

第8章 若年労働者の職業能力開発

第1節 はじめに

若年期は職業能力開発の好機である。若者の職業能力開発を促進することは、高い訓練効果が期待できるし、さらに、後の個人のキャリア形成にも、ひいてはわが国の経済発展にも貢献する可能性がある。

若年者の職業能力開発を促進する施策を考えるためには、どのような条件の下で企業が彼らの能力開発に積極的になるのかを検討することとともに、どのような個人が企業内での能力開発の機会を得ているのか、さらに、どのような個人が自己啓発をしているのか、能力開発への意欲が高いのか、といった個人の視点からの検討も欠かせない。個人が能力開発をするにはどのような条件、背景が必要なのか、あるいは、障壁となっている課題は何なのかを明らかにする必要がある。

本稿では、「平成25年若年者雇用実態調査」の2次分析により、若年労働者の能力開発の実態を整理し、さらにそれを規定する要因について検討したい¹。この調査は、常用労働者5人以上を雇用している事業所を対象にした事業所調査と、そこに就業する15～34歳の若年労働者を対象にした個人調査からなる。後者の個人調査では、これまでに受けた職場を通じての研修・教育訓練（OJT、Off-JT）、および自ら受けた研修・教育訓練の経験²、さらに、職業能力の習得・向上の必要性の認識³について問うている。これらの設問への回答を企業内での職業能力開発、自己啓発の実施状況、さらに能力開発への意欲を示す変数とし、これと個人調査、事業所調査のいくつかの設問との関係を検討することで、能力開発の実施と意欲を規定する要因の一端を明らかにしたい。

また、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題にどのように職業能力開発が関係するのか、あるいは、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用や資格・免許の所持・取得の現状と課題についても検討したい。これらは、近年の政策

¹ 本稿では、ウェイト付けをしない元データを用いる。本調査は事業所調査については産業、事業所規模別、個人調査については、産業、事業所規模、就業形態別の層化を行った抽出調査であり、ウェイト付けをしない状態では抽出率の違いから母集団を正しく反映できないが、本稿は我が国の全体状況を把握することより、詳細な関連を検討することに重点を置くため、ウェイト付けをしないことを選択した。そのため、産業別や規模別、就業形態別の人数比などはそれ自体にはあまり意味はなく、分析のための枠組みを整理するためにしか用いない。

² 設問は、具体的には、「職業能力を高めるために、これまでの職業生活において受けた研修・教育訓練はどれですか」という質問文に対して、複数回答で下記の選択肢から選ぶものである。①職場を通じて受けた研修・教育訓練として、OJT（業務遂行の過程内において行う教育訓練）、＜OFF-JT（業務遂行の過程外に置いて行う教育訓練）の内訳として：入社年次別の研修、職種・職務別の研修、役職別の研修、OA・コンピューター研修、資格取得のための研修、法令遵守・企業倫理の研修、その他＞、特に何も受けなかった、②自ら受けた研修・教育訓練として、民間の各種学校・専修学校、大学・大学院（社会人向けコースを含む）、通信教育、公共職業訓練（求職者支援訓練を含む）、その他、特に何も受けなかった。

³ 設問は、具体的には、「職業能力を習得・向上させることについて、その必要性を感じていますか」という質問文に対して、感じている、感じていない、わからない、の選択肢から一つ選ぶもの。

課題となっている非正規労働者のキャリア形成支援、あるいは資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講などの「社会人の学び直し」促進を検討する際に有効な情報を提示できる可能性があるからである。

第2節 先行研究

個人の職業能力開発行動とその規定要因について実証的データに基づいて分析した近年の研究としては、「能力開発基本調査」（厚生労働省）の2次分析など複数の大規模調査を用いた原(2014)がある。2000年代前半までのデータから、企業内での能力開発(Off-JT)の機会が多いのは、大企業に勤務する高学歴の男性であり、正社員であったこと、さらに2000年代以降については、他の諸条件を統制しても非正社員、および女性の能力開発機会が少ない傾向が強まっていること、自己啓発についても非正社員、及び女性はその機会が少ないことなどが明らかにされている。また、職業能力評価制度や目標管理制度などの評価に関する制度を持つ企業が企業内訓練を行う傾向があるのだが、この影響を除いても男女の訓練機会の差は大きいことなどが指摘されている。

さらに、OJTの受講についても分析しており、若手社員の仕事についての相談相手や将来的なキャリアデザインについて相談できる仕組みがある企業では、仕事の能力を高めるための指導やアドバイスも積極的になされていること、正社員では個人属性よりも企業属性によってOJTの機会は強く規定され、企業規模、産業、職業の影響が大きいこと、非正規社員ではフルタイムで期待勤続期間の長い人がよく受講していることなどが指摘されている。

また、労働政策研究・研修機構(2009、2014)は、政府の基幹統計である「就業構造基本調査」(総務省統計局)の2次分析から若年層の職業能力開発の実施状況とそれを規定する要因の検討を行っている。「就業構造基本調査」は世帯調査であり個人の視点に限られるものの、対象者には小規模企業の従業者や無業者も含まれ、国の全体の状況がわかるデータといえる。平成19年版の同調査を基にした労働政策研究・研修機構(2009)では、15歳から44歳層を対象に、過去1年間の勤務先が実施した訓練の受講と自己啓発の有無⁴について、多変量解析を用いて、これに影響する諸条件について検討している。

そこから、勤務先が実施する訓練を受講していることが多いのは、雇用形態では正社員であり、産業では教育・学習支援・複合サービスと金融・保険・不動産、医療・福祉、職業では専門技術職やサービス職で、また、官公庁や大企業従業者では受講が多く、小企

⁴ 具体的には、「この1年間に仕事に役立てるための訓練や自己啓発をしましたか」という設問で、「した」場合には、「訓練や自己啓発の種類」についての9つの選択肢(勤め先での研修、大学・大学院での講座の受講、専修学校・各種学校での講座の受講、公共職業能力開発施設の講座の受講、講習会・セミナーの傍聴、勉強会・研修会への参加、通信教育の受講、その他)から「勤務先が実施したもの」「自発的に行ったもの」「うち公的助成があったもの」それぞれについてすべて選ぶ形式である。

業との違いは非常に大きいとしている。個人の側の要因としては、雇用形態や仕事为主であるかどうかが大きく、これを統制すれば性別の影響は小さいこと、年齢は高くなると能力開発をしない傾向が強まり、学歴は高いほうが受講している。初職から同じ企業で正社員であった者が最も受講しており、転職経験者や非正規雇用後に正社員になった者よりも受講比率は高い。また、今の仕事を続けたいという者も受講比率が高い。

自己啓発については、正社員に比べてパート従業員は自己啓発実施率が低い、嘱託社員はむしろ高いこと、女性のほうが自己啓発をする傾向にあるが仕事に従である場合はしないことが多いこと、学歴差はかなり大きいこと、初職から正社員で定着している者が自己啓発をする傾向があるが他形態から正社員になった場合もその比率が高いことが指摘されている。また、転職希望者の自己啓発実施率も高い。労働力需要側の要因の影響もあり、産業では医療・福祉や教育・学習支援など、職業では専門技術職や保安の職業で多く、勤務先による訓練とこの特徴はほぼ同じであった。規模の面では、企業規模が大きいほど自己啓発をする者が多い傾向があるが、「1～4人」規模では「100～299人」規模と変わらない程度に自己啓発をする者が多かった。また、企業主導の訓練の受講者ほど自己啓発もするという関係も指摘されている。

これらの先行研究の成果を踏まえて、能力開発の実施や意欲に影響を及ぼす可能性のある要因につながる変数を「平成25年若年者雇用実態調査」の調査票から考えると、まず、個人調査からは、雇用形態（正社員か非正規社員か）、性別、年齢、学歴、職種、これまでのキャリア、自分の収入で生活しているか、転職希望、非正社員の場合のフルタイムか短時間勤務か、が挙げられる。事業所調査からは、企業規模、産業、勤続期待期間、育成方針、さらに非正規社員に対しての正社員転換制度、転換実績もあるだろう。また、職場を通しての能力開発経験が自己啓発と訓練意欲に対して影響するという関係も考えられる。

ただし、この調査で把握できる職業能力開発の経験は、脚注2に示した通り「これまでの職業生活」における経験として問われている。事業所調査で分かる諸条件は現在の勤務先のものだけであり、過去の勤務先が「これまでの職業生活」における能力開発に及ぼした影響は測れない。勤務先の諸条件が及ぼす影響については、限定的にしか検討できないことに留意する必要がある。

こうした限定に留意しつつ、以下では、最初に職場を通じての能力開発(OJT、Off-JT)へのこれらの要因の影響、自己啓発および訓練意欲に対してのこれらの要因の影響を検討する。

第3節 職場を通じての能力開発

1. 職場を通じての能力開発の経験状況

職場を通じての能力開発の実施の有無については、個人調査票における設問（脚注2に示したとおり、これまでの職業生活において受けた職場を通じた研修・教育訓練として、OJT、Off-JTとして6種類の形態と「その他」、「特に何も受けなかった」の9つの選択肢を示して、多項目選択をさせるもの）を用いる。そのため、この節での分析対象ケースは、在学中、あるいは在学の有無が不明の者を除き、かつ、この設問自体に回答していない者を除く15,438ケースである。

まず、これまでにOJTを受けた経験のある者は約6割、Off-JT受講経験がある者は約7割を占めた。Off-JTについては1種類のみである者が約2割である一方、4種類以上の受講経験がある者も15%以上おり、受けたOff-JTの種類の数には幅があった（図表8-1）。

これを雇用形態別に検討したいが、前述のとおり、この設問が「これまでの職業生活」における経験を尋ねており、現在の職場での経験のみを聞いているわけではないため、分析は難しい。たとえば、前職が正社員の非正規社員であれば、この回答には正社員時のOJTや研修の経験が含まれてしまう。実際、非正規社員のケースの約半数は正社員経験があり、また正社員の約3割は他企業ないし非正規社員の経験がある。

図表8-1 キャリア類型別これまでのOJT経験およびOff-JT受講状況

単位：%、太字は実数

	合計(N)	OJT		OFF-JT					
		経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有				
					1種類	2種類	3種類	4種類以上	
合計	15,438	35.7	64.3	29.7	21.9	19.0	14.0	15.4	
キャリア ア類	生え抜き正社員	6,977	23.0	77.0	14.2	19.2	22.4	19.9	24.3
	正社員 非正規経験正社員	1,514	40.6	59.4	33.3	25.4	18.4	11.2	11.7
	正社員転職	1,256	33.5	66.5	26.1	23.8	20.9	13.5	15.8
	*** ***/その他正社員	238	38.7	61.3	26.5	20.6	21.4	16.0	15.5
	型 非正規社 正社員経験非正規	2,860	45.7	54.3	41.4	25.3	16.9	9.6	6.9
	員 非正規のみ	2,517	56.5	43.5	58.4	22.5	11.2	5.0	2.8
	*** ***/非正規経歴不明	70	62.9	37.1	60.0	21.4	10.0	5.7	2.9
	(うち)「非正規のみ」フルタイム非正規	1,974	56.0	44.0	56.1	23.5	11.7	5.7	3.0
	n.s. ***/短時間非正規	543	58.0	42.0	66.9	19.0	9.6	2.8	1.8

注：現職雇用形態不詳については掲載を省いた。各区分の下段はカイ二乗検定で、左はOJTについて、右はOff-JTについてで、***は0.1%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

これまでの正社員、非正規社員の経験に着目したキャリア類型を作成し⁵、その類型ごとのOJT、Off-JTの経験を見ると（図表8-1中段）、現状が正社員であるか非正規社員であるかによってOJT、Off-JTの経験は明らかに違い、正社員の方が多くの教育訓練

⁵ 現在の就業状況について尋ねている問5(1)、卒業から1年間の状況とその後の現職までの経験を尋ねた問8(1)、(2)、(3)から作成した。

を経験していることは確かだが、同時に、これまでの経緯による違いも明らかである。すなわち、非正規を経験した正社員は、そうでない正社員より教育訓練の経験が少ないし、また、正社員を経験した非正規社員はそうではない非正規より教育訓練の経験は多い。正社員と非正規社員の間に教育訓練機会の差があることは確かだが、この設問への回答は、これまでのキャリアを通してそれが混在してあらわれている。

そこで、非正規と正規の両方の経験が混在するケースを除いて、正社員の中での「生え抜き正社員」（卒業してすぐ（1年以内）に現在の会社に就職して定着している者）と正社員間の転職がある「正社員転職」および無業などから現職に就いた「その他正社員」の関係に絞って検討すると、「生え抜き正社員」のほうが OJT、Off-JT の経験がある者が多く、経験した Off-JT の種類も多い。これは先行研究で指摘されている傾向と一致する。非正規社員についても、正社員経験のある者を除いた「非正規のみ」について、労働時間の長さにより「フルタイム非正規」と「短時間非正規」に分けて両者の差を見ると（図表 8-1 の下段）、Off-JT の受講については、フルタイムの方がより多く受講しているが、OJT については、両者には統計的に有意な差はなかった⁶。

2. 個人の属性、意識との関係

次に、個人の諸属性、意識との関係をみる。正社員であるか、非正規社員であるかによつての能力開発機会の違いが大きいため、現在の雇用形態によって両者を分けるとともに、過去の経験に正規と非正規が混在するキャリアの人を除いて検討することにする。

まず、図表 8-2 は非正規経験のない正社員の場合の個人の属性や意識と能力開発経験の関係をみたものである。OJT も Off-JT も同様の傾向で、女性よりは男性のほうが、また学歴が高いほうが能力開発を経験している。年齢は 19 歳以下では経験がある者が少ないが他はあまり変わらない。自分の収入で生活し、転職は希望していない人のほうが能力開発の経験がある。

図表 8-3 は逆に正社員経験のない非正社員である。性別や年齢は能力開発機会に関係がなさそうである。学歴は関係はしているが、高学歴ほど能力開発経験があるといった直線的な関係ではない。OJT 経験者比率が最も高いのは 4 年制大学卒業者である。また、自分の収入で生活でしている人はそうでない人より OJT も Off-JT も経験している。

⁶ 原（2014）においては、フルタイムの非正規社員であることが OJT の経験に影響を与えていることが指摘されており、この結果はそれとは異なった。ただし、本調査では「これまでの職業生活」における OJT の経験を問うており、これと調査時点での労働時間との関係を考えているので、結果は参考にとどまる。

図表 8-2 個人の属性・意識とこれまでの OJT 経験および Off-JT 受講状況（非正規経験のない正社員）

単位：%、太字は実数

	合計(N)	OJT		OFF-JT				
		経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有			
					1種類	2種類	3種類	4種以上
合計	8,471	25.0	75.0	16.3	20.0	22.1	18.8	22.8
性別 男性	5,232	21.7	78.3	15.2	18.4	21.8	19.6	24.9
*** ** 女性	3,239	30.3	69.7	18.2	22.4	22.6	17.5	19.4
年齢階級 15～19歳	203	38.4	61.6	22.7	28.6	17.7	14.3	16.7
20～24歳	2,070	26.5	73.5	16.8	24.3	23.4	18.1	17.3
25～29歳	3,504	23.1	76.9	15.4	17.8	22.9	20.3	23.6
*** ** 30～34歳	2,690	25.2	74.8	16.7	18.7	20.4	17.8	26.4
学歴 中学	23	73.9	26.1	60.9	30.4	8.7	0.0	0.0
高校	1,949	33.2	66.8	20.8	24.1	20.7	15.2	19.1
専修学校専門課程	736	36.1	63.9	27.7	24.6	22.6	14.0	11.1
高専・短大	621	34.3	65.7	19.3	23.8	23.8	16.6	16.4
大学	4,532	20.0	80.0	12.9	17.6	22.5	20.9	26.1
*** ** 大学院	610	11.0	89.0	8.7	14.1	22.0	23.8	31.5
生活 親・配偶者・他の収入で生活	1,996	31.5	68.5	19.4	22.3	22.9	16.0	19.3
*** ** 自身の収入で生活	6,466	23.0	77.0	15.4	19.2	21.8	19.7	23.9
キャリア展 転職希望あり	1,997	30.3	69.7	20.3	21.7	22.2	17.2	18.6
望 転職希望なし	3,094	20.7	79.3	13.0	17.7	21.7	20.6	26.9
*** ** わからない	3,339	25.7	74.3	16.9	20.8	22.5	18.1	21.6

注：学歴等の不詳は掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は OJT について、右は Off-JT についてで、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 8-3 個人の属性・意識とこれまでの OJT 経験および Off-JT 受講状況（正社員経験のない非正規社員）

単位：%、太字は実数

	合計(N)	OJT		OFF-JT				
		経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有			
					1種類	2種類	3種類	4種以上
合計 合計	2,517	56.5	43.5	58.4	22.5	11.2	5.0	2.8
性別 男性	937	54.3	45.7	60.5	21.7	10.4	4.5	3.0
n.s. n.s. 女性	1,580	57.7	42.3	57.2	23.0	11.8	5.4	2.7
年齢階級 15～19歳	56	67.9	32.1	67.9	23.2	7.1	0.0	1.8
20～24歳	735	56.1	43.9	60.4	22.3	10.3	4.6	2.3
25～29歳	1,004	54.4	45.6	56.7	24.0	11.0	5.5	2.9
n.s. n.s. 30～34歳	722	58.9	41.1	58.2	20.5	12.9	5.3	3.2
学歴 中学	103	66.0	34.0	70.9	20.4	4.9	2.9	1.0
高校	784	59.2	40.8	66.2	17.9	8.8	4.3	2.8
専修学校専門課程	324	56.8	43.2	53.7	25.0	13.3	4.9	3.1
高専・短大	265	59.6	40.4	51.7	27.2	12.8	6.4	1.9
大学	888	50.2	49.8	52.6	24.8	13.6	5.7	3.3
*** ** 大学院	153	66.0	34.0	66.0	20.9	7.2	3.9	2.0
生活 親・配偶者・他の収入で生活	1,190	60.3	39.7	61.1	21.9	9.7	5.2	2.1
*** * 自身の収入で生活	1,323	52.9	47.1	56.0	23.0	12.7	4.9	3.4
キャリア展 正社員希望	1,458	54.2	45.8	57.4	22.7	10.6	6.2	3.2
望 非正規希望	569	57.6	42.4	58.2	21.3	13.0	4.6	3.0
n.s. * その他の希望	294	60.9	39.1	65.0	20.7	10.9	2.0	1.4

注：学歴等の不詳は掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は OJT について、右は Off-JT についてで、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であることを示す、n.s.は有意でないことを示す。

3. 勤務先の属性や諸条件との関係

次に、現在の勤務先の属性や諸条件との関係を見る。図表8-4は非正規経験のない正社員についてである。現職の情報だけであるので、これまでの経験へ影響は限定的なものになるが、それでもすべての変数において統計的に有意な差がみられており、その影響は少なくないと推察される。

図表8-4 現在の勤務先の属性、諸条件とこれまでのOJT経験およびOff-JT受講状況（非正規経験のない正社員）

		単位：%、太字は実数								
		OJT		OFF-JT						
		合計(N)	経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有				
						1種類	2種類	3種類	4種以上	
合計		8,471	25.0	75.0	16.3	20.0	22.1	18.8	22.8	
企業規模	1,000人以上	4,352	15.9	84.1	10.1	14.9	22.2	22.6	30.2	
	300~999人	1,526	25.3	74.7	15.3	21.4	22.7	17.8	22.7	
	100~299人	1,173	31.5	68.5	20.5	23.4	24.6	17.1	14.4	
	30~99人	910	41.5	58.5	31.1	30.0	20.9	9.6	8.5	
	*** ** 5~29人	510	56.7	43.3	36.1	32.5	16.3	10.0	5.1	
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	216	32.9	67.1	18.5	27.3	20.8	15.3	18.1	
	建設業	500	28.4	71.6	18.2	18.6	23.2	17.8	22.2	
	消費関連製造業	530	31.1	68.9	21.5	24.9	21.9	18.1	13.6	
	素材関連製造業	666	18.5	81.5	15.2	23.1	22.2	16.8	22.7	
	機械関連製造業	498	19.9	80.1	16.7	24.5	26.3	17.5	15.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	629	10.5	89.5	6.8	11.6	20.3	22.4	38.8	
	情報通信業	337	20.8	79.2	18.4	24.6	20.5	17.8	18.7	
	運輸業、郵便業	413	26.9	73.1	14.0	17.2	23.2	24.7	20.8	
	卸売業	439	24.1	75.9	18.0	19.6	22.3	18.2	21.9	
	小売業	287	20.9	79.1	18.5	15.0	27.2	16.0	23.3	
	金融業、保険業	509	7.7	92.3	6.7	9.6	18.1	25.5	40.1	
	不動産業、物品賃貸業	273	23.4	76.6	13.9	20.9	21.2	21.6	22.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	576	18.2	81.8	11.3	18.2	20.3	21.9	28.3	
	宿泊業、飲食サービス業	200	34.5	65.5	27.0	32.0	18.5	13.0	9.5	
	生活関連サービス業、娯楽業	158	43.7	56.3	37.3	21.5	25.3	10.8	5.1	
	教育、学習支援業	620	36.0	64.0	18.5	24.2	23.9	16.1	17.3	
	医療、福祉	753	36.0	64.0	24.0	26.0	26.7	13.8	9.4	
	複合サービス事業	616	31.0	69.0	10.6	9.1	16.7	23.5	40.1	
	*** ** サービス業(他に分類されないもの)	251	28.7	71.3	18.3	25.1	21.1	16.3	19.1	
	職業	管理的な仕事	288	20.5	79.5	11.5	15.3	22.6	18.4	32.3
専門的・技術的な仕事		2,245	23.4	76.6	16.2	21.6	22.3	18.0	22.0	
事務的な仕事		3,712	24.8	75.2	13.7	18.3	22.5	21.0	24.5	
販売の仕事		673	18.6	81.4	17.5	14.3	21.2	19.0	27.9	
サービスの仕事		406	33.3	66.7	26.6	21.4	22.2	14.5	15.3	
生産工程の仕事		630	28.4	71.6	22.4	27.5	21.7	12.9	15.6	
輸送・機械運転の仕事		156	30.1	69.9	15.4	21.8	24.4	23.1	15.4	
建設・採掘の仕事		197	33.0	67.0	19.3	26.4	18.8	14.7	20.8	
*** ** 運搬・清掃・包装等の仕事		71	43.7	56.3	26.8	33.8	22.5	11.3	5.6	
期待勤続期間		5年未満	66	40.9	59.1	34.8	22.7	22.7	12.1	7.6
	5年以上10年未満	185	34.1	65.9	27.6	24.3	27.6	10.8	9.7	
	10年以上	944	34.1	65.9	23.8	24.4	22.7	15.8	13.3	
	定年まで	6,073	22.0	78.0	13.5	18.7	22.3	19.9	25.5	
	*** ** 職種によって違う	380	32.4	67.6	21.8	21.6	21.1	18.9	16.6	
育成方針	*** ** 労働者によって違う	441	27.9	72.1	22.0	23.1	19.5	16.6	18.8	
	長期的な教育訓練等で人材を育成	5,981	19.7	80.3	12.8	18.0	22.6	20.9	25.7	
	短期的に研修等で人材を育成	1,374	36.5	63.5	22.8	25.3	22.1	14.2	15.6	
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	294	48.3	51.7	40.1	30.3	12.6	10.9	6.1	
*** ** その他	132	38.6	61.4	25.0	15.9	27.3	11.4	20.5		

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左はOJTについて、右はOff-JTについてで、***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で統計的に有意であることを、n.s.は有意でないことを示す。

まず、これまで指摘されているとおり、OJT、OFF-JT とも、大企業勤務者ほど経験があり、また産業では金融・保険業や電機・ガス・熱供給・水道業、学術研究・専門・技術サービス業など経験者が多い。職業では管理、販売、事務、専門・技術で多い。期待勤続期間については、ほとんどの対象者の勤務先は定年までの勤務継続を期待する事業所であったが、より短い期間の勤続を期待するとした事業所に勤務する場合は、能力開発を経験者した人が少ない。また長期的な教育訓練を行うという育成方針を持つ事業所に勤務している人ほど、能力開発の経験者が多い。現在の勤務先の能力開発への考え方が、多くの対象者の能力開発経験を左右している。

図表 8-5 は、これを正社員経験のない非正社員についてみたもので、総じて能力開発経験者は少ない。OJT は大企業勤務者ほど経験者が多い傾向があるが、Off-JT はあまりはっきりしない。また、産業による違いはあるが、正社員と傾向は異なり、その違いも大きなものではない。職業では生産工程の仕事で Off-JT 経験者が少ない。期待勤続期間は、1 年未満のごく短期に雇用する事業所では経験者はわずかである。育成方針として特別な研修などを行わず社員自身に任せる事業所での訓練経験者は少ない。正社員登用について制度がある企業では OJT 経験者が多く、登用の実績はあまり関係がない。

図表 8-5 現在の勤務先の属性、諸条件とこれまでの OJT 経験および Off-JT 受講状況（正社員経験のない非正社員）

	合計(N)	OJT		OFF-JT					
		経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有				
					1種類	2種類	3種類	4種以上	
	2,517	56.5	43.5	58.4	22.5	11.2	5.0	2.8	
企業規模	1,000人以上	1,471	52.5	47.5	55.8	23.3	11.7	6.1	3.1
	300~999人	439	61.3	38.7	59.5	19.8	13.7	4.3	2.7
	100~299人	316	60.1	39.9	63.3	22.2	9.2	2.8	2.5
	30~99人	203	65.0	35.0	65.0	21.7	9.4	3.0	1.0
	*** * 5~29人	88	65.9	34.1	64.8	25.0	3.4	3.4	3.4
産業	建設業	45	71.1	28.9	64.4	22.2	11.1	2.2	0.0
	消費関連製造業	194	69.6	30.4	72.7	19.1	5.7	1.5	1.0
	素材関連製造業	135	52.6	47.4	65.2	19.3	8.9	6.7	0.0
	機械関連製造業	118	47.5	52.5	66.1	20.3	11.0	1.7	0.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	119	77.3	22.7	61.3	25.2	10.1	2.5	0.8
	情報通信業	91	47.3	52.7	54.9	27.5	13.2	2.2	2.2
	運輸業, 郵便業	227	52.4	47.6	58.1	20.3	13.2	5.7	2.6
	卸売業	87	52.9	47.1	55.2	21.8	11.5	8.0	3.4
	小売業	162	42.0	58.0	59.3	19.1	9.9	8.0	3.7
	金融業, 保険業	95	50.5	49.5	41.1	27.4	17.9	8.4	5.3
	不動産業, 物品賃貸業	77	54.5	45.5	59.7	18.2	16.9	3.9	1.3
	学術研究, 専門・技術サービス業	159	60.4	39.6	66.0	17.0	7.5	4.4	5.0
	宿泊業, 飲食サービス業	64	57.8	42.2	64.1	15.6	14.1	3.1	3.1
	生活関連サービス業, 娯楽業	97	49.5	50.5	59.8	29.9	6.2	0.0	4.1
	教育, 学習支援業	367	63.5	36.5	56.4	25.6	10.9	4.9	2.2
	医療, 福祉	260	48.5	51.5	51.9	28.5	12.3	4.2	3.1
	複合サービス事業	153	62.1	37.9	41.8	22.9	18.3	14.4	2.6
	*** ** 他に分類されないサービス業	57	49.1	50.9	56.1	14.0	8.8	5.3	15.8
	職業	専門的・技術的な仕事	550	50.5	49.5	58.7	21.6	12.0	4.5
事務的な仕事		916	62.4	37.6	53.2	25.8	12.1	6.3	2.6
販売の仕事		191	44.5	55.5	55.0	19.4	12.0	9.4	4.2
サービスの仕事		271	46.1	53.9	57.6	22.5	13.3	2.6	4.1
生産工程の仕事		324	58.3	41.7	72.5	18.5	5.6	2.8	0.6
輸送・機械運転の仕事		43	51.2	48.8	67.4	20.9	9.3	0.0	2.3
*** ** 運搬・清掃・包装等の仕事		157	68.2	31.8	63.1	17.8	11.5	3.8	3.8
期待勤続期間	1年未満	24	70.8	29.2	87.5	8.3	4.2	0.0	0.0
	1年以上3年未満	233	58.8	41.2	60.9	28.8	6.4	0.9	3.0
	3年以上5年未満	294	57.1	42.9	60.5	23.5	8.8	4.4	2.7
	5年以上10年未満	142	59.2	40.8	66.9	16.9	10.6	4.2	1.4
	10年以上	619	57.7	42.3	57.0	22.1	12.3	6.1	2.4
	n.s. ** 職種によって違う	507	55.6	44.4	54.0	22.1	12.8	7.3	3.7
育成方針	n.s. ** 労働者によって違う	493	51.1	48.9	57.2	22.1	13.4	4.7	2.6
	長期的な教育訓練等で人材を育成	481	48.4	51.6	55.7	19.8	13.3	6.4	4.8
	短期的に研修等で人材を育成	1,077	54.1	45.9	54.6	24.7	11.7	5.8	3.2
	特別な研修等は行わず, 社員自身に任せる	504	66.9	33.1	67.9	19.4	8.3	3.2	1.2
*** ** その他	227	61.7	38.3	60.4	25.6	9.7	3.1	1.3	
正社員転換	制度がある	1,717	53.2	46.8	57.7	21.3	12.4	5.5	3.0
	*** ** 制度がない	770	63.8	36.2	60.8	24.4	8.3	4.2	2.3
過去3年間の実績	正社員へ転換させたことがある	1,298	52.8	47.2	57.5	22.3	11.6	5.2	3.3
	正社員へ転換させたことはない	612	59.8	40.2	59.2	22.2	10.9	5.2	2.5
	** n.s. 過去3年間に該当する労働者はいない	500	61.0	39.0	60.4	21.8	11.2	4.6	2.0

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は OJT について、右は Off-JT についてで、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

4. 多変量解析

これらの要因には相互の関係があるため、クロス表で見える関係は見せかけのものかもしれない。例えば、女性より男性のほうが OJT を経験した者が多いが、それは性別のゆえではなく、OJT の機会が多い特性のある産業に男性が特に多いからかもしれない。

そこで、以下では多変量を同時に取り込んだ回帰分析を行なう。目的変数を OJT の経験、および Off-JT の経験の有無とし、これを説明する変数として、最初に個人の属性・意識にかかる変数を同時に投入してその相互の関係を検討し、次いで、現職勤務先についての情報を投入してその相互の関係をみる。特に、勤務先事業所に関わる要因の影響をコントロールした時、個人側の変数の影響力が変わるか否かに注目する。先の例でいえば、事業所に関わる変数を投入した時、性別という変数が有意でなくなるとしたら、男性のほうが OJT を受ける者が多いという傾向は見せかけのものであり、勤務先の事業所の偏りがその原因であったということになる。

図表 8-6 は、非正規経験のない正社員が OJT の経験があるかどうかについて、これらの要因の関係をみたものである。あまりあてはまりのいいモデルではなく、この投入した変数だけで説明できるところは少ない。

その中ではあるが、まずモデル 1 で統計的に有意な変数についてみる。男性であること、(高卒者に対して)大卒であること、また自身の収入で生活していること、定着を希望していること、そして生え抜き社員であることは、OJT の経験にプラスの効果を与えている。つまり、こうした条件を備えている人ほど、OJT を経験することが多いということである。年齢については、15~19 歳層が 10%水準であるがマイナス方向で有意になっている。この年齢層が基準である 30~34 歳層に対して OJT 経験者が少ない傾向にあることを示しているが、そもそもこの年齢層の対象者は少ないことを考えると、年齢は OJT 経験にあまり影響を与えていないといえる。

これに事業所の条件を加えたのがモデル 2 である。モデルの説明力はかなり改善しており、事業所の変数の方が個人側の属性や意識の変数より OJT の経験に与える影響は大きいことがわかる。企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針が OJT の実施に影響している。さて、この変数を加えたことにより、個人の側の各変数がどう変化したかを見ると、性別や学歴の特徴に大きな変化はないが、生え抜きであるか転職組であるかの差はほとんどなくなる。ここから考えられるのは、OJT 機会の多い事業所に、生え抜き社員が多くいるということであろう。一方、事業所の条件を加えても変わらない要因については、同じような事業所でも、個人の条件によって OJT 機会が異なっていることを示唆する。すなわち、男性、高等教育卒業者、定着希望者、自身の収入で生活している人といった特徴を備えた人ほど、同じ事業所の中でも OJT を受ける機会が多い可能性がある。

同様に、Off-JT の経験についてみたのが図表 8-7 である。個人側の要因については(モデル 3)、性別は有意ではなく、年齢もほとんど影響していない。学歴、自身の収入で生活、定着希望、生え抜きの条件が有意で、ほぼ OJT と同様である。これに事業所側の変数を投入すると(モデル 4)、やはりモデルの説明力は改善し、産業や職業、事業所の方針がそれぞれに影響している。

図表 8-6 OJT 経験の有無を規定する要因（非正規経験のない正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル1		モデル2		
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	
性別	男性	0.311	1.364 ***	0.233	1.262 **	
年齢	15～19歳	-0.301	0.740 +	-0.135	0.874	
	基準:30～34歳	-0.005	0.995	0.036	1.037	
	25～29歳	0.013	1.013	0.051	1.053	
学歴	中学	-1.433	0.239 **	-0.435	0.647	
	専修学校専門課程	-0.062	0.940	0.233	1.262 *	
	基準:高校	0.097	1.102	0.252	1.287 *	
	大学	0.676	1.966 ***	0.664	1.943 ***	
	大学院	1.234	3.435 ***	0.880	2.411 ***	
生活	自身の収入で生活	0.220	1.246 ***	0.164	1.178 *	
キャリア展望	転職希望	-0.220	0.803 **	-0.151	0.860 *	
	基準=わからない	0.249	1.283 ***	0.149	1.161 *	
キャリア類型	生え抜き正社員	0.532	1.702 ***	-0.021	0.979	
	基準:転職正社員	-0.215	0.807	-0.528	0.590 **	
企業規模	1,000人以上			1.540	4.666 ***	
	300～999人			1.068	2.909 ***	
	基準=5～29人			0.749	2.115 ***	
	100～299人			0.568	1.765 ***	
産業	鉱業, 採石業, 砂利採取業			0.200	1.221	
	建設業			-0.059	0.943	
	素材関連製造業			0.681	1.975 ***	
	機械関連製造業			0.548	1.730 **	
	電気・ガス・熱供給・水道業			0.787	2.197 ***	
	情報通信業			0.453	1.573 *	
	運輸業, 郵便業			-0.004	0.996	
	卸売業			0.108	1.114	
	小売業			0.328	1.388	
	基準=消費関連	金融業, 保険業			1.153	3.169 ***
	製造業	不動産業, 物品賃貸業			0.415	1.514 *
		学術研究, 専門・技術サービス業			0.218	1.243
		宿泊業, 飲食サービス業			-0.087	0.917
		生活関連サービス業, 娯楽業			-0.477	0.621 *
		教育, 学習支援業			-0.718	0.488 ***
		医療, 福祉			-0.572	0.564 ***
		複合サービス事業			0.030	1.031
	他に分類されないサービス業			0.039	1.040	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.664	1.943 **	
	基準=その他			0.148	1.160	
	短期的に研修等で人材を育成			0.081	1.084	
職業	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			0.245	1.277	
	管理的な仕事			0.244	1.277 +	
	専門的・技術的な仕事			-0.064	0.938	
	事務的な仕事			0.159	1.172	
	販売の仕事			-0.053	0.949	
	サービスの仕事			-0.117	0.889	
	基準=生産工程	輸送・機械運転の仕事			0.197	1.218
	の仕事	建設・採掘の仕事			-0.247	0.781
	運搬・清掃・包装等の仕事					
定数		-0.100	0.905	-1.316	0.268 ***	
N			8,420		7,656	
Nagelkerke R2 乗			0.083		0.197	

図表 8-7 Off-JT 経験の有無を規定する要因（非正規経験のない正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル3		モデル4	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別	男性	0.104	1.110	0.098	1.103
年齢	15～19歳	-0.311	0.733 +	-0.119	0.888
	基準:30～34歳 20～24歳	-0.107	0.899	-0.066	0.936
	25～29歳	-0.056	0.946	-0.020	0.980
学歴	中学	-1.543	0.214 **	-0.667	0.513
	専修学校専門課程	-0.324	0.724 **	-0.098	0.906
	基準:高校 高専・短大	0.185	1.203	0.186	1.204
	大学	0.563	1.756 ***	0.426	1.531 ***
	大学院	0.905	2.471 ***	0.503	1.654 **
生活	自身の収入で生活	0.193	1.213 **	0.187	1.206 *
展望	転職希望	-0.227	0.797 **	-0.106	0.899
	基準=わからない 定着希望	0.275	1.316 ***	0.245	1.278 **
キャリア類型	生え抜き正社員	0.767	2.154 ***	0.305	1.356 **
	基準:転職正社員 その他正社員	-0.020	0.980	-0.156	0.855
企業規模	1,000人以上			1.028	2.795 ***
	300～999人			0.616	1.851 ***
	基準=5～29人 100～299人			0.503	1.654 ***
	30～99人			0.019	1.019
産業	鉱業, 採石業, 砂利採取業			0.502	1.651 *
	建設業			0.001	1.001
	素材関連製造業			0.374	1.454 *
	機械関連製造業			0.281	1.324
	電気・ガス・熱供給・水道業			0.704	2.022 **
	情報通信業			0.239	1.270
	運輸業, 郵便業			0.244	1.276
	卸売業			0.149	1.161
	小売業			0.136	1.146
	基準=消費関連 金融業, 保険業			0.874	2.397 ***
	製造業 不動産業, 物品賃貸業			0.552	1.737 *
	学術研究, 専門・技術サービス業			0.359	1.432 +
	宿泊業, 飲食サービス業			0.048	1.049
	生活関連サービス業, 娯楽業			-0.548	0.578 *
	教育, 学習支援業			-0.121	0.886
	医療, 福祉			-0.429	0.651 **
複合サービス事業			0.802	2.230 ***	
	他に分類されないサービス業			0.294	1.342
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.585	1.795 **
	短期的に研修等で人材を育成			0.230	1.259
	基準=その他 特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.219	0.804
職業	管理的な仕事			0.556	1.743 *
	専門的・技術的な仕事			0.256	1.292 +
	事務的な仕事			0.197	1.217
	販売の仕事			-0.183	0.833
	サービスの仕事			-0.089	0.914
	基準=生産工程 輸送・機械運転の仕事			0.420	1.523
	の仕事 建設・採掘の仕事			0.465	1.592 +
	運搬・清掃・包装等の仕事			-0.026	0.974
定数		0.53	1.699 ***	-0.504	0.604 +
N			8,449		7,678
Nagelkerke R2 乗			0.071		0.147

一方、これを投入しても、影響力のある個人側の要因についてはほとんど変化がなかった。すなわち、同じような事業所に勤務していても **Off-JT** を経験することが多いのは、大卒、大学院卒、定着希望者、自分の収入で生計を維持している人、生え抜きという条件にあう人であり、男女や年齢による違いはほぼなさそうである。

ただし、ここでは **Off-JT** の経験があるかないかだけを問うている。その内容や頻度などは問うていないので、こうした点について男女の差があるかどうかはここでの検討からはわからない。

次に、正社員経験のない非正規社員についても、同様に **OJT**、**Off-JT** それぞれの実施に、個人側の要因、事業側の要因がどのような影響を与えているかを検討する。図表 8-8 および図表 8-9 がそれだが、やはりいずれのモデルもあてはまりはよくない。

OJT については（図表 8-8）、大卒、自分の収入で生活、正社員希望の各条件がその実施率を高めている（モデル 5）。性別は有意な変数ではなく、年齢は 20 歳代後半層がやや実施率が高い。これに勤務先事業所の諸条件加えると（モデル 6）、自分の収入で生活の条件と年齢は有意でなくなるが、学歴と正社員希望の条件は有意なままである。すなわち、同じような条件の勤務先において、男女にはかかわりなく、大卒で正社員希望のある非正規社員が、**OJT** を受けている可能性が高い。

また、事業所にかかる変数のうち、若年社員の育成方針が有意ではなく、一方で正社員登用の制度があることは有意にプラスだという点は注目しておきたい。クロス集計では統計的に有意であった事業所の若年労働者の育成方針だが、ここで有意でなくなったのは、産業や職業と同時に投入しているからで、非正規社員の育成方針の特徴は産業と職業の特性からある程度決まるところがあるということである。これに対して、正社員登用制度は同じ産業・職業でも、制度化している事業所とそうでない事業所があり、そのことが非正規社員の **OJT** の実施に影響していると理解できる。正社員登用の制度化が非正規社員の **OJT** を促進する可能性については留意しておく必要がある。

Off-JT については（図表 8-9）、個人の側の要因の中では、学歴と自身の収入での生活していることが有意な変数である（モデル 7）。また、キャリア展望については、正社員への就業希望ばかりでなく非正規での就業希望も「その他の希望⁷」に比べれば有意にプラスの影響を与えている。どの雇用形態であっても就業し続けたいと希望している人は **Off-JT** を受講している可能性が高いということである。これに事業所にかかる変数を投入する（モデル 8）。産業が有意なのに加えて、「短期的に研修等で人材を育成」という育成方針も 10%水準ながら有意である。この投入によって個人の側の要因が変化しているかどうかを見ると、学歴とキャリア展望に関しては同じ傾向である。勤務先の規模や産業、職種にかかわらず、正規でも非正規でも働き続けたいと思う非正規社員、特に

⁷ 今後の働き方として「独立して事業を始めたい」と「その他」を選んだ者。「その他」が大半である。

高等教育卒業で、よく **Off-JT** を受講しているとうことである。一方、自身の収入で生活しているかについては、符号がマイナスに変わっている。これは業種や規模の勤務先、職種を統制すれば（すなわち、同じ業種・規模、職種の中で比較すれば）、親や配偶者に生活を支えられている人のほうが **Off-JT** を受けていることを示す。業種・規模や職種を統制しないときは自身の収入で生活する人のほうが良く **OFF-JT** を受けていたが、これを統制すると逆になるということは、**Off-JT** の機会が多い職場に自身の収入で生活する人が偏在していることを示唆する。

これらから、非正規社員の **OJT**、**Off-JT** の受講については、職場を通じての研修・教育訓練であるから誰に受講させるかは事業所側が決めることだが、そこに正社員になる希望があったり、働き続けたいという個人の意欲も反映されていること、また、正社員登用が制度化されていたり、**Off-JT** の機会がある職場に、職場を通じての能力開発を受けている非正社員は偏在する可能性が指摘できる。

図表 8-8 OJT 経験の有無を規定する要因（正社員経験のない非正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル5		モデル6		
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	
性別	男性	0.128	1.136	0.015	1.015	
年齢	15～19歳	-0.199	0.820	-0.191	0.826	
	基準:30～34歳	0.089	1.093	0.024	1.025	
	25～29歳	0.185	1.203 +	0.082	1.086	
学歴	中学	-0.275	0.759	-0.275	0.759	
	専修学校専門課程	0.030	1.031	0.021	1.022	
	基準:高校	0.024	1.025	0.013	1.013	
	大学	0.292	1.339 **	0.388	1.474 **	
	大学院	-0.345	0.708 +	-0.372	0.690	
生活	自身の収入で生活	0.268	1.308 **	0.114	1.121	
展望	正社員希望	0.236	1.266 +	0.266	1.305 +	
	基準=その他希望	0.216	1.242	0.263	1.301	
企業規模	1,000人以上			0.598	1.819 +	
	300～999人			0.354	1.425	
	基準=5～29人			0.366	1.442	
	30～99人			0.182	1.200	
産業	建設業			-0.328	0.720	
	素材関連製造業			0.772	2.165 **	
	機械関連製造業			0.750	2.117 **	
	電気・ガス・熱供給・水道業			-0.474	0.623	
	情報通信業			0.910	2.484 **	
	運輸業, 郵便業			0.512	1.669 +	
	卸売業			0.445	1.561	
	小売業			0.560	1.750 +	
	金融業, 保険業			0.662	1.938 *	
	基準=消費関連	不動産業, 物品賃貸業			0.337	1.400
	製造業	学術研究, 専門・技術サービス業			0.108	1.114
		宿泊業, 飲食サービス業			0.023	1.023
		生活関連サービス業, 娯楽業			0.526	1.693
		教育, 学習支援業			-0.126	0.882
	医療, 福祉			0.302	1.353	
	複合サービス事業			0.136	1.146	
	他に分類されないサービス業			0.890	2.436 *	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.122	1.130	
	基準=その他			0.144	1.155	
	短期的に研修等で人材を育成			-0.272	0.762	
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.272	0.762	
正社員転換	制度がある			0.299	1.349 **	
職業	専門的・技術的な仕事			0.487	1.628 +	
	事務的な仕事			-0.205	0.815	
	販売の仕事			0.401	1.493	
	基準=生産工程	サービスの仕事			0.440	1.552
	の仕事	輸送・機械運転の仕事			0.049	1.050
		建設・採掘の仕事			0.218	1.244
	運搬・清掃・包装等の仕事			-0.748	0.473 *	
定数		-0.802	0.448 ***	-1.770	0.170 ***	
N			2,319		2,072	
Nagelkerke R2 乗			0.024		0.118	

図表 8-9 Off-JT 経験の有無を規定する要因（正社員経験のない非正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル7		モデル8	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別	男性	-0.027	0.973	0.005	1.005
年齢	15～19歳	-0.267	0.766	-0.270	0.764
基準:30～34歳	20～24歳	-0.141	0.868	-0.217	0.805 +
	25～29歳	0.038	1.039	0.003	1.003
学歴	中学	-0.187	0.830	0.242	1.274
基準:高校	専修学校専門課程	0.507	1.660 ***	0.687	1.989 *
	高専・短大	0.547	1.728 ***	0.545	1.724 +
	大学	0.602	1.826 ***	0.670	1.953 *
	大学院	-0.075	0.927	0.255	1.290
生活	自身の収入で生活	0.210	1.234 *	-0.255	0.775 **
展望	正社員希望	0.286	1.331 *	0.319	1.375 *
基準=その他希望	非正規希望	0.358	1.430 *	0.385	1.469 *
企業規模	1,000人以上			0.072	1.075
基準=5～29人	300～999人			-0.039	0.962
	100～299人			-0.167	0.846
	30～99人			-0.257	0.773
産業	建設業			-0.006	0.994
	素材関連製造業			0.334	1.397
	機械関連製造業			0.138	1.148
	電気・ガス・熱供給・水道業			0.048	1.049
	情報通信業			0.667	1.948 +
	運輸業、郵便業			0.608	1.836 *
	卸売業			0.456	1.577
	小売業			0.140	1.150
基準=消費関連製造業	金融業、保険業			0.701	2.016 *
	不動産業、物品賃貸業			0.138	1.148
	学術研究、専門・技術サービス業			-0.012	0.988
	宿泊業、飲食サービス業			-0.039	0.962
	生活関連サービス業、娯楽業			0.323	1.382
	教育、学習支援業			0.475	1.609
	医療、福祉			0.520	1.682 +
	複合サービス事業			0.988	2.686 **
	他に分類されないサービス業			0.714	2.041 +
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.142	1.152
基準=その他	短期的に研修等で人材を育成			0.294	1.341 +
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.262	0.770
正社員転換	制度がある			0.098	1.103
職業	専門的・技術的な仕事			0.145	1.156
	事務的な仕事			0.359	1.433
	販売の仕事			0.432	1.540
	サービスの仕事			0.426	1.530
基準=生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事			-0.252	0.777
	建設・採掘の仕事			1.073	2.925
	運搬・清掃・包装等の仕事			-0.203	0.816
定数		-1.039	0.354 ***	-1.769	0.171 ***
N			2,348		2,092
Nagelkerke R2 乗			0.037		0.091

5. 小括

本節では、これまでの職業生活における職場を通じた教育・職業訓練の経験がどのような条件に規定されているかを検討した。勤務先の諸条件については現職についてのみしか情報がないが、正社員の場合、OJTの経験の有無は勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針がこれを規定していた。また、その条件が同じであれば、男性、高等教育卒業者、定着希望者、自身の収入で生活している人ほど、OJTを受ける機会が多い傾向が見られた。Off-JTについても、勤務先の産業や職業、事業所の方針がそれぞれに影響しているが、この条件が同じであっても、大学・大学院卒、定着希望者、自分の収入で生計を維持している人、生え抜きという条件に合う人に経験者が多かった。

非正規社員の場合は、産業特性に加えてOJTについては正社員登用制度がある事業所、Off-JTについては「短期的に研修等で人材を育成」という方針を持つ事業所に勤務する場合に受講経験がある人が多くみられた。これらの条件が同等なら、OJTについては大卒、正社員希望があること、Off-JTについては、正規でも非正規でも働きたい人、高等教育卒業者という条件に合う人に経験者が多かった。

これらから、企業主導の教育訓練であるOJT、Off-JTは当然勤務先の諸条件、能力開発方針によって実施の有無が決まるが、その中でも受講の確率が高いのは高等教育卒業者であり、正社員についてはその企業に定着を希望し、また自身の収入で生活をしている人、非正規社員ではOJTについては正社員登用制度がある場合であった。事業所側の指示による訓練であっても、実際に誰が受講するかには個人の能力開発の必要性の認識、意欲が関与していることがうかがわれる。さらに、この調査は個人に能力開発の経験の記憶を聞く形になっている。同じOJTを受けていたとしても、それをOJTとして記憶している場合と、記憶に残らなかった場合がある。そこには個人のコミットメントの強さが影響すると考えられる。企業主導の教育訓練における「知らせる仕組み」、すなわち先行研究でも指摘されていた能力評価基準や評価制度、さらにはキャリアコンサルティングを通してどのような能力をどのように伸ばすかについて企業と個人とが認識を共有することの必要性を改めて指摘できる。

なお、性別による受講確率の違いは、ここでは正社員のOJTについてのみ認められた。女性だからOJT機会がないというより、この調査では十分に把握できていない性別による職務の違いなどが介在している可能性がある。

第4節 自ら実施した能力開発および能力開発の必要性の認識

1. 自己啓発の経験状況と能力開発の必要性の認識の状況

次に、これまでの職業生活においての自ら受けた研修・教育訓練の経験（自己啓発と呼ぶ）を問う設問と、職業能力を習得・向上させることについての必要性の認識を問う設問を取り上げる。事業所の指示によるものではない、個人の自発性に基づく能力開発である。

この節の分析で用いるケースは、在学中、あるいは在学の有無が不明の者を除き、さらにそれぞれの設問に無回答であった者を除いた者で、自ら受けた研修・教育訓練については14,380ケース、職業能力習得・向上の必要性については15,491ケースである。

さて、これまでに自ら研修や教育訓練を受けた人は全体の約半数、職業能力の習得・向上が必要だと思っている人は8割を超える。

図表8-10はこれをキャリア類型別にみたものであるが、自己啓発の経験については、正社員と非正規社員との差はあまりない。正社員間でのキャリアによる違いも小さい。非正社員の中では正社員経験のある場合の実施率が高い。

能力開発の必要性の認識については正社員の方が全般に高く、正社員の中では生え抜き社員が、非正規の中では正社員経験のある者が、非正規の場合の労働時間による違いではフルタイムの非正規が、それぞれ必要性を感じている者が多い。

図表8-10 キャリア類型別これまでの自己啓発の経験と能力開発の必要性認識

単位：%、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じてい る	感じてい ない	わからな い
合計	14,280	48.2	42.8	9.1	15,491	83.5	3.3	13.2
正社員	6,371	46.4	44.9	8.7	6,970	89.2	2.4	8.4
生え抜き正社員	1,380	48.8	40.9	10.3	1,522	85.2	2.6	12.3
非正規経験正社員	1,147	43.6	45.7	10.7	1,261	86.1	3.3	10.6
正社員転職	219	53.4	37.9	8.7	236	83.5	4.7	11.9
その他正社員	2,706	47.6	41.4	11.0	2,888	77.3	4.5	18.2
非正規社員	2,383	54.4	39.2	6.4	2,537	73.6	4.8	21.6
非正規のみ	68	57.4	32.4	10.3	71	56.3	7.0	36.6
非正規経験不明	3,958	50.4	40.4	9.3	4,222	76.6	4.3	19.1
非正規社員のうちフルタイム非正規	1,199	52.6	39.8	7.6	1,274	71.1	6.0	22.8
短時間非正規								

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

2. 個人の属性、意識との関係

最初に、個人の属性・意識によって、これらの実施や認識がどう異なるかを見る。

正社員の場合（図表8-11）、自己啓発は女性、20歳代後半以降で、また学歴では、高等教育卒業で実施した者が多いが、うち、大学、大学院と専修学校専門課程の実施

者比率が高い。能力開発の必要性の認識については、男性、20歳代以上、高学歴者、加えて、自身の収入で生活し、転職を希望していない者で高い比率となっている。

図表8-11 個人の属性・意識と自己啓発の経験と能力開発の必要性認識（正社員）

単位：％、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じている	感じていない	わからない
合計	9,117	46.6	44.2	9.2	9,989	88.1	2.6	9.4
性別								
男性	5,522	48.2	42.6	9.3	6,120	89.3	2.5	8.1
*** ** 女性	3,595	44.1	46.8	9.1	3,869	86.1	2.6	11.3
年齢階級								
15～19歳	175	77.7	20.0	2.3	210	79.5	1.0	19.5
20～24歳	1,970	55.6	38.8	5.5	2,190	87.1	2.3	10.6
25～29歳	3,716	44.3	46.7	9.0	4,045	88.9	2.5	8.6
*** ** 30～34歳	3,252	42.0	46.0	12.0	3,540	88.2	2.9	8.9
学歴								
中学	78	79.5	16.7	3.8	84	69.0	4.8	26.2
高校	2,163	66.2	30.5	3.3	2,422	80.1	3.5	16.4
専修学校専門課程	833	39.1	54.0	6.8	909	84.4	2.8	12.9
高専・短大	697	46.6	48.1	5.3	752	87.0	2.4	10.6
大学	4,719	39.5	48.3	12.2	5,147	92.0	2.3	5.7
*** ** 大学院	627	38.4	47.2	14.4	675	95.6	0.7	3.7
生活								
親・配偶者・他の収入で生活	2,180	48.0	43.5	8.5	2,386	85.3	2.6	12.1
n.s. *** 自身の収入で生活	6,925	46.1	44.5	9.4	7,590	89.0	2.5	8.5
展望								
正社員転職希望あり	2,203	46.4	44.3	9.2	2,366	86.3	3.8	9.9
正社員転職希望なし	3,252	45.8	45.3	8.9	3,613	91.1	2.2	6.7
n.s. *** 正社員わからない	3,615	47.4	43.2	9.4	3,956	86.5	2.2	11.3

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

図表8-12 個人の属性・意識と自己啓発の経験と能力開発の必要性認識（非正規社員）

単位：％、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じている	感じていない	わからない
合計	5,157	50.9	40.2	8.9	5,496	75.3	4.7	20.0
性別								
男性	1,678	55.8	37.2	7.0	1,798	76.9	4.9	18.2
*** n.s. 女性	3,479	48.5	41.7	9.8	3,698	74.5	4.6	20.9
年齢階級								
15～19歳	61	75.4	24.6	0.0	67	49.3	1.5	49.3
20～24歳	972	58.6	35.9	5.5	1,040	75.1	4.4	20.5
25～29歳	1,983	51.2	40.4	8.4	2,125	74.6	4.5	20.9
*** ** 30～34歳	2,140	46.4	42.5	11.1	2,263	76.8	5.1	18.1
学歴								
中学	152	75.7	21.1	3.3	162	56.8	4.9	38.3
高校	1,716	67.0	28.5	4.5	1,844	66.1	5.9	28.1
専修学校専門課程	724	41.7	49.2	9.1	772	75.8	3.8	20.5
高専・短大	641	44.9	45.2	9.8	683	77.3	4.7	18.0
大学	1,733	40.2	47.0	12.8	1,839	83.3	4.2	12.5
*** ** 大学院	191	38.2	48.7	13.1	196	93.4	2.6	4.1
生活								
親・配偶者・他の収入で生活	2,545	50.8	40.2	9.0	2,708	72.4	5.1	22.5
n.s. *** 自身の収入で生活	2,606	51.0	40.3	8.7	2,782	78.1	4.3	17.6
展望								
非正規正社員希望	2,877	49.7	40.3	10.0	3,071	80.9	3.4	15.7
非正規非正規希望	1,296	55.5	38.3	6.2	1,387	66.3	7.1	26.6
*** ** 非正規その他の希望	595	49.4	40.7	9.9	626	70.6	4.2	25.2

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

非正規社員の場合も（図表 8-12）、自己啓発の傾向としてはほぼ正社員の場合と同様だが、正社員なることを希望している人のほうが実施比率は高い。能力開発の必要性の認識については、性別での差がないことを除いて、やはり正社員の場合と同様である。

3. 勤務先の属性や諸条件との関係

次に、職場の属性および諸条件との関連を確認する。正社員については、自己啓発は、企業規模が大きいほうが実施率が高い傾向があるが、最も規模が小さい 5～29 人企業は 30～99 人企業より実施率が高い。先行研究で、大企業とならんで「1～4 人」規模企業勤務者で自己啓発率が高いことが指摘されているが、これと一致する傾向である。また、産業では金融・保険業でとりわけ高く、次いで医療・福祉、学術研究・専門サービス業で高い。職業では、管理職、専門・技術職、事務職、販売職に多く、長期的な教育訓練での人材育成の方針がある企業に多い。また、職場を通じての能力開発である OJT、Off-JT との関係も有意で、こうした訓練を受けた人が自己啓発をする比率が高い。

能力開発の必要性の認識については、全般に必要だと認識する比率は高く、差は大きくはないが、大企業勤務者のほうが必要性を感じている者が多い。産業では、学術研究、専門・技術サービス業や金融・保険業のほか、情報通信業や教育・学術支援業で高い。職業では、専門・技術職、管理職、事務、販売職で高く、期待する勤続期間が長い事業所、長期的な教育訓練等で人材を育成するという方針を持った事業所勤務者で必要性を感じる者が多い。また、職場を通じての OJT、Off-JT を経験した者も能力開発の必要性を認識する者が多い。

図表 8-13 現在の勤務先の属性、諸条件と自己啓発の経験と能力開発の必要性認識
(正社員)

単位：%、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性					
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じてい る	感じてい ない	わからな い		
正社員計	9,117	46.6	44.2	9.2	9,989	88.1	2.6	9.4		
企業規模	1,000人以上	4,425	42.2	47.3	10.6	4,854	90.5	2.1	7.4	
	300～999人	1,673	46.4	44.2	9.4	1,823	89.2	2.7	8.1	
	100～299人	1,277	49.5	42.3	8.2	1,399	87.5	2.1	10.4	
	30～99人	1,073	57.7	36.7	5.6	1,175	83.1	4.0	12.9	
*** **	5～29人	669	52.9	40.1	7.0	738	78.6	3.5	17.9	
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	232	58.2	34.1	7.8	264	84.1	2.7	13.3	
	建設業	522	47.5	44.3	8.2	572	90.6	1.0	8.4	
	消費関連製造業	547	52.8	38.6	8.6	596	82.2	4.7	13.1	
	素材関連製造業	693	52.5	39.4	8.1	758	85.4	3.4	11.2	
	機械関連製造業	509	49.3	42.2	8.4	565	87.6	2.7	9.7	
	電気・ガス・熱供給・水道業	606	48.7	42.9	8.4	659	91.4	1.7	7.0	
	情報通信業	361	51.8	39.3	8.9	387	92.5	3.4	4.1	
	運輸業、郵便業	476	50.2	42.2	7.6	525	81.7	3.2	15.0	
	卸売業	431	44.1	46.4	9.5	472	90.3	2.3	7.4	
	小売業	315	52.7	37.8	9.5	347	83.0	3.7	13.3	
	金融業、保険業	501	26.3	60.9	12.8	543	92.1	1.3	6.6	
	不動産業、物品賃貸業	284	45.1	44.7	10.2	309	89.6	1.3	9.1	
	学術研究、専門・技術サービス業	583	42.0	47.0	11.0	630	93.3	2.4	4.3	
	宿泊業、飲食サービス業	266	52.3	38.0	9.8	284	83.1	3.5	13.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	186	50.5	41.4	8.1	208	78.8	4.8	16.3	
	教育、学習支援業	801	45.2	44.9	9.9	883	91.5	1.8	6.7	
	医療、福祉	837	39.7	51.3	9.1	922	90.5	1.3	8.2	
	複合サービス事業	648	46.1	42.9	11.0	717	87.0	2.6	10.3	
	*** **	サービス業(他に分類されないもの)	319	48.0	47.0	5.0	348	83.9	4.6	11.5
職業	管理的な仕事	308	39.3	48.4	12.3	330	90.9	2.1	7.0	
	専門的・技術的な仕事	2,451	42.4	49.1	8.5	2,680	92.2	1.5	6.2	
	事務的な仕事	3,919	44.6	45.1	10.3	4,246	88.9	2.6	8.5	
	販売の仕事	693	45.5	43.0	11.5	776	87.2	3.1	9.7	
	サービスの仕事	494	50.8	41.3	7.9	542	81.5	3.1	15.3	
	生産工程の仕事	651	63.6	31.8	4.6	747	78.2	4.4	17.4	
	輸送・機械運転の仕事	182	57.7	39.0	3.3	201	77.6	4.0	18.4	
	建設・採掘の仕事	222	59.9	32.9	7.2	246	85.8	2.0	12.2	
	*** **	運搬・清掃・包装等の仕事	94	67.0	30.9	2.1	106	81.1	5.7	13.2
	期待勤続 期間	5年未満	88	47.7	46.6	5.7	100	77.0	8.0	15.0
5年以上10年未満		228	44.3	49.1	6.6	251	84.9	2.4	12.7	
10年以上		1,085	48.8	42.3	8.8	1,183	85.0	3.1	11.8	
定年まで		6,303	46.2	44.4	9.3	6,916	89.1	2.4	8.5	
n.s. **	職種によって違う	429	43.6	47.1	9.3	465	88.2	2.2	9.7	
n.s. **	労働者によって違う	515	47.4	43.5	9.1	556	86.9	2.5	10.6	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	6,078	44.5	45.9	9.6	6,648	90.1	2.2	7.7	
	短期的に研修等で人材を育成	1,622	48.7	42.4	8.9	1,780	85.1	3.1	11.7	
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	417	58.5	34.1	7.4	451	74.9	6.0	19.1	
*** **	その他	156	49.4	41.7	9.0	170	82.4	2.4	15.3	
OJT	経験なし	2,525	57.4	37.3	5.3	2,721	79.5	3.6	16.8	
*** **	経験あり	6,571	42.6	46.8	10.7	7,229	91.4	2.1	6.5	
Off-JT	経験なし	1,787	59.0	36.8	4.1	1,923	76.9	4.3	18.8	
*** **	経験あり	7,330	43.6	46.0	10.4	8,066	90.7	2.1	7.1	

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

図表 8-14 現在の勤務先の属性、諸条件と自己啓発の経験と能力開発の必要性認識
(非正規社員)

単位：%、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じていない	感じていない	わからない
合計	5,157	50.9	40.2	8.9	5,496	75.3	4.7	20.0
企業規模								
1,000人以上	2,875	48.3	42.3	9.4	3,078	78.3	4.5	17.3
300～999人	990	53.8	37.6	8.6	1,037	73.6	5.0	21.4
100～299人	660	53.8	38.0	8.2	709	72.1	5.4	22.6
30～99人	434	54.6	36.9	8.5	464	67.9	4.7	27.4
* *** 5～29人	198	56.1	38.4	5.6	208	67.3	4.8	27.9
産業								
鉱業、採石業、砂利採取業	23	56.5	43.5	0.0	27	70.4	0.0	29.6
建設業	91	50.5	41.8	7.7	97	79.4	6.2	14.4
消費関連製造業	393	66.4	29.5	4.1	412	56.1	6.8	37.1
素材関連製造業	322	64.0	30.4	5.6	341	73.9	3.2	22.9
機械関連製造業	284	63.0	31.0	6.0	303	66.3	6.3	27.4
電気・ガス・熱供給・水道業	267	41.6	47.2	11.2	276	83.0	4.0	13.0
情報通信業	186	48.9	40.3	10.8	197	80.7	6.1	13.2
運輸業、郵便業	389	56.3	36.0	7.7	419	70.4	7.9	21.7
卸売業	207	51.7	37.7	10.6	227	76.2	4.4	19.4
小売業	250	57.6	35.6	6.8	283	68.2	6.4	25.4
金融業、保険業	273	47.3	42.9	9.9	288	71.9	5.2	22.9
不動産業、物品賃貸業	182	50.0	39.0	11.0	189	72.0	4.2	23.8
学術研究、専門・技術サービス業	317	45.1	45.4	9.5	335	81.5	3.9	14.6
宿泊業、飲食サービス業	123	48.0	39.8	12.2	129	68.2	7.0	24.8
生活関連サービス業、娯楽業	186	60.2	29.6	10.2	199	70.4	3.5	26.1
教育、学習支援業	621	43.2	47.2	9.7	642	87.4	2.5	10.1
医療、福祉	585	34.7	53.8	11.5	638	83.4	2.5	14.1
複合サービス事業	329	53.5	37.4	9.1	356	75.8	5.1	19.1
*** *** サービス業(他に分類されないもの)	129	51.2	38.8	10.1	138	73.9	6.5	19.6
職業								
管理的な仕事	35	48.6	40.0	11.4	38	81.6	2.6	15.8
専門的・技術的な仕事	961	38.7	52.7	8.6	1,027	88.2	2.2	9.5
事務的な仕事	2,142	45.8	42.7	11.5	2,262	77.6	4.8	17.6
販売の仕事	325	59.7	34.5	5.8	356	70.8	5.3	23.9
サービスの仕事	522	54.4	35.2	10.3	562	72.4	3.4	24.2
生産工程の仕事	706	69.8	27.1	3.1	746	60.1	5.8	34.2
輸送・機械運転の仕事	89	64.0	25.8	10.1	98	64.3	11.2	24.5
建設・採掘の仕事	22	45.5	45.5	9.1	24	75.0	4.2	20.8
*** *** 運搬・清掃・包装等の仕事	262	63.4	32.4	4.2	285	65.3	10.2	24.6
期待勤続期間								
1年未満	39	48.7	46.2	5.1	41	92.7	0.0	7.3
1年以上3年未満	409	51.1	40.6	8.3	437	76.2	4.1	19.7
3年以上5年未満	596	48.8	42.4	8.7	635	80.5	4.7	14.8
5年以上10年未満	304	54.9	36.2	8.9	320	69.7	4.7	25.6
10年以上	1,319	55.6	35.6	8.9	1,410	69.9	5.0	25.1
職種によって違う	985	44.4	46.5	9.1	1,051	81.4	4.2	14.5
*** *** 労働者によって違う	1,045	52.8	38.3	8.9	1,104	73.3	5.4	21.3
育成方針								
長期的な教育訓練等で人材を育成	957	52.8	38.1	9.1	1,042	75.2	4.6	20.2
短期的に研修等で人材を育成	2,249	49.6	40.8	9.6	2,392	75.3	4.8	19.9
特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	1,025	52.3	39.7	8.0	1,070	74.6	5.3	20.1
*** n.s. その他	478	51.9	41.0	7.1	503	78.3	3.4	18.3
正社員転換								
*** *** 制度がある	3,486	53.2	38.1	8.7	3,733	73.6	4.7	21.6
*** *** 制度がない	1,593	45.9	44.6	9.5	1,680	78.9	4.7	16.4
過去3年間の実績								
正社員へ転換させたことがある	2,675	51.9	39.2	9.0	2,868	74.8	4.6	20.6
正社員へ転換させたことはない	1,254	48.7	42.7	8.6	1,326	77.1	4.2	18.7
n.s. n.s. 過去3年間に該当する労働者はいない	996	52.6	38.5	8.9	1,054	73.2	5.4	21.3
OJT								
経験なし	2,663	57.3	36.5	6.2	2,756	69.6	5.3	25.1
*** *** 経験あり	2,434	45.0	43.5	11.5	2,663	81.2	4.2	14.6
Off-JT								
経験なし	2,629	59.8	34.2	6.0	2,756	67.8	6.0	26.2
*** *** 経験あり	2,528	41.6	46.5	11.9	2,740	82.8	3.4	13.8

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

4. 多変量解析

ここでも、これらの変数間には相互の関係があると考えられるので、多くの変数を同時に投入して行う多変量解析を試みる。手順は、まず個人の属性や意識に関わる変数を投入し、次に職場の諸条件、最後に職場を通じての能力開発の実施についての変数を投入する方法をとる。個人の自己啓発の実施や能力開発の必要性を認識には、個人の属性的な条件やこれまでのキャリアなどが影響しているであろうが、同時にそれは現在の職場の諸条件によっても影響されているだろう。とりわけ職場主導の能力開発を受けたか否かが個人の行動を変えている可能性があると考えられる。

図表 8-15 は、正社員の自己啓発の実施についてである。あてはまりのよいモデルではなく、この変数で説明できる部分は大きくはないが、統計的に有意な変数は検討する意味があろう。

まず、個人の条件のみを投入したモデル 9 では、女性であること、年齢は高いほど、学歴も高いほど、そして、生え抜き社員であれば、自己啓発の経験がある確率が高いことがわかる。一方、自身の収入で生活しているかどうかや定着や転職の希望があるかという変数は有意ではない。これはクロス表で見たとおりの結果である。

モデル 10 は職場に関わる変数をこれに加えたものである。管理職や専門技術職で自己啓発実施率が高いことや 5~29 人規模の企業と比べて 30~99 人規模企業の勤務者のほうが自己啓発の経験がない人が多いなど、これらもすでにクロス表で見た傾向と一致する。さらにモデル 11 をみると、OJT、Off-JT の実施の有無が大きな影響力を持つことが確認できる。

さて、モデル 10、モデル 11 で、職場に関わる変数を投入した時変化した個人の側の変数は、キャリア類型を示す変数である。職場に関わる変数の投入前には、生え抜き正社員に対して他の正社員はマイナス、つまり自己啓発をしない傾向であったが、職場に関わる変数を入れると、モデル 10 で転職経験のある正社員が、モデル 11 ではこれに加えて非正規経験のある正社員がプラスに有意になった。これは第 1 に、OJT や Off-JT が行われることが多い職場、自己啓発をする人が多い職種や産業が、同時に生え抜き社員が多い職場であるということで、生え抜きであることより、そうした条件が自己啓発実施を促進する要因であったことを意味しよう。第 2 には、現在同じような規模、産業、職種で、職場を通じた能力開発も同様に受けていたとしたら、転職や非正規からの転換を経験して正社員になった人は、生え抜き正社員以上に自己啓発の経験があるということでもある。

図表 8-15 自己開発の経験の有無を規定する要因（正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル9		モデル10		モデル11	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別	男性	-0.206	0.814 ***	-0.130	0.878 *	-0.161	0.851 **
年齢	15～19歳	-0.883	0.413 ***	-0.743	0.476 ***	-0.707	0.493 **
基準:30～34歳	20～24歳	-0.518	0.595 ***	-0.528	0.590 ***	-0.517	0.596 ***
	25～29歳	-0.189	0.828 ***	-0.203	0.817 ***	-0.199	0.819 ***
学歴	中学	-0.789	0.454 **	-0.776	0.460 *	0.670	1.954 *
基準:高校	専修学校専門課程	1.032	2.806 ***	0.993	2.699 ***	1.683	5.381 ***
	高専・短大	0.673	1.959 ***	0.584	1.794 ***	1.245	3.472 ***
	大学	1.009	2.744 ***	0.905	2.473 ***	1.525	4.597 ***
	大学院	1.016	2.762 ***	0.848	2.334 ***	1.469	4.347 ***
生活	自身の収入で生活	0.005	1.005	-0.013	0.987	0.031	1.032
キャリア展望	転職希望	0.019	1.019	0.045	1.046	0.059	1.061
基準=わからない	定着希望	0.082	1.086	0.049	1.050	0.027	1.028
キャリア類型	非正規経験正社員	-0.072	0.930	0.088	1.092	0.161	1.175 *
基準:生え抜き正社員	転職正社員	-0.023	0.977	0.153	1.165 +	0.175	1.192 *
	その他正社員	-0.330	0.719 *	-0.233	0.792	-0.171	0.843
企業規模	1,000人以上			0.185	1.203 +	0.016	1.016
基準=5～29人	300～999人			0.010	1.010	-0.111	0.895
	100～299人			-0.064	0.938	-0.155	0.856
	30～99人			-0.233	0.792 *	-0.268	0.765 *
産業							
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.125	1.133	0.054	1.056
基準=その他	短期的に研修等で人材を育成			0.082	1.085	0.071	1.073
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.174	0.841	-0.125	0.883
職業	管理的な仕事			0.342	1.408 *	0.309	1.363 +
基準=生産工程の仕事	専門的・技術的な仕事			0.289	1.335 *	0.262	1.299 *
	事務的な仕事			0.164	1.178	0.162	1.175
	販売の仕事			0.064	1.066	0.051	1.052
	サービスの仕事			0.168	1.183	0.178	1.195
	輸送・機械運転の仕事			0.095	1.100	0.103	1.108
	建設・採掘の仕事			0.092	1.097	0.076	1.079
	運搬・清掃・包装等の仕事			-0.311	0.733	-0.311	0.733
職場を通じた能力開発	OJTあり					0.430	1.537 ***
	Off-JTあり					0.393	1.481 ***
定数		-0.282	0.754 ***	-0.612	0.542 *	-1.705	0.182 ***
N			9,057		8,130		8,115
Nagelkerke R2 乗			0.087		0.104		0.120

注：産業については掲載を省いた。

続く図表 8-16 は、能力開発への認識についてである。まずモデル 12 であるが、ここでは男性であること、学歴が高いこと、自身の収入で生活していること、定着希望であること、生え抜き社員であることが能力開発の必要性の認識にはプラスに働いている。

職場にかかわる変数を投入したモデル 13 では、自身の収入で生活していることと生え抜き社員であることが統計的には有意でなくなった。有意でなくなったのは、能力開発の必要性の認識する人の多い職種や産業、企業規模が、同時に自身の収入で生活している人や生え抜き社員が多い職場であるということである。さらに OJT、Off-JT の実施の有無の変数を投入したモデル 14 ではモデルの説明力も高まっている。職場主導の教育訓練を受けたことが能力開発の意欲を高めるという関係が推測される。一方、職場にかかわる変数を投入後も影響力を残している変数は、男性であること、高学歴であること、定着希望であることである。

図表 8-16 能力開発の必要性の認識を規定する要因(正社員:二項ロジスティック回帰分析)

		モデル12		モデル13		モデル14	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別	男性	0.214	1.239 **	0.387	1.473 ***	0.333	1.395 ***
年齢 基準:30~34歳	15~19歳	-0.100	0.905	-0.195	0.823	-0.104	0.901
	20~24歳	0.003	1.003	0.008	1.008	0.038	1.039
	25~29歳	-0.025	0.976	-0.027	0.973	-0.005	0.995
学歴 基準:高校	中学	-0.592	0.553 *	-0.211	0.810	-0.068	0.935
	専修学校専門課程	0.376	1.457 **	0.213	1.238 +	0.210	1.234
	高専・短大	0.635	1.887 ***	0.399	1.491 **	0.376	1.456 *
	大学	1.030	2.802 ***	0.754	2.126 ***	0.641	1.898 ***
	大学院	1.646	5.189 ***	1.108	3.029 ***	1.020	2.773 ***
生活	自身の収入で生活	0.156	1.169 *	0.126	1.135	0.109	1.116
キャリア展望 基準=わからない	転職希望	-0.018	0.982	-0.021	0.979	0.006	1.006
	定着希望	0.448	1.565 ***	0.371	1.449 ***	0.336	1.399 ***
キャリア類型 基準:生え抜き正社員	非正規経験正社員	-0.157	0.855 +	-0.053	0.949	0.069	1.072
	転職正社員	-0.276	0.759 **	-0.112	0.894	-0.088	0.916
	その他正社員	-0.450	0.637 *	-0.376	0.687 +	-0.266	0.766
企業規模 基準=5~29人	1,000人以上			0.407	1.502 **	0.088	1.092
	300~999人			0.408	1.503 **	0.193	1.213
	100~299人			0.395	1.484 **	0.219	1.245
	30~99人			0.202	1.223	0.161	1.174
産業 育成方針 基準=その他	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.644	1.904 **	0.506	1.659 *
	短期的に研修等で人材を育成			0.433	1.542 +	0.393	1.482 +
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.094	0.910	-0.025	0.976
職業 基準=生産工程の仕事	管理的な仕事			0.583	1.792 *	0.521	1.684 *
	専門的・技術的な仕事			0.744	2.104 ***	0.723	2.062 ***
	事務的な仕事			0.434	1.543 **	0.451	1.570 **
	販売の仕事			0.240	1.272	0.256	1.291
	サービスの仕事			0.193	1.213	0.199	1.221
	輸送・機械運転の仕事			-0.013	0.987	0.041	1.042
	建設・採掘の仕事			0.440	1.553 +	0.424	1.529
職場を通じた能力開発	運搬・清掃・包装等の仕事			0.468	1.596	0.447	1.564
	OJTあり					0.651	1.918 ***
	Off-JTあり					0.685	1.984 ***
定数		1.095	2.988 ***	-0.315	0.730	-0.853	0.426 **
N			9,921		8,890		8,860
Nagelkerke R2 乗			0.070		0.104		0.134

注：産業については掲載を省いた。

次の図表 8-17 は、非正規社員の自己啓発の実施についてである。正社員の時と同様、女性であること、年齢は高いほうが、学歴も高いほうが、自己啓発の経験がある確率が高い。また、非正規としての働き方を希望していたり、非正規のみを経験してきたキャリアであれば、自己啓発の経験者は少ない。現職勤務先の影響はあまり大きくないが、専門技術職や事務職なら自己啓発の経験がある人が多い傾向がある。正社員と同様に、OJT、Off-JT を経験していれば自己啓発の経験がある可能性が高まっているが、とくに OFF-JT の影響が大きい。この OJT、Off-JT の経験を投入すると、非正規のみのキャリアの人の自己啓発経験が少ない傾向が有意なものではなくなる。企業主導の OJT、OFF-JT を経験していれば、非正規のみのキャリアだからといって自己啓発をしないわけではないことが示された。

図表 8-17 自己開発の経験の有無を規定する要因（非正規社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル15		モデル16		モデル17		
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	
性別	男性	-0.243	0.784 **	-0.083	0.920	-0.082	0.922	
年齢	15～19歳	-0.310	0.733	-0.277	0.758	-0.246	0.782	
	基準:30～34歳	20～24歳	-0.325	0.722 ***	-0.329	0.720 **	-0.324	0.723 **
	25～29歳	-0.192	0.825 **	-0.232	0.793 **	-0.235	0.790 **	
学歴	中学	-0.291	0.747	-0.098	0.907	-0.080	0.923	
	専修学校専門課程	1.048	2.853 ***	0.873	2.394 ***	0.887	2.429 ***	
	基準:高校	高専・短大	0.803	2.231 ***	0.615	1.849 ***	0.574	1.776 ***
	大学	1.047	2.849 ***	0.809	2.245 ***	0.722	2.058 ***	
	大学院	1.203	3.330 ***	0.881	2.414 ***	0.916	2.500 ***	
生活	自身の収入で生活	-0.001	0.999	-0.040	0.961	-0.081	0.922	
キャリア展望	正社員希望	-0.029	0.972	0.026	1.026	-0.029	0.972	
	基準=その他希望	非正規希望	-0.290	0.748 **	-0.185	0.831	-0.235	0.791 *
キャリア類型	非正規のみ	-0.243	0.784 ***	-0.251	0.778 ***	-0.101	0.904	
	基準=正社員経験非正規	経歴不明	-0.471	0.624	-0.690	0.501 +	-0.668	0.512 +
企業規模	1,000人以上			-0.072	0.930	-0.140	0.869	
	300～999人			-0.191	0.826	-0.213	0.808	
	基準=5～29人	100～299人			-0.246	0.782	-0.268	0.765
	30～99人			-0.008	0.992	-0.047	0.955	
産業			有		有			
育成方針	基準=その他	長期的な教育訓練等で人材を育成		0.033	1.034	0.014	1.014	
		短期的に研修等で人材を育成		0.192	1.212 +	0.191	1.210	
		特別な研修等は行わず、社員自身に任せる		0.081	1.085	0.146	1.158	
正社員転換	制度がある			-0.090	0.914	-0.126	0.881	
職業	基準=生産工程の仕事	専門的・技術的な仕事		0.676	1.967 ***	0.634	1.884 ***	
		事務的な仕事		0.508	1.663 **	0.490	1.632 **	
		販売の仕事		0.064	1.066	-0.053	0.949	
		サービスの仕事		0.328	1.388 +	0.268	1.308	
		輸送・機械運転の仕事		0.136	1.146	0.099	1.104	
		建設・採掘の仕事		0.694	2.002	0.706	2.027	
		運搬・清掃・包装等の仕事		0.236	1.267	0.329	1.390	
職場を通じた能力開発	OJTあり					0.391	1.478 ***	
	Off-JTあり					0.625	1.869 ***	
定数		-0.265	0.767 *	-0.745	0.475 **	-1.050	0.350 ***	
N			4,763		4,219		4,173	
Nagelkerke R2 乗			0.101		0.123		0.162	

注：産業については掲載を省いた。

図表 8-18 は、非正規社員の能力開発への必要性の認識についてである。性別による違いはなく、学歴は高いほうが、また正社員を希望している人のほうが認識している。非正規のみのキャリアの人はその認識がない傾向があり、また年齢の差はそれほどはっきりしないが高いほうが必要だと思う人が多いといえる。現職勤務先との関係は、専門技術職や事務職で必要性を認識している人が多い。正社員と同様に、OJT、Off-JT を経験していれば能力開発の必要性を認識する確率は高まるが、とくに OFF-JT の影響が大きい。OJT、Off-JT の経験を投入すると、非正規のみのキャリアの人が必要性を認識しない傾向は 10%水準で確認されるにとどまり、かなり影響力が低下している。OJT、OFF-JT を経験していれば、非正規雇用の経験しかない若者でも能力開発の必要性を認識している可能性が高いということである。

図表 8-18 能力開発の必要性の認識を規定する要因(非正規社員:二項ロジスティック回帰分析)

		モデル18		モデル19		モデル20	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別	男性	-0.043	0.958	0.120	1.127	0.082	1.085
年齢	15~19歳	-0.468	0.626 +	-0.331	0.718	-0.350	0.705
	基準:30~34歳	-0.004	0.996	-0.049	0.952	-0.053	0.949
	25~29歳	-0.188	0.829 *	-0.214	0.807 *	-0.262	0.770 **
学歴	中学	-0.397	0.672 *	-0.315	0.730	-0.334	0.716
	専修学校専門課程	0.455	1.576 ***	0.233	1.262 *	0.189	1.208
	基準:高校	0.578	1.782 ***	0.326	1.385 *	0.237	1.268 +
	高専・短大	0.891	2.437 ***	0.544	1.722 ***	0.421	1.524 ***
	大学	1.835	6.263 ***	1.055	2.873 **	1.068	2.911 **
	大学院						
生活	自身の収入で生活	0.194	1.214 **	0.162	1.176 *	0.115	1.122
キャリア展望	正社員希望	0.532	1.702 ***	0.554	1.741 ***	0.500	1.649 ***
	基準=その他希望	-0.158	0.854	-0.117	0.889	-0.189	0.827
キャリア類型	非正規のみ	-0.270	0.763 ***	-0.274	0.761 ***	-0.134	0.875 +
	基準=正社員経験非正規	-0.762	0.467 *	-0.830	0.436 *	-0.767	0.464 *
企業規模	1,000人以上			0.021	1.021	-0.070	0.932
	300~999人			-0.083	0.920	-0.117	0.890
	基準=5~29人			-0.219	0.804	-0.260	0.771
	100~299人			-0.410	0.663 +	-0.379	0.684
	30~99人						
産業				有	有		
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			-0.052	0.950	-0.126	0.881
	基準=その他			-0.060	0.942	-0.125	0.883
	短期的に研修等で人材を育成			-0.165	0.848	-0.162	0.851
特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.052	0.949	-0.082	0.921	
正社員転換	制度がある						
職業	専門的・技術的な仕事			1.053	2.865 ***	0.999	2.716 ***
	事務的な仕事			0.463	1.589 **	0.426	1.531 **
	販売の仕事			0.394	1.483 +	0.294	1.342
	基準=生産工程の			0.386	1.472 +	0.360	1.434 +
	仕事			0.050	1.051	0.027	1.027
	輸送・機械運転の仕事			0.453	1.573	0.386	1.471
	建設・採掘の仕事			0.089	1.094	0.174	1.190
運搬・清掃・包装等の仕事							
職場を通じた能力開発	OJTあり					0.427	1.533 ***
	Off-JTあり					0.704	2.022 ***
定数		0.59	1.804 ***	0.083	1.087	-0.104	0.901
N			5,079		4,490		4,436
Nagelkerke R2 乗			0.094		0.137		0.176

注：産業については掲載を省いた。

5. 小括

自己啓発を誰が行い、誰が職業能力開発の必要性を認識しているかを検討した。正社員の場合、自己啓発については、男性より女性、年齢は高いほど、学歴も高いほどその経験があった。また、職種や産業による違いも明らかであったが、これまでの OJT、Off-JT の経験の有無が自己啓発の実施にも影響していた。現在の職場に関わる変数をコントロールすると、生え抜き社員より転職や非正規経験のある正社員のほうが自己啓発の経験がある傾向が見られた。また、能力開発の必要性については、男性、高学歴、定着希望者でより認識される傾向にあった。これまでの OJT、Off-JT の経験や現職の産業、職業、育成方針なども影響力があった。

非正規社員の場合、自己啓発については正社員と同様、女性、より高い年齢、学歴であるほうが経験者は多い。非正規としての働き方を希望している場合は少ない。現職勤務先の影響は正社員より小さいが、OJT、Off-JT を経験していれば自己啓発の経験がある可能性が高まる。とくに Off-JT の影響が大きい。非正規のみのキャリアの人は自己啓

発経験者が少ない傾向が見られたが、OJT、Off-JT の経験をコントロールするとその傾向は見られなくなった。ここから、非正規のみのキャリアの人でも、企業主導の OJT、Off-JT を経験することで自己啓発が促進されることが推測される。能力開発の必要性への意識は、性別による違いはなく、学歴は高いほうが、また正社員を希望している人のほうが認識している。正社員と同様に、OJT、Off-JT を経験していれば必要だと思う確率は高まるが、とくに Off-JT の影響が大きい。非正規のみのキャリアの人は必要性を認識しない傾向があるが、OJT、Off-JT の経験を投入すると、その傾向は弱まる。やはり、OJT、Off-JT を経験することが少ないことが、非正規社員の能力開発の必要性の認識を低下させていると考えられる。

これらの結果のうち政策的には次の点が重要だと思われる。まず、非正規雇用の経験がある正社員の場合、現職の条件をそろえれば、生え抜き社員以上に自己啓発の経験のある人が多いという傾向が見られたことから、非正規雇用にあって自己啓発をすることが正社員への移行を促進したのではないかということが推測される。さらに、非正規社員の自己啓発の実施もその能力開発の必要性の認識も、企業主導の訓練の受講の有無に影響を受けている可能性が高く、とりわけ Off-JT の影響が大きいと推測されることから、非正規社員に対する企業による能力開発を促進する施策が多く効果を生む可能性が指摘できる。

正社員の中では、自己啓発は女性のほうが経験しているのに対して、OJT を経験した人および能力開発の必要性を認識する人は男性のほうが多い。おそらくこの性差の背景には、男女での職務分担の違いなどが介在していると思われ、職場における女性の職域拡大が望まれるが、一方で、現状での女性の活躍を促進するために、自己啓発で活用できる教育訓練の内容や提供方法について、女性視点からの魅力を高める工夫をすることが有効ではないかと思われる。

第5節 正社員への移行における能力開発

1. 初職の状況と正社員への移行

前節では、非正規社員から正社員になった人では生え抜き正社員より自己啓発をしてきた可能性があることを指摘したが、これを別の角度から、すなわち、非正規社員から正社員への移行に際して、能力開発が有効であるのかという観点から検討したい。

この調査では最終学校卒業から1年以内の就業状況（初職と呼ぶ）が把握されているので、この時点で非正規社員や無業であった人が、調査時点で正社員になっているか否かがわかる。これに注目して正社員への移行と能力開発との関係を見てみよう。さらに現在正社員である人については、正社員になった経緯として、同じ勤務先での非正規からの登用であるのか他の企業での非正規からの転職であるのかがわかるので、この2つの移行の違いについてもある程度検討できる。なお、ここで分析に用いるのは、初職の状況が明らかである15,466ケースである。

まず初職の時点で、正社員であった者は71.3%、非正規社員であった者が24.2%、無業であった者が4.6%であった。初職が非正規社員あるいは無業であった者のうち、調査時点には正社員になっていた者は29.4%で、現職も非正規の者の方が多い。（図表8-19）。

図表8-19 初職（最終学校卒業から1年間の状況）と現在の就業形態

単位：%、太字は実数

最終学校卒業から1年間の状況	現在の就業形態			
	正社員	非正規社員	不詳	合計(N)
正社員として勤務	78.9	21.1	0.0	11,020
非正規社員または無業計	29.4	70.5	0.1	4,446
正社員以外の労働者	27.7	72.2	0.1	3,741
働いていなかった	38.6	61.4	0.0	705
計	64.7	35.3	0.0	15,466

この初職が非正規であった者および無業であった者だけに注目し、現在の状況および前節で作成したキャリア類型を組み合わせ、次の図表8-20の表頭に示した4つの類型（非正規・無業からのキャリア類型）を作成した。表は属性ごとに分布を示したもののだが、「無業・非正規から正社員」になった者のうち現職の正社員になる経緯として、他企業での非正規から転職してきた者を「移動」、現在の勤務先で正社員に転向した者を「登用」とした⁸。これらはともに、男性のほうが多く、年齢は30歳代前半層、自身の収入

⁸ ここでは、現職の正社員になる経緯についての設問（問5）への回答に注目して「移動」と「登用」を定義している。調査票では最終学校卒業から1年間の状況を尋ね（問8）その状況が「正社員以外の労働者」である場合にはその理由を問うており、その選択肢のひとつに「試みの採用期間、研修期間だった」がある。本章での定義には、この設問への回答状況は考慮されていない。なお、正社員になった経緯が不明の者などは「その他」に分類したため図表8-20と図表8-19は現職正社員の数字が異なる。

で生活している者に多い。一方、「非正規のみ」（初職無業か非正規で現在も非正規の者のうち、正社員経験がない者）は全体の 57.3%で、女性に多く、20 歳代前半までの若年層、また自身の収入で生活していない者に多い。このほか、「無業・非正規から正社員後非正規」（初職無業か非正規で現在も非正規の者のうち、正社員経験がある者）が 12.9%を占める。いったん正社員になっても再び非正規雇用に変わる者も少なくない。獲得した正社員の職に問題があることもあれば、個人の側に何らかのフルタイム就業ができない事情が起こることもあろう。本稿は、正社員への移行をキャリア形成のための一つの道筋として評価するスタンスをとるが、若年期のキャリア形成が正社員への移行によって完了するわけではないという認識も併せ持っている。

図表 8-20 諸属性別にみた非正規・無業からのキャリア

単位：%、太字は実数

	合計	無業・非正規から正社員(移動)	無業・非正規から正社員(登用)	無業・非正規から正社員後非正規	非正規のみ	その他
合計	4,446	17.9	10.8	12.9	57.3	1.1
性別						
男性	1,971	27.1	12.6	11.0	48.0	1.2
*** 女性	2,475	10.6	9.3	14.3	64.7	1.0
年齢階級						
15～19歳	65	4.6	3.1	3.1	87.7	1.5
20～24歳	908	8.0	4.8	4.2	81.7	1.2
25～29歳	1,697	16.9	10.9	11.1	59.8	1.3
*** 30～34歳	1,776	24.5	14.0	19.4	41.3	0.8
学歴						
中学	203	22.2	7.9	17.7	51.2	1.0
高校	1,402	16.0	10.0	15.8	57.0	1.2
専修学校専門課程	535	11.6	10.5	15.3	61.7	0.9
高専・短大	445	10.8	11.2	17.1	59.8	1.1
大学	1,633	22.8	11.9	9.3	54.8	1.2
*** 大学院	228	20.6	9.6	1.8	67.5	0.4
生活						
親・配偶者・他の収入で生活	1,772	10.8	6.8	13.5	67.9	1.0
*** 自身の収入で生活	2,667	22.7	13.5	12.4	50.3	1.2

注：不詳については、掲載を省いた。また、正社員への移行の経緯等が不明な者は「その他」に分類したため、正社員になっている者などの比率は、図表 8-19 とは若干異なる。

各区分の下限はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

また、これを男女に分けて他の属性との関係を見ると（図表 8-21）、年齢や生計の維持との関係は変わらない。学歴の影響はよりわかりやすくなり、男性は大卒と中卒、女性では大卒に移動型の正社員への移行者が多い傾向がみられる。

図表 8-21 諸属性別にみた非正規・無業からのキャリア（性別）

単位：％、太字は実数

		合計	無業・非正 規から正社 員(移動)	無業・非正 規から正社 員(登用)	無業・非正 規から正社 員後非正規	非正規のみ	その他
男性	合計	1,971	27.1	12.6	11.0	48.0	1.2
年齢階 級	15～19歳	26	7.7	7.7	3.8	76.9	3.8
	20～24歳	382	11.8	5.5	4.7	75.9	2.1
	25～29歳	743	26.2	11.6	9.4	51.5	1.2
	*** 30～34歳	820	35.7	17.0	15.6	31.0	0.7
学歴	中学	117	32.5	12.0	19.7	35.9	0.0
	高校	690	24.1	12.5	13.9	48.0	1.6
	専修学校専門課程	220	16.4	13.2	15.5	53.6	1.4
	高専・短大	67	20.9	17.9	11.9	49.3	0.0
	大学	744	33.2	12.6	7.4	45.6	1.2
	*** 大学院	133	25.6	9.8	0.8	63.2	0.8
生活	親・配偶者・他の収入で生活	489	18.0	5.7	8.4	66.7	1.2
	*** 自身の収入で生活	1,480	30.2	14.9	11.8	41.9	1.2
女性	合計	2,475	10.6	9.3	14.3	64.7	1.0
年齢階 級	15～19歳	39	2.6	0.0	2.6	94.9	0.0
	20～24歳	526	5.3	4.4	3.8	85.9	0.6
	25～29歳	954	9.6	10.4	12.4	66.2	1.4
	*** 30～34歳	956	14.9	11.4	22.6	50.2	0.9
学歴	中学	86	8.1	2.3	15.1	72.1	2.3
	高校	712	8.1	7.6	17.7	65.7	0.8
	専修学校専門課程	315	8.3	8.6	15.2	67.3	0.6
	高専・短大	378	9.0	10.1	18.0	61.6	1.3
	大学	889	14.1	11.4	10.9	62.5	1.1
	*** 大学院	95	13.7	9.5	3.2	73.7	0.0
生活	親・配偶者・他の収入で生活	1,283	8.1	7.2	15.5	68.4	0.9
	*** 自身の収入で生活	1,187	13.3	11.7	13.1	60.7	1.1

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

2. 非正規・無業からのキャリアと職業能力開発

さて、このキャリア類型とこれまでの職業能力開発との関係を検討するのだが、残念ながら、能力開発を行った時点と正社員になった時期との関係は分からない。となると、職場主導の OJT、Off-JT に関しては、正社員の方がその機会が多いことはすでに明らかになったとおりであり、非正規から正社員に移行した人の場合、正社員になってから受けた訓練である可能性は少なくない。一方、自己啓発については、これも実施時期は明らかではないのだが、自ら動いて研修・教育訓練を受けるという行為の背景には、能力開発への姿勢、学習習慣があるという解釈が成り立つ。自己啓発については、正社員への移行との順序が明らかでなくとも、そうした志向性が正社員への移行に影響するという関係を想定しうるのではないだろうか。

そうした留保のもとで、まず、図表 8-22 は OJT、Off-JT、および自己啓発の実施と非正規・無業からのキャリア類型の関係みたものである。いずれについても、受講の経験がない者に比べて、経験がある者の方が正社員に移行をしている比率が高く、非正規のみの比率が低い。さらに、受講の種類が多いほどその傾向は明らかである。前述の

とおり、前後関係が明らかではないので、因果とは言えないものの、相関があることは確かである。

図表 8-22 能力開発の経験と非正規・無業からのキャリア

単位：％、太字は実数

		合計	無業・非正 規から正社 員(移動)	無業・非正 規から正社 員(登用)	無業・非正 規から正社 員後非正規	非正規のみ	その他
	合計	4,446	17.9	10.8	12.9	57.3	1.1
OJT	経験なし	2,270	14.5	8.8	13.2	62.6	1.0
	*** 経験有	2,123	21.7	13.1	12.4	51.6	1.2
OFFJT	受講経験なし	2,172	12.2	7.0	12.1	67.7	1.0
	1種類	1,017	17.7	11.8	14.4	55.7	0.5
	2種類	630	23.5	15.7	14.8	44.9	1.1
	3種類	321	30.2	17.1	11.2	39.3	2.2
	*** 4種類以上	253	39.5	20.6	9.5	27.7	2.8
自ら受け た教育・訓 練	受講経験なし	2,150	16.8	10.4	11.6	60.2	1.0
	1種類	1,623	17.3	10.6	13.4	57.5	1.2
	*** 2種類以上	351	22.5	12.3	21.1	43.6	0.6

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

次の図表 8-23 は、行った自己啓発の方法と正社員への移行の関係を見たものである。大学・大学院での学習についてのみ何も受けなかった場合との差がみられないが、公共職業訓練をはじめ他の方法では、受講した者のほうが「非正規のみ」が少ない。うち、通信教育と「その他」の方法については、「移動」も「登用」も多く、公共職業訓練と民間の各種学校・専修学校は「移動」型の正社員移行が多い。公共職業訓練については、その性質上、正社員として採用される前に行われた訓練である可能性が高く、訓練が正社員への移行に一定の効果があつたことがうかがわれる。

図表 8-23 行った自己啓発の方法と非正規・無業からのキャリア

単位：％、太字は実数

		合計	無業・非 正規から 正社員 (移動)	無業・非 正規から 正社員 (登用)	無業・非 正規から 正社員後 非正規	非正規の み	その他
	民間の各種学校・専修学校	*** 587	17.2	9.9	19.4	52.3	1.2
	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	n.s. 578	16.8	9.9	10.6	61.6	1.2
	通信教育	*** 491	22.6	14.3	14.7	47.9	0.6
	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	*** 295	19.3	4.7	23.4	51.9	0.7
	その他	*** 430	21.2	15.3	13.0	49.1	1.4
	特に何も受けなかった	2,150	16.8	10.4	11.6	60.2	1.0

注：***はカイ二乗検定で「特に何も受けなかった」との間に 0.1%水準で有意な差があつたことを、n.s.は統計的な有意差はないことを示す。

3. 正社員への移行の時期と内部登用

次に正社員への移行の年齢について検討する。先行研究では移行が多く起こっている

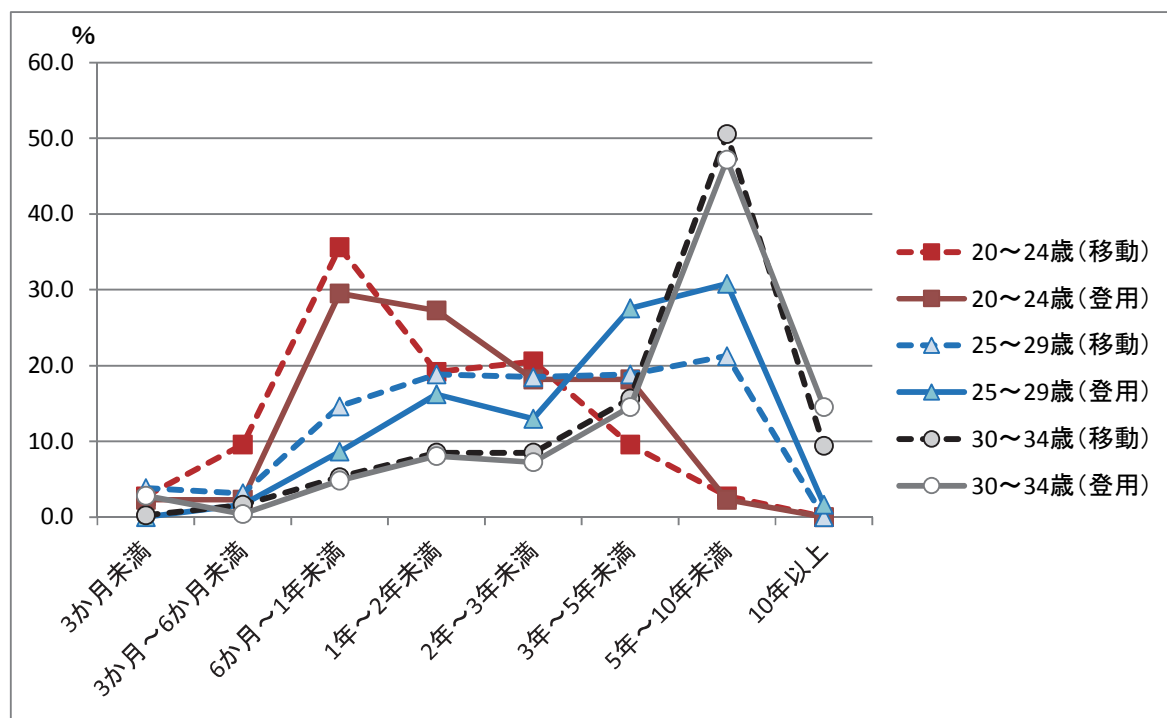
のは 20 歳代であることが明らかになっているのだが、本調査では、30 歳代前半の比較的高い年齢層の人で正社員へ移行した人が多いという結果がみられた。ただし、これは 30 歳代になって正社員になったのか、より若い時期に正社員になっていたのかはわからない。

そこで、現在の就業形態になってからの期間が別の設問からわかるのでそれと組み合わせることで移行の時期を検討する。その結果、図表 8-24 に示すとおり、30 歳代前半層では「移動」においても「登用」においても、正社員になったのは 10 年以上前という者が 1 割、5～10 年以上前という者が 5 割を占めている。また 20 歳代後半層でも 5～10 年、3～5 年前という者は多く、多くの正社員への移行は 20 歳代、それも比較的早い時期に起こった可能性が高い。この結果は先行研究が指摘するところと一致している。

さて、正社員への移行の経緯には「移動」と「登用」があるが、この調査では「移動」で正社員になった人の方が「登用」で正社員になった人の約 1.7 倍いた。先行研究では、正社員への移行は 20 歳代前半までが多いが、「登用」のほうが 20 歳代後半でも起こりやすいことが指摘されている⁹。本調査でも「登用」と「移動」の時期の違いを検討してみよう。図に見るとおり、30 歳代前半層では、「移動」と「登用」の時期にほとんど差がない。一方 20 歳代後半層では 5～10 年、3～5 年については「登用」のほうが多く、2～3 年以下については「移動」のほうが多くなっている。20 歳代前半層では 3～5 年、1～2 年について「登用」のほうが多く、それ以下では「移動」のほうが多い。ここから 20 歳代においては「登用」のほうがより若い時期に起こっているといえ、先行研究は支持されなかった。先行研究の用いた調査は実施年が本調査より数年早いばかりでなく対象層の年齢が 10 歳高い。そのためより古い時代の正社員の移行状況が反映されていたのではないかと考えられる。20 歳代前半が正社員への移行がしやすい年齢層であることは変わらないが、近年では 20 歳代後半の「移動」が起こりやすくなっているのではないかと推測される。

⁹ 労働政策研究・研修機構（2013）

図表 8-24 非正規・無業から正社員に移行した人の現在の就業形態になった時期



	3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
20～24歳(移動)	2.7	9.6	35.6	19.2	20.5	9.6	2.7	0.0
20～24歳(登用)	2.3	2.3	29.5	27.3	18.2	18.2	2.3	0.0
25～29歳(移動)	3.8	3.1	14.6	18.8	18.5	18.8	21.3	0.0
25～29歳(登用)	0.0	1.6	8.6	16.2	13.0	27.6	30.8	1.6
30～34歳(移動)	0.2	1.6	5.3	8.5	8.5	15.6	50.6	9.4
30～34歳(登用)	2.8	0.4	4.8	8.1	7.3	14.5	47.2	14.5

次に「移動」と「登用」で現在の正社員としての就業先がどう異なるのかを確認しておく（図表 8-25）。正社員への移行を望む非正規社員に対しては可能性の高い分野を示す情報として意味があろう。まず企業規模は、「登用」のほうが大企業が多く、「移動」のほうが小規模企業が多い。また、移行者の就業先産業は教育・学習支援業、製造業、医療・福祉業が多いのだが、性別・経緯別の特徴に注目すると、男性の移動型では製造業が最も多く、また建設業や運輸・郵便業が多い特徴がある。男性の登用型は教育・学習支援業が最も多く、次いで製造業であるが、特徴としては、宿泊・飲食サービス業も多い。女性はいずれも教育・学習支援業と医療・福祉業が多いのだが、特徴としては、移動型では製造業が、登用型では運輸・郵便業、宿泊・飲食サービス業が多い。職業では、全体として事務と専門・技術職が多いのだが、男女とも登用型ではサービスの仕事が多い特徴がある。

図表 8-25 非正規・無業から正社員に移行した人の移行の経緯別現職就業先の特徴

①企業規模

単位：%、太字は実数

	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人	合計(N)
男性 移動	29.7	17.4	13.6	19.3	20.0	535
登用	41.1	21.0	10.1	17.3	10.5	248
** 合計	33.3	18.5	12.5	18.6	17.0	783
女性 移動	38.8	15.2	17.5	13.3	15.2	263
登用	45.5	23.4	12.1	11.7	7.4	231
** 合計	41.9	19.0	15.0	12.6	11.5	494
合計 移動	32.7	16.7	14.9	17.3	18.4	798
登用	43.2	22.1	11.1	14.6	9.0	479
*** 合計	36.6	18.7	13.5	16.3	14.9	1,277

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であることを示す。

②産業

	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売・小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	合計(N)
男性 移動	3.4	8.0	17.2	4.9	4.7	7.5	5.6	1.7	3.2	5.0	1.7	1.5	16.4	6.4	7.5	5.4	535
登用	3.2	2.0	13.7	0.4	2.4	8.9	6.9	0.0	0.0	3.6	8.1	4.4	21.8	11.3	6.9	6.5	248
*** 合計	3.3	6.1	16.1	3.4	4.0	7.9	6.0	1.1	2.2	4.6	3.7	2.4	18.1	7.9	7.3	5.7	783
女性 移動	1.5	1.1	10.3	4.9	3.4	3.4	4.6	5.7	4.6	5.7	4.2	2.7	20.9	16.0	5.3	5.7	263
登用	0.4	3.0	9.5	0.9	3.0	10.0	6.5	3.9	2.2	3.9	10.8	2.6	20.3	13.4	5.2	4.3	231
** 合計	1.0	2.0	9.9	3.0	3.2	6.5	5.5	4.9	3.4	4.9	7.3	2.6	20.6	14.8	5.3	5.1	494
合計 移動	2.8	5.8	14.9	4.9	4.3	6.1	5.3	3.0	3.6	5.3	2.5	1.9	17.9	9.5	6.8	5.5	798
登用	1.9	2.5	11.7	0.6	2.7	9.4	6.7	1.9	1.0	3.8	9.4	3.5	21.1	12.3	6.1	5.4	479
*** 合計	2.4	4.5	13.7	3.3	3.7	7.4	5.8	2.6	2.7	4.7	5.1	2.5	19.1	10.6	6.5	5.5	1,277

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であることを示す。

③職業

	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	合計(N)
男性 移動	4.3	28.3	31.5	7.4	4.9	10.8	4.7	5.8	2.3	530
登用	4.1	32.1	20.2	6.6	14.8	9.5	4.1	4.1	4.5	243
*** 合計	4.3	29.5	27.9	7.1	8.0	10.3	4.5	5.3	3.0	773
女性 移動	1.1	23.8	60.5	6.5	5.4	1.5	0.0	0.0	1.1	261
登用	0.4	34.8	37.9	8.4	15.0	2.2	0.4	0.0	0.9	227
*** 合計	0.8	28.9	50.0	7.4	9.8	1.8	0.2	0.0	1.0	488
合計 移動	3.3	26.8	41.1	7.1	5.1	7.7	3.2	3.9	1.9	791
登用	2.3	33.4	28.7	7.4	14.9	6.0	2.3	2.1	2.8	470
*** 合計	2.9	29.3	36.5	7.2	8.7	7.1	2.9	3.3	2.2	1,261

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であることを示す。

5.4 小括

非正規社員から正社員への移行に際しての能力開発の影響を検討した。初職が非正規や無業である者のうち調査時点で正社員になっていた者は 29.4%で、現職も非正規の者

の方が多い。「無業・非正規から正社員」のキャリアは、男性、年齢は30歳代前半層で多く、自身の収入で生活している者に多い。一方、「非正規のみ」は、女性、20歳代前半までの若年層、また自身の収入で生活していない者に多い。

OJTもOff-JTも、自己啓発についても、これを実施した人の方に「無業・非正規から正社員」キャリアが多く「非正規のみ」キャリアが少なかった。ただし、能力開発と正社員への移行の前後関係は明らかでなく、因果関係があるとまでは言えない。自ら動いて受講する自己啓発については、変化の少ない個人の志向性が背後にあると考えられるので、これが正社員への移行の要因となったという解釈は可能である。

行った自己啓発の方法との関係まで踏み込むと、何も受けなかった場合と比べて、公共職業訓練や通信教育、民間の各種学校・専修学校を受けた者では正社員に移行した人の比率が高く、大学・大学院での学習は差がなかった。公共職業訓練については、その性質上、正社員として採用される前に行われた訓練である可能性が高く、訓練が正社員への移行に一定の効果があったことがうかがわれる。

正社員への移行者比率は30歳代前半で高かったものの、その移行自体は、20歳代の比較的早い時期に行われたと推測される。正社員になる際、他企業の非正規から移動してきた「移動」型、現在の勤務先内での正社員登用による「登用」型を区別すると、「移動」型が「登用」型の1.7倍と多い。また、20歳代においては「登用」型の方が「移動」型より若い時期に起こる傾向がみられた。非正規からの移行者が多い産業は、教育・学習支援業、製造業、医療・福祉業などだが、男性の「移動」型は建設業や運輸・郵便業にも多いなどの特徴があり、さらに、規模では大企業では「登用」型が多いなど特徴がみられた。

非正規から正規への移行を促進する政策を運用するに当たっては、こうした産業や規模での特徴的な傾向を踏まえることも必要であろう。

第6節 今後の自己啓発への希望

1. キャリア展望と能力開発

第4節においては能力開発の必要性への認識を問うたが、ここでは8割以上の人が必要さを認識していた。本節では、必要性を感じている人が、どのような形で、またどのような教育訓練機関を活用してのそれを行おうとしているのかを明らかにする。まず、非正規の人が正社員を希望しているのか、あるいは正社員の人が転職したいと考えているかなどのそれぞれの将来のキャリア展望に注目し、それによって希望する能力開発の方法が異なるのかを検討し、次に教育訓練機関の方に注目し、どのような人が当該機関を能力開発の手段として活用したいと思っているのかを検討したい。現在、政府においては、能力開発給付金の拡充など学びなおしを促進するための政策を展開しているが、どのような個人がどのような方法での能力開発を希望しているかを明らかにすることは、この政策の効果を高める方策を考える上で重要だと思われる。

なお、本節の分析において使用するケースは、前半は、キャリア展望にかかる質問への無回答者（非正規社員で今後の働き方への希望の設問に答えなかった者、および正社員で定年までの間に転職したいかどうかの設問に答えなかった者）を除く15,080ケースであり、後半は希望する教育訓練の方法について回答している9,254ケースである。

まず、非正規社員の今後の働き方の希望と正社員の転職希望の有無をまとめてキャリア展望とし、これによって、能力開発の必要性の認識の状況がどう異なるか性別にみたものが図表8-26、さらに必要性を認識している場合にどのような形で習得・向上をしたいかを尋ねた結果が図表8-27である。

図表8-26の正社員、及び非正社員のいずれも「感じている」者の比率は高く、正社員では転職希望のない者、非正規社員では正社員なる希望のある者がより「感じている」比率が高い。この点は、すでに指摘したとおりだが、これを男女別に見ても差はほとんどない。

図表 8-26 性別・キャリア展望別能力開発の必要性の認識

		単位：%、太字は実数				
		感じている	感じていない	わからない	不詳	合計(N)
男性	正社員転職希望あり	86.8	4.1	8.4	0.7	1,238
	正社員転職希望なし	91.6	1.9	6.2	0.3	2,481
	*** 正社員わからない	87.4	2.4	9.9	0.4	2,396
	非正規正社員希望	79.9	4.0	15.6	0.5	1,226
	非正規非正規希望	61.2	10.2	28.1	0.5	196
	*** 非正規その他の希望	70.6	5.4	23.1	0.9	221
合計		86.3	3.1	10.2	0.4	7,758
女性	正社員転職希望あり	84.7	3.4	11.5	0.4	1,142
	正社員転職希望なし	89.4	2.6	7.9	0.1	1,140
	*** 正社員わからない	84.4	2.0	13.4	0.3	1,573
	非正規正社員希望	80.9	3.0	15.6	0.5	1,861
	非正規非正規希望	66.9	6.5	26.3	0.3	1,196
	*** 非正規その他の希望	69.8	3.4	26.1	0.7	410
合計		80.6	3.4	15.6	0.4	7,322
合計	正社員転職希望あり	85.8	3.8	9.9	0.6	2,380
	正社員転職希望なし	90.9	2.2	6.7	0.2	3,621
	*** 正社員わからない	86.2	2.2	11.3	0.3	3,969
	非正規正社員希望	80.5	3.4	15.6	0.5	3,087
	非正規非正規希望	66.1	7.0	26.5	0.4	1,392
	*** 非正規その他の希望	70.0	4.1	25.0	0.8	631
男女計		83.6	3.2	12.8	0.4	15,080

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 8-27 は必要性を感じている場合にどのような形で能力開発をしたいかである。男女計では、27.5%が「会社の行う教育訓練」で行いたいとし、16.4%が「会社に頼らず自ら習得・向上したい」とし、55.4%がその両方で習得・向上したいとしている。男女別もほとんど変わらない。正社員の場合、転職希望のない者においては、男女とも「会社が行う教育訓練」のみを挙げる者が約3分の1を占め、転職希望のある者はこれよりやや少ない。非正規社員の場合、男性では正規希望でも非正規希望でも「会社が行う教育訓練」のみを希望する者が約3割、女性ではこれが正社員希望なら2割強、非正規希望なら3割強と少し差がある。どちらもその他の希望の場合、2割程度と低い。いずれにしても、残りの7～8割前後の人が、会社に頼らず自ら行う形での能力開発を志向している（会社の行うものとの併用を含む）わけで、どのようなキャリアを展望しているにしろ自己啓発への意欲を持つ人は多い。

図表 8-27 性別・キャリア展望別希望する能力開発の形

単位：%、太字は実数

	会社が行う教育 訓練で習得・向 上させたい。	会社に頼らず 自ら習得・向 上させたい。	会社が行う教育 訓練と自らの両 方で習得・向 上させたい。	不詳	合計(N)	
男性						
	正社員転職希望あり	18.0	25.6	55.5	0.9	1083
	正社員転職希望なし	32.5	12.1	55.1	0.3	2,280
***	正社員わからない	26.4	14.3	58.8	0.5	2,102
	非正規正社員希望	29.0	17.7	52.5	0.7	986
	非正規非正規希望	29.8	25.6	43.0	1.7	121
**	非正規その他の希望	20.9	27.2	50.6	1.3	158
	合計	27.4	16.4	55.6	0.6	6,730
女性						
	正社員転職希望あり	25.0	20.6	53.7	0.7	972
	正社員転職希望なし	33.3	10.7	55.9	0.1	1,020
***	正社員わからない	27.2	12.2	60.1	0.6	1,332
	非正規正社員希望	24.2	18.9	56.2	0.8	1,515
	非正規非正規希望	34.5	18.5	46.4	0.6	804
***	非正規その他の希望	19.4	24.2	55.4	1.0	289
	合計	27.7	16.5	55.2	0.6	5,932
合計						
	正社員転職希望あり	21.3	23.2	54.6	0.8	2,055
	正社員転職希望なし	32.7	11.7	55.4	0.2	3,300
***	正社員わからない	26.7	13.5	59.3	0.5	3,434
	非正規正社員希望	26.1	18.4	54.7	0.8	2,501
	非正規非正規希望	33.8	19.5	45.9	0.8	925
***	非正規その他の希望	19.9	25.3	53.7	1.1	447
	合計	27.5	16.4	55.4	0.6	12,662

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は0.1%水準で、**は1%水準で統計的に有意であることを示す。

では、その場合、どのような方法で行いたいのか。図表8-27は希望する自己啓発の方法である。最も多いのが通信教育で3割を占め、次いで各種学校・専修学校となっている。「その他」が4割近くと多いが、これはこの設問の選択肢が教育訓練機関に限られているため、自学自習がここに含まれていると考えられる。

性別・キャリア展望別の傾向を見ると、男性の方が「その他」が多く、女性の方が通信教育や各種学校・専修学校、公共職業訓練が多い。正社員では男女とも転職希望のある場合に各種学校・専修学校が多く、転職希望のない場合は通信教育が多い。非正規社員では、男性では正社員を希望する場合に通信教育が、今後も非正規を希望する場合に大学・大学院が多い。女性では正社員を希望する場合に各種学校・専修学校が、今後も非正規を希望する場合には通信教育が多い。男女で特徴が分かれているが、おそらく希望する職種の違いが背景にあると思われる。男女とも非正規社員の方が公共職業訓練を選ぶ比率が高いが、正社員になることを希望する場合はその比率がやや高い。

図表 8-28 性別・キャリア展望別希望する自己啓発の方法

単位：％、太字は実数

		民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他	不詳	合計(N)
男性	正社員転職希望あり	18.6	9.2	24.9	6.0	40.2	1.1	888
	正社員転職希望なし	12.9	6.0	32.5	4.8	42.4	1.4	1,540
	*** 正社員わからない	14.9	5.8	29.1	5.7	42.3	2.1	1,548
	非正規正社員希望	12.1	8.1	23.0	14.1	40.6	2.0	700
	非正規非正規希望	14.1	14.1	12.9	9.4	42.4	7.1	85
	** 非正規その他の希望	13.6	6.4	13.6	12.0	50.4	4.0	125
	合計	14.5	7.0	27.8	6.9	41.9	1.8	4,886
女性	正社員転職希望あり	18.4	7.8	33.9	7.4	30.6	1.9	729
	正社員転職希望なし	15.4	4.7	39.4	3.7	36.0	0.7	680
	*** 正社員わからない	15.4	5.7	37.0	3.8	36.6	1.5	970
	非正規正社員希望	20.1	4.9	29.2	15.4	28.4	2.0	1,149
	非正規非正規希望	14.2	2.8	38.0	13.5	28.8	2.7	527
	** 非正規その他の希望	18.0	6.0	22.3	13.3	38.2	2.1	233
	合計	17.2	5.3	34.1	9.2	32.4	1.8	4,288
合計	正社員転職希望あり	18.5	8.6	28.9	6.6	35.9	1.5	1,617
	正社員転職希望なし	13.7	5.6	34.6	4.5	40.5	1.2	2,220
	*** 正社員わからない	15.1	5.8	32.1	5.0	40.1	1.9	2,518
	非正規正社員希望	17.1	6.1	26.9	14.9	33.0	2.0	1,849
	非正規非正規希望	14.2	4.4	34.5	12.9	30.7	3.3	612
	*** 非正規その他の希望	16.5	6.1	19.3	12.8	42.5	2.8	358
	合計	15.8	6.2	30.8	8.0	37.5	1.8	9,174

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は0.1%水準で、**は1%水準で統計的に有意であることを示す。

2. 教育訓練機関別の活用希望者の特徴

次に見方を変えて、教育訓練機関別に、どのような属性、意識の人が当該機関を選ぶ傾向があるのかを検討しよう。まず、図表 8-29 は個人の特徴を中心に示したが、この表はこれまでと異なり、縦に 100% となっているので、その点に留意していただきたい。

表頭の合計欄が、自己啓発の希望のある人の全体の特徴を示しているが、性別には男性が若干多く、年齢は 20 歳代後半から 30 歳代前半で多く、学歴では半数が大卒で高卒が 2 割、専門学校卒が 1 割程度である。7 割の人は自分の収入で生活している人であり、正社員が 7 割程度、非正社員が 3 割程度である。正社員では生え抜き社員が多く、非正規社員では正社員経験がある人のほうが多い。今後のキャリアとしては、非正規の場合は正社員希望の人が多し。また、これまで何らかの自己啓発をしてきた人が 6 割以上いて、その中では通信教育を経験した人が多い¹⁰。

さて、それぞれの機関別にみて、特徴的なところを挙げると、各種学校・専修学校を希望している人は、やや大卒が多く、非正規社員で正社員を希望している人が少し多い。これまでに各種学校・専修学校を使って自己啓発の経験をしたことがある人が多く、希

¹⁰ 脚注 1 に示した通り、本分析にあたってはウエイト付けをしていないので、規模別や産業別の人員比率は母集団を代表したものではない。機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

望者の3分の1を占めている。

大学・大学院を希望している人には、男性が6割と多く、大卒者、大学院卒者が多い。自分の収入で生活している人の比率が他の機関希望より高い。正社員で転職希望のある人が比較的多い。また、過去に大学・大学院を活用しての自己啓発の経験がある人が3割近くいる。

通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。これまでに通信教育を活用した能力開発経験がある人が4割近くと多い。

公共職業訓練を希望している人もやや女性が多く、30歳代の人が多い。高卒学歴の人が4割近くいて大卒者より多いことが特徴的である。他の家族の収入で生活している人が4割と多い。非正規社員が6割近くを占め、中でも正社員の経験のある人が多い。また、今後正社員になることを希望している人も多い。これまでの公共職業訓練を活用した能力開発の経験のある人は2割程度である。

図表 8-29 教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の特徴

単位：％、太字は実数

	合計	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	9,254	1,484	585	2,884	775	3,526
性別	男性	53.1	49.1	59.5	47.8	59.5
***	女性	46.9	50.9	40.5	52.2	40.5
年齢	15～19歳	1.1	0.7	0.9	1.0	1.5
階級	20～24歳	19.4	15.4	16.1	19.3	22.3
	25～29歳	40.5	40.5	41.2	41.7	40.5
***	30～34歳	38.9	43.3	41.9	38.0	35.6
学歴	中学	1.1	0.7	0.2	0.6	1.5
	高校	20.8	16.1	9.4	22.1	19.9
	専修学校専門課程	10.4	9.8	5.5	9.2	12.1
	高専・短大	8.9	9.2	5.8	9.4	8.1
	大学	51.4	58.4	63.2	52.7	49.1
***	大学院	7.5	5.7	15.9	5.9	9.3
生活	親・配偶者・他の収入で生活	30.1	29.0	21.9	32.6	27.6
***	自身の収入で生活	69.7	70.9	77.9	67.3	72.2
キャリア	生え抜き正社員	47.2	45.1	48.5	53.0	48.1
ア	非正規経験正社員	10.4	8.6	11.8	8.8	12.1
類型	正社員転職	8.9	11.2	8.4	8.1	9.2
	その他正社員	1.4	1.6	1.7	1.2	1.5
***	正社員経験非正規	17.3	17.9	12.0	16.5	15.1
	非正規のみ	14.5	15.2	17.1	12.1	13.8
キャリア	正社員転職希望あり	17.2	20.1	23.8	16.2	16.4
ア	正社員転職希望なし	23.7	20.5	21.4	26.6	25.5
展望	正社員わからない	26.7	25.6	24.8	28.1	28.6
	非正規正社員希望	19.6	21.3	19.3	17.2	17.3
	非正規非正規希望	6.4	5.9	4.6	7.3	5.3
***	非正規その他の希望	3.8	4.0	3.8	2.4	4.3
これまでの自己啓発の経験	*** 民間の各種学校・専修学校	14.4	33.3	10.9	10.0	11.1
	*** 大学、大学院(社会人向けコースを含む)	14.2	12.1	28.7	12.1	14.7
	*** 通信教育	21.8	22.4	19.0	38.1	10.9
	*** 公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	5.6	5.3	3.1	4.3	4.2
	*** その他	12.9	11.2	16.8	8.3	17.9
	*** 特に何も受けなかった	37.2	30.3	32.1	34.3	42.1

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

次に、勤務先企業やそこでの労働条件の特徴が異なるかを見ておこう。これは正社員と非正社員との間の違いが大きいと思われるので、これを分けて検討する。まず、図表8-30は正社員についてである。表頭の合計欄が自己啓発希望のある正社員全体の傾向を示す。

勤務先の規模は1,000人以上の規模の人が約半数、製造業、医療・福祉、教育・学術支援業に勤務する人が多く、事務の仕事か専門技術職の人が7割を超える。長期的な教育訓練で人材を育成するという方針を持つ企業に勤務している人が3分の2を占める。また賃金15万から30万円未満の人が7割を超え、労働時間が40～50時間未満が半数

を超える¹¹。

機関別の特徴を見よう。各種学校・専修学校を希望している人は、全体傾向に比べると卸売・小売業や不動産・物品賃貸業がやや多く、事務職の比率が高い。賃金は全体より少し高い人が多めである。

大学・大学院を希望している人には、1,000人以上規模の比率が6割と高い。全体傾向に比べると教育・学習支援業や学术研究・専門技術サービス業が多く、職種では専門技術職が半数近くと多いことが特徴的である。賃金もやや高く、労働時間も長めの人の比率が高い。

通信教育を希望している人は製造業が多いが、全体傾向と比較すると金融・保険業の割合が大きくなっている。職種は事務職の人が6割近くと多い。

公共職業訓練を希望している人は、他とは企業規模が大きく異なり中小規模の比率が非常に高い。製造業が3割と多く、生産工程の仕事に就く人が他に比べると多い。勤務先の教育訓練の方針にも違いが見え、短期的な研修等を挙げる勤務先が少なくない。賃金水準は全体と比べると少し低い人の比率が高い。

¹¹ 脚注10と同様、機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

図表 8-30 教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の勤務先および労働条件の特徴
(正社員)

		単位：%、太字は実数					
		合計	民間の各 種学校・専 修学校	大学、大学 院(社会人向 けコースを含 む)	通信教育	公共職業訓 練(求職者支 援訓練を含 む)	その他
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)		6,283	986	412	2,054	333	2,498
企業 規模	1,000人以上	49.8	51.0	59.7	53.5	29.7	47.3
	300~999人	18.8	17.3	17.5	20.4	20.7	18.0
	100~299人	14.0	14.7	11.9	13.4	16.8	14.1
	30~99人	10.8	9.4	8.7	8.5	20.1	12.3
	*** 5~29人	6.7	7.5	2.2	4.2	12.6	8.4
産業	建設業	6.3	7.9	4.1	5.0	8.4	6.8
	製造業	17.3	14.8	15.5	18.5	27.6	16.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	6.8	5.7	4.9	7.8	2.4	7.4
	情報通信業	4.3	4.3	1.9	4.0	4.2	5.0
	運輸業、郵便業	4.6	5.1	4.4	6.1	5.7	3.2
	卸売・小売業	8.5	10.4	8.7	9.8	7.8	6.7
	金融業、保険業	5.5	5.5	2.4	9.3	1.8	3.4
	不動産業、物品賃貸業	3.6	6.5	3.2	3.7	3.0	2.6
	学術研究、専門・技術サービス業	6.9	8.7	10.7	6.0	3.3	6.8
	宿泊、飲食、娯楽、生活関連サービス業	4.6	6.1	1.0	4.4	5.7	4.6
	教育、学習支援業	9.5	7.6	23.1	4.7	3.9	12.8
	医療、福祉	10.0	7.9	12.6	6.1	6.9	14.1
	*** 複合サービス事業	6.1	4.5	2.4	9.6	8.7	4.2
	職業	専門的・技術的な仕事	29.3	21.5	45.6	17.5	25.8
事務的な仕事		44.4	50.7	36.7	56.8	33.3	34.5
販売の仕事		7.6	8.9	5.1	9.7	6.9	5.8
サービスの仕事		4.7	5.7	1.5	4.4	6.3	5.0
生産工程の仕事		5.0	3.4	3.6	4.2	14.1	5.2
*** 運搬・清掃・包装等の仕事		0.8	0.8	1.2	0.7	2.1	0.7
育成 方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	67.7	67.2	68.2	71.0	54.7	66.9
	短期的に研修等で人材を育成	17.6	17.4	13.8	17.1	25.8	17.7
	特別な研修等は行わず社員自身に任せる	3.9	3.7	4.4	2.8	8.1	4.3
	*** その他	1.6	1.5	1.9	1.5	2.1	1.7
賃金	10万円未満	0.3	0.6	0.2	0.1	0.3	0.4
	10万円~15万円未満	4.8	2.7	2.7	5.7	9.3	4.7
	15万円~20万円未満	20.9	15.1	15.5	23.9	30.6	20.4
	20万円~25万円未満	32.9	31.9	30.6	33.3	31.5	33.6
	25万円~30万円未満	20.2	22.9	24.3	17.7	14.7	21.3
	30万円~35万円未満	11.1	13.5	14.8	10.4	8.4	10.4
	*** 35万円以上	9.0	12.7	11.4	8.2	4.2	8.5
週労 働時 間	35時間未満	7.4	9.2	5.8	7.5	4.5	7.1
	35~40時間未満	16.1	16.1	15.0	17.2	15.6	15.4
	40~45時間未満	30.4	28.3	26.2	33.6	34.5	28.7
	45~50時間未満	22.4	22.1	23.3	21.6	23.7	22.9
	50~60時間未満	15.5	15.2	17.0	14.1	13.8	16.7
	*** 60時間以上	7.2	8.0	10.9	5.3	6.6	8.0

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 8-31 は非正社員について同様に勤務先の特徴を整理した。表頭の合計欄で、自己啓発希望のある非正規社員の勤務先の特徴を見ると、1,000人以上の規模に勤務する人が約6割、教育・学術支援、製造業、医療・福祉業に勤務する人が多く、事務の仕事と専門技術職の人で7割を超える。短期的な研修等で人材を育成するという方針を持つ企業に勤務している人が4割を超え、また賃金10万から20万円未満の人が約6割、労働

時間が 35～45 時間未満が半数を超える¹²。

機関別の特徴を見よう。各種学校・専修学校を希望している人は、事務職の比率が高い特徴がある。他の点は全体とあまり変わらない。

大学・大学院を希望している人には、1,000 人以上規模の比率が 7 割以上で高い。教育・学習支援業が 4 割と特に高く、学術専門・技術サービス業も多い。職種では専門技術職が半数以上と集中している。また、人材育成も特別な研修は行わず社員自身に任せるが、他に比べるとかなり多く特徴的である。賃金はやや高い人が多く、労働時間は長めと短めに分散している。

通信教育を希望している人は、全体傾向と比べれば、金融・保険業が多い。また、事務職も多い。

公共職業訓練を希望している人は、製造業が 2 割とやや多く、生産工程の仕事に就く人も他に比べるとやや多い。賃金水準は少し低い人がやや多い。

¹² 脚注 10 と同様、機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

図表 8-31 教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の勤務先および労働条件の特徴
(非正規社員)

単位：%、太字は実数

	合計	民間の各 種学校・専 修学校	大学、大学 院(社会人向 けコースを含 む)	通信教育	公共職業訓 練(求職者支 援訓練を含 む)	その他
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	2,970	498	173	830	441	1,028
企業規模						
1,000人以上	58.7	57.2	74.0	56.0	56.2	59.9
300～999人	18.2	18.7	11.0	21.0	21.1	15.7
100～299人	12.4	14.3	7.5	13.0	11.3	12.2
30～99人	7.4	6.2	6.4	6.3	8.2	8.8
** 5～29人	3.4	3.6	1.2	3.7	3.2	3.5
産業						
建設業	1.7	3.2	0.0	1.6	0.9	1.7
製造業	14.8	13.1	6.9	16.6	19.3	13.7
電気・ガス・熱供給・水道業	6.0	6.4	2.3	6.9	7.9	4.8
情報通信業	4.3	4.8	4.0	3.0	3.6	5.5
運輸業、郵便業	7.0	6.2	2.9	7.3	7.7	7.5
卸売・小売業	8.3	10.6	6.9	8.2	9.8	6.8
金融業、保険業	4.9	4.0	0.6	8.3	4.3	3.7
不動産業、物品賃貸業	3.5	3.6	3.5	4.7	2.3	2.9
学術研究、専門・技術サービス業	7.9	9.8	12.1	6.5	6.6	8.1
宿泊、飲食、娯楽、生活関連サービス業	5.4	4.6	3.5	5.9	6.1	5.4
教育、学習支援業	15.2	15.1	41.0	11.0	13.2	15.2
医療、福祉	12.6	10.0	13.3	9.8	10.4	17.0
*** 複合サービス事業	5.5	4.4	1.7	7.1	5.2	5.4
職業						
専門的・技術的な仕事	23.2	16.3	56.1	12.7	13.6	33.8
事務的な仕事	44.9	53.8	28.3	54.7	48.8	33.9
販売の仕事	4.9	5.8	5.2	5.2	4.8	4.4
サービスの仕事	9.8	7.8	6.4	11.3	9.1	10.5
生産工程の仕事	8.8	6.6	0.6	9.3	13.8	8.8
*** 運搬・清掃・包装等の仕事	4.1	4.0	1.2	4.0	5.9	3.9
育成方針						
長期的な教育訓練等で人材を育成	17.1	16.1	12.1	18.9	12.9	18.7
短期的に研修等で人材を育成	43.8	45.0	35.3	45.3	43.1	43.7
特別な研修等は行わず社員自身に任せる	20.5	18.9	34.7	17.1	23.1	20.4
*** その他	10.1	10.0	8.1	9.4	13.6	9.6
賃金						
10万円未満	10.6	10.0	6.4	11.4	15.2	9.0
10万円～15万円未満	31.6	33.3	26.0	33.7	37.9	27.2
15万円～20万円未満	26.7	30.7	19.1	28.3	23.1	26.3
20万円～25万円未満	15.6	13.5	21.4	14.7	10.4	18.7
25万円～30万円未満	5.8	5.6	5.8	4.7	4.1	7.5
30万円～35万円未満	3.2	3.0	6.4	1.8	3.6	3.8
*** 35万円以上	3.5	2.0	10.4	2.2	2.3	4.6
週労働時間						
25時間未満	8.8	7.8	11.0	8.8	8.6	8.9
25～30時間未満	6.5	7.2	3.5	7.0	8.4	5.5
30～35時間未満	11.1	12.7	13.9	12.3	11.3	8.9
35～40時間未満	26.3	31.3	22.0	29.2	25.6	22.7
40～45時間未満	23.3	22.9	15.6	24.7	23.1	23.7
45～50時間未満	10.6	8.4	12.7	8.1	9.8	13.7
*** 50時間以上	10.6	8.2	19.1	6.9	9.5	13.9

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準、**は 1%水準で統計的に有意であることを示す。

3. 小括

本節では、能力開発の必要性を感じている人が、どのような形で、またどのような教育訓練機関を活用してのそれを行おうとしているのかを検討した。約 8 割の人が能力開発の必要性を感じ、うち 7 割強が自己啓発による能力開発をする希望を持っていた。

自己啓発の方法として、最も多くの人が挙げたのは通信教育で約3割を占め、次いで各種学校・専修学校であった。なお選択肢に自学自習がないことから「その他」の4割にこれは含まれていると考えられる。男性で「その他」が多く、女性で通信教育や各種学校・専修学校、公共職業訓練が多い。正社員では転職希望のある場合に各種学校・専修学校が多く、転職希望のない場合は通信教育が多いなど、性別・キャリア展望別の特徴がある。男女とも非正規社員の方が公共職業訓練を選ぶ比率が高いが、正社員になることを希望する場合はその比率がやや高い。

次に、見方を変えて、教育訓練機関別に、どのような属性、意識の人が当該機関を選ぶ傾向があるのかを検討した。自己啓発の希望のある人の全体の特徴に比べる形で検討すると、各種学校・専修学校を希望している人は、やや大卒が多く、また、これまでに各種学校・専修学校を使って自己啓発をしたことがある人が3分の1を占めていた。正社員の場合は、賃金は全体より少し高い人が多めで、職種は正規も非正規も事務職の比率が高い。

大学・大学院を希望している人には、男性が多く、大卒者、大学院卒者が多い。正社員で転職希望のある人が比較的多い。また、過去に大学・大学院を活用しての自己啓発の経験がある人が3割近くいる。正社員も非正規社員も大企業勤務の比率が高く、教育・学習支援業や、学術研究・専門技術サービス業が多く、職種では専門技術職が多い。賃金もやや高く、労働時間は正社員では長めの人が多く、非正規社員では長めの人と短めの人に分散している。非正規社員の場合、特別な研修は行わず社員自身に任せるという方針の勤務先がやや多く特徴的である。

通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。これまでに通信教育を活用した能力開発経験がある人が4割近くと多い。勤務先の産業は、正規も非正規も、全体傾向と比較すると金融・保険業の割合が大きく、また職種は事務職の人が多い。

公共職業訓練を希望している人は、高卒者のほうが大卒者より多い点の特徴的である。非正規社員が多く、中でも正社員の経験のある人が多い。また、今後正社員になることを希望している人も多い。これまでの公共職業訓練を活用した能力開発の経験のある人は2割程度である。正社員の場合、全体傾向に比べると明らかに中小規模の比率が高い。正社員も非正規社員も、製造業で生産工程の仕事に就く人が他に比べると多く、また賃金水準はやや低い。正社員の勤務先の教育訓練の方針にも違いが見え、短期的な研修等を挙げる勤務先であることが少なくない。

教育訓練機関によって、その活用を希望している人のこれまでのキャリアも期待する内容も異なることが明らかになった。高学歴者ほど自己啓発に熱心な傾向がある中で、公共職業訓練については、高卒者の方が希望する人が多く、また、製造業で、生産工程の仕事に就く人が希望することが多かった。こうした役割が果たせる機関としてその存

在は重要である。

また、いずれの機関もこれまでに受講経験がある人がさらに受講を希望する傾向があった。ここには専門性もあるであろうが、他の学びの機会について情報が十分に届いていない可能性もある。多様な機関における職業能力開発機会について、よりわかりやすく提供していく工夫が期待される。

第7節 資格・免許の所持と職業意識

本節では、個人票の間4「あなたは現在の会社（本調査票を手渡された会社）で役立つ資格・免許を持っていますか。持っていない方は、今後、仕事に役立つ資格、免許を取得したいと思いませんか。」への回答状況を軸に、資格・免許の所持と職業意識についての分析を試みる。

この設問は、所持している資格・免許については「現在の会社で役立つ」と限定している。また、今後の取得意向に関しては、「仕事に役立つ」としており、必ずしも「現在の会社」に限定していない。このため、現況については個人の資格・免許所持状況全般を把握する設問ではなく、今後については現職との関連が明確ではない。このような制約はあるが、スキルアップの状況や能力開発意欲をみる指標の一つとして、この設問を活用してみたい。

以下では、若年期の中で、資格・免許の所持状況は年齢段階によってどのように変化しているのか、また、資格・免許の所持や取得意欲を後押しすると考えられるものは何か、資格・免許の所持状況や取得意欲と仕事に対する意識との間に関連はあるか、勤務先の人材育成方針と個人の資格・免許の所持状況に関連がみられるか、といった点について分析する。なお、本節では、年齢・最終学歴・資格所持状況が明らかなサンプル（N=15,501）を分析対象とした。

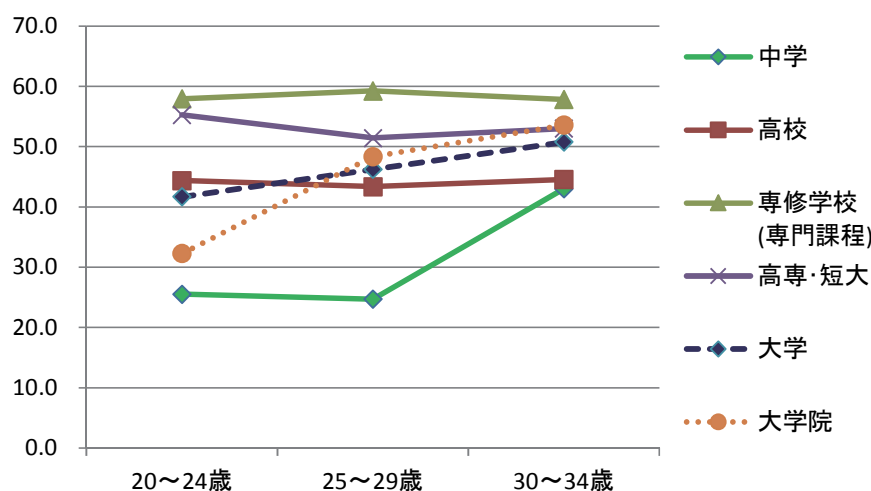
1. 資格・免許の所持状況の年齢による変化

「現在の会社で役立つ資格・免許」の所持率（以下、「資格所持率」という。）は年齢とともに上昇している。20代前半の若い年齢層（初期キャリア時期）では3～4割程度の資格所持率であるが、中堅への移行期に差し掛かる年齢層である30代前半では、全体として約半数の人が資格・免許を所持している。

全体としては年齢とともに漸増する資格所持率であるが、学歴や雇用形態により、その状況には若干の違いがみられる。

まず、最終学歴別にみる（図表8-32、33）。サンプル数が少ない中学卒及び年齢区分15～19歳を除けば、①専修学校卒及び高専・短大卒と、②大学卒及び大学院卒、③高校卒との間で傾向に違いがみられる。①専修学校卒及び短大・高専卒では、20代前半ですでに半数以上の人資格免許を所持しており、入職の初期の段階から免許・資格の所持率が高く、かつ年齢による変化が小さい。②大学・大学院卒は、20代前半の入職初期には資格・免許の所持率が高くはないが、年齢とともに率が上昇している。③高校卒は所持率の高さは専修学校卒等に比べてかなり低いですが、年齢による変化が小さい点は共通している。なお、サンプル数が他の学歴区分より少ないが、中卒者の場合、30代前半の年齢層では資格・免許の所持率が高く、高卒者とほぼ同じ水準になっている。

図表 8-32 学歴別にみた資格・免許所持率の推移



図表 8-33 学歴・年齢別の資格・免許所持等の状況

単位：％、太字は実数

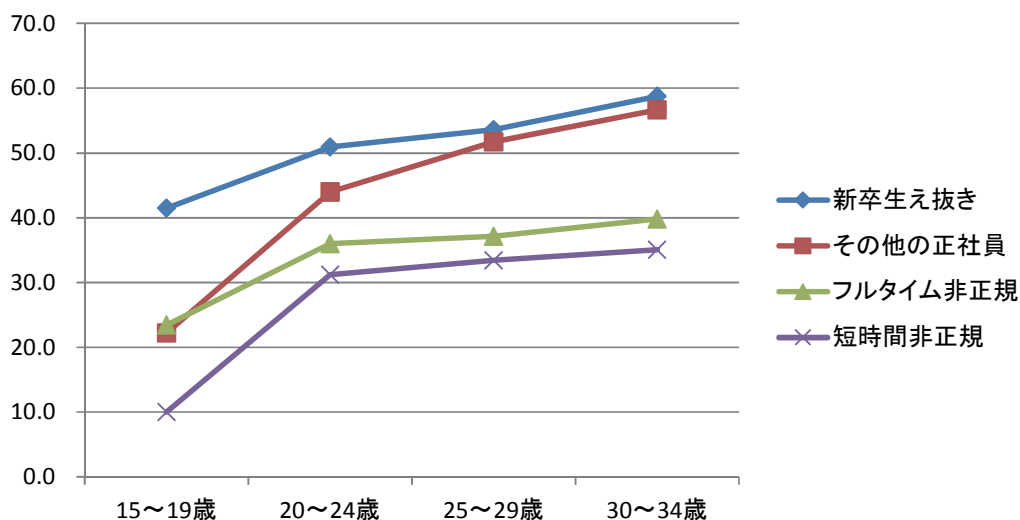
最終学歴	年齢	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許			合計	N
			役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	役立つ資格・免許を持っていない・わからない		
中学	15~19歳	7.7	30.8	15.4	46.2	100.0	13
	20~24歳	25.5	36.2	12.8	25.5	100.0	47
	25~29歳	24.7	38.8	14.1	22.4	100.0	85
	30~34歳	43.0	23.0	13.0	21.0	100.0	100
	年齢計	31.4	31.4	13.5	23.7	100.0	245
高校	15~19歳	37.0	37.8	5.0	20.2	100.0	262
	20~24歳	44.4	29.7	8.0	17.9	100.0	1,156
	25~29歳	43.4	30.8	9.2	16.6	100.0	1,326
	30~34歳	44.6	29.4	9.0	17.0	100.0	1,525
	年齢計	43.7	30.4	8.6	17.3	100.0	4,269
専修学校(専門課程)	15~19歳	-	100.0	-	-	100.0	1
	20~24歳	57.9	23.6	7.8	10.7	100.0	347
	25~29歳	59.3	22.5	8.0	10.2	100.0	675
	30~34歳	57.9	23.3	6.2	12.7	100.0	662
	年齢計	58.4	23.1	7.2	11.3	100.0	1,685
高専・短大*	20~24歳	55.2	31.4	6.0	7.3	100.0	315
	25~29歳	51.4	25.4	8.3	14.9	100.0	496
	30~34歳	53.0	26.9	5.6	14.5	100.0	621
	年齢計	52.9	27.4	6.6	13.1	100.0	1,432
大学***	20~24歳	41.7	44.1	5.8	8.4	100.0	1,341
	25~29歳	46.2	38.1	6.4	9.3	100.0	3,145
	30~34歳	50.8	32.9	6.1	10.2	100.0	2,514
	年齢計	47.0	37.4	6.2	9.4	100.0	7,000
大学院**	20~24歳	32.3	51.6	6.5	9.7	100.0	31
	25~29歳	48.3	37.4	7.1	7.1	100.0	449
	30~34歳	53.6	25.9	8.7	11.8	100.0	390
	年齢計	50.1	32.8	7.8	9.3	100.0	870
学歴計***	15~19歳	35.5	37.7	5.4	21.4	100.0	276
	20~24歳	45.4	35.5	7.0	12.2	100.0	3,237
	25~29歳	47.3	33.8	7.5	11.4	100.0	6,176
	30~34歳	50.2	29.6	7.1	13.0	100.0	5,812
	年齢計	47.8	32.6	7.2	12.4	100.0	15,501

 χ^2 検定 *** < 0.001、** < 0.01、* < 0.05

次に雇用形態類型別にみる（図表 8-34、35）。正社員については、学校を卒業してすぐ（1年以内）に正社員として現在の会社に就職した「生え抜き正社員」と「その他の正社員」（正社員以外として現在の会社に勤務後正社員転換、他の会社の正社員からの転職、他の会社の非正規社員からの転職、未就業からの就職）の2つに区分し、正社員以外については、労働時間の長さにより「フルタイム非正規」と「短時間非正規」の2つに区分した。

正社員と正社員以外の資格所持率とその年齢による推移には大きな差がみられる。正社員のうち、「生え抜き正社員」は、20代前半までの年齢層でも他の区分と比べて所持率が高く、年齢とともに上昇もしている。生え抜き以外の正社員では、若い年齢層では生え抜き正社員より所持率が低いが、20代後半以降はほぼ同水準である。正社員以外では、フルタイム非正規のほうが短時間非正規より所持率がやや高いが、いずれも正社員と比較すると所持率が20ポイント程度低く、年齢段階による所持率の上昇幅も小さい。

図表 8-34 雇用形態類型別にみた資格・免許所持率の推移



図表 8-35 雇用形態類型・年齢別の資格・免許所持等の状況

単位：％、太字は実数

雇用形態	年齢	役立つ資格・ 免許を持っている	役立つ資格・ 免許を持っていない・役立つ資格・免許 を取得したいと思う		役立つ資格・ 免許を持っていない・わか らない	合計	N
			役立つ資格・ 免許を持っていない・役立つ資格・免許 を取得したいと思う	役立つ資格・ 免許を持っていない・役立つ資格・免許 を取得したいとは思わない			
新卒 生え抜き ***	15～19歳	41.5	39.5	3.0	16.0	100.0	200
	20～24歳	50.9	35.2	4.7	9.1	100.0	1,979
	25～29歳	53.6	34.6	4.9	6.9	100.0	2,981
	30～34歳	58.7	28.8	5.5	7.0	100.0	1,844
	年齢計	53.9	33.4	4.9	7.8	100.0	7,004
その他の 正社員 **	15～19歳	22.2	55.6	0.0	22.2	100.0	9
	20～24歳	44.0	37.5	5.6	13.0	100.0	216
	25～29歳	51.7	33.2	5.6	9.4	100.0	1,069
	30～34歳	56.6	28.6	4.5	10.3	100.0	1,700
	年齢計	53.9	31.0	4.9	10.2	100.0	2,994
フルタイム 非正規 *	15～19歳	23.4	34.0	8.5	34.0	100.0	47
	20～24歳	36.0	37.7	10.2	16.1	100.0	853
	25～29歳	37.1	34.9	10.9	17.1	100.0	1,670
	30～34歳	39.8	32.4	9.5	18.3	100.0	1,653
	年齢計	37.8	34.5	10.2	17.5	100.0	4,223
短時間 非正規	15～19歳	10.0	20.0	25.0	45.0	100.0	20
	20～24歳	31.2	25.9	17.5	25.4	100.0	189
	25～29歳	33.4	25.7	16.4	24.6	100.0	452
	30～34歳	35.1	27.6	12.9	24.5	100.0	613
	年齢計	33.5	26.5	15.0	25.0	100.0	1,274
雇用形態 計 ***	15～19歳	35.5	37.7	5.4	21.4	100.0	276
	20～24歳	45.4	35.5	7.0	12.2	100.0	3,237
	25～29歳	47.3	33.8	7.5	11.4	100.0	6,176
	30～34歳	50.2	29.6	7.1	13.0	100.0	5,812
	年齢計	47.8	32.6	7.2	12.4	100.0	15,501

 χ^2 検定 *** <0.001 、** <0.01 、* <0.05

雇用形態不詳については掲載を省略した（「雇用形態計」には含む）。

このように、資格・免許の所持状況を年齢段階別にみていくと、全体として、年齢とともに資格所持率が上昇し、客観的な指標という観点からも職業能力が向上していることがうかがえる。学歴別にみた場合、医療や福祉などの資格所持者が多い専修学校等卒業業者では最初から所持率が高いが、特定のスキルではなく一般的な潜在能力を期待されて採用されることが多い大学卒においては入社後のスキルの「伸びしろ」が大きい。また、雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、職業能力開発面における差の存在がうかがえる。

2. 免許・資格の所持を促進すると考えられるもの

次に、免許・資格の所持と他の事項との関連をみていく。前述のように、雇用形態類型によって資格所持率の変化にも違いが大きいことから、免許・資格の所持と他の事項との関連を検討するにあたり、できるだけ雇用形態類型別に状況をみていくこととする。

まず、能力開発意欲との関係についてである（図表8-36）。「職業能力を習得・向上させる必要性を感じているか」という問に対し、「感じている」「感じていない」「わからない」と回答した人それぞれについて、免許・資格の所持状況をみると、当然ではあるが、「感じている」人において資格所持率が高い。雇用形態類型別にみると、特に正社員において率が高いが、正社員の場合、「職業能力開発の必要性を感じていない」人においても一定の資格所持率となっているのに対し、非正規社員では、「必要性を感じている」人以外は率が大幅に低く、「必要性を感じている」人との差が大きい。非正規社員の場合、正社員と比べて、社内での職業能力開発機会が限られるだけに、個人の職業能力開発意欲によって、資格所持率に差がつきやすいのではないかと考えられる。

図表8-36 職業能力開発意欲との関係（雇用形態類型別）

単位：％、太字は実数

	職業能力を習得・向上させる必要性	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	役立つ資格・免許を持っていない・わからない	合計	N
新卒 生え抜き ***	感じている	55.2	34.9	3.8	6.1	100.0	6,229
	感じていない	43.3	12.8	31.1	12.8	100.0	164
	わからない	42.5	23.4	9.6	24.5	100.0	591
	合計	53.9	33.4	4.9	7.8	100.0	7,004
その他の 正社員 ***	感じている	55.3	33.2	3.9	7.6	100.0	2,556
	感じていない	33.0	17.6	33.0	16.5	100.0	91
	わからない	48.8	17.7	5.5	27.9	100.0	344
	合計	53.9	31.0	4.9	10.2	100.0	2,994
フルタイム 非正規 ***	感じている	41.0	38.8	6.8	13.3	100.0	3,221
	感じていない	28.7	13.8	42.5	14.9	100.0	181
	わからない	26.3	22.3	16.4	35.1	100.0	800
	合計	37.8	34.5	10.2	17.5	100.0	4,223
短時間 非正規 ***	感じている	39.2	31.7	9.9	19.1	100.0	905
	感じていない	13.0	2.6	62.3	22.1	100.0	77
	わからない	21.5	16.6	17.6	44.3	100.0	289
	合計	33.5	26.5	15.0	25.0	100.0	1,274
合計 ***	感じている	50.6	35.3	5.0	9.1	100.0	12,912
	感じていない	31.7	12.5	40.1	15.8	100.0	514
	わからない	34.1	21.0	12.8	32.1	100.0	2,028
	合計	47.8	32.6	7.2	12.4	100.0	15,501

χ^2 検定 *** < 0.001

雇用形態不詳、能力開発意欲不詳については掲載を省略した（「雇用形態計」には含む）。

次に、正社員に限定した項目であるが、望ましいと思うキャリアコースとの関連をみる(図表8-37)。最も所持率が高いのは「いくつかの会社を経験してある仕事の専門家になるコース」、次いで「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」であり、「専門家志向」が高い人において資格所持率が高い。「管理的地位志向」が高い人の場合は、現時点での資格所持率は専門家志向の人と比べて高くはないが、「取得したいと思う」人も多く、資格・免許の所持に関心がないわけではない。「1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」を望ましいと考える「ワークライフバランス志向」の人は、資格所持率が専門家志向の人に次いで高い一方、資格・免許を持っておらず、取得したいかどうか「わからない」とする人の割合も他のコースと比べて高く、資格・免許に対する考え方が分かれることがうかがえる。

図表8-37 望ましいと思うキャリアコースとの関係(正社員)

単位：%、太字は実数

望ましいと思うコース	資格・免許の所持状況				合計	N
	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	役立つ資格・免許を持っていない・わからない		
いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	49.4	37.0	5.5	8.1	100.0	787
1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	51.2	37.1	4.3	7.4	100.0	2,702
いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	59.5	29.3	4.5	6.7	100.0	1,052
1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	56.9	32.1	4.1	6.8	100.0	1,742
最初は雇われて働き、後に独立して仕事をやるコース	49.2	35.6	8.0	7.2	100.0	376
1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	55.0	29.5	5.5	10.1	100.0	3,005
その他	46.9	24.5	8.1	20.5	100.0	273
合計	53.9	32.7	4.9	8.5	100.0	9,998

χ^2 検定 *** < 0.001

「望ましいと思うコース」不詳については掲載を省略した(合計には含む)。

正社員の転職意識との関連についてみると、定着志向が高い人において資格所持率がわずかに高いが、全体として、転職したいと思っているかどうかによる所持状況の差は小さい(図表8-38)。

図表 8-38 転職志向との関連（正社員）

単位：％、太字は実数

定年前に転職したいと思うか	役立つ資格・免許を持っている				合計	N
	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	役立つ資格・免許を持っていない・わからない		
思っている	54.1	32.4	6.6	6.9	100.0	2,372
思っていない	55.3	32.3	4.9	7.4	100.0	3,611
わからない	52.4	33.2	4.0	10.4	100.0	3,961
合計	53.9	32.7	4.9	8.5	100.0	9,998

 χ^2 検定 *** < 0.001

「転職したいと思うかどうか」不詳については掲載を省略した（合計には含む）。

正社員についての分析の最後に、就職前の学校職業指導との関係についてみる（図表 8-39）。正社員経験者（現時点では非正規社員の者も含む）に対し、初めて正社員として勤務するにあたって学校での職業指導が役立ったかをたずねているが、役立ち感の段階に応じて、資格所持率に大きな差がみられる。「かなり役立った」「役立った」と感じている人と、「あまり役に立たなかった」「役に立たなかった」と感じている人の間では 10%ポイント以上の開きがある。学校の進路指導が役立ったと感じている人の場合、実際に正社員就職に役立つ資格・免許を取得できている割合が高い。

図表 8-39 学校の職業指導との関係（正社員経験者）

単位：％、太字は実数

初めて正社員として勤務するにあたって学校での職業指導は役立ったか	役立つ資格・免許を持っている				合計	N
	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	役立つ資格・免許を持っていない・わからない		
かなり役立った	62.4	22.7	5.6	9.2	100.0	844
役立った	56.6	29.0	4.9	9.6	100.0	4,132
あまり役に立たなかった	46.6	36.5	6.3	10.5	100.0	3,253
役に立たなかった	44.7	35.5	7.9	11.9	100.0	1,611
職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	46.9	33.9	7.6	11.6	100.0	2,796
合計	50.7	32.4	6.3	10.7	100.0	12,963

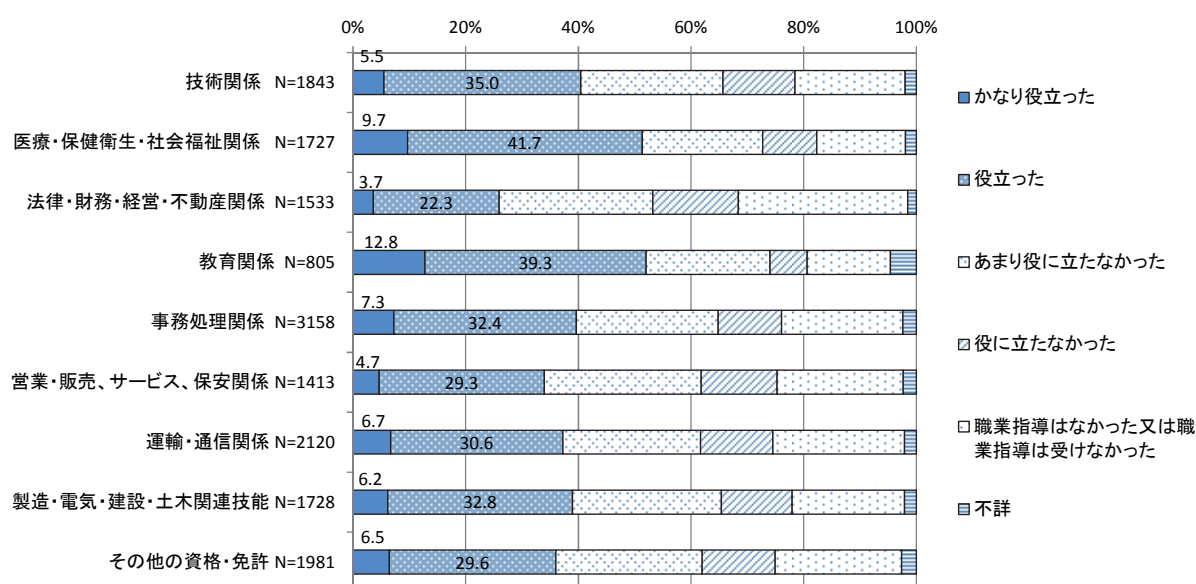
 χ^2 検定 *** < 0.001

「職業指導が役立ったか」不詳については掲載を省略した（合計には含む）。

ただし、資格所持率は在学時の専門分野によっても差があり、職業指導への評価は資

格取得との結びつきに影響されていることが考えられる。本調査では学科や専攻を尋ねていないことから、所持している資格・免許の分野別に職業指導への評価をみると、学校教育と資格取得が強く結びついている「教育関係」や「医療・保健衛生・社会福祉関係」の資格・免許を所持している人において、職業指導が役立ったと感じている割合が高い（図表8-40）。資格取得と結びついた教育分野で職業指導を受け、正社員就職を果たしたケースにおいて、職業指導に対する評価が高いことがうかがえる。

図表8-40 所持している資格・免許の分野別にみた学校の職業指導への評価



3. 職業生活についての満足度との関係

次に、資格・免許の所持状況と職業生活についての満足度との間に関係があるかどうかをみる。「あなたは職業生活についてどのように感じていますか」として、10の項目（「仕事の内容・やりがい」「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」「職場の環境（照明、空調、騒音等）」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」及び「職業生活全体」）についての満足度を5件法（満足、やや満足、どちらでもない、やや不満、不満）でたずねている。このうち、資格・免許の所持状況との相関が最も大きかったのは「仕事の内容・やりがい」である。逆に、「賃金」及び「労働時間・休日等の労働条件」については有意な相関関係はなかった。そこで、資格・免許の所持状況と「仕事の内容・やりがい」との関係について、やや詳しくみる（図表8-41）。

図表 8-41 「仕事の内容・やりがい」についての満足度（雇用形態類型及び資格・免許所持状況別）

単位：%、太字は実数

雇用形態	資格・免許の状況	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N	
新卒 生え抜き ***	持っている	23.9	44.2	22.2	6.9	2.6	100.0	3,772	
	持ってい ない	取得したい	22.6	44.8	22.8	7.3	2.3	100.0	2,338
		取得したいとは思わない	17.6	35.3	25.4	13.3	8.4	100.0	346
		わからない	17.3	36.5	31.9	9.5	4.2	100.0	548
合計	22.6	43.4	23.3	7.6	2.9	100.0	7,004		
その他の 正社員 ***	持っている	24.6	43.5	22.4	6.6	2.7	100.0	1,613	
	持ってい ない	取得したい	23.9	41.7	24.9	6.3	2.8	100.0	927
		取得したいとは思わない	16.2	39.9	25.0	12.8	6.1	100.0	148
		わからない	16.0	37.9	36.6	5.6	3.6	100.0	306
合計	23.1	42.2	24.7	6.7	3.0	100.0	2,994		
フルタイム 非正規 ***	持っている	26.4	44.7	20.0	5.7	2.8	100.0	1,596	
	持ってい ない	取得したい	21.4	41.2	24.5	9.7	2.7	100.0	1,456
		取得したいとは思わない	14.0	31.9	34.4	13.0	6.3	100.0	430
		わからない	15.4	37.1	35.9	7.8	3.6	100.0	741
合計	21.5	40.9	25.8	8.2	3.2	100.0	4,223		
短時間 非正規 ***	持っている	31.9	45.2	16.6	4.4	1.6	100.0	427	
	持ってい ない	取得したい	27.8	37.6	24.3	7.7	2.7	100.0	338
		取得したいとは思わない	17.3	34.0	34.6	8.4	4.7	100.0	191
		わからない	20.4	36.2	34.6	5.0	3.1	100.0	318
合計	25.7	39.2	25.8	6.0	2.7	100.0	1,274		
雇用形態 計 ***	持っている	25.0	44.2	21.4	6.5	2.6	100.0	7,409	
	持ってい ない	取得したい	22.9	42.7	23.7	7.8	2.5	100.0	5,059
		取得したいとは思わない	15.9	34.4	30.4	12.3	6.6	100.0	1,117
		わからない	16.9	37.0	34.6	7.5	3.7	100.0	1,916
合計	22.7	42.1	24.5	7.4	3.0	100.0	15,501		

χ^2 検定 *** < 0.001

雇用形態不詳、満足度不詳については掲載を省略した（合計には含む）。

「仕事の内容・やりがい」への満足度は雇用形態（正社員か非正規社員か）によって差が大きいのではないかと考えられたが、雇用形態類型間の差は小さく、また、いずれの類型でも、資格所持状況によって似た傾向が見られた。すなわち、資格を持っている人及び持っていないが取得したいと考えている人（「ポジティブ群」とする）と、「取得したいとは思わない」、「わからない」という人（「ネガティブ群」とする）との間で満足度の差が大きく、ポジティブ群はネガティブ群に比べて10～20%ポイント程度満足度が高い。

また、最も満足度（満足+やや満足）が高いのは短時間非正規の資格・免許所持者、逆に最も満足度が低いのはフルタイム非正規のネガティブ群である。非正規社員の中でも、資格を活かして短時間勤務をしている場合などに、仕事への満足度が高いケースが多いことがうかがえる。一方、フルタイム非正規の場合、ポジティブ群の満足度は正社員との差がないことから、資格・免許の取得が仕事への満足度を高める可能性が示唆される。

4. 勤務先の人材育成方針との関係

最後に、勤務先の人材育成方針と資格・免許の所持状況との関係を見る。

事業所票では、若年労働者の主な人材育成方針について、就業形態別（正社員・新規学卒者、正社員・中途採用者、正社員以外の労働者、他の事業所への派遣を目的として雇用している労働者）にたずねている。

個人票と事業所票を接合したデータにより、新卒生え抜き社員については勤務先事業所の「正社員・新規学卒者についての育成方針」、その他の正社員については「正社員・中途採用者の人材育成方針」、フルタイム及び短時間非正規社員については「正社員以外の労働者の人材育成方針」と資格・免許の所持状況との関係をみた（図表8-42）。

図表8-42 勤務先の人材育成方針と資格・免許の所持状況

単位：％、太字は実数

雇用形態 類型	若年労働者の主な育成方針(事業所)	役立つ資格・免許を持っていない・役立 つ資格・免許を取 得たいと思う				合計	N
		役立つ資格・免許を持っていない・役立	つ資格・免許を取 得たいと思う	つ資格・免許を持っていない・わ か	役立つ資格・免許を持っていない・わ か		
生 え 新 卒 * * *	【正社員(新規学卒者)の育成方針】						
	長期的な教育訓練等で人材を育成	54.0	33.9	5.1	7.0	100.0	5,285
	短期的に研修等で人材を育成	51.8	33.2	4.9	10.0	100.0	990
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	51.0	24.5	7.0	17.5	100.0	143
	その他	58.6	27.6	4.6	9.2	100.0	87
	合計	53.9	33.4	4.9	7.8	100.0	7,004
そ の 他 の 正 社 員 *	【正社員(中途採用者)の育成方針】						
	長期的な教育訓練等で人材を育成	56.2	30.3	4.2	9.2	100.0	1,366
	短期的に研修等で人材を育成	50.9	33.4	5.0	10.7	100.0	796
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	48.5	31.1	6.8	13.6	100.0	309
	その他	51.8	27.7	9.6	10.8	100.0	83
	合計	53.9	31.0	4.9	10.2	100.0	2,994
フ ル タ イ ム 非 正 規 *	【正社員以外の労働者の育成方針】						
	長期的な教育訓練等で人材を育成	40.4	31.1	11.9	16.5	100.0	806
	短期的に研修等で人材を育成	37.0	36.3	9.0	17.7	100.0	1,857
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	34.9	34.1	11.6	19.4	100.0	809
	その他	41.2	33.5	11.2	14.1	100.0	376
	合計	37.8	34.5	10.2	17.5	100.0	4,223
非 短 時 間 *	【正社員以外の労働者の育成方針】						
	長期的な教育訓練等で人材を育成	33.3	21.5	16.9	28.3	100.0	237
	短期的に研修等で人材を育成	33.4	28.0	14.2	24.4	100.0	536
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	34.5	26.0	14.0	25.6	100.0	258
	その他	32.8	30.5	14.5	22.1	100.0	131
	合計	33.5	26.5	15.0	25.0	100.0	1,274

χ^2 検定 *** <0.001 、** <0.01 、* <0.05

事業所の回答において、「該当する労働者がいない」「不詳」は掲載を省略した（合計には含む）。

新卒生え抜き正社員、その他の正社員、フルタイム非正規社員では、「長期的な教育訓練で人材を育成」とする企業で最も資格所持率が高く、以下、「短期的に研修等で人材を育成」、「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」の順に資格所持率は低くなっている。

特に新卒生え抜き社員の場合、必ずしもサンプル数は多くないが、「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」とする事業所に勤務する人において、資格を持っておらず、取得したいかどうか「わからない」とする割合が相対的に高くなっている。資格・免許の所持や取得意欲を職業能力開発の指標のひとつとしてとらえるならば、新規学卒として入社した事業所が若年労働者の教育訓練に関する方針を持ち、一定の方向付けを行うことが、若年者のその後の職業能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。

一方、短時間非正規社員の場合、勤務先事業所の人材育成方針による資格・免許の所持状況の差はみられなかった。同じく正社員以外の社員であっても、フルタイム非正規社員と短時間非正規社員とでは、勤務先の人材育成方針の影響度に違いがあることがうかがえる。

5. 小括

分析結果を以下に簡単にまとめる。

- ・最終学歴や雇用形態類型によって、年齢による資格・免許の所持状況の変化に差がある。雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、職業能力開発面における差の存在が確認できる。
- ・能力開発意欲や望ましいと思うキャリアコース、学校職業指導の役立ち感と資格・免許の所持状況に関連があり、学校の職業指導を役立ったと感じている人の資格所持率は高い。
- ・資格・免許の所持状況と職業生活の満足度との間には相関があり、特に、「仕事の内容・やりがい」について、資格・免許の所持にポジティブな群（所持している、持っていないが取得したい）と、ネガティブな群（取得したいと思わない、わからない）との満足度の差が大きい。
- ・勤務先事業所の人材育成方針は、特に生え抜き正社員の資格・免許所持状況と関わっている。新規学卒として入社した事業所による方向付けが、その後の職業能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。

第8節 まとめ

本章では、若年雇用者が職場内外で受けた教育・職業訓練の経験と能力開発の必要性への認識に注目し、これを規定する要因について検討した。また、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題に対しての職業能力開発の影響、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用、資格・免許の所持・取得の現状と課題について検討した。主なファインディングスとそれに基づく提言は下記のとおりである。

【OJT、Off-JTの経験】

- ・企業主導の教育訓練である OJT、Off-JT の経験があるかどうかは、勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針等がこれを規定するが、その中でも個人の属性や意識によって受講の確率は異なった。すなわち、正社員でも非正規社員でも、高等教育卒業者、自身の収入で生活している人は受講確率が高く、また、正社員では企業に定着を希望している人の受講率が高かった。さらに、非正規社員では正社員登用制度がある場合に OJT を受けた者が多い傾向があり、これらから、事業所側の指示による訓練であっても、実際にだれが受講するかには個人の能力開発の必要性の認識、意欲が関与していることがうかがわれた。
- ・本調査は個人に能力開発の経験の記憶を聞く形であるため、同じ OJT を受けていたとしても、それを OJT として記憶している場合と、記憶に残らなかった場合があると考えられる。そこには個人のコミットメントの強さが影響すると考えられる。企業主導の教育訓練における「知らせる仕組み」、すなわち先行研究でも指摘されていた能力評価基準や評価制度、さらにはキャリアコンサルティングを通じた能力開発への認識を企業と個人とが共有することの必要性を改めて指摘できる。
- ・性別による受講確率の違いは、ここでは正社員の OJT についてのみ認められた。女性だから OJT 機会がないというより、この調査では十分に把握できていない性別による職務の違いなどが介在している可能性がある。

【自己啓発の経験と意欲】

- ・正社員の場合、自己啓発については、男性より女性、年齢は高いほど、学歴も高いほど経験した者が多かった。職種や産業による違い、OJT・Off-JT の経験も影響力があったが、これを統制すると、生え抜き社員より転職や非正規経験のある正社員のほうが自己啓発の経験がある傾向が見られた。ここから、非正規雇用にあって自己啓発をすることが正社員への移行を促進したのではないかと推測される。
- ・非正規社員の場合、自己啓発については、女性、より高い年齢、学歴であるほうが経験者は多く、今後も非正規として働くことを希望している場合は少ない。「非正規のみ」

のキャリアの人では自己啓発経験者が少ないが、OJT、Off-JT の経験を統制すると、その傾向はなくなることから、企業主導の OJT、OFF-JT を経験することで自己啓発が促進されることが推測される。能力開発の必要性への意識についても、企業主導の訓練の受講の有無に影響を受けている可能性が高く、とりわけ Off-JT の影響が大きいと推測された。ここから、非正規社員に対する企業による能力開発を促進する施策が多く効果を生む可能性が指摘できる。

- ・正社員の中では、自己啓発は女性のほうが経験しているのに対して、OJT を経験した人および能力開発の必要性を認識する人は男性のほうが多い。おそらくこの性差の背景には、男女での職務分担の違いなどが介在していると思われ、職場における女性の職域拡大が望まれるが、一方で、現状での女性の活躍を促進するために、自己啓発で活用できる教育訓練の内容や提供方法について、女性視点からの魅力を高める工夫をすることが有効ではないかと思われる。

【非正規社員から正社員への移行と能力開発】

- ・OJT も Off-JT も、自己啓発についても、これを実施した人に「無業・非正規から正社員」キャリアが多く「非正規のみ」キャリアが少なかった。ただし、能力開発と正社員への移行の前後関係は明らかでなく、因果関係があるとはまでは言えない。自ら動いて受講する自己啓発については、変化の少ない個人の志向性が背後にあると考えられるので、これが正社員への移行の要因となったという解釈は可能である。
- ・自己啓発としての教育訓練を何も受けなかった場合と比べて、公共職業訓練や通信教育、民間の各種学校・専修学校を受けた者では正社員に移行した比率が高く、大学・大学院での学習は差がなかった。正社員への移行者比率は 30 歳代前半で高かったものの、その移行自体は、20 歳代の比較的早い時期に行われたと推測される。正社員になる際、他企業の非正規から移動してきた「移動」型、現在の勤務先内での正社員登用による「登用」型を区別すると、「移動」型は「登用」型の 1.7 倍と多い。また、20 歳代においては「登用」型の方が「移動」型より若い時期に起こる傾向がみられた。非正規からの移行者が多い産業は、教育・学習支援業、製造業、医療・福祉業などだが、男性の「移動」型は建設業や運輸・郵便業にも多いなどの特徴があり、さらに、規模別では大企業は「登用」型が多いなどの特徴がみられた。非正規から正規への移行を促進する政策を運用するに当たっては、こうした産業や規模での特徴的な傾向を踏まえることも必要であろう。

【今後実施したい自己啓発の方法】

- ・調査回答者の約 8 割の人が能力開発の必要性を感じ、うち 7 割強が自己啓発による能力開発をする希望を持っていた。自己啓発の方法として、最も多くの人が挙げたのは

通信教育で約 3 割を占め、次いで各種学校・専修学校であった。自学自習を含むと思われる「その他」は 4 割で、特に男性に多い。転職希望のある正社員では各種学校・専修学校を多く挙げるなど、性別・キャリア展望別の特徴がある。男女とも非正規社員の方が公共職業訓練を選ぶ比率が高いが、正社員になることを希望する場合はその比率がやや高い。

- ・教育訓練機関別に活用希望者の特徴を整理すると、各種学校・専修学校を希望する人は、やや大卒が多く、職種は正規も非正規も事務職の比率が高い。
- ・大学・大学院を希望している人には、男性が多く、大卒者、大学院卒者が多い。正社員で転職希望のある人が比較的多い。正社員も非正社員も大企業勤務の比率が高く、教育・学習支援業や、学術研究・専門技術サービス業が多く、職種では専門技術職が多い。
- ・通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。勤務先の産業は、正規も非正規も、全体傾向と比較すると金融・保険業の割合が大きく、また職種は事務職の人が多い。
- ・公共職業訓練を希望している人は、高卒者のほうが大卒者より多い。非正規社員が多く、中でも正社員の経験のある人が多い。また、今後正社員になることを希望している人も多い。正社員の場合、全体傾向に比べると明らかに中小規模の比率が高い。正社員も非正規社員も、製造業で生産工程の仕事に就く人が他に比べると多い。高学歴者ほど自己啓発に熱心な傾向がある中で、公共職業訓練は独自の役割を果たしており、その存在は重要である。
- ・いずれの機関もこれまでに受講経験がある人がさらに受講を希望する傾向があった。ここには専門性もあるであろうが、他の学びの機会について情報が十分に届いていない可能性もある。多様な機関における職業能力開発機会について、よりわかりやすく提供していく工夫が期待される。

【資格・免許の所持・取得の促進】

- ・最終学歴や雇用形態類型によって、年齢による資格・免許の所持状況の変化に差がある。雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、職業能力開発面における差の存在が確認できる。
- ・職業能力開発意欲や望ましいと思うキャリアコース、学校職業指導の役立ち感と資格・免許の所持状況に関連があり、学校の職業指導を役立ったと感じている人の資格・免許所持率は高い。
- ・資格・免許の所持状況と職業生活の満足度との間には相関があり、特に、「仕事の内容・やりがい」について、資格・免許の所持にポジティブな群（所持している、持ってい

ないが取得したい) と、ネガティブな群 (取得したいと思わない、わからない) との満足度の差が大きい。

- ・事業所の人材育成方針は、特に生え抜き正社員の資格・免許所持状況と関わっている。新規学卒として入社した事業所による方向付けが、その後の職業能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。

【引用文献】

原ひろみ (2014) 『職業能力開発の経済分析』 勁草書房。

労働政策研究・研修機構 (2009) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より』 JILPT 資料シリーズ No.61.

労働政策研究・研修機構 (2014) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より』 JILPT 資料シリーズ No.144.

労働政策研究・研修機構 (2013) 『働き方と職業能力・キャリア形成—「第 2 回働くことと学ぶことについての調査」結果より』 労働政策研究報告書 No.152.

JILPT 資料シリーズ No.171

若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状
：「平成 25 年若年者雇用実態調査」より

発行年月日 2016 年 5 月 31 日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2016 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)