

高齢期における 能力開発の課題は何か？

労働者の自己啓発に関する
分析から得られる示唆

労働政策研究・研修機構 多様な人材部門
研究員 田上 皓大

本日の報告内容

1. 背景

- a. 少子高齢化・人生100年時代
- b. 日本的雇用慣行と女性の働き方における課題
- c. 自律的・主体的能力開発への注目

2. 労働者の自己啓発に関する分析

3. 主な知見と議論

4. 政策的示唆

背景：a.少子高齢化・人生100年時代

- 少子高齢化に伴う長期的な人口減少局面
 - 単なる労働力不足にとどまらず、重要なスキルを備えた人材の不足にも直面している
- 平均寿命・健康寿命の延伸による人生100年時代
 - 職業人生がかつてないほど長期化している中で、生涯働き続けることも可能になっている
- **人材不足 × 高齢者就業の促進** ⇨ ？ ？
 - 中核的人材として活躍できる高齢労働者への期待
 - 年齢によらない能力開発が重要
- 高齢者が中核人材として活躍するための鍵は何か？
 - 本報告では労働者の自己啓発に関する分析から得られる示唆を紹介する
 - 就業中断を経験している女性は中高年期の自己啓発実施率が高い

背景：b.日本的雇用慣行と女性の働き方における課題

● 企業特殊的人的資本の重視

- 長期的な雇用契約のもとで、OJTを中心とする企業主導の能力開発を行い、企業にとって望ましい能力（企業特殊的人的資本）を身につけた人材を育成する

● 正社員の人事管理（新卒採用・定年退職、長期雇用、年功賃金）

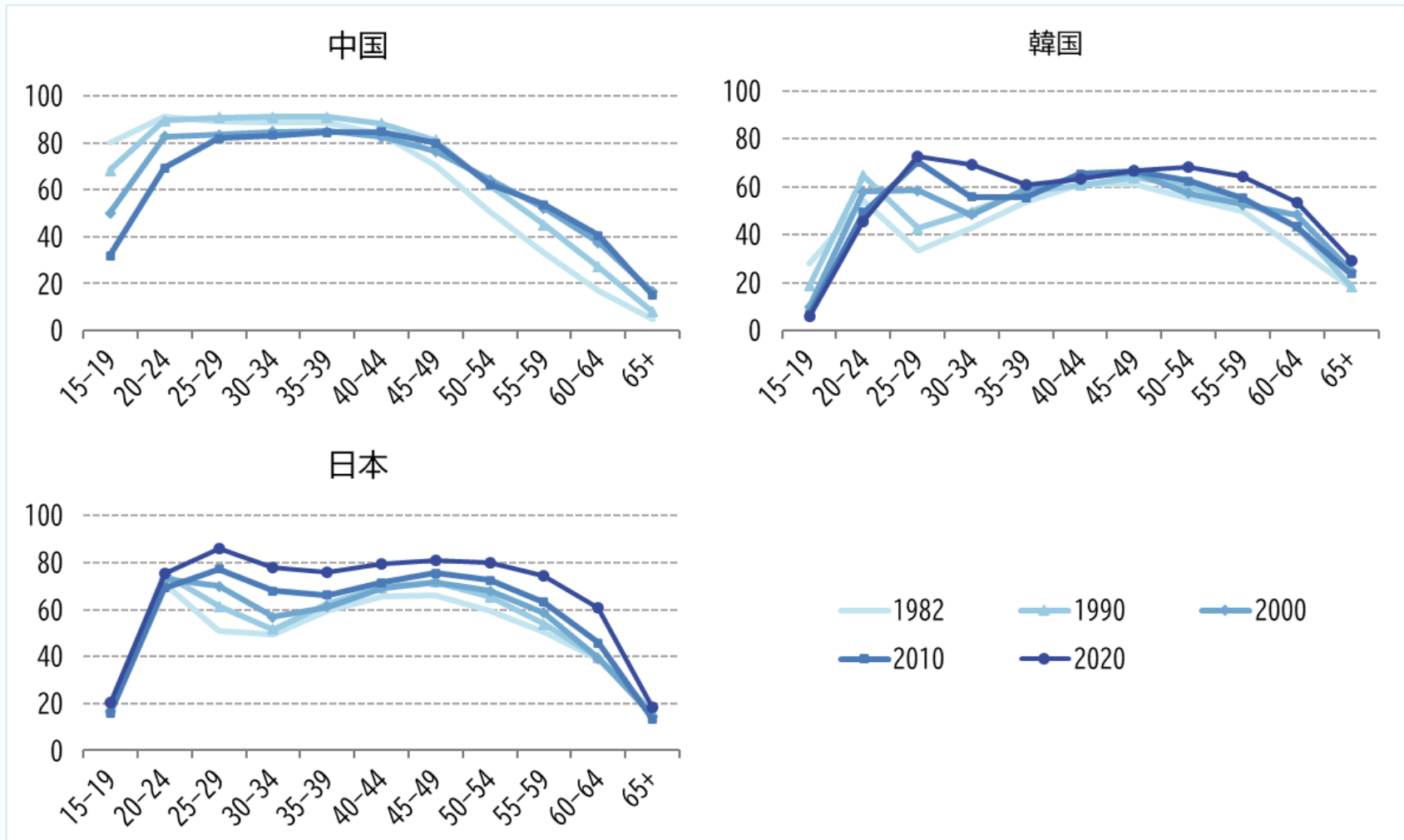
- 「同一企業における長期勤続（生え抜き社員）」が規範的なキャリアとなり、経済的メリットも大きい
- 一方で、生え抜き社員に対しては長時間労働を期待するなど、企業からの要請も重たい

● 結婚・出産・育児などのライフイベントによる就業中断

- 性別役割分業、ワーク・ライフ・コンフリクトによる離職・転職
- 「同一企業における長期勤続キャリア」を形成するのが難しく、それによる経済的メリットも享受しにくい

女性の年齢別就業率のトレンド

- 日本では、いずれの年齢においても女性の就業率は上昇している
- 結婚・出産・育児などのライフイベントによる就業中断は減少しつつある



背景：c.自律的・主体的能力開発への注目

- 労働者の自律的・主体的な能力開発を政策的に支援
 - 自己啓発：会社や職場の指示によらず、仕事に関連する教育訓練を行うこと
 - 例）マーケティング担当者が、商品レコメンドに関する新しいスキルの習得として、AIや機械学習に関する講義やセミナーをオンラインで受講する
 - 急速・広範な社会経済の変化に対応するためには、OJT中心の企業主導の能力開発以外にも力を入れる必要がある
- どのような人が自律的・主体的能力開発に意欲的なのか？
 - このような能力開発によるキャリア形成が評価されるのであれば、女性が就業中断によって失った損失もリカバリーできるようになるのではないかな？

自己啓発の実施状況

- 男性のほうが自己啓発の実施率が高い
- 20～30代のほうが自己啓発の実施率が高い

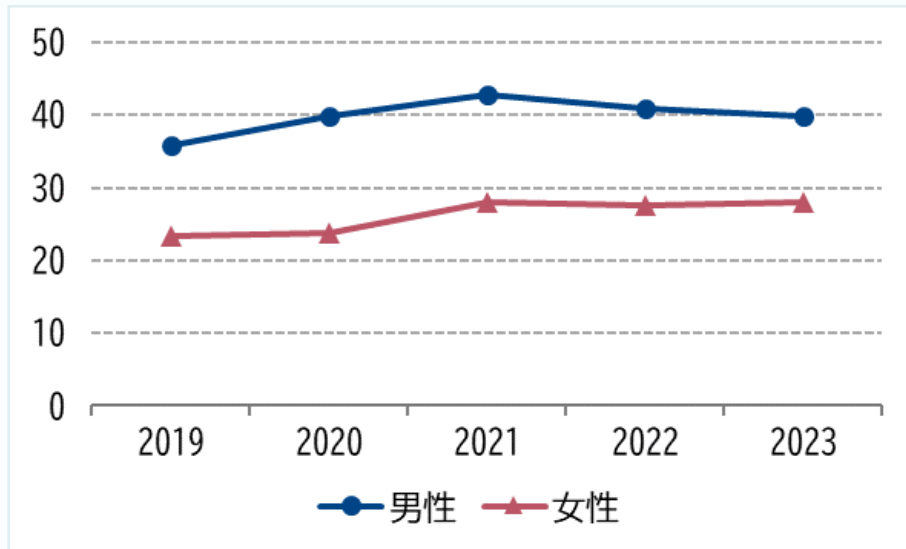


図2：性別ごとの自己啓発の実施率

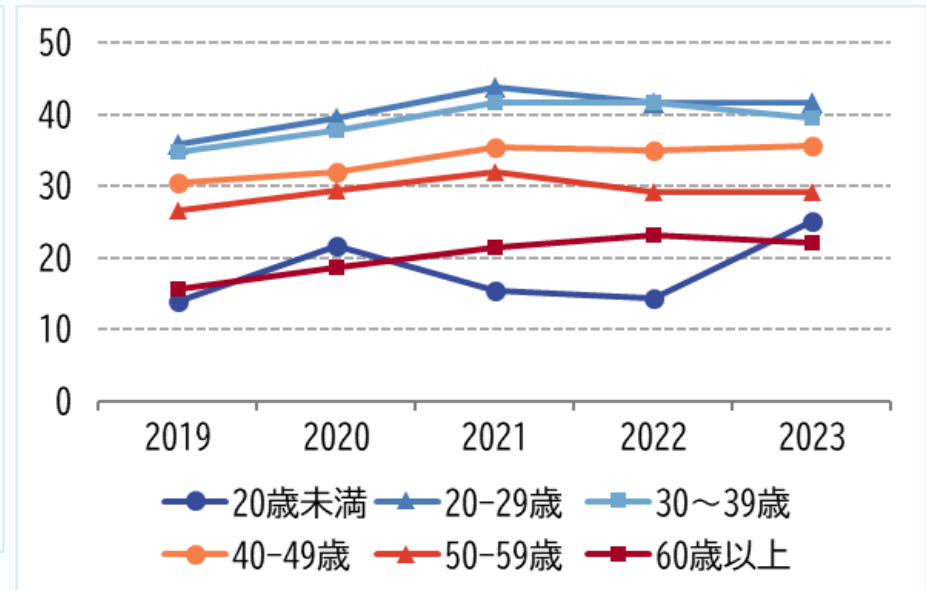


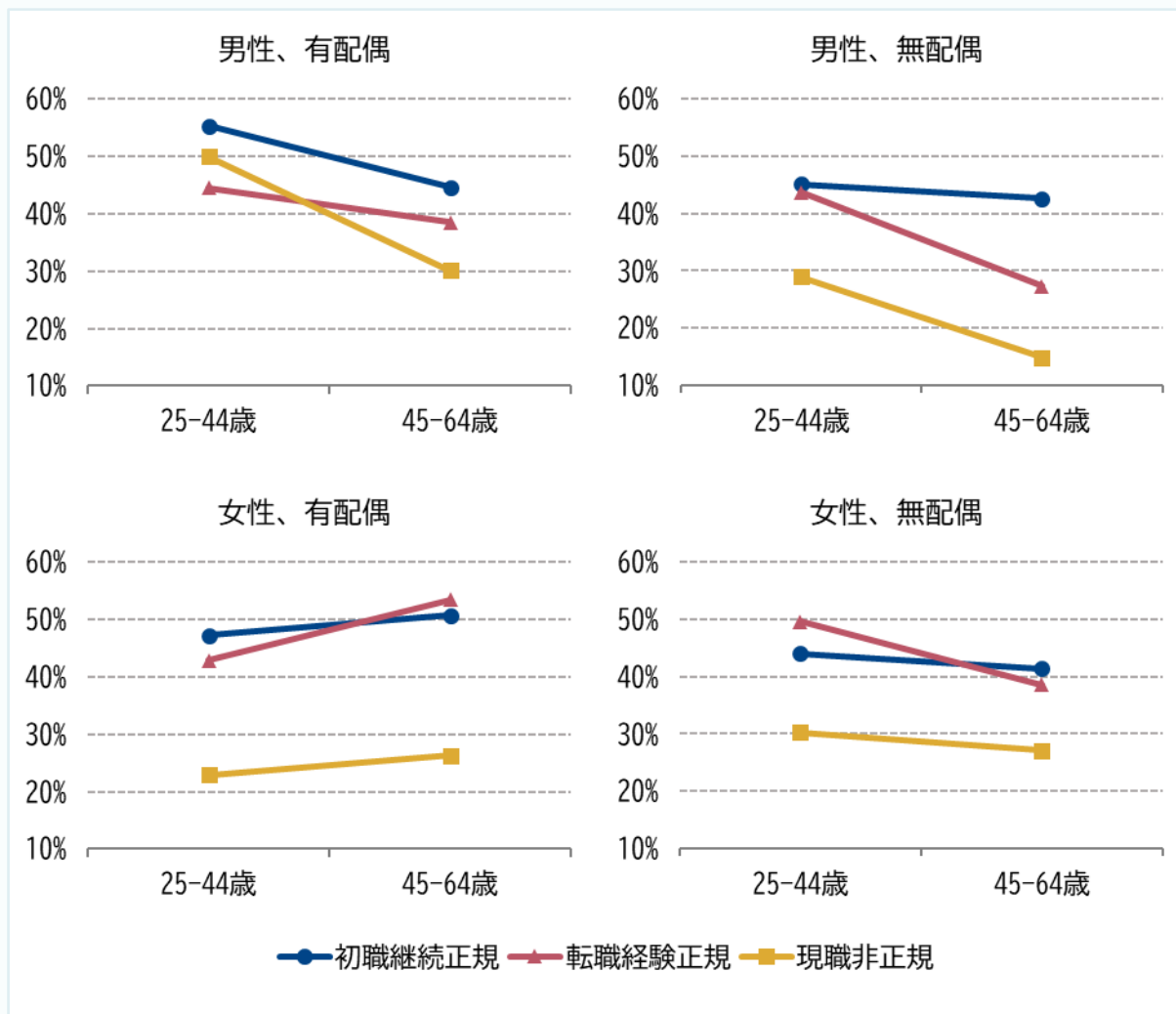
図3：年齢ごとの自己啓発の実施率

労働者の自己啓発に関する分析：問い

- 日本の特徴：長期雇用と企業主導の能力開発
 - 40～50代において中核的な人材として活躍できるように、若いときから職場で教育訓練を積み上げる
 - 企業主導の能力開発の主要な対象は20～30代の社員で、40～50代の社員はむしろ教育係である
 - 元々「定年＝引退」というイメージであり、60代以降（高齢社員）の活躍はあまり想定されていない
- 40～50代（中高年期）における自律的・主体的能力開発が、60歳以降（高齢期）の活躍の鍵ではないか？
 - 中高年期に自己啓発しているような人は、高齢期でも学び続け、新しい技術革新などに対応できる社員になれるのではないか
 - 基本的な属性（ジェンダーと配偶状態）とキャリア類型に注目して分析する（分析方法の詳細は巻末参考資料を参照）
 - 使用するデータはJILPT（2019）『職業と生活に関する調査』

分析結果 1：誰が自己啓発に積極的なのか？

- 「女性、有配偶、転職経験正規」では、中高年のほうが自己啓発の実施率が高い



- ✓ 初職継続正規：初職に正規雇用として入職し現在も継続している
- ✓ 転職経験正規：転職の経験があり現在正規雇用として就業している
- ✓ 現職非正規：（転職経験の有無を問わず）現在非正規雇用として就業している

図4：性・配偶状態・キャリアごとの年齢別自己啓発の実施率

出所：JILPT（2019）『職業と生活に関する調査』より筆者作成

分析結果 2：中高年期の就業中断女性の自己啓発の高さ

- 諸々の条件を一定にしても、「女性、有配偶、転職経験正規」における中高年期の自己啓発実施率の高さは観察されるのか？
- 転職志向や職業・産業を統制しても、「女性、有配偶、転職経験正規」は中高年期に自己啓発実施率が高まる（分析方法の詳細は巻末参考資料を参照）

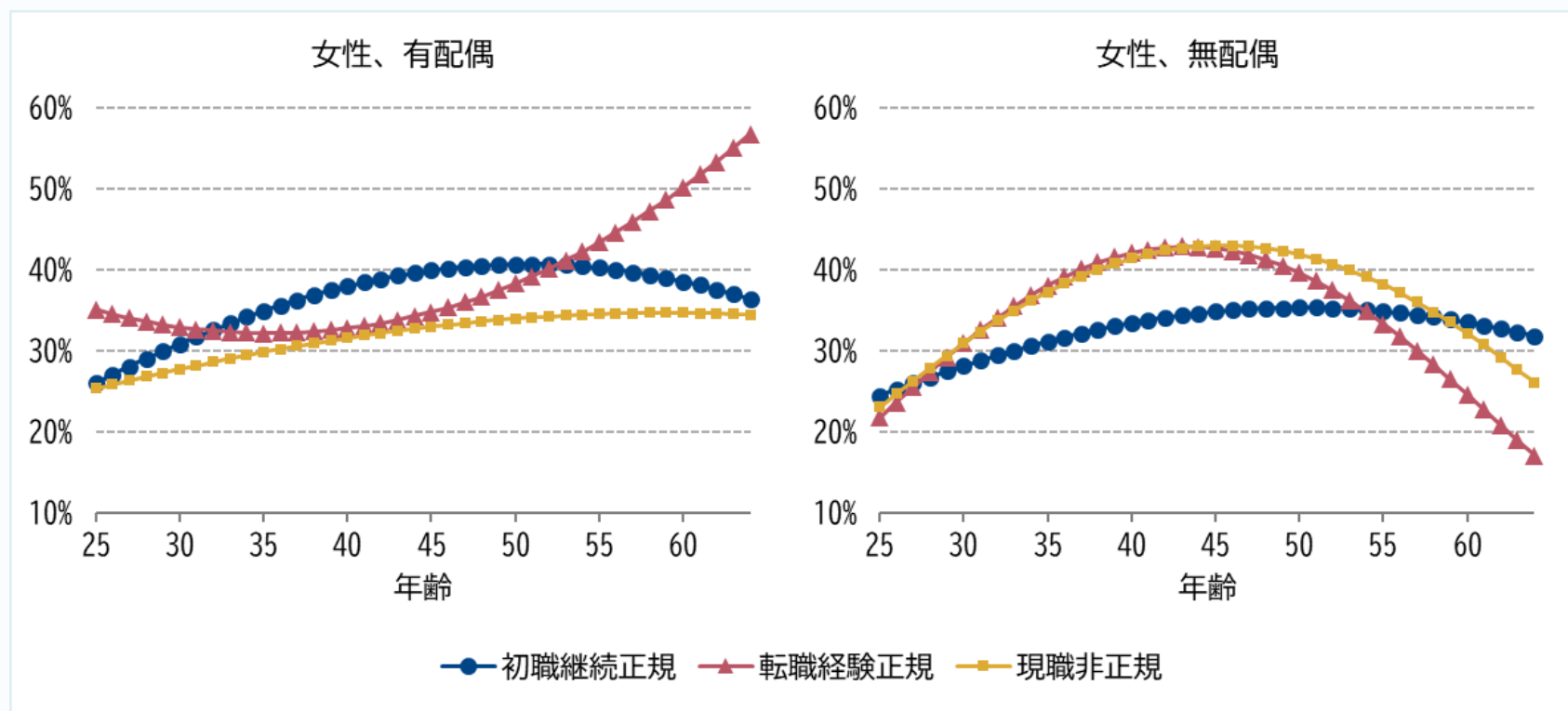


図5：配偶状態・キャリアごとの年齢別自己啓発の実施率の予測値

主な知見と議論

- 「女性、有配偶、転職経験正規」 (就業中断女性) は中高年期に自己啓発の実施割合が高まる
 - この自己啓発への高い意欲は、転職志向や現職の不安定さ、職域の特徴などによって説明されるものではない
- なぜ、就業中断女性は中高年期に自律的・主体的能力開発を行っているのか？
 - 仮説1：子どもの巣立ちによるケア役割の喪失が、仕事役割という新たな社会的役割の獲得に向かわせる
 - 仮説2：自律的・主体的な能力開発の意欲はキャリア形成の初期段階で高まる
 - 「転職経験正規」の有配偶女性は、20～30代で結婚・出産・育児による就業中断を経験したことによって、本格的なキャリア形成がポスト育児期・中高年期から始まっている可能性がある
 - 「初職継続正規」の場合、40代以前の自己啓発の実施率が高い

政策的示唆

- 少子高齢化・人生100年時代の能力開発に対する労働者・企業（・政府）のあり方を考える必要がある
 - かつては、20～60歳までの職業人生における前半の20年程度を企業主導の能力開発に頼っていた
 - これからの20～80歳の職業人生における能力開発を企業だけに頼るのは現実的ではない
- 高齢期に向けた能力開発のあり方とは？
 - 日本では、若いときに「社会的に望ましいキャリア」を歩めなかった就業中断女性が、中高年期の自律的・主体的能力開発に積極的である
 - 中高年期（40～50代）→高齢期（60代以降）という連続のなかでの、キャリア形成・人事管理が重要ではないか？
 - 高齢期に中核的人材として活躍できるのは、むしろ若いときに十分に活躍できなかった人々ではないか？

參考資料

分析方法の詳細

使用したデータ

- JILPT (2019) 『職業と生活に関する調査』：全国25～64歳の男女1万2000人を対象に、仕事と生活の両面から企業への定着と離転職など個人の就業行動について訪ねている。有効回収数は5977件（49.8%）

自己啓発変数について

- 質問：「過去1年間に、あなたは仕事に関わる自己啓発（会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練）として以下のことを行いましたか」
- 選択肢：「大学・大学院の講座の受講」「専修学校・各種学校で行っている講座の受講」「国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講」「講習会・勉強会・セミナーなどの聴講」「会社の同僚との勉強会への参加」「社外の人との勉強会への参加」「通信教育の受講」「自学・自習」「その他」「いずれもしていない」
- 「いずれもしていない」以外を選んだ場合に1となるダミー変数

分析結果1について

- 分析対象：25～64歳の雇用者（N=3557，女性約52%）
- 方法：性・配偶状態・キャリア・年齢ごとに自己啓発の実施割合を比較

分析結果2について

- 分析対象：25～64歳の雇用者のうち女性（N=1857）
- 方法：以下の回帰モデルから算出された配偶状態・キャリア・年齢ごとの自己啓発の実施割合の予測値を比較
- 回帰モデル： $y = marst + career + f(age) + I(marst, career, f(age)) + Z$

marst：配偶状態

career：キャリア

f(age)：年齢と年齢の2乗項

I(marst, career, f(age))：配偶状態・キャリア・年齢の交互作用項

Z：現職での勤続意向、転職準備、転職志向、仕事満足度、失業不安、職業、産業、学歴、勤続年数、企業規模、年収、労働時間