

# 特集 能力開発と人材育成

## ——職業訓練の方向性を考える——



戦後最大の「世界同時不況」の出口が見出せないなか、経済の収縮による悪影響が、中小企業、地域経済や非正規労働者等にしわ寄せされる形であらわれてきている。今回の不況を乗り切るためには、これまでになく経済構造の転換が必要だとされている。しかし、時代の転換を乗り切るためには、能力開発や人材育成の充実が欠かせない。企業と雇用の持続可能性の確保に向けて、職業訓練はどうあるべきか。その方向性を考える。

主な  
内容

**非正社員の能力開発**——能力開発基本調査の特別集計

**サービス業における人材育成・能力開発**——JILPT アンケート調査

**欧州諸国の職業訓練政策の特徴と方向**——イギリス、ドイツ、フランス

**平成 20 年度能力開発基本調査の結果概要**（厚生労働省）

# 非正社員の能力開発

JILPT 研究員 原 ひろみ

## 1. はじめに

アルバイト、パート、契約社員、嘱託など、職場での呼び名はさまざまであるが、非正社員として働く人は、日本の労働市場の約三分の一を占めている。また、このような働き方は、中高年層だけでなく、若年層にも増えている。非正社員の働き方では、正社員とくらべて現在の収入や生活が不安定に

なりやすいことが問題視されがちであるが、より大きな問題は、職業能力を身に付ける機会が少ないことにある。

なぜ、能力開発の機会に恵まれないことが問題なのだろうか。それは、能力開発を行えない状態が続くことで職業能力を高めることができず、キャリア形成に支障をきたし、現在の賃金格差以上に、将来の所得獲得能力の差が大きくなる恐れがあるからである。と

くに、若年層が能力開発機会に恵まれないことは、期待就業年数が長いことから問題がより大きい。

もちろん、非正社員の中にはキャリア形成を特段には望まない人もいるだろう。しかし、社会全体で能力開発を行わない人の割合が高くなると、市場全体でも人的資本の蓄積が進まないこととなり、日本経済に悪影響が及ぶことが懸念される。

課題解決の策を探るためには、現状把握がファーストステップとなる。しかしながら、非正社員の能力開発に関しては、日本の実態は十分には明らかにされていない。そこで、本稿では、今利用できるデータセットで可能な限り実態をあぶりだすという作業を行う。また、ここでは、雇用されて働く人にとって、職業能力を身につける主要な機会である企業内訓練を取り上げる。

## 2. 厚生労働調査の特別集計の結果から

### (1) 『能力開発基本調査』について

『能力開発基本調査』は、厚生労働省が、日本の民間企業の能力開発の実態を把握することを目的に、毎年行っている調査である(1)。この調査では、従業員三〇人以上の事業所とそこに勤

務する従業員の能力開発の状況について、詳細に調べており、全国について、代表性が高く、また調査票の回収率も高いことから、大規模で信頼性の高い情報を提供できるデータである。ここでは、平成一八年度調査の集計結果を報告しよう(以下、厚生労働省調査)。繰り返しにはなるが、ここでの結果は、大規模事業所についての結果であることに留意していただきたい。

また、従業員については、一八歳以上六五歳以下の人限定して集計しており、事業所についても復元を行っていないため、厚生労働省から出された報告書の値とは若干異なっている(2)。

### (2) 事業所の Off-JT 実施状況

まずは、企業(事業所)の教育訓練の実施状況から確認していこう。厚生労働省調査では、企業が実施した教育訓練として、計画的 OJT と Off-JT の二つについて調べているので、これら両方の実施状況を確認しよう。また、本文中で直接取り上げることとはしないが、比較のために、以下の表と図には、非正社員への実施状況だけではなく、正社員についての集計結果も掲載している。

計画的 OJT とは、「日常の業務に就



図1 事業所の計画的OJTとOff-JTの実施比率

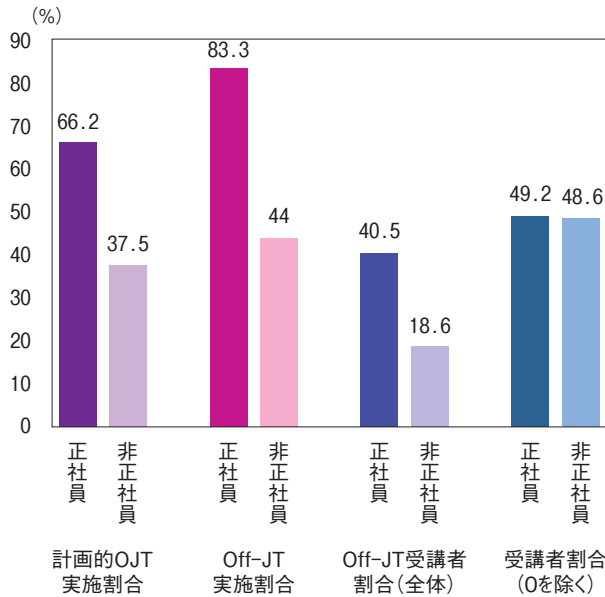


表1 事業所属性別、教育訓練の実施割合

データ：事業所票

	非正社員		正社員	
	計画的OJT	Off-JT	計画的OJT	Off-JT
<事業所規模>				
30-49	27.94	33.46	50.90	66.46
50-99	31.09	38.88	54.83	75.19
100-299	35.54	44.93	65.40	86.75
300-999	48.60	52.55	81.87	95.70
1000-	52.04	54.75	90.58	98.20
<企業規模>				
大規模企業 (1000人以上)	50.32	52.88	84.60	94.69
中小規模企業 (1000人未満)	30.54	39.11	56.12	77.09
<業種>				
建設業	19.60	20.60	63.86	85.14
製造業	42.80	41.62	74.73	86.18
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	27.68	35.64	70.50	84.06
情報通信	20.90	31.63	63.69	84.91
卸・小売業、飲食店	46.77	50.74	65.67	82.96
金融保険・不動産業	41.07	57.14	68.58	86.34
医療・福祉、教育・学習支援業	51.16	61.49	62.79	78.73
宿泊、その他のサービス業	34.95	48.49	53.83	77.95

資料出所：黒澤・原 (2009a, 2009b)。

データ：厚生労働省「平成18年度能力開発基本調査」。

また、Off・JTとは、「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のこと」をいい、例えば、社内実施する集合訓練(労働者を一カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施する研修(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣すること

きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして、教育担当者、対象者、機関、内容などを具体的に定めて、段階的に継続的に教育訓練を実施する」とを指し、OJTのなかでも特に体系的に行われるものをこのことをいう。従って、計画書を作成することなく、より日常的に仕事をしながら先輩や上司から教わる形でのOJTではないことに留意されたい。

また、Off・JTとは、「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のこと」をいい、例えば、社内実施する集合訓練(労働者を一カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施する研修(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣すること

また、Off・JTとは、「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のこと」をいい、例えば、社内実施する集合訓練(労働者を一カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施する研修(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣すること

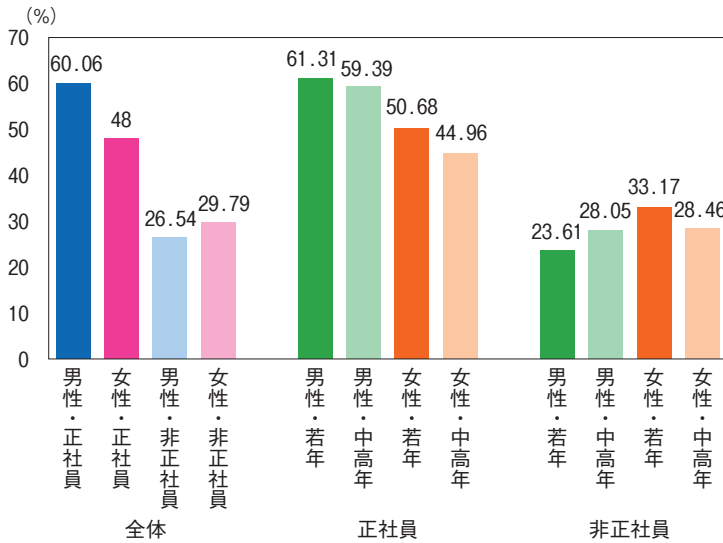
また表掲はしていないが、事業所の非正社員比率が高くなるほど、非正社員への計画的OJTとOff・JT両方の実施確率も上昇する。数量的に非正社員活用している事業所では、質的な活用も進んでいて、能力開発も積極的に行われていることあらわれと思われる。

また表掲はしていないが、事業所の非正社員比率が高くなるほど、非正社員への計画的OJTとOff・JT両方の実施確率も上昇する。数量的に非正社員活用している事業所では、質的な活用も進んでいて、能力開発も積極的に行われていることあらわれと思われる。

(3) 非正社員のOff・JTの受講状況

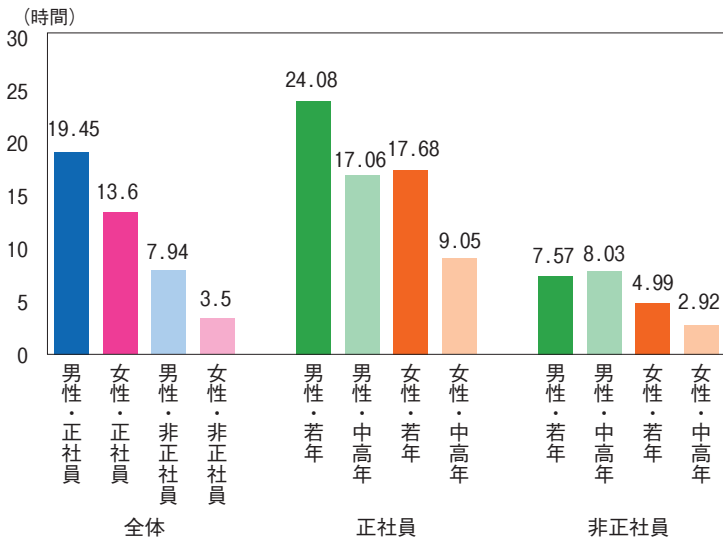
(2)では、事業所の教育訓練の実施状況について確認したが、ここでは、非正社員自身が、教育訓練をどの程度受講しているのかを確認していこう。事業所が教育訓練を実施しているからといって、そこに勤めている従業員全員が教育訓練を受けているとは限らない。なぜならば、教育訓練は、限られた経営資源のなかで行う投資行動であるため、投資対象の範囲は、その企業の資源配分政策によって決められるか

図2 男女、雇用形態、年齢階層別、Off-JTの受講割合



注：若年は35歳未満、中高年は35歳以上をさす。  
資料出所：黒澤・原 (2009b)。  
データ：厚生労働省『平成18年度能力開発基本調査』。

図3 男女、雇用形態、年齢階層別、Off-JTの受講時間



注：若年は35歳未満、中高年は35歳以上をさす。  
資料出所：黒澤・原 (2009b)。  
データ：厚生労働省『平成18年度能力開発基本調査』。

らである。よって、訓練が労働者個人に実際に「届いている」のかを知るためには、従業員が受講したかどうかという情報が必要になる。この労働者本人がOff-JTを受講したのかを集計した結果が、図2である。厚生労働省調査では、従業員本人に対しては計画的Off-JTを受講したかを調査していないため、ここではOff-JTの受講についてのみ集計している。

非正社員の男女間での違いをみると、女性は一・七九%がOff-JTを受講し、男性は二・五四%が受講しており、非正社員では女性の方がOff-JTの受講確率が高く、正社員とは異なる傾向がみられる。また、非正社員について、男女、年齢別にみると、同じ非正社員であつても、性別や年齢層によって、女性・若年層は三三・一七%と男性・若年層は二一・六一%と主婦パートが多くを占めると思われる女性・中高年層よりも低くなつて、データからも性別や年齢によって能力開発の受講にはかなりの違いが観察される。

つづいて、平均的なOff-JTの受講時間についてもみていこう。図3から、Off-JTの受講時間は、非正社員では女性よりも男性のほうが長いことがわかる。また、年齢階層別にも、中高年の女性非正社員がもっとも受講時間が短く、男性は若年・中高年ともに受講時間が相対的に長くなつている。

も、性別や年齢層によって、Off-JTの受講状況に違いがある。また、個人属性だけではなく、勤務先の属性によつても異なつてくるだろう。いつ、どのような人が、Off-JTの受講機会に恵まれているのだろうか。人的資本論から理論仮説を立ててみよう。まずは、個人属性について考えてみると、学歴、性別、年齢がOff-JTの受講機会に影響を与えると考えられる。たとえば、学校教育と企業内訓練の間に補完性があれば、学歴が高い人ほど訓練からの期待収益は大きくなるであろう。また、年齢が若い人や、女性より男性の方が期待勤続年数は長く、訓練の期待収益が大きくなる。よつて、このような人は訓練を受ける確率が高まると考えられる。

また、自己申告制度や正社員への転換制度といった自己選択的な異動を可能にする制度が導入されていけば、従業員の能力に関する情報を従業員自身に開示させることを通じて訓練コストを引き下げると考えられる。そして、キャリア・コンサルティングや教育訓

表2 非正社員のOff-JT受講確率とOff-JT受講時間の規定要因についての分析データ：マッチングデータ、非正社員サンプル

VARIABLES	(1) Off-JT受講確率 Logit, 限界効果	(2) Off-JT受講時間 Tobit, 限界効果
男性ダミー	-0.1029** [0.019]	-3.7260 [0.3113]
年齢	-0.0361*** [0.001]	-3.3197*** [0.0016]
年齢の2乗 / 100	0.0451*** [0.000]	3.9059*** [0.0016]
勤続年数	0.0057 [0.531]	0.7386 [0.2006]
勤続年数の2乗 / 100	-0.0199 [0.318]	-2.0108 [0.1422]
勤続年数3年未満ダミー	0.0629 [0.277]	7.2519* [0.0552]
専修・短大・高専卒	0.1020** [0.033]	6.6095** [0.0238]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	0.0622 [0.356]	1.1750 [0.7645]
役職ありダミー	-0.1387*** [0.001]	-4.5072 [0.4720]
専門・技術・管理	0.2666** [0.011]	11.7283** [0.0145]
販売・サービス	0.1863*** [0.001]	11.2558*** [0.0011]
保安・運輸・通信・生産工程・労務、その他 (基準：事務)	0.0677 [0.288]	4.6020 [0.2409]
自己啓発実施の有無	0.3215*** [0.000]	19.0218*** [0.0000]
非正社員比率	0.0025*** [0.007]	0.1250** [0.0318]
女性比率 (#)	-0.0009 [0.347]	-0.0271 [0.6950]
離職率 (#)	0.0005 [0.735]	-0.0130 [0.8899]
都道府県別失業率	-0.0395** [0.040]	-2.4095** [0.0427]
部下育成能力の評価	0.1185*** [0.003]	9.2339** [0.0173]
職業能力評価	0.0708* [0.054]	6.2745** [0.0334]
目標管理制度 (#)	0.1258** [0.043]	2.3462 [0.4724]
キャリア・コンサルティング	-0.0308 [0.585]	1.1715 [0.7966]
教育訓練休暇制度	0.0302 [0.627]	1.1505 [0.7502]
自己申告制度 (#)	0.1518** [0.026]	9.7332** [0.0213]
正社員への転換制度 (#)	0.0335 [0.406]	-1.4848 [0.5711]
Observations	738	707
Pseudo R-squared	0.243	0.079
Chi-square test	0.000	0.000
Log Lik	-341.619	-1079.553

注1：\*\*\*は統計的に1%有意、\*\*は5%有意、\*は10%有意である。[]内の数値は、P値である。  
 注2：(＃)がついているHRM制度は非正社員に対して適用されている制度、ついていないHRM制度は事業所に対して導入されている制度である。  
 資料出所：黒澤・原(2009b)。  
 データ：厚生労働省『平成18年度能力開発基本調査』。

練休暇制度などのキャリア支援に関する制度を導入している事業所は、企業内訓練にも積極的であろう。次に、以上のような個人属性や事業所属性、そしてHRM制度が、仮説通りにOff-JT・JTの受講に影響を与えるのかを、計量分析の結果から確認していこう。

分析結果をまとめたのが表2である。(1)欄の結果は非正社員がOff-JT・JTを受講した場合に1、受講しなかった場合を0とするダミー変数を被説明変数とし、上記の理論仮説からOff-JT・JT受講と関係があると想定される個人属性と事業所属性、HRM制度を説明変数として、Off-JT・JT受講確率

の規定要因についてロジット分析を行った結果である(限界効果)。また、(2)欄の結果は、Off-JT・JTの受講密度についての推計結果であり、Off-JT・JT受講時間を被説明変数とし、(1)欄と同じ説明変数で、トビット分析を行った結果である(限界効果)。

第一に、(1)欄では、男性ダミーの係数は-0.1029で、非正社員では、女性よりも男性の方が1.039ポイント、Off-JT・JTの受講確率が低いことがわかる。しかしながら、(2)欄からOff-JT・JT受講時間には統計的に有意な影響はみられない。

第二に、(1)欄から、年齢の係数は

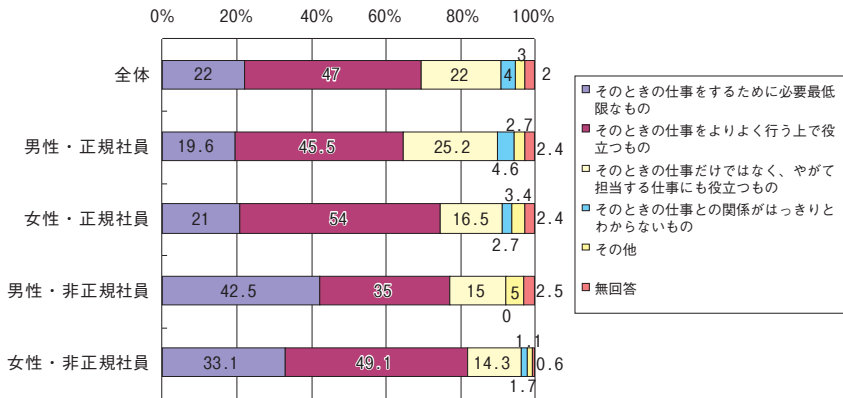
-0.0361とマイナスの値をとっていることから、年齢が上がるほどOff-JT・JTの受講確率が下がり、かつ年齢の二乗項がプラスであることから、その下がり方は逓増的であることがわかる。同じ傾向が、(2)欄のOff-JT・JT受講時間についても示されている。この結果から、非正社員のなかでも、若い人の方が、Off-JT・JTの受講機会に恵まれていると考えられる。さらに、役職についている人の方が統計的に有意に受講確率が低く、役職についていない人の方が受講確率が高いことから、非正社員のなかでも未熟練の人に対して積極的に訓練投資がなされているこ

ともうかがえる。

第三に、職種をみると、(1)欄で、専門・技術・管理の係数が0.2666と、Off-JT・JT受講確率が最も高くなっており、かつ(2)欄のOff-JT・JT受講時間も事務職とくらべて一・七二八三時間と最も長くなっている。このような知識をより必要とする職種でOff-JT・JTの受講をもとめられていることがわかる。さらに、販売・サービス職でも統計的に有意に受講機会が高くなっている。

第四に、地域の経済状況の影響をみるために、都道府県別失業率も説明変数として用いたが、失業率が高くなる

図4 男女、正規・非正規社員別、教育訓練の内容（2007年度）



データ：労働政策研究・研修機構「働くことと学ぶことについての調査」。

資料出所：原（2009）。

注：正規社員とは正社員・正職員、経営者・役員、自営業主・自由業者・内職、家族従業員で、非正規社員とは、パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時・派遣社員、その他をさす。以下の図5～11もデータ、出所ともに同じ。

図5 男女、正規・非正規社員別、上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること（2007年度）

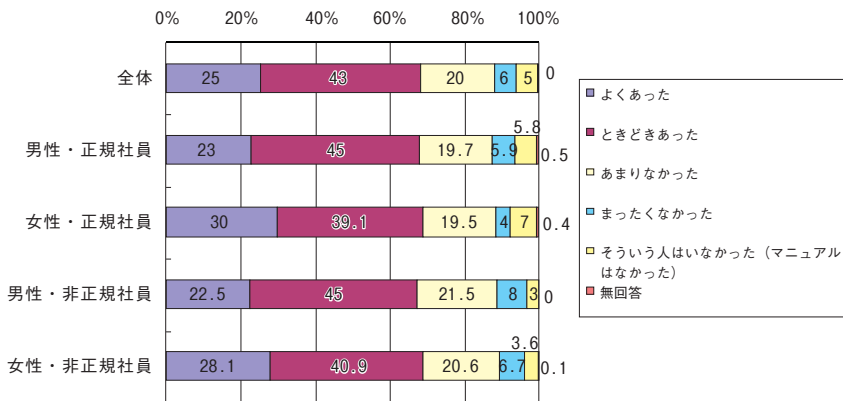
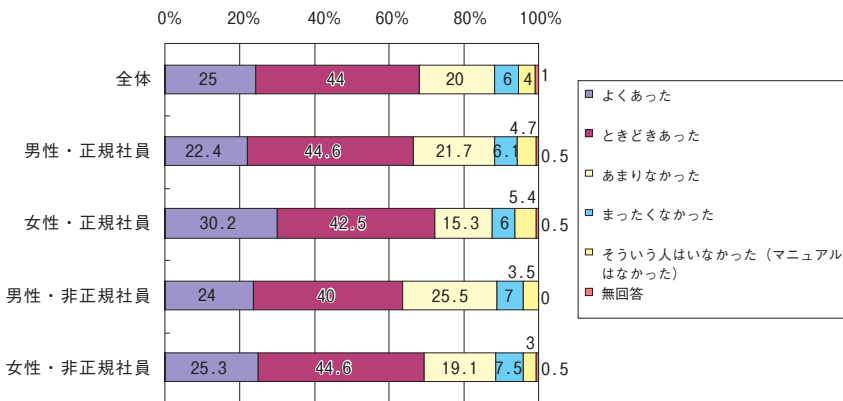


図6 男女、正規・非正規社員別、上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと（2007年度）



う。推の範囲にとどまっまうが、正社員と非正規社員の内容には、このような違いがあると考えてもよいだろう。

と非正規社員のOff・JT受講率もOff・JTの受講時間もともに下がることがわかる。ここでは表掲していないが、正社員のOff・JTについては地域経済の影響はみられないので、非正規社員のOff・JTの受講機会が地域経済の影響をより受けやすいことを示唆するものであろう。

事業所では、質的な活用も進んでいる、能力開発も積極的に行われていることのあらわれと思われる。最後に、HRM制度の推計結果をみていこう。部下育成能力の評価が行われていたり、職業能力評価制度や自己申告制度が導入されている事業所では、非正規社員のOff・JT受講率と受講時間の両方が統計的に有意に高くなることを示されている。また、目標管理制度は、Off・JT受講率のみに、統計的に有意にプラスの影響を与えている。この結果から、このような

制度がOff・JTコストを引き下げ、Off・JTの実施を促すように機能していると考えられるが、その一方で、制度が導入されている企業ほど、非正規社員を積極的に活用していることあらわれであるかもしれない。ところで、非正規社員が受講するOff・JTとは、どのようなものであるのか。仕事が多様であることから、大雑把なイメージをつかむために、次節で取り上げるJILPT調査の結果をここで紹介しておこう(5)。正社員・

正職員、役員、自営業などと回答した人、すなわち就業者のうちいわゆる非正規労働者ではない人たちは正規社員とし、これまでみてきた非正規社員に派遣社員も加えた人たちは非正規社員とする二つのグループにわけて、この二つの雇用形態別に、二〇〇七年度に受けた教育訓練の内容を集計したのが図4である。

### 3. J-I-L-P-T調査の集計結果から

厚生労働省調査は、計画的OJTについては調査をしているが、より日常的に仕事をしながら先輩や上司から教わる形でのOJTについては調査をしていない。そこで、J-I-L-P-Tが昨年度実施した就業者調査『働くことと学ぶこと』についての調査の中間報告の結果のうち、OJTに関連する部分を参考までに紹介しよう(以下、J-I-L-P-T調査)⑥。中間報告では、パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時・派遣

社員、その他を非正規社員、これら以外の働き方の人を⑦)正規社員と、就業者を二つのグループに分けて、それぞれの能力開発の実施状況を速報的に集計しており、二節の厚生労働省調査の集計とは、就業者のグループ分けに違いがあることを繰り返しておく。J-I-L-P-T調査は、全国の二五歳以上四五歳未満の男女・就業者を対象に、二〇〇八年一月〜二月に実施された調査で、回収数は四〇二六である。また、能力開発の実施については、平成一九年度の実施状況について調査している。

まずは、図5〜図8のような職場での仕事の能力や知識を高めるための活動についての結果を確認していこう。「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを(図5)」を受けたり、彼らの「仕事のやり方をみて学ぶ(図6)」といった訓練の機会コストが低い活動については、正規社員と非正規社員の間大きな違いはみられず、非正規社員のうち七割弱の人が行っている。しかし、「本やマニュアルを読み勉強して」仕事の仕方を学んだり(図7)、「ミーティング等を通じて仕事に役立つ情報を共有する(図8)」といった機会費用の発生する活動については、非正規社員とくらべて正規社員のほうが経験した人の割合がかなり高くなっている。

また、このような活動以外にも、担当する仕事の変化を通じて職業能力を身につけることも、OJTの一種としてとらえられるだろう。そこで、平成一九年度一年間に仕事の担当範囲(図9)、仕事のレベル(図10)、責任の大きさ(図11)がどのように変化したかをみていくと、それぞれについて、正規社員の方が非正規社員とくらべて、一〇%ポイント程度とかなり広くなったり、高くなったりしている。まさされる仕事を通じて労働者の職業能力は高められるが、このような間接的な能力開発機会が非正規社員の方が相対的に少ないと考えられる。

### 4. むすび

本稿では、企業内訓練を受講している非正規社員とはどのような人なのかを明らかにする試みを行った。非正規社員の中には、企業内訓練の枠組みに乗れない人たちが数多くいることから、企業に頼らなくても能力開発を行えるような環境整備も当然考えていかなければならない。そのため、自己啓発など労働者自身で主体的に行う能力開発や公共訓練についてもあわせて実態把握を行うことが、今後ますます重要になってくるだろう。

図7 男女、正規・非正規社員別、本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学ぶこと (2007年度)

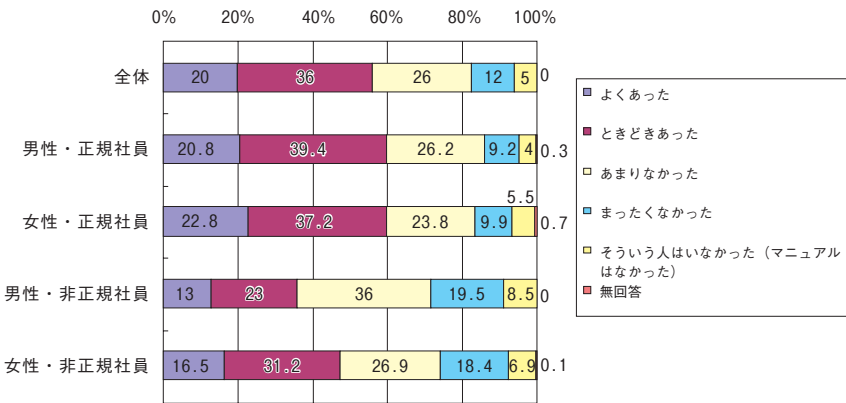


図8 男女、正規・非正規社員別、ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること (2007年度)

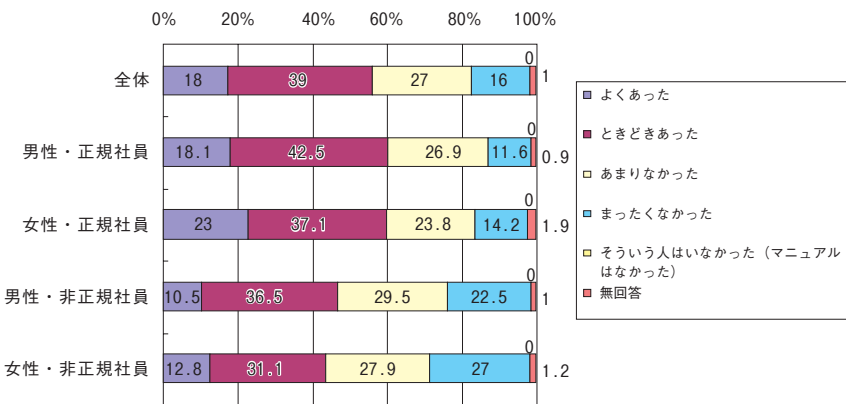
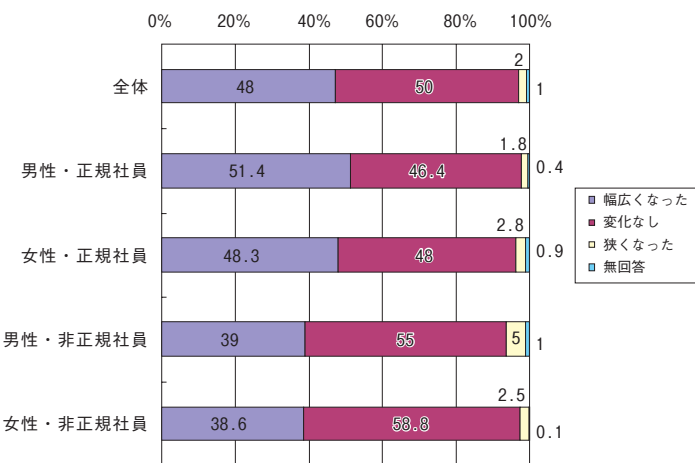


図9 男女、正規・非正規社員別、仕事の担当範囲の変化 (2007年度)



また、本稿では、非正規社員をひとくくりに

図10 男女、正規・非正規社員別、仕事のレベルの変化 (2007年度)

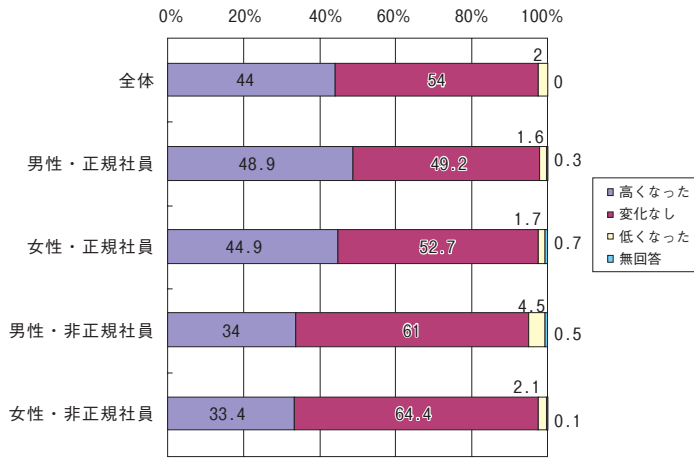
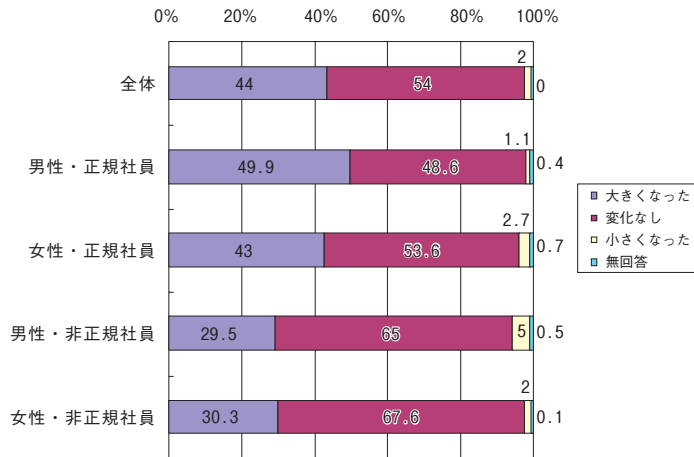


図11 男女、正規・非正規社員別、仕事上の責任の大きさの変化 (2007年度)



した分析が中心になってしまったが、当然のことながら、たとえば男性若年層と主婦パートでは、能力開発の規定要因は異なるはずである。よって、非正社員のなかでも特性が似ている者同士でグループを作り、グループごとの分析を行う必要がある。しかしながら、そのためには、さらに大規模な調査の結果を用いた分析が必要となり、このような調査の実施が待たれるところである(8)。

- \* 2節は黒澤・原(2009a, 2009b)、3節は原(2009)をもとに執筆している。ただし、ここでの記述内容に関しては、筆者個人の責任である。
- (注)
1. 一九七九年に調査が開始され、平成一一年度までは『民間教育訓練実態調査』という名称で国の統計(承認統計)として調査がなされてきたが、平成一三年度〜一七年度は民間委託の調査となり、平成一八年度から再び承認統計とされた。
  2. 厚生労働省『平成一八年度能力開発基本調査報告書』。
  3. 正社員は計画的OJT・三二・二%、Off J・JT・三七・九%で、正社員は計画的OJT・五三・九%、Off J・JT・七二・二%。
  4. 正社員、非正社員のそれぞれに対してOff J・JTを実施したと回答した事業所のうち、受講者割合が0ではない事業所に限定して集計した結果である。
  5. 厚生労働省調査でも、階層別、職能別、課題別研修であるかは調査しており、非正社員に実施されたOff J・JTのうち職能別研修の割合がもともと高くなっている。
  6. 原(2009)。

7. 正社員・正職員、経営者・役員、自営業主・自由業者・内職、家族従業員。
  8. 総務省『平成一九年就業構造基本調査』でも、教育訓練と自己啓発の実施についての質問が設けられている。
- (引用文献)
- 黒澤昌子・原ひろみ(2009a)「企業内訓練の実施規定要因についての分析」Off J・JTを取り上げて、労働政策研究・研修機構『非正社員の企業内訓練についての分析』『平成一八年度能力開発基本調査』の特別集計から「労働政策研究報告書No.110」第II部。
- 黒澤昌子・原ひろみ(2009b)「能力開発基本調査の特別集計」労働政策研究・研修機構『働くことと学ぶことについての調査』JILPT調査シリーズNo.63。
- 厚生労働省『平成一八年度能力開発基本調査報告書』。
- 原ひろみ(2009)「仕事のための学びに、正規社員と非正規社員に違いはあるのか」労働政策研究

「プロフィール」

はら ひろみ / 労働政策研究・研修機構研究員。労働経済学専攻。博士(経済学)、東京大学。二〇〇三年より現職。主な研究テーマは、雇用形態の多様化、能力開発、若年労働、労働組合の機能など。最近の論文に、「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクトワーク・ライフ・バランスを実現するために」、『季刊家計経済研究』第七九号二〇〇八年 pp72-79 (共著)など。

究・研修機構「働くことと学ぶことについての調査」JILPT調査シリーズNo.63。