

終章 職業能力・キャリア形成の環境整備

1. 各章の知見

本報告書は、「第2回働くことと学ぶことについての調査」（大都市に居住する25歳以上45歳未満の男女就業者および非就業者を対象に、2011年10月～2012年1月に実施）をもとに、非正社員が増加する中での職業能力形成及びキャリア形成の実態と課題を明らかにするために行った研究の成果である。各章の論考を通じて明らかになった点を要約すると以下のとおりである。

第1章では、個人の職業能力開発の現状と課題について、雇用形態との関係を中心に概括的に検討した。

非正社員のうち女性の有配偶者以外、すなわち男性と無配偶の女性非正社員については、世帯全体の収入水準や学歴が相対的に低く、将来に明るい見通しを持つ者が少なく、安定した雇用を望む一方、今の仕事が今後のキャリアにつながると考えていないなどの共通の傾向がみられた。この層では、働き方を変えるための能力開発については意欲が高く、特に今後のキャリアの見通しに不満な者ほどその意欲は高かった。

非正社員の場合、日々の仕事の中で指導を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、担当する仕事のレベルや範囲の拡大を経験したりした者やOff-JTを受けた者は、正社員に比べて少ない。こうした能力開発の経験が将来の可能性の拡大(の認識)につながるかを検討すると、女性非正社員では有意な関係がみられなかったが、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。

非正社員で自己啓発を行った者は正社員に比べて少ないが、男性非正社員の場合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。自己啓発の阻害要因として非正社員では特に「費用を負担できない」が多かった。

自己啓発の実施が学校時代の経験に左右されるかをみると、高等教育経験者では、専門職養成型の専門教育を受けたことのほか、「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」が充実していたことがプラスの影響を持っていた。非正社員に限っても後半の2つは有意な効果を持っていた。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」の充実は自己啓発の実施にマイナスの効果が示され、こうした授業は在り方を見直す必要があると思われる。

第2章では、離学（＝卒業と中途退学）後5年間のキャリア（初期キャリアと呼ぶ）を類型化してその変化を確認し、さらに初期キャリアと後の家族形成の関連を検討した。初期キャリア類型は「正社員1社継続」を始め7つの類型に分類されたが、「正社員1社継続」は

1987－1992年離学コーホートをピークに減少傾向にあり、2003－2006年離学コーホートで持ち直す傾向にはあるが、その比率はバブル期には及ばない。一方、無業期間の長い「無業流動」類型、非正社員期間の長い「非正社員」類型は、90年代から増加しており、特に女性で著しい。

初期キャリア類型によって能力開発機会は異なり、男女とも勤め先が提供するOff-JTの機会は「正社員1社継続」で多く提供されていた。一方、「2回転職→正社員」類型は最も積極的に自己啓発を行っており、特に女性では、自己啓発は、「非正社員」類型と「2回転職→正社員」類型をわける要因となっていた。

初期キャリア類型と家族形成の関連については、男性では「無業流動」と「非正社員」という不安定な初期キャリアを歩んだ人びとの家族形成が阻まれる傾向があること、一方女性では「無業流動」で最も順調に家族形成が行われていることが明らかになった。女性の「非正社員」については、長期シングルになる層と「結婚→出産」という円滑な家族形成を行う層に分化している可能性が示唆された。

第3章では、これまでの全キャリアを概観し、その中で非正社員から正社員への移行の頻度と規定要因を検討した。

職業キャリアについては、まず、新規学卒就職後の定着状況をみると、30歳代後半には、新卒就職者をした男性の3割、女性の15%（無配偶の場合）が定着していた。定着率は企業規模による差が大きい。有配偶女性の場合、離学直後が正社員でも非正社員でも無業でも、調査時点では無業が約半数、非正社員が3～4割で差はほとんどない。離学直後が非正社員であった場合と無業であった場合を比べると、20歳代後半に正社員である比率は、男性では非正社員であった方が高く、正社員への「足がかり」になっている可能性がある。

リーマンショック以降、非正社員から正社員への移行は減少傾向にあるが、特に年齢の高い層での移行が減少した。また、前回調査では内部登用による移行は20歳代後半以降でも比較的機会があったが、高い年齢層で減少する傾向がみられた。なお、非正社員から正社員に移行したのち、定着する人は男性では4分の3、女性の無配偶者では3分の2だが、女性で有配偶の場合は8割が無業や非正社員に変わっていた。

非正社員から正社員へ移行した者は、非正社員間の移動をした者と比べて、移行した年齢が若く、同一職種間で移動し、前職でのOff-JTを受講しており、前職以前の正社員経験がより長く、また、高等教育を卒業しているという傾向が、今回調査でも2008年調査でも共通して見出された。

第4章では、若年労働者の中途採用市場に焦点をあて、初職が非正規であったり、正社員就職をしても早期離職している若年者を企業はどのように評価しているか、またその評価は妥当かを分析した。

中途採用において正社員として採用される確率を初職の雇用形態（初職正社員の場合、1年未満の早期離職であるか否かの別を含む）別に求めると、初職が非正規であると採用確率

は低かった。一方、中途採用後の定着状況をみると、女性では初職の雇用形態との間に有意な関係はないが、男性では初職を早期に離職していたり、初職非正規であったりした者より、初職正社員でかつ1年以上の初職継続者のほうが、中途採用後の離職率は高かった。次に、初職が正社員で3年以内に離職した者について、最初の職場環境が厳しい職場である場合と働きやすい職場である場合に分けてみると、後者の場合は中途採用後の定着率も低く、定着性向が低いことが推測された。しかし、この定着性向は、中途採用においての正社員採用確率には影響を与えていなかった。

すなわち企業は中途採用においてこの定着性向の高低を適切に識別することができず、初職雇用形態と初職継続期間を過剰に重視して、初職を1年以上継続した者を採用する傾向が強いということで、中途採用時に妥当な評価ができていない可能性がある。

続く第5章では、仕事を通じた能力開発（OJT）に注目して非正社員の能力開発機会の現状を明らかにし、また、それが企業や個人の属性やキャリア志向、仕事や職場の性格などどのように関係しているかを検討した。

非正社員において、担当する仕事の幅が広がったり、仕事の水準が高まったりといった仕事の変化や、上司や同僚からの指導や助言といった仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会が充実している場合、研修等の Off-JT や自己啓発も充実していることが多かった。こうした機会のいずれもが相対的に充実している非正社員がいる一方、これらがいずれも充実していない非正社員も少なくないと考えられる。

非正社員の多くは、上司や同僚からの指導や助言を最も有効な能力開発の機会と認識していた。こうした指導や助言を受ける頻度の高い者はよりその認識が強く、また上司や同僚の仕事を見て学ぶことや、ミーティング等による情報共有などの他の OJT 機会についても有効だとする傾向があった。さらに、仕事の幅の拡大などの仕事の変化に伴いこれらの能力開発を経験した非正社員ほど、その有効性と認識する傾向にあった。

能力開発機会は、正社員と比べて非正社員においてより小さい傾向にあるが、同時に企業規模間の差も大きい。従業員規模が大きい企業の非正社員は、従業員規模の小さな企業の正社員と比べ能力開発機会が小さいとはいえないが、従業員規模の小さな企業の非正社員は能力開発の機会がとくに小さい傾向にあった。

非正社員のなかでも、キャリア志向により能力開発機会は異なっており、専門性や技能を活かしたいなど仕事内容を重視した働き方を希望する非正社員の場合は、能力開発の機会が多い傾向にあった。こうした層は、未経験の仕事を積極的に担当したいとする仕事への姿勢や技能向上への高い意欲を持つ傾向にあり、そうした積極的な姿勢や意欲に応じて、仕事の幅の拡大や水準の向上、指導・助言が与えられていると考えられる。他方、今後の働き方について明確な希望を持たない非正社員では、未経験の仕事を担当したいとする姿勢や技能向上への意欲が低く、仕事の変化や指導・助言の機会が限定される傾向があった。後者は、34歳以下の男性非正社員で最も多い。

非正社員のなかでも、仕事の性格に応じて OJT の機会は多様化しており、個人の明確な成果が期限内に求められ、仕事の目標を決める裁量があり、職場メンバーとの協力が必要とされる単調でない仕事を担当する非正社員では、担当する仕事の変化や、上司や同僚からの指導・助言といった OJT の機会が充実している傾向にあった。他方で、職場メンバーとの協力の少ない定型的な単調業務に従事する非正社員では、これらの OJT 機会は小さかった。

非正社員も含め職場メンバーの間で、互いに助け合い、先輩が後輩を教え、仕事について相談できる人間関係が構築されている場合に、非正社員に対する上司や同僚からの指導・助言は充実する傾向にあった。また、申告にもとづく異動や正社員登用、研修機会等のキャリア形成や能力開発のための制度的支援がある場合に、非正社員の OJT はいっそう充実する傾向にあった。

第 6 章では、女性の能力開発機会の均等化と両立支援の整備が女性の就業継続意識や能力向上意識にかかわるかを検討した。

まず、女性雇用者が就業している職場を能力開発機会の均等化と両立支援の 2 点から、次の 4 つ（①均等両立職場：能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できている職場、②均等職場：両立支援の整備がきていないが、能力開発機会の均等が実現できている職場、③両立職場：能力開発機会の均等化は実現できていないが、両立支援の整備ができていない職場、④非均等非両立職場：能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できていない職場）に類型化した。

非均等非両立職場の割合は、正社員と非正社員で違いはなかった。一方、均等が実現できている職場（均等両立+均等）は正社員で多く、両立が実現できている職場（均等両立+両立）は非正社員で多かった。

均等両立職場では、正社員と非正社員とも、他の職場類型に比べて職場に良好な人間関係が構築されていた。非正社員は正社員に比べて実労働時間が短い、正社員と非正社員とも、均等職場と非均等非両立職場の労働時間が長く、他方、両立職場の労働時間が短い。均等両立職場は、両立職場よりも労働時間が長いものの、均等職場に比べると労働時間が短い。正社員は非正社員に比べてスキルレベルを高く認識しているが、正社員と非正社員のそれぞれの中では、均等両立職場のスキルレベルが最も高く、他方、両立職場が低い。「仕事の裁量度」は、正社員と非正社員ともに、均等両立職場が最も高く、両立職場が続いている。他方、均等職場と非均等非両立職場の裁量度は低い。「仕事の基幹度」は、正社員と非正社員とも、均等両立職場で最も高く、均等職場が続いている。他方、両立職場と非均等非両立職場の仕事の基幹度は低かった。

正社員では、均等両立職場で就業継続希望が強い者が最も多い。均等両立職場のつぎに就業継続希望が強い者が多いのは両立職場である。均等職場は、非均等非両立職場と同程度の就業継続希望の強さとなる。均等が実現できていても、両立が実現できていない場合には就業継続希望が低下することがわかる。他方、非正社員では、正社員の場合より職場類型毎の

相違は小さかった。

正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場は仕事意欲が最も高く、他方、他の3つの職場類型間の違いは少なかった。均等のみでは、仕事意欲を高めることが難しいことがわかる。今の仕事のためと将来の仕事のための能力開発意欲を取り上げると、正社員では均等両立職場で最も高く、これに均等職場が続き、両立職場と非均等非両立職場は、その2つより能力向上意欲が低かった。非正社員もほぼ同様の傾向となる。非均等非両立職場だけでなく、両立職場の能力向上意欲が低いことを考慮すると、正社員と非正社員とも、女性社員の能力向上意欲を高めるためには、両立支援に加えて均等施策が不可欠なことがわかる。

第7章では、賃金上昇を説明する要因としての人的資本に注目して、女性の賃金を規定する要因を計量的に明らかにするとともに、男女間賃金格差を規定する要因を検討した。

本調査では能力開発の実施についての実際の年数、および就業経験についての実際の年数が把握できるため、これまでより精緻な分析が可能になった。その結果、まず、これまでの潜在経験年数を使って推計した賃金のプロファイルは、実際の経験年数を使った推計に比べてフラットであり、特に女性の推計には大きなバイアスがあったことが明らかになった。さらに、Off-JTと自己啓発の実施年数をコントロールすると、経験年数の賃金に与える影響は小さくなった。これまでの経験年数だけを使った推計では、この変数のなかにOff-JTといった訓練の要素も含まれていて、経験年数の効果を過剰推計していたと考えられる。

Off-JTや自己啓発には実施回数が増えると女性の賃金はアップする関係があった。就業中断年数が長くなると賃金は低下するが、Off-JTと自己啓発の実施年数をコントロールするとそのマイナス効果は小さくなった。すなわち、職場での教育訓練であるOff-JTや、自身で行う能力開発である自己啓発の促進は就業中断のマイナスの影響を小さくすると考えられる。

一方、男女間賃金格差はOff-JTや自己啓発の実施をコントロールしても埋まらなかった。ここから、これ以外の要素、すなわちOJTや仕事の任せ方、ジョブローテーションなどの影響があることが示唆される。

能力開発機会の男女差を見ると、Off-JTについてもその内容や期間には差があったが、OJTの機会にも大きな差があり、とりわけ有配偶女性で著しかった。仕事の範囲やレベル、仕事上の責任が変化しない仕事に就いている女性が多いことから、企業は訓練、とくに長期育成を目指した訓練の実施に消極的になっていることが示唆される。さらに、このことが男女間の賃金格差につながっている可能性は高い。

労働者自らが行う能力開発である自己啓発でも男女間格差があり、とくに有配偶女性で統計的に有意にマイナスであった。さらに有配偶女性では、自己啓発実施の最大の障害は、家事・育児・介護などで忙しいことが挙げられており、背後には男女間の役割分担意識の根深さが感じられた。

2. 今後の政策の方向性について

各章でそれぞれに政策提言をまとめているが、本研究全体を通して、次のような政策の方向性を提言したい。

1) 非正社員の能力開発機会は限られている。OFF-JT や自己啓発についての正社員との格差はすでに指摘されているところだが、本調査で多角的に把握しようとしたOJTについても、その差は大きかった。技術・技能の向上、生産性の向上、賃金の上昇のためには、その機会を増やす政策が必要である。その際の道筋は企業内と企業外の2つに分かれる。

非正社員の担当業務は定型的なものに限定されがちだが、企業内での道筋として考えられるひとつの方向は、より基幹的な業務への職域拡大を促進することである。第5章では担当業務の範囲やレベルの拡大が非正社員への指導や助言を増やして自己啓発をも促し、能力向上につながるという関係が指摘された。一方、仕事内容重視の志向や技能向上意欲がある非正社員がこうした経験をしていること、逆に働き方の方向が不明確な場合（若い男性非正社員に多い）は技能向上などの意欲が低くこうした機会を得ていないこと、さらに、第1章では男性非正社員では上司や同僚のやり方を見て学んだことが将来の可能性を拓くことにつながることも指摘されていた。すなわち、能力開発には働く側の意欲や姿勢も重要な要因であるということだが、そうした意欲や姿勢は同時に雇用管理、キャリア管理の在り方で変容するものでもある。非正社員の能力の最大発揮をねらう雇用管理、キャリア管理を行うことは企業側にとっても合理的である。

具体的には、ジョブ・カード制度における有期実習型訓練のキャリア・アップ型等を用いた正社員への登用の促進、非正社員へのキャリア・コンサルティング機会の提供、非正社員と正社員との間の均衡・均等待遇化の促進、非正社員の職域拡大にキャリア形成促進助成金などを使いやすくする施策などが考えられる。とりわけ中小規模企業での非正社員の能力開発機会が限られていることから、こうした企業に重点を置いた展開が期待されるが、これらの施策を活用するために必要な事務処理などに十分手が回らないのが中小規模企業の特徴でもある。こうした弱点を補う中間的な支援の仕組みも考慮されるべきであろう。

また、労働契約法の改正は、有期雇用者の無期雇用への転換を一定程度促進すると見込まれるが、ただし、ここでの無期雇用は「申込時点の有期労働契約と同一の労働条件」ということであり、ただちに処遇の改善や昇進の見通しのある正社員への転換が求められているのではない。現実の企業の対応には、非正社員に対してプラス・マイナス両面の影響を及ぼすものが考えられるが、一つの方向は、基幹業務への職域拡大を伴う無期雇用化である。職域拡大はOJTを含む能力開発機会を増やすであろうし、処遇の改善の可能性も高めよう。

もう一つの道筋である企業外での能力開発機会の充実も重要である。第1章では男性非正社員と女性の無配偶の非正社員では、現職を自分の将来のキャリアにつながるものとみていない傾向が指摘された。企業内でのキャリア・アップの経路が見えにくいことも要因だと思われるが、やはり企業外、外部労働市場を通じてのキャリア形成の道筋を示すことも求めら

れている。その際、第4章でみたとおり、中途採用を行う企業は応募者の定着性向を正しく把握できていない可能性が高いのだが、一方で、企業が若年非正社員（フリーター）の正社員採用をためらう最大の理由は「根気がなくいつ辞めるかわからない」（厚生労働省「雇用管理調査」2004）からであると指摘されてきた。第2章において描かれた初期キャリアが正社員一貫の者と無業や非正社員を行き来する者に分かれていく状況は、背後にこうした企業の採用行動があつてのことだと考えられる。さらに、第3章では、非正社員から正社員への移行がリーマンショック後は減少傾向にあることが明らかにされた。今後の景気動向によってはさらに正社員への移行が難しくなる可能性がある。

こうした中で、男性非正社員と女性の無配偶の非正社員においては、働き方を変えるための自己啓発への意欲が比較的高く、特に男性非正社員では長期で経費負担大きい教育機会を利用している傾向があるという事実は重要である。この意欲を需要のある市場に向け、効果的な能力開発機会とその成果の評価をする仕組みとに結びつける政策が効果を発揮すると思われる。ただし、同時に経済的負担が自己啓発の阻害要因にもなっていることを考えると、経費の負担が少ない仕組みにしなければならない。さらに、第3章で指摘した、非正社員から正社員への移行には、前職でのOff-JTや同一職種の経験がプラスの効果を持つことを考え合わせれば、実践的な内容を持つ訓練が望ましい。

そこで、一定水準の専門性や技能水準を担保するために、高等教育機関などを活用したり職業資格取得と結びつけた長期的な訓練内容で、かつ、企業現場での実践的な学びを核とすることで、企業からの評価を高めるとともに個人の経費負担も抑えられるような職業訓練システムの設計もひとつの方向ではないだろうか。

2) 女性は職業能力開発の機会に恵まれていない。第7章で検討した通り、Off-JTの受講の有無やその内容や期間の男女差は大きく、また、OJTをみてもその経験数は女性では少なく、さらに仕事の担当範囲の拡大やレベルの上昇を経験する者も少なければ、発展可能性の高い仕事を経験する者も少ない。男女間賃金格差には、就業経験年数ばかりでなく、こうした多様な能力開発機会の格差も強く影響していると推測された。

なかでも有配偶女性は、仕事の範囲や発展可能性が低い仕事を担っていることが多い。この仕事へのコミットメントの弱さから企業による訓練が行われにくいことが示唆された。さらに有配偶女性では、自己啓発の実施率が有意に低く、その最大の障害は、家事・育児・介護などで忙しいことが挙げられていた。一方、第1章では、有配偶の女性非正社員は、日常生活への充実感を最も高く感じている層であることが指摘されている。これらの背後にあるものは、深く根付いた性別役割分業観であるといえよう。

そうした現状を考えた時、第6章で示されている両立支援施策と能力開発を促進する均等施策とが、ともに推進されるべきだという方向性が非常に現実的であることが分かる。性別役割分業観の強弱をこえて、家庭生活と職業生活の両立をしやすくし、継続就業を可能にする施策は重要であるし、一方で性別を超えて、より能力を発揮することができる均等を実現

する施策も重要である。職場の男女均等が実現できていても、両立が実現できていない場合には女性の就業継続希望は低下してしまうし、また、仕事意欲を高めることも実は難しいことが明らかになった。他方、両立が実現できているが、均等が実現されていない職場では能力向上意欲は低い。均等施策と両立施策は同時に必要なのである。

また、第7章では、Off-JT、あるいは、自己啓発の実施があれば、就業中断による賃金低下が小さく抑えられることも明らかにした。就業中断前に Off-JT の機会多く持てたり、自己啓発を行ったりすることができれば、職業能力の水準の低下は一定程度に抑えることができ、中断後の復帰時に比較的賃金水準の高い職に就くことができるということである。さらに、第2章では、女性の場合は離学から5年の初期キャリア形成期に自己啓発を行うことが、非正規型キャリアと正社員市場にとどまるキャリア（「2回転職→正社員」キャリア）を分ける要因として有効であることが確認された。女性は企業内での能力開発機会が限定されがちであるだけに、自己啓発のしやすい環境整備は現実的な政策であろう。キャリア形成促進助成金の認定コースを女性の視点からみなおし、より女性の関心が高い分野への拡充を図ることが望まれる。また、雇用保険加入期間が短かかったり未加入である人に対して、求職者支援訓練の制度は整備されたが、一方で、こうした属性の就業者に対しての自己啓発支援制度はない。若く、能力開発意欲が高い時期に、会社主導での訓練の機会が乏しい場合に使える自己啓発支援の仕組みの整備が期待される。