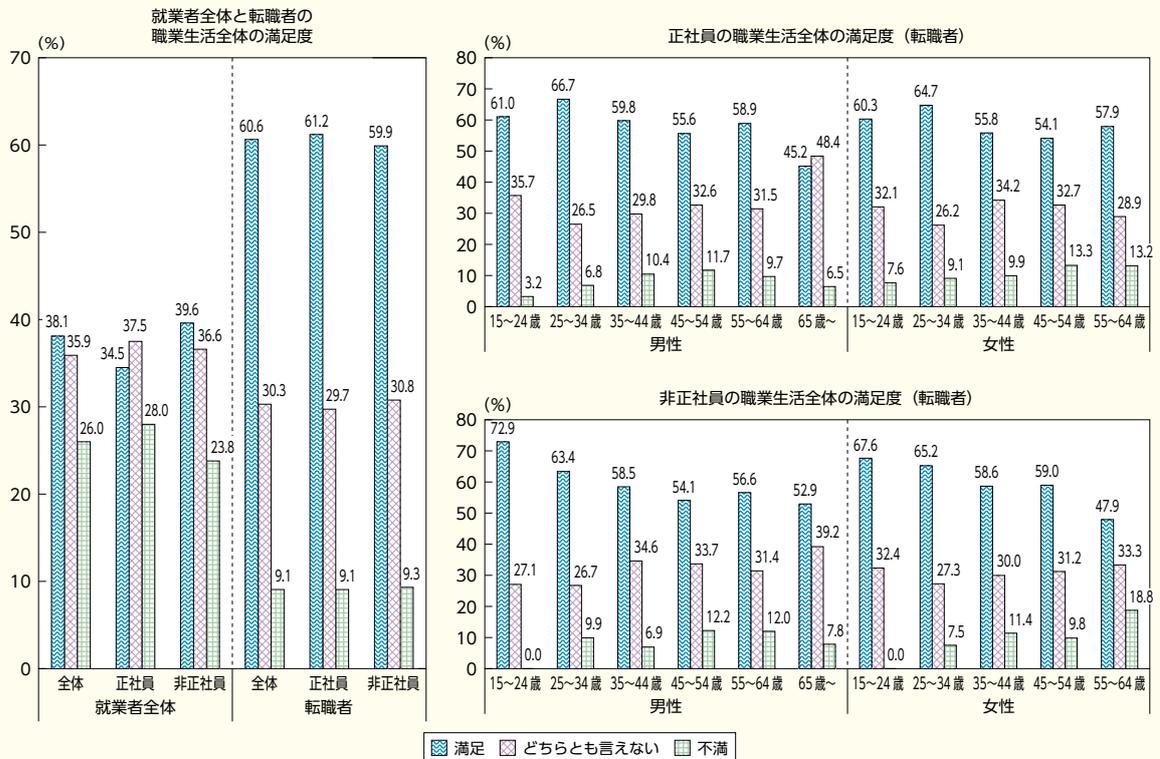
まず、転職者の現在の職場における職業生活全体の満足度の状況について概観していく。第2-(4)-6図の左図は、雇用形態別に、就業者全体と転職者における職業生活全体の満足度を比較¹³⁷しており、これをみると、「満足している」と回答した者の割合は、正社員と非正社員のいずれの雇用形態においても、就業者全体よりも転職者の方が高いことが分かる。

136 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を用いており、以下特段の記載が無ければ、本節においては、2015年の状況を指している。

137 転職者については、厚生労働省「平成27年転職者実態調査」を用いており、2015年10月1日時点の状況を調査している。就業者全体については、(株)リクルート リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2016」を用いており、2015年1月～12月の年間の状況を調査している。調査年は合致しているものの、厳密な月単位の時期が異なっていること、また、転職者における非正社員とは、一般労働者である「契約社員」「嘱託社員」「その他」のみを指しており、就業者全体における非正規の職員・従業員との定義とは厳密には異なることから、比較の際には一定の幅をもってみる必要がある。なお、「その他」は、例えば、正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ（フルタイム）でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている者等を指している。

第2-(4)-6図 転職者の職業生活全体の満足度について

- 就業者全体と転職者の職業生活全体の満足度を比較すると、転職者の方が高い傾向にある。
- 15～34歳層で満足度が高い一方で、男性では45～54歳層で不満を感じる者が相対的に多い。
- 男性の45歳以上は、正社員より非正社員の方が不満を感じる傾向にある。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票、(株)リクルート リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2016」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「平成27年転職者実態調査」は、2015年10月1日時点の状況について調査しており、「全国就業実態パネル調査2016」は、2015年1月～12月の年間の状況について調査している。
- 2) 転職者における非正社員とは、一般労働者である「契約社員」「嘱託社員」「その他」を指しており、就業者全体における非正規の職員・従業員の定義とは厳密には異なることから、比較の際には一定の幅をもってみる必要がある。
- 3) 右上図、右下図の65歳以上の女性については、サンプルサイズが小さいため割愛している。

第2-(4)-6図の右上図により、性別や年齢別に正社員の職業生活全体の満足度の状況を見ると、男女ともに、「15～24歳」「25～34歳」の若年層において「満足している」と回答した者の割合が相対的に高い。一方で、「不満である」と回答した者の割合は、加齢とともに上昇していく傾向にあり、男女ともに「45～54歳」で不満を感じる者が相対的に多い。

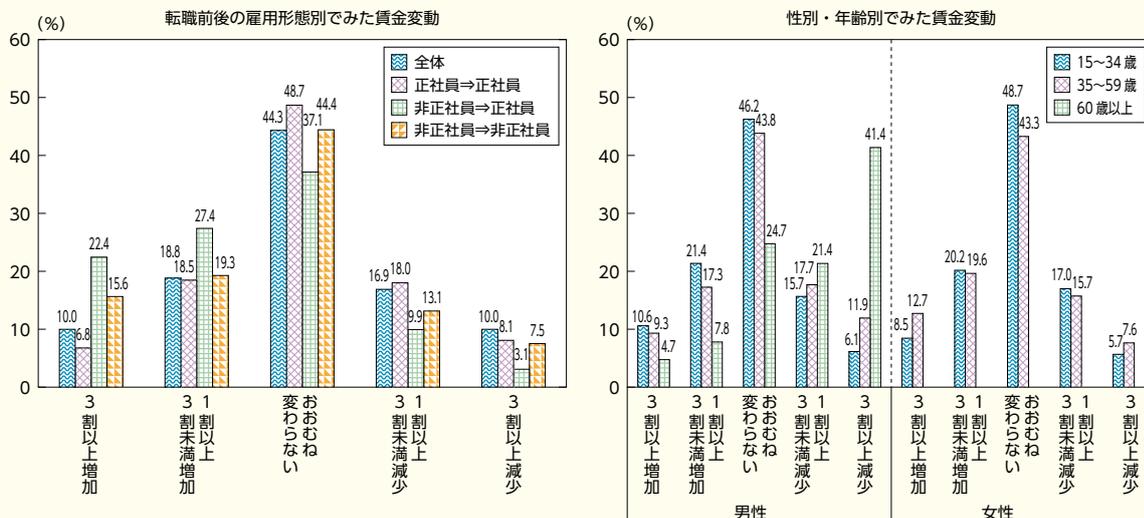
第2-(4)-6図の右下図により、性別や年齢別に非正社員の職業生活全体の満足度の状況を見ると、正社員同様に、男女ともに、「15～24歳」「25～34歳」の若年層において「満足している」と回答した者の割合が相対的に高い。一方で、「不満である」と回答した者の割合は、加齢とともに上昇していく傾向にあり、男性では「45～54歳」、女性では「55～64歳」で不満を感じる者が相対的に多い。

●正社員間の転職における賃金変動は、「1割以上増加」より「1割以上減少」している者の割合が高い一方で、労働時間の変動でも、「1割以上増加」より「1割以上減少」している者の割合が高く、労働時間の変動とその対価である賃金変動は連動している

次に、転職に伴って、賃金と労働時間がどのように変動したのか確認していく。まず、第2-(4)-7図の左図により、転職前後の雇用形態別に賃金変動をみると、賃金が「1割以上増

第2-(4)-7図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた賃金変動について

- 転職前後の雇用形態別に賃金変動をみると、全体では28.8%が1割以上増加しているが、正社員間の転職では転職前賃金の水準が相対的に高いことから伸び率が抑制され、25.2%に止まっている。
- 性別・年齢別にみると、男性では1割以上増加しているのは若年層が多い一方で、加齢とともに1割以上減少している割合は上昇する傾向にある。他方、女性では年齢による大きな差異はみられない。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 「おおむね変わらない」は、「変わらない」と「1割未満の増減」を含んでいる。

2) 「非正社員⇒正社員」については、前職が「契約社員」「嘱託職員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」「その他」であって、現職が「正社員」である者を対象としており、サンプルサイズは907となっている。「非正社員⇒非正社員」についてはサンプルサイズが809となっており、「正社員⇒正社員」についてはサンプルサイズが3,274となっている。

3) 右図の60歳以上の女性は、サンプルサイズが少数のため割愛している。

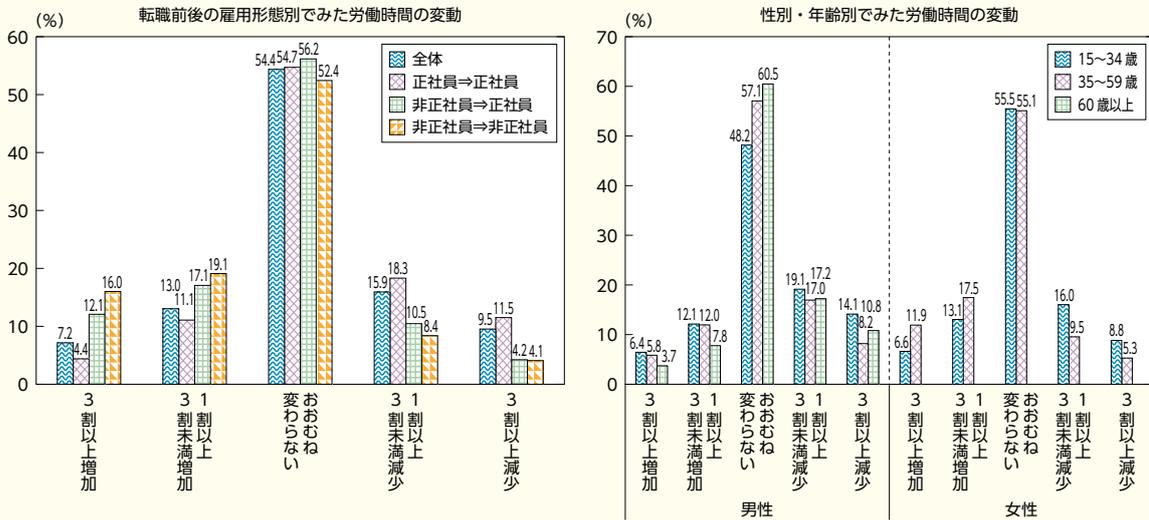
加したものは、「全体」で28.8%、「正社員間」で25.2%、「非正社員から正社員」で49.8%、「非正社員間」で34.9%となっている。ただし、正社員間の転職では、転職前の賃金水準が相対的に高いことから、賃金の伸び率の水準が抑制されている可能性が考えられる。他方、賃金が「1割以上減少」しているのは、「全体」で26.9%、「正社員間」で26.1%、「非正社員から正社員」で13.0%、「非正社員間」で20.7%となっている。

さらに、第2-(4)-7図の右図により、性別や年齢別にみると、男性では、若年層ほど「1割以上増加」している割合が高い一方で、加齢とともに「1割以上減少」している割合も上昇していることが分かる。女性では、「1割以上増加」している割合が、「15~34歳」で28.6%、「35~59歳」で32.4%となっている一方で、「1割以上減少」している割合が、「15~34歳」で22.7%、「35~59歳」で23.4%となっている。「35~59歳」では「おおむね変わらない」の割合が「15~34歳」より低い水準である中、増加と減少の両面において賃金変動が大きいことが分かる。

続いて、第2-(4)-8図の左図により、転職前後の雇用形態別に労働時間の変動をみると、労働時間が「1割以上増加」したのは、「全体」で20.2%、「正社員間」で15.5%、「非正社員から正社員」で29.1%、「非正社員間」で35.1%となっている。一方で、労働時間が「1割以上減少」しているのは、「全体」で25.5%、「正社員間」で29.8%、「非正社員から正社員」で14.7%、「非正社員間」で12.5%となっている。賃金と同様に、正社員間の転職では、転職前の労働時間の水準が相対的に高いことから、変動率の水準が抑制されているものと考えられるが、労働時間が「1割以上減少」していると回答した者の割合が「正社員間」において最も高いこと、また、「1割以上増加」の割合より「1割以上減少」の割合が高いことには注目すべきだろう。

第2-(4)-8図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別に見た労働時間の変動について

- 転職前後の雇用形態別に労働時間の変動をみると、全体では1割以上増加している者が20.2%である一方で、1割以上減少している者が25.5%となっており、転職に伴い労働時間が減少している者が多い。
- 転職に伴い労働時間が減少している者は、正社員間や若年層において相対的に割合が高い。また、転職に伴い労働時間が増加している者は、非正社員間や非正社員から正社員への転換において、相対的に割合が高い。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 「おおむね変わらない」は、「変わらない」と「1割未満の増減」を含んでいる。
 2) 「非正社員⇒正社員」については、前職が「契約社員」「嘱託職員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」「その他」であって、現職が「正社員」である者を対象としており、サンプルサイズは907となっている。「非正社員⇒非正社員」についてはサンプルサイズが809となっており、「正社員⇒正社員」についてはサンプルサイズが3,274となっている。
 3) 右図の60歳以上の女性は、サンプルサイズが小さいため割愛している。

続いて、第2-(4)-8図の右図により、性別や年齢別にみると、男性では、加齢とともに「おおむね変わらない」とする割合が上昇する中、若年層ほど「1割以上増加」と「1割以上減少」の割合が高く、増加と減少の両面において労働時間の変動が大きいことが分かる。ただし、若年層では、「1割以上増加」の割合より「1割以上減少」の割合が高い。女性では、「1割以上増加」している割合が、「15~34歳」で19.7%、「35~59歳」で29.4%となっている一方で、「1割以上減少」している割合が、「15~34歳」で24.9%、「35~59歳」で14.8%となっており、「35~59歳」では労働時間が増加している者の割合が高い一方で、「15~34歳」では労働時間が減少している者の割合が高いことが分かる。

概観してきたが、例えば、正社員間の転職における賃金変動では、「1割以上増加」より「1割以上減少」している者の割合が高い一方で、労働時間の変動では、同様に「1割以上増加」より「1割以上減少」している者の割合が高い。すなわち、労働時間の変動とその対価である賃金変動には、一般的に連動性があるものと考えられ、上記データからもそれは明らかであった¹³⁸。したがって、転職による賃金や労働時間の変動などが、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響などについて、各々の効果をより正確に評価するためには、計量分析を行う必要があり、本節後半において、その分析結果をまとめていきたい。

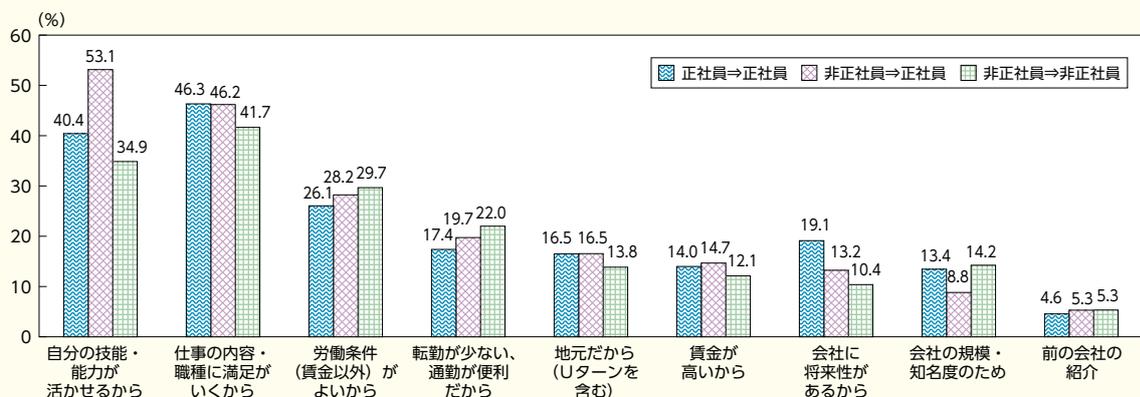
138 コラム2-9図では、様々な要因をコントロールした計量分析を行い、労働時間の変動とその対価である賃金変動に正の相関があることを明らかにしている。

● 転職者が「現在の勤め先を選んだ理由」をみると、「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種に満足がいく」「労働条件（賃金以外）がよい」などの理由が多く挙げられている
引き続き、計量分析を行う前に、転職者本人をめぐる状況について整理していきたい。ここでは、転職前後の雇用形態別に「現在の勤め先を選んだ理由」を概観していく。転職者一人ひとりによって「現在の勤め先を選んだ理由」は多様であり、その理由によっても職業生活全体の満足度は異なってくるものと考えられる。

そこで、第2-(4)-9図をみると、正社員間の転職では、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が46.3%と最も高くなっており、次いで「自分の技能・能力が活かせるから」が40.4%、「労働条件（賃金以外）がよいから」が26.1%、「会社に将来性があるから」が19.1%となっている。次に、非正社員間の転職では、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が41.7%と最も高くなっており、次いで「自分の技能・能力が活かせるから」が34.9%、「労働条件（賃金以外）がよいから」が29.7%、「通勤が少ない、通勤が便利だから」が22.0%となっている。さらに、非正社員から正社員への転職では、「自分の技能・能力が活かせるから」が53.1%となっており、正社員間や非正社員間の転職者が選択した割合より高水準であり、半数以上がこの理由を挙げていることが分かる。それに次いで、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が46.2%、「労働条件（賃金以外）がよいから」が28.2%となっている。

第2-(4)-9図 転職前後の雇用形態別にみた現在の勤め先を選んだ理由

○ 転職者が「現在の勤め先を選んだ理由」をみると、「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種に満足がいく」「労働条件（賃金以外）がよい」などの理由が多く挙げられている。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 数値は、現在の勤め先を選んだ理由について、3つまで複数回答した結果を集計したものとなっている。
2) 「非正社員⇒正社員」については、前職が「契約社員」「嘱託職員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」「その他」であって、現職が「正社員」である者を対象としており、サンプルサイズは907となっている。
3) 「非正社員⇒非正社員」についてはサンプルサイズが809となっており、「正社員⇒正社員」についてはサンプルサイズが3,274となっている。

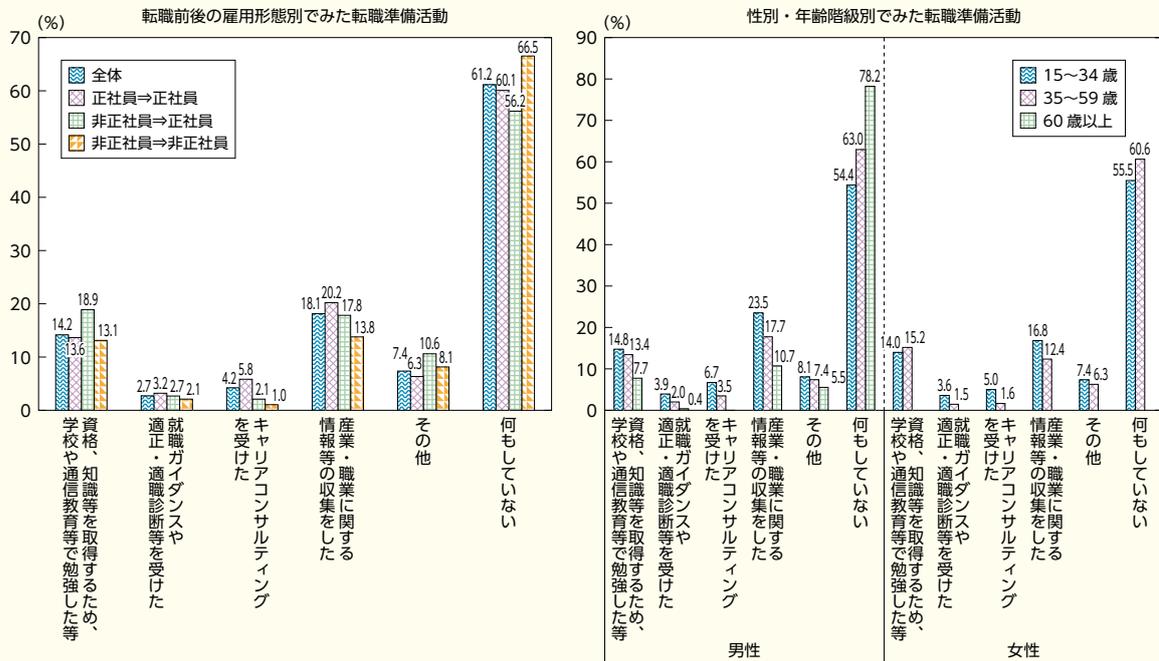
● 正社員間の転職者であっても、転職準備活動は「何もしていない」との回答が60.1%に達している。そうした中、キャリアコンサルティングは、正社員間の転職者や15～34歳の若年層において、相対的に活用されている

次に、転職者は、転職に当たってどのような準備活動を実施しているのだろうか。転職準備活動により、自分の将来のキャリアを見据えながら、希望に沿った勤め先に転職することができれば、転職者の職業生活全体の満足度は向上することが期待できるだろう。

そこで、第2-(4)-10図の左図により、転職前後の雇用形態別に転職準備活動の状況を見ると、いずれの雇用形態においても「何もしていない」の割合が最も高い水準となっており、

第2-(4)-10 図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別に見た転職準備活動の状況

- 転職準備活動は、年齢が高く、非正社員間の転職であるほど「何もしていない」と回答する割合が高い。
- 正社員間や若年層では、「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等」や「産業・職業に関する情報等の収集をした」が相対的に高い。
- 「キャリアコンサルティングを受けた」は、正社員間や若年層で相対的に高い。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 数値は、複数回答した結果を集計したものとなっている。
 2) 「非正社員⇒正社員」は、前職が「契約社員」「嘱託職員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」「その他」であって、現職が「正社員」である者を対象としており、サンプルサイズが907となっている。「非正社員⇒非正社員」はサンプルサイズが809となっており、「正社員⇒正社員」についてはサンプルサイズが3,274となっている。
 3) 「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等」には、「職業能力を向上させるため公共の施設を利用した」「資格、知識等を取得するため学校等に通った」「資格、知識等を取得するため通信教育等で勉強した」「今の会社で役立つ資格・免許を取得した」のいずれかに該当する場合を含んでいる。
 4) 「就職ガイダンスや適正・適職診断等を受けた」「キャリアコンサルティングを受けた」は、ハローワーク以外で実施されたものを指している。
 5) 右図の60歳以上の女性は、サンプルサイズが小さいため割愛している。

正社員間の転職者であっても60.1%となっている。正社員間の転職者では、これに次いで、「産業・職業に関する情報等の収集をした」が20.2%、「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等¹³⁹⁾」が13.6%、「キャリアコンサルティングを受けた¹⁴⁰⁾」が5.8%となっている。非正社員間では、他の雇用形態と比較すると、「何もしていない」の割合が66.5%と高い水準になっており、次いで「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等」や「産業・職業に関する情報等の収集をした」の割合が高くなっている。他方、非正社員から正社員への転職者を見ると、「何もしていない」の割合が56.2%と最も低くなっており、「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等」が18.9%と、他の雇用形態よりも高い水準になっている。

139 「職業能力を向上させるため公共の施設を利用した」「資格、知識等を取得するため学校等に通った」「資格、知識等を取得するため通信教育等で勉強した」「今の会社で役立つ資格・免許を取得した」のいずれかに該当する者を含んでいる。
 140 ここでの「キャリアコンサルティングを受けた」については、ハローワークで実施された相談業務と峻別するため、求職活動にハローワークを使用していない転職者に限定している。

第2-(4)-10図の右図により、性別や年齢階級別に転職準備活動の状況を見ると、「何もしない」の割合は、男女ともに若年層ほど低下しているが、15～34歳であっても、男性では54.4%、女性では55.5%となっており、依然として高い水準となっている。また、若年層の方が転職準備を行っているが、キャリアコンサルティングに着目すると、15～34歳であっても、男性では6.7%、女性では5.0%となっており、低水準に止まっていることが分かる。

転職準備活動の実施やその内容により、転職者が自分の将来のキャリアを見据えながら、希望に沿った勤め先に転職し、転職者の職業生活全体の満足度が向上するのならば、そのような支援はより一層推進していくべきであろう。こうした観点から、転職準備活動が、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響について、後段で計量分析していきたい。

●企業の教育訓練の実施状況や転職者の採用理由は、転職者の職業生活全体の満足度に影響を与える可能性がうかがえる

転職者の職業生活全体の満足度は、迎え入れる勤め先企業との関係性によっても大きく変わってくるだろう。つまり、転職者に対する積極的な教育訓練を実施した場合や、新規事業分野への進出のために高度専門人材を探していた企業などにおいて、転職者が自身の技能や能力を活かせると考えて採用された場合、転職者の職業生活全体の満足度は向上することが期待される。逆に、過去の景気後退局面における影響として生じた社内の人員構成の歪みの是正といった目的の場合、転職者の職業生活全体の満足度は低下してしまう懸念もある。そこで、第2-(4)-11図により、迎え入れる勤め先企業のスタンスと転職者の職業生活全体の満足度との関係について、まずは平均値から得られる情報を整理していこう。

まず、第2-(4)-11図の左図により、「教育訓練を実施しなかった企業」における転職者の職業生活全体の満足度を基準にしながら、企業の教育訓練の実施状況別に、転職者の職業生活全体の満足度をみると、「計画的なOJT」「入職時のガイダンス（OFF-JT）」「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」のいずれにおいても、職業生活全体の満足度について「どちらとも言えない」「不満足」と回答した者の割合が低く、「満足」と回答した者の割合が高いことが分かる。

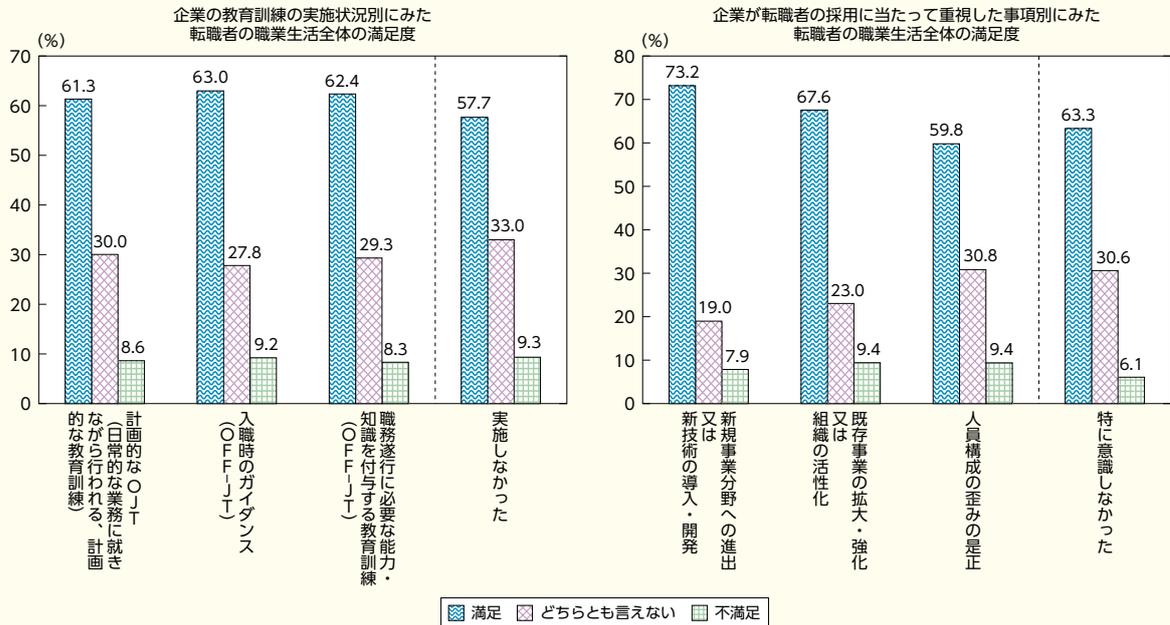
さらに、第2-(4)-11図の右図により、「採用理由を特に意識しなかった企業」における転職者の職業生活全体の満足度を基準にしながら、企業が転職者の採用に当たって重視した事項別に、転職者の職業生活全体の満足度をみると、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」や「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」では、職業生活全体の満足度について「どちらとも言えない」と回答した者の割合が低く、「満足」と回答した者の割合が高い。一方で、「人員構成の歪みの是正」では、「満足」と回答した者の割合が低く、「不満足」と回答した者の割合が高いことが分かる。

以上のように、企業の教育訓練の実施状況や、企業が転職者の採用に当たって重視した事項は、転職者の職業生活全体の満足度に影響を与える可能性が示唆される。しかしながら、教育訓練を積極的に実施している企業や、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」を転職者の採用理由として重視する企業が、仮に大企業が多いといった特徴があれば、第2-(4)-11図は単に企業規模間の差による職業生活全体の満足度の差を示しているに過ぎない可能性もあるだろう。そのため、転職者や企業の様々な特性をコントロールしながら、これまで確認してきた要因などが、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響について、分析していくことが重要になる。

第2-(4)-11 図

企業側教育訓練の実施状況や採用理由別にみた転職者の職業生活全体の満足度について

○ 計画的なOJT、入職時のガイダンス、職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）の実施や、企業側の採用理由が「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」であることは、転職者の職業生活全体の満足度を高める可能性がある。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 左図のサンプルサイズは、「計画的なOJT（日常的な業務に就きながら行われる、計画的な教育訓練）」が4,096、「入職時のガイダンス（OFF-JT）」が3,224、「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が2,214、「実施しなかった」が690となっている。
 2) 右図のサンプルサイズは、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」が370、「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」が1,533、「人員構成の歪みの是正」が2,782、「特に意識しなかった」が434となっている。
 なお、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」と「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」については、転職者が現在の勤め先を選んだ理由の中で「自分の技能・能力を活かせるから」と回答（複数回答）した場合を1とするダミー変数との交差項をとっている。

● 「賃金の増加」「労働時間の減少」「離職期間がない又は短い円滑な転職」「キャリアコンサルティングなどの転職準備活動」「自分の技能・能力を活かせる」と考える転職などは、転職者の職業生活全体の満足度の向上につながる可能性がある

ここからは、厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を用いて、これまで確認してきた要因などが、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響について計量分析を行う。転職者の職業生活全体の満足度に関する回答について、「(満足) = 5」「(やや満足) = 4」「(どちらでもない) = 3」「(やや不満) = 2」「(不満) = 1」とする変数を被説明変数とする順序ロジット分析¹⁴¹を行う。コントロールした様々な要因や、分析の詳細な内容については、付注3を参照して頂き、ここでは説明変数に盛り込んだ「直近の転職前後における賃金総額の変化」「直近の転職前後における平均的な1週間の実労働時間数の変化」「現在の勤め先に就職した経路」「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」「現在の勤め先を選んだ一番の理由」「転職するに当たって行った準備活動」「転職者の採用に当たり重視した事項」「転職者に対して実施した教育訓練」が、被説明変数である「転職者の職業生活全体の満足度」に与える影響について、順次整理していく。

141 順序ロジットモデル (ordered logit model) については、第3章第2節の脚注125を参照。

まず、「直近の転職前後における賃金総額の変化」と「直近の転職前後における平均的な1週間の実労働時間数の変化」については、各々について「おおむね変化なし」と回答した転職者と比較すると、賃金が増加するほど又は労働時間が減少するほど転職者の職業生活全体の満足度は高まり、賃金が減少するほど又は労働時間が増加するほど転職者の職業生活全体の満足度は低下する¹⁴²。賃金の増加だけでなく、転職に伴う労働時間の減少により、転職者の職業生活全体の満足度が高まることは重要な点であり、労働時間の変動とその対価である賃金変動に連動性があることを踏まえれば、転職者の職業生活全体の満足度に対するこれらの影響は相反することとなる。つまり、転職により賃金が減少した場合であっても、労働時間の減少を伴うものであれば、前者は満足度を低下させる一方で、後者は満足度を高めるため、総じてみると、転職者の選好次第で職業生活全体の満足度が高まる場合もある。逆に、転職により賃金が増加した場合であっても、労働時間の増加を伴うものであれば、前者は満足度を高める一方で、後者は満足度を低下させるため、総じてみると、選好次第で転職者の職業生活全体の満足度が低下する場合もある。すなわち、労働時間の変動とその対価である賃金変動には連動性がある中、これらの影響が転職者の職業生活全体の満足度に対する影響として相反することを踏まえながら、転職者1人ひとりの選好に応じて、職業生活全体の満足度を総合的に向上させていくことが重要であろう。

次に、「現在の勤め先に就職した経路」については、「求人情報専門誌・新聞・チラシ等」と回答した転職者と比較すると、「企業のホームページ」「企業訪問」「縁故（知人、友人等）」において転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。年齢別や正社員間の転職についてみると、正社員間の転職では、これらに加えて「民間の職業紹介機関」でも統計的有意に満足度を高めている。また、「ハローワーク等の公的機関」については、「35～59歳」において統計的有意に満足度を高めている。また、「15～34歳」では、「縁故（知人、友人等）」のみが統計的有意に満足度を高めている。ただし「縁故（知人、友人等）」はどの区分においても統計的有意に満足度を高めている状況にある（付2-(4)-2図）。

さらに、「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」については、「10か月以上」と比較すると、「2か月以上4か月未満」「1か月未満」「離職期間なし」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。すなわち、離職期間がない又は短い円滑な転職は、転職者の職業生活全体の満足度の向上につながっていることが指摘できる。

「現在の勤め先を選んだ一番の理由」については、「前の会社の紹介」と比較すると、「仕事の内容・職種に満足がいくから¹⁴³」「自分の技能・能力が活かせるから」「労働条件（賃金以外）がよいから」「会社に将来性があるから」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。

「転職するに当たって行った準備活動」については、「各準備活動を実施していない人」と比較すると、「キャリアコンサルティングを受けた¹⁴⁴」「産業・職業に関する情報等の収集をした」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。

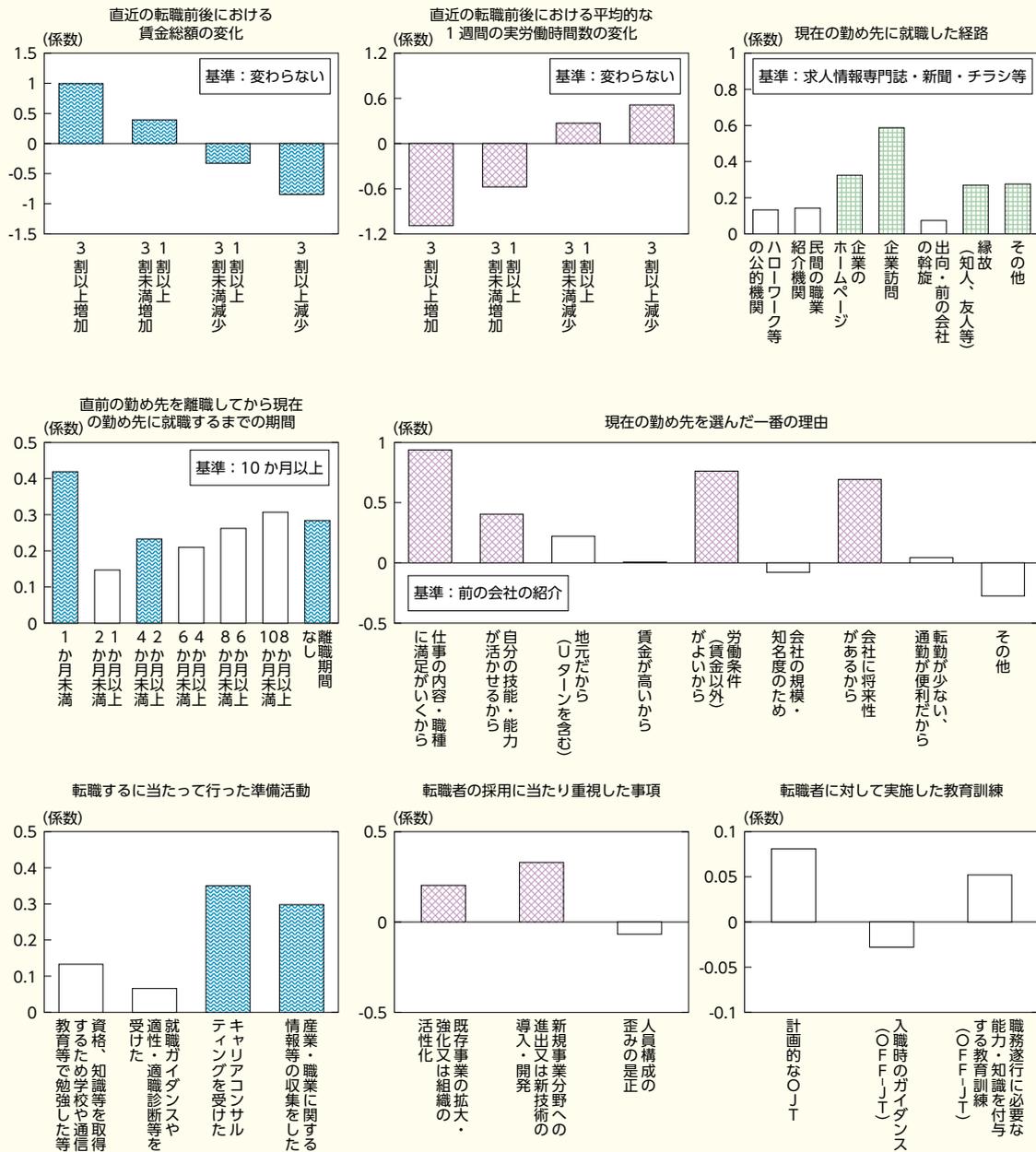
「転職者の採用に当たり重視した事項」については、「各事項を重視していない企業における

142 労働時間の変動とその対価である賃金変動に連動性がある中、「転職による賃金変動」のみを説明変数にした場合、その説明変数の効果には「転職による労働時間の変動」による影響が含まれてしまう可能性がある。（コラム2-8を参照）

143 満足について直接把握している設問であるため、被説明変数である「転職者の職業生活全体の満足度」に対して、統計的有意にプラスになりやすいものと考えられ、留意が必要である。

第2-(4)-12 図 転職者の職業生活全体の満足度に与える影響

○ 「賃金の増加」「労働時間の減少」「離職期間がない又は短い円滑な転職」「自分の技能・能力を活かせる」と考える転職」「キャリアコンサルティングを受けることなどによる転職準備活動」などは、転職者の職業生活全体の満足度の向上につながる可能性が示唆される。



資料出所 厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 棒グラフは、転職者の職業生活全体の満足度を被説明変数とし、順序ロジット分析した相関係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。サンプルサイズは4,448となっている。
 2) 推計の詳細は、付注3を参照。「現在の勤め先に入職した経路」は付注3の推計式2の結果、「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に入職するまでの期間」は付注3の推計式4の結果、「現在の勤め先を選んだ一番の理由」は付注3の推計式5の結果、「転職するに当たって行った準備活動」は付注3の推計式3の結果、「転職者の採用に当たり企業側が重視した事項」は付注3の推計式6の結果、「転職者に対して企業が実施した教育訓練」は付注3の推計式7の結果を示している。

144 ここでの「キャリアコンサルティングを受けた」については、ハローワークで実施された相談業務と区別するため、求職活動にハローワークを使用していない転職者に限定している。加えて、現在の勤め先を選んだ理由(複数回答)として、「自分の技能・能力を活かせるから」を選択している転職者に限定している。つまり、ここでのキャリアコンサルティングは、ハローワーク以外で実施されるものであって、転職者が新たな勤め先企業において「自分の技能・能力を活かせる」と感じることに繋がったキャリアコンサルティングを分析対象としている。

転職者」と比較すると、「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発¹⁴⁵」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。

「転職者に対して実施した教育訓練」については、「各事項を実施していない企業における転職者」と比較しても、転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めている事項がなかった。この点については、性別、年齢、転職前後の雇用形態により影響が異なることが想定されるため、「転職するに当たって行った準備活動」や「転職者の採用に当たり重視した事項」も含めて、引き続きより詳細に分析してみよう。

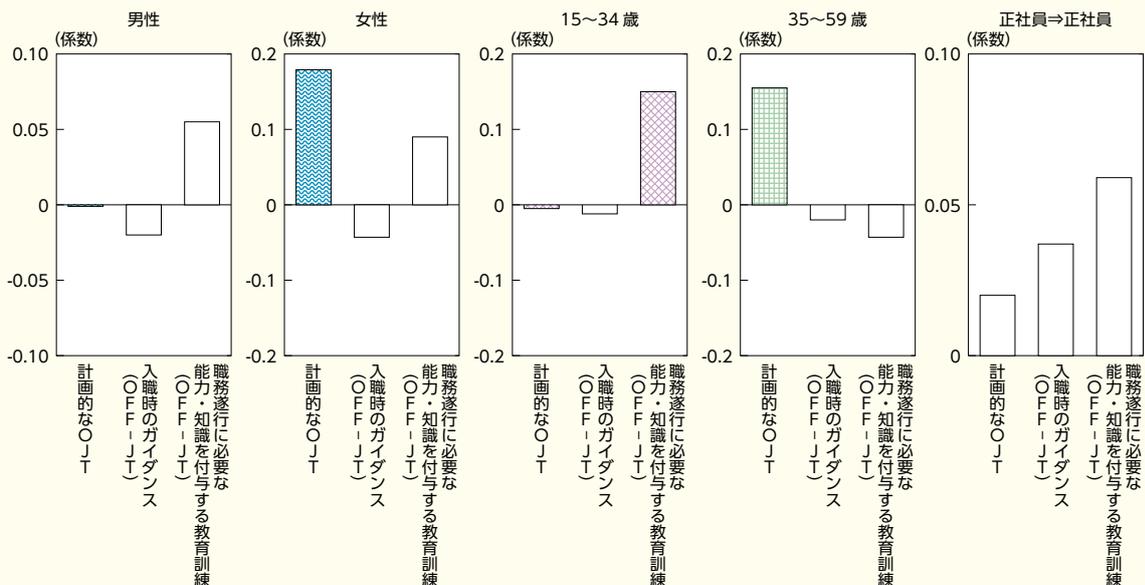
● 「女性」「35～59歳」では「計画的なOJT」が、「15～34歳」では「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めている

引き続き、厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を用いた同様の手法により、「転職者に対して実施した教育訓練」「転職するに当たって行った準備活動」「転職者の採用に当たり重視した事項」について、性別、年齢、転職前後の雇用形態別に分けて、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響をより詳細に分析してみよう。

まず、第2-(4)-13図により、「転職者に対して実施した教育訓練」についてみると、転職者全体の満足度を統計的有意に高めている事項がなかったが、「女性」「35～59歳」では「計画的なOJT」が、「15～34歳」では「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めている。その他、「男性」では「職務遂行

第2-(4)-13図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた教育訓練の影響

- 女性では「計画的なOJT」が転職者の職業生活全体の満足度を高めている。
- 15～34歳では「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が、35～59歳では「計画的なOJT」が満足度を高めている。
- 正社員間での転職では、統計的有意ではないが、満足度を高める方向性を示している。



資料出所 厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 棒グラフは、転職者の職業生活全体の満足度を被説明変数とし、付注3と同様に順序ロジット分析した係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。
 2) サンプルサイズは、男性が2,841、女性が1,607、15～34歳が2,041、35～59歳が2,206、正社員⇒正社員が2,611となっている。

に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が、「正社員間の転職」では、いずれの事項についても、統計的有意ではないものの、職業生活全体の満足度を高める方向になっている。

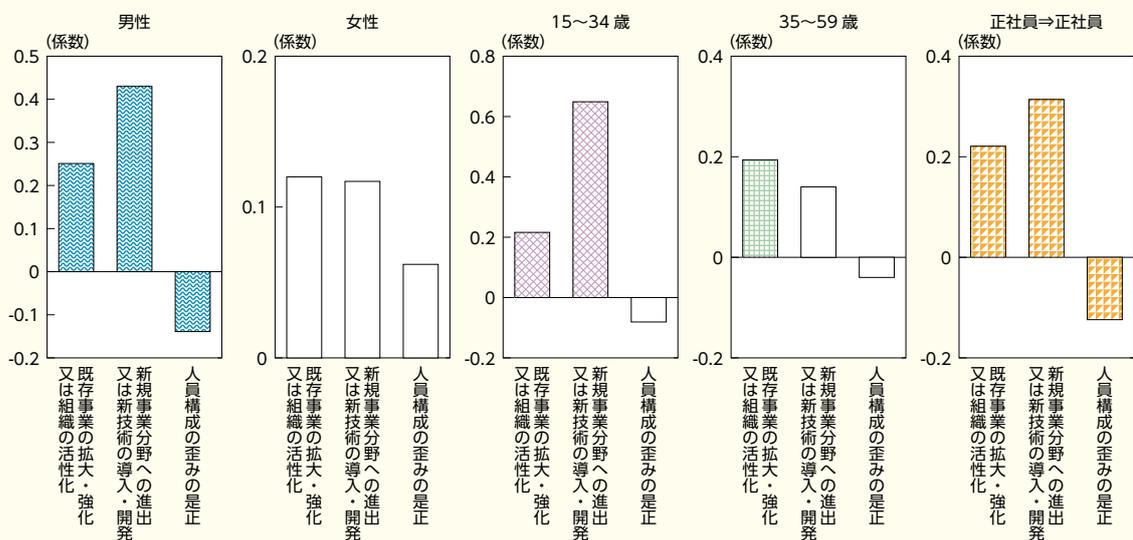
こうした結果からは、性別や年齢によっても転職者全体の満足度につながるような教育訓練は異なるため、転職者に対しても一人ひとりに応じた、きめ細かな教育訓練を実施していくことが重要であることが指摘できるだろう。

● 「男性」「正社員間の転職」では、転職者の職業生活全体の満足度は、企業が転職者の採用に当たって何を重視しているかに影響を受けており、満足度を向上させていくためには、企業でも採用目的を十分に検討していくことが必要である

次に、第2-(4)-14図により、「転職者の採用に当たり重視した事項」についてみると、「男性」「正社員間の転職」では、いずれの事項でも統計的有意になっている。転職者全体と比較すると、「男性」「正社員間の転職」では、「人員構成の歪みの是正」を重視した事項に挙げている企業における転職者は、統計的有意に満足度を低下させていることが分かる。また、女性では、どの事項でも統計的有意ではない。「15～34歳」と「35～59歳」を比較すると、「15～34歳」では「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」「新規事業分野への進出又は新技術の

第2-(4)-14図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた企業側の採用意向の影響

- 男性や正社員間の転職では、企業側が新規事業分野への進出等や既存事業の拡大・強化等を採用目的にしている場合、職業生活全体の満足度が高まる一方で、人員構成の歪みの是正を採用目的にしている場合、満足度は低下する。
- 15～34歳では、既存事業の拡大・強化等よりも新規事業分野への進出等を採用目的としている場合の方が、満足度が高まる効果が高いと見込まれる一方で、35～59歳では、既存事業の拡大・強化等のみが統計的有意に満足度を高めており、年齢による差異がある。



資料出所 厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 棒グラフは、転職者の職業生活全体の満足度を被説明変数とし、付注3と同様に順序ロジット分析した係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。

2) サンプルサイズは、男性が2,841、女性が1,607、15～34歳が2,041、35～59歳が2,206、正社員⇒正社員が2,611となっている。

145 ここでの「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」については、その企業に転職した者が、現在の勤め先を選んだ理由（複数回答）として「自分の技能・能力を活かせるから」を選択しているもの限定している。つまり、ここでは、企業が上記のような理由を重視する中、転職者も自分の技能・能力を活かせると感じており、労使でマッチングしているケースを分析対象にしている。

導入・開発」のいずれも統計的有意になっているが、「35～59歳」では「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」のみが統計的有意になっている。つまり、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」は、若年層の職業生活全体の満足度の向上につながっていることが分かる。

こうした結果からは、特に「男性」「正社員間の転職」では、企業が転職者の採用に当たって何を重視しているかに影響を受けていることが分かる。特に、人員構成の歪みの是正を重視した事項に挙げている企業の転職者は、統計的有意に満足度を低下させていたことから、転職者の職業生活全体の満足度を向上させていくためには、転職者を迎える企業においても、その採用目的を十分に検討していく必要がある。

- 「女性」「15～34歳」では、キャリアコンサルティングにより転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。「35～59歳」では、どの転職準備活動でも、転職者の職業生活全体の満足度は統計的有意に高まっておらず、今後人生100年時代が見据えられる中、転職準備活動がより行いやすくなるような環境整備が重要である

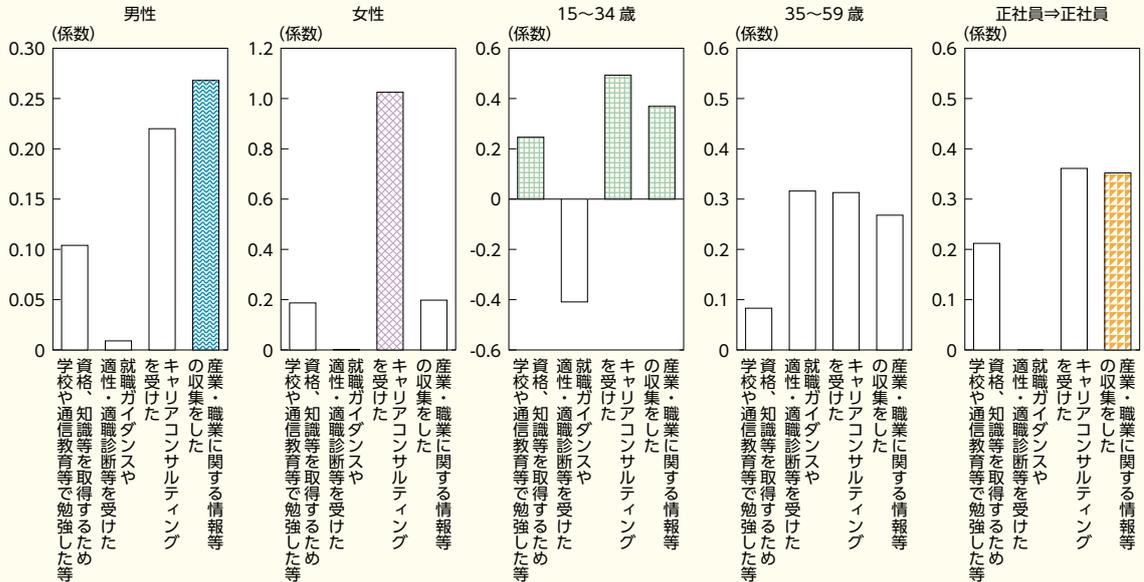
最後に、第2-(4)-15図により、「転職するに当たって行った準備活動」についてみると、「男性」「正社員間の転職」では「産業・職業に関する情報等の収集をした」において、「女性」では「キャリアコンサルティングを受けた」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。年齢別にみると、「15～34歳」では、「資格、知識等を取得するため学校や通信教育等で勉強した等」「キャリアコンサルティングを受けた」「産業・職業に関する情報等の収集をした」といった複数の準備活動において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。他方、「35～59歳」では、どの準備活動でも職業生活全体の満足度を高める方向になっているが、統計的有意ではない。

キャリアコンサルティングの分析結果に着目すると、「女性」「15～34歳」において転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めていることが分かる。前述したキャリアコンサルティングの活用状況では、転職準備活動が相対的に活発である15～34歳であっても、男性では6.7%、女性では5.0%と低い水準に止まっていたが、こうした分析結果を踏まえれば、その活用をより一層促進していくことが重要である。

他方、今後人生100年時代が見据えられ、年齢にかかわらず、再チャレンジが可能となる社会では、中高年層であっても、転職を検討する機会が増えていく可能性ある。しかしながら、「35～59歳」では、前述したように転職準備活動を何もしていない者が相対的に多く、どの転職準備活動においても、転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めているとはいえない分析結果を踏まえれば、中高年層において転職準備活動がより行いやすくなるような環境の整備を推進していくことが重要である。

第2-(4)-15図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた転職準備活動の影響

- 男性では「産業・職業に関する情報等の収集」が、女性では「キャリアコンサルティング」が転職者の職業生活全体の満足度を高めている。
- 15～34歳では「キャリアコンサルティング」等が転職者の職業生活全体の満足度を高めている。
- 正社員間での転職では、「産業・職業に関する情報等の収集」が転職者の職業生活全体の満足度を高めている。



資料出所 厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 棒グラフは、転職者の職業生活全体の満足度を被説明変数とし、付注3と同様に順序ロジット分析した係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。
 2) サンプルサイズは、男性が2,841、女性が1,607、15～34歳が2,041、35～59歳が2,206、正社員⇒正社員が2,611となっている。

コラム2-9 転職に伴う賃金変動に与える影響について

転職者の職業生活全体の満足度に対して賃金変動が影響することを確認したが、転職に伴う賃金変動に与える様々な影響についても分析していこう。

転職に伴う賃金変動に与える影響を分析した先行研究としては、例えば、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田（2004）¹⁴⁶があり、厚生労働省「雇用動向調査」の個票を活用し分析しており、入職経路における情報仲介機能の役割が重要であること等を指摘している。

こうした分析結果を踏まえながら、ここでは、厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を用いて、転職に伴う賃金変動に関する回答について「(3割増加) = 5」「(1割以上3割未満増加) = 4」「(おおむね変わらない) = 3」「(1割以上3割未満減少) = 2」「(3割以上減少) = 1」とする変数を被説明変数とする順序ロジット分析¹⁴⁷を行った。

コントロールした様々な要因や、分析の詳細な内容については、付注4を参照して頂き、ここでは説明変数とした「直近の転職前後における平均的な1週間の実労働時間数の変化」「職種転換」「産業転換」「役職変化」「直近の転職前後における企業規模の変化」「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」「現在の勤め先を選んだ一番の理由」「転職するに当たって行った準備活動」「転職者の採用に当たり重視した事項」が、被説明変数である「直近の転職前後における賃金総額の変化」に与える影響について、順次整理していきたい。

「直近の転職前後における平均的な1週間の実労働時間数の変化」については、「おおむね変化なし」と回答した転職者と比較すると、労働時間が増加するほど賃金が増加し、労働時間が減少するほど賃金が減少する。

「職種転換」「産業転換」については、「産業内移動・同一職種間移動」の転職者と比較すると、「他職種転換」では統計的有意に賃金の減少に結びついている。「産業間移動」では、賃金の減少に結びつく方向ではあるが、統計的有意になっていない。さらに、性別、年齢別、転職前後の雇用形態別により、詳細にみると、性別による差異はないが、年齢でみると、「35～59歳」において「産業間移動」が統計的有意に賃金の減少に結びついている。また、「正社員間の転職」では、「他職種転換」において統計的有意に賃金の減少に結びついている（付2-(4)-3図）。

「役職変化」については、「職位に変化がない」と比較すると、職位が上がった者は統計的有意に賃金の増加に結びついている一方で、職位が下がった者は統計的有意に賃金の減少に結びついている。

「直近の転職前後における企業規模の変化」については、「企業規模に変化なし」と比較すると、企業規模が拡大した場合には統計的有意に賃金の増加に結びついている一方で、企業規模が縮小した場合には、統計的有意に賃金の減少に結びついている訳ではないことが分かる¹⁴⁸。

146 児玉俊洋・樋口美雄・阿部正浩・松浦寿幸・砂田充（2004）「入職経路が転職成果にもたらす効果」（独）経済産業研究所 D.P.SP04-J-035）

147 順序ロジットモデルについては、第3章第2節の脚注125を参照。

148 ここでは、転職に伴う労働時間の変動、職位の変化、勤め先企業の労働時間の水準などの様々な要因についてコントロールし、企業規模が縮小した効果を分析していることに改めて留意する必要がある。

「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」については、離職期間がない又は短い円滑な転職が、統計的有意に賃金の増加に結びついている。

「転職者の採用に当たり重視した事項」については、「前の会社の紹介」と比較すると、「仕事の内容・職種に満足がいくから」「自分の技能・能力が活かせるから」「賃金が高いから¹⁴⁹」「労働条件（賃金以外）がよいから」「会社に将来性があるから」において、統計的有意に賃金の増加に結びついている。他方、「地元だから（Uターンを含む）」では、統計的有意に賃金の減少に結びついているが、こういったケースでは転職者の職業生活全体の満足度が高まっている可能性も想定されるだろう。

「転職するに当たって行った準備活動」については、「各準備活動を実施していない転職者」と比較しても、統計的有意に賃金の増加に結びついている事項はなかったものの、「キャリアコンサルティングを受けた」では、賃金を増加させる方向を示している。

「転職者の採用に当たり重視した事項」については、「各事項を重視していない企業における転職者」と比較すると、「人員構成の歪みの是正」において、統計的有意に賃金の減少に結びついていることが分かる。

総じてみると、労働時間の変動と賃金変動は結びついていることを計量分析からも確認できたことから、転職に伴う賃金変動に与える影響を検証する際には、労働時間の変動を勘案することが有用である。また、本文中で記載したように、それらの影響が転職者の職業生活全体の満足度に対する影響として相反することを踏まえながら、転職者一人ひとりの選好に応じて、転職者の職業生活全体の満足度を総合的に向上させていくことが重要である。

また、「正社員間の転職」における「他職種転換」は、統計的有意に賃金の減少に結びついており、他職種に転換することで、これまで培ってきた人的資本の一部又は全てが活用できなくなり、労働生産性が低下したことから、賃金の低下に結びついたものと考えられる¹⁵⁰。他職種転換を経験した転職者が、すみやかに人的資本の蓄積を行い、労働生産性の向上、ひいては賃金の上昇に結びつけていくためにも、だれもが主体的に「学び直し」をすることができる環境を整備していくことが重要である。

さらに、人員構成の歪みの是正を重視した事項に挙げている企業の転職者は、統計的有意に賃金の減少に結びついていたことから、転職者の職業生活全体の満足度と同様に、転職者を迎える企業においても、その採用目的を十分に検討していく必要があるだろう。

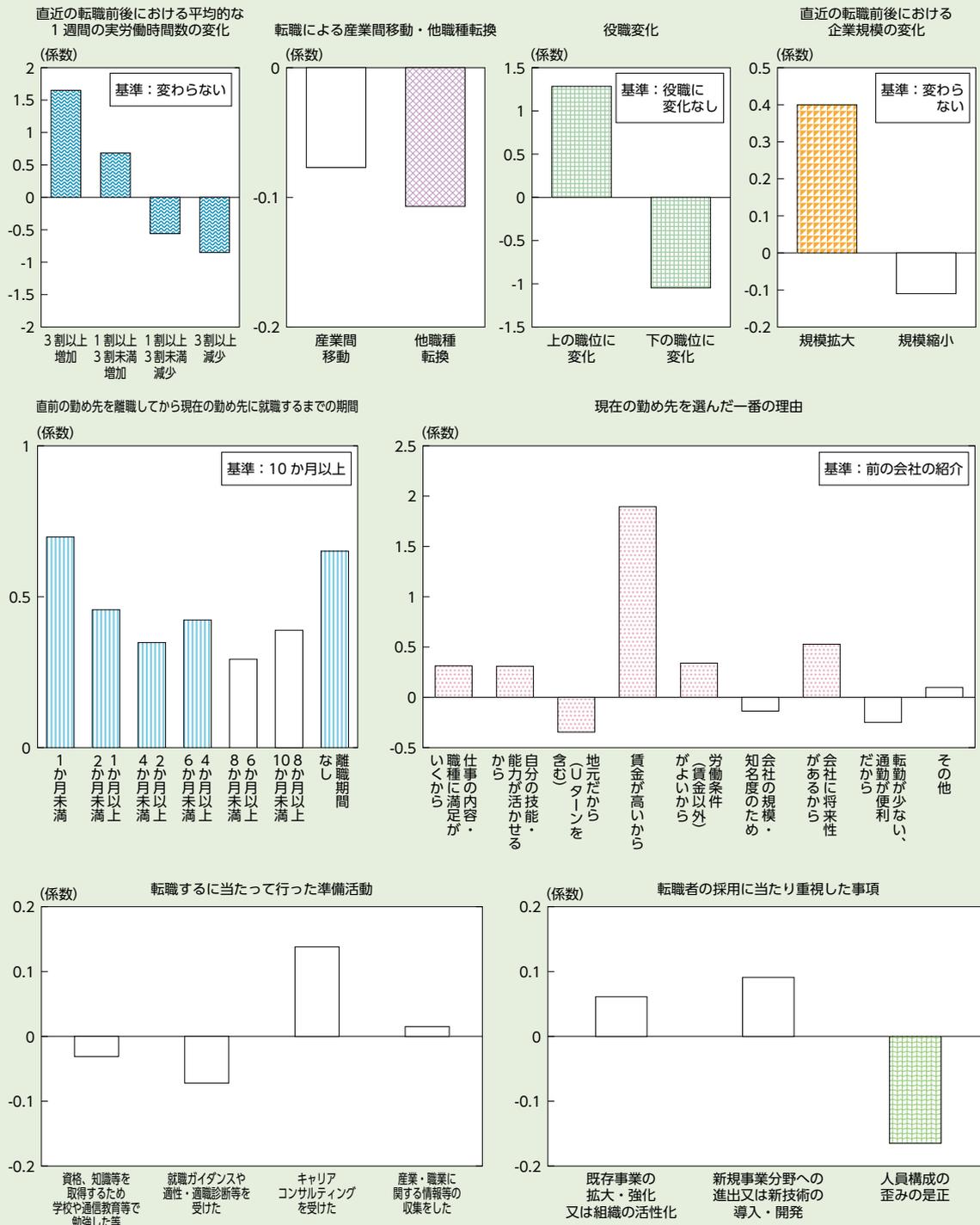
なお、本分析結果は、厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」のデータで観察可能な要因のコントロールには取り組んでいるが、統計データでは観測不可能な企業や労働者の属性の差異も反映されている可能性があるため、一定の幅をもってみる必要がある。

149 賃金について直接把握している設問であるため、被説明変数である「転職に伴う賃金変動」に対して、統計的有意にプラスになりやすいものと考えられ、留意が必要である。

150 ここでは、他職種転換により生じる労働時間の変動、職位の変化、企業規模の変化などの様々な要因についてコントロールし、他職種転換の効果を分析していることに改めて留意する必要がある。

コラム2-9図 転職者の賃金変動に与える影響

- 「労働時間の増加」「上の職位への変化」「勤め先企業の規模の拡大」「離職期間がない又は短い円滑な転職」「自分の技能・能力が活かされると考える転職」などは、転職者の賃金の増加につながる可能性が示唆される。
- 他方、「労働時間の減少」「他職種転換」「下の職位への変化」「企業が人員構成の歪みの是正のために採用している転職」などは、転職者の賃金の減少につながる可能性が示唆される。



資料出所 厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 棒グラフは、転職者の賃金を被説明変数とし、順序ロジット分析した係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。サンプルサイズは4,448となっている。
- 2) 推計の詳細は、付注4を参照。「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」は付注4の推計式4の結果、「現在の勤め先を選んだ一番の理由」は付注4の推計式5の結果、「転職するに当たって行った準備活動」は付注4の推計式3の結果、「転職者の採用に当たり企業側が重視した事項」は付注4の推計式6の結果を示している。

第2節 主体的なキャリア形成に向けた自己啓発の効果と課題について

1 我が国の自己啓発の現状と自己啓発の効果

●自らキャリア形成を考える労働者は増加している

ここまで、職業生活が長期化し、転職を検討する機会が増加することが見込まれる中で、転職者の職業生活全体の満足度につながる要因について分析してきた。

「平成28年版 労働経済の分析」において、労働者の約6割ができるだけ一つの企業に勤めたいとの希望があることを指摘¹⁵¹したが、上記で指摘した環境変化に労働者が的確に対応していくためには、自身のキャリア形成を勤務先の企業のみ依存することなく、自ら考え、自己啓発に取り組んでいく重要性は高まっている。

そうした中、第2-(4)-16図の左図をみると「自分で職業生活設計を考えていきたい」「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と回答した正社員は2016年で69.6%、正社員以外は52.6%と、主体的なキャリア形成を行いたいと考えている層は非正社員でも半数を超えていることに加え、2013年からそれぞれ増加しており、主体的なキャリア形成に関するニーズは高まる傾向にある。

●主体的なキャリア形成にキャリアコンサルティングは有効だと考えられる

キャリアコンサルティングに関しては、第2章第2節において、企業の人材育成の観点からの重要性について分析したが、職業生活が長くなる中、労働者本人にとっても、転職も含め、主体的なキャリア形成に果たす役割は大きくなっていると考えられる。第2-(4)-16図の中図によりキャリアコンサルティングを受ける目的をみると、約6割が「転職」、次いで現在の仕事に関連する「仕事内容」「自分の職業の向き不向き」「賃金や処遇」「モチベーション・アップ」となっている。このように、キャリアコンサルティングは、前掲第2-(4)-10図において確認したように、正社員間の転職者などに活用されていることに加え、現在の仕事における自己実現など、キャリア形成の支援にも活用されていると考えられる。

次に、キャリアコンサルティングの効果を確認しよう。第2-(4)-16図の右図によりキャリアコンサルティングによる職業生活の変化をみると「将来のことがはっきりした」が40.0%、「就職できた」が28.1%、「仕事が変わった、転職した」が27.6%など、キャリアコンサルティングを通じて自分でキャリア計画を考え、自らの将来のキャリアを明確化し、その実現につなげている人が一定数存在することが分かる。

●女性や高齢者、非正社員の自己啓発の実施割合は低いですが、足下では上昇している

転職も含めたキャリアの実現に当たっては、企業内での取組に加えて、自己啓発によるスキルアップが重要となることから、ここからは、自己啓発の状況と課題に着目して分析していく。

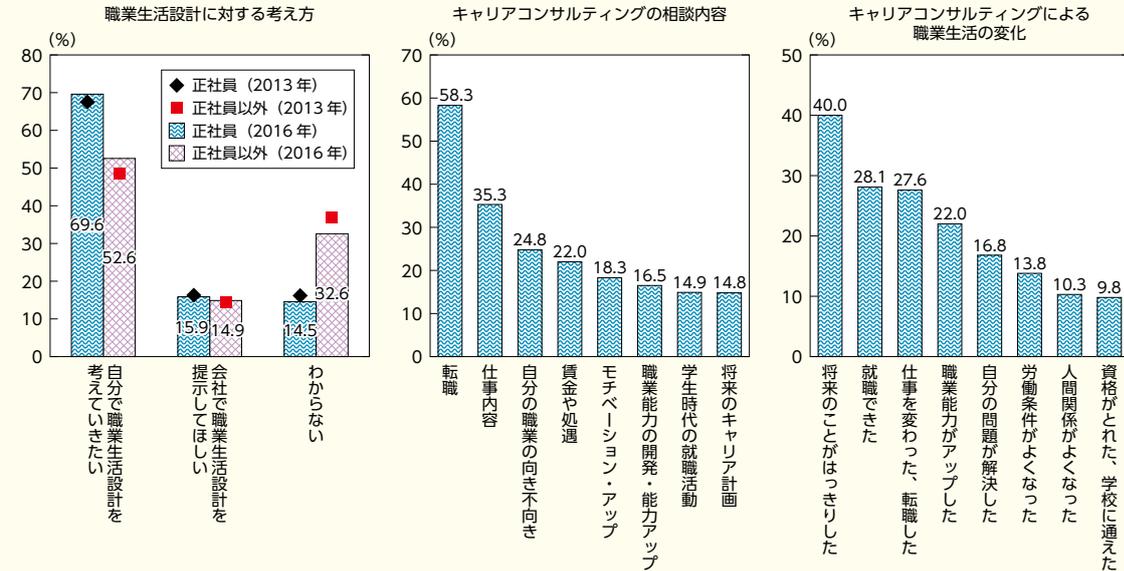
最初に、雇用者について第2-(4)-17図の上図により、雇用形態別に自己啓発の実施状況を確認する。「正社員」をみると、女性の実施割合は男性と比べて低くなっているが、さらに年齢階級別にみると、男女ともに「30歳未満」が最も高く、2016年度において「男性」では51.9%

151 「平成28年版 労働経済の分析」第3章第3節第3-(3)-20図を参照。

第2-(4)-16 図

キャリアに対する考え方とキャリアコンサルティングを受ける目的・職業生活の変化

○ 自らキャリア形成を考える労働者は増加しており、現在の仕事における自己実現や転職など主体的なキャリア形成に当たって、キャリアコンサルティングは有効である。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、(独)労働政策研究・研修機構「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」(2017年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は、「その他」「不明」を除いて算出した割合。自分で職業生活設計を考えていきたい、会社で職業生活設計を提示してほしいには、どちらかといえば考えていきたい(提示してほしい)を含む。
 2) 中図は、キャリアコンサルティングを過去に経験したことがある者に、どのような内容の相談をしたかを尋ねたもの(複数回答)。
 3) 右図は、キャリアや職業生活は変化したかとの問いに対し「変化した」と回答した者に対して変化の内容を尋ねたもの(複数回答)。

と半数以上となっており、年齢が高まるにつれて実施割合が低くなっている。また、2013年度と比較すると、おしなべて実施率が上昇していることが分かる。「非正社員」では、正社員と比べて自己啓発の実施割合が低く、特に「30歳未満」で正社員との差が大きくなっている。2013年度と比較すると、「女性」は全体的に上昇した一方で、「男性」は比較的实施割合が高い「50歳以上」で上昇している。総じてみると、正社員の若年層と比較して、非正社員や女性、高年齢層で自己啓発の実施割合が低い状況にあるが足下では上昇していることが分かる。

●非就業者は、自己啓発の実施割合が低い、高等教育機関や公的職業訓練などを通じた自己啓発実施割合は就業者と比べて高い

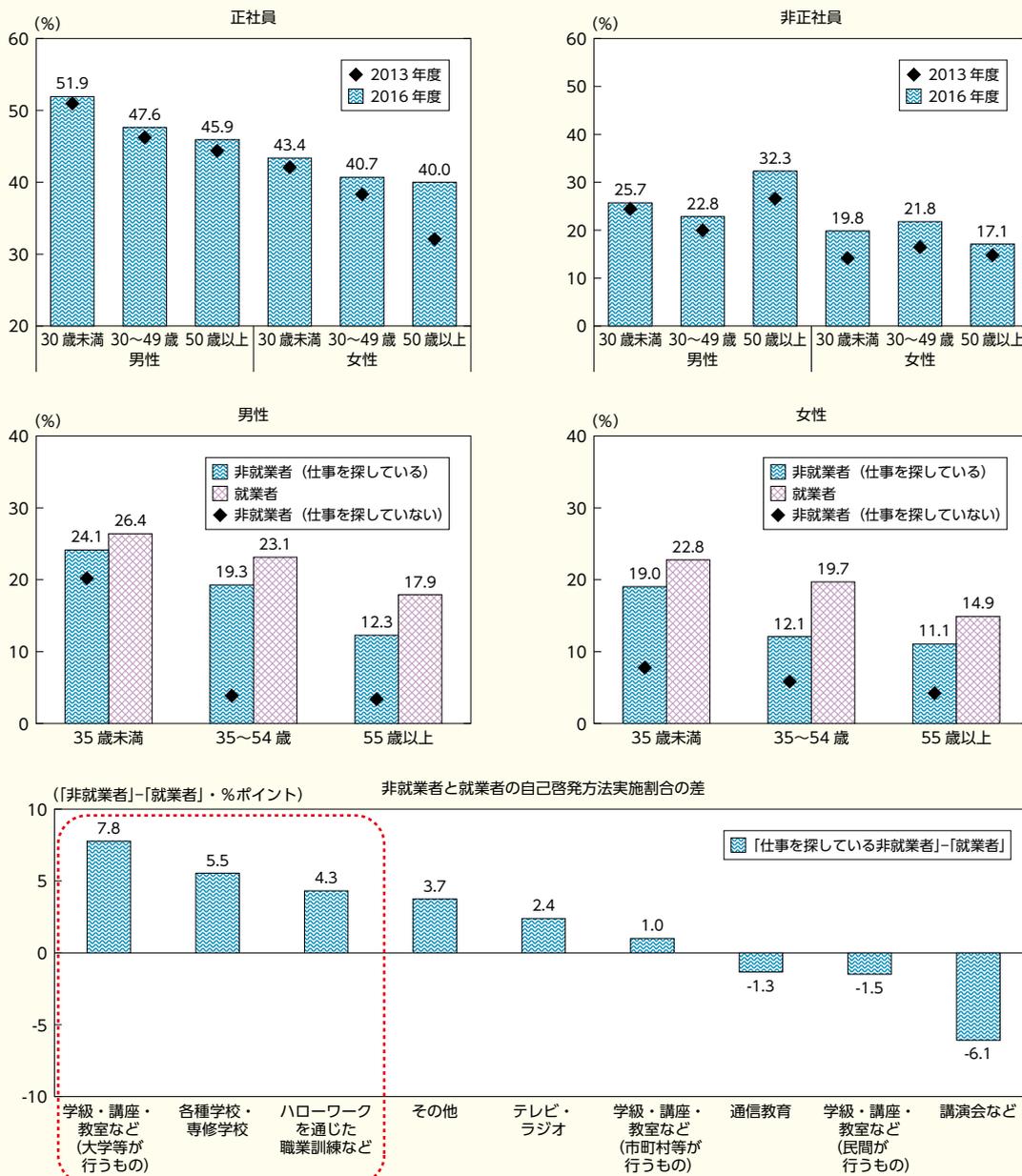
続いて、非就業者の状況を見ていこう。非就業者の自己啓発¹⁵²の実施状況を第2-(4)-17図の中段図によりみると、非就業者は就業者と比べ、自己啓発の実施率は低くなっており、求職活動状況別にみると、仕事を探していない非就業者でより低くなっている。また、性別及び年齢階級別にみると、女性の方が全体的に実施率は低く、年齢が高まるにつれて実施割合が低い状況となっている。

152 仕事を探していない非就業者は、教養のための自己啓発を行っているケースも多いと考えられるが、今後のキャリア形成を見据えた自己啓発について確認したいため、ここでは仕事のために行う自己啓発に限定している。

一方、仕事を探している非就業者の動向として、完全失業者の推移をみると、完全失業者数が減少する中、失業期間が1年以上の長期失業者も減少傾向にあるものの、長期失業者のうち、仕事に就けない理由として「自分の技術や技能が求人要件に満たない」と回答した割合をみると、約1割とスキル不足を理由として長期間仕事に就くことができていない者も一定程度いることが分かる(付2-(4)-4図)。このように、非就業者のスキルアップは依然として課題となっている状況にある。

第2-(4)-17図 自己啓発の実施状況

- 雇用者では、女性や高齢者、非正社員の自己啓発の実施割合は低い、足下では上昇している。
- 非就業者では、就業者よりも自己啓発の実施割合は低い、高等教育機関や公的職業訓練などを通じた自己啓発実施割合は高い。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、総務省「平成28年社会生活基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 中段図は、自己啓発のうち「仕事につくため」「現在の仕事に役立てるため」の目的で行ったものの割合である。
2) 下図は、仕事を探している非就業者と就業者で自己啓発の実施方法の差分を指す。

こうした中、非就業者への自己啓発の支援としてはどのような取組が重要であろうか。第2-(4)-17図の下図により非就業者と就業者について、各自己啓発方法実施割合の差をみると、「学級・講座・教室など（大学等が行うもの）」「各種学校・専修学校」「ハローワークを通じた職業訓練など」といった公的な機関等による自己啓発の実施率の差が大きくなっていることが分かる。このように非就業者のスキルアップを図る観点からは、高等教育機関や公的職業訓練などの公的機関でスキルアップの機会の提供を図ることが重要であることが示唆される。

●自己啓発を行うことにより仕事への満足度が高まり、特に60歳以上で高い

自己啓発の実施状況については、年齢や性別、雇用形態などで様々であることが確認できたが、続いて自己啓発を行うことでどのような効果があるかをみていきたい。自己啓発を行った場合、労働者のスキルの向上などを通じて高度な仕事を行うことが可能となり、賃金が上昇する効果が考えられ、さらには、それによって仕事への満足度も高まる効果も期待される。一方、自己啓発の効果は、一定の時間を経てから現れる場合も多いと考えられることから、ここではパネル調査であるリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用いて、正規雇用者が自己啓発を実施してから2年後¹⁵³にどのような効果がみられるかを確認していく¹⁵⁴。

第2-(4)-18図の上図により、正規雇用者について「仕事の質」「年収変化」「仕事の満足度」を、2年前の自己啓発の実施の有無別に確認していく。図の縦軸の値はD.I.を示しており、仕事の質は、担当している仕事が「レベルアップした」割合から「レベルダウンした」割合を引いた差分を、年収変化は「10%以上増加」した割合から「10%以上減少」した割合を引いた差分を、仕事の満足度は「満足」の割合から「不満」の割合を引いた差分を指す。

結果をみると、2年前に自己啓発を実施しなかった人に比べて、実施した人の方が「仕事の質」「年収変化」「仕事の満足度」いずれにおいてもD.I.の水準が高くなっており、自己啓発を行うことで、自らの能力の向上を通じて、より高度な仕事を行うことが可能となり、それに伴い収入が増加したり仕事への満足度が高まったりしていることがうかがえる。

また、第2-(4)-18図の下図により、年齢階級別に自己啓発を実施した2年後の効果をみると、自己啓発の実施割合が比較的高い35歳未満では「仕事の質」「年収変化」が高まった者が多くみられる。また、実施割合が比較的低い60歳以上の者についても、自己啓発を行った者は「仕事の満足度」が大きく高まっていることが分かる。自己啓発を実施している場合「仕事の質」「収入変化」がプラスになっており、このことが仕事への満足度を高めていると考えられる。

総じてみると、自己啓発を実施し、自分の目指すキャリアの実現に向けた準備を行うことは、高年齢層も含め、職業生活の満足度の向上につながる可能性があることが分かった¹⁵⁵。

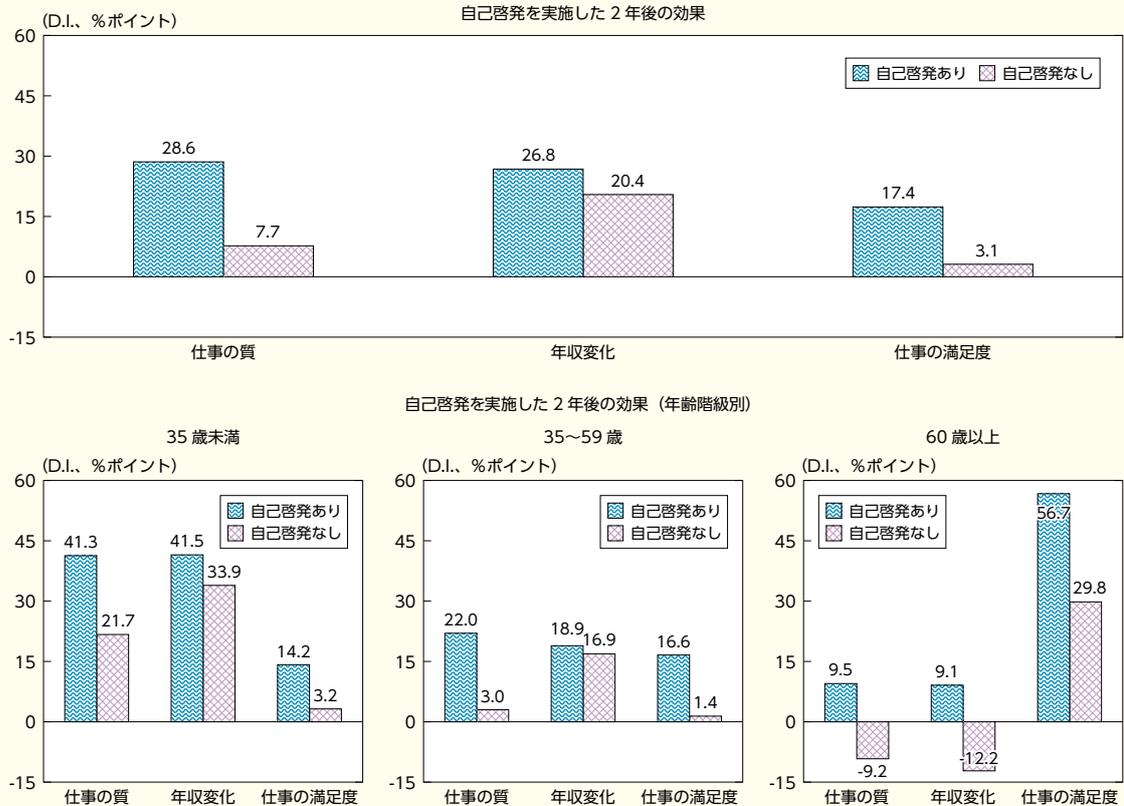
153 「全国就業実態パネル調査」の調査開始からの3回分の調査結果を用いているため、データの制約上、2年後の効果を確認している。

154 (株)リクルート リクルートワークス研究所が「全国就業実態パネル調査」をもとに特別集計した結果を提供いただき作成した。

155 職業生活における満足度を高めるために、自己啓発の実施に積極的になる等といった逆の因果関係による影響も想定されることに留意が必要である。

第2-(4)-18 図 自己啓発の実施が正規雇用者にもたらす効果

○ 自己啓発を行うことにより、仕事の質の向上や収入の増加などを通じて職業生活の満足度が高まる効果が示唆され、特に60歳以上で高くなっている。



(D.I.)
 ○ 仕事の質 担当している仕事が2016年に比べて「大幅にレベルアップした」「少しレベルアップした」割合から「大幅にレベルダウンした」「少しレベルダウンした」割合を差し引いた値
 ○ 年収変化 2015年から2017年の年収変化について、10%以上増加した割合から10%以上減少した割合を差し引いた値
 ○ 仕事の満足度 仕事の満足度について、「満足」「どちらかという満足」の割合から「不満」「どちらかという不満」の割合を差し引いた値

資料出所 (株)リクルート リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」をもとに特別集計した結果を提供いただき作成

- (注) 1) 2015年及び2017年調査に回答した正規雇用者を対象。
 2) 2015年における自己啓発の実施の有無別にみても、2015年に在学中であった者は対象外としている。
 3) 仕事の質は、2017年調査において、担当している仕事は2016年に比べてレベルアップしたかという質問に対する回答。
 4) 仕事の満足度は、2017年調査において、仕事そのものに満足していたかという質問に対する回答。

●自己啓発により、正規雇用転換や就業に結びつく効果がみられる

非正規雇用労働者や非就業者については、将来のキャリアを見据えて、必要な能力・スキルを身につけたいと考えている人もいと推察されるが、自己啓発により能力・スキルを身につけることを通じて、非正規雇用労働者が正規雇用化する効果や、非就業者が就業する効果がみられるか確認していこう。正規雇用者の場合と同様に一定期間後の効果をみるために、パネル調査である厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」を用いて自己啓発の効果¹⁵⁶を確認する。ここで、非正規雇用労働者や非就業者への効果を分析するに当たっては、配偶者や子の有無など

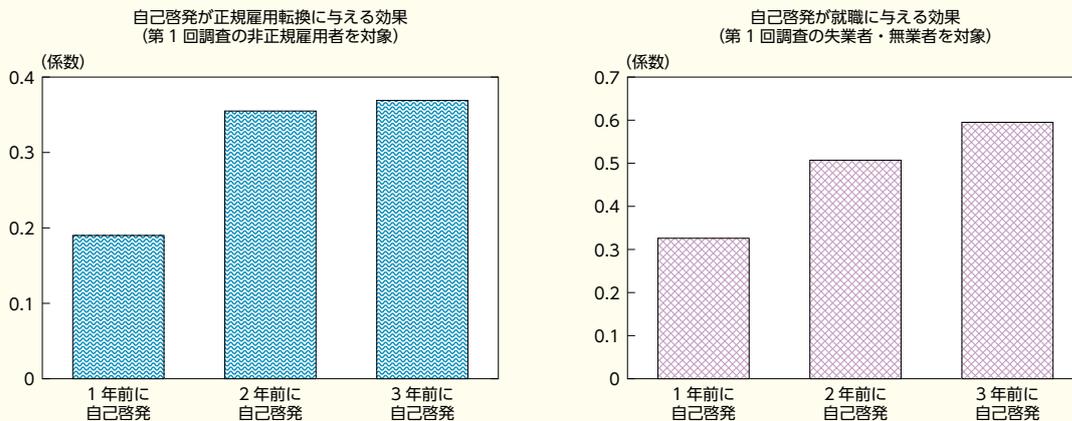
156 ここでの自己啓発は「資格、免許等を取得するために学校や通信教育等で勉強した」「職業能力を向上させるため公共の施設を利用した」「公的機関で就職ガイダンスや適正・適職診断等を受けた」のいずれかを行ったことを指す。

の世帯における環境が就業状況に一定程度の影響を及ぼすと考えられることから、これらをコントロールした上でみるためにプロビットモデル¹⁵⁷を用いた分析を行うこととする¹⁵⁸。被説明変数として、非正規雇用労働者については「(正規雇用転換した) = 1」「(正規雇用転換していない) = 0」とする変数を、失業者・無業者については「(就業した) = 1」「(就業していない) = 0」とする変数を用いる。なお、詳細な内容については付注5を参照していただきたい。

第2-(4)-19図の左図は、第1回調査で非正規雇用にあった者について、自己啓発を行わなかった場合と比較して自己啓発を行った場合に正規雇用転換にプラスの影響を与えているか、第2-(4)-19図の右図は、第1回調査で働いていなかった者について、自己啓発を行わなかった場合と比較して自己啓発を行った場合に就業にプラスの影響を与えているかを、自己啓発の実施時期別に示したものである。これによると、正規雇用転換に与える影響も、就業に与える影響も1%水準で有意にプラスとなっており、また自己啓発実施から時間が経過した方が係数が大きくなっていることが確認された。このように、自己啓発は、非正規雇用労働者や失業者等に対して、正規雇用転換や就業について正の効果をもたらすこと、期間が経過するとよりその効果が高まることが分かった。

第2-(4)-19図 自己啓発が正規雇用転換や就職に与える効果

- 自己啓発を行うことにより正規雇用への転換や就業に結びつく効果がみられ、一定期間経過する方がより効果が高まる。



資料出所 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)」の個票をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室と明海大学経済学部萩原里紗講師とで協同して作成

- (注) 1) 第1回調査(2012年)から第4回調査(2015年)までの個票を独自集計したデータをもとに作成。
- 2) 左図は第1回調査で非正規雇用者であった雇用者(休業者を除く)を、右図は第1回調査で失業者または無業者であった者(休業者を除く)を対象としている。
- 3) 棒グラフは、左図は正規雇用化の有無を、右図は就業の有無を被説明変数としたプロビットモデルによる推計式の係数を示している。なお、全て1%水準で有意である。
- 4) 自己啓発は、第1回調査において就業に関する活動「公的機関で就職ガイダンスや適正・適職診断等を受けた」「職業能力を向上させるため公共の施設を利用した」「資格、免許等を取得するために学校や通信教育等で勉強した」のいずれかを行ったこととした。
- 5) 推計の詳細は、付注5を参照。
- 6) 説明変数は上記のほか、性別、年齢、配偶者の有無、子どもの有無、両親との同居、学歴、学校卒業後からの就業経験年数などを加えている。

157 プロビットモデル (probit model) は、被説明変数が2値しかとらない離散変数である場合に適用するモデルの1つであり、この手法を用いれば、世帯状況や性・年齢など、対象者の特性をコントロールして分析を行うことが可能となる。

158 厚生労働省労働政策担当参事官室と明海大学経済学部萩原里紗講師とで協同して作成した。

● 将来を見据えたキャリア形成のためにも自己啓発を行っており、将来の職業観が定まっている人の自己啓発実施割合が高い

ここからは、どのような目的で自己啓発を行っているかについてみていこう。

第2-(4)-20図の左図・中図により、雇用者の自己啓発を行う理由をみると、年齢や雇用形態にかかわらず「現在の仕事に必要な知識・キャリアを身につけるため」という理由が最も多く8割以上となっており、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」「資格取得のため」が多く、特に30歳未満での割合が高くなっている。50歳未満では「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が半数以上となっており、現在の仕事に必要な知識・キャリアを身につけるだけでなく、将来を見据えたキャリア形成のための準備に向けて自己啓発を行っていることが分かる。

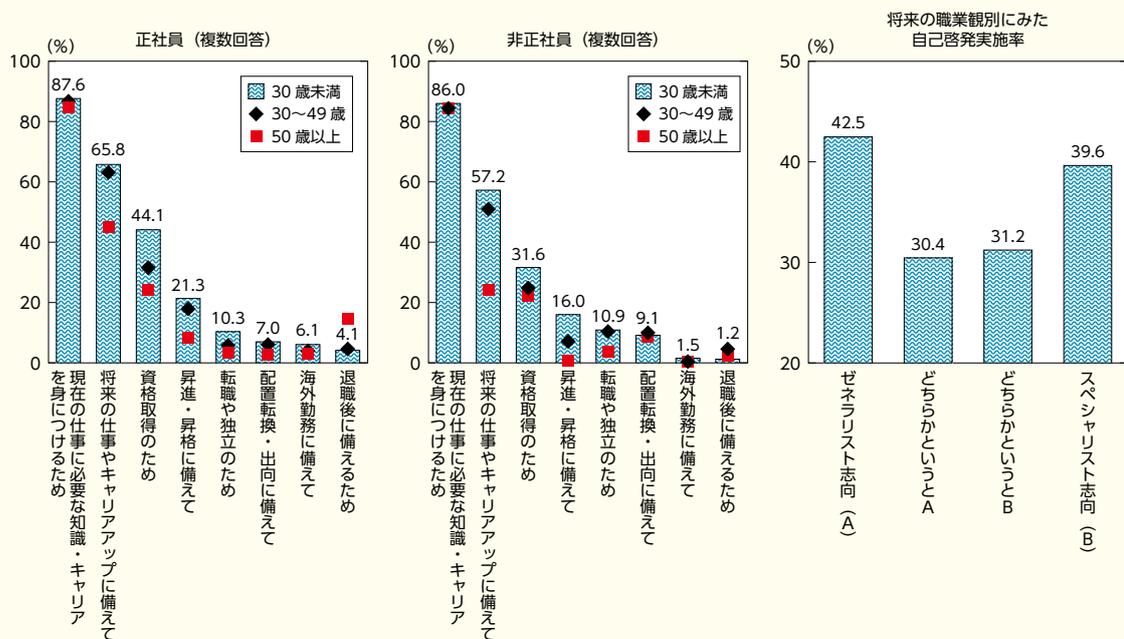
将来のキャリアビジョンを明確に持っている場合は、身につけるべき能力・スキルがはっきりとしているため、自己啓発を積極的に行っていることが考えられ、またスキルアップを行っている者は、充実した職業生活を送ることができ、意欲的に自己啓発を行っていることが考えられる。そこで、将来の職業観や仕事の満足度などにより自己啓発の実施に違いがあるかを確認してみたい。

第2-(4)-20図の右図により、(独)労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」を用いて、将来の職業観として、ゼネラリスト志向かスペシャリスト志向かによる自己啓発の実施状況の違いを正社員についてみると、どちらか

第2-(4)-20図

年齢別にみた雇用者の自己啓発を行う理由と将来の職業観別の自己啓発実施状況

○ 現在の仕事への必要性以外に、若年層を中心に、将来を見据えたキャリア形成のためにも自己啓発を行っており、将来のキャリア観が固まっている者は比較的自己啓発の実施率が高い。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、(独)労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（正社員調査票）」(2018年)の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 左図・中図は、自己啓発実施者について、自己啓発を行った理由を尋ねたもの。
 2) 右図は、5年先を見据えた際の今後目指す職業観として、「A(様々な業務に対応できるゼネラリスト)」「B(ある分野に特化したスペシャリスト)」「どちらかというところA(B)」のいずれに近いかの各区分で自己啓発の実施率をみたもの。

を選択した方の実施割合が約4割と、そうでない人と比べ10%ポイント程度高くなっている。将来の職業観が明確となっている者は、キャリアの実現に向かって積極的に自己啓発を行っている可能性が考えられる。

また、同調査により、仕事への満足度別に確認すると、満足度が高い方が自己啓発実施割合が高くなっており、充実した職業生活を送ることができている場合は、意欲的に自己啓発を継続していることが示唆される。さらに、産業や企業規模でも、全体でみた場合と傾向は変わっておらず、満足度の高い人ほど自己啓発実施割合が高くなっている。

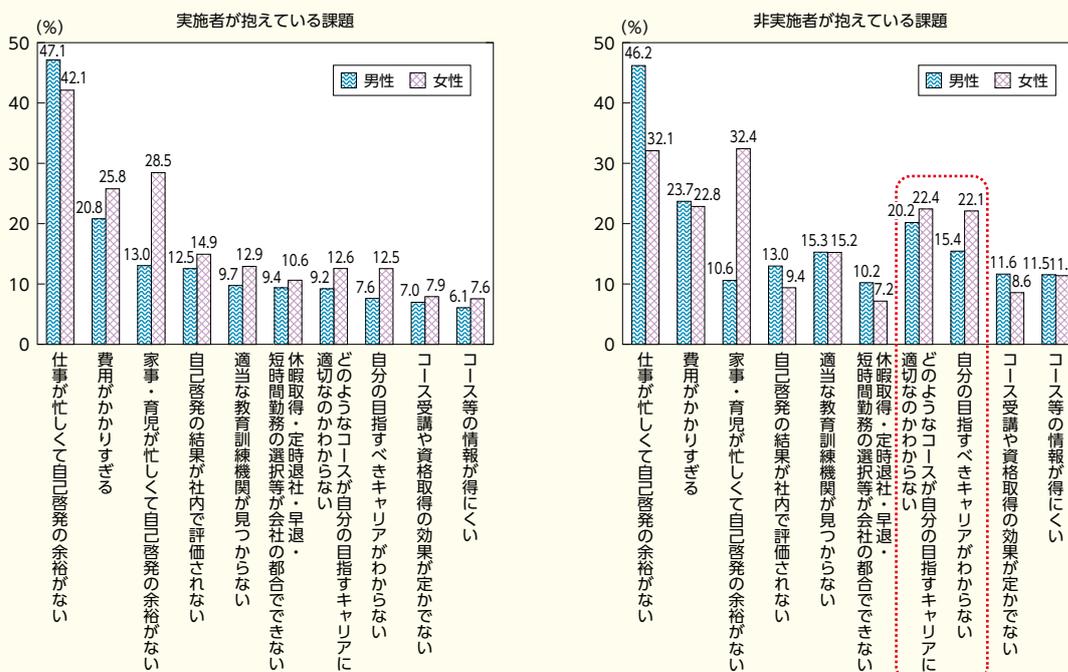
2 自己啓発促進に向けた課題

● 自己啓発を実施する上で時間の確保が困難なことが最も大きな課題となっている

ここまで自己啓発の実施状況や効果についてみてきたが、ここからは、自己啓発を実施している者と実施していない者の両面から自己啓発の課題をみていく。図2-(4)-21 図の左図により自己啓発実施者に着目すると、男女ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が4割以上と最も高く、男性では「費用がかかりすぎる」、女性では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」が次いで高い水準にある。一方、右図により非実施者に着目すると、仕事の忙しさの他に「自分の目指すべきキャリアがわからない」「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」が約2割となっている。また、女性では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」も高い水準となっている。

第2-(4)-21 図 自己啓発実施者・非実施者が抱える課題

○ 自己啓発を実施する上で、時間の確保が困難なことが最も大きな課題となっており、これに加え、費用の問題やキャリアビジョン・訓練方法が不明確などの問題がみられる。



資料出所 厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査(個人票)」の個票をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 自己啓発実施者・非実施者(正社員・正社員以外ともに含む)に自己啓発に当たった課題を尋ねたもの。複数回答。

総じてみると、自己啓発の実現には「時間の確保の困難さ」に加え、実施に当たっての「費用の問題」や「キャリアビジョン・訓練方法が不明確」などの問題もみられ、これらの課題の解消のための支援が求められる。

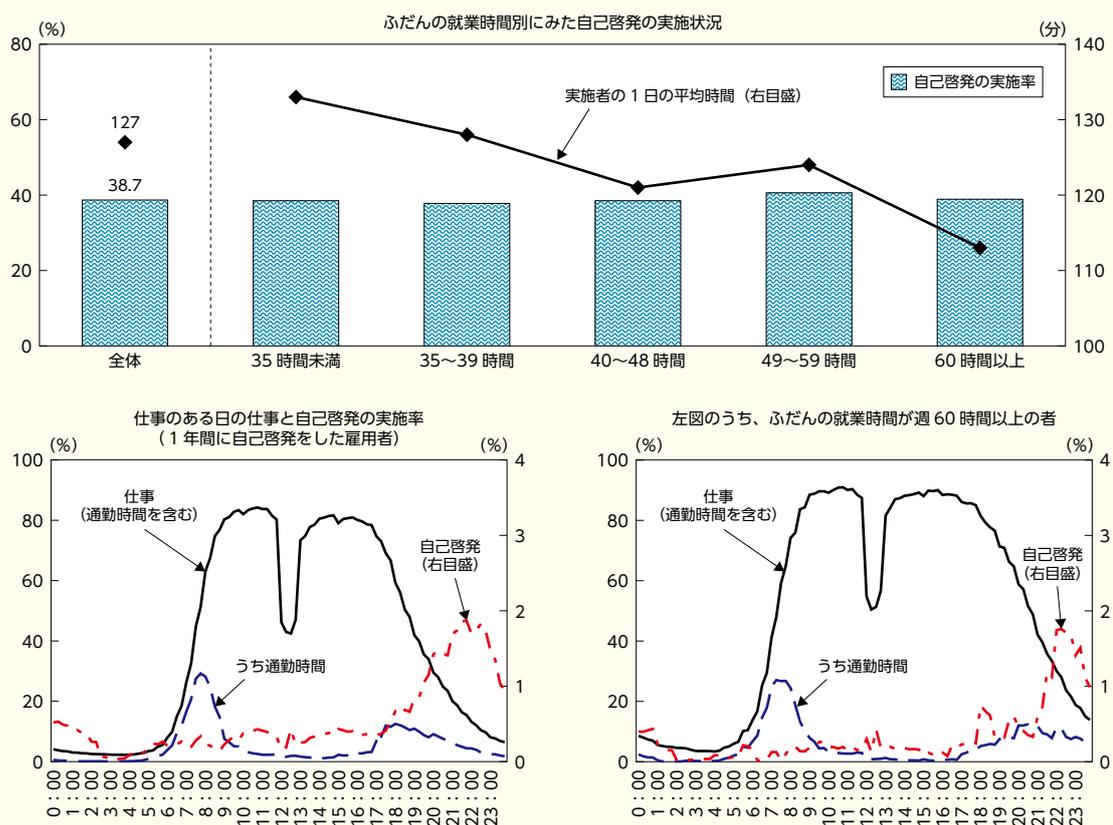
●自己啓発実施率は就業時間で変わらないが、実施時間は長時間労働者ほど短い

自己啓発を行うに当たって、自己啓発実施者と非実施者双方にみられる課題として時間の確保が困難であることをみてきたが、仕事の忙しさが要因で自己啓発が促進されないのであろうか。このことを確認するため、第2-(4)-22図の上図により雇用者の就業時間別の自己啓発の実施状況を見ると、週の就業時間にかかわらず自己啓発実施率は4割弱程度で、大きな違いがみられないものの、自己啓発実施者の1日当たりの自己啓発実施時間をみると、就業時間が長い者ほど、1日の平均時間が短くなっていることが分かる。

そこで、自己啓発を実施している時間帯に着目してみよう。左下図により、総務省「平

第2-(4)-22図 就業時間別にみた自己啓発の実施状況と自己啓発を行う時間帯

- 自己啓発実施率は就業時間で変わらないが、帰宅後に自己啓発を行う者が多く、実施時間は長時間労働者ほど短くなっている。



資料出所 総務省「平成28年社会生活基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 上図は、雇用者について就業時間別に自己啓発を1年間に実施した者の割合及び自己啓発実施者の1日の平均実施時間をみたもの。なお、自己啓発の実施率は生活行動の公表値から引用しており、自己啓発実施者の1日の平均実施時間は生活時間の公表値から引用していることから、対象となるサンプルが異なることに留意が必要。

2) 下図は、雇用者(正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員(パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣、その他))のうち、2015年10月20日~2016年10月19日の1年間に「学習・自己啓発・訓練」をしたと回答した者について集計したもの。

3) 仕事のある日とは、15分単位で生活時間を記入する行動の種類に関する設問に1か所でも仕事(通勤時間を除く)と回答した日を指し、グラフ中の仕事には通勤時間を含む。

4) 「ふだんの就業時間」は、残業や副業の時間を含めた1週間の就業時間である。

成 28 年社会生活基本調査」を用い、過去 1 年間に自己啓発をした雇用者について、仕事のある日の自己啓発の実施状況を時間帯別にみると、帰宅時間である夕方 18 時～19 時頃から自己啓発の実施割合が増加し、21 時半頃にピークとなっていることが分かる。次に、就業時間が週 60 時間以上の長時間労働者についても右下図で確認してみよう。就業時間が長い分、帰宅が遅い時間となって、夜 21 時頃から自己啓発の実施割合が増加しており、22 時過ぎにピークを迎えていることが分かる。

総じてみると、仕事が終わって帰宅後に自己啓発を行う人が多い中で、長時間労働は、自己啓発の実施に向けた十分な時間の確保を困難にしていることがうかがえる。長時間労働の是正などに向けた「働き方改革」を推進していくことで、労働者の健康の確保に加え、自己啓発のための十分な時間の確保を促し、主体的なキャリアの実現にもつながることが期待される。

●キャリアコンサルティングの実施や、自己啓発支援のための金銭的な援助を他の支援と組み合わせることで、自己啓発の実施や意欲の向上につながる可能性が示唆される

これまで、長時間労働が自己啓発の時間の確保に与える影響についてみてきたが、自己啓発の実施に向けた課題については、時間をめぐる課題のほか、自己啓発に費用がかかることやキャリアビジョン・訓練方法が不明確であることも挙げられていることから、ここでは、これらに着目して、事業所の取組が正社員の自己啓発の実施に与える影響について「(自己啓発を行った) = 1」「(自己啓発を行わなかった) = 0」を被説明変数とするプロビットモデルを用いた分析を行う。第 2-(4)-23 図は、厚生労働省「平成 28 年度能力開発基本調査」の事業所調査・個人調査の個票を用い、個人と所属する事業所を紐付けた上で、説明変数である事業所の「キャリアコンサルティングを行うしくみ」や「自己啓発支援」に関する取組の有無が、被説明変数である労働者の自己啓発の実施の有無にどのような影響を与えているかをみた¹⁵⁹ものである¹⁶⁰。これによると、「キャリアコンサルティングを行うしくみ」を設けている事業所や自己啓発に対して「受講料などの金銭的援助」を行っている事業所は、これらの支援を行っていない事業所と比べて自己啓発の実施に与える効果が有意にプラスとなっていること、また、正社員では「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」「社内での自主的な勉強会等に対する援助」を行っている事業所は、そうでない事業所に比べて有意にプラスとなっていることが分かる。すなわち、キャリアコンサルティングに加えて、訓練に関する情報提供や自己啓発に対する金銭的な援助を行うことによって労働者のキャリアビジョン・訓練方法の明確化を支援している事業所は、自己啓発の実施を促進する可能性があることが分かった。これらから、自己啓発促進のための費用の問題やキャリアビジョン・訓練方法が不明確である課題に対しては、金銭的な援助やキャリアコンサルティングの導入、訓練に関する情報提供などの取組が効果的であることが示唆される。

さらに、自己啓発実施者を、5 年前と比較して「自己啓発への意欲が上昇した」と「自己啓発への意欲が不変・低下した」に分類した上で、勤め先から「講習会の受講料などの金銭的な援助」とそれ以外の支援を組み合わせる支援を受けている者の割合をみると、金銭的な援助を他の支援と組み合わせる支援を受けている者より、それのみを受けている者の割合が高く、自己啓発

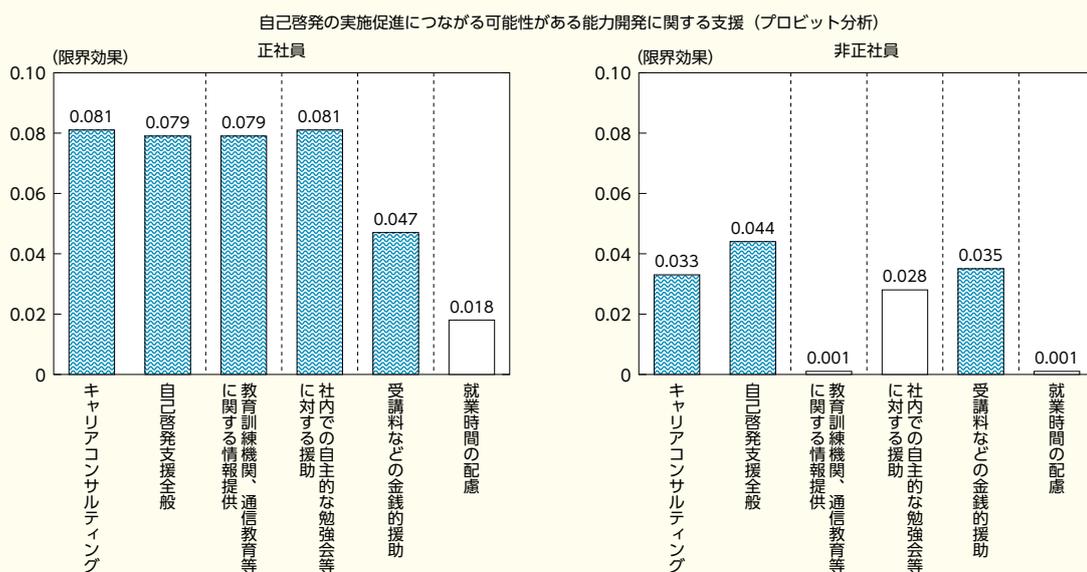
159 厚生労働省「能力開発基本調査」の個票をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室と政策研究大学院大学 黒澤昌子教授とで協同して作成した。

160 説明変数としてこの他に、労働者の属性（性別や年齢、学歴、役職、職種など）や事業所の属性（非正社員比率、離職率など）を用いて、コントロールしている。

への意欲が上昇した者の割合から不変・低下した者の割合を引いた差分が高くなっているが、この差分をこれらの支援を受けた者の割合で割ることにより、自己啓発への意欲が上昇した者と不変・低下した者の割合の相対的な差分を確認すると、企業が「金銭的な援助のみ」を実施している場合は16.2%であり、あまり差がみられない。一方、金銭的な援助だけでなく「社内での自主的な勉強会等に対する援助」「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」といった支援を組み合わせを行った場合は、それぞれ78.1%、49.8%、45.9%、27.0%と金銭的な援助のみを受けている場合より相対的な差分が高い状況にある。なお、支援がない者の割合をみると「自己啓発への意欲が不変・低下した」で7割を超えており、相対的な差分も10.6%マイナスと支援がある場合よりも低い状況となっている（付2-(4)-5図）。このことは、自己啓発支援を行うことはもちろん、その内容についても単に金銭的な援助のみを行うのではなく、時間や情報提供を含めた複数の支援を組み合わせることで、自己啓発が促進されることを示唆している。

第2-(4)-23 図 能力開発に関する支援と自己啓発実施との関係

- 従業員の自己啓発の支援を促す支援として、費用援助のほか、キャリアコンサルティングなどによって必要な能力や訓練方法を明確化することが有効である。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」の個票をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室と政策研究大学院大学 黒澤昌子教授とで協同して作成

- (注) 1) 労働者調査票と事業所調査票を紐付けしたデータをもとに労働者の「自己啓発の実施の有無」を被説明変数、労働者が勤める事業所におけるキャリアコンサルティングや自己啓発に関する支援を説明変数とし、各支援が自己啓発の実施につながる確率をプロビット推計したもの。各項目の数値は支援を実施した場合の自己啓発実施確率に対する限界効果を示している。網掛け棒グラフは5%有意であることを指し、白抜き棒グラフは有意でないことを指す。
- 2) 「自己啓発支援全般」から右の棒グラフは、自己啓発支援全般の代わりに具体的な支援内容をダミー変数としてそれぞれ推計式を立て、その限界効果を示したもの。また、ここで、限界効果とは、被説明変数に対する説明変数の影響度合いを示しており、例えば、「キャリアコンサルティング」を行っている事業所は、行っていない事業所と比べて正社員の自己啓発の実施が0.081 (= 8.1%) 高まることを示している。
- 3) 説明変数としてこのほか、労働者の「性別」「年齢」「学歴」「役職」「職業」「勤続年数」「勤続年数の二乗項」と事業所の「産業」「非正社員比率」「正社員離職率」に関する変数、「職業能力評価実施」のダミー変数を設け、これらの特性による影響を制御した。

3 「雇用によらない働き方」のキャリア形成に向けた課題

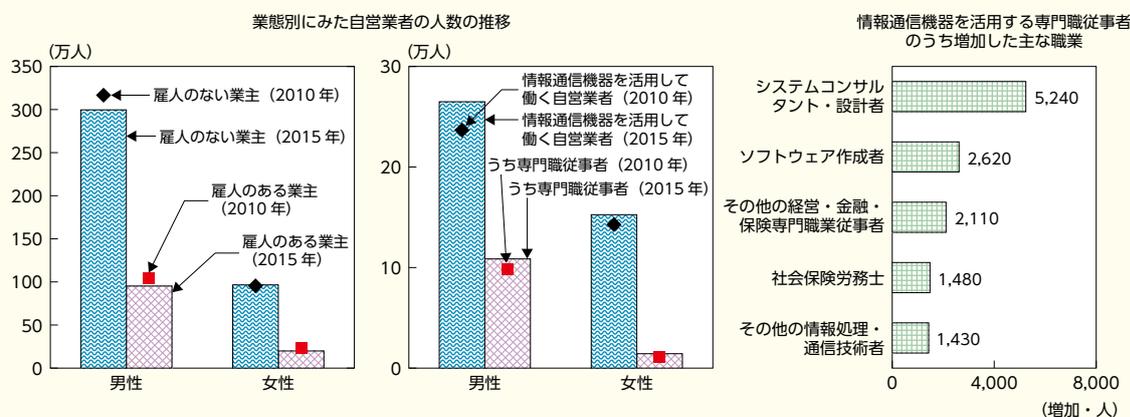
ITの進展に伴い、柔軟な働き方を選択することが可能となる中、必ずしも会社に属さず「雇用によらない働き方」が広がっていくことが見込まれ¹⁶¹、こうした働き方もキャリアの選択肢となる可能性がある。雇用によらない働き方については、必ずしも十分に実態が把握できていないところではあるが、ここでは主として情報通信機器を活用して働く者に着目して、その状況を概観するとともに働き方をめぐる課題についてもみていくこととする。

●情報通信機器を活用して働く自営業者は増加している

最初に、第2-(4)-24図の左図及び中図により、業態別に自営業者の人数の推移をみると、いわゆる個人経営の商店主や一人親方等が含まれる雇人のない業主全体の動きをみると、2010年から2015年にかけて男性を中心に減少しているが、情報通信機器を活用して雇用によらず自営的に働く機会が拡大しているという指摘があることから、情報通信機器を活用して働いていると思われる者に着目¹⁶²して自営業者（以下「情報通信機器を活用して働く自営業者」という。）の動きをみてみると、男性では2010年の23.7万人から2015年の26.5万人、女性では2010年の14.3万人から2015年の15.3万人と、男女とも増加がみられる。また、そのうち専

第2-(4)-24図 雇用によらない働き方をする者の人数の推移

- 男性の雇人のない業主が減少する中、情報通信機器を活用して働く自営業者は増加がみられる。また、そのうち専門職従事者も増加しており、主にシステムコンサルタントやソフトウェア作成者などの専門的なIT技術の活用に携わる者などが増加している。



資料出所 総務省「国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) ここでは「情報通信機器を活用して働く自営業者」として、厚生労働省「第3回柔軟な働き方に関する検討会」資料2（JILPT「雇われない働き方についての調査（ウェブ調査）」（速報））におけるワーカーが行う仕事の内容を参考に、雇人のない業主のうち情報通信機器を活用して成果物の作成又は役務の提供を行う職業に従事すると考えられる者を抽出した。また、そのうち「情報通信機器を活用して働く専門職従事者」として、システム開発やコンサルタントなど専門性を活かして働く専門職従事者を抽出した。
- 2) なお、これらの職業に従事する者は必ずしも全員が情報通信機器を活用して働く者ではないこと、当該調査を参考として抽出した職業以外にも、情報通信機器を活用して働く可能性が見込まれる職業があること等から、「情報通信機器を活用して働く自営業者」の概況については一定の幅をもってみる必要があることに留意が必要である。

161 「雇用によらない働き方」について、総務省「平成28年版 情報通信白書」では、ICTの進展によって、例えば、テレワークによって場所にとらわれない働き方が可能になることに加えて、シェアリングエコノミーやデジタルファブリケーションが普及し、個人が組織に属さずオンデマンド的に就労する機会を拡大しつつあることを言及している。

門職従事者¹⁶³（以下「情報通信機器を活用して働く専門職従事者」という。）を対象を絞ってみても、男性では2010年の9.9万人から2015年の10.9万人、女性では2010年の1.1万人から2015年の1.4万人と、男女とも増加している。

さらに、第2-(4)-24図の右図により、これらの情報通信機器を活用して働く専門職従事者のうち、2010年から2015年にかけて増加した主な職業をみると「システムコンサルタント・設計者」が5,240人、「ソフトウェア作成者」が2,620人などと多く、専門的なIT技術の活用に携わる者などが増加していることが分かる。このように、雇人のない業主全体では減少している一方で、情報通信機器を活用して働く自営業者に限定してみると、この5年間で増加していることが分かる。また、情報通信機器を活用して働く自営業者に関して、ワーカーが1年間で最も多く行った仕事内容¹⁶⁴をみると、「コンサルティング」が16.3%で最も多く、次いで「文書入力」が9.5%、CAD¹⁶⁵などの「設計・製図」が8.2%、「データ入力」が8.1%、「調査、マーケティング」が7.4%、「アプリやシステムの設計・開発、プログラミング」が6.2%となっており、情報通信機器を活用して多岐にわたる仕事を行っている中で、コンサルティングやシステム設計など専門性を活かして働いている者も一定程度いることが分かる(付2-(4)-6図)。

●情報通信機器を活用して働く専門職の自営業者は、4人に1人は就業時間が定まっていない。
また、こうした者は収入面でみても多様な状況にある

それでは、このような情報通信機器を活用して働く自営業者の働き方に関する実態については多様であることが想定されるが、ここでは専門職従事者の働き方についてみてみよう。第2-(4)-25図の左図により、情報通信機器を活用して働く専門職従事者の就業時間についてみると、1週間の就業時間が定まっていないと回答した割合は28.9%と、雇人のない業主の28.8%と同程度であり、雇用者や雇人のいる業主と比べて高く、柔軟な働き方をしている者が比較的多いことが分かる。

また、右図により、年収区分をみると、雇人のない業主全体では年収300万円未満の者が72.3%、同700万円以上の者は4.2%である。情報通信機器を活用して働く専門職従事者では、年収300万円未満の者が54.4%となっている一方で、同700万円以上の割合は11.3%と1割を超えており、雇人のない業主と同様、収入面でみても多様な状況にあることが分かる。

162 厚生労働省「第3回柔軟な働き方に関する検討会」資料2（JILPT「雇われない働き方についての調査（ウェブ調査）」（速報））におけるワーカーが行う仕事の内容を参考に、雇人のない業主のうち情報通信機器を活用して成果物の作成又は役務の提供を行う職業に従事すると考えられる者を抽出した。なお、これらの職業に従事する者は必ずしも全員が情報通信機器を活用して働く者ではないこと、当該調査を参考として抽出した職業以外にも、情報通信機器を活用して働く可能性が見込まれる職業があること等から、「情報通信機器を活用して働く自営業者」の概況については一定の幅をもってみる必要があることに留意が必要である。

163 「情報通信機器を活用して働く自営業者」については、例えば付2-(4)-6図を参考としても多様な職業が含まれている可能性があり、全体の動向について詳細に分析することは困難なことから、本白書では、システム開発やコンサルタントなど専門性を活かして働く専門職従事者に対象を絞って分析を行った。

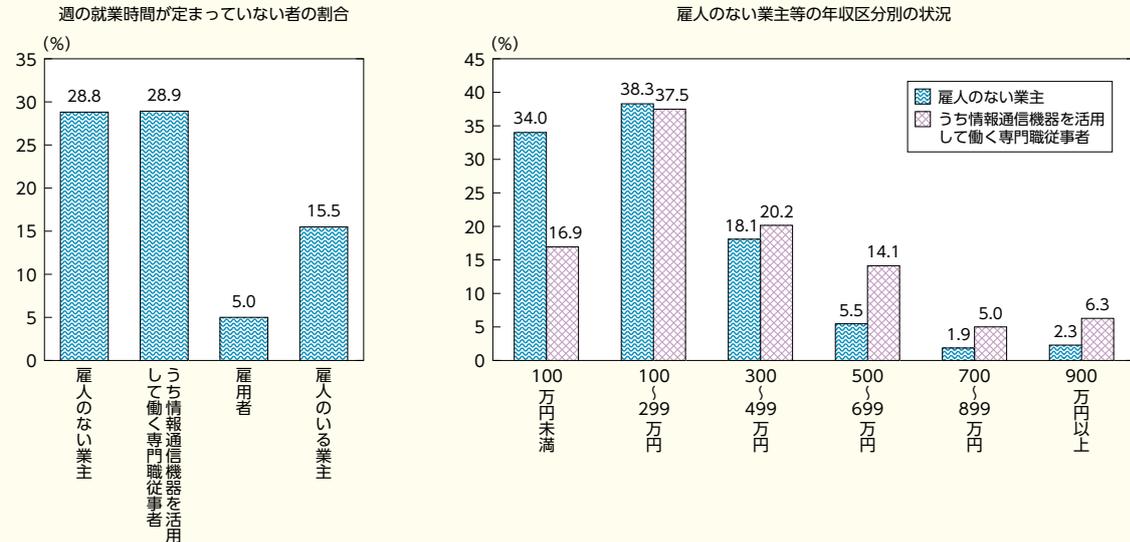
164 ここでは、厚生労働省「第7回労働政策審議会労働政策基本部会」資料3をもとに「JILPT「雇われない働き方についての調査（ウェブ調査）」（速報）」における調査対象のうち、普段働く場所について、「自宅」又は「共同のワーキングスペース」と回答しており、この一年間で最も多く行った仕事の内容について「宛名書き」「デザイナー・カメラマン」「通訳」等と回答した者を除いた者について集計した結果をまとめている。

165 CAD（Computer-Aided Diagnosis）は、コンピュータを用いた設計製図技術のこと。

第2-(4)-25 図

就業時間が決まっていない者の割合と雇人のない業主等の年収区分別の状況

○ 情報通信機器を活用して働く専門職の自営業者は、4人に1人は就業時間が定まっておらず、こうした者は収入面でみても多様な状況にある。



資料出所 総務省「平成28年社会生活基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 雇人のない業主のうち情報通信機器を活用して働く専門職従事者の定義は第2-(4)-24図参照。
 2) 左図は、1週間の就業時間について「きまっていない」と回答した者の割合を指す。なお、不詳を除いた割合。
 3) 右図の年収階級の割合は、不詳を除いたもの。

● 情報通信機器を活用して働く専門職の自営業者は、自己啓発実施割合が高い

雇用によらない働き方をする者の就業時間は比較的柔軟であることをみてきたが、これらの者は、企業による訓練を受ける機会が期待できないことから、積極的に自己啓発を行うことが考えられる。実際、第2-(4)-26図の左上図により自己啓発の実施割合をみると、雇人のない業主では、男性で33.8%、女性で53.3%、情報通信機器を活用して働く専門職従事者では、男性で60.7%、女性で60.9%と6割を超え、雇人のない業主全体よりも高くなっており、前掲第2-(4)-17図の上図でみた雇用者と比較しても、自己啓発実施割合が男女とも高くなっている。

次に、第2-(4)-26図の右上図により、(独)労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」(速報)を用いて独立自営業者¹⁶⁶が今後スキルアップをしていくために最も必要だと思うことをみると、「関連書籍などを使って自主学習」が21.3%と最も多く、教育機関や職業訓練校の活用を必要と考えている者は少なくなっている。

また、第2-(4)-26図の下図により、同調査を用いて独立自営業者が仕事を続ける上で課題だと感じることをみてみると、「収入が不安定、低い」が45.5%となっているなど収入を中心とした生活上の不安定さに関する課題を挙げる者の割合が高い中で、「キャリア形成が難しい」が10.4%、「能力を開発する機会が乏しい」が7.0%と、キャリア形成等に関する課題を挙げている者も一定程度存在していることが分かる。

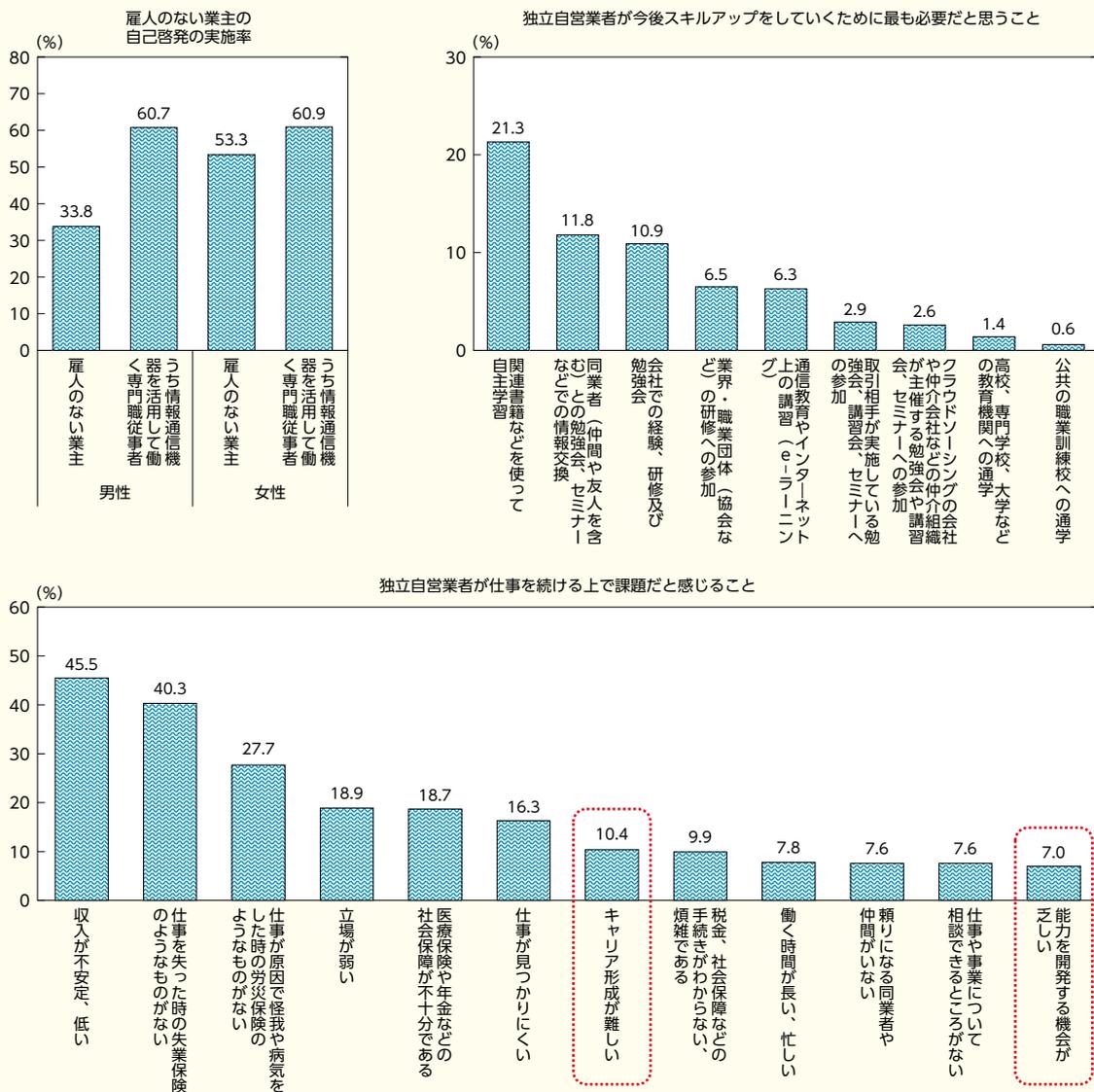
今後、独立自営業者が増加する場合、これらの者のスキルアップやキャリアアップのための方策についても検討していく必要があると考えられる。

166 同調査では、独立自営業者として、雇人を持たずに働く自営業者のうち、個人商店主、農林漁業従事者を除いた者(自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの総称)を調査対象としている。

第2-(4)-26 図

雇人のない業主の自己啓発の実施率と独立自営業者がスキルアップに必要だと思うことや仕事を続ける上で感じる課題

- 情報通信機器を活用して働く専門職の自営業者は、自己啓発実施割合が高い一方で、独立自営業者がスキルアップに必要と考える方法について「教育機関」や「職業訓練校」の活用を必要と考えている者は少ない。
- 独立自営業者が抱える課題として、収入を中心とした生活上の不安定さに関する課題を挙げる者の割合が高い中で、キャリア形成等に関する課題を挙げている者も一定程度存在する。



資料出所 総務省「平成 28 年社会生活基本調査」、(独)労働政策研究・研修機構「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」(速報)(2018年)の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 雇人のない業主のうち情報通信機器を活用して働く専門職従事者の定義は第2-(4)-24 図参照。
 2) 独立自営業者とは、雇人を持たずに働く自営業者のうち、個人商店主、農林漁業従事者を除いた者(自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの総称)を指す。
 3) 下図は複数回答の結果をまとめている。

コラム2-10 クラウドワーカーの就業状況について

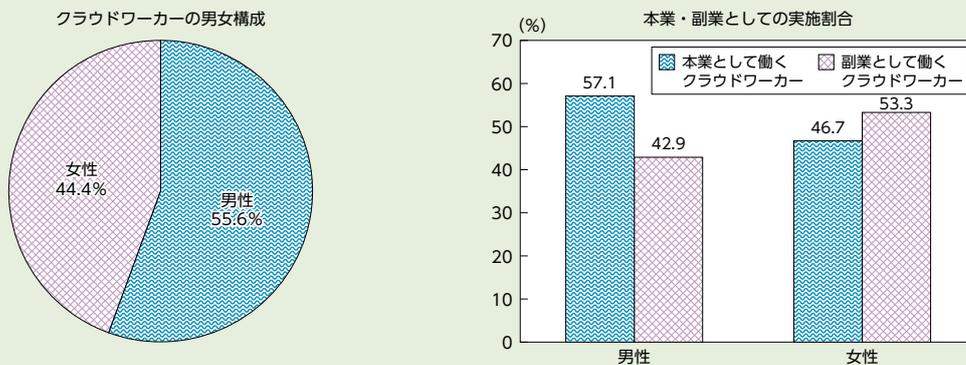
クラウドソーシング¹⁶⁷を通じて業務を受注する「クラウドワーカー」がITの進展の中で注目されている。クラウドワーカーは時間や場所の制約が少なく、柔軟な働き方ができるため、すきま時間を活用して副業として働く人もいれば、専門的な能力やスキルをいかして本業として働く人もいると考えられるが、その就業実態については必ずしも十分に把握されていない。ここでは、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用いて、本業として働くクラウドワーカーと副業で働くクラウドワーカーの働き方をそれぞれみていこう¹⁶⁸。

まず、コラム2-10-①図の左図により、クラウドワーカーの男女構成比をみると、男性は約56%、女性は約44%となっている。また、コラム2-10-①図の右図により、本業か副業かを男女別でみると、男性では本業として働いている者の方が多い一方で、女性では副業として働く者の方が多くなっており、男女間で差がみられることが分かる。次に仕事への満足度や仕事を通じた成長を感じている者の割合を、コラム2-10-②図で確認すると、本業として働く者は自営業主と比べて、仕事への満足度も成長実感も高くなっている。また、本業として働く者の仕事への満足度は、副業として働く者よりも高くなっている。

仕事への満足度が高いことに関して、コラム2-10-③図により、クラウドワーカーの働き方の柔軟性をみてみると、本業として働く者は、勤務日、勤務時間、働く場所などの働き方の柔軟性が自営業主全体と比べて高くなっていることが分かる。

コラム2-10-①図 クラウドワーカーの本業・副業での就業状況

- クラウドワーカーとして働く者の就業状況を見ると、女性を中心に副業として働く者が半数程度と多い。



資料出所 (株)リクルート リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を特別集計した結果を提供いただき作成

(注) ここでは「クラウドワーカー」を、自営業主等(自営業主、家族従業者、内職)で業務請負を行っており、店舗を持たずクラウドソーシングを活用して働いている者(副業として働いている者を含む。)とした条件により集計している。なお、当該条件を満たすサンプルサイズは小さいことから、結果については一定の幅をもって解釈する必要がある。

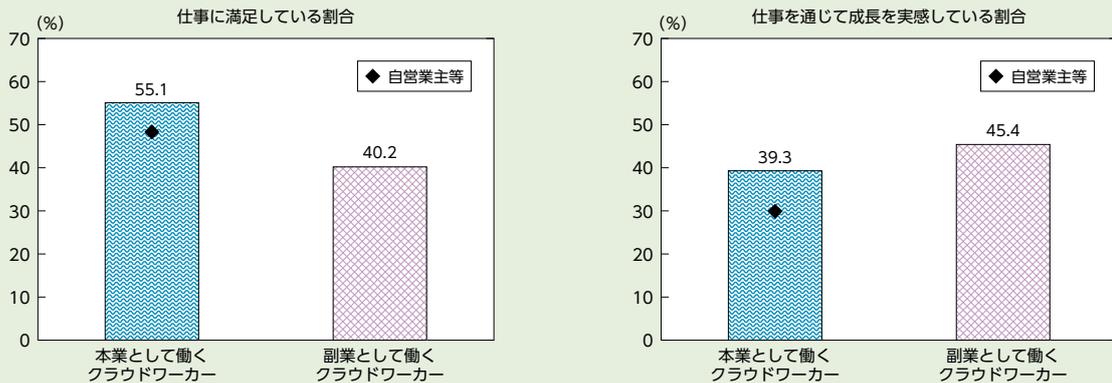
167 いわゆるクラウドソーシングとは、インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービスをいう。

168 ここでは「クラウドワーカー」を、自営業主等(自営業主、家族従業者、内職)で業務請負を行っており、店舗を持たずクラウドソーシングを活用して働いている者(副業として働いている者を含む。)とした条件により集計している。なお、当該条件を満たすサンプルサイズは小さいことから、結果については一定の幅をもって解釈する必要がある。

クラウドワーカーの働き方そのものに関する満足度や成長実感の評価については、職種や収入との関係等、更に詳細な分析を行う必要があり、解釈には留意が必要であるが、労働時間や働く場所など働き方の柔軟性は、クラウドワーカーの働き方の満足度に影響を与えている可能性がある。

コラム2-10-②図 クラウドワーカーの仕事への満足度・成長実感

○ クラウドワーカーとして本業で働く者は、自営業主等と比べて「仕事に対する満足度」「仕事を通じて成長を実感している割合」が高い。

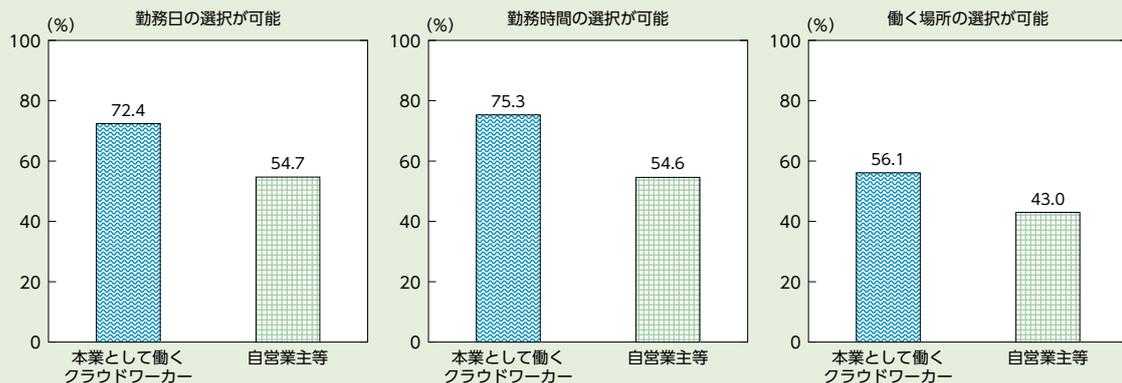


資料出所 (株)リクルート リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を特別集計した結果を提供いただき作成

- (注) 1) ここでは「クラウドワーカー」を、自営業主等(自営業主、家族従業者、内職)で業務請負を行っており、店舗を持たずクラウドソーシングを活用して働いている者(副業として働いている者を含む。)とした条件により集計している。なお、当該条件を満たすサンプルサイズは小さいことから、結果については一定の幅をもって解釈する必要がある。
- 2) 「仕事に満足している」「仕事を通じて成長を実感している」に対して、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した者の割合を指す。

コラム2-10-③図 クラウドワーカーの働き方の柔軟性

○ クラウドワーカーとして本業で働く者は、勤務日、勤務時間、働く場所などの働き方の柔軟性が自営業主全体と比較して高い。



資料出所 (株)リクルート リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を特別集計した結果を提供いただき作成

- (注) 1) ここでは「クラウドワーカー」を、自営業主等(自営業主、家族従業者、内職)で業務請負を行っており、店舗を持たずクラウドソーシングを活用して働いている者(副業として働いている者を含む。)とした条件により集計している。なお、当該条件を満たすサンプルサイズは小さいことから、結果については一定の幅をもって解釈する必要がある。
- 2) 「勤務日を選ぶことができた」「勤務時間を選ぶことができた」「働く場所を選ぶことができた」に対して「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した者の割合を指す。

第3節 主体的なキャリア形成を促進するための支援の在り方について

ここまで、個人が主体的にキャリア形成を図ることの重要性や、その鍵となる自己啓発の現状と課題等についてみてきた。自分の目指すべきキャリアや、そこで求められるスキルを身につけるための有効な手段が分からない等、主体的なキャリア形成には様々な課題がある中で、社会全体での支援も重要な課題である。例えば、「新しい経済政策パッケージ」(平成29年12月)では「いつでも有用なスキルを身につけられる学び直しの場合」の提供の重要性などが指摘されている。

本節では、こうした社会におけるキャリア形成に向けた支援の状況と課題についてみていく。その際、リカレント教育も含め、有用なスキルを身につける場として重要であると考えられる「高等教育機関¹⁶⁹」の状況や、非就業者を中心に職業能力の向上に重要な役割を果たしている公共職業訓練の状況を中心にみていくこととする。さらに、本人のキャリアを見える化し、スキル向上やマッチングを支援する制度であるジョブ・カードについても取りあげていく。

1 高等教育機関の活用状況と課題

● 新卒市場における大学等の役割が大きくなっている一方で、労働市場のニーズの高い分野を学ぶ者が増加している

まず、労働市場で活躍する人材を養成する「高等教育機関」としての大学・大学院の状況についてみていこう。大学進学率等が上昇する中、新規学卒者のうち「大学・大学院卒」の者が入職者に占める割合をみると、2007年の5.3%から2016年の8.2%へと約3%ポイント増加しており、男女ともに増加傾向で推移するなど、新卒市場全体に占める「大学・大学院卒」の割合は高まっている(付2-(4)-7図左図)。その一方で、前掲付1-(2)-2図のように2018年3月卒の大学生の就職(内定)率は過去最高となっており、雇用情勢が全般に改善する中で、企業側としても大学・大学院卒のニーズはこれまで以上に高くなっている。

さらに、大学・大学院卒の女性比率をみると上昇傾向で推移し、2016年で44.6%となっており、大学・大学院卒のニーズの高まりは、労働市場において更なる女性活躍につながることで期待される(付2-(4)-7図右図)。

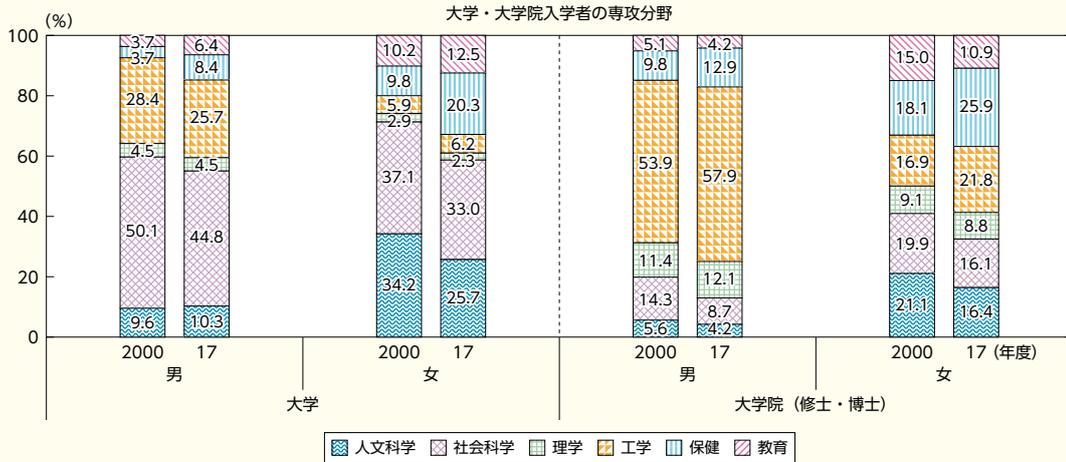
次に、大学・大学院入学者の専攻分野について、第2-(4)-27図により2000年からの変化をみると「保健」の割合が増加する中、「社会科学」「人文科学」など文系の分野が低下している。大学入学者では「教育」の割合が増加、大学院入学者では、特に男性で理工系の専攻分野の入学割合が多くなっており、その割合は上昇している。「保健」や理工系は労働市場におけるニーズも高い分野であり、近年は、こうした労働市場のニーズの高い分野で学ぶ者が増加している状況にある。

このように、新卒市場における大学・大学院卒の重要性が高まる中、労働市場のニーズの高い専攻分野で学ぶ者の割合が上昇している。

169 「人生100年時代構想会議中間報告」(平成29年12月)においても、「リカレント教育(学び直し)」を提供する拠点のひとつとして、高等教育機関が挙げられている。

第2-(4)-27 図 大学・大学院入学者の専攻分野

○ 労働市場のニーズの高い「保健」などの分野を学ぶ者が増加している。



資料出所 文部科学省「学校基本統計」、イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(2015年度文部科学省委託事業)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

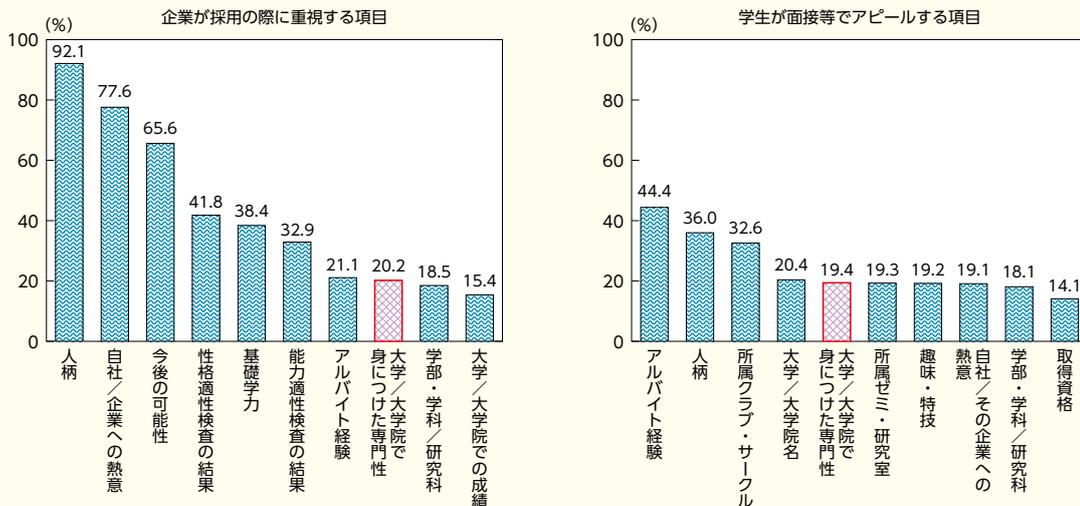
- (注) 1) 「人文科学」「社会科学」「理学」「工学」「保健」「教育」の6つの専攻分野の入学者数の合計を100%とした場合の各専攻分野の割合。
 2) 人文科学は「文学」「哲学」等、社会科学は「法学・経済学」「社会学」等、理学は「数学」「物理学」「化学」等、工学は「機械工学」「電気通信工学」等、保健は「医学」「歯学」「看護学」等、教育は「教育学」「教員課程」等が含まれる。
 3) 大学院(修士・博士)には、専門職学位課程は含まない。

● 大学等で身につけた専門性は、就職活動において十分にいかされていない可能性がある

次に、こうした大学等で学んだ専門性が就職活動においてどのように活用されているのか、(株)リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2018」を用いて、企業側・学生側双方の意向をみてみよう。

第2-(4)-28 図 企業・学生が就職活動で重視する項目

○ 大学等で身につけた専門性は、就職活動において十分にいかされていない可能性がある。



資料出所 (株)リクルートキャリア 就職みらい研究所「就職白書2018」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 就職活動の際に企業が採用時に重視する項目、学生が面接等でアピールする項目の上位10個を並べたもの。複数回答。
 2) 企業では「大学/大学院名」を重視する割合は14.5%となっている。

第2-(4)-28図の左図により企業が採用時に重視する内容をみると「人柄」が92.1%と最も高く、次いで「自社／企業への熱意」が77.6%となっており、「大学／大学院で身につけた専門性」を重視する企業の割合は20.2%となっている。また、第2-(4)-28図の右図で学生が採用時にアピールする項目をみると「アルバイト経験」が最も高い44.4%、次いで「人柄」が36.0%となっている中、「大学／大学院で身につけた専門性」をアピールする学生の割合は「大学／大学院名」より低い19.4%となっており、企業側・学生側双方にとって、大学等で学んだ専門性が就職活動において十分にいかされていないことが分かる。

第Ⅱ部第1章第3節で、企業や労働者をめぐる環境が変化する中での専門性の重要性を指摘したが、企業が人材育成の在り方を見直し、労働者の専門性の向上を図る観点からは、こうした採用の在り方についても検討していく必要がある。

●我が国では、各国と比較して大学等における学び直しを行っている者は少なく、足下でも横ばいとなっている

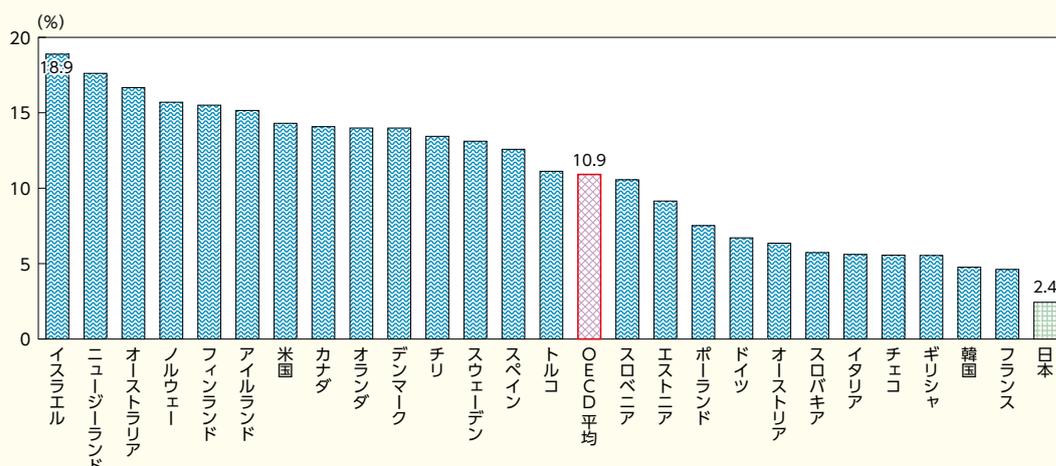
次に、社会人の学び直しの場合としての高等教育機関の役割についてみていく。まずは、社会人の高等教育機関の活用状況について、国際比較や足下の状況の確認を通して整理してみよう。

社会人が大学等において教育を受けている割合について、第2-(4)-29図により、OECD諸国と比較してみると、OECD平均は10.9%となっており、オーストラリアや米国、カナダなどが平均を上回っている一方で、我が国は2.4%と、平均よりも8.5%ポイント低く、OECD諸国の中で最も低い水準にとどまっている。

なお、社会人学生の入学者数を足下でみると、大学・大学院ともに社会人学生の入学者数は2017年で大学は1.5万人、大学院では1.9万人となっており、社会人学生の入学者数及び入学者全体に占める割合をみてもおおむね横ばいで推移している（付2-(4)-8図）。

第2-(4)-29図 社会人が大学等において教育を受けている割合

○ 我が国の社会人が大学等において教育を受けている割合は、OECD諸国の中で最も低くなっている。



資料出所 OECD「国際成人力調査（PIAAC）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 図中イスラエル、ニュージーランド、チリ、トルコ、スロベニア及びギリシャの数値は2017年のデータ、その他の国は、2012年のデータである。
2) 調査対象は25歳から64歳である。

●大学等での学び直しは、仕事に必要な能力の向上や就労に対するモチベーションの向上に効果がある

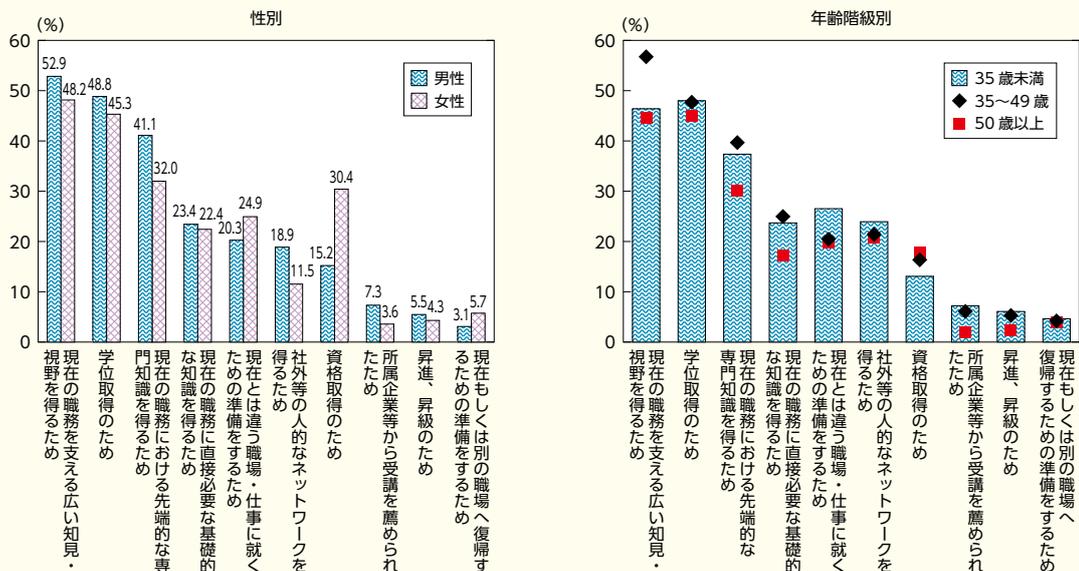
ここまで、大学等で学び直しをしている社会人学生数は伸びていないことをみてきたが、ここでは、学び直しを行う目的とともに、学び直しが実際に職業スキルの向上に与える効果を分析していこう。

まず、第2-(4)-30 図により社会人が学び直しをする目的を確認すると、男女ともに「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」が最も多く、特に35～49歳の中堅層では56.7%と高水準となっている。35歳未満の若年層についても「学位取得のため」に続いて「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」「現在の職務における先端的な専門知識を得るため」が46.4%、37.4%となっており、続いて「現在とは違う職場・仕事に就くための準備をするため」も26.5%と比較的高い水準となっている。このように、性別・年齢層にかかわらず、仕事に必要な能力を身につけることを目的として、大学等を活用した学び直しを実践しているものが多いことが分かる。

それでは、大学等で学び直しを行うことで実際に、仕事に必要な能力が向上する効果がみられるのだろうか。第2-(4)-31 図は、自己啓発を行っている正社員について、能力やモチベーションが5年前と比較して、向上した者の割合から向上しなかった者の割合を引いた差分であるD.I.を、大学・大学院の講座の受講の有無別にみたものであるが、自己啓発を実施した者の中でも、大学等で講座を受講している方が「仕事に要する専門的な知識・技術が向上した」「就労に対するモチベーションが向上した」とする者のD.I.が、前者は男性が80.6%ポイント、女性が66.7%ポイント、後者は男性が66.7%ポイント、女性が53.3%ポイントと比較的高くなっている。大学等で学び直しを行うことで、仕事に必要な専門性の向上に効果があること、また、就労に対するモチベーションの向上にも良い影響をもたらしていることが示唆される¹⁷⁰。

第2-(4)-30 図 社会人学生の学び直しの目的

- 社会人学生が学んでいる目的は男女ともに「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」が最も多く、年齢階級別では35～49歳の中堅層で高くなっている。そのほか、現在の職務にいかすことを目的としているものが多い。

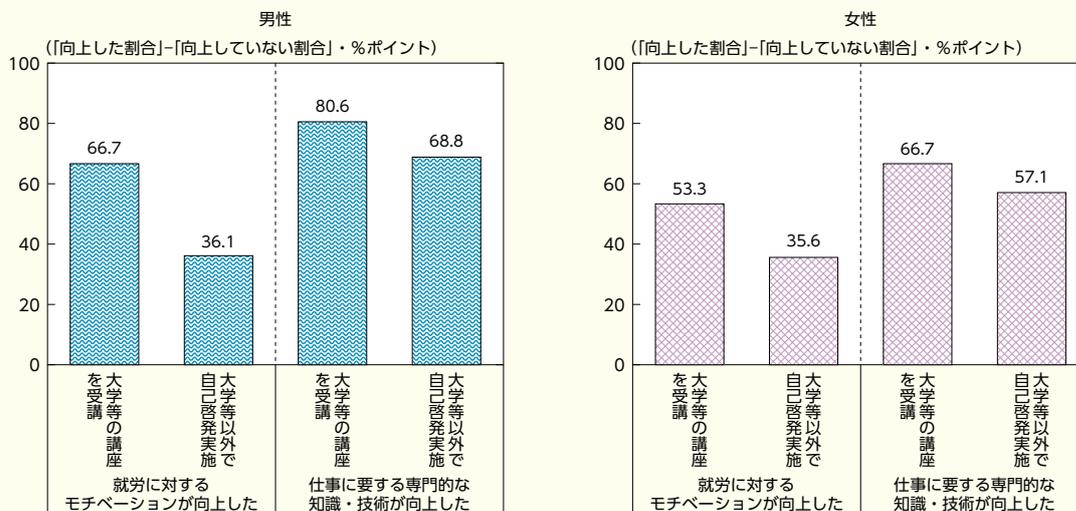


資料出所 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(2015年度文部科学省委託事業)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第2-(4)-31 図 正社員が大学等で学ぶ効果

○ 自己啓発を実施した者の中でも、大学・大学院の講座を受講している方が、「就労に対するモチベーション」や「仕事に必要な専門的な知識・技術」の向上がみられたという者の割合が比較的高い。

大学・大学院の講座受講の効果（正社員）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(正社員調査票)」(2018年)の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 自己啓発を行っている正社員が、自己啓発により5年前と比較して効果(「就労に対するモチベーションが向上した」「仕事に要する専門的な知識・技術が向上した」)があったかという質問に対して「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合から「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した割合を差し引いたものを、大学・大学院の講座の受講の有無別でみたもの。

● 従業員を送り出している企業は大学等における学び直しによって仕事に役立つスキルが得られることを評価している

大学等での学び直しには現在の仕事に必要な専門性の向上や本人のモチベーションの向上に対して効果があることが分かったが、大学等に従業員を送り出した企業がどのような目的で行っているか、また、学び直しについてどのように評価しているかを、経団連「高等教育に関するアンケート結果」を基に確認する。

まずは、企業が大学での学び直しに期待していることを確認するため、労働者を教育機関に送り出す目的を第2-(4)-32図の上図によりみてみると、分野に限らず「専門的知識の習得・向上」「最先端の技術・知識の習得」を目的とする割合が高くなっており、「経済学・経営学」については「マネジメント能力の習得・向上」が高いなど、仕事に影響を与えるスキルの習得が重視されていることが分かる。

また、下図により従業員を大学等に送り出した後の各目的別の達成状況をみると「専門的知識の習得・向上」「最先端の技術・知識の習得」「人的ネットワークの構築・拡充」のいずれの項目についても、「十分に達成した」が40%以上、「ある程度達成した」が50%以上となっており、知識の習得やネットワークの構築など仕事に役立つ効果が得られたと評価する企業が多いことが分かる。

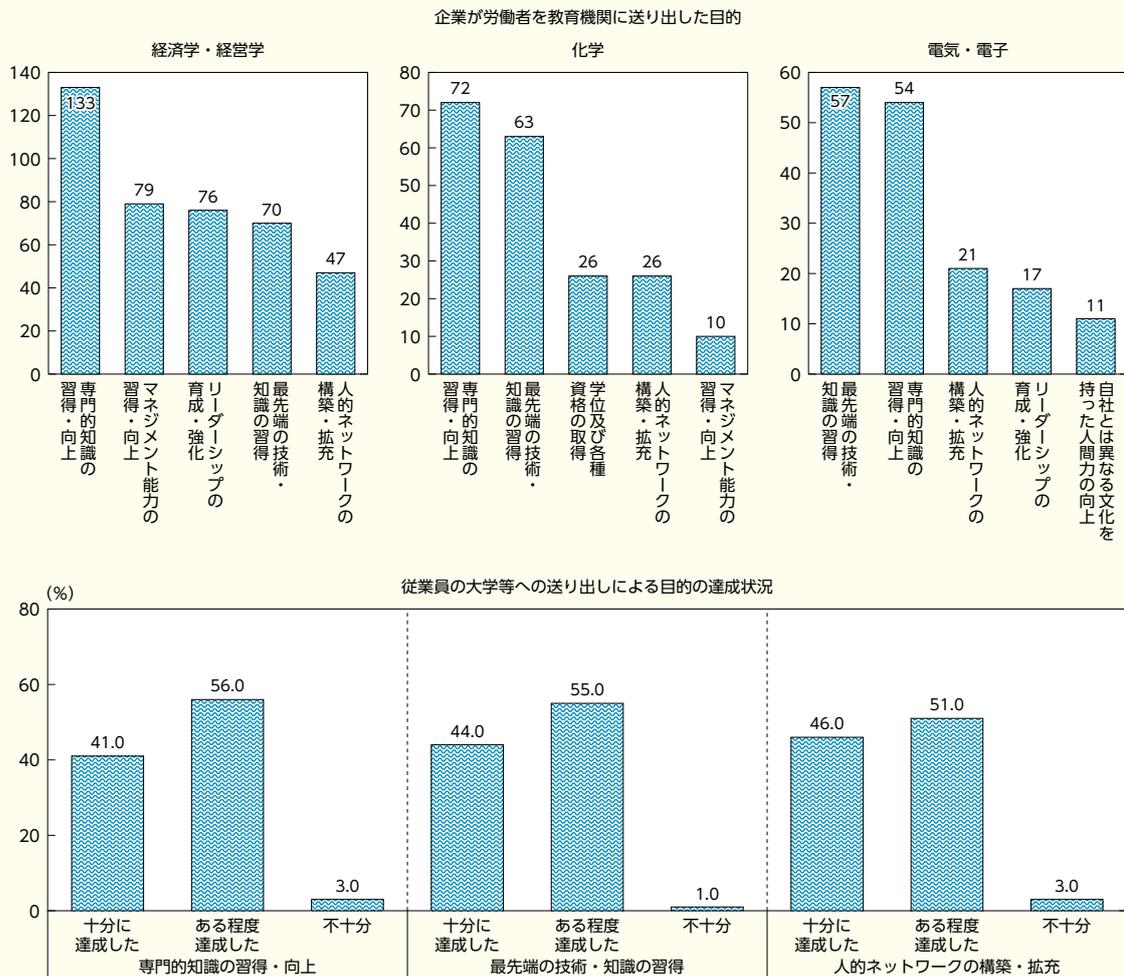
このように、労働者側、企業側とも、従業員の専門的知識の向上や最先端の技術・知識や習得を目的としているとともに、効果についても前向きにとらえていることが分かった。

170 就労に対するモチベーションが向上しているために、大学等で講座を受講している等といった逆の因果関係による影響も想定されることに留意が必要である。

また、社会人学生が学んでいる専攻分野をみると、男性は「工学」が多く30.8%、女性は「保健」が多く36.6%となっており、専門性をいかせる分野を主に専攻していることが分かる¹⁷¹。そうした中、2019年4月から開設される専門職大学に対する期待をみると「期待する」「大いに期待する」と回答した企業の割合は約6割となっており、育成が期待される職種をみると「システムエンジニア・プログラマー」「情報セキュリティ人材」などの情報技術を活用する人材が高くなっていることから、仕事にいきるスキルを養成する場所としての大学の重要性は今後更に高まっていくことが期待される（付2-(4)-9図）。

第2-(4)-32図 企業が労働者を教育機関に送り出した目的と評価

○ 労働者を教育機関に送り出している企業は、大学等における学び直しによって仕事に役立つスキルが得られることを評価している。



資料出所 (一社)日本経済団体連合会「高等教育に関するアンケート結果」(2018年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 上図は、労働者を教育機関に送り出した企業について、専攻分野ごとに送り出した目的の上位3つを尋ね、各項目について、点数による重み付け(1位3点、2位2点、3位1点)を行ったものでを足上げたものの上位5項目を並べたもの。調査企業は経済学・経営学について96社、化学について38社、電気・電子について66社。
2) 下図は、企業が従業員を大学教育機関に送り出した際に、各目的の達成が図られた割合を並べたもの。

171 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」を基に、「人文科学」「社会科学」「理学」「工学」「保健」「教育」の6つの専攻分野の合計を100%とした場合の割合を算出したもの。男性では「工学」に次いで「保健」23.9%「社会科学」23.7%が高く、女性では「保健」に次いで「人文科学」21.4%、「社会科学」17.6%が高くなっている。

● 学び直しの実施促進のための課題として、就業環境とバランスの取れた柔軟な教育の提供が求められる

それでは、こうした大学等での学び直しについて、実施が進んでいない要因はどこにあるか、イノベーション・デザイン&テクノロジーズ（株）「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」を用いて、学び直しに関心はあるが学び直しを行っていない者の理由を基に課題について確認していこう。

第2-(4)-33図により、大学等での学び直しに関心があるが学び直しを行っていない者について、その理由をみると「費用が高すぎる」が57.8%と半数を超え、次いで「勤務時間が長くて十分な時間がない」が41.2%、「受講場所が遠い（通えない）」が19.3%であり、費用など大学等が提供する教育環境の問題や、勤務時間など企業における就業環境の問題が学び直しの実施を阻む課題となっていることが分かる¹⁷²。

まずは、企業における就業環境の問題についてみてみよう。第2-(4)-34図の左図により従業員が大学等で学ぶ際の雇用上の位置付けをみると、6割以上が「通常と変わらない¹⁷³」取扱いとされており、社会人学生が学び直しに当たって休暇や勤務時間の短縮などの配慮が十分になされていない可能性が考えられる。また、従業員が大学等で学ぶことを認めていないという企業等について、認めていない理由を第2-(4)-34図の右図で確認すると「本業に支障をきたすため」が74.8%と最も多く、大学等に送り出す余裕がないことが、時間の確保の問題につながっていることが示唆される。

次に、大学等が提供する教育環境の問題をみてみよう。第2-(4)-35図により、大学等で学び直しを行う社会人学生と企業の両者からの希望をみてみると、両者ともに希望が高かった内容は「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」が社会人学生43.2%、企業47.9%とそれぞれ4割以上となっており、「インターネットなどによる授業ができるシステムを整備すること」が社会人学生26.9%、企業33.4%となっているなど、平日昼間は仕事時間であるため時間の制約が多く、夜間・土日の開講や通信教育に対するニーズが高いことが考えられる。実際、教育訓練給付の対象となる講座¹⁷⁴でみてみると、講座数はここ数年で増加している中で、開講している講座は昼間課程が多いのに対し、受給者数は、講座数に比べて夜間・土日や通信課程に偏っていることが分かる（付2-(4)-10図）。また、社会人学生が重視してほしいこととして「授業料を安く設定すること」が44.2%と費用に関する要望が多くみられた。

このことから、大学等の教育機関が、授業料の設定の見直しや夜間・土日や通信課程の活用など企業や社会人のニーズに合わせた多様な選択肢を提供していくこと、合わせて、企業や労働者が必要とする能力やスキルを高めるために時間や場所の制約があっても受講が柔軟かつ効率的に行える教育訓練プログラムを提供していくことによって、学び直しの機会の提供を促進することにつながると考えられる。

これらを通して高等教育機関での学びを推し進めていくことによって、多様なライフステージで求められるスキルの醸成につながり、主体的なキャリア形成の実現をもたらすことが期待される。

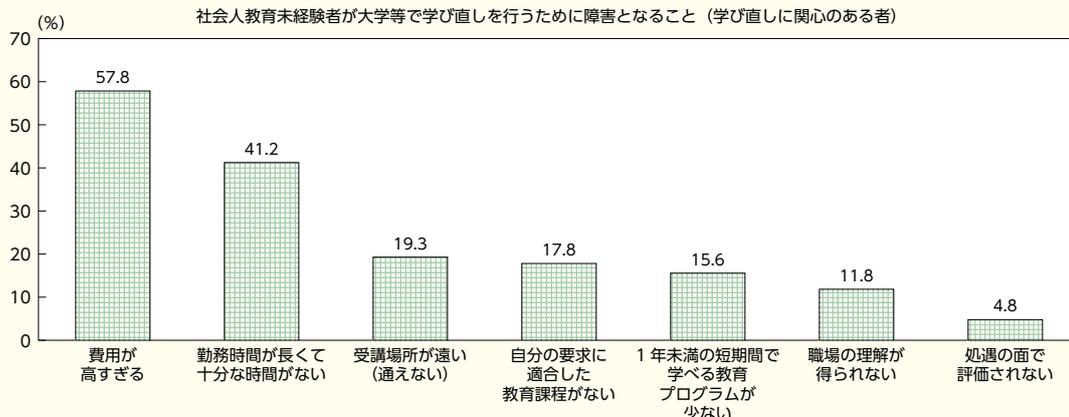
172 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ（株）「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」によると、入学から修了までに必要な費用は、男女とも200万円以上の割合が3割以上となっている。また、社会人学生のうちフルタイムで働いている割合は、男性で79.3%、女性で56.9%と多くなっている。

173 雇用上の位置付けは通常と変わらないため、夜間や休日に通学するなどの取扱いとなっている。

174 ここでは、専門実践教育訓練給付の対象とした講座により確認している。

第2-(4)-33 図 大学等での学び直しを行っていない理由

○ 大学等での学び直しに関心がある者が学び直しを行っていない理由として、「費用が高すぎる」「勤務時間が長くて十分な時間がない」ことなど、費用や時間に関する課題がみられる。

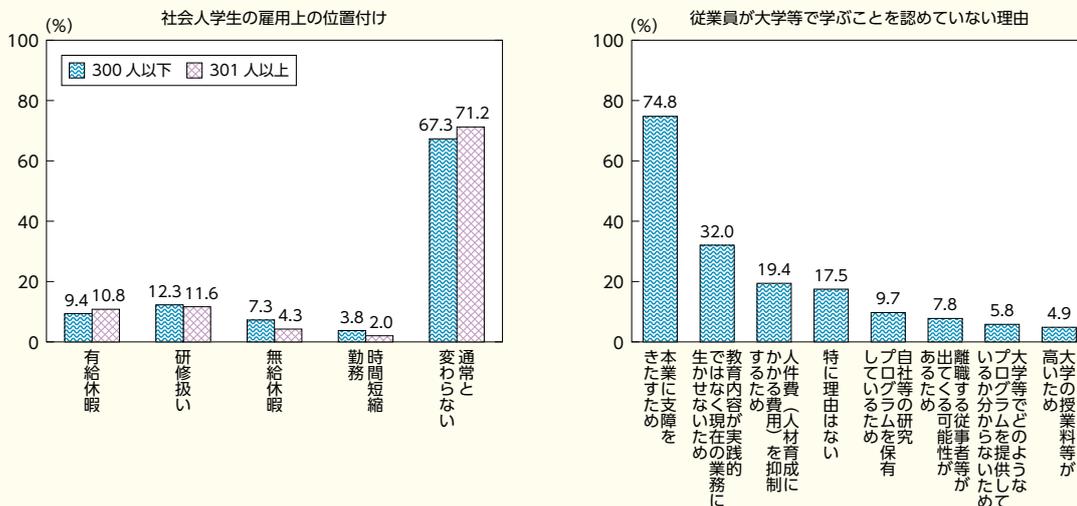


資料出所 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ（株）「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」（2015年度文部科学省委託事業）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）「職業に必要な知識や能力等を得るため、大学等において提供する学び直しプログラムを受けたいと思いますか」という質問に対して「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味はある」と回答した者を対象に、学び直しを行わない理由を尋ねたもの。複数回答。

第2-(4)-34 図 社会人学生の雇用上の取扱いと学ぶことを認めていない理由

○ 大学等で学ぶ際の雇用上の位置付けについて、6割以上が通常と変わらず夜間や土日に通学している取扱いとなっている。また、従業員が大学等で学ぶことを認めていない主な理由として「本業に支障をきたすため」が74.8%となっている。

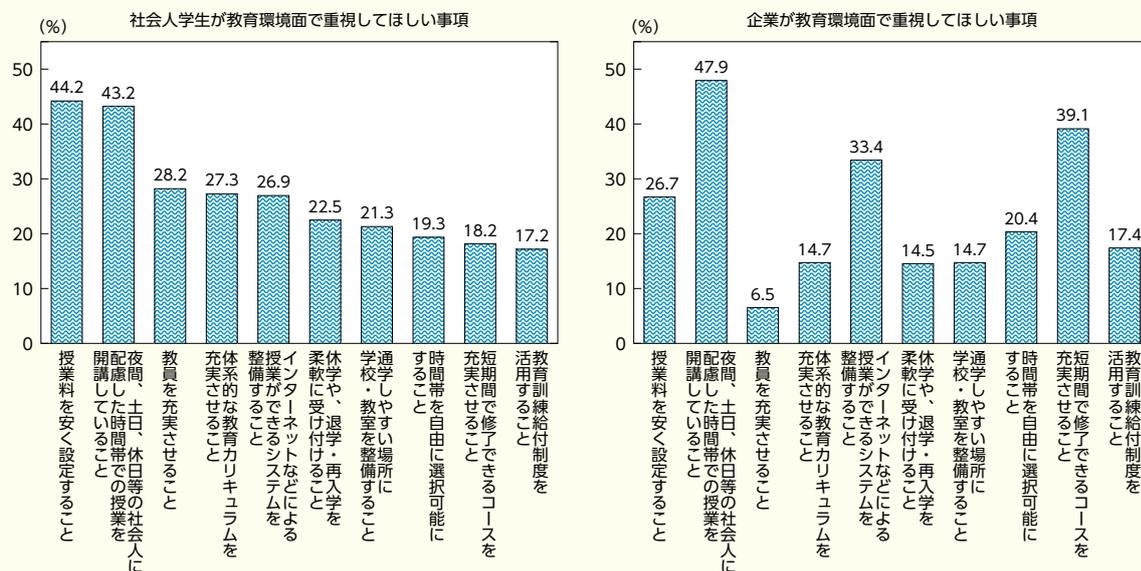


資料出所 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ（株）「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」（2015年度文部科学省委託事業）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注） 1）左図は、大学等に社会人学生を送り出している企業について、大学等での学びを行う際の雇用上の取扱いについて「その他」の回答を除いて割合を算出したもの。また、「通常と変わらない」は、夜間や休日に通学する、裁量労働制の範囲で通学するなど雇用上の位置付けは通常と変わらないことを指す。
 2）右図は、従業員が大学等で学ぶことを認めていないと回答した企業等を対象とし、大学等で学ぶことを認めていない理由をまとめたもの。「認めている」とは、「原則認めている」「上司の許可があれば認めている」「特定のコースのみ認めている」と回答した者の合計を指す。なお、無回答を除いた割合を指し、複数回答。

第2-(4)-35 図 社会人学生・企業が大学等に教育環境面で求める事項

○ 大学等へ教育環境面で重視してほしいこととして「夜間、土日、休日等の授業開講」が社会人学生・企業でそれぞれで高くなっている。社会人学生は、この他に「授業料を安く設定すること」などの費用面を要望する割合が高くなっており、企業では「短期間修了コースの充実」などの時間に関する要望や、「インターネットなどによる授業ができるシステムの整備」が高い。



資料出所 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(2015年度文部科学省委託事業)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 社会人学生・企業に対して、大学等において教育環境面で特に重視してほしいことについての割合。なお、無回答を除いた割合を指し、複数回答。

2 公共職業訓練の活用状況と課題

● 離職者訓練の受講者数は減少傾向にあるが、足下では約12万人が受講している

ここからは、行政によるキャリア形成の支援として、公共職業訓練の状況を確認していこう。まずは現在仕事に就くことが出来ていない者のスキルアップの支援に着目し、離職者訓練¹⁷⁵の現状と課題をみていくこととする。

第2-(4)-36図の左図により離職者訓練受講者数の推移をみると、雇用情勢の着実な改善に伴って受講者数は減少傾向にあるものの、国・都道府県実施分を合わせて2016年は11.9万人が離職者訓練を受講している状況にある。また、女性は7.3万人と約6割を占めており、就職を目指して訓練する女性が多くなっている状況にある。

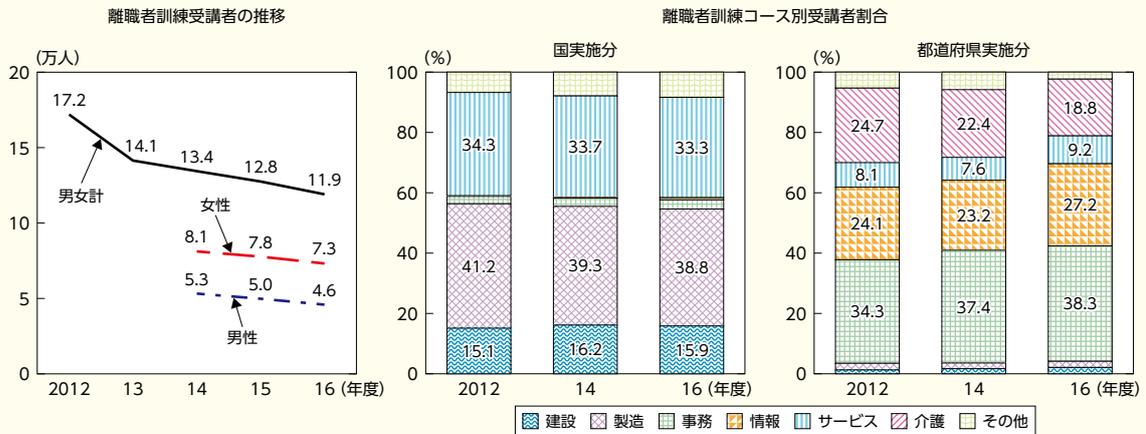
また、第2-(4)-36図の右図により訓練コース別の受講割合をみると、国による訓練¹⁷⁶は、ものづくり分野のコースを中心として実施しており、2016年度で「製造」が38.8%、「サービス」が33.3%、「建設」が15.9%などとなっている。都道府県による訓練は2016年で「事務」が38.3%、「情報」が27.2%、「介護」が18.8%となっており、推移をみると「情報」など比較的工作に結びつきやすいコースが増加している。

175 公共職業訓練における離職者を対象とした訓練を指し、その概要については、付2-(4)-11表を参照のこと。

176 国による訓練は(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練、都道府県による訓練は、都道府県が実施する訓練であり、民間教育訓練機関等への委託分を含む。

第2-(4)-36 図 離職者訓練受講者数とコース別受講者割合の推移

○ 離職者訓練の受講者数は減少傾向にあるが、足下では約12万人が受講しており、国実施分はものづくり分野のコースが多く、都道府県実施分は「情報」のように比較的仕事に結びつきやすいコースが増加している。



資料出所 厚生労働省「職業能力開発行政定例業務統計報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 左図は、国実施分及び都道府県実施分の合計を示している。
 2) 右図の国・都道府県が実施する離職者訓練については、各訓練コースの受講者数を分野ごとにまとめたものである。

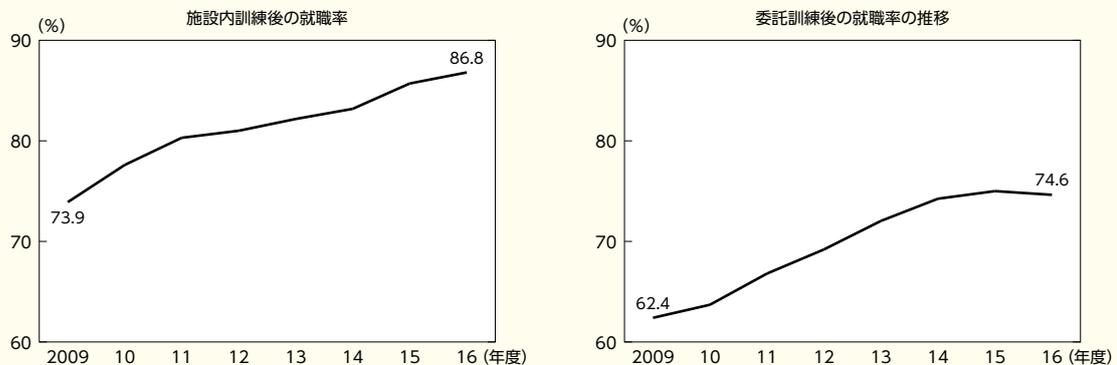
● 離職者訓練により、早期就職につながる効果がみられる

それでは、こうした離職者訓練が実際に就職につながっているのか、その効果について訓練受講後の就職率や就職までの日数に着目して確認してみよう。

まず、第2-(4)-37 図により離職者訓練後の就職率をみると、施設内訓練で2009年度の73.9%から2016年度の86.8%へと上昇しており、委託訓練でも2009年度の62.4%から2016年度の74.6%へと上昇する等、雇用情勢が改善する中、離職者訓練の受講者の就職率は上昇傾向にあることが分かる。

第2-(4)-37 図 離職者訓練後の就職率の推移

○ 離職者訓練後の就職率は、施設内訓練、委託訓練ともに上昇しており、2016年度では86.8%、74.6%となっている。

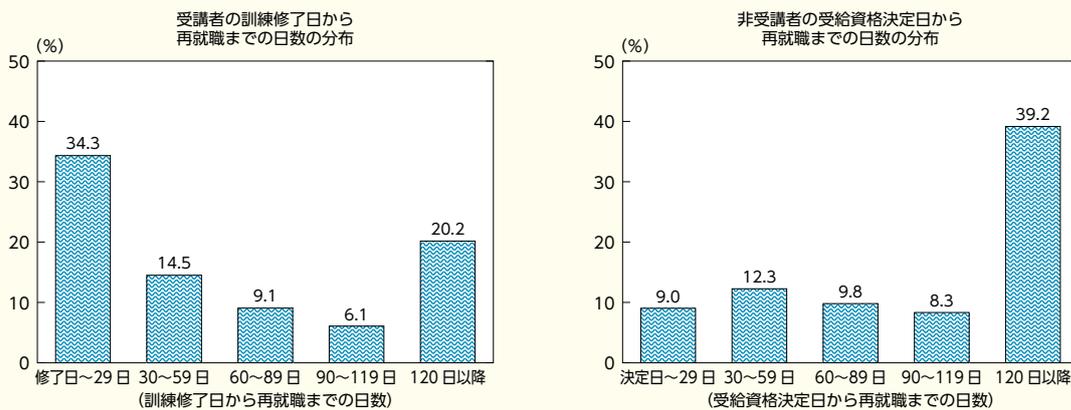


資料出所 厚生労働省「定例業務統計報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 国((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)分と都道府県分の合計。
 2) 就職率は訓練終了3か月後の就職状況であり、1か月以下のコース等の訓練は除いたもの。
 3) 障害者訓練は含まない。
 4) 離職者訓練は、国((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)が設けている職業能力開発促進センターや、主に都道府県が運営する職業能力開発校で行われる「施設内訓練」と、事務・情報・介護といった分野を中心に業務委託を受けた民間企業・法人などによって行われる「委託訓練」からなっている。

次に、訓練の実施と早期就職との関係についてみていこう。第2-(4)-38図の左図により、離職者訓練の受講者について、訓練修了後の再就職時期をみると、訓練修了直後に最も多く就職し、修了後1か月以内に3割以上が就職、3か月以内では約6割が就職している状況にある。第2-(4)-38図の右図により、訓練を受講しなかった雇用保険受給者をみると、雇用保険受給資格決定日から1か月以内に約1割が就職、3か月以内に約3割が就職している状況にあり、訓練受講は早期就職につながっていることが分かる。

第2-(4)-38図 公的職業訓練受講者の訓練修了後の再就職時期

- 公的職業訓練の受講者は、訓練修了直後に最も多く就職し、修了後1か月以内に3割以上が就職、3か月以内では約6割が就職しており、早期に就職ができています。



資料出所 厚生労働省「労働市場分析レポート第78号（公的職業訓練受講者の再就職の状況について）平成29年6月30日」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 集計対象は、雇用保険受給資格決定者のうち前職の資格取得が2009年4月以降かつ離職日が2010年1月以降（離職日の年齢は15歳以上59歳以下）であり、訓練受講者は訓練修了日が2015年3月以前の者、訓練非受講者は受給資格決定日が2015年3月以前の者である。

● 委託訓練における求人情報の共有が課題となっている

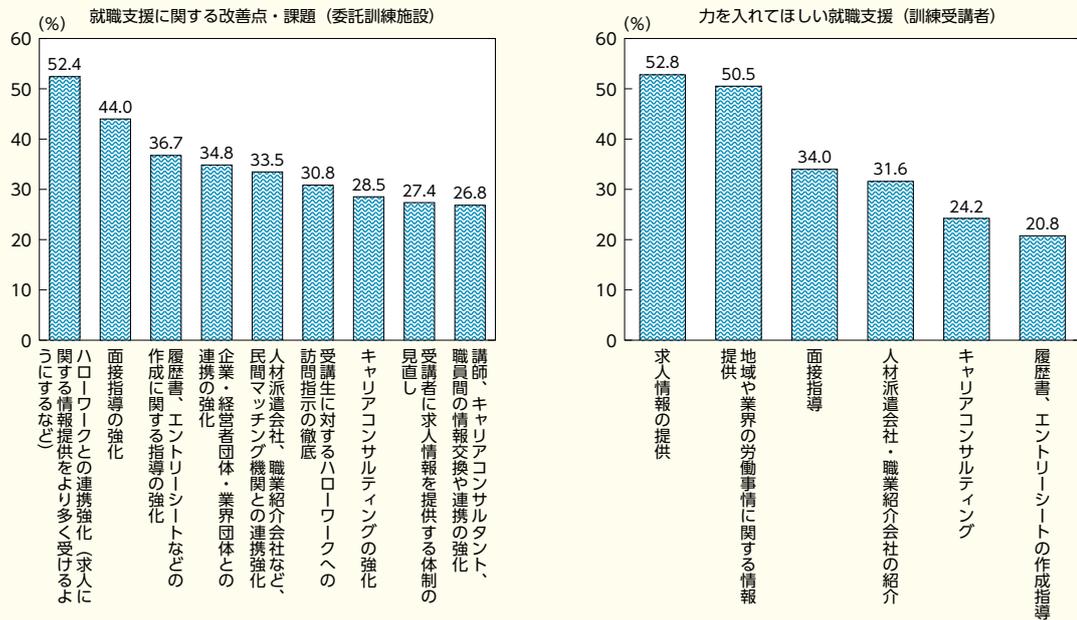
これまで、離職者訓練の活用状況と効果についてみてきたが、離職者訓練についてどのような課題があるか、離職者訓練の委託を受けた訓練施設の抱える課題及び訓練受講者が抱える課題の両面から確認する。

第2-(4)-39図の左図によると、委託訓練施設が、就職支援の取組に関して改善を要するものとして「ハローワークとの連携強化」が52.4%と最も高く、半数を超えている。ハローワークとの連携を強化し、ハローワークが把握する求人ニーズや職業訓練ニーズなどに関する情報の提供を求めていることがうかがえる。一方、第2-(4)-39図の右図により訓練受講者が力を入れてほしいと考える支援をみると「求人情報の提供」が52.8%と最も高くなっている。

このように、訓練施設・受講者ともに訓練で培ったスキルが活用できるよう、より多くの求人情報を共有してほしいという要望を挙げており、離職者訓練を受講することがより就職につながりやすくなるよう、ハローワークなどとの更なる連携の強化が求められる。

第2-(4)-39 図 離職者訓練（委託訓練）の課題

- 就職支援の取組に関して、委託訓練施設が改善が必要と考えていることとして「ハローワークとの連携強化」による求人情報の提供等の拡充が最も高く、訓練受講者が力を入れてほしい支援は「求人情報の提供」が最も高い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究」（2016年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は、離職者訓練の委託訓練を実施していた全国の訓練施設に対して、離職者訓練に関連する就職支援の取組に関して、どのような点を改善していく必要があると考えているかという質問に対する回答（複数回答）であり「改善が必要と考えている点は特になし」と及び無回答を除いた割合で25%を超えるもの。
 2) 右図は、委託訓練を実施していた訓練施設の訓練コース受講者に対して、就職に関する指導や支援のうち、今後より力を入れてほしいものは何かという質問に対する回答（複数回答）であり「より力を入れて欲しいものはない」と及び無回答を除いた割合。

コラム2-11 在職者訓練のニーズの高まりについて

我が国経済が緩やかに回復する中、人手不足が深刻化しており、企業内における訓練も困難になっている。実際、コラム2-11-①図の左図により、人材育成における課題をみると「指導する人材が不足している」「人材育成を行う時間がない」が高くなっており、人手不足により、必要な能力やスキルを持った人材の確保が困難な中、指導する人材も不足している状況となっている。コラム2-11-①図の右図により、行政支援等への要望をみると「助成金の拡充」に次いで「在職者訓練の充実」を主要な要望として挙げており、特に30人未満の企業で在職者訓練¹⁷⁷へのニーズが比較的高い。

そこで、コラム2-11-②図により、在職者訓練受講者数をみると、国・都道府県実施分¹⁷⁸を合わせて2013年度では10.2万人であったが、2016年度は11.3万人と1.1万人増加している。さらに、企業規模別にみると、中小企業のみならず、企業規模300人以上でも伸びが大きくなっており、在職者訓練の受講者とその事業所を対象としたアンケートの結果では、受講者及び事業所ともに高い割合で役立っているとの評価を受けている¹⁷⁹。

こうした在職者訓練のニーズの高まりを受け、2017年度からは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国の職業能力開発促進センター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、在職者訓練を始めとする事業主支援業務の拡充・強化を図るとともに、中小企業等の幅広い職務階層の在職者を対象に、民間機関等を活用し、「生産管理」「品質管理」「マーケティング」など、企業の生産性向上に必要な知識やスキル等の習得を図る生産性向上支援訓練を実施している。

人手不足感が高まる中、情報技術の進展などにより、今後も多様な能力が必要となる中で、企業の抱える課題やニーズに即した在職者訓練の更なる充実を図っていくことが重要となっている。

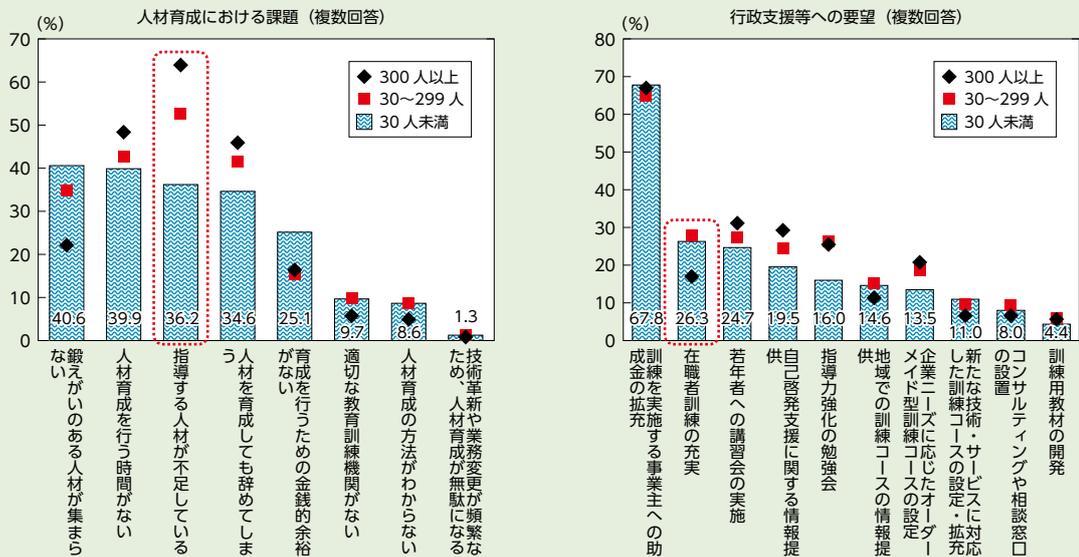
177 公的職業訓練のうち企業で働く人を対象とした訓練を指す。

178 国の在職者訓練では、主に企業において中核的役割を果たしている者を対象に、職務の多様化・高度化に対応した、サービス・品質の高付加価値化や業務の改善・効率化等に必要な専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を行っている。一方で、都道府県の在職者訓練は、機械・機器操作等の基礎的な取り扱いを習得させる訓練等、地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練を行っている。

179 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「業績評価説明資料」によると、国(職業能力開発促進センター等)で実施する在職者訓練の受講者への「職業能力の向上に役立ったか」、事業主への「職場で役立っているか」という質問に対して、2016年度で受講者は98.9%が、事業主は97.9%が役立ったと回答。

コラム2-11-①図 企業が人材育成に当たって感じている課題と行政支援等に対する要望

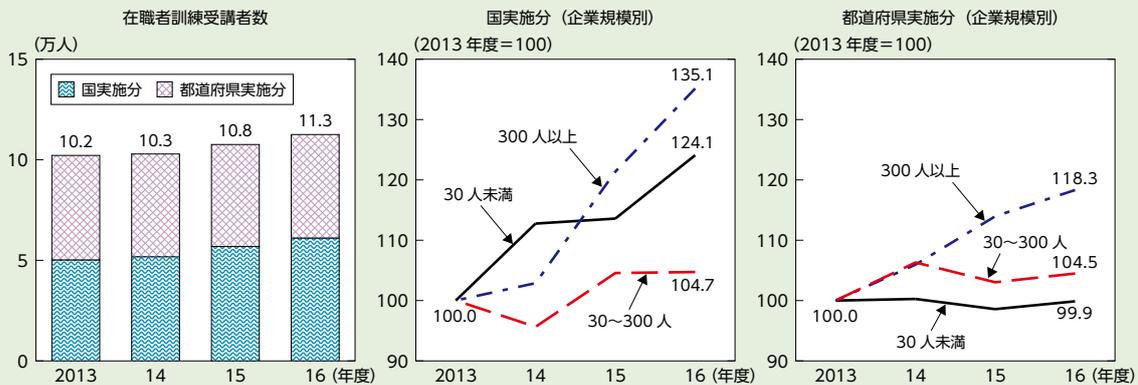
- 人材育成における課題として「指導する人材が不足している」が高く、小規模企業では費用面の課題も高くなっている。
- 行政への要望として、中小企業では「助成金の拡充」に次いで「在職者訓練の充実」を主要な要望として挙げており、特に30人未満の小規模企業でその割合が高い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果(企業調査)」(2017年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 左図は「特に課題はない」及び無回答を除いた割合、右図は「特に要望することはない」及び無回答を除いた割合。

コラム2-11-②図 在職者訓練受講者数の推移

- 在職者訓練受講者数は増加傾向にあり、2016年度では11.3万人が受講している。
- 企業規模別にみると、300人以上の企業の伸びが大きくなっているが、国実施分では30人未満の小規模企業の伸びも大きい。



資料出所 厚生労働省「職業能力開発行政定例業務統計報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

●ジョブ・カードの一層の普及に向けて効果も含め、周知を強化することが重要である

前節において、主体的なキャリア形成の支援としてキャリアコンサルティングの活用についてみてきた。キャリアコンサルティングを通じて、自分でキャリア計画を考え、自らの将来のキャリアを明確化する者がみられる中、こうした「生涯を通じたキャリア・プランニング」や「職業能力証明」のツールとして活用できる「ジョブ・カード」制度が2008年から開始され、その普及が重要な政策課題となっているが、ここでは、ジョブ・カードの現状と課題をみていきたい。

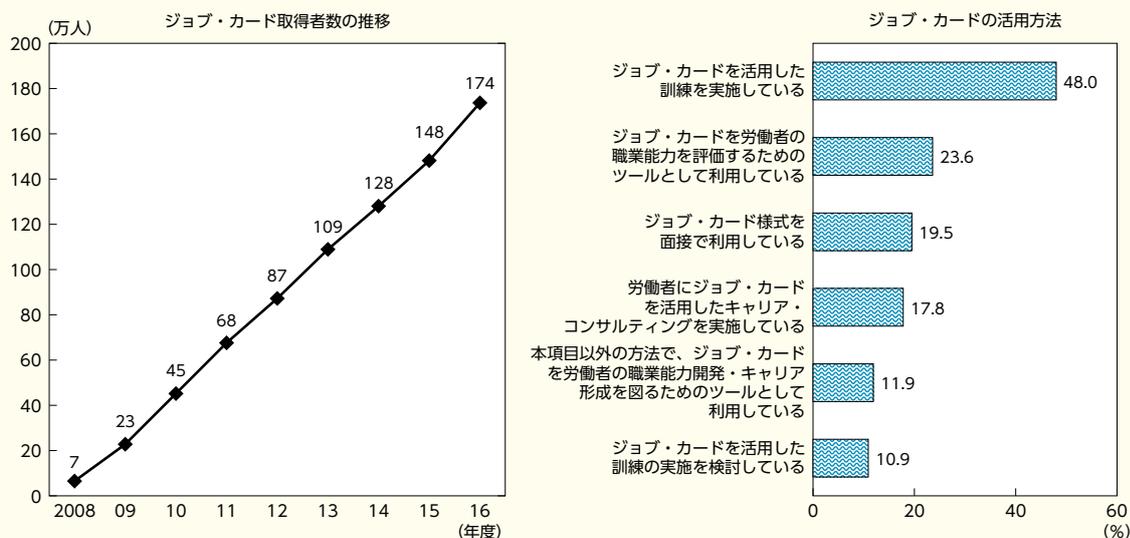
まず、第2-(4)-40図の左図によりジョブ・カードの取得者数をみてみると、毎年約20万人ずつ取得しており、2016年度で174万人となっている。第2-(4)-40図の右図により企業におけるジョブ・カードの活用状況をみると、約半数が「訓練」に活用しており、その他に「職業能力の評価」「面接での利用」に活用している。キャリア形成のための訓練だけでなく、職業能力証明のツールとして、能力評価や面接などで活用されている実態が確認できる。

次に、ジョブ・カードを活用することによる効果を離職者訓練受講者への調査からみていこう。第2-(4)-41図の左図をみると離職者訓練受講者のうち、約8割はジョブ・カードを作成したことがあると回答しており、ジョブ・カードへの考えを右図により確認すると、「履歴書・エントリーシートの作成がやりやすくなる」「自分の強み・弱みがわかる」「採用を受ける企業に対し、アピールしやすくなる」との回答が多くなっている。ジョブ・カードを活用することによって、自らのキャリアビジョンが明確になることやマッチング機能の向上といった効果が示唆される。

一方、第2-(4)-42図の左図によりジョブ・カードの認知度の推移をみてみると、緩やかに増加しているが、2016年度における認知度は26.9%にとどまっており、活用しない理由を右図で確認すると、ジョブ・カードを活用した訓練を実施していないこと、手続きの手間、活用メリットの不透明さが挙げられている。今後、職業生活が長くなることによって長期のキャリアビジョンを見据えていく必要があることを踏まえると、キャリアの実現に向けたジョブ・

第2-(4)-40図 ジョブ・カード取得者数の推移と活用方法

○ ジョブ・カードは、毎年約20万人程度の取得により、2016年度の取得者数は174万人となっており、キャリア形成のための訓練だけでなく、職業能力証明のツールとしても活用されている。



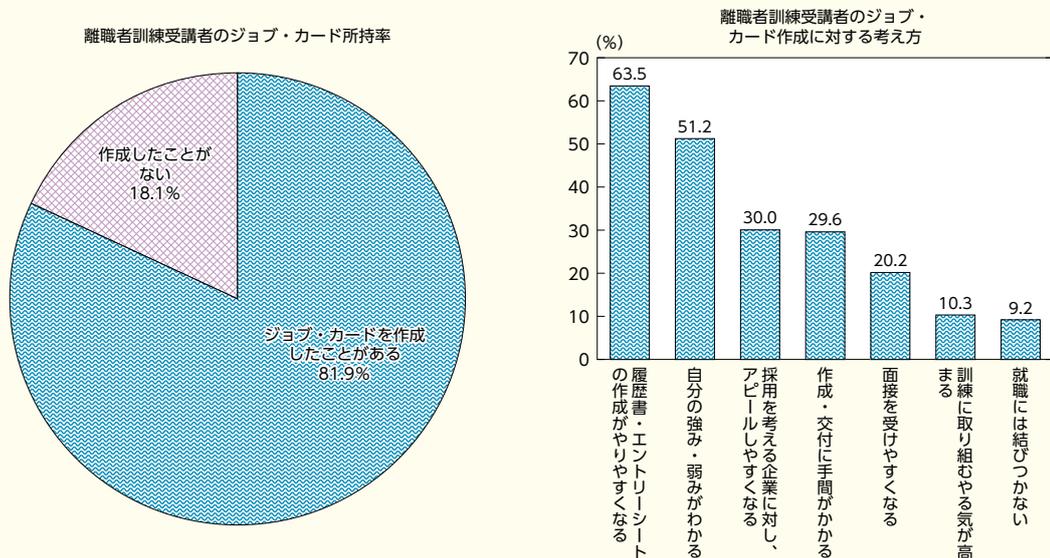
資料出所 左図は、厚生労働省キャリア形成支援室にて集計した数をもとに作成。右図は、厚生労働省「能力開発基本調査」(事業所調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

(注) 右図は、2017年度の数値であり、「ジョブ・カードをご存じですか」という問に対して、「内容を含め知っており活用している」と回答した事業所を対象として活用方法を尋ねたもの。複数回答。

カードの有効性は一層高まることが考えられることから、ジョブ・カードの一層の普及に向けて、更なる周知が重要である。

第2-(4)-41 図 離職者訓練受講者のジョブ・カードの所持率と作成に対する考え方

- 離職者訓練受講者の約8割がジョブ・カードを作成しており、ジョブ・カードを活用することによって、自らのキャリアビジョンが明確になることやマッチング機能の向上といった効果が示唆される。

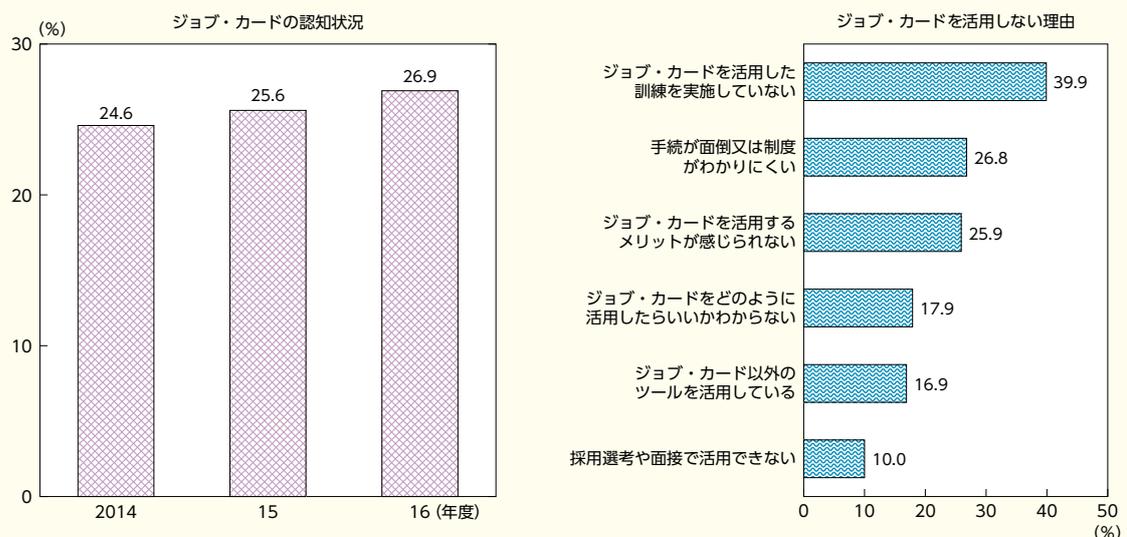


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「離職者訓練(委託訓練)に関する調査研究」(2016年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は「ジョブ・カードを作成したことがありますか」という離職者訓練受講者に対する質問への回答であり、「無回答」を除いた割合。
- 2) 右図は「ジョブ・カードの作成・交付についてはどのように考えていますか」という離職者訓練受講者に対する質問への回答(複数回答)であり、「無回答」「ジョブ・カードについて知らない」を除いた割合。

第2-(4)-42 図 ジョブ・カードの認知状況の推移と活用しない理由

- ジョブ・カードの認知度は緩やかに高まっているが、2016年度でも26.9%にとどまっております、ジョブ・カードの一層の普及に向けて、更なる周知が重要である。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(事業所調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は、「ジョブ・カードをご存じですか」という問いに対して、「内容を含め知っており活用している」「内容を含め知っているが活用していない」と回答した事業所割合である。
- 2) 右図は、2017年度の数値であり、「ジョブ・カードをご存じですか」という問いに対して、「内容を含め知っているが活用していない」と回答した事業所を対象としている。

●社会的な支援の強化が求められる

本節では、一人ひとりがライフステージに応じた主体的なキャリア形成を行うための社会的な支援策として、高等教育機関と公共職業訓練及びジョブ・カードに着目してきた。

技術革新が急速に進み、企業や個人のニーズが多様化している中で、個人による主体的なキャリア形成の必要性は今後、更に高まっていくと考えられることから、社会的な支援についても、更に強化していくことが求められる。

