

全体のまとめ

調査では、労働者のリスクリング意向や転職に伴う学習実態を明らかにし、特に STEM 分野へのキャリア転換を図る文系学部卒業者の学び直し(理転)の現状と課題を分析した。

労働者の多くはリスクリングに消極的であり、転職時の学習も限定的である。学習する場合も独学が中心であり、体系的な教育を受けるケースは少ない。他方、IT 系の専門職ではリスクリングや自己啓発に相対的に積極的な傾向があり、技術革新の速さが学習意欲を高める要因となっている可能性が考えられる。

STEM 人材が不足する中、文系学部専攻者の STEM 分野職種への転換可能性を検討したが、大半は理系職種への転職を希望していなかった。転職活動を行った一部は STEM 職に就職できたものの、キャリアの途中で理転による賃金向上は限定的であり、初職時に理系職へ就く方がより現実的なルートといえる。

それでも学び直し(中途の理転)を本格的に検討するのであれば、未経験での採用が難しいことが主な障壁となる。そのため、STEM 分野への転職には未経験者向けの就職支援や実践的な学習機会の提供が必要である。

また、日本では、女性が高等教育で STEM 分野を専攻する割合が国際的に見ても低い。さらには STEM を専攻しても男性に比べて STEM 職に就く割合が低く、就業しても離職しやすい。STEM 職は相対的に賃金が高いため、これが男女間の賃金格差を持続させる一因となっている。女性が STEM 分野に進むための支援や、STEM 職に長くとどまりやすい環境の整備が必要である。

以下は、上記の主要な知見を個別に記述したものである。

1. リスクリング意向

労働者の過半数がリスクリングに消極的であり、必要性を感じていないことが明らかになった。ただし、IT 系の専門・技術・研究職では 49.4%がリスクリングを希望しており、他職種(特に文系職種 38.7%)に比べて高い傾向が見られた。

2. 転職経験と学習

転職者に転職理由を尋ねたところ、最も多かったのは「給与や待遇の改善のため」であり、特に IT 系の専門・技術・研究職では 5 割を超えた。転職時の学習方法としては「独学」が 69.4%と最も多く、転職者全体の 44.5%が「ほとんど勉強しなかった」と回答している。一方、転職のために専門学校や公的職業訓練を利用した者は 100 時間以上の学習をする割合が高いことが示された。

3. 自己啓発の取り組み

IT系の専門・技術・研究職では自己啓発を行う割合が46.3%と高く、技術革新の速さが影響している可能性がある。自己啓発の目的は主に「現職でのスキル向上」や「自己成長」であり、キャリアチェンジを目的とする人は3割程度にとどまった。

4. 文系専攻者の理系職種転換

文系学部卒業者の82.8%が理系職種への転換を希望したことがない。しかし、希望者のうち25.1%は職探しを行い、そのうち24.9%が実際に就職に成功した。就職できなかった理由として最も多かったのは「未経験では仕事が見つからなかった」(46.2%)であった。文系学部卒業者のSTEM分野への転換は困難であり、未経験者向けの就職支援や実践的な学習機会の提供が求められる。

5. 越境学習の認知度と意向

労働者に対して勤め先企業が越境学習を導入しているか尋ねたところ、13.5%で導入されており、従業員規模が大きい企業ほど導入率が高かった。ただし、認知度は低く、約2割が「初めて聞いた」と回答した。一方で、越境学習に対して「やってみたい」と考える人は4割弱おり、一定の需要があることが示された。

6. 大学の専攻と職種の一致による賃金プレミアム

大学の専攻と職種の一致による賃金プレミアムを分析した結果、「ずっと理系」は「ずっと文系」より約5%賃金が高く、文系からSTEM職に転換した「初期理転」も2~3%のプレミアムがあった。一方で、キャリア途中の「中途理転」では賃金の向上が確認されなかった。

7. STEM専攻と男女間賃金格差

STEM専攻の女性は男性よりSTEM職に就く割合が低く、初職では男性が80.0%であるのに対し、女性は61.4%にとどまった。また、男性は管理職に昇進するとSTEM職の割合が減少するが、女性はSTEM職から非管理職の文系職に移行しやすい。さらに、専攻の選択や大学院進学率の違いが男女間の賃金格差を持続させる要因となりうる。

8. キャリアの主体と自己啓発

労働者の自己啓発行動を分析した結果、企業主導のキャリアを持つの方が自己啓発を行うが、自己啓発時間は個人主導のキャリアを持つの方が長いことが示された。特に、転職・独立を志向する人や、リスキリングに積極的な人ほど学習時間が長いことがわかった。