

第2章 若年労働者の職業能力開発 ―平成25年調査との比較を中心に―

若年期は職業能力開発の好機である。労働政策研究・研修機構（2016）では、「平成25年若年者雇用実態調査」の2次分析をもとに、若年者の職業能力開発の実態を分析し、それを促進する施策の在り方を検討した。本章では、これと比較する形で「平成30年若年者雇用実態調査」¹の2次分析を行い²、この間の変化を検討する。2020年初頭からの新型コロナウイルス感染症流行により、若者の職業能力開発は大きな影響を受けていると考えられるものの、それ以前の変化の方向を確認しておくことは、この感染症流行が一段落したのちの施策を検討することに貢献できると考えるからである。

さて、労働政策研究・研修機構（2016）では、まず先行研究を渉猟し、若者の職業能力開発の実施や訓練意欲にかかわる可能性のある要因を検討した。そこから個人の側の要因としては、性別、年齢、学歴による違いがあるほか、職業、雇用形態（正社員か非正規社員か）や仕事を主にしているか否か、これまでのキャリア（初職から同じ企業に勤続しているか、転職経験があるか、非正規雇用経験があるか）、勤続希望があるか否か、非正規社員の場合は、フルタイムであるか否かといった要因が職業能力開発の実施や意欲にかかわるものとして挙げられた。勤務先側の要因としては、企業規模、産業による違いのほか、目標管理制度などの評価に関する制度があるか否か、仕事の相談相手やキャリアデザインについて相談できる仕組みがあるか否か、等の影響が指摘されていた。

この検討を基に、労働政策研究・研修機構（2016）では、OJT及びOff-JTの受講の有無に影響を及ぼす可能性のある変数として、個人調査からは、雇用形態、性別、年齢、学歴、職種、これまでのキャリア、自分の収入で生活しているか、転職希望、非正規社員の場合のフルタイムか短時間勤務かを取り上げることとし、また、事業所調査からは、企業規模、産業、勤続期待期間、育成方針、さらに非正規社員に対しての正社員転換制度、転換実績を取り上げることとした。さらに、職場を通しての能力開発経験が自己啓発と訓練意欲に対して影響することも指摘されていたことから、この関係についても取り上げた。

その検討の結果、同報告においては、企業主導の教育訓練であるOJT、Off-JTの経験があるかどうかは、勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針等がこれを強く規定するが、その中でも個人の属性や意識によって受講の確率は異なることを指摘した。すなわち、正社員でも非正規社員でも、高等教育卒業者、自身の収入で生活している人は受講確

¹ この調査は、常用労働者5人以上を雇用している事業所を対象にした事業所調査と、そこに就業する15～34歳の若年労働者を対象にした労働者調査からなる。

² 本稿では、基本的にウエイト付けをしない元データを用いる。本調査は事業所調査については産業、事業所規模別、労働者調査については、産業、事業所規模、就業形態別の層化を行った抽出調査であり、ウエイト付けをしない状態では抽出率の違いから母集団を正しく反映できないが、本稿は我が国の全体状況を把握することより、詳細な関連を検討することに重点を置くため、ウエイト付けをしないことを選択した。そのため、産業別や規模別、就業形態別の人数比などはそれ自体にはあまり意味はなく、分析のための枠組みを整理するためにしか用いない。

率が高いこと、また、正社員では企業に定着を希望している人が受講率が高く、非正規社員では正社員転換制度がある場合に OJT を受けた者が多い傾向があることが明らかになった。これらから、事業所側の指示による訓練であっても、実際にだれが受講するかには個人の能力開発の必要性の認識、意欲が関与していることがうかがわれ、それゆえ、企業主導の教育訓練における「知らせる仕組み」、すなわち先行研究でも指摘されていた能力の評価基準や評価制度、さらにはキャリアコンサルティングを通じた能力開発への認識を企業と個人とが共有することの必要性を改めて指摘した。

さて、今回の平成 30 年調査の調査項目は前回調査とほぼ変わらないことから、同様の分析を試みる。すなわち、被説明変数は、これまでに受けた職場を通じての研修・教育訓練(OJT、Off-JT)、および自ら受けた研修・教育訓練の経験³、さらに、職業能力の習得・向上の必要性の認識⁴であり、説明変数は前述した個人調査、事業所調査の各設問である。

加えて、労働政策研究・研修機構（2016）で論じている、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題と職業能力開発の関係、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用の実態と課題、資格・免許の所持・取得の現状と課題についても取り上げ、この5年間での変化を検討したい。これらは、近年の政策課題となっている非正規労働者のキャリア形成支援、あるいは資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講などの「社会人の学び直し」促進を検討する際に有効な情報を提示できる可能性があるからである。

なお、本報告は中間報告段階の位置づけであるため、分析はクロス集計レベルにとどめ、労働政策研究・研修機構（2016）と同様の多変量解析については次回の分析に譲る。

第1節 職場を通じての能力開発

1. 職場を通じての能力開発と雇用形態

まず、これまでに受けた職場を通じての研修・職業訓練を取り上げる。公表されている「平成 30 年若年者雇用実態調査報告書」によれば、在学していない若年労働者の 60.2%が OJT を受けた経験があり、63.3%が Off-JT を受けた経験がある。これは平成 25 年の調査結果（同 60.1%、および 63.7%）とほぼ変わらない。

ここでの分析においてはウエイトバック前のデータを用いるが、本節では、学校を卒業しており（＝在学中及び在学有無不明を除く）、かつ職場を通じての研修・教育訓練の実施につ

³ 設問は、具体的には、「あなたが職業能力を高めるために、これまでの職業生活において受けた研修・教育訓練はどれですか」という質問文に対して、複数回答で下記の選択肢から選ぶものである。①職場を通じて受けた研修・教育訓練として、OJT（業務遂行の過程内において行う教育訓練）、＜OFF-JT（業務遂行の過程外において行う教育訓練）の内訳として＞入社年次別の研修、職種・職務別の研修、役職別の研修、OA・コンピューター研修、資格取得のための研修、法令遵守・企業倫理の研修、その他＞、特に何も受けなかった、②自ら受けた研修・教育訓練として、民間の各種学校・専修学校、大学・大学院（社会人向けコースを含む）、通信教育、公共職業訓練（求職者支援訓練を含む）、その他、特に何も受けなかった。

⁴ 設問は、具体的には、「職業能力を習得・向上させることについて、その必要性を感じていますか」という質問文に対して、感じている、感じていない、わからない、の選択肢から一つ選ぶもの。

いて回答のあった 19,166 ケースとなる。図表 2－1－1 の最上段で、OJT を受講した「経験有」、および Off-JT 受講についての「経験有」の割合をみると、前者は 66.0%、後者は 70.7%となっている⁵。なお、Off-JT については、受講経験を量的にとらえるために、まずは調査票に挙げられている 7 種類の研修のうち何種類を受けたかという視点で分けており、この合計が「経験有」である。これを参考図表 2－1－1 の平成 25 年調査結果と比べると、ほとんどその割合に違いはないことがわかる。

平成 25 年調査でも同様であったが、この調査における職業能力開発の経験は、脚注 3 に示した通り「これまでの職業生活」における経験として問われている。それだけに、現在の雇用形態だけでは、雇用形態の影響を測りにくい。そこで、これまでの各人のキャリアを雇用形態に注目してまとめた「キャリア類型」を作成し、これを雇用形態による影響を図るために用いる。キャリア類型は、現在の雇用が正社員であるか、非正規社員であるかという区分に加えて、最終学校卒業から 1 年間の状況、及びその後の就業経験についてのいくつかの質問から把握できる情報を組み合わせて作成したもので、次の 7 類型⁶⁷となる。

- ・ **生え抜き正社員**：学校を卒業してすぐ（1 年以内）に現在の会社に正社員として勤務した（かつ、卒業後 1 年間の状況として「正社員として勤務した」を選択）。
- ・ **非正規経験正社員**：現在は正社員であるが、学校卒業から現在までに非正規社員として働いたことがある。
- ・ **正社員転職**：現在は正社員で、かつ他社での正社員経験があるが、学校卒業から現在まで非正規社員として働いたことはない。
- ・ **その他正社員**：現在は正社員であり、経歴は上記以外であるか、不明。
- ・ **正社員経験非正規**：現在は非正規社員として勤務しているが、学校卒業から現在までに正社員の経験がある。
- ・ **非正規のみ**：現在は非正規社員として勤務し、学校卒業から現在までに正社員の経験はない。
- ・ **非正規経歴不明**：現在は非正規社員で、経歴は不明。

⁵ 公表統計に比して受講割合は高い。後述する通り、大規模企業に比べて中小規模企業の労働者の受講割合は全般に低い、こうした企業の回収率が小規模企業より低いことから、ウェイトバック時の倍率は大きくなる。公表統計との差は主にこのことに由来すると考えられる。

⁶ 労働政策研究・研修機構（2016）におけるキャリア類型作成の手順とは、一部異なっている。「生え抜き正社員」は、調査票問 5 で「学校を卒業してすぐ（1 年以内）に正社員として現在の会社に勤務した」と回答した者であるが、本稿ではこの条件に加えて調査票問 8 で卒業後 1 年間の状況について「正社員として勤務した」とした者を「生え抜き正社員」としている。

⁷ 卒業後 1 年間の状況が「正社員以外の労働者として勤務した」または「働いていなかった」場合、正社員としての勤務経験を尋ねる設問があり、これをキャリア類型を分ける変数として用いている。このデータに精査が必要な部分があるため、今後キャリア類型別の人数には若干の変更がある可能性がある。

この類型ごとの OJT、Off-JT の経験を見ると（図表 2－1－1 中段）、現状が正社員である 4 つの類型が、それが非正規社員である類型より、OJT、Off-JT のいずれも経験した者が多い。とりわけ「生え抜き正社員」が多い。新卒採用され定着してきた者が最も多くの職場を通じた教育訓練を受けている。「正社員転職」はこれに次ぎ、「非正規経験正社員」では教育訓練の経験者割合は低い。もっと低いのが現在非正規雇用である類型で、なかでも正社員経験のある類型よりも「非正規のみ」が低い。正規雇用か非正規雇用による能力開発機会の差は、キャリアを重ねても残るといふことであろう。これは参考図表 2－1－1 の平成 25 年調査でも同様に確認される。

図表 2－1－1 キャリア類型別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

単位：％、Nは実数

			OJT		OFF-JT				
			経験有	経験有	受講経験有				
					1種類	2種類	3種類	4種以上	
合計		19,166	66.0	70.7	22.0	18.8	14.5	15.4	
キャリア A類 型	生え抜き正社員	8,910	78.3	84.7	19.3	22.1	19.8	23.4	
	正社員 非正規経験正社員	2,057	59.1	66.7	26.0	17.9	12.9	9.9	
	正社員 正社員転職	2,048	67.8	73.5	24.0	20.1	14.1	15.3	
	*** ** その他正社員	384	59.9	65.6	23.4	17.4	12.8	12.0	
	非正規社 正社員経験非正規	2,932	54.9	56.3	24.2	15.7	9.1	7.3	
	員 非正規のみ	2,399	43.9	43.6	23.8	11.9	4.8	3.0	
	*** ** 非正規経歴不明	436	40.1	39.2	21.8	10.1	3.7	3.7	
(うち)「非正規のみ」フルタイム非正規			1,891	45.2	45.6	24.2	12.5	5.4	3.4
* ** 短時間非正規			503	38.8	35.8	22.1	9.5	2.6	1.6

注：分析対象は在学していない者で、かつこの設問に回答した者である。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は OJT 経験の有無について、右は Off-JT 経験の有無についてで、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準では統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。以下、本節の全ての図表について同じ。

参考図表 2-1-1 H25 年調査におけるキャリア類型別これまでの OJT および Off-JT 受講状況⁸

単位：％、Nは実数

合計(N)			OJT	OFF-JT			
			経験有	経験有	受講経験有		
					1種類	2種類	3種類 4種以上
合計		15,438	64.3	70.3	21.9	19.0	14.0 15.4
キャリア 類型	生え抜き正社員	6,977	77.0	85.8	19.2	22.4	19.9 24.3
	正社員 非正規経験正社員	1,514	59.4	66.7	25.4	18.4	11.2 11.7
	正社員転職	1,256	66.5	73.9	23.8	20.9	13.5 15.8
	*** ** 其他正社員	238	61.3	73.5	20.6	21.4	16.0 15.5
	非正規社員 正社員経験非正規	2,860	54.3	58.6	25.3	16.9	9.6 6.9
	非正規のみ	2,517	43.5	41.6	22.5	11.2	5.0 2.8
	*** ** 非正規経歴不明	70	37.1	40.0	21.4	10.0	5.7 2.9
	(うち)「非正規のみ」フルタイム非正規	1,974	44.0	43.9	23.5	11.7	5.7 3.0
	n.s. ** 短時間非正規	543	42.0	33.1	19.0	9.6	2.8 1.8

出典：労働政策研究・研修機構（2016）より作成

図表 2-1-1 の最下段は、「非正規のみ」類型について、フルタイム雇用と短時間雇用に分けてみた時の差である。Off-JT については、フルタイム雇用の場合の方が受講経験のある者は明らかに多い。これは先行研究においても指摘されていたことであり、平成 25 年調査でも確認されていた。

では、Off-JT の内容はどうか。「生え抜き正社員」の場合は、「入社年次別の研修」が 72.0% と特に多い。これは新規学卒者向けの初期訓練にあたるものと思われる。さらに、どの種類の研修も極端ではないが生え抜き社員が最も多く経験している。「入社年次別の研修」に次いで受講経験者が多いのは「職種・職務別の研修」である。現在非正規社員である場合にも比較的多くがこの研修は受けている。

図表 2-1-2 キャリア類型別受講した Off-JT の内容 (MA)

単位：％、Nは実数

	合計(N)	入社年次 別の研修	職種・職 務別の研 修	役職別の 研修	OA・コン ピュータ 研修	資格取得 のための 研修	法令遵守、 企業倫理 の研修	その他	(OJTを含め) 特に何も受 けなかった
合計	19,166	50.5	39.8	12.0	10.3	24.6	30.1	6.0	15.7
生え抜き正社員	8,910	72.0	50.2	17.2	13.7	30.5	39.6	6.7	5.9
非正規経験正社員	2,057	38.4	34.5	10.2	8.2	24.8	23.7	5.7	18.0
正社員転職	2,048	48.7	42.3	11.7	9.1	28.0	29.7	6.9	12.7
其他正社員	384	44.3	34.9	9.9	11.2	21.6	25.0	6.5	17.4
正社員経験非正規	2,932	29.7	28.5	5.3	7.6	19.2	20.5	4.7	25.4
非正規のみ	2,399	15.3	21.3	4.6	4.6	9.0	16.1	4.4	36.0
非正規経歴不明	436	14.0	20.2	4.8	3.9	10.8	12.8	3.7	41.7

⁸ 脚注 6 の通り、図表 2-1-1 とはキャリア類型の定義が若干異なる。

2. 個人の属性、生計、今後の就業希望との関係

次に、個人の諸属性との関係を確認しておく。職場を通じた職業能力開発は、雇用形態による違いが大きいのでこれを区別してみるが、今回の設問が「これまでの教育・訓練」経験を尋ねるものであることから、現在正社員である者からは非正規雇用の経験がある者を除き、また、非正規雇用である者からは正社員経験のある者を除いた形で、それぞれについて個人属性による能力開発経験の違いを見る。

まず、図表2-1-3①では非正規経験のない正社員について、性、年齢階級、学歴別にOJT、Off-JT 経験を見た。性別では女性よりは男性のほうが多く、年齢については19歳以下では経験がある者が少ないが他はあまり変わらない。学歴は高いほうが経験している割合が高く、学歴による差異は大きい。

図表2-1-3②は正社員経験のない非正規社員である。性別や年齢は能力開発機会に関係がなさそうである。学歴は関係があるようだが、正社員の場合より学歴間の差は小さく、またOJTもOff-JTも最も経験者割合が高いのは大学卒で、大学院卒はやや低い。高学歴者ほど高いというわけでもない。

これらの特徴は、平成25年調査と変わらない（参考図表2-1-2）。

図表 2-1-3 個人属性別これまでのOJTおよびOff-JT受講状況

① 非正規経験のない正社員

単位：％、Nは実数

		合計(N)	OJT	OFF-JT			
			経験有	経験有	受講経験有		
					1種類	2種類	3種類 4種以上
合 計		10,958	76.3	82.6	20.2	21.8	18.8 21.9
性 別 男性		6,617	79.5	84.6	19.1	21.8	19.1 24.6
*** **	女性	4,341	71.5	79.7	21.8	21.7	18.3 17.9
15～19歳		408	65.9	73.0	26.7	23.8	12.0 10.5
年齢階級 20～24歳		2,928	74.6	82.2	23.5	22.4	18.5 17.8
25～29歳		4,208	77.4	83.4	20.0	22.3	19.5 21.7
*** **	30～34歳	3,413	77.7	83.2	16.8	20.3	18.9 27.1
中学		16	25.0	62.5	18.8	37.5	6.3 0.0
高校		2,726	67.7	76.4	25.5	20.4	14.6 16.0
学歴 専門学校		898	64.4	70.9	28.1	20.2	11.9 10.8
高専・短大		659	68.6	78.8	21.5	18.2	20.8 18.2
大学		5,849	81.4	86.6	17.1	23.2	20.8 25.5
*** **	大学院	810	89.4	91.2	14.6	20.5	24.4 31.7

② 正社員経験のない非正規社員

単位：％、Nは実数

		合計(N)	OJT	OFF-JT			
			経験有	経験有	受講経験有		
					1種類	2種類	3種類 4種以上
合 計 合計		2,399	43.9	43.6	23.8	11.9	4.8 3.0
性 別 男性		996	47.5	42.9	22.5	12.0	4.7 3.6
** n.s.	女性	1,403	41.3	44.0	24.7	11.8	4.9 2.6
15～19歳		57	42.1	43.9	22.8	12.3	5.3 3.5
年齢階級 20～24歳		591	44.7	42.8	25.0	9.6	4.2 3.9
25～29歳		960	44.9	43.2	23.5	11.7	4.8 3.2
n.s. n.s.	30～34歳	790	42.2	44.6	23.2	13.9	5.3 2.2
中学		123	34.1	24.4	16.3	5.7	0.8 1.6
高校		866	42.1	39.5	22.1	11.1	3.8 2.5
学歴 専門学校		289	42.6	38.1	21.8	8.7	3.5 4.2
高専・短大		174	40.2	50.0	28.7	11.5	6.9 2.9
大学		772	49.6	50.8	26.2	14.5	6.2 3.9
** **	大学院	175	39.4	48.0	25.1	14.9	6.9 1.1

参考図表 2-1-2 H25 年調査における個人属性別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

① 非正規経験のない正社員

単位：％、Nは実数

合計(N)		OJT	OFF-JT				
		経験有	経験有	受講経験有			
				1種類	2種類	3種類	4種以上
合 計	8,471	75.0	83.7	20.0	22.1	18.8	22.8
性 別 男性	5,232	78.3	84.8	18.4	21.8	19.6	24.9
*** ** 女性	3,239	69.7	81.8	22.4	22.6	17.5	19.4
15～19歳	203	61.6	77.3	28.6	17.7	14.3	16.7
年齢階級 20～24歳	2,070	73.5	83.2	24.3	23.4	18.1	17.3
25～29歳	3,504	76.9	84.6	17.8	22.9	20.3	23.6
*** ** 30～34歳	2,690	74.8	83.3	18.7	20.4	17.8	26.4
中学	23	26.1	39.1	30.4	8.7	0.0	0.0
学歴 高校	1,949	66.8	79.2	24.1	20.7	15.2	19.1
専門学校	736	63.9	72.3	24.6	22.6	14.0	11.1
高専・短大	621	65.7	80.7	23.8	23.8	16.6	16.4
大学	4,532	80.0	87.1	17.6	22.5	20.9	26.1
*** ** 大学院	610	89.0	91.3	14.1	22.0	23.8	31.5

② 正社員経験のない非正規社員

単位：％、Nは実数

合計(N)		OJT	OFF-JT				
		経験有	経験有	受講経験有			
				1種類	2種類	3種類	4種以上
合 計 合計	2,517	43.5	41.6	22.5	11.2	5.0	2.8
性 別 男性	937	45.7	39.5	21.7	10.4	4.5	3.0
n.s. n.s. 女性	1,580	42.3	42.8	23.0	11.8	5.4	2.7
15～19歳	56	32.1	32.1	23.2	7.1	0.0	1.8
年齢階級 20～24歳	735	43.9	39.6	22.3	10.3	4.6	2.3
25～29歳	1,004	45.6	43.3	24.0	11.0	5.5	2.9
n.s. n.s. 30～34歳	722	41.1	41.8	20.5	12.9	5.3	3.2
中学	103	34.0	29.1	20.4	4.9	2.9	1.0
学歴 高校	784	40.8	33.8	17.9	8.8	4.3	2.8
専門学校	324	43.2	46.3	25.0	13.3	4.9	3.1
高専・短大	265	40.4	48.3	27.2	12.8	6.4	1.9
大学	888	49.8	47.4	24.8	13.6	5.7	3.3
*** ** 大学院	153	34.0	34.0	20.9	7.2	3.9	2.0

出典：労働政策研究・研修機構（2016）より作成

次の図表は、学歴による受講状況の差が大きかった非正規経験のない正社員について、学歴ごとに性別に違いがあるかを見たものである。大学院卒では OJT、Off-JT とともに性別の差は有意ではなく、専門学校卒と大卒は Off-JT については有意ではなかった。なお、大卒の OJT については、受講者割合の数値の差は小さいが、ケース数が多いことから有意な差となっている。高校卒と短大・高専卒については、OJT も Off-JT も明らかに差があった。この2つの学歴の場合、男女で就業職種が大きく異なる特徴があるので、このことが影響しているのではないと思われる。

図表 2-1-4 学歴・性別これまでの OJT および Off-JT 受講者割合（非正規経験のない正社員）

単位：％、Nは実数

		合計(N)	OJT	OFF-JT
高校	男性	1,778	72.2	80.0
***	*** 女性	948	59.4	69.8
専門学校	男性	468	67.5	73.3
*	n.s. 女性	430	60.9	68.4
高専・短大	男性	236	83.1	86.9
***	*** 女性	423	60.5	74.2
大学	男性	3,464	82.9	87.2
***	n.s. 女性	2,385	79.2	85.8
大学院	男性	658	90.0	90.9
n.s.	n.s. 女性	152	86.8	92.8

注：中学卒はごく少数であるため、掲載を省いた。

次の図表 2-1-5 は、自身が生計の維持者であるのか否かとの関係である。自分の収入で生活している場合のほうが、正社員、非正規社員ともに、OJT、Off-JT の受講経験がある。

図表 2-1-5 生計維持者別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

単位：％、Nは実数

合計(N)			OJT	OFF-JT				
			経験有	経験有	受講経験有			
					1種類	2種類	3種類	4種以上
非正規経験のない 正社員	親・配偶者・他の収入で生活	2,536	68.7	77.6	23.8	21.5	16.6	15.7
***	*** 自身の収入で生活	8,412	78.6	84.1	19.1	21.9	19.4	23.8
正社員経験のない 非正社員	親・配偶者・他の収入で生活	1,130	41.3	39.3	22.5	10.9	4.0	1.9
*	*** 自身の収入で生活	1,265	46.2	47.4	25.0	12.9	5.5	4.0

図表 2-1-6 は、今後の就業希望との関係を示したものである。正社員については転職希望を、非正規社員については、正社員、正社員以外の労働者、独立などその他の働き方を希望するかどうかを問うた結果である。正社員では転職を希望しない場合に、非正規社員では正社員になることを希望している場合に、OJT も Off-JT も受講経験者が多い。OJT も Off-JT も勤務先が主導する教育訓練であるが、個人の生計やキャリアの希望がその受講には影響を与えていることがわかる。

平成 25 年調査の分析時には、勤務先の諸条件を含めた多変量解析を行ったが、その結果からも同様のことが読み取れていた。

図表 2-1-6 今後の就業希望別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

単位：％、Nは実数

合計(N)				OJT	OFF-JT				
				経験有	経験有	受講経験有			
						1種類	2種類	3種類	4種以上
非正規経験のない	転職希望有	2,748	72.0	79.0	22.3	22.4	17.1	17.2	
正社員	転職希望なし	4,060	79.5	85.5	18.8	20.8	20.8	25.0	
***	*** わからない	4,076	76.1	82.4	20.2	22.4	17.9	22.0	
正社員経験のない	正社員希望	1,340	46.2	47.2	24.8	13.1	6.2	3.1	
非正社員	非正規希望	579	42.3	34.7	20.0	9.5	3.1	2.1	
n.s.	*** その他の希望	243	39.1	44.0	24.7	12.3	2.9	4.1	

3. 勤務先の属性や雇用管理との関係

次に、勤務先にかかわる諸変数との関係を見る。繰り返しになるが、この調査で問うているのは、「これまでの職業生活」における能力開発の経験であり、現在の勤務先の諸条件は、勤務先が与えてきた影響のうちの一部に過ぎない。そうした限定があることから、ここでも分析対象は、「非正規経験のない正社員」と「正社員経験のない非正規社員」に絞ることにしたい。

図表 2-1-7 は勤務先の企業規模、産業、職業別に見た OJT および Off-JT の受講状況である。①は非正規経験のない正社員、②は正社員経験のない非正規社員について見たものである。

①では、すべての変数において統計的に有意な差がみられる。現在の勤務先が能力開発機会をどの程度与えるかが、若年期の職業能力形成を左右することはまちがいない。

関係が分かりやすいのは、企業規模で、これまで指摘されているとおり、OJT、Off-JT とともに、民間では大企業勤務者ほど経験者が多く、また官公庁でも多い。H25 年調査では官公庁が別掲されていなかったもので区分は異なるが、基本的に変わらない。

産業では H25 年調査同様、金融・保険業や電気・ガス・熱供給・水道業、学術研究・専門・技術サービス業などで受講経験者が多い。H25 年時に比べて、情報通信業や運輸業・郵便業では、OJT 受講経験者が増えている。さらに、H25 年時には OJT も Off-JT も受講者割合が特に低かった生活関連サービス業・娯楽業で、いずれの訓練も受講経験者が増えた。

職業では管理、販売、事務、専門・技術で、OJT も Off-JT も受講経験者が多く、これは H25 年時と変わらない。また、サービスの仕事は H25 年には訓練受講者割合は比較的低かったが、今回、高まった。全体として、職場を通じての能力開発が比較的低調であった産業、職業で受講者割合の高まりが見られた。この間、人手不足基調が続く中で、職業能力開発が不活発だった分野での底上げの傾向がみられたといえよう。

②正社員経験のない非正規社員の方を見ると、総じて能力開発経験者は少ないのだが、OJT は大企業勤務者ほど経験者が多い傾向があるが、Off-JT はあまりはつきりしない。また、産業による違いはあるが、その傾向は正社員とは異なる。OJT は小売業で多く、情報通信業で

Off-JT が多いといった点は H25 年調査時と共通するものの、1 産業ごとのケースが少ないので、詳細にみても意味は小さいだろう。職業については生産工程の仕事で Off-JT 受講者が特に少ない。これは H25 年調査でも同様だったので、正社員との役割の違いが大きいのではないかと推察される。

図表 2-1-7 現在の勤務先の企業規模、産業、職業別これまでの OJT および Off-JT 受講状況

①非正規経験のない正社員

単位：％、Nは実数

合計(N)			OJT		OFF-JT				
			経験有	経験有	受講経験有				
					1種類	2種類	3種類	4種以上	
合計			10,958	76.3	82.6	20.2	21.8	18.8	21.9
企業規模	1,000人以上		4,373	86.4	90.1	15.0	22.3	22.9	29.9
	300～999人		2,012	78.0	84.1	19.9	21.8	20.3	22.1
	100～299人		1,679	71.9	78.9	26.4	22.9	14.4	15.1
	30～99人		1,344	58.9	67.6	28.1	20.8	11.3	7.3
	5～29人		555	51.5	57.8	29.5	15.1	6.1	7.0
***	***	官公庁	995	73.8	87.1	16.7	22.1	22.2	26.1
産業	鉱業, 採石業, 砂利採取業		176	67.6	84.1	24.4	26.1	17.0	16.5
	建設業		770	75.7	84.7	18.3	18.7	19.6	28.1
	消費関連製造業		655	69.2	71.1	26.1	21.4	10.2	13.4
	素材関連製造業		957	83.8	82.4	20.5	25.0	17.1	19.9
	機械関連製造業		690	77.0	79.9	24.9	20.6	18.3	16.1
	電気・ガス・熱供給・水道業		860	81.9	91.5	16.2	19.7	24.5	31.2
	情報通信業		487	86.9	81.5	19.7	24.2	18.3	19.3
	運輸業, 郵便業		504	81.3	87.5	20.6	19.0	21.4	26.4
	卸売業		580	76.6	82.6	21.6	23.8	18.6	18.6
	小売業		350	81.4	82.9	17.4	26.3	20.6	18.6
	金融業, 保険業		658	88.4	91.0	9.6	18.5	24.5	38.4
	不動産業, 物品賃貸業		293	77.1	81.9	18.4	16.4	22.5	24.6
	学術研究, 専門・技術サービス業		747	81.9	87.6	16.3	25.2	20.3	25.7
	宿泊業, 飲食サービス業		227	63.9	73.1	30.4	18.9	15.9	7.9
	生活関連サービス業, 娯楽業		218	67.9	69.7	28.0	17.9	10.6	13.3
	教育, 学習支援業		812	70.0	82.9	23.4	24.1	18.1	17.2
	医療, 福祉		1,053	64.2	75.0	24.9	23.3	16.1	10.7
	複合サービス事業		602	70.1	89.0	11.8	19.8	20.6	36.9
***	***	サービス業(他に分類されないもの)	319	72.7	76.5	22.3	19.1	16.3	18.8
職業	管理的な仕事		315	83.5	85.7	15.2	20.0	19.0	31.4
	専門的・技術的な仕事		3,290	78.1	83.1	19.6	21.9	19.5	22.2
	事務的な仕事		4,075	75.1	84.0	18.7	21.9	20.3	23.0
	販売の仕事		923	84.5	87.0	15.2	22.0	21.0	28.8
	サービスの仕事		582	72.5	77.7	27.3	20.3	13.6	16.5
	生産工程の仕事		1,058	73.9	76.7	26.8	23.5	12.9	13.5
	輸送・機械運転の仕事		178	66.9	77.5	23.0	18.0	18.0	18.5
	建設・採掘の仕事		271	64.9	80.8	24.0	19.9	17.0	19.9
***	***	運搬・清掃・包装等の仕事	137	66.4	72.3	21.9	23.4	15.3	11.7

②正社員経験のない非正規社員

単位：％、Nは実数

			合計(N)	OJT	OFF-JT				
				経験有	経験有	受講経験有			
						1種類	2種類	3種類	4種以上
			2,399	43.9	43.6	23.8	11.9	4.8	3.0
企業規模	1,000人以上	1,210	47.5	44.0	22.7	12.7	5.0	3.6	
	300～999人	380	46.1	43.7	26.3	10.5	4.5	2.4	
	100～299人	331	38.1	41.4	22.4	13.6	3.3	2.1	
	30～99人	154	33.1	40.3	24.0	8.4	5.2	2.6	
	5～29人	55	27.3	25.5	18.2	3.6	3.6	0.0	
***	*	官公庁	269	40.9	49.4	27.5	11.9	6.3	3.7
産業	建設業	44	56.8	50.0	27.3	15.9	6.8	0.0	
	消費関連製造業	183	32.8	27.3	22.4	2.7	1.6	0.5	
	素材関連製造業	146	53.4	33.6	12.3	15.1	3.4	2.7	
	機械関連製造業	108	51.9	39.8	24.1	10.2	2.8	2.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	63	28.6	36.5	25.4	7.9	1.6	1.6	
	情報通信業	63	49.2	54.0	22.2	19.0	6.3	6.3	
	運輸業，郵便業	101	43.6	36.6	13.9	17.8	2.0	3.0	
	卸売業	84	38.1	40.5	22.6	8.3	4.8	4.8	
	小売業	161	59.0	45.3	25.5	9.3	6.2	4.3	
	金融業，保険業	60	53.3	48.3	20.0	21.7	3.3	3.3	
	不動産業，物品賃貸業	38	50.0	39.5	26.3	7.9	5.3	0.0	
	学術研究，専門・技術サービス業	119	34.5	42.0	20.2	13.4	5.9	2.5	
	宿泊業，飲食サービス業	45	33.3	24.4	15.6	6.7	2.2	0.0	
	生活関連サービス業，娯楽業	89	50.6	41.6	20.2	6.7	7.9	6.7	
	教育，学習支援業	456	38.8	48.5	27.9	12.7	5.9	2.0	
	医療，福祉	209	46.9	54.5	30.6	12.9	6.7	4.3	
	複合サービス事業	291	41.9	48.8	24.1	16.8	4.8	3.1	
***	***	他に分類されないサービス業	138	46.4	43.5	26.1	6.5	5.1	5.8
職業	専門的・技術的な仕事	561	43.7	54.4	28.5	15.5	6.8	3.6	
	事務的な仕事	707	40.0	45.1	24.5	12.0	5.2	3.4	
	販売の仕事	163	55.8	49.7	25.2	12.3	8.0	4.3	
	サービスの仕事	250	49.2	40.4	24.4	8.8	4.4	2.8	
	生産工程の仕事	347	46.4	30.8	18.2	7.5	2.6	2.6	
	輸送・機械運転の仕事	43	39.5	39.5	16.3	16.3	4.7	2.3	
*	***	運搬・清掃・包装等の仕事	270	40.0	32.6	18.5	12.2	1.1	0.7

労働政策研究・研修機構（2016）では、多変量解析によって勤務先の属性にかかわらず、高学歴層ほど OJT、Off-JT の受講経験者が多いことを指摘したが、ここではクロス集計で、企業規模の条件をそろえても、性別や学歴により訓練受講経験が異なることを確認しておこう。図表 2－1－8 は、非正規経験のない正社員を対象に⁹、企業規模をそろえて、性別と学歴によって OJT、Off-JT の受講経験者の割合が異なるかを見たものである。

まず、男女別の違いは左右を見比べることになる。図表 2－1－4 では、高卒と短大・高専卒で OJT、Off-JT とともに差が大きいことを見たが、企業規模別にみても、その特徴は従業員規模 30 人以上の民間企業ではほぼ見られる。5～29 人企業はケースが少ないために明らかではなく、官公庁は、高卒の OJT 以外男女差はあまりない。

⁹ 非正規社員については先に見たとおり、性別や学歴別での受講者割合の差異は小さいので、ここでは省く。

学歴による差については、男女とも、官公庁を除いて、概ねどの規模においても見られるといえよう。ただし、一部では専門学校卒や高専・短大卒が高校卒より受講者割合が低いこともある。この辺りは就業職種との関係もあると思われる。

図表 2－1－8 企業規模・学歴・性別これまでの OJT および Off-JT 受講者割合（非正規経験のない正社員）

単位：％、Nは実数

		男 性					女 性		
		合計(N)	OJT	Off-JT			合計(N)	OJT	Off-JT
1,000人以上	高校	727	83.9	88.7	1,000人以上	高校	299	74.6	83.3
	専門学校	105	80.0	83.8		専門学校	126	72.2	78.6
	高専・短大	94	93.6	89.4		高専・短大	104	72.1	78.8
	大学	1,459	89.8	92.5		大学	1,017	87.1	91.2
	大学院	370	92.7	94.6		大学院	72	93.1	94.4
*** **					*** **				
300～999人	高校	268	79.5	80.6	300～999人	高校	182	64.8	73.6
	専門学校	89	73.0	78.7		専門学校	73	71.2	76.7
	高専・短大	27	77.8	92.6		高専・短大	88	58.0	77.3
	大学	697	82.4	87.2		大学	455	78.0	87.0
	大学院	105	91.4	87.6		大学院	28	89.3	96.4
* *					*** **				
100～299人	高校	270	71.5	80.0	100～299人	高校	206	53.9	68.9
	専門学校	92	67.4	69.6		専門学校	64	51.6	70.3
	高専・短大	40	80.0	82.5		高専・短大	72	56.9	73.6
	大学	490	80.2	82.9		大学	358	74.3	80.4
	大学院	66	93.9	90.9		大学院	16	81.3	87.5
*** **					*** *				
30～99人	高校	303	51.5	65.7	30～99人	高校	181	41.4	53.6
	専門学校	92	66.3	70.7		専門学校	81	48.1	50.6
	高専・短大	40	67.5	82.5		高専・短大	85	50.6	63.5
	大学	311	70.4	73.6		大学	213	68.1	74.6
	大学院	24	75.0	87.5		大学院	9	—	—
*** *					*** **				
5～29人	高校	116	41.4	57.8	5～29人	高校	49	38.8	32.7
	専門学校	62	43.5	51.6		専門学校	52	46.2	50.0
	高専・短大	7	—	—		高専・短大	48	54.2	68.8
	大学	115	67.0	68.7		大学	84	54.8	56.0
	大学院	14	71.4	57.1		大学院	2	—	—
*** n.s.					n.s. **				
官公庁	高校	94	67.0	84.0	官公庁	高校	31	54.8	77.4
	専門学校	28	60.7	85.7		専門学校	34	67.6	79.4
	高専・短大	28	78.6	85.7		高専・短大	26	76.9	92.3
	大学	392	76.5	88.5		大学	258	73.6	88.8
	大学院	79	79.7	84.8		大学院	25	76.0	88.0
n.s. n.s.					n.s. n.s.				

次の図表 2－1－9 は勤務先の雇用管理に関係するであろう調査項目を拾ったもので、正社員については、期待勤続期間と育成方針、非正規社員についてはこれに加えて、正社員転換制度の有無とその実績によって、訓練受講経験者の割合が異なるかを検討した。①の非正規経験のない正社員について見ると、ほとんどの勤務先事業所は定年までの勤務継続を期待するとしていたが、より短い期間の勤続を期待するとした事業所に勤務する場合は、訓練受講者は少ない。また長期的な教育訓練を行うという育成方針を持つ事業所に勤務している人ほど、訓練を受講している。現在の勤務先の能力開発への考え方が、多くの対象者の能力開発経験を左右していることは確かだろう。これらは H25 年調査と全く変わらない。

②正社員経験のない非正規社員の場合は、期待勤続期間は短い場合も少なくないが、その期間によって訓練受講経験者の割合が大きく異なることはなさそうである。また、育成方針

として「特別な研修などを行わず社員自身に任せる」とする事業所は、数は多くないものの受講経験者の割合は特に低い。育成方針が長期的であるか短期的であるかはあまり関係がない。正社員転換について制度があり、また、転換の実績のある企業では OJT 受講経験者がやや多い。非正規社員についても、企業に人材育成の意図があれば、受講につながるということだろう。

図表 2-1-9 現在の勤務先の雇用管理にかかる諸変数とこれまでの OJT および Off-JT 受講状況

① 非正規経験のない正社員

単位：％、Nは実数

合計(N)			OJT		OFF-JT				
			経験有	経験有	受講経験有				
					1種類	2種類	3種類	4種以上	
期待勤続期間	5年未満	109	58.7	69.7	28.4	22.9	9.2	9.2	
	5年以上10年未満	266	66.2	70.7	25.2	17.3	15.8	12.4	
	10年以上	1,258	71.2	76.5	24.8	21.1	14.7	15.8	
	定年まで	8,020	78.4	84.7	19.1	22.4	19.5	23.7	
	職種によって違う	321	69.2	80.4	19.6	21.8	23.4	15.6	
***	***	労働者によって違う	412	72.8	77.7	23.8	18.4	18.7	16.7
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	7,831	80.0	85.8	18.9	22.2	20.2	24.5	
	短期的に研修等で人材を育成	1,699	69.5	76.9	24.7	22.1	15.4	14.8	
	特別な研修等を行わず、社員自身に任せる	336	46.4	52.1	23.2	17.3	7.1	4.5	
***	***	その他	230	70.0	80.4	25.2	17.8	16.5	20.9

② 正社員経験のない非正規社員

単位：％、Nは実数

			OJT		OFF-JT				
			経験有	経験有	受講経験有				
					1種類	2種類	3種類	4種以上	
期待勤続期間	3年未満	134	45.5	20.1	11.2	6.0	3.0	0.0	
	3年以上5年未満	221	46.6	21.3	11.8	5.9	3.6	0.0	
	5年以上10年未満	137	50.4	18.2	12.4	3.6	2.2	0.0	
	10年以上	810	43.3	19.3	12.0	4.4	2.8	0.0	
	職種によって違う	365	43.3	24.7	14.5	5.5	4.7	0.0	
	労働者によって違う	465	47.5	19.4	11.0	6.0	2.4	0.0	
	** **	無回答	267	33.3	15.0	10.1	2.2	2.6	0.0
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育	575	48.7	25.6	15.5	6.1	4.0	0.0	
	短期的に研修等で人材を育成	990	48.0	21.6	13.2	5.2	3.2	0.0	
	特別な研修等を行わず、社員自	445	35.7	10.6	5.6	3.4	1.6	0.0	
*** **	身に任せる その他	211	33.6	18.5	12.3	4.3	1.9	0.0	
正社員転換	制度がある	1,721	45.2	20.1	12.6	4.6	2.9	0.0	
* <i>n.s.</i>	制度がない	610	40.3	18.9	10.8	4.9	3.1	0.0	
転換実績	正社員へ転換させたことがある	1,281	46.7	20.0	12.6	4.1	3.2	0.0	
** <i>n.s.</i>	正社員へ転換させたことはない	980	39.8	19.1	11.5	5.0	2.6	0.0	

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

4. 小括

本節では、これまでの職業生活における職場を通じた教育・職業訓練の経験を左右する可

能性のある個人側の要因と勤務先側の要因について検討した。勤務先に関しては現職についてのみしか情報がないが、正社員の場合、勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針などによってその OJT と Off-JT の受講状況は異なった。また、企業規模をそろえて、性や学歴の影響を検討すると、官公庁を除いて、男性、高等教育卒業者のほうが、OJT と Off-JT の受講者割合が高い傾向が見られた。

非正規社員の場合、総じて低調な中、OJT は大企業勤務者ほど受講者割合が高い傾向があったが Off-JT については企業規模間の差は見られなかった。正社員転換について制度があり、また、転換の実績のある企業では OJT 受講経験者がやや多かった。

個人の側の要因としては、属性以外に、意識にかかわる変数として、自身が生計の維持者であるのか否かと正社員には転職希望、非正規社員には正社員になる希望があるかを取り上げた。自分の収入で生活している場合のほうが、正社員、非正規社員ともに、OJT、Off-JT の受講経験があり、また、正社員では転職を希望しない場合に、非正規社員では正社員になることを希望している場合に、OJT も Off-JT も受講経験者が多かった。

OJT も Off-JT も勤務先が主導する教育訓練であるが、個人の生計維持の必要性やキャリアの希望がその受講には影響を与えている結果だと思われる。これらは、労働政策研究・研修機構（2016）において、H25 年調査をもとに多変量解析した結果と整合している。

第 2 節 自ら実施した能力開発および能力開発の必要性の認識

1. 自己啓発経験と能力開発の必要性の認識

次に、これまでの職業生活においての自ら受けた研修・教育訓練の経験（自己啓発と呼ぶ）を問う設問と、職業能力を習得・向上させることについての必要性の認識を問う設問を取り上げる。事業所の指示によるものではない、個人の自発性に基づく能力開発である。公表されている「平成 30 年若年者雇用実態調査報告書」によれば、これまでに自ら研修や教育訓練を受けた者は、在学していない若年労働者の 42.2% であり、平成 25 年の調査結果（46.2%）より若干減少している。また、職業能力の習得・向上の必要性を感じている者は同 74.6% であり、これもまた、平成 25 年調査結果（79.7%）より減少している。

この節では、この 2 つの設問への回答を目的変数とし、前節と同じように個人属性や意識との関係を見た上で、勤務先の雇用管理の特徴などとの関係をさぐる。この分析で用いるケースは、在学中、あるいは在学の有無が不明の者を除き、さらにそれぞれの設問に無回答であった者を除くことにする。自ら受けた研修・教育訓練については 17,775 ケース、職業能力習得・向上の必要性の認識については 19,175 ケースである。

図表 2-2-1 の最上段がこの対象者全体の 2 つの設問への回答である。自己啓発を行った者は 46.4% で、参考図表に示した平成 25 年調査の 50.8% より低い。職業能力習得・向上の必要性を認識している人は 79.6% で、やはり平成 25 年の 83.5% より低い。

図表 2-2-1 キャリア類型別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

単位：％、Nは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じてい る	感じてい ない	わからな い
合計		17,775	46.4	39.7	6.7	19,175	79.6	4.5	15.9
キャリア ア類 型	正社員 生え抜き正社員	8,114	46.4	40.1	6.3	8,893	84.8	3.7	11.5
	正社員 非正規経験正社員	1,917	46.6	39.7	6.9	2,062	82.7	3.0	14.3
	正社員 正社員転職	1,903	50.9	43.7	7.1	2,049	83.5	4.0	12.5
	* *** その他正社員	363	48.5	41.0	7.4	377	75.3	6.4	18.3
	非正規社員 正社員経験非正規	2,755	47.3	39.3	8.0	2,943	72.3	5.5	22.1
	非正規社員 非正規のみ	2,305	43.4	37.5	5.9	2,416	67.2	6.7	26.2
	*** *** 非正規経歴不明	418	34.9	28.9	6.0	435	63.9	7.4	28.7
非正規社員のうち フルタイム非正規		4,072	45.1	37.7	7.4	4,326	70.5	6.2	23.2
* ** 短時間非正規		1,390	43.7	38.1	5.5	1,460	66.8	5.8	27.3

注：不詳については、掲載を省いた。

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

図表 2-2-1 の下段はこれをキャリア類型別にみたものであるが、自己啓発の経験については、現在正社員であるキャリアと非正規社員であるキャリアの間の差はあまり小さくなく、「非正規経歴不明」の類型が目立って低い程度である。正社員間でのキャリアによる違いも小さい。平成 25 年調査と比較すると、「その他正社員」を除くすべてのキャリア類型において自己啓発の実施率は下がった。

参考図表 2-2-1 H25 年調査におけるキャリア類型別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

単位：％、Nは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じてい る	感じてい ない	わからな い
合計		14,280	51.8	42.8	9.1	15,491	83.5	3.3	13.2
キャリア ア類 型	正社員 生え抜き正社員	6,371	53.6	44.9	8.7	6,970	89.2	2.4	8.4
	正社員 非正規経験正社員	1,380	51.2	40.9	10.3	1,522	85.2	2.6	12.3
	正社員 正社員転職	1,147	56.4	45.7	10.7	1,261	86.1	3.3	10.6
	* *** その他正社員	219	46.6	37.9	8.7	236	83.5	4.7	11.9
	非正規社員 正社員経験非正規	2,706	52.4	41.4	11.0	2,888	77.3	4.5	18.2
	非正規社員 非正規のみ	2,383	45.6	39.2	6.4	2,537	73.6	4.8	21.6
	*** *** 非正規経歴不明	68	42.6	32.4	10.3	71	56.3	7.0	36.6
非正規社員のうち フルタイム非正規		3,958	49.6	40.4	9.3	4,222	76.6	4.3	19.1
n.s. *** 短時間非正規		1,199	47.4	39.8	7.6	1,274	71.1	6.0	22.8

能力開発の必要性の認識については正社員の方が全般に高く、正社員の中では「生え抜き社員」がやや高い。また、非正規の中では正社員経験のある者が、非正規の場合の労働時間による違いではフルタイム非正規が、それぞれ必要性を感じている者が多い。これらの特徴は平成 25 年調査と変わらず、また、「非正規経歴不明」を除くすべてのキャリアで、平成 25 年調査より必要性を感じている者の割合は下がった。

2. 個人の属性、生計、今後の就業希望との関係

次に個人の属性と就業意識にかかわると思われる2つの調査項目との関係を検討する。

まず、性別、年齢、学歴との関係である。図表2-2-2のとおり、①正社員の場合、自己啓発は女性の方がより実施しているが、能力開発が必要だと感じている者は男性の方が多い。ただし、いずれもやや差がある程度である。年齢では、15～19歳が自己啓発の経験も能力開発の必要性も感じている者が少なく、20歳以上になると増え、年長層ほどいずれも高くなる。学歴では、高等教育卒業者で自己啓発の経験者が多く、特に、大学院卒と専門学校卒が多い。能力開発の必要性の認識については、学歴が高いほど必要性を認識する者が多くなっている。平成25年調査と比べると、これらの傾向はほぼ変わらないが、全体に実施率、認識率は下がっており、いずれかの属性の人が特に下がっているというわけではない。

②非正規社員の場合は、自己啓発の実施も能力開発の必要性の認識も、性別ではほとんど変わらない。年齢や学歴に関しては、正社員の場合と同様、15～19歳が自己啓発の経験も能力開発の必要性も感じている者が少なく、年齢が高くなると増え、学歴は高等教育卒業層ほどどちらも高い傾向がある。これらもほぼ平成25年調査で見られた傾向である。一つ違いがあったのは、自己啓発の実施割合を学歴別にみたときの、正社員と非正規社員との差である。今回は大学院卒、大卒、高専・短大卒、高卒では非正規社員の方が正社員より自己啓発を経験した者が多かった。平成25年調査では判然としていなかった点であり、これはこの間の変化と言えるのではないか。

図表 2-2-2 個人属性別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

① 正社員

単位：％、Nは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じて いる	感じて いない	わからな い
合 計		12,297	47.2	40.6	6.6	13,381	84.0	3.7	12.3
性別	男性	7,374	46.2	39.4	6.9	8,092	84.7	4.0	11.3
**	*** 女性	4,923	48.6	42.5	6.1	5,289	82.9	3.4	13.7
年齢階級	15～19歳	364	17.3	16.8	0.5	426	73.7	1.6	24.6
	20～24歳	2,855	40.9	37.1	3.8	3,152	83.0	3.6	13.5
	25～29歳	4,777	48.0	41.6	6.5	5,154	84.7	3.7	11.5
***	*** 30～34歳	4,298	52.9	43.9	9.1	4,645	84.8	4.0	11.2
学歴	中学	110	27.3	22.7	4.5	122	70.5	0.8	28.7
	高校	3,113	27.6	25.6	2.0	3,463	75.3	5.2	19.5
	専門学校	1,114	57.4	52.4	4.9	1,206	78.6	4.4	17.0
	高専・短大	749	44.3	41.4	2.9	811	82.9	3.5	13.7
	大学	6,350	54.2	45.2	9.0	6,870	88.6	3.1	8.3
***	*** 大学院	861	58.2	47.5	10.7	909	92.2	3.1	4.7

② 非正規社員

単位：％、Nは実数

			自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
			合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じて いる	感じて いない	わからな い
合 計	合計		5,478	44.7	37.8	7.0	5,794	69.6	6.1	24.3
性別	男性		1,897	44.1	36.8	7.3	2,034	71.5	6.3	22.2
n.s	*	女性	3,581	45.1	38.3	6.8	3,760	68.5	6.1	25.4
年齢階級	15～19歳		73	19.2	17.8	1.4	84	57.1	9.5	33.3
	20～24歳		973	37.5	34.1	3.4	1,036	66.0	5.0	29.0
	25～29歳		2,003	44.5	38.0	6.5	2,106	69.7	6.7	23.6
***	***	30～34歳	2,425	48.6	39.7	8.9	2,564	71.4	6.0	22.7
学歴	中学		199	20.1	16.6	3.5	209	48.3	7.7	44.0
	高校		1,979	29.8	26.9	2.9	2,124	60.5	6.6	32.8
	専門学校		782	55.8	47.8	7.9	809	67.2	7.9	24.8
	高専・短大		516	47.7	40.9	6.8	538	71.2	6.7	22.1
	大学		1,756	55.9	44.8	11.1	1,861	80.0	4.6	15.4
***	***	大学院	246	63.8	53.7	10.2	253	89.7	5.1	5.1

注：不詳については、掲載を省いた。

参考図表 2-2-2 H25 年調査における個人属性別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

① 正社員

単位：％、Nは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計	受講経験有	1種類	2種類以上	合計	感じて いる	感じて いない	わから ない
合 計		9,117	53.4	44.2	9.2	9,989	88.1	2.6	9.4
性別	男性	5,522	51.8	42.6	9.3	6,120	89.3	2.5	8.1
***	*** 女性	3,595	55.9	46.8	9.1	3,869	86.1	2.6	11.3
年齢階級	15～19歳	175	22.3	20.0	2.3	210	79.5	1.0	19.5
	20～24歳	1,970	44.4	38.8	5.5	2,190	87.1	2.3	10.6
	25～29歳	3,716	55.7	46.7	9.0	4,045	88.9	2.5	8.6
***	*** 30～34歳	3,252	58.0	46.0	12.0	3,540	88.2	2.9	8.9
学歴	中学	78	20.5	16.7	3.8	84	69.0	4.8	26.2
	高校	2,163	33.8	30.5	3.3	2,422	80.1	3.5	16.4
	専門学校	833	60.9	54.0	6.8	909	84.4	2.8	12.9
	高専・短大	697	53.4	48.1	5.3	752	87.0	2.4	10.6
	大学	4,719	60.5	48.3	12.2	5,147	92.0	2.3	5.7
***	*** 大学院	627	61.6	47.2	14.4	675	95.6	0.7	3.7

② 非正規社員

単位：％、Nは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計	受講経験有	1種類	2種類以上	合計	感じて いる	感じて いない	わから ない
合 計	合計	5,157	49.1	40.2	8.9	5,496	75.3	4.7	20.0
性別	男性	1,678	44.2	37.2	7.0	1,798	76.9	4.9	18.2
***	n.s. 女性	3,479	51.5	41.7	9.8	3,698	74.5	4.6	20.9
年齢階級	15～19歳	61	24.6	24.6	0.0	67	49.3	1.5	49.3
	20～24歳	972	41.4	35.9	5.5	1,040	75.1	4.4	20.5
	25～29歳	1,983	48.8	40.4	8.4	2,125	74.6	4.5	20.9
***	*** 30～34歳	2,140	53.6	42.5	11.1	2,263	76.8	5.1	18.1
学歴	中学	152	24.3	21.1	3.3	162	56.8	4.9	38.3
	高校	1,716	33.0	28.5	4.5	1,844	66.1	5.9	28.1
	専門学校	724	58.3	49.2	9.1	772	75.8	3.8	20.5
	高専・短大	641	55.1	45.2	9.8	683	77.3	4.7	18.0
	大学	1,733	59.8	47.0	12.8	1,839	83.3	4.2	12.5
***	*** 大学院	191	61.8	48.7	13.1	196	93.4	2.6	4.1

さて、就業への意識を測り得る調査項目として、ここでは、自身の収入で生活しているかを問う設問と、正社員の場合は転職を希望しているか否か、非正規社員の場合は、今後正社員を望むか、あるいは正社員以外の働き方や独立を希望しているのかを問う設問を取り上げ、これと自己啓発、能力開発の必要性の認識の関係を見る。まず、図表 2-2-3 では、生計維持者との関係を見た。正社員も非正規社員も、自身の収入で生活している場合の方が、非正規の場合の差はごくわずかだが、自己啓発の経験者が多い。能力開発の必要性の認識割合はいずれも高い。

今後の就業についての希望による差異は（図表 2-2-4）、正社員では自己啓発の実施状

況については見られず、能力開発の必要性の認識については勤続希望の場合に高かった。非正規社員の場合は、正社員になることを希望している場合に自己啓発経験も能力開発必要性の認識の割合も高い。これらの特徴は、平成 25 年調査と変わらない。

図表 2-2-3 生計維持者別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

単位：％、Nは実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
正社員 親・配偶者・他の収入で生活	2,886	43.5	38.3	5.2	3,152	79.2	3.8	17.0
*** ** 自身の収入で生活	9,401	48.3	41.3	7.0	10,216	85.5	3.7	10.8
非正規社員 親・配偶者・他の収入で生活	2,776	43.4	37.3	6.1	2,909	66.1	6.3	27.5
* ** 自身の収入で生活	2,694	46.1	38.2	7.8	2,878	73.0	5.9	21.0

図表 2-2-4 今後の就業希望別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

単位：％、Nは実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
正社員 転職希望あり	3,120	48.3	41.6	6.7	3,365	81.2	5.4	13.4
転職希望なし	4,487	47.8	41.2	6.6	4,927	87.6	3.2	9.2
n.s. *** わからない	4,580	46.0	39.4	6.6	4,972	82.4	3.1	14.5
非正規社員 正社員希望	2,955	47.9	40.3	7.6	3,138	77.2	4.7	18.0
非正規希望	1,456	39.2	33.3	5.9	1,541	58.7	9.0	32.3
*** ** その他の希望	569	45.9	39.2	6.7	594	61.4	7.4	31.1

3. 勤務先の属性や雇用管理との関係

次に、勤務先の企業規模、産業、職業および雇用管理の在り方と関わると思われるいくつかの変数との関係を見る。

図表 2-2-5 は企業規模、産業、職業との関係だが、①正社員の場合、自己啓発は企業規模が大きいほうが実施率が高く、今回調査から区分された官公庁は、やや低い。産業では金融・保険業で高く、次いで医療・福祉、教育・学習支援業で高い。職業では、管理職、専門・技術職、販売職で実施者が多い。能力開発の必要性の認識については、官公庁、大企業勤務者で多く、産業では、教育・学術支援業、情報通信業、金融保険業、学術研究、専門・技術サービス業で高く、職業では、専門技術職、管理職、事務職、販売職で高い。順位はやや異なるもののこれらの傾向は、ほとんど平成 25 年調査と変わらない。

②非正規社員の場合、自己啓発は官公庁勤務者で実施した者が最も多い。一方民間企業については企業規模間の差は小さく、平成 25 年調査に比べて大企業での低下が目立つ。産業では医療・福祉、電気・ガス・熱供給・水道業で多く、職業では、専門・技術職、事務職、販売職で実施者が多い。能力開発の必要性の認識については、官公庁、大企業勤務者で多く、産

業では、教育・学術支援業、医療・福祉、学術研究、専門・技術サービス業で、職業では、専門技術職が多い。これらは、平成25年時とほぼ同じである。

図表2-2-5 現在の勤務先の企業規模、産業、職業別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

① 正社員

単位：％、Nは実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じてい る	感じてい ない	わからな い
正社員計	12,297	47.2	40.6	6.6	13,381	84.0	3.7	12.3
企業規模								
1,000人以上	4,455	51.8	43.5	8.3	4,875	87.1	3.4	9.5
300～999人	2,215	50.0	43.0	7.0	2,393	84.3	4.1	11.6
100～299人	1,929	44.1	38.4	5.8	2,073	83.5	3.2	13.3
30～99人	1,661	38.0	34.4	3.7	1,805	76.1	4.4	19.6
5～29人	801	44.6	39.2	5.4	859	76.5	4.0	19.6
*** **官公庁	1,236	44.2	38.6	5.6	1,376	88.2	4.0	7.8
産業								
鉱業、採石業、砂利採取業	214	36.4	31.8	4.7	227	79.7	5.3	15.0
建設業	818	42.3	35.5	6.8	900	86.4	1.6	12.0
消費関連製造業	734	43.2	37.2	6.0	793	76.8	5.0	18.2
素材関連製造業	998	43.8	37.5	6.3	1,086	81.8	4.9	13.4
機械関連製造業	736	39.1	33.6	5.6	807	79.9	4.7	15.4
電気・ガス・熱供給・水道業	866	33.3	28.6	4.6	964	85.0	6.0	9.0
情報通信業	558	43.7	37.8	5.9	594	90.9	2.5	6.6
運輸業、郵便業	604	48.7	41.7	7.0	659	79.1	5.2	15.8
卸売業	592	46.8	41.0	5.7	646	81.9	3.9	14.2
小売業	393	43.0	35.9	7.1	430	80.5	4.0	15.6
金融業、保険業	658	70.7	59.7	10.9	710	90.3	2.7	7.0
不動産業、物品賃貸業	324	47.8	40.4	7.4	357	86.3	2.5	11.2
学術研究、専門・技術サービス業	781	51.6	43.8	7.8	842	89.8	2.9	7.4
宿泊業、飲食サービス業	291	45.7	41.6	4.1	313	80.5	3.2	16.3
生活関連サービス業、娯楽業	269	39.0	32.3	6.7	304	77.6	4.3	18.1
教育、学習支援業	1,136	52.9	45.9	7.0	1,233	91.7	1.7	6.6
医療、福祉	1,237	60.1	53.4	6.8	1,325	84.1	3.0	12.9
複合サービス事業	629	42.8	37.5	5.2	704	81.1	3.8	15.1
*** **サービス業(他に分類されないもの)	459	41.2	33.8	7.4	487	76.8	6.2	17.0
職業								
管理的な仕事	352	58.5	45.5	13.1	378	84.9	3.7	11.4
専門的・技術的な仕事	3,712	53.0	45.6	7.4	4,008	88.7	2.6	8.7
事務的な仕事	4,478	47.1	40.2	6.9	4,833	84.5	3.9	11.6
販売の仕事	962	50.3	43.6	6.8	1,062	84.4	2.7	12.9
サービスの仕事	725	45.5	39.7	5.8	804	80.6	3.9	15.5
生産工程の仕事	1,168	33.0	29.8	3.3	1,294	75.4	6.2	18.4
輸送・機械運転の仕事	239	36.4	33.5	2.9	272	70.6	9.6	19.9
建設・採掘の仕事	316	35.1	31.6	3.5	350	82.3	0.9	16.9
*** **運搬・清掃・包装等の仕事	194	31.4	25.8	5.7	213	68.5	7.5	23.9

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

② 非正規社員

単位：％、Nは実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じている	感じていない	わからない
合計	5,478	44.7	37.8	7.0	5,794	69.6	6.1	24.3
1,000人以上	2,663	44.1	36.8	7.4	2,807	74.2	6.4	24.9
企業規模 300～999人	947	45.1	38.5	6.5	1,006	73.9	7.3	25.0
100～299人	823	41.2	35.8	5.3	883	68.9	7.7	30.7
30～99人	426	39.9	34.0	5.9	451	66.7	9.2	30.0
5～29人	151	46.4	42.4	4.0	159	64.2	4.0	37.1
*** **官公庁	468	57.7	47.2	10.5	488	87.0	1.9	15.4
産業								
鉱業、採石業、砂利採取業	4	50.0	50.0	0.0	3	25.0	0.0	50.0
建設業	133	44.4	36.8	7.5	141	77.4	3.0	25.6
消費関連製造業	407	32.9	28.3	4.7	429	52.1	8.6	44.7
素材関連製造業	397	39.0	35.8	3.3	430	70.0	8.3	30.0
機械関連製造業	342	38.9	30.7	8.2	382	81.6	6.7	23.4
電気・ガス・熱供給・水道業	138	55.1	40.6	14.5	140	76.8	2.9	21.7
情報通信業	160	55.6	45.0	10.6	160	75.6	7.5	16.9
運輸業、郵便業	218	31.7	28.9	2.8	240	63.8	8.3	38.1
卸売業	202	37.6	30.7	6.9	212	64.4	8.4	32.2
小売業	312	39.7	35.6	4.2	330	62.8	10.3	32.7
金融業、保険業	150	52.0	42.0	10.0	160	78.7	5.3	22.7
不動産業、物品賃貸業	125	49.6	40.8	8.8	132	71.2	6.4	28.0
学術研究、専門・技術サービス業	271	53.1	42.4	10.7	287	83.0	5.2	17.7
宿泊業、飲食サービス業	109	32.1	29.4	2.8	112	57.8	8.3	36.7
生活関連サービス業、娯楽業	173	41.6	36.4	5.2	185	74.6	4.6	27.7
教育、学習支援業	796	53.4	44.6	8.8	827	88.1	4.3	11.6
医療、福祉	604	57.5	47.2	10.3	636	84.9	3.5	16.9
複合サービス事業	620	41.6	37.1	4.5	657	69.0	8.1	28.9
*** **サービス業(他に分類されないもの)	317	35.6	30.9	4.7	331	62.8	8.2	33.4
職業								
管理的な仕事	32	31.3	25.0	6.3	34	68.8	9.4	28.1
専門的・技術的な仕事	1,142	59.9	50.1	9.8	1,198	90.9	2.3	11.7
事務的な仕事	1,928	48.8	39.6	9.1	2,023	76.6	6.7	21.7
販売の仕事	292	34.2	29.8	4.5	320	70.2	5.5	33.9
サービスの仕事	519	39.7	36.8	2.9	551	65.5	8.7	32.0
生産工程の仕事	853	30.7	26.1	4.6	923	62.4	8.0	37.9
輸送・機械運転の仕事	98	34.7	30.6	4.1	107	63.3	10.2	35.7
建設・採掘の仕事	28	46.4	42.9	3.6	31	82.1	0.0	28.6
*** **運搬・清掃・包装等の仕事	498	33.7	30.9	2.8	517	54.6	10.8	38.4

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

次に、勤務先の雇用管理の特徴が表れる変数として、事業所調査から期待する勤続期間、育成方針、非正規社員に対してはこれに加えて、正社員への転換制度の有無、さらに転換実績の有無の質問を取り上げる。加えて、個人調査から勤務先主導の能力開発である OJT、Off-JT の経験を取り上げる。平成 25 年調査の分析においては、Off-JT や OJT を経験した人が自己啓発を実施している割合が高く、また能力開発の必要性を認識している割合が高いことを重要な点として指摘している。

図表 2-2-6 がその結果だが、①正社員の場合、自己啓発実施率は期待勤続期間による違いはあまりないが、能力開発の必要性の認識についてはより長期的な勤続を期待する勤務先の方が「感じている」者が多い。また、長期的な教育訓練等による人材育成を方針としている勤務先のほうが自己啓発を行った人も能力開発の必要性を認識する人も多い。OJT、Off-JT はいずれも経験有が実施率、認識率とも高い。特に OJT、Off-JT は、経験がある場合とない場合との自己啓発実施者の割合の差が大きく、強い関係がある可能性がある。OJT、Off-

JTの実施の有無が影響力を持つことは平成25年調査を基にした多変量解析でも確認されており、その関係は今回も同様だと思われる。

②非正規社員の場合、勤務先が長期勤続を期待する場合、むしろ自己啓発をした人も能力開発の必要性を感じている人も少ない傾向が見られる。人材育成の方針がどうであるかはほとんど関係がない。勤務先に正社員転換制度がある方が自己啓発の経験者が少なく、また能力開発に必要性を認識している人もやや少ない。正社員転換の実績があるか否かはあまり関係がない。一方で、OJT、Off-JTの経験は、正社員と同様、経験がある場合には自己啓発実施者が多くまた、能力開発に必要性を「感じている」人が明らかに多い。これらの傾向は平成25年調査でも見られた。

非正規社員の場合、現在就いている仕事は定型的なものである場合が多く、そうした仕事にかかわっては能力開発の必要性は認識しづらいのであろう。むしろ他の仕事に替わりたいと思う人が、自己啓発をする傾向にある。勤務先に正社員転換制度があったとしてもそれが自己啓発に直ちにつながるものではなく、企業主導の訓練であるOJT、Off-JTがなされることで、職業能力の向上によって次の可能性があることを認識できるのではないだろうか。どのような職業能力を身につけることが重要かは、個人の目線からは見えにくく、職場主導の訓練を通して、方向性が初めて見えてくることも多いのではないかと思われる。

図表2-2-6 現在の勤務先の雇用管理にかかる諸変数別自己啓発経験および能力開発の必要性認識

① 正社員

単位：％、Nは実数

		自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
		合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じてい る	感じてい ない	わからな い
期待勤続 期間	5年未満	150	42.7	38.7	4.0	163	75.5	2.5	22.1
	5年以上10年未満	318	47.2	42.8	4.4	339	74.6	4.7	20.6
	10年以上	1,491	46.1	40.4	5.8	1,620	80.5	4.8	14.8
	定年まで	8,699	46.8	40.0	6.7	9,488	84.9	3.6	11.4
	職種によって違う	372	55.4	48.9	6.5	403	87.8	2.7	9.4
* ***	労働者によって違う	498	50.2	42.6	7.6	536	84.0	2.8	13.2
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	8,191	48.5	41.7	6.8	8,941	85.5	3.4	11.1
	短期的に研修等で人材を育成	2,120	44.0	38.0	6.0	2,315	81.8	4.6	13.7
	特別な研修等は行わず、社員自身に 任せる	546	40.3	35.2	5.1	566	74.9	3.5	21.6
*** ***	その他	275	46.5	38.9	7.6	303	78.9	6.9	14.2
OJT	経験なし	3,350	36.9	33.5	3.4	3,563	74.5	5.4	20.1
	経験有	8,913	50.9	43.2	7.8	9,756	87.5	3.1	9.4
*** ***	OFFJT	2,603	34.6	31.6	3.0	2,760	72.5	5.1	22.4
*** ***	経験有	9,694	50.6	43.0	7.5	10,621	87.0	3.4	9.7

② 非正規社員

単位：％、Nは実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計(N)	受講経験有	1種類	2種類以上	合計(N)	感じてい る	感じてい ない	わからな い
1年未満	28	60.7	50.0	10.7	28	75.0	7.1	17.9
1年以上3年未満	261	43.3	36.4	6.9	284	75.9	6.5	26.4
期待勤続 3年以上5年未満	519	45.9	36.8	9.1	551	81.1	6.0	19.1
期間 5年以上10年未満	317	44.2	38.2	6.0	332	64.7	7.6	32.5
10年以上	1949	39.9	34.4	5.5	2,064	69.5	7.8	28.6
職種によって違う	765	52.4	42.6	9.8	803	82.1	4.7	18.2
*** ** 労働者によって違う	1,009	46.5	39.9	6.5	1,082	74.8	6.5	25.9
育成方針 長期的な教育訓練等で人材を育成	1,318	45.3	38.4	6.9	1,419	76.2	5.9	25.6
短期的に研修等で人材を育成	2,232	45.1	38.3	6.8	2,363	73.3	6.8	25.9
特別な研修等は行わず、社員自身に 任せる	1,064	41.6	33.5	8.2	1,110	71.4	7.0	25.8
n.s. n.s. その他	460	47.0	41.1	5.9	487	73.0	7.2	25.7
正社員転換 制度がある	4,084	42.9	36.3	6.5	4,325	72.3	6.9	26.6
*** ** 制度がない	1,269	50.7	42.4	8.3	1,332	77.0	5.2	22.8
転換実績 正社員へ転換させたことがある	3,019	44.0	36.9	7.1	3,187	74.4	6.4	24.8
n.s. * 正社員へ転換させたことはない	2,177	45.1	38.4	6.6	2,311	71.4	7.2	27.6
OJT 経験なし	2,820	39.5	34.1	5.4	2,901	64.3	7.3	31.2
*** ** 経験有	2,590	49.3	40.9	8.5	2,812	83.5	5.7	19.3
Off-JT 経験なし	2,844	36.2	31.3	5.0	2,952	61.7	8.1	34.0
*** ** 経験有	2,634	53.9	44.8	9.1	2,842	86.4	4.8	16.7

4. 小括

どのような人が自己啓発を行い、また職業能力開発の必要性を感じているかを検討した。正社員も非正規社員も、15～19 歳では自己啓発を行った人も能力開発が必要だと感じている人も少ないが、それ以降は年長層ほど多い。学歴では、高等教育卒業者でいずれも多い傾向があり、これらは平成 25 年調査と変わらない。違いがみられたのは、学歴別にみた時の自己啓発実施率で、大学院卒、大卒、高専・短大卒、高卒では非正規社員の方が正社員より高かった。

非正規社員の場合は、正社員になることを希望している場合に自己啓発経験も能力開発が必要だと感じている割合も高い。ただし、職場に正社員転換制度があることやその実績が能力開発意欲につながるとは限らず、職場主導の OJT、Off-JT が行われている場合に、自己啓発につながっている可能性が示唆された。

OJT、Off-JT の経験の有無が自己啓発の実施や能力開発の必要性の認識に影響していることは正社員でも同様であり、個人の主導の訓練は職場主導の訓練と連動していることがうかがわれた。これらは平成 25 年調査結果と変わらない。

第3節 正社員への移行における能力開発

1. 初職の状況と正社員への移行

前節では、非正規社員のうち正社員になることを希望している場合には、自己啓発を行ったり、能力開発が必要だと感じたりすることが多いことを見た。ここでは角度を変えて、非

正規社員から正社員への移行に際して、能力開発が有効であるのかを検討する。

この調査では最終学校卒業から1年以内の就業状況（初職と呼ぶ）が把握されているので、この時点で非正規社員や無業であった人が、調査時点で正社員になっているか否かがわかる。これに注目して正社員への移行と能力開発との関係を見てみよう。さらに現在正社員である人については、正社員になった経緯として、同じ勤務先での非正規からの転換であるのか他の企業での非正規からの転職であるのかがわかるので、この2つの移行の違いについてもある程度検討できる。ここで分析に用いるのは、初職の状況が明らかである19,179ケースである。

まず初職の時点で、正社員であった者は73.3%、非正規社員であった者が22.3%、無業であった者が4.4%であった。初職が非正規社員あるいは無業であった者のうち、調査時点には正社員になっていた者は35.1%であった（図表2-3-1）。これを平成25年と比べると（参考図表2-3-1）、初職の時点で正社員であった者の割合は今回の調査の方がやや高く、さらに無業または非正規から正社員に移行した者の割合（平成25年は29.4%）はかなり高まっている。

図表2-3-1 初職（最終学校卒業から1年間の状況）と現在の就業形態

単位：％、Nは実数

最終学校卒業から1年間の状況	現在の就業形態				
	合計(N)	構成比	正社員	非正規社員	不詳
正社員として勤務	14,067	73.3	82.6	17.3	0.0
非正規社員または無業計	5,112		35.1	64.7	0.2
（うち）非正規	4,274	22.3	35.0	64.8	0.2
無業	838	4.4	35.4	64.2	0.4
計	19,179	100.0	70.0	30.0	0.1

参考図表2-3-1 H25年調査における初職（最終学校卒業から1年間の状況）と現在の就業形態

単位：％、Nは実数

最終学校卒業から1年間の状況	現在の就業形態				
	合計(N)	構成比	正社員	非正規社員	不詳
正社員として勤務	11,020	71.3	78.9	21.1	0.0
非正規社員または無業計	4,446		29.4	70.5	0.1
（うち）非正規	3,741	24.2	27.7	72.2	0.1
無業	705	4.6	38.6	61.4	0.0
計	15,466	100.0	64.7	35.3	0.0

この初職が非正規であった者および無業であった者だけに注目し、現在の状況および前節で作成したキャリア類型を組み合わせ、平成25年調査とほぼ同じ手順で、次の5つのキャリア類型を作成した。

- ・ **無業・非正規から正社員（移動）**：初職は非正規社員又は無業で、現在は正社員であって、他企業の非正規から転職してきた者。現在の会社に非正規社員として勤務後に正社員に転向した者ではない。
- ・ **無業・非正規から正社員（転換）**：初職は非正規社員者又は無業で、現在は正社員であって、現在の会社に非正規社員として勤務後に正社員に転向した。
- ・ **無業・非正規から正社員後非正規**：初職は非正規社員又は無業で、現在は非正規社員であって、学校卒業から現在までに正社員の経験がある。
- ・ **非正規のみ**：初職は非正規社員又は無業で、現在は非正規社員であって、学校卒業から現在までに正社員の経験はない。
- ・ **非正規経歴不明**：初職は非正規社員又は無業で、現在は非正規社員であって、学校卒業から現在までの正社員経験は不明。

図表 2－3－2 は属性ごとにこの分布を示したもののだが、「無業・非正規から正社員（移動）」は 20.0%、「無業・非正規から正社員（転換）」は 14.2%で、内部転換より企業を替わって正社員になった者の方が多い。平成 25 年調査よりいずれも増えている。属性別にみると、男性では無業・非正規から正社員になった者は、両類型を合わせると半数近くになる。特に移動型が多い。女性は両類型合わせても全体の 4 分の 1 程度にとどまる。正社員になった者は、年齢は 30 歳代前半層、自身の収入で生活している者に多い。属性別に平成 25 年と比較すると、20 歳代後半層で正社員になった両類型が増えており、この 5 年の間に、特に 20 歳代後半層で非正規から正社員への移行が増えていることが分かる。

一方、現在も非正規雇用である「非正規のみ」（47.7%）「非正規経歴不明」（6.9%）は、いずれも女性に多く、自身の収入で生活していない者に多い。年齢は「非正規のみ」では 20 歳代前半までの若年層に多い特徴がある。これらの特徴は、平成 25 年とほぼ変わらない¹⁰。このほか、「無業・非正規から正社員後非正規」が 1 割強を占め、いったん正社員になっても再び非正規雇用に変わる者も少なくないことがわかる。獲得した正社員の職に問題があることもあれば、個人の側に何らかのフルタイム就業ができない事情が起こることもあろう。平成 25 年の調査結果の検討においても述べたが、ここでは、正社員への移行をキャリア形成のための一つの道筋として評価するスタンスをとるが、若年期のキャリア形成が正社員への移行によって完了するわけではないという視点も重要である。

¹⁰ 「非正規のみ」と「非正規経歴不明」類型を分けるは正社員経験を問う設問に、今回調査では無回答が多く、そのために「非正規経歴不明」が多くなった面がある。また、平成 25 年調査の分析においては「非正規経歴不明」は「その他」と表現されていた。平成 25 年調査との比較に当たってはこの点に留意する必要がある。

図表 2-3-2 諸属性別にみた非正規・無業からのキャリア

単位：％、Nは実数

		合計(N)	無業・非正 規から正社 員(移動)	無業・非正 規から正社 員(転換)	無業・非正 規から正社 員後非正規	非正規の み	非正規経 歴不明
性別	合計	5,112	20.9	14.2	10.3	47.7	6.9
	男性	2,450	29.6	16.3	8.0	41.2	5.0
	*** 女性	2,662	13.0	12.2	12.5	53.7	8.7
年齢階 級	15～19歳	71	4.2	7.0	0.0	81.7	7.0
	20～24歳	899	10.8	7.6	5.1	67.0	9.6
	25～29歳	2,013	21.7	15.6	7.3	48.4	7.0
	*** 30～34歳	2,127	25.0	15.8	15.7	37.8	5.7
学歴	中学	290	23.4	10.3	13.8	42.8	9.7
	高校	1,768	17.8	11.8	13.2	49.7	7.4
	専門学校	622	18.0	13.8	12.4	47.3	8.5
	高専・短大	340	14.4	14.4	11.5	52.4	7.4
	大学	1,799	26.0	17.6	7.1	43.7	5.7
	*** 大学院	293	19.5	11.9	3.4	60.4	4.8
生計	親・配偶者・他の収入で生活	2,017	12.8	9.0	12.7	57.1	8.3
	*** 自身の収入で生活	3,089	26.2	17.6	8.7	41.5	6.0

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は0.1％水準、**は1％水準、*は5％水準では統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。以下、本節の全ての図表について同じ。

「無業・非正規から正社員」の類型（移動、転換とも）については、H25年調査との比較において、4％ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

また、これを男女に分けて他の属性との関係を見ると（図表2-3-3）、無業・非正規から正社員に変わった者は、男女とも、年齢は30歳代前半層、自身の収入で生活している者に多く、男女計で見た傾向と同じである。学歴については、男女で異なる。男性は移動型が多いのは、中学卒と高専・短大卒、大卒である。高専・短大卒と専門学校卒は平成25年次に比べて特に移動型が増えている。内部転換は専門学校卒及び大学卒で多く、両学歴ともこの5年で特に増加した。女性では移動型も転換型も多いのは大学卒である。どちらもこの5年で増加幅が大きい。女性では高等教育卒業者に正社員への移行者が多い傾向は、平成25年調査にもみられており、一貫した傾向である。

図表 2-3-3 諸属性別にみた非正規・無業からのキャリア（性別）

単位：％、Nは実数

		合計(N)	無業・非正 規から正社 員(移動)	無業・非正 規から正社 員(転換)	無業・非正 規から正社 員後非正規	非正規の み	非正規経 歴不明
男性	合計	2,450	29.6	16.3	8.0	41.2	5.0
年齢階 級	15～19歳	31	6.5	3.2	0.0	80.6	9.7
	20～24歳	407	15.7	7.9	6.1	63.4	6.9
	25～29歳	960	29.3	17.0	6.3	42.6	4.9
	*** 30～34歳	1,051	35.9	19.3	10.5	30.2	4.2
学歴	中学	157	36.3	15.3	10.8	31.8	5.7
	高校	860	26.7	14.5	11.2	42.4	5.1
	専門学校	264	25.8	19.7	9.1	39.0	6.4
	高専・短大	60	33.3	16.7	6.7	35.0	8.3
	大学	938	33.0	18.3	5.4	38.9	4.3
	*** 大学院	171	22.8	9.9	1.8	61.4	4.1
生計	親・配偶者・他の収入で生活	635	19.5	9.8	8.8	56.2	5.7
	*** 自身の収入で生活	1,814	33.1	18.6	7.7	35.9	4.7

		合計(N)	無業・非正 規から正社 員(移動)	無業・非正 規から正社 員(転換)	無業・非正 規から正社 員後非正規	非正規の み	非正規経 歴不明
女性	合計	2,662	13.0	12.2	12.5	53.7	8.7
年齢階 級	15～19歳	40	2.5	10.0	0.0	82.5	5.0
	20～24歳	492	6.7	7.3	4.3	69.9	11.8
	25～29歳	1,053	14.8	14.3	8.3	53.7	8.9
	*** 30～34歳	1,076	14.4	12.5	20.8	45.2	7.2
学歴	中学	133	8.3	4.5	17.3	55.6	14.3
	高校	908	9.4	9.3	15.2	56.6	9.6
	専門学校	358	12.3	9.5	14.8	53.4	10.1
	高専・短大	280	10.4	13.9	12.5	56.1	7.1
	大学	861	18.4	16.7	8.8	48.9	7.2
	*** 大学院	122	14.8	14.8	5.7	59.0	5.7
生計	親・配偶者・他の収入で生活	1,382	9.8	8.6	14.5	57.5	9.6
	*** 自身の収入で生活	1,275	16.4	16.2	10.3	49.5	7.7

注：不詳については、掲載を省いた。

「無業・非正規から正社員」の類型（移動、転換とも）のついては、H25年調査との比較において、4％ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

2. 非正規・無業からのキャリアと職業能力開発

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

まず、図表 2－3－4 では、勤務先主導の能力開発である OJT、Off-JT と、個人主導の能力開発である自己啓発の受講の有無（および受講の種類数）によって、非正規・無業から正社員に変わった人の割合が異なるかを検討した。いずれについても、受講の経験がない者に比べて、経験がある者の方が正社員に移行をしている比率が高く、非正規のみの比率が低い。Off-JT については受講の種類が多いほどその傾向が強まる。前述のとおり、前後関係が明らかではないので、因果とは言えないものの、相関があることは確かである。この傾向は平成 25 年調査の分析においてもみられたが、今回は特に Off-JT の受講種類数が多いケースで、転換によって正社員に変わった人が増えていた。

一方、自己啓発は受講の有無での差はあるとは言える差は小さく、さらに、受講の種類が多さとの関係は見られなかった。受講数が多いほうが増えるのは「無業・非正規から正社員後非正規」といういったんは正社員になったが現状では非正規である類型で、キャリア探索の過程で、いくつかの教育訓練機関での受講をしてきたということかもしれない。

図表 2－3－4 能力開発の経験別非正規・無業からのキャリア

単位:%、Nは実数

		合計(N)	無業・非正 規から正社 員(移動)	無業・非正 規から正社 員(転換)	無業・非正 規から正社 員後非正規	非正規の み	非正規経 歴不明
OJT	合計	5,112	20.9	14.2	10.3	47.7	6.9
	経験なし	2,560	17.8	10.8	10.7	52.6	8.0
	*** 経験有	2,482	24.3	17.9	9.8	42.4	5.6
OFFJT	受講経験なし	2,416	15.7	9.1	10.6	56.0	8.6
	1種類	1,235	22.1	14.5	11.0	46.2	6.2
	2種類	716	23.6	20.5	10.8	39.9	5.2
	3種類	386	33.2	26.2	7.3	30.1	3.4
	*** 4種類以上	289	37.4	25.6	8.0	25.3	3.8
自ら受け た教育・ 訓練	受講経験なし	2,648	20.3	13.4	9.0	49.2	8.1
	1種類	1,825	21.1	14.5	11.7	47.4	5.3
	*** 2種類以上	321	20.9	14.6	15.0	42.4	7.2

注：不詳については、掲載を省いた。

「無業・非正規から正社員」の類型（移動、転換とも）のついては、H25 年調査との比較において、4 %ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

次の図表 2－3－5 は、行った自己啓発の方法と正社員への移行の関係を見たものである。自己啓発の方法別にみると、まず「民間の各種・専修学校」については、受講の有無による差はあまりなく、受講した場合に「無業・非正規から正社員後非正規」という現在は非正規である類型がやや多い。「大学、大学院」については、受講した者でわずかに転換型が多いがむしろ「非正規のみ」が多いと言える。「通信教育」は受講した者のほうが内部転換が多い傾向がある。「公共職業訓練」は受講者に移動型がやや多く、転換型は少ない。公共職業訓練については、その性質上、正社員として採用される前に行われた訓練である可能性が高く、訓練が正社員への移行に一定の効果があったといえよう。なお、「その他」の方法においても、受講した者に「無業・非正規から正社員（移動）」が多かった。

図表 2-3-5 行った自己啓発の方法別非正規・無業からのキャリア

単位：％、Nは実数

		合計(N)	無業・非 正規から 正社員 (移動)	無業・非 正規から 正社員 (転換)	無業・非 正規から 正社員後 非正規	非正規の み	非正規経 歴不明
	合計	4,794	20.7	13.9	10.4	48.1	6.9
民間の各種学校・専修学校	選択	649	20.3	12.3	14.0	46.2	7.1
	* 非選択	4,145	20.7	14.1	9.9	48.4	6.9
大学、大学院(社会人向け コースを含む)	選択	697	19.4	14.3	6.9	53.7	5.7
	** 非選択	4,097	20.9	13.8	11.0	47.1	7.2
通信教育	選択	354	18.6	20.1	17.5	39.3	4.5
	*** 非選択	4,440	20.8	13.4	9.9	48.8	7.1
公共職業訓練(求職者支援 訓練を含む)	選択	325	21.8	10.2	19.4	43.7	4.9
	*** 非選択	4,469	20.6	14.2	9.8	48.4	7.1
その他	選択	480	25.6	6.9	13.1	29.6	3.3
	** 非選択	4,314	20.1	13.6	10.3	48.9	7.1

注：それぞれの教育訓練について、同項目を選択した者と選択しなかった者との間に差についてのカイ二乗検定を行い：***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で有意な差があったこと示す。「無業・非正規から正社員」の類型（移動、転換とも）については、H25 年調査との比較において、4%ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

次に、こうした自己啓発に対して当事者はどのような効果があったと思っているのだろうか。対象数が少なくなることから、キャリア類型を、現在正社員になっているか、非正規雇用であるかに集約して整理したのが、図表 2-3-6 である。

「その後の就職活動に役立った」と評価する者が最も多いのは「公共職業訓練」である。現在正社員である、すなわち移動か転換によって正社員に変わった場合も、非正規雇用である場合も、4割以上の者が就職活動に役立ったとしている。次いで、各種学校・専修学校や大学・大学院で受講した者も2割強が就職活動に役立ったとしている。ただし、各種学校・専修学校の場合は、現在非正規であれば「効果はなかった」とする者も2割おり、どのような学校、コースを選択するかに問題があるかもしれない。

「従事する業務の効率等が良くなった」が多いのは「通信教育」や「その他」を受講し、正社員になっている場合である。正社員になってからの受講の可能性もあるが、「通信教育」受講者には転換型が多いので、就く業務が想定されている場合に有効なのではないかと考えられる。

「従事する業務の幅が広がった」は2～3割の人が認める効果で、正社員になった人のほうがこの効果を認める場合が多い。業務の幅を広げることで、正社員としての就職可能性を高めることにつながったと思われる。

図表 2-3-6 初職無業・非正規であった人の自己啓発の方法・現在の就業状況別 自己啓発の効果

単位：％、Nは実数

自ら受けた教育訓練	現在の就業形態	合計(N)	その後の就職活動に役立った	従事する業務の効率等が良くなった	従事する業務の幅がひろがった	仕事に対するモチベーションが向上した	特に効果はなかった	無回答
民間の各種学校・専修学校 ***	正社員	212	23.1	25.0	27.8	14.2	8.5	1.4
	非正規	437	24.5	23.8	15.6	15.3	20.1	0.7
大学、大学院(社会人コースを含む) n.s.	正社員	235	21.7	27.7	23.4	16.2	11.1	0.0
	非正規	462	25.1	21.4	20.3	18.0	14.5	0.6
通信教育 *	正社員	137	14.6	35.0	19.7	21.9	8.8	0.0
	非正規	217	20.3	21.7	22.6	20.7	14.7	0.0
公共職業訓練(求職者訓練を含む) n.s.	正社員	104	42.3	15.4	21.2	10.6	10.6	0.0
	非正規	221	41.2	17.6	15.4	12.2	13.6	0.0
その他 *	正社員	204	7.4	30.9	29.4	23.0	9.3	0.0
	非正規	276	17.8	25.7	23.2	22.5	10.5	0.4

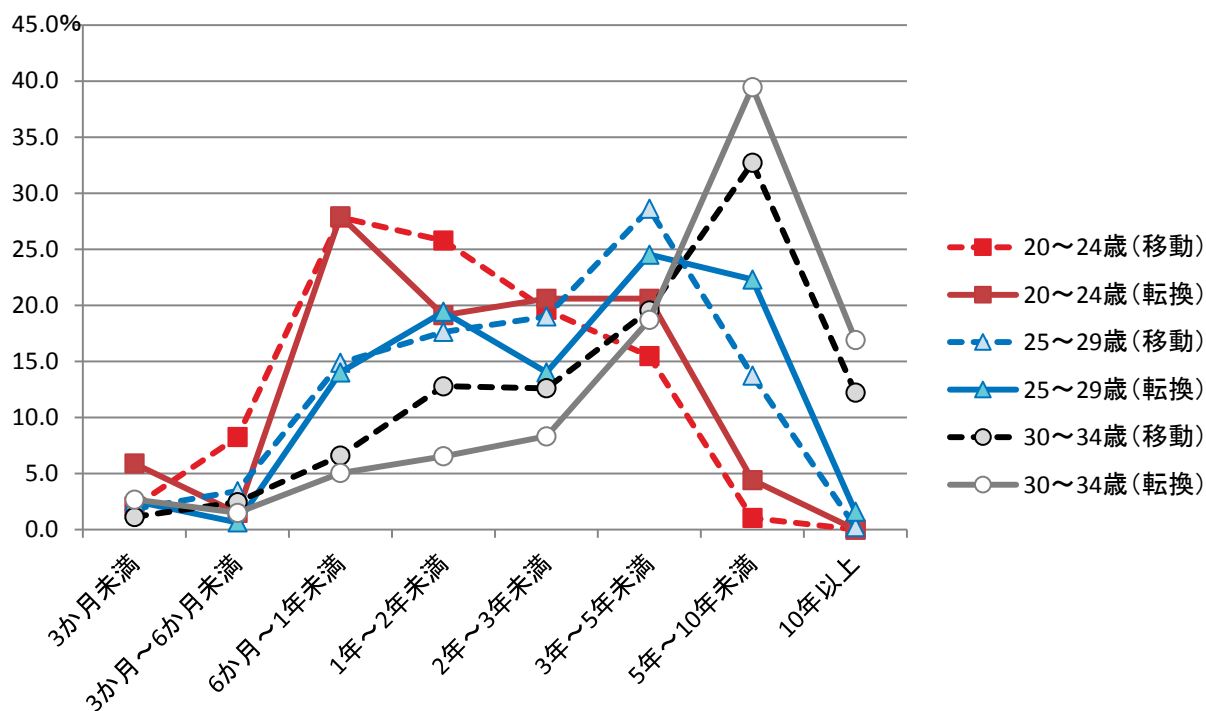
3. 正社員への移行の時期と内部転換

次に正社員への移行の年齢について検討する。先行研究では移行が多く起こっているのは20歳代であることが明らかになっているのだが、本調査では、平成25年調査時から30歳代前半層で移行者の割合が大きく、今回はそれに加えて20歳代後半層での移行者の割合が高まっていた。ただしこの年齢は調査時点であり、正社員への移行はそれ以前におこっているわけである。そこで、現在の就業形態になってからの期間が分かる別の質問と組み合わせることで、正社員への移行があったおよその年齢を検討したい。

図表2-3-7に示すとおり、30歳代前半層では「移動」においても「転換」においても、正社員になったのは10年以上前という者が15%前後、5～10年前という者が3～4割を占めている。また20歳代後半層でも5～10年、3～5年前という者は多く、合わせると4～5割に達する。すなわち、多くの正社員への移行は20歳代、それも比較的早い時期に起こった可能性が高い。

「移動」と「転換」を分けて考えると、平成25年調査を基にした分析においては、30歳代前半層では、「移動」と「転換」の時期にほとんど差がないが、20歳代においては「転換」のほうにより若い時期に起こっていることが明らかになった。今回調査においてそれぞれの年齢層別に「移動」と「転換」のグラフを比較してみると、5～10年未満や10年以上という古い時代(=若い頃)には、転換の方が移動より多く、一方それ以下だと、「移動」のほうが多い傾向が見られた。すなわち「転換」での正社員の移行の方が若い頃に起こっており、「移動」による正社員への移行の方がより高い年齢で起こっているということである。前回調査と同じ傾向が確認された。

図表 2-3-7 非正規・無業から正社員に移行した人の現在の就業形態になった時期



	3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
20～24歳(移動)	2.1	8.2	27.8	25.8	19.6	15.5	1.0	0.0
20～24歳(転換)	5.9	1.5	27.9	19.1	20.6	20.6	4.4	0.0
25～29歳(移動)	1.8	3.4	14.9	17.6	19.0	28.6	13.7	0.2
25～29歳(転換)	2.5	0.6	14.0	19.4	14.0	24.5	22.3	1.6
30～34歳(移動)	1.1	2.4	6.6	12.8	12.6	19.5	32.7	12.2
30～34歳(転換)	2.7	1.5	5.0	6.5	8.3	18.7	39.5	16.9

次に「移動」と「転換」で現在の正社員としての就業先がどう異なるのかを確認しておく(図表 2-3-8)。まず企業規模は、転換型のほうが現在大企業で就業しているケースが多く、移動型のほうが小規模企業が多い。平成 25 年調査も同じ傾向だったが、同調査では官公庁が別掲されていないことから、1,000 人以上規模で採用された割合は移動型も転換型も 20% 近く多かった。

産業では、全体として教育・学習支援業、製造業、医療・福祉業での正社員に採用されたケースが多い。男性では移動型は製造業が、転換型は教育・学習支援業が最も多く、女性では移動型も転換型も教育・学習支援業が最も多い。この特徴も平成 25 年と変わらないが、今回は教育・学習支援業での転換型が男女とも大幅に増えている。職業では、全体として専門・技術職と事務職が多い。平成 25 年調査結果と比較すると、専門・技術職が増えているが、事務職は大幅に減っており、特に女性の移動型の減少幅が大きい。

図表 2-3-8 非正規・無業から正社員に移行した人の移行の経緯別現職就業先の特徴

① 企業規模

単位：％、Nは実数

		合計(N)	1,000人 以上	300～ 999人	100～ 299人	30～99 人	5～29人	官公庁
男性	移動	724	13.5	12.6	13.8	22.5	18.1	19.5
	転換	400	25.3	15.5	19.3	13.8	6.8	19.5
***	合計	1,124	17.7	13.6	15.7	19.4	14.1	19.5
女性	移動	345	16.5	13.9	14.2	21.4	12.8	21.2
	転換	325	25.5	21.5	16.0	12.6	7.4	16.9
***	合計	670	20.9	17.6	15.1	17.2	10.1	19.1
合計	移動	1,069	14.5	13.0	13.9	22.2	16.4	20.0
	転換	725	25.4	18.2	17.8	13.2	7.0	18.3
****	合計	1,794	18.9	15.1	15.5	18.6	12.6	19.3

② 産業

単位：％、Nは実数

	合計(N)	鉱業、 採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	情報 通信業	運輸 業、 郵便業	卸売・ 小売業	金融 業、 保険業	不動 産業、 物品賃 貸業	学術 研究、 専門・ 技術サ ービス業	宿泊 業、 飲食サ ービス業	生活 関連サ ービス 業、 娯楽業	教育、 学習 支援業	医療、 福祉	複合 サ― ビス 事業	サ― ビス 業(他 に分類 されない もの)
男性 移動	724	4.4	7.3	17.1	8.6	4.7	8.0	6.5	0.8	2.3	4.3	2.3	1.7	14.4	6.6	3.5	7.5
転換	400	0.5	3.5	16.3	2.5	2.8	8.3	4.5	0.0	2.3	2.3	3.3	4.5	27.8	8.8	7.0	6.0
*** 合計	1,124	3.0	6.0	16.8	6.4	4.0	8.1	5.8	0.5	2.3	3.6	2.7	2.7	19.1	7.4	4.7	6.9
女性 移動	345	1.4	2.9	12.8	3.2	6.7	3.8	4.6	4.9	2.6	5.2	2.6	3.2	22.9	14.2	3.2	5.8
転換	325	0.6	2.5	9.8	0.6	3.4	2.8	8.9	2.8	2.2	4.6	7.4	4.6	24.6	15.7	6.2	3.4
** 合計	670	1.0	2.7	11.3	1.9	5.1	3.3	6.7	3.9	2.4	4.9	4.9	3.9	23.7	14.9	4.6	4.6
合計 移動	1,069	3.5	5.9	15.7	6.8	5.3	6.6	5.9	2.2	2.4	4.6	2.4	2.2	17.1	9.1	3.4	6.9
転換	725	0.6	3.0	13.4	1.7	3.0	5.8	6.5	1.2	2.2	3.3	5.1	4.6	26.3	11.9	6.6	4.8
*** 合計	1,794	2.3	4.7	14.8	4.7	4.4	6.3	6.1	1.8	2.3	4.1	3.5	3.1	20.8	10.2	4.7	6.1

③ 職業

単位：％、Nは実数

	合計(N)	管理的 な仕事	専門的・ 技術的 な仕事	事務的 な仕事	販売の 仕事	サービ スの仕 事	生産工 程の仕 事	輸送・機 械運転 の仕事	建設・採 掘の仕 事	運搬・清 掃・包装 等の仕 事
男性 移動	710	3.7	26.8	25.1	7.5	8.6	12.0	5.9	6.9	3.7
転換	390	3.3	36.4	15.6	4.6	12.3	13.8	6.4	2.8	4.6
*** 合計	1,100	3.5	30.2	21.7	6.5	9.9	12.6	6.1	5.5	4.0
女性 移動	345	0.6	33.9	46.4	6.4	6.1	5.8	0.0	0.0	0.9
転換	322	0.9	37.6	41.3	5.0	11.8	2.5	0.6	0.0	0.3
* 合計	667	0.7	35.7	43.9	5.7	8.8	4.2	0.3	0.0	0.6
合計 移動	1,055	2.7	29.1	32.0	7.1	7.8	10.0	4.0	4.6	2.7
転換	712	2.2	36.9	27.2	4.8	12.1	8.7	3.8	1.5	2.7
*** 合計	1,767	2.5	32.3	30.1	6.2	9.5	9.5	3.9	3.4	2.7

注：H25年調査との比較において、4％ポイント以上増加している場合に数字を斜体とすることで示した。

4. 小括

非正規社員から正社員への移行に際しての能力開発の影響を検討した。初職が非正規や無業である者のうち調査時点で正社員になっていた者は35.1%で、平成25年調査よりも増えていた。「無業・非正規から正社員」のキャリアは、女性より男性に多く、年齢は30歳代前半

層で多く、自身の収入で生活している者に多い。平成 25 年調査より 20 歳代後半層で増えていた。

OJT も Off-JT も自己啓発も、これを実施した人の方に「無業・非正規から正社員」キャリアが多く「非正規のみ」キャリアが少ない傾向が見られたが、自己啓発の実施による差異は小さい。自己啓発の内容に踏み込むと、「公共職業訓練」については、「その後の就職活動に役立った」と評価する者が受講者の 4 割以上と最も多い。

各種学校・専修学校や大学・大学院で受講した者も 2 割強が就職活動に役立ったとしている。ただし、各種学校・専修学校の場合は、現在非正規であれば「効果はなかった」とする者も 2 割おり、どのような学校、コースを選択するかに関係がある可能性がある。

現職についての時期から見ると、正社員への移行は 20 歳代の比較的早い時期に行われた場合が多い。正社員になる際、他企業の非正規から移動してきた「移動」、現在の勤務先内での正社員転換による「転換」を区別すると、転換型の移行の方が移動型より若い時期に起こる傾向がみられた。また、転換型の方が大企業で就業しているケースが多い。非正規からの移行者が多い産業は、教育・学習支援業、医療・福祉業など、職業は専門技術職や事務職だが、近年、専門技術職が増える一方、事務職は大幅に減少していた。

非正規から正規への移行を促進する政策を運用するに当たっては、産業や職業の傾向を踏まえることも必要であろう。

第 4 節 自己啓発としての教育訓練機関の活用

1. 今後の就業希望と能力開発の方法

第 3 節においては能力開発の必要性への認識を問うたが、そこでは約 8 割がその必要性を認識していた。本節では、必要性を感じている人が、どのような形で、またどのような教育訓練機関を活用してそれを行おうとしているのかを明らかにする。まず、非正規の人が正社員を希望しているのか、あるいは正社員の人が転職したいと考えているのかという将来の働き方への希望（以下、「今後の就業希望」と呼ぶ）に注目し、それによって希望する能力開発の方法が異なるのかを検討する。次に教育訓練機関の方に注目し、どのような人が当該機関を能力開発の手段として活用したいと思っているのかを検討する。近年、政府においては、能力開発給付金の拡充など学びなおしを促進するための政策を展開しているが、どのような個人がどのような方法での能力開発を希望しているかを明らかにすることは、この政策の効果を高める方策を考える上で重要だと思われる。

なお、本節の分析において使用するケースは、学校を卒業しており（＝在学中及び在学有無不明を除く）、かつ、前半は、今後の就業希望に関する質問（非正規社員に対しては今後の働き方の希望、正社員に対しては転職したいか否か）に答えなかった者を除く 18,662 ケースであり、後半は希望する教育訓練の方法について回答している 10,071 ケースである。

まず、今後の就業希望によって、能力開発の必要性の認識の状況がどう異なるかを確認する。図表2-4-1はこれを性別に示したもののだが、正社員及び非正規社員のいずれも「感じている」が最も多い。正社員の方が必要性を感じており、中でも転職希望がない場合が最も感じている者が多い。非正規社員では正社員希望のある場合に必要性を感じている者が多い。男女差はほとんどない。平成25年調査結果と比べると、全般に「感じている」の割合はやや低く、特に非正規社員で正社員を希望していない場合の減少幅は大きく、そのぶん「分からない」が多い。

図表2-4-1 性・就業希望別能力開発の必要性の認識 単位：％、Nは実数

		合計(N)	感じている	感じていない	わからない	不詳
男性	正社員					
	転職希望あり	1,783	80.8	6.1	12.5	0.7
	転職希望なし	3,223	87.7	3.3	8.3	0.7
	*** わからない	3,075	82.4	3.3	13.6	0.7
	非正規					
	正社員希望	1,339	76.0	5.2	18.0	0.8
	非正規希望	281	53.4	10.7	35.6	0.4
	*** その他の希望	215	65.6	8.4	25.1	0.9
	合計	9,916	81.8	4.4	13.1	0.7
女性	正社員					
	転職希望あり	1,605	80.4	4.6	14.3	0.7
	転職希望なし	1,732	86.0	3.0	10.6	0.3
	*** わからない	1,926	81.1	2.7	15.8	0.4
	非正規					
	正社員希望	1,829	76.9	4.3	17.8	1.0
	非正規希望	1,268	59.5	8.6	31.4	0.6
	*** その他の希望	386	58.0	6.7	33.9	1.3
	合計	8,746	76.9	4.5	18.0	0.6
男女計	正社員					
	転職希望あり	3,388	80.6	5.4	13.3	0.7
	転職希望なし	4,955	87.1	3.2	9.1	0.6
	*** わからない	5,001	81.9	3.1	14.4	0.6
	非正規					
	正社員希望	3,168	76.5	4.7	17.9	0.9
	非正規希望	1,549	58.4	9.0	32.1	0.5
	*** その他の希望	601	60.7	7.3	30.8	1.2
	合計	18,662	79.5	4.4	15.4	0.7

注：各区分の下段はカイ二乗検定で***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準では統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。以下、本節の全ての図表について同じ。

図表2-4-2は必要性を感じている場合にどのような形で能力開発をしたいかである。男女計では、32.7%が会社の行う教育訓練で習得・向上させたいとし、15.2%が会社に頼らず自ら行いたいとし、51.2%がその両方で習得・向上させたいとしている。男女の差はほとんどない。正社員の場合、転職希望のない者においては、男女とも「会社が行う教育訓練」のみを挙げる者が4割弱を占め、転職希望のある者では25%とやや少ない。非正規社員の場合、男女とも正社員希望者では3割強が、非正規希望では45%前後が「会社が行う教育訓練」のみを挙げている。会社の行う教育訓練との併用を含めて自己啓発を行いたいとする者の割合

は 66.4%と多いのだが、平成 25 年時は 71.8%であり、今回は会社が行う教育訓練のみを挙げる者が増えている。とりわけ非正規雇用であって今後も非正規を希望している男女で、その割合を増している。

図表 2－4－2 性・就業希望別希望する能力開発の形

単位：％、Nは実数

		合計(N)	会社が行う教育 訓練で習得・向 上させたい。	会社に頼らず 自ら習得・向 上させたい。	会社が行う教育訓練 と自らの両方で習 得・向上させたい。	不詳
男 性	正社員 転職希望あり	1453	22.6	25.9	50.7	0.8
	正社員 転職希望なし	2,850	38.6	10.2	50.3	0.9
	*** わからない	2,555	30.1	14.6	54.3	1.0
	非正規 正社員希望	1,028	32.0	18.2	48.7	1.1
	非正規 非正規希望	151	46.4	23.8	29.1	0.7
	*** その他の希望	143	16.8	32.2	49.7	1.4
	合計	8,180	32.0	16.0	51.0	1.0
女 性	正社員 転職希望あり	1,301	26.8	18.7	53.5	1.0
	正社員 転職希望なし	1,496	37.7	9.4	52.5	0.5
	*** わからない	1,570	33.0	11.8	54.6	0.6
	非正規 正社員希望	1,426	31.6	14.4	52.5	1.4
	非正規 非正規希望	761	44.3	16.8	37.7	1.2
	*** その他の希望	229	23.1	26.2	48.5	2.2
	合計	6,783	33.5	14.2	51.4	0.9
男 女 計	正社員 転職希望あり	2,754	24.6	22.5	52.0	0.9
	正社員 転職希望なし	4,346	38.3	9.9	51.0	0.8
	*** わからない	4,125	31.2	13.6	54.4	0.8
	非正規 正社員希望	2,454	31.8	16.0	50.9	1.3
	非正規 非正規希望	912	44.6	18.0	36.3	1.1
	*** その他の希望	372	20.7	28.5	48.9	1.9
	合計	14,963	32.7	15.2	51.2	0.9

では、自己啓発はどのような方法で行いたいと思っているのか。図表 2－4－3 は希望する自己啓発の方法である。「その他」を除くと、最も多いのが通信教育で 3 割に近い。次いで各種学校・専修学校となっている。「その他」が 4 割近くと多いが、これはこの設問の選択肢が教育訓練機関に限られているためで、自学自習がここに含まれていると考えられる。平成 25 年調査と比べると、「その他」が増え、通信教育や各種学校・専修学校が減っている。

性別・就業希望別の傾向を見ると、男性の方が「その他」が多く、女性の方が通信教育が多い。正社員について転職希望の有無での違いをみると、男女とも転職希望のある場合に各種学校・専修学校が多い。非正規社員は、正社員に比べて公共職業訓練を選ぶものが多い。これらの傾向は平成 25 年時から変わらない。平成 25 年に比べて通信教育が特に減っているのは、転職希望ではない男女で、各種学校・専修学校が特に減っているのは正社員希望の女性非正規である。

図表 2-4-3 性・就業希望別希望する自己啓発の方法

単位: %、Nは実数

		合計 (N)	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他	不詳
男性	正社員 転職希望あり	1,125	17.7	11.6	22.8	7.3	38.7	1.9
	正社員 転職希望なし	1,750	12.2	6.8	27.0	5.2	46.0	2.8
	*** わからない	1,786	12.7	7.6	24.1	6.7	46.1	2.9
	非正規 正社員希望	699	12.7	9.2	18.5	10.9	45.9	2.9
	非正規 非正規希望	81	11.1	11.1	17.3	12.3	45.7	2.5
	n.s. その他の希望	119	8.4	6.7	12.6	5.9	64.7	1.7
	合計	5,560	13.4	8.4	23.7	6.9	44.9	2.6
女性	正社員 転職希望あり	952	17.3	8.0	33.2	6.3	33.3	1.9
	正社員 転職希望なし	932	10.4	6.1	33.7	4.0	44.0	1.8
	*** わからない	1,052	12.6	6.7	31.5	4.5	42.3	2.5
	非正規 正社員希望	975	14.1	7.2	33.9	9.8	31.4	3.6
	非正規 非正規希望	424	13.4	4.7	33.7	8.3	36.3	3.5
	n.s. その他の希望	176	14.2	4.5	27.3	9.1	41.5	3.4
	合計	4,511	13.6	6.7	32.9	6.5	37.8	2.6
男女計	正社員 転職希望あり	2,077	17.5	10.0	27.6	6.8	36.2	1.9
	正社員 転職希望なし	2,682	11.6	6.6	29.3	4.8	45.3	2.5
	*** わからない	2,838	12.6	7.3	26.8	5.8	44.7	2.7
	非正規 正社員希望	1,674	13.5	8.0	27.5	10.3	37.5	3.3
	非正規 非正規希望	505	13.1	5.7	31.1	8.9	37.8	3.4
	** その他の希望	295	11.9	5.4	21.4	7.8	50.8	2.7
	合計	10,071	13.5	7.6	27.8	6.7	41.7	2.6

2. 教育訓練機関別の活用希望者の特徴

次に、見方を変えて、教育訓練機関別に、どのような属性、意識の人が当該機関を選ぶ傾向があるのかを検討しよう。まず、図表 2-4-4 は個人の特徴を中心に示したが、この表はこれまでと異なり、縦に 100% となっているので、その点に留意して見ていただきたい。

表頭の合計の欄を下に見ていくと、自己啓発を希望している人の全体的な特徴がわかる。性別には男性が若干多く、年齢は 20 歳代後半から 30 歳代前半で多く、学歴では半数強が大卒で高卒が 2 割、専門学校卒が 1 割程度である。7 割強の人は自分の収入で生活している人であり、正社員が 4 分の 3、非正規社員が 4 分の 1 程度である。正社員では生え抜き社員が多い。今後の就業希望としては、非正規の場合は正社員希望の人が多く、また、これまで何らかの自己啓発をしてきた人が 6 割程度いて、その中では通信教育と大学・大学院を経験した人がそれぞれ 16% となっている¹¹。平成 25 年時とほぼ変わらないが、全体に非正規雇用者が減っていることを反映して、現在非正規であるキャリアの人の割合が低い。また、これまでの自己啓発の経験において通信教育が減って「特に何も受けなかった」が増えている。

さて、希望する自己啓発の方法（活用したい機関）別にみて、特徴的なところを挙げると、各種学校・専修学校を希望している人は、やや大卒が多く、正社員で転職希望のある人がや

¹¹ 脚注 1 に示した通り、本分析にあたってはウエイト付けをしていないので、企業規模別や産業別の人員比率は母集団を代表したものではない。機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

や多い。これまでに各種学校・専修学校を使つての自己啓発を経験した人が希望者の3分の1を占めている。

大学・大学院を希望している人には、男性が6割と多く、大卒者、大学院卒者が多い。自分の収入で生活している人の比率が他の機関希望より高い。正社員で転職希望のある人がやや多い。また、過去に大学・大学院を活用しての自己啓発の経験がある人が希望者の3分の1となっている。

図表2-4-4 教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の特徴

単位：％、Nは実数

		合計	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他
	合計(N)	100.0 10,071	100.0 1,394	100.0 791	100.0 2,878	100.0 700	100.0 4,308
性別	男性	54.9	54.7	60.7	46.7	56.7	59.2
	*** 女性	45.1	45.3	39.3	53.3	43.3	40.8
年齢階級	15～19歳	1.9	1.1	1.0	1.3	3.6	2.5
	20～24歳	20.0	19.7	19.7	18.9	17.6	21.2
	25～29歳	39.0	38.5	44.0	38.5	33.4	39.5
	*** 30～34歳	39.1	40.8	35.3	41.3	45.4	36.8
学歴	中学	1.1	1.2	0.4	0.7	2.1	1.4
	高校	21.5	16.6	11.1	21.8	41.6	21.5
	専門学校	9.4	12.2	5.3	7.4	11.3	10.3
	高専・短大	6.2	6.1	4.7	6.7	6.3	6.2
	大学	53.2	58.4	62.1	57.1	35.9	50.2
	*** 大学院	8.5	5.5	16.4	6.4	2.9	10.3
生計	親・配偶者・他の収入で生活	26.5	25.2	20.7	28.7	34.6	25.1
	*** 自身の収入で生活	73.4	74.7	79.3	71.1	65.4	74.8
キャリア類型	生え抜き正社員	48.6	46.9	48.9	53.4	34.3	48.2
	非正規経験正社員	11.9	12.1	15.0	9.6	14.1	12.4
	正社員転職	11.8	13.9	9.0	9.6	13.4	12.8
	その他正社員	1.9	1.6	2.0	1.7	1.1	2.2
	正社員経験非正規	13.3	14.2	9.0	14.6	20.0	11.8
	*** 非正規のみ	10.8	10.0	14.4	9.7	13.9	10.8
	就業希望	正社員転職希望あり	20.2	26.1	26.2	19.9	20.3
正社員転職希望なし	26.0	22.2	22.3	27.3	18.3	28.2	
正社員わからない	27.4	25.8	26.0	26.4	23.7	29.5	
非正規正社員希望	16.1	16.2	16.9	16.0	24.6	14.6	
非正規非正規希望	4.8	4.7	3.7	5.5	6.4	4.4	
*** 非正規その他の希望	2.8	2.5	2.0	2.2	3.3	3.5	
*** 民間の各種学校・専修学校	12.7	32.3	9.7	8.3	10.1	10.1	
これまでの自己啓発の経験	*** 大学、大学院(社会人向けコースを含む)	16.0	13.4	32.6	14.1	11.9	15.6
	*** 通信教育	16.0	12.9	13.7	32.2	7.9	7.9
	*** 公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	4.7	5.2	2.4	4.7	15.6	3.2
	*** その他	12.5	8.4	12.8	8.1	8.6	17.3
	特に何も受けなかった	41.4	34.1	34.9	38.3	48.4	45.8

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

***は、設問ごとの回答間のカイ二乗検定で、0.1%水準で有意差があったことを示すが、「これまでの自己啓発の経験」については、「特に何も受けなかった」との間の差の検定である。

通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。これまで通信教育を活用した能力開発経験がある人がやはり3分の1を占める。

公共職業訓練を希望している人は30歳代の人が他の機関より多く、高卒の人が4割を超え、大卒者より多いことが特徴的である。非正規社員の割合も他の機関より高い。これまでの「特に何も受けなかった」人の割合が最も多い。

これらの傾向は平成25年調査と全体としては大きな違いはないが、公共職業訓練については、全体に非正規社員が減っている中で、正社員の受講希望者（転職を希望している人もしていない人も）が増えている。

次に、希望する自己啓発の方法（活用したい機関）別にみたとき、勤務先企業やそこでの労働条件の特徴が異なるかを見ておく。これは正社員と非正規社員とで異なると思われるので別の表にする。

まず、図表2-4-5は正社員についてである。表頭の合計欄を下に見ていくと、自己啓発希望のある正社員全体の傾向がわかる。勤務先の企業規模は1,000人以上の規模の人が約4割、製造業、教育・学術支援業、医療・福祉に勤務する人が多く、事務の仕事か専門技術職の人が7割を超えるが、平成25年調査に比べて事務職は減少している。長期的な教育訓練で人材を育成するという方針を持つ企業に勤務している人が3分の2を占める。賃金は20万から30万円未満の人が半数を超える。労働時間は、40～50時間未満が4割強であるが、平成25年調査に比べて、労働時間の短い人が増えている¹²。

機関別の特徴を見よう。各種学校・専修学校を希望している人は、全体傾向に比べると卸売・小売業がやや多く、事務職の比率が高い。ただし、平成25年調査に比べると事務職は減少し専門技術職が増えている。賃金は全体より少し高い人が多めである。

大学・大学院を希望している人には、1,000人以上規模企業の割合が全体より高い。教育・学習支援業が4分の1を超え、専門技術職が4割を超えて多い。賃金もやや高く、労働時間も長い人が多いが、平成25年に比べれば、労働時間の短い人が増えている。

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

公共職業訓練を希望している人は、他とは企業規模が大きく異なり中小規模の割合が大きい。製造業が3割近くを占め、生産工程の仕事に就く人が他に比べると多い。勤務先の教育訓練の方針にも違いが見え、短期的な研修等を挙げる勤務先が少なくない。賃金水準は全体と比べると少し低い人の比率が高い。平成25年調査と比べると労働時間は短い人が増えた。

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

図表 2-4-5 教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の勤務先等の特徴（正社員）

単位：％、Nは実数

	合計	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他
合計 (N)	100.0 7,471	100.0 1,039	100.0 593	100.0 2,139	100.0 441	100.0 3,259
規模						
1,000人以上	37.7	34.0	45.2	47.2	21.1	33.6
300～999人	18.3	19.7	14.5	19.5	20.9	17.4
100～299人	15.6	18.0	9.1	14.5	18.8	16.3
30～99人	11.6	12.2	8.3	10.0	20.6	11.8
5～29人	6.1	6.3	3.0	3.8	13.2	7.1
*** 官公庁	10.7	9.8	19.9	5.0	5.4	13.8
産業						
建設業	7.2	9.9	4.2	6.1	9.5	7.2
製造業	16.8	13.1	12.3	19.2	27.4	15.7
電気・ガス・熱供給・水道業	6.9	6.4	5.9	6.2	5.2	7.8
情報通信業	5.4	6.2	4.2	4.2	3.9	6.4
運輸業、郵便業	4.6	5.7	3.7	5.3	5.7	3.8
卸売・小売業	8.2	10.9	7.1	9.7	5.4	6.9
金融業、保険業	5.8	5.2	5.7	10.9	2.3	3.1
不動産業、物品賃貸業	2.7	4.6	1.3	2.8	2.0	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	7.1	8.6	5.7	7.3	3.6	7.3
宿泊、飲食、娯楽、生活関連サービス業	4.7	4.5	4.9	4.4	5.4	4.8
教育、学習支援業	11.0	9.2	26.5	6.1	5.9	12.6
医療、福祉	10.6	8.4	13.0	7.2	11.3	12.9
*** 複合サービス事業	4.1	2.6	2.7	5.8	4.3	3.8
職業						
専門的・技術的な仕事	33.1	25.8	44.0	20.4	29.5	42.2
事務的な仕事	37.6	43.9	32.0	50.9	24.0	29.7
販売の仕事	8.1	10.6	7.6	10.1	5.9	6.5
サービスの仕事	5.7	6.4	5.4	5.1	7.7	5.6
生産工程の仕事	6.3	3.8	3.4	6.0	15.4	6.5
*** 運搬・清掃・包装等の仕事	1.0	0.7	1.0	0.8	2.7	1.0
育成方針						
長期的な教育訓練等で人材を育成	67.8	67.9	66.9	73.0	59.6	65.7
短期的に研修等で人材を育成	16.6	17.6	15.9	14.4	22.2	17.0
特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	4.1	4.1	1.9	3.0	7.3	4.7
*** その他	2.3	1.8	2.2	2.3	1.8	2.5
賃金						
10万円未満	0.2	0.2	0.3	0.1	0.2	0.3
10万円～15万円未満	3.9	3.5	2.0	4.0	7.0	3.8
15万円～20万円未満	19.1	17.9	12.6	18.8	29.9	19.3
20万円～25万円未満	31.5	30.1	30.2	33.6	32.4	30.8
25万円～30万円未満	21.7	23.0	25.6	21.1	16.1	21.7
30万円～35万円未満	12.4	14.1	13.3	11.3	8.4	12.9
*** 35万円以上	10.2	10.5	15.0	10.2	4.1	10.1
週労働時間						
35時間未満	17.7	17.0	13.7	19.7	17.5	17.5
35～40時間未満	19.2	18.8	16.5	21.0	18.1	18.7
40～45時間未満	26.5	27.1	23.8	26.6	27.7	26.5
45～50時間未満	17.1	17.3	17.5	17.7	15.6	16.8
50～60時間未満	12.2	12.6	15.2	10.6	12.5	12.6
*** 60時間以上	5.9	6.3	12.1	3.3	6.1	6.4

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

図表 2-4-6 は非正規社員についてで、同様に希望する自己啓発の方法別に勤務先の特徴を整理した。表頭の合計欄を下に見ていくと、自己啓発の希望のある非正規社員は、1,000人以上の規模に勤務する人が約半数、教育・学術支援、製造業、医療・福祉業に勤務する人が多く、事務の仕事と専門技術職の人が多いが、平成 25 年調査に比べるとやはり事務職が

減り専門技術職が増えている。短期的な研修等で人材を育成するという方針を持つ企業に勤務している人が約4割で、また賃金10万から20万円未満の人が約半数、労働時間が35～45時間未満が約4割だが、労働時間は短い人が増えている¹³。

図表2-4-6 教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の勤務先等の特徴（非正規社員）

単位：％、Nは実数

	合計	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他
合計(N)	100.0 2,600	100.0 355	100.0 198	100.0 739	100.0 259	100.0 1,049
企業規模	1,000人以上	48.4	46.8	51.0	47.1	46.4
	300～999人	16.7	19.2	12.6	15.8	16.0
	100～299人	14.0	14.9	8.6	12.6	15.3
	30～99人	7.3	7.3	4.5	6.5	7.9
	5～29人	2.2	2.0	1.5	1.9	2.5
	** 官公庁	11.3	9.9	21.7	9.2	11.8
産業	建設業	2.8	2.0	1.5	2.3	3.7
	製造業	15.9	14.6	7.1	18.3	13.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	2.9	3.4	1.0	2.8	2.3
	情報通信業	3.3	2.3	2.5	2.8	4.0
	運輸業、郵便業	2.7	3.9	0.5	3.5	2.2
	卸売・小売業	8.3	10.7	4.5	9.7	7.4
	金融業、保険業	2.8	2.0	1.0	5.4	1.9
	不動産業、物品賃貸業	2.3	3.4	2.0	2.6	2.1
	学術研究、専門・技術サービス業	6.8	6.5	11.1	6.0	7.4
	宿泊、飲食、娯楽、生活関連サービス業	4.8	4.2	4.0	5.1	4.9
	教育、学習支援業	21.2	17.2	42.9	17.6	23.4
	医療、福祉	11.9	16.3	14.1	8.4	13.3
	*** 複合サービス事業	9.7	7.9	7.1	12.6	8.5
職業	専門的・技術的な仕事	29.6	25.9	56.1	17.3	38.2
	事務的な仕事	37.5	38.3	23.2	52.1	30.0
	販売の仕事	4.8	5.9	1.5	5.5	4.3
	サービスの仕事	8.0	6.8	7.6	8.5	8.3
	生産工程の仕事	9.9	10.1	3.0	9.3	9.0
	*** 運搬・清掃・包装等の仕事	6.0	8.2	3.5	4.2	6.1
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	24.0	27.6	20.2	25.7	22.1
	短期的に研修等で人材を育成	39.5	36.1	35.9	41.0	39.3
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	20.9	18.9	26.8	18.9	23.2
	* その他	8.6	8.7	8.6	7.6	9.0
賃金	10万円未満	13.3	15.8	12.1	12.7	12.4
	10万円～15万円未満	23.3	23.9	14.1	28.0	19.9
	15万円～20万円未満	26.1	25.4	21.7	29.1	25.4
	20万円～25万円未満	18.1	20.8	21.7	16.6	18.4
	25万円～30万円未満	7.6	7.9	10.1	5.7	9.3
	30万円～35万円未満	3.7	2.8	8.6	2.0	4.0
	*** 35万円以上	4.9	2.3	7.6	3.1	7.4
週労働時間	25時間未満	14.8	16.1	16.7	13.3	14.7
	25～30時間未満	7.1	7.0	7.1	8.0	5.5
	30～35時間未満	15.1	14.6	11.1	17.7	14.5
	35～40時間未満	20.0	23.1	15.7	22.9	18.4
	40～45時間未満	19.3	18.6	19.2	20.4	18.7
	45～50時間未満	10.7	10.1	10.1	8.8	12.5
	*** 50時間以上	10.4	8.5	18.2	6.5	13.1

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

¹³ 脚注10と同様、機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

希望している教育訓練機関別の特徴を見よう。各種学校・専修学校を希望している人は、平成 25 年時には事務職の比率が特に高かったのだが、それが大幅に減った。また、医療・福祉業に勤務する人が他と比べて多く、また平成 25 年時より増えている。

大学・大学院を希望している人には、1,000 人以上規模の企業の人が多く、教育・学習支援業が 4 割と特に高い。職種では専門技術職が半数以上と集中している。また、平成 25 年時には、人材育成は特別な研修は行わず社員自身に任せるが多かったが、その割合は低下した。賃金はやや高い人が多く、労働時間は長めと短めに分散している。

通信教育を希望している人は、1,000 人以上規模の企業の人が多い。事務職が半数以上で、平成 25 年より減少はしているものの減少幅は小さい。

公共職業訓練を希望している人は、製造業が 26% と他に比べて多く、生産工程の仕事に就く人も他に比べると多い。賃金水準は少し低い人がやや多い。これらの特徴は平成 25 年調査と変わらない。

3. 小括

本節では、能力開発の必要性を感じている人が、どのような形で、またどのような教育訓練機関を活用してのそれを行おうとしているのかを検討した。約 8 割の人が能力開発の必要性を感じ、うち 3 分の 2 が自己啓発を行いたい（会社が行う教育訓練との併用を含む）としていた。平成 25 年時よりいずれの割合も低下し、能力向上の方法として会社が行う教育訓練のみを挙げる者が増えた。とりわけ非正規雇用であって今後も非正規を希望している男女で増加幅が大きい。

自己啓発の方法としては、「その他」を除くと通信教育が 3 割近くで最も多く、各種学校・専修学校がこれに次ぐ。平成 25 年調査と比べると、「その他」が増え、通信教育や各種学校・専修学校が減った。通信教育が特に減っているのは転職希望ではない正社員男女で、各種学校・専修学校が特に減っているのは正社員希望の女性非正規であった。

次に、見方を変えて、教育訓練機関別に、どのような属性、意識の人が当該機関を選ぶ傾向があるのかを検討した。自己啓発の希望のある人の全体の特徴に比べる形で検討すると、各種学校・専修学校を希望している人は、やや大卒が多く、これまでに各種学校・専修学校を使って自己啓発の経験をしたことがある人が多く、希望者の 3 分の 1 を占める。正社員も非正規社員も、事務職の比率が高いが、平成 25 年調査に比べると減少しており、特に非正規では大幅に減少した。

大学・大学院を希望している人には、男性が 6 割と多く、大卒者、大学院卒者が多い。また、過去に大学・大学院を活用しての自己啓発の経験がある人が希望者の 3 分の 1 となっている。大企業勤務で、専門技術職が多く、転職希望の正社員がやや多い。非正規社員では特に専門技術職が多く半数以上である。

通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。こ

れまでに通信教育を活用した能力開発経験がある人がやはり3分の1を占める。正社員も非正規社員も事務職が半数以上を占めるが、その割合は平成25年より減少はしている。

公共職業訓練を希望している人は30歳代の人が他の機関より多く、高卒の人が4割を超え、非正規社員の割合も他より多い。正社員も非正規社員も、他と比べると製造業の割合が高く生産工程の仕事に就く人が多い。また、これまで「特に何も受けなかった」人の割合が最も多い。平成25年調査比べると、全体に非正規社員が減っている中で、正社員の受講希望者（転職を希望している人もしていない人も）が増えている。

教育訓練機関によって、その活用を希望している人のこれまでのキャリアも期待する内容も異なることが明らかになった。

第5節 資格・免許取得の現状と促進要因

本節では、若年期における資格・免許の所持状況とその取得意欲について検討する。資格・免許は職業能力の一端を示すものであり、また、その取得意欲はすなわち職業能力開発への意欲である。

調査票には「あなたは現在の会社（本調査票を手渡された会社）で役立つ資格・免許を持っていますか。持っていない方は、今後、仕事に役立つ資格、免許を取得したいと思いますか」という設問があり、この所持と意欲を目的変数として、これに影響を及ぼす諸要因を検討する。

なお、この設問は、所持している資格・免許については「現在の会社で役立つ」と限定し、今後の取得意向に関しては、「仕事に役立つ」としており、必ずしも「現在の会社」に限定していない。このため、現況については個人の資格・免許所持状況全般を把握する設問ではなく、今後については現職との関連が明確ではないことに留意が必要である。

以下では、まず、資格・免許の所持状況を年齢、学歴、雇用形態別に確認し、資格・免許の所持や取得意欲に影響を及ぼす可能性のある要因として、個人の意識と勤務先の人材育成方針を取り上げ、この関係を検討する。なお、ここで分析に用いるのは、学校を卒業しており（＝在学中及び在学有無不明を除く）、かつ、年齢階級及び資格所持状況が明らかな19,165ケースである。

1. 資格・免許の所持状況

図表2-5-1は、「現在の会社で役立つ資格・免許」の所持率（以下、「資格所持率」という）を学歴・年齢階級別でみた。学歴計で見ると、20代前半での所持率は40%台半ばで30歳代になると約半数となる。これは25年調査と変わらない。

図表 2-5-1 学歴・年齢階級別 資格・免許所持等の状況 単位:%、Nは実数

学歴	年齢	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
中学	15～19歳	17	5.9	29.4	11.8	52.9
	20～24歳	67	16.4	40.3	19.4	23.9
	25～29歳	109	30.3	25.7	19.3	24.8
	30～34歳	137	38.0	25.5	15.3	21.2
	* 合計	330	29.4	28.8	17.3	24.5
高校	15～19歳	489	36.2	38.4	6.3	19.0
	20～24歳	1,503	43.1	28.8	10.4	17.6
	25～29歳	1,720	44.6	27.3	12.2	15.9
	30～34歳	1,864	44.5	27.0	10.9	17.6
	*** 合計	5,576	43.4	28.6	10.8	17.2
専門学校	20～24歳	492	61.0	18.3	10.8	10.0
	25～29歳	676	53.3	18.8	12.9	15.1
	30～34歳	842	56.3	21.1	9.1	13.4
	* 合計	2,010	56.4	19.7	10.8	13.1
高専・短大	20～24歳	344	58.1	24.7	6.4	10.8
	25～29歳	459	58.8	22.0	9.6	9.6
	30～34歳	548	53.6	22.3	11.1	13.0
	n.s. 合計	1,351	56.6	22.8	9.4	11.3
大学	20～24歳	1,745	44.9	38.6	7.0	9.5
	25～29歳	3,751	49.6	33.7	8.0	8.7
	30～34歳	3,233	50.7	30.3	8.3	10.8
	*** 合計	8,729	49.1	33.4	7.9	9.7
大学院	20～24歳	38	50.0	39.5	5.3	5.3
	25～29歳	549	55.0	30.4	7.1	7.5
	30～34歳	582	58.9	22.7	9.8	8.6
	* 合計	1,169	56.8	26.9	8.4	8.0
学歴計	15～19歳	506	35.2	38.1	6.5	20.2
	20～24歳	4,189	46.8	31.6	8.8	12.7
	25～29歳	7,264	49.4	29.7	9.7	11.2
	30～34歳	7,206	50.4	27.0	9.5	13.1
	*** 合計	19,165	48.9	29.3	9.3	12.5

注：各区分の下段はカイ二乗検定で***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準では統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。以下、本節の全ての図表について同じ。

学歴別にみると、ケース数が少ない中学卒及び 15～19 歳層を除けば、専門学校卒及び短大・高専卒では、20 代前半ですでに半数以上の人資格免許を所持しており、入職の初期の段階から免許・資格の所持率が高い。また、高い年齢層が所持者が多いわけではない。大学・大学院卒は、20 代前半の入職初期には資格・免許の所持率が高くはないが、年齢とともに上昇している。高校卒 20 歳代前半の所持率は専門学校卒等に比べてかなり低い、年齢による変化が小さい点は共通している。なお、中卒者の場合、30 代前半の年齢層では資格・免許の所持率が高く、高卒者とほぼ同じ水準になっている。これらの特徴は、25 年調査と変わら

ない。

次に雇用形態類型別にみる(図表2-5-2)。正社員については、学校を卒業してすぐ(1年以内)に正社員として現在の会社に就職した「生え抜き正社員」と「その他の正社員」の2つに区分し、正社員以外については、労働時間の長さにより「フルタイム非正規」と「短時間非正規」の2つに区分する類型を用いる。

正社員と正社員以外の資格所持率とその年齢による推移には大きな差がみられる。正社員のうち、「生え抜き正社員」は、20代前半までの年齢層でも他の区分と比べて所持率が高く、年齢とともに上昇もしている。生え抜き以外の正社員では、若い年齢層では「生え抜き正社員」より所持率が低いが、20代後半以降はほぼ同水準である。正社員以外では、フルタイム非正規のほうが短時間非正規より所持率がやや高いが、いずれも正社員と比較すると所持率が20ポイント程度低い。これらの傾向も25年調査と変わらない。

図表2-5-2 雇用形態類型・年齢階級別 資格・免許所持等の状況

単位: %、Nは実数

雇用形態類型	年齢	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	15～19歳	402	38.1	39.3	5.5	17.2
	20～24歳	2,734	52.2	31.9	6.7	9.1
	25～29歳	3,393	55.3	29.6	7.3	7.8
	30～34歳	2,357	59.3	25.6	6.8	8.3
	*** 合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その他の正社員	15～19歳	20	25.0	30.0	10.0	35.0
	20～24歳	421	46.6	34.0	8.6	10.9
	25～29歳	1,761	51.9	32.8	6.9	8.4
	30～34歳	2,281	58.0	27.4	6.1	8.5
	*** 合計	4,483	54.4	30.2	6.7	8.8
フルタイム非正規	15～19歳	60	25.0	31.7	11.7	31.7
	20～24歳	838	35.1	30.0	14.0	21.0
	25～29歳	1,635	38.1	28.1	15.5	18.3
	30～34歳	1,793	35.6	30.2	13.8	20.4
	* 合計	4,326	36.3	29.4	14.4	19.9
短時間非正規	15～19歳	23	17.4	43.5	8.7	30.4
	20～24歳	195	22.1	28.7	17.4	31.8
	25～29歳	474	37.3	23.4	17.1	22.2
	30～34歳	771	35.3	22.7	17.9	24.1
	n.s. 合計	1,463	33.9	24.1	17.4	24.6

注：雇用形態不詳については掲載を省いた。

資格・免許には職業能力の客観的な指標という側面がある。資格・免許の所持者が、全体としては年齢とともに増加する傾向が見られ、職業能力が向上していることがうかがえる。

学歴別にみた場合、医療や福祉などの資格所持者が多い専門学校等卒業者では当初から所持率が高いが、特定のスキルではなく一般的な潜在能力を期待されて採用されることが多い大学卒においては入社後のスキルの伸長が大きいことが示唆される。

また、雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、能力開発面における差の存在がうかがえる。これらのファインディングスも 25 年調査と共通している。

2. 免許・資格の所持・取得を規定する要因

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

まず、能力開発意欲との関係についてである。「職業能力を習得・向上させる必要性を感じているか」という問に対し、「感じている」「感じていない」「わからない」と回答した人それぞれについて、免許・資格の所持状況をみると、当然ではあるが、「感じている」人において資格所持率が高く、また今後取得したいと思う人も多い。これは正社員にも非正規社員にも当てはまることである。

図表 2-5-3 雇用形態類型・能力開発意欲別 免許・資格所持等の状況

単位：％、Nは実数

雇用形態類型	職業能力を向上させる必要性	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	感じている	7,511	56.8	31.8	4.9	6.5
	感じていない	332	40.7	13.6	35.2	10.5
	わからない	1,018	42.5	19.8	12.7	25.0
	*** 合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その他の正社員	感じている	3,681	56.2	32.4	4.6	6.8
	感じていない	165	43.6	19.4	31.5	5.5
	わからない	618	46.6	19.7	11.7	22.0
	*** 合計	4,483	54.4	30.2	6.7	8.8
フルタイム非正規	感じている	3,037	41.2	34.9	8.6	15.3
	感じていない	266	28.6	10.2	45.9	15.4
	わからない	1,000	23.3	17.9	23.8	35.0
	*** 合計	4,326	36.3	29.4	14.4	19.9
短時間非正規	感じている	974	41.1	30.0	11.1	17.9
	感じていない	85	21.2	9.4	49.4	20.0
	わからない	397	18.6	13.1	26.2	42.1
	*** 合計	1,463	33.9	24.1	17.4	24.6
合計	感じている	15,206	52.5	32.4	6.0	9.1
	感じていない	848	35.5	13.2	39.3	12.0
	わからない	3,037	33.9	18.3	17.9	29.9
	*** 合計	19,165	48.9	29.3	9.3	12.5

注：雇用形態不詳、能力開発意欲不詳については掲載を省いた。

一方、正社員の場合は能力開発の必要性を「感じていない」人においても一定の資格所持率となっているのに対し、非正規社員では、必要性を「感じていない」「わからない」という人は所持率が大幅に低く、「感じている」人との差が大きい。非正規社員の場合、正社員と比べて、社内での能力開発機会が限られるだけに、個人の能力開発意欲によって、資格所持率に差がつきやすいのではないかと考えられる。これも 25 年調査において指摘した通りである。

次に、望ましいと思うキャリアコースとの関連をみる（図表 2-5-4）。これは正社員のみに対する設問である。全体として最も所持率が高いのは「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」、次いで「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」であり、専門家志向が高い人において資格所持率が高い。専門家志向と資格所持の関係は 25 年調査でも同様だが、「1つの会社」と「いくつかの会社」の順位は逆であった。「1つの会社」選択者のほう所持率が高いのは、生え抜き正社員である。企業内の専門職がより望ましい位置づけになっている可能性がある。

図表 2-5-4 望ましいと思うコース別 免許・資格所持等の状況（正社員）

単位：％、Nは実数

雇用 形態 類型	望ましいと思うコース	合計 (N)	役立つ資 格・免許を 持っている	資格・免許を持っていない		
				取得した と思う	取得したい と思わない	わから ない
生え 抜き 正社 員	いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	699	53.2	32.2	6.9	7.7
	1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	2,255	55.8	31.5	5.5	7.2
	いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	916	53.5	31.9	7.0	7.6
	1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	1,289	60.4	28.5	4.6	6.5
	最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	290	46.2	34.8	10.0	9.0
	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	3,160	53.1	27.7	8.5	10.8
***	合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その 他の 正社 員	いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	457	52.5	36.3	5.9	5.3
	1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	909	51.6	32.7	6.7	9.0
	いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	637	59.0	27.5	7.2	6.3
	1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	616	58.0	30.2	3.6	8.3
	最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	235	54.9	28.5	7.7	8.9
	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	1,431	53.5	29.1	7.6	9.9
***	合計	4,483	54.4	30.2	6.7	8.8
合計	いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	1,156	52.9	33.8	6.5	6.7
	1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	3,164	54.6	31.9	5.8	7.7
	いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	1,553	55.8	30.1	7.1	7.1
	1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	1,905	59.6	29.0	4.3	7.1
	最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	525	50.1	32.0	9.0	9.0
	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	4,591	53.2	28.1	8.2	10.5
***	合計	13,369	54.5	29.9	6.8	8.8

注：「望ましいと思うコース」のその他、不詳については掲載を省略した。

「管理的地位志向」の人の場合は、現時点での資格所持率は専門家志向の人と比べて高くはないが、「取得したいと思う」人が多い。特に生え抜きではない正社員で「いくつかの会社を経験して」と思っている人に多い。資格・免許には次のステップにつながる能力証明としての役割が期待されていると思われる。

しかし、次の転職への意識との関係を見ると、その関係ははっきりしない（図表 2-5-5）。この質問も正社員のみへの質問である。「生え抜き正社員」も「その他の正社員」も、定着志向が高い人のほうが、わずかではあるが資格所持率が高い。「取得したいと思う」という割合は転職希望の有無ではほとんど変わらない。「取得したいと思わない」はむしろ転職希望のある人の方が多い。

図表 2-5-5 転職志向の有無別 免許・資格所持等の状況（正社員） 単位：％、Nは実数

雇用形態 類型	今後、転職したいと思 いますか	合計(N)	役立つ資 格・免許を 持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したい と思う	取得したい と思わない	わからない
生え抜き 正社員	思っている	2,280	52.3	29.8	10.2	7.6
	思っていない	3,209	57.0	29.0	6.4	7.6
	わからない	3,342	53.9	30.3	5.1	10.6
***	合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その他の 正社員	思っている	1,091	53.1	30.7	9.2	7.1
	思っていない	1,713	56.5	30.2	6.3	7.1
	わからない	1,617	53.2	29.7	5.4	11.6
***	合計	4,483	54.4	30.2	6.7	8.8
合計	思っている	3,371	52.6	30.1	9.9	7.4
	思っていない	4,922	56.8	29.4	6.3	7.4
	わからない	4,959	53.7	30.1	5.2	10.9
***	合計	13,369	54.5	29.9	6.8	8.8

注：「転職したいと思うか」の不詳については掲載を省いた。

転職希望者の理由によって、免許・資格の取得を希望するか否かは違うと思われるので、次の図表 2-5-6 では、転職希望のある正社員の転職希望理由と免許・資格所持等の状況との関係を見た。「責任のある仕事を任されたいからかわりしたい」や「家業をつぐ又は手伝いたい」という理由の場合は、「取得したいと思う」が多く「取得したいと思わない」は少ない。「家業をつぐ又は手伝いたい」は資格所持率も高い。キャリアの方向性が見えるような理由で転職したいという場合に、資格取得との整合的な関係が出てくるのであろう。

図表 2－5－6 転職希望の理由別 免許・資格所持等の状況（転職希望のある正社員）

単位:%、Nは実数

転職しようと思う理由	合計 (N)	役立つ資 格・免許を 持っている	資格・免許を持っていない		
			取得したい と思う	取得したい と思わない	わからな い
転職希望者計	3,371	52.6	30.1	9.9	7.4
仕事が自分に合った会社にかわりたい	1,491	48.2	32.3	10.9	8.7
自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい	1,207	51.1	32.0	9.6	7.3
責任のある仕事を任されたいからかわりたい	209	48.3	35.9	7.2	8.6
ノルマや責任が重すぎるからかわりたい	543	58.7	21.7	10.5	9.0
将来性のある会社にかわりたい	1,166	49.9	33.5	9.5	7.0
賃金の条件がよい会社にかわりたい	1,830	52.8	30.7	9.6	7.0
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい	1,474	53.9	27.1	10.9	8.1
人間関係のよい会社にかわりたい	944	50.0	30.8	10.7	8.5
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で会社をかわりたい	660	55.6	27.9	10.8	5.8
独立して事業を始めたい	383	50.4	30.8	11.2	7.6
家業をつぐ又は手伝いたい	106	53.8	34.0	5.7	6.6
1つの会社で長く勤務する気はない	464	50.0	29.5	11.9	8.6
経営状態が悪そうだから又は解雇されそうだから	250	43.2	36.4	14.4	6.0

将来に向けての意識との関係を検討したが、次に過去の経験、学校時代の職業指導との関係をみてみよう。調査では、初めて正社員として勤務するにあたって学校の職業指導や役に立ったかを問うている。その結果と免許・資格所持等の状況の関係を見たものが図表 2－5－7 である。役立ち感の段階に応じて、資格所持率に大きな差がみられる。「かなり役立った」「役立った」と感じている人と、「あまり役に立たなかった」「役に立たなかった」と感じている人の間では 10%ポイント以上の開きがある。学校の進路指導が役立ったと感じている人の場合、実際に正社員就職に役立つ資格・免許を取得できている割合が高い。これは 25 年調査と変わらない。今回は雇用形態類型別の集計も行ったが、いずれの雇用形態累計でも、同様の傾向がみられた。

図表 2-5-7 学校の職業指導への評価別 免許・資格所持等の状況（正社員経験者）

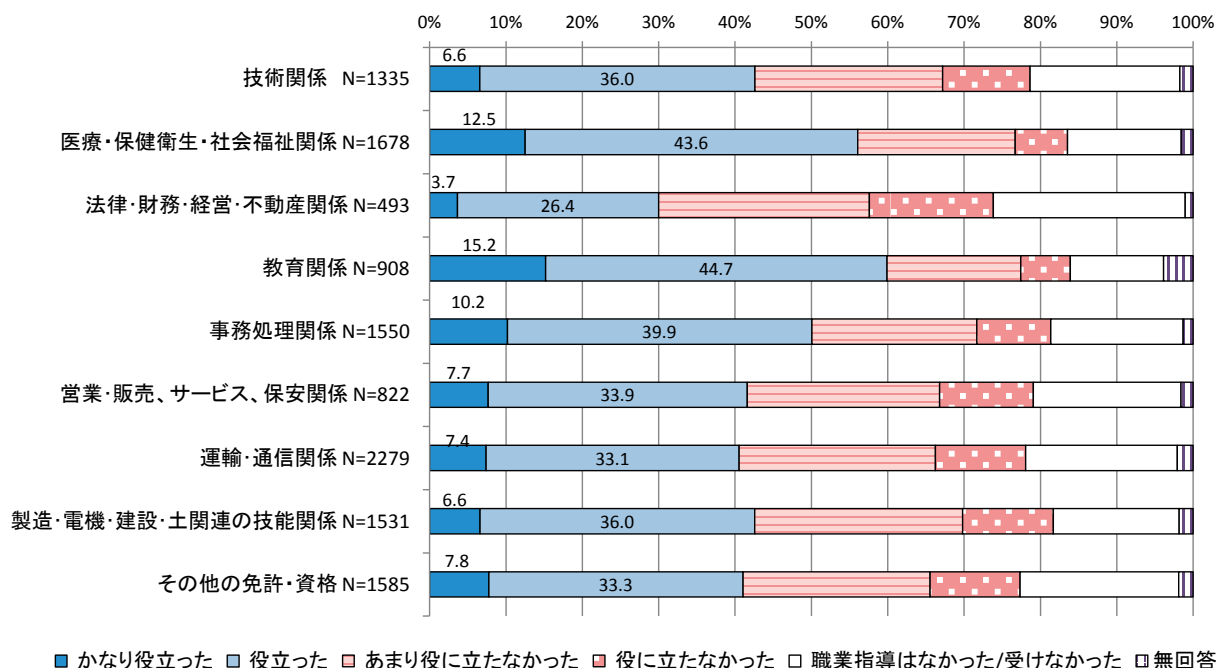
単位：％、Nは実数

雇用形態 種類	初めて正社員として勤務するにあつて学校の職業指導役立ったか	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得したいと思う	取得したいと思わない	わからない
生え抜き正社員	かなり役立った	701	63.9	23.8	4.3	8.0
	役立った	3,396	59.1	27.5	5.3	8.1
	あまり役に立たなかった	2,213	52.0	31.2	7.3	9.6
	役に立たなかった	894	43.0	36.0	11.6	9.4
	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	1,624	51.5	31.2	8.3	8.9
	*** 合計	8,886	54.6	29.7	6.9	8.8
その他の正社員	かなり役立った	233	70.8	18.9	3.9	6.4
	役立った	1,131	59.6	27.4	5.7	7.3
	あまり役に立たなかった	1,120	53.5	32.9	6.3	7.3
	役に立たなかった	683	52.0	29.0	8.3	10.7
	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	1,009	47.9	34.2	7.1	10.8
	*** 合計	4,427	54.4	30.2	6.6	8.8
フルタイム非正規	かなり役立った	129	46.5	24.0	10.9	18.6
	役立った	600	42.2	23.8	14.3	19.7
	あまり役に立たなかった	595	33.4	34.5	14.3	17.8
	役に立たなかった	328	30.8	41.5	11.9	15.9
	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	440	32.3	32.5	14.8	20.5
	*** 合計	2,114	36.3	31.4	13.8	18.5
短時間非正規	かなり役立った	98	55.1	15.3	12.2	17.3
	役立った	264	45.1	17.0	13.6	24.2
	あまり役に立たなかった	203	33.5	26.6	18.2	21.7
	役に立たなかった	74	28.4	33.8	12.2	25.7
	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	184	34.8	26.6	19.0	19.6
	** 合計	831	39.5	23.0	15.6	21.9
合計	かなり役立った	1,161	62.6	22.1	5.6	9.6
	役立った	5,393	56.6	26.6	6.8	10.0
	あまり役に立たなかった	4,132	48.8	31.9	8.6	10.7
	役に立たなかった	1,979	43.5	34.4	10.6	11.5
	職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	3,258	46.9	32.0	9.4	11.7
	*** 合計	16,263	51.4	29.7	8.2	10.7

注：「職業指導が役立ったか」不詳については掲載を省いた。

ただし、資格所持率は在学時の専門分野によっても差があり、職業指導への評価は資格取得との結びつきに影響されていることが考えられる。本調査では学科や専攻を尋ねていないことから、所持している資格・免許の分野別に職業指導への評価をみると、学校教育と資格取得が強く結びついている「教育関係」や「医療・保健衛生・社会福祉関係」の資格・免許を所持している人において、職業指導が役立ったと感じている割合が高い（図表 2-5-8）。資格取得と結びついた教育分野で職業指導を受け、正社員就職を果たしたケースにおいて、職業指導に対する評価が高いことがうかがえる。この関係は、25 年調査から変わっていない。

図表 2-5-8 所持している資格・免許の分野別 学校職業指導への評価



最後に、勤務先の人材育成方針等と資格・免許の所持等の状況との関係を見る。

事業所票では、若年労働者の主な人材育成方針について、就業形態別（正社員・新規学卒者、正社員・中途採用者、正社員以外の労働者、他の事業所への派遣を目的として雇用している労働者）にたずねている。個人票のデータに勤務先の事業所のこのデータを接合して、個人の免許・資格の所持等の状況が事業所の方針によって異なるのかを検討する（図表 2-5-9）。

「生え抜き正社員」、「その他の正社員」、「フルタイム非正規社員」では、「長期的な教育訓練で人材を育成」とする企業で最も資格所持率が高く、以下、「短期的に研修等で人材を育成」、「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」の順に資格所持率は低くなっている。特に新卒生え抜き社員の場合、必ずしもサンプル数は多くないが、「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」とする事業所に勤務する人において、資格を持っておらず、取得したいかどうか「わからない」とする割合が相対的に高くなっている。この傾向は 25 年調査から変わらない。

資格・免許の所持や取得意欲を職業能力開発の指標のひとつとしてとらえるならば、新規学卒として入社した事業所が若年労働者の教育訓練に関する方針を持ち、一定の方向付けを行うことが、若年者のその後の能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。

一方、短時間非正規社員の場合、勤務先事業所の人材育成方針が「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」の場合が最も資格所持率が高い。むしろ資格所持者を採用しているのではないかとと思われる。

図表 2-5-9 勤務先の若年労働者育成方針別 免許・資格所持等の状況

単位:%、Nは実数

雇用形態 類型	若年労働者の主な育成方針	合計 (N)	役立つ資 格・免許を 持っている	資格・免許を持っていない		
				取得した と思う	取得したい と思わない	わから ない
生え抜 き正社 員	長期的な教育訓練等で人材を育成	6,807	54.9	30.1	6.7	8.3
	短期的に研修等で人材を育成	1,115	53.2	28.7	7.9	10.2
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	148	45.9	26.4	8.8	18.9
	その他	142	57.0	28.9	9.9	4.2
	*** 合計	8,212	54.6	29.8	6.9	8.7
その他 の正社 員	長期的な教育訓練等で人材を育成	2,132	55.4	31.0	6.2	7.4
	短期的に研修等で人材を育成	1,194	51.8	33.0	6.2	9.0
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	420	46.7	33.1	8.8	11.4
	その他	160	65.0	18.8	6.9	9.4
	*** 合計	3,906	53.8	31.3	6.5	8.4
フルタ イム非 正規	長期的な教育訓練等で人材を育成	1,106	38.3	28.9	14.0	18.7
	短期的に研修等で人材を育成	1,803	35.9	30.0	14.1	20.0
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	770	34.4	29.7	14.7	21.2
	その他	358	32.1	30.2	17.3	20.4
	n.s. 合計	4,037	36.0	29.7	14.5	19.9
短時間 非正規	長期的な教育訓練等で人材を育成	311	30.9	26.0	18.3	24.8
	短期的に研修等で人材を育成	566	31.3	24.4	17.3	27.0
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	337	41.8	20.8	15.4	22.0
	その他	131	29.8	24.4	21.4	24.4
	n.s. 合計	1,345	33.7	23.9	17.5	25.0
合計	長期的な教育訓練等で人材を育成	10,356	52.5	30.1	7.7	9.7
	短期的に研修等で人材を育成	4,678	43.5	29.8	11.0	15.7
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	1,675	40.0	28.5	12.8	18.7
	その他	791	42.9	26.7	14.5	15.9
	*** 合計	17,500	48.5	29.7	9.4	12.5

注:「生え抜き正社員」には事業所票の正社員・新規学卒者に対する育成方針、「その他の正社員」には正社員・中途採用者に対する育成方針、「フルタイム非正規」及び「短時間非正規」には正社員以外の労働者に対する育成方針の回答をそれぞれ対応させた。また、事業所の回答における「該当する労働者がいない」「不詳」は集計から除外した。

事業所票には、勤務先が若年労働者を育成する際に、どのような態度や能力を身につけさせることを目標にしているかを問う設問がある。「職業意識・勤労意欲」など 11 の事項を挙げて 3 つまで選択させる形式の設問で、先の質問と同様、就業形態別にこたえる形である。このうち免許・資格の所持等と関連する可能性の高い「業務に役立つ専門知識や技能」を育成目標としているか否かと若年労働者側の免許・資格の所持等の状況との関連を探った。その結果が次の図表 2-5-10 である。

いずれの雇用形態類型の若年労働者に対しても結果は有意で、勤務先が「業務に役立つ専門知識や技能」を育成目標としていれば、資格所持率は高い。勤務先がどのような能力を求めているかを明らかにすることが、資格取得の促進につながるといえよう。

図表 2-5-10 勤務先が育成目標として「業務に役立つ専門知識や技能」を選択している
 可否か別 免許・資格所持等の状況

単位:%、Nは実数

雇用形態類型	育成して身につけさせたい目標:業務に役立つ専門知識や技能	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得した と思う	取得した と思わ ない	わからない
生え抜き正社員 ***	非選択	3,907	50.4	31.5	7.6	10.5
	選択	4,979	58.0	28.3	6.3	7.4
その他の正社員 **	非選択	2,049	52.5	29.8	7.8	9.9
	選択	2,434	56.0	30.5	5.7	7.8
フルタイム非正規 ***	非選択	2,261	33.4	29.8	15.7	21.1
	選択	2,065	39.5	29.0	13.1	18.5
短時間非正規 **	非選択	795	29.8	23.8	19.2	27.2
	選択	668	38.8	24.4	15.3	21.6

注:「生え抜き正社員」、「その他の正社員」には正社員に対する育成目標、「フルタイム非正規」及び「短時間非正規」には正社員以外の労働者に対する育成目標の回答をそれぞれ対応させた。また、事業所の回答における「不詳」は集計から除外した。

次の図表 2-5-11 は、同じく事業所票の設問と若年労働者側の免許・資格の所持等の状況とを接続させた分析結果である。この設問は勤務先が若年労働者の育成の方法として、Off-JT や OJT などを行っているか、就業形態別にこたえる形のものである。このうち免許・資格の所持等と関連する可能性の高い「自己啓発への支援」を育成方法としているか否かと関連をみた。

図表 2-5-11 勤務先が育成方法として「自己啓発への支援」を選択しているか否か別
 免許・資格所持等の状況

単位:%、Nは実数

雇用形態類型	育成方法:自己啓発への支援	合計(N)	役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない		
				取得した と思う	取得した と思わ ない	わからない
生え抜き正社員 **	非選択	2,690	54.3	27.7	8.2	9.9
	選択	5,686	54.5	30.9	6.4	8.2
その他の正社員 ***	非選択	2,247	55.0	28.6	7.1	9.3
	選択	1,848	53.1	33.7	5.9	7.4
フルタイム非正規 **	非選択	2,439	34.7	29.2	15.4	20.7
	選択	1,626	38.3	30.8	13.0	18.0
短時間非正規 n.s.	非選択	908	34.6	22.1	17.2	26.1
	選択	448	32.6	28.1	17.2	22.1

注:「生え抜き正社員」には事業所票の正社員・新規学卒者に対する育成方法、「その他の正社員」には正社員・中途採用者に対する育成方法、「フルタイム非正規」及び「短時間非正規」には正社員以外の労働者に対する育成方法の回答をそれぞれ対応させた。また、事業所の回答における「不詳」は集計から除外した。

結果を見ると、勤務先が「自己啓発への支援」を選択している場合は、「生え抜き正社員」

においても「その他の正社員」においても、免許・資格を「取得したいと思う」の割合が高い。「フルタイム非正規」では資格所持率が高く、「短時間非正規」では「取得したいと思う」が多い。

こうした勤務先側の雇用管理の在り方によって、資格所持率や取得意欲は影響されることが明らかになった。

5. 小括

分析結果を以下に簡単にまとめる。

最終学歴や雇用形態類型によって、年齢による資格・免許の所持状況の変化に差がある。雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、能力開発面における差の存在が確認できる。

能力開発意欲や望ましいと思うキャリアコース、学校職業指導の役立ち感と資格・免許の所持状況に関連があり、学校の職業指導を役立ったと感じている人の資格所持率が高い。

勤務先事業所の人材育成方針は、特に生え抜き正社員の資格・免許所持状況と関わっている。新規学卒として入社した事業所による方向付けが、その後の能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。以上の結果はほとんど H25 年調査と変わらない。

勤務先事業所が、業務に役立つ専門知識や能力を育成目標としていたり、自己啓発を支援することを育成方法としていたりする場合、若年労働者の資格所持や取得の意欲は促進される傾向がある。

第6節 まとめ

本章では、若年雇用者が受けた教育・職業訓練の経験と能力開発の必要性への認識に注目し、どのような属性や経歴、あるいは勤務先の諸条件によってそれが異なるのか、「平成 30 年若年者雇用実態調査」の 2 次分析によって検討した。加えて、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題に対しての職業能力開発の影響、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用についても同調査をもとに検討した。主なファインディングスは下記のとおりである。

(1) OJT、Off-JT の経験

正社員の場合、勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針などによってその OJT と Off-JT の受講状況は異なった。また、企業規模をそろえて、性や学歴の影響を検討すると、官公庁を除いて、男性、高等教育卒業者のほうが、OJT も Off-JT の受講者割合が高い傾向が見られた。

非正規社員の場合、総じて低調な中、OJT は大企業勤務者ほど受講者割合が高い傾向があ

ったが Off-JT については企業規模間の差は見られなかった。正社員転換について制度があり、また、転換の実績のある企業では OJT 受講経験者がやや多かった。

個人の側の要因としては、自分の収入で生活している場合のほうが、正社員、非正規社員ともに、OJT、Off-JT の受講経験があり、また、正社員では転職を希望しない場合に、非正規社員では正社員になることを希望している場合に、OJT も Off-JT も受講経験者が多かった。

OJT も Off-JT も勤務先が主導する教育訓練であるが、個人の生計維持の必要性やキャリアの希望がその受講には影響を与えている結果だと思われる。これらは、労働政策研究・研修機構（2016）において、H25 年調査をもとに多変量解析した結果と整合している。

労働政策研究・研修機構（2016）においても指摘されていたことだが、勤務先が主導する教育訓練でも、個人の意識の影響があると考えられることから、企業主導の教育訓練における「知らせる仕組み」、すなわち先行研究でも指摘されていた能力評価基準や評価制度、さらにはキャリアコンサルティングを通じた能力開発への認識を企業と個人とが共有することの必要性を改めて指摘できる。

（２）自己啓発の経験と意欲

正社員も非正規社員も、15～19 歳を除くと年長層ほど自己啓発を行った人も能力開発が必要だと感じている人も多い。学歴では、高等教育卒業者でいずれも多い傾向があり、これらは平成 25 年調査と変わらない。違いがみられたのは、学歴別にみた時の自己啓発実施率で、大学院卒、大卒、高専・短大卒、高卒では非正規社員の方が正社員より実施率は高かった。

非正規社員の場合は、正社員になることを希望している場合に自己啓発経験も能力開発が必要だと感じている割合も高い。ただし、職場に正社員転換制度があることやその実績が能力開発意欲につながるとは限らず、職場主導の OJT、Off-JT が行われている場合に、自己啓発につながっている可能性が示唆された。

OJT、Off-JT の経験の有無が自己啓発の実施や能力開発の必要性の認識に影響していることは正社員でも同様であり、個人の主導の訓練は職場主導の訓練と連動していることがうかがわれた。これらは平成 25 年調査結果と変わらない。

（３）非正規社員から正社員への移行と能力開発

OJT も Off-JT も自己啓発も、これを実施した人の方に「無業・非正規から正社員」キャリアが多く「非正規のみ」キャリアが少ない傾向が見られたが、自己啓発の実施による差異は小さい。自己啓発の内容に踏み込むと、「公共職業訓練」については、「その後の就職活動に役立った」と評価する者が受講者の４割以上と最も多い。

各種学校・専修学校や大学・大学院で受講した者も２割強が就職活動に役立ったとしている。ただし、各種学校・専修学校の場合は、現在非正規であれば「効果はなかった」とする者も２割おり、どのような学校、コースを選択するかの問題がある可能性がある。

現職についた時期から見ると、正社員への移行は 20 歳代の比較的早い時期に行われた場合が多い。正社員になる際、他企業の非正規から移動してきた「移動」、現在の勤務先内での正社員転換による「転換」を区別すると、転換型の移行の方が移動型よりより若い時期に起こる傾向がみられた。また、転換型の方が大企業で就業しているケースが多い。非正規からの移行者が多い産業は、教育・学習支援業、医療・福祉業など、職業は専門技術職や事務職だが、近年、専門技術職が増える一方、事務職は大幅に減少していた。

非正規から正規への移行を促進する政策を運用するに当たっては、産業や職業の傾向を踏まえることも必要であろう。

（４）今後実施したい自己啓発の方法

約 8 割の人が能力開発の必要性を感じ、うち 3 分の 2 が自己啓発を行いたい（会社が行う教育訓練との併用を含む）としていた。平成 25 年時よりいずれの割合も低下し、能力向上の方法として会社が行う教育訓練のみを挙げる者が増えた。とりわけ非正規雇用であって今後も非正規を希望している男女で増加幅が大きい。

自己啓発の方法としては、「その他」を除くと通信教育が 3 割近くで最も多く、各種学校・専修学校がこれに次ぐ。平成 25 年調査と比べると、「その他」が増え、通信教育や各種学校・専修学校が減った。通信教育が特に減っているのは転職希望ではない正社員男女で、各種学校・専修学校が特に減っているのは正社員希望の女性非正規であった。

希望する教育訓練の方法（活用したい教育訓練機関）別にみると、各種学校・専修学校を希望している人は、これまでに各種学校・専修学校を使って自己啓発の経験をしたことがある人が 3 分の 1 を占める。正社員も非正規社員も、事務職である者が多いが、平成 25 年調査に比べると減少しており、特に非正規では大幅に減少した。

大学・大学院を希望している人には、これまでに大学・大学院を使っての自己啓発の経験がある人が 3 分の 1 と多く、大企業勤務で、専門技術職が多い。

通信教育を希望している人は、これまでに通信教育を活用した能力開発経験がある人がやはり 3 分の 1 を占める。正社員も非正規社員も事務職が半数以上を占めるが、その割合は平成 25 年より減少している。

公共職業訓練を希望している人は 30 歳代の人が他の機関より多く、高卒の人が 4 割を超え、非正規社員の割合も他より多い。正社員も非正規社員も、他と比べると製造業の割合が高く生産工程の仕事に就く人が多い。また、これまで「特に何も受けなかった」人の割合が最も多い。平成 25 年調査と比べると、全体に非正規社員が減っている中で、正社員の受講希望者が増えている。

平成 25 年調査の分析においても指摘したことだが、高学歴者ほど自己啓発に熱心な傾向がある中で、公共職業訓練については、高卒者の方が希望する人が多く、また、製造業で、生産工程の仕事に就く人が希望することが多かった。こうした役割が果たせる機関としてその存在は重要である。また、いずれの機関もこれまでに受講経験がある人がさらに受講を希

望する傾向があった。ここには専門性もあるであろうが、他の学びの機会について情報が十分に届いていない可能性もある。多様な機関における職業能力開発機会について、よりわかりやすく提供していく工夫が期待される。

（５）資格・免許の所持・取得の促進

最終学歴や雇用形態類型によって、年齢による資格・免許の所持状況の変化に差がある。雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、能力開発面における差の存在が確認できる。

能力開発意欲や望ましいと思うキャリアコース、学校職業指導の役立ち感と資格・免許の所持状況に関連があり、学校の職業指導を役立ったと感じている人の資格・免許所持率は高い。

事業所の人材育成方針は、特に「生え抜き正社員」の資格・免許所持状況と関わっている。新規学卒として入社した事業所による方向付けが、その後の能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。また、勤務先事業所が、業務に役立つ専門知識や能力を育成目標としていたり、自己啓発を支援することを育成方法としていたりする場合、若年労働者の資格所持や取得の意欲は促進される傾向がある。

<引用文献>

労働政策研究・研修機構（2016）『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成 25 年若年者雇用実態調査」より』JILPT 資料シリーズ No.171