



労働政策研究報告書 No. 117

2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

---

# 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・研修機構

# 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－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

雇用形態の多様化が進展するなかで、所得を得る機会としてだけではなく、キャリアや職業能力形成が可能となる勤労生活を、現在においてもかつ将来的にも確保・実現するためには、能力開発の実施が不可欠である。しかしながら、非正規社員及び外部労働者は、正社員に比べ、能力開発機会に差があることは否定できず、現状のままでは職業能力の蓄積が進まないために、キャリア形成に支障を生じるかもしれない。さらには、将来的に、我が国における技能の継承や労働生産性に悪影響を及ぼすおそれも指摘されている。

このような事情を背景に、近年、非正規社員がどのようなキャリアパスを歩んでいるのか、また企業内訓練をどの程度受けているのかといった能力開発・キャリア形成のあり方を明らかにする必要性が高まってきた。

そこで、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」のサブテーマとして、直接雇用の非正規社員を主たる研究対象とした「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」を実施することとした。

今年度は研究計画の3年目にあたり、当機構が独自に実施した就業者調査の個票データの分析を行い、日本人労働者のキャリアパスの類型化と非正規社員の企業内訓練の受講機会や訓練効果についての分析を行った。その結果をとりまとめたのが、本報告書である。

本報告書の成果が多くの人々に活用され、今後の職業能力開発に関わる政策論議に役立てば幸いである。

なお本報告書の執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（人材育成部門・副主任研究員）が行った。

2010年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 稲 上 毅

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授	第Ⅰ部
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第Ⅰ部, 第Ⅲ部・第3章, 第Ⅳ部（1）
香川 めい	立教大学社会学部 助教	第Ⅱ部・第1章
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第Ⅱ部・第2章
佐野 嘉秀	法政大学経営学部 准教授	第Ⅲ部・第4章
黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授	第Ⅳ部（1）
山本 雄三	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第Ⅳ部（2）

## <平成21年度・研究会メンバー>（五十音順）

- 香川 めい （立教大学社会学部, 助教）  
黒澤 昌子 （政策研究大学院大学, 教授）  
小杉 礼子 （労働政策研究・研修機構, 統括研究員）  
佐藤 博樹 （東京大学社会科学研究所, 教授, 研究会座長）  
佐野 嘉秀 （法政大学経営学部, 准教授）  
原 ひろみ （労働政策研究・研修機構, 副主任研究員）  
山本 雄三 （労働政策研究・研修機構, 臨時研究協力員）

## 目 次

### 第Ⅰ部： 総論

1. 分析の目的	1
2. 利用データ	3
3. 各文章の概要と政策的インプリケーション	4

### 第Ⅱ部： 各論1（キャリアパスについての分析）

第1章 初期キャリアの類型化とその規定要因	11
1. はじめに	11
2. 分析方法とデータ、変数	12
2. 1 分析方法——最適マッチング分析について	12
2. 2 データと変数	14
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	14
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	19
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	24
6. 初期キャリア類型の規定要因	29
7. まとめ	36
第2章 非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討	40
1. 課題の設定	40
2. 就業形態の変化からみた職業キャリア	44
3. 非正規から正社員への移行の頻度と時期	47
3. 1 移行の時期の検討	47
3. 2 移行の年齢の検討	51
4. 職業キャリアの類型化	53
5. 移行の背景——労働力供給側の要因	56
5. 1 生活キャリアの中での正社員への移行	56
5. 2 就業への意識	59
6. 移行の背景——労働力需要側の要因	61
6. 1 移動直前の仕事	62
6. 2 これまでの経歴——正社員経験・学卒就職	66
6. 3 企業外での経歴の評価——自己啓発と学校教育の経歴	68
6. 4 採用企業の事情	71
7. 非正規から正社員への移行の規定要因分析	72

8. まとめ	79
--------	----

### 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	83
1. 分析の目的	83
2. 本章の分析対象と、分析のフレームワーク	84
2. 1 分析対象	84
2. 2 企業内訓練に関する変数	89
(1) OJTに関する変数	89
(2) Off-JTに関する変数	89
2. 3 訓練効果を測定するための変数	91
(1) 賃金に関する変数	91
(2) 主観的評価に関する変数	91
(3) 生産性の変化に関する変数	92
3. OJT の効果	92
3. 1 OJT 受講と、賃金・主観的評価・生産性の関係	92
3. 2 賃金に対するOJT受講の効果の計測	96
3. 3 主観的評価に対する OJT 受講の効果の計測	105
3. 4 生産性に対する OJT 受講の効果の計測	110
3. 5 3節のまとめ	115
4. Off-JT の効果	115
4. 1 Off-JT 受講と、賃金・主観的評価・生産性の関係	115
4. 2 賃金に対するOff-JT受講の効果の計測	116
4. 3 主観的評価に対する Off-JT 受講の効果の計測	121
4. 4 生産性に対する Off-JT 受講の効果の計測	124
4. 5 正社員転換に対する Off-JT 受講の効果の計測	127
4. 6 4節のまとめ	129
5. OJT 受講の規定要因	129
5. 1 主な変数と OJT 受講割合	129
5. 2 計量分析の結果	131
6. Off-JT 受講の規定要因	134
6. 1 Off-JT 受講割合	134
6. 2 計量分析の結果	135
7. むすび	138

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 .....	142
1. はじめに .....	142
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 .....	143
2. 1 勤続年数の分布と正社員のキャリア .....	143
2. 2 勤続に伴う仕事の難易度の変化 .....	144
2. 3 勤続と仕事の変化・教育訓練機会との関係 .....	145
2. 4 勤続と技能形成機会との関係 .....	147
2. 5 勤続と今後の企業内キャリアの見通しとの関係 .....	148
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 .....	149
3. 1 非正規社員における仕事の変化・教育訓練の経験と技能向上との関係 .....	149
3. 2 非正規社員における年齢と企業内キャリア・教育訓練機会との関係 .....	151
3. 3 正社員転換の仕組みと非正規社員の企業内キャリア・教育訓練機会 .....	154
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 .....	160
5. まとめ .....	163

#### **第Ⅳ部： 資料**

(1) 厚生労働省『平成17年度能力開発基本調査』と経済産業省『企業活動基本調査』の データマッチングについて .....	167
(2) 『働くことと学ぶことについての調査』の追加変数について .....	171
(3) 『働くことと学ぶことについての調査』アンケート票 .....	174