

多様化する就業形態と個人のキャリア形成

多様化する就業形態

わが国では、現在パートタイマーやアルバイト、派遣労働者、契約社員などの非正規の雇用形態が増加しつつある。厚生労働省が2004年7月にまとめた「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」によると、就業形態別労働者割合は、正社員が65.4%、非正社員が34.6%(資料1参照)で、平成11年の調査結果より非正社員の割合が7.1ポイント増となっている。

このような就業形態の多様化の原因として、わが国が低成長・成熟化経済に入り、長引く不況の影響で人件費の削減が求められるようになると、正社員を雇うことのマイナス面が目立つようになり、企業が正社員以外の従業員を活用するようになったこと、また、就業者の意識が変化し、「組織に縛られたくない」、「自分の自由になる時間を持ちたい」、「専門的スキルを活かせる」などの理由で正社員以外の就業形態を選ぶ人も多くなってきており、個人と企業との関係が変化しつつあることなどが挙げられる。

非正社員として働くことのデメリット

現在、非正社員の多くは賃金や労働環境などが社員に比べて劣

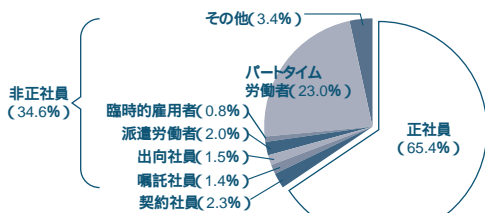
るだけでなく、能力開発の面でも十分な機会が与えられていない。多くの非正社員が職業能力開発の意欲を持っているものの(資料2参照)それに対応する仕組みができていないのが現状である。また、処遇の面以外でも、社会保障制度に代表されるように社会全体が正社員を中心とした仕組みとなっており、正社員に比べて非正社員に不利な面が多い。そのため、契約社員や派遣労働者などの中には、他の就業形態、とりわけ正社員に変わりたいと考えている人が少なくない(資料3参照)。

今後の課題

このような問題を解決し、個人が働き方を自ら選択し、自分に合ったキャリアを構築していくことができるようになることが理想であるが、そのためにはどのような仕組みづくりが必要なのか。また、働き方が多様化していく中で、個人の能力をどのようにして評価していくべきなのか。今回は、マクロ経済学の視点から見た働き方の多様化の現状、および再就職支援の現場から個人のキャリア形成への影響についてうかがった。

資料1 労働者の就業形態

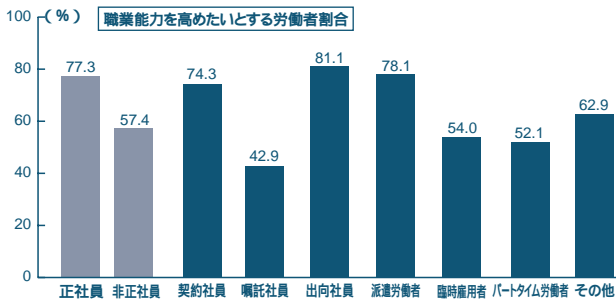
労働者の割合は、正社員は65.4%、非正社員は34.6%となっている。なお、パートタイム労働者は23.0%となっている。前回調査(平成11年)と比べると、非正社員は7.1ポイント上昇している。



出所：厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/youshi.html>)

資料2 職業能力開発の意欲

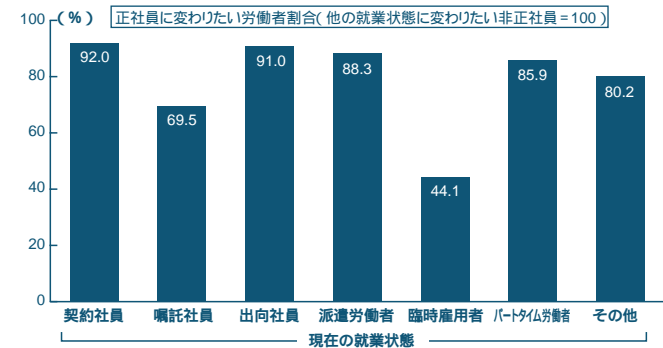
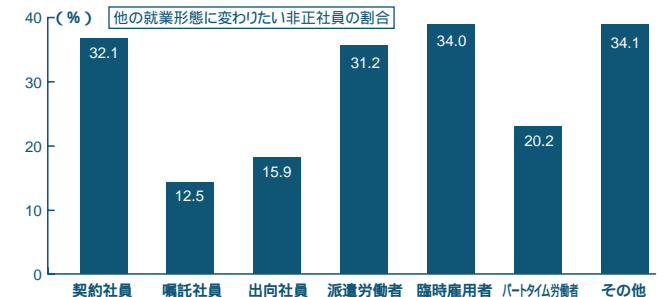
「職業能力を高めたいと思っている」正社員は77.3%、非正社員は57.4%となっている。就業形態別では出向社員、派遣労働者、契約社員が多くなっている。



出所：厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/youshi.html>)

資料3 非正社員の就業形態に関する意識

非正社員のうち、臨時的雇用者、契約社員、派遣労働者等では3割を超える者が他の就業形態に変わりたいと思っている。また、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者等では、他の就業形態に変わりたいとする者の8割以上が「正社員」を希望している。



出所：厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/youshi.html>)

就労環境の変化に対応し、 個人の能力開発が可能な仕組みづくりを



株式会社日本総合研究所調査部経済研究センター所長・主任研究員

山田 久 氏

1963年生まれ。1987年住友銀行入行。1990年住友銀行経済調査部。1991年社団法人日本経済研究センター出向。1993年株式会社日本総合研究所出向、調査部研究員。1998年株式会社日本総合研究所調査部主任研究員。2003年株式会社日本総合研究所調査部経済研究センター所長(現職)。著書に、『インディペンデント・コントラクター』(共著/日本経済新聞社・2004)『賃金デフレ』(ちくま新書・2003)『Q&Aどうなる?日本版401k』(共著/日本経済新聞社・1999)『大失業雇用崩壊の衝撃』(日本経済新聞社・1999)などがある。

働き方の多様化の意味は 非正社員の形態の増加

まずは山田さんの現在の研究テーマ、およびそのスタンスをお聞かせください。

山田 私はもともとマクロ経済の構造的な問題を中心に調査してきているのですが、その中で労働問題も扱うようになり、雇用に関する取材や原稿執筆の依頼を受け、この分野を継続的にウォッチしてきたというのが現状です。したがって私のスタンスは、経済全体がどう変化したのか、さらにそれによって、労働市場がどのような影響を受け、雇用はどう変わってきているのか、という発想で考えるというものです。

今、正社員ではない働き方、すなわち非正規の労働が増えていると言われますが、経済全体の変化において、それは現代だけに見られる現象なのでしょうか。

山田 必ずしもそうではありません。戦後、高度成長期を経てオイルショックを経験し、低成長時代を迎えたときに、パートタイマーが急速に普及しましたが、当時

のパートタイマーというのは主婦層が中心でした。というのも女性の学歴が上がり、自己実現という意識も生まれてきたほか、家電製品の普及で家事の負担が軽減され、働く時間ができたという事情もありました。しかし、まだ当時の女性の意識としては、本格的に自分のキャリアをつくるというものではありませんでした。やはり家庭が中心で、家庭と自分の労働をうまく両立させるための働き方の多様化の表れだったわけです。つまり、正規雇用に対する非正規雇用の出現、という多様化でした。

それに対して、現代の多様化にはどのような特徴があるのでしょうか。

山田 1990年代に入ってから働き方の多様化というのは、非正規雇用の内部で起きている多様化なのです。具体的に説明すると、非正社員といっても、派遣社員もあれば契約社員もある。それ以外にもインディペンデント・コントラクター(独立契約者)と呼ばれる、いわゆる個人の請負契約者も登場してきました。これはほとんど企業と対等に近い形で、業務やプロジェクトごとに契約を結んで請け

負うやり方です。さらにアウトソーシングというかたちでの請負契約が増えています。特に製造現場や運輸関係などに多く、ここで数多くのフリーターなどが働いています。

このような1990年代以降の働き方の多様化は、先の1970年代の多様化とは明らかに性質が異なります。というのも、派遣や契約で働く人たちの多くは、やはり正社員として働くことを望んでいます。独身で給料をもらって生活している人は、パートのいわゆる補助的な収入では生活できません。したがって、きちんとキャリアを形成して将来の見通しが立つかたちで、安定した生活を送りたいわけです。そこで問題になるのが、そうした多様化した働き手に対する能力開発をどのようにしていくのかということです。

企業も必要と認識し始めた 非正社員の能力開発

一般的には、企業にとって、短期で働く非正社員に能力開発を施すのは合理的でないと言われています。

新世紀 キャリア形成

山田 その通りです。しかし現在、3割程度の人が非正社員として働く世の中となっています。小売りを中心にした流通業など、業種によっては9割を超す社員が非正規雇用であるという状況になってきています。こうなってくると「非正社員は補助的な労働力」という考え方をしていたのでは、企業経営が成り立ちません。企業も変化を求められ、実際にそうした変化が生じ始めているというのが現状です。

例えば、人事部長さんがよく取材などに登場されているGAPジャパンでは、非正規雇用の社員であっても、きちんとしたキャリアパスが見えるように能力開発していく、そのような方針で既に着手しているようです。

人材派遣の会社も非常に増えており、今では派遣会社が能力開発を行うことは当たり前のような様相を呈してきました。

山田 この4～5年で、人材派遣業界に非常に多くの企業が新規参入しました。その分、競争も激しくなってきました。また、受け入れる企業もITの導入で、特に事務系の労働はコスト削減ができるようになってきています。そのような中で派遣会社は、従来ほど利ざやが取れなくなってきたのが現実です。そうすると、より付加価値の高い労働力を提供しなければならない。しかも規制緩和で、今は営業職や、より専門的な人材を派遣できるようになっているので、そうした人材に関してはきちんと教育を施してから派遣しないことには生き残れないという状況が背景にあります。そのようなわけで大手の派遣会社では、派遣社員の教育を重視するようになってきているようです。

流通業や人材派遣業といった、非正社員比率の高い業種に、そうした変化

が生じつつある状況は分かりましたが、一般的な企業の意識はどうなのでしょう。

山田 日本の場合、特に正社員のコストが非常に高いわけです。簡単には解雇もできないし、年功的な賃金も考慮しなければならない。一度採用してしまうと高いコストを背負ってしまう。それに比べ、非正社員は安いコストで調達でき、しかもすぐに数の調整も可能です。だから増やしていったわけです。これは各種統計などを見ても明らかで、企業にすればとにかく「コストが安い」ことが非正社員を増やした理由なのです。

ところが、企業経営というのはコストを削減するだけでなく、同時に新しいものをつくる人材を育てていかなければいけません。非正社員を増やしコストを削減したところは、今度は新しいもの、より付加価値の高いものを生み出していく上で支障が生じてきたわけです。そこで、非正社員と正社員をどのようにバランス良く雇用するか。また、非正社員の能力開発をどうやって進めていくか、そうした意識は広く認識されるようになってきているのが現状です。

若者の自己実現へのこだわりと 会社中心社会のズレが問題

企業側の立場や意識の変化に対して、雇われる側の、特に若者の意識はどのようになっているのでしょうか。

山田 おそらく非正社員だけでなく、正社員にも言えることなのですが、今の時代は自分のキャリアパスが非常に分りにくくなってきています。これが大きな問題です。

一昔前なら、例えば大卒の場合、「会社に入って何年経てば課長、さらに何年経てば部長になれる。うまくいけば取締役

役になれるかもしれない。最低でも部長まで昇進できれば何とかなる」といったパターンがあったわけです。ところが最近はどうもそうはいかない。データにも、40代で部長になる人は増えていますが、逆に50代では減少しています。

そこに「終身雇用・年功序列の崩壊だ、リストラだ」との報道もあり、入ってくる情報が偏りがちな若い人が混乱に巻き込まれている。そこで上手く就職できずにいるというのが実態ではないでしょうか。

フリーターの類型を見ると、モラトリアム型というのが多数を占めていますが、その背景にはそうしたキャリアパスが見えにくくなっている現在の働き方があるということですね。

山田 はい。確かに従来から自分探しのためのモラトリアムというものはありましたが、現在ではその様相が変わってきています。

かつては会社に入ると、こわい上司がいて怒られたりしたのですが、後で考えると怒られてよかったというようなことで、それなりに会社の中での教育が機能していたわけです。ところが、今は会社そのものが「人員削減だ、成果主義だ」と、上司が若い部下の面倒をみる余裕すらなくなっています。

加えて、日本の社会全体が豊かになったためにモラトリアムが許される状況になったというのも大きいでしょう。とりあえず自分のやりたいことが見付かるまでアルバイトをする。それでも最低限の生活ができるわけです。パラサイト・シングルなどと言われますが、それは社会全体のレベルが上がったということの裏返しです。

働く意欲もあり、キャリア形成もしたいけれども、モラトリアムになってしまう。

山田 仕事というのは、どんなに自分の

希望通りのものに就いたとしても、必ず予想外の事態が起きたり、思わぬ方向に進んだりするものです。そこから仕事の本質が理解できたり、より現実的な目標を定めることができたりするものなのですが、今の若い人を見ていると、そのつながりがうまくいっていない。

社会が豊かになり、学歴も上がっている中で、当然自己実現へのこだわりも強くなっています。その一方で、供給される仕事はそうした変化に対応していない。そのようなギャップもあるのでしょうか。1回挫折をして現実を知り、そこから目標設定をやり直さないと、なかなか次の一步を踏み出せない。そんな状況なのではないかと思えます。

「職業」に対する意識を国も企業も変えていく必要がある

このような問題は、歴史的に、あるいは世界的に見ると、どこも経験してきていることなのでしょう。

山田 かなりの部分、日本に特殊だと思えます。しかし、それは現在の問題が特殊なのではなく、それ以前の、正社員という立場があまりにも優遇されてきた事自体が非常に特殊なのです。

よく年功序列・終身雇用を柱とする「日本型雇用システム」と言われますが、サラリーマンという仕事が本当に安定し、正社員という身分が確立されたのは1980年代のことです。これは歴史的にも世界的にも、大変特異な出来事で、逆に言えば、それはいずれ崩壊せざるを得ないわけですね。まして、中国をはじめとするアジアが成長し、ITが導入され、仕事もモジュール化されるというように、周囲の環境変化が激しくなっています。その中で、雇用関係だけが旧態依然として

存続できるわけがありません。

ところが、まだまだ日本の雇用システムや人事システムは、相変わらず正社員が中心に動いている。国の年金制度などを見ても、やはり正社員中心に設計されている。つまり、若者だけの問題ではなく、社会のシステム全体が変化に対応できていないということが言えると思います。

「正規」、「非正規」と言っているうちはまだ駄目なのですね。

山田 結局仕事というのは、会社のためというレベルを超え、「職業価値」の向上のためというような考え方が必要なのではないか。それぞれの職業が持つ社会的な意義をわきまえて、それに応じた仕事をしている人が評価され、それが次の大きな仕事につながっていくというのが望ましい。しかし社会はまだ必ずしもそうっていない。

これから若年層の能力形成をしっかりやっていくためには、もっと職業というものの意義や価値を大事にしていく必要があります。それは企業の人事制度もそうですし、資格を扱う教育機関なども同じです。そして政府も、そこを理解して制度を構築する必要があります。

職業資格形成の政策を産業界と地方が主体で

正社員という価値が崩壊し、多様な働き方が当たり前となる社会に向けて、これから個人のキャリア形成のために求められる国の政策は。

山田 例えば、イギリスにはNVQ¹という国家職業資格制度があります。IT業界でIT技術者資格がある程度定着しているように、職業別に資格を設けて、それにより若者の能力開発を支援していく必要があると思います。

とはいえ、なかなか現場レベルでは、「資格があっても使えない」という声が上がったり、OJTで十分という意見も出たりするでしょう。日本ではこれまであまりにもOJTに頼り過ぎてきた部分がありますので、現場での教育と資格とをどうタイアップしていくのか。そこがこれからの課題となっていくでしょう。

日本では一括りに「資格」と言われますが、英語では、「ライセンス²」と「サーティフィケート³」の二つに分類できます。日本の場合、これまでは資格と言えばライセンスだったのです。参入障壁的なイメージが強く、一度取得してしまうと努力してスキルアップしようとしませんから、職業資格として見た場合、上手く機能しない部分もありました。ところが一方のサーティフィケートというのは、あくまで能力を認定する意味だけを持ちます。しかも定期的に更新するようなシステムにすれば、それを目標にスキルアップする努力をするようになる。職業資格は、サーティフィケートで認定していくべきです。

その資格をつくっていくときには、産業界も積極的に関与していく必要があるでしょうね。

山田 その通りです。産業界の関与はもちろん、理想的には各職業団体がかわっていくのがよいと思いますが、日本はまだまだ職業団体というものがないので、そこがこれからの課題になると思います。ただ徐々にではあります。だんだんと文系ホワイトカラーの職業資格の芽は出てきていることは確かです。法律系士業団体は昔から積極的に活動されていますし、例えば人事関係では日本人材マネジメント協会が創設されているほか、金融分野では日本ファイナンシャル・プランナーズ協会による資格認定など、新しい取り組みもなされています。

新世紀 キャリア形成

そうやって資格ができて、努力目標ができる。そこが大事なのだと思います。

山田 大切なのは、チャート(海図)があるかどうかです。自分のキャリアの将来を展望できる。作家の村上龍氏が、『13歳のハローワーク』という本で職業紹介をされていますが、そのような試みが大切です。アメリカにも、政府が職業紹介を行い、これからの労働市場はどうなるかといった情報を発表する仕組みがあります。

これまではあまりにも企業に任せ過ぎていました。しかしこれからは、そのカギは自治体にあると思います。雇用には地域の特殊性が大きくかかわっています。それを中央集権的に管理するのは無理

がある。アメリカでは、州の下に「地域労働力投資委員会」という組織があって、産業界や教育機関、労働団体などのメンバーで、どのようなサービスが必要か決定する。そしてそれを実施する運営主体を、教育機関や企業などから指名するシステムができています。

戦後の東京一極集中、男性中心、企業中心という世の中が、今すべて変化

を余儀なくされていて、未だに国の対応ができていないということが、このような問題の背景にあるのです。したがって単に若者の能力開発の制度をつくらばいいというような話ではないのです。そうした対応ができたときに、やっと正社員も非正社員も区別がなくなり、個別の雇用契約の中身の問題ということになっていくのだと思います。

- 1 NVQ(National Vocational Qualifications): イギリスにおいて、国民経済レベルでの職業能力の向上を目指して創設された職業能力評価制度で、1986年に導入された。雇主主導の組織により各職業において必要とされる職務能力の基準書が作成され、これを基準として、OJTを通じた実務能力判定を踏まえて資格が付与される。現在ではイギリスの労働力人口の14%強が取得し、広く普及している。
- 2 ライセンス(license): 資格のうち、いわゆる免許

書の役割を果たすもの。資格を保有していることにより、特定の業務を行う権限が与えられる。

- 3 サートIFICATE(certificates): 資格のうち、能力の証明書の役割を果たすもの。
- 4 地域労働力投資委員会(local workforce investment board): 州知事が指定した労働力投資地域ごとに設置される。構成員は産業界代表、教育機関、労働団体、地域団体、ワンストッププログラムのパートナー等。

非正社員の求人の増加と求職者の意識 ～再就職支援の現場から～



ハローワーク池袋
職業相談部長
堀口茂俊 氏
2004年4月から池袋所
職業相談部長(現職)



ハローワーク池袋
池袋早期就職支援センター
雇用指導官
横山欣 氏
2003年4月から池袋所
雇用指導官(現職)

池袋早期就職 支援センターの取り組み

ハローワーク池袋早期就職センターでは、3カ月以内の早期の再就職を目指す方を対象に、就職支援をされてい

ます。年齢層としては、どのような方が多いのでしょうか。

横山 当初は、中高年の方や早期退職優遇制度を利用なさっている方が多く来館されるだろうと予想していましたが、現状では当初の予想とは違い、35歳未満

の方も多くいらしており、25歳～34歳の方が利用者全体の4割を占めています。

働き方が多様化していると言われますが、非正社員の求人は増加しているのでしょうか。

堀口 ハローワーク池袋においては、派

遣等の非正社員の求人は数字だけで見ると各月数十パーセントという勢いで増えています。また、求職者の意識の変化としては、就業形態の選択肢が広がった中で、派遣やパートなどで働くことのメリット・デメリットを理解されている方が多くなってきた、ということが挙げられます。労働者派遣法 ができてから約20年経ちますが、派遣の制度自体もマスコミ等でも取り上げられていますから、理解が進んできているのでしょう。

正社員への強い希望

就業形態の多様化、非正社員の増加について、現場ではどのようにとらえていらっしゃるでしょうか。

堀口 まずお断りしておかなければならないのは、ハローワークに集まる求人には正社員やフルタイムでの募集が多いので、派遣で働きたくてハローワークに来るとい方は非常に少ない、ということです。そのような方は、民間の就業支援会社に行かれることが多いためです。また、「多様化」というと一般的にプラスのイメージでとらえられがちですが、求職者の意識はそうではない。やはり正社員という就業形態に魅力を感じている人が多いようです。

横山 特に、若い方の中には、「今は派遣社員だが、何とか正社員になれない

か」、「自分の今のキャリアが、正社員の求人に対してどこまで通用するのか」と相談に来る方が多くいらっしゃいます。逆に、最初から派遣などを希望される方は非常に少ない。よく「目的のための手段として派遣・パートという非正社員の就業形態を選ぶ若者が多い」という報道を耳にしますが、現場で支援する立場からは、そのような方はそれほど多くないのではないかと思います。

正社員を目指す人が多いとのことですが、そのような方に対してはどのような支援をされているのでしょうか。

堀口 やはりここでも求職者の希望と実際の求人のギャップがあります。事務系の職種は、現在は派遣などの非正社員の募集がほとんどですが、正社員での就業を希望される方が非常に多い。したがって、現状を理解していただけるよう説明が必要です。

横山 やはり、「自己分析、自己理解」に沿った目標設定ができている方が就職しやすいようです。当センターでは、企業側の正社員に対する要望を明らかにし、それに即して就職支援ナビゲーターがご本人の良い面を引き出すアドバイスをしています。客観的に自分を見ることが大切ですから、アドバイスに対して柔軟に対応し、受け入れることができる方が成功しやすいと言えるでしょう。当センターのマンツーマン・予約制というシステムは、

なかなか通常のハローワークではできにくいことですが、ご利用になった方からは非常にご好評をいただいています。

企業も、新卒を大量に雇って自社で徹底的に研修する、という体制は取れなくなってきており、即戦力となる人材を採用したいというニーズが高まってきているようです。今後、個人のキャリア形成は、どのようになっていくと思われますか。

堀口 非正社員という形態について言えば、例えば派遣会社に登録している人でしたら、派遣会社に研修の義務があります。一人がいくつもの派遣会社に登録することは可能ですから、研修カリキュラムが充実しているところを選ぶ。研修の充実が多くの登録者を集めるポイントになり、いかに一人の人間に付加価値を付けられるかという部分での企業間の競争は、今後さらに進んでいくことでしょう。

また、国から個人に直接お金が支給されるという教育訓練給付制度なども活用されていますが、社会全体が、自分のキャリア形成については自らの責任で、という流れになってきているのではないのでしょうか。

労働者派遣法：「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」。1985年7月1日施行。労働者派遣事業の適正な運営のための措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業条件の整備等を目的として制定された。2004年3月に一部改正され、製造業にも派遣が解禁されることになった。

池袋早期就職支援センター

2003年3月17日、池袋公共職業安定所本庁舎5階にオープン。
民間企業での人事労務経験者や産業カウンセラーの資格を持つ就職支援ナビゲーター20名を配置。早期再就職を希望する雇用保険受給者を対象に、完全予約制のマンツーマン方式による個別相談を継続して行う。就職支援ナビゲーターがキャリアコンサルティングや情報提供等を駆使しながら、早期再就職を目指して、職業相談・職業紹介等を実施している。支援センターの窓口では、就職支援ナビゲーターと支援対

象者が共に求人検索機(設置20台)を利用し、場合によってパソコン(設置20台)による職務経歴書等の添削指導を行い、インターネットを活用した会社研究の資料を入手して相談している。就職支援ナビゲーターが講師(一部は職員)を務める早期就職応援セミナーも開催している。

ご利用時間：月～金曜日 8:30～17:00

個別相談：月～金曜日 9:00～12:00、13:00～17:00