

非正規社員の能力開発の現状と課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 アドバイザリー・リサーチャー 稲川 文夫

1. はじめに

厳しい経済競争のなかで優位性を確保しようとする企業の動きや、柔軟な働き方を求める労働者の希望など、複合的な要因によって就業形態の多様化が進展している。その結果、非正規雇用者が全雇用者の3割強を占め、なお、増加傾向にある。

それに伴って、非正規雇用者と正規雇用者との間には、賃金格差だけでなくキャリア形成を進めるうえで重要な教育訓練の受講機会にも格差が広がっていることがクローズアップされている。

そこで本稿では、教育訓練受講機会の格差を検証するとともに、非正規社員の能力開発の現状と課題および求められる支援の方向性等について述べることとする。用いるデータは、平成17年度「能力開発基本調査」とJILPT労働政策研究報告書No.54「教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究—個人の職業能力開発行動からみる—」である。

2. 労働市場における正規雇用者と非正規雇用者の推移

図表1に正規雇用者と非正規雇用者の推移を、図表2に若年雇用者（15～34歳）の推移を示す。

ここ数年の雇用者数の動向は、景気の好況感を反映して増加傾向で推移しており、2006年には5,088万人を数えている。その内容をみると、正規雇用者は2005年までは前年に比して減少してきたが、2006年

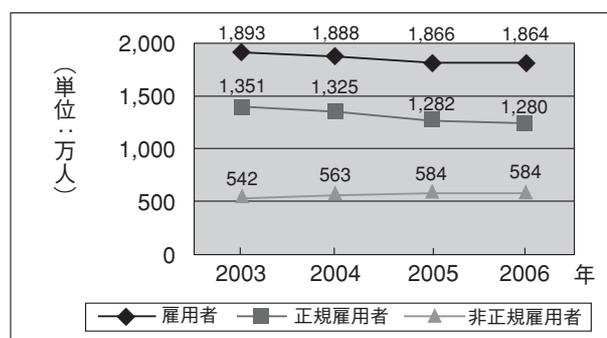
図表1 正規雇用者と非正規雇用者の推移

(単位：万人)

雇用形態	年	2003	2004	2005	2006
	全体	雇用者	4,948	4,975	5,007
	正規雇用者	3,444	3,410	3,374	3,411
	非正規雇用者	1,504	1,564	1,633	1,677
15～34歳	雇用者	1,893	1,888	1,866	1,864
	正規雇用者	1,351	1,325	1,282	1,280
	非正規雇用者	542	563	584	584

資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」平成18年平均結果より作成

図表2 若年雇用者（15～34歳）の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」平成18年平均結果より作成

には前年より37万人増加に転じている。一方、非正規雇用者は年々増加傾向で推移し、2003年の1,504万人から2006年には1,677万人になって、全雇用者の33.0%を占めるようになった。まさに、雇用者の3人に1人が非正規雇用者であるという状況になっている。

これを15～34歳の若年層でみると、雇用者数は年々減少しており、2006年は1,864万人で前年より2万人減って、減少傾向に歯止めがかかっていない。

その内容をみると、正規雇用者は減少傾向が続き、

2006年は1,280万人である。一方、非正規雇用者は増加傾向で推移し、2006年は前年と同数の584万人である。

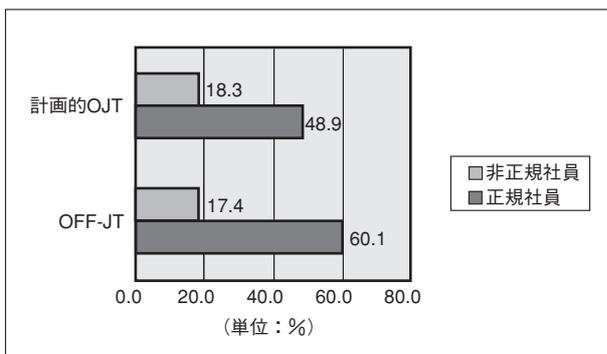
全体では雇用者数、正規雇用者数とも増加したにもかかわらず、若年雇用者（15～34歳）にとっては雇用者数、正規雇用者数とも減少傾向が続くなかで、非正規雇用者数は増加傾向（高止まり）にあって、厳しい雇用状況が続いている。

3. 企業における教育訓練受講機会の格差

企業が実施している従業員の能力開発の観点から、正規社員と非正規社員とでは教育訓練を受講する機会にどれくらいの差があるのかを見てみる。

図表3は平成16年度の1年間（平成16年4月1日～平成17年3月31日）に従業員の職業能力開発・向上のために計画的なOJT¹やOFF-JTを「実施した」企業の割合を示す。

図表3 従業員の教育訓練を実施している企業の割合



資料出所：平成17年度能力開発基本調査より作成

これによると、正規社員を対象として「計画的なOJT」を実施した企業は48.9%、「OFF-JT」を実施した企業は60.1%である。一方、非正規社員に対して「計画的なOJT」を実施した企業は18.3%、「OFF-JT」を実施した企業は17.4%である。いずれも正規社員に対して実施した企業の割合は高く、「計画的なOJT」では非正規社員の2.7倍、「OFF-JT」では3.5倍である。

1 「計画的なOJT」とは、日常の業務につ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、期間、内容などを具体的に定めて段階的・継続的に実施することを指す。

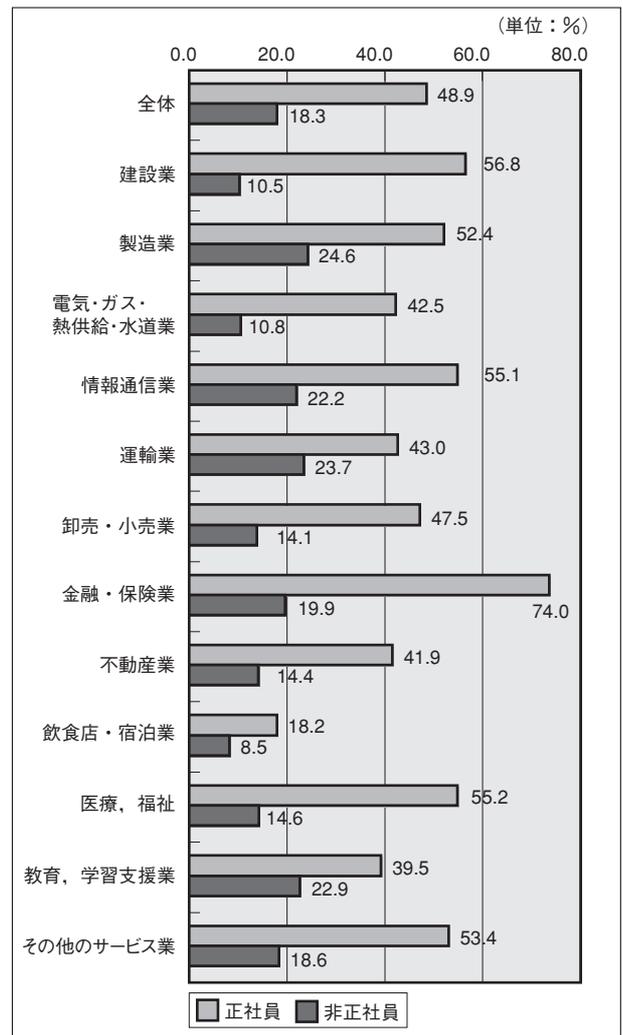
これを従業員の側からみると、正規社員は非正規社員よりも「計画的なOJT」および「OFF-JT」を受ける機会がそれぞれ2.7倍、3.5倍多いことを示している。そして、このことは、非正規社員にとっては、企業内における教育訓練の受講機会に関して、正規社員と比較すると大きな格差があって、能力開発を行ううえで厳しい状況におかれていることを意味している。

次に、この状況を業種別に「計画的なOJT」と「OFF-JT」の実施状況について見てみる。

(1) 計画的OJTについて

図表4に業種別に計画的なOJTを実施した企業の割合を示す。「建設業」では、正規社員と非正規社員

図表4 計画的OJTの実施状況



資料出所：平成17年度能力開発基本調査より作成

に対する「計画的なOJT」の実施割合はそれぞれ56.8%、10.5%で格差は5.4倍である。以下、「電気・ガス・熱供給・水道業」（同42.5%、同10.8%、同3.9倍）、「医療、福祉」3.8倍、「金融・保険業」3.7倍等となっている。一方、格差の最も小さい業種は「教育、学習支援業」で1.7倍、ついで、「運輸業」1.8倍、「製造業」および「飲食・宿泊業」2.1倍等である。

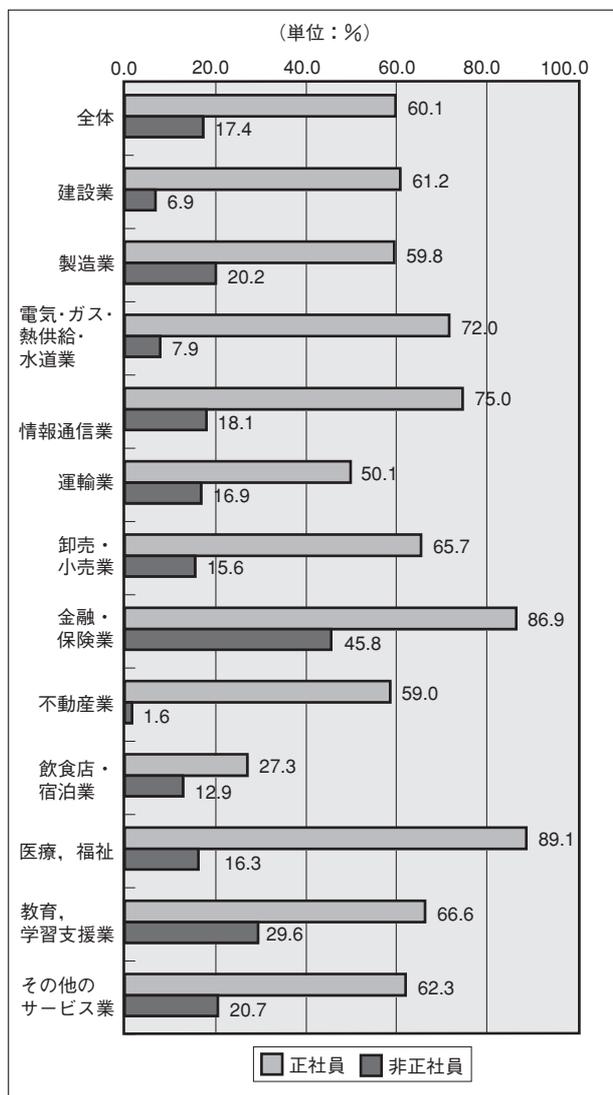
したがって、従業員の側からみると、非正規社員と正規社員に対する「計画的なOJT」の受講機会の格差は、「建設業」で一番大きく5.4倍で、次いで、「電気・ガス・熱供給・水道業」3.9倍、「医療、福祉」3.8倍等で格差が大きく、非正規社員にとっては、正規社員と比べると受講機会が少ない業種であるとい

える。一方、「教育、学習支援業」1.7倍、「運輸業」1.8倍、「製造業」2.1倍等では格差は小さく、非正規社員にとっては、受講機会が比較的多い業種といえる。

(2) OFF-JTについて

図表5に業種別にOFF-JTを実施した企業の割合を示す。「不動産業」では、正規社員と非正規社員に対するOFF-JTの実施割合はそれぞれ59.0%、1.6%で格差は36.9倍である。以下、「電気・ガス・熱供給・水道業」（同72.0%、同7.9%、同9.1倍）、「建設業」（同61.2%、同6.9%、同8.9倍）等である。一方、格差の小さい業種は「金融・保険業」1.9倍、「教育、学習支援業」2.3倍、「製造業」3.0倍等である。したがって、従業員の側からみると、非正規社員と正規社員に対するOFF-JTの受講機会の格差は、「不動産業」で最も大きく36.9倍、以下、「電気・ガス・熱供給・水道業」9.1倍、「建設業」8.9倍等で格差が大きく、非正規社員にとっては、正規社員と比べるとOFF-JTの受講機会が大変少ない業種であるといえる。一方、「金融・保険業」1.9倍、「教育、学習支援業」2.3倍では格差は小さく、非正規社員にとっては、OFF-JTの受講機会が比較的多い業種といえる。

図表5 OFF-JTの実施状況（業種別）



資料出所:平成17年度能力開発基本調査より作成

4. 非正規社員主導の能力開発

(1) 能力開発の実施状況

それでは、非正規社員個人は実際にはどのような能力開発行動をとっているのだろうか。

図表6に非正規社員の過去1年間における「研修や自己啓発」の実施状況を示す。「研修や自己啓発」

図表6 非正規社員の過去1年間における「研修や自己啓発」の実施状況 (N=885)

	(単位:%)	
	実施した	実施しなかった
全体	25.4 (47.7)	72.0 (50.9)
20歳代	28.5 (47.9)	69.6
30歳代	23.7 (46.4)	75.9
40歳代	27.3 (48.4)	69.9
50歳代	23.2 (48.5)	72.0

注) ()内の数値は正規社員を示す。
資料出所: JILPT労働政策研究報告書No.54

を実施した人の割合は、全体では25.4%で、非正規社員の4人に1人が実施したことになる（一方、正規社員は47.7%で、ほぼ2人に1人が実施している）。これを年代別にみると、20歳代（28.5%）と40歳代（27.3%）が高く、30歳代（23.7%）と50歳代（23.2%）では低い実施割合となっている。

(2) 能力開発に投入できる資源（お金，時間）と投入状況

次に、こうした能力開発行動の実態を個人が投資した資源（お金，時間）の面から見てみると、過去1年間に能力開発活動（研修あるいは自己啓発）のために個人が自己負担した費用の総額は、能力開発活動を行っていない者も含めた全非正規社員の平均で13.6千円である。そして、能力開発活動に投資した時間（実施時間）は全非正規社員の平均で21.8時間である（図表7参照）。以上の自己負担費用と実施時間を能力開発のために使える予算額（自己啓発予算額）と自己啓発可能時間に占める比率（投資率）でみると、平均でそれぞれ19.5%、21.2%である。これを年代別にみると、20歳代が最も高く実施額25.9千円（投資率27.2%）、実施時間40.4時間（投資率30.3%）である。一方、30歳代が最も低く実施額8.3千円（投資率13.6%）、実施時間13.0時間（投資率12.7%）である（図表7）。

図表7 自己啓発に投資できる資源と活用状況（非正規社員）N=746

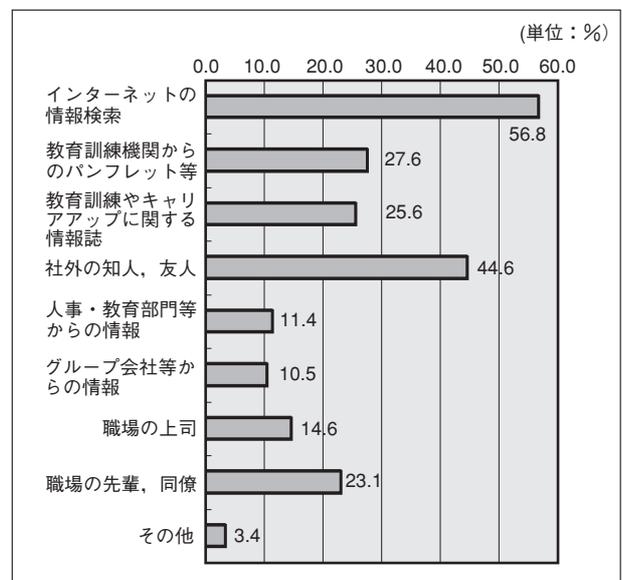
	自己啓発への投資資源					
	お金			時間		
	自己啓発予算額 (千円)	実施額 (千円)	投資率 (%)	自己啓発可能時間 (時間)	実施時間 (時間)	投資率 (%)
全体	70.0	13.6	19.5	102.8	21.8	21.2
20歳代	95.2	25.9	27.2	133.6	40.4	30.3
30歳代	60.7	8.3	13.6	102.3	13.0	12.7
40歳代	53.8	10.8	20.0	91.6	22.0	24.0
50歳代	80.4	14.2	17.6	95.0	18.4	19.4

注) 実施額：過去1年間における「研修や自己啓発」のために使った金額
資料出所：JILPT労働政策研究報告書 No.54

(3) 能力開発に関する情報の入手方法

個人が能力開発を行ううえで、「金」と「時間」とともに重要な資源は「情報」である。そこで、彼らが能力開発に関する情報をどのような方法で入手し

図表8 能力開発に関する情報の入手方法



資料出所：JILPT労働政策研究報告書No.54

ているのかを見てみる。

最も重視されている方法は、インターネット（56.8%）であり、社外の知人、友人（44.6%）、教育訓練機関からのパンフレット（27.6%）、情報誌（25.6%）がこれに続く。それらに比べると、人事・教育部門等からの情報（11.4%）、職場の上司（14.6%）といった勤務先関連からの入手方法は重視されていない（図表8参照）。

(4) 能力開発を進めるうえでの課題

① 自己啓発に関して不足している情報

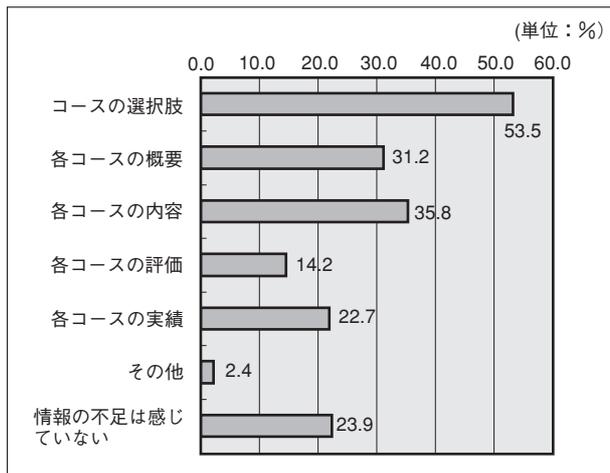
次に、彼らが自己啓発を進めるうえでどんな情報が不足していると感じているのかを見てみる。最も必要としている情報は、「コースの選択肢に関するもの（どのようなコースが、どの程度あるのか）」53.5%であり、「各コースの内容に関するもの（カリキュラム、レベル、訓練目標等）」35.8%、「各コースの概要に関するもの（日程、場所、費用等）」31.2%がこれに続く。一方、「情報の不足は感じていない」とする者も23.9%おり、情報の不足が自己啓発を進める際の障害になっていないとする者もほぼ4人に1人いることがうかがえる（図表9）。

② 自己啓発に当たっての問題点

自己啓発に当たっての問題点として、「忙しくて自己啓発の余裕がない」とする者が最も多く46.4%で、

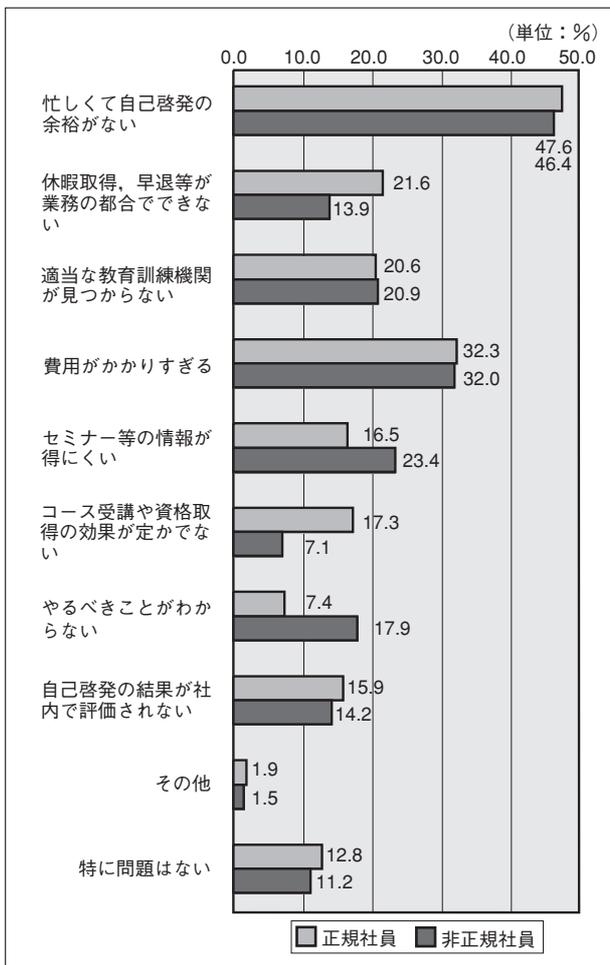
以下、「費用がかかりすぎる」32.0%、「セミナー等の情報が得にくい」23.4%、「適当な教育訓練機関が見つからない」20.9%等である（図表10）。

図表9 自己啓発に関して不足している情報 (N=440)



資料出所：平成17年度能力開発基本調査

図表10 自己啓発にあたっての問題点



資料出所：平成17年度能力開発基本調査より作成

一方、「やるべきことがわからない」とする者も17.9%いる。この数値は正規社員の2.4倍で、両者を対比した場合、際立った数値であるといえる。このことは、多くの企業では、非正規社員は従業員教育の対象からはずれているために、キャリア形成の道筋が示されておらず、結果として、自己啓発による能力開発の目標が見つけられずにいることに起因していると推測される。

5. 非正規社員の能力開発に対する支援

非正規社員の能力開発に対する支援として、情報提供とキャリア・コンサルティングが主要な柱となる。例えば、「忙しくて自己啓発の余裕がない」とする者に対しては、土日で受講できる訓練コース等や、通信教育で受講できるコース等の情報提供がまず考えられる。余裕がなくても自己啓発で何がしたいかがわかれば方策はある。したがって、もし、余裕があればどんなことがしたいか質問し、当人の意識を探り出すといったコンサルティング能力が重要となる。

「やるべきことがわからない」とする者に対しては、①自己分析をさせて興味を持っている分野は何か、やってみたい仕事は何か等を問い掛けて興味分野ややりたい仕事を明らかにする。②現在の自分の職業能力を棚卸する、③自分がやってみたい仕事に求められる要件（能力、資格が必要な場合もある）を整理する、④現在の自分に足りない能力を補充する能力開発を提示する、⑤適切な訓練コースの検索等、能力開発のやり方を提示する。といった一連のコンサルティングが必要であろう。

「費用がかかりすぎる」とする者に対しては、公共職業訓練施設、公益法人および商工会議所等が実施している比較的費用のかからない訓練コースに関する情報提供や教育訓練給付制度を活用した自己啓発の方法等に係る支援が考えられる。

6. 教育訓練コースに係る情報提供について

非正規社員が自己啓発を進めるうえで「セミナー

等の情報が得にくい」、「適当な教育訓練機関が見つからない」といった情報入手に係る問題や不足を感じている訓練コースに係る情報等を考慮すると、能力開発に関する情報をいかに彼らに提供するかが重要な意味をもつ。そして、情報の入手方法としてインターネットによる情報検索が重視される傾向にあることも考慮する必要がある。しかし、現在のところ、個人にとって利用できる能力開発資源として「どのようなものが」、「どこに」、「どれくらい」あるのかを明確に伝える公的なウェブサイト（商業ベースでないもの）が、キャリア形成に関する情報インフラとして十分に機能している状況にはないように思われる。したがって、ハローワークやポリテクセンター等の相談窓口でキャリア形成支援業務を進めるうえで、少なくとも、教育訓練サービス市場に供給されている訓練コースに関する情報（コース名、コース内容、コースのレベル、コースの対象者、コースの期間、実施時期、受講料等が分野別に、かつ体系的に整理されている情報）や受講に際して利用できる支援策（コース選択に係る相談支援、助成金、担当している機関等を含む）に係るデータベースを作成し、彼らの個別ニーズに対応した情報提供がきわめて大切であるといえる。

7. まとめ

正規雇用と比べて非正規雇用では職業能力開発の

機会も十分でなく、職業能力形成も進みにくい状況にある。このような状況下では、企業における従業員の職業能力開発のなかに非正規雇用者も組み入れる仕組み作りを支援する施策は、国の重要な検討課題の1つであるといえる。

一方、キャリア形成支援や能力開発実施業務の最前線にあるポリテクセンター等の施設では、非正規雇用者に対する具体的な支援が求められる。まず、企業の人事部門、人材派遣企業、ハローワーク等と連携して、非正規雇用者に対して準備している具体的な支援内容を広報し、彼らに確実に情報が伝わるような仕組みを構築する必要がある。そして、このような取組みを通して、キャリア・コンサルティングと能力開発情報に係るきめ細かい相談支援を主体とする支援体制を整備することは、非正規雇用者個人の主体的な能力開発行動をサポートし活性化させるうえできわめて重要なことであるといえる。

<参考文献>

1. 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」平成18年平均結果
2. 平成17年度「能力開発基本調査」
3. JILPT労働政策研究報告書No.54「教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究—個人の職業能力開発行動からみる—」

職業適性診断システム

CAREER Insites[®] MC

キャリア・インサイトMC



■CD-ROM(1枚)	3,500円
■ライセンスのみ1台につき 複数台のパソコンで利用の場合	1,000円
■手引	1,300円 (税込)

■ミッド・キャリア (MC) の自己理解・職業選択を支援する

キャリア・インサイトMCは、ミッド・キャリア層（30歳代後半から60歳代）を対象としたコンピュータによる職業適性診断システムです。再就職を考える人が自分のキャリアを見直したり、新たなキャリアを構築したりするために、自分でパソコンを使いながら、適性評価、職業情報の検索、適性と職業との照合、キャリア・プランニングというキャリア・ガイダンスの一連の流れを経験できます。

■発行所

社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5181 (代表) FAX 03-3523-5187