

若年層の職業能力開発に関する意識

- JGSS-2009 ライフコース調査データから -

轟 亮

金沢大学人間社会研究域

A Study on Japanese Young People's Views for Their Human Resource Development:
Analyzing the Data of JGSS-2009 Life Course Study

Makoto TODOROKI

College of Human and Social Sciences

Kanazawa University

This report shows how Japanese young people perceive their acquirement of occupational basic skills and whether they need their human resource development. As a result of the analysis, the following points became clear. First, men and women have different needs for their human resource development, and this situation is caused by occupational gender structure in Japan. Second, there is an educational background difference of the needs, and the ratio of university graduates who want to acquire most occupational skills is relatively high. Third, the current employment status affects the needs for human resource development, and non-regular workers have relatively high desire to acquire elementary skills of operating personal computers and readiness of varied jobs. When we socially design the education and training system in order to adjust the supply and demand of human resources, it is important to grasp not only management's needs but also worker's needs.

Key Words: JGSS, human resource development, education and training

本稿では、12項目の基礎的な職業能力について、若年層の人々が自らの獲得状況をどのように認識しているのか、今後の能力開発をどのように希望しているのかを明らかにする。分析の結果、以下のことが明らかとなった。(1) 職業能力開発の希望には男女差がある項目があり、職業上のジェンダー構造を反映していると考えられる。(2) 職業能力開発の希望には学歴差があり、ほとんどの項目で大卒層の方が希望する比率が高い。(3) 現職の従業上の地位でも差異がみられ、非正規労働者はパソコンの操作能力やいろいろな業務をこなす能力への希望が高い。これは現時点までに能力獲得がなされていないことに起因する。人材需給を調整するためには、就労者側の職業能力開発ニーズも把握した上で、教育訓練システムを社会的に設計していくことが重要である。

キーワード：JGSS，職業能力開発，教育と訓練

1. 問題の所在と見取り図

1.1 職業能力開発とは

日本社会の近年の諸変化は、労働者の職業能力開発という側面で、社会的に新たな対応が求められる状況を生んでいる。ここでいう労働者の職業能力とは、経済社会のなかで職業を遂行していくために、人々に必要とされる／必要となる、知識、行動様式、技術等のことである。それは職業自体の性質によって多様である。また「望ましい」とされる職業能力は、当該の産業社会の特性、すなわち制度や文化によって幅があり、組織の理念・慣例、社風のように、組織によって多様なものとなる。人間は生まれながらにしてそのような能力を持ちあわせてはいないので、産業社会システムが持続的に稼動するためには、無意識的な社会化、意図的な教育・訓練を通して、職業能力を形成しなければならない。企業組織が存続していくためには人材育成が不可欠であり、個人にとっては、産業社会に適応するという意味で、職業能力形成が人生の重要課題となっている。

このような産業社会と職業の構図のなかで、職業能力開発が常に政策的課題となる。政策用語としての「職業能力開発」は、日本では「職業能力開発促進法」に基づいており、所轄する官庁は厚生労働省・職業能力開発局となっている（職業能力開発局 2009, 職業能力開発研究会 2009）。だが、職業能力の形成は、産業社会システム全体、そしてそこで生きる人々の全人生にわたる問題であるので、厚生労働行政の枠内にとどまらず、経済産業、教育、男女共同参画や青少年対策といった領域にも大きく関わることになる。学術的には当然に、行政的な担当割には制約されず、諸領域を横断して総合的に扱われるべき問題である。本稿ではこの点を断った上で、便宜的に「職業能力開発」という語を使用したいと思う。

1.2 職業能力開発をめぐる近年の課題

職業能力開発に関して、(労働市場全体での)人材需給のミスマッチが問題とされている。これは、産業構造の変化が起こるときには常に問題とされることだが、今日の日本社会の大きな変動はこれを深刻なものにしている。要因となっている社会変動とは、急速な技術革新、グローバル化による国際分業、少子高齢化などであり、それによって起こったサービス経済化、雇用の流動化、失業率の上昇、高学歴化(大学教育の大衆化)などもあげられよう。また、それらと並行してなされた制度の変化、例えば、労働法制の改革、規制緩和の方向での公的制度改革、そして終身雇用の動揺や成果主義型の報酬制度の導入など労働契約・雇用慣行レベルの制度変化もある。このような環境の変動により、日本の経済社会における人材の需要のあり方が大きく変わってきた。他方、人々の側の就労意識・生活意識も変化している。例えば、NHK 放送文化研究所が実施している長期繰り返し調査は、1973年から2003年の間に、余暇よりも仕事に力点をおく傾向が大きく衰退し、余暇を重視する「余暇志向」や「仕事・余暇両立」がどの年齢層でも広がったことを明らかにしている(NHK 放送文化研究所編 2004:156)。また、生徒や学生の学力低下の指摘は、人材供給における質の低下を含意して語られている(戸瀬・西村 2001)。人材の需給関係のミスマッチとは、環境の変化による人材ニーズの変化、就労者側の価値観やライフスタイルの変化、この2つが同時に起こったことで生じていると考えられる。現在は、このミスマッチの長期に渡る調整の過程にあると言える。

人材需給のミスマッチの問題は、さまざまな年齢世代で起こりうるが、新規学卒一括採用という慣行が正社員の採用において継続している日本社会では、まず教育から職業への移行(トランジション)に関心が向けられることになる。つまり、教育期においてどのような職業能力が形成されている／されていないのか、それがどのように職業的地位形成につながっている／つながっていないのか、が研究上の問題関心となっている。加えて、非正規労働者の増大と、非正規期間が長期化する層が出現しているという、今日の雇用構造上の変化や、企業の人材育成のための投資の消極化という変化からは、ある程度長いスパンで、若年層の職業能力開発を捉える必要が生じていると言える。例えば、職業能力獲得の機会や獲得そのものに何らかの格差が存在し、それが継続していないか、という問題関心をあげることができる。このように、人材需給のミスマッチの問題から、若年期のライフコースと職業

能力開発とが研究テーマとして結びつくことになる。

1.3 本稿の目的

以上のように研究領域の見取り図を描いた上で、本稿の目的を説明したい。従来の多くの研究では、産業界や企業サイドがどのような職業能力ニーズをもっているのか、企業はどのような人材育成を行っているのか、に主たる関心が向けられている。しかし、企業側・産業界側のニーズだけではミスマッチという問題を捉えることはできないので、就労者・就労希望者の側がどのような職業能力開発のニーズや現状認識をもっているのかを把握することが必要である⁽¹⁾。このような関心については、企業の社員調査によって、社員が自己の職業能力をどのように認識しているのかを捉えたり、学校調査によって、生徒や学生が教育の職業能力形成機能をどのように評価しているのかを把握する、などの研究が行われている。だがこれらの研究には、当該の若年層全体の様相を捉え、その内部の差異を解明することができないという弱点がある。例えば社員や組合員調査はどうしても標本の網羅性に欠けることになる。また、高校生データでは網羅性を満たせても、学卒後の過程を捉えることができない。

本稿では、現在の日本の若年層を母集団とする調査データによって、この層が自らの職業能力をどのように捉えていて、職業能力開発の必要性をどのように認識しているか、社会的属性によってこの層の内部にどのような差異がみられるのかについて記述し、基礎的な情報を提供したいと思う。

2. 方法

分析に使用するのは、2009年1月～3月に実施されたJGSS-2009 ライフコース調査(JGSS-2009LCS)のデータである。JGSS-2009LCSは、全国の満28歳以上42歳以下(2008年12月31日時点)の男女を対象とし、層化二段無作為抽出法によって抽出された標本6,000人に、調査の一部を面接調査で行い、残りの部分を留置調査で行っている。有効回収数は2,727人で、回収率は51.1%となっている⁽²⁾。

本稿で分析する質問項目は、留置調査票Q23である。この質問では、現在、日本の経済社会で必要とされているとみなした「基礎的な職業能力」12項目それぞれについて、それを学校で身につけたか、それを職場で身につけたか、それを今後身につけたい、あるいは能力を高めたいと思うか、という3つの質問を尋ねている。と の両方またはどちらか一方で「身につけた」と回答している者は、現時点で自分が当該の職業能力をある程度獲得できているとの認識を有しているとみなせる。

に「あてはまる」と回答する者は、当該の職業能力について、今後の能力開発ニーズを有していると言える。

「基礎的な職業能力」としては、職業ごとに特殊性をもつ側面ではなく、働く者に広く求められる、仕事に関する基本的知識やスキルを取り上げている(表1を参照)。このなかには、経済産業省が提示した「社会人基礎力」や中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会によって「基礎的・汎用的能力」に整理されている項目と重なるものがあるが、本田(2009:11)が述べる、(労働上の要求への)〈適応〉と〈抵抗〉の両面を含んだ項目セットになっていると考える。これらの職業能力について、人々はどのように認識しているのか、その内部にどのような構造が存在するのかを明らかにすることが、以下の分析の目的である。

3. 分析と考察

3.1 回答分布の確認

表1に「基礎的な職業能力」12項目について、既に獲得しているとする者の比率、そして今後の能力開発ニーズを有する者の比率を示した。以下では、それぞれの職業能力について言及するときには、表1に示した略表記を用いることにする。

まず、これまでの職業能力獲得について、現在までに「身につけた」と認識している比率(表中の「獲得」列の数値)が高い項目は、順に「協調性」「自主性」「マナー」「多技能」であり、低い項目は、

(比率の低い順に)「法律」「英語」「統率力」である⁽³⁾。比率が高い項目は、一般に日本の若年層労働者の弱点としてよく指摘される側面であるので、人材の需要側と供給側とで評価のずれが大きいと言えそうである。「協調性」「自主性」「マナー」「多技能」は、そのままの順で、今後の能力開発ニーズが低い項目となっており、就労者の側では、これらの能力の獲得状況に問題があるとは考えていないことがわかる。

表1 職業能力の獲得認識と能力開発ニーズ

番号	略表記	質問文での表現	獲得	ニーズ
1	パソコン	パソコンで文書を作成する能力	64.1	35.6
2	英語	英語で会話や読み書きをする力	29.8	42.3
3	協調性	上司や同僚との協調性	84.3	19.6
4	自主性	指示がなくても、仕事を進める力	79.2	25.8
5	多技能	いろいろな業務をこなす能力	72.7	35.3
6	統率力	チームを引っばる統率力	38.6	35.5
7	マナー	正しいマナーで対応する能力	76.6	33.3
8	聴く	相手の要望を的確に理解する能力	63.8	37.2
9	話す	相手にわかりやすく話す能力	64.8	47.6
10	社会情勢	社会情勢についての知識	42.3	44.7
11	法律	法律の知識	28.9	44.1
12	権利義務	労働者の権利や義務についての知識	41.8	35.9
			N=2,530	N=2,605

番号は調査票で示された順である。数値はパーセント。

能力開発ニーズについては、10項目で、3分の1以上の方が今後の獲得希望を示している(表中の「ニーズ」列の数値)。これは当初の予想よりも高い反応率であった。人々の間には、職業能力開発ニーズがある程度の広さで存在していると言ってよいのではないだろうか。「身につけたい、高めたい」とする比率が高い順に、「話す」「社会情勢」「法律」「英語」「聴く」となっている。これまでに身につけていないと認識されている能力(「獲得」の数値が低い項目)では、今後の獲得希望の比率が高くなりやすい。例えば、「法律」や「英語」については、それがあてはまる。しかし、すべてでそうになっているわけではなく、最もニーズの高い「話す」能力は、獲得認識でも比率が高い。「聴く」も獲得の認識は低くはない。これらの能力については、ある程度の獲得が既になされていても、さらにそれを高めようという、向上のニーズもあることがわかる。そして、しばしば必要なビジネススキルとして語られているような「英語」や「法律」以外にも、「話す」「聴く」などのコミュニケーション系の能力、「社会情勢」などの教養的知識に対して、高い比率でニーズが確認できる。このことは注目すべき点であると思われる。

3.2 年齢の差異

サンプルの年齢は28歳以上42歳以下であり、ある程度の幅がある。年齢による差異をみるために、各能力の獲得認識とニーズについて、年齢変数との相関係数を確認した(数表は省略)。能力獲得の認識については、「パソコン」を除き、年齢との間に有意な相関は見られなかった。「パソコン」については年齢が高くなるほど、能力を獲得していない傾向がある(相関係数-0.120)。もう少し細かく分析すると、このことは、年齢が高い者が、「学校で身につけた」と回答していないことから生じている。「パソコン」の能力獲得には若年層内部でも年齢差があり、それは学校教育での経験に起因しており、職場での経験(研修等)によっては解消されていないようである。

職業能力開発ニーズと年齢との関係は、「パソコン」を除き、概して年齢が高くなるにつれて、ニーズが低くなるという弱い関係がみられる（相関係数の絶対値が0.088以下）。年齢が高くなるにつれて、徐々に職業能力が開発されることで、開発ニーズが下がるという説明は、能力獲得の認識に年齢との相関が見られないことから否定される。年齢が高くなるにつれて、基礎的な職業能力開発への意欲が低下するのかもしれない。「パソコン」だけは、現時点までの獲得が高年齢で低くなるため、能力開発ニーズは年齢とともに少しだけ高まる（相関係数0.048）。

3.3 男女の差異

職業能力開発ニーズには、どのような男女差が見られるだろうか。表2に、各項目と性別変数とのクロス表（2×2クロス表）について、カイ2乗検定を行った結果を示した。現時点までの能力獲得では女性の方が高い項目はない。そして、女性の方が能力開発ニーズが高くなる項目が多い。能力開発ニーズで男女差が見られたのは、差の大きい順に、「統率力」「パソコン」「法律」「マナー」「社会情勢」「話す」であった。以下、学歴も考慮に入れて検討してみる。

表2 男女差

番号	略表記	獲得	ニーズ	ニーズの差 (%ポイント)
1	パソコン	男>女	男<女	13.0
2	英語	=	=	
3	協調性	=	=	
4	自主性	=	=	
5	多技能	=	=	
6	統率力	男>女	男>女	16.5
7	マナー	=	男<女	7.6
8	聴く	男>女	=	
9	話す	=	男<女	5.7
10	社会情勢	男>女	男<女	6.0
11	法律	男>女	男>女	9.8
12	権利義務	男>女	=	
		N=2,530	N=2,605	

>は5%水準で有意な差異があること、=はないことを意味する。
有意差が確認された項目のみにポイント差を記した。

「統率力」と「法律」は、男性の方がこれまでに能力獲得しているにもかかわらず、さらにニーズにおいても男性の方が高い項目である。「統率力」については高卒以上で男女に有意な差があるが、高卒層に比べ、むしろ四大卒（四年制大学卒業）層において男女差が大きくなる。日本の経済社会におけるジェンダー、例えば男性がリーダーシップをとるように期待されていることが、このような職業能力開発ニーズの差異を生んでいるのかもしれない。「法律」では、四大卒層では男女差はなく、高卒層で差異が見られる。2つの項目をあわせて見ると、四大卒層では、知識的な能力開発ニーズでは男女差はないが、行為遂行的な能力ニーズにおいては男女差が存在していることがわかる。

その他の男女差がみられる項目「パソコン」「マナー」「社会情勢」「話す」では、女性の方が能力開発ニーズが高い。「マナー」の結果は、ジェンダー論で問題とされてきた職場での期待の男女差、マナー（礼儀正しさ）が女性により要求されていることを反映していると思われる。学歴別に分析すると、意外なことに、この男女差は四大卒層でより大きくなる。四大卒層の就く職業においては、「マナー」の要求がいっそう女性に求められている現状が推察される。「話す」能力についても、同様の傾向

が見られる。

「社会情勢」についての知識のニーズは、四大卒層で男女に有意差がある（17.1 ポイントの差）。男性の方がこれまでの能力獲得の比率が高く、このことが能力開発ニーズに影響していると考えられる。能力の獲得時期を分けて見てみると、「学校で身につけた」と回答する比率に男女差はない（しかし総じて比率そのものが低い）が、「職場で身につけた」は、どの学歴でも男性が高い（高卒 12.4 ポイント、短大卒 21.5、大卒 17.5、大学院 38.5 の有意な差がみられる）。「社会情勢」に関する知識獲得に関しては、職場での話題のあり方や研修の機会、情報提供の機会に男女差があることを推察させる結果である。

最後に、「パソコン」であるが、男性の方がこれまでに能力獲得しており、そのため女性において今後のニーズが高いと、素朴に考えられる（これまでの能力獲得に男女差があることは意外である）。ニーズの男女差は、高卒で 7.6 ポイント差、四大卒で 15.9 ポイント差で、学歴が高くなるほど、男女差が大きくなる傾向がある。より細かく、獲得時期をみてみると、「学校で身につけた」と回答する比率は、どの学歴でも、女性が男性を下回ることはない（高卒では有意に女性が高い）にもかかわらず、「職場で身につけた」は、どの学歴でも男性が高い。職場での教育訓練機会に（男性有利の）男女差があるのではないかと思われる。

以上のように、職業能力開発ニーズには男女差が存在しており、これには、教育段階ではなく、職場や経済社会でのジェンダー構造が関わっていると思われる。そのことから、女性の方が強く職業能力開発の必要性を認識しているようである。

3.4 学歴による差異

職業能力開発ニーズの、学歴による差異を確認しよう。各項目と学歴変数⁽⁴⁾（大卒 / 非大卒の 2 値変数、大卒には大学院を含め、短大を含めない。以下、大卒と表記）とを用いたクロス表（2×2 クロス表）について、カイ 2 乗検定を行った結果を、表 3 に示した。

表 3 学歴による差

番号	略表記	獲得	ニーズ	ニーズの差 (%ポイント)
1	パソコン	大 > 非	大 < 非	13.8
2	英語	大 > 非	大 > 非	11.5
3	協調性	大 > 非	=	
4	自主性	大 > 非	=	
5	多技能	大 > 非	=	
6	統率力	大 > 非	大 > 非	13.3
7	マナー	大 > 非	=	
8	聴く	大 > 非	大 > 非	5.0
9	話す	大 > 非	=	
10	社会情勢	大 > 非	大 > 非	5.0
11	法律	大 > 非	大 > 非	9.0
12	権利義務	大 > 非	=	
		N=2,529	N=2,604	

> は 5%水準で有意な差異があること、= はないことを意味する。

有意差が確認された項目のみにポイント差を記した。

大：大学または大学院に通ったことのある者、非：通ったことのない者。

これまでの能力獲得では、すべての項目で大卒が非大卒を上回っている。獲得の場所について確認すると、「多技能」「マナー」以外の項目は、非大卒に比べて大卒では、学校において身につけた（獲得した）と回答する比率が有意に高い（「多技能」「マナー」では有意差が見られない）。職場において身につけたかという質問でも、「協調性」「自主性」以外の項目において、非大卒に比べて大卒の方が比率が高い（「協調性」「自主性」では有意差が見られない）。この2つが合わさり、職業能力の獲得には多項目にわたって学歴差が存在している。

これまでの能力獲得が大卒で相対的に高いにもかかわらず、「統率力」「英語」「法律」「社会情勢」「聴く」では、能力開発ニーズについても大卒で高くなっている。これは、職業的キャリアの展望に基づくスキルアップの志向性の高さや、一般的に学ぶ意欲というものが高いことによって生じているのかもしれない。いずれにせよ、基礎的な職業能力の側面であっても、非大卒層は能力開発ニーズが相対的に低くなっている。「パソコン」のみが例外で、非大卒の方が高い比率となっている。この項目は「パソコンで文書を作成する能力」のことであり、既に大卒層では獲得されている能力であるからである。

このように、学歴によって能力開発ニーズに差異があり、非大卒層で相対的に低くなっている。非大卒層がどのような能力について獲得意欲があるのかを探ることは重要だと思われる。そして、この分析結果からは「社会人基礎力」などで示されているような能力と、非大卒層が獲得関心をもっている能力との間にはずれが生じている可能性が示唆される。

3.5 従業上の地位による差異

最後に、現職の従業上の地位による差異を見てみよう。「経営者」（経営者・役員）「正規就労者」（常時雇用の一般従業者）「非正規就労者」（臨時雇用、派遣社員、契約社員・嘱託社員）「自営業者」（自営業主・自由業者、家族従業者）「無職」の5つのカテゴリーで、職業能力開発ニーズへの回答比率を比較した⁵⁾。表4がその結果である。

表4 従業上の地位による能力開発ニーズの差異

番号	略表記	全体	経営者	正規	非正規	自営	無職	V
1	パソコン	35.6	46.7	27.5	43.5	39.5	43.6	0.165
2	英語	42.3	51.7	44.8	34.8	37.2	44.5	0.090
3	協調性	19.6	21.7	20.0	21.6	18.6	17.0	ns
4	自主性	25.8	30.0	25.6	29.2	26.7	22.2	ns
5	多技能	35.3	31.7	34.7	39.7	40.1	31.1	0.065
6	統率力	35.5	40.0	44.6	27.0	38.4	22.0	0.204
7	マナー	33.3	35.0	30.5	34.2	37.8	37.4	0.064
8	聴く	37.2	38.3	37.4	38.2	45.3	33.1	ns
9	話す	47.6	41.7	46.1	50.5	55.8	46.3	ns
10	社会情勢	44.7	48.3	43.3	43.8	52.3	46.0	ns
11	法律	44.1	51.7	47.5	38.0	54.7	38.3	0.124
12	権利義務	35.9	46.7	38.5	35.1	39.5	28.3	0.066
	N	2,604	60	1261	552	172	559	

各カテゴリーでの「身につけたい」と回答した比率。nsは5%水準で有意ではないことを意味する。ゴシックの数値は、調整済み標準化残差が1.96以上である。

いくつかの項目で、従業上の地位のカテゴリー間で有意な差が見られ、それらの項目では、概して非正規就労者や無職層で能力開発ニーズが低く、正規就労者で高いという傾向が見られる。

現職の従業上の地位で差異が大きい項目は、「統率力」「パソコン」「法律」である。「統率力」につ

いては、男女とも正規就労者で有意に高く、男性では非正規就労者が有意に低く、女性では無職が有意に低くなっている。「法律」については、女性のなかで、従業上の地位のカテゴリー間で差異が見られ、自営業者と正規就労者で高く、非正規就労者と無職で低い。自営業の「法律」の高さについては、職業上の必要性の違いに起因していると思われる。

「パソコン」については、男女ともに非正規就労者で有意に高く（女性では無職でも高い）、正規就労者で有意に低い。これは、これまでの能力獲得に大きな差異があるためである。ライフコースのなかで、能力獲得機会に大きな差異があったと思われる。非正規就労者層は、「パソコン」の能力を獲得する機会に相対的に恵まれず、能力が不足することで、能力開発ニーズを相対的に高く有している。「多技能」についても、非正規就労者が相対的に高い比率で能力開発を希望している。

全体で、高い比率であった「話す」や「社会情勢」については、従業上の地位の間で有意差は見られず、どのカテゴリーでも高い回答比率となっている。

4. まとめと今後の課題

以上、職業能力の獲得状況の認識と、職業能力の開発ニーズについて、回答分布と、社会的属性との関係を確認してきた。

まず、全体として「英語」や「法律」の他、「話す」「聴く」などのコミュニケーション系の能力、「社会情勢」などの教養的知識に対して、相対的に高い比率でニーズが確認できた。これらの項目についての教育・訓練機会は、就労者側に支持されると予測できる。一方、能力が既に獲得されているとされた「協調性」「自主性」「マナー」「多技能」は、就労者側のニーズが低い。このことは需要側の評価認識と異なることから、ミスマッチが生じていると言えるだろう。

社会的属性による差異については、まず、男女間の違いが発見された。この違いは、おそらく職場での要求・期待の男女差から生じていると思われる。男性では「統率力」が、女性では「マナー」「話す」能力、「社会情勢」に関する知識が、今後身につけたい、高めたいと考えられている。大卒層では、男女差がむしろより大きくなる傾向がある。概して、現時点まで能力獲得は男性の方が高いのだが、これは学校教育で生じているのではなく、職場での経験で生じている。このように、職場での訓練機会に女性に不利な構造があり、女性の方がより能力開発を求めるといった状況があるようである。ただしこの差異には、女性に非正規就労が多い、無職率が高い、ということから擬似的に現れている部分もあると考えられる。

学歴については、獲得の認識はすべての項目で大卒層の方が高く、開発ニーズでも、大卒層が非大卒層よりも高く希望を示している。この差異は、職業的キャリアの展望に基づくスキルアップの志向性の高さや、一般的な学ぶ意欲の高さにより生じているのかもしれない。非大卒層は、今回調査の項目の範囲内ではあるが、能力開発ニーズが相対的に低くなっていることは注目すべきである。能力開発のあり方によっては、基礎的な職業能力でありながら、学歴差がいつそう拡大してしまう可能性がある。

従業上の地位では、正規就労者と非正規就労者では、能力開発ニーズが異なることが分かった。正規就労者は「統率力」「法律」「英語」などで、非正規就労者よりも高いニーズを有しており、非正規就労者は「パソコン」「いろいろな業務をこなす」能力に高いニーズを有している。これは性別を統制してもある程度存在する差異である。これらは就労者が職場での要求に適応的であることから生じていると思われる。ニーズに即するだけの教育訓練では、非正規就労者と正規就労者の職業スキルの差異を拡大、固定化する可能性があるだろう。労働政策的には、どの層にどのような職業能力開発の機会を提供することが社会的に望ましいのかを検討する必要がある。

最後に今後の分析課題を述べておきたい。本稿ではほとんどが2変数間の関連を確認しただけであり、規定関係の分析としてはまだ不十分である。多変量解析によって、直接的な関連構造を明らかにする必要がある。また被説明変数である職業能力開発ニーズは、一般的に広く求められる基礎的能力ではあるが、職業そのものによって、各項目の必要性がやや異なるかもしれない。例えば、ホワイト

カラーとブルーカラーでは要求水準が異なることで、必要性の認識に差異があるかもしれない。本稿ではその点を考慮していないので、今後、職業変数を導入して分析する必要がある。

また、従業上の地位は現職を使用しただけであり、ライフコースと能力開発という観点での分析がまだ十分ではない。職歴情報を用いて、能力獲得がうまくできていないことが予想される層、例えば非正規雇用の状態が継続している層を析出し、その層が職業能力開発ニーズをどのように有しているのかを明らかにすることができると思う。

人材需給を調整するためには、就労者側の職業能力開発ニーズも把握した上で、効果的な教育訓練システムを社会的に設計していくことが重要である。本稿では、僅かでもそれに役立つように基礎的な分析結果を提示した。

[Acknowledgement]

日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査 (JGSS-2009LCS) は、大阪商業大学 JGSS 研究センター (文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点) が実施している研究プロジェクトである。

[注]

- (1) ミスマッチを調整するためには、認識がどのようにずれているのかを正しく知ることが必要である。マスメディアではしばしば次のようなストーリーが語られる。すなわち、産業界側は時代先端に適合する人材ニーズを提示しているが、それに付いていけない古い労働者層が厚く、それを生み出しているのは古い教育制度であり…云々。しかし、それらは正しいデータに基づいているだろうか。一般的に言って、人々の側の認識について正しく把握した議論が不足しているように思われる。ずれの大きさを把握した上で、教育・訓練などによる需給調整を設計することが実践的にも適切であろう。
- (2) JGSS-2009 ライフコース調査の調査設計については佐々木ほか (2009) を参照のこと。
- (3) 表 1 の「獲得」の比率は、「働いたことはない」と回答している人を含めて算出した。
- (4) 学歴変数の作成には、面接調査票の問 22 を使用した。欠損値は 1 ケースで、これは「7 その他」のみを選択しているケースである。
- (5) 従業上の地位は、面接調査票の問 2-1 を使用した。

[参考文献]

- 本田由紀, 2009, 『教育の職業的意義 若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房.
- NHK 放送文化研究所編, 『現代日本人の意識構造 第 6 版』日本放送出版協会.
- 佐々木尚之・岩井八郎・岩井紀子・保田時男, 2009, 「ライフコースの多様性をとらえる JGSS-2009 ライフコース調査の設計に関するノート」『日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集』9:175-210.
- 職業能力開発局, 2009, 「特集 職業能力開発行政について 旧職業訓練法制定 50 周年記念」『厚生労働』第 64 巻 2 号:4-25.
- 職業能力開発研究会, 2009, 『詳解 職業能力開発の現状 雇用の安定・拡大のためのキャリア形成支援 改訂 4 版』雇用問題研究会.
- 戸瀬信之・西村和雄, 2001, 『大学生の学力を診断する』岩波書店.