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に依存することなく、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%、「仕事を変わった、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。

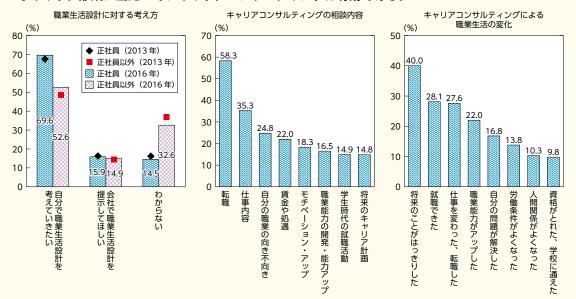
●女性や高年齢者、非正社員の自己啓発の実施割合は低いが、足下では上昇している

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%

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間に対し「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」は比較的実施割合が高い「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が、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

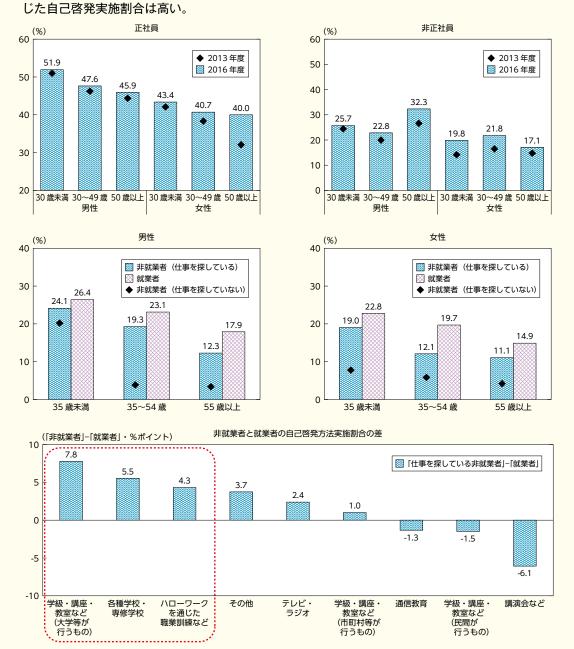
続いて、非就業者の状況をみていこう。非就業者の自己啓発¹⁵²の実施状況を第2-(4)-17 図の中段図によりみてみると、非就業者は就業者と比べ、自己啓発の実施率は低くなっており、求職活動状況別にみると、仕事を探していない非就業者でより低くなっている。また、性別及び年齢階級別にみると、女性の方が全体的に実施率は低く、年齢が高まるにつれて実施割合が低い状況となっている。

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、女性や高年齢者、非正社員の自己啓発の実施割合は低いが、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が、高等教育機関や公的職業訓練などを通 した自己啓発実施割合け高い。



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てみると、「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。

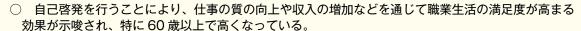
総じてみると、自己啓発を実施し、自分の目指すキャリアの実現に向けた準備を行うことは、 高年齢層も含め、職業生活の満足度の向上につながる可能性があることが分かった¹⁵⁵。

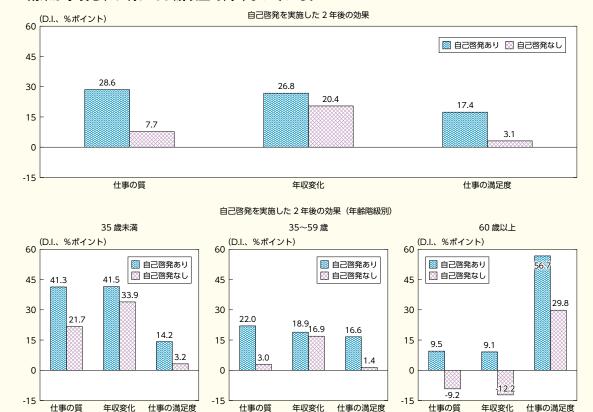
^{153 「}全国就業実態パネル調査」の調査開始からの3回分の調査結果を用いているため、データの制約上、2年後の効果を確認している。

^{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。







(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

○ 中収支化 2013 年から 2017 年の年収支化に りいて、10%以上追加した割占から 10%以上減少した割占を差し引いた値 ○ 仕事の満足度 仕事の満足度について、「満足」「どちらかというと満足」の割合から「不満」「どちらかというと不満」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おり、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ると推察されるが、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

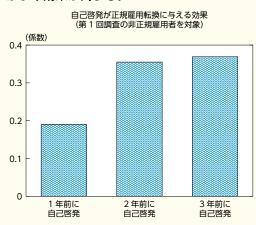
¹⁵⁶ ここでの自己啓発は「資格、免許等を取得するために学校や通信教育等で勉強した」「職業能力を向上させるため公共の施設を利用した」「公的機関で就職ガイダンスや適正・適職診断等を受けた」のいずれかを行ったことを指す。

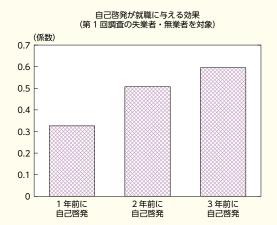
の世帯における環境が就業状況に一定程度の影響を及ぼすと考えられることから、これらをコントロールした上でみるためにプロビットモデル 157 を用いた分析を行うこととする 158 。被説明変数として、非正規雇用労働者については「(正規雇用転換した) = 1 」「(正規雇用転換していない) = 0 」とする変数を、失業者・無業者については「(就業した) = 1 」「(就業していない) = 0 」とする変数を用いる。なお、詳細な内容については付注 5 を参照していただきたい。

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てみると、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。

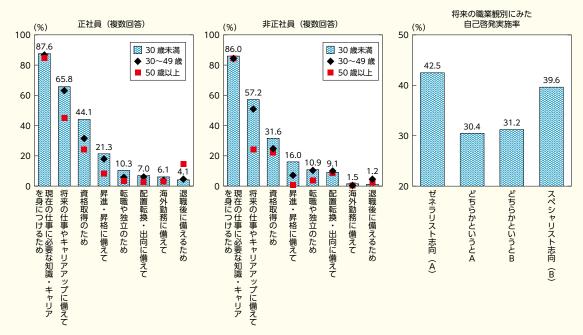
将来のキャリアビジョンを明確に持っている場合は、身につけるべき能力・スキルがはっきりとしているため、自己啓発を積極的に行っていることが考えられ、またスキルアップを行っている者は、充実した職業生活を送ることができ、意欲的に自己啓発を行っていることが考えられる。そこで、将来の職業観や仕事の満足度などにより自己啓発の実施に違いがあるかを確認してみたい。

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、産業や企業規模でみても、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。

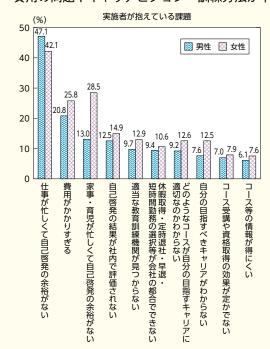
2 自己啓発促進に向けた課題

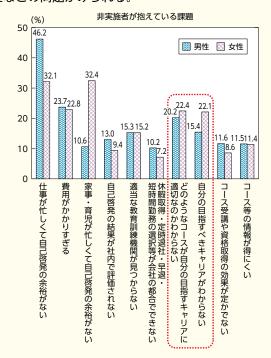
●自己啓発を実施する上で時間の確保が困難なことが最も大きな課題となっている

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のかわからない」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ての課題を尋ねたもの。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。

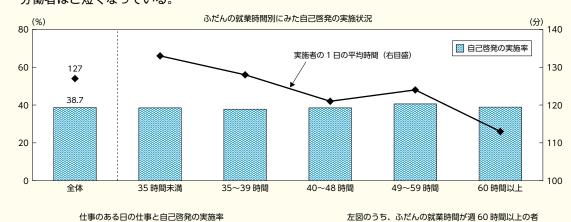
●自己啓発実施率は就業時間で変わらないが、実施時間は長時間労働者ほど短い

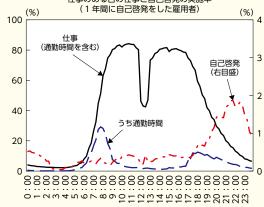
自己啓発を行うに当たって、自己啓発実施者と非実施者双方にみられる課題として時間の確保が困難であることをみてきたが、仕事の忙しさが要因で自己啓発が促進されないのであろうか。このことを確認するため、第2-(4)-22図の上図により雇用者の就業時間別の自己啓発の実施状況をみると、週の就業時間にかかわらず自己啓発実施率は4割弱程度で、大きな違いがみられないものの、自己啓発実施者の1日当たりの自己啓発実施時間をみると、就業時間が長い者ほど、1日の平均時間が短くなっていることが分かる。

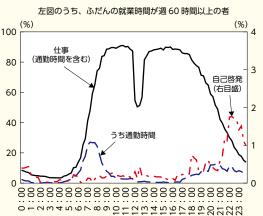
そこで、自己啓発を実施している時間帯に着目してみていこう。左下図により、総務省「平

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てみると、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て行うことが、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て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て受けている者より、それのみを受けている者の割合が高く、自己啓発

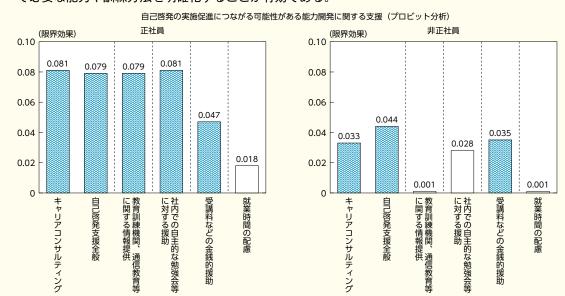
¹⁵⁹ 厚生労働省「能力開発基本調査」の個票をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室と政策研究大学院大学 黒澤昌子教授とで協同して作成した。

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」「教育訓練休暇の付与」「就業時間の配慮」「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て行った場合は、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て行うことで、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組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

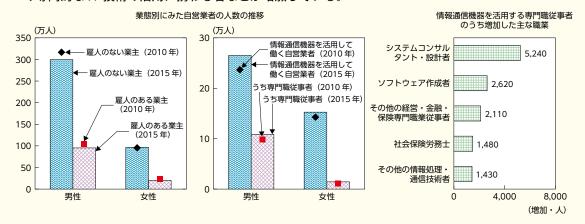
IT の進展に伴い、柔軟な働き方を選択することが可能となる中、必ずしも会社に属さず「雇用によらない働き方」が広がっていくことが見込まれ¹⁶¹、こうした働き方もキャリアの選択肢となる可能性がある。雇用によらない働き方については、必ずしも十分に実態が把握できていないところではあるが、ここでは主として情報通信機器を活用して働く者に着目して、その状況を概観するとともに働き方をめぐる課題についてもみていくこととする。

●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。」) に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 をみてみると、「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%、CAD 165 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。

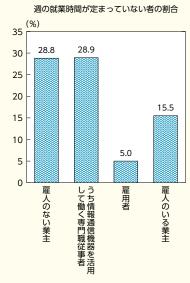
また、右図により、年収区分をみてみると、雇人のない業主全体では年収300万円未満の者が72.3%、同700万円以上の者は4.2%である。情報通信機器を活用して働く専門職従事者では、年収300万円未満の者が54.4%となっている一方で、同700万円以上の割合は11.3%と1割を超えており、雇人のない業主と同様、収入面でみても多様な状況にあることが分かる。

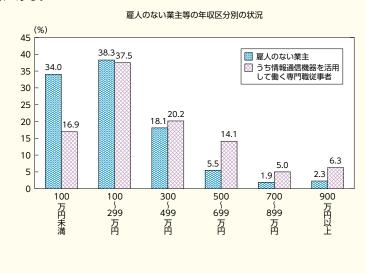
- 162 厚生労働省「第3回柔軟な働き方に関する検討会」資料2(JILPT「雇われない働き方についての調査 (ウェブ調査)」(速報)) におけるワーカーが行う仕事の内容を参考に、雇人のない業主のうち情報通信機器を活用して成果物の作成又は役務の提供を行う職業に従事すると考えられる者を抽出した。なお、これらの職業に従事する者は必ずしも全員が情報通信機器を活用して働く者ではないこと、当該調査を参考として抽出した職業以外にも、情報通信機器を活用して働く可能性が見込まれる職業があること等から、「情報通信機器を活用して働く自営業者」の概況については一定の幅をもってみる必要があることに留意が必要である。
-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

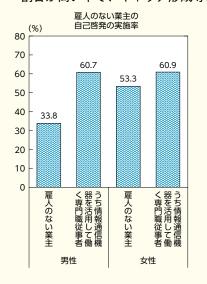
今後、独立自営業者が増加する場合、これらの者のスキルアップやキャリアアップのための 方策についても検討していく必要があると考えられる。

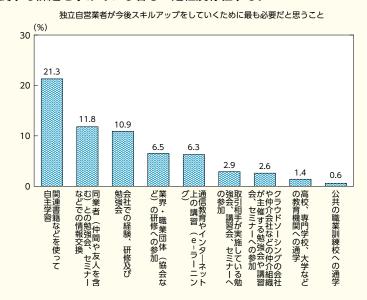
¹⁶⁶ 同調査では、独立自営業者として、雇人を持たずに働く自営業者のうち、個人商店主、農林漁業従事者を除いた者(自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの総称)を調査対象としている。

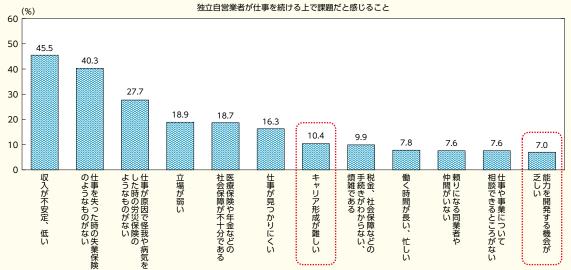
第2-(4)-26図

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。

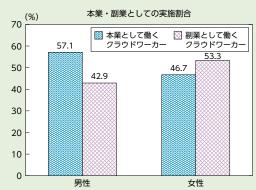
まず、コラム2-10-①図の左図により、クラウドワーカーの男女構成比をみると、男 性は約 56%、女性は約 44%となっている。また、コラム 2 - 10 - ①図の右図により、本 業か副業かを男女別でみると、男性では本業としている者の方が多い一方で、女性では副 業として働く者の方が多くなっており、男女間で差がみられることが分かる。次に仕事へ の満足度や仕事を通じた成長を感じている者の割合を、コラム2-10-②図で確認すると、 本業として働く者は自営業主と比べて、仕事への満足度も成長実感も高くなっている。また、 本業として働く者の仕事への満足度は、副業として働く者よりも高くなっている。

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みると、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。

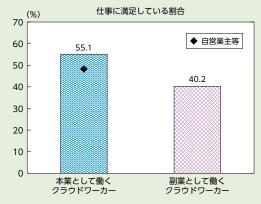
¹⁶⁷ いわゆるクラウドソーシングとは、インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行う ことができるサービスをいう。

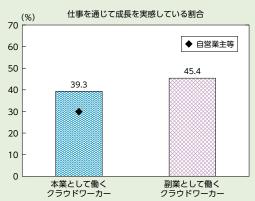
¹⁶⁸ ここでは「クラウドワーカー」を、自営業主等(自営業主、家族従業者、内職)で業務請負を行ってお り、店舗を持たずクラウドソーシングを活用して働いている者(副業として働いている者を含む。)と した条件により集計している。なお、当該条件を満たすサンプルサイズは小さいことから、結果につい ては一定の幅をもって解釈する必要がある。

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。



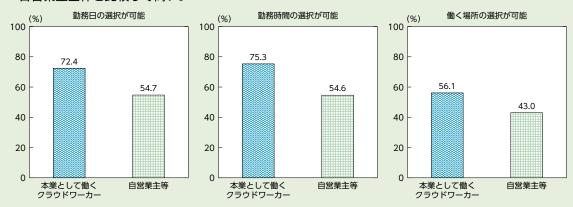


資料出所 (株) リクルート リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を特別集計した結果を提供 いただき作成

- (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」「どちらかというとあてはまる」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」「どちらかというとあてはまる」と回答した者の割合を指す。