

(7) 自己啓発を行っている労働者の割合

(要旨)

(施策・事業の有効性)

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「自己啓発を行っている労働者の割合」（以下「指標（自己啓発）」という。）について数値目標が設定されている。

厚生労働省は、キャリア・コンサルタントの資質の向上を図るとともに、キャリア・コンサルティングの有用性を広め、個人がいつでも安心してキャリア・コンサルティングを受けられる機会を増大させるため、平成14年度からキャリア・コンサルタントに関する調査・研究、キャリア・コンサルタントの指導者の養成等のキャリア・コンサルティングの環境整備事業を実施している。

今回、本事業について、指標（自己啓発）に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

① 就業者アンケート調査の結果、自己啓発を行っている者は23.9%となっており、この内訳をみると、正社員が26.6%、非正社員が18.7%となっている。自己啓発を行っていない者のうち、「今後、行いたい」とする者は、正社員で49%、非正社員で48.2%となっている。

なお、自己啓発を行っていない理由をみると、「自分の目指すキャリアに見合った自己啓発の方法が分からないため」とする者が、正社員では19.2%、非正社員では20.6%となっている。

② 就業者アンケート調査結果を基に、ロジスティック回帰分析を行った結果から、キャリア・コンサルティングを受けることは、自己啓発を行う蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。

以上のことから、キャリア・コンサルティングを受ける者を増やすことは、指標（自己啓発）の数値目標の達成に向けて、一定の有効性が認められる。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（自己啓発）について数値目標が設定されている。

指標（自己啓発）の算定方法は、行動指針において、「能力開発基本調査」（厚生労働省）により、「常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発(注)を行った」と回答した者の割合」とされている。

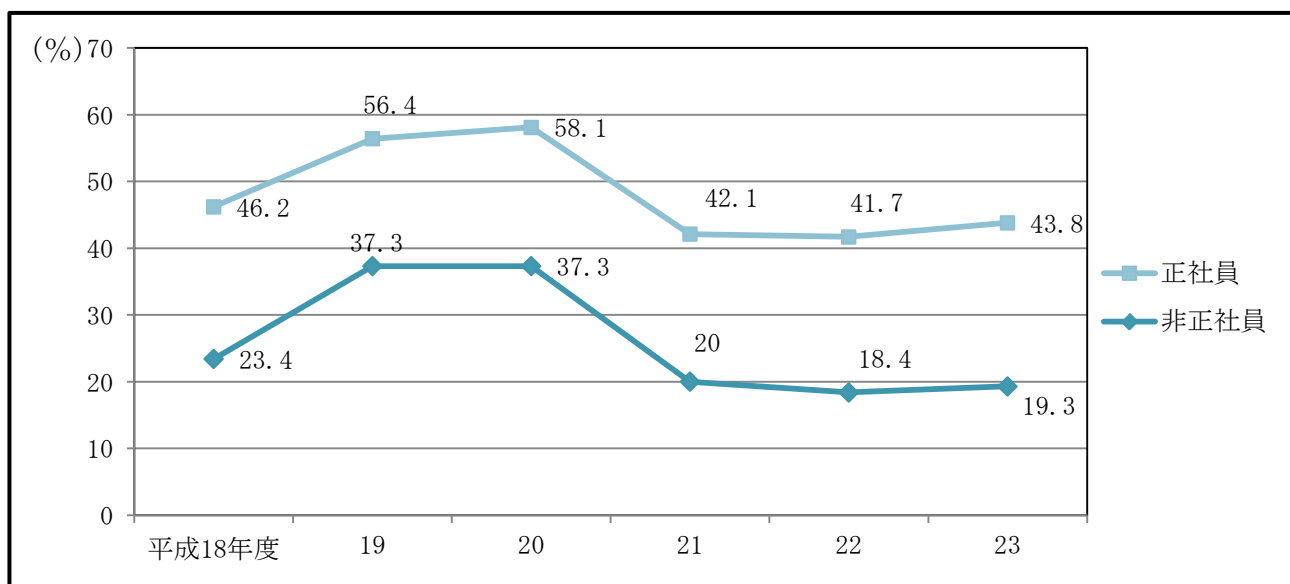
(注) 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的

に開発し、向上させるための活動をいい、職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない。

指標（自己啓発）の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、平成32年度までに正社員は70%、非正社員は50%とされている。

なお、指標（自己啓発）の実績は、図表2-(7)-①のとおり、平成20年度から21年度に正社員が58.1%から42.1%に、非正社員が37.3%から20%にそれぞれ低下し、22年度以降は、ほぼ横ばいで推移しており、23年度には、正社員では43.8%、非正社員では19.3%となっている。

図表2-(7)-① 指標（自己啓発）の実績の推移



(注) 「能力開発基本調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標（自己啓発）に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省の「職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラ整備(キャリア・コンサルティング環境整備)」(以下「キャリア・コンサルティング環境整備」という。)は、個人がいつでも安心してキャリア・コンサルティングを受けられる機会を増大させることを通じて、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができる環境を整備するものであることから、本事業を調査対象とした。

厚生労働省では、平成14年度からキャリア・コンサルティング環境整備として、①キャリア・コンサルティングの普及方法やキャリア・コンサルタントの能

力要件等についての検討、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験について専門調査を行う等内容をとするキャリア・コンサルティングに関する調査・研究、②キャリア・コンサルタントの資質を確保するための指導者の養成及び企業の人事部、教育機関の就職支援部の担当者等に対し、キャリア・コンサルタントの配置やキャリア・コンサルティング実施体制の整備等についての相談などを行うシンポジウムの開催、③キャリア・コンサルタントを対象に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング手法等に関する知識・技能を習得させる講習を実施している。

(注) 「キャリア・コンサルティング」とは、個人が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援のことをいい、「キャリア・コンサルタント」とは、これを担う人材をいう。キャリア・コンサルタントは、業務独占資格ではなく、キャリア・コンサルタントの資格がなくてもキャリア・コンサルティング業務を行うことを妨げるものではない。

なお、全国のキャリア・コンサルタント数は平成23年3月末で約7万人となっている。

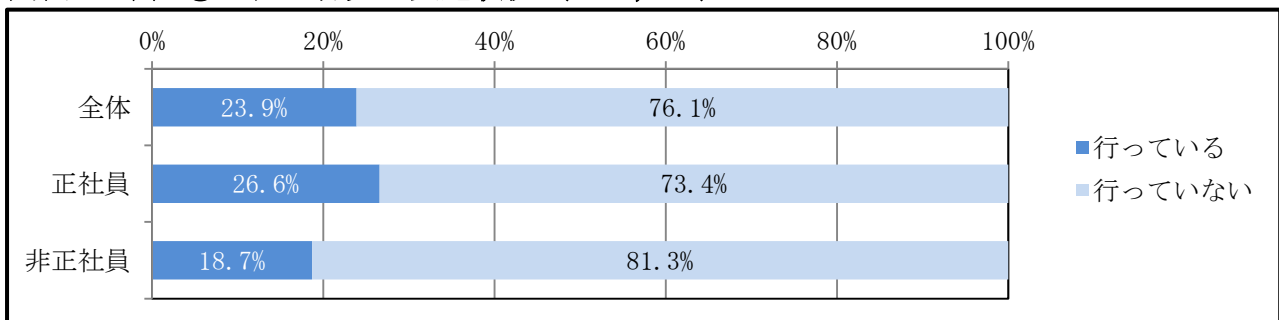
イ 把握する内容及び手法

ロジック・モデルを作成した結果から、本事業の実施により指標（自己啓発）に対して影響を及ぼす過程（アウトカムの発現経路）にあると考えられる「キャリア・コンサルティングを受ける労働者の増加」に着目し、指標（自己啓発）に関する施策・事業の有効性の観点から、キャリア・コンサルティングを受ける者を増やすことが、自己啓発を実施する労働者を増やすことに及ぼす影響について、就業者アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析等により把握・分析した。

ウ 把握結果

- ① 就業者アンケート調査の結果、図表2-(7)-②のとおり、自己啓発を行っている者は23.9%みられ、この内訳をみると、正社員が26.6%、非正社員が18.7%となっている。

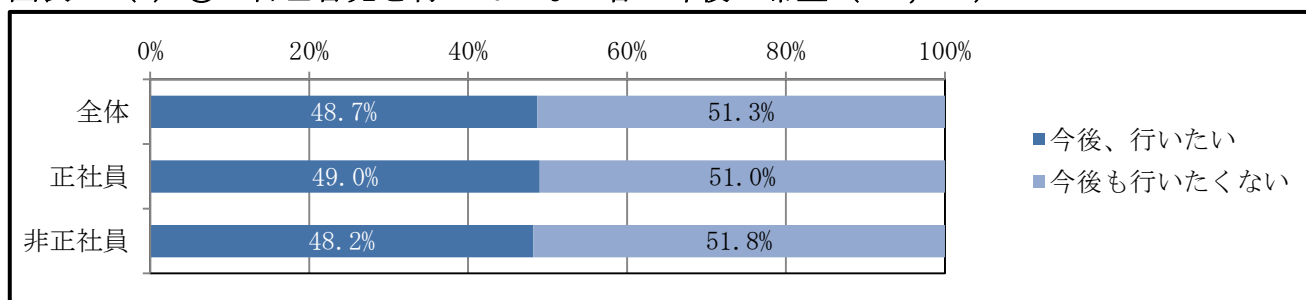
図表2-(7)-② 自己啓発の実施状況 (N=12,000)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

② 自己啓発を行っていない者に、今後の希望を尋ねたところ、自己啓発を「今後、行いたい」とする者は、図表2-(7)-③のとおり、正社員では49.0%、非正社員では48.2%となっており、約半数が、今後、自己啓発を行いたいとしている。

図表2-(7)-③ 自己啓発を行っていない者の今後の希望 (N=9,127)

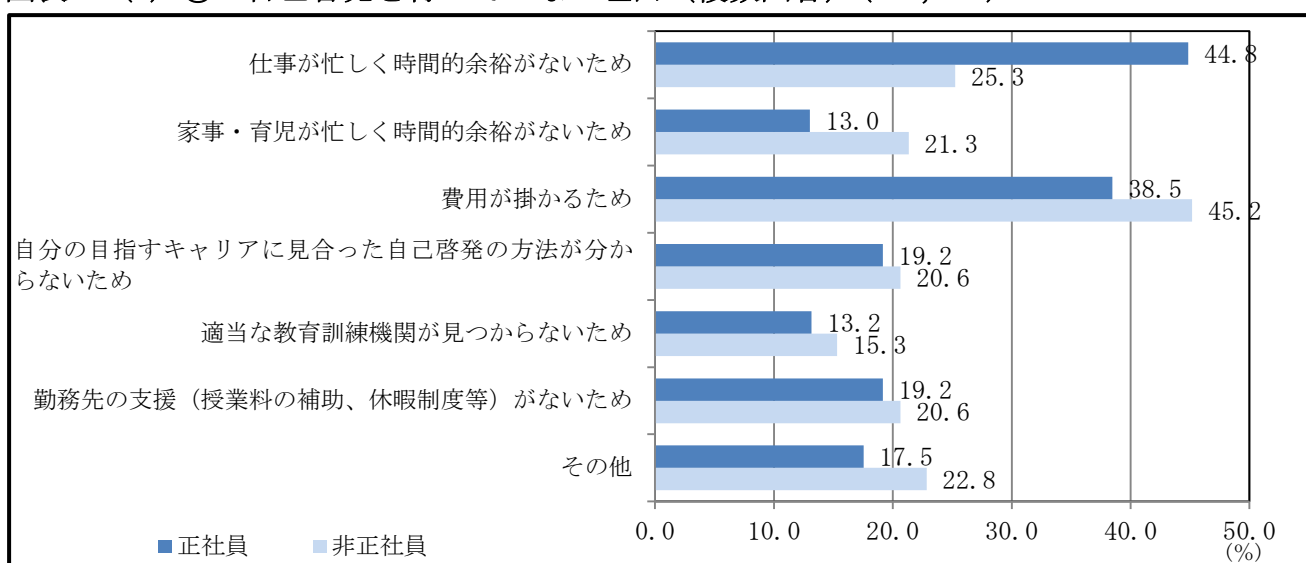


(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

自己啓発を行っていない者に、その理由を尋ねたところ、図表2-(7)-④のとおり、正社員では、「仕事が忙しくて時間的余裕がないため」が44.8%と最も多く、次に「費用が掛かるため」が38.5%となっている。また、非正社員では、「費用が掛かるため」が45.2%と最も多く、次に「仕事が忙しくて時間的余裕がないため」が25.3%となっている。

また、「自分の目指すキャリアに見合った自己啓発の方法が分からないため」とする者が、正社員では19.2%、非正社員では20.6%となっている。

図表2-(7)-④ 自己啓発を行っていない理由 (複数回答) (N=9,127)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

- ③ 就業者アンケート調査結果を基に、自己啓発を行うことについて、ロジスティック回帰分析を行った結果、図表2-(7)-⑤のとおり、自己啓発を行うことに対して、i) キャリア・コンサルティングを受けたことがあること、ii) 男性であること、iii) 年収、iv) 正社員であること、v) 勤務先に自己啓発休暇又は自己啓発の授業料補助制度があることは、有意な正の影響がみられた。

この結果から、キャリア・コンサルティングを受けることは、自己啓発を行う蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。

図表2-(7)-⑤ 自己啓発に関するロジスティック回帰分析結果 (N=12,000)

| 説明変数 | 標準回帰係数 |
|-----------------------------|-------------|
| キャリア・コンサルティングを受けたことがある | 0.23663 *** |
| 年齢 | 0.03892 |
| 男性 | 0.05144 * |
| 年収 | 0.05330 * |
| 正社員 | 0.08013 ** |
| 1か月当たりの所定外労働時間数 | 0.03568 |
| 東京都23区又は政令指定都市に住んでいること | -0.01770 |
| 勤務先に自己啓発休暇又は自己啓発の授業料補助制度がある | 0.42709 *** |

- (注) 1 当省の就業者アンケート調査結果による。
 2 目的変数は、自己啓発を行っていることである。
 3 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。
 ***: 0.1%有意、**: 1%有意、*: 5%有意

以上の結果から、キャリア・コンサルティングを受ける者を増やすことは、指標(自己啓発)の数値目標の達成に向けて、一定の有効性が認められる。