

第5章 非正社員における能力開発の現状：キャリア志向および仕事・職場特性に着目して

1. はじめに

本章では、非正社員における能力開発の機会に焦点を当て、その現状を明らかにしたい。分析において、非正社員における能力開発の機会を把握するうえでは、企業・組織による研修等の Off-JT や、非正社員が自発的に実施する自己啓発のほか、仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会に着目する。

厚生労働省『能力開発基本調査』等の既存のマクロ統計からも把握しやすい Off-JT や自己啓発の実施状況とは異なり、仕事をつうじた能力開発（OJT）の状況は、既存の大規模調査からは把握しにくい。しかし、正社員の場合と同様、非正社員についても仕事をつうじた能力開発（OJT）の重要性は高いと考える。むしろ、正社員と比べて Off-JT の機会の小さい傾向にある非正社員においては、仕事をつうじた能力開発（OJT）の充実度が、能力開発の機会を左右する特に重要な要因となっている可能性もある。そこで、本章では、『第2回 働くことと学ぶことについての調査』を利用して、非正社員における仕事をつうじた能力開発（OJT）の状況についても、明らかにすることを試みる。

また、本章では、非正社員の能力開発機会に影響を与えると考えられる要因にも着目したい。そうした要因としては、企業規模や職種のほか、年齢や性別、さらにはキャリアについての希望、仕事や職場の性格などが挙げられる。これらの要因に着目し、非正社員における、企業規模や職種のほか、年齢や性別、さらにはキャリアについての希望、仕事や職場の性格に応じた、能力開発機会の多様性についても把握を試みたい。

非正社員においても能力開発の機会は多様化していると考えられる。非正社員の中でも能力開発の機会が多いグループや、少ないグループにはどのような特徴があるかを明らかにすることは、非正社員の能力開発を促す施策を考えるうえで、基礎的な情報を提供することにつながると考える。

2. 能力開発機会に関する変数間の関係

本章で、仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会を把握するにあたっては、その指標として、第1に、担当する仕事の幅が広がったり、仕事の水準が向上したりといった仕事の変化に着目する。

というのも、そうした仕事の変化に伴い、未経験の仕事やより高度な仕事を経験することは、仕事に関わる能力を高めることにつながると考えられると考えられるためである。また、そのような仕事の変化が生じる際に、不足する技能を補うため、上司や同僚による指導・助言を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、研修を受けたり、本やマニュアル

ルを読んで仕事の仕方を学んだりといった、能力開発のための行動がとくに必要となり、実際にも行われる傾向にあると考えるためである。

こうした仕事の変化を把握するうえは、2010年度(2010年4月～2011年3月、以下同じ)に、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」か「変化なし」ないし「狭くなった」か、および「仕事のレベル」が「高くなった」か「変化なし」ないし「低くなった」かをたずねる質問への回答を利用することにする。

第2に、本章では、仕事をつうじた能力開発(OJT)の機会に関わる変数として、上司や同僚からの指導や助言の充実度にも着目する。

上司や同僚からの指導や助言を通じて、仕事に関する知識やノウハウ、価値観を学んだり、自らの仕事の仕方を振り返り考える機会を得たり、能力開発の目標や課題が明確化したり、自らの能力開発への動機づけや精神的な支援を得たりすることは、能力開発を促す重要な契機となると考えられるためである。

具体的な変数としては、昨年度1年間における「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」について「よくあった」から「まったくなかった」「そういう人はいなかった」までの5つの選択肢でたずねている質問への回答を用いる。今回のアンケート調査から、「指導や助言」の内容がどのようなものであるかは特定できない。しかし、上述のように、上司や同僚からの指導や助言は、職場におけるOJTの重要な契機と考えることができる。したがって、その頻度をOJTの充実度を示す指標と考えることは可能と考える。

以上のほか、Off-JTの受講状況を示す変数として昨年度1年間における「教育訓練」受講の有無を取り上げるほか、同期間における自己啓発の実施の有無についても着目したい。さらに、これらの能力開発機会の結果としての技能向上の程度を示す指標として、昨年度以降(2010年4月以降調査時点まで)における「仕事遂行能力」の変化についての本人の認識についてもみていくこととする。

(1) 担当する仕事の変化と能力開発機会

ところで、本章においてOJTの充実度を示す指標として着目する、仕事の変化の経験や上司等からの指導・助言の充実度は、OJTだけでなく、Off-JTや自己啓発も含めた能力開発の機会に影響を与える変数でもありとされる。

その理由として、第1に、上でも指摘したように、仕事の変化が生じる際に、不足する技能を補うため、上司や同僚による指導・助言を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだりするだけでなく、研修を受けたり、本やマニュアルを読んで仕事の仕方を学んだりといった、能力開発のための行動が行われると考えられることが挙げられる。

また、第2に、上司や同僚から仕事上の指導や助言を受ける非正社員は、職場において人材育成の対象として位置付けられており、合わせてOff-JT受講の機会も提供されることが多いかもしれない。さらに、そうした非正社員では、本人としても能力向上への関心が高まり、

上司や同僚の仕事のやり方から意識的に学ぶほか、自己啓発を行うようになることが考えられる。

そうだとすると、非正社員において OJT が充実することは、Off-JT や自己啓発を充実させることにもつながると考えられる。反対に、OJT が充実していない非正社員では、Off-JT や自己啓発も充実しない傾向にあるかもしれない。そして、こうした能力開発全体の充実度は、上で指摘したように、企業規模や職種、年齢や性別、さらにはキャリアについての希望や仕事や職場の性格などに応じて、非正社員の中で大きく異なっている可能性がある。

そこで、こうした多様な要因に応じた、非正社員における能力開発機会の違いについて分析する前に、以下ではまず、非正社員における OJT、Off-JT、自己啓発に関する変数間の関係について確認しておくことにする。

図表 5-1 非正社員における仕事の担当範囲の変化別、他の能力開発機会得点

		「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」得点***	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」得点***	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」得点***	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」得点***
「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」	平均値	3.114	3.057	2.543	2.592
	標準偏差	0.812	0.876	1.038	0.973
	度数	245	245	245	245
「仕事の担当範囲」が「変化なし」・「狭くなった」	平均値	2.692	2.682	2.211	2.196
	標準偏差	0.917	0.894	0.932	0.938
	度数	403	403	403	403
非正社員全体	平均値	2.852	2.824	2.336	2.346
	標準偏差	0.901	0.905	0.986	0.970
	度数	648	648	648	648

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

4) ***は、分散分析で、得点の平均の差が 1%水準で統計的に有意であることを示す。

5) 能力開発機会については、「よくあった」（4 点）「ときどきあった」（3 点）「あまりなかった」（2 点）「まったくなかった」（1 点）「そういう人はいなかった」（1 点）と配点して得点化している。

まず図表 5-1 は、非正社員について、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」かどうかと、能力開発機会に関係すると考えられる「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」との関係を見たものである。

図表 5-1 では、能力開発機会に関する変数として、「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」という質問への回答をそれぞれ得点化し、仕事の担当範囲が広がった経験の有無別（「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」か「仕事の担当範囲」

が「変化なし」・「狭くなった」かの別) に集計し、平均の差を検定(分散分析による)している。

図表5-1から、いずれの能力開発機会についても、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」か「仕事の担当範囲」が「変化なし」・「狭くなった」かにより、統計的に有意な差がみられる。そして、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」非正社員では、そうでない非正社員と比べて「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」といった能力開発に関わる行動を行う傾向にある。

また、図表5-2と図表5-3は、仕事の担当範囲が広がった経験の有無別に、それぞれ Off-JT(「勤め先の指示」にもとづく「教育訓練」)を受けた経験の有無、「自己啓発」実施の有無を見たものである。集計から、やはり「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」とする非正社員では、そうでない非正社員と比べて Off-JT を受ける割合および自己啓発を行う割合が高いことが分かる。

図表5-2 非正社員における仕事の担当範囲の変化別、「教育訓練」の受講の有無

	「教育訓練」を「受けた」	「教育訓練」を「受けなかった」	度数
「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」	22.9%	77.1%	245
「仕事の担当範囲」が「変化なし」・「狭くなった」	17.1%	82.9%	403
非正社員全体	19.3%	80.7%	648

- 注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。
 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
 3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

図表5-3 非正社員における仕事の担当範囲の変化別、「自己啓発」実施の有無

	「自己啓発」を行った	「自己啓発」を行わなかった	度数
「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」	21.6%	78.4%	245
「仕事の担当範囲」が「変化なし」・「狭くなった」	14.6%	85.4%	403
非正社員全体	17.3%	82.7%	648

- 注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。
 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
 3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

次に、図表5-4は、非正社員の仕事の変化に関して、今度は「仕事のレベル」が「高くなった」経験の有無別(「仕事のレベル」が「高くなった」か「仕事のレベル」が「変化なし」・

「低くなった」かの別)に、能力開発機会に関する「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」の得点を集計し、平均の差を検定(分散分析による)している。

図表5-4から、いずれの変数についても「仕事のレベル」が「高くなった」か「仕事のレベル」が「変化なし」・「低くなった」かにより、統計的に有意な差がみられ、「仕事のレベル」が「高くなった」非正社員では、そうでない非正社員と比べて「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」といった能力開発に関わる行動を行う傾向にある。

図表5-4 非正社員における仕事レベルの変化別、他の能力開発機会得点

		「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを 受けること」得点 ***	「上司や同僚の 仕事のやり方 を見て学ぶこと」得 点***	「本やマニュアル を読み、仕事の 仕方を学ぶこと」 得点***	「ミーティング等 を通じて、仕事に 役立つ情報を共 有すること」得点 ***
「仕事のレベル」が「高 くなった」	平均値	3.129	3.069	2.673	2.544
	標準偏差	0.818	0.844	1.027	0.995
	度数	217	217	217	217
「仕事のレベル」が「変化 なし」・「低くなった」	平均値	2.713	2.701	2.164	2.248
	標準偏差	0.909	0.909	0.921	0.942
	度数	432	432	432	432
非正社員全体	平均値	2.852	2.824	2.334	2.347
	度数	0.901	0.904	0.986	0.969
	標準偏差	649	649	649	649

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。したがって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

4) ***は、分散分析で、得点の平均の差が1%水準で統計的に有意であることを示す。

5) 能力開発機会については、「よくあった」(4点)「ときどきあった」(3点)「あまりなかった」(2点)「まったくなかった」(1点)「そういう人はいなかった」(1点)と配点して得点化している。

図表5-5 非正社員における仕事レベルの変化別、「教育訓練」の受講の有無

	「教育訓練」を 「受けた」	「教育訓練」を 「受けなかった」	度数
「仕事のレベル」が「高 くなった」	24.9%	75.1%	217
「仕事のレベル」が「変化 なし」・「低くなった」	16.4%	83.6%	432
非正社員全体	19.3%	80.7%	649

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。したがって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

図表 5-6 非正社員における仕事レベルの変化別、「自己啓発」実施の有無

	「自己啓発」を行 行った	「自己啓発」を行 わなかった	度数
「仕事のレベル」が「高 くなった」	23.5%	76.5%	217
「仕事のレベル」が「変化 なし」・「低くなった」	14.1%	85.9%	432
非正社員全体	17.3%	82.7%	649

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

また、図表 5-5 と図表 5-6 は、仕事の水準が高くなった経験の有無別に、それぞれ Off-JT（「勤め先の指示」にもとづく「教育訓練」）を受けた経験の有無、「自己啓発」実施の有無を見たものである。集計から、やはり「仕事のレベルが高くなった」非正社員では、そうでない非正社員と比べて Off-JT を受ける割合および自己啓発を行う割合が高いことが分かる。

以上から、非正社員について、担当する仕事の幅が広がったり、仕事の水準が高まったりといった仕事の変化に伴い、上司や同僚からの指導や助言を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだりといった OJT に関わる行動だけでなく、研修を受けたり、本やマニュアルを読んで仕事の仕方を学んだりといった能力開発のための行動も行われる傾向にあることが確認できる。非正社員において、担当する仕事の変化に伴い、OJT だけでなく Off-JT や自己啓発を含めた能力開発が充実する傾向にあることが分かる。

（2）上司等による指導・助言と能力開発機会

既述のように、仕事をつうじた能力開発（OJT）機会の指標として、本章では、上司や同僚からの指導や助言の充実度にも着目する。この指標についても、上司や同僚の仕事の仕方を見て学ぶことや、マニュアルを読んで学ぶことなど、OJT に関わるその他の経験とのあいだに、相関関係が予想される。実際にはどうであろうか。

この点に関して、図表 5-7 は、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の充実度に関する得点と、その他の仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会の得点との相関関係を集計したものである。また、合わせて、能力開発の結果を示す変数と考えられる、「仕事遂行能力」の向上に関する得点との相関関係についても集計している。

集計から、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の得点は、取り上げた他の能力開発機会の得点と統計的に有意な相関関係がある。上司や同僚から指導や助言を受けている非正社員は、上司や同僚の仕事を見て学んだり、本やマニュアル等を読んで学んだりといった、能力開発に関わる行動を行う傾向にあることが分かる。とくに「上司や

同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」との相関関係は相関係数が 0.647 と高く、上司や同僚から指導や助言を受ける非正社員の多くが、上司や同僚の仕事を見て学ぶ取り組みも同時に行っていることが読みとれる。また、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の得点は、「仕事遂行能力」の上昇を示す得点と、統計的に有意な相関関係をもっている。上司や同僚からの指導や助言が、その他の OJT の経験とともに、能力開発につながっていることを示す結果と考えられる。

図表 5-7 非正社員における「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」得点と、他の能力開発機会に関する得点・「仕事遂行能力」上昇得点との相関関係

	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」得点	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」得点	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」得点	「仕事遂行能力」上昇得点
Pearson の相関係数	0.647	0.410	0.342	0.261
有意確率(両側)	0.000	0.000	0.000	0.000
度数	650	650	650	650

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 能力開発機会に関する設問に無回答の票を除いて集計。

4) 能力開発機会については、「よくあった」（4 点）「ときどきあった」（3 点）「あまりなかった」（2 点）「まったくなかった」（1 点）「そういう人はいなかった」（1 点）と配点して得点化し、「仕事遂行能力」上昇得点については、「上昇」（5 点）「やや上昇」（4 点）「変化なし」（3 点）「やや低下」（2 点）「低下」（1 点）として得点化している。

図表 5-8 非正社員における「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度別「教育訓練」受講の有無

	「教育訓練」を「受けた」	「教育訓練」を「受けなかった」	度数
「よくあった」	24.4%	75.6%	164
「ときどきあった」	23.7%	76.3%	283
「あまりなかった」	8.3%	91.7%	145
「まったくなかった」・「そういう人はいなかった」	10.3%	89.7%	58
非正社員全体	19.2%	80.8%	650

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 能力開発機会に関する設問に無回答の票を除いて集計。

図表 5-9 非正社員における「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度別「自己啓発」実施の有無

	「自己啓発」を行った	「自己啓発」を行わなかった	度数
「よくあった」	22.6%	77.4%	164
「ときどきあった」	16.3%	83.7%	283
「あまりなかった」	15.9%	84.1%	145
「まったくなかった」・「そういう人はいなかった」	10.3%	89.7%	58
非正社員全体	17.2%	82.8%	650

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 能力開発機会に関する設問に無回答の票を除いて集計。

上司や同僚からの指導・助言を受けている非正社員は、他方で、Off-JT や自己啓発も行う傾向にある。この点は、図表 5-8 および図表 5-9 から確認できる。すなわち、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の「よくあった」ないし「ときどきあった」非正社員は、それ以外の非正社員と比べて「教育訓練」を受けた割合が高い。また、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の「よくあった」非正社員は、それ以外の非正社員と比べて、「自己啓発」を実施した割合が高くなっている。

上司や同僚から仕事上の指導や助言を受ける非正社員は、そうした指導や助言のなかで、Off-JT 受講の指示を受けたり、技能向上への意欲が高まるなどして自己啓発を実施したりする傾向にあるものと考えられる。こうした Off-JT の受講や自己啓発の実施も、上で見た「仕事遂行能力」の上昇の実感につながっているものと推察される。

以上から、非正社員において、仕事の変化の経験や上司等からの指導・助言の充実度は、その他の仕事をつうじた能力開発 (OJT) や Off-JT、自己啓発の充実度に影響を与えている。そして、OJT が充実するほど、Off-JT や自己啓発も充実し、反対に OJT が充実しないと、Off-JT や自己啓発も充実しないという傾向にあることが分かる。

3. 能力開発に有効な取り組みについての自己評価

それでは、非正社員は、これら様々な能力開発の方法のなかで、どのような方法が自らの能力開発において有効ととらえているだろうか。次節で、非正社員における能力開発の機会に関する状況について分析する前に、非正社員が考える有効な能力開発の機会について確認しておきたい。

非正社員にとって有効な能力開発機会は、仕事への習熟度によっても異なってくることも考えられる。そこで、図表 5-10 は、仕事の習熟度を左右すると考えられる、非正社員の現在の勤務先での勤続期間別に、自らの「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思う取り組みについての回答を集計したものである。

図表 5-10 勤続期間別、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために
役立つと思うこと

	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」	「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」	「応援などで担当外の仕事を体験すること」	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」	「担当する仕事の範囲・幅が広がること」	「任せられる仕事の責任が大きくなること」	「勤務先の指示で研修に参加すること」	「就業時間外に会社の指示ではなく、自らすすんで研修に参加するなど、勉強すること」	「その他」	度数
2年未満	75.2%	33.0%	59.2%	37.6%	27.5%	45.0%	45.0%	30.7%	22.9%	29.4%	1.4%	218
2年以上5年未満	65.3%	21.0%	53.8%	36.3%	25.2%	39.7%	33.6%	28.6%	22.9%	21.8%	3.4%	262
5年以上	62.1%	25.1%	49.2%	28.2%	21.5%	45.6%	35.4%	26.7%	17.4%	20.5%	1.0%	195
非正社員全体	67.6%	26.1%	54.2%	34.4%	24.9%	43.1%	37.8%	28.7%	21.3%	23.9%	2.1%	675

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思うことについて無回答の票を除いて集計。

集計から、第1に、「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」を除くいずれの方法も、勤続期間が短いほど、有効と考える非正社員が多いことが分かる。あとで見るように、勤続期間が短いほど、能力開発の機会が多く、実際にこれらの取り組みを行う割合が高いことが、こうした傾向の背景にある。そして、実際に経験した能力開発の方法について有効性を認識することができるのだと考えられる。他方、ミーティング等による情報共有は、日常の業務遂行のため、勤続の長い非正社員に対しても広く実施されており、そのため勤続期間に関わらず有効と考える割合があまり変わらないのだと推察される。

この点に関して、図表としては示さないが、「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」が良くあったとする割合は、図表と同じ集計条件で集計すると、非正社員では、勤続2年未満で40.2%、2年以上5年未満で44.3%、5年以上で49.0%、勤続を問わない非正社員全体では44.3%であった。勤続が長い非正社員ほど、むしろミーティング等による情報共有が行われている。勤続が長い非正社員ほど、基幹的な仕事に従事する割合が高いなどの理由から、ミーティング等を通じて仕事上の情報共有がはかられているものと考えられる。

図表5-10から、第2に、勤続期間に関わらず、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」を有効とみる割合が最も高い。「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」を指摘する割合もこれに次ぐ。そして、「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」、「担当する仕事の範囲・幅が広がること」、「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」の指摘率がこれらに次いで高くなっている。

本章において、仕事をつうじた能力開発（OJT）機会の指標としてとくに着目する、上司や同僚からの指導や助言は、多くの非正社員が最も有効な能力開発の方法ととらえられていることが確認できる。上司や同僚の仕事を見て学ぶことは、これに次いで指摘率が高い。ただし、この取り組みは、上司からの指導や助言を受けることと合わせて行われる傾向にあることは図表5-7で確認した。

ところで、図表5-7～9からは、上司や同僚から指導や助言が充実している非正社員では、その他のOJTほか、Off-JTや自己啓発についても充実する傾向にあることを確認した。その分、経験した幅広い能力開発の取り組みについて、有効性を認識する傾向にあると考えられる。

そこで、図表5-11は、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度別に、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思う取り組みについての回答を集計したものである。

図表5-11 「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度別、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思うこと

	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」	「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスを受けること」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」	「応援などで担当外の仕事を体験すること」	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」	「担当する仕事の範囲が広がること」	「任される仕事の責任が大きくなること」	「勤務先の指示で研修に参加すること」	「就業時間外に会社の指示ではなく、自らすすんで研修に参加するなど、勉強すること」	「その他」	度数
「よくあった」	91.2%	41.5%	70.2%	47.4%	29.8%	50.9%	45.0%	35.7%	32.2%	30.4%	1.8%	171
「ときどきあった」	67.0%	20.5%	54.5%	32.6%	22.9%	43.4%	38.2%	28.5%	19.8%	22.9%	1.4%	288
「あまりなかった」	49.7%	22.1%	42.8%	24.8%	25.5%	35.2%	31.7%	24.1%	16.6%	21.4%	2.8%	145
「まったくなかった」・「そういう人はいなかった」	48.5%	17.6%	35.3%	27.9%	19.1%	38.2%	29.4%	20.6%	10.3%	16.2%	4.4%	68
非正社員全体	67.6%	26.1%	54.2%	34.4%	24.9%	43.1%	37.8%	28.7%	21.3%	23.9%	2.1%	675

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
- 3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

集計から、第1に、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度が「よくあった」とする非正社員では、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が有効であったとする割合が約9割と大多数を占める。上司や同僚から仕事上の指導や助言が充実している層の非正社員のほとんどが、上司や同僚からの指導や助言を受けることを有効な能力開発機会ととらえていることが確認できる。

第2に、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度が高い非正社員ほど、その他の能力開発のための取り組みについて、いずれも有効と見る割合が高い。上で考察したように、上司や同僚からの指導や助言が充実している非正社員は、Off-JTや自己啓発も含め広く能力開発が充実する傾向にあることから、幅広い能力開発の方法の有効性を認識する傾向にあるのだと考えられる。

このほか、図表5-1～6の分析から、非正社員の担当する仕事に変化することも、各種の能力開発の経験を充実させる傾向にあることを確認した。これに伴い、仕事の変化を経験した非正社員ほど、幅広い能力開発の方法について有効性を認識する傾向にあると考えられる。

こうした関係に関して、図表5-12は、仕事の変化（担当範囲の拡大もしくは仕事の水

準の上昇)の経験の有無別に、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思う取り組みについての回答を集計したものである。

図表5-12 仕事の変化(担当範囲の拡大もしくはレベル向上)の有無別、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思うこと

	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」	「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」	「応援などで担当外の仕事を体験すること」	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」	「担当する仕事の範囲・幅が広がること」	「任される仕事の責任が大きくなること」	「勤務先の指示で研修に参加すること」	「就業時間外に会社の指示ではなく、自らすすんで研修に参加するなど、勉強すること」	「その他」	度数
仕事の変化(担当範囲拡大もしくは仕事レベル向上)あり	74.3%	34.1%	61.2%	34.8%	29.3%	48.6%	45.7%	34.1%	24.3%	27.5%	2.2%	276
仕事の変化(担当範囲拡大もしくは仕事レベル向上)なし	62.8%	20.3%	48.9%	34.2%	22.0%	39.5%	32.4%	25.1%	19.2%	21.3%	2.0%	395
非正社員全体	67.6%	26.1%	54.2%	34.4%	24.9%	43.1%	37.8%	28.7%	21.3%	23.9%	2.1%	675

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。したがって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

集計から、やはり仕事の変化があった非正社員において、「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」を除くいずれの取り組みについても有効であると回答する割合が高い。マニュアル等による学習は、仕事の変化に伴い行われ、その有効性が認識されるという傾向にはないものと考えられる。それ以外の能力開発の取り組みについては、仕事の変化に伴い実施されることが多く、仕事の変化の際にそれぞれの能力開発における有効性が認識される傾向にあるのだと考えることができる。

以上をまとめると、非正社員の多くは、上司や同僚から指導や助言を受けることを最も有効な能力開発の機会と認識している。このほか、上司や同僚の仕事を見て学ぶことや、ミーティング等による情報共有、担当する仕事の変化、本やマニュアルによる学習を重要と考える割合も高い。そして、上司や同僚から指導や助言を受けたり、担当する仕事の変化を経験したりして、これらの能力開発機会のもとにある非正社員では、これらの方法を有効と認識する割合が高くなっている。これらの方法の実質的な有効性を示唆する結果と考えられる。

4. 正社員との比較からみた非正社員の能力開発機会

以下では、2節で検討した能力開発機会に関わる変数を指標として、非正社員の能力開発機会の状況について分析することにした。本節では、まず正社員の能力開発機会との比較から、非正社員の能力開発機会の状況を把握することとする。図表5-13は、正社員と非正社員について、勤続期間別に、能力開発機会を集計したものである。

図表 5-13 勤続期間別、正社員と非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	60.6%	53.8%	38.8%	35.6%	74.4%	39.4%	33.8%	15.6%	50.6%	66.3%	160
2年以上5年未満	55.3%	56.5%	36.4%	46.9%	83.3%	42.6%	36.4%	8.9%	51.9%	60.8%	418
5年以上	48.1%	45.7%	21.6%	49.0%	70.6%	39.3%	26.5%	5.2%	41.3%	46.5%	1094
(うち10年以上)	48.1%	45.8%	19.0%	49.4%	68.3%	40.7%	25.5%	3.9%	38.3%	42.2%	616
正社員全体	51.1%	49.2%	26.9%	47.2%	74.1%	40.1%	29.7%	7.1%	44.9%	52.0%	1672

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	41.1%	37.9%	34.2%	39.7%	74.0%	17.8%	21.9%	9.6%	37.9%	47.5%	219
2年以上5年未満	37.5%	32.6%	24.2%	45.8%	70.1%	20.5%	15.5%	7.6%	40.5%	48.1%	264
5年以上	31.8%	27.3%	16.2%	40.9%	57.1%	18.2%	13.1%	4.5%	30.8%	35.4%	198
非正社員全体	37.0%	32.7%	25.1%	42.4%	67.5%	18.9%	16.9%	7.3%	36.9%	44.2%	681

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 正社員としては役職を問わず「正社員・正職員」を集計、非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点(2011年10月末現在)までの変化を聞いている。

集計から、第1に、勤続期間を問わない正社員と非正社員を比較すると、いずれの能力開発機会の指標についても、正社員と比べて非正社員において経験した割合が低い。ただし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」については、他の項目と比べて、正社員と非正社員のあいだの差は小さい。これに対して、「教育訓練」受講は、正社員と非正社員とで、「よくあった」と「ときどきあった」の合計割合に21.2パーセントポイントの差があり、最も差の大きな項目となっている。また、以上の結果として、「職務遂行能力」が「上昇」「やや上昇」したとする割合も、正社員と比べて非正社員の方がより低い。

第2に、勤続期間別にみると、正社員と非正社員ともに、「教育訓練」を除くいずれの能力開発機会も、勤続期間が長いほど経験した割合が低い傾向がみられる。結果として、「職務遂行能力」が「上昇」「やや上昇」したとする割合も、勤続に伴い低くなる。こうした集計結果から、正社員と非正社員ともに、勤続の初期に能力開発の機会が相対的に多く与えられ、勤続とともに能力開発機会が減少する傾向にあることが読みとれる。ただし、「教育訓練」受講については、正社員と非正社員ともに、それぞれ勤続期間に関わらず経験した割合はほぼ一定である。

第3に、いずれの勤続期間においても、正社員と比べて非正社員のほうが、能力開発を経験する割合は低い。この点は、「教育訓練」受講についても同じである。

以上から、正社員と非正社員ともに、Off-JTを除いて、勤続の初期ほど能力開発の機会が相対的に多く与えられ、勤続とともに能力開発機会が減少する傾向にある。しかし、Off-JTも含め、いずれの勤続期間についてみても、正社員と比べて非正社員において能力開発機会がより小さい傾向にあることが分かる。

ところで、正社員のなかでも、所属する企業・組織の規模に応じて、仕事の変化を経験する機会に差があることも考えられる。基本的に、従業員規模が大きいほど、正社員に対して、長期にわたり、仕事の幅を広げたり、高度な仕事を担当させたりなど、仕事の変化を伴うキャリアを提供する傾向にあると考えられる。それに伴い、従業員規模が大きい企業では、小さい企業と比べて、より長い勤続期間をとおして、能力開発機会を提供する傾向にあると考えられる。また、とくに Off-JT については、企業の従業員規模が大きいほど充実する傾向にあることは、各種調査で確認されている。そして、以上の傾向は、非正社員についてもある程度当てはまる可能性がある。

そこで、図表 5-14 は、企業の従業員規模別に、正社員と非正社員について、勤続期間別の能力開発機会を集計したものである。

図表 5-14 企業の従業員規模別、勤続期間別、正社員と非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	58.7%	50.0%	35.9%	32.6%	68.5%	28.3%	30.4%	19.6%	43.5%	63.0%	92
2年以上5年未満	50.3%	53.3%	38.5%	49.1%	87.6%	29.6%	32.0%	8.9%	53.3%	62.1%	169
5年以上	41.0%	37.7%	17.5%	45.9%	63.4%	23.8%	19.1%	4.9%	38.0%	42.9%	366
99名以下企業の正社員全体	46.1%	43.7%	25.8%	44.8%	70.7%	26.0%	24.2%	8.1%	42.9%	51.0%	627
2年未満	63.2%	61.4%	40.4%	40.4%	80.7%	50.9%	35.1%	7.0%	68.4%	75.4%	57
2年以上5年未満	58.7%	58.7%	33.0%	46.3%	79.4%	50.9%	39.0%	8.3%	51.8%	60.1%	218
5年以上	53.5%	51.4%	23.5%	50.3%	73.8%	47.3%	31.9%	5.9%	43.8%	49.7%	626
100名以上企業の正社員全体	55.4%	53.8%	26.9%	48.7%	75.6%	48.4%	33.9%	6.5%	47.3%	53.8%	901
2年未満	38.7%	36.9%	39.6%	39.6%	79.3%	14.4%	23.4%	8.1%	38.7%	46.8%	111
2年以上5年未満	35.1%	29.0%	20.6%	45.0%	65.6%	14.5%	14.5%	5.3%	36.6%	42.0%	131
5年以上	31.0%	25.3%	13.8%	36.8%	50.6%	6.9%	12.6%	6.9%	24.1%	31.0%	87
99名以下企業の非正社員全体	35.3%	30.7%	25.2%	41.0%	66.3%	12.5%	17.0%	6.7%	34.0%	40.7%	329
2年未満	47.8%	40.6%	29.0%	42.0%	71.0%	23.2%	18.8%	11.6%	34.8%	46.4%	69
2年以上5年未満	47.3%	42.9%	28.6%	52.7%	81.3%	29.7%	16.5%	12.1%	45.1%	57.1%	91
5年以上	34.1%	31.8%	17.0%	51.1%	68.2%	31.8%	12.5%	3.4%	38.6%	42.0%	88
100名以上企業の非正社員全体	42.7%	38.3%	24.6%	49.2%	73.8%	28.6%	15.7%	8.9%	39.9%	48.8%	248

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 正社員としては役職を問わず「正社員・正職員」を集計、非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点(2011年10月末現在)までの変化を聞いている。

4) 従業員規模には、正社員と非正社員の人数をともに含む。

集計から、第1に、正社員について、企業の従業員規模別間で能力開発機会を比較すると、上述の予想どおり、従業員規模が小さい企業では、大きい企業と比べて、能力開発の機会が小さい傾向にある。とくに「教育訓練」受講割合において差が大きい。ただし、従業員規模が99名以下の企業の正社員であっても、図表5-13でみた非正社員全体における能力開発機会と比べると、いずれの能力開発機会も経験した割合はより高い。

第2に、非正社員について、企業の従業員規模別間で能力開発機会を比較すると、非正社員についても、従業員規模が小さい企業では、大きい企業と比べて、能力開発の機会が小さい傾向にある。そして、正社員と非正社員を合わせて比較すると、非正社員であっても、従業員規模100名以上の企業では、能力開発の各項目を経験した割合が、99名以下の従業員規模の正社員のそれとほぼ同様となっている。他方、従業員規模99名以下の企業の非正社員は、能力開発の機会がとくに小さい傾向にあることが分かる。

以上のように、正社員と非正社員ともに、能力開発機会には、企業規模によるちがいも大きい。正社員のなかでも、従業員規模が小さい企業では、能力開発機会が小さい傾向にある。そして、着目した変数についての集計を見る限り、従業員規模が大きい企業の非正社員は、そうした従業員規模の小さな企業の正社員と比べると、能力開発機会がより限定されているとは言えない。そして、非正社員のなかでも、能力開発の機会がとくに限定される傾向にあるのが、従業員規模の小さな企業で働く非正社員であることが確認できる。

5. 職種別・年齢層別にみた非正社員の能力開発機会

非正社員の能力開発機会は、職種や性別、年齢層のちがいによっても、異なると考えられる。以下、この点についてみていく。

(1) 職種別にみた非正社員の能力開発機会

まず、図表5-15は、非正社員について、職種別に、能力開発機会について集計したものである。

集計をみると、職種により、非正社員の能力開発の状況は異なっている。特徴的な点を指摘すると、第1に、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」や「仕事のレベル」が「高くなった」とする割合は、事務的職種の非正社員で最も高く、専門・技術的職種がこれに準じて高くなっている。仕事の変化を経験する機会は、これらの職種の非正社員で高い傾向にあると言える。第2に、上司や同僚の指導や指導を受ける機会は、技能工・生産・運輸・通信的職業でとくに低い傾向にある。第3に、「教育訓練」の受講割合は、専門的・技術的職種で最も高く、事務的職業や販売的職業がこれに次いで高い。他方、サービスの職業や技能工・生産・運輸・通信的職業では、受講割合が低くなっている。第4に、「自己啓発」の実施割合は、専門的・技術的職種で最も高く、事務的職業がこれに次いで高い。他方、販売的職業やサービスの職業、技能工・生産・運輸・通信的職業では実施割合が低い。第5に、結果として、「仕

図表5-15 職種別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
専門・技術的職業	39.4%	36.4%	27.3%	40.9%	68.2%	28.8%	34.8%	1.5%	47.0%	48.5%	66
事務的職業	44.0%	39.6%	23.3%	44.0%	67.3%	20.1%	22.0%	7.5%	42.8%	50.3%	159
販売的職業	35.6%	30.9%	26.2%	47.7%	73.8%	20.1%	13.4%	8.7%	34.2%	43.0%	149
サービスの職業	33.3%	30.1%	31.1%	38.4%	69.4%	16.9%	12.8%	7.3%	37.9%	45.2%	219
技能工・生産・運輸・通信的職業	32.1%	27.4%	9.5%	41.7%	51.2%	13.1%	9.5%	8.3%	21.4%	29.8%	84
職種を問わない非正社員全体	37.0%	32.7%	25.1%	42.4%	67.5%	18.9%	16.9%	7.3%	36.9%	44.2%	681

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点(2011年10月末現在)までの変化を聞いている。

4) 職種を問わない非正社員全体は、「保安的職業」「農・林・漁業に関わる職業」「その他」を含めて集計している。

「仕事遂行能力」が「上昇」もしくは「やや上昇」したとする割合は、専門・技術的職業および事務的職業で最も高く、技能工・生産・運輸・通信的職業でより低くなっている。

ただし、非正社員における職種の構成は、性別によっても大きく異なる。図表5-16は、非正社員について、男女別に職種構成を集計したものである。男性では、専門・技術的職業および技能工・生産・運輸・通信的職業の割合がより高く、女性では、事務的職業、販売的職業、サービスの職業の割合がより高い。そのため、図表5-15でみた職種ごとの能力開発機会の違いは、職種ごとの性別構成の相違を反映している可能性もある。また、同じ職種であっても、性別により能力開発機会にちがいがあっても考えられる。

図表5-16 性別、非正社員の職種構成

	専門・技術的職業	事務的職業	販売的職業	サービスの職業	技能工・生産・運輸・通信的職業	農林漁業・その他	度数
男性	14.7%	11.8%	14.0%	24.3%	35.3%	0.1%	136
女性	8.5%	26.4%	24.0%	34.4%	6.7%	0.1%	541
非正社員全体	9.7%	23.3%	21.9%	32.2%	12.6%	0.2%	681

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

そこで、図表5-17は、男女別に、職種別の能力開発機会を集計したものである。集計から、同じ職種においても、性別により能力開発の状況は異なることが分かる。すなわち、専門・技術的職業では、仕事の変化を経験する割合および「教育訓練」を受講した割合は、男性の方が高い。他方で、上司や同僚からの指導・助言は女性の方が受けている割合が高い。事務的職業では、仕事の変化を経験した割合は女性の方が高く、上司や同僚による指導・助言、「教育訓練」、「自己啓発」の実施割合は、男性の方が高い。販売的職種では、女性の方が、

仕事の変化を経験する割合が高く、その他の能力開発機会については、性別のちがいがほとんどない。サービスの職業では、男性の方が、自己啓発実施割合が高いほかは、性別によるちがいは小さい。技能工・生産・運輸・通信的職業では、男性の方が、「教育訓練」受講割合および「自己啓発」実施割合がやや高い。結果として、「仕事遂行能力」の向上を経験した割合は、販売的職業で女性の方がやや高いほかは、男性の方が高くなっている。

図表 5-17 性別、職種別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
専門・技術的職業	50.0%	45.0%	40.0%	5.0%	45.0%	40.0%	35.0%	0.0%	60.0%	60.0%	20
事務的職業	37.5%	31.3%	25.0%	50.0%	75.0%	37.5%	31.3%	18.8%	50.0%	68.8%	16
販売的職業	21.1%	15.8%	21.1%	52.6%	73.7%	21.1%	15.8%	5.3%	31.6%	36.8%	19
サービスの職業	33.3%	39.4%	27.3%	42.4%	69.7%	18.2%	21.2%	12.1%	48.5%	60.6%	33
技能工・生産・運輸・通信的職業	31.3%	25.0%	8.3%	41.7%	50.0%	18.8%	14.6%	12.5%	22.9%	35.4%	48
職種を問わない男性非正社員全体	34.5%	30.9%	21.6%	39.6%	61.2%	23.7%	21.6%	10.8%	38.1%	48.9%	139

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
専門・技術的職業	34.8%	32.6%	21.7%	56.5%	78.3%	23.9%	34.8%	2.2%	41.3%	43.5%	46
事務的職業	44.8%	40.6%	23.1%	43.4%	66.4%	18.2%	21.0%	6.3%	42.0%	48.3%	143
販売的職業	37.7%	33.1%	26.9%	46.9%	73.8%	20.0%	13.1%	9.2%	34.6%	43.8%	130
サービスの職業	33.3%	28.5%	31.7%	37.6%	69.4%	16.7%	11.3%	6.5%	36.0%	42.5%	186
技能工・生産・運輸・通信的職業	33.3%	30.6%	11.1%	41.7%	52.8%	5.6%	2.8%	2.8%	19.4%	22.2%	36
職種を問わない女性非正社員全体	37.6%	33.2%	26.0%	43.2%	69.2%	17.7%	15.7%	6.5%	36.5%	43.0%	542

- 注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。
- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
- 3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点（2011年10月末現在）までの変化を聞いている。
- 4) 職種を問わない非正社員全体は、「保安的職業」「農・林・漁業に関わる職業」「その他」を含めて集計している。

このように、職種により、男女による能力開発の各項目の充実度は異なっており、男女のいずれの能力開発機会が多いかは一概に言えない。したがって、図表5-16でみた職種別の能力開発機会のちがいも、職種ごとの性別構成のちがいから説明することは難しいと考える。

(2) 年齢層別にみた非正社員の能力開発機会

非正社員の能力開発機会は、年齢層の別によっても異なる可能性がある。そこで、図表5-18は、34歳以下（25歳以上）の若年層と35歳以上（45歳未満）の非若年層の別に、能力開発機会を集計したものである。集計結果をみるかぎり、年齢層のちがいにより能力開発の機会が大きくなりかうとは言えない。ただし、「仕事遂行能力」が「上昇」ないし「やや上昇した」とする割合は、非若年層でやや少なくなっている。

図表5-18 年齢層別に見た、勤続期間別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	40.3%	36.3%	33.1%	39.5%	72.6%	16.9%	24.2%	9.7%	37.9%	47.6%	124
2年以上5年未満	36.6%	35.2%	27.6%	44.1%	71.7%	22.1%	17.2%	8.3%	45.5%	53.8%	145
5年以上	37.0%	28.4%	18.5%	39.5%	58.0%	18.5%	8.6%	7.4%	30.9%	38.3%	81
非正社員34歳以下全体	38.0%	34.0%	27.4%	41.4%	68.8%	19.4%	17.7%	8.6%	39.4%	48.0%	350

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	42.1%	40.0%	35.8%	40.0%	75.8%	18.9%	18.9%	9.5%	37.9%	47.4%	95
2年以上5年未満	38.7%	29.4%	20.2%	47.9%	68.1%	18.5%	13.4%	6.7%	34.5%	41.2%	119
5年以上	28.2%	26.5%	14.5%	41.9%	56.4%	17.9%	16.2%	2.6%	30.8%	33.3%	117
非正社員35歳以上全体	36.0%	31.4%	22.7%	43.5%	66.2%	18.4%	16.0%	6.0%	34.1%	40.2%	331

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点（2011年10月末現在）までの変化を聞いている。

図表5-19 性別・年齢層別に見た、勤続年数別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	37.9%	27.6%	31.0%	31.0%	62.1%	24.1%	27.6%	6.9%	34.5%	41.4%	29
2年以上5年未満	31.7%	31.7%	19.5%	41.5%	61.0%	19.5%	17.1%	7.3%	43.9%	51.2%	41
5年以上	39.3%	28.6%	17.9%	39.3%	57.1%	21.4%	14.3%	14.3%	32.1%	46.4%	28
非正社員34歳以下男性全体	35.7%	29.6%	22.4%	37.8%	60.2%	21.4%	19.4%	9.2%	37.8%	46.9%	98

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	41.1%	38.9%	33.7%	42.1%	75.8%	14.7%	23.2%	10.5%	38.9%	49.5%	95
2年以上5年未満	38.5%	36.5%	30.8%	45.2%	76.0%	23.1%	17.3%	8.7%	46.2%	54.8%	104
5年以上	35.8%	28.3%	18.9%	39.6%	58.5%	17.0%	5.7%	3.8%	30.2%	34.0%	53
非正社員34歳以下女性全体	38.9%	35.7%	29.4%	42.9%	72.2%	18.7%	17.1%	8.3%	40.1%	48.4%	252

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	43.0%	39.5%	37.2%	39.5%	76.7%	18.6%	17.4%	9.3%	38.4%	47.7%	86
2年以上5年未満	36.5%	27.9%	20.2%	48.1%	68.3%	17.3%	11.5%	3.8%	35.6%	39.4%	104
5年以上	31.0%	27.0%	14.0%	42.0%	56.0%	15.0%	15.0%	2.0%	27.0%	29.0%	100
非正社員35歳以上女性全体	36.6%	31.0%	23.1%	43.4%	66.6%	16.9%	14.5%	4.8%	33.4%	38.3%	290

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点（2011年10月末現在）までの変化を聞いている

4) 35歳以上男性については、サンプルサイズが小さいため集計を省略。

さらに、図表5-19は、年齢層による性別構成の影響をコントロールするため、性別・年齢層別に、能力開発機会を集計したものである。ただし、非若年層の男性については、サ

ンプルサイズを十分に確保できないため、集計していない。

集計から、仕事のレベルが高くなったとする割合および上司や同僚から指導・助言を受けた割合は、若年層の女性において、他の年齢層・性別グループと比べてやや高い。また、「仕事遂行能力」が「上昇」ないし「やや上昇」した割合は、非若年層の女性でやや低くなっている。

以上のように、非正社員において、年齢層のちがいにより能力開発の機会が大きくなりすぎるとは言えない。ただし、性別・年齢層別に集計すると、仕事内容の高度化や上司や同僚による指導・助言の機会は、若年層の女性においてやや大きい傾向にある。

6. 非正社員のキャリア志向と能力開発機会

非正社員の中でも、今後のキャリアについての希望は多様と考えられる。そして、そうしたキャリア志向に応じて、能力開発機会も異なっている可能性がある。前節でみた性別・年齢層別にみた能力開発機会のちがいも、キャリア志向のちがいを反映しているかもしれない。そこで、本節では、非正社員のキャリア志向と能力開発機会との関係について分析する。

図表 5-20 非正社員における性別・年齢層別、今後の仕事の仕方に関する希望

	「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」	「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」	「社内の地位や仕事内容にこだわらず仕事をしたい」	「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」	「仕事をやめたい」	「なりゆきにまかせたい」	「わからない」	無回答	度数
男性(34才以下)	6.1%	34.7%	14.3%	10.2%	4.1%	16.3%	14.3%	0.0%	98
男性(35歳以上)	4.9%	46.3%	19.5%	12.2%	0.0%	7.3%	9.8%	0.0%	41
女性(34歳以下)	2.0%	24.6%	13.5%	38.1%	2.8%	9.1%	9.9%	0.0%	252
女性(35歳以上)	1.0%	16.6%	11.7%	44.8%	1.4%	10.7%	13.4%	0.3%	290
全体	2.3%	23.9%	13.2%	35.4%	2.2%	10.7%	12.0%	0.1%	681

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

まず、図表 5-20 は、性別・年齢層別に、今後のキャリアへの希望についての回答を集計したものである。集計から、性別・年齢層別のグループ間で、キャリア志向の分布にちがいがみられる。すなわち、34歳以下の若年層男性では、「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」とする割合が高い一方で、「なりゆきにまかせたい」や「わからない」といった明確な希望を持たない割合も高い。同じ男性でも、35歳以上の非若年層男性では、「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」とする割合が最も高く、若年層とは異なり「なりゆきにまかせたい」や「わからない」といった明確な希望を持たない割合は低い。34歳以下の若年層女性では、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」とする割合が高く、「なりゆきにまかせたい」や「わからない」といった明確な希望を持たない割合は低

い。同じ女性でも、35歳以上の非若年層では、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」とする割合がより高く、他方で「なりゆきにまかせたい」や「わからない」といった明確な希望を持たない割合は若年層男性に次いで高くなっている。

図表5-21 非正社員における性別・年齢層別、キャリア志向類型

	仕事内容重視志向	就業重視志向	生活重視志向	なりゆき志向・未確定	度数
男性(34才以下)	42.6%	14.9%	10.6%	31.9%	94
男性(35歳以上)	51.2%	19.5%	12.2%	17.1%	41
女性(34歳以下)	27.3%	13.9%	39.2%	19.6%	245
女性(35歳以上)	17.9%	11.9%	45.6%	24.6%	285

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を「仕事内容重視志向」、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」、「なりゆきにまかせたい」「わからない」を「成り行き志向・未確定」とした。「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

こうしたキャリア志向のちがいと能力開発機会との関係について分析するため、図表5-20でみた今後の仕事についての希望を4つの類型にまとめ、性別・年齢層別の各タイプの構成比を集計したものが図表5-21である。「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を仕事内容を重視したキャリアを希望していると捉えて「仕事内容重視志向」として一つの類型にまとめ、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」とし、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」とし、「なりゆきにまかせたい」「わからない」をいずれも今後のキャリアについて明確な希望がないことから「成り行き志向・未確定」として一つの類型とした。ただし、「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

図表5-21から、34歳以下の若年層男性では、「仕事内容重視志向」および「成り行き志向・未確定」の割合が高く、35歳以上の非若年層男性では、「仕事内容重視志向」の割合がとくに高い。34歳以下の若年層女性では、「生活重視志向」の割合が高く、35歳以上の非若年層女性では、「生活重視志向」の割合が最も高い一方で、「なりゆき・未確定」の割合も、若年層男性に次いで高くなっている。

それでは、こうしたキャリア志向と能力開発機会との関係はどのようなものか。図表5-22は、非正社員について、キャリア志向の類型別に、能力開発機会を集計したものである。

図表5-22 非正社員におけるキャリア志向類型別、能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を「受けた」	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
仕事内容重視志向	43.0%	41.9%	26.8%	41.9%	68.7%	24.0%	35.2%	6.7%	48.0%	54.7%	179
就業重視志向	41.1%	35.6%	34.4%	43.3%	77.8%	20.0%	14.4%	12.2%	37.8%	50.0%	90
生活重視志向	37.8%	31.5%	26.6%	44.0%	70.5%	16.6%	10.8%	8.3%	34.9%	43.2%	241
なりゆき志向・わからない	27.7%	22.6%	17.4%	38.7%	56.1%	15.5%	7.7%	3.2%	27.1%	30.3%	155

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
- 3) 「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を「仕事内容重視志向」、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」、「なりゆきにまかせたい」「わからない」を「成り行き志向・未確定」とした。「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

集計から、キャリア志向の類型別に能力開発機会にちがいがみられる。すなわち、「仕事内容重視志向」で、仕事の変化および「教育訓練」受講、「自己啓発」実施の割合が最も高く、結果として、「仕事遂行能力」の上昇（「上昇」と「やや上昇」の計）を経験した割合も最も高くなっている。「就業重視志向」は、担当する仕事の変化や「教育訓練」受講と「自己啓発」実施の割合がこれに次いで高く、「仕事遂行能力」の上昇（「上昇」と「やや上昇」の計）割合も2番目に高い。また、上司や同僚からの指導・助言を受ける割合は、この類型において最も高くなっている。「生活重視志向」は、能力開発の各項目について、この「就業重視志向」に準ずる割合となっている。これらに対し、「なりゆき志向・未確定」では、能力開発機会のいずれの項目についても、最も経験割合が低く、「仕事遂行能力」の上昇（「上昇」と「やや上昇」の計）を経験した割合も最も低くなっている。

以上のように、キャリア志向により能力開発の機会にちがいが分かる。とくに、管理的な仕事や専門性や技能を活かせる仕事を希望する非正社員で、能力開発の機会が最も多い傾向にあり、就業継続や家庭生活等との両立を重視した働き方を希望する非正社員が、これに次ぐ能力開発機会を得ていると考えられる。他方で、今後の働き方について成り行きに任せる考え方をとったり、未確定であったりなど、明確な考え方を持たない非正社員では、能力開発機会がとくに小さい傾向にある。

こうした傾向の背景を考えると、キャリア志向のちがいにより、積極的に仕事や組織に貢献しようとする姿勢にちがいがあることが考えられる。そして、企業・組織および非正社員の上司としては、仕事に対して積極的な姿勢で臨む非正社員に対して、能力開発の機会を与えることが多いものと推察される。

この点に関して、図表5-23は、キャリア志向の類型別に、非正社員の仕事への姿勢について集計したものである。集計から、「仕事内容重視志向」「就業重視志向」「生活重視志向」のあいだでは、「仕事内容重視志向」において「上司や同僚の期待に応えようとしている」と

いう上司や同僚への積極的貢献への意欲の高さを示す回答の割合が高いほかは、大きなちがいはみられない。これに対して、「なりゆき志向・未確定」層では、いずれの項目についても該当する割合が低く、仕事に対して積極的な姿勢がとくに弱いと考えることができる。

図表5-23 キャリア志向類型別、非正社員の仕事への姿勢

	「指示されたことは確実にこなそうとしている」	「仕事を能率的に進めようとしている」	「上司や同僚の期待に応えようとしている」	「職場に貢献しようとしている」	「勤務先に貢献しようとしている」	「未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている」	「いずれもあてはまらない」	度数
仕事内容重視志向	82.1%	68.2%	34.6%	40.2%	25.1%	32.4%	1.7%	179
就業重視志向	88.9%	70.0%	26.7%	37.8%	17.8%	33.3%	0.0%	90
生活重視志向	84.6%	65.1%	27.4%	41.9%	22.4%	27.8%	1.2%	241
なりゆき志向・わからない	76.1%	47.1%	14.8%	27.7%	10.3%	16.8%	9.7%	155

- 注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。
- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
- 3) 「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を「仕事内容重視志向」、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」、「なりゆきにまかせたい」「わからない」を「成り行き志向・未確定」とした。「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

このほか、キャリア志向別に見た、非正社員の能力開発への意欲のちがいも、実際の両力開発機会に影響を与えると考える。能力開発への意欲が高い非正社員に対して、充実した能力開発の機会が与えられる傾向にあると考えられる。

この点に関して、図表5-24は、キャリア志向の類型別に、非正社員の能力開発への意欲（「仕事遂行能力や知識を高めたい」と思うか）について集計したものである。

図表5-24 非正社員における、キャリア志向類型別、「今の仕事のために」「仕事遂行能力や知識を高めたい」と思うか

	「そう思う」	「ある程度そう思う」	「あまりそう思わない」	「まったくそう思わない」	「わからない」	無回答	度数
仕事内容重視志向	33.0%	39.1%	17.9%	7.3%	2.8%	0.0%	179
就業重視志向	26.7%	43.3%	18.9%	5.6%	5.6%	0.0%	90
生活重視志向	15.8%	36.5%	35.3%	7.5%	5.0%	0.0%	241
なりゆき志向・わからない	10.3%	31.6%	34.2%	7.1%	16.1%	0.6%	155

- 注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。
- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
- 3) 「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を「仕事内容重視志向」、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」、「なりゆきにまかせたい」「わからない」を「成り行き志向・未確定」とした。「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

集計から、「仕事内容重視志向」「就業重視志向」「生活重視志向」「なりゆき志向・未確定」の順に前者ほど、「仕事遂行能力や知識を高めたい」と思うかという質問に対して「そう思う」ないし「ある程度そう思う」とする回答割合が高く、能力開発への意欲が高い傾向にあることが読みとれる。このように、「なりゆき志向・未確定」層において能力開発への意欲が最も低いと言える。

以上のように、キャリア志向の類型の中でも、とくに「なりゆき志向・未確定」層の非正社員で、仕事に対する積極的な姿勢や能力開発への意欲が低調であることが確認できた。こうした仕事への積極的な姿勢の弱さや、能力開発への意欲の低さは、「なりゆき志向・未確定」層の非正社員の能力開発機会を小さくする要因となっていると考えられる。

図表 5-25 非正社員における、未経験の仕事に積極的に取り組む意欲別、能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている	36.3%	26.9%	38.5%	40.1%	78.6%	51.6%	50.0%	14.8%	43.4%	58.2%	182
未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしていない	23.6%	16.0%	20.2%	43.3%	63.5%	31.7%	26.5%	4.6%	34.5%	39.1%	499

- 注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。
- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
- 3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点（2011年10月末現在）までの変化を聞いている。

図表 5-26 「今の仕事のために」「仕事遂行能力や知識を高めたいと思う」程度別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
そう思う	37.7%	28.3%	43.5%	38.4%	81.9%	46.4%	46.4%	17.4%	47.1%	64.5%	138
ある程度そう思う	31.0%	19.8%	27.0%	46.8%	73.8%	41.9%	36.7%	6.0%	44.4%	50.4%	248
あまり・まったく・わからない	18.7%	13.9%	15.0%	40.8%	55.8%	28.6%	23.1%	3.7%	25.9%	29.6%	294

- 注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。
- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
- 3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点（2011年10月末現在）までの変化を聞いている。

この点を確認するため、図表 5-25 はとくに、仕事への姿勢のなかでもとくに「未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている」かどうかと、能力開発機会との関係を見たものである。未経験の仕事に取り組む姿勢が積極的な非正社員ほど、仕事の幅を広げたり高度な仕事を担当し、合わせて指導や助言を受けたり、Off-JTを受講したり、自己啓発を実施する傾向にあると考えられる。実際にはどうか。

図表5-25を見ると、やはり「未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている」非正社員において、能力開発の機会が多い傾向にあることが分かる。

さらに、図表5-26は、非正社員における能力開発への意欲と、能力開発機会との関係について集計したものである。集計から、能力開発への意欲の高い非正社員ほど、能力開発機会が多い傾向にあることが確認できる。

以上のように、非正社員のなかでも、年齢層・性別により、キャリア志向は異なる。そして、キャリア志向により、能力開発機会は異なっており、管理的な仕事や専門性や技能を活かせる仕事を希望する非正社員で、能力開発の機会が最も多い傾向にある。そして、就業継続ないし家庭生活等との両立を重視した働き方を希望する非正社員が、これに次ぐ能力開発機会を得ている。他方で、今後の働き方について、成り行きに任せる考え方をとったり未確定であったりなど、明確な希望を持たない非正社員では、能力開発の機会がとくに小さい傾向にある。

こうした傾向の背景として、キャリア志向により、仕事への積極的姿勢や能力開発への意欲にちがいがあると考えられる。そして、とくに今後のキャリアについて不明確な非正社員では、新たな仕事を積極的に担当しようとする姿勢や、能力向上への意欲が低く、そのことが能力開発の機会を小さくする要因となっていると考えることができる。図表5-21の集計から、このような層は、とくに若年層男性の非正社員において高い比重を占めている。

7. 仕事・職場特性と能力開発機会

非正社員の能力開発機会は、前節に見た本人のキャリア志向のちがいでなく、非正社員が担当する仕事の性質や、非正社員の所属する職場の特性によっても異なってくる。とりわけ、仕事の変化の機会や、上司や同僚から指導・助言を受ける機会など、仕事をつうじた能力開発の機会は、担当する仕事のほか、とくに職場の人間関係等の状況により、大きく左右される可能性がある。

そこで、本節では、こうした仕事をつうじた能力開発の機会について、仕事特性や職場特性との関係を分析してみたい。分析を行うにあたっては、仕事の変化を経験したか、および上司や同僚からの指導や助言があったかという2つの変数にもとづき、仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会を示す類型をつくり、これと仕事特性と職場特性との関係を分析する。

職場での仕事の割り振りや配置をつうじて仕事に変化し、未経験の仕事やより高度な仕事を担当する機会があり、かつ、上司や同僚から仕事上の指導や助言を受ける機会が多い非正社員では、それ以外の非正社員と比べて、仕事をつうじた能力開発が充実していると考えられる。反対に、これらいずれの機会もない場合は、仕事をつうじた能力開発は充実していないと考えることができるだろう。前者が「仕事変化・指導充実」、後者が「仕事非変化・仕事非充実」の類型にあたる。

2節で分析したように、仕事の変化を経験する非正社員は、合わせて仕事上の指導や助言

を受ける傾向にある。ただし、仕事の変化を経験していても指導や助言を受けている非正社員や、反対に、仕事の変化を経験はしていないが、指導や助言を多く受けている非正社員もいる。前者が「仕事変化・指導充実」、後者が「仕事非変化・指導充実」の類型に該当する。これらの類型の非正社員は、いずれの機会も多い非正社員（「仕事変化・指導充実」）と比べると能力開発は充実していないものの、いずれの機会も少ない非正社員（「仕事非変化・指導非充実」）と比べると能力開発は充実していると解釈することができる。

これら OJT 機会に関する類型と仕事特性および職場特性との関係を見ることで、仕事特性および職場特性が、非正社員の仕事をつうじた能力開発（OJT）機会に与える影響について分析することとしたい。

（1）仕事をつうじた能力開発（OJT）の状況と能力開発機会

この分析に入る前に、この類型を用いて、非正社員の仕事をつうじた能力開発の状況と、Off-JT 受講および自己啓発実施との関係について、見ておく。2 節でみたように、類型を構成する仕事の変化および上司や同僚からの指導・助言を受けることは、いずれも Off-JT 受講および自己啓発実施を促す傾向にある。ただし、仕事の変化は、上司や同僚からの指導・助言を促す傾向にもあった。そこで、能力開発（OJT）機会に関する類型（以下、OJT 機会の類型）と Off-JT 受講および自己啓発との関係をみることで、非正社員に対して仕事の変化と指導・助言がともにある場合、仕事の変化のみがある場合、指導・助言のみがある場合、いずれもない場合の、非正社員の Off-JT 受講および自己啓発の状況を確認する。

図表 5-27 非正社員における OJT 機会の類型別「教育訓練」受講の有無

	「教育訓練」 「受けた」	「教育訓練」 「受けてない」	度数
仕事変化・指導充実	25.8%	74.2%	229
仕事変化・指導非充実	13.7%	86.3%	51
仕事非変化・指導充実	22.6%	77.4%	230
仕事非変化・指導非充実	6.6%	93.4%	166

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて 4 つの類型を作成している。

まず図表 5-27 は、OJT 機会の類型と「教育訓練」受講との関係をみたものである。集計から、「仕事変化・指導充実」および「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員において、「教育訓練」受講割合が高くなっている。仕事の変化の有無を問わず、上司や同僚からの指導や助言が充実している非正社員において、合わせて Off-JT 受講も行われる傾向にあることが分かる。

図表 5-28 非正社員におけるOJT機会の類型別「自己啓発」実施の有無

	「自己啓発」 実施	「自己啓発」 非実施	度数
仕事変化・指導充実	22.7%	77.3%	229
仕事変化・指導非充実	13.7%	86.3%	51
仕事非変化・指導充実	14.3%	85.7%	230
仕事非変化・指導非充実	13.3%	86.7%	166

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて4つの類型を作成している。

次に、図表5-28は、OJT機会の類型と自己啓発実施との関係を見たものである。集計から、「仕事変化・指導充実」グループの非正社員において、とくに「自己啓発」実施の割合が高くなっている。仕事に変化し、かつ上司や同僚からの指導・助言が充実している非正社員において、とくに自己啓発が実施される傾向にあることが読みとれる。

こうした傾向および図表5-27の集計結果も踏まえて考えると、非正社員において、自己啓発は、OJTやOff-JTが少ないときに、代替的な能力開発の手段として行われるのではなく、OJTやOff-JTが充実している層の非正社員において、OJTやOff-JTをさらに補完する形で実施される傾向にあることが読みとれる。

それでは、OJT機会の類型ごとに、非正社員は、自らの能力開発機会の現状についてどのような評価をしているであろうか。

この点について、まず図表5-29は、非正社員について、OJT機会の類型と「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」への満足度との関係を見たものである。集計から、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」についての満足度は、「仕事変化・指導充実」「仕事非変化・指導充実」「仕事変化・指導非充実」「仕事非変化・仕事非充実」の順で、前者ほど高い傾向にあると言える。

図表 5-29 非正社員におけるOJTの機会類型別、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」への満足度

	「満足」	「やや満足」	「どちらとも いえない」	「やや不 満」	「不満」	無回答	度数
仕事変化・指導充実	16.6%	30.6%	39.7%	10.9%	2.2%	0.0%	229
仕事変化・指導非充実	9.8%	19.6%	43.1%	19.6%	7.8%	0.0%	51
仕事非変化・指導充実	5.7%	27.0%	48.7%	14.8%	3.5%	.4%	230
仕事非変化・指導非充実	4.2%	12.0%	59.6%	13.3%	10.8%	0.0%	166

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて4つの類型を作成している。

図表5-30 非正社員におけるOJTの機会類型別、「仕事遂行能力」の変化

	「上昇」	「やや上昇」	「変化なし」	「やや低下」	「低下」	無回答	度数
仕事変化・指導充実	13.1%	57.2%	29.7%	0.0%	0.0%	0.0%	229
仕事変化・指導非充実	11.8%	43.1%	41.2%	2.0%	2.0%	0.0%	51
仕事非変化・指導充実	4.3%	29.1%	66.1%	0.0%	0.0%	.4%	230
仕事非変化・指導非充実	2.4%	18.1%	74.7%	1.8%	1.8%	1.2%	166

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて4つの類型を作成している。

つぎに図表5-30は、非正社員について、OJT 機会の類型と「仕事遂行能力」の変化についての自己評価との関係をみたものである。技能向上についての自己評価は、「仕事変化・指導充実」「仕事変化・指導非充実」「仕事非変化・指導充実」「仕事非変化・仕事非充実」の順で、前者ほど高い傾向にある。

これら図表5-29と図表5-30のいずれの結果においても、「仕事変化・指導充実」グループの非正社員において能力開発機会への評価が最も高く、「仕事非変化・仕事非充実」グループにおいて最も低いことは共通と言える。仕事の変化および上司や同僚からの指導・助言のいずれもが、非正社員の能力開発を充実させる効果があることを示すと考えることができる。また、担当する仕事に変化し、合わせて上司や同僚からの充実した指導や助言を受けるときに、非正社員の能力開発が最もすすむことを示す結果と考えられる。

(2) 仕事をつうじた能力開発(OJT)の充実度と仕事特性

さてそれでは、仕事をつうじた能力開発(OJT) 機会の類型と仕事特性との関係をみることにしよう。図表5-31は、OJT 機会の類型別に、非正社員の仕事に関する様々な性質の該当割合を集計したものである。

図表5-31 非正社員におけるOJTの機会類型別、仕事の性質

	「仕事の範囲が明確である」	「個人の成果が把握しやすい」	「成果を上げることが常に求められる」	「締切や納期に常に追われている」	「職場の人と協力して行う仕事が多い」	「仕事の目標を自分で立てられる」	「仕事のやり方を自分で決められる」	「出勤の時間を自分で決められる」	「部下の人事評価をしている」	「後輩や部下の育成を行っている」	「社内他部門との調整が必要となる」	「繰り返しの多い単調な仕事である」	「自分で判断をすることが多い」	「顧客と接する仕事である」	「社外で仕事をすることが多い」	「いずれもあてはまらない」	度数
仕事変化・指導充実	37.7%	18.0%	23.2%	22.4%	53.1%	18.0%	27.6%	15.8%	4.4%	21.5%	14.5%	27.6%	31.6%	39.9%	7.0%	1.3%	228
仕事変化・指導非充実	41.2%	13.7%	15.7%	15.7%	35.3%	13.7%	33.3%	15.7%	2.0%	17.6%	11.8%	41.2%	37.3%	19.6%	5.9%	5.9%	51
仕事非変化・指導充実	47.2%	11.8%	14.4%	10.5%	40.2%	14.0%	19.7%	12.7%	.9%	4.8%	6.6%	40.2%	22.3%	39.3%	8.7%	3.9%	229
仕事非変化・指導非充実	40.4%	10.2%	4.8%	7.8%	27.7%	9.0%	22.9%	13.9%	1.2%	3.6%	40.4%	27.1%	23.5%	6.6%	7.2%	166	
非正社員全体	41.8%	13.6%	15.1%	14.2%	41.1%	14.1%	24.2%	14.2%	2.2%	11.1%	8.9%	36.1%	27.7%	34.1%	7.4%	4.0%	674

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

4) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて4つの類型を作成している。

集計から、特徴的な点を指摘すると、第1に、「仕事変化・指導充実」グループの非正社員の仕事では、「個人の成果が把握しやすい」「成果を上げることが常に求められる」「締切や納期に常に追われている」「職場の人と協力して行う仕事が多い」「仕事の目標を自分で立てられる」とする割合が他のグループより高く、他方で「繰り返しの多い単調な仕事である」とする割合が低い。

これから、個人の明確な成果が期限内に求められ、仕事の目標を決める裁量があり、職場メンバーとの協力が必要とされる単調でない仕事に従事する非正社員において、仕事の変化および上司や同僚からの指導・助言が充実する傾向にあることが分かる。このような非正社員は、非正社員のなかでも非定型的で基幹的な仕事に従事していると考えられる。

ただし、調査票の設計上、仕事の性質については調査時点の状況をたずね、OJT 機会の類型に利用した能力開発の状況については、調査時点の前年度の状況を聞いている。そのため、能力開発の結果、上記のような性格の仕事に従事するようになり、それ以前の仕事の性質はまた異なるものであった可能性もある。そうだとすると、上記のような性格に非正社員に従事させるうえで、職場では、非正社員に対して仕事の幅を広げたり内容を高度化させたりするとともに、充実した指導を行うような能力開発が行われる傾向にあったと解釈することができる。

第2に、「仕事変化・指導充実」「仕事変化・指導非充実」グループの非正社員では、「仕事のやり方を自分で決められる」「自分で判断をすることが多い」「後輩や部下の育成を行っている」とする割合が高い。仕事の変化がある非正社員では、仕事のやり方も含めて判断を必要とする裁量の高い仕事に従事する傾向にあると言える。後輩を指導する立場にある場合も多い。

第3に、「仕事変化・指導充実」「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員では、「顧客と接する仕事である」とする割合が高い。顧客と接する性質の仕事に従事する非正社員では、上司や同僚による指導が充実する傾向にあることが読みとれる。

第4に、「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員では、「仕事の範囲が明確である」とする割合が高い。明確に限定された範囲の仕事を前提として上司や同僚による指導が行われている様子がうかがわれる。

第5に、「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員では、「締切や納期に常に追われている」や「職場の人と協力して行う仕事が多い」とする割合がとくに低い。「仕事の範囲が明確である」や「繰り返しの多い単調な仕事である」とする割合が高いことも合わせて考えると、職場メンバーとの協力の少ない定型的な単調業務に従事する非正社員は、仕事の変化の経験や、上司や同僚による指導・充実の機会が小さいことが確認できる。

以上から、総じて、非正社員のなかでも、仕事の性格に応じて、仕事をつうじた能力開発の機会は多様化しており、個人の明確な成果が期限内に求められ、仕事の目標を決める裁量があり、職場メンバーとの協力が必要とされる単調でない仕事を担当する非正社員に対して

は、充実した OJT の機会が与えられる傾向にあることが確認できる。他方で、職場メンバーとの協力の少ない定型的な単調業務に従事させる非正社員に対しては、OJT の機会は限定的なものとなっている。

(3) 仕事をつうじた能力開発 (OJT) の充実度と職場特性

次に、仕事をつうじた能力開発 (OJT) 機会の類型と職場特性との関係を見ることとする。図表 5-3 2 は、OJT 機会の類型別に、非正社員の所属する職場における様々な性質の該当割合を集計したものである。

図表 5-3 2 非正社員における OJT の機会類型別、職場の状況

	「人員がいつも不足している」	「職場内で助け合う雰囲気がある」	「職場内で互いに競争する雰囲気がある」	「先輩が後輩を教える雰囲気がある」	「職場の人がそろそろ機会が少ない」	「経験する仕事の順番がばきりしている」	「仕事のできる人とできない人の差が大きい」	「育児や介護など仕事の両立がしやすい」	「女性が活躍している職場である」	「仕事について相談できる人がいる」	「職場の仲間と職場外での付き合いがある」	「希望すれば他の職場へ移動できる仕組みがある」	「パートや契約社員などから正社員になれる制度がある」	「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」	「辞める人が多い」	「いずれもあてはまらない」	度数
仕事変化・指導充実	32.9%	60.1%	9.2%	42.5%	18.0%	7.5%	29.4%	23.2%	62.7%	47.4%	36.8%	17.1%	31.1%	21.5%	32.5%	.9%	228
仕事変化・指導非充実	37.3%	39.2%	15.7%	17.6%	15.7%	5.9%	33.3%	25.5%	43.1%	29.4%	45.1%	9.8%	21.6%	9.8%	41.2%	2.0%	51
仕事非変化・指導充実	19.6%	57.4%	6.1%	32.2%	15.7%	3.5%	17.4%	25.7%	60.0%	40.4%	36.5%	7.8%	20.0%	13.5%	20.4%	4.8%	230
仕事非変化・指導非充実	20.5%	38.6%	2.4%	19.3%	16.3%	6.0%	25.3%	19.3%	42.8%	24.7%	26.5%	3.0%	12.7%	6.0%	18.7%	12.7%	166
非正社員全体	25.6%	52.3%	7.0%	31.4%	16.6%	5.6%	24.6%	23.3%	55.4%	38.1%	34.8%	9.9%	22.1%	14.1%	25.6%	5.2%	675

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である (調査時点は 2011 年 10 月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

4) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて 4 つの類型を作成している。

集計から、特徴的な点を指摘すると、第 1 に、「仕事変化・指導充実」「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員では、「職場内で助け合う雰囲気がある」「先輩が後輩を教える雰囲気がある」「仕事について相談できる人がいる」とする割合が高い。職場メンバーのあいだで、互いに助け合い、先輩が後輩を教え、仕事について相談できる人間関係が構築されている場合に、上司や同僚からの指導や助言が充実する傾向にあることが分かる。

また、両グループでは、「女性が活躍している職場である」とする割合も高い。非正社員に女性が多いことから、非正社員を積極的に活用している職場で、非正社員への指導が充実する傾向にあることを示すと考えられる。

第 2 に、とくに「仕事変化・指導充実」グループの非正社員において、「希望すれば他の職場へ移動できる仕組みがある」「パートや契約社員などから正社員になれる制度がある」「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」とする割合が高い。仕事の変化とともに充実した指導が行われている非正社員の所属する職場では、希望を踏まえた職場間異動の仕組みや正社員登用の仕組みなど、非正社員のキャリア形成のための制度的支援や、充実した研修等の機会が提供される傾向にあると考えられる。

第3に、「仕事変化・指導充実」「仕事変化・指導非充実」グループの非正社員では、「人員がいつも不足している」や「辞める人が多い」とする割合が高い。とくに「仕事変化・指導非充実」でこれらの割合は高くなっている。要員が不足する中で、仕事の変化が多いものの、業務の負担ゆえに辞める人も多いという状況がうかがわれる。

第4に、「仕事変化・指導非充実」グループの非正社員では、「職場内で互いに競争する雰囲気がある」とする割合が高い。仕事面での競争関係が、同僚間の指導や助言を抑制する要因になっている可能性も考えられる。同グループでは他方で、「職場の仲間と職場外での付き合いがある」とする割合も最も高い。しかしそのことが、職場メンバー間の指導や助言の充実にはつながってはいないとみられる。

以上のように、非正社員も含め職場メンバーの間で、互いに助け合い、先輩が後輩を教え、仕事について相談できる人間関係が構築されている場合に、非正社員に対する上司や同僚からの指導・助言が充実する傾向にある。さらに、希望に応じた職場間異動や正社員登用の仕組み、充実した研修機会が提供されている職場で、非正社員に対して、仕事の幅が広がったり、高度化したりなど、担当する仕事の変化する機会が与えられるとともに充実した指導・助言が行われている。

こうした結果は、非正社員の仕事をつうじた能力開発の機会を充実させるうえで、職場における協力的な人間関係の構築や、能力開発を重視する規範の共有が重要であることを示すと考えられる。さらに、これに加えて、正社員登用や研修機会等のキャリア形成や能力開発のための制度的支援がある場合に、非正社員の仕事をつうじた能力開発（OJT）がいっそう充実する傾向にあると考えられる。

8. まとめ

本章での分析結果をまとめると、以下ようになる。

1) 非正社員において、担当する仕事の幅が広がったり、仕事の水準が高まったりといった仕事の変化の経験や、上司や同僚からの指導や助言の充実といった仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会が充実することは、上司や同僚の仕事を見て学ぶなどその他のOJTの機会のほか、研修等のOff-JTや自己啓発を充実することにもつながっている。非正社員において、Off-JTや自己啓発は、OJTの代わりに代替的に実施されるというよりは、OJTとともに補完的に行われる傾向にあると言える。そのため、OJTとOff-JTや自己啓発のいずれもが相対的に充実している非正社員がいる一方で、これらがいずれも充実していない、能力開発機会の小さい非正社員も少なくないと考えられる。

2) 非正社員の多くは、上司や同僚からの指導や助言を最も有効な能力開発の機会と認識している。このほか、上司や同僚の仕事を見て学ぶことや、ミーティング等による情報共有、担当する仕事の変化、マニュアル等による学習を有効と考える割合も高い。そして、仕事の変化等に伴いこれらの能力開発を経験した非正社員ほど、その有効性と認識する傾向にある

と考えられることから、これらの方法の実際の有効性がうかがわれる。

3) 正社員と非正社員ともに、Off-JTを除いて、勤続の初期ほど能力開発の機会が多く与えられ、勤続とともに能力開発機会が減少する傾向にある。とはいえ、いずれの勤続期間についてみても、Off-JTも含め能力開発機会は、正社員と比べて非正社員においてより小さい傾向にある。ただし、正社員と非正社員ともに、企業の従業員規模による能力開発機会のちがいが大きい。正社員のなかでも、従業員規模が小さい企業では、能力開発機会が小さい傾向にある。そして、非正社員であっても、従業員規模が大きい企業の非正社員は、従業員規模の小さな企業の正社員と比べ能力開発機会が小さいとは言えない。他方で、従業員規模の小さな企業の非正社員では、能力開発の機会がとくに小さい傾向にある。非正社員の能力開発を充実させるうえでは、中小企業の非正社員の能力開発機会をいかに高めるかが重要な課題となることを示す結果と考えられる。

4) 職種により非正社員の能力開発の状況は異なり、①担当する仕事の変化を経験する機会は、事務的職種および専門・技術的職種で大きい。②上司や同僚の指導や指導を受ける機会は、技能工・生産・運輸・通信的職業でとくに小さい。③Off-JTの機会は、専門的・技術的職種で最も大きく、事務的職業や販売的職業がこれに次ぐ。④自己啓発の機会は、専門的・技術的職種で最も大きく、事務的職業がこれに次ぐ。⑤結果として、技能向上を経験したとする割合は、専門・技術的職業と事務的職業で最も高く、技能工・生産・運輸・通信的職業で最も低くなっている。なお、同じ職種であっても、男女間で能力開発の各項目の充実度は異なる。ただし、非正社員において男女のいずれの能力開発機会が多いかは、職種によっても異なり、一概に言えない。

5) 非正社員において、調査対象である25歳以上45歳未満の中では年齢層のちがいにより能力開発の機会が大きくなりうるとは言えない。ただし、性別・年齢層別にみると、若年層の女性において、仕事内容の高度化や上司や同僚による指導・助言の機会がやや大きい。

6) 非正社員のなかでも、キャリア志向により能力開発機会は異なっており、管理的な仕事や専門性や技能を活かせる仕事を重視する非正社員で、能力開発の機会が最も多い傾向にある。他方で、今後の働き方について、成り行きに任せたり未確定であったりなど、明確な希望を持たない非正社員では、能力開発の機会がとくに小さい。こうした層では未経験の仕事を積極的に担当する姿勢や能力向上意欲が弱いことが、能力開発機会を限定していると考えられる。このような層は、とくに若年層男性の非正社員で高い比重を占める。若年層男性を中心として、キャリア志向の明確化を促すようなキャリア指導等の支援を行うことが、非正社員の能力開発機会を高めるうえで有効である可能性が示唆される。

7) 非正社員のなかでも、仕事の性格に応じて、仕事をつうじた能力開発(OJT)の機会は多様化しており、個人の明確な成果が期限内に求められ、仕事の目標を決める裁量があり、職場メンバーとの協力が必要とされる単調でない仕事を担当する非正社員に対しては、担当する仕事の変化や、上司や同僚からの指導・助言といった、仕事をつうじた能力開発(OJT)

の機会が充実して与えられる傾向にある。他方で、職場メンバーとの協力の少ない定型的な単調業務に従事する非正社員にとって、これらの OJT 機会は小さい傾向にある。基幹的な仕事への非正社員の職域拡大が、非正社員の仕事をつうじた能力開発の機会を大きくすることを示すと考えられる。

8) 非正社員も含め職場メンバーの間で、互いに助け合い、先輩が後輩を教え、仕事について相談できる人間関係が構築されている場合に、非正社員に対する上司や同僚からの指導・助言が充実する傾向にある。こうした結果は、非正社員の仕事をつうじた能力開発の機会を充実させるうえで、職場における協力的な人間関係の構築や、能力開発を重視する規範の共有が重要であることを示すと考えられる。さらに、これに加えて、申告にもとづく異動や正社員登用、研修機会等のキャリア形成や能力開発のための制度的支援がある場合に、非正社員の仕事をつうじた能力開発（OJT）がいっそう充実する傾向にある。