

第Ⅱ部：能力開発基本調査の再分析

第Ⅱ部 非正社員の能力開発

1. 本章の目的

本章では、『平成18年度・能力開発基本調査』の事業所票¹と個人票を用いて、非正社員の能力開発の実態、すなわち能力開発機会の多寡に関係する個人や職場属性とは何か、ならびに能力開発上の問題点とは何かを、雇用主の実施する職業訓練と自己啓発の双方について明らかにし、非正社員に対する能力開発支援策の考察に資することを目的とする。また、同調査は正社員と非正社員（常用労働者に限る）の双方に対して調査を実施しているため、以下では正社員については直接言及しない部分もあるが、比較対照として、集計結果を表掲している。

1. 1 分析の枠組み

同調査は我が国の企業、事業所および労働者の能力開発の実態を正社員・非正社員の別に明らかにすることを目的として実施されたもので、企業・事業所・労働者の3者を調査対象としている。そのうち、個人票の調査対象は、事業所調査の調査対象となった事業所に勤めている常用労働者で^{2, 3}、正社員は、そのうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている者であり、他方、非正社員は正社員以外の者を指し、嘱託、パート、アルバイトまたはそれに近い名称で呼ばれている人を行い、直接雇用の人である。

同調査において分析に用いることができる労働者サンプルは8,644で、うち事業所票とマッチングできたサンプルは7,460である。本章では、能力開発支援の政策的対象となっている人たちに分析対象を絞るために、全労働者サンプルから60歳以下にサンプルを限定し（8,445サンプル）、さらに在学中であると思われるサンプルを除外する。その結果、分析対象サンプルは8,435となり⁴、うち事業所票とマッチングできたサンプルは7,270である。以下の分析では、労働者属性による能力開発の実態を見る場合には前者を、事業所属性による実態を見る場合には後者を用いる。また、本章では、ウェイトバックをしないで集計してい

¹ 全国の日本標準産業分類に定める13大産業に属する、常用労働者を30人以上雇用する民営事業所を母集団とする。平成16年度事業所・企業統計調査事業所名簿に基づき、産業・事業所規模別に層化抽出された6886事業所が、調査対象数である（有効回答数は2836事業所、有効回答率は41.2%）。

² 事業所の産業、事業所規模別に、抽出する労働者数が定められ、定められた人数だけランダムに調査対象の労働者が抽出されている。標本設計の詳細については、厚生労働省職業能力開発局『平成18年度・能力開発基本調査報告』を参照のこと。また、調査対象数は23,637人、有効回答数は8,644人、有効回答率は36.6%である。

³ 常用労働者とは、①期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、②臨時又は日雇労働者で、調査日前の2ヶ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者のことである。

⁴ 最終学歴についての設問が、中退者又は在学者の場合はその前の学歴を回答する構造となっているため、学生アルバイトを除外するために、このような扱いをした。日本の標準的な就学年数との関係から、具体的には、17歳以下で中・高卒、20歳未満で専修・短大・高専卒、22歳未満で大卒、24歳未満で大学院卒と回答している人を除外した。17歳以下の場合には中卒者である可能性が、またその他についても中退者である可能性が残されるが、本章では一律同じ扱いとした。

る⁵。

90年代初頭以来、我が国における非正社員比率は拡大の一途を辿っている。とりわけ若年層においてはその傾向が顕著であり、従ってその職務内容や離職率、将来的展望などにおいて中高年の非正社員層とは大きく異なっている可能性が高い。政策的支援の観点からみても、期待就業継続期間の長い若年層の実態は他と分けて明らかにする必要があると考えられることから、本章では、非正社員を図表Ⅱ－1のように性・年齢別に分類し、カテゴリーごとの能力開発実施状況の違いをみていくことにする。ただし、このようなカテゴリーに分類することによって、とくに男性の2つのカテゴリーに属するサンプルサイズがかなり小さくなってしまふことには留意が必要である。ちなみに、政府定義の年長フリーターは、25～34歳であり、35歳未満がだいたいこれに該当する。

図表Ⅱ－1 本章での非正社員のカテゴリー

	35歳未満	35歳以上60歳以下
男性	男性若年非正社員 94 (8.88)	男性中高年非正社員 101 (9.54)
女性	女性若年非正社員 261 (24.65)	女性中高年非正社員 603 (56.94)

※各カテゴリーの数値は該当サンプル数、括弧内は全体に占める比率。

以下の分析では、非正社員に固有な状況や問題をよりはっきりと焙り出すために、比較対照として、正社員についても性別と年齢で同様にカテゴリー化し、集計を行う。正社員の場合のカテゴリー構成は次のようである：男性若年正社員 1,898人(25.73%)、男性中高年正社員 3,544人(48.05%)、女性若年正社員 1,015人(13.76%)、女性中高年正社員 919人(12.46%)。

なお、労働者の行う能力開発活動として、本章では企業が実施する Off-JT と労働者個人が実施する自己啓発という2種類の活動に注目する。調査票によると、Off-JT とは「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1ヵ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる。」と定義される。企業内訓練には、このように定義される Off-JT 以外にも、日常の業務に就きながら行われる教育訓練もあるが、こうした訓練は労働者票からは把握が不可能なことから、Off-JT の受講のみを対象とする。一方、自己啓発とは「労働者が職業生活を継続するために行なう、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう。（職業に関係な

⁵ 厚生労働省職業能力開発局『平成18年度能力開発基本調査』では、全体像を把握するため、産業別規模別にウェイトバックを乗じた推計をしている。

い趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。)』と定義されている。2節では、このように定義された Off-JT ならびに自己啓発と個人や職場属性との関連を、図表Ⅱ－1 で定義されたカテゴリー別にみてゆく。

1. 2 分析サンプルの概要

能力開発状況についての分析に進む前に、分析対象となるサンプルの特徴を図表Ⅱ－1 で示したカテゴリーごとに示したものが以下の図表Ⅱ－2～7である。参考のために正社員サンプルの分布も示しているが、ここでは非正社員サンプルの分布をみてゆこう。

まず、男女ともに中高年層は中高卒が 6、7 割と大半を占めるが、中高年男性は次いで大卒が多く、他方中高年女性では専修・短大・高専卒の割合が 2 番目に高く、大卒の割合は低い。若年についても同様の学歴別構成であるが、専修・短大・高専卒以上の高学歴層がより多くなる。

業務（職種）でみると、若年男性では半数近くが販売・サービスであるのに対し、中高年男性では保安・運輸・通信・生産工程・労務の割合がもっとも高く、販売・サービス、専門・技術・管理もあわせて 7 割を占めており、かつ専門・技術・管理職の割合が高いことが特徴的である。女性については若年も中高年も、事務と販売・サービスで 7～8 割を占めている。

勤続年数については、男女ともに若年では 5 割強が 2 年以内となっており、中高年のほうが勤続年数は長くなっている。とくに中高年女性においては 5 割弱が 6 年を超えている。

企業規模をみると、中高年男性を除いて従業員数 500 人以上の大企業比率が高い（5 割程度）。

図表Ⅱ－2 学歴別、サンプルの分布

	中高卒	専修・短大・高専卒	大卒	大学院卒	その他	N
<非正社員>						
男性若年非正社員	50.00	14.89	31.91	1.06	2.13	94
男性中高年非正社員	66.34	3.96	25.74	1.98	1.98	101
女性若年非正社員	43.30	38.31	17.24	0.38	0.77	261
女性中高年非正社員	71.31	23.88	4.48	0.00	0.33	603
非正社員全体	62.04	24.74	12.09	0.38	0.76	1,059
<正社員>						
男性若年正社員	31.88	13.12	48.26	6.32	0.42	1,898
男性中高年正社員	43.88	9.06	42.86	3.72	0.48	3,544
女性若年正社員	28.57	30.74	37.64	2.76	0.30	1,015
女性中高年正社員	52.67	32.43	13.49	0.76	0.65	919
正社員全体	39.78	16.00	39.87	3.89	0.46	7,376

※無回答を除外して集計した。

図表Ⅱ－３ 業務別、サンプルの分布

	管 理 的 専 門 的 ・ 技 術 的 ・	事 務 的	販 売 ・ サ ー ビ ス	・ 保 安 ・ 生 産 ・ 運 輸 ・ 工 程 ・ 労 務 ・ 通 信	そ の 他	N
<非正社員>						
男性若年非正社員	10.75	15.05	46.24	22.58	5.38	93
男性中高年非正社員	22.00	13.00	24.00	27.00	14.00	100
女性若年非正社員	7.42	41.41	39.06	7.42	4.69	256
女性中高年非正社員	6.19	33.11	37.46	15.72	7.53	598
非正社員全体	8.40	31.61	37.34	15.38	7.26	1,047
<正社員>						
男性若年正社員	30.34	29.34	19.26	19.31	1.74	1,895
男性中高年正社員	45.85	22.94	11.47	17.98	1.76	3,531
女性若年正社員	12.82	67.65	14.89	3.75	0.89	1,014
女性中高年正社員	18.92	60.07	10.67	8.14	2.20	909
正社員全体	33.96	35.35	13.85	15.14	1.69	

※無回答を除外して集計した。

図表Ⅱ－４ 勤続年数別、サンプルの分布

	2 年以下	2-6 年以下	6 年より上	N
<非正社員>				
男性若年非正社員	57.61	29.35	13.04	92
男性中高年非正社員	33.00	33.00	34.00	100
女性若年非正社員	53.01	38.96	8.03	249
女性中高年非正社員	20.34	31.43	48.24	595
非正社員全体	32.72	33.20	34.07	1,036
<正社員>				
男性若年正社員	24.23	30.48	45.29	1,890
男性中高年正社員	5.04	9.17	85.79	3,532
女性若年正社員	30.82	34.99	34.19	1,006
女性中高年正社員	6.25	12.94	80.81	912
正社員全体	13.66	18.66	67.67	7,340

※無回答を除外して集計した。

図表Ⅱ－５ 企業規模別、サンプルの分布

	30-99	100-499	500-	N
＜非正社員＞				
男性若年非正社員	28.21	28.21	43.59	78
男性中高年非正社員	30.00	40.00	30.00	90
女性若年非正社員	18.45	24.46	57.08	233
女性中高年非正社員	19.21	27.83	52.96	557
非正社員全体	20.77	28.18	51.04	958
＜正社員＞				
男性若年正社員	20.60	28.19	51.22	1,646
男性中高年正社員	23.13	27.00	49.87	3,052
女性若年正社員	22.01	25.64	52.34	854
女性中高年正社員	28.82	29.74	41.45	760
正社員全体	23.00	27.46	49.54	6,312

図表Ⅱ－６ 業種別、サンプルの分布

	製造業	情報通信、金融・保険業	サービス業	小売業・飲食店	その他の産業	N
＜非正社員＞						
男性若年非正社員	21.79	2.56	28.21	30.77	16.67	78
男性中高年非正社員	24.44	4.44	36.67	18.89	15.56	90
女性若年非正社員	17.60	11.16	25.32	31.33	14.59	233
女性中高年非正社員	23.52	4.31	16.16	49.91	6.10	557
非正社員全体	22.03	5.85	21.29	40.92	9.92	958
＜正社員＞						
男性若年正社員	37.97	11.18	14.28	13.49	23.09	1,646
男性中高年正社員	37.84	8.91	15.83	12.32	25.10	3,052
女性若年正社員	31.85	14.75	16.39	16.04	20.96	854
女性中高年正社員	33.82	10.26	22.50	15.00	18.42	760
正社員全体	36.58	10.46	16.30	13.45	23.21	6,312

業種では、若年では男女ともに小売業・飲食店で働く人の割合が高く、次いでサービス業が多い。ただし、若年女性では情報通信・金融・保険業の割合も高く、11%程度がそれに該当する。中高年男性は、サービス業が3分の1を超え、製造業が2番目に高い。中高年女性は、小売業・飲食店で働く人が半数近くを占め、次いで製造業となっている。

最後に、自己啓発にあたって感じている問題点と社外の教育訓練機関を利用して受ける自

自己啓発についての情報不足の分布をみていこう⁶。これらの設問は、自己啓発を行った人にだけ回答を求めたものである。まず、自己啓発にあたって感じている問題点別のサンプルの分布をみていこう（図表Ⅱ－7－1）。自己啓発について問題はないと考えている人の割合は、正社員全体で11.74%、非正社員全体でも16.03%とさほど高くはないが、非正社員のなかでもとくに若年男性で低くなっている。なんらかの問題があると感じている人々に限定した場合、正社員全体でも非正社員全体でも、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」を挙げる人の割合がもっとも高く、次いで「費用がかかりすぎる」、「セミナー等の情報が得にくい」の順になっている。とくに非正社員のうち、若年男性で「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」とする人の割合が5割を超えて高く、「費用がかかりすぎる」、「休暇取得・早退等が会社の都合でできない」とするのに続いて、「自己啓発の結果が社内で評価されない」を指摘する割合が他のカテゴリーに比べて高いことが特徴的である。また、男女ともに若年非正社員で「費用がかかりすぎる」を指摘する割合が高く、若年非正社員の共通の問題といえるだろう。そのほか、「適当な教育訓練機関が見つからない」や「セミナー等の情報が得にくい」、「やるべきことが分からない」などの情報にかかわる問題は、性別にかかわらず正社員に比べて非正社員の指摘率が高く、とくに「やるべきことがわからない」は正社員にくらべて非正社員若年層に多くみられる問題となっている。

次に、図表Ⅱ－7－2より、社外の教育訓練機関を利用して受ける自己啓発についての情報不足別のサンプルの分布を確認しよう（こちらにも自己啓発実施者のみ回答）。正社員全体・非正社員全体ともに、「情報の不足は特に感じていない」人が30%程度である。「どのようなコースがどの程度あるのか」と「各コースの内容」は、正社員、非正社員の双方で指摘率のもっとも高い2つの問題点であるが、正社員全体では次いで「各コースの評価」が指摘されているのに対し、非正社員全体では「各コースの概要」が指摘されている。また、男女ともに若年非正社員で「どのようなコースがどの程度あるか」、「各コースの概要」、「各コースの内容」といった基本的な情報不足に悩んでいる姿が浮かび上がってくる点も特徴といえよう。

⁶ 複数回答。

図表Ⅱ－７－１ 自己啓発にあたっての問題点別、サンプルの分布

	特に問題はない	問題がある者のうち（非正社員の N: 220、正社員の N: 3,150）										
		仕事 が忙 しく 自己 啓発 の余 裕が ない	家事・ 育児 が忙 しく 自己 啓発 の余 裕が ない	休暇 取得 ・早 退等 が会 社の 都合 で でき ない	適当 な教 育訓 練機 関が 見つ から ない	費用 がか かり すぎ る	セミ ナー 等の 情報 が得 にく い	コース 受講 や資 格取 得の 効果 が定 か で ない	やる べき こと がわ から ない	自己 啓発 の結 果が 社内 で評 価さ れ ない	どの よう なコ ース が自 分の 目指 す キャ リア に 適切 なの かわ から ない	その他
＜非正社員＞												
男性若年非正社員	4.55	52.38	0.00	28.57	19.05	38.10	23.81	4.76	14.29	23.81	14.29	4.76
男性中高年非正社員	8.57	34.38	0.00	21.88	15.63	28.13	21.88	25.00	3.13	15.63	9.38	0.00
女性若年非正社員	18.57	36.84	26.32	8.77	31.58	43.86	29.82	15.79	14.04	10.53	22.81	1.75
女性中高年非正社員	18.52	36.36	32.73	15.45	23.64	34.55	30.00	21.82	8.18	22.73	13.64	3.64
非正社員全体 (N: 262)	16.03	37.73	23.18	15.91	24.09	36.36	28.18	19.09	9.55	18.64	15.45	2.73
＜正社員＞												
男性若年正社員	10.67	65.74	10.62	22.80	19.06	37.76	25.81	22.32	9.41	23.40	19.18	2.05
男性中高年正社員	14.15	61.52	8.67	16.81	20.09	40.58	20.68	20.42	4.53	21.34	12.61	1.71
女性若年正社員	8.30	44.76	13.33	21.19	25.00	43.10	27.38	20.00	12.62	17.86	24.52	4.29
女性中高年正社員	7.58	50.00	30.42	24.34	21.96	41.80	23.28	19.05	5.56	25.13	14.55	2.12
正社員全体 (N: 419)	11.74	59.02	10.62	19.87	20.70	40.32	23.24	20.70	7.02	21.87	16.16	2.19

図表Ⅱ－７－２ 社外の教育訓練機関を利用して受ける自己啓発についての情報不足別、サンプルの分布

		不足を感じている人のうち（非正社員の N:180, 正社員の N: 2,484）					
	情報の不足は特に感じ ていない	どの 程度の ような コース がある のか	各 コース の概要 （日程、 場所、 費用等）	各 コース の内容（カリ キュラム、 レベル、 訓練目 標、取得 を目指す 資格）	各 コース の評価（ 講師の 質、コス トパフォー マン ス等）	各 コース の実績（ 終了 率、資格 取得状況 等）	その他
＜非正社員＞							
男性若年非正社員	40.91	61.54	46.15	76.92	30.77	46.15	7.69
男性中高年非正社員	25.71	42.31	34.62	38.46	11.54	26.92	3.85
女性若年非正社員	32.86	63.83	46.81	51.06	34.04	29.79	2.13
女性中高年非正社員	30.37	54.26	37.23	44.68	24.47	23.40	5.32
非正社員全体	31.30 (N: 82)	55.56	40.00	47.78	25.56	27.22	4.44
＜正社員＞							
男性若年正社員	30.82	52.49	40.03	46.11	44.70	31.31	4.67
男性中高年正社員	31.45	47.53	30.51	44.82	43.50	26.32	1.89
女性若年正社員	27.73	56.19	38.07	51.06	45.02	31.72	4.83
女性中高年正社員	27.87	55.25	38.31	42.37	37.97	32.54	3.39
正社員全体	30.40 (N: 1,085)	50.89	34.90	45.69	43.36	29.07	3.18

2. 能力開発の現状

2. 1 全体の傾向

まず、カテゴリー別の Off-JT 受講比率をみたものが、図表Ⅱ－８である。Off-JT 受講の有無については、「あなたは平成 17 年度にどのような Off-JT を受講しましたか」という質問が用意されており、回答項目 8 つのうち⁷、1 つでも「受講した」に○をつけた人を受講した、すべての項目に「受講しなかった」とした人を受講しなかった、すべての項目に「無回答」の人を無回答とし、無回答の人を除いて集計している。

正社員では全体の 61.55%が受講したと回答しているのに対し、非正社員で同様に回答したのは 36.26%に過ぎず、Off-JT という形式による企業内訓練の機会には、正社員と非正社員の間に大きな格差が存在していることが窺われる⁸。こうした格差はとくに若年男性におい

⁷ 8 つの項目とは、社外で行われた Off-JT の①階層別研修、②職能別研修、③課題別研修、④その他、社内で行われた Off-JT の⑤階層別研修、⑥職能別研修、⑦課題別研修、⑧その他である。

⁸ ちなみに事業所ベースでみた場合にも、非正社員への Off-JT を実施した事業所は 37.9%で、正社員に対して実施した事業所割合 72.2%と比べると大幅に少ないことがわかる。

て大きく、若年女性では相対的に小さい。また、正社員においては男性とくらべて女性の受講比率が低い、非正社員では必ずしもそういった傾向はみられず、とくに若年層の非正社員では女性の受講比率の方が高くなっている。さらに、正社員においては年齢層による受講比率の違いがほとんどみられないのに対し、非正社員には違いがみられる。とくに、非正社員の若年男性で Off-JT の受講比率が低く、女性では逆に中高年層のほうが Off-JT 受講比率は低くなっている。

図表Ⅱ－８ Off-JT 受講の有無

	受講しなかった	受講した	N
<非正社員>			
男性若年非正社員	69.89	30.11	93
男性中高年非正社員	61.96	38.04	92
女性若年非正社員	58.23	41.77	249
女性中高年非正社員	65.47	34.53	556
非正社員全体	63.74	36.26	990
<正社員>			
男性若年正社員	34.58	65.42	1,874
男性中高年正社員	35.52	64.48	3,466
女性若年正社員	47.38	52.62	992
女性中高年正社員	48.19	51.81	882
正社員全体	38.45	61.55	7,214

※無回答を除外して集計した。

次に、カテゴリー別に自己啓発実施の有無をまとめたのが、図表Ⅱ－９である。自己啓発実施の有無は、「平成 17 年度にどのような自己啓発を行いましたか」という設問の 9 つの回答項目のいずれかに「受講した」と回答した人を受講した、すべての項目において「受講しなかった」と回答した人を受講しなかった、すべての選択肢に回答がなかった人を無回答とし⁹、無回答とした人を除外して集計している。

この図表から、正社員では全体の 50.40% が自己啓発を実施したと回答しているのに対し、非正社員での比率は 27.52% に過ぎず、Off-JT と同じ傾向、すなわち正社員の方が非正社員に比べて自己啓発実施比率の高いことがわかる。また、正社員と非正社員の格差はやはり若年男性で最も大きく、若年女性で小さいという傾向がみてとれる。さらに、これも Off-JT と同様で、同じ性別であれば正社員においては年齢層による自己啓発実施比率の違いがほとんど

⁹ 具体的な選択肢は、①専修学校・各種学校の講座の受講、②高等専門学校・大学・大学院の講座の受講、③民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会・セミナーへの参加、④公共職業能力開発施設の講座の受講、⑤社内の自主的な勉強会・研究会への参加、⑥社外の勉強会・研究会への参加、⑦通信教育の受講、⑧ラジオ・テレビ・専門書・インターネットなどによる自学・自習、⑨その他である。

どみられないが、非正社員では若年男性で自己啓発実施比率が低い。

最後に、Off-JT 受講の有無別に自己啓発実施比率を集計したのが、図表Ⅱ－10 である。これから、正社員同様、非正社員においても、Off-JT を受けていない人ほど自己啓発も実施していないことがわかる。自己啓発を実施する従業員ほど、そもそも高い就労意欲や能力をもっている可能性もあるが、これらのことは Off-JT に自己啓発を補完的に実施させる効果のある可能性を示唆している。

図表Ⅱ－9 自己啓発実施の有無

	実施しなかった	実施した	N
＜非正社員＞			
男性若年非正社員	74.71	25.29	87
男性中高年非正社員	61.54	38.46	91
女性若年非正社員	71.43	28.57	245
女性中高年非正社員	74.48	25.52	529
非正社員全体	72.48	27.52	952
＜正社員＞			
男性若年正社員	49.70	50.30	1,845
男性中高年正社員	47.65	52.35	3,389
女性若年正社員	53.41	46.59	983
女性中高年正社員	52.66	47.34	864
正社員全体	49.60	50.40	7,081

※無回答を除外して集計した。

図表Ⅱ－10 Off-JT の受講有無別、自己啓発実施比率

	受講しなかった	受講した
＜非正社員＞		
男性若年非正社員	17.19	47.83
男性中高年非正社員	21.43	66.67
女性若年非正社員	18.75	42.57
女性中高年非正社員	14.12	47.93
非正社員全体	16.20	48.16
＜正社員＞		
男性若年正社員	29.55	61.24
男性中高年正社員	30.67	64.29
女性若年正社員	29.16	62.33
女性中高年正社員	26.27	66.67
正社員全体	29.48	63.45

※無回答を除外して集計した。

2. 2 自身の職業生活設計への考え方による違い

次に、自分自身の職業選択や能力開発のための取り組みに関する計画、すなわち職業生活設計¹⁰についての考え方と各自の能力開発実施状況との関係をみていこう。ここでは、自分自身の職業生活設計に対する考え方として、「自分で職業生活設計を考えていきたい」、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」のいずれかを選択した人を「自分で」とし、「どちらかといえば、会社で職業生活設計を考えていきたい」、「会社で職業生活設計を提示してほしい」、「その他」を「会社など」とし、「わからない」を選択した人は「わからない」とした。図表Ⅱ-11からサンプルの分布を確認すると、正社員全体では7割強が「自分で」と回答しているのに対し、非正社員全体では5割程度となっており、とくに男性のほうが女性よりも「自分で」を選ぶ傾向が強い。また、非正社員のうち、若年男性・中高年男性・若年女性は6割が「自分で」と考えている一方で、中高年女性ではその割合は4割程度にとどまっている。さらに、非正社員の特徴といえるのは、「わからない」の回答比率が高いことであろう。

こうした職業生活設計に対する考え方とOff-JTの受講（図表Ⅱ-12）ならびに自己啓発の実施状況（図表Ⅱ-13）との関連をみると、非正社員のうち「自分で」という意識をもつ人ほど自己啓発実施率が高く、Off-JT受講比率も高い傾向がみられる。サンプルが小さいため留意が必要だが、「自分で」と回答した男性中高年非正社員における自己啓発実施比率は50%を超えるほど高くなっている。

図表Ⅱ-11 職業生活設計に対する考え方別、サンプルの分布

	自分で	会社で	わからない	N
<非正社員>				
男性若年非正社員	65.17	12.36	22.47	89
男性中高年非正社員	64.21	20.00	15.79	95
女性若年非正社員	62.00	15.20	22.80	250
女性中高年非正社員	43.64	21.48	34.88	582
非正社員全体	51.97	19.00	29.04	1,016
<正社員>				
男性若年正社員	74.32	14.44	11.24	1,877
男性中高年正社員	72.27	16.68	11.05	3,483
女性若年正社員	66.93	18.13	14.94	1,004
女性中高年正社員	60.65	21.76	17.59	887
正社員全体	70.64	16.92	12.44	7,251

※無回答を除外して集計した。

¹⁰ ここでの「職業生活設計」とは、労働者が適正や職業経験等に応じて職業の選択や職業能力の開発および向上のための取り組みについて計画することを指す。

図表Ⅱ－12 職業生活設計に対する考え方別、Off-JT 受講比率

	自分で	会社で	わからない	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	32.76	-	-	28.41
男性中高年非正社員	46.43	-	-	39.08
女性若年非正社員	44.74	41.67	35.19	42.15
女性中高年非正社員	40.08	30.77	27.66	33.76
非正社員全体	41.35	34.44	26.81	35.87
N	503	180	276	959
<正社員>				
男性若年正社員	68.88	61.42	47.55	65.46
男性中高年正社員	68.69	62.17	39.30	64.38
女性若年正社員	56.84	48.02	38.36	52.50
女性中高年正社員	57.63	52.13	30.20	51.68
正社員全体	66.04	58.35	39.52	61.49
N	5,039	1,203	873	7,115

図表Ⅱ－13 職業生活設計に対する考え方別、自己啓発実施比率

	自分で	会社で	わからない	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	29.82	-	-	25.58
男性中高年非正社員	50.91	-	-	39.53
女性若年非正社員	32.21	27.78	20.75	28.99
女性中高年非正社員	35.84	22.41	12.43	24.86
非正社員全体	35.73	24.72	13.64	27.34
N	487	178	264	929
<正社員>				
男性若年正社員	55.51	39.31	28.57	50.30
男性中高年正社員	58.34	41.94	25.90	52.09
女性若年正社員	51.91	40.57	28.47	46.40
女性中高年正社員	56.98	34.41	29.86	47.40
正社員全体	56.57	39.97	27.63	50.26
N	4,969	1,181	847	6,997

※無回答を除外して集計した。

2. 3 学歴による違い

本節では、学歴によって能力開発の実施状況に違いがあるかどうかを確認していこう。まず正社員全体と非正社員全体をみていくと、正社員全体では大卒以上の高学歴層で Off-JT 受

講比率が顕著に高くなっているのに対し、非正社員ではほとんどのカテゴリーで専修・短大・高専卒の Off-JT 受講比率がもっとも高くなっている。また、非正社員では、年齢・性別に関係なく、中高卒者という低学歴層の Off-JT 受講比率が低くなっており、特に若年男性でその傾向が強い。

一方、自己啓発については、正社員も非正社員も、高学歴になるほど自己啓発実施比率が高いというパターンが存在している。また、おおむねどの学歴層においても、中高年ほど自己啓発実施率は高い傾向がみられる。とくに男性中高年、大卒の非正社員では正社員に匹敵するほど高い実施比率が示されているが、前述したように、男性非正社員については、サンプルサイズが小さいため、その解釈には留意が必要である。

図表Ⅱ-14 学歴別、Off-JT 受講比率

	中高卒	専修・短大・高専卒	大卒	大学院卒	その他	全体
<非正社員>						
男性若年非正社員	25.53	35.71	34.48	-	-	30.11
男性中高年非正社員	34.43	50.00	43.48	-	-	38.04
女性若年非正社員	39.22	42.42	46.67	-	-	41.77
女性中高年非正社員	30.90	46.21	32.00	-	-	34.53
非正社員全体	32.24	44.18	40.16	-	-	36.26
N	608	249	122	4	7	990
<正社員>						
男性若年正社員	58.01	57.14	70.52	81.51	50.00	65.42
男性中高年正社員	59.61	61.25	69.27	77.27	31.25	64.48
女性若年正社員	43.82	46.51	61.01	92.86	66.67	52.62
女性中高年正社員	45.97	55.71	61.98	71.43	83.33	51.81
正社員全体	55.49	55.15	68.28	80.42	48.48	61.55
N	2,833	1,155	2,907	286	33	7,214

※無回答を除外して集計した。表頭の項目の N が 20 未満の場合、表掲していない。

図表Ⅱ－15 学歴別、自己啓発実施比率

	中高卒	専修・短 大・高専卒	大卒	大学院卒	その他	全体
＜非正社員＞						
男性若年非正社員	22.73	0.00	46.15	-	-	25.29
男性中高年非正社員	32.20	25.00	58.33	-	-	38.46
女性若年非正社員	21.00	31.96	37.78	-	-	28.57
女性中高年非正社員	22.87	29.13	48.00	-	-	25.52
非正社員全体	23.49	28.51	45.83	-	-	27.52
N	579	242	120	4	7	952
＜正社員＞						
男性若年正社員	35.85	41.74	58.61	72.50	62.50	50.30
男性中高年正社員	46.46	51.44	56.64	72.52	43.75	52.35
女性若年正社員	29.09	44.22	59.36	71.43	66.67	46.59
女性中高年正社員	38.88	50.70	67.21	85.71	66.67	47.34
正社員全体	41.28	47.29	58.06	72.73	54.55	50.40
N	2,742	1,142	2,878	286	33	7,081

※無回答を除外して集計した。表頭の項目のNが20未満の場合、表掲していない。

2. 4 担当業務による違い

本節では、担当業務（職種）による能力開発状況の違いをみていこう。まず、Off-JT 受講比率についてまとめたのが図表Ⅱ－16である。正社員全体、非正社員全体ともに、専門的・技術的・管理的業務において Off-JT 受講比率がもっとも高く、次いで販売・サービス、事務、そして保安・運輸・通信・生産工程・労務と続くというパターンがみられる。ただし、若年男性非正社員については、その多くが就いている販売・サービス職における Off-JT 受講比率が他の業務に比べてもかなり低いという特徴がみられる。他方、若年女性は、専門・技術・管理的業務でもっとも Off-JT 受講比率が高く、次いで、保安・運輸・通信・生産工程・労務、販売・サービスとなっている。

また、図表Ⅱ－17の自己啓発の実施比率についても、Off-JT 同様に専門的・技術的・管理的業務で高く、それ以外、とくに生産工程で低いという傾向が、正社員全体および非正社員全体の双方にみられる。特に非正社員においては、若年男性と若年女性で販売・サービス業務に従事する人の自己啓発実施比率が低くなっているのが特徴的である。

販売・サービス業務に従事している若年男性は、Off-JT 受講比率も自己啓発実施比率もともに低くなっており、能力開発機会に恵まれていないことが窺われる。

図表Ⅱ－16 業務別、Off-JT 受講比率

	管 理 的 専 門 的 ・ 技 術 的 ・	事 務 的	販 売 ・ サ ー ビ ス	生 産 工 程 ・ 労 務	保 安 ・ 運 輸 ・ 通 信 ・	そ の 他	N
＜非正社員＞							
男性若年非正社員	-	-	25.58	47.62	-	-	30.11
男性中高年非正社員	40.00	-	50.00	34.62	-	-	38.04
女性若年非正社員	63.16	37.86	43.16	44.44	-	-	42.28
女性中高年非正社員	54.29	31.18	38.86	24.69	33.33	-	34.78
非正社員全体	51.19	33.44	39.08	32.19	27.94	-	36.52
N	84	314	371	146	68	-	983
＜正社員＞							
男性若年正社員	75.22	63.34	62.43	56.86	-	-	65.42
男性中高年正社員	71.28	64.04	58.42	53.51	-	-	64.39
女性若年正社員	66.15	48.80	63.70	36.84	33.33	-	52.67
女性中高年正社員	76.51	44.26	58.51	37.88	-	-	51.83
正社員全体	72.28	55.78	60.66	53.07	45.83	-	61.51
N	2,453	2,551	994	1,074	120	-	7,192

※無回答を除外して集計した。表頭の項目のNまたは各セルのNが20未満の場合、表掲していない。以下の図表も同様。

図表Ⅱ－17 業務別、自己啓発実施比率

	管 理 的 専 門 的 ・ 技 術 的 ・	事 務 的	販 売 ・ サ ー ビ ス	生 産 工 程 ・ 労 務	保 安 ・ 運 輸 ・ 通 信 ・	そ の 他	N
＜非正社員＞							
男性若年非正社員	50.00	35.71	20.51	-	-	-	25.29
男性中高年非正社員	57.89	-	40.91	34.62	-	-	38.46
女性若年非正社員	61.11	29.41	24.73	-	-	-	28.93
女性中高年非正社員	46.88	26.92	26.63	15.58	17.14	-	25.71
非正社員全体	53.16	28.48	26.35	20.00	17.19	-	27.72
N	79	309	353	140	64	-	945
＜正社員＞							
男性若年正社員	54.46	57.38	46.50	37.79	34.38	-	50.33
男性中高年正社員	61.32	53.22	39.15	37.16	35.09	-	52.26
女性若年正社員	60.77	44.18	51.39	18.42	55.56	-	46.54
女性中高年正社員	76.97	39.89	52.27	25.40	52.94	-	47.49
正社員全体	60.77	48.99	44.88	35.97	39.13	-	50.38
N	2,414	2,527	967	1,037	115	-	7,060

※無回答を除外して集計した。

2. 5 勤続年数による違い

本節では、勤続年数による能力開発状況の違いをみていこう。図表Ⅱ-18は、勤続年数別に Off-JT 受講比率をまとめたものである。非正社員全体、正社員全体ともに、若年層では Off-JT 受講比率は勤続2年以下で最も高い。また、非正社員のうち、若年男性と若年女性ともに勤続年数が長くなるほど減少するという傾向が顕著にみられる一方で、男性中高年正社員においては、勤続年数6年を超えたグループで受講比率がもっとも高い。これは管理職研修等の階層別訓練を受ける可能性が高まるからだと考えられるが、そうしたポストに就く可能性の低い非正社員においては、勤続の長期化に伴う Off-JT 機会の高まりはほとんどみられない。つまり、若い頃から非正社員として勤続を重ねても、Off-JT 受講機会は勤め始めにだけ与えられ、能力開発が継続的に実施されていない状況が窺われる。

一方、自己啓発についてまとめたのが図表Ⅱ-19であるが、正社員、非正社員ともに全体でみると勤続年数が長くなると自己啓発実施比率の下がる傾向がある。ただし男女別にみると、非正社員のうち、若年男性では勤続年数2年を超えると自己啓発比率が大きく低下しているが、逆に若年女性では2年を超えると自己啓発比率が上がっている。

図表Ⅱ-18 勤続年数別、Off-JT 受講比率

	2年以下	2-6年以下	6年より上	全体
＜非正社員＞				
男性若年非正社員	37.74	25.93	-	30.43
男性中高年非正社員	48.39	25.93	39.39	38.46
女性若年非正社員	46.03	39.36	31.58	42.26
女性中高年非正社員	38.05	31.79	35.47	34.85
非正社員全体	42.11	33.02	34.65	36.59
N	323	321	329	973
＜正社員＞				
男性若年正社員	68.96	66.73	62.96	65.56
男性中高年正社員	57.89	56.23	65.70	64.46
女性若年正社員	58.80	54.20	45.99	52.80
女性中高年正社員	39.29	59.63	51.76	51.94
正社員全体	62.21	60.46	61.82	61.62
N	979	1,338	4,864	7,181

※無回答を除外して集計した。

図表Ⅱ－19 勤続年数別、自己啓発実施比率

	2年以下	2-6年以下	6年以上	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	31.37	26.09	-	25.58
男性中高年非正社員	51.61	25.93	37.50	38.89
女性若年非正社員	27.42	31.18	-	29.24
女性中高年非正社員	22.02	31.74	22.98	25.57
非正社員全体	28.57	30.65	24.12	27.78
N	315	310	311	936
<正社員>				
男性若年正社員	51.78	54.12	47.11	50.38
男性中高年正社員	51.79	45.25	53.13	52.35
女性若年正社員	47.84	49.26	43.28	46.77
女性中高年正社員	42.86	55.05	46.75	47.55
正社員全体	50.05	50.88	50.46	50.48
N	975	1,311	4,764	7,050

※無回答を除外して集計した。

2. 6 事業所属性による違い（規模や業種）

以下2. 6節～2. 9節においては、事業所票の情報を用いて、事業所（あるいは企業）属性とその職場で働く従業員の能力開発実施率との関連をみていく。能力開発の実施状況についての表の前に、属性別に事業所の分布を掲載しているが、これは事業所票の全サンプル2,836を集計したもの、すなわち、我が国における30人以上を雇用する民営事業所のランダム・サンプルにおける分布である。

まず、企業規模別に事業所の分布をみたものが図表Ⅱ－20である。全事業所サンプルの46.23%が500人以上の大規模企業、26.27%が99人以下の小規模企業となっている。

図表Ⅱ－20 企業規模別、事業所の分布

30-99	100-499	500-	N
26.27	27.50	46.23	2,836

そして、それら事業所サンプルにて雇用される正社員及び非正社員のOff-JT受講比率を企業規模別に集計した結果をみると（図表Ⅱ－21）、正社員と同様、Off-JTについては非正社員でも大規模企業ほど受講比率が高くなっている。ただし、非正社員のうち、女性のほうが男性よりも規模間格差は小さい。

一方、自己啓発については（図表Ⅱ－22）、正社員では大企業ほど実施比率が高いが、非正社員、とくに若年層ではそうしたパターンはみられない。参考までに事業所規模についての集計結果を図表Ⅱ－23～25として掲載しているが、こちらにも企業規模と同じような傾向がみられる。

図表Ⅱ－21 企業規模別、Off-JT 受講比率

	30-99	100-499	500-	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	19.05	18.18	47.06	31.17
男性中高年非正社員	17.39	34.29	58.33	36.59
女性若年非正社員	33.33	43.86	42.86	41.44
女性中高年非正社員	29.17	30.22	37.05	33.72
非正社員全体	27.37	32.81	40.48	35.68
N	179	253	462	894
<正社員>				
男性若年正社員	55.56	56.89	73.24	65.03
男性中高年正社員	50.52	62.28	70.51	63.74
女性若年正社員	39.44	44.65	60.32	51.79
女性中高年正社員	34.80	45.45	61.04	49.04
正社員全体	47.99	56.42	68.85	60.72
N	1,396	1,698	3,088	6,182

図表Ⅱ－22 企業規模別、自己啓発実施比率

	30-99	100-499	500-	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	30.00	38.10	18.75	27.40
男性中高年非正社員	8.70	44.44	45.83	34.94
女性若年非正社員	17.95	32.73	28.80	27.85
女性中高年非正社員	20.65	21.37	29.59	25.71
非正社員全体	19.54	28.81	29.46	27.28
N	174	243	448	865
<正社員>				
男性若年正社員	42.11	42.48	56.59	49.69
男性中高年正社員	42.71	50.76	56.22	51.71
女性若年正社員	36.11	38.43	55.05	46.63
女性中高年正社員	31.71	42.92	54.93	44.80
正社員全体	40.04	45.92	56.02	49.66
N	1,366	1,666	3,047	6,079

図表Ⅱ－23 事業所規模別、事業所の分布

30-99	100-299	300-	N
42.98	25.04	31.98	2,836

図表Ⅱ－24 事業所規模別、Off-JT 受講比率

	30-99	100-299	300-	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	21.05	28.00	43.33	30.11
男性中高年非正社員	34.21	38.71	43.48	38.04
女性若年非正社員	31.63	47.37	48.94	41.77
女性中高年非正社員	25.00	35.20	47.13	34.53
非正社員全体	27.16	37.33	47.04	36.26
N	394	292	304	990
<正社員>				
男性若年正社員	55.59	64.54	73.06	65.42
男性中高年正社員	55.04	65.90	70.79	64.48
女性若年正社員	42.81	51.81	58.92	52.62
女性中高年正社員	42.27	49.22	61.29	51.81
正社員全体	51.96	61.66	68.51	61.55
N	2,317	1,737	3,160	7,214

図表Ⅱ－25 事業所規模別、自己啓発実施比率

	30-99	100-299	300-	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	22.86	40.00	14.81	25.29
男性中高年非正社員	30.00	41.94	50.00	38.46
女性若年非正社員	24.49	30.36	31.87	28.57
女性中高年非正社員	20.39	25.00	33.11	25.52
非正社員全体	22.69	29.23	32.18	27.52
N	379	284	289	952
<正社員>				
男性若年正社員	42.86	49.14	56.27	50.30
男性中高年正社員	44.86	52.27	57.97	52.35
女性若年正社員	38.13	45.97	52.08	46.59
女性中高年正社員	35.87	44.39	58.84	47.34
正社員全体	42.29	49.62	56.77	50.40
N	2,275	1,695	3,111	7,081

次に業種との関連をみていこう。業種は、製造業、情報通信業＝金融・保険業＝不動産業、医療・福祉＝教育・学習支援＝複合サービス事業＝サービス業、小売業・飲食店、それ以外の業種の5つに分類した。情報通信業＝金融・保険業＝不動産業は、ほかの3つの業種とくравте大卒以上の高学歴者の占める割合が62.74%と高い業種である¹¹。事業所の分布を確認すると（図表Ⅱ-26）、製造業が27.36%ともっとも高く、その他の産業が23.08%、サービス業が次に多い。

図表Ⅱ-26 業種別、事業所の分布

製造業	情報通信、金融・保険業	サービス業	小売業、飲食店	その他の産業	全体
27.36	14.69	19.66	15.21	23.08	2,314

図表Ⅱ-27 から労働者における Off-JT の受講比率をみると、正社員では情報通信等で最も高いが、非正社員ではどの年齢層でもサービス業で受講比率が高くなっている。男女ともに、非正社員の若年層はサービス業、小売業・飲食店で働く人の割合が高いが、とくに若年男性については Off-JT 受講比率はサービス業で高く、彼らが集中するもうひとつの業種である小売業・飲食店で受講比率の低いことが特徴的である。また、若年女性はサービス業でもっとも高いが、いずれの業種においても若年男性や中高年女性に比べて受講比率は高い。他方、中高年女性はサービス業と情報通信等で受講比率が高くなっている。

他方、自己啓発実施比率については（図表Ⅱ-28）、大卒者の多い情報通信等で高く、次いでサービス業で高いというパターンが、正社員同様、非正社員においてもおおむねあてはまるが、非正社員では業種間の違いがより顕著である。とくに男性若年非正社員では、サービス業で実施比率が高く、他方小売業・飲食店でかなり低く、また女性非正社員では情報通信等、次でサービス業で高く、この2つ以外の業種では20%程度となっている。男性中高年非正社員については、サービス業よりも、製造業で実施比率が高い。

¹¹ ほかの4つの業種では、大卒以上の割合が5割を超えない。

図表Ⅱ-27 業種別、Off-JT 受講比率

	製造業	情報通信、金融・保険業	サービス業	小売業、飲食店	その他の産業	全体
＜非正社員＞						
男性若年非正社員	-	-	45.45	12.50	-	31.17
男性中高年非正社員	20.00	-	41.94	-	-	36.59
女性若年非正社員	40.00	37.50	50.91	37.68	38.24	41.44
女性中高年非正社員	21.85	39.13	42.53	36.76	25.81	33.72
非正社員全体	26.02	39.62	45.13	34.82	37.36	35.68
N	196	53	195	359	91	894
＜正社員＞						
男性若年正社員	68.35	72.28	66.67	56.88	59.79	65.03
男性中高年正社員	64.81	69.52	63.03	56.91	63.86	63.74
女性若年正社員	48.50	54.76	54.35	55.64	49.71	51.79
女性中高年正社員	41.49	58.97	55.49	55.36	43.80	49.04
正社員全体	61.36	66.21	61.45	56.49	59.16	60.72
N	2,254	657	1,004	832	1,435	6,182

図表Ⅱ-28 業種別、自己啓発実施比率

	製造業	情報通信、金融・保険業	サービス業	小売業、飲食店	その他の産業	全体
＜非正社員＞						
男性若年非正社員	-	-	50.00	8.70	-	27.40
男性中高年非正社員	42.86	-	32.26	-	-	34.94
女性若年非正社員	22.50	37.50	37.04	23.53	21.21	27.85
女性中高年非正社員	18.80	47.62	39.76	23.21	18.75	25.71
非正社員全体	21.65	43.14	38.83	22.29	25.27	27.28
N	194	51	188	341	91	865
＜正社員＞						
男性若年正社員	49.34	68.68	51.09	39.45	46.07	49.69
男性中高年正社員	51.03	61.34	54.49	47.92	49.30	51.71
女性若年正社員	38.93	65.60	45.32	48.09	44.57	46.63
女性中高年正社員	36.64	52.56	51.79	50.00	41.48	44.80
正社員全体	47.63	63.15	51.96	45.97	47.10	49.66
N	2,217	654	993	818	1,397	6,079

2. 7 職場の状況による違い（非正社員の活用や社員の定着状況）

本節では、事業所の非正社員割合や社員の定着状況による能力開発状況の違いをみていこう。ここでの非正社員割合とは、事業所の非正社員数を常用労働者数で割ったものである。非正社員サンプルの分布からその分布割合が等しくなるように3つのカテゴリーに分けたところ、非正社員割合61%以下のカテゴリーに事業所サンプルの8割が含まれ、残る14.25%が非正社員割合61～88.7%、7.23%が88.7%以上となっている（図表Ⅱ-29）。

まず、非正社員割合が高い、すなわち数量的な側面からみれば非正社員活用の進んでいる事業所ほど、非正社員への能力開発も進んでいるのかと思われるが、Off-JT受講比率をみる限り（図表Ⅱ-30）、正社員・非正社員に関係なく、女性、とりわけ中高年女性についてはそうした傾向があるが、男性についてはみられないことがわかる。

図表Ⅱ-29 事業所の非正社員割合別、事業所の分布

61.0%以下	61.0～88.7%以下	88.7%～	N
78.53	14.25	7.23	2,836

図表Ⅱ-30 事業所の非正社員割合別、Off-JT受講比率

	61.0%以下	61.0～88.7%以下	88.7%～	全体
＜非正社員＞				
男性若年非正社員	37.50	20.00	40.00	31.17
男性中高年非正社員	38.89	36.36	30.77	36.59
女性若年非正社員	39.29	45.16	41.67	41.44
女性中高年非正社員	25.33	36.09	38.14	33.72
非正社員全体	32.73	36.39	38.52	35.68
N	330	294	270	894
＜正社員＞				
男性若年正社員	66.17	55.26	62.71	65.03
男性中高年正社員	64.70	56.83	57.73	63.74
女性若年正社員	51.37	56.82	44.44	51.79
女性中高年正社員	46.95	55.79	70.00	49.04
正社員全体	61.27	56.28	59.80	60.72
N	5,365	613	204	6,182

また、事業所の非正社員比率による自己啓発実施比率の違いもほとんどみられない（図表Ⅱ－31）。能力開発の実施は、非正社員の実質的な活用のあり方と密接な関係があると考えられるが、非正社員の数量的な活用の進展と実質的な活用とは必ずしも関係がないことの表れだろう。

図表Ⅱ－31 事業所の非正社員割合別、自己啓発実施比率

	61.0%以下	61.0～88.7%以下	88.7%～	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	32.26	25.00	21.43	27.40
男性中高年非正社員	44.44	33.33	14.29	34.94
女性若年非正社員	28.18	21.31	35.42	27.85
女性中高年非正社員	21.19	29.09	26.44	25.71
非正社員全体	27.13	27.53	27.20	27.28
N	328	287	250	865
<正社員>				
男性若年正社員	51.07	41.22	37.50	49.69
男性中高年正社員	52.36	49.62	40.00	51.71
女性若年正社員	46.69	45.45	50.00	46.63
女性中高年正社員	44.26	47.25	48.28	44.80
正社員全体	50.32	46.53	41.41	49.66
N	5,290	591	198	6,079

それでは、離職率についてはどうであろうか。非正社員サンプルの非正社員離職率の分布からその分布割合が等しくなるように3つのカテゴリーに分けた上で、事業所サンプルの分布を確認すると、年間の非正社員の離職率が8%以下の事業所が43.42%、8～20%までの事業所が24.84%、残りの31.75%が離職率20%以上となっている（図表Ⅱ－35）。

非正社員の離職率が高いほど、非正社員に対する訓練の期待収益が下がることから、Off-JT受講率は低いのではないかと期待される。しかし、図表Ⅱ－36の非正社員全体で見ると、その関係は逆になっている（とくに女性）。ただし、この関係は正社員についても（すなわち正社員離職率と正社員Off-JT受講率との関係）期待どおりではない。離職率が高いと、職務遂行に最低限必要な訓練をOff-JTとして行う必要が高くなるのかもしれないが、定着を促すために能力開発を積極的に実施している可能性もある。

また、正社員の離職率との関係を参考として図表Ⅱ－32～34にまとめているが、正社員離職率の高い事業所ほど、非正社員においてもOff-JT受講比率が高くなるカテゴリーが多い。

図表Ⅱ－32 正社員の離職率別、事業所の分布

0%	0～5%以下	6%～	N
19.50	38.48	42.02	2,656

図表Ⅱ－33 正社員の離職率別、Off-JT 受講比率

	0%	0～5%以下	6%～	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	22.22	27.78	40.00	30.67
男性中高年非正社員	33.33	35.29	36.84	35.06
女性若年非正社員	33.33	51.56	43.21	42.65
女性中高年非正社員	30.26	35.00	37.78	33.88
非正社員全体	30.45	38.41	39.62	35.87
N	312	276	265	853
<正社員>				
男性若年正社員	58.80	69.55	62.92	65.33
男性中高年正社員	56.77	67.47	61.42	63.56
女性若年正社員	51.65	54.19	49.87	51.87
女性中高年正社員	42.50	50.18	50.17	48.85
正社員全体	54.88	64.57	58.54	60.72
N	902	2,698	2,337	5,937

図表Ⅱ－34 正社員の離職率別、自己啓発実施比率

	0%	0～5%以下	6%～	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	29.63	17.65	29.63	26.76
男性中高年非正社員	28.00	45.45	21.05	33.77
女性若年非正社員	28.79	31.15	25.93	28.37
女性中高年非正社員	20.97	29.75	27.56	25.69
非正社員全体	24.01	31.23	26.77	27.21
N	304	269	254	827
<正社員>				
男性若年正社員	43.67	51.76	49.43	49.64
男性中高年正社員	44.52	54.01	50.20	51.12
女性若年正社員	45.56	47.29	46.17	46.57
女性中高年正社員	37.29	48.01	43.60	44.30
正社員全体	43.44	51.95	48.49	49.31
N	884	2,666	2,285	5,835

図表Ⅱ－35 非正社員の離職率別、事業所の分布

8%以下	8～20%以下	20%～	全体
43.42	24.84	31.75	2,142

図表Ⅱ－36 非正社員の離職率別、Off-JT 受講比率

	8%以下	8～20%以下	20%～	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	35.00	21.05	34.29	31.08
男性中高年非正社員	36.00	31.58	36.36	35.06
女性若年非正社員	36.54	39.19	48.10	41.95
女性中高年非正社員	17.53	35.59	48.41	34.02
非正社員全体	24.70	35.29	45.39	35.78
N	251	289	304	844
<正社員>				
男性若年正社員	63.83	68.32	65.18	65.27
男性中高年正社員	62.53	65.43	63.59	63.48
女性若年正社員	46.36	54.27	55.77	51.46
女性中高年正社員	42.42	55.21	55.00	49.06
正社員全体	58.62	63.36	61.76	60.63
N	2,818	1,373	1,666	5,857

図表Ⅱ－37 非正社員の離職率別、自己啓発実施比率

	8%以下	8～20%以下	20%～	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	23.53	21.05	29.41	25.71
男性中高年非正社員	40.00	36.84	27.27	33.77
女性若年非正社員	16.00	32.43	32.05	28.22
女性中高年非正社員	18.42	28.74	30.00	25.80
非正社員全体	20.49	29.75	30.17	27.14
N	244	279	295	818
<正社員>				
男性若年正社員	49.31	50.98	47.51	49.18
男性中高年正社員	49.42	55.06	50.20	50.92
女性若年正社員	40.85	48.99	51.54	46.44
女性中高年正社員	37.76	54.94	46.81	44.35
正社員全体	46.99	53.08	49.30	49.07
N	2,773	1,349	1,633	5,755

2. 8 職場の能力開発の実施状況や積極性による違い

本節では、職場全体の能力開発の実施状況や積極性、能力開発支援や能力評価などのやり方と労働者における能力開発状況との関連をみてゆこう。図表Ⅱ－38は、Off-JTを受講した正社員の割合別に、事業所の分布をまとめたもので、13%以下、13～60%、60%以上に約3割ずつ分布している。

まず、正社員に対する能力開発が積極的な職場ほど、非正社員への能力開発も積極的に行われているのかどうかをみたものが図表Ⅱ－39である。全事業所サンプルの3割程度が正社員の60%以上にOff-JTを実施している一方で、3割は正社員の13%以下にしかそうした機会を提供していないなかで、より多くの正社員にOff-JTを実施している事業所ほど、非正社員についてもOff-JT受講比率が高いという傾向が顕著にみとれる。とくに非正社員女性においては、自己啓発実施比率も同様に高まる傾向が示されている（図表Ⅱ－40）。

図表Ⅱ－38 事業所のOff-JTを受講した正社員の割合別事業所の分布

13%以下	13～60%以下	60%～	N
36.08	32.68	31.24	2,641

図表Ⅱ－39 事業所のOff-JTを受講した正社員の割合別、Off-JT受講比率

	13%以下	13～60%以下	60%～	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	20.83	20.00	45.83	28.77
男性中高年非正社員	33.33	33.33	40.74	35.80
女性若年非正社員	22.41	38.96	53.85	39.91
女性中高年非正社員	19.75	33.33	46.43	33.33
非正社員全体	22.14	33.68	45.83	34.79
N	280	291	297	868
<正社員>				
男性若年正社員	48.40	66.61	76.15	64.15
男性中高年正社員	48.68	66.86	74.61	63.50
女性若年正社員	34.33	54.15	63.86	51.34
女性中高年正社員	29.27	54.42	70.53	48.41
正社員全体	43.81	63.74	73.10	60.21
N	1,858	2,129	1,781	5,768

図表Ⅱ－40 事業所の Off-JT を受講した正社員の割合別、自己啓発実施比率

	13%以下	13～60%以下	60%～	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	31.82	32.00	21.74	28.57
男性中高年非正社員	30.56	42.11	33.33	34.15
女性若年非正社員	17.86	22.08	38.96	27.14
女性中高年非正社員	16.67	27.11	34.18	26.04
非正社員全体	20.00	27.18	34.39	27.32
N	270	287	285	842
<正社員>				
男性若年正社員	39.31	51.34	53.58	48.38
男性中高年正社員	42.24	54.70	56.63	51.35
女性若年正社員	32.91	50.50	54.84	46.61
女性中高年正社員	33.22	46.15	57.14	43.82
正社員全体	38.91	52.36	55.57	49.00
N	1,830	2,101	1,740	5,671

次に、Off-JT よりもインフォーマルな形で行われる「計画的 OJT」を、正社員と非正社員の両方に実施、正社員のみを実施、正社員と非正社員の両方に実施しなかった（非実施）事業所であるかどうかによって、非正社員の Off-JT 受講比率の違いをみたものが図表Ⅱ－42 である¹²。これも事業所の能力開発への積極度を表す指標と考えられ、前者ほど積極的であるととらえられる。そもそも計画的 OJT を正社員だけでなく非正社員にも実施した事業所は 36.59%あるが（図表Ⅱ－41）、そうした事業所の方が正社員のみで計画的 OJT を実施した事業所、あるいはいずれにも計画的 OJT を実施しなかった事業所に比べて、非正社員の Off-JT 受講比率は全体的に高くなっており、Off-JT と計画的 OJT が補完的に実施されている状況が窺われる。また、若年女性については自己啓発実施比率にも同様の傾向がみられる（図表Ⅱ－43）。

図表Ⅱ－41 計画的 OJT の実施別、事業所の分布

正社員と非正社員 の両方に実施	正社員の みに実施	正社員と非正社員 の両方に非実施	N
36.59	29.37	32.64	2,782

注：無回答を除く。

¹² 計画的 OJT を非正社員のみを実施した事業所数は 39 である。

図表Ⅱ－42 計画的 OJT の実施別、Off-JT 受講比率

	正社員と非正社員 の両方に実施	正社員の みに実施	正社員と非正社員 の両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	41.03	-	16.00	31.58
男性中高年非正社員	35.29	35.71	33.33	34.18
女性若年非正社員	48.80	31.43	28.85	41.01
女性中高年非正社員	44.30	30.49	20.57	33.53
非正社員全体	44.60	31.47	23.05	35.27
N	435	143	282	879
<正社員>				
男性若年正社員	70.10	70.34	50.47	64.88
男性中高年正社員	68.45	68.20	52.53	63.82
女性若年正社員	59.09	58.09	34.39	51.83
女性中高年正社員	61.94	48.31	35.32	49.24
正社員全体	66.71	65.55	47.24	60.76
N	2,319	2,023	1,687	6,085

注：無回答を除く。

図表Ⅱ－43 計画的 OJT の実施別、自己啓発実施比率

	正社員と非正社員 の両方に実施	正社員の みに実施	正社員と非正社員 の両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	25.00	-	25.00	27.78
男性中高年非正社員	40.00	50.00	26.67	36.25
女性若年非正社員	33.87	26.47	17.31	28.50
女性中高年非正社員	26.96	28.21	21.56	25.36
非正社員全体	29.88	31.16	21.61	27.38
N	425	138	273	851
<正社員>				
男性若年正社員	51.32	54.21	41.02	49.52
男性中高年正社員	55.78	54.93	41.85	51.75
女性若年正社員	53.60	49.58	34.53	46.94
女性中高年正社員	47.53	50.99	37.18	45.26
正社員全体	53.32	53.69	39.99	49.74
N	2,286	1,993	1,648	5,981

注：無回答を除く。

職場に自己啓発支援の制度があるかどうかによる違いについてはどうであろうか。調査票では自己啓発支援の有無を、「受講料などの金銭的援助」、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」、「教育訓練休暇の付与（有給、無給の両方を含む）」、「就業時間の配慮」、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」、「キャリア・コンサルティングの実施」、「その他」のそれぞれの項目についてたずねているが、ここでは、それらいずれかの項目に対して「支援した」と回答した事業所を、自己啓発支援を実施したとする¹³。図表Ⅱ－44 は自己啓発支援の実施状況ごとに事業所の分布をまとめたものであるが、正社員と非正社員の双方に何らかの自己啓発支援を実施した事業所は 45.51%あり、残りの 41.08%は正社員のみに、12.51%はまったく支援をしていない。

図表Ⅱ－44 自己啓発支援の実施の有無別、事業所比率

正社員と非正社員 の両方に実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社員 の両方に非実施	N
45.51	41.08	12.51	2797

注：無回答を除く。

図表Ⅱ－45～46 から、正社員のみに自己啓発支援を実施、あるいはまったく支援をしていない事業所に比べると、非正社員にも支援を実施している事業所のほうが全体的に非正社員の自己啓発実施比率だけでなく、Off-JT 受講比率も若干高いことがみてとれる。ただし、その差は僅かであり、男性若年非正社員については、正社員にのみ支援をしている場合に非正社員の自己啓発実施比率が最も高くなっている。

最後に、職場での能力評価のあり方との関連をみよう。まず、事業所が労働者の職業能力評価¹⁴を実施しているかどうかによる違いをみたものが図表Ⅱ－48～49 である。そうした評価を実施している事業所は全体の 34.7%あるが（図表Ⅱ－47）、正社員の場合と同様、非正社員においてもそうした評価を実施している事業所の方が Off-JT 受講比率の高い傾向がみられ、それはとくに中高年で顕著である。一方、正社員では自己啓発についても、能力評価を実施している事業所の実施率のほうが高くなっているが、非正社員においては若年女性以外にそれほど明確なパターンがみられるわけではない。

さらに、管理職の人事評価の際に部下育成能力を評価項目として重視している事業所かどうかによって能力開発状況に違いがあるのかどうかをみたのが図表Ⅱ－51～52 である¹⁵。重

¹³ また、自己啓発支援を正社員には行わず、非正社員のみに行っている事業所は 10 と数が少ないため（労働者では 19 人）、正社員のみに実施した事業所（41.9%）と正社員と非正社員の両者に実施した事業所（44.9%）についての集計を行うこととする。

¹⁴ 「職業能力評価」とは、職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社組織で作成された評価基準や、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものを指す。

¹⁵ 「貴事業所において、部下を持つ課長相当職の人事評価の中で、部下育成能力について、どのように評価していますか」という設問に対して、重視している、どちらかといえば重視していると回答した事業所を「重視し

視している事業所が8割弱と大勢を占めるため（図表Ⅱ－50）非正社員のなかでもカテゴリー別にみるのは難しいが、非正社員全体でみる限り、重視している事業所ほどOff-JT受講比率と自己啓発実施比率の双方に高まる傾向がみられ、これは正社員においても同様である。

図表Ⅱ－45 自己啓発支援の実施の有無別、Off-JT 施受講比率

	正社員と非正社員の両方に実施	正社員のみに実施	正社員と非正社員の両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	32.65	25.00	-	25.29
男性中高年非正社員	-	53.85	-	38.46
女性若年非正社員	42.67	44.68	31.82	28.57
女性中高年非正社員	38.07	29.79	22.22	25.52
非正社員全体	38.91	35.06	23.77	27.52
N	586	174	122	952
<正社員>				
男性若年正社員	72.65	61.37	46.05	50.30
男性中高年正社員	67.45	64.67	41.04	52.35
女性若年正社員	59.34	45.09	43.33	46.59
女性中高年正社員	61.41	44.05	28.70	47.34
正社員全体	66.99	59.04	40.45	50.40
N	2,763	2,771	618	7,081

ている」とし、どちらでもないを「どちらでもない」、どちらかといえば重視していない、重視していないと回答した事業所を「重視していない」としている。

図表Ⅱ－46 自己啓発支援の実施の有無別、自己啓発実施比率

	正社員と非正社員の両方に実施	正社員のみに実施	正社員と非正社員の両方に非実施	全体
＜非正社員＞				
男性若年非正社員	24.44	40.00	-	25.29
男性中高年非正社員	-	41.67	-	38.46
女性若年非正社員	31.54	21.74	19.05	28.57
女性中高年非正社員	29.38	23.86	14.47	25.52
非正社員全体	30.47	26.51	15.38	27.52
N	571	166	117	952
＜正社員＞				
男性若年正社員	53.25	48.89	35.57	50.30
男性中高年正社員	56.35	51.81	28.74	52.35
女性若年正社員	51.40	44.64	33.33	46.59
女性中高年正社員	51.80	44.34	26.67	47.34
正社員全体	54.29	49.29	30.74	50.40
N	2,713	2,731	605	7,081

図表Ⅱ－47 職業能力評価の実施の有無別、事業所比率

行っている	行っていない	N
34.74	65.26	2,818

図表Ⅱ－48 職業能力評価の実施の有無別、Off-JT 受講比率

	行っている	行っていない	全体
＜非正社員＞			
男性若年非正社員	35.48	-	31.17
男性中高年非正社員	40.35	28.00	36.59
女性若年非正社員	43.64	35.09	41.44
女性中高年非正社員	37.29	25.79	33.72
非正社員全体	39.03	27.34	35.68
N	638	256	894
＜正社員＞			
男性若年正社員	64.78	65.11	64.89
男性中高年正社員	65.84	59.17	63.69
女性若年正社員	53.75	47.65	51.56
女性中高年正社員	53.38	41.76	49.04
正社員全体	62.59	56.75	60.63
N	4,092	2,067	6,159

図表Ⅱ－49 職業能力評価の実施の有無別、自己啓発実施比率

	行っている	行っていない	全体
<非正社員>			
男性若年非正社員	24.14	-	27.40
男性中高年非正社員	35.09	34.62	34.94
女性若年非正社員	30.86	19.30	27.85
女性中高年非正社員	25.67	25.81	25.71
非正社員全体	27.78	26.09	27.28
N	612	253	865
<正社員>			
男性若年正社員	50.19	48.77	49.72
男性中高年正社員	53.57	47.67	51.66
女性若年正社員	50.09	40.20	46.50
女性中高年正社員	47.59	40.00	44.80
正社員全体	51.54	45.85	49.63
N	4,020	2,037	6,057

図表Ⅱ－50 管理職の部下育成能力に対する評価別、事業所の分布

重視していない	どちらでもない	重視している	N
3.45	17.17	79.38	2,813

注：無回答を除く。

図表Ⅱ－51 管理職の部下育成能力に対する評価別、Off-JT 受講比率

	重視していない	どちらでもない	重視している	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	-	-	27.87	31.17
男性中高年非正社員	-	-	39.39	36.59
女性若年非正社員	-	46.88	41.08	41.44
女性中高年非正社員	17.65	18.97	37.23	33.86
非正社員全体	18.75	30.97	37.62	35.76
N	48	113	731	892
<正社員>				
男性若年正社員	58.82	62.72	65.57	64.95
男性中高年正社員	58.47	58.25	64.87	63.70
女性若年正社員	64.00	46.92	52.14	51.68
女性中高年正社員	20.69	41.60	52.08	49.04
正社員全体	54.26	55.42	61.87	60.66
N	223	895	5,038	6,156

図表Ⅱ－52 管理職の部下育成能力に対する評価別、自己啓発実施比率

	重視してない	どちらでもない	重視している	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	-	-	31.03	27.40
男性中高年非正社員	-	-	38.81	34.94
女性若年非正社員	-	19.35	29.51	27.85
女性中高年非正社員	11.76	13.79	28.79	25.82
非正社員全体	12.50	16.22	30.11	27.35
N	48	111	704	863
<正社員>				
男性若年正社員	46.94	45.98	50.42	49.69
男性中高年正社員	47.41	45.16	53.11	51.79
女性若年正社員	41.67	40.94	47.86	46.63
女性中高年正社員	26.67	42.62	46.22	44.80
正社員全体	43.84	44.41	50.89	49.69
N	219	876	4,958	6,053

2. 9 職場の雇用管理制度の導入状況との関係

本節では、職場での雇用管理制度の導入状況と能力開発状況の関連をみてゆこう。ここではとくに、処遇や配置・昇進と関連があると思われる雇用管理制度上の工夫として、目標管理制度、自己申告制度、社内公募制度、専門職制度、正社員登用制度、キャリア・コンサルティング制度をとりあげ、それぞれが正社員と非正社員のいずれかに導入されている場合、正社員のみ導入されている場合、ならびにいずれにも導入されていない場合についての労働者の能力開発状況を集計する。2. 8節の定義と同様、前者ほど各制度の導入に積極的な事業所ととらえられるだろう。これら雇用管理制度の導入状況については、図表Ⅱ－53にまとめているが、非正社員と正社員双方へ導入している事業所割合が最も高いのが目標管理制度(65.73%)、次いで自己申告制度(53.95%)、専門職制度(33.57%)、社内公募制度(29.37%)となっている。

そのほか、正社員登用制度の導入の有無については、非正社員と正社員の間の転換制度が「非正社員に導入」されている場合を制度あり、非正社員に導入されていない場合を制度なしと定義する¹⁶。このように定義すると、正社員登用制度は18.24%の事業所に導入されていることになる。

また、キャリア・コンサルティング制度については、非正社員が対象になるかどうかは不

¹⁶ つまり、転換制度が正社員に導入されていても、非正社員に導入されていない場合は、制度導入はなしとしている。

明であるが、90.2%の事業所が導入していないと回答している¹⁷（図表Ⅱ－64）。

これら雇用管理制度の導入状況と労働者における Off-JT 受講比率、または自己啓発実施比率の関係を集計したのが、図表Ⅱ－54～63、65～66 である。まず、正社員においては、社内公募制度や自己申告制度、目標管理制度、専門職制度などが導入された事業所の Off-JT 受講比率や自己啓発実施比率に高い傾向がみられる。非正社員の場合も、すべてのカテゴリーにおいて必ずしも成り立つわけではないが、全体的には同様の傾向がみられ、正社員と非正社員のいずれかに制度が導入されている事業所で Off-JT 受講比率と自己啓発実施比率の両方が高くなっている。とくに、Off-JT については専門職制度や自己申告制度、自己啓発については自己申告制度が、非正社員にも導入されている場合に実施率の高まる傾向がみられる。しかし、若年男性では、正社員と非正社員のいずれにも制度を導入していない事業所に勤務している人ほど、むしろ能力開発を実施している傾向がみられ、自己啓発でより強くその傾向が観察される。

図表Ⅱ－53 雇用管理制度の導入されている事業所の分布

	正社員と非正社員 いずれかに実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社員 両方に非実施	N
目標管理制度	65.73	52.82	32.93	2,836
自己申告制度	53.95	44.22	44.71	2,836
社内公募制度	29.37	24.75	68.79	2,836
専門職制度	33.57	28.88	64.13	2,836
	制度あり	制度なし		
正社員登用制度	18.24	81.76		2,335

¹⁷ 「キャリア・コンサルティング制度」とは、労働者が、その適性或職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための専門的な相談を指す。

図表Ⅱ－54 目標管理制度の導入の有無別、Off-JT 受講比率

	正社員と非正社員 いずれかに実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社員 両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	30.00	25.71	34.62	30.11
男性中高年非正社員	36.59	29.63	35.00	38.04
女性若年非正社員	45.10	47.06	33.33	41.77
女性中高年非正社員	39.40	35.63	22.09	34.53
非正社員全体	39.90	37.23	27.36	36.26
N	579	411	307	990
<正社員>				
男性若年正社員	69.90	69.62	54.13	65.42
男性中高年正社員	69.29	69.62	51.04	64.48
女性若年正社員	57.82	55.03	35.47	52.62
女性中高年正社員	55.65	53.41	36.30	51.81
正社員全体	66.37	65.97	47.89	61.55
N	4,184	3,441	1,923	7,214

図表Ⅱ－55 目標管理制度の導入の有無別、自己啓発実施比率

	正社員と非正社員 いずれかに実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社員 両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	14.58	11.76	54.17	25.29
男性中高年非正社員	45.00	34.62	26.19	38.46
女性若年非正社員	31.79	28.00	19.12	28.57
女性中高年非正社員	28.04	27.73	20.25	25.52
非正社員全体	29.11	26.88	23.57	25.29
N	560	398	297	952
<正社員>				
男性若年正社員	54.68	55.96	39.11	50.30
男性中高年正社員	56.81	56.08	39.98	52.35
女性若年正社員	51.81	51.67	34.60	46.59
女性中高年正社員	51.58	51.98	32.46	47.34
正社員全体	54.98	55.03	38.00	50.40
N	4,125	3,393	1,879	7,081

図表Ⅱ－56 自己申告制度の導入の有無別、Off-JT 受講比率

	正社員と非正社員 いずれかに実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社員 両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	35.14	27.59	28.21	30.11
男性中高年非正社員	42.86	34.78	30.43	38.04
女性若年非正社員	43.75	40.86	38.30	41.77
女性中高年非正社員	42.91	40.00	22.08	34.53
非正社員全体	42.53	38.89	27.32	36.26
N	202	140	410	990
<正社員>				
男性若年正社員	72.79	72.60	54.12	65.42
男性中高年正社員	70.24	70.00	54.91	64.48
女性若年正社員	56.96	54.52	43.02	52.62
女性中高年正社員	58.73	55.48	37.50	51.81
正社員全体	67.89	67.17	50.83	61.55
N	2,383	1,974	2,597	7,214

図表Ⅱ－57 自己申告制度の導入の有無別、自己啓発実施比率

	正社員と非正社員 いずれかに実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社員 両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	20.00	14.29	35.14	25.29
男性中高年非正社員	34.29	34.78	36.17	38.46
女性若年非正社員	30.71	22.83	23.91	28.57
女性中高年非正社員	29.77	27.23	20.36	25.52
非正社員全体	29.63	25.51	24.43	25.29
N	136	88	397	952
<正社員>				
男性若年正社員	57.50	57.92	39.18	50.30
男性中高年正社員	56.95	55.81	44.16	52.35
女性若年正社員	54.70	55.00	36.42	46.59
女性中高年正社員	53.91	54.42	33.92	47.34
正社員全体	56.47	56.12	40.45	50.40
N	1,956	1,627	2,539	7,081

図表Ⅱ－58 社内公募制度の導入の有無別、Off-JT 受講比率

	正社員と非正社員 いずれかに実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社員 両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	20.83	-	35.85	30.11
男性中高年非正社員	-	-	35.29	38.04
女性若年非正社員	51.25	50.85	36.17	41.77
女性中高年非正社員	48.66	51.88	23.82	34.53
非正社員全体	46.71	47.49	29.26	36.26
N	304	219	581	990
<正社員>				
男性若年正社員	75.71	77.78	60.54	65.42
男性中高年正社員	72.67	72.76	60.03	64.48
女性若年正社員	61.87	60.34	46.64	52.62
女性中高年正社員	68.00	66.84	40.12	51.81
正社員全体	71.34	71.59	56.06	61.55
N	1,839	1,637	4,244	7,214

図表Ⅱ－59 社内公募制度の導入の有無別、自己啓発実施比率

	正社員と非正社員 いずれかに実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社員 両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	12.50	10.53	34.69	25.29
男性中高年非正社員	-	12.50	36.76	38.46
女性若年非正社員	36.71	32.76	23.02	28.57
女性中高年非正社員	28.65	32.54	23.20	25.52
非正社員全体	29.49	29.86	25.80	25.29
N	295	211	562	952
<正社員>				
男性若年正社員	54.97	55.12	47.77	50.30
男性中高年正社員	59.87	60.28	48.31	52.35
女性若年正社員	56.13	56.58	42.76	46.59
女性中高年正社員	58.82	58.24	38.11	47.34
正社員全体	58.00	58.22	46.21	50.40
N	1,819	1,618	4,159	7,081

図表Ⅱ－60 専門職制度の導入の有無別、Off-JT 受講比率

	正社員と非正社員 いずれかに実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社 員両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	40.00	39.13	23.91	30.11
男性中高年非正社員	47.62	-	31.67	38.04
女性若年非正社員	48.78	46.55	37.23	41.77
女性中高年非正社員	35.37	30.19	32.10	34.53
非正社員全体	40.71	36.00	32.61	36.26
N	280	200	595	990
<正社員>				
男性若年正社員	71.50	72.06	61.18	65.42
男性中高年正社員	70.67	71.00	59.88	64.48
女性若年正社員	59.07	59.44	47.69	52.62
女性中高年正社員	57.74	55.00	44.28	51.81
正社員全体	67.96	68.18	56.62	61.55
N	2,166	1,961	3,912	7,214

図表Ⅱ－61 専門職制度の導入の有無別、自己啓発実施比率

	正社員と非正社員 いずれかに実施	正社員のみ に実施	正社員と非正社 員両方に非実施	全体
<非正社員>				
男性若年非正社員	22.22	23.81	31.11	25.29
男性中高年非正社員	40.91	-	33.33	38.46
女性若年非正社員	30.86	26.32	26.67	28.57
女性中高年非正社員	23.70	20.62	26.24	25.52
非正社員全体	27.17	24.34	27.44	25.29
N	265	189	583	952
<正社員>				
男性若年正社員	52.65	53.41	48.13	50.30
男性中高年正社員	58.29	57.89	48.07	52.35
女性若年正社員	53.41	54.25	43.41	46.59
女性中高年正社員	50.21	47.45	42.11	47.34
正社員全体	55.27	55.18	46.69	50.40
N	2,133	1,932	3,840	7,081

図表Ⅱ－62 正社員登用制度の導入の有無別、Off-JT 受講比率（非正社員のみ）

	正社員登用制度なし	正社員登用制度あり	全体
＜非正社員＞			
男性若年非正社員	24.39	56.52	35.94
男性中高年非正社員	34.55	-	34.33
女性若年非正社員	44.44	28.89	40.35
女性中高年非正社員	29.78	37.65	31.44
非正社員全体	33.27	37.58	35.94
N	541	165	706
＜正社員＞			
男性若年正社員	64.48	67.46	65.03
男性中高年正社員	64.57	61.62	64.12
女性若年正社員	52.54	41.46	50.58
女性中高年正社員	46.27	48.78	46.62
正社員全体	60.86	59.20	60.59
N	4,392	853	5,245

注：無回答を除いて集計している。

図表Ⅱ－63 正社員登用制度の導入の有無別、自己啓発実施比率（非正社員のみ）

	正社員登用制度なし	正社員登用制度あり	全体
＜非正社員＞			
男性若年非正社員	31.58	27.27	30.00
男性中高年非正社員	22.81	-	30.88
女性若年非正社員	25.00	24.44	24.85
女性中高年非正社員	25.41	30.49	26.49
非正社員全体	25.48	31.25	26.83
N	522	160	682
＜正社員＞			
男性若年正社員	50.68	46.40	49.89
男性中高年正社員	50.96	53.69	51.39
女性若年正社員	47.62	39.52	46.16
女性中高年正社員	43.45	34.57	42.22
正社員全体	49.57	47.64	49.25
N	4,311	848	5,159

注：無回答を除いて集計している。

図表Ⅱ－64 キャリア・コンサルティング制度の導入の有無別、事業所の分布

導入していない	導入している	全体
90.24	9.76	2,818

次は正社員登用制度についてであるが、そうした制度が導入されている事業所ほど非正社員への能力開発も積極的になされ、労働者にとっても積極的に自己啓発に取り組むインセンティブになっていることが期待される。まず非正社員全体では、若干ではあるが Off-JT 受講比率が高く、とくに若年男性の受講比率は登用制度のない事業所の比率を大幅に上回っている。しかしながら、若年女性では、登用制度のある方が受講比率は低い。他方、自己啓発に目を向けると、非正社員全体では、登用制度があると自己啓発実施比率が高くなるが、カテゴリー別にみるとその傾向があるのは中高年女性だけで、若年層では男女ともに実施比率が低くなっている。能力開発を行った人材の流出を防ぐために登用を考える事業所ばかりではなく、登用してから能力開発を行う事業所も少なくないことの表れかもしれない。

最後に、キャリア・コンサルティング制度の導入別に能力開発の実施状況をみたものが図表Ⅱ－65～66 である。正社員については、全体でみても、カテゴリー別にみても、制度が導入されている事業所で働いている人ほど Off-JT 受講比率だけでなく、自己啓発実施比率も高いという傾向がみられ、その傾向は非正社員全体にも同様にみられる。残念ながら男性はサンプルは少なかったため表掲していないが、非正社員のなかでも中高年女性の Off-JT 受講比率、ならびに若年・中高年女性両方の自己啓発実施比率が同制度導入事業所で高くなっている。

図表Ⅱ－65 キャリア・コンサルティング制度の導入の有無別、Off-JT 受講比率

	導入していない	導入している	全体
<非正社員>			
男性若年非正社員	32.84	-	31.17
男性中高年非正社員	36.49	-	36.59
女性若年非正社員	41.92	37.50	41.44
女性中高年非正社員	31.94	58.82	33.72
非正社員全体	34.84	44.74	35.68
N	818	76	894
<正社員>			
男性若年正社員	63.96	76.74	64.98
男性中高年正社員	63.03	70.03	63.77
女性若年正社員	50.99	58.67	51.68
女性中高年正社員	47.19	67.61	49.18
正社員全体	59.77	69.76	60.73
N	5,575	592	6,167

図表Ⅱ－66 キャリア・コンサルティング制度の導入の有無別、自己啓発実施比率

	導入していない	導入している	全体
<非正社員>			
男性若年非正社員	28.57	-	27.40
男性中高年非正社員	36.00	-	34.94
女性若年非正社員	27.55	30.43	27.85
女性中高年非正社員	25.44	29.41	25.71
非正社員全体	27.22	28.00	27.28
N	790	75	865
<正社員>			
男性若年正社員	48.81	59.84	49.69
男性中高年正社員	51.15	56.55	51.73
女性若年正社員	45.37	59.46	46.63
女性中高年正社員	43.76	55.71	44.92
正社員全体	48.85	57.53	49.69
N	5,480	584	6,064

2. 10 職場が抱える能力開発上の問題点との関係

最後に、職場の抱える能力開発上の問題点と能力開発状況との関連を確認しよう。まず、問題点別の事業所の分布を集計した図表Ⅱ－67をみると、全体の18.41%は「特に問題はない」としているが、なんらかの問題がある事業所について集計すると、「指導をする人材が不足している」(61.62%)、「人材育成を行う時間がない」(54.97%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(36.78%)などが指摘率の高い問題点として挙げられている。

こうした能力開発上の問題点別に、Off-JT受講比率を集計した結果をみていこう(図表Ⅱ－68)。能力開発に関して「特に問題はない」としている事業所の方がOff-JT受講率が高いかと思われたが必ずしもそうではなく、非正社員全体においては、「人材を育成しても辞めてしまう」とする事業所でOff-JT受講比率がかなり高くなっており、次いで「鍛えがいのある人材が集まらない」、「指導する人材が不足している」とする事業所でのOff-JT受講比率が高い。こうした問題意識を持つこと自体が事業所の能力開発への積極性を表しているのかもしれないが、辞めてしまうから育成しなければならない可能性も残される。一方、「育成を行うための金銭的余裕がない」、「人材育成の方法がわからない」や「適切な教育機関がない」などの問題を指摘した事業所では、正社員全体、非正社員全体ともにOff-JT受講率は低く、これらの問題については政策的支援の余地があると考えられる。

非正社員の 카테고리別にみると、若年男性は「指導する人材が不足している」事業所で、若年女性は「育成を行うための金銭的余裕がない」事業所で、Off-JT受講比率が低い。

自己啓発の実施状況についてみると（図表Ⅱ－69）、Off-JTほど違いはみられないものの、やはり金銭的な余裕がないとした事業所に勤務する非正社員全体の実施比率が低くなっている。また、非正社員のカテゴリ別でも Off-JT と同じような傾向がみられ、若年男性は「指導する人材が不足している」事業所で、若年女性は「育成を行うための金銭的余裕がない」事業所で、自己啓発実施比率がとくに低い。教える人材の確保、能力開発資金の確保が、若年非正社員の能力開発促進につながると考えられる。

図表Ⅱ－67 事業所の能力開発に関する問題点別、事業所の分布¹⁸

特に問題はない	問題があるとする事業所のうち									
	う人材を育成しても辞めてしま	ない鍛えがいのある人材が集まら	る指導をする人材が不足してい	がない育成を行うための金銭的余裕	人材育成を行う時間がない	人材育成の方法がわからない	適切な教育訓練機関がない	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	その他	
18.41 (N:522)	36.78	25.71	61.62	15.64	54.97	8.17	8.99	2.59	6.35	N 2314

¹⁸ 複数回答。

図表Ⅱ－68 事業所の能力開発に関する問題点別、Off-JT 受講比率

	人材を育成しても辞めてしま	ない	鍛えがいのある人材が集まら	る	指導をする人材が不足してい	がない	育成を行うための金銭的余裕	人材育成を行う時間がない	人材育成の方法がわからない	適切な教育訓練機関がない	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	その他	特に問題はない	全体
<非正社員>														
男性若年非正社員	47.06	38.46	22.22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.11
男性中高年非正社員	41.94	48.15	37.50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38.04
女性若年非正社員	42.53	35.71	35.71	19.35	34.26	-	-	-	-	-	-	-	34.48	41.77
女性中高年非正社員	42.76	35.88	32.41	21.43	29.00	-	10.81	-	28.57	32.35				34.53
非正社員全体	43.09	37.50	32.93	20.00	30.60	21.43	19.05	-	42.50	29.60				36.26
N	322	263	535	106	485	32	67	13	41	133				990
<正社員>														
男性若年正社員	62.99	57.64	65.29	55.61	63.20	65.49	57.24	65.96	74.67	68.00				65.42
男性中高年正社員	63.74	60.07	65.82	58.42	63.23	61.32	50.62	68.42	69.43	63.83				64.48
女性若年正社員	54.76	48.50	55.56	52.27	52.20	45.61	44.64	-	60.38	49.64				52.62
女性中高年正社員	52.68	41.83	47.43	43.70	46.30	40.85	31.67	-	58.33	56.34				51.81
正社員全体	60.54	55.47	62.20	54.81	59.83	57.17	49.60	64.89	67.57	62.16				61.55
N	1,584	1,179	3,251	810	2,803	453	504	131	333	1,131				7,214

図表Ⅱ－69 事業所の能力開発に関する問題点別、自己啓発実施比率

	人材を育成しても辞めてしま	ない	鍛えがいのある人材が集まら	る	指導をする人材が不足してい	がない	育成を行うための金銭的余裕	人材育成を行う時間がない	人材育成の方法がわからない	適切な教育訓練機関がない	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	その他	特に問題はない	全体
<非正社員>														
男性若年非正社員	34.38	32.00	20.00	-	29.41	-	-	-	-	-	-	-	-	25.29
男性中高年非正社員	40.63	46.43	39.02	-	40.00	-	-	-	-	-	-	-	-	38.46
女性若年非正社員	26.74	30.36	24.80	22.58	27.78	-	-	-	-	-	-	-	32.14	28.57
女性中高年非正社員	30.77	27.50	26.35	27.78	22.83	-	-	-	-	-	-	-	16.42	25.52
非正社員全体	31.06	31.00	26.57	25.51	26.15	-	-	-	-	-	-	-	21.31	27.52
N	293	229	478	98	436	27	61	11	41	122				952
<正社員>														
男性若年正社員	49.07	40.00	49.83	42.59	48.20	52.68	48.25	41.86	56.00	52.57				50.30
男性中高年正社員	53.27	47.28	52.43	50.53	52.19	59.52	47.06	49.12	46.41	52.17				52.35
女性若年正社員	49.20	42.51	47.13	46.51	47.11	37.50	36.36	-	47.17	44.60				46.59
女性中高年正社員	43.05	38.67	44.35	40.17	42.17	48.57	36.07	-	39.58	45.71				47.34
正社員全体	50.00	43.69	50.09	46.41	49.26	53.35	44.87	45.67	47.72	50.50				50.40
N	1,558	1,149	3,204	793	2,755	448	497	127	329	1,105				7,214

3. むすび

本章では、「平成18年度調査」の事業所票ならびに個人票を用い、正社員との違いに注目しながら非正社員の能力開発の実態を探ってきた。

以下では、上記の分析結果より得られる政策的含意について考察する。

正社員に比べて非正社員における能力開発の実施比率は、企業の行う Off-JT においても、自己啓発においても乏しく、とくに若年男性非正社員で低調となっている。企業による能力開発機会が少ないだけでなく、自らの職業選択や職業能力向上のための取り組みについて自分で計画したいという主体性に欠ける人々も多い。また、自己啓発の実施に際して、特に若年においては、費用の問題のみならず、教育機関やセミナー等についての基本的な内容や概要等の情報不足、あるいは、そもそもやるべきことが分からないといった問題を挙げる比率が正社員と比べても高く、それだけ非正社員、とりわけ若年非正社員の能力開発活動へは、資金だけでなく、ガイダンスやコンサルティングを通じた情報面での政策的支援が重要であ

るといえよう。それに加えて、本章の分析では Off-JT を受けていると自己啓発実施比率も高まるというように、両者に補完性がみられたことから、Off-JT 機会という企業内訓練の乏しいことが非正社員の自己啓発活動を阻害している可能性もある。

非正社員における能力開発の規定要因は正社員と異なるのであろうか。企業規模については正社員と非正社員の Off-JT 受講比率のパターンに同じような傾向がみられたが、理論的にも期待され、正社員においては Off-JT 受講を促進する要因、たとえば大卒以上の学歴や男性であることなどは、非正社員の Off-JT 受講に必ずしも影響を与えていない。

また、非正社員では、勤続年数に伴って Off-JT 受講比率が低下する傾向があり、とくに若年層では顕著な低下がみられた。Off-JT 受講率の若干の低下は若年正社員にもみられたが、正社員の場合、勤続を続けて中高年になれば昇進に伴う階層別研修や技能向上研修などの Off-JT の受講機会が増えるのに対し、中高年非正社員の Off-JT 機会は乏しい。このことは、若い頃から非正社員として勤続を重ねても、企業による継続的な能力開発の機会を得ることができない実態を示唆するものであり、先に示したような自己啓発支援の重要性が改めて強調される。

それでは、具体的に、非正社員の能力開発を積極的に行う事業所とは、どのような職場属性・特性をもつところなのであろうか。能力開発活動がもっとも低調な若年男性についてみるならば、彼らの約半数が従事している販売・サービス職種での彼らの Off-JT 比率は 25.6% と次に若年男性の多い生産工程等の業務における比率 47.6% と比べても大きく下回っている。また、業種でみると、若年男性が最も多く働く小売業・飲食店では Off-JT 受講比率は 12.5%、自己啓発実施比率も 8.7% と低いのに対し、同程度若年男性が集中しているサービス業における Off-JT 比率は 45.5% と高く、自己啓発実施率も高い。このように、非正社員の活用状況、そしてそれに伴う能力開発の在り方には、一定の産業特性や職種特性のあることが予測されるが、その一方で、異なる業種や業務に共通する、より一般的な能力開発に関連する職場特性も存在しているようだ。

それでは、能力開発を促進する職場特性とは何か。本章の分析によると、それは少なくとも従業員の能力開発に積極的で、人材育成への評価を重視する職場ということであろう。そうした事業所では、非正社員の Off-JT 受講比率が高いだけでなく、自己啓発実施率も高いことが示された。さらに、専門職制度や自己申告制度、キャリア・コンサルティング制度などのキャリア形成に関わる雇用管理上の工夫も、全般的に非正社員の能力開発を促進する傾向がみられた。

ただし、これら制度の自己啓発活動促進効果は、若年女性には顕著にみられた半面、若年男性については効果のみられない場合もあり、制度の有無と非正社員の能力開発との関係はそれほど単純ではないようである。正社員登用制度についても同様で、導入している事業所ほど非正社員への能力開発も積極的になされ、労働者も積極的に自己啓発に取り組むのではないかと期待されたが、Off-JT 受講率は若年男性においては高かったが、若年女性において

は逆に低く、自己啓発に至っては、登用制度のある方が実施率は低くなっていた。このことは、能力開発を行った優秀な人材の流出を防ぐために登用を考える事業所ばかりではなく、登用してから能力開発を行う事業所も少なくないことの表れかもしれない。また、若年女性の場合、自己啓発の問題として、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」といった指摘率が高いことから窺えるように、若年男性と比べて留保条件が異なり、正社員としての働き方を望んでいない場合もあるだろう。しかしながら、第Ⅲ部の分析が後で示すように、非正社員の働き方を維持しつつも能力開発の進めながら幅広い仕事を行うというキャリア形成を可能とする職場も現れている。そうした好事例を広く紹介し、職探し中の若年者にはそのような職場情報がたやすく入手しやすい環境を整備することも一つの有効な政策手段であろう¹⁹。

また、事業所が能力開発について抱える問題点のうち、金銭的余裕がない点や人材育成の方法がわからない、ならびに適切な教育機関のない点などを指摘した事業所では、正社員、非正社員ともに Off-JT 受講率が低く、これらの問題についても政策的支援の余地があると考えられる。とくに若年非正社員については、教える人材の確保および能力開発資金の確保に問題を指摘する事業所における Off-JT 受講率が低いという特徴がみられた。このことは、資金制約を緩和するだけでなく、訓練を担う人材やノウハウについての支援も、非正社員の企業における能力開発が効率的に行われるために必要な政策的支援になりうることを示唆している。能力情報の流通が不完全な労働市場において、非正社員への汎用的訓練には離職率が高いだけに大きな外部性が伴う可能性があり、そのことは非正社員の能力開発を行う企業への政策的支援を正当化する根拠となる。離転職が業界内にとどまる傾向があれば、訓練人材やノウハウの情報を業界単位で蓄積・流通させることが有効な手立てとなるであろう。

最後に、以上の観察事実は Off-JT や自己啓発の実施可能性を規定するさまざまな要因を同時にコントロールした上での結果ではないことに留意が必要である。たとえば離職率が高くても、採用時の労働者の質によっては訓練が必要となる場合もある。非正社員の積極的活用についても、非正社員のまま活用を進める企業もあれば、早期に正社員に登用し、活用する企業もあるであろう²⁰。つまり、採用時の労働者の質や労働者の勤続年数構成などについても、一定であるとした上での、正社員登用や離職率と訓練可能性との関係を見なければ、真の関連性はみえてこないということである。次年度の研究では、本年度の分析結果を参考に、計量的手法を用いて、非正社員の能力開発の規定要因についてより厳密な分析を行うことを予定している。

¹⁹ 第Ⅲ部・第1章でも同じ指摘がなされている。

²⁰ 第Ⅲ部・第1章を参照のこと。

【附表】

附表 1 雇用形態別

		N	構成比(%)
正社員		7,376	87.45
非正社員		1,059	12.55
	うち 嘱託	115	10.86
	パート	651	61.47
	アルバイト	134	12.65
	その他	159	15.01
合計		8,435	

附表 2 男女別、雇用形態の分布

		男性		女性	
		N	構成比(%)	N	構成比(%)
正社員		5,442	96.54	1,934	69.12
非正社員		195	3.46	864	30.88
	うち 嘱託	49	25.13	66	7.64
	パート	46	23.59	605	70.02
	アルバイト	49	25.13	85	9.84
	その他	51	26.15	108	12.50
合計		5,637		2,798	

附表 3 - 1 雇用形態別、年齢の分布

<男女計>

	正社員	非正社員					全体
			嘱託	パート	アルバイト	その他	
20歳未満	0.58	0.85	0.87	0.15	5.22	0.00	0.62
20歳以上 25歳未満	6.63	8.59	9.57	3.84	27.61	11.32	6.88
25歳以上 30歳未満	14.86	11.71	15.65	7.22	19.40	20.75	14.46
30歳以上 35歳未満	17.42	12.37	15.65	9.22	14.93	20.75	16.79
35歳以上 40歳未満	17.58	10.01	7.83	9.83	7.46	14.47	16.63
40歳以上 50歳未満	24.76	26.72	16.52	33.79	15.67	14.47	25.00
50歳以上	18.17	29.75	33.91	35.94	9.70	18.24	19.62
N	7,376	1,059	115	651	134	159	8,435

附表 3 - 2 雇用形態別、年齢の分布

<男性>

	正社員	非正社員					全体
			嘱託	パート	アルバイト	その他	
20歳未満	0.40	1.03	0.00	0.00	4.08	0.00	0.43
20歳以上 25歳未満	4.76	13.33	6.12	8.70	24.49	13.73	5.06
25歳以上 30歳未満	12.42	17.44	8.16	23.91	16.33	21.57	12.60
30歳以上 35歳未満	17.29	16.41	18.37	10.87	20.41	15.69	17.26
35歳以上 40歳未満	17.77	8.21	2.04	8.70	10.20	11.76	17.44
40歳以上 50歳未満	26.96	12.31	12.24	13.04	14.29	9.80	26.45
50歳以上	20.40	31.28	53.06	34.78	10.20	27.45	20.77
N	5,442	195	49	46	49	51	5,637

附表 3 - 3 雇用形態別、年齢の分布

<女性>

	正社員	非正社員					全体
			嘱託	パート	アルバイト	その他	
20歳未満	1.09	0.81	1.52	0.17	5.88	0.00	1.00
20歳以上 25歳未満	11.89	7.52	12.12	3.47	29.41	10.19	10.54
25歳以上 30歳未満	21.72	10.42	21.21	5.95	21.18	20.37	18.23
30歳以上 35歳未満	17.79	11.46	13.64	9.09	11.76	23.15	15.83
35歳以上 40歳未満	17.06	10.42	12.12	9.92	5.88	15.74	15.01
40歳以上 50歳未満	18.56	29.98	19.70	35.37	16.47	16.67	22.09
50歳以上	11.89	29.40	19.70	36.03	9.41	13.89	17.30
N	1,934	864	66	605	85	108	2,798

附表 4 - 1 雇用形態別、学歴の分布

<男女計>

	正社員	非正社員					全体
			嘱託	パート	アルバイト	その他	
中・高卒	39.78	62.04	50.43	68.51	61.19	44.65	42.57
専修・短大・高専卒	16.00	24.74	25.22	23.96	23.88	28.30	17.10
大学卒	39.87	12.09	21.74	7.37	11.94	24.53	36.38
大学院卒	3.89	0.38	0.87	0.00	0.75	1.26	3.45
その他	0.46	0.76	1.74	0.15	2.24	1.26	0.50
N	7,376	1,059	115	651	134	159	8,435

附表４－２ 雇用形態別、学歴の分布

<男性>

	正社員	非正社員					全体
			嘱託	パート	アルバイト	その他	
中・高卒	39.69	58.46	61.22	60.87	69.39	43.14	40.34
専修・短大・高専卒	10.47	9.23	8.16	6.52	10.20	11.76	10.43
大学卒	44.74	28.72	26.53	32.61	18.37	37.25	44.19
大学院卒	4.63	1.54	0.00	0.00	2.04	3.92	4.52
その他	0.46	2.05	4.08	0.00	0.00	3.92	0.51
N	5,442	195	49	46	49	51	5,637

附表４－３ 雇用形態別、学歴の分布

<女性>

	正社員	非正社員					全体
			嘱託	パート	アルバイト	その他	
中・高卒	40.02	62.85	42.42	69.09	56.47	45.37	47.07
専修・短大・高専卒	31.54	28.24	37.88	25.29	31.76	36.11	30.52
大学卒	26.16	8.33	18.18	5.45	8.24	18.52	20.66
大学院卒	1.81	0.12	1.52	0.00	0.00	0.00	1.29
その他	0.47	0.46	0.00	0.17	3.53	0.00	0.46
N	1,934	864	66	605	85	108	2,798

附表５－１ 雇用形態別、職業生活設計に対する考え方

<男女計>

	正社員	非正社員					全体
			嘱託	パート	アルバイト	その他	
自分で	69.44	49.86	67.83	42.24	55.22	63.52	66.98
会社など	28.86	46.08	29.57	53.46	41.79	31.45	31.03
わからない	1.69	2.61	4.30	2.99	5.03	1.99	2.61
N	7,376	1,059	115	651	134	159	8,435

附表５－２ 雇用形態別、職業生活設計に対する考え方

<男性>

	正社員	非正社員					全体
			嘱託	パート	アルバイト	その他	
自分で	71.89	61.03	63.27	65.22	59.18	56.86	71.51
会社など	26.61	33.33	32.65	28.26	38.78	33.33	26.84
わからない	1.51	5.64	4.08	6.52	2.04	9.80	1.65
N	5,442	195	49	46	49	51	5,637

附表５－３ 雇用形態別、職業生活設計に対する考え方

<女性>

	正社員	非正社員					全体
			嘱託	パート	アルバイト	その他	
自分で	62.56	47.34	71.21	40.50	52.94	66.67	57.86
会社など	35.21	48.96	27.27	55.37	43.53	30.56	39.46
わからない	2.22	3.70	1.52	4.13	3.53	2.78	2.68
N	1,934	864	66	605	85	108	2,798

