

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**

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

第1章

第Ⅰ部「労働経済の推移と特徴」でみたように、2021年も、感染症の影響による経済社会活動の抑制措置が断続的に行われた。雇用情勢は一進一退の状況となったものの、2020年に引き続き、雇用調整助成金等の政策による下支え効果もあり、完全失業者数の大幅な増加はみられなかった。他方、近年増加してきた転職者数は2020年に引き続き、2021年も大幅に減少となり、より良い条件の仕事を探すためといった、前向きな理由で転職する労働者が大幅に減少しており、感染症の影響下で外部労働市場における労働移動の動きには停滞がみられる。

我が国の労働市場をとりまく状況をみると、介護・福祉人材やIT人材の労働力需要の増大など、経済社会の変遷に伴い変化する労働力需要への対応が求められている。我が国が人口減少局面を迎えている中、こうした労働力需要を新規学卒者のみで満たすことは困難である。これまで、女性や高齢者などの労働参加を促進する政策を展開してきたが、これに加えて、中途採用などの外部労働市場を通じた労働力需給の調整も重要となっていくと考えられる。

また、我が国の経済成長や賃上げといった主要課題の実現には、生産性の向上が重要である。労働移動を通じた外部人材の登用は、組織の活性化等を通じて生産性の向上にも資すると考えられる。

また、感染症の拡大後の不安定な雇用情勢の中では、雇用や生活を守ることが重要となっており、雇用調整助成金等の対策が重要な役割を果たしてきた¹が、今後は、こうした雇用維持政策に加え、労働者の能力開発等を通じた労働移動の支援の充実が求められている。

第Ⅱ部では、こうした問題意識に基づき、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について分析を行っていく。

第1章では、我が国の今後の労働力需給の展望を見据えた上で、我が国の労働市場が抱える課題や今後の日本経済のさらなる成長及び賃上げに向けた課題を概観しつつ、それらの課題に取り組む上での労働移動の重要性を確認する。第2章では、我が国の労働移動の概況について、転職者の全体的な動向を概観するとともに、産業間や職業間の移動など、いわゆるキャリアチェンジを伴う転職の動向や、賃金、役職の変化など、転職によるキャリアアップの動向について分析する。

第3章では、転職やキャリアチェンジを希望する者が転職を実現する上でどのような課題があるかについて分析を行う。第4章では、第3章でみた課題を踏まえ、労働者の主体的なキャリア形成や労働移動を促進する上で労使や行政に求められる取組について考察する。特に、行政の取組については、根拠に基づく政策形成（EBPM）の一環として、厚生労働省が保有する行政記録情報を用いて公共職業訓練の効果と課題に関する分析を行う。

1 「令和3年版労働経済の分析」において、雇用調整助成金等の支給により、2020年4月～10月の完全失業率は2.6%ポイント程度抑制されたと推計している。他方で、同白書は、雇用調整助成金等について、成長分野への円滑な労働移動等、円滑な産業調整を遅らせるといった指摘や、長期間にわたり休業による雇用維持を図り続けることで、労働者の能力が十分に発揮されず、経済社会の中での活躍の機会が得られないといった指摘があるとしている。

第1章

我が国の労働力需給の展望と労働移動をめぐる課題

本章では、次章以降の分析の前提として、我が国の今後の労働力需給の展望を見据えた上で、我が国の経済成長や賃上げといった課題に取り組む上での労働移動の重要性について確認する。第1節では、生産年齢人口の減少による労働力の供給制約の下で、産業構造の転換による労働力需要の変化に対応していくため、外部労働市場を通じた労働力の需給調整が重要になっていることを指摘する。第2節では、経済成長や賃上げといった主要な課題に取り組む上で生産性の重要性とともに、生産性を高める上でも労働移動が重要である可能性について指摘する。

第1節 我が国の労働力需給の展望

●我が国の生産年齢人口や新規学卒者数は減少傾向にあり、短期的にはこれらの増加による労働力供給の大幅な増加は見込めない

まず、我が国の労働市場を取り巻く基本的な状況として、人口の推移と今後の見通しを確認する。

第2-(1)-1図は、我が国の人口の推移と将来推計（出生中位・死亡中位推計）である。これによると、我が国は人口減少局面を迎えており、2065年には総人口が9,000万人を下回り、高齢化率（65歳以上人口比率）は38%台となると推計されている²。15～64歳の生産年齢人口も減少傾向となり、その割合の低下も見込まれている。

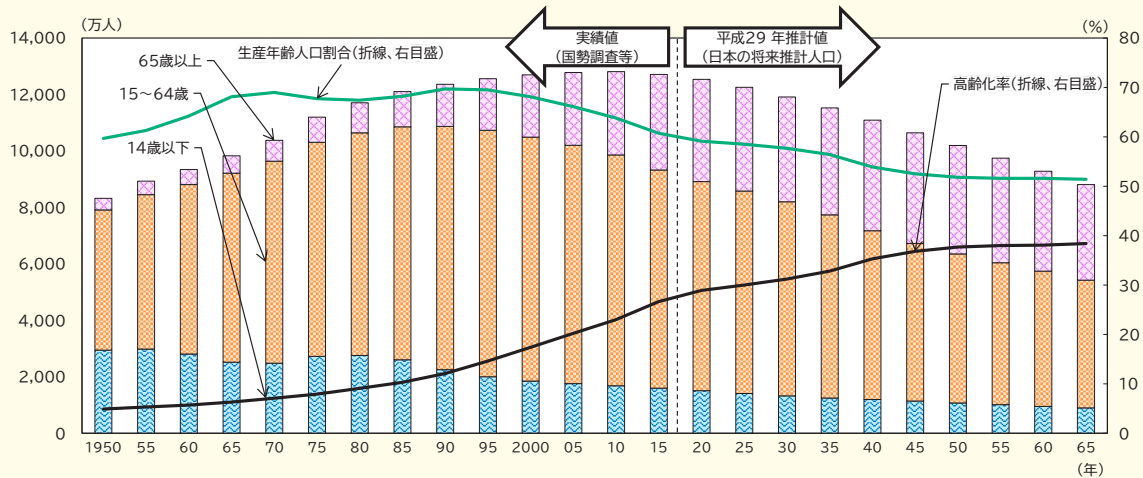
また、第2-(1)-2図により、18～30歳の若年人口と高等学校以上の学卒者数の推移をみると、少子化の進行により、若年人口、高等学校以上学卒者数ともに、1990年代をピークに減少傾向がみられており、我が国の人口動態を考慮すると、今後も当面は減少傾向が続くと考えられる。

今後、少子化対策の取組等により、出生率が上昇すれば、長期的には生産年齢人口が中位推計を上回る水準で推移し、新規学卒者等による労働力供給の増加が期待されるが、短期的には生産年齢人口の増加による労働力供給の大幅な増大は見込めないと考えられる。こうした中、女性や高齢者等を中心とした労働参加の更なる促進により、労働力人口は近年増加しているが、これに加えて労働市場の機能をいかすことで、労働力需要の大きい分野に、円滑な人材の移動を促すことも重要となる。

2 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」による。

第2-(1)-1図 我が国の生産年齢人口の推移と将来推計

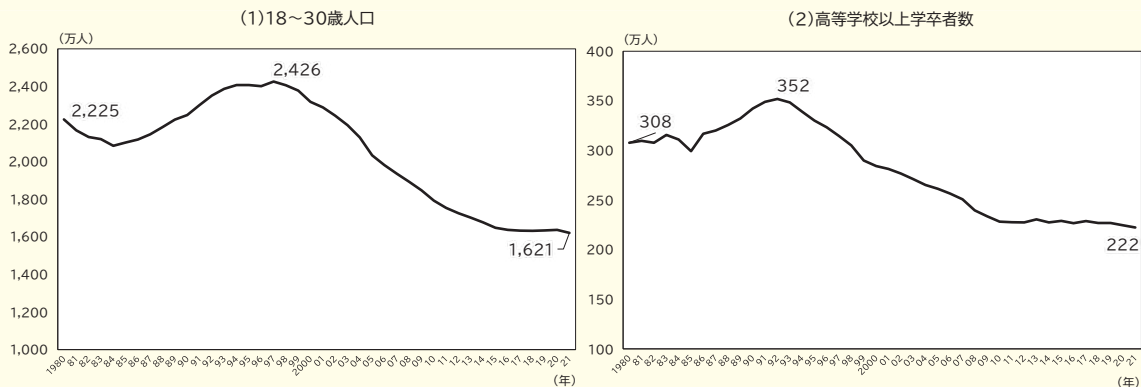
- 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。
- 15～64歳の生産年齢人口も減少傾向となり、その割合の低下も見込まれている。



資料出所 厚生労働省「令和3年版厚生労働白書 資料編」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) 2015年までの人口は総務省統計局「国勢調査」(年齢不詳の人口をあん分した人口)、高齢化率および生産年齢人口割合は、総務省統計局「国勢調査」(年齢不詳の人口をあん分した人口)、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」をもとに作成。

第2-(1)-2図 若年人口と高等学校以上の学卒者数の推移

- 18～30歳の若年人口、高等学校以上学卒者数ともに1990年代をピークに減少傾向となっている。



資料出所 総務省統計局「人口推計」、国勢調査実施年は総務省統計局「国勢調査」(2015年以前は年齢不詳の人口をあん分した人口、2020年は不詳補完値)、文部科学省「学校基本調査」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) 「高等学校以上学卒者数」は、「高等学校」「(盲・聾・養護学校)特別支援学校高等部」「高等専門学校」「短期大学」「大学」「大学院修士課程」「大学院博士課程」「大学院専門職学位課程」「専修学校」「各種学校」卒業者の合計。

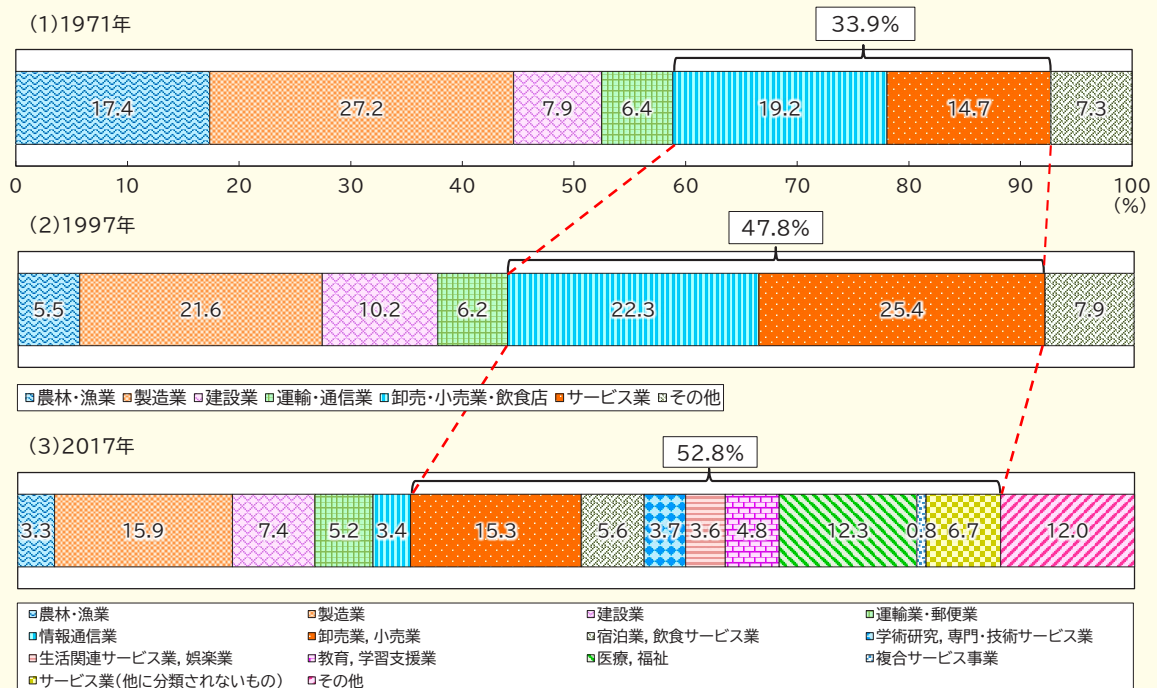
● 1970年代以降、我が国の産業のサービス化に伴い、第2次産業から第3次産業への就業者シェアの長期的なシフトが続いている

次に、我が国の就業構造の長期的な変化についてもみていこう。

第2-(1)-3図により、産業別の就業者シェアをみる。第1次産業（農林・漁業）、第2次産業（製造業、建設業）、第3次産業（卸売業、小売業やサービス業など）といった大まかな分類ごとに就業者シェアの変遷を確認すると、1971年～2017年にかけて、第1次産業及び第2次産業では一貫して低下しており、第3次産業では一貫して上昇している。戦後の高度経済成長期における工業化の流れの中で、第1次産業については1970年代以前から既に就業者シェアは低下し、第2次産業については、1970年代までは就業者シェアが上昇していた。その後、工業化が一巡し、経済活動の中心が、大規模な機械・設備を使った規格製品の大量生産から、多様な消費者ニーズを背景とした商品やサービスの高品質・高付加価値化を指向する「ポスト工業社会」の進展がみられた。こうした流れの中で、第2次産業の就業者シェアが一貫して低下し、第3次産業の就業者シェアが上昇する長期的なシフトが続いてきた。

第2-(1)-3図 産業別の就業者数（就業者シェア）の推移

○ 第1次産業（農林・漁業）、第2次産業（製造業、建設業）、第3次産業（卸売業、小売業やサービス業など）といった大まかな分類ごとに就業者シェアの変遷を確認すると、1971年～2017年にかけて、第1次産業及び第2次産業では一貫して低下しており、第3次産業では一貫して上昇している。



- 我が国の就業構造は、専門職・技術職や非定型のサービス職の就業者シェアは上昇する一方、「生産工程・労務作業者」のシェアは一貫して低下するとともに、1990年代以降、販売職はやや低下しており、労働市場の二極化が進んでいる

ポスト工業社会の進展による就業構造の変化について、第2-(1)-4図により、職業別の就業者シェアの変遷からみてみよう。職業別の就業者シェアは、1971年～2017年の間に「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」「サービス職業従事者」といった職種では一貫して上昇している。一方、「生産工程・労務作業者」のシェアは一貫して低下しており、また、1997年～2017年にかけて「販売従事者」ではやや低下している。

この職種別の就業者シェアの変化に関しては、Ikenaga and Kambayashi(2016)において、各職種に求められるタスク（業務）に着目して我が国の就業構造の変化について分析を行っている。当該研究では、職種をそのタスク特性によって「非定型分析」「非定型相互」「定型認識」「定型手仕事」「非定型手仕事」に分類し³、1960年以降の各類型別の就業者数の推移をみている。その結果、非定型のタスクを行う職種についてはいずれも就業者数が増加する一方、定型のタスクを行う職種については就業者数が減少する「労働市場の二極化」がみられるとしている。

この研究も踏まえて我が国の就業構造の変化についてまとめる。我が国では1970年代以降、ポスト工業社会が進展し、商品やサービスの高品質、高付加価値化が求められる中で、工場における生産ラインや、小売店の販売業務など、定型の業務を行う人材のニーズは減少した。一方、高度な専門知識や技術を用いて付加価値を生み出す人材や、非定型のサービスを提供する業務を行う人材のニーズが高まってきている。第4次産業革命やそれに伴ういわゆるデジタルトランスフォーメーション（D X）が進展し、定型業務の人工知能やロボットによる置き換えが進めば、このような非定型業務の重要性が高まる流れが更に加速していくことが予想され、このような労働力の需要の変化への迅速な対応が求められると考えられる。

労働市場やそれを取りまく社会環境は変化している。ここからは、高齢化の進行に伴って社会的ニーズの高まっている介護・福祉分野の人材と、D Xの進展に伴って必要となるIT人材の需給動向についてみていく。

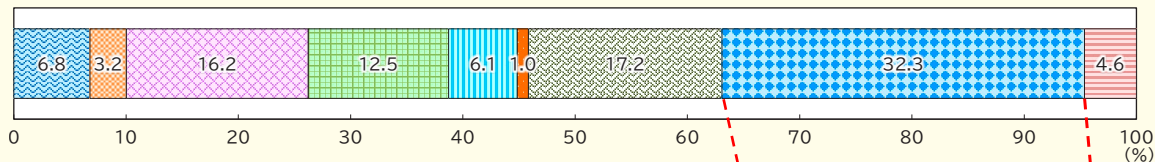
3 Ikenaga and Kambayashi (2016)では、それぞれのタスク特性について以下のように説明されている。

- ・「非定型分析」：高度な専門知識や抽象的な思考を用いて問題の解決を行うタスク
- ・「非定型相互」：交渉、マネジメント、相談活動など、複雑な対人コミュニケーションを通じて価値を創造するタスク
- ・「定型認識」：明確なルールに従って事務や情報処理を行うタスク
- ・「定型手仕事」：明確なルールに従って、反復的な手仕事や機械の操作等を伴う肉体的作業を行うタスク
- ・「非定型手仕事」：高度な専門知識は必要としないが、特定の状況に対して柔軟な対応を求められる非定型の活動を伴う肉体的作業を行うタスク

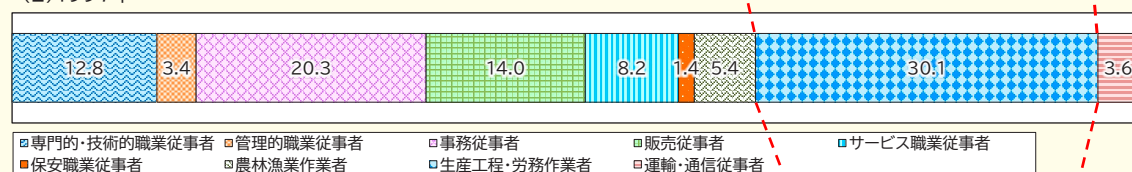
第2-(1)-4図 職業別の就業者数（就業者シェア）の推移

○ 職業別の就業者シェアは、1971年～2017年の間に「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」「サービス職業従事者」といった職種では一貫して上昇している。一方、「生産工程・労務作業者」のシェアは一貫して低下しており、また、1997年～2017年にかけて「販売従事者」ではやや低下している。

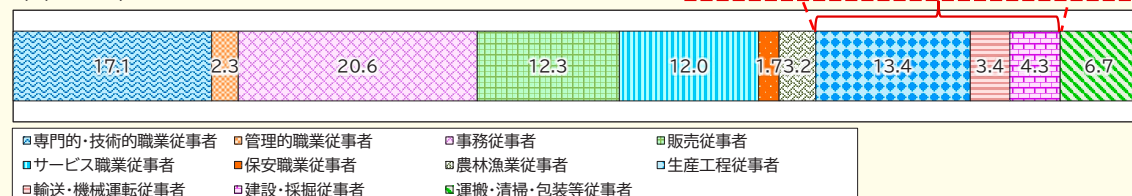
(1)1971年



(2)1997年



(3)2017年



おおむね、1997年以前の「生産工程・労務作業者」に該当

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」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) 日本標準職業分類は平成21年に改定されているため、厳密に比較できない。
 2) 1997年以前の「生産工程・労務作業者」は、「技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者」を指す。
 3) 1997年以前の「通信従事者」は、2017年は「専門的・技術的職業従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」に分割されている。
 4) 端数処理を行っているため、内訳の和が100%にならないことに留意が必要。

●介護・福祉分野における労働力需要の高まりへの対応は喫緊の課題となっている

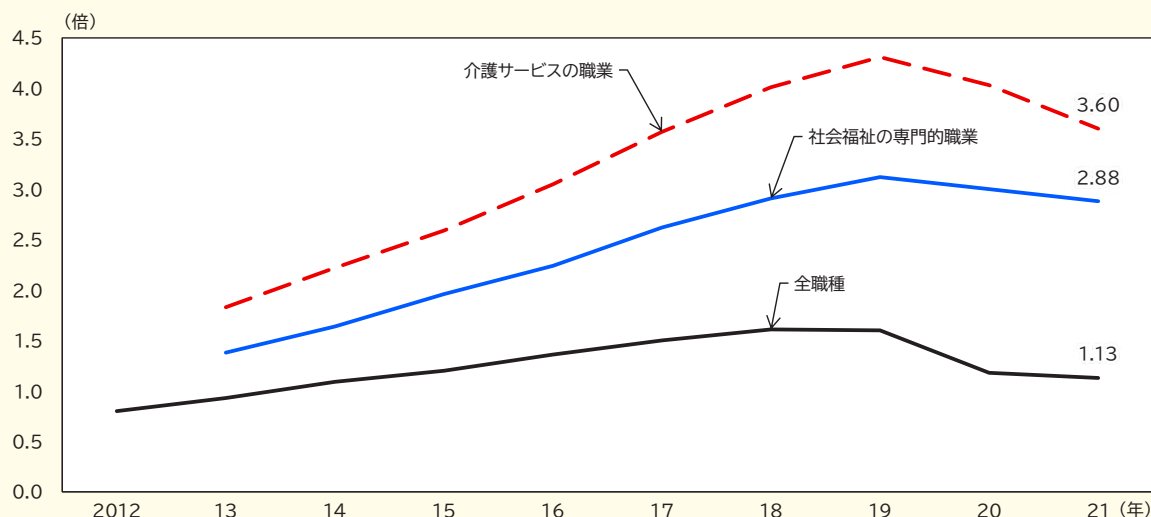
我が国は少子高齢化に直面しており、介護人材の確保は中長期的に大きな課題である。女性の就業率の上昇への対応等の観点から、保育士の確保も喫緊の課題となっている⁴。

第2-(1)-5図により、介護・福祉分野⁵における近年の有効求人倍率の推移をみると、介護サービス職や保育士等を含む社会福祉関係職種の有効求人倍率は、全職種の有効求人倍率を大きく上回って推移しており、年々その差が拡大している。

また、第2-(1)-6図により、第8期介護保険事業計画に基づき、今後必要となる介護サービスの見込み量等から都道府県が推計した介護職員の必要数の集計結果をみると、2040年度には、2019年度の介護職員数である約211万人から約69万人増となる約280万人の介護職員が必要となることが見込まれている。介護・福祉分野における労働力需要は将来的にも更に高まっていくことが予想されている。

第2-(1)-5図 介護・福祉分野の有効求人倍率の推移

○ 介護サービス職や保育士等を含む社会福祉の職種の有効求人倍率は、全職種を大きく上回って推移している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」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) 実数を掲載している。

2) 「介護サービスの職業」は、介護サービス員、ホームヘルパーなどを指す。

3) 「社会福祉の専門的職業」は、ケースワーカー、介護支援専門員、スクールソーシャルワーカー、保育士、心理カウンセラー（社会福祉施設など）を指す。

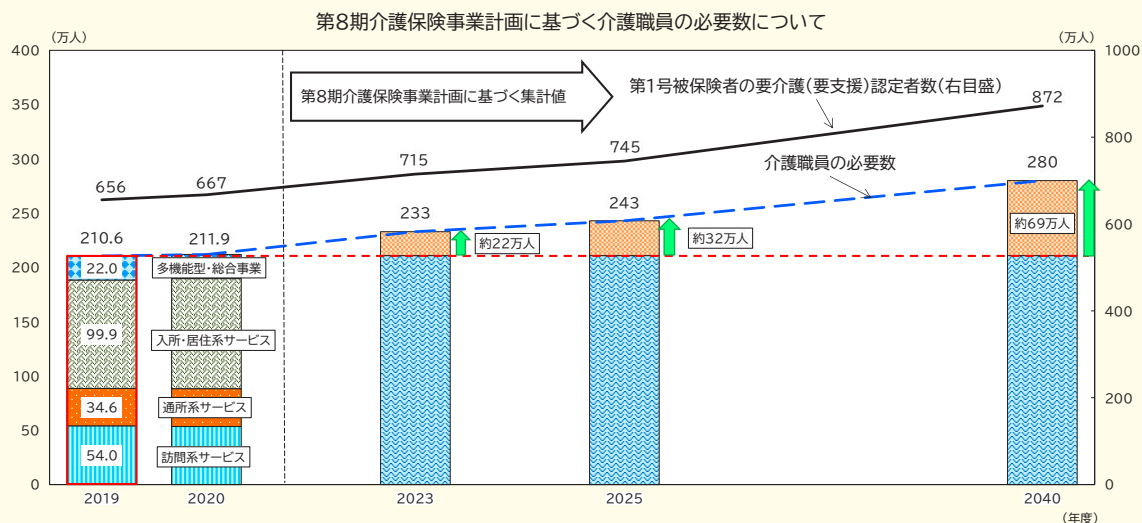
4) 「介護サービスの職業」「社会福祉の専門的職業」の有効求人倍率は2013年以降の実績が公表されている。

4 厚生労働省では、2020年12月に取りまとめた「新子育て安心プラン」に基づき、2021年度～2024年度末の4年間で約14万人の保育の受け皿を整備するほか、地域の特性に応じた支援、魅力向上を通じた保育士の確保、地域のあらゆる子育て資源の活用を柱とする各種施策を推進することとしている。

5 本稿では、「介護・福祉分野」として、主に高齢者福祉、児童福祉、障害福祉の3分野を想定している。

第2-(1)-6図 介護職員の必要数の推計

- 第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数は、2040年度には280万人（2019年度比で+69万人）に達すると見込まれている。



資料出所 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、厚生労働省「介護保険事業状況報告」、「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」(厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室により令和3年7月9日公表)、「第8期介護保険事業計画期間における介護保険の第1号保険料及びサービス見込み量等について」(厚生労働省老健局介護保険計画課により令和3年5月14日公表)をもとに厚生労働省政策統括官府政策統括室にて作成

- (注) 1) 2019、2020年度の介護職員数は、「介護サービス施設・事業所調査」による常勤・非常勤を含めた実人員数。「訪問系サービス」は、訪問介護、訪問入浴介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護の合計、「通所系サービス」は、(地域密着型)通所介護、認知症対応型通所介護の合計、「入所・居住系サービス」は短期入所生活介護、(地域密着型)特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、(地域密着型)介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、介護療養型医療施設の合計、「多機能型・総合事業」は、小規模多機能型居宅介護、複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護)、介護予防・日常生活支援総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限り、本体の介護職員としても勤務している者の人数は除く。)の合計により算出した数値。
- 2) 2023年度以降の介護職員数は、市町村により第8期介護保険事業計画に位置づけられたサービス見込み量(総合事業を含む。)等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。
- 3) 要介護(要支援)認定者数は、第1号被保険者の要介護(要支援)認定者の数値。2019、2020年度は「介護保険事業状況報告」により、2020年度の数値は令和2年12月月報における令和2年12月末時点の数値。2023年度以降は第8期介護保険事業計画について集計した数値。

コラム2-1

介護分野における生産性の向上に向けた人材育成・能力開発の取組について

既にみたように、介護・福祉分野においては、人手不足の状態にあり、今後更に労働力需要が高まっていくことが予想されている。将来的な需給ギャップを軽減・解消するとともに、職員の待遇や働きやすさを改善していく上で、介護・福祉分野における生産性向上が重要な課題であるが、その鍵となるのが人材育成・能力開発である。ここでは、介護分野におけるマネジメント人材の育成を目的として、小樽商科大学及び株式会社さくらコミュニティサービスが実施している「介護ミドルマネジャー育成プログラム」について紹介する。

【小樽商科大学、株式会社さくらコミュニティサービス】

小樽商科大学は、国立大学法人としては唯一の社会科学系の単科大学であり、株式会社さくらコミュニティサービス（従業員数304名（2022年2月現在））は、札幌市を中心に介護・福祉サービス事業を行う企業である。小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻は、株式会社さくらコミュニティサービスと連携し、介護マネジメントに資する実践的な知識・技能を有する高度人材の育成に加え、感染症に起因する雇用問題と介護人材不足の双方の課題を解決することを目指して、2021年10月に「介護ミドルマネジャー育成プログラム」を開講した。なお、本プログラムは文部科学省の「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」⁶に採択されているため、受講料は無料となっている。

本プログラムは、8週間計64時間の講座であり、2021年度には計3回、受講生計30名に対して実施された。主な対象者として、感染拡大の影響を受けた産業である飲食業、小売業及び宿泊業で介護業界へ転職を希望する者や、現在介護業界で働いている労働者が想定されており、介護業界への転職や介護業界でのキャリアアップを目的としているという。本プログラムの内容は、①介護経営やケアマネジメントを学ぶ教育プログラム、②就職説明会やキャリアサポートからなる就職・転職活動支援の2本柱で構成されており、全てオンラインで受講可能である。Zoomを使用した同時双方向型遠隔授業・相談、オンデマンド型遠隔授業、VR（Virtual Reality）による介護技能実習によって構成されている。

前職が介護職以外の受講者には、就職説明会を実施しており、また、全受講生を対象に、今後のキャリアや現状の課題を相談する「キャリア面談」を実施している。

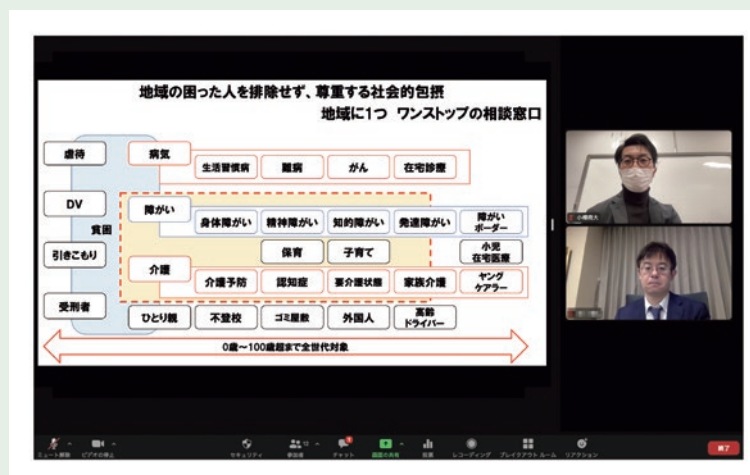
最終考査では、受講生自身の居住する地域における福祉の社会資源の課題、又は自組織が抱えている課題を調査し解決方法をレポートにまとめ、それに基づきグループ討議、口頭試問を行っている。受講生からは、しっかり学びを得ているとする声や、新しい視点を得たことで視野が広がり、分析の仕方が理解できたという声がある。また、VR実習は、介護業界の受講生にとっても、自らの技術の再確認ができたという好評であったとのことである。

6 「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」は、全国の大学が企業・経済団体・ハローワーク等と連携し、2か月～6か月程度の短期間で就職・転職に繋がるプログラムを受講料無料（テキスト代等を除く）で提供するものである。公募及び審査の結果、2021年度では40大学63プログラムが採択されている。

文部科学省の事業は2021年度で終了するが、今後の展望としては、本プログラムは更に発展的に継続する見込みであり、マネジメントの視点を持ち、デジタルの領域にも精通し、現場でいかせる介護技能・技術を持つ、マルチタレントな人材を育成することができるようなプログラムを目指しているとのことである。本事例は、人手不足分野の中でのマネジメントやキャリアアップが求められる介護人材のスペシャリストの養成に向けた学び直しの一つとして、今後の展開が注目される。



オンライン授業



最終考査

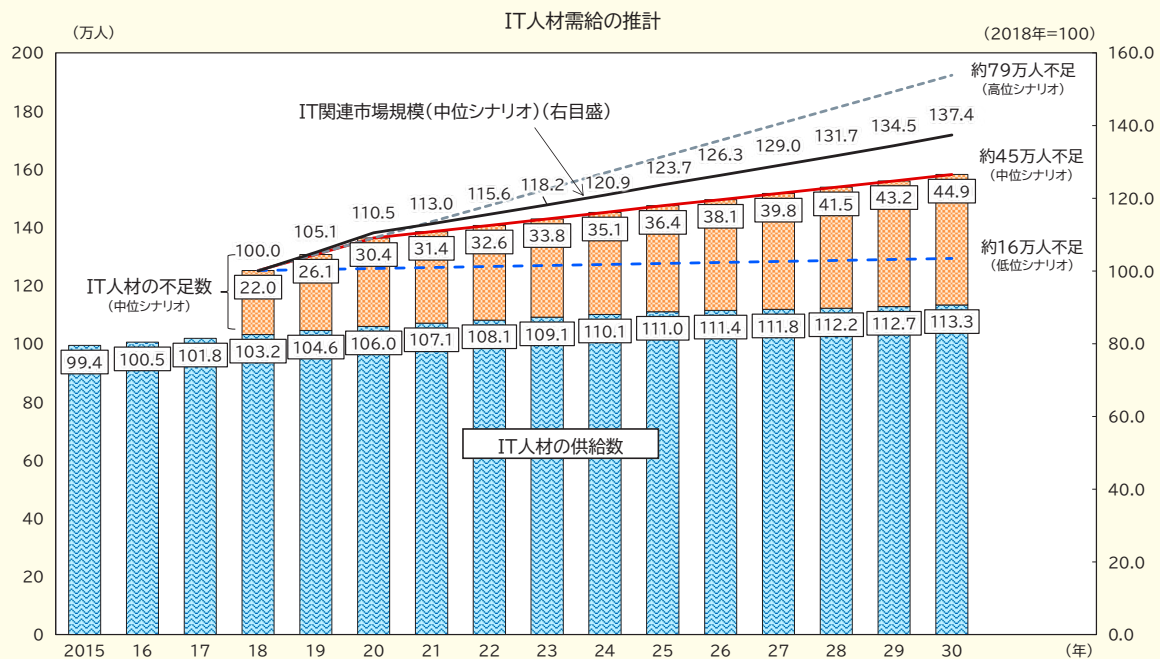
● 今後の我が国の労働市場においては、IT人材の労働力需要のさらなる高まりが予測されている

次に、IT人材についてみる。第4次産業革命が進展する中で、近年、IT関連市場は急速に成長しており、今後も市場規模の拡大が見込まれる。我が国の労働市場におけるIT人材の需要も、中長期的に高まっていくことが予想されている。

第2-(1)-7図は、経済産業省が行った今後のIT人材需給の推計をみたものである。これによると、2030年までに、市場規模の成長が低位であった場合でも16万人程度、高位であった場合には79万人程度、IT人材の労働力供給が不足すると推計されている。

第2-(1)-7図 IT人材需給の推計

○ 経済産業省（みずほ情報総研）の試算によれば、IT関連市場の成長の見通しによっても変化するが、2030年までにIT人材の供給が16万人～79万人程度不足すると推計されている。



資料出所 みずほ情報総研株式会社「IT人材需給に関する調査」(経済産業省委託事業)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) 2015年のIT人材の供給数の数値は、総務省統計局「国勢調査」により、それ以外の数値はみずほ情報総研株式会社による試算。
- 2) みずほ情報総研株式会社による試算においては、将来のIT関連市場の成長の見通しによって、低位・中位・高位の3種のシナリオが設定されており、低位シナリオでは市場の伸び率を1%程度(民間の市場予測等に基づく将来見込み)、高位シナリオでは市場の伸び率を3~9%程度(企業向けアンケート結果に基づく将来見込み)、中位シナリオはその中間(2~5%程度)とされている。さらに、各シナリオにつき、今後、労働生産性が毎年+0.7%、または、+2.4%上昇する場合、需給ギャップがゼロとなる場合の3種類の条件により試算されている。本図の数値は、各シナリオについて、労働生産性が毎年0.7%上昇する場合の試算結果として公表されているもの。

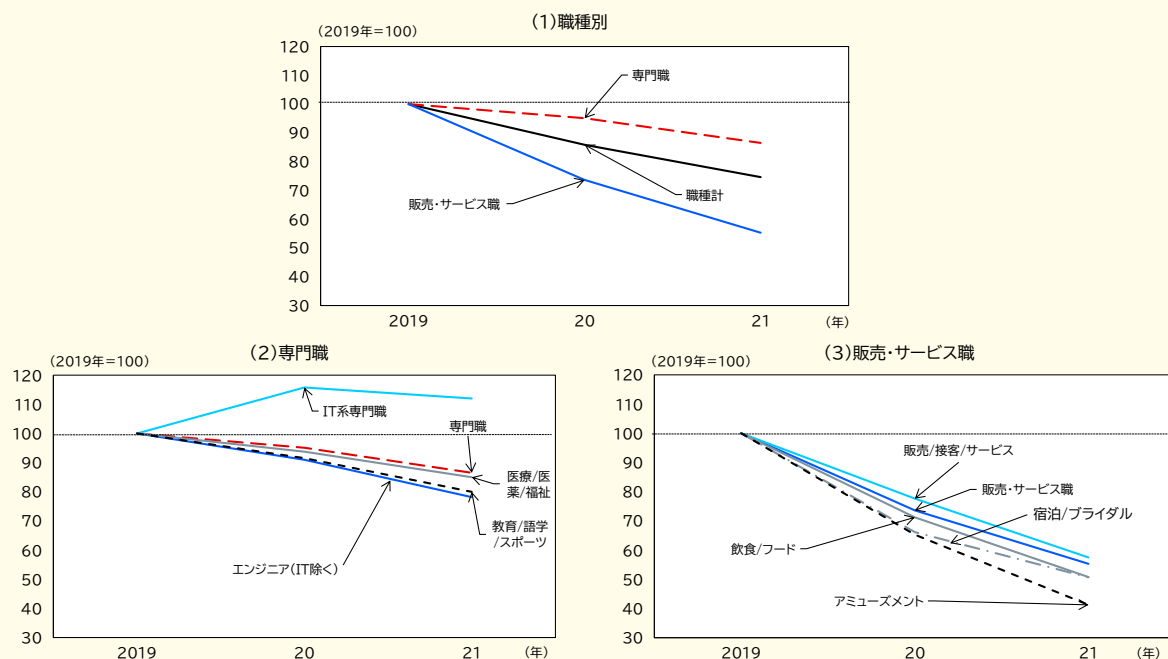
●感染拡大後、民間求人情報サイトでの求人は販売・サービス職で減少した一方、「IT系専門職」では増加している

IT専門人材については、感染拡大後もその需要が増加している。IT専門職等の求人の動向をとらえるため、内閣府地方創生推進室が運営している「V-R E S A S」による民間求人情報サイトについて収集した集計データをみる。

第2-(1)-8図の(1)により、「V-R E S A S」で集計されている求人に関するデータを職種別にみると、感染症の影響下にある2020年以降、専門職、販売・サービス職ともに2019年の水準を下回っているが、販売・サービス職の減少が大きい。同図の(2)により、専門職をみると「IT系専門職」の求人が2019年水準を大きく上回って推移しており、感染拡大後もIT人材に対する需要が底堅く伸びていることがうかがえる。一方、同図の(3)により販売・サービス職をみると、感染症の影響を大きく受けた職種で2019年の水準を大きく下回って推移しており、人流の抑制等が行われた感染症の影響下において、こうした職種での労働力需要が低下していることがうかがえる。

第2-(1)-8図 V-R E S A Sによる職種別にみた求人の推移

- V-R E S A Sにより、民間の人材紹介事業による求人の動向を職種別にみると、2021年の求人数の水準は専門職、販売・サービス職ともに2019年を下回っているが、販売・サービス職の減少が大きい。専門職では、「IT系専門職」の求人は2019年の水準を上回って推移しており、販売・サービス職では、感染症の影響を大きく受けた職種で2019年の水準を大きく下回って推移している。



資料出所 内閣府地方創生推進室「V-R E S A S」、株式会社フロッグ『HRogリストforアカデミア』のデータを年単位で集計したデータ（内閣府より提供）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） V-R E S A Sが掲載している雇用データは、株式会社フロッグが提供する「HRogリストforアカデミア」の求人データを用いている。

● 今後は外部労働市場を通じた労働力需給の調整の役割が更に重要となる

ここまでみてきたように、我が国の労働市場では、高品質、高付加価値化の流れの中で、専門性を持った人材やサービス職の人材の労働力需要が高まってきた。特に、介護・福祉分野やIT分野における労働力需要の高まりが予想される。我が国では、人口減少局面を迎え、当面、生産年齢人口が減少することが見込まれており、これらの労働力需要に、新規学卒者等による労働力供給の増加のみで対応することは困難であると考えられる。そのため、引き続き、女性や高齢者等の労働参加を進めていくとともに、労働者の主体的な意志に基づく転職などの外部労働市場を通じた労働力需給の調整が今後更に重要になると考えられる。

第2節 日本経済の成長と労働移動

● 21世紀の先進国では経済成長を実現する上でTFP上昇の重要度が相対的に上昇している

外部労働市場における労働力の需給調整機能は、生産性の向上やそれによる我が国の経済成長及び賃上げといった課題に取り組む上でも重要である可能性がある。本節では、外部労働市場における労働力の需給調整機能が、我が国の生産性や経済成長等にどのような影響をもたらすか考察していく。

まず、日本を含む主要先進国における近年の経済成長の水準や特徴について確認していく。

第2-(1)-9図の(1)により、日本、アメリカ、イギリス、フランスのGDP成長率とその要因をみる。いずれの国においても、1980年代の水準と比較して、それ以降のGDP成長率は低水準となっている。一般的に、人口増加に伴う労働力人口の増加や技術水準のキャッチアップ等による生産の拡大効果は、時間の経過とともに逓減していく。このため、近年の先進国における経済成長の水準は、これらの要因による成長が多く見込めた時期よりも、低くなっていることが知られている。成長会計を用いてGDP成長率を寄与度分解すると、我が国においては、急速に進行した少子化等の影響もあり、2000年代に入って、4か国中唯一「労働投入の寄与」がマイナスとなっている。また、「資本投入の寄与」も他国と比較して低水準となっている。一方、技術水準等、労働と資本以外の要素による生産性である全要素生産性(Total Factor Productivity。以下「TFP」という。)の寄与を示す「TFPの寄与」は、年代ごとの増減はあるが、2010年代の我が国は比較的高い水準となっている。

次に、同図の(2)により、先進国のGDP成長率とTFP上昇率の関係をみると、2001-2019年平均のGDP成長率とTFP上昇率には弱い正の相関関係がみられ、TFP上昇が先進国の経済成長に重要となっていることがうかがわれる。2001-2019年平均の日本のTFP上昇率は、アメリカよりは低いものの、イギリス、フランス、ドイツなどのヨーロッパ諸国よりは高い水準となっている⁷。

第2-(1)-1図でもみたように、我が国の生産年齢人口は当面の間は減少していくことが見込まれているが、近年は女性や高齢者を中心に労働力人口が増加してきており、今後も幅広い

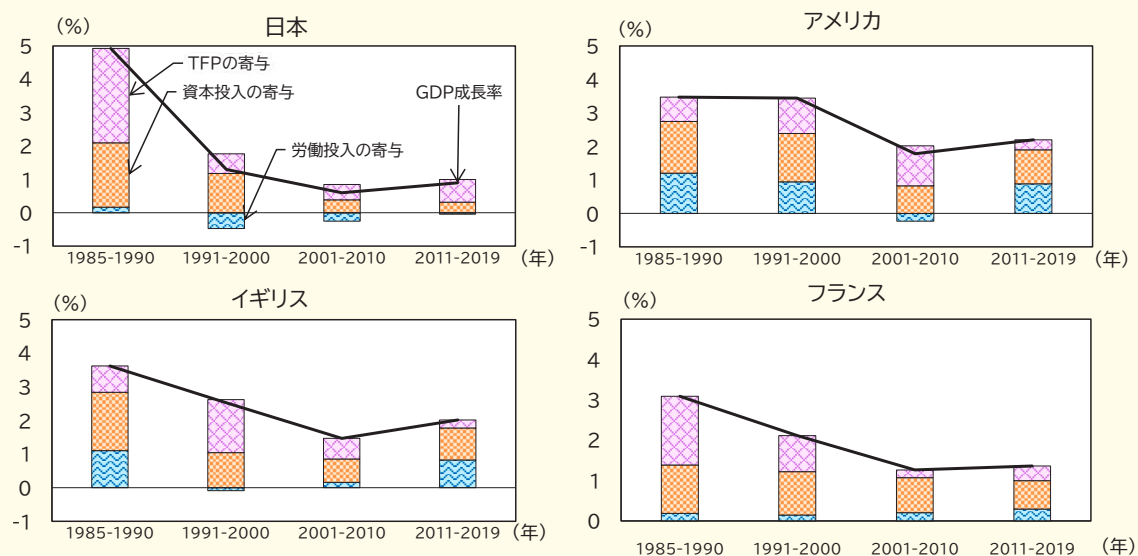
7 近年の我が国におけるTFPの上昇について、深尾・金・権・池内(2021)では、2011年～2015年にかけてのTFP上昇率の要因分解を行っており、その結果、当該時期の我が国の生産性の上昇は、主に生産性を上昇させた企業が付加価値を増やしたことによる効果(共分散効果)や、生産性の高い企業の新規参入による効果(参入効果)などからなる企業間の資源再配分効果によるものであったと指摘している。

層の労働参加を促していくことで労働投入の寄与を増やしていくことは重要である⁸。他方で、近年の先進諸国において、TFPと経済成長の関係性が強まっている傾向から、我が国の経済成長におけるTFPの更なる向上が重要である可能性も示唆される。

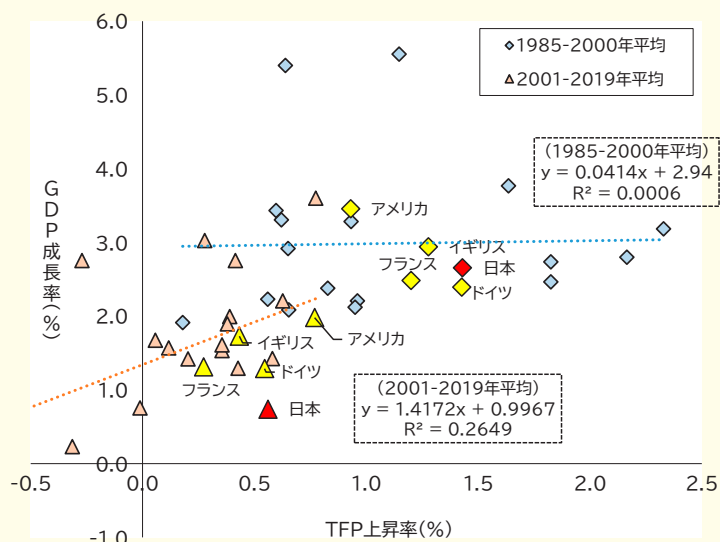
第2-(1)-9図 GDP成長率の寄与度分解とTFP上昇率

- 我が国のGDP成長率を分解すると、近年米国等と比較して労働投入や資本投入の寄与が小さく、TFP（全要素生産性）の寄与が大きくなっている。
- 先進国のGDP成長率とTFP上昇率の関係をみると、2001-2019年平均では弱い正の相関関係がみられている。

(1)GDP成長率の寄与度分解



(2)GDP成長率とTFP上昇率



資料出所 OECD.Stat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) 各期間のGDP成長率、TFP上昇率については、毎年の増加率の平均値。

8 そのほか、資本投入の寄与が小さいことについて、近年のDX等の動向も踏まえ、IT等をはじめとした設備投資の重要性についても指摘できる。

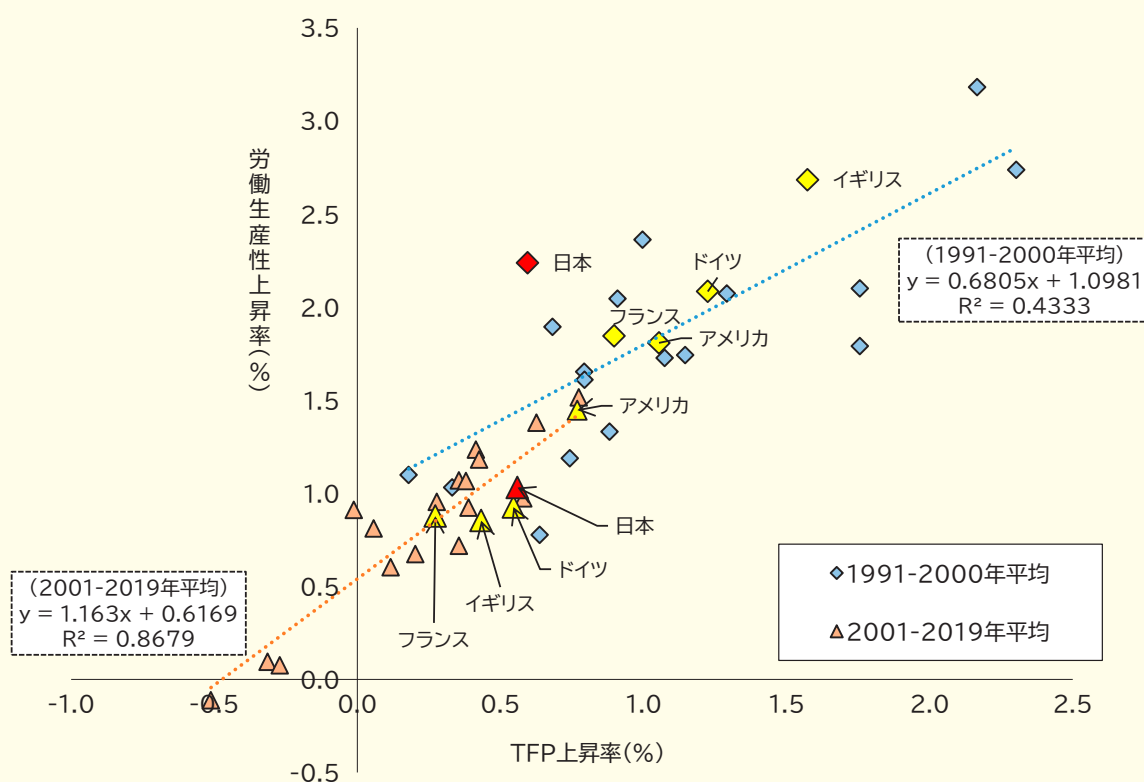
● T F P 上昇率と労働生産性上昇率には強い相関がみられる

T F P 上昇が先進国の経済成長において重要な要素となっていることを確認したが、T F P 上昇は、労働生産性の向上においても重要な要素である。

第2-(1)-10図により、T F P 上昇率と労働生産性上昇率の関係をみると、両者の関係には正の相関関係がみられ、その傾向は2000年代以降更に強くなっていることが分かる。T F P 上昇は、技術革新や経営面の効率化、労働者の能力の向上など労働投入や資本投入では説明できないあらゆる生産の増加要因を表している。このことから、T F P の上昇は、労働生産性の上昇にも重要な要素であると考えられる。

第2-(1)-10図 T F P 上昇率と労働生産性上昇率

○ T F P (全要素生産性) 上昇率と労働生産性上昇率には、正の相関がみられる。



資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

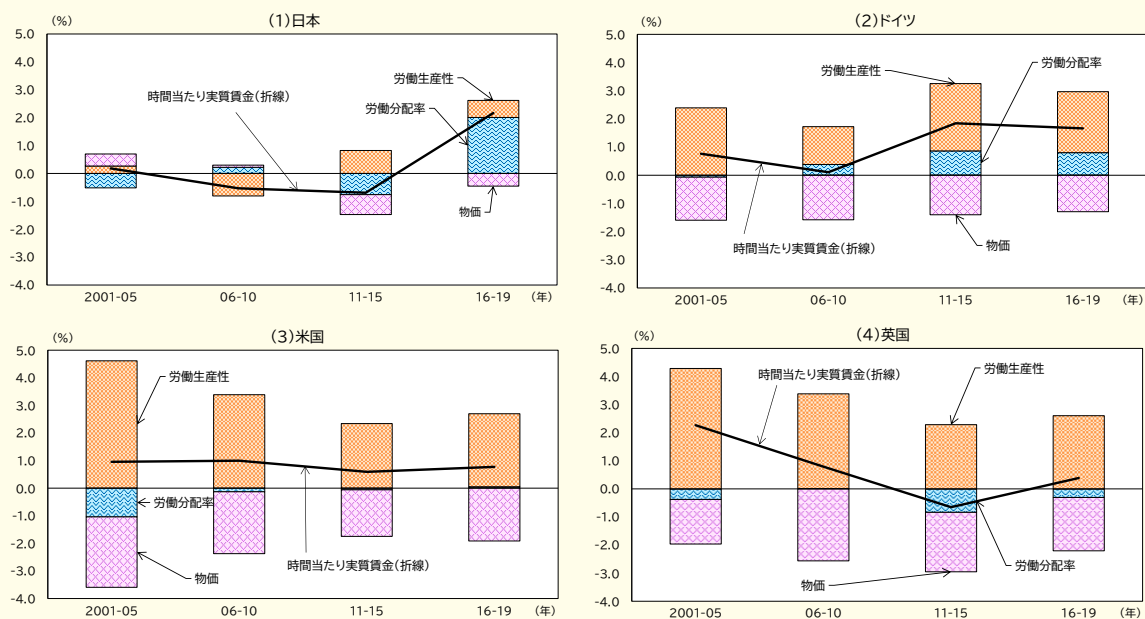
●実質賃金の増加には、労働生産性の上昇が重要

次に、賃金と労働生産性の関係についてもみてみよう。第Ⅰ部でもみてきたように、我が国の労働分野における主要な課題の一つとして、実質賃金の伸び悩みが指摘されている。標準的な経済理論によれば、賃金は労働生産性に比例して変動するとされている⁹。第2-(1)-11図は、日本を含む4か国の時間当たりの実質賃金の変動要因について、労働分配率、労働生産性及び物価の要因に分解したものである。これによると、近年、我が国では、他の先進国と比べて労働分配率の上昇による実質賃金へのプラス寄与が大きい一方で、労働生産性の寄与度が小さくなっている。

近年、政府から経済界への賃上げの要請が積極的に行われたこともあり、毎年2%程度の賃上げが実現されてきた。他方、深尾（2021）などでも指摘されているように、労働生産性の上昇を伴わず賃金を引き上げると、資本分配率が低下し、設備投資などの資本蓄積の停滞をもたらすことになり、成長の維持が困難になる。したがって、実質賃金が伸び悩んでいる状況を改善する上では労働生産性の向上も重要となってくる。

第2-(1)-11図 実質賃金の変化の要因分解

- 時間当たりの実質賃金の変動要因を欧米と比較すると、近年我が国では労働分配率の上昇による実質賃金へのプラス寄与が大きい一方で、労働生産性の寄与度が小さくなっている。



資料出所 OECD.Stat 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) 労働生産性はマンアワーベース。

2) 実質賃金の変動要因の分解式は以下のとおり。

$$\text{実質賃金の変化率} = \text{労働生産性の変化率} + \text{労働分配率の変化率} + \text{物価の変化率}$$

9 賃金と労働生産性の比例関係は、国レベルでもコブ＝ダグラス型の生産関数が成り立つと仮定した場合を前提としていることに留意が必要。

コラム2-2

サービス分野における就業の拡大と労働生産性

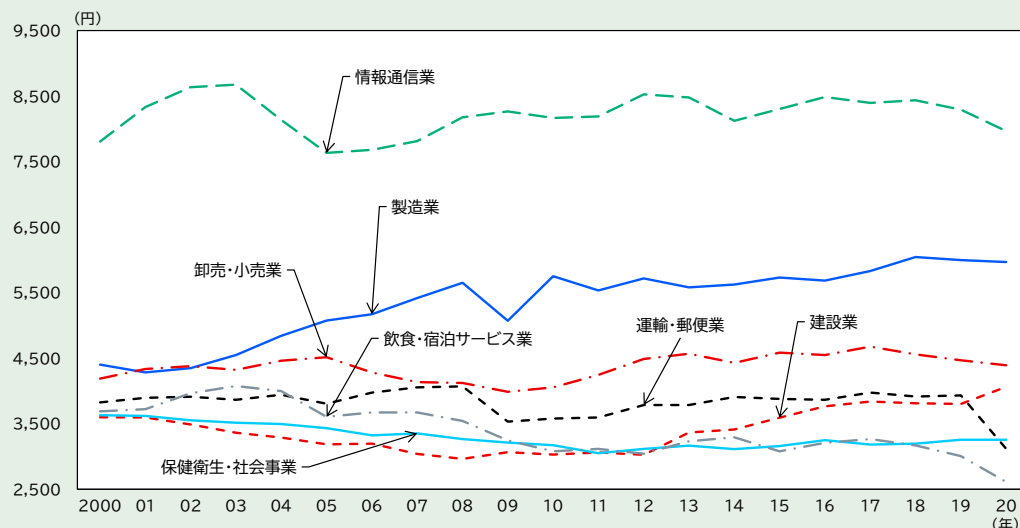
第2-(1)-11図で、我が国の実質賃金を高めていく上で労働生産性の上昇が重要である可能性についてみた。労働生産性は労働投入量1単位当たりの付加価値であり、分子は付加価値、分母は労働投入量を取ることで求められる¹⁰。労働投入量の1単位を1人1時間当たりとするものをマンアワーベースといい、労働者数×一人当たり平均労働時間（総労働時間数）でみることができる。その場合、労働者数の増加は、分母の労働投入量の増大に寄与し、労働生産性を押し下げる要因となる。

第2-(1)-3図及び第2-(1)-4図において、我が国では、長期的に製造業等で就業者数が減少傾向にある一方で、第3次産業やサービス職業従事者では就業者の増加傾向が続いていることをみた。コラム2-2-①図は、我が国の雇用者におけるマンアワーベースの労働生産性の推移を産業別にみたものである。第3次産業のうち、「保健衛生・社会事業」「飲食・宿泊サービス業」などは労働生産性の水準が元々低く、さらに低下傾向にある。一方、「情報通信業」「製造業」は労働生産性が高く、また、「製造業」「建設業」は近年上昇傾向にある。このように、労働生産性の動向は産業によって異なっており、特に、第3次産業のうち、サービス業で伸び悩んでいることが分かる。

第3次産業やサービス職種における就業者数の増加は、労働参加の進展の受け皿として重要である一方、経済成長や賃上げを実現していく上では、就業の拡大と労働生産性の上昇を両立していくことが必要である。

【コラム2-2-①図 産業別の労働生産性の推移】

- 雇用者におけるマンアワーベースの労働生産性の推移を産業別にみると、「保健衛生・社会事業」「飲食・宿泊サービス業」などは生産性が低く、かつ低下傾向。
- 一方で「情報通信業」「製造業」は生産性が高く、「製造業」「建設業」は上昇傾向。



資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて推計

(注) 労働生産性は実質国内総生産（産業別）を雇用者数（産業別）×労働時間数（産業別）で除したものとした。

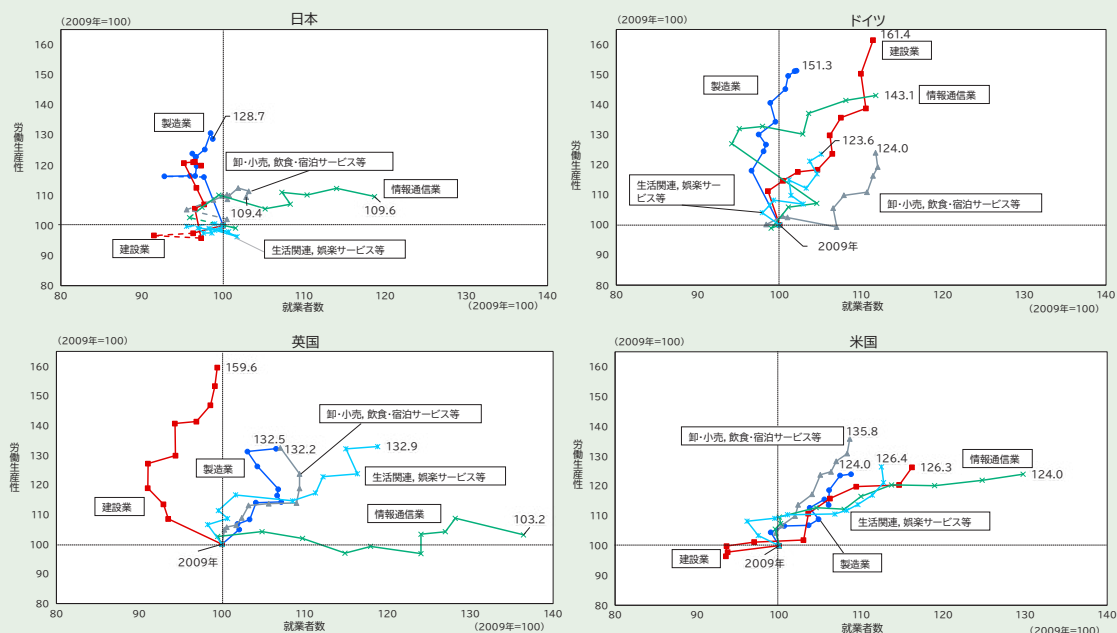
10 労働生産性については、日本国内のみについて算出する場合や国際比較を行う場合など、ケースによって様々な算出方法がある。詳細は「平成28年版労働経済の分析」p.80を参照。

我が国のサービス業における状況を踏まえると、就業の拡大と労働生産性はトレードオフの関係にあるのだろうか。コラム2-2-②図は、日本、ドイツ、英国、米国の4か国について、2009年～2019年にかけて、主な産業における就業者数と労働生産性の推移をみたものである。これによると、おおむね各国に共通する特徴として、「情報通信業」では就業者数・労働生産性がともに上昇しているほか、「製造業」「建設業」でも労働生産性の上昇がみられる。情報通信業については、DXの進展等によりIT市場が世界的に急成長している中で、IT人材の労働力需要も高まっていることから、就業の拡大と労働生産性の向上がともにみられると考えられる。

他方で、我が国の労働生産性の伸びは、「製造業」で比較的高いものの、他の産業ではおおむね欧米諸国よりも低くなっている。特に、「卸売・小売、飲食・宿泊サービス等」「生活関連、娯楽サービス等」といったサービス業を中心とした第3次産業の分野では、欧米では就業者数・労働生産性がともに上昇している一方で、我が国では労働生産性の伸びが小さいことが目立つ¹¹。

【コラム2-2-②図 主な産業の就業者数と労働生産性の推移の国際比較（2009年～2019年）】

- おおむね各国に共通する特徴として、「情報通信業」では労働生産性の上昇とともに就業者数の増加がみられるほか、「製造業」「建設業」でも労働生産性の上昇がみられる。
- 他方で、「卸売・小売、飲食・宿泊サービス等」「生活関連、娯楽サービス等」といったサービス業を中心とした分野では、欧米では就業者数・労働生産性がともに上昇している一方で、我が国では労働生産性の伸びが相対的に小さい。



資料出所 OECD.Stat、ILOstat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) 労働生産性は実質国内総生産（産業別、2015年基準）を就業者数（産業別）×労働時間数（産業別）で除した実質労働生産性である。
- 2) 「卸・小売、飲食・宿泊サービス等」には、「卸売・小売業、自動車・オートバイ修理業」「運輸・保管業」「宿泊・飲食業」が含まれる。
- 3) 「生活関連、娯楽サービス等」には、「芸術、娯楽、レクリエーション業」「その他のサービス業」「雇い主としての世帯活動、並びに世帯による自家利用のための分別不能な財及びサービス生産活動」「治外法権機関及び団体の活動」が含まれる。
- 4) 労働生産性、就業者数ともに2009年を100として指数化し、2019年までの推移を示している。
- 5) 日本は2011年の労働時間のデータがILOstatで公表されていないため、2011年の労働生産性を2010年と2012年の平均値で補完し、当該期間は点線で示している。

11 本稿では労働生産性の絶対的な水準についての国際比較は行っていないが、滝澤（2020）では、日本と米国や欧州各国との、1997年及び2017年における産業別の労働生産性の水準比較を行っており、製造業では日本と米国との格差が1997年から拡大をしていることや、サービス産業において日本と欧米各国の労働生産性の差が大きいことを指摘している。また、サービス産業の生産性の国際比較においては、サービスの「質」に関する差異を考慮する必要があるとの指摘（森川（2016）など）もあるが、深尾・池内・滝澤（2018）では、日米間のサービス品質格差の調整を行いつつ、対個人サービスに関連する産業の労働生産性を計測したところ、サービスの品質の差を調整してもなお、日米間の生産性格差を埋められないという結果を示している。

このように、サービス業について、我が国では諸外国と比較しても労働生産性の伸びが小さくなっており、労働生産性の上昇が大きな課題であるといえる。サービス業における生産性の向上に向けた課題について、経済産業省「サービス産業×生産性研究会」（座長：宮川努学習院大学経済学部教授）が検討を行っており、業種別の事業者ヒアリング等に基づくサービス業の生産性低迷の要因分析を行った結果を、2022年3月に「サービス生産性レポート」として取りまとめている¹²。

当該レポートでは、サービス業の生産性について、飲食・宿泊業等の対人サービス業を例に挙げ、サービスの生産と消費が同時に行われるという特徴があることから、集中的に生産を行って在庫を持ち、そこから顧客の需要に応じて適時消費がされる製造業などとは異なり、「手待ち時間」の発生等により、生産性を向上させることが難しい側面があるとしている。

また、サービス業の労働生産性が伸び悩んでいる要因について、分子である付加価値と分母の労働投入量の動きから分析している。これによると、2013年以降、総付加価値額と労働投入量がともに増加している。労働投入量については、労働時間数が減少する中、就業者数が増加し続けたことにより増加したとしている。他方で総付加価値額の伸び率は労働投入量の伸び率を僅かに上回るに止まったため、労働生産性の伸びが低迷したとしている¹³。

その上で、サービス業における労働生産性向上に向けた今後の施策の方向性として、H R テック¹⁴等の活用によるシフトの効率化等による人的資源の有効活用、ITスキルの向上等による人材投資、設備等の有効活用や投資・更新が主なポイントとなるとしている。さらに、飲食業など特に価格競争の激しい業種では、適切な値付けがなされていないとし、付加価値の向上と企業の価格政策の連動もポイントとして挙げている。

サービス業については、女性や高齢者等の労働参加の受け皿としても重要な産業であり、GDPに占める割合も大きいことから、我が国全体の労働生産性に及ぼす影響も大きい。設備投資や人材投資、付加価値の向上等を通じて労働生産性を高めていくことが、賃上げを実現していく上でも重要である。

12 当該レポートにおいては、「サービス産業」を広義と狭義に分けて扱っており、狭義では宿泊・飲食サービス業や生活関連サービス業など対人サービスを中心とした分野を指しており、広義ではそれに加え、卸売・小売業や情報通信業等も含めた分野として扱っていることに留意が必要。

13 サービス業では土日祝日や夜間など業務の繁閑に合わせて労働力を確保する必要があることから、「手待ち時間」を短縮するために、女性や高齢者、学生などのパートタイム労働者を雇用することも多いと考えられ、このことが労働時間の減少や就業者数の増加につながっていると考えられる。

14 「Human Resource」（人事）とテクノロジーから成る造語であり、人的資源の調査、分析、管理を高度化し、ビジネスのパフォーマンスを高めるテクノロジーを指す。

●失業プールの流入出率からみた我が国の労働移動の活発さは低水準

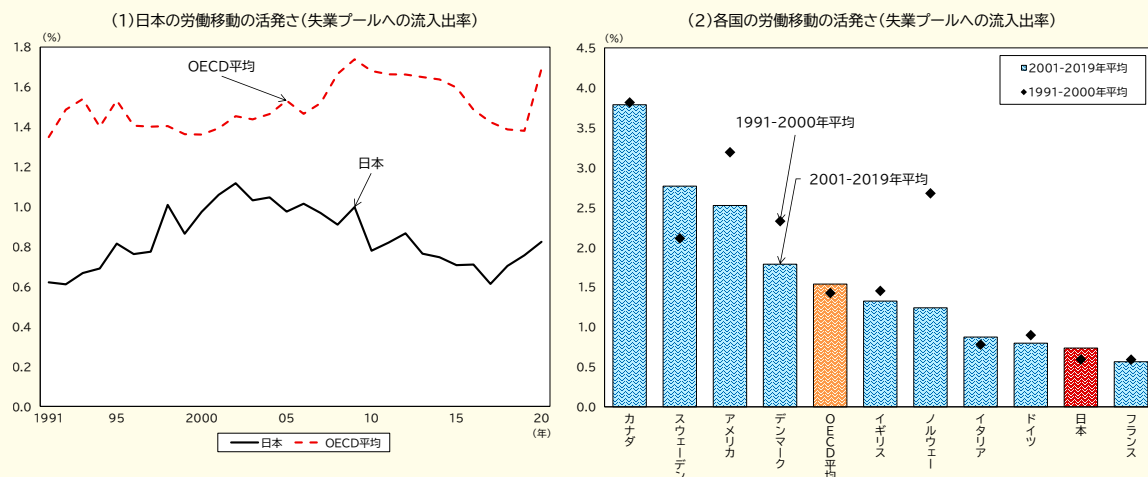
我が国の経済成長や実質賃金の上昇に取り組む上で、TFPや労働生産性を上昇させることが重要である可能性についてみてきた。ここからは、TFPや労働生産性と労働移動の関係についてみていこう。

各国の労働移動とTFPや労働生産性の関係をみる上で、労働移動の活発さをどのような指標で表すかが問題になる。外部労働市場を通じた労働移動（離転職）が行われるとき、職探し期間を経ることなく再就職するのが最も円滑であるが、数値に表れにくい。それ以外の転職の流れについてみると、離職者はいったん失業者として失業プールに流入し、再就職時には失業プールから流出するため、失業プールへの流入者と流出者の合計の水準を、労働移動の活発さを表す一つの指標として用いることが考えられる¹⁵。ここではILO（2019）での分析も踏まえ、労働移動の活発さを失業プールへの流入出率（失業プールへの流入者と流出者の合計が生産年齢人口に占める割合をいう。以下同じ。）で表すこととする¹⁶。

第2-(1)-12図の（1）により、我が国の失業プールへの流入出率をみると、OECD平均と比較して、低い水準で推移している。同図の（2）により、各国の失業プールへの流入出率の動向をみると、アメリカ、カナダ、スウェーデン、デンマーク等の北米地域や北欧諸国では失業プールの流入出率が高いが、イタリア、ドイツ、フランスといった欧州大陸諸国や日本では低くなっている。

第2-(1)-12図 失業プールへの流入出率からみた労働移動の活発さの国際比較

- 労働移動の活発さを推し量る指標として、労働市場における失業プールへの流入出率（失業プールへの流入者数と流出者数の合計が生産年齢人口に占める割合）をみると、我が国は諸外国と比較して低い水準で推移している。



資料出所 OECD.Stat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) 失業プールへの流入出率は、失業プールへの流入者数と流出者数の合計を生産年齢人口で除して算出。失業プールへの流入者数は短期失業者数（失業期間1か月未満）より概算した数値。

- 15 ILO「World Employment Social Outlook Trends2019」においては、労働市場が人手不足の傾向にある場合には、失業を経ず直接仕事から仕事へ労働移動をできることがより望ましいとしつつ、労働市場を通じた労働者のフローは、労働市場の再配分機能を果たしうるとしており、近年日本において失業プールの流入出率が低い水準にあることをもって、労働市場の活発さが低下していることを指摘している。
- 16 失業プールへの流入出率は、失業を経ず直接新たな仕事に転職する者の動向をみることはできないため、あくまでも労働移動の活発さをみる上での一つの指標として用いていることに留意が必要である。また、景気の後退期など、失業者が増大する局面においては一時的に失業プールの流入が増えるため失業プールへの流入出率も高くなる傾向があるなど、短期的にみる場合は注意が必要であり、中長期的な傾向をみる際の指標として用いることが望ましい。

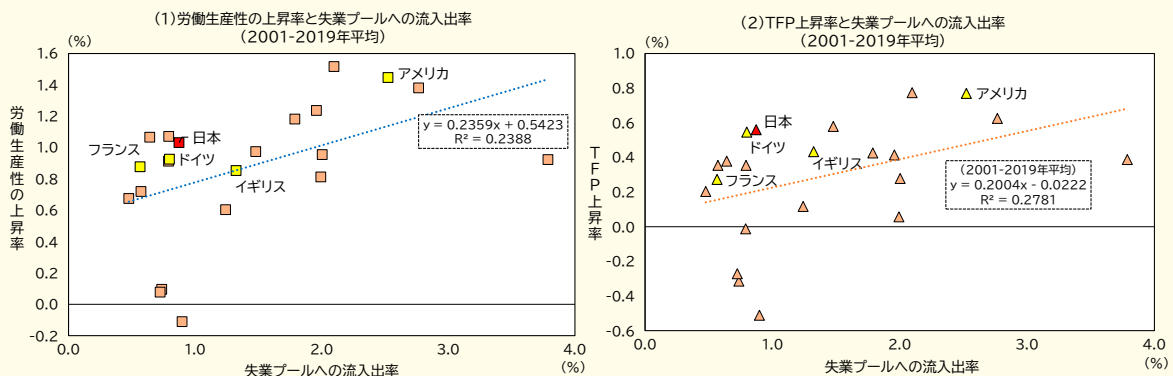
●労働生産性やTFPの上昇と労働移動の活発さには正の相関がみられ、労働移動により技術移転や組織の活性化が行われることで生産性の向上につながる可能性がある

労働移動の活発さとTFPや労働生産性の関係についてみてみよう。

第2-(1)-13図は、第2-(1)-12図でみた失業プールへの流入出率とTFP及び労働生産性の上昇率の関係をみたものである。いずれについても、失業プールへの流入出率との間に弱い正の相関がみられる。これは、労働移動が活発であることとTFPや労働生産性の上昇についての因果関係を示すものでは必ずしもないが、労働移動が活発であると、企業から企業への技術移転や会社組織の活性化につながり、生産性の向上にも資する可能性があると考えられる¹⁷。

第2-(1)-13図 労働市場における労働移動の活発さとTFP・労働生産性の関係

- 失業プールの流入出率と労働生産性及びTFPの上昇率には正の相関がみられる。
- 労働移動が活発であると、企業から企業への技術移転や会社組織の活性化につながり、それにより生産性の向上にも資する可能性がある。



資料出所 OECD.Stat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) 失業プールへの流入出率は、失業プールへの流入者数と流出者数の合計を生産年齢人口で除して算出。失業プールへの流入者数は短期失業者数（失業期間1か月未満）より概算した数値。

17 山本・黒田（2016）では、企業パネルデータを用いて、雇用の流動性が企業業績に与える影響について分析している。それによると、定着率が高く、メンタルヘルスがよく、年功賃金の割合が中程度で教育訓練を重視しているといった、いわゆる日本的雇用慣行型の企業においては、中途採用のウェイトを高める形で雇用の流動化を進めると、利益率や労働生産性が上昇する傾向があるとしている。これについて、伝統的な日本企業では、少子高齢化やグローバル化といった環境変化の下で、内部労働市場のみを活用する人材育成モデルの合理性が低下しており、これまで以上に中途採用のウェイトを大きくするなどして雇用の流動性を高めることで、人材や組織の活性化が進み、利益率や労働生産性が向上する余地が残されていると指摘している。

第3節 小括

本章では、我が国の労働力需給の展望や労働移動の重要性についてみてきた。

我が国の労働市場においては、少子高齢化に伴う生産年齢人口や新規学卒者数の減少が進んでおり、今後労働力の供給に制約が生じることが想定される。また、我が国の就業構造は、ポスト工業社会が進展し、商品やサービスの高品質・高付加価値化が求められる中で、工場における生産ラインの人員や、小売店の販売業務など、定型の業務を行う人材のニーズは減少する一方、高度な専門知識や技術を用いて付加価値を生み出す人材や、非定型のサービスを提供する人材のニーズが高まってきており、特に、介護・福祉やITといった分野の労働力需要は今後一層高まっていくことが予想される。このような労働力需要の変化に対して、今後、新規学卒者等の労働市場への新規参入による労働力供給のみにより対応することは困難であると考えられる。そのため、労働者の主体的な意志に基づく転職などの外部労働市場を通じた労働力需給の調整が今後更に重要になると考えられる。

また、我が国の経済成長や賃上げを実現するためには、TFPや労働生産性の上昇が重要である。我が国の労働移動の活発さは他国と比較すると低い水準にあるが、労働移動の活発さとTFPや労働生産性の上昇には弱い正の相関がみられ、労働移動による技術移転や会社組織の活性化が行われることで生産性の向上につながる可能性がある。

第2章

我が国の労働移動の動向

前章においては、労働力需給の展望を踏まえつつ、労働移動が我が国の経済成長や生産性の向上に資する可能性があることをみてきた。本章では、次章以降における、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を促進する上での課題についての分析の前提として、我が国の外部労働市場を通じた労働移動の動向や転職者の実態について概観していく。

第1節 労働移動の概況

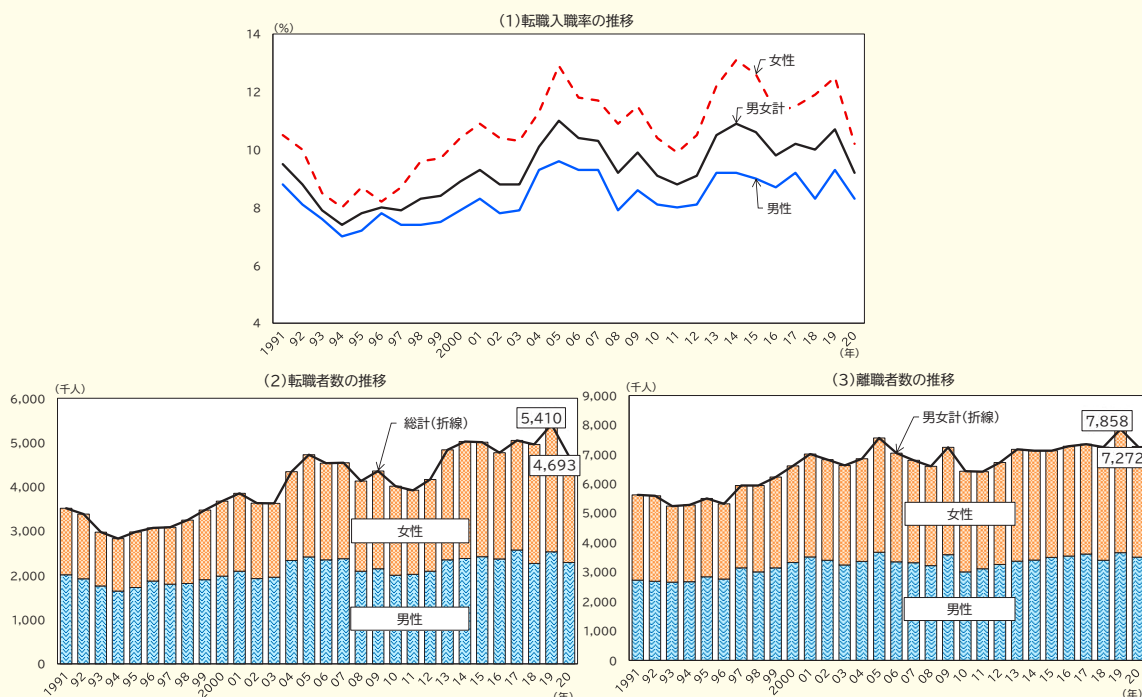
- 転職入職率は2005年以降おおむね横ばいで推移しており転職者数は長期的に増加傾向、離職者数は近年横ばいとなっている。離職者数は女性で増加している

まず、我が国の外部労働市場を通じた、労働移動の概況をみる上での基本的な指標として、離職や入職の動向についてみていこう。

第2-(2)-1図の(1)により、常用労働者数に対する転職入職者数を示す転職入職率の推移をみると、2005年以降、10%前後をおおむね横ばいで推移している。男女別にみると、男性よりも女性の方が高い割合で推移している。同図の(2)及び(3)により、転職者数、離職者数、

第2-(2)-1図 転職入職率等の推移

- 我が国の労働移動の動向をみると、転職入職率は、2005年以降、10%前後をおおむね横ばいで推移している。男女別にみると、男性よりも女性の方が高い割合で推移している。
- 転職者数は長期的に増加傾向が続いているが、離職者数は近年横ばいとなっている。男女別にみると、いずれも女性で長期的に増加傾向がみられる。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

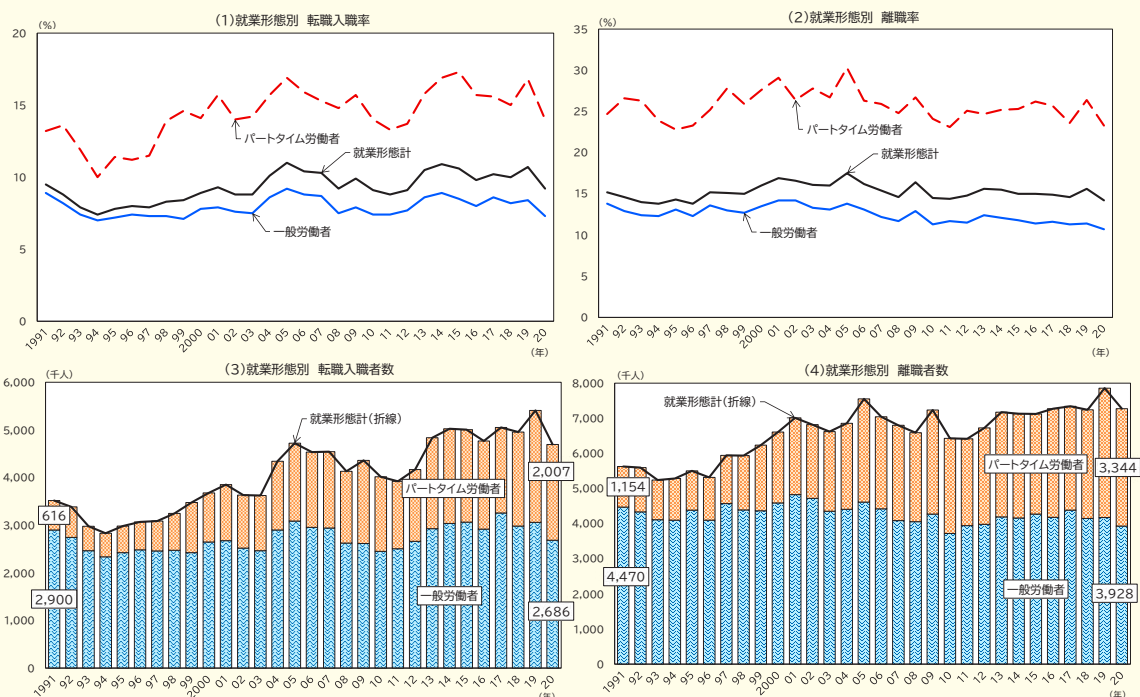
職者数の推移をみると、転職者数は長期的に増加傾向が続いているが、離職者数は近年横ばいとなっている。男女別にみると、いずれも女性で長期的に増加傾向がみられる。また、感染症の影響下の2020年は、転職入職率、転職者数、離職者数いずれも大幅に低下又は減少となっている¹。

- パートタイム労働者の転職入職率は長期的に上昇傾向にある一方で、一般労働者の転職入職率は横ばいとなっている。離職率はパートタイム労働者では横ばい、一般労働者では、近年やや低下傾向がみられる

第2-(2)-2図の(1)及び(2)により、就業形態別に転職入職率、離職率をみると、いずれも一般労働者よりもパートタイム労働者の方が高い。長期的にみると、パートタイム労働者の転職入職率は上昇傾向にある一方で、一般労働者の転職入職率は横ばいとなっている。離職率は、パートタイム労働者では横ばいとなっており、一般労働者では、近年、やや低下傾向がみられる。同図の(3)及び(4)により、就業形態別に転職入職者数、離職者数の推移をみると、いずれもパートタイム労働者では増加傾向がみられるが、一般労働者は横ばいで推移している。

第2-(2)-2図 転職入職率等の推移（就業形態別）

- 就業形態別に転職入職率、離職率をみると、いずれも一般労働者よりもパートタイム労働者の方が高く、パートタイム労働者の転職入職率は長期的に上昇傾向にある一方で、一般労働者の転職入職率は横ばいとなっている。離職率は、パートタイム労働者では横ばいとなっており、一般労働者では、近年やや低下傾向がみられる。
- 転職入職者数、離職者数は、パートタイム労働者では増加傾向がみられるが、一般労働者は横ばいで推移している。



1 第1-(2)-26図でもみたように、「より良い条件の仕事を探すため」といった、前向きな理由での転職者が大きく減少したことが影響していると考えられる。

第2-(2)-1図と併せると、全体的な離転職の動きは、近年、主に女性やパートタイム労働者において活発化している傾向がみられるものの、男性や一般労働者を含めた労働市場全体では大きく活発化している傾向はみられない。

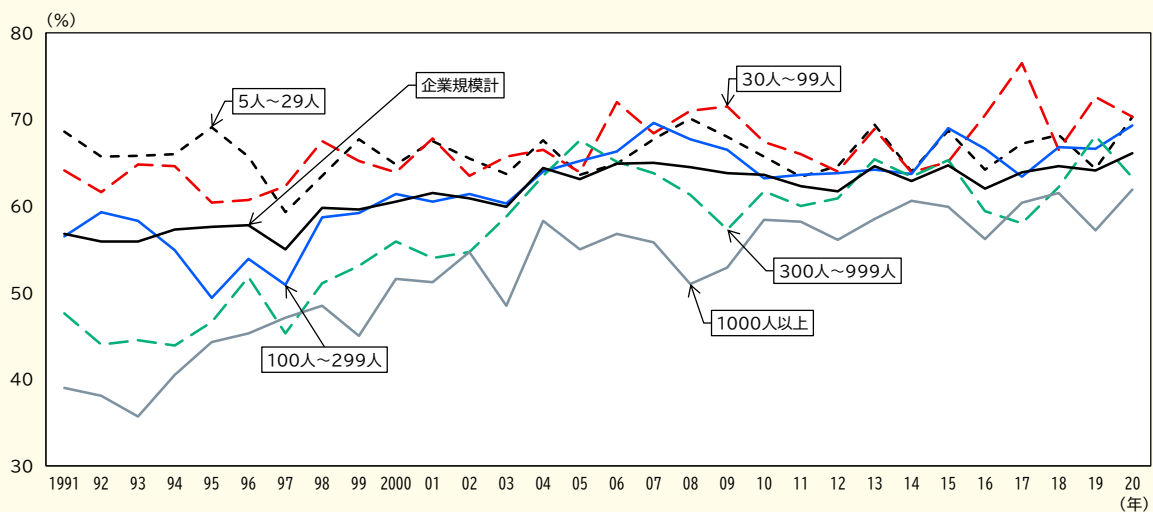
●入職者に占める転職入職者の割合は6割程度で推移している。企業規模が小さいほど高い傾向にあるが、近年は大企業においても上昇傾向がみられている

次に、景気の変動等による入職者数全体の変動を考慮し、入職者に占める転職入職者の割合の動向についてみていく。

第2-(2)-3図により、入職者に占める転職入職者の割合をみると、企業規模計では、1991年～2006年にかけてやや上昇した後、6割程度を横ばいに推移している。企業規模別でみると、規模が小さいほど入職者に占める転職入職者の割合が高い傾向にあるが、長期的に、企業規模1,000人以上の企業において上昇傾向がみられており、2020年時点ではいずれの企業規模においても、入職者のうちの半数以上を転職入職者が占めていることが分かる。

第2-(2)-3図 企業規模別に入職者に占める転職入職者の割合の推移

○入職者に占める転職者の割合は、1991年～2006年にかけてやや上昇した後、6割程度を横ばいに推移している。企業規模別でみると、規模が小さいほど入職者に占める転職入職者の割合が高い傾向にあるが、近年は企業規模300人以上の企業において上昇傾向がみられている。



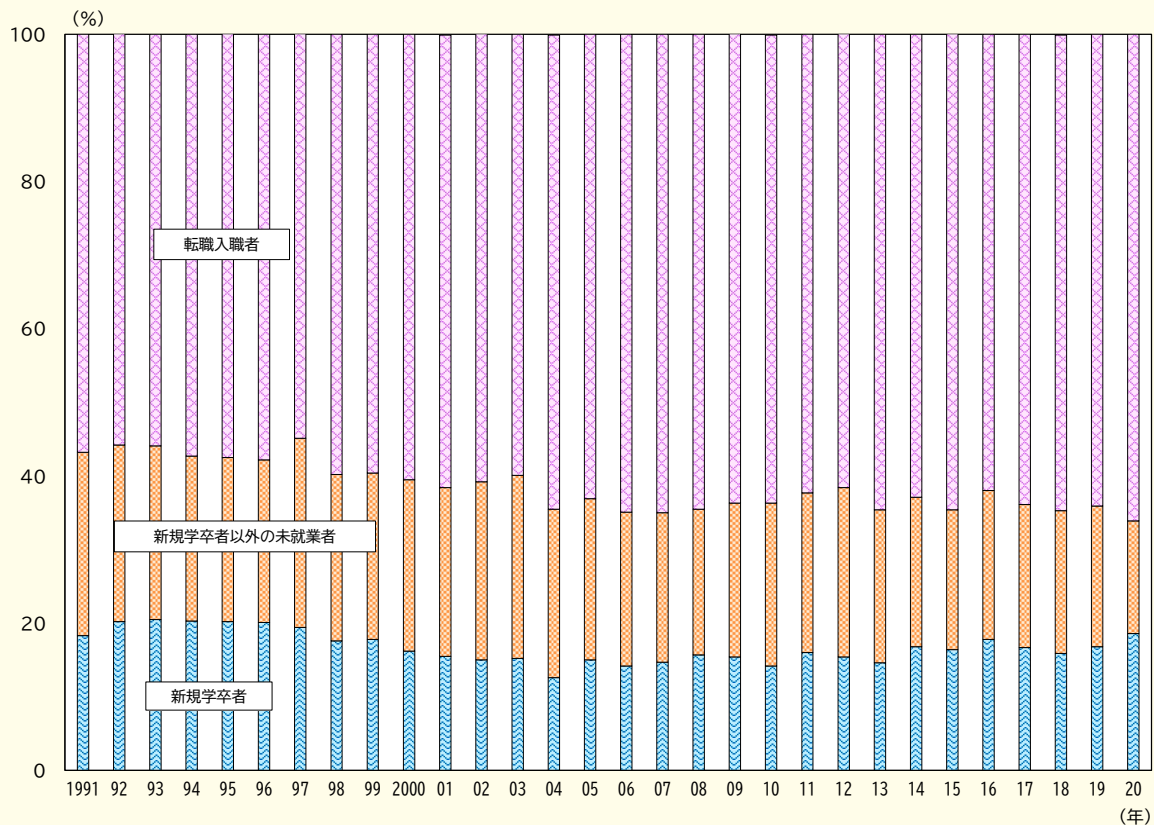
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●女性の中高年層を中心に入職者に占める転職入職者の割合が上昇傾向

第2-(2)-4図により、入職者に占める新規学卒者、新規学卒者以外の未就業者²及び転職入職者の割合の推移をみると、転職入職者は近年は横ばいであるが長期的に緩やかに上昇傾向にある一方、新規学卒者はおおむね横ばい傾向、新規学卒者以外の未就業者はやや低下傾向となっている。

第2-(2)-4図 入職者の職歴別割合の推移

○ 入職者に占める転職入職者の割合は、長期的に緩やかな上昇傾向がみられる一方で、新規学卒者の割合はおおむね横ばい傾向、新規学卒者以外の未就業者の割合はやや低下傾向となっている。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第2-(2)-5図により、年齢階級別に入職者の職歴別割合の推移をみると、入職者に占める転職入職者の割合は、「60歳以上」の年齢階級では長期的な上昇傾向にある一方、「35～59歳」ではおおむね横ばい傾向、「34歳以下」の年齢階級では2007年以降緩やかに低下している。入職者に占める新規学卒者以外の未就業者の割合は、35歳以上の年齢層では横ばい、「34歳以下」の年齢階級では長期的に緩やかな低下傾向で推移している。

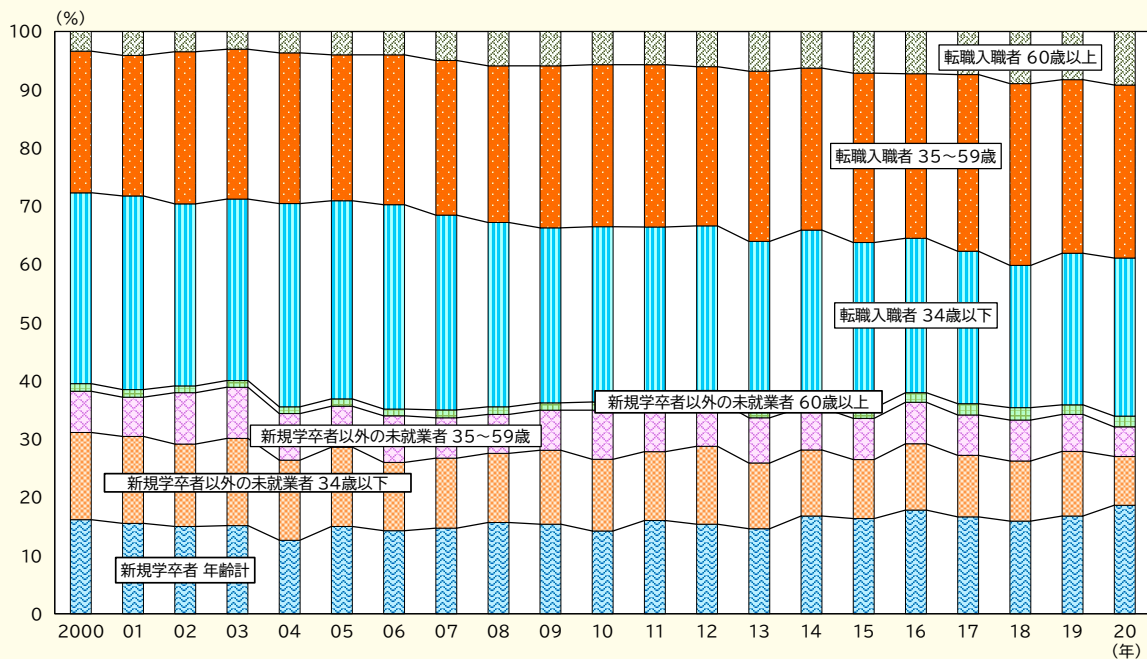
入職者に占める転職入職者の割合の年齢階級による違いは、転職行動の変化に加え、少子高齢化による年齢階級別の人口構成の変化による影響等も考えられる。このため、付2-(2)-1図により、各年齢階級別に入職者に占める転職入職者の割合の推移をみると、35歳以上の年齢層において、男女ともに上昇傾向にあり、特に、女性で大きく上昇している一方、「34歳以下」

2 厚生労働省「雇用動向調査」では、入職前1年間における就業経験の有無により職歴の区分を未就業入職者と転職入職者に分けているため、1年以上の離職期間を経て再就職した場合も未就業者に分類されていることに留意。

下」の年齢階級では男女ともにやや低下傾向にある。「34歳以下」の年齢階級では、景気の変動等による新規学卒者の採用動向の影響も受けることに留意が必要だが、おおむね、女性の35歳以上の年齢層を中心に労働移動の動きが活発化している中、「34歳以下」の若年層ではそれほど大きく活発化している傾向はみられない。

第2-(2)-5図 入職者の職歴別・年齢階級別割合の推移

- 入職者に占める転職入職者の割合は、「60歳以上」の年齢階級では長期的な上昇傾向がみられたが、「35～59歳」ではおおむね横ばい傾向であり、「34歳以下」の年齢階級では2007年以降緩やかに低下している。入職者に占める新規学卒者以外の未就業者の割合は、35歳以上の年齢層では横ばい、「34歳以下」の年齢階級では長期的に緩やかな低下傾向で推移している。



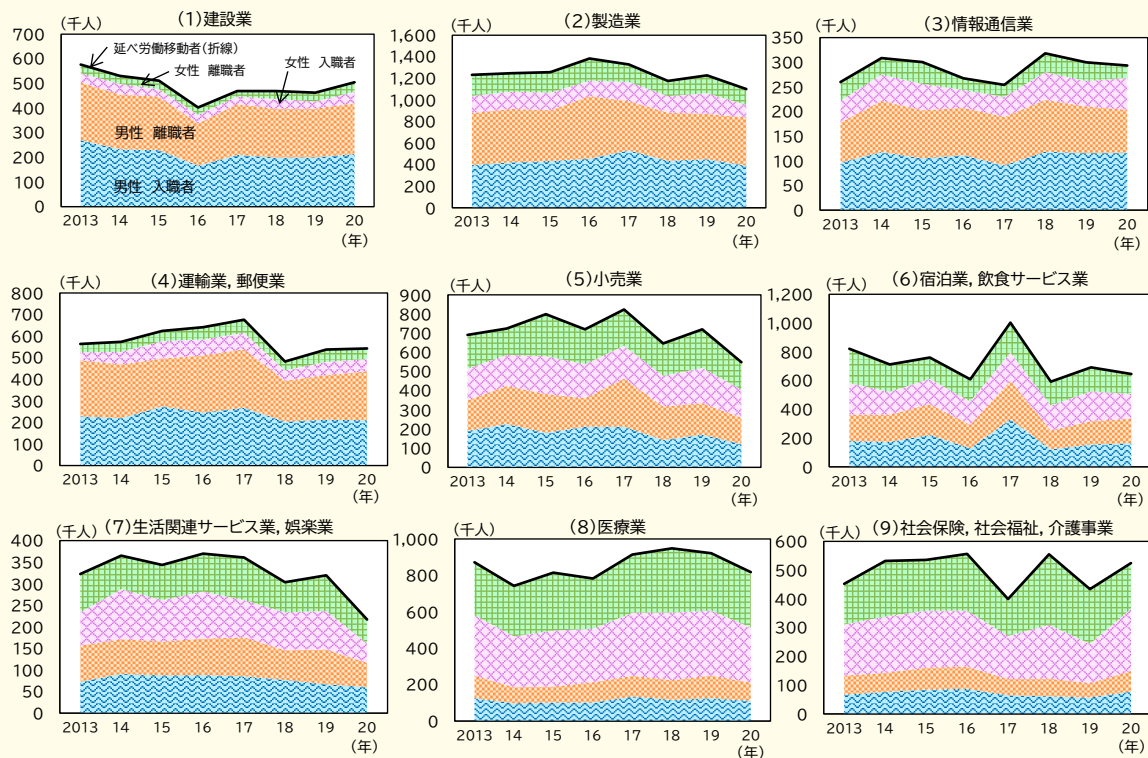
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- 2020年の感染症の影響下においては、対人サービス業を中心に労働移動者が減少したが、「情報通信業」「社会保険、社会福祉、介護事業」「運輸業、郵便業」では入職者の増加もみられた

続いて、産業別の離入職の動きについてみる。第2-(2)-6図により、一般労働者について産業別の延べ労働移動者数（入職者数及び離職者数の合計をいう。以下本節において同じ。）をみると、「製造業」「小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」といった業種では近年やや減少傾向がみられる。また、2020年の感染症の影響下においては、「小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」などの産業で延べ労働移動者数の減少がみられたが、「情報通信業」「社会保険、社会福祉、介護事業」では、女性の入職者の増加といった動きがみられた。

第2-(2)-6図 産業別にみた延べ労働移動者・入職者・転職者の推移（一般労働者）

- 一般労働者について産業別の延べ労働移動者数（入職者・離職者の合計）及び入職者数・離職者数の推移をみると、「製造業」「小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」といった産業で近年やや減少傾向がみられる。
- 2020年には「小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」などの産業で延べ労働移動者数の減少がみられたが、「情報通信業」「社会保険、社会福祉、介護事業」では女性の入職者の増加がみられた。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

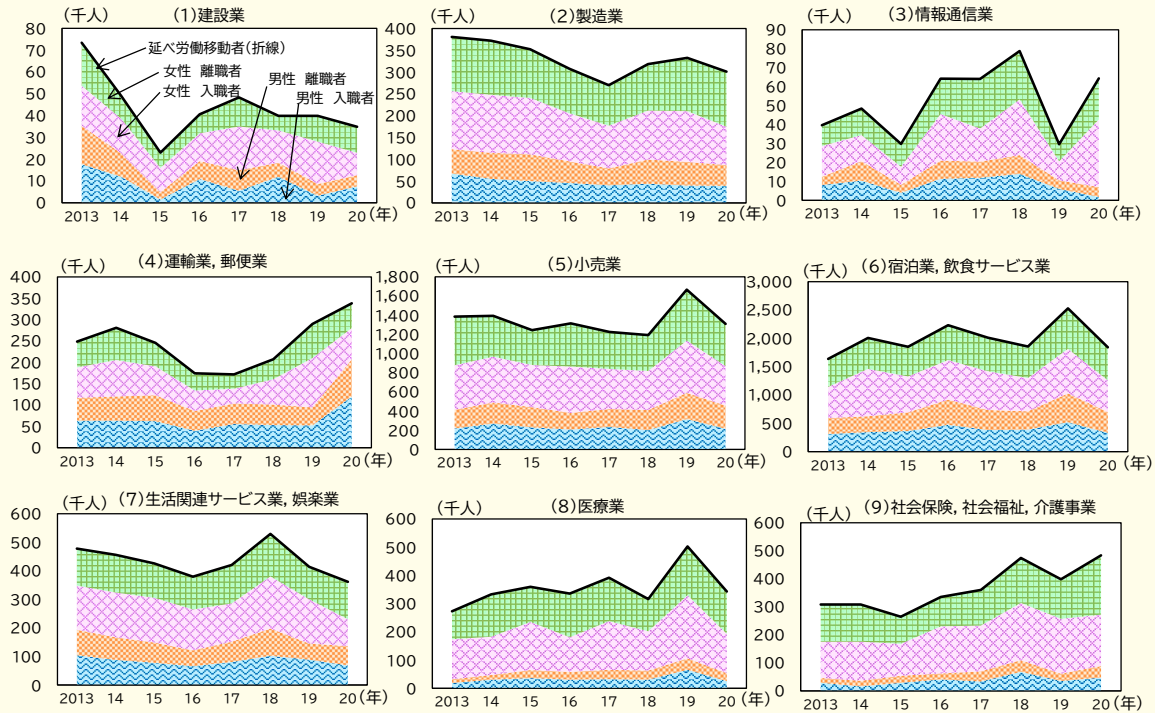
(注) 「延べ労働移動者」は、入職者数と離職者数を合計したもの。

第2-(2)-7図により、パートタイム労働者について産業別の延べ労働移動者数をみると、一般労働者と比較して、全体的にその変動が大きい産業が多い。近年、「運輸業、郵便業」「社会保険、社会福祉、介護事業」で労働移動の動きが活発化している一方、「製造業」「建設業」「生活関連サービス業、娯楽業」では延べ労働移動者数がやや減少傾向にある。2020年の感染症の影響下においては、「小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで延べ労働移動者数の減少がみられたが、「情報通信業」では女性の、「運輸業、郵便業」では男性の入職者が大幅に増加したほか、「社会保険、社会福祉、介護事業」では、女性の離職者の増加がみられた。

第2-(2)-7図

産業別にみた延べ労働移動者・入職者・転職者の推移（パートタイム労働者）

- パートタイム労働者の産業別の延べ労働移動者数をみると、「運輸業、郵便業」「社会保険、社会福祉、介護事業」で近年増加している一方、「製造業」「建設業」「生活関連サービス業、娯楽業」ではやや減少傾向にある。
- 2020年には「小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで延べ労働移動者数の減少がみられたが、「情報通信業」で女性の、「運輸業、郵便業」で男性の入職者が大幅に増加したほか、「社会保険、社会福祉、介護事業」では、女性の離職者の増加が特にみられた。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」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) 「延べ労働移動者」は、入職者数と離職者数を合計したものの。

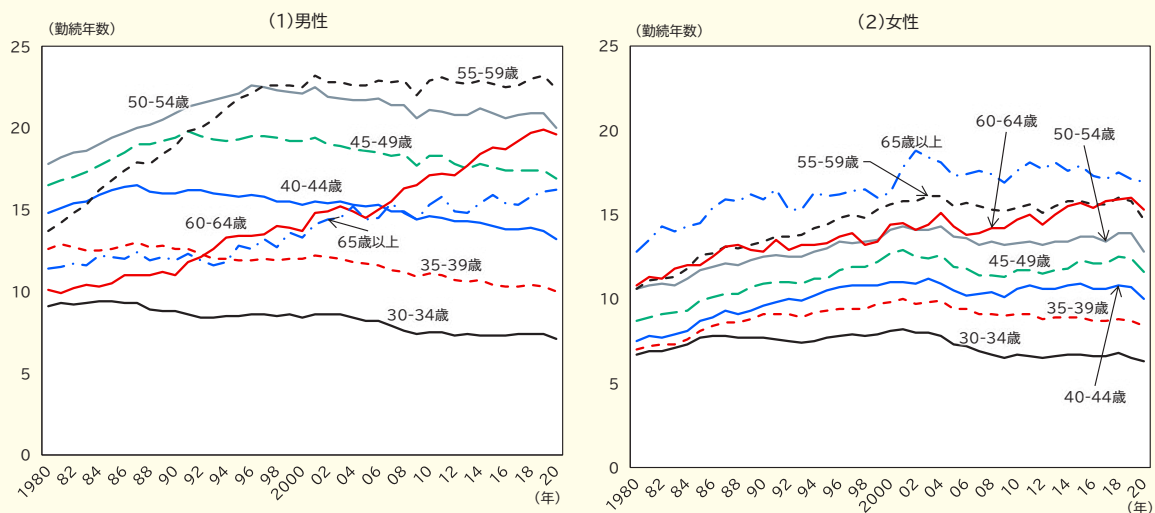
- 平均勤続年数は、定年年齢の引上げ等の影響から高年齢層で上昇しているが、2000年代以降、男性では54歳以下、女性では39歳以下の年齢層で緩やかに低下

次に、労働者の勤続年数の動向についてみていく。

第2-(2)-8図により、一般労働者について男女ごとに年齢階級別の平均勤続年数の推移をみると、男性において、1990年代半ばまでは「55～59歳」、1990年代以降は60歳以上の年齢層において大幅な上昇がみられる。これは1980年代以降、定年年齢が段階的に引き上げられてきた³ことが影響していると考えられる。一方、2000年代以降、男性では54歳以下の年齢層で、女性では39歳以下の年齢層で、緩やかな低下傾向で推移している。

第2-(2)-8図 一般労働者の年齢階級別平均勤続年数の推移

- 男女ごとに年齢階級別の平均勤続年数の推移をみると、特に男性において、1990年代半ばまでは「55～59歳」、1990年代以降60歳以上の年齢層において大幅な上昇がみられる。
- 2000年代以降、男性では54歳以下の年齢層で、女性では39歳以下の年齢層で、緩やかな低下傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」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) 一般労働者の平均勤続年数を示している。
2) 2020年より一部調査事項や推計方法を変更しており、2019年までの数値と比較する際は注意が必要。

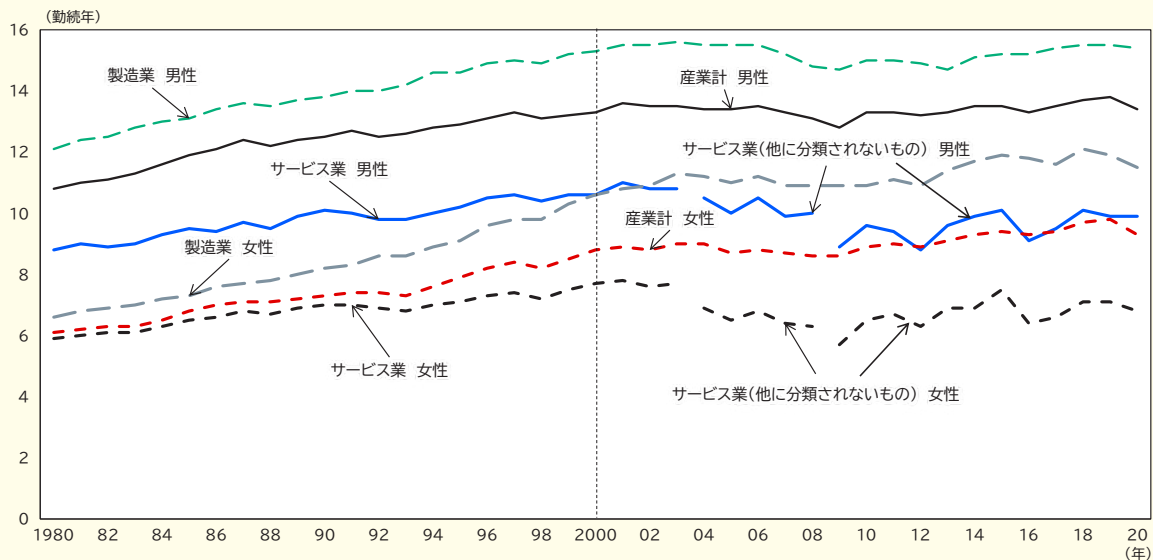
3 1986年に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正され、60歳定年が企業の努力義務となり、1994年の改正により60歳未満定年が禁止（1998年施行）された。また、2000年には企業に対して65歳までの雇用確保措置を努力義務化するとともに、2004年には65歳までの雇用確保措置の段階的義務化（2006年施行）がされ、2012年には企業に対して、希望する労働者全員を65歳まで継続雇用することが義務化された（2013年施行）。

●産業別の平均勤続年数は、「製造業」では女性を中心に上昇傾向、「サービス業」では近年横ばい傾向となっている

第2-(2)-9図により、産業別に平均勤続年数の推移をみる。「製造業」では、1990年代までは男女ともに上昇傾向が続いていたが、2000年代以降は、女性では上昇傾向が続いている一方で、男性では横ばい傾向となっている。「サービス業」では、男女ともに、1990年代まで緩やかな上昇傾向が続いていたが、2000年代はやや低下した後、2010年代以降は横ばい傾向となっている。

第2-(2)-9図 男女別・産業別平均勤続年数の推移

- 産業別に平均勤続年数の推移をみると、「製造業」では1990年代までは男女ともに上昇傾向が続いていたが、2000年代以降は、女性では上昇傾向が続いている一方で、男性では横ばい傾向となっている。「サービス業」では男女ともに、1990年代まで緩やかな上昇傾向が続いていたが、2000年代は男女ともにやや低下した後、2010年代以降は横ばい傾向となっている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」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) 産業分類が2004年に第11回改定日本標準産業分類に、2009年に第12回改定日本標準産業分類に、それぞれ基づくものに変更となっている。2004年～2008年のサービス業は第11回改定産業分類「サービス業（他に分類されないもの）」、2009年以降のサービス業は第12回改定産業分類「サービス業（他に分類されないもの）」である。
2) 一般労働者の平均勤続年数を示している。
3) 2020年より一部調査事項や推計方法を変更しており、2019年までの数値と比較する際は注意が必要。

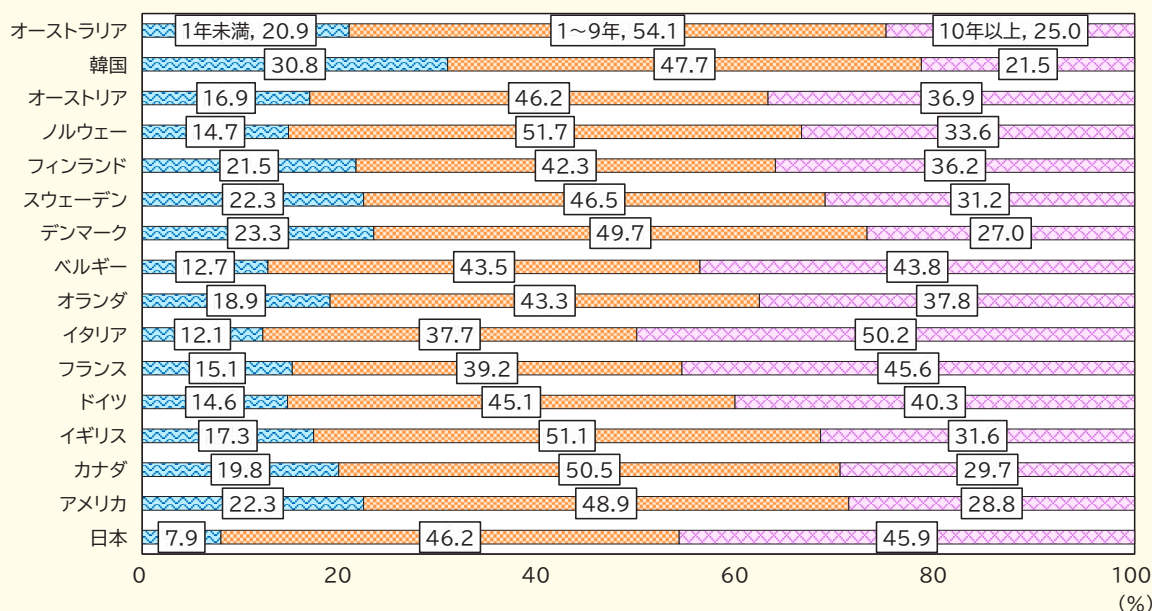
●我が国の雇用者の勤続年数は、国際的にみて比較的長期間となる傾向となっている

第2-(2)-10図は、勤続年数別の雇用者割合の国際比較である。これによると、我が国では、勤続年数1年未満の雇用者の割合が国際的にみて低くなっている。一方、勤続年数10年以上の雇用者の割合は、アメリカ、カナダ、イギリス、北欧諸国等と比較すると高く、イタリア、フランス等と同程度の水準となっている。

これまでみてきたように、我が国の労働者の勤続年数の状況は、近年、男性では54歳以下、女性では39歳以下の年齢層において、平均勤続年数の緩やかな低下傾向がみられるものの、国際的にみると我が国の雇用者の勤続年数は比較的長期間となっている。

第2-(2)-10図 勤続年数別雇用者割合の国際比較

○ 勤続年数別の雇用者割合を国際比較すると、我が国では、勤続年数1年未満の雇用者の割合が国際的にみて低くなっている。一方、勤続年数10年以上の雇用者の割合は、アメリカ、カナダ、イギリス、北欧諸国等と比較すると高く、イタリア、フランス等と同程度の水準となっている。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」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) 日本については、常用労働者のうち、短時間労働者を除く。民営事業所が対象。2017年6月末現在。

● 中途採用実績がある企業割合は2018年頃まで緩やかに上昇していたが、それ以降は感染症の影響もあり、やや停滞している

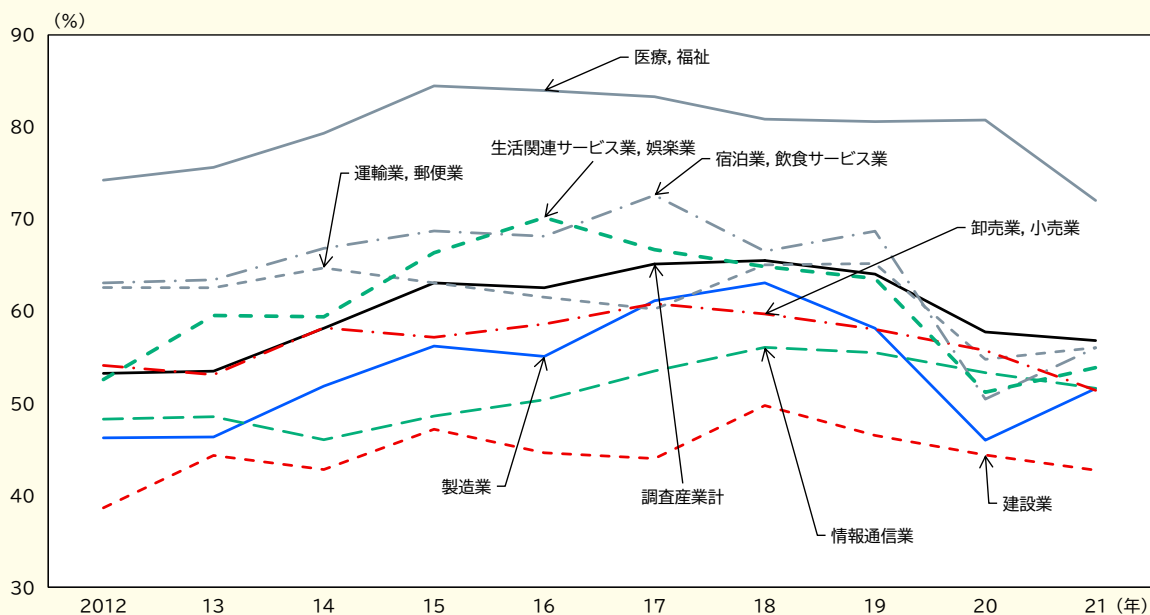
転職者を受け入れる企業側の動向についてもみてみよう。

第2-(2)-11図は、対象期間中に中途採用実績がある企業割合の推移を産業別にみたものである。これによると、中途採用実績がある企業割合は、2012年以降、産業計では5割～6割程度で推移している。2018年までは緩やかな上昇傾向がみられていたが、それ以降は停滞し、2020年以降は感染症の影響により低下がみられた。産業別の水準をみると、「医療、福祉」では比較的高い水準で推移している一方で、「建設業」では比較的低い水準となっている。また、「製造業」「情報通信業」で2018年までは比較的大きく上昇しており、「製造業」では2019年以降低下したものの、「情報通信業」では2020年以降の感染症の影響下においても大幅な低下はみられない。「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では感染症の影響により、2020年に大幅な低下がみられた。

このように、近年は全般的に企業の中途採用は活発化の傾向がみられるものの、感染症の影響により2020年以降はやや停滞している。また、感染症の影響下において、多くの産業で中途採用が停滞傾向にある中、「情報通信業」のように大きな変動がみられない産業もあり、中途採用についても感染症の影響は産業により異なっている。

第2-(2)-11図 中途採用実績のある企業割合の推移（産業別）

- 中途採用実績がある企業割合は、2012年以降、2018年までは緩やかな上昇傾向がみられていた。それ以降は停滞し、2020年以降は感染症の影響により低下がみられたが、「情報通信業」のように大きな変化がみられない産業もあった。
- 産業別の水準をみると、「医療、福祉」では比較的高い水準で推移している一方で、「建設業」では比較的低い水準となっている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」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) 四半期のデータを年単位で算出したもの。

コラム2-3 企業における中途採用の活性化等に向けた取組について

本コラムでは、中途採用の活性化に向けた取組を推進されている企業として、森永乳業株式会社及び東京海上日動株式会社の取組について紹介していく。

【森永乳業株式会社】

日本有数の乳業メーカーである森永乳業株式会社（従業員数3,377名（単体）、6,871名（連結）（2021年3月現在））は、近年キャリア採用を積極的に行うとともに、同社を離職した方々の再雇用の取組を拡充している。

同社は2016年より、新卒採用に加え、キャリア採用を本格的に開始している。キャリア採用の本格始動の理由は、多様な価値観を尊重する社内風土の醸成を図ること、また当時工場での新たなライン増設・新設備の投資を控えており、様々な部門での専門人材や即戦力となる人材を確保する必要があったためである。

キャリア採用は、新規採用と同様に5年の人員計画をたてて、計画的に採用しており、2020年度において中途採用比率は2割を超えている。採用する人材について、キャリア採用を開始した当初は、同社と近い業界の経験者を優先的に採用していたが、現在は配属先の事業所においても多様性を受け入れ、育成する風土が築かれてきたこともあり、異なる業界で経験を積んできた方の採用も増やしてきているという。

同社の再雇用制度は、2007年5月より、出産・育児、配偶者の転勤等の理由により退職した社員に限定した制度として始まった。その後、2008年10月より、「リターンジョブ制度」として対象者を大幅に拡大した。具体的には、同社で過去3年以上の勤務実績があれば、原則として退職時の理由を問わないものとしている。対象者拡大の目的は、①社外で培った技術や知識なども森永乳業での業務にいかしてもらい、社内の活性化に繋げること、②森永乳業での経験からノウハウ、文化を熟知している退職者を再雇用することで、即戦力となる人材の確保を図ること、③様々なライフプラン、キャリアプランによって森永乳業を退職した人材を再雇用することで、多様な価値観を尊重する社内風土の醸成を図ること、とのことである。

リターンジョブ制度による再雇用者は、30歳台後半～40歳台が多い。キャリア採用は年次によって多少の増減はあるが、20～30名で推移しており、応募者は、食品や消費財メーカー等の近い業界の経験者が多く、20歳台後半～30歳台が多い。

両制度利用による採用者に対して、上司や周りの従業員からの評価は比較的高く、同社の文化が挑戦・貢献の風土へ向かい変化するにあたって良い影響を及ぼしているという。また、キャリア採用の導入により、各事業所で多様な人材を育成していこうという雰囲気醸成されたことで、同社が採用する人材像が少しずつ変化しているといい、以前は新卒採用者の一定数が「森永乳業に多いタイプ」（柔和かつ真面目な性格で、協調性がある）であったが、最近はその割合が少し低下し、より多様性のある人材が増えた印象があるという。

今後は、リターンジョブ制度に登録している方に定期的に連絡をとることや、キャリア採用についても求人情報を通年提示することなどを通じて、両制度を活用して中途採用比率を徐々に伸ばしていきたいと同社人事担当者は述べている。中途採用を積極的に進めることが、組織の変革や活性化につながっている好事例であるとともに、育児・介護等により職場を離れても、元の職場に戻ることができるという同社の取組は、今後の日本における働き方の選択肢を増やしていく上でも参考となる取組であるといえよう。



【東京海上日動株式会社】

東京海上日動株式会社は創業142年の損害保険会社であり、従業員数は約17,000人、代理店数は約45,000店である（2022年3月現在）。

同社では、自然災害の激甚化やテクノロジーの発達など、目まぐるしく変化する事業環境に柔軟に対応するため、中途採用（キャリア採用）や退職者の再雇用制度を通じた人材の多様化を進めている。

まず、会社の外部から多様な経験を有する人材を獲得することを目的として、2019年に本格的な中途採用（キャリア採用）を導入した。同社において、営業や損害サービスといった第一線を担う職種における中途採用の本格的な導入は創業以来初めてである。キャリア採用によって累計約50名（2022年3月現在）が採用されている。

キャリア採用者は、これまでの仕事の成果に加え、会社の文化、使命等に共感しているかといった人物重視で選考を行っており、同社では出身の業界や経歴は問わず、多様な人材の確保を目指している。

キャリア採用者には入社後に研修等を行うことで定着支援を図っている。従来は数日程度であった研修を1か月程度にまで拡大し、基幹商品やビジネスフロー等についてキャリア採用者専用のカリキュラムを設定した。このほか、配属先の全ての上司と人事担当者でキャリア採用者の背景や育成のポイントについて事前に対話を行うことで、現場のフォローを行っている。また、職場に育成役を付けることもあり、キャリア採用者が配属後1年程度で独り立ちできるようにOJT体制を整えている。

保険事業は複雑な業務でもあるため、周囲からのフォローも必要である。このため、入社当初のキャリア採用者は職場内での関係性やこれまでの経験を踏まえて役職や担う役割も柔軟に決定し、これまでのキャリアで培った強みを発揮できるよう運用している。

人事担当者によると、配属先の上司に対するアンケートでは「定性的な側面、文化や社内の風土に対してプラスの影響をもたらしてくれた」について90%、「成果とか成長に資するような取組となっているか」について85%が肯定しており、実際に社内の慣習や顧客への保険販売の提案方法についても、キャリア採用者からの声を取り入れ、職場の活性化につながっているとのことであった。

今後は、キャリア採用のうち転勤を伴う採用区分のグローバルコースは新卒対比で3割程度まで増やすとともに、転勤・転居を伴わない採用区分のエリアコースでもその割合を拡大し、全国の職場でキャリア採用社員が働いていることが当たり前の組織づくりを目指している。

また、同社では従来から設けていた退職者再雇用制度を2020年に大幅に見直した。

同制度は退職した社員を再雇用する復職制度であるが、勤務地を限定したエリアコースで働いていた社員が配偶者の転勤等の家庭の事情により退職し、再雇用として応募するケースが多かった。退職時の勤務年数、退職後の年数の要件を緩和するとともに、従来は復職可能な採用区分を特定の勤務地で働くエリアコースに限定していたが、転居を伴う異動があるグローバルコースについても復職を可能とした。加えて管理職への復職も可能とし、再雇用時の等級についても、個別に判断して格付けする手法に改めた。

創業から140年目で初めて本格的な中途採用の実施に踏み切り、様々な試行錯誤を重ねている同社の取組は、同様に今後積極的に中途採用を進めていこうとする企業にとって貴重なモデルケースとなるとともに、中途採用制度に加え、退職者再雇用制度の見直しによっても、より多様な人材の確保が期待される。



第2節 キャリアチェンジを伴う労働移動の動向

前節では我が国の労働移動の動向について概観してきた。第1章で我が国の労働力需給の展望についてみたが、介護・福祉分野やIT分野における労働力需要の増大をはじめとして、今後の労働力需要の変化に対応していくためには、産業や職業といった分野間をまたぐ労働移動を促進していくことが重要である。本稿では、産業や職業が変わる労働移動を「キャリアチェンジ」を伴う労働移動として捉え、その動向をみていくこととする。

●男性では大学・大学院卒かつ若年層、女性では大学・大学院卒の35歳以上の層を中心に産業間移動が活発化している傾向がみられる

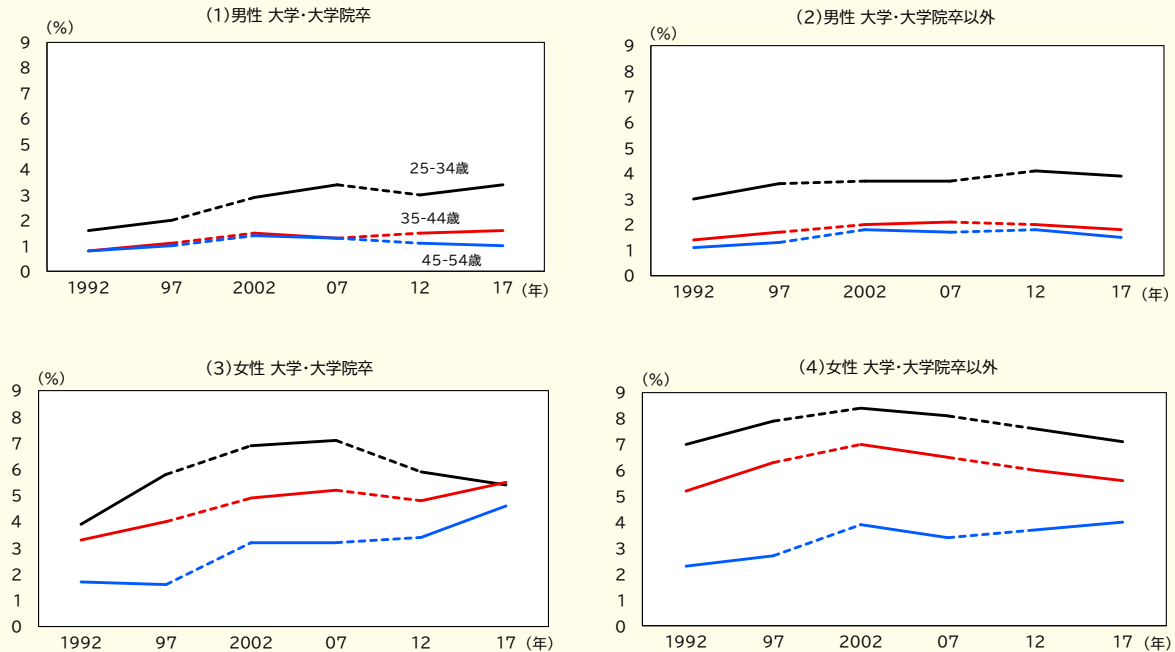
まず、産業間労働移動の動向についてみていこう。

第2-(2)-12図は、男女別・学歴別・年齢階級別に、雇用者のうちで産業（大分類）の移動を伴う転職を行った者の割合（以下本節において「産業間移動者割合」という。）の推移をみたものである。これによると、長期的にみて、男性では大学・大学院卒の「25～34歳」の層で産業間移動者割合の高まりが目立つ。女性では大学・大学院卒の35歳以上の年齢層において産業間移動者割合が近年高まっている傾向がみられる。

産業間の労働移動は男女ともに大学・大学院卒以上の学歴が高い層でやや活発化している可能性がある。

第2-(2)-12図 男女別・学歴別・年齢階級別の産業間移動率の推移

○ 男女別・学歴別・年齢階級別に、産業間移動をした者の割合の推移をみると、男女ともに大学・大学院卒の高学歴層かつ若年層で産業間の移動率が高まっている傾向がみられる。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」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) 産業間移動者は調査時点（各年の10月時点）の雇用者のうち、以下のa, bの合計として集計した。
 a) 1年前とは異なる勤め先に転職し、かつ現在の産業と1年前の産業が異なる者。
 b) 1年前は無業であり、かつ現在の産業と1年前の勤め先の産業が異なる者。
 2) 1) のa) について、1997年以前は前職の離職月を尋ねておらず、厳密に過去1年以内に前職を離職した者を区別することができない。ここでは、各年で共通の定義を用いることを優先し、当該調査年中に前職を離職した場合に、1年前とは異なる勤め先に転職した場合とみなした。
 3) 大学・大学院卒以外は中学、高校、高専、短大、専修学校等を含む。
 4) 2002年調査、2012年調査においてそれぞれ産業分類が改訂されているため、それ以前との比較はできないことに留意が必要。

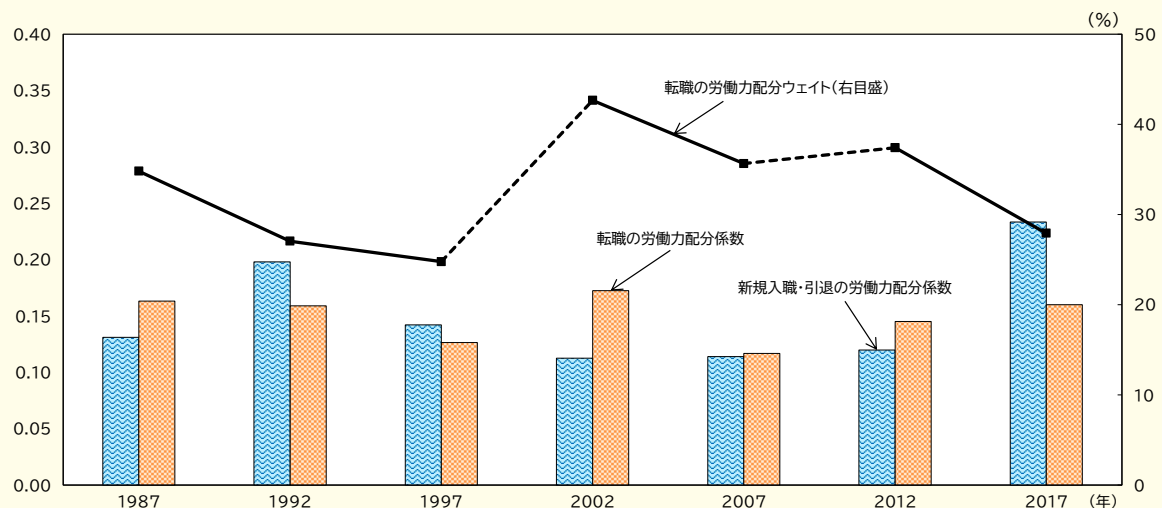
● 転職が産業間の労働力配分に及ぼす影響は横ばい傾向。その相対的な寄与は2012年から2017年にかけて小さくなっている

続いて、転職による産業間の労働移動が産業間の労働力配分の変化に及ぼす影響についてみてみよう。労働移動が活発に行われている状況であっても、同一産業内・職種内における移動が多い場合や、他産業・職種からの流入と同程度の流出がある場合には、産業間・職種間における就業構造の変化は小さくなる。また、産業間・職種間における就業構造は、新規入職者の参入や労働市場からの引退による退出によっても変化する。そこで、各産業（職種）での新規入職・引退に伴う就業者数の増減の絶対値の総和（以下「新規入職・引退の労働力配分数」という。）が、新規入職者数と引退者数の総数の合計に占める割合を「新規入職・引退の労働力配分係数」、各産業（職種）での転職に伴う就業者数の増減の絶対値の和（以下「転職の労働力配分数」という。）が、転職者数の総数に占める割合を「転職の労働力配分係数」とすることで、新規入職・引退、転職がそれぞれ就業構造の変化に及ぼしている影響をみることができる。さらに、新規入職・引退の労働力配分数と転職の労働力配分数の総和のうち、転職の労働力配分数が占める割合を「転職の労働力配分ウェイト」とし、労働移動によってもたらされた就業構造の変化の推移を確認していく。

第2-(2)-13図は、総務省統計局「就業構造基本調査」により産業間の新規入職・引退の労働力配分係数、転職の労働力配分係数、転職の労働力配分ウェイトをそれぞれ算出したものである。産業分類の区分変更により、変更前後の比較を行うことはできないが、2012年～2017年にかけて、転職の労働力配分係数は横ばい傾向となっており、転職による産業間の労働力配分への影響が大きくなっている傾向はみられない。また、転職の労働力配分ウェイトは新規入職・引退の労働力配分数が大きく増加したことで、低下しており、新規入職・引退と比較した転職の産業間労働力配分への相対的な寄与は小さくなっている。

第2-(2)-13図 産業間の労働力配分係数

○ 2012年～2017年にかけて、転職の労働力配分係数は横ばい傾向となっており、転職による産業間の労働力配分への影響が大きくなっている傾向はみられない。また、新規入職・引退の労働力配分数が大きく増加したことで、転職の労働力配分ウェイトは低下しており、新規入職・引退と比較した転職の産業間労働力配分への相対的な寄与は小さくなっている。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」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) 産業間労働力配分係数及び転職の労働力配分ウェイトは以下のとおり算出。

・新規入職・引退の労働力配分係数 $= \sum |I_i - P_i| / (\sum J_i + \sum P_i)$

・転職の労働力配分係数 $= \sum |I_i - O_i| / \sum H_i$

・転職の労働力配分ウェイト $= \sum |I_i - O_i| / (\sum |I_i - P_i| + \sum |I_i - O_i|)$

ただし、 I_i ：他産業から産業*i*へ流入した転職者数、 O_i ：産業*i*から他産業へ流出した転職者数、 H_i ：産業*i*へ流入した転職者数、 P_i ：産業*i*へ流入した新規入職者数、 J_i ：産業*i*からの引退者数であり、産業大分類を用いている。

2) 2002年調査、2012年調査においてそれぞれ産業分類が改訂されているため、それ以前との比較はできないことに留意が必要。

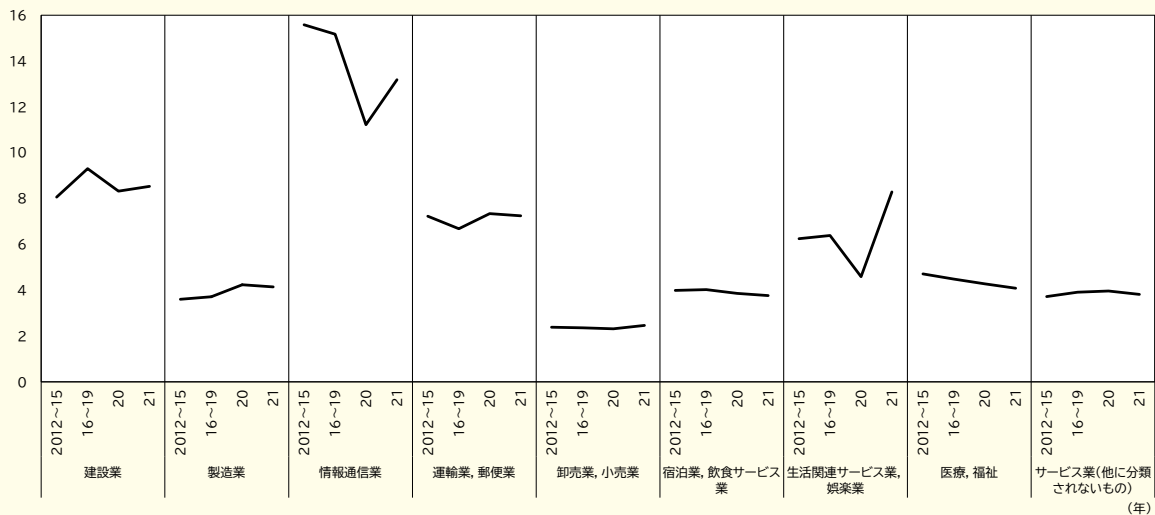
●同一産業内の労働移動性向は一般的に高く、「情報通信業」「建設業」「運輸業、郵便業」で特に高くなっている

次に、産業間の労働移動の動向について詳細にみていこう。産業間の労働移動の動向をみる指標として、ここでは労働移動性向を用いる。労働移動性向とは、ある産業（以下、A産業とする。）から別の産業（以下、B産業とする。）への移動確率と、転職者全体からみたB産業への移動確率の比をとることで、A産業からB産業へどの程度移動しやすいか（又は移動しにくい）を示す指標であり、1を超えているとA産業からB産業への移動が相対的に行われやすいことを示す。

第2-(2)-14図により、産業ごとに、同一産業内への労働移動性向をみると、同一産業内での労働移動は他産業への労働移動と比較すると行われやすく、いずれの産業においても1を超える水準となっている。とりわけ「情報通信業」でその水準が顕著に高く、「建設業」「運輸業、郵便業」においても比較的高い水準となっており、これらの産業においては同一産業内における労働移動が特に行われやすい傾向にあることが分かる。また、感染症の影響下の2020年以降の動きをみると、「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、2020年に大きく低下したものの、2021年には再び上昇している。

第2-(2)-14図 同一産業分類内での労働移動性向の推移

- 同一産業内への労働移動性向をみると、同一産業内での労働移動は他産業への労働移動と比較すると行われやすく、いずれの産業においても1を超える水準となっている。とりわけ「情報通信業」でその水準が顕著に高く、「建設業」「運輸業、郵便業」においても比較的高い水準となっている。
- 2020年以降の動きをみると、「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、2020年に大きく低下したものの、2021年には再び上昇している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 労働移動性向は、A産業からB産業への移動確率と、転職者全体のうちのB産業への移動確率の比を取ることで、A産業からB産業へどの程度移動しやすいか（しにくい）を示す指標であり、1を超えているとA産業からB産業への移動がしやすいことを示す。

なお、転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう。

2) 移動性向は以下のように算出。

$$\text{A産業からB産業への移動性向} = (\text{A産業} \rightarrow \text{B産業への転職者数} / \text{A産業からの転職者数}) / (\text{B産業への転職者数} / \text{総転職者数})$$

3) 2019年以前は、2012年～2015年及び2016年～2019年の転職者数の平均値を用いて算出。

4) 2018年～2021年のデータは、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

●感染症の影響下においても、「卸売業、小売業」や対人サービス業の間で労働移動性向の水準は比較的高く、各産業から「情報通信業」「医療、福祉」への労働移動性向の顕著な高まりはみられない

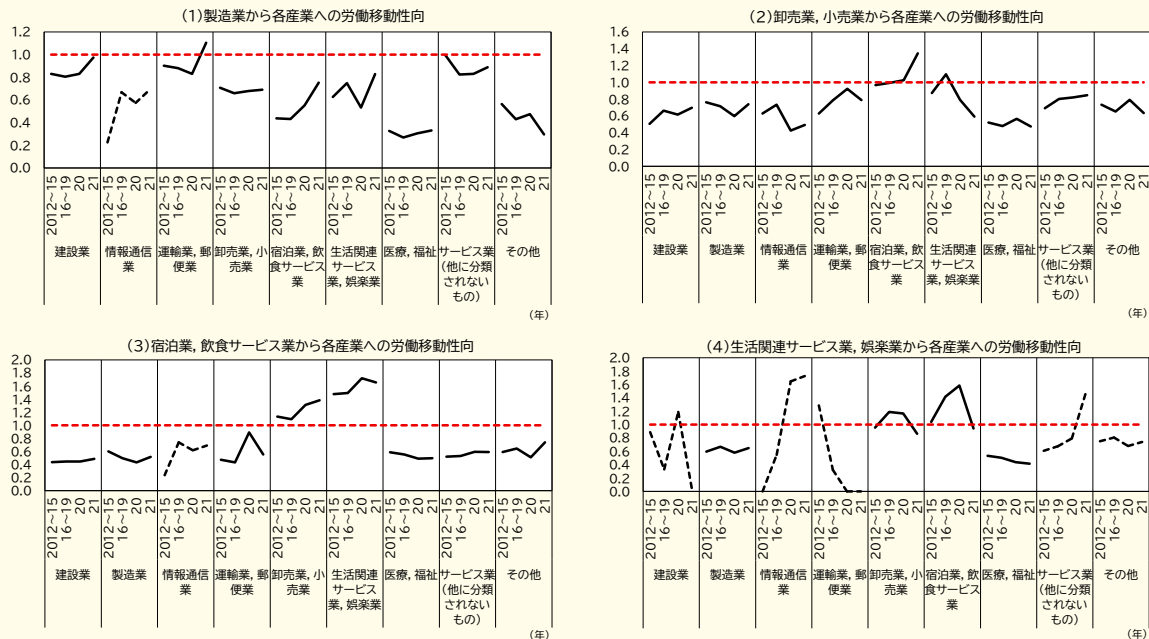
続いて、各産業間での労働移動の行われやすさをみていく。

第2-(2)-15図は、感染症の影響下において特に雇用者数の減少が大きかった産業として、「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」のそれぞれから各産業への労働移動性向を示している。これをみると、「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」といった対人サービス業の相互の労働移動性向は2019年以前から比較的高く、感染症の影響下の2020年以降についても「卸売業、小売業」から「生活関連サービス業、娯楽業」への移動を除き、おおむね1を超えた水準となっている。一方、「製造業」から各産業への労働移動性向をみると、おおむね1を下回る水準であり、2019年以前から「建設業」「運輸業、郵便業」「サービス業」への労働移動性向が比較的高かったが、感染症の影響下の2020年以降はこれらの産業のほか、「宿泊業、飲食サービス業」への労働移動性向の高まりもみられる。

また、第2-(2)-16図は、感染症の影響下において雇用者数の増加がみられた「情報通信業」「医療、福祉」について、他の各産業からそれぞれの産業への労働移動性向を示したものである。各産業から「情報通信業」「医療、福祉」への労働移動性向はおおむね1を下回っており、2019年以前から低水準で推移している。感染症の影響下の2020年以降についても、いずれの産業からの労働移動性向も大きく高まってはならず、感染症の影響下でこれらの産業への他産業からの労働移動が行われやすくなった傾向はみられない。

第2-(2)-15図 産業間労働移動性向の推移①

- 感染症の影響下において特に雇用者数の減少が大きかった「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」のそれぞれから各産業への労働移動性向をみると、「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」といった対人サービス業の相互の労働移動性向は2019年以前から比較的高く、2020年以降についてもおおむね1を超えた水準となっている。
- 「製造業」から各産業への労働移動性向はおおむね1を下回る水準であり、2019年以前から「建設業」「運輸業、郵便業」「サービス業（他に分類されないもの）」への移動性向が比較的高かったが、2020年以降は「宿泊業、飲食サービス業」への労働移動性向の高まりもみられる。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 労働移動性向は、A産業からB産業への移動確率と、転職者全体のうちのB産業への移動確率の比を取ることで、A産業からB産業へどの程度移動しやすいか（しにくい）を示す指標であり、1を超えているとA産業からB産業への移動がしやすいことを示す。

なお、転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう。

2) 移動性向は以下のように算出。

$$\text{A産業からB産業への移動性向} = (\text{A産業} \rightarrow \text{B産業への転職者数} / \text{A産業からの転職者数}) / (\text{B産業への転職者数} / \text{総転職者数})$$

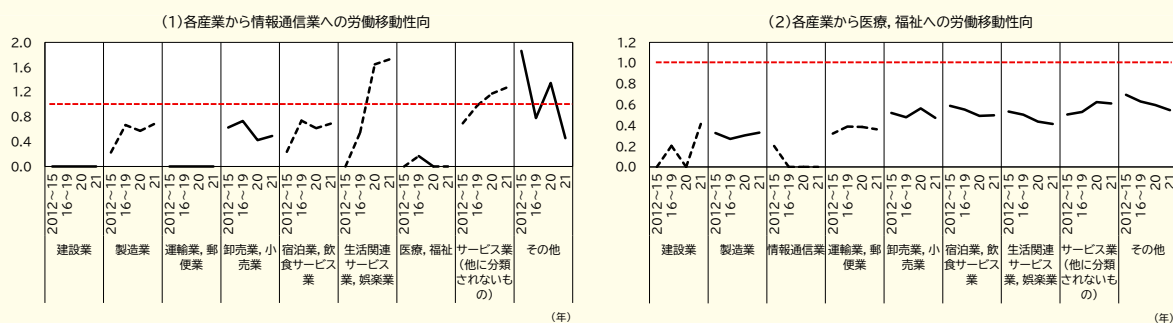
3) 2019年以前は、2012年～2015年及び2016年～2019年の転職者数の平均値を用いて算出。

4) 2012年～2019年の転職者数の平均が1万人未満である産業については労働移動性向のばらつきが大きくなるため、点線で示している。

5) 2018年～2021年のデータは、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

第2-(2)-16図 産業間労働移動性向の推移②

- 感染症の影響下において雇用者数の増加がみられた「情報通信業」「医療、福祉」について、各産業からそれぞれの産業への労働移動性向をみると、おおむね1を下回っており、2019年以前から低水準で推移している。感染症の影響下の2020年以降についてみても、いずれの産業からの労働移動性向も大きく高まっている傾向はみられない。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 労働移動性向は、A産業からB産業への移動確率と、転職者全体のうちのB産業への移動確率の比を取ることで、A産業からB産業へどの程度移動しやすいか（しにくい）を示す指標であり、1を超えているとA産業からB産業への移動がしやすいことを示す。

なお、転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう。

2) 移動性向は以下のように算出。

$$\text{移動性向} = (\text{A産業} \rightarrow \text{B産業への転職者数} / \text{A産業からの転職者数}) / (\text{B産業への転職者数} / \text{総転職者数})$$

3) 2019年以前は、2012年～2015年及び2016年～2019年の転職者数の平均値を用いて算出。

4) 2012年～2019年の転職者数の平均が1万人未満である産業については労働移動性向のばらつきが大きくなるため、点線で示している。

5) 2018年～2021年のデータは、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

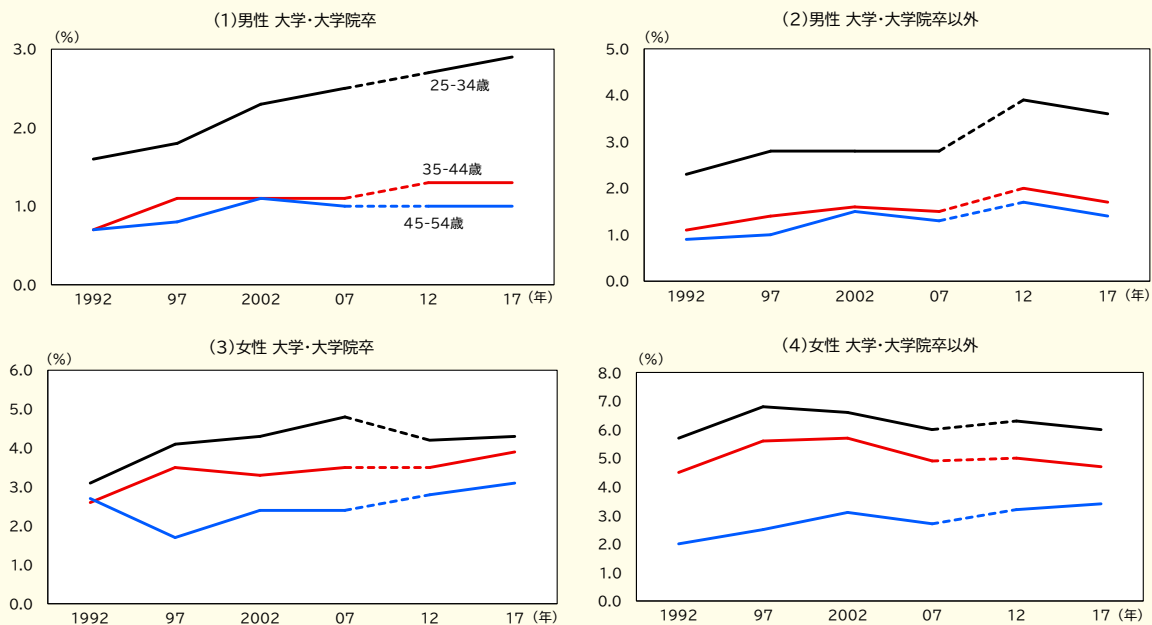
●職種間の労働移動は、大学・大学院卒の者でやや活発となっている傾向がみられる

産業間の移動に続いて、職種間の労働移動の動向についてみていく。

第2-(2)-17図は、男女別・学歴別・年齢階級別に、雇用者のうち職種（大分類）の移動を伴う転職を行った者の割合（以下本節において「職種間移動者割合」という。）の推移をみたものである。男性では産業間移動の場合と同様、大学・大学院卒の「25～34歳」で職種間移動者割合の高まりが目立つ。一方、女性では大学・大学院卒で「25～34歳」も含め、幅広い年齢層で職種間移動者割合が高まっている傾向がみられる。全体としては、職種間の労働移動は、産業間移動と同様、男女ともに大学・大学院卒の学歴が高い層でやや活発化している可能性がある。

第2-(2)-17図 男女別・学歴別・年齢階級別の職種間移動者割合の推移

○ 男女別・学歴別・年齢階級別に、職種間移動をした者の割合の推移をみると、男性では大学・大学院卒の「25～34歳」で職種間移動者割合の高まりが目立つ。一方、女性では大学・大学院卒で「25～34歳」も含め、幅広い年齢層で職種間移動者割合が高まっている傾向がみられる。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

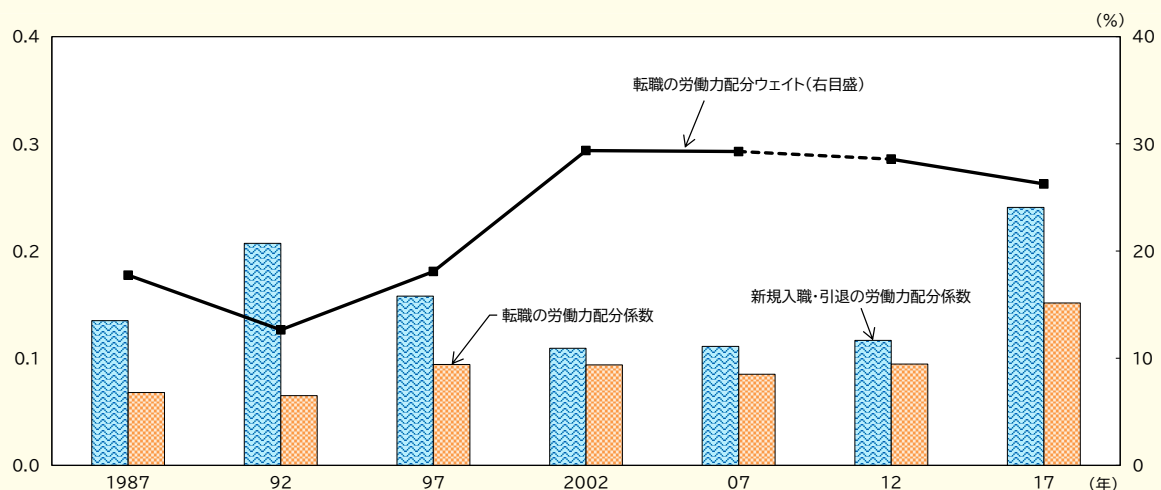
- (注) 1) 職種間移動者は調査時点（各年の10月時点）の雇用者のうち、以下のa, bの合計として集計した。
 a) 1年前とは異なる勤め先に転職し、かつ現在の職種と1年前の職種が異なる者。
 b) 1年前は無業であり、かつ現在の職種と1年より前の勤め先の職種が異なる者。
 2) 1)のa)について、1997年以前は前職の離職月を尋ねておらず、厳密に過去1年以内に前職を離職した者を区別することができない。ここでは、各年で共通の定義を用いることを優先し、当該調査年中に前職を離職した場合に、1年前とは異なる勤め先に転職した場合とみなした。
 3) 大学・大学院卒以外は中学、高校、高専、短大、専修学校等を含む。
 4) 2012年調査において職業分類が改訂されているため、それ以前との比較はできないことに留意が必要。

●転職が職種間の労働力配分に及ぼす影響は長期的に大きくなっている可能性がある

第2-(2)-18図は、産業間移動と同様の手法により、職種間の新規入職・引退の労働力配分係数、転職の労働力配分係数、転職の労働力配分ウェイトをそれぞれ示したものである。2012年以降の就業構造基本調査における職業分類の区分変更により、変更前後の比較を行うことはできないが、1987年～2007年にかけて転職の労働力配分係数はおおむね上昇しており、2012年～2017年にかけても上昇している。転職の労働力配分ウェイトをみると、2012年～2017年にかけては、新規入職・引退の労働力配分係数が大きく上昇していることから、転職の労働力配分ウェイトはやや低下している。転職の労働力配分係数が長期的に高まっている傾向がみられることから、職種間の労働力配分における転職による労働移動の影響が大きくなっている可能性がある。

第2-(2)-18図 職種間の労働力配分係数

- 1987年～2007年にかけて転職の労働力配分係数はおおむね上昇しており、2012年～2017年にかけても上昇している。
- 転職の労働力配分ウェイトは、2012年～2017年にかけて新規入職・引退の労働力配分係数が大きく上昇していることから、やや低下している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」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) 職種間労働力配分係数及び転職の労働力配分ウェイトは以下のとおり算出。

$$\cdot \text{新規入職・引退の労働力配分係数} = \sum |I_i - P_i| / (\sum J_i + \sum P_i)$$

$$\cdot \text{転職の労働力配分係数} = \sum |I_i - O_i| / \sum H_i$$

$$\cdot \text{転職の労働力配分ウェイト} = \sum |I_i - O_i| / (\sum |I_i - P_i| + \sum |I_i - O_i|)$$

ただし、 I_i ：他職種から職種*i*へ流入した転職者数、 O_i ：職種*i*から他職種へ流出した転職者数、 H_i ：職種*i*へ流入した転職者数、 P_i ：職種*i*へ流入した新規入職者数、 J_i ：職種*i*からの引退者数であり、職業大分類を用いている。

2) 2012年調査において職業分類が改訂されているため、それ以前との比較はできないことに留意が必要。

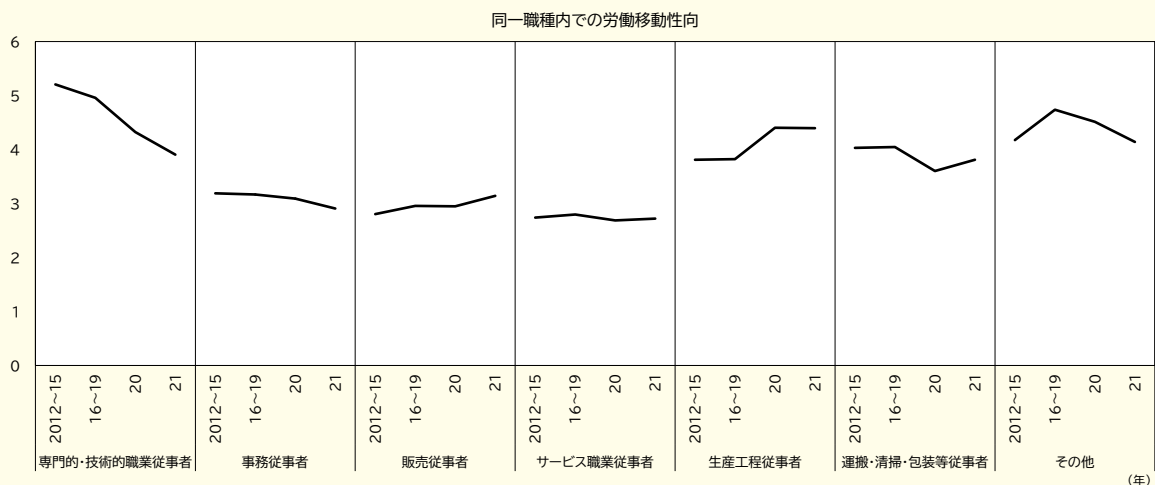
●同一職種内の労働移動は「専門的・技術的職業従事者」「生産工程従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」で比較的行われやすい傾向にある

次に、労働移動性向を用いて、職種間の労働移動の動向を詳細にみていく。

第2-(2)-19図により、同一職種内への労働移動性向を職種ごとにみると、いずれの職種も同一職種内での労働移動は他の職種への労働移動よりも行われやすい傾向にあり、労働移動性向は1を超えている。とりわけ、「専門的・技術的職業従事者」「生産工程従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」では比較的同一職種内での労働移動が行われやすい傾向にある。また、同一職種内での労働移動性向は「専門的・技術的職業従事者」で低下傾向がみられるほか、2020年以降の感染症の影響下において、「生産工程従事者」では上昇傾向がみられているが、「事務従事者」「販売従事者」「サービス職業従事者」では大きな変化はみられていない。

第2-(2)-19図 職種間労働移動性向の推移①

- 職種間労働移動性向のうち、同一職種内での移動のしやすさをみると、「専門的・技術的職業従事者」「生産工程従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」では比較的同一職種内での労働移動が行われやすい傾向にある。
- 同一職種内での労働移動性向は「専門的・技術的職業従事者」で期間を通じて低下傾向がみられるほか、2020年以降「生産工程従事者」では上昇傾向がみられているが、「事務従事者」「販売従事者」「サービス職業従事者」では大きな変化はみられていない。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 労働移動性向は、A職種からB職種への移動確率と、転職者全体のうちのB職種への移動確率の比を取ることで、A職種からB職種へどの程度移動しやすいか（しにくい）を示す指標であり、1を超えているとA職種からB職種への移動がしやすいことを示す。
 なお、転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう。
- 2) 移動性向は以下のように算出。

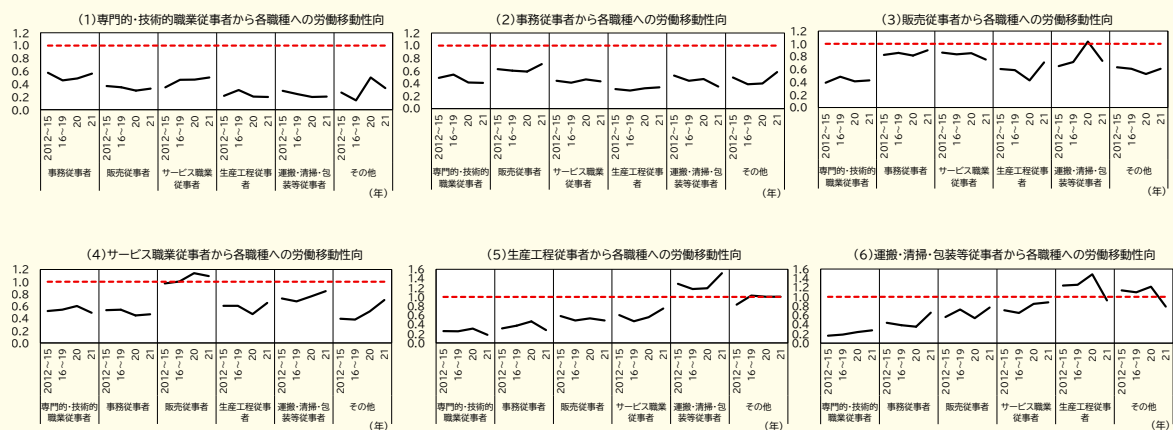
$$\text{A職種からB職種への移動性向} = (\text{A職種} \rightarrow \text{B職種への転職者数} / \text{A職種からの転職者数}) / (\text{B職種への転職者数} / \text{総転職者数})$$
- 3) 2019年以前は、2012年～2015年及び2016年～2019年の転職者数の平均値を用いて算出。
- 4) 2018年～2021年のデータは、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

●職種間の労働移動性向は、「販売従事者」と「サービス職業従事者」の間や、「生産工程従事者」と「運搬・清掃・包装等従事者」の間で比較的高い

第2-(2)-20図により、主な職種ごとに他の職種への労働移動性向をみると、職種間では、「販売従事者」と「サービス職業従事者」の間や、「生産工程従事者」と「運搬・清掃・包装等従事者」の間で高いほか、「事務従事者」と「販売従事者」の間でも高くなっている。他方、「専門的・技術的職業従事者」と他職種との間の労働移動性向はおおむね低くなっている。2020年以降の感染症の影響下においては、「サービス職業従事者」から「販売従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」への労働移動性向がやや高まっている傾向がみられ、感染症の影響下で雇用が大きく影響を受けたサービス職からこれらの職種に移動した者が増えた可能性がある。

第2-(2)-20図 職種間労働移動性向の推移②

- 職種間の労働移動性向は、「販売従事者」と「サービス職業従事者」の間や、「生産工程従事者」と「運搬・清掃・包装等従事者」の間で高いほか、「事務従事者」と「販売従事者」の間でも高くなっている。他方、「専門的・技術的職業従事者」と他職種との間の労働移動性向はおおむね低くなっている。
- 2020年以降は、「サービス職業従事者」から「販売従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」への労働移動性向がやや高まっている傾向がみられる。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 労働移動性向は、A職種からB職種への移動確率と、転職者全体のうちのB職種への移動確率の比を取ることで、A職種からB職種への程度移動しやすいか（しにくい）を示す指標であり、1を超えているとA職種からB職種への移動がしやすいことを示す。

なお、転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう。

2) 移動性向は以下のように算出。

$$A \text{ 職種から } B \text{ 職種への移動性向} = (A \text{ 職種} \rightarrow B \text{ 職種への転職者数} / A \text{ 職種からの転職者数}) / (B \text{ 職種への転職者数} / \text{総転職者数})$$

3) 2019年以前は、2012年～2015年及び2016年～2019年の転職者数の平均値を用いて算出。

4) 2018年～2021年のデータは、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

●介護・福祉職の労働移動の活発さはやや高まっているが、2020年の感染症の影響下では停滞がみられた

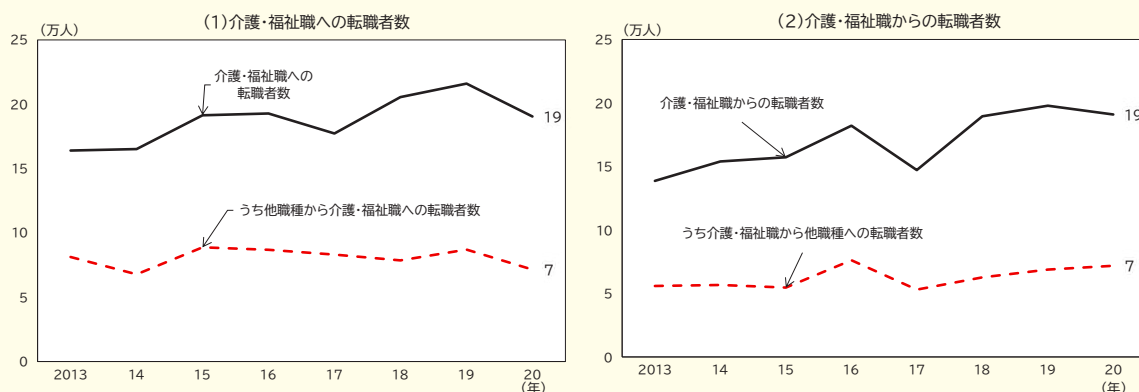
今後の労働力需要の高まりが予測されている介護・福祉分野における労働移動の状況をみていこう。

第2-(2)-21図により、介護・福祉職における労働移動の状況をみると、介護・福祉職への転職者数及び介護・福祉職からの転職者数は、近年やや増加傾向にあるものの、2020年の感染症の影響下には停滞がみられた。一方、介護・福祉職と他職種との間の転職者数はいずれも横ばいで推移しているが、他職種から介護・福祉職への転職者数（流入者数）の方が他職種への転職者数（流出者数）よりもやや高い水準で推移しており、おおむね流入超過で推移している。2020年の感染症の影響下では、他職種から介護・福祉職への転職者数は減少となったものの、介護・福祉職から他職種への転職者数にはやや増加がみられた。

このように、介護・福祉職においては、労働移動の活発さがやや高まっており、流入超過となっているものの、感染症の影響下ではその傾向に停滞がみられている。

第2-(2)-21図 介護・福祉分野における労働移動の推移

- 今後労働力需要が高まると考えられる介護・福祉職における労働移動の状況をみると、介護・福祉職への転職者数及び介護・福祉職からの転職者数ともに近年やや増加傾向がみられるが、2020年の感染症の影響下では停滞がみられる。
- 介護・福祉職と他職種との間の転職者数はおおむね横ばい傾向となっているが、2020年において他職種から介護・福祉職への転職者数は減少している一方、介護・福祉職から他職種への転職者数はやや増加がみられた。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」「労働力調査（詳細集計）」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) 「転職者数」は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者。
 2) 「介護・福祉職」は「介護サービス職」と「社会福祉の専門的職業」を合計したもの。「社会福祉の専門的職業」には、保育士などが含まれる。
 3) 「労働力調査（詳細集計）」は「労働力調査（基本集計）」よりもサンプルサイズが小さいため、各年の数値についてはある程度幅をもってみる必要がある。

第3節 転職者の実態

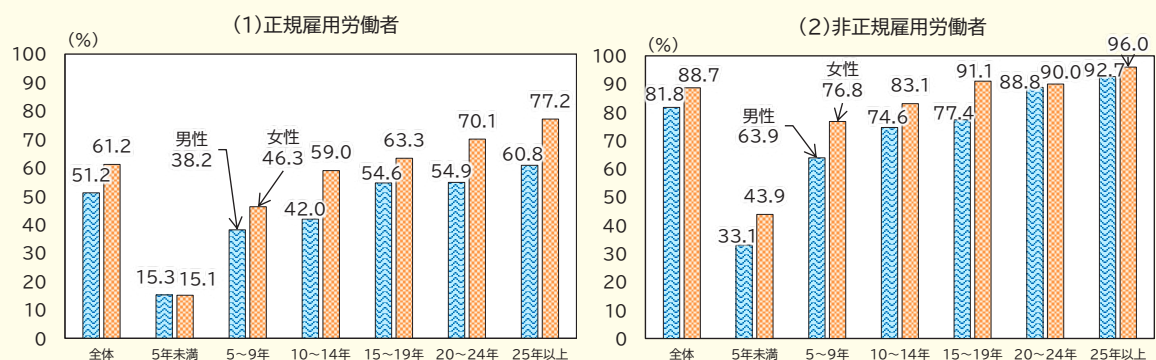
ここでは、よりミクロな視点から、労働移動をする転職者の実態についてみていくこととする。

● 転職経験者の割合は、男女別では男性より女性の方が高く、就業形態別では正規雇用労働者より非正規雇用労働者の方が高い傾向にある

まず、転職経験がある者の状況について概観する。第2-(2)-22図は、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2021」のデータを用いて、労働者の転職経験について男女別、就業形態別、就業経験年数別にみたものである。就業形態別にみると、正規雇用労働者よりも非正規雇用労働者の方が転職経験者の割合が高く、男女別にみると、正規雇用労働者の「5年未満」では男女の差は無いが、それ以外は、就業形態、就業経験年数にかかわらず、女性の方が男性よりも転職経験者の割合は高い傾向にある。正規雇用労働者についてみると、女性では就業経験年数が長くなるにつれて、転職経験者の割合も上昇しているのに対し、男性では就業経験年数が「10～14年」と「15～19年」の間、「20～24年」と「25年以上」の間で段階的に転職経験者の割合が比較的大きく上昇している。非正規雇用労働者についても、正規雇用労働者ほど明確ではないものの、女性は就業経験年数が長くなるにつれて転職経験者の割合が上昇しているが、男性では一定の就業経験年数を経て段階的な転職経験者の割合の上昇がみられる。

第2-(2)-22図 転職経験者の割合（男女別・就業形態別・就業経験年数別）

- 転職経験者の割合は、正規雇用労働者よりも非正規雇用労働者の方が転職経験者の割合が高く、男女別にみると、正規雇用労働者の「5年未満」では男女の差は無いが、それ以外は、就業形態、就業経験年数にかかわらず、女性の方が男性よりも転職経験者の割合は高い傾向にある。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2021」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

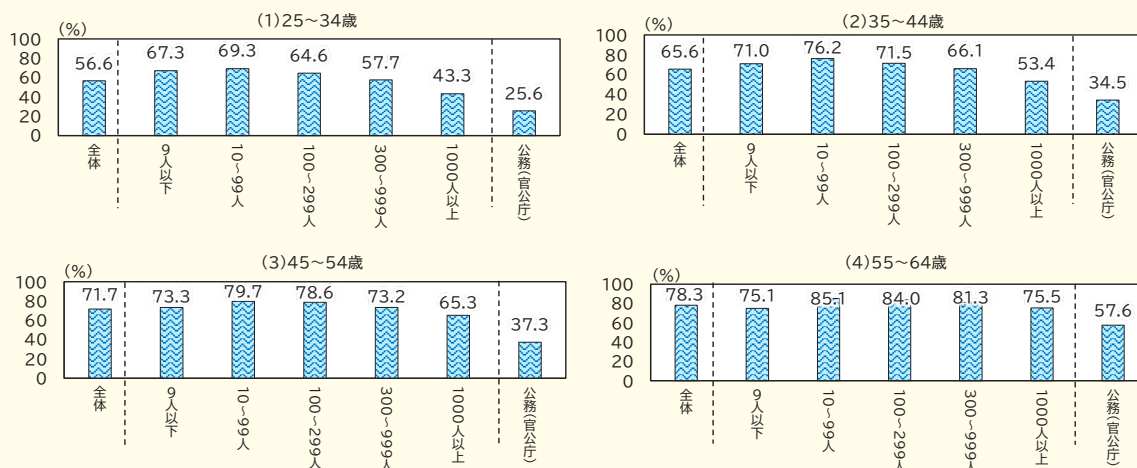
- (注) 1) 「昨年12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた（原則週5日以上勤務）」「おもに仕事をしていなかった（原則週5日未満勤務）」「通学のかたわらに仕事をしていました」と回答した者について集計。
2) 2020年12月時点の就業形態が「正規の職員・従業員」「非正規の職員・従業員」と回答した者について集計し、「会社などの役員」「自営業主・家族従業者・内職」と回答した者は集計対象外とした。

●初職の企業規模が大きいほど転職経験者の割合は低い傾向にあるが、年齢層が高くなるにつれてその差は縮小する

第2-(2)-23図は、各年齢階級における初職の企業規模別にみた転職経験者の割合を示したものである。初職が企業規模10人以上の場合、いずれの年齢階級においても、企業規模が大きいほど転職経験者の割合が低い傾向にあるが、年齢層が高くなるにつれてその割合の差は縮小していく傾向にあり、「55～64歳」では初職の企業規模にかかわらず、転職経験者の割合はおおむね8割前後まで上昇する。「55～64歳」の年齢階級での転職経験者は、初職の企業規模が「公務（官公庁）」「9人以下」「1000人以上」の順に低いが、最も低い「公務（官公庁）」でも6割程度、「9人以下」「1000人以上」では7～8割程度である。若年層においては、大企業に就職する者では転職をしにくい傾向があるが、就業経験を重ねるにつれて、初職の企業規模の影響は徐々に薄れていくことがうかがえる。

第2-(2)-23図 転職経験者の割合（初職の企業規模別）

○ いずれの年齢階級でも初職の規模が大きいほど転職経験者の割合が少ない傾向にあるが、年齢層が高くなるほど企業規模による差は縮小する傾向がある。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2021」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) 「昨年12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた（原則週5日以上勤務）」「おもに仕事をしていない（原則週5日未満勤務）」「通学のかたわらに仕事をしていない」と回答した者について集計。
2) 初職の入職が2010年以前の者について集計。

●性別・雇用形態にかかわらず、前職の離職理由が会社都合である転職者の割合は低下傾向にあり、収入や労働条件を理由とする割合がやや上昇している

続いて、転職者の前職の離職理由や現職への転職理由の動向をみていく。

第2-(2)-24図により、前職が正規雇用の転職者⁴について、男女別に離職理由の推移をみると、男女ともに「会社都合」が低下し、2012年～2017年にかけては「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」がやや上昇している⁵。

第2-(2)-25図により、前職が非正規雇用の転職者についてみると、正規雇用と同様、男

4 第2-(2)-24図及び第2-(2)-25図は総務省統計局「就業構造基本調査」のデータを用いており、転職者について、過去5年以内に前職を離職した有業者（就業者）としている。

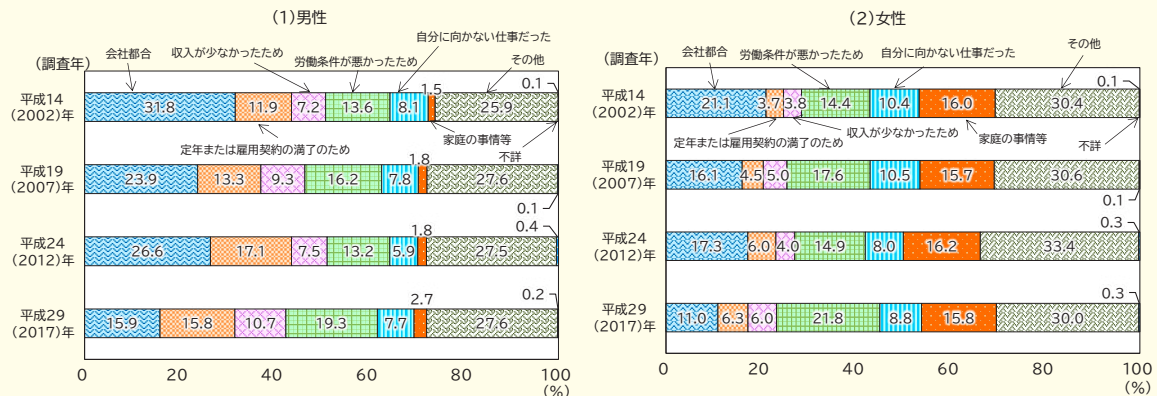
5 2017年までの推移であり、感染症の影響下では状況が大きく変わっている可能性もあることに留意が必要。

女ともに「会社都合」の割合がおおむね低下した一方、「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」の割合が近年やや上昇している。

これらの状況から、感染症の影響を受ける前まではあるものの、正規雇用労働者・非正規雇用労働者ともに、会社都合による非自発的な転職はおおむね低下傾向にあり、賃金やその他の労働条件の向上を目的とする前向きな転職が上昇していたことがうかがえる。

第2-(2)-24図 離職理由の推移（前職が正規雇用）

- 前職が正規雇用の転職者について離職理由の推移をみると、男女ともに「会社都合」が低下し、近年は「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」がやや上昇している。

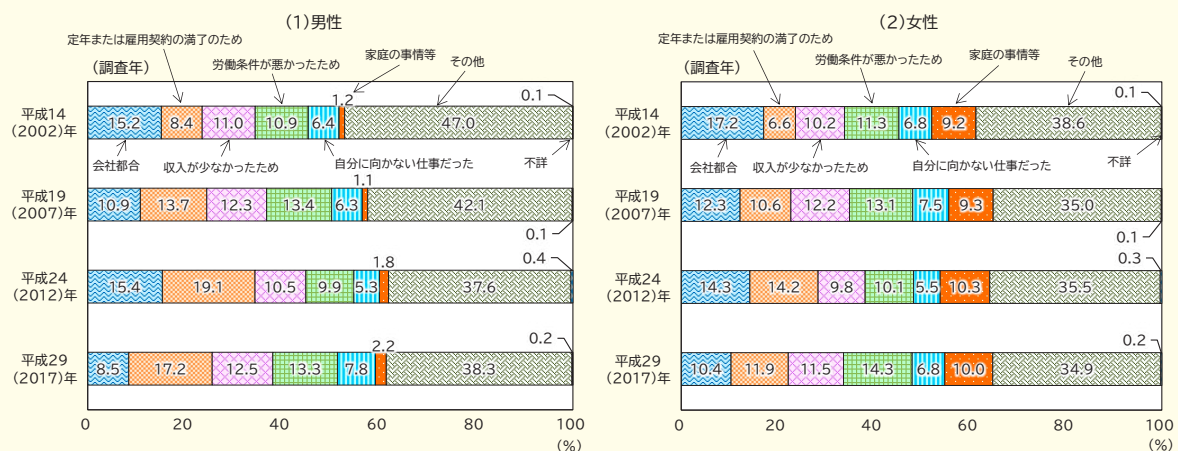


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) ここでの転職者は前職の離職時期が5年以内の者としている。
 2) 「会社都合」は「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」を合計したもの。「家庭の事情等」は「結婚のため」「出産・育児のため」「介護・看護のため」「家族の転職・転勤又は事業所の移転のため」を合計したもの。「その他」は「病気・高齢のため」「一時的についた仕事だから」「その他」を合計したもの。

第2-(2)-25図 離職理由の推移（前職が非正規雇用）

- 前職が非正規雇用の転職者について離職理由の推移をみると、正規雇用と同様、男女ともに「会社都合」の割合がおおむね低下した一方、近年は「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」の割合がやや上昇している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

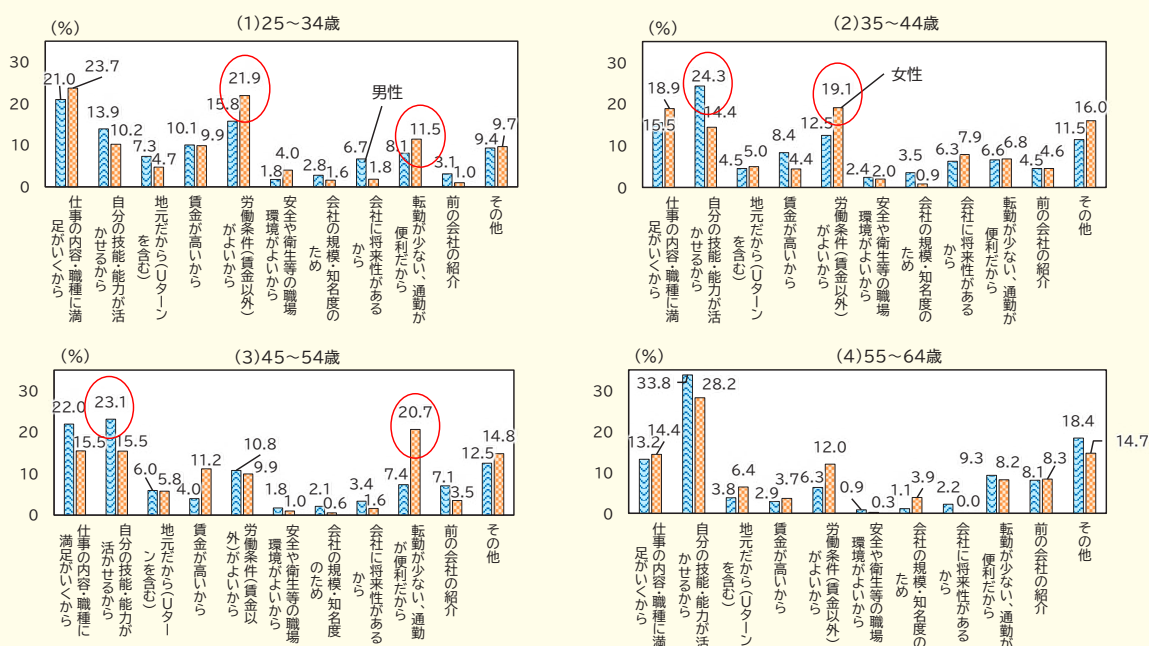
- (注) 1) ここでの転職者は前職の離職時期が5年以内の者としている。
 2) 「会社都合」は「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」を合計したもの。「家庭の事情等」は「結婚のため」「出産・育児のため」「介護・看護のため」「家族の転職・転勤又は事業所の移転のため」を合計したもの。「その他」は「病気・高齢のため」「一時的についた仕事だから」「その他」を合計したもの。

●男性は「自分の技能・能力が活かせるから」という、能力発揮を目的として転職先を選ぶ者の割合が高く、女性は働き方や労働環境を意識した理由で転職先を選ぶ者の割合が高い

第2-(2)-26図は、転職者が現在の勤め先を選んだ理由を年齢階級ごとにみたものである。これによると、男性は、女性より「自分の技能・能力が活かせるから」という、能力発揮を目的として転職先を選ぶ者の割合が高い傾向にある一方で、女性は、「労働条件（賃金以外）がよいから」「転勤が少ない、通勤が便利だから」といった、働き方や労働環境を意識した理由で転職先を選ぶ者の割合が男性より高い傾向にある。また、年齢階級別にみると、「55～64歳」の年齢階級においては「自分の技能・能力が活かせるから」といった自身のキャリアをいかせるどうかで転職先を選ぶ者の割合が比較的高く、54歳以下の年齢層では「仕事の内容・職種に満足がいくから」といった仕事の満足度を理由に転職先を選ぶ者の割合が比較的高い。このほか、44歳以下の年齢層の女性においては、「労働条件（賃金以外）がよいから」といった労働環境を踏まえて転職先を選ぶ者の割合が比較的高い。

第2-(2)-26図 現在の勤め先を選んだ理由（男女別・年齢階級別）

○ 男性は、女性に比べて「自分の技能・能力が活かせるから」という、能力発揮を目的として転職先を選ぶ者の割合が高い傾向にある一方で、女性は、男性と比べて「労働条件（賃金以外）がよいから」「転勤が少ない、通勤が便利だから」といった、働き方や労働環境を意識した理由で転職先を選ぶ者の割合が高い傾向にある。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査（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) 現在の勤め先を選んだ一番の理由について集計している。

2) 無回答は除く。

●雇用形態の変化を伴わない転職をする者が多い一方で、パートタイム労働者から一般労働者への転職は、男性は「34歳以下」、女性は54歳以下の年齢層で増加傾向がみられる

ここからは、転職による役職や雇用形態及び賃金変動の状況についてみていく。

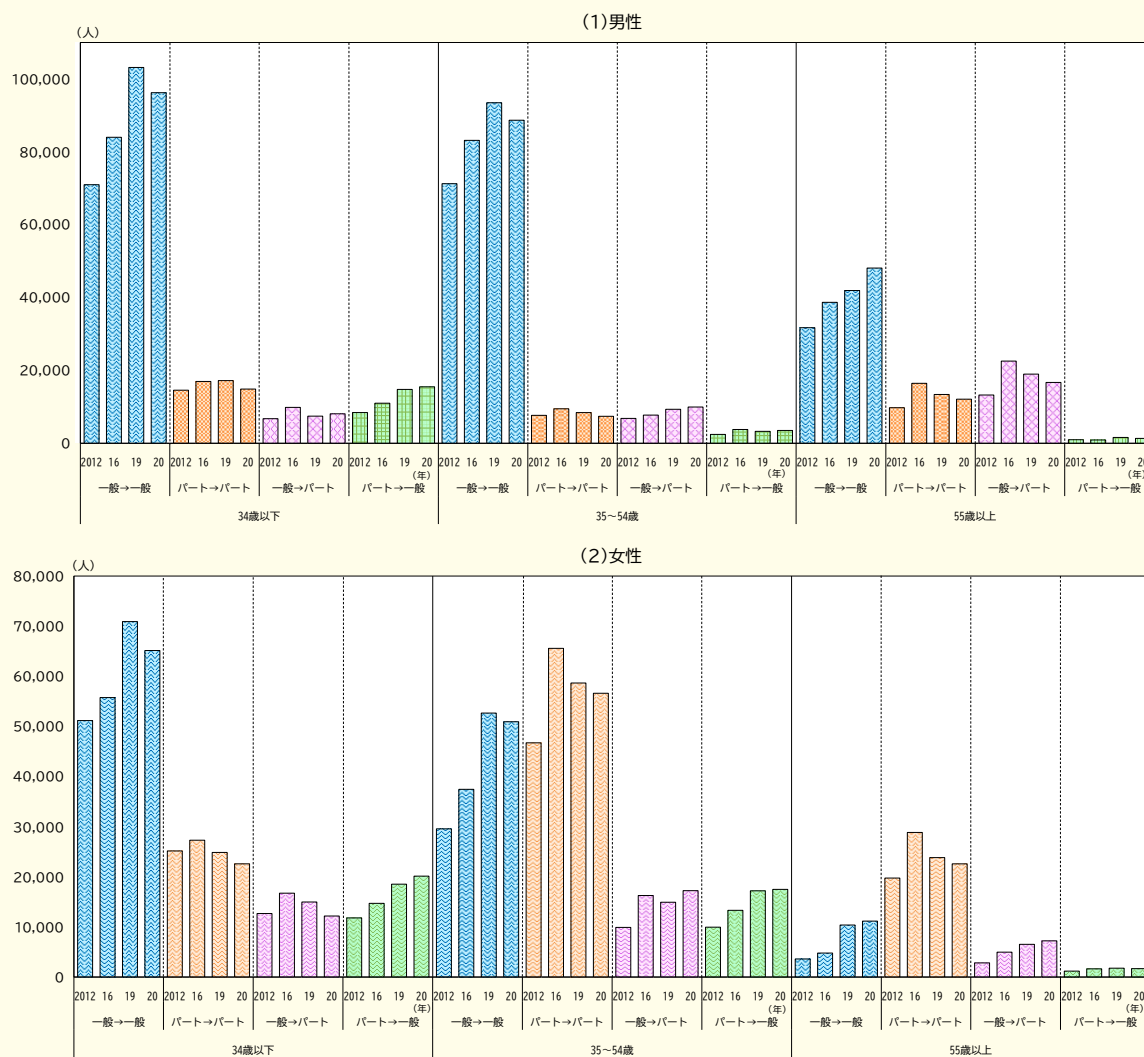
第2-(2)-27図により、男女別・年齢階級別に転職前後の雇用形態ごとの転職者数をみると、男性では全ての年齢階級で一般労働者から一般労働者、女性は35歳以上の年齢層でパートタイム労働者からパートタイム労働者、「34歳以下」の年齢階級で一般労働者から一般労働

者といった、雇用形態の変化を伴わない転職をする者が比較的多い。また、一般労働者から一般労働者への転職は、男女とも全ての年齢階級において増加傾向で推移していたが、2020年の感染症の影響下においては停滞がみられた。

雇用形態の変化を伴う転職者数についてみると、一般労働者からパートタイム労働者への転職は、女性の35歳以上の年齢層で増加傾向がみられるものの、その他の年齢階級においてはおおむね横ばいで推移している。また、パートタイム労働者から一般労働者への転職は、男女ともに幅広い年齢層で増加傾向がみられており、特に、男性の「34歳以下」の年齢階級、女性の54歳以下の年齢層では増加幅が大きくなっている。

第2-(2)-27図 転職前後の雇用形態の変化

- 転職前後の雇用形態の変化をみると、男性では全ての年齢階級で一般労働者から一般労働者、女性は35歳以上の年齢層でパートタイム労働者からパートタイム労働者、「34歳以下」の年齢階級で一般労働者から一般労働者といった、雇用形態の変化を伴わない転職をする者が比較的多い。
- 一般労働者から一般労働者への転職は、男女とも全ての年齢階級において増加傾向で推移していたが、2020年の感染症の影響下においては停滞がみられた。



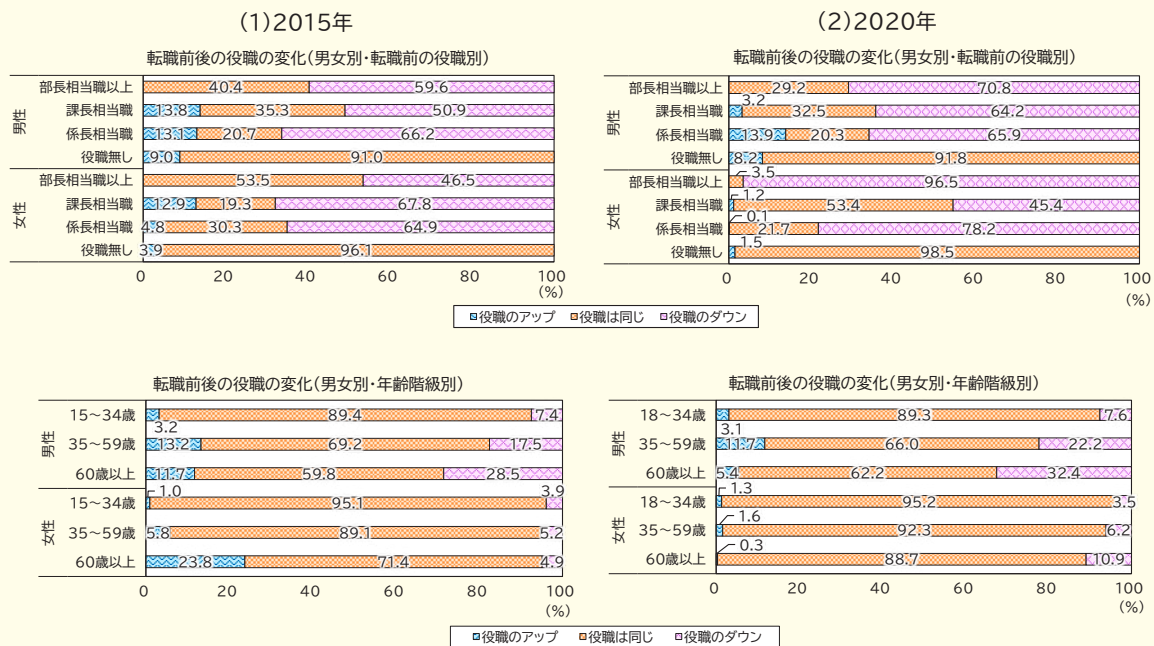
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

● 男性の方が女性よりも転職後に役職が上がった者の割合が高い傾向にある

第2-(2)-28図により、転職による役職の変化の状況を見ると、転職前の役職別・年齢階級別のいずれでみても、おおむね男性の方が女性よりも転職後に「役職のアップ」となった者の割合が高い傾向にある。2020年においては、2015年と比較して、「役職のアップ」となった者の割合が低下しており、男性よりも女性においてその傾向がみられる。

第2-(2)-28図 転職による役職の変化（男女別・転職前の役職別・年齢階級別）

- 転職による役職の変化の状況を見ると、転職前の役職別、年齢階級別のいずれでみても、おおむね男性の方が女性よりも転職後に「役職のアップ」となった者の割合が高い傾向にある。2020年においては、2015年と比較して、「役職のアップ」となった者の割合が低下しており、男性よりも女性において特にその傾向がみられる。



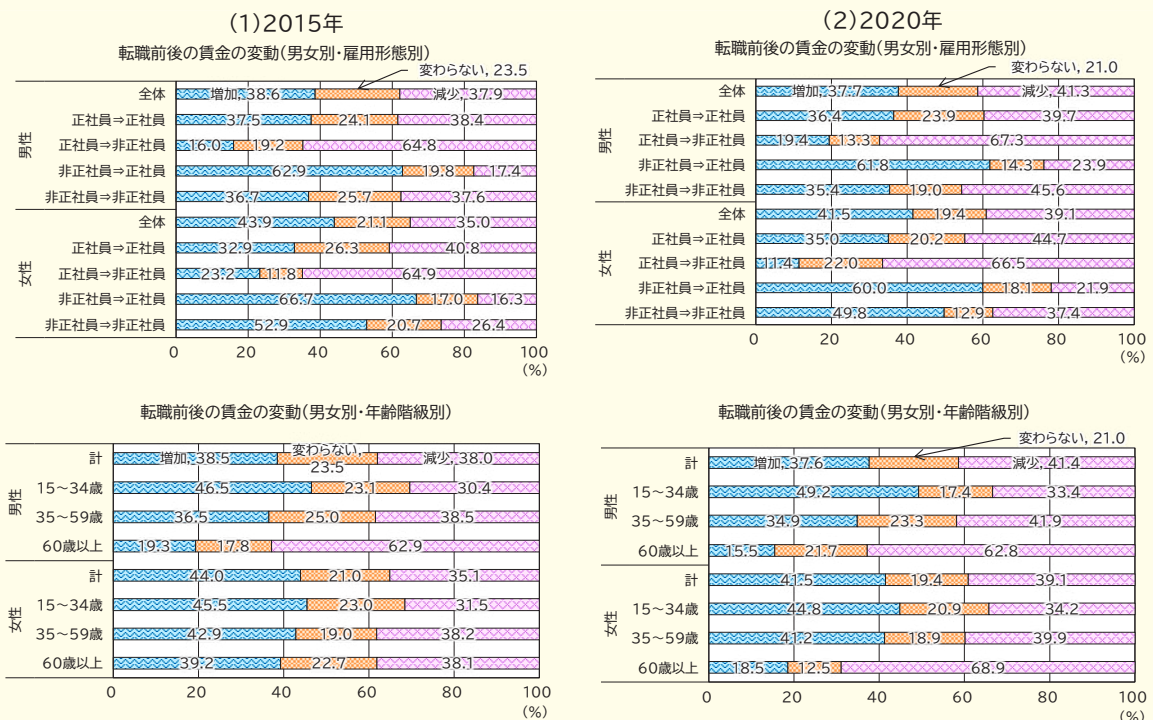
資料出所 厚生労働省「転職者実態調査（個人調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 無回答、不詳は除いて集計。

●雇用形態の変化を伴う転職の場合、賃金も変動しやすいほか、年齢が低いほど転職後の賃金が増加しやすい傾向がみられる

第2-(2)-29図により、雇用形態の変化の状況別に転職前後の賃金の変動の状況をみてみる。正社員から正社員、非正社員から非正社員といった雇用形態の変化を伴わない転職をした場合と比べて、雇用形態の変化を伴う転職をした場合には、正社員から非正社員に転職した場合では賃金が減少した者の割合が高く、非正社員から正社員に転職した場合では賃金が増加した者の割合が高い傾向にある。非正社員から非正社員に転職した場合では、男性よりも女性の方が、転職後に賃金が増加した者の割合がやや高く、おおむね5割程度で賃金の増加がみられている。年齢階級別にみると、男女とも、「15～34歳」の方が「35～59歳」よりも賃金が増加する者の割合が高い傾向がみられるが、男性の方がその差がやや大きくなっている。これらについては、2015年、2020年のいずれにおいても大きな変化はみられない。

第2-(2)-29図 転職前後の賃金の変動（男女別・転職前後の雇用形態別・年齢階級別）

- 転職前後の雇用形態別に賃金変動をみると、雇用形態の変化を伴う転職をした場合には、正社員から非正社員に転職した場合では賃金が減少した者の割合が高く、非正社員から正社員に転職した場合では賃金が増加した者の割合が高い傾向にある。また、非正社員から非正社員に転職した場合は、男性よりも女性の方が、転職後に賃金が増加した者の割合がやや高く、おおむね5割程度で賃金の増加がみられている。
- 男性、女性とも、「15～34歳」の方が「35～59歳」よりも賃金が増加する者の割合が高い傾向がみられるが、男性の方がその差がやや大きくなっている。



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査（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) 無回答、不詳は除いて集計。

●就業経験が長くなるほど、転職時にタスク距離が近い職種を選ぶ傾向にある

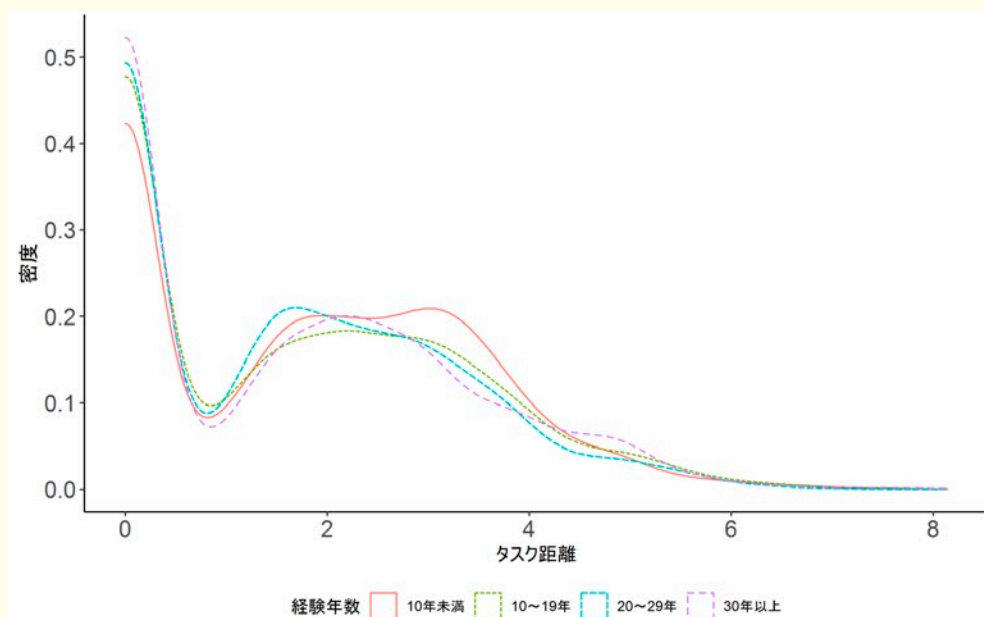
ここからは、キャリアチェンジをする者の実態についてみていく。

キャリアチェンジをする場合、転職者は全く経験が無い仕事に転職をするよりも、前職の経験をいかせる仕事への転職を志向する可能性が高いと考えられる。ここでは、職種間を移動する転職をする者について、前職の経験がどう転職先の選択に影響するのかについて、転職者の前職と新職における仕事内容の変化を定量的に表す「タスク距離」を用いて分析を行っている。タスク距離は、厚生労働省及び（独）労働政策研究・研修機構が運営する「日本版O-NET」のデータを用いて、各職種間の仕事の内容の類似性を算出したものである⁶。

第2-(2)-30図により、職業経験年数別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、いずれの経験年数においても、同一職種（タスク距離0）に転職する者が最も多く、他職種へ転職する場合には、就業経験年数が長くなるほど、タスク距離が近い職に転職する者が多い傾向がみられる。このことから、労働者が就業経験を重ねるにつれて、経験を通じて把握した自らの適性に応じた仕事を見つけるようになるため、タスク距離が近い職種への転職を志向するようになるという傾向がうかがえる⁷。

第2-(2)-30図 職業経験年数別転職時の前職と新職のタスク距離の分布

- 職業経験年数別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、いずれの経験年数においても、同一職種（タスク距離0）に転職する者が最も多く、他職種へ転職する場合には、就業経験年数が長くなるほど、タスク距離が近い職に転職する者が多い傾向がみられる。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）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) 2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計している。そのため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。
2) 「経験年数」は初職の入社年から転職時までの年数。
3) タスク距離の分布はカーネル密度分布（分布を滑らかな曲線で推定したもの）を推定している。

6 詳細なタスク距離の算出方法は付注2を参照。

7 勇上（2011）では、職業大分類ベースでみたキャリア内転職率は労働市場経験にかかわらず一貫して高い一方、労働市場経験年数が長いほど、より狭い範囲のキャリア内転職率が有意に上昇することを明らかにしており、適職探しは関連の深い仕事の中で行われながら、次第に固定的なキャリアが選び取られていく傾向があることを指摘している。

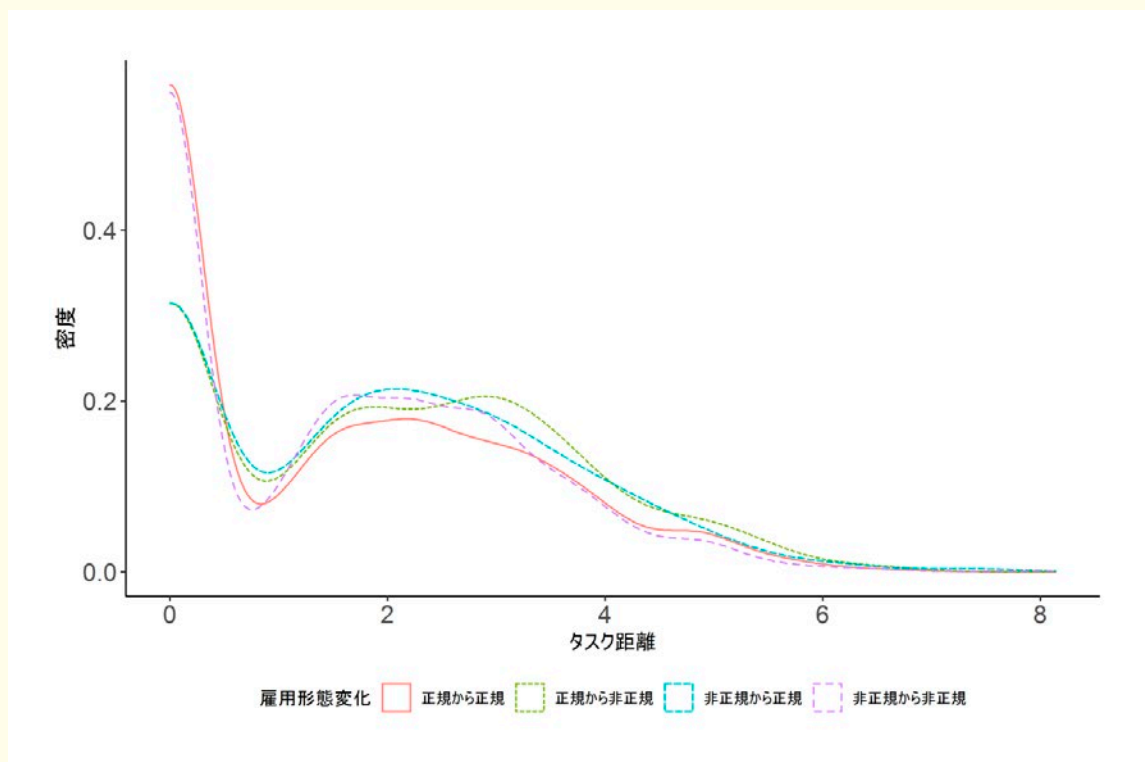
●雇用形態の変化を伴わない転職では、同一職種やタスク距離の近い職種に転職する傾向がみられる

第2-(2)-31図により、雇用形態の変化の状況別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、雇用形態の変化を伴わない（正規雇用から正規雇用又は非正規雇用から非正規雇用）転職の場合では、同一職種へ転職する者が多く、他職種へ転職する場合には、タスク距離が近い職種間で転職する者が多い。

一方、雇用形態の変化を伴う転職の場合（正規雇用から非正規雇用又は非正規雇用から正規雇用）では、雇用形態の変化を伴わない場合と比べて、他職種へ転職することが多く、比較的タスク距離が遠い職種間での転職もみられる。これらから、雇用形態の変化を伴わない転職を行う場合、キャリアの継続性を重視して職種を維持する傾向も強いことがうかがえる。

第2-(2)-31図 雇用形態の変化別転職時の前職と新職のタスク距離の分布

- 雇用形態の変化別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、雇用形態の変化を伴わない（正規雇用から正規雇用又は非正規雇用から非正規雇用）転職の場合では、同一職種へ転職する者が多く、他職種へ転職する場合には、タスク距離が近い職種間で転職する者が多い。
- 雇用形態の変化を伴う転職の場合（正規雇用から非正規雇用又は非正規雇用から正規雇用）では、雇用形態の変化を伴わない場合と比べて、他職種へ転職することが多く、比較的タスク距離が遠い職種間での転職もみられる。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）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）2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計している。そのため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。
- 2）タスク距離の分布はカーネル密度分布（分布を滑らかな曲線で推定したもの）を推定している。

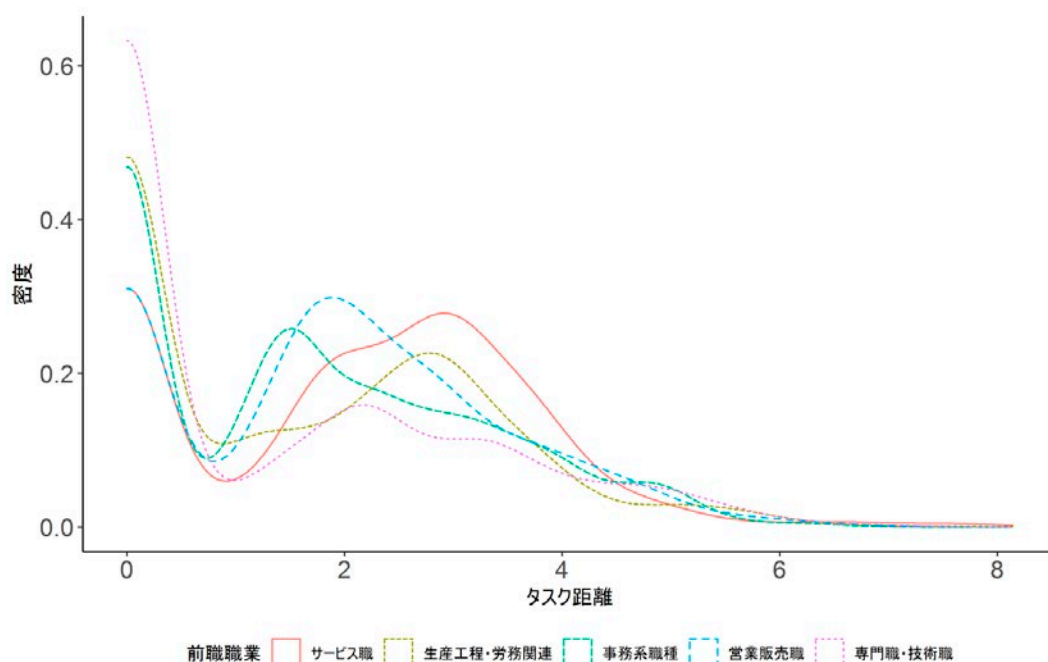
- 前職が「専門職・技術職」では同一職種、「事務系職種」「営業販売職」ではタスク距離が比較的近い職種、「サービス職」ではタスク距離が比較的遠い職種への転職が多い傾向にある

続いて、前職の仕事の内容により、職業経験が転職先の選択に及ぼす影響の違いをみる。第2-(2)-32図により、前職の職種別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、前職が「専門職・技術職」である場合、同一職種（小分類）への転職が多くなっており、「サービス職」「営業販売職」では同一職種（小分類）への転職が比較的少ない傾向がみられる。また、他職種へ転職する場合、前職が「事務系職種」「営業販売職」ではタスク距離が比較的近い職種への転職が、「サービス職」ではタスク距離が比較的遠い職種への転職が多い傾向がある。

前職が「専門職・技術職」である者は、過去のキャリアにおいて可視化・差別化できる形で蓄積した専門知識やスキルをいかして働きたいと考える者が多く、⁸前職が「事務系職種」や「営業販売職」である者は、専門性を可視化・差別化しづらい分、前職での経験をいかせるよう、類似の仕事への転職を行う者が多い可能性が考えられる。

第2-(2)-32図 前職の職種別転職時の前職と新職のタスク距離の分布

- 前職の職業別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、前職が「専門職・技術職」である場合、同一職種（小分類）への転職が多くなっており、「サービス職」「営業販売職」では同一職種（小分類）への転職が比較的少ない傾向がみられる。
- 他職種へ転職する場合、前職が「事務系職種」「営業販売職」ではタスク距離が比較的近い職種への転職が、「サービス職」ではタスク距離が比較的遠い職種への転職が多い傾向がある。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）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) 2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計している。そのため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。
2) タスク距離の分布はカーネル密度分布（分布を滑らかな曲線で推定したもの）を推定している。

8 勇上・牧坂（2021）でも、（独）労働政策研究・研修機構が実施したアンケート調査の結果を用いて、労働者個人が実際に遂行している個別のタスク情報に基づきタスク距離を計測して分析を行っており、その結果、専門職・技術職においては他の職業に比べてタスクが類似した職業間を転職する傾向が強いことを明らかにしている。

- 「事務系職種」では同じ「事務系職種」の範囲の中での移動が多い一方、「営業販売職」は比較的タスク距離が近いサービス職との間の移動が多いなど、前職の職業経験により職種間移動の態様は異なっている

第2-(2)-32図でみた、前職と新職のタスク距離の分布の分析に続いて、労働移動が行われやすいのはどのような職種間かみてみよう。第2-(2)-33図は、前職の職種別に、頻度の高い職種間移動の状況をみたものである。これによると、前職がいずれの職種であっても、「事務系職種」への転職は比較的多くみられる。第2-(2)-32図において、前職が「サービス職」である者は比較的タスク距離が遠い職種に移動する者も多いことをみたが、これはサービス職から比較的タスク距離が大きい「事務系職種」へ転職する者が多いことを反映していると考えられる。また、前職が「事務系職種」である者の場合は、新職も「事務系職種」に転職する者が多い一方、「営業販売職」と「サービス職」は事務職への移動のほか、相互の転職もよくみられる。

第2-(2)-32図においては「事務系職種」や「営業販売職」でタスク距離が比較的近い職種間での移動が多いことをみたが、「事務系職種」では、「事務系職種」の中での移動が多い一方、「営業販売職」は比較的タスク距離が近いサービス職との間の移動が多いなど、移動の態様は前職の職業経験により異なることがうかがえる。

第2-(2)-33図 前職の職種別頻度の高い職種間移動

- 前職の職種別に頻度の高い職種間移動の状況をみると、前職がいずれの職種であっても、「事務系職種」への転職は比較的多くみられる。
- 前職が「事務系職種」である場合は、新職も「事務系職種」に転職する者が多い一方、「営業販売職」と「サービス職」は事務職への移動のほか、相互の転職もよくみられる。

		前職職種中分類	新職職種中分類	タスク距離
サービス職	1	接客・給仕職業	一般事務職	3.027
	2	接客・給仕職業	商品販売従事者	1.914
	3	飲食物調理職業	接客・給仕職業	2.407
	4	施設管理サービス	一般事務職	3.274
	5	接客・給仕職業	施設管理サービス	2.616
営業販売職	1	営業・販売従事者	一般事務職	3.200
	2	商品販売従事者	一般事務職	2.065
	3	商品販売従事者	接客・給仕職業	1.941
	4	会社・団体等管理職	営業・販売従事者	2.154
	5	営業・販売従事者	ドライバー	4.219
事務系職種	1	一般事務職	財務・会計・経理	1.756
	2	一般事務職	その他の労務作業	2.817
	3	財務・会計・経理	一般事務職	1.850
	4	一般事務職	営業・販売従事者	2.852
	5	会社・団体等管理職	一般事務職	4.212
生産工程・労務関連	1	製造・生産工程作業	その他の労務作業	2.931
	2	製造・生産工程作業	一般事務職	3.050
	3	その他の労務作業	製造・生産工程作業	2.988
	4	その他の労務作業	一般事務職	2.665
	5	製造・生産工程作業	施設管理サービス	2.882
専門職・技術職	1	社会福祉専門職	一般事務職	4.063
	2	建築・土木・測量技術者	製造・生産工程作業	2.688
	3	その他の専門的・技術的職業	一般事務職	3.304
	4	会社・団体等管理職	一般事務職	4.108
	5	ソフトウェア・インターネット関連技術者	一般事務職	3.159

資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）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) 2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計している。そのため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。
- 2) 前職の職業大分類別に、職種間移動のうち多いものの上位5位を挙げている。

第4節 小括

本章では、我が国の外部労働市場における労働移動の概況や転職者の実態についてみてきた。

我が国の労働移動の動向を、転職入職率や転職者数、離職者数といった基本的な指標でみると、女性やパートタイム労働者で離職者が増加している傾向もみられるものの、男性や一般労働者を含めた労働者全体では顕著に労働移動が活発化している傾向はみられない。また、諸外国と比較すると、我が国では勤続年数が10年以上の雇用者の割合が比較的高く、一つの職場で長く働く雇用者が多い傾向にある。

産業間や職種間などのキャリアチェンジを伴う労働移動については、男女ともに学歴の高い層で活発化している可能性がある。職種間の労働移動においては、就業構造の変化への寄与度が高まっている傾向がみられ、第1章でみたような就業構造の変化に対して、外部労働市場を通じた労働移動の役割が高まっている可能性がある。産業間や職種間の労働移動性向をみると、対人サービス業間や、販売従事者とサービス職業従事者の間といった、類似する分野への労働移動をしやすい傾向があることがうかがえる。また、感染症の影響下において、労働力需要が高まっている介護・福祉分野やIT分野への労働移動の状況をみると、「医療・福祉」「情報通信業」といった産業へ他産業から転職する者が増加している傾向はあまりみられず、介護・福祉職についても、他分野からの労働移動が大きく増加している傾向はみられない。

一方、転職経験者は雇用形態を問わず女性の方が多くなっている。女性では労働条件や家庭の事情等を理由に転職する者が多い傾向があり、パートタイム労働者からパートタイム労働者への転職が多い。パートタイム労働者から一般労働者へと転職をしている者の増加もみられるものの、役職がアップする者は男性と比較して少ない傾向がある。

キャリアチェンジを伴う転職をする者について、前職と新職のタスク距離を用いて、前職の職業経験が転職先の選択に及ぼす影響について分析した。これによると、就業経験年数が長いほどタスク距離が小さい職種への移動をする傾向があり、就業経験を重ねるにつれて、就業経験から把握した適職に類似する職種に転職を行うようになる傾向がうかがえる。特に、専門職の者は、専門知識を活用して同一又は類似の職種間での移動を行う傾向が強い。他方、タスク距離が近い職種への転職をする傾向がある場合でも、事務職については事務職の範囲内で移動をする傾向が強いのに対し、営業販売職とサービス職では相互の移動が多いなど、前職の職業経験に応じて、職種間移動の態様が異なる傾向もうかがえる。

第3章

主体的な転職やキャリアチェンジの促進において重要な要因

これまで、我が国の労働移動の促進の重要性や、労働移動に関する概況をみてきた。本章においては、労働移動に関する状況をより詳細に分析し、労働者の主体的なキャリア形成の意識に基づく労働移動を促進する上で重要と考えられる要因について明らかにしていく。労働者が主体的にキャリア形成を行う中で、転職も一つの選択肢である。労働移動の促進に当たっては、希望する者が、希望する仕事への転職を主体的に実現できる環境づくりが求められる。

このような問題意識に基づき、転職を希望する者（転職希望者）が、転職活動へ移行し、実現するに当たり、重要な要素が何であるかについて明らかにしていく。また、職種間の移動に着目し、異分野へのキャリアチェンジに当たって重要となる要素についても考察する。転職やキャリアチェンジに関する意思決定には、労働者の職業経験や能力、職場環境といった働くことに関する要素に加え、労働者の家族の状況など様々な要素が影響すると考えられる。加えて、主体的な転職活動への移行や転職の実現に当たっては、「キャリアの見通し」や「自己啓発」も重要と考えられることから、それら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分析していく。

さらに、今後、労働力需要が高まっていく介護・福祉分野及びIT分野について、他分野からこれらの分野に移動する者の特徴について分析を行う。

第1節 転職希望者の転職活動への移行や転職の実現に向けた課題

本章では、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を主なデータの一つとして用いて分析を行っていく。「全国就業実態パネル調査」の2019年調査（2018年12月時点）の対象者で就業者のうち、転職希望がある者を「転職希望者」（以下同じ。）と定義し、そのうち実際に転職活動をしている者を「転職活動移行者」（以下同じ。）と定義する。さらに、2019年調査において転職希望者であった者について、2021年調査（2020年12月時点）において、2019年調査以降に転職をしたと回答した者を「2年以内転職者」（以下同じ。）と定義する¹。

本節では、転職希望者等の概況や転職活動への移行等に関する課題について、労働者の属性別にみていく。

●転職希望者は就業者のうち4割程度であり、このうち転職活動移行者は1割強、2年以内転職者は2割程度となっており、いずれも年齢とともに低下する傾向がある

まず、転職希望者等の状況を概観する。第2-(3)-1図は、男女別・年齢階級別に転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者（以下「転職希望者等」という。）の割合をみたものである。これによると、2018年12月時点において、転職希望者は就業者のうち37.6%となっている。転職希望者のうち、転職活動移行者は15.2%、2年以内転職者は20.5%となっており、転職希望者のうち、実際に転職活動を行う者や転職を実現する者は1～2割程度である。

1 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者をまとめて「転職希望者等」と定義する。

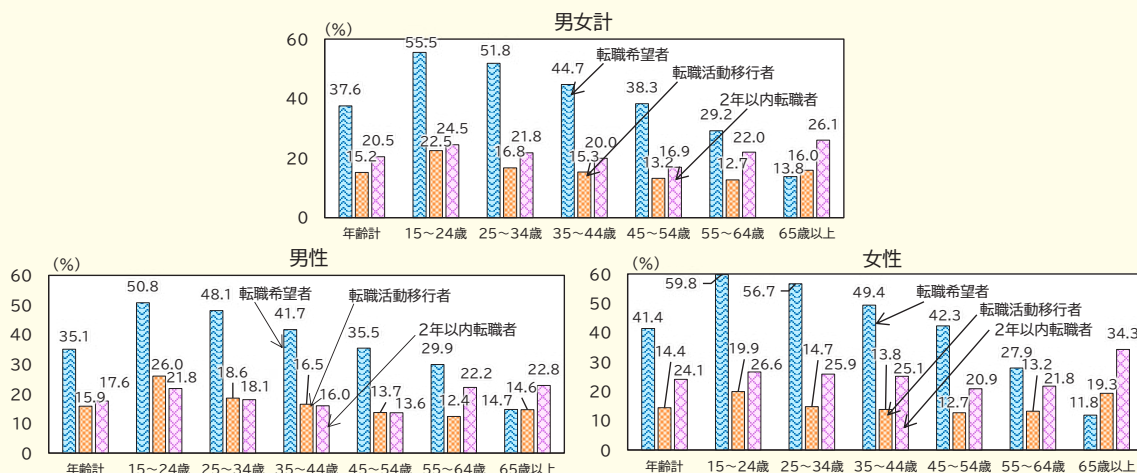
年齢階級別にみると、転職希望者の割合は年齢が上がるにつれて一貫して低下する一方、転職活動移行者の割合は「55～64歳」までは低下した後、「65歳以上」では上昇する。また、2年以内転職者割合は「45～54歳」までは低下した後、55歳以上の年齢層では上昇する。

男女別にみると、男女ともに転職希望者の割合は年齢が上がるにつれて低下しており、55歳以上を除き、いずれの年齢階級でも女性の方がやや高くなっている。転職活動移行者割合は、男女ともに年齢が上がるにつれておおむね低下し、男性は「65歳以上」、女性は55歳以上の年齢層で上昇している。転職活動移行者の割合については、54歳以下の年齢層では、男性の方が女性よりもやや高くなっている。2年以内転職者割合をみると、男女ともに54歳以下の年齢層までは低下し、55歳以上では上昇しており、「55～64歳」を除き、女性の方が男性よりも高くなっている。

高年齢層で2年以内転職者の割合が上昇しているのは、定年や退職勧奨といった、自己都合以外の理由により前職を退職する者が増えるためと考えられる²。そのため、高年齢層の転職動向については他の年齢層と区別してみる必要があるが、男女ともに、年齢が上がるにつれて転職希望者等の割合は低下する傾向がおおむねみられる。

第2-(3)-1図 転職希望者、転職活動移動者及び2年以内転職者の割合（男女別・年齢階級別）

- 転職を考えている者（転職希望者）の割合は、55歳以上を除き、いずれの年齢階級でも男性より女性の方がやや高く、男女ともに、年齢が上がるにつれて低下する傾向にある。
- 転職希望者のうち実際に転職活動をしている者（転職活動移行者）の割合は、男女ともにおおむね年齢とともに低下するが、転職希望者のうち2年以内に転職した者（2年以内転職者）の割合は、男女ともに54歳以下の年齢層までは低下し、55歳以上では上昇している。男女の2年以内転職者の割合を比較すると、「55～64歳」を除き、女性の方が男性よりも高くなっている。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」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) 2019年調査において、「昨年(2018年)12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた(原則週5日以上勤務)」「おもに仕事をしていない(原則週5未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしていない」と回答した者(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の年齢階級ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」のいずれかを回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1,2年以内に転職した者」に該当した者の割合

2 本章における2年以内転職者は、2018年12月時点における転職希望者のうち、2020年12月時点において退職経験がある者について、前職の退職時期が直近2年以内である者として定義している。また、「全国就業実態パネル調査」では、前職の退職理由について調査しているが、2018年12月以降に複数回転職をしている場合は、2018年12月以降1回目の転職の際の前職の離職理由が自己都合であるか否かを把握することができない。

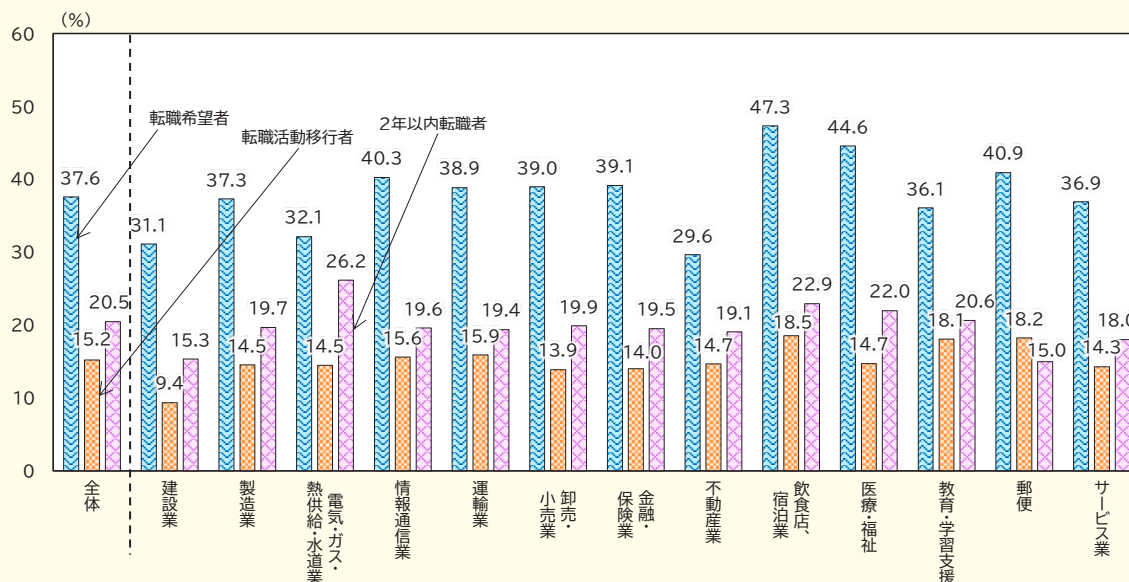
●現職の産業別では「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」で転職希望者の割合が高く、「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援」等で転職活動移行者の割合が高い。職種別では「サービス職」で転職希望者や転職活動移行者の割合が高く、「管理職」で低くなっている

第2-(3)-2図により、現職の産業別に転職希望者等の状況を見ると、転職希望者の割合は「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」で高くなっており、転職活動移行者の割合は「飲食店、宿泊業」のほか、「教育・学習支援」等でも高くなっている。2年以内転職者の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」で高いほか、「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」等でも比較的高く、「郵便」「建設業」等で低くなっている。「飲食店、宿泊業」で転職希望者や転職活動移行者の割合が高いが、非正規雇用労働者の割合が高いことが影響している可能性がある。

第2-(3)-3図により、現職の職種別についてみると、「サービス職」で転職希望者及び転職活動移行者のいずれの割合も高くなっているのに対し、「管理職」ではいずれの割合も相対的に低くなっている。2年以内転職者については「サービス職」のほか、「生産工程・事務職」でやや高くなっている。「サービス職」でいずれの割合も高いのは、「飲食店、宿泊業」と同様、非正規雇用労働者の割合が高いことが影響していると考えられる。一方で「管理職」は、年齢が高い者や就業経験年数が長い者も比較的多いことが影響していると考えられる。

第2-(3)-2図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（現職の産業別）

- 転職希望者の割合を現職の産業別にみると、「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」で割合が高い。転職活動移行者の割合についてみると「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援」等で割合が高くなっている。
- 転職希望者のうち、2年以内転職者の割合を現職の産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」のほか「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」等でも比較的高い一方、「郵便」「建設業」等で低い。



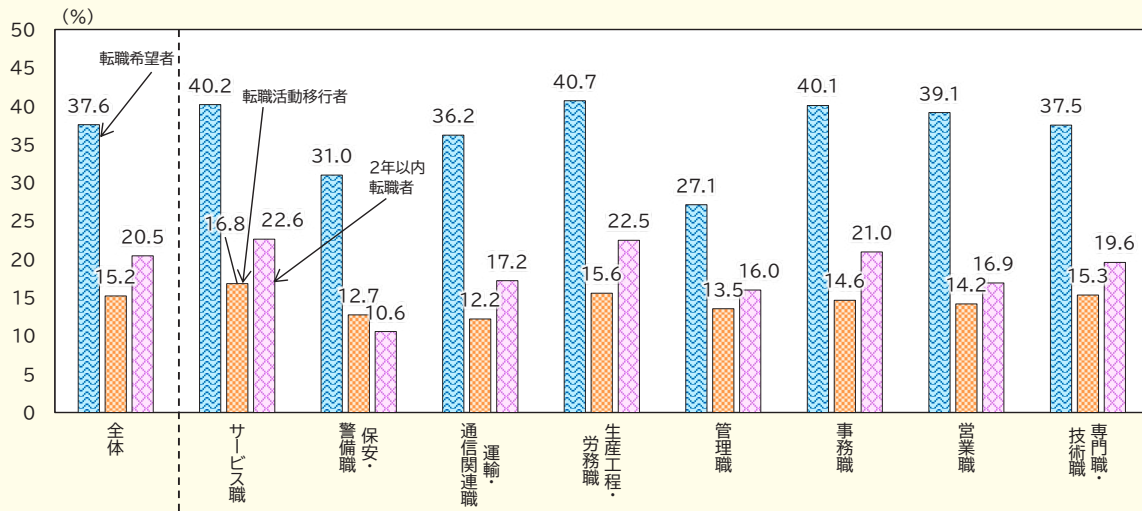
資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2019年調査において、「昨年(2018年)12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた(原則週5日以上勤務)」「おもに仕事をしていた(原則週5日未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしていました」と回答した者(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の勤務先の産業ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」と回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1,2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

第2-(3)-3図

転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（現職の職種別）

- 転職希望者及び転職活動移行者の割合を現職の職種別にみると、「サービス職」でいずれも高く、「管理職」でいずれも低くなっている。
- 2年以内転職者の割合は「サービス職」「生産工程・労務職」でやや高い。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」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) 2019年調査において、「昨年(2018年)12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた(原則週5日以上勤務)」「おもに仕事をしていた(原則週5日未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしていました」と回答した者(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の職種ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」と回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1,2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

●男性の中堅層で転職活動移行者や2年以内転職者の割合が低くなっている

ここまで、性別や年齢層などにより転職希望者等の状況をみてきた。転職希望者等の割合は、いずれも年齢が上がるにつれておおむね低下することや、男性よりも女性の2年以内転職者の割合が高いなど、男性と女性でやや傾向が異なることが分かった。

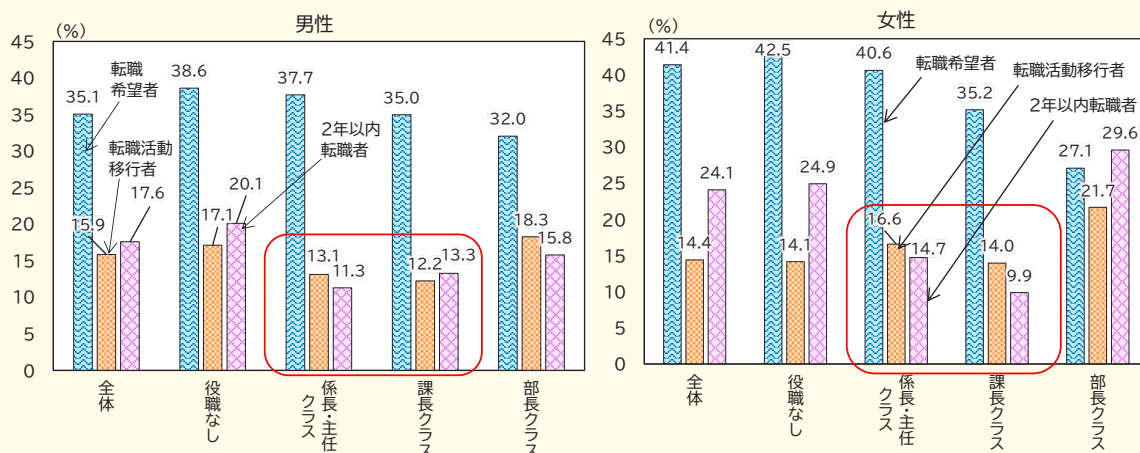
転職に係る意思決定には、現職の雇用形態や役職といった、過去の就業経験を通じて形成してきた自らの労働市場での評価や転職後の職業生活の見通しが影響を及ぼす可能性がある。

また、職業生活は家庭生活にも大きく影響を与える。転職によって、勤務地、勤務時間、収入などが変化することもあるため、転職に当たって、家族への影響も検討して意思決定をしている労働者も多いと考えられる。ここからは、労働者個人の職場や仕事に関する状況や、家族の状況といった要素が転職意思や転職行動に及ぼす影響について考察を行うとともに、転職希望者が転職活動に踏み切り、転職を実現する上で重要となる要因について分析を行っていく。

まず、第2-(3)-4図は、男女別・役職別にみた転職希望者等の状況である。男性についてみると、「役職なし」と比較して、「係長・主任クラス」「課長クラス」「部長クラス」といった役職者では役職が上がるにつれて転職希望者の割合が低下している。転職活動移行者や2年以内転職者については、「係長・主任クラス」「課長クラス」のいわゆる中堅層で低くなっている。女性についてみると、転職希望者割合は男性と同様、役職が上がるにつれて低下し、2年以内転職者の割合も「係長・主任クラス」「課長クラス」といった中堅層で低くなっているが、転職活動移行者の割合はこれらの者での低下はみられない。

第2-(3)-4図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（男女別・役職別）

- 転職希望者の割合を役職別にみると、男性では「役職なし」と比較して、「係長・主任クラス」「課長クラス」「部長クラス」といった役職者では役職が上がるにつれて転職希望者の割合が低下している。転職活動移行者や2年以内転職者については、「係長・主任クラス」「課長クラス」のいわゆる中堅層で低くなっている。
- 女性では、転職希望者割合は男性と同様、役職が上がるにつれて低下し、2年以内転職者の割合も「係長・主任クラス」「課長クラス」といった中堅層で低くなっているが、転職活動移行者の割合はこれらの者での低下はみられない。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」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) 2019年調査において、「昨年(2018年)12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた(原則週5日以上勤務)」「おもに仕事をしていた(原則週5日未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしていました」と回答した者(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の役職ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体が変わること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」と回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内に転職した者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1, 2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

●子育て世代では、男性では子どもがいない場合、転職希望者の割合は高いほか、転職活動移行者は末子が「15歳以上」の場合に、2年以内転職者は末子が6歳以上の場合に低い割合となっている

労働者の家族の状況が転職行動に及ぼす影響もみてみよう。子どもの有無とその年齢は、子育てにおけるワークライフバランスの確保や、教育費などの子育てに必要な収入の確保といった観点から、転職行動に対して何らかの影響を及ぼしていることが考えられる。第2-(3)-5図は男女別に、子どもの有無とその年齢階級別に転職希望者等の状況をみたものである。本人の年齢や就業経験年数による影響をできる限り除きつつ、子どもの年齢階級ごとのサンプルサイズをある程度確保するため、本人の年齢を「30～49歳」(子育て世代)に限定し、末子の年齢を「0～5歳」(未就学児)、「6～14歳」(小・中学生)、「15歳以上」(高校生以上)に分けて分析した。子どもがいない場合と比較すると、子どもがいる場合での転職希望者の割合は男女ともにいずれの年齢階級でも低くなっており、男性の方がその差が大きくなっている。また、男性では末子の年齢が上がるにつれて転職希望者の割合は低下している。転職活動移行者についてみると、男性では末子が「15歳以上」の場合に、割合が低くなっており、2年以内転職者については末子が6歳以上の場合に、割合が低くなっている。一方、女性では転職活動移行者や2年以内転職者の割合は、末子が「0～5歳」の場合に比較的高くなっているが、男

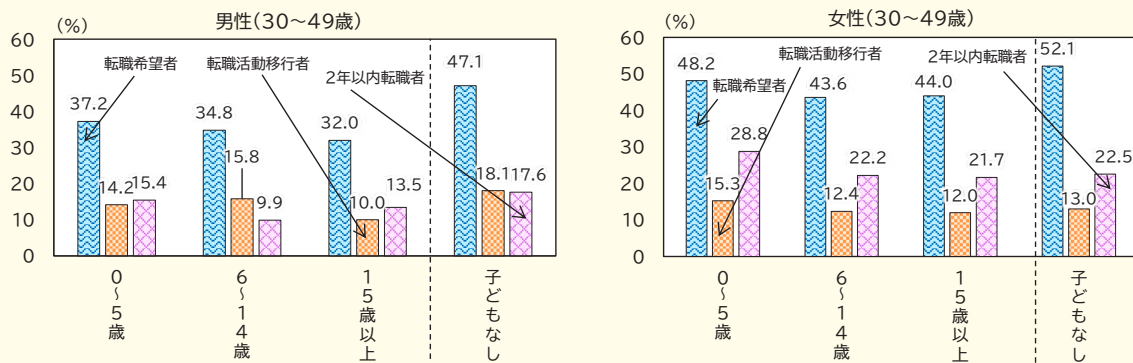
性と比較すると子どもの有無やその年齢によって転職活動移行者や2年以内転職者の割合に大きな違いは無い。

この結果からは、子どもの有無やその年齢は、男性の転職行動により大きく影響を与えている可能性が示唆される。この要因について、「全国就業実態パネル調査」のデータから更なる分析を行うことは難しいが、末子が就学年齢以上の者は、教育費用等の子育て費用が大きくなるため、転職により収入への影響が出ることを懸念している可能性が考えられる。

また、第2-(3)-4図において、男性において中堅層で転職行動に移行しにくい傾向があることを指摘したが、現在の職場において一定の立場を確保している場合、転職により、役職が低下することを懸念している可能性も考えられる³。

第2-(3)-5図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（男女別・子どもの有無及び子どもの年齢階級別）

- 子どもがいない場合と比較すると、子どもがいる場合での転職希望者の割合は男女ともにいずれの年齢階級でも低く、男性の方がその差が大きい。転職活動移行者についてみると、男性では末子が「15歳以上」の場合に、他の場合と比較して割合が低くなっており、2年以内転職者については末子が6歳以上の場合に割合が低くなっている。
- 女性では転職活動移行者や2年以内転職者の割合は、子どもが「0～5歳」の場合に比較的高くなっているが、男性と比較すると子どもの有無やその年齢によって転職活動移行者や2年以内転職者の割合に大きな違いは無い。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」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) 2019年調査において、「昨年(2018年)12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしてた(原則週5日以上勤務)」「おもに仕事をしてた(原則週5日未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしてた」と回答した者(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の年齢階級ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」のいずれかを回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1, 2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

3 労働者の役職の有無等が転職行動に及ぼす影響に関連する先行研究として、酒井(2022)では、(独)労働政策研究・研修機構が2019年に実施した「職業と生活に関する調査」のデータを用いて、現在の勤務先での就業継続希望の有無を被説明変数としたロジスティック回帰分析を行っている。それによると、男女ともに年齢が高くなるにつれて現職での就業継続を希望する傾向が強くなることや、男性について昇進意欲がある方が現職での就業継続を希望する傾向が強いという結果が得られている。

●仕事の満足度が低い場合やワークライフバランスが悪化している場合に加え、キャリアの見通しができている場合などに、転職活動への移行が促進される可能性がある

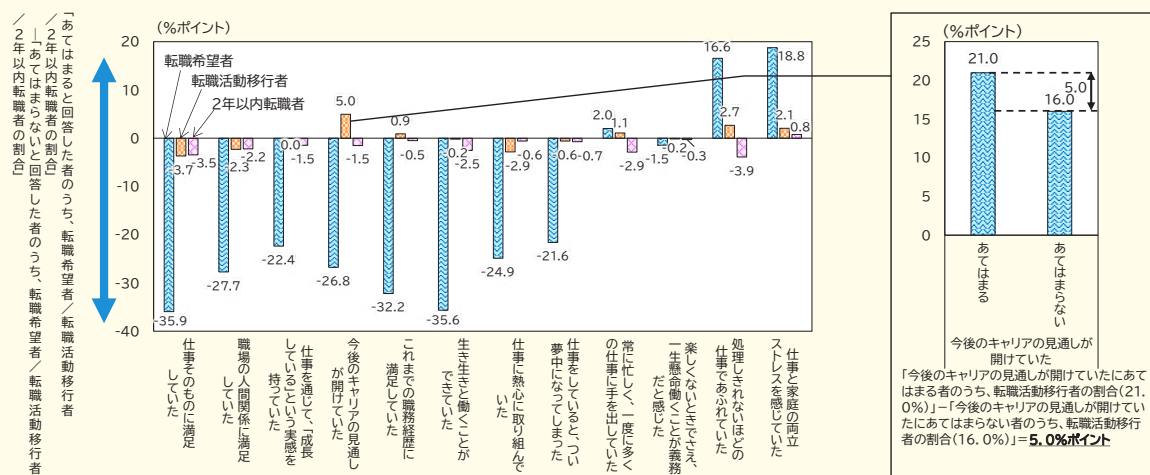
転職の意思や転職活動への移行を促進する要因は何だろうか。「全国就業実態パネル調査」では、労働者の現在の職場の状況や、仕事の満足度、ワークライフバランス、自己啓発活動の有無等の状況について調査している。これらの要因が転職の意思や転職行動に及ぼす影響をみてみよう。

第2-(3)-6図は、職場の状況、仕事の満足度及びワークライフバランスの状況と転職希望者等の割合の関係をみたものである。「仕事そのものに満足していた」「職場の人間関係に満足していた」といった項目ごとに、当該項目に「当てはまる」と答えた者又は「当てはまらない」と答えた者のそれぞれについて、転職希望者等の割合を算出し、「当てはまる」場合の転職希望者等の割合から「当てはまらない」場合の転職希望者等の割合を差し引いている。したがって、数値が正の場合は、当該項目に「当てはまる」場合の方が転職希望者等の割合が高く、負の場合は「当てはまらない」場合の方が転職希望者等の割合が高いことを意味する。

これによると、「仕事そのものに満足していた」「職場の人間関係に満足していた」など、仕事に対して満足感を感じている場合は、転職希望者や転職活動移行者の割合が低いことが分かる。一方、「処理しきれないほどの仕事であふれていた」「仕事と家庭の両立ストレスを感じていた」

第2-(3)-6図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（仕事の満足度等の状況別）

- 転職を考えている者の割合を仕事の満足度別にみると、「仕事そのものに満足していた」「職場の人間関係に満足していた」など、仕事に対して満足感を感じている場合は、転職希望者や転職活動移行者の割合が低い一方、「処理しきれないほどの仕事であふれていた」「仕事と家庭の両立ストレスを感じていた」など、仕事に対して負担やストレスを感じている場合は転職希望者の割合が高くなっている。
- 転職活動移行者の割合は、仕事に対して満足感を感じている場合にやや低く、負担やストレスを感じている場合にやや高くなっているのに加え、「今後のキャリアの見通しが開けていた」に該当する場合にも高くなっている。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」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) 2019年調査において、「昨年（2018年）12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていて（原則週5日以上勤務）」「おもに仕事をしていて（原則週5日未満勤務）」「通学のかたわらに仕事をしていて」と回答した者（就業者）について、昨年1年間（2018年1月～12月）の仕事に関する状況に関する各項目において、「あてはまると回答した者のうち、転職希望者／転職活動移行者／1, 2年以内転職者の割合」-「あてはまらなと回答した者のうち、転職希望者／転職活動移行者／1, 2年以内転職者の割合」したもの。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職（会社や団体を変えること）や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思います」と回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査（2020年12月時点）において「直近1, 2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

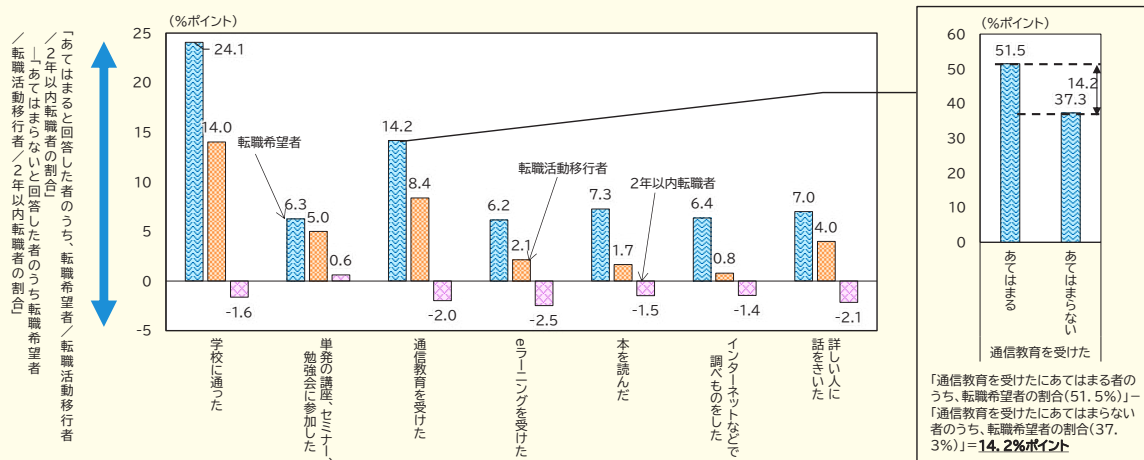
など、仕事に対して負担やストレスを感じている場合は転職希望者の割合が高くなっている⁴。転職活動移行者の割合についても同様に、仕事に対して満足感を感じている場合にやや低く、負担やストレスを感じている場合にやや高くなっているが、他方で「今後のキャリアの見通しが開けていた」に該当する場合にも高くなっている。転職希望がある者は、自らのキャリアの展望が明確である場合の方が、転職活動に移行することができていることを示唆している。

第2-(3)-7図は、各種の自己啓発活動について、当該活動の実施の有無別に、同様に転職希望者等の割合の差をみたものである。総じて、自己啓発を実施している場合の方が、実施していない場合よりも転職を考えている割合が高く、「学校に通った」「単発の講座、セミナー、勉強会に参加した」「通信教育を受けた」など、より積極的な学習活動では、転職活動移行者の割合が高くなっている。

なお、「単発の講座、セミナー、勉強会に参加した」以外の自己啓発活動については、実施していない場合の方が、2年以内転職者の割合が高くなっているが、自己啓発活動の実施以外にも、労働者本人の技能や経験、前職を退職した理由など様々な要因が転職の実現に影響していると考えられることも考慮する必要がある。

第2-(3)-7図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（自己啓発実施状況別）

- 総じて自己啓発を実施している場合の方が実施していない場合よりも転職を考えている割合が高いが、「学校に通った」「単発の講座、セミナー、勉強会に参加した」「通信教育を受けた」など、より積極的な学習活動を行っている者においては、それらの活動を行っていない者と比較して転職活動移行者の割合が高くなっている。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」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) 2019年調査において、「昨年(2018年)12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた(原則週5日以上勤務)」「おもに仕事をしていなかった(原則週5日未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしていなかった」と回答した者(就業者)について、昨年1年間(2018年1月～12月)に実施した学習活動に関する各項目において、「あてはまると回答した者のうち、転職希望者／転職活動移行者／1, 2年以内転職者の割合」 - 「あてはまらないと回答した者のうち、転職希望者／転職活動移行者／1, 2年以内転職者の割合」したものを示す。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」のいずれかを回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1, 2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

4 ワークライフバランスと転職希望の関係について、既に述べた酒井(2022)における現在の勤務先での就業継続希望の有無を被説明変数としたロジスティック回帰分析の結果では、男性について、「仕事のために家庭や自分のことができない」と感じる場合には、現職での就業継続を希望しない傾向が強くなることを指摘している。

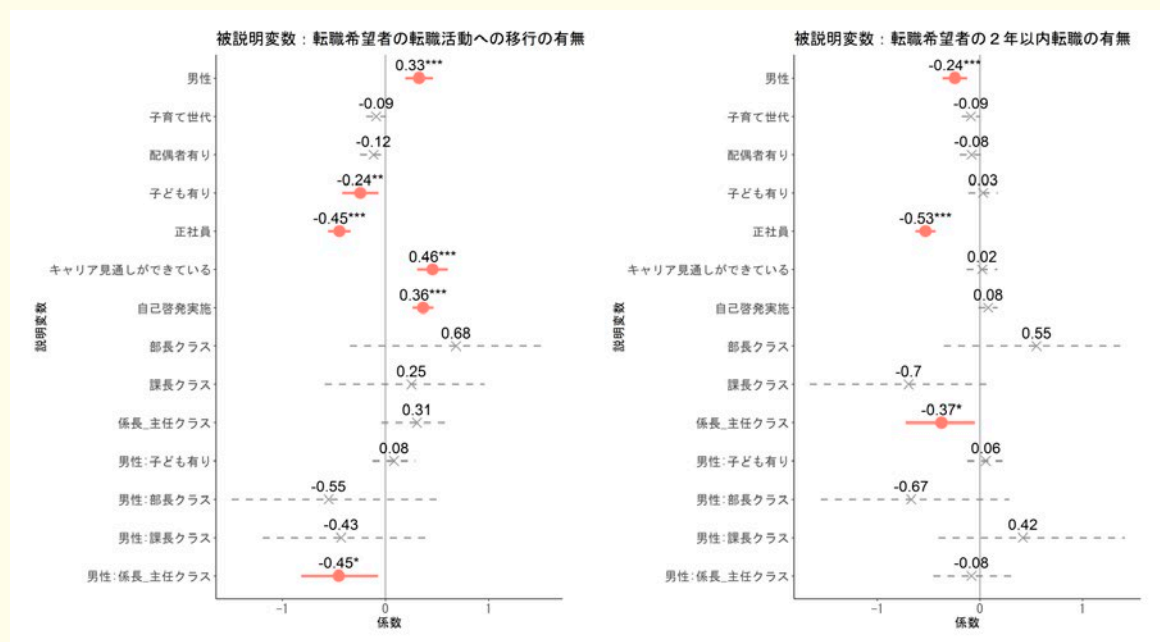
●正社員の場合や中堅層の場合、転職活動への移行や転職の実現がしにくい可能性がある。また、キャリア見通しができていると、転職活動に踏み切りやすい可能性がある

ここまで、男性について子どもがいる場合や、正社員・中堅層である場合に転職活動に踏み切りにくいこと、キャリアの見通しができている場合などに転職活動への移行が促進される可能性があることについてみた。既に述べたように、転職活動への移行や転職の実現には、職場の状況や労働者本人の属性等、様々な要素が影響すると考えられるため、これらについて、より詳細な検証を行う必要がある。そこで、転職希望者について、転職活動移行者となるか否か及び2年以内転職者となるか否かのそれぞれを被説明変数とし、性別や役職の有無、子どもの有無といった属性や、キャリア見通しの状況及び自己啓発の実施といった要因を説明変数として、重回帰分析（ロジスティック回帰分析）を行った。

第2-(3)-8図の左図は、転職希望者について、転職活動への移行の有無を被説明変数とし、性別や役職の有無、子どもの有無とともに、キャリア見通しや自己啓発の実施を説明変数としてロジスティック回帰分析を行った結果である。これによれば、「子ども有り」の場合や「正社員」の場合に係数が負で統計的に有意となっており、これらの場合に転職活動に移行しにくい傾向がある。また、「男性」かつ「係長・主任クラス」である場合の交差項の係数が負で統計的に有意となっていることから、「男性」の「係長・主任クラス」である場合は転職活動に移行しにくい傾向があることが分かる。右図は同様の説明変数を用いて、被説明変数を転

第2-(3)-8図 転職活動移行者や2年以内転職者となる確率についての回帰分析

- 子どもがいる場合や正社員の場合、また男性の場合は係長・主任クラスであると転職活動に移行する確率が低下する傾向がある。男女ともに自己啓発を実施している場合やキャリア見通しができている場合、転職活動に移行する確率は高くなる。
- 正社員や係長・主任クラスになると2年以内に転職する確率は低下する。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」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) 図中の数値は説明変数の係数、線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）の場合は5%水準で有意でないことを示す。
 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
 3) 図中に示したもののほか、前職の職種を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

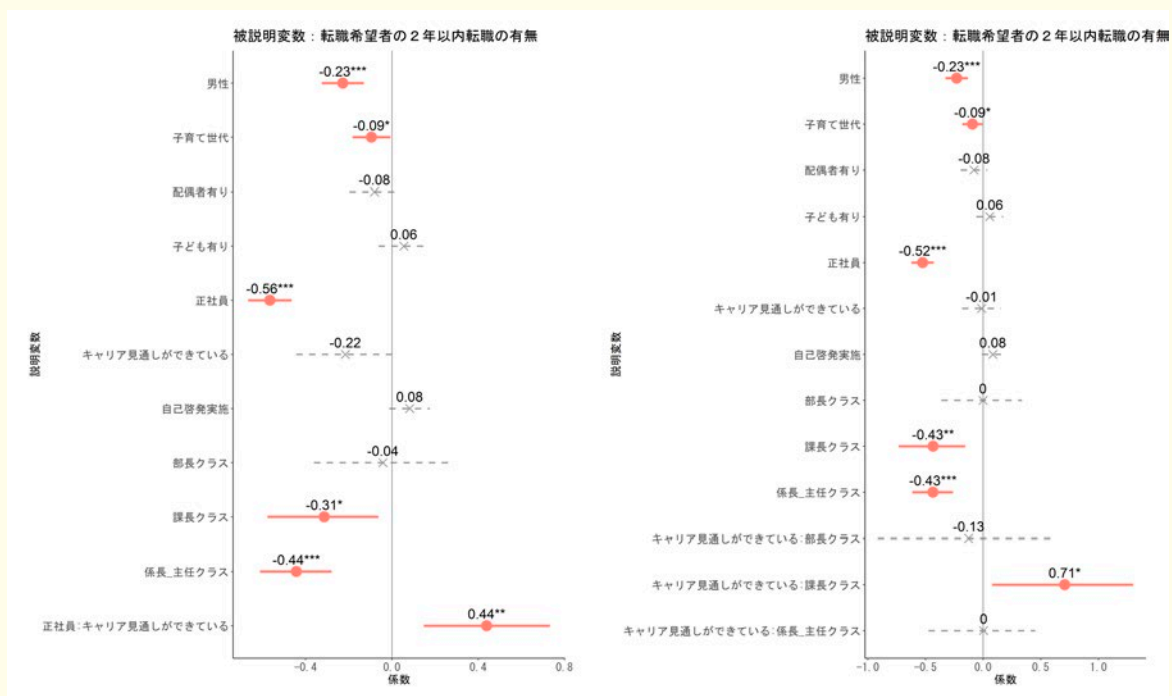
職希望者について2年以内の転職の有無としたロジスティック回帰分析の結果であり、「正社員」のほか、役職が「係長・主任クラス」の場合の係数が負で統計的に有意となっており、男女問わず正社員である場合や「係長・主任クラス」の役職者で転職が実現しづらい傾向があることが分かる。

他方、左図の「キャリア見通しができている」「自己啓発実施」の係数は正で統計的に有意となっており、男女ともにキャリア見通しができている者や、自己啓発に取り組んでいる者は、転職活動に移行しやすい傾向があることが分かる。

次に、第2-(3)-9図は、被説明変数を転職希望者が2年以内に転職するか否か、説明変数を雇用形態や役職とキャリア見通しの状況等としたロジスティック回帰分析の結果である。転職活動は、現在の会社での役職や将来にわたるキャリアと引き替えに、新しい会社での地位とキャリアを得るものである。このため、転職活動移行者や2年以内転職者は、双方のキャリアについての展望を明確にしているものと想定される。左図では、現職で正社員であるか否かやキャリア見通しができているか否か等の状況を説明変数としているが、「正社員」の係数が負で統計的に有意である一方、「正社員」と「キャリア見通しができている」の交差項の係数は正で統計的に有意となっている。また、右図は現職の役職やキャリア見通しができているか否か等の状況を説明変数とした結果であるが、役職が「係長・主任クラス」「課長クラス」である場合の係数が負で統計的に有意である一方、「課長クラス」と「キャリア見通しができている

第2-(3)-9図 キャリア見通しと2年以内転職者となる確率の関係についての回帰分析

- 正社員や課長クラスの場合、キャリア見通しができている者の方が2年以内に転職する確率が高くなる傾向がある。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」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) 図中の数値は説明変数の係数、線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線(実線)は5%水準で統計的に有意であり、灰色線(破線)の場合は5%水準で有意でないことを示す。
 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
 3) 図中に示したもののほか、前職の職種を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

る」の交差項の係数が正で有意となっている。したがって、正社員や役職者である場合、キャリア見通しができているの方が転職を実現しやすい傾向があることが分かる。

これらの結果は、キャリア見通しができていることや自己啓発の実施により転職活動への移行や転職の実現がしやすくなる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、一般的にキャリア見通しができていることや自己啓発を実施していることで、転職希望者が転職活動に移行しやすくなったり、転職が実現しやすくなったりする可能性が示唆される。特に、一定の役職のある者など、職場で一定のキャリアを築いている場合、キャリアの見通しができていることが転職の実現に重要である可能性があるといえる⁵。

5 転職行動に関するキャリアの見通しについては、労働者が社外でより能力を発揮できるという前向きな見通しを持っている場合もあれば、現職では能力発揮が難しく、社内でのキャリア形成に限界を感じている場合もあると考えられる。本稿においては、いずれの場合であっても、客観的に自らの状況を把握し、その結果転職の実現等に結びついていることが重要であるとの考えの下、キャリア見通しの重要性について指摘している。

第2節 キャリアチェンジを伴う転職の促進に向けた課題

本節においては、さらに、成長分野や人手不足の分野への円滑な労働移動の支援という問題意識に沿って、異分野へのキャリアチェンジを促進していくに当たっての課題について考察していくこととしたい。労働者が転職の動機を形成するに当たっては、前節でも触れたような、現職の職場の状況やキャリア意識、家庭生活の状況等の様々な要因が影響すると考えられる。転職やキャリアチェンジについても、ワークライフバランスや、積極的なキャリアの転換など、様々な目的があり得る。本節では、労働者が自らの能力を最大限発揮するための積極的なキャリアチェンジを如何に促進していくかという問題意識に基づき、分析を進めていくこととする。

キャリアチェンジを伴う転職には、異業種間を移動する転職と、異職種間を移動する転職が考えられる。本節では、両方を分析した上で特に異職種間の移動について重点的に分析する。

●男性はおおむね子どもがいる場合の方が職種の変わるキャリアチェンジをしにくい傾向がある

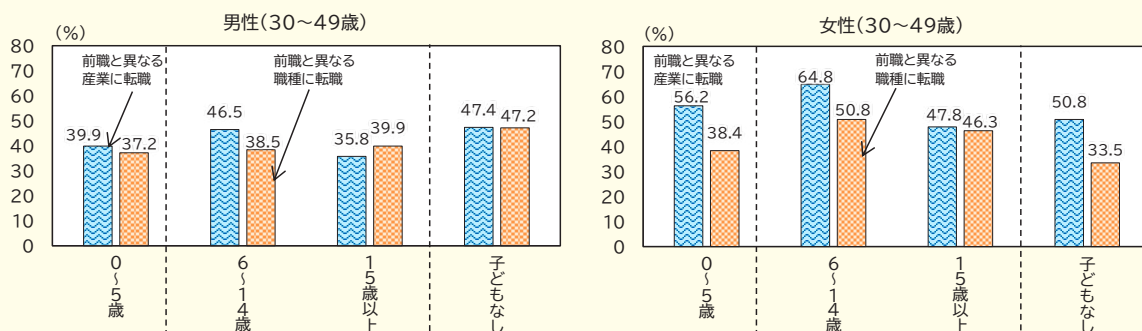
前節で転職希望者の転職活動への移行等について、子育て世代（30～49歳）に着目して分析を行った。キャリアチェンジの動向についても同様に、子育て世代（30～49歳）についてみていくこととしよう。

第2-(3)-10図をみると、男性については、子どもがいる場合の方が、いない場合よりも、職種間のキャリアチェンジをした割合が低くなっている。女性については、末子の年齢により異なり、末子が6～14歳の場合に異なる産業・職種に転職する者の割合が高い。

前節において、男性では、末子が就学年齢以上の場合には転職活動に移行しにくい傾向があることをみたが、異職種への移動のような、仕事内容の変更を伴うキャリアチェンジについても、子どもの有無が影響している可能性があることが分かった。

第2-(3)-10図 キャリアチェンジ転職者の割合（男女別・子どもの有無及び子どもの年齢階級別）

- 30～49歳の子育て世代についてキャリアチェンジの有無を子どもの年齢階級別にみると、男性は子どもがいる方が子どもがいない場合よりも転職し異なる職種へキャリアチェンジした割合が低くなっている。女性は子どもが「6～14歳」の場合に異なる産業・職種に転職する者の割合が高い。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2021」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) 「昨年12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた（原則週5日以上勤務）」「おもに仕事をしていない（原則週5日未満勤務）」「通学のかたわらに仕事をしていない」と回答した者について集計。
2) 初職の入職が2010年以前の者で、2020年中に前職を離職した者について集計。(N=1,747)

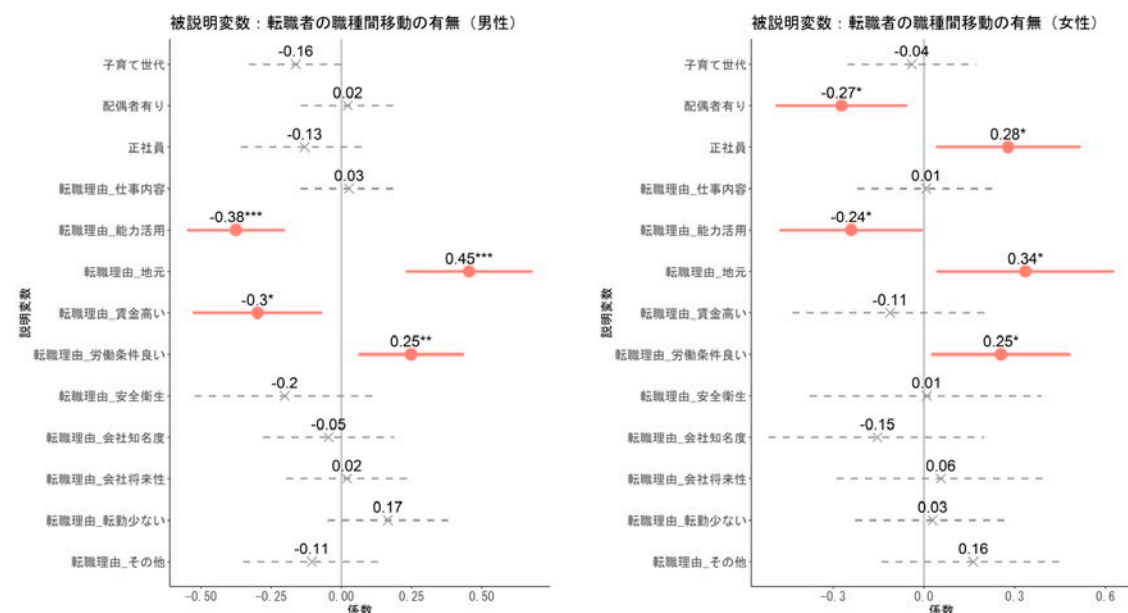
●職種間移動をする者は、転職先を選ぶに当たり、ワークライフバランスに関する条件を重視する者が多い傾向がある

男性では子どもがいる場合に職種間移動を行う者が少ない傾向があることをみたが、労働者が職種間移動を行う理由は何だろうか。第2-(3)-11図は、男女別に、転職希望者のうち2年以内転職者を対象として、職種間移動（職業大分類）の有無を被説明変数とし、転職先を選んだ理由（複数回答）のほか、労働者の属性を説明変数としてロジスティック回帰分析を行ったものである。これによると、男女ともに「自分の技能・能力が活かせるから」と答えた場合の係数は負で統計的に有意となっており、男性では「賃金が高いから」と答えた場合も職種間移動をする確率が低い傾向がある。他方で、男女ともに「労働条件（賃金以外）がよいから」「地元だから（Uターンを含む）」と答えた場合の係数は正で有意となっている。

この結果からは、自らの能力をより発揮したいという動機や賃金を上げたいといった動機で職種間異動する者は少ない傾向があることがうかがえる。また、賃金以外の労働条件や地元で働くことができることなど、ワークライフバランスに関する理由を重視して転職先を選ぶ傾向が強いこともうかがえる。

第2-(3)-11図 転職先を選んだ理由と職種間移動の有無の関係についての回帰分析

- 職種間移動の有無について、転職先を選んだ理由から回帰分析を行ったところ、男性・女性ともに「自分の技能・能力が活かせるから」と答えた場合は職種間移動をする確率が低く、男性では「賃金が高いから」と答えた場合も職種間移動をする確率が低い傾向がある。
- 一方、男性・女性ともに「労働条件（賃金以外）がよいから」「地元だから（Uターンを含む）」と答えた場合に職種間移動をする確率が上がっており、職種間移動において、ワークライフバランスが影響していることがうかがえる。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査」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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）は5%水準で有意でないことを示す。
- 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
- 3) 図中に示したもののほか、学歴、前職の企業規模、前職の職種を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

● キャリアチェンジをする者の職業生活の満足度は、ワークライフバランスを理由とする者だけでなく、自らの能力発揮や仕事内容といった要因でも高くなりやすい

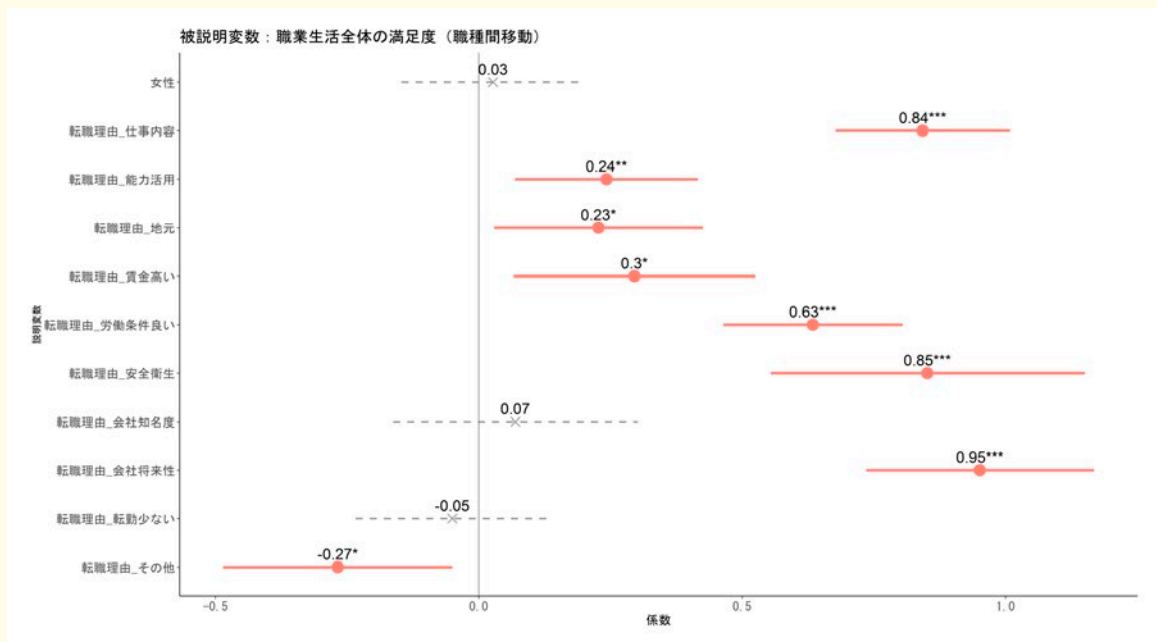
キャリアチェンジをする者には、ワークライフバランスを理由とする者が多い傾向があることが分かったが、キャリアチェンジをする者の職業生活の充実の度合いは、理由によりどのように異なっているだろうか。ここでは、転職後の仕事の満足度によって、職種間移動を行う者について、職業生活の充実の度合いをみてみることにする。

第2-(3)-12図は、職種間のキャリアチェンジをした者の職業生活全体の満足度（1～5のスコア）を被説明変数とし、転職先を選んだ理由を説明変数として、回帰分析（順序ロジット分析）を行っている。これによれば、職種間移動をした場合、まず、「労働条件（賃金以外）がよいから」「地元だから（Uターンを含む）」といった、主にワークライフバランスによる理由で転職先を選んだ場合の係数は正で有意になっている。他方で、「賃金が高いから」「自分の技能・能力が活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」といった、キャリアアップのための積極的なキャリアチェンジをする場合も、係数は正で統計的に有意となっている。

これらの結果から、職種間移動を行う者にはワークライフバランスを理由とする者が多く、その場合の転職後の満足度は高くなりやすい傾向がある。労働者がワークライフバランスを改善したいという希望を持っている場合、キャリアチェンジによってその希望は実現しやすいことがうかがえる。一方、自らの能力を発揮したいという目的や、より自らが満足できる仕事か

第2-(3)-12図 転職先を選んだ理由と職業生活全体の満足度の関係についての回帰分析（職種間移動）

- 職種間移動をした場合、まず、「労働条件（賃金以外）がよいから」「地元だから（Uターンを含む）」といった、主にワークライフバランスによる理由で転職先を選んだ場合には職業生活全体の満足度が高くなりやすい傾向がある。他方で、「賃金が高いから」「自分の技能・能力が活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」といった、キャリアアップのための積極的なキャリアチェンジをする場合も、職業生活全体の満足度は高くなりやすい傾向がある。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査（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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）は5%水準で有意でないことを示す。
2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
3) 図中に示したもののほか、学歴、現職の企業規模、現職の職種等を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

したい、転職により高い賃金を得たいという希望を労働者が持っている場合も、職種間移動により満足度は高くなりやすくなっている。このことから、積極的なキャリアアップのためのキャリアチェンジが、ワーク・エンゲイジメント⁶の向上等を通じて、労働者の職業生活の充実につながる可能性が示唆される。

労働者がキャリアチェンジを通じて、自らの能力をより適切に発揮して、高い満足度を感じながら働くことができるのであれば、労働者全体の生産性の向上にもつながることが期待される。労働者がその職業生活を通じて、その希望に応じて自らの能力発揮や、満足できる仕事で働くことを実現できるよう、キャリアチェンジを促進していくことが重要となるといえる。

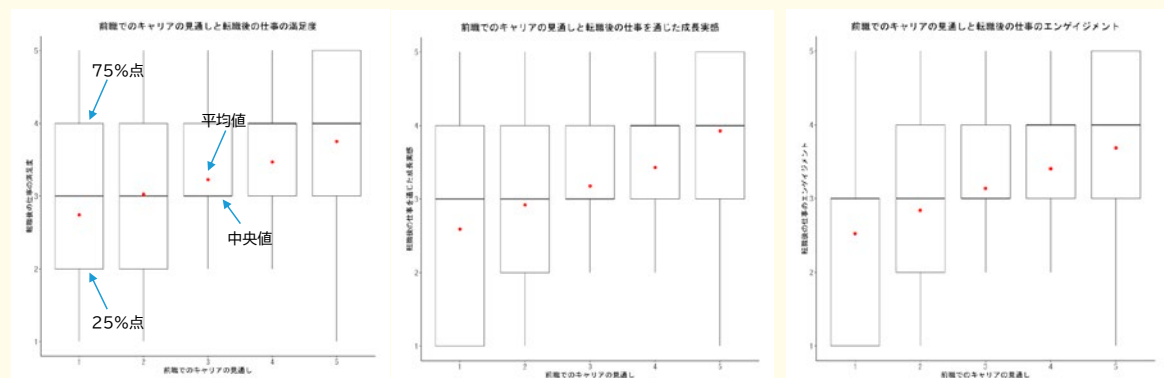
●職種間移動をする者についても、キャリア見通しができていることや自己啓発によりスキルを向上させることで、転職後の仕事の満足度等が高くなりやすい傾向がある

自らの能力を発揮できることや、満足できる仕事に就くことがワーク・エンゲイジメントの向上につながる可能性があることをみたが、自らの能力の発揮や、満足できる仕事への転職の実現に重要な要素は何だろうか。前節において、転職の実現に向けて、キャリアの見通しや自己啓発の取組の重要性について指摘した。職種間移動をする場合には、キャリアに関する具体的な展望や、新たなスキルを身につけるための取組が特に重要になると考えられるため、キャリア見通しと自己啓発の取組に着目して分析を行っていく。

まず、第2-(3)-13図は、「全国就業実態パネル調査」を用いて、職種間移動をした者について、前職におけるキャリアの見通しの状況と、転職後における仕事の満足度、ワーク・エンゲイジメント（「生き生きと働くことができていた」のスコア）、仕事を通じた成長実感といった仕事の状況に関するスコアの分布の関係をみたものである。これによれば、いずれのスコアも、前職におけるキャリアの見通しが開けているほど、高い傾向がみられる。

第2-(3)-13図 前職におけるキャリアの見通しの状況と転職後の仕事の満足度等の関係

- 職種間移動をした者について、前職におけるキャリアの見通しの状況と、転職後における仕事の満足度、ワーク・エンゲイジメント（「生き生きと働くことができていた」のスコア）、仕事を通じた成長実感といった仕事の状況に関するスコアの間をみると、いずれのスコアも、前職におけるキャリアの見通しが開けているほど、高い傾向がみられる。



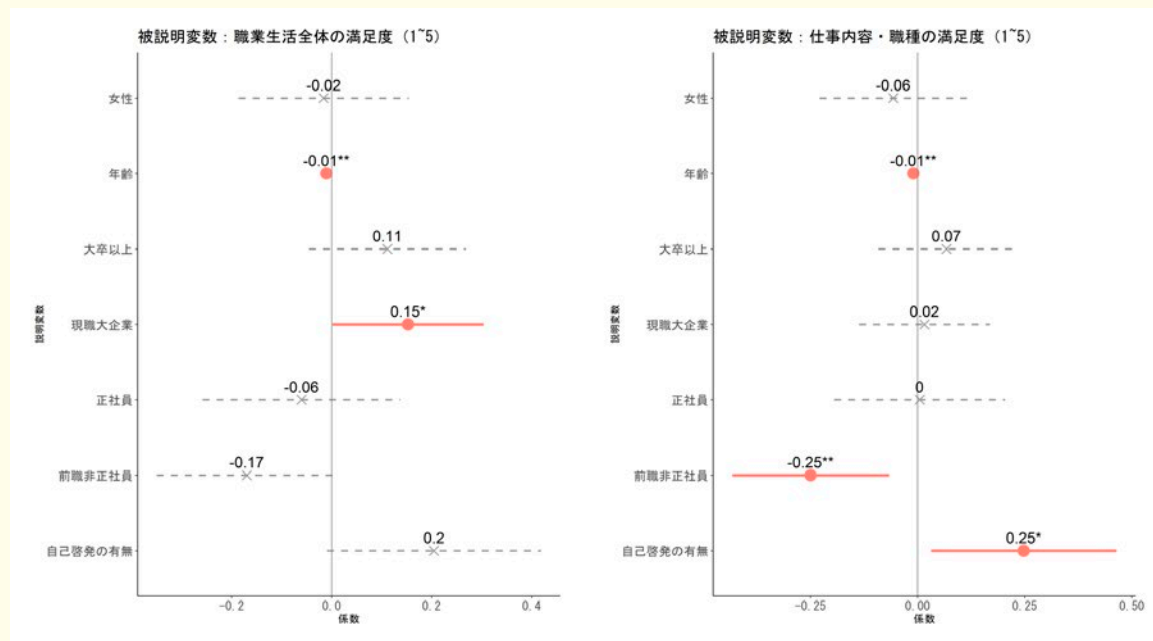
資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 1) 2017年～2020年の間に転職した者のうち、前職と現職の職種（中分類）が異なる者について集計。
 2) 2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計しているため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。

6 ワーク・エンゲイジメントについては、「令和元年版労働経済の分析」などで詳細な分析を行っているが、オランダ・ユトレヒト大学のSchaufeli教授らが提唱した概念であり、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態として定義される。（「令和元年版労働経済の分析」のp.172を参照。）

次に、第2-(3)-14図において、「令和2年転職者実態調査」を用いて、職種間移動者について、転職後の職業生活全体や仕事内容・職種の満足度を被説明変数とし、転職準備として自己啓発を行ったか否か等の状況を説明変数として回帰分析（順序ロジット分析）を行った。これによれば、職種間移動を行った者について、仕事内容・職種の満足度を被説明変数とした場合（右図）、転職準備として自己啓発を行った場合の係数が正で統計的に有意となっており、転職準備としての自己啓発への取組が、仕事内容・職種の満足度にプラスの効果を及ぼす可能性が示唆されている。

第2-(3)-14図 転職前の自己啓発の有無と転職後の職業生活全体や仕事内容・職種の満足度の関係についての回帰分析（職種間移動）

- 職種間移動を行った者が、転職準備として自己啓発を行った場合、転職後の職業生活や仕事内容・職種の満足度が高くなりやすい傾向がみられる。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査（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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）は5%水準で有意でないことを示す。
 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
 3) 図中に示したもののほか、現職の職種等を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

- キャリア相談によるキャリア見通しの向上や自己啓発によるスキルの向上を通じて、労働者が職種間移動する場合の自らの能力発揮や、満足できる仕事への転職の可能性を高める可能性がある

続いて、こうしたキャリア見通しに関する状況や自己啓発への取組状況と、先ほどみた、転職時の自らの能力発揮や満足できる仕事への就職の関係について考察する。

第2-(3)-15図は、第2-(3)-14図と同様、「令和2年転職者実態調査」を用いて、職種間移動者について、転職先を選んだ各種の理由への該当の有無を被説明変数とし、キャリアに関する相談の有無や、自己啓発への取組の状況を説明変数としたロジスティック回帰分析を行ったものである⁷。これによれば、職種間移動をする場合、転職の準備としてキャリア相談を行っている者は「自分の技能・能力が活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」

7 「令和2年転職者実態調査」には、キャリアの見通しに関する直接的な項目は無いため、キャリアに関する相談を行った否かを代替的な変数として用いている。

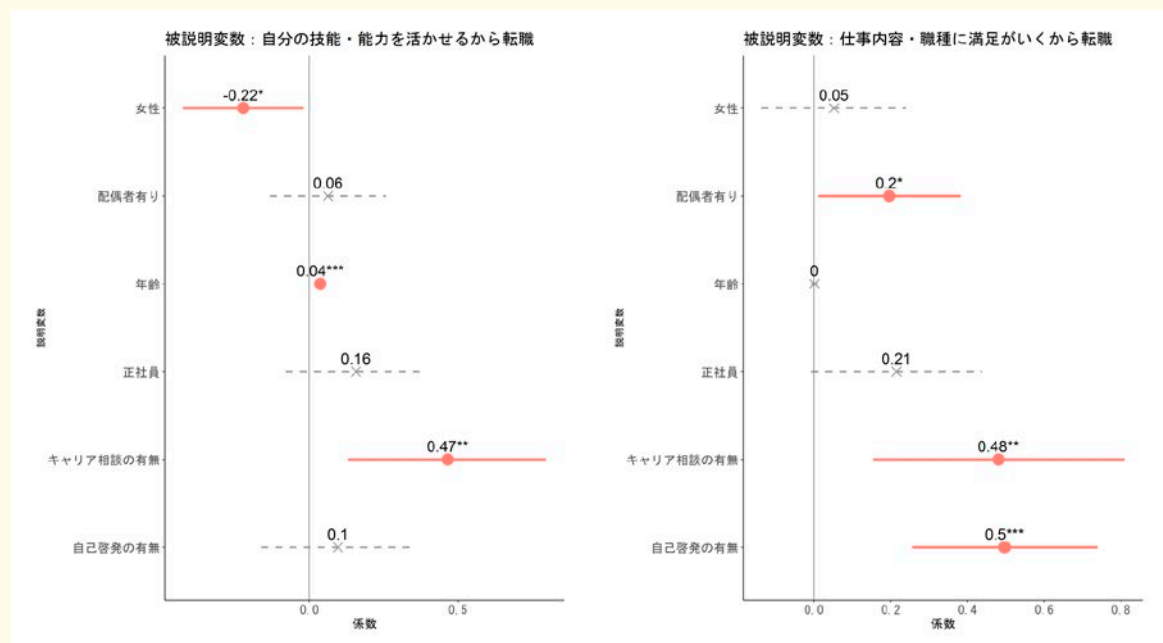
といった理由での転職を行いやすい傾向があるとともに、自己啓発に取り組んでいる者も「仕事の内容・職種に満足がいくから」という理由での転職を行いやすい傾向があることが分かる。この結果は、キャリア相談や自己啓発を行ったことが、これらの理由による転職につながったという因果関係を必ずしも示すものではないが、キャリア相談によるキャリアの見通しの向上や、自己啓発によるスキルの向上が、職種間移動する場合に、転職後の仕事での自らの能力発揮の実感や、満足できる仕事への転職の可能性を高める可能性があることを示唆している。

これらの結果をまとめると、職種を変えて転職する場合、キャリア相談によるキャリア見通しの向上や自己啓発によるスキルの向上を通じて、自らの能力発揮や、満足できる仕事への転職の可能性を高める可能性がある。したがって、自らのそれまでのキャリアとは異なる職種への転職に当たっては、キャリアコンサルティングの活用、講座受講などによる自己啓発などの転職前の準備が、転職後のワーク・エンゲイジメントを高める上でも重要である可能性があると考えられる。

第2-(3)-15図

転職前のキャリア相談や自己啓発の有無と自己の技能・能力が発揮できる仕事や満足できる仕事への就職の関係についての回帰分析（職種間移動）

- 職種間移動をする場合、転職の準備としてキャリア相談を行っている者や、自己啓発に取り組んでいる者は、「自分の技能・能力が活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」といった理由での転職を行いやすい傾向がある。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査（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）図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、青線（破線）は5%水準で有意でないことを示す。

2）***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。

3）図中に示したもののほか、現職の職種等を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

●キャリアチェンジをする場合、賃金が増加する者がいる一方で、賃金が減少した者も存在する

本節の最後に、自らの能力発揮や満足できる仕事に就くことと、キャリアチェンジによる賃金の変動との関係についてもみてる。

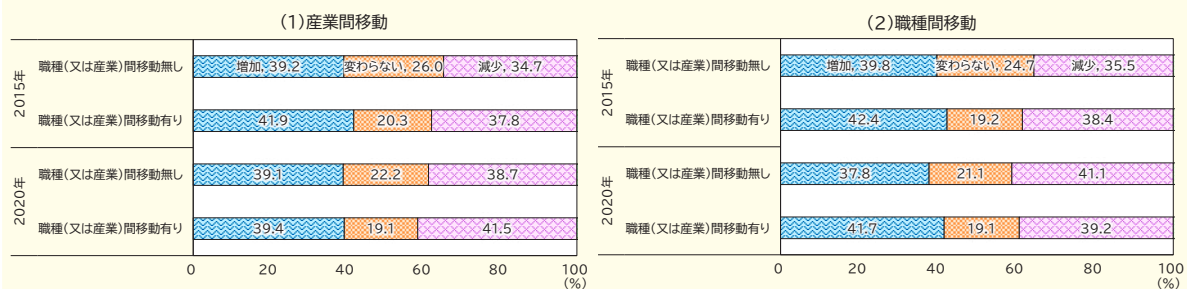
まず、キャリアチェンジによる賃金の変動の状況を概観する。第2-(3)-16図は、「転職者

実態調査」を用いて、産業間移動、職種間移動のそれぞれにおいて、賃金が増加した者、賃金の変動が無い者、賃金が減少した者の割合をみたものである。賃金の変動は景気動向にも大きく影響を受けると考えられるため、平成27年調査及び感染症の影響下である令和2年調査の状況を併せてみると、産業間移動、職種間移動のいずれも、産業や職種をまたいで移動した場合の方が、賃金が増加したと答える割合はやや高くなっている。他方、職種間移動については、2015年は職種をまたいで移動した場合の方が、そうではない場合よりも賃金が減少したと答える割合が若干高い一方、2020年には職種をまたぐ移動をしなかった場合の方がその割合がやや高くなっている。したがって、キャリアチェンジによる賃金への影響は一様ではなく、当該キャリアチェンジの態様によって異なることがうかがえる。

第2-(3)-17図は、転職者実態調査の令和2年調査を用いて、男女別・雇用形態の変化別にキャリアチェンジによる賃金の変動状況をみたものである。正社員から正社員以外に転職する場合は一般に賃金下がることが多いが、女性では、職種間移動をする場合に賃金が減少した者の割合が特に高くなっている。

第2-(3)-16図 キャリアチェンジの有無と賃金の変動状況

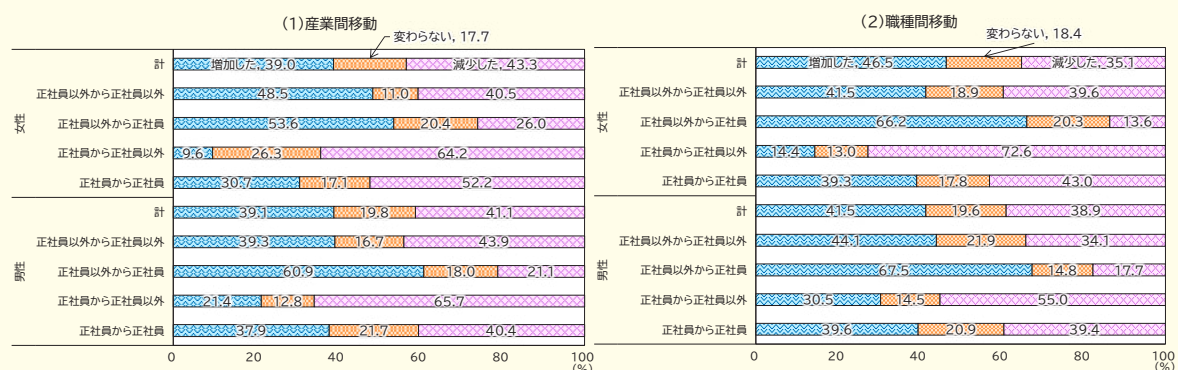
- 産業間移動、職種間移動のいずれも、産業や職種をまたいで移動した場合の方が賃金が増加したと答える割合がやや高くなっている。職種間移動については、2015年は職種をまたいで移動をした場合の方が、そうではない場合よりも賃金が減少したと答える割合が若干高い一方、2020年には職種をまたがない場合の方がその割合がやや高くなっている。



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査（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

第2-(3)-17図 雇用形態の変化別キャリアチェンジによる賃金の変動状況

- 正社員から正社員以外に転職する場合は、女性で職種が変わる場合は特に、賃金が減少する者の割合が高くなっている。



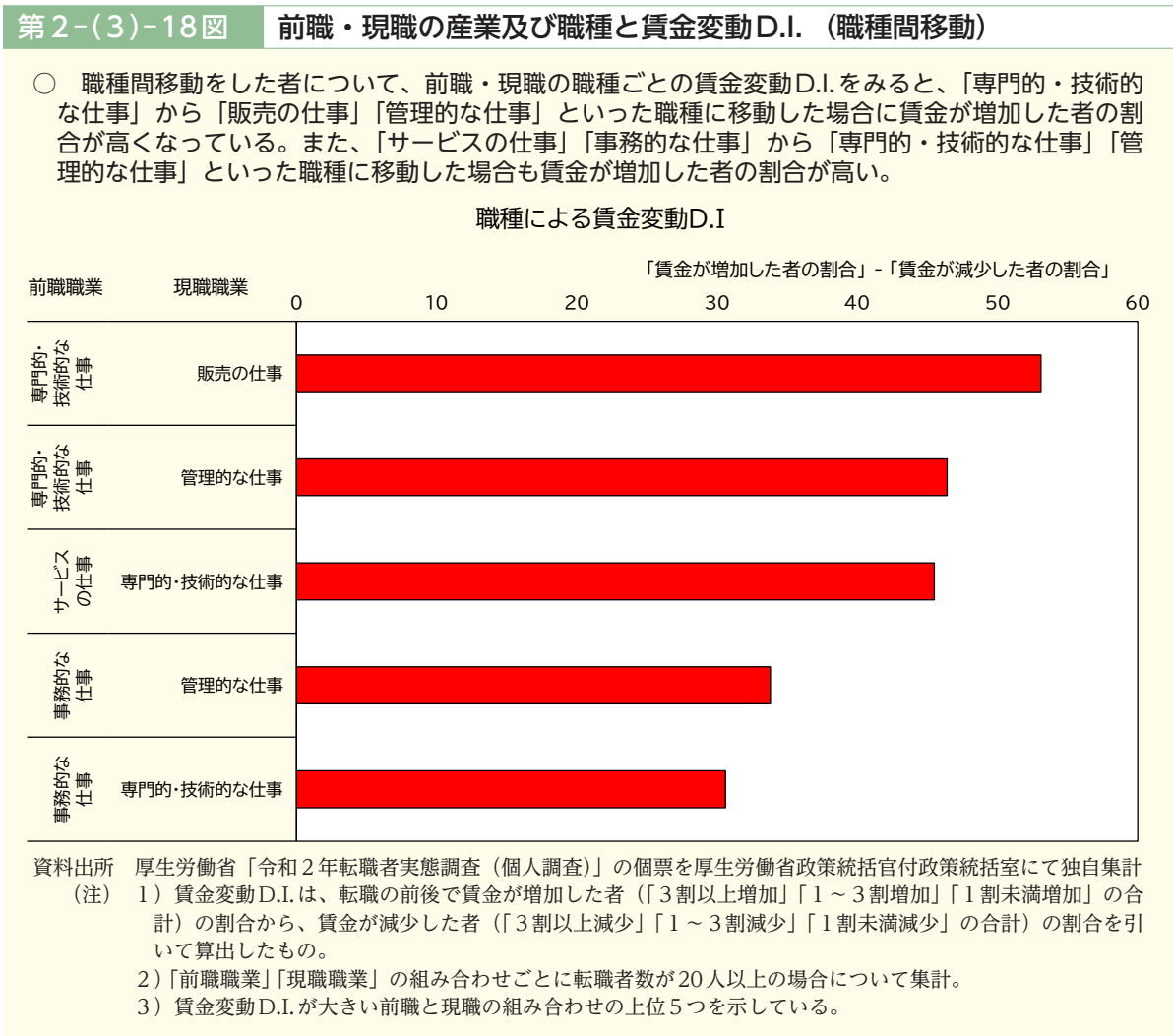
資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査（個人調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

●キャリアチェンジを賃金の増加に結びつけるためには、前職で蓄積したスキルや、自己啓発により新たに身につけた専門的なスキルを、自らが納得できる仕事でいかすことが重要である可能性がある

キャリアチェンジをした者のうち、職種間移動をした者の賃金が増加しやすいのはどのような場合だろうか。

第2-(3)-18図は、「令和2年転職者実態調査」を用いて、職種間移動をした者について、前職・現職の職業の区分ごとに、賃金が増加した者の割合から、賃金が減少した者の割合を引いた賃金変動D.I.である。これによると、「専門的・技術的な仕事」から「販売の仕事」⁸「管理的な仕事」といった職種に移動した場合、賃金が増加した者の割合が高くなっている。また、「サービスの仕事」「事務的な仕事」から「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」といった職種に移動した場合も賃金が増加した者の割合が高い。

転職者実態調査においては、前職・現職の職種は職業大分類でしか把握することができないため、詳細な分析には限界があるものの、これらの職種変化の類型から、前職が「専門的・技



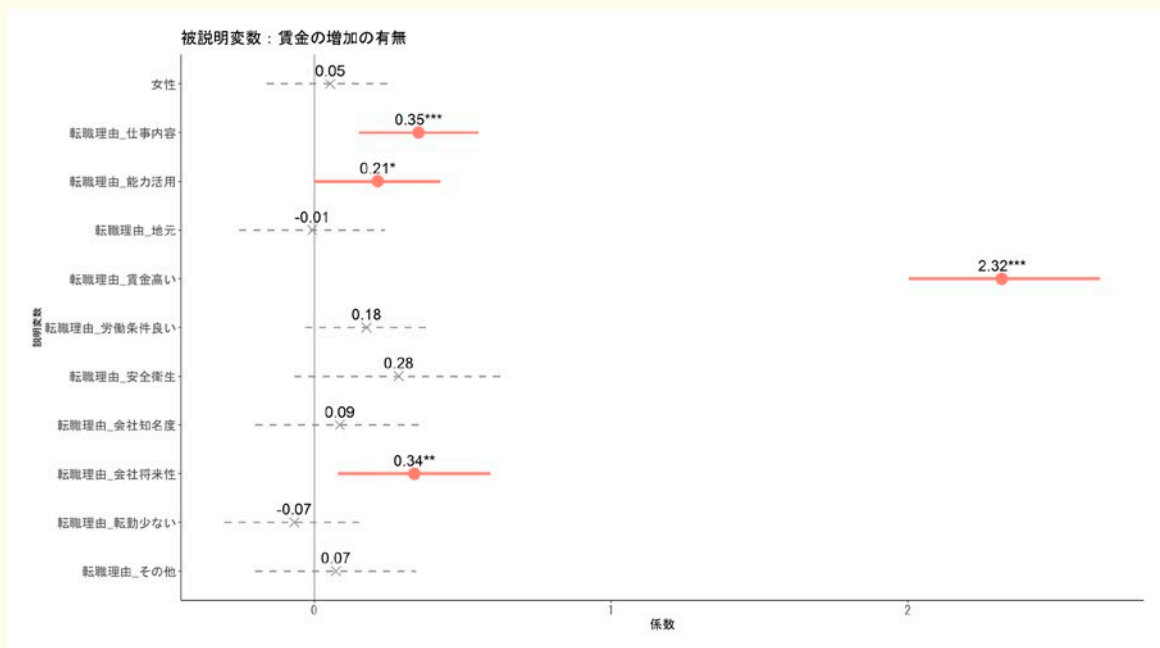
8 前職が「専門的・技術的な仕事」で現職が「販売の仕事」である者の産業別の内訳をみると、「卸売業」の者が最も多くなっている。したがって、これらの者の現職は、商品販売従事者ではなく、主に営業職業従事者である可能性が高いと考えられる。そういった者の例としては、製造業で技術職として勤務していた者が、技術職としての専門知識をいかし、いわゆる「技術営業」として営業職で働く場合などがあり得る。

術的な仕事」である者については、前職で培った専門知識を異職種でも活用し、仕事の付加価値を高めることで賃金の増加につながっている可能性が考えられる。また、前職が「サービスの仕事」や「事務的な仕事」など、非専門職や非管理職の者である場合にも、賃金が増加している割合が高くなる。これらの者の現職は、「専門的・技術的な仕事」や「管理的な仕事」であるため、新たに専門知識を身につけ、専門的な仕事にキャリアチェンジする場合や、キャリアアップにより管理職に昇進することで賃金が増加している可能性がある。

これに関連して、職種間移動をする場合の転職先を選んだ理由と賃金の増加の関係をみてみる。第2-(3)-19図は、職種間移動をした者について、転職後に賃金が増加したか否かを被説明変数とし、転職先を選んだ理由の各項目について該当するか否かを説明変数としてロジスティック回帰分析を行ったものである。これによると、職種間移動をした場合、転職先を選んだ理由として「自分の技能・能力が活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」に該当する場合の係数が正で統計的に有意となっており、これらの理由を選んだ者は賃金が増加しやすい傾向があることが分かる。第2-(3)-18図の分析と併せて考えると、前職の職業経験で培ったスキルや、新たに身につけたスキルをいかして、自らが満足できる仕事に転職できた場合には、賃金の増加につながりやすい可能性があることが指摘できる。

第2-(3)-19図 転職先を選んだ理由と賃金の増加の関係についての回帰分析（職種間移動）

- 職種間移動をした場合、転職先を選んだ理由として「自分の技能・能力が活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」を選んだ者は賃金が増加しやすい傾向がある。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査（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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）は5%水準で有意でないことを示す。
 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
 3) 図中に示したもののほか、年齢、学歴、現職の職種等を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

●キャリアの見通しや自己啓発への取組は賃金の増加にもつながる可能性がある

最後に、キャリアの見通しや自己啓発の取組が賃金の増加にも関係する可能性について指摘する。

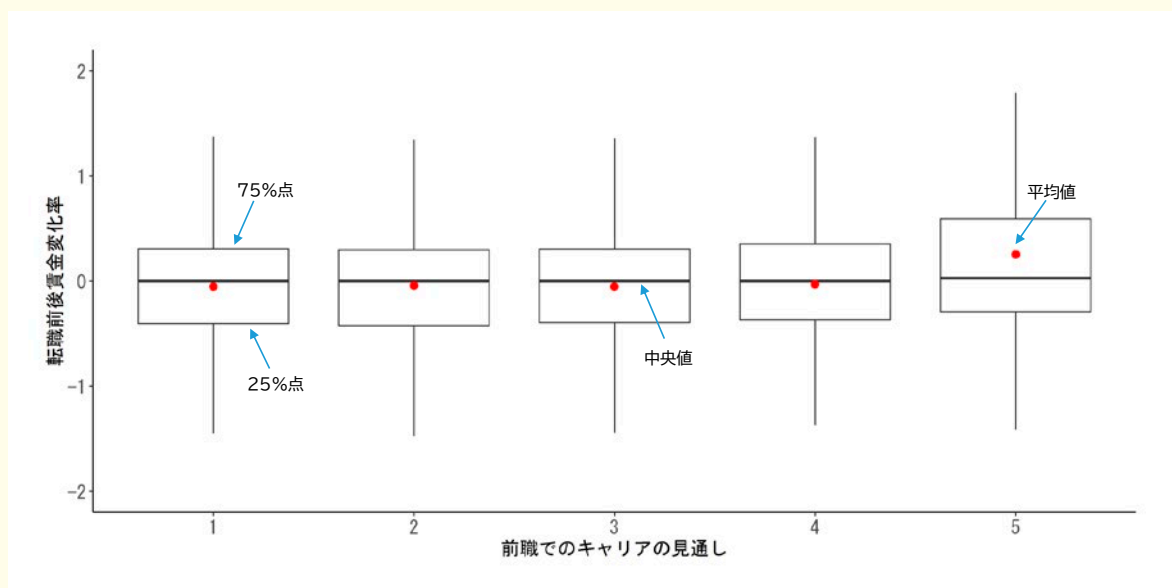
第2-(3)-20図は、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用いて、前職におけるキャリアの見通しのスコア（1～5）と、転職前後の賃金の変化率の関係をみたものである。これによれば、前職におけるキャリアの見通しのスコアが高い（5）場合、スコアが低い（1）場合と比較して転職後の賃金の増加率が高い傾向がみられる。特に、キャリアの見通しができていると明確に感じている者は、キャリアチェンジをした場合に賃金の増加が起きやすい可能性がある。

また、第2-(3)-21図は、「令和2年転職者実態調査」を用いて、職種間移動をした者について、賃金の増加の有無を被説明変数とし、キャリア相談や自己啓発への取組の有無を説明変数としてロジスティック回帰分析を行った結果である。これによれば、職種間移動において、転職の準備として自己啓発を行った者の方が、賃金が増加する確率が高くなっており、キャリアアチェンジする場合、賃金増加と自己啓発の取組に相関があることが示されている。

既にみたように、キャリアチェンジする場合に、キャリアの見通しがあることや、自己啓発をすることが、自らの能力を発揮できる仕事や満足できる仕事への転職に結びつける効果がある可能性が示唆されている。これらの分析の結果については、キャリア見通しや自己啓発の取組が賃金の増加につながるという因果関係を必ずしも示すものではないが、キャリア見通しや自己啓発の取組により、自らの能力発揮や満足できる仕事への転職の可能性が高まることで、結果として賃金の増加にもつながる可能性があると考えられる。

第2-(3)-20図 キャリアチェンジする場合の前職のキャリア見通しと転職前後の賃金変化の関係

- 前職におけるキャリアの見通しのスコアが高い（5）場合、スコアが低い（1）場合と比較して転職後の賃金の増加率が高い傾向がみられる。

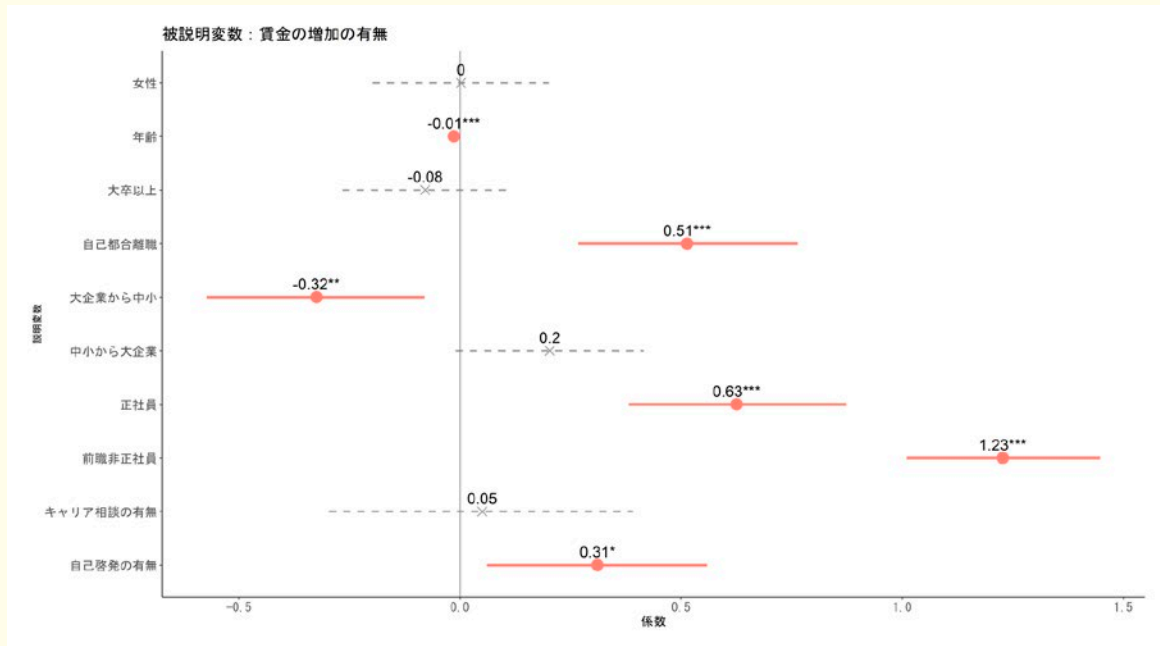


資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2017年～2020年の間に、転職した者のうち、職種（中分類）が変わった者について集計。
 2) 2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計しているため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。
 3) 賃金変化率は、前年の時給（年収を年間総労働時間で除して算出）と当該年の時給の自然体数値の差。

第2-(3)-21図 自己啓発の有無と賃金の増加の関係についての回帰分析（職種間移動）

- 職種間移動をした場合、転職の準備として自己啓発を行った者の方が、賃金が増加する確率が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査」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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）は5%水準で有意でないことを示す。
2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
3) 図中に示したもののほか、現職の職種等を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

第3節 介護・福祉分野やIT分野へキャリアチェンジする者の特徴

本章の最後に、今後労働力需要が高まってくる代表的な分野として、介護・福祉分野やIT分野へのキャリアチェンジをする者についての特徴をみていく。介護・福祉分野及びIT分野への転職の動向は詳細な職種の変化をとらえることが必要であるため、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」を用いて分析を行う。なお、他分野からこれらの分野に転職する者のサンプルサイズはかなり限定されているため、分析できる内容には制約が大きいことに留意が必要である。

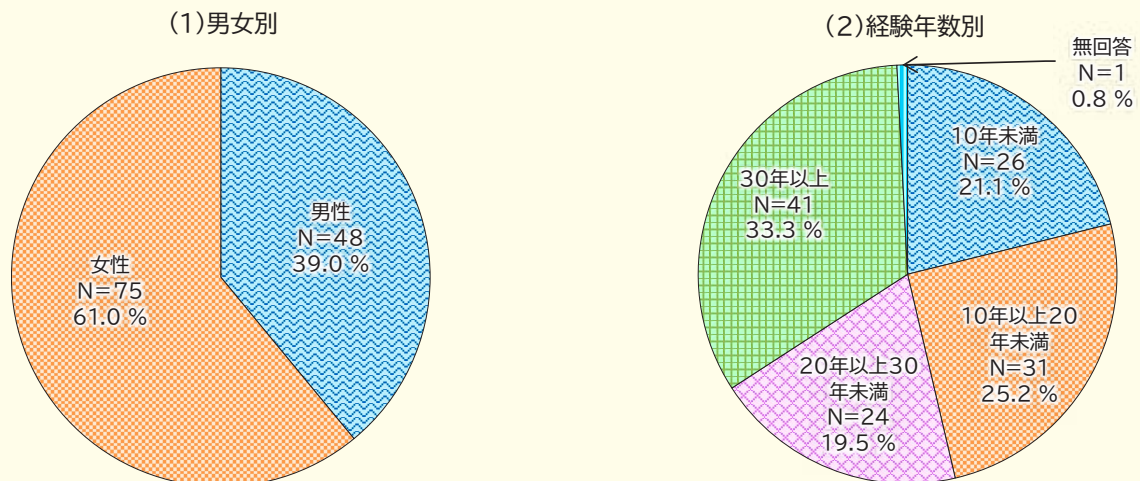
●介護・福祉職に他分野から転職する者は女性が多く、就業経験年数は比較的長い者が多い。

前職の産業は「医療・福祉」等が多く、職種では「サービス職」からの転職が多い

まず、介護・福祉分野にキャリアチェンジする者の特徴をみていく。第2-(3)-22図は、他職種から介護・福祉職⁹に転職した者について、男女別・就業経験年数別の割合をみたものである。他職種から介護・福祉職に転職する者は女性が多く、6割程度を占めている¹⁰。また、就業経験年数は比較的幅広く分布しているが、経験年数30年以上の長い者も多くなっている。

第2-(3)-22図 介護・福祉職に転職する者の特徴（男女別・就業経験年数別）

○ 他職種から介護・福祉職に転職する者は女性が多い。就業経験年数は比較的幅広く分布している。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 2017年～2020年の間に、介護・福祉職以外の職種から介護・福祉職に転職した者について集計。(N=123)
2) 母集団が異なる複数年の調査サンプルを組み合わせて集計しているため、ウェイトバック集計は行っていない。

次に、第2-(3)-23図(1)により、介護・福祉職にキャリアチェンジする者の前職の産業及び職種の状況についてみると、他職種から介護・福祉職に転職した者の前職の産業は「医療・福祉」が多く、「製造業」「教育・学習支援」の割合も比較的高くなっている。同図(3)により、前職の産業からの移行しやすさを比較するため、前職の産業別の転職者に占める介護・福祉職に転職した者の割合をみると、「教育・学習支援」の割合が最も高く、「医療・福祉」や「運輸業」が続いている。

同図(2)により、他職種から介護・福祉職に転職した者の前職の職種別の割合をみると、「営業販売職」で低いほかは同程度だが、同図(4)により、前職の職種別の転職者に占める介護・福祉職に転職した者の割合をみると、「サービス職」で高くなっており、「生産工程・労務関連」が続いている。

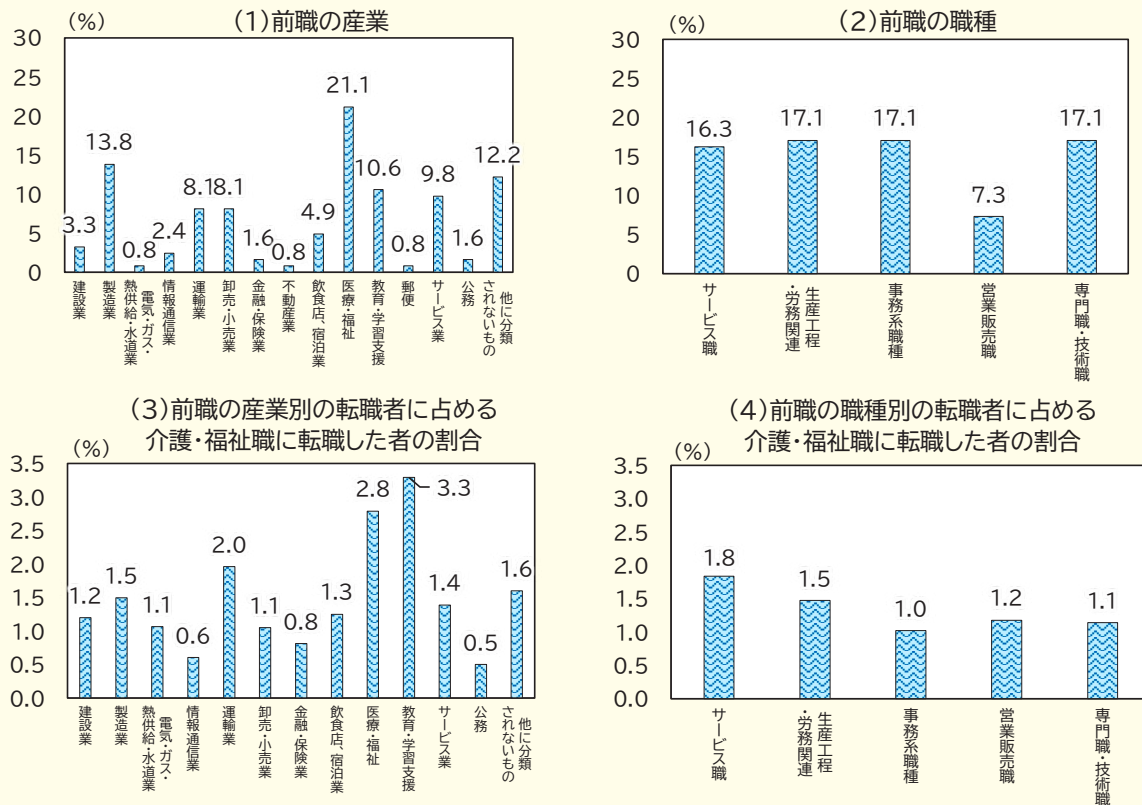
これらによると、介護・福祉職にキャリアチェンジする者は、産業としては「医療・福祉」のほか、「教育・学習支援」のような対人コミュニケーションが求められる分野で多く、また、職種としては対人サービス職を含むサービス職から転職する者が多くなっていることがうかがえる。

9 ここでは、「全国就業実態パネル調査」の職種のうち、「介護士」「保育士」「福祉相談指導専門員」を「介護・福祉職」と定義している。

10 もともと介護・福祉職では女性が多いことが影響していると考えられることに留意が必要。

第2-(3)-23図 介護・福祉職に転職する者の特徴（前職の産業別・職種別）

- 介護・福祉職に転職する者の前職の産業は「医療・福祉」が多く、「製造業」「教育・学習支援」の割合も比較的高くなっている。前職の産業別の転職者のうち、介護・福祉職に転職した者の割合では「教育・学習支援業」の割合が最も高く、「医療・福祉」や「運輸業」が続いている。
- 前職の職種別の割合は、「営業販売職」で低いほかは同程度だが、前職の職種別の転職者のうち、介護・福祉職に転職した者の割合は「サービス職」で高くなっており、「生産工程・労務関連」が続いている。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 上段は、2017年～2020年の間に、介護・福祉職以外の職種から介護・福祉職に転職した者について集計。(N=123)
- 2) 下段は、2017年～2020年の間に転職した者について集計。(N=8,046)
- 3) 母集団が異なる複数年の調査サンプルを組み合わせるため、ウェイトバック集計は行っていない。

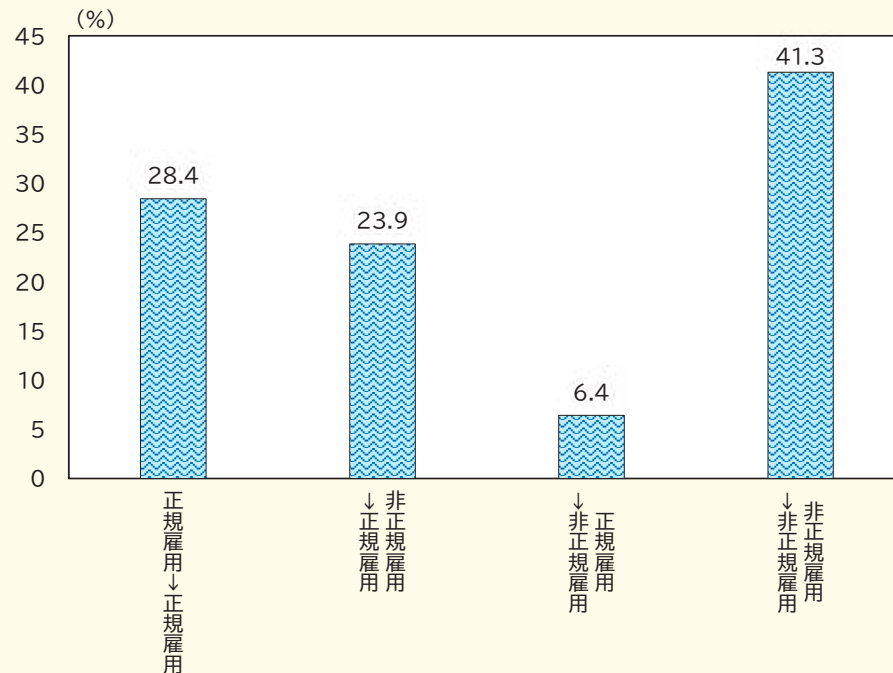
●介護・福祉職に他分野から転職する者は非正規雇用から非正規雇用での転職をする者が多く、入職経路としてはハローワーク等が多くなっている

続いて、介護・福祉職に転職する者の雇用形態の変化や入職経路についてもみてみよう。第2-(3)-24図は、介護・福祉職に転職した者の雇用形態の変化の類型別の割合をみたものであるが、非正規雇用から非正規雇用での転職をしている者の割合が最も高くなっている。

第2-(3)-25図は介護・福祉職に転職した者の入職経路別の割合をみたものであるが、入職経路は「ハローワーク（公共職業安定所）」のほか「家族や知人の紹介」が比較的多くなっている。介護・福祉職へのキャリアチェンジをするに当たり、ハローワークが比較的大きな役割を果たしていることがうかがえるほか、家族や知人の紹介のような、職業紹介事業を介さない縁故での入職も比較的多いことが分かる。

第2-(3)-24図 介護・福祉職に転職する者の特徴（雇用形態別）

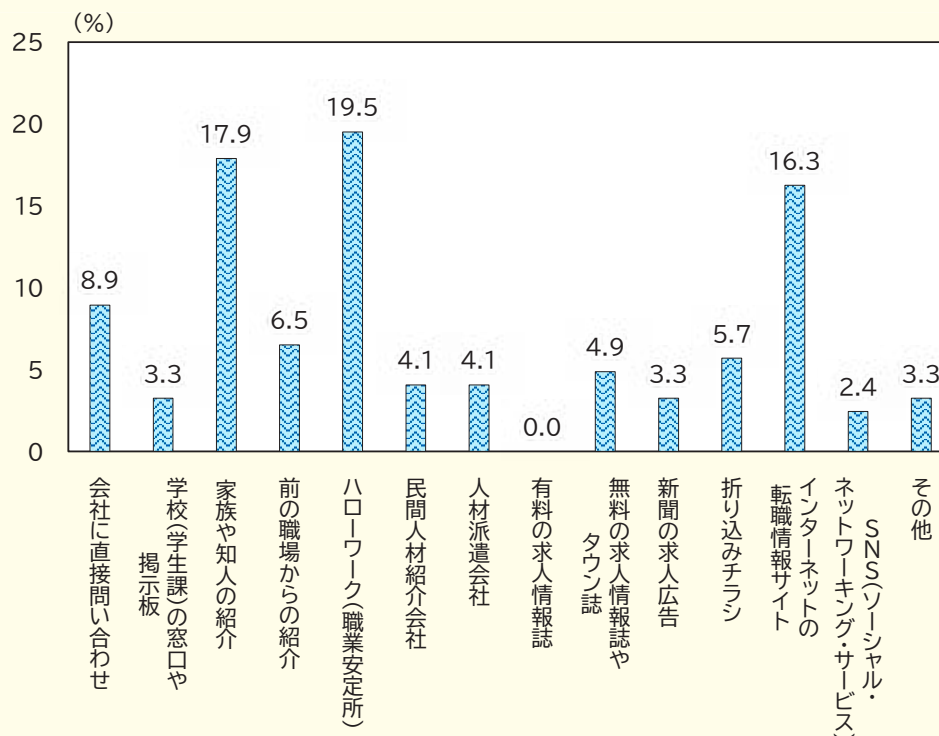
○ 介護・福祉職に移動する者は雇用形態別では非正規雇用から非正規雇用に移る者が多い。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 1) 2017年～2020年の間に、介護・福祉職以外の職種から介護・福祉職に転職した者について、雇用形態無回答を除いた者を集計。(N=109)
 2) 母集団が異なる複数年の調査サンプルを組み合わせるため、ウェイトバック集計は行っていない。

第2-(3)-25図 介護・福祉職に転職する者の特徴（入職経路別）

○ 介護・福祉職への入職経路はハローワークのほか家族や知人の紹介も比較的多くなっている。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 1) 2017年～2020年の間に、介護・福祉職以外の職種から介護・福祉職に転職した者について集計。(N=123)
 2) 母集団が異なる複数年の調査サンプルを組み合わせるため、ウェイトバック集計は行っていない。

- 介護・福祉職にキャリアチェンジする場合、前職が専門職・技術職の場合や前職とのタスク距離が遠い場合にワーク・エンゲイジメントは高くなりやすい。タスク距離が遠い場合、特に就業経験が長い者の方がワーク・エンゲイジメントが高くなりやすい可能性がある

次に、介護・福祉職にキャリアチェンジして、ワーク・エンゲイジメントが高くなりやすいのはどのような人だろうか。一般に、ワーク・エンゲイジメントを高めることは早期離職を防止する上で重要と考えられることから、離職率の高い介護・福祉職での人材確保を検討する上でも重要である。

ワーク・エンゲイジメントに影響を及ぼす要素は様々であると考えられるが、ここでは、介護・福祉職にキャリアチェンジした者の分析に資する利用可能なデータとして、前職と介護・福祉職とのタスク距離¹¹に着目して分析を行う。タスク距離に着目したのは、介護・福祉職は、他者に対するケアを行うといった対人サービスの要素が強いいため、例えば、前職が対人ケアなどの対人サービスの要素が強い職種の場合、介護・福祉職への潜在的な適性があり、ワーク・エンゲイジメントが高まる可能性があるのではないかと考えられるからである¹²。

第2-(3)-26図は、介護・福祉職にキャリアチェンジした者について、前職とのタスク距離別に「近い」「中程度」「遠い」グループに分け、それぞれについて、転職後のワーク・エンゲイジメントスコアの分布をみたものである。これによれば、3つのグループの中央値には差は無いが、平均値は前職と介護・福祉職との距離が中程度の場合に比べ、近い場合と遠い場合の方が高くなっている。また、タスク距離が近いグループの職種をみると、前職が「専門職・技術職」の場合にスコアが高い傾向があることが分かる。

介護・福祉職との距離が遠いグループについては、どのような要因がワーク・エンゲイジメントを高めることにつながっているだろうか。入手できるデータの範囲で考えると、就業経験年数が関係する可能性がある。就業経験年数が長い者は自らの適性を把握しているため、仮にタスク距離が遠い職種から介護・福祉職に移動しても、ワーク・エンゲイジメントが高くなりやすいのではないだろうか。

第2-(3)-27図は、介護・福祉職にキャリアチェンジした者について、ワーク・エンゲイジメントスコアを被説明変数として、介護・福祉職と前職とのタスク距離や前職の職種及び就業経験年数を説明変数として重回帰分析（順序ロジット分析）を行ったものである。これによると、介護・福祉職との距離が遠い場合や、前職が専門職・技術職の場合にワーク・エンゲイジメントスコアが有意に高くなっている。介護・福祉職との距離が近いグループにおいては、主に医療・福祉分野において専門職として働いていた者において、介護・福祉職に転職した場合のワーク・エンゲイジメントが高くなりやすくなっているのではないかと考えられる。

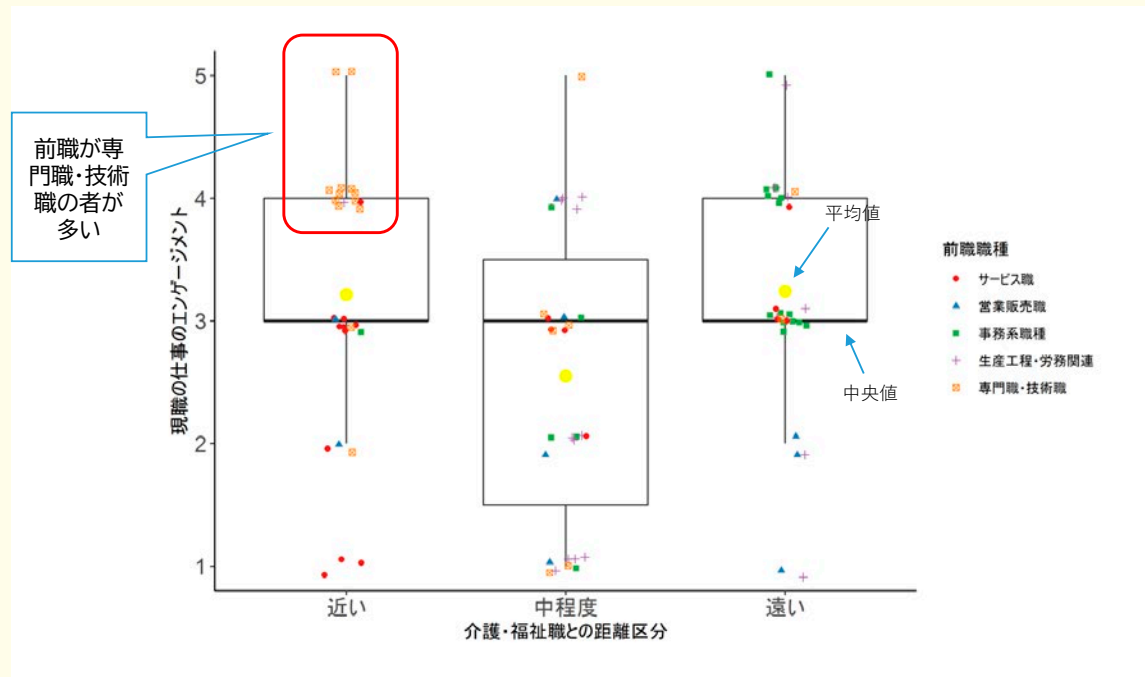
一方、介護・福祉職との距離が遠い場合については、就業経験年数との交差項が正で有意となっている。したがって、介護・福祉職との距離が遠い者のうち、特に就業経験年数が長い場合にワーク・エンゲイジメントが高くなりやすい傾向があることが分かる。この理由としては、特に就業経験が長い者について、自ら把握している適性に応じて介護・福祉職に移動しているため、ワーク・エンゲイジメントが高くなりやすい可能性が示唆される。

11 タスク距離の算出方法は第2-(2)-30図～第2-(2)-33図と同様（付注2参照）。

12 なお、IT職については、O-NETのタスクのスコアでみた場合、介護・福祉職における、他者に対するケアを行うといった、特有のタスク項目に着目することが難しいため、タスクの距離による分析は行っていない。

第2-(3)-26図 介護・福祉職に転職する者のワーク・エンゲイジメント（前職とのタスク距離別）

- 介護・福祉職に他職種から転職した者の前職とのタスク距離別に現職の仕事のエンゲージメントスコアをみると、中央値には差は無いが、平均値は前職と介護・福祉職との距離が中程度の場合に比べ、近い場合及び遠い場合の方が高くなっている。
- 職種をみると、介護・福祉職との距離が近いグループでは前職が「専門職・技術職」の場合にスコアが高い傾向がある。

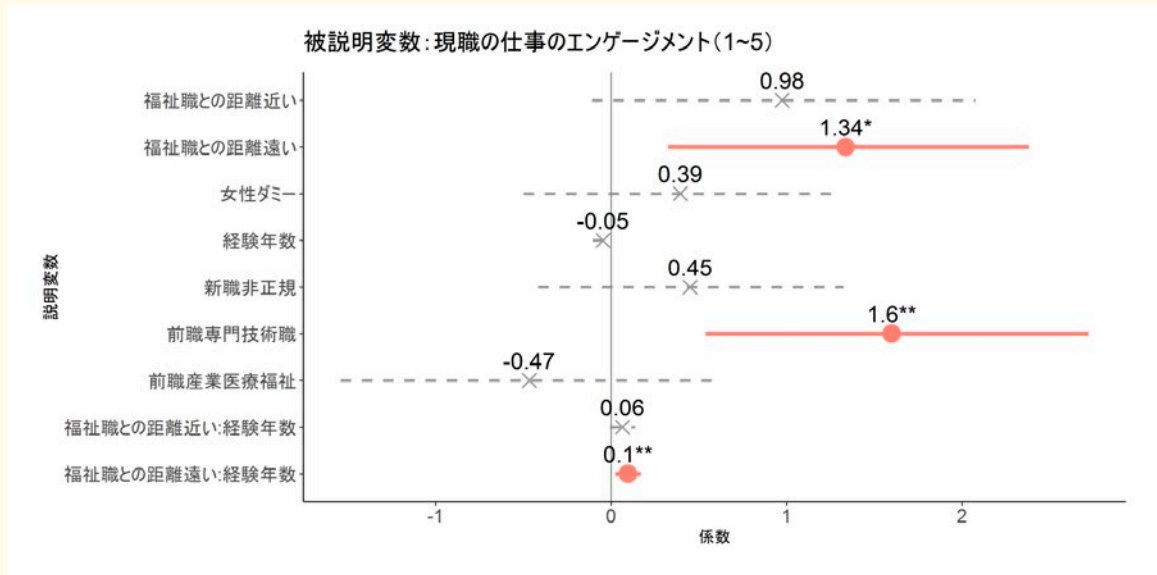


資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2017年～2020年の間に、介護・福祉職以外の職種から介護・福祉職に転職した者について集計。(N=94)
- 2) 前職が「家政婦(夫)、ホームヘルパーなど」である者については、前職の産業が「医療、福祉」である場合は除いている。
- 3) 「現職の仕事のエンゲージメント」は、各年の仕事に関する項目のうち「生き生きと働くことができていた」という項目に対して「当てはまる」と答えた場合を5、「当てはまらない」と答えた場合を1として1～5までのスコアで算出。

第2-(3)-27図 介護・福祉職に転職する者のワーク・エンゲイジメントについての回帰分析

- 介護・福祉職に転職した者のエンゲージメントスコアについて就業経験年数との交差項を含めた回帰分析（順序ロジット分析）を行ったところ、介護・福祉職との距離が遠い場合や前職が専門職・技術職の場合、有意にエンゲージメントスコアが高くなっている。
- 介護・福祉職との距離が遠い場合、経験年数との交差項が正で有意となっている。したがって、介護・福祉職との距離が遠い者については、就業経験年数が長い場合にエンゲージメントが高くなりやすい傾向がある。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

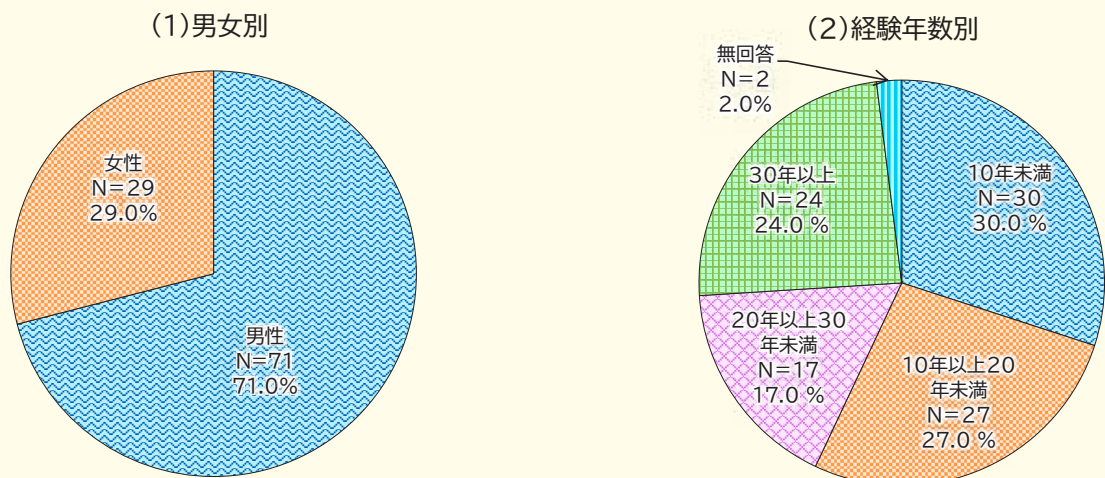
- (注) 1) 2017年～2020年の間に、介護・福祉職以外の職種から介護・福祉職に転職した者について集計。(N=94)
- 2) 前職が「家政婦(夫)、ホームヘルパーなど」である者については、前職の産業が「医療、福祉」である場合は除いている。
- 3) 「現職の仕事のエンゲージメント」は、各年の仕事に関する項目のうち「生き生きと働くことができていた」という項目に対して「当てはまる」と答えた場合を5、「当てはまらない」と答えた場合を1として1～5までのスコアで算出。
- 4) 経験年数は多重共線性を避けるため中心化処理を行っている。
- 5) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線(実線)は5%水準で統計的に有意であり、灰色線(破線)は5%水準で有意でないことを示す。
- 6) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
- 7) 詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

● I T職に他分野から転職する者は男性が多く、就業経験年数は比較的幅広い。前職の産業は「情報通信業」や「製造業」が多く、職種では「専門職・技術職」や「事務系職種」が多い

次に、I T職にキャリアチェンジする者の特徴についてもみていこう。第2-(3)-28図により、他職種からI T職にキャリアチェンジした者の男女別・就業経験年数別の割合をみると、他職種からI T職に転職する者は男性が多くなっている。また、経験年数は幅広く分布しているものの、介護・福祉職と比較すると、経験年数10年未満の者の割合がやや高く、20年以上の者の割合はやや低くなっている。

第2-(3)-28図 I T職に転職する者の特徴（男女別・経験年数別）

○ 他職種からI T職に転職する者は男性が多い。就業経験年数は幅広く分布している。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 2017年～2020年の間に、I T職以外の職種からI T職に転職した者について集計。(N=100)
2) 母集団が異なる複数年の調査サンプルを組み合わせるため、ウェイトバック集計は行っていない。

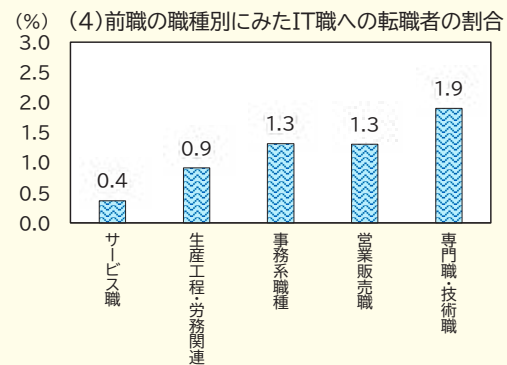
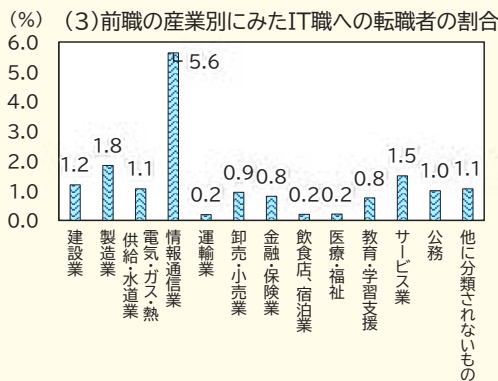
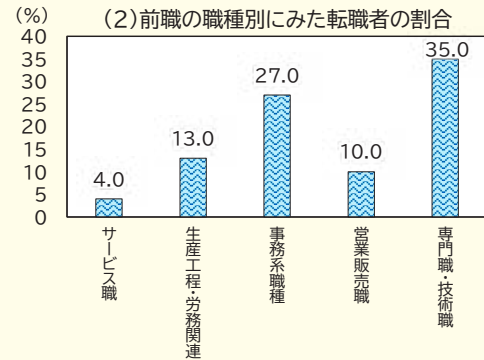
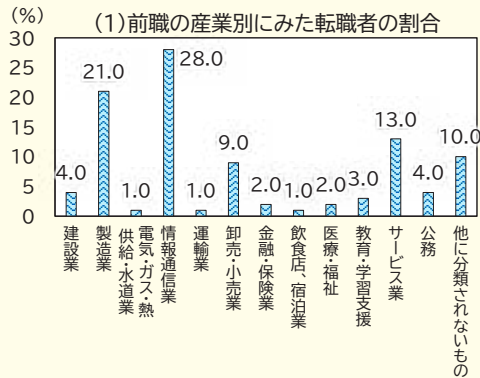
第2-(3)-29図により、I T職にキャリアチェンジする者の前職の産業別・職種別の割合をみると、前職の産業は「情報通信業」のほか、「製造業」の割合がやや高く（同図（1））、同図（3）により前職の産業別の転職者に占めるI T職への転職者の割合をみても、「情報通信業」が高くなっている。職種別の状況をみると、同図（2）により前職の職種別にみた転職者の割合では「専門職・技術職」のほか「事務系職種」も比較的多くなっている一方、同図（4）により前職の職種別の転職者に占めるI T職への転職者の割合をみると、「専門職・技術職」でやや高いほか、「サービス職」で低くなっていることが分かる。

これらのことから、介護・福祉職と異なり、I T職にキャリアチェンジする者については、男性が多く、就業経験年数はやや短い者の割合が高くなっている。また、前職の分野としては、産業では「情報通信業」、職種では「専門職・技術職」が多く、前職でもI T分野で働いていた者や、専門的な技術職として働いていた者が比較的多い傾向があることがうかがえる。

第2-(3)-29図

I T職に転職する者の特徴（前職の産業別・職種別）

- 他職種からI T職に転職する者は、前職の産業は「情報通信業」のほか「製造業」の割合がやや高く、前職の産業別の転職者に占めるI T職への転職者の割合をみても「情報通信業」が高くなっている。
- 職種別の状況をみると、前職の職種別にみた割合では「専門職・技術職」のほか「事務系職種」も比較的多くなっている一方、前職の職種別の転職者に占めるI T職への転職者の割合は、「専門職・技術職」でやや高いほか、「サービス職」で低くなっている。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

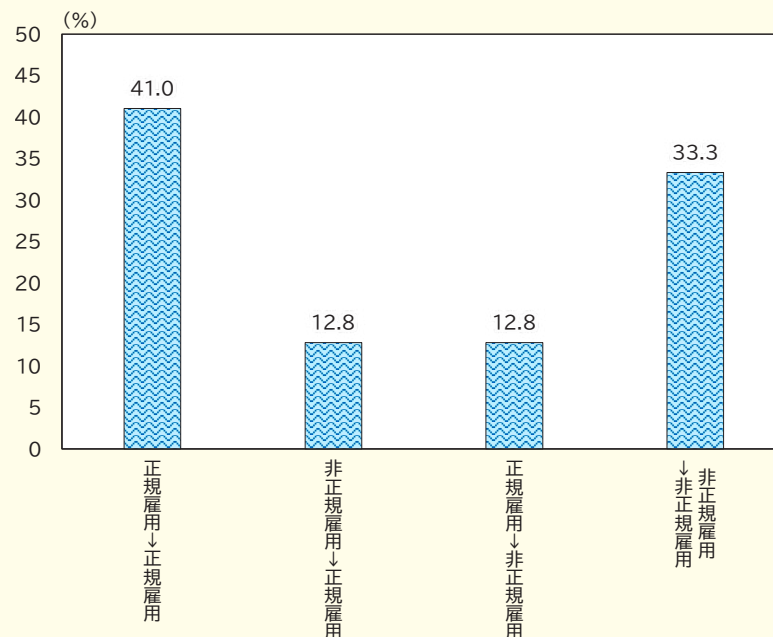
- (注) 1) 上段は、2017年～2020年の間に、I T職以外の職種からI T職に転職した者について集計。(N=100)
 2) 下段は、2017年～2020年の間に転職した者について集計。(N=8,046)
 3) 母集団が異なる複数年の調査サンプルを組み合わせるため、ウェイトバック集計は行っていない。

● I T職に他分野から転職する者は、正規雇用から正規雇用や非正規雇用から非正規雇用での転職をする者が多く、入職経路としてはインターネットの転職情報サイト等が多くなっている

I T職に移動する者の雇用形態の変化や入職経路の状況をみる。第2-(3)-30図により、I T職にキャリアチェンジする者の雇用形態の変化別の割合をみると、正規雇用から正規雇用での転職をした者の割合が最も高く、続いて非正規雇用から非正規雇用での転職をした者の割合も高くなっている。介護・福祉職では非正規雇用から非正規雇用への転職が最も多くなっていたことは異なっている。また、第2-(3)-31図により、入職経路別の割合をみると、I T職に転職する者は「インターネットの転職情報サイト」が多くなっている。介護・福祉職ではハローワークや家族・知人を介した転職が多くなっていたが、I T職にキャリアチェンジする者は民間の転職情報サイトを活用して転職をする者が多いことが特徴的である。

第2-(3)-30図 I T職に転職する者の特徴（雇用形態別）

- I T職にキャリアチェンジする者の雇用形態の変化別の割合をみると、正規雇用から正規雇用での転職をした者の割合が最も高く、続いて非正規雇用から非正規雇用での転職をした者の割合も高くなっている。



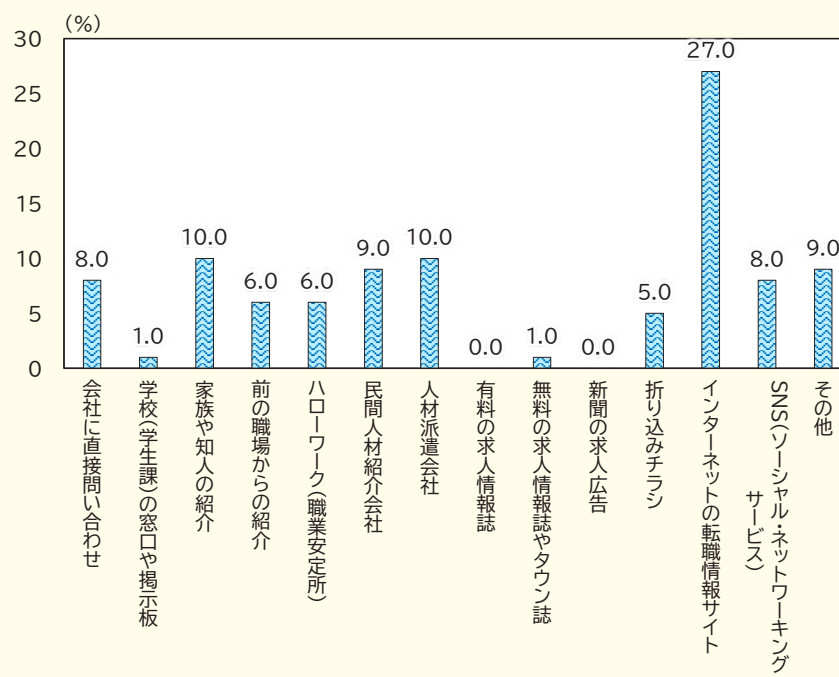
資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 2017年～2020年の間に、I T職以外の職種からI T職に転職した者について、雇用形態無回答を除いた者を集計。(N=78)

2) 母集団が異なる複数年の調査サンプルを組み合わせるため、ウェイトバック集計は行っていない。

第2-(3)-31図 I T職に転職する者の特徴（入職経路別）

- I T職に転職する者は「インターネットの転職情報サイト」での転職が多い。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 2017年～2020年の間に、I T職以外の職種からI T職に転職した者について集計。(N=100)

2) 母集団が異なる複数年の調査サンプルを組み合わせるため、ウェイトバック集計は行っていない。

コラム2-4

産業界におけるDXの進展とIT人材需給の動向について

第2-(1)-7図でもみたように、企業におけるDXの推進等を背景として、IT人材の供給は2030年までに最大80万人程度不足すると推計されている。他方で、IT人材といっても、その業務の領域やレベルによって必要なスキルや需給の状況は異なっている。

以下では、(独)情報処理推進機構(以下「IPA」という。)の「DX白書2021」及びIPAが実施したIT企業やユーザー企業を対象としたIT人材の動向に関する調査¹³を用いて、産業界におけるDXの進展の状況及びIT人材に求められるスキルや人材類型別の需給動向等について概観する。

1 産業界におけるDXの進展と求められるIT人材

(1) 産業界におけるIT業務増減の見通しとDXの取組状況

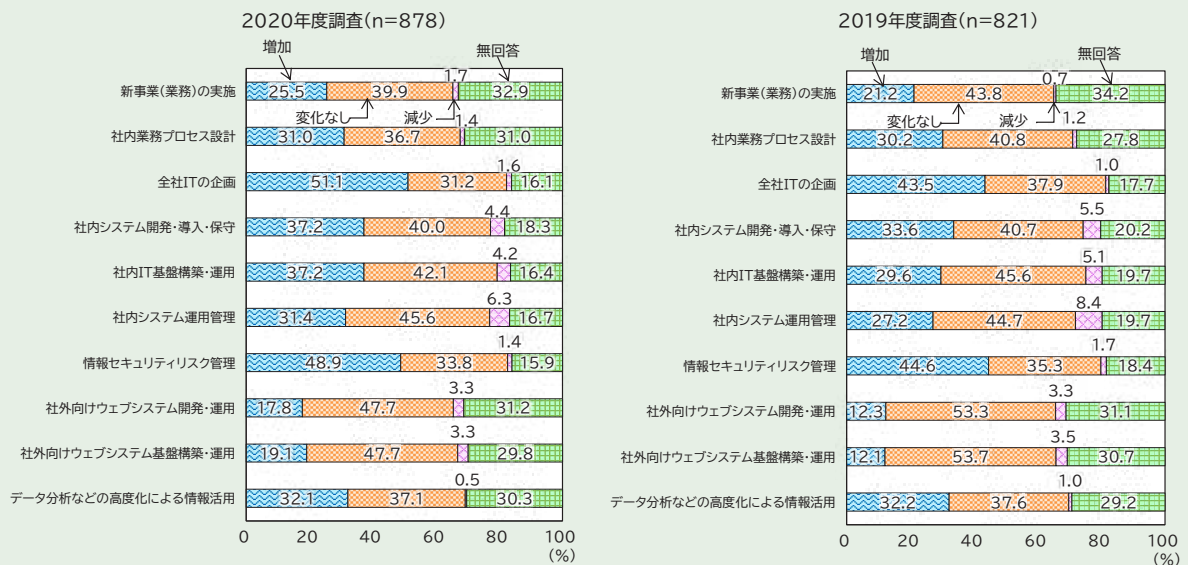
まず、DXの進展の中で、産業界における具体的なIT業務の増加の見通しについて、事業会社におけるIT部門、事業部門それぞれの状況をみてみよう。コラム2-4-①図により、事業会社のIT部門におけるIT業務増減の見通しをみると、2020年度調査では、「データ分析などの高度化による情報活用」を除く全ての業務で「増加」する見通しであると回答する割合が2019年度調査より高くなっている。「全社ITの企画」「情報セキュリティリスク管理」における「増加」の割合が特に高く、5割前後となっている。

一方、コラム2-4-②図により、事業会社の事業部門等におけるIT業務増減の見通しをみると、2020年度調査ではIT部門と同様、ほぼ全ての業務で2019年度調査より「増加」の割合が高くなっているが、特に「新事業(業務)の実施」「社内業務プロセス設計」においてはそれぞれ10.1%ポイント、8%ポイント高くなっており、比較的大きく「増加」の割合が高まっている。事業部門においてはITを活用した新規事業の立ち上げや業務効率化の動きが活発になっていることがうかがえる。

13 本調査はIPAにより毎年実施されているもので、事業会社(有効回答数:2017年度974、2018年度967、2019年度821、2020年度878)及びIT企業(有効回答数:2017年度1,319、2018年度1,206、2019年度996、2020年度979)を対象とした、IT人材の現状やITの活用動向等に関する調査である。

【コラム2-4-①図 事業会社のIT部門におけるIT業務増減の見通しの推移】

- 2020年度調査では、「データ分析などの高度化による情報活用」を除く全ての業務で「増加」する見通しであると回答する割合が2019年度調査より高くなっている。特に、「全社ITの企画」「情報セキュリティリスク管理」における「増加」の割合が高く、5割前後となっている。

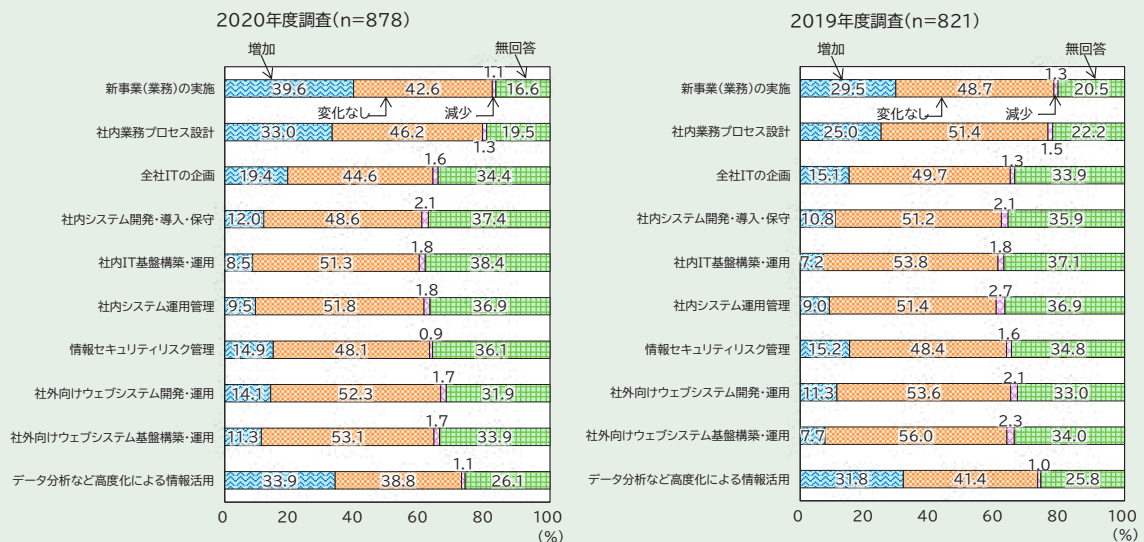


資料出所 (独) 情報処理推進機構「DX白書2021」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 2019年度調査の項目「新事業(業務)の実施」は「その他(新事業(業務)の実施)など」を置き換えている。

【コラム2-4-②図 事業会社の事業部門等におけるIT業務増減の見通しの推移】

- 2020年度調査では、ほぼ全ての業務で2019年度調査より「増加」の割合が高くなっているが、特に「新事業(業務)の実施」「社内業務プロセス設計」の割合が高まっている。



資料出所 (独) 情報処理推進機構「DX白書2021」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

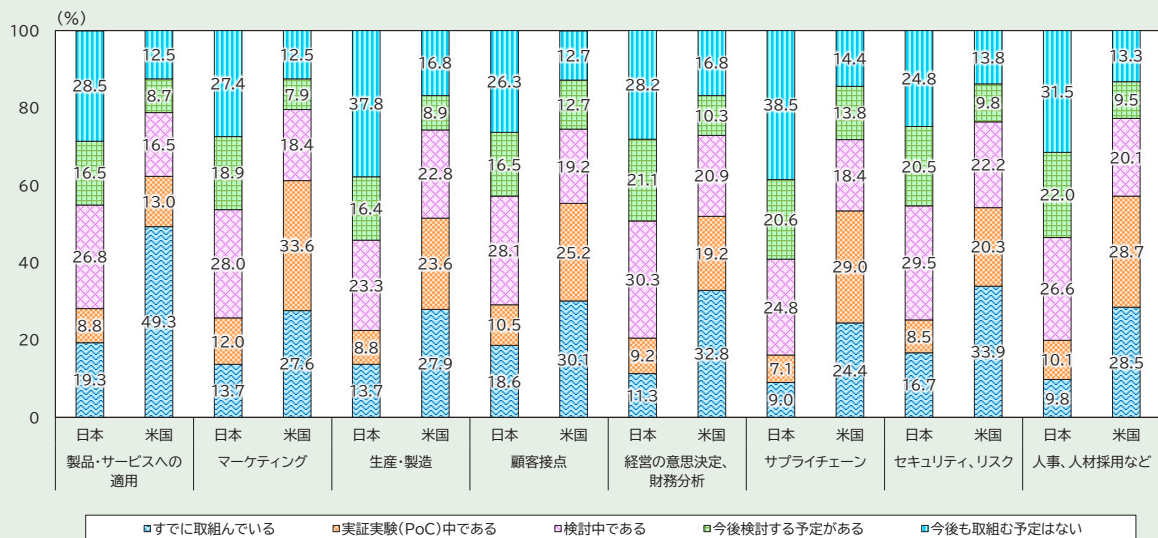
(注) 2019年度調査の項目「新事業(業務)の実施」は「その他(新事業(業務)の実施)など」を置き換えている。

次に、我が国の企業における事業領域ごとのD Xへの取組状況について、米国企業との比較をしてみる。コラム2-4-③図によれば、「すでに取組んでいる」「実証実験（P o C）中である」を合わせた実際に何らかの取組を始めている企業の割合が、米国企業においては事業領域によらず5～6割となっている一方、日本企業においてはいずれの事業領域でも3割未満にとどまっていることが分かる。「すでに取り組んでいる」割合が最も高い事業領域は日米ともに「製品・サービスへの適用」で、日本企業は19.3%、米国企業は49.3%となっている。一方、日本企業においては、「サプライチェーン」「人事、人材採用など」において取組を始めている割合が2割未満と低く、米国企業との差も大きくなっている。

また、コラム2-4-④図により、D Xの取組内容ごとの成果をみると、「すでに十分な成果が出ている」割合はいずれの取組内容でも、日本企業は米国企業より20%ポイント以上低くなっている。特に、「アナログ・物理データのデジタル化」においては、日米ともに「すでに十分な成果が出ている」割合が最も高いが、日本企業は17%なのに対して、米国企業は56.7%と大きな差がついている。さらに、日本企業においては、「顧客起点の価値創出によるビジネスモデルの根本的な変革」「企業文化や組織マインドの根本的な変革」といった、I Tによるビジネスの変革やI Tリテラシーに関わる領域の課題について取組が遅れていることもうかがえる。

【コラム2-4-③図 D Xへの取組を実施している事業領域と取組状況】

- 「すでに取組んでいる」「実証実験（P o C）中である」を合わせた実際に何らかの取組を始めている企業の割合が、米国企業においては事業領域によらず5～6割となっている一方、日本企業においてはいずれの事業領域でも3割未満にとどまっている。
- 日本企業においては、「サプライチェーン」「人事、人材採用など」において取組を始めている割合が2割未満と低く、米国企業との差も大きくなっている。



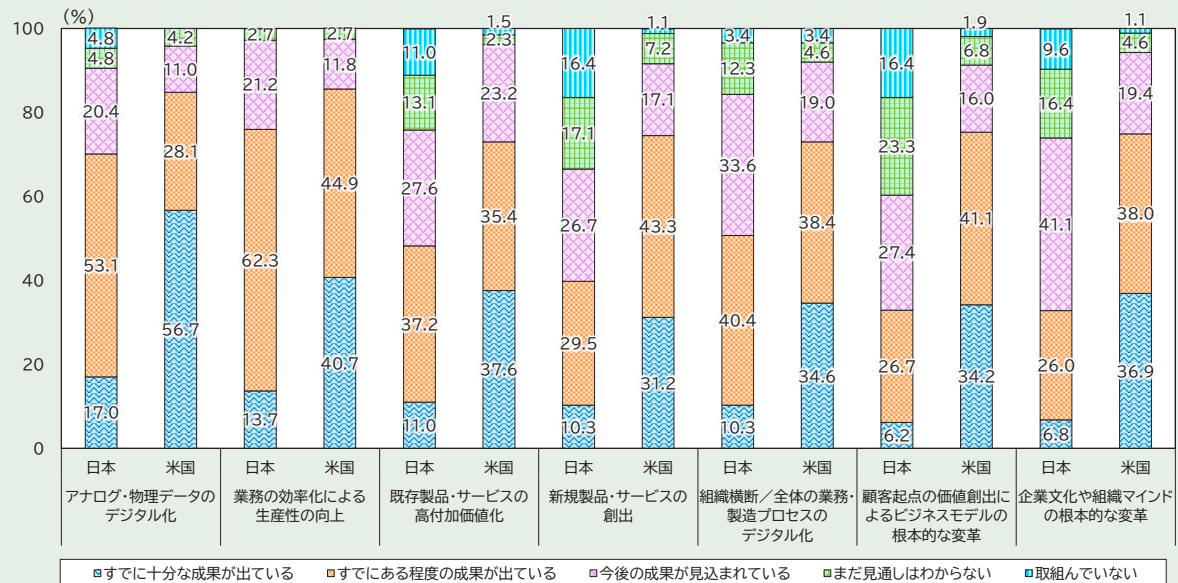
資料出所 (独) 情報処理推進機構「D X白書2021」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 有効回答数は日本企業が「生産・製造」「経営の意思決定、財務分析」「セキュリティ、リスク」では532、そのほかの事業領域では533、米国企業が369である。

2) 「その他」は非掲載。

【コラム2-4-④図 DXの取組内容と成果】

- 「すでに十分な成果が出ている」割合はいずれの取組内容でも、日本企業は米国企業より20%ポイント以上低くなっている。
- 日本企業においては、「顧客起点の価値創出によるビジネスモデルの根本的な変革」「企業文化や組織マインドの根本的な変革」といった、ITによるビジネスの変革やITリテラシーに関わる領域の課題について取組が遅れていることもうかがえる。



資料出所 (独) 情報処理推進機構「DX白書2021」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) 有効回答数は、日本企業が「アナログ・物理データのデジタル化」では147、「既存製品・サービスの高付加価値化」では145、その他の事業領域では146、米国企業が263である。

2) 集計対象はDX取組の成果において「成果が出ている」と回答した企業。

(2) 企業において求めるIT人材の人材像

上記のようなIT業務やDX化の取組の動向を踏まえ、企業において求められるIT人材の人材像についてみてみよう。コラム2-4-⑤表は「デジタル事業に対応する人材」としてIPAが分類しているものである。この分類に基づき、コラム2-4-⑥図により、事業会社及びIT企業のそれぞれにおいて最も重要と考え育成したいと答えたIT人材の割合をみると、企業区分によらず「プロダクトマネージャー」の割合が最も高くなっている。そのほかの人材については、IT企業においては「先端技術エンジニア」「エンジニア/プログラマー」といったITエンジニアの割合が比較的高いのに対し、事業会社においては「ビジネスデザイナー」「データサイエンティスト」といった人材の割合がIT企業よりも高くなっており、事業会社においてはITをビジネスに応用する人材のニーズが相対的に高いことがうかがえる。

【コラム2-4-⑤表 デジタル事業に対応する人材】

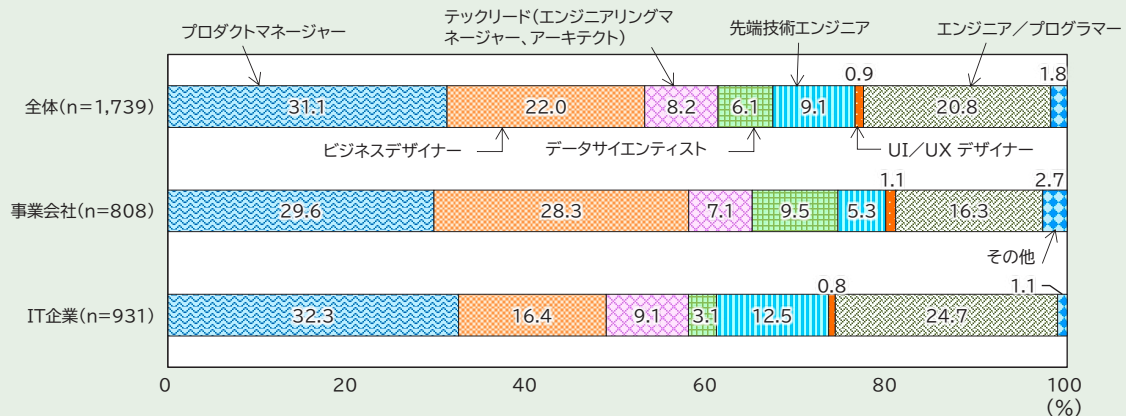
職種(人材名)	説明
プロダクトマネージャー	デジタル事業の実現を主導するリーダー格の人材
ビジネスデザイナー	デジタル事業(マーケティング含む)の企画・立案・推進等を担う人材
テックリード(エンジニアリングマネージャー、アーキテクト)	デジタル事業に関するシステムの設計から実装ができる人材
データサイエンティスト	事業・業務に精通したデータ解析・分析ができる人材
先端技術エンジニア	機械学習、ブロックチェーンなどの先進的なデジタル技術を担う人材
UI/UXデザイナー	デジタル事業に関するシステムのユーザー向けデザインを担当する人材
エンジニア/プログラマー	デジタル事業に関するシステムの実装やインフラ構築、保守・運用、セキュリティ等を担う人材

資料出所 (独) 情報処理推進機構「D X 白書2021」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) デジタル事業とは、E C (電子商取引) や A I (人工知能) や I o T (モノのインターネット)、ビックデータ(様々な種類や形式のデータを含む巨大なデータ群)をはじめとするデジタル技術を活用した事業のことをいう。

【コラム2-4-⑥図 最も重要と考え育成していきたいIT人材】

- 企業区分によらず「プロダクトマネージャー」の割合が最も高くなっている。
- IT企業においては「先端技術エンジニア」「エンジニア/プログラマー」といったITエンジニアの割合が比較的高いのに対し、事業会社においては「ビジネスデザイナー」「データサイエンティスト」といった人材の割合がIT企業よりも高くなっており、事業会社においてはITをビジネスに応用する人材のニーズが相対的に高いことがうかがえる。



資料出所 (独) 情報処理推進機構「デジタル時代のスキル変革等に関する調査：企業調査データ編」(2021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

2 IT人材の需給動向

(1) IT職種の分類と現在の人材推計結果

IT人材の需給動向についてみていく。まず、現状の職種別の推計をみてみよう。

コラム2-4-⑦表は、IPAがIT職種を11種類に分類しているものである。この分類に基づき、コラム2-4-⑧図により、事業会社、IT企業それぞれに在籍するIT人材の職種・レベル別推計をみると、まず、IT企業に在籍するIT人材の合計数は事業会社の約3倍となっており、現状我が国ではIT人材はIT企業により多く在籍していることが分かる。職種別の内訳は、事業会社とIT企業でそれほど大きな違いは無いが、事業会社では「プログラマー」の割合が最も高いのに対し、IT企業においては「エンベデッドシステム技術者・担当者」「アプリケーション技術者・担当者」の割合が事業会社よりもやや高くなっている。

【コラム2-4-⑦表 IT職種の分類】

職種(人材名)	説明
ITストラテジスト	IT戦略策定、IT企画を導くCIOやCTO、ITコンサルタントなど
システムアーキテクト	システム開発の上流工程を主導し、業務ニーズに適したデザインを設計するエンジニア
プロジェクトマネージャー	プロジェクト全体の意思決定、管理、統制を担う人材
ITサービスマネージャー	顧客ニーズを踏まえ、安全性と信頼性の高いITサービスを提供する人材
ネットワーク技術者・担当者	ネットワークシステムの企画・要件定義・設計・構築・運用・保守を担う人材
データベース技術者・担当者	データ資源及びデータベースの企画・要件定義・開発・運用・保守を担う人材
エンベデッドシステム技術者・担当者	IoTを含む組み込みシステムに関するハードウェアとソフトウェアの要求仕様に基づき、開発・実装・テストを担う人材
情報セキュリティ技術者・担当者	情報システムの企画・設計・開発・運用におけるセキュリティ確保、対策の適用、セキュリティインシデント管理を担う人材
アプリケーション技術者・担当者	基本戦略立案又はITソリューション・製品・サービスを実現する業務を担う人材
プログラマー	システムの実装、保守・運用を担う人材
システム監査	専門的な立場で、情報システムや組み込みシステムの監査を担う人材

資料出所 (独) 情報処理推進機構「デジタル時代のスキル変革等に関する調査：企業調査データ編」(2021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

【コラム2-4-⑧図 事業会社、IT企業におけるIT人材の職種・レベル別推計結果】

- IT企業に在籍するIT人材の合計数は事業会社の約3倍となっている。
- 事業会社では「プログラマー」の割合が最も高いのに対し、IT企業においては「エンベデッドシステム技術者・担当者」「アプリケーション技術者・担当者」の割合が事業会社よりもやや高くなっている。

事業会社のIT人材の職種・レベル別推計結果

	IT人材の割合(%)	社内・業界をリードする人材	指導者・リーダー	自律して業務を遂行できる人材	指導や補助が必要な人材	合計
ITストラテジスト	4.3	850	2,405	6,892	4,516	14,663
システムアーキテクト	5.1	1,009	2,852	8,174	5,356	17,391
プロジェクトマネージャー	14.8	2,927	8,277	23,720	15,544	50,468
ITサービスマネージャー	5.8	1,147	3,244	9,296	6,092	19,778
ネットワーク技術者・担当者	6.5	1,286	3,635	10,418	6,827	22,165
データベース技術者・担当者	3.6	712	2,013	5,770	3,781	12,276
エンベデッドシステム技術者・担当者	3.0	593	1,678	4,808	3,151	10,230
情報セキュリティ技術者・担当者	4.7	930	2,628	7,533	4,936	16,027
アプリケーション技術者・担当者	12.4	2,452	6,935	19,873	13,023	42,284
プログラマー	16.4	3,244	9,172	26,284	17,225	55,924
システム監査	1.2	4,092				4,092
その他	22.2	75,702				75,702
事業会社に在籍するIT人材の合計数						341,000

IT企業のIT人材の職種・レベル別推計結果

	IT人材の割合(%)	社内・業界をリードする人材	指導者・リーダー	自律して業務を遂行できる人材	指導や補助が必要な人材	合計
ITストラテジスト	3.3	2,264	9,257	11,621	10,156	33,297
システムアーキテクト	3.0	2,058	8,415	10,564	9,232	30,270
プロジェクトマネージャー	12.7	8,714	35,624	44,722	39,084	128,143
ITサービスマネージャー	4.7	3,225	13,184	16,551	14,464	47,423
ネットワーク技術者・担当者	5.6	3,842	15,708	19,720	17,234	56,504
データベース技術者・担当者	2.7	1,853	7,574	9,508	8,309	27,243
エンベデッドシステム技術者・担当者	8.7	5,969	24,404	30,636	26,774	87,783
情報セキュリティ技術者・担当者	2.5	1,715	7,013	8,804	7,694	25,225
アプリケーション技術者・担当者	21.5	14,752	60,308	75,710	66,165	216,935
プログラマー	17.8	12,213	49,929	62,681	54,779	179,602
システム監査	0.8	8,072				8,072
その他	16.7	168,503				168,503
IT企業に在籍するIT人材の合計数						1,009,000

資料出所 (独)情報処理推進機構「DX白書2021」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) 推計IT人材数(人)の合計は百の単位を切り捨て表示しており、小数点以下を四捨五入しているため、合計が一致しないことがあり、留意が必要。

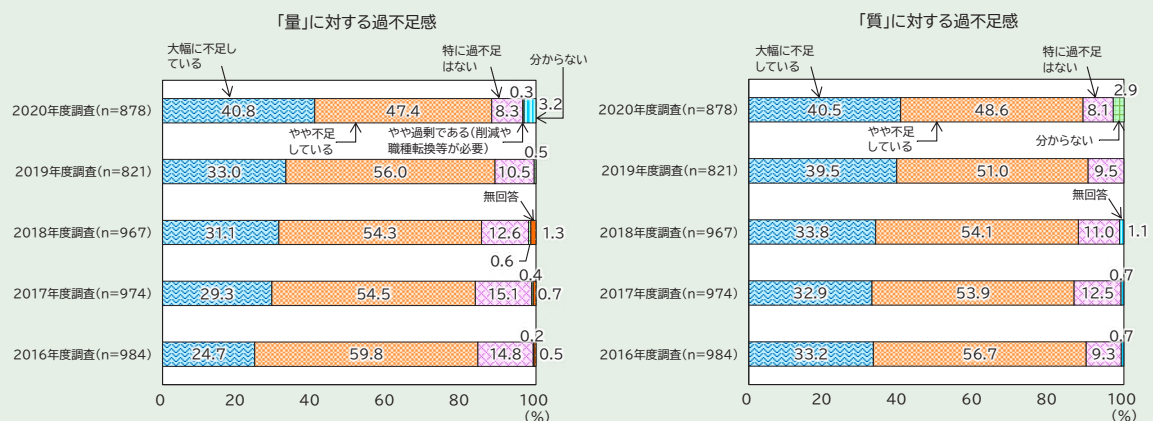
(2) 企業におけるIT人材の過不足の状況

企業におけるIT人材の過不足の状況についてもみてみよう。コラム2-4-⑨図により、事業会社におけるIT人材の過不足の状況を「質」「量」の面から、「大幅に不足している」と感じる企業の割合をみると、「量」においては2017年度調査の結果から、「質」においては2018年度調査の結果から上昇し続けており、2020年度調査では約4割となっている。2020年度調査では、従来のIT人材に加えて、ITを活用して事業創造や製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD(品質、費用、納期)向上等を行う人材も対象に含めて調査を行っているが、その結果、人材の「量」について「大幅に不足している」と感じる企業の割合の上昇幅がやや大きくなっている。

一方、コラム2-4-⑩図により、IT企業におけるIT人材の過不足の状況を見ると、「量」「質」とともに、2019年度調査の結果から「大幅に不足している」割合が低下に転じており、2020年度調査では2割前後になっている。IT人材の過不足の状況については、近年、主に事業会社で量・質ともに不足感が強く、特にITを活用して事業における付加価値の創造につなげることができる人材の量的不足感が強くなっていることがうかがえる。

【コラム2-4-⑨図 事業会社におけるIT人材の過不足の状況】

- 「大幅に不足している」と感じる企業の割合は「量」においては2017年度調査の結果から、「質」においては2018年度調査の結果から上昇し続けており、2020年度調査では約4割となっている。
- 2020年度調査では、従来のIT人材（IT企業や事業会社の情報システム部門等に所属する人）に加えて、ITを活用して事業創造や製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD（品質、費用、納期）向上等を行う人材も対象に含めて調査を行っているが、その結果人材の「量」について「大幅に不足している」と感じる企業の割合の上昇幅がやや大きくなっている。

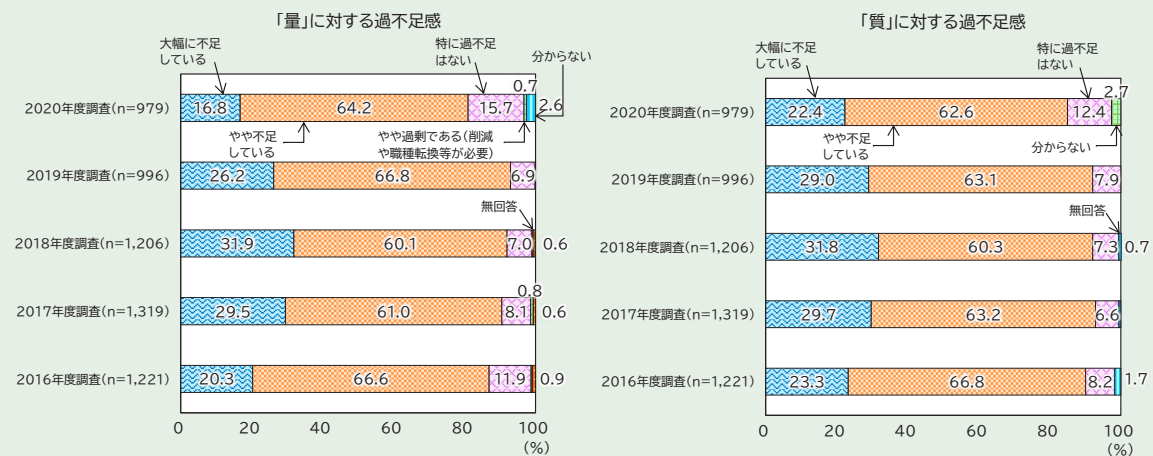


資料出所 (独) 情報処理推進機構「DX白書2021」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 2020年度調査では、従来のIT人材（IT企業や事業会社の情報システム部門等に所属する人）に加えて、ITを活用して事業創造や製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD（品質、費用、納期）等を行う人も含む。

【コラム2-4-⑩図 IT企業におけるIT人材の過不足の状況】

- 「量」「質」とともに、2019年度調査の結果から「大幅に不足している」割合が低下に転じており、2020年度調査では2割前後になっている。



資料出所 (独) 情報処理推進機構「DX白書2021」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) 2020年度調査では、従来のIT人材（IT企業や事業会社の情報システム部門等に所属する人）に加えて、ITを活用して事業創造や製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD（品質、費用、納期）等を行う人も含む。

第4節 小括

本章では、転職希望者が実際に転職活動へ移行し、転職を実現するに当たって、どのような要因が重要であるかについてみるとともに、特にキャリアチェンジを伴う転職をするに当たって重要な要因は何かについてみてきた。最後に分析結果をまとめる。

まず、転職希望者が実際に転職活動に移行し、転職を実現にするに当たって、正社員や役職に就いているなどの場合、転職活動への移行や転職の実現がしづらい傾向があることがうかがえた。加えて、転職希望者が実際に転職活動へ移行するに当たっては、男女問わずキャリア見通しができていることや自己啓発の実施が重要である可能性が示唆されるとともに、転職の実現に当たっては、特に中堅層や正社員を中心にキャリア見通しが重要である可能性が示唆された。正社員や役職についている者などでも、普段からキャリアの棚卸し等を通じて自立的なキャリア形成の意識を高め、キャリアの見通しを良くすることで、転職の決断がしやすくなる可能性があると考えられる。

次に、キャリアチェンジを伴う転職のうち、職種間移動は、ワークライフバランスを理由とする者が多い傾向があることが分かった。また、キャリアチェンジをする場合の職業生活の満足度は、ワークライフバランスのほか、自らの技能・能力の発揮、仕事内容、賃金の増加といった、積極的なキャリアアップを目的とした場合に向上しやすいことも示唆される。このため積極的なキャリアアップのためのキャリアチェンジを促進していくことは重要であると考えられる。また、キャリアチェンジにおいても、キャリア相談によるキャリア見通しの向上や自己啓発によるスキルアップを行う場合、自らの技能や能力を発揮し、満足できる仕事に転職しやすい可能性が示唆された。さらに、自己啓発やキャリア見通しの向上は、自らの能力を発揮できる適性のある仕事への就職を通じて、賃金の増加にも資する可能性があることも分かった。

最後に、今後労働力需要の高まりが想定される介護・福祉分野やIT分野にキャリアチェンジする者の特徴についても分析を行った。その結果、介護・福祉職へキャリアチェンジする場合、前職との距離が遠い場合に、就業経験の長い者でワーク・エンゲイジメントが特に高くなりやすい傾向があることが分かった。このことから、介護・福祉分野への労働移動に当たり、タスク距離が遠い者も、介護・福祉職へのキャリアチェンジしうることが示唆された。また、就業経験の長い者の方が、自らの職業適性の的確な把握により、ミスマッチの少ない転職ができる可能性があると考えられる。IT分野については、他分野から転職する者は男性が多く、就業経験年数は比較的幅広い。前職の産業は「情報通信業」や「製造業」が多く、職種では「専門職・技術職」や「事務系職種」が多く、入職経路としてはインターネットの転職情報サイト等が多くなっていることが分かった。

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、これらのこと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

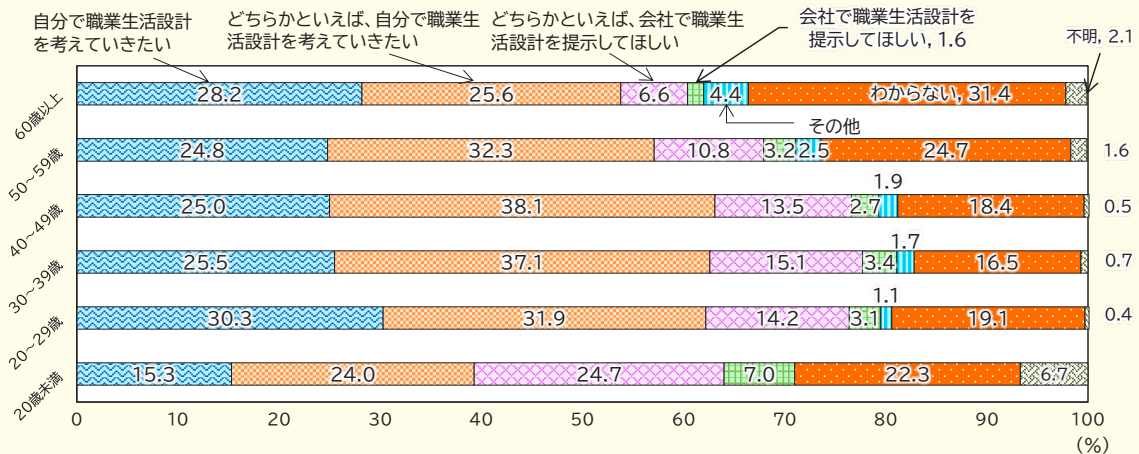
本節では、キャリアコンサルティングが労働者のキャリア形成意識に及ぼす影響についてみていく。まず、労働者のキャリア形成意識の状況について概観してみよう。第2-(4)-1図は、労働者の年齢階級別に職業生活設計の考え方についてみたものである。これによれば、労働者の職業生活設計の考え方は、40歳台以下の年齢層においては、50歳以上の年齢層よりも、「自分で職業生活設計を考えていきたい」「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と考えている者の割合がやや高い傾向がみられるほか、「20～29歳」「60歳以上」の年齢階級では「自分で職業生活設計を考えていきたい」と考えている者の割合がやや高くなっ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

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）

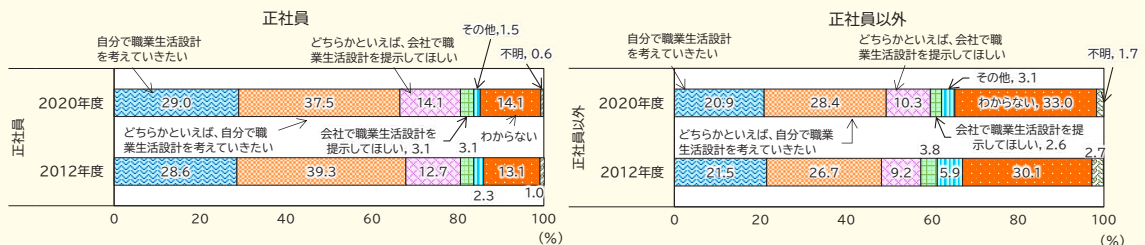
- 40歳台以下の年齢層においては、50歳以上の年齢層よりも、「自分で職業生活設計を考えていきたい」「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と考えている者の割合がやや高い傾向がみられるほか、「20～29歳」「60歳以上」の年齢階級では「自分で職業生活設計を考えていきたい」と考えている者の割合がやや高くなっている。



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。



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。

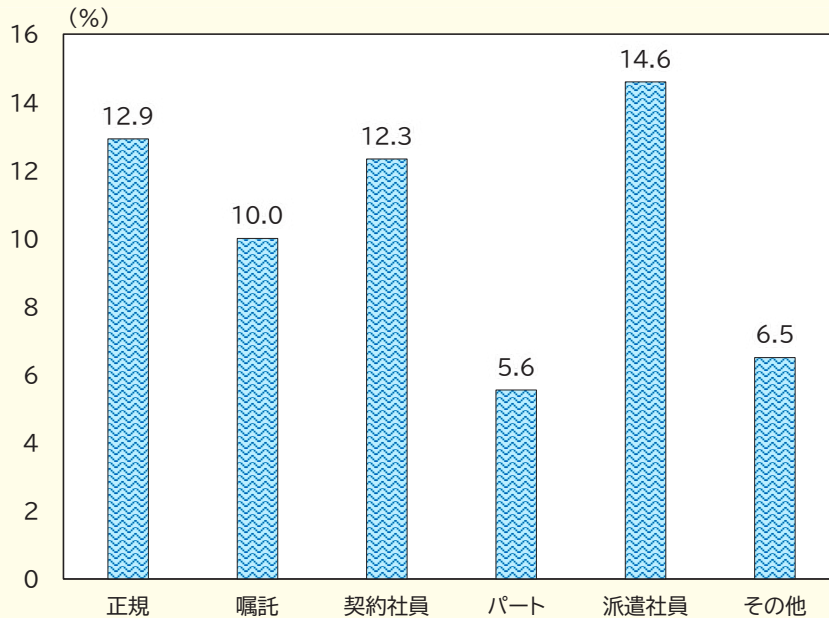
●派遣社員や契約社員等ではキャリアコンサルティング経験がある者の割合は正規雇用労働者とあまり違いは無いが、パート労働者については低くなっている

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。

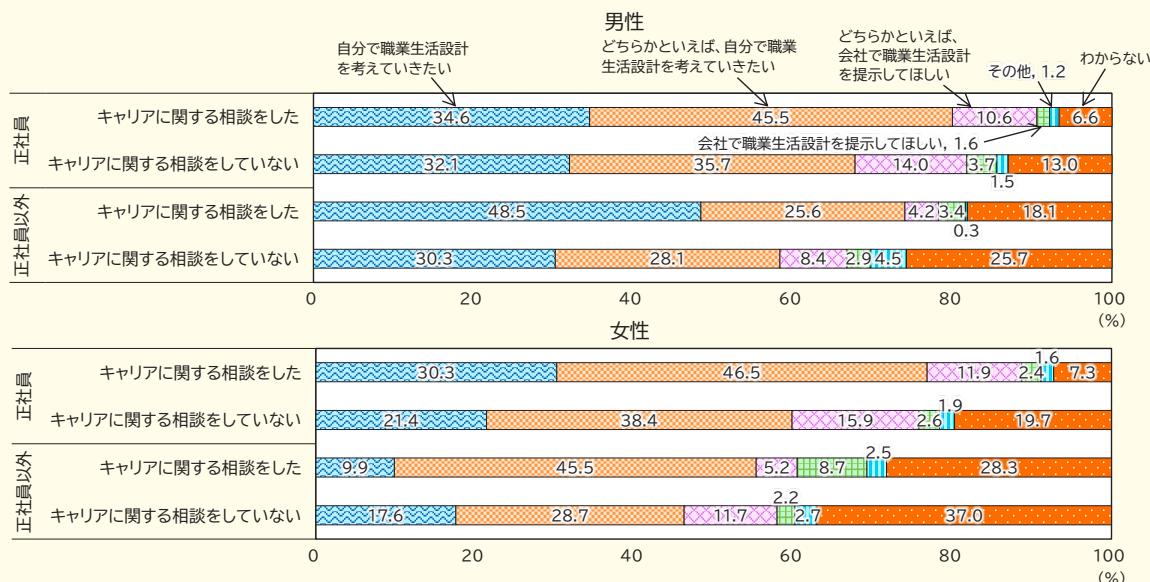
第2-(4)-4図は、キャリアコンサルティングの実施状況別に、労働者の職業生活設計の考え方の状況をみたものである。これによれば、男女ともに、正社員及び正社員以外のいずれも、キャリアに関する相談をした（キャリアコンサルティングを受けた）者の方が、「自分で職業生活設計を考えていきたい」「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と回答する者の割合が高くなっている。また、男性では、正社員以外でキャリアコンサルティングを受けた者の方が、正社員でキャリアコンサルティングを受けていない者よりも、「自分で職業生活設計を考えていきたい」「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と回答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

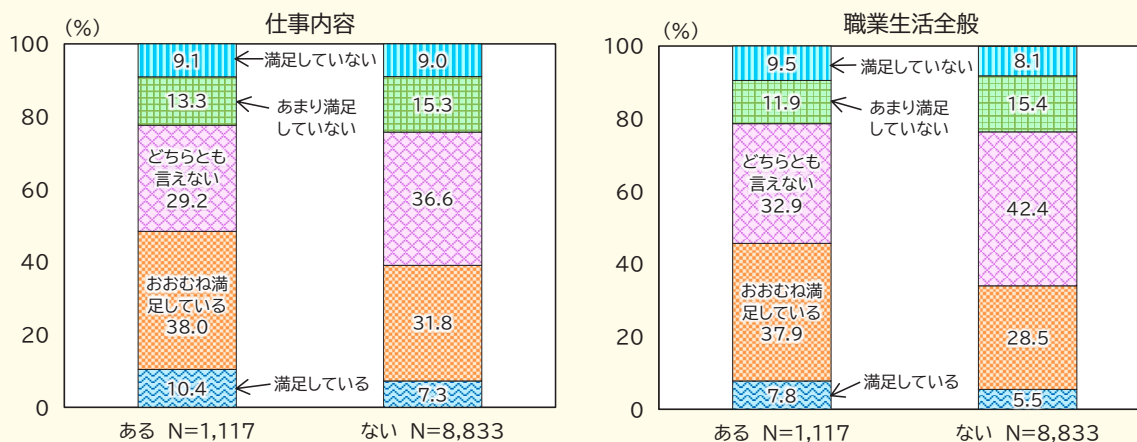
●キャリアコンサルティングの経験がある者の方が、現在の仕事内容や職業生活全般の満足感が高い傾向にある

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

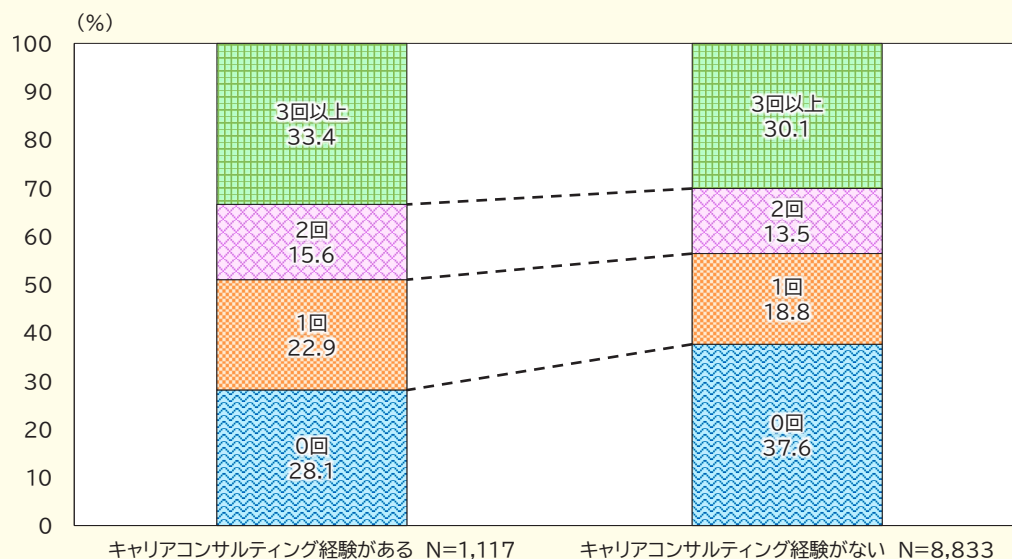
ここからは、キャリアコンサルティング経験が転職やキャリアチェンジの実現に及ぼす影響についてみていこう。

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

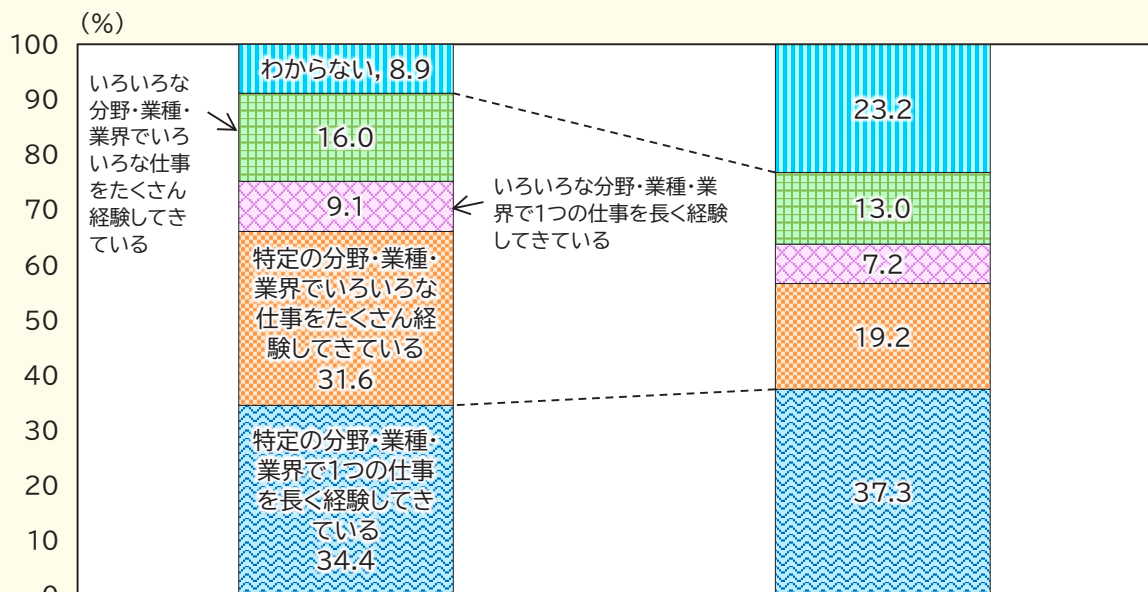
●キャリアコンサルティング経験がある者の方が、特定の分野の仕事に限定した職業経験を積むよりも、異分野へのキャリアチェンジを積極的に行う傾向がある

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ている」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ている」「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ている」「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ている」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ている」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ている」「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ている」「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ている」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

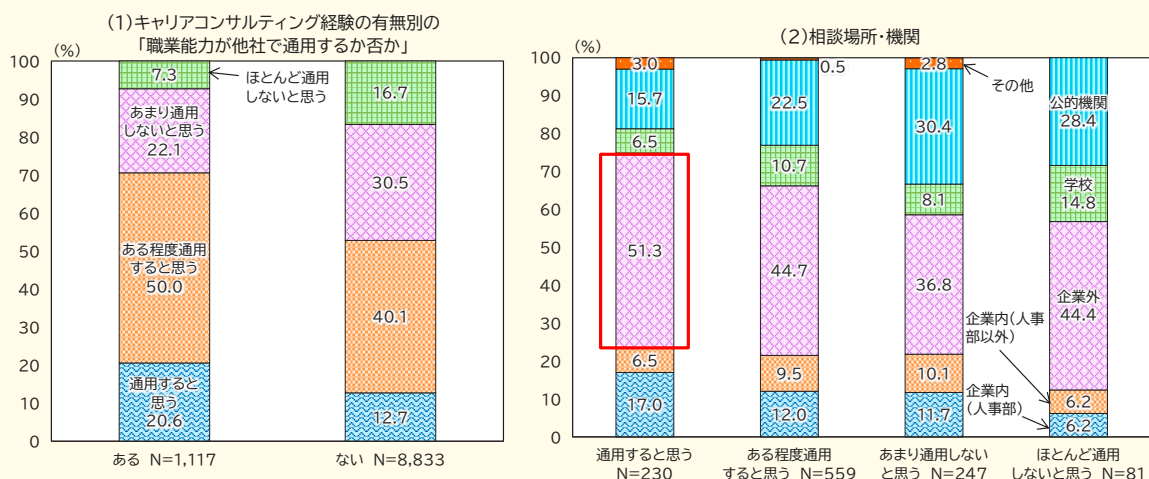
ここまでみたように、キャリアコンサルティングの経験がある者には、転職やキャリアチェンジをしやすい傾向があることが分かった。キャリアコンサルティングを受けることと転職やキャリアチェンジとの関係についてみてみよう。第2-(4)-8図の(1)は、キャリアコンサルティングを受けた経験の有無別に、自らの職業能力が他社で通用するかについて労働者の考え方をみたものである。これによると、キャリアコンサルティングの経験がある者の方が、自らの職業能力が他社で通用すると考えている者の割合が高いことが分かる。また、同図の(2)は、同図の(1)の回答別に、キャリアコンサルティングを受けた場所・機関の状況をみたものである。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

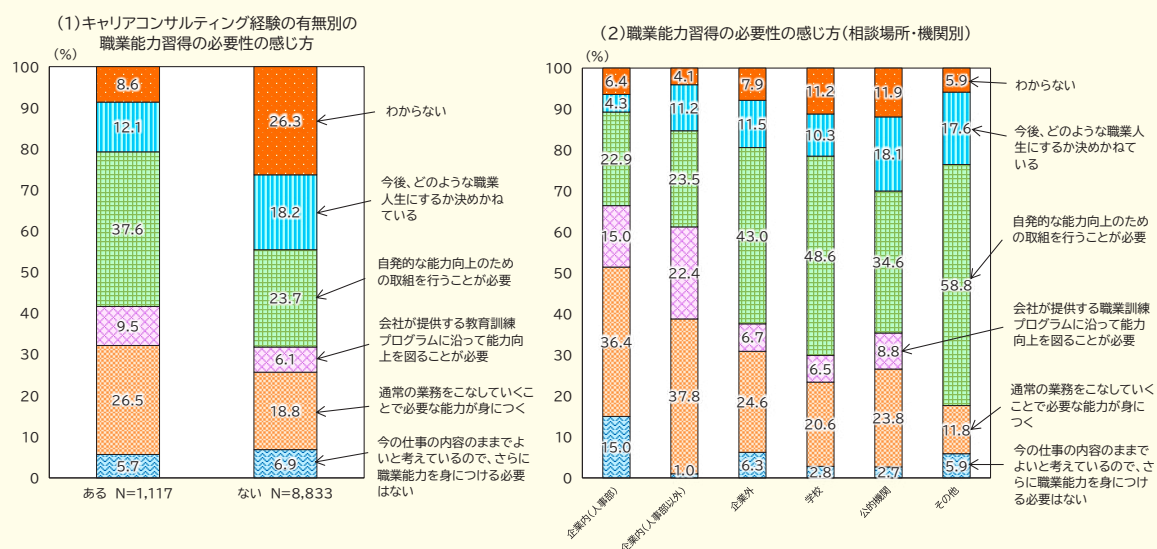
- キャリアコンサルティングの経験がある者は自発的な能力向上の取組を行うことが必要と考える者の割合が高い。相談場所・機関別にみると、企業内よりも企業外や学校等でキャリアコンサルティングを受けた場合の方が自発的な能力向上の意識が高い者が多い傾向がみられる
- キャリアコンサルティングは自己啓発への取組姿勢にも影響を及ぼすことが考えられる。第2-(4)-9図の(1)は、キャリアコンサルティングを受けた経験の有無別に、職業能力の向

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

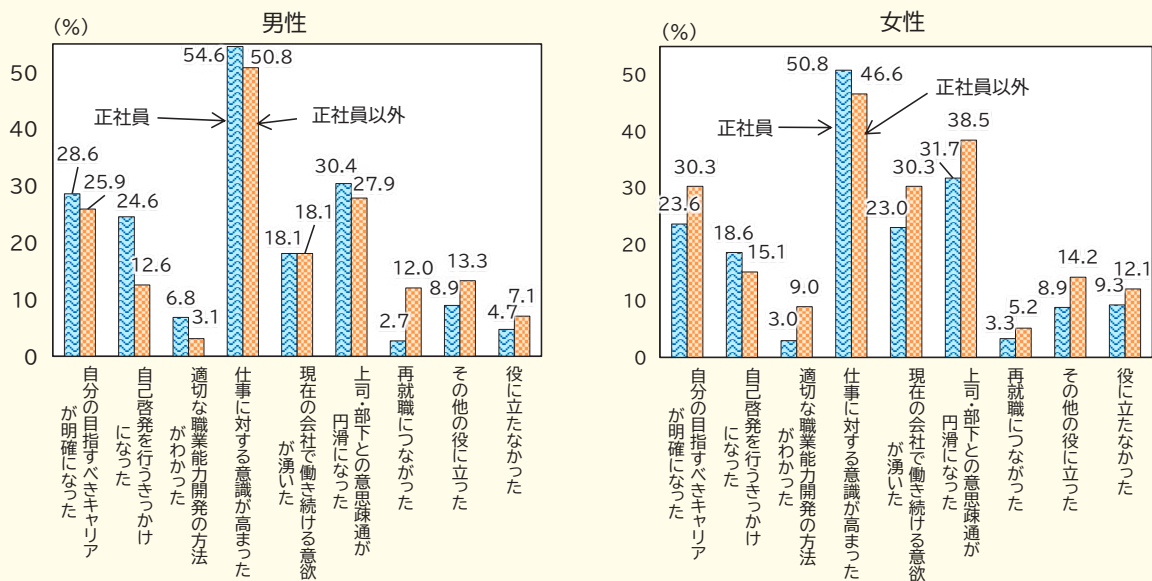
● キャリアコンサルティングにより、現在の仕事に対する影響に加え、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」「自己啓発を行うきっかけになった」といった、キャリアに関する意識や行動への良い影響を感じている

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

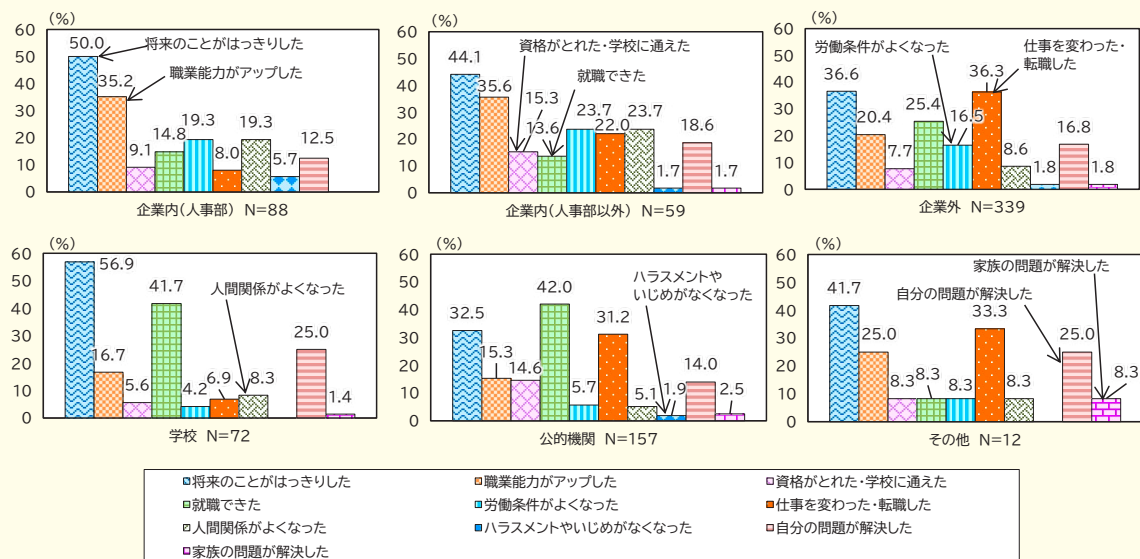
最後に、キャリアコンサルティングを受ける場所・機関別の効果の違いについてみておこう。第2-(4)-11図によると、「企業内（人事部）」や「企業内（人事部以外）」でキャリアコンサルティングを受ける場合は、「将来のことがはっきりした」と答える者の割合が高く、「職業能力がアップした」「労働条件がよくなった」「人間関係がよくなった」と感じている者の割合も高くなっている。一方、「企業外」や「公的機関」でキャリアコンサルティングを受けている者については、「将来のことがはっきりした」と答える者の割合が高いことに加え、「就職できた」「仕事を変わった・転職した」と答える者の割合も高い。

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。

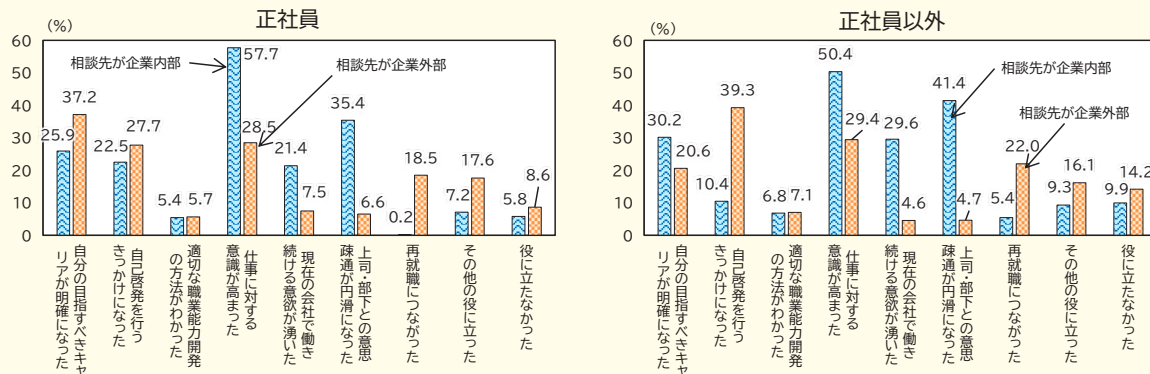
2) 複数回答。

- 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

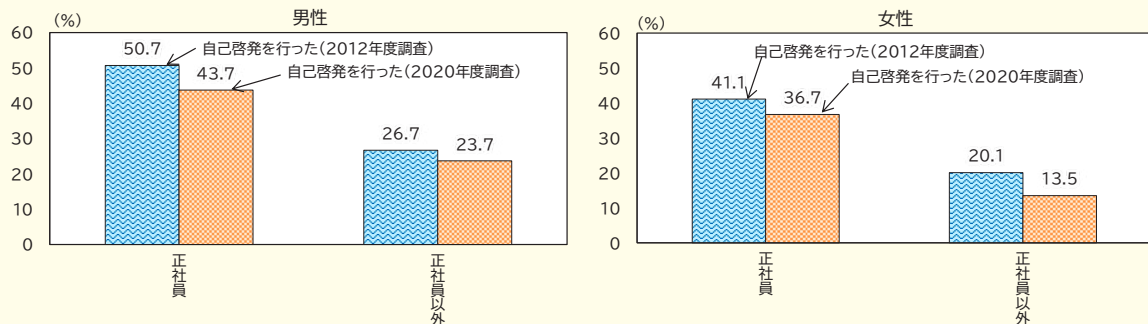
次に、自己啓発の促進に向けた課題についてみていこう。まず、労働者の自己啓発への取組状況について概観する。

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。雇用形態別でみると、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。

第2-(4)-13図 労働者の自己啓発の実施状況（男女別・雇用形態別）

- 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。



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) 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。
2) 調査年度の前年度の実施状況を尋ねたもの。

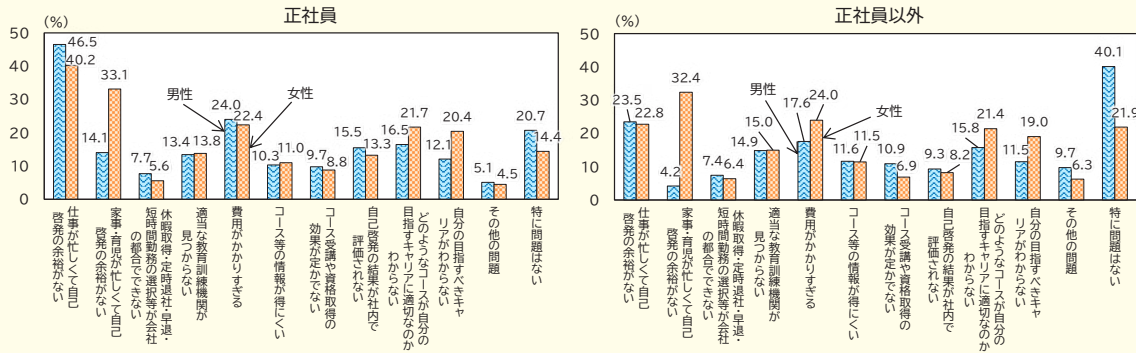
- 自己啓発を行う上での課題は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」「費用がかかりすぎる」と感じている者が多く、女性では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」と感じる者が男性よりも多い

第2-(4)-14図は、労働者が自己啓発を行う上で感じている課題について男女別・雇用形態別にみたものである。これによると、正社員では男女ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」と感じる者の割合が最も高いほか、「費用がかかりすぎる」の割合も高くなっている。一方、女性では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」と感じる者の割合が男性よりも高い。また、正社員以外では正社員と同様、女性で「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が男性よりも高いほか、「特に問題はない」とする者の割合が男女ともに正社員より高い。

正社員においては、自己啓発に取り組むに当たっては、費用だけではなく、時間についての課題が大きく、業務の多忙が主な理由として挙がっており、女性においては、さらに家事・育児の負担が、自己啓発に取り組む上での支障になっていることがうかがえる。また、正社員以外では自己啓発を行う上で特に問題は無いと考える者の割合が高いが、自己啓発の取組に関する関心が低いために問題を感じていない者が多い可能性もあることに留意が必要である。

第2-(4)-14図 労働者が自己啓発を行う上で感じている課題（男女別・雇用形態別）

- 労働者が自己啓発を行う上で感じている課題について男女別・雇用形態別にみると、正社員では男女ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が最も高いほか、「費用がかかりすぎる」の割合も高くなっている。一方、女性では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」と感じる者の割合が男性よりも高い。
- 正社員以外では正社員と同様、女性で「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が男性よりも高いほか、「特に問題はない」とする者の割合が男女ともに正社員より高い。



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) 「自己啓発にあたって、どのような問題点を感じますか。」と尋ねたもの。
 2) 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。
 3) 複数回答。
 4) 無回答は除く。

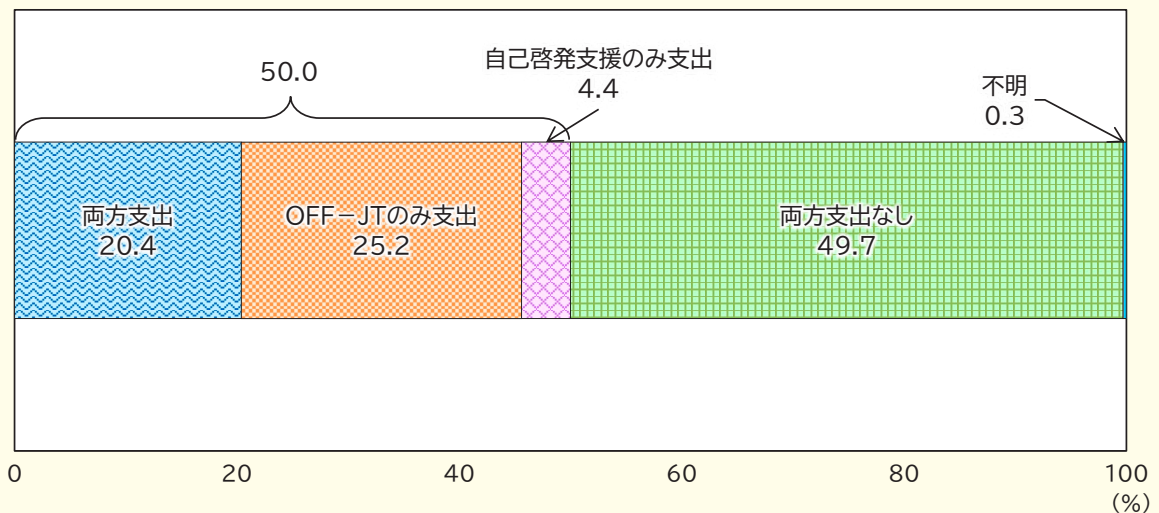
● 2019年度において、OFF-JT又は自己啓発支援に費用支出した企業の割合は5割となっている

労働者が自己啓発に取り組む上での課題には、仕事や家事・育児の忙しさや費用の高さなどがあることが分かったが、労働者自身のみで解決できるものではなく、使用者側による支援も必要となる。ここからは費用面に着目して、企業が労働者のOFF-JTや自己啓発に対して行っている支援の状況についてみていこう。

第2-(4)-15図は、2019年度において、OFF-JT又は自己啓発支援に費用支出した企業の割合をみたものである。これによると、OFF-JT又は自己啓発支援に費用支出した企業は5割となっており、内訳をみると「両方支出」は20.4%、「OFF-JTのみ支出」は25.2%、「自己啓発支援のみ支出」は4.4%となっている。一方、どちらにも支出していない企業も約5割を占めており、従業員のOFF-JT又は自己啓発支援への費用支出を行っていない企業が多く存在することがうかがえる。

第2-(4)-15図 企業のOFF-JT又は自己啓発支援への費用支出の状況

- 2019年度において、OFF-JT又は自己啓発支援に費用支出した企業の割合は5割となっており、内訳をみると「両方支出」は20.4%、「OFF-JTのみ支出」は25.2%、「自己啓発支援のみ支出」は4.4%となっている。一方、どちらにも支出していない企業も約5割存在する。



資料出所 厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査（企業調査）」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）「貴社では、令和元（2019）年度に、OFF-JT又は自己啓発支援に費用を支出しましたか。」と尋ねたもの。

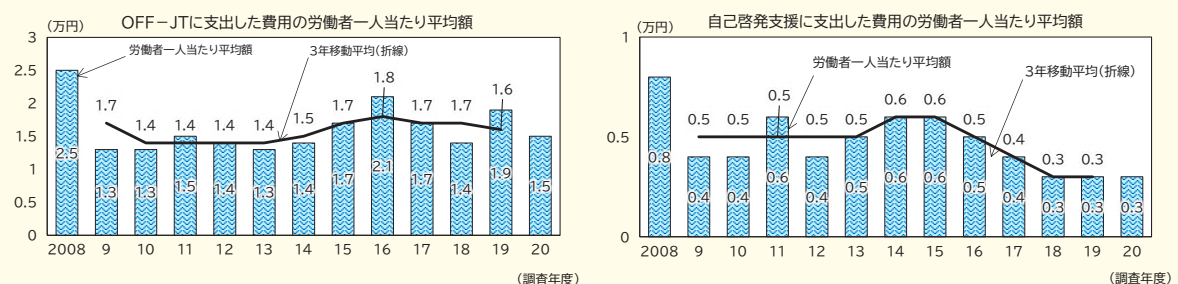
2）自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。

●企業がOFF-JTに支出した費用はおおむね横ばいで推移しており、自己啓発支援に支出した費用は2016年度調査以降やや減少し、2018年度調査以降、横ばいで推移している

続いて、第2-(4)-16図は、企業のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額（費用を支出している企業の平均額）の推移である。これによると、企業がOFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額は、2020年度調査では若干減少しているものの、3年移動平均はおおむね横ばいで推移している。一方、企業が自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額は2020年度調査においては0.3万円であり、2016年度調査以降やや減少し、2018年度調査以降、横ばいで推移している。

第2-(4)-16図 企業のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

- 企業がOFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額（費用を支出している企業の平均額）は、2020年度調査では若干減少しているものの、3年移動平均はおおむね横ばいで推移している。
- 一方、企業が自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額は2020年度調査においては0.3万円であり、2016年度調査以降やや減少し、2018年度調査以降、横ばいで推移している。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査（企業調査）」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）自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。

2）調査年度の前年度の実績を尋ねたもの。

●正社員・正社員以外のいずれも、OFF-JT及び自己啓発の支援に支出する費用は増加した企業が減少した企業を上回る一方、費用支出を実施しない企業の割合が最も高い

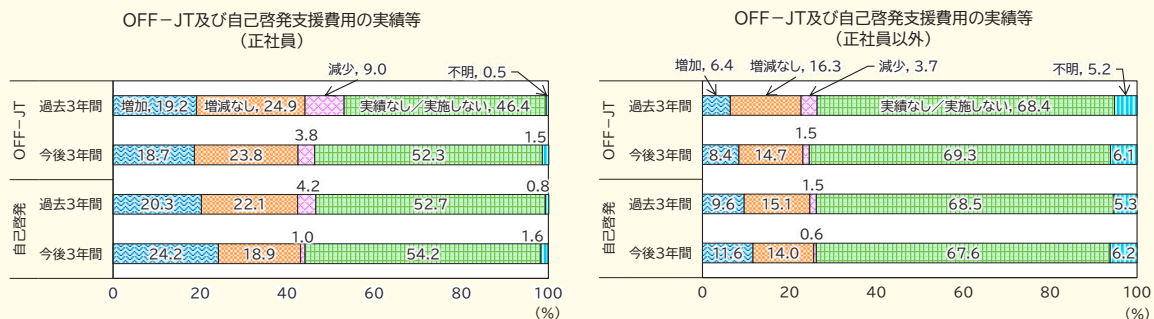
第2-(4)-17図は、企業のOFF-JT及び自己啓発支援費用の過去3年間における実績と、今後3年間における支出の見込みをみたものである。OFF-JT及び自己啓発支援に企業が支出した費用の実績を雇用形態別にみると、正社員ではOFF-JT及び自己啓発ともに「増加」が「減少」を上回っているものの、「実績なし」の割合がいずれも半数程度を占めており、今後3年間の支出見込みも「実施しない予定」がいずれも半数以上を占めている。

正社員以外についてみると、OFF-JT及び自己啓発ともに、過去3年間の実績、今後の見込みのいずれも、「実績なし」「実施しない予定」とする企業の割合が7割程度となっており、正社員よりも高い割合となっている。

正社員・正社員以外のいずれも、過去3年間におけるOFF-JT及び自己啓発の支援に支出した費用は増加した企業が減少した企業を上回る一方、今後3年間における費用支出を実施しない企業の割合が最も高いという結果になっている。

第2-(4)-17図 企業のOFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等

- 企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の雇用形態別の実績（過去3年間）をみると、正社員ではOFF-JT及び自己啓発ともに「増加」が「減少」を上回っているものの、「実績なし」の割合がいずれも半数程度を占めており、今後3年間の支出見込みも「実施しない予定」がいずれも半数以上を占めている。
- 正社員以外についてみると、OFF-JT及び自己啓発ともに、過去3年間の実績、今後の見込みのいずれも、「実績なし」「実施しない予定」とする企業の割合が7割程度となっており、正社員よりも高い割合となっている。



資料出所 厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査（企業調査）」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) 「貴社の労働者一人当たりの教育訓練費として、OFF-JT又は自己啓発支援の費用について、過去3年間（平成29（2017）年度～令和元（2019）年度）の実績及び今後3年間（令和2（2020）年度～令和4（2022）年度）の見込み」について尋ねたもの。
- 2) 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。

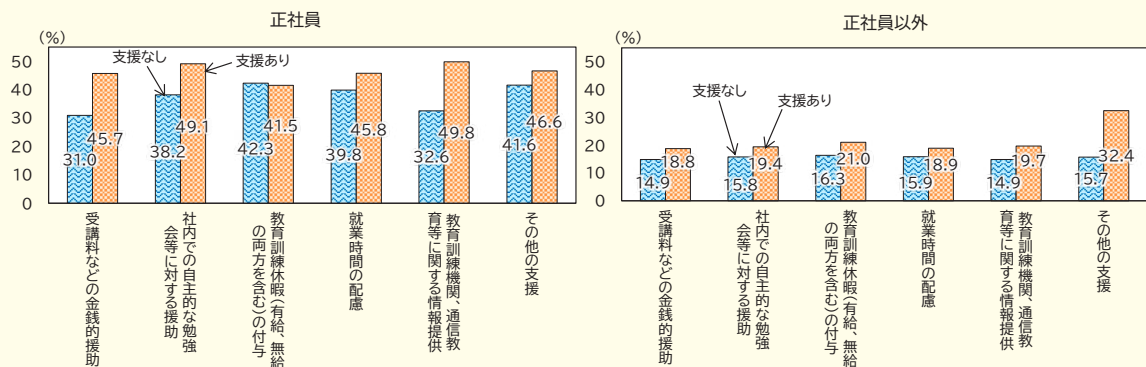
●企業が従業員に対して金銭的な援助や就業時間の配慮、情報提供等を行うことが自己啓発を促進する可能性がある

第2-(4)-17図までの分析から、費用面の支援についてみると、支援を増やしている企業もある一方で、いまだ多くの企業が特段の支援を行っていないという現状がうかがえた。では、費用面以外も含め、企業が何らかの支援を行った場合、労働者の自己啓発への取組の活性化につながるだろうか。

第2-(4)-18図は、事業所における自己啓発に関する各種支援の実施状況別に自己啓発を行った労働者の割合をみたものであるが、これによると、正社員の「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」以外の「受講料などの金銭的援助」「社内での自主的な勉強会等に対する援助」「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」といった支援について、当該支援がある場合の方が、当該支援がない場合と比較して、自己啓発を行った割合が高くなっている。複数の支援を事業所が同時に行っている場合もあるため、当該支援以外の支援が影響している可能性もあることに留意が必要であるが、使用者が金銭的な援助や就業時間の配慮、情報提供等を行っている場合には、従業員の自己啓発への取組が促進される可能性があることが示唆される。

第2-(4)-18図 事業所における各種支援の実施状況別労働者の自己啓発を実施した割合（雇用形態別）

- 事業所における自己啓発に関する各種支援の実施状況別に自己啓発を行った労働者の割合をみると、正社員の「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」以外の「受講料などの金銭的援助」「社内での自主的な勉強会等に対する援助」「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」といった支援について、当該支援がある場合の方が、当該支援がない場合と比較して、自己啓発を行った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（事業所調査）」「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

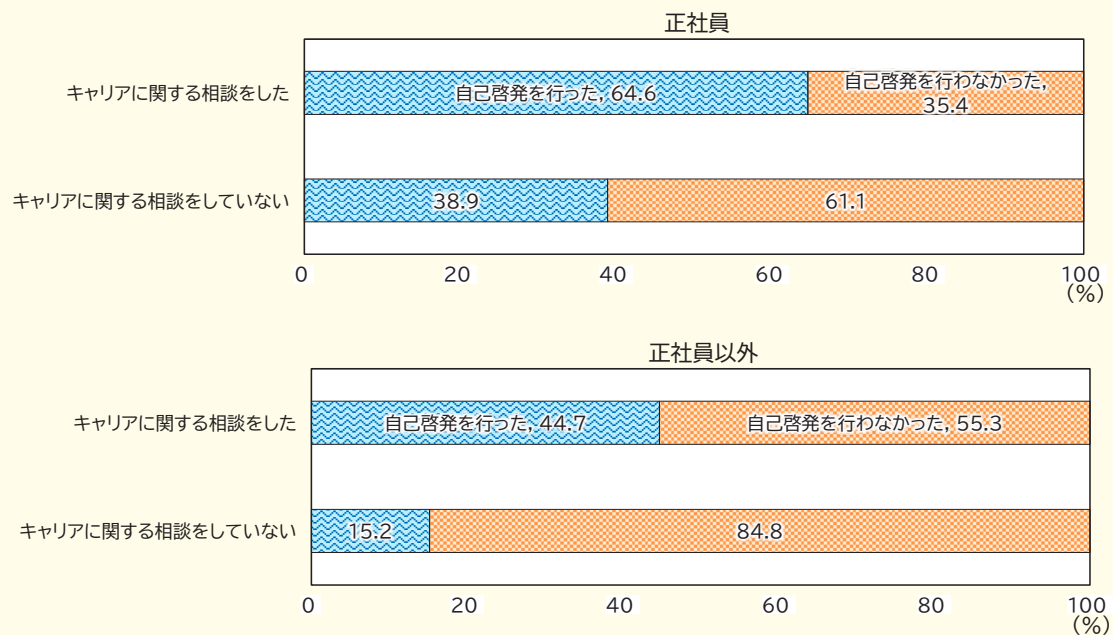
- (注) 1) 自己啓発の実施状況は、個人票において「令和元(2019)年度に行った自己啓発についていかがいます。あなたは自己啓発を行いましたか。」と尋ねたもの。
 2) 事業所の支援の状況は、事業所票において「貴事業所では、労働者の自己啓発に対してどのような支援を行っていますか。」と尋ねたもの（複数回答）。
 3) 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動という（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。
 4) 無回答は除く。

●キャリアコンサルティングを受けた者の方が、キャリアコンサルティングを受けていない者よりも自己啓発を行っている者の割合が高い

自己啓発について、キャリアコンサルティングの効果との関係についてもみてみよう。第2-(4)-19図は、雇用形態別、キャリアコンサルティング実施状況別に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、正社員・正社員以外のいずれも、キャリアに関する相談をしている場合の方が、キャリアに関する相談をしていない場合よりも自己啓発を行っている者の割合が高い。自己啓発を行っている者はキャリア形成意識が高く、キャリアコンサルティングを積極的に受ける傾向も考えられるものの、キャリアコンサルティングを受けた者がキャリア形成意識を高めた結果、自己啓発への取組の促進につながっている可能性も示唆されている。

第2-(4)-19図 労働者の自己啓発の実施状況（雇用形態別・キャリアコンサルティング実施状況別）

- 雇用形態別、キャリアコンサルティング実施状況別に自己啓発の実施状況をみると、正社員・正社員以外のいずれも、キャリアに関する相談をしている場合の方が、キャリアに関する相談をしていない場合よりも自己啓発を行っている者の割合が高い。



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)年度に行った自己啓発についてうかがいます。あなたは自己啓発を行いましたか。」「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) 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。
 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。

コラム2-5 従業員の主体的なキャリア形成を目的とした取組について

ここまでみてきたように、労働移動の促進においては、労働者が主体的なキャリア形成の意識を持ち、その結果キャリアの見通しが出来ていることが重要であることが示唆される。他方で、労働者が主体的にキャリアを形成することができれば、社内でキャリアを積んでいく場合であっても、個人の能力をより適切に発揮することができ、企業や社会全体の生産性の向上にもつながることが期待される。ここでは、従業員の主体的なキャリア形成の支援に取り組む企業として、パーソルホールディングス株式会社、日置電機株式会社及び川相商事株式会社の取組について紹介する。

【パーソルホールディングス株式会社】

パーソルホールディングス株式会社（東京都港区）は、労働者派遣事業・有料職業紹介事業等の事業を行うグループ会社の経営計画・管理等の業務を行う企業である（連結従業員数54,760名（2021年3月現在））。同社は社員一人ひとりのキャリア自律を目的として、パーソルグループ内でのキャリアの選択肢を広げたい従業員向けに「ジョブトライアル」「キャリアチャレンジ」を実施している。

「ジョブトライアル」は2020年に導入された、グループ内の別会社や別部署の仕事を体験できる制度であり、本業とは異なる仕事の体験を通じて社員が自律的な学びとキャリア選択のきっかけを得ることを目的としている。最大で月8時間×3か月間、現業務をしながら異なる仕事を体験する。また、体験業務には実業務サポートとプロジェクト業務がある。リモートで可能な案件も複数あり地域の枠を超えた業務体験が可能である。全ての正社員（約26,000人）を対象に半期ごとに実施しており、半期に応募ポジション数50程度に約130名が参加する。参加者の半数程度は本業と異なる職種を体験しており、フロント職種（営業）の従業員がミドルバック職種（人事や経営企画、マーケティング、IT企画、広報等）を体験するケースが多い。そのほかにも、ミドルバック職種がフロント職種を体験するケースや、フロント職種が別のグループ会社のフロント職種を体験するケースもみられる。

「キャリアチャレンジ」は2017年に導入されたグループ間の異動制度であり、全てのグループ会社が同制度でポジションを公募する権利を持っており、毎年約20社が実際に公募に参加する。「人気ポジションに応募者が集中することはある」そうだが、これは「市場の原理と捉えているため意図的に分散させるような仕組みは取り入れていない」ほか、「各組織には自組織のワーク・エンゲイジメントや組織風土を向上させるなどの取組を行い、応募者を集めるよう伝えている」と同社人事担当者は語る。課長クラスまでの正社員を対象としており、毎年応募者数数百名程度のうち数十名が実際に異動する。参加者の年齢は20歳台を中心に、近年30歳台、40歳台にも広がっている。参加者の選考には社内で保有している人事情報を提供せず、通常の採用と同様に応募時に提出された職務経歴書をもとに面接を行う。参加者は4月に応募した後、選考に合格すれば10月に異動となるが、異動時期は送り出し部署と受入部署で相談のもと、調整可能としている。

「ジョブトライアル」参加者のうち数名は「キャリアチャレンジ」を利用して体験先に異動しているが、「ジョブトライアル」は異動を促進するための取組ではなく、業務体験を通じて社員が自律的な学びとキャリア選択のきっかけを得ることを目的とした取組である。参加者からは視座が上がった、物の見方や思考の仕方が変わった、自身の強みや今後伸ばせるところがあると再認識できたという声が挙がっているほか、参加者の上長からは参加前と後で活躍のレベルや発話の内容、組織に対するモチベーションが変わったという声が挙がっており、参加後に実際に昇進した者もいるという。また、いずれの制度においても利用者の退職率は全社員より低く、企業への帰属意識が向上しているとみられる。

同社人事担当者によると、今後も、現在の制度だけにとどまらず、自律的な異動につながる仕組みを様々検討していきたいと考えているそうである。同社の事例は社員に主体的なキャリア形成の機会を提供することで、社員の成長や気づきにつなげるとともに、ワーク・エンゲイジメントを高め、企業の生産性の向上にもつながる魅力的な取組であるといえよう。



ジョブトライアルのイメージ



キャリアチャレンジのイメージ

【日置電機株式会社】

日置電機株式会社（長野県上田市）は、電気計測器の開発、生産、販売・サービスを行う従業員数983名（2021年12月31日現在、連結）の企業である。2021年6月、同社の掲げる「ビジョン2030」³の下、戦略的に組織が連携しスキルを高め、文化を醸成することを目的とした新たなキャリア形成制度（Hiチャレンジ制度等）を設計した。

Hiチャレンジ制度は、「誰もがソリューションクリエイターになる」「継続的な全社機能のイノベーションを起こす」ことを促進することを目的としており、全従業員を対象としている。従業員は自主的に応募するか、所属長の推薦を得た上で応募することができる。

同制度には、「社内ジョブチェンジ」「社内プロジェクト」「社内ベンチャー」「社内インターン」の4つのカテゴリーがある。「社内ジョブチェンジ」は、部署を異動して新たな役割に挑戦するものであり、通常の人事異動と同様に部門や職種を超えた異動もあり得る。「社内プロジェクト」は、異動は伴わず、現状業務との兼務で社内プロジェクトに参加し、課題解決に取り組む。「社内ベンチャー」は現職とは異なる経営視点で新規ビジネスを考え、その実現に向け取り組むもので、「社内インターン」は現部署に所属したまま、前後工程や関係部署などで1週間～半年を目安として課題解決に取り組むものである。会社からテーマを提示して参加者を公募する「社内ジョブチェンジ」「社内プロジェクト」は、不定期に随時公募（月1、2件程度）しており、募集期間は2週間～1か月程度である。一方、本人が応募時にテーマを提案する「社内ベンチャー」「社内インターン」は、基本的にいつでも応募可能となっている。同制度を実施する際には、送り出し組織・受入組織・本人にとってプラスとなるよう、テーマに必要な時間や異動時期等について、3者で事前に打合せを行っている。

これまでに海外販社への出向等の12テーマを公募して31名の応募があり、2022年1月現在20名が制度を利用している。参加者の年齢層は20歳台～50歳台と幅広く、男女比や職種についても偏りはない。制度利用者は次につながるモチベーションや納得感が高いというデータが出ている。また、応募したが不採用となってしまった人も自分自身のキャリアを見詰め直す良い機会となって、現状の業務に新たに向き合うことができたという声が挙がっている。同社の人事担当者は「本制度で新たな挑戦をしてもらうことで、自立的かつ納得のいくかたちでの人事異動が図れると感じている」と語る。

今後は応募が最も多かった「社内ジョブチェンジ」を中心に、更に応募者を拡大する目標を掲げている。そのため、参加者へのヒアリングや各部署から得ているフィードバックをもとに、参加者の成長ぶりを口コミなどで広めるとともに、自ら手を挙げやすい環境づくりをしていきたいと同社人事担当者は語る。

社員の新たなチャレンジを後押しすることで主体的なキャリア形成を支援する同社の取組は、社員のモチベーションや納得感の向上につながる魅力的な取組であり、今後の進展にも注目したい。

3 日置電機株式会社が10年先の方向性として2020年に定めたもので、具体的には「「測る」の先へ。H I O K Iは、業界のフロントランナーとして「測る」を進化させ続け、世界のお客様と共に持続可能な社会をつくるソリューションクリエイターになる。」としている。



【川相商事株式会社】

川相商事株式会社（大阪府門真市）は、製造業務請負、人材派遣、ＢＰＯ（間接業務の委託）などを行う従業員数約330名（2022年1月現在）の企業であるが、これまでも「グッドキャリア企業アワード2017⁴」の大賞（厚生労働大臣表彰）を受賞しており、非正規社員の正規転換の推進等の取組で注目されている。

同社は人材育成の取組として、有期労働契約から無期労働契約への転換制度である「SS社員制度」、正社員（管理者・リーダー業務を担当）への転換制度である「創喜感働塾」を実施している。取組の担当部署である「人材育成部」は、専任の担当者3名を配置して研修内容の作成にあたっているほか、研修を担当する社内講師を育成するための研修も行っている。

「SS社員制度」は労働契約法と労働者派遣法の改正を見据えつつ、長期的なキャリア形成を図ることができる環境を提供するため、2015年に導入された。本制度は社内検定講座を設け、半年以上の勤務歴がある有期契約の労働者が当該社内検定試験に合格すれば、勤続5年未満の場合でも無期労働契約に転換されるものである。試験は「工具の取扱い、業務効率、5S、安全」といった技術に関連する科目、「健康・生活管理、コミュニケーション」といったモラルに関連する科目などから構成される。

「創喜感働塾」は同社が2010年4月に立ち上げた、請負事業場の管理者養成のための社内スクールであり、職場でのＯＪＴと週1回のＯＦＦ－ＪＴを通じて必要なスキルを6か月間で学ぶこととされている。ＯＦＦ－ＪＴの受講は無償・有給として扱われ、内容は主に製造知識や収支管理、職長教育などの「テクニカルスキル」、キャリアビジョン作成やビジネスマナー、コミュニケーションなど社会人に求められる「ヒューマンスキル」から構成される。「創喜感働塾」の卒塾（正社員への転換）のためには、上記の研修を受講・修了することに加え、国家資格「第一種衛生管理者試験」（受験資格がない者は同社が作成した同水準の試験を受験）を取得することや、社長による面接試験に合格することが必要となる。

これまでに、「SS社員制度」を利用して118名が無期転換を果たしており、各職場の現場作業を担う存在となっている。一方、「創喜感働塾」を利用して74名が正社員転換を果たしており、多くは請負事業場の管理者、工程リーダーを務めている。「創喜感働塾」で正社員となった人の年齢層は10歳台～50歳台と様々だが、20歳台～30歳台が6割超を占めており、男女比は8対2程度であった。

これらの取組によって、各職場の管理者・リーダーが責任を持ち職場運営を行うようになった等の理由から、請負現場での粗利率の向上がみられたほか、従業員一人ひとりが働きやすい職場へと成長した。また、従業員のキャリア意識の向上がみられ、キャリアアップが実現できる会社となったことで入社希望者が増えた。顧客からは「突発的なイレギュラー対応依頼に対しても臨機応変に対応できる教育がなされているため心強い」「責任感が強く、改善の意識が高いため非常にありがたい」という声が挙がっている。

4 厚生労働省では、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業等を表彰し、その理念や取組内容、具体の効果等を広く発信、普及することにより、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的に、「グッドキャリア企業アワード」を実施している。

同社人事担当者によれば、「今後はD X化に対応できる人材の育成が急務と考えており、2021年度よりS E人材の育成に着手している」とのことである。同社の事例は社員に研修環境を提供することにより社員のキャリアアップを支援し、併せて企業の成長や顧客からの高い評価や信頼などを得ることにつなげた好事例であり、今後の進展にも注目したい。



第3節 企業における転職者の採用等に関する課題

ここまで、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やキャリアチェンジの促進に当たって、キャリアコンサルティングの有効性や自己啓発の取組の促進に関する課題をみてきた。転職者が円滑に新しい職場での業務に適応し、能力を発揮するためには、転職者を受け入れる企業において適切な支援を行うことが重要である。本節では、企業が転職者を受け入れるに当たって必要な支援について考察するとともに、転職者を受け入れる企業や求職者が、転職に関してどのような課題を感じているかについてみていく。

●職種間のキャリアチェンジをした後に事業所でOJTやOFF-JTを実施すると転職者の満足度が高まる傾向がある

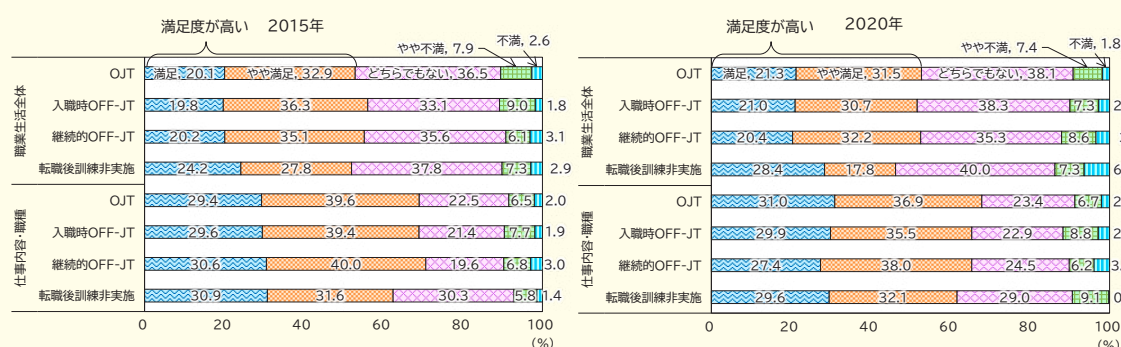
転職者は、一般的に、職業経験が短い場合などを除けば、それまでのキャリアを通じて蓄積してきたスキルや経験を活用して働くことが期待されることが多いと考えられるが、前職と現職の職場における仕事の進め方や企業風土の違いなど、新たに適応しなければならないことも多い。特に、キャリアチェンジをする場合は、仕事内容の大きな変更を伴うことが想定されるため、自己啓発だけでなく、企業において十分な教育訓練を実施することが、転職者の新職への適応にとって重要であると考えられる。

第2-(4)-20図は、職種間のキャリアチェンジをした者について、事業所でOJTを実施した場合、OFF-JT（入職時、継続的）を実施した場合、教育訓練を行わなかった場合で、転職者の職業生活全体や仕事内容・職種への満足度を比較したものである。職種間移動を行った転職者に事業所でOJT、OFF-JT（入職時、継続的）を行った場合、転職後訓練を実施していない場合と比較して、転職者の「職業生活全体」や「仕事内容・職種」に関する満足度が高い傾向がみられる。

この結果から、キャリアチェンジをする転職者を受け入れる際には、企業がOJT・OFF-JTを適切に実施することが、転職者の職業生活や仕事内容への満足度を高める可能性があることが示唆される。

第2-(4)-20図 キャリアチェンジ（職種間移動）をした者の仕事の満足度の比較（教育訓練の実施状況別）

- 職種間を移動するキャリアチェンジをした者について、事業所でOJT、OFF-JT（入職時、継続的）を行った場合は、転職後訓練を実施していない場合と比較して、「職業生活全体」や「仕事内容」に対する満足度が高い傾向がみられる。



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査（事業所調査）」「転職者実態調査（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) 無回答は除く。

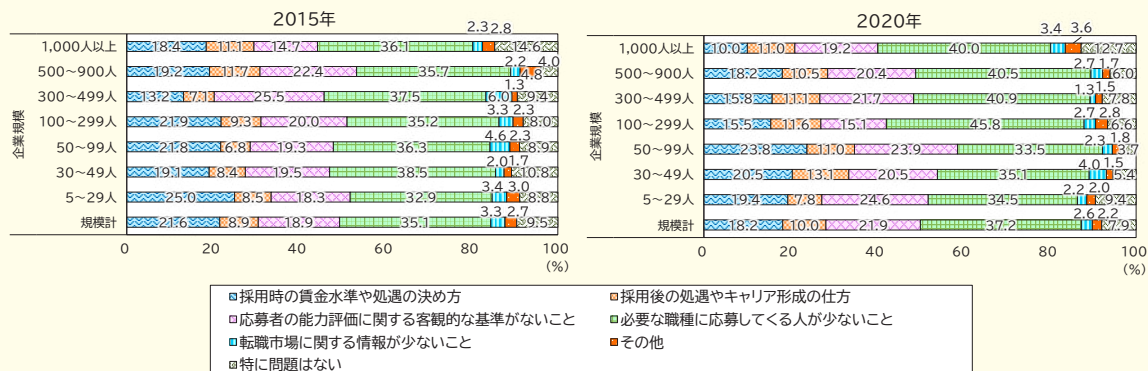
- 転職者を採用するに当たり、「必要な職種に応募してくる人が少ない」「応募者の能力評価に関する客観的な基準がない」「採用時の賃金水準や処遇の決め方」といった課題を感じる事業所が多い

企業が転職者を採用するに当たって抱えている課題は何だろうか。第2-(4)-21図は、2015年と2020年において、企業規模別に、転職者を採用する際の問題点についてみたものである。これによると、2015年と2020年で事業所が抱える課題の状況に大きな違いはみられないが、全ての企業規模において「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が3割超と最も高い割合となっているほか、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」「採用時の賃金水準や処遇の決め方」の割合も比較的高い。また、企業規模の小さい事業所の方が「採用時の賃金水準や処遇の決め方」について課題を抱えている割合はやや高くなっている。

「必要な職種に応募してくる人材が少ないこと」を課題として挙げている事業所が最も多いことについては、労働市場において供給される人材そのものが不足している可能性もあるが、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」を挙げる事業所も多いことを考えると、自社に適した人材を労働市場において見つけることが難しいと感じている事業所が多い可能性も指摘できる。また、企業規模の小さい事業所ほど採用時の賃金水準や処遇の決め方について課題を抱えていることについては、大企業と比較して、規模の小さい企業では転職者の処遇を決定する際に基準とできる従業員の類型が少ないことが要因である可能性がある。

第2-(4)-21図 転職者を採用する際の問題点（企業規模別）

- 転職者を採用する際の問題点は、全ての企業規模において「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が3割超と最も多くなっているほか、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」「採用時の賃金水準や処遇の決め方」の割合も比較的高い。また、企業規模の小さい事業所の方が「採用時の賃金水準や処遇の決め方」について課題を抱えている割合はやや高くなっている。



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査（事業所調査）」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）「転職者を採用する際に難しいと考えている問題がありますか。」と尋ねたもの。

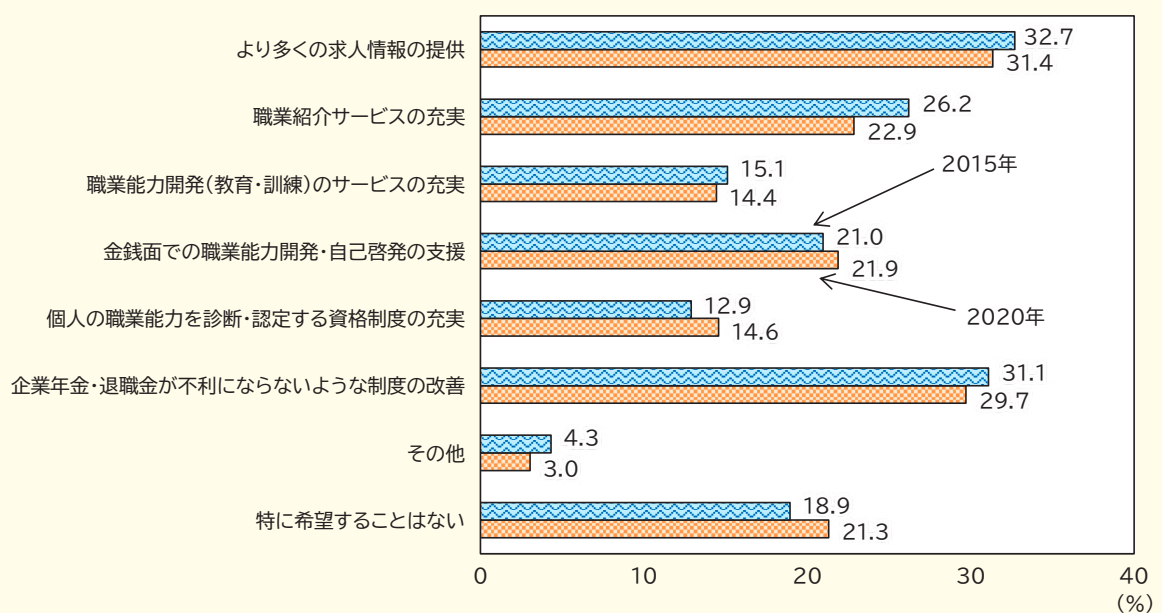
- 転職に関して転職者が行政に要望する事項は、「より多くの求人情報の提供」「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が多いほか、「職業紹介サービスの充実」「金銭面での職業能力開発・自己啓発の支援」を挙げる者も比較的多い

最後に、転職に際してどのような課題を転職者が感じているかについてもみてみよう。第2-(4)-22図は、転職に関して転職者が行政に要望する事項について、2015年と2020年の状況をみたものである。「特に希望することはない」を除いて、2015年、2020年とも「より多くの求人情報の提供」「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が約3割と多いほか、「職業紹介サービスの充実」「金銭面での職業能力開発・自己啓発の支援」を挙げる者の割合も比較的高くなっている。

求職者の要望をみると、より多くの求人情報の提供や職業紹介サービスの充実といった、労働力需給の調整機能の充実に加え、職業能力開発や自己啓発への支援へのニーズが高いことがうかがえる。

第2-(4)-22図 転職に関して転職者が行政に要望する事項

- 転職に関して転職者が行政に要望する事項は、「特に希望することはない」を除いて、2015年、2020年とも「より多くの求人情報の提供」「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が約3割と多いほか、「職業紹介サービスの充実」「金銭面での職業能力開発・自己啓発の支援」を挙げる者の割合も比較的高くなっている。



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査(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) 「今後、行政が行う転職支援として何が必要であると思いますか。」と尋ねたもの。

2) 複数回答(2つまで)を集計したものであり、各項目の割合を足しても100にはならない。

コラム2-6 欧米における労働市場インフラ整備の状況

第2-(4)-21図の分析において、企業が転職者を採用する際の問題点として、必要な職種に応募してくる人材が少ないことや、応募者の能力評価に関する客観的な基準がないことがあげられており、労働市場において求める人材を探すことに課題を感じている企業が多いことがうかがえる。労働市場における円滑なマッチングの促進のために、求職者の職業能力を可視化し、共有するための労働市場インフラへのニーズが高まっている可能性がある。

海外では、公的な労働市場インフラとして、求職者の教育訓練や職業経験の履歴等や、その過程で得られたスキルや資格等に関する情報を包括的にデジタル情報として記録し、労働市場において共有できるツールの整備が進められている。ここでは、我が国の労働市場インフラ整備を考えるに当たって参考となる事例として、米国及び欧州の事例について紹介するとともに、我が国の取組について概観する。

1 米国における労働市場インフラ整備の状況

(1) L E Rの概要⁵

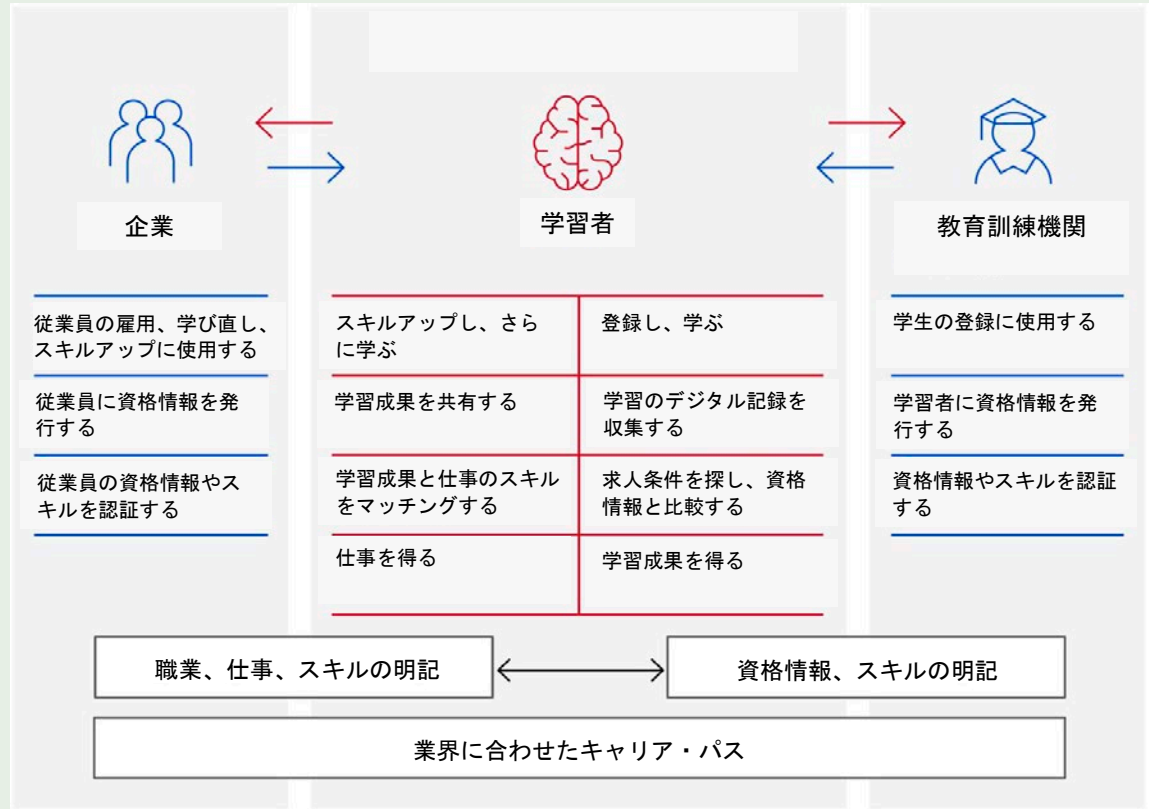
まず、米国における学習・雇用記録（Learning and Employment Record。以下「L E R」という。）⁶の取組について紹介する。L E Rは米国労働力政策諮問委員会（American Workforce Policy Advisory Board）⁷及び米国商工会議所財団（U.S. Chamber of Commerce Foundation）⁸が共同で運営しており、教育訓練機関、企業、個人間で、学習成果に関する情報をシームレスに記録し、共有することを可能とするシステムである。L E Rの基本的理念や技術的要件は、米国労働力政策諮問委員会が2019年9月に「相互運用可能な学習記録に関する報告書（White Paper on Interoperable Learning Records）」において発表し、L E Rを作成するために必要なオープンデータなどを含むリソースハブは、米国商工会議所財団が2020年7月に公開した。現在、民間企業が主体となり、L E Rの実証実験を実施している。

- 5 本コラムの記載内容は、主にAmerican Workforce Policy Advisory Board Digital Infrastructure Working Group（2020）「Learning and Employment Records: Progress and the path forward」に記載された2020年9月時点の情報に基づいている。
- 6 米国労働力政策諮問委員会は当初「相互運用可能な学習記録（Interoperable Learning Record）」と呼称していたが、2020年9月に刊行した「Learning and Employment Records: Progress and the path forward」において、新しい用語としてL E Rを用いている。
- 7 米国労働力政策諮問委員会は米国商務省（U.S Department of Commerce）に2018年7月に設置され、同日に設置された米国労働者のための国家会議（National Council for the American Worker）に助言や提言を行う立場にある。
- 8 米国商工会議所財団は、米国企業約300万社が加盟する米国最大、世界最大の経済団体である米国商工会議所の支部である。

コラム2-6-①図は、米国労働力政策諮問委員会が想定している、LERエコシステムの主な活用方法である。学習者（労働者、学生、求職者）は、自ら受けた教育や訓練について、企業や教育訓練機関等からデジタル資格情報を収集して管理することができ、キャリア・パスの進展に応じて自身の強み・弱みを把握することができる。加えて、取得した資格情報を利用して、就職活動や教育訓練機関を受験する際に自身の記録を共有することも可能である。企業は、職場で得られたスキルや訓練等の達成記録として、LERを通じて従業員にデジタル資格情報を発行できるほか、従業員採用においてLERを使用し求職者の資格情報やスキルの確認などを行うこともできる。教育訓練機関は、学生の登録にLERを使用できるほか、要件を満たした学習者に、教育訓練プログラムの修了に関するデジタル資格情報を発行することもできる。

LERのメリットとして、自身の学習の記録が自動的に同期されること⁹、統一的なシステムにより学習履歴や職務経歴といった情報が集約できること及び産業間で共通のスキル評価の枠組みを用いることで、個人が持つスキルの価値を客観的に評価できるとともに、個人も自らのスキルに関連したキャリア・パスの見通しを得られることなどが挙げられる。

【コラム2-6-①図 LERのエコシステム】



資料出所 American Workforce Policy Advisory Board Digital Infrastructure Working Group(2020)「Learning and Employment Records: Progress and the path forward」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

9 2020年9月時点では、自動的に同期されるのは、実証実験に参加している教育機関から発行される情報のみである。

(2) 米国IBMによるLER実証実験の内容と事例

LERは、現状では民間企業と教育訓練機関が提携して行う実証事業として実施されている。以下では、米国の大手IT企業であるIBMが特定の大学と協力して取り組んでいるLERの実証実験について、事業内容と実際にLERを利用した労働者の事例を紹介する。

米国IBMは実証実験において、サイバーセキュリティ分野でのLERの活用に取り組んでいる。サイバーセキュリティ教育のための国家イニシアチブ¹⁰（National Initiative for Cybersecurity Education。以下「NICE」という。）は、同分野で必要な知識やスキル、能力などを定義した枠組みを開発している。実証実験では、米国IBMが管理するブロックチェーンベースのプラットフォーム「学習資格ネットワーク（Learning Credential Network）」や、国立学生クリアリングハウス¹¹が提供する「Myhub」などを通して、教育訓練機関から発行される資格情報をNICEの枠組みを用いてインターネット上に記録することで、学習者が持つスキルの価値を客観的に示すことができる。学習者は自身の資格情報を企業などと共有できるほか、自身のスキルをいかした教育や仕事の機会を探すこともできる。

コラム2-6-②図は、米国IBMによるLER実証実験のインターネットページ画面である。同図の(1)にあるとおり、LERに受講した講座名や修了資格の発行者である教育訓練機関、修了日等が記録されるとともに、学習者は自身が保有するスキルや資格を採用企業に公開するかどうかを選択することができる（「Discoverable?」の部分）。また、同図の(2)にあるように、採用企業は求職者を「業界の専門知識」「コンピテンシー（行動特性）」「スキル」などの条件を用いて絞り込み、採用候補者を検索することもできる。

【コラム2-6-②図 米国IBMによるLER実証実験のインターネットページ画面】

(1) 学習者が修了した講座や修了資格の発行機関等の情報に加え、企業への情報開示の可否を選択するページ画面

Because you haven't yet made any of your achievement discoverable by employers, you may be missing out on job opportunities. Select the achievements now that you want to make discoverable by employers.

Name ↑ (修了した講座名)	Issuer ▼ (発行機関)	(取得年月日) Award Date ↑	(公開の可否) Discoverable? ↑
Applied Probability and Statistics	WGU	08/07/2020	☒ Yes
BUS PROFESSIONALISM	Central NM Community College	12/11/2014	☒ Yes
Business of IT - Applications	WGU	08/07/2020	☐ No ☒

10 NICEは、サイバーセキュリティ分野の教育、訓練、労働力開発を目的とした、政府、学会、民間企業間のパートナーシップであり、米国商務省の国立標準技術研究所（National Institute of Standards and Technology）によって主導されている。

11 国立学生クリアリングハウス（National Student Clearinghouse）は、同組織のプログラムに加盟している高等教育機関の学生の学位や成績等のデータの入手、保管、提供等をネットワークを介して行う非営利組織である。

(2) 採用企業が資格情報などで絞り込み、求職者を検索するページ画面

Search Criteria (検索条件)

Industry Expertise (業界の専門知識)	NICE Cybersecurity Framework
Competencies (行動特性)	Collection Operations (CLO), Threat Analysis (TWA), Executive Cyber Leadership (EXL), Cyber Operations (OPS)
Skills (スキル)	Collection Operations, Threat Analysis
Schools (教育機関)	WGU, Central NM Community College
Degree (学位)	Bachelors

Buttons: Reset, Edit Search Criteria

96%

(候補者1)
Candidate 1

View Profile

68%

(候補者2)
Candidate 2

View Profile

資料出所 IBM(2020)「The IBM Cybersecurity LER Pilot: The learner's journey from High School to a best fit job in cybersecurity」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

米国IBMのLER実証実験のサービスを利用してサイバーセキュリティ分野の求人情報を見つけた例や、キャリアを積むためにNICEの枠組みにおいて必要なスキルを知った例、学習成果の情報を企業に公表して就職に結びつけた例もあるという。

2 欧州における労働市場インフラ整備の状況

次に、欧州におけるユーロパス（Europass）の取組について紹介する。ユーロパスとは、自身のスキルを管理し、欧州¹²での学習やキャリアを計画するための無料のオンラインツールセットであり、欧州委員会の雇用・社会問題・共生総局（Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion）が主体となって開発・運用している。ユーロパスを利用することで、個人の職業経験やボランティア活動経験、教育訓練の経験に加え、語学やデジタル等のスキル情報を記録し、共有することができるほか、自身のプロフィールに記録された経験に基づくスキルや能力のリストや、興味がありそうな仕事の提案を受け取ることもできる。また、欧州委員会が2019年から特定の国々と協力して試験運用を行い、2021年10月に正式運用を開始した学習に関する欧州デジタル資格情報（European Digital Credentials for Learning。以下「EDCL」という。）¹³をユーロパスに保管し、共有することもできる。

EDCLは、学習者の学習内容を証明する情報であり、教育を行った組織から学習者に発行される。EDCLは電子印鑑で署名されているため、教育・訓練機関は、卒業証書、成績証明書、その他様々なタイプの学習達成証明書など様々な形式の資格情報を容易に認証することができる。

12 ユーロパスが利用可能な範囲は、欧州35か国（EU加盟国に加え、ボスニア・ヘルツェゴビナ、アイスランド、モンテネグロ、北マケドニア、ノルウェー、セルビア、スイス、トルコ）である。

13 欧州委員会は2019年の試験運用開始時点では「ユーロパスデジタル資格情報インフラ（Europass Digital Credentials Infrastructure）」と呼称していたが、2021年10月の本格運用開始時点よりEDCLに改名した。

EDCLを利用することで、個人（従業員、学生、求職者）は就職活動や訓練に申し込む際に自身のスキル、資格、経験等のプロフィールのリンクを共有できる。企業は採用プロセスの簡素化が期待できるほか、従業員のスキルを明確化し能力開発をサポートするためにも使用できる。教育訓練機関は資格証明書の発行にかかるコストを削減し、発行手続きを迅速化できる。

2022年1月18日現在、ユーロパスのプロフィール総数は3,084,107件であり、EDCLの実証実験に参加した機関の一つであるクロアチアのスピリト大学は、試験運用期間中に437人にEDCLを発行している（2021年5月現在）。

3 我が国での取組

我が国においても、厚生労働省において、労働者の職業経験や職業能力を就職にいかせるよう、取組が行われている。

まず、労働者の職業経験や職業能力を可視化するツールとして、ジョブ・カードの取組を行っている。ジョブ・カードは個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであり、2021年3月末現在のジョブ・カード作成者数は約277万人となっている。

次に、2022年3月より、職業情報提供サイト「job tag」（日本版O-NET）において、適職の診断などを行えるツールを公開している。このサイトでは、個人が持つスキルや知識などから適職を探索する「しごと能力プロフィール検索」や、ミドルシニア層のホワイトカラー職種を想定して、職業能力を測定し本人の特性をいかなる職務や職位を提示する「ポータブルスキル¹⁴見える化ツール」を提供している。また、自分の強みや弱みを分析したい方向けに、経験した職業と希望する職業のスキルと知識を比較する「キャリア分析」や、ホワイトカラー職種の職務に必要な能力のうち、自分ができること、できるようにしていく必要があることを整理する「職業能力チェック」といった機能を提供している。

さらに、ハローワークにおいては、2020年より求職情報提供サービスを実施している。当該サービスは、民間の職業紹介事業者や地方自治体等にハローワークの全国ネットワークの求職情報を提供するもので、一定の条件をクリアした職業紹介事業者等が、ハローワークシステムに登録された求職者の希望職種や希望条件、資格、職歴等の情報を閲覧¹⁵し、求職者に対して職業紹介案内等を送信することができる。

欧米における労働市場インフラの整備の取組は、求職者、企業、教育訓練機関が統一的に利用できるスキル評価のためのプラットフォームとして参考になるものである。我が国においても、これまでの取組を有機的につなげていくとともに、デジタルでの履修証明を活用するなど「労働市場の見える化」を一層促進していくことが重要である。

14 職種の専門性以外に、業種や職種が変わっても持ち運びができる職務遂行上のスキル。

15 求職者本人が希望する場合のみ、これらの情報が求人・求職情報提供サービスサイトに掲載される。

コラム2-7 民間企業による労働市場インフラへの取組について

コラム2-6で紹介した、欧米におけるLERやユーロパスは、主に採用する企業側からみて求職者のスキルや経験を可視化するための労働市場インフラの例として示唆に富むものである。他方で、転職希望者が安心して転職に踏み切ることができるためには、求職者側から、応募する企業の情報を十分に得られることが重要であるが、職場の雰囲気や労働環境など、実際に当該企業に入社した後の具体的な働くイメージができる情報が得られることは、入社後の能力発揮やミスマッチの防止の観点から非常に重要であると考えられる。こうした、求職者にとって有益だが得にくい企業の「現場の声」を、実際に当該企業で働く従業員からの評価（クチコミ）という形で提供しているのがオープンワーク株式会社である。

【オープンワーク株式会社】

オープンワーク株式会社（東京都渋谷区、従業員数82名（2022年5月現在））は転職・就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」の開発・運用業務を行う人材サービス企業である。「OpenWork」は会社員（退職者、現職者）による社員クチコミ、企業評価スコア、年収データ、求職者（社会人・学生）のWeb履歴書に加え、企業による求人情報、企業情報、応募・選考履歴といった「働く」に関するデータを蓄積している。

同社が「OpenWork」事業を開始した背景には、日本の労働者のキャリアに対する満足度や熱意が国際的にみても低水準である一方¹⁶、転職者数は少なく、転職する決意ができていない層しか転職活動をしていないのではないかと問題意識がある。転職を考えるに当たって感じている懸念や不安を同社で調査した結果によると、年収や職位など転職時の条件だけでなく、新しい職場の人間関係や風土への適応といった、転職後のミスマッチへの不安を回答する人が多かったという。「OpenWork」は、利害関係の無いフラットなクチコミ情報を個人に提供することで、個人が安心して転職に挑戦できるジョブマーケット・インフラになることを目的としており、さらに、転職への不安・不満が減ることで、常に良い環境で高いモチベーションを持って働く人が増え、一人ひとりの生産性が高まる市場の構築を目指しているという。

社員クチコミは「年収」や「組織体制・企業文化」「働きがい・成長」「ワーク・ライフ・バランス」など9項目別に社員の声を掲載しており、企業評価スコアも「待遇面の満足度」「社員の士気」「風通しの良さ」など社員クチコミとは別の8項目で企業を数値評価している。「OpenWork」はこれら蓄積したデータをもとに個人、企業、投資家向けにそれぞれ以下のサービスを展開している。

16 ランスタッド株式会社「労働者意識に関するグローバル調査（2021年）」、米ギャロップ社「State of the Global Workplace: 2021 Report」に基づくオープンワーク株式会社提供資料による。

①社員クチコミ及び関連データの閲覧

求職者（社会人／学生）などの個人には蓄積した社員クチコミ等を開示し、キャリアを考えるきっかけや転職・就職活動に利用してもらう。個人が社員クチコミを閲覧するには、Web履歴書を登録するという経路のほか、自身の所属若しくは過去の所属企業に関する社員クチコミを投稿するという経路、又は月額1,100円の有料プログラムに登録するという経路などがある。

②ユーザーと企業の求人マッチングプラットフォーム

求人企業や人材紹介エージェントには個人のデータを開示し、Web履歴書を登録しているユーザーの中から、求人条件に当てはまる方に対して直接スカウトを送ったり、求人をOpenWork上で公開したりすることで、ユーザーが能動的に応募ができるようにする求人マッチングサービスを提供している。

③投資家向け人的資本データの提供

投資家には蓄積した企業評価スコアや社員クチコミ等の人的資本データを開示し、E S G投資¹⁷に活用してもらう。具体的には、E S G投資の「社会」「ガバナンス」の指標分析に活用可能なデータとして、「人事評価の適正感」「法令順守意識」をはじめとした企業評価スコアや「女性の働きやすさ」をはじめとした社員クチコミに加え、「有休消化率」「残業時間」などの項目を提供している。

同社は社員クチコミ情報の信頼性向上と担保のため、厳しい投稿条件を設定しているほか、掲載前審査や掲載後のチェックを実施している。投稿条件は、正社員や契約社員として1年以上勤務していることのほか、500文字以上であることなどである。掲載前審査として、オンライン審査や社員・審査スタッフによる目視審査を行う。掲載前審査を通過した社員クチコミは、企業と同社の契約の有無にかかわらず公開しており、クチコミ掲載後にサイト閲覧者から不適切報告や投稿先企業から削除申請があった場合には、当該クチコミの再審査・検討を行う。企業評価スコアの数値は投稿件数が少ない場合に外れ値が出る可能性を考慮し、中心化するようアルゴリズムを構築しているほか、クチコミの最新性や乖離性も重視している。

2022年5月現在、同サービスの利用者（本登録ユーザー）数は約485万人である。利用者の年齢層は20歳台と30歳台が7割超を占めており、利用者の経験職種は多様である。一方、同社と直接契約を結んでいる1,500社以上の企業や転職エージェントは求人情報を無料で掲載でき、採用が決まった際に一人当たり決まった額の報酬を支払う。2022年5月現在、その求人数は15,000件を超えるまでに急成長している。

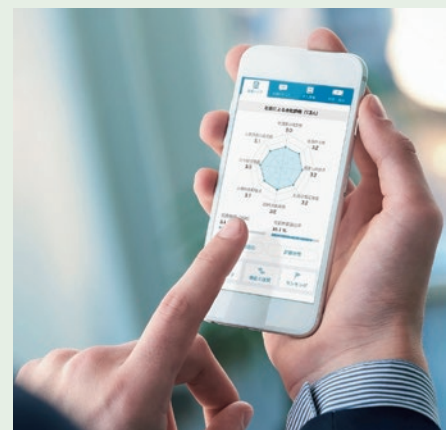
17 財務情報だけでなく、環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）要素を考慮した投資。

転職後にギャップを感じた経験はあるかどうかを利用者に尋ねた結果、「ギャップあり」と回答した割合は、「OpenWork」での転職者の場合は9%と一般的な転職者よりも少ないという¹⁸。企業からは、同サービスを利用した転職者の場合は社員クチコミを見た上で入社するため、活躍している方が多いという声も挙がっているとのことである。クチコミ情報の掲載にあたっては、特段当該企業の承諾は得ていないため、創業以来、クチコミを削除してほしいという依頼もあり、また、創業当初は求人情報の掲載を企業に依頼しても断られることが多かったとのことだが、直近では契約企業が急増しているという。同社の担当者は、ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）などで個人が自由に発信できる現代においては、企業の実態を隠すよりも、OpenWorkで情報を公開した方が良いと考える企業が増えてきていると感じるとのことである。

同社の代表取締役社長は、「今後は個人のキャリアについて蓄積しているデータを使用して、どのようなリスクをすればキャリアにつながるかを利用者に提示するサービスに挑戦したい」と語っている。外部からは見えにくい、企業の働く「現場の声」を可視化する同社の事業は、経済産業省の推進する「人的資本経営」¹⁹にも沿うものであり、転職者の不安を解消し、ミスマッチの防止や入社後の能力発揮に資する魅力的な事例であることから、今後の展開を注視していきたい。



サイトで公開している企業データ（イメージ）



18 オープンワーク株式会社が2020年9月、2021年3月及び8月に行った調査結果。

19 人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方をいう。経済産業省はこれまでに「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」（2020年1月～）及び「人的資本経営の実現に向けた検討会」（2021年7月～）を開催しており、その成果を「人材版伊藤レポート」「人材版伊藤レポート2.0」としてまとめている。

第4節 公共職業訓練の効果と課題に関する分析

これまで、労働者の主体的なキャリア形成やそれを通じた労働移動を促進する上で、労働者の自己啓発の重要性について言及してきた。本来、多くの国民が生活に不安を感じることなく働き続けるためには「失業なき労働移動」が行われることが望ましい。また、在職者に対する教育訓練給付等の制度の充実も、企業や労働者の生産性や付加価値を高める上で重要である。他方、一旦、失業状態になった者でも、外部労働市場を利用し、円滑に労働移動ができるよう、職業訓練等により新たにスキルを身につけ、早期に再就職が可能となる環境を充実することも、社会のセーフティネットとして重要な機能である。

公的職業訓練は、これまで、失業者等に対する政策的な支援の中核として、国や都道府県の責任の下、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関等で実施されており、重要な役割を果たしている。しかし、厚生労働省においては、行政記録情報として失業保険の給付や公共職業訓練受講者の訓練受講状況や就職状況についての業務データを保有している一方、近年重要性が高まっている根拠に基づく政策形成（Evidence Based Policy Making。以下「EBPM」という。）に基づく客観的な課題の検討は十分に行われていなかった。

厚生労働省においては、このような問題意識の下、行政記録情報を用いて、労働経済学に関する有識者の助言も得ながら²⁰、公共職業訓練の効果と課題について詳細な分析を行った。一連の分析により、公共職業訓練の受講により、失業者について再就職の可能性を高める一定の効果があることが確認されるとともに、介護・福祉分野やIT分野といった、労働力需要が高まる分野の訓練についても、効果や今後の課題に関する一定の知見が得られた。今回の分析は、それ自体が公共職業訓練の在り方について一定の政策的含意を示すものであるが、同時に、労働政策の分野において、行政が自ら保有するデータを有効に活用し、EBPMによる^{こうし}改善を図っていく上での嚆矢となることが期待される。以下で今回の具体的な分析内容と政策的含意について紹介していく。

●分析の目的及び利用したデータセットの構築について

まず、今回の分析の主な目的について説明する。今回は、公共職業訓練の効果について、主に以下の点について明らかにするべく分析を行った。

- ・公共職業訓練の受講により、公共職業訓練を受講していない場合と比較して再就職できる確率が高まるか
- ・公共職業訓練の受講により、介護・福祉分野やIT分野など、労働力需要が高まる分野への労働移動が促進されるか

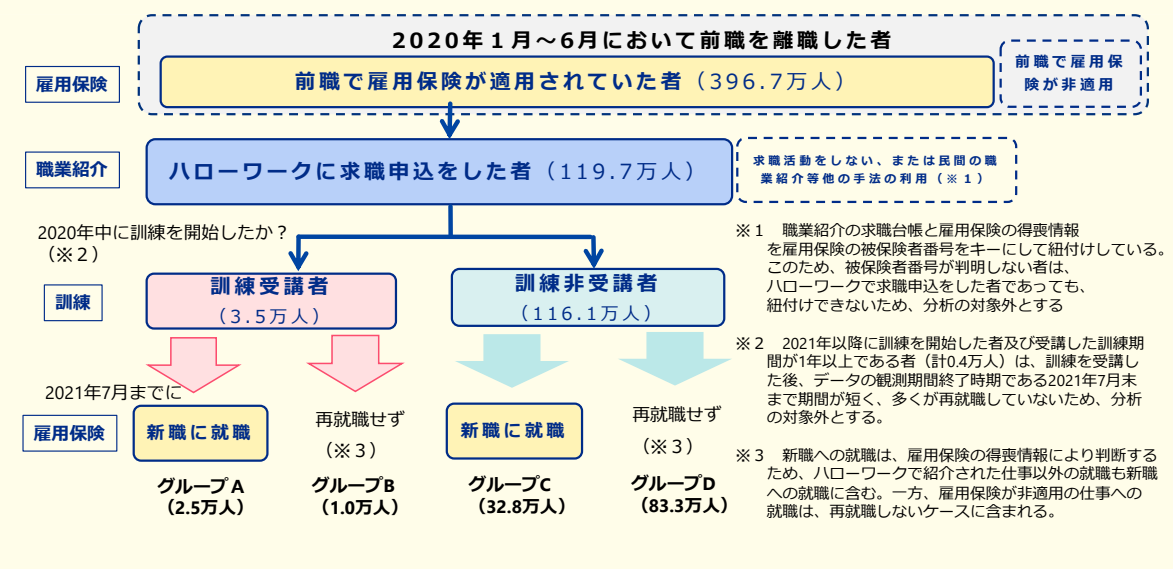
第2-(4)-23図は、今回の分析に用いたデータセットの概要である。公共職業訓練の再就職に及ぼす効果を分析するに当たって、公共職業訓練の受講有無、再就職の有無に応じて以下のグループA～グループDのカテゴリに区別できるよう、データセットを構築した。分析に当たっては、データの観察期間を2021年7月末までとし、就職に必要な期間も考慮して、前職

20（独）労働政策研究・研修機構をはじめ、有識者の方からご助言・ご協力をいただいた。

で雇用保険が適用されていた者で、2020年1月～6月において離職した後、ハローワークに求職申込をした者に限定して分析を行った。その結果、2020年1月～6月において前職を離職した者でハローワークに求職申込をした母集団が約120万人となった。これを、公共職業訓練の受講の有無及び再就職の有無により4つのカテゴリに区分したところ、訓練受講者でかつ再就職した者が約2.5万人、訓練受講者でかつ再就職していない者が約1.0万人、訓練非受講者でかつ再就職した者が約32.8万人、訓練非受講者でかつ再就職していない者が約83.3万人となった。以降の分析は、このデータセットを用いて行っている。

第2-(4)-23図 公共職業訓練の効果分析において活用するデータ

- 公共職業訓練の受講有無、再就職の有無に応じて以下のグループA～グループDに区別できるようなデータセットを構築した。前職が雇用保険の適用者で、2020年1月～6月において離職した後、ハローワークに求職申込をした者に限った分析を行う。



コラム2-8 厚生労働省におけるEBPMの取組について

政府全体で進めているEBPMとは、政策目的を明確化させ、その目的のため本当に効果が上がる行政手段は何かなど、当該政策の拠って立つ論理を明確にし、これに即してデータ等の証拠（エビデンス）を可能な限り求め、「政策の基本的な枠組み」を明確にする取組と定義される²¹。厚生労働省においては、独自の取組として、EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム（以下「EBPM若手チーム」という。）を2019年12月に設置し、EBPMに関心のある有志の厚生労働省職員が、政策立案に貢献するような分析を実施してきた。EBPM若手チーム設置の目的は、実践を通じた統計の利活用を推進し、職員が統計データに係る分析手法を習得できるようにし、統計やエビデンスに対するリテラシーを高めることである。本コラムでは、EBPM若手チームが取りまとめた分析結果についていくつか紹介する。

① 障害者雇用の促進²²

障害者雇用を促進させる施策の一つとして、従業員数が一定以上の企業に対し、常時雇用する従業員の一定割合以上の人数の障害者の雇用を義務付ける障害者雇用率制度がある。2018（平成30）年4月より、民間企業の法定雇用率がそれまでの2.0%から2.2%に引き上げられた。このことにより、障害者を追加的に1人以上雇い入れる必要が出てきた企業（以下「処置群」という。）と、追加的に雇い入れる必要のない企業（以下「対照群」という。）との間で、実際に雇用している労働者に占める障害者の割合（実雇用率）の推移にどのような違いがみられるかを検討した。

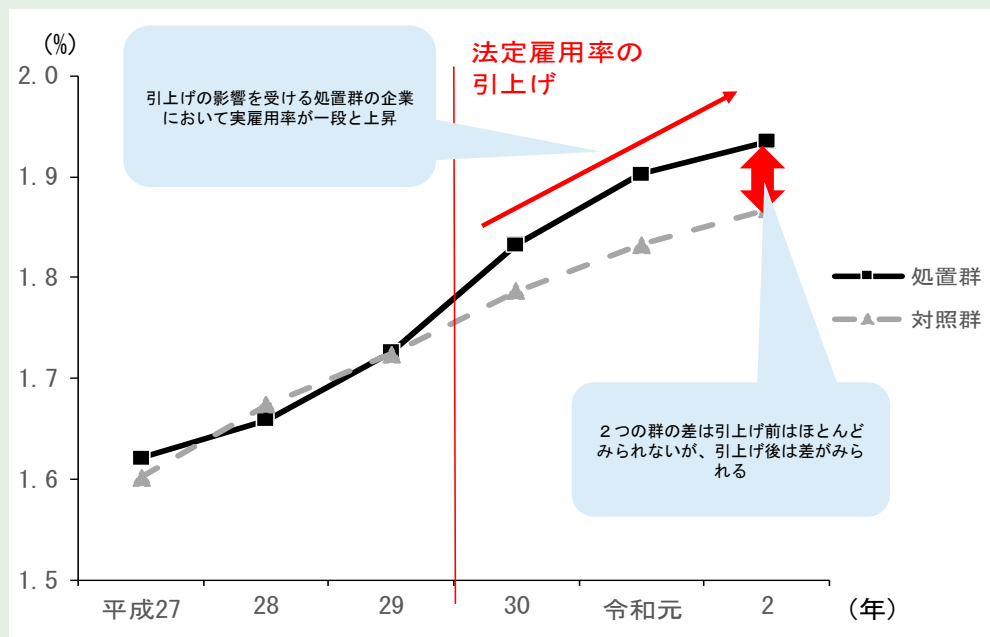
処置群と対照群で前後の差を検討する、差の差（Difference-in-Difference）分析の結果はコラム2-8-①図のとおりである。その結果によると、法定雇用率引上げの実施前の2017年以前は、処置群も対照群も実雇用率は同水準であったが、引上げ実施後の2018（平成30）年以降の実雇用率は、処置群が対照群よりも大きく上昇している。制度変更前後の変化と、処置群と対照群の関係をみることで、制度変更の影響がみられたことが確認できる。

21 内閣官房EBPM推進委員会第4回（令和元年9月9日）資料1より

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/ebpm/dai4/siryoul.pdf>

22 レポート本文は<https://www.mhlw.go.jp/content/000773751.pdf>

【コラム2-8-①図 法定雇用率引上げによる実雇用率の差の差分析】



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況報告」の個票を厚生労働省E B P M若手チームにて独自集計

(注) 算定基礎労働者数が455人を超えると、法定雇用率引上げによって必ず追加的に一人以上の障害者を雇用する必要が出てくることを考慮し、算定基礎労働者数が455人未満の企業を対象に集計。

② 時間外労働の上限規制²³

長時間労働の是正を目的として、時間外労働の上限規制²⁴が2019（平成31）年4月に大企業²⁵に適用され、中小企業にはその1年後（2020（令和2）年4月）に適用された。大企業のみ適用されていた時期には、大企業か中小企業かを決める境界（以下「閾（しき）い」値）という。）の近辺においては、規制の適用の有無のみに違いがみられ、経営環境等その他の要因は大きな違いがないと想定されることから、回帰不連続デザイン（Regression Discontinuity Design）と呼ばれる手法を用いて、閾値より少しだけ上回る事業所と少しだけ下回る事業所との違いをみることで、時間外労働の上限規制の効果を検証した。

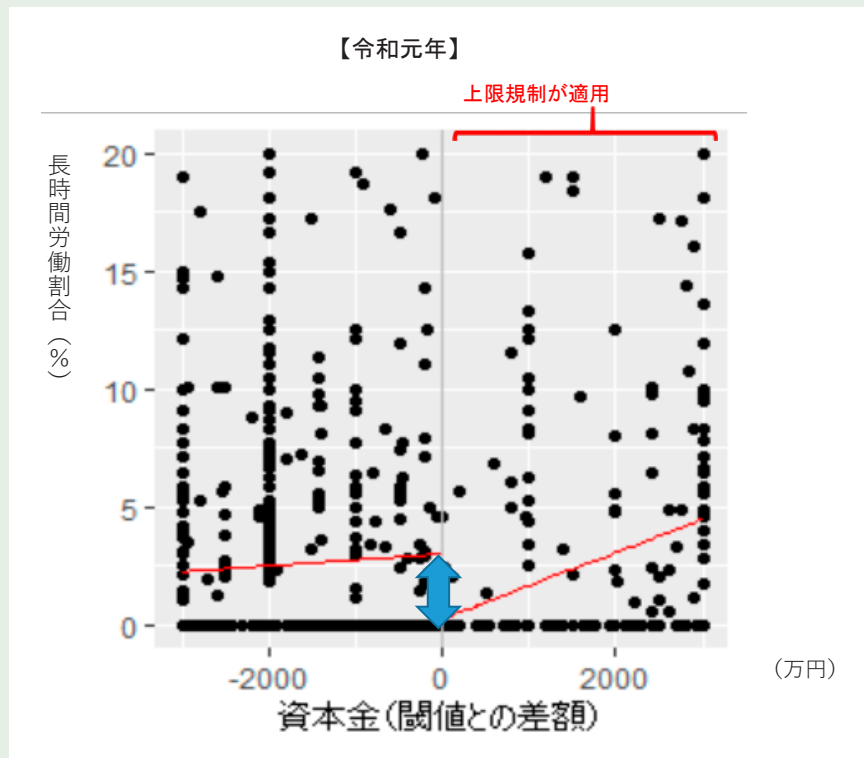
23 レポート本文は<https://www.mhlw.go.jp/content/000871639.pdf>

24 時間外労働の上限を原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情が無ければこれを超えることができないとした上で、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、複数月の平均で80時間以内、月100時間未満を超えることはできないとした。

25 時間外労働の上限規制の適用における大企業と中小企業の要件は、業種ごとに従業員数及び資本金額によって定められている。

コラム2-8-②図は、大企業か中小企業かを定める指標の一つである資本金に注目し、資本金が閾値より少し上回る事業所と、下回る事業所で比較すると、閾値近辺においては矢印で示した段差がみられた。一方、他の年のデータも確認したところ、閾値近辺の段差がみられなかったことから、コラム2-8-②図の段差は、上限規制適用の効果を示しているといえる。

【コラム2-8-②図 長時間労働割合に関する回帰不連続デザイン（事業所単位）】



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を厚生労働省E B P M若手チームにて独自集計

- (注) 1) 長時間労働割合とは、時間外労働（推計）月45時間超の正社員の割合である。
 2) 時間外労働は、(超過実労働時間数+所定内労働時間数-8×実労働日数)を計算することで、推計している。
 3) 企業規模の要件を満たしている事業所のみを集計対象とし、時間外労働の上限規制に係る除外産業・除外職業を含む建設業、運輸業、医療・福祉は集計対象外としている。
 4) 資本金（閾値との差額）は、閾値（小売業・サービス業は5,000万円、卸売業1億円、その他3億円）との差額であり、いずれの年においても「経済センサス-活動調査」（平成28年）の値を用いている。
 5) 本分析レポートでは、閾値から3,000万円前後において比較した結果を示している。また、赤線は、各資本金における時間外労働（推計）月45時間超の正社員割合の平均の分布を取ったものである。

●公共職業訓練の受講により、離職者の再就職の確率は高まる可能性

まず、公共職業訓練の受講による再就職への効果について分析を行う。

第2-(4)-24図(左図)は、いわゆるサバイバル分析の手法を用いて、公共職業訓練の受講者と非受講者のそれぞれについて、前職離職日からの再就職までの期間を推定したものである。これによれば、訓練受講者は離職後150日前後から大きく無業者割合が低下し、最終的に再就職した者の割合は訓練非受講者と比較して高くなっている。

公共職業訓練に限らず、政策の実施とその結果の因果関係について分析を行う上で注意しなければならない点として、政策の介入群(対象者)と非介入群(非対象者)についてのセレクションバイアス²⁶の問題がある。公共職業訓練についていえば、公共職業訓練を受講する者は、公共職業訓練を受講していない者と比較して、就職に対する意欲が高く、結果として就職率も高くなりやすい傾向がある可能性がある。逆に、公共職業訓練を受講しない者には、もともとスキルが高いために公共職業訓練を受講する必要が無い者が含まれている可能性があり、その場合も再就職の確率を高める方向に作用する可能性がある。こういった、公共職業訓練の受講によるものではない、労働者個人の属性等が再就職の確率に及ぼす影響がセレクションバイアスであり、単純に訓練の受講グループと非受講グループで再就職率を比較すると、純粋な公共職業訓練の効果ではなく、セレクションバイアスを含んだ効果を推定してしまうおそれがある。

セレクションバイアスをできるだけ取り除き、純粋な政策の因果効果を推定する一連の統計的な手法は因果推論(Causal Inference)と呼ばれ、近年様々な手法が開発されている。今回の分析では、代表的な因果推論の手法として、傾向スコアマッチング(P propensity Score Matching)と呼ばれる手法を用いることとした。傾向スコアマッチングの概念を簡単に説明すると以下のとおりである。

まず、訓練を受講したか否かを被説明変数とし、訓練の受講確率に影響を及ぼすと考えられる要素を説明変数として回帰分析(今回はロジスティック回帰分析を用いた)を行い、各個人について、訓練の受講確率を推定するモデルを構築する。構築したモデルに、再び説明変数を代入することで、各個人の訓練受講確率が算出される。これが傾向スコア(P propensity Score)と呼ばれるものである。最後に、訓練非受講者グループのうちから、訓練受講者グループの各サンプルと、傾向スコアが近い者同士をマッチングし、マッチしたサンプルを分析対象とする。これにより、訓練受講者グループと訓練非受講者グループで、モデルの構築に使用した要素が、グループの平均でみれば偏りが無くなっている状況を作ることができる²⁷。その上で、訓練受講グループと非受講グループで再就職確率を比較することで、セレクションバイアスのある程度補正した訓練効果を推定することができる²⁸。

右図は、傾向スコアマッチングを行う前と傾向スコアマッチングによる調整を行った後の、訓練受講グループと非受講グループの再就職率の差を回帰分析によりみたものである²⁹。これ

26 政策の介入群と非介入群が無作為に決まっていなかった時、両方の群への振り分け(セレクション)において何らかの偏り(バイアス)が生じる可能性があり、政策の効果として介入群と非介入群の差を単純に比較すると、バイアスによって純粋な政策の効果を把握できない可能性があることを指す。

27 傾向スコアマッチングにより各変数の偏りが補正された結果は付2-(4)-1図に示している。

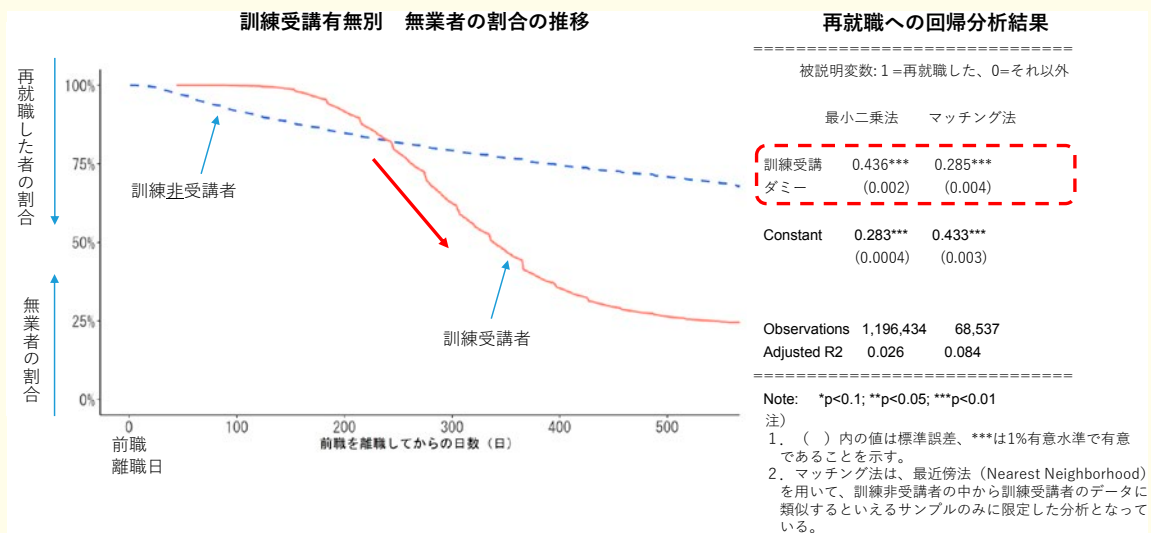
28 傾向スコアマッチングによりバイアスを補正できるのは、条件付き独立の仮定(介入が割り振られる確率である傾向スコアが同一になるようなサンプルの中では、介入の有無は被説明変数と独立に割り振られている)が成立している場合であり、この仮定が成立しているかは検証不可能であるため、できるだけ多くの変数を傾向スコアの算出の際に説明変数に追加して分析を行っている。

29 傾向スコアマッチングの詳細な結果については付注3を参照。

によれば、傾向スコアマッチングによる調整を行う前には、訓練受講者グループの再就職確率は約44%ポイント訓練非受講者グループよりも低くなっている。一方、傾向スコアマッチングによる調整を行った上での回帰分析の結果をみても、訓練受講者は訓練非受講者と比較して約29%ポイント再就職する確率が高くなっている。この結果からは、傾向スコアマッチングによる調整を行う前の段階においては、訓練受講グループには、訓練の受講以外にも、再就職の確率を高める何らかのバイアスが存在したことがうかがえる。ただし、当該バイアスを除去した上でも、再就職確率は訓練受講グループの方が大きく上回っていることから、公共職業訓練の受講により再就職の確率を高める一定の効果があると考えることができる。

第2-(4)-24図 訓練受講による再就職への影響

- 前職離職日からの再就職までの期間をみると、訓練受講者は離職後150日前後から大きく無業者割合が低下し、再就職した者の割合は高い。また、傾向スコアマッチングによる回帰分析の結果をみても、訓練受講者は訓練非受講者と比較して再就職する確率が高くなっている。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

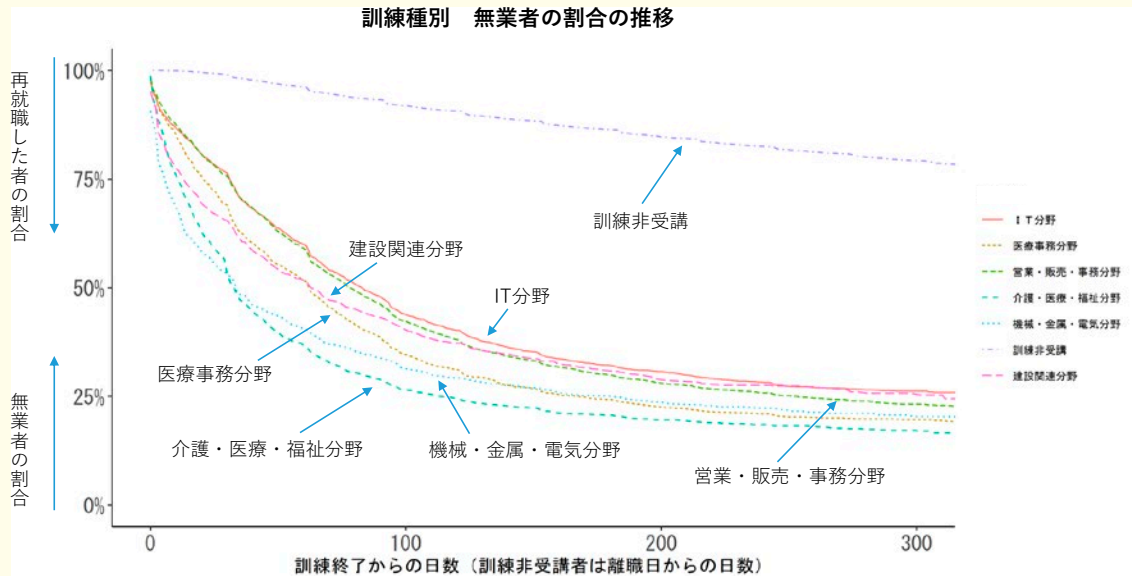
- (注) 1) Kaplan-Meier法によってグラフを表示している。
2) 分析の対象サンプルは第2-(4)-23図で示したとおりだが、再就職への影響をみるために、訓練受講後の日数をある程度確保する観点から、訓練期間が1年以上、訓練開始が2021年以降の者は対象外とする。
3) 未就職者（右側打ち切り）については離職日から観察期間の最終日（2021年7月31日）までの日数である。

●公共職業訓練による再就職への効果は分野を問わず確認される

一般的に公共職業訓練の受講が再就職の確率を高めることが示唆されたが、再就職への効果は訓練分野ごとに異なるだろうか。第2-(4)-25図は、第2-(4)-24図でも実施したサバイバル分析による再就職確率の推移について、訓練分野別に分析したものである。代表的な訓練種別ごとに訓練終了後（訓練非受講者については離職後）の無業者の割合の推移をみると、いずれの訓練分野についても、訓練非受講者と比較すると無業者の割合は速やかに低下しており、特に介護・医療・福祉分野や機械・金属・電気分野においては、他の訓練分野と比較しても訓練終了後に比較的早く再就職する傾向がある。このことから、訓練分野により、再就職のしやすさに多少の違いはあるが、総じて、いずれの訓練分野でも、訓練非受講者と比較すると再就職への効果は一定程度認められると考えられる。

第2-(4)-25図 訓練種別再就職への影響

- 代表的な訓練種別ごとに訓練終了後（訓練非受講者については離職後）の無業者の割合の推移をみると、いずれの訓練分野についても、訓練非受講者と比較すると無業者の割合は速やかに低下しており、特に介護・医療・福祉分野や機械・金属・電気分野においては、他の訓練分野と比較しても訓練終了後に比較的早く再就職する傾向がある。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）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）第2-(4)-24図「訓練受講による再就職への影響」の注1～3と同じ。

●介護・福祉分野の訓練については、他分野からの労働移動を促進している可能性がある

これまでの分析により、公共職業訓練の受講が、非受講者と比較して再就職の確率を一定程度高める効果があると考えられることが分かった。ここからは、2つ目の分析目的として、職業訓練を受講することで、当該訓練分野への他分野からの労働移動が促進されているかをみていく。その際、今後労働力需要が高まると考えられる介護・福祉分野やIT分野の訓練について、更に分析を行う。

第2-(4)-26図は、主な訓練種別において、新職の就職者のうち、他の産業又は職業からの移動者割合をみたものである³⁰。当該分野の訓練を受けたことによる他分野からの労働移動の効果をみるため、比較対象として、訓練を受講していない場合に加え、当該分野以外の訓練を受けた場合についての状況とも比較している。これによれば、新職が医療・福祉のサービス職（介護・福祉職員を想定）である者の他分野からの移動者割合は、新職に関連した介護等の訓練を受けた者において、他の分野の訓練受講者や訓練非受講者よりも高い傾向がみられる³¹。一方、新職が情報通信業の専門的・技術的職業（以下「情報技術者」という。）である場合の他分野からの移動者割合は、IT分野の訓練を受講した者の場合、訓練非受講者と比較すると高いものの、他分野の訓練を受講した場合との比較では顕著な差がみられない。

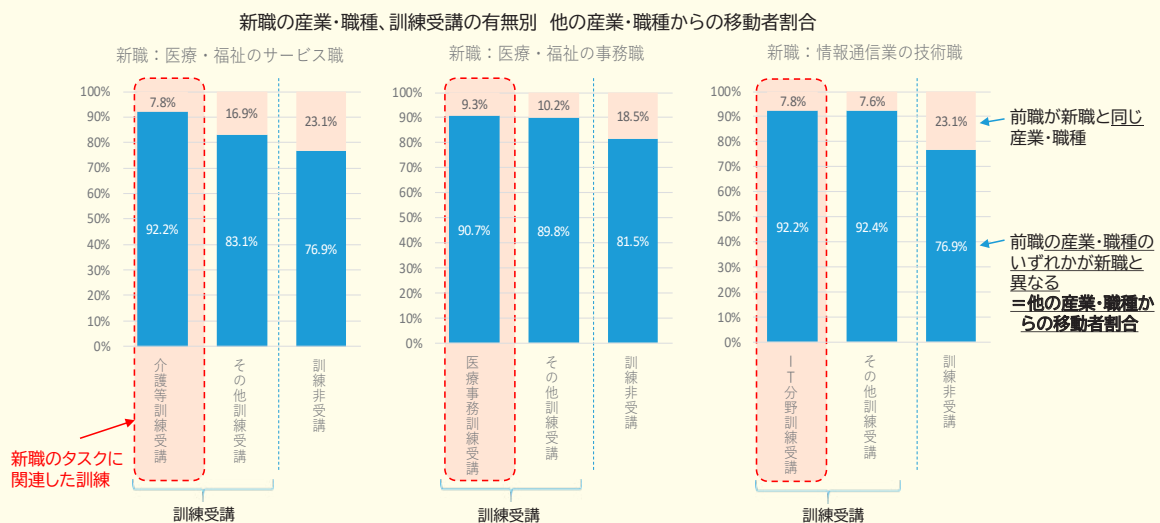
30 ここで分析している訓練受講による他産業・他職種からの移動の状況のほか、訓練受講者・非受講者の新職の就職先産業及び「IT分野」「介護・医療・福祉分野」訓練受講者の就職先産業別の割合について付2-(4)-2図及び付2-(4)-3図に示している。

31 再就職の状況を把握できる雇用保険のデータにおいては、再就職後の職種は職業大分類でしか把握できないため、介護・福祉職やIT職を正確に把握することはできない。したがって、ここでは便宜上、産業と職種の組み合わせにより介護・福祉職やIT職を区別している。

この結果からは、介護・福祉分野の訓練については、訓練を受講した場合に、他分野からの労働移動を促進する可能性があることが示唆される一方、IT分野の訓練については、IT分野の訓練を受講した場合と他分野の訓練を受講した場合で、他分野からの労働移動者の割合に明確な差が無いことから、IT分野の訓練を受講したことが他分野からIT分野への労働移動を促進しているというエビデンスは確認できない。

第2-(4)-26図 新職の産業・職種と主要な訓練種別 他産業・職種からの移動者割合

- 主な訓練種別において、新職の就職者のうち他の産業・職種からの移動者割合をみると、新職が医療・福祉のサービス職（介護・福祉職員を想定）である者の移動者割合は、新職に関連した介護等の訓練を受けた者において、他の訓練受講者や訓練非受講者よりも高い傾向がみられる。
- 一方、新職が情報通信業の技術職である場合の他分野からの移動者割合は、IT分野の訓練を受講した者の場合、訓練非受講者と比較すると高いものの、他分野の訓練を受講した場合との比較では顕著な差がみられない。



●介護・福祉分野の訓練については、応募倍率や定員充足率が他分野の訓練と比較して低く、訓練受講者を如何に増やすかが課題である

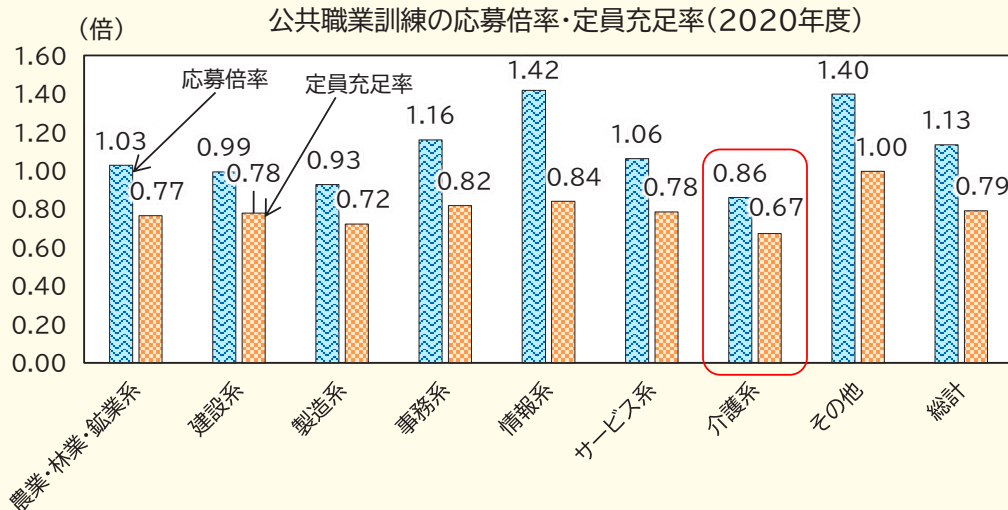
ここからは、介護・福祉分野及びIT分野について、それぞれ個別に深掘りした分析を行っていく。まず介護・福祉分野についてみていく。介護・福祉分野の訓練については、これまでみたように、訓練受講者の再就職の確率を高める効果や、他分野からの労働移動を促す効果があることが示唆されており、訓練を受講した場合の再就職や労働移動の効果はある程度認められると考えられる。他方で、第2-(4)-27図によれば、「情報系」など他の分野と比較すると、「介護系」の訓練の応募倍率・定員充足率は低く、どのように訓練受講者を増やしていくかという点で課題があると考えられる。

訓練の受講者を増やしていくに当たっては、介護・福祉分野への適性がある者に対して訓練の受講を促していく必要がある。介護・福祉分野への適性について、前章では、介護・福祉分野にキャリアチェンジをした者の分析において、転職後のワーク・エンゲイジメントに着目して分析を行った。しかし、行政記録情報においては転職後のワーク・エンゲイジメントを測る指標が無いので、今回の分析では、訓練を受講した者が介護・福祉分野に就職したかどうかを

適性の有無を測る代理指標の一つとして用いることとする³²。

第2-(4)-27図 訓練分野別の応募倍率・定員充足率

○「情報系」など他の分野と比較すると、「介護系」の訓練の応募倍率・定員充足率は低く、どのように訓練受講者を増やしていくかという点で課題があると考えられる。



資料出所 厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●介護・福祉職のタスクは、他者に対する支援・ケアや同僚とのコミュニケーション、人間関係の構築といった要素が強く、生活衛生サービスの職業などとの類似性が高い

介護・福祉分野への適性を分析するに当たり、前職の仕事の内容（タスク）と介護・福祉分野のタスクの類似性が当該適性に影響することが考えられる。そこで、前章と同様、日本版O-NETにおける職業ごとの「仕事の内容」スコアを用いて分析を行っていくこととする。具体的には、「介護・医療・福祉分野」の訓練受講者の前職の職業と介護・福祉職との「仕事内容の近さ」（タスク距離）を算出し、「介護・医療・福祉分野」の受講者のターゲティングについて考察する。

第2-(4)-28図は、介護・福祉職の仕事の内容41項目のスコアをみたものである。これによると、介護・福祉職では、「他者に対する支援・ケア」、「同僚とのコミュニケーションや人間関係の構築・維持」といった項目のスコアが比較的高くなっている。

32 介護・福祉分野への適性を測るための指標としては、就職後の定着率を用いることも考えられるが、今回の分析ではデータの観察期間を2021年7月末までとしており、定着率を評価する上では短すぎるため、定着率は用いていない。

第2-(4)-28図 日本版O-NETによる「仕事の内容」スコアを用いた分析について

- 日本版O-NETに掲載予定の職種ごとの「仕事の内容」スコアを用い、「介護・医療・福祉分野」の訓練受講者の前職の職種と介護・福祉職との「仕事内容の近さ」（タスク距離）を算出し、「介護・医療・福祉分野」の受講者のターゲティングについて考察する。
- 介護・福祉職の仕事の内容スコアをみると、他者に対する支援・ケア、同僚とのコミュニケーションや人間関係の構築・維持といった項目のスコアが高い。

活動項目	介護福祉平均値	活動項目	介護福祉平均値
1 クオリティを判断する	2.678	21 情報の文書化と記録を行う	2.705
2 コンサルティングと他者へのアドバイスを行う	2.283	22 情報やデータを処理する	2.572
3 コンピュータを用いて作業を行う	2.227	23 情報やデータを分析する	2.660
4 スケジュールを作成する	2.996	24 情報を取得する	3.193
5 チームを構築する	2.919	25 人間関係を構築し、維持する	3.415
6 メンバーの仕事量や活動内容を調整する	2.836	26 数値の算出、推計を行う	2.217
7 意思決定と問題解決を行う	2.997	27 設備、構造物、材料を検査する	2.577
8 管理業務を遂行する	2.481	28 全身を使って身体的な活動を行う	3.354
9 機械、および機械製造のプロセスをコントロールする	2.189	29 組織の人事管理を行う	2.216
10 機械装置の修理と保守を行う	1.848	30 組織外の人々とコミュニケーションを取る	3.020
11 継続的に状況を把握する	3.387	31 創造的に考える	2.769
12 公共の場で一般の人々のために働いたり、直接応対する	2.574	32 装置、部品、機器の図面を作成する、配列や仕様を設定する	1.816
13 仕事に関連する知識を更新し、活用する	3.239	33 他者に対して売り込む、または他者の思考、行動が変容するよう働きかける	2.457
14 仕事を整理、計画する、優先順序を決める	3.160	34 他者に対する支援とケアを行う	3.656
15 資源、資材、財源の監視と管理を行う	2.117	35 他者の訓練と教育を行う	2.830
16 手と腕を使って物を取り扱い動かす	3.055	36 他者をコーチし、能力開発を行う	2.660
17 上司、同僚、部下とコミュニケーションを取る	3.451	37 対立を解消させる、他者と交渉する	2.830
18 乗り物を運転、操縦する	2.014	38 電子機器の修理と保守を行う	1.791
19 情報の意味を他者に説明する	2.760	39 部下への指導、指示、動機づけを行う	2.778
20 情報の整理と検知を行う	3.316	40 法律や規定、基準を適用する	2.859
		41 目標と戦略を策定する	2.936

資料出所 JILPT 資料シリーズNo240「職業情報提供サイト（日本版O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度）」よりダウンロードした職種別の「仕事の内容」スコア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）「介護・福祉職」は、直接処遇の職である「訪問介護員／ホームヘルパー」、「施設介護員」、「保育士」のスコアを単純平均して算出。

また、第2-(4)-29図は、介護・福祉職とのタスク距離が近い職種（左図）及び介護・福祉職とのタスク距離が遠い職種（右図）をそれぞれ列挙したものである。これによると、介護・福祉職とのタスク距離が近い職種には、医療・福祉関係の職種を除けば、「トリマー」「あん摩マッサージ指圧師」「旅館・ホテル支配人」などの生活衛生サービスの職種や「教員」など教育関係の職種が多くなっている。また、介護・福祉職とのタスク距離が遠い職種には「ビル・建物清掃員」のほか、「医療・介護事務員」「その他の外勤事務の職業」などの事務系職種などが含まれている。

第2-(4)-29図 介護・福祉職とのタスクの距離が近い職種・遠い職種

○ 介護・福祉職とのタスク距離が近い職種には、医療・福祉関係の職種を除けば、「トリマー」「あん摩マッサージ指圧師」「旅館・ホテル支配人」などの生活衛生サービスの職種や「教員」など教育関係の職種が多い。

○ 介護・福祉職とのタスク距離が遠い職種には「ビル・建物清掃員」のほか、「医療・介護事務員」「その他の外勤事務の職業」などの事務系職種などが含まれる。

介護・福祉職とのタスク距離が近い職種上位20

厚労省職業	福祉職との距離
1トリマー	1.591
2その他の保健医療サービスの職業	1.661
3幼稚園教員	1.664
4小学校教員	1.868
5高等学校教員	1.898
6福祉施設指導専門員	1.983
7柔道整復師	2.006
8栄養士、管理栄養士	2.109
9その他の営業・販売関連事務の職業	2.114
10葬儀師、火葬係	2.133
11歯科衛生士	2.149
12薬剤師	2.165
13医師	2.244
14個人教師	2.270
15あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師	2.305
16通信・情報システム営業員	2.333
17旅館・ホテル支配人	2.340
18獣医師	2.354
19その他の販売類似的職業	2.378
20歯科医師	2.389

※その他、介護・福祉職とのタスク距離が比較的近い職種の例
美容師、美容サービス職（エステティシャン等）、旅館・ホテル・乗物接客員、他に分類されないサービスの職業（リフレクソジスト等）

介護・福祉職とのタスク距離が遠い職種上位20

厚労省職業	福祉職との距離
1ビル・建物清掃員	6.313
2選別作業員	5.953
3データ入力係員	5.535
4荷造作業員	5.534
5家政婦（夫）、家事手伝	5.485
6製品包装作業員	5.427
7会社の管理職員	5.366
8著述家	5.249
9倉庫作業員	5.084
10輸送用機械器具整備・修理工（自動車を除く）	4.998
11公認会計士	4.9
12マンション・アパート・下宿管理人	4.896
13駐車場・駐輪場管理人	4.773
14医療・介護事務員	4.771
15軽作業員	4.696
16その他の外勤事務の職業	4.526
17情報処理プロジェクトマネージャ	4.511
18弁護士	4.428
19画家、書家、漫画家	4.377
20電車運転士	4.342

資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）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）介護・福祉職との距離は第2-(4)-28図の活動項目41項目を用い、ユークリッド距離（各項目のスコアの差の2乗の合計の平方根）により算出。

2）「介護・福祉職とのタスク距離が近い職種上位20」からは介護・福祉職に含まれる3職種（「訪問介護職」「施設介護員」「保育士」）は除いている。

●介護・福祉職とのタスク距離が近い者においては訓練受講後に介護・福祉分野に関連した就職をする割合が高いが、介護・福祉職とのタスク距離が遠い者についても、一定程度介護・福祉分野に関連した就職をしている

それでは、介護・福祉分野の訓練受講者について、前職の職種と介護・福祉職とのタスクの距離と、介護・福祉分野に関連する就職のしやすさとの関係をみてみよう。第2-(4)-30図は、介護・福祉分野の訓練受講者について、横軸に前職と介護・福祉職とのタスク距離をとり、縦軸に前職の職業ごとの、介護・福祉分野に関連した就職をした者の割合をとったものである。バブルの大きさは、当該職種における介護・福祉分野の訓練受講者数を表している。これによると、緑色の、介護・福祉職とのタスクの距離が近いグループにおいては、訓練に関連した就職をしている者が多くなっている。

他方で、赤色の前職と介護・福祉職とのタスク距離が遠いグループの関連就職割合をみても、当該割合が介護・福祉職とのタスク距離が近いグループや中程度のグループと比較して低いという傾向は特段みられない。

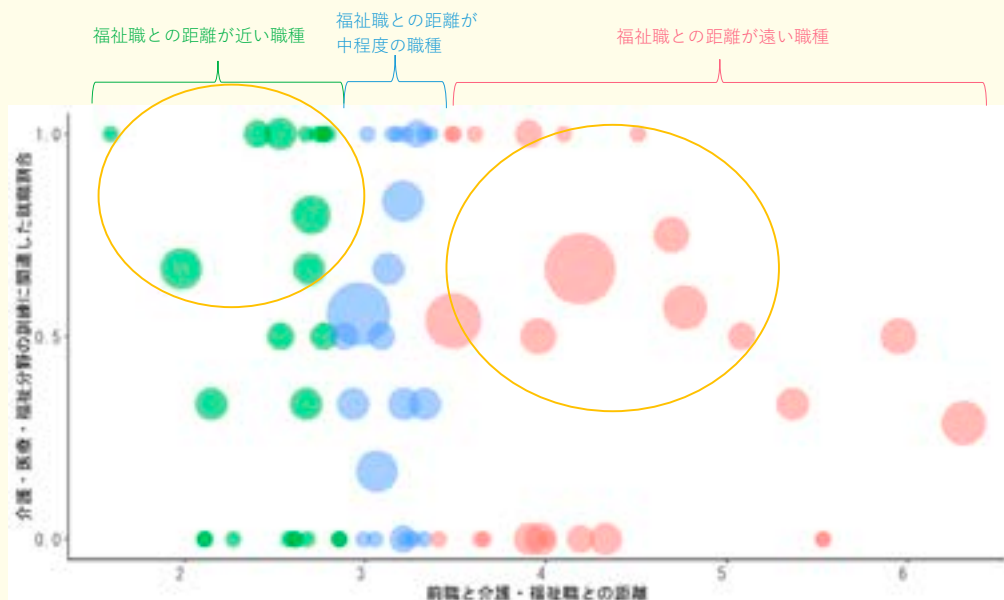
これに関連して、前職の職種と介護・福祉職とのタスク距離と介護・福祉分野の訓練を受講した場合の再就職率や訓練に関連した就職をする確率の関係について回帰分析を行ってみた結果が第2-(4)-31図である。（1）は、訓練非受講者も含めた全サンプルを対象として、再就職の有無を被説明変数とした結果である。（2）は、訓練受講者を対象として、介護・福祉分野の訓練に関連した就職をしたか否かを被説明変数とした結果である。いずれも、介護・福祉

264

分野の訓練を受講したか否か及び前職と介護・福祉職との距離や、それらの交差項を説明変数に用いている。回帰分析の結果をみると、介護・福祉職とのタスク距離と介護・福祉分野の訓練受講の交差項の係数は統計的に有意ではなく、介護・福祉職とのタスク距離の近さによって再就職率や訓練に関連した就職の確率に明確な差はみられないという結果になっている。したがって、第2-(4)-30図の結果とも合わせると、前職と介護・福祉職との距離によって、介護・福祉分野の訓練受講者が介護・福祉分野に関連した就職をするか否かに統計的に有意な差は無く、前職と介護・福祉職とのタスク距離が遠いからといって、必ずしも介護・福祉分野への適性が低いわけではないという可能性が示唆される。

第2-(4)-30図 前職職種の介護・福祉職とのタスク距離と関連就職割合の関係

- 介護・福祉分野の訓練受講者について、前職の職種と介護・福祉職とのタスクの距離と、訓練に関連した就職者割合の関係をみると、介護・福祉職とのタスクの距離が近いグループでは訓練に関連した就職をしている者が多い。
- 他方で、前職の介護・福祉職とのタスク距離が遠いグループでも、訓練に関連した就職をしている者の割合が特段低いという傾向はみられない。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）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) 前職の職種と介護・福祉職とのタスクの距離に対して、「介護・医療・福祉分野」の訓練に関連した仕事に就職をした者の割合を縦軸にプロットしたもの。円の大きさは訓練受講者数を示す。
2) 介護・福祉職と前職とのタスク距離は、JILPT資料シリーズNo240「職業情報提供サイト（日本版O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度）」よりダウンロードした職種別の「仕事の内容」41項目のスコアを使用し、以下のとおりユークリッド距離により算出した。

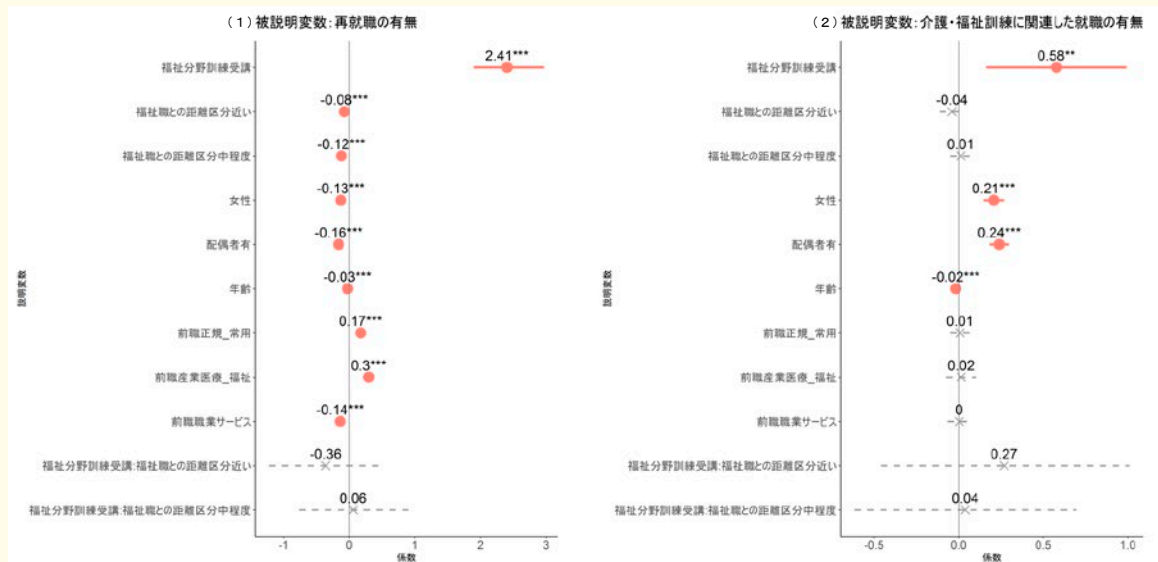
$$D_J = \sqrt{(W_1 - J_1)^2 + (W_2 - J_2)^2 + \dots + (W_{41} - J_{41})^2} \quad D_J: \text{職種Jと福祉職Wとのタスク距離}$$

W_i, J_i : 福祉職W、職種Jの活動項目iのスコア（1～5）

- 3) 前職が介護・福祉職に含まれる3職種（「訪問介護職」「施設介護員」「保育士」）である者は除いている。
4) 介護・福祉職との距離に応じて（33パーセンタイル、66パーセンタイル、100パーセンタイル）3つのグループに区別している。

第2-(4)-31図 前職職種の介護・福祉職とのタスク距離と再就職率・関連就職率の関係

- 前職職種と介護・福祉職とのタスク距離に応じて、介護・福祉分野の訓練を受講した場合の再就職率や訓練に関連した就職をする確率の変化をみると、介護・福祉職とのタスク距離と介護・福祉分野の訓練受講の交差項の係数は統計的に有意ではなく、福祉分野の訓練受講者について、介護・福祉職とのタスク距離の近さによって再就職率や訓練に関連した就職の確率に明確な差はみられない。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）は5%水準で有意でないことを示す。
 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
 3) 前職が介護・福祉職に含まれる3職種（「訪問介護職」「施設介護員」「保育士」）である場合は除いている。
 4) 介護・福祉職との距離区分は前職と介護・福祉職との距離（33パーセンタイル、67パーセンタイル、100パーセンタイル）に応じて「近・中・遠」の3つにカテゴライズしており、距離区分が遠い場合を基準としている。
 5) 詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

●介護・福祉分野の訓練の受講者には介護・福祉職とのタスク距離が近い者だけでなく、タスク距離が遠い者も含まれる

前職の職種と介護・福祉職とのタスク距離と介護・福祉分野の関連就職の関係からは、介護・福祉職との距離が近いグループではやや介護・福祉分野への関連就職割合が高いものの、介護・福祉職とのタスク距離が遠い者でも関連就職割合は一定程度あることが分かった。それでは、実際に介護・福祉分野の訓練を受講している者のタスク距離の状況はどうなっているだろうか。

第2-(4)-32図は、介護・福祉分野の訓練を受講する割合が高い前職の職種をみたものである。これによると、介護・福祉分野の訓練を受講する割合が高い職種には、タスクの距離が近い医療・福祉系の職種が多く含まれていることが分かる。他方、医療・福祉系の職種以外をみると、「ビル・建物清掃員」や「医療・介護事務員」「総合事務員」など、必ずしも介護・福祉職とのタスク距離が近くない職種の者も含まれている。

第2-(4)-32図 介護・福祉分野の訓練を受ける者の割合が高い前職職種の状況

- 介護・福祉分野の訓練を受講する割合が高い前職職種をみると、タスクの距離が近い医療・福祉系の職種が多くなっている。
- 他方、医療・福祉系の職種以外では、必ずしも介護・福祉職とのタスク距離が近くない職種（ビル・建物清掃員や事務職など）の者も含まれている。

介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位

離職前職業小分類	職業訓練受講者数	訓練受講者に占める割合	福祉職との距離
1 看護助手	13	0.066	3.488
2 ビル・建物清掃員	7	0.048	6.313
3 福祉施設指導専門員	6	0.021	1.983
4 他に分類されないサービスの職業	5	0.018	2.703
5 施設介護員	16	0.016	1.322
6 保育士	6	0.009	1.227
7 医療・介護事務員	7	0.008	4.771
8 小売店販売員	18	0.008	2.965
9 総合事務員	24	0.008	4.190
10 調理人	6	0.008	3.209
11 営業・販売事務員	6	0.006	3.066

介護・福祉職とのタスク距離が遠い職種上位20（再掲）

厚労省職業	福祉職との距離
1ビル・建物清掃員	6.313
2選別作業員	5.953
3データ入力係員	5.535
4荷造作業員	5.534
5家政婦（夫）、家事手伝	5.485
6製品包装作業員	5.427
7会社の管理職員	5.366
8著述家	5.249
9倉庫作業員	5.084
10輸送用機械器具整備・修理工（自動車を除く）	4.998
11公認会計士	4.9
12マンション・アパート・下宿管理人	4.896
13駐車場・駐輪場管理人	4.773
14医療・介護事務員	4.771
15軽作業員	4.696
16その他の外勤事務の職業	4.526
17情報処理プロジェクトマネージャ	4.511
18弁護士	4.428
19画家、書家、漫画家	4.377
20電車運転士	4.342

資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）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)「介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位」は、前職職種別の訓練受講者のうち、介護・福祉分野の訓練を受講している者の割合が高い職種を上位から並べたもの。
2)「介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位」は、介護・福祉分野の訓練受講者数が5人以上の職種について集計している。

●介護・福祉職とのタスク距離が近い者、遠い者のそれぞれの特徴に応じて介護・福祉分野の訓練の受講を促していくことが考えられる

ここまで、介護・福祉分野の訓練について分析を行ってきたが、一連の分析のまとめと、分析結果の政策的な含意について述べる。まず、介護・福祉分野の訓練については、「医療、福祉」以外の産業・職種の離職者が訓練を受講することで、「医療、福祉」への移動に及ぼす効果がみられ、他産業・他職種からの労働移動を促進する効果がみられた。このことから、人手不足の介護・福祉の現場を支える人材確保のために、介護・福祉分野の職業訓練の量的拡充も選択肢として考えられるものの、他方で、介護・福祉分野の訓練の定員の充足率が相対的に低い現状を鑑みれば、受講者をどのように確保していくかが重要な課題であると考えられる。

介護・福祉職への適性が前職と介護・福祉職とのタスクの類似性と関連しているという仮説に基づき、介護・福祉職とのタスクの距離に着目した分析を行った結果によれば、前職と介護・福祉職とのタスク距離が近い者だけでなく、介護・福祉職とのタスク距離が遠い者も含めて、幅広い求職者が潜在的に介護・福祉分野の訓練対象者となり得ると考えられる。このことから、介護・福祉職とタスクの類似性が高い職種以外の職種の者もより容易に訓練を受けられるようにするため、例えば、現在講じている短期間・短時間訓練等の特例措置の効果を見極めた上で、感染収束後も継続するなど、受講者の裾野を広げる取組も有効ではないかと考えられる。

また、介護・福祉職と前職とのタスクの距離が近い者では、介護・福祉分野に関連した就職をした者の割合が高く、訓練効果もより高い可能性がある（介護・福祉職により適性がある可能性がある）一方で、タスク距離が近い職種の経験者は介護・福祉の訓練を必ずしも受講していない傾向がみられた。このため、タスク距離が近い職種の求職者に対して、介護の魅力に加え、タスクの類似性も伝えるなどして、介護・福祉分野の訓練を紹介する工夫も必要ではないかと考えられる。

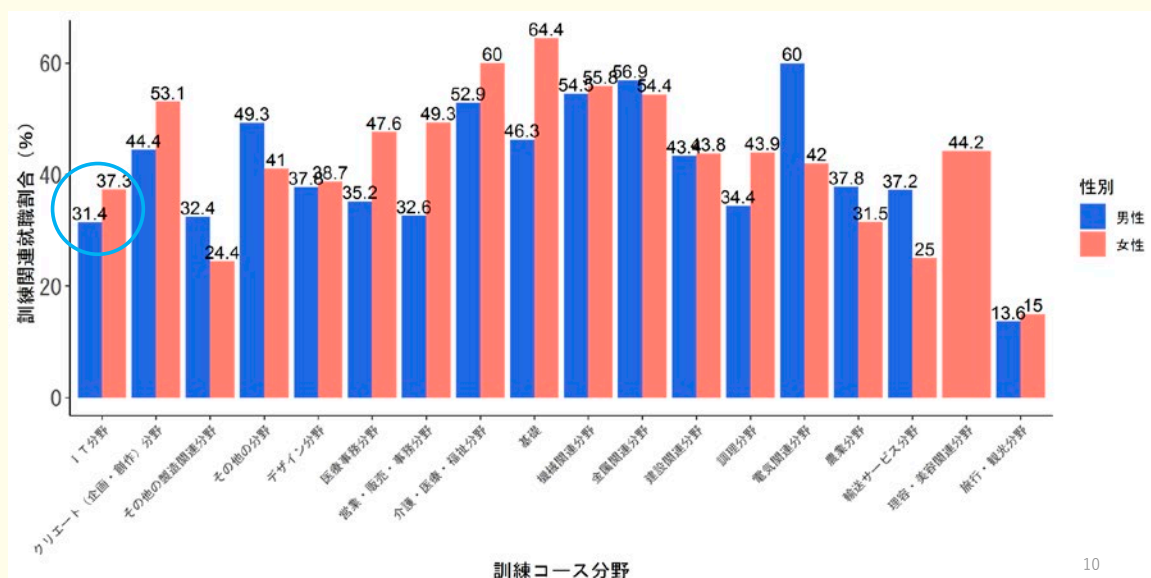
● I T分野の訓練の受講者は、訓練に関連した就職をする割合が他の分野と比較してそれほど高くない

介護・福祉分野に続いて、I T分野の公共職業訓練の効果や課題についても分析を行っていく。I T分野については、デジタル分野における人手不足を背景に、公共職業訓練を強化する動きがある³³。他方で、これまでの分析によれば、I T分野の公共職業訓練の受講者は、他の訓練分野と同様、訓練非受講者と比較すると再就職がしやすくなっているものの、他分野から情報技術者への労働移動を促進しているというエビデンスは確認できなかった。また、第2-(4)-33図は、訓練分野別に、当該訓練に関連した就職をした者の割合をみたものであるが、これによれば、I T分野の訓練の受講者のうちで訓練に関連した就職をしている割合は、他の分野と比較してそれほど高い数値にはなっていない。

I T分野の訓練受講者について、訓練に関連した就職をした者の割合が高くないという事実は、I T分野の公共職業訓練の在り方についてどのような政策的含意を有しているだろうか。この点について以降の分析を進めていくが、その際重要な点として、I T分野の訓練については、I Tに関する専門技術を持った人材の育成を目的とする訓練と、I Tをビジネスにおいて活用できる人材を育成することを目的とする訓練に分けることができる。これらの訓練は、想定している受講者層や就職先の職種が異なるため、I T分野の訓練効果について議論するに当たっては、こうした、訓練目的の違いを意識して分析を進める必要がある。

第2-(4)-33図 訓練分野別訓練に関連した就職をした者の割合

- I T分野の訓練の受講者のうちで訓練に関連した就職をしている割合は、他の分野と比較してそれほど高い数値にはなっていない。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）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) 各訓練分野の受講者で再就職した者のうち、当該訓練の内容に関連した仕事に就職したと答えた者の割合を示している。

33 厚生労働省では、2021年度より、I T人材の質的・量的な確保を図る観点から、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、I Tスキル標準（ITSS）レベル1以上に相当する資格取得を目指す訓練コースについての訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せ等により、I T分野の訓練コース設定の促進を図っている。

● I T分野の訓練の受講者は、事務職に就職している割合が最も高い一方、事務職でも訓練に関連した就職をしている者が一定割合みられる

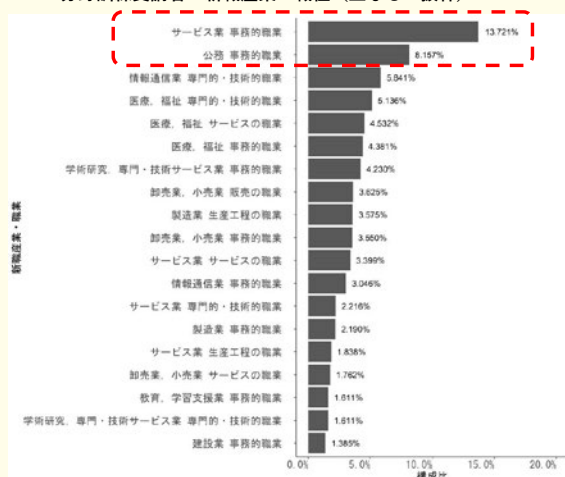
まずは、I T分野の訓練受講者について、再就職した場合の具体的な就職先の状況をみてみよう。第2-(4)-34図は、I T分野の訓練受講者が就職した産業・職業の状況（左図）及び新職の産業・職業別の訓練に関連した就職者の割合（右図）をみたものである。左図をみると、I T分野の訓練受講者のうち、情報技術者に就職した者の割合は5.8%となっている一方、サービス業の事務的職業や公務の事務的職業に就職した者の割合はそれぞれ13.7%、8.2%となっており、I T分野の訓練受講者のうち、情報技術者に就職する者よりも事務職に就職する者の割合の方が高くなっている。他方で、右図によると、I T分野の訓練受講者で再就職した者のうち、訓練に関連した仕事に就職したとする者の割合は、情報技術者で59.5%と高い。一方、事務職においては、3～5割程度とやや幅があるが、一定割合みられる。

第2-(4)-33図で、I T分野の訓練受講者について、訓練分野に関連した就職をしたとする者の割合が高くないことを指摘したが、I T分野の訓練受講者の就職先をみても、情報技術者に就職した者よりも事務職に就職した者の割合が高くなっている。また、訓練に関連した就職をした者の割合は情報技術者と比較すると事務職に就職した者の方がおおむね低くなっている。他方で、事務職に就職した者であっても、「製造業」や「医療、福祉」業などでは、訓練に関連した就職をした者の割合が比較的高くなっている場合もある。それでは、I T分野の訓練受講者で事務職に就職する者にはどのような特徴があるだろうか。

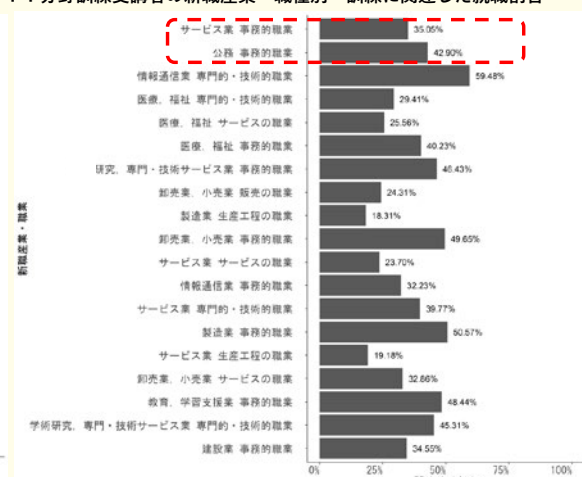
第2-(4)-34図 I T分野訓練受講者の新職産業・職種と訓練に関連した就職割合

- I T分野の訓練受講者が就職した産業・職種をみると、情報通信業の専門的・技術的職業（情報技術者）は5.8%だが、新職産業・職種の上位であるサービス業や公務等の事務職においても、関連就職をしている者が一定割合みられる。

I T分野訓練受講者の新職産業・職種（主なもの抜粋）



I T分野訓練受講者の新職産業・職種別 訓練に関連した就職割合



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

● I T分野の訓練の受講者のうち、前職が事務職である場合は再び事務職に就職する傾向がみられるとともに、女性の場合I T分野の訓練を受講しても情報技術者になりにくい傾向がみられる

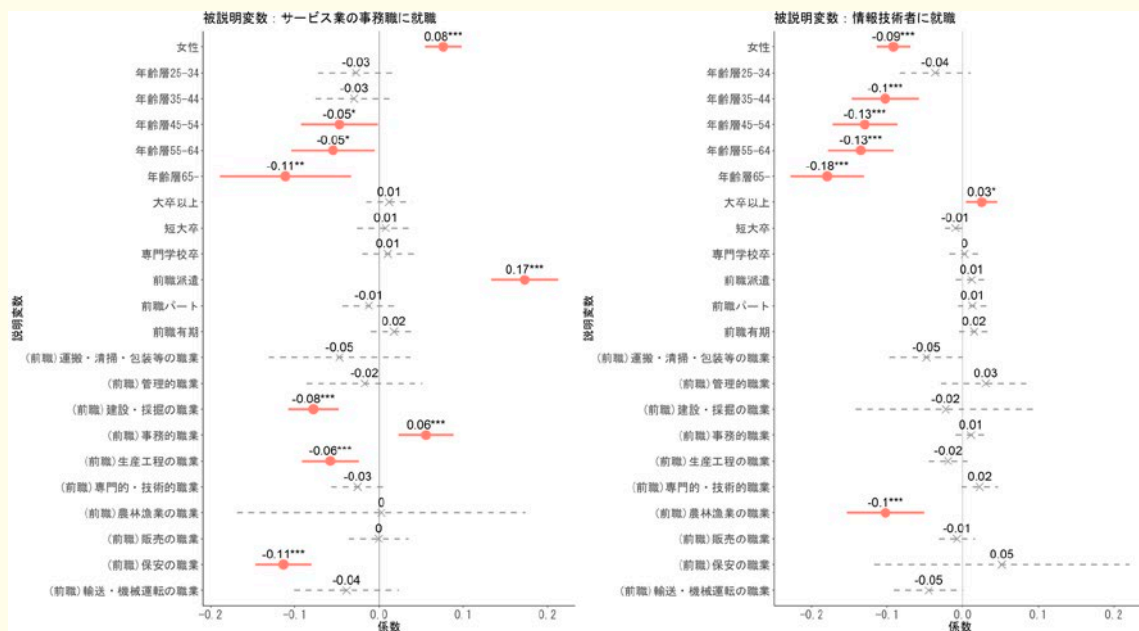
I T分野の訓練受講者のうち、事務職に就職する者や情報技術者に就職する者の特徴について分析していく。

第2-(4)-35図は、IT分野の訓練受講者について、「サービス職の事務職」に就職するか否か及び情報技術者に就職するか否かを被説明変数とし、訓練受講者の様々な属性を説明変数として回帰分析を行ったものである。まず、サービス職の事務職に就職する確率については（左図）、前職が「事務職」である場合や「派遣労働者」である場合に係数が正で統計的に有意となっている。したがって、前職が事務職であると、IT分野の訓練を受講した場合に再び事務職に就職する傾向が強いことが分かる。この結果と、第2-(4)-34図でみた結果を併せて考えると、事務職として働いていた者が、IT分野の訓練を受講することで応用的なITスキルを身につけ、新たに事務職において当該スキルを活用した仕事をしているという実態がうかがえる。

また、IT分野の訓練受講者が情報技術者に就職する確率をみると（右図）、年齢が高くなるにつれて情報技術者に就職しにくい傾向がみられるとともに、女性は情報技術者に就職しにくい傾向があることが分かる。特に女性が情報技術者になりにくいという点について、既にみたIT分野の訓練受講者が事務職から事務職に移行しやすいという点と関連しているため、以下で更に詳細にみていく。

第2-(4)-35図 IT分野訓練受講者の事務職や情報技術者になる確率に関する回帰分析

- IT分野の訓練受講者について、前職が派遣労働者や事務職であると、新職はサービス業の事務職になりやすい傾向がある。
- 新職が情報技術者になる確率についてみると、女性は情報技術者になりにくい傾向がうかがえる。また、年齢が高くなるにつれて情報技術者になりにくい傾向もみられる。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）は5%水準で有意でないことを示す。
 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
 3) 標準誤差は分散不均一に頑健なものを使用。
 4) 詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

● IT分野の訓練の受講者の訓練科別の割合は、「情報ビジネス科」が最も高く、特に女性で高い割合となっている

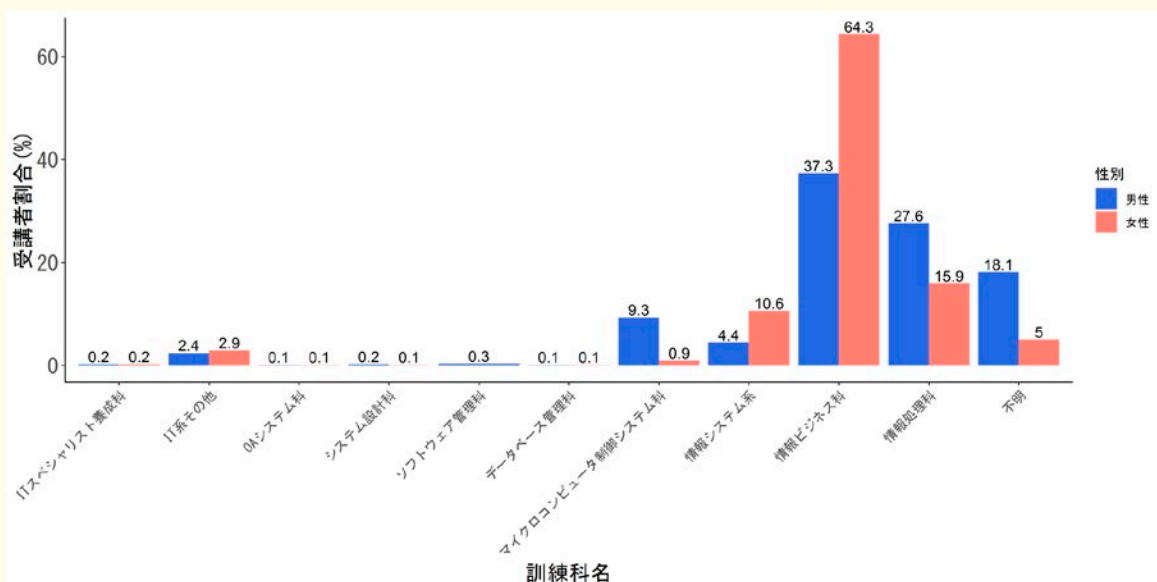
第2-(4)-35図でみたように、女性はIT分野の訓練を受けても情報技術者になりにくい傾向がみられた。この背景にはどのような要因があるだろうか。ここからは、男女の傾向の違

いに着目して、IT分野の訓練受講や就職の傾向を細かくみていく。

第2-(4)-36図は、男女別にIT分野の訓練受講者の訓練科別の受講割合をみたものである。ここまでの分析で「IT分野の訓練」と一括りにしていたが、その中には様々な内容・レベルのものが含まれている。これを細分化すると、男女ともにITのユーザーレベルのスキルを学ぶ「情報ビジネス科」の受講者割合が最も高く、特に、女性では6割を超えている。「情報ビジネス科」の訓練は、ITをビジネスにおいて活用できる人材を育成することを主な目的とする訓練である。訓練内容は実際に開講される講座ごとに異なっているが、PCやソフトウェアの操作なども含まれることから、事務職等でも活用できるものとなっている。

第2-(4)-36図 IT分野訓練受講者の男女別訓練科別受講者割合

- IT分野の訓練の中には様々な内容・レベルのものがあることから、訓練科を細分化して内訳をみると、男女ともにITのユーザーレベルのスキルを学ぶ「情報ビジネス科」(*)の受講者の割合が最も高く、特に女性で高くなっている。
※ 「情報ビジネス科」はカリキュラムにPCやソフトウェアの操作が含まれる訓練。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●女性がITの専門的な訓練を受講した場合は情報技術者になる確率が高まる傾向があり、その効果に性別による差は確認できない

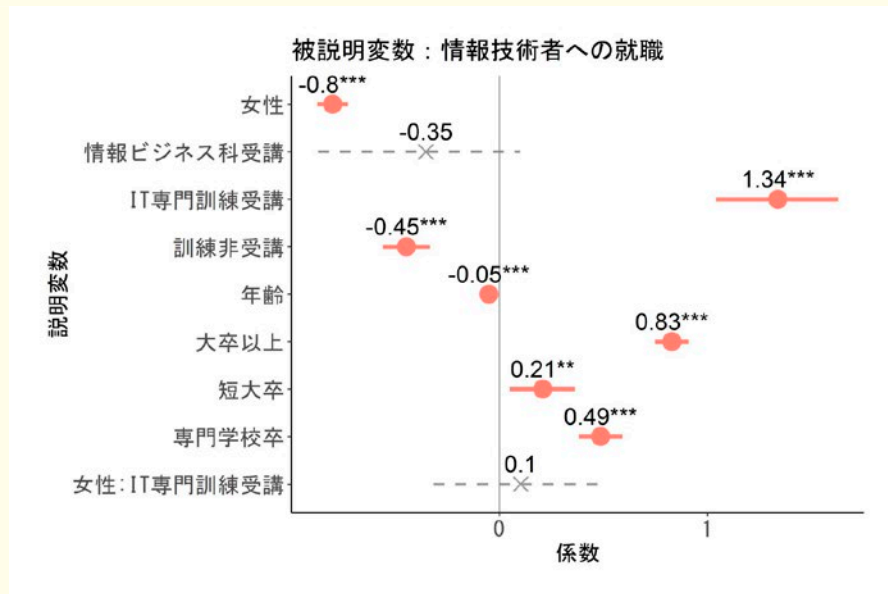
女性のIT分野の訓練受講者は、ITのユーザーレベルのスキルを身につける訓練コースへのニーズが高いことがうかがえたが、ITの専門的な訓練を受講した場合、女性が情報技術者になる確率への効果は、男性と異なるだろうか。

第2-(4)-37図は、再就職した者について、情報技術者になるか否かを被説明変数とし、IT専門訓練を受講した場合、情報ビジネス科の訓練を受講した場合及び訓練を受講しなかった場合といった、訓練受講に係る状況を説明変数として、ロジスティック回帰分析を行った結果である。これによると、女性は男性と比較して情報技術者になりにくい傾向はあるものの、ITの専門訓練を受講した場合は、非IT分野の訓練を受講した場合と比較して情報技術者への就職確率は有意に高まっている。また、女性ダミーとIT専門訓練受講の交差項が統計的に有意ではないことから、その効果には性別による統計的な有意な差はみられない。

したがって、女性も、ITの専門訓練を受講した場合は情報技術者になりやすくなる傾向があり、その効果について、男性との間に性別による差があるとはいえない。

第2-(4)-37図 IT専門訓練の受講と情報技術者になる確率の関係についての回帰分析

- 再就職した者が情報技術者になる確率について、ロジスティック回帰分析を行ったところ、①女性性は男性と比較して訓練分野にかかわらず情報技術者に就職する確率が低い傾向があるものの、②ITの専門訓練を受講した場合は、非IT分野の訓練を受講した場合と比較して情報技術者への就職確率は有意に高まっており、かつ③女性ダミーとIT専門訓練受講の交差項が有意ではないことから、その効果には性別による有意な差は無い。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）は5%水準で有意でないことを示す。
 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
 3) 図に示しているもののほか、前職の産業や職業等を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

●女性のIT訓練受講者はITの専門訓練の受講者でも、事務職への就職意向が強い

女性も、ITの専門訓練を受けた場合は情報技術者に就職する確率が高まり、かつ、その効果には性別による差が無い可能性が示唆された。それでもなお女性が情報技術者になりにくい傾向がある背景としては、女性の就職意向が関係している可能性がある。

第2-(4)-38図(1)は、IT分野の訓練受講者について、男女別に「情報ビジネス科」の受講者と、それ以外のIT専門訓練の受講者のそれぞれについて、ハローワークにおける求職申込時の希望職種の割合をみたものである。これによれば、「情報ビジネス科」の受講者は男女ともに「一般事務の職業」を希望する割合が高いが、特に、女性では6割程度を占めている。さらに、IT専門訓練の受講者についてみても、男性は「情報処理・通信技術者」を希望する割合が高いのに対し、女性では「一般事務の職業」を希望する者が半数以上を占めており、「情報処理・通信技術者」の希望者は1割程度となっている。

続いて、同図(2)は、IT分野の訓練受講者で再就職した者について、「情報ビジネス科」とIT専門訓練の受講者に分けて、男女別に前職と新職の職種の組み合わせごとの割合をみたものである。これによると、「情報ビジネス科」の受講者の就職先は、男性では「生産工程の

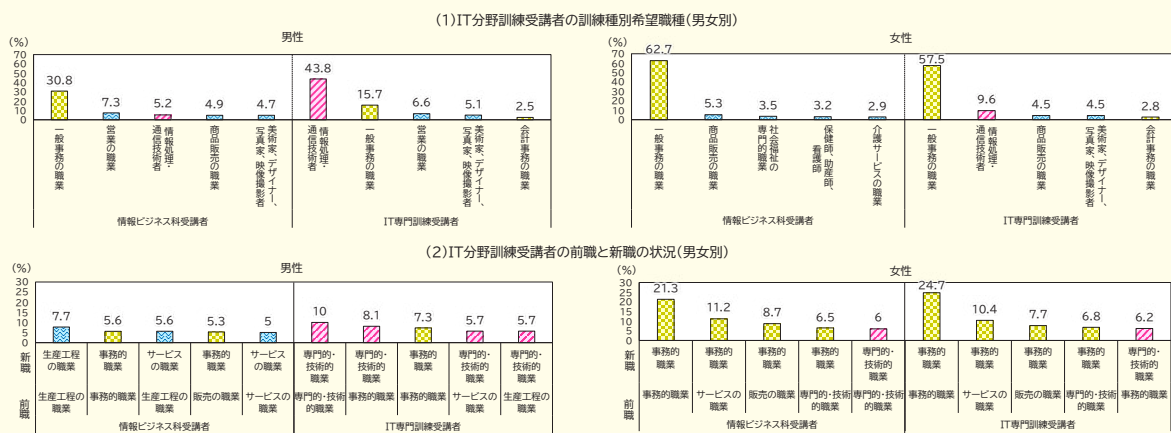
職業」や「サービスの職業」など幅広いが、女性は事務職への就職が半数近くを占めている。

IT専門訓練の受講者については、男性は「専門的・技術的職業」への就職割合が比較的高くなっているが、女性では「情報ビジネス科」の受講者と同様、事務職への就職割合が高くなっている。

これらの結果を併せてみると、女性のIT訓練受講者は男性と比較して、ITの専門訓練の受講者であっても求職申込時には事務職への就職を希望する者が多く、また、ハローワークの働きかけによりIT専門訓練を受講した者であっても、情報技術職に就職することが少ないことが分かる。このように、女性は男性と比較して、事務職に就職する意向が強いことが、女性が情報技術者になりにくいことの主要因の一つとなっている可能性が示唆される。

第2-(4)-38図 IT分野訓練受講者の訓練種別希望職種及び就職状況（男女別）

- IT分野の訓練を「情報ビジネス科」とより専門的な知識を学ぶ「IT専門訓練」に分けて、IT訓練受講者のハローワークにおける求職申込時の希望職種をみると、情報ビジネス科の受講者は男女ともに「一般事務の職業」を希望する割合が高い。IT専門訓練の受講者については、男性は「情報処理・通信技術者」を希望する割合が高いが、女性では「一般事務」の希望者の割合が高く「情報処理・通信技術者」の割合が低い。
- IT訓練を受講して再就職した者の前職と新職の状況をみると、情報ビジネス科の受講者は男性では「生産工程の職業」、「サービスの職業」など幅広いが、女性は事務職への就職が半数近くを占める。IT専門訓練の受講者について、男性は「専門的・技術的職業」への就職割合が高いが、女性では事務職への就職の割合が高く、ハローワークでの働きかけ等によりIT専門訓練を受講したにもかかわらず情報技術者として就職することが少ない。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）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) 「IT専門訓練受講者」はIT分野の訓練のうち「情報ビジネス科」以外の訓練科目（「情報処理科」「マイクロコンピュータ制御システム科」「OAシステム科」「ソフトウェア管理科」「データベース管理科」「システム設計科」「ITスペシャリスト養成科」「IT系その他」「情報システム系」）の受講者。
- 2) 希望職種は、求職台帳データにおける「希望する仕事」をみたものであり、ハローワークにおける求職申込時の希望職種である。
- 3) それぞれの訓練種別ごとに①は希望者割合が高い上位5職種を、②は前職と新職の組み合わせの割合が高い上位5区分を列举している。

●女性の情報技術者への就職を促すためには、ITの専門訓練の充実に加え、女性の情報技術者への就職に対する関心を高めるための支援が求められる

一連の分析を踏まえ、IT分野の訓練についても政策的含意をまとめる。IT分野については、他の職業から情報技術者への移動を促進しているエビデンスは確認できなかった。また、IT分野の受講者は事務職から事務職への転職をしやすく、事務職における関連就職をしている（IT分野の訓練が就職に役立っている）者が一定割合みられる。

また、IT分野の訓練を受けた女性が情報技術者に就職しにくい状況にある傾向もみられた。これについては、女性はIT分野の訓練受講者であっても、ユーザーレベルのスキルを身につける訓練コースへのニーズが高いことや、事務職への就職意向が強い傾向があることが主な要因である可能性がある。現在、企業のDXやデジタル化が加速しており、今後は更に高度なITリテラシーが事務職にも求められることが想定されることから、ITのユーザーレベルのスキルを身につける機会は社会的にも求められるところであり、こうした訓練コースの意義は大きいものと考えられる。

他方、政府も、デジタル人材を育成・確保していく上で、ジェンダーギャップの解消に向けた取組を進めており³⁴、女性の情報技術者への就職を更に促進していくという観点からは、女性の情報技術者への就職への関心を高めていくことが重要であると考えられる。例えば、ハローワークにおいて、IT専門訓練受講後に応募可能な求人に関する情報提供を行うことや、訓練受講期間中の企業実習を通じて女性に情報技術者として実際に働くイメージを持ってもらうことなど、女性が情報技術者として働くことへの関心を高められるような支援を行っていくことが求められる。

コラム2-9

民間企業によるITスキルの学び直しに向けた取組について

これまでみてきたように、産業界におけるDXの推進等により、IT人材に関する労働力需要は一層高まっていくことが見込まれている。また、コラム2-4でみたように、事業会社を中心として、ITの専門人材だけでなく、ITをビジネスに活用して付加価値を生むことができる人材の重要性が高まっていることがうかがえ、広く社会全体において、労働者がそれぞれの層に応じたITスキルを身につけることが求められているといえる。こうした状況下においては、労働者が自らのニーズに応じたITスキルの学び直しができる環境の充実が求められるが、民間企業において、ITスキルの学び直しのためのプラットフォームを提供する動きが広がりつつある。ここでは、先進的な取組の事例として、株式会社セールスフォース・ジャパン、青山学院大学及び丸紅株式会社の取組を紹介する。

34 「女性デジタル人材育成プラン」（令和4年4月26日男女共同参画会議決定）参照。

【株式会社セールスフォース・ジャパン】

セールスフォースは、1999年に米国にて設立されたクラウドによるサブスクリプション型のCRM³⁵プラットフォームを提供する企業である。日本法人は2000年に設立され、従業員数は約3,590人である（2022年1月末現在）。

「Pathfinder」プログラムは、2018年から米国本社が米デロイト社と共同で開始したDX人材育成のための再就職プログラムであり、米国では当初退役軍人等を対象にSalesforce認定資格の取得などの就業に向けた支援を行ってきた。

日本においても、感染症の影響によってCRM領域におけるDX人材のニーズが急速に高まったことを背景に、CRMの知識のほか、「Salesforce認定アドミニストレーター」³⁶資格を取得、学習した知識を元に演習により実践力を習得することで、市場価値の高いDX人材を市場に排出することを目的として、2021年から開始された。日本法人がオンラインのプログラムや学習コンテンツの提供を行い、共同で運営するデロイトトーマツコンサルティングがCRMビジネスの基礎やシステム要件定義等のビジネススキルについてトレーニングを行う。

同プログラムはフェーズ1からフェーズ3があり、以下のような内容となっている。

フェーズ1：オンライントレーニング・講習・試験対策、Salesforce 認定アドミニストレーター試験（13週間）

フェーズ2：総合演習（8週間）

フェーズ3：キャリアサポート（2週間）

フェーズ1では同社の提供するCRMプラットフォームの使用方法や、CRM、IT等の基礎知識を身に付け、その後にSalesforce認定アドミニストレーター試験を受験し、合格した受講生がフェーズ2に進む。フェーズ2では仮想の企業を設定し、受講生がオンラインで課題解決に向けた設計、開発等の演習を行い、フェーズ3ではパートナー企業（同社の製品を活用した事業を展開する企業）と受講生のマッチングイベントを企画し、知識の習得から就職に結びけられるような流れを構築している。

2022年2月現在、これまでの受講生は102名であり、男女別の内訳では女性が多いのも特徴である。同社は、IT業界全体では女性の比率は非常に少ない状況にあるが、就職氷河期世代や結婚出産を機に就業から離れた場合など、女性のIT分野における就業の拡大に関しては潜在的な可能性があり、IT業界全体の人材を拡大することにも貢献できると考えている。

35 Customer Relationship Management（顧客関係管理）。

36 同社が独自に認定している資格の一つで、Salesforce 認定アドミニストレーター試験では、Salesforce CRM システム管理者を認定し、Salesforce組織のメンテナンスや、業務要件に基づいた管理機能を実行できる能力が求められるとしている。

プログラムを実施する上での工夫として、オンラインでの自己学習や隙間時間を活用した学習が中心である場合、受講者の理解度を把握しづらい等の課題があるが、同社のコミュニケーションツール（Slack）を用いたサポートのほか、オンラインでの質問の場を設けて実際の画面を見ながら指導し、受講生に解説を行っている。また、パートナー企業からも資格取得に係る情報提供を受けているほか、パートナー企業の就業者に座談会へ参加してもらい、受講生が働くイメージを持てるよう、仕事上の具体的事例を交えた話をしてもらっている。

受講生からは、「無料で有益な知識が習得でき、スケジュールがしっかり組まれている」「セールスフォースを通してDXを推進するための先進的なシステム構築を学ぶことができてよかった」等の声があったという。また、今後の展望について、同社担当者によれば、今後も規模を拡大しつつ同プログラムを継続して実施していく予定であるとのことである。

きめ細かい教育プログラムと就職支援が一体となった同社の取組は、女性のIT分野への就職を促進する上でも注目すべき事例であり、今後の進展にも注目したい。



自己学習・講義のイメージ



プログラムの実施スケジュール

【青山学院大学】

青山学院大学社会情報学部（神奈川県相模原市）では、2019年に社会人向け教育プログラム「青山・情報システムアーキテクト育成プログラムADPISA」を開始した。ADPISAは、情報システムを企画・開発・運営できる人材「情報システムアーキテクト」を育成する社会人向け教育プログラムであるが、感染拡大により女性が大きな影響を受けていること、DX時代のIT人材への期待が高まっていること等から、2021年に「女性向けのITリカレント教育プログラムADPISA-F」を新たに創設した。2021年度のADPISA及びADPISA-Fは、文部科学省の「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」³⁷に採択されている。

ADPISA-Fの対象者は、IT系の知識を学んだことがない女性の離職者、転職希望者、未就労者であり、年齢制限はない。プログラムは主にオンラインで行われ、受講後はITパスポート、基本情報技術者、AWS認定資格等を受験できるレベルへの到達を目標としている。250時間のプログラムは、①自分のライフを振り返り、継続的にキャリアコンサルティングを行ってマインドを醸成する「女性向けライフデザイン科目群」（必修18時間）、②まず演習を通してITの面白さを体験する「IT実践力強化科目群」（必修50時間）、③ITの実践的な基礎知識・スキルを習得する「IT基礎科目群」（必修91時間）、④様々なIT系の職種で即戦力になれる知識・スキルを習得する「IT職種対応科目群」（科目選択制、91時間）の4つの科目群から構成されている。①の女性向けライフデザイン科目群では、講義に加え、キャリアコンサルタントによる個人面談を行い、個別の悩みに対応している。③のIT基礎科目群では、受講者がいつでも質問できる体制を整え、必要であればマンツーマン指導を行うといった手厚いサポートを行っている。本科目群受講後、受講生は、Webデザイナー、プログラマー、システムエンジニア、クラウドサーバー運用者といった選択肢の中から職種選択を行い、IT職種対応科目群を受講する。

本プログラムの定員は30名であるが、2021年度は142名の応募があり、ニーズは高いと本プログラム担当者は語る。2021年度の受講生27名のうち、年齢別では30歳台及び40歳台で全体の3分の2を占めた。受講時の就労状況は、無職、非正規雇用労働者、感染症の影響を受けて休業中の正規雇用労働者や、専業主婦などである。

本プログラムの受講生による満足度は、5点満点で4.8という結果であった。ADPISA-Fの、自ら学び続ける人材を育成するというねらいどおり、修了後も学習を継続した受講生が多く、その成果として、修了後4か月半までの間にITパスポート8名、基本情報技術者2名、AWSクラウドプラクティショナー1名といった資格試験への合格が報告されている。

37 「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」は、全国の大学が企業・経済団体・ハローワーク等と連携し、2か月～6か月程度の短期間で就職・転職に繋がるプログラムを受講料無料（テキスト代等を除く）で提供するものである。公募及び審査の結果、2021年度には40大学63プログラムが採択されている。

本プログラムでは就労支援を行っており、地元企業や教員の企業ネットワークを通じて、会社説明会を実施した。修了時点で無職だった受講者のうち、3か月後の時点で63%が正規雇用、非正規雇用、自営等で就労した。

本プログラムへの社会的ニーズは非常に高いため、今後も継続して実施していくと本プログラム担当者は話す。様々な理由により職を離れている、又は学び直しを必要としている女性が、自らの働き方を柔軟に選び取っていけるよう、本プログラムの今後の展開に期待したい。



青山学院間島記念館



青山学院大学相模原キャンパス B 棟（メディアセンター）

【丸紅株式会社】

総合商社の丸紅株式会社（東京都千代田区、従業員数4,389人（2021年3月現在））は、2021年2月に公表したDX戦略に記載されているように、デジタル人材基盤・IT基盤を整備・充実させ、必要なデジタル技術を活用することで、成長戦略を実行している。デジタル人材基盤とは、ビジネスナレッジ、データサイエンス、デザイン思考を併せ持つデジタル人材のことであり、2023年までに社内で200名育成するという目標を設定している。

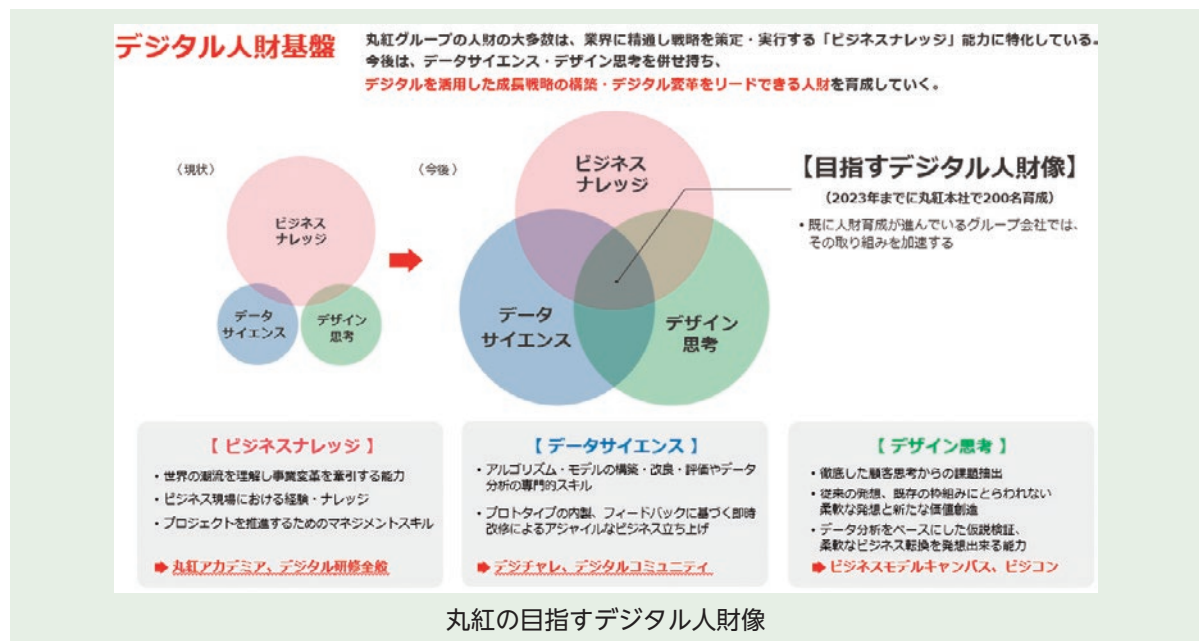
同社では、会社のデジタル戦略やイノベーション戦略を立案・実行しているデジタル・イノベーション室を設置しているが、本室において2020年7月に全社横断プロジェクト「丸紅デジタルチャレンジ（通称：デジチャレ）」を開始した。デジチャレの目的は、デジタルを「理論的に分かる」から「具体的・技術的に分かる」へ個人のデジタルスキルを深化させることであり、参加費用は無料でプログラムは全てオンラインで実施となっている。2020年度に実施された第1回のプログラムでは、デジチャレ準備期間（2か月）においてテーマ及び参加者の募集、AIビジネス研修、AI技術自主学習が実施され、続くデジチャレ期間（2か月）において参加者向けの実践研修が実施されるとともに、受講生自身が選択したテーマに取り組んだ。2021年度に実施した第2回では、第1回の内容をブラッシュアップし、初級コース、中級コースを設け、期間も延長している。

参加者がモデル構築やデータ利活用を行う課題（テーマ）は、社内から募集し、実際の事業・業務における課題を取り上げ、研修・学習内容は、本室が作成したデジチャレ参加者向けのオリジナル学習プログラムを活用し、参加者に対し説明会や成果物への個別フォローアップを実施してきめ細かく対応している。同社では、15%ルール（社員個人的意思によって就業時間の15%を目安として、新たな取組や事業の創出に向けた活動に充てられるルール）を設けており、参加者はこの時間を利用してデジチャレに参加しているという。

デジチャレ修了後は、成績優秀者を表彰しているが、経験やスキルをうまくいかせるよう、デジチャレ修了者を最適な部署に配置できるような仕組みも検討している。

デジチャレには、様々な年齢層から参加があり、今までは見えてこなかった隠れたデジタルスキルを持った社員を把握することができた。現在では、デジチャレ優秀者が各部署にて講習を実施したり、また、新プロジェクトを任せようといった動きが生まれつつある。修了者の満足度は非常に高いとデジチャレ担当者は話している。デジチャレ担当者によると、プログラムを受講する環境の整備、参加者が初級者か中級者かによるタイプ別の育成フォローアップ、難易度を考慮した研修の企画が必要とのことであり、今後は研修内容を更にアップデートし、AIやデータサイエンス以外の分野の研修を設定し、脱落者をゼロにしたいと意気込みを語っていた。

同社の事例は、社員に研修環境を提供することにより社内での活躍の場を広げ、併せて会社の企業価値の向上が期待できる魅力的な取組であり、今後の展開を注視していきたい。



第5節 小括

本章では、転職の実現やキャリアチェンジの促進に当たって、前章でみたキャリア見通しや自己啓発等の重要性を踏まえて、キャリアコンサルティングの効果や自己啓発の促進に当たっての課題についてみるとともに、労働市場政策として、「労働市場の見える化」の重要性や、公共職業訓練の効果と課題についても分析してきた。最後に本章の分析結果をまとめる。

まず、キャリアコンサルティングについては、キャリアコンサルティング経験のある者の方が、職業生活の設計について主体性が高い傾向があり、転職行動や異分野へのキャリアチェンジも活発に行っている傾向がある。また、企業内部よりも、企業外や公的機関によるキャリアコンサルティングを受けた場合、自らの能力が他社に通用する可能性や、継続的な自己啓発の必要性についての意識が高い傾向があり、客観的な第三者への相談により、自らの市場価値の把握や自己啓発に向けた意識の向上につながる可能性があることが示唆された。キャリアコンサルティングによりキャリアの棚卸しを行い、自己の今後のキャリアの見通しが明確になった労働者は、主体的なキャリア形成の意識がより高く、現在の職場でキャリアを形成していく上で有益な効果を感じているとともに、結果として円滑な転職やキャリアチェンジの実現につながる可能性があるといえる。

次に、自己啓発を行うに当たって労働者が抱えている課題としては、仕事が忙しすぎて時間が取れないとする者や費用がかかるとする者が多い。また、女性では家事や子育てを理由とする者が多く、女性の家事負担の軽減は自己啓発を行う上でも課題となっていることがうかがえる。他方で、企業による労働者のOFF-JTや自己啓発に対する費用面の支援の状況をみると、特段支援を行っていない企業も多く、企業側の支援を増やしていくことが課題であることがうかがえる。一方、労働者の課題に対して、企業が従業員に対して自己啓発に必要となる費用の援助や、就業時間や休暇等の配慮、情報提供等を行うことで、自己啓発を促進する可能性がある。自己啓発の促進は労働者個人の意識だけで改善できるものではない。また、労働者が自己啓発により職業能力を高めることは、企業にとっても生産性や付加価値の向上といった大

きなメリットをもたらすものである。企業による従業員の自己啓発に対する適切な支援が期待される。

転職者が入社後に新たな職場に円滑に適応できることは、円滑な労働移動を促進する上でも重要であるが、転職者がキャリアチェンジをする場合、受入企業がOJT・OFF-JTのいずれかを実施した方が、転職者の職業生活や仕事に対する満足度は高くなる傾向があり、受入企業において適切な教育訓練による支援を実施することが重要であると考えられる。

また、転職者を採用する企業は、必要な職種に応募してくる人材が少ないことや、応募者の能力評価に関する客観的な基準が無いこと、採用時の処遇等について課題を抱える企業が多く、求職者側でも求人情報や職業紹介サービスの充実について課題として感じている者が多いことが分かった。「労働市場の見える化」を進めることで、転職時のミスマッチを防止し、企業・求職者の双方が安心して転職を実現できるようにすることが、円滑な労働移動を促進する上で重要になるといえる。

公的職業訓練についても、失業者等が外部労働市場を利用し、早期に再就職できるようにするための社会の重要なセーフティネットであるが、これまでEBPMに基づく効果や課題の検証は十分行われてこなかった。今回、厚生労働省において、行政記録情報を用いて自ら分析を行い、一般的に職業訓練を受講することで再就職に対する効果が一定程度あると数量的に示した。

訓練分野別の分析も行ったところ、介護・福祉分野については、訓練受講者をいかに増やすかが主な課題であり、介護・福祉職と遠い職種の経験者も含め、幅広く受講者を集めていくことが求められると考えられる。また、IT分野については、特に女性で情報技術者になりにくい傾向があるが、ITの専門訓練を受講した場合の効果は男性と変わらないことが示唆された。

女性は事務職への就職意向が強いことが主な要因である可能性があることから、女性の情報技術者として働くことへの関心を高めるための支援が求められると考えられる。