

第4章

主体的なキャリア形成に向けた課題

前章においては、転職希望を持つ労働者が、その希望の実現に向けて転職活動へ移行することや、キャリアチェンジを伴う転職を行う上でどういった要因が影響するかについてみてきた。その結果、共通の要素として、キャリアの見通しや自己啓発の取組の重要性がうかがえた。

自らのキャリアの見通しを高めたり、自己啓発を行うことは個人だけでできるわけではなく、これらができる環境が身近にあることが重要である。

本章では、労働者のキャリアの見通しの向上や自己啓発の促進に向けて、効果的な取組や労使が取り組むべき課題等について検討する。

まず、キャリアの見通しを向上するための取組として、キャリアコンサルティングの効果に着目して分析を行う。キャリアコンサルティングは労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行う活動を指す。キャリアコンサルティングを行う専門家として、国家資格を持つ「キャリアコンサルタント¹」が企業内やハローワーク、民間職業紹介会社等の需給調整機関、大学や専門学校等の教育機関等で活動している。

キャリアコンサルティングを通じて、自らの適性や能力、関心などに気づき、自己理解を深めるとともに、社会や企業内にある仕事について理解することにより、その中から自身に合った仕事を主体的に選択できるようになることが期待される。本章では、キャリアコンサルティングの経験により、労働者のキャリア形成意識やキャリア形成の状況がどう変化するかについてみていく。

次に、労働者が自己啓発に取り組む上での課題や、企業として必要な支援についても考察を行う。労働者が自己啓発に取り組むに当たっては、その費用や自己啓発に必要な時間の確保など、企業による支援が必要な場面も多い。

円滑な労働移動の支援に向けて、主に外部労働市場の活性化に向けた課題を分析対象としているが、ここで取り上げるキャリアコンサルティングや自己啓発は、転職の有無にかかわらず、広く労働者の自立的なキャリア形成意識の向上に資するものである。キャリア形成意識が高まった結果、労働者が企業内でキャリア形成をしていくことを選択した場合であっても、キャリアの展望に基づき目的意識を持って積極的に日々の業務や自己啓発に取り組むことができれば、企業や社会全体の生産性の向上につながることを期待される。

最後に、本章では、主体的な労働移動の促進に向けた課題として、「労働市場の見える化」の促進や、公共職業訓練の効果と課題についての検証を行う。公共職業訓練については、失業者がスキルを身につけ、再就職することを支援する制度として、円滑な労働移動の促進においても重要な役割を果たしているが、これまでその効果や課題についての詳細な分析は十分にされてこなかった。

1 キャリアコンサルタント登録者数（技能検定キャリアコンサルティング職種の1級又は2級に合格した者の両方を含む）は、2022年3月末現在で60,562人である。

今回、厚生労働省において、雇用保険や求職情報、職業訓練などの行政記録情報を統合したデータセットを構築し、外部の有識者の協力も得ながら、公共職業訓練の効果や課題についての分析を行った。その結果として、公共職業訓練の再就職に関する効果や、介護・福祉分野とIT分野の訓練分野の課題に関して、一定の知見が得られたため、本章の後半で当該分析結果について紹介する。

第1節 キャリアコンサルティングが労働者のキャリア形成意識やキャリア形成に及ぼす影響

- 49歳以下の年齢層の方が自ら職業生活設計を考えていきたいと考える者の割合がやや高い。正社員以外では正社員と比較して自ら職業生活設計を考えていきたいとする者の割合が低く、「わからない」とする者の割合が高い

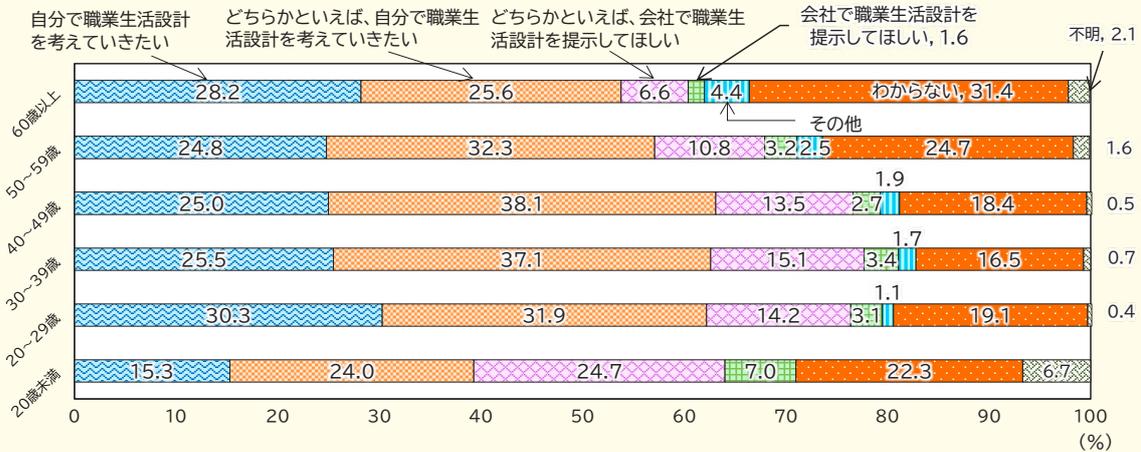
本節では、キャリアコンサルティングが労働者のキャリア形成意識に及ぼす影響についてみていく。まず、労働者のキャリア形成意識の状況について概観してみよう。第2-(4)-1図は、労働者の年齢階級別に職業生活設計の考え方についてみたものである。これによれば、労働者の職業生活設計の考え方は、40歳台以下の年齢層においては、50歳以上の年齢層よりも、「自分で職業生活設計を考えていきたい」「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と考えている者の割合がやや高い傾向がみられるほか、「20~29歳」「60歳以上」の年齢階級では「自分で職業生活設計を考えていきたい」と考えている者の割合がやや高くなっている。

続いて、第2-(4)-2図により、2012年度と2020年度時点における、雇用形態別の職業生活設計の考え方の状況をみると、2012年度と2020年度では大きな差は無いが、正社員以外では「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」とする者の割合が正社員より低く、「わからない」と回答する者の割合が高い。

労働者の職業生活設計の考え方については、20歳台など、若年層で主体的にキャリアを形成していく意識がやや高いほか、正社員以外では、自ら主体的にキャリアを形成していきたいという意識を持った者の割合が低いことがうかがえる。

第2-(4)-1図 労働者の職業生活設計の考え方（年齢階級別）

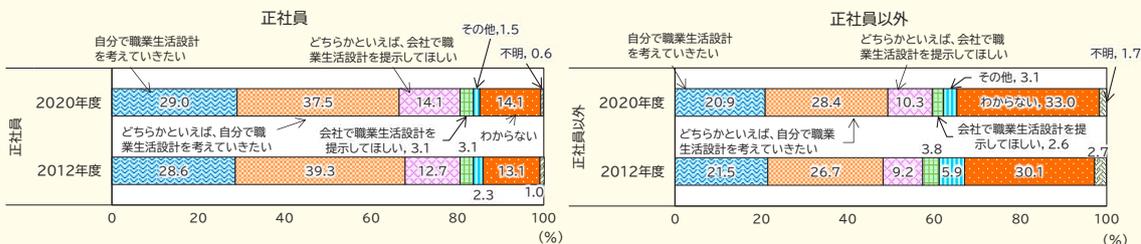
- 40歳以下の年齢層においては、50歳以上の年齢層よりも、「自分で職業生活設計を考えていきたい」「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と考えている者の割合がやや高い傾向がみられるほか、「20～29歳」「60歳以上」の年齢階級では「自分で職業生活設計を考えていきたい」と考えている者の割合がやや高くなっている。



資料出所 厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査（個人調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 「あなたは、自分自身の職業生活設計について、どのように考えていますか。」と尋ねたもの。
 2) 職業生活設計とは、ここでは、労働者本人の適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画し、まとめたものをいう。

第2-(4)-2図 労働者の職業生活設計の考え方（雇用形態別）

- 雇用形態別に職業生活設計の考え方の状況を見ると、2012年度と2020年度では大きな差は無いが、正社員以外では「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」とする者の割合が正社員より低く、「わからない」と回答する者の割合が高い。



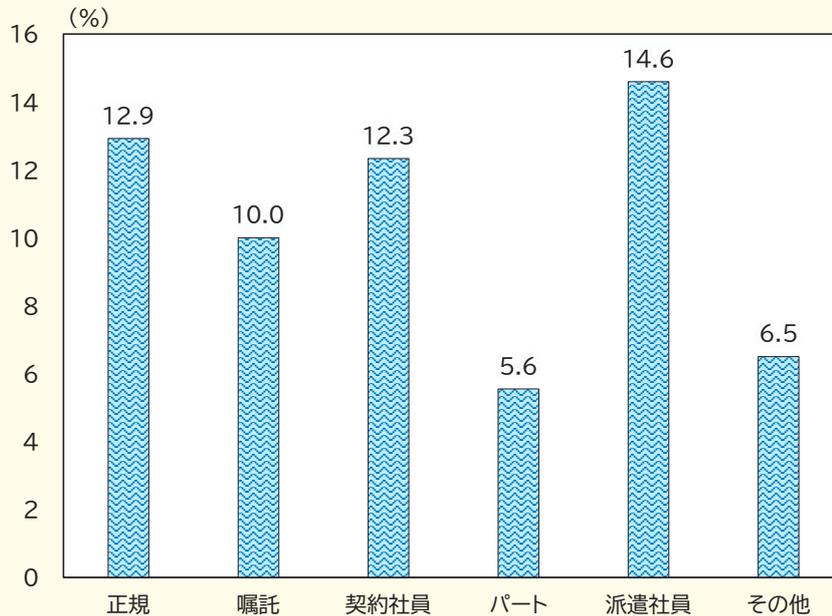
資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査（個人調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 「あなたは、自分自身の職業生活設計について、どのように考えていますか。」と尋ねたもの。
 2) 職業生活設計とは、ここでは、労働者本人の適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画し、まとめたものをいう。

●派遣社員や契約社員等ではキャリアコンサルティング経験がある者の割合は正規雇用労働者とあまり違いは無いが、パート労働者については低くなっている

次に、キャリアコンサルティングの実施状況についてみてみよう。第2-(4)-3図は、(独)労働政策研究・研修機構が実施した「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-相談経験者1,117名等の調査結果より」(2017年)を用いて、雇用形態別のキャリアコンサルティング経験がある者の割合をみたものである。派遣社員や契約社員等ではキャリアコンサルティング経験がある者の割合は正規雇用労働者と大きな違いは無いが、パート労働者については低くなっている。派遣社員が正社員と大きな違いが無いことについては、2015年の労働者派遣法の改正により、派遣労働者に対して、労働者本人が希望する場合には、キャリアコンサルティングの実施が義務付けられたことが影響している可能性がある。

第2-(4)-3図 雇用形態別のキャリアコンサルティング経験がある者の割合

- 派遣社員や契約社員等ではキャリアコンサルティング経験がある者の割合は正規雇用労働者と大きな違いは無いが、パート労働者については低くなっている。
- ※ 派遣社員については、2015年の労働者派遣法の改正により、派遣労働者に対して、本人が希望する場合にキャリアコンサルティングの実施が義務付けられたことが影響している可能性がある。



資料出所 (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-相談経験者1,117名等の調査結果より」(2017年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●キャリアコンサルティングを受けた者の方が、自ら職業生活設計を考えていきたいと考える者の割合が高い傾向がある

キャリアコンサルティングの経験と労働者のキャリア形成意識にはどのような関係があるのだろうか。

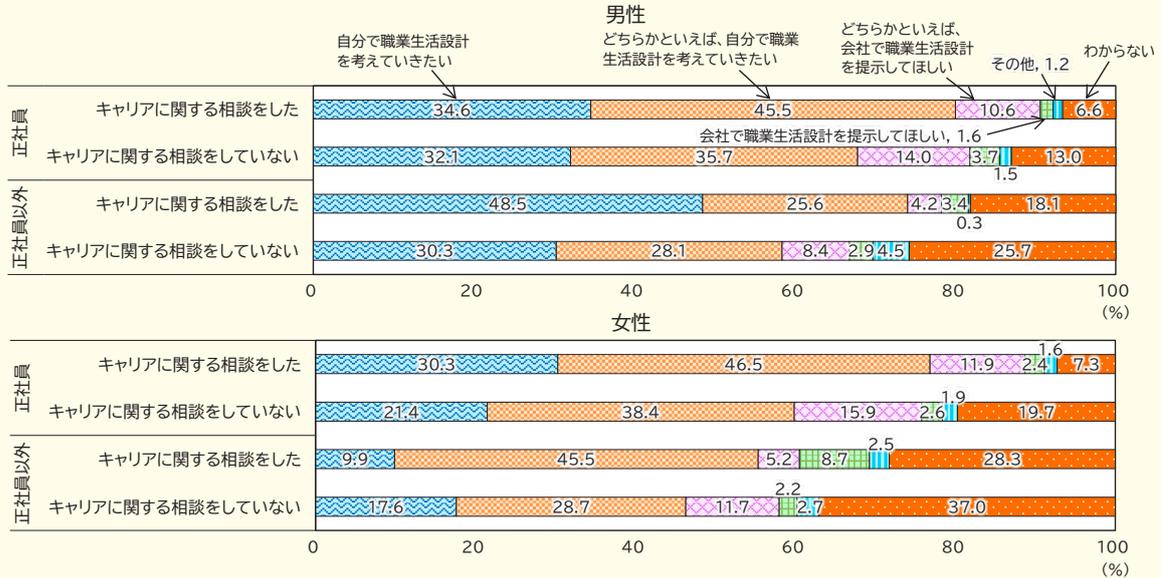
第2-(4)-4図は、キャリアコンサルティングの実施状況別に、労働者の職業生活設計の考え方の状況をみたものである。これによれば、男女ともに、正社員及び正社員以外のいずれも、キャリアに関する相談をした(キャリアコンサルティングを受けた)者の方が、「自分で職業生活設計を考えていきたい」「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と回答する者の割合が高くなっている。また、男性では、正社員以外でキャリアコンサルティングを受けた者の方が、正社員でキャリアコンサルティングを受けていない者よりも、「自分で職業生活設計を考えていきたい」「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と回答する者の割合が高くなっている。

このことは、キャリアコンサルティングを受けたことにより労働者のキャリア形成意識が変化したという因果関係を必ずしも示すものではないことに留意が必要であるが²、キャリアコンサルティングの実施により、労働者の主体的なキャリア形成の意識が高まる可能性を示唆している。

2 これ以降でキャリアコンサルティングの実施状況と労働者のキャリア形成意識やキャリア形成の状況の関係について一連の分析を行っているが、もともとキャリア形成意識が高い者がキャリアコンサルティングを受けている場合など、逆の因果関係がある可能性もあり、いずれの分析結果もキャリアコンサルティングの実施状況が労働者のキャリア形成意識やキャリア形成の状況に及ぼす因果効果を必ずしも示しているものではないことに留意が必要。

第2-(4)-4図 労働者の職業生活設計の考え方 (男女別・キャリアコンサルティング実施状況別)

- 男女ともに、正社員及び正社員以外のいずれも、キャリアコンサルティングを受けた者の方が、「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」と回答する者の割合が高くなっている。
- 男性では、正社員以外でキャリアコンサルティングを受けた者の方が、正社員でキャリアコンサルティングを受けていない者よりも、「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」と回答する者の割合が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査（個人調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

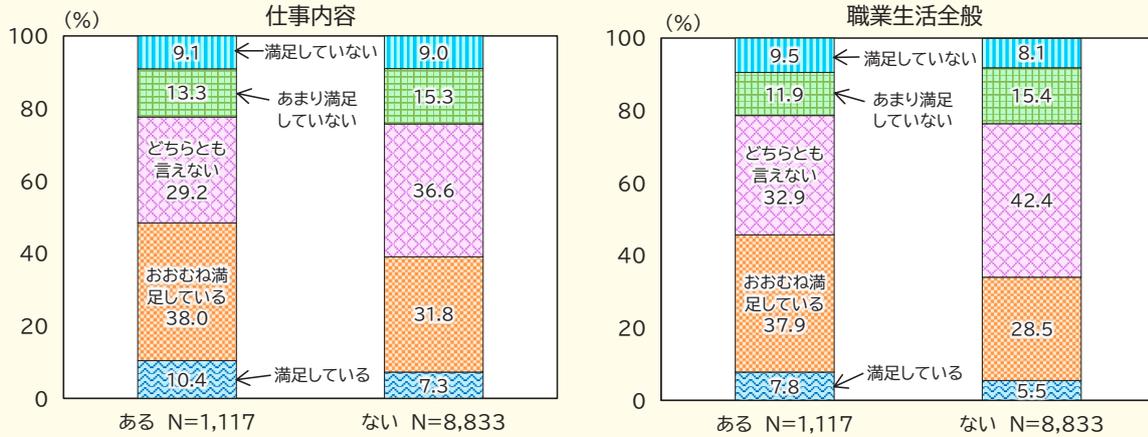
- (注) 1) 「あなたは、自分自身の職業生活設計について、どのように考えていますか。」「あなたは、令和元(2019)年度中にキャリアに関する相談をした（キャリアコンサルティングを受けた）ことがありますか。」と尋ねたもの。
 2) 職業生活設計とは、ここでは、労働者本人の適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画し、まとめたものをいう。
 3) キャリアコンサルティングとは、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第2条第5項に規定するキャリアコンサルティング（労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと）をいう。
 4) 無回答は除く。

●キャリアコンサルティングの経験がある者の方が、現在の仕事内容や職業生活全般の満足感が高い傾向にある

キャリアコンサルティングの実施と、労働者の仕事に対する満足感の関係についてもみてみよう。第2-(4)-5図は、キャリアコンサルティングを受けた経験の有無別に、仕事内容や職業生活全般に対する満足感の状況をみたものである。これによると、キャリアコンサルティングを受けた経験がある者の方が、現在の仕事内容や職業生活全般について、「満足している」「おおむね満足している」と感じる者の割合が高くなっている。第2-(4)-4図でみたように、キャリアコンサルティングを受けた経験がある者は自らのキャリアを主体的に考える意識が高まる可能性がある。この結果も踏まえると、キャリアコンサルティングを受けている労働者は、自らの適性や能力、関心などに気づき、自己理解を深めた上で、自身に合った仕事を主体的に選択することで、仕事内容や職業生活への満足度を高めている可能性があると考えられる。

第2-(4)-5図 キャリアコンサルティング経験の有無別の職業生活等への満足感

○ キャリアコンサルティングを受けた経験がある者の方が、現在の仕事内容や職業生活全般について、「満足している」「おおむね満足している」と感じる者の割合が高くなっている。



資料出所 (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-相談経験者1,117名等の調査結果より」(2017年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

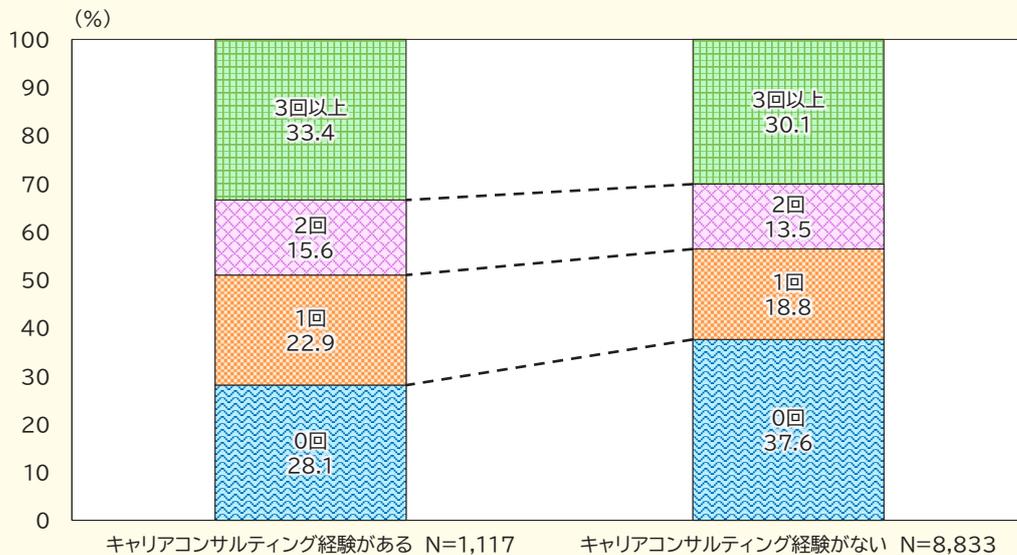
●過去にキャリアコンサルティング経験のある者の方が転職回数は多い傾向にある

ここからは、キャリアコンサルティング経験が転職やキャリアチェンジの実現に及ぼす影響についてみていこう。

第2-(4)-6図は、キャリアコンサルティングを受けた経験の有無別に、労働者の転職回数の状況をみたものである。これによると、過去にキャリアコンサルティングを受けた経験がある者の方が、転職回数が「0回」である者の割合は低く、「1回」以上である者の割合は高くなっている。したがって、キャリアコンサルティング経験がある者の方が、転職回数が多い傾向があることが分かる。

第2-(4)-6図 キャリアコンサルティング経験の有無別の転職回数

○ 過去にキャリアコンサルティングを受けた経験がある者の方が、転職回数が「0回」である者の割合は低く、「1回」以上である者の割合は高くなっている。



資料出所 (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-相談経験者1,117名等の調査結果より」(2017年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

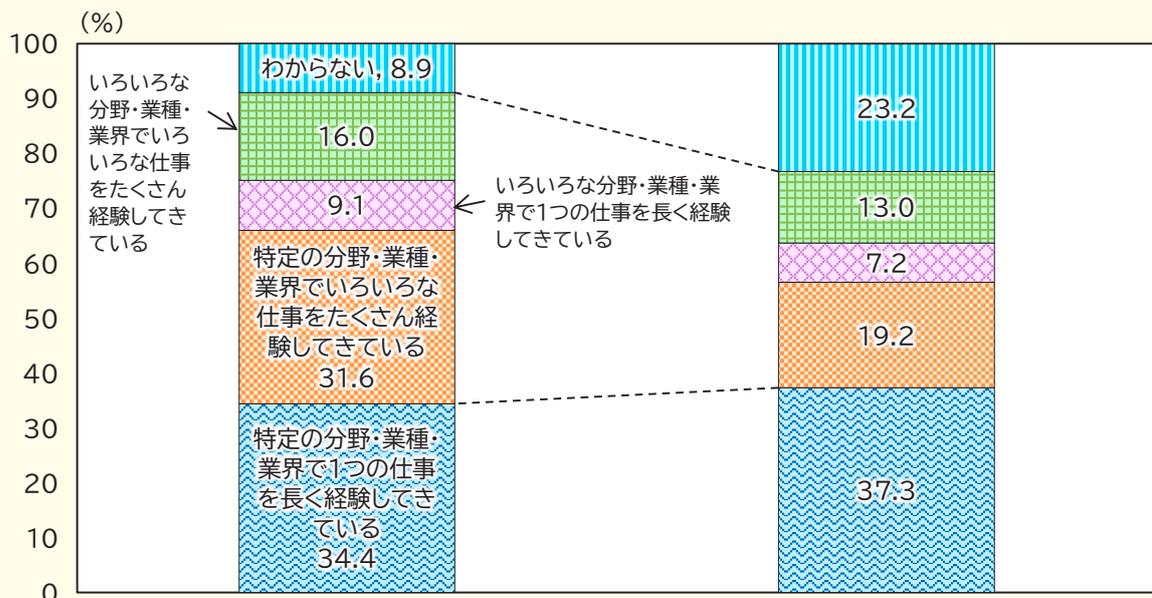
● キャリアコンサルティング経験がある者の方が、特定の分野の仕事に限定した職業経験を積むよりも、異分野へのキャリアチェンジを積極的に行う傾向がある

続いて、キャリアコンサルティングを受けることと異分野へのキャリアチェンジの関係についてもみてみよう。第2-(4)-7図は、キャリアコンサルティングを受けた経験の有無別に、労働者の職業経験についてみたものである。これによると、キャリアコンサルティングを受けた経験がある者は、キャリアコンサルティングを受けた経験がない者と比較して、「特定の分野・業種・業界で一つの仕事を長く経験してきた」者の割合がやや低い一方、「特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきた」「いろいろな分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきた」「いろいろな分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきた」の順に、キャリアコンサルティングを受けた経験がない者よりも割合が高くなっている。

ここからは、キャリアコンサルティング経験がある者の方が、特定の分野の仕事に限定した職業経験を積むよりも、異分野へのキャリアチェンジを積極的に行う傾向があることがみてとれる。前節において、職種間移動をする者について、転職の準備としてキャリア相談を行った者においては、自らの技能や能力をいかせるからという理由で転職を行う傾向が強いことをみた。これらの結果を踏まえると、キャリアコンサルティングにより、自らの適性や能力がいかせる可能性を幅広く検討した結果、異分野へのキャリアチェンジをしやすくなっている可能性があると考えられる。

第2-(4)-7図 キャリアコンサルティング経験の有無別の職業経験

- キャリアコンサルティングを受けた経験がある者は、経験がない者と比較して、「特定の分野・業種・業界で一つの仕事を長く経験してきた」者の割合がやや低い一方、「特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきた」「いろいろな分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきた」「いろいろな分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきた」の順に、キャリアコンサルティングを受けた経験がない者よりも割合が高くなっている。



キャリアコンサルティング経験がある N=1,117 キャリアコンサルティング経験がない N=8,833

資料出所 (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-相談経験者1,117名等の調査結果より」(2017年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

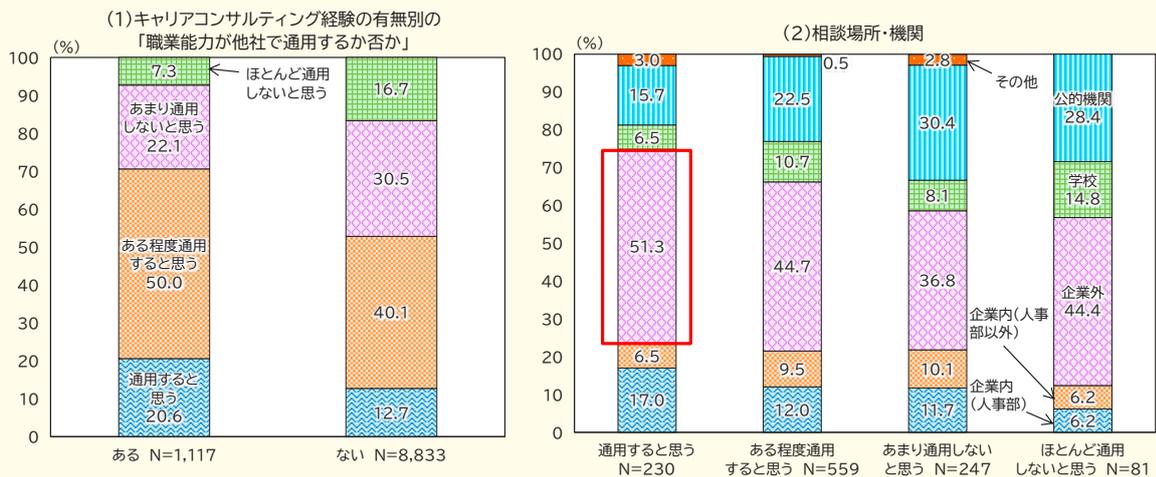
- キャリアコンサルティングの経験がある者の方が、自らの職業能力が他社で通用すると考えている者の割合が高い。また、自らの職業能力が他社で通用すると考えている者には、キャリアコンサルティングを企業外で受けている者の割合が比較的高い傾向にある

ここまでみたように、キャリアコンサルティングの経験がある者には、転職やキャリアチェンジをしやすい傾向があることが分かった。キャリアコンサルティングを受けることと転職やキャリアチェンジとの関係についてみてみよう。第2-(4)-8図の(1)は、キャリアコンサルティングを受けた経験の有無別に、自らの職業能力が他社で通用するかについて労働者の考え方をみたものである。これによると、キャリアコンサルティングの経験がある者の方が、自らの職業能力が他社で通用すると考えている者の割合が高いことが分かる。また、同図の(2)は、同図の(1)の回答別に、キャリアコンサルティングを受けた場所・機関の状況をみたものである。これによると、自らの職業能力が他社で通用すると考えている者では、キャリアコンサルティングを企業外で受けている者の割合が比較的高くなっている。

このことから、キャリアコンサルティングを受けた者は、自らの職業能力を他社でいかすことができる可能性について気づきを得やすく、それにより転職やキャリアチェンジの実現をしやすくなっている可能性が考えられる。また、自らの職業能力が他社で通用すると考えている者には、企業外でキャリアコンサルティングを受けている者が多い。自社以外の第三者の視点からキャリアコンサルティングを受けることで、企業外も含め、自らのキャリア形成の可能性についてより客観的に考えることができる可能性があるといえる。

第2-(4)-8図 キャリアコンサルティング経験の有無別の職業能力が他社で通用するかについての考え方(相談場所・機関別)

- キャリアコンサルティングの経験がある者の方が、自らの職業能力が他社で通用すると考えている者の割合が高い。
- 自らの職業能力が他社で通用すると考えている者においては、キャリアコンサルティングを企業外で受けている者の割合が比較的高くなっている。



資料出所 (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-相談経験者1,117名等の調査結果より」(2017年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- キャリアコンサルティングの経験がある者は自発的な能力向上の取組を行うことが必要と考える者の割合が高い。相談場所・機関別にみると、企業内よりも企業外や学校等でキャリアコンサルティングを受けた場合の方が自発的な能力向上の意識が高い者が多い傾向がみられる
- キャリアコンサルティングは自己啓発への取組姿勢にも影響を及ぼすことが考えられる。第2-(4)-9図の(1)は、キャリアコンサルティングを受けた経験の有無別に、職業能力の向

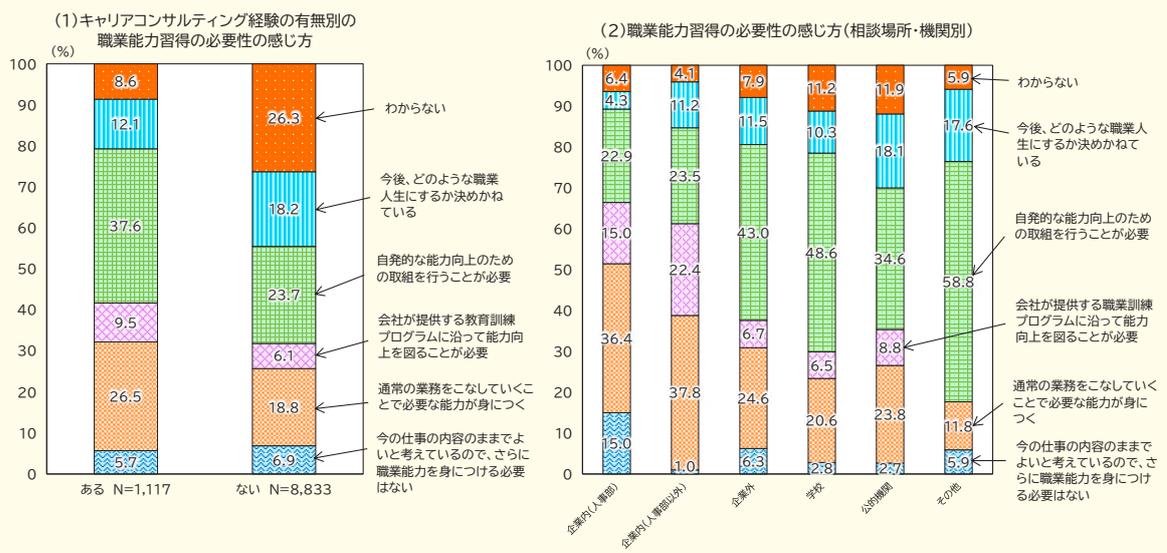
第Ⅱ部 労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題

上の必要性の感じ方の状況をみたものである。キャリアコンサルティングを受けた経験がある者は、「自発的な能力向上のための取組を行うことが必要」と考える者の割合が高いことが分かる。また、同図の(2)により、キャリアコンサルティングを受けた場所・機関別に職業能力習得の必要性の感じ方の状況をみると、「企業内」よりも「企業外」や「学校」等でキャリアコンサルティングを受けた場合の方が、「自発的な能力向上のための取組を行うことが必要」と考える者の割合が高くなっている。

これらのことから、キャリアコンサルティングを受けることで、自らの職業能力が他社で通用する可能性についての気づきに加え、自己啓発の必要性についても意識が高まる可能性があることが分かる。特に、企業外でキャリアコンサルティングを受けた場合、企業内の場合よりも自己啓発の必要性についての意識が高まる傾向がみられる。これは、第三者によるキャリアコンサルティングを受けることにより、自らのスキルの過不足についてもより客観的に評価することができ、結果として自己啓発の意識が高まることにつながっている可能性を示唆している。

第2-(4)-9図 キャリアコンサルティング経験の有無別の職業能力習得の必要性の感じ方(相談場所・機関別)

- キャリアコンサルティングの経験がある者は自発的な能力向上の取組を行うことが必要と考える者の割合が高い。
- 相談場所・機関別にみると、企業内よりも企業外や学校等でキャリアコンサルティングを受けた場合の方が自発的な能力向上の意識が高い者が多い傾向がみられる。



資料出所 (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-相談経験者1,117名等の調査結果より」(2017年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

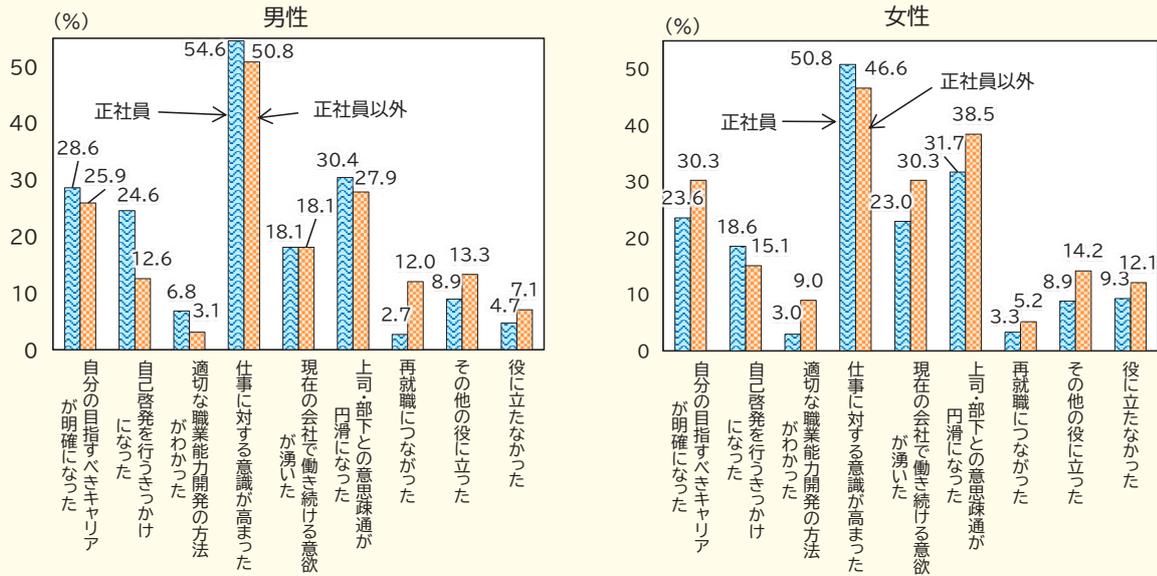
● キャリアコンサルティングにより、現在の仕事に対する影響に加え、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」「自己啓発を行うきっかけになった」といった、キャリアに関する意識や行動への良い影響を感じている

キャリアコンサルティングによる効果について、男女別・雇用形態別の状況もみてみよう。第2-(4)-10図は、男女別・雇用形態別に、キャリアコンサルティングを受けたことがどのように役に立ったかについての状況をみたものである。これによれば、男女ともに、キャリアコンサルティングにより「仕事に対する意識が高まった」「上司・部下との意思疎通が円滑になった」といった現在の仕事に対する良い影響を感じているのに加え、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」「自己啓発を行うきっかけになった」といった、キャリアに関する意識

や行動への良い影響を感じていることが分かる。また、雇用形態別にみると、男女ともに、正社員の方が「自己啓発を行うきっかけになった」と感じる者の割合がやや高くなっている。

第2-(4)-10図 キャリアに関する相談の効果 (男女別・雇用形態別)

- 男女ともにキャリアコンサルティングにより「仕事に対する意識が高まった」「上司・部下との意思疎通が円滑になった」といった現在の仕事に対する良い影響を感じているのに加え、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」「自己啓発を行うきっかけになった」といった、キャリアに関する意識や行動への良い影響を感じている。
- 雇用形態別にみると、男女ともに、正社員の方が「自己啓発を行うきっかけになった」と感じる者の割合がやや高い。



資料出所 厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査（個人調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 「令和元(2019)年度中にキャリアに関する相談をした」と回答した者に対して、「キャリアに関する相談をしたことは、どのように役に立ちましたか。」と尋ねたもの。
2) 複数回答。

- 企業内でキャリアコンサルティングを受ける場合は、キャリアの見通しの向上のほか、職業能力の向上、労働条件や人間関係の改善といった変化を感じている者が多い。企業外や公的機関でキャリアコンサルティングを受ける場合は、キャリアの見通しの向上のほか、就職や転職に結びつく者の割合が高い

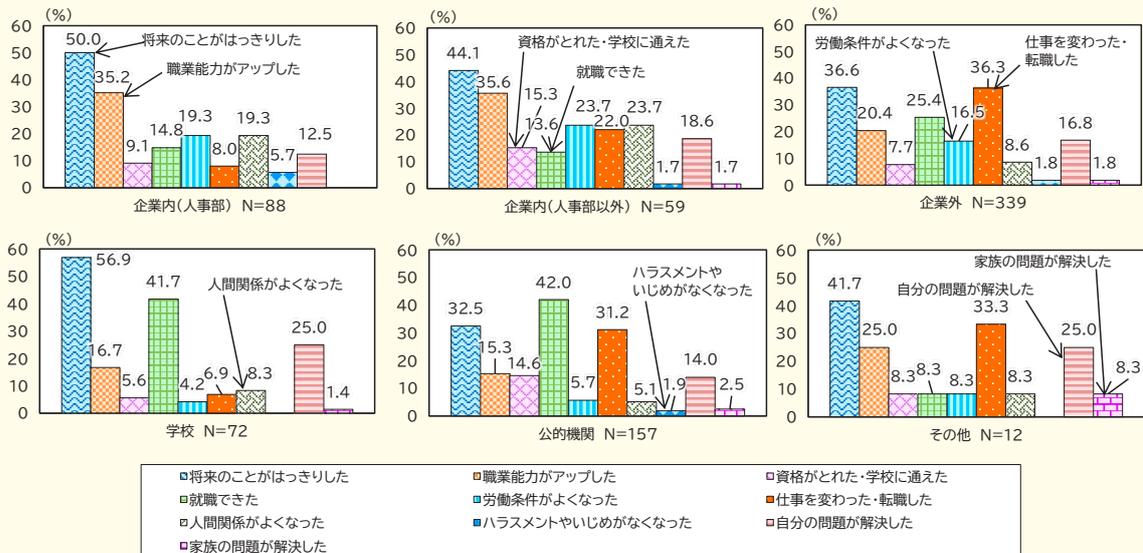
最後に、キャリアコンサルティングを受ける場所・機関別の効果の違いについてみておこう。第2-(4)-11図によると、「企業内（人事部）」や「企業内（人事部以外）」でキャリアコンサルティングを受ける場合は、「将来のことがはっきりした」と答える者の割合が高く、「職業能力がアップした」「労働条件がよくなった」「人間関係がよくなった」と感じている者の割合も高くなっている。一方、「企業外」や「公的機関」でキャリアコンサルティングを受けている者については、「将来のことがはっきりした」と答える者の割合が高いことに加え、「就職できた」「仕事が変わった・転職した」と答える者の割合も高い。

この結果から、企業内におけるキャリアコンサルティングからは、キャリアの見通しの向上のほか、職業能力の向上、労働条件の改善など、現在の職場でキャリアを形成していく上で有益な効果が得られることがうかがえる。また、企業外でのキャリアコンサルティングは、キャリアの見通しの向上のほか、就職や転職に結びついたと答える割合が高いことが分かる。就職

活動や転職活動を行うことをきっかけとしてキャリアコンサルティングを受けている場合が多いことも当然あるが、キャリアコンサルティングの経験により、自らの職業能力が他社で通用する可能性への気づきや、自己啓発への意識の高まりを通じて、就職や転職の実現に結びついている可能性もあると考えられる。

第2-(4)-11図 相談場所・機関別のキャリアコンサルティングによる変化

○ 企業内でキャリアコンサルティングを受ける場合は、「将来のことがはっきりした」と答える者の割合が高く、「職業能力がアップした」「労働条件がよくなった」「人間関係がよくなった」と感じている者の割合も高くなっている。一方、「企業外」や「公的機関」でキャリアコンサルティングを受けている者については、「将来のことがはっきりした」と答える者の割合が高いことに加え、「就職できた」「仕事を変わった・転職した」と答える者の割合も高い。



資料出所 (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-相談経験者1,117名等の調査結果より」(2017年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 「企業外」は「民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等」を含む。「学校」は「高校・大学、専門学校、各種学校その他」を含む。「公的機関」は「ハローワーク、その他の就労支援機関」を含む。

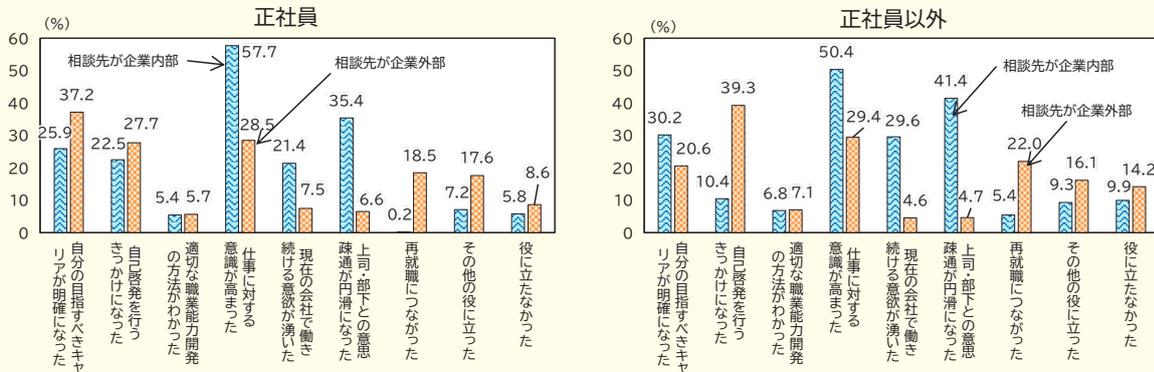
2) 複数回答。

● キャリアに関する相談先は、相談先が企業外部の場合、正社員については「自分の目指すキャリアが明確になった」「自己啓発を行うきっかけになった」とする割合が、正社員以外については「自己啓発を行うきっかけになった」とする割合が高い

第2-(4)-12図はキャリアコンサルティングの効果をみたものである。正社員については相談先が企業外部の方が「自分の目指すキャリアが明確になった」「自己啓発を行うきっかけになった」とする者の割合が高い。正社員以外については、相談先が企業外部の場合、「自己啓発を行うきっかけになった」とする者の割合が高い。

第2-(4)-12図 キャリアに関する相談先別の効果の違い（雇用形態別）

○ キャリアコンサルティングの効果について、正社員については相談先が企業外部の方が「自分の目指すキャリアが明確になった」「自己啓発を行うきっかけになった」とする者の割合が高い。正社員以外については、相談先が企業外部の場合、「自己啓発を行うきっかけになった」とする者の割合が高い。



資料出所 厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査（個人調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 「令和元(2019)年度中にキャリアに関する相談をした」と回答した者に対して、「あなたはキャリアに関する相談を誰にしましたか。」「キャリアに関する相談をしたことは、どのように役に立ちましたか。」と尋ねたもの。
 2) 複数回答。
 3) 「相談先が企業内部」は「企業内の人事部」「企業内の人事部以外の組織またはキャリアに関する専門家（キャリアコンサルタント）」「職場の上司・管理者」を選択した者の合計。「相談先が企業外部」は「企業外の独立したキャリアコンサルタント」「企業外の機関等（再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」を選択した者の合計。
 4) キャリアコンサルタントとは、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第30条の3に規定するキャリアコンサルタント（キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを職業とする者）をいう。

第2節 自己啓発の取組の促進に向けた課題

● 自己啓発を行った者の割合は男性・女性の正社員・正社員以外ともに2012年度調査に比べて2020年度調査ではやや低下している

次に、自己啓発の促進に向けた課題についてみていこう。まず、労働者の自己啓発への取組状況について概観する。

第2-(4)-13図は、男女別・雇用形態別に2012年度調査及び2020年度調査における労働者の自己啓発の実施状況をみたものである。これによると、自己啓発を行った者の割合は男性においては正社員で2012年度調査では50.7%、2020年度調査では43.7%、正社員以外では2012年度調査では26.7%、2020年度調査では23.7%となっている。女性においては、正社員で2012年度調査では41.1%、2020年度調査では36.7%、正社員以外では2012年度調査では20.1%、2020年度調査では13.5%となっている。男女別では男性の方が女性よりも総じて自己啓発を実施している割合が高い。雇用形態別で見ると、正社員の方が正社員以外よりも自己啓発をしている割合が高くなっている。

2012年度調査と比較すると2020年度調査では自己啓発を実施した者の割合は全体的にやや低下しており、総じて自己啓発を実施している者の割合は近年大きく上昇している状況にはないことがうかがえる。