

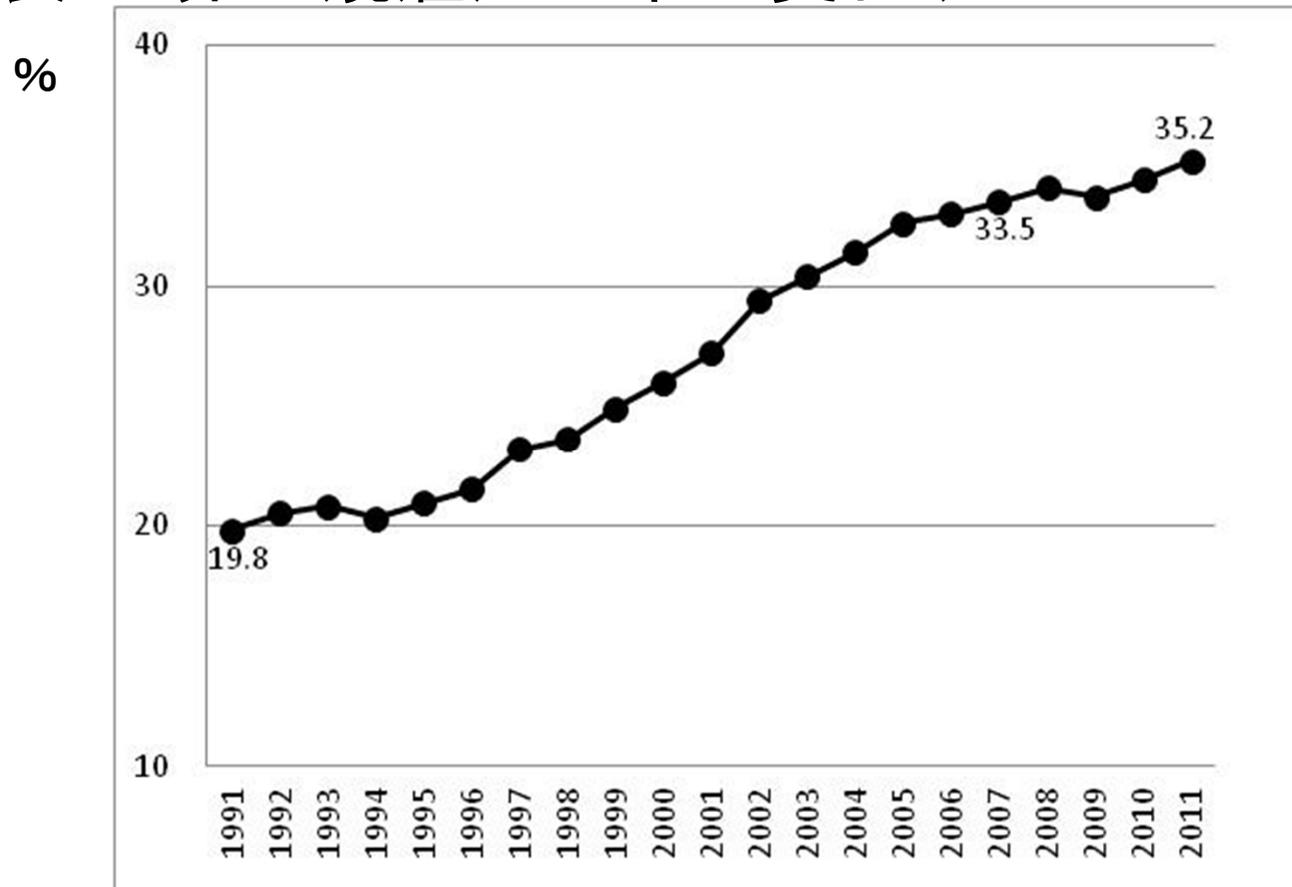
# 非正規雇用の 職業能力開発とキャリア形成

労働政策研究・研修機構  
人材育成部門 副主任研究員  
原 ひろみ

# 非正規雇用をめぐる話題

- 非正規雇用への社会的な関心は高い
  1. 数量的に増大している
  2. 雇用が不安定、低賃金、そのために未婚化・少子化につながっている？等
- これらの根底にある課題は？
  - = 能力開発の機会に恵まれない
  - ⇒ 課題を克服するために：ジョブ・カード制度を取り上げて

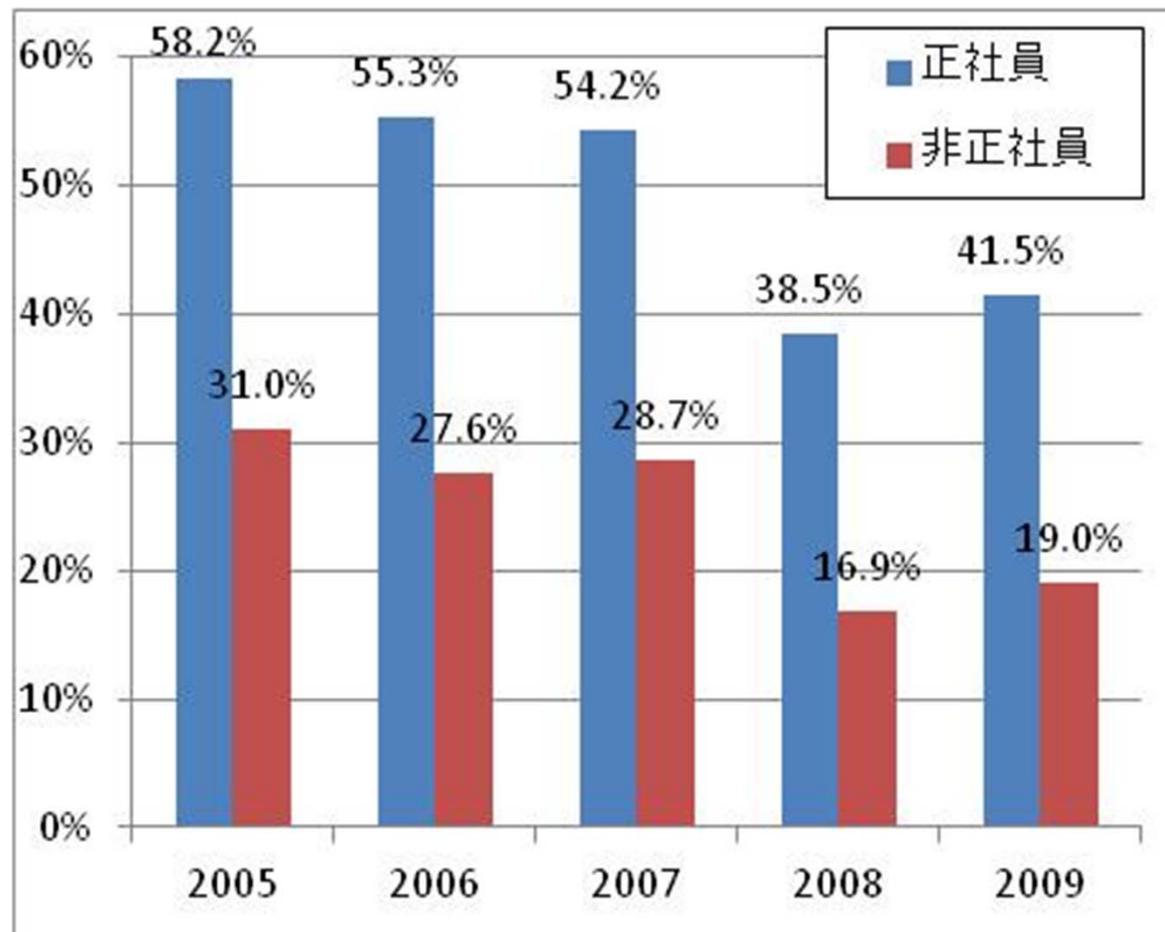
図表1 非正規雇用比率の変化(1991~2011年)



1. 2001年以前は「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査詳細集計」により作成。2001年までは各年2月、2002年以降は各年平均。
2. 非正規雇用とは、パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣社員等の正社員・正職員ではない雇用者をさす。割合は、役員を除く雇用者の内訳の合計に対するものである。
3. 2011年に関しては被災3県を除く

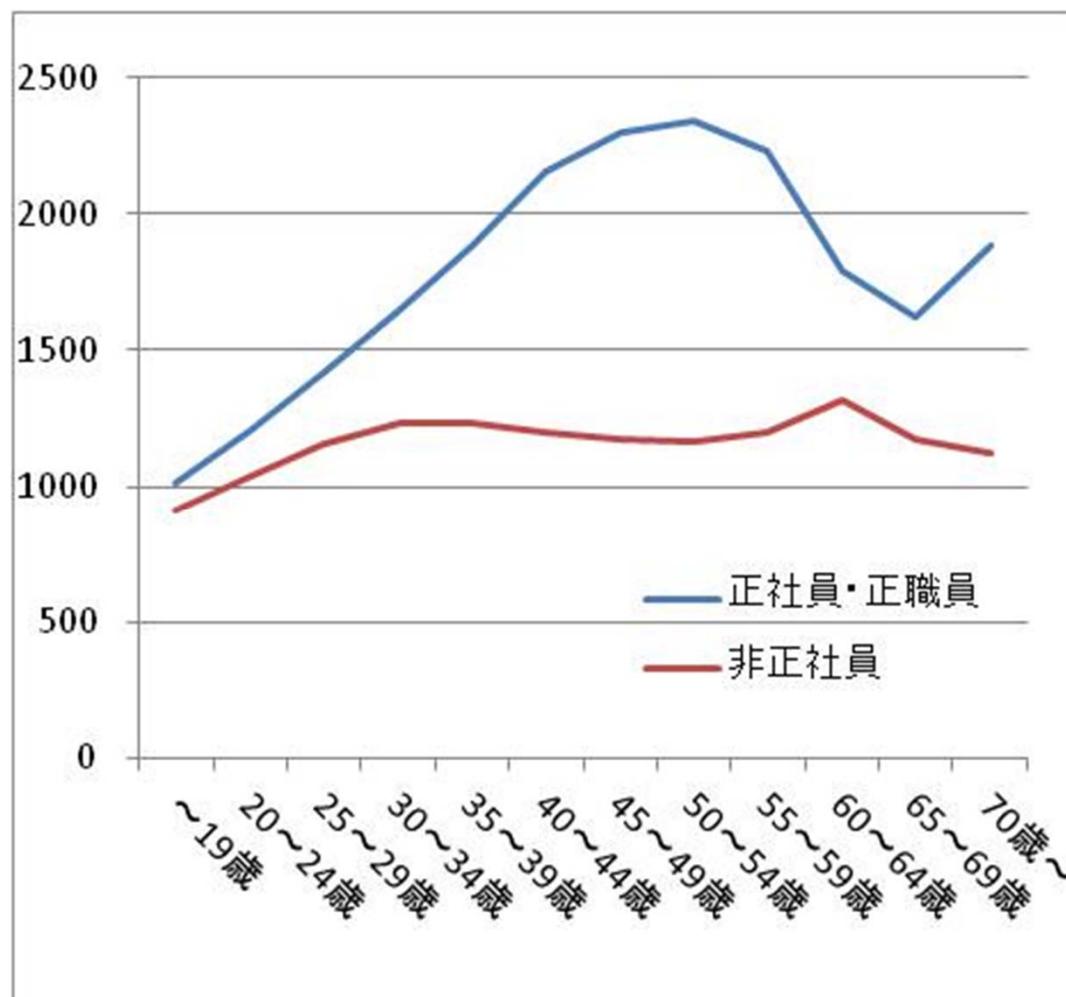
# 正社員と非正社員の 訓練機会と賃金の格差(公表統計から)

図表2 正社員と非正社員の教育訓練の受講者比率



データ:厚生労働省『能力開発基本調査』、注:Off-JTについての集計である

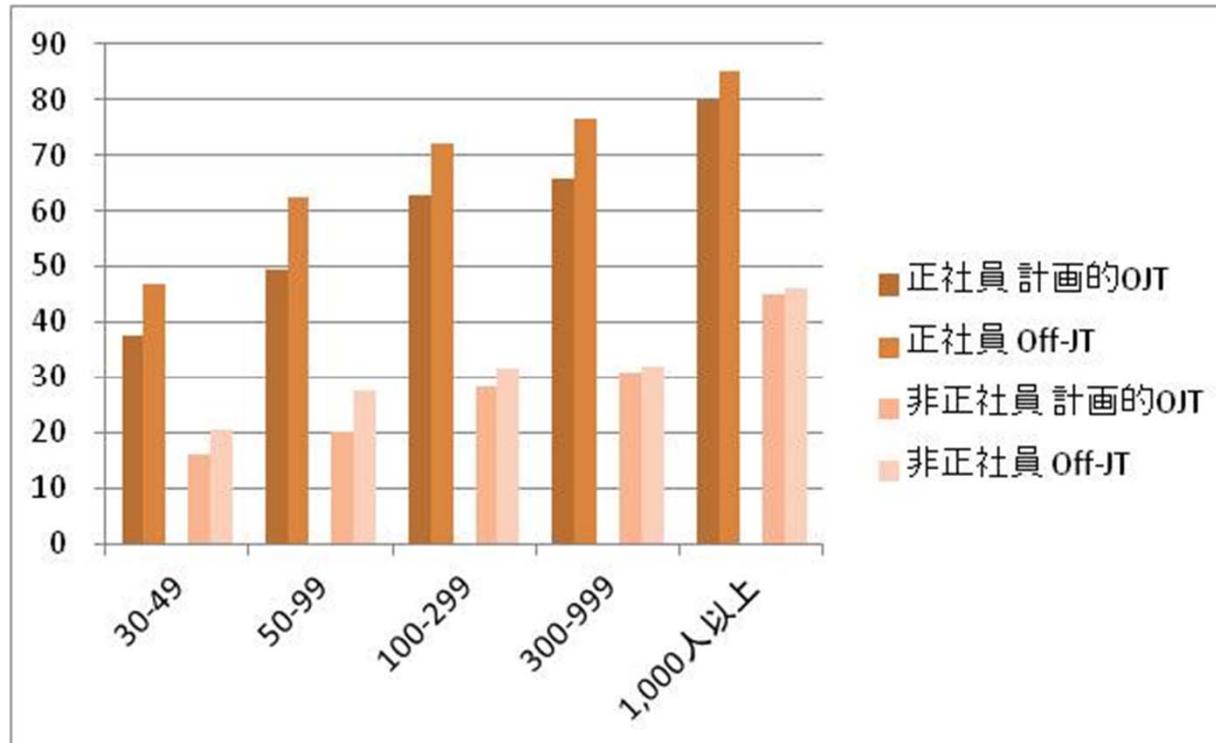
# 図表3 正社員と非正社員の 年齢別・時間あたり賃金



データ: 厚生労働省『賃金構造基本統計調査(2009年)』

注: 1時間あたり所定内給与額(円) = 所定内給与額 ÷ 所定内実労働時間

図表4 企業規模別、企業内訓練の実施事業所割合(%)



データ: 厚生労働省『平成22年度能力開発基本調査』(従業員数30人以上の事業所を対象)

### ＜中小企業＞

労働政策研究・研修機構「中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発に関する調査」=従業員数5人以上300人未満の製造業

①「指導者を決め、計画にそって、育成・能力開発を行う」ことを積極的あるいはある程度積極的に進めているという企業は38.6%

②Off-JTに関しては生産活動に携わる基幹的人材に対しても52.7%の企業が実施していない

# 小括1

- 非正規雇用者が増大
- 企業は非正規雇用者への能力開発(企業内訓練)には積極的ではない  
⇒①経済全体でみて、人的資本蓄積が低下する恐れ
- 正社員と非正規の間には賃金格差  
=賃金アップの背後には、職業能力アップ
- 能力開発はキャリア形成の必要条件  
⇒②個人レベルでは、賃金格差が進展する恐れ
- 解決に取り組むべき課題

# 正社員・非正社員の 企業内訓練の機会の違い

図表5 Off-JT受講確率と受講時間の規定要因(限界効果)

	Off-JT 受講確率 ロジット尤度推計法		Off-JT 受講時間数 Tobit 尤度推計法	
	(1)	(2)	(3)	(4)
正社員ダミー	0.140*** [0.030]	0.088** [0.038]	18.162*** [3.699]	11.476** [4.487]
男性、年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数	Yes	Yes	Yes	Yes
学歴、役職、職種、自己啓発の実施	Yes	Yes	Yes	Yes
事業所規模、企業規模、非正社員比率、女性比	Yes	Yes	Yes	Yes
HRM 制度	No	Yes	No	Yes
Observations	6150	5938	5780	5584
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R-squared	0.144	0.160	0.031	0.034
Log Likelihood	-3631.788	-3439.952	-17677.276	-17011.451

データ:『平成18年度能力開発基本調査』、出所:黒澤・原(2009)

注:\*\*\*は統計的に1%有意、\*\*は5%有意、\*は10%有意。括弧内の数値は標準偏差((3)と(4)はロバスト標準偏差)。

図表6 Off-JT受講確率と受講時間の規定要因  
(固定効果推定法、係数)

	Off-JT 受講確率 ロジット固定効果推計			Off-JT 受講時間 OLS 固定効果推計		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		# HRM>=3	# HRM<=2		# HRM>=3	# HRM<=2
正社員ダミー	1.215*** [0.184]	1.049*** [0.257]	1.467*** [0.271]	6.677*** [2.510]	7.546** [3.287]	6.454* [3.686]
男性、年齢、年齢の2乗、勤続年	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
学歴、役職、職種、自己啓発の実	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	3738	1613	2125	5691	2336	3355
Pseudo R-squared	0.158	0.137	0.187	0.063	0.084	0.060
Log Lik	-1253.752	-547.566	-694.685	-27859.07	-11153.57	-16644.26
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
事業所数	817	350	467	1550	632	918

データ:『平成18年度能力開発基本調査』

出所:黒澤・原(2009)

注1:\*\*\*は統計的に1%有意、\*\*は5%有意、\*は10%有意。括弧内の数値は標準偏差  
(3)と(4)はロバスト標準偏差)。

## 小括2（分析結果のまとめ）

- 正社員と非正社員の企業内訓練の受講格差は、HRM制度の適用で表される技能蓄積に対する期待をコントロールすると縮小するが、それでも格差は残される
- また、同一事業所に勤務する従業員同士の比較に基づく分析からも、同様の結果

⇒非正規のままでは、能力開発の機会には恵まれづらい

## 正社員転換というキャリアパスは？

- 非正規から正社員への移行経験のある人の割合  
(1)小杉・原 (2011, 序章) : 1977～2008年度  
**19.2%**  
(2)四方 (2010) : 2004～2008年 (1年後の転換確率)  
**男性: 23.7%、女性4.3%**

⇒共通して言えることは、

日本社会には、正社員転換というキャリアパスが多く用意されてはいない

表2 臨時雇用労働者の1年後と3年後における雇用状態の国際比較（25歳から64歳までの男女）

	1年後			3年後		
	常用雇用	臨時雇用	無業	常用雇用	臨時雇用	無業
ルクセンブルク	58.7	27.9	13.4	79.7	11.8	8.5
オーストリア	55.9	35.3	8.8	67.5	22.6	9.9
イギリス	51.9	29.9	18.3	63.4	15.1	21.5
オランダ	49.1	40.9	10.0	69.9	17.6	12.5
ドイツ	46.6	38.5	14.9	60.0	23.5	16.4
ベルギー	45.0	49.3	5.6	71.4	23.2	5.4
アイルランド	41.6	44.5	13.9	66.1	15.8	18.2
デンマーク	35.2	46.2	18.6	61.3	20.5	18.2
フィンランド	31.2	45.6	23.2	44.7	30.0	25.3
スペイン	29.1	52.4	18.5	46.0	37.5	16.5
ギリシャ	28.3	49.1	22.6	36.0	47.8	16.2
イタリア	27.2	49.7	23.1	47.2	30.3	22.5
ポルトガル	24.6	64.5	10.8	55.0	31.3	13.7
フランス	18.1	52.1	29.9	45.3	30.6	24.1
日本（臨時雇用）	17.5	72.1	10.4	24.9	59.7	15.4
日本（非正規雇用）	7.5	81.5	11.0	10.7	71.5	17.8

注：1) 臨時雇用とは、有期雇用契約の労働者もしくは派遣による労働者である。

2) 「日本（非正規雇用）」については、非正規雇用労働者が正規雇用へ移るか、非正規雇用にとどまっているか、無業になるかについての割合を表している。なお、非正規雇用とは、有期雇用契約の有無にかかわらず、呼称が「契約社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「嘱託」のいずれかの労働者である。

資料出所：ヨーロッパ諸国については、*European Community Household Panel (ECHP)* の wave 5（1998年）から wave 8（2001年）のデータより、「1年後」については1998年から1999年のデータ、「3年後」については1998年と2001年のデータから計算されている（出所：OECD *Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes* の“Supplementary statistical material”から）。一方、日本については『慶應義塾家計パネル調査（KHPS）』のパネルAの wave 1（2004）から wave 5（2008）のデータより筆者が計算した。

出所：四方（2011）

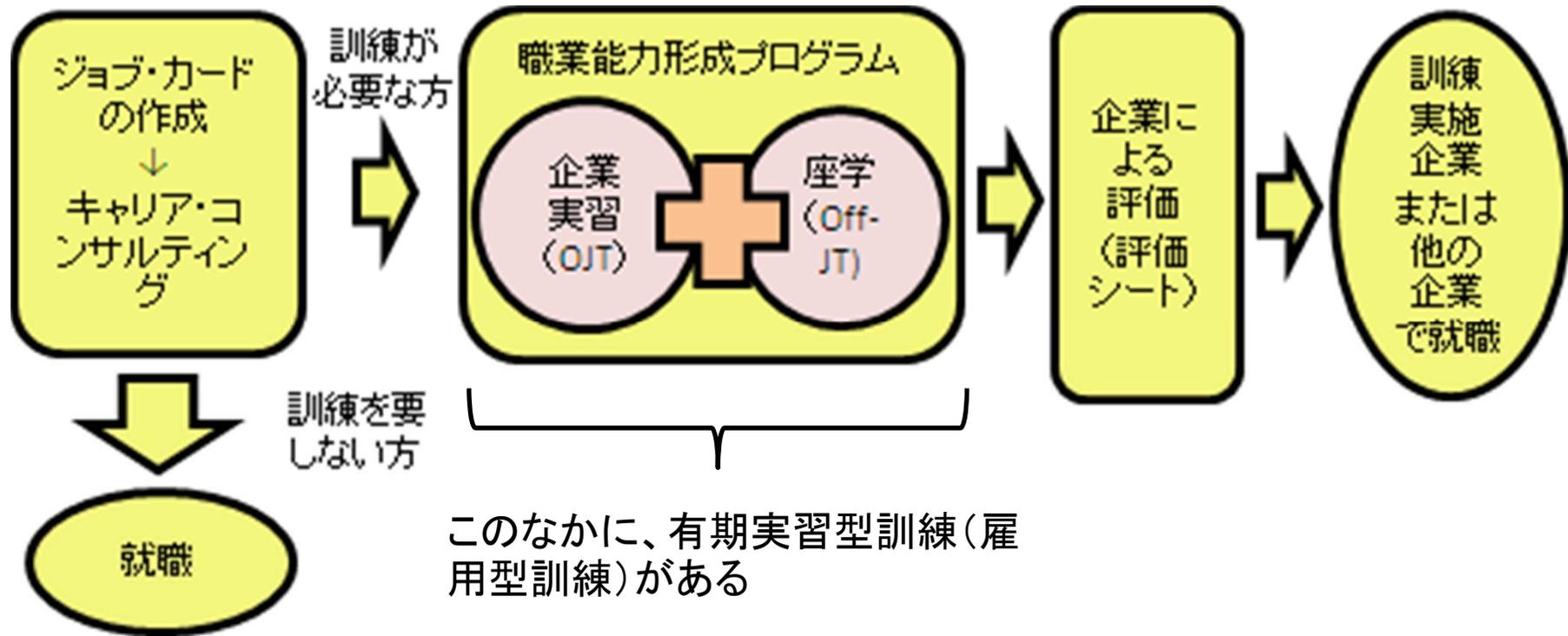
## 正規・非正規を超えて、個人がキャリアを切り拓ける社会を実現するための公的な支援とは？

- (1)実践的な教育訓練を受ける機会の提供
  - (2)訓練成果(身に付けたスキル)が評価され、かつ企業内部だけでなく労働市場全体で通用するシステム = 円滑な就職・転職
- ⇒ 職業能力評価システムの普及

# この政策目的の下、現在導入されている 公的な制度＝ジョブ・カード制度

- 2008年4月に導入
- 「フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等」職業能力形成機会に恵まれない者  
(『ジョブ・カード構想委員会、最終報告(平成19年12月)』)
- ジョブ・カード制度の骨格
  - ①企業現場における実習(OJT)と教育訓練機関等による座学(Off-JT)を組合わせた実践的な職業訓練
  - ②共通の「能力評価基準」で訓練成果を評価することで、市場横断的に使える評価  
＝「ジョブ・カード」に記載
  - ③訓練前後のキャリア・コンサルティング

# ジョブ・カード制度



出所: 厚生労働省 ([http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\\_card01/jc01.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jc01.html))



### ジョブ・カード様式2 [職務経歴シート]

氏名		
<b>職務経歴</b> <small>年月～年月 会社名・所属 職名(雇用形態)</small>		
年月～年月 会社名・所属 職名(雇用形態)	職務の内容	職務の中で学んだこと、得られた知識・技能、果たした役割、貢献したこと
キャリア・コンサルタント 記入欄(※)		

※キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。 Ver.2.1  
 ☆本様式を就職活動に活用する場合、応募企業に合わせて、例えば、記載する職務経歴の順番を変えたり、ごく短期のものを除いて主要な経歴を記載したりする等の記載の変更が可能です。

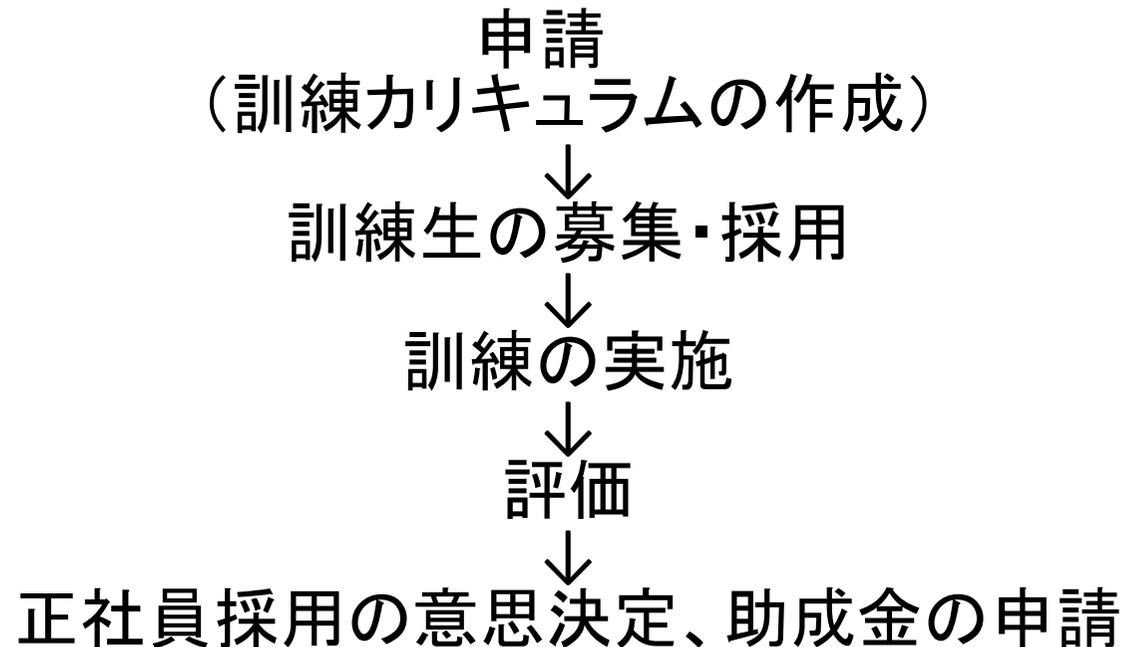
### ジョブ・カード様式3 [キャリアシート]

氏名	
<b>就業に関する目標・希望</b> <small>(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)</small>	
(希望する職業・職務)	(希望理由等)
<b>キャリア・コンサルタント記入欄(※)</b>	
	(キャリア形成上の課題、支援のポイント)
	(キャリア意識の形成プロセス)
	(その他特記事項)

☆キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。 Ver.2.0  
 ※キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。

# ジョブ・カード制度の 職業能力形成プログラムの1つ

## ・有期実習型訓練(基本型)



＝「雇用型訓練」＋「統一的な評価基準による評価」

＝企業だけではコストを負担しきれないので、助成金が支給

⇒次に、有期実習型訓練の企業への普及や効果、現状を紹介

# 企業ヒアリング調査とアンケート調査の概要

## 1. 企業ヒアリング調査

- ・中央ジョブ・カードセンター(日商)を通じて、ジョブ・カード訓練の実施企業数が多い地域ジョブ・カード(サポート)センター(横浜、大阪、富山、福井、札幌、前橋、松山)を選び、各センターから2~5社の企業の紹介を受けた
- ・合計17社

## 2. 企業アンケート調査(JILPT「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」)

- ・調査対象:ジョブ・カード制度の有期実習型訓練実施企業及び実施予定企業
  - ・調査方法:全国の地域ジョブ・カード(サポート)センター(計52か所)を通じて、各地域の対象企業に配布。企業への配布実数は460、有効回収数は292、有効回収率は63.5%
  - ・調査項目:有期実習型訓練の実施状況、実施上の課題、効果など
  - ・調査時期:平成22年9月に配布、10月15日回収締め切り
- (有期実習訓練型の21年度訓練実績件数が全国で618件であることを考えれば、かなり多くを網羅していると思われる)

# 図表8 アンケート調査回答企業の属性

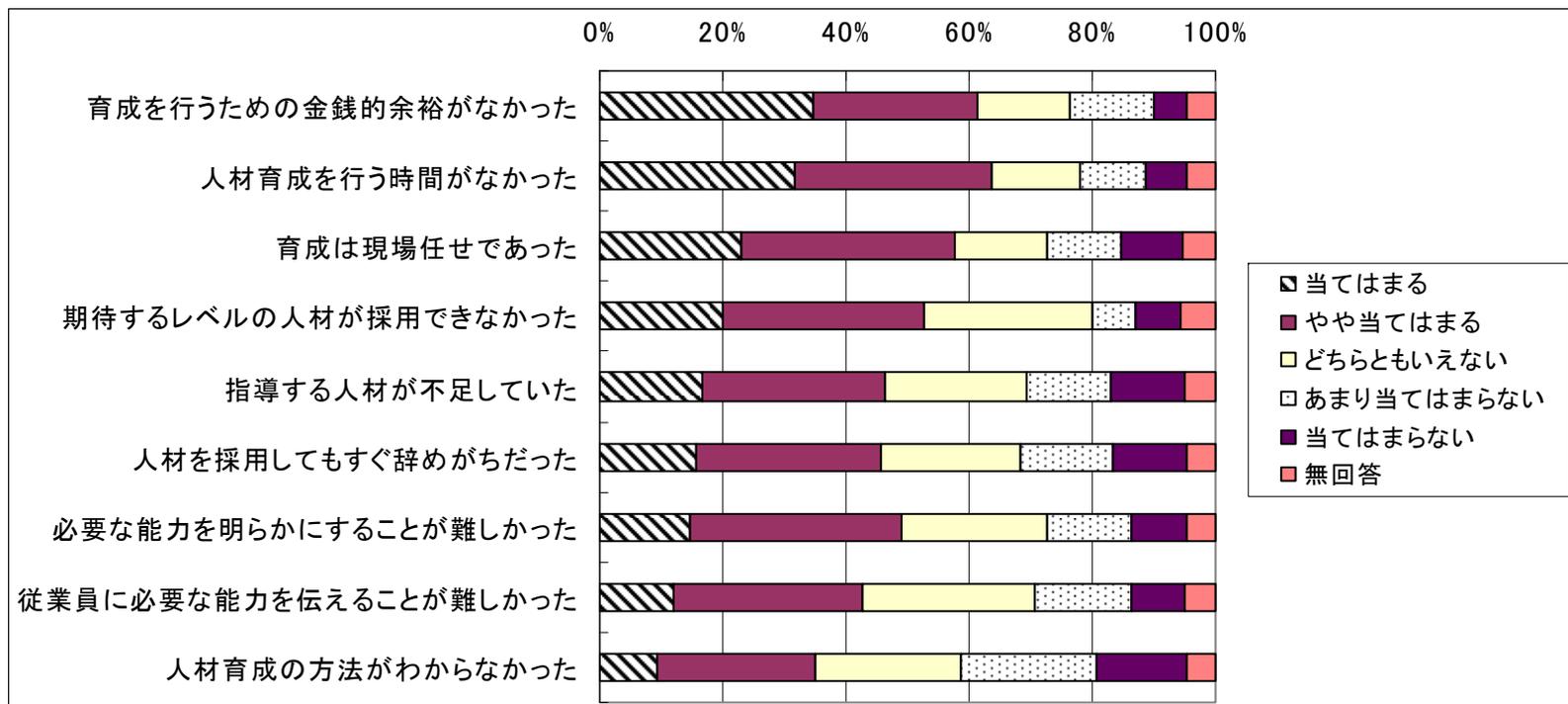
		合 計		企業規模(正社員数)				
		N	%	10人未 満	10人~30 人未満	30人~ 100人未	100人以 上	無回答
合計	N	292		102	98	55	22	15
	構成比		100.0	34.9	33.6	18.8	7.5	5.1
			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
業種別	建設業	29	9.9	10.8	14.3	5.5	0.0	6.7
	製造業	66	22.6	17.6	25.5	27.3	22.7	20.0
	情報通信業	31	10.6	12.7	8.2	12.7	13.6	0.0
	卸売・小売業	48	16.4	18.6	17.3	12.7	9.1	20.0
	サービス業	94	32.2	34.3	33.7	34.5	22.7	13.3
	うち医療・福祉	24	8.2	5.9	8.2	12.7	9.1	6.7
	その他	17	5.8	3.9	1.0	7.3	31.8	6.7
H22年新卒 採用***	新採あり	83	28.4	11.8	22.4	54.5	72.7	20.0
	新採なし	199	68.2	84.3	76.5	45.5	22.7	53.3
3年間中途 採用**	中途あり	234	80.1	72.5	82.7	90.9	90.9	60.0
	中途なし	23	7.9	14.7	5.1	1.8	0.0	13.3
H22新卒採用数(平均・人)*		9.1		1.4	1.9	5.1	30.0	7.7
3年間中途採用数(平均・人)***		17.6		5.5	6.6	17.7	112.3	6.1

出所:小杉(2011) データ:JILPT「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」(有期実習型訓練を導入したことのある企業に対する調査)』。以下図表11まで同じ。

注:\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

合計には無回答を含む。斜体は企業規模別構成比。採用数は採用ありの企業のみ  
の平均採用人数。

# 図表9 有期実習型訓練制度を導入する前の 職場の課題



## ヒアリング調査より

- **F社(原子力発電所メンテナンス工事・建設工事、正社員35人)**  
従来は、採用の際、ある程度の技術をもった経験者でないと採用しづらかったが、ジョブ・カード制度を活用することで、助成金も支給されることもあり、人に対する投資という意味で教育訓練を行いやすくなった。
- **P社(食品加工、同89人)**  
中途採用に対しては、人数的に足りない、思ったような人が来ないという課題を抱えていた。経験者に限って採用していたため、若くて能力があるが経験がないという人材を採用しづらいという課題があった。制度を導入したことで、経験がなくても潜在能力、メンタル面でいい人が採用できるようになった。
- **Q社(自動車整備、同16人)**  
これまで即戦力となる人だけを採用してきたため、未経験の新人を採用することは初めてである。

出所:小杉(2011)

図表10 有期実習型訓練への導入企業の評価  
①実践的な訓練内容

	合計	企業規模(正社員)			
		10人未 満	10人～ 30人未 満	30人～ 100人 未満	100人 以上
	225 100.0	77 100.0	76 100.0	39 100.0	19 100.0
単に能力を見極めるだけでなく、実践力を身につける効果がある	84.4	88.3	84.2	82.1	78.9
カリキュラムが体系化されていて効果が期待できる	83.1	90.9	72.4	82.1	89.5
OJTとOff-JTを組み合わせることで訓練効果が高い	79.1	81.8	76.3	79.5	78.9
自社にあうカリキュラムに落とし込むのが難しい	39.6	44.2	42.1	20.5	47.4
適切なOff-JTを組み込むことが難しい	34.2	35.1	40.8	30.8	21.1

図表11 有期実習型訓練への導入企業の評価  
②基準にそった職業能力評価

	合計	企業規模(正社員)			
		10人未 満	10人～ 30人未 満	30人～ 100人 未満	100人 以上
	225	77	76	39	19
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
必要な職業能力が明確となり、指導がしやすくなる	81.3	87.0	75.0	87.2	73.7
能力評価基準の考え方をより上位の職位にも適用したい	60.0	59.7	61.8	64.1	57.9
能力評価基準は、他の正社員採用の際にも目安として使える	77.8	80.5	75.0	71.8	89.5
一律の基準で評価するには評価者訓練が欠かせない	59.6	59.7	56.6	61.5	68.4
現場の指導者に趣旨に沿った指導を行うよう徹底するのが難しい	26.7	20.8	30.3	30.8	26.3
応募者がジョブ・カードを持っていれば採否の判断がしやすい	56.9	61.0	52.6	53.8	57.9
ジョブ・カードのキャリアコンサルタント記入欄は注意してみる	70.2	70.1	63.2	74.4	73.7

\*この制度を活用した求職者への効果(就職、賃金上昇等)も確認されつつある(原(2012))。

## 図表12 ジョブ・カード制度の推移(2008～2011年度)

	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度 (4～8月)	合計
ジョブ・カード取得者数	65,169	162,885	223,844	111,161	563,059
職業能力形成プログラム受講者数					
有期実習型訓練	505	4,612	10,368	539	16,024
日本版デュアルシステム	33,902	41,080	25,161	5,376	105,519

出所：内閣府「第9回ジョブ・カード推進協議会(平成23年11月9日)」、資料2より。

注1：就職率は、平成22年4月～平成23年3月末までに訓練を修了した者の3ヶ月後の値(暫定値)。

注2：平成22年度実績は暫定値。平成23年度実績の数値は平成23年8月末現在の値。

# まとめ

- ジョブ・カード制度は、非正規雇用者等のキャリア形成機会に恵まれない人に機会を与えるために導入された制度
- 安定的な雇用の受け皿、体系立った訓練を中小企業間に普及させるという効果をあげつつあった  
⇒2011年4月以降、縮小傾向
- 事業仕分け第3弾では「同様の政策目的を持った類似事業との整理統合を図り、OJTによる能力開発という本来の政策目的を実現できる新たな別の枠組みを設ける」という新たな方向性を目指して、評価結果がだされた  
⇒ しかし、実態として、その後は整理統合ばかりが優先  
「企業のための助成金制度の側面が強いのではないかという意見等」(衆議院会議録  
<http://kokkai.ndl.go.jp/SENTAKU/syugiin/176/0018/17611010018004a.html>)  
= 普及しつつあった制度の芽が摘まれてしまったのでは？

- 企業・求職者双方に対する制度ならびに政策目的の周知徹底（理解を求める作業が必要）
- 訓練企業の開拓が不可欠：2010年9月末で約8,000社
- 非正規雇用者にもキャリア形成の機会が与えられるようにコストを社会で負担することへの覚悟

# 参考1:コントロール変数として使った 人的資源管理制度

⇒企業は利潤を最大化するために従業員の育成・活用方針を定め、  
その方針に沿ってある種のHRM制度を導入する。

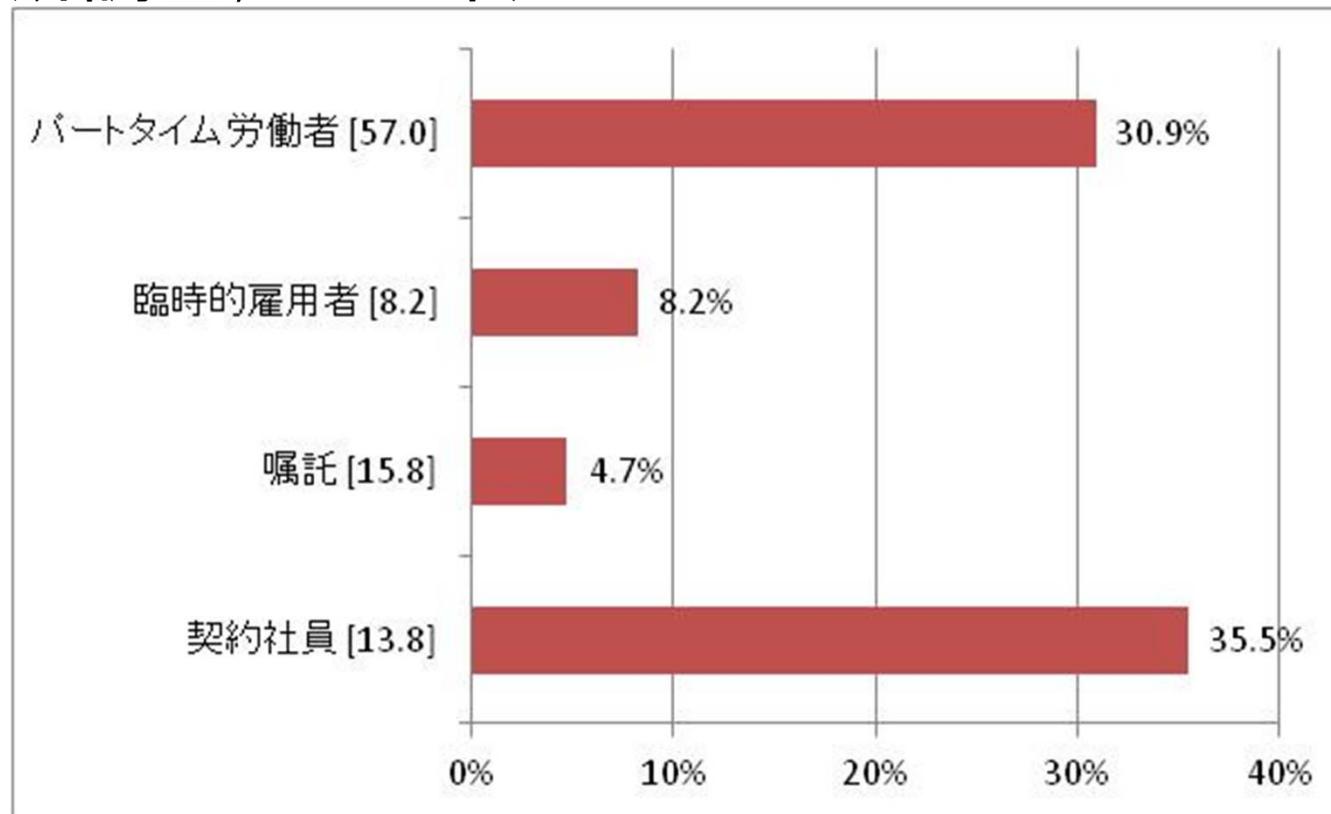
=従業員に対する技能蓄積への期待を代理

- 評価に関する制度  
(1)職業能力評価 (2)目標管理制度 (3)部下をもつ管理職の人事  
評価での部下育成能力の評価
- 自己選択的な異動を可能とする制度  
(1)自己申告制度 (2)社内公募制度 (3)専門職制度
- 柔軟な働き方を提供する制度  
(1)フレックスタイム制度 (2)長期休暇制度 (3)正社員転換制度
- キャリア支援のための制度  
(1)キャリア・コンサルティング (2)教育訓練休暇制度

⇒以下で、計量分析の結果をみていく

## 参考2

図表13 フルタイム正社員への転換制度の適用割合  
(事業所調査, 2010年)



データ: 厚生労働省『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』

注: []内の数値は、該当の雇用形態の労働者がいる事業所の割合。

# 引用文献

- 黒澤昌子・原ひろみ (2009)「『能力開発基本調査』の特別集計」,『働くことと学ぶことについての調査』, 調査シリーズ No. 63, 労働政策研究・研修機構, pp161-204.
- 小杉礼子(2011)「正社員への移行支援策としてのジョブ・カード制度の現状と課題」, 小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成：職業能力評価社会をめざして』, 勁草書房, 第5章.
- 小杉礼子・原ひろみ編著 (2011)『非正規雇用のキャリア形成：職業能力評価社会をめざして』, 勁草書房.
- 四方理人 (2011)「非正規雇用は「行き止まり」か? : 労働市場の規制と正規雇用への移行」, 『日本労働研究雑誌』, No. 608, pp.88-102.
- 原ひろみ (2012)「有期実習型訓練(基本型)の受講と就職状況」, JILPT 調査シリーズ No. 90『ジョブ・カード制度における雇成型訓練受講者の追跡調査:「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報』, 第Ⅱ部第4章, 労働政策研究・研修機構, 近刊予定.