

非正規社員のキャリア形成

能力開発と正社員転換の実態

〈労働政策研究報告書 No.117 から〉

1. 研究目的

二〇〇七年四月に始まった本研究プロジェクト「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究（研究会座長・佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）」は、非正規労働者が能力開発を行うにあたって現在直面している問題と、中長期的に目指すべき企業の雇用管理の方向性を明らかにするための研究を行い、企業の人材活用や雇用形態に応じた職業能力開発施策のあり方について、さらに詳細な検討を行うことが目的である。本研究では、企業に直接雇用され、有期契約で働く非正規労働者、つまりパート、アルバイト、契約社員といった非正規社員を中心に分析をしている。

2. 報告書*の目的と構成

一九九〇年代後半以降における日本の労働市場の構造的な変化として、いわゆる正規社員の減少と非正規社員の増加をあげることができる。この背景には、企業による人材活用の変化、とりわけ正規社員の活用業務の縮小と非正規社員や派遣・請負社員など外部人

材の活用業務の拡大がある。労働市場全体としての非正規社員の増加は、労働者のキャリア形成やOJTやOff-JTによる能力開発機会のあり方に大きな影響を及ぼしている。

企業が非正規社員を活用する業務は、正規社員を活用する業務に比べて、平均的に見ると求められるスキルがそれほど高くなく、人的資源投資の期間が短くても就業可能な業務が多い。さらに、スキルの向上機会がある業務であつてもキャリアの上限が低い場合が多い。他方で、非正規社員を活用する業務範囲が拡大した結果、正規社員を配置する業務範囲が縮小しただけでなく、正規社員が初期キャリアの段階で従事する業務が従来と比較して高度化することになり、正規社員の初期キャリアに配置する人材に対して企業が求める能力要件の水準が従来よりも高くなっている。このことは、非正規社員から正規社員へと移行する際のハードルを高めることになった。

企業の人材活用のこうした変化は、労働者の能力開発やキャリア形成のあり方につきのような構造的な変化ももたらすことになった。第一に、学校卒業直後に非正規社員として就業する者

が増加した結果、新規卒業者がキャリアの初期段階において受けることができ、その

影響を及ぼす可能性が高いことが指摘されている。第二に、学校卒業後に正規社員として就業できても、離学後三年以内に転職する者が増加したり、転職後に非正規社員として従業したりする者が増加している。このことは、労働市場全体としてみると人的資源投資を受ける機会が少ない非正規労働者の割合が高めることとなり、日本全体として人的資本の蓄積が円滑に行われにくい状況を生み出す可能性を高めることになろう。とりわけ日本では、人的資本が経済成長にとって重要な役割を果たしてきたことから、人的資本蓄積におけるこうした阻害は将来の経済成長にとっての不安材料とも言える。

第三に、このようなマクロ経済レベルでの問題だけでなく、ミクロ経済レベルつまり労働者個人レベルでも、人的資源投資が行われないと職業能力が高まらないため、低賃金の業務に長期に滞留する者が増加し、また非正規社員の就業機会が能力向上に結びつくキャリアの上限が低いいため、継続的な能力

開発が困難となるなどの問題が予想される。

上記のような非正規労働者の増加に伴う課題への対応策を実証的に明らかにするために、企業と直接雇用関係のある非正規社員を取り上げて、能力開発の現状を把握するとともに、非正規労働者の能力開発機会の確保やキャリア形成支援のあり方を検討するために、二〇〇七年四月に本研究プロジェクトは始まった。

研究プロジェクトの初年度には、非正規社員の正社員登用と非正規社員への企業内訓練を積極的に行っている事業所へのヒアリング調査を行い、事業所側が非正規社員に対して提供するキャリア形成機会の現状を把握した（1）。また、プロジェクトも二年目には、厚生労働省による『能力開発基本調査』の個人票と事業所票をマッチングしたデータ・セットを用いて計量分析を行い、どのような事業所に勤めている非正規社員が企業内訓練を十分に受講できているのか、つまり積極的に企業内訓練を提供している事業所の特徴を、事業所の雇用管理制度の側面から明らかにした。この二年間の研究から、労働需要側である企業が非正規社員に

提供する能力開発やキャリア形成の機会とその規定要因について多くの事実が明らかになった。

三年目の調査研究では、労働者個人のキャリア形成の実態に焦点を当て、労働市場における非正規社員の比重が増加する中で、労働者のキャリア形成のあり方によつて明らかな変化があるのかを、個人調査によつて明らかにすることを課題とした。具体的には、個人のキャリア・パターンの変化、とりわけ各個人のキャリアの中で非正規社員として働く期間が長くなっているのか、また、非正規社員から正規社員への移行などキャリアの移行をどの程度の人々が実現してきたのか、さらには能力開発を行うことは、労働者にとつて賃金上昇などのメリットがあるのか、こうした点を個人調査で明らかにすることを研究課題とした。

報告書では、労働者の能力開発やキャリア形成の変化や現状を明らかにするために労働政策研究・研修機構が独自に実施した個人調査「働き方と学ぶことについての調査」(以下、本調査)を用いて、上記の課題の解明を試みたものである。

日本人のキャリア・パターンに関する先行研究としては、社会学者を中心とした一連の社会移動・階層に関する研究(SM調査)、リクルートワークス研究所のワーキングパターン調査を再分析した研究³⁾、パネルデータを用いた分析⁴⁾などの先行研究があるが、本報告書の調査研究は、就業形態間の移動と職業能力開発の関係に焦点をあてた点に特徴がある。

より具体的に本調査の特徴を説明す

ると、以下のようなになる。

本調査は、学校卒業後から現在までの学校教育、仕事経験、ライフイベントについて間断なく調査している。第一に就業変化などの調査単位が、四半期単位であることが特徴として挙げられる。本調査研究は、就業形態の転換に注目しているが、非正規社員は特に短期での転職を繰り返す層が多いことからこうした四半期単位でのキャリアの推移を把握することとした。第二に、非正規社員の働き方は多様であることから、非正規の雇用形態を複数に分けて調査したことが特徴である。週当たり所定労働時間三時間以上で働いているフルタイム勤務の非正規社員と、三五時間未満のパートタイム勤務の非正規社員とに分けて就業形態を把握するとともに、派遣社員についても直接雇用とは別に把握している。それと同時に、四半期毎にOff・JTと自己啓発の実施状況や、結婚、出産のライフイベントが発生した時点も把握している。

このデータを用いて、報告書では、日本の労働者のキャリア・パターンを類型化すること、非正規労働者の正規労働者の移行の現状と課題を明らかにする。そして、非正規社員に対する企業内訓練の効果を測定し、非正規社員の内部におけるキャリア形成機会の可能性の違いが、実際の能力開発の実施や意欲に影響を与えるものかを分析する。

3. 利用データ

分析に利用するデータは、二〇〇八

年一〇月〜一二月に実施した「働くことと学ぶことについての調査」によるものである。本調査は、日本の就業者の働き方と能力開発の取り組みの実態を把握し、非正規社員や非正規社員など就業形態にかかわらず能力開発やキャリア形成の機会を得ることができるとする環境の在り方についての検討資料とするために実施された。全国の市区町村に居住する満二五歳以上四五歳未満の男女・就業者(専業主婦、学生を除く)を調査対象とし、エリアサンプリング法で調査された⁵⁾。目標回収率は四〇〇〇であったが、有効回収率は四〇二四である⁶⁾。対象の選定方法からして、調査時点で非就業者があるものは、調査対象に含まれていないことに留意されたい。つまり、学校卒業後のキャリアを詳細に把握できているが、他方で調査時点で、無業状態にある者の過去のキャリアは把握できていない。

また、調査は、面接票と留置票を組み合わせて行われ、面接票では学校卒業後から調査時点(以下、現在)までの職業履歴とライフイベントについて四半期ごとに聞き取っており、留置き票では現在の就業状態と働くことについての意識、初職の職場環境について聞いている。調査票は巻末の資料にも所収している。

4. 各章の概要

女性で多い「非正規優勢」

第一章と第二章でキャリア形成について、第三章と第四章で能力開発につ

いて分析している。第一章では、離学後五年間の初期キャリアにおける就業形態の推移であるキャリア・パターンが八〇年代以降にどのように変化してきたのか、またその変化を規定する要因は何であるのかを分析する。主なファインディングは以下のとおりである。

- 景気動向別に時期を分け、一九八〇―八七年、一九八八―一九九二年、一九九三―一九九七年、一九九八―二〇〇三年の四つの離学コーホートに分けて、離学コーホート毎のキャリア・パターンについて最適マッチング分析(以下、OM分析)を行い、その結果をクラスター分析で類型化することで、主要なキャリア・パターンの類型として、①「正社員優勢」②「正社員↓非正規」③「非正規優勢」④「非正規↓正社員」⑤「学生」⑥「途中から無職」⑦「自営」の七つを抽出した。

四つの離学コーホートのいずれにおいても、キャリア・パターンとして最も多いのは「正社員優勢」であるが、一九九三年以降に離学したコーホートでは「非正規優勢」と「非正規↓正社員」のキャリア・パターンが増加しており、この傾向は女性でより顕著で、かつ女性では「非正規優勢」のキャリア・パターンの比率が高い。また、学歴別に見ると、「大学・大学院」では「正社員優勢」のキャリア・パターン比率が顕著に高く、離学直後の初期キャリア形成において高学歴であることが正規社員の就業機会を得ることに貢献していることが確認できる。他方、「高校」短大・高専「専門・各種」では、それぞれの初期キャリアのパターンは

類似してものとなる。

そして、「正社員優勢」のキャリア・パターンとそれ以外のキャリア・パターンにキャリアを分けることになる属性的要因を見ると、「正社員優勢」のキャリア・パターンに対しては、男性であること、初職前学歴が「大学・大学院」であること、そして中途していないことが貢献していることが明らかになった。同時に、学歴や性別をコントロールしても、離学した時期が不況期と重なれば、「正社員優勢」ではない他の初期キャリア・パターンが多くなることも明らかになった。

さらに、「正社員↓非正規」「非正規優勢」「非正規↓正社員」という非正規型のキャリア・パターン間の比較を行った結果によると、キャリアの途中で正規社員に移行するためには、男性と「大学・大学院」という二つの要因が有利に作用し、他方で、学校を中退することとは「非正規優勢」や「正社員↓非正規」という正規社員ではないキャリア・パターンを増加させることが明らかになった。上記の二つのキャリア・パターンとして就業することになる可能性の高さには、離学した時期が影響を及ぼしていないことも明らかになった。

また、多くの人は学校を卒業して就職した後に、リカレントとして、教育機関に戻ることはしていない。つまり、離学後に、教育機関に再度戻るなど、就業と教育機関を交互転換するキャリア・パターンは、日本ではまだ定着していないのである。

正規移行経験者は一九・二%

次に、第二章では、非正規社員から

正規社員への移行に関して、個人の生活のあり方と働き方の選択にかかわる価値観を組み込むと同時に、働く人々の労働供給側の要因と雇用する企業である労働需要側の要因の双方から分析している。主な事実発見は以下のとおりである。

第一に、分析対象者とした二五歳から四四歳のうち、これまでのキャリアの中で非正規社員から正規社員に移行した経験がある者は一九・二%（四〇二三人中七七一人）で、初職が非正規社員であった者に限って現職をみると、その四割が正規社員に移行している。

また、非正規社員から正規社員への移行を一件と数えたと（同じ対象者がこの移行を二回経験した場合は二件となる）、全分析対象者における移行件数は類型で八二四件となり、そのうちの二割は同一企業内での非正規社員から正規社員への登用であり、残りの八割は企業間移動による正規社員への転職であった。この結果は、企業内における正規社員への登用が少なくない比率で実施されていることを示すものであり注目される。

男性二〇代で高い移行者の比率

さらに、年齢ごとに、同年齢の非正規社員に対する正規社員への移行者の比率（移行者比率）を計算すると、二〇歳代が全体として高くなる。性別による違いもあり、男性では二〇歳代から三〇歳代初めまでは一〇〜二〇%で推移しているが、女性では一〇%を超えることは少なく、三〇歳代には二〜三%にとどまる。

第二に、いったんは非正規社員から

正規社員に移行したことある人のうち、現在も正規社員に留まる人は七割強に過ぎず、非正規社員が二割、自営や家庭が一割となる。非正規社員から正規社員へと移行できても、その後再び非正規社員に移行する人が少なくなく、移行後に正規社員として継続的に働き続けるとは限らないことを示している。

正規社員に移行して現時点に正規社員である「移行型」の特徴を、現時点でも非正規雇用である（にとどまっている）「非正規雇用型」と比較すると、「移行型」の男性の場合には、移行の前後一年程度の間に結婚した者が既婚者の三分の一を占める。また、働き方の選択に関する価値観を把握するため、現在の働き方の選択理由を問う質問から主成分分析によって「両立」能力発揮「安定」の三つの価値観として抽出した。この働き方の選択に関する価値観の類型を用いて分析すると、「移行型」では両立を重視せず、能力発揮と安定を求める傾向が強いことが明らかとなった。

第三に、労働需要側である企業が採用において何を評価するのかという視点から、正規社員への移行にプラスに働く要因を探ったところ、移行の直前職と移行後の職種との同一性や直前職でのO f f・J Tの受講経験があること、これまでの職業生活全体での経験（正規社員経験、新規学卒就職経験）や学校教育での専攻と採用職種が一致することが、正規社員への移行に統計的に有意にプラスに作用することが明らかにされた。

第四に、非正規社員から正規社員に移行する人の属性について計量分析を

行った結果、供給側である働く人々の要因として、二〇歳代に正規社員に移行することや安定を重視する意識が強いこと、男性では結婚の前後であることが移行にプラスに働くことが示された。

企業内訓練は仕事能力や生産性にはプラスの効果

つづく第三章では、O J TとO f f・J Tを取り上げて、非正規社員にとって企業内訓練の受講が、賃金の向上など職業生活にプラスに働く効果があるのかを検証し、その上で、企業内訓練を受講している非正規社員とは誰かを明らかにしている。事実発見は下記のとおりである。

第一に、非正規社員にとって、O J TとO f f・J Tともに企業内訓練の受講には、賃金引き上げ効果が観察されない。しかし、企業内訓練を受講することで、仕事の報酬や能力に関する非正規社員の自己評価が高まるということが確認された。また、企業内訓練の受講と生産性の間には、統計的に有意に相関関係があることを示す結果が得られた。言い換えれば、企業内訓練によって仕事能力や生産性は上がっているものの、賃金には反映されていないととらえられる。

第二に、前の勤務先でのO f f・J Tの受講は、正規社員と非正規社員の両者とも、転職する際に正規社員への転職確率を高める効果がある。また、前の勤務先で非正規社員だった人に限定しても、同一職種間の転職では、前職でO f f・J Tを受講した人のほうが、正規社員としての転職確率が統計

的に有意に高まる。

第三に、非正規社員として働いている人のうち、従業員のキャリア形成に積極的な姿勢の職場に勤めている人ほど、OJT・Off-JTともに受講率が高くなる。さらに、非正規社員のうち期待勤続期間が長い人はOJT受講率が高く、またフルタイム勤務の非正規社員は三五時間未満のパートタイム勤務の非正規社員よりもOJT・JT受講率が高くなる。つまり、非正規社員のなかでも正規社員に近い働き方をしている人が企業内訓練を受けやすい傾向がうかがえる。

勤続による技能形成が早期に頭打ち

最後に、第四章では、正規社員と非正規社員の企業内でのキャリア形成や技能形成の機会に関して比較分析を行う。非正規社員についての事実発見は、下記のとおりである。

第一に、正規社員と比べて非正規社員では、勤続年数が長くなると、高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会が減少し、教育訓練の機会も小さくなる。つまり、正規社員と比較して、非正規社員では、勤続をつうじた技能の向上が早期に頭打ちになりがちであると考えられる。

もちろん、非正規社員のすべてにこの傾向が観察されるわけではなく、若年層や、正規社員への転換の仕組みがある企業で働く非正規社員では、高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会に恵まれやすく、かつ企業内訓練を受講しやすいことも示された。つまり、非正規社員の技能形成の機会は、非正規社員が企業内で経験できるキャリアのあ

り方に規定されているのである。しかしながら、この傾向は勤続年数が短い場合に観察されやすく、若年層の非正規社員や、正規社員への転換の仕組みがある企業で働く非正規社員であっても、勤続が長くなると、やはり仕事の変化や教育訓練を経験する機会が減少する傾向がみられる。このことは、非正規社員であってもキャリア形成の機会が存在するが、そのキャリアの上限が正規社員よりも低いいため、正規社員よりも勤続が短い時期に、非正規社員はキャリア形成が進展しなくなるのである。

第二に、勤続年数の長短に関係なく、今後も非正規社員として働きながらでも、勤務先の企業でキャリアを広げる機会があると考えることができている非正規社員ほど、今の仕事に関する技能とともに、将来の仕事のために仕事能力や知識を向上させようとする意欲が高い傾向にあることが示された。

5. 政策的インプリケーション

以上の分析結果にもとづいて、政策的インプリケーションを検討しよう。

一九九〇年代後半以降、年々、日本の労働市場の非正規労働者比率が高まっていることは、これまでも数々の公表統計から示されている。しかし、第一章の分析から、近年では、離学後五年間の間に正規社員として働き続けたきた人の割合が低下し、非正規社員として就業する人の割合が高くなっていることが示された。この分析は、離学後五年間という限定された期間ではあるものの、正規社員継続というキャリア

パスを歩む人の割合が低くなっていることを示唆する結果である。このように、労働者が非正規社員として働く機会や非正規社員として就業する期間が長くなっているなかで、非正規社員として働く人々の能力開発機会を確保し、キャリア形成を可能にするためにはどのような環境整備が必要となるのであろうか。

まず、第三章の分析によれば、企業は、非正規社員についても、正規社員に近い働き方をしている人、つまりフルタイム勤務の人や期待就業継続期間が長い人などの資源投資による期待収益が高い者に対して選別的に企業内訓練(人的投資)を行っていると考えられる。

正規社員と異なる働き方である非正規社員に対しては、企業による人的投資が広がらない可能性が高いと言える。言い換えれば、非正規社員の中でもフルタイム勤務への転換が難しい人や企業の期待就業期間が短い人に対しては、人的資本の蓄積を促進する環境整備が不可欠となる。

第四章の分析結果によれば、非正規社員の技能形成の機会は、非正規社員が企業内で経験できるキャリアのあり方に規定されており、かつ企業がキャリア形成の機会を非正規社員に提供することは、非正規社員の能力開発意欲の向上に貢献することが明らかにされた。つまり、非正規社員に対する能力開発が広がるためには、非正規社員に対して、広い範囲の仕事を担当させ、勤続によるキャリア形成をはかれるような仕事の割り振りや配置をよように非正規社員を戦力化する企業が増えるこ

とが必要となる。しかし、非正規社員は労働契約の期間の定めのある有期契約であることもあり、非正規社員としての仕事の範囲やキャリアの拡大には、限界があることも知られている。そのため、その上限を超えてキャリアの範囲を拡大し、企業による期待就業継続期間を高めるためには、就業形態の転換すなわち企業内での正規社員への転換や他社への正社員としての転換が、非正規社員として働く人が長期的にキャリア形成をはかる機会を広げることにつながるようになる。

そのためには、企業における正規社員転換の仕組みの普及や、非正規社員から正規社員への移行を円滑化する労働市場のマッチング機能を高める取り組みが重要といえる。企業内での正規社員転換や労働市場における正規社員への転換の機会を整備して、非正規社員として働く人のキャリア形成の機会が拡大しないかぎり、社会全体として非正規社員の能力開発の機会を充実することが難しいと言える。

訓練受講効果を賃金に反映する

また、非正規社員の能力開発の機会やキャリア形成の拡大に際しては、非正規社員の賃金水準の見直しの必要がある。第三章の分析から、非正規社員への訓練実施は、彼らの能力向上や企業の生産性向上につながっていると考えられるものの、訓練受講が賃金上昇に結びついていない。訓練受講の効果が賃金に反映されるには、数か月といった短い期間ではなく、もっと長い期間が必要である可能性も高いが、非正規社員の賃金水準の決定には、能力

以外の要素（地場相場との関連など）が大きいと考えられる。非正規社員の賃金水準の決定に際して、職能給や成果給などを整備し、生産性の向上に見合った賃金水準となる仕組みとすることが必要と考えられ、そのことは非正規社員の能力向上意欲の喚起にも貢献しよう。

正社員の働き方改革も有効

以上の取り組みは、非正規社員の能力開発機会やキャリア形成範囲の拡大に貢献すると考えられる。それでは、企業内や転職による正規社員への移行はどうすれば容易になるのだろうか。次に、第二章の分析結果から、非正規社員から正規社員への移行の障壁を低くする対策を考えよう。

第一に、正規社員への移行にプラスに影響を与える前職の要件ひとつが、週当たり労働時間が三五時間以上のフルタイム勤務の非正規労働者であることが明らかにされた。つまり、非正規社員でフルタイム勤務への移行が難しい人について、正規社員へ移行を円滑にするためには、正規社員の長時間労働を解消したり、短時間正規社員制度を導入したりするなど、正規社員の働き方の改革が有効となる。

第二に、非正規社員から正規社員への移行に際して、年齢が大きな制約となっていることから、若い段階の二〇歳代の段階においてキャリア転換を促進するための集中的な支援が正規社員への移行を促進できると考えられる。

二〇代への総合的な支援を

先行研究からも明らかにされている

が、今回の分析からも移行の実現は二

〇歳代に集中していることが示されている。さらに、いったん正規社員になつたとしてもそのまま安定するわけではなく、再び非正規社員に戻る人も少なくなかった。本報告書とは別のフリーター研究からは、都市部の二〇歳代後半層では、キャリア探索的な意識の拡大が指摘されている。こうした変化を前提に、二〇歳代をキャリア探索期と位置づけ、長期的なキャリア相談・支援やマッチング支援などができる体制を作ること、キャリア相談・支援と職業能力開発機会を接合させることが、正規社員への移行に重要だと思われる。

第三に、非正規社員から正規社員への移行は、同一職種内のほうが異なる職種間よりも多く起こることが示されている。これらの分析結果から、同一職種での就業経験や職種特殊な職業能力の蓄積は、勤務先が変わっても、キャリア継続につながると考えられる。よって、非正規雇用で培われた経験を評価しやすい仕組みを普及させることが、同一職種内に限定せず、幅広く非正規から正規社員への移行をさらに促進することになると思われる。たとえば、職業能力評価基準やジョブ・カード制度などの非正規社員への適用拡大を促進することなどが考えられる。

さらに、非正規社員の職業能力の評価を適切に行うとともに、どのような企業に勤めれば企業内訓練を受けやすいのかという求人情報を流通させることも、非正規社員に対する企業の教育訓練を積極化させるために短期的には有効であろう。

訓練機会をつくり正規への転換促進

第三章の分析から、同一職種内での非正規社員から正規社員への移行には、前勤務先でのOff-JTの受講がプラスに働くことが明らかにされている。企業内訓練の受講は、職種に特殊な人的資本の蓄積を促進し、職業能力を高めることで、正規社員としての雇用に結びつきやすくなるためと考えられる。正規社員として働きたくても、非正規社員としての職しか見つからないこともあるだろう。そのような場合であっても、勤務先で訓練の受講機会に恵まれることで、正規社員への転職につながりやすくなるのである。よって、企業内訓練を受けやすい勤務先についての求人情報を流通させることが短期的には有効であろう。また、こうした求人情報の流通は、非正規社員に対する企業の人的資源投資の拡大を誘発しよう。

※詳しくは、労働政策研究報告書「No.111「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」を参照。また、本稿での参考文献についても、報告書本体を参照されたい。

執筆担当者執筆者（平成二十二年
度研究会メンバー、報告書執筆順）

佐藤博樹 東京大学社会科学研究所
教授、研究会座長 第一部
原ひろみ 労働政策研究・研修機構
副主任研究員 第一部、第三部・第3
章、第四部（1）

香川めい 立教大学社会学部助教
第二部・第一章

小杉礼子 労働政策研究・研修機構
統括研究員 第二部・第二章

佐野嘉秀 法政大学経営学部准教授
第三部・第4章

黒澤昌子 政策研究大学院大学教授
第四部（1）

山本雄三 労働政策研究・研修機構
臨時研究協力員 第四部（2）

〈研究期間〉二〇〇七～二〇一〇年度

【報告書本体の目次】

第一部…総論

第二部…各論1（キャリアパスについての分析）
第一章 初期キャリアの類型化とその
規定要因

1. はじめに
2. 分析方法とデータ、変数
3. 離学コーホートによる離学後5
年間のキャリア形成の違い

4. 標準的キャリアシークエンスからの
乖離はどのように生じているのか
5. 初期キャリアの類型化・初期キャ
リアのパターンにはどのようなもの
があるのか

6. 初期キャリア類型の規定要因
7. まとめ

第二章 非正規雇用から正社員への移
行の規定要因の検討
1. 課題の設定
2. 就業形態の変化からみた職業キャ
リア

3. 非正規から正社員への移行の頻度
と時期
4. 職業キャリアの類型化

5. 移行の背景——労働力供給側の要
因

6. 移行の背景——労働力需要側の要

因

7. 非正規から正社員への移行の規定要因分析
8. まとめ
- 第Ⅲ部・各論2（職業能力開発についての分析）
- 第3章 非正規社員に対する企業内訓練の効果と受講の規定要因
1. 分析の目的
2. 本章の分析対象と、分析のフレームワーク
3. OJTの効果2
4. Off・J Tの効果
5. OJT受講の規定要因
6. Off・J T受講の規定要因
7. むすび
- 第4章 非正規社員の企業内キャリアと教育訓練機会・技能向上意欲
1. はじめに
2. 正社員と非正規社員のあいだの企業内キャリア・教育訓練機会のちがい
3. 非正規社員のなかの企業内キャリア・教育訓練機会の多様性
4. 非正規社員におけるキャリア形成機会と技能向上への意欲
5. まとめ
- 第Ⅳ部・資料

〔注〕

1. 研究初年度の二〇〇七年度は、非正規社員に対して積極的に能力開発を行うような雇用管理を行っている企業事例を調べるために、非正規労働者の活用が進んでいる企業・事業所、労働組合にヒアリング調査を行い、非正規社員の能力開発と雇用管理の好事例を収集するとともに、企業などは非正規社員に対して能力開発にあたって抱える課題を把握するために「能力開発基本調査」の個票データの特別集計を行い、能



力開発に積極的でない事業所属性を明らかにした。研究成果は、資料シリーズNo.36『非正規社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』として公表されている。

2. また研究二年目の二〇〇八年度は、非正規社員の企業内訓練の受講状況を分析することで、非正規社員の能力開発を促す要因と非正規社員にかかわる企業の雇用管理制度との関係を明らかにした。分析結果は、労働政策研究報告書No.110『非正規社員の企業内訓練についての分析』として公表されている。

3. 西村（2008）。

4. 乳井（2007）。

5. 調査地点の抽出は、国勢調査に基づき、全国の市区町村に、対象年齢の就業者数に比例した確率を与えて抽出（調査地点数：三〇〇地点（島嶼山間僻地なし）。性・年齢区分は二〇代後半、三〇代前半、三〇代後半、四〇代前半の男女八区分とし、就業者比率は四〇二六であるが、うち非就業者であるサンプルが二つ含まれていたため除外した。回収全票の四〇二六サンプルの本統計量は、調査シリーズNo.63『働くことと学ぶこと』についての調査、二〇〇九年として公表されている。

大原社会問題研究所雑誌

No.623-624 2010.9-10

【特集】大原社会問題研究所創立90周年記念フォーラム
開会にあたって
戦前の社会研究センターとしての大原社会問題研究所
大原社会問題研究所の創立をめぐって
日本近現代史と大原社会問題研究所
大原孫三郎の社会・文化・福祉への貢献
大原社研フォーラム聴講記
大原社研創立45周年記念講演：大原総一郎「大原社会問題研究所の誕生」

■ 講演
生活・女性問題研究の途上で

■ 論文
雇用構成における産業間相違の規定要因

■ 書評と紹介
細井勇著『石井十次と岡山孤児院』
渡辺めぐみ著『農業労働とジェンダー』
佐藤幹夫著『ルポ 高齢者医療』
山崎憲著『デトロイトウェイの破綻』

社会・労働関係文献月録
法政大学大原社会問題研究所2009年度の歩み
月例研究会
所報 2010年5・6月

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4-3-2 tel.0427-83-2307
〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7
法政大学一口坂別館内 tel.03-5228-6271

五十嵐仁
高橋彦博
二村一夫
アンドリュー・ゴードン
大原謙一郎
木下 順

伊藤セツ

藤井浩明

田澤 薫
倉敷伸子
橋本美由紀
山縣宏寿