

自己啓発による 正規雇用化を目指して ～不本意非正規雇用労働者に対する効果検証～

関西学院大学 亀田研究室
2020 年 11 月

福井将来 大内茉優
菊本一帆 辻菜月 中田智也

要約

日本には、非正規雇用労働者が数多く存在する。これは、労働者の就業意識や就業形態の多様化を背景に、自ら非正規雇用という就業形態を選択する者が増加しつつあるからである。その一方で、非正規労働者の中には、不本意にも非正規雇用に残っているものも存在する。こうした労働者は「不本意非正規雇用労働者」と呼ばれ（以下不本意非正規労働者とする）、厚生労働省（2012）は彼らを「現職（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者」と定義している。一般に、不本意非正規労働者は、希望する就業形態を選択できていないという雇用上の問題だけでなく、ワーキングプアに陥っていたり（星, 2018）、精神的に不安定であったり（山本, 2011）という問題も抱えていることが多い。

しかし、こうした不本意非正規労働者の正規雇用転換は、次のような理由で困難だと考えられる。不本意非正規労働者は長時間働く傾向が強いにも関わらず、専門的なスキルや意思決定の伴う業務、部下への指導などの知識やスキル、経験を必要とする業務には携われていない。一方、正規雇用労働者は様々な業務を監督するために、こうした能力や経験が求められており、こうした能力のミスマッチから正規雇用への転換が困難な状況にある。実際に、労働政策研究・研修機構（2015）によると、不本意非正規労働者自身も正規雇用転換が実現しない理由として、知識、スキル、経験の不足を一番に挙げている。

政府はこれまで、企業の正規雇用転換制度の拡充、OFF-JT や OJT を通した職業能力開発など、企業が主体となる正規雇用転換策を中心に支援を進めてきた。

しかし、労働政策研究・研修機構（2017）によると、近年のサービス産業化にともない 1 人前になる習熟年数が短い仕事が多い産業において、非正規雇用化が進んでいることが指摘されている。そのため、非正規労働者がすべての産業や企業において正規雇用へ転換できるように制度を整えていくことは困難であるといえる。また、労働政策研究・研修機構（2017）によると、非正規労働者への能力開発は、企業がその利益を回収できないリスクがあるため、忌避する傾向にあると指摘されている。そのため、能力開発のさらなる拡充を企業に求めるにも限界があるといえる。

よって、今後の不本意非正規労働者の正規雇用転換は、労働者自身の自助努力が求めざるを得ない。こうした、労働者が主体となる取り組みは自己啓発と呼ばれ、今後の、正規雇用転換政策の中心として考えていく必要がある。

しかし、不本意非正規労働者の自己啓発が本当に正規雇用転換につながっているのだろうか。我々の知る限り、十分になされていない。この結果もわからぬまま、単に自己啓発を奨励することは、政策立案上許されないだろう。また、一言で自己啓発といってもその目的や内容、手段は多種多様であり、支援の対象にすべき自己啓発について検討する必要がある。

そこで本稿では、「自己啓発は不本意非正規労働者の正規雇用転換に有効か」、「有効な自己啓発実施手段は何か」が明らかになっていないことを問題意識として研究を行う。その上で統計的・客観的な評価を行い、不本意非正規労働者の正規雇用転換の促進に向けて効果的な政策の提言を行う。

本稿の構成は次の通りである。

第 1 章では現状分析として、非正規労働者とその中に存在する不本意非正規労働者の現状と特徴について説明した後、正規雇用転換政策の内容を主体別に説明しその課題を述べ

る。

第 2 章では、自己啓発の効果に関する先行研究を、不本意非正規労働者を対象としている研究と、それ以外を対象としているものとに分類することで、本稿の位置づけを明確にする。そのうえで、不本意非正規労働者の自己啓発の効果について、未だ分析がなされていない研究課題を明らかにする。なお、この結果、先行研究では①壮年期の男性に限定されているため、労働者全体を対象とした効果の検証が行われていない点、②職業資格を取得するための勉強といった一部の自己啓発の効果しか分析されていない点、③クロスセクションデータを用いた分析であり含まれる変数が不十分な点、④分析手法がロジスティックに限定されており自己啓発の因果的な効果について分析されていない点が課題として明らかになった。そこで、本稿では分析対象を 65 歳以下まで広げ、必要な共変量を加えたうえで、幅広い内容の自己啓発の効果について因果推論を行った。これが本稿の新規性である。

第 3 章では、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターがまとめている「日本家計パネルデータ」を用いて上述の傾向スコアによる重みづけ法により自己啓発が正規雇用転換に与える影響について分析を行う。この結果、正規雇用転換確率を有意に上昇させるという本稿の仮説は支持された。また、自己啓発の実施方法別に分析を行った結果、通学・通信・その他のいずれの実施方法においても、自己啓発が正規雇用転換確率を上昇させるという結果を得た。

そこで第 4 章では、自己啓発の実施にあたり非正規労働者が抱える課題を明らかにした後、自己啓発を推進するため政策提言を行う。ただし、雇用保険の加入者と未加入者において、現状の自己啓発支援政策が異なるため、それぞれに対して政策提言を行う。まず、保険加入者への政策提言としては、政策提言Ⅰでは、自己啓発の重要性の認識不足の課題に対し、広報活動の強化を提言する。政策提言Ⅱでは、自己啓発の進め方がわからないという課題に対し、キャリア設計の可視化を提言する。最後に政策提言Ⅲでは、自己啓発実施上の制約(時間・金銭・地域)に対して、通信講座の拡大および貸付制度の実施を提言する。次に、保険未加入者への政策提言としては、政策提言Ⅰでは、自己啓発の重要性の認識不足の課題に対し、雇用保険加入者と同様に、広報活動の強化を提言する。政策提言Ⅳでは、自己啓発の進め方がわからないという課題に対し、相談会の開催を提言する。最後に政策提言Ⅴでは、自己啓発実施上の制約(時間・金銭・地域)に対して、通信講座の導入および職業訓練受講給付金の支給額を都道府県ごとに設定することを提言する。

以上の提言により、本稿は現状の自己啓発の課題を補い、不本意非正規労働者に対してより効果的な制度の構築を目指す。

目次

第1章 現状分析・問題意識	6
第1節 非正規雇用労働者の課題	6
第1項 非正規雇用労働者の現状	6
第2項 不本意非正規雇用労働者の存在	7
第1目 不本意非正規労働者の現状	7
第2目 不本意非正規労働者の特徴	8
第3目 不本意非正規労働者が正規雇用に変換したい理由	11
第3項 不本意非正規労働者の正規変換が進まない理由	11
第2節 企業が主体の正規雇用変換政策	13
第1項 キャリアアップ助成金	13
第1目 キャリアアップ助成金の概要	13
第2目 キャリアアップ助成金の限界	14
第2項 人材開発支援助成金	15
第1目 人材開発支援助成金の概要	15
第2目 人材開発支援助成金の限界	17
第3節 労働者が主体の正規雇用変換政策	18
第4節 問題意識	18
第2章 先行研究及び本稿の位置づけ	19
第1節 自己啓発の効果に関する先行研究	19
第1項 不本意非正規労働者以外を対象とした先行研究	19
第2項 不本意非正規労働者のみを対象とした先行研究	22
第2節 本稿の位置づけ・新規性	22
第3章 理論・分析	24
第1節 分析の方向性	24
第2節 分析の枠組み	24
第1項 傾向スコアによる重みづけ推定法	24
第2項 使用データ	25
第3項 傾向スコアの推定方法	26
第3節 分析結果	29
第1項 記述統計	29

第2項 結果の解釈.....	30
第3項 頑健性の確認.....	32
第4節 分析のまとめ.....	33
第4章 政策提言.....	34
第1節 非正規労働者の自己啓発実施状況.....	34
第1項 自己啓発未実施者の実施状況.....	34
第2項 自己啓発実施者の実施状況.....	36
第3項 ヒアリング結果.....	38
第4項 自己啓発実施状況まとめ.....	38
第2節 自己啓発を推進する制度.....	39
第1項 教育訓練給付制度.....	39
第2項 求職者支援制度.....	41
第3項 ジョブ・カード制度.....	42
第3節 政策提言の方向性.....	43
第4節 政策提言.....	45
第1項 自己啓発の重要性の周知.....	45
第2項 キャリア設計の可視化.....	47
第3項 自己啓発を実施する上での制約の解消.....	49
第5節 雇用保険未加入者に対する政策提言.....	51
第1項 自己啓発の重要性の周知.....	51
第2項 求職者支援制度のコース選択時における相談会の実施.....	52
第3項 自己啓発を実施する上での制約の解消.....	52
第6節 政策提言のまとめ.....	57
第5章 おわりに.....	59
先行研究・参考文献.....	60

第1章 現状分析・問題意識

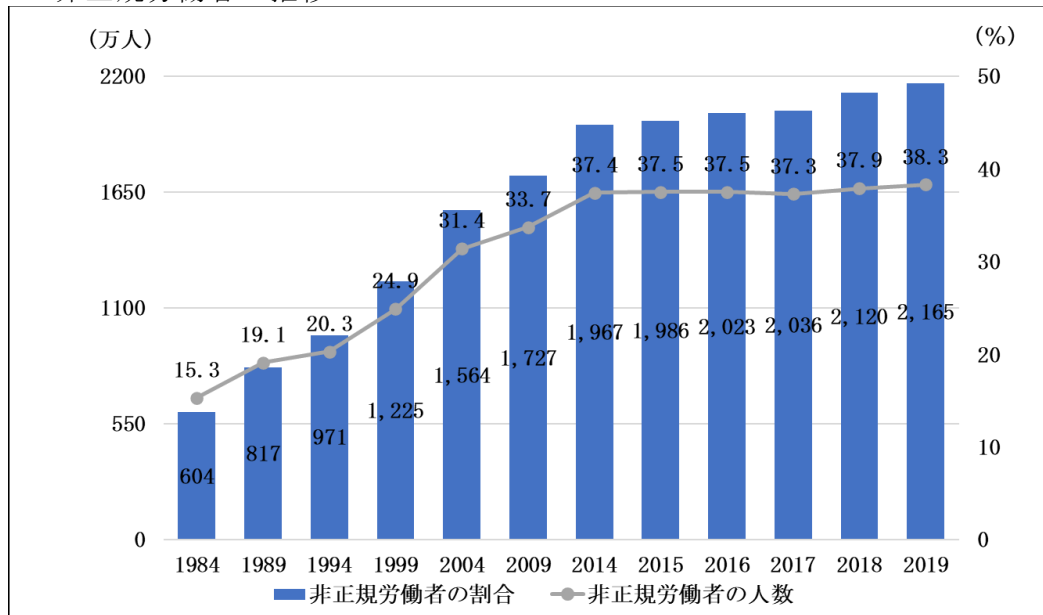
第1節 非正規雇用労働者の課題

第1項で非正規雇用労働者の現状について述べ、第2項では非正規雇用労働者の中に存在する不本意非正規雇用労働者について見ていく。そして、不本意非正規労働者の正規雇用転換が進まない理由について第3項で説明する。

第1項 非正規雇用労働者の現状

日本には、非正規雇用労働者が数多く存在する。非正規雇用労働者とは、臨時社員や派遣社員、契約社員、パートタイマー、アルバイトといった正規労働者以外の労働者のことを指す(以下非正規労働者とする)。現状として、非正規労働者の数は年々増加傾向にあり(図1)、2019年には2165万人を記録し、労働者全体の約4割を占めている。非正規労働者が増加している背景には、正規労働者の賃金水準が高いことや、解雇規制が厳しいために、企業にとって非正規労働者のほうが採用しやすいといったことがある(永濱, 2020)。しかし、この現状自体が問題であるとはいえない。なぜなら、高齢化に伴う高齢層での継続雇用や、女性を中心にパートなどで働き始める労働者の増加など、労働者自ら非正規雇用を選択する労働者も増加しているからである(厚生労働省, 2018)。

図1 非正規労働者の推移



(総務省(2019)「労働力調査」より筆者作成)

第2項 不本意非正規雇用労働者の存在

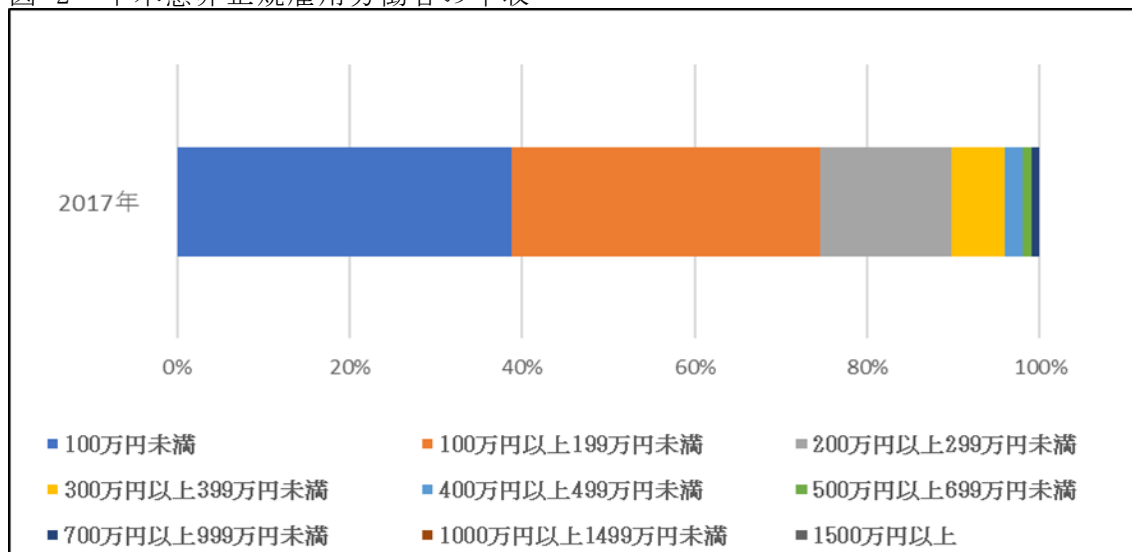
一方、非正規労働者の中には、不本意非正規雇用労働者と呼ばれる者が存在する。厚生労働省(2012)によれば、不本意非正規雇用労働者とは、現職(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者である¹(以下、不本意非正規労働者とする)。以下、不本意非正規労働者の現状と特徴、そして彼らが正規雇用に転換したい理由について述べる。

第1目 不本意非正規労働者の現状

不本意非正規労働者の数は、2019年時点で非正規労働者の236万人で全体の11.6%を占めている(労働力調査, 2019)。つまり、正規雇用として働くことに対して意欲を持っているにも関わらず、正規の職員や従業員の仕事がないために、非正規労働者として留まっている者が200万人以上もいるということである。

また、一部の不本意非正規労働者は働いているにも関わらず、貧困状態にある。不本意非正規労働者の年収を見ると、その約9割は300万円未満であり、しかも、全体の6割以上が、ワーキングプア世帯²の目安となる200万円未満であった³(図2)。ここから、不本意非正規労働者が、ワーキングプアの多くを占めていることがわかる(星, 2018)。

図2 不本意非正規雇用労働者の年収



(総務省(2017)「労働力調査」より筆者作成)

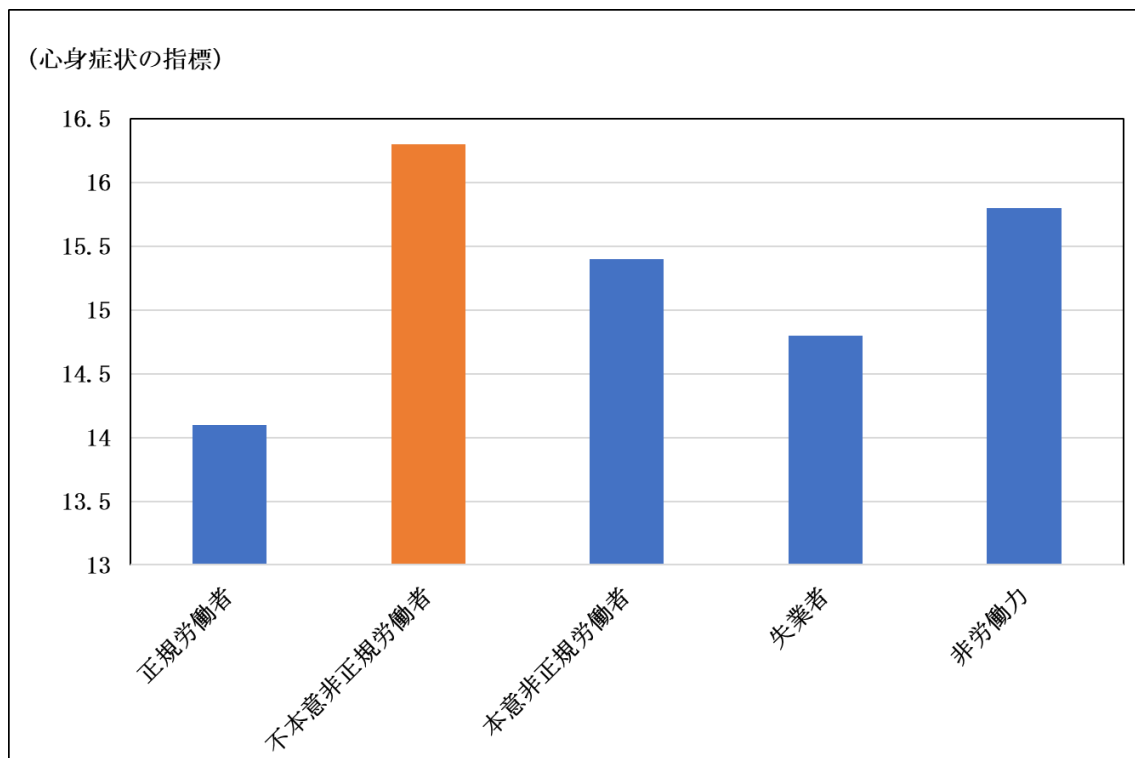
¹ 労働力調査の質問で、回答した人

² ワーキングプア世帯＝世帯収入(就労収入＋資産収入＋年金・社会保障給付)＜生活保護基準。生活保護基準は世帯構成や地域によって異なるものの、2017年時点で、世帯年収200万円未満の世帯が該当

³ 年収が200万円未満の不本意非正規労働者であっても、その労働者が属する世帯の年収が生活保護基準以上であればワーキングプアとはみなされない。

さらに、不本意非正規労働者は、正規労働者や不本意ではない非正規雇用労働者と比べてストレスが大きい⁴(図 3)。不本意非正規雇用から正規雇用へ移行した者は、そのストレスが低下しており(山本 2011)、不本意非正規雇用の正規転換は精神健康面からも重大な問題であるといえる。

図 3 属性別にみた心身症状指標



(山本(2011)『非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—』より筆者作成)

以上のことから、不本意非正規労働者は、依然として 236 万人も存在しており、その上、彼らは貧困状態にあり、ストレスが大きいという問題を抱えていることがわかる。

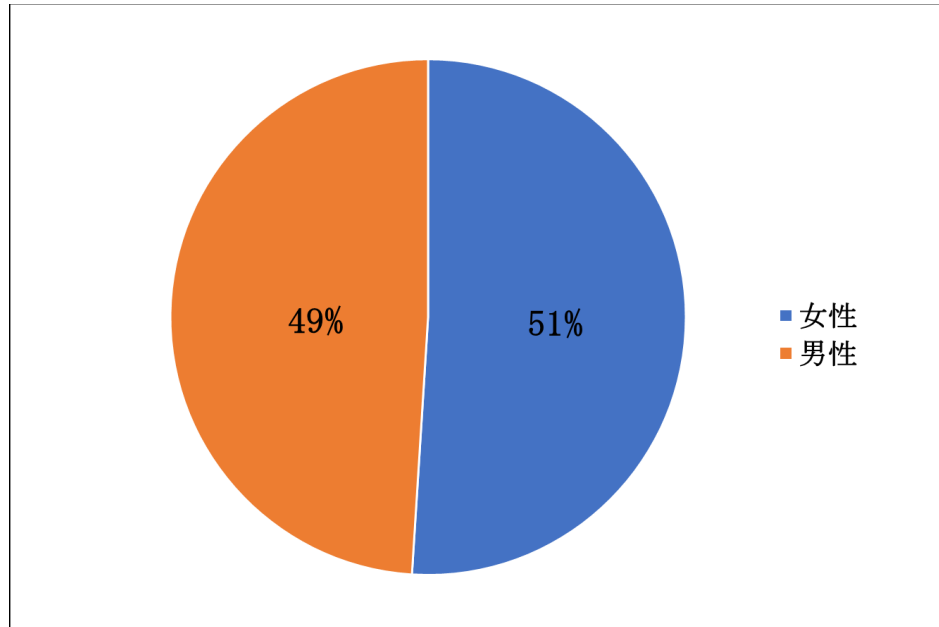
第 2 目 不本意非正規労働者の特徴

まず、性別でみると、不本意非正規労働者の男女間の割合に大きな差はない(図 4)。また、年齢別の非正規労働者に占める不本意非正規労働者の割合を見ると、25～34 歳が最も高く、17.7%となっている(表 1)。さらに雇用形態別でみると、契約社員やパートとして雇用されている者が多い(図 5)。また、月末 1 週間の就業時間で評価すると、週に 40 時間以上働くフルタイムの労働者は 118 万人存在し、不本意非正規労働者全体の過半数を占め

⁴ 年齢や所得などの個人属性や就業選択の内生性をコントロールする

ている(図 6)。

図 4 不本意非正規労働者の男女比(2019 年)



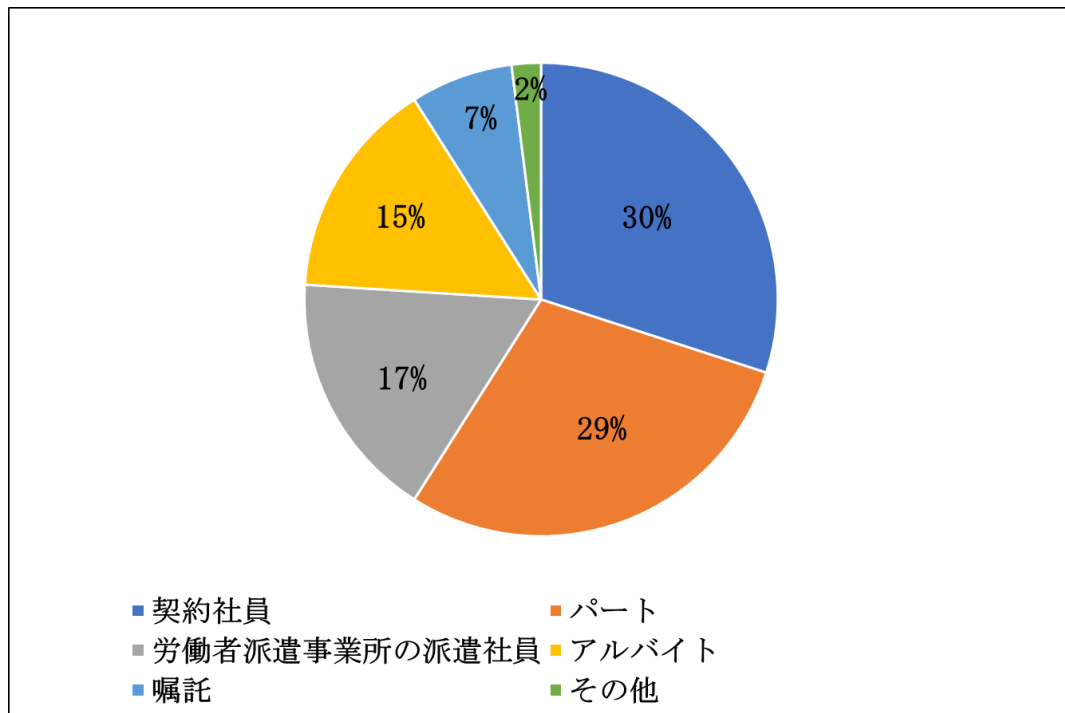
(総務省 (2019) 「労働力調査」より筆者作成)

表 1 各年齢における不本意非正規労働者の人数と非正規労働者に占める割合(2019 年)

階級	割合 (%)
15～24歳	5.5
25～34歳	17.7
35～44歳	13.2
45～54歳	12.7
55～64歳	12.6
65歳以上	7.7

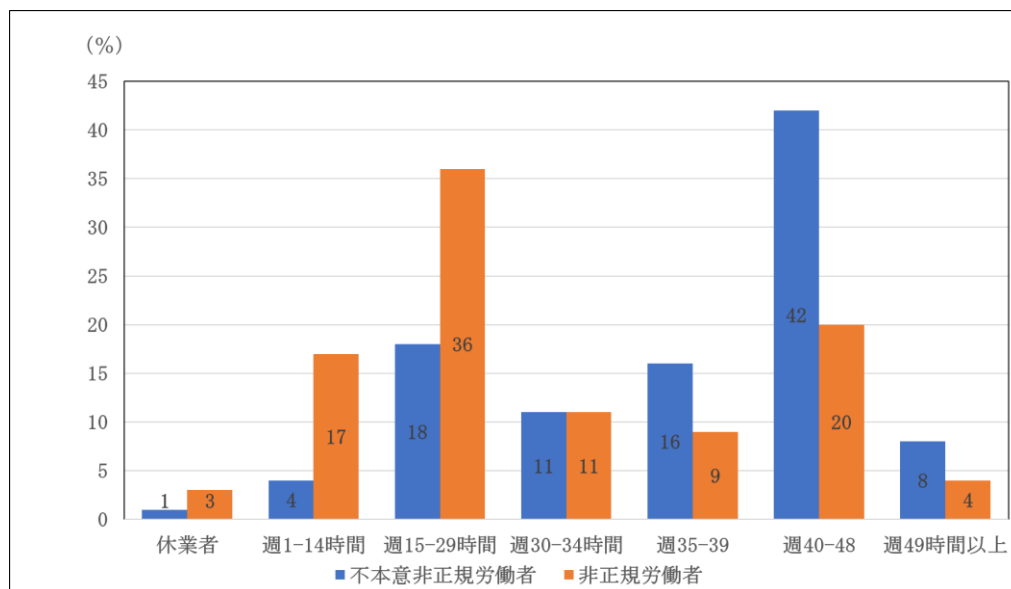
(総務省(2019)「労働力調査」より筆者作成)

図 5 不本意非正規労働者の雇用形態(2019 年)



(総務省(2019)「労働力調査」より筆者作成)

図 6 不本意非正規労働者の月末 1 週間の就業時間(2019 年)



(総務省(2019)「労働力調査」より筆者作成)

第3目 不本意非正規労働者が正規雇用に変換したい理由

次に、不本意非正規労働者が正規労働者に変換したい理由を確認していくことにする。非正規雇用で働くことには、以下の2つの問題がある。第1は彼らの多くが、貧困状態にあることである。第1目で確認したように、不本意非正規労働者が、ワーキングプアの多くを占めている。よって、彼らは正規雇用に変換することによって、貧困を抜け出したいと考えているとわかる。

第2の問題は、雇用の不安定性である。労働契約の期間の定めがない正規労働者とは異なり、非正規労働者は、景気の動向によって雇用を調整される「雇用の調整弁」となることが多い。つまり、不本意非正規労働者は、雇用の安定性が景気に委ねられてしまっているために、労働者自身の力では雇用の安定性を確保することができない。ただでさえ非正規雇用が不安定な雇用であるのに、その現状に追い打ちをかけるように、新型コロナウイルスによって、非正規労働者は多大な影響を受けた。実際に、5月25日から10月30日の期間に解雇や雇止め(見込みを含む)となった労働者のうち、約6割が非正規労働者であった(厚生労働省、2020)。

以上2点の理由より、不本意非正規労働者は、正規雇用を目指している。よって、政府は、不本意非正規労働者の正規変換について早急に対応し、対策や支援を行う必要がある。

第3項 不本意非正規労働者の正規変換が進まない理由

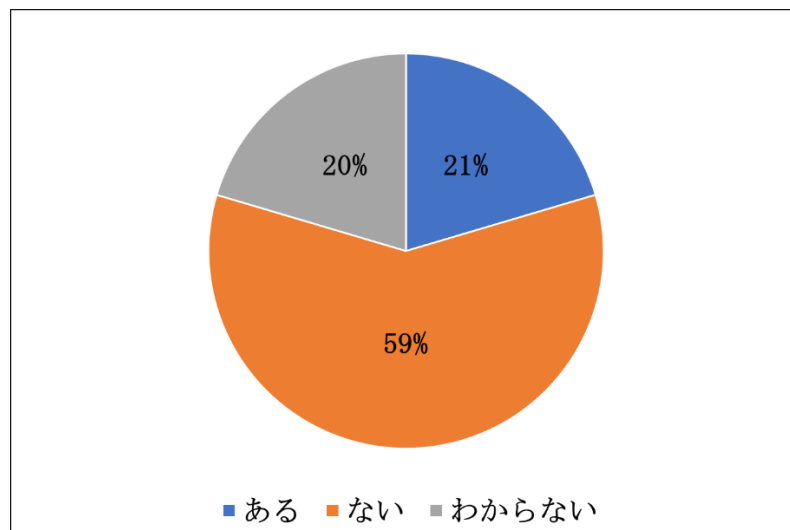
本項では、この不本意非正規労働者の特徴をもとに、彼らの正規雇用変換が困難な理由について説明する。

不本意非正規労働者の正規雇用変換は、主に以下の2つの理由で困難であると考えられる。1つ目は、不本意非正規労働者を、正規労働者に変換する制度が在職企業に存在しないケースが多い点である(図7)。つまり、企業側の正規労働者受け入れ体制の不足から、正規雇用に変換できず、不本意に非正規に留まらざるを得ない場合がある。

2つ目は、不本意非正規労働者は長時間働く傾向が強いにも関わらず、専門的なスキルや意思決定の伴う業務、部下への指導などの知識やスキル、経験を必要とする業務にはほとんど携われていない点である(図8)。正規労働者は様々な業務を監督するため、非正規より多くの知識・スキル・経験を必要とする場合が多く、こうした能力・経験が不足する非正規労働者を正規労働者へ変換することは難しい。不本意非正規労働者自身も正規雇用変換が実現しない理由として、知識・スキル・経験の不足を一番に挙げている(図9)。

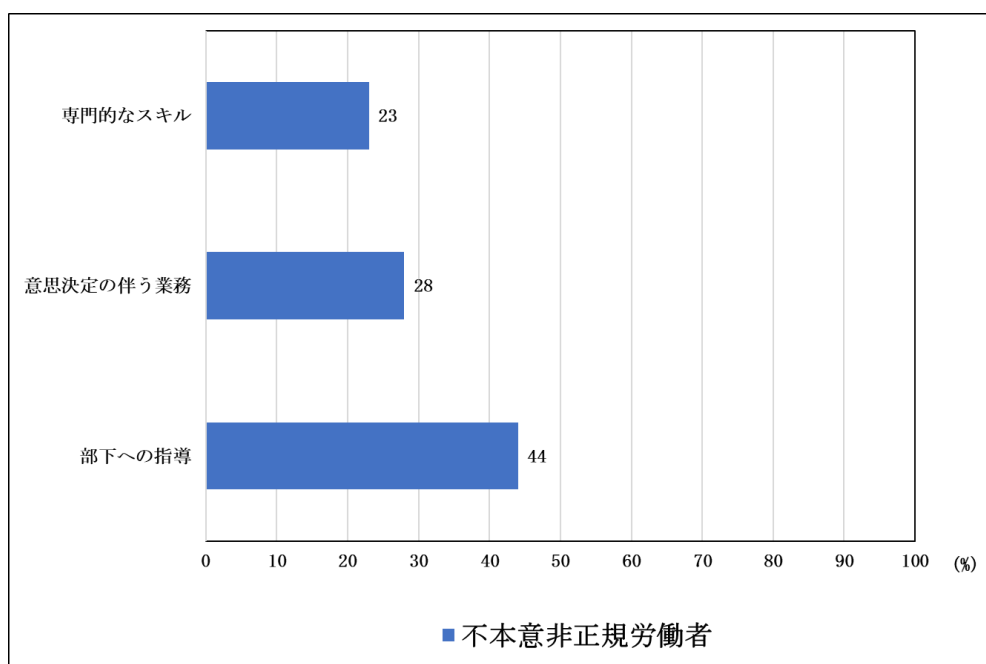
このように、①正規変換制度の不足と、②非正規労働者の知識・経験不足が非正規労働者の正規変換が進まない理由であると考えられる。

図 7 不本意非正規労働者の社内における正規労働者に転換できる制度の有無
(2010 年)



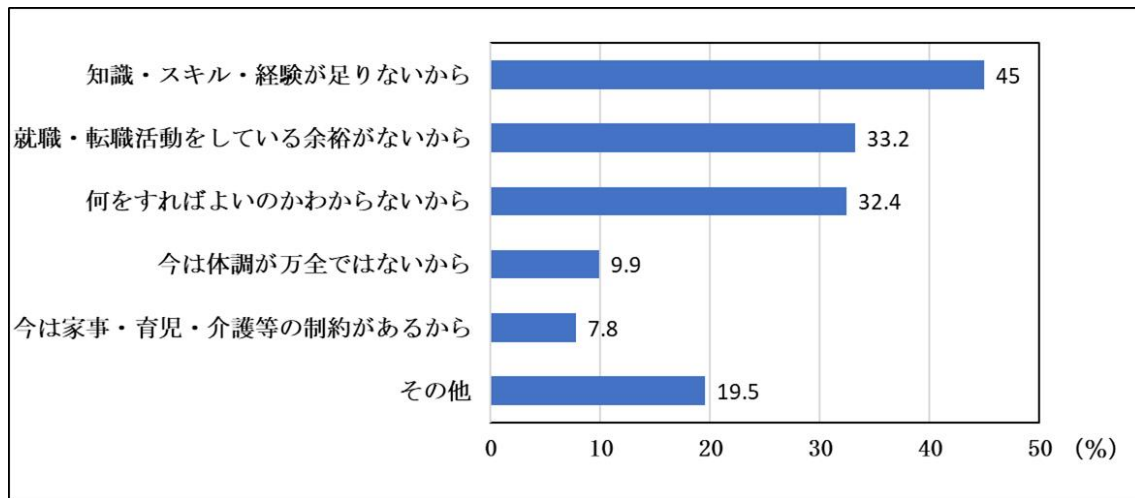
(労働政策研究・研修機構(2015)「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査票より筆者作成)

図 8 知識やスキル、経験を必要とする業務に携わる非正規労働者の割合



(労働政策研究・研修機構(2015)「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査票より筆者作成)

図 9 不本意非正規労働者自身が考える正規雇用転換が実現しない理由(2015 年)



(労働政策研究・研修機構(2015)「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査票より筆者作成)

第2節 企業が主体の正規雇用転換政策

前節では、非正規労働者の中で問題となっている不本意非正規労働者の特徴と、正規雇用へ転換することが困難な理由について述べた。こうした問題に対して政府は、企業が主体となる正規雇用転換に向けた取り組みを中心に支援を進めてきた。兵庫労働局のヒアリング調査から、企業が主体の正規雇用転換政策はキャリアアップ助成金と人材開発支援助成金の利用が多いことがわかった。本節では、兵庫労働局のヒアリング調査を基に、各政策の概要と限界について詳述する。

第1項 キャリアアップ助成金

第1目 キャリアアップ助成金の概要

キャリアアップ助成金とは、非正規労働者の企業内部でのキャリアアップを促進するために、正規雇用転換、処遇改善の取り組みを実施した雇用主に対して助成する制度である。

キャリアアップ助成金は7つのコースから構成されているが、そのうち、非正規労働者が企業内部で正規雇用転換することを推進するコースが「正社員化コース」である(表2)。雇用主が労働者1人を正規雇用転換する度に、雇用主に対して、転換内容や企業規模に応じた金額が助成される(表3)。また、本制度には支給対象の上限人数が設定されており、1年度につき1事業所あたり最大20人分の助成金が支給される。

表 2 キャリアアップ助成金の 7 つのコース

コース名	支給条件
正社員化コース	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成
賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成
健康診断制度コース	有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成
賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に 応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成
諸手当制度共通化コース	有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度 を新たに設け、適用した場合に助成
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の素地の導入に伴い、 その雇用する有期雇用労働者について、働き方の意向を適切に 把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させる ための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした 事業主に対して助成

(厚生労働省都道府県労働局ハローワーク(2020)「キャリアアップ助成金のご案内」より
筆者作成)

表 3 正社員化コース助成金額

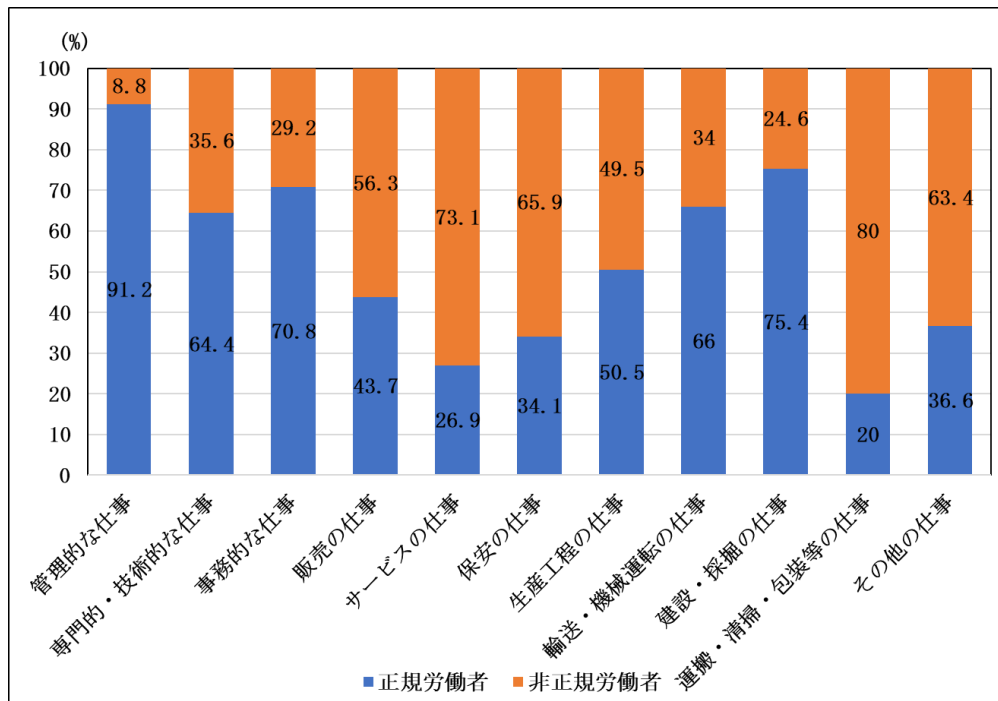
転換内容	中小企業		中小企業以外	
	生産性の 向上あり	生産性の 向上なし	生産性の 向上あり	生産性の 向上なし
①有期雇用→正規雇用	72万円	57万円	54万円	42万7500円
②有期雇用→無期雇用	36万円	28万5000円	27万円	21万3750円
③無期雇用→正規雇用	36万円	28万5000円	27万円	21万3750円

(厚生労働省都道府県労働局ハローワーク(2020)「キャリアアップ助成金のご案内」より
筆者作成)

第2目 キャリアアップ助成金の限界

これまで政府は、キャリアアップ助成金の「正社員化コース」を設置することで、企業における正規労働者の枠を増加させるように促してきた。しかし、キャリアアップ助成金の限界として、全ての産業や企業において正規雇用転換できる制度を整えていくことは困難な点が挙げられる。労働政策研究・研修機構(2017)によると、近年のサービス産業化にともない1人前になる習熟年数が短い仕事が多い産業において、非正規雇用化が進んでいることが指摘されている。産業別にみると運搬・清掃・包装等の仕事やサービスの仕事で、非正規労働者の割合が高い(図10)。そのため、非正規労働者がすべての産業や企業において正規雇用に転換できるように制度を整えていくことは困難であるといえる。

図 10 業種別に見た正規労働者と非正規労働者の割合



(労働政策研究・研修機構(2015)「「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査票」より筆者作成)

第2項 人材開発支援助成金

第1目 人材開発支援助成金の概要

人材開発支援助成金とは、雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を受講させる雇用主を助成する制度である。

人材開発支援助成金は7つのコースから構成されている(表4)。その中の「特別育成訓練コース」は、有期契約労働者の正規雇用転換又は待遇改善を目的としており、計画に沿って訓練を実施した場合に賃金とその訓練にかかった経費の一部を助成する制度となっている。助成の対象となる訓練は、「OFF-JT⁵」と「OJT⁶」である(表5)。

⁵ OFF-JT (OFF-the-Job Training) とは、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる(厚生労働白書、2012)。

⁶ OJT (On-the-Job Training) とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう(厚生労働白書、2014)。

特別育成訓練コースには、一般職業訓練・有期実習型訓練・中小企業等担い手育成訓練の3つのコースがある。一般職業訓練は、OFF-JTのみを対象とするコースである。有期実習型訓練は、ジョブ・カード(第4章, 第2節, 第3項で後述)を活用しOFF-JTとOJTを組み合わせた2～6ヶ月の職業訓練を対象とするコースである。中小企業等担い手育成訓練は、業界団体を活用した、OFF-JTとOJTを組み合わせた最大3年の職業訓練を対象とするコースである。

表 4 人材開発支援助成金の7つのコース

コース名	概要
特定訓練コース	雇用保険被保険者（有期契約労働者などを除く）に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を目的としている。計画に沿って訓練を実施した場合には、訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部を助成（特定訓練コースは、訓練効率が高い訓練や実施方法などの場合に、一般訓練コースよりも高い助成率・額で支援）
一般訓練コース	
教育訓練休暇付与コース	必要な教育訓練休暇を労働者に与える「教育訓練休暇制度」を企業に導入し、自発的な教育訓練を受けることを目的としている。労働者が実際に教育訓練休暇を取得した場合には、導入経費と教育訓練休暇中の賃金の一部を助成
特別育成訓練コース	有期契約労働者に対して、正社員転換又は処遇改善を目的としている。計画に沿って訓練を実施した場合には、賃金と訓練にかかった経費の一部を助成
建設労働者認定訓練コース	建設事業主や建設事業主団体等が、建設労働者の雇用の改善や建設労働者の技能の向上等を図るための取り組みを行った場合に助成
建設労働者技能実習コース	
障害者職業能力開発コース	障害者の職業に必要な能力を開発、向上させることを目的としている。一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業者又は自業主団体に対してその費用を一部助成することにより、障害者の雇用促進や雇用の継続を図る

(厚生労働省 HP「人材開発助成金(特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース)」より筆者作成)

表 5 特別育成訓練コースの助成金

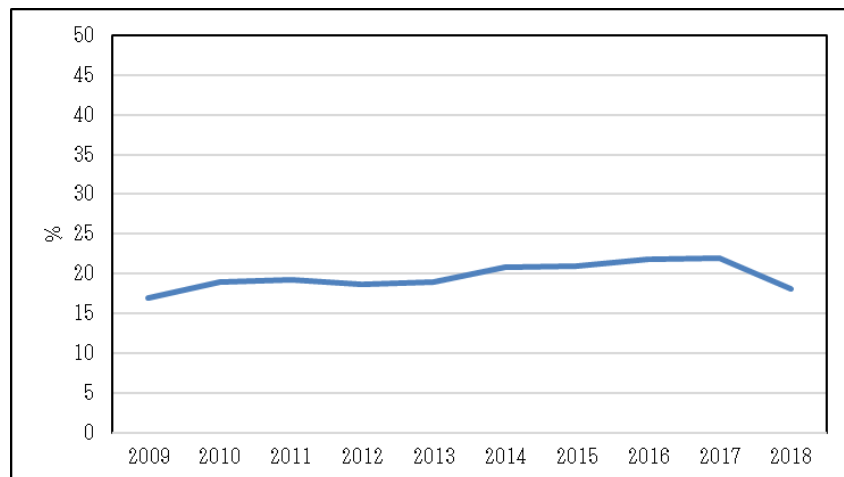
コース名	対象となる 訓練	賃金助成（1人1時間当たり）				経費助成
		中小企業		中小企業以外		
		生産性の 向上あり	生産性の 向上なし	生産性の 向上あり	生産性の 向上なし	
一般職業訓練	OFF-JT	960円	760円	600円	475円	実際にかかった 費用
有期実習型訓練	OFF-JT	960円	760円	600円	475円	実際にかかった 費用
	OJT	960円	760円	840円	665円	
中小企業等 担い手育成訓練	OFF-JT	960円	760円	600円	475円	
	OJT	960円	760円	840円	665円	

（厚生労働省都道府県労働局ハローワーク（2020）「令和2年2月版パンフレット（特別育成訓練コース）簡易版」より筆者作成）

第2目 人材開発支援助成金の限界

人材開発支援助成金の限界として、企業にとって非正規労働者に職業能力開発を行うインセンティブが非常に低く、非正規労働者への職業能力開発の更なる拡充を求めることは困難だということが挙げられる。労働政策研究・研修機構（2017）によると、非正規労働者への能力開発は、企業がその利益を回収できないリスクがあるため、忌避される傾向にあると指摘されている。実際に、非正規労働者の OFF-JT 実施状況はほぼ横ばいである（図 11）。よって本制度のみでは、非正規労働者の職業能力開発を行うことに対して、企業のインセンティブを高めることが厳しく、人材開発支援助成金の特別育成訓練コースがうまく機能しないと言える。

図 11 非正規労働者の OFF-JT 実施割合



（厚生労働省（2009～2018）「能力開発基本調査」より筆者作成）

第3節 労働者が主体の正規雇用転換政策

前節までにみてきたように、企業を主体とした正規雇用転換政策の概要には限界がある。よって、今後、不本意非正規労働者の正規雇用転換を進めていくには、労働者が主体的に職業能力開発を行っていく必要がある。このような、労働者が主体となる職業能力開発は一般的に「自己啓発」と呼ばれており、今後、正規雇用転換政策はこの自己啓発の促進を中心とせざるを得ない。しかし、一言で「自己啓発」といってもその目的や内容、手段は多種多様であり、何を対象に政策を実行すべきかを十分に検討する必要がある。

第4節 問題意識

以上より、不本意にも雇用形態が非正規雇用に残っている不本意非正規労働者は、個人の希望する就業形態を選択できていないという雇用上の問題だけでなく、ワーキングプアに陥っていたり、精神的に不安定であったりという問題も抱えていることが多い。また、不本意非正規労働者は、正規労働者に求められる知識、スキル、経験を養える業務には携われず、こうした能力のミスマッチから正規雇用への転換が困難であると考えられる。

この現状に対して政府はこれまで、企業の正規雇用転換制度の拡充、OFF-JT や OJT を通した職業能力開発など、企業が主体となる正規雇用転換に向けた取り組みを中心に支援を進めてきた。しかし、全ての産業や企業において十分な数の正規労働者の枠を確保することは困難である。また、企業にとってインセンティブが低いいため、非正規労働者への職業能力開発の更なる拡充を求めることにも限界があるといえる。よって、今後の不本意非正規労働者の正規雇用転換は、労働者自身の自助努力が求めざるを得ない。こうした、労働者が主体となる取り組みは自己啓発と呼ばれ、今後の、正規雇用転換政策の中心として考えていく必要がある。

しかし、後述するように先行研究では、この自己啓発が本当に正規雇用転換につながっているのか、その効果検証は十分になされていない。この結果もわからぬまま、単に自己啓発を奨励することは、政策立案上許されないだろう。また、一言で自己啓発といってもその目的や内容、手段は多種多様であり、何を対象に支援を実施すべきかを検討する必要がある。

そこで本稿では、「自己啓発は不本意非正規労働者の正規雇用転換に有効か」、「有効な自己啓発実施手段は何か」が明らかになっていないことを問題意識として研究を行う。その上で統計的・客観的な評価を行い、不本意非正規労働者の正規雇用転換の促進に向けて効果的な政策の提言を行う。

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 自己啓発の効果に関する先行研究

第1項 不本意非正規労働者以外を対象とした先行研究

本稿では、不本意非正規労働者の自己啓発の効果を定量的に分析する。よって本章では、不本意非正規労働者を対象としている自己啓発の効果に関する研究と、それ以外を対象としているものとに分類することで、本稿の位置づけを明確にする。第1項では、不本意非正規労働者以外を対象としている論文についてまとめる。不本意非正規労働者以外の労働者は、就業者(正規労働者・非正規労働者)と無業者に分けられる。まず、就業者である正規労働者と非正規労働者、及び無業者が研究対象となっている論文について整理する(表6)。

表6 就業者・無業者を対象とした先行研究リスト

タイトル	執筆者(年度)	対象者	自己啓発の効果	分析手法	データ(期間)
自己啓発の実施と再就職・失業・賃金	小林・佐藤(2013)	学業の傍らに就業をしている者及び25歳未満を除いた 正規・非正規労働者、無業	・就業者の無業化を抑制する効果あり ・無業者の再就職を促進させる効果あり(特に通学の就業促進効果。さらに、無業者の正規就業促進。)	傾向スコアマッチング	KHPS(2005-2012)
自己啓発と女性の就業	平野(2007)	正規・非正規労働者、無業 1993年に25歳から35歳であった女性1501名	・通信教育による自己啓発が就業確率を上げる効果をもっている ・一方、通学やカルチャーセンター等による自己啓発は就業確率を上げる効果をもたない	ロジット推計	消費生活に関するパネル調査(1994-1997, 2000-2001)
リカレント教育によるシニアの就労促進効果の検証	安井(2019)	正規・非正規労働者、無業 65歳以上	・リカレント教育は非就業シニアの就業を促進する効果も、就業シニアの就業を維持する効果もあり ・非就業シニアの就業促進効果<就業シニアの無業化抑制	傾向スコアマッチング	日本家計パネル調査(2005-2017)
自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析	吉田(2004)	正規・非正規労働者 1993年に25歳から35歳であった女性1500名	・通学講座や通信講座を受講すると4年後に年収が上昇	マッチング法	消費生活に関するパネル調査(1993-1999)

(筆者作成)

小林ほか(2012)では、自己啓発の実施が就業者の無業化を抑制する効果があり、自己啓発の実施が無業者の再就職を促進させる効果があることがわかった。中でも、通学の就業促進効果が高いことに加え、無業者の正規就業促進にも有用であることも示された。

平野(2007)では、正規労働者と非正規労働者のうち、働き盛りの女性を対象とした自己啓発の効果に関する分析が行われた。そして、通信教育による自己啓発が、就業確率を上げる効果を持っていることを明らかにした。その一方で、通学やカルチャーセンター等による自己啓発は就業確率を持たないこともわかった。

安井(2019)では、高齢者における自己啓発の効果を検証している。その結果、リカレント教育は非就業シニアの就業を促進する効果も、就業シニアの就業を維持する効果も確認された。しかし、非就業シニアの就業促進効果よりも就業シニアの無業化抑制の方が、インパクトが大きいことが明らかになった。

吉田(2004)では、平野(2007)と同じデータに無業者のデータを追加し、分析を行った。その結果、通学講座や通信講座を受講すると、4年後に年収が上昇することがわかった。

次に、就業者のうち、正規労働者のみを対象とした研究を紹介する(表 7)。

表 7 正規労働者のみを対象とした先行研究リスト

タイトル	執筆者(年度)	対象者	自己啓発の効果	分析手法	データ(期間)
正規雇用の自己啓発の実施の有無が賃金に及ぼす影響について	坂本(2018)	正規労働者	・個人の能力をコントロールすると賃金上昇の効果は消失する ・専門的な技術を有する者がその周縁知識となる知識を身に付けることで業務能力や賃金の上昇につなげている ・資格取得を通じた学びが実際の業務能力向上や賃金の上昇につながっている可能性がある	傾向マッチングインタビュー	全国就業実態パネル調査/JPSD(2015-2017)

(筆者作成)

坂本(2018)では、正規労働者を対象とした研究を行ったが、賃金上昇の効果が消失してしまうことが明らかとなった。しかし、専門的な技術を有する者がその周縁知識となる知識を身に付けることや資格取得を通じた学びが、実際の業務能力向上や賃金の上昇につながっている、という結果も得られ、一部の者については自己啓発の効果があることがわかった。

さらに、就業者のうち、非正規労働者のみを対象とした論文に着目し、先行研究をまとめる(表 8)。

表 8 非正規労働者のみを対象とした先行研究リスト

タイトル	執筆者(年度)	対象者	自己啓発の効果	分析手法	データ(期間)
ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援は有効か	石井・佐藤・樋口(2010)	非正規労働者 ・世帯主が対象者もしくはその配偶者であるサンプル ・世帯主が59歳以下(学生を除く)	・非正規から正規への就業形態の転換に有効 →女性：非正規から正規の転換に有効 →男性：パート・アルバイト<派遣、契約・嘱託といった非正規雇用形態であると効果あり	プロビット分析	KHPS(2005-2009)
正社員転換の発生要因とパターン	高橋(2017a)	5年前(2010年)の時点で30-39歳で、 非正規雇用 で働いていた男女4500名のうち、正社員に転換した、男262名、無配偶女165名、有配偶女87名	正社員転換にプラスの影響したものは、 ・男性：「勉強会、講習会に参加した」「職業資格を取得するための勉強をした」 ・無配偶女：「勉強会、講習会に参加した」「通信講座を受講した」「職業資格を取得するための勉強をした」 ・有配偶女：「職業資格を取得するための勉強をした」	二項ロジスティック回帰分析	5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート(2015)
非正規雇用から正規雇用への転換に能力開発支援は有効か	樋口・佐藤・石井(2011)	・自己啓発実施前年に 非正規労働者 だった者 ・59歳以下の男性、女性	・女性：非正規から正規雇用への転換確率を上昇。また、その効果は、実施後に時を経て大きくなる。 ・女性：転職による非正規から正規雇用への転換を促進	傾向スコアマッチング	KHPS(2004-2011)

(筆者作成)

石井ほか(2010)では、非正規労働者が正規雇用に転換するために、自己啓発は有効である可能性が高いことが分かった。特に、女性においては、どの雇用形態であっても、自己啓発経験が非正規から正規の転換に有効であるが、男性においては、パート・アルバイトと比較して、派遣や契約・嘱託といった非正規雇用形態であれば、自己啓発経験の効果が見られた。

高橋(2017a)では、非正規社員である壮年期の男性、無配偶女性、有配偶女性のそれぞれについて、自己啓発が正規雇用転換に効果があることを示した。すなわち、この三者全てにおいて、職業資格を取得するための勉強が、正規雇用転換に有用であることがわかる。

樋口ほか(2011)では、女性において、自己啓発は非正規雇用から正規雇用への転換確率を上昇させ、その効果は、実施後に時を経て大きくなることが明らかになった。また、女性への自己啓発の実施が、転職による非正規雇用から正規雇用への転換を促進していることもわかった。

第2項 不本意非正規労働者のみを対象とした先行研究

第2項では、本稿の研究目的である不本意非正規労働者の自己啓発の効果を定量的に分析した論文について紹介する(表9)。

表9 不本意非正規労働者のみを対象とした先行研究リスト

タイトル	執筆者(年度)	対象者	自己啓発の効果	分析手法	データ(期間)
不本意非正規雇用労働者の正社員転換	高橋(2017b)	5年前(2010年)に30-39歳で、 不本意非正規労働者 であった男性467名	不本意非正規労働者であった者について、正社員転換において、職業資格勉強の効果が弱い	二項ロジスティック回帰分析	5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート(2015)

(筆者作成)

高橋(2017b)では、壮年期の男性に限定したものではあるものの不本意非正規労働者の自己啓発の効果を検証している。また、不本意非正規労働者かどうかで、正規労働者転換確率を高める要因に違いがあるかどうか分析されており、両者に正規雇用転換確率を高める要因の大きな違いはないとしている。ただし、自己啓発に関しては、不本意非正規労働者でなかった労働者において正規雇用転換確率を有意に高めていたのに対して、不本意非正規労働者にはそのような効果は見られなかった。この点に関して高橋(2017b)では、サンプルサイズが小さいことを理由に挙げているが、効果があるかについて追加の検証が必要であるといえる。

第2節 本稿の位置づけ・新規性

上記のように、自己啓発が就業に与える影響に関してこれまで多くの研究がなされてきた。ただし、不本意非正規労働者の自己啓発の効果をみた論文は我々の知る限り、高橋(2017b)だけであり、その限界として以下の4点があげられる。

- ① 先行研究の分析対象が35歳以上45歳未満の壮年期の男性に限定されている点である。自己啓発を行った不本意非正規労働者全体を対象とした効果の検証は行われていない。
- ② 先行研究では職業資格を取得するための勉強が正規雇用転換に与える影響について分析されており、自己啓発の内容が限定な点である。通学や通信など正規雇用転換に影響を与えると考えられる自己啓発は他にも存在すると考えられる。
- ③ コントロールする変数が不十分な点である。高橋(2017b)では本人の属性を表す一部の変数しか含まれておらず、賃金や求職活動の有無、健康状態など本人の能力や、やる気を表す変数が十分にコントロールされていない。また、この先行研究において用いられている「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート調査」はクロスセクションデータであり、正規雇用転換や自己啓発実施に大きな影響を与えると考えられる景気の影響を取り除くことができない。この

ように、先行研究では正規雇用転換と自己啓発実施の両方に影響を与えると考えられる変数が十分にコントロールされていないと考えられる。

- ④ 先行研究における分析手法がロジスティック回帰分析にとどまっている点である。ロジスティック回帰分析における自己啓発の係数は因果効果とは異なるため、自己啓発実施が正規雇用転換確率をどの程度上昇させるかまでは、分析されていない。仮に限界効果を求めたとしても、他の変数について条件を課したうえで自己啓発の効果に過ぎない。

そこで本稿では、これらの課題を以下のように克服したうえで不本意非正規労働者の正規雇用転換に自己啓発の効果を定量的に分析する。

- (ア) 分析対象を広げ 65 歳以下の不本意非正規労働者を対象とする点
- (イ) 自分の意志で仕事にかかわる技術や能力の向上のための取り組むことを自己啓発とし、より幅広い自己啓発の効果をみる点
- (ウ) 正規雇用転換と自己啓発実施の両方に影響を与えると考えられる共変量を新たに加える点
- (エ) ロジスティック回帰分析に代わって、傾向スコアによる重みづけ法を用いて自己啓発の定量的な効果をみる点

以上が本稿の新規性である。

第3章 理論・分析

第1節 分析の方向性

現状分析より、今後、不本意非正規労働者の正規雇用転換をさらに進めていくためには、自ら能力開発を行える環境の整備が必要と考えられる。しかし、前節でみたように、自己啓発が不本意非正規労働者の正規雇用転換に対してどの程度効果があるのかについての効果検証は不足している。本稿では、「自己啓発が不本意非正規労働者の正規雇用転換確率の上昇に影響を与えている」ことを検証仮説に設定し、自己啓発の効果を定量的に分析する。さらに、自己啓発の内容別に正規雇用転換への効果を分析し、政府がどのような自己啓発に対して支援を進めていくべきかを明らかにする。なお、この効果を検証するためには、正規雇用転換がいつまでに達成されたかを定義する必要があるが、自己啓発の効果が出るとは限らないため、本稿では自己啓発実施後3年以内と定義することにする。

第2節 分析の枠組み

第1項 傾向スコアによる重みづけ推定法

本稿では傾向スコアを用いた重みづけ推定法を用いて、自己啓発の正規雇用転換効果を推定する。この方法の下では、これまで議論した自己啓発の効果は、単純には次の式で表わされる

$$\frac{1}{N_1} \sum_{i=1}^{N_1} Y_{1i} - \frac{1}{N_0} \sum_{i=1}^{N_0} Y_{0i} \quad (1)$$

N_1 : 自己啓発実施者の人数

Y_{1i} : 自己啓発実施者 i の1年後の就業状態(正規に転換していれば1、していなければ0)

N_0 : 自己啓発未実施者の人数

Y_{0i} : 自己啓発未実施者 i の1年後の就業状態(正規に転換していれば1、していなければ0)

ただし、セルフ・セレクションがある場合、共変量が上式の第1項を押し上げ、かつ第2項を押し下げるため、自己啓発による効果を過大評価してしまう。そこで、本稿では Hirano, Imbens, and Ridder (2003) に従い、本稿では共変量から計算される傾向スコアを用いて重みづけを行い、セルフ・セレクションを排除する。具体的には以下の式に基づき、自己啓発の正規雇用転換確率の上昇幅を推定する。

$$\frac{1}{N_1} \sum_{i=1}^{N_1} Y_{1i} - \frac{1}{N_0} \sum_{i=1}^{N_0} \frac{e_i}{1 - e_i} Y_{0i} \quad (2)$$

$$e_i(X) = P(Z_i = 1|X) \quad (3)$$

Z_i : 自己啓発実施の有無を表し、0 か 1 の値をとる

(3) よりわかるように、 e は共変量 X が与えられた場合に自己啓発を行う確率、すなわち「傾向スコア」を意味している。なお、真の傾向スコアが既知であり、強く無視できる割り当て条件⁷が成立していれば、(2) 式が処置群における平均処置効果 (Average Treatment Effect on the Treated ; ATT)⁸の一致推定量となることが知られている。

第2項 使用データ

傾向スコアの推定方法の詳細を述べる前に、(1) 式の $Y_{ki}, N_{ki} (k = 0, 1)$ や傾向スコアを推定する際に利用するデータについてまとめておく。本稿では慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターによる「日本家計パネル調査」における 2004 年から 2018 年における調査対象者およびその配偶者の個票データを用いる。これには 2004 年の調査開始以降、同一の個人を追跡したパネル調査で、調査対象者だけでなくその配偶者に対しても自己啓発実施の有無や仕事から得られた年収、就業形態などの質問に対する回答が収集されている。

具体的なデータの定義は以下のとおりである。まず、分析の対象となる「不本意非正規労働者」は、非正規労働者で働いている理由に関する質問に対して、「1 正規雇用で働くことを希望していたが、雇ってくれる会社がなかったから」、「2 賃金・労働条件・待遇などがよかったから」、「3 個人的な事情から正規社員の労働条件では働けないから」、「4 その他」、という選択肢の中で 1 と答えた者と定義した。ただし、定年等の影響を排除するため、ここでは年齢を 65 歳以下にサンプルを限定した。この結果、本稿での分析対象は 1010 名となった。

次に、自己啓発実施者の定義であるが、本稿と同じデータを用いた小林他 (2013) に倣い、「あなたは昨年 2 月から現在までの 1 年間の間に、自分の意志で仕事にかかわる技術や能力の向上のための取り組み（例えば、学校に通う、講座を受講する、自分で勉強する、など）をしましたか」という質問に対し、「1 現在行っている」、「2 行ったことがある」と回答した者を自己啓発実施者とした。

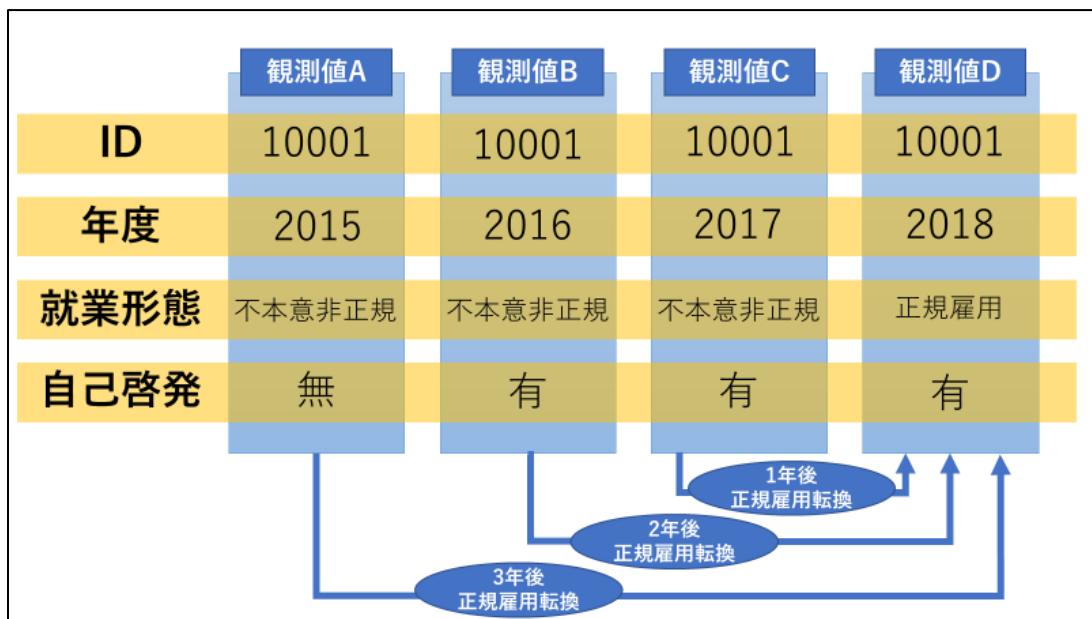
さらに、実施方法別に効果が異なるかどうかを検討するため、自己啓発の実施方法に関する質問の 11 種の選択肢を小林・佐藤 (2012) を参考に、「通学に関する自己啓発」「通信に関する自己啓発」「その他の自己啓発」の 3 つに分類し、データを作成した。

⁷ 強く無視できる割り当て条件とは、 $Y_1, \cdot Y_0 \perp Z|X$ となることを指し、共変量を所与としたとき自己啓発の実施の有無と結果変数 ($Y_1, \cdot Y_0$) は独立であることを仮定している。

⁸ これ以降 ATT と表記する。

なお今回はデータをプーリングデータとして利用しており、同一個人であっても年度が違えば別のサンプルとして扱っている。そのため、図のように 2015 年の時点で不本意非正規であり、かつ自己啓発を行っていないかったが、2016 年から 2018 年に自己啓発を行った結果、2018 年に正規雇用へ転換した調査対象者が存在した場合、正規雇用転換に成功した 3 つの観測値が作られることになる。つまり、今回の例では各年における自己啓発の実施状況が異なっているため、同一の ID であっても 3 年後に正規雇用へ転換した自己啓発未実施者(観測値 A)、2 年後に正規雇用へ転換した自己啓発実施者(観測値 B)、1 年後に正規雇用へ転換した自己啓発実施者(観測値 C)の 3 つのサンプルとして利用している(図 12)。

図 12 サンプルの作成方法



(筆者作成)

第3項 傾向スコアの推定方法

実際の分析において真の傾向スコアは未知であるため、本稿ではロジスティック回帰モデルを用いて推定した傾向スコアにより ATT の一致推定量を計算する。

(4)式のように自己啓発を行う確率をロジスティック回帰モデルであらわすと、尤度関数は(5)式となる。

$$P(Z_i = 1|X) = \frac{1}{1 + \exp(-\beta'X)} \quad (4)$$

$$\prod_i \left(\frac{1}{1 + \exp(-\beta'X)} \right)^{Z_i} \left(1 - \frac{1}{1 + \exp(-\beta'X)} \right)^{1-Z_i} \quad (5)$$

(5)式を最大にする最尤推定量 β を用いて、不本意非正規労働者 i の傾向スコアの推定値を求める。なお、傾向スコアを推定するにあたって、強く無視できる割り当て条件が成り立つように適切に共変量を選定する必要がある。ここではバイアスをできるだけ減少させるために、星野(2009)に従って、従属変数と独立変数のどちらにも関連がある、かつどちらに対しても時間的・因果的に先行する変数のみを利用する。

本稿では、以下の表の変数を共変量として調整した(表 10)。

表 10 調整に用いる共変量

説明変数	正規雇用転換に影響を与えると考えられる理由	作成方法
	自己啓発実施に影響を与えると考えられる理由	
性別	男性のほうが家事や育児などの負担が少なく正規雇用へ転換しやすい	男性 1 女性 0
	男性のほうが家事や育児の負担が少なく学習時間を取りやすい	
年齢	年齢が上がるにつれて仕事のスキルが向上し、正規雇用へ転換しやすい	対象者の生まれ年
	年齢が上がるにつれて、今後の就労機会のために自己啓発を行うインセンティブが弱まっていく	
学歴	学歴が高い人ほど仕事のスキルが高く、正規雇用へ転換しやすい	最終学歴が大学以上 1 そうでなければ 0
	学歴が高い人ほどすでにスキルが高く、新たな学習を行いやすい。	
求職中	自ら就職先を探している人ほど正規雇用へ転換する機会に出会いやすい	前年にひと月でも就職していれば 1 そうでなければ 0
	求職活動を行っている人ほどスキルを身につけようとするインセンティブが高い	
収入	賃金が高い人はもともとスキルが高く、正規雇用へ転換しやすい	前年に仕事から得られた収入
	賃金が高い人はもともとスキルが高く、さらなる学習への意欲が高い	
未就学児あり	育児に時間がとられるためフルタイムで働きにくく、正規雇用へ転換しにくい	6 歳以下の未就学児がいるなら 1 いなければ 0
	育児に時間がとられるため学習時間を取りにくい	
労働時間	フルタイムで働いている人のほうが、正規雇用へ転換しやすい	前年の週平均労働時間
	労働時間が長くなるにつれて学習時間を取りづらい	
健康	健康状態が悪いと、行える仕事に制限がある可能性があり、正規雇用しにくい	前年の健康状態がよい、まあ良い、普通であれば 1 そうでなければ 0
	健康状態が悪いと、継続して学習を続けることが困難な場合がある	
政令都市	大都市のほうが仕事が多く、正規雇用の仕事も見つけやすい	居住地域が、政令指定都市であれば 1 そうでなければ 0
	大都市ではセミナーや専門学校などの教育機会が豊富で学習しやすい	
既婚	配偶者がいると世帯員数が増え、支出が増えるため労働意欲が高まり、正規雇用へ転換しやすくなる	配偶者がいれば 1 そうでなければ 0
	配偶者がいると自身の都合を優先しづらくなり学習しづらくなる	
年度	労働需要が高まれば、正規雇用へ転換しやすくなる	調査年に 1、それ以外の年 0
	労働需要が高まれば、能力を高めることで正規雇用へ転換できる機会が増えるため、学習の意欲も高まる	

(筆者作成)

第3節 分析結果

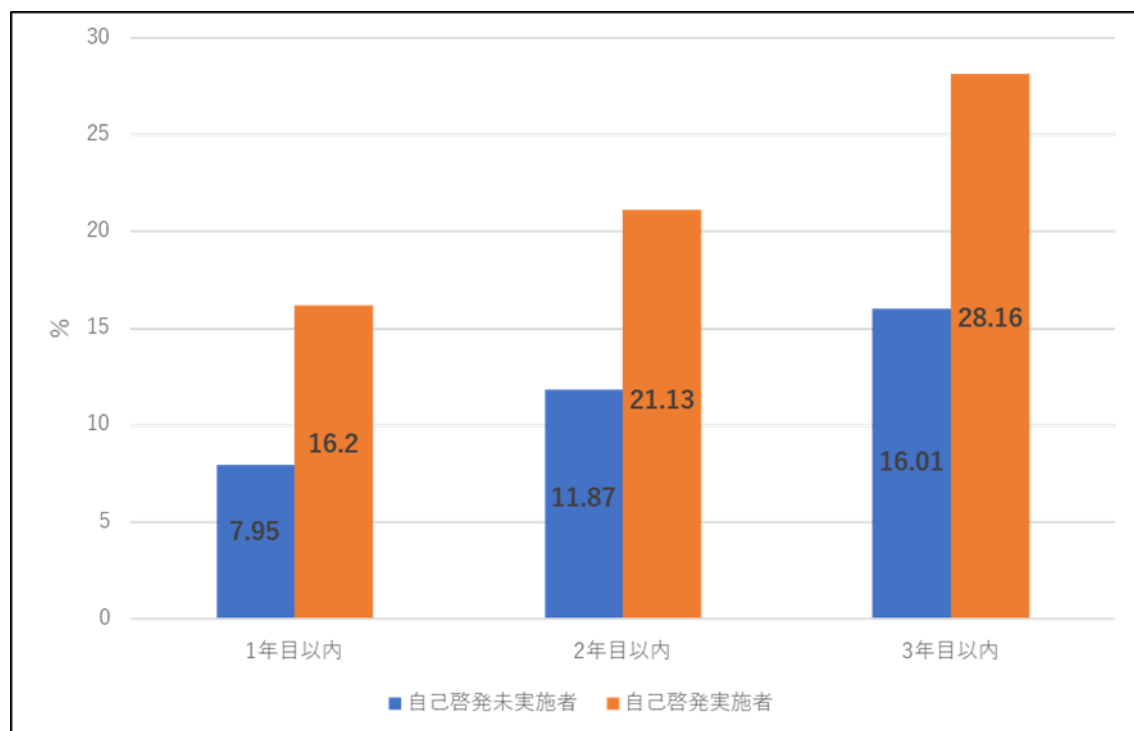
第1項 記述統計

傾向スコアによる重みづけ法を用いた分析に先立ち、まず単純に自己啓発実施有無別の正規雇用転換割合を比較しておこう。なお、自己啓発の実施者は、分析対象となる1010名の中142名、およそ14%程度であった。図13は自己啓発実施有無別の正規雇用転換割合を示している。この結果から、自己啓発の実施者のほうが、10ポイント以上転換割合が高いことがわかる。よって、この図を見る限り、自己啓発の実施は正規雇用転換に有効であるといえる。

しかし、自己啓発実施の選択に影響を与える要因によって、元々実施者と未実施者の間で正規雇用転換確率に差がある可能性がある。この差はセルフ・セレクションによるものとされており、この問題が存在するとき、2群の差は自己啓発の効果を適切に示しているとは言えない。

そこで、次の項では正規雇用転換と自己啓発の両方に影響を与える共変量をコントロールしたうえで自己啓発の効果を求める。

図13 正規雇用転換確率



(日本家計パネル調査(2004-2018)から筆者推計)

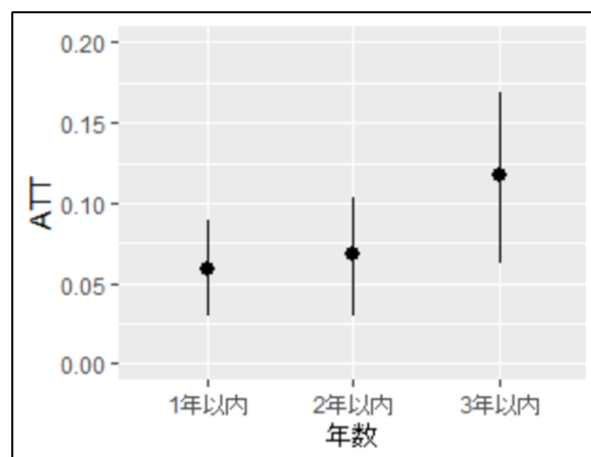
第2項 結果の解釈

ロジスティック回帰分析により推定した傾向スコアをもとに求めた自己啓発実施群における平均処置効果(ATT)の推定結果は(図 14)のとおりである。なお、ロジスティック回帰分析は自己啓発の実施確率を求めるためだけに用いたため、先行研究同様、係数の解釈は行わない⁹。

自己啓発実施群における平均処置効果は 0.0584 となった。この推定量は自己啓発の実施者は未実施者よりも、翌年、正規雇用に変換する確率が 5.84%高いと解釈できる。95%信頼区間¹⁰は[0.0300, 0.0890]であり、0 を含まないため、5%の有意水準で効果があることがわかった。つまり、「自己啓発は不本意非正規雇用労働者の正規雇用転換確率の上昇に影響を与えている」という本稿の仮説は支持された。

また、自己啓発の効果は少なくとも 3 年以上は持続しており、年を重ねるごとにその効果は大きくなっているといえる。次に、自己啓発の内容別にその効果を確認すると、効果の大きさには違いがあるもののどの自己啓発の方法において 95%信頼区間が 0 を含んでいないため有意な結果となった(図 15, 図 16, 図 17)。

図 14 自己啓発実施者における平均処置効果

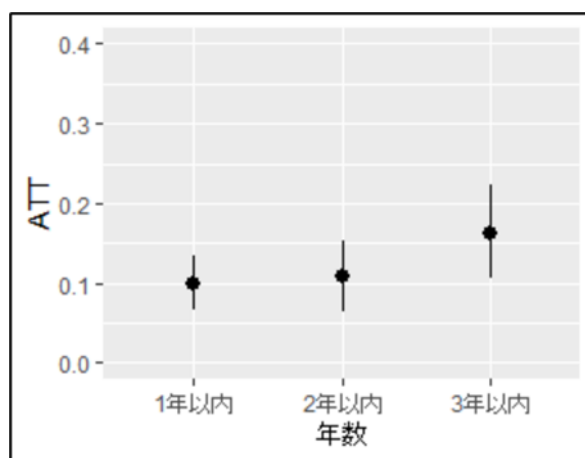


(日本家計パネル調査(2004-2018)から筆者推計)

⁹ 安井(2020)においても、推定されたパラメータの値が直観に即しているかなどの解釈は、因果効果の分析においては特に質の保証にはならないとされている。

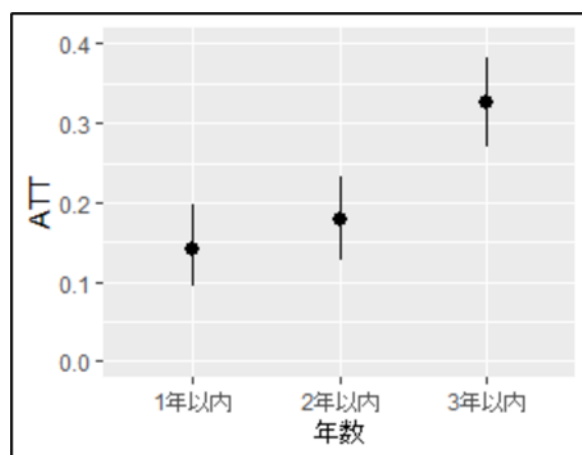
¹⁰ 傾向スコアの重み付けによる ATT の推定量は漸近正規性が成り立っているかどうかはわからないため、ブートストラップ法により信頼区間を求めた

図 15 通学に関する自己啓発実施者による平均処置効果



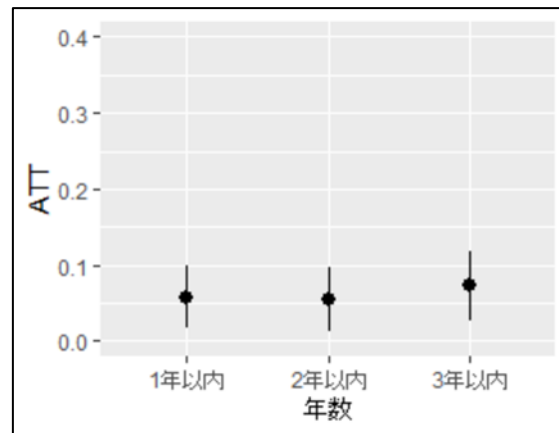
(日本家計パネル調査(2004-2018)から筆者推計)

図 16 通信に関する自己啓発実施者による平均処置効果



(日本家計パネル調査(2004-2018)から筆者推計)

図 17 その他の自己啓発実施者による平均処置効果

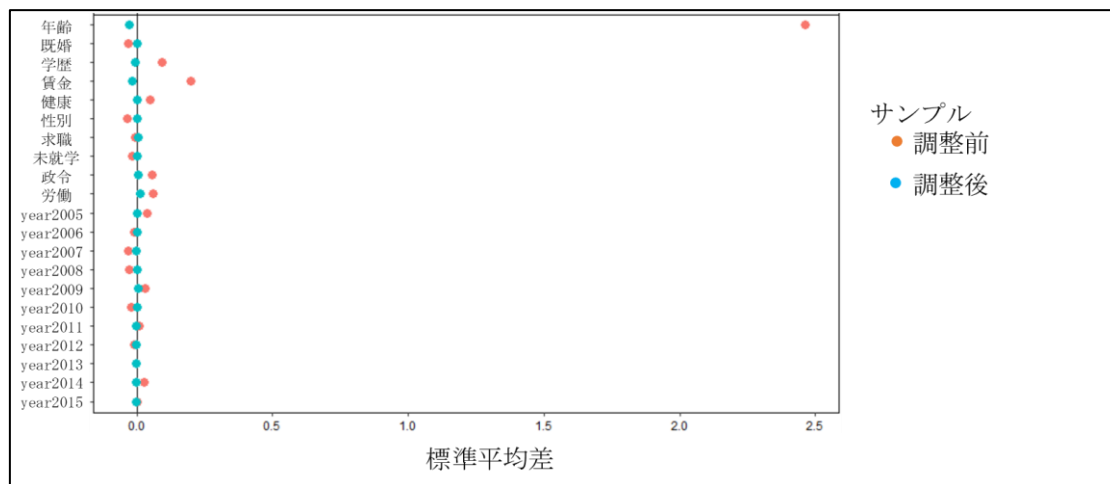


(日本家計パネル調査(2004-2018)から筆者推計)

第3項 頑健性の確認

ATT の推定結果を見るにあたって、強く無視できる割り当て条件が満たされているかを確認する必要があるが、この条件が成立しているかどうかは直接確認することができない。これは、自己啓発を実施した労働者が自己啓発を実施しなかったときの結果変数の値をデータから観測することができないためである。ただし、間接的に強く無視できる割り当て条件が満たされているかを確認する方法は複数提案されており、安井(2019)によると、近年では傾向スコアによって重みづけをおこなった後のデータにおいて共変量のバランスが取れているかが重要であるという見解が一般的であるとされている。そこで、本稿でも傾向スコアで重みづけを行った後の処置群と統制群の両方において共変量の値が平均値から近いかどうかを調べ、強く無視できる割り当て条件が満たされているかを確認する。図 18 は傾向スコアの調整前と調整後の標準化平均差(ASAM)を示している。図 18 からわかるように傾向スコアによる重みづけを行うと ASAM の値はどの変数においても 0.1 以下となっており、処置群と統制群で共変量のバランスが取れているといえる。

図 18 共変量バランス



(日本家計パネル調査(2004-2018)から筆者推計)

第4節 分析のまとめ

分析の結果、不本意非正規労働者の中で、自己啓発を実施した者は、実施しなかった者と比較して、翌年正規雇用となる確率が 5.84% 高いという結果が得られた。すなわち、本稿の検証仮説「自己啓発が不本意非正規労働者の正規雇用転換確率の上昇に影響を与えている」が採択された。また、自己啓発の効果は、少なくとも 3 年以上は持続しており、自己啓発の実施期間が長くなるほど大きくなることが分かった。さらに、自己啓発の実施方法別にみると、通信、通学、その他、それぞれの自己啓発に対して効果があるという結果が得られた。つまり、全ての実施方法において自己啓発は不本意非正規雇用労働者の正規雇用転換確率の上昇に効果があるということがわかった。これらの結果を踏まえて、次章では実施方法を問わず、自己啓発を促進するための政策を提言する。

第4章 政策提言

分析の結果から、自己啓発による能力開発は不本意非正規労働者の正規雇用転換に効果があることがわかった。また、すべての実施方法において自己啓発には効果があることがわかった。よって本稿では、「不本意非正規労働者の正規雇用転換のために、実施方法を問わずに自己啓発のさらなる推進を図る」ということを基本方針として政策を提言する。

本章の構成は以下のとおりである。第1節では非正規労働者の自己啓発実施状況、第2節では現在政府が行っている自己啓発を推進する制度を説明し、その後、第3節では政策提言の方向性を示す。そして、第4節では政策を提言し、最後の第5節で政策提言についてまとめる。

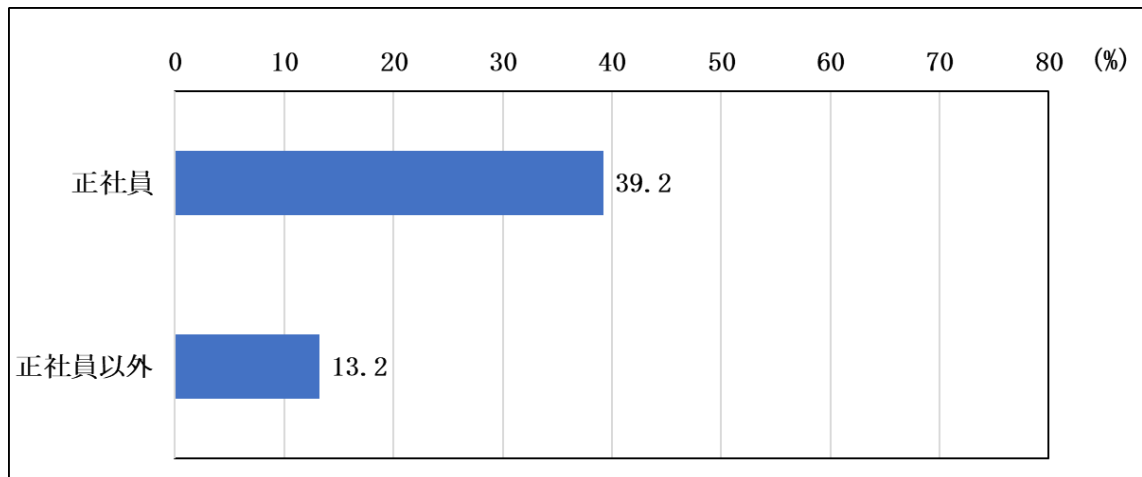
第1節 非正規労働者の自己啓発実施状況

第1項 自己啓発未実施者の実施状況

厚生労働省(2019)の「能力開発基本調査」によると、非正規労働者に対しての自己啓発の実施割合は13.2%であり、正規労働者の3分の1程度の割合に留まっている(図19)。

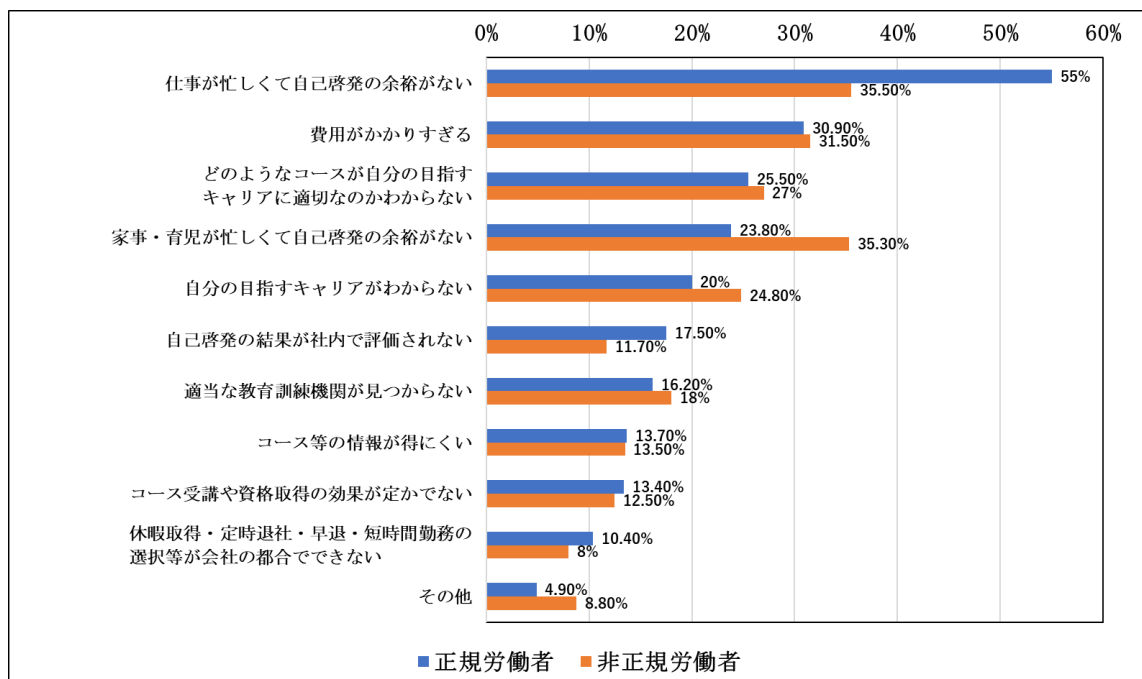
非正規労働者が自己啓発を実施する上での問題点として、1番高いのは、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の35.5%である(図20)。2番目は、「家事、育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」の35.3%である。これらは、自己啓発を実施する上での「時間的な制約」とまとめられる。次いで多いのは「費用がかかりすぎる」の31.5%、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」の27.0%であり、自己啓発を実施する中で、「金銭的な制約」や「自己啓発の進め方がわからない」といった問題もあることが分かる。以上のことから、自己啓発未実施者の中には、時間的制約、金銭的制約といった「実施上の制約」により自己啓発が行えていない者と、「実施上の制約」以前に自己啓発の進め方がわからず自己啓発の実施に至っていない者がいることがわかる。

図 19 自己啓発実施者の割合



(厚生労働省(2019)「能力開発基本調査」より筆者作成)

図 20 自己啓発を実施するうえでの問題点の内訳（複数回答）

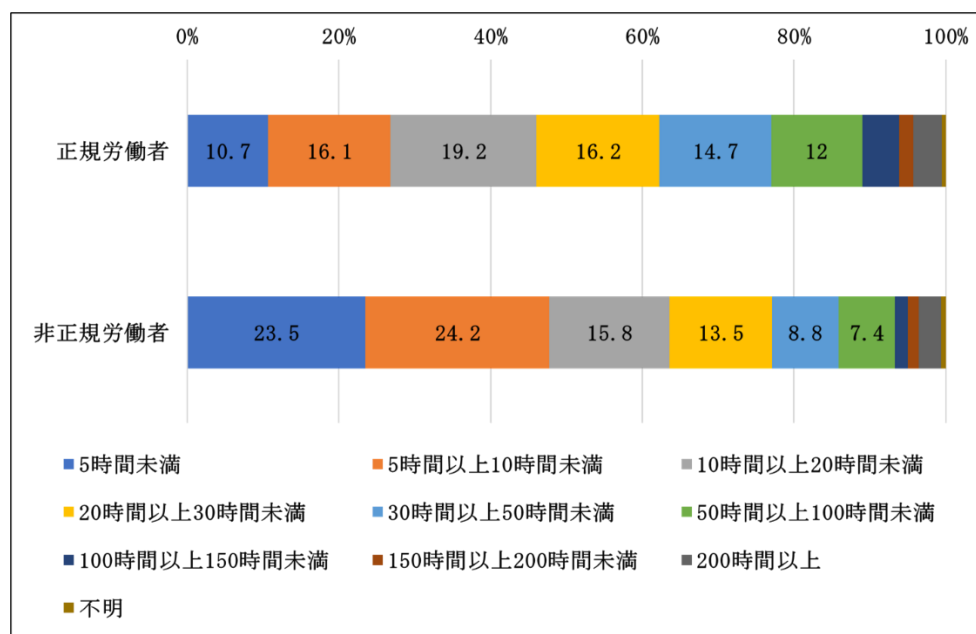


(厚生労働省(2019)「能力開発基本調査」より筆者作成)

第2項 自己啓発実施者の実施状況

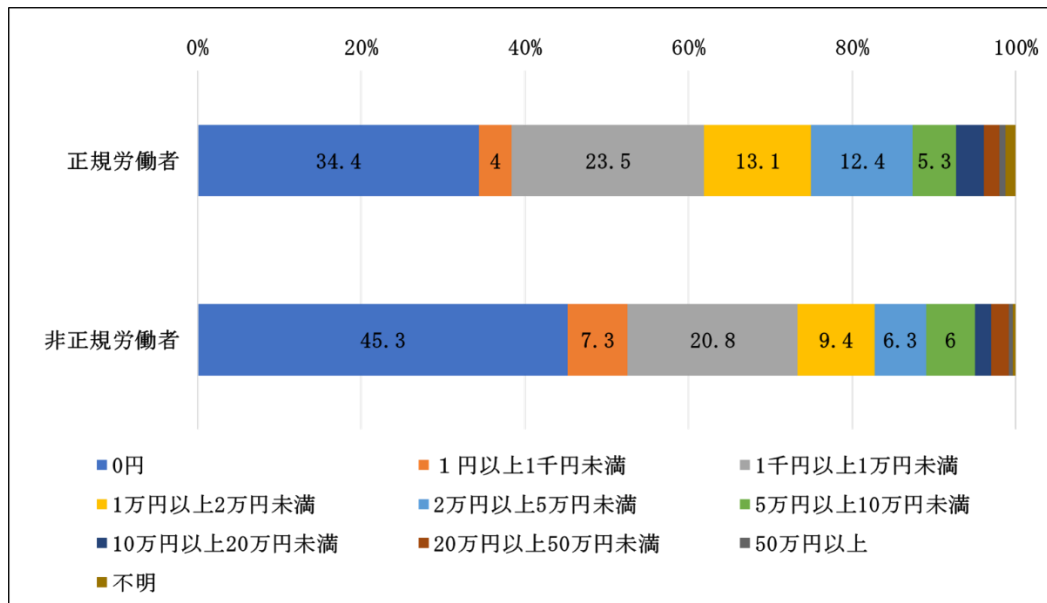
次に、自己啓発の実施をした労働者の実施詳細をみると、非正規労働者においては、自己啓発の実施時間が10時間未満の者の割合は47.7%と、自己啓発の実施に時間をかけている労働者は少ない(図21)。また、自己啓発の実施に対する自己負担額が1万円以下の割合は、非正規労働者において73.4%を占めている(図22)。また、自己啓発の実施方法では、ラジオ・テレビ・専門書等の学習やインターネットによる学習の実施割合が高い(図23)一方、通学や通信などの自己啓発の実施割合は低い。これは、通学や通信などの自己啓発の実施に比べて、ラジオ・テレビ・専門書等の学習やインターネットによる学習などの自己啓発の実施の方が、時間や費用負担が少ないためである。この現状から、自己啓発の未実施者と同様に、自己啓発の実施者においても、時間的制約や金銭的制約などの実施上の制約があると考えられる。

図 21 自己啓発実施者の延べ実施時間



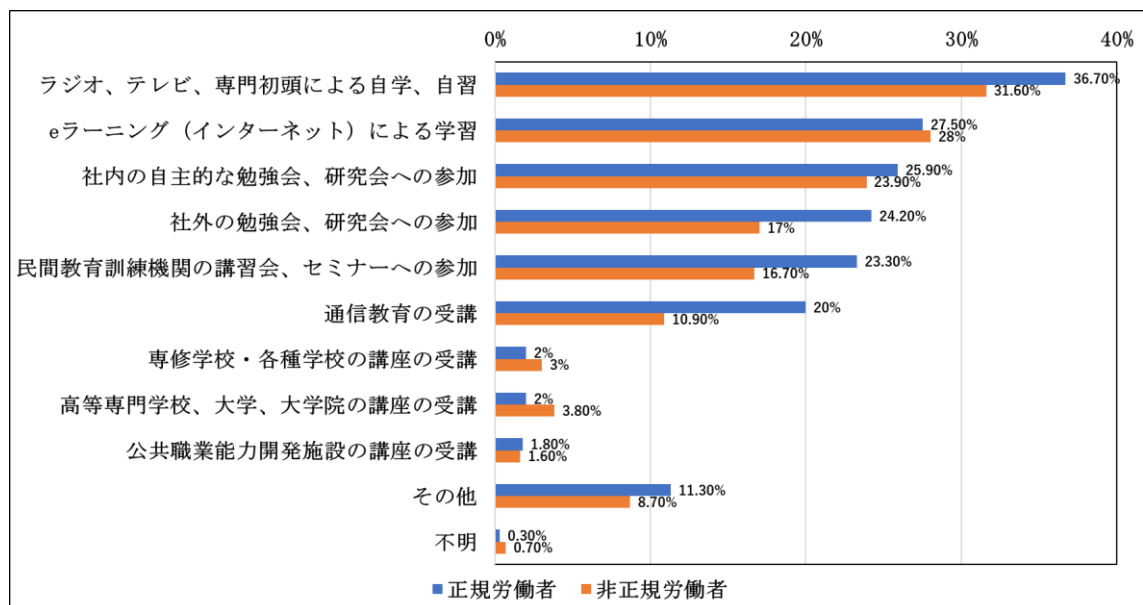
(厚生労働省(2019)「能力開発基本調査」より筆者作成)

図 22 自己啓発実施者の延べ自己啓発費用の状況



(厚生労働省(2019)「能力開発基本調査」より筆者作成)

図 23 自己啓発の実施方法(複数回答)



(厚生労働省(2019)「能力開発基本調査」より筆者作成)

第3項 ヒアリング結果

自己啓発を実施する際の課題を明らかにするために、表 10 のようなヒアリングを実施した。以下、簡単にヒアリング結果をまとめる。ヒアリングの結果からも、ここまで確認してきたような自己啓発実施の際の時間的制約・金銭的制約や自己啓発の進め方が分からないといった問題があることが確認された(ヒアリング④)。

それに加えて、自己啓発の実施割合が低い背景には、そもそも非正規労働者に自己啓発の重要性自体が認識されていないといった問題があることもわかった(④)。

厚生労働省では、労働者に対して自己啓発を支援する制度自体の広報は行っているが、自己啓発の実施が正規雇用転換につながるといった、自己啓発の重要性を伝える活動は進んでいない。そのため、非正規労働者が自己啓発によって能力開発を行おうとする動機が弱い可能性が考えられる(①)。

また、ヒアリングにおいて実施できる自己啓発の内容に都道府県ごとに差が存在するといった地域間の制約があることがわかった。通学による自己啓発などは、都市部と比べると地方において実施するのが困難な状況である(②, ④)。

表 10 ヒアリングの概要

実施日	対象機関・部署	対象者
2020 年 10 月 30 日	① 厚生労働省キャリア形成支援室	佐藤氏
2020 年 11 月 4 日	② 厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成審担当参事官室中長期的キャリア形成支援係	担当者
2020 年 11 月 5 日	③ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構求職者支援訓練部訓練認定課	青木氏
2020 年 9 月 18 日	④ 兵庫労働局職業安定課	安川氏
2020 年 10 月 22 日		
2020 年 11 月 4 日		
2020 年 9 月 23 日	⑤ 兵庫労働局職業安定部求職者支援室	担当者
2020 年 11 月 5 日	⑥ 大阪労働局職業安定部雇用保険課雇用保険給付係	山本氏

(筆者作成)

第4項 自己啓発実施状況まとめ

以上より、非正規労働者の自己啓発実施における課題は以下の 3 つにまとめることができ、これらの課題を段階的に解決していく必要があると考えられる。

- ① 自己啓発が正規雇用転換に重要であることが認識されていない。自己啓発の重要性が認識されていなければ、いくら自己啓発を実施しやすい環境を整えても、自己啓発を実施する非正規労働者の数を増やすことは困難である。
 - ② 自己啓発の進め方がわからない。非正規労働者が自己啓発の重要性を認識したとしても、正規雇用転換に向けて自身に必要な自己啓発がわかっていなければ、自己啓発を始めることはできない。
 - ③ 自己啓発を実施する上で、時間・金銭・地域の 3 つの制約がある。非正規労働者が自身に必要な自己啓発を認識していたとしても、こうした制約を抱えたままでは自己啓発を実施することはできない。
- 自己啓発の推進を行うためにはこれらの課題に対応する必要がある。

第 2 節 自己啓発を推進する制度

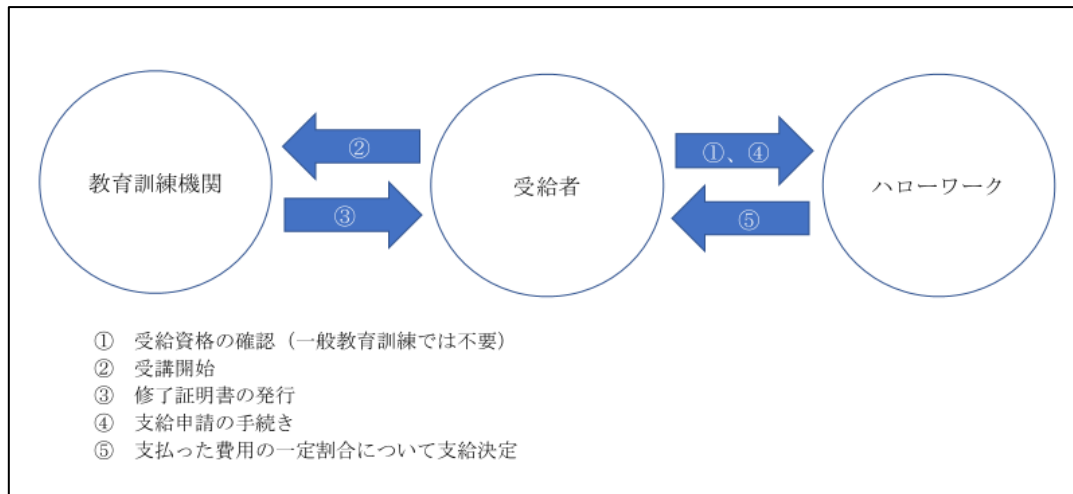
本節では、前節でみた自己啓発実施における課題に対する政策の提言を行い自己啓発の推進を図るが、その前に、現在の自己啓発を推進する政策について述べる。

第 1 項 教育訓練給付制度

教育訓練給付制度とは、労働者の主体的な能力開発の取り組み又は中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とした制度である。制度の概要として、一定の条件を満たす雇用保険の被保険者または被保険者であった者が、厚生労働大臣の指定とする教育訓練を受講し修了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定の割合に相当する額(教育訓練給付金)を、ハローワークを通じて国から支給される制度となっている(図 24)。なお、教育訓練給付金の支給額の対象となっているのは、入学料と受講料のみとなっている(表 11)。

教育訓練給付金は「一般教育訓練給付金」、「特定一般教育訓練給付金」、「専門実践教育訓練給付金」の 3 種類に分けられ、これらは、支給対象者や支給対象講座、支給額がそれぞれ異なっている(表 12, 表 13, 表 14)。また、教育訓練給付制度の対象となる講座の採択方法としては、指定基準を満たす講座を有する教育訓練機関が、厚生労働省に対して申請を行い指定されることで、指定講座となる。

図 24 教育訓練給付制度利用方法



(厚生労働省 HP「教育訓練給付制度」より筆者作成)

表 11 教育訓練給付制度 支給内訳

対象内	対象外
・ 入学料 ・ 受講料（最大 1 年分）	・ 支給申請時点での未納の額 ・ 検定試験の受験料 ・ 必ずしも必要とされていない補助教材 ・ パソコン等の器材の費用 ・ 補講費 ・ 交通費 ・ 教育訓練施設が実施する行事に参加する費用

(厚生労働省 HP「一般教育訓練給付金についてのリーフレット」「特定教育訓練給付金についてのリーフレット」「専門実践教育訓練給付金、教育訓練支援給付金についてのリーフレット」より筆者作成)

表 12 一般教育訓練給付金

対象者	在職者または離職後 1 年以内（妊娠、出産、育児、疫病等で教育訓練を受講できなかった場合は最大 20 年以内）の者
支給要件	雇用保険の被保険者期間が 3 年以上（初回の利用者は 1 年以上）
対象講座	雇用の安定・就職促進に資する教育訓練を対象 訓練を通じて習得する能力に関する客観的目標が明確に設定された講座を対象（典型的には、国家・民間資格の取得を目標とした講座）
給付内容	受講費用の 2 割（上限 10 万円）

(厚生労働省(2019)「教育訓練給付について」より筆者作成)

表 13 特定一般教育訓練給付金

対象者	在職者または離職後 1 年以内(妊娠、出産、育児、疫病等で教育訓練を受講できなかった場合は最大 20 年以内)の者
支給要件	雇用保険の被保険者期間が 3 年以上(初回の利用者は 1 年以上)
対象講座	即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズが高く、かつ、特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価できる教育訓練
給付内容	受講費用の 4 割(上限 20 万円)

(厚生労働省(2019)「教育訓練給付制度の概要等」より筆者作成)

表 14 専門実践教育訓練給付金

対象者	在職者または離職後 1 年以内(妊娠、出産、育児、疫病等で教育訓練を受講できなかった場合は最大 20 年以内)の者
支給要件	雇用保険の被保険者期間が 3 年以上(初回の利用者は 2 年以上)
対象講座	特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象
給付内容	受講費用の最大 7 割(上限年間 56 万円) ※受講費用の 5 割(上限年間 40 万円)を 6 ヶ月ごとに支給 ※修了後 1 年以内に、資格取得・就職等をした場合は 2 割(上限年間 16 万円)を追加支給

(厚生労働省(2019)「教育訓練給付について」より筆者作成)

第 2 項 求職者支援制度

前項で述べた、教育訓練制度は雇用保険加入者を対象とした制度である。雇用保険の加入条件は、所定労働時間が 20 時間以上で継続して 31 日以上雇用される見込みのある者であるため、不本意非正規労働者の中には雇用保険に加入できない者も存在する。

求職者支援制度とは、雇用保険に加入できない非正規労働者に対して、職業能力開発を支援する制度である。この制度は、支援対象者(以下「特定求職者」)が求職者支援訓練を受けることでスキルアップし、早期に就職することを目的としている。特定求職者として認定されることで、民間教育訓練機関等が実施する求職者支援訓練を受けることが可能になる。求職者支援訓練には、「基礎コース」「実践コース」の 2 種類が存在する。基礎コースは、社会人としての基礎的能力及び、短時間で取得できる技能等を付与する訓練となっており、実践コースは、就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練となっている(表 15、表 16)。また、職業訓練の受講訓練期間中の生活に対する支援として、一定の条件を満たす特定求職者は、職業訓練受講給付金を受け取ることができる(表 17)。

表 15 基礎コース

目的	社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練
訓練期間	2 か月以上～4 か月以下
訓練実施機関に対する奨励金	受講者数に応じた定額制 6 万円／人月

(厚生労働省 HP「求職者支援制度のご案内」より筆者作成)

表 16 実践コース

目的	就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練
訓練期間	3 か月以上～6 か月以下
訓練実施機関に対する奨励金	就職実績に応じた支払制度 ● 60%以上の訓練 7 万円／人月 ● 35%以上 60%未満の訓練 6 万円／人月 ● 35%未満の訓練 5 万円／人月

(厚生労働省 HP「求職者支援制度のご案内」より筆者作成)

表 17 職業訓練受講給付金

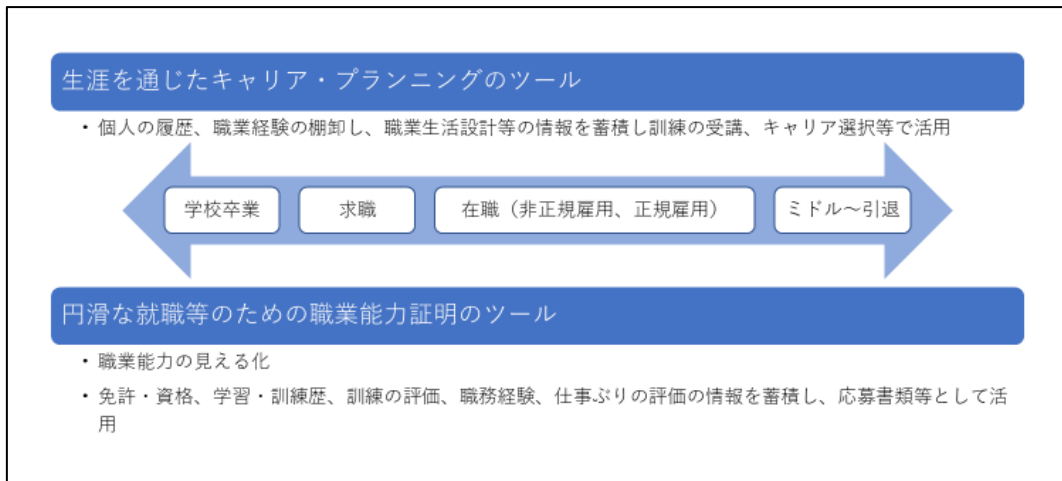
対象者	特定求職者
支給要件	1 本人収入が月 8 万円以下 2 世帯全体の収入が月 25 万円以下 3 世帯全体の金融資産が 300 万円以下 4 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない 5 すべての訓練実施日に出席している 6 世帯の中に同時にこの給付金を需給して訓練を受けている人がいない 7 過去 3 年以内に、偽りその他不正行為により、特定の給付金の支給を受けたことがない
支給額	・職業訓練受講手当 月額 10 万円 ・通所手当 職業訓練実施期間までの通所経路に応じた所定の額 ・寄宿手当 月額 10,700 円

(厚生労働省 HP「職業訓練受講給付金(求職者支援制度)」より筆者作成)

第 3 項 ジョブ・カード制度

ジョブ・カードとは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するために、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用されるものである(図 25)。また、自己啓発を含む職業能力開発を実施した際に、それによって得られたスキル等を、ジョブ・カードを用いて振り返ることによってより高い能力開発の効果が期待できるとされている。そこで、厚生労働省は能力開発実施時におけるジョブ・カードの利用を推進している。ジョブ・カードは「キャリア・プランシート」、「職務経歴シート」、「職業能力証明(免許・資格)シート」、「職業能力証明(学習歴・訓練歴)シート」、「職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート」の 5 つのシートから構成されており、労働者自らが各情報を記入して作成することができるものとなっている(表 18)。

図 25 ジョブ・カードの役割



(厚生労働省 HP「ジョブ・カード制度総合サイト」より筆者作成)

表 18 ジョブ・カードの内容

シート名	内容
キャリア・プランシート	キャリアプランについて記入 ● 価値観、興味、関心事項 ● 強み、弱み ● 理想のキャリアプラン ● キャリアプランを実現するために実行すること
職務経歴シート	職務経歴について記入 ● 過去の職務の内容 ● 職務の中で学んだこと
職業能力証明(免許・資格)シート	免許・資格について記入
職業能力証明(学習歴・訓練歴)シート	学習・訓練歴について記入 ● 教育・訓練機関で学んだ内容
職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート	訓練、仕事ぶりの評価について記入 ● 企業側からの評価 ● 自己評価

(厚生労働省 HP「ジョブ・カード制度総合サイト」より筆者作成)

第3節 政策提言の方向性

繰り返しとなるが、3章の分析の結果から、自己啓発による能力開発は不本意非正規労働者の正規雇用転換に効果があることがわかった。また、すべての実施方法において自己啓発には効果があることがわかった。よって本稿では、「不本意非正規労働者の正規雇用

転換のために、実施方法を問わずに自己啓発のさらなる推進を図る」ということを政策として提言する。

また、本章 1 節の検討より、非正規労働者が自己啓発を実施するにあたっては、以下の 3 つの課題が存在し、段階的に解決していく必要があると考えられる。

課題 1 自己啓発が正規雇用転換に有効であることが認識されていない

課題 2 自己啓発の進め方がわからない

課題 3 自己啓発を実施する上で、時間・金銭・地域の 3 つの制約がある

ここで、留意したいのが、雇用保険加入者と未加入者では、自己啓発支援政策が異なる点である。雇用保険加入者は第 2 節の第 1 項で述べた教育訓練給付制度を利用でき、保険未加入者だと第 2 節の第 2 項で述べた求職者支援制度を利用できる。また、ジョブ・カード制度は雇用保険の加入・未加入に関わらずすべての労働者が利用できる。このため、次節以降では、雇用保険加入者と雇用保険未加入者のそれぞれに対して、政策を考える必要があるため、以下の政策を提言する。

これらの課題に対応するため、次節以降では雇用保険の加入者、未加入者に対してそれぞれ政策を提言する(図 26)。

<保険加入者>

- | | |
|------------------|--------------------|
| 課題 1 【政策提言 I | 自己啓発の重要性の広報活動の強化】 |
| 課題 2 【政策提言 II | キャリア実現に向けたステップを明記】 |
| 課題 3 【政策提言 III-i | 通信講座の拡大】 |
| 【政策提言 III-ii | 貸付制度の創立】 |

<保険未加入者>

- | | |
|----------------|--------------------------|
| 課題 1 【政策提言 I | 自己啓発の重要性の広報活動の強化】 |
| 課題 2 【政策提言 IV | 相談会の開催】 |
| 課題 3 【政策提言 V-i | 通信講座の導入】 |
| 【政策提言 V-ii | 職業訓練受講給付金の支給額を都道府県ごとに設定】 |

図 26 政策提言の方向性



第4節 政策提言

第1項 自己啓発の重要性の周知

本項では、自己啓発が正規雇用転換に有効であることが認識されていないという課題に対して、雇用保険に加入している不本意非正規労働者に自己啓発の重要性を周知するための政策を提言する。

【政策提言Ⅰ 自己啓発の重要性の広報活動の強化】

- 提言対象：厚生労働省、ハローワーク等の就労支援機関
- 概要
既に厚生労働省によって発行されている教育訓練給付制度やジョブ・カード制度などの自己啓発の実施を推進する制度を周知するチラシやリーフレットに、自己啓発が正規雇用転換に有効であることを新たに明記する。それを、ハローワーク、わかものハローワーク、マザーズハローワークなどの不本意非正規労働者が多く訪れる就労支援機関にて配布し、自己啓発の有効性を周知する。
また、就労支援機関の職員が労働者に自己啓発の実施を促せるように、職員に対し

て、制度の概要や有効性を認識できる講演会の開催やリーフレットの配布を実施する。

- 政策を打ち出す理由と期待される効果

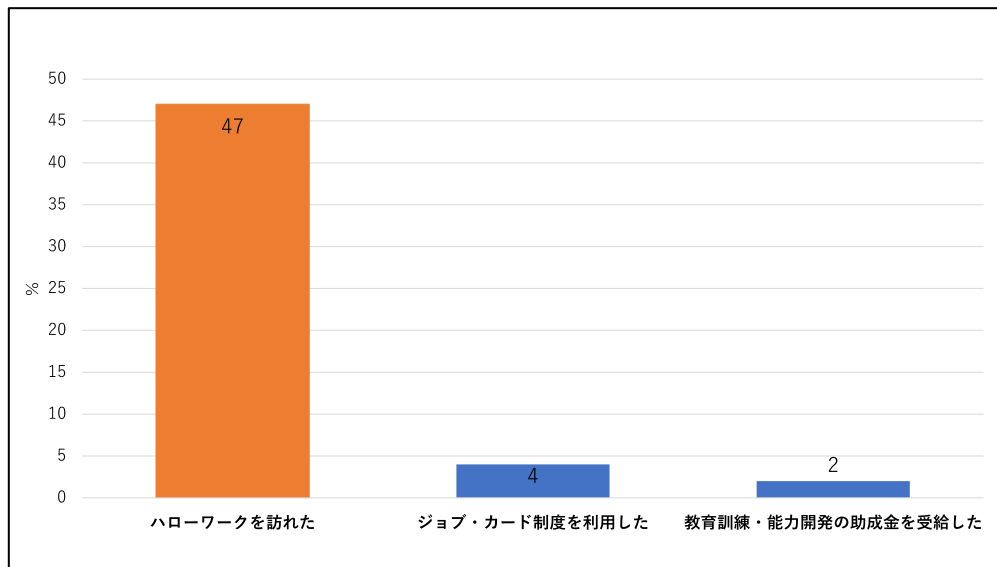
現在厚生労働省が発行し、ハローワークにて労働者に配布されている制度を周知するチラシやリーフレットでは、制度の概要(教育訓練給付制度であれば、受給方法や講座の種類など)以外は説明されていない。そこで、自己啓発の重要性が認識されていないという課題の解決を図るために、自己啓発が正規雇用転換に有効であることを明記することを提言する。

また、不本意非正規労働者のうち、過去 5 年間でハローワークを訪れたことのある者の割合は 47%である。しかしながら、不本意非正規労働者のうちジョブ・カード制度を利用したことのある者の割合は 4%、教育訓練・能力開発の助成金(教育訓練給付制度など)を受給したことのある者の割合は 2%に留まっている(図 27)。このことから、制度を周知する活動の中心を担っているハローワークにおいて、労働者の自己啓発への橋渡しが行われていないことが考えられる。そこで、ハローワークなどの就労支援機関の職員に対しても制度の概要や重要性の認識を促すために、制度の設計を行っている厚生労働省の職員による講演会の開催やリーフレットの配布が有効であると考えられる。

- 実現可能性

既に厚生労働省が発行しているチラシやリーフレットを活用して自己啓発の有効性を周知するため、実現可能性は高い。また、厚生労働省では既に市町村職員に対して厚生労働行政をテーマに取り上げた講演会が開催されているため、ハローワークなどの就労支援機関の職員に対する講演会についても実現可能性は高い。

図 27 過去 5 年間に以下の制度・機関を利用した不本意非正規労働者の割合



(労働政策研究・研修機構(2015)「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査票」より筆者作成)

第2項 キャリア設計の可視化

本項では、自己啓発の進め方が分からないといった課題に対して、雇用保険に加入している不本意非正規労働者のキャリア設計を明確にするための提言を行う。

【政策提言Ⅱ キャリア実現に向けたステップを明記】

- 提言対象：厚生労働省
- 概要

厚生労働省が、教育訓練給付制度の対象となっている講座を中心に、講座を受講し資格を取得することで最終的にどのようなキャリアを労働者が目指すことができるのかを可視化する(図 28)。また、そこにキャリア実現にかかる平均的な期間や費用等を記載する。それを、教育訓練給付制度やジョブ・カード制度などの自己啓発の実施を推進する制度の利用方法等を紹介している既存のウェブサイトに掲載することで、労働者が容易にキャリアプランを想像できるようにする。
- 政策を打ち出す理由と期待される効果

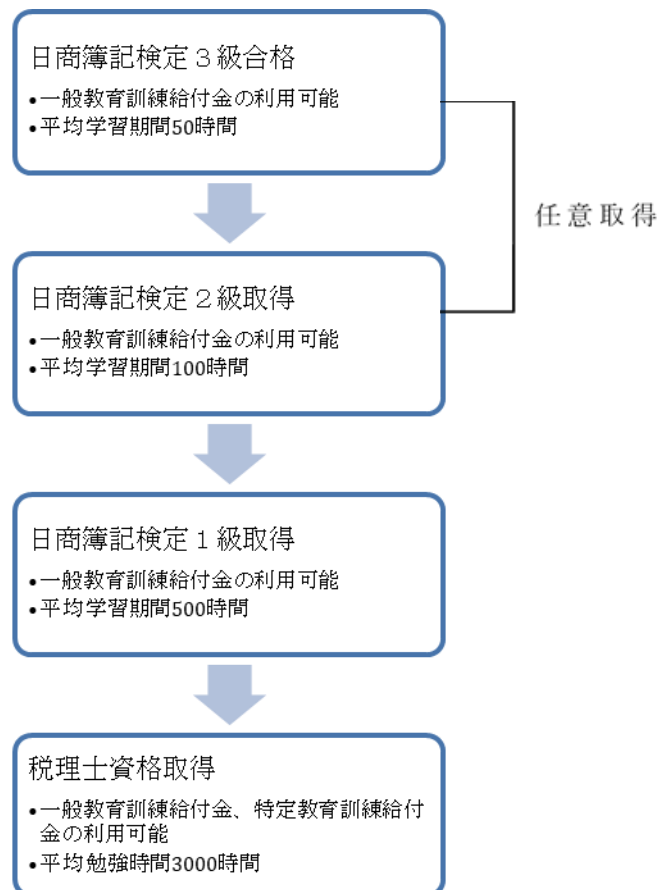
非正規労働者の多くが自己啓発を実施するにあたって、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」ということを問題としている。現在このような労働者に対しては、キャリアコンサルタントの国家資格を有する相談員が、キャリアコンサルティングを実施することで問題を解決することが目指されている。し

かしながら、キャリアコンサルティングにかかる費用は1回につき平均1万円程度となっており、非正規労働者にとって大きな負担であることがヒアリングの結果から明らかとなった。また、キャリアコンサルタントの資格を有する相談員の数も十分でないという現状がある。そのため、キャリアコンサルティングを用いた解決方法は現実的ではないと考えられる。そこで、労働者自身で自らが目指すキャリアに適したコースを選択できるように、厚生労働省が認可をしている指定講座を中心にキャリアモデルの可視化を行うことを提言する。また、それを既存の自己啓発の制度を紹介するウェブサイトに掲載することで、多くの労働者が容易にアクセスできることを目指す。

● 実現可能性

厚生労働省は指定講座の詳細を把握しているため、教育訓練給付制度の対象となっている講座を中心にキャリアプランを作成することは容易であると考えられる。また、政策を実施するにあたっての追加的な金銭負担は少なく、既存のウェブサイトを利用してリストの周知を図るため、実現可能性は高い。

図 28 税理士になりたい方に向けたキャリアプラン



(筆者作成)

第3項 自己啓発を実施する上での制約の解消

本項では、自己啓発を実施する上での、時間・金銭・地域の3つの制約に対して、雇用保険に加入している不本意非正規労働者の制約解消に向けた政策を提言する。

【政策提言Ⅲ-i 通信講座の拡大】

- 提言対象：厚生労働省
- 概要

教育訓練給付制度の一般教育訓練給付金、特定一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金の対象となる講座のそれぞれ50%以上を目安に通信講座でも受講できるようにする。また、専門性の高い内容を扱う講座であっても、その講座の課程の一部は通信でも受講が可能となるようにする。

さらに、効率的に通信講座の割合を増加させるために、厚生労働省から予備校等の教育訓練機関に対して働きかけを行う。
- 政策を打ち出す理由と期待される効果

非正規労働者は自己啓発を実施する上での問題点として、時間的制約があることを挙げている。そういった労働者が自己啓発を実施するためには、自らのスケジュールに合わせて学習を進めることができる通信講座の受講が有効であると考えられる。

また、教育訓練給付金の対象となる通学講座の大半は都市部で開講されている。そのため、居住する地域によっては通学という選択肢を取ることができない労働者が存在する。このような地域的制約に対しても、通信講座が有効な解決策であると考えられる。

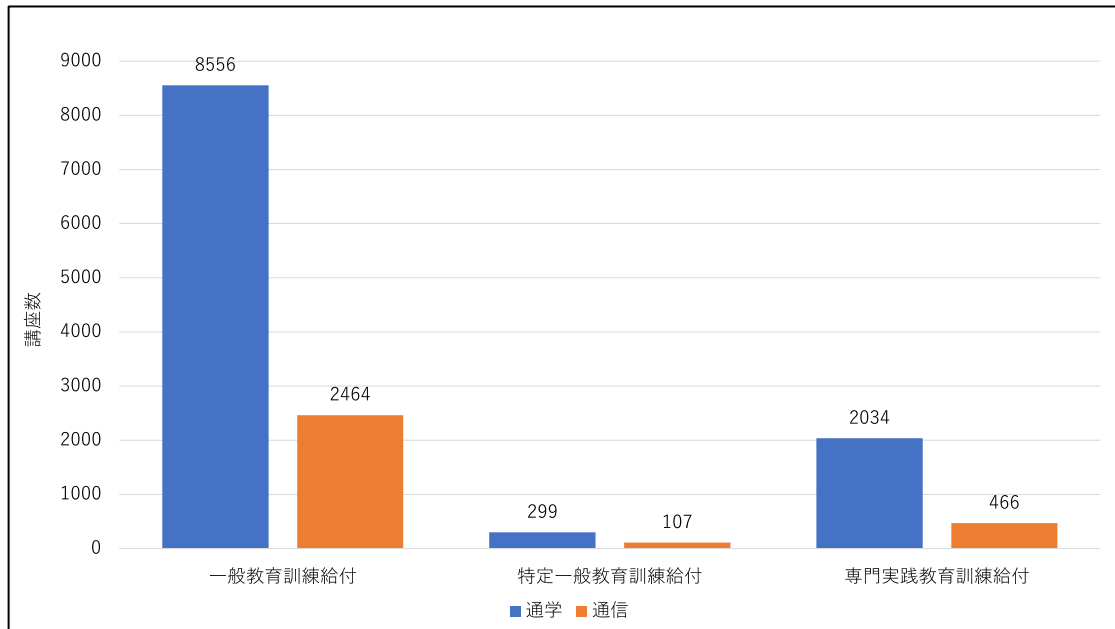
しかしながら、現在教育訓練給付金の指定講座における通信講座の割合は非常に低い(図29)。また、専門性の高い内容を扱う講座は通学の方が習得しやすいという理由から、通信講座で習得できる職業能力は限られたものとなっている。そこで、専門性の高い内容を扱う講座に関しては、講座の実習等の課程は通学によって行い、その他の課程を通信でも受講が可能となるようにすることで、通信講座の割合を引き上げ、労働者の時間的制約と地域的制約の解消を目指す。

さらに、現在厚生労働省は予備校などの教育訓練機関から申請があった講座のみを審査することで、指定講座の採択を行っている。この方法では、教育訓練機関が通信講座の拡充を行わない限り、教育訓練給付制度の指定講座における通信講座の割合の増加はあまり見込めない。そこで、効率的に通信講座の割合を引き上げるために、通信講座(一部の課程を通信で受講できる講座)を優先的に教育訓練給付制度の指定講座として認定する旨を教育訓練機関に対して伝えることを提言する。
- 実現可能性

新型コロナウイルスの影響を受けて、多くの教育機関が通信講座の拡大に取り組んでいる。また、同時双方向型オンライン授業を導入している教育機関もあり、このような同時双方向型オンライン授業を使用することによって、専門性の高い内容の講座も通信講座で開講することができるということもヒアリン

グの結果から明らかとなった。よって実現可能性は高い。

図 29 教育訓練給付制度の指定講座における通学と通信の講座数



(厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成審担当参事官室中長期的キャリア形成支援係のデータ提供より筆者作成)

【政策提言Ⅲ-ii 貸付制度の創立】

- 提言対象：厚生労働省、労働局
- 概要

現在、教育訓練給付制度は指定講座の受講修了後に受講にかかった費用の一部が労働者に還元される制度となっている。それを、労働者が指定講座の受講申し込みをした際に費用の一部を政府が貸付を行い、講座を修了した労働者に対しては返済を免除する(図 30)。
- 政策を打ち出す理由と期待される効果

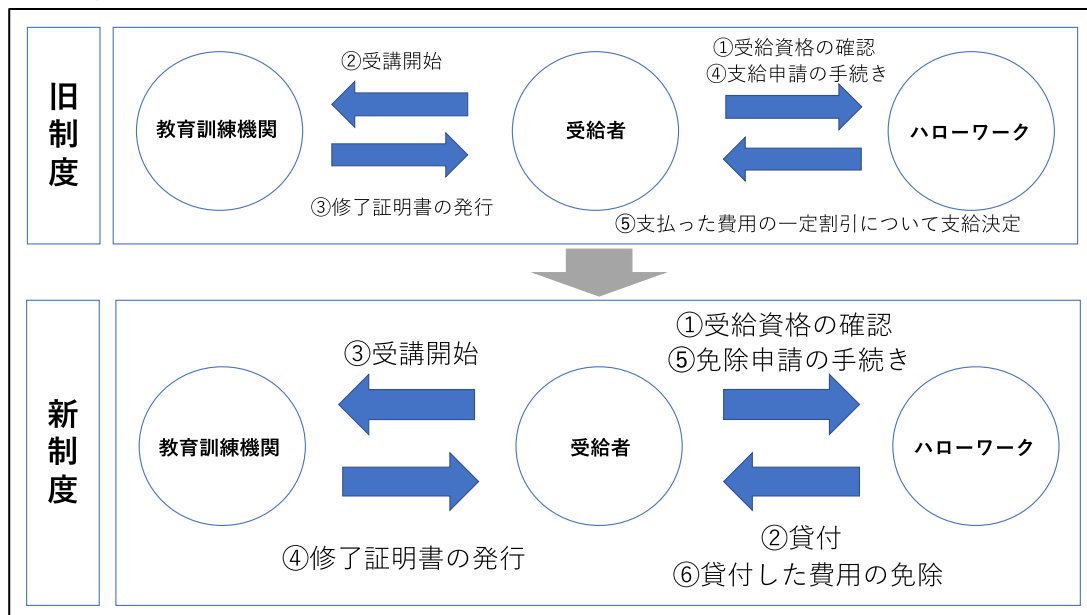
現行の制度は講座修了時に受講にかかった費用の一部を教育訓練給付金として還元するため、受講開始時には労働者が受講料を全額負担する必要がある。そのため、受講料の全額負担が金銭的に厳しく、受講を開始することができない労働者が数多く存在することがヒアリングの結果から明らかとなった。そこで、労働者の受講開始を容易にするため、還元制度を貸付制度へと変更することを提言する。貸付制度とは、労働者が指定講座の受講申し込みをした際に費用の一部を政府が貸付し、講座を修了することができた労働者に対しては貸付を行った費用を割引へと変更する制度のことで

ある。また、貸付の金額は現在教育訓練給付金として労働者に還元をしている金額と同じとする。

- 実現可能性

貸付は現在の教育訓練給付金と同一の金額であるため、追加的な金銭負担が発生しない。また、貸付制度に関しては既に厚生労働省が生活福祉資金貸付制度を設置しているため、実現可能性は高い。

図 30 貸付制度の概要



(筆者作成)

第5節 雇用保険未加入者に対する政策提言

第1項 自己啓発の重要性の周知

自己啓発が正規雇用転換に有効であることが認識されていないという課題に対しては、雇用保険未加入者の場合も加入者と同様に自己啓発の重要性の広報活動の強化を政策として提言する。

【政策提言 I 自己啓発の重要性の広報活動の強化】

本提言の内容は、第4節第1項で述べたものと同一のものであるため、ここでの説明は

省略する。

第2項 求職者支援制度のコース選択時における相談会の実施

本項では、自己啓発の進め方が分からないといった課題に対して、雇用保険に加入していない不本意非正規労働者が求職者支援訓練を受ける際のコース選択時に相談会を実施することを提言する。

【政策提言Ⅳ 説明会の開催】

- 提言対象：厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 概要

求職者支援制度を利用予定の者がコース選択を行う際の情報収集の場として、求職者支援訓練に認定された講座を運営する民間教育訓練機関を集めた相談会を開催する。
- 政策を打ち出す理由と期待される効果

現在、求職者支援制度を利用する際の講座選択は、基本的には労働者自身がインターネットから情報を収集しその情報を基に行うこととなっている。しかしながら、インターネット上の情報だけでは講座具体的な内容や講座を利用した自己啓発の進め方、具体的なキャリアのステップが不透明であると考えられる。そこで、労働者が直接民間教育訓練機関の運営者や講師から講座の内容等の説明を受けることのできる相談会を実施することで、労働者が求職者支援制度を利用する際のコース選択を容易に行えるようになると共に、その後のキャリア実現に向けたステップが明確になると考えられる。
- 実現可能性

民間教育訓練機関は相談会を開催することによって、労働者に講座の内容や魅力を伝えることができ、より多くの労働者を集めることができる。よって民間教育訓練機関が相談会を開催することのインセンティブは高く、実現可能性は高い。

第3項 自己啓発を実施する上での制約の解消

本項では、自己啓発を実施する上での、時間・金銭・地域の3つの制約に対して、雇用保険加入していない不本意非正規労働者の制約解消に向けた政策を提言する。

【政策提言V-i 通信講座の導入】

- 提言対象：厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 概要

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が認定をしている求職者支援訓練において、同時双方向型のオンライン講座（Web 会議システム等を用いて、映像や音声データを送受信し、講師と受講者がコミュニケーションを取りながら授業を行うもの）を認定の対象とする。
- 政策を打ち出す理由と期待される効果

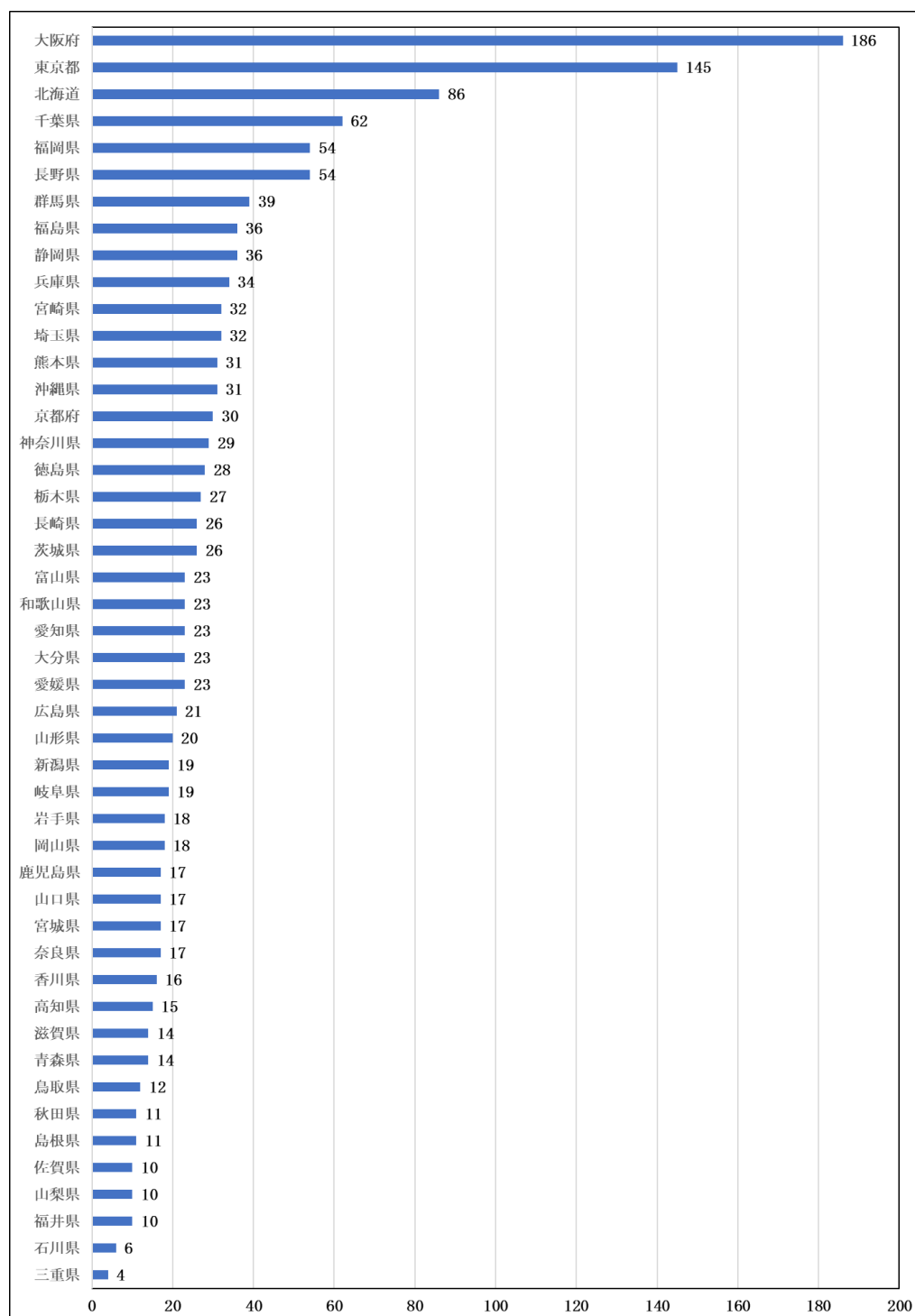
現行の制度では、通学講座のみが認定の対象となっている。しかしながら、都道府県ごとに認定されている訓練の内容は異なっていると共に、講座数にも大きなばらつきがある（図 31, 図 32）。このような地域格差は、職業訓練受講給付金として寄宿手当が支給されることによって対応されているが、育児や介護等の理由で自宅から離れることのできない労働者がいることも考えられる。

そこで、現在地域格差の大きい内容の通学講座を中心に、通信講座に対しても求職者支援訓練として認定を行うことを提言する。これによって、居住している地域では開講されていない内容の講座を受講することができ、より自らの目指すキャリアに合った職業能力を身につけることが可能となると考えられる。また、多くの労働者が自己啓発を実施する上での問題点として挙げていた時間的制約に関しても、通信講座を受講することによって通学にかけていた時間を解消することが可能となる。

さらに、認定する通信講座を同時双方向型のオンライン講座に限定することによって、これまで通学講座でのみ可能だと考えられていた「講師とコミュニケーションをとりながら、職業能力を身につける」という点も維持することができると考えられる。
- 実現可能性

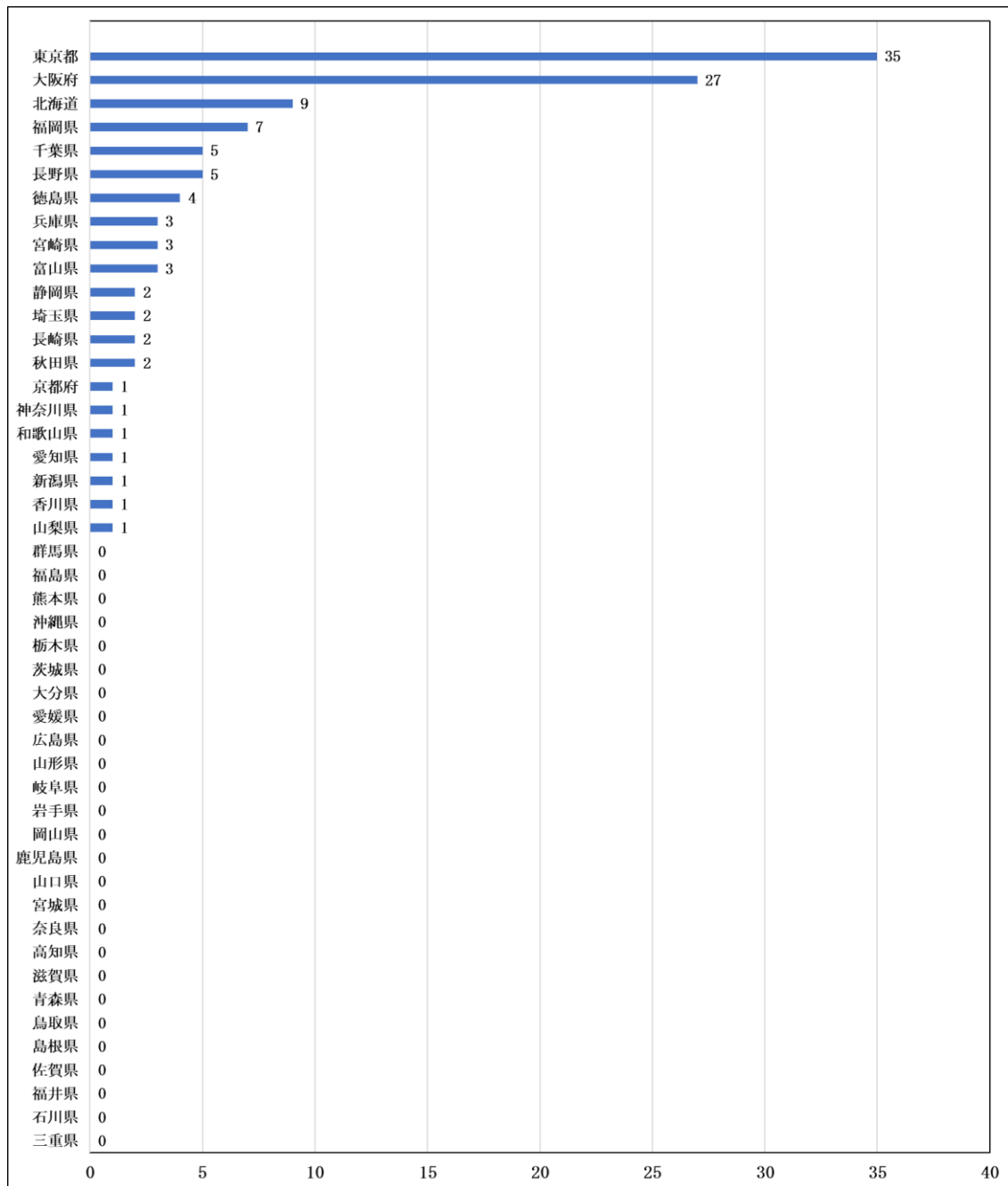
現在新型コロナウイルスの影響を受けて、多くの教育訓練機関が同時双方向型のオンライン授業を導入している。また、認定する通信講座を同時双方向型のオンライン講座に限定することによって、これまで通学講座でのみ可能だと考えられていた「講師とコミュニケーションをとりながら、職業能力を身につける」という点も維持することができるといことがヒアリングの結果からも明らかとなった。よって実現可能性は高い。

図 31 都道府県別講座数



(厚生労働省 HP「ハローワークインターネットサービス」より筆者作成)

図 32 都道府県別 IT 分野講座数



(厚生労働省 HP「ハローワークインターネットサービス」より筆者作成)

【政策提言 V-ii 職業訓練受講給付金の支給額を都道府県ごとに設定】

- 提言対象：厚生労働省
- 概要

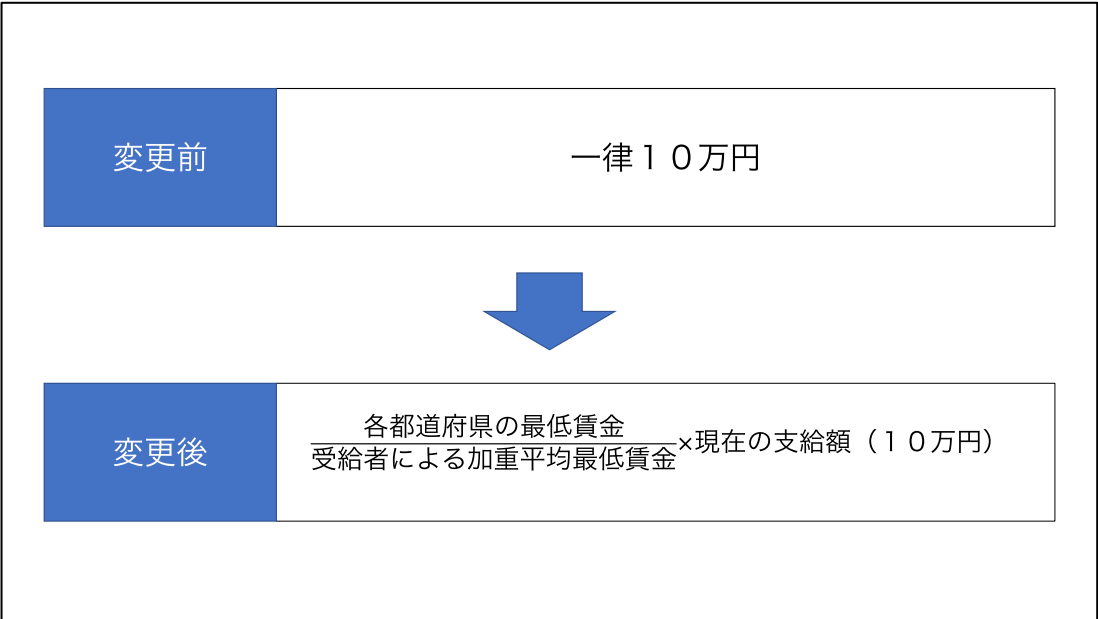
現在一律で毎月 10 万円が支給されている職業訓練受講給付金の支給額を、都道府県ごとに最低賃金を加味して新たに設定する（図 33）。
- 政策を打ち出す理由と期待される効果

非正規労働者の多くは自己啓発を実施する上での課題として金銭的制約を挙げている。現在求職者支援制度では、一定の支給要件を満たした受講者に対して職業訓練受講給付金を支給することによって、金銭的制約の解消が図られている。しかしながら、現状として職業訓練受講給付金を受給しているにも関わらず、生活的に困窮している者がいることが明らかとなっている（下村, 2015）。厚生労働省は職業訓練受講給付金受給者の生活的困窮の原因の 1 つとして、物価の影響から毎月 10 万円という額が生活費として十分ではない地域の存在を挙げている（厚生労働省, 2020）。そこで、職業訓練受講給付金における地域間格差を解消するために、都道府県ごとに最低賃金を加味した以下の式（図 33）で表される。新たな支給額を設定することを提言する。この式の下では、例えば、東京都の最低賃金は 1013 円となっているため、支給額は 113,324 円となる。また、沖縄県の最低賃金は 792 円となっているため、支給額は 88,601 円となる（図 34）。これによって、より公平な分配が実現されると共に、職業訓練受講給付金受講者の生活的困窮を解消することが可能となる。
- 実現可能性

ここで提案する算定方法に基づいて給付額を算出すれば支給総額は現状と変化しないため、現状以上の費用はかからない¹¹。よって、実現可能性は高い。

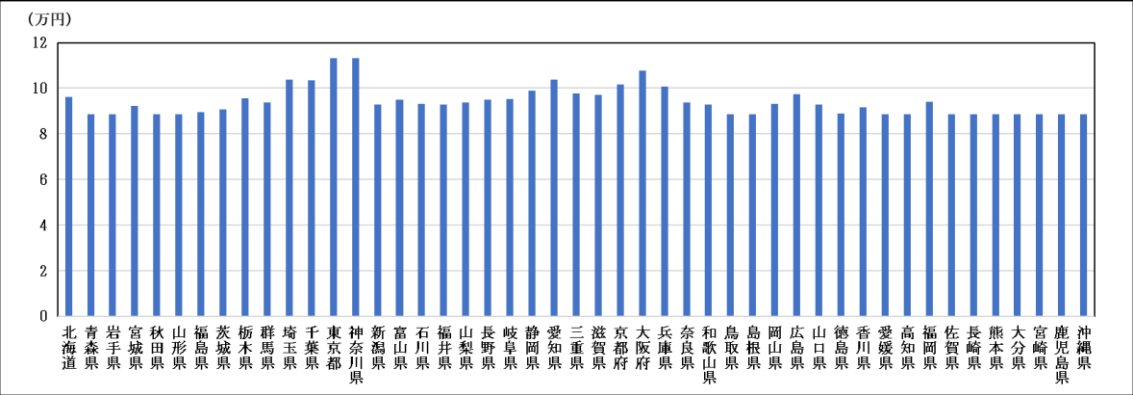
11このことは次のように説明できる。第 i 都道府県の支給額を x_i 、受給者数を n_i 、賃金を w_i 、平均賃金を $\bar{w}$ とし、これまでと同様に一人当たり給付額を 10 万円とすると、 x_i は $\frac{w_i}{\bar{w}} \times 10$ (万円) のように表すことが出来る。この式を変形すれば、 $\sum x_i n_i = 10 \sum n_i$ を得る。この $10 \sum n_i$ は、現行の給付額を 10 万円給付したときと支給総額に他ならない。

図 33 職業訓練受講給付金の算定方法



(筆者作成)

図 34 本提案の適用した場合の給付額の都道府県別の推定値



(厚生労働省(2020)「都道府県別の実施状況」より筆者作成)

第6節 政策提言のまとめ

本章では、自己啓発の実施にあたって非正規労働者が抱える課題を明らかにした後に、自己啓発を推進するために政策を提言した。ただし、雇用保険の加入者と未加入者におい

て、現状の自己啓発支援政策が異なっているため、それぞれに対して提言を行った。

まず、雇用保険加入者に対する政策提言は、政策提言Ⅰ・Ⅱ・Ⅲである。政策提言Ⅰでは、自己啓発の重要性の認識不足の課題に対し、広報活動の強化を提言した。政策提言Ⅱでは、自己啓発の進め方がわからないという課題に対し、キャリア設計の可視化を提言した。最後に政策提言Ⅲでは、自己啓発実施上の制約(時間・金銭・地域)に対して、通信講座の拡大および貸付制度の実施を提言した。

次に、雇用保険未加入者に対する政策提言は、政策提言Ⅰ・Ⅳ・Ⅴである。政策提言Ⅰでは、自己啓発の重要性の認識不足の課題に対し、雇用保険加入者と同様に、広報活動の強化を提言した。政策提言Ⅳでは、自己啓発の進め方がわからないという課題に対し、相談会の開催を提言した。最後に政策提言Ⅴでは、自己啓発実施上の制約(時間・金銭・地域)に対して、通信講座の導入および職業訓練受講給付金の支給額を都道府県ごとに設定することを提言した。政策提言における追加費用・便益・実現可能性は図のとおりである

こうして、不本意非正規労働者による自己啓発の実施を促進することができると考えられる。その結果、不本意非正規労働者の正規雇用転換が達成される。

表 19 政策提言まとめ

政策提言	追加費用	便益	実現可能性
政策提言Ⅰ	なし	あり	高い ・既存のチラシやリーフレットを利用するため ・市町村職員に対する講演会が既に開催されているため、ハローワーク職員に対する講演会の実施も可能
政策提言Ⅱ	なし	あり	高い ・キャリアプラン作成は容易であるため ・既存のウェブサイトを利用するため
政策提言Ⅲ-i	なし	あり	高い ・教育機関における通信講座が拡大しつつあるため ・同時双方向型オンライン授業を利用することで専門性の高い内容の講座も開講できるため
政策提言Ⅲ-ii	なし	あり	高い ・厚生労働省の生活福祉資金貸付制度によって貸付制度が既に設置されているため
政策提言Ⅳ	なし	あり	高い ・相談会を開催することに対する民間教育訓練機関のインセンティブは高いため
政策提言Ⅴ-i	なし	あり	高い ・同時双方向型オンライン授業によって、通学講座と同程度の効果が期待できるため
政策提言Ⅴ-ii	なし	あり	高い ・追加費用をかけずに公平な分配が可能となるため

(筆者作成)

第5章 おわりに

不本意非正規労働者は、希望する就業形態を選択できていないという雇用上の問題だけでなく、ワーキングプアに陥っていたり(星, 2018)、精神的に不安定であったり(山本, 2011)と深刻な問題を抱えていることが多い。本稿では、こうした不本意非正規労働者の正規雇用転換に自己啓発が有効であるかという点に着目して分析を行った。定量的な分析の結果、自己啓発の実施が正規雇用転換確率を有意に上昇させることが明らかとなったため、自己啓発への支援を推進すべく、自己啓発を実施するうえでの課題の解消につながる政策提言を行った。本稿で明らかとなった課題は以下の3つであり、これらを段階的に解消していく必要がある。

課題1 自己啓発が正規雇用転換に有効であることが認識されていない

課題2 自己啓発の進め方がわからない

課題3 自己啓発を実施する上で、時間・金銭・地域の3つの制約がある

こうした課題に対して本稿では、雇用保険加入者と未加入者それぞれに対して政策提言を行った。まず、保険加入者への政策提言としては、政策提言Ⅰでは、自己啓発の重要性の認識不足の課題に対し、広報活動の強化を提言した。政策提言Ⅱでは、自己啓発の進め方がわからないという課題に対し、キャリア設計の可視化を提言した。最後に政策提言Ⅲでは、自己啓発実施上の制約(時間・金銭・地域)に対して、通信講座の拡大および貸付制度の実施を提言した。次に、保険未加入者への政策提言としては、政策提言Ⅰでは、自己啓発の重要性の認識不足の課題に対し、雇用保険加入者と同様に、広報活動の強化を提言した。政策提言Ⅳでは、自己啓発の進め方がわからないという課題に対し、相談会の開催を提言する。最後に政策提言Ⅴでは、自己啓発実施上の制約(時間・金銭・地域)に対して、通信講座の導入および職業訓練受講給付金の支給額を都道府県ごとに設定することを提言した。

最後に本稿で分析しきれなかった課題についてまとめておく。

今回分析で用いた「日本家計パネルデータ」からは不本意非正規労働者が企業主体の職業能力開発を受けているかについての情報は得られなかったため、その点は分析でコントロールできておらず、今後の課題として挙げられる。

謝辞

本稿の執筆にあたって、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターから日本家計パネルデータの提供を受けた。また、ヒアリング調査に関して兵庫労働局・大阪労働局・厚生労働省の担当者の皆様にご協力いただいた。記して感謝申し上げます。

本稿が不本意非正規労働者の正規雇用化に寄与することを願い、本稿の締めとする。

先行研究・参考文献

主要参考文献：

- ・石井加代子・佐藤一彦・樋口美雄(2010)『ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援は有効か』慶應義塾大学出版会
- ・経済産業省(2020)「職業能力の開発及び向上」2020年11月6日
 〈https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/mono/2020/honbun_html/honbun/201022.html〉.
- ・厚生労働省正規労働者転換・待遇改善実現本部(2019)「正規労働者転換・待遇改善実現プラン」2020年11月6日
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000473152.pdf>
- ・厚生労働省「正規労働者転換・待遇改善実現プラン進捗状況(平成30年度分)」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/content/000568064.pdf>〉.
- ・厚生労働省(2016)「第10次職業能力開発基本計画」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000122975.pdf>〉.
- ・厚生労働省都道府県労働局ハローワーク(2020)「求職者支援制度のご案内」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/content/000657587.pdf>〉.
- ・厚生労働省 HP「職業訓練受講給付金(求職者支援制度)」2020年11月6日
 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/safety_net/44.html〉.
- ・厚生労働省 HP(2012)「非正規雇用問題に係るビジョン」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000025zsh.pdf>〉.
- ・厚生労働省 HP(2011)「「非正規雇用」の現状と課題」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002rlop-att/2r9852000002rmfn.pdf>〉.
- ・小林徹・佐藤一磨(2012)『自己啓発の実施と再就職・失業・賃金』KEIO/KYOTO GLOBAL COE DISCUSSION PAPER SERIES
- ・坂本貴志(2018)『正規雇用者の自己啓発の実施の有無が賃金に及ぼす影響について』Works Review 13(8), 2-11, 2018
- ・高橋康二(2017a)『正規労働者転換の発生要因とパターン』労働政策研究報告書, No. 188, 第1章
- ・高橋康二(2017b)『不本意非正規雇用労働者の正規労働者転換』労働政策研究報告書, No. 188, 第4章
- ・内閣府(2018)「社会人の学び直し(リカレント教育)とキャリア・アップ」2020年11月6日
 〈<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je18/pdf/p02023.pdf>〉.
- ・内閣府(2017)「正規労働者と非正規社員の理由なき格差の是正と能力開発」2020年11月6日
 〈<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je17/pdf/p02022.pdf>〉.

- ・ 西山慶彦・新谷元嗣・川口大司・奥井亮(2019)『計量経済学 Econometrics: Statistical Data Analysis for Empirical Economics』有斐閣
- ・ 樋口美雄・佐藤一彦・石井加代子(2011)『非正規雇用から正規雇用への転換に能力開発支援は有効か』KEIO/KYOTO GLOBAL COE DISCUSSION PAPER SERIES
- ・ 平野大昌(2007)『自己啓発と女性の就業』家計経済研究所
- ・ 星野崇宏(2009)『調査観測データの統計学—因果推論・選択バイアス・データ融合』岩波書店
- ・ 安井洋輔(2019)『リカレント教育によるシニアの就労促進効果の検証：傾向スコアマッチングによる差の推計』日本総合研究所
- ・ 吉田恵子(2004)『自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析』労働政策研究・研修機構
- ・ リクルートワーク研究所 調査統計・解析センター(2020)「Works Index 2019」2020年11月6日
https://www.works-i.com/research/works-report/item/200624_worksindex2019.pdf .
- ・ Hirano, Imbens, and Ridder(2003), “Efficient estimation of average treatment effects using the estimated propensity score” *Econometrica*, Vol. 71, No. 4(July, 2003), 1161-1189

引用文献：

- ・ 安井翔太(2020)『効果検証入門—正しい比較のための因果推論/計量経済学の基礎』技術評論社
- ・ 厚生労働省 HP「雇用・労働」2020年11月6日
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouseisaku1.html .
- ・ 厚生労働省(2018)「平成30年版厚生労働白書 資料版」2020年11月6日
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/18/dl/2-02.pdf> .
- ・ 厚生労働省(2019)「令和元(2019)年度能力開発基本調査(個人表)」p.5 2020年11月6日
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-1d_r01_03.pdf .
- ・ 厚生労働省(2020)「求職者支援制度に必要な経費」2020年11月6日
https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2020/2019_5-5-1_saisyu.html .
- ・ 下村英雄(2015)『求職者支援制度利用調査-訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討』労働政策研究報告書, No.181, 第7章
- ・ 永濱利廣(2020)「非正規雇用に対する誤解—不本意非正規に限れば、アベノミクス以降▲100万人以上減少—」第一生命経済研究所
- ・ 星貴子(2018)「中高年ワーキングプアの現状と課題—キャリアアップ・就労支援制度に新しい視点を—」JRI レビュー2018Vol.9, No.60
- ・ 山本勲(2011)「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052
- ・ 菅野和夫(2017)『非正規雇用の待遇差解消に向けて』労働政策研究・研修機構, JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ NO.1

データ出典：

- ・厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成審担当参事官室中長期的キャリア形成支援係(2020)「教育訓練給付制度の指定講座における通学と通信の講座数」
- ・厚生労働省(2019)「教育訓練給付制度について」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/content/000680602.pdf>〉.
- ・厚生労働省(2019)「教育訓練給付について」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135079.html>〉.
- ・厚生労働省都道府県労働局ハローワーク(2020)「キャリア・アップ助成金のご案内」2020年11月6日
 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html〉.
- ・厚生労働省都道府県労働局ハローワーク(2020)「令和2年2月版パンフレット(特別育成訓練コース)簡易版」2020年11月6日
 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html〉.
- ・厚生労働省 HP「求職者支援制度のご案内」2020年11月6日
 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html〉.
- ・厚生労働省 HP「職業訓練受講給付金(求職者支援制度)」2020年11月6日
 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/safety_net/44.html〉.
- ・厚生労働省 HP「ハローワーク インターネットサービス」2020年11月6日
 〈<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/kensaku/GECA150010.do?action=initDisp&screenId=GECA150010>〉.
- ・厚生労働省 HP「能力開発基本調査:結果の概要(2009-2019)」2020年11月6日
 〈https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1_kekka.html〉.
- ・厚生労働省 HP「教育訓練給付制度」2020年11月6日
 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html〉.
- ・厚生労働省 HP「一般教育訓練給付金についてのリーフレット」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000558048.pdf>〉.
- ・厚生労働省 HP「ジョブ・カード制度総合サイト」2020年11月6日
 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/jobcard_system.html〉.
- ・厚生労働省 HP「人材開発助成金(特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース)」2020年11月6日
 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html〉.
- ・厚生労働省 HP「専門実践教育訓練給付金、教育訓練支援給付金についてのリーフレット」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/content/000571214.pdf>〉.
- ・厚生労働省 HP「特定教育訓練給付金についてのリーフレット」2020年11月6日
 〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000558063.pdf>〉.
- ・厚生労働省 HP「地域別最低賃金の全国一覧」2020年11月6日

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minim
umichiran/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minim
umichiran/))

- ・ 厚生労働省 HP「都道府県別の実施状況」2020 年 11 月 6 日
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000692082.pdf>)
- ・ 総務省(2017)「労働力調査」2020 年 11 月 6 日
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2017/index.html>) .
- ・ 総務省(2019)「労働力調査」2020 年 11 月 6 日
(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/2.html>) .
- ・ 労働政策研究・研修機構(2015)「「5 年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調
査票」2020 年 11 月 6 日
(https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/160_siryo.pdf) .
- ・ パネルデータ設計・解析センター(2004-2018)「パネルデータ設計・解析センター/パネ
ルデータについて/データ一覧/日本家計パネル調査 (JHPS/KHPS)」2020 年 11 月 6
日
(<https://www.pdrc.keio.ac.jp/paneldata/datasets/jhpskhps/>) .