

第 I 部：総論

総論

1. 分析の目的

1990年代後半以降における日本の労働市場の構造的な変化として、いわゆる正規社員の減少と非正規社員の増加をあげることができる。この背景には、企業による人材活用の変化、とりわけ正規社員の活用業務の縮小と非正規社員や派遣・請負社員など外部人材の活用業務の拡大がある。労働市場全体としての非正規社員の増加は、労働者のキャリア形成やOJT、さらにOff-JTによる能力開発機会のあり方に大きな影響を及ぼしている。

企業が非正規社員を活用する業務は、正規社員を活用する業務に比べて、平均的に見ると求められるスキルがそれほど高くなく、人的資源投資の期間が短くても就業可能な業務が多い。さらにスキルの向上機会がある業務であっても、キャリアの上限が低い場合が多いことが知られている。他方で、非正規社員を活用する業務範囲が拡大した結果、正規社員を配置する業務範囲が縮小しただけでなく、正規社員が初期キャリアの段階で従事する業務が従来と比較して高度化することになり、正規社員の初期キャリアに配置する人材に対して企業が求める能力要件の水準が従来よりも高くなっている。このことは、非正規社員から正規社員へと移行する際のハードルを高めている。

企業の人材活用のこうした変化は、労働者の能力開発やキャリア形成のあり方につきのような変化ももたらすことになった。第1に、学校卒業直後に非正規社員として就業する者が増加した結果、新規学卒者がキャリアの初期段階において受けることができる人的資源投資が少なくなり、そのことが将来のキャリア形成にマイナスの影響を及ぼす可能性が高いことが指摘されている。第2に、学校卒業後に正規社員として就業できても、離学後3年以内に転職する者が増加したり、転職後に非正規社員として従業したりする者が増加している。この結果、非正規社員は正規社員とくらべて能力開発の機会に恵まれていないため、労働市場全体としてみると人的資源投資を受ける機会が少ない労働者の割合が高まることとなり、労働市場全体での人的資本の蓄積が少なくなる可能性を高めている。とりわけ日本では、人的資本が経済成長にとって重要な役割を果たしてきたことから、人的資本蓄積におけるこうした阻害は将来の経済成長にとっての不安材料とも言える。第3に、このようなマクロ経済レベルでの問題だけでなく、ミクロ経済レベルつまり労働者個人レベルでも、人的資源投資が行われないと職業能力が高まらないため、低賃金の業務に長期に滞留する者が増加し、また非正規社員の就業機会は能力向上に結びつくキャリアの上限が低いため、継続的な能力開発が困難となるなどの問題が予想される。

上記のような非正規労働者の増加に伴う課題への対応策を実証的に明らかにするために、企業と直接雇用関係のある非正規社員を取り上げて、能力開発の現状を把握するとともに、非正規社員の能力開発機会の確保やキャリア形成支援のあり方を検討するために、2007年4

月に本研究プロジェクト「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究（研究会座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）」を設けた。

研究プロジェクトの初年度には、非正規社員の正社員登用と非正規社員への企業内訓練を積極的に行っている事業所へのヒアリング調査を行い、事業所側が非正規社員に対して提供するキャリア形成機会の現状を把握した¹。また、2年目には、厚生労働省による『能力開発基本調査』の個人票と事業所票をマッチングしたデータ・セットを用いて計量分析を行い、どのような事業所に勤めている非正規社員が企業内訓練を十分に受講できているのか、つまり積極的に企業内訓練を提供している事業所の特徴を、雇用管理制度の側面から明らかにした²。この2年間の研究から、労働需要側である企業が非正規社員に提供する能力開発やキャリア形成の機会とその規定要因について多くの事実が明らかになった。

3年度目の調査研究では、労働者個人のキャリア形成の実態に焦点を当て、労働市場における非正規社員の比重が増加する中で、労働者のキャリア形成のあり方にどのような変化があるのかを、個人調査によって明らかにすることを課題とした。具体的には、労働者個人のキャリア・パターンの変化、とりわけ非正規社員として働く期間が長くなっているのか、また、非正規社員から正規社員への移行などキャリアの移行をどの程度の人が実現してきたのか、さらには能力開発を行うことは、労働者にとって賃金上昇などのメリットがあるのか、こうした点を個人調査で明らかにすることを研究課題とした。

本報告書は、労働者の能力開発やキャリア形成の変化や現状を明らかにするために労働政策研究・研修機構が独自に実施した個人調査『働き方と学ぶことについての調査』（以下、本調査）を用いて、上記の課題の解明を試みたものである。

日本人のキャリア・パターンに関する先行研究としては、社会学者を中心とした一連の社会移動・階層に関する研究（SSM 調査）、リクルートワークス研究所のワーキングパーソン調査を再分析した研究³、パネルデータを用いた分析⁴などの先行研究があるが、本報告書の調査研究は、就業形態間の移動と職業能力開発の関係に焦点をあてた点に特徴がある。より具体的に本調査の特徴を説明すると、以下のようになる。

2でも説明するように、本調査は、学校卒業後から現在までの学校教育、仕事経験、ライフイベントについて間断なく調査している。第1に就業変化などの調査単位が、4半期単位であることが特徴として挙げられる。本調査研究は、就業形態の転換に注目しているが、非

¹ 研究初年度の2007年度は、非正規社員に対して積極的に能力開発を行うような雇用管理を行っている企業事例を調べるために、非正規労働者の活用が進んでいる企業・事業所、労働組合にヒアリング調査を行い、非正規社員の能力開発と雇用管理の好事例を収集するとともに、非正規社員に対して能力開発にあたって企業が抱える課題を把握するために、『能力開発基本調査』の個票データの特別集計を行い、能力開発に積極的な事業所属性を明らかにした。研究成果は、資料シリーズ No. 36『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』として公表されている。

² 研究2年目の2008年度は、企業内訓練の非正規社員の受講状況を分析することで、非正規社員の能力開発を促す要因と非正規社員にかかわる企業の雇用管理制度との関係を明らかにした。分析結果は、労働政策研究報告書 No.110『非正社員の企業内訓練についての分析』として公表されている。

³ 西村（2008）。

⁴ 樋口・太田・家計経済研究所編（2004）、乳井（2007）。

正規社員は特に短期での転職を繰り返す層が多いことからこうした4半期単位でのキャリアの推移を把握することとした。第2に、非正規社員の働き方は多様であることから、非正規の雇用形態を複数に分けて調査したことが特徴である。週当たりの所定労働時間35時間以上で働くいわゆるフルタイム勤務の非正規社員と、35時間未満のパートタイム勤務の非正規社員に分けて就業形態を把握するとともに、派遣社員についても直接雇用とは別に把握している。それと同時に、結婚、出産のライフイベントについても4半期ごとに、Off-JTと自己啓発の実施には年度ごとに調査している。

このデータを用いて、本報告書では、日本の労働者のキャリア・パターンを類型化すること、非正規労働者の正規労働者への移行の現状と課題を明らかにする。そして、非正規社員に対する企業内訓練の効果を測定し、非正規社員の内部におけるキャリア形成機会の可能性の違いが、実際の能力開発の実施や意欲にどのような影響を与えるものかを分析する。

2. 利用データ

分析に利用するデータは、2008年10月～12月に実施した「働くことと学ぶことについての調査」によるものである。本調査は、日本の就業者の働き方と能力開発の取り組みの実態を把握し、非正規社員や非正規社員など就業形態にかかわらず能力開発やキャリア形成の機会を得ることができる社会環境の在り方についての検討資料とするために実施された。全国の市区町村に居住する満25歳以上45歳未満の男女・就業者（専業主婦、学生を除く）を調査対象とし、エリアサンプリング法で調査された⁵。目標回収数は4,000であったが、有効回収数はそれよりも多く4,024である⁶。対象の選定方法からして、調査時点において非就業者であるものは、調査対象に含まれていないことに留意されたい。つまり、学校卒業後のキャリアを詳細に把握できているが、他方で調査時点で無業状態にある者は把握できていない。

また、調査は、面接票と留置票を組み合わせで行われ、面接票では学校卒業後から調査時点（以下、現在）までの職業履歴とライフイベントについて4半期ごとに聞き取っており、留置き票では現在の就業状態と働くことについての意識、初職の職場環境について聞いている（次の図表参照）。調査票は巻末の資料にも所収している。

⁵ 調査地点の抽出は、国勢調査に基づき、全国の市区町村に、対象年齢の就業者数に比例した確率を与えて抽出（調査地点数：300地点（島嶼山間僻地なし））し、性・年齢区分は20代後半、30代前半、30代後半、40代前半の男女8区分とし、就業者比率に合わせて回収数を設定した。

⁶ 実際に回収されたのは4,026であるが、うち非就業者であるサンプルが2つ含まれていたため除外した。回収全票の4,026サンプルの基礎統計量は、調査シリーズ No. 63『働くことと学ぶことについての調査』、2009年として公表されている。

図表 「働くことと学ぶことについての調査」の構成

留置票	面接票
現在の働き方、勤務先の属性、スキルレベル、仕事の満足度、2007年度のOJT、Off-JT、自己啓発の受講、今後のキャリアの希望、将来の仕事についての考え方、生活の充実度、初職での働き方、賃金、労働時間、勤務先所在地、最終学歴、婚姻、子どもの有無	中学卒業後四半期ごとの学校教育、専門学校などの教育、企業間移動、就業形態、職種、結婚状況、子どもの有無、年度ごとのOff-JTと自己啓発の実施の有無

3. 各章の概要と政策的インプリケーション

ここでは、各論の概要をまとめ、最後に政策的なインプリケーションを述べることにする。

第1章では、離学後5年間の初期キャリアにおける就業形態の推移であるキャリア・パターンが80年代以降にどのように変化してきたのか、またその変化を規定する要因が何であるのかを分析する。主なファインディングは以下のとおりである。

景気動向別に時期を分け、1980-87年、1988-1992年、1993-1997年、1998-2003年の4つの離学コーホートに分け、離学コーホート毎のキャリア・パターンについて最適マッチング分析（以下、OM分析）を行い、その結果をクラスター分析で類型化することで、主要なキャリア・パターンの類型として、①「正社員優勢」、②「正社員→非正規」、③「非正規優勢」、④「非正規→正社員」、⑤「学生」、⑥「途中から無職」、⑦「自営」の7つを抽出した。

4つの離学コーホートのいずれにおいても、キャリア・パターンとして最も多いのは「正社員優勢」であるが、1993年以降に離学したコーホートでは「非正規優勢」と「非正規→正社員」のキャリア・パターンが増加しており、この傾向は女性でより顕著であり、かつ女性では「非正規優勢」のキャリア・パターンの比率が高い。また、学歴別に見ると、「大学・大学院」では「正社員優勢」のキャリア・パターンの比率が顕著に高く、離学直後の初期キャリア形成において高学歴であることが、正規社員の就業機会を得ることに貢献していることを確認できる。他方、「高校」「短大・高専」「専門・各種」では、それぞれの初期キャリアのパターンは類似したものとなる。

「正社員優勢」のキャリア・パターンとそれ以外のキャリア・パターンにキャリアを分けることになる属性的要因を見ると、「正社員優勢」のキャリア・パターンに対しては、男性であること、初職前学歴が「大学・大学院」であること、そして中退していないことが貢献していることが明らかになった。同時に、学歴や性別をコントロールしても、離学した時期が不況期と重なれば、「正社員優勢」ではない他の初期キャリア・パターンが多くなることも明

らかになった。

さらに、「正社員→非正規」「非正規優勢」「非正規→正社員」という非正規型のキャリア・パターン間の比較を行った結果によると、キャリアの途中で正規社員に移行するためには、男性と「大学・大学院」という2つの要因が有利に作用し、他方で、学校を中退することは「非正規優勢」や「正社員→非正規」という正規社員ではないキャリア・パターンを増加させる。上記の3つのキャリア・パターンとして就業することになる可能性の高さには、離学した時期が影響を及ぼしていないことも明らかになった。

また、多くの人は学校を卒業して就職した後に、リカレントとして、教育機関に戻ることはしていない。つまり、離学後に、教育機関に再度戻るなど、就業と教育機関を交互転換するキャリア・パターンは、日本ではまだ定着していない。

第2章では、非正規社員から正規社員への移行に関して、個人の生活のあり方と働き方の選択にかかわる価値観を組み込むと同時に、働く人々の労働供給側の要因と雇用する企業である労働需要側の要因の双方から分析している。主な事実発見は以下のとおりである。

第1に、分析対象者とした25歳から44歳のうち、これまでのキャリアの中で非正規社員から正規社員に移行した経験がある者は19.2%（4,018人中771人）で、初職が非正規社員であった者に限って現職をみると、その4割が正規社員に移行している。

また、非正規社員から正規社員への移行を1件と数えると（同じ対象者がこの移行を2回経験した場合は2件となる）、全分析対象者における移行件数は類型で824件となり、そのうちの2割は同一企業内での非正規社員から正規社員への登用であり、残りの8割は企業間移動による正規社員への転職であった。この結果は、企業内における正規社員への登用が少なくない比率で実施されていることを示すものであり注目される。

さらに、年齢ごとに、同年齢の非正規社員に対する正規社員への移行者の比率（移行者比率）を計算すると、20歳代が全体として高くなる。性別による違いもあり、男性では20歳代から30歳代初めまでは10~20%で推移しているが、女性では10%を超えることは少なく、30歳代には2~3%にとどまる。

第2に、いったんは非正規社員から正規社員に移行したことある人のうち、現在も正規社員に留まる人は7割強に過ぎず、非正規社員が2割、自営や家業が1割となる。非正規社員から正規社員へと移行できても、その後に再び非正規社員に移行する人が少なくなく、移行後に正規社員として継続的に働き続けることになるとは限らないことを示している。

正規社員に移行して現時点に正規社員である「移行型」の特徴を、現時点でも非正規雇用である（にとどまっている）「非正規雇用型」と比較すると、「移行型」の男性の場合には、移行の前後1年程度の間結婚した者が既婚者の3分の1を占める。また、働き方の選択に関する価値観を把握するために、現在の働き方の選択理由を問う質問から主成分分析によって「両立」「能力発揮」「安定」の3つの価値観として抽出した。この働き方の選択に関する

価値観の類型を用いて分析すると、「移行型」では両立を重視せず、能力発揮と安定を求める傾向が強いことが明らかとなった。

第3に、労働需要側である企業が採用において何を評価するのかという視点から、正規社員への移行にプラスに働く要因を探ったところ、移行の直前職と移行後の職種の同一性や直前職での Off-JT の受講経験があること、直前職での労働時間が正社員並みであることや学校教育での専攻と採用職種が一致することが、正規社員への移行に統計的に有意にプラスに作用することが明らかにされた。

第4に、非正規社員から正規社員に移行する人の属性について計量分析を行った結果、供給側である働く人々の要因として、20歳代に正規社員に移行することや安定を重視する意識が強いこと、男性では結婚の前後であることが移行にプラスに働くことが示された。

第3章では、OJT と Off-JT を取り上げて、非正規社員にとって企業内訓練の受講が、賃金や職業能力の向上にプラスの効果があるかどうかを検証し、その上で、企業内訓練を受講している非正規社員とは誰かを明らかにしている。事実発見は下記のとおりである。

第1に、非正規社員にとって、OJT と Off-JT の両者とも企業内訓練の受講には、賃金引き上げの効果が観察されない。しかし、企業内訓練を受講することで、仕事の報酬や能力に関する非正規社員の自己評価が高まることが確認された。また、企業内訓練の受講と生産性の間には、統計的に有意に相関関係があることを示す結果が得られた。言い換えれば、企業内訓練による生産性の向上が、非正規社員の賃金に反映されていないのである。この点の改善が求められる。

第2に、前の勤務先での Off-JT の受講は、正規社員と非正規社員の両者とも、転職する場合における正規社員への転職確率を高める効果がある。また、前の勤務先で非正規社員だった人に限定しても、同一職種間の転職では、前職で Off-JT を受講した人のほうが、正規社員としての転職確率が統計的に有意に高まる。

第3に、非正規社員として働いている人のうち、従業員のキャリア形成に積極的な職場に勤めている人ほど、OJT・Off-JT とともに受講確率が高くなる。さらに、非正規社員のうち期待勤続期間が長い人は OJT 受講確率が高く、またフルタイム勤務の非正規社員は 35 時間未満のパートタイム勤務の非正規社員よりも Off-JT 受講確率が高くなる。つまり、非正規社員のなかでも正規社員に近い働き方をしている人が企業内訓練を受けやすい傾向がうかがえる。

第4章では、正規社員と非正規社員の企業内でのキャリア形成や技能形成の機会に関して比較分析を行う。非正規社員についての事実発見は、下記のようなになる、

第1に、正規社員と比べて非正規社員では、勤続年数が長くなると、高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会が減少し、教育訓練の機会も小さくなる。つまり、正規社員と比較して、非正規社員では、勤続をつうじた技能の向上が早期に頭打ちになりがちであると考えられる。

もちろん、非正規社員のすべてにこの傾向が観察されるわけではなく、若年層や、正規社員への転換の仕組みがある企業で働く非正規社員では、高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会に恵まれやすく、かつ企業内訓練を受講しやすいことも示された。つまり、非正規社員の技能形成の機会は、非正規社員が企業内で経験できるキャリアのあり方に規定されているのである。しかし、この傾向は勤続年数が短い場合に観察されやすく、若年層の非正規社員や、正規社員への転換の仕組みがある企業で働く非正規社員であっても、勤続が長くなると、やはり仕事の変化や教育訓練を経験する機会が減少する傾向がみられる。このことは、非正規社員であってもキャリア形成の機会が存在するが、そのキャリアの上限が正規社員よりも低いいため、正規社員よりも勤続が短い時期に、非正規社員はキャリア形成が進展しなくなるのである。

第2に、勤続年数の長短に関係なく、今後も非正規社員として働きながらも、勤務先の企業でキャリアを広げる機会があると考えることができている非正規社員ほど、今の仕事に関する技能とともに、将来の仕事のために仕事能力や知識を向上させようとする意欲が高い傾向にあることが示された。この結果から、企業が非正規社員に対して企業内でキャリア形成の機会を与えることは、非正規社員の技能向上への取り組み意欲を高める効果があると考えることができ、非正規社員のキャリア形成の上限の拡大は企業の非正規社員の有効活用にとって有効な施策と言える。

以上の分析結果にもとづいて、政策的インプリケーションを検討しよう。

1990年代後半以降、年々、日本の労働市場において非正規労働者比率が高まっていることは、これまでも数々の公表統計から示されている。しかし、第1章の分析から、近年では、離学後5年間に正規社員として働き続けてきた人の割合が低下し、非正規社員としての就業経験のある人の割合が高くなっていることが示された。この分析は、離学後5年間という限定された期間ではあるものの、正規社員継続というキャリア・パターンを歩む人の割合が低くなっていることを示唆する結果である。このように、労働者が非正規社員として働く機会や非正規社員として就業する期間が長くなっているなかで、非正規社員として働く人々の能力開発機会を確保し、キャリア形成を可能にするためにはどのような環境整備が必要となるのであろうか。

まず、第3章の分析によれば、企業は、非正規社員についても、正規社員に近い働き方をしている人、つまりフルタイム勤務の人や期待就業継続期間が長い人など人的資源投資による期待収益が高い者に対して選別的に企業内訓練を行っていると考えられる。正規社員と異なる働き方である非正規社員に対しては、企業による人的投資が広がらない可能性が高いと言える。言い換えれば、非正規社員の中でもフルタイム勤務への転換が難しい人や企業の期待就業期間が短い人に対しては、人的資本の蓄積を促進する環境整備が不可欠となる。

第4章の分析結果によれば、非正規社員の技能形成の機会は、非正規社員が企業内で経験

できるキャリアのあり方に規定されており、かつ企業がキャリア形成の機会を非正規社員に提供することは、非正規社員の能力開発意欲の向上に貢献することが明らかにされた。つまり、非正規社員に対する能力開発機会が広がるためには、非正規社員に対して、広い範囲の仕事を担当させ、勤続によるキャリア形成をはかれるような仕事の割り振りや配置し、非正規社員を戦力化する企業が増えることが必要となる。しかし、このような企業の増加はすぐには見込めない。現状では、非正規社員は労働契約の期間の定めのある有期契約であることもあり、非正規社員としての仕事の範囲やキャリアの拡大には限界がある。それゆえに、その上限を超えてキャリアの範囲を拡大し、企業による期待就業継続期間を高めるためには、就業形態の転換すなわち企業内での正規社員への転換や他社への正社員としての転職が、非正規社員として働く人がキャリア形成をはかる機会を広げることにつながるようになる。そのためには、企業における正社員転換の仕組みの普及や、非正規社員から正規社員への移行を円滑化するように労働市場のマッチング機能を高める取り組みも必要である。企業内での正社員転換や労働市場における正規社員への転職の機会を整備して、非正規社員として働く人のキャリア形成の機会が拡大させることが、社会全体として非正規社員の能力開発の機会を充実させることにつながる。

また、非正規社員の能力開発の機会やキャリア形成の拡大に際しては、非正規社員の賃金水準の見直しの必要があるだろう。第3章の分析から、非正規社員への教育訓練の実施は、企業の生産性向上につながっていると考えられるものの、訓練受講が賃金上昇に結びついていない。同じことが正社員についても確認されることから、訓練受講の効果が賃金に反映されるには、数か月といった短い期間ではなく、もっと長い期間が必要である可能性も高いが、非正規社員の賃金水準の決定には、能力以外の要素（地場相場との関連など）の影響が大きいことが考えられる。現状では人的資源投資による生産性の向上に見合った賃金が非正規社員に支払われていないことがうかがわれる。非正規社員の賃金水準の決定に際して、職能給や成果給などを整備し生産性の向上に見合った賃金水準となる仕組みとすることが必要と考えられ、そのことは非正規社員の能力向上意欲の喚起にも貢献しよう。

以上の取り組みは、非正規社員の能力開発機会やキャリア形成範囲の拡大に貢献すると考えられる。その際、企業内や転職による正規社員への移行はどうすれば容易になるのだろうか。次に、第2章の分析結果から、非正規社員から正規社員への移行の障壁を低くする対策を考えよう。

第1に、正規社員への移行にプラスに影響を与える前職の要件ひとつが、週当たり労働時間が35時間以上のフルタイム勤務の非正規労働者であることが明らかにされた。つまり、非正規社員でフルタイム勤務への移行が難しい人について、正規社員へ移行を円滑にするためには、正規社員の長時間労働を解消するなど、正規社員の働き方の改革が有効となるだろう。

第2に、非正規社員から正規社員への移行に際して、年齢が大きな制約となっていることから、若い段階の20歳代の段階においてキャリア転換を促進するための集中的な支援が正規

社員への移行を促進できると考えられる。

先行研究からも明らかにされているが、今回の分析からも非正規社員から正規社員への移行の実現は20歳代に集中していることが示されている。さらに今回の分析では、いったん正規社員になったとしてもそのまま安定するわけではなく、再び非正規社員に戻る人も少なくなかった。本報告書とは別のフリーター研究からは、都市部の20歳代後半層では、キャリア探索的な意識の拡大が指摘されている。こうした変化を前提に、20歳代をキャリア探索期と位置づけ、長期的なキャリア相談・支援やマッチング支援などができる体制を作ること、キャリア相談・支援と職業能力開発機会を接合させることが、正規社員への移行に重要だと思われる。

第3に、非正規社員から正規社員への移行は、同一職種内のほうが異なる職種間よりも多く起こることが示されている。これらの分析結果から、同一職種での就業経験や職種特殊的な職業能力の蓄積は、勤務先が変わっても、キャリア継続につながると考えられる。よって、非正規雇用で培われた経験を評価しやすい仕組みを普及させることが、同一職種内に限定せず、幅広く非正規から正規社員への移行をさらに促進することになると思われる。たとえば、職業能力評価基準やジョブ・カード制度などの非正規社員への適用拡大を促進することなどが考えられる。

非正規社員の職業能力の評価を適切に行うとともに、どのような企業に勤めれば企業内訓練を受けやすいのかという求人情報を流通させることも、非正規社員に対する企業の教育訓練を積極化させるために短期的には有効であろう。第3章の分析から、同一職種内での非正規社員から正規社員への移行には、前勤務先でのOff-JTの受講がプラスに働くことが明らかにされている。企業内訓練の受講は、職種に特殊な人的資本の蓄積を促進し、職業能力を高めることで、正規社員としての雇用に結びつきやすくなるためと考えられる。正規社員として働きたくても、非正規社員としての職しか見つからないこともあるだろう。そのような場合であっても、勤務先で訓練の受講機会に恵まれることで、正規社員への転職につながりやすくなるのである。訓練を実施している企業に勤めている人全員が企業内訓練を受けられるわけではない。訓練の実施だけでなく、キャリア形成に関係する雇用管理制度を非正社員にも導入している企業では、非正社員の企業内訓練の受講確率が高まることもこれまでの研究成果から示されているが⁷、制度導入の状況など客観的な情報はオープンにすることは可能であろう。よって、非正社員の企業内訓練の受講機会を広げるためには、訓練の実施や雇用管理制度の導入状況などの求人側の情報の流通をさせることも短期的には求められるだろう。また、こうした求人情報の流通は、非正規社員に対する企業の人的資源投資の拡大を誘発しよう。

⁷ 黒澤・原 (2009a, 2009b)。

【参考文献】

乳井瑞代 (2008) 「多様化する現代女性のライフコース：パネル調査から見た主要類型と多様化の実態」, 青木幸弘＋女性のライフコース研究会『ライフコース・マーケティング：結婚、出産、仕事の選択をたどって女性消費の深層を読み解く』, 日本経済新聞出版社, 第2章, pp51-87.

近藤博之 (2005) 『ライフヒストリーの計量社会学的研究』, 平成 14～16 年度 科学研究費補助金[基盤研究 (B) (1)] 研究成果報告書.

西村孝史 (2008) 「就業形態の多様化と企業内労働市場の変容 — 「ワーキングパーソン調査 2006」 の再分析」, 『日本労働研究雑誌』, No. 571, 2008: pp145-157.

樋口美雄・太田清・家計経済研究所 (2004) 『女性たちの平成不況』, 日本経済新聞社.