

キャリア形成や正社員化を希望する有期労働者のために、 社会全体の取り組みが求められる

公益社団法人全国求人情報協会は、「有期雇用研究会（座長：阿部正浩 中央大学経済学部教授）」を設置し、労働者及び人事担当者のアンケート調査を実施、有期労働者の人事評価、育成支援に関する調査報告をとりまとめましたのでご報告します。

- ①アルバイト、パートに対し評価制度がない雇用主は4割弱、育成支援がないのは5割弱
- ②評価制度のある雇用主の6割、育成支援のある雇用主の7割が「良い影響あり」
- ③労働者の正規希望者は「仕事を任せてもらえるような働きかけ」、「キャリアに関する自分の希望を上司に伝えている」、残業や休日出勤、業務量の増加等は「正社員よりも許容できる」
- ④雇用主と労働者では、正社員登用に必要な要素にギャップ。雇用主6割以上が必要と考える「業務に前向きに取り組んでいる」は労働者では4割弱の認識
- ⑤「本人へ評価のフィードバック」、「従業員のキャリアや目標について評価者と面談」でモチベーションや生産性を向上させ、「正社員と分断されない仕事の在り方」や「正規・非正規かかわらずキャリア形成支援を社会全体で取り組む」ことが重要

●調査の概要

- 1) 調査の目的：労働者のスキルアップ意欲、生産性向上意欲と取り組みの内容及び、企業の労働者育成のための制度、支援の実態を把握する
- 2) 調査対象：労働者調査／全国、20～69歳の男女 将来に向けてスキルアップや資格取得などの取り組みがある6040名 雇用主調査／従業員規模10名以上で非正規雇用者がいる企業の人事担当者1660名
- 3) 調査時期：2014年3月27日～31日
- 4) 調査方法：インターネット調査

●研究会メンバー

委員／阿部正浩（座長）、工藤真一（株式会社マイナビ）、村井俊朗（株式会社北海道アルバイト情報社）、柳川昌紀（株式会社リクルートジョブズ）、横道浩一（株式会社インテリジェンス）、吉田修（公益社団法人全国求人情報協会）

事務局／小林一夫、佐藤日出男、宇佐川邦子、茂戸藤恵（公益社団法人全国求人情報協会）

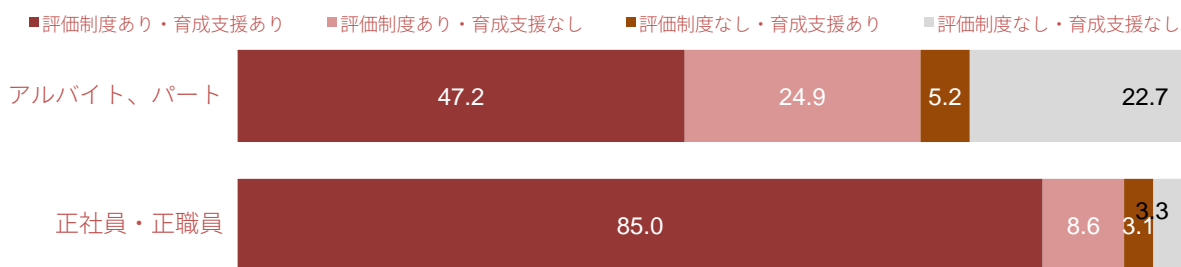
お問い合わせ先／公益社団法人全国求人情報協会 業務部・佐藤日出男 Tel03-3288-0881 cyousa@zenkyukyo.or.jp

調査結果・研究会報告書は、こちらからダウンロードできます http://www.zenkyukyo.or.jp/outline/investigation_list.php

公益社団法人全国求人情報協会（理事長：丹澤直紀 略称：全求協）は、1985年2月に設立。全国のフリーペーパー・折込求人紙・有料求人情報誌・求人サイトを運営・発行する66社の会員で構成されており、自主規制のための掲載基準作成、求人情報に関する苦情・相談業務や調査・研究などの活動を実施。会員の年間求人広告件数は1100万件（2014年）にのぼる。求人者と求職者を結ぶ求人メディアは、アルバイト・パートなどの有期労働者の求人を数多く取り扱っており、その人事評価や育成支援の状況を把握するため、本協会の有期労働部会の中に「有期雇用研究会」を発足させ、調査研究を行ってきた。

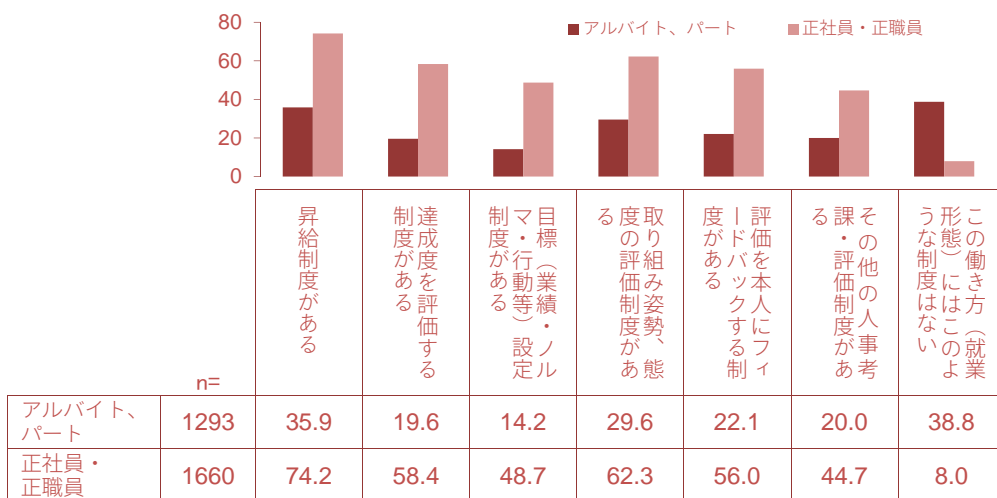
①アルバイト、パートに「評価制度」「育成支援」をともに導入しているのは5割弱、正社員は8割を超える

●図表1 雇用形態別・評価制度と育成支援制度の有無（単位：％）

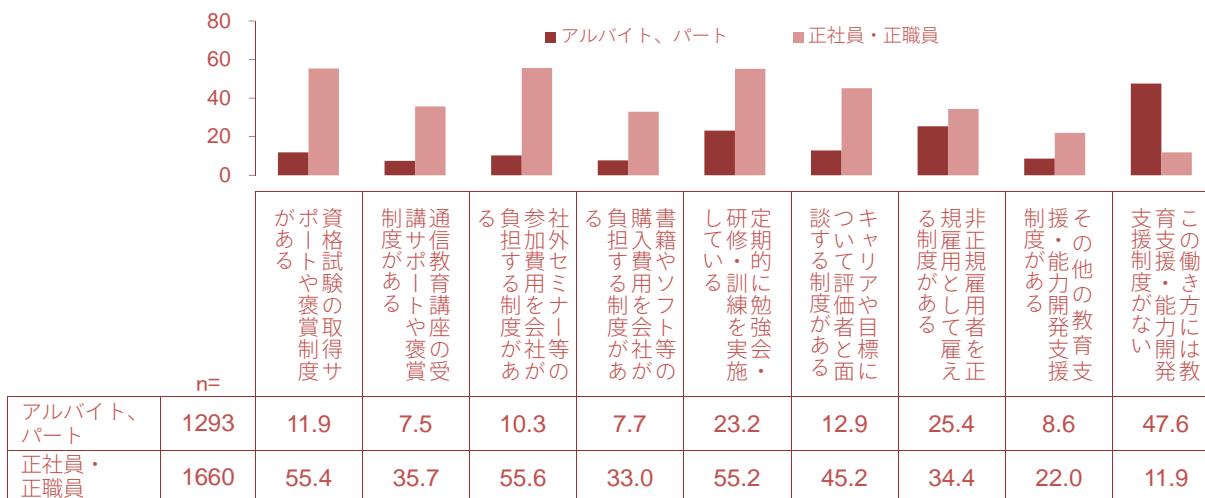


導入されている評価制度は、「取り組み姿勢、態度の評価制度」正社員6割、アルバイト、パート3割、育成支援は「資格試験の取得サポートや褒賞制度がある」正社員5割、アルバイト、パート1割

●図表2 雇用形態別・評価制度の導入状況（単位：％）



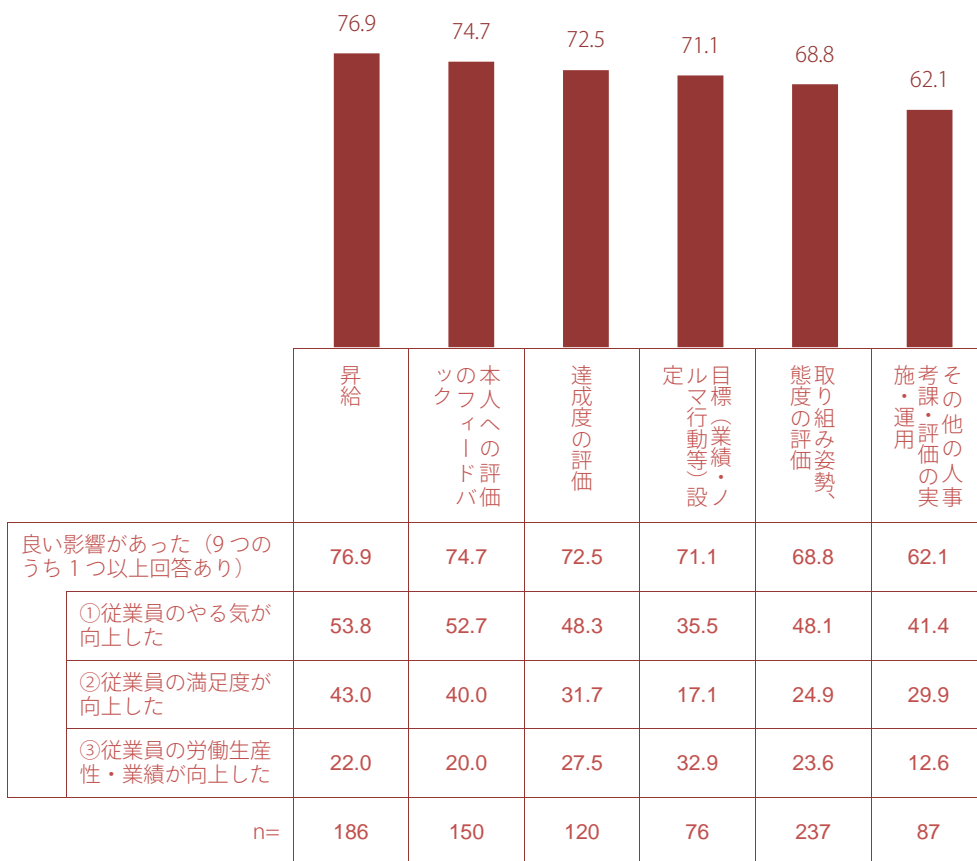
●図表3 雇用形態別・育成支援制度の導入状況（単位：％）



②評価制度を導入する雇用主の6割、育成支援を導入する雇用主の7割が良い影響ありと回答

評価制度（図表4）では、「昇給」「本人への評価のフィードバック」「達成度の評価」「目標（業績・ノルマ行動等）設定」について7割以上が良い影響があると回答した。「取り組み姿勢、態度の評価」「その他の人事考課・評価の実施・運用」も6割以上が良い影響があると回答した。

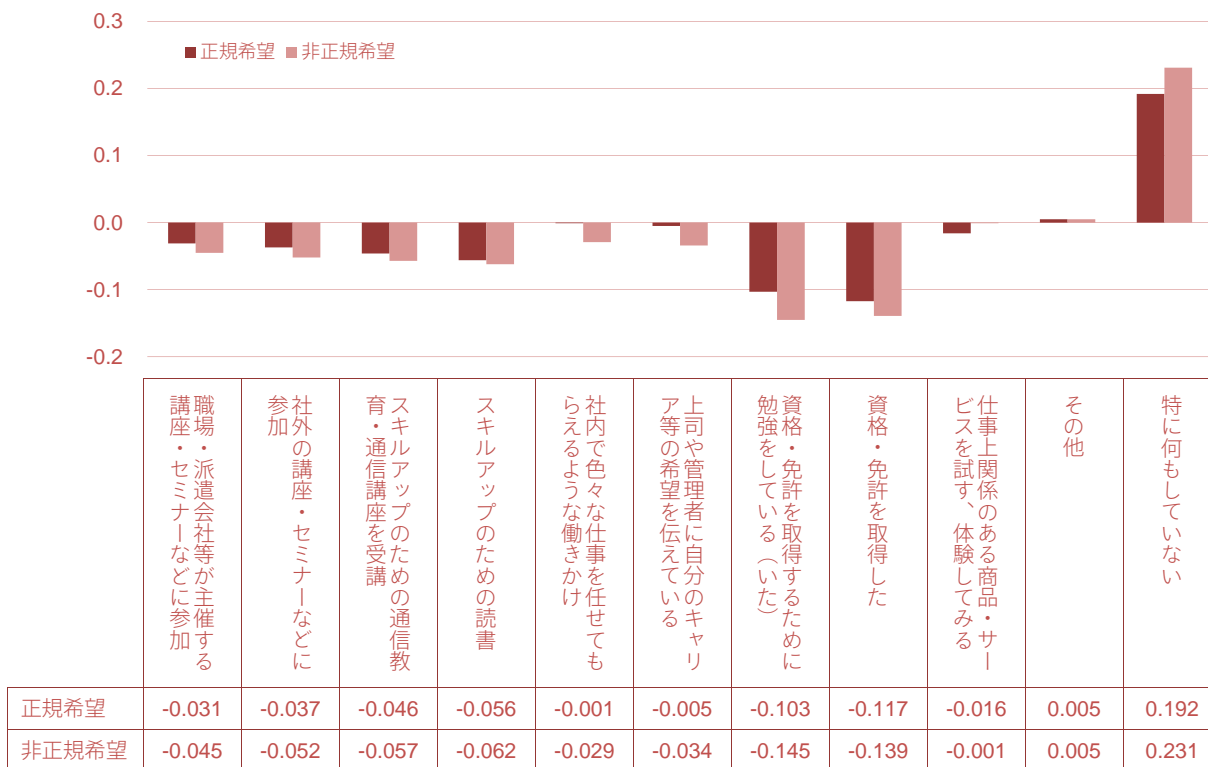
●図表4 評価制度別の影響度（単位：％）



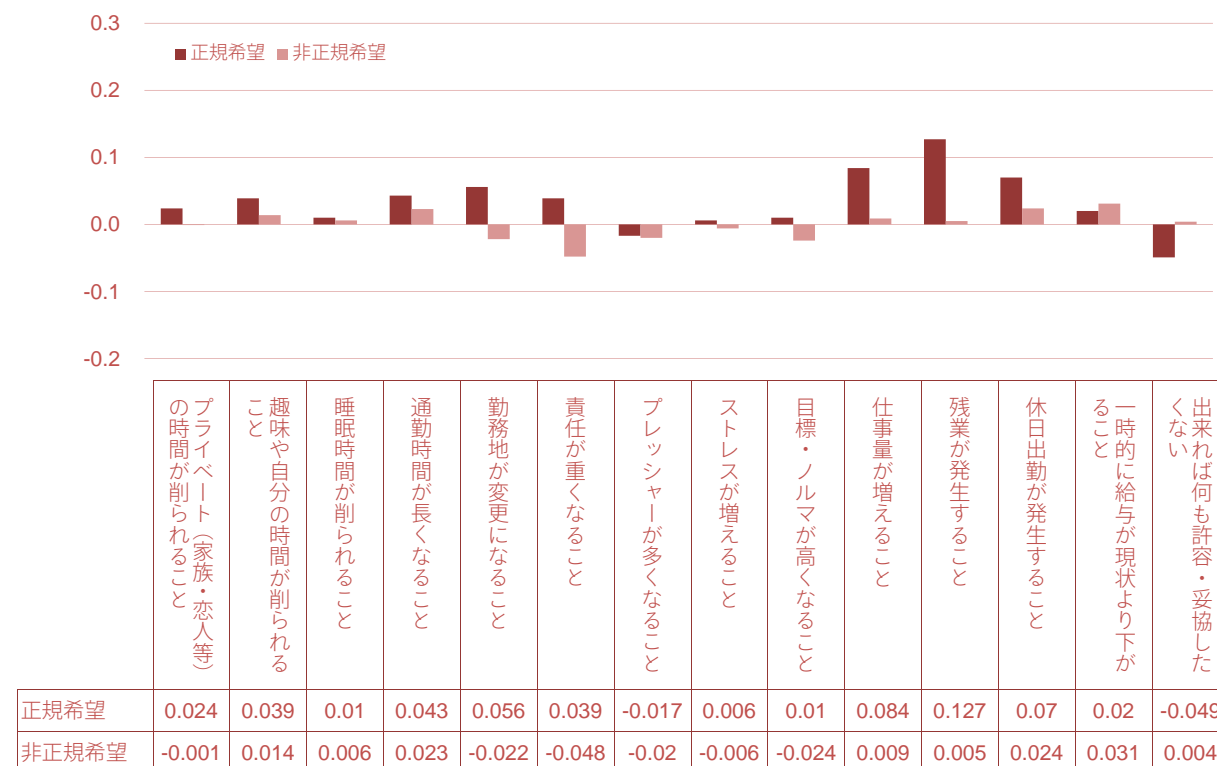
ベース 各評価制度がある雇用主

③「正規希望」は「社内で色々な仕事を任せてもらえるような働きかけ」「上司や管理者に自分のキャリア等の希望を伝えている」に正社員同様に取り組む。将来のキャリアアップや能力を高めたいと思うときに許容・妥協できることは「残業発生」「仕事量増」「休日出勤」等で正社員よりも多い

●図表5 非正規雇用者が将来を見据えて取り組んでいるもの（回帰分析プロビットモデル、*現職正社員を1）



●図表6 非正規雇用者がキャリアアップ時に許容・妥協できること（回帰分析プロビットモデル、*現職正社員を1）



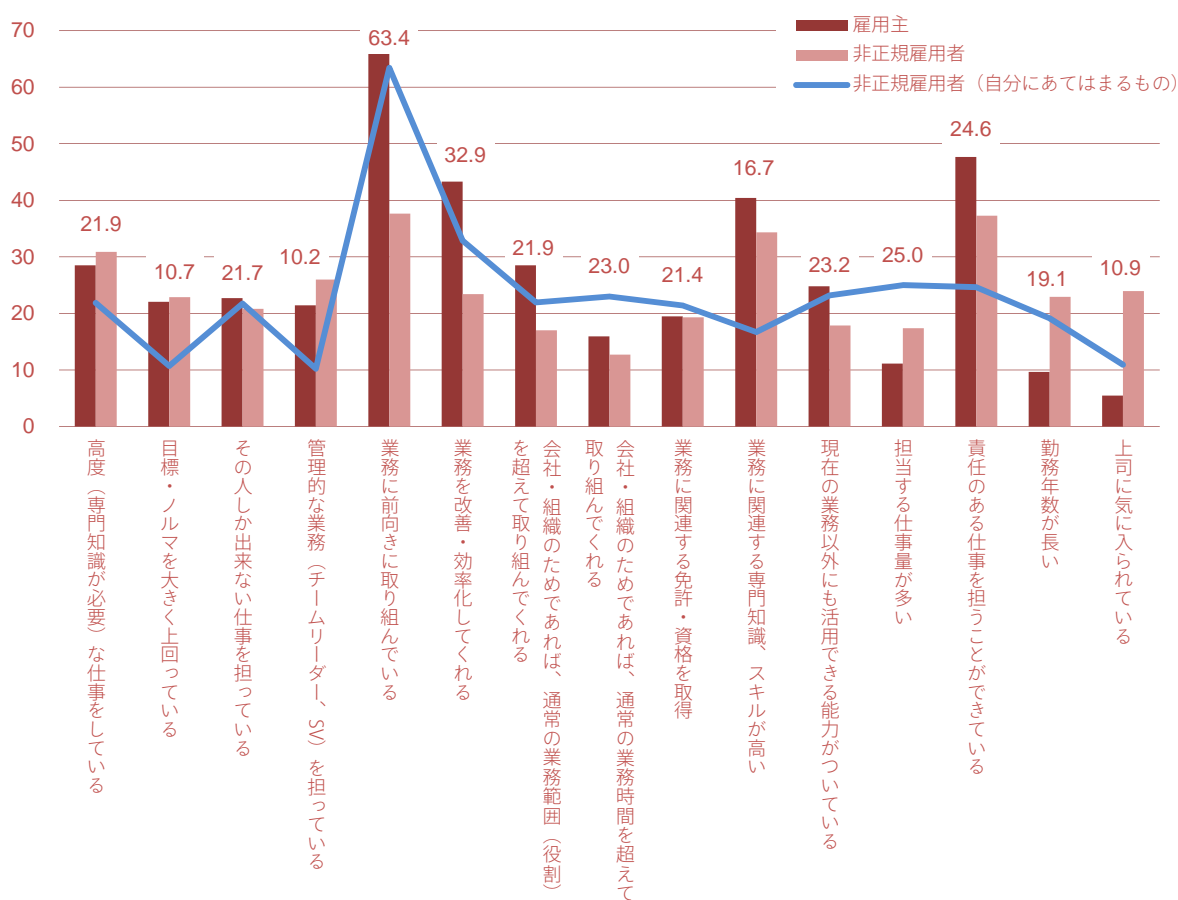
④正社員登用に必要と考えるのは雇用主も労働者も「業務に前向きに取り組んでいる」、労働者の自己認識と雇用主の意識にギャップ

労働者、雇用主ともに上位にあがるものは同様の項目で、「業務に前向きに取り組んでいる」（労働者 1 位、雇用主 1 位）で、正社員登用に必要な要素と自分にあてはまるものを比較すると、必要な要素として最も割合が高い「業務に前向きに取り組んでいる」は、雇用主 66.3%に対し、非正規雇用者の自分にあてはまるものの 63.4%とほぼ差がないことがわかる。

「業務に前向きに取り組んでいる」が正社員登用に必要な要素として認識されているにもかかわらず、労働者は、正社員登用に必要な要素であるとの認識が 37.7%と低い。「業務に前向きに取り組んでいる」ことが正社員登用に必要な要素であるというコミュニケーションの必要性がうかがえる。

また、正社員登用に必要な要素と自分にあてはまるものの差があるものは「業務に関連する専門知識、スキルが高い」「責任のある仕事を担うことができている」があげられる。雇用主も非正規雇用者も正社員登用に必要な要素として 3-4 割あるが、非正規雇用者は 1-2 割しか自分にあてはまると回答していない。これらは今後のキャリア形成支援において、育成したい能力、スキルの観点として検討が必要であろう。

●図表 7 正社員登用に必要な要素（雇用主、非正規雇用者全体）と自分にあてはまるもの（単位：％）



*プロビット分析 図表 5 は、将来を見据えて取り組む各項目に関して、取り組んでいる人の割合が正社員と非正規社員とではどの程度違うかを、年齢や学歴といった要素をコントロールした上で評価しているもの。たとえば「スキルアップのための読書」をしている人の割合についてみると、「正社員」と比較して、「正規希望の非正規社員」は 5%ポイント低く、「非正規希望の非正規社員」は 6.2%ポイント低いことがわかる。