

# 非正社員を中心とした能力開発の現状と課題

——キャリア形成意識と求められる支援(就業・社会参加に関する調査結果から)

調査・解析部主任調査員 松淵 厚樹

当機構では、二〇〇六年一二月に、

就業と生活、社会活動の状況とそそのための能力開発などとの関係を把握し、労働に関する政策研究に幅広く活用することを目的として個人を対象としたアンケート調査である「就業・社会参加に関する調査」(Ⅰ)を実施し、本年三月二八日に結果を公表した。本テーマによる調査は、今後、数年サイクルで継続実施する予定である。

ここでは、調査結果をもとにして正社員と非正社員の対照を中心に職業能力開発の現状を概観しつつ、特に非正社員に注目しながら職業能力開発の現状と課題、求められる支援の方向性などについて紹介したい。(以下、本文では、回答者数一五以下の就業形態については割愛した。)

## Ⅰ 職業能力開発について

### 1 職場における教育訓練の状況

まず、職場において提供される教育訓練(Ⅱ)の特徴について見てみよう。

#### (1) 職場における教育訓練の受講状況

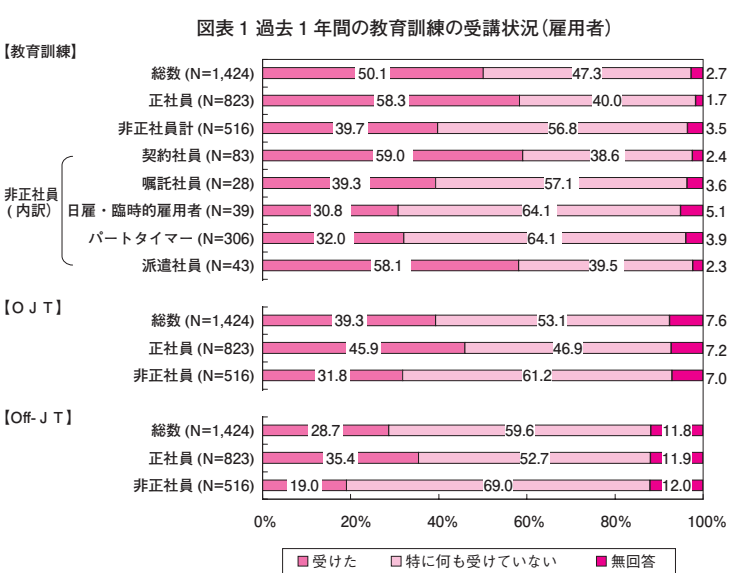
過去一年間の職場において提供され

る教育訓練の受講状況を雇用者についてみると、正社員は約六割、非正社員は約四割が受講しており、約二割の開きがある(図表1)。

非正社員を就業形態別にみると、契約社員と派遣社員が約六割、嘱託社員が約四割、パートタイマーと日雇・臨時雇用者が約三割と、契約社員と派遣社員の受講率は正社員と同レベルである。

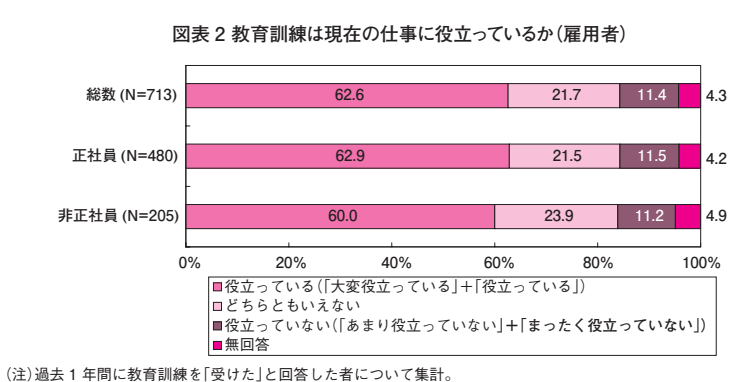
過去一年間に職場における教育訓練を受けた者のうち、正社員・非正社員ともに受講した教育訓練は現在の仕事に「役立っている」とする者は約六割、「役立っていない」とする者は、約一割となっている。このように、非正社員についても過半の者が役立っているとしていた。(図表2)

図表1 過去1年間の教育訓練の受講状況(雇用者)



(注)1 「雇われて働いている」と回答した者について集計。  
 2 「受けた」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する研修」、「マネジメントに関する研修」、「専門的な知識・技術・技能に関する研修」、「資格取得のための研修」、「語学研修」、「OA・コンピューター研修」、「法令遵守・企業倫理研修」、「その他」のいずれかを「受けた」旨回答した割合。  
 3 総数には、その他の就業形態や就業形態が不明の者を含む。以下同じ。  
 4 非正社員(内訳)では、N=15以下の就業形態(出向社員、請負会社の社員)について省略した。

図表2 教育訓練は現在の仕事に役立っているか(雇用者)



(注) 過去1年間に教育訓練を「受けた」と回答した者について集計。

以上のよう、一部の非社員の職場における教育訓練に対する評価は正社員以上に高くなっており、非正社員の職場における教育訓練への期待度は正社員と同様又は一部では正

社員以上に高いといえる。

(3) 職場における教育訓練に関する今後の希望・予定

①教育訓練の時間

雇用者に、今後、職場において提供される教育訓練(いわゆるOJT及びOff-JT)の増減の希望をきいたところ、「今のままでよい」が正社員約五割、非正社員が六割弱で、「増やしたほうがよい」は正社員四割強、非正社員四割弱であり、「減らしたほうがよい」は正社員、非正社員とも少数(それぞれ四・〇%、三・一%)となつて

いる。(図表3) このように、非正社員についても、教育訓練の時間について現状維持以上を望む者が大半(「増やしたほうがよい」+「今のままでよい」が九割強)となつている。

さらに、非正社員を就業形態別にみると、派遣社員及び契約社員では、正社員以上に「増やしたほうがよい」とする割合が高くなつている(約五割)。一方で、パートタイマー(約三割)、日雇・臨時的雇用者(四割弱)など短時間・短期間雇用者では低い割合となつているが、これらの就業形態でも、

「減らしたほうがよい」とする割合は、一割未満と極めて低いものとなつている。

②教育訓練に関する希望

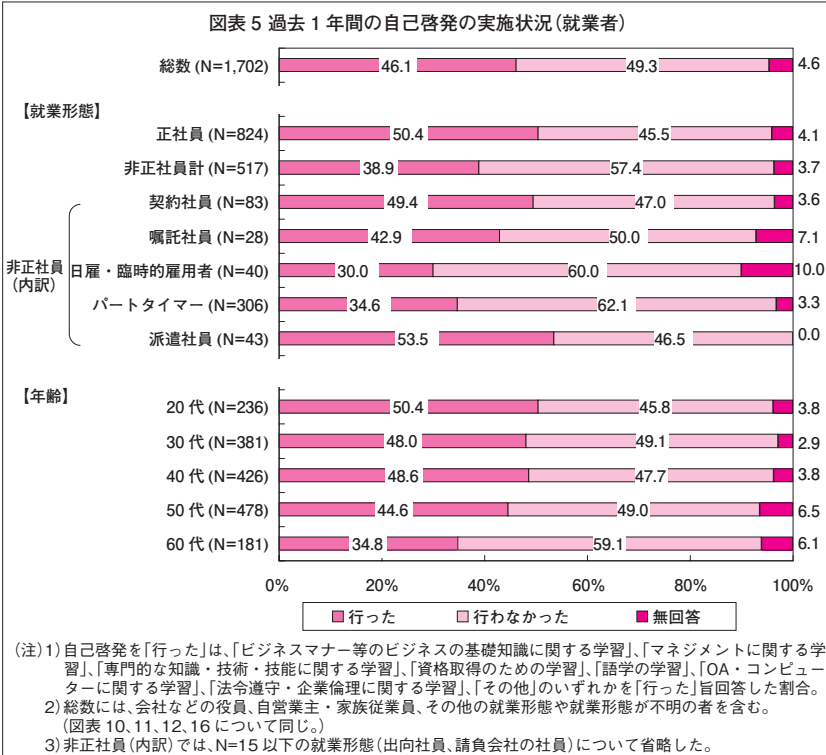
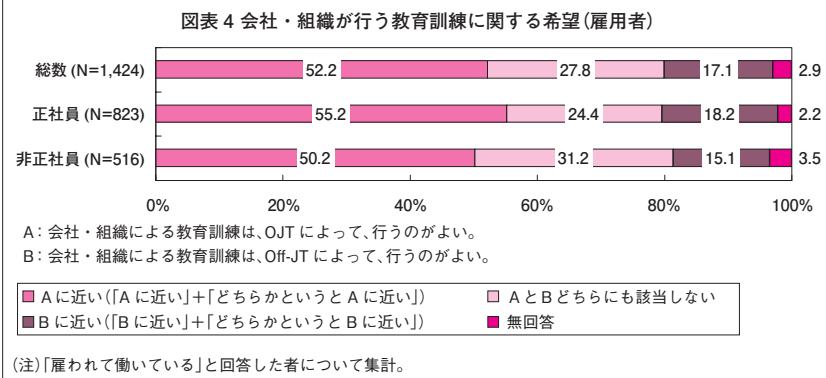
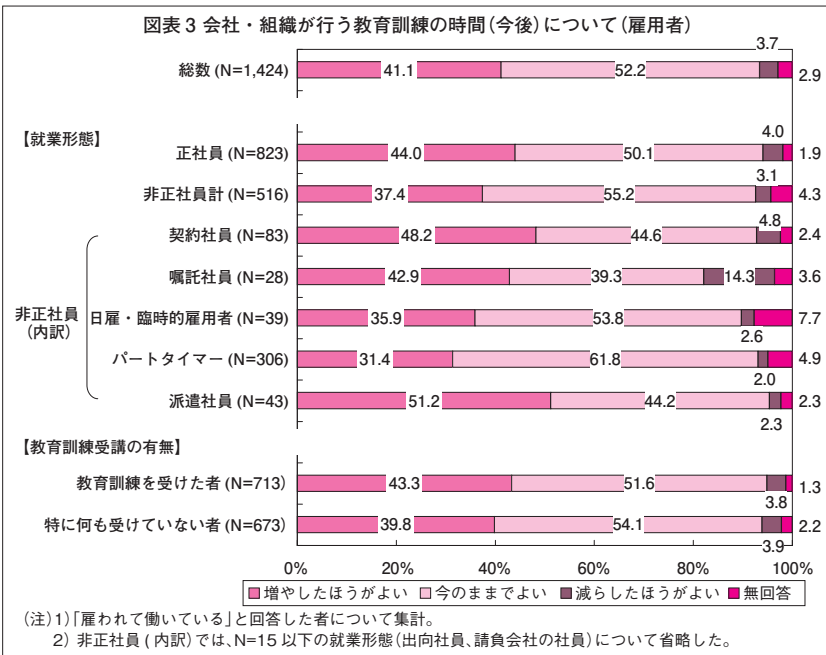
職場における教育訓練に関する希望について、「教育訓練は、OJTによって行うのがよい」又は「教育訓練は、Off-JTによって行うのがよい」とする考え方が多い。一方で、「教育訓練は、OJTによって行うのがよい」とする考え方が多い。一方で、「教育訓練は、Off-JTによって行うのがよい」とする考え

方に近いとする割合は、正社員約二割、非正社員二割弱である。(図表4) 非正社員を就業形態別にみると、「教育訓練は、OJTによって行うのがよい」とする考え方に近いとする割合は、嘱託社員(六割強)、派遣社員(五割強)では相対的に高くなつている。

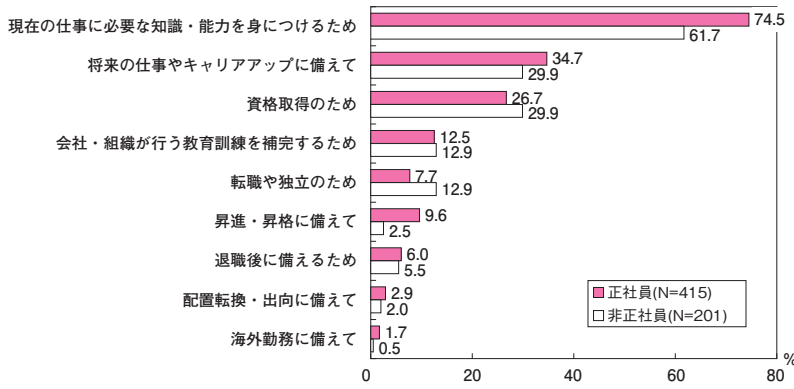
2 自己啓発の状況

(1) 自己啓発の実施状況

就業者について過去一年間の自己啓発(3)の実施状況を見ると、非正社員は約四割で、正社員の約五割より一割程度低くなつている。(図表5)

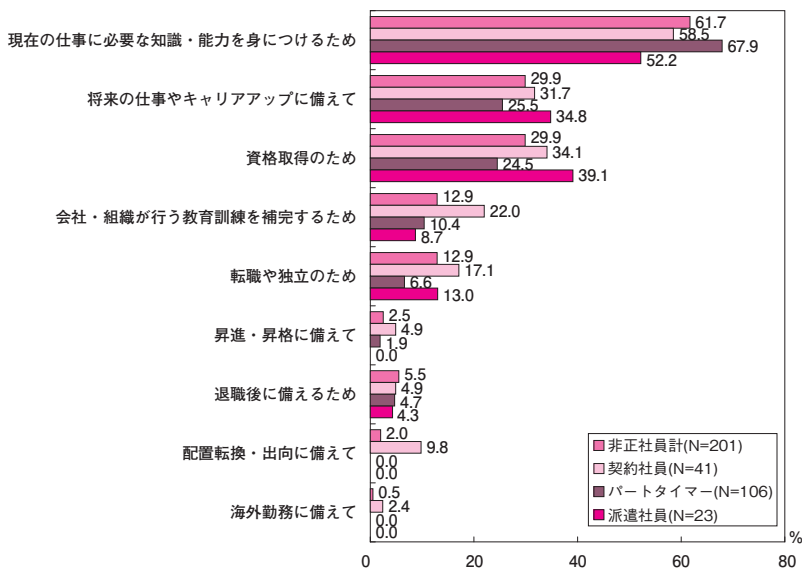


図表6 就業形態別・自己啓発の目的(複数回答)(就業者)



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

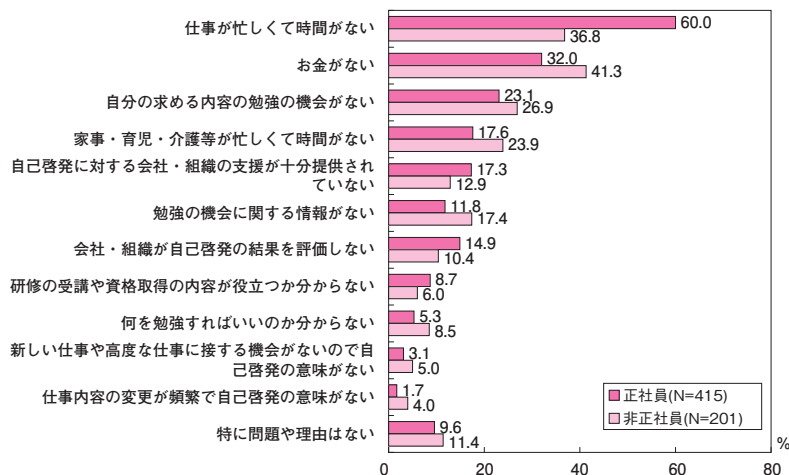
図表7 非正社員の就業形態別・自己啓発の目的(複数回答)(就業者)



(注) 1) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

2) N=15以下の就業形態(出向社員、嘱託社員、日雇・臨時的雇用者、請負会社の社員)については省略した。

図表8 就業形態別・自己啓発を行う上での問題点(複数回答)(就業者)  
【自己啓発を行った者】



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

非正社員を就業形態別にみると、派遣社員(五割強)、契約社員(約五割)で相対的に高くなっている。一方で、日雇・臨時的雇用者(約三割)、パートタイマー(三割強)など短時間・短期間雇用者では低くなっている。

なお、就業者全体の状況を見ると、総数では五割強が実施しており、会社などの役員が七割程度、自営業主・家族従業員が四割程度となっており、就業形態別には非正社員の実施割合が最も低くなっている。

(2) 自己啓発に費やす時間

就業者のうち自己啓発を行っている者の過去一年間に自己啓発を行った期間は、正社員平均で一カ月当たり二四・〇時間、年五・二カ月、非正社員平均で一カ月当たり二二・三・六時間、年五・二カ月と、ほぼ同じ値となっている。

一カ月あたりの自己啓発時間について、非正社員を就業形態別にみると、日雇・臨時的雇用者三四・六時間、契約社員二一・四時間、嘱託社員二六・三時間、派遣社員二二・三時間、パートタイマー二〇・〇時間となっている。

(3) 自己啓発の目的

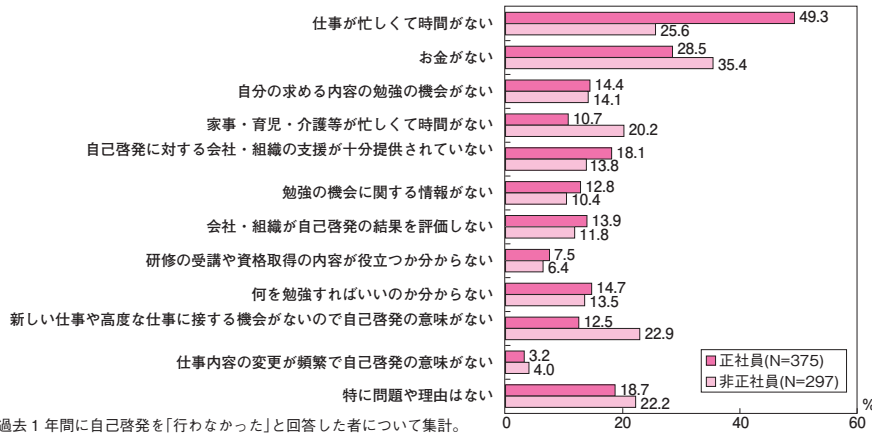
就業者のうち過去一年間に自己啓発を行った者の自己啓発の目的として、正社員では、七割強が「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」(約三割強)、「資格取得のため」(三割強)などが、非正社員では、能力を身につけるため、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」(約三割強)、「資格取得のため」(約三割強)などが、非正社員では、能力を身につけるため、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」(約三割強)などが挙げられており、同様の傾向となつて

ている。(図表6)

非正社員を就業形態別にみると、いずれの就業形態でも「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」の回答割合が最も高くなっているが、これに次いで、パートタイマー以外(派遣社員、契約社員)では、「資格取得のため」が「将来の仕事やキャリアアップに備えて」より高い割合となっている。(図表7)

以上からすると、パートタイマーを除く非正社員は、正社員と比較すれば、相対的に企業内部でのキャリアアップ

図表9 就業形態別・自己啓発を行っていない理由(複数回答)(就業者)  
【自己啓発を行わなかった者】



(注)過去1年間に自己啓発を「行わなかった」と回答した者について集計。

よりも資格取得によってより良い処遇を得るといふ志向が強いことがうかがえる。

(4) **自己啓発を行う上での問題点、行っていない理由**

就業者のうち過去一年間に、自己啓発を行った者に、自己啓発を行う上で問題になることについてきいたところ(複数回答)、正社員では、六割が「仕事が忙しくて時間がない」、次いで「お

金がない」(約三割)、「自分の求める内容の勉強の機会がない」(二割強)などが挙げられた。

非正社員では、約四割が「お金がない」、次いで「仕事が忙しくて時間がない」(四割弱)、「自分の求める内容の勉強の機会がない」(三割弱)が挙げられた。(図表8)

非正社員を就業形態別にみると、契約社員では、回答割合が高いものから順に「仕事が忙しくて時間がない」(約四割)、「お金がない」(自分の求める内容の勉強の機会がない) (三割強)。

パートタイマーでは、「お金がない」(四割弱)、「仕事が忙しくて時間がない」(三割強)、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」(約三割)。

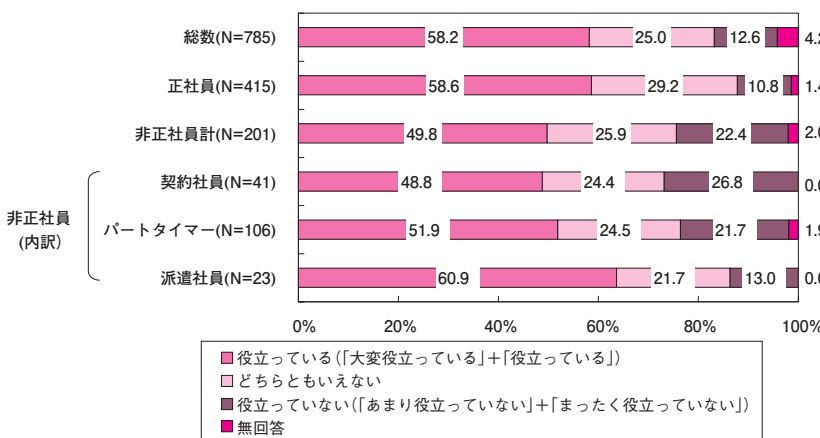
派遣社員では、「お金がない」(約七割)、「自分の求める勉強の機会がない」(三割強)、「仕事が忙しくて時間がない」(三割弱)などが挙げられた。

以上から、非正社員共通の問題として、仕事が忙しいこと及びお金がないことが挙げられているが、その他では、パートタイマーでは家事・育児・介護等が忙しいこと、契約社員及び派遣社員では、自分の求める勉強の機会がないことが挙げられているのが特徴である。

さらに、自己啓発を行っていない者に、その理由をきいたところ(複数回答)、正社員では約五割が「仕事が忙しくて時間がない」、次いで「お金がない」(約三割)、「特に問題や理由はない」(約二割)などが挙げられた。

非正社員では、四割弱が「お金

図表10 自己啓発は現在の仕事に役立っているか(就業者)



(注)1)過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。  
2)非正社員(内訳)では、N=15以下の就業形態(出向社員、嘱託社員、日雇・臨時的雇用者、請負会社の社員)について省略した。

がない」を挙げ、次いで「仕事が忙しくて時間がない」(三割弱)、「新しい仕事や高度な仕事に接する機会がないので自己啓発の意味がない」(二割強)などが挙げられた。(図表9)

(5) **自己啓発に対する評価**

就業者のうち過去一年間に自己啓発を行った者に、行った自己啓発は現在の仕事に役立っているかきいたところ、正社員では約六割、非正社員では約五割が役立っているとする一方、役立っ

ていないとする者は、正社員では約一割、非正社員では約二割であった。(図表10)

非正社員を就業形態別にみると、派遣社員(約六割)及びパートタイマー(約五割)では過半数が役立っているとされている。

さらに、自己啓発は将来の仕事に役立つと思うかきいたところ、正社員では七割弱、非正社員では約六割が役立つと思うとしている。非正社員を就業形態別にみると、パートタイマー、派遣社員、契約社員では約六割が役立つと思うとしており、平均値以上となっている。(図表11)

以上から、非正社員についてみれば、特に、派遣社員及びパートタイマーでは、相対的に自己啓発の現在及び将来の仕事への貢献を評価する傾向が強いといえる。

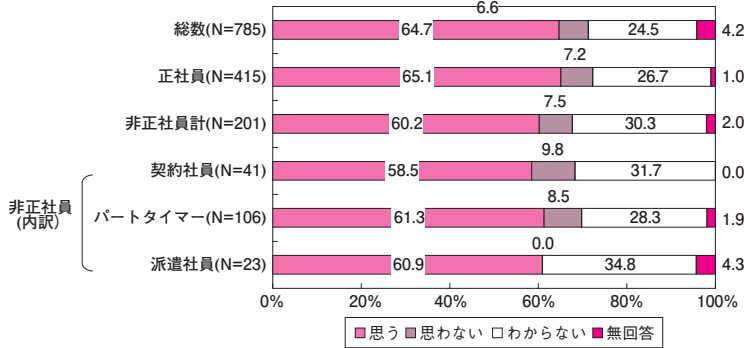
(6) **自己啓発の今後の希望・予定**

① **自己啓発のための時間(就業者)**

就業者に対し、今後、自己啓発の時間を増やすかをきいたところ、正社員では「現状維持」(三割強)とする者の割合が最も高く、次いで「増やしたいが、事情があつてできない」(三割弱)、「増やす」(約二割)と、「増やす」現状維持」が約八割「減らす」及び「自己啓発を行う予定はない」は合わ

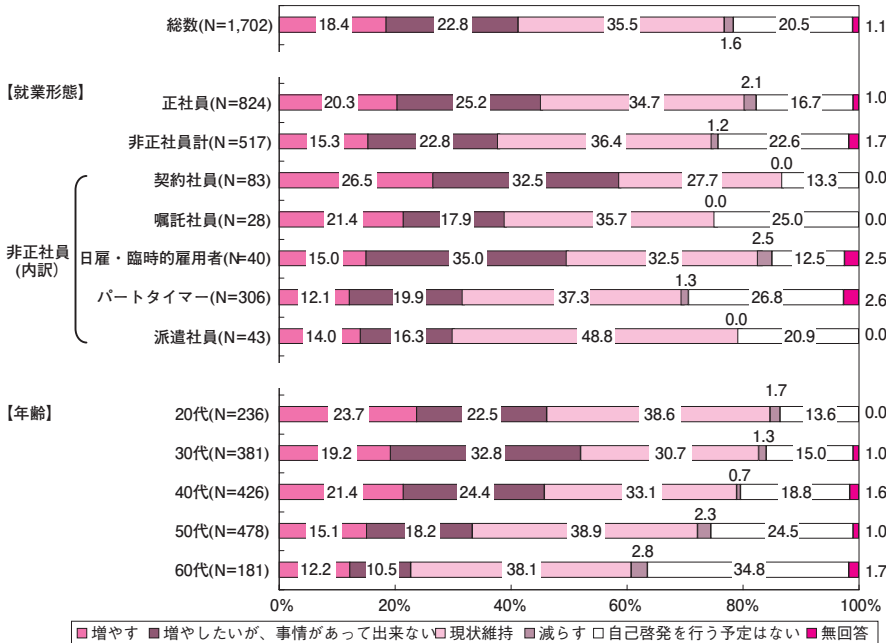


図表 11 自己啓発は将来の仕事に役立つと思うか(就業者)



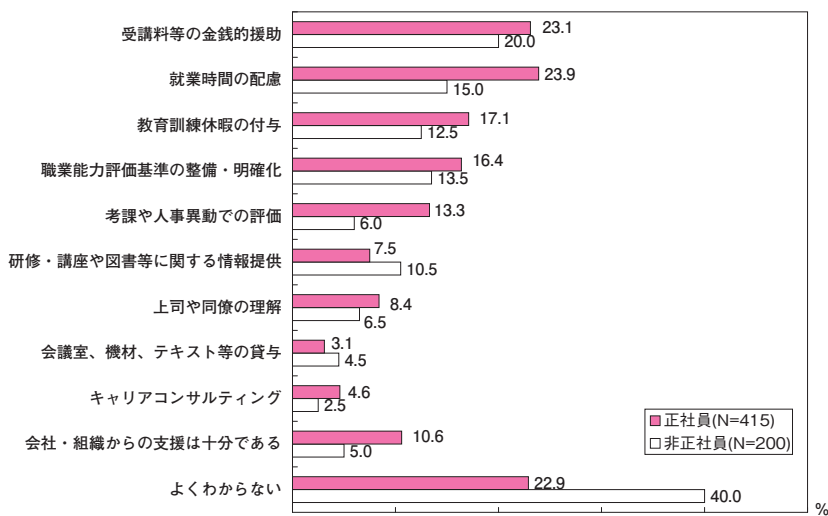
(注) 1) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。  
2) 非正社員(内訳)では、N=15以下の就業形態(出向社員、嘱託社員、日雇・臨時的雇用者、請負会社の社員)について省略した。

図表 12 自己啓発のための時間(今後)について(就業者)



(注) 非正社員(内訳)では、N=15以下の就業形態(出向社員、請負会社の社員)について省略した。

図表 13 就業形態別・自己啓発を行う上で、会社・組織からの支援で不十分だと思うもの(3つまでの複数回答)(雇用者)



(注) 雇われて働いており、過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

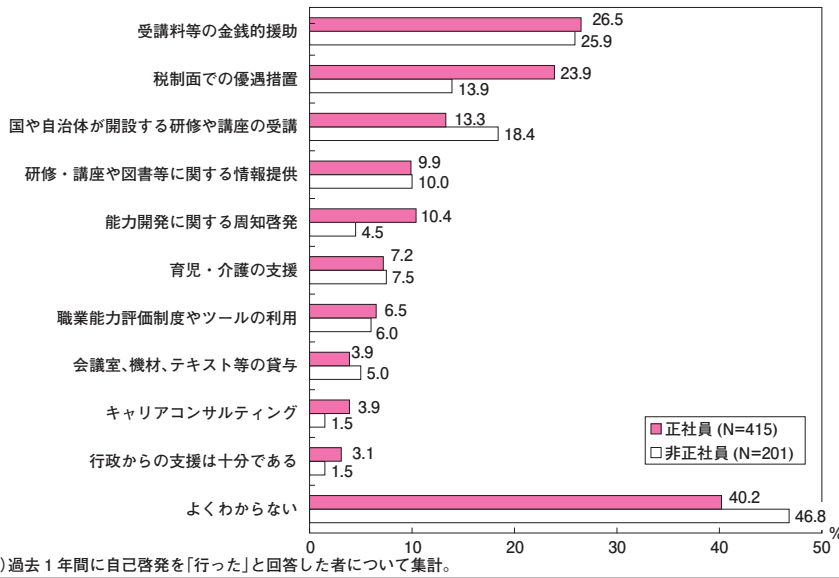
せて約二割となっている。  
非正社員では、「現状維持」(四割弱)とする者の割合が最も高く、次いで「増やしたいが、事情があってできない」(約二割)、「増やす」(二割弱)と、「増やす」現状維持が七割強、「減らす」及び「自己啓発を行う予定はない」は合わせて二割強となっている。  
以上のように、非正社員では、正社員と比較して「増やす」、「増やしたいが、事情があってできない」の割合が低く、「自己啓発の予定はない」とする割合

②自己啓発の内容に関する希望  
高い。(図表12)  
また、非正社員を就業形態別にみると、契約社員では、正社員と比較しても「増やす」(三割弱)、「増やしたいが、事情があって出来ない」(三割強)の割合が高くなっているのが目立つ。  
さらに、「減らす」及び「自己啓発を行う予定はない」の割合をみると、パートタイマーが約三割と最も高く、次いで嘱託社員が三割弱、派遣社員が約

雇用者について、自己啓発の内容に関する希望について、「自己啓発は、会社・組織における教育訓練と関連した内容について、行うほうがよい」と、「自己啓発は、会社・組織による教育訓練と関連しない内容について、行うほうがよい」のどちらの考えに近いかが聞いたところ、正社員では、「自己啓発は、会社・組織における教育訓練と関連した内容について、行うほうがよい」とする考えに近いとする者は三割強、「自己啓発は、会社・組織による教育訓練と関連

しない内容について、行うほうがよい」とする考えに近い者は三割弱、同様に、非正社員では、前者が約三割、後者が約二割であった。  
このように、自己啓発と会社・組織による教育訓練との関係に対する考え方には、正社員・非正社員ともに「会社・組織による教育訓練と関連しない内容について、行うほうがよい」とする回答より「会社・組織による教育訓練と関連した内容について、行うほうがよい」とする回答が高くなって

図表 14 就業形態別・自己啓発を行う上で、行政からの支援で不十分だと思うもの (3つまでの複数回答) (就業者)



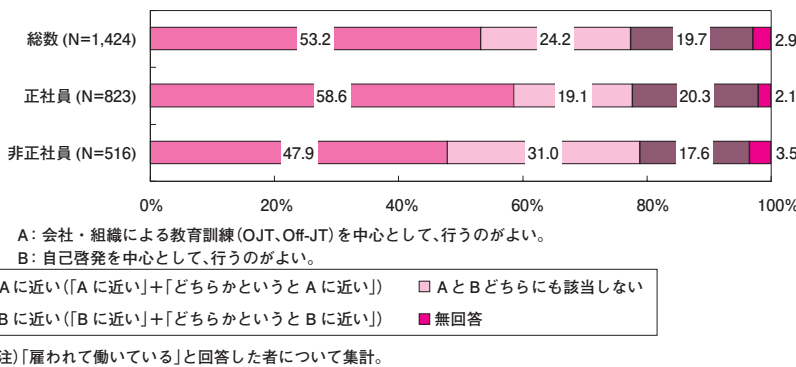
① 会社・組織からの支援  
 ② 行政からの支援  
 ③ 国や自治体からの支援  
 ④ 受講料等の金銭的援助  
 ⑤ 研修・講座や図書等に関する情報提供  
 ⑥ 能力開発に関する周知啓発  
 ⑦ 育児・介護の支援  
 ⑧ 職業能力評価制度やツールの利用  
 ⑨ 会議室、機材、テキスト等の貸与  
 ⑩ キャリアコンサルティング  
 ⑪ 行政からの支援は十分である  
 ⑫ よくわからない

正社員では、「よくわからない」とする回答(二割強)を除くと、回答割合の高いものから「就業時間の配慮」(二割強)、「受講料等の金銭的援助」(二割強)、「教育訓練休暇の付与」(二割強)などの順となっている。(図表13)

非正社員では、同様に「よくわからない」とする回答(約四割)を除くと、「受講料等の金銭的援助」(約二割)、「就業時間の配慮」(二割強)、「職業能力評価基準の整備・明確化」(一割強)の順になると、いずれも「よくわからない」の回答割合が最も高くなっているが、これを除くと、契約社員では「就業時間の配慮」(約三割)、「受講料の金銭的援助」(約二割)、「教育訓練休暇の付与」(一割強)、「研修・講座や図書等に関する情報提供」(二割弱)の順となっている。パートタイマーでは「受講料の金銭的援助」(二割弱)、「職業能力評価基準の整備・明確化」(一割強)、「就業時間の配慮」(約一割)の順となっている。派遣社員では「受講料等の金銭的援助」(三割強)、「教育訓練休暇の付与」(三割強)などとなっている。

「よくわからない」とする回答割合が最も高くなっているが、これを除くと、契約社員では「就業時間の配慮」(約三割)、「受講料の金銭的援助」(約二割)、「教育訓練休暇の付与」(一割強)、「研修・講座や図書等に関する情報提供」(二割弱)の順となっている。パートタイマーでは「受講料の金銭的援助」(二割弱)、「職業能力評価基準の整備・明確化」(一割強)、「就業時間の配慮」(約一割)の順となっている。派遣社員では「受講料等の金銭的援助」(三割強)、「教育訓練休暇の付与」(三割強)などとなっている。

図表 15 職業能力開発全体に関する希望(雇用者)



正社員では、「よくわからない」とする回答(約四割)を除くと、回答割合が最も高くなっているのが、それぞれの特徴として挙げられる。

② 行政からの支援で不十分だと思ふもの

正社員では、「よくわからない」とする回答(約四割)を除くと、回答割合

3 職業能力開発全体に関する希望

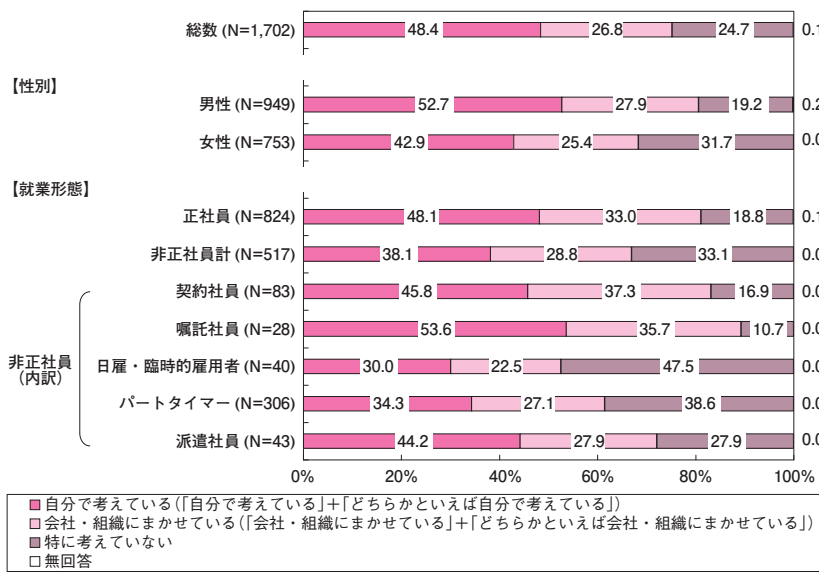
雇用者に、職業能力開発全体について、「会社・組織による教育訓練を中心として行うのがよい」と「自己啓発を中心として、行うのがよい」のどちらに近いかきいた。

正社員では、回答割合から高いものから順に、約六割が「会社・組織による教育訓練を中心として行うのがよい」、次いで「自己啓発を中心として行うのがよい」(約二割)、「どちらにも該当しない」(約二割)となっている。非正社員では、「会社・組織による教育訓練を中心として行うのがよい」(約五

の低いものから「受講料等の金銭的援助」(三割強)、「税制面での優遇措置」(二割強)、「国や自治体が開設する研修や講座の受講」(一割強)などの順となっている。(図表14)

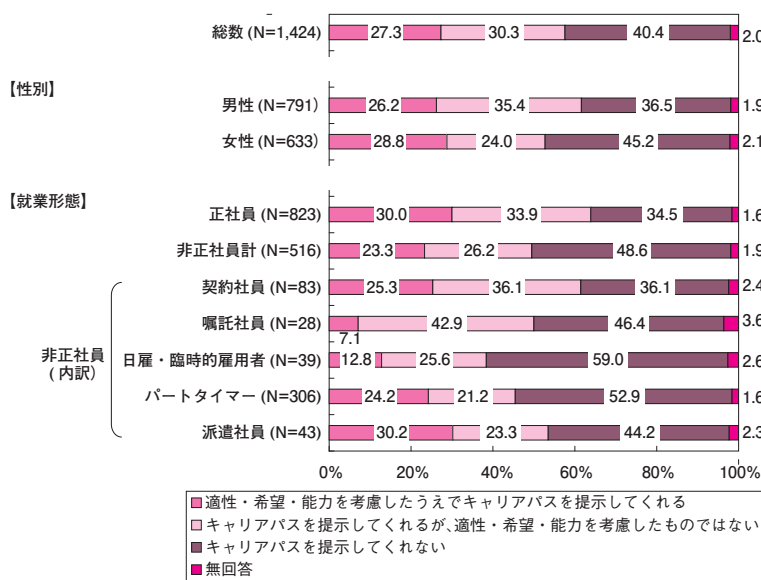
非正社員では、同様に「よくわからない」とする回答(五割強)を除くと「受講料等の金銭的援助」(三割強)、「国や自治体が開設する研修や講座の受講」(約二割)、「税制面での優遇措置」(一割強)などの順となっている。パートタイマー及び派遣社員では、「よくわからない」とする回答(パートタイマー五割強、派遣社員約四割)を除くと、回答割合が高い順に「受講料等の金銭的援助」(同二割強、同四割強)、「国や自治体が開設する研修や講座の受講」(同二割強、同三割強)、「税制面での優遇措置」(同約一割、同約二割)の順となっている。特に、派遣社員については、他の就業形態と比較して、これら上位二点の回答割合が相対的に高くなっている。

図表 16 キャリアパスに対する考え方(就業者)



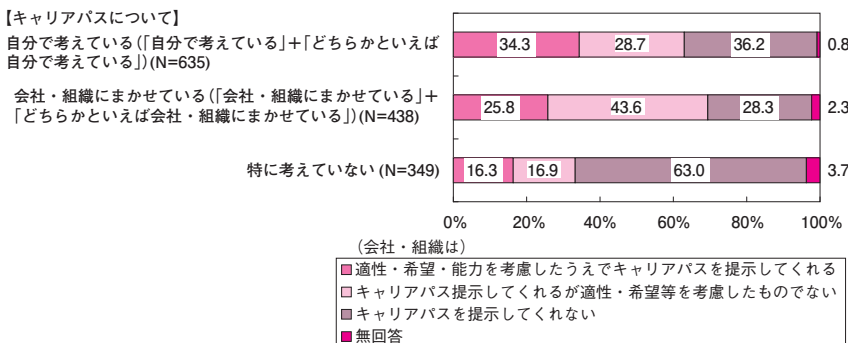
(注) 非正社員 (内訳) では、N=15 以下の就業形態 (出向社員、請負会社の社員) について省略した。

図表 17 会社・組織はキャリアパスを提示してくれるか(雇用者)



(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。  
2) 非正社員 (内訳) では、N=15 以下の就業形態 (出向社員、請負会社の社員) について省略した。

図表 18 キャリアパスの認識別・会社・組織はキャリアパスを提示してくれるか(雇用者)



(注) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

割)、次いで「どちらにも該当しない」(約三割)、「自己啓発を中心として、行うのがよい」(約二割)となっている。(図表 15)

以上のように、非正社員においても、「会社・組織による教育訓練を中心として行うのがよい」とする者の割合が最も高くなっている。

## II キャリアパス及び職業能力開発要件について

### 1 キャリアパスに関する就業者の認識

就業者にキャリアパス(4)を自分で考えているかきいたところ、「自分で考えている」とする者は正社員約五割、「非正社員約四割」、「会社・組織にまかせている」とする者はそれぞれ三割強、

約三割、「特に考えていない」とする者はそれぞれ約二割、三割強であった。(図表 16)

非正社員を就業形態別にみると、「自分で考えている」とする者の割合が高いものから順に、嘱託社員(五割強)、契約社員(五割弱)、派遣社員(四割強)などとなっている。また、「特に考えていない」とする者の割合が高いものから順に、日雇・臨時的雇用者(約五割)、パートタイマー(約四割)、派遣社員(約

三割)などとなっている。

以上から、キャリアパスを自分で考えるか、特に考えないかについては、勤務時間及び雇用契約期間の長短との関係が見られる。

因みに、会社などの役員及び自営業主・家族従業員についても見ると、「自分で考えている」とする者は、会社などの役員は約七割、自営業主・家族従業員は六割強と、雇用者と比較して相対的に高い割合となっている。

## 2 会社・組織によるキャリアパスの提示

雇用者に、会社・組織はキャリアパスを提示してくれるかきいたところ、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者は、正社員は三割、非正社員は二割強、「キャリアパスを提示してくれるが、適性・希望・能力を考慮したものではない」とする者は同三割強、三割弱、「キャリアパスを提示してくれない」とする者は、同三割強、約五割となっている。(図表17)

非正社員を就業形態別にみると、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者は、割合が高い順に、派遣社員は約三割、契約社員は三割弱、パートタイムは二割強、日雇・臨時的雇用者は一割強、嘱託社員は一割弱となっている。「キャリアパスを提示してくれない」とする者は、同様に、日雇・臨時的雇用者は約六割、パートタイムは五割強、嘱託社員は五割弱、派遣社員は四割強、契約社員は四割弱等となっている。以上から、特に日雇・臨時的雇用者、パートタイムなど雇用期間が短い者に対しては、会社・組織は、キャリアパスを提示しない又は適性・希望・能力を考慮したものではないキャリアパスを提示する傾向にあることが見て取れる。

## 3 キャリアパスに関する認識と会社・組織のキャリアパスの提示の関係

ここで、雇用者全体について、キャリアパスに関する認識と会社・組織が

キャリアパスを提示してくれるかどうかについての関係をみてみる。(図表18)

「自分で考えている」とする者のうち、「キャリアパスを提示してくれない」とする者は四割弱、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者は三割強、「キャリアパスを提示してくれるが適性・希望等を考慮したものではない」とする者は三割弱であった。

「会社・組織にまかせている」とする者のうち、「キャリアパスを提示してくれるが適性・希望等を考慮したものではない」とする者は四割強、「キャリアパスを提示してくれない」とする者は約三割、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれない」とする者は三割弱であった。

「特に考えていない」とする者のうち、「キャリアパスを提示してくれない」とする者は六割強、「キャリアパスを提示してくれるが適性・希望等を考慮したものではない」とする者は二割弱、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者は二割弱であった。

以上からすると、①キャリアパスを自分で考えることに対しては、会社・組織が適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示すること及びキャリアパスを提示しないこと、②キャリアパスを会社・組織にまかせることに対しては、会社・組織がキャリアパスを提示するが適性・希望等を考慮したものではないこと、③キャリアパスを特に考えないことに対しては、会

社・組織がキャリアパスを提示しないこと、がそれぞれ密接な関係にあるものと考えられる。

## 4 職業能力開発要件に関する雇用者の認識

(1) 現在仕事に必要な職業能力が明確になっているか

雇用者に、現在の職場で、現在仕事に必要な職業能力が明確になっているかと思うかときいたところ、正社員では、約六割が「明確になっている」とし、約四割が「明確になっていない」としている。

一方、非正社員では、約五割が「明確になっていない」とし、五割弱が「明

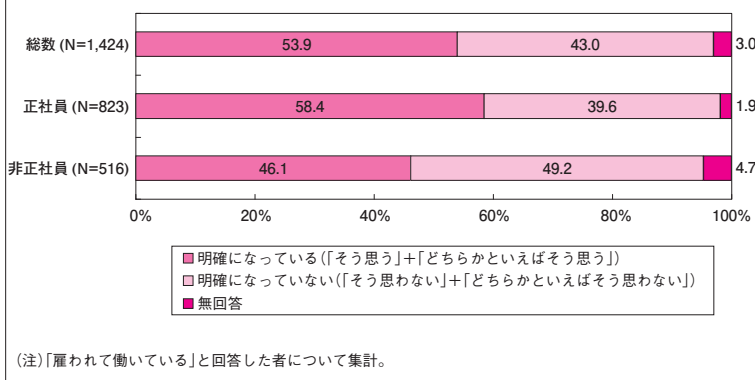
確になっている」としている。(図表19)

これを、非正社員の就業形態別にみると、派遣社員で約六割が「明確になっている」と回答した以外は、「明確になっていない」とする割合が五割を超えている。

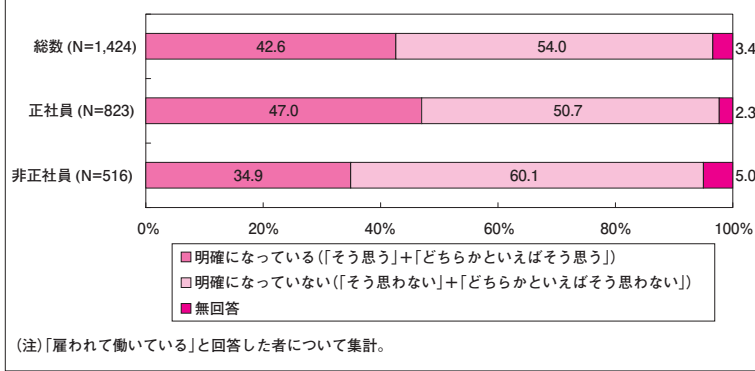
(2) 将来のキャリアアップに必要な能力が明確になっているか

雇用者に、現在の職場で、将来のキャリアアップに必要な職業能力が明確になっているかと思うかときいたところ、正社員では、「明確になっている」と回答したのは五割弱、約五割が「明確になっていない」としている。

図表 19 現在の仕事に必要な職業能力は明確になっているか(雇用者)



図表 20 将来のキャリアアップに必要な職業能力は明確になっているか(雇用者)





非正社員では、約六割が「明確になつていない」と回答し、「明確になつていない」と回答したのは三割強であった。非正社員を就業形態別にみると、「明確になつていない」と回答した割合は、いずれも三割から四割弱程度となつている。(図表20)

### Ⅲ 本調査結果から示唆されるもの

#### 1 非正社員のキャリア形成意識と求められる支援について

以上、非正社員を中心に、Iで職業能力開発に関する認識、IIでキャリアパス及び職業能力開発要件に関する認識についてみてきた。

#### 1 本調査からの非正社員に関するポイント

本調査で、非正社員について観察された諸点のポイントは以下のとおりである。

○ 職場における教育訓練に対する評価は、正社員同様に高い。したがって、非正社員の職場における教育訓練への期待度は正社員と同等又はそれ以上に高いとみることができている。

○ 教育訓練の時間(量)に対する希望については、正社員同様に、現状維持以上を求める者が大半を占め、減らした方がよいとする者は少数となつている。特に、非正社員のなかでも短時間・短期労働者ではない派遣労働者及び契約労働者では正社員以上に増やした方がよいとする者の割合が高くなつている。

○ 自己啓発の実施状況についてみる

と、派遣社員、契約社員などでは正社員並の実施率となつており、短時間・短期雇用者では低くなつている。しかし、自己啓発を実施している者については正社員とほぼ同様の期間・時間実施している。

○ 自己啓発の目的として、正社員と同様に「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」を挙げる割合が最も高いが、パートタイマー以外では「資格取得のため」を第二位に挙げています。

○ 非正社員の自己啓発を行う上での問題点及び行っていない理由をみると、正社員では「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる割合が最も高いのに対し、「お金がない」を挙げる割合が最も高い。

○ 非正社員においても正社員同様、自己啓発が現在及び将来の仕事に役立つと考えている者は、過半数に達しており、また、その内容については、会社・組織による教育訓練と関連しないものを行うべきとするものは、会社・組織による教育訓練と関連しないものを行うべきとするもの

のよりやや強い。

○ 自己啓発を実施した者が自己啓発に対する支援で不十分だと思うものについては、会社・組織からの支援について、具体的な回答があつたものをみると、非正社員では「受講料の金銭的援助」の金銭的援助、「正社員では「就業時間の配慮」が多くなつている。行政からの支援については、同様に、非正社員では「受講料の金銭的援助」、「国や自治体が開設する研修や講座の受講」が上位に、正社員でも「受講料の金銭的援助」が最も高くなつていますが、次いで「税制面での優遇措置」となつている。

○ 自己啓発を実施した者が、自己啓発に対する行政からの支援で不十分だと感じている具体的なものについては、正社員・非正社員ともに金銭的援助を第一に挙げていますが、非正社員では次いで国や自治体の研修や講座の設置を求めているのが特徴である。

○ 職業能力開発全体について、非正社員においても「会社・組織による教育訓練を中心として行うのがよい」とする者が約半数を占めており、正社員と同様の傾向を示している。

○ キャリアパス関連についてみると、キャリアパスを自分で考えているとする者の割合は、正社員の約半数にに対し、非正社員全体では約四割であるが、就業形態によりばらつきがみられる。特に、日雇・臨時的雇用者やパートタイマーなど短時間・短時間労働者については自分で考えていないとする者の割合が高くなつている。

○ 会社・組織によるキャリアパスの提示とキャリアパスを自分で考えているか否かの関係についてみると、キャリアパスを自分で考えることと会社・組織が適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示すること、キャリアパスを会社・組織にまかせることと会社・組織が適性・希望能力を考慮したものであること、キャリアパスを提示すること、キャリアパスを特に考えないことと会社・組織がキャリアパスを提示しないこととに関連がみられた。

この観点から、非正社員のキャリアパスに対する考え方の背景をみると、特に日雇・臨時的雇用者、パートタイマーなど雇用期間が短い者に対しては、会社・組織は、キャリアパスを提示しない適性・希望・能力を考慮したものではないキャリアパスを提示する傾向にあることが影響しているといえる。

○ 職場において現在仕事に必要な職業能力が明確になつているか否かをみると、正社員では約六割が明確になつていると回答しているのに対し、非正社員では派遣社員以外で明確になつていると回答した者は四割強程度にとどまつており、こうした要素も、非正社員が自己啓発を実施することやキャリアパスについて自分で考えるインセンティブを正社員と比較して低下させる要因の一部となつていると考えられる。

## 2 非正社員のキャリア形成促進のために求められる支援について

本調査結果から示唆される非正社員



のキャリア形成促進のために求められる支援については、以下のとおりである。

**(1) 非正社員のキャリア形成意識を高めるために**

まず、人々の職業能力開発意欲を高めるためには、キャリアパスを自ら考える又は認識することができ環境を整備することが求められる。

この点、非正社員は約半数がキャリアパスの提示を受けておらず、特に、短時間・短期間労働者は、会社・組織からのキャリアパスの提示がないものが半数以上を占めている。

また、現在の仕事に必要な職業能力についても、明確にされている者は、派遣社員を除いて半数弱程度にとどまっている。このように、非正社員では、そもそも仕事を通じて必要とされる能力やキャリアパスを考えたり認識したりする機会が正社員と比較して乏しいのが現状である。

こうした現状からすれば、非正社員のキャリア形成意識を高めるためには、企業等において、非正社員に対しても各職務に求められる能力を示すように努めることが求められる。

また、特に短時間・短期間雇用者など多くの企業ではキャリアパスを提示するインセンティブが働かない者に対しては、行政等が中心となってキャリアパスを示し、それを実現できる仕組みを構築していくことが求められる。

**(2) 非正社員のキャリア形成を促進するために**

非正社員のキャリア形成を促進して

いく上では、キャリア形成意識を高めるとともに、キャリア形成の妨げとなる諸点を除去していくことが求められる。

非正社員についても、正社員同様に職業能力開発を行うに当たり、会社・組織における現在の仕事に必要な知識・能力を身につけることを最も重視し、その方法として会社・組織による教育訓練を中心として行うのがよいとしている。また、職場における教育訓練内容についてのOJT指向は、正社員とほぼ同様である。

また、自己啓発を行う上での会社・組織や行政からの支援で不足しているものとしては、受講料等の金銭的援助や国や自治体が開設する研修や講座の受講が具体的回答の上位を占めている。

こうした現状に鑑みれば、現在は、企業等の大半で教育訓練の対象外とされ、一定の定型業務を担当し続けることを期待するという位置づけが行われている非正社員に対しても、OJTを始めとした職場における教育訓練を計画的に実施し、職業能力開発のインセンティブを高めていくことが求められる。

このような取組が企業等で積極的に行われるようにするためには、各企業等において、非正社員も貴重な人的資源であり、教育訓練の対象とすることは我が国社会経済全体の活性化、ひいては個別の企業にとっても有益であることを認識していくことが重要である。さらに、国・自治体など行政においても、企業の取組を促進するとともに、非正社員を直接対象とした受講料の補助やニーズの高い講座の開設、非正社員を対象とした職業能力評価基準の整

備等を行うことを通じた支援を行っていくことが望まれる。

**3 まとめ**

以上、非正社員のキャリア形成意識と求められる支援に焦点を当ててみてきたが、最後に、本アンケート調査結果から、正社員・非正社員の区別なく重要事項として抽出できるものに言及したい。

まず、会社・組織による従業員の適性・希望・能力を考慮した上でのキャリアパスの提示は、従業員が自らキャリアパスを考えること、ひいては職業能力開発全般への積極的な取組につながるものであり、人的資源の有効活用のためには重要である。一方で、会社・組織がキャリアパスを提示しないことは、従業員がキャリアパスを考えないことにもつながるもので、人的資源の活用という観点からはマイナス要素を有するものである。

また、正社員においても、会社・組織において提供される教育訓練の増加ないし現状維持を大半（約九割）が望んでおり、また、その内容についても約半数がOJTによって行うことが望ましいとしている。これまで、多くの企業において教育訓練費用は削減される傾向にあったが、今後は、こうした従業員の声を反映しつつ、正社員・非正社員の区別なく企業内訓練を充実させていくことが求められる。

さらに、正社員・非正社員ともに、自己啓発についても、会社・組織における教育訓練と関連した内容を行う志向がみられ、現在及び将来の仕事にも役立つと認識する者がそうでない者よ

り多くなっている。こうした自己啓発を行う上で、就業時間を中心とした時間的配慮及び受講料等の金銭的援助を求める声が高い。特に、従業員の自己啓発を重視する企業においては、こうした面での従業員への配慮が求められる。

なお、会社・組織において提供される教育訓練については、近年、コスト重視の経営の広まりの中で、正社員では経費削減の対象とされ、特に非正社員については見過ごされる傾向にあった。しかし、今後は、少子高齢化の進展の下で労働力の希少性が高まり、さらには就業形態の多様化も進展することが見込まれていることにも十分留意しながら、官民の協力の下、企業経営の中核となる正社員のみならず非正社員のキャリア形成促進の充実・強化を図っていくことが求められる。

**〔注〕**

1. 詳細については、J-LPT調査シリーズNo.31「就業・社会参加に関する調査（労働政策研究・研修機構HP <http://www.jli.go.jp/kokunai/statistics/doko/index.html>）を参照されたい。
2. ここでいう職場において提供される教育訓練とは、いわゆるOJT及びOfficerJTである。OJTとは、勤務先で日常の業務につきながら行われる教育訓練。OfficerJTとは、会社等の業務として通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）であり、自己啓発は含まない。
3. 会社等の業務としてではなく、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。（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康の維持増進等のためのものは含まない。）仕事の経験を積みながら次第に能力を高めていく過程・経歴。
- 4.