

## (2) 学校などにおけるキャリア教育と雇用

調査によって違いがあるものの、正規雇用を希望する非正規雇用者は少なからずいる。こうした雇用形態を決定する要因は、本人の選好や景気要因以外にもあるかもしれない。そこで、雇用形態の違いに対し、学校などにおけるキャリア教育がどのような関係にあるのだろうかという点を検討してみよう。

### ●雇用形態に影響を与える可能性のある高校在学中に受けたキャリア教育

さきの内閣府の調査においては、調査対象者に対して、高校在学中に受けた職業訓練などについても質問している。こうした質問に対する回答割合が正規及び非正規雇用者の間でどの程度異なるのか、つまり、正規雇用者と非正規雇用者の間において、顕著に異なる学習上の経験差があるかどうか、という点を調べてみよう。

調査結果によると、高卒就職者の場合、在学中に「職業人（企業からの派遣講師等）による実践的な授業・ワークショップ」に参加した者の割合は、正規雇用者<sup>13</sup>が14.6%である一方、「望まずに非正規」<sup>14</sup>の雇用者が参加した割合は5.7%となっており、その差は2.6倍である。同様に、「コミュニケーションやマナーを学ぶ授業」を受けたかどうかの受講有無に大きな差がある（第3-1-4図）。

大卒就職者の場合、同様の質問（高校等在学中の教育）に対する正規雇用者と「望まずに非正規」の雇用者の回答比率のパターンに違いが生じている。まず、高卒就職者の正規・非正規の差異に影響がありそうだと考えられた「職業人（企業からの派遣講師等）による実践的な授業・ワークショップ」の参加や「コミュニケーションやマナーを学ぶ授業」を受けたかどうかという点は、大卒就業者の正規・非正規の違いにはあまり影響していない。他方、「労働法（働くことに関する法律）や就労支援の仕組みに関する授業」を受けたかどうかという点は、高卒就業者に対するよりも大卒就業者の方が受講有無の差がやや大きい。また、大卒就業者の場合には、「ボランティア活動」への参加が正規雇用者と「望まずに非正規」の雇用者の間で大きな違いとなっている<sup>15</sup>。

また、高卒就業者と大卒就業者に共通していることは、「特にキャリア教育を受けていない」と回答する者の割合が、正規雇用者よりも「望まずに非正規」の雇用者に多いという点であり、何らかのキャリア教育が正規雇用へのきっかけとなっていることを示唆している。高卒就

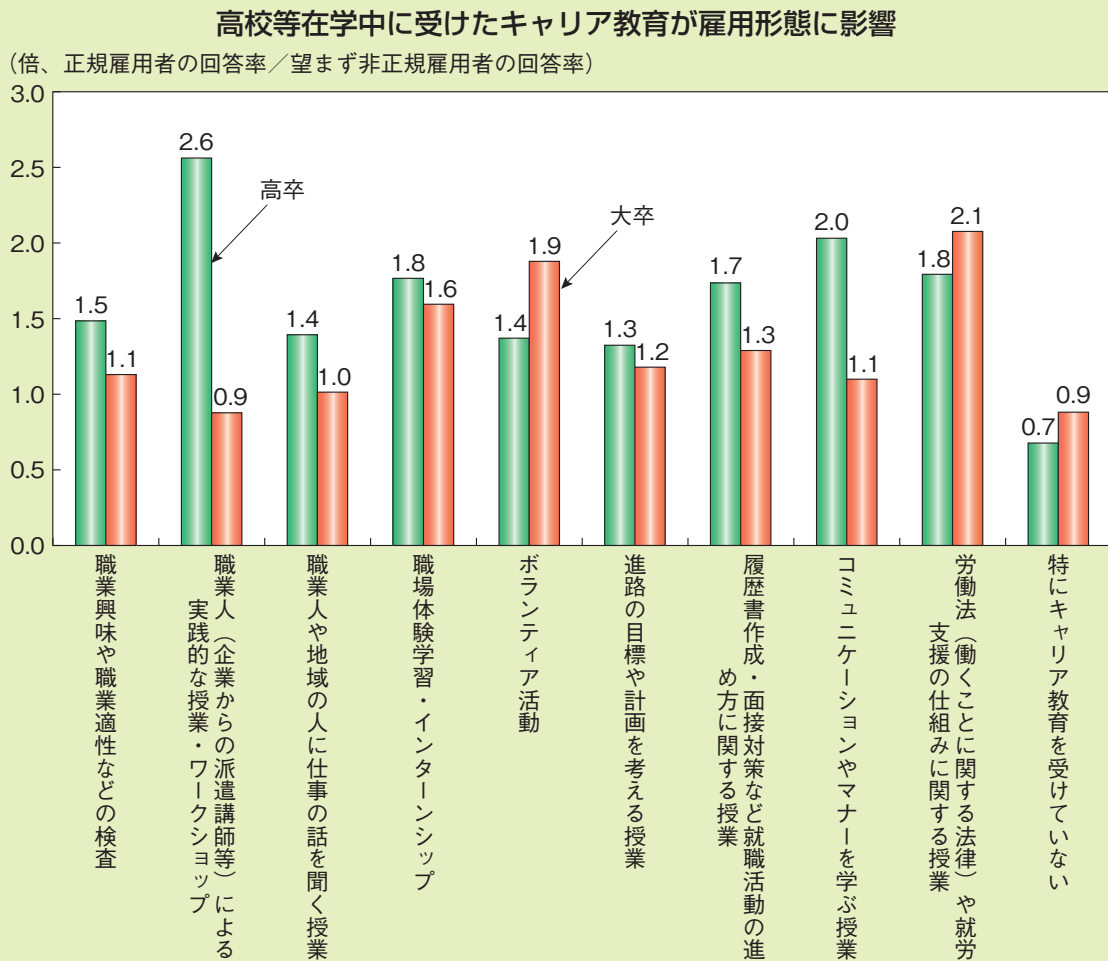
#### 注

(13) ここにおける正規雇用者とは、「正規のまま（転職の有無は問わない）の雇用者」を意味する。

(14) 「望まずに非正規」とは、「望まず非正規のまま（転職の有無は問わない）の雇用者」を意味する。

(15) こうしたアンケート調査の結果は、サンプル（今回は高卒906人、大卒1190人）の大きさと採取方法に影響されるため、必ずしも母集団を代表しているとは限らない。なお、10の質問項目に対する正規及び非正規雇用者の回答の標準誤差を用いて信頼区間を求めると、平均値と90%の有意水準で同じとの仮説を棄却できない倍率は、高卒の場合で1.47~1.91倍、大卒の場合は1.10~1.55倍となる。したがって、それぞれの平均値は1.0とは異なる（影響がある）と考えられる。

## 第3-1-4図 高校等在学中におけるキャリア教育の影響



- (備考) 1. 内閣府委託調査(株)野村総合研究所「平成24年度 若年者のキャリア教育、マッチング、キャリア・アップに係る実態調査」により作成。  
 2. 高校等は高等学校・高等専修学校を指す。  
 3. 高校等の在学中に受けたキャリア教育別に、卒業後望まず非正規雇用者のままとされている者に対し、卒業後正規雇用者のままとされている者の倍率を示したものの。

職者と大卒就職者の間で雇用形態に影響を与えるキャリア教育の内容に差違が生じているのは、両者の就業分野の違いなどが影響しているかもしれない。

正規雇用／非正規雇用比率が需要(雇主)側の要因で決まっていれば、こうした供給(就業希望者)側の取組が功を奏さずに、一定数以上の希望者は不本意な非正規雇用者となってしまうおそれもある。しかし、先行研究によると、供給側の質的变化が需要側に働きかけることは考えられることから、こうした供給側の取組が非正規雇用比率を低下させる可能性も見込まれる<sup>16</sup>。

注 (16) 上西(2005)では、「高校生の質が高まれば、高卒採用を復活・増加させるか」という問いに対する回答企業属性の関係を分析しており、非正規比率の高い企業ほど「復活・増加させる」との回答が得られるという統計的な傾向を検出している。この設問の「質」は具体的に定義されていないが、正規雇用への相対的な需要は供給側の変化に応じて動くことが見込まれる。

● 高校や大学におけるインターンシップの取組には改善の余地

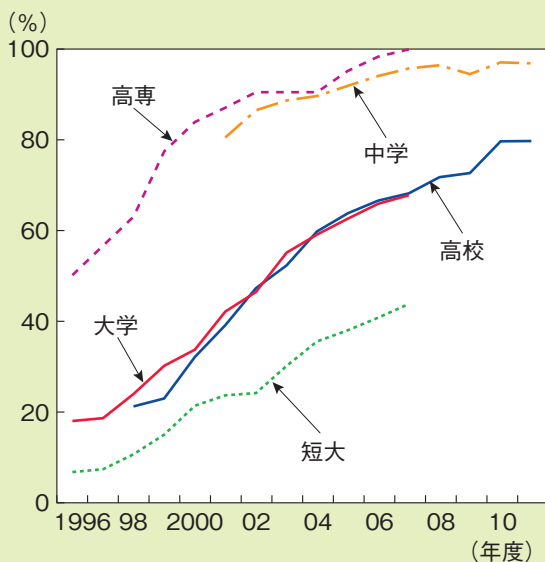
一部のキャリア教育が正規雇用へのきっかけとなるのであれば、それらの現状はどうなっているのだろうか。我が国の教育機関におけるインターンシップなどの実施状況からは、調査時点に違いはあるものの、キャリア教育の実施率は全ての学校教育機関において上昇基調にある。高専では既に100%であるが、高校においても8割弱で実施されている（第3-1-5図(1)）。一方、個人単位での参加率については、高校生では29.0%（2011年）、大学では1.8%（2007年）と低水準にとどまっている。こうしたことを背景に、「日本再興戦略」においては、インターンシップへの参加学生の増加とプログラムの質向上に向けて取り組むこととしている。

また、高校などでのボランティア活動が大卒就職者の正規・非正規の差に影響していそうな結果であったが、関連して、こうした科目を開設している大学数は、2000年頃には20%程度であったものの、2009年には40%を超えるところまで増加している（第3-1-5図(2)）<sup>17</sup>。さらに、2013年度からは、「地域キャリア教育支援協議会設置促進事業」や「キャリア教育総

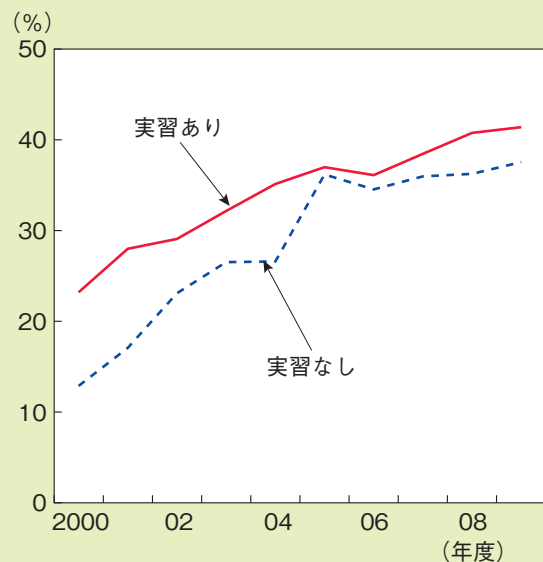
第3-1-5図 教育機関における就職指導などの動向

高校や大学におけるインターンシップなどの実施率は上昇

(1) インターンシップなど実施率推移



(2) ボランティア活動に関する科目を開設している大学



- (備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」、「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」、「大学における教育内容等の改革状況について」、「中学校職場体験ガイド」、国立教育政策研究所「平成23年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」により作成。  
 2. (1) のインターンシップなどには、中学校における職場体験が含まれる。  
 3. 大学、短大、高専については、2008年度以降調査が行われていないため、2007年度データまで。  
 4. (2) の「実習あり」は、実際にボランティア活動を行うことを授業時間の内外で求めている科目で、「実習なし」は、実習を求めている科目（例えば、「ボランティア論」の講義）を指す。

注 (17) 大学のボランティア授業の単位認定制度は、98年度から開始された。

## コラム

## 3-1 主要国における若年雇用の促進策

学校教育段階を含めた若年雇用を促す取組は、主要先進国共通の課題となっている。特に、高い失業率と人的資本形成の滞りが長期的な成長力に影響を与えるとの観点からは、就業や就業に資する学習を促すために積極的な雇用政策を実施する意義がある。アメリカ、英国、ドイツ、フランスの各国における取組を比較すると、「職業体験・インターン」は、いずれの国においても制度的に実施されており、教育カリキュラムに組み込まれている。「企業実習併用の職業教育訓練」については、我が国ではジョブカード制度が実施されているが、類似の公的認証や、一部の雇用費用が公的に給付されたりする仕組みが運用されている。

既卒者を念頭においた就業機会拡大のための施策については、相談・支援の部分には大差がないものの、セーフティネットに関連する施策については違いがある。我が国やアメリカにおいては、訓練などの受講は任意であるが、英国やドイツでは、訓練などへの参加と給付措置を連動させている（付表3-1）。失業給付などの一方的な支払により生計を維持させるだけでなく、技能を習得させることで再就業を促す狙いがある。

こうした促進策については、例えば、労働研究開発機構（2009）がドイツの職業訓練に関する評価をしている。そこでは、「訓練場所の確保、技術の高度化・多様化による指導員の確保が困難であることを背景に、望んでいる訓練を受けられない青少年が多い。また、一般の学校中退者は5分の1しかデュアルシステムで訓練を受けられず、卒業者との社会的格差が広がる要因となり得る」と指摘している。また、OECD（2010）もドイツの職業訓練についてレビューしており、「デュアルシステムの最終試験で実施される専門知識や技能試験が重視され、一般教養がおろそか。また、職業訓練学校との連携が弱い又は無いと答えた企業が半数を超えるといった調査もあり、連携を強化すべき」と指摘している。OECD（2009）は英国のレビューをしており、「国の認定資格数が多すぎて、どの資格が労働市場にとって価値があるものか、企業側が判断し難い」と指摘している。

我が国での取組を検討、又は既存の政策を評価する際には、こうした事例を積極的に活用することが望まれよう。

合推進事業」が予定されており、教育機関におけるキャリア教育の取組の強化が期待される。

これらのことから、正規雇用へのきっかけとなると考えられる取組が、ある程度は実施されているといえよう。

### (3) 企業における人材育成投資と自己啓発を巡る現状と課題

学校などにおけるキャリア教育が正規雇用へのきっかけとなり得ることは分かったが、こうした供給側の工夫や努力が求められる理由は、企業側の雇用者に対する人的投資が正規雇用者に重点が置かれているためである。例えば、働きながら技能や知識を得るOJTを正規雇用者に実施している企業の割合は6割程度、非正規雇用者に実施している企業の割合は3割程度である。以下では、職場を離れた研修（OFF-JT）を中心に企業による人材育成の現状を見ていこう。

#### ●若年非正規雇用へのOFF-JT実施率は正規雇用の半分程度

若年層における非正規雇用比率の高まりが人的資本投資にもたらす影響は、企業における正規及び非正規雇用者への投資動向に依存する。企業による従業員への人材育成を調査した結果によると、70%前後の事業所が正社員に対してOFF-JTを実施している一方、非正社員に対しては30%程度の事業所しか実施していない（第3-1-6図（1））。

また、従業員側の回答から20歳台のOFF-JT受講時間を比較すると、正社員の受講時間は2006年度から2011年度の6年平均で非正社員の3倍である（第3-1-6図（2））。正社員又は非正社員それぞれの中における20歳台に対するOFF-JT時間の配分を比較すると、正社員は6年平均で1.6倍、非正社員は1.1倍となっており、正社員の場合には若年層に対して重点化されているのに対して、非正社員の場合には年齢にかかわらず同程度のOFF-JTが実施されている（第3-1-6図（3））<sup>18</sup>。

こうした時間数は一つの目安に過ぎないが、非正規雇用として従事することによって生じる企業内訓練を通じた人材育成機会の減少が、個々人のライフサイクルにおける人的資本形成にマイナスとなるおそれがある。

#### ●企業の従業員教育投資性向は安定的

次に企業が従業員教育に投じる費用について確認する。長期雇用を前提とすれば、一定の従業員教育投資が継続的に行われているはずである。調査結果を概観すると、企業の従業員教育投資性向（教育訓練費／総労働費用）は、過去25年程度の間増減しているように見えるが、

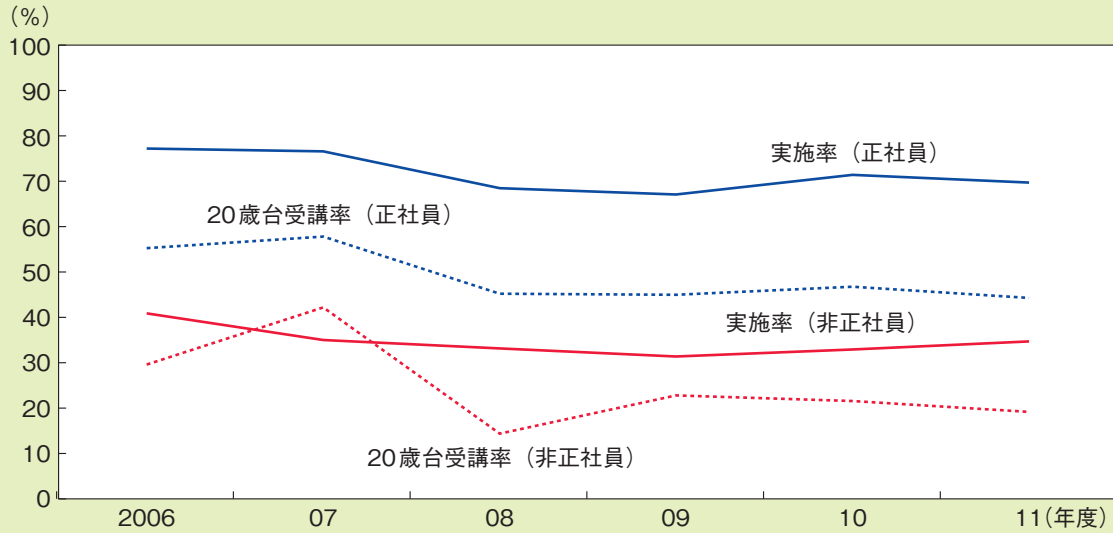
注 (18) 2009年度の非正社員のOFF-JT受講時間が高い結果となっている背景には、リーマンショック後に拡大した雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金が6か月以上の被保険者を対象としており、これに非正規雇用者も含まれるため、非正規雇用者の教育研修が増加したものと類推される。



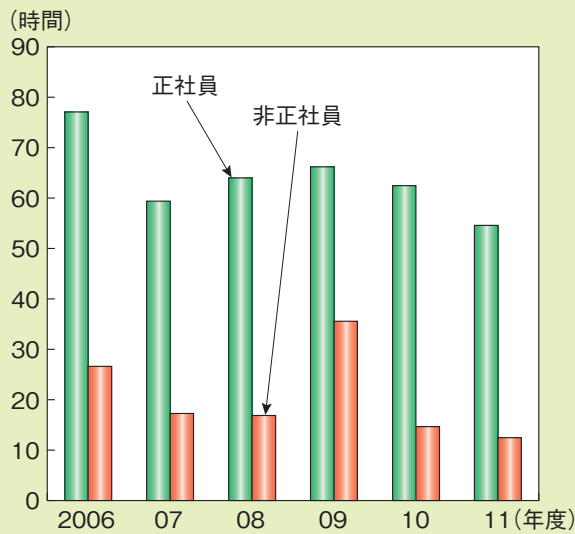
第3-1-6図 雇用形態別の人材育成機会

若年非正規雇用へのOFF-JT実施率は正規雇用の半分程度

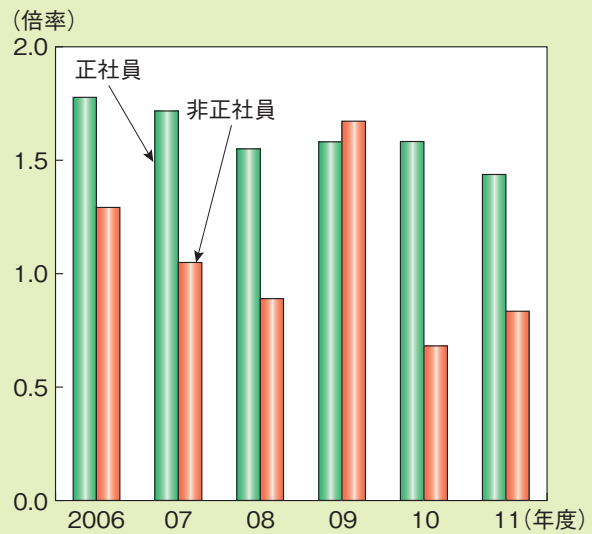
(1) 正・非正社員別のOFF-JT実施率及び20歳台の受講率



(2) 20歳台の正・非正社員別OFF-JT受講時間



(3) 20歳台の正・非正社員別OFF-JT受講時間 (年代平均からの倍率)



(備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査」により作成。  
2. OFF-JT実施率は企業がOFF-JTを実施した割合、OFF-JT受講率は個人がOFF-JTを受講した割合。

例えば少子高齢化により従業員の平均年齢が押し上げられていることも影響しているかもしれない。そこで、従業員の平均年齢の変化を調整すると、従業員教育費用の総労働費用に対する割合は特に減少しているわけではなく、企業の姿勢にはあまり変化は生じていないことがうかがえる (第3-1-7図)。

●自己啓発投資時間は増加傾向

人的資本の蓄積は自ら行うものでもある。雇用者が自己啓発に投じる費用と時間について、