

科学研究費助成事業 研究成果報告書



令和 4 年 6 月 28 日現在

機関番号：34305

研究種目：奨励研究

研究期間：2021～2021

課題番号：21H03892

研究課題名 氷河期世代の女性非正規雇用労働者に対する学びの実態調査とリカレント教育について

研究代表者

小椋 幹子 (ogura, mikiko)

京都女子大学・地域連携研究センター・大学職員

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 470,000 円

研究成果の概要：本研究では、非正規女性労働者のスキルアップのための社内外における学びの活動と意向について実態を調査し、自己啓発と仕事の関連性、阻害要因等を明らかにし、女性の労働力の実質化に果たす大学のリカレント教育の役割について提案することを目指すものである。調査は、webアンケートと（n=560）、インタビュー（10名）を実施した。その結果、以下の点が示唆された。

1. OJT, Off-JTの機会、学習活動については、正規の方が多い。2. こどもの有無、未子の年齢は学習活動の阻害要因ではないのでは。3. 学習活動は、キャリアアップ、現在の仕事への満足度、現在の仕事へのやりがいとやや強い相関関係がある。

研究成果の学術的意義や社会的意義

非正規雇用女性の学びの実態と特徴について、その傾向を正規雇用の女性との比較を持って示した（一部既存の統計との比較も実施）。また、10名の女性（非正規6名、正規6名）についてインタビューも実施し、テキスト分析において、大学でのリカレントの魅力は、心理的安全性 信頼できる人的ネットワークの形成にあることがわかった。非正規女性は、正規女性ほど職場での研修の機会に恵まれないが、OJT, OFF-JTの機会は、「キャリアアップへの意欲」「現在の仕事への満足度」「現在の仕事へのやりがい」にプラスの相関関係がある。大学のリカレントが非正規の実質的な学びを提供する重要な役割を担うことを示唆した。

研究分野：人的資源管理

キーワード：非正規女性 学び直し リカレント

1. 研究の目的

本研究は、Society5.0 時代の人材供給に女性非正規労働者の職務能力開発が不可欠であるとの問題意識に立って、企業内の教育訓練（OJT、Off-JT）へのアクセスビリティと自主的な仕事に関する学び（自己啓発）の阻害要因に着目した。先行研究との比較で検討し、大学における女性のためのリカレント教育が女性労働力の実質化に果たす役割について考察することを目的としている。

2. 研究成果

（1）非正規雇用女性の学び直しの特徴～正規雇用女性との比較より～

調査は、量的調査（「氷河期世代の女性労働者の学びに関する調査」）として、株式会社マクロミルのパネルを使用したwebアンケートを実施した。（n=560、アンケート実施期間 11月2日～4日）。回答者の平均年齢は42.8歳、就労形態別の内訳は、非正規47.7%（n=267）、女性正規労働者（以後、「正規」と表現）は52.3%（n=293）である。

また、10名の氷河期世代の女性について、仕事に関する学習活動の状況と学習にあたっての課題（障壁など）についてインタビューを実施した。

その結果、以下の点が示唆された。

①現在の勤務先企業でのOJT、Off-JTを受ける機会、および学習転移（学びの成果の仕事、キャリアへの活用）、仕事に関する職場外での学習活動については、正規の方が多い（図1、図2、図3）。

現在の勤務先企業内で定期的な教育訓練（社内研修や社外講習・研修、OFF-JT、OJ（上司、先輩同僚からの仕事に関する学びなど））を受ける機会については、正規の54.9%、非正規の35.2%が受ける機会が有ると回答し、有意差が認められた（ $P<.001$ ）。

正規、非正規などの就労形態とOJT、Off-JTの機会についてもプラスの相関関係が認められた。また、職場外での仕事に関する学習活動も正規の方が多い（図2）。

<図1：現在の勤務先でのOJT/OFFJTの機会> n=560

			OJT/OFFJTの機会		合計
			無し	有り	
就労形態	非正規	度数	173	94	267
		%	64.8%	35.2%	100.0%
	正規	度数	132	161	293
		%	45.1%	54.9%	100.0%
合計		度数	305	255	560
		%	54.5%	45.5%	100.0%

<図2：学習活動の状況>

n=560

			仕事に関する過去1 年前までの学習活動		仕事に関する現在の 学習活動	
			無し	有り	無し	有り
就労形態	非正規	度数	193	74	222	45
		%	54.2	36.3	54.1	30.0
	正規	度数	163	130	188	105
		%	45.8	63.7	45.9	70.0
合計		度数	356	204	410	150
		%	63.6	36.4	73.2	26.8

$p<.001$

$p<.001$

過去3年間の教育訓練を受ける機会については、正規は、OJTとOFF-JTの両方を受ける機会が最も多く、非正規においては、OFF-JTのみが多い。OJTは、主に正規を対象としており、その研修制度も「新人研修や入社後3年くらいまでは、皆平等に研修の機会が有るが、その後は選抜制となり、特定の社員しか研修の機会がない。」（インタビューより：正規・30代女性）という選抜制に移行する状況にあり、殆どの働く女性は、自分で学びの場を探す必要があることがわかった。

<図3：過去3年間の教育訓練を受ける機会（内訳）>

n=255

			過去3年間の教育訓練				合計
			受けていない	OJTのみ	Off-JTのみ	OJTとOff-JT	
就労形態	非正規	度数	19	6	38	31	94
		%	20.2%	6.4%	40.4%	33.0%	100.0%
	正規	度数	24	11	49	77	161
		%	14.9%	6.8%	30.4%	47.8%	100.0%
合計		度数	43	17	87	108	255
		%	16.9%	6.7%	34.1%	42.4%	100.0%

$p<.001$

②子どもの有無、末子の年齢は学習活動の阻害要因とはいえない。

先行研究調査（「多様な選択を可能にする学びに関する調査」平成30年度内閣府）によると、「仕事のための学びに必要なこと」として、就学前の末子を持つ女性が「家事・育児・介護などにかかる負担が少なくなること」をあげる割合が他の層（子どもがいない、子どもが小学生

以上) よりも高いが、本調査では、学びの活動と子どもの有無、末子の年齢について、相関関係は見られなかった。近年は、コロナ禍の影響で在宅勤務が増えたこと、オンデマンドやオンラインの学びのコンテンツが急激に増加したことで育児と両立しやすい環境に近づいていることが示唆されているのではないだろうか。

③職場での学習活動 (OJT, Off-JT) は、キャリアアップ意欲、現在の仕事への満足度、現在の仕事へのやりがいとやや強い相関関係がある。

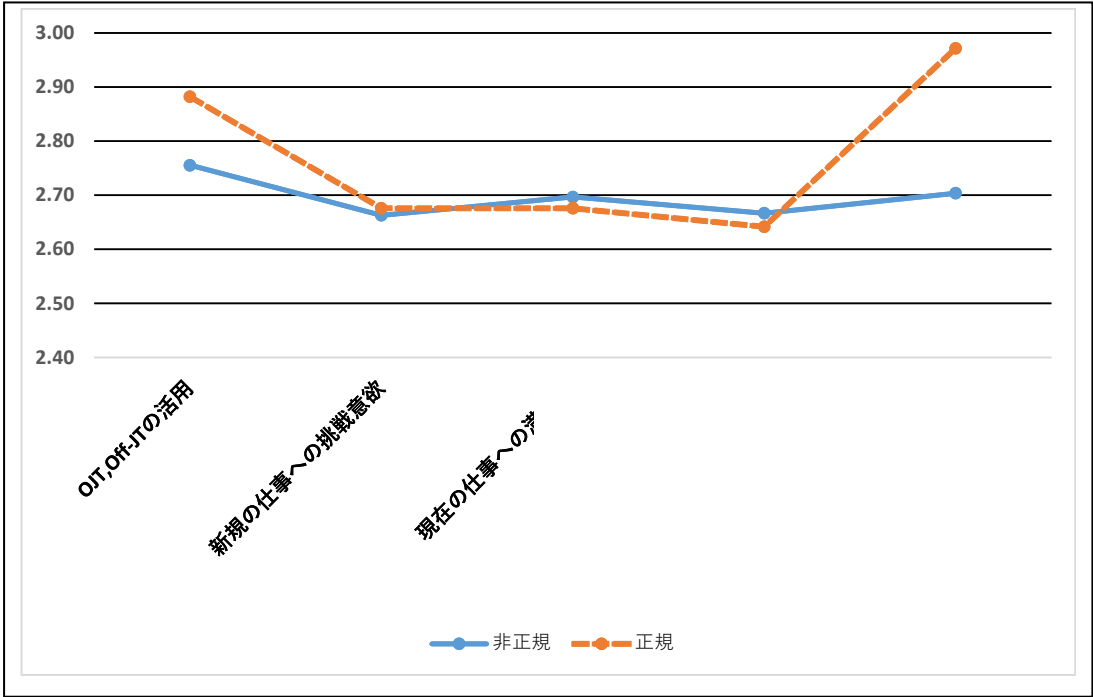
<図 4 : OJT, Off-JT と満足度、やりがい、意欲に関する相関関係>

	OJT/Off-JTの機会	OJT/Off-JTについての満足度	キャリアアップへの意欲	現在の仕事への満足度	現在の仕事へのやりがい
OJT/Off-JTの機会	-	.188**	.211**	.120**	.153**
OJT/Off-JTについての満足度	.188**	-	.129**	.439**	.375**
キャリアアップへの意欲	.211**	.129**	-	.196**	.264**
現在の仕事への満足度	.120**	.480**	.196**	-	.703**
現在の仕事へのやりがい	.153**	.375**	.264**	.703**	-
					p<.001

④ただし、現在の仕事へのやりがいについて、その平均(においては、非正規 2.67、正規 2.64)であり、非正規のほうが高く、その差に有意性がみられた。

派遣労働など、非正規のほうが自分に合った仕事を選びやすい実情を反映しているが、学習成果の仕事への活用は正規が高い。OJT, Off-JT の機会の少ない非正規には、それを補完するコンテンツとして大学のリカレントが機能するのではないだろうか。

<図 3 : 正規・非正規との比較 (4 件法) >



p < .005

(2) 大学に求められるリカレント

インタビューを実施した 10 名 (非正規 6 名、正規 4 名) のうち、半数が大学での学びの経験者だった。テキスト分析において、大学でのリカレントの魅力は、心理的安全性と信頼できる人的ネットワーク形成であることがわかった。大学が求められる役割は大きく、学びの実質化において、今後、実務家教員の派遣や就労支援等、企業との強い連携が必要である。

主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

研究組織（研究協力者）

氏名	ローマ字氏名
----	--------