

調査・結果の概要

調査の概要

1. 調査の目的

「働くことと学ぶことについての調査」は、プロジェクト研究・サブテーマ「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究」の一環として、日本人就業者の働き方と能力開発の取り組みの実態を把握し、能力開発を十分に行える社会環境の在り方についての検討資料とするために実施された。

2. 調査の概要

(1) 調査方法

訪問留置回収法ならびに訪問面接回収法。

(2) 調査期間

2008年10月～12月。

(3) 標本設計

①母集団： 全国の市区町村に居住する満25歳以上45歳未満の男女・就業者（専業主婦、学生を除く）。

②標本数： 4,000。

③抽出方法： エリアサンプリング。

調査地点の抽出は、国勢調査に基づき、全国の市区町村に、対象年齢の就業者数に比例した確率を与えて抽出（調査地点数： 300地点（島嶼山間僻地なし））。

性・年齢区分は20代後半、30代前半、30代後半、40代前半の男女8区分とし、就業者比率に合わせて回収数を設定。

(4) 回収数

4,026。

本調査シリーズの構成

本調査シリーズは、「働くことと学ぶことについての調査」の留置調査票の結果を、2009年度以降に行う予定の分析に先駆けてとりまとめたものである。2009年度に行う分析では、面接調査票の結果とあわせて分析し、当機構から労働政策研究報告書として刊行される予定である。

以下では、調査結果の概要を報告している。この元データは基礎クロス表として、さらに

詳細に集計したクロス表を附表1として所収している。また、プロジェクト研究・サブテーマ「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究」では、過去2年間に『平成18年度能力開発基本調査』の特別集計を行ってきたが、これまでの一連の研究成果を¹補完するために追加的に行った集計結果を附表2として所収している。

結果の概要

－仕事のための学びに、正規社員と非正規社員に違いはあるのか－

1. 基本属性

(1) 男女比と年齢構成

男性サンプルは59%、女性サンプルは41%である。年齢構成は、25～29歳以下が24%、30～34歳以下が27%、35～39歳以下が25%、40～45歳以下が24%である。

(2) 就業形態

就業形態の分布をまとめたのが図表1で、正社員・正職員が全体の58.2%を占め、次いでパート・アルバイト・契約・嘱託・臨時が23.1%、自営業主・自由業者・内職が7.5%と続いている。また、派遣社員は全体の3.7%である。

図表1 就業形態の分布

全体	4,026
経営者・役員	2.1%
自営業主・自由業者・内職	7.5%
家族従業員	4.8%
正社員・正職員（役職なし）	40.2%
正社員・正職員（職長、班長、組長）	7.5%
正社員・正職員（係長、係長相当職）	5.6%
正社員・正職員（課長、課長相当職）	4.0%
正社員・正職員（部長、部長相当職）	0.9%
パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	23.1%
派遣社員	3.7%
その他	0.6%
無回答	0.0%

¹ これまでの分析結果は、資料シリーズ No. 36 『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』、2008年、労働政策研究報告書 No. 110 『企業内訓練の実施規定要因についての分析』、2009年でとりまとめている。ここで行った追加分析は、以上の研究において残された研究課題に取り組んだ結果である。変数の定義の詳細は、上記の資料シリーズ No. 36 ならびに労働政策研究報告書 No. 110 を参照されたい。

就業形態を正規社員、非正規社員の2つとし、性別、年齢別にその分布をまとめたのが図表2である²。男性・正規社員が53.5%と割合がもっとも高く、ついで女性・非正規社員の22.3%となっている。

図表2 性別、年齢別、就業形態の分布

	構成比	N		構成比
男性・正規社員	53.5%	2154		
			うち 25～29歳以下	20.5%
			30～34歳以下	28.4%
			35～39歳以下	26.3%
			40～45歳以下	24.8%
女性・正規社員	19.1%	768		
			うち 25～29歳以下	32.7%
			30～34歳以下	24.7%
			35～39歳以下	21.4%
			40～45歳以下	21.2%
男性・非正規社員	5.1%	206		
			うち 25～29歳以下	42.2%
			30～34歳以下	26.7%
			35～39歳以下	18.9%
			40～45歳以下	12.1%
女性・非正規社員	22.3%	898		
			うち 25～29歳以下	19.0%
			30～34歳以下	26.2%
			35～39歳以下	26.4%
			40～45歳以下	28.4%

そして、非正規社員が現在の勤務先で希望した場合に正社員に採用・登用される可能性について集計したのが、図表3である。「まったく見込みはない」が28%、「ほぼ見込みはない」が17.7%と、見込みがないと考えている人が半数弱を占める。また、「わからない」とする人も23.1%と約4分の1と高い割合になっている。

² パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時・派遣社員、その他を非正規社員、これ以外の働き方の人を正規社員とグループわけしている。

図表3 正社員に登用・採用される可能性

該当者	1,104
間違いなく登用される	6.7%
ほぼ登用される	9.1%
半々	13.6%
ほぼ見込みはない	17.7%
まったく見込みはない	28.0%
わからない	23.1%
無回答	1.8%

(3) 現在の勤務先の属性

現在の勤務先の属性について、業種の分布をまとめたのが図表4である。製造業の17%が最も割合が高く、次いで卸売業、小売業の15.9%となっている。

図表4 業種の分布

全体	4,026
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	1.2%
建設業	7.9%
製造業	17.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5%
情報通信業	3.9%
運輸業、郵便業	5.1%
卸売業、小売業	15.9%
金融業、保険業	4.3%
不動産業、物品賃貸業	1.1%
学術研究、専門・技術サービス業	3.5%
宿泊、飲食サービス業	5.7%
生活関連サービス業、娯楽業	4.6%
教育、学習支援業	3.9%
医療、福祉	8.7%
その他のサービス業	8.6%
その他	6.7%
無回答	0.2%

次に、現在の勤務先の企業規模の分布をまとめたのが、図表5である。従業員数29人以下の小規模企業に勤めている人は3分の1割強、99人以下の企業に勤めている人は約半数で、中小企業で働いている人の割合が高い。

図表5 企業規模の分布

全体	4,026
4人以下	13.5%
5～9人	10.0%
10～29人	13.7%
30～99人	14.3%
100～299人	11.4%
300～999人	9.9%
1000人以上	15.6%
官公庁（公務員）	4.8%
わからない	6.4%

（4）職種分布

現在の職種の分布をまとめたのが、図表6である。事務的職業の割合が21%と最も高く、技能工・生産工程に関わる職業が20.3%、販売的職業が17.7%、専門・技術的職業が16.6%という順になっている。

図表6 職種の分布

全体	4,026
専門・技術的職業	16.6%
管理的職業	3.6%
事務的職業	21.0%
販売的職業	17.7%
サービスの職業	12.4%
技能工・生産工程に関わる職業	20.3%
運輸・通信的職業	4.6%
保安的職業	1.1%
農・林・漁業に関わる職業	0.9%
その他	1.6%
無回答	0.1%

（5）キャリアパスの分布（初職と現職の関係）

キャリアパスの分布をまとめたのが図表7で³、転職をとめないながらも初職も現職も正社員である人が37.3%と最も割合が高くなっている。次いで、正社員として同一企業に勤め続けている人が24.1%と割合が高い。そして、初職は正社員であったが現在は非正規社員であ

³ ① 正→正（転職なし）：<問30・1～4>かつ<問3・1>かつ<問1・1～8>、② 正→正（転職あり）：<問30・1～4>かつ<問3・2～9>かつ<問1・1～8>、③ 非→非（転職なし）：<問30・5～7>かつ<問3・1>かつ<問1・9～11>、④ 非→非（転職あり）：<問30・5～7>かつ<問3・2～9>かつ<問1・9～11>、⑤ 正→非：<問30・1～4>かつ<問3・1～9>かつ<問1・9～11>、⑥ 非→正：<問30・5～7>かつ<問3・1～9>かつ<問1・1～8>。

る人が 19.0%、他方、初職は非正規社員であったが現在は正社員である人は 10.5%である。

また、非正規社員として同一企業に勤め続けている人は 0.7%、転職をしたが初職も現職も非正規社員である人は 7.5%である。

図表 7 キャリアパスの分布（初職と現職の関係）

	構成比	N
正→正（転職なし）	24.1%	972
正→正（転職あり）	37.3%	1502
非→非（転職なし）	0.7%	29
非→非（転職あり）	7.5%	302
正→非	19.0%	766
非→正	10.5%	423
無回答	0.8%	32

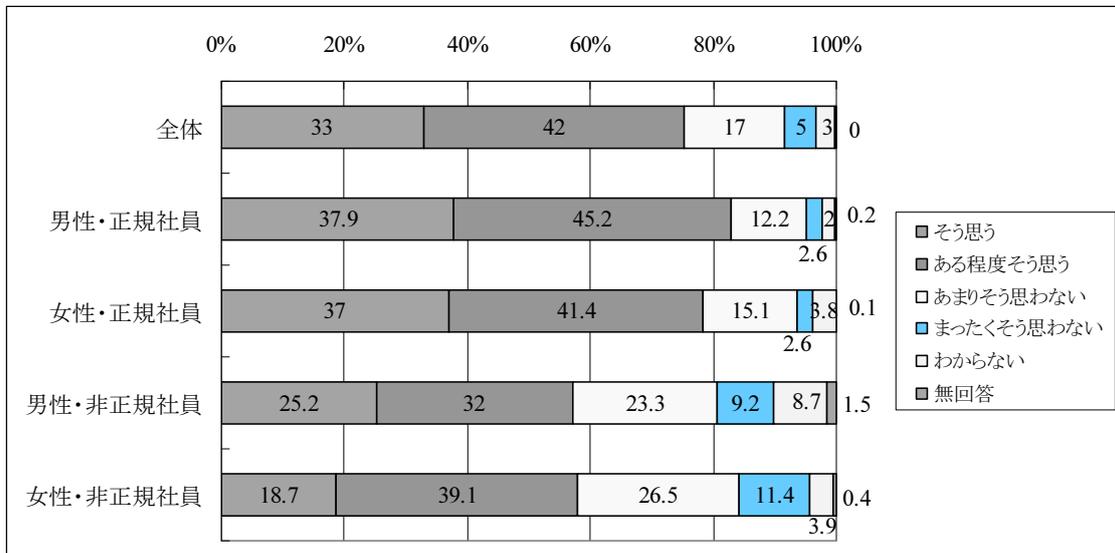
2. 職業能力開発について

本調査では、職業能力開発についての考え方や、実際に行った職業能力開発行動について、重点的に調査をしている。以下では、各項目ごとに、男女、正規・非正規社員の別に集計した結果をみていこう。

2. 1 職業能力開発に対する意欲と意識

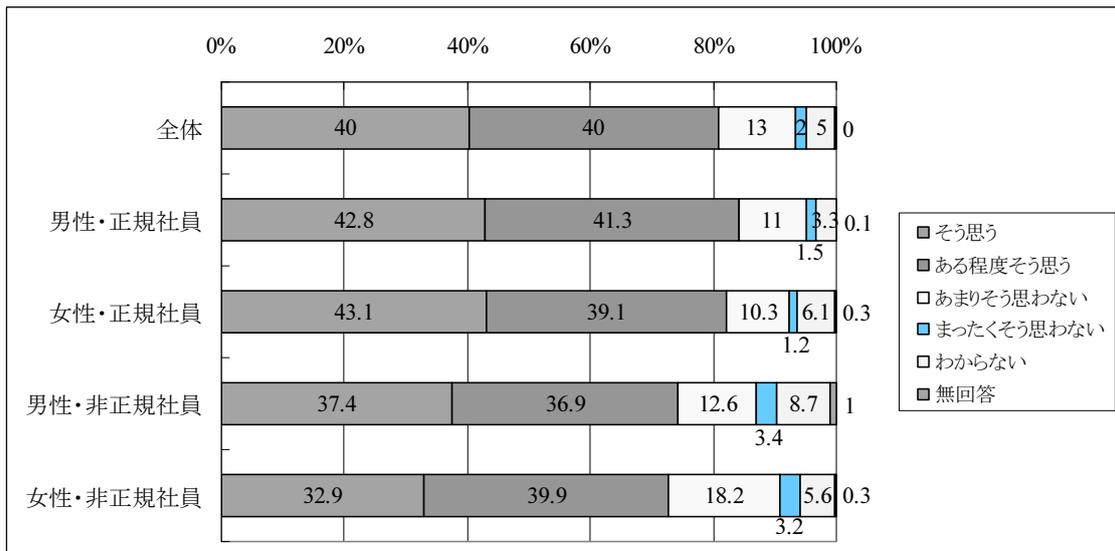
仕事の能力や知識を高めたいと思っているかどうか、理由別に確認していこう。まず、今の仕事のために、仕事の能力や知識を高めたいと思っている人の割合を集計したのが、図表 8 である。性別に関係なく、正規社員で「そう思う」「ある程度そう思う」とする人の割合が高い。

図表8 男女、正規・非正規社員別、仕事の能力や知識を高めたい人の割合
(今の仕事のために)



次に、将来の仕事のために、仕事の能力や知識を高めたいと思っている人の割合を集計したのが、図表9である。これも、性別に関係なく、正規社員で「そう思う」「ある程度そう思う」とする人の割合が高くなっているが、今の仕事のためよりも、正規社員と非正規社員の間での違いは小さくなっている。

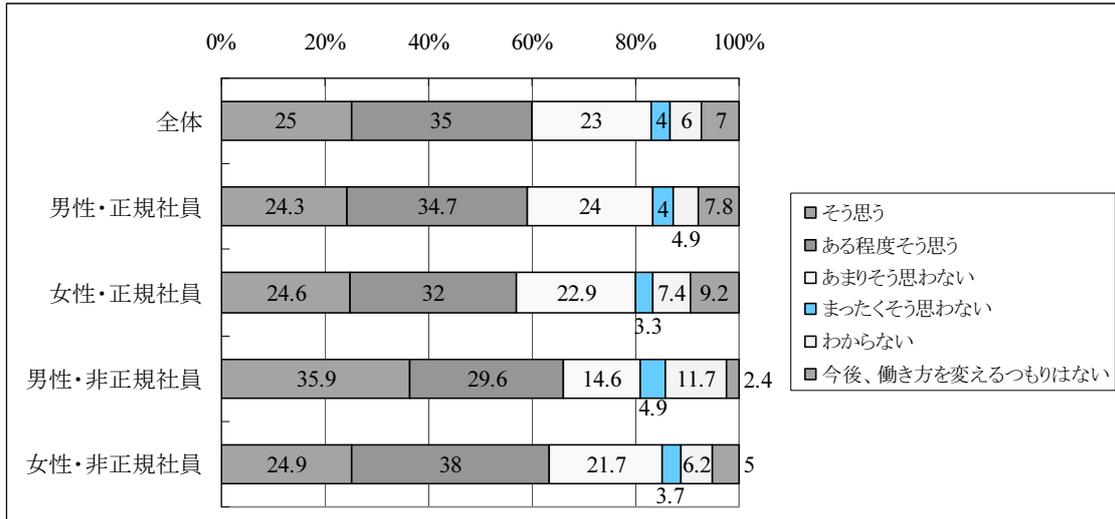
図表9 男女、正規・非正規社員別、仕事の能力や知識を高めたい人の割合
(将来の仕事のために)



そして、今後仕事を変えるために、仕事の能力や知識を高めたいと思っている人の割合を集計したのが、図表10である。正規社員で「今後働き方を変えるつもりはない」人の割合

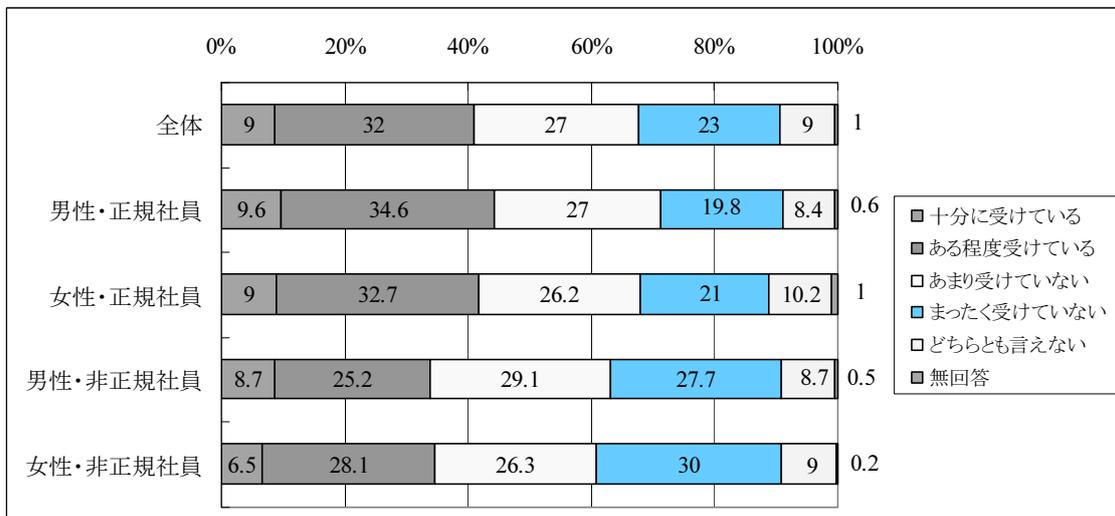
が高くなっていることを考慮しても、男性・非正規社員で「そう思う」「ある程度そう思う」とする人の割合が最も高く、女性・非正規社員でもその割合は高くなっている。

図表 1 0 男女、正規・非正規社員別、仕事の能力や知識を高めたい人の割合
(今後働き方を変えるために)



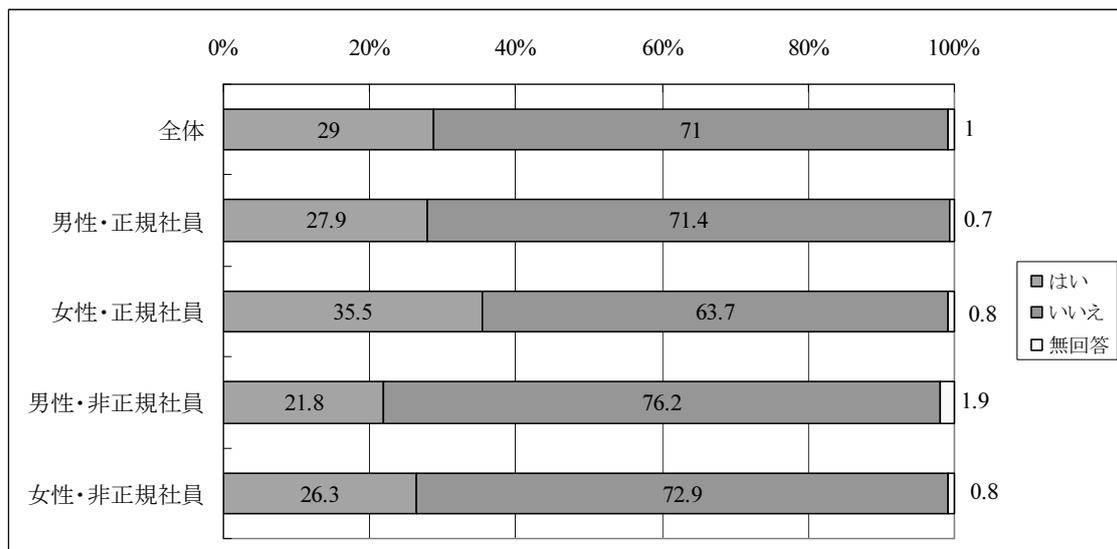
そして、勤務先の上司から、身につけてほしい能力について、どの程度説明を受けているかを集計したのが、図表 1 1 である。男性・正規社員で「十分に受けている」「ある程度受けている」と回答した人の割合が最も高く、次いで、女性・正規社員で高くなっている。正規社員とくらべて非正規社員のほうが、身につけたほうがよい能力を知らされていない人の割合が高くなっている。

図表 1 1 男女、正規・非正規社員別、勤務先の上司から、身につけてほしい能力について、どの程度説明を受けているか



それでは実際に、能力開発のための行動をとりたいと思っている人はどの程度いるのだろうか。自己啓発を実施したいと思っているかどうか、自己啓発の実施希望の有無を集計したのが図表12である。これから、正規社員と非正規社員では、正規社員のほうが自己啓発を行いたいと考えている人の割合が高いことがわかる。また、非正規社員のなかでは、女性のほうが男性よりも、実施希望者の割合が高い。

図表12 男女、正規・非正規社員別、自己啓発の実施希望の有無



そして、自己啓発を実施するにあたって、現在問題に感じていることを集計したのが、図表13である。正規社員同士では、性別に関係なく、トップ3の項目は同じであるが、男性・正規社員では「仕事が忙しい」の割合が50%を超える高い割合で、次いで「費用を負担できない」とする割合が高くなっている。他方、女性・正規社員は、「家事・育児・介護など仕事以外のことで忙しい」とする人の割合が最も高くなっている。

非正規社員に目を向けると、男性では「仕事が忙しい」「費用を負担できない」とする割合が高い一方で、「特に困ったことはない」とする者の割合も高く、「そもそも自己啓発に関心がない」とする者の割合も高い。女性・非正規社員は、女性・正規社員と同様に「家事・育児・介護など仕事以外のことで忙しい」とする人の割合が半数と最も高く、次いで「費用を負担できない」とする者の割合が高い。また、「仕事が忙しい」とする人の割合が、他のグループとくらべて低くなっている。

図表 1 3 男女、正規・非正規社員別、自己啓発の実施上の問題点
(複数回答)

	仕事が忙しい	家事・育児・介護など仕事以外のことで忙しい	費用を負担できない	どこで学ばよいかわからない	信頼のおける教育訓練機関がわからない	どのような能力や知識を身につけたらよいかわからない	取得すべき資格がわからない	特に困ったことはない	そもそも自己啓発に関心がない	その他	無回答
全体	<u>44.2</u>	<u>28.7</u>	<u>33.7</u>	9.8	9.3	12.3	6.3	13.6	6.7	1.5	2.6
男性・正規社員	<u>55.7</u>	<u>16.8</u>	<u>30.3</u>	9.2	8.5	10.7	5	14.8	7.2	1.1	2.4
女性・正規社員	<u>41.8</u>	<u>42.2</u>	<u>31.1</u>	11.1	11.2	13	7.3	12.4	4.3	2.1	2.1
男性・非正規社員	<u>36.9</u>	10.2	<u>33</u>	8.3	6.8	12.1	10.2	<u>17.5</u>	12.6	1.5	3.4
女性・非正規社員	<u>20.6</u>	<u>50</u>	<u>44.3</u>	10.4	10.1	15.6	7.6	11.1	5.9	1.9	3.2

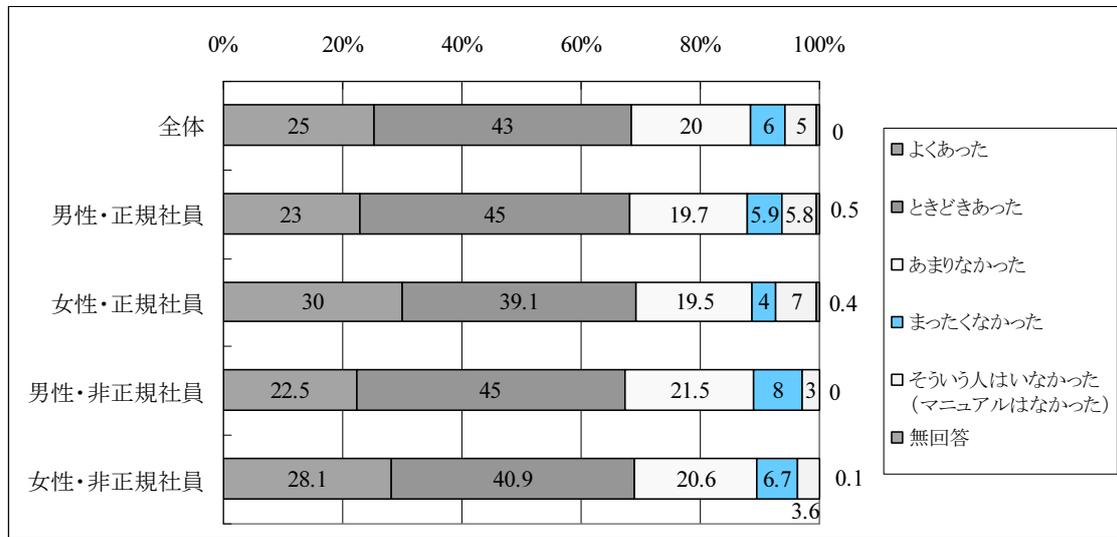
2. 2 仕事上の能力や知識を高める活動について

本調査では、2007年度に少しでも働いていたことのある人に、2007年度1年間に、仕事の能力や知識を高める活動を行ったかどうかを尋ねている。ここでは、各活動ごとに集計した結果をみていこう。

(1) 上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること

2007年4月～2008年3月(2007年度)に、上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けたことがあるかを集計した結果が、図表14である。女性の正社員と非正規社員で、若干、「よくあった」と「ときどきあった」とする人の割合が高くはなっているが。性別、雇用形態間に大きな違いはみられない。

図表 1 4 男女、正規・非正規社員別、上司や同僚から、
仕事上の指導やアドバイスを受けること

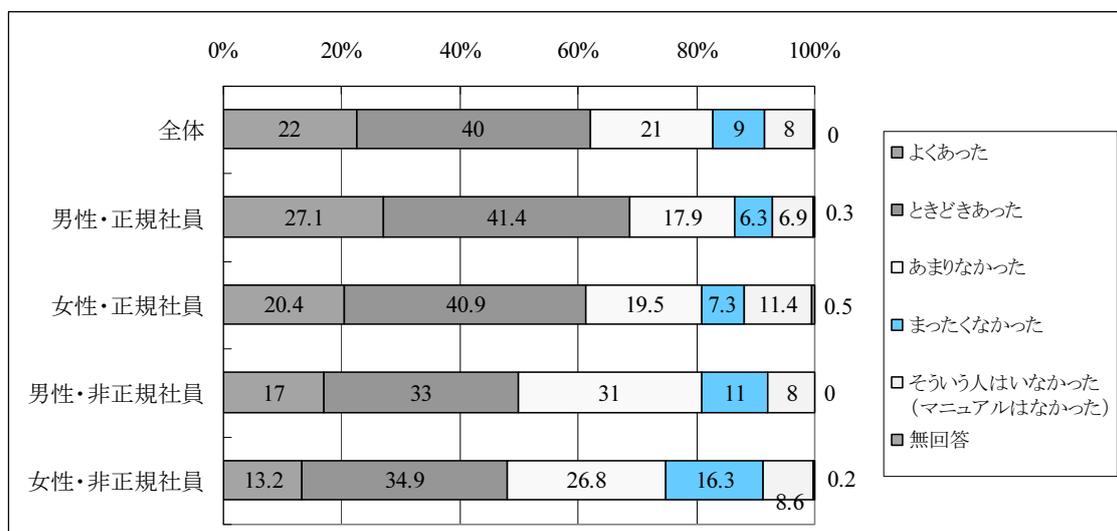


(2) 部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをする

次に、部下や同僚に仕事上の指導やアドバイスをする人があったかを集計したのが、図表 1 5 である。

性別に関係なく、正規社員のほうが、指導やアドバイスをする人があったとする人の割合が高くなっている。しかし、同じ雇用形態内でみると、男性のほうが女性よりも、指導やアドバイスをした人の割合が高くなっている（男性・正規社員 > 女性・正規社員、男性・非正規社員 > 女性・非正規社員）。

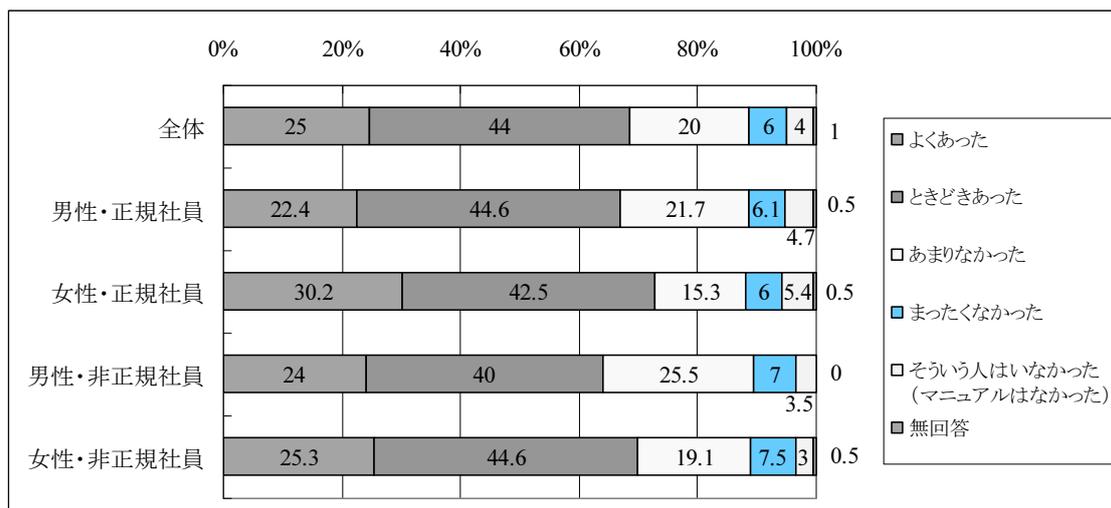
図表 1 5 男女、正規・非正規社員別、部下や同僚に、
仕事上の指導やアドバイスをする



(3) 上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと

上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶことがあったかを集計したのが、図表16である。雇用形態間の違いは小さく、女性の正規社員と非正規社員で、「よくあった」「ときどきあった」と回答した人の割合が高くなっている。

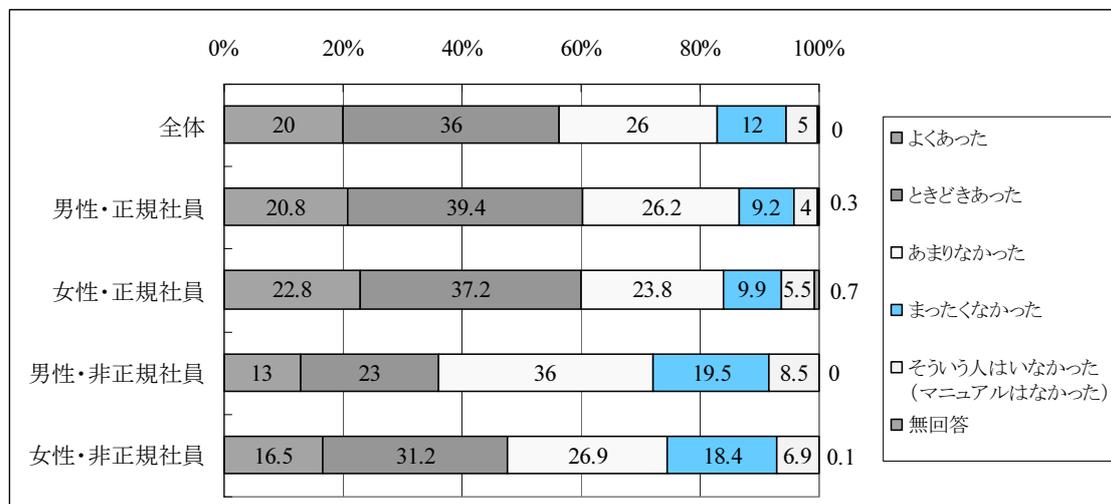
図表16 男女、正規・非正規社員別、上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと



(4) 本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学ぶこと

本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学ぶことがあったかを集計したのが、図表17である。これから、男性と女性の正規社員で「よくあった」「ときどきあった」と回答した人の割合が高くなっている。また、非正規社員では、女性のほうが男性よりも「よくあった」「ときどきあった」と回答した人の割合が高い。

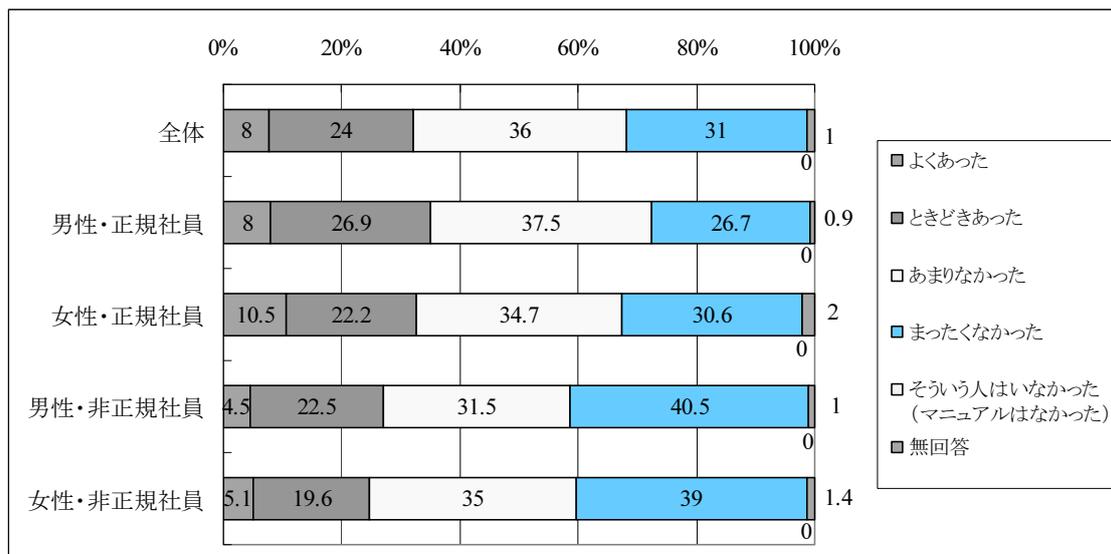
図表17 男女、正規・非正規社員別、本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学ぶこと



(5) 今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験すること

今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験することがあったかを集計したのが、図表18である。これから、男性と女性の正規社員で「よくあった」「ときどきあった」と回答した人の割合が高くなっている。また、非正規社員では、男性のほうが女性よりも「よくあった」「ときどきあった」と回答した人の割合が高い。

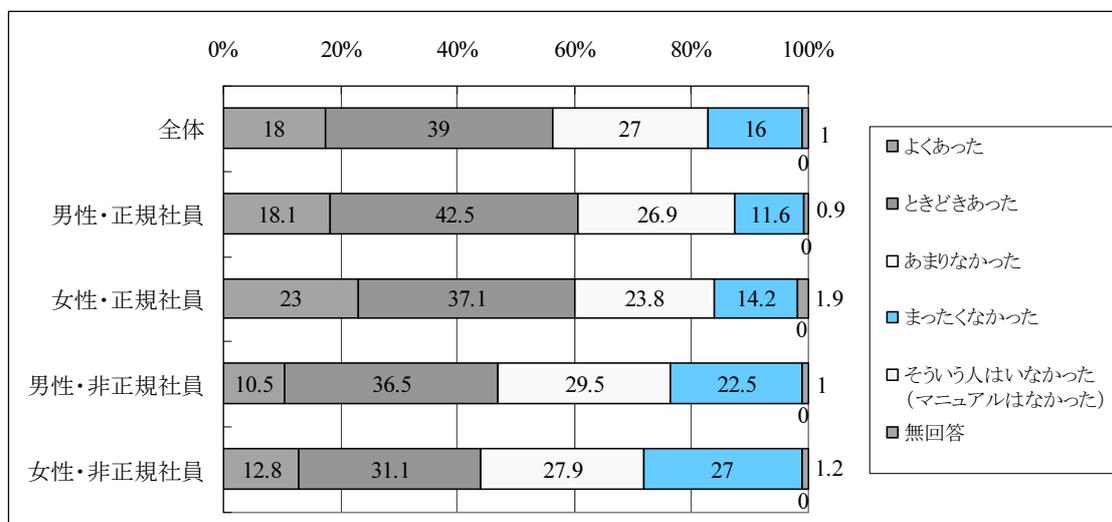
図表18 男女、正規・非正規社員別、今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験すること



(6) ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること

ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有することがあったかを集計したのが、図表19である。これから、男性と女性の正規社員で「よくあった」「ときどきあった」と回答した人の割合が高くなっており、正規社員のほうが非正規社員よりもこの経験が多いことがわかる。また、非正規社員では、男性のほうが女性よりも「よくあった」「ときどきあった」と回答した人の割合が高い。

図表 19 男女、正規・非正規社員別、ミーティング等を通じて、
仕事に役立つ情報を共有すること



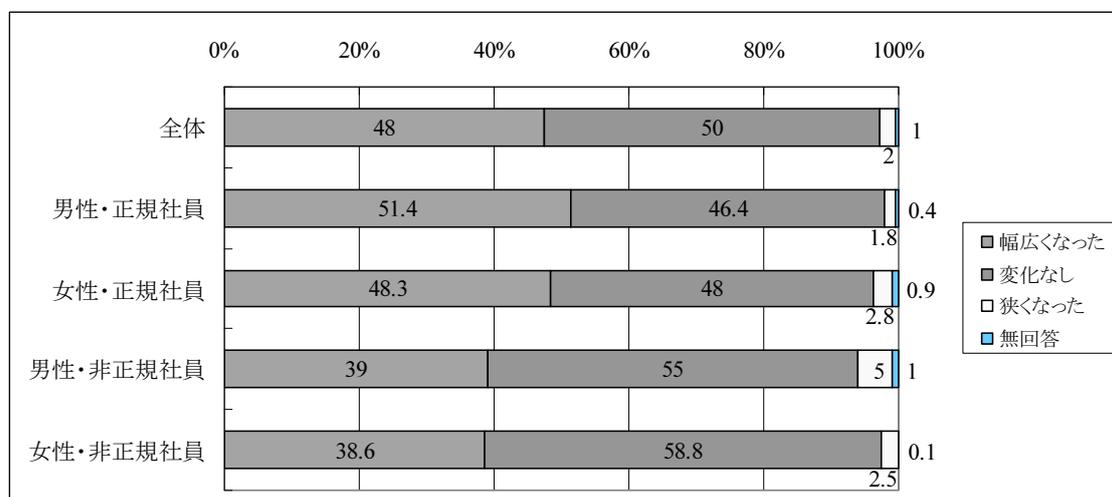
2. 3 仕事に関する変化について

次に、仕事に関する変化についての集計結果をみていこう。本調査では、2007年度に少しでも働いていたことのある人に、2007年度1年間に、仕事に関する変化があったかどうかを尋ねている。各活動別に、男女別、正規・非正規社員の別に集計した結果をみていこう。

(1) 仕事の担当範囲

2007年3～4月の1年間に、仕事の担当範囲に変化があったかを集計したのが、図表20である。これから、男性と女性の正規社員で「幅広くなった」と回答した人の割合が高い。他方、男性・非正規社員で「狭くなった」と回答した人の割合が他の人に比べて高くなっている。

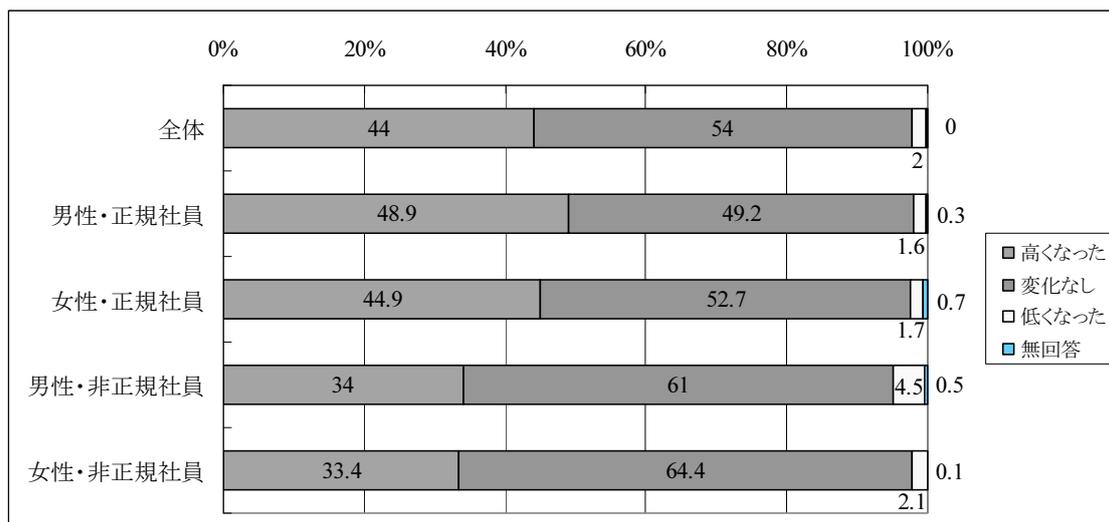
図表 20 男女、正規・非正規社員別、仕事の担当範囲の変化



(2) 仕事のレベル

仕事のレベルに変化があったかを集計したのが、図表 2 1 である。これから、男性と女性の正規社員で「高くなった」と回答した人の割合が高く、男性と女性の非正規社員ではその割合が低くなっている。また、男性・非正規社員で「低くなった」との回答割合が最も高い。

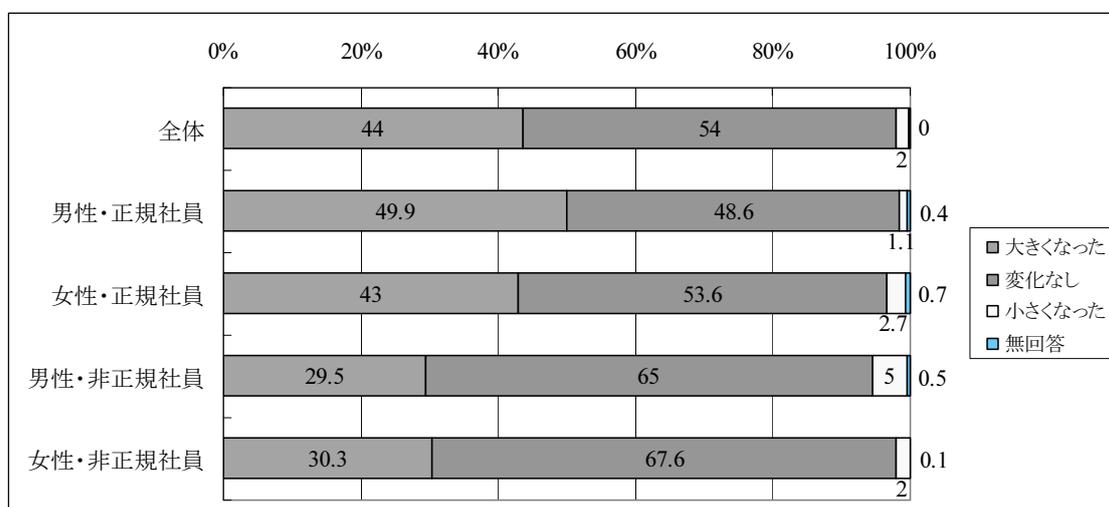
図表 2 1 男女、正規・非正規社員別、仕事のレベルの変化



(3) 仕事上の責任の大きさ

仕事上の責任の大きさの変化を集計したのが、図表 2 2 である。これから、男性・正規社員の半数近くが「大きくなった」と回答しており、女性・正規社員も 43% が「大きくなった」と回答している。他方、非正規社員では男女ともに「大きくなった」と回答した人の割合が 3 割程度と低く、とくに男性・非正規社員で「小さくなった」と回答した人の割合が最も高い。

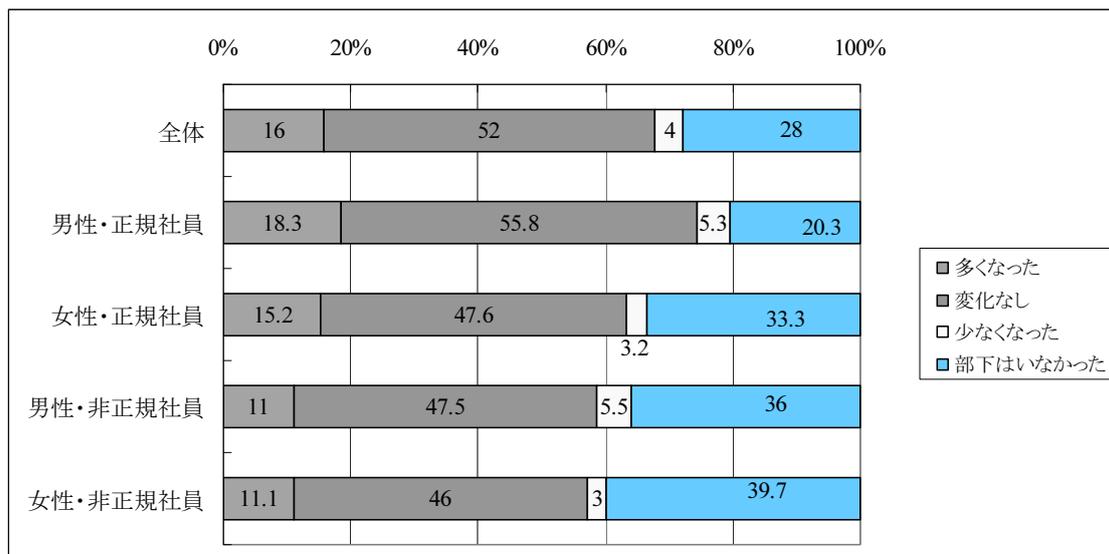
図表 2 2 男女、正規・非正規社員別、仕事上の責任の大きさの変化



(4) 部下の人数

部下の人数の変化を集計したのが、図表23である。男性・正規社員で最も「部下はいなかった」とする割合は小さく、部下の人数が「多くなった」と回答した割合は最も大きい。他方、非正規社員では男女ともに「部下はいなかった」と回答した人の割合が35%を超える高い割合になっているが、11%程度の人で「多くなった」と回答している。

図表23 男女、正規・非正規社員別、部下の人数の変化



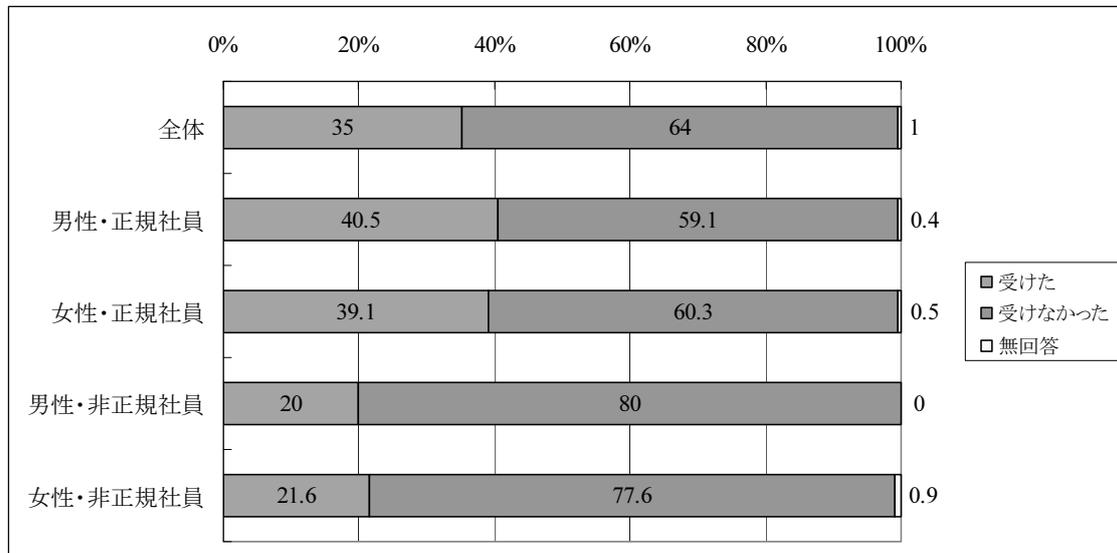
2.4 教育訓練について

次に、勤務先の指示で受講する教育訓練についての結果を確認しよう。2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）に、勤め先の指示で、教育訓練を受けた人の割合を集計したのが、図表24である。本調査における教育訓練の定義は、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である。

全体では、35%の人が教育訓練を受講している。男女別、雇用形態別にみると、男性・正規社員で最も受講割合が高く40.5%、女性・正規社員の受講割合も39.1%とほぼ同じレベルである。

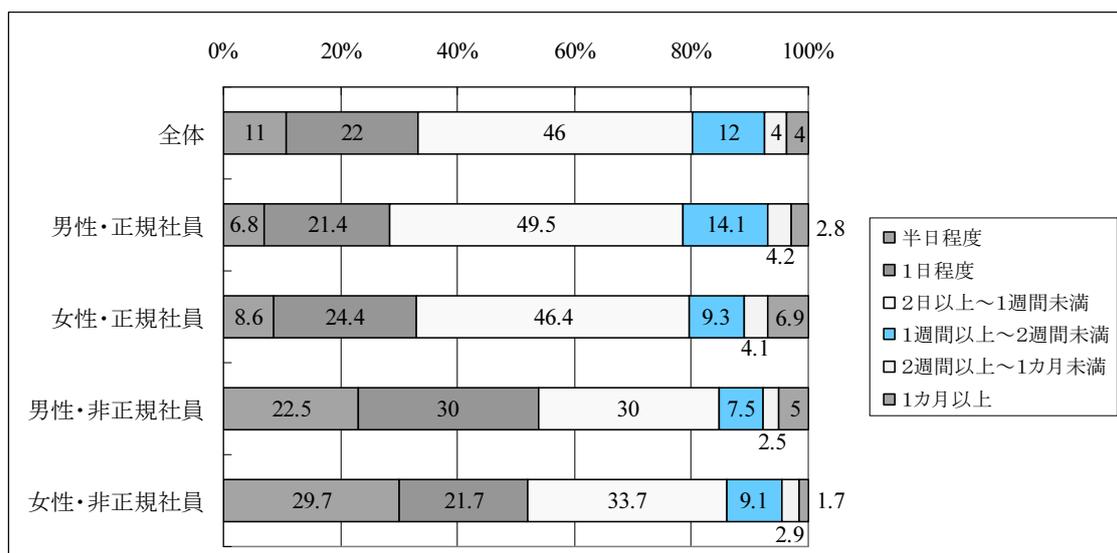
他方、非正規社員の受講割合は、正規社員の半分程度にとどまっており、女性・非正規社員で21.6%、男性・非正規社員が最も受講割合が低く、20%となっている。

図表 2 4 男女、正規・非正規社員別、教育訓練の受講の有無



そして、教育訓練を受講した人が何日受講したかを集計したのが、図表 2 5 である。正規社員のほうが非正規社員よりも 2 日以上の教育訓練を受けた人の割合が高くなっている。また、同一の雇用形態内では、女性のほうが男性よりも 2 日以上の教育訓練を受けた人の割合が高い（男性・正規社員<女性・正規社員、男性・非正規社員<女性・非正規社員）。

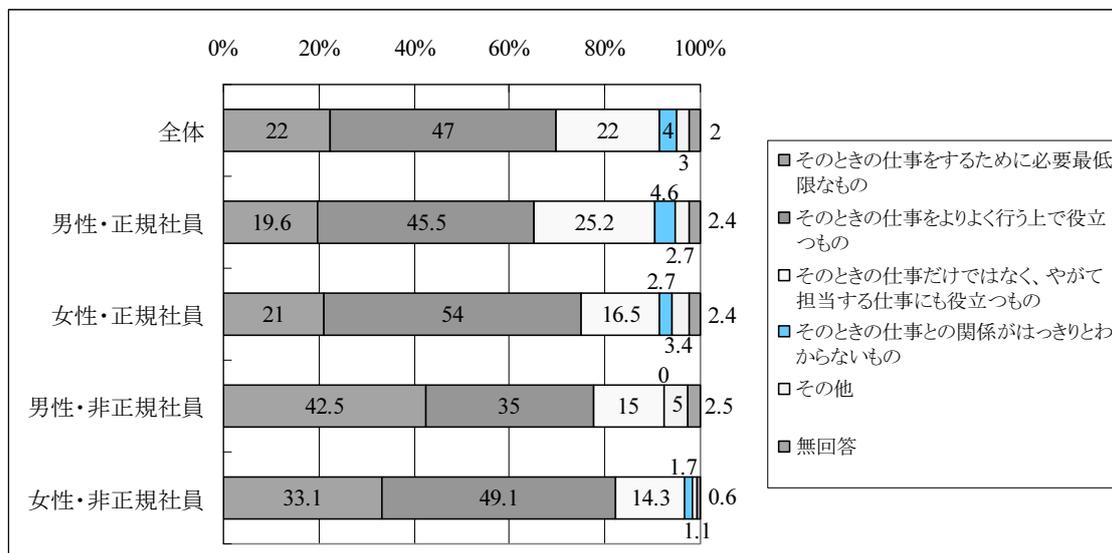
図表 2 5 男女、正規・非正規社員別、教育訓練の受講日数
(教育訓練を受講した人のうち)



そして、2007 年度に受けた教育訓練の内容を集計したのが図表 2 6 である。「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」という回答割合が、男性・正規社員で高くなっている。また、男女ともに非正規社員で、「そのときの仕事をするために必要最

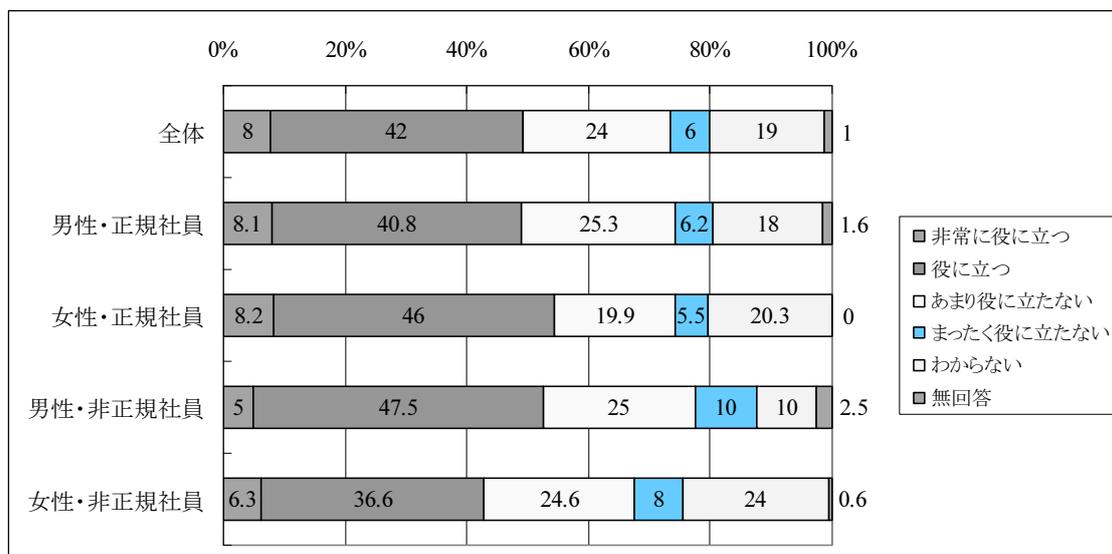
低限なもの」との回答割合が高くなっており、とくに男性・非正規社員で42.5%と高い割合になっている。

図表 2 6 男女、正規・非正規社員別、教育訓練の内容



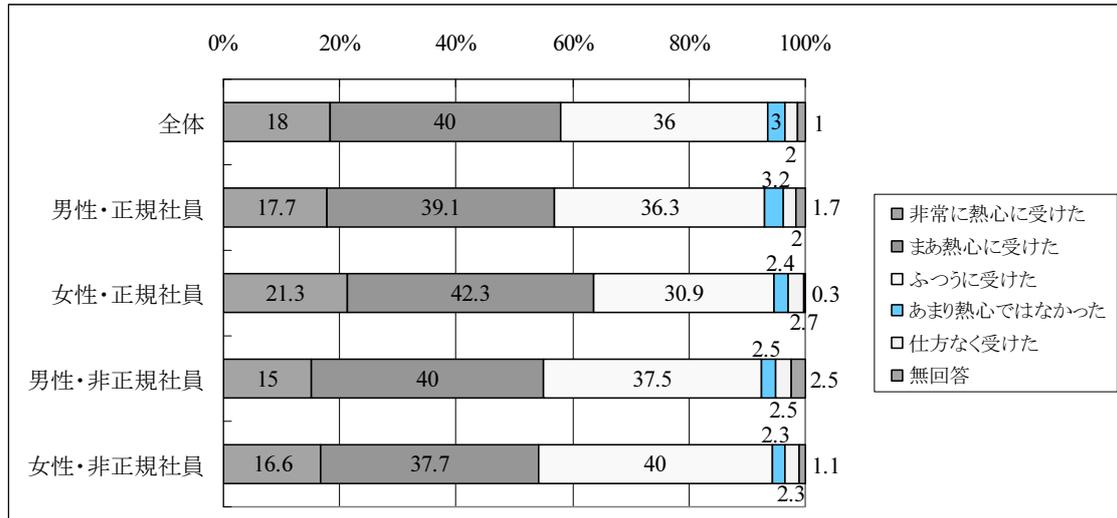
次に、その教育訓練で身に付けたスキルが、仮に転職した場合に転職先で役に立つかどうか、つまりスキルの汎用度についての設問への回答を集計したのが、図表 2 7 である。「非常に役に立つ」「役に立つ」と回答した人の割合が、男性・非正規社員と女性・正規社員で高くなっている。

図表 2 7 男女、正規・非正規社員別、教育訓練で身に付けたスキルが、仮に転職した場合に転職先で役に立つか



最後に、その教育訓練を熱心に受けたかどうかを集計したのが、図表 28 である。熱心さについては、雇用形態間で大きな違いはみられないが、女性・正規社員が他のグループとくらべて、「非常に熱心に受けた」「熱心に受けた」と回答した者の割合が高くなっている。

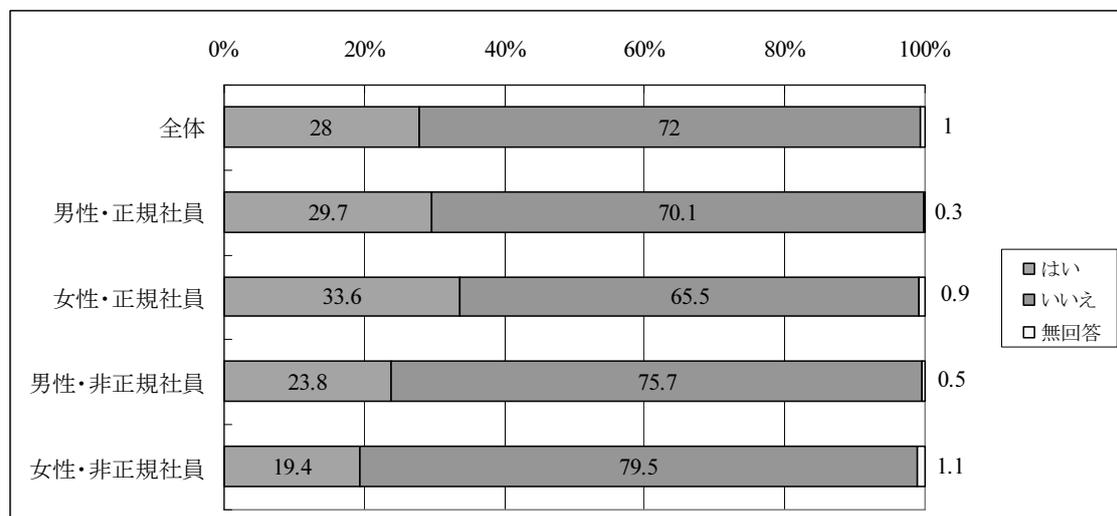
図表 28 男女、正規・非正規社員別、教育訓練を熱心に受けたか



2. 5 自己啓発について

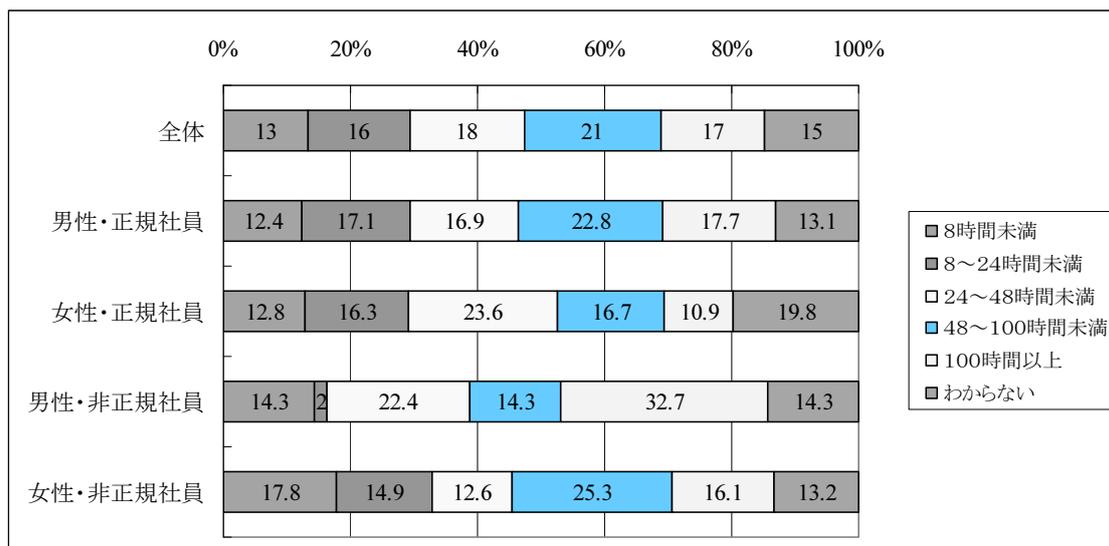
ここでは、勤務先の指示ではなく、自らの意思で行った能力開発、すなわち自己啓発についてみていこう。2007 年度に、就業時間外に自分からすすんで今の仕事やこれからつきたい仕事に関わる勉強（＝自己啓発）をしたかどうかを集計したのが、図表 29 である。全体では、28%の人が自己啓発を実施している。また、正規社員と非正規社員では、正規社員のほうが自己啓発実施割合が高い。とくに、女性・正規社員で3分の1を超えている。他方、非正規社員では、男性のほうが女性よりも実施割合が高くなっている。

図表 29 男女、正規・非正規社員別、自己啓発の実施の有無



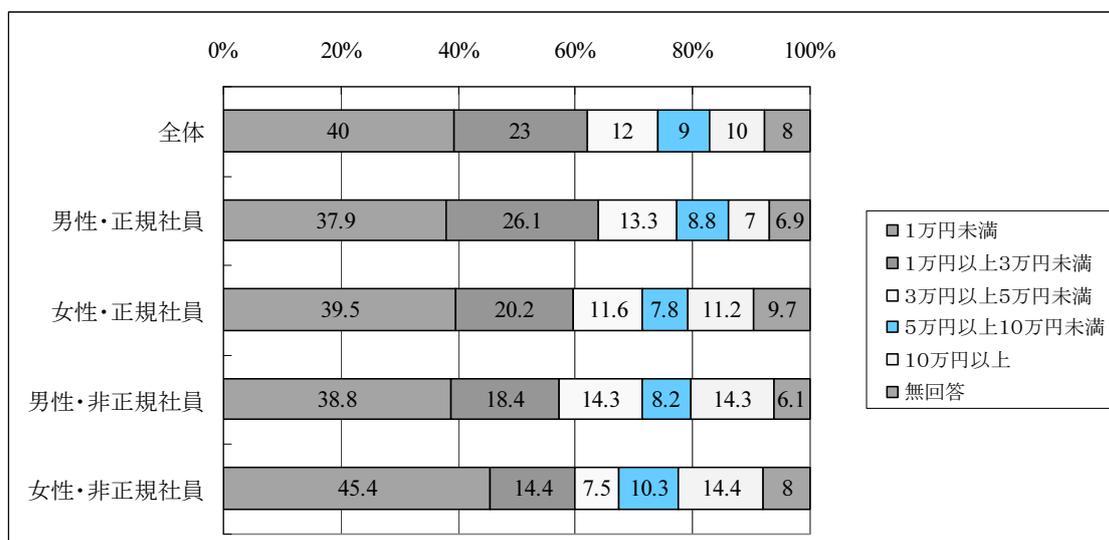
自己啓発を実施した人について、実施時間数を集計したのが図表30である。48時間以上の自己啓発を実施した人の割合は、男性・非正規社員で最も高く、他方、女性・正規社員で最も低い。

図表30 男女、正規・非正規社員別、自己啓発の実施時間数
(自己啓発を実施した人のうち)



同様に、自己啓発を実施した人について、自己啓発にかけた費用を集計したのが図表31である。3万円以上の費用をかけた人の割合は、男性・非正規社員で最も高く、男女ともに正規社員で低くなっている。

図表31 男女、正規・非正規社員別、自己啓発にかけた費用
(自己啓発を実施した人のうち)



2. 6 職業能力開発の効果

ここまでみてきた職業能力開発に関する行動は、スキルレベルや仕事遂行能力を高める効果があるのだろうか。スキルレベルまたは仕事遂行能力が、2007年4月（昨年4月）とくらべて、現在では、「上昇」または「やや上昇」と自分で評価している人に、なにが役に立ったかを尋ねた結果を集計したのが、図表32である。性別、雇用形態に関係なく、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けたこと」、「担当する仕事の範囲・幅が広がったこと」を挙げる人の割合が高い。また、男性・正規社員では「本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学んだこと」が、その他のグループでは「上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだこと」を挙げる人の割合が3番目に高くなっている。

図表32 男女、正規・非正規社員別、スキルレベルまたは仕事遂行能力に役立ったこと
(複数回答)

	上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けたこと	部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをしたこと	上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだこと	本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学んだこと	今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験したこと	ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有したこと	担当する仕事の範囲・幅が広がったこと	任される仕事の責任が大きくなったこと	勤務先の指示で研修に参加したこと	就業時間外に会社の指示でなく、自分からすすんで研修に参加するなど、勉強したこと	その他	無回答
全体	59	29	49	48	17	31	51	47	18	14	5	0
男性・正規社員	55.6	32	45.3	51	17.9	31.6	51.9	50.6	16.5	12.7	4.8	0
女性・正規社員	61.3	24.2	52.3	49.4	15.2	33.5	50.6	46.1	25.2	19	4.2	0
男性・非正規社員	59.1	34.8	57.6	40.9	18.2	33.3	51.5	39.4	6.1	7.6	10.6	0
女性・非正規社員	64.8	22.1	54.1	40.7	14.5	26.2	46.6	39.3	14.8	11	4.8	0

3. まとめ

以上の能力開発機会に関する集計結果を、正規社員と非正規社員の2つの雇用形態間の違いに着目しながらまとめよう。

第1に、雇用形態間の能力開発に対する意欲の違いは、その目的によっては差が小さくなるのがわかる。「今の仕事のために」仕事の能力や知識を高めたいという希望は、正規社員のほうが非正社員とくらべてかなり高くなっているが、「将来の仕事のために」では、正規社

員と非正規社員の違いは小さくなる。そして、「今後働き方を変えるために」では、今後働き方を変えるつもりはないという人もいるため解釈には留意が必要だが、むしろ非正規社員のほうが仕事の能力や知識を高めたいという希望が高くなっている。

また、勤務先の上司から身につけてほしい能力についての説明は、正規社員のほうが非正規社員よりも受けている人の割合が高い。どのようなスキルを求められているかという知らされる機会は、正規社員のほうが恵まれている。

第2に、仕事の能力や知識を高めるための活動では、「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイス」を受けたり、彼らの「仕事のやり方をみて学ぶ」といった直接コストがかからないことは、正規社員と非正規社員の間に違いはみられず、7割弱の人が行っている。しかし、「本やマニュアルを読み勉強して」仕事の仕方を学んだり、「今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験」したり、「ミーティング等を通じて仕事に役立つ情報を共有する」といった機会費用の発生する活動については、非正規社員とくらべて正規社員のほうが経験した人の割合がかなり高くなっている。

第3に、仕事の変化をみると、仕事の担当範囲、仕事のレベル、責任の大きさなどは、正規社員のほうが非正規社員とくらべて、10%ポイント程度とかなり広くなったり、高くなったりしている。まかされる仕事を通じて職業能力は高められるが、このような間接的な能力開発機会が非正規社員のほうが相対的に少ないと考えられる。また、正規社員同士では、男性よりも女性のほうがこのような機会が少ないことも特徴的である。

第4に、職場を離れて行う教育訓練についてみてみると、非正規社員の教育訓練の受講確率は正規社員の半分程度にとどまっている。また、教育訓練を受講した人についても、訓練時間は、正規社員のほうが非正規社員よりも長くなっており、受講機会に違いがあるだけでなく、たとえ教育訓練を受けた場合でも非正規社員のほうが訓練強度が低くなっていることがわかる。

ここで教育訓練の中身をみてみると、そのときの仕事をするために「必要最低限なもの」とする割合が非正規社員で高い。その一方で、そのときの仕事だけでなく「やがて担当する仕事にも役立つもの」との回答は、男性・正規社員で特に高くなっており、女性・正規社員と非正規社員の間にはあまり違いはない。雇用形態間で習得を求められるスキルが異なる可能性があるとともに、男女間の違いがあることも推察される。

以上から、教育訓練のなかでも、直接的にコストがかかる教育訓練に関して雇用形態間の違いが観察されることがわかる。

第5に、自己啓発についてみると、自己啓発の実施確率は、非正規社員よりも正規社員のほうが高くなっていて、特に女性・非正規社員で低くなっているが、自己啓発を実施した人に限ってみると、実施時間やかけた費用については正規社員との違いはあまり大きくはない⁴。

⁴ 男性・非正規社員の自己啓発実施時間の分布には、その他のグループとの違いがみられるが、サンプルサイズが49と小さいため、解釈には一定の留意が必要である。

最後に、能力開発のスキルレベルや仕事遂行能力の向上効果をみると、雇用形態に関係なく、「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けたこと」や「担当する仕事の範囲・幅が広がったこと」、「上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだこと」をプラスに評価している人の割合が高い。職場で教わることや、実際に携わる仕事を通じた経験が、能力向上に対する主観的評価にはプラスに効いていることがわかる。