

第1章 働き方と職業能力開発の現状（調査結果の概観）

1. はじめに

本章では、本調査から把握できた個人の職業能力開発の現状と課題を働き方との関係から概観する。

非正社員の場合、企業主導の能力開発機会が少なく、また自己啓発を行う者も少ないことは「能力開発基本調査」（厚生労働省）や、「就業構造基本調査」（総務省統計局）を特別集計した労働政策研究・研修機構（2009）でも明らかにされているところである。しかし、本調査は、非就業者を含む個人の行動や意識、家族状況まで取り上げているという点で「能力開発基本調査」とは異なり、また、就業環境や学校時代の経験などの多面的な情報が把握されているという点で「就業構造基本調査」とも異なる特質をもつ。働き方の違いによる能力開発への取り組みの違いとその背景について、より踏み込んだ分析が可能である。この分析が本章のテーマである。なお、後半の章でも働き方と能力開発との関係は取りあげるが、それぞれにテーマを絞っての分析であり、本章での概観的な検討とは位相が異なる。

さて、ここで働き方としては、正社員・非正社員の別がまず重要だが、男女の働き方や職業キャリアは、実際大きく異なるのでこれも分けて取り上げる必要がある。さらに、女性の場合、結婚後に家庭と両立しやすい働き方としてパートタイム雇用を選ぶ場合も少なくなく、これと若年期の非正社員雇用とは区別して考える必要がある。そこで、本章では、就業者については「男性正社員」、「女性正社員」、「男性非正社員」、「女性非正社員有配偶」、「女性非正社員無配偶」と5つ類型に分け、それぞれの能力開発状況について検討することとする¹。なお、分類としては、この5類型に被雇用者ではない自営・家業従事者及び経営者のカテゴリーを加え、また、非就業者については、求職行動の有無を基本に、必要に応じて男女を分けた分類を用いることにする。

なお、ここで用いるのは、「第2回働くこと学ぶことについての調査」結果のうちの留置票（就業者用および非就業者用）である。以下の各節では、まず、働き方の類型ごとの属性や意識の特徴と現職の状況を概観し（第2節）、その上で職場での仕事の遂行を通じた能力開発の状況、Off-JTの受講状況を確認し（第3節）、次にその能力開発が収入や昇進等に影響しているかを検討する（第4節）。また、働き方による能力開発の意欲の違いを検討し（第5節）、さらに非就業者を含めて、自己啓発の実施状況、およびその阻害要因について（第6節）、また、学校在学中の職業能力開発に関わる経験について確認する（第7節）。最後にここでの検討をまとめる（第8節）。

¹ 正社員は、「正社員、正職員」、非正社員は被雇用者のうち、アルバイト、パート、契約社員、嘱託、臨時社員、派遣社員、その他を指す。調査票では、このほか、「経営者・役員」「自営業主・自由業者・内職」「家族従業員」の選択肢を設けた。

2. 働き方の類型別の特徴

まず、図表1-1には、本章で用いる働き方の類型ごとに、基本的な属性と家族の状況を整理した。非正社員に注目すると、「男性非正社員」は「男性正社員」に比べて、30歳代前半までの若い層が多く、学歴は大卒が少なく中途退学者も目立つ。家族状況は親元に未婚で同居している者が6割と多い。ただし、主たる生計維持者が本人である場合が半数弱で、親に依存しているというよりその家計を支えていることもある。平均的な世帯収入は400万円以下と最も低い。一方女性の非正社員については、「女性正社員」に比べて有配偶の場合には年齢が高く、無配偶の場合はほぼ同じ年齢構成である。学歴は大学卒が少なく高卒が多い。「女性非正社員無配偶」では「男性非正社員」同様、親元未婚が6割と多い。女性の場合、主たる生計維持者は親であることが多いが、世帯年収の平均は411万と低い。これも「パラサイト」状態とは言い難い。

図表1-1 働き方の類型別諸属性と家族状況

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計 N	4076	1373	189	401	530	204	440	215	724
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年齢									
25～29歳	23.9	24.1	38.6	44.6	11.1	45.1	10.7	26.0	18.9
30～34歳	28.3	29.4	31.7	26.9	26.8	28.9	22.0	28.8	30.7
35～39歳	25.6	25.0	18.0	16.0	30.6	14.2	33.2	27.0	28.9
40～44歳	22.2	21.6	11.6	12.5	31.5	11.8	34.1	18.1	21.5
学歴*1									
中卒	2.0	1.5	4.2	0.0	0.6	2.9	5.5	3.3	1.8
高校・高等専修卒	29.9	26.4	28.0	20.0	43.6	35.8	28.6	35.3	29.8
専門短大高専卒	29.5	19.3	22.8	40.6	38.5	29.9	29.3	28.4	38.0
大学卒	29.1	41.6	28.6	34.7	12.6	22.5	24.5	21.9	21.5
大学院卒・中退	2.7	5.8	2.1	3.2	0.0	0.0	1.1	1.4	0.6
高校等中退	2.7	2.0	5.3	0.2	1.7	4.9	4.5	3.7	3.7
高等教育中退	3.8	3.2	7.4	1.0	2.8	3.4	6.1	4.7	4.6
家族形態*1									
単身	9.1	12.2	18.5	15.0	0.0	12.7	7.3	13.5	2.6
親元未婚	20.0	16.8	56.1	39.2	0.0	56.9	16.4	37.2	7.6
核家族	58.9	62.4	18.0	32.7	87.7	0.0	59.3	40.0	78.3
3世代同居	8.0	6.4	3.7	4.7	11.3	6.4	13.0	4.7	10.2
その他の家族	3.9	2.1	3.7	8.5	0.9	24.0	4.1	4.7	1.2
主たる生計維持者*1									
自分	41.5	79.2	44.4	27.4	0.9	34.3	60.2	20.9	3.6
配偶者	35.1	0.9	2.1	30.4	95.3	0.0	18.6	38.6	85.8
自分の父母	18.6	14.9	48.1	36.9	0.6	56.4	14.3	34.9	8.0
その他	4.6	4.8	4.2	5.0	3.0	8.8	6.6	5.6	2.6
世帯年収の平均(万円)*2	522.5	552.3	398.2	565.5	513.9	411.1	497.3	434.9	543.8

注：*1 無回答の掲載は省いた。

*2 無回答者を除いたうえで、上下5%の値を除いた平均値である。

これらから、非正社員のうち有配偶の女性はそれ以外の非正社員と違いが大きく、能力開発について検討する場合にはやはり別に扱ったほうがよいといえる。有配偶女性以外の非正社員の男女には、30歳代前半までの若年者が多く、比較的豊かではない家計が背景にあたり、低学歴や中途退学経験の比率も高かったりといった特徴がある。能力開発施策を考える上で、焦点を当てるべき対象であろう。

なお、非就業者については求職者と非求職者に分けて示した。非求職者の91%が女性であり、核家族で配偶者が主な生計維持者であり、また世帯年収の平均は比較的高い。いわゆる専業主婦層といえる。これに対して求職者は男女がほぼ同数で、半数以上が独身である。職業能力開発行動については、これも分けて考えたほうがいい。

図表1-2は、この働き方の類型別に、本人の将来の見通しについてのとらえ方、日常生活での充実感について尋ねた結果である。いずれの質問についても肯定的な傾向が強いのが「無職・非求職」と「女性非正社員有配偶」である。逆に否定的な傾向が強いのが「無職・求職中」と「男性非正社員」であり、これに次いで「女性非正社員無配偶」の点数が低い。同じように無職や非正社員の状況にあっても、その意識はたいへん異なる。不本意な状況であるかどうか、施策を考える上でも重要な点であることが示唆される。

図表 1-2 働き方の類型別生活意識

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
あなたの将来の見通し*1	3.26	3.21	2.76	3.43	3.38	3.04	3.28	2.96	3.47
日常生活の中での充実感*2	3.50	3.44	3.01	3.59	3.70	3.32	3.57	2.90	3.74

注：*1 「明るい=5」「どちらかといえば明るい=4」「どちらともいえない=3」「どちらかといえば暗い=2」「暗い=1」とした時の平均値。

*2 「十分充実感を感じている=5」「まあ充実感を感じている=4」「どちらともいえない=3」「あまり充実感を感じていない=2」「ほとんど充実感を感じていない=1」とした時の平均値。

*3 いずれも $p < .001$ で類型間に有意な差があることが認められた。

図表 1-2 付表 各セルの N

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
あなたの将来の見通し	4,069	1,371	189	401	530	204	438	213	723
日常生活の中での充実感	4,066	1,370	189	401	530	204	436	213	723

次に、就業者について、働き方の類型ごとに現在の就業状況とそれに関わる意識を確認する。図表1-3には、就業形態、勤務先企業の産業・規模、本人の職種とその仕事で一通りのことをこなすまでに必要な習熟期間を示した。「男性正社員」に比べて「男性非正社員」の場合は、勤務先は運輸業・郵便業や宿泊・飲食サービス業の比較的規模の小さい企業が多く、サービスの職業で2～3カ月以内で一通りの習熟ができる仕事が多い。「女性非正社員有配偶」の場合は多くがパートであり、「女性正社員」に比べて卸小売業や宿泊・飲食サービス業の小規模の企業が多く、サービスの職業で2～3カ月以内で一通りの習熟ができる仕事に就く場合が多い。「女性非正社員無配偶」の場合は、パートやアルバイトのほか派遣社員も比較的多い。業種は有配偶の場合とあまり変わらないが、1,000人以上の大企業に勤める者も2割ほどいる。やはりサービスの職業で2～3カ月以内で一通りの習熟ができる仕事が多いが、販売や6カ月以上の習熟が必要な仕事も少なくない。

図表 1 - 3 働き方の類型別と現職の勤務先と仕事

単位：％、太字は実数

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計	N	3,137	1,373	189	401	530	204	440
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
働き方	経営者・役員	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6
	自営業主・自由業者・内職・業務委託者	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55.0
	家族従業員	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	31.4
	正社員・正職員(役職なし)	38.6	61.8	0.0	90.3	0.0	0.0	0.0
	正社員・正職員(役職あり)	18.0	38.2	0.0	9.7	0.0	0.0	0.0
	パート	15.6	0.0	10.6	0.0	76.0	32.8	0.0
	アルバイト	5.8	0.0	38.6	0.0	11.5	23.5	0.0
	契約社員・嘱託	4.1	0.0	33.3	0.0	4.7	20.1	0.0
	臨時社員	0.5	0.0	2.6	0.0	0.8	2.9	0.0
派遣社員	2.5	0.0	10.1	0.0	4.5	17.2	0.0	
勤務先 企業の業 種	建設業	7.2	8.5	5.8	2.2	1.3	2.0	17.7
	製造業	13.9	20.5	10.1	11.2	7.2	6.9	8.6
	情報通信業	5.9	8.9	4.2	4.5	1.5	6.4	3.6
	運輸業、郵便業	6.3	8.9	14.8	2.2	4.9	3.4	1.1
	卸売業、小売業	17.9	14.9	14.3	14.2	23.8	24.0	22.3
	金融業、保険業	4.1	3.9	2.1	10.2	2.3	5.9	1.6
	不動産業、物品賃貸業	2.3	3.4	0.0	3.0	1.5	0.5	1.4
	学術研究、専門・技術サービス業	4.4	5.0	5.3	3.5	1.7	2.5	7.5
	宿泊業、飲食サービス業	7.2	3.7	6.9	2.2	18.1	12.3	7.0
	生活関連サービス業、娯楽業	7.3	3.6	11.1	5.2	6.8	9.8	18.6
	教育、学習支援業	4.2	3.1	4.8	8.7	4.7	5.4	2.3
医療、福祉	10.7	5.6	10.6	25.2	19.2	11.3	2.7	
その他のサービス業	5.1	5.2	7.4	3.5	4.5	8.8	3.9	
勤務先 企業の従 業員数	4人以下	13.7	3.4	5.3	3.2	6.8	4.9	71.6
	5～9人	8.1	6.2	7.4	5.5	9.6	7.4	15.5
	10～29人	13.8	12.8	18.0	14.5	20.4	12.7	7.0
	30～99人	14.5	15.1	19.6	18.2	15.7	17.2	4.5
	100～299人	10.4	14.3	8.5	10.2	9.6	9.8	0.2
	300～999人	10.4	13.5	10.1	15.7	7.2	9.3	0.0
	1000人以上	19.2	26.1	17.5	24.2	14.0	19.1	0.0
	官公庁(公務員)	4.6	6.8	1.1	6.7	2.5	4.9	0.0
わからない	4.9	1.4	12.7	1.5	14.2	13.7	0.7	
職種	専門・技術的職業	18.9	22.7	14.8	30.9	9.8	9.8	13.0
	管理的職業	3.1	4.2	0.0	0.5	0.0	0.0	8.2
	事務的職業	20.5	16.2	9.5	44.9	26.0	26.0	7.3
	販売的職業	18.5	19.3	16.9	11.5	19.2	26.0	18.9
	サービスの職業	18.3	9.2	23.3	9.7	35.8	29.4	25.9
	技能工・生産工程に関わる職業	14.8	18.4	19.6	1.7	7.2	8.3	25.2
	運輸・通信的職業	4.8	7.9	13.2	0.5	1.7	0.5	0.9
あなたの 仕事の一 通りの習 得期間	1カ月以下	8.5	3.1	21.2	2.7	21.9	13.2	6.8
	2～3カ月程度	19.8	12.6	29.1	20.0	37.7	26.0	13.6
	6カ月程度	16.0	15.1	12.7	20.9	17.5	24.0	10.2
	1年程度	22.2	26.7	14.8	30.2	12.6	19.1	17.0
	2～3年程度	17.4	24.8	10.1	17.5	3.4	7.4	18.6
	4～5年程度 以上	9.0	12.1	3.7	4.0	0.6	1.5	19.5
わからない	6.8	5.1	8.5	4.5	6.2	8.3	13.6	

注：「無回答」及び「その他」については掲載を省いた。

図表 1 - 4 は、1 週間の所定内労働時間と 1 時間あたりに換算した給与である。男女とも非正社員のほうが労働時間が短く、時間当たり給与は男性では正社員の 65%、女性では無配

偶で77%、有配偶で70%と低い。「女性非正社員有配偶」の労働時間は格段に短く、他の働き方と異なるところが大きい。これらの仕事内容、労働条件の違いはこれまでも指摘されてきたとおりの傾向といえる。

図表 1 - 4 現職の所定内労働時間と時間当たり給与

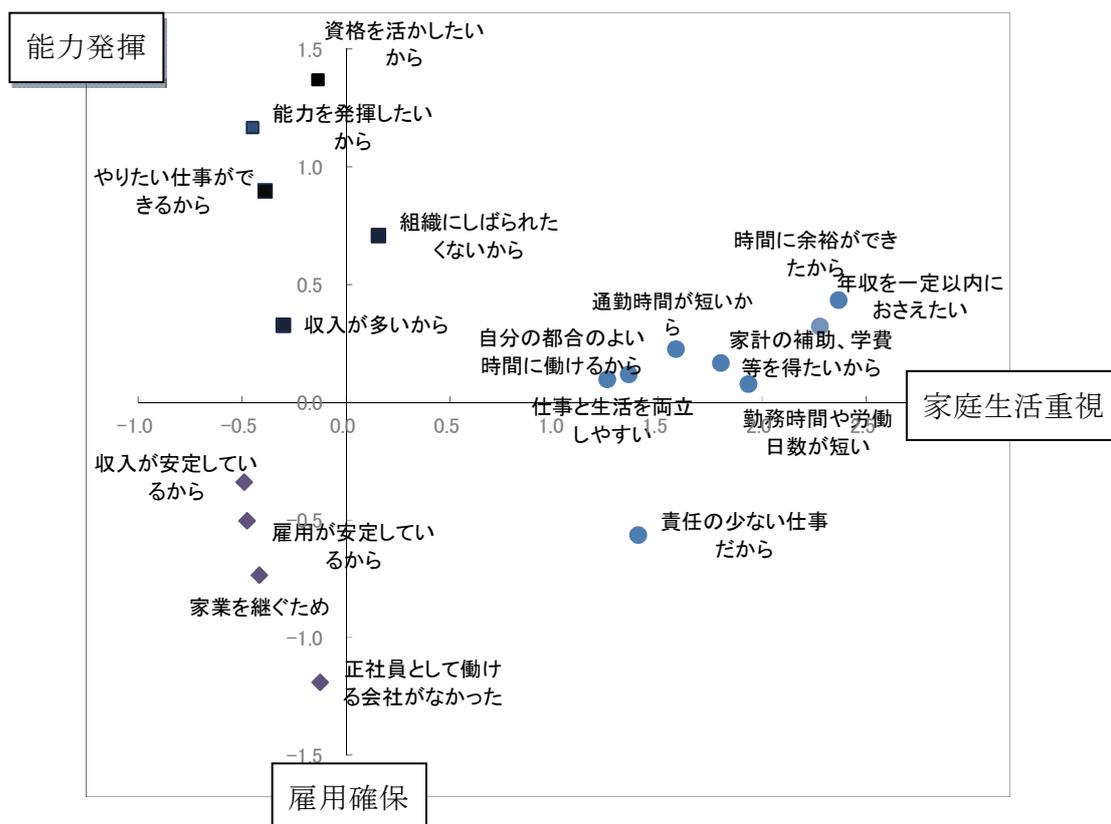
	合計	男性正規	男性非正規	女性正規	女性非正規有配偶	女性非正規無配偶	経営・自営・家業
1週間の所定内労働時間の平均(時間)*	39.0	43.0	37.0	40.4	22.0	33.2	46.3
時間当たり給与の平均(円)*	1,431	1,757	1,150	1,334	938	1,026	1,500

注*それぞれの設問への無回答者は除いたうえで、回答の上下5%を除いた平均値である。

図表 1 - 4 付表 各セルの N

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
1週間の所定内労働時間の平均	2,990	1,340	183	370	496	193	408
時間当たり給与の平均	2,617	1,198	160	332	479	175	273

図表 1 - 5 勤務先・働き方を選んだ理由の相互の関係 (多重応答分析)



	合計	男性正規	男性非正規	女性正規	女性非正規有配偶	女性非正規無配偶	経営・自営・家業
家庭生活重視	0.00	-0.48	0.11	-0.33	1.48	0.30	-0.18
能力発揮-雇用確保	0.00	0.01	-0.29	0.08	0.06	-0.24	0.05

注：標準化しているので合計は0になる。

いずれの得点も p<.001 で類型間に有意な差があることが認められた。

さて、ここでは、こうした働き方の違いに対しての本人の意識の特徴を合わせてみておきたい。最初に、現在の勤務先での今の働き方を選んだ理由についてとりあげる。多様な理由が考えられたので選択肢の多い設問（MA）となっており、全体状況をつかむためには少しまとめる必要がある。そこで、多重応答分析を行うことで回答傾向の近い設問をまとめ、大きく2つの軸で整理することを試みた。図表1-5が分析結果で、縦の軸はプラス方向に資格を生かしたり能力を発揮したいという理由が挙げられて、マイナス方向は「正社員として働ける会社があった」など、雇用の確保や収入の安定を求めるといった理由が挙げられている。この軸は、＜能力発揮－雇用確保＞の軸と名付けることができる。一方横軸はプラス方向に勤務時間の短さや家計補助の項目が並び＜家庭生活重視＞の意識を表す軸だといえる。

そこで、勤務先選択理由を2つの軸に沿って数値化し、働き方の類型別にそれぞれの平均値を示したのが、図表1-5の下段の表である。各類型による選択理由の違いが2つの数字で表されたことになる。「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」は、＜能力発揮－雇用・安定＞の値がいずれもマイナスで、雇用機会と安定を求めながら「正社員として働ける会社がない」ので現在の勤務先での今の働き方を選んでいる傾向が強いと言える。対照的なのが「女性正社員」で能力発揮が大きな選択理由となっている。これに対して、「女性非正社員有配偶」は、＜家庭生活重視＞の選択であることは明らかで、他のどの働き方とも大きく異なる。

次に、働き方によって、現在の仕事に対しての満足度が異なるのかを検討する。図表1-6の上段は、仕事全体の満足感の水準を示すものである（「満足」＝5～「不満」＝1とした時の平均値）。最も満足感が高いのは「経営・自営・家業」であり、次いで「女性非正社員有配偶」である。「女性非正社員有配偶」の仕事内容は短期で一通りの習熟ができる水準の仕事が多く、賃金水準も最も低いのだが、仕事全体への満足感が高い。この類型は、生活意識の上でも充実感が高く将来を明るくとらえる傾向があったが、生活にも仕事にも満足している傾向がうかがえる。

これに対して、仕事全体への満足感が最も低いのは「男性非正社員」である。ただし、「男性正社員」の水準もそれほど大きな違いはない。「女性非正社員無配偶」も女性の中では低いが、「女性正社員」との差はわずかである。

満足感の水準は近くとも、仕事のどのような要素に満足を感じているかの構造は異なるかもしれない。そこで、下段には仕事全体の満足感の程度を目的変数として、仕事の10の側面に関して尋ねたそれぞれの満足感の程度（5段階）を説明変数にして行った重回帰分析の結果を示した。就業者全体を見た時、仕事全体の満足感に影響を与えているのは、影響力の大きいものから順に4つ挙げれば「仕事内容」「能力を発揮する機会」「今後のキャリアの見通し」「職場の人間関係」への満足感である（「収入」「仕事の量」「労働時間」「雇用の安定性」も有意であるが影響力は小さい）。

図表 1-6 仕事全体の満足感の水準とその規定要因（重回帰分析）

	就業者計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員 有配偶	女性非正社員 無配偶	経営・自営・ 家業
仕事全体の満足感*	3.45	3.32	<u>3.30</u>	3.40	3.67	3.38	3.71
仕事全体の満足感を規定する要因(重回帰分析)							
	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ
収入の水準	0.089 ***	0.087 ***	0.130 *	0.048	0.078 *	0.200 ***	0.071
労働時間	0.077 ***	0.095 ***	0.102	0.027	0.060	-0.041	0.087
休日・休暇	0.024	-0.010	0.014	0.010	0.069	0.100	-0.002
仕事の量	0.083 ***	0.080 ***	0.153 *	0.195 ***	0.047	-0.020	0.053
仕事内容	0.321 ***	0.273 ***	0.343 ***	0.323 ***	0.388 ***	0.300 ***	0.316 ***
職場の人間関係	0.135 ***	0.128 ***	0.153 **	0.079 *	0.187 ***	0.293 ***	0.083 *
雇用・就業の安定性	0.038 **	0.065 **	-0.006	0.104 **	0.089 **	-0.007	0.011
能力や知識を身につける機会	0.006	0.003	-0.061	0.054	-0.072	0.080	0.038
能力を発揮する機会	0.219 ***	0.235 ***	0.206 **	0.191 ***	0.178 ***	0.195 **	0.287 ***
今後のキャリアの見通し	0.159 ***	0.216 ***	0.072	0.104 *	0.114 **	0.044	0.164 ***
R ²	0.615	0.619	0.584	0.641	0.632	0.576	0.610
調整済みR ²	0.614	0.617	0.561	0.632	0.625	0.554	0.601
N	3,083	1,350	186	400	521	200	426

注：*「満足=5」「やや満足=4」「どちらともいえない=3」「やや不満=2」「不満=1」とした時の平均値。
重回帰分析における有意確率：***p<.001, **p<.01, *p<.05

図表 1-6 付表 投入した仕事の諸側面に対する満足感と仕事全体の満足感の変数の基礎統計量

単位：％、太字は実数

	N	合計	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満	無回答
収入の水準	3137	100.0	7.7	23.1	27.7	25.9	15.4	0.2
労働時間	3137	100.0	16.4	27.7	28.7	17.4	9.6	0.2
休日・休暇	3137	100.0	25.3	29.2	22.9	14.7	7.6	0.3
仕事の量	3137	100.0	11.1	23.0	38.7	18.6	8.4	0.1
仕事内容	3137	100.0	17.6	33.4	32.9	11.7	3.9	0.4
職場の人間関係	3137	100.0	21.6	35.1	28.4	9.8	4.8	0.3
雇用・就業の安定性	3137	100.0	17.4	26.4	36.2	12.8	6.9	0.3
能力や知識を身につける機会	3137	100.0	11.2	29.2	41.9	12.7	4.9	0.2
能力を発揮する機会	3137	100.0	12.3	31.1	45.5	8.2	2.8	0.1
仕事全体	3137	100.0	11.9	37.4	36.9	10.5	3.2	0.2
今後のキャリアの見通し	3137	100.0	5.1	14.6	55.0	16.3	8.7	0.4

この構造は働き方の類型によって異なる。「男性非正社員」に注目すると、「男性正社員」と違って「今後のキャリアの見通し」への満足感が有意な影響力を持っていない。「女性非正社員無配偶」も同様に「今後のキャリアの見通し」への満足感は無意味でない。この2つの類型において「今後のキャリアの見通し」が仕事全体の満足感と関連していないことは、重要なポイントかもしれない。将来につながるものとして今の仕事をとらえていない（とらえられない）ということで、この2つの類型で自分の将来を否定的にとらえる傾向があったこととの関係もあると思われる。

3. 職場での能力開発実施状況

現在の職場で職業能力が伸びるような経験をどの程度しているかをみる。表 1-7 の上段

は、職場での日々の仕事の中で指導やアドバイスを受けたり、逆に与えたり、同僚のやり方を見て学んだり、マニュアルで学んだり、ふだんとは異なる担当外の仕事を経験したり、ミーティングなどで情報共有をしたりという幅広い仕事上の経験を通じた能力開発である。下段は、自分の担当する仕事の内容に関する変化である。これまでより仕事の範囲やレベル、責任が大きくなる経験は、職業能力の向上を促すものでもあろう。ここでは、これらの経験を昨年度1年間（2010年4月～2011年3月）の間に限る形で尋ねている²。

これらを経験した者が最も多いのは「男性正社員」であり、次いで「女性正社員」である。これに対して、「女性非正社員有配偶」や「男性非正社員」でこうした経験をした者の割合は小さい。仕事の遂行を通しての能力開発が実際のところ最も大きな役割を果たしているのではないかと思われるが、こうした機会はやはり非正社員の仕事では少ない。

なお、設問のうち上段の「応援などで担当外の仕事を経験すること」及び下段の「部下の人数」は、特定の状況でなければ経験しない性質の出来事であり、また経験者数も限られている。そのため、後の分析では除外して扱うことにする。

図表1-7 昨年度1年間の仕事能力や知識を高めることにつながる職場での経験

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	
合計	N	3,010	1,366	178	387	449	197	433	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
昨年度の仕事上の能力・知識を高める経験*1	上司や同僚から指導やアドバイスを受けること	67.0	72.4	62.9	77.5	69.0	65.5	40.9	
	部下や同僚に指導やアドバイスをする	59.5	70.6	53.4	62.3	<u>43.7</u>	48.7	46.0	
	上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ	63.0	66.3	57.9	74.2	67.5	62.4	<u>40.6</u>	
	本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶ	48.4	52.7	<u>33.7</u>	51.2	41.6	46.7	46.4	
	応援などで担当外の仕事を経験	37.1	42.7	37.6	40.8	<u>24.7</u>	39.1	28.2	
	ミーティング等を通じて情報を共有	52.8	61.8	41.6	59.2	45.4	40.1	<u>37.0</u>	
昨年度の仕事に関する変化	仕事の担当範囲	幅広くなった	44.0	51.0	33.7	46.3	<u>33.0</u>	43.7	35.6
	仕事のレベル	高くなった	42.4	49.6	29.2	43.9	<u>27.4</u>	41.6	39.3
	仕事上の責任の大きさ	大きくなった	40.7	48.9	<u>24.2</u>	43.9	24.9	33.5	38.1
	部下の人数	多くなった	14.5	18.9	9.0	14.7	<u>8.0</u>	11.7	10.6

注*1：それぞれの設問に「よくあった」「ときどきあった」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「あまりなかった」「まったくなかった」「そういう人はいなかった。マニュアルはなかった」）

次の図表1-8は、昨年度1年間の勤め先の指示による教育訓練³（Off-JT）の受講状況、およびその訓練の内容についての回答を整理したものである。年間の受講経験者は、男女の正社員の場合は4割程度であるが、非正社員では2割かそれ以下である。

² 過去の能力開発がその後の能力水準・行動に与える影響を検討することをねらいとしているため、能力開発への取組を2011年3月まで（昨年度1年間）に限定して尋ねている。

³ 教育訓練は、半日以上ふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会と定義している。

図表 1-8 昨年度 1 年間の勤務先の指示での教育訓練の受講、およびその内容

単位：％、太字は実数

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計	N	3010	1366	178	387	449	197	433
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
昨年度1年間の教育訓練	受けた	30.5	39.2	23.6	40.6	18.3	19.8	14.5
	受けなかった	69.2	60.5	76.4	59.4	81.3	79.7	85.2
受講者計	N	918	535	42	157	82	39	63
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
昨年度1年間の教育訓練の受講日数	半日程度	10.5	7.9	16.7	8.9	25.6	10.3	12.7
	1日程度	17.2	15.9	19.0	17.2	20.7	15.4	23.8
	2日以上～1週間未満	42.0	45.0	35.7	48.4	26.8	43.6	23.8
	1週間以上～2週間未満	12.3	13.6	7.1	10.8	9.8	5.1	15.9
	2週間以上～1カ月未満	7.8	9.2	7.1	5.7	4.9	7.7	6.3
	1カ月以上	7.0	5.6	14.3	6.4	8.5	12.8	9.5
	わからない	2.9	2.6	0.0	1.9	3.7	5.1	7.9
	教育訓練への評価	非常に役立つ	18.0	14.8	14.3	19.1	20.7	23.1
	役立つ	58.2	58.3	52.4	65.0	54.9	59.0	47.6
	あまり役に立たない	15.9	17.8	<u>28.6</u>	11.5	14.6	7.7	9.5
	まったく役に立たない	2.0	2.1	2.4	1.3	2.4	5.1	0.0
	わからない	6.0	7.1	2.4	3.2	7.3	5.1	4.8
教育訓練の内容(MA)	仕事に関連する専門的知識	74.8	73.5	61.9	80.9	69.5	74.4	87.3
	資格取得のための研修	19.3	19.8	14.3	19.1	12.2	17.9	28.6
	ビジネスマナー等の基礎知識	17.0	14.8	11.9	22.9	23.2	17.9	15.9
	社内の事務的手続き・ルール	18.0	15.0	19.0	21.7	25.6	38.5	11.1
	企業理念について	16.1	14.2	23.8	15.9	23.2	23.1	14.3
	コンプライアンス	35.6	41.9	40.5	27.4	23.2	35.9	15.9
	評価者訓練	3.6	5.4	2.4	0.0	0.0	2.6	3.2
	管理者向け研修	13.9	19.4	2.4	6.4	2.4	2.6	15.9
	今後のキャリア設計	4.5	4.3	2.4	7.0	0.0	7.7	4.8
	語学	2.5	2.8	4.8	1.9	0.0	2.6	3.2
	OA・コンピュータ	6.8	7.1	9.5	3.2	9.8	10.3	4.8
	コーチング	6.8	8.8	4.8	4.5	0.0	2.6	7.9
	プレゼンテーション	5.6	7.5	2.4	2.5	1.2	5.1	4.8
	ロジカルシンキング	4.0	6.5	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0
	その他	4.4	2.8	7.1	5.1	8.5	7.7	6.3
教育訓練のタイプ(MA)	そのときの仕事をするために必要最低限なもの	32.7	31.2	38.1	26.1	40.2	<u>46.2</u>	39.7
	そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの	59.0	57.2	52.4	65.6	57.3	64.1	61.9
	そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの	25.2	27.3	28.6	24.8	15.9	12.8	25.4
	そのときの仕事との関係がはっきりとわからないもの	5.0	5.6	4.8	4.5	3.7	0.0	6.3
	今後のキャリアや転職先でも役立つもの	11.9	12.0	11.9	13.4	8.5	12.8	11.1
その他	3.5	2.4	2.4	3.8	8.5	5.1	4.8	

注：無回答は表示を省いた。

訓練の受講期間は平均的には、2日から1週間程度であるが「女性非正社員有配偶」では特に短期の受講が多い。受講内容については「役立つ」と評価する者が多いが、「男性非正社員」では「あまり役に立たない」という回答も3割程度見られた。受講の意味が納得されていない可能性もある。

講義等の内容は仕事に関連する専門知識に関するものが多い。講義等のレベルは、「仕事

をよりよく行う上で役立つもの」という場合が多いが、「必要最低限のものにとどまる」という回答も非正社員の場合、比較的多く見られる。

4. 職業能力の向上と能力開発行動

こうした能力開発にかかわる経験や教育訓練によって、職業能力は向上したのであるか。質問紙調査でそれを測るのは困難であるが、本調査では、次の図表 1-9 に挙げる 6 つの項目について、2010 年 3 月と比べて現在（2011 年 10 月末）までに、上昇ないし減少の変化があったかを尋ねることで、職業能力の獲得状況をとらえようとしている。数値は、回答を「上昇=5」～「減少=1」と置き換えた時の平均値を示す。収入や資格等級の上昇は職業能力の向上ばかりで決まるものではないが、6 つの変数の間には相関があり（相関係数 0.21～0.76）、これらが職業能力の向上と関連していることは確かだろう。

なお、働き方の類型別に注目すると、数値が高いのはまず「男性正社員」であり、男女の非正社員は相対的に低い数値の項目が多い。

図表 1-9 2010 年 3 月と比べての収入や資格、スキルレベル等の上昇の認識

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員 員有配偶	女性非正社員 員無配偶	経営・自 営・家業
主な仕事の収入***	3.19	3.28	2.90	3.32	3.22	3.03	2.93
役職や社内資格・等級***	3.17	3.28	2.99	3.21	3.03	2.95	3.10
昇進・昇格の可能性***	3.15	3.25	3.09	3.14	3.02	3.02	3.07
希望する仕事につける可能性	3.13	3.14	3.10	3.08	3.11	3.13	3.20
スキルレベル***	3.48	3.55	3.46	3.43	3.32	3.41	3.53
仕事遂行能力***	3.54	3.60	3.53	3.49	3.41	3.51	3.53

注：値は、「上昇=5」「やや上昇=4」「変化なし=3」「やや低下=2」「低下=1」とした時の平均値。

*** p<.001 で有意。

図表 1-9 付表 各セルの N

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員 員有配偶	女性非正社員 員無配偶	経営・自 営・家業
主な仕事の収入	2991	1357	178	385	445	195	431
役職や社内資格・等級	2987	1357	178	385	445	195	427
昇進・昇格の可能性	2983	1352	178	385	445	195	428
希望する仕事につける可能性	2986	1357	177	384	445	195	428
スキルレベル	2987	1356	178	384	445	195	429
仕事遂行能力	2988	1356	178	385	445	195	429

さて、この 2010 年 3 月から 2011 年 10 月末までの間の能力向上の認識が、先の質問でみてきた昨年度 1 年間（2010 年 3 月から 2011 年 4 月末まで）の能力開発行動からどう影響を受けているのだろうか。設定した 2 つの時期は重なっている部分が多いので、因果を問うには少し無理がある。そのなかで「昇進・昇格の可能性」「自分が希望する仕事につける可能性」の 2 つは、将来への可能性を問うているので、観察時期が重なっていることの影響は少

ないだろう。

そこで次の図表1-10は、この2つの変数を合成して新たな変数を作って目的変数とし、これを説明する変数として昨年度1年間の能力開発行動を示す変数を投入して重回帰分析を行った結果である。説明力の高いモデルではないが、就業者計でみると、仕事のレベルがたかまる経験、1週間以上のOff-JTの経験、ミーティングなどを通じての情報共有、部下や同僚への指導やアドバイスが有意となっており、これらに一定の能力向上の認識(将来の可能性の上昇感)を高める効果があることが推測される。

図表1-10 昇進・昇格、希望の仕事につく可能性の上昇に対する能力開発行動の影響
(重回帰分析)

	就業者計	男性正規	男性非正規	女性正規	女性非正規 有配偶	女性非正規 無配偶	経営・自営・ 家業
昇進・昇格、希望の仕事への可能性の上昇度*1	6.28	6.38	6.19	6.23	6.13	6.14	6.26
同可能性上昇に対する能力開発行動の影響(重回帰分析)							
	標準化係数 ベータ						
上司や同僚から指導やアドバイスを受けること	0.036	0.036	0.181	-0.096	0.023	0.075	0.070
昨年度の部下や同僚に指導やアドバイスをする仕事上の能力・知識を高める経験*2	0.059 **	0.066 *	-0.107	0.109 +	-0.040	0.094	0.074
上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	0.024	0.011	0.241 +	0.023	-0.023	0.051	0.042
本やマニュアルで仕事の仕方を学ぶこと	0.015	0.033	-0.052	-0.049	-0.004	0.030	0.006
ミーティング等を通じて情報を共有すること	0.045 +	0.079 *	-0.044	0.036	0.008	-0.123	0.017
昨年度の仕事の担当範囲(D) 幅広くなった	0.037	0.045	0.014	0.036	-0.019	0.075	0.111
仕事の関 仕事のレベル(D) 高くなった	0.133 ***	0.162 ***	0.019	0.114	0.076	0.034	0.143
する変化 責任の大きさ(D) 大きくなった	0.022	-0.017	0.040	0.010	0.101	0.053	0.015
勤務先の指示による訓練受講 (基準は受講なし)							
1週間未満受講	-0.013	-0.045	0.027	0.082	0.050	0.000	-0.019
1週間以上受講	0.060 **	0.042	0.063	0.191 **	-0.017	-0.033	-0.001
職種(基準はサービス職)							
専門技術職	0.029	0.031	0.056	0.023	0.019	0.146	-0.029
事務職	-0.012	-0.007	-0.046	0.040	0.003	0.104	-0.081
販売職	0.006	0.036	-0.141	0.007	0.000	0.104	-0.091
生産工程工	-0.019	0.011	-0.127	0.032	-0.071	-0.027	-0.149 **
その他	0.063 **	0.062	0.043	-0.014	-0.043		0.061
企業規模(基準は29人以下)							
30~299人	-0.056 *	-0.047	-0.154	-0.186 **	0.064	-0.093	0.039
300人以上・公務	-0.036	-0.025	-0.095	-0.175 *	0.044	0.026	
わからない・無回答	-0.009	-0.008	-0.101	-0.050	0.055	-0.005	0.093
R ²	0.079	0.088	0.192	0.089	0.038	0.095	0.190
調整済みR ²	0.073	0.075	0.080	0.039	-0.010	-0.016	0.137
N	2,517	1,216	148	347	374	156	276

注：*1 「昇進・昇格の可能性」「自分が希望する仕事につける可能性」の2010年3月から調査時点までの変化について、それぞれに「上昇=5」「やや上昇=4」「変化なし=3」「やや低下=2」「低下=1」と値を付した時の和である。

重回帰分析における有意確率：***p<.001, **p<.01, *p<.05*, +p<.01, (D)はダミー変数。

なお、後段の図表1-18に示すとおり、能力開発の実施状況に関しては、特に企業規模と職種による違いが大きいので、ここでは規模と職種のダミー変数を統制変数として投入している。すなわち、企業規模や職種を超えて、こうした能力開発にかかわる経験は将来の可能性が高まったという認識に貢献しているということである。

働き方の類型による構造の違いに注目すると、女性の非正社員の場合、有配偶でも無配偶でも「昇進・昇格、希望の仕事につく可能性の上昇度」の値そのものが低いこともあって、有意な変数がない。男性非正社員では、「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ」が唯一の有意な変数となっている。日々の仕事の中で見よう見まねで学ぶこと、この努力をした人が将来の可能性の伸びを感じているということである。個人からとらえた状況なので、この背後に職場主導のOJTがある可能性もあるが、やはり多くは職場から与えられた機会ではなく、ひとえに個人の努力のたまものということではないかと思われる。

表 1-11 職業能力の向上の認識に対する能力開発行動の影響（重回帰分析）

	就業者計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
スキルレベル、仕事遂行能力の上昇度 ^{*1}	7.02	7.16	6.99	6.92	6.73	6.92	7.06
同上昇に対する能力開発行動の影響(重回帰分析)							
	標準化係数 ベータ						
上司や同僚から指導やアドバイスを受けること	0.072 **	0.070 *	-0.034	-0.023	0.101	0.172 +	0.107
昨年度の仕事上の能力・知識を高める経験	0.058 **	0.039	0.054	0.016	0.153 **	-0.115	0.078
*2 上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	0.036	0.045	0.032	0.038	0.000	0.040	0.101
*2 本やマニュアルで仕事の仕方を学ぶこと	0.095 ***	0.119 ***	0.167 +	-0.025	0.025	0.169 +	0.072
*2 ミーティング等を通じて情報を共有すること	0.029	0.029	0.134	0.113 +	0.033	-0.010	-0.044
昨年度の仕事の関する変化							
仕事の担当範囲(D) 幅広くなった	0.079 **	0.064 +	0.218 *	0.080	0.034	0.138	0.095
仕事のレベル(D) 高くなった	0.250 ***	0.255 ***	0.208 *	0.248 ***	0.221 **	0.148	0.330 **
変化 責任の大きさ(D) 大きくなった	0.032	0.027	-0.040	0.097	0.057	0.058	-0.082
勤務先の指示による訓練受講(基準は受講なし)							
1週間未満受講	0.025	-0.019	0.164 *	0.141 *	0.060	0.043	0.075
1週間以上受講	0.048 *	0.051 +	0.085	0.113 *	0.015	0.033	-0.055
職種(D: 基準はサービス職)							
専門技術職	0.027	0.043	-0.167 +	0.068	0.023	0.044	0.061
事務職	-0.040 +	-0.055	-0.016	0.046	0.044	0.024	-0.078
販売職	0.023	0.033	-0.050	0.054	0.030	0.099	0.001
生産工程工	-0.023	0.000	-0.112	-0.036	-0.062	-0.119	-0.090
その他	-0.002	-0.027	-0.129	0.000	0.004		0.087
企業規模(D: 基準は29人以下)							
30~299人	-0.053 *	-0.065 +	-0.056	-0.082	0.022	-0.018	-0.030
300人以上・公務	-0.058 **	-0.075 *	-0.008	-0.164 *	0.054	0.130	
わからない・無回答	-0.046 *	-0.062 *	-0.143 +	-0.094	0.029	0.031	0.078
R ²	0.219	0.213	0.367	0.233	0.212	0.277	0.323
調整済みR ²	0.213	0.202	0.279	0.190	0.173	0.188	0.279
N	2,521	1,219	149	347	374	156	276

注：*1 「スキルレベル」「仕事遂行能力」の2010年3月から調査時点までの変化について、それぞれに「上昇=5」「やや上昇=4」「変化なし=3」「やや低下=2」「低下=1」と値を付した時の和である。

重回帰分析における有意確率：***p<.001, **p<.01, *p<.05, +p<.01、(D)はダミー変数。

次の図表1-11では、職業能力の向上をより端的に表す言葉である「スキルレベル」「仕事遂行能力」についての上昇-低下の認識を目的変数として、同様の手順で重回帰分析を行った。この変数のほうが働き方による違いが大きいし、また、モデルの説明力も高い。ただし、能力開発時期と変化を測っている時期はかなり重なっているという制約のため、因果の関係を主張できるデータではない。

ここでは非正社員の場合に注目しよう。「男性非正社員」では、担当する仕事の範囲の拡大とレベルの高度化、本やマニュアルでの勉強、勤務先の指示による1週間未満の教育訓練が有意な説明変数となっている。女性では有配偶の場合は仕事レベルの高度化と部下や同僚への指導・アドバイスが、無配偶の場合は上司や先輩から指導やアドバイスを受けることと本やマニュアルで学ぶことが統計的には有意だった。就いている仕事の特質などにより異なるのだろう。まとめて考えるのは難しいが、非正社員でも職場でのOJT、Off-JTと職業能力の向上感との間に一定の相関があることは確かである。非正社員にとっても職場主導の能力開発の機会があることが重要であることは間違いないところであろう。

5. 能力開発への意欲

次に、職業能力開発への意欲についてみる。調査では、図表1-12に示す3つの目的のために仕事遂行能力や知識を高めたいと思うかを尋ねている。「経営・自営・家業」と「正社員男性」で、今の仕事のためにも、また将来の仕事のためにも能力向上を望む気持ちが強いことがうかがえる。これが最も低いのが「女性正社員有配偶」で、この類型は仕事にも生活にも満足感・充実感が高かったが、それゆえか職業能力開発への意欲を持つ人は少ない。ただし、2割から3割の人は能力開発をはっきりと望んでいるわけであり、全員参加型の社会を目指すというスタンスからすれば、今後より能力の向上とその発揮が期待できる人たちである⁴。

図表1-12 仕事遂行能力や知識を高めたいと思う比率（目的別）

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計(N)	3,137 100.0	1,373 100.0	189 100.0	401 100.0	530 100.0	204 100.0	440 100.0
今の仕事のために	33.2	37.6	25.9	29.9	19.1	27.0	45.2
将来の仕事のために	41.9	44.9	42.3	34.2	34.3	44.1	47.0
今後、働き方を変えるため	28.4	27.7	34.4	24.2	28.1	34.3	29.8

注：*1 それぞれの設問に「そう思う」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」「わからない」、加えて、今後働き方を変えるためのみ「今後働き方を変えるつもりはない」）

これに対して、「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」では、今の仕事のための能力開発にはついては両者の中間程度、将来の仕事のための能力開発については「男性正社員」

⁴ 非就業者に対する調査票では、仕事につくために仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思うかを問うている。これに対して「そう思う」は、求職中の場合は54.9%、非求職者では26.1%を占めた（選択肢はこのほか「少しそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）。非求職の非就業者はやはり生活の充実感が高い人たちであったが、すぐに仕事に就くことは希望していないが職業能力開発に意欲を持つ層が3割程度いる。「女性非正社員有配偶」「無業非求職」層を含めて、能力開発機会の充実を考えていくことが必要であろう。

と匹敵し、さらに、働き方を変えるための能力開発については最も高い。今の仕事への満足感が低いことを背景に、将来に対しての準備としての能力開発への希望は強い。

さて、能力開発への意欲は、企業側がどれほど必要な職業能力についての明示化（「見える化」）を進めているかとの関係が強いことはすでに指摘されているところである。本調査の回答から身につけてほしい能力についての説明を上司から受けているかどうかをみると（図表1-13の上段）、女性より男性のほうが、非正社員より正社員のほうが「受けている」比率が高い。さらに、説明を「受けている」者と「受けていない」者に分けて、能力開発についての意欲の程度を見てみると（図表1-13下段）、いずれの働き方でも「受けている」者のほうが「受けていない」者より、今の仕事についての意欲は高い。とりわけ男性雇用者（非正社員でも正社員でも）と「女性非正社員有配偶」においては、説明を受けているか否かの違いは大きい。また、将来の仕事のための能力開発についても全般に説明を受けている者のほうが高いが、これはとくに男性雇用者で差が大きい。

図表1-13 勤務先上司からの期待能力の説明と仕事遂行能力や知識を高めたい気持ち

単位：％、太字は実数

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計(N)		3,137	1,373	189	401	530	204	440
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
身につけてほしい能力についての上司からの説明*1	受けている	37.0	45.4	39.7	38.4	29.1	28.4	21.6
	受けていない	62.5	54.4	59.8	61.6	70.8	71.1	75.9
受けている 計(N)		1160	624	75	154	154	58	95
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	41.0	45.7	36.0	34.4	29.2	31.0	50.5
	将来の仕事のために	47.2	51.3	50.7	35.7	38.3	46.6	51.6
	今後、働き方を変えるため	30.1	30.1	38.7	22.1	30.5	27.6	36.8
受けていない 計(N)		1961	747	113	247	375	145	334
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	28.3	30.9	19.5	27.1	14.9	25.5	42.5
	将来の仕事のために	38.6	39.6	37.2	33.2	32.5	43.4	45.2
	今後、働き方を変えるため	27.3	25.7	31.9	25.5	26.9	37.2	26.9

注：*1 「受けている」は「十分受けている」「ある程度受けている」の合計、「受けていない」は「あまり受けていない」「全く受けていない」「どちらともいえない」の合計。

*2 それぞれの設問に「そう思う」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」「わからない」、加えて、今後働き方を変えるためのみ「今後働き方を変えるつもりはない」）

一方、今後の働き方を変えるための能力開発については説明の有無による違いはあまりない。このなかで、「女性非正社員無配偶」では逆に「受けていない」者ほうが高い。ここには、現在の職場での仕事に対しての本人の期待が低く、関心が別の雇用機会に移っていることが推測される。

働き方を変えるための能力開発については、今の仕事での展望が見えない場合のほうが強いであろうと推測されるので、次の図表1-14では、今後のキャリアの見通しに対する満

足感の違いとの能力開発意欲の関係をみた。キャリアの見通しに対して不満を持つことの多い「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」の場合、不満を持つ者のほうが、働き方を変えるための能力開発への意欲が高い。能力開発を通じて働き方の転換を望む層は主にこの類型の人だといえる。ただし、先にみたように、キャリアの見通しと現在の仕事と全体への満足感はこの類型では関連した意識となっていない。キャリアの見通しには不満だが動き出さない層は現在の仕事にそれなりの居心地の良さを感じているのかもしれない。

図表 1-14 キャリア見通しへの満足感と仕事遂行能力や知識を高めたい気持ち

単位：％、太字は実数

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計(N)		3137	1373	189	401	530	204	440
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
今後のキャリアの見通し*1	満足	74.7	72.9	57.7	77.6	78.9	68.6	82.5
	不満	25.0	26.9	41.8	22.4	20.9	30.9	16.1
キャリアの見通し満足 計(N)		2342	1001	109	311	418	140	363
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	36.0	40.9	32.1	32.5	21.1	27.1	47.4
	将来の仕事のために	40.7	44.2	38.5	34.1	31.6	40.0	48.2
	今後、働き方を変えるため	25.0	24.4	27.5	21.9	24.6	25.0	29.2
キャリアの見通し不満 計(N)		784	370	79	90	111	63	71
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	24.4	28.4	17.7	21.1	10.8	27.0	33.8
	将来の仕事のために	44.9	46.8	48.1	34.4	44.1	52.4	39.4
	今後、働き方を変えるため	38.6	36.8	44.3	32.2	40.5	54.0	33.8

注：*1「満足」は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」の合計、「不満足」は「やや不満足」「不満足」の合計。

*2 それぞれの設問に「そう思う」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」「わからない」、加えて、今後働き方を変えるためのみ「今後働き方を変えるつもりはない」）

6. 自己啓発⁵の実施状況とその阻害要因（非就業者を含む）

次に自己啓発の実施状況についてみる。昨年度1年間（2010年月から2011年3月）に行った自己啓発の実施状況をみると（図表1-15）、男女の正社員では3割程度、非正社員では「女性非正社員有配偶」は1割、そのほかの非正社員で2割強が行っている。

図表 1-15 昨年度1年間に自己啓発*1を行ったか

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計	4,076	1,373	189	401	530	204	440	215	724
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
はい	22.6	29.4	24.3	31.4	12.3	22.5	26.6	27.4	<u>8.3</u>
いいえ	77.3	70.6	75.7	68.6	87.7	77.5	73.4	72.6	91.6

注：*1 非就業者への設問では、「仕事に役立てるための訓練や自己啓発」

⁵ 本調査では、自己啓発は「就業時間外に勤務先の指示ではなく、自分の意思で行う今の仕事やこれから就きたい仕事にかかわる勉強」と定義した。

行った自己啓発の方法としては（図表1-16）、自学自習を除けば、有業者の場合は「勉強会・研修会」「講習会・セミナー」への参加が多い。無業の場合は専門学校・各種学校の利用が多く、求職者ではこれに加えて職業能力開発施設が利用されている。公共訓練、委託訓練などであろう。「女性非正社員無配偶」「男性非正社員」では、専修学校・各種学校を活用する比率が正社員の場合より高い。

図表1-16 行った自己啓発の概要

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計	908	403	46	126	65	46	117	52	53
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
行った自己啓発の方法*1(MA)									
大学・大学院	3.4	3.5	2.2	1.6	6.2	0.0	3.4	7.7	3.8
専修学校・各種学校	6.1	3.2	10.9	2.4	4.6	10.9	6.0	19.2	17.0
職業能力開発施設	3.4	2.7	8.7	0.8	1.5	4.3	0.9	15.4	5.7
講習会・セミナー	24.7	20.1	26.1	29.4	21.5	26.1	42.7	13.5	20.8
勉強会・研修会	32.8	33.5	28.3	50.0	20.0	23.9	43.6	7.7	15.1
通信教育	13.5	14.1	6.5	16.7	21.5	4.3	6.8	11.5	22.6
自学自習	62.1	64.8	69.6	52.4	63.1	63.0	69.2	57.7	45.3
その他	4.6	2.2	0.0	4.8	6.2	8.7	1.7	15.4	17.0
行った自己啓発の内容(MA)									
語学系	14.6	15.4	8.7	12.7	12.3	19.6	12.0	17.3	20.8
IT・情報処理系	16.7	19.4	21.7	7.9	7.7	26.1	16.2	28.8	5.7
技術・技能系	31.7	33.0	34.8	32.5	26.2	15.2	41.9	25.0	22.6
ビジネス・事務系	32.9	33.0	17.4	30.2	32.3	30.4	40.2	40.4	32.1
その他	23.0	16.1	28.3	32.5	33.8	37.0	25.6	15.4	24.5
昨年度1年間の自己啓発の合計時間数									
8時間未満	8.8	7.2	10.9	13.5	13.8	4.3	7.7	9.6	7.5
8～24時間未満	16.7	17.9	2.2	25.4	21.5	15.2	11.1	9.6	15.1
24～48時間未満	15.9	18.9	8.7	16.7	13.8	17.4	16.2	5.8	7.5
48～100時間未満	25.7	29.0	30.4	23.0	16.9	21.7	23.9	23.1	22.6
100時間以上	18.5	15.9	28.3	12.7	12.3	21.7	17.9	36.5	32.1
わからない	14.1	10.7	17.4	8.7	21.5	19.6	23.1	15.4	15.1
昨年度1年間の自己啓発費用(自己負担のみ)									
1万円未満	32.3	33.3	32.6	31.7	41.5	28.3	27.4	38.5	22.6
1～3万円未満	23.7	27.8	4.3	27.8	16.9	21.7	19.7	19.2	22.6
3～5万円未満	12.2	10.7	8.7	11.9	18.5	13.0	17.1	9.6	11.3
5～10万円未満	10.2	9.9	23.9	7.1	9.2	6.5	9.4	13.5	11.3
10万円以上	13.4	9.9	19.6	10.3	7.7	26.1	16.2	17.3	28.3
わからない	7.7	7.9	8.7	11.1	4.6	4.3	10.3	1.9	3.8

注：*1 非就業者には、「昨年度1年間に行った仕事に役立てるための訓練や自己啓発」を勤務先が実施したものと自発的に行ったものを分けて質問しており、うち、自発的に行ったもののみ集計した。

自己啓発の内容について、非正社員の場合の正社員との違いに着目すると、「女性非正社員無配偶」で、「IT・情報処理系」が多い。費用と時間については、「男性非正社員」でとりわけ長時間、高負担の能力開発に取り組んでいる傾向がある。

とはいえ、非正社員の8～9割は自己啓発を行っていない。能力開発の意欲の水準からすると、大きなかい離がある。意欲はあっても自己啓発を行えない背景には何があるのか。自己啓発を行う上での問題点をみると（図表1-17）、全体として最も多く挙げられたのは「費用を負担できない」という理由であった。有配偶の女性では家事や育児も多く挙げられるが、それ以外では費用の問題が際立って多く、とりわけ非正社員が多い。なお、「女性非正社員無

配偶」では、このほか、学ぶ場所や身につけるべき能力がわからないなども比較的多く挙げられている。

非正社員や無業者が自己啓発に取り組む環境としては、費用負担の少ない能力開発機会の提供、身につけるべき能力を確認することのできる相談機会などが重要だと思われる。

図表 1-17 自己啓発を行う上での問題点 (MA)

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員 有配偶	女性非正社員 無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計	4,076	1,373	189	401	530	204	440	215	724
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
家事・育児・介護などで忙しい	32.9	13.4	5.3	35.9	63.6	20.6	20.0	23.7	66.7
費用を負担できない	38.2	32.6	41.3	33.2	51.5	47.1	29.5	52.1	39.8
どこで学べばよいかわからない	14.5	10.4	16.9	17.2	16.6	28.9	11.6	17.2	15.3
信頼のおける教育訓練機関がわからない	12.3	11.2	11.1	14.7	12.5	22.1	10.2	10.2	12.4
どのような能力知識を身につければいいかわからない	15.2	12.2	14.3	16.0	15.8	23.0	7.5	18.1	21.5
取得すべき資格が分からない	11.2	9.0	12.2	13.2	14.2	17.6	6.6	13.0	12.2
特に困ったことはない	22.9	32.2	27.0	22.7	10.4	21.1	33.9	21.9	7.6
そもそも自己啓発に関心がない	7.9	9.5	11.6	4.0	8.5	7.8	14.3	4.2	2.9
その他	3.1	4.7	1.1	4.0	1.1	2.9	3.2	0.9	2.1

図表 1-18 産業、規模、職業別能力開発にかかわる経験の有無

単位：％、太字は実数

	職場での能力開発経験		Off-JT			自己啓発		
	OJT*1	担当の変化*2	合計 (N)	受けた (%)	受けなかった (%)	合計 (N)	行った (%)	行わなかった (%)
合計	13.7	7.2	3,002	30.6	69.4	3,137	25.6	74.4
建設・製造	13.3	7.3	636	31.8	68.2	661	21.0	79.0
金融・公益・情報	13.9	7.3	599	38.6	61.4	612	30.9	69.1
産 卸小売	13.2	7.2	532	20.5	79.5	562	18.5	81.5
業 飲食・生活サービス	13.8	7.0	434	20.3	79.7	455	19.6	80.4
医療・福祉・学術	14.3	7.2	571	36.4	63.6	606	36.8	63.2
その他サービス、他	14.0	7.5	230	34.8	65.2	241	24.5	75.5
企 業 規模								
～29人	13.0	7.1	1,073	17.0	83.0	1,118	23.3	76.7
30～299人	13.7	7.3	744	29.8	70.2	780	24.5	75.5
300人以上・公務	14.4	7.4	1,038	47.0	53.0	1,072	30.7	69.3
わからない・無回答	12.8	6.8	147	17.7	82.3	167	13.8	86.2
職 種								
専門・技術的職業	14.5	7.4	577	43.5	56.5	593	43.3	56.7
事務的職業	13.6	7.3	611	29.6	70.4	644	25.2	74.8
販売的職業	13.7	7.3	556	30.8	69.2	581	23.4	76.6
サービスの職業	13.7	6.9	539	22.1	77.9	574	20.9	79.1
技能・生産工程にかかわる職業	12.7	7.2	440	26.4	73.6	463	14.3	85.7
その他	13.8	7.2	278	28.8	71.2	281	22.1	77.9

注：*1 [上司や同僚から指導やアドバイスを受けること][部下や同僚に指導やアドバイスをする事][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][ミーティング等を通じて情報を共有すること]の5項目へのそれぞれへの回答を「よくあった=4」「ときどきあった=3」「あまりなかった=2」「まったくなかった=1」とした時の和。

*2 「仕事の担当範囲」「仕事のレベル」「仕事上の責任の大きさ」の3項目の変化について「幅広くなった、高くなった、大きくなった=3」「変化なし=2」「狭くなった、低くなった、小さくなった=1」とした時の和。

なお、図表1-18には、ここまで見てきた職場での職業能力開発にかかわる経験、Off-JT、自己啓発の実施状況について、就業先企業の産業、規模、および本人の職種別の実施状況をまとめて示した。既に知られているとおり、本結果においても、大企業に勤務する場合のほうが能力開発にかかわる経験を多くしており、また職種では専門・技術職で経験している者が多い。

7. 職業能力開発にかかわる在学中の経験

職業能力は、職場での日々の仕事を通してなど、就業してから獲得される部分が大いと思われるが、一方で学校在学期に獲得される基礎学力や思考力、判断力、表現力、あるいは学習習慣などの態度、また、職業教育・専門教育を通して獲得される知識・技能なども就業してからの職業能力形成に大きな影響を与えられとされる。最近の中教審答申（2012）では、今後大学が育成すべき能力として「生涯にわたって学び続ける力」を挙げているが、これは自己啓発の力と読み替えることができよう。さらにそこでは、こうした力を育成する方法として「能動的学修」への転換の必要性が指摘されている。教育行政においても、こうした見直しが進められており、在学期と卒業後の職業生活との接続という視点から教育を考える方向が明確になってきている。ここでは、在学した学校の種類や成績、学校で受けた授業の在り方などと働き方との関係をみるとともに、在学中の経験が卒業後の自己啓発の実施と関係するかどうかを検討する。

最初に、学校経験について全体的な状況をこれまで見てきた働き方の類型別に確認しておく。学歴については、先に（図表1-1）みたとおりであるが、そこでの専門教育の経験についてみる（図表1-19）。（なお、高校普通科については、大学等への進学者が半数以上いたかどうかで2つに分けている。）

全体として、大学文系卒と高校普通科卒が多い。正社員と非正社員を比べると、男性の場合は正社員のほうが大学文系、および大卒理工農系の比率が高い。女性では正社員のほうが大学文系、並びに保健や福祉の専門教育の経験者が多い。また、付表には学歴・専攻別にみた現在の働き方の分布を示した。理系の専攻や大学院卒には男性正社員が非常に多く、保健や福祉野専門教育を受けた場合には女性正社員が多いなど、学歴・専攻により働き方の分布は大きく異なっている。

図表 1 - 19 最終在学学校および専攻と働き方

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計(N)	4,076	1,373	189	401	530	204	440	215	724
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
中学卒	2.0	1.5	4.2	0.0	0.6	2.9	5.5	3.3	1.8
高校普通科(進学)	5.6	4.5	7.4	4.5	8.9	7.8	5.7	8.4	3.9
高校普通科(非進学)	12.0	10.0	10.6	6.0	18.9	15.2	11.4	12.6	13.8
高校工業科	4.3	8.5	9.5	0.2	0.0	0.5	5.9	4.7	0.6
高校商業科	6.3	2.5	1.1	6.7	11.7	9.8	5.2	7.9	9.8
高校その他専門	1.0	0.7	0.0	1.0	1.1	2.0	0.5	1.4	1.7
通信制・定時制	1.1	0.8	3.2	0.0	0.9	2.9	1.4	1.9	1.0
高校学科不明・高等専修	1.8	1.0	1.6	1.5	3.0	2.0	1.8	2.8	2.3
専門ビジネス系	4.6	3.9	3.7	3.5	4.9	4.9	3.4	3.7	7.2
専門資格系	8.4	4.9	8.5	11.7	10.0	5.4	14.8	8.8	8.7
専門芸術系他	3.8	2.3	6.3	3.0	4.2	10.3	5.0	2.8	3.9
短大文系他	4.9	1.0	1.1	7.5	11.5	5.9	1.8	1.9	9.3
短大専門高専理系	4.6	8.6	4.2	2.0	0.8	0.5	5.5	3.3	2.2
短大保健福祉教育家政	5.1	0.4	1.1	12.2	8.9	5.4	3.9	6.0	9.0
大学文系	17.7	25.3	20.6	19.2	5.8	10.3	15.5	17.7	14.1
大学理工農	5.3	10.7	5.8	2.7	0.9	0.5	4.1	2.3	2.2
大学保健福祉教育家政	3.5	2.3	2.6	8.0	4.0	4.9	2.5	3.3	3.5
大学芸術他	3.5	3.1	4.2	5.0	2.8	7.4	3.0	2.8	3.0
大学院	2.6	5.8	2.1	3.5	0.0	0.0	1.1	0.9	0.6
不明(高等教育)	2.0	2.4	2.1	1.7	1.1	1.5	2.3	3.7	1.7

注：無回答の掲載は省いた。

図表 1 - 19 付表

単位：％、太字は実数

	合計(N)	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職	
合計	4,076	100.0	33.7	4.6	9.8	13.0	5.0	10.8	5.3	17.8
中学卒	82	100.0	25.6	9.8	0.0	3.7	7.3	29.3	8.5	15.9
高校普通科(進学)	228	100.0	27.2	6.1	7.9	20.6	7.0	11.0	7.9	12.3
高校普通科(非進学)	489	100.0	28.0	4.1	4.9	20.4	6.3	10.2	5.5	20.4
高校工業科	177	100.0	66.1	10.2	0.6	0.0	0.6	14.7	5.6	2.3
高校商業科	256	100.0	13.3	0.8	10.5	24.2	7.8	9.0	6.6	27.7
高校その他専門	40	100.0	22.5	0.0	10.0	15.0	10.0	5.0	7.5	30.0
通信制・定時制	45	100.0	24.4	13.3	0.0	11.1	13.3	13.3	8.9	15.6
高校学科不明・高等専修	74	100.0	18.9	4.1	8.1	21.6	5.4	10.8	8.1	23.0
専門ビジネス系	186	100.0	29.0	3.8	7.5	14.0	5.4	8.1	4.3	28.0
専門資格系	341	100.0	19.6	4.7	13.8	15.5	3.2	19.1	5.6	18.5
専門芸術系他	154	100.0	20.1	7.8	7.8	14.3	13.6	14.3	3.9	18.2
短大文系他	198	100.0	7.1	1.0	15.2	30.8	6.1	4.0	2.0	33.8
短大専門高専理系	186	100.0	63.4	4.3	4.3	2.2	0.5	12.9	3.8	8.6
短大保健福祉教育家政	209	100.0	2.4	1.0	23.4	22.5	5.3	8.1	6.2	31.1
大学文系	723	100.0	48.0	5.4	10.7	4.3	2.9	9.4	5.3	14.1
大学理工農	214	100.0	68.7	5.1	5.1	2.3	0.5	8.4	2.3	7.5
大学保健福祉教育家政	142	100.0	21.8	3.5	22.5	14.8	7.0	7.7	4.9	17.6
大学芸術他	141	100.0	29.8	5.7	14.2	10.6	10.6	9.2	4.3	15.6
大学院	108	100.0	73.1	3.7	13.0	0.0	0.0	4.6	1.9	3.7
不明(高等教育)	83	100.0	39.8	4.8	8.4	7.2	3.6	12.0	9.6	14.5

基礎学力や学習習慣という点から、中学生のころの試験勉強と中学3年時の成績（自己認識）をみると（図表1-20）、「男性非正社員」では、中学時代の成績は下のほうで試験勉強はしなかったものが目立つ。一方、「女性正社員」では試験勉強を始める時期が比較的早く、成績が上のほうであったとする者が比較的多い。試験勉強の開始時期の回答は男女差と考え

たほうがいい傾向ではあるが、このころの基礎学力の違いがその後の職業能力の獲得に影響することは考えられるところである。

図表 1－20 中学生のころの試験勉強と成績

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職	
合計	4,076	1,373	189	401	530	204	440	215	724	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
中学生時の学期末試験の準備時期	試験のかなり前から	4.1	4.6	5.3	5.0	3.6	2.0	2.7	5.1	4.1
	試験が近づいてから	52.7	48.9	39.7	61.3	60.6	49.0	44.5	51.6	59.3
	試験の直前	27.0	28.2	26.5	25.2	25.1	34.3	28.9	22.3	25.3
	試験勉強はしなかった	8.4	10.5	16.9	5.2	4.5	6.4	12.7	8.8	4.8
	覚えていない	7.4	7.5	11.6	3.2	5.7	8.3	10.9	11.6	5.9
中学三年生の頃の成績	上の方	13.6	17.5	13.2	18.0	9.2	7.4	10.7	11.2	11.6
	やや上の方	19.0	20.5	15.3	23.7	17.9	13.2	18.2	15.3	18.2
	真ん中あたり	36.7	34.3	25.9	40.9	40.2	42.6	34.3	36.7	39.1
	やや下の方	14.1	12.4	19.0	11.0	17.7	15.2	13.9	16.3	14.2
	下の方	11.8	11.4	18.5	4.0	9.2	16.2	16.4	13.5	12.3
わからない	4.6	3.6	7.9	2.5	5.1	5.4	6.4	7.0	4.1	

学校教育での経験としては、さらに、専門教育や教養教育、あるいは、近年の大学教育改革の中で重要性が指摘されている能動的学修や体験的学習、キャリアデザイン科目などについて、どの程度充実した教育を受けたかを尋ねた。その結果が図表 1－21 である。すべての項目について、働き方別に比べると統計的に有意な差があるという結果である。全体としては、「女性正社員」と「無職・求職中」で充実していたとする比率が高い傾向がみえるが、解釈は難しい。

また、同様な設問を高卒者に対しては高校教育について尋ねている。その結果が次の図表 1－22 であるが、対象数が限られることもあって、ほとんどの項目で有意差がない。有意差がある項目については、「女性正社員」「女性非正社員有配偶」で充実度の認識は高くなっている。高卒者の高校教育への評価には、女性の方が好意的に反応するといった性差もあるのかもしれない。

図表 1-21 最終在学校で経験した教育の充実度（高等教育進学者のみ）

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
a. 学科の専門分野の授業 ***	4.00	3.82	3.74	4.17	4.15	4.10	3.93	4.14	4.18
b. 教養的な知識の授業 ***	3.63	3.47	3.48	3.81	3.78	3.63	3.63	3.82	3.77
c. 学生の発表や質疑の機会が多い授業 ***	3.15	3.04	3.06	3.39	3.16	3.27	3.10	3.29	3.19
d. データや資料の収集・分析方法について学ぶ授業 *	2.95	3.01	2.96	3.05	2.84	2.88	2.92	3.05	2.84
e. グループでの作業やディスカッションが多い授業 ***	3.12	3.01	3.03	3.35	3.20	3.11	3.07	3.23	3.17
f. 学生自分で課題をみつけて、調査・研究をする授業 *	3.02	3.00	2.99	3.19	2.99	3.10	2.96	3.18	2.94
g. 産業界や地域社会と関係した授業 *	2.68	2.75	2.67	2.69	2.61	2.53	2.67	2.83	2.58
h. 進路の目標や計画を考える授業 **	2.89	2.79	2.88	3.06	2.97	2.81	2.89	3.07	2.91
i. 少人数でのゼミ形式の授業 ***	3.11	3.14	3.01	3.30	2.87	3.07	2.96	3.21	3.17
j. 小テストや中間レポート **	3.15	3.12	3.14	3.38	3.12	3.17	3.04	3.24	3.11
k. 学外での体験型学習（職場実習・インターンシップ・就業経験） ***	2.94	2.75	2.81	3.28	3.10	3.00	2.78	3.14	3.03
l. サークルや部活動 ***	2.91	3.13	2.75	3.04	2.66	2.71	2.74	3.02	2.71
m. 担任などの教員とコミュニケーションの機会 ***	3.25	3.18	2.99	3.54	3.37	3.51	3.06	3.22	3.25
n. 教室や授業・研究のための設備・施設 ***	3.62	3.51	3.48	3.82	3.62	3.56	3.54	3.83	3.74
o. 卒業制作・卒業論文・卒業研究へのあなたの取組み **	3.23	3.24	3.03	3.43	3.16	3.42	3.13	3.25	3.19

注：値は、「非常に充実していた=5」「やや充実していた=4」「どちらともえない=3」「あまり充実していなかった=2」「全く充実していなかった=1」とした時の平均値。

***p<.001, **p<.01 *p<.05 で有意。

図表 1-21 付表 各セルの N

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
a. 学科の専門分野の授業	2,653	957	115	319	287	113	272	121	469
b. 教養的な知識の授業	2,652	957	115	319	286	113	272	121	469
c. 学生の発表や質疑の機会が多い授業	2,644	953	115	318	287	112	270	120	469
d. データや資料の収集・分析方法について学ぶ授業	2,642	954	115	318	286	113	270	121	465
e. グループでの作業やディスカッションが多い授業	2,649	955	115	318	286	114	271	121	469
f. 学生自分で課題をみつけて、調査・研究をする授業	2,645	957	115	318	287	113	270	120	465
g. 産業界や地域社会と関係した授業	2,647	955	115	319	287	112	270	121	468
h. 進路の目標や計画を考える授業	2,649	956	115	318	287	113	270	121	469
i. 少人数でのゼミ形式の授業	2,651	956	115	319	287	113	271	121	469
j. 小テストや中間レポート	2,650	956	115	319	286	113	271	121	469
k. 学外での体験型学習（職場実習・インターンシップ・就業経験等）	2,645	955	115	317	286	113	271	121	467
l. サークルや部活動	2,648	956	115	319	287	115	269	121	466
m. 担任などの教員とコミュニケーションの機会	2,647	957	114	318	287	112	271	121	467
n. 教室や授業・研究のための設備・施設	2,649	956	113	319	287	113	271	121	469
o. 卒業制作・卒業論文・卒業研究へのあなたの取組み	2,644	955	113	317	286	113	270	121	469

図表 1-22 高校で経験した教育の充実度（高卒・高校中退の者のみ）

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
a. 授業以外の補習(放課後、土日、夏休み等の長期休暇)	2.89	2.91	3.03	2.91	2.83	2.99	2.83	3.01	2.81
b. 生徒の発表や質疑の機会が多い授業	2.63	2.64	2.60	2.59	2.68	2.51	2.66	2.79	2.56
c. グループでの作業やディスカッションが多い授業	2.64	2.64	2.70	2.55	2.68	2.54	2.64	2.72	2.61
d. 職場実習・インターンシップ	2.54	2.56	2.52	2.63	2.51	2.53	2.51	2.67	2.48
e. 職業資格の取得のための指導	2.99	2.91	2.93	3.22	3.07	2.97	2.78	3.04	3.09
f. 職業教育に関連した課外活動(技能コンテスト等)	2.54	2.50	2.62	2.53	2.52	2.54	2.56	2.66	2.56
g. 卒業生や産業界・地域の人の話を聞く授業	2.32	2.30	2.42	2.33	2.33	2.27	2.36	2.37	2.29
h. 働くことに関する法律やルールについての授業	2.54	2.44	2.47	2.70	2.63	2.49	2.45	2.68	2.60
i. 進路の目標や計画を考える授業	2.75	2.67	2.65	2.86	2.80	2.79	2.78	2.82	2.77
j. コミュニケーションやマナーを学ぶ授業 ***	2.72	<u>2.53</u>	2.49	2.82	2.89	2.74	2.66	2.86	2.87
k. 部活・クラブ・サークル活動 **	3.47	3.53	3.40	3.71	3.60	<u>3.12</u>	3.36	3.49	3.38
l. ボランティア活動 *	2.41	2.28	2.52	2.58	2.54	2.40	<u>2.36</u>	2.51	2.39
m. 教室や、授業のための設備・施設 *	3.23	3.10	<u>3.15</u>	3.28	3.38	3.15	3.19	3.29	3.33

注：値は、「非常に充実していた=5」「やや充実していた=4」「どちらともえない=3」「あまり充実していなかった=2」「全く充実していなかった=1」とした時の平均値。

***p<.001, **p<.01 *p<0.5 で有意。

図表 1-22 付表 各セルの N

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
a. 授業以外の補習(放課後、土日、夏休み等の長期休暇)	1,237	371	60	76	223	78	133	75	221
b. 生徒の発表や質疑の機会が多い授業	1,239	371	60	76	223	78	134	76	221
c. グループでの作業やディスカッションが多い授業	1,238	370	60	76	224	78	134	76	220
d. 職場実習・インターンシップ	1,239	370	60	76	224	78	134	76	221
e. 職業資格の取得のための指導	1,239	372	60	76	223	78	134	75	221
f. 職業教育に関連した課外活動(技能コンテスト等)	1,236	372	60	76	222	78	133	74	221
g. 卒業生や産業界・地域の人の話を聞く授業	1,239	372	60	76	223	78	134	75	221
h. 働くことに関する法律やルールについての授業	1,238	372	60	76	223	78	134	75	220
i. 進路の目標や計画を考える授業	1,238	371	60	76	222	78	134	76	221
j. コミュニケーションやマナーを学ぶ授業	1,233	369	59	76	223	78	134	74	220
k. 部活・クラブ・サークル活動	1,239	371	60	76	224	78	134	76	220
l. ボランティア活動	1,237	371	60	76	223	78	134	75	220
m. 教室や、授業のための設備・施設	1,239	372	60	76	223	78	134	76	220

最後にこうした就業前の学校での経験が自己啓発の実施に影響を与えているかを、これまでに確認した働き方による違いの影響をコントロールして検討する。自己啓発については、図表 1-15 で見た自己啓発の有無を目的変数とする。最終学歴によって設問が分かれてい

ることから、高等教育経験者と高校経験者（いずれも卒業者及び中退者）に分けて検討する。

まず、図表 1－23 が高等教育経験者についての結果である。ここではオッズ比を示しているため、その値が 1 より大きければ自己啓発へのプラスの影響、小さければ逆にマイナスの影響を持つ変数であり、有意差があれば一定の影響をもつ。

一番左のモデル 1 が無業を含む全員を対象にした場合である。学校時代の経験のうち専攻に関しては、基準を専門学校のビジネス系においているのでここの比較になるが、資格系の専門学校および大学は全般にプラスで、特に保健や福祉、教育系の卒業者では自己啓発をする傾向がある。有業者に限った分析（モデル 2）では、有意なのはこの保健、福祉、教育系卒業者のみになるが、これは、新たに職種を説明変数に追加しており、ここで専門技術職に就いている者が有意にプラスとなっていることが影響している。学生時代の専攻の効果のうち、専門技術職になることを通じて影響している部分が別に表示されたということである。すなわち保健、福祉、教育系卒業者の場合は、専門技術職に就かない場合でも、自己啓発する傾向があることを示す。

授業等の内容・方法にかかわるところでは、中学 3 年時の成績（自己認識）と高等教育機関での「小テストや中間レポート」「卒業制作・卒業論文・卒業研究へのあなたの関与」についての充実度がプラス方向で有意である。基礎学力や学力定着の指導が卒業後の継続した学びである自己啓発につながることは理解しやすい。また、卒業論文などへの関与の程度は「能動的学修」の効果を示すといえるだろう。一方、「進路の目標や計画を考える授業」はマイナス方向で有意な効果を示した。キャリア教育の在り方として、「キャリア開発」などの特定の科目で進路の設計を重視した展開をするだけでは、卒業後の自己啓発はかえって低調になるのかもしれない。キャリア教育については、社会的・職業的自立に向け、「特定の教育活動や指導方法に限定されるものではなく、さまざまな教育活動を通して実践されるもの」（中央教育新議会 2011）という理解が示されているように、特定の授業科目の設置で済まされるものではないということが示唆される。

「非正社員（男・女性無配偶）」は男性非正社員と無配偶の女性非正社員の合わせたカテゴリーだが、能力開発については両者の行動は近似していた。このカテゴリーでプラス方向に有意なのは、全体と同じく、中学 3 年時の成績（自己認識）と高等教育機関での「小テストや中間レポート」「卒業制作・卒業論文・卒業研究へのあなたの関与」である。非正社員であろうと正社員であろうと、能力開発に自ら取り組む姿勢は、基礎学力に加えて学力の定着、卒業論文などの能動的に取り組む学習であるということであろう。

図表 1-23 自己啓発の実施の有無と最終在学学校（高等教育）での経験
（2項ロジスティック回帰分析）

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6	モデル7	モデル8	モデル9
	全体	有業者	男性正規	女性正規	非正規(男・女性無配偶)	女性非正規有配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
性別(D) 男性					1.567		1.413	0.465	1.883
中学3年の成績	1.240 ***	1.199 ***	1.159 *	1.494 **	1.559 *	1.098	1.163	1.349	1.243
専攻(D: 基準は専門ビジネス系)									
専門資格系	1.665 *	1.389	2.688 *	1.572	0.725	0.591	0.918	5.625	1.168
専門芸術系他	1.393	1.120	0.697	0.662	1.661	0.792	1.344	54.641 +	1.986
短大文系他	0.942	0.757	0.413	1.065	0.183	1.782	0.220	58.194 *	2.182
短大専門高専理系	1.205	1.110	1.255	1.862	0.363	2.924	0.767	2.554	0.000
短大保健福祉教育家政	1.496	1.200	2.293	2.297	0.751	2.092	0.284	1.859	3.159
大学文系	1.486 +	1.311	1.207	0.972	1.594	2.566	1.416	2.475	3.968
大学理工農	1.601 +	1.148	1.389	1.096	0.536	5.781	0.073 **	3.250	7.673 +
大学保健福祉教育家政	2.425 **	2.089 *	2.931 *	2.391	2.285	5.562	0.256	6.508	0.876
大学芸術他	1.990 *	1.472	0.967	3.220	1.986	9.883 *	0.194	37.100 +	8.584 *
大学院	1.639 +	1.136	0.905	8.194 *	0.762		0.476	0.000	0.000
最終在学学校(高等教育機関)での各経験の充実度									
a. 学科の専門分野の授業	1.009	1.001	0.936	0.769	0.811	1.587	1.104	1.102	0.797
b. 教養的な知識の授業	1.020	1.059	1.145	1.749 *	0.595 *	0.726	1.398	0.786	1.058
c. 学生の発表や質疑の機会が多い授業	1.023	0.979	0.952	0.734	1.419	0.947	1.011	2.831 *	1.048
d. データや資料の収集・分析方法について学ぶ授業	0.907	0.956	1.019	1.152	0.980	0.804	0.743	0.275 *	0.791
e. グループでの作業やディスカッションが多い授業	0.977	0.946	1.029	0.988	0.752	1.159	0.748	1.308	1.299
f. 学生自分で課題をみつけて、調査・研究をする授業	1.056	1.060	0.896	0.840	1.342	1.169	2.394 **	1.159	0.892
g. 産業界や地域社会と関係した授業	1.074	1.062	1.261 *	1.142	0.850	0.898	0.629 *	1.668	1.188
h. 進路の目標や計画を考える授業	0.801 ***	0.781 ***	0.788 *	0.601 **	0.672 +	1.215	0.687 +	0.609	1.022
i. 少人数でのゼミ形式の授業	0.978	1.007	1.050	0.912	1.045	0.851	0.967	0.525 *	1.104
j. 小テストや中間レポート	1.177 **	1.200 **	1.044	1.106	1.635 *	1.761 *	1.608 *	1.021	0.946
k. 学外での体験型学習	0.972	0.987	0.952	1.269 +	1.366	0.671 +	1.057	0.432 *	1.196
l. サークルや部活動	0.965	0.958	0.960	1.019	0.738	0.804	1.193	1.367	0.862
m. 担任などの教員とコミュニケーションの機会	1.080	1.058	1.026	1.031	0.941	1.552 *	0.853	1.546	1.265
n. 教室や授業・研究のための設備・施設	0.965	0.965	1.019	1.048	0.634 +	0.732	0.776	1.273	0.834
o. 卒業研究へのあなたの取り組み	1.125 *	1.118 +	1.168 +	0.880	1.468 +	1.192	1.296	0.771	1.240
働き方(基準は女性非正規有配偶)									
男性正規	2.442 ***	2.218 ***							
男性非正規	1.958 *	2.020 *							
女性正規	2.336 ***	2.028 **							
女性非正規無配偶	1.687 +	1.694 +							
経営・自営・家業	2.520 ***	2.623 ***							
無業・求職中	1.886 *								
無業・非求職	0.491 **								
職種(基準はサービス職)									
専門技術職		1.652 **	2.179 *	1.371	3.362 *	1.624	1.118		
事務職		0.929	1.292	0.578	1.992	1.406	0.368		
販売職		1.010	1.340	0.763	1.325	0.910	0.585		
生産工程工		0.553 *	0.685	0.333	0.488	0.000	0.342		
その他		0.917	1.052	0.539	0.914	0.000	0.954		
規模(基準は29人以下)									
30~299人		0.956	0.905	1.185	0.293 *	1.099	1.239		
300人以上・公務		1.191	1.134	2.031 +	0.473	0.741			
わからない・無回答		0.794	0.121 *	1.267	0.717	0.679	0.524		
Nagelkerke R2 乗	0.135	0.116	0.113	0.239	0.297	0.304	0.305	0.508	0.162
N	2531	1976	929	305	214	271	257	113	442

注：D はダミー変数。最終学校での各経験の充実度は、「非常に充実していた=5」「やや充実していた=4」「どちらともえない=3」「あまり充実していなかった=2」「全く充実していなかった=1」とした時の値。

図表 1-24 自己啓発の実施の有無と高等学校での経験（高卒、および高校中退者のみ）
（2項ロジスティック回帰分析）

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6	モデル7
	全体	有業者	男女正社員	モデル4 非正社員 (男・女性 無配偶)	モデル5 女性非正 社員有配 偶	モデル6 経営・自 営・家業	モデル7 無業
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
性別(D) 男性			1.476	1.634		2.520	2.467
中学3年の成績	1.229 *	1.121	1.006	0.532 +	3.420 *	0.996	2.056 **
学科等							
普通科(半数以上進学)	1.061	1.146	2.020	0.217	0.060	0.525	1.488
(D:基準 普通科(上記以外)	0.787	0.796	0.966	1.571	0.042 +	0.628	0.982
はその他 工業科	0.769	0.738	0.819	0.844		0.443	1.473
の高校) 商業科	0.601	0.756	0.586	0.661	1.641	0.447	0.206
高校での 経験の充 実度							
a. 授業以外の補習(放課後、土日、夏 休み等の長期休暇)	0.958	0.986	0.944	0.464	1.564	1.070	1.417
b. 生徒の発表や質疑の機会が多い授 業	1.325 +	1.188	1.297	1.677	0.867	1.718	1.838
c. グループでの作業やディスカッション が多い授業	0.910	0.919	0.770	1.007	0.645	1.372	0.956
d. 職場実習・インターンシップ	0.816	0.812	0.824	0.588	1.019	0.637	1.304
e. 職業資格の取得のための指導	1.143	1.133	1.307	1.136	0.512	1.892	0.983
f. 職業教育に関連した課外活動(技能 コンテスト等)	0.866	0.814	0.828	0.267 +	1.980	0.689	0.956
g. 卒業生や産業界・地域の人の話を聞 く授業	0.852	0.912	0.846	1.305	2.424	0.374	0.448 +
h. 働くことに関する法律やルールついで の授業	1.232	1.354 +	1.720 *	1.216	0.789	0.451	0.907
i. 進路の目標や計画を考える授業	0.719 *	0.743 +	0.743	0.335	0.266 *	1.369	0.640
j. コミュニケーションやマナーを学ぶ授業	1.237	1.098	1.152	3.174	1.168	0.533	2.228 *
k. 部活・クラブ・サークル活動	0.994	1.034	1.092	0.708	1.243	0.777	0.757
l. ボランティア活動	1.102	1.281 +	1.125	2.555	1.703	3.997 **	0.493 *
m. 教室や、授業のための設備・施設	1.219 +	1.089	0.999	1.277	1.727	1.891	2.854 **
働き方							
(基準は 男性正社員	3.628 ***	3.514 **					
女性正社員	3.232 *	2.860 *					
女性非正 女性非正社員無配偶	2.648 *	1.983					
社員有配 経営・自営・家業	2.971 *	3.033 *					
偶) 無業・求職中	3.661 **	2.686 *					
無業・非求職	4.670 ***						
職種(基 専門技術職		3.800 **	6.798 **	8.843	0.000	11.449 +	
準はサー 事務職		1.272	1.528	0.583	6.509 +	0.213	
ビス職) 販売職		0.789	1.666	0.080 *	1.500	0.071	
その他		0.940	1.692	0.138 +	2.235	0.388	
規模(基 30~299人		0.767	0.838	0.992	0.122	0.966	
準は29 300人以上・公務		0.653	0.789	0.350	0.948		
人以下) わからない・無回答		0.489	0.000	0.927	1.437	0.000	
Nagelkerke R2 乗	0.104	0.101	0.121	0.332	0.424	0.368	0.327
N	1121	857	409	124	206	118	263

注：D はダミー変数。最終学校での各経験の充実度は、「非常に充実していた=5」「やや充実していた=4」「どちらともえない=3」「あまり充実していなかった=2」「全く充実していなかった=1」とした時の値。

また、非正社員の場合に特徴的なのは「教養的な知識の授業」が有意にマイナスという点である。これは女性正社員ではプラスに有意であるのと対照的である。さらに「教室や授業・研究のための設備・施設」もマイナスである。教養教育や施設・設備が充実した大学は、おおむね伝統的な大学であろう。そうではない大学を卒業した人たちが、非正社員であっても、自己啓発に取り組んでいると解釈することもできる。

在学中の学びの在り方が就業後の自己啓発に一定の効果を持つことは明らかである。企業

主導の能力開発の機会に恵まれない非正社員の場合、自己啓発のキャリア形成上の意味は大きい。「能動的学修」という現在の高等教育改革の目指す方向は、大学を卒業すると同時に能力開発の仕組みが整った大企業の正社員となるというルートが狭まっている現在、大変意味のあるものと思われる。

次に高校についてみると（図表1-24）、無業者を含むモデル1で有意にプラスである変数は、中学校の成績、「生徒の発表や質疑の機会が多い授業」「教室や授業のための設備・施設」であるが、有業者に限ると、「働くことに関する法律やルールについての授業」「ボランティア活動」が有意である。これを働き方の類型別にみると、「ボランティア活動」については、「無業」の場合にマイナスだが、他の類型ではプラスで「経営・自営・家業」では有意になっている。また、「生徒の発表や質疑の機会が多い授業」も「女性非正社員有配偶」を除いて有意ではないがプラスの方向を示しており、高校教育でのこうした方向性はおおむね高卒就業者の自己啓発を促進する効果が期待できる。また、「働くことに関する法律やルールについての授業」は、男女正社員には有意、男女非正社員にもプラス方向であり、労働市場に対して正しい理解を広げることも重要であると思われる。

これに対して、「進路の目標や計画を考える授業」はモデル1でもモデル2でも、マイナス方向に有意な変数となっている。つまり、これが充実していたとするほど自己啓発をする比率が低いということである。働き方の類型別にこの項目の値をみると、モデル6の「経営・自営・家業」のみがプラス方向で、他はすべてマイナスの方向である。進路設計の授業が卒業後の自己啓発にマイナスというのは因果とは考えにくいだが、こうした授業があまりうまく展開されていない可能性もある。高等教育の場合と同様、キャリア教育はこうした進路設計の授業に集約させて考えるのではなく、「働くことに関する法律やルールについての授業」「ボランティア活動」等もその主要な一部であるし、さらに、「生徒の発表や質疑の機会が多い授業」を含めた幅広い教育活動の中で実現していくものだと考える。

さて、「非正社員（男・女性無配偶）」に注目すると、有意な変数は、中学校の成績と職業教育に関連した課外活動（技能コンテスト等）であるが、いずれもマイナスである。有配偶の女性をのぞく高卒非正社員雇用者の自己啓発を促進する要因は、高校教育の在り方には見出しにくい。

8. まとめ

本章の検討を通してのファインディングスをまとめると次の通りである。

- 1) 有業・無業、正社員と非正社員、男女、配偶者の有無によって類型分けをすると、「女性非正社員有配偶」の類型では、世帯収入が相対的に高く生活の充実感も高い傾向がある。これに対して、「男性非正社員」、「女性非正社員無配偶」は30代前半までの若年層が多く、また、親元に同居する場合が少なくないが、世帯全体の収入水準は低い。また低学歴で中途退学経験者も多く、将来に明るい見通しを持っていない者が多い。

- 2) 現在の勤務先で今の働き方を選んだ理由は、＜能力発揮－雇用・安定＞と＜家庭生活重視＞の2軸で整理できるが、「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」は前者の雇用機会と安定を求める理由が大きく、「女性非正社員有配偶」は後者の理由が大きい。
- 3) 現職への満足度は「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」で低い。仕事全体の満足度に強く影響を与える仕事の側面は「仕事内容」「能力を発揮する機会」「今後のキャリアの見通し」「職場の人間関係」であるが、「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」では「今後のキャリアの見通し」が現職の満足感に影響していない。この2つの類型では、将来につながるものとして今の仕事をとらえていない（とらえられない）可能性がある。
- 4) 職場での日々の仕事の中で指導を受けたり、同僚のやり方を見て学んだり、自分の担当する仕事のレベルや範囲の拡大を経験した者は正社員に多く非正社員に少ない。Off-JTの経験も同様に非正社員では少ない。昨年度1年間のこうした経験の有無・程度が将来の可能性の拡大の認識に影響しているかを検討すると、女性非正社員では可能性の拡大の認識への影響はほとんどないが、男性非正社員では、上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶことがプラスの影響を与えていた。同様にこうした経験とスキルレベル上昇の認識との関係をみると、男性非正社員では、担当する仕事の範囲の拡大や高度化、本やマニュアルでの勉強、教育訓練が、女性非正規無配偶では上司や先輩から指導やアドバイス、本やマニュアルでの勉強が有意にプラスだった。非正社員でもOJT、Off-JTと職業能力の向上感との間に一定の相関があることは確かである。
- 5) 職業能力開発への意欲は「経営・自営・家業」と「男性正社員」で強く、「女性正社員有配偶」で低い。「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」では働き方を変えるための能力開発の意欲は強い。企業が必要な能力を明示化して伝えている場合は、今の仕事への能力開発意欲はどの働き方でも高くなる。また、「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」の場合、今後のキャリアの見通しに不満な者は、働き方を変えるための能力開発への意欲は高い。能力開発を通じて働き方の転換を望むのは、主にこの類型の人だと思われる。
- 6) 自己啓発を昨年度1年間に行った者は「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」では2割強、「女性非正社員有配偶」では1割程度と正社員より少ない。「男性非正社員」では比較的長時間で高負担の能力開発を行う傾向がある。能力開発の意欲の水準からすると、実際に自己啓発を行う者は少ないが、その阻害要因として「費用を負担できない」を挙げる者が多かった。
- 7) 高等教育経験者について、学校での経験が就業後の自己啓発を促す効果があるのかを検討すると、一定の専攻、教育内容について効果が確認された。専攻では、大学での保健や福祉、教育系の専攻や専門学校の資格系の専攻、教育内容では、高等教育機関での「小テストや中間レポート」「卒業制作・卒業論文・卒業研究への関与」が充実していたという者、さらに中学3年時の成績が高い者で自己啓発の実施率が高い傾向があった。非正社員に限っても教育内容についての効果はあり、在学中のこうした指導が重要であることが示

唆された。高卒（中退含む）者では、有業者全体では「働くことに関する法律やルールについての授業」「ボランティア活動」が自己啓発の実施にプラスに影響していたが、非正社員に限るとプラスに影響する教育内容は見いだせなかった。また、高等教育、高校教育に共通して「進路の目標や計画を考える授業」の充実が自己啓発の実施にマイナスの効果を持った。こうした授業の在り方を見直し、キャリア教育を教育活動全体の中で位置付けていくことが必要だと思われる。

ここから、次のような政策対応が重要だと考える。

- 1) 非正社員のうちでも、大まかにとらえれば、「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」のグループと、「女性非正社員有配偶」とでは仕事に求める価値が異なり、生活状況が異なる。非正社員全般の問題として正社員との格差是正をはかる施策は重要であるが、これらを別のグループとしてとらえてそれぞれに対応する施策をとることも効果的だと考えられる。
- 2) 「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」では、現職への満足度が低いとともに、他の類型と異なり「今後のキャリアの見通し」が現職の満足感に影響していなかった。このグループでは現職を将来につながるものとしてとらえていない（とらえられない）可能性が高い。同時に、このグループでは今後のキャリアの見通しに不満であれば、働き方を変えるための能力開発への意欲が高い傾向にあった。内部労働市場を通じての正社員化を見える形にする施策と、外部労働市場を通じての正社員化のための能力開発機会の充実が併せて求められる。
- 3) 「男性非正社員」では比較的長時間で高負担の能力開発を行う傾向があったが、自己啓発の阻害要因として「費用を負担できない」を挙げる者が多い。非正社員に利用しやすい企業外での能力開発機会が経済的負担の少ない形で求められている。
- 4) 労働市場に出たからの自己啓発の有無と学校在学中の経験との関係を検討すると、高等教育、高校教育に共通して「進路の目標や計画を考える授業」の充実が自己啓発の実施にマイナスの効果を持った。こうした授業の在り方を見直し、キャリア教育を教育活動全体の中で位置付けていくことが必要だと思われる。キャリア教育への深い理解をそなえたキャリアコンサルタントやジョブサポーターの養成が必要であろう。