

## 第 1 章 調査研究・開発の概要



## 第1章 調査研究・開発の概要

### 第1節 背景

#### 1-1 非正規雇用労働者となった理由と概要

近年、就業者における非正規雇用労働者の割合は増加傾向にあり、平成28年5月10日 総務省統計局 労働力調査（詳細集計）平成28年（2016年）1～3月期平均（速報）では、図1-1に示すように2015年7月～9月では、正社員3,329万人に対し、非正規雇用労働者は、全体の4割近い1,971万人に上る。2001年総務省統計局8月労働力調査特別調査結果（速報）によると、2001年2月における正社員は3,630万人、非正規雇用労働者は1,273万人であることから、経済状況により多少減少した年もあるが、非正規雇用労働者の人数は増加傾向にあることがわかる。

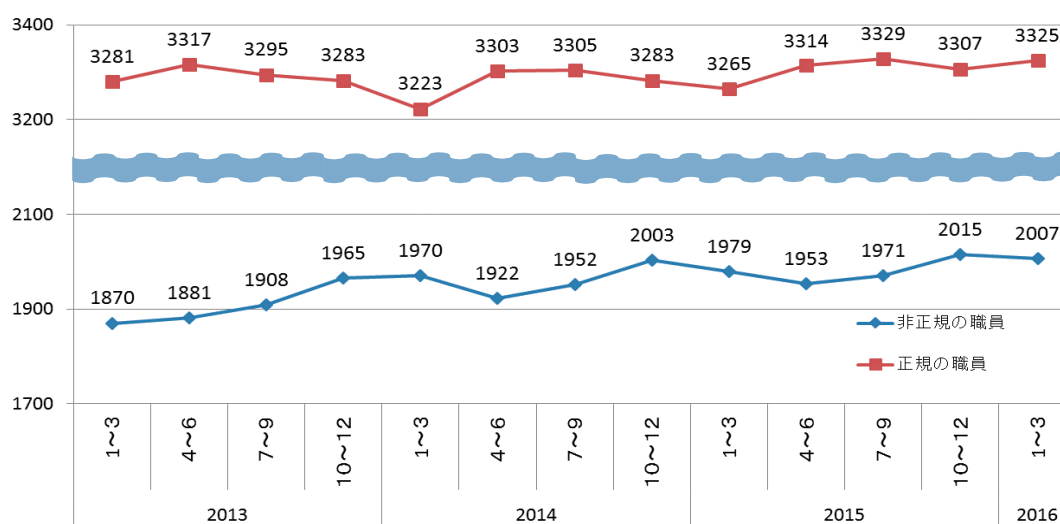


図1-1 近年の正社員と非正規雇用労働者の人数  
労働力調査（総務省統計局）のデータをもとにグラフを作成

非正規雇用形態に就いた主な理由を男女別に図1-2及び図1-3に示す（総務省統計局労働力調査による）。図1-2と1-3を比較すると、非正規雇用形態に就いた理由は男性と女性で大きく異なる。特に「自分の都合のよい時間に働きたいから」や「家計の補助・学費を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立したいから」、「通勤時間が短いから」を理由に挙げた者が男性に比べ著しく多い。

また、「専門的な技能等をいかせるから」および「正規の社員・従業員の仕事がないから」については男女間に大きな人数の違い、経年による変化も大きく見られず、このうち、男女合わせて315万人（2015年7月～9月）の者が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と

回答しており、正社員として就労することを希望しているにもかかわらず、不本意ながら非正規雇用労働者として就労していることがわかる。

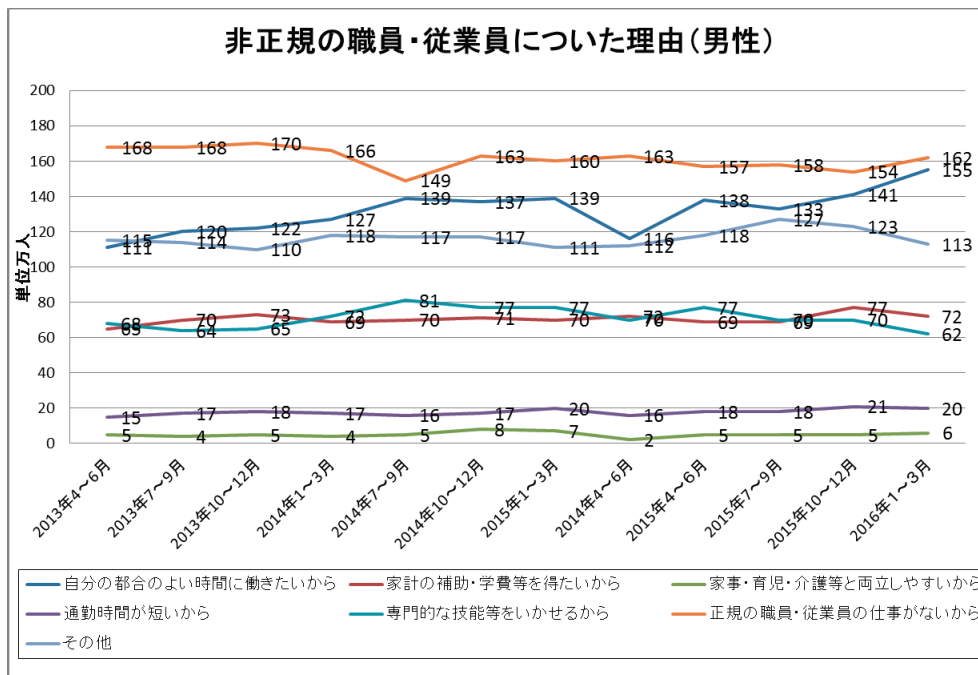


図 1 - 2 非正規の雇用形態に就いた主な理由 (男性)  
(労働力調査 (総務省統計局))

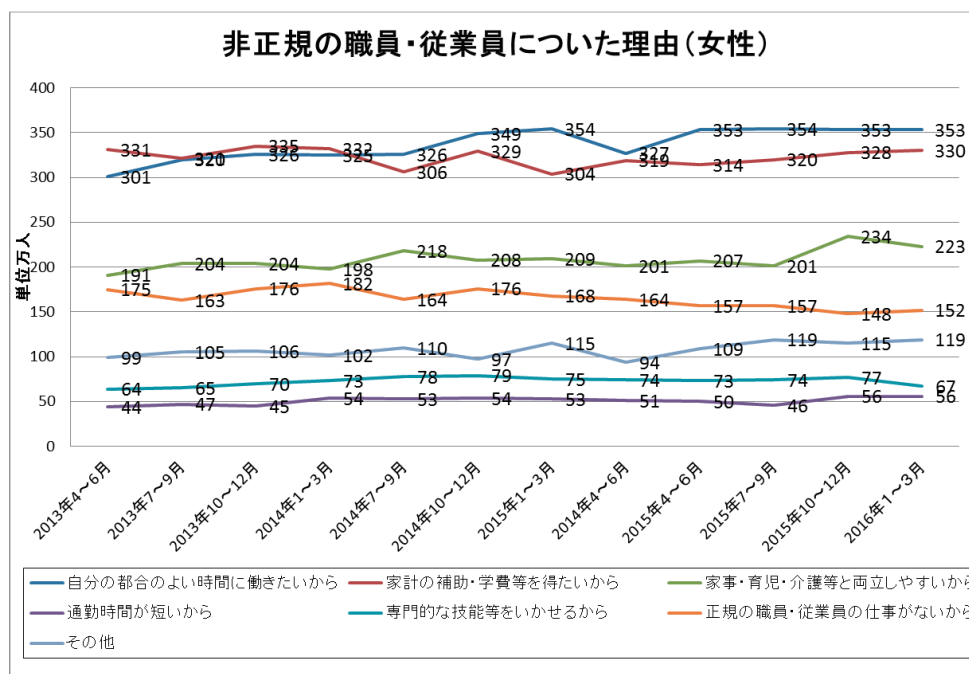


図 1 - 3 非正規の雇用形態に就いた主な理由 (女性)  
(労働力調査 (総務省統計局))

不本意ながら非正規雇用労働者として働く者は正社員と比較し、以下のような傾向にある。

- ①一般的に不安定な雇用や低い処遇であることが多い。そのため、将来に対する不安が大きい。
- ②単純な職務が中心であることが多く、業務の中で高められるスキルが限られる傾向にある。また、能力開発の機会が少ない場合が多い。

このような状況の中で、日本の企業は年度ごとに一括で新卒採用を行うことが多く、初職の就職活動に失敗し、一度非正規雇用労働者として働き始めると正社員として働くことが難しい状況にある。それにもかかわらず、初職の時点で正規の職員・従業員として就職できる者の数は減少傾向にある。図1-4に初職における非正規雇用労働者の割合を示す。

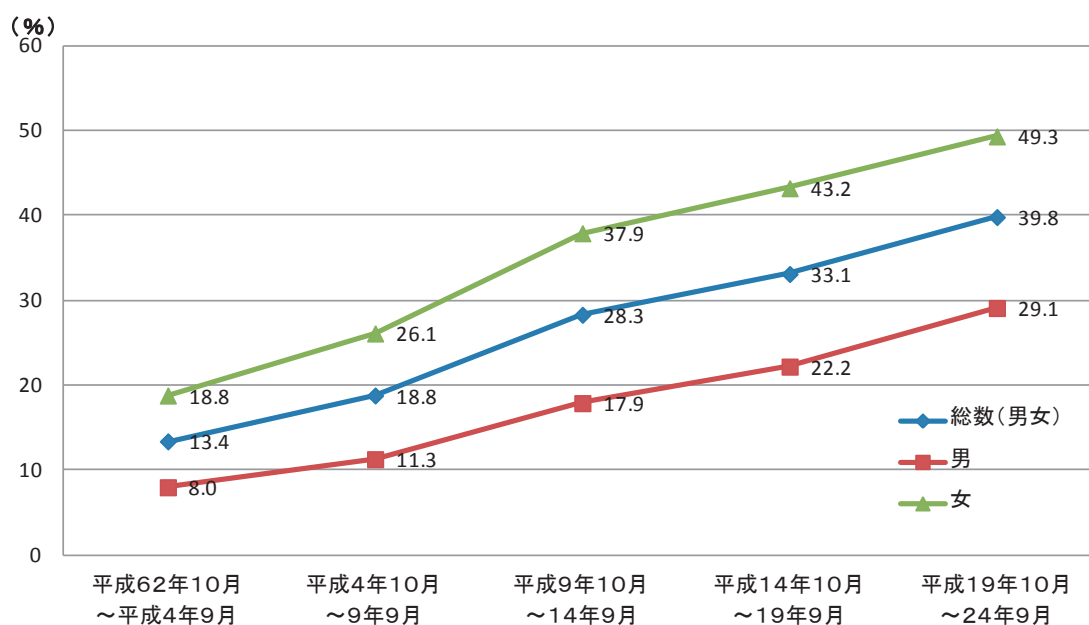
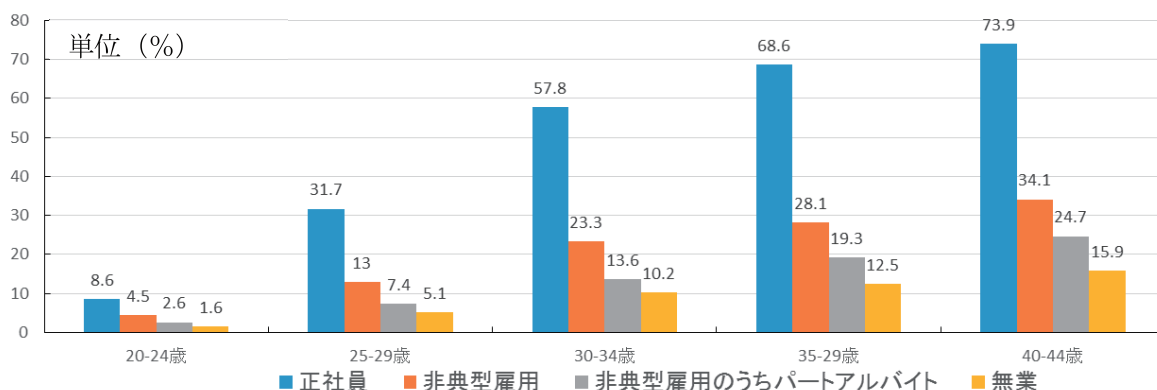


図1-4 初職における非正規雇用労働者の割合  
(「平成24年就業構造基本調査」(総務省統計局))

男女共に、初職がパートやアルバイト等の非正規雇用労働に就く者の割合が増加していることがわかる。

また、不本意ながら非正規雇用労働者として就労する者が多い事は、社会情勢的にも好ましくない。図1-5に非正規雇用労働者の有配偶者率を示す(JILPT資料シリーズ No.144 若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年度版「就業構造基本調査」より)。雇用の安定した正社員と非正規雇用労働者、無業の有配偶者率に大きく隔たりがあることがわかる。このように、非正規雇用労働者は将来に対する不安から結婚もままならない者も相当数存在することがわかる。その結果、少子化にも少なからず影響をおよぼし、国力の低下要因と成りかねない状況にある。



ここでの非典型雇用とは、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託など、正社員以外の呼称で働いている被雇用者を指す

図1-5 年代・雇用形態別有配偶者率（男性）

（JILPT 資料シリーズ No.144 若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②）

—平成24年度版「就業構造基本調査」より—

さらに、企業経営の三要素「ヒト・モノ・カネ」におけるヒト（人材）において、スキルアップの機会が少ない非正規雇用労働者が多い状況は、将来的に企業の人的資源確保の観点からも大きな問題になることが予想される。

以上の事を鑑み、不本意ながら非正規雇用労働者として就労する者は就職活動を行う上で有利な若年のうちに業務に関連したスキルを習得し、正社員として就労することが肝要である。

また、非正規雇用労働者として就労している理由として「専門的な技能等をいかせるから」と回答した者のように、専門的なスキルを持ちながら特定の企業等の枠組みにとらわれず就労することを希望する者が、処遇改善や将来を見越してスキルアップを行なえる体制も必要である。企業は企業を移動（転職）する可能性が高い非正規雇用労働者に対して教育訓練を行っても投資の回収が困難と考え、個々の企業がスキルアップを行うことは困難な状況にある。

### 1-2 非正規雇用労働者と職業訓練

前述のように、非正規雇用労働者は一般的に低い処遇や企業主導による能力開発の機会が少ない。このような状況下で、働きながら自己資金を投じて能力開発等を通してスキルアップを図ることは困難である。

一方、国や地方自治体が実施している職業訓練に目を向けると、図1-6に示すように求職者や在職者（主に正社員）を対象とした訓練を実施しているが、非正規雇用労働者の場合、求職者には該当しないうえ、所属企業から在職者訓練の受講指示を受けることは稀であるといえる。

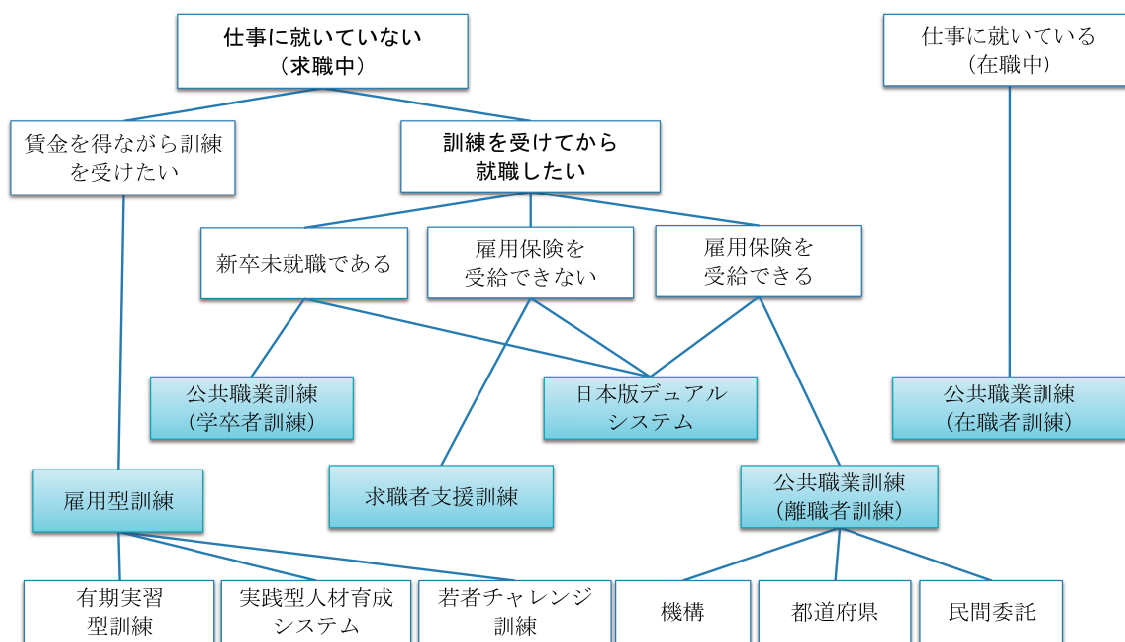


図1-6 求職者、在職者から見た公的職業訓練

## 第2節 調査研究の概要

### 2-1 調査研究の概要、進め方

本調査研究では、国や地方自治体の訓練や支援の仕組みにあてはまらず、人材育成の機会が乏しい若年非正規雇用労働者（本調査研究においては45歳未満で有期契約雇用労働者、パート、アルバイト等に従事する者とする）を対象に、在職者訓練コースの開発を行い、訓練実施のプロセスを検討することを目的とした。

調査研究の概要、進め方については、図1-7のとおりである。

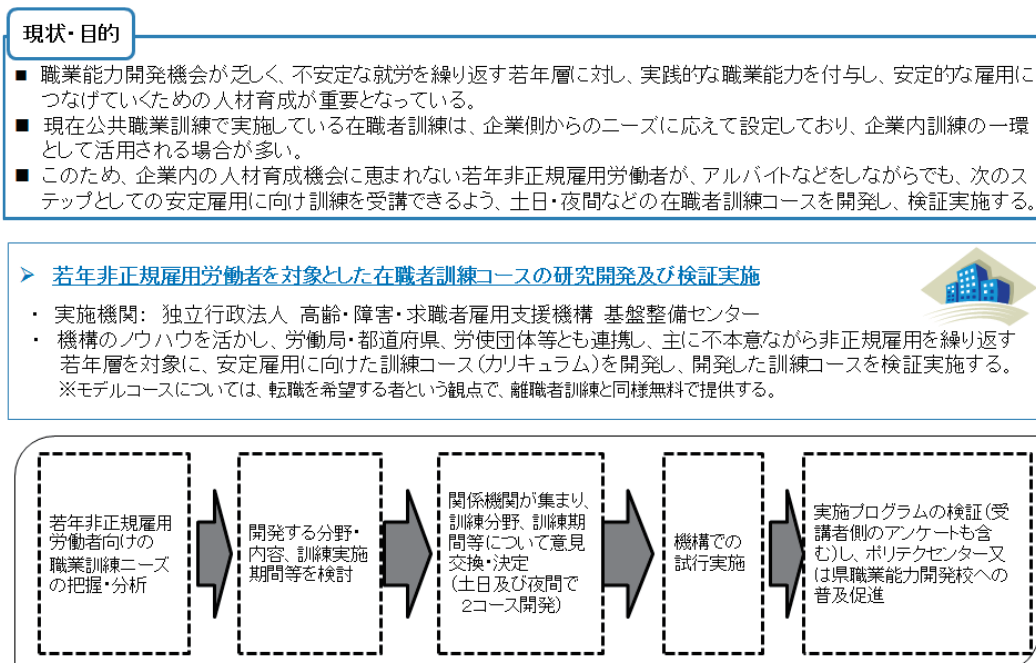


図1-7 調査研究の概要

若年非正規雇用労働者の職業訓練ニーズの把握・分析のため、受講対象者側の意見として、ハローワーク等の就職支援機関の利用者を対象としたアンケート調査及び就職支援担当者を対象としたヒアリング調査を行い、求人側の意見として、製造業、派遣・請負業を中心とした企業ヒアリング調査を行った。

開発する訓練コースは、職業訓練ニーズ調査の結果をもとに、訓練分野、内容を選定し、訓練の実施方法（実施する曜日、時間帯、訓練期間など）について検討することとし、ものづくり企業が多く集積し、受講希望者が多く見込める地域に所在する独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「機構」という。）の職業能力開発施設において試行訓練を実施することとした。その試行訓練結果をもとに、訓練内容、教材、訓練の進め方、実施方法等について検証を行い、機構・都道府県職業能力開発施設への普及方法について検討を行った。

なお、本調査研究において開発する訓練コースは、機構及び都道府県職業能力開発施設の施設内訓練での実施を前提にもものづくりを中心とした専門分野で構成することとした。



## 2-2 研究会・作業部会の設置及びスケジュール

### (1) 研究会・作業部会の設置

基盤整備センターに、「若年非正規雇用労働者向け在職者訓練コースの開発・設定」を目的とし、「若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースの設定、実施プロセスに関する調査研究」に係る研究会（以下、「研究会」という。）を平成27年度及び平成28年度に設置した。

また、平成28年度は図1-8に示すように研究会のもとに職業訓練の専門家からなる作業部会を設置し、訓練カリキュラム開発の方向性を研究会で決定し、その具現化を作業部会が行うこととした。

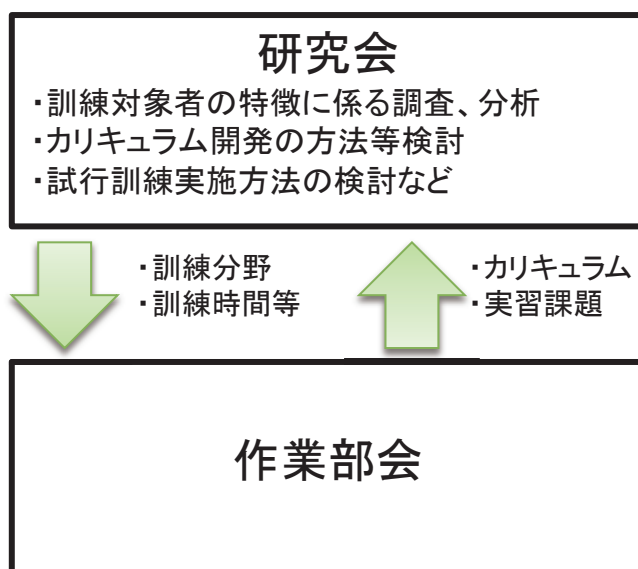


図1-8 研究会と作業部会

### (2) 研究会・作業部会のスケジュール

#### ①平成27年度 第1回 研究会

日時：平成28年3月25日（金）

議題：イ．本研究会の目的・開発概要

ロ．各調査結果の報告

ハ．訓練内容の検討

#### ②平成28年度 第1回 作業部会

日時：平成28年月6月15日（水）

議題：イ．作業部会の概要及び目的

ロ．研究会の報告及びカリキュラム開発方針の検討

ハ．試行訓練の実施方法

ニ. カリキュラムの評価方法

③平成 28 年度 第 1 回 研究会

日時：平成 28 年 7 月 27 日（水）

議題：イ. 作業部会報告

ロ. 正社員化に向けた訓練カリキュラムの開発

ハ. 試行訓練実施方法の検討

ニ. カリキュラムの評価・検証方法

④平成 28 年度 第 2 回 研究会

日時：平成 29 年 3 月 2 日（木）

課題：イ. 試行訓練の実施報告（受講者数、出席状況）

ロ. 試行訓練に係る各種調査結果

ハ. 試行訓練結果に基づく訓練の実施方法