

2024・10

労働組合のための  
調査情報誌

# 労働調査

【New Wave】

組合員意識調査から見たテレワーク制度について

電機連合 政策部門長 兼 総合研究企画室長 小島 隆洋

【かいがい発】

1

中国の教育ママたちのやるせなさ

早稲田大学トランスナショナルHRM研究所 招聘研究員 北 蕾

## 特集 リスキリングの最前線

① リスキリングの社会的意義と実現のための条件 4

一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブ 代表理事 後藤 宗明

② リスキリングにおける日本の現状と、  
働く人のために取り組むべき課題 11

リクルートワークス研究所 研究センター 主任研究員 大嶋 寧子

③ リスキリングにおける労働組合の役割 17

公益財団法人 連合総合生活開発研究所 主幹研究員 中村 天江

④ リスキリングを含む職業能力開発についての連合の考え方 24

連合（日本労働組合総連合会） 総合政策推進局 労働法制局 三浦 哲聖

【参考資料】

厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」（個人調査）の結果概要 31

ワンポイント・ブックレビュー

阪口祐介著

『リスク意識の計量社会学：犯罪・失業・原発・感染症への恐れを生み出すもの』

勁草書房（2024年）

# 組合員意識調査から見た テレワーク制度について

こしま たかひろ  
小島 隆洋

●電機連合 政策部門長 兼 総合研究企画室長

前回、初めてNew Waveに寄稿させていただいてから早くも2回目の機会をいただくことになりました。New Waveの年間発行月数が11ヶ月で、執筆陣の人数も同じく11人であるため、毎年同じ月に既視感を持ちながら何を書いたらよいのか悩むことになりましたが、今年は昨年電機連合で実施した組合員意識調査で得られた結果の一部をご紹介します。組合員意識調査では様々な項目を調査していますが、最近、先端IT企業においても在宅勤務から出社へ回帰するような報道をよく耳にするようになりましたので、ここではテレワークに関連する結果をご紹介します。

最初に、職場としてテレワーク制度が導入されている方を対象に、自分自身の仕事はテレワークに対応しているか（行うことができるか）を聞いた結果です。「対応できる部分が多い」は45.0%、「対応できる部分は半分程度」は22.1%との回答があり、7割弱の方はテレワークを使える環境にありました。一方で、技能・生産関連の方を中心に「対応できる部分が少ない」と回答した方も32.2%おり、制度はあるが実際は使うことが難しいという課題が改めて示されました。ITツールを使ったコミュニケーション手段はコロナ禍で進化を遂げましたが、コミュニケーション手段として会話が中心となる出社している方と、ツールを使わざるを得ない在宅勤務の方とでは、主として使う手段が異なることによる新たなコミュニケーションの課題が生じつつあることも想定され、このようなことも出社回帰の原因となっているのかもしれ

ません。

次に、仕事の半分以上がテレワークに対応できる方（テレワークをしようと思えば可能な方）が、1ヵ月間に1回以上テレワークを「した」割合は70.6%で、テレワークをする理由（2つ以内選択）を聞いてみたところ、「通勤によるストレスや疲労がない」が最も多く65.6%、以下「家事・育児との両立がしやすい」が31.6%と「仕事に集中でき業務効率が高まる」が29.4%で3割前後、「仕事の進め方がコントロールし易い」が19.0%などとなりました。この結果から物理的に効果がわかりやすい通勤時間が無くせることに利点を感じている方が多いのではという推測が成り立ちます。一方で、通勤時間とテレワークをする割合の関係をしてみると、東京特別区・関東の政令市以外の在住者では、通勤時間の長さでテレワークをする割合が概ね比例関係にあり想定通りの結果となりましたが、東京特別区・関東の政令市においては、片道の通勤時間が1時間30分未満までは大きな差はなく、相関があまりみられない結果となりました。このことから東京特別区・関東の政令市の在住者については、単に物理的な時間が確保できることだけではなく、通勤そのものへのストレスや、在宅で仕事すること自体にメリットを感じている可能性もあります。テレワーク勤務ありきや出社回帰ありきではなく、今後テレワーク制度を労使にとってより価値があるものへと進化させていくために、もう少し調査・分析等をしていく必要があると感じました。



# 中国の教育ママたちのやるせなさ

ほく  
北

らい  
薔

●早稲田大学トランスナショナルHRM研究所 招聘研究員

日本には教育ママという言葉がある。筆者にとってのイメージは、自分の子供に勉強させることに熱心に取り組む母親のことである。日本では母親が教育ママになるかどうかは親自身や家庭の教育方針によって決まってくると思われるが、中国ではやむを得ず教育ママになってしまった母親が少なくない。

最近、仕事で上海に行ってきたが、そこで久しぶりに友人と再会した。友人から来年カナダに移民することを告げられて、なぜかと訊いてみると思いもよらない理由を聞かされた。なんと子供の教育のためというのである。友人の言葉をそのまま借りれば「卷不動了」。日本語の「卷」は「巻く」という意味だが、中国語の「卷」は理不尽な競争に巻き込まれるということを意味する。2020年頃から使い始められた流行語であり、「卷不動了」を訳すと、“中国の教育市場の激しい競争についていけず疲弊する”という意味である。

友人の子供は、今年、小学校4年生で、塾に通うための毎月の費用として15,000元弱（約30万円）が必要だという。これでも小学生のなかでは決して高額ではなく、中学校、高校に進むにつれ、塾の費用は倍以上かかる覚悟が必要とのことである。

中国の子供は激しい競争の中で大量の宿題に追

われ、親も塾への送迎や宿題の手伝い、そして高額な教育費の負担といったプレッシャーに晒されて、疲れ切ってしまっている現状がある。

彼女としては、自分の子供に単に難しい試験問題を解ける機械になってもらいたくないし、自分は教育ママになるつもりもない。伸び伸びとたくさんのかことを体験でき、挑戦できる子に育てていくため、中国を離れ移民することを彼女は最終的には選んだのである。

「塾に通わなければいけないの？」という筆者の単純な質問に対する彼女の答えは次のようなものだった。「私も当初は通わせるつもりはなかった。しかし、学校のテストの結果に何度も挫折した子供の落胆した顔を見て気持ちが変わった。子供は学校の勉強はちゃんとしている。しかし、学校で学んだ内容だけでは進学模擬テストの難易度に全く対応できない。本人が学校で習う範囲の内容を一生懸命勉強していても、進学模擬テストの結果が伴わない状態が続けば、本人は自信を無くしてしまい、今後の自信の形成に支障がでてしまうのではと心配になった。また、周りの友達がほとんど塾に通っているの、仕方なく通うようになった」。

友人の答えはあくまでも個人的な感想であるが、中国人の親たちの声を代弁しているのではと思う。



#### 小学生のための学習塾のチラシ

「講師による質問受付あり」「学習習慣が身につく」など  
期間限定割引で学期につき9999元（≒21万円）

筆者はその後、ほかの何人かの親たちにも同じ質問をしてみた。ほとんどの人が本心では塾に通わせたくないが、学校だけに任せると進学できない、進学できないと就職も難しくなる。今の中国では大学を卒業しても就職が容易にできない時代だが、最低限、大学を出ないとスタートラインにも立てないという強迫観念に親たちはかられ、大量の時間と高額な教育費を費やして教育ママにならざるを得ない。

では、教育ママになりたくなければ、日本のように私立学校を選んで、小中高、さらには大学までストレートに進学し、受験戦争を避けることができるのか。実際のところ、今の中国では、不可能に近いと言わざるを得ない。

まず、そもそも今の中国には、小中高大学まで一貫の私立学校の数が少ない。どうしても国立大学の受験競争に参加したくなければ、私立大学に行くこともできるが、一般的に中国の私立大学は、知名度や、教員及び教育施設の充実度も国立大学より劣ることがほとんどである。なかには中国の入学統一試験を受けなくても入れる私立大学もあるが、国に承認されていないケースもある。このような大学からもらった卒業証明書は就職や大学院へ進学する際にほとんど役に立たないと言っても過言ではない。現在の中国は、有名大学を卒業

した学生でさえ就職が難しい状況であり、少しでも「良い人生」を送りたいと思えば厳しい受験競争に身を投じ、教育ママになるしかないのである。

このような現実を見ると、いつそのこと子供を連れて海外移民を選ぶ中国人の親たちの行動が少し理解できるようになった。

ただし、筆者の友人のように教育ママの道に進まず、中国での激烈な試験競争レースからの退場を選択し、海外に移住できる人はあくまでも少数である。多くの教育ママは中国の教育制度に翻弄され、参加したくない試験競争に巻き込まれている。

過激な試験競争を緩和するために、中国政府は3年前に学生の宿題量の削減、放課後の塾通いを禁止するという「双減政策」（2つ削減政策）を打ち出した。しかし、高校や大学等の入学試験の見直しが伴わなかったため、学校で学ぶ内容だけでは進学テストに対応できない状況は変わらず、結局、親たちは非公認の塾に頼ることになり、かえって塾探しに苦労し、また、塾の費用の高騰を招いてしまった。

受験をはじめとした人材選抜制度の課題、また、国立と私立学校間の教員の数と質、さらには教育設備などの格差などといった根本的な問題の解決を進めていかない限り、やむを得ず教育ママにならざるを得ない母親が後を絶たないだろう。



## 特集

# リスキリングの最前線

デジタル化が急速に進む中、  
リスキリングによるスキルの再開発は必須となり、  
企業でも不可欠な人的資本投資となっている。  
しかし、リスキリングには多くの誤解がみられ、  
OJTなどを進めればよいと考える人や企業も多い。  
労働組合でも雇用の確保や賃上げと比べ、  
能力開発への取り組みは消極的である。  
こうした状況を背景に本号では、  
望ましいリスキリングの実現に何が必要なのか、  
何をすべきなのかについてご報告頂いた。

# リスキリングの社会的意義と 実現のための条件

ごとう  
後藤むねあき  
宗明

●一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブ 代表理事

## 1. リスキリングが 必要とされる背景

2023年に岸田前首相が所信表明演説において、リスキリング推進のために5年間で1兆円の投資を行うと表明し、国策として取り上げられるようになった。もともと欧米でリスキリングが注目された理由は、技術的失業を防ぐ最大の解決策として導入されたことにある。技術的失業とは、AIやロボティクス等のデジタル技術の浸透による労働の自動化によって、人間の雇用が無くなる社会的課題を指す。デジタル分野で多くの雇用が生まれているため、こうした技術的失業は起きないという論調もあるものの、新しく生まれているデジタル分野の業務を担うためには、現在の多くの労働者のスキルが不十分であるため、スキルギャップが生じ、技術的失業が生まれるのである。

デジタル化の重要性は認識されつつも遅々として進まなかったことと同時に、リスキリングへの理解も進まない状況が日本では続いていた。しかし、新型コロナウイルス感染症が広まり、働き方におけるデジタル化が始まり、非対面型のデジタル分野の新規事業創出を含む、DX等の企業変革

の必要性が高まってきたことが大きな転機となった。肝心のデジタル人材は未だ希少で、人的資本経営に対する注目も重なり、DXを遂行するための人への投資の最大の施策としてリスキリングが着目されるようになったのである。

リスキリングを導入することで慢性化する人手不足を解消する手段にもなる。少子高齢化と地域の過疎化が重なり、日本全国で慢性的な人材不足に陥っている企業が多く存在し、特に飲食業などでは新型コロナウイルス感染症の蔓延による影響から回復基調にあるものの、最低時給を上げて募集をかけても人材を雇えない事態が続いている。こうした事態を打開するための一つの解決策として、リスキリングによって既存社員の成長を支援し、生産性を高めていくことが急務となってきているのである。

## 2. リスキリングとは

リスキリングという言葉の和訳については、（学び直し）という表現が散見されるが、実は（学び直し）は半分正解、半分不正解な表現である。日本では新しいことを学ぶ部分のみに注目が

集まっているが、リスキリングは身につけたスキルを実践して、特に社内の成長事業や成長産業で新しい仕事に就くことまでを含む。リスキリングの元となっているリスキルという動詞は、「(従業員に) 新しいスキルを再習得させる」という意味であるため、組織の変革ニーズに伴って組織が従業員をリスキルするのである。つまり、リスキリングは、組織が実施責任を持つ業務の一環である

といえる。従業員視点に置き換えると、リスキリングは「新しいことを学び、新しいスキルを身につけ実践し、そして新しい業務や職業に就くこと」である。

実は学び直しという言葉は、リカレント教育という言葉が流行っていた時に用いられた表現で、**図表 1** はリカレント教育とリスキリングの違いを説明した図である。

図表 1 リスキリングとリカレント教育の違い

|      | リスキリング                          | リカレント教育       |
|------|---------------------------------|---------------|
| 期 間  | 短期間(12～18ヶ月)                    | 長期間(反復)       |
| 背 景  | テクノロジーの連携による自動化がもたらす雇用消失        | 人生100年時代の生涯学習 |
| 目 的  | 学習およびスキル取得                      | 学習            |
| 実施責任 | 企業(国によっては行政主導)                  | 個人(の関心が原点)    |
| 講座提供 | 民間企業(スタートアップ中心)                 | 大学等、教育機関      |
| 学習分野 | デジタル分野                          | 広範囲           |
| 履修証明 | マイクロ・クレデンシャル<br>(オンライン上の学習履歴証明) | 公的学位          |

出典：一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブ作成資料

日本では2010年代からリカレント教育を推し進める動きがあった。リカレント教育は生涯学習の一手法で、個人の関心が原点となっており、時間と費用の捻出は個人が行う。仕事を継続しながら私費で大学院に通学するといったことが可能な従業員は限られているため、産業界ではなかなか定着しなかった経緯がある。一方で企業変革に伴うデジタルトランスフォーメーションを完遂するためのデジタル人材育成という観点において、欧米では個人任せにせず、組織の業務の一環としてリスキリングを導入していったため、それが現在のデジタル競争力ランキングに顕著に日本との差が

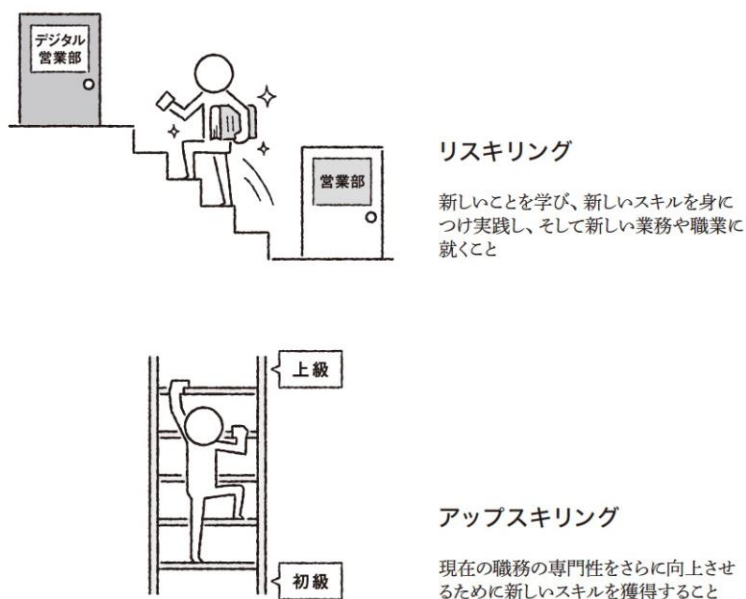
現れている。皮肉にも日本においては、新型コロナウイルス感染症の広がりから働き方やビジネスモデルが変化し、本格的なデジタル活用が日本でも必要となり、世界に遅れてやっとリスキリングに注目が集まってきたのである。

また、従来のスキルアップという言葉とリスキリングの違いは何か、という質問をよく頂戴する。スキルアップという言葉は実は和製英語で海外では通じない表現であり、一般的に海外ではアップスキリングという言葉を使用する。アップという言葉のイメージからお分かり頂けるように、今までの延長線上に上に行くイメージである。例え

ば、経理部の方がより高度な経理のスキルを身につける、そういった場合はアップスキリングと呼ぶ。従来企業が実施してきている人材育成施策の

多くは、このアップスキリングに該当するのではないかと、見受けられる（図表2）。

図表2 リスキリングとアップスキリングの違い



### 3. リスキリングの効果と導入メリット

企業がリスキリングを導入することで、様々な効果が期待できる。まず1つ目は、デジタルトランスフォーメーション等による新規事業創出、および将来の自社の成長事業を成功に導く人材育成が可能となることである。高度なデジタルスキルを持つ人材を社外から採用することは給与レンジの課題もあり、現実的に難しい側面がある。社内でデジタル人材をリスキリングによって育成していくことは、時間はかかるものの、将来の新しい事業の担い手となる従業員が育っていき、組織全体の人材レベルの底上げにつながる。

2つ目は、従業員の退職を防止し、エンゲージメント向上をもたらすことである。若い世代では特に、「自分を成長させてくれる会社で働きたい」というニーズが高まっている。リスキリングを導入している企業においては、従業員の成長を支援していくため、会社に対する感謝の念が向上し、人材が定着、在職率が長くなる傾向が顕著に出ている。

そして3つ目に、社外の優秀な人材を惹きつけることができることである。特に米国で新たに始まっている採用のトレンドとして、一度やめた従業員を再び迎え入れるリファーマル採用を高める効果がリスキリングの支援体制にあることに注目が集まっている。まず、社内の従業員が社内でリスキリングをした経験や取得した資格などを自分の

LinkedIn等のビジネスSNSで投稿を行う。「私の会社に入社すれば、素晴らしいリスキリング環境があり、自分の成長の支援をしてくれる」というメッセージを未来の候補者の方々に届ける採用マーケティングの効果が絶大なのである。特にミレニウム世代、Z世代と呼ばれる若い世代は、会社のビジョンやパーパスに共感できない、自分の成長環境がない、ということにとっても敏感で、彼らが退職する大きな理由となっている。自社の従業員をリスキリングすることが、優秀な人材を外部から採用することに繋がってゆくのである。

こうしてリスキリングの支援体制が整っていることを全面的に広報していくことで、人材が育ち、退職を防止し、そして優秀な人材を惹きつける採用に結びつけることで、人材不足を解消することができるのである。人材が育ち、成長事業を牽引し、利益が拡大できることで、給与として還元することも可能になり、リスキリングを成功させると、企業にとっては、三方よしの状態を生み出すことができるのである。

#### 4. リスキリングを導入する 上での課題と解決策

企業の経営者の皆さまから一番よく何うリスキリングの課題は、「リスキリングをすると従業員が辞めてしまう」という思い込みである。ある経営者の方には、「安い給料で騙しだまし働いてもらっているのに、リスキリングなんて言ってやる気になって転職されたら困るんだよ」と言われたこともある。実はこれには大きな誤解があるのである。

リスキリングを実施したにも関わらず、新しく身につけたスキルを仕事で活かす機会がない、また処遇も変わらない、という場合に従業員の方々は転職を検討し始めるのである。実はリスキリン

グを自社で開始する前に一番大切なことは、自社の将来の成長事業を従業員の方々に示し、その戦略に必要なスキルを示し、リスキリングを通じて従業員の方に身につけてもらうことが大切なのである。この会社で働いていても将来安心だと思ってもらえるように、自社の成長事業を担う方々を育成していくために、リスキリングは必須なのである。そして成長事業が大きくなり、利益を創出し、それが従業員の方々に給与として還元される、これが実現できる場合には、従業員の方々は自社に貢献して働きたいと感じるのだ。間違ってもリスキリングをすると従業員が転職してしまうのではなく、スキルを身につける機会がないことや給与が変わらないといった環境が原因なのである。繰り返しになるが、そのためにも経営者は自社の成長事業を創出し、必要なスキルを従業員の方々に身につけてもらうための計画を共有し、明示する必要があるのである。

また、日本企業から一番多い質問は、「中高年のリスキリング方法はどうしたら良いか？」というものである。その質問にお答えする前に、いつも私が逆に質問をさせて頂くことが以下の5つである。

- ①早期退職を運用しているか？
- ②役職定年を行っているか？
- ③リスキリング後も戦力としてみなすか？
- ④受け入れ先（配置転換の用意）はあるか？
- ⑤成果が出るまでに長時間かかる覚悟はあるか？

実は中高年個人の視点に立ってみると、上記の①～⑤について前向きな環境がなければ、自分ごととしてリスキリングに取り組む意欲は湧きづらい。役職定年や定年に向かっていく中で、自身の給与も減り、役職もなくなるのであれば、リスキ

リングに取り組む意欲が低くなり、やっても無駄であると考えるのも至極真つ当な意見である。そのため、中高年再戦力化が必要な会社においては、リスクリングをした結果、前向きな未来（成長できる環境がある）、自己効力感（自分はある）、心理的安全性（知らない、と馬鹿にされない）、尊重される環境（役職定年の反動）、自分ごと化できる理由（デメリットよりもメリットが大きい）など、組織として中高年の方々に、前向きになる環境を用意できるかどうかにかかっているのである。

## 5. リスクリングを 成功させるための組織作り

リスクリングについての正しい理解が進むと、経営者の皆さまのリスクリングに対する関心が高まり、どうやって取り組んだら良いか、というご質問を頂戴するようになる。特に、経営資源に限りのある中小企業においては、なかなか自社の資金、人材だけでリスクリングを進めていくことが難しいというお声もよく伺う。一方で従業員人数が数十名規模の会社でも、リスクリングに成功し、成長事業を創出し、従業員が成長事業を担う人材として育てている企業があることも事実なのである。以下、経営者と人事部に必要な7つのアクションをぜひご参照頂きたい。

### ① 全社共通のリスクリング制度づくり

リスクリングはデジタルトランスフォーメーション等の企業を変革してゆくための人的資本投資の重要な施策となるため、経営者が必ず関わり、全社プロジェクトとして行なっていく必要がある。そのため、全社共通で運用するためのリスクリングに関する制度づくりを行い、人事部においても、採用、人材育成、労務といったグループごとに連

携して進めてゆくことが重要である。

### ② 将来必要となるスキルの決定

リスクリングによって身につけるべき将来必要となるスキルは、実は部門ごと、担当者ごとに異なる。そのため、各部門と人事部が連携し、どのようなスキルが必要となるかを検討し、具体的にどんな新しいことを学び、スキルを習得すべきかを具体的に明示する必要がある。一定以上の規模の中堅企業において部門人事の機能がある場合は、この部門人事担当者が各部門の上長と将来必要となるスキルについて検討してゆくことが必要である。

将来必要なスキルから現在持っているスキルを差し引いたもの、これをスキルギャップといい、リスクリングは言い方を変え、スキルギャップを解消するための取り組みでもあると言える。

### ③ 研修制度、学習環境の整備

将来必要となるスキルが部門ごとに明らかになった後、具体的にスキル習得に向けた研修制度や学習環境の整備を行う。従業員一人ひとりが自由に好きな時間に学習することができるオンライン講座を提供する会社と契約をしたり、新しいことを仲間と一緒に学ぶことが可能な集合形式の両方をセットで提供可能なハイブリッドな環境が用意できると理想的である。特に学ぶことに対して苦手意識をもつ従業員の方々の学習環境を整えていく上で大切なことが、本人の希望と適性に配慮をした支援体制を用意することである。

### ④ 従業員のスキルの可視化を行う

リスクリングを行う上でとても大切なのが、「スキルの可視化」である。現在従業員がどんなスキルを保有しているのか、を把握していない企業は実はとても多い。例えば、会社の中では営業

の仕事をしている従業員が、週末にボランティアでNPOのウェブサイトを作っている場合などもありえる。従業員がどんなスキルを持っているのか、スキルの棚卸しを行うことで、どんなスキルをこれから身につけたら良いかを考える前のスタート地点が把握でき、また社内に埋もれてしまっているスキルを発見することに繋がる。欧米などでは、スキルの可視化を行うためにAIを活用するスキルテックの導入なども進んでいる。

#### ⑤ 学習履歴の証明

従業員のリスキングが進んでいった後、研修の修了書と同様にオンライン講座等で学んだスキルを証明する仕組みを用意することで、誰がどのようなスキルを持っているのか、が将来的に明らかになる。日本ではオンラインバッジという名称が一般的になってきており、積極的にリスキングに取り組む従業員を評価し、社内における配置転換等を検討する際に役立つのである。

#### ⑥ 配置転換先の準備と社内公募制度の拡充

従業員がリスキングを開始し、新しいことを学び新しいスキルを身につけたにも関わらず生かす場所がないということがないよう、予め配置転換先を用意することがとても重要である。例えばデジタルスキルを身につけたものの事業としてはまだ活かせないといった場合には、新規事業創出のための部門を創出する等の工夫も必要になってくる。またリスキングを行うことに積極的な従業員にチャンスを作るために手挙げ式の社内公募制度を開始することも検討されると良い。

#### ⑦ スキルレベルに基づく報酬制度の運用

リスキングを実施し、新しいスキルを身につけた従業員への処遇に変化がない場合、そのスキルを高く評価してくれる外部の企業への転職を誘発する可能性が高くなる。日本では長きにわたって給与が上がらないという課題を抱えていたが、リスキングを行い、「学んだら昇給昇格」という文化を定着させてゆくことも優秀な人材を社外流出させないためにもとても重要である。最終的には、保有しているスキルを評価する給与制度を作ることで、リスキングを加速させてゆく原動力になっていく。

## 7. リスキリングに対する 公的支援策

海外のデジタル先進国と比較すると、まだまだ十分な状況とはいえない部分もあるが、国や自治体がリスキングを支援するための助成金などを提供し始めている。例えば、厚生労働省は、人材開発支援助成金「事業展開等リスキング支援コース」を用意し、デジタル化やグリーン化に取り組む企業を支援すべく、助成金を提供している（図表3）。

図表3をご参照頂いても分かる通り、中小企業への経費助成率は3/4まで助成可能になっており、地方自治体によっては、残りの1/4を助成することで、リスキングに取り組む企業を全面的に応援する支援体制が整っているところもある。

図表3 厚生労働省の人材開発支援助成金

助成率・助成額

①助成率・助成限度額

| 経費助成率 |     | 賃金助成額(1人1時間) |      | 1事業所1年度<br>あたり助成限度額 |
|-------|-----|--------------|------|---------------------|
| 中小企業  | 大企業 | 中小企業         | 大企業  |                     |
| 75%   | 60% | 960円         | 480円 | 1億円                 |

②受講者1人あたりの経費助成限度額

| 10h以上100h未満 |      | 100h以上200h未満 |      | 200h以上 |      |
|-------------|------|--------------|------|--------|------|
| 中小企業        | 大企業  | 中小企業         | 大企業  | 中小企業   | 大企業  |
| 30万円        | 20万円 | 40万円         | 25万円 | 50万円   | 30万円 |

出典：「人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）のご案内」（厚生労働省）より著者作成

## 8. リスキリングを成功させるための労働組合の役割

リスクリングを企業で成功させるために、フランスやシンガポール、アメリカでは労働組合が活躍している。リカレント教育をはじめ、従業員の個人の意欲に依存する支援の仕組みと混同がある中、雇用を守りながら成長事業への労働移動を実現していくためには、労働組合のリスクリング制度の導入に向けた支援が不可欠である。例えば、地方自治体の皆様とリスクリング推進協議会のような組織を作る場合、連合や産業別組合の方が関わっている。各地域ごとに強い産業と地域の政策を連動させていくためにも、労働組合の積極的な関与が必要である。労働組合の皆様をお願いしたいこととして、賃上げは当然重要な交渉テーマであるが、成長事業の創出に対するリスクリング環境の確保も、労働組合の皆様の交渉の大事な争点である。そのためにも、労働組合の皆様ご自身が率先してリスクリングに取り組み、その経験を社内の制度設計に生かしていくことが求められる。

またOECDの労働組合諮問委員会であるTUACの報告書によると、労働組合の関与がスキル向上を促す社内の研修システムの有効性と持続可能性を高めるとの研究成果が発表されているが、米国における労働組合の動きは今後の労使関係を変化させ、リスクリングを成功させるために大きな影響力を持ってゆくのではないかと考えている。

労働移動を促す施策として北欧のフレキシキュリティが注目されているが、デンマーク、スウェーデンにおいては国、企業、労働組合が三社契約を締結することで、リスクリングの内容や質の維持、継続的な仕組み作りを行っている。またオーストラリアの首都キャンベラ市では、バス会社、製造業の労働組合と共に三社契約を結び、既存の内燃機関のバスの整備士が失業せずにEV分野のバスの整備士に配置転換できるようにリスクリングを進めている。

政府・自治体、業界団体、労働組合、働く従業員が一致団結してリスクリングに取り組み、日本においては雇用を守りながらリスクリングを通じて「失業なき成長産業への労働移動」が実現できることを願ってやまない。

## 特 集 2

# リスキリングにおける日本の現状と、 働く人のために取り組むべき課題

おおしま  
大嶋

やすこ  
寧子

●リクルートワークス研究所 研究センター 主任研究員

## 1. 仕事をめぐる変化と リスキリングの必要性

日本は今後、サービス需要の大きい高齢人口が拡大する一方、サービスの担い手が縮小していく結果、慢性的な労働力不足が続く労働供給制約が経済のボトルネックとなることが予想されている<sup>1</sup>。とりわけ深刻なのは、保育や介護を始め、国民の生活の基礎を支えるサービスの担い手が不足する可能性が高いことで、これに対抗していくためには、徹底的な自動化を通じて、労働者がより付加価値の高い業務で活躍できる環境を整える必要がある。

さらに今後は、業務への生成AIの活用が一層拡大し、ホワイトカラーを含む多くの人の仕事が影響を受けると見込まれる。その結果、失われる仕事だけでなく、多くの新たな仕事が創出されるが、変化の過程では就業者や離職者が新たなスキルを身につけ、組織内あるいは企業を超えて新たな仕事に移行していくこと、すなわちリスキリングの重要性が一層高まると言える。

日本では、岸田前総理が2022年10月に今後5年間で1兆円をリスキリングに投じる方針を示したことを皮切りに、その推進に関わる様々な施策が講じられてきた。2024年6月に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針2024（骨太の方針2024）では「全世代型リ・スキリング」の推進に向け、教育訓練給付制度の拡充や地域の産官学のプラットフォームを利用した経営者のリスキリング、リスキリング施策情報を可視化するプラットフォームの整備などの方針が示されている。

しかし後述するように、働く人のデータからは、リスキリングへの個人の取り組みが広がる様子は確認できない。このような状況で、個人にとって望ましいリスキリングの機会を広げていくためには何が必要だろうか。以下では、そのための課題を考えたい。

## 2. 企業主導のリスキリング、 個人主導のリスキリング

リスキリングの定義は必ずしも定まっていないが、新しい職業に就くために、あるいは、今の職

1. リクルートワークス研究所（2023）「未来予測2040—労働供給制約社会がやってくる」

業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させることを指し、これまで身につけてきたスキルをさらに伸ばす「スキル・アップ」と区別される点は共通している。

リスキリングは大きく、個人主導のものと、企業主導で行われるものに分けられる。個人主導のリスキリングは、勤務先の指示とは関わりなく、個人が組織内外で新しい職務に移行するために主体的に学び、スキルを実践することを指す。一方、企業主導のリスキリングは、企業が事業課題の解決やビジネスモデルの転換を行うにあたり、従業員が新たな業務プロセスや職務で価値創造できるよう、新たなスキルの習得を促すことを指す。

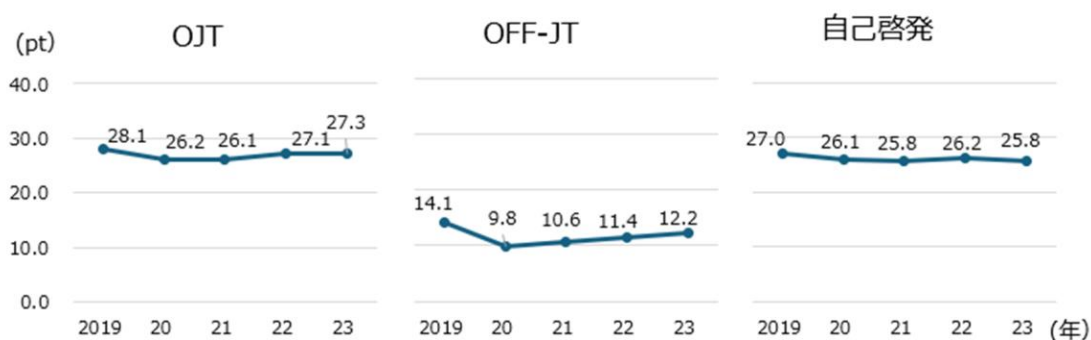
2つのリスキリングのうち、近年国が注力してきたのは個人主導のリスキリングに対する支援である。2023年度の骨太の方針では「企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する」とされている。

### 3. 動かぬ個人主導のリスキリング

しかし今のところ、個人主導のリスキリングが大きく広がる様子は確認できない。全国5万人の就業実態を追跡調査するリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」に基づく分析によれば、自分の意志で仕事に関わる知識や技術の向上に関わる取り組み（以下、自己啓発）を行う人は雇用形態に関わらず少数派であり、自己啓発をしないことに特段の理由がない人が多数を占めた<sup>2</sup>。

上記パネル調査に基づき、就業に関わる様々な状況をスコア化したWorks Indexで経年変化の状況を追うと、新型コロナウイルス感染症の流行により落ち込んだOJTやOFF-JTが2021年度以降持ち直し傾向にある一方、仕事に関わる自己啓発は停滞が続いており、その傾向は正規雇用・非正規雇用で共通している<sup>3</sup>。つまりデータが示すのは、日本の就業者による主体的な学びは停滞を続けている、という状況である（図）。

図 仕事に関する学習・訓練機会の推移インデックス



（注）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」における①仕事の実務を通じた新しい知識や技術を獲得する機会の有無に関わる設問（OJT）、②通常の業務を一時的に離れた、社内外での教育・研修などを受ける機会の有無に関わる設問（OFF-JT）、③自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上に取り組む活動の有無に関わる設問（自己啓発）の結果にスコアを付与し、min-max法で基準化した数値。

（出所）リクルートワークス研究所（2024）「Works Index 2023」

2. リクルートワークス研究所（2018）「どうすれば人は学ぶのか―「社会人の学びを解析する」―」

3. リクルートワークス研究所（2024）「Works Index 2023」、p 9－10

## 4. 主体的なキャリア形成と そのための学びに不慣れな 日本の就業者

このように個人主導の学びが停滞を続ける最大の要因として、日本の就業者の多くが、自ら職務や勤務先を変えたり、そのための備えを行ったりすることに極めて不慣れであったことが挙げられる。戦後の日本では、解雇を極力避ける雇用慣行と引き換えに、会社が強い人事権を持って異動先や転勤先を決定する結果、企業主導で働く人のキャリアが形成されてきた。長期雇用の慣行の下で、今の組織で通用する能力の形成が評価される一方、今の仕事に直接関わりない学びは歓迎されず、異動や転勤命令に背く場合には、解雇を含む厳しいペナルティが課されることもあった。

加えて長い間、転職へのマイナスのイメージが社会的に存在していたこと、企業横断的な能力評価や賃金相場が発達してこなかった結果として転職後の賃金が低下しやすかったこと、さらに性別役割分業の下で家族の生計費を背負う男性が転職のリスクを取りにくい状況にあったことも、企業依存のキャリア形成を促したと考えられる。近年は、従業員の主体的なキャリア構築や学びとしてのキャリア自律を重視する企業も増えているが、就業者のうち労働市場における自分の強みを把握している人は少ない<sup>4</sup>。

このように個人のキャリアが企業主導で形成されてきたことは、就業者の多くが今後のキャリア選択に資する人間関係を持たないことにも関わっている。リクルートワークス研究所が行った国際

比較調査によれば、日本の就業者の人間関係は職場と家族に閉じる傾向があり、キャリアの挑戦を後押しする人間関係を保有する人は日本で1割と、アメリカやデンマーク、中国、フランス等の3～4割と大きな差がみられた<sup>5</sup>。つまるところ、日本の就業者は主体的に自らの仕事を考える思考や行動を持つことに慣れておらず、参照軸や新しい仕事への仲介となるような人間関係にも乏しい状況にある。このように個人が主体的にキャリアを考え備えにくい状況が、個人主導のリスキリングの広がりを阻んでいると言えるだろう。

## 5. 個人が参照できる情報の不足

働く人がリスキリングのために参照できる情報の不足も問題である。リスキリングを通じて新しい仕事に移行した人の中には、初期に習得したスキルを実践しながら徐々に難易度の高い職務に移行し、実務経験を積みながらより高度なスキルを習得しているケースも多い。そのため、リスキリングを経て新しい仕事に就いた人が今保有するスキルの情報だけを見ても、何のスキルから始め、その後どのような経験やスキルを習得すればその職業に就けるのかは見えてこない。さらに日本の場合、企業が社内で職務の範囲や職務遂行に必要なスキルを明確にしていないことも多く、企業の求人票で職種の名称が統一されていなかったり、その職種で必要なスキルが明確でなかったり、同じ職種名でも職務内容が異なる場合がある。その結果、労働市場における求人情報を集めても、どの職業に就くために何のスキルを習得すればいい

4. リクルートワークス研究所「働く人の共助・公助に関する意識調査」、2020年

5. リクルートワークス研究所（2020）「【提言ブック】マルチレーション社会—多様なつながりを尊重し、関係性の質を重視する社会」

のかの正確な把握は現状では困難である。加えて、企業は実務経験のある求職者を求める傾向が強く、座学で新しいスキルを習得しても実務経験がない場合に、そのスキルを活かせる仕事で採用されることが容易ではなく、このことがリスクリングの効果を見えにくくしている。

このような事情から、労働市場で今どのような職業が有望で、何をどのように学べばそれらの仕事に就けるのかについて分かりやすく把握できる情報はほとんど流通していない。国は個人向けにキャリアコンサルティングを通じて個人の主体的なキャリア形成を行うための支援を行っているが、その土台となる情報が充実していない中では、個人が新しい仕事に就くために確信を持って学びを始めることが極めて難しいと言えるだろう。

## 6. リスキリングの機会が不足しやすい就業者

就業者の属性や働き方により、リスクリングに対する関心の持ちやすさに格差が生じている点も問題である。リスクリングの内容はさまざまであるが、その一角としてのIT・デジタル領域のリスクリングに関わる就業者・就業希望者の状況を調査したところ（リクルートワークス研究所「デジタルの活用と学びに関する調査」2022年）、IT・デジタル領域の学びに関心のある雇用者の割合は、中小企業勤務者、パート・アルバイト、女性などで有意に低い傾向があった<sup>6</sup>。さらにこれらの属性に当てはまる雇用者で、仕事でIT機器を使用する割合や、勤務先からIT・デジタル領域の学習支援を受ける割合をみると、やはり有

意に低い傾向がみられた。仕事でITやデジタル機器を使う機会が少なかったり、勤務先からIT・デジタル領域の学びを支援される機会が少なかったりする就業者で、リスクリングへの関心を持ちにくくなっている可能性がある。

## 7. 個人にとって良質なリスクリングの機会をどう増やすのか

以上を踏まえると、個人にとって良質なリスクリングの機会を増やしていくために、以下のことが重要と考えられる。

1つ目は、個人主導でリスクリングを行う際に、何をどう学ぶことが有益か、個人等が参照できる情報を充実することである。本稿の執筆時点でも、就業者の経験や役職等を踏まえて個人に学習を提案するようなサービスは存在しているほか<sup>7</sup>、今後は膨大な労働市場の情報や個々人の情報に照らして最適なリスクリングや学習経路をAIが提案するサービスが普及する可能性もある。しかし、それを待っていては無為に時間が過ぎかねない。まずは、リスクリングの希望者やキャリアコンサルティングを行う人が参照できる具体的な情報の収集と提供を行うことが必要ではないか。例えば、新たなスキルの習得を起点に新たな仕事への移行を実現している人の事例を幅広く収集し、どのような仕事に就いていた人が、最初に何を学び、その後どんな実務経験やスキル習得を重ねることで、どのくらいの期間で現在の仕事に移行しているのかの経路を示した情報を提供することが考えられる。その途上で、DXやGXなどの領域でリスクリングやマッチングの機会提供を行うサービ

6. 以下、この調査を用いた集計では、IT・デジタルの専門知識を使用する職務に就いていない労働者のデータを示している。

7. 例えば、LinkedIn社が提供するオンライン学習プラットフォームでは、ユーザーの役職やスキル・経験、視聴傾向から学習内容をリコメンドする機能が設けられている。

スがどのような役割を果たしているのか（あるいは果たしていないのか）、地域の産業特性はどのように影響しているのかなどの情報も提供されることが望ましい。

2つ目は、企業主導のリスキリングの機会を増やしていくことである。現時点で企業主導のリスキリングは、個人主導のリスキリングよりも効果を期待しやすい。実際、就業者の自己啓発に関する要因を分析した研究によると<sup>8</sup>、OJTやOFF-JT、昇進や仕事のレベルアップ、学ぶべき内容の明示や学んだことを役立てる場がある場合に、個人の自己啓発が促される傾向にあった。前出の「デジタルの活用と学びに関する調査」でも、勤務先が自分に対し、IT・デジタル領域の学びを推奨していると認識する雇用者とそうでない雇用者では、IT・デジタル領域の知識・スキルを実際に学ぶ割合に8倍程度差が生じていた。さらに企業主導のリスキリングは原則として企業の経営上の必要に基づいて行われるため、新たに習得したことを実践する機会を獲得しやすいといった強みもある。

しかしながら地方自治体や地方の経営者団体への聞き取りによれば、新たにビジネスプロセスやビジネスモデルの転換、それに伴う従業員の新たなスキル習得に注力する企業が現れる一方、今なおそれらにアンテナを立てられない中小・零細企業の経営者も少なくないという。このような状況に対し、地方自治体の中には、リスキリングの推進に向けたガイドラインの提供や推進宣言を行う企業の優遇、評価・処遇制度見直しのための研修などを実施したり（広島県）、デジタル人材の育成に関わるアドバイザーの派遣や社内研修への伴走支援、経営者を含む階層別研修を提供（愛知県）

したりするなど、地元企業のリスキリングに注力するところが現れている。先進的な地域の取り組みの手法や効果検証を行い、有効な取り組みを各地に広げていくことが重要だろう。

## 8. 中長期的な視点で個人のリスキリングを支える環境を整える必要

3つ目は、個人にとって本当の意味で質の高いリスキリングの機会を拡充することである。近年、日本でも安価で高質な講座をオンラインで提供するサービスがさまざまに利用できるようになっているが、これらの講座はそれ単独では受講完了しにくいことも指摘される<sup>9</sup>。誰もがアクセスしやすいだけでなく、脱落しにくく、学んだことを実践しやすい学習機会を増やすことが重要である。

このような機会の例として、佐賀県の取り組みが参考になる。同県では2020年より毎年、100人規模の講座を開設し、労働者や求職者に無償でデジタルスキル習得の機会を提供している。本講座では、24時間質問できる掲示板やオンライン勉強会の開催を通じて脱落の防止やコミュニティ形成の促進を行うほか、ハッカソンや受講者と県内企業との交流会を通じて、リスキリングの「その後」をイメージしやすくしている。SNSなどを通じた積極的な広報によって県内の若年層から中高年層まで定員を大幅に超える労働者・求職者の応募が例年あり、講座は全体で100時間を超えるにも拘らず修了率は約8割を維持している。2024年度からは、これまでの修了者のコミュニティを立ち上げ、習得したスキルを活かした起業や複業の方法を学びあったり、スキル実践の経験を積んだり

8. リクルートワークス研究所（2018）「どうすれば人は学ぶのか―「社会人の学びを解析する」―」を参照

9. <https://news.harvard.edu/gazette/story/2020/07/in-intervention-study-moocs-dont-make-the-grade/>



するために、共同で企業の実務を請け負う取り組みも始まっている。

ここまで述べてきたように、企業が個人のキャリアを長く方向付けてきた日本では、働く人が主体的にこれからのキャリアを検討し、そのための学びを行う習慣がなく、そのための情報や機会も

不足している。個人にとって望ましいリスクリングの機会を広げていくためには、企業主導のリスクリングを推進しつつ、中長期的な視点で個人のリスクリングを支える環境を充実していくことが重要だろう。

## 特集 3

## リスキリングにおける労働組合の役割

なかむら  
中村あきえ  
天江

●公益財団法人 連合総合生活開発研究所 主幹研究員

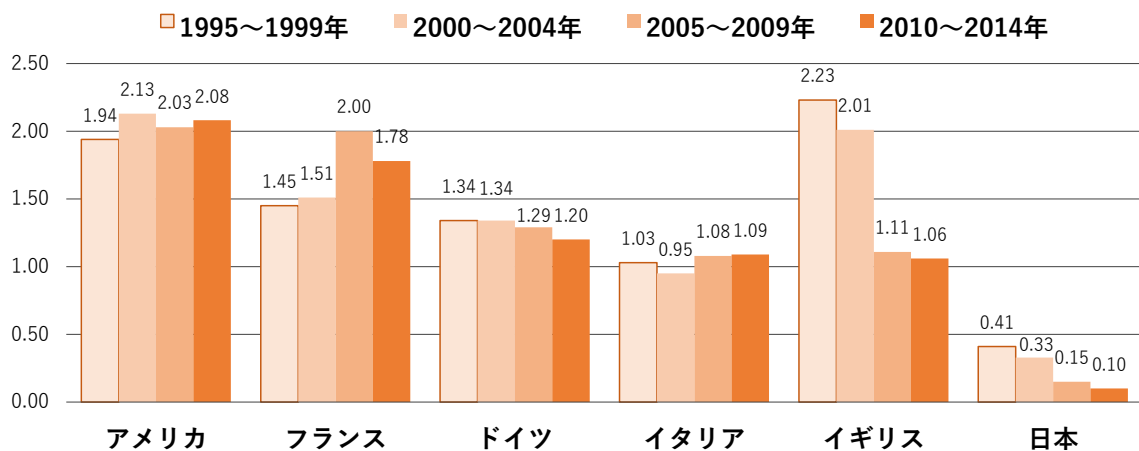
1. 労働組合にとって  
重要な課題

個人のキャリアの長寿化と技術革新などの環境変化により、学び直しの重要性が高まっている。2022年に政府がリスキリングに対し5年間で1兆円を投じることを表明し、能力開発施策の拡充に取り組む企業が増えている。では、労働組合はリ

スキリングにどのように取り組んでいくのか。

伝統的な日本的雇用は長期雇用や企業内人材育成で特徴づけられるため、日本企業は従業員の能力開発に積極的に取り組んでいるイメージがあるかもしれない。しかし、図1が示すように、日本は主要先進国のなかで、もともと企業による能力開発投資の規模が非常に小さく、しかも1990年代後半から2010年代前半にかけて能力開発投資規模は縮小している<sup>1</sup>。

図1 GDP（国内総生産）に占める企業の能力開発費の割合（単位%）



出所：厚生労働省「平成30年労働経済の分析」より転載

1. 宮川努学習院大学経済学部教授の内閣府「国民経済計算」、J I P データベース、INTAN-Invest database を利用した推計による。

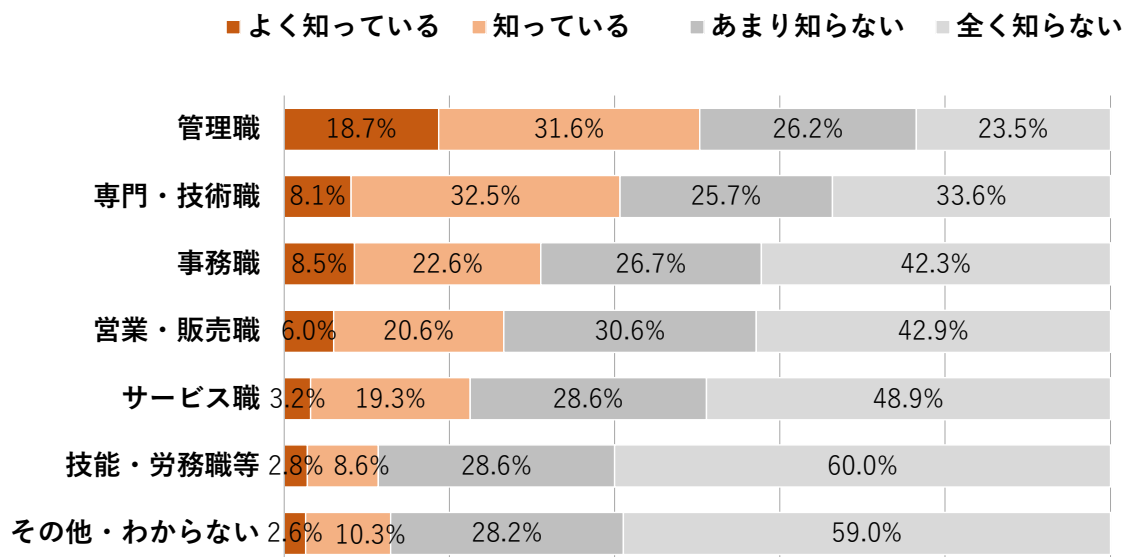
労働組合による能力開発支援の取り組みも十分ではない。労働組合が影響力を有している割合は、「雇用の維持」や「賃金の向上」「労働時間の適正化」などは8割を超えるのに対し、「教育訓練や能力開発などの人材育成」は5割を下回る（労働調査協議会2021）。また、アメリカやフランスの労働組合に比べて日本の労働組合は、「キャリアの新たな挑戦を支援してくれる」の割合が大幅に低い（リクルートワークス研究所 2020）。

しかも、労働組合が組織化の主な対象としてきたノンデスクワーカーは、リスキリングに関する情報や機会の格差にさらされる危険性がある。連合総研が行った調査を職種別に集計すると、リスキリングに対する認知度は、管理職約5割、専門・技術職約4割のところ、サービス職は約2割、技能・労務職等は約1割である（図2）。ところが、リスキリングとは「社会の大きな変化の中で、

働くことに新たに必要とされるデジタル技術やスキルなどを学ぶための取り組み」と説明したうえで、その必要性について尋ねると、必要性は、管理職約8割、専門・技術職約7割のところ、サービス職は6割強、技能・労務職等は約5割となり（図3）、職種による差が縮む。つまり、ノンデスクワーカーのなかに、リスキリングの情報を得ていないが、それを望んでいる労働者が相当数存在する。

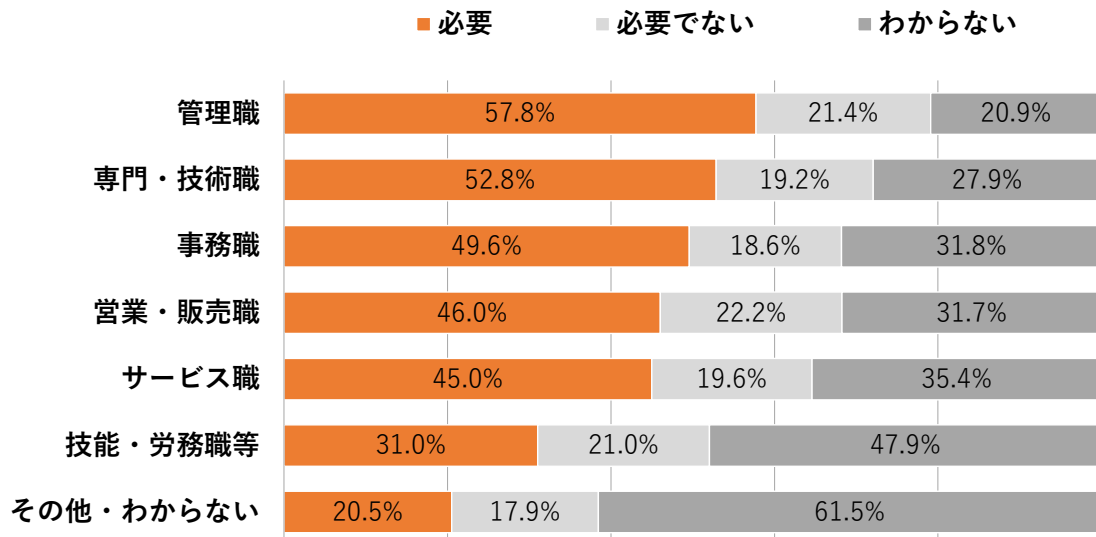
したがって、労働組合はスキル形成に対する取り組みをアップデートする必要がある。そこで本稿では、労働組合による能力開発支援として高く評価されているイギリスの組合学習代表（ULR：Union Learning Representative）の仕組みと、日本の先進事例を紹介し、最後に労働組合によるリスキリングの推進について考察する。

図2 リスキリングの認知（職種別）



出所：連合総合生活開発研究所（2023）「第45回勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）」

図3 リスキリングの必要性（職種別）



出所：連合総合生活開発研究所（2023）「第45回勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）」

## 2. イギリスのULR （組合学習代表）

### イギリスの仕組み

日本は長期雇用が浸透し内部労働市場が発達しているのに対し、イギリスは職業資格が整備され、職業別労働市場の特徴を強く有している。イギリスでは職業資格がキャリア形成に大きく影響するため、学習プログラムは職業資格にひもづいたものが多いものの、低賃金・低スキルの労働者ほど学習プログラムへのアクセスが難しく、高賃金・高スキルの労働者ほど教育訓練の機会に恵まれ、結果的に、賃金やスキルの格差が拡大していくという悪循環が問題になっている（Social Mobility Commission 2019）。だが、こうした教育訓練において取り残されやすい人々を包摂し、学習を推進する「組合学習」の仕組みが確立している（unionlearn 2024）。

イギリスの労働組合には、組合代表、安全衛生代表、平等代表、環境代表、年金管理委員といっ

た様々な役職がある。そのひとつが組合学習代表（ULR：Union Learning Representative）で、職場で労働者の学習を支援する労働組合員のことを指す。ULRは、学習者をサポートし、学習や訓練のコースを手配し、職場学習センターの支援や学習協約の締結などを行う。ULRになりたい組合員は、まず所属組合の関連職場組織（支部や職場委員会など）もしくは専従役員に相談し、その後、使用者の承認を得て、職場の労働組合から選出される。ULRになるにはそのための教育訓練を受ける必要がある。

イギリスのナショナルセンターTUCが1997年にULRを提唱し、1998年、ULRを支援・拡大するためのLearning Servicesを設置した。この組織は現在ではunionlearnと改称されている。これまでに約4万人のULRが訓練を受け、毎年25万人以上の学習者がコースを受講している。

ULRは労働組合の自主的な取り組みとして始まったが、2002年の雇用関係法の改正により今では法的に裏付けられている。具体的には、使用者は、組合員がULRになるための研修や、ULR

が労働者への支援や訓練の手配、学習ニーズの分析、使用者との協議やその準備を行うためであれば、当該組合員に勤務時間中のタイムオフを認めることが義務付けられている。なお、TUCは取り組みの実効性を高めるために、各職場で学習協約を締結することを推奨している。

また、1998年、政府が組合学習基金（ULF：Union Learning Fund）を設置し、ULRや組合が運営する学習センター、職場におけるその他の組合学習イニシアティブへの資金提供を始めた。ULFは1998年から2016年にかけて1.8億ポンドを交付し、学習プログラム約145万件や学習センターの新設1,432件、31,310人のULRの教育、学習協約の締結2,304件を支えた（Stuart et al. 2016）。ULFは保守党政権のもと2021年に廃止されたが、2024年、14年ぶりに労働党が政権を取ったため、学習政策がどのようになっていくかは今後注視すべきだろう。

### 組合学習の効果

ULRやULFによる組合学習の効果については包括的な検証が行われているので、主な結果を紹介しよう（Stuart et al. 2016）。

まず、組合学習で受講が多いのは、情報通信技術、専門性向上（CPD：Continuing Professional Development）、職業資格の継続学習（FE：Further Education）のコースで、これらに次ぐのが機能的技能や英語、数学のコースである。受講者にはあらゆる職種がおり、管理職や専門職が約1／3、作業従事者が約1／5、無資格者が約1／10となっている。組合学習では無資格者の受講割合が顕著に高く、組合学習はスキル形成から取り残されかねない人たちを包摂する仕組みといえることができる。

学習により身につくのは、「現在の仕事に役立つスキル」80%、「同業種の新たな仕事に転用可

能なスキル」80%、「異業種への新たな仕事に転用可能なスキル」78%である。学習を通じ「自身の能力に自信がついた」82%、「教育訓練の受講意欲が高まった」82%といった心理面での支援効果も確認されている。

受講のきっかけは、「ULRの支援」が52%と圧倒的に高く、ULRがいるからこそ労働者の学習行動が喚起されている。加えて、学習を機に受講前は組合員でなかった労働者が労働組合に加入したり、もともと組合員であった労働者が労働組合のなかで積極的に役職についたりといった、労働組合の活性化にもつながっている。

また、雇用主調査でも、雇用主の77%が組合学習は投資に対してプラスの見返りがあると回答している。雇用主は組合学習の効果として、「職務に関連する訓練の受講」42%、「職務に関連しない訓練の受講」46%、「組織業績」32%、「従業員のコミットメント」47%、「（訓練への）アクセスの平等」62%、「離職の改善」16%をあげている。

ちなみに、調査回答企業の約半数が学習協約を締結している。学習協約に含まれている条項は、上位から「ULRの活動時間」「業務関連の訓練における休暇」「学習機会へのアクセスの平等」「業務に関連しない訓練における休暇」である。

加えて、組合学習の2015～16年の投資インパクトは14.5億ポンドと推定されている。投資利益率を計算すると、ULFに投資された1ポンドが、12.3ポンドの経済的リターンを生み、7.6ポンドが個人に、4.7ポンドが雇用主にもたらされる見込みである。つまり、組合学習には経済的にもプラスの効果がある。

このように、イギリスの組合学習は、労働者の学習意欲を高め、学習行動を促し、企業経営に貢献し、労働組合の活性化につながり、さらに経済効果もある。そのため、日本ではULRの仕組みはあまり知られていないが、海外では労働組合に

よるスキル形成支援の好事例として高く評価されてきた（TUAC 2016, 2020）。

### 3. 日本の先進事例

ULRなどの海外労働組合の能力開発支援策に対して、「欧州諸国は職業別労働市場が発達しているから、もしくは、産業別労働組合が主流だから可能なのであり、企業別労働組合が主流の日本では難しい」という意見を聞くことがある。たしかに、企業別労働組合は産業別労働組合と異なり、企業を横断する（転職する）ための教育訓練プログラムは推進しにくく、また、日本の労働市場ではスキルラダーが整備されていないため教育訓練カリキュラムの整備が難しいという制約がある。しかし、そういう状況下であっても、スキル・キャリア形成にイニシアティブを発揮している労働組合は存在する。

ジェーシービー従業員組合は、コロナ禍などを経て、組合の重点活動を対面イベントの開催から組合員のスキルアップにシフトし、今では組合員の資格取得や自己啓発を金銭的に支援している。株式会社ジェーシービーでは以前から、会社側が業務に関連する資格を選定し、その資格を取得した社員に手当を出す制度があった。労働組合側は組合員がそれらの資格取得を目指す場合に、仮に、結果的に資格試験に合格しなかったとしても、1回1万円の補助金（1年に1回利用可）を出している。さらに、ジェーシービー従業員組合は自己啓発に対しても補助金（1回5千円、半年に1回利用可）を出している。どちらの制度も組合員の約1／4程度が利用しているという（Nakamura 2024）。ジェーシービー従業員組合は、教育訓練プログラムをゼロからつくるのではなく、会社を選定した資格や本人の申請を参照することで、組

合員のスキル形成ニーズに応えている。

また、Mitsui People Union（三井物産労働組合）は、組合執行部がキャリアコンサルタントの資格を取得し、組合員のキャリア相談にのっている。労働組合によるキャリアコンサルティングは、社内の事情に通じ、個人側に立ち、組合員が本音で話すことができるという点で、企業人事や転職支援会社が設置するキャリアコンサルティングにはない優位性がある。日本では職業別労働市場が未成熟なため、具体的なスキル形成よりもキャリア形成のほうが労働者の関心や行動に合致しやすい面がある。Mitsui People Unionはその他の施策もあいまって、組合活動に対する社員の関心は高く、労働組合に活気がある（リクルートワークス研究所 2021）。

これらに共通するのは、経営側の教育訓練施策だけでは足りないところを、労働組合が自ら見出し、施策に昇華し、それが組合活性化につながっているという点である。どちらもスキル形成・キャリア形成に関する労使の施策が重層的に機能している。

### 4. 労働組合は何ができるか？

以上、労働組合によるリスキリング支援に関して、海外で高く評価されているイギリスの仕組みと国内の先進的な労働組合の取り組みを紹介した。最後に、これらをふまえて、日本の労働組合は何ができるのか、何をしていくべきなのか、について考えたい。

2022年、厚生労働省が「職場における学び・学び直しガイドライン」を発表した（図4）。学び・学び直しを促進するポイントとして、「労使の協働」を強調し、取り組みを実効あるものにするには、「①「経営者」の役割」に加えて、「②学

びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う  
「現場リーダー」の役割」、「③自律的・主体的な  
学び・学び直しの後押し・伴走を行う「キャリア

コンサルタントの役割」、「④「労働者相互」の  
学び合いの重要性」を重視している。

図4 職場における学び・学び直し促進ガイドライン（抜粋）

内容面のポイント

- 変化の時代における労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性と、学び・学び直しにおける「労使の協働」の必要性を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ 基本的な考え方」に続き、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、「学びのプロセス」（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）に沿って、「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための「経営者」の役割、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う「現場のリーダー」の役割、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う「キャリアコンサルタント」の役割を強調するほか、④「労働者相互」の学び合いの重要性も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、広く公的な支援策を掲載。参考になる「企業事例」も紹介。

出所：厚生労働省HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/guideline.html)

イギリスのULRは、まさに職場において労働組合員が学びの現場リーダーとなり（②）、キャリアコンサルタントの役割を担い（③）、労働者の学習意欲・行動を喚起している（④）。イギリスは移民も多く、言語や仕事に必要な基礎技術を習得していない労働者は、教育訓練の情報や機会へのアクセスが難しいだけでなく、自信がないことによって、教育訓練の受講に至らないことがある。しかし、ULRが労働者側の立場で支援することにより、学習行動が喚起されている。また、学習協約の締結を通じて、会社側とも教育訓練に対する方向性をすりあわせ（①）、推進するための環境を整備している。ULRはまさに、学び・学び直しの①～④の要諦をおさえた仕組みであり、だからこそ高く評価されてきたといえよう。

日本の事例も、ジェーシービー従業員組合は、学びの方向性を会社側と揃え（②）、組合員の学び行動を後押しし（③）、組合員の約1／4が取り組むようになっている（④）。Mitsui People

Unionは、執行部がキャリアコンサルタントの資格を取得し（③）、キャリアの方向性を検討する手助けを行っている（②）。このように、日本の先進的労組の取り組みも、学び・学び直し促進ガイドラインの重点ポイントの複数に合致している。

以上が示すように、労働組合が積極的にリスキリングを推進していくためには、①経営側と基本方針を擦り合わせ、②現場リーダーとしての方向性・目標を定め、③キャリアコンサルタントとして組合員の自律的・主体的行動を後押しし、④労働者同士の学び合いを促進することが肝要である。いきなりイギリスのULRのように①～④のすべてを満たすことは難しくても、例えば、会社側が①や②を推進しているのであれば、労働組合は③や④に注力するなど、労使間の協働・補完を前提に取り組んでいくことはできるだろう。逆に、もし労働組合として①～④のいずれも行っていないのであれば、ガイドラインが強調する「労使の協働」ができていない状況であり、組合員や労働者

に必要な取り組みを強化していく必要がある。

その際、会社や労働組合の状況によって、何に重点的に取り組むかは異なっている構わない。むしろ、自分たちでこれまでの取り組みを点検し、今後の取り組みを決めることこそが大切である。そのためには、他の労働組合や組織の好事例を学んだり、意見交換したりすることが役に立つだろう。産別

労組やナショナルセンターが横断的なネットワークを活かして、好事例を横展開し、各単組を支援していくことが期待される。

今後、労働組合が、労働者のリスティング・アップスキリングを促していくためには、労働組合自らがリスティング・アップスキリングしていくことが肝要である。

## 参考文献

- Nakamura, Akie., 2024, “Overcoming the limitations of online communication: A Japanese labor platform,” LERA 76th annual meeting (Triad 2024)
- Social Mobility Commission, 2019, “The Adult Skills Gap: is Falling Investment in UK Adults Stalling Social Mobility?”
- Stuart, Mark, Jo Cutter, Hugh Cook, Danat Valizade, Reece Garcia, and Hilary Stevens, 2016, “Evaluation of the Union Learning Fund Rounds 15-16 and Support Role of unionlearn FINAL REPORT.”
- TUAC, 2016, “Unions and Skills TUAC discussion paper on OECD strategies for skills, jobs and the digital economy.”
- TUAC, 2020, “Unions and Skills II.”
- Unionlearn, 2024, “Union Learning Reps,” <https://www.unionlearn.org.uk/union-learning-reps-ulrs>, 2024年8月20日アクセス
- リクルートワークス研究所、2020、『マルチリレーション社会』。
- リクルートワークス研究所、2021、「賃金のベースアップからキャリア支援」へ。三井物産労働組合のデータ改革」  
<https://www.works-i.com/project/10career/mutual/detail016.html>、2024年4月20日アクセス
- 連合総合生活開発研究所、2023、『第45回勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）』
- 労働調査協議会、2021、『第5回次代のユニオンリーダー調査』

# リスキリングを含む 職業能力開発についての連合の考え方

みうら  
三浦

てっせい  
哲聖

●連合（日本労働組合総連合会） 総合政策推進局 労働法制局

## 1. はじめに

労働者は、職業能力開発を通じて、仕事をするうえで必要なスキルや技術を取得し、個人の能力向上を実現することで、結果として、賃金・処遇等の向上にもつなげることができる。そのため、雇用・就労形態や年齢にかかわらず、すべての労働者にとって職業能力開発は重要な施策であり、経済社会を取り巻く情勢が変化したとしても、その意義は変わらない。

ここ数年、労働移動を前提とした「リスキリング」が注目を集め、政府としてこの施策を積極的に推進している。そのことを踏まえ、本稿では、リスキリングが労働移動とセットで推進されることへの課題認識や、連合の基本的な職業能力開発に関する考え方について、紹介することとしたい。

度や人材開発支援助成金の訓練メニューが拡充されてきた。2022年には、岸田政権が「新しい資本主義」の実現に向けた柱の一つとして「人への投資」を通じた付加価値向上が極めて重要であるとし、5年間で1兆円を投資するとした。2023年には、「三位一体の労働市場改革」を掲げ、「リ・スキリングによる能力向上支援」「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」による構造的賃上げの実現を目指すとした。「リ・スキリングによる能力向上支援」については、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、個人への直接支援を拡充としている。併せて、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう雇用調整助成金の助成率の見直しを行ったほか、教育訓練給付の拡充や教育訓練中の生活を支えるための融資制度の創設についても方向性が確認された。

## 2. リスキリングなどの職業能力開発に関する政府の動向

第四次産業革命という大きな変革の波のなか、デジタル人材等の育成に向けて、教育訓練給付制

## 3. 能力開発に対する連合の基本的な考え方

「1. はじめに」でも触れたように、従来の職業能力開発をはじめ、リスキリングやリカレント

教育は、労働者のスキル・技術の向上につながり、キャリア形成に資する。と同時に、もちろん、企業の持続的な発展にも資するため、雇用政策において重要な柱である。また、スキル・技術の向上は働きがいや処遇改善、雇用の安定にも資するものである。

職業能力開発の機会、希望するすべての者に適切に確保される必要がある。雇用形態や年齢、企業規模、障がいの有無、在職者か離職者の違いによらず機会を確保するとともに、労働者が職業人生を通じて主体的にキャリア形成ができるような支援体制の整備が望まれる。

なお、在職者については、企業の責任において、キャリア形成や能力開発機会の確保が行われるべきであり、企業を通じた支援の維持・拡充をすべきである。人材定着の観点からも、企業が自社のめざすべき方向やビジョンを示し、必要とする人材を明らかにした上で、キャリアに関する相談体制を整備することが重要である。

非正規で働く者への能力開発の機会が少ない場合や、個人的に行うキャリア形成・スキルアップに対しては、労働者個人への支援策もあわせて拡充すべきである。個人に対するキャリア形成支援についても、希望する誰もが幅広く利用できる制度とすることが望ましい。加えて、非正規で働く労働者をはじめとして、労働者がその後のスキル・キャリアの向上に資する支援策とセットにすることで、スキルアップなどの質を高めることが重要である。

さらに、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、能力開発による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるものが不可欠であり、「能力開発と処遇改善の好循環」の実現に向けて政労使で力を合わせて取り組んでいく必要がある。

## 4. 職業能力開発に関する現状の課題と求められる対策

前項では連合の基本的な考え方を述べたが、ここでは、職業能力開発に関する現状の課題と求められる対策について述べたい。

### ① 「人への投資」は一層の拡充が必要

日本の人的資本投資は、主要先進国に比べ、官民ともに水準が極めて低位にあることが指摘されている。この間、「人への投資」として、働く者のスキル・キャリア向上の支援策が拡充されてはいるものの、今後の社会変化等に労働者が適切に対応するためには、「人への投資」のより一層の拡充が求められる。

なお、新たな技術革新への対応や、政策的な人材移動を目的とした職業能力開発については、企業・個人への支援に必要な原資を政府が一般財源として確保すべきである。また、単に人的投資の額を拡充するだけではなく、リスキリングをはじめとした能力開発を進めるための訓練プログラムの充実や、支援策を活用し、人材育成に取り組んでいくように、企業に対応を促していくことが必要である。

リスキリングを推進していく上で注意すべき点がある。「リスキリング」＝「成長分野に移動するための学び直し」といった意味合いで使われることもあるが、決して成長分野などへの労働移動にむけた手段のみを意味するものではない。リスキリングは、社会変化等を踏まえ、企業内で新たな業務のスキルや技術を習得するために行い、訓練した人材を企業内で再配置するものである。労働移動に向けた手段と捉えられてしまえば、教育・訓練の実施主体である企業の意欲がそがれ、結果として労働者が必要なスキルを身に付ける機

会が減少することになりかねないことに注意が必要である。

## ② 非正規で働く者への能力開発の機会の確保が重要

能力開発基本調査（令和5年度）によると、企業内における正社員・正社員以外への計画的なOJT、OFF-JTの実施率を調査した結果、いずれの企業規模においても、正社員以外のOJT、OFF-JT実施率は正社員の約半以下となっている状況にある（図1）。

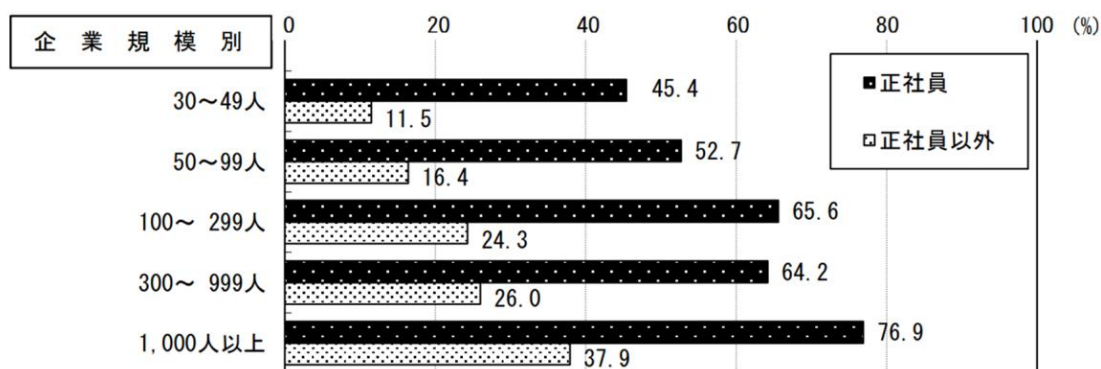
在職者における能力開発は、企業の責任において、雇用形態等にかかわらず、すべての労働者に

対して、平等に実施されるべきであり、とりわけ非正規で働く者への能力開発機会の確保に向けた取り組み強化は喫緊の課題である。

正社員に比べて雇用不安を抱えながら働かざるをえない非正規で働く労働者に対して、企業が能力開発機会を確保し、処遇向上やキャリアアップにつなげていくことは雇用の質を確保するためにも重要であり、企業への対応を求めていくことが必要である。

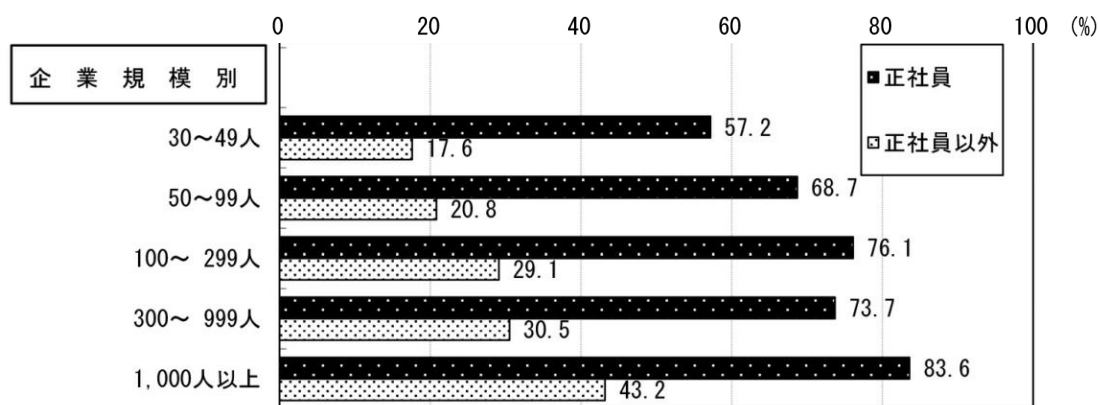
なお、正社員に比べて非正規で働く者の能力開発機会が少ない現状や、個々人のニーズを踏まえたキャリア形成やスキルアップに対しては、労働者個人の支援策の拡充も求められる。単に訓練給

図1 計画的なOJTを実施した事業所の割合（事業所調査）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

図2 OFF-JTを実施した事業所の割合（事業所調査）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

付の充実だけでなく、労働者がその後のスキル・キャリアの向上に資する助成金などの支援策とセットにすることで、スキルアップなどの質を高めることが重要である。既存の支援策の認知度は十分とは言えないことから、支援策の活用を促進するためには、教育訓練給付制度などの支援制度そのものや、支援策の活用の仕方などの分かりやすい周知に取り組む必要がある。

### ③ 中小企業への支援の強化が必要

雇用形態以外にも、企業規模によっても能力開発の機会に格差があり、企業規模が小さくなるほど、能力開発の実施率は減少する傾向にある（図2）。

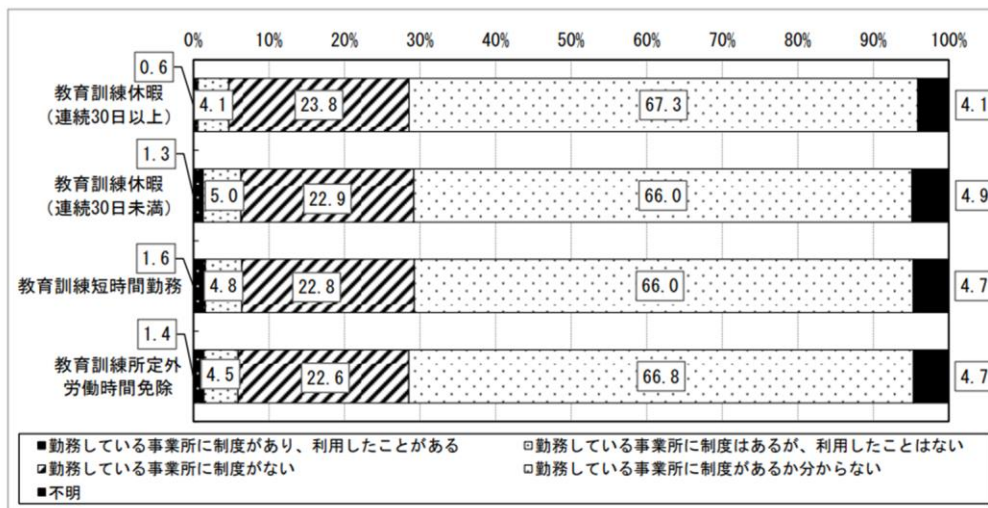
中小企業においては、目下の業務への対応に加え、人員体制や財政的な課題から能力開発に取り組む余裕がない場合や、また能力開発に取り組もうとしても、能力開発をどのように進めればよいのかわからないといったノウハウ不足の意見も挙

げられている。そのため、各種助成制度の周知・利用促進に加え、指導人材不足など人材面で課題を持つ中小企業等に対する国によるノウハウ提供や相談援助機能などの支援策拡充、財政的支援を充実させていくことが求められる。

### ④ 教育訓練休暇制度の整備や訓練時間の確保が急務

企業内で能力開発やリスキリングを進めるためには、休暇制度や短時間勤務制度などの活用も重要である。しかし、能力開発基本調査（令和5年度）によると、現状では、勤務先に教育訓練休暇などの制度のある労働者は1割にも満たず、そして制度を利用したことがある労働者は1%前後とかなり少ない。一方、労働者から見て、制度がない、もしくはあるか分からないとしている人はいずれも9割近い状況にあり、まだまだ企業内で制度が整備されていないのが実態である（図3）。

図3 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用状況（個人調査）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

整備が進まない理由としては、制度の認知度や、代替要員の確保への課題が挙げられている。有給の教育訓練休暇制度や短時間勤務制度などの整備に加えて、長時間労働の是正による労働時間短縮などのための時間確保に向けて、労使で協議を進めていくことが求められる。当然のことながら、これらの取り組みは正社員だけに向けたものでなく、非正規で働く者についても、正社員と同様に整備が進むように取り組む必要がある。そのためには、国による制度や支援策の周知の強化とともに、能力開発の重要性に関する機運醸成のための取り組みが不可欠である。

#### ⑤ 労働者のキャリア形成に向けて、企業のサポートが必要

労働者のキャリア形成については、人材定着の観点からも、企業が労働者のキャリアパスに主体的に関与することが重要である。労働者個人が職業人生を通じて主体的・自律的にキャリアを築こうとすることは必要な視点であるが、キャリア形成の責任を労働者個人に負わせるのではなく、企

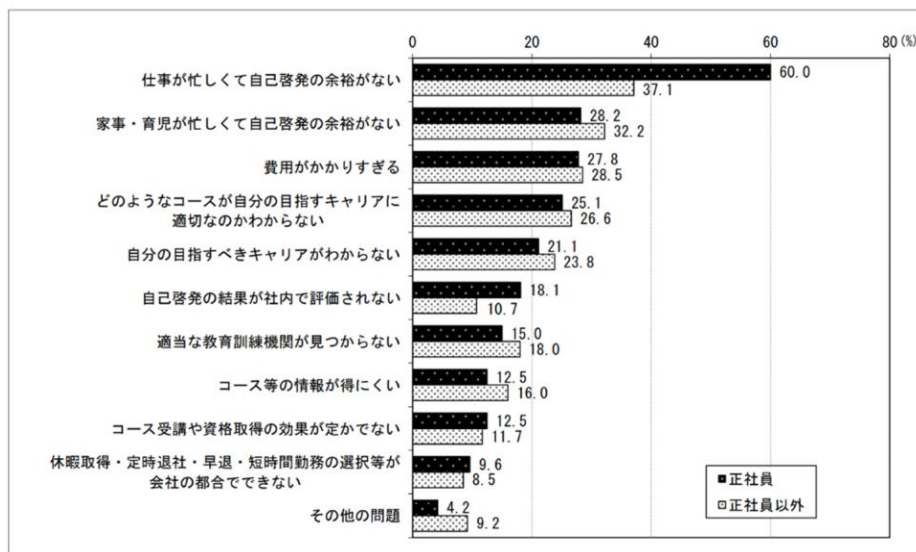
業がめざすべき方向やビジョンに基づき、企業が責任を持ってキャリア形成をサポートしていくべきである。

能力開発基本調査（令和5年度）によれば、自己啓発を行う上での問題点の内訳には、時間的・財政的な制約が上位にあるほか、めざすべきキャリアがわからないとする回答も雇用形態を問わず多い（図4）。

企業は、労働者に自社のめざすべき方向やビジョンを示し、必要とする人材を明らかにした上で、労働者が自らの可能性をもとに選択しながら能力開発に取り組めるよう、環境整備を進める必要がある。

なお、環境整備を進めるためには、企業だけでなく、管理職や労働者それぞれにも、キャリア形成や職業能力開発が重要であるとの認識が浸透する必要がある、意識を醸成していかなければならない。先述した教育訓練休暇の整備や訓練時間の確保などともあわせて、一体的に取り組んでいく必要がある。

図4 自己啓発を行う上での問題点の内訳（個人調査）（複数回答）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

## ⑥ キャリアについて相談できる体制や環境整備が必要

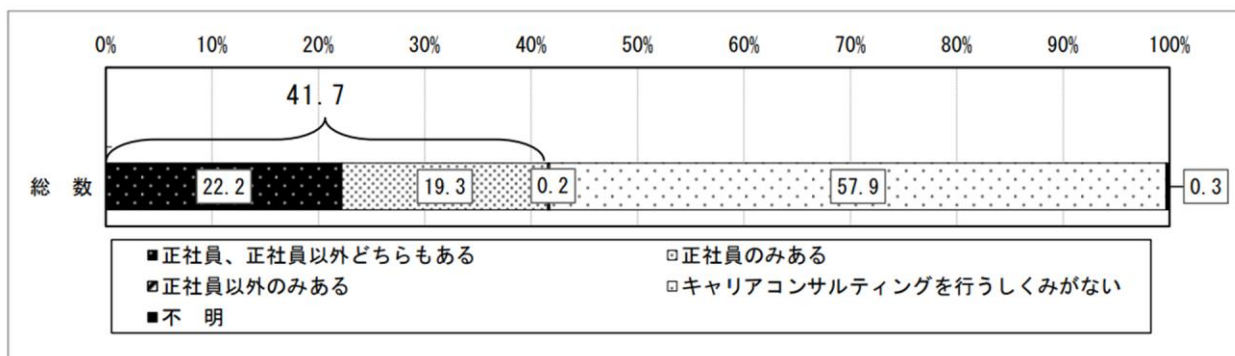
労働者が自分に合ったキャリアを築くには、自分の強みや弱み、スキルギャップを把握することが重要である。職場で求められる能力と労働者個人の現状をよく知る職場内でのサポートや、キャリアコンサルティングの活用など、キャリア形成に関する相談体制の構築による支援も必要である。厚生労働省が策定した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」においても、学ぶ意欲の向上や、学びの継続ができるような伴走支援として、キャリアコンサルティングやキャリアコンサルタントによる相談支援を推奨しており、実効性を高めていくことが求められる。

しかし、能力開発基本調査（令和5年度）によると、キャリアコンサルティングを行う仕組みが「正社員、正社員以外どちらもある」事業所は約2割に限られており、労働者が自身のキャリアについて相談できる環境が整っているとは言い難い（図5）。

また、企業がキャリアコンサルティングを行う上での問題点の一つに、労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することがむずかしい点も挙げられる。

雇用形態に関わらず、すべての労働者が自身のキャリアを相談できる体制や環境整備が求められる。

図5 キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況（事業所調査）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

## ⑦ 能力開発やキャリア形成には労働組合が積極的に関与すべき

能力開発や労働者の主体的なキャリア形成が労働者にとって重要であることは前述の通りだが、これまで、労働組合がこれらの取り組みにどれだけ関与できていたかといえ、必ずしも十分とは言えない。政府がリスキリングを積極的に推進する中、労働組合は、職場の課題を踏まえ、職業能力開発に関する実効性ある取り組みを進めていかなければならない。

とりわけ、企業内におけるリスキリングについては、労使協議などを通じて、人材育成方針や訓練メニューの確認、訓練した人材の適切な再配置や訓練後の処遇などを企業側と協議するなど、労働組合として果たすべき役割は大きい。労働組合が職場で働く労働者一人ひとりの声を聞き、労使で検討を進めることが、能力開発の実効性を高めることにつながる。労働組合として、「雇用の安定」や「雇用の質の向上」といった観点から、企業に働きかけを行い、能力開発やキャリア形成に

積極的に関与していかなければならない。もちろん職場における取り組みが進むよう、連合や構成組織による支援策などの強化が必要であることは言うまでもない。

## 5. おわりに

経済社会を取り巻く環境が変化するなかで、すべての労働者が安定した質の高い雇用を維持して

いくため、雇用・就労形態や年齢にかかわらず、職業能力開発を行っていくことは重要である。今後、さらに職業能力開発を推進していくためにも、労使で協働し、学びの機運を醸成していくことが必要であり、国に対して政策提言等を行っていくとともに、労働組合としても運動面から、きちんと取り組んでいかなければならない。安定した雇用の実現のみならず、「能力開発と処遇向上の好循環」の実現に向けて、労働組合も全力で取り組んでいく。

### 次号の特集は

「特集Ⅰ 自然災害と労働組合の取り組み（仮題）」  
「特集Ⅱ 労調協の仕事、この1年」の予定です。

# 「令和5年度能力開発基本調査」 (個人調査)の結果概要

厚生労働省

## 1. 調査の目的

能力開発基本調査は、我が国の企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を正社員・正社員以外別に明らかにし、職業能力開発行政に資することを目的とする。なお、調査は平成13年度から実施している。

## 2. 調査の対象

### (1) 企業調査

日本標準産業分類（平成25年10月改定）による15大産業に属する、30人以上の常用労働者を雇用する企業のうちから一定の方法により抽出した。

### (2) 事業所調査

日本標準産業分類による15大産業に属する、30人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出した。

### (3) 個人調査

上記(2)事業所に属している労働者のうちから、一定の方法により抽出した。

## 3. 調査事項

(1) 企業調査：企業の概要、企業の教育訓練費用、従業員に対する能力開発の方針等

(2) 事業所調査：事業所の概要、教育訓練の実施状況、人材育成、キャリア形成のための支援、職業能力評価の実施状況、技能継承等

(3) 個人調査：OFF-JTの受講状況、自己啓発の実施状況、職業生活設計等

## 4. 調査の実施時期と配布方法

いずれの調査もおおむね令和5年9月または10月から2か月程度実施した。

調査票の配布は、企業調査票と事業場調査票は厚生労働省から委託先企業を通じて調査対象企業および調査対象事業所へ郵送した。個人調査票は、事業所票回収後に調査対象労働者数を算出の上、調査対象事業所を通じて郵送した。なお、いずれの調査票においてもオンラインでの回答が可能である旨を示した。

## 目次

1. 企業調査
2. 事業所調査
3. 個人調査（本号掲載）

### 3 個人調査

#### (1) 能力・スキルについて

##### ① 自信のある能力・スキル（図 65、図 66）

仕事をする上で自信のある能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で 86.5%であり、正社員では 90.5%、正社員以外では 79.3%となっている。

自信のある能力・スキルの内容については、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が最も多く、正社員で 52.3%、正社員以外で 54.8%となっている。次いで、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」（正社員 41.3%、正社員以外 39.6%）が多くなっている。また、最も少ない回答は、正社員では「語学（外国語）力」（2.0%）、正社員以外では「専門的な I T の知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）」（2.2%）となっている。

図 65 自信のある能力・スキルがあるとした者

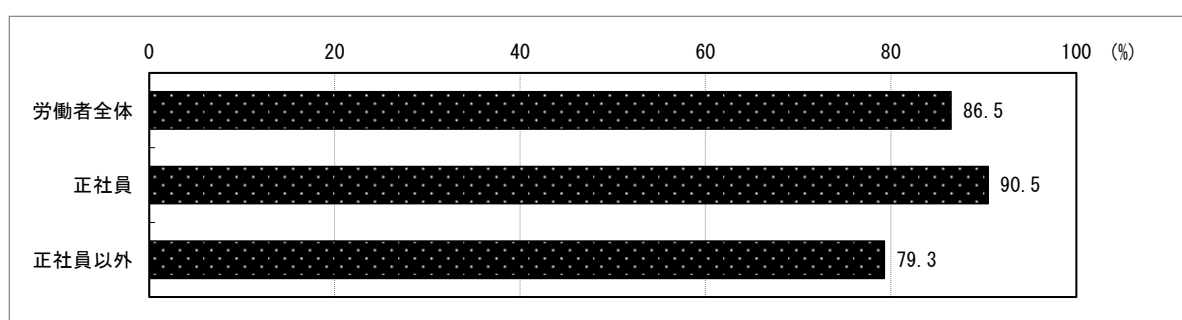
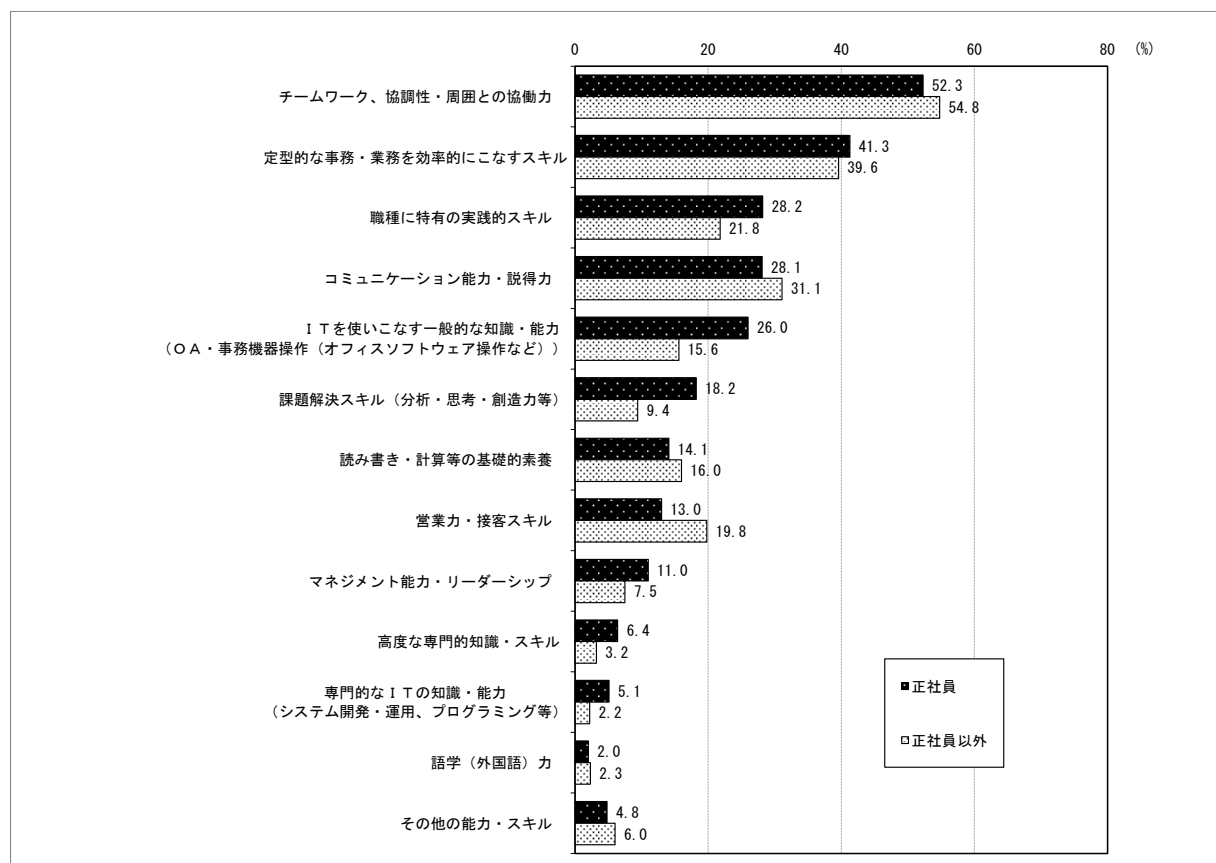


図 66 自信のある能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



## ② 向上させたい能力・スキル（図 67、図 68）

向上させたい能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で 93.1%であり、正社員では 96.5%、正社員以外では 87.1%となっている。

向上させたい能力・スキルの内容については、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」が 42.1%と最多となっているが、正社員以外では 17.6%と、大きな差がみられる。正社員では、次いで、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（35.2%）、「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」（33.6%）が続いている。正社員以外では「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」（39.3%）が最も多く、次いで、「コミュニケーション能力・説得力」（27.6%）となっている。また、「読み書き・計算等の基礎的素養」が最も少なく、正社員が 3.4%、正社員以外が 4.9%となっている。

図 67 向上させたい能力・スキルがあるとした者

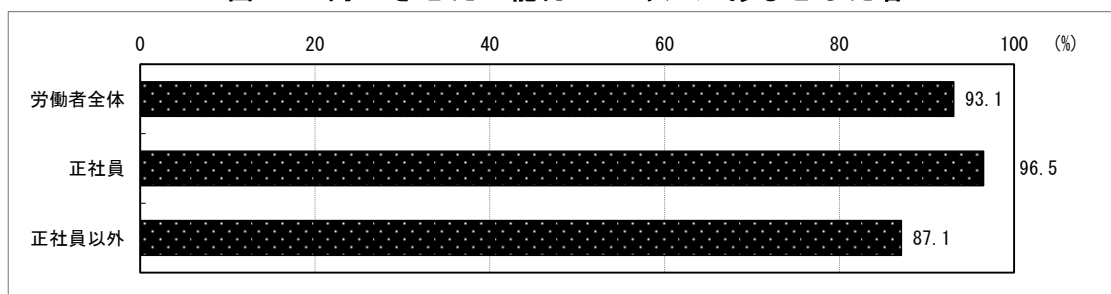
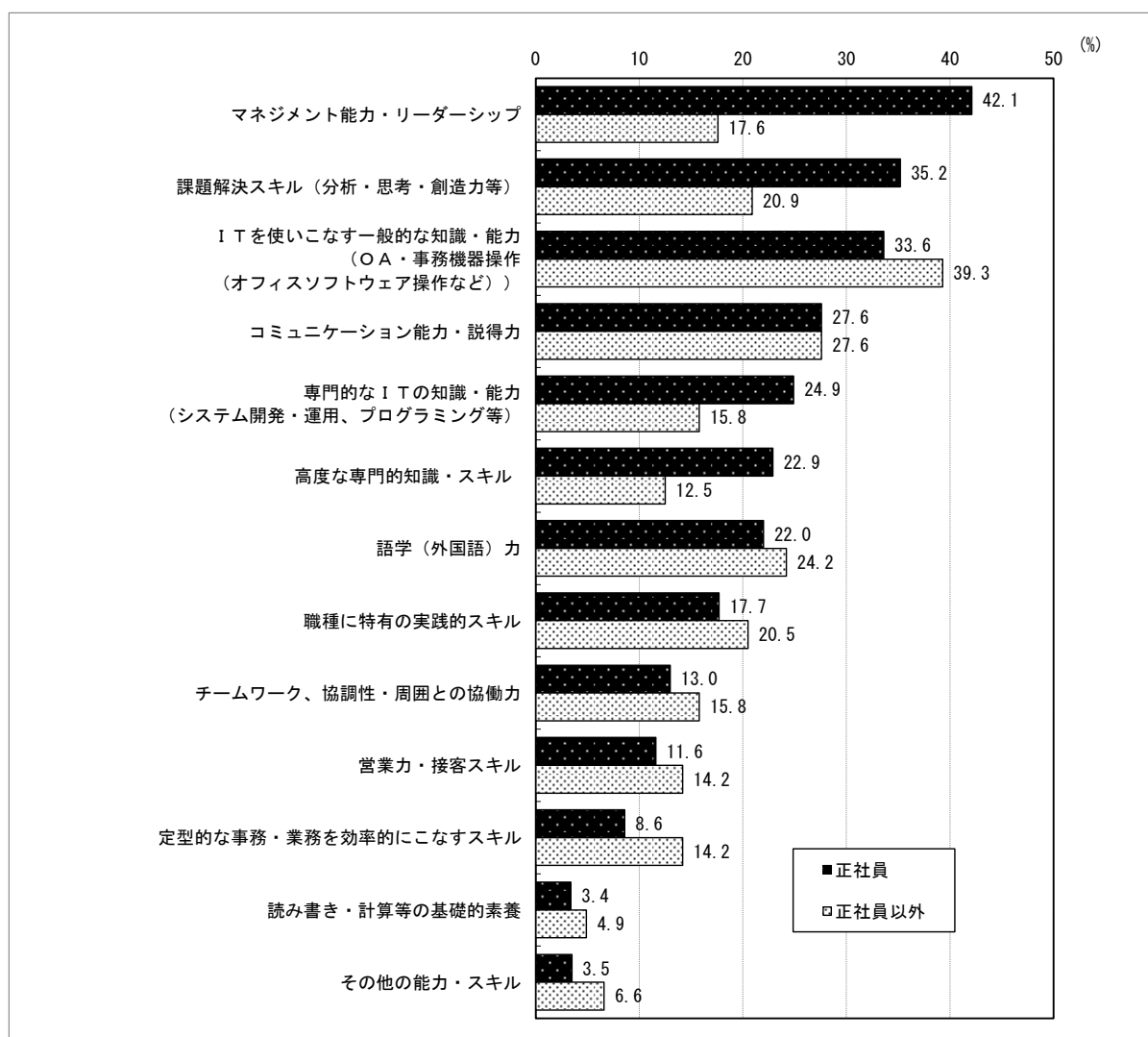


図 68 向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



## （２）会社を通して受講した教育訓練について

### ① ＯＦＦ－ＪＴの受講状況（図 69、図 70）

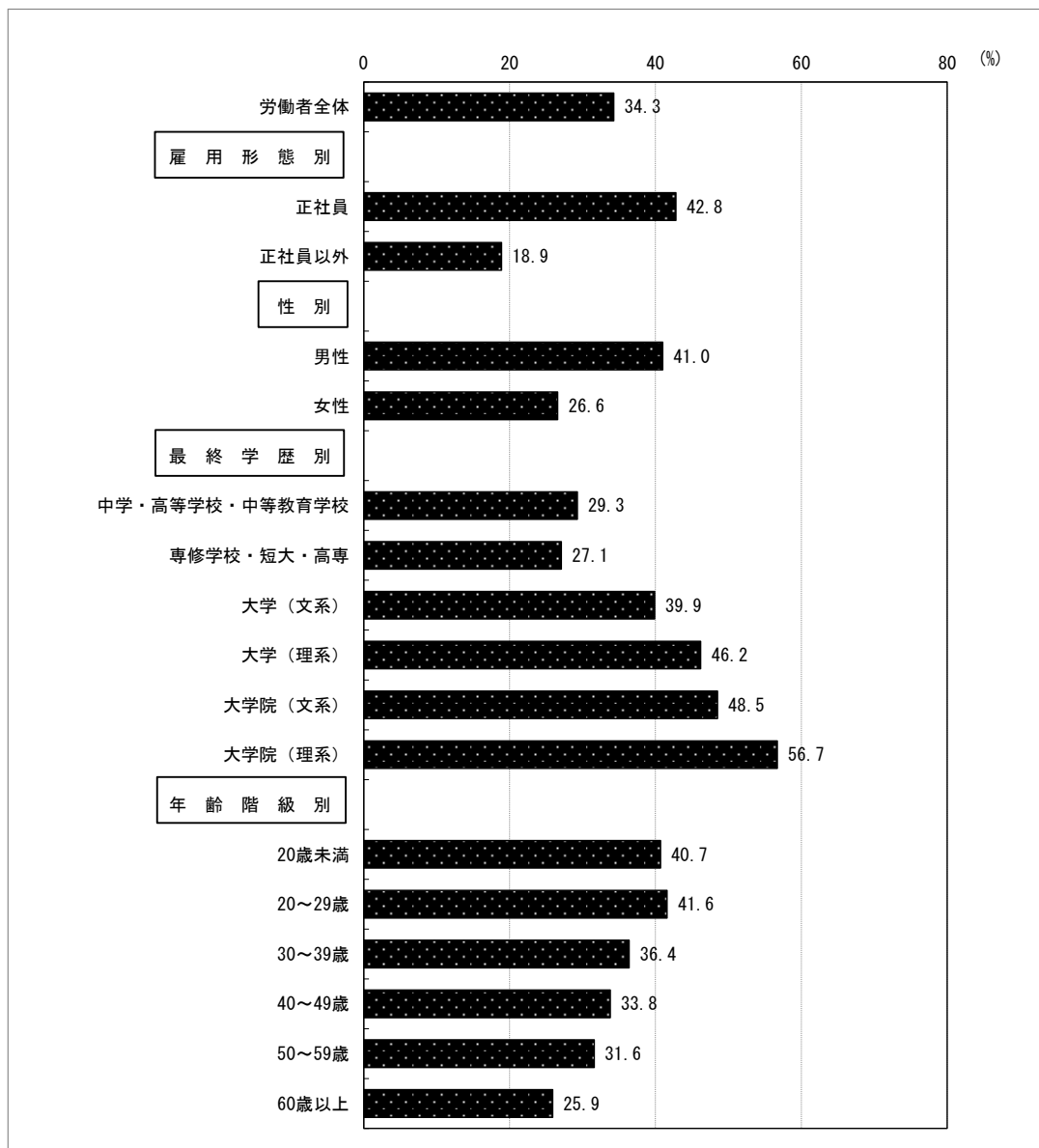
令和４年度にＯＦＦ－ＪＴを受講した「労働者全体」の割合は 34.3%であり、「正社員」では 42.8%、「正社員以外」では 18.9%と、正社員以外の受講率が低くなっている。

男女別に受講率をみると、「男性」の 41.0%に対し、「女性」は 26.6%と、女性の受講率が低くなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（39.9%）、「大学（理系）」（46.2%）、「大学院（文系）」（48.5%）、「大学院（理系）」（56.7%）と、大学卒以上の最終学歴の者の受講率が高く、特に「大学院（理系）」では５割以上となっている。

年齢別にみると、20 歳以上では、「20～29 歳」（41.6%）、「30～39 歳」（36.4%）、「40～49 歳」（33.8%）、「50～59 歳」（31.6%）、「60 歳以上」（25.9%）と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

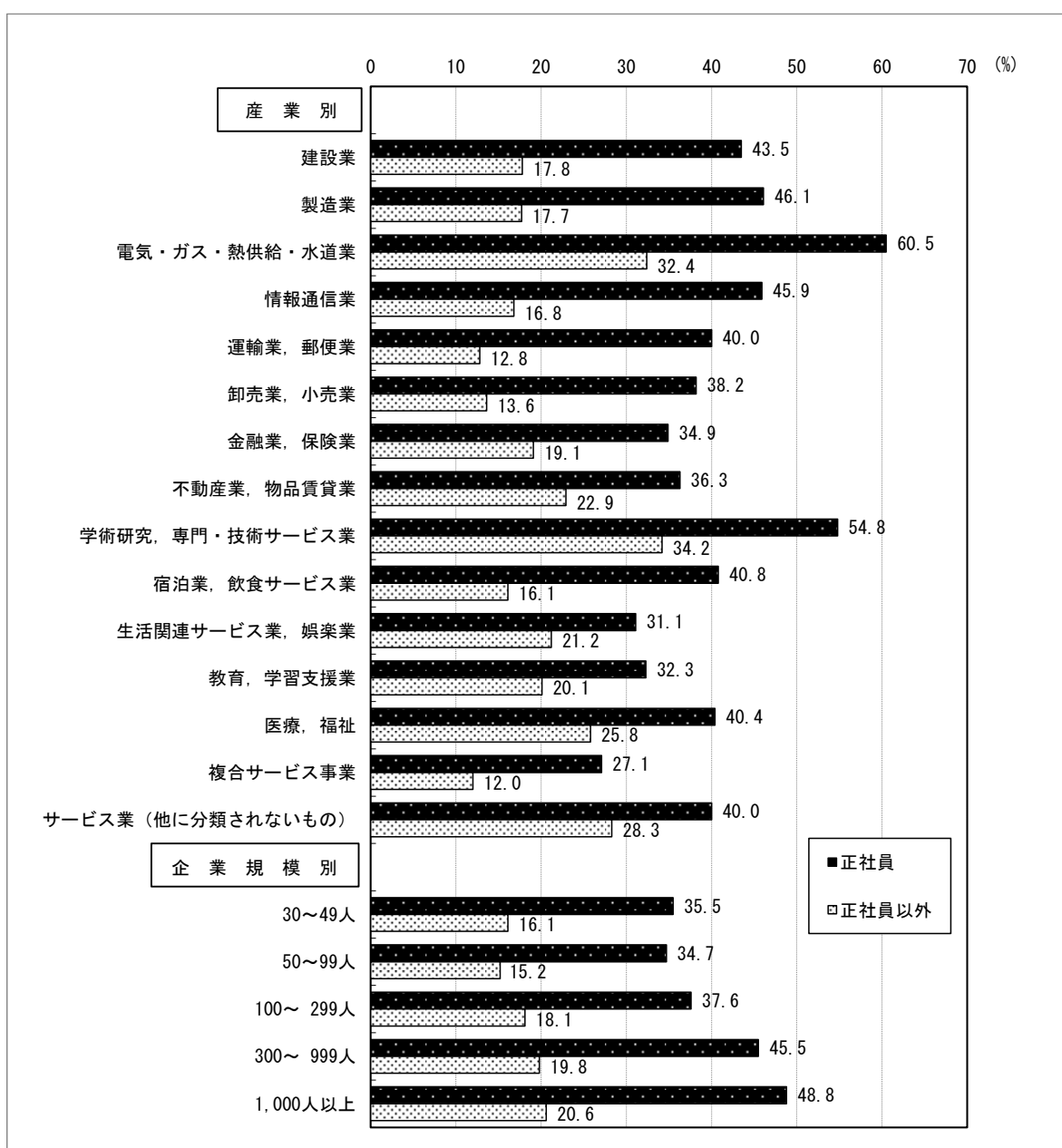
図 69 ＯＦＦ－ＪＴを受講した者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別に受講率をみると、正社員では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(60.5%)、「学研究，専門・技術サービス業」(54.8%)で高く、一方で、「複合サービス事業」(27.1%)、「生活関連サービス業，娯楽業」(31.1%)で低くなっている。正社員以外では、「学研究，専門・技術サービス業」(34.2%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(32.4%)で3割を超える受講率となっており、最も受講率が低いのは、「複合サービス事業」の12.0%となっている。

企業規模別の受講率では、正社員では、「300～999人」で45.5%、「1,000人以上」で48.8%と、規模が大きい企業での受講率が高い。一方で、正社員以外では、「30～49人」(16.1%)、「50～99人」(15.2%)、「100～299人」(18.1%)、「300～999人」(19.8%)、「1,000人以上」(20.6%)と、企業規模による大きな差はみられない。

図 70 O F F - J Tを受講した者（産業・企業規模別）



## ② ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間（図 71、図 72）

令和 4 年度に ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間では、労働者全体でみると、「5 時間未満」が 24.1%、「5 時間以上 10 時間未満」が 25.3%と、10 時間未満の者が全体の 2 分の 1 を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「5 時間未満」の割合については、正社員の 20.1%に対して正社員以外では 40.5%と、大きな差がみられる。また、正社員以外については、10 時間未満の者が 7 割近くを占めている。

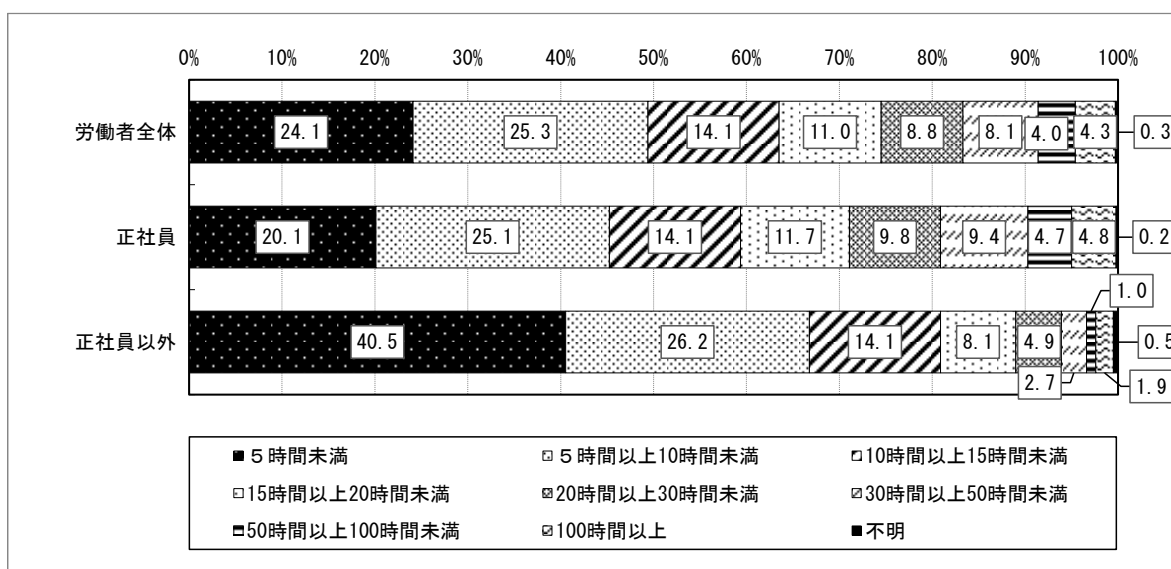
平均延べ受講時間（推計）<sup>1</sup>でみると、労働者全体では 20.0 時間であり、正社員（22.1 時間）に対して正社員以外（11.7 時間）が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」（21.6 時間）に比べ、「女性」（17.3 時間）が少なくなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（21.9 時間）、「大学（理系）」（25.2 時間）、「大学院（理系）」（26.5 時間）で 20 時間を上回っている。

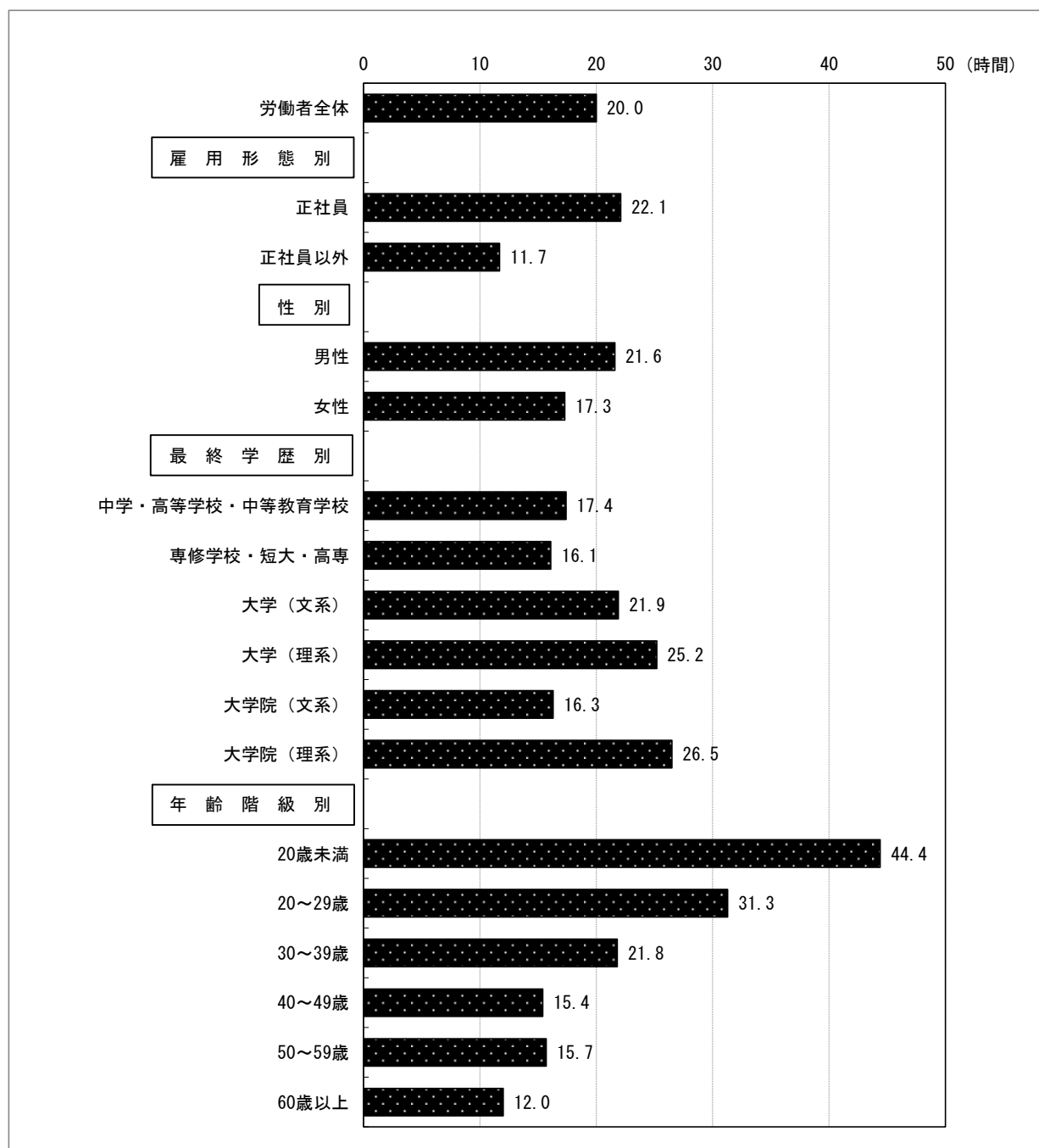
年齢別にみると、「20 歳未満」（44.4 時間）、「20～29 歳」（31.3 時間）、「30～39 歳」（21.8 時間）、「40～49 歳」（15.4 時間）、「50～59 歳」（15.7 時間）、「60 歳以上」（12.0 時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなる傾向がある。

図 71 ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間



<sup>1</sup> ＯＦＦ－ＪＴの延べ受講時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間値を当該回答の受講時間とし、ＯＦＦ－ＪＴ受講時間の最高階級「100 時間以上」は 125 時間として、平均延べ受講時間を算出した。

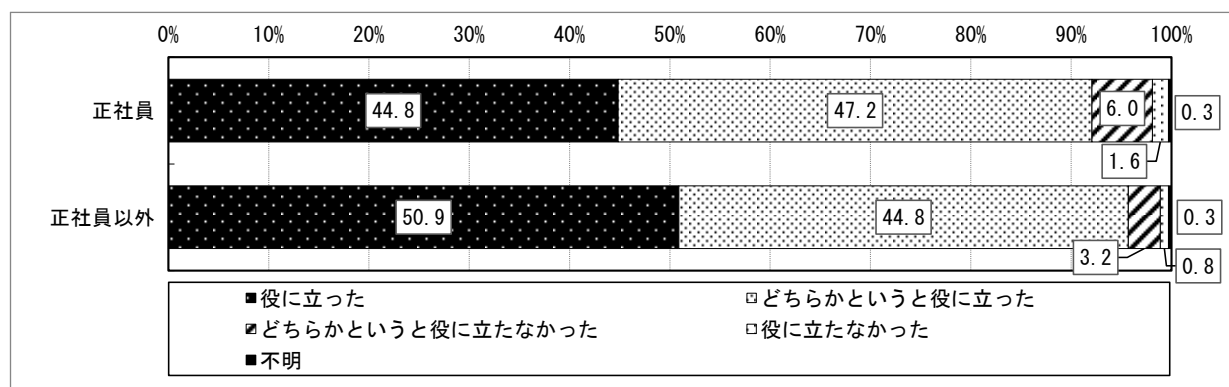
図 72 O F F – J Tを受講した者の平均延べ受講時間（推計）  
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



### ③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図73）

受講したOFF-JTの役立ち度をみると、正社員では「役に立った」が44.8%、「どちらかというと役に立った」が47.2%であり、肯定的意見（92.0%）が多くを占めている。正社員以外についても「役に立った」が50.9%、「どちらかというと役に立った」が44.8%と、肯定的意見（95.7%）が多くを占めている。

図73 受講したOFF-JTの役立ち度



### (3) 自己啓発について

#### ① 自己啓発の実施状況（図 74、図 75）

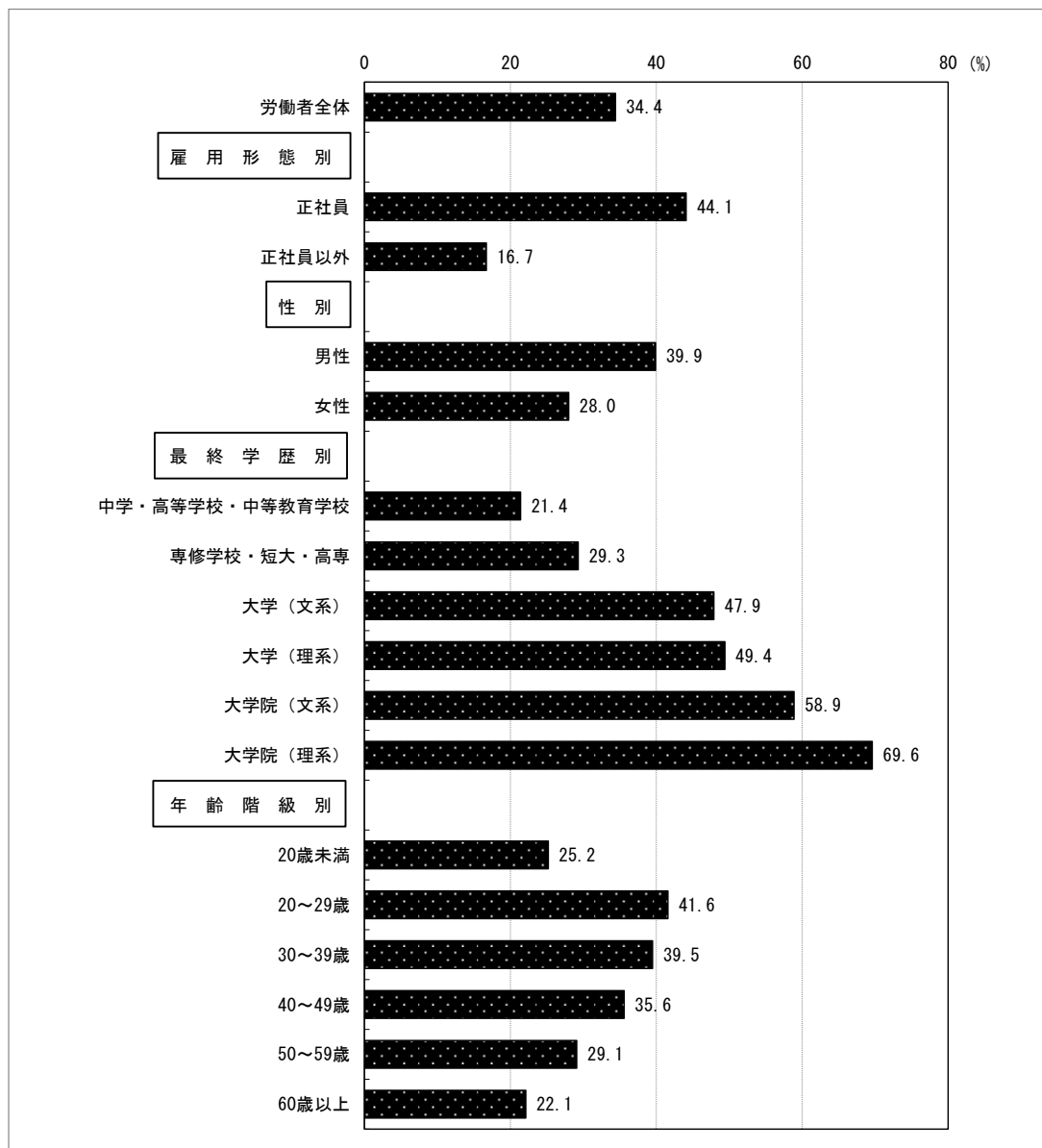
令和 4 年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では 34.4%であり、「正社員」で 44.1%、「正社員以外」で 16.7%と、正社員以外の実施率が低くなっている。

男女別にみると、「男性」は 39.9%、「女性」は 28.0%と、女性の実施率が低くなっている。

最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」(21.4%)、「専修学校・短大・高専」(29.3%)、「大学（文系）」(47.9%)、「大学（理系）」(49.4%)、「大学院（文系）」(58.9%)、「大学院（理系）」(69.6%)と、特に「大学院（理系）」での実施率が高くなっている。

年齢別にみると、20 歳以上では、「20～29 歳」(41.6%)、「30～39 歳」(39.5%)、「40～49 歳」(35.6%)、「50～59 歳」(29.1%)、「60 歳以上」(22.1%)と、年齢階級が高くなるほど実施率が低くなっている。

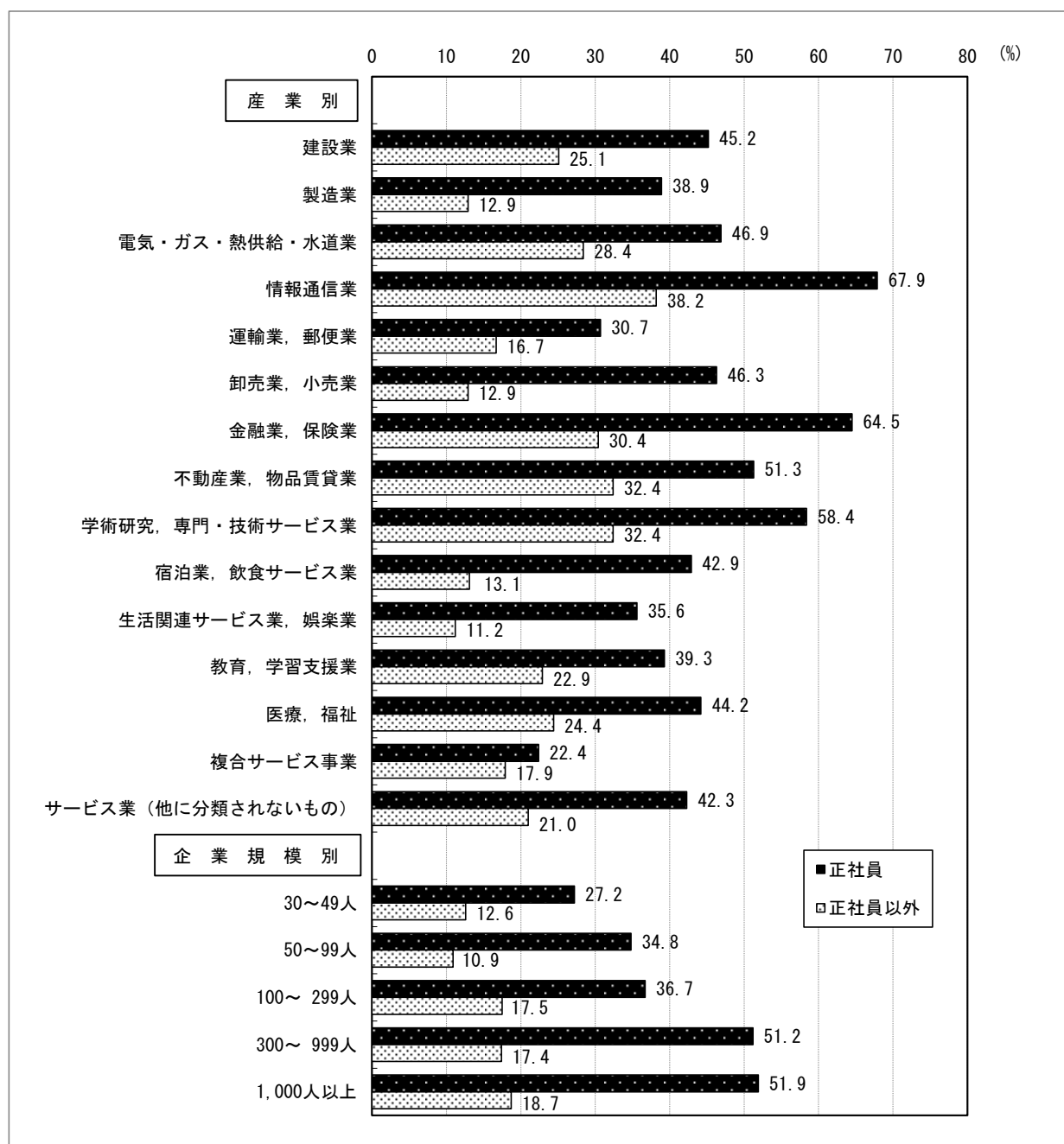
図 74 自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別にみると、正社員では、「情報通信業」（67.9%）で最も高く、「複合サービス事業」（22.4%）で最も低くなっている。正社員以外では、最も高い「情報通信業」（38.2%）でも3割台であり、最も低い「生活関連サービス業、娯楽業」では11.2%となった。

企業規模別にみると、正社員では「30～49人」（27.2%）、「50～99人」（34.8%）、「100～299人」（36.7%）、「300～999人」（51.2%）、「1,000人以上」（51.9%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなっており、「300～999人」、「1,000人以上」では実施率が5割を超えている。一方、正社員以外では、最も高い「1,000人以上」でも18.7%にとどまっている。

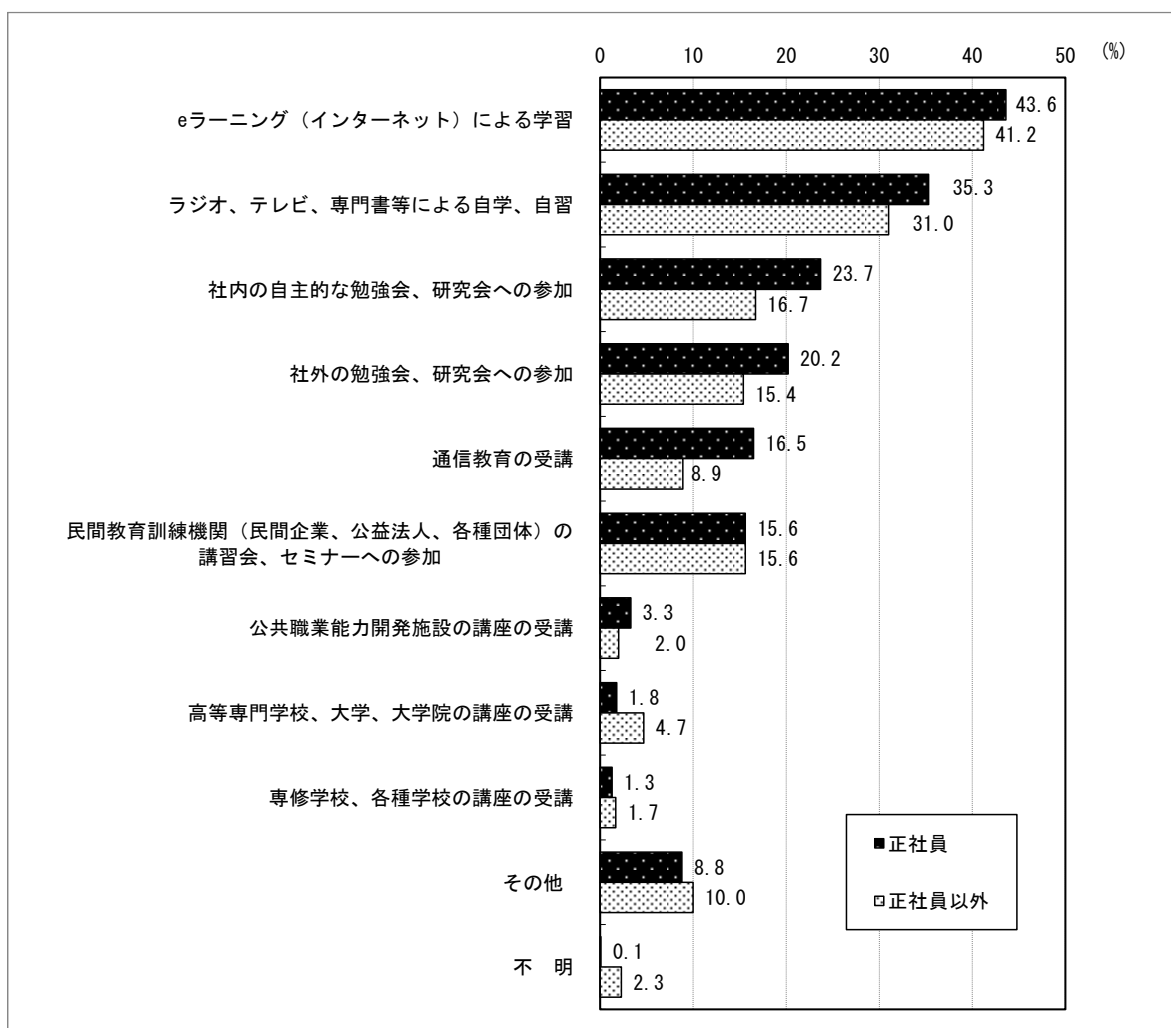
図 75 自己啓発を行った者（産業・企業規模別）



## ② 自己啓発の実施方法（図 76）

自己啓発の実施方法は、正社員では「eラーニング（インターネット）による学習」を挙げる者の割合が 43.6%で最も高く、次いで、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（35.3%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（23.7%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（20.2%）、「通信教育の受講」（16.5%）が続いている。正社員以外においても、「eラーニング（インターネット）による学習」（41.2%）を挙げる割合が最も高く、以下、正社員と同様に、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（31.0%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（16.7%）が続いている。

図 76 自己啓発の実施方法（複数回答）



### ③ 自己啓発を行った者の延べ実施時間（図 77、図 78）

令和 4 年度に自己啓発を行った者の延べ実施時間では、労働者全体でみると、「5 時間未満」が 14.7%、「5 時間以上 10 時間未満」が 18.9%、「10 時間以上 20 時間未満」が 17.4%と、20 時間未満の者が全体の半数を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「5 時間未満」（正社員 12.7%、正社員以外 24.2%）、「5 時間以上 10 時間未満」（正社員 18.3%、正社員以外 21.8%）などの割合では、正社員が正社員以外を下回っている。

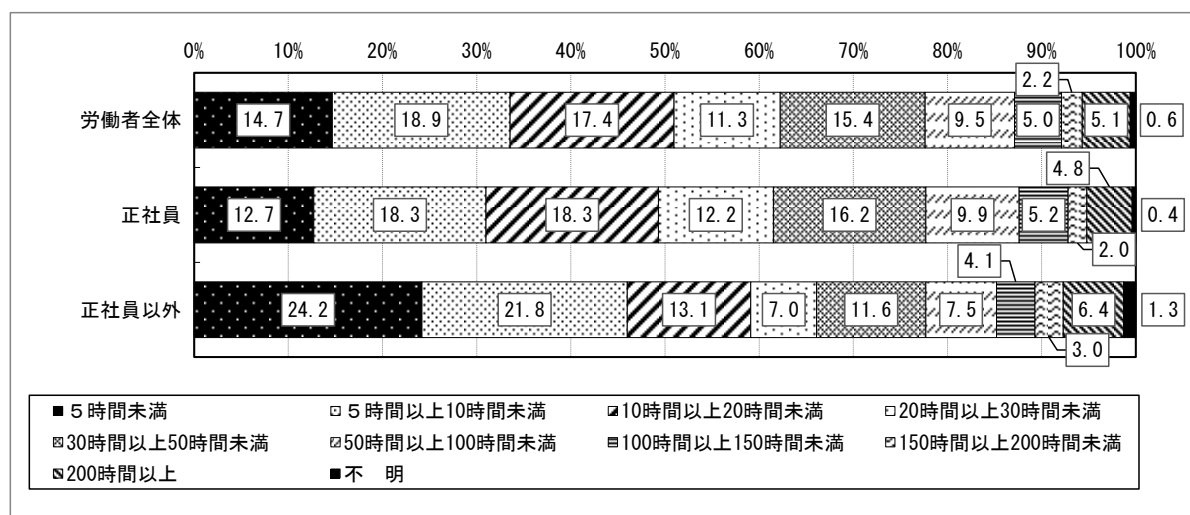
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）<sup>2</sup>をみると、「労働者全体」では 42.2 時間であり、「正社員」（42.3 時間）、「正社員以外」（41.5 時間）ともに 40 時間を超えている。

男女別では、「男性」は 44.7 時間、「女性」は 38.1 時間と、女性が少なくなっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（31.4 時間）、「専修学校・短大・高専」（36.0 時間）、「大学（文系）」（52.1 時間）、「大学（理系）」（39.4 時間）、「大学院（文系）」（41.1 時間）、「大学院（理系）」（48.4 時間）と、「大学（文系）」「大学院（文系）」「大学院（理系）」が 40 時間を超えており、「大学（文系）」が最多となっている。

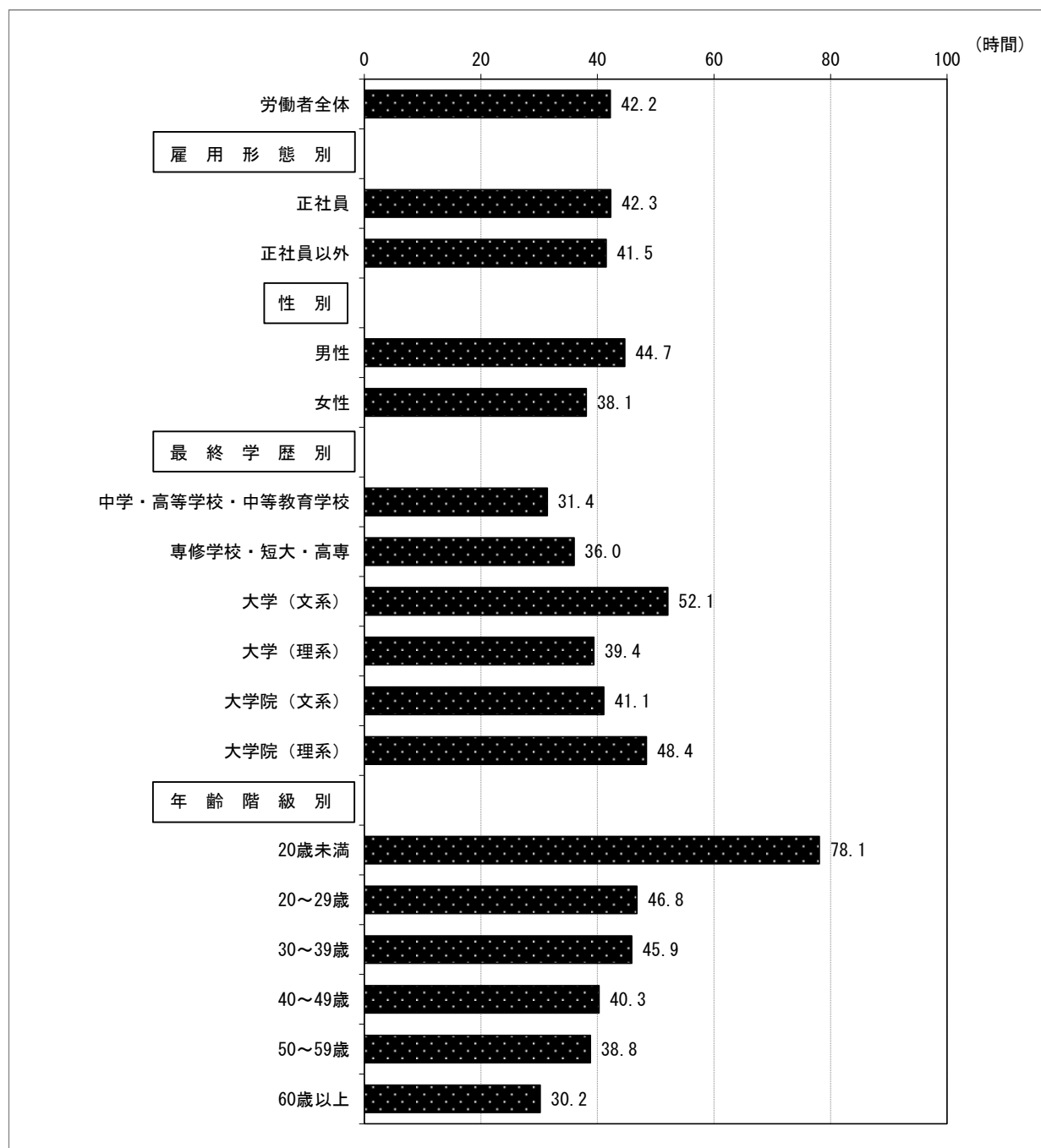
年齢別では、「20 歳未満」（78.1 時間）、「20～29 歳」（46.8 時間）、「30～39 歳」（45.9 時間）、「40～49 歳」（40.3 時間）、「50～59 歳」（38.8 時間）、「60 歳以上」（30.2 時間）と、年齢階級が高くなるほど実施時間が少なくなっている。

図 77 自己啓発を行った者の延べ実施時間



<sup>2</sup> 自己啓発の延べ実施時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間値を当該回答の受講時間とし、自己啓発実施時間の最高階級「200 時間以上」は 225 時間として平均延べ自己啓発実施時間を算出した。

図 78 自己啓発を行った者の平均延べ実施時間（推計）  
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



#### ④ 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況（図 79、図 80）

自己啓発を行った者の延べ自己負担費用を労働者全体でみると、「0円」が42.7%で最も多く、以下「1円以上1千円未満」が3.7%、「1千円以上1万円未満」が21.1%、「1万円以上2万円未満」が13.2%と、2万円未満の者が8割を超えている。一方、「10万円以上20万円未満」が2.4%、「20万円以上50万円未満」が1.5%、「50万円以上」が1.0%と、10万円以上の者は1割に満たなかった。

正社員と正社員以外を比較すると、「0円」（正社員 41.5%、正社員以外 48.2%）、「1円以上1千円未満」（正社員 3.4%、正社員以外 5.1%）などでは、正社員以外が正社員を上回っている。

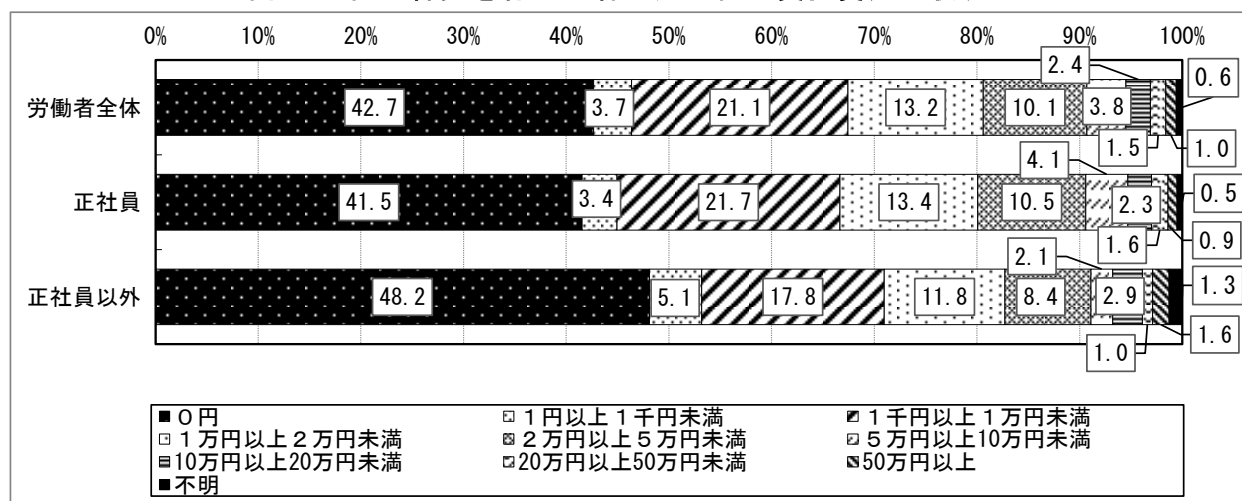
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）<sup>3</sup>をみると、「労働者全体」では25.1千円であり、「正社員」（25.0千円）、「正社員以外」（25.5千円）ともに25千円以上となっている。

男女別では、「男性」では24.9千円、「女性」では25.4千円と、女性の方がやや高くなっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（13.1千円）、「大学（理系）」（20.8千円）で低く、「大学院（理系）」（38.4千円）、「大学院（文系）」（34.3千円）で高くなっている。

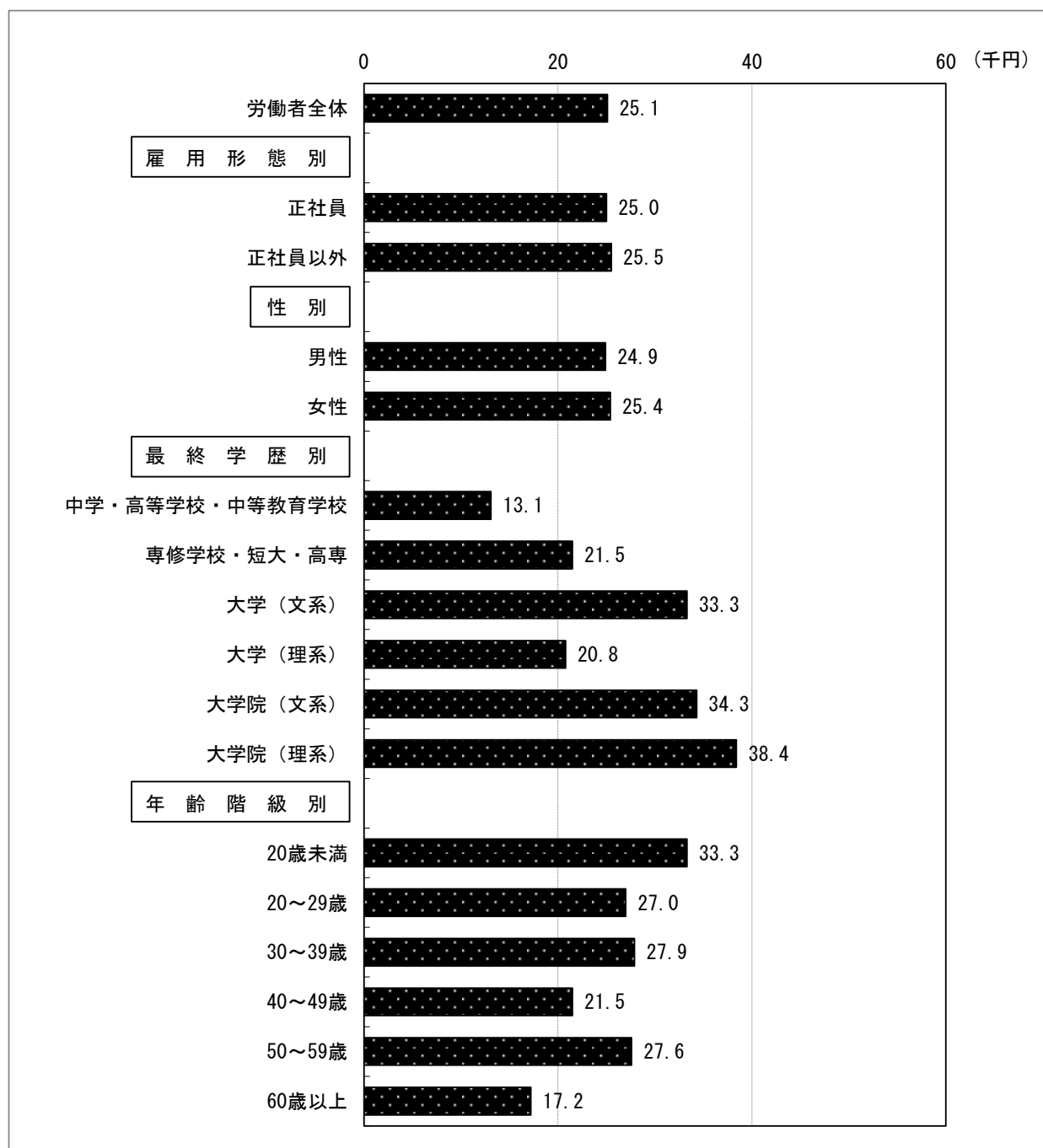
年齢別では、「20歳未満」（33.3千円）で最も高く、「30～39歳」（27.9千円）、「50～59歳」（27.6千円）、「20～29歳」（27.0千円）と続いている。

図 79 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況



<sup>3</sup> 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の中間値を当該回答、最高階級「50万円以上」は65万円として、平均延べ自己負担費用を算出した。

図 80 自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）  
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



### ⑤ 自己啓発にかかった費用の補助の状況（図 81、図 82、図 83）

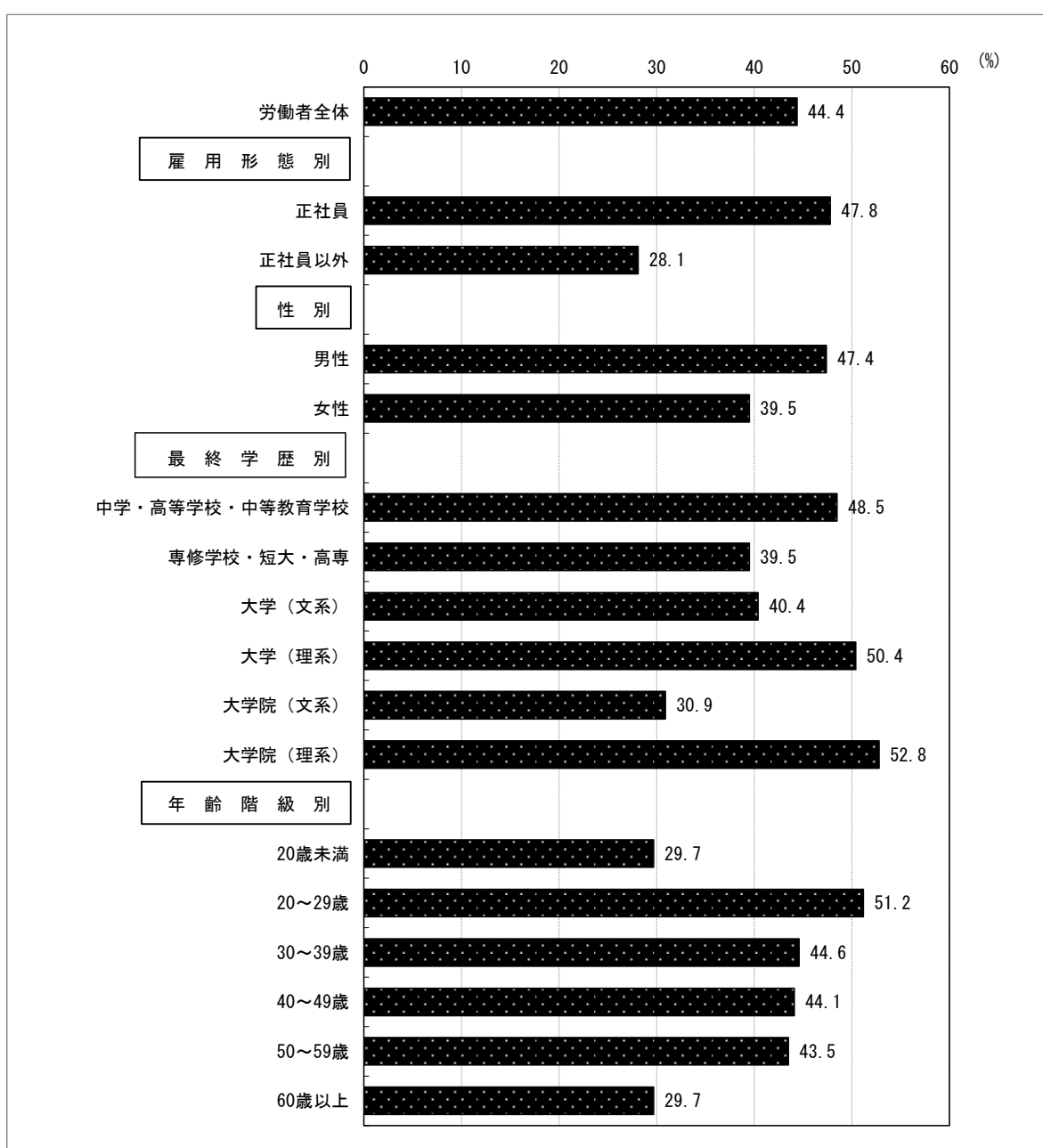
自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、「労働者全体」では 44.4%であり、「正社員」では 47.8%、「正社員以外」では 28.1%となっている。

男女別にみると、「男性」で 47.4%、「女性」で 39.5%と、女性の方が補助を受けた割合が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院（理系）」（52.8%）で最も高い。一方、最も低い「大学院（文系）」（30.9%）は 3 割となっている。

年齢別にみると、「20～29 歳」で 51.2%と最も高く、年齢階級が高くなるほど費用の補助を受けた割合は低くなっている。

図 81 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者  
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



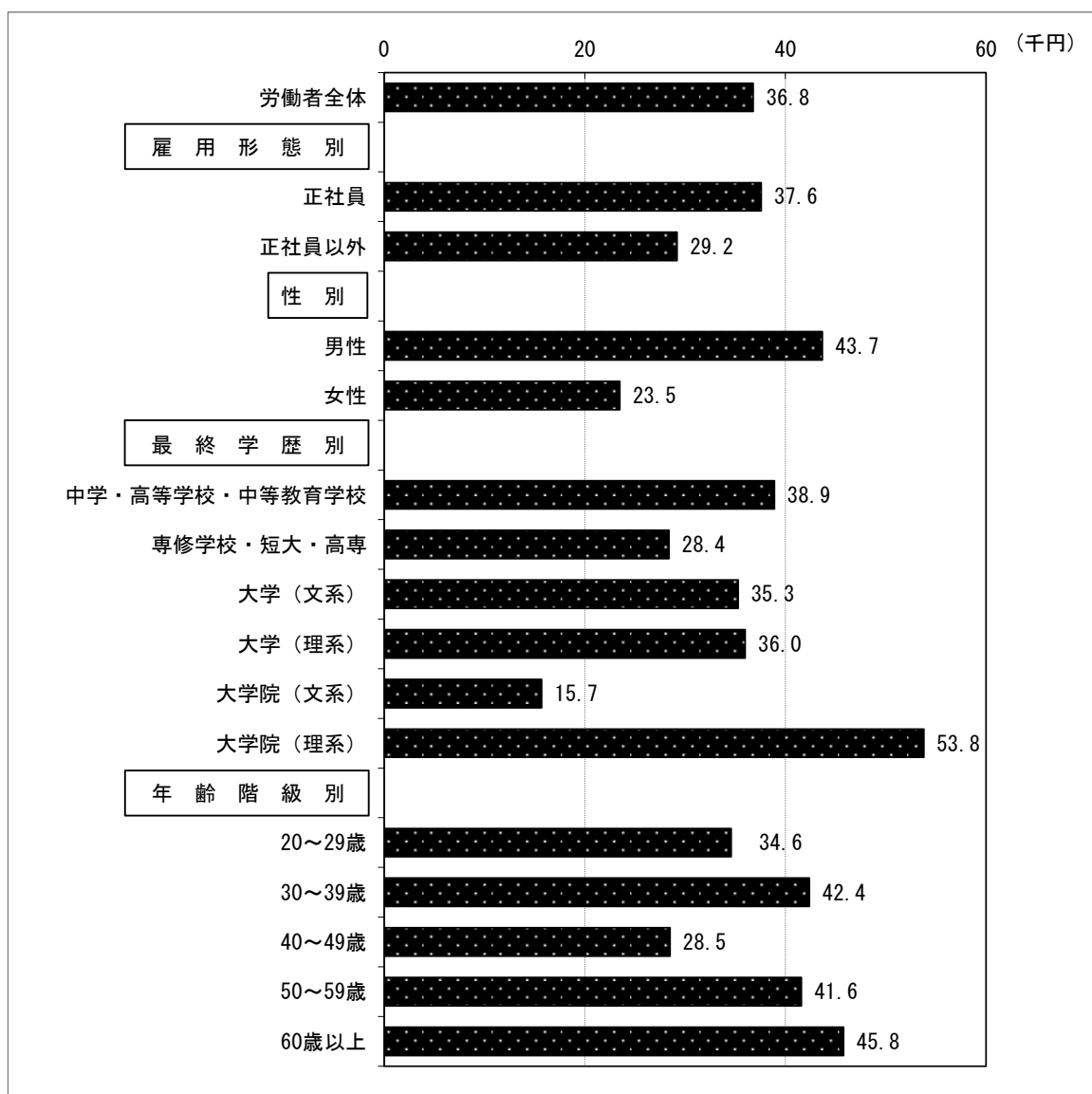
自己啓発費用の補助を受けた者の平均補助額（推計）<sup>4</sup>をみると、「労働者全体」は36.8千円、「正社員」は37.6千円、「正社員以外」は29.2千円であった。

男女別にみると、「男性」（43.7千円）に比べ、「女性」（23.5千円）の方が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院（理系）」で53.8千円と最も高く、「大学院（文系）」で15.7千円と最も低くなっている。

年齢別にみると、「60歳以上」（45.8千円）で最も高く、次いで「30～39歳」（42.4千円）、「50～59歳」（41.6千円）と続いている。

**図 82 自己啓発費用の平均補助額（推計）**  
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）

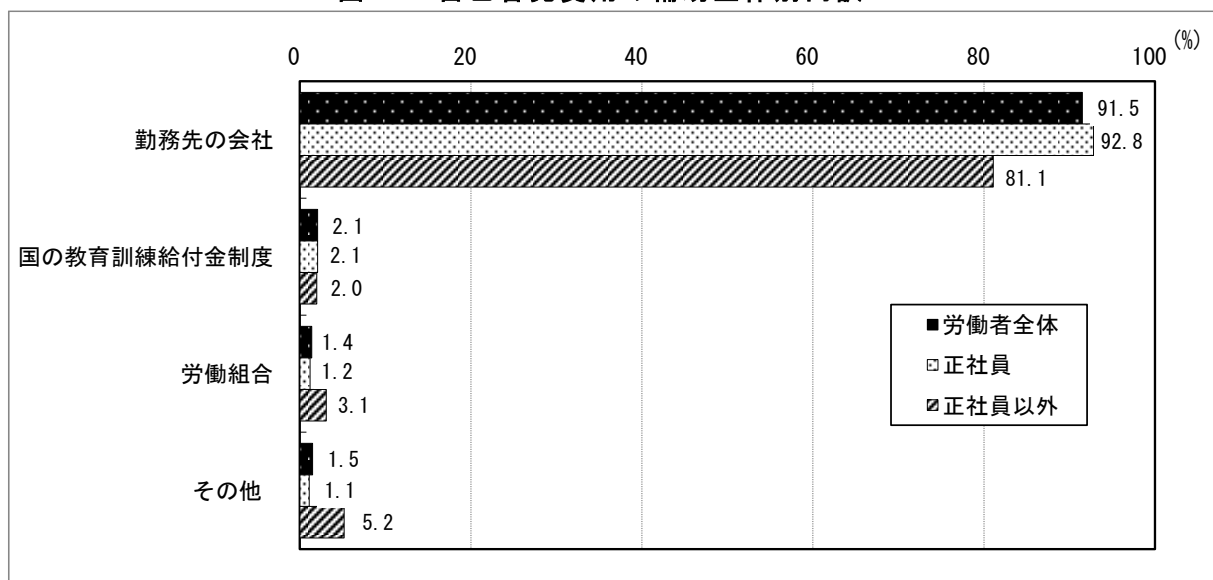


※年齢階級「20歳未満」は回答数が9件以下のため表章しない。

<sup>4</sup> 自己負担費用の補助を受けた者の補助額の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の間値を当該補助額、最高階級「50万円以上」は65万円を補助額として平均補助額を算出した。

自己啓発費用の補助を受けた者の補助主体（最も補助額の大きいもの）別の内訳をみると、労働者全体では、「勤務先の会社」が91.5%（正社員92.8%、正社員以外81.1%）と補助主体の多くを占めている。

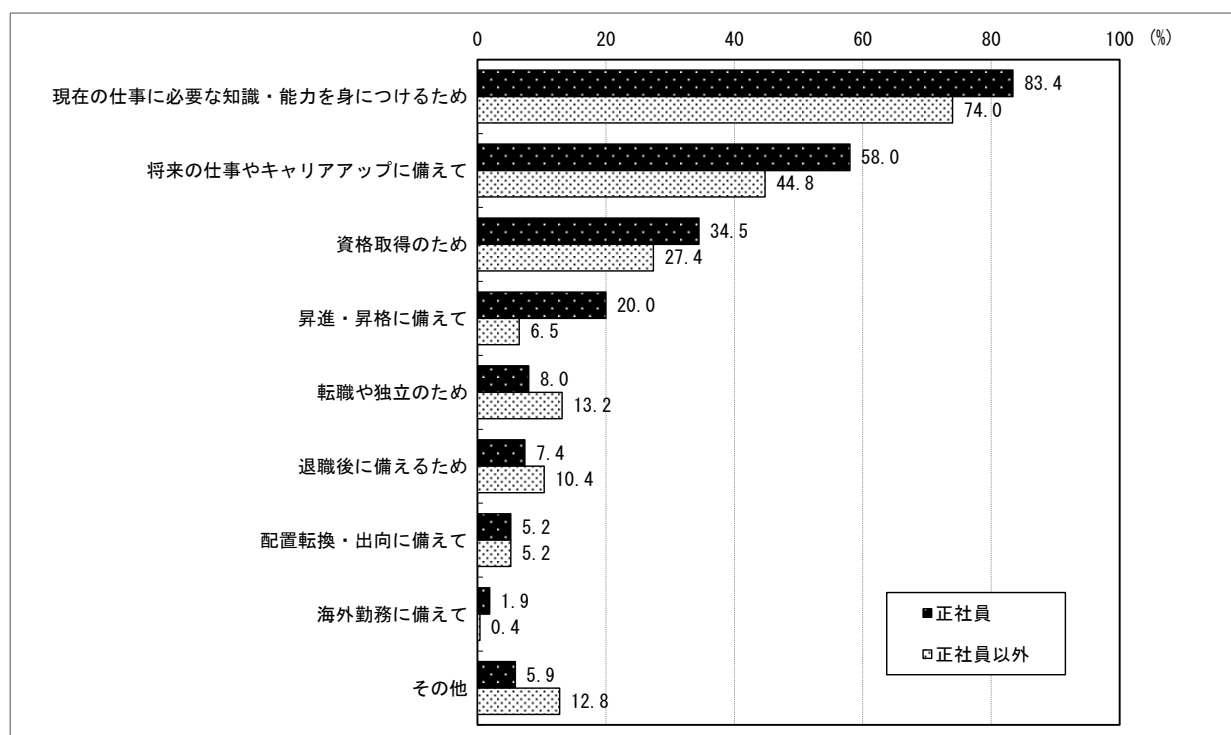
図 83 自己啓発費用の補助主体別内訳



## ⑥ 自己啓発を行った理由（図 84）

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った理由をみると、正社員、正社員以外ともに、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」（正社員 83.4%、正社員以外 74.0%）の割合が最も高く、次いで、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（正社員 58.0%、正社員以外 44.8%）、「資格取得のため」（正社員 34.5%、正社員以外 27.4%）と続いている。

図 84 自己啓発を行った理由（複数回答）

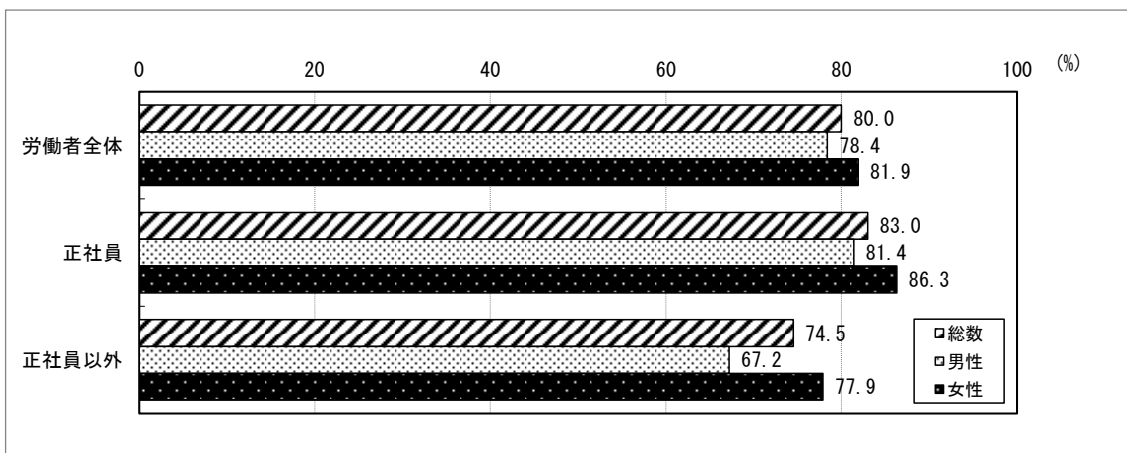


# ⑦ 自己啓発を行う上での問題点（図 85、図 86、図 87）

自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、労働者全体の「総数」では 80.0%（正社員 83.0%、正社員以外 74.5%）であった。

男女別では、「男性」の 78.4%（正社員 81.4%、正社員以外 67.2%）に対して、「女性」は 81.9%（正社員 86.3%、正社員以外 77.9%）と、問題があるとする割合は女性の方がやや高くなっている。

図 85 自己啓発を行う上で問題があるとした者



自己啓発における問題点の内訳をみると、正社員、正社員以外ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 60.0%、正社員以外 37.1%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 28.2%、正社員以外 32.2%）、「費用がかかりすぎる」（正社員 27.8%、正社員以外 28.5%）の順に高くなっている。

さらに、正社員の自己啓発における問題点の内訳を男女別でみると、男性では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（64.3%）、「費用がかかりすぎる」（26.8%）、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」（22.8%）の順に高く、女性では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（52.2%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（39.0%）、「費用がかかりすぎる」（29.5%）と続いている。

図 86 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員・正社員以外）（複数回答）

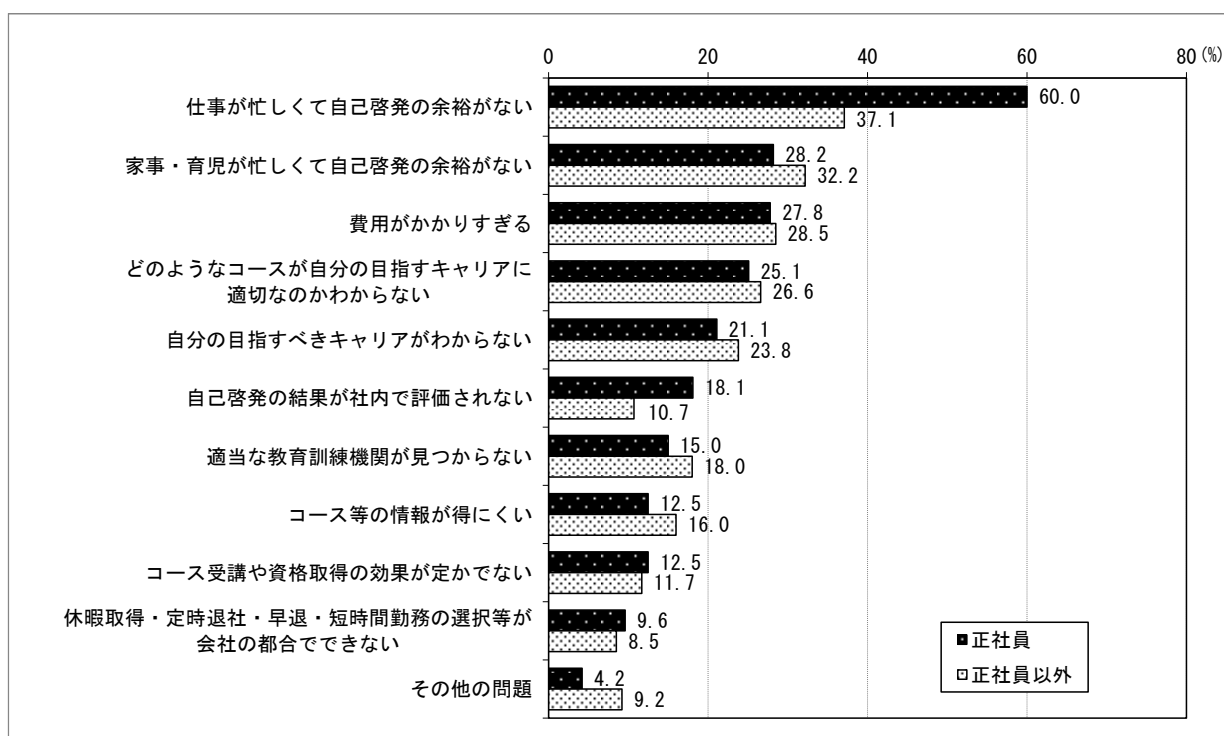
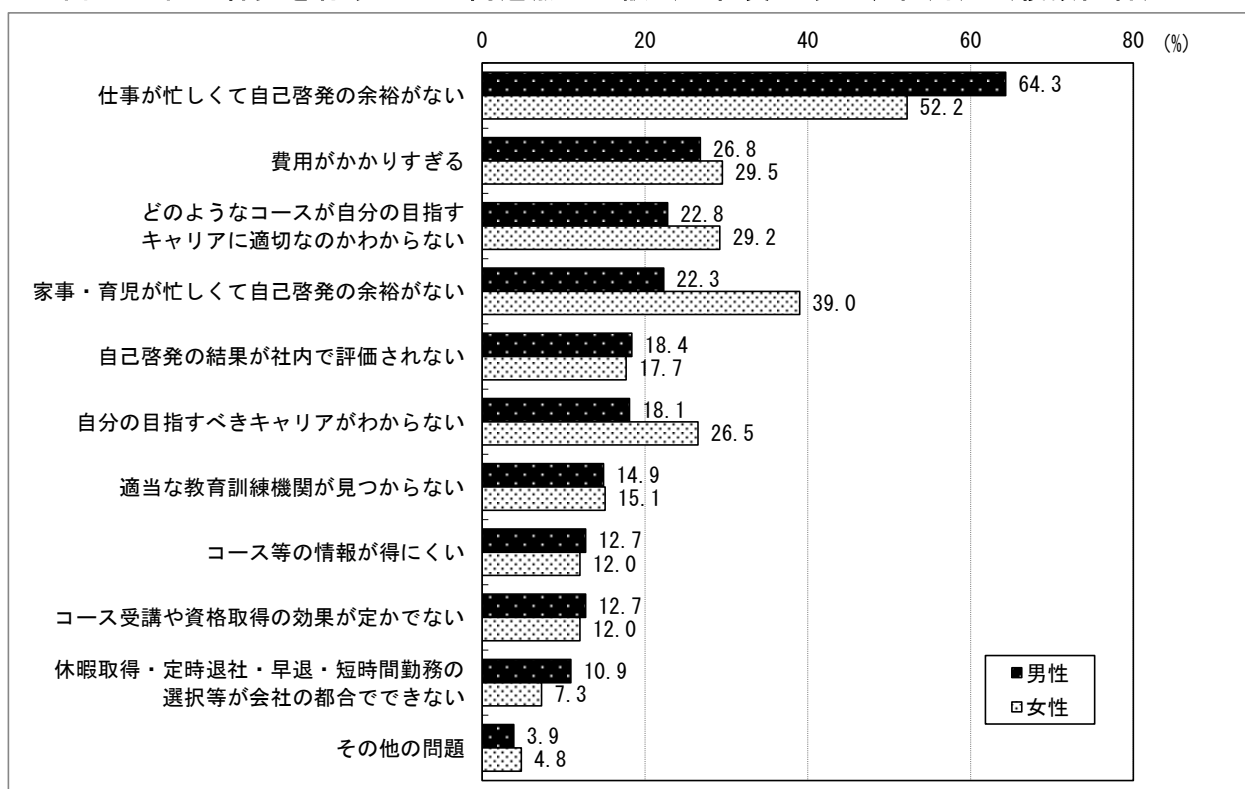


図 87 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）

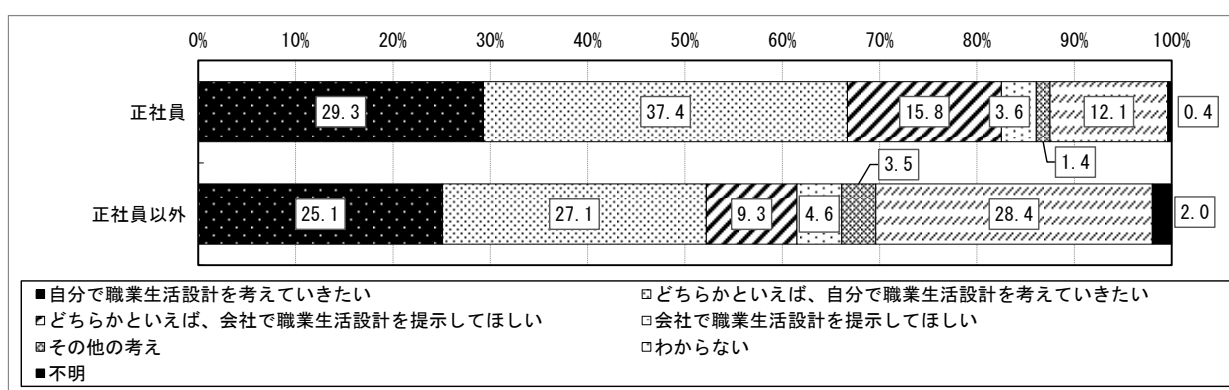


#### (4) これからの職業生活設計について

##### ① 職業生活設計の考え方 (図 88)

自分自身の職業生活設計についての考えをみると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 29.3%、「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」が 37.4%であり、両者を合わせると、正社員の 3 分の 2 以上が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。正社員以外では、「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 25.1%、「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」が 27.1%であり、両者を合わせた正社員以外の約半数が、主体的に職業生活設計を考えたいとしているが、「わからない」とする者の割合が 28.4%と、正社員 (12.1%) と比べて高くなっている。

図 88 職業生活設計の考え方



##### ② キャリアコンサルティングの経験 (図 89、図 90、図 91)

令和 4 年度中にキャリアコンサルティングを受けた者は、「労働者全体」では 10.8%であり、「正社員」では 13.8%、「正社員以外」では 5.4%であった。

キャリアに関する相談をする主な組織・機関については、「職場の上司・管理者」を挙げる者の割合が、正社員 (77.3%)、正社員以外 (71.1%) とともに最も高くなっている。なお、「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)」 (正社員 7.3%、正社員以外 13.4%) などでは、正社員以外の割合が正社員の割合を上回っている。

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳は、「仕事に対する意識が高まった」を挙げる者の割合が、正社員 (56.8%)、正社員以外 (51.7%) とともに最も高くなっている。また、「上司・部下との意思疎通が円滑になった」 (正社員 35.4%、正社員以外 15.9%) などは正社員が高く、「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」 (正社員 19.1%、正社員以外 24.5%) などは正社員以外が高くなっている。

図 89 キャリアコンサルティングを受けた者

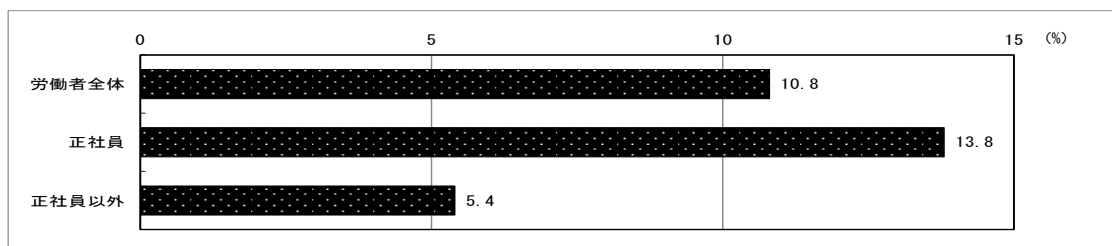


図 90 キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（複数回答（3つまで））

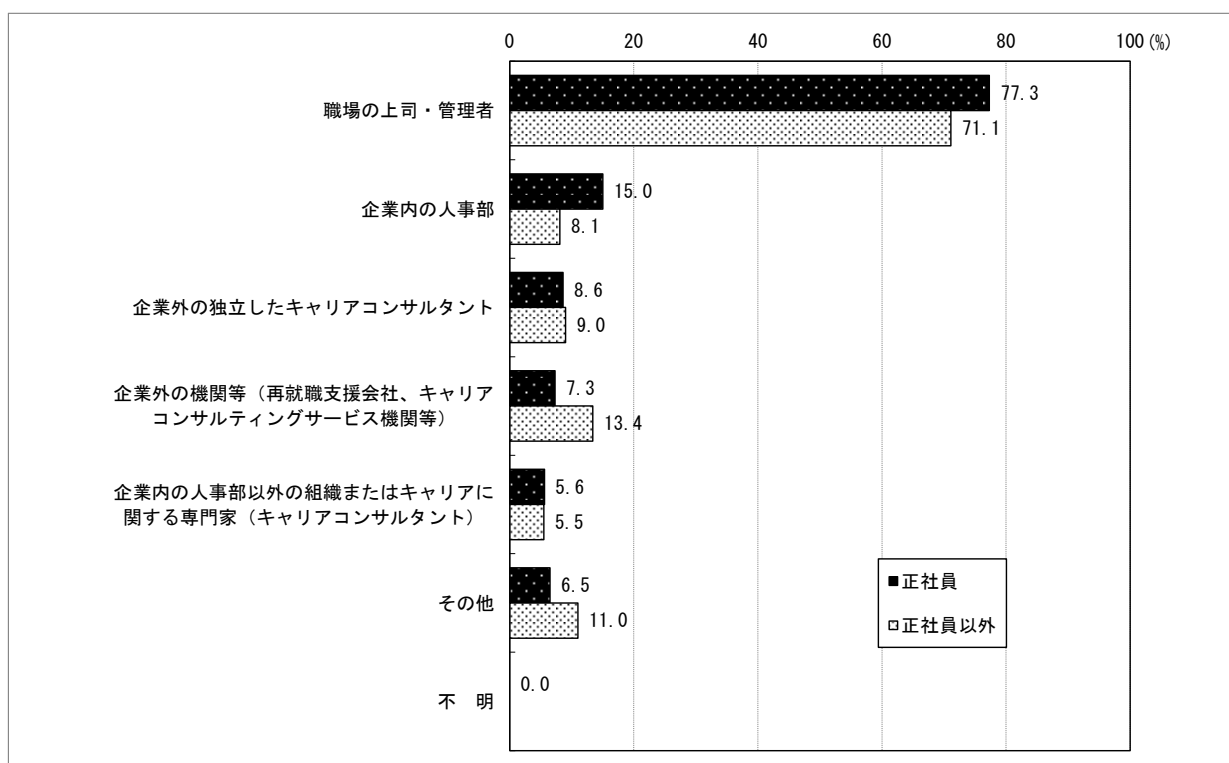
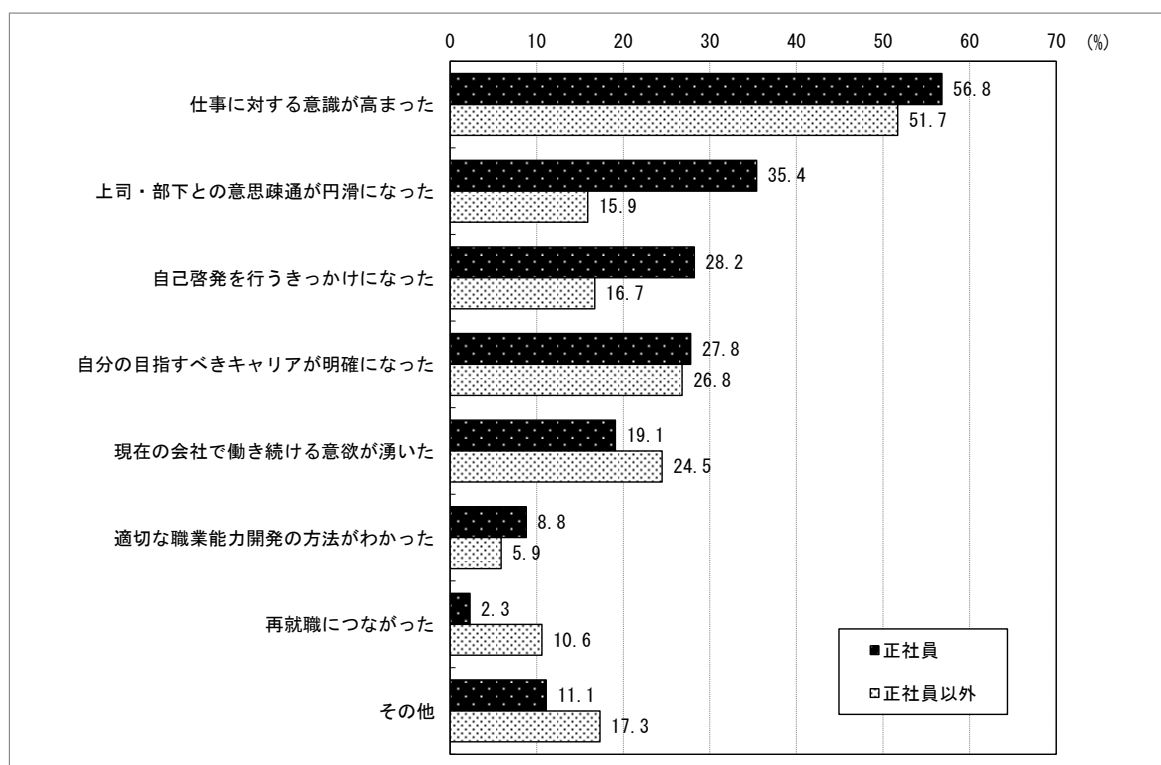


図 91 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

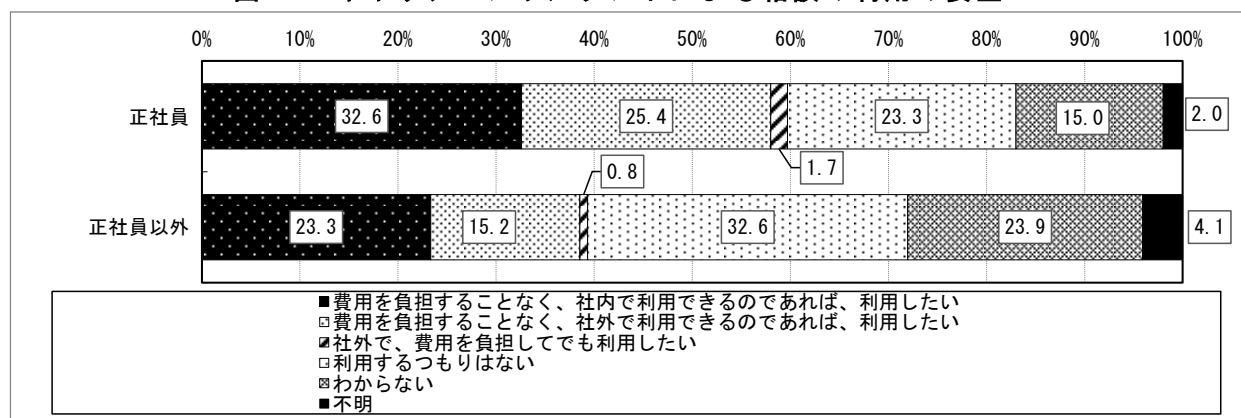


### ③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 92）

キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望は、正社員では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が 32.6%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が 25.4%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 1.7%と、合わせて 59.7%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

正社員以外では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が 23.3%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が 15.2%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 0.8%と、合わせて 39.3%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

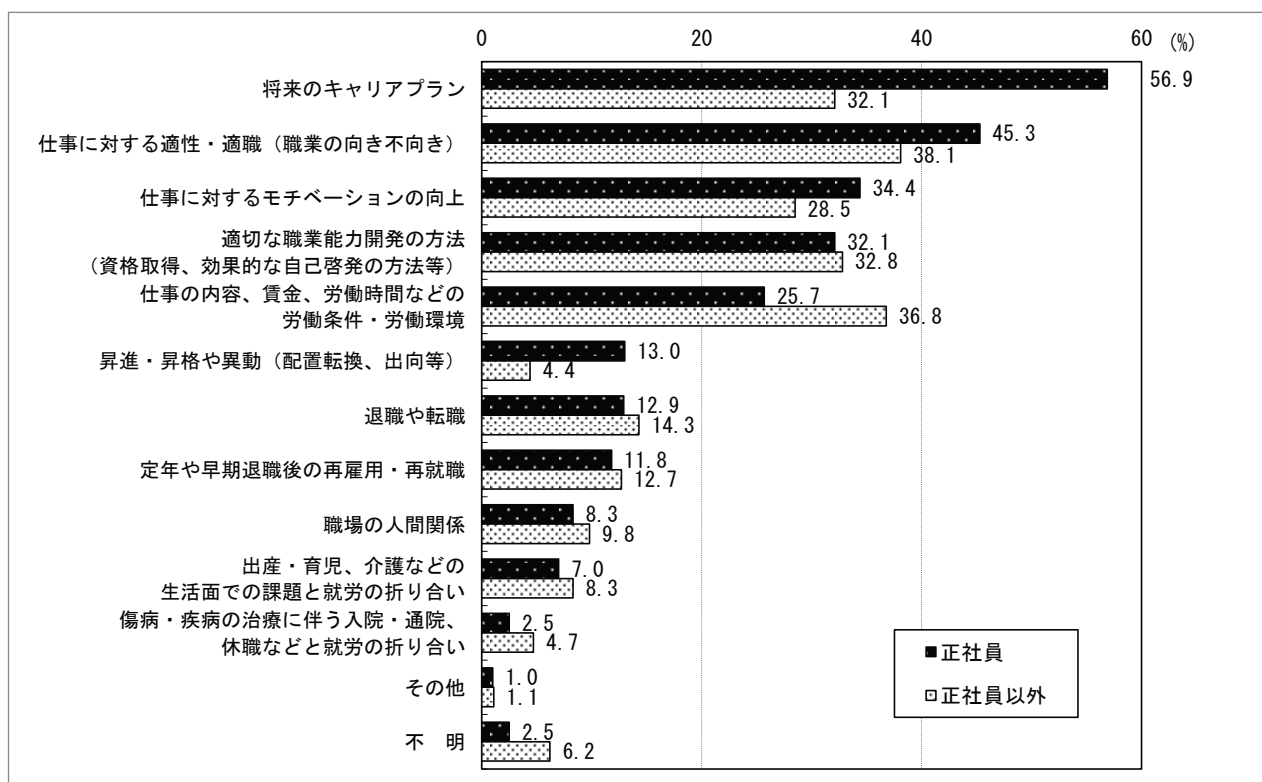
図 92 キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



#### ④ キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 93）

キャリアコンサルタントに相談したい内容は、正社員では、「将来のキャリアプラン」（56.9%）が最も多く、次いで、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」（45.3%）、「仕事に対するモチベーションの向上」（34.4%）、「適切な職業能力開発の方法（資格取得、効果的な自己啓発の方法等）」（32.1%）と続いている。正社員以外では、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」（38.1%）が最も多かった。また、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」（36.8%）では、正社員（25.7%）を 11.1 ポイント上回っている。

図 93 キャリアコンサルタントに相談したい内容（複数回答（3つまで））



# ⑤ 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用（図 94、図 95）

令和 4 年度の教育訓練休暇制度等の利用状況について、「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」はいずれの制度も 1 %程度にとどまっており、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が半数以上を占めている。

一方で、利用の要望がある者は、いずれの制度でも 1 割を超えており、一定の利用要望があることがうかがえる。

図 94 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用状況（労働者全体）

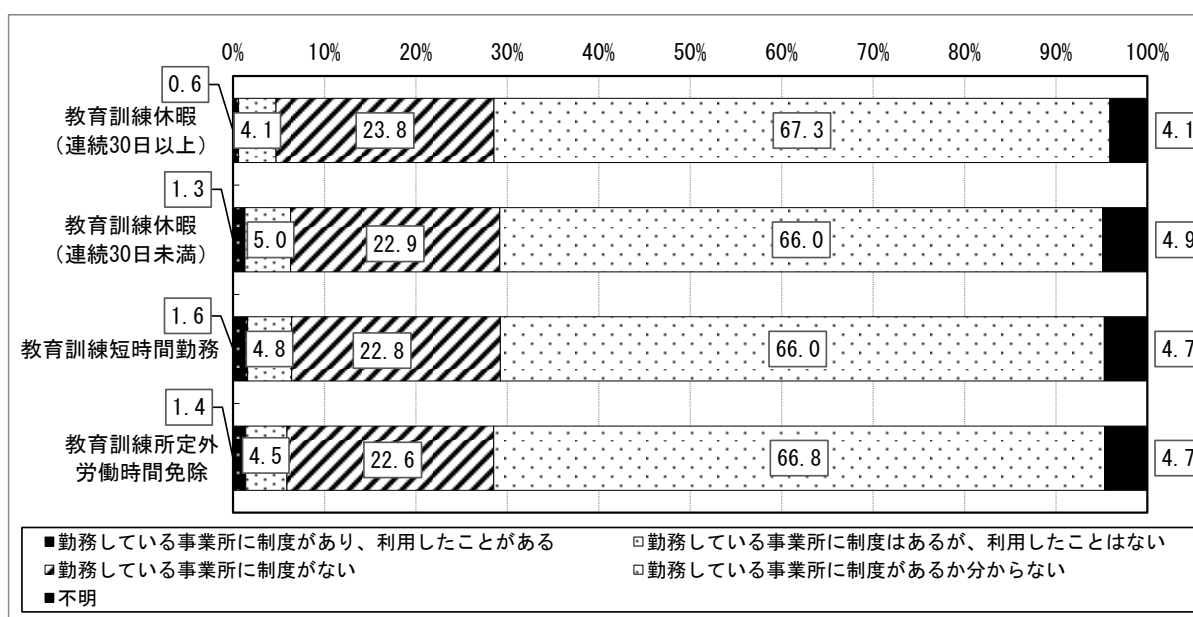
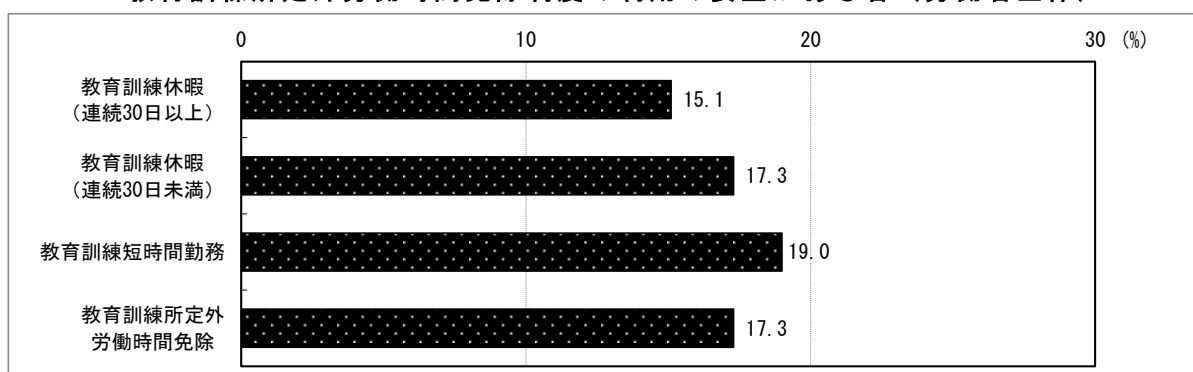


図 95 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用の要望がある者（労働者全体）



労働組合のための調査情報誌

## 月刊『労働調査』

年間購読料 12,000円(送料、消費税込み)

### 最近号の特集一覧

|           |                                                   |           |                                       |
|-----------|---------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------|
| 2022年 8月号 | 2021～2022年 労調協共同調査<br>「第5回 次代のユニオンリーダー<br>調査」調査報告 | 2023年 8月号 | 「第5回 次代のユニオンリーダー<br>調査」－分析編－          |
| 9月号       | 「家族」の変化と仕事、生活                                     | 9月号       | 労働者協同組合という働き方                         |
| 10月号      | コロナ下における勤労者の生活と意識                                 | 10月号      | 労働組合における政治活動の取り組み                     |
| 11月・12月号  | I. 物価上昇の下での賃金交渉<br>II. 労調協の仕事、この1年                | 11月・12月号  | I. 人事評価制度の見直しと労働組合<br>II. 労調協の仕事、この1年 |
| 2023年 1月号 | 教育費・奨学金の現状と課題                                     | 2024年 1月号 | 組織拡大のこれから                             |
| 2月号       | 勤労者の生活の現状と課題                                      | 2月号       | 勤労者の生活の現状と今後の課題                       |
| 3月号       | 労働時間 上限規制への対応                                     | 3月号       | 介護離職ゼロをめざして                           |
| 4月号       | 貧困・セーフティーネット                                      | 4月号       | 外国人労働者政策のこれから                         |
| 5月号       | ビジネスと人権                                           | 5月号       | 賃金が上がる社会への転換                          |
| 6月号       | ハラスメントのない社会へ                                      | 6月号       | 学校現場における働き方改革                         |
| 7月号       | 介護労働者を<br>取り巻く問題状況と今後の課題                          | 7月号       | ヨーロッパにおける最近の労働事情                      |
|           |                                                   | 8月号       | 治療と仕事の両立                              |
|           |                                                   | 9月号       | 男女間賃金格差解消のために                         |

阪口祐介著『リスク意識の計量社会学：犯罪・失業・原発・感染症への  
恐れを生み出すもの』勁草書房（2024年）

「あなたは〇〇に対してどの程度不安を感じますか。」

評者が日頃携わっている労働組合員を対象とするアンケート調査では、定番とも言える質問である。現代は多種多様なリスクが存在し、それらに対する不安(リスク意識)を抱える人が少なくない。

本書は、「現代日本社会において、どのような人がなぜ高いリスク意識をもつのか」という問いに、全国規模の社会調査データを用いた計量分析によって答えることを目的としている。

非正規雇用の拡大、原発事故、新型コロナウイルス感染症など、新たなリスクが次々と問題化し、人々のリスク意識が高まる状況は、現代における社会変容と密接に関連している。この点について論じたベック (U. Beck) の「リスク社会論」を出発点として、著者はベックのいう「リスクの普遍性」説の経験的検証、「客観的・主観的リスクの比較」、「多様な種類のリスクの比較」という3つの軸を据え、社会階層、ジェンダー、家族形態といった社会的要因が人々のリスク意識をどのように規定しているかを実証的に解明しようとする。

第1章から第3章では犯罪が取り上げられている。日本では1990年代後半から実態を伴わない凶悪犯罪報道の増加(過熱化)があり、メディア接触が人々の犯罪不安に影響を及ぼしていたことが確認される。

失業に焦点をあてた第4章では、失業の客観的なリスクと主観的なリスク認知双方の規定要因が検討され、両者が必ずしも一致しないことが示される。客観的リスクとしては小企業で働く人ほどリスクが高いが、主観的なリスク認知としては勤務先の企業規模で差が見られないのである。

第6章では、コロナ禍における感染不安、感染拡大抑制のための自由制限の容認などについて、属性・政治的態度・価値観による差がほとんどないことが示されている。新型コロナをめぐって政治的分極化(保守・右派イデオロギーを有する人ほど専門家組織を信頼せず、自由制限に否定的である)が顕著にあらわれたアメリカと対照的な結果である。

第5章(脱原発志向とジェンダー・年齢・社会階層)、第7章(環境保護の支持と環境リスク認知の国際比較分析)も含め、多領域において計量分析によってリスク意識の社会的規定要因が検討され、いくつかの知見が明らかにされている。

第一に、多くの分野では社会階層の影響は小さい。ただし、失業リスク認知に関しては、男性の低収入層、および男女の非正規雇用者で高い傾向が見られる。第二に、ジェンダーに関しては、女性においてリスク意識の高い領域が見られる(女性効果)。犯罪リスク認知、脱原発志向、新型コロナ分科会への信頼、環境リスク認知などである。他方、失業リスク認知については男性で高い傾向がみられる。この他にも、家族形態・年齢、メディア接触、価値観、国(文化)による違いなども指摘されている。

「われわれは、リスクの時代に生きている」と述べたベックの言葉を引くまでもなく、今後もリスクにかかわる問題が次々とあらわれることが予想される。リスク意識は時にはリスクそのもの以上に、わたしたちの行動や社会のあり方に大きな影響を及ぼす。多様なリスクへの対処のみならず、リスク意識の規定要因を探ることの重要性を認識させられた。(湯浅 論)

# 労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

## 共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。  
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



# 労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>