|  |
| --- |
| **大阪府の有業者の職業訓練･自己啓発の現状と今後への課題****～令和４年就業構造基本調査結果から～** |

|  |
| --- |
| 要約大阪府では有業者の35％が職業訓練･自己啓発を実施しており、取組を拡充できる余地があり、年齢階層や職業の段階に応じた職業訓練･自己啓発の機会を拡充することが望まれる。現状は、勤め先が実施したものが主で、産業や職業によって実施状況が異なり、テレワークが職業訓練･自己啓発の実施と親和的だと考えられる。また、正規以外で働く有業者の職業訓練･自己啓発にも注力する余地がある。 |

１　職業訓練･自己啓発の必要性

職業訓練･自己啓発に対する関心や取り組む必要性が高まっている。国は、｢経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太方針2023）」に、『三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と｢人への投資｣の強化、分厚い中間層の形成』の基本方針を盛り込み、｢リ･スキリングによる能力向上支援｣[[1]](#footnote-1)、｢個々の企業の実態に応じた職務給の導入｣、｢成長分野への労働移動の円滑化｣により、構造的に賃金が上昇する仕組みのもとで、一人一人が自らのキャリアを選択できるよう職務ごとに要求されるスキルを明らかにし、労働者が自らの意思でリ･スキリングを行って職務を選択できる制度に移行していく目標を掲げている。一連の改革では、成長性のある産業･企業の見極めと振興、リ･スキリングの内容が幅広い産業･企業で活かせるものであること、リ･スキリングが企業に付加価値の向上と個人への分配をもたらすことが重点になると考えられる。

人口減少社会で産業人材の不足感が高止まりするなか、生産性を向上する必要性は高い。2022年度の時間当たり名目労働生産性は、1995年度以降で最も高く、実質で前年度比＋0.7％であったが、一人当たり実質労働生産性の上昇率は2021年度の＋2.6％を下回る＋1.0％にとどまった（公益財団法人日本生産性本部「日本の労働生産性の動向2023」）。また、日本の労働生産性は、OECD加盟国で上位には位置していない（「労働生産性の国際比較2022」時間当たり：27位/38カ国、一人当たり：29位/38カ国、製造業：18位/35カ国）。人材不足への対応と生産性の向上には、業務の効率化とワークエンゲージメント（活力･熱意･没頭の3要素で構成される仕事に対するポジティブで充実した心理状態）の向上が肝要になることから、今後、職業訓練･自己啓発の必要性は高まっていくと考えられる。

本稿では、上記の現状をふまえ、令和４年就業構造基本調査結果をもとに、大阪府の有業者の職業訓練･自己啓発の現状をみていき、今後への課題とそれに対しての方策を探る。就業構造基本調査では、この1年間の仕事に役立てるための訓練や自己啓発の実施状況をたずね、具体的に「勤め先での研修」、「大学･大学院の講座の受講」、「専修学校･各種学校の講座の受講」、「公共職業能力開発施設の講座の受講」、「講習会･セミナーの傍聴」、「勉強会･研修会への参加」、「通信教育の受講」、「自学･自習」、「その他」のそれぞれについて実施の有無をたずね、｢勤め先の研修｣と｢自学･自習｣を除くものについては、勤め先が実施したものか自発的に行ったものかをたずねている。さらに、自発的に行ったものは公的助成の有無についてもたずねている。同調査の調査事項は、図表１の整理に従えば、リカレント教育、リスキリング、企業内訓練（Off-JT, OJT）と関連していると考えられる。

図表１　リカレント･リスキリングの体系図

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 【意志決定の主体の軸】学習者が自発的に決定 |  |
| （自らのキャリア課題の解決）仕事目的【学習目的の軸】 | リスキリング（企業が自らの戦略にもとづき社員に行わせる学び）・職業訓練・企業内訓練OffJT, OJTリカレント教育（キャリア課題の解決をめざした自発的な学び。人事施策のキャリア自律と親和的） | 生涯学習（学習目的を問わない）・福利厚生・企業単位での地域活動参加 | 【学習目的の軸】趣味目的（日々の生活を豊かに送る） |
|  |  |
|  | 【意志決定の主体の軸】所属企業等、他者からの指示で決定 |  |

出所：リクルート進学総研主任研究員（社会人領域）乾喜一郎氏による整理。

２　有業者の職業訓練･自己啓発の現状

大阪府の有業者のうち、「この１年間に仕事に役立てるための訓練や自己啓発」（以下、職業訓練･自己啓発）を行った割合は35.0％で（全国35.4％）、前回の調査結果36.0％（平成29年就業構造基本調査/全国36.8％）をわずかに下回った。行った割合は、男性36.1％（前回調査37.5％）に対して女性が33.7％（前回調査34.2％）とやや低く、男女とも25～34歳がピークだが、そのピークについても女性が行った割合は男性よりもやや低い。実施主体は、男女とも勤め先が7～8割で優勢だが、自発的も6～7割と決して低いわけではなく、勤め先が実施する割合のピークが35～44歳であるのに対し、自己啓発を行う割合のピークは25～34歳である（図表２）。

職業訓練･自己啓発を行った割合は、5年間で大きな変化はみられないが、就業希望意識では、継続就業希望者よりも追加就業希望者や転職希望者で行った割合が高い（継続就業希望者34.8％/追加就業希望者41.8％/転職希望者38.4％/就業休止希望者25.7％）。有業者の職業訓練･自己啓発は、リカレント･リスキリングの議論が近年になって活発化したことや、有業者の意識だけでなく、関連する政策、企業や有業者を取りまく社会環境、企業･事業者それぞれの認識･取組みとも関係が深いことから、中長期的に推移をみていく必要がある。

図表２　職業訓練･自己啓発の状況（大阪府／有業者／性別および年齢階層別／単位：％）

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 総数 | 15～24歳 | 25～34歳 | 35～44歳 | 45～54歳 | 55～64歳 | 65歳以上 |
| 有業者総数 | 35.0 | 38.2 | 42.5 | 38.6 | 33.5 | 32.0 | 23.3 |
| 　勤め先が実施 | 78.4 | 82.1 | 78.4 | 80.5 | 78.7 | 77.2 | 69.8 |
| 　自発的に行ったもの | 64.6 | 60.8 | 72.5 | 65.1 | 63.0 | 60.8 | 59.3 |
| 有業者（男） | 36.1 | 37.2 | 45.4 | 40.4 | 34.9 | 31.8 | 25.0 |
| 　勤め先が実施 | 79.1 | 80.2 | 76.6 | 81.5 | 83.2 | 77.7 | 69.6 |
| 　自発的に行ったもの | 66.0 | 65.3 | 76.8 | 66.6 | 61.4 | 62.6 | 58.5 |
| 有業者（女） | 33.7 | 39.0 | 39.4 | 36.5 | 31.8 | 32.3 | 21.0 |
| 　勤め先が実施 | 77.5 | 83.9 | 80.7 | 79.1 | 72.9 | 76.6 | 70.4 |
| 　自発的に行ったもの | 62.8 | 56.9 | 67.1 | 63.2 | 65.1 | 58.7 | 60.7 |

勤め先が実施する職業訓練･自己啓発は、勤め先での研修が約7割と主流である一方、勉強会･研修会への参加や講習会･セミナーの傍聴などは２割台にとどまり、さらに、通信教育、教育機関（大学･大学院、専修学校･各種学校）や公共職業能力開発施設の講座の受講といった、業務を離れて職業訓練･自己啓発を行う機会は極めて少ない。この現状のなかで、男性よりも女性の方が勤め先での研修の割合が高い一方、男性は勤め先での研修以外の内容を実施した割合が高い傾向がみられる。また、自発的に行った職業訓練･自己啓発は、「自学･自習」が主流で、教育機関（大学･大学院、専修学校･各種学校）や公共職業能力開発施設の講座を受講するケースは極めて少ない。さらに、自発的に行ったもので公的助成を受けた割合は、最も高くても3割未満にとどまり、「勉強会･研修会への参加」や「講習会･セミナーの傍聴」といった単発的なものが中心で、学校や職業能力開発施設などでの継続性のあるものを実施した割合は低い。自発的に行うものについては、男性より女性が行った割合がやや高い傾向を示す内容もみられる（図表３）。

図表３　職業訓練･自己啓発の内容（大阪府／有業者／性別／単位：％）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 勤め先が実施 | 自発的に行った |
| 男 | 女 | 総数 | 男 | 女 | 総数 | うち公的助成あり |
| 勤め先での研修 | 70.7 | 75.4 | 72.8 | － | － | － | － |
| 大学・大学院の講座の受講 | 2.4 | 2.3 | 2.4 | 4.3 | 3.8 | 4.1 | 5.5 |
| 専修学校・各種学校の講座の受講 | 1.9 | 1.4 | 1.7 | 3.2 | 3.6 | 3.4 | 7.7 |
| 公共職業能力開発施設の講座の受講 | 2.3 | 0.8 | 1.6 | 1.6 | 2.0 | 1.8 | 9.0 |
| 講習会・セミナーの傍聴 | 25.9 | 18.7 | 22.7 | 24.3 | 24.6 | 24.4 | 24.0 |
| 勉強会・研修会への参加 | 26.4 | 26.4 | 26.4 | 24.3 | 25.3 | 24.7 | 28.1 |
| 通信教育の受講 | 9.3 | 5.6 | 7.7 | 9.5 | 11.6 | 10.4 | 15.5 |
| 自学・自習 | － | － | － | 68.0 | 64.7 | 66.5 | － |
| その他 | 10.9 | 9.0 | 10.1 | 8.1 | 8.2 | 8.1 | 22.0 |

テレワーク実施の有無では、実施した有業者が職業訓練･自己啓発を行う割合が高い。自己啓発を行う割合はテレワーク実施の有無により差が大きいことから、テレワークをできる環境にあることは、自己啓発と親和的だと考えられる。ただし、従業上の地位･雇用形態では、勤め先が実施した割合は、正規の職員･従業員に比べると非正規の職員･従業員では低く、他方、自発的に行った割合は、正規と非正規の差が小さいことから、非正規の職員･従業員は、正規の職員･従業員に比べ主体的に職業訓練･自己啓発を行っているとも考えられる。また、男性の非正規の職員･従業員は、女性や正規の職員以上に行っている割合が高く、主体的に学ぶ傾向がみられる（図表４）。

また、職業訓練･自己啓発の実施状況は、産業や職業によって差がみられる。産業では、｢教育,学習支援」｢金融,保険」「情報通信」「医療,福祉」「学術研究,専門･技術サービス」など、資格や専門的な知識を求められることが想定される産業での実施割合が高い一方、「製造」「建設」「卸売,小売」「運輸,郵便」「宿泊,飲食サービス」の実施割合がやや低く、実施割合が低い産業には、人材の不足感が大きい産業が含まれている。なお、「製造」や「卸売, 小売」は就業者数が多いことから、生産性を底上げする観点からみて、職業訓練･自己啓発に取り組める可能性を社会的に広げていく必要性が大きいとも考えられる（図表５）。

職業別では、「専門的･技術的」「保安」「管理的」「事務」といった非現業の職業で実施する割合が高い一方、「販売」「サービス」「建設･採掘」「輸送･機械運転」「生産工程」「運搬･清掃･包装等」といった現業の職業では実施する割合が低い傾向がみられる。これについて、現業職では実施するタイミングの柔軟性の制約や人的体制の調整が困難である可能性も考えられる（図表６）。

有業者と無業者を対象とする就業構造基本調査では、職業訓練･自己啓発を実施する割合が低い理由を確認することはできないが、そもそも行う必要性が高くない産業や職業である、行いたいが人材に余裕がないなどの社内体制面の制約がある、何をどのように行えばよいか分からない、行うためのコストの捻出が困難などの理由が考えられる。

図表４　テレワークと職業訓練･自己啓発の実施状況（大阪府／有業者）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 就業形態･職業訓練･自己啓発の主体 | 総数 | （男） | （女） | テレワーク実施者 | テレワーク非実施者 |
| 総数 | 勤め先が実施した | 78.4 | 79.1 | 77.5 | 80.8 | 77.4 |
| 自発的に行った | 64.6 | 66.0 | 62.8 | 71.0 | 62.1 |
| うち正規の職員･従業員 | 勤め先が実施 | 85.1 | 85.4 | 84.5 | 85.3 | 85.0 |
| 自発的に行った | 62.0 | 62.1 | 61.8 | 68.7 | 58.4 |
| うち非正規の職員･従業員 | 勤め先が実施した | 73.3 | 71.2 | 74.2 | 78.5 | 72.4 |
| 自発的に行った | 61.5 | 66.4 | 59.1 | 64.2 | 61.5 |

図表５　産業別の職業訓練･自己啓発の実施割合（大阪府／有業者）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 産業 | 実施割合（総数） | （男） | （女） | 就業者数（人） | 構成比（％） |
| 教育，学習支援業 | 59.1 | 59.1 | 59.0 | 231,000 | 5.0 |
| 金融業，保険業 | 54.1 | 57.9 | 51.2 | 96,200 | 2.1 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 48.6 | 49.7 | 40.0 | 18,500 | 0.4 |
| 情報通信業 | 47.5 | 50.3 | 40.2 | 186,900 | 4.0 |
| 医療，福祉 | 47.3 | 51.3 | 45.9 | 655,000 | 14.1 |
| 学術研究，専門・技術サービス業 | 46.8 | 51.9 | 39.7 | 178,500 | 3.8 |
| 公務（他に分類されるものを除く） | 45.5 | 46.9 | 43.0 | 139,100 | 3.0 |
| 複合サービス事業 | 42.8 | 46.3 | 39.4 | 16,600 | 0.4 |
| 農業，林業 | 40.3 | 47.6 | 30.4 | 12,900 | 0.3 |
| ***総数*** | ***35.0*** | 36.1 | 33.7 | ***4,650,900*** | ***－*** |
| 生活関連サービス業，娯楽業 | 33.9 | 34.5 | 33.5 | 160,600 | 3.5 |
| 不動産業，物品賃貸業 | 32.5 | 37.4 | 26.2 | 144,700 | 3.1 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 31.5 | 34.9 | 26.7 | 330,000 | 7.1 |
| 製造業 | 28.7 | 32.1 | 21.6 | 670,400 | 14.4 |
| 建設業 | 28.1 | 29.8 | 21.4 | 272,500 | 5.9 |
| 卸売業，小売業 | 27.3 | 30.3 | 24.5 | 780,500 | 16.8 |
| 運輸業，郵便業 | 26.0 | 27.3 | 21.5 | 269,700 | 5.8 |
| 分類不能の産業 | 24.9 | 24.4 | 25.5 | 190,300 | 4.1 |
| 宿泊業，飲食サービス業 | 21.7 | 20.7 | 22.5 | 297,300 | 6.4 |

図表６　職業別の職業訓練･自己啓発の実施割合（大阪府／有業者）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 職業 | 実施割合（総数） | （男） | （女） | 就業者数（人） | 構成比（％） |
| 専門的・技術的職業従事者 | 56.2 | 55.5 | 56.9 | 855,900 | 18.4 |
| 保安職業従事者 | 43.4 | 43.5 | 41.1 | 68,900 | 1.5 |
| 管理的職業従事者 | 37.0 | 38.3 | 30.6 | 97,400 | 2.1 |
| 事務従事者 | 36.1 | 44.7 | 31.2 | 1,032,000 | 22.2 |
| 農林漁業従事者 | 35.2 | 36.1 | 33.3 | 15,900 | 0.3 |
| *総数* | *35.0* | 36.1 | 33.7 | *4,650,900* | *－* |
| 販売従事者 | 33.1 | 35.0 | 30.4 | 625,300 | 13.4 |
| サービス職業従事者 | 31.5 | 28.5 | 33.1 | 631,200 | 13.6 |
| 建設・採掘従事者 | 27.6 | 27.6 | 30.0 | 144,900 | 3.1 |
| 輸送・機械運転従事者 | 25.3 | 25.3 | 28.2 | 141,700 | 3.0 |
| 分類不能の職業 | 24.3 | 22.8 | 26.2 | 186,200 | 4.0 |
| 生産工程従事者 | 23.4 | 25.8 | 17.9 | 507,800 | 10.9 |
| 運搬・清掃・包装等従事者 | 15.9 | 20.2 | 10.6 | 343,700 | 7.4 |

就業構造基本調査の関係各表からは、上記のほか、従業者規模、雇用契約期間の定めの有無、年間就業日数、テレワーク実施の頻度、フリーランスの本業･副業の別、副業の職業別などで職業訓練･自己啓発の状況をみることもできるが、これらは別稿でみることにしたい。本節の最後では、大阪府の現状の全国の位置を確認しておきたい。大阪府の職業訓練･自己啓発を行う割合は、全国並みかやや下回る水準である。実施主体でみると、勤め先が実施した割合は全国の水準との差がやや大きく下位に位置し、自発的に行った割合は全国の水準との差がやや小さく上位に位置している。また、自発的に行ったもののうち公的助成[[2]](#footnote-2)を受けた割合は、全国でやや下位に位置することから、有業者の主体的な発意と経済負担が職業訓練･自己啓発のベースになっていると考えられる。ただし、公的助成を受けた割合は、地方部で高く関東圏や関西圏を含む都市部で低い傾向がみられ、地方部と都市部とで職業訓練･自己啓発を行える環境の違いが影響しているとも考えられる。しかし、より多くの有業者が自発的な職業訓練･自己啓発を行えるようにするためには、公的助成の有用性とその拡充について検討する余地はある。

図表７　大阪府の有業者の職業訓練･自己啓発の全国での位置

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 総数 | 男 | 女 |
| 割合 | 全国 | 順位 | 割合 | 全国 | 順位 | 割合 | 全国 | 順位 |
| 職業訓練･自己啓発をした | 35.0 | 35.4 | 13位 | 36.1 | 37.0 | 16位 | 33.7 | 33.5 | 11位 |
| 勤め先が実施した | 78.4 | 80.4 | 45位 | 79.1 | 81.3 | 44位 | 77.5 | 79.3 | 44位 |
| 自発的に行った | 64.6 | 64.8 | 9位 | 66.0 | 65.5 | 8位 | 62.8 | 63.9 | 11位 |
| うち公的助成を受けた | 9.9 | 9.8 | 40位 | 8.7 | 8.8 | 37位 | 11.3 | 11.0 | 32位 |

３　労働者の職業間移動

国は、成長分野への労働移動の円滑化を目標の一つに掲げているが、以下では、転職就業者の産業間と職業間の移動の状況について、平成29年10月以降に前職を辞めて現職に就いた就業者の状況をみていく（図表８、９）。

転職労働者の転職先が前職と同じ産業である割合は異なる。産業別にみた転職就業者の数は、卸売業, 小売業、医療, 福祉、製造業で特に多いが、総数でみた場合、転職先の主な産業の構成比は、割合の高いものから、卸売業, 小売業17.4％、医療,福祉16.4％、製造業11.9％、その他のサービス業9.2％、運輸業, 郵便業7.1％、宿泊業, 飲食サービス業6.6％のような並びになり、前職と現職のそれぞれの構成比をみると大きな相違はないが、製造業の構成比が減少したのに対し、医療, 福祉やサービス業の構成比が増加する傾向がみられる。また、衰退に向かっていると考えられる産業や転職先として受け皿が大きくはない産業などへの移動は難しく、雇用の吸収規模が小さい産業から大きい産業に移動する傾向がみられる。なお、国が目標としている成長分野への労働移動がどの程度現実的であるかは引き続き詳細な検討が必要であるが、現状からみると、成長分野の見極めと当該分野への人材の集積、雇用の受け皿の大きい産業の成長性の向上などに戦略的に進める必要があると考えられる。

図表８　産業間の転出状況（大阪府／平成29年10月以降に前職を辞め現職に就いた転職就業者）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 前職の産業 | 転職就業者前職（人） | 前職構成比（％） | 現職構成比（％） | 同産業間転職（％） | 前職と異なる転職先の主な産業（上位１～３位程度） |
| 総数 | 900,400 | － | － | － | － |
| 農業，林業 | 2,400 | 0.3 | 0.2 | 20.8 | 建設業、卸売業,小売業、その他のサービス業 |
| 漁業 | 400 | 0.0 |  |  | 卸売業,小売業 |
| 建設業 | 33,200 | 3.7 | 4.4 | 39.2 | 卸売業,小売業、製造業 |
| 製造業 | 126,300 | 14.0 | 11.9 | 34.4 | 卸売業,小売業、その他のサービス業 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 3,700 | 0.4 | 0.3 | 29.7 | その他のサービス業、分類不能のサービス業、宿泊業, 飲食サービス業 |
| 情報通信業 | 31,500 | 3.5 | 3.9 | 39.0 | 製造業、卸売業,小売業、その他のサービス業 |
| 運輸業，郵便業 | 58,400 | 6.5 | 7.1 | 38.7 | 製造業、卸売業,小売業 |
| 卸売業，小売業 | 152,400 | 16.9 | 17.4 | 38.5 | 製造業、医療,福祉 |
| 金融業，保険業 | 24,400 | 2.7 | 1.7 | 24.2 | その他のサービス業、医療,福祉、公務 |
| 不動産業，物品賃貸業 | 14,500 | 1.6 | 3.1 | 21.4 | 建設業、金融業,保険業、教育,学習支援業、医療,福祉 |
| 学術研究，専門・技術サービス業 | 32,700 | 3.6 | 4.1 | 33.3 | その他のサービス業、卸売業,小売業、製造業 |
| 宿泊業，飲食サービス業 | 84,600 | 9.4 | 6.6 | 31.7 | 卸売業,小売業、医療,福祉 |
| 生活関連サービス業，娯楽業 | 36,000 | 4.0 | 3.8 | 24.4 | 卸売業,小売業、その他のサービス業、製造業、医療,福祉 |
| 教育，学習支援業 | 40,800 | 4.5 | 4.4 | 32.8 | 医療,福祉、卸売業,小売業、その他のサービス業 |
| 医療，福祉 | 131,300 | 14.6 | 16.4 | 66.0 | 各産業に分散して転職 |
| 複合サービス事業 | 2,300 | 0.3 | 0.1 | 21.7 | その他のサービス業、卸売業,小売業、製造業 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 66,100 | 7.3 | 9.2 | 28.7 | 卸売業,小売業、医療,福祉、製造業 |
| 公務（他に分類されるものを除く） | 16,500 | 1.8 | 2.0 | 23.6 | 医療,福祉、その他のサービス業、卸売業,小売業 |
| 分類不能の産業 | 42,800 | 4.8 | 3.4 | 27.8 | 卸売業,小売業、製造業 |

転職労働者の転職先が前職と同じ職業である割合は職業別に異なるが、産業別と比べると、同じ職業に移動する割合が概ね高い。職業別にみた転職就業者の数は、事務従事者、サービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者、販売従事者が10万人を超えて多く、総数でみた場合、転職先の主な職業の構成比も、上記の並びとなっている。前職と現職のそれぞれの構成比をみると大きな相違はないが、事務従事者の構成比が増加したのに対し、サービス職業従事者、販売従事者、専門的･技術的職業従事者の構成比は減少している。職業間の移動では、事務従事者には、様々な職業から移動しているため構成比が増加している。管理的職業従事者や保安職業従事者などは、前職と異なる職業に移動する割合が高いが、考えられることの一つとして年齢要因が想定できる。これらの職業では、従事者の年齢階層が高いことや、職業の内容によって加齢によって従事することが困難になることが想定されるため、異なる職業に移動する可能性が高くなることが考えられる。これに対し、専門的･技術的職業従事者、輸送･機械運転従事者などは、専門性のある技術･スキルや資格などが必要と考えられる職業であることから、他の職業に移動する可能性がやや低くなることが考えられる。産業間の移動に比べると、職業間を超える移動はやや小さく、前職と同じ職業で移動する割合が高い。このことから、前職での技能やスキルをアンラーニング（新しい技能やスキルに更新）するということよりも、異なる産業や企業･事業所で活かすことのできる汎用的な技能やスキルをもって産業間の移動が行われている傾向があると考えられる。

図表９　職業間の転出状況（大阪府／平成29年10月以降に前職を辞め現職に就いた転職就業者）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 前職の職業 | 転職就業者前職（人） | 前職構成比（％） | 現職構成比（％） | 同職業間転職（％） | 前職と異なる転職先の主な職業（上位１～３位程度） |
| 総数 | 900,400 | － | － | － |  |
| 管理的職業従事者 | 5,400 | 0.6 | 0.6 | 25.9 | 事務従業者に移動する割合の方が高い27.8％ |
| 専門的・技術的職業従事者 | 154,800 | 17.2 | 16.5 | 62.4 | 事務 |
| 事務従事者 | 198,100 | 22.0 | 26.4 | 65.0 | 複数の職業に分散 |
| 販売従事者 | 141,100 | 15.7 | 13.5 | 40.7 | 事務 |
| サービス職業従事者 | 157,600 | 17.5 | 14.5 | 43.4 | 事務、販売、専門的･技術的職業 |
| 保安職業従事者 | 8,400 | 0.9 | 0.8 | 33.3 | サービス職業、事務、生産工程 |
| 農林漁業従事者 | 2,800 | 0.3 | 0.4 | 17.9 | 輸送･機械運転、建設･採掘、運搬･清掃･包装等、事務の各職業に分散 |
| 生産工程従事者 | 94,900 | 10.5 | 9.7 | 37.5 | 運搬･清掃･包装等、販売、サービス職業 |
| 輸送・機械運転従事者 | 26,600 | 3.0 | 3.8 | 62.4 | 運搬･清掃･包装等、販売 |
| 建設・採掘従事者 | 17,500 | 1.9 | 2.1 | 32.0 | 輸送･機械運転、生産工程、事務 |
| 運搬・清掃・包装等従事者 | 67,500 | 7.5 | 8.9 | 40.7 | サービス職業、生産工程 |
| 分類不能の職業 | 25,800 | 2.9 | 2.8 | 38.0 | 生産工程、運搬･清掃･包装等、サービス職業 |

４　今後への課題と方策

本稿では、令和４年就業構造基本調査結果から、大阪府の有業者の職業訓練･自己啓発の状況をみてきた。同調査の結果は、単に実施の有無を明らかにしたものであって、その内容の詳細や実施の度合いなどを把握することはできず、他の調査も参照する必要はある。また、転職就業者の産業間や職業間の移動の状況をみてきた。本稿は一調査のみに依拠している限界はあるが、以下で、今後への課題と考えられる方策を述べる。

第一に、大阪府では有業者の35％が職業訓練･自己啓発を実施しており、その実施割合は25～34歳がピークで、男性が実施した割合が女性をやや上回る。職業訓練･自己啓発を拡充できる余地が一定あり、属性に着目すると、男女共同参画やジェンダーギャップの解消の観点では、女性の有業者の職業訓練･自己啓発の機会の平等が求められる。また、職業人生の長期化に伴い、年齢階層や職業の段階に応じた職業訓練･自己啓発の機会拡充も必要となってくる。

第二に、職業訓練･自己啓発の内容は、勤め先が実施したものが主で、勤め先の外部で行われるものの実施割合は高くはなく、産業や職業によって実施状況に違いがみられ、人材不足感が高い産業では実施する割合が低い傾向がみられる。有業者の職業訓練･自己啓発は、仕事と並行して行う必要があるため、企業･事業者が行うものでは社内の実施体制や経費･時間等の負担、自己啓発では金銭面だけでなく時間的な制約も大きく、また、必要性や動機がなければ継続して行うことは難しい。こうした状況に対し、勤め先が実施するもの自己啓発のいずれでもあっても、実施しやすい体制を整備する必要がある。継続的に行う必要があるものについては、より利便性の高い実施方法にすることや経費等の負担について社会的に対応する必要がある。実施方法では、テレワークが職業訓練･自己啓発の実施と親和的だと考えられることから、オンライン等を活用することで時間的な制約を解消することや、オンデマンド化により内容の定着を図ることが考えられる。経費等の負担については、企業･事業者や有業者の自己責任に委ねるだけでなく、集合的な取り組みや多機関が連携することで効率的に行える仕組みを検討することが考えられる。また、自発的に行う職業訓練･自己啓発に対して公的助成を受けた割合が１割程度にとどまる現状に対し、労働移動の観点では個人に対する直接支援のウェイトを高める必要がある[[3]](#footnote-3)。

第三に、雇用形態によって職業訓練･自己啓発の実施状況が異なり、正規以外で就業する有業者は、正規で就業する有業者以上に自己啓発に主体的に取り組んでいる可能性がある。特に、男性の非正規の職員･従業員は、女性や正規の職員以上に行っている割合が高く、労働移動とキャリアの意識が高いともいえ、主体的に学ぶ傾向がみられた。また、就業希望意識では、継続就業希望者よりも追加就業希望者や転職希望者が職業訓練･自己啓発を行った割合が高い。こうした状況と労働移動の円滑化へのソフトランディングの観点から、正規以外の働き方、兼業･副業、パラレルキャリアという働き方をしている有業者の自己啓発に対する支援の潜在的なニーズは大きいことが想定される。正規以外で働く有業者の職業訓練･自己啓発にも注力する余地がある。

　有業者の職業訓練･自己啓発は、労働者と企業･事業者のそれぞれの考え方と主体性に委ねられてきた側面が強い。産労総合研究所は、6割強（62.8％）の企業が今後1～3年の教育研修費総額が増加すると見込んでおり、最近10年程度で最も高い増加傾向を示し、特に、新入社員教育や選抜型幹部候補者育成教育に重点的に取り組もうと考える傾向がみられることを明らかにしている（「2023年度（第47回」教育研修費用の実態調査）／上場企業および会員企業から任意抽出した約3,000社が対象→147社が回答）。しかし、国が目指すところは、幅広い労働者が職業訓練･自己啓発に取り組み労働移動を円滑にすることである。職業訓練･自己啓発のあり方は、職域で計画や目標をたてて実施するのか、あるいは、労働者の主体性に基づいて行われるのかで様相が異なる。国･政府が推進するリスキリング･リカレントを中長期的に進めていくには、企業･事業者の雇用観、有業者や就業希望者の就業観、職業訓練･自己啓発の現状を把握したうえで、現状で取組み可能な内容と今後に向けて取組を拡充できる内容の識別を行い、段階的に進めていく必要がある。冒頭で言及した構造的に賃金が上昇する仕組みの観点では、「労働の質指標[[4]](#footnote-4)」の向上とも関連付けて考える必要がある。例えば、運輸業, 郵便業、サービス業（他に分類されないもの）、生活関連サービス業, 娯楽業、宿泊業, 飲食サービス業、医療, 福祉などの産業の「労働の質指標」は相対的に低いことから、当該産業の経営面の革新を促進することも必要になる。

（天野 敏昭）

1. 企業経由中心の在職者への学び直し支援を、5年以内を目途に過半が個人経由での給付が可能となるよう直接支援を拡充し、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設を検討することとしている。雇用調整助成金は、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行うこととしている（「経済財政運営と改革の基本方針 2023」4頁）。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 調査票の記入のしかたには、公的機関（ハローワークなど）から助成を受けて行ったものとして、離職者訓練（雇用保険失業等給付事業）、求職者支援訓練（職業訓練受講給付事業）、教育訓練（教育訓練給付事業）、母子･父子家庭自立支援給付金事業などが例示されている。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 国（厚生労働省）は、教育訓練給付等について、在職中に教育訓練を受けるため休業等を行った場合に、基本手当に相当する給付を支給する新たな給付を創設する方向性の案を示している（第186回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会）。 [↑](#footnote-ref-3)
4. 「労働の質指標」は、「賃金構造基本統計調査」の「一般労働者」（短時間労働者に該当しない者）の統計を用い、産業ごとに、調査産業計の性、学歴、勤続年数階級別の所定内給与額を、その産業における性、学歴、勤続年数階級別の労働者数をウェイトにして加重平均する。得られた加重平均値の、調査産業計、労働者計の所定内給与額に対する百分比を、当該産業の労働の質指標とする。賃金が相対的に低い性、年齢、学歴、勤続年数の労働者が多い産業で指標が低くなる（出所：労働政策研究･研修機構[2023]「ユースフル労働統計2022－労働統計加工指標集－」31-32頁）。 [↑](#footnote-ref-4)