

## 若年非典型雇用者の生涯学習

小 杉 礼 子  
(労働政策研究・研修機構)

### はじめに

わが国の生涯教育・生涯学習振興政策は、1965年のユネスコ会議や1973年の OECD レポート等の国際的議論<sup>(1)</sup>をフォローしながらも、これとは異なる方向で展開してきた。違いの根本は雇用・就労との関係のありかたである。すなわち、国際的な議論においては近年にいたるまで、生涯教育・生涯学習政策の主たる関心事は、技術革新・イノベーション、グローバリゼーションといった時代の変化が要請する、職業人・社会人の職業的な再教育・再訓練の振興であった<sup>(2)</sup>。これに対して、わが国における生涯学習政策では、雇用・就労への接続は片すみの議論としてしか展開されてこなかった。

その背景には、日本型雇用慣行の特徴、すなわち、企業が自社内での職業能力開発を重視し、学校を始めとする企業外における職業教育・能力開発に対しては低い評価しか与えてこなかったことがあると筆者は考えている。1980年代半ばの臨教審答申以来、こうした日本型雇用の特徴を踏まえてもなお、職業的な生涯教育の必要性は指摘されてきたところであるが、いまだに議論は広がっていない。最近の世論調査でも生涯学習のイメージに職業能力開発の側面を挙げる人は18%と少ない<sup>(3)</sup>。

しかし、今日、企業内では能力開発機会が乏しい非正規雇用者が大幅に増えた。その比率はすでに就業者の三分の一を超える。とりわけ若年者での増

加は著しく、15～24歳層（学生を除く）の場合、1990年代初めには1割以下であったものが2000年代に入ってから、男性では3割、女性では4割程度で推移している。25～34歳層でも、男性では数%であったものが現在は15%を超え、女性では25%程度から40%を超える水準になった<sup>(4)</sup>。彼らは、日本型雇用の大きな特徴である、新卒採用とその後の重点的な教育訓練という育成プロセスから外れてしまった可能性の高い若者たちである。人口減少時代を迎え、労働力人口の確保とともに、その生産性を可能な限り高めることが求められているにもかかわらず、能力開発の最大の好機である若年期に十分な職業能力開発の機会が得られない若者がこれだけいるということである。

企業が主導する能力開発は重要だが、あわせて、長期雇用を前提としなければ企業による能力開発投資は限られたものになるという経済的論理を踏まえて、社会的な枠組みとして若年期の職業能力開発体制を整備する必要がある。生涯学習という枠組みはそれに適するものであろう。さらにその学びは彼らの職業キャリアの展開を助けるものにならなければならない。生涯学習はその成果を発揮できる条件整備を伴って、展開していく必要があるが、それには、文部科学行政の枠を超えて、厚生労働行政、経済産業行政との連携が欠かせないだろう。

本稿では、若年非正規雇用者の職業的な生涯学習の現状と課題について検討するが、なかでも20歳前半から30歳前半までの年長の世代に注目したい。「年長フリーター」とも呼ばれる層であり、少し前の景気拡大期には、より年少のフリーター数は減少したのに対して、この年齢層はほとんど減少しなかった。20歳代前半までなら、景気が好転すれば、採用後に訓練をすることを前提とした新卒並みの扱いで採用される可能性は高い。しかし、より年齢が高くなるとそうはいきにくい。正社員として採用されにくいということは、企業主導の能力開発の対象とはなりにくいということである。それだけに企業外での職業能力開発機会があることが重要な人たちだといえる。この年齢層に注目して、彼らの職業的な生涯学習の実態、またその学習が彼らの職業キャリア形成にもつ意味を検討し、生涯学習の課題とその振興の在り方を考えたい。

## 若年非正規雇用者の職業に関わる学習の現状

まず、若年非正規雇用者がどの程度職業に関わる生涯学習を行なっているかについて、正規雇用者との比較を含めて、いくつかの実態調査から明らかにしよう。

2012年に行なわれた内閣府の世論調査では、生涯学習を「人々が、生涯のいつでも、どこでも、自由に行う学習活動のことで、学校教育や、公民館における講座等の社会教育などの学習機会に限らず、自分から進んで行う学習やスポーツ、文化活動、趣味、ボランティア活動などにおけるさまざまな学習活動のこと」と定義した上で、「職業上必要な知識・技能（仕事に関係のある知識の習得や資格の取得など）」の学習経験を尋ねている。その経験率は、20～29歳では27.5%，30～39歳では21.0%で、若い世代ほど職業的な生涯学習に取り組む者の比率は高い傾向があった。ただし、この世論調査では、雇用形態によって経験率が異なるかどうかはわからない。

雇用形態や就業の有無による違いがわかる調査がある。政府の基幹統計調査である「就業構造基本調査」（総務省統計局）は、約100万人を対象とする大規模調査で、就業状況について詳しいとともに、2007年の調査からは「この1年間に仕事に役立てるための訓練や自己啓発をしましたか」という質問が加えられ、職業能力開発行動についても把握されるようになった。先ごろ公表された「平成24年調査」結果によれば、25～34歳層においては、「勤務先が実施したもの」については29.0%，「自発的に行なったもの」については25.3%が経験していた。また、いずれも行なわなかった者は57.2%であった。この「自発的に行なった」自己啓発は、世論調査での職業上必要な知識や技能に関わる生涯学習にかなり近いものといえる。この経験率の数字と先の世論調査の数字の間に大きな乖離はない。これを職業に関わる生涯学習と読み替えることにしたい。

「就業構造基本調査」から若年非正規雇用者の職業にかかわる生涯学習の実施状況を検討する。表1には25～34歳層について、性別・雇用形態別に職業訓練・自己啓発の実施状況を示した。職業にかかわる生涯学習に当たる「自発的に行なったもの」についてみると、男女とも正規の職員・従業員では3割

前後が実施しているが、非正規の場合は2割前後の実施にとどまっている。

若年非正規雇用者において生涯学習がとくに重要だと考えるのは、正規雇用者に比べて、企業主導の能力開発が行われにくいからである。表1の「勤め先が実施したもの」についてみると、やはり正規の職員・従業員<sup>(5)</sup>と非正規の場合の差は大きく、正規の場合の40%以上に対して、非正規では17.6～17.8%と低い。非正規雇用者は勤め先が行う研修等の受講の機会が少ないのは確かである。

表1 過去1年間の職業訓練・自己啓発実施状況（25～34歳・卒業者）

	25～34歳 計(千人)	職業訓練・自己啓発をした			職業訓練・自己啓発をしなかった
		計	勤め先が実施したもの	自発的に行ったもの	
男性 正規の職員・従業員	5,267	52.2	42.3	27.9	46.9
非正規の職員・従業員	1,070	31.1	17.6	21.4	66.9
女性 正規の職員・従業員	2,844	53.9	43.9	32.0	45.2
非正規の職員・従業員	2,153	30.0	17.8	18.6	68.3

出所：総務省統計局（2013）「平成24年就業構造基本調査」

勤め先が実施する訓練は、正規雇用者と非正規雇用者ではその内容も異なる。勤務先の指示で受けた教育訓練については、労働政策研究・研修機構（2013）<sup>(6)</sup>で具体的な内容がわかる。表2では、25～34歳層について、性別・就業形態別（女性については配偶者の有無別も加えている<sup>(7)</sup>）に、勤務先の指示で受けた教育訓練の内容を見た<sup>(8)</sup>。正規雇用者の教育訓練の内容では特に「仕事に関連する専門知識」が多く、非正規雇用者との受講率の差が大きい。非正規雇用者の方が受講率が高い内容は、「社内の事務的手続き・ルール」や「企業理念について」、「OA・コンピュータ」などであり、おそらく採用直後の研修が中心だと思われる。勤務先による研修を受けたとしても、長期雇用を前提とする正規雇用者とそうではない非正規雇用者では専門的な職業能力の開発に資するかどうかという点で異なるといえよう。

勤務先で身につく職業能力は、こうした職場を離れての教育訓練（＝



表2 昨年度1年間の訓練受講状況とその内容 (25～34歳・学生を除く)

	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶
合計 N	727	124	276	161	147
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
昨年度1年間の勤務先指示訓練受講率	39.9	21.0	41.3	20.5	19.7
受講者計 N	290	26	114	33	29
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事に関連する専門的知識	78.3	57.7	84.2	66.7	72.4
資格取得のための研修	22.4	19.2	15.8	18.2	20.7
ビジネスマナー等の基礎知識	18.6	7.7	25.4	15.2	13.8
社内の事務的手続き・ルール	15.2	19.2	21.9	30.3	37.9
企業理念について	14.1	26.9	15.8	39.4	20.7
教育訓練の内容	36.9	38.5	26.3	18.2	31.0
評価者訓練	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0
管理者向け研修	11.4	3.8	3.5	3.0	0.0
今後のキャリア設計	5.2	3.8	5.3	0.0	10.3
(MA) 語学	2.8	7.7	1.8	0.0	3.4
OA・コンピュータ	7.6	11.5	3.5	12.1	10.3
コーチング	7.6	3.8	4.4	0.0	3.4
プレゼンテーション	8.3	3.8	2.6	0.0	6.9
ロジカルシンキング	8.3	0.0	1.8	0.0	0.0
その他	2.4	3.8	4.4	6.1	6.9

出所：労働政策研究・研修機構が2012年に行った「第2回働くことと学ぶこと調査」から筆者が作成。

表3 昨年度1年間のOJT経験 (25～34歳・学生を除く)

	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶
合計 N	727	124	276	161	147
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
昨年度の仕事上の能力・知識を高める経験	77.2	62.9	83.0	73.9	66.0
*1	67.1	51.6	62.7	49.1	49.0
上司や同僚から指導やアドバイスを受けること	70.6	55.6	76.4	73.3	62.6
上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	51.3	32.3	48.9	42.9	41.2
本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと	45.0	33.1	40.9	27.3	42.2
応援などで担当外の仕事を経験すること	61.1	41.1	60.9	42.9	39.5
ミーティング等を通じて情報を共有すること	54.1	35.5	48.2	30.4	44.2
昨年度の仕事の関する変化	53.8	28.2	44.9	28.6	38.8
仕事の担当範囲	49.7	24.2	47.1	21.7	32.0
仕事のレベル	18.4	12.1	18.5	8.7	11.6
高くなった					
大きく変わった					
部下の人数					
多くなった					

注\*1：それぞれの設問に「よくあった」「ときどきあった」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「あまりなかった」「まったくなかった」「そういう人はいなかった・マニュアルはなかった」）

出所：労働政策研究・研修機構が2012年に行った「第2回働くことと学ぶこと調査」から筆者が作成。

Off-JT) ばかりではない。より重要なのは普段の仕事を通しての能力の獲得・向上(＝OJT)であろう。労働政策研究・研修機構(前掲)では、この把握も試みている。質問紙調査ではとらえにくい能力開発経験であるが、表3の表側に示す通り、職場の上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、アドバイスを受けたり、マニュアルなどを読んだり、ミーティング等で情報を共有したり、あるいは、担当する仕事の範囲が広がったり、より高度になったり、責任が増したりという経験を問う形で把握しようとしている。表にみるとおり、これらのほぼすべての質問において、非正規雇用者のほうが正規雇用者より経験者が少ないという結果である。

職業能力開発は、現在の業務にすぐ必要な能力の開発と今後必要になる能力の開発とに分けられるが、後者は企業にとっては、後に回収する見込みの投資ということになる。長期勤続の見込みが低ければ、長期的な視野での投資は躊躇される。有期限雇用が大半の非正規雇用者の場合、企業主導の能力開発が少なくなるのは当然の理屈である。

そこで、非正規雇用者の能力開発においては、自己啓発の重要性が高くなる。しかし、先にみたとおり、非正規雇用者の方がその実施率は低い。

自己啓発の方法や内容についても、正規と非正規との差を含めて確認しよう。国の基幹統計である「就業構造基本調査」では自己啓発の方法については、年齢・性別の状況がわかるが(表4)、就業形態別の集計は公表されていない。就業形態による違いは労働政策研究・研修機構(前掲)から見ることにする(表5)。なお、労働政策研究・研修機構調査での自己啓発の定義は、「就業時間外に勤務先の指示ではなく、自分の意思で行う今の仕事やこれから就きたい仕事にかかわる勉強」である。

表4 過去1年間に行なった自己啓発の方法

	総数 % N(千人)	大学・大学院の講座の受講	専修学校の授業の受講	公共職業能力開発施設の講座の受講	講習会・セミナーの傍聴	勉強会・研修会への参加	通信教育の受講	自学・自習	その他
年齢計	100.0 13,711	4.4	4.1	3.3	25.5	27.1	9.0	59.5	8.5
25～34歳計	100.0 3,229	3.8	5.4	3.7	21.1	24.1	11.1	65.0	7.7
男性	100.0 1,847	3.8	4.6	3.5	19.7	20.6	9.2	69.3	8.4
女性	100.0 1,382	3.9	6.4	4.0	22.9	28.7	13.8	59.2	6.8

出所：総務省統計局(2013)「平成24年就業構造基本調査」

表4、表5に共通して、自己啓発としては「自学・自習」をあげる人が6割前後と多く、次いで「勉強会・研修会」「講演会・セミナー」といった短期で学校形式ではない学びの機会を活用している人が多い。これに次いで、通信教育があり、さらに専修学校・各種学校、大学・大学院といった学校での学びを挙げる人が多い。自己啓発、すなわち職業的な生涯学習は、学校を活用したものではなく、時間や場所を自分の都合に合わせてやすい自己啓発や短期・単発の学習機会が多く利用されているということである。学校組織が提供する学びは、長期で体系的である可能性が高いが、その活用は少ない。

表5 昨年度1年間の自己啓発の実施状況とその方法(25～34歳・学生を除く)

		男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員 有配偶	女性非正社員 無配偶
合計(N)		734	133	287	201	151
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自己啓発実施率		33.4	23.3	31.7	12.4	22.5
実施者計(N)		245	31	91	25	34
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
行った自己 啓発の方法 (MA)	大学・大学院	3.7	3.2	1.1	8.0	0.0
	専修学校・各種学校	4.9	12.9	3.3	8.0	11.8
	職業能力開発施設	3.3	9.7	1.1	0.0	2.9
	講習会・セミナー	19.2	29.0	23.1	24.0	23.5
	勉強会・研修会	33.1	35.5	46.2	24.0	20.6
	通信教育	11.4	3.2	17.6	20.0	5.9
	自学・自習	67.8	64.5	52.7	68.0	61.8
	その他	1.6	0.0	4.4	4.0	5.9

出所:労働政策研究・研修機構が2012年に行った「第2回働くことと学ぶこと調査」から筆者が作成。

さて、表5で就業形態による違いを見てみよう。「自学・自習」が最も多く、次いで「勉強会・研修会」「講演会・セミナー」が多い傾向はいずれの働き方でも変わらない。その中で、非正規雇用の特徴は、専修学校・各種学校の活用比率が高いこと、うち、男性の非正規では、職業能力開発施設の活用比率も比較的高い。非正規雇用者のほうが自己啓発を行なっている比率は低いが、行なっている場合は、学校や能力開発施設の活用率が高く、より長期的な学習に取り組んでいる可能性がある。非正規の働き方の方が、働く時間が短く、時間の都合がつきやすいからかもしれない。

労働政策研究・研修機構調査では、学びの内容、時間や経費についてもわかる。表6がそれだが、内容については、正規雇用者と比べたとき非正規雇用者では、男性の場合IT系や事務系の学びが少なく、女性の無配偶者の場合は、IT系が多い。また、男女とも「その他」が多く、正規雇用者とは異なる内容であることが推測される。

表6 昨年度1年間の自己啓発の内容・かけた時間と経費(25～34歳・学生を除く)

	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員 有配偶	女性非正社員 無配偶
合計	245 100.0	31 100.0	91 100.0	25 100.0	34 100.0
行った自己啓発の内容 (MA)					
語学系	15.9	12.9	12.1	16.0	23.5
IT・情報処理系	21.2	16.1	8.8	0.0	29.4
技術・技能系	33.5	35.5	34.1	32.0	14.7
ビジネス・事務系	29.8	12.9	24.2	24.0	23.5
その他	16.7	32.3	33.0	36.0	38.2
昨年度1年間の自己啓発の合計時間数					
8時間未満	6.9	6.5	8.8	20.0	0.0
8～24時間未満	18.4	3.2	28.6	16.0	17.6
24～48時間未満	19.6	3.2	14.3	8.0	20.6
48～100時間未満	26.1	35.5	23.1	20.0	17.6
100時間以上	15.1	29.0	14.3	12.0	23.5
わからない	13.5	19.4	11.0	24.0	20.6
昨年度1年間の自己啓発費用(自己負担分のみ)					
1万円未満	34.3	25.8	33.0	32.0	26.5
1～3万円未満	27.3	6.5	25.3	16.0	26.5
3～5万円未満	9.8	9.7	11.0	20.0	11.8
5～10万円未満	9.4	25.8	6.6	12.0	2.9
10万円以上	11.4	22.6	9.9	12.0	29.4
わからない	7.3	6.5	14.3	8.0	2.9

出所:労働政策研究・研修機構が2012年に行った「第2回働くことと学ぶこと調査」から筆者が作成。

また、自己啓発にかけた時間と費用については、非正規雇用者の場合、有配偶女性を除けば、年間100時間以上、あるいは10万円以上をかけた者が比較的多い。若年非正規雇用者が自己啓発に取り組んでいる場合には、時間とお金をかけた、学校型の施設を活用した学びが正社員よりは多く行われているといえる。

## 職業に関わる学習をする理由とできない理由

若年非正規雇用者が自己啓発に取り組む理由は何か。労働政策研究・研修機構調査が示唆するのは、自らの職業キャリアを拓こうとする意志の存在である。

表7は少し複雑だが、今の仕事のキャリアの見通しによって職業能力開発への意向が異なること、とりわけ非正規の場合にその傾向が顕著であることを示している。

まず、表の上段は、現在の仕事での今後のキャリアの見通しに対する満足感を尋ねたものである。不満を持つ者は全体に少ないが、その中で、男性の非正規、女性の無配偶の非正規の場合はその比率が高い。表の下段は、満足か不満かでケースを分けた上で、「今後の仕事のため」「将来の仕事のため」「今後、働き方を変えるため」という3つの目的を示して、それぞれのために職務遂行能力や知識を高めたいとする者（「そう思う」とした者）の比率を示している。現在の仕事でのキャリアの見通しに不満足な者は満足な者に比べて、今の仕事のために能力開発をする意向を持つ者が少なく、将来の仕事や、今後の働き方を変えるために能力開発をしたいとする者が多い。これを就業形態別にみると、非正規の場合のその差が大きいことが明らかである。

また、ここでは詳細を省くが、労働政策研究・研修機構（2013）では、非正規社員（有配偶の女性を除く）の場合、現在の仕事への満足感にキャリアの見通しへの満足感が影響していないことが指摘されている。今の仕事でのキャリアの見通しに満足できなくとも現職全体への満足感が高いこともあるということである。この意味するところは、現在働いているアルバイトやパートの職場とは別のところに将来の仕事を考えている人が少なくないということである。ここではない別のところでと考えていたり、今の職場で見えているキャリアでは満足できないとき、自己啓発への意欲は高まるということである。

しかし、意欲はあっても実際に自己啓発に取り組む者は、若年非正規雇用者の2割程度であった。自己啓発を阻害する要因はなんなのか。ここでは、厚生労働省の「能力開発基本調査」<sup>(9)</sup>の個人調査から、自己啓発を実施する

表7 現在の仕事のキャリアの見通しと能力開発への意欲の関係  
(25～34歳・学生を除く)

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶
合計(N)		1650	734	133	287	201	151
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
今の仕事での今後のキャリアの見通し*1	満足	73.4	71.1	55.6	77.4	80.6	66.9
	不満	26.2	28.6	43.6	22.6	18.9	32.5
キャリアの見通し満足 計(N)		1211	522	74	222	162	101
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	39.3	44.1	32.4	32.4	27.2	28.7
	将来の仕事のために	45.6	49.0	43.2	33.8	41.4	42.6
	今後、働き方を変えるため	27.1	28.5	24.3	19.8	29.6	23.8
キャリアの見通し不満 計(N)		433	210	58	65	38	49
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	25.6	31.4	20.7	18.5	7.9	28.6
	将来の仕事のために	47.6	50.5	46.6	33.8	47.4	55.1
	今後、働き方を変えるため	40.6	39.5	44.8	32.3	42.1	51.0

注：\*1 「満足」は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」の合計、「不満」は「やや不満」「不満」の合計。

\*2 それぞれの設問に「そう思う」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」「わからない」、加えて、今後働き方を変えるためのみ「今後働き方を変えるつもりはない」）

出所：労働政策研究・研修機構が2012年に行った「第2回働くことと学ぶこと調査」から筆者が作成。

上での問題点として挙げられたものをみてみよう。

表8には20歳代と30歳代について、正社員と正社員以外に分けて自己啓発実施上の問題を示した。全体として「仕事が忙しい」という理由を挙げる者が多く、次いで「費用がかかりすぎる」が多い。能力開発の阻害要因として、多くの実態調査が指摘するのは、この時間と金の問題である。

正社員と正社員以外の差に注目しよう。まず、異なるのは、正社員以外の場合、30歳代では「家事・育児が忙しい」を挙げるものが最も多い。性別の集計を見ると、「家事・育児が忙しい」を挙げるのは圧倒的に女性である。この統計では年齢・性別の集計は公表されていないのだが、パートタイムで働く主婦層が30歳代の非正規雇用者に多いことを反映していよう<sup>(10)</sup>。これ以外の違いでは、「自分の目指すべきキャリアがわからない」「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」の差が大きい。能力開発の意欲はあっても、何を目指して何を学習すべきなのか定まらないというの

が若年非正規雇用者の特徴といえる。

さらに表8の下段には、正社員以外の場合について、自己啓発を行った者で行っていない者とを対比して掲載している。「自分の目指すべきキャリアがわからない」「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」という理由を挙げる者は、特に自己啓発を行っていない者に多い。若年非正規雇用者の職業的な学びを促進するためには、彼らのキャリアの模索を支援することが有効であることが示唆される。

なお、自己啓発をしている者の方が問題として指摘することが多いのは、「費用がかかりすぎる」「自己啓発の結果が社内で評価されない」という点である。この点は、先にみた、非正規雇用者が自己啓発を行っている場合、経費のかかる長期の学びを学校組織を利用して行っていることがしばしばあることと符合する。社会的な評価の伴う職業資格などの取得が自己啓発の目標になっているのであろうと思われる。

表8 自己啓発の問題点（複数回答）

		計	仕事 が忙し く自己 啓発の 余裕が ない	家事・ 育児が 忙しく 自己 啓発の 余裕が ない	休暇取 得・早 退等が 会社 都合で できない	適当な 教育訓 練機 関が見 つから ない	費用が かかり すぎる	コース 等の情 報が得 にくい	コース 受講や 資格取 得の効 果が定 かでない	自己啓 発の結 果が社 内で評 価され ない	どのよ うなコ ースが 自分の 目指す べきカ リアに 適当な かわか らない	自分の 目指す べきカ リアが わか らない	その他
正社員	20～29歳	100.0	57.5	10.0	14.0	16.6	32.0	12.8	12.9	15.1	28.6	26.2	5.5
	30～39歳	100.0	57.1	28.5	14.1	16.3	34.8	13.2	10.4	19.7	19.1	16.9	5.9
正社員以外	20～29歳	100.0	42.0	17.9	11.3	21.7	34.6	21.8	12.2	15.0	31.7	36.1	10.5
	30～39歳	100.0	32.5	42.2	8.6	18.6	36.7	14.6	12.3	10.7	27.0	25.5	7.9
うち自己 啓発あり	20～29歳	100.0	37.9	19.7	9.4	25.3	42.8	19.5	14.6	27.7	24.3	30.5	7.1
	30～39歳	100.0	38.5	36.8	10.3	12.3	39.8	11.3	11.0	16.1	16.0	12.8	8.9
うち自己 啓発なし	20～29歳	100.0	43.2	16.9	11.7	20.5	31.7	22.7	11.4	10.5	34.5	38.2	11.8
	30～39歳	100.0	30.5	43.6	8.1	20.1	35.6	15.3	12.3	8.7	30.0	29.0	7.7

出所：厚生労働省職業能力開発局（2013）「平成24年能力開発基本調査」

## 若年非正規雇用者にとっての職業的生涯学習の意味： 非正規から正規への移行と学習の関係

それでは、職業的な生涯学習を行うことは、実際に彼らの職業キャリアを拓くことにプラスの効果を及ぼしているのだろうか。この節では、労働政策

研究・研修機構（2013）での非正規から正規への移行の規定要因分析を引用し、ここでの議論に引き付ける形でその結果を考察する。

この分析は「第2回働くことと学ぶこと調査」のデータを用いたもので、分析対象は25～44歳層であるが、非正規から正規への移行の多くは30代前半までに起こっており、この分析はここでの議論からずれたものではない。分析は、正規または非正規の有業者で、現職の直前に非正規雇用に就いていた者を対象とし、＜非正規から正規＞と＜非正規から非正規＞の移行を比較して、この2つの違いを規定する要因を多変量解析により検討するものである。

分析の手順は、まず、移行に影響する可能性のある要因として、①個人の行動を左右する個人属性や意識の特徴など、②採用側の需要の強さを左右する職場の条件、③企業側が採用の際、職業能力の指標として重視する可能性のある諸条件のそれぞれを表す変数を調査結果から抽出する。そのうえで、①と②の要因をコントロール変数として、③の要因のうち影響力があるものを検討する、というものである。この③の要因のなかに、自己啓発の経験や前職である非正規雇用での能力開発の経験が含まれる。なお、分析に用いられたのは745ケースで、分析した移行の時期は2003年度以降2011年度までのものである。

分析の結果を示すのが、表9である。分析に用いた変数の基本統計量は付表に示した。

モデル(1)が全体を対象にしたもの、モデル(2)が企業間移動を伴う移行、モデル(3)が企業内での正社員への登用、モデル(4)が男性のみ、モデル(5)が女性のみに絞った時の結果である。まずモデル(1)の結果を見る。年齢は若いほど正社員への移行が起りやすく、また、前職職種と同一の職種での正社員への移行が多いなどの点が明らかであるが、ここでは、前職での2年以上の就業継続、前職でOJTを受けていたこと、自己啓発を複数年度にわたって行っていることが正社員への移行にプラスであることに注目しよう。就業継続には、就業を通じてのOJTが含まれていると思われ、これらの職業能力開発の経験は非正規から正規への移行を促進する効果があると考えられる。

モデル(2)企業間移動とモデル(3)登用というのは、前職の非正規の職場から他の職場に移動して正社員になった場合と、同じ職場で正社員に登用された場合での違いを見たものである。複数年度の自己啓発はいずれの場合でも



プラスの効果を持っている。職業にかかわる学びを自ら継続して行うことは、企業内でも企業を越えてでもキャリアを拓く力になっていることが推測される。なお、登用においては、勤続期間がプラスに働いている。非正規雇用者として働いている職場での働きぶり、能力開発への取りくみの姿勢などが評価材料となって登用が行われていることが読み取れる。

モデル(4)男性とモデル(5)女性を対比すると、自己啓発は女性では有意だが男性では有意ではなくなった。ただし、男性でも複数年度の自己開発はプ

表9 非正社員から正社員への移行の規定要因分析  
(2項ロジスティック回帰分析：非正社員から正社員=1, 非正社員から非正社員=0)

	モデル(1)		モデル(2)企業間移動		モデル(3)登用		モデル(4)男性		モデル(5)女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
① 性別D										
の年齢(歳)										
要 移動前後1年に結婚D										
因 家庭・社会貢献/仕事はべめたいD										
② 現職職場・人員不足D										
の 現職職場・離職が多いD										
要 現職産業D										
因 現職規模D<15~29人>										
移動年齢段階D<15~24歳>										
25~29歳	-0.987	0.373 **	-1.139	0.320 **	-0.846	0.429 *	-1.364	0.256 **	-0.921	0.398 *
30~34歳	-1.893	0.151 ***	-2.183	0.113 ***	-1.735	0.176 *	-1.950	0.142 *	-1.874	0.154 **
35~44歳	-3.183	0.041 ***	-3.476	0.031 ***	-2.776	0.062 *	-3.398	0.033 **	-3.236	0.039 **
前職職種 職種・致D	0.633	1.884 **	0.049	1.051	3.057	21.254 ***	0.811	2.251 *	0.389	1.476
前職期間D<1年以下>										
1~2年以下	0.491	1.634	0.246	1.279	2.331	10.292 **	0.609	1.838	0.677	1.968
2~3年以下	0.587	1.798 *	0.307	1.359	2.089	8.077 **	0.293	1.340	1.087	2.965 *
3~4年以下	0.963	2.619 **	0.523	1.687	2.910	18.348 ***	0.584	1.794	1.248	3.483 **
5年~	0.805	2.237 *	0.223	1.250	2.872	17.678 **	0.836	2.307	0.789	2.201
前職形態D<長時間非正社員>										
長時間非正社員	0.356	1.427	0.344	1.410	0.603	1.828	0.394	1.482	0.480	1.617
派遣・その他	-0.059	0.943	0.328	1.388	-1.116	0.243 *	-0.640	0.527	0.651	1.917
前職でのOFF-JT D<なし>										
1年度	0.936	2.550 *	0.863	2.370 *	1.064	2.897	1.112	3.042	1.193	3.298 *
複数年度	-0.012	0.988	0.359	1.431	-0.749	0.473	-1.767	0.171	1.013	2.755
移行までの正社員経験(年)	0.119	1.126 **	0.113	1.120 *	0.142	1.152 *	0.173	1.189 *	0.078	1.081
新規学卒就職D	-0.139	0.870	-0.230	0.795	-0.082	0.922	-0.395	0.674	-0.076	0.927
移行までの自己啓発D<なし>										
1年度	0.501	1.651	0.353	1.423	0.436	1.547	-0.374	0.688	0.836	2.307 *
複数年度	0.581	1.789 *	0.612	1.845 *	0.151	1.164 *	0.568	1.765	0.466	1.593
学歴D<中専・中卒>										
高卒	0.485	1.625	0.231	1.260	1.416	4.122 *	0.679	1.971	0.914	2.494
専門・短大卒	0.748	2.112 *	0.620	1.859	1.275	3.580 *	0.518	1.730	1.296	3.655 *
大学・大学院	1.365	3.918 ***	1.124	3.076 **	2.706	14.964 ***	1.640	5.158 **	1.762	5.826 *
定数	-2.751	0.064	-2.867	0.057	-7.476	0.001	-0.390	0.677	-3.941	0.019
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.471		0.452		0.558		0.381		0.339
N		742		673		582		229		514

注：Dはダミー変数。< >内は基準値。

付表 表9の分析に用いた変数の基本統計量

		計		<非正社員→正社員>比率			平均値	
		対象数 (人)	構成比 (%)	計(%)	企業間 移動	内部昇 用	非正社員 →非正社員	非正社員 →正社員
	合計	745	100.0	31.0	21.6	9.4		
性別 D	男性	231	31.0	62.3	43.3	19.0		
	女性	514	69.0	16.9	11.9	5.1		
現年齢	29歳以下	231	31.0	41.6	31.2	10.4		
	30～34歳以下	231	31.0	34.2	23.4	10.8		
	35～39歳以下	147	19.7	22.4	14.3	8.2		
	40歳以上	136	18.3	16.9	10.3	6.6		
移動前後1年で結婚 D	非該当	708	95.0	29.4	20.6	8.8		
	該当	37	5.0	62.2	40.5	21.6		
家庭・社会貢献優先/仕事はやめたい D	非選択	495	66.4	38.4	26.9	11.5		
	選択	250	33.6	16.4	11.2	5.2		
人員が常に不足している D	非選択	545	73.2	28.1	21.3	6.8		
	選択	200	26.8	39.0	22.5	16.5		
辞める人が多い D	非選択	546	73.3	28.9	19.6	9.3		
	選択	199	26.7	36.7	27.1	9.5		
現職産業 D	建設・製造	75	10.1	40.0	28.0	12.0		
	金融・公益・情報	126	16.9	39.7	29.4	10.3		
	卸小売	150	20.1	26.0	17.3	8.7		
	飲食・生活サービス	148	19.9	21.6	14.2	7.4		
	医療・福祉・学術	188	25.2	35.6	26.1	9.6		
	その他サービス、他	58	7.8	22.4	12.1	10.3		
現職規模 D	～29人	238	31.9	32.4	25.6	6.7		
	30～299人	208	27.9	37.5	26.4	11.1		
	300以上・公務	223	29.9	32.3	19.7	12.6		
	わからない・無回答	76	10.2	5.3	1.3	3.9		
移動年齢段階 D	15～24歳	139	18.7	51.1	41.0	10.1		
	25～29歳	231	31.0	38.1	26.0	12.1		
	30～34歳	179	24.0	25.1	15.1	10.1		
	35～44歳	196	26.3	13.8	8.7	5.1		
移動前と移動後の職種の一致 D	一致せず	345	46.3	24.9	23.5	1.4		
	一致	400	53.7	36.3	20.0	16.3		
前職勤続期間 D	1年以下	179	24.0	25.7	23.5	2.2		
	1～2年以下	193	25.9	30.1	20.7	9.3		
	2～3年以下	142	19.1	31.0	21.8	9.2		
	3～5年以下	136	18.3	34.6	19.9	14.7		
	5年～	95	12.8	37.9	22.1	15.8		
前職雇用形態 D	短時間非正社員	408	54.8	24.5	15.9	8.6		
	長時間非正社員	235	31.5	42.1	29.4	12.8		
	派遣・その他	102	13.7	31.4	26.5	4.9		
前職でのOFF-JT D	なし	692	92.9	29.3	20.7	8.7		
	単年度経験	38	5.1	55.3	36.8	18.4		
	複数年経験	15	2.0	46.7	26.7	20.0		
移動前までの正社員経験期間 (年・平均値)							2.90	2.52
新規学卒就職 D		418	56.1	34.2	24.2	10.0		
		327	43.9	26.9	18.3	8.6		
移動前までの自己啓発 D	なし	569	76.4	29.0	20.2	8.8		
	単年度経験	88	11.8	39.8	27.3	12.5		
	複数年経験	88	11.8	35.2	25.0	10.2		
学歴 D	学校中退・中卒	83	11.1	28.9	22.9	6.0		
	高卒	277	37.2	23.8	15.9	7.9		
	専門・短大卒	236	31.7	27.1	20.3	6.8		
	大学・大学院	146	19.6	51.4	33.6	17.8		

注：Dはダミー変数化したことを示す。

ラス方向であり、男性に限ると分析に使えるケース数が少なくなったために、分析結果が有意ではなくなったと推測される。なお、女性では前職での Off-JT や前職期間も有意で、前の仕事で獲得した能力がプラスに働いていると言える。

実証データを用いた分析から、学びの経験が非正規から正規へのキャリアの展開に影響することが確認された。正社員になることだけでキャリア形成が進んだとは言いがたいが、多くの場合、正社員になることに伴って雇用安定や賃金の上昇、能力開発機会の充実、生活の安定などがプラスの方向に動くのではないかと推測される。非正規・有期雇用のままでもそれが可能な仕組みが望ましいが、今の段階では、正社員になることは現実的な選択だと言える。

## あらためて生涯学習社会の実現のために

若年非正規雇用者が大幅に増加した現在、生涯学習は彼らの職業キャリアを拓く力になることがこれまでに増して重要になってきている。日本型雇用は、企業内での能力開発に傾注する一方、企業外での学びを評価しない特徴があり、このことが我が国における職業にかかわる生涯学習の展開を限定的なものとしてきたといわれる。しかし、非正規雇用の場合は、企業内教育訓練は OJT についても Off-JT についても、正社員に比べてその機会は少なく、またあったとしてもその内容は採用直後の研修程度にとどまることが多い。

それだけに自己啓発、すなわち自らによる仕事にかかわる学びが重要になっているが、自己啓発をする若年非正規雇用者はやはり正社員より少ない。学ぶ意欲が低いわけではない。将来の仕事のため、働き方を変えるために学びたいという思いは強い。ネックになっているのは、まず時間と金だが、これは正社員にも共通した傾向である。若年非正規雇用者に特徴的なのは、どのように自らのキャリアを展開していけばいいのか、そのためにはどのような学びが必要なのかがわからないという点である。長期勤務が前提でないことは、自分のキャリアをこれから描く自由をもたらすが、また、企業から方向性を示唆されることもない。学校時代に職業的専門性の基礎があれば、よ

りどころになるだろうが、それがなければ偶然の出会いなどにたよることになる。

学んだことは、少なくとも非正規から正社員になるための力にはなっている。ただ、自己啓発をしている非正規雇用者にとって、勤務先がその成果を認めてくれないことが問題であり、学んでいる人たちは、長期で高額な学校を利用した学びで、一定の社会的評価のある資格取得などにむかっている。だからまたハードルが高くなる。

職業にかかわる学びが活発な生涯学習社会の実現のためには、第一に、学習機会の提供だけでなく、キャリア相談と絡めた提供が重要であろう。今、公的職業訓練ではジョブ・カードを使った職業相談が広く行われるようになったが、こうした相談と学習機会の提供を同時に行う方向は効果的と思われる。第二には、社会的に認証される職業能力評価の基準を広めることである。学んで非正規雇用から離脱しようとしてもそのコストが高ければ、一部の人しか学べない。業務独占型の資格市場だけでなく、中小企業を中心に広く行われている中途採用の市場に非正規からも入りやすくし、また正当な評価を得られるようにするためには、横断的な物差しが必要である。業界ごとに基準の構築、その周知が求められる。第三は、初期の学校教育段階での職業教育・キャリア教育の充実である。職業能力開発が企業任せにできないなら、学校教育段階のキャリア形成の核になる考え方や知識・技能を獲得しておかなければならない。先の中教審答申では、生涯学び続ける力が大学の育成すべきものとして位置付けられたが、この力もその一部だと考える。

#### 注・引用文献

- (1) ラングラン、P・波多野完治訳、1969、「生涯学習について」持田栄一他編『生涯教育事典—資料・文献編』きょうせい。OECD レポート・文部省大臣官房訳1974、「リカレント教育—生涯学習のための戦略」文部省大臣官房。
- (2) 坂口緑、2012、「現代ヨーロッパの生涯学習政策」日本生涯教育学会編『生涯学習とイノベーション』日本生涯教育学会年報第33号 では、近年の欧州連合において、生涯学習は、就労能力を高めることでの経済的価値を実現する方法として位置付けられるとともに、多様性における統合を実現するアクティブ・シティズンシップとしての位置づけがあることを指摘している。この指摘のように、生

涯学習に就業との関係以外の位置づけも与えられているが、就業との関係が中心から外れることはなかった。

- (3) 内閣府大臣官房（2012）「生涯学習に関する世論調査」による。
- (4) 女性の非正規雇用者にはパートで働く主婦層が含まれるため、1990年以前からこの年齢層でも多かった。
- (5) 調査によって、「非正規の職員・従業員」「非正社員」「正社員以外」と表示は異なるが、ここではいずれも非正規雇用者と呼ぶ。なお、後段で引用する「能力開発基本調査」では、派遣労働者は含まれておらず、他の調査と異なる点は留意する必要がある。
- (6) 労働政策研究・研修機構（2013）『働き方と職業能力・キャリア形成―「第2回働くことと学ぶこと調査」結果より―』。「第2回働くことと学ぶことについての調査」は、全国19の政令指定都市、及び東京23区部に居住する25歳以上45歳未満の男女就業者および非就業者（学生を除く）を母集団とした、エリアサンプリング法によるアンケート調査。国勢調査に基づき、対象年齢の人口に比例した確率を与えて200地点を抽出。それぞれの性別・年齢段階・就業者比率に合わせて回収数を設定。分析対象の回収票は4076。調査時期は、2011年10月末～2012年1月末。
- (7) この調査では、非正規雇用者の生計の不安定さの問題を取り上げているため、非正規雇用の女性については、有配偶と無配偶の場合を区別して分析している。
- (8) 表の最上段には、昨年度1年間の Off-JT 受講経験を示した。受講経験率はこの調査でも正規の約4割に対して、非正規の2割と、「就業構造基本調査」とほぼ同じ結果となっている。
- (9) 厚生労働省「能力開発基本調査」は、企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を正社員・正社員以外別に明らかにすることを目的とした統計法に基づく一般統計調査。常用労働者30人以上の常用労働者を雇用する民営企業（企業調査）、民営事業所（事業所調査）、及びその事業所に属する個人（個人調査）を対象とする。平成24年調査の個人調査では、対象23,712人、有効回答数は9,976人、有効回答率42.1%。
- (10) 労働政策研究・研修機構（2013）では、女性非正規雇用者のうち有配偶の場合にこの理由を挙げる者が7割程度と高いのに対して、無配偶の場合は、2割以下と少ないことを明らかにしている。