



労働政策研究報告書 No. 117

2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

# 非正規社員のキャリア形成 －能力開発と正社員転換の実態－

労働政策研究・研修機構

# 非正規社員のキャリア形成 －能力開発と正社員転換の実態－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

雇用形態の多様化が進展するなかで、所得を得る機会としてだけではなく、キャリアや職業能力形成が可能となる勤労生活を、現在においてもかつ将来的にも確保・実現するためには、能力開発の実施が不可欠である。しかしながら、非正規社員及び外部労働者は、正社員に比べ、能力開発機会に差があることは否定できず、現状のままでは職業能力の蓄積が進まないために、キャリア形成に支障を生じるかもしれない。さらには、将来的に、我が国における技能の継承や労働生産性に悪影響を及ぼすおそれも指摘されている。

このような事情を背景に、近年、非正規社員がどのようなキャリアパスを歩んでいるのか、また企業内訓練をどの程度受けているのかといった能力開発・キャリア形成のあり方を明らかにする必要性が高まってきた。

そこで、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」のサブテーマとして、直接雇用の非正規社員を主たる研究対象とした「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究」を実施することとした。

今年度は研究計画の3年目にあたり、当機構が独自に実施した就業者調査の個票データの分析を行い、日本人労働者のキャリアパスの類型化と非正規社員の企業内訓練の受講機会や訓練効果についての分析を行った。その結果をとりまとめたのが、本報告書である。

本報告書の成果が多くの人々に活用され、今後の職業能力開発に関わる政策論議に役立てば幸いである。

なお本報告書の執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（人材育成部門・副主任研究員）が行った。

2010年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 稲 上 毅

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授	第Ⅰ部
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第Ⅰ部, 第Ⅲ部・第3章, 第Ⅳ部（1）
香川 めい	立教大学社会学部 助教	第Ⅱ部・第1章
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第Ⅱ部・第2章
佐野 嘉秀	法政大学経営学部 准教授	第Ⅲ部・第4章
黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授	第Ⅳ部（1）
山本 雄三	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第Ⅳ部（2）

## <平成21年度・研究会メンバー>（五十音順）

- 香川 めい （立教大学社会学部, 助教）  
黒澤 昌子 （政策研究大学院大学, 教授）  
小杉 礼子 （労働政策研究・研修機構, 統括研究員）  
佐藤 博樹 （東京大学社会科学研究所, 教授, 研究会座長）  
佐野 嘉秀 （法政大学経営学部, 准教授）  
原 ひろみ （労働政策研究・研修機構, 副主任研究員）  
山本 雄三 （労働政策研究・研修機構, 臨時研究協力員）

## 目 次

### 第Ⅰ部： 総論

1. 分析の目的	1
2. 利用データ	3
3. 各文章の概要と政策的インプリケーション	4

### 第Ⅱ部： 各論1（キャリアパスについての分析）

第1章 初期キャリアの類型化とその規定要因	11
1. はじめに	11
2. 分析方法とデータ、変数	12
2. 1 分析方法——最適マッチング分析について	12
2. 2 データと変数	14
3. 離学コーホートによる離学後5年間のキャリア形成の違い	14
4. 標準的キャリアシークエンスからの乖離はどのように生じているのか	19
5. 初期キャリアの類型化：初期キャリアのパターンにはどのようなものがあるのか	24
6. 初期キャリア類型の規定要因	29
7. まとめ	36
第2章 非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討	40
1. 課題の設定	40
2. 就業形態の変化からみた職業キャリア	44
3. 非正規から正社員への移行の頻度と時期	47
3. 1 移行の時期の検討	47
3. 2 移行の年齢の検討	51
4. 職業キャリアの類型化	53
5. 移行の背景——労働力供給側の要因	56
5. 1 生活キャリアの中での正社員への移行	56
5. 2 就業への意識	59
6. 移行の背景——労働力需要側の要因	61
6. 1 移動直前の仕事	62
6. 2 これまでの経歴——正社員経験・学卒就職	66
6. 3 企業外での経歴の評価——自己啓発と学校教育の経歴	68
6. 4 採用企業の事情	71
7. 非正規から正社員への移行の規定要因分析	72

8. まとめ	79
--------	----

### 第Ⅲ部： 各論 2（職業能力開発についての分析）

第3章 非正規社員に対する企業内訓練の効果と受講の規定要因	83
1. 分析の目的	83
2. 本章の分析対象と、分析のフレームワーク	84
2. 1 分析対象	84
2. 2 企業内訓練に関する変数	89
(1) OJTに関する変数	89
(2) Off-JTに関する変数	89
2. 3 訓練効果を測定するための変数	91
(1) 賃金に関する変数	91
(2) 主観的評価に関する変数	91
(3) 生産性の変化に関する変数	92
3. OJT の効果	92
3. 1 OJT 受講と、賃金・主観的評価・生産性の関係	92
3. 2 賃金に対するOJT受講の効果の計測	96
3. 3 主観的評価に対する OJT 受講の効果の計測	105
3. 4 生産性に対する OJT 受講の効果の計測	110
3. 5 3節のまとめ	115
4. Off-JT の効果	115
4. 1 Off-JT 受講と、賃金・主観的評価・生産性の関係	115
4. 2 賃金に対するOff-JT受講の効果の計測	116
4. 3 主観的評価に対する Off-JT 受講の効果の計測	121
4. 4 生産性に対する Off-JT 受講の効果の計測	124
4. 5 正社員転換に対する Off-JT 受講の効果の計測	127
4. 6 4節のまとめ	129
5. OJT 受講の規定要因	129
5. 1 主な変数と OJT 受講割合	129
5. 2 計量分析の結果	131
6. Off-JT 受講の規定要因	134
6. 1 Off-JT 受講割合	134
6. 2 計量分析の結果	135
7. むすび	138

第4章 非正規社員の企業内キャリアと教育訓練機会・技能向上意欲	142
1. はじめに	142
2. 正社員と非正規社員のあいだの企業内キャリア・教育訓練機会のちがい	143
2. 1 勤続年数の分布と正社員のキャリア	143
2. 2 勤続に伴う仕事の難易度の変化	144
2. 3 勤続と仕事の変化・教育訓練機会との関係	145
2. 4 勤続と技能形成機会との関係	147
2. 5 勤続と今後の企業内キャリアの見通しとの関係	148
3. 非正規社員のなかの企業内キャリア・教育訓練機会の多様性	149
3. 1 非正規社員における仕事の変化・教育訓練の経験と技能向上との関係	149
3. 2 非正規社員における年齢と企業内キャリア・教育訓練機会との関係	151
3. 3 正社員転換の仕組みと非正規社員の企業内キャリア・教育訓練機会	154
4. 非正規社員におけるキャリア形成機会と技能向上への意欲	160
5. まとめ	163

#### 第Ⅳ部： 資料

(1) 厚生労働省『平成17年度能力開発基本調査』と経済産業省『企業活動基本調査』の データマッチングについて	167
(2) 『働くことと学ぶことについての調査』の追加変数について	171
(3) 『働くことと学ぶことについての調査』アンケート票	174

# 第 I 部：総論



## 総論

### 1. 分析の目的

1990年代後半以降における日本の労働市場の構造的な変化として、いわゆる正規社員の減少と非正規社員の増加をあげることができる。この背景には、企業による人材活用の変化、とりわけ正規社員の活用業務の縮小と非正規社員や派遣・請負社員など外部人材の活用業務の拡大がある。労働市場全体としての非正規社員の増加は、労働者のキャリア形成やOJT、さらにOff-JTによる能力開発機会のあり方に大きな影響を及ぼしている。

企業が非正規社員を活用する業務は、正規社員を活用する業務に比べて、平均的に見ると求められるスキルがそれほど高くなく、人的資源投資の期間が短くても就業可能な業務が多い。さらにスキルの向上機会がある業務であっても、キャリアの上限が低い場合が多いことが知られている。他方で、非正規社員を活用する業務範囲が拡大した結果、正規社員を配置する業務範囲が縮小しただけでなく、正規社員が初期キャリアの段階で従事する業務が従来と比較して高度化することになり、正規社員の初期キャリアに配置する人材に対して企業が求める能力要件の水準が従来よりも高くなっている。このことは、非正規社員から正規社員へと移行する際のハードルを高めている。

企業の人材活用のこうした変化は、労働者の能力開発やキャリア形成のあり方につきのような変化ももたらすことになった。第1に、学校卒業直後に非正規社員として就業する者が増加した結果、新規学卒者がキャリアの初期段階において受けることができる人的資源投資が少なくなり、そのことが将来のキャリア形成にマイナスの影響を及ぼす可能性が高いことが指摘されている。第2に、学校卒業後に正規社員として就業できても、離学後3年以内に転職する者が増加したり、転職後に非正規社員として従業したりする者が増加している。この結果、非正規社員は正規社員とくらべて能力開発の機会に恵まれていないため、労働市場全体としてみると人的資源投資を受ける機会が少ない労働者の割合が高まることとなり、労働市場全体での人的資本の蓄積が少なくなる可能性を高めている。とりわけ日本では、人的資本が経済成長にとって重要な役割を果たしてきたことから、人的資本蓄積におけるこうした阻害は将来の経済成長にとっての不安材料とも言える。第3に、このようなマクロ経済レベルでの問題だけでなく、ミクロ経済レベルつまり労働者個人レベルでも、人的資源投資が行われないと職業能力が高まらないため、低賃金の業務に長期に滞留する者が増加し、また非正規社員の就業機会は能力向上に結びつくキャリアの上限が低いため、継続的な能力開発が困難となるなどの問題が予想される。

上記のような非正規労働者の増加に伴う課題への対応策を実証的に明らかにするために、企業と直接雇用関係のある非正規社員を取り上げて、能力開発の現状を把握するとともに、非正規社員の能力開発機会の確保やキャリア形成支援のあり方を検討するために、2007年4

月に本研究プロジェクト「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究（研究会座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）」を設けた。

研究プロジェクトの初年度には、非正規社員の正社員登用と非正規社員への企業内訓練を積極的に行っている事業所へのヒアリング調査を行い、事業所側が非正規社員に対して提供するキャリア形成機会の現状を把握した<sup>1</sup>。また、2年目には、厚生労働省による『能力開発基本調査』の個人票と事業所票をマッチングしたデータ・セットを用いて計量分析を行い、どのような事業所に勤めている非正規社員が企業内訓練を十分に受講できているのか、つまり積極的に企業内訓練を提供している事業所の特徴を、雇用管理制度の側面から明らかにした<sup>2</sup>。この2年間の研究から、労働需要側である企業が非正規社員に提供する能力開発やキャリア形成の機会とその規定要因について多くの事実が明らかになった。

3年度目の調査研究では、労働者個人のキャリア形成の実態に焦点を当て、労働市場における非正規社員の比重が増加する中で、労働者のキャリア形成のあり方にどのような変化があるのかを、個人調査によって明らかにすることを課題とした。具体的には、労働者個人のキャリア・パターンの変化、とりわけ非正規社員として働く期間が長くなっているのか、また、非正規社員から正規社員への移行などキャリアの移行をどの程度の人が実現してきたのか、さらには能力開発を行うことは、労働者にとって賃金上昇などのメリットがあるのか、こうした点を個人調査で明らかにすることを研究課題とした。

本報告書は、労働者の能力開発やキャリア形成の変化や現状を明らかにするために労働政策研究・研修機構が独自に実施した個人調査『働き方と学ぶことについての調査』（以下、本調査）を用いて、上記の課題の解明を試みたものである。

日本人のキャリア・パターンに関する先行研究としては、社会学者を中心とした一連の社会移動・階層に関する研究（SSM 調査）、リクルートワークス研究所のワーキングパーソン調査を再分析した研究<sup>3</sup>、パネルデータを用いた分析<sup>4</sup>などの先行研究があるが、本報告書の調査研究は、就業形態間の移動と職業能力開発の関係に焦点をあてた点に特徴がある。より具体的に本調査の特徴を説明すると、以下のようになる。

2でも説明するように、本調査は、学校卒業後から現在までの学校教育、仕事経験、ライフイベントについて間断なく調査している。第1に就業変化などの調査単位が、4半期単位であることが特徴として挙げられる。本調査研究は、就業形態の転換に注目しているが、非

---

<sup>1</sup> 研究初年度の2007年度は、非正規社員に対して積極的に能力開発を行うような雇用管理を行っている企業事例を調べるために、非正規労働者の活用が進んでいる企業・事業所、労働組合にヒアリング調査を行い、非正規社員の能力開発と雇用管理の好事例を収集するとともに、非正規社員に対して能力開発にあたって企業が抱える課題を把握するために、『能力開発基本調査』の個票データの特別集計を行い、能力開発に積極的な事業所属性を明らかにした。研究成果は、資料シリーズ No. 36『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』として公表されている。

<sup>2</sup> 研究2年目の2008年度は、企業内訓練の非正規社員の受講状況を分析することで、非正規社員の能力開発を促す要因と非正規社員にかかわる企業の雇用管理制度との関係を明らかにした。分析結果は、労働政策研究報告書 No.110『非正社員の企業内訓練についての分析』として公表されている。

<sup>3</sup> 西村（2008）。

<sup>4</sup> 樋口・太田・家計経済研究所編（2004）、乳井（2007）。

正規社員は特に短期での転職を繰り返す層が多いことからこうした4半期単位でのキャリアの推移を把握することとした。第2に、非正規社員の働き方は多様であることから、非正規の雇用形態を複数に分けて調査したことが特徴である。週当たりの所定労働時間35時間以上で働くいわゆるフルタイム勤務の非正規社員と、35時間未満のパートタイム勤務の非正規社員に分けて就業形態を把握するとともに、派遣社員についても直接雇用とは別に把握している。それと同時に、結婚、出産のライフイベントについても4半期ごとに、Off-JTと自己啓発の実施には年度ごとに調査している。

このデータを用いて、本報告書では、日本の労働者のキャリア・パターンを類型化すること、非正規労働者の正規労働者への移行の現状と課題を明らかにする。そして、非正規社員に対する企業内訓練の効果を測定し、非正規社員の内部におけるキャリア形成機会の可能性の違いが、実際の能力開発の実施や意欲にどのような影響を与えるものかを分析する。

## 2. 利用データ

分析に利用するデータは、2008年10月～12月に実施した「働くことと学ぶことについての調査」によるものである。本調査は、日本の就業者の働き方と能力開発の取り組みの実態を把握し、非正規社員や非正規社員など就業形態にかかわらず能力開発やキャリア形成の機会を得ることができる社会環境の在り方についての検討資料とするために実施された。全国の市区町村に居住する満25歳以上45歳未満の男女・就業者（専業主婦、学生を除く）を調査対象とし、エリアサンプリング法で調査された<sup>5</sup>。目標回収数は4,000であったが、有効回収数はそれよりも多く4,024である<sup>6</sup>。対象の選定方法からして、調査時点において非就業者であるものは、調査対象に含まれていないことに留意されたい。つまり、学校卒業後のキャリアを詳細に把握できているが、他方で調査時点で無業状態にある者は把握できていない。

また、調査は、面接票と留置票を組み合わせで行われ、面接票では学校卒業後から調査時点（以下、現在）までの職業履歴とライフイベントについて4半期ごとに聞き取っており、留置き票では現在の就業状態と働くことについての意識、初職の職場環境について聞いている（次の図表参照）。調査票は巻末の資料にも所収している。

<sup>5</sup> 調査地点の抽出は、国勢調査に基づき、全国の市区町村に、対象年齢の就業者数に比例した確率を与えて抽出（調査地点数：300地点（島嶼山間僻地なし））し、性・年齢区分は20代後半、30代前半、30代後半、40代前半の男女8区分とし、就業者比率に合わせて回収数を設定した。

<sup>6</sup> 実際に回収されたのは4,026であるが、うち非就業者であるサンプルが2つ含まれていたため除外した。回収全票の4,026サンプルの基礎統計量は、調査シリーズ No. 63『働くことと学ぶことについての調査』、2009年として公表されている。

図表 「働くことと学ぶことについての調査」の構成

留置票	面接票
現在の働き方、勤務先の属性、スキルレベル、仕事の満足度、2007年度のOJT、Off-JT、自己啓発の受講、今後のキャリアの希望、将来の仕事についての考え方、生活の充実度、初職での働き方、賃金、労働時間、勤務先所在地、最終学歴、婚姻、子どもの有無	中学卒業後四半期ごとの学校教育、専門学校などの教育、企業間移動、就業形態、職種、結婚状況、子どもの有無、年度ごとのOff-JTと自己啓発の実施の有無

### 3. 各章の概要と政策的インプリケーション

ここでは、各論の概要をまとめ、最後に政策的なインプリケーションを述べることにする。

第1章では、離学後5年間の初期キャリアにおける就業形態の推移であるキャリア・パターンが80年代以降にどのように変化してきたのか、またその変化を規定する要因が何であるのかを分析する。主なファインディングは以下のとおりである。

景気動向別に時期を分け、1980-87年、1988-1992年、1993-1997年、1998-2003年の4つの離学コーホートに分け、離学コーホート毎のキャリア・パターンについて最適マッチング分析（以下、OM分析）を行い、その結果をクラスター分析で類型化することで、主要なキャリア・パターンの類型として、①「正社員優勢」、②「正社員→非正規」、③「非正規優勢」、④「非正規→正社員」、⑤「学生」、⑥「途中から無職」、⑦「自営」の7つを抽出した。

4つの離学コーホートのいずれにおいても、キャリア・パターンとして最も多いのは「正社員優勢」であるが、1993年以降に離学したコーホートでは「非正規優勢」と「非正規→正社員」のキャリア・パターンが増加しており、この傾向は女性でより顕著であり、かつ女性では「非正規優勢」のキャリア・パターンの比率が高い。また、学歴別に見ると、「大学・大学院」では「正社員優勢」のキャリア・パターンの比率が顕著に高く、離学直後の初期キャリア形成において高学歴であることが、正規社員の就業機会を得ることに貢献していることを確認できる。他方、「高校」「短大・高専」「専門・各種」では、それぞれの初期キャリアのパターンは類似したものとなる。

「正社員優勢」のキャリア・パターンとそれ以外のキャリア・パターンにキャリアを分けることになる属性的要因を見ると、「正社員優勢」のキャリア・パターンに対しては、男性であること、初職前学歴が「大学・大学院」であること、そして中退していないことが貢献していることが明らかになった。同時に、学歴や性別をコントロールしても、離学した時期が不況期と重なれば、「正社員優勢」ではない他の初期キャリア・パターンが多くなることも明

らかになった。

さらに、「正社員→非正規」「非正規優勢」「非正規→正社員」という非正規型のキャリア・パターン間の比較を行った結果によると、キャリアの途中で正規社員に移行するためには、男性と「大学・大学院」という2つの要因が有利に作用し、他方で、学校を中退することは「非正規優勢」や「正社員→非正規」という正規社員ではないキャリア・パターンを増加させる。上記の3つのキャリア・パターンとして就業することになる可能性の高さには、離学した時期が影響を及ぼしていないことも明らかになった。

また、多くの人は学校を卒業して就職した後に、リカレントとして、教育機関に戻ることはしていない。つまり、離学後に、教育機関に再度戻るなど、就業と教育機関を交互転換するキャリア・パターンは、日本ではまだ定着していない。

第2章では、非正規社員から正規社員への移行に関して、個人の生活のあり方と働き方の選択にかかわる価値観を組み込むと同時に、働く人々の労働供給側の要因と雇用する企業である労働需要側の要因の双方から分析している。主な事実発見は以下のとおりである。

第1に、分析対象者とした25歳から44歳のうち、これまでのキャリアの中で非正規社員から正規社員に移行した経験がある者は19.2%（4,018人中771人）で、初職が非正規社員であった者に限って現職をみると、その4割が正規社員に移行している。

また、非正規社員から正規社員への移行を1件と数えると（同じ対象者がこの移行を2回経験した場合は2件となる）、全分析対象者における移行件数は類型で824件となり、そのうちの2割は同一企業内での非正規社員から正規社員への登用であり、残りの8割は企業間移動による正規社員への転職であった。この結果は、企業内における正規社員への登用が少なくない比率で実施されていることを示すものであり注目される。

さらに、年齢ごとに、同年齢の非正規社員に対する正規社員への移行者の比率（移行者比率）を計算すると、20歳代が全体として高くなる。性別による違いもあり、男性では20歳代から30歳代初めまでは10~20%で推移しているが、女性では10%を超えることは少なく、30歳代には2~3%にとどまる。

第2に、いったんは非正規社員から正規社員に移行したことある人のうち、現在も正規社員に留まる人は7割強に過ぎず、非正規社員が2割、自営や家業が1割となる。非正規社員から正規社員へと移行できても、その後に再び非正規社員に移行する人が少なくなく、移行後に正規社員として継続的に働き続けることになるとは限らないことを示している。

正規社員に移行して現時点に正規社員である「移行型」の特徴を、現時点でも非正規雇用である（にとどまっている）「非正規雇用型」と比較すると、「移行型」の男性の場合には、移行の前後1年程度の間結婚した者が既婚者の3分の1を占める。また、働き方の選択に関する価値観を把握するために、現在の働き方の選択理由を問う質問から主成分分析によって「両立」「能力発揮」「安定」の3つの価値観として抽出した。この働き方の選択に関する

価値観の類型を用いて分析すると、「移行型」では両立を重視せず、能力発揮と安定を求める傾向が強いことが明らかとなった。

第3に、労働需要側である企業が採用において何を評価するのかという視点から、正規社員への移行にプラスに働く要因を探ったところ、移行の直前職と移行後の職種の同一性や直前職での Off-JT の受講経験があること、直前職での労働時間が正社員並みであることや学校教育での専攻と採用職種が一致することが、正規社員への移行に統計的に有意にプラスに作用することが明らかにされた。

第4に、非正規社員から正規社員に移行する人の属性について計量分析を行った結果、供給側である働く人々の要因として、20歳代に正規社員に移行することや安定を重視する意識が強いこと、男性では結婚の前後であることが移行にプラスに働くことが示された。

第3章では、OJT と Off-JT を取り上げて、非正規社員にとって企業内訓練の受講が、賃金や職業能力の向上にプラスの効果があるかどうかを検証し、その上で、企業内訓練を受講している非正規社員とは誰かを明らかにしている。事実発見は下記のとおりである。

第1に、非正規社員にとって、OJT と Off-JT の両者とも企業内訓練の受講には、賃金引き上げの効果が観察されない。しかし、企業内訓練を受講することで、仕事の報酬や能力に関する非正規社員の自己評価が高まることが確認された。また、企業内訓練の受講と生産性の間には、統計的に有意に相関関係があることを示す結果が得られた。言い換えれば、企業内訓練による生産性の向上が、非正規社員の賃金に反映されていないのである。この点の改善が求められる。

第2に、前の勤務先での Off-JT の受講は、正規社員と非正規社員の両者とも、転職する場合における正規社員への転職確率を高める効果がある。また、前の勤務先で非正規社員だった人に限定しても、同一職種間の転職では、前職で Off-JT を受講した人のほうが、正規社員としての転職確率が統計的に有意に高まる。

第3に、非正規社員として働いている人のうち、従業員のキャリア形成に積極的な職場に勤めている人ほど、OJT・Off-JT とともに受講確率が高くなる。さらに、非正規社員のうち期待勤続期間が長い人は OJT 受講確率が高く、またフルタイム勤務の非正規社員は 35 時間未満のパートタイム勤務の非正規社員よりも Off-JT 受講確率が高くなる。つまり、非正規社員のなかでも正規社員に近い働き方をしている人が企業内訓練を受けやすい傾向がうかがえる。

第4章では、正規社員と非正規社員の企業内でのキャリア形成や技能形成の機会に関して比較分析を行う。非正規社員についての事実発見は、下記のようなになる、

第1に、正規社員と比べて非正規社員では、勤続年数が長くなると、高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会が減少し、教育訓練の機会も小さくなる。つまり、正規社員と比較して、非正規社員では、勤続をつうじた技能の向上が早期に頭打ちになりがちであると考えられる。

もちろん、非正規社員のすべてにこの傾向が観察されるわけではなく、若年層や、正規社員への転換の仕組みがある企業で働く非正規社員では、高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会に恵まれやすく、かつ企業内訓練を受講しやすいことも示された。つまり、非正規社員の技能形成の機会は、非正規社員が企業内で経験できるキャリアのあり方に規定されているのである。しかし、この傾向は勤続年数が短い場合に観察されやすく、若年層の非正規社員や、正規社員への転換の仕組みがある企業で働く非正規社員であっても、勤続が長くなると、やはり仕事の変化や教育訓練を経験する機会が減少する傾向がみられる。このことは、非正規社員であってもキャリア形成の機会が存在するが、そのキャリアの上限が正規社員よりも低いため、正規社員よりも勤続が短い時期に、非正規社員はキャリア形成が進展しなくなるのである。

第2に、勤続年数の長短に関係なく、今後も非正規社員として働きながらも、勤務先の企業でキャリアを広げる機会があると考えることができている非正規社員ほど、今の仕事に関する技能とともに、将来の仕事のために仕事能力や知識を向上させようとする意欲が高い傾向にあることが示された。この結果から、企業が非正規社員に対して企業内でキャリア形成の機会を与えることは、非正規社員の技能向上への取り組み意欲を高める効果があると考えことができ、非正規社員のキャリア形成の上限の拡大は企業の非正規社員の有効活用にとって有効な施策と言える。

以上の分析結果にもとづいて、政策的インプリケーションを検討しよう。

1990年代後半以降、年々、日本の労働市場において非正規労働者比率が高まっていることは、これまでも数々の公表統計から示されている。しかし、第1章の分析から、近年では、離学後5年間に正規社員として働き続けてきた人の割合が低下し、非正規社員としての就業経験のある人の割合が高くなっていることが示された。この分析は、離学後5年間という限定された期間ではあるものの、正規社員継続というキャリア・パターンを歩む人の割合が低くなっていることを示唆する結果である。このように、労働者が非正規社員として働く機会や非正規社員として就業する期間が長くなっているなかで、非正規社員として働く人々の能力開発機会を確保し、キャリア形成を可能にするためにはどのような環境整備が必要となるのであろうか。

まず、第3章の分析によれば、企業は、非正規社員についても、正規社員に近い働き方をしている人、つまりフルタイム勤務の人や期待就業継続期間が長い人など人的資源投資による期待収益が高い者に対して選別的に企業内訓練を行っていると考えられる。正規社員と異なる働き方である非正規社員に対しては、企業による人的投資が広がらない可能性が高いと言える。言い換えれば、非正規社員の中でもフルタイム勤務への転換が難しい人や企業の期待就業期間が短い人に対しては、人的資本の蓄積を促進する環境整備が不可欠となる。

第4章の分析結果によれば、非正規社員の技能形成の機会は、非正規社員が企業内で経験

できるキャリアのあり方に規定されており、かつ企業がキャリア形成の機会を非正規社員に提供することは、非正規社員の能力開発意欲の向上に貢献することが明らかにされた。つまり、非正規社員に対する能力開発機会が広がるためには、非正規社員に対して、広い範囲の仕事を担当させ、勤続によるキャリア形成をはかれるような仕事の割り振りや配置し、非正規社員を戦力化する企業が増えることが必要となる。しかし、このような企業の増加はすぐには見込めない。現状では、非正規社員は労働契約の期間の定めのある有期契約であることもあり、非正規社員としての仕事の範囲やキャリアの拡大には限界がある。それゆえに、その上限を超えてキャリアの範囲を拡大し、企業による期待就業継続期間を高めるためには、就業形態の転換すなわち企業内での正規社員への転換や他社への正社員としての転職が、非正規社員として働く人がキャリア形成をはかる機会を広げることにつながるようになる。そのためには、企業における正社員転換の仕組みの普及や、非正規社員から正規社員への移行を円滑化するように労働市場のマッチング機能を高める取り組みも必要である。企業内での正社員転換や労働市場における正規社員への転職の機会を整備して、非正規社員として働く人のキャリア形成の機会が拡大させることが、社会全体として非正規社員の能力開発の機会を充実させることにつながる。

また、非正規社員の能力開発の機会やキャリア形成の拡大に際しては、非正規社員の賃金水準の見直しの必要があるだろう。第3章の分析から、非正規社員への教育訓練の実施は、企業の生産性向上につながっていると考えられるものの、訓練受講が賃金上昇に結びついていない。同じことが正社員についても確認されることから、訓練受講の効果が賃金に反映されるには、数か月といった短い期間ではなく、もっと長い期間が必要である可能性も高いが、非正規社員の賃金水準の決定には、能力以外の要素（地場相場との関連など）の影響が大きいことが考えられる。現状では人的資源投資による生産性の向上に見合った賃金が非正規社員に支払われていないことがうかがわれる。非正規社員の賃金水準の決定に際して、職能給や成果給などを整備し生産性の向上に見合った賃金水準となる仕組みとすることが必要と考えられ、そのことは非正規社員の能力向上意欲の喚起にも貢献しよう。

以上の取り組みは、非正規社員の能力開発機会やキャリア形成範囲の拡大に貢献すると考えられる。その際、企業内や転職による正規社員への移行はどうすれば容易になるのだろうか。次に、第2章の分析結果から、非正規社員から正規社員への移行の障壁を低くする対策を考えよう。

第1に、正規社員への移行にプラスに影響を与える前職の要件ひとつが、週当たり労働時間が35時間以上のフルタイム勤務の非正規労働者であることが明らかにされた。つまり、非正規社員でフルタイム勤務への移行が難しい人について、正規社員へ移行を円滑にするためには、正規社員の長時間労働を解消するなど、正規社員の働き方の改革が有効となろう。

第2に、非正規社員から正規社員への移行に際して、年齢が大きな制約となっていることから、若い段階の20歳代の段階においてキャリア転換を促進するための集中的な支援が正規



社員への移行を促進できると考えられる。

先行研究からも明らかにされているが、今回の分析からも非正規社員から正規社員への移行の実現は20歳代に集中していることが示されている。さらに今回の分析では、いったん正規社員になったとしてもそのまま安定するわけではなく、再び非正規社員に戻る人も少なくなかった。本報告書とは別のフリーター研究からは、都市部の20歳代後半層では、キャリア探索的な意識の拡大が指摘されている。こうした変化を前提に、20歳代をキャリア探索期と位置づけ、長期的なキャリア相談・支援やマッチング支援などができる体制を作ること、キャリア相談・支援と職業能力開発機会を接合させることが、正規社員への移行に重要だと思われる。

第3に、非正規社員から正規社員への移行は、同一職種内のほうが異なる職種間よりも多く起こることが示されている。これらの分析結果から、同一職種での就業経験や職種特殊的な職業能力の蓄積は、勤務先が変わっても、キャリア継続につながると考えられる。よって、非正規雇用で培われた経験を評価しやすい仕組みを普及させることが、同一職種内に限定せず、幅広く非正規から正規社員への移行をさらに促進することになると思われる。たとえば、職業能力評価基準やジョブ・カード制度などの非正規社員への適用拡大を促進することなどが考えられる。

非正規社員の職業能力の評価を適切に行うとともに、どのような企業に勤めれば企業内訓練を受けやすいのかという求人情報を流通させることも、非正規社員に対する企業の教育訓練を積極化させるために短期的には有効であろう。第3章の分析から、同一職種内での非正規社員から正規社員への移行には、前勤務先でのOff-JTの受講がプラスに働くことが明らかにされている。企業内訓練の受講は、職種に特殊な人的資本の蓄積を促進し、職業能力を高めることで、正規社員としての雇用に結びつきやすくなるためと考えられる。正規社員として働きたくても、非正規社員としての職しか見つからないこともあるだろう。そのような場合であっても、勤務先で訓練の受講機会に恵まれることで、正規社員への転職につながりやすくなるのである。訓練を実施している企業に勤めている人全員が企業内訓練を受けられるわけではない。訓練の実施だけでなく、キャリア形成に関係する雇用管理制度を非正社員にも導入している企業では、非正社員の企業内訓練の受講確率が高まることもこれまでの研究成果から示されているが<sup>7</sup>、制度導入の状況など客観的な情報はオープンにすることは可能であろう。よって、非正社員の企業内訓練の受講機会を広げるためには、訓練の実施や雇用管理制度の導入状況などの求人側の情報の流通をさせることも短期的には求められるだろう。また、こうした求人情報の流通は、非正規社員に対する企業の人的資源投資の拡大を誘発しよう。

---

<sup>7</sup> 黒澤・原 (2009a, 2009b)。

【参考文献】

乳井瑞代 (2008) 「多様化する現代女性のライフコース：パネル調査から見た主要類型と多様化の実態」, 青木幸弘＋女性のライフコース研究会『ライフコース・マーケティング：結婚、出産、仕事の選択をたどって女性消費の深層を読み解く』, 日本経済新聞出版社, 第2章, pp51-87.

近藤博之 (2005) 『ライフヒストリーの計量社会学的研究』, 平成 14～16 年度 科学研究費補助金[基盤研究 (B) (1)] 研究成果報告書.

西村孝史 (2008) 「就業形態の多様化と企業内労働市場の変容 — 「ワーキングパーソン調査 2006」 の再分析」, 『日本労働研究雑誌』, No. 571, 2008: pp145-157.

樋口美雄・太田清・家計経済研究所 (2004) 『女性たちの平成不況』, 日本経済新聞社.

## 第Ⅱ部：各論 1

## 第1章 初期キャリアの類型とその規定要因

### 1. はじめに

本章の目的は、人々の働き方に着目し離学後5年間初期キャリアが1980年代以降どのように変化してきたのか、それはどのように類型化できるのかを検討した上で初期キャリアを分化させる規定要因を検討することにある。周知のように、近年日本の学校から職業への移行のあり方に大きな変化が生じている。1980年代までの日本社会は、学校から職業への移行という側面から見れば「優等生」であり、若者は学校卒業後吸い込まれるように職業社会へと移動していった。もちろん、個々人のレベルで見ればいつの時代も学校を出て職に就くことは様々な葛藤や困難を伴っていただろうが、少なくとも社会全体のレベルで見れば、学校を卒業した若年者はすぐさま正社員として働き始めることが当たり前であったのである。しかし、90年代半ば以降この日本型就職システムに陰りが見え始め、フリーター、ニートといった学校を出ても働かない／働けない若者の存在が社会問題となり、このテーマに関する数多くの調査や研究が蓄積されてきた<sup>1</sup>。

多くの若者が離学直後に正社員として働き始めることが当然であった時代であれば、離学直後の状態を見れば、職業への移行の成否を測ることができた。その状態がゆらいできている現在、1時点のみを把握するアプローチでは不十分で、離学直後のみならずより長い時間的なスパンをもって職業への移行をとらえる必要が生じてきている。久木元(2009)は、ヨーロッパの若者に関する議論を参照し、子どもから大人への直線的かつ不可逆的な移行を前提とする古典的移行モデルではなく、大人と子どもの間を行きつ戻りつする「ヨーヨー型」の移行モデルが提唱されていることを論じている。そして、日本においても「従来の移行のあり方が、新規学卒一括採用のゆらぎ・若年層での非典型雇用の増加・晩婚化や未婚化傾向の進展などによってゆらぎつつあるという点に関しては、ヨーロッパにおける若者の大人への移行の脱標準化と共通する部分も少なくない」(久木元 2009: 220)とし、古典的な移行モデルへの疑義を呈している。そして、「就業」のみに注目するのではなく、包括的に大人への移行をとらえることの必要性を提唱している。就業のみならず家族形成や本人の意識などの多様な側面から大人への移行を捉え直すことが必要となっているという久木元の主張には筆者も大いに同意する。しかし、その前に日本で起きている移行の「脱標準化」がいかにかに生じているのかを、就労のレベルで把握することも必要ではないだろうか。そこで本稿では、働くことに関する脱標準化に焦点を合わせ、それがいかにかに生じているのか／いないのか、を検証していく。具体的には、離学後5年間初期キャリア形成期の人々の働き方と教育経験がどのように分布し、それがどのように類型化できるのかを検討していきたい。以下、2節で

<sup>1</sup> 若者と仕事をめぐる研究成果については本田・筒井(2009)を参照のこと。

は初期キャリアのシークエンスの分析手法と変数について説明した後、3 節で 5 年間の働き方の推移について概観し、4 節で標準的キャリアからの乖離について検討する。そして、5 節では初期キャリアの類型化を行い、6 節でその規定要因について検証を行う。

## 2. 分析方法とデータ、変数

### 2. 1 分析方法——最適マッチング分析について

本章では、初期キャリアのシークエンスを類型化するにあたって最適マッチング分析 (Optimal Matching Analysis 以下 OM 分析) を用いる。OM 分析は Andrew Abbot らによって社会科学に取り入れられたシークエンスデータの分析手法である。この手法は 1970 年代に分子生物学者の間で DNA の塩基配列を分析するために用いられ始めた。社会科学分野での最初の応用は Abbot と Forrest(1986)によるものであり、19 世紀イングランドの伝統的なダンスの構成とその一貫性について検討されている。その後、社会学の他の分野でも OM 分析を使った分析がなされるようになるが、特に職歴研究の分野で研究が蓄積されている (Abbott and Hrycak 1990、Stovel et al 1996、Halpin and Chan 1998 など)。また、近年では学校から職業への移行に関する分野において、この手法が用いられるようになっており、職業への多種多様な移行パターンを類型化したり、また社会によってどのように移行パターンが異なるのかが検討されたりするようになっている (Schoon et al 2001、McVicar and Anyadike-Danes 2002、Scherer 2001、Brzinsky-Fay 2007、2008)。日本では、渡邊 (2004) が SSM (「社会階層と社会移動」) 調査データを用いて職歴の分析をしており、また福田 (2006) が女性のライフコースの多様化に関する分析を行っている。

OM 分析の特徴は、単一のイベントでなくイベントの連なりである複数のイベントの配列全体の情報を用いてその類似性を比較できることにある。同じくシークエンシャルなデータの分析手法であるイベント・ヒストリー分析は、時間の経過とともに発生する単一のイベントをセンサーされたデータも含めて分析できるが、分析の関心となるのは従属変数であるイベントが発生するかどうか (例えば、正社員へ移行するかどうか) に独立変数が及ぼす影響である。OM 分析の関心は、あるイベントが発生することやそのタイミングではなく、いくつものイベントの配列全体の類似性を測定することにある。

ここで、OM 分析ではいかにしてシークエンスの類似性を測っているのかを説明しておこう。OM 分析の目的は異なるシークエンス同士の距離行列を求めることにある。単純化して言えば、二つの異なるシークエンスの片方のシークエンスをもう一方のシークエンスと全く同じにするために必要な変換の数によってシークエンス間の距離は規定される。シークエンスを変換させる操作には、次の三つがある。シークエンスにある要素を挿入 (insertion) する、シークエンスからある要素を削除 (deletion) する、そして、ある要素と別の要素を置換 (substitution) する、である。最初の二つの操作、挿入と削除はまとめて、indel (操作) と

呼ばれる。そして、これらの操作にはコストがかかると考え、同一のシーケンスにするための最小のコストをシーケンス間の距離とするのである。

例を挙げて説明しよう。例えば A と B という二人がいたとする。離学後 6 年間で A は 4 年間無職 (N) でその後 2 年間は正社員 (F) の仕事に就き、B は最初の 1 年間だけ無職でその後の 5 年間はずっと正社員の仕事をしていたとしよう。二人の離学後 6 年間の変化は次のように示すことができる。

A: N N N N F F  
B: N F F F F F

この二つのシーケンスは、例えば次のように B の配列に N を三つ挿入し、末尾の F を三つ削除する操作を行うことによって同一 (N N N N F F) になる。

A: N N N N F F  
B: N ↑ ↑ ↑ F F F F F  
      N N N           ↓ ↓ ↓

またこれ以外にもシーケンスを一致させる変換はあり、例えば、次のように B の 2 年目から 4 年目の三つの F を N に置換することによっても達成される (括弧は置換を示す)。

A: N N N N F F  
B: N (N) (N) (N) F F

このようにシーケンスを一致させる操作は一つとは限らず、いくつもの変換操作の中から最小のコストのものを選び、それを両者の距離とするのである。仮に挿入・削除のコストが 1、置換コストが 1.5 だったとすると<sup>2</sup>、前者の操作のコストは 6、後者の操作のコストは 4.5 となり、4.5 が両者の距離として採用されることになる。

本章では、OM 分析を用いて初期キャリアのシーケンス間の距離を確定した後、この距離行列にクラスター分析を行うことによって初期キャリアを類型化することを試みた。OM 分析にあたっては挿入・削除コストを 1、置換コストを 2 として分析を行った<sup>3</sup>。

<sup>2</sup> 挿入・削除コスト、及び置換コストは分析者が設定する。シーケンス同士の距離はどうコストを設定したかに大きく左右されるので、コストの定義は分析の結果に大きな影響を与える。しかし、コストの定義の仕方に決まった何らかのルールがあるわけではなく、分析者がア priori に設定せざるを得ない。この点は OM 分析に寄せられる批判や課題の一つとなっている (Wu 2000、渡邊 2004)。コスト行列が分析結果に及ぼす影響については、渡邊 (2005) を参照のこと。

<sup>3</sup> 置換コストは挿入・削除コストの 2 倍であるので、ある働き方を削除し、異なる働き方を挿入することと、置換することのコストが同等となる。置換コストが低い (= 移動障壁の少ない) 働き方の対とそうでない働き方の対があることは容易に想像がつく上に、妥当なものであるが、本章の分析ではその方法を採用していない。

## 2. 2 データと変数

分析に用いたデータ及び変数について説明しておこう。OM 分析を行うにあたって以下のようなデータを作成した。初期キャリアの期間として、本章では離学後 5 年間を採用することとした。そして、初職に就く前の最後の学校を離学した時点を離学時点とし、離学時点を起点に 5 年間の四半期ごとの状態を示す変数を作成するデータセットを作成した。そのため、離学後 5 年間の情報が得られるケースのみが分析対象となり、ケースの数は 3,734 となった。

離学後の状態を示す情報として、面接票 Q5「働き方」に Q2、Q3「教育」、Q7「無職」の情報を加えて、「正社員」「非正規」「自営」「学生」「無職」の五つのカテゴリーからなる変数を作成した。これを本章では「働き方」と呼ぶ。

また、景気動向を勘案し、離学時点を 1980-1987 年離学、1988-1992 年離学、1993-1997 年離学、そして 1998-2003 年離学の四つのコーホートに分け、離学コーホートとした。分析ではこの離学コーホート間でいかなる違いがあるのかを検討していく。

学歴を示す情報としては、初職入職前に通っていた最後の学校を「初職前最終学歴」とし、「中学」「高校」「短大・高専」「大学・大学院」「専門・各種」「その他」の六つのカテゴリーにリコードしたものをを用いる。初職前に通っていた最後の学校を取っているため、卒業・中退の有無はこの情報に含まれていない。例えば、大学中退後に初職に入職した場合の初職前の最終学歴は「大学・大学院」となっている。この欠点を補うため、「初職前最終学歴中退ダミー」を作成して、中退することの影響力を測ることにした。学校段階を一括して中退ダミーとしたのは、そもそも中退経験者の数が 218 人とそれほど多くはなかったため、学校段階別に分けると結果が不安定になることが予想されたからである。ただし、分析によっては学校段階ごとの中退の効果も検討している。

## 3. 離学コーホートによる離学後 5 年間のキャリア形成の違い

初期キャリアパターンの具体的な分析に先立って 5 年間の働き方の推移を概観しておこう。

図表 1-1 は離学コーホートごとの初期キャリアの特徴を示したものである。上段には、それぞれの働き方の平均経験期間を四半期単位で示している。平均的にどの程度の期間ある状態にいたのかを意味しているが、必ずしも連続した期間を示すものではない。下段の指標は初期キャリアのシークエンスがどの程度分散しているのかを示すものであり、3 つの性格の異なる指標を掲載している。例えば、最初の 3 年間は正社員 (F) として働き、一旦離職して 3 ヶ月の無職期間(U)を経験したのちに、非正規として 9 ヶ月働き、最後の 1 年は正社員として働いた個人の例で考えてみよう。離学後 5 年間 (20 四半期) の初期キャリアシークエンスの配列は以下のようなになる。

F F F F F F F F F F F F U P P P F F F F

1 番目の「シーケンスに含まれる働き方の平均値」は、平均していくつの働き方を経験しているかを示している。この個人の場合、経験した働き方は、正社員 (F) と無職 (U) と非正規 (P) 三つとなる。エピソードとは、同じ働き方が続く状態を指す。先の例の場合は、正社員であった最初の 3 年間 (F-F-F-F-F-F-F-F-F-F)、無職であった 3 ヶ月 (U) と非正規だった 9 ヶ月 (P-P-P)、そして正社員だった最後の 1 年 (F-F-F-F) の四つのエピソードから構成されていることになる。これは、働き方の間の移動の回数を示す指標となる。ただし、あくまでも働き方に変化があったときのみ異なるエピソードとしてカウントされるので、一般的な意味での転職、すなわち企業間移動の回数とは異なる。これは、異なる企業で非正規として渡り歩いていた場合でも、連続して働いていれば 1 つのエピソードとしてみなされるからである。3 番目「異なるシーケンスの数」は、そのグループ全体に含まれる異なるシーケンスの数を示している。例えば 1980-87 年離学コーホートの値は 196 であるが、これは、このコーホートが 196 パターンの異なるシーケンスで構成されていることを意味している。あるグループに含まれるケースの数が多ければ、シーケンスのパターンも多様化する余地があるので、ケース数で割ることでこの影響を調整したのが最下段「異なるシーケンスの数/N」である。グループに含まれるすべてのケースがバラバラのパターンであった場合、この値は 1 になり、逆にすべてのケースが同一パターンであった場合この値は小さくなることになる。

図表 1-1 離学コーホートごとの初期キャリアの特徴

	離学コーホート				全体
	1980-1987	1988-1992	1993-1997	1998-2003	
正社員 (S.D)	15.52 ( 6.96 )	15.59 ( 6.99 )	14.07 ( 7.66 )	13.02 ( 8.03 )	14.50 ( 7.52 )
非正規 (S.D)	2.01 ( 4.76 )	1.94 ( 4.74 )	3.16 ( 5.83 )	4.51 ( 6.74 )	2.95 ( 5.71 )
平均的な経験期間 (四半期)					
自营 (S.D)	1.07 ( 4.06 )	0.98 ( 3.86 )	1.14 ( 4.24 )	0.80 ( 3.56 )	0.99 ( 3.93 )
無職 (S.D)	1.10 ( 2.83 )	1.17 ( 3.03 )	1.31 ( 2.95 )	1.30 ( 2.98 )	1.23 ( 2.96 )
学生 (S.D)	0.30 ( 1.76 )	0.33 ( 1.82 )	0.32 ( 1.66 )	0.37 ( 1.94 )	0.33 ( 1.80 )
シーケンスに含まれる働き方の平均 値 (S.D)	1.46 ( 0.66 )	1.42 ( 0.64 )	1.56 ( 0.71 )	1.61 ( 0.71 )	1.51 ( 0.69 )
シーケンスに含まれるエピソードの 平均値 (S.D)	1.61 ( 0.99 )	1.56 ( 0.95 )	1.75 ( 1.01 )	1.84 ( 1.13 )	1.69 ( 1.03 )
異なるシーケンスの数	196	238	306	305	748
異なるシーケンスの数/N	0.26	0.23	0.31	0.31	0.20
最大比率のシーケンスのしめる比率	57.5%	60.3%	48.8%	43.4%	52.3%
N	750	1017	997	970	3734

注) ( ) 内の数値は標準偏差

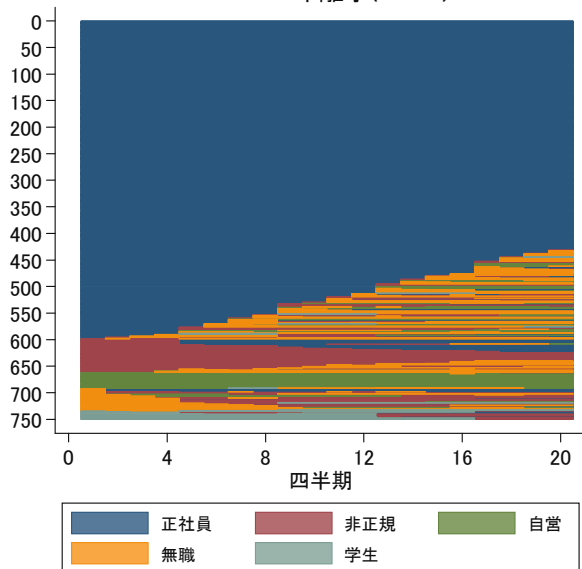


離学コーホートによる違いを確認していこう。いずれのコーホートでも正社員の経験期間が最も長くなっている。しかし、コーホートが若くなると正社員の経験期間は減少しており、特に 90 年代以降に離学したコーホートでその傾向が現れている。1988-1992 年に離学したコーホートでは約 15.6 四半期の正社員期間を経験しているが、1993-1997 年離学コーホートでは、14.1 四半期に減り、最も若い 1998-2003 年に離学したグループでは、13.0 四半期に正社員の期間が減少している。数値の下の ( ) に標準偏差を表示しているが、正社員期間が減少した 1993 年以降で、数値が大きくなる傾向にあり、平均経験期間は減少している一方で分散が大きくなっていることが分かる。つまり、正社員として継続して働き続ける層と短期間しか正社員を経験しない層（もしくは全く正社員経験のない層）が分化してきた可能性が示唆される。正社員期間の減少に伴って増加しているのは非正規の経験期間である。1993-1997 年離学コーホートでは、約 3.2 四半期、1998-2003 年離学コーホートでは、約 4.5 四半期になっており、やはり雇用情勢が悪化した時期に離学したコーホートで、非正規の経験期間が長くなっている。また、1993 年以降に離学したコーホートで微増しているのが、無職の期間である。どのコーホートでも総じて無職期間は短い傾向にあるが、1993 年以降に離学したコーホートではいずれも 1.3 四半期を超えるようになっている。

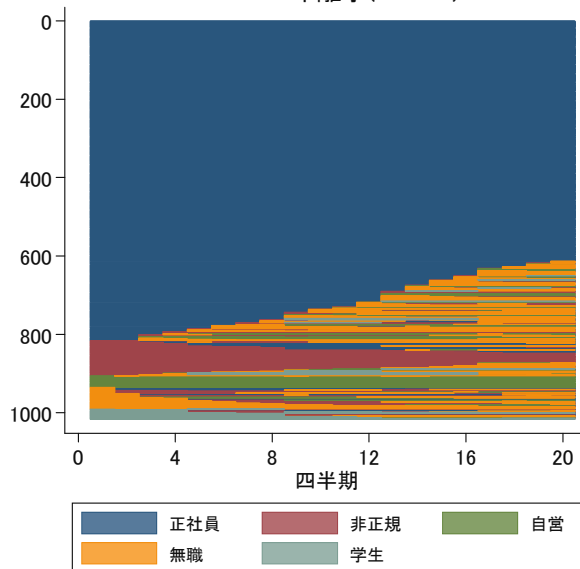
ほかの 2 つの働き方、すなわち「自営」と「学生」に関しては、コーホートによる違いは明瞭でないか、ほとんどなく、自営の場合は約 1 四半期程度、学生も約 0.3 四半期程度の値を推移している。

1993 年以降に離学したコーホートでは、初期キャリアのシークエンスのバラつきも大きくなっていることが図表 1-1 の下段の指標から見て取れる。「シークエンスに含まれる働き方の平均値」、「シークエンスに含まれるエピソードの平均値」も、どのコーホートでも 2 に満たないので、多くの人々は 1 つか 2 つの働き方を経験し、頻繁に働き方を変えることはないことが分かる。しかし、1993 年以降に離学したコーホートで、これらの数値が上昇傾向にあることも確認できる。シークエンスが多様化していることが、よりはっきりと知覚できるのが、「異なるシークエンスの数」や「最大比率のシークエンスの占める比率」である。最大比率のシークエンスの占める比率は 1988-1992 年離学コーホートまでの前半 2 つのコーホートでは、約 6 割程度であるが、次の 1993-1997 年離学コーホートでは 5 割を切り、最も若い 1998-2003 年離学コーホートでは 4 割近い数値になっている。そして、「異なるシークエンスの数/N」も後半 2 つのコーホートで 0.3 を超えるようになっている。つまり、80 年代から 90 年代初頭までに離学したコーホートであれば、当該コーホートの約 6 割が経験する標準的な初期キャリアの形成のシークエンスがあったのであるが、1993 年以降になるとそれまでの標準的な初期キャリア形成をする者が大きく減少し、人々が多様な初期キャリア形成をするようになってきたということができよう。

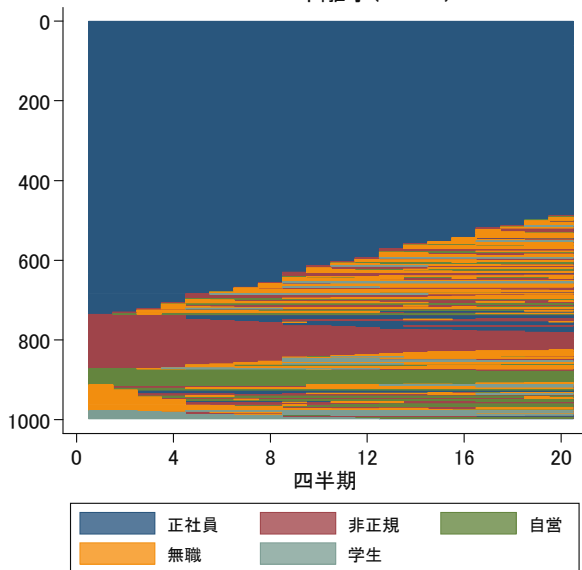
図表1-2 離学後5年間の初期キャリアプロット  
1980-1987年離学(n=750)



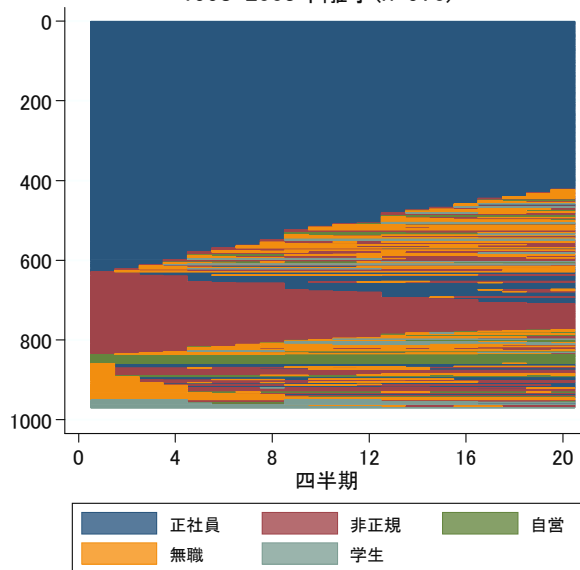
図表1-3 離学後5年間の初期キャリアプロット  
1988-1992年離学(n=1017)



図表1-4 離学後5年間の初期キャリアプロット  
1993-1997年離学(n=997)



図表1-5 離学後5年間の初期キャリアプロット  
1998-2003年離学(n=970)



後半2つのコーホートで人々の初期キャリア形成のあり方に変化が生じていることは、図表1-2～図表1-5から視覚的に確認することができる<sup>4</sup>。これらの図表は、図表1-1だけでは5年間の状況が直感的に分かりにくいため初期キャリアを次のように図示化したものである。これらの図表ではヨコ方向に期間をとり、同一個人のキャリアのシーケンスは1本の線として表され、タテ方向にそれらを積み上げていくこと（そのため、縦軸の値は人数を示している）で初期キャリアのシーケンスの状態を表現している。

<sup>4</sup> 図表1-2～1-5、図表1-11～1-17のカラー版は、当機構のHP ([www.jil.go.jp](http://www.jil.go.jp)) に掲載されている。

どのコーホートでも5年間正社員を継続する層が最も多く、これが標準的な初期キャリア形成のあり方であるということが出来る。しかし、先にも確認したようにこの層は後半2つのコーホートで大きく減少している。図表1-2、図表1-3と図表1-4、図表1-5を比較してみて一目瞭然なのは、離学直後に正社員としての職を得ている比率が後半2つのコーホートで激減していることである。図表には数値は掲載していないが、離学直後に正社員だった人の比率は1980-1987年離学コーホートで79.7%、1988-1992年離学コーホートで80.2%であるのに対し、1993-1997年離学コーホートでは73.7%に、そして1998-2003年離学コーホートでは64.8%にまで急落している。これは、それぞれの図表の正社員を示す帯の左端の厚みがコーホートが新しくなるにつれて、大きく減少していることから分かる。しかし、5年間正社員継続という標準的なキャリア形成の比率が減ったのは離学直後に正社員になれなくなったからだけではない。離学直後に正社員だった者で5年間正社員を継続した人の比率は、1980-1987年離学コーホートで72.1%、1988-1992年離学コーホートで75.1%と4分の3近くいるが、後半2つのコーホートになると3分の2にまで減少してしまう(1993-1997年離学コーホートで66.3%、1998-2003年離学コーホートで66.9%)。

また、近年離学直後に非正規となる者が増加していることも非正規を示す帯の太さが増していることから分かる。図表には示さないが、離学当初に非正規だった者の比率は、前半2つのコーホートでは1割に満たない(1980-1987年離学コーホートで8.4%、1988-1992年離学コーホートで8.8%)のであるが、1993-1997年離学コーホートでは13.7%に増加し、そして1998-2003年離学コーホートでは21.3%と5人に1人が非正規として職業生活を開始するようになってきている。離学直後に非正規だった者で5年間継続して非正規だった者の比率は、1980-1987年離学コーホートで23.8%、1988-1992年離学コーホートで26.7%、1993-1997年離学コーホートで32.1%、1998-2003年離学コーホートで31.4%となっており、非正規として職業生活を始めた場合、5年間の間に非正規以外の状態に移ることが後半2つのコーホートでは難しくなっている可能性が示唆される。

また、離学直後の四半期に無職だった人々も後半2つのコーホートで若干上昇傾向にある。離学直後に無職だった人は前半2つのコーホートでは約5%であるが、1993-1997年離学コーホートでは6.5%、1998-2003年離学コーホートでは9.4%となっている。しかし、離学直後に無職であるケースは非正規の比率と比較すれば少ない。ここから、雇用情勢が悪化した時期にも大半の人々は、離学直後に正社員でなくとも何らかの形で就労していたことが分かる。この点は、欧米の職業への移行を論じる際に失業(もしくは無職)が大きな問題になり、就労からドロップアウトする層が少なからずいることとは、性質を異にしていると考えられる<sup>5</sup>。

以上、離学した時期と離学後5年間の初期キャリアの関連をまとめておこう。コーホート

<sup>5</sup> 欧米の若者の職業への移行パターンについては Brzinsky-Fay (2007, 2008) を参照のこと。

間の断絶は前半 2 つのコーホートと後半 2 つのコーホート、すなわち景気低迷期に離学したコーホートの間にみられる。後半 2 つのコーホートでは、5 年間正社員を継続するという標準的なキャリア形成をする者が減少し、かわりに非正規（と無職）が増加している。そして、同時にキャリア形成のシーケンスが多様化しており、初期キャリア形成のありようが不安定化してきていることが明らかになった。初期キャリアシーケンスに関する詳細な分析は第 5 節で行うが、その前に次節では 5 年間継続して正社員という標準的なキャリア形成のシーケンスを基軸に離学コーホートに加えて、学歴や性別の違いも検討していくことにしよう。

#### 4. 標準的なキャリアシーケンスからの乖離はどのように生じているのか

前節の検討から離学後 5 年間の標準的なキャリア形成のシーケンスは、正社員継続であることが明らかになった。本節では、離学コーホートに加えて、性別と学歴の 2 つの要因を加味し、標準的な初期キャリアからの乖離がどのように生じているのかを検討する。

図表 1－6 5 年間正社員継続の比率 (%)

	離学コーホート				全体 (N)
	1980-87年	1988-92年	1993-97年	1998-2003年	
性別					
男性	64.75	67.94	60.79	48.76	60.42 (2183)
女性	49.86	47.95	30.26	35.89	40.81 (1551)
初職前学歴					
中学	34.48	21.21	20.00	0.00	21.30 (108)
高校	57.89	56.69	40.15	38.28	49.82 (1668)
短大・高専	55.00	52.38	42.70	42.86	47.43 (331)
大学・大学院	70.69	75.76	66.80	52.26	63.64 (902)
専門・各種	56.44	61.96	51.22	40.80	51.81 (691)
その他	50.00	28.57	25.00	9.09	26.47 (34)
全体	57.47	60.28	48.85	43.40	52.28
(N)	(750)	(1017)	(997)	(970)	(3734)

図表 1－6 には、離学コーホートと性別、学歴段階別に 5 年間継続して正社員の人の比率を示している。性別による差から確認していこう。右端全体の数値から総じて男性の方が女性よりも正社員継続型のキャリアを歩みやすいことが分かる。その差は 20 ポイントであり、男性では 5 人に 3 人がこのパターンの初期キャリアを歩むのに対して、女性では 5 人に 2 人に過ぎなくなっている。先の分析で 1993 年以降に離学したコーホートで、この標準的なキャ

リアのシークエンスを歩むのが難しくなっていることを明らかにしたが、そのインパクトは女性で顕著に表れている。男性の場合、1988-1992年離学コーホートから1993-1997年離学コーホートにかけての減少幅は約9ポイントであるのに対し、女性では約18ポイントと2倍近い差が開いている。男性でも1998-2003年に離学したコーホートでは5年間継続正社員の比率は半数を切るようになるが、このコーホートで若干持ち直しているように見える女性との差は約13ポイントと、差は維持されている。したがって、雇用情勢の悪化の影響はまず女性を直撃し、その後男性にまで及ぶようになったということができよう。

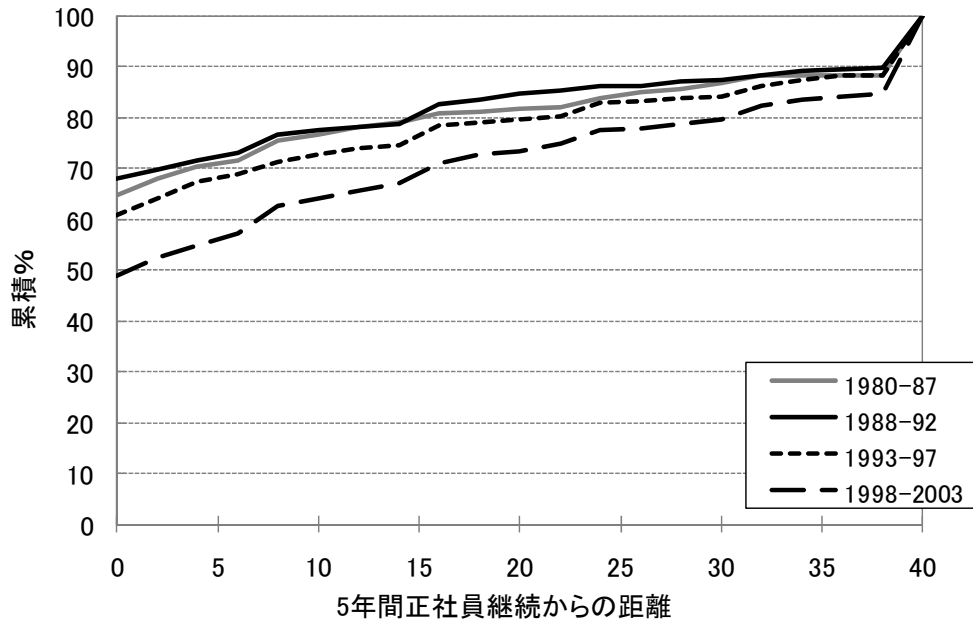
次に学歴による違いを確認しよう。学歴は6カテゴリーの結果を表示しているが、「中学」と「その他」は該当ケース数が少ないため、参考にとどめ、ケース数が確保できる残り4つのカテゴリーについて検討することにする。5年間継続正社員の比率が最も高いのは「大学・大学院」の64%であり、残りの「高校」「短大・高専」「専門・各種」はいずれも5割前後になっている。短期高等教育である「短大・高専」と高卒後に通う「専門・各種」は、「高校」よりも教育年数は長いが、学歴が高いほど（＝教育年数が長いほど）5年間正社員比率が高いという単純な直線関係にはないようである。

コーホート間の違いを確認していこう。どの学歴でも2つ目から3つ目のコーホートにかけて5年間継続して正社員の比率が下がっている。最も減少幅が大きいのは高校であり、1988-1992年離学コーホートでは、約57%であったのが1993-1997年離学コーホートには40%と2割近く減少してしまっている。また、短大・高専以上の3つの学歴段階でもこの期間に5年間正社員の比率は10ポイント程度減少し、1993-97年離学コーホートでは、大学で66.8%、専門・各種で51.2%、そして短大・高専では42.7%になっている。もっとも若い1998-03年離学コーホートで高校と短大・高専では、正規継続の比率は下げ止まるが、大学と専門・各種は下落を続け、大学・大学院でも52.3%、専門・各種は40.8%と高校や専門・各種と変わらない比率まで減少してしまっている。つまり、大学・大学院はすべてのコーホートにおいて5年間正社員継続の比率が最も高く、「望ましい」初期キャリア形成が可能な層であったのだが、その大学・大学院でも新規学卒者の就職が最も難しかった時代に離学した場合は、半数の人々しか、離学後5年間継続して正社員であることはできなかったということになる。

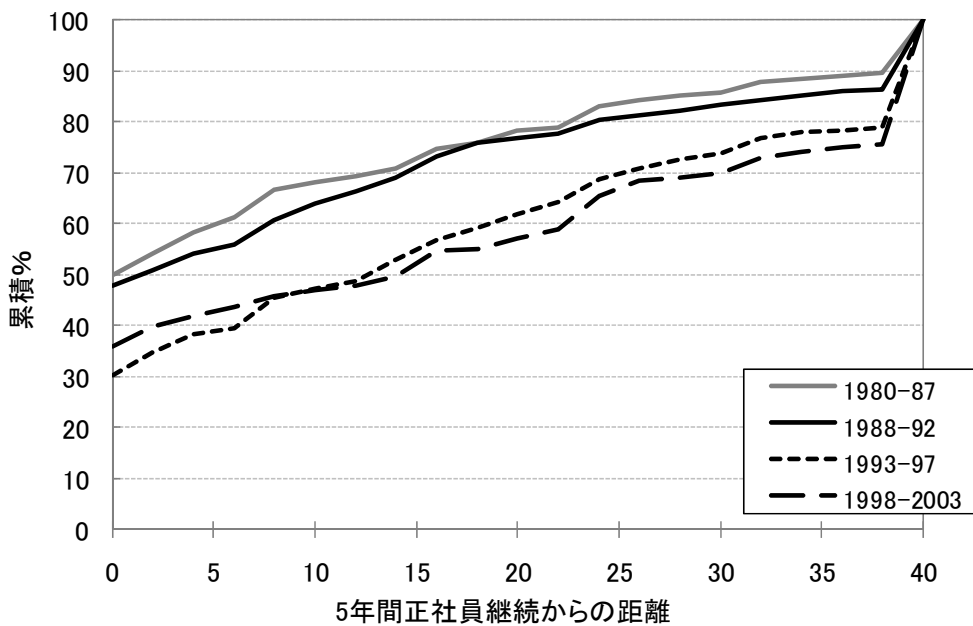
ずっと正規の比率だけではなく、初期キャリアのシークエンスという観点から離学コーホートごとの違いを確認しておこう。図表1-7と図表1-8はOM分析を用い、5年間正社員継続というシークエンスとそれ以外の初期キャリアシークエンスの距離を求め、その累積%を示したものである。5年間継続して正社員とのシークエンス同士の距離が小さいほど、正社員期間が占める割合が高いことになる。したがって、距離が小さい部分で累積カーブが上昇しているほど、5年間継続して正社員でなくとも、正社員期間の長い初期キャリアを歩んでいる人が多いと判断することができる。先に確認したようにコーホート間の断絶は、男性の場合は1993-1997年離学コーホートと1998-2003年離学コーホートの間に、女性の場合は1988-1992年離学コーホートと1993-1997年離学コーホートの間にあることが見て取

れる。カーブの形状に注目すると、男性の場合は距離の小さい部分での差が大きく、女性の場合はどのコーホートの曲線もほぼ平行になっている。つまり女性では、後半のコーホートで正社員継続の比率が減少したのみならず、相対的に長い期間正社員を経験した人の比率も前の世代に比べて大きく減少していたことが分かる。

図表1-7 5年間正社員継続からの距離(男性 コーホートごと)



図表1-8 5年間正社員継続からの距離(女性 コーホートごと)



ここまで、性別、離学コーホート、初職前最終学歴の三つの要因を個別に検討してきた。次に、重回帰分析を用いてこれらの要因が正社員継続からの距離を規定する要因をより詳細に検討していこう。図表1-9は正社員継続からの距離を従属変数とした重回帰分析の結果であり、係数は標準化回帰係数の値を示している。係数の値が小さいほど正社員継続への距離を小さくする効果があることを意味し、逆に大きいと正社員継続から離れる効果があることになる。加えて、離学した時期によって性別や初職前学歴、中退の効果に違いはあるのか、また学歴によって中退の効果に違いがあるのかを検討するため、別途これらの交互作用項を入れたモデルも検討した、交互作用に有意な効果が確認できた場合のみ表に掲載している。

サンプル全体の結果から見ていこう。男性効果が有意であるため、例え初職前の学歴や離学コーホートをコントロールしても性別によって大きな違いがあることが分かる。男性×1980-1987年離学の交互作用がプラスで有意であることより、性別格差は最も古いコーホートでは相対的に小さく、80年代後半以降に大きくなったことが示されている。また、学歴の効果を見ると、中卒学歴しか持っていないことは正社員継続からの距離を大きくするが、短大・高専、大学・大学院、そして専門・各種の学歴の場合には、正社員への距離が小さくなっている。短大・高専と専門・各種の係数の値がほぼ同じであるため、これらの教育機関を出た場合の効果に大きな違いはなく、離学前の学校が中卒か、高卒か、短大・高専、専門・各種か、それとも大学・大学院かという四つの段階によって、初期キャリア形成のあり方が違ってくることが分かる。離学コーホート×学歴の交互作用で統計的に有意なものはないので、学歴の効果は離学した時期によらずほぼ一定であったと考えられる。

教育経験に関してこの表から分かる興味深い点は初職前の学歴という段階ではなく、中退することの効果である。学校中退の係数の値が最大であるため、中退することは、他のどの要因よりも正社員継続に近いキャリア形成を阻害してしまう。新規学卒一括採用による労働市場への参入口を逃した人々、つまり世間で「真っ当」だとされるルートを逃すことのデメリットは学歴や性別、そして離学した時期の効果も上回っているととらえられる。交互作用項を投入することで学歴による中退の効果が異なるかどうかを検討したところ、専門・各種中退の効果がマイナスで有意となっていた。小杉(2009)は、専門学校卒業者のキャリア形成の特徴として、職業資格をいかに企業横断的なキャリアを歩むことを挙げているが、職業資格という「武器」があることによって、新卒時の参入口を逃すことのデメリットが多少は低減されるのかもしれない。加えて、離学した時期によって中退の効果に違いがあるかも検討したが、これに関しては有意な差は確認されなかった。学校中退のデメリットは雇用情勢の良し悪しとはほとんど関係ないといえるだろう。離学コーホートの効果はいずれのコーホートでも有意であるため、時代が新しくなるにつれ、正社員型キャリアへの参入が難しくなってきたことが分かる。

図表 1-9 5年間正社員継続からの距離を規定する要因（重回帰分析）

	全体	男性	女性
距離の範囲	0.00-40.00	0.00-40.00	0.00-40.00
距離の平均値	10.840	8.869	13.606
距離の標準偏差	14.933	14.222	15.463
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
男性	-0.165 ***		
中3時の成績	-0.032	0.003	-0.077 **
初職前学歴 (ref. 高校)			
中学	0.149 ***	0.145 ***	0.162 ***
短大・高専	-0.060 ***	-0.035	-0.068 *
大学・大学院	-0.135 ***	-0.178 ***	-0.069 *
専門・各種	-0.069 ***	-0.063 **	-0.079 **
初職前最終学歴中退	0.198 ***	0.207 ***	0.192 ***
離学年コーホート (ref. 98-03年離学)			
80-87年	-0.199 ***	-0.159 ***	-0.242 ***
88-92年	-0.174 ***	-0.169 ***	-0.184 ***
93-97年	-0.080 ***	-0.106 ***	-0.047
Adjusted R <sup>2</sup>	0.132 ***	0.108 ***	0.123 ***
N	3591	2097	1494
有意な交互作用	男性×80-87年 離学(+)	専門×中退(-)	専各×88-92年 離学(+)
		専門×中退(-)	

注) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05  
係数の値は標準化回帰係数

性別ごとに効果に違いがある変数について確認しておこう。中3時の成績は女性でのみ有意なマイナスの効果を持っている。女性の学歴の効果はすべて有意なのであるが、係数の値を比較すると、高卒後に通う三つの教育機関——すなわち短大・高専、大学・大学院、そして専門・各種の係数の大きさには大きな違いがない。女性の場合は中卒か、高卒か、それともそれ以上かという三つの区分で分けることができ、男性であれば大きな優位性を持つ大学・大学院の効果が確認できない。近年では四年制大学への進学率が男性に迫るものになってきたとはいえ女性の上級学校、特に四年制大学への進学はそれほど高いものではなかった。そのため、女性では初職前に通った最後の学校によって男性ほど明瞭には区分されず、その代りに成績が良いことが正社員継続型キャリアへ近づける有意な効果を持つのではないだろうか。一方、男性では、短大・高専は有意な効果をもっていない。男性の場合は中卒か、高卒もしくは短大・高専卒か、専門・各種か、それとも大学・大学院かという四つの段階で区分されるということになる<sup>6</sup>。先に全体の結果を確認した際に、学歴に関しては四つの異なる層に分かれると判断できることを指摘したが、これは、性別と学歴による効果が交錯して生

<sup>6</sup> もっとも男性の短大・高専は52人(2.5%)しかいないので、人数の少なさによるものである可能性も否めない。



じていた分離であると考えられることができるだろう。離学コーホートの効果を確認すると、男性の場合はすべてのコーホートがマイナスの有意な効果を持っているが、女性では 1993-1997 年離学コーホートが有意な効果を持っていない。他の変数をコントロールした上でも、正社員型キャリアからの逸脱は女性でいち早く生じていたことが、ここでも確認された。

## 5. 初期キャリアの類型化：初期キャリアのパターンにはどのようなものがあるのか

本節では、初期キャリアパターンの類型を詳細にみていく。分析対象となった 3,734 人の初期キャリアには 748 通りの異なるシーケンスから構成されていた。この 748 通りのシーケンスに対して OM 分析を行い、そこから得られた距離行列をクラスター分析（Ward 法）した結果、解釈可能な 7 つのクラスターに分類することができた。それらは、①「正社員優勢」、②「正社員→非正規」、③「非正規優勢」、④「非正規→正社員」、⑤「学生」、⑥「途中から無職」、⑦「自営」である。

図表 1-10 は 3 節の図表 1-1 と同様に各クラスターに関する特徴を示したものである。またクラスターごとのキャリアのシーケンスの様相は図表 1-11～図表 1-17 に図示している。これらの図表から、初期キャリアクラスターの特徴を説明していこう。

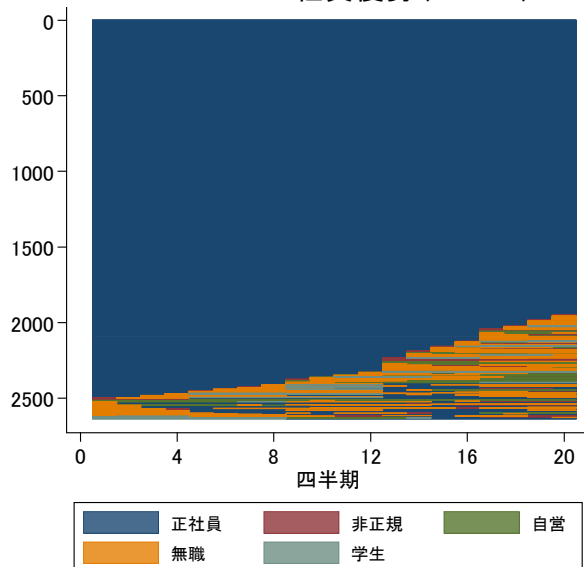
最初のクラスターは「正社員優勢」である。このクラスターは図表 1-11 を見れば一目瞭然であるように正社員の期間が長いことによって特徴づけられる。このクラスターの正社員の平均経験期間は 18.82 四半期であり、他のどのクラスターよりも長い。他の働き方の経験期間は 1 に満たず、実際 5 年間継続して正社員であるシーケンスの比率が 73.9% と約 4 分の 3 を占めている。また、クラスター内の画一性も高くシーケンスの分散を示すいずれの指標の値も 7 クラスターの中で最低である。したがって、このクラスターには、正社員継続という先に確認した標準的初期キャリアを歩んだ層と、最初の 5 年間正社員であった期間が相対的に長い、安定的なキャリアを歩んだ層が含まれたクラスターであると判断できるだろう。このクラスターのボリュームが最も大きくサンプル全体の 70.6% がここにあてはまる。

図表 1-10 初期キャリアクラスターの特徴

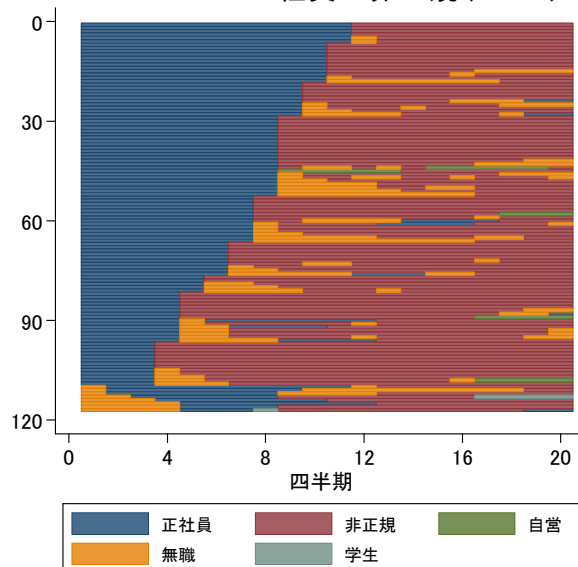
	初期キャリアクラスター						
	正社員 優勢	正社員→ 非正規	非正規 優勢	非正規→ 正社員	学生	途中から 無職	自営
正社員 (S.D)	18.82 (2.50)	7.15 (2.47)	0.57 (1.33)	11.16 (3.57)	2.85 (3.62)	4.19 (3.95)	0.42 (1.29)
非正規 (S.D)	0.28 (1.15)	10.99 (3.48)	17.51 (2.92)	7.81 (3.31)	6.41 (4.74)	2.76 (3.48)	1.15 (2.92)
平均的な 経験期間 (四半期)	0.22 (1.32)	0.18 (0.87)	0.05 (0.48)	0.08 (0.65)	0.01 (0.10)	0.10 (0.64)	17.53 (3.84)
無職 (S.D)	0.61 (1.63)	1.64 (2.22)	1.86 (2.56)	0.75 (1.55)	0.68 (1.55)	12.73 (3.52)	0.68 (1.71)
学生 (S.D)	0.08 (0.66)	0.04 (0.38)	0.01 (0.12)	0.20 (0.99)	10.05 (3.83)	0.22 (1.17)	0.22 (1.49)
シーケンスに含まれる 働き方の平均値	1.31 (0.56)	2.56 (0.56)	1.66 (0.64)	2.37 (0.51)	2.46 (0.62)	2.16 (0.55)	1.51 (0.68)
シーケンスに含まれる エピソードの平均値	1.42 (0.82)	2.98 (1.25)	2.03 (1.26)	2.76 (1.00)	3.02 (1.02)	2.45 (0.91)	1.57 (0.77)
異なるシーケンスの数	266	67	111	110	69	75	50
異なるシーケンスの数 /N	0.10	0.57	0.32	0.48	0.76	0.54	0.29
最大比率のシーケンス のしめる比率	0.74	0.11	0.43	0.14	0.08	0.10	0.59
N	2638	117	344	229	91	140	175
サンプル全体に占める%	70.6%	3.1%	9.2%	6.1%	2.4%	3.7%	4.7%

注) ( ) 内の数値は標準偏差

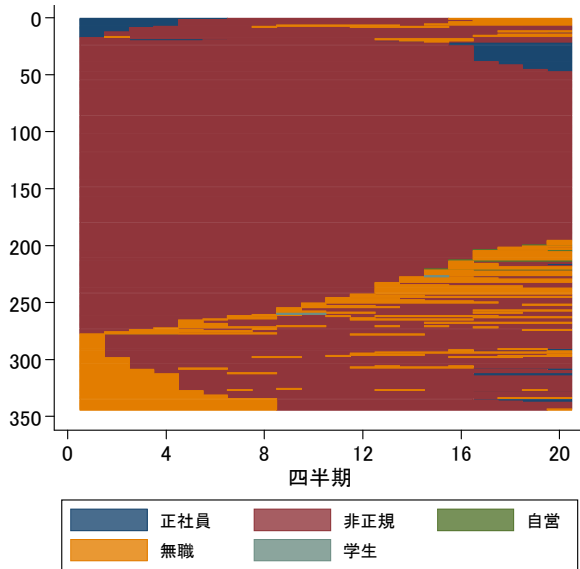
図表 1-11 離学後 5 年間の  
初期キャリアプロット  
正社員優勢 (n=2638)



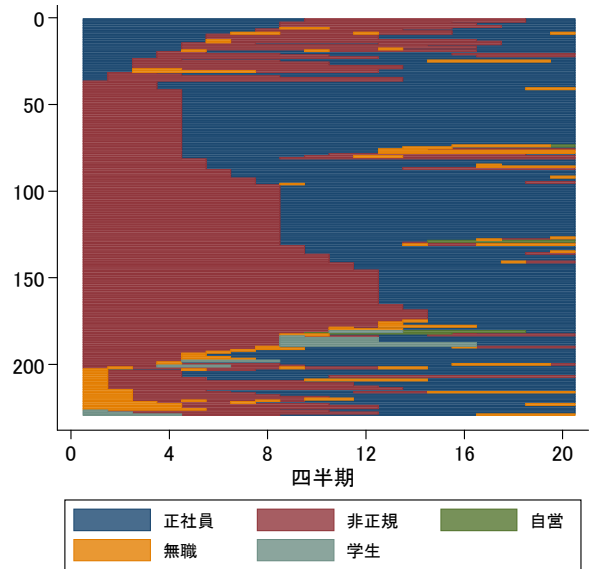
図表 1-12 離学後 5 年間の  
初期キャリアプロット  
正社員→非正規 (n=117)



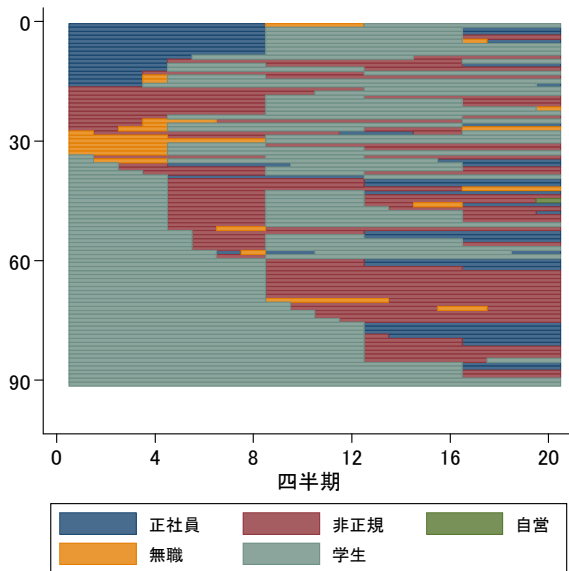
図表 1-13 離学後 5 年間の  
初期キャリアプロット  
非正規優勢 (n=344)



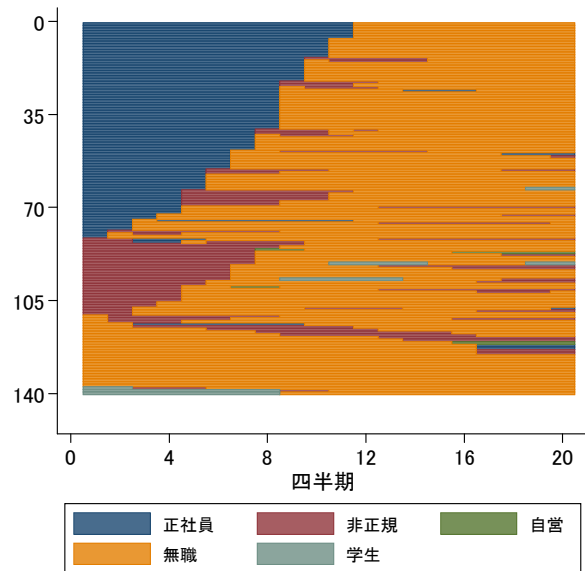
図表 1-14 離学後 5 年間の  
初期キャリアプロット  
非正規→正社員 (n=229)



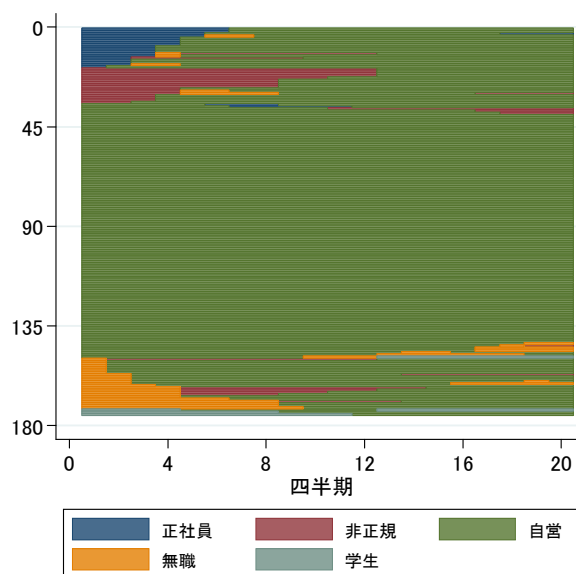
図表 1-15 離学後 5 年間の  
初期キャリアプロット  
学生 (n=91)



図表 1-16 離学後 5 年間の  
初期キャリアプロット  
途中から無職 (n=140)



図表 1-17 離学後5年間の初期キャリアプロット  
 自営(n=175)



「正社員→非正規」クラスターの平均経験期間をみると、非正規の期間が最も長く、次いで正社員の期間が長くなっている。このクラスターに含まれるシークエンスには、正社員から直接非正規へと移動する順番のシークエンスが最も多く、クラスターの約半分を占めている。次いで多いのは、正社員→無職→非正規（17.9%）であり、無職期間を挟んで正社員から非正規へと移動するパターンである。この2つの移動パターンを合計すると、このクラスターに含まれるケースの64.9%となり、ここから「正社員→非正規」クラスターと名付けることにした。クラスターの中のシークエンスの分散の指標を確認すると、「シークエンスに含まれる働き方の平均値」、「シークエンスに含まれるエピソードの平均値」とともに2を超えており、7つのクラスターの中で2番目に高くなっている。「異なるシークエンスの数/N」の値も0.57と相対的には高いので、このクラスターに含まれるシークエンスの多様性は高いと判断することができるだろう。つまり、このクラスターの約半数のケースは正社員から非正規へと移動するのであるが、5年間のどの時点で移動するかは分散しており、移動しがちな時点というのは特にはないと考えることができる。これは、図表1-12からも確認することができる。また、このクラスターがサンプル全体に占める比率は3.1%と多くはない。

「非正規優勢」クラスターは、非正規期間が17.51四半期と長いことが特徴である。次に長いのは無職の1.86四半期となっている。非正規のみというケースがクラスターの43.0%を占めており、次いで、無職から非正規へ移動したというケースが12.5%を占めている。クラスター内のシークエンスの分散の程度は大きくなく、「働き方の平均値」は2に満たず、エピソードの平均値も2をわずかに超える程度である。非正規を中心としたキャリアを歩んでいるといえる。ここからこのクラスターを「非正規優勢」と名付けることにした。後述の自営

クラスターを除くとこのクラスターの正社員の平均経験期間が最も短く、キャリア形成の望ましさの程度は相対的に劣ると判断することができるだろう。サンプル全体で 9.2%がこのクラスターに分類され、2 番目に大きなクラスターとなっている。

4 つ目のクラスターは「非正規→正社員」クラスターである。このクラスターのシーケンスの順番として最も多いのが非正規から正社員への移動 (50.2%) であり、次いで非正規→正社員→非正規と並ぶパターンが続いている (10.5%)。経験年数をみると正社員の期間が最も長く 11.16 四半期であり、次いで長いのが非正規の 7.81 四半期である。したがって、離学当初は非正規であったものの比較的早い段階で正社員へと移動した人々が多く含まれているクラスターであると考えられる。先に確認した「正社員→非正規」型とは、シーケンスの順番も、正社員と非正規の経験期間の長短も逆になっている。「正社員→非正規」型も「非正規→正社員」型も最初の 5 年間のキャリアは正社員経験と非正規経験によって構成されるのであるが、前者の場合は離学直後から正社員の仕事に就くものの早期に離職するケース、後者の場合は離学直後には非正規の職に就いていたが、相対的に早い段階で正社員へと移行するケースが多く含まれると考えられる。その意味では、前者は標準的キャリアからの離脱、後者は、キャッチアップ型であるといえるだろう。初期キャリア形成の望ましさという点で考えれば、「非正規→正社員」型の望ましさの程度が高いと判断できる。

「学生」クラスターは「学生」の期間が 10.05 四半期と長い。図表 1-15 を見ると就労経験のある社会人が学校に戻るリカレント型は 3 分の 1 程度であり、残りは、離学直後から学生となっている。学校に在学しながら就労を開始した場合、その期間が並行していれば、学生の方を優先しているため、このような離学直後に学生という一見矛盾した状況が生じている。このクラスターに含まれるケースは 2.4% (91 人) とごくわずかであり、初職前の最終学歴が中学か高校の者が 8 割を占めている。したがって、社会人学生というよりも中卒後に働きながら高校に通うような勤労学生によって構成されていると考えられるだろう。

「途中から無職」クラスターの経験期間をみると、無職の経験期間が長く 10.05 期間となっている。シーケンスの並びの順番を調べると正社員→無職という順で経験しているケースが最も多く (38.6%)、次に非正規→無職の 10.0%、そして正社員→非正規→無職が 8.6% と続いている。これら三つのパターンでクラスターの約 6 割を占めている。ここから無職の期間が相対的に長いとはいえ、離学後 5 年間ずっと無職であったわけではなく、何らかの就労経験を経てから無職に移動するケースが多く含まれていることが分かる。就業経験を経た後に無職になるケースが多いことから、このクラスターを「途中から無職」と名づけることにした。サンプル全体の 3.7%を構成しているに過ぎずボリュームとしては大きくない。ただし、今回の調査対象は、何らかの形で就業中の者に限定されているため、離学後いずれかの時点で無職になり、調査時点でも無職という者はサンプルに含まれていない。働いていない者も含めた場合にはこの「途中から無職」クラスターのボリュームはもう少し大きくなることが推測されるため、解釈には若干の留意が必要となる。

「自営」クラスターは自営期間が多いことで特徴づけられる。経験期間をみても自営の期間が 17.53 四半期と際立って長く、これは図表 1-17 が圧倒的に自営によって占められていることをみても分かる。「シーケンスに含まれる働き方の平均値」も「エピソードも平均値」も「正社員優勢」クラスターに次いで小さい。また、最大のシーケンスの占める比率も 0.59 と、このクラスターの約 6 割が同一シーケンス（5 年間継続自営）であり、クラスター内のシーケンスの画一性が高いと判断できる。このクラスターもサンプル全体の 5% を構成しているにすぎず、ボリュームとしては大きくない。

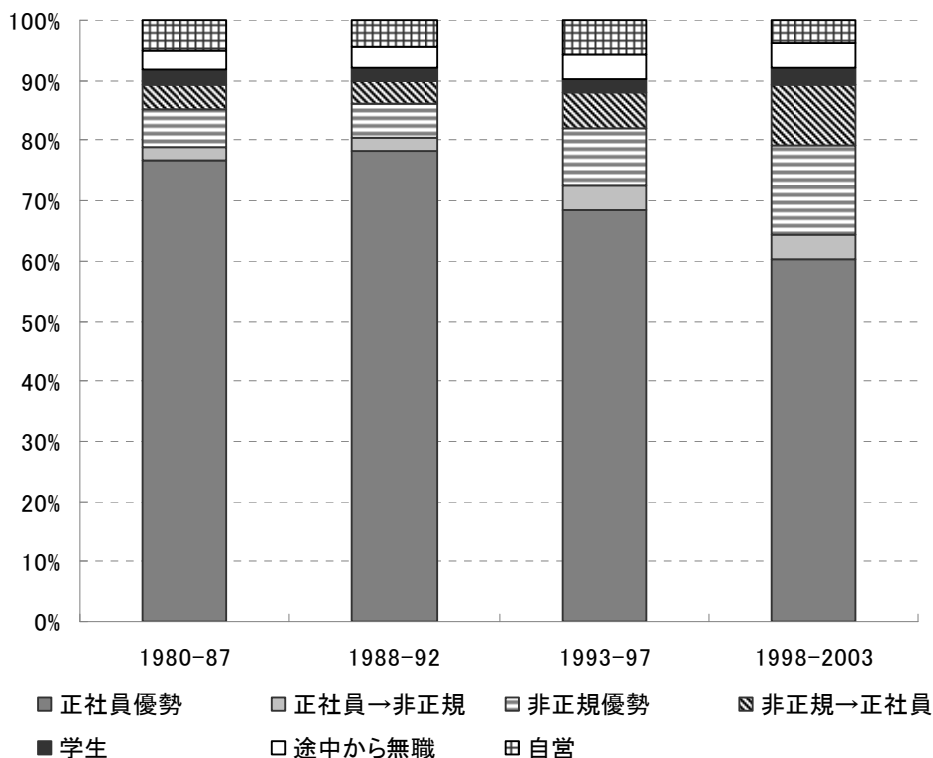
初期キャリアクラスターの分布をここで再度確認しておこう。最もボリュームが大きいのは「正社員優勢」でありサンプルの 7 割がここに含まれる。非正規期間を相対的に多く含むキャリアのクラスターは「正社員→非正規」、「非正規優勢」、「非正規→正社員」の三つであり、合計するとサンプル全体の 18.4% を構成している。この中で最も多いのは「非正規優勢」の 9.2% である。残りの三つのクラスター——「学生」「途中から無職」「自営」は、それぞれサンプルの 5% 未満でしかなく、80 年代以降の離学者の初期キャリア類型としてはメジャーなものであるとはいえない。次節では、これら初期キャリアの初期キャリア類型を規定する要因は何なのかを探っていこう。

## 6. 初期キャリア類型の規定要因

前節では初期キャリアの 7 つのクラスターに類型化した。本節では、一体どのような要因が初期キャリアの類型を規定するのかを検討する。

図表 1-18 は離学コーホートごとのクラスターの分布を示したものである。どのコーホートでも「正社員優勢」が最も多いが、1993-1997 年離学コーホートでその比率が大きく減少していることが分かる。代わって非正規を含むクラスターが増加しているが、その中でも顕著に増加しているのは、「非正規優勢」である。最後のコーホートでは、「非正規→正社員」も増加している。「正社員→非正規」という標準型キャリアルートからの離脱は必ずしも大きく増えているわけではなさそうである。その他の三つのクラスター、すなわち「学生」、「途中から無職」、「自営」の比率は安定して推移している。

図表 1 - 18 離学コーホートごとのクラスターの分布

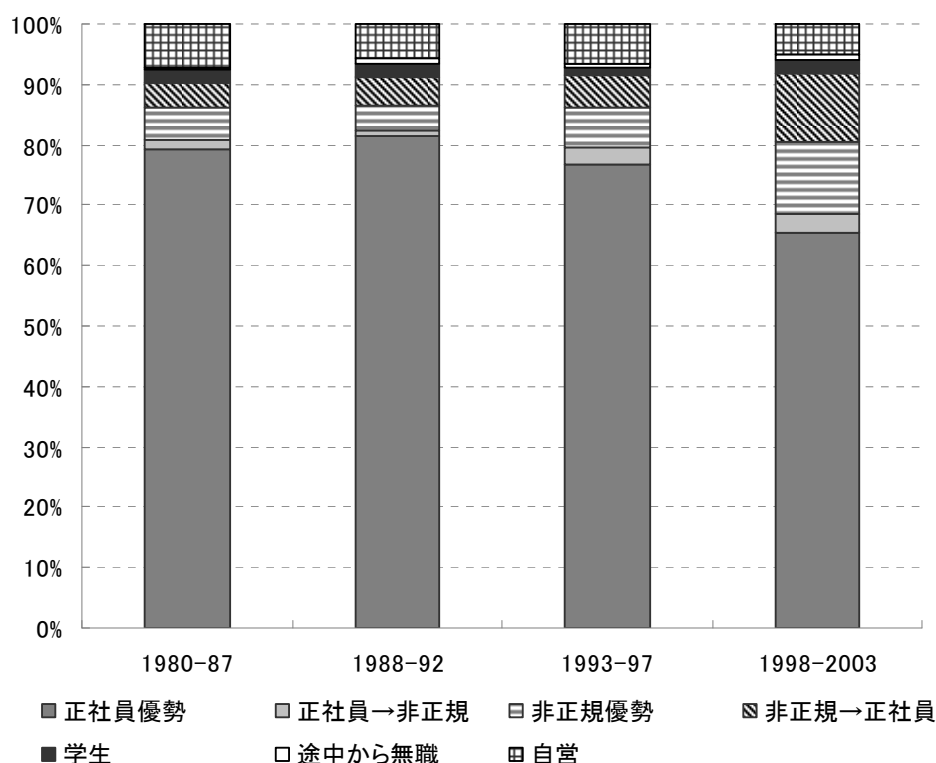


性別による違いも確認しておこう。図表 1 - 19 と図表 1 - 20 にその結果を示している。これまで様々な角度から確認してきたように「正社員優勢」の下落は女性で早く始まり、男性はそれを追隨している。1998-2003 年離学コーホートでの「正社員優勢」の比率は男性で約 66%、女性で約 53%とそれまでのどのコーホートよりも低くなっている。男女とも非正規を含むキャリアが増加しているのであるが、性別によって傾向が異なる。男性の場合「非正規優勢」と「非正規→正社員」の比率は 90 年代半ば以降に離学した二つのコーホートでほぼ同じ程度であるが、女性では「非正規優勢」の比率が「非正規→正社員」の 2 倍以上となっている。おおまかにいえば、同じように非正規として離学後の職業キャリアをスタートしたとしても、男性であれば正社員への移行を果たすものが半数いるが、女性では非正規に留まり続けるものが 3 分の 2 以上いるということになる。また女性では、「途中から無職」の比率が高いのであるが、これは 1993-1997 年に 10%に上昇して以降大きな変化はない。

図表 1 - 21 には性別と学歴ごとの初期キャリアクラスターの分布を示している。性別については、先に離学コーホートごとの特徴を確認したので、ここでは学歴による違いを見ていこう。4 節の分析と同様に人数の少ない「中学」と「その他」以外の四つの学歴段階について検討する。「正社員優勢」を見ると、「大学・大学院」だけが高く、その他の学歴にはほとんど違いがないことが分かる。「大学・大学院」の優位性は「正社員→非正規」の離脱型キャリアや、「非正規優勢」の比率が少ないこと、そして、正社員ルートへの途中参入が多い「非

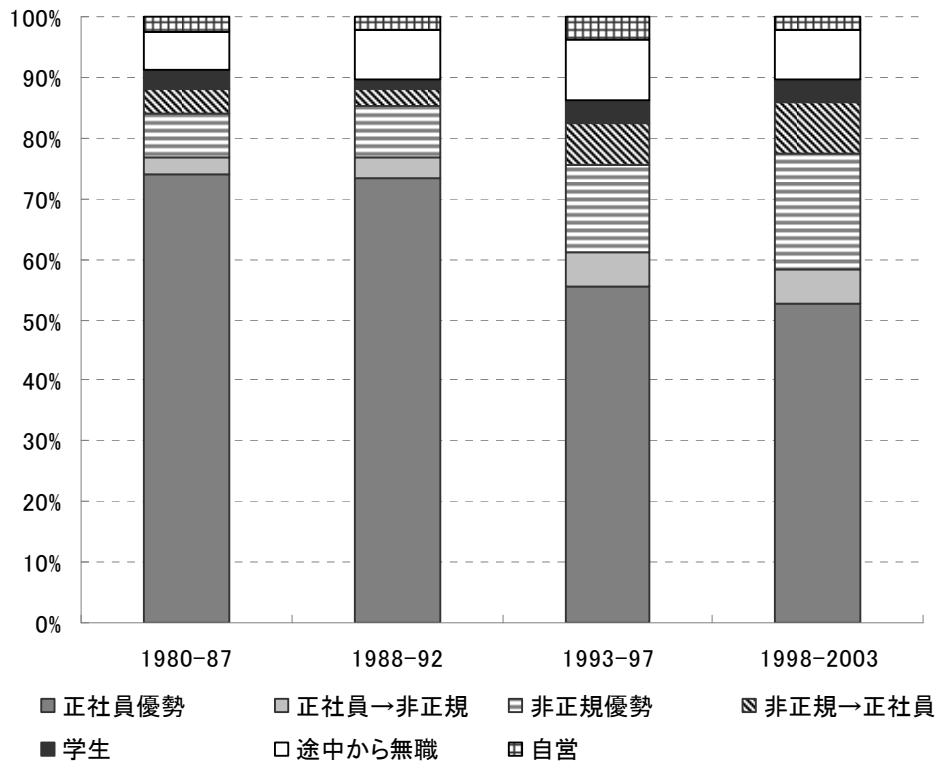
正規→正社員」クラスターの比率が高いことから示されている。一方、「高校」、「短大・高専」、「専門・各種」の三つの学歴の違いは明瞭に読み取れず、これらの学歴段階に大きな違いはないといえる。「正社員優勢」クラスターの比率は「高校」の値が若干低く、「非正規優勢」の比率は「高校」が最も高いことから、高校離学者の初期キャリアは「望ましさ」の程度が相対的には劣るということもできるだろう。しかし、「非正規優勢」クラスターの大きさは「短大・高専」でもさして変わらないし、「途中から無職」クラスターは「短大・高専」で比較的高い値を示している。その意味では、「短大・高専」と「高校」にはほとんど違いはないということもできるだろう。「短大・高専」の8割強は女性であり、女性の初期キャリアの特徴が教育年数の効果を「相殺」しているともとらえられる。三つのなかでは、強いていえば「専門・各種」は「非正規優勢」が相対的に低く、「非正規→正社員」が相対的には高いという意味で、初期キャリア形成の望ましさは他の二つの学歴に比べれば勝っているといえるかもしれない。

図表 1-19 離学コーホートごとのクラスターの分布（男性）





図表 1-20 離学コーホートごとのクラスターの分布（女性）



図表 1-21 性別・初職前学歴と初期キャリアクラスター (%)

	初期キャリアクラスター							全体 (N)
	正社員優勢	正社員→非正規	非正規優勢	非正規→正社員	学生	中途から無職	自営	
性別								
男性	75.63	2.15	6.96	6.55	1.97	0.64	6.09	100.00 (2183)
女性	63.64	4.51	12.38	5.54	3.09	8.12	2.71	100.00 (1551)
初職前学歴								
中学	33.33	0.93	13.89	4.63	29.63	7.41	10.19	100.00 (108)
高校	68.76	3.84	10.07	5.28	3.06	3.84	5.16	100.00 (1668)
短大・高専	71.60	4.53	9.97	4.53	0.60	6.04	2.72	100.00 (331)
大学・大学院	79.05	1.44	6.65	7.65	0.55	1.55	3.10	100.00 (902)
専門・各種	71.06	3.33	8.68	6.66	0.00	4.49	5.79	100.00 (691)
その他	41.18	2.94	23.53	17.65	2.94	8.82	2.94	100.00 (34)
全体	70.65	3.13	9.21	6.13	2.44	3.75	4.69	100.00 (3734)

以上の単純集計レベルの分析から、労働市場で劣位に置かれがちな属性（学歴が高くないことや女性であること）を持っている場合には、相対的に「望ましき」の劣るクラスターに

なりやすく、また、雇用情勢の悪化に伴って「望ましき」の劣る初期キャリアクラスターの比率は増加しているが、その傾向は男性よりも女性で早期かつ顕著に現れていることが明らかになった。

図表 1-22 初期キャリアクラスターを規定する要因（多項ロジット分析）

		クラスター						
		正社員→ 非正規	非正規優勢	非正規→ 正社員	学生	途中から 無職	自営	
		exp(B)	exp(B)	exp(B)	exp(B)	exp(B)	exp(B)	
男性		0.436 ***	0.369 ***	0.787	0.536 *	0.059 ***	2.025 ***	
中3時の成績		0.803 *	0.851 **	0.982	1.861 ***	1.009	0.957	
初職前学歴 (ref. 高校)	中学	0.509	2.827 **	2.189	40.060 ***	5.549 ***	2.927 *	
	短大・高専	0.740	0.643 *	0.649	0.089 **	0.685	0.738	
	大学・大学院	0.379 **	0.550 **	0.924	0.061 **	0.414 **	0.475 ***	
	専門・各種	0.741	0.568 **	0.861	0.000	0.869	0.975	
初職前最終学歴中退		2.143	7.743 ***	6.986 ***	2.759	7.865 ***	3.008 ***	
離学年 コーホート (ref. 98-03年 離学)	80-87年	0.281 ***	0.191 ***	0.272 ***	0.247 ***	0.366 ***	0.854	
	88-92年	0.316 ***	0.230 ***	0.269 ***	0.302 ***	0.565 **	0.719	
	93-97年	0.746	0.480 ***	0.501 ***	0.487 *	0.793	1.118	
	N	3591						
	Pseudo R <sup>2</sup>	0.11						

注) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

従属変数のリファレンスとなるカテゴリーは「正社員優勢」

図表 1-23 非正規型クラスター間の比較（多項ロジット分析）

		非正規優勢 vs.		非正規→ 正社員 vs.
		正社員→ 非正規	非正規→ 正社員	正社員→ 非正規
		exp(B)	exp(B)	exp(B)
男性		1.182	2.135 ***	0.554 *
中3時の成績		0.944	1.154	0.818
初職前学歴 (ref. 高校)	中学	0.180	0.774	0.233
	短大・高専	1.150	1.008	1.141
	大学・大学院	0.689	1.679 *	0.410 *
	専門・各種	1.303	1.514	0.861
初職前最終学歴中退		0.277 **	0.902	0.307 *
離学年 コーホート (ref. 98-03年 離学)	80-87年	1.470	1.423	1.033
	88-92年	1.371	1.168	1.174
	93-97年	1.556	1.045	1.489

注) \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

これらの要因の初期キャリアクラスターに対する影響を総合的に検討するために、初期キャリアクラスターを従属変数とした多項ロジット分析を行った。その結果は図表1-22に示している。図表1-22は「正社員優勢」クラスターを従属変数のレファレンスにおいているので、係数の値は、「正社員優勢」クラスターと当該クラスターになることを比較したときにどのくらい当該クラスターになりやすいかを示している。

非正規型初期キャリア類型である「正社員→非正規」、「非正規優勢」、「非正規→正社員」をみていこう。「非正規優勢」はモデルに投入したすべての変数が統計的に有意である。「正社員優勢」と比較して「非正規優勢」になりにくいのは、男性、中3時の成績がよく、初職前の学歴が高く、そして離学時期が早いことという条件であり、中退することは「非正規優勢」となるオッズを7.7倍も高めることが分かる。一方「正社員→非正規」では男性と中3時の成績、大学・大学院を離学していること、90年代前半までに離学していることは有意となっているが、これら以外の変数には統計的有意性は認められない。つまり、正社員を継続するか、途中で非正規へと離脱するかを規定するのは「恵まれた」条件を有しているかどうかであり、恵まれた条件を所持している場合には正社員を継続するが、そうでない層は非正規へと離脱しやすいということになる。また、中退の効果はプラス（＝「正社員→非正規」になりやすい）であるが、有意ではない。一方「非正規→正社員」に関しては、有意な変数が中退と離学コーホートのみになっている。つまり、「正社員優勢」型初期キャリアを歩むのか「非正規→正社員」というキャッチアップ型キャリアを歩むのかには中退することを除いて性別や学歴などの属性的な要因はほとんど影響せず、その分岐を主に規定しているのは離学した時期であるということが示されている。

これら三つの非正規型キャリア形成を分化させる要因は何なのだろうか。図表1-22は「正社員優勢」と比較したときの結果なので図表1-23に「非正規優勢」に対する「正社員→非正規」と「非正規→正社員」及び「非正規→正社員」に対する「正社員→非正規」の結果を載せている。図表1-23を見ると分かるように「正社員優勢」クラスターとの比較を行った図表1-22と異なり、有意な変数は多くはない。つまり、非正規型キャリアの中でいずれのパターンを歩みやすいのかということを規定する要因は今回投入した変数の中では多くはないことが分かる。「非正規優勢」ではなく「正社員→非正規」となることには中退のみ影響している。おそらく学校を中退した者はそもそも離学後正社員としての仕事を見つけることが難しく、そのため「正社員→非正規」というキャリアを歩むことが難しいのではないかと考えられる。一方「非正規優勢」ではなく「非正規→正社員」となることには、男性及び初職前学歴が「大学・大学院」であることが有意な効果を及ぼしている。非正規として職業キャリアをスタートした場合に、そのまま非正規でいるかそれとも初期段階で正社員と移動するかには、男性という属性や大学まで通ったかどうかの影響を及ぼす。中退ダミーはマイナスの効果をもっているが有意ではないので、「非正規優勢」と比較した「非正規→正社員」のなりやすさに対して、学校を中退したかどうかは関係ないといえる。表には掲載し

ていないが、学校段階との交互作用を入れることで、どの学校を中退したかによって「非正規→正社員」へのなりやすさに違いがあるかどうかを検討したところ、「専門・各種中退ダメー」だけが5%水準で有意なプラスの効果を持っていた。したがって、そもそも「非正規優勢」に対して「非正規→正社員」となることと中退にはあまり関係はないが、その中でも特に専門・各種学校を中退することはほとんど不利には働かないということになる。「非正規→正社員」というキャッチアップ型キャリアと「正社員→非正規」という離脱型キャリアを分けるものは何なのだろうか。表より、男性、初職前学歴が「大学・大学院」そして「中退」がマイナスの効果を持っていることが分かる。つまりおおまかにいうと、女性、非大卒、かつ中退という三要素がそろっている場合には、キャッチアップする人に比べて離脱しやすいということになる。また、これらの三つのコーホートの比較に関しては離学コーホートが有意な効果を持っていない。つまり、非正規型キャリアに入った人々のなかでは、正社員への途中参入が相対的に容易であった時期や正社員から離脱しやすかった時期、そして、非正規に滞留し続けやすかった時期は、特にはなかったということができよう。

図表1-22に戻り残り、三つの類型についても確認しておこう。「学生」クラスターになりやすいのは、女性で中3時の成績がよく、そして初職前の学歴が中学卒であることである。逆に学歴が「短大・高専」や「大学・大学院」であること、90年代前半までに離学していることは「学生」クラスターになることに對し、マイナスの効果をもっている。先に確認したように学生クラスターには、中卒後や高校を出た後に働きながら上級学校に在学している人々が多く含まれているので、初職前学歴が高学歴の者はなりにくいという結果が得られているのだと考えられる。また離学コーホートが新しいと、このクラスターになりやすいというのは、景気悪化に伴って家計に余裕がなくなり、上級学校へ進学するために働かざるを得ない人々が増加していることを反映しているのかもしれない。「途中から無職」クラスターになりやすいのは女性で学歴が中卒の場合である。初職前の学校を中退していてもこのクラスターになりやすく、また離学した時期が新しいとになりやすい。逆に学歴が大学・大学院だとこのクラスターにはなりにくい。最後に「自営」クラスターになりやすいのは、男性、初職前学歴が中卒であること、そして中退していることである。ここでも「大学・大学院」の場合は「自営」クラスターにはなりにくい。先に「非正規優勢」「非正規→正社員」のなりやすさに学校中退が多大な影響を持っていることを確認したが、「途中から無職」「自営」クラスターにもなりやすいという結果をふまえると、学校を中退することは、標準的な初期キャリアコースを歩むことを大きく阻み、非正規になるか、無職になるかそれとも自営になるかというコースしか残されていないことが推察される。

以上をまとめると、標準的な正社員型キャリアとの対比では、総じて男性や学歴が「大学・大学院」であることが「正社員優勢」になることにプラスの効果を持ち、中卒や学校中退していることはマイナスの効果を持っていることが明らかになった。一方で、これらの属性的な要因をコントロールしたとしても、離学した時期が「正社員優勢」以外のクラスターへの

なりやすさと関連していることも明らかになった。すなわち、同じ属性を持った個人だったとしても 90 年代前半までの比較的好景気の時期に離学するのか、それとも不況期に突入した 90 年代半ば以降に離学したのかによって正社員型のキャリアを歩みやすいのかそれとも非正規を中心としたキャリアを歩みやすいのかが異なってしまうということになる。また、非正規型初期キャリアクラスターを比較した結果からは三つのキャリアクラスターを分化させる要因は多くはなく、離学した時期も影響を及ぼしていないことが示された。そのなかでは、男性や「大学・大学院」に通ったことがあることは正社員への移動にプラスに働くが、中退であることによって非正規への移動が促進されることが明らかになった。

## 7. まとめ

本章は離学後 5 年間の初期キャリアに焦点をあて、長い正社員経験によって特徴づけられる標準的初期キャリア形成のあり方がこの 80 年代以降にどのように変化してきたのか、そして脱標準的キャリアにはどのようなものがあり、それを規定する要因は何なのかを検討してきた。本章の分析から得られた知見は以下の通りである。

- (1) 離学後 5 年間の初期キャリアを離学した時期ごとに検討した結果、どのコーホートでも正社員継続層が最も多いが、その分量は 1993-1997 年離学コーホート以降、大幅に減少傾向にある。
- (2) 1993-1997 年離学コーホートを境に非正規と無職の平均期間が長期化しており、また初期キャリアのシーケンスも多様化している。
- (3) 5 年間正規継続という標準型初期キャリアからの乖離は女性でいち早く、しかも急激に生じている。学歴では、「大学・大学院」の優位性は確認できるが、「高校」「短大・高専」「専門・各種」の差は顕著ではない。
- (4) 学校を中退することが標準型キャリア形成を阻む効果は絶大である。
- (5) 初期キャリアのシーケンスに OM 分析を行い、その結果をクラスター分析で類型化したところ、①「正社員優勢」、②「正社員→非正規」、③「非正規優勢」、④「非正規→正社員」、⑤「学生」、⑥「途中から無職」、⑦「自営」の七つの類型を抽出することができた。
- (6) どのコーホートでも分量が最大なのは「正社員優勢」であるが、1993 年以降に離学したコーホートでは「非正規優勢」と「非正規→正社員」が増加しており、女性ではこの傾向がより顕著であることに加えて「非正規優勢」の比率が高い。
- (7) 学歴別には「大学・大学院」で「正社員優勢」の比率が顕著に高く、初期キャリア形成に対するその優位性が確認できる。一方で「高校」「短大・高専」「専門・各種」の初期キャリアクラスターの分布は類似している。これは、教育年数と性別の効果が交錯しているためだと考えられる。

- (8) 「正社員優勢」クラスターとそれ以外のクラスターを規定する属性的要因として、男性であることと初職前学歴が「大学・大学院」であること、そして中退していないことが挙げられ、労働市場において「望ましい」とされる属性を持っている者がやはり「望ましい」初期キャリアを歩んでいることが明らかになった。加えて、本人の教育経験や性別をコントロールしても、離学した時期が不況と重なれば「正社員優勢」ではない初期キャリアを歩みやすいことも明らかになった。
- (9) 「正社員→非正規」「非正規優勢」「非正規→正社員」という非正規型キャリアクラスター間の比較を行った結果、正社員として途中参入するためには、男性と「大学・大学院」という二つの要因が有効に働くこと、また、中退することは「非正規優勢」や「正社員→非正規」という離脱型キャリアに近づいてしまうことが明らかになった。これら三つのクラスター間でのなりやすさに離学した時期は影響を及ぼしていないことも明らかになった。

正社員を軸とした初期キャリアを形成するのか、それとも非正規の経験を織り交ぜながら（あるいは、非正規の経験のみで）初期キャリアを形成するのか、それを規定する要因は、男性であること、そして大学以上の学歴を保持していることの2点であることが、繰り返し確認された。つまり、そもそも日本型雇用システムに守られていた層が、雇用情勢が悪化した中でも相対的に優位な立場にあり続け、そうでなかった層が「望ましき」に劣るキャリア形成をすることを余儀なくされてきたといえる。大卒であること、そして男性であることは、離学後5年間継続して正社員として働き続けることと最も親和的な属性であり、仮に離学直後に非正規として働き始めたとしても5年間の間に正社員へと参入する際に有利な条件となることは確かである。しかし、ここで留意しておかなければならないのは、本章で扱っているのは働き方という側面に限定しているため、正社員に途中参入した大卒男性と離学直後より正社員を継続していた大卒男性が全く同様の条件の企業に参入しているかどうかは分からないということである。非正規を継続することに比較すれば、正社員として就業していることの方が一般的には望ましいととらえられるだろう。しかし、両者に職業や企業規模など人々の職業生活や満足度を規定する重要な側面での差異があったとしたら、非正規を経験した彼らのデメリットが完全に払拭されたとは言い切れないだろう。また、その意味では、有利とされる大卒男性であるからこそその苦しさがある可能性も指摘できるかもしれない。

移行モデルの脱標準化という観点からみれば、正社員継続という標準的なキャリアが90年代半ば以降ゆらぎ、人々の初期キャリア形成のあり方が多様化していることが明らかになった。しかしこれは、主には非正規という働き方が増加したことによって生じたものであり、その意味では、学校を離学したら何らかの形で働くという、直線的な移行モデル自体に変化が生じているわけではない。社会人になってから教育機関に戻るリカレント教育が注目されて久しいが、多くの人々は教育機関を一度離れた後に、再度教育機関に戻ることはしていない。これは、「学生」クラスターに当てはまるケースの数がごくわずかであったこと、そして学生

クラスターの多くが上級学校（具体的には高校や大学）に進学した際に、在学しながら就労するケースであったことから示される。その意味では、教育（訓練）と就労の間を行きつ戻りつする形の「ヨーヨー型」の移行は日本ではほとんど生じていないと考えられる。

残された課題について述べておこう。本章で扱ったのは働き方と教育経験の側面に限られている。そのため、就労の側面に限っても企業間移動や職業移動といった重要な問題を扱えていない。また、大人への移行に関していえば、結婚や出産という家族形成の側面を取り扱うことができなかった。これは、一つには要素が増加すればそれだけ結果が複雑になり、解釈が難しくなるという分析上の問題を回避するためであったのだが、移行という問題を包括的にとらえるのであれば、これらの側面からも検討する必要があるだろう。これについては今後の課題としたい。

#### 【引用文献】

- Abbot, Andrew and John Forrest (1986) 'Optimal Matching Method for Historical Sequences' *Journal of Interdisciplinary History* 14(3):471-494
- Abbot, Andrew and Alexandra Hrycak (1990) 'Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers' *American Journal of Sociology* 96(1):144-185
- Brzinsky-Fay, Christian (2007) 'Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe' *European Sociological Review* 23(4): 409-422
- Brzinsky-Fay, Christian (2008) 'Get the Balance Right: Risk and Flexibility in School-to-Work Transition Sequences' in Peter Ester, Rund Muffels, Joop Schippers and Ton Wilthagen (eds.) *Innovating European Labour Markets: Dynamics and Perspectives*, Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing :275-296
- 福田亘孝 (2006) 「ライフ・コースは多様化しているか? : 最適マッチング法によるライフ・コース分析」西野理子, 稲葉昭英, 嶋崎尚子 (編) 『第 2 回家族についての全国調査 (NFRJ03) 第 2 次報告書 No. 1: 夫婦、世帯、ライフコース』日本家族社会学会 全国家族調査委員会:167-181
- Halpin, Brendan and Tak Wing Chan (1998) 'Class Careers as Sequences: An Optimal Matching Analysis of Work-Life Histories' *European Sociological Review* 14(2) :111-130
- 本田由紀・筒井美紀 (編) (2009) 『仕事と若者』 日本図書センター
- 小杉礼子 (2009) 「専門学校からの職業への移行」小杉礼子(編)『若者の働きかた』ミネルヴァ書房
- 久木元真吾 (2009) 「若者の大人への移行を『働く』ということ」小杉礼子編『若者の働きかた』ミネルヴァ書房
- Mcvicar, Duncan and Michael Anyadike-Danes (2002) 'Predicting Successful and Unsuccessful

- Transitions from School to Work by Using Sequence Methods' *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)* 165(2) :317-334
- Schoon, Ingrid, Andrew McCulloch Heather E.Joshi, Richard D. Wiggins and John Brynner (2001)  
'Transition from School to Work in a changing Context' *Young* 9(1): 4-22
- Scherer, Stefani (2001) 'Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany'  
*European Sociological Review* 17(2): 119-144
- Stovel, Katherine, Michael Savage and Peter Bearman (1996) 'Ascription into Achievement: Models  
of Career Systems at Lloyds Bank, 1890-1970' *American Journal of Sociology* 102(2): 358-399
- 渡邊勉 (2004) 「職歴パターンの分析—最適マッチング分析の可能性—」『理論と方法』19  
(2) :213-234
- 渡邊勉 (2005) 「最適マッチング分析におけるデータの作成—データ化の方法による分析結  
果の違い—」 『ライフヒストリーの計量社会学的研究』 (平成14年度～平成16年  
度 科学研究費補助金[基盤研究(B)(1)]研究成果報告書 研究代表者 近藤博之):35-50
- Wu, Lawrence L. (2000) 'Some Comments on "Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in  
Sociology: Review and Prospect"' *Sociological Methods and Research* 29(1):41-64



## 第2章 非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討

### 1. 課題の設定

本章では、いったん非正規雇用となった者がその後正社員に移行することがどれだけおきているか、また、どのような個人がどのような背景の下に正社員に移行しているのかを検討する。

非正規雇用から正社員への移行がどの程度起こっているのか、その推移については、厚生労働省（2006）が毎年「労働力調査」を基に分析している。これによると15～34歳層（在学中の者を除く）で過去1年間に非正規雇用の職を離職した者のうちの正社員となった者の比率は、1992年の27.0%をピークに低下し2003年には16.7%まで下がっている。これ以降はわずかだが上昇に転じ、2005年には19.0%に戻っていた。労働政策研究・研修機構（2009）は「就業構造基本調査」の特別集計（以下、「JILPT 特別集計」と呼ぶ）によって、15～44歳層（在学中の者を除く）について、同様に過去1年間の非正規離職者の正社員移行率を求めているが、2002年の14.2%から2007年の16.1%へと上昇していた。こちらは移行率の低い35～44歳の者を含んでいるためにその水準は低めだが、ほぼ同じ傾向を示している。景気拡大のあった2007年までの期間にはわずかだがその比率は高まった。

一方、堀（2007）は、2001年と2006年に行った東京在住の若者のキャリア調査（東京在住の18～29歳層を母集団としたエリアサンプリング法による調査、以下「東京調査」と呼ぶ）から、フリーターから正社員になった経験を持つ者の比率はこの間に低下したことを指摘している。すなわち、2001年の「東京調査」では、男性フリーター経験者<sup>1</sup>のうち約半数が、女性フリーター経験者のうち約4分の1が正社員に移行していたが、2006年の「東京調査」ではその比率は男性で29.7%、女性で19.4%に減っていた。いずれも、厚生労働省（前掲）より高いが、こちらの場合は、移動の時期が限定されていないためより多くの移行経験が把握され、また、「労働力調査」や「就業構造基本調査」では、離職を伴う移動しか把握できないのに対して、「東京調査」では離職を伴わない同一企業内での非正規から正社員への移動、すなわち「正社員への登用」も含まれるからであろう。さらに、対象が東京在住者に限られていることも移行率を高めていると思われる。

では、2001年から2006年にかけて、移行率が「下がる」という逆の変化となっているのはなぜか。これは個人の職業キャリアに注目した分析であるため、例えば10年前の古い移行が含まれる設計であることが大きな理由だろう。すなわち2001年調査は90年代

---

<sup>1</sup> この調査では「フリーター」経験があるかどうかは本人の判断に任される形になっており、はっきりした定義を示していない。しかし自称「フリーター」の約80%が調査直前1週間の就業形態をアルバイトとしており、契約社員や嘱託であった者はわずかである。

半ばごろの移行までを含んでいるため高い数字になっていたと推測される。

正社員への移行しやすさの変化を議論するためには、個人調査に基づいて登用まで含めた移行を把握するとともに、移行の起こった時点を明らかにした把握が必要である。

では、非正規雇用者が正社員として採用される場合、何が評価されて採用されるのか。移行における障壁についての先行研究の指摘は分かれる。上西（2002）は、堀と同じ2001年「東京調査」を用いて、正社員への移行者にはフリーター通算期間が1年未満程度である者が多く、移行していない者には2年を超えた者が多いことを明らかにし、そこに企業側の強い年齢選好があると指摘した。短期のフリーター経験であれば職場での経験や技能の蓄積がさほど求められない「第2新卒」と同等の競争条件に立てるので、新卒に準じる訓練可能性の高さが評価されるという指摘である。フリーター通算期間が1年未満であることが移行を左右するという指摘は堀（前掲）及び地方の若者の移行の実態を調べた堀（2009）も共通している。

これに対して玄田（2008）は、2002年の「就業構造基本調査」を用いて、前職が非正規であった者が過去1年間に正規社員に移行したか否かを規定する要因を分析し、非正規雇用者として2年～5年程度の期間、同一企業で継続就業することが、正規社員への移行にプラスの効果をもたらすことを明らかにした。一定期間働き続けることが正社員として求められる潜在能力や定着性向を示すシグナルとなるという指摘である。

企業は非正規雇用者を正社員として採用するとき、何を評価するのか。勤続期間から推し測られる定着のシグナルか、年齢の若さから期待できる訓練可能性か。

企業調査である「雇用管理調査」（2004）は、フリーターを正社員として採用する際に、フリーター経験をプラスに評価する企業はほとんどなくマイナス評価する企業が3割に達することを明らかにした。マイナス評価する理由は、「根気がなくいつ辞めるかわからない」（70.7%；MA）、「責任感がない」（51.1%；MA）であり、数年の勤続というシグナルはこのマイナス評価を覆す材料となっている可能性がある。また、実際に採用した企業が挙げる採用理由は「即戦力として期待できたから」（49.6%；MA）が多く、訓練可能性仮説は支持されないようにみえる。しかし一方で、採用に当たっての年齢の上限を24歳以下とする企業が22.5%（29歳以下は48.5%）あり、低年齢であることを採用にあたっての判断基準のひとつとする企業も少なからず存在する。

「JILPT 特別集計」では、2007年の「就業構造基本調査」を用いて玄田と同様の分析をし、ほぼ同じ結果を得るが、さらに年齢との交互作用を検討することから、前職期間が最も強く働くのは20～24歳という年少の場合であることを明らかにした。訓練可能性と定着のシグナルは同時に求められている可能性を示唆するものである。

さらに、前職が非正規雇用であった者を正社員として採用する際、企業は前職ばかりでなく、これまでの職業経験の全体を判断材料とするのではないか。第2新卒者を採用している企業に対するヒアリング調査からは、正社員経験がない若者を第2新卒枠で採

用している実績はわずかであり、他社での正社員経験が評価されているとしている（労働政策研究・研修機構 2005）。また、「JILPT 特別集計」も、正社員としての経験が移行を左右する重要な要因となっていることを指摘している。ただし「就業構造基本調査」では初職と前職しか把握できないため、分析は初職が正社員か否かに限られたものであった。より広くこれまでの正社員経験の効果を検討し、これをコントロールしても非正規雇用での一定年数の経験が有効か改めて検討する必要があるだろう。

これらの就業経験によって採用企業が評価するものは、行動特性（コンピテンシー；「定着」はその一部の表現といえよう）レベルの能力と、当然、具体的な職務の遂行能力であろう。「JILPT 特別集計」では、正社員への移行において、およそ半分の者が前職である非正規雇用での就業職種と同じ職種（職業大分類レベル）で移行していることを明らかにしているが、同一職種の経験は職務遂行能力を測るひとつの指標になっていると考えられる。また、前職におけるの職業能力開発の経験もそれを測る指標になろう。

このほか、学校における一般教育・職業教育、自己啓発の経験も職業能力水準を高めることに繋がり、移行においても評価されている可能性がある。学歴水準については、「JILPT 特別集計」も玄田（2008、前掲）も、学歴水準が高いことが移行にプラスの効果があることを示しているが、学校における職業教育まで踏み込んだ分析はこれまで知られていない。さらに、「JILPT 特別集計」では自己啓発の実施の有無も移行に効果がある可能性が高いことを指摘しているが、「就業構造基本調査」では、自己啓発の実施を過去1年間の幅で把握しており、過去1年間の移行とは前後関係が不明なので、関係が明らかにされたとはいえない。

ここまでみてきた要因は企業側が非正規雇用者の何を評価して正社員として採用するのかという視点からみたものだが、一方で採用企業の特徴もあろう。非正規雇用者を正社員として採用する企業と採用しない企業がある。「JILPT 特別集計」では、2007年においては製造業、卸売り小売、医療福祉の分野で、また規模は10～99人で採用企業が多いことが指摘されている。さらに地域では、中部・北陸地域の企業に採用企業が多い。労働力需要が強く、人手不足感のある企業で採用されていることが示唆された。

正社員に移行するかしないかは、また個人の行動の結果でもある。「JILPT 特別集計」では、正社員に移行する比率は、20歳代、男性、（通学や家事のかたわらにするのではなく）仕事を主とする場合、配偶者がいない場合に高いこともまた指摘されている。

ここで浮かび上がるのは、青年期のキャリア探索の一環としての非正規雇用とそこから安定雇用に移行して職業的・経済的自立を獲得する姿である。キャリア発達という考え方に立てばこうした探索は当然のプロセスであるが、小杉（2001）は、フリーター経験のキャリア探索としての有効性を論じ、現実には本人が当初期待したような多様な経験をする機会になっているとは言いがたい一方、経済的な機会の損失感が大きく、その認識からフリーターを離脱する行動がとられていると指摘する。個人のキャリア発達・キ

キャリア形成という視点から移行の問題点を検討することもまた重要であろう。

キャリアという考え方には、横の広がりもある。すなわち職業キャリアに対して生活キャリアといえるものが平行して存在しており、職業キャリアは生活キャリアと相互に影響しあいながら形成されるという捉え方である。家族形成や育児などの生活キャリア上の課題に規定されて職業キャリアは形成され、例えば、子育てのためにいったん退職した女性が職業に再参入するとき、段階的に無業から非正規に、非正規から正社員に移行している可能性は高いし、非正規の男性にとって結婚は移行を促す大きな契機になることも指摘されているところである（小杉 2001、本田 2001）。性別役割分業観を背景に、配偶者や子供の存在が与える移行への影響は男女で大きく異なる。非正規から正社員へのメカニズムを理解するために、こうした生活キャリアの上での大きなイベントの影響も総合して考えるべきであろう。

ただし、こうしたイベントと行動の関係を個々の価値観に基づく選択として理解するだけでは十分ではないだろう。先の「東京調査」ではフリーターから正社員に離脱しようとしたかという行動の有無と実際の正社員への移行とをそれぞれ別に問うており、ここから、女性の場合は離脱成功率（＝離脱しようとする行動をとった者のうち実際に正社員に移行した者の比率）が低いことを明らかにしている（上西 前掲、堀 2007）。正社員に移行せずに非正規雇用を継続している場合を、個人の意思による選択とみるのか、それとも正社員の雇用機会が限定的であるなどの社会的な制約の結果としてみるのか、現実はその相互の関係の中にあるのではないかと推測されるが、家庭生活の中での役割と移行の障壁への認識を総合して検討することが重要だろう。

こうした認識から、本章においてはおもに次の3つの点を検討する。

- 1) 登用まで含めて、非正規雇用から正社員への移行はどれほど起こっているのか。誰が移行しているのか。
- 2) 非正規雇用から正社員への移行を規定する要因は何か。労働力需要側はどのような経歴（前職の経験、正社員の経験、能力開発、学校教育の経験など）を評価するのか、採用企業の特徴はなにか。個人の側の要因はなにか。キャリア発達の視点、生活キャリアとのかかわりを含めて移行の規定要因を明らかにする。
- 3) これらの要因を総合的にみたときの要因相互の関係を明らかにする。

なお本分析では、「働くことと学ぶことの調査」のうち主に面接票の結果を中心に用い、留置票からの情報は補完的に用いることにする。いつ、どの年齢段階で、どのような方向の就業形態間の移動があったかを明らかにすることがまず必要であるからである。また、本調査が25～44歳の有業者を対象として設計されていることから、非正規から正社員への移行の把握には一定の制約がある。この点については、移行率の変化の分析にお

いて改めて考察する。

本章の構成は以下のとおりである。2節で本データにおける就業形態の変化を概括的に捉え、うち非正規雇用から正社員への移行の量を明らかにする。3節ではその非正規から正社員への移行がおこる頻度と時期を明らかにし、4節では非正規から正社員への移行を分析するための職業キャリア類型を作成する。5節でこのキャリア類型を分ける労働力供給側の要因を検討し、6節で同じく労働力需要側の要因を検討し、7節ではこれらの要因を総合的に検討する。8節で結果をまとめ、政策的インプリケーションを提示する。

## 2. 就業形態の変化からみた職業キャリア

非正規雇用から正社員への移行がどの程度起こっているかを把握する前に、まず、本調査対象者のこれまでの就業状況・就業形態の変化の全体像を明らかにする。そのうえで、この中に非正規雇用から正社員への移行がどの程度起こっているのかを検討しよう。

最初に、分析対象を確定する。有効回収票 4,024 のうち、3 ケース（面接票の就業経歴の記載に欠損が多い、または、現職が副業のみであるケース）を除く 4,021 を最初の分析対象とする。

さて、面接票では、1977 年度第一四半期から 2008 年度第 3 四半期まで、就業している場合には、各四半期ごとに就業形態を記載することを求めた。その際、就業形態は、8 つの選択肢（「経営者・役員」「自営業主・自由業者・内職」「家族従業者」「正社員・正職員」「パートアルバイト、契約、嘱託(週当たり労働時間が正社員より短い) =以下、短時間非正規」「パートアルバイト、契約、嘱託(週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ) =以下、長時間非正規」「派遣社員」「その他」)のいずれかを選ぶこととしている。ここでは、この分類の最初の 2 つ（「経営者・役員」「自営業主・自由業者・内職」）をひとつにくくって「自営・経営・自由業」とし、また、「無業」もひとつの形態として加えることで新たな 8 分類の就業状況変数を設定し、これが変わるごとにひとつ職歴が増すと考える方法で対象者の職業キャリアを把握する。

まず、各人の職歴の数に注目すると最小は 1、最大は 14 となった。さらに職歴の内容（雇用形態の変化）に注目してパターン化して整理すると、707 通りのパターンができた。このうち主なもの（45 パターン）を図表 2-1 に示す。この 45 パターンに対象ケースの約 4 分の 3 が含まれる。

ここにみるとおり、「正社員のみ」が全体の 37% と多いが、非正規から正社員への移行を含むパターンは、最初の就業形態が非正規で現在正社員になっているパターンの他、最初は正社員だが後に非正規になり、その後正社員に移行するケースも多い。このほか、

図表 2-1 就業形態に注目した職歴パターン

職歴パターン	対象数(人)	構成比(%)	累積(%)
計	4,021		
正社員のみ	1487	37.0	37.0
正→無→正	211	5.2	42.2
正→無→短	183	4.6	46.8
正→自営	111	2.8	49.5
* 長→正	87	2.2	51.7
* 短→正	75	1.9	53.6
正→無→短→無→短	73	1.8	55.4
* 正→長→正	63	1.6	57.0
家族従業員のみ	56	1.4	58.3
正→家族	54	1.3	59.7
長時間非正規のみ	43	1.1	60.8
短時間非正規のみ	34	0.8	61.6
正→無→自営	33	0.8	62.4
正→無→正→無→正	29	0.7	63.1
正→無→長	28	0.7	63.8
正→長	27	0.7	64.5
正→短	26	0.6	65.2
正→短→無→短	25	0.6	65.8
正→無→正→無→短	25	0.6	66.4
* 正→無→長→正	23	0.6	67.0
短→無→短	22	0.5	67.5
自営・経営のみ	22	0.5	68.1
正→短→正	21	0.5	68.6
家族→自営	21	0.5	69.1
正→派	19	0.5	69.6
* 正→無→短→正	19	0.5	70.1
正→無→家族	18	0.4	70.5
正→無→派	17	0.4	70.9
* 長→無→正	16	0.4	71.3
* 短→無→正	14	0.3	71.7
正→長→無→短	14	0.3	72.0
短→正→自営	12	0.3	72.3
短→無→短→無→短	12	0.3	72.6
正→自→正	12	0.3	72.9
正→無→正→自	12	0.3	73.2
* 長→正→無→正	11	0.3	73.5
長→自	11	0.3	73.8
短→長	11	0.3	74.0
* 正→派→正	11	0.3	74.3
正→無→長→無→長	11	0.3	74.6
長→派	9	0.2	74.8
長→無→長	9	0.2	75.0
長→無→短	9	0.2	75.3
正→長→自	9	0.2	75.5
家族→正	9	0.2	75.7
他のパターン(8人以下)	977		

注： 自＝自営業・経営・自由業、家族＝家族従業員、正＝正社員、短＝短時間非正規（週当たり労働時間が正社員より短い）、長＝長時間非正規（週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ）、派＝派遣社員、他＝その他の働き方。  
\*は非正規から正社員への移行を含むパターン。

非正規と無業の経験のみの者や正社員から非正規になるパターンも少なからずある。

このパターンは就業形態の変化に注目したもので、企業間移動は考慮に入れていない。例えば「正社員のみ」には1社に定着してきた者（987ケース）と間断なく正社員間の転職をしてきた者（500ケース）の両方が含まれている。全体像をつかむために最初の就業形態ごとにくくり、現在の就業形態と最初の勤務先に定着しているかどうかの企業間移動の情報を加えて整理しなおしたのが次の図表2-2である。

図表2-2 初職雇用形態と現職

最初の就業形態	現在の就業形態とこれまでの経験	対象数(人)	構成比(%)	
全体		4,021	100.0	
正社員		3,096	77.0	(100.0)
	1社定着(正社員)	987	24.5	31.9
	正社員のみ(間断ない転職)	500	12.4	16.1
	正社員(無業、他形態経験)	511	12.7	16.5
	非正規	644	16.0	20.8
	派遣	94	2.3	3.0
	経営・自営	238	5.9	7.7
	家業	109	2.7	3.5
	その他	13	0.3	0.4
短時間非正規		345	8.6	(100.0)
	正社員	143	3.6	41.4
	1社定着(短時間非正規)	18	0.4	5.2
	短時間非正規のみ	16	0.4	4.6
	非正規(無業、他形態経験)	101	2.5	29.3
	派遣	18	0.4	5.2
	経営・自営	35	0.9	10.1
	家業	12	0.3	3.5
	その他・不明	2	0.0	0.6
長時間非正規		348	8.7	(100.0)
	正社員	150	3.7	43.1
	1社定着(長時間非正規)	28	0.7	8.0
	長時間非正規のみ	15	0.4	4.3
	長時間非正規(無業、他形態経験)	77	1.9	22.1
	派遣	22	0.5	6.3
	経営・自営	34	0.8	9.8
	家業	17	0.4	4.9
	その他・不明	5	0.1	1.4
派遣		45	1.1	(100.0)
	派遣	11	0.3	24.4
	正規	18	0.4	40.0
	その他	16	0.4	35.6
その他		16	0.4	(100.0)
	正社員	4	0.1	25.0
	その他	12	0.3	75.0
経営・自営		30	0.7	(100.0)
	経営・自営・家業	25	0.6	83.3
	正社員	5	0.1	16.7
家族従業員		122	3.0	(100.0)
	家業(+自営)定着	79	2.0	64.8
	他経験家業・自営	13	0.3	10.7
	正社員	17	0.4	13.9
	非正規・派遣	13	0.3	10.7
不明		19	0.5	
	正社員	7	0.2	
	その他	12	0.3	

最初の就業形態が正社員であった者が全体の 77.0%と多く、最初が非正規雇用であった者は 18.8%に止まる。本章のテーマである非正規から正社員への移動に注目すると、最初が短時間非正規の場合も長時間非正規の場合も、また、派遣社員の場合も、およそ 4 割が現職では正社員に移行している。本調査対象者、すなわち 25 歳から 44 歳までの有業者についてみれば、最初の就業形態が非正規である場合、現職で正社員に移行している割合は 4 割程度とあってよいだろう。

最初が正社員で現在も正社員であるが、間に非正規雇用を経験しているという場合は、非正規から正社員への移行を経験しているのだが、この 4 割という比率には含まれていない。あるいは最初が非正規で現在正社員であったとしても、その間に自営していたり、家業に従事していたりする期間があるとするれば、移行を促進する政策を考える際の課題は異なろう。ここでは非正規雇用から家業などを経ずに直接に正社員になる移行（無業期間が間に入る場合は含める）に絞って考えることにしたい。

そこで図表 2-1 で一部を示した全対象者の職歴パターンから、非正規から正社員への移行（「短時間非正規」「長時間非正規」「派遣社員」および「その他」から正社員への移行）の部分だけを取り出してみる。（なお、サンプルのうち移行の時期が正確に把握できなかった 3 ケースを移行の分析からは除外することとする。したがって移行の時期・年齢にかかわる分析でのサンプルサイズは 4,018 となる。）すると、延べ移行回数は 824 回となり、この移行を経験した者の数は 771 名（対象者の 19.2%）であった。複数回この移行を経験した者は 48 名（2 回経験 44 名、3 回経験 3 名、4 回経験 1 名）いたため、移行回数より移行経験者のほうが少ない。

この移行には、企業間移動を伴うものと、同一企業内での移行、すなわち正社員への内部登用の両方が含まれている。移行に企業間移動が伴っているかどうかを検討して、この 2 つを分けてみると、図表 2-3 のとおり、内部登用のほうが少なく 21.5% (177 件) であった。これを男女別にみると、男性のほうがやや内部登用が多い傾向がみられる。

図表 2-3 非正規から正社員への移行における内部登用と企業間移動

	男女計		男性		女性	
	対象数(人)	構成比(%)	対象数(人)	構成比(%)	対象数(人)	構成比(%)
内部登用	177	21.5	106	23.4	71	19.1
企業間移動	647	78.5	347	76.6	300	80.9
合計	824	100.0	453	100.0	371	100.0

### 3. 非正規から正社員への移行の頻度と時期

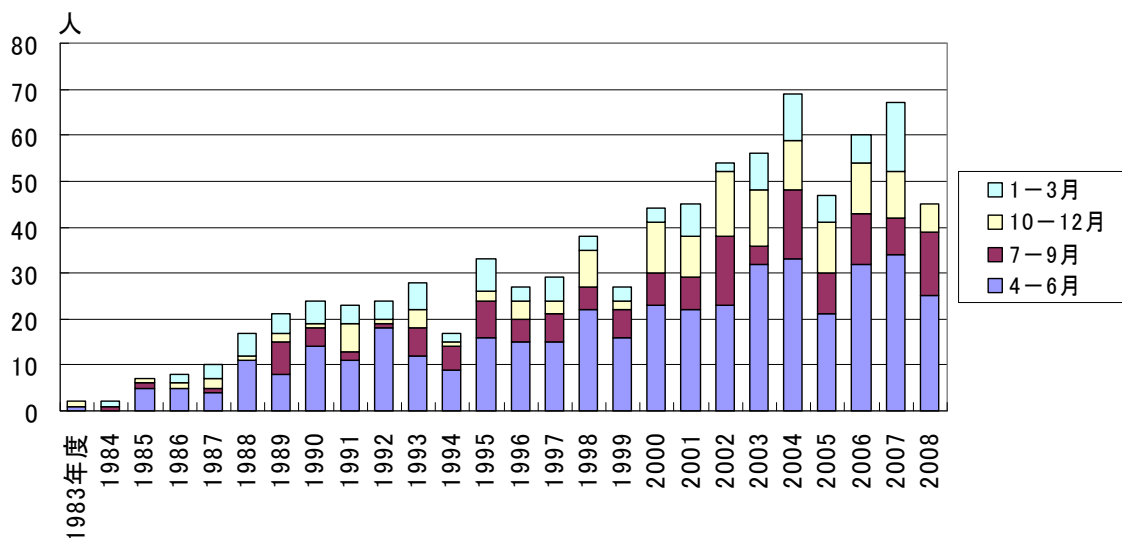
#### 3. 1 移行の時期の検討

この延べ 824 回の非正規から正社員への移行について、それがいつごろ起きたのかを明らかにし、ここから、正社員への移行の障壁の変化について検討する。



移行が起きた時期を年度別にみると（図表 2－4）、2008 年度は調査が年度途中なので少ないが、おおむね 2000 年度ごろから正社員への移行を経験した者が多くなっている。また、いずれの年度も 4～6 月の第一四半期の移行者が多い。学卒採用と何らかの形で関連した採用枠組みに乗っているということであろうか。

図表 2－4 非正規から正社員への移行の時期（年度）



さて、この移行者数の推移から近年移行が増えていると言えるかということ、移行のしやすさという観点から増減を考えるなら、そもそも非正規雇用者数が各年度で異なることを考慮に入れなければならない。そこで、それぞれの年度の当初の 4－6 月に非正規雇用（「短時間非正規」「長時間非正規」「派遣社員」および「その他」）であった者の数を基準として、これで当該年度内に正社員に移行した者の数を除することで、移行者比率を求めれば移行のしやすさの指標になろう。また、対象者は調査時点で 25～44 歳の有業者であり、古い時期には対象者の多くがまだ学生や生徒であって労働市場に参入していない。最も若い対象層（25 歳）も高校を卒業している 2000 年初めごろからの変化に注目したほうがいいだろう。

そこで、図表 2－5 のとおり、①年度ごとの移行者比率を求め、②2000 年以降を 2002 年まで景気の悪い時期とそれ以降の景気拡大期を前後に分けた形でくくり、その期間内の各年移行者比率の平均値をみた。この表からは、正社員への移行者比率はやや低下傾向にあるように見える。

図表 2-5 年度別非正規から正社員への移行者比率の推移

①各年度別の移行者比率

年度	①年度内移行 (人)	②各年度当初 4-6月の非正規 雇用者数(人)	移行者比率① ／②(%)
1983	2	17	11.8
1984	2	28	7.1
1985	7	36	19.4
1986	8	51	15.7
1987	10	79	12.7
1988	17	107	15.9
1989	21	134	15.7
1990	24	153	15.7
1991	23	172	13.4
1992	24	185	13.0
1993	28	206	13.6
1994	17	227	7.5
1995	33	251	13.1
1996	27	276	9.8
1997	29	357	8.1
1998	38	391	9.7
1999	27	456	5.9
2000	44	515	8.5
2001	45	581	7.7
2002	54	633	8.5
2003	56	668	8.4
2004	69	736	9.4
2005	47	794	5.9
2006	60	868	6.9
2007	67	923	7.3
2008	45	1,054	—

②期間別年平均移行者比率の推移

	単位:%		
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	23.9	21.8	29.8
03年～05年平均	19.7	25.3	13.7
06年～08年平均	24.9	30.6	21.5

先行研究（「JILPT 特別集計」）では、2002年に比べて2007年のほうが正社員への移行率が高まったことが指摘されているが、本調査において、より長期的にみると移行者比率はむしろ減少傾向にあるかにみえる。

この調査の先行研究との違いは、内部登用も含んでいることである。そこで、正社員への移行が同一企業内の内部登用として起こっているのか企業間移動なのかについても経年的な変化をみしてみる。図表 2-6 に示したとおりで、②の男女別をみると、男性に限れば内部登用は増加傾向に女性に限れば低下傾向があるようだが、男女計では傾向的な変化はみられない。むしろおおむね内部登用は 20%前後で推移しているといえるだろう。

図表 2-6 非正規から正社員への移行者に占める内部登用と企業間移動の比率の推移

①各年度別の状況

	移行者計 (人)	登用比率 (%)	企業間移動 比率(%)
1999年まで	337	19.6	80.4
2000	44	20.5	79.5
2001	45	28.9	71.1
2002	54	22.2	77.8
2003	56	16.1	83.9
2004	69	26.1	73.9
2005	47	17.0	83.0
2006	60	23.3	76.7
2007	67	22.4	77.6
2008	45	28.9	71.1
合計	824	21.5	78.5

②期間別年平均登用者比率の推移

	単位:%		
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	23.9	21.8	29.8
03年～05年平均	19.7	25.3	13.7
06年～08年平均	24.9	30.6	21.5

内部登用が特に増えているというわけではないので、本調査結果が先行研究とは異なる傾向を示した理由はこれによつては説明できない。

考えられるのは、本調査の調査設計からくるバイアスである。第1に、本調査では調査時点において無業の者は対象外であるため、非正規離職者のうち無業になった者が基準とした年度当初の非正規雇用者数には入っていない。すなわち古い時点ほど現実の年度当初の非正規雇用者数より調査で把握される年度当初の非正規雇用者数が小さくなる可能性が高いので、古い時点ほど移行者比率は高めにと推測される。第2に調査対象者は固定されているので、古い年代には若く、新しい年代では年長になっている。年代ごとの移行率には、年代の違いと年齢の違いの影響が混在していると推測される。また第3は移行者比率の取り方の違いである。先行研究では、非正規を離職した者を分母として比率を計算しているが、本章では年度当初の非正規雇用者数を分母としている。非正規雇用者の増加ほど離職者は増加していない(=非正規の勤続年数の長期化)ため、本調査のほうが経年に伴う分母の伸び率は大きく、それが最近の移行者比率を低くみせている可能性がある。

図表2-5の数字にはこうした事情が入り込み、正社員への移行者比率の低下という傾向が現れていると思われる。なお、次の節では年齢という点からの分析を試みるが、そこで年代と年齢を組み合わせ、再度、移行や比率の変化を検討する。

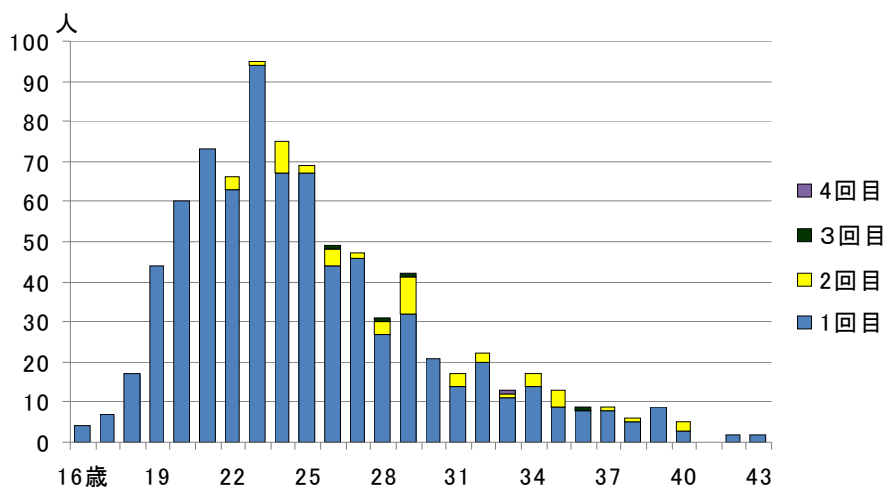
### 3. 2 移行の年齢の検討

前項では移行の時期として、環境の変化をとらえるためにその年代に注目したが、一方、個人のキャリアとの関係からは、年齢という点からみることが重要である。青年期のキャリア探索の一環としての移行か、中年期の女性の再参入という意味での移行なのか、個人にとっての移行の意味はキャリアの段階によって異なる。

そこで、まず本調査で観察された移行が何歳ごろに起こったものなのかを明確にしておく。本調査で観察された 771 人、824 件の移行のすべてについて起きた年齢ごとに整理したのが図表 2-7 である。まず、23 歳がピークで 19 歳から 29 歳ごろに多くの者が正社員への移行を経験していることが分かる。青年期のキャリア探索的な過程の中で移行を経験した者が多いということであろう。一方、30 歳代でも一定数の移行は起きている。再参入などの意味の移行もあるということであろう。

なお、複数回目の移行は区別して示したが、複数回の移行を経験している者は少ない。複数回であることを考慮すると分析が煩雑になるので、以降の移行年齢の分析では複数回の移行を経験しているケースでは最後の移行のみを分析対象とすることにする。

図表 2-7 正社員への移行の年齢（移行経験回数別：MA）

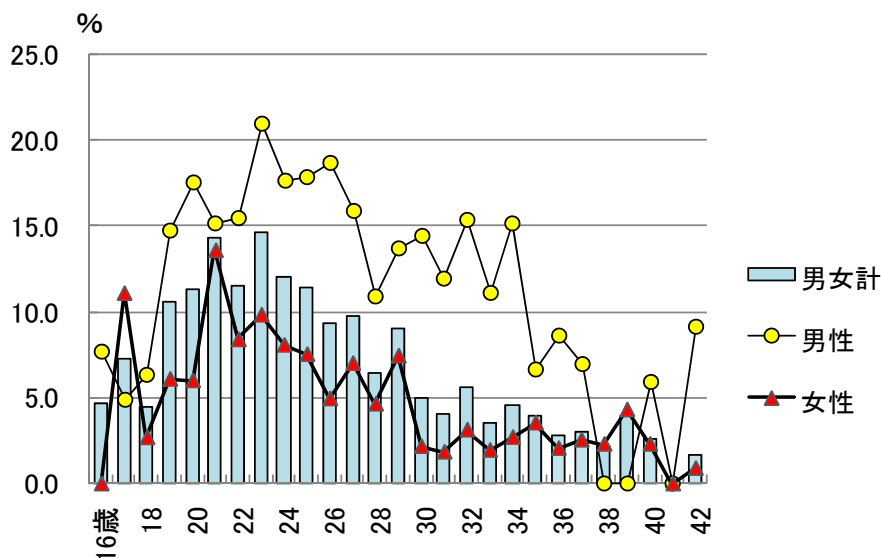


さて、20 歳代前半で移行した者が多いのだが、このころが移行しやすい環境であるのかというと、やはりその年齢の非正規雇用者の数との関係も考えておく必要があるだろう。たとえば 40 歳代で移行者が少ないといっても、そもそもその年齢の非正規雇用者が少ないからであって、移行しやすさは 20 歳代と変わらないかもしれない。さらに、本データが調査時点での 25~44 歳層を対象としているために、全員が 25 歳という年齢は経験しているが、44 歳時を経験している者は少ない。すなわち 20 歳代前半に移行を経験した者が多いのは対象ケースが多いことから来る見かけ上のものかもしれない。そこで、各年齢時点の初めの 4~6 月時点での非正規雇用者数を分母として、年齢別の非正規から

正社員への移行者比率をとってみた。

図表 2-8 の棒グラフが男女計である。図表 2-7 に比べると 23 歳の突出が消えた。20 歳代後半まで含めて、20 歳代が移行者比率が高い年齢層だといえる。男女別に注目すると、20 歳代から 30 歳代半ばまで、男性のほうが女性より移行者比率は高い。男性では移行率は 10% から 20% の間で推移しているのに対し、女性では 10% を超えることは少なく、さらに 30 歳代になれば 2~3% の水準にまで低下している。実数ベースでは 30 歳代で正社員に移行している者の男女の数にあまり違いはないのだが、そもそもその年齢層での非正規雇用者は男性では少なく女性では多いので、移行者比率は男性のほうが高い。この年齢層の女性の非正規雇用者は多いのだが、正社員への移行は少ない。

図表 2-8 年齢別非正規雇用から正社員への移行者比率  
(4~6 月時点の非正規雇者に対する移行者の比率)



さて、この年齢による移行行動の違いは、時代によって変化したのだろうか。前の項での検討のとおり、古い年代の移行は調査設計上の制約から把握されているケースのバイアスが大きいという問題があるが、年齢段階ごとに比較することで、年齢構成の違いから生ずる問題は回避できる。そこで、移行の年代を最近の景気回復期である 2003 年以降とそれ以前とに分けて比較を試みる。2003 年の前後での変化をみると (図表 2-9)、2003 年までに比べて 2003 年以降のほうが移行者比率は高く、とりわけ 20 歳代後半の移行率が高まっていることが分かる。男女に分けて、同様に 2003 年の前後での変化をみると男女とも同様の傾向を示した。2002 年から 2007 年にかけて 20 歳代後半の移行率が高まったことは先行研究での指摘とも一致している。

図表 2-9 性別・年齢段階別非正規雇用から正社員への移行者比率（各年齢 4-6 月時点の非正規雇用者に対する移行者比率の平均値・2002 年までと 2003 年以降の比較）

	単位：%					
	男女計		男性		女性	
	2002年まで	2003年以降	2002年まで	2003年以降	2002年まで	2003年以降
16～20歳 <sup>*1</sup>	7.9	8.5	10.7	11.0	5.3	5.6
21～25歳	12.5	13.3	17.3	17.9	9.4	9.8
26～30歳	6.0	9.5	13.5	15.6	3.6	6.8
31～35歳	2.9	5.1	11.2	12.5	1.6	3.2
36歳以上 <sup>*2</sup>	3.3	2.3	11.1	7.8	2.6	2.0

\*1 2003 年以降は、19～20 歳。

\*2 2002 年までは、36～38 歳 2003 年以降は、36～44 歳。

#### 4. 職業キャリアの類型化

非正規から正社員への移行の背景要因の検討に先立って、正社員への移行を経験した層としていない層を分け、分析対象を確定しておく必要がある。

図表 2-1 に示したすべての職歴パターンを基に対象を分けることになるが、この分析に当たっては、非正規から正社員への移行を経験した者のうち現在の就業形態が正社員であるものだけを「移行型」として分析対象とする。図表 2-10 に示すとおり、正社員への移行を経験していても、その後さらに雇用形態を変えている者が 27.6%おり、移行後の状況を検討するためには、こうしたさらに移動した者は除いたほうがいい。

図表 2-10 非正規から正社員への移行経験者の現在の就業状況

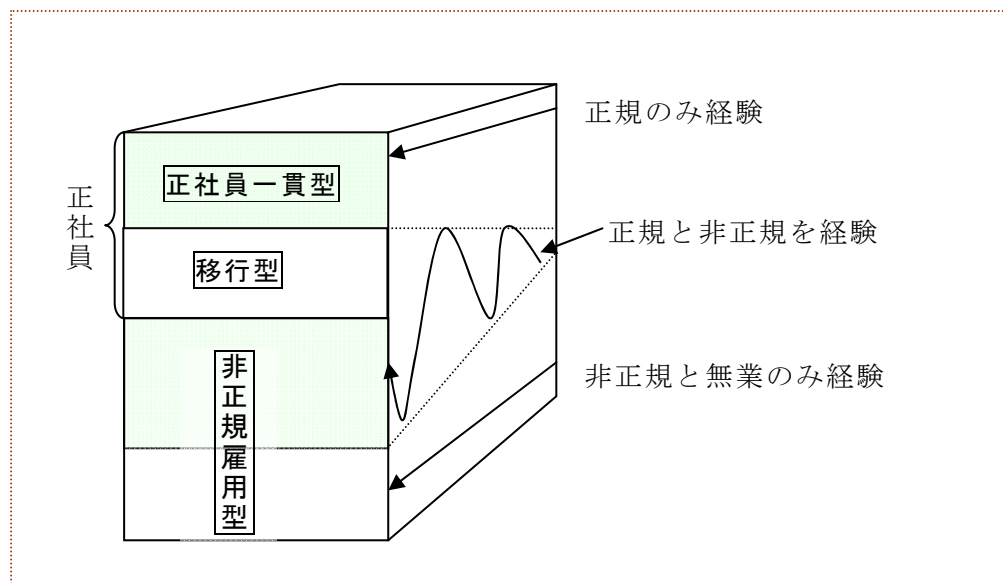
	男女計		男性		女性	
	対象数(人)	構成比(%)	対象数(人)	構成比(%)	対象数(人)	構成比(%)
非正規から正社員への移行経験者計	771	100.0	428	100.0	343	100.0
うち現在正社員	558	72.4	357	83.4	201	58.6
うち現在非正規	153	19.8	30	7.0	123	35.9
うち現在自営・家業従事	60	7.8	41	9.6	19	5.5

同時にここで注目すべきなのは、非正規から正社員への移行によって「安定」を獲得すれば、その後はその職場に定着し続けるかということ、そうではないことである。ふたたび非正規に戻る者が 2 割、自営や家業に移った者が 1 割と、決して安定という一方向に向かって進むとは言い難い。そこにあるのは、個人の人生キャリア上の課題や性別役割分業観に基づく非正規の選択であるかもしれないし、あるいは、必ずしも正規雇用のほうが労働条件や職場の諸条件が恵まれているとも限らないなどの理由から、さらに次の機会を待っているのかもしれない。そう考えると、「移行型」にしても、この調査時は

通過時点でありさらにまた非正規に戻る者も少なからずいることが考えられる<sup>2</sup>。これ以降の分析は、「移行型」の特徴をそれ以外のキャリアとの比較から明らかにして、移行の障壁を考えることが目的となるが、「移行型」といっても流動的な状況の者を含んでいることは留意しておくべきであろう。

さて、「移行者」と比較する移行していない者を定義しよう。基本的に対比して考えるべきは、現時点で非正規雇用にある者である。移行した者に対して、移行していない者という位置づけである。いまひとつ対比して考えたいのは、新規学卒で採用され、これまで一貫して正社員であった層（1社定着及び間断のない形で正社員間の転職を経験した者＝以降「正社員一貫型」と呼ぶ）である。典型的な日本型のキャリアであり、「移行」する必要はない。これらの対比すべきキャリア間の関係を図示したのが図表2-11である。なお、現在自営や家業手伝いなどを行っている者、及び正社員で自営や家業手伝いの経歴のある者については、ここでは「その他」に分離し、とりあえずの議論からははずして考える。

図表2-11 取り上げるキャリア類型の概念図



これらのキャリア類型にあてはまる対象者の属性を概観すると図表2-12のとおりとなる。性別では、移行型に男性が多いことはすでにみたとおりで、正社員一貫型に男性が多く、非正規雇用型に女性が多いのも周知のとおりである。年齢段階別には、移行型のほうが非正規雇用型より若い者が多い。正社員への移行が20歳代に多く、30歳代以降には起こりにくいことと符合する。

学歴構成は正社員一貫型には大卒・大学院卒が多い。次いで大学・大学院卒が多いのは

<sup>2</sup> ヨーロッパの若者研究で指摘されているヨーヨー型移行（大人への移行のあり方が多様化し、行きつ戻りつする状況）にも通ずる面があると思われる。ヨーヨー型移行については、久木元（2009）参照。

移行型で非正規雇用型は少ない。移行型には他と比べると学校中退者が多い。新規学卒就職の枠から外れてしまう中途退学者が職場経験を重ねて正規雇用を得ているプロセスがここにはあると思われる。なお、移行型の内訳として企業間移動と登用とを分けた場合も示したが、企業間移動には高校中退が、登用には高等教育中退の者が比較的多い。正社員になる経路に学歴によって異なる特徴があることは、政策的対応を考える際には重要な留意点である。

図表 2-12 キャリア類型ごとの基本属性

①性別

	合計		男性	女性
	対象数(人)	構成比(%)		
移行型	560	100.0	64.1	35.9
(企業間移動)	430	100.0	63.0	37.0
(登用)	130	100.0	67.7	32.3
正社員一貫型	1,430	100.0	80.1	19.9
非正規雇用型	1,096	100.0	18.4	81.6
その他	935	100.0	69.7	30.3
合計	4,021	100.0	58.6	41.4

$\chi^2=1055.7$   $p<.001$ , (内訳部分を除く)

②年齢段階別

	合計		25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳
	対象数(人)	構成比(%)				
移行型	560	100.0	30.0	31.6	19.3	19.1
(企業間移動)	430	100.0	29.5	31.2	19.5	19.8
(登用)	130	100.0	31.5	33.1	18.5	16.9
正社員一貫型	1,430	100.0	26.2	26.4	25.2	22.2
非正規雇用型	1,096	100.0	23.4	26.2	25.1	25.3
その他	935	100.0	16.0	26.4	28.0	29.5
合計	4,021	100.0	23.6	27.1	25.0	24.3

$\chi^2=71.8$   $p<.001$ , (内訳部分を除く)

③学歴別

	合計		中卒・高 校中退	高卒	専各短高 専卒	大学・大 学院卒	高等教育 中退
	対象数(人)	構成比(%)					
移行型	560	100.0	9.1	34.5	26.4	23.0	7.0
(企業間移動)	430	100.0	10.5	37.2	24.9	21.6	5.8
(登用)	130	100.0	4.6	25.4	31.5	27.7	10.8
正社員一貫型	1,430	100.0	1.2	33.1	22.3	42.4	1.0
非正規雇用型	1,096	100.0	4.9	41.2	36.4	13.3	4.1
その他	935	100.0	5.9	35.0	32.3	22.2	4.6
合計	4,021	100.0	4.4	35.9	29.0	27.1	3.5

$\chi^2=389.0$   $p<.001$ , (内訳部分を除く)



## 5. 移行の背景—労働力供給側の要因

以降の節では、キャリア類型のうち主に移行型と非正規雇用型の違いを検討する形で、正社員への移行の障壁となるものを考えていく。労働力供給側と需要側、すなわち個人と企業の双方の立場から移行の背景要因を検討していきたいと思うが、最初に供給側をとりあげる。

### 5. 1 生活キャリアの中での正社員への移行

非正規雇用から正社員に移行した者と非正規雇用にとどまっている者の違いを検討するにあたって、ここでは、生活キャリアという視点からみたいと思う。すなわち、生活キャリアの広がりの中で個人にとって就業はどのような位置づけにあるのか、その中で正社員への移行はどのような意味のあるものなのかを考える。職業キャリアという視点からは、年齢段階との関連から考え、正社員への移行が20歳代に集中しており、キャリア探索期に多くの移行が起こっていることをみた。当初想定した、女性の中年層、すなわち子育てが一段落しての再就職というような段階での非正規から正社員への移行は多くは観察されなかった。この移行の時期を他のキャリア類型と比較すると、図表2-13のとおり、非正規雇用型では現在の非正規の職への入職（転職）年齢は30歳を超えており、移行型とは差がある。女性の再参入という場合、多くが非正規雇用に就くことにとどまり、さらに正社員へと移行する者は少ないということではないか。

なお、ここで比べているのは、移行型では、非正規から正規に移行に移行した場合の正社員での就業開始時期（登用では同じ勤務先で正社員となった時期）であり、他の類型では現在の勤務先への入職時期である。

図表2-13 正社員への移行、または現職開始の年齢\*

	対象数(人)	平均値(歳)	標準偏差
移行型	560	26.0	5.3
(企業間移動)	430	26.0	5.3
(登用)	130	26.2	5.3
正社員一貫型	1,430	22.7	4.5
非正規雇用型	1,096	30.9	6.1
その他	935	27.1	5.9
合計	4,021	26.4	6.3

$F(3,4017)=482.6, p<.001$ , (内訳部分を除く)

多重比較によりすべての類型間で0.1%水準で有意差あり。

注：\*移行型では正規に移行した年齢、他は現職に入職した年齢。

では、生活キャリアとの関連はどうか。まず、結婚と子どもの誕生という家族形成上の重要な出来事との関係からみる。フリーター研究においては、男性フリーターの場合、結婚がフリーター離脱の一つの契機になっているという指摘があるが、本データでは、

結婚や子供の誕生の年が履歴表で把握できるので、この出来事の起きた時期が正社員への移行が起きた時期とどういう関係にあるのかを検討することができる。図表2-14にその結果を示すが、移行型においては非正規から正社員への移行が起きた時期を、非正規一貫型や正社員一貫型では、現在の勤務先への入職の時期をこれに対応する時期として特定し、結婚と第1子の誕生という出来事とその前後1年ぐらいの範囲に起きているのか、それともそれ以前か、それ以後に起きているのかをみたものである。前後1年としたのは、移行の直前の結婚・子供の誕生が移行に影響を与えることも当然考えられるが、そればかりでなく、それを予期すること、またそれへの強い希望を持つこと自体が個人の移行への行動に影響を与えると思われるからである。

男性の移行型に注目すると、未婚者が約4割を占め、既婚者のうち約3分の1が移行の前後1年ぐらいの間に結婚している。第1子の誕生は結婚ほど集中していないが、それでも他の類型に比べると移行の前後が多い。結婚や子供の誕生という生活上の出来事が職業キャリアの上での正社員への移行という行動とほぼ並行して起こっている。

他の類型では「その他」でも就業移動前後に結婚が多いが、この類型には自営や家族従業員との間を行き来するケースが入っているので、同じように職業と生活とが並行して変化しているのであろう。非正規雇用型では未婚率が高く、また現職就業前後やその後に結婚も子どももできていることは少なく、正社員一貫型は既婚者が多く、現職就業の後に結婚も子どももできている者が多い。就職、結婚、子どもという順に生活キャリアは展開している。

図表2-14 家族形成と非正規から正社員へのタイミング\*1

①結婚（初婚）と正社員への移行、または現職開始のタイミング

性別	合計	未婚	現職または正社員移行の1年以上前	現職または正社員移行の後1年	現職または正社員移行の1年以上後	時期不明		
			対象数(人)構成比(%)					
男性	移行型	359	100.0	37.0	13.1	21.2	28.4	0.3
	(企業間移動)	271	100.0	37.3	12.5	20.3	29.5	0.4
	(登用)	88	100.0	36.4	14.8	23.9	25.0	0.0
	正社員一貫型	1,145	100.0	21.6	15.1	9.1	53.3	1.0
	非正規雇用型	202	100.0	63.9	22.8	6.4	6.4	0.5
	その他	652	100.0	25.6	31.7	14.6	27.5	0.6
	合計	2,358	100.0	28.7	20.1	12.2	38.3	0.7
女性	移行型	201	100.0	42.3	38.8	7.5	10.9	0.5
	(企業間移動)	159	100.0	43.4	39.0	6.9	10.1	0.6
	(登用)	42	100.0	38.1	38.1	9.5	14.3	0.0
	正社員一貫型	285	100.0	55.1	2.8	3.2	38.6	0.4
	非正規雇用型	894	100.0	19.7	73.2	3.8	3.0	0.3
	その他	283	100.0	23.3	48.4	17.0	11.0	0.4
	合計	1,663	100.0	29.1	52.7	6.4	11.4	0.4

男性  $\chi^2=371.0$   $p<.001$ ; 女性  $\chi^2=625.0$   $p<.001$  (内訳部分を除く)

②第1子の誕生と正社員への移行、または現職開始のタイミング

性別	合計	子供なし	現職または正社員移行の1年以上前	現職または正社員移行の後1年	現職または正社員移行の1年以上後	時期不明		
			対象数(人)	構成比(%)	対象数(人)		構成比(%)	対象数(人)
男性	移行型	359	100.0	46.0	9.2	12.8	32.0	0.0
	(企業間移動)	271	100.0	45.0	8.9	14.0	32.1	0.0
	(登用)	88	100.0	48.9	10.2	9.1	31.8	0.0
	正社員一貫型	1,145	100.0	30.0	10.6	6.1	52.9	0.4
	非正規雇用型	202	100.0	71.8	17.8	4.0	5.0	1.5
	その他	652	100.0	34.7	24.5	9.7	31.0	0.2
	合計	2,358	100.0	37.3	14.8	7.9	39.6	0.4
女性	移行型	201	100.0	52.7	33.3	2.0	11.4	0.5
	(企業間移動)	159	100.0	52.8	33.3	1.9	11.3	0.6
	(登用)	42	100.0	52.4	33.3	2.4	11.9	0.0
	正社員一貫型	285	100.0	66.3	2.1	0.7	30.9	0.0
	非正規雇用型	894	100.0	27.4	67.3	2.2	2.7	0.3
	その他	283	100.0	35.3	38.2	11.7	14.5	0.4
	合計	1,663	100.0	38.5	47.1	3.5	10.6	0.3

男性  $\chi^2=314.7$   $p<.001$ : 女性  $\chi^2=544.1$   $p<.001$  (内訳部分を除く)

注\*1 移行型においては非正規から正社員への移行が起きた時期を、その他の類型では現在の勤務先への入職の時期をこれに対応する時期としている。

女性については男性とは大きく異なり、非正規雇用型では既婚者が多く、結婚・出産が先で後から現在の就業先の移動をしている場合が多い。移行型は未婚率は高いが、やはり結婚・出産が先であるほうが、後である場合より多い。正社員一貫は未婚者が多く、現職就職の後に結婚・出産が多い。男女で全く異なる行動となっているのは、当然、結婚・子育てについての男女の役割の認識が大きく異なるからであるが、このことは後の分析において、注意を払うべき点である。

では、その家族の中での役割として、就業と大きく関わるのは、家族の生活費を負担する立場にあるかどうかである。図表2-15のとおり、移行した者と非正規雇用のままの者とでは、男女ともこの比率が異なる。しかし、これは調査時点現在であり、移行の前の状況を反映したものではないので、移行を説明する要因としての説明力はない。

図表2-15 本人が主に生活費を負担している者の比率

	男性		女性	
	対象数(人)	(%)	対象数(人)	(%)
移行型	356	76.7	196	29.1
(企業間移動)	268	78.4	156	28.8
(登用)	88	71.6	40	30.0
正社員一貫型	1138	84.4	283	20.8
非正規雇用型	200	52.0	889	12.3
その他	644	80.7	281	19.9
合計	2338	79.4	1649	17.0

男性  $\chi^2=111.3$   $p<.001$ : 女性  $\chi^2=39.0$   $p<.001$  (内訳部分を除く)

注:無回答は省いた

## 5. 2 就業への意識

次に、意識の面の違いをみよう。現在、ある就業形態で働いているということには、本人が自分の価値観に従ってそれを選択したという面と、一定の条件の下にあって選択させられた、あるいは、当然のこととして受け入れたとういように本人の意思には帰せないところも多い。こうしたアンケート調査で測ることができる意識は、そのようにおかれた条件に制約されたものでもあるが、行動を説明する重要な要素でもある。

本調査の留置票では、いくつか就業に関する意識にかかわる設問があるが、現在の働き方を選んだ理由を聞く設問（17項目）から、回答傾向をまとめる形で働き方選択に関する軸となる意識の抽出を試みる。図表2-16に示すように反応の少ない3つの選択肢を除く14の選択肢への回答状況を主成分分析によってまとめた。抽出されたのは4つの主成分で、表中に示すとおり、その内容から「両立」「能力発揮」「安定」「自由」の名を付した。

この4つは現在の働き方を選ぶ際に意識した理由をまとめたものであるが、それは就業先選択における価値観の一種と言ってもいいだろう<sup>3</sup>。

図表2-16 現職での働き方の選択理由についての主成分分析結果(主成分分析)

	第1主成分 両立	第2主成分 能力発揮	第3主成分 安定	第4主成分 自由
自分の都合のよい時間に働けるから	0.667	0.135	0.066	0.122
家計の補助、学費等を得たいから	0.623	-0.001	0.146	-0.137
時間に余裕ができたから	0.569	0.041	0.199	-0.061
勤務時間や労働日数が短いから	0.548	0.003	0.174	0.116
仕事と生活を両立しやすいから	0.527	0.081	0.169	0.186
通勤時間が短いから	0.469	-0.159	0.168	-0.110
やりたい仕事ができるから	-0.331	0.600	0.204	-0.086
能力を発揮したいから	-0.309	0.484	0.368	0.132
資格を活かしたいから	-0.140	0.387	0.378	-0.377
雇用が安定しているから	-0.270	-0.500	0.469	0.154
収入が安定しているから	-0.318	-0.529	0.443	0.060
収入が多いから	-0.103	-0.106	0.047	0.599
組織にしばられたくないから	0.018	0.357	-0.215	0.615
正社員として働ける会社がなかったから	0.003	-0.188	-0.526	-0.205
固有値	2.366	1.498	1.213	1.071
寄与率	16.9	10.7	8.7	7.7
累積寄与率	16.9	27.6	36.3	43.9

<sup>3</sup> 「現在の勤務先で今の働き方を選んだ理由」として尋ねているので、移行型の場合、移行直後の正社員としての勤務先を選んだ理由でないことがある。すなわちその後さらに転職して、現職に至っている場合もある。現職との対応を重視すれば、対象は現職と移行直後の正社員の職とが一致している者に限るべきだが、ここではその背後にある働き方にかかわる価値観と位置づけ、それ以前の選択においても一貫しているとの前提にたつ。後の分析において、現在と移行後の勤務先が一致している場合のみに限った分析と比較することで、この前提について改めて検討するが、ここでは対象者を絞ることなく、継続的な価値観として扱う。

図表 2-17 働き方の選択に関わる意識の主成分値のキャリア類型別比較

		両立***	能力発揮***	安定***	自由***
移行型	平均値	-0.359	-0.176	0.123	-0.082
	度数	557	557	557	557
	標準偏差	0.611	1.048	1.086	0.965
(企業間移動)	平均値	-0.361	-0.234	0.124	-0.075
	度数	427	427	427	427
	標準偏差	0.614	1.050	1.080	0.974
(登用)	平均値	-0.351	0.012	0.117	-0.104
	度数	130	130	130	130
	標準偏差	0.603	1.022	1.110	0.941
正社員一貫型	平均値	-0.485	-0.183	0.194	-0.033
	度数	1421	1421	1421	1421
	標準偏差	0.479	1.047	0.931	0.908
非正規雇用型	平均値	0.955	0.019	-0.110	-0.103
	度数	1089	1089	1089	1089
	標準偏差	1.218	0.763	1.069	0.941
その他	平均値	-0.163	0.361	-0.239	0.215
	度数	933	933	933	933
	標準偏差	0.676	1.043	0.892	1.173
合計	平均値	0.000	0.000	0.001	-0.001
	度数	4000	4000	4000	4000
	標準偏差	1.000	1.000	1.000	0.999
多重比較**		正社員<移行< 正社員=移行< 正社員<非正規	正社員=移行< 正社員<非正規	その他<非正規	非正規=移行< 非正規<移行=正社員

一元配置分散分析: \*\*\* $p < .001$  \*\* $p < .05$  (内訳部分を除く)

これらの価値観をどのキャリア類型の者がどの程度持っているのかをみるために、各主成分値の平均値を求めて比較したのが図表 2-17 である。すべての成分について有意差がある結果とはなったが、その後の検定を行ったところ、今問題にしている移行型と非正規雇用型の間で差が確認されるのは、「両立」「能力発揮」「安定」の主成分であり、「自由」については両者の間に差は確認されなかった。

この表から言えることは、非正規雇用型に比べて移行型では、家庭生活との両立を重視する考え方は弱く、他方、能力の発揮ややりたいことを重視する考え方、また雇用の安定を望む気持ちが強いということである。現在の雇用形態と整合した結果といえるが、これは現在の働き方を選んだ理由として尋ねたことへの反応であり、自分の選択を振り返る形になるので合理化する意識も混在している可能性がある。

では、個人の就業への価値観をより現実の制約が薄い形で測れないのか。そこで、今後の働き方についての希望を問う調査項目を用いてみる。キャリアという発想に立てば、それは過去から未来につながるものであり、未来の方向を考えているから今の選択があるという理解ができる。現在の就業形態の説明に、将来の希望を入れることもキャリアの発想からすれば当然である。ただし、現在の就業状況が将来の希望を規定しているところも否定できないところではある。

さて今後の働き方の希望については、調査では 2 つの設問を用意した。まず、「現在の勤務先に限らず転職した場合も含めて、どのように仕事をしていきたいですか」という質問に対して、マネジメントの仕事から「わからない」まで 7 つの選択肢から選ぶ設計の設問である。このうち「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」とい

う選択肢にここでは注目する。この選択肢は、非正規雇用を選択する価値観に近いのではないかと思われる。結果が図表 2-18 である。非正規雇用型が最もこの希望を持つ者が多いが、他の類型でも一定程度こうした意識の強い者がいる。

図表 2-18 類型別「家庭生活や社会貢献を優先させながら仕事をしたい」者の比率

	対象数(人)	(%)
移行型	559	16.6
(企業間移動)	429	16.1
(登用)	130	18.5
正社員一貫型	1,424	15.1
非正規雇用型	1,093	38.0
その他	930	18.5
合計	4,006	22.3

$\chi^2=215.2, p<.001$  (内訳部分を除く)

注：無回答は省いた

もうひとつは正社員への希望で、3年後ぐらいまでに働き方を変わりたいか、変わるとしたらどういう働き方に変わりたいかを尋ねた質問である。ここから、現在正社員である者については、3年後も現状の継続を希望する、ないし、「(3年後については)特に考えていない」者、現在正社員でなければ、働き方を変えて正社員になりたいとする者を正社員希望者とする。この正社員希望者の比率を類型別にみたのが次の図表 2-19 である。非正規雇用型では正社員希望者比率は低く、移行型とはキャリアの希望に大きな違いがある。正社員に移行した者と移行しない者の間の意識の差はこちらのほうが大きい。今の働き方をもとにした希望の取り方であるので、こちらの意識のほうが現状に規定される度合いは強いのではないかと思われる。

図表 2-19 類型別正社員希望者の比率

	対象数(人)	(%)
移行型	559	86.0
(企業間移動)	429	85.5
(登用)	130	87.7
正社員一貫型	1,424	92.8
非正規雇用型	1,093	20.2
その他	930	34.3
合計	4,006	58.5

$\chi^2=1954.9, p<.001$  (内訳部分を除く)

注：無回答は省いた

## 6. 移行の背景—労働力需要側の要因

この節では、正社員への移行を規定する企業側の要因を考える。すなわち、非正規雇用者を正社員として雇用する(内部登用と、企業間移動の両方を含む)企業は、どのよ

うな企業であり、どのような点を評価して採用するのかを検討する。

正社員としての採用に当たって企業が評価するものについて、先行研究の検討と考察から得られたポイントは、第一に、移動の直前職である非正規雇用において獲得されたものがどの程度評価されているかである。採用職種と同職種での経験、一定期間の継続就業、前職の非正規雇用の種別、前職における職業能力開発の経験があげられる。第二に、それ以前の経歴全体、すなわち、前職以前に正社員での就業の経験があるか否か、また、新規学卒で採用された経験があるかである。第三に、就業を通じてではなく、自己啓発や学校教育を通じて獲得された能力が評価されている可能性もある。

性別や年齢という属性も就業継続性、訓練可能性や就業継続の可能性を判断する要因として働いていることが考えられるが、これについてはすでにみたとおり、移行型は非正規雇用型に比べて圧倒的に男性が多く、年齢はやや低く、また、移行年齢は20歳代に集中していた。

また、どのような企業が採用をするかといえば、企業が採用を考えるのは、欠員が生じて人手不足になったり、事業拡大や業務量の増加のために追加的に新規に労働者が必要になったりするからであろう。非正規から正社員への移行での形の採用であれ、労働力需要の程度がこれを規定している部分は当然大きいであろう。留置票には、現在の勤務先では離職者が多いか、人手不足の状況があるか、がわかる質問がある。あるいは、企業規模が大きければ新規学卒採用がしやすいが中小規模だと求人充足率は低いことが知られている。企業規模も需要の程度的一端を示すかもしれない。ただし、これらの留置票の企業情報は、正社員としての採用された時点のものではなく、調査時点ものである。その点の留意が必要だが、需要の強さ程度を測るためには必要な情報であろう。

なお、「前職が非正規雇用であった者を正社員に採用する」時に企業がどういう条件を重視するとかという視点から検討するためには、ここで比較対象とする非正規雇用者についても条件をそろえる必要がある。非正規雇用型うち今の仕事の前に別の勤務先に勤めていた者で、かつそれが非正規雇用であった者のみ(610ケース)をここでは比較対象とする。

また、ここでの分析は移行の時期に注目するため、移行の時期の記載が不十分であったり、出向などによりもとの会社に戻るような移動があったケースはサンプルから除外する。そのため、この節の分析における移行型のサンプルは556ケース(うち企業間移動428ケース、登用128ケース)となる。

## 6. 1 移動直前の仕事

まず異動の直前の仕事との関係を検討する。ここで直前の仕事とは移行型の場合は正社員になる直前に就いていた仕事であり、移行型の定義からして当然非正規雇用である。内部登用と企業間移動の両方を含む。また、非正規雇用型での前職は、現在の非正規雇

用の仕事の直前の異なる勤務先での非正規雇用での仕事のことを指す。直前が無業である場合は無業になる前の仕事である。なお、現職と前職の間に長期の無業期間がある場合は、前職の内容や勤続が採用における評価の対象とならない可能性もあるので、無業期間が1年以下の場合に絞った議論も併せて行う。この操作によって、過去1年以内に非正規雇用を離職した者の正社員への移行という先行研究での定義とほぼ同じ条件で移行者をとらえることができる。

### 1) 職種的一致

まず、最初に前職と現職（移行型では、移行後の最初の正社員としての職であり、調査時点で就いている職とは異なることもある）でどの程度職種が一致しているかをみた。正社員採用にあたって非正規での前職経験が評価されるなら、移行型のほうが非正規から非正規への企業間移動した非正規雇用型より一致率が高くなることが考えられる。結果は、図表2-20のとおりで、全体としては移行型の一致率が高いものの、特に高いのは内部登用の場合で、企業間移動を伴う正社員への移行では非正規雇用間の移動と変わらないか、むしろ低い。これは移動の間の無業期間を1年以下に絞ったケースでも同じで、他の企業における非正規雇用での同職種経験は評価されているとは言い難い。

図表2-20 非正規雇用である前職の職種と現職職種の一一致率

前職職種	移 行 型 <sup>*2</sup>								非正規雇用型 <sup>*3</sup>			
	移行型計		うち登用		うち企業間移動		うち企業間移動の間の無業期間1年以下		非正規雇用型(前職非正規)		うち移動間の無職期間1年以下	
	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)
職種計 <sup>*1</sup>	525	55.0	123	87.0	402	45.3	376	44.9	570	49.3	395	49.9
専門技術	74	85.1	27	100.0	47	76.6	46	76.1	56	57.1	38	55.3
事務	82	73.2	22	86.4	60	68.3	51	68.6	144	63.2	90	71.1
販売	92	50.0	22	72.7	70	42.9	67	41.8	110	44.5	76	40.8
サービス	120	34.2	22	81.8	98	23.5	89	24.7	172	37.8	117	35.0
技能・生産工程	113	54.9	20	95.0	93	46.2	90	45.6	69	58.0	60	60.0
運輸・通信	33	39.4	9	77.8	24	25.0	23	21.7	11	27.3	8	37.5
保安	5	40.0	1	100.0	4	25.0	4	25.0	4	0.0	3	0.0
農林漁業	6	33.3			6	33.3	6	33.3	4	25.0	3	33.3

\*1 その他の職種、不明を除く。

\*2 移行型では正社員移行直前と移行後の職種（大分類）の異同

\*3 非正規雇用型では現職勤務先のひとつ前の勤務先における職種（大分類）との異同

ただし、前職の職種によってこれは異なる。専門技術職では明らかに移行型のほうが一致率が高く、サービス職と技能・生産工程職では低い。専門技術職では、非正規雇用での同職種の経験が評価されている可能性が高い。後の2つの職種は前職経験が正社員採用に評価されにくいのか、あるいは、正社員としての採用機会がそもそも少ないのか、正社員としての雇用に魅力が少ないのか、いくつかの理由が考えられる。職種によって



違いが大きいことを無視してはならないだろう。

また、内部登用はほとんどが同一職種である。正社員として採用するための見極め期間という意味合いでの非正規雇用であることも少なくないことから同職種なのではないかと思われる。

## 2) 前職勤続期間

次に前職における勤続期間の効果を考える。非正規雇用である前職に一定期間以上勤続することが、定着のシグナルとしてはたらき、非正規から正社員への移行をしやすい可能性も指摘されている。

なお、この仮説は企業間移動による正社員移行を前提にしているが、ここでは内部登用の場合の登用前の非正規期間も把握できるので、合わせて記載しておく。なお、前職は、企業間移動を伴う移行型の場合は正社員移行前の非正規雇用であり、勤続期間はその勤務先に雇用されていた期間である。登用の場合は、登用前の雇用形態での勤続期間である。また、非正規雇用型の前職は現在の非正規雇用の直前に就いていた非正規雇用での仕事であり、勤続期間はその勤務先に雇用されていた期間である。直前が無業の場合はその無業になる前の非正規での雇用を指す。

図表 2-2-1 ①が結果であるが、前職の勤続期間の平均値は、登用での移行した場合が最も短く、次いで非正規雇用型、企業間移動である。しかし、統計的に有意なほどの差ではない。企業間移動の間に長期の無職期間があれば、前職での勤続は評価の対象にされないことも考えられる。そこで、②は企業間移動の間に 1 年間以上の無職期間がある場合を除外して比較的短期のうちに次の仕事に就いた場合だけに限ってみたものである。それでも結果はほとんど変わらず有意にはならなかった。

図表 2-2-1 前職である非正規雇用の勤続期間（移行型と非正規雇用型）

### ①計

前職*勤続期間	対象数(人)	平均値(年)	標準偏差
移行型(企業間移動)	428	2.83	2.68
移行型(登用)	128	2.32	2.12
非正規雇用型(前職非正規)	610	2.76	2.37

n.s.

### ②企業間移動の間の無職期間が 1 年以内の者のみ

	対象数(人)	平均値(年)	標準偏差
移行型(企業間移動)	401	2.85	2.67
非正規雇用型(前職非正規)	427	2.75	2.33

n.s.

\*移行型の前職は正社員移行直前の非正規での雇用。企業間移動の場合の前職勤続期間はその非正規雇用で勤務先が同一であった期間。登用の場合は、その非正規雇用形態での勤続期間。非正規雇用型は現在の非正規雇用の直前の非正規雇用で勤務先が同一であった期間。

平均値で比べることに無理があるとも考えられるのでレンジをとって比較してみると(図表2-22)、登用の場合は1年以下の早い時期が多いことがうかがえるが、企業間移動と非正規雇用型ではあまり違いはみられない。

図表2-22 前職である非正規雇用の勤続期間(レンジ)とキャリア類型

	合計		1年以下	1~2年以下	2~3年以下	3~5年以下	5年~
	対象数(人)	構成比(%)					
移行型(企業間移動)	428	100.0	29.4	27.6	13.3	17.3	12.4
移行型(登用)	128	100.0	39.1	19.5	19.5	14.1	7.8
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	25.7	26.2	18.2	17.5	12.3

$\chi^2=16.4, p<.05$

### 3) 非正規雇用の種別

前職の非正規雇用の呼称(パート、アルバイト、嘱託、契約社員、派遣社員、その他)によって正社員への移行者比率は異なり、パートがもっとも低く、嘱託や契約社員が高いことが先行研究で明らかにされている。本調査では呼称ではなく週労働時間が正社員とほぼ同じか、短いかで直接雇用の非正社員を分けているので、この違いが正社員への移行とかかわっているかが検討できる。図表2-23に示すとおり、登用の場合<sup>4</sup>、3分の2が正社員とほぼ同じ週労働時間であり、企業間移動を伴う場合も半数が正社員と変わらない労働時間であった。これに対して、非正規雇用型は短時間労働が多い。

これを、長期の無業を挟まない企業間移動の場合に限っても(図表2-23の②)、非正規雇用型は前職が短時間労働であった者が多い。非典型雇用型の意識の特徴からして、個人の側の選択としての短時間就業である可能性も高いが、前職で正社員並みの時間働いた実績は、正社員としての採用においてプラス評価の要素になることも間違いないだろう。

図表2-23 キャリア類型別前職の雇用形態

#### ①計

	合計		短時間非正社員	長時間非正社員	派遣	その他
	対象数(人)	構成比(%)				
移行型(企業間移動)	428	100.0	36.0	49.5	13.8	0.7
移行型(登用)	128	100.0	31.3	65.6	3.1	0.0
非典型雇用型(前職非典型)	610	100.0	58.9	27.0	12.6	1.5

$\chi^2=105.3, p<.001$

<sup>4</sup> 登用の場合の前職は、正社員移行前の非正規雇用の際の状態を指す。したがって、勤務先企業は正社員後と同じである。

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	合計		短時間非 正社員	長時間非 正社員	派遣	その他
	対象数(人)	構成比(%)				
移行型(企業間移動)	401	100.0	35.9	49.9	13.5	0.7
非正規雇用型(前職非正規)	427	100.0	55.3	28.3	14.5	1.9

$$\chi^2=43.8 \quad p<.001$$

\*移行型(企業間移動)では正社員への移行直前の非正規雇用における雇用形態、登用の場合は、正社員移行前の非正規の時の雇用形態(勤務先は同じ)、非正規雇用型では現在の非正規雇用の直前の非正規雇用での雇用形態。

4) 前職での能力開発

前職において能力開発の機会があれば、職業能力の向上につながり、正社員への移行を促進する要素になっているかも知れない。調査では、Off-JT(勤務先の指示により、仕事を離れて参加する講習会や勉強会など)を受講した年度が把握できるので、これを基に前職在職中にOff-JTを受けているかどうか、受けた経験がある年が何年あるかあるかを把握することができる。この受講実績と移行との関係をみたのが、図表2-24である。全般に前職在職期間にOff-JT受講経験のある者は少ないが、移行型のほうが受講者比率は高い。特に登用による移行の場合は、登用前にOff-JTを受けているケースが目立つ。また、企業間移動間の無業期間が1年未満の場合は、10%水準の有意差ではあるが、移行型のほうが受講者は多いといえる。前職で受けた教育訓練が正社員移行に効果があることが推測される。

図表2-24 キャリア類型別前職でのOff-JT経験のある年数

①計

	合計		受講なし	1年	複数年
	対象数(人)	構成比(%)			
移行型(企業間移動)	428	100.0	91.6	7.0	1.4
移行型(登用)	128	100.0	88.3	7.8	3.9
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	96.1	3.3	0.7

$$\chi^2=18.5 \quad p<.001$$

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	合計		受講なし	1年	複数年
	対象数(人)	構成比(%)			
移行型(企業間移動)	401	100.0	91.0	7.5	1.5
非正規雇用型(前職非正規)	427	100.0	94.8	4.4	0.7

$$\chi^2=4.74 \quad p<.10$$

6.2 これまでの経歴—正社員経験・学卒就職

次に、企業が正社員として採用にするにあたっては、前職だけでなく、これまでの履歴の全体をみるほうが一般的ではないかという認識から、初職以来の職業経験が移行の及ぼす影響を検討する。

まず、移行前までの正社員の経験を取りあげる。ここでは、正社員経験の有無と正社員としての勤務経験の総年数を指標とする。

図表 2-25 のとおり正社員の経験の有無はキャリア類型によって異なった。しかし、想定とは異なり、非正規雇用型のほうが正社員経験がある者が多かった。対象を企業間移動の間の無業期間が短い者のみに限っても同じである。

図表 2-25 正社員移行（または現職入職）前の正社員経験比率

①計

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	428	47.9
移行型(登用)	128	52.3
非正規雇用型(前職非正規)	610	67.5

$\chi^2=42.4 \quad p<.001$

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	401	48.1
非正規雇用型(前職非正規)	427	65.6

$\chi^2=25.7 \quad p<.001$

正社員としての勤務年数については(図表 2-26)、これも予想と異なり非正規雇用型のほうが長かった。非正規雇用型には、家庭責任のある女性など、正社員経験はあるが正社員になることを希望しない層が少なからず含まれていることが大きな要因だと思われる。労働力供給側の変数と組み合わせての検討が必要であろう。これは7節で検討する。

図表 2-26 移行(または現職入職)前の正社員経験期間(年)

①計

	対象数(人)	平均値(年)	標準偏差
移行型(企業間移動)	428	2.16	3.39
移行型(登用)	128	2.62	3.98
非正規雇用型(前職非正規)	610	3.34	3.64

n.s.

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	対象数(人)	平均値	標準偏差
移行型(企業間移動)	401	2.17	3.42
非正規雇用型(前職非正規)	427	3.43	3.83

$t(823.8)=-5.01, p<.001$

次に、学校卒業時に新規学卒就職したかどうかとの関係を見る。新卒時に正社員になれなかったことが、その後に長く影響を及ぼすことが指摘されているが、企業は非正規から正規に採用するにあたって、新卒就職の経験を問うのだろうか。

図表 2-27 のとおり、この結果も予測と異なり、非正規雇用者のほうが学卒就職した経験を持つ者が多い。やはり、供給側の意識と行動を組み合わせる必要がある。

図表 2-27 新規学卒正社員としての就職経験者比率

①計

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	428	40.7
移行型(登用)	128	39.1
非正規雇用型(前職非正規)	610	55.7

$\chi^2=27.9$   $p<.001$

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	401	40.9
非典型雇用型(前職非典型)	427	53.9

$\chi^2=13.9$   $p<.001$

### 6.3 企業外での経験の評価—自己啓発と学校教育の経験

個人が職業能力を獲得するプロセスとしては、企業外での経験も含めて考える必要があるだろう。ここでは、個人が主体的に学ぶ自己啓発と就業以前の学校教育を通しての能力獲得の影響を考える。

自己啓発については、「就業時間外に、勤め先の指示でなく、自分の意志で行った仕事に役立てようとして行う勉強」と定義して、これを年間20時間以上行った場合のみ該当年度に実施したとすることとして調査している。就業後に専門学校等に通った場合も、これに含めている。この結果から、移行までの間にどの程度(何年間)自己啓発に取り組んだかを測ることができる。そこで、正社員への移行(または、現職入職)前にどの程度これを実施したかをキャリア類型別にみた。図表2-27がその結果であるが、全体に実施者は多くなく、キャリア類型による差は、統計的には確認されなかった。

図表 2-28 正社員移行（または現職入職）前の自己啓発実施状況

①計

	合計		実施なし	1年	複数年
	対象数(人)	構成比(%)			
移行型(企業間移動)	428	100.0	86.0	7.2	6.8
移行型(登用)	128	100.0	85.9	6.3	7.8
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	82.0	9.8	8.2

n.s.

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	合計		実施なし	1年	複数年
	対象数(人)	構成比(%)			
移行型(企業間移動)	401	100.0	86.0	7.2	6.7
非正規雇用型(前職非正規)	427	100.0	81.0	11.0	8.0

n.s.

次に、学校教育との関連を検討する。学校教育を通じて獲得される職業能力は、現代の産業社会で広く必要とされる汎用的能力と特定の職業領域で評価される専門能力とに分けることができよう（文部科学省 2009）。汎用的能力は学校教育のさまざまな段階、さまざまな教育場面での習得が期待されるものであり、大きくとらえれば学校教育期間の長さ（学歴）で測れるところがある。一方、職業領域と対応した専門能力は、職業学科、専攻、専門などの教育を通しての獲得が期待される。

そこで、図表 2-29 にはここで注目しているキャリア類型ごとの学歴構成を少し詳しくみた。非正規型に比べて移行型のほうが高学歴者が多い。特に登用型でめだっている。学歴の背景に汎用能力の獲得があるという前提に立てば、移行にあたって評価されている可能性がある。なお、移行型に中途退学者が多いことはすでに指摘したところだが、企業間移動と登用に分けると、企業間移動を伴う場合は高校中退、登用型の場合は高等教育機関からの中途退学が多いという特徴があった。職種の上では登用型には専門技術職が多かったが、こうした就業職種の違いが影響していると思われる。

図表 2-29 類型別学歴構成

	合計		中卒	高校 等 中 退	高卒	専各 短高 専等 中退	高専 卒	短大 卒	専各 卒	大学 中退	大卒	大学 院(中 退含 む)
	対象数 (人)	構成比 (%)										
移行型(企業間移動)	428	100.0	2.3	8.2	37.4	3.3	0.0	7.2	17.8	2.6	20.3	0.9
移行型(登用)	128	100.0	0.8	3.9	25.8	7.0	0.0	7.0	24.2	3.1	23.4	4.7
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	2.8	3.4	43.3	3.1	0.2	15.1	20.5	0.7	10.7	0.3

図表 2-30 学校教育の専攻と移行後正社員の職（現職）との一致率

①計

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	428	24.8
移行型(登用)	128	35.9
非正規雇用型(前職非正規)	610	19.2

$\chi^2 = 18.0, p < .001$

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	401	24.7
非正規雇用型(前職非正規)	427	18.7

$\chi^2 = 4.3, p < .05$

図表 2-30 付表：学校における専攻・学科等と職種との関連づけ

学校・学科・専攻	関連職種	学校・学科・専攻	関連職種
高校商業	事務 販売	短大看護・その他医療	専門・技術
高校工業	専門・技術 技能・生産工程	短大福祉	専門・技術
高校農業	専門・技術 農林漁業の職業	短大保育・教育	専門・技術
高校看護	専門・技術	短大芸術系	専門・技術
専門学科不明	専門・技術	短大農学・園芸	専門・技術
専門ビジネス系・経理	事務 販売	短大服飾	専門・技術
専門建築・土木・CAD	専門・技術 技能・生産工程	大学学科不明	専門・技術
専門自動車	専門・技術 技能・生産工程	大学人文科学	専門・技術
専門電気・機械	専門・技術 技能・生産工程	大学経済・経営・商学	専門・技術
専門調理・栄養系	サービス職	大学法律・政治	専門・技術
専門理容・美容	サービス職	大学その他社会科学	専門・技術
看護・その他医療	専門・技術	大学工学	専門・技術 技能・生産工程
専門介護・福祉	専門・技術 サービス職	大学理学	専門・技術 技能・生産工程
専門保育・教育	専門・技術	大学農学・獣医・水産	専門・技術 農林漁業の職業
専門服飾	専門・技術	大学家政・生活	専門・技術
専門芸術系・音響・声優	専門・技術	大学介護・福祉	専門・技術
専門情報処理技術	専門・技術 事務 技能・生産工程	大学医師・薬剤師	専門・技術
専門スポーツ	専門・技術	大学看護・その他医療	専門・技術
専門医療事務	事務	大学教育	専門・技術
専門生命・薬学系	専門・技術	大学芸術系	専門・技術
専門公務員・税理士受験	専門・技術 事務	大学その他	専門・技術
専門マンガ・ゲーム	専門・技術	大学スポーツ・体育	専門・技術
専門動物・農業	専門・技術 農林漁業の職業	大学院学科不明	専門・技術
短大経済・経営・秘書	事務	大学院文系	専門・技術
短大高専理系・工業系	専門・技術 技能・生産工程	大学院理系	専門・技術 技能・生産工程
短大家政・調理・栄養	専門・技術 サービス職	大学院芸術・教育	専門・技術

注：本付表に記載していない「学校・学科・専攻」については、専攻と一致する職種はないとして扱った。

次に学校での専攻との関係を検討する。学校での専攻は留置票に具体的に記入してもらった形で調べて、アフターコードした。さらに、これと移行後の正社員の職または現職の職業（大分類）との関係を筆者が検討して、一致・不一致に2分した。この専攻が一致する割合をキャリア類型別にみたのが図表2-30である。移行型のほうが移動に伴って学校時代の専攻と一致する職種に就いた者が多い。学校教育をとおして獲得された能力が移行にあたって評価されている可能性がある。なお、一致か否かは、付表に示す基準を作り、これに依った。

## 6. 4 採用企業の事情

次に、企業にそもそも新規労働力の需要があるのかという点を考える。非正規雇用であった者を企業が正社員として採用するのは、企業のほうに採用の理由があるからである。すなわち辞めた者の補充や事業の拡大といった人を雇う理由がある。非正規から正社員への移行があるのは、企業の側に人材需要があるからで、これは移行の背景要因としては実は基本的なものである。

ここではそうした企業の人材需要の強さを調査項目から測ることを試みる。ただし個人調査であるので、企業の意向が直接分かる変数はない。働く側からみた職場の現状についての設問から、「人員が常に不足している」と「辞める人が多い」という項目を需要の強さの一端を表すものとして採る。また、企業規模と産業からも推測されるところがあるので、この2つの変数との関係も確認しておく。

なお、こうした情報が分かるのは現在の勤務先のみである。したがって、移行型のうち移行後の勤務先が現在の勤務先とは異なる場合は除く必要があるので、ここでの移行型のサンプルサイズは405（企業間移動300ケース、登用105ケース）となる。

まず、産業別には、非正規雇用型が卸小売や飲食・生活サービスに雇用された者が多いのに対して、登用の場合は医療・福祉・学術などが多く、企業間移動を伴う正社員採用の場合は建設業・製造業、金融・公益・情報が多い。

図表2-31 現職産業

	合計	建設・製造	金融・公益・情報* 1	卸小売	飲食・生活サービス* 2	医療・福祉・学術* 3	その他サービス、他	
	対象数(人)	構成比(%)						
移行型(企業間移動)	300	100.0	22.7	18.0	12.3	7.3	19.0	20.7
移行型(登用)	105	100.0	18.1	6.7	16.2	10.5	35.2	13.3
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	16.6	12.6	20.2	20.2	16.2	14.1
正社員一貫型	1,427	100.0	32.3	20.4	12.5	4.7	13.5	16.3

$\chi^2=66.1, p<.001$

注：\*1 電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業

\*2 宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業

\*3 学術研究、専門・技術サービス、教育、学習支援、医療、福祉

注：無回答は省いた

企業規模では、非正規雇用型では「わからない」が多いのでこれを除いて考えると、29人以下の企業での雇用が半数近くになり、小規模企業が多い。これに対して、移行型のほうが中堅から大企業で採用されている。

表には「正社員一貫型」の分布を参考のために掲載した。正社員一貫型は、産業では建設・製造、金融・公益・情報が多く、また、規模では大企業が多い。ここから、移行型は正社員の多い産業、規模の企業に採用されていると思われる。正社員としての需要が強い分野とうことであろう。



図表 2-3-2 現職企業規模

	合計	～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上・公	わから	
	対象数(人)	構成比(%)						ない	
移行型(企業間移動)	300	100.0	19.0	17.0	18.7	14.7	10.3	17.3	2.7
移行型(登用)	105	100.0	11.4	21.0	23.8	12.4	10.5	17.1	2.9
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	19.8	19.0	14.8	10.0	6.4	12.6	17.2
正社員一貫型	1,427	100.0	8.3	9.0	13.7	14.9	16.0	36.2	1.7

$\chi^2 = 48.3 p < .001$

注：無回答は省いた

採用された職場の状態をみたのが、次の図表 2-3-3、図表 2-3-4 である。企業間移動を伴って正社員として入った職場は、やはり人手不足感が強いことが多いし、離職者の多い職場である。登用の場合は離職者は特に多くないが、人手不足感は強い。企業の需要が正社員への移行の背景にある基本的要因だということは言うまでもないが、データでも確認された。

図表 2-3-3 現在の職場は「人員が常に不足している」をあてはまるとする者

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	300	35.7
移行型(登用)	105	41.0
非正規雇用型(前職非正規)	605	24.5

$\chi^2 = 19.5 p < .001$

注：無回答は省いた

図表 2-3-4 現在の職場は「辞める人が多い」をあてはまるとする者

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	300	31.0
移行型(登用)	105	20.0
非正規雇用型(前職非正規)	605	20.3

$\chi^2 = 13.5 p < .01$

注：無回答は省いた

## 7. 非正規から正社員への移行の規定要因分析

以上、非正規から正社員への移行を決める背景要因を労働力供給側、需要側それぞれについてみてきた。最後に、これらを総合した移行の背景を考える。方法としては、非正規から正規に移行した者と非正規にとどまる者の間の違いをロジスティック回帰分析によって検討する。

前職の効果が一つの焦点であるので、非正規にとどまる者についても、比較できる前職がある者に限定する。すなわち、現在非正規雇用に着いている者で非正規雇用である直前職がある者（＝「非正規雇用型（前職非正規）」）と、現在正社員で非正規から正社員へ移行した経験のある者（「移行型（登用と企業間移動の両者）」）がここでの分析対象

となる。また、最初に検討したとおり、あまり古い時代の移行は偏りがある可能性が高いので、2003年度以降の年度に移行した者に限ることとする。この条件に当てはまるのは818ケースである。

目的変数は、非正規から正社員への移行で、移行していれば1とする。これに対して説明変数はこれまでの検討から選択した変数（図表2-35）とし、労働力供給側の要因、労働力需要側の要因に分けて順次投入していく。また、生活キャリアや意識に関する変数については、性別によって逆の効果となると推測されるものもあるので、性別で分離した検討を中心に行う。

まず、図表2-36のモデルでは、正社員への移行を規定すると思われる労働力供給側の要因を投入した。モデル（1）の範囲では、性別と移動の前後の結婚の規定力が強い。男性で結婚が近ければ正社員に移行する確率が高いということである。移動年齢段階は非正規から正社員（または前の非正規から今の非正規へ）へ移動した年齢であるが、20歳代前半までに比べれば30歳代、40歳代では正社員への移行は起こりにくい。

図表 2 - 3 5 投入する説明変数

		計		正規移行者 比率(%)	平均値	
		対象数(人)	構成比(%)		非移行者	移行者
	合計	818	100.0	36.1		
性別 D	男性	242	29.6	65.7		
	女性	576	70.4	23.6		
年齢	29歳以下	266	32.5	51.9		
	30～34歳以下	228	27.9	36.8		
	35～39歳以下	176	21.5	24.4		
	40歳以上	148	18.1	20.3		
移動年齢段階 D	15～24歳	134	16.4	59.7		
	25～29歳	250	30.6	46.8		
	30～34歳	192	23.5	27.6		
	35～44歳	242	29.6	18.6		
移動前後1年で結婚 D	非該当	301	36.8	48.8		
	該当	517	63.2	28.6		
家庭生活・社会貢献優先 D	非選択	557	68.1	43.3		
	選択	258	31.5	20.5		
現職選択・両立	(主成分得点・平均値)				0.998	-0.320
現職選択・能力発揮	(主成分得点・平均値)				0.008	-0.112
現職選択・安定	(主成分得点・平均値)				-0.053	0.180
移動前と移動後の職種的一致 D	一致せず	418	51.1	31.1		
	一致	400	48.9	41.3		
前職勤続期間 D	1年以下	219	26.8	36.5		
	1～2年以下	215	26.3	38.6		
	2～3年以下	148	18.1	33.8		
	3～5年以下	144	17.6	36.1		
	5年～	92	11.2	32.6		
前職雇用形態 D	短時間非正規	404	49.4	25.0		
	長時間非正規	286	35.0	50.0		
	派遣・その他	128	15.6	39.8		
前職でのOFF-JT D	なし	766	93.6	34.6		
	単年度経験	43	5.3	58.1		
	複数年度経験	9	1.1	55.6		
移動前までの正社員経験期間 (年・平均値)					3.49	2.98
移動前までの自己啓発 D	なし	657	80.3	35.6		
	単年度経験	86	10.5	38.4		
	複数年度経験	75	9.2	37.3		
学歴 D	学校中退・中卒	85	10.4	37.6		
	高卒	310	37.9	29.4		
	専門・短大卒	278	34.0	31.3		
	大学・大学院	145	17.7	58.6		
学校の専攻と移行後職種の専 門性的一致 D	不一致	631	77.1	32.6		
	一致	187	22.9	47.6		
人員が常に不足している D	非選択	580	70.9	33.3		
	選択	233	28.5	43.8		
辞める人が多い D	非選択	614	75.1	33.1		
	選択	199	24.3	46.2		
現職産業 D	建設・製造	143	17.5	39.9		
	金融・公益・情報	117	14.3	44.4		
	卸小売	131	16.0	23.7		
	飲食・生活サービス	140	17.1	20.0		
	医療・福祉・学術	168	20.5	50.0		
	その他サービス、他	118	14.4	36.4		
現職規模 D	～29人	306	37.4	35.6		
	30～299人	238	29.1	43.7		
	300以上・公務	171	20.9	42.1		

注:Dはダミー変数化したことを示す。

図表 2-36 非正規から正社員への移行の規定要因

(正社員へ移行 = 1 / ロジスティック回帰分析) モデル (1) ~ モデル (4)

	モデル(1)		モデル(2)		モデル(3) 男性		モデル(4) 女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別D 男性	1.282	3.604 ***	1.041	2.833 ***				
年齢(歳)	0.076	1.079 +	0.118	1.125 *	0.174	1.190 *	0.116	1.123 *
移動年齢段階D<15~24歳>								
25~29歳	-0.437	0.646	-0.291	0.748	-0.439	0.644	-0.453	0.636
30~34歳	-1.499	0.223 ***	-1.417	0.242 **	-1.591	0.204 *	-1.732	0.177 **
35~44歳	-2.166	0.115 ***	-2.158	0.116 **	-3.069	0.046 *	-2.138	0.118 *
移動前後1年に結婚D	1.457	4.295 ***	1.033	2.809 *	0.994	2.702 *	1.054	2.870
家庭生活優先D	-0.793	0.453 ***	-0.293	0.746				
現職選択で両立重視			-1.273	0.280 ***	-0.674	0.510 **	-1.484	0.227 ***
現職選択で能力発揮重視			-0.275	0.760 **	-0.204	0.815	-0.299	0.741 *
現職選択で安定重視			0.526	1.693 ***	0.718	2.051 ***	0.403	1.496 ***
定数	-2.310	0.099	-3.483	0.031 **	-3.808	0.022 **	-3.367	0.035 *
Nagelkerke R2 乗		0.300		0.513		0.295		0.456
N		815		815		242		576

注：D はダミー変数。< >内はレファレンスグループ。

モデル (2) では、これに現職選択時の選択理由の主成分分析から作成した 3 つの主成分の主成分値を投入した。現職選択の理由を職業選択における個人の価値観を示すものと考えて作成したものである。これを投入すると決定係数は格段に高まり、影響力の大きい変数であることがわかる。安定重視型は正社員に移行しやすく、両立型や能力発揮型では非正社員のままになりがちである。こうした個人の価値観が移行を大きく左右することを示すが、この主成分分析の検討において指摘したとおり、現職選択を振り返って評価しているので現状に規定されている可能性は否定できない。

これを性別に分けたのがモデル (3)、モデル (4) である。決定係数の大きさは男女で大きく異なり、女性でこのモデルの当てはまりがいい。特に両立型の価値観が非正規にとどまる行動と関連している。男性ではこのモデルで説明できるところが小さくなるが、その中では結婚の前後であること、安定重視の価値観の影響が大きい。

次の図表 2-37 は男性について、移動直前の仕事に関する変数、さらに移動前の経歴に関する変数、最後に現在の職場の状況に関する変数を順次加えていったものである。

移動直前職に関する変数を投入したモデル (5) では、モデル (3) に比べて決定係数が向上しており、前職が移行に比較的大きな影響を与える要因であることがわかる。前職期間については、統計的に有意なのは、1 年以下の短い勤続を基準にしたときの、5 年以上の長い勤続が移行にマイナスだということである。2 年から 5 年の期間が正社員への転職が多いという積極的な効果はでなかったが、先行研究と大きな齟齬があるわけではない。また、勤続期間を入れると結婚ダミーが有意でなくなる。勤続と結婚のタイミングに関連があることからであろう。このほか 5 % の有意水準で効果がみられたのは、前職雇用形態で、基準とした短時間非正規が派遣・その他に比べると正社員移行が多いということである。有意水準を 10% まで広げれば、前職の職種と同一職種での移動で

あること、前職で Off-JT を受けた年度があることが正社員への移行を促進しているといえる。

モデル（6）は前職より前の経験に関わる変数を投入したものである。クロス集計では正社員経験年数も新規学卒就職率もむしろ移行していない非正規一貫が高いという想定とは逆の関係がみられたのだが、ここでは有意な変数はなかった。そこで、先に投入した強い影響力を持つ職業選択意識の主成分値をはずしてみると、意識の背景になる要因の効果がみえるようになるのではないかと期待して次のモデル（7）を動かしてみた。しかしほとんど結果は変わらなかった。

図表 2-37 非正規から正社員への移行の規定要因

（正社員へ移行 = 1 / ロジテック回帰分析 / 男性のみ）モデル（5）～モデル（8）

	モデル(5) + 前職経験		モデル(6) + これまで		モデル(7) - 選択意識		モデル(8) + 現職職場	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
年齢(歳)	0.227	1.255 *	0.201	1.223 *	0.162	1.176 *	0.136	1.145
移動年齢段階D<15~24歳>								
25~29歳	-0.422	0.656	-0.555	0.574	-0.874	0.417 *	-0.473	0.623
30~34歳	-1.634	0.195 *	-1.856	0.156 *	-1.596	0.203 *	-1.447	0.235
35~44歳	-3.476	0.031 *	-3.877	0.021 **	-3.655	0.026 **	-3.217	0.040 +
移動前後1年に結婚D	0.843	2.323	0.805	2.236	1.097	2.996 *	1.346	3.844 *
現職選択で両立重視	-0.807	0.446 **	-0.805	0.447 **	—	—	-1.079	0.340 **
現職選択で能力発揮重視	-0.321	0.725 +	-0.339	0.713 +	—	—	-0.642	0.526 **
現職選択で安定重視	0.752	2.120 ***	0.740	2.096 ***	—	—	0.857	2.356 ***
前職職種 職種一致D	0.599	1.820 +	0.589	1.803 +	0.624	1.866 *	0.654	1.922 +
前職期間D<1年以下>								
1~2年以下	-0.293	0.746	-0.275	0.759	0.042	1.043	—	—
2~3年以下	-0.059	0.943	0.086	1.090	0.192	1.211	—	—
3~5年以下	0.048	1.050	0.157	1.170	0.399	1.490	—	—
5年~	-1.224	0.294 *	-1.019	0.361	-0.475	0.622	—	—
前職形態D<短時間非正規>								
長時間非正規	-0.279	0.756	-0.274	0.760	-0.046	0.955	-0.803	0.448 +
派遣・その他	-0.924	0.397 *	-1.038	0.354 *	-0.783	0.457 +	-1.117	0.327 *
前職でのOFF-JT D	1.348	3.848 +	1.308	3.698 +	1.007	2.737	1.972	7.183 *
移行までの正社員経験(年)			0.056	1.058	0.053	1.055	0.090	1.094
新規学卒就職D			0.221	1.247	0.219	1.244	—	—
移行までの自己啓発D<なし>								
1年度			0.375	1.455	0.513	1.670	—	—
複数年度			0.099	1.104	0.829	2.291	—	—
学歴D<中退・中卒>								
高卒			0.348	1.416	0.295	1.343	—	—
専門・短大卒			0.327	1.387	0.398	1.488	—	—
大学・大学院			0.434	1.543	0.714	2.043	—	—
専攻と移行後職種的一致D			-0.023	0.977	0.100	1.106	—	—
現職職場・人員不足D							0.809	2.245 +
現職職場・離職が多いD							-0.084	0.920
現職産業D<建設・製造>								
金融・公益・情報							0.250	1.284
卸小売							0.961	2.614
飲食・生活サービス							-0.289	0.749
医療・福祉・学術							0.718	2.051
その他サービス・他							0.145	1.157
現職規模D<~29人>								
30~299人							0.119	1.126
300以上・公務							-1.819	0.162 ***
定数	-5.133	0.006 *	-4.814	0.008 *	-4.295	0.014 *	-2.814	0.060
Nagelkerke R2 乗		0.363		0.375		0.208		0.451
N		242		242		242		208

最後のモデル（８）は、労働力需要側の事情を反映すると思われる職場の人手不足状況や産業・規模の属性である。この設問は現在の就業先と移行後の就業先が同一の場合のみ意味があるので、対象数はさらにしぼられる。なお、対象数も限られるので関係が薄いと思われる変数をあらかじめ除去したモデルとなっているが、新たに投入した変数のうちはっきりした関係がみられたのが企業規模で、正社員移行があるのは大企業や公務部門ではなく、基準とした中小企業である。これは先行研究の指摘と一致する。また職場の現状としての人員不足も 10%水準だが有意となった。新卒は採りにくく、人が足りない職場で非正規からの採用がある。このモデルで決定係数はかなり向上した。

なお、このモデルにおいては、現在の就業先と移行後の就業が一致している場合のみを取り出しているので、働き方の価値観の抽出上の問題、すなわち現職選択の理由からこれを取りだしているという問題は回避されている。このモデルにおいてもこの変数の規定力は高く、変数作成時に設定した前提、すなわち個人の中では現職選択とそれ以前の選択における価値観は一貫しているであろうという前提に、大きな問題はないということができよう。

以上をまとめると、決定係数の向上程度からみて、個人側の安定を求める意識やキャリアプランがあること、需要側の要因としては企業の事情として需要が強いことが大きく、次いで前職の経験が重要だと思われる。さらに、前職との職種的一致と派遣ではなく直用の非正規であること、Off-JT の受講は安定的な効果を示しており、前職となる非正規雇用での職種と職場の訓練は重要である。

次の、図表 2-38 は女性の場合について、同様な考え方でモデルを作成した結果である。女性の場合、モデル（４）の段階でかなり決定係数は高く、30 歳代以降に移動した場合、両立重視の価値観を持っていれば、正社員への移行はせず、非正規間移動で移動している者が多いことが示されている。

モデル（９）で前職経験を入れると、職種的一致度と長時間非正規であることが正社員移行に有意にプラスだった。より以前の経験に関する変数を入れたモデル（10）は、やはり有意な変数がない。そこで、意識の変数を抜いてみると（モデル（11））、学歴や学校教育と移行後の職種的一致度、さらに正社員経験の変数が有意になった。また、前職での Off-JT の経験も有意になった。すなわち、こうした項目は現職選択の価値観と関係が強いために、分離しないと効果がわからない変数ということである。言い換えれば大卒での専攻が生きるような職種で正社員に移行することは起きているが、そういう人の場合、安定重視の価値観を持つことが多いという関係があるということである。

図表 2-38 非正規から正社員への移行の規定要因

(正社員へ移行 = 1 / ロジスティック回帰分析 / 女性のみ) モデル (9) ~ モデル (12)

	モデル(9) + 前職経験		モデル(10) + これまで		モデル(11) - 選択意識		モデル(12) + 現職職場	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
年齢(歳)	0.122	1.129 *	0.121	1.128 +	0.054	1.055	0.126	1.135 +
移動年齢段階D < 15~24歳 >								
25~29歳	-0.475	0.622	-0.710	0.492	-0.946	0.388 *	-0.442	0.643
30~34歳	-1.689	0.185 *	-2.042	0.130 **	-2.406	0.090 ***	-2.216	0.109 **
35~44歳	-2.164	0.115 *	-2.685	0.068 **	-2.805	0.061 **	-2.434	0.088 *
現職選択で両立重視	-1.429	0.240 ***	-1.386	0.250 ***	—	—	-1.371	0.254 ***
現職選択で能力発揮重視	-0.384	0.681 **	-0.462	0.630 **	—	—	-0.502	0.605 **
現職選択で安定重視	0.430	1.537 ***	0.373	1.452 **	—	—	0.332	1.394 *
前職職種 職種一致D	0.616	1.852 *	0.612	1.843 *	0.499	1.647 *	0.585	1.794 +
前職期間D < 1年以下 >								
1~2年以下	0.193	1.212	0.280	1.323	0.458	1.580	—	—
2~3年以下	-0.101	0.904	-0.076	0.927	-0.005	0.995	—	—
3~5年以下	-0.290	0.748	-0.236	0.790	0.041	1.042	—	—
5年~	-0.185	0.831	0.083	1.087	0.459	1.582	—	—
前職形態D < 短時間非正規 >								
長時間非正規	0.647	1.909 *	0.673	1.959 *	1.008	2.741 ***	0.326	1.385
派遣・その他	0.414	1.513	0.191	1.211	0.641	1.898 +	0.389	1.475
前職でのOFF-JT D < なし >								
1年度	0.743	2.103	0.603	1.827	0.954	2.597 *	0.537	1.711
複数年度	1.180	3.255	1.136	3.114	1.010	2.745	1.009	2.743
移行までの正社員経験(年)			0.079	1.082	0.104	1.110 *	0.048	1.049
新規学卒就職D			0.143	1.154	0.060	1.061	—	—
移行までの自己啓発D < なし >								
1年度			0.352	1.422	0.316	1.372	—	—
複数年度			-0.374	0.688	-0.030	0.971	—	—
学歴D < 中退・中卒 >								
高卒			-0.105	0.901	-0.107	0.899	—	—
専門・短大卒			-0.320	0.726	-0.168	0.845	—	—
大学・大学院			0.615	1.849	1.165	3.206 *	—	—
専攻と移行後職種的一致D			0.456	1.578	0.717	2.048 **	—	—
現職職場・人員不足D							-0.564	0.569
現職職場・離職が多いD							0.851	2.342 *
現職産業D < 建設・製造 >								
金融・公益・情報							1.466	4.332 **
卸小売							-0.499	0.607
飲食・生活サービス							-0.930	0.395
医療・福祉・学術							0.959	2.608 +
その他サービス・他							1.097	2.995 *
現職規模D < ~29人 >								
30~299人							-0.832	0.435 *
300以上・公務							-0.816	0.442 *
定数	-4.204	0.015 **	-4.307	0.013 **	-2.898	0.055 *	-4.331	0.013 *
Nagelkerke R2 乗		0.485		0.506		0.271		0.533
N		576		576		576		463

さらに、企業側の要因との関連を検討するためにモデル(12)を動かすと、産業・規模ともに有意で、金融や情報サービス、医療・福祉などの産業領域で、30人未満の規模、また離職の多い職場で正社員としての採用が行われやすいことがわかる。なお、女性においても、このモデルで職業選択の価値観に関わる変数の効果に大きな変化はみられず、現職選択理由から職業選択の価値観を作成したことによる大きな齟齬は起きていないと思われる。

決定係数の変化の状況から、女性の場合も供給側の条件が大きいと思われるが、採用

職と同一の前職職種で正社員と遜色ない時間働いた前職経験や、人の移動が多い、伸びている産業の小規模企業での採用といった企業側の要件も大きかった。

なお、先行研究では、自己啓発にも移行促進効果がある可能性が指摘されているが、今回の分析では効果は確認できなかった。「年間20時間以上」という水準を設定したことで、それ以下の水準の自己啓発がとらえられなかったことがその原因であると推測される。

## 8. まとめ

本章では、非正規雇用から正社員への移行がどれほど起こっているのか、誰が移行しているのか、また、移行の背景となる要因は何かを「働くことと学ぶことの調査」の面接票を主に活用して検討した。

検討の結果、次の諸点が明らかになった。

①25歳から44歳の有業者のうち、これまでのキャリアの中で非正規雇用から正社員への移行の経験を持つ者は、19.2%を占めた(4,018人中771人)。初職が非正規という場合に限れば約4割が正社員に移行していた。また非正規から正社員への移行を1件と数えると(同じ対象者がこの移行を2回経験した場合は2件となる)、全分析対象者における移行件数は824件となり、そのうち2割は同一企業内での登用であり、残る8割は企業間移動を伴うものであった。この結果は、企業内での非正規社員から正社員への登用が少なくない比率で実施されていることを示すもので注目される。

なお、移行における登用比率を年代別にみたがその比率はあまり変化していなかった。

②各年齢時点での、同年齢の非正規雇用者に対する正社員への移行者の比率(移行者比率)を計算すると、20歳代が全般に高い結果となった。この比率は性別でも異なり、男性では20歳代から30歳代初めまで10~20%で推移しているが、女性は10%を超えることは少なく、30歳代には2~3%にとどまる。女性の中年期の再参入プロセスでの非正規から正社員への移動は多くない。

③いったんは非正規雇用から正社員に移行したことがある人のうち、現在も正社員にとどまる者は7割強に過ぎず、非正規雇用が2割、自営や家業従事者が1割となった。非正規雇用から正社員になったとしても、その後再び非正規雇用に移る人は少なくなく、正社員として継続的に働き続けるとは限らないことを示している。

④正社員に移行して現時点でも正社員である「移行型」の特徴を、現時点でも非正規雇用である(にとどまっている)「非正規雇用型」と比較すると、「移行型」の男性では、移行の前後1年程度の間結婚した者が既婚者の3分の1を占める。また、働き方の選択に関する価値観を把握するために、現在の働き方の選択理由を問う質問への回答に対して主成分分析を行い、「両立」「能力発揮」「安定」の3つの主成分を働き方選択の価値観



として抽出した。「移行型」の場合、この働き方選択の価値観は、両立を重視せず、能力発揮と安定を求める傾向が強いことが明らかになった。

⑤労働力需要側である企業が採用において何を評価するのかという視点から、非正規雇用から正社員への移行にプラスに働く要因を探ったところ、移行の直前職と移行後の職種との同一性や、直前職での労働時間が正社員並であること、直前職で Off-JT の受講経験があること、あるいは、学校教育における専攻と採用職種が一致することが有意にプラスに作用することが明らかになった。また、採用する企業は、職場の人手不足感が強く、離職が多い職場であるという特徴が見られ、労働力需要が大きいことが非正規社員を正社員に採用する要因となっていた。

⑥非正規雇用から正社員に移行するか非正規雇用間を移動するかを分ける要因をロジステック回帰分析によって検討したところ、供給側である個人の要因としては、20歳代に移動することや安定を重視する意識が強いこと、男性では結婚の前後であることが正社員への移行にプラスに働いた。性別の違いが大きいため男女別に検討し、男性ではこうした供給側の条件とともに人手不足感のある労働力需要の大きい企業での採用が多いこと、前職経験では職種的一致と直用の雇用であること、さらに前職企業での Off-JT も有効であることが確認された。女性の場合も同様に供給側の条件に加えて、採用職と同一の前職職種で正社員と遜色ない時間働いた経験が評価され、人の移動が多い、伸びている産業の小規模企業での採用される傾向があった。また、女性の働き方選択の価値観は学校段階での職業と関連のある学びや正社員としての就業経験などとも関連していることが推測された。

以上のファインディングスを元に、非正規雇用から正社員への移行の障壁と対応の課題を考える。

第1は、正社員への移行には、移行前の非正規雇用での職種と採用職種が同一であることが有意にプラスだったが、このことは非正規雇用で培われた経験を評価しやすい仕組みを普及させることで正社員への移行が促進されることを示している。同職種間での移動しやすいのは、経歴などからその職業能力の評価がしやすいからであろう。つまり、職業能力評価基準やジョブカードのように個人の職業能力をより客観的に評価する仕組みを整え、普及させることによって、正社員への移行の障壁は低くなると考えられる。同時に、直前職での Off-JT も有効であったことを考えれば、職業能力開発プログラムがくみあわされたジョブカード制度の効果が期待される。この制度の普及はまだ途上であり、今後、社会的なインフラストラクチャーとして定着するためには、普及のための継続的な取り組みが必要だと思われる。

第2は、正社員への移行には年齢が大きな制約である現状を前提に、20歳代のキャリア探索を助ける支援を充実して、正社員への移行を促進することである。

移行の現実はやはり 20 歳代に集中していた。この点は先行研究とも符合するところである。さらに今回の分析では、いったん正社員になったとしてもそのまま安定するわけではなく、再び非正規に戻る移動も少なくないことが明らかになった。また、これまでのフリーター研究からは、都市部の 20 歳代後半層では、キャリア探索的な意識の拡大が指摘されている。こうした変化を前提に、20 歳代をキャリア探索期と位置づけ、長期的な相談、支援ができる体制を作ること、そこで職業能力開発機会と接合させることが重要だと思われる。

第 3 は、正社員の労働時間の柔軟化である。正社員に移行した者には、前職において正社員と変わらない労働時間である「長時間非正規」であつた者が多かつた。これはとくに女性にあてはまる。つまり、正社員と非正規雇用者との間にある障壁のひとつは、長い労働時間である。この時間設定がより柔軟になり、短時間正社員といった選択肢ができるならより多くの者が正社員として能力発揮できるようになることも考えられる。

第 4 は、上記と関係するが、働き方を選択する個人の価値観の尊重と同時にその制約条件の低減を図ることである。本章の分析においては、個人の側の生活キャリアや働き方選択の価値観というこれまでにない視点をとりこんだ。この要因の影響力が大きいという点は、本章における大きな発見ではあるが、ここから個人が非正規から正社員への移行を選択していないから、移行しないのであるという結論を引き出すのは早計に過ぎる。働き方選択の価値観は現状に制約されているからである。第 3 にあげた正社員並の労働時間が要求されることも、若年男性が正社員とならないと結婚しにくいことも現状の制約のゆえである。個人の意志を尊重すれば、本人が職業の安定より両立を求めているのだから、あるいは、結婚する気になれば正社員になろうとするのだから、と非正規雇用での働き方を個人の選択に帰結することも可能だが、同時にその意識を規定している現実の制約条件を低減することも社会として図らなければならないのではないだろうか。

なお、本章の検討が、先行研究の指摘と異なる結果となつた主な点として、正社員への移行規定要因としての前職期間や初職正社員経験が先行研究ほどには大きな効果を持たなかつたことがある。この原因は、レファレンスグループの違いにあると思われる。先行研究では、特定期間に非正規である前職を離職した者を対象とし、その中で正社員となつた者とならなかつた者を対比させているのに対し、今回の分析では<非正規→正規>と<非正規→非正規>の 2 つのタイプの移動を対比させている。すなわち、先行研究ではレファレンスグループに離職後、無業になつた者が数多く（約半数）含まれているのに対し、本分析では長期に無業化した場合は除かれている。本調査が無業者は対象としていないことからくる制約である。しかし、企業の採用の障壁を考える上では、今回の対比のほうがより問題を明確にすることができるのではないかと考える。

【引用・参考文献】

- 労働政策研究・研修機構（2009）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—』
- 労働政策研究・研修機構（2005）『第2新卒者の採用実態調査』
- 厚生労働省（2006）『平成18年版労働経済白書』
- 厚生労働省（2007）『平成19年版労働経済白書』
- 厚生労働省（2004）『平成16年版雇用管理調査』
- 堀有喜衣編（2007）『フリーターに滞留する若者たち』 勁草書房
- 堀有喜衣（2009）「札幌・釧路地域におけるフリーターへの経路と離脱」労働政策研究・研修機構『地方の若者の就業行動と移行過程』
- 小杉礼子（2002）「学校から職業への移行の現状と課題」『自由の代償・フリーター—現代若者の就業意識と行動』
- 小杉礼子（2003）『フリーターという生き方』 勁草書房
- 中央教育審議会（2008）『学士課程教育の構築に向けて』
- 上西充子（2002）「フリーターという働き方」小杉礼子編『自由の代償・フリーター—現代若者の就業意識と行動』
- 玄田有史（2008）「前職が正社員だった離職者の正社員へ移行について」『日本労働研究雑誌』 No.580
- 矢野眞和（2009）「教育と労働と社会—教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』 No.588
- 佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像』 勁草書房
- 久木元真吾（2009）「若者の大人への移行と『働く』ということ」小杉礼子編『若者の働きかた』 ミネルヴァ書房

## 第Ⅲ部：各論 2

### 第3章 非正規社員に対する企業内訓練の効果と受講の規定要因

#### 1. 分析の目的

人的資本理論に基づくと、人的投資である職業訓練を受けると、個人の職業能力が向上し、生産性が高まる<sup>1</sup>。後述するように、この理論仮説は、日本に関しても正社員や女性労働者については実証的に支持されている<sup>2</sup>。そこで本章では、これまで分析されていない非正規社員について、企業内訓練の効果を実証的に明らかにする。その上で、企業内訓練を受講している非正規社員とはどのような人なのかを明らかにする。以上2つが、本章の主な分析目的である。企業内訓練として、職場でふだんの仕事を通じて行う訓練（以下、OJT）とふだんの仕事から離れて行う訓練（以下、Off-JT）をそれぞれ取り上げる。また、非正規社員の分析結果を解釈する際の比較とするために、正社員についても同様の分析を行う。

人的資本理論仮説を支持する実証研究の成果が欧米では数多く報告されており、日本についてもいくつか報告されている。Kurosawa (2001) は、北九州市の事業所マイクロデータを用いた分析を行い、OJT の受講は従業員の賃金を高めることを示した。また、Kawaguchi (2006) は、女性パネルデータを用いた分析から、Off-JT の受講はその人の賃金を高めることを明らかにしている。これらの結果は、企業内訓練の受講は生産性の上昇につながっていると解釈できる。前者は北九州市という1つの地域に限定した分析であること、後者は女性に限定した分析であるものの、正社員や女性労働者については人的資本理論が成り立つことを支持する結果である。しかし、先行研究では、非正規社員についての検証はなされていない。そこで、非正規社員の能力開発効果を計測することが、本章の第1の目的である。

それでは、企業内訓練を受講している非正規社員とはどのような人なのだろうか。黒澤・原 (2008, 2009a, 2009b)の事業所マイクロデータに個人マイクロデータをマッチさせたデータを用いた分析から、正社員と非正規社員の間での訓練受講機会格差は大きく、かつ事業所側の要因、労働者側の要因ともにコントロールしても、その差は厳然と確認されることが示されている。この分析結果から、訓練機会格差の原因には非正規社員の働き方に起因する投資収益回収期間の短さ、すなわちパートタイム雇用であったり有期雇用であったりすることが考えられると指摘しているが、データの制約からこのことを直接的に示したわけではない。ただし、ヨーロッパについては関連する分析結果が報告されており、雇用期間の短さから訓練投資の回収に対する不確実性が高くなる有期労働者や、労働時間が短いことから投資回収に要する期間が長くなるパートタイム労働者は、無期雇用の労働者やフルタイム労働者よりも職業訓練を受ける機会が少ないことが明らかにされている（スペイン: Albert et al. (2004), ドイツ: Sauermann(2006), イギリス: Arulampalam and Booth (1998), Booth et al. (2002)）。

<sup>1</sup> ベッカー (1976)。

<sup>2</sup> Kurosawa (2001)、Kawaguchi (2006)、戸田・樋口 (2008)。

また、同じく黒澤・原 (2008, 2009a, 2009b)では、非正規社員同士の比較からは、労働者についての情報の非対称性を解消するための HRM 制度の導入が、非正規社員の企業内訓練の受講機会を高めることが示されている<sup>3</sup>。この結果は、同じ非正規社員という雇用形態であっても、勤務する事業所の属性によって訓練の受講機会が異なってくることを示す結果であるが、雇用契約期間や労働時間の長さといった非正規社員の中での働き方の違いにまで踏み込んでコントロールできてはいない<sup>4</sup>。

日本の非正規社員は様々な働き方をしている。有期契約である場合が多いが、パートタイムであったりフルタイムであったりする。正社員と同じレベルの仕事を任されている人がいる一方で、簡易な仕事しか担当しない人もいる。このような働き方による訓練受講機会の違いを検証することは、処遇の均衡などの非正規社員の雇用管理制度を検討する際に重要な情報となるだろう。そこで、同じ非正規社員であっても、期待就業期間や労働時間の違いによって、企業内訓練の受講機会に違いが短さといった要因が職業訓練機会の多寡に影響を与えるのかを検証することを、本章の第2の目的とする。

本章の構成は以下のとおりである。2節で本章の分析対象と主な変数について説明する。3節では OJT の効果を、4節では Off-JT の効果を検証する。そして、5節では OJT 受講の規定要因を、6節では Off-JT 受講の規定要因を推計し、すべての分析結果にもとづいて7節では政策的インプリケーションの提示を行う。

## 2. 本章の分析対象と、分析のフレームワーク

### 2. 1 分析対象

本章で分析に用いる「働くことと学ぶことについての調査」は、留置票と面接票を組み合わせた調査である。留置票では調査時点（以下、現在）の勤務先の属性や、雇用形態やOJTとOff-JTの受講などの現在の働き方についての情報と、性別、最終学歴といった基本的な個人属性について尋ねている。一方、面接票では中学卒業後から調査時点（以下、現在）までの職業履歴とライフイベントを間断なく答える形式となっている。具体的には、勤務先の変化（企業間移動）を3カ月以上勤務した場合は四半期単位ですべて回答してもらったうえで、その勤務先での雇用形態や職種の変化と、各年度の教育訓練（Off-JT）の受講を答えてもらっている。また、婚姻状況についても、四半期ごとに聞き取っている。ただし、企業内訓練についての情報が年度単位となっているため、本章では年度ベースの分析を行う。勤務先・

<sup>3</sup> 厚生労働省『平成 18 年度能力開発基本調査』の事業所票と個人票をマッチさせたデータを用いて、個人属性もコントロールしたうえで、事業所の HRM 制度の導入が企業内訓練の受講に及ぼす影響について分析している。

<sup>4</sup> この他に、原 (2010) では、非正社員と派遣労働者を合わせて非正規労働者として一まとめにし、非正規労働者の企業内訓練の受講規定要因について、現在の個人属性と職場属性に着目して分析している。

働き方・職種など四半期単位の回答項目については、年度末の情報をその年度の情報とする<sup>5</sup>。

本章では、この留置票と面接票の両方の情報を用いて分析を行う。本章の分析で使う主な変数と、どちらの調査票からの情報であるかをまとめたのが図表3-1である。現在の個人属性や賃金などの働き方に関する情報と2007年度の企業内訓練の受講については留置票から、2007年度以前に関する情報を面接票から得ている。

図表3-1 本章で分析に用いる主な変数と出所

	留置票	面接票
個人属性	性別、年齢、最終学歴、現勤務先での労働組合加入、雇用契約期間、スキルレベル、2007年度の労働時間	勤務先の変化（企業間移動）、雇用形態、職種、婚姻の有無（以上、中学卒業後から現在まですべての年度）
職場属性	現勤務先の企業規模、業種、2007年度の勤務先の所在地、	
企業内訓練の受講	2007年度のOJTとOff-JTの受講	2006年度以前のOff-JTの受講（各年度）
訓練効果の指標	2008年9月と2007年3月の賃金、主観的評価の変化、生産性の変化	前職から現職への正社員の転換

次に、本章の分析対象を説明しよう。本章では、以下で説明するように、調査時点（2008年9～12月）で勤めていた企業（以下、現勤務先）での2007年4月～2008年3月（2007年度）の企業内訓練の受講状況を主な変数とし<sup>6</sup>、かつ訓練効果を測定する際に2007年3月と2008年9月の賃金情報を用いるため、2007年度と2008年度の両年ともに現勤務先で働いていた人を分析対象とする<sup>7</sup>。そこでまず、有効回収票4,024のうち、2007年度に現勤務先で働き始めていた人に限定した（376ケースを除外）。そして、民間企業の訓練に分析を限定するため、経営者・役員、自営業主・自由業者・内職、家族従業員ならびに雇用形態が不明のもの（539ケース）と<sup>8</sup>公務員を除外し（181ケース）、さらに、その他に分析に用いることができないケース<sup>9</sup>を除外する。また、本章では、OJTやOff-JTといった企業内訓練の受講を規定する要因や、企業内訓練がその企業内で支払われる賃金や生産性に及ぼす影響を測定するため、企業に直接雇用されている雇用者に分析対象を限定したほうが適切であると考え、派遣社員を除外した。その結果、本章の分析対象は2,796となった。

<sup>5</sup> 年度末の状況が、その年度全体の状況をもっともよく表すとの仮定を置いている。

<sup>6</sup> 留置票では2008年9月を現在と定義しているが、調査期間が2008年10～12月であったため、この時期に働いていた人たちが調査対象となったことによる。2008年10～12月に転職したものは44ケースで（2008年7～9月と2008年10～12月で勤務先が異なるもの）、この44ケースについては2008年10～12月の情報を現職としている。

<sup>7</sup> すなわち、本章の分析は、訓練を受けた企業における訓練効果の測定を行い、転職前訓練の転職後企業における効果は取り上げていない。

<sup>8</sup> 個人属性についての情報は、面接票の情報を用いることとする。

<sup>9</sup> 勤務先のシーケンスが崩れてしまう出向や同じ勤務先に復職したもの（9ケース）と、就業形態の転換時期が特定できないもの（3ケース）、職歴の回答が不明瞭なもの（2ケース）。

分析対象の分布は図表 3-2 にまとめている。ここでの個人属性は2007年度についてのものであり、勤務先属性は、2007年度の現勤務先についてのものである<sup>10</sup>。非正規社員の特徴を確認しておく、女性比率は8割を超え、勤続年数は3.92年と正社員の半分以下である。また、労働組合加入比率は9.77%である。学歴構成は、中高卒者の割合が49%と半数近く、専門・短大・高専卒が37.75%、大卒が12.45%と続き、大学院卒者はわずかである。職種構成は、サービスの、事務的、販売的職業の比率が高い。業種では、卸売業・小売業に勤める人の割合が21.01%ともっとも高く、宿泊業・飲食サービス業（13.56%）、医療・福祉（12.63%）と続く。そして、勤務先の企業規模は、100人未満の中小企業に勤めている人の割合が高く、7割近くにのぼる。

次に、分析対象の特徴を把握するために、いくつかの点について確認しておこう。第一に、現在までに勤務した企業の数、すなわち企業間移動の状況を雇用形態別に集計したのが図表 3-3 である。正社員は1社のみでの転職経験なしの人の割合が44.42%と最も高く、2社が26.15%、3社が14.35%と、3社以内の人が85%を占める。一方、非正規社員は、これまで3社に勤めたことがある者の割合が最も高く（29.31%）、次いで2社（27.32%）、4社（16.98%）と、正社員とくらべてこれまでの勤務先数は多い。

次に、現勤務先での就業開始年の分布をまとめたのが図表 3-4 である。これから、正社員、非正規社員ともに2000年以降に勤め始めたものが多く、非正規社員ではとくに2004年以降に勤め始めたものが7割近くを占める。

そして、現勤務先での雇用形態の変化の有無についてまとめたのが、図表 3-5 である。現勤務先で働き始めてから現在までずっと正社員として働いている者が70.10%、ずっと非正規社員の者が25.97%と、現勤務先で同じ働き方を続けている者の割合が高い。

---

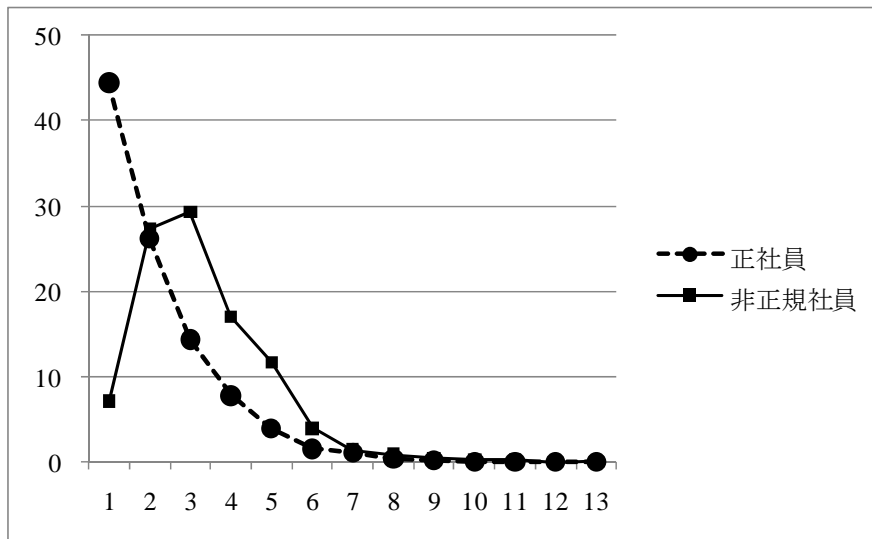
<sup>10</sup> ここでは、企業規模と業種は 2008 年度の情報である。現勤務先に 2007 年度も勤めていた人が分析対象であるから、2007 年度と 2008 年度では企業規模と業種に変化はないと仮定している。



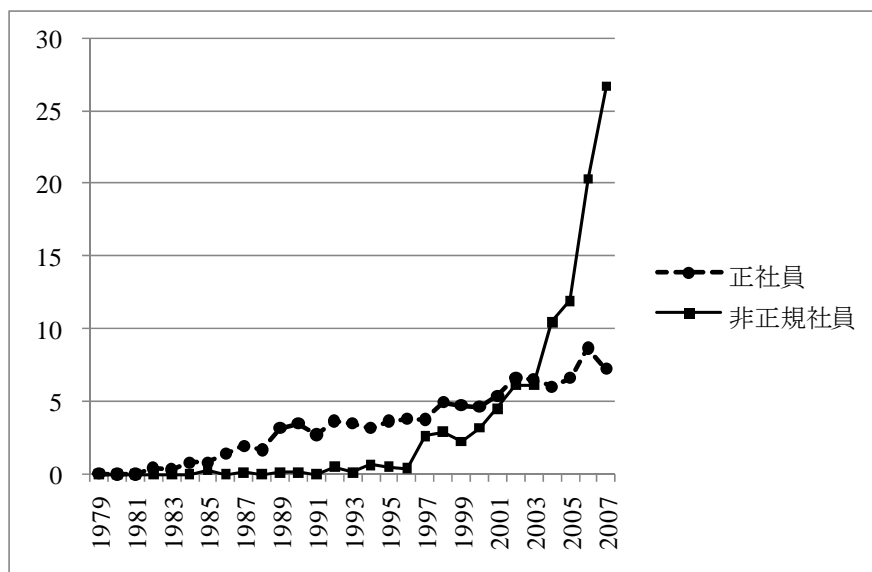
図表 3-2 分析対象の分布 (2007 年度)

	%	N
正社員	70.10	2,042
非正社員	25.88	754
	正社員 (%)	非正社員 (%)
女性比率	24.77	83.15
35歳未満比率	54.01	47.21
現勤務先での勤続年数	9.35	3.92
労働組合加入比率	42.86	9.77
＜学歴・構成比＞		
中高卒	39.28	49.00
専門・短大・高専卒	26.17	37.75
大卒	31.74	12.45
大学院卒	2.81	0.80
＜職種・構成比＞		
専門・技術的	<u>19.35</u>	12.08
管理的	4.65	0.00
事務的	<u>19.01</u>	<u>22.31</u>
販売的	17.69	<u>22.31</u>
サービスの	7.20	<u>23.51</u>
技能工・生産工程	<u>23.37</u>	12.35
運輸・通信的	5.93	4.52
保安的	0.93	0.40
農・林・漁業	0.49	0.66
その他	1.37	1.86
＜業種・構成比＞		
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.93	0.66
建設業	8.64	2.66
製造業	<u>23.11</u>	9.57
電気・ガス・熱供給・水道業	2.26	0.27
情報通信業	5.05	1.99
運輸業、郵便業	6.23	5.85
卸売業、小売業	<u>13.98</u>	<u>21.01</u>
金融業、保険業	6.08	2.93
不動産業、物品賃貸業	1.23	0.80
学術研究、専門・技術サービス業	3.58	1.86
宿泊業、飲食サービス業	2.89	<u>13.56</u>
生活関連サービス業、娯楽業	3.14	7.45
教育、学習支援業	2.89	5.45
医療、福祉	<u>8.98</u>	<u>12.63</u>
その他のサービス業	7.16	9.31
その他	3.83	3.99
＜企業規模・構成比＞		
4人以下	4.16	8.28
5～9人	7.88	<u>17.52</u>
10～29人	13.90	<u>24.36</u>
30～99人	<u>17.51</u>	<u>19.75</u>
100～299人	<u>16.46</u>	11.46
300～999人	15.40	8.44
1000人以上	<u>24.69</u>	10.19

図表 3-3 勤務先数の分布



図表 3-4 現勤務先での就業開始年の分布



図表 3-5 現勤務先での雇用形態の変化の有無

	Freq.	Percent
ずっと正社員	1,960	70.10%
ずっと非正規社員	726	25.97%
雇用形態の転換あり	110	3.93%
<b>Total</b>	<b>2796</b>	<b>100.00</b>

## 2. 2 企業内訓練に関する変数

### (1) OJTに関する変数

本章では、企業内訓練の変数として、職場で仕事をこなしながら行う能力開発と、普段の仕事を離れて行う能力開発をそれぞれ取り上げるが、ここではまず、職場における能力開発行動、すなわちOJTに関する変数の定義を説明する。

本調査の留置票では、2007年4月～2008年3月（2007年度）に仕事上の能力や知識を高めることにつながる活動をしたかを聞いている。「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること（以下、アドバイスを受ける）」、「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること（以下、アドバイスをすること）」、「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと（以下、見て学ぶ）」、「今の仕事に役立つ担当外の仕事を体験すること（以下、担当外の仕事を体験）」、「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること（以下、仕事に役立つ情報を共有）」の職場における5つの項目について尋ねている。それぞれの項目について、よくあった、ときどきあったのいずれかを回答した人を1（受講あり）、あまりなかった、まったくなかった、そういう人はいなかったを0（受講なし）とするダミー変数を作成する。

くわえて、これら活動を数多く行うことの影響をみるために、5つすべてを足し合わせた変数を作成する（以下、総合OJT）。以上6つの変数の記述統計量をまとめたのが、図表3-6である。どの活動も正社員のほうが非正規社員よりも受けた人の割合が高い。非正規社員のなかでは、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、指導やアドバイスを受けたりした者の割合が高い。

図表3-6 雇用形態別、OJTの受講割合

	正社員		非正規社員	
	割合	N	割合	N
アドバイスを受ける	0.73	2030	0.69	738
アドバイスをすること	0.72	2031	0.49	737
見て学ぶ	0.72	2027	0.70	738
担当外の仕事を体験	0.35	2025	0.24	728
仕事に役立つ情報を共有	0.65	2025	0.45	729
総合OJT	3.17	2020	2.59	727

注：“アドバイスを受ける”は「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」、「アドバイスをすること」は「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること」、「見て学ぶ」は「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」、「担当外の仕事を体験」は「今の仕事に役立つ担当外の仕事を体験すること」、「仕事に役立つ情報を共有」は「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」である。以下の図表も同じである。

### (2) Off-JTに関する変数

次に、Off-JTに関する変数の説明をしよう。本調査では、2007年4月～2008年3月（2007年度）に、勤務先の指示で、教育訓練を受けたかを問う設問が用意されており、これへの回答から、受けた人を1、受けなかった人を0とするダミー変数を作成する。この集計結果が、

図表 3-7 である。正社員は 45%、非正規社員は 21%の人が 2007 年度に Off-JT を受講している。

図表 3-7 雇用形態別、Off-JT 受講割合

	割合	N
<2007年度のOff-JT受講の有無>		
正社員	0.45	2028
非正規社員	0.21	733
<2007年度以前の現勤務先でのOff-JT受講の有無>		
正社員	0.53	2028
非正規社員	0.24	733

ここで、総務省『平成 19 年度就業構造基本調査（以下、就調）』との関係のみておこう。就調では、平成 19 年度の 25～44 歳・就業者の Off-JT 受講割合は 33.67%、本調査も就業者に分析対象を広げて集計し直すと Off-JT 受講割合は 36.25%で、両者の間に大きな違いはみられないため、本調査の代表性は低くないと考えられる。

また、本調査では、2007 年度の Off-JT 受講の有無だけでなく、面接票の情報も用いることで、現勤務先での Off-JT 受講の全般的な状況についても確認することができる。そこで、現勤務先で働き始めてから 2007 年度までの間に Off-JT を受けたかどうか（以下、現勤務先での Off-JT 受講）についても変数を作成し、図表 3-7 にその平均値をまとめている。これから、正社員は現勤務先で半数を超える人が Off-JT を受講したことがあるが（53%）、非正規社員の Off-JT 受講経験者は 4 分の 1 に満たないことがわかる（24%）。

さらに、選別的な人的投資を行っている企業では、これまでに訓練を行った人にさらに訓練を行いスキルを高めるという行動をとることが予想される。そこで、2007 年度の Off-JT の受講と、現勤務先でのそれ以前、すなわち 2006 年度以前の Off-JT との受講の関係を非正規社員について集計してみた。その結果が、図表 3-8 である。2006 年度以前に Off-JT を受講したことがある人のうち 6 割近くが 2007 年度にも Off-JT を受講しており、逆に、それまでに Off-JT 受講経験のない人で 2007 年度に Off-JT を受講した人は 18.21%に過ぎない。これから、過去の Off-JT 受講と現在の Off-JT 受講の間には相関があると考えられる。

図表 3-8 現勤務先での 2007 年度の Off-JT 受講とそれ以前の受講状況との関係  
(非正規社員)

2006年度以前のOff-JT受講の有無		2007年度のOff-JT受講の有無		全体
		受講なし	受講あり	
受講なし		557	124	681
		81.79	18.21	100
受講あり		21	31	52
		40.38	59.62	100
全体		578	155	733
		78.85	21.15	100

## 2. 3 訓練効果を測定するための変数

### (1) 賃金に関する変数

訓練効果を測定するための変数として、本章では、賃金に関する変数、職業能力についての主観的な評価に関する変数、生産性に関する変数の3種類の指標を用いる。ここではまず、賃金に関する変数を説明する。

賃金に関する変数として、2008年9月の最終週の時間あたり賃金の対数値（以下、2008年賃金）と、2007年3月から2008年9月の時間あたり賃金の上昇率（対数賃金の差、以下、賃金上昇率）の2つを用いる<sup>11</sup>。

本調査で上記の2時点の賃金調査をしたのは、以下の理由による。訓練効果を測定するためには、訓練を受ける前と受けた後の変化をみる必要がある。そこで、まず、調査時点直前で企業内訓練の受講について回答しやすい2007年度（2007年4月～2008年3月）を訓練についての調査時期とし、その前後の賃金を尋ねることにした。訓練後の賃金については、訓練を受講してからある程度時間が経ってからの情報が望ましいので、その時点で調査可能であったもっとも遅い時期、すなわち調査時点にもっとも近い2008年9月の賃金とした。一方、訓練前の賃金についても、ある程度前の時点についての情報が望ましいが、過去の賃金の回答のしづらさを考慮して、訓練受講の前でかつ調査時点にもっとも近い2007年3月の賃金とした。

### (2) 主観的評価に関する変数

本章では、賃金といった客観的な指標だけでなく、職業能力についての主観的な評価の変化も、職業能力の伸長の代理指標として取り上げる。具体的な変数は、2007年4月と比較して現在の「スキルレベル」、「仕事遂行能力」に対する自己評価（以下、主観的評価）である<sup>12</sup>。

<sup>11</sup> 時間あたり賃金の作成方法については、第IV部・資料（2）を参照のこと。また、ここでの分析からは、2007年3月と2008年9月の時間あたり賃金ともに、平均値±4σより大きいものは、異常値として除いている。

<sup>12</sup> 「あなたご自身、2007年4月とくらべて、現在では、以下のことに変化がありましたか」という設問である。回答選択肢には、上昇、やや上昇、変化なし、やや低下、低下が用意されている。

それぞれに、上昇またはやや上昇と答えた人を1、そうでない人を0とするダミー変数を用意する。

### （3）生産性の変化に関する変数

本調査では、労働者本人の生産性についての客観的な数値情報を聞く設問は用意されていない。しかし、たとえば、仕事の担当範囲が広がったり、仕事のレベルが高くなったり、仕事上の責任が大きくなることは、その人の生産性が上がったととらえることはできる<sup>13</sup>。そこで、「仕事の担当範囲」、「仕事のレベル」、「仕事の責任の大きさ」が、2007年4月～2008年3月の間に变化したかを、生産性の変化の代理指標とする。「仕事の担当範囲」が幅広くなった、「仕事のレベル」が高くなった、「仕事上の責任の大きさ」が大きくなったをそれぞれ1とし、それ以外を選択した場合を0とする変数を作成する<sup>14</sup>。

## 3. OJTの効果

### 3. 1 OJT受講と、賃金・主観的評価・生産性の関係

それでは、OJTの受講は生産性に対してプラスの効果をもつのであろうか。ここでは、OJTの受講と2. 3で説明した賃金、主観的効果、生産性の変化との関係を、記述統計量から確認しよう。まず、雇用形態・OJTの受講有無別に2008年賃金と賃金上昇率の平均をまとめたのが図表3-9で、ここではPanel Bの非正規社員の集計結果をみていこう。上段の賃金上昇率の平均値をみると、OJTを受講した人のほうが賃金上昇率が大きいということは、必ずしも観察されない。「担当外の仕事を経験」、「仕事に役立つ情報を共有」を経験した人は、そうでない人よりも賃金上昇率は大きい、それ以外については逆の結果となっている。

次に、下段の2008年賃金をみると、いずれのOJT項目についても、わずかな差ではあるものの、OJTを受講した人の方が2008年賃金の平均は大きくなっている。

<sup>13</sup> 中馬・川口(2009)でも同様にしている。

<sup>14</sup> 「仕事の担当範囲」には1:幅広くなった、2:変化なし、3:狭くなった、「仕事のレベル」には1:高くなった、2:変化なし、3:狭くなった、「仕事上の責任の大きさ」には1:大きくなった、2:変化なし、3:狭くなったの選択肢が用意されている。

図表 3-9 雇用形態別、Off-JT 受講の有無別、賃金上昇率と 2008 年賃金

Panel A 正社員

<賃金上昇率> 全体	% N			
	%	N		
	-0.02	1541		
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	-0.01	1123	-0.02	415
アドバイスをする	-0.01	1117	-0.02	421
見て学ぶ	-0.01	1089	-0.03	446
担当外の仕事を経験	-0.005	534	-0.02	1000
仕事に役立つ情報を共有	-0.01	991	-0.03	543
総合OJT (3以上と3未満)	-0.01	1081	-0.02	460
<hr/>				
<2008年賃金> 全体	% N			
	%	N		
	7.33	1735		
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	7.33	1267	7.33	461
アドバイスをする	7.37	1238	7.21	490
見て学ぶ	7.32	1223	7.33	502
担当外の仕事を経験	7.34	598	7.32	1125
仕事に役立つ情報を共有	7.36	1108	7.26	615
総合OJT (3以上と3未満)	7.35	1214	7.28	521

Panel B 非正規社員

<賃金上昇率> 全体	% N			
	%	N		
	0.01	563		
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	0.001	375	0.014	185
アドバイスをする	0.003	284	0.007	276
見て学ぶ	0.001	394	0.015	166
担当外の仕事を経験	0.016	135	0.002	418
仕事に役立つ情報を共有	0.008	248	0.003	306
総合OJT (3以上と3未満)	0.0001	320	0.012	243
<hr/>				
<2008年賃金> 全体	% N			
	%	N		
	6.81	665		
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	6.82	450	6.79	204
アドバイスをする	6.83	325	6.79	328
見て学ぶ	6.81	466	6.80	188
担当外の仕事を経験	6.84	163	6.80	483
仕事に役立つ情報を共有	6.85	286	6.78	361
総合OJT (3以上と3未満)	6.82	384	6.79	281

次に、雇用形態別・OJTの受講有無別に、仕事能力に対する主観的評価の変化の平均をまとめたのが図表 3-10 である。Panel B の非正規社員の結果をみていくと、いずれのOJT

項目も、受講した人のほうが、スキルレベル、仕事遂行能力ともに、主観的評価の変化が上がっていることがわかる。

図表 3-10 雇用形態別、Off-JT 受講の有無別、主観的評価

Panel A 正社員

<スキルレベル>	%	N		
全体	0.40	2016		
	(受講==1)		(非受講==0)	
アドバイスを受ける	0.46	1472	0.25	534
アドバイスをする	0.45	1446	0.30	561
見て学ぶ	0.47	1437	0.26	568
担当外の仕事を経験	0.53	695	0.34	1306
仕事に役立つ情報を共有	0.47	1305	0.28	696
総合OJT (3以上と3未満)	0.48	1423	0.23	593
<仕事遂行能力>				
全体	0.41	2015		
	(受講==1)		(非受講==0)	
アドバイスを受ける	0.47	1471	0.26	534
アドバイスをする	0.45	1445	0.32	561
見て学ぶ	0.47	1436	0.26	568
担当外の仕事を経験	0.52	694	0.36	1306
仕事に役立つ情報を共有	0.48	1304	0.30	696
総合OJT (3以上と3未満)	0.48	1422	0.25	593

Panel B 非正規社員

<スキルレベル>	%	N		
全体	0.28	734		
	(受講==1)		(非受講==0)	
アドバイスを受ける	0.34	497	0.16	224
アドバイスをする	0.33	356	0.24	364
見て学ぶ	0.35	502	0.14	219
担当外の仕事を経験	0.44	176	0.24	537
仕事に役立つ情報を共有	0.40	327	0.19	387
総合OJT (3以上と3未満)	0.37	424	0.16	310
<仕事遂行能力>				
全体	0.30	734		
	(受講==1)		(非受講==0)	
アドバイスを受ける	0.36	497	0.16	224
アドバイスをする	0.35	356	0.25	364
見て学ぶ	0.37	502	0.13	219
担当外の仕事を経験	0.44	176	0.26	537
仕事に役立つ情報を共有	0.43	327	0.20	387
総合OJT (3以上と3未満)	0.40	424	0.16	310



最後に、生産性との関係をみていこう。雇用形態別に、OJTの受講有無別に生産性の変化の平均をまとめたのが図表3-11である。非正規社員の集計結果であるPanel B から、仕事の担当範囲、仕事のレベル、仕事上の責任の大きさの3つの変数すべてにおいて、いずれのOJT項目でも受講した人のほうがプラスに変化していることがわかる。

図表3-11 雇用形態別、OJT 受講の有無別、生産性

Panel A 正社員

<仕事の担当範囲> 全体	%		N	
	0.55		2027.00	
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	0.59	1485	0.44	541
アドバイスをする	0.60	1457	0.42	570
見て学ぶ	0.59	1448	0.42	570
担当外の仕事を経験	0.71	697	0.43	575
仕事に役立つ情報を共有	0.61	1316	0.43	705
総合OJT (3以上と3未満)	0.62	1426	0.38	601
<仕事のレベル> 全体	%		N	
	0.52		2029	
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	0.57	1486	0.37	542
アドバイスをする	0.57	1458	0.38	571
見て学ぶ	0.58	1449	0.36	576
担当外の仕事を経験	0.65	698	0.45	1325
仕事に役立つ情報を共有	0.59	1317	0.38	706
総合OJT (3以上と3未満)	0.60	1427	0.33	602
<仕事上の責任の大きさ> 全体	%		N	
	0.52		2027	
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	0.56	1484	0.40	542
アドバイスをする	0.59	1457	0.34	570
見て学ぶ	0.57	1447	0.40	576
担当外の仕事を経験	0.65	697	0.45	1324
仕事に役立つ情報を共有	0.59	1315	0.38	706
総合OJT (3以上と3未満)	0.59	1425	0.35	602

Panel B 非正規社員

<仕事の担当範囲> 全体	% N			
	0.38	736		
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	0.46	507	0.21	229
アドバイスをする	0.46	360	0.31	375
見て学ぶ	0.44	514	0.24	222
担当外の仕事を経験	0.59	177	0.32	550
仕事に役立つ情報を共有	0.46	330	0.32	398
総合OJT (3以上と3未満)	0.47	417	0.26	319
<仕事のレベル> 全体	% N			
	0.33	737		
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	0.41	507	0.14	230
アドバイスをする	0.41	360	0.24	376
見て学ぶ	0.40	514	0.17	223
担当外の仕事を経験	0.53	177	0.27	551
仕事に役立つ情報を共有	0.42	330	0.26	399
総合OJT (3以上と3未満)	0.42	417	0.20	320
<仕事上の責任の大きさ> 全体	% N			
	0.29	737		
	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
アドバイスを受ける	0.36	507	0.13	230
アドバイスをする	0.38	360	0.19	376
見て学ぶ	0.35	514	0.14	223
担当外の仕事を経験	0.48	177	0.23	551
仕事に役立つ情報を共有	0.37	330	0.22	399
総合OJT (3以上と3未満)	0.38	417	0.17	320

### 3. 2 賃金に対するOJT受講の効果の計測

以下では、計量分析の結果を確認していこう。ここでは、2007年度のOJT受講が、賃金上昇率と2008年賃金に与える影響についての計量分析の結果を報告する(OLS分析)。推計結果を確認する前に、計量モデルを説明しよう。賃金に影響を与える要因として性別、年齢、年齢の二乗項、勤続年数、勤続年数の二乗項、学歴、婚姻の有無、職種、組合加入の有無という個人属性と、業種、企業規模<sup>15</sup>の職場属性、そして地域の経済状況を考慮するために都道府県別失業率<sup>16</sup>をコントロールする。また、2008年度の賃金の決定には、2008年度(現在)の属性が影響を与えると仮定した方が自然であることから、個人属性については現在の情報を使っている。ここでは、現在と2007年度に同じ勤務先で同じ雇用形態で働いている人を分析対象とし、現在と2007年度では企業規模と業種は変わらないと仮定する。

2008年賃金に対するOJTの効果の推計結果が、正社員が図表3-12で、非正規社員が図

<sup>15</sup> レンジでの選択肢からの回答であるが、レンジの中央値を企業規模とする連続変数にしている。

<sup>16</sup> 2007年3月の勤務先の所在都道府県の完全失業率を総務省『労働力調査』から補完した。

表 3-13 である。同様に、賃金上昇率に対する効果の推計結果は、正社員が図表 3-14、非正規社員が図表 3-15 である。以下では、正社員と非正規社員の推計結果をともに掲載するが、非正規社員の結果について解釈を主に行い、正社員については、非正規社員の結果の解釈のための参考資料である。図表 3-12～15 いずれも、(1)～(5)は 2.2(1)で説明した OJT に関する 5 つの項目それぞれの影響を推計した結果で、(6)は全項目のうちどれが影響があるのかを推計した結果、(7)は総合 OJT 変数についての推計結果である。

非正規社員の推計結果をみると、図表 3-13 と図表 3-15 の(1)～(6)から、OJT に関する 5 つの項目のいずれも 2008 年賃金にも賃金上昇率にも統計的に有意に影響を与えず、(7)の総合 OJT 変数の推計結果からも OJT を数多く受けることの効果もみられないことがわかる。

正社員の結果について若干言及しておく、図表 3-14 の賃金上昇率については OJT 効果はみられないが、図表 3-12 から、2008 年賃金に対しては、アドバイスをすると仕事に役立つ情報を共有することがプラスの効果が統計的に有意に観察される。もともと賃金の高い層が OJT を受けていたことを示唆する結果かもしれないが、訓練受講後の賃金に対してプラスの効果のみせており、非正規社員との違いをうかがわせる結果である。

図表3-12 2008年賃金に対するOJT受講の効果（正社員）

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
女性	-0.106***	-0.109***	-0.107***	-0.106***	-0.105***	-0.110***	-0.105***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
年齢	0.040**	0.038*	0.040**	0.040**	0.042**	0.040**	0.041**
	[0.044]	[0.052]	[0.043]	[0.044]	[0.033]	[0.043]	[0.041]
年齢の2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	[0.146]	[0.163]	[0.143]	[0.145]	[0.116]	[0.140]	[0.140]
勤続年数	0.007	0.005	0.007	0.007	0.007	0.005	0.008
	[0.196]	[0.351]	[0.193]	[0.170]	[0.163]	[0.328]	[0.146]
勤続年数の2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	[0.906]	[0.890]	[0.943]	[0.825]	[0.789]	[0.942]	[0.778]
専門・短大・高専卒	0.095***	0.092***	0.094***	0.095***	0.095***	0.091***	0.093***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
大学卒	0.143***	0.142***	0.141***	0.144***	0.142***	0.141***	0.141***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
大学院卒 (中高卒)	0.192***	0.194***	0.193***	0.192***	0.190***	0.196***	0.190***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
結婚あり	0.162***	0.158***	0.163***	0.160***	0.160***	0.157***	0.161***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
結婚×女性	-0.181***	-0.174***	-0.182***	-0.180***	-0.183***	-0.175***	-0.183***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.001	-0.004	0.004	-0.001	0.012	0.004	0.010
	[0.992]	[0.966]	[0.971]	[0.993]	[0.907]	[0.965]	[0.917]
建設業	0.005	0.006	0.004	0.006	0.008	0.009	0.009
	[0.886]	[0.849]	[0.894]	[0.852]	[0.798]	[0.767]	[0.770]
電気・ガス・熱供給・水道業	0.002	0.013	0.004	0.001	0.007	0.018	0.011
	[0.979]	[0.822]	[0.952]	[0.986]	[0.905]	[0.756]	[0.851]
情報通信業	0.087**	0.088**	0.089**	0.088**	0.082**	0.086**	0.088**
	[0.027]	[0.025]	[0.024]	[0.026]	[0.037]	[0.028]	[0.026]
運輸業、郵便業	-0.021	-0.024	-0.019	-0.020	-0.022	-0.024	-0.017
	[0.674]	[0.638]	[0.703]	[0.687]	[0.656]	[0.637]	[0.728]
卸売業、小売業	-0.052*	-0.055*	-0.053*	-0.052*	-0.050*	-0.053*	-0.052*
	[0.083]	[0.068]	[0.078]	[0.086]	[0.097]	[0.080]	[0.085]
金融業、保険業	-0.032	-0.035	-0.029	-0.031	-0.032	-0.032	-0.031
	[0.429]	[0.382]	[0.470]	[0.441]	[0.421]	[0.430]	[0.451]
不動産業、物品賃貸業	0.046	0.034	0.046	0.045	0.041	0.031	0.041
	[0.516]	[0.638]	[0.524]	[0.526]	[0.564]	[0.668]	[0.561]
学術研究、専門・技術サービス業	-0.013	-0.007	-0.011	-0.011	-0.013	-0.005	-0.008
	[0.773]	[0.878]	[0.813]	[0.801]	[0.779]	[0.908]	[0.851]
宿泊業、飲食サービス業	-0.094*	-0.095*	-0.102*	-0.093*	-0.089	-0.097*	-0.097*
	[0.090]	[0.086]	[0.066]	[0.094]	[0.108]	[0.078]	[0.078]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.049	-0.048	-0.054	-0.048	-0.050	-0.052	-0.055
	[0.338]	[0.350]	[0.289]	[0.348]	[0.325]	[0.313]	[0.284]
教育、学習支援業	0.051	0.048	0.050	0.052	0.041	0.044	0.043
	[0.356]	[0.376]	[0.366]	[0.344]	[0.458]	[0.427]	[0.429]
医療、福祉	-0.040	-0.049	-0.041	-0.039	-0.046	-0.052	-0.045
	[0.288]	[0.197]	[0.281]	[0.302]	[0.221]	[0.169]	[0.239]
その他のサービス業	0.014	0.012	0.020	0.014	0.013	0.017	0.020
	[0.695]	[0.739]	[0.574]	[0.687]	[0.709]	[0.622]	[0.570]
その他 (製造業)	-0.038	-0.031	-0.037	-0.038	-0.036	-0.028	-0.036
	[0.397]	[0.486]	[0.415]	[0.405]	[0.432]	[0.542]	[0.423]
企業規模: 5-9人	0.018	0.009	0.021	0.019	0.020	0.011	0.020
	[0.690]	[0.848]	[0.645]	[0.688]	[0.672]	[0.804]	[0.662]
10-29人	0.055	0.038	0.058	0.056	0.054	0.038	0.057
	[0.201]	[0.370]	[0.180]	[0.196]	[0.211]	[0.373]	[0.181]
30-99人	0.087**	0.074*	0.089**	0.088**	0.081*	0.069	0.087**
	[0.041]	[0.082]	[0.036]	[0.039]	[0.058]	[0.108]	[0.041]
100-299人	0.117***	0.096**	0.120***	0.118***	0.109**	0.092**	0.115***
	[0.007]	[0.026]	[0.005]	[0.007]	[0.012]	[0.035]	[0.008]
300-999人	0.141***	0.123***	0.147***	0.141***	0.131***	0.120***	0.141***
	[0.001]	[0.005]	[0.001]	[0.001]	[0.003]	[0.007]	[0.001]
1000人以上 (4人以下)	0.226***	0.206***	0.227***	0.228***	0.216***	0.198***	0.221***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
専門・技術的	0.073** [0.012]	0.070** [0.016]	0.071** [0.015]	0.074** [0.011]	0.072** [0.013]	0.069** [0.018]	0.068** [0.019]
管理的	0.203*** [0.000]	0.189*** [0.000]	0.201*** [0.000]	0.204*** [0.000]	0.197*** [0.000]	0.185*** [0.000]	0.193*** [0.000]
販売的	-0.023 [0.418]	-0.024 [0.387]	-0.023 [0.418]	-0.022 [0.435]	-0.024 [0.386]	-0.024 [0.381]	-0.024 [0.386]
サービスの	-0.098** [0.017]	-0.102** [0.012]	-0.089** [0.029]	-0.097** [0.017]	-0.101** [0.014]	-0.095** [0.021]	-0.093** [0.023]
技能工・生産工程	-0.016 [0.589]	-0.014 [0.649]	-0.017 [0.559]	-0.015 [0.608]	-0.015 [0.620]	-0.013 [0.659]	-0.016 [0.599]
運輸・通信的	-0.021 [0.687]	-0.024 [0.634]	-0.021 [0.690]	-0.020 [0.698]	-0.021 [0.679]	-0.026 [0.619]	-0.021 [0.686]
保安的	-0.194** [0.018]	-0.214*** [0.009]	-0.202** [0.014]	-0.193** [0.019]	-0.202** [0.014]	-0.224*** [0.006]	-0.208** [0.012]
農・林・漁業	-0.034 [0.820]	-0.051 [0.729]	-0.041 [0.782]	-0.029 [0.844]	-0.046 [0.755]	-0.061 [0.677]	-0.049 [0.739]
その他 (事務的)	0.077 [0.265]	0.080 [0.246]	0.078 [0.259]	0.075 [0.277]	0.080 [0.248]	0.083 [0.229]	0.079 [0.251]
都道府県別失業率	-0.040*** [0.000]	-0.038*** [0.000]	-0.040*** [0.000]	-0.040*** [0.000]	-0.040*** [0.000]	-0.039*** [0.000]	-0.040*** [0.000]
組合加入	0.001 [0.959]	-0.001 [0.963]	-0.001 [0.937]	0.001 [0.960]	0.001 [0.975]	-0.003 [0.887]	-0.003 [0.862]
アドバイスを受ける	0.008 [0.659]					-0.022 [0.309]	
アドバイスを する		0.074*** [0.000]				0.070*** [0.000]	
見て学ぶ			0.021 [0.224]			0.013 [0.537]	
担当外の仕事を 経験				0.005 [0.778]		-0.011 [0.505]	
仕事に役立つ 情報を共有					0.044** [0.011]	0.037* [0.051]	
総合OJT							0.015*** [0.006]
Constant	6.300*** [0.000]	6.314*** [0.000]	6.289*** [0.000]	6.296*** [0.000]	6.243*** [0.000]	6.284*** [0.000]	6.247*** [0.000]
Observations	1657	1657	1654	1652	1652	1648	1648
R-squared	0.384	0.391	0.386	0.384	0.386	0.392	0.387
F stats	23.430	24.070	23.520	23.280	23.500	21.990	23.570
F test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表3-13 2008年賃金に対するOJT受講の効果（非正規社員）

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
女性	-0.107** [0.033]	-0.108** [0.032]	-0.106** [0.035]	-0.108** [0.032]	-0.106** [0.036]	-0.100** [0.048]	-0.108** [0.033]
年齢	-0.012 [0.701]	-0.009 [0.769]	-0.012 [0.713]	-0.016 [0.617]	-0.015 [0.643]	-0.015 [0.644]	-0.016 [0.617]
年齢の2乗	0.000 [0.680]	0.000 [0.745]	0.000 [0.697]	0.000 [0.600]	0.000 [0.624]	0.000 [0.622]	0.000 [0.596]
勤続年数	0.012 [0.268]	0.011 [0.325]	0.010 [0.380]	0.010 [0.338]	0.011 [0.299]	0.011 [0.319]	0.011 [0.307]
勤続年数の2乗	0.000 [0.787]	0.000 [0.848]	0.000 [0.898]	0.000 [0.867]	0.000 [0.817]	0.000 [0.803]	0.000 [0.823]
専門・短大・高専卒	0.002 [0.956]	0.001 [0.982]	0.001 [0.980]	-0.001 [0.963]	-0.001 [0.967]	0.005 [0.884]	-0.002 [0.936]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.057 [0.207]	0.058 [0.198]	0.058 [0.200]	0.055 [0.226]	0.058 [0.201]	0.059 [0.191]	0.056 [0.213]
結婚あり	0.212*** [0.005]	0.205*** [0.007]	0.208*** [0.006]	0.202*** [0.009]	0.206*** [0.007]	0.197** [0.011]	0.206*** [0.008]
結婚×女性	-0.297*** [0.000]	-0.291*** [0.001]	-0.294*** [0.000]	-0.286*** [0.001]	-0.286*** [0.001]	-0.287*** [0.001]	-0.286*** [0.001]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.039 [0.649]	0.049 [0.568]	0.044 [0.607]	0.025 [0.777]	0.025 [0.777]	0.038 [0.669]	0.024 [0.781]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	-0.091 [0.229]	-0.087 [0.252]	-0.089 [0.238]	-0.096 [0.207]	-0.094 [0.219]	-0.083 [0.276]	-0.095 [0.214]
情報通信業	0.211* [0.062]	0.223* [0.050]	0.215* [0.057]	0.205* [0.071]	0.200* [0.078]	0.228** [0.048]	0.206* [0.069]
卸売業、小売業	-0.044 [0.495]	-0.041 [0.525]	-0.044 [0.499]	-0.051 [0.440]	-0.051 [0.434]	-0.043 [0.510]	-0.050 [0.447]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.053 [0.538]	0.053 [0.533]	0.051 [0.548]	0.048 [0.591]	0.042 [0.635]	0.062 [0.485]	0.043 [0.628]
宿泊業、飲食サービス業	-0.208*** [0.008]	-0.210*** [0.007]	-0.200** [0.010]	-0.202** [0.011]	-0.208*** [0.008]	-0.204** [0.010]	-0.209*** [0.008]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.041 [0.594]	-0.042 [0.580]	-0.038 [0.617]	-0.046 [0.555]	-0.049 [0.529]	-0.040 [0.601]	-0.048 [0.532]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.116 [0.146]	0.120 [0.132]	0.122 [0.127]	0.114 [0.155]	0.107 [0.183]	0.124 [0.126]	0.109 [0.174]
医療、福祉	0.006 [0.934]	0.012 [0.872]	0.013 [0.865]	0.005 [0.941]	-0.001 [0.991]	0.008 [0.913]	0.002 [0.978]
その他のサービス業	-0.046 [0.524]	-0.045 [0.531]	-0.043 [0.553]	-0.051 [0.484]	-0.054 [0.460]	-0.042 [0.563]	-0.053 [0.467]
その他 (製造業)	0.028 [0.757]	0.033 [0.719]	0.037 [0.689]	0.029 [0.749]	0.020 [0.825]	0.032 [0.731]	0.024 [0.796]
企業規模: 5-9人	0.113** [0.049]	0.114** [0.046]	0.117** [0.042]	0.103* [0.082]	0.101* [0.088]	0.098* [0.099]	0.102* [0.085]
10-29人	0.116** [0.034]	0.116** [0.033]	0.122** [0.025]	0.102* [0.069]	0.100* [0.074]	0.091 [0.104]	0.099* [0.076]
30-99人	0.091 [0.114]	0.092 [0.108]	0.097* [0.090]	0.079 [0.174]	0.078 [0.181]	0.066 [0.264]	0.079 [0.179]
100-299人	0.077 [0.220]	0.075 [0.233]	0.085 [0.172]	0.066 [0.295]	0.063 [0.321]	0.051 [0.426]	0.064 [0.316]
300-999人	0.153** [0.030]	0.158** [0.024]	0.165** [0.018]	0.149** [0.036]	0.142** [0.045]	0.133* [0.064]	0.143** [0.045]
1000人以上 (4人以下)	0.128* [0.051]	0.130** [0.047]	0.135** [0.039]	0.116* [0.081]	0.112* [0.095]	0.101 [0.134]	0.115* [0.086]
専門・技術、管理	0.193*** [0.001]	0.191*** [0.001]	0.195*** [0.001]	0.197*** [0.001]	0.194*** [0.001]	0.199*** [0.001]	0.194*** [0.001]
販売	-0.067 [0.195]	-0.065 [0.205]	-0.061 [0.232]	-0.061 [0.239]	-0.057 [0.267]	-0.063 [0.229]	-0.059 [0.253]
サービス	0.061 [0.244]	0.064 [0.224]	0.062 [0.236]	0.056 [0.301]	0.062 [0.246]	0.063 [0.245]	0.062 [0.249]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.119** [0.024]	-0.114** [0.032]	-0.122** [0.021]	-0.125** [0.019]	-0.120** [0.024]	-0.116** [0.031]	-0.121** [0.023]
農林漁業・その他 (事務)	-0.141 [0.103]	-0.141 [0.101]	-0.149* [0.085]	-0.152* [0.081]	-0.142 [0.102]	-0.149* [0.088]	-0.144* [0.099]

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
都道府県別失業率	-0.052*** [0.001]	-0.052*** [0.001]	-0.053*** [0.001]	-0.048*** [0.003]	-0.049*** [0.003]	-0.048*** [0.003]	-0.049*** [0.003]
組合加入	0.035 [0.476]	0.033 [0.504]	0.038 [0.448]	0.035 [0.491]	0.032 [0.536]	0.032 [0.536]	0.033 [0.516]
アドバイスを受ける	0.025 [0.405]					0.043 [0.242]	
アドバイスをする		0.028 [0.309]				0.025 [0.397]	
見て学ぶ			-0.024 [0.422]			-0.061 [0.106]	
担当外の仕事を経験				-0.024 [0.452]		-0.025 [0.454]	
仕事に役立つ情報を共有					0.020 [0.465]	0.020 [0.503]	
OJT							0.003 [0.757]
Constant	7.191*** [0.000]	7.149*** [0.000]	7.223*** [0.000]	7.293*** [0.000]	7.254*** [0.000]	7.258*** [0.000]	7.275*** [0.000]
Observations	511	511	511	504	504	504	504
R-squared	0.271	0.271	0.271	0.26	0.26	0.267	0.259
F stats	5.203	5.217	5.201	4.839	4.838	4.446	4.82
F test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表3-14 賃金上昇率に対するOJT受講の効果（正社員）

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
女性	0.019 [0.440]	0.018 [0.464]	0.018 [0.456]	0.017 [0.474]	0.017 [0.477]	0.017 [0.487]	0.018 [0.451]
年齢	0.008 [0.623]	0.008 [0.631]	0.008 [0.644]	0.009 [0.601]	0.009 [0.600]	0.009 [0.609]	0.009 [0.612]
年齢の2乗	0.000 [0.567]	0.000 [0.570]	0.000 [0.587]	0.000 [0.543]	0.000 [0.543]	0.000 [0.551]	0.000 [0.557]
勤続年数	0.002 [0.641]	0.002 [0.718]	0.002 [0.627]	0.002 [0.683]	0.002 [0.667]	0.002 [0.692]	0.002 [0.663]
勤続年数の2乗	0.000 [0.503]	0.000 [0.558]	0.000 [0.496]	0.000 [0.551]	0.000 [0.524]	0.000 [0.552]	0.000 [0.524]
専門・短大・高専卒	-0.007 [0.700]	-0.007 [0.686]	-0.007 [0.692]	-0.007 [0.715]	-0.007 [0.692]	-0.008 [0.682]	-0.008 [0.680]
大学卒	0.002 [0.924]	0.002 [0.935]	0.001 [0.954]	0.002 [0.932]	0.001 [0.943]	0.000 [0.980]	0.001 [0.969]
大学院卒 (中高卒)	0.027 [0.539]	0.028 [0.526]	0.028 [0.528]	0.027 [0.540]	0.027 [0.537]	0.027 [0.541]	0.026 [0.551]
結婚あり	0.004 [0.834]	0.003 [0.879]	0.005 [0.796]	0.002 [0.922]	0.003 [0.871]	0.003 [0.888]	0.003 [0.858]
結婚×女性	0.010 [0.758]	0.012 [0.711]	0.010 [0.757]	0.013 [0.693]	0.011 [0.744]	0.012 [0.710]	0.011 [0.743]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.026 [0.762]	0.022 [0.794]	0.024 [0.776]	0.023 [0.790]	0.027 [0.751]	0.025 [0.773]	0.028 [0.745]
建設業	-0.033 [0.216]	-0.033 [0.215]	-0.034 [0.195]	-0.033 [0.218]	-0.032 [0.229]	-0.033 [0.216]	-0.033 [0.221]
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.003 [0.952]	-0.002 [0.961]	-0.004 [0.938]	-0.004 [0.933]	-0.003 [0.950]	-0.002 [0.961]	-0.001 [0.986]
情報通信業	0.035 [0.298]	0.035 [0.290]	0.035 [0.292]	0.035 [0.298]	0.033 [0.330]	0.034 [0.308]	0.035 [0.301]
運輸業、郵便業	0.022 [0.612]	0.021 [0.619]	0.022 [0.607]	0.022 [0.603]	0.021 [0.627]	0.022 [0.607]	0.023 [0.602]
卸売業、小売業	-0.011 [0.673]	-0.011 [0.674]	-0.013 [0.622]	-0.011 [0.676]	-0.010 [0.692]	-0.012 [0.643]	-0.012 [0.650]
金融業、保険業	0.056* [0.098]	0.057* [0.096]	0.055 [0.107]	0.057* [0.092]	0.057* [0.095]	0.056 [0.104]	0.055 [0.107]
不動産業、物品賃貸業	0.057 [0.353]	0.054 [0.375]	0.055 [0.370]	0.054 [0.376]	0.055 [0.371]	0.051 [0.405]	0.053 [0.385]
学術研究、専門・技術サービス業	0.036 [0.350]	0.037 [0.332]	0.037 [0.341]	0.039 [0.313]	0.037 [0.338]	0.040 [0.309]	0.038 [0.325]
宿泊業、飲食サービス業	-0.082* [0.072]	-0.082* [0.073]	-0.084* [0.066]	-0.080* [0.078]	-0.080* [0.080]	-0.081* [0.078]	-0.081* [0.077]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.061 [0.169]	-0.060 [0.176]	-0.063 [0.155]	-0.060 [0.177]	-0.061 [0.171]	-0.062 [0.163]	-0.062 [0.162]
教育、学習支援業	-0.002 [0.959]	-0.001 [0.975]	-0.005 [0.919]	-0.001 [0.982]	-0.005 [0.915]	-0.006 [0.900]	-0.006 [0.903]
医療、福祉	-0.005 [0.869]	-0.006 [0.857]	-0.007 [0.836]	-0.004 [0.901]	-0.007 [0.829]	-0.008 [0.817]	-0.007 [0.819]
その他のサービス業	-0.013 [0.660]	-0.013 [0.659]	-0.014 [0.646]	-0.012 [0.690]	-0.013 [0.656]	-0.013 [0.667]	-0.013 [0.665]
その他 (製造業)	-0.009 [0.823]	-0.007 [0.853]	-0.008 [0.834]	-0.008 [0.836]	-0.005 [0.890]	-0.005 [0.899]	-0.006 [0.879]
企業規模: 5-9人	0.023 [0.564]	0.020 [0.607]	0.024 [0.537]	0.023 [0.556]	0.022 [0.571]	0.023 [0.563]	0.023 [0.566]
10-29人	0.016 [0.650]	0.013 [0.728]	0.017 [0.637]	0.017 [0.644]	0.015 [0.676]	0.015 [0.686]	0.015 [0.675]
30-99人	0.050 [0.164]	0.047 [0.192]	0.051 [0.160]	0.052 [0.154]	0.047 [0.195]	0.048 [0.186]	0.049 [0.179]
100-299人	0.070* [0.054]	0.066* [0.073]	0.071* [0.052]	0.071* [0.051]	0.067* [0.067]	0.068* [0.067]	0.069* [0.061]
300-999人	0.053 [0.153]	0.049 [0.184]	0.053 [0.151]	0.054 [0.143]	0.049 [0.187]	0.050 [0.183]	0.050 [0.173]
1000人以上 (4人以下)	0.063* [0.088]	0.060 [0.111]	0.062* [0.093]	0.065* [0.081]	0.059 [0.116]	0.058 [0.122]	0.059 [0.113]



VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
専門・技術的	-0.006 [0.810]	-0.005 [0.829]	-0.006 [0.811]	-0.006 [0.808]	-0.006 [0.799]	-0.007 [0.775]	-0.008 [0.753]
管理的	-0.002 [0.948]	-0.004 [0.921]	-0.001 [0.967]	-0.004 [0.920]	-0.005 [0.889]	-0.006 [0.870]	-0.006 [0.870]
販売的	-0.016 [0.498]	-0.016 [0.505]	-0.015 [0.523]	-0.016 [0.494]	-0.017 [0.475]	-0.016 [0.489]	-0.017 [0.475]
サービスの	-0.016 [0.641]	-0.016 [0.645]	-0.016 [0.649]	-0.017 [0.631]	-0.017 [0.618]	-0.018 [0.606]	-0.018 [0.597]
技能工・生産工程	0.017 [0.493]	0.019 [0.467]	0.017 [0.494]	0.018 [0.486]	0.018 [0.487]	0.018 [0.487]	0.017 [0.497]
運輸・通信的	-0.118*** [0.007]	-0.118*** [0.008]	-0.117*** [0.008]	-0.117*** [0.008]	-0.119*** [0.007]	-0.118*** [0.008]	-0.119*** [0.007]
保安的	-0.119* [0.080]	-0.121* [0.075]	-0.121* [0.075]	-0.120* [0.079]	-0.124* [0.069]	-0.127* [0.065]	-0.125* [0.067]
農・林・漁業	-0.058 [0.669]	-0.061 [0.652]	-0.063 [0.645]	-0.054 [0.690]	-0.064 [0.638]	-0.067 [0.622]	-0.067 [0.622]
その他 (事務的)	0.037 [0.520]	0.037 [0.520]	0.038 [0.514]	0.033 [0.571]	0.037 [0.527]	0.035 [0.548]	0.037 [0.530]
都道府県別失業率	-0.007 [0.388]	-0.007 [0.419]	-0.007 [0.394]	-0.007 [0.410]	-0.007 [0.391]	-0.007 [0.415]	-0.007 [0.392]
組合加入	-0.014 [0.367]	-0.014 [0.372]	-0.014 [0.372]	-0.014 [0.368]	-0.014 [0.372]	-0.014 [0.362]	-0.014 [0.350]
アドバイスを受ける	0.009 [0.577]					-0.004 [0.815]	
アドバイスをする		0.012 [0.436]				0.007 [0.644]	
見て学ぶ			0.016 [0.288]			0.012 [0.486]	
担当外の仕事を経験				0.015 [0.272]		0.011 [0.445]	
仕事に役立つ情報を共有					0.017 [0.253]	0.010 [0.523]	
総合OJT							0.007 [0.127]
Constant	-0.151 [0.592]	-0.144 [0.609]	-0.149 [0.597]	-0.159 [0.573]	-0.159 [0.573]	-0.167 [0.556]	-0.168 [0.553]
Observations	1482	1482	1479	1478	1478	1474	1474
R-squared	0.038	0.038	0.039	0.039	0.039	0.040	0.039
F stats	1.324	1.331	1.338	1.341	1.341	1.252	1.361
F test	0.080	0.076	0.072	0.071	0.070	0.120	0.061

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表 3-15 賃金上昇率に対するOJT受講の効果（非正規社員）

VARIABLES	(1) dLnwage	(2) dLnwage	(3) dLnwage	(4) dLnwage	(5) dLnwage	(6) dLnwage	(7) dLnwage
女性	0.030 [0.477]	0.030 [0.486]	0.033 [0.434]	0.029 [0.489]	0.029 [0.497]	0.032 [0.451]	0.030 [0.474]
年齢	0.024 [0.382]	0.023 [0.391]	0.023 [0.401]	0.019 [0.480]	0.018 [0.503]	0.020 [0.478]	0.019 [0.496]
年齢の2乗	0.000 [0.383]	0.000 [0.396]	0.000 [0.404]	0.000 [0.495]	0.000 [0.518]	0.000 [0.490]	0.000 [0.508]
勤続年数	-0.005 [0.592]	-0.003 [0.712]	-0.005 [0.590]	-0.004 [0.673]	-0.004 [0.634]	-0.006 [0.513]	-0.005 [0.581]
勤続年数の2乗	0.000 [0.581]	0.000 [0.666]	0.000 [0.597]	0.000 [0.637]	0.000 [0.607]	0.000 [0.548]	0.000 [0.567]
専門・短大・高専卒	0.038 [0.141]	0.039 [0.129]	0.040 [0.121]	0.036 [0.164]	0.036 [0.167]	0.037 [0.162]	0.036 [0.160]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.047 [0.240]	0.047 [0.243]	0.048 [0.230]	0.048 [0.232]	0.047 [0.244]	0.051 [0.210]	0.047 [0.244]
結婚あり	-0.018 [0.772]	-0.018 [0.775]	-0.018 [0.766]	-0.015 [0.801]	-0.016 [0.792]	-0.019 [0.760]	-0.016 [0.796]
結婚×女性	-0.017 [0.807]	-0.018 [0.799]	-0.019 [0.786]	-0.019 [0.781]	-0.019 [0.780]	-0.016 [0.816]	-0.020 [0.769]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取 業、建設業	0.072 [0.309]	0.069 [0.333]	0.076 [0.285]	0.070 [0.326]	0.070 [0.327]	0.082 [0.257]	0.070 [0.323]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸 業、郵便業	0.026 [0.682]	0.027 [0.675]	0.028 [0.653]	0.025 [0.687]	0.024 [0.701]	0.029 [0.647]	0.023 [0.713]
情報通信業	-0.031 [0.767]	-0.026 [0.808]	-0.019 [0.854]	-0.024 [0.816]	-0.022 [0.832]	-0.016 [0.884]	-0.025 [0.810]
卸売業、小売業	0.022 [0.688]	0.023 [0.676]	0.027 [0.619]	0.024 [0.657]	0.025 [0.651]	0.029 [0.592]	0.024 [0.662]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸 業	0.006 [0.935]	0.009 [0.902]	0.013 [0.849]	-0.027 [0.717]	-0.024 [0.742]	-0.024 [0.749]	-0.023 [0.749]
宿泊業、飲食サービス業	-0.055 [0.399]	-0.059 [0.369]	-0.051 [0.435]	-0.042 [0.522]	-0.041 [0.535]	-0.036 [0.583]	-0.038 [0.566]
生活関連サービス業、娯楽業	0.014 [0.832]	0.016 [0.803]	0.021 [0.752]	0.022 [0.731]	0.023 [0.719]	0.024 [0.717]	0.023 [0.722]
教育、学習支援業、学術研究、専門・ 技術サービス業	0.015 [0.813]	0.014 [0.826]	0.022 [0.737]	0.014 [0.825]	0.018 [0.784]	0.023 [0.731]	0.019 [0.774]
医療、福祉	-0.089 [0.143]	-0.092 [0.131]	-0.084 [0.166]	-0.087 [0.153]	-0.084 [0.171]	-0.078 [0.209]	-0.084 [0.172]
その他のサービス業	-0.076 [0.214]	-0.074 [0.224]	-0.069 [0.256]	-0.071 [0.244]	-0.070 [0.254]	-0.067 [0.279]	-0.070 [0.251]
その他 (製造業)	0.000 [0.996]	-0.004 [0.962]	0.005 [0.954]	-0.006 [0.941]	-0.001 [0.985]	0.005 [0.952]	0.000 [0.997]
企業規模: 5-9人	-0.035 [0.468]	-0.037 [0.440]	-0.036 [0.460]	-0.057 [0.253]	-0.056 [0.263]	-0.056 [0.257]	-0.055 [0.269]
10-29人	-0.034 [0.454]	-0.039 [0.396]	-0.037 [0.413]	-0.060 [0.198]	-0.059 [0.206]	-0.061 [0.201]	-0.057 [0.223]
30-99人	-0.033 [0.496]	-0.038 [0.433]	-0.037 [0.449]	-0.054 [0.268]	-0.053 [0.277]	-0.054 [0.274]	-0.052 [0.290]
100-299人	-0.004 [0.935]	-0.011 [0.842]	-0.006 [0.904]	-0.026 [0.628]	-0.024 [0.656]	-0.024 [0.659]	-0.021 [0.696]
300-999人	-0.003 [0.965]	-0.012 [0.833]	-0.006 [0.913]	-0.030 [0.610]	-0.027 [0.653]	-0.023 [0.699]	-0.023 [0.700]
1000人以上 (4人以下)	0.009 [0.873]	0.004 [0.948]	0.006 [0.907]	-0.009 [0.866]	-0.007 [0.901]	-0.006 [0.909]	-0.006 [0.910]

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	dLnwage	dLnwage	dLnwage	dLnwage	dLnwage	dLnwage	dLnwage
専門・技術、管理	0.096*	0.096*	0.098**	0.090*	0.091*	0.090*	0.093*
	[0.050]	[0.051]	[0.047]	[0.068]	[0.064]	[0.071]	[0.059]
販売	0.010	0.007	0.008	0.006	0.005	0.009	0.007
	[0.814]	[0.876]	[0.850]	[0.892]	[0.907]	[0.842]	[0.878]
サービス	0.046	0.047	0.047	0.035	0.033	0.038	0.033
	[0.307]	[0.303]	[0.296]	[0.455]	[0.470]	[0.418]	[0.475]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	0.025	0.028	0.027	0.024	0.023	0.026	0.021
	[0.568]	[0.530]	[0.545]	[0.585]	[0.609]	[0.561]	[0.640]
農林漁業・その他 (事務)	0.021	0.024	0.019	0.021	0.018	0.017	0.015
	[0.770]	[0.730]	[0.789]	[0.762]	[0.801]	[0.814]	[0.830]
都道府県別失業率	0.014	0.014	0.014	0.013	0.013	0.012	0.013
	[0.308]	[0.286]	[0.299]	[0.349]	[0.338]	[0.373]	[0.337]
組合加入	-0.038	-0.040	-0.037	-0.042	-0.042	-0.039	-0.040
	[0.352]	[0.333]	[0.364]	[0.314]	[0.323]	[0.350]	[0.336]
アドバイスを受ける	-0.023					-0.012	
	[0.352]					[0.696]	
アドバイスをする		0.002				0.012	
		[0.937]				[0.638]	
見て学ぶ			-0.032			-0.033	
			[0.203]			[0.291]	
担当外の仕事を経験				0.007		0.015	
				[0.794]		[0.601]	
仕事に役立つ情報を共有					-0.010	-0.004	
					[0.659]	[0.874]	
総合OJT							-0.006
							[0.451]
Constant	-0.445	-0.462	-0.427	-0.373	-0.350	-0.349	-0.341
	[0.354]	[0.338]	[0.373]	[0.440]	[0.471]	[0.475]	[0.481]
Observations	441	441	441	435	435	435	435
R-squared	0.055	0.053	0.057	0.054	0.054	0.06	0.055
F stats	0.698	0.671	0.721	0.673	0.677	0.661	0.689
F test	0.9	0.922	0.877	0.921	0.917	0.941	0.908

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

### 3. 3 主観的評価に対する OJT 受講の効果の計測

次に、職業能力に関する主観的な評価の変化に与える効果をみてみよう。主観的評価の変化は、2007年4月から現在にかけての変化を尋ねたものである。

プロビット分析の結果（限界効果）をまとめたのが、正社員については図表3-16、非正規社員については図表3-17であり、両図表ともに(1)~(7)がスキルレベルについて、(8)~(14)が仕事遂行能力についての推計結果で、推計式の構造は3.2と同じである。

図表3-17の非正規社員の結果について確認していこう。正社員同様に、非正規社員もアドバイスをすること以外はいずれのOJT項目も、自己の職業能力に対する評価を高めている((1)~(5)、(8)~(12))。また、5つのOJT項目のうちどれが有意に効いているのかをみると、スキルレベル(6)と仕事遂行能力(13)それぞれの推計結果から、担当外の仕事を経験することと仕事に役立つ情報を共有することの係数が、統計的に有意にプラスとなっている。さらに、(7)、(14)から、総合OJTの係数は統計的にプラスに有意な結果が得られている。このことから、OJTを種類多く受けることが、職業能力の評価を高めると考えられる。

図表3-1 6 主観的評価の変化に対するOJT受講の効果（正社員、プロビット分析、限界効果）

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	スキルレベル							仕事遂行能力						
女性	0.024	0.003	0.008	0.013	0.006	0.011	0.016	0.050	0.029	0.034	0.039	0.034	0.039	0.043
	[0.589]	[0.940]	[0.864]	[0.773]	[0.888]	[0.806]	[0.731]	[0.273]	[0.519]	[0.456]	[0.387]	[0.450]	[0.402]	[0.354]
年齢	0.008	0.006	0.008	0.015	0.010	0.010	0.010	0.013	0.011	0.012	0.020	0.020	0.016	0.017
	[0.787]	[0.853]	[0.804]	[0.619]	[0.634]	[0.759]	[0.756]	[0.673]	[0.720]	[0.703]	[0.520]	[0.521]	[0.611]	[0.590]
年齢の2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	[0.621]	[0.638]	[0.620]	[0.454]	[0.463]	[0.586]	[0.592]	[0.532]	[0.536]	[0.444]	[0.384]	[0.379]	[0.470]	[0.458]
勤続年数	-0.038***	-0.047***	-0.038***	-0.042***	-0.043***	-0.043***	-0.041***	-0.043***	-0.051***	-0.044***	-0.046***	-0.046***	-0.046***	-0.045***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
勤続年数の2乗	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.002***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***
	[0.001]	[0.000]	[0.001]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.001]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
専門・短大・高専卒	0.121***	0.113***	0.116***	0.120***	0.115***	0.110***	0.111***	0.134***	0.126***	0.129***	0.133***	0.127***	0.122***	0.123***
	[0.000]	[0.001]	[0.001]	[0.000]	[0.000]	[0.001]	[0.001]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
大学卒	0.174***	0.175***	0.170***	0.177***	0.171***	0.172***	0.171***	0.170***	0.171***	0.165***	0.172***	0.166***	0.167***	0.167***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
大学院卒 (中高卒)	0.257***	0.274***	0.257***	0.244***	0.256***	0.244***	0.244***	0.230***	0.246***	0.229***	0.219***	0.228***	0.217***	0.215***
	[0.001]	[0.000]	[0.001]	[0.002]	[0.001]	[0.002]	[0.002]	[0.003]	[0.002]	[0.004]	[0.005]	[0.004]	[0.000]	[0.006]
結婚あり	0.088***	0.067**	0.091***	0.070**	0.075**	0.071**	0.077**	0.092***	0.072**	0.096***	0.074**	0.080**	0.076**	0.081**
	[0.009]	[0.049]	[0.007]	[0.042]	[0.027]	[0.040]	[0.024]	[0.007]	[0.035]	[0.005]	[0.030]	[0.019]	[0.028]	[0.019]
結婚×女性	-0.091	-0.047	-0.077	-0.066	-0.074	-0.068	-0.080	-0.118**	-0.078	-0.107*	-0.094	-0.103*	-0.098*	-0.109*
	[0.116]	[0.422]	[0.183]	[0.261]	[0.202]	[0.255]	[0.176]	[0.040]	[0.185]	[0.065]	[0.106]	[0.075]	[0.096]	[0.063]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.192	0.140	0.181	0.174	0.205	0.202	0.218	0.193	0.147	0.184	0.177	0.203	0.201	0.217
	[0.205]	[0.352]	[0.228]	[0.255]	[0.171]	[0.193]	[0.158]	[0.200]	[0.326]	[0.220]	[0.242]	[0.174]	[0.190]	[0.156]
建設業	-0.018	-0.018	-0.038	-0.015	-0.011	-0.018	-0.017	0.008	0.006	-0.015	0.011	0.014	0.008	0.011
	[0.724]	[0.714]	[0.445]	[0.773]	[0.833]	[0.734]	[0.740]	[0.882]	[0.909]	[0.771]	[0.830]	[0.778]	[0.875]	[0.825]
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.038	-0.031	-0.048	-0.057	-0.034	-0.040	-0.037	-0.069	-0.063	-0.078	-0.084	-0.063	-0.070	-0.067
	[0.661]	[0.719]	[0.579]	[0.512]	[0.698]	[0.652]	[0.676]	[0.431]	[0.468]	[0.370]	[0.335]	[0.458]	[0.432]	[0.454]
情報通信業	0.105*	0.108*	0.099	0.109*	0.088	0.105*	0.100	0.171***	0.173***	0.167***	0.176***	0.158**	0.175***	0.170***
	[0.085]	[0.076]	[0.108]	[0.076]	[0.148]	[0.094]	[0.108]	[0.006]	[0.005]	[0.007]	[0.005]	[0.011]	[0.006]	[0.007]
運輸業、郵便業	0.052	0.027	0.048	0.055	0.034	0.049	0.051	-0.009	-0.032	-0.017	-0.004	-0.025	-0.009	-0.008
	[0.545]	[0.748]	[0.580]	[0.523]	[0.689]	[0.573]	[0.555]	[0.917]	[0.705]	[0.842]	[0.962]	[0.764]	[0.915]	[0.922]
卸売業、小売業	0.071	0.068	0.047	0.076	0.078	0.065	0.066	0.083*	0.081*	0.061	0.088*	0.090*	0.076	0.079
	[0.136]	[0.156]	[0.325]	[0.112]	[0.101]	[0.180]	[0.173]	[0.079]	[0.089]	[0.197]	[0.064]	[0.058]	[0.117]	[0.100]
金融業、保険業	0.148**	0.152**	0.134**	0.164**	0.152**	0.153**	0.149**	0.166**	0.171**	0.153**	0.179**	0.170**	0.169**	0.167**
	[0.015]	[0.013]	[0.027]	[0.007]	[0.013]	[0.014]	[0.016]	[0.006]	[0.005]	[0.012]	[0.003]	[0.005]	[0.006]	[0.007]
不動産業、物品賃貸業	0.043	-0.005	0.004	-0.001	0.013	-0.017	-0.004	-0.021	-0.061	-0.057	-0.063	-0.050	-0.075	-0.063
	[0.700]	[0.962]	[0.973]	[0.991]	[0.910]	[0.877]	[0.973]	[0.849]	[0.572]	[0.600]	[0.564]	[0.646]	[0.492]	[0.562]
学術研究、専門・技術サービス業	0.011	0.038	0.021	0.048	0.027	0.042	0.031	-0.008	0.018	0.000	0.027	0.009	0.021	0.013
	[0.874]	[0.581]	[0.765]	[0.486]	[0.696]	[0.549]	[0.653]	[0.904]	[0.796]	[0.998]	[0.696]	[0.897]	[0.762]	[0.857]
宿泊業、飲食サービス業	-0.210***	-0.206**	-0.225***	-0.202**	-0.202**	-0.206**	-0.207***	-0.157*	-0.150*	-0.174**	-0.145*	-0.147*	-0.152*	-0.152*
	[0.008]	[0.010]	[0.004]	[0.013]	[0.013]	[0.011]	[0.010]	[0.059]	[0.072]	[0.083]	[0.089]	[0.083]	[0.072]	[0.071]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.133*	-0.128	-0.146*	-0.115	-0.132*	-0.134*	-0.139*	-0.100	-0.094	-0.114	-0.082	-0.097	-0.101	-0.104
	[0.086]	[0.102]	[0.059]	[0.141]	[0.094]	[0.086]	[0.076]	[0.205]	[0.237]	[0.149]	[0.305]	[0.224]	[0.206]	[0.193]
教育、学習支援業	0.092	0.110	0.073	0.110	0.081	0.056	0.048	0.118	0.134	0.098	0.137	0.112	0.087	0.081
	[0.267]	[0.187]	[0.379]	[0.190]	[0.332]	[0.510]	[0.569]	[0.157]	[0.108]	[0.241]	[0.102]	[0.179]	[0.306]	[0.341]
医療、福祉	-0.001	-0.009	-0.014	0.019	-0.008	-0.028	0.021	0.021	0.013	0.009	0.040	0.016	-0.004	-0.006
	[0.985]	[0.872]	[0.805]	[0.737]	[0.889]	[0.624]	[0.591]	[0.720]	[0.820]	[0.883]	[0.487]	[0.779]	[0.945]	[0.924]
その他のサービス業	0.080	0.077	0.068	0.087	0.083	0.073	0.073	0.083	0.080	0.070	0.089	0.085	0.075	0.076
	[0.147]	[0.163]	[0.221]	[0.118]	[0.134]	[0.191]	[0.193]	[0.132]	[0.148]	[0.205]	[0.105]	[0.122]	[0.179]	[0.172]
その他 (製造業)	0.086	0.108	0.084	0.093	0.119*	0.111	0.109	0.059	0.079	0.056	0.065	0.089	0.079	0.079
	[0.230]	[0.130]	[0.241]	[0.193]	[0.096]	[0.128]	[0.134]	[0.413]	[0.272]	[0.431]	[0.363]	[0.219]	[0.279]	[0.273]

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	スキルレベル							仕事遂行能力						
企業規模: 5-9人	-0.077	-0.114	-0.061	-0.073	-0.071	-0.089	-0.081	-0.094	-0.128*	-0.079	-0.089	-0.089	-0.104	-0.097
	[0.289]	[0.113]	[0.409]	[0.323]	[0.335]	[0.230]	[0.273]	[0.195]	[0.075]	[0.284]	[0.226]	[0.222]	[0.159]	[0.185]
10-29人	0.027	-0.038	0.030	0.035	0.007	0.004	0.012	0.010	-0.051	0.013	0.016	-0.010	-0.010	-0.003
	[0.693]	[0.576]	[0.669]	[0.618]	[0.920]	[0.959]	[0.860]	[0.886]	[0.456]	[0.852]	[0.811]	[0.888]	[0.884]	[0.962]
30-99人	-0.050	-0.099	-0.049	-0.031	-0.074	-0.069	-0.067	-0.034	-0.081	-0.032	-0.015	-0.056	-0.050	-0.049
	[0.459]	[0.136]	[0.472]	[0.655]	[0.271]	[0.311]	[0.324]	[0.616]	[0.229]	[0.641]	[0.826]	[0.405]	[0.469]	[0.472]
100-299人	0.015	-0.056	0.021	0.026	-0.020	-0.017	-0.011	0.009	-0.058	0.015	0.020	-0.022	-0.018	-0.014
	[0.828]	[0.412]	[0.765]	[0.711]	[0.768]	[0.807]	[0.880]	[0.896]	[0.401]	[0.833]	[0.772]	[0.746]	[0.801]	[0.839]
300-999人	0.053	-0.006	0.058	0.075	0.020	0.022	0.025	0.050	-0.006	0.054	0.067	0.016	0.020	0.021
	[0.459]	[0.933]	[0.419]	[0.296]	[0.782]	[0.759]	[0.728]	[0.483]	[0.931]	[0.447]	[0.350]	[0.816]	[0.780]	[0.772]
1000人以上	0.182**	0.119*	0.177**	0.206***	0.140*	0.136*	0.138*	0.178**	0.119*	0.173**	0.200***	0.141**	0.138*	0.139*
(4人以下)	[0.011]	[0.098]	[0.013]	[0.004]	[0.051]	[0.062]	[0.055]	[0.012]	[0.096]	[0.015]	[0.005]	[0.048]	[0.058]	[0.054]
専門・技術的	0.109**	0.117***	0.114**	0.120***	0.115**	0.106**	0.103**	0.053	0.061	0.056	0.064	0.060	0.047	0.045
	[0.016]	[0.010]	[0.012]	[0.008]	[0.011]	[0.022]	[0.025]	[0.235]	[0.172]	[0.213]	[0.160]	[0.183]	[0.306]	[0.321]
管理的	0.135**	0.113*	0.140**	0.128*	0.115*	0.085	0.089	0.135**	0.116*	0.139**	0.132**	0.121*	0.092	0.094
	[0.039]	[0.081]	[0.033]	[0.051]	[0.078]	[0.200]	[0.178]	[0.038]	[0.075]	[0.034]	[0.044]	[0.065]	[0.166]	[0.157]
販売的	-0.022	-0.017	-0.013	-0.011	-0.024	-0.029	-0.032	-0.024	-0.020	-0.017	-0.012	-0.025	-0.031	-0.034
	[0.608]	[0.685]	[0.760]	[0.799]	[0.579]	[0.501]	[0.460]	[0.576]	[0.640]	[0.696]	[0.775]	[0.564]	[0.475]	[0.427]
サービスの	0.264***	0.267***	0.272***	0.262***	0.266***	0.245***	0.246***	0.201***	0.202***	0.207***	0.197***	0.202***	0.178***	0.179***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.002]	[0.002]	[0.001]	[0.002]	[0.002]	[0.006]	[0.005]
技能工・生産工程	0.067	0.084*	0.060	0.081*	0.075	0.076	0.071	0.061	0.077	0.053	0.073	0.066	0.063	0.060
	[0.152]	[0.075]	[0.207]	[0.086]	[0.110]	[0.113]	[0.136]	[0.191]	[0.104]	[0.259]	[0.123]	[0.162]	[0.185]	[0.206]
運輸・通信的	-0.185**	-0.179**	-0.178**	-0.167**	-0.176**	-0.177**	-0.181**	-0.149*	-0.143*	-0.139*	-0.135	-0.141*	-0.146*	-0.148*
	[0.024]	[0.029]	[0.032]	[0.044]	[0.032]	[0.032]	[0.029]	[0.071]	[0.084]	[0.096]	[0.107]	[0.088]	[0.081]	[0.075]
保安的	-0.066	-0.104	-0.083	-0.051	-0.102	-0.117	-0.116	-0.009	-0.044	-0.029	0.005	-0.041	-0.060	-0.060
	[0.604]	[0.411]	[0.511]	[0.691]	[0.422]	[0.348]	[0.350]	[0.942]	[0.732]	[0.824]	[0.967]	[0.754]	[0.639]	[0.639]
農・林・漁業	-0.005	0.011	-0.042	0.025	-0.030	-0.071	-0.081	-0.028	-0.015	-0.065	0.003	-0.046	-0.090	-0.098
	[0.981]	[0.958]	[0.844]	[0.909]	[0.888]	[0.740]	[0.699]	[0.896]	[0.943]	[0.757]	[0.989]	[0.828]	[0.670]	[0.642]
その他	0.063	0.055	0.064	0.039	0.061	0.055	0.061	0.075	0.068	0.078	0.052	0.071	0.065	0.071
(事務的)	[0.564]	[0.611]	[0.556]	[0.721]	[0.573]	[0.618]	[0.575]	[0.492]	[0.533]	[0.473]	[0.631]	[0.516]	[0.551]	[0.521]
都道府県別失業率	0.033**	0.039***	0.037**	0.039***	0.035**	0.038**	0.035**	0.036**	0.042***	0.039***	0.042***	0.038**	0.040***	0.038**
	[0.029]	[0.010]	[0.015]	[0.009]	[0.020]	[0.014]	[0.020]	[0.017]	[0.006]	[0.010]	[0.006]	[0.012]	[0.008]	[0.012]
組合加入	-0.015	-0.006	-0.006	-0.006	-0.004	-0.014	-0.016	-0.030	-0.023	-0.023	-0.023	-0.021	-0.031	-0.032
	[0.601]	[0.819]	[0.828]	[0.839]	[0.896]	[0.627]	[0.581]	[0.276]	[0.420]	[0.403]	[0.410]	[0.460]	[0.275]	[0.257]
アドバイスを受ける	0.167***					0.049		0.158***					0.049	
	[0.000]					[0.153]		[0.000]					[0.157]	
アドバイスをする		0.187***				0.134***			0.171***				0.124***	
		[0.000]				[0.000]			[0.000]				[0.000]	
見て学ぶ			0.169***			0.093***				0.167***			0.100***	
			[0.000]			[0.005]			[0.000]				[0.002]	
担当外の仕事を経験				0.182***		0.135***					0.161***		0.118***	
				[0.000]		[0.000]					[0.000]		[0.000]	
仕事に役立つ情報を共有					0.160***	0.070**						0.140**	0.052*	
					[0.000]	[0.017]						[0.000]	[0.079]	
OJT							0.094***							0.086***
							[0.000]							[0.000]
Observations	1875	1875	1873	1869	1869	1867	1867	1874	1874	1872	1868	1868	1866	1866
Pseudo R-squared	0.125	0.129	0.127	0.13	0.125	0.156	0.153	0.117	0.119	0.12	0.12	0.115	0.143	0.141
Log Lik	-1112.0	-1107.0	-1108.0	-1103.0	-1109.0	-1069.0	-1072.0	-1126.0	-1124.0	-1122.0	-1120.0	-1126.0	-1090.0	-1093.0
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表3-1-7 主観的評価の変化に対するOJT受講の効果（非正規社員、プロビット分析、限界効果）

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	仕事遂行能力													
	スキルレベル													
女性	0.034 [0.628]	0.036 [0.604]	0.030 [0.673]	0.031 [0.663]	0.045 [0.519]	0.041 [0.562]	0.041 [0.561]	0.077 [0.276]	0.082 [0.247]	0.072 [0.312]	0.077 [0.287]	0.090 [0.208]	0.086 [0.232]	0.086 [0.229]
年齢	-0.019 [0.691]	-0.016 [0.741]	-0.015 [0.749]	-0.015 [0.755]	-0.007 [0.875]	-0.008 [0.863]	-0.009 [0.854]	-0.040 [0.407]	-0.034 [0.485]	-0.036 [0.452]	-0.036 [0.464]	-0.027 [0.587]	-0.027 [0.591]	-0.029 [0.557]
年齢の2乗	0.000 [0.617]	0.000 [0.667]	0.000 [0.679]	0.000 [0.670]	0.000 [0.802]	0.000 [0.773]	0.000 [0.758]	0.001 [0.377]	0.001 [0.452]	0.001 [0.424]	0.001 [0.424]	0.000 [0.559]	0.000 [0.546]	0.000 [0.503]
勤続年数	-0.046*** [0.004]	-0.054*** [0.001]	-0.048*** [0.003]	-0.053*** [0.001]	-0.051*** [0.001]	-0.045*** [0.005]	-0.045*** [0.005]	-0.051*** [0.002]	-0.060*** [0.000]	-0.052*** [0.002]	-0.058*** [0.000]	-0.056*** [0.001]	-0.050*** [0.003]	-0.049*** [0.003]
勤続年数の2乗	0.002* [0.060]	0.002** [0.025]	0.002** [0.036]	0.002** [0.032]	0.002** [0.039]	0.002* [0.066]	0.002* [0.064]	0.002** [0.045]	0.002** [0.017]	0.002** [0.027]	0.002** [0.022]	0.002** [0.029]	0.002** [0.046]	0.002** [0.051]
専門・短大・高専卒	0.076* [0.091]	0.075* [0.097]	0.067 [0.138]	0.066 [0.148]	0.078* [0.090]	0.069 [0.135]	0.072 [0.112]	0.080* [0.083]	0.079* [0.087]	0.067 [0.144]	0.070 [0.135]	0.085* [0.071]	0.073 [0.123]	0.076 [0.104]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.069 [0.287]	0.079 [0.222]	0.065 [0.313]	0.080 [0.224]	0.092 [0.164]	0.087 [0.196]	0.077 [0.241]	0.111* [0.097]	0.121* [0.072]	0.107 [0.112]	0.124* [0.070]	0.139** [0.044]	0.134* [0.054]	0.123* [0.073]
結婚あり	0.031 [0.64]	0.007 [0.943]	0.029 [0.778]	0.037 [0.728]	0.022 [0.839]	0.038 [0.722]	0.028 [0.792]	-0.026 [0.819]	-0.060 [0.602]	-0.028 [0.808]	-0.028 [0.810]	-0.049 [0.678]	-0.036 [0.762]	-0.041 [0.726]
結婚×女性	-0.141 [0.239]	-0.116 [0.332]	-0.133 [0.267]	-0.123 [0.319]	-0.132 [0.281]	-0.134 [0.282]	-0.138 [0.261]	-0.038 [0.761]	-0.008 [0.947]	-0.030 [0.812]	-0.016 [0.924]	-0.016 [0.901]	-0.014 [0.915]	-0.023 [0.858]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業 電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業 情報通信業	0.085 [0.527]	0.090 [0.510]	0.063 [0.633]	0.077 [0.577]	0.094 [0.496]	0.086 [0.532]	0.109 [0.431]	0.074 [0.588]	0.090 [0.517]	0.049 [0.713]	0.066 [0.637]	0.080 [0.567]	0.075 [0.593]	0.099 [0.481]
卸売業、小売業	0.052 [0.213]	0.055 [0.243]	0.049 [0.194]	0.037 [0.186]	0.039 [0.157]	0.035 [0.169]	0.056 [0.253]	0.017 [0.337]	0.026 [0.434]	0.011 [0.298]	0.006 [0.328]	0.002 [0.257]	0.001 [0.284]	0.019 [0.401]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.133 [0.595]	0.103 [0.573]	0.101 [0.618]	0.062 [0.705]	0.086 [0.685]	0.063 [0.715]	0.113 [0.572]	0.122 [0.862]	0.097 [0.787]	0.087 [0.911]	0.055 [0.951]	0.068 [0.980]	0.045 [0.989]	0.098 [0.849]
宿泊業、飲食サービス業	0.128 [0.289]	0.123 [0.312]	0.119 [0.330]	0.089 [0.463]	0.119 [0.328]	0.083 [0.493]	0.083 [0.490]	0.142 [0.246]	0.132 [0.283]	0.124 [0.313]	0.105 [0.395]	0.126 [0.312]	0.084 [0.495]	0.083 [0.498]
生活関連サービス業、娯楽業	0.169 [0.171]	0.159 [0.192]	0.154 [0.211]	0.134 [0.271]	0.148 [0.231]	0.136 [0.268]	0.147 [0.234]	0.149 [0.227]	0.142 [0.249]	0.127 [0.305]	0.117 [0.335]	0.125 [0.315]	0.107 [0.387]	0.118 [0.339]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.178 [0.156]	0.186 [0.141]	0.166 [0.187]	0.140 [0.262]	0.138 [0.349]	0.116 [0.349]	0.159 [0.208]	0.082 [0.508]	0.098 [0.430]	0.062 [0.613]	0.053 [0.665]	0.036 [0.767]	0.017 [0.890]	0.054 [0.660]
医療、福祉	0.090 [0.423]	0.106 [0.348]	0.089 [0.430]	0.068 [0.565]	0.054 [0.622]	0.054 [0.759]	0.072 [0.522]	0.080 [0.476]	0.106 [0.357]	0.075 [0.508]	0.061 [0.590]	0.037 [0.738]	0.020 [0.857]	0.056 [0.618]
その他のサービス業	0.107 [0.349]	0.104 [0.360]	0.091 [0.428]	0.068 [0.550]	0.085 [0.457]	0.065 [0.567]	0.087 [0.446]	0.079 [0.485]	0.081 [0.479]	0.057 [0.615]	0.046 [0.687]	0.054 [0.637]	0.034 [0.765]	0.055 [0.632]
その他 (製造業)	0.156 [0.256]	0.172 [0.213]	0.153 [0.268]	0.144 [0.298]	0.122 [0.365]	0.106 [0.433]	0.139 [0.316]	0.069 [0.603]	0.090 [0.502]	0.059 [0.659]	0.061 [0.651]	0.026 [0.839]	0.009 [0.943]	0.042 [0.754]

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	スキルレベル							仕事遂行能力						
企業規模: 5-9人	-0.040 [0.657]	-0.050 [0.737]	-0.034 [0.707]	-0.039 [0.671]	-0.047 [0.602]	-0.053 [0.564]	-0.048 [0.596]	-0.069 [0.437]	-0.057 [0.526]	-0.066 [0.457]	-0.067 [0.466]	-0.072 [0.426]	-0.080 [0.377]	-0.081 [0.370]
10-29人	0.004 [0.964]	0.020 [0.817]	0.018 [0.835]	0.024 [0.787]	0.020 [0.823]	0.012 [0.891]	0.001 [0.993]	-0.004 [0.967]	0.013 [0.884]	0.008 [0.928]	0.018 [0.836]	0.019 [0.828]	0.019 [0.907]	-0.009 [0.922]
30-99人	0.100 [0.291]	0.117 [0.216]	0.124 [0.187]	0.121 [0.209]	0.097 [0.308]	0.098 [0.311]	0.094 [0.327]	0.074 [0.431]	0.092 [0.328]	0.097 [0.297]	0.073 [0.309]	0.073 [0.443]	0.075 [0.436]	0.064 [0.501]
100-299人	0.179** [0.088]	0.192** [0.067]	0.192** [0.066]	0.205* [0.055]	0.169 [0.110]	0.171 [0.109]	0.154 [0.144]	0.128 [0.215]	0.139 [0.180]	0.137 [0.179]	0.157 [0.135]	0.122 [0.244]	0.120 [0.254]	0.098 [0.343]
300-999人	0.079 [0.472]	0.120 [0.283]	0.104 [0.347]	0.102 [0.367]	0.067 [0.544]	0.046 [0.680]	0.056 [0.612]	0.056 [0.611]	0.099 [0.376]	0.074 [0.499]	0.082 [0.466]	0.042 [0.706]	0.023 [0.837]	0.025 [0.820]
1000人以上 (4人以下)	0.167 [0.133]	0.191* [0.086]	0.194* [0.080]	0.197* [0.082]	0.146 [0.187]	0.152 [0.171]	0.150 [0.180]	0.082 [0.445]	0.105 [0.331]	0.106 [0.325]	0.113 [0.307]	0.060 [0.577]	0.068 [0.533]	0.061 [0.572]
専門・技術、管理	-0.091 [0.202]	-0.096 [0.180]	-0.099 [0.164]	-0.096 [0.189]	-0.090 [0.216]	-0.095 [0.194]	-0.100 [0.165]	-0.082 [0.279]	-0.089 [0.239]	-0.093 [0.216]	-0.087 [0.257]	-0.079 [0.307]	-0.088 [0.249]	-0.093 [0.219]
販売	-0.061 [0.375]	-0.050 [0.466]	-0.053 [0.439]	-0.031 [0.662]	-0.056 [0.421]	-0.049 [0.478]	-0.057 [0.411]	-0.041 [0.568]	-0.030 [0.674]	-0.034 [0.634]	-0.007 [0.919]	-0.035 [0.629]	-0.030 [0.677]	-0.039 [0.589]
サービス	-0.083 [0.231]	-0.077 [0.272]	-0.084 [0.225]	-0.048 [0.511]	-0.071 [0.325]	-0.050 [0.498]	-0.055 [0.448]	-0.082 [0.258]	-0.071 [0.329]	-0.083 [0.251]	-0.043 [0.576]	-0.068 [0.367]	-0.047 [0.540]	-0.050 [0.509]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.079 [0.281]	-0.072 [0.328]	-0.075 [0.307]	-0.065 [0.388]	-0.066 [0.370]	-0.055 [0.469]	-0.050 [0.509]	-0.037 [0.634]	-0.024 [0.765]	-0.034 [0.665]	-0.019 [0.809]	-0.021 [0.793]	-0.005 [0.947]	-0.001 [0.991]
農林漁業・その他 (事務)	-0.003 [0.981]	-0.007 [0.958]	-0.003 [0.982]	0.019 [0.885]	0.005 [0.971]	0.035 [0.797]	0.024 [0.860]	0.002 [0.987]	0.001 [0.995]	0.004 [0.976]	0.026 [0.848]	0.015 [0.914]	0.046 [0.747]	0.037 [0.797]
都道府県別失業率	0.020 [0.375]	0.019 [0.409]	0.020 [0.383]	0.016 [0.510]	0.017 [0.453]	0.015 [0.514]	0.019 [0.420]	0.014 [0.560]	0.013 [0.585]	0.014 [0.552]	0.009 [0.705]	0.010 [0.670]	0.009 [0.719]	0.012 [0.603]
組合加入	0.095 [0.206]	0.093 [0.215]	0.090 [0.229]	0.107 [0.166]	0.081 [0.291]	0.085 [0.271]	0.083 [0.277]	0.048 [0.531]	0.044 [0.562]	0.038 [0.615]	0.059 [0.451]	0.027 [0.733]	0.025 [0.752]	0.029 [0.708]
アドバイスを受ける	0.114*** [0.008]					0.043 [0.438]		0.128*** [0.004]					0.018 [0.748]	
アドバイスをする		0.056 [0.167]				-0.016 [0.710]			0.085** [0.041]				0.001 [0.988]	
見て学ぶ			0.114*** [0.009]			0.033 [0.551]				0.154*** [0.001]			0.076 [0.174]	
担当外の仕事を経験						0.123** [0.013]					0.166*** [0.001]		0.117** [0.020]	
仕事に役立つ情報を共有					0.161*** [0.000]	0.131*** [0.002]						0.203*** [0.000]	0.166*** [0.000]	0.075*** [0.000]
OJT							0.060*** [0.000]							0.000 [0.000]
Observations	554	554	554	547	547	547	547	554	554	554	547	547	547	547
Pseudo R-squared	0.107	0.099	0.106	0.11	0.12	0.133	0.123	0.098	0.092	0.104	0.1	0.121	0.136	0.125
Log Lik	-288.1	-290.7	-288.2	-285.2	-282	-277.7	-281	-299.4	-301.6	-297.5	-296.6	-289.7	-284.7	-288.4
Chi-square test	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.003	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

主観的評価が必ずしも実際の能力の指標ではないが、今の仕事と直接には関係のない仕事での経験や、仕事についての情報をきちんと与えられることが、スキルレベルや仕事遂行能力への自己評価を高めること、さらに複数の OJT 受講がこれら主観的評価を高めている。

### 3. 4 生産性に対する OJT 受講の効果の計測

最後に、OJT 受講と生産性の変化との関係を見ていこう。プロビット分析の結果（限界効果）は、正社員については図表 3-18、非正規社員については図表 3-19 で、(1)~(8)が仕事の担当範囲、(9)~(15)が仕事のレベル、(16)~(22)が仕事の責任の大きさに関する変数についての推計結果である。推計式の構造は 3. 2 と 3. 3 と同じであるが、(7)は、仕事の担当範囲と担当外の仕事を経験することは同じことを意味しているとも捉えられるので、それを除いた分析結果を掲載したものである。

図表 3-19 で、非正規社員の各 OJT 項目受講の効果を確認すると ((1)~(5)、(9)~(13)、(16)~(20))、全ての OJT 項目が 3 つの生産性変化に対して統計的に有意にプラスの効果がみられる。



図表3-18 生産性の変化に対するOJT受講の効果(正社員、プロビット分析、限界効果)

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
	仕事の担当範囲		仕事のレベル		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ	
女性	0.025	0.005	0.013	0.011	0.008	0.005	0.007	0.016	0.039	0.012	0.022	0.021	0.017	0.022	0.028	0.058	0.033	0.042	0.046	0.043	0.043	0.053
年齢	[0.562]	[0.908]	[0.766]	[0.805]	[0.851]	[0.906]	[0.883]	[0.713]	[0.384]	[0.786]	[0.619]	[0.643]	[0.710]	[0.627]	[0.543]	[0.191]	[0.457]	[0.338]	[0.300]	[0.342]	[0.342]	[0.234]
年齢の2乗	0.031	0.030	0.028	0.038	0.036	0.033	0.029	0.029	0.027	0.027	0.024	0.034	0.036	0.026	0.025	-0.020	-0.023	-0.024	-0.013	-0.012	-0.022	-0.022
年齢の2乗	[0.307]	[0.317]	[0.344]	[0.209]	[0.228]	[0.279]	[0.338]	[0.346]	[0.372]	[0.375]	[0.431]	[0.272]	[0.240]	[0.409]	[0.415]	[0.504]	[0.448]	[0.430]	[0.662]	[0.702]	[0.471]	[0.474]
勤続年数	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
勤続年数	[0.364]	[0.347]	[0.297]	[0.250]	[0.264]	[0.331]	[0.389]	[0.418]	[0.393]	[0.358]	[0.440]	[0.274]	[0.239]	[0.420]	[0.440]	[0.488]	[0.476]	[0.429]	[0.665]	[0.711]	[0.471]	[0.457]
勤続年数の2乗	-0.027***	-0.035***	-0.028***	-0.031***	-0.032***	-0.032***	-0.032***	-0.028***	-0.016**	-0.026***	-0.018**	-0.022***	-0.020**	-0.020**	-0.018**	0.014*	0.003	0.013	0.010	0.009	0.009	0.013
勤続年数の2乗	[0.001]	[0.000]	[0.001]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.001]	[0.044]	[0.001]	[0.032]	[0.011]	[0.008]	[0.017]	[0.027]	[0.089]	[0.114]	[0.114]	[0.223]	[0.259]	[0.296]	[0.103]
専門・短大・高専卒	0.081**	0.076**	0.083**	0.078**	0.073**	0.073**	0.071**	0.073**	0.024***	0.118***	0.119***	0.119***	0.119***	0.115***	0.115***	0.108***	0.101***	0.103**	0.109***	0.108***	0.108***	0.099***
大学卒	0.103***	0.104***	0.109***	0.109***	0.109***	0.102**	0.099**	0.109**	0.125***	0.127***	0.121***	0.129***	0.125***	0.124***	0.123**	0.075**	0.077**	0.071**	0.078**	0.073**	0.074**	0.072**
大学院卒	0.156***	0.173***	0.159***	0.146**	0.158***	0.144*	0.160**	0.146*	0.164**	0.182**	0.169**	0.159**	0.167**	0.158**	0.158**	0.082	0.104	0.086	0.071	0.081	0.077	0.071
結婚あり	0.036**	0.020	0.033	0.057	0.036	0.060	0.033	0.054	0.030	0.015	0.026	0.038	0.028	0.041	0.040	0.284	0.176	0.263	0.357	0.324	0.363	0.363
結婚あり	[0.40]	[0.018]	[0.043]	[0.015]	[0.029]	[0.011]	[0.025]	[0.028]	[0.026]	[0.001]	[0.031]	[0.003]	[0.012]	[0.006]	[0.012]	[0.078**]	[0.052]	[0.083**]	[0.057*]	[0.064*]	[0.053]	[0.067**]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採	0.226	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190
建設業	[0.226]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]	[0.190]
建設業	0.005	0.003	-0.009	0.017	0.020	0.020	0.011	0.018	0.005	-0.008	-0.002	0.003	0.005	0.007	0.009	-0.045	-0.050	-0.040	-0.037	-0.037	-0.037	-0.037
電気・ガス・熱供給・水道業	[0.912]	[0.943]	[0.857]	[0.727]	[0.789]	[0.681]	[0.816]	[0.719]	[0.957]	[0.871]	[0.816]	[0.918]	[0.891]	[0.891]	[0.861]	[0.359]	[0.314]	[0.201]	[0.414]	[0.446]	[0.467]	[0.461]
電気・ガス・熱供給・水道業	0.038	0.043	0.029	0.021	0.042	0.047	0.058	0.058	-0.053	-0.055	-0.068	-0.076	-0.049	-0.045	-0.039	0.000	0.006	-0.015	-0.023	-0.001	0.016	0.015
情報通信業	0.110**	0.112*	0.103*	0.113*	0.090	0.113*	0.101*	0.106*	0.096	0.094	0.086	0.091	0.070	0.090	0.088	0.078	0.077	0.071	0.075	0.055	0.071	0.070
情報通信業	[0.106]	[0.059]	[0.081]	[0.089]	[0.130]	[0.063]	[0.091]	[0.107]	[0.112]	[0.117]	[0.112]	[0.133]	[0.252]	[0.192]	[0.151]	[0.198]	[0.201]	[0.246]	[0.221]	[0.248]	[0.248]	[0.258]
運輸業、郵便業	-0.020	-0.034	-0.020	-0.009	-0.033	-0.012	-0.029	-0.015	-0.037	-0.055	-0.040	-0.029	-0.043	-0.027	-0.027	0.030	0.021	0.037	0.038	0.023	0.036	0.043
運輸業、郵便業	[0.797]	[0.668]	[0.794]	[0.905]	[0.670]	[0.883]	[0.710]	[0.883]	[0.640]	[0.490]	[0.710]	[0.717]	[0.548]	[0.742]	[0.739]	[0.630]	[0.796]	[0.640]	[0.629]	[0.772]	[0.657]	[0.597]
卸売業、小売業	0.062	0.059	0.049	0.072	0.074	0.067	0.061	0.062	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	-0.049	-0.055	-0.065	-0.043	-0.036	-0.051	-0.051
卸売業、小売業	[0.176]	[0.197]	[0.288]	[0.116]	[0.107]	[0.152]	[0.184]	[0.184]	[0.979]	[0.979]	[0.979]	[0.847]	[0.764]	[0.984]	[0.988]	[0.291]	[0.245]	[0.163]	[0.361]	[0.440]	[0.283]	[0.278]
金融業、保険業	0.049	0.052	0.049	0.067	0.056	0.066	0.053	0.054	0.028	0.033	0.024	0.046	0.038	0.039	0.036	0.007	0.009	0.005	0.018	0.013	0.015	0.011
金融業、保険業	[0.406]	[0.375]	[0.404]	[0.254]	[0.341]	[0.269]	[0.374]	[0.365]	[0.640]	[0.580]	[0.685]	[0.443]	[0.522]	[0.523]	[0.533]	[0.911]	[0.929]	[0.929]	[0.755]	[0.802]	[0.853]	[0.853]
不動産業、物品賃貸業	0.091	0.051	0.065	0.057	0.072	0.033	0.050	0.057	0.038	-0.087	-0.074	-0.082	-0.067	-0.100	-0.084	-0.085	-0.056	-0.026	-0.035	-0.020	-0.043	-0.043
不動産業、物品賃貸業	[0.400]	[0.641]	[0.551]	[0.616]	[0.513]	[0.770]	[0.653]	[0.433]	[0.751]	[0.433]	[0.498]	[0.464]	[0.547]	[0.372]	[0.449]	[0.981]	[0.614]	[0.810]	[0.749]	[0.832]	[0.541]	[0.692]
学術研究、専門・技術サービス業	0.055	0.077	0.063	0.098	0.071	0.102	0.076	0.078	0.026	0.055	0.038	0.067	0.046	0.067	0.056	-0.010	0.021	0.002	0.024	0.005	0.030	0.013
学術研究、専門・技術サービス業	[0.413]	[0.249]	[0.345]	[0.147]	[0.291]	[0.131]	[0.255]	[0.246]	[0.700]	[0.424]	[0.576]	[0.332]	[0.501]	[0.332]	[0.411]	[0.881]	[0.763]	[0.981]	[0.726]	[0.940]	[0.666]	[0.847]
宿泊業、飲食サービス業	0.012	0.018	-0.010	0.036	0.032	0.030	0.014	0.017	-0.004	0.005	-0.036	0.021	0.023	0.010	0.007	0.019	0.026	-0.007	0.038	0.043	0.085	0.027
宿泊業、飲食サービス業	[0.890]	[0.836]	[0.905]	[0.677]	[0.703]	[0.725]	[0.866]	[0.847]	[0.966]	[0.957]	[0.684]	[0.811]	[0.793]	[0.915]	[0.936]	[0.822]	[0.760]	[0.935]	[0.658]	[0.620]	[0.695]	[0.760]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.031	-0.028	-0.044	-0.006	-0.022	-0.023	-0.037	-0.036	-0.180***	-0.175**	-0.196**	-0.156**	-0.172**	-0.188**	-0.190**	-0.210***	-0.210***	-0.221***	-0.193**	-0.204***	-0.219***	-0.222***
生活関連サービス業、娯楽業	[0.693]	[0.724]	[0.598]	[0.935]	[0.782]	[0.771]	[0.639]	[0.645]	[0.022]	[0.028]	[0.013]	[0.048]	[0.030]	[0.019]	[0.018]	[0.007]	[0.004]	[0.004]	[0.014]	[0.009]	[0.006]	[0.005]
教育、学習支援業	0.067	0.078	0.057	0.076	0.054	0.044	0.041	0.027	-0.057	-0.036	-0.073	-0.039	-0.071	-0.098	-0.103	-0.101	-0.091	-0.113	-0.085	-0.119	-0.142*	-0.151*
教育、学習支援業	[0.401]	[0.326]	[0.478]	[0.347]	[0.507]	[0.600]	[0.616]	[0.741]	[0.487]	[0.656]	[0.371]	[0.636]	[0.385]	[0.244]	[0.218]	[0.215]	[0.268]	[0.167]	[0.301]	[0.148]	[0.088]	[0.068]
医療、福祉	0.036	0.023	0.029	0.053	0.027	0.019	0.004	0.008	0.008	-0.001	-0.003	0.030	0.000	-0.018	-0.020	0.069	0.050	0.061	0.087	0.059	0.038	0.041
医療、福祉	[0.525]	[0.691]	[0.609]	[0.350]	[0.640]	[0.744]	[0.947]	[0.896]	[0.886]	[0.980]	[0.959]	[0.606]	[0.999]	[0.767]	[0.731]	[0.232]	[0.386]	[0.289]	[0.128]	[0.304]	[0.525]	[0.484]
その他のサービス業	0.073	0.068	0.070	0.084	0.077	0.079	0.072	0.075	0.019	0.014	0.011	0.027	0.022	0.017	0.018	0.008	0.000	0.004	0.015	0.010	0.003	0.006
その他のサービス業	[0.166]	[0.197]	[0.186]	[0.115]	[0.147]	[0.144]	[0.180]	[0.163]	[0.728]	[0.799]	[0.840]	[0.615]	[0.682]	[0.753]	[0.746]	[0.885]	[0.993]	[0.946]	[0.787]	[0.850]	[0.951]	[0.920]
その他	-0.010	0.009	-0.008	0.000	0.026	0.023	0.028	0.019	-0.046	-0.023	-0.043	-0.036	-0.015	-0.016	-0.016	-0.206***	-0.186***	-0.205***	-0.198***	-0.173**	-0.181**	-0.189***
その他	[0.883]	[0.900]	[0.910]	[0.995]	[0.711]	[0.750]	[0.921]	[0.792]	[0.508]	[0.746]	[0.605]	[0.948]	[0.834]	[0.825]	[0.825]	[0.003]	[0.008]	[0.003]	[0.004]	[0.014]	[0.011]	[0.008]
(製造業)	0.008	-0.025	0.015	0.010	0.008	0.003	-0.008	0.008	-0.028	-0.064	-0.016	-0.030	-0.028	-0.034	-0.030	-0.047	-0.092	-0.036	-0.048	-0.047	-0.069	-0.050
(製造業)	[0.910]	[0.726]	[0.829]	[0.885]	[0.908]	[0.968]	[0.908]	[0.907]	[0.696]	[0.374]	[0.826]	[0.681]	[0.705]	[0.649]	[0.682]	[0.511]	[0.206]	[0.191]	[0.506]	[0.515]	[0.353]	[0.499]
10~29人	0.024	-0.034	0.028	0.043	0.006	0.015	-0.017	0.018	0.014	-0.052	0.018	0.022	-0.010	-0.002	0.001	0.048	-0.129*	-0.044	-0.040	-0.073	-0.096	-0.064
10~29人	[0.712]	[0.606]	[0.674]	[0.518]	[0.928]	[0.822]	[0.794]	[0.788]	[0.856]	[0.433]	[0.783]	[0.747]	[0.880]	[0.972]	[0.992]	[0.469]	[0.514]	[0.514]	[0.550]	[0.281]	[0.167]	[0.345]
30~99人	0.069	0.027	0.070	0.102	0.043	0.070	0.028	0.060	0.016	-0.032	0.017	0.041	-0.014	0.008	0.005	-0.035	-0.095	-0.034	-0.015	-0.069	-0.074	-0.053
30~99人	[0.283]	[0.675]	[0.278]	[0.115]	[0.509]	[0.288]	[0.675]	[0.362]	[0.808]	[0.623]	[0.794]	[0.538]	[0.385]	[0.906]	[0.939]	[0.598]	[0.154]	[0.609]	[0.819]	[0.302]	[0.271]	[0.432]
100~299人	0.024	-0.058	0.030	0.049	-0.008	0.009	-0.031	0.006	-0.012	-0.080	-0.003	0.001	-0.052	-0.035	-0.035	-0.080	-0.165**	-0.072	-0.066	-0.121*	-0.108	-0.108
100~299人	[0.719]	[0.571]	[0.647]	[0.910]	[0.894]	[0.647]	[0.925]	[0.959]	[0.985]	[0.233]	[0.959]	[0.98										

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
	仕事の担当範囲		仕事のレベル		仕事の大きさ		仕事の責任の大きさ																
専門・技術的	0.3641 [0.3641]	-0.035 [0.4271]	-0.040 [0.3741]	-0.035 [0.4391]	-0.054 [0.4281]	-0.050 [0.2651]	-0.058 [0.1961]	-0.031 [0.4831]	-0.021 [0.6421]	-0.029 [0.5171]	-0.017 [0.7051]	-0.020 [0.6571]	-0.042 [0.3551]	-0.045 [0.3311]	-0.010 [0.8201]	-0.002 [0.9581]	-0.007 [0.8701]	0.003 [0.9491]	-0.001 [0.9801]	-0.019 [0.6781]	-0.019 [0.6781]	-0.023 [0.6111]	
管理的	0.150** [0.0161]	0.127** [0.0441]	0.150** [0.0171]	0.137** [0.0321]	0.107** [0.0381]	0.107** [0.0981]	0.103 [0.1121]	0.142** [0.0271]	0.120* [0.0621]	0.145** [0.0241]	0.135** [0.0361]	0.121* [0.0601]	0.087 [0.1901]	0.090 [0.1731]	0.175*** [0.0061]	0.144** [0.0241]	0.177*** [0.0051]	0.171*** [0.0071]	0.155*** [0.0151]	0.115* [0.0801]	0.115* [0.0801]	0.128** [0.0501]	
販売的	-0.020 [0.6411]	-0.017 [0.6891]	-0.014 [0.7361]	-0.013 [0.7611]	-0.024 [0.5241]	-0.028 [0.5101]	-0.031 [0.4671]	-0.018 [0.6751]	-0.012 [0.7771]	-0.008 [0.8501]	-0.006 [0.8951]	-0.009 [0.8501]	-0.024 [0.5851]	-0.027 [0.5391]	0.037 [0.3831]	0.041 [0.3381]	0.045 [0.2941]	0.049 [0.2501]	0.035 [0.4151]	0.033 [0.4151]	0.033 [0.4151]	0.031 [0.4711]	0.031 [0.4711]
サービシ的	0.014 [0.8171]	0.002 [0.8431]	0.026 [0.6751]	0.001 [0.9881]	-0.013 [0.8741]	0.004 [0.9541]	0.004 [0.9071]	0.090 [0.1581]	0.090 [0.1481]	0.105* [0.0941]	0.087 [0.1601]	0.089 [0.1501]	0.072 [0.2591]	0.073 [0.2541]	0.071 [0.2631]	0.071 [0.2471]	0.086 [0.1661]	0.072 [0.2471]	0.069 [0.2631]	0.056 [0.3691]	0.056 [0.3691]	0.057 [0.3691]	0.057 [0.3691]
技能工・生産工程	0.056 [0.2101]	0.068 [0.1281]	0.052 [0.2461]	0.066 [0.1441]	0.060 [0.1681]	0.059 [0.1681]	0.056 [0.2171]	0.035 [0.4371]	0.050 [0.2741]	0.030 [0.5121]	0.047 [0.3061]	0.043 [0.3421]	0.041 [0.4011]	0.039 [0.4011]	0.033 [0.4661]	0.033 [0.4661]	0.029 [0.5281]	0.046 [0.3081]	0.044 [0.3361]	0.044 [0.3361]	0.041 [0.3811]	0.041 [0.3811]	0.041 [0.3811]
運輸・通信的	-0.073 [0.3611]	-0.073 [0.3671]	-0.065 [0.4211]	-0.062 [0.4451]	-0.078 [0.3311]	-0.070 [0.3871]	-0.077 [0.3431]	-0.103 [0.2071]	-0.100 [0.2201]	-0.089 [0.2741]	-0.084 [0.3061]	-0.099 [0.2231]	-0.095 [0.2511]	-0.099 [0.2311]	-0.119 [0.1471]	-0.119 [0.1481]	-0.119 [0.1971]	-0.105 [0.2111]	-0.121 [0.1441]	-0.121 [0.1441]	-0.117 [0.1611]	-0.117 [0.1611]	-0.117 [0.1611]
保安的	0.153 [0.2211]	0.120 [0.3441]	0.166 [0.2811]	0.166 [0.1861]	0.120 [0.3481]	0.104 [0.4261]	0.096 [0.4631]	0.139 [0.2701]	0.105 [0.4121]	0.117 [0.3621]	0.153 [0.2251]	0.103 [0.4221]	0.076 [0.5641]	0.076 [0.5621]	0.153 [0.2301]	0.108 [0.4061]	0.134 [0.2991]	0.167 [0.1901]	0.119 [0.3571]	0.082 [0.5341]	0.082 [0.5341]	0.096 [0.4671]	0.096 [0.4671]
農・林・漁業	-0.155 [0.4871]	-0.141 [0.5501]	-0.187 [0.3971]	-0.147 [0.5031]	-0.191 [0.3851]	-0.217 [0.3181]	-0.221 [0.3141]	0.105 [0.6251]	0.138 [0.5231]	0.057 [0.7901]	0.132 [0.5341]	0.073 [0.7341]	0.032 [0.8841]	0.024 [0.9141]	0.091 [0.6641]	0.118 [0.5861]	0.056 [0.7931]	0.122 [0.5591]	0.064 [0.7671]	0.064 [0.7671]	0.056 [0.8711]	0.056 [0.8711]	0.014 [0.9471]
その他 (事務的)	0.091 [0.3831]	0.084 [0.4191]	0.096 [0.3601]	0.063 [0.5531]	0.095 [0.4891]	0.075 [0.4891]	0.101 [0.3431]	0.097 [0.3641]	0.019 [0.8561]	0.009 [0.9321]	0.024 [0.8211]	-0.007 [0.9461]	0.023 [0.9051]	0.021 [0.8471]	0.095 [0.3591]	0.087 [0.4091]	0.095 [0.3661]	0.065 [0.5311]	0.065 [0.5311]	0.098 [0.3471]	0.091 [0.3491]	0.091 [0.3491]	0.100 [0.3491]
都道府県別失業率	0.005 [0.7301]	0.010 [0.4821]	0.007 [0.6321]	0.012 [0.4191]	0.007 [0.6421]	0.010 [0.5221]	0.005 [0.7391]	0.005 [0.7391]	0.020 [0.3841]	0.016 [0.1821]	0.021 [0.1651]	0.015 [0.3031]	0.017 [0.2761]	0.014 [0.3511]	0.014 [0.3281]	0.022 [0.1471]	0.017 [0.2581]	0.022 [0.1461]	0.017 [0.2501]	0.017 [0.2501]	0.019 [0.2051]	0.016 [0.2901]	0.016 [0.2901]
組合加入	0.022 [0.4111]	0.026 [0.3451]	0.023 [0.4061]	0.028 [0.3111]	0.029 [0.2831]	0.018 [0.5191]	0.019 [0.4821]	0.014 [0.6111]	0.010 [0.7261]	0.004 [0.8841]	0.004 [0.7021]	0.011 [0.6981]	-0.004 [0.8731]	-0.006 [0.8231]	0.035 [0.1981]	0.041 [0.1341]	0.037 [0.1731]	0.044 [0.1051]	0.045 [0.1031]	0.045 [0.1031]	0.034 [0.2201]	0.031 [0.2671]	0.031 [0.2671]
アドバイスを受ける	0.132*** [0.0001]				0.013 [0.6871]	0.013 [0.3881]	0.028 [0.3881]	0.028 [0.3881]	0.192*** [0.0001]				0.056* [0.0971]		0.171*** [0.0001]						0.038 [0.2591]		
アドバイスをする		0.184*** [0.0001]			0.129*** [0.0001]	0.150*** [0.0001]	0.150*** [0.0001]	0.150*** [0.0001]	0.195*** [0.0001]				0.130*** [0.0001]		0.254*** [0.0001]						0.204*** [0.0001]		
見て学ぶ					0.069** [0.0311]	0.075** [0.0171]	0.075** [0.0171]	0.075** [0.0171]		0.204*** [0.0001]			0.116*** [0.0001]		0.116*** [0.0001]						0.083** [0.0101]		
担当外の仕事を経験					0.249*** [0.0001]	0.214*** [0.0001]	0.214*** [0.0001]	0.214*** [0.0001]			0.202*** [0.0001]		0.151*** [0.0001]		0.151*** [0.0001]						0.183*** [0.0001]		
仕事に役立つ情報を共有					0.163*** [0.0001]	0.068** [0.0001]	0.106*** [0.0001]	0.106*** [0.0001]				0.191*** [0.0001]	0.086*** [0.0001]	0.086*** [0.0001]	0.086*** [0.0001]					0.192*** [0.0001]			0.104*** [0.0001]
OIT								0.094*** [0.0001]					0.106*** [0.0001]		0.106*** [0.0001]								
Observations	1893	1893	1889	1887	1887	1883	1884	1883	1895	1895	1891	1889	1889	1885	1893	1893	1889	1887	1887	1883	1883	1883	
Pseudo R-squared	0.041	0.049	0.043	0.073	0.048	0.091	0.065	0.078	0.059	0.06	0.063	0.066	0.061	0.098	0.047	0.065	0.048	0.053	0.053	0.094	0.087	0.087	
Log Lik	-1247.0	-1236.0	-1242.0	-1202.0	-1234.0	-1175.0	-1211.0	-1192.0	-1253.0	-1233.0	-1226.0	-1221.0	-1227.0	-1176.0	-1249.0	-1225.0	-1244.0	-1236.0	-1236.0	-1181.0	-1190.0	-1190.0	
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

p-values in brackets  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表3-1-9 生産性の変化に対するOJT受講の効果（非正規社員、プロビット分析、限界効果）

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
仕事を担当範囲	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014	0.013	0.001	0.013	0.021	0.017	0.017	0.007	0.014	-0.005	0.012	0.021	0.014	0.018
女性	[0.866]	[0.862]	[0.981]	[0.957]	[0.765]	[0.946]	[0.867]	[0.862]	[0.923]	[0.864]	[0.992]	[0.864]	[0.780]	[0.826]	[0.828]	[0.923]	[0.848]	[0.947]	[0.870]	[0.774]	[0.850]	[0.808]
年齢	0.102**	0.106**	0.113**	0.117**	0.120**	0.116**	0.127**	0.126**	0.041	0.049	0.055	0.048	0.057	0.060	0.067	0.058	0.067	0.067	0.065	0.073	0.078	0.082*
年齢の2乗	-0.0042**	-0.002**	-0.002**	-0.002**	-0.002**	-0.002**	-0.002**	-0.002**	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001*
勤続年数	-0.017	-0.034*	-0.025	-0.033*	-0.032*	-0.014	-0.017	-0.020	-0.003	-0.020	-0.010	-0.016	-0.016	-0.001	-0.005	0.003	-0.013	-0.003	-0.009	0.004	0.002	0.002
勤続年数の2乗	0.000	0.001	0.001	0.001	0.001	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
専門・短大・高専卒	0.051	0.036	0.029	0.026	0.045	0.041	0.052	0.047	0.053	0.039	0.030	0.030	0.046	0.043	0.050	0.025	0.040	0.076	0.101	0.105	0.087	0.092
大学・大学院卒	-0.031	-0.047	-0.103	-0.061	-0.367	-0.422	-0.305	-0.347	-0.256	-0.397	-0.513	-0.319	-0.324	-0.318	-0.290	-0.634	-0.871	-0.995	-0.905	-0.746	-0.894	-0.755
(中高卒)	-0.093	-0.084	-0.100	-0.086	-0.079	-0.091	-0.093	-0.085	-0.048	-0.040	-0.056	-0.037	-0.029	-0.036	-0.034	-0.034	-0.026	-0.042	-0.022	-0.017	-0.026	-0.023
結婚あり	0.141	0.108	0.148	0.169	0.132	0.180	0.156	0.142	0.153	0.120	0.164	0.182*	0.151	0.186*	0.159	0.127	0.095	0.136	0.157	0.125	0.158	0.134
結婚×女性	-0.209	-0.335	-0.189	-0.138	-0.244	-0.120	-0.175	-0.215	-0.128	-0.256	-0.108	-0.074	-0.140	-0.073	-0.124	-0.186	-0.330	-0.162	-0.105	-0.202	-0.107	-0.171
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採	-0.293**	-0.252**	-0.286**	-0.269**	-0.273**	-0.296**	-0.306**	-0.333**	-0.044	-0.085	-0.207*	-0.232*	-0.256**	-0.233*	-0.245**	-0.206*	-0.175	-0.208*	-0.200*	-0.199*	-0.219*	-0.210*
取業、建設業	-0.051	-0.024	-0.091	-0.047	-0.022	-0.069	-0.050	-0.027	-0.031	0.006	-0.070	-0.021	-0.011	-0.021	0.000	0.107	0.149	0.060	0.118	0.126	0.120	0.147
電気・ガス・熱供給・水道業、運	0.705	0.858	0.488	0.735	0.872	0.617	0.717	0.846	0.798	0.965	0.550	0.863	0.930	0.866	0.998	0.408	0.258	0.631	0.370	0.341	0.372	0.278
輸業、郵便業	-0.066	-0.082	-0.080	-0.066	-0.086	-0.075	-0.083	-0.060	-0.115	-0.089	-0.124	-0.106	-0.129	-0.113	-0.106	-0.063	-0.028	-0.071	-0.048	-0.077	-0.057	-0.050
情報通信業	0.564	0.650	0.476	0.560	0.450	0.521	0.608	0.681	-0.242	-0.382	0.204	-0.288	0.193	0.261	0.297	0.536	0.786	0.475	0.637	0.442	0.576	0.628
卸売業、小売業	-0.224	-0.224	-0.273*	-0.245	-0.269**	-0.250*	-0.258*	-0.123	-0.165	-0.147	-0.215*	-0.183	-0.210*	-0.183	-0.174	-0.267	-0.185	-0.213*	-0.192	-0.218*	-0.195	-0.184
金融業、保険業、不動産業、物品	-0.084	-0.084	-0.103	-0.111	-0.115	-0.106	-0.101	-0.091	-0.224**	-0.207**	-0.240**	-0.235**	-0.225**	-0.225**	-0.225**	-0.037	-0.063	-0.063	-0.053	-0.062	-0.052	-0.041
賃貸業、飲食サービス業	0.408	0.406	0.309	0.280	0.260	0.311	0.327	0.381	0.011	0.023	0.007	0.009	0.008	0.009	0.013	0.688	0.808	0.501	0.577	0.507	0.584	0.665
宿泊業、観光業、娯楽業	-0.011	-0.047	-0.070	-0.089	-0.042	-0.059	-0.030	-0.030	-0.038	-0.060	-0.095	-0.109	-0.076	-0.082	-0.063	0.151	0.124	0.082	0.060	0.104	0.098	0.131
卸売業、小売業	0.731	0.731	0.600	0.529	0.765	0.682	0.971	0.835	0.764	0.626	0.424	0.374	0.348	0.515	0.620	0.270	0.362	0.530	0.661	0.448	0.483	0.348
製造業、建設業	0.000	0.003	-0.016	-0.052	0.004	-0.070	-0.021	-0.060	0.004	0.009	-0.021	-0.028	0.010	-0.056	-0.052	0.183	0.172	0.151	0.140	0.180	0.104	0.114
生活関連サービス業、娯楽業	0.997	0.979	0.897	0.674	0.974	0.571	0.864	0.625	0.109	0.294	0.093	0.806	0.931	0.623	0.653	0.134	0.158	0.221	0.253	0.144	0.140	0.347
教育、学習支援サービス業	0.040	0.027	0.048	-0.016	0.011	-0.006	0.017	0.001	-0.005	-0.009	-0.042	-0.041	-0.027	-0.043	-0.038	0.081	0.073	0.039	0.041	0.050	0.033	0.043
医療、福祉	0.745	0.825	0.948	0.928	0.948	0.962	0.897	0.996	0.963	0.940	0.711	0.714	0.818	0.703	0.740	0.492	0.533	0.736	0.723	0.672	0.774	0.709
その他のサービス業	-0.017	0.000	-0.042	-0.059	-0.049	-0.074	-0.048	-0.043	-0.104	-0.075	-0.127	-0.128	-0.129	-0.136	-0.120	-0.010	0.021	-0.039	-0.040	-0.042	-0.051	-0.032
企業規模: 5-9人	0.891	0.999	0.733	0.657	0.697	0.557	0.703	0.736	0.340	0.512	0.238	0.241	0.241	0.206	0.271	0.934	0.863	0.736	0.727	0.715	0.659	0.780
10-29人	-0.152	-0.109	-0.158	-0.179	-0.215*	-0.185*	-0.179	-0.185*	-0.157	-0.109	-0.168*	-0.167*	-0.168*	-0.197**	-0.179**	0.051	0.106	0.030	0.034	0.031	-0.004	0.010
30-99人	0.361	0.311	0.153	0.108	0.134	0.108	0.107	0.107	0.109	0.294	0.093	0.094	0.092	0.041	0.068	0.356	0.356	0.288	0.788	0.783	0.969	0.861
100-299人	-0.009	-0.012	-0.049	-0.056	-0.036	-0.060	-0.038	-0.044	-0.122	-0.117	-0.152	-0.142	-0.142	-0.142	-0.152	-0.068	-0.065	-0.108	-0.108	-0.092	-0.118	-0.102
300-999人	0.936	0.918	0.665	0.624	0.755	0.608	0.746	0.705	0.216	0.245	0.100	0.123	0.155	0.102	0.121	0.502	0.528	0.274	0.280	0.361	0.227	0.302
1000人以上	-0.142	-0.106	-0.145	-0.146	-0.152	-0.186	-0.170	-0.166	-0.130	-0.091	-0.139	-0.124	-0.142	-0.159	-0.151	0.009	0.055	0.001	0.016	-0.001	-0.025	-0.014
(製造業)	0.275	0.428	0.269	0.272	0.248	0.152	0.192	0.207	0.251	0.451	0.225	0.295	0.220	0.154	0.181	0.942	0.673	0.994	0.898	0.991	0.841	0.911
専門・技術、管理	-0.001	0.017	0.020	0.011	-0.007	-0.004	-0.006	-0.005	-0.006	0.018	0.006	0.011	0.002	-0.016	-0.015	-0.031	-0.007	-0.023	-0.012	-0.026	-0.041	-0.043
販売	0.990	0.869	0.848	0.918	0.948	0.973	0.962	0.962	0.948	0.848	0.945	0.912	0.986	0.871	0.877	0.709	0.984	0.788	0.894	0.767	0.628	0.609
サービス	0.095	0.128	0.140	0.142	0.127	0.110	0.102	0.101	0.060	0.093	0.094	0.106	0.100	0.062	0.058	-0.027	-0.001	-0.003	0.010	0.003	-0.032	-0.039
1000人以上	0.061	0.101	0.119	0.109	0.075	0.071	0.059	0.063	-0.004	0.036	0.039	0.045	0.019	-0.006	-0.011	0.037	0.069	0.072	0.083	0.055	0.034	0.022
専門・技術、管理	0.555	0.321	0.247	0.302	0.464	0.511	0.575	0.548	0.970	0.705	0.682	0.644	0.847	0.946	0.906	0.673	0.673	0.413	0.362	0.540	0.698	0.804
100-299人	0.139	0.165	0.178	0.180	0.142	0.136	0.121	0.107	0.088	0.114	0.120	0.138	0.103	0.072	0.052	0.041	0.041	0.052	0.074	0.035	0.005	-0.018
300-999人	0.206	0.129	0.103	0.107	0.196	0.234	0.281	0.339	0.391	0.273	0.244	0.194	0.326	0.489	0.611	0.737	0.661	0.573	0.443	0.443	0.708	0.838
1000人以上	0.032	0.115	0.104	0.085	0.064	0.002	0.018	0.021	0.057	0.145	0.123	0.200	0.095	0.028	0.042	-0.007	0.061	0.034	0.043	0.015	-0.038	-0.040
専門・技術、管理	0.787	0.333	0.381	0.484	0.591	0.989	0.881	0.863	0.607	0.202	0.272	0.297	0.402	0.802	0.709	0.941	0.559	0.734	0.680	0.882	0.693	0.678
1000人以上	0.091	0.139	0.155	0.145	0.081	0.084	0.065	0.069	0.098	0.148	0.156	0.163	0.100	0.087	0.075	0.025	0.025	0.015	0.025	-0.029	-0.047	-0.066
(4人以下)	0.432	0.224	0.179	0.220	0.485	0.485	0.583	0.529	0.371	0.182	0.156	0.151	0.367	0.439	0.501	0.795	0.926	0.873	0.807	0.765	0.620	0.476
専門・技術、管理	-0.061	-0.068	-0.077	-0.070	-0.054	-0.082	-0.067	-0.086	-0.097	-0.109	-0.112	-0.114	-0.096	-0.124	-0.124	-0.135*	-0.144*	-0.147**	-0.146*	-0.129*	-0.157**	-0.155**
販売	0.447	0.477	0.393	0.445	0.521	0.381	0.464	0.344	0.233	0.179	0.161	0.161	0.245	0.129	0.125	0.072	0.053	0.043	0.054	0.094	0.032	0.034
サービス	-0.169**	-0.108	-0.143*	-0.091	-0.121	-0.135*	-															

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
	仕事の担当範囲		仕事のレベル		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ		仕事の責任の大きさ	
都道府県別失業率	0.002	-0.003	-0.001	-0.010	-0.007	-0.008	-0.003	-0.006	-0.002	-0.001	0.001	-0.009	-0.004	-0.007	-0.005	0.002	-0.002	0.001	-0.008	-0.005	-0.005	-0.004
	[0.952]	[0.917]	[0.955]	[0.694]	[0.795]	[0.756]	[0.917]	[0.809]	[0.919]	[0.970]	[0.957]	[0.714]	[0.860]	[0.762]	[0.833]	[0.922]	[0.946]	[0.970]	[0.740]	[0.838]	[0.819]	[0.849]
組合加入	0.046	0.041	0.040	0.068	0.048	0.053	0.043	0.032	0.069	0.057	0.061	0.084	0.064	0.060	0.045	0.074	0.061	0.063	0.088	0.069	0.064	0.055
	[0.571]	[0.602]	[0.611]	[0.407]	[0.555]	[0.535]	[0.602]	[0.702]	[0.365]	[0.452]	[0.416]	[0.293]	[0.413]	[0.455]	[0.562]	[0.308]	[0.395]	[0.383]	[0.246]	[0.351]	[0.394]	[0.462]
アドバイスを受ける	0.251***					0.188***	0.171***		0.238***					0.156***		0.209***					0.109**	
	[0.000]					[0.002]	[0.003]		[0.000]					[0.006]		[0.000]					[0.040]	
アドバイスをする		0.093**				-0.021	0.000			0.127***				0.021			0.137***				0.040	
		[0.037]				[0.664]	[0.999]			[0.002]				[0.642]			[0.001]				[0.348]	
見て学ぶ			0.216***			0.066	0.104*				0.214***			0.078			0.227***				0.122**	
			[0.000]			[0.274]	[0.076]				[0.000]			[0.173]			[0.000]				[0.020]	
担当外の仕事を経験				0.306***		0.274***					0.279***			0.234***					0.270***		0.215***	
				[0.000]		[0.000]					[0.000]			[0.000]					[0.000]		[0.000]	
仕事に役立つ情報を共有					0.165***	0.076	0.099**						0.174***	0.085*					0.165***		0.079*	
					[0.000]	[0.119]	[0.038]						[0.000]	[0.060]					[0.000]		[0.062]	
OT								0.106***							0.107***						0.106***	
								[0.000]							[0.000]						[0.000]	
Observations	565	565	565	557	557	557	557	557	566	566	566	558	558	558	558	566	566	566	558	558	558	558
Pseudo R-squared	0.102	0.069	0.091	0.108	0.082	0.144	0.111	0.123	0.108	0.079	0.1	0.109	0.091	0.153	0.14	0.086	0.065	0.095	0.095	0.075	0.144	0.133
Log Lik	-337.1	-349.4	-341	-331.2	-341	-317.9	-330.5	-325.9	-312.8	-323.3	-315.9	-309.7	-316.1	-294.6	-299.1	-304.4	-311.5	-301.6	-299.3	-305.8	-283.1	-286.5
Chi-square test	0.000	0.025	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.007	0.128	0.002	0.002	0.040	0.000	0.000

p-values in brackets  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

非正規社員の推計結果を、図表 3-19 の(7)、(14)、(21)でみていくと、3者について共通に効果のある項目は、アドバイスを受けることと仕事に役立つ情報を共有することである。また、仕事のレベルと仕事の責任の大きさについては、担当外の仕事を経験することも共通して効果のあることが示された。こうしたことが、非正規社員の生産性を高めると考えられる。また、見て学ぶことも、仕事の担当範囲と仕事の責任の大きさの変化にはプラスの影響をもたらしている。

さらに、(8)、(15)、(22)の総合OJTの結果から、OJTの種類が増えるとこれら3つの変数に対してそれぞれプラスの効果があることも示された。

ここではOJTの受講と生産性の変化の時期が同一であるため、因果関係ではないかもしれないが、相関はあると考えられる。

### 3. 5 3節のまとめ

以上の分析から、非正規社員の OJT 受講は必ずしも賃金の上昇につながっていないが、本人のスキルレベルや仕事遂行能力に対する自己評価を高める。さらに、仕事の担当範囲が広がったり、仕事のレベルが上がるという形で、生産性の上昇とは相関関係があると考えられる。よって、非正規社員についても、OJT の受講は必ずしも賃金には反映されていないものの、生産性の上昇や自己評価の上昇を通じて、企業活動にプラスの効果があると考えられる。

仕事能力や生産性が高まっているにもかかわらず、賃金に反映されてない理由として、本章では 2007 年度の受講が 2008 年 9 月の賃金に与える影響の計測という、非常に短期の効果測定であるからかもしれない。つまり、賃金への OJT の効果は、もっと長い期間を経てから反映されるからなのかもしれない。しかし、非正規社員の賃金決定には、とくに地場賃金の相場が重視されたりと必ずしも生産性を反映するような仕組みになっていないと考えられるだろう。

## 4. Off-JT の効果

### 4. 1 Off-JT 受講と、賃金・主観的評価・生産性の関係

ここからは、3と同様に、Off-JT の受講が、賃金、主観的評価、生産性に効果があるのかを確認していこう。2007 年度の Off-JT の受講の有無別に、賃金、主観的評価、生産性の平均値を計算した結果が図表 3-20 である。これから、正社員、非正規社員ともに、2007 年度に Off-JT を受講した人のほうが受講しなかった人とくらべて、平均でみて、賃金上昇率と 2008 年賃金ともに高く、スキルレベル、仕事遂行能力についても上昇したと自己を評価している人の割合が高い。また、Off-JT を受講した人のほうが、仕事の担当範囲やレベル、責任の大きさが高まったと考えている人の割合が高いことがわかる。

図表 3-20 雇用形態別、2007 年度の Off-JT 受講の有無別、賃金、主観的評価、生産性

Panel A 正社員

	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
<賃金>				
賃金上昇率	0.00	680	-0.03	856
2008年賃金	7.39	769	7.28	956
<主観的評価の変化>				
スキルレベル	0.51	891	0.33	1114
仕事遂行能力	0.50	890	0.35	1114
<生産性>				
仕事の担当範囲	0.62	899	0.49	1123
仕事のレベル	0.61	899	0.45	1125
仕事上の責任の大きさ	0.59	898	0.46	1124

Panel B 非正規社員

	(受講==1)		(非受講==0)	
	%	N	%	N
<賃金>				
賃金上昇率	0.01	115	0.00	441
2008年賃金	6.82	139	6.81	510
<主観的評価の変化>				
スキルレベル	0.45	151	0.24	566
仕事遂行能力	0.46	151	0.25	566
<生産性>				
仕事の担当範囲	0.45	154	0.36	577
仕事のレベル	0.47	155	0.29	577
仕事上の責任の大きさ	0.41	155	0.25	577

4. 2 賃金に対するOff-JT受講の効果の計測

ここからは、計量分析の結果を確認していこう。Off-JT 受講が 2008 年賃金に与える影響についてのプロビット分析の結果が図表 3-21 (正社員) と図表 3-22 (非正規社員) で、賃金上昇率についての分析結果が図表 3-23 (正社員) と図表 3-24 (非正規社員) である。これら図表で、2007 年度の Off-JT 受講の効果を見たのが(1)で、現勤務先に勤め始めてから 2007 年度までの間の Off-JT 受講の効果を見たのが(2)で、勤務先でのこれまでの Off-JT の受講が一定期間後の賃金に影響を与えるのかを確認するための分析である。

非正規社員の推計結果を確認していくと、図表 3-22 の 2008 年賃金についての推計でも、図表 3-24 の賃金上昇率についての推計でも、2007 年度の Off-JT 受講もこれまでの受講もいずれも統計的に有意な効果はみられない。

図表3-21 2008年賃金に対するOff-JT受講の効果（正社員）

VARIABLES	(1)	(2)
女性	-0.107*** [0.000]	-0.105*** [0.000]
年齢	0.039** [0.046]	0.040** [0.041]
年齢の2乗	0.000 [0.151]	0.000 [0.137]
勤続年数	0.007 [0.191]	0.006 [0.219]
勤続年数の2乗	0.000 [0.923]	0.000 [0.980]
専門・短大・高専卒	0.095*** [0.000]	0.095*** [0.000]
大学卒	0.143*** [0.000]	0.142*** [0.000]
大学院卒 (中高卒)	0.193*** [0.000]	0.193*** [0.000]
結婚あり	0.160*** [0.000]	0.159*** [0.000]
結婚×女性	-0.179*** [0.000]	-0.179*** [0.000]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	-0.001 [0.989]	0.001 [0.989]
建設業	0.005 [0.869]	0.005 [0.864]
電気・ガス・熱供給・水道業	0.002 [0.977]	0.001 [0.986]
情報通信業	0.086** [0.028]	0.088** [0.024]
運輸業、郵便業	-0.018 [0.715]	-0.019 [0.704]
卸売業、小売業	-0.049 [0.102]	-0.050* [0.098]
金融業、保険業	-0.032 [0.430]	-0.031 [0.449]
不動産業、物品賃貸業	0.048 [0.503]	0.049 [0.490]
学術研究、専門・技術サービス業	-0.014 [0.748]	-0.013 [0.773]
宿泊業、飲食サービス業	-0.090 [0.103]	-0.088 [0.112]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.045 [0.376]	-0.045 [0.382]
教育、学習支援業	0.047 [0.396]	0.045 [0.410]
医療、福祉	-0.042 [0.266]	-0.045 [0.239]
その他のサービス業	0.008 [0.812]	0.008 [0.829]
その他 (製造業)	-0.041 [0.365]	-0.044 [0.355]
企業規模: 5-9人	0.015 [0.752]	0.016 [0.732]
10-29人	0.053 [0.220]	0.051 [0.236]
30-99人	0.083* [0.051]	0.081* [0.056]
100-299人	0.110** [0.011]	0.107** [0.014]
300-999人	0.134*** [0.002]	0.130*** [0.003]
1000人以上 (4人以下)	0.216*** [0.000]	0.210*** [0.000]
専門・技術的	0.071** [0.016]	0.069** [0.017]
管理的	0.197*** [0.000]	0.196*** [0.000]
販売的	-0.027 [0.339]	-0.027 [0.343]
サービスの	-0.098** [0.017]	-0.097** [0.018]
技能工・生産工程	-0.016 [0.582]	-0.018 [0.551]
運輸・通信的	-0.030 [0.564]	-0.027 [0.608]
保安的	-0.194** [0.018]	-0.202** [0.014]
農・林・漁業	-0.023 [0.875]	-0.018 [0.903]
その他 (事務的)	0.074 [0.284]	0.078 [0.260]
都道府県別失業率	-0.040*** [0.000]	-0.040*** [0.000]
組合加入	-0.001 [0.956]	-0.003 [0.887]
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度）	0.031* [0.061]	
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度以前）		0.044*** [0.008]
Constant	6.311*** [0.000]	6.289*** [0.000]
Observations	1654	1654
R-squared	0.386	0.387
F stats	23.492	23.622
F test	0.000	0.000

p-values in brackets  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表 3-22 2008年賃金に対するOff-JT受講の効果（非正規社員）

VARIABLES	(1)	(2)
女性	-0.105** [0.038]	-0.105** [0.037]
年齢	-0.012 [0.715]	-0.011 [0.719]
年齢の2乗	0.000 [0.698]	0.000 [0.701]
勤続年数	0.010 [0.343]	0.011 [0.330]
勤続年数の2乗	0.000 [0.878]	0.000 [0.860]
専門・短大・高専卒	-0.001 [0.967]	-0.001 [0.972]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.057 [0.208]	0.057 [0.208]
結婚あり	0.211*** [0.006]	0.211*** [0.006]
結婚×女性	-0.298*** [0.000]	-0.298*** [0.000]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.040 [0.643]	0.040 [0.639]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	-0.091 [0.231]	-0.092 [0.227]
情報通信業	0.207* [0.068]	0.206* [0.069]
卸売業、小売業	-0.051 [0.437]	-0.051 [0.437]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.050 [0.563]	0.049 [0.568]
宿泊業、飲食サービス業	-0.205*** [0.009]	-0.205*** [0.009]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.040 [0.605]	-0.041 [0.597]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.117 [0.145]	0.116 [0.146]
医療、福祉	0.009 [0.898]	0.009 [0.900]
その他のサービス業	-0.049 [0.502]	-0.049 [0.501]
その他 (製造業)	0.030 [0.746]	0.029 [0.749]
企業規模: 5-9人	0.115** [0.046]	0.115** [0.046]
10-29人	0.121** [0.026]	0.121** [0.026]
30-99人	0.099* [0.084]	0.099* [0.085]
100-299人	0.084 [0.179]	0.084 [0.180]
300-999人	0.162** [0.020]	0.163** [0.020]
1000人以上 (4人以下)	0.136** [0.038]	0.136** [0.039]
専門・技術、管理	0.192*** [0.001]	0.193*** [0.001]
販売	-0.060 [0.245]	-0.060 [0.246]
サービス	0.059 [0.262]	0.060 [0.258]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.121** [0.023]	-0.121** [0.023]
農林漁業・その他 (事務)	-0.145* [0.094]	-0.145* [0.093]
組合加入	0.038 [0.449]	0.037 [0.454]
都道府県別失業率	-0.052*** [0.001]	-0.052*** [0.001]
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度）	-0.018 [0.603]	
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度以前）		-0.016 [0.627]
Constant	7.208*** [0.000]	7.205*** [0.000]
Observations	508	508
R-squared	0.27	0.27
F stats	5.15	5.149
F test	0.000	0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1



図表3-23 賃金上昇率に対するOff-JT受講の効果（正社員）

VARIABLES	(1)	(2)
女性	0.018 [0.444]	0.019 [0.426]
年齢	0.008 [0.627]	0.009 [0.599]
年齢の2乗	0.000 [0.562]	0.000 [0.536]
勤続年数	0.002 [0.672]	0.002 [0.707]
勤続年数の2乗	0.000 [0.542]	0.000 [0.572]
専門・短大・高専卒	-0.007 [0.695]	-0.007 [0.698]
大学卒	0.001 [0.960]	0.000 [0.980]
大学院卒 (中高卒)	0.028 [0.525]	0.027 [0.534]
結婚あり	0.004 [0.839]	0.004 [0.839]
結婚×女性	0.009 [0.777]	0.010 [0.768]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.023 [0.790]	0.025 [0.773]
建設業	-0.035 [0.187]	-0.034 [0.195]
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.004 [0.932]	-0.005 [0.912]
情報通信業	0.034 [0.313]	0.035 [0.296]
運輸業、郵便業	0.024 [0.576]	0.024 [0.583]
卸売業、小売業	-0.010 [0.708]	-0.010 [0.691]
金融業、保険業	0.056 [0.101]	0.057* [0.092]
不動産業、物品賃貸業	0.059 [0.335]	0.060 [0.326]
学術研究、専門・技術サービス業	0.036 [0.347]	0.037 [0.334]
宿泊業、飲食サービス業	-0.077* [0.090]	-0.077* [0.093]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.056 [0.209]	-0.056 [0.208]
教育、学習支援業	-0.006 [0.901]	-0.006 [0.892]
医療、福祉	-0.010 [0.757]	-0.011 [0.742]
その他のサービス業	-0.016 [0.600]	-0.015 [0.610]
その他 (製造業)	-0.011 [0.766]	-0.012 [0.748]
企業規模: 5-9人	0.021 [0.588]	0.022 [0.580]
10-29人	0.011 [0.769]	0.010 [0.787]
30-99人	0.046 [0.202]	0.045 [0.211]
100-299人	0.067* [0.066]	0.066* [0.073]
300-999人	0.046 [0.211]	0.045 [0.226]
1000人以上 (4人以下)	0.055 [0.141]	0.052 [0.162]
専門・技術的	-0.006 [0.808]	-0.006 [0.804]
管理的	-0.006 [0.871]	-0.005 [0.880]
販売的	-0.018 [0.442]	-0.017 [0.460]
サービスの	-0.020 [0.554]	-0.019 [0.579]
技能工・生産工程	0.017 [0.498]	0.017 [0.499]
運輸・通信的	-0.113** [0.011]	-0.111** [0.012]
保安的	-0.120* [0.076]	-0.126* [0.065]
農・林・漁業	-0.053 [0.698]	-0.050 [0.710]
その他 (事務的)	0.035 [0.541]	0.038 [0.511]
都道府県別失業率	-0.007 [0.394]	-0.007 [0.405]
組合加入	-0.016 [0.304]	-0.017 [0.278]
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度）	0.021 [0.134]	
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度以前）		0.025* [0.071]
Constant	-0.141 [0.615]	-0.155 [0.581]
Observations	1480	1480
R-squared	0.039	0.04
F stats	1.354	1.379
F test	0.064	0.054

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表 3-24 賃金上昇率に対するOff-JT受講の効果（非正規社員）

VARIABLES	(1)	(2)
女性	0.031 [0.475]	0.031 [0.471]
年齢	0.023 [0.397]	0.023 [0.390]
年齢の2乗	0.000 [0.404]	0.000 [0.400]
勤続年数	-0.004 [0.647]	-0.004 [0.669]
勤続年数の2乗	0.000 [0.608]	0.000 [0.628]
専門・短大・高専卒	0.040 [0.124]	0.041 [0.116]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.047 [0.258]	0.046 [0.263]
結婚あり	-0.015 [0.808]	-0.014 [0.817]
結婚×女性	-0.020 [0.775]	-0.021 [0.760]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.071 [0.321]	0.073 [0.305]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	0.031 [0.631]	0.031 [0.626]
情報通信業	-0.029 [0.786]	-0.031 [0.772]
卸売業、小売業	0.016 [0.765]	0.014 [0.799]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.010 [0.883]	0.010 [0.884]
宿泊業、飲食サービス業	-0.059 [0.371]	-0.058 [0.375]
生活関連サービス業、娯楽業	0.022 [0.739]	0.022 [0.739]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.017 [0.797]	0.017 [0.795]
医療、福祉	-0.088 [0.148]	-0.087 [0.152]
その他のサービス業	-0.074 [0.223]	-0.075 [0.223]
その他 (製造業)	-0.002 [0.982]	-0.002 [0.985]
企業規模: 5-9人	-0.038 [0.437]	-0.038 [0.436]
10-29人	-0.037 [0.416]	-0.037 [0.422]
30-99人	-0.034 [0.481]	-0.034 [0.483]
100-299人	-0.007 [0.888]	-0.007 [0.901]
300-999人	-0.010 [0.859]	-0.008 [0.888]
1000人以上 (4人以下)	0.008 [0.887]	0.009 [0.866]
専門・技術、管理	0.094* [0.059]	0.095* [0.055]
販売	0.011 [0.797]	0.013 [0.771]
サービス	0.042 [0.355]	0.042 [0.356]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	0.027 [0.545]	0.027 [0.545]
農林漁業・その他 (事務)	0.023 [0.743]	0.022 [0.754]
組合加入	-0.038 [0.362]	-0.038 [0.363]
都道府県別失業率	0.015 [0.263]	0.015 [0.273]
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度）	-0.028 [0.348]	
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度以前）		-0.034 [0.223]
Constant	-0.456 [0.344]	-0.462 [0.338]
Observations	438	438
R-squared	0.055	0.057
F stats	0.695	0.714
F test	0.903	0.885

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

ここで正社員について若干言及しておく、図表 3-21 から、正社員については 2007 年度の Off-JT の受講が、2008 年賃金を高めていることが示された。しかし、賃金上昇率については効果がみられないことから（図表 3-23）、正社員の場合、その受講が昇進要件であるなど昇進を前提とした Off-JT であったため、2007 年度の受講が 2008 年 9 月の賃金にプラスの効果を持ったのかもしれない。もともと賃金の高い資格層の人たちが受講することが多いことの表れかもしれないが、他方で現勤務先でのこれまでの Off-JT の受講が 2008 年賃金、賃金上昇率ともに高めていることから、Off-JT 受講してから少し時間が経ってからの賃金にはプラスの影響を与えるのかもしれない。

#### 4. 3 主観的評価に対する Off-JT 受講の効果の計測

3. 3 と同様に、Off-JT の受講によってスキルレベルや仕事遂行能力といった職業能力に対する自己評価が上がったかを計量的に分析した結果が、図表 3-25（正社員）と図表 3-26（非正規社員）である（プロビット分析、限界効果）。これは、2007 年度の Off-JT の受講が、2007 年 4 月とくらべた現在の自己評価の変化に与える影響についての分析である。推計モデルの定義は 4. 2 と同じである。

非正規社員の結果である図表 3-26 をみていくと、2007 年度の Off-JT の受講ならびにこれまでの Off-JT の受講の有無の係数は、スキルレベル、仕事遂行能力の両方の推計において、統計的に有意にプラスの結果が得られた。Off-JT の受講が、職業能力に対する自己評価を高めると考えられる。また、図表 3-25 から正社員についても推計係数の符号や統計的有意性については同様の結果が得られているが、2007 年度の Off-JT 受講については非正規社員のほうが限界効果の値が 2 倍近く大きくなっている。この結果から、Off-JT 受講の効果は非正規社員のほうが大きいと考えられる。

図表3-25 主観的評価に対するOff-JT受講の効果（正社員、プロビット分析、限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)
	スキルレベル		仕事遂行能力	
女性	0.011 [0.815]	0.013 [0.768]	0.035 [0.435]	0.038 [0.404]
年齢	0.005 [0.877]	0.009 [0.775]	0.010 [0.748]	0.013 [0.677]
年齢の2乗	0.000 [0.669]	0.000 [0.579]	0.000 [0.568]	0.000 [0.507]
勤続年数	-0.041*** [0.000]	-0.043*** [0.000]	-0.046*** [0.000]	-0.048*** [0.000]
勤続年数の2乗	0.001*** [0.000]	0.001*** [0.000]	0.001*** [0.000]	0.002*** [0.000]
専門・短大・高専卒	0.114*** [0.001]	0.117*** [0.001]	0.128*** [0.000]	0.130*** [0.000]
大学卒	0.168*** [0.000]	0.165*** [0.000]	0.165*** [0.000]	0.162*** [0.000]
大学院卒 (中高卒)	0.258*** [0.001]	0.257*** [0.001]	0.231*** [0.003]	0.229*** [0.003]
結婚あり	0.079** [0.020]	0.079** [0.021]	0.084** [0.013]	0.084** [0.014]
結婚×女性	-0.066 [0.262]	-0.065 [0.266]	-0.093 [0.108]	-0.093 [0.109]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.138 [0.357]	0.154 [0.304]	0.146 [0.328]	0.157 [0.291]
建設業	-0.038 [0.452]	-0.036 [0.467]	-0.011 [0.822]	-0.011 [0.834]
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.041 [0.638]	-0.048 [0.578]	-0.072 [0.402]	-0.077 [0.370]
情報通信業	0.099 [0.103]	0.105* [0.087]	0.165*** [0.007]	0.170*** [0.006]
運輸業、郵便業	0.028 [0.743]	0.025 [0.767]	-0.031 [0.711]	-0.033 [0.690]
卸売業、小売業	0.072 [0.129]	0.069 [0.147]	0.084* [0.076]	0.082* [0.084]
金融業、保険業	0.140** [0.021]	0.146** [0.016]	0.161*** [0.008]	0.165*** [0.007]
不動産業、物品賃貸業	0.032 [0.775]	0.037 [0.742]	-0.034 [0.756]	-0.030 [0.786]
学術研究、専門・技術サービス業	0.024 [0.733]	0.028 [0.691]	0.005 [0.942]	0.008 [0.905]
宿泊業、飲食サービス業	-0.204** [0.012]	-0.202** [0.013]	-0.152* [0.072]	-0.149* [0.078]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.123 [0.118]	-0.127 [0.106]	-0.092 [0.253]	-0.094 [0.238]
教育、学習支援業	0.095 [0.256]	0.095 [0.256]	0.124 [0.135]	0.124 [0.136]
医療、福祉	-0.008 [0.885]	-0.014 [0.812]	0.018 [0.753]	0.013 [0.819]
その他のサービス業	0.068 [0.215]	0.068 [0.218]	0.074 [0.178]	0.073 [0.183]
その他 (製造業)	0.082 [0.253]	0.076 [0.291]	0.058 [0.416]	0.052 [0.465]
企業規模: 5-9人	-0.079 [0.278]	-0.073 [0.317]	-0.096 [0.187]	-0.091 [0.209]
10-29人	-0.004 [0.950]	-0.007 [0.920]	-0.017 [0.808]	-0.020 [0.774]
30-99人	-0.075 [0.264]	-0.079 [0.241]	-0.055 [0.416]	-0.059 [0.382]
100-299人	-0.020 [0.774]	-0.027 [0.699]	-0.020 [0.774]	-0.027 [0.699]
300-999人	0.019 [0.791]	0.011 [0.878]	0.023 [0.747]	0.015 [0.834]
1000人以上 (4人以下)	0.140* [0.052]	0.125* [0.081]	0.145** [0.042]	0.132* [0.066]
専門・技術的	0.114** [0.012]	0.115** [0.011]	0.059 [0.185]	0.060 [0.186]
管理的	0.134** [0.039]	0.137** [0.036]	0.137** [0.035]	0.138** [0.033]
販売的	-0.026 [0.544]	-0.020 [0.635]	-0.025 [0.564]	-0.021 [0.620]
サービスの	0.269*** [0.000]	0.278*** [0.000]	0.208*** [0.001]	0.214*** [0.001]
技能工・生産工程	0.069 [0.142]	0.068 [0.149]	0.065 [0.167]	0.063 [0.181]
運輸・通信的	-0.166** [0.047]	-0.156* [0.063]	-0.130 [0.122]	-0.121 [0.152]
保安的	-0.070 [0.583]	-0.093 [0.464]	-0.013 [0.921]	-0.032 [0.802]
農・林・漁業	0.087 [0.693]	0.081 [0.708]	0.047 [0.829]	0.046 [0.830]
その他 (事務的)	0.048 [0.656]	0.064 [0.554]	0.061 [0.572]	0.073 [0.500]
都道府県別失業率	0.038** [0.011]	0.039*** [0.010]	0.041*** [0.007]	0.041*** [0.006]
組合加入	-0.016 [0.571]	-0.019 [0.487]	-0.029 [0.292]	-0.033 [0.237]
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度）	0.138*** [0.000]		0.106*** [0.000]	
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度以前）		0.158*** [0.000]		0.128*** [0.000]
Observations	1873	1873	1872	1872
Pseudo R-squared	0.123	0.127	0.112	0.115
Log Lik	-1114.0	-1109.0	-1133.0	-1129.0
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000

p-values in brackets  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表3-26 主観的評価に対するOff-JT受講の効果（非正規社員、プロビット分析、限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)
	スキルレベル		仕事遂行能力	
女性	0.025 [0.726]	0.026 [0.715]	0.069 [0.331]	0.070 [0.325]
年齢	-0.022 [0.634]	-0.025 [0.589]	-0.043 [0.374]	-0.046 [0.344]
年齢の2乗	0.000 [0.586]	0.000 [0.546]	0.001 [0.362]	0.001 [0.334]
勤続年数	-0.045*** [0.006]	-0.048*** [0.003]	-0.051*** [0.002]	-0.055*** [0.001]
勤続年数の2乗	0.002* [0.091]	0.002* [0.057]	0.002* [0.058]	0.002** [0.036]
専門・短大・高専卒	0.068 [0.134]	0.066 [0.146]	0.072 [0.120]	0.070 [0.131]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.081 [0.217]	0.084 [0.203]	0.126* [0.066]	0.128* [0.062]
結婚あり	0.030 [0.767]	0.029 [0.774]	-0.027 [0.807]	-0.029 [0.797]
結婚×女性	-0.134 [0.257]	-0.130 [0.269]	-0.030 [0.807]	-0.027 [0.829]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.077 [0.565]	0.060 [0.651]	0.062 [0.649]	0.046 [0.730]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	-0.154 [0.115]	-0.151 [0.124]	-0.132 [0.202]	-0.129 [0.214]
情報通信業	0.081 [0.619]	0.084 [0.608]	0.257 [0.148]	0.259 [0.145]
卸売業、小売業	0.118 [0.246]	0.113 [0.267]	0.072 [0.470]	0.066 [0.506]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.083 [0.543]	0.073 [0.594]	0.065 [0.633]	0.056 [0.682]
宿泊業、飲食サービス業	0.146 [0.239]	0.132 [0.285]	0.154 [0.217]	0.141 [0.256]
生活関連サービス業、娯楽業	0.146 [0.236]	0.151 [0.220]	0.123 [0.313]	0.128 [0.295]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.179 [0.160]	0.178 [0.160]	0.076 [0.538]	0.077 [0.536]
医療、福祉	0.100 [0.380]	0.093 [0.410]	0.087 [0.445]	0.081 [0.476]
その他のサービス業	0.129 [0.275]	0.125 [0.283]	0.092 [0.427]	0.089 [0.442]
その他 (製造業)	0.178 [0.199]	0.178 [0.199]	0.083 [0.531]	0.083 [0.531]
企業規模: 5-9人	-0.023 [0.801]	-0.024 [0.790]	-0.051 [0.574]	-0.052 [0.567]
10-29人	0.025 [0.775]	0.020 [0.818]	0.019 [0.825]	0.015 [0.866]
30-99人	0.114 [0.226]	0.115 [0.223]	0.091 [0.333]	0.091 [0.330]
100-299人	0.198* [0.060]	0.190* [0.070]	0.148 [0.153]	0.141 [0.170]
300-999人	0.116 [0.303]	0.099 [0.375]	0.094 [0.398]	0.081 [0.468]
1000人以上 (4人以下)	0.186* [0.097]	0.185* [0.098]	0.098 [0.366]	0.098 [0.365]
専門・技術、管理	-0.087 [0.223]	-0.094 [0.188]	-0.077 [0.312]	-0.083 [0.274]
販売	-0.090 [0.176]	-0.094 [0.158]	-0.068 [0.334]	-0.071 [0.311]
サービス	-0.078 [0.261]	-0.080 [0.250]	-0.076 [0.296]	-0.078 [0.286]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.095 [0.188]	-0.097 [0.177]	-0.055 [0.472]	-0.057 [0.455]
農林漁業・その他 (事務)	-0.012 [0.927]	-0.009 [0.942]	-0.006 [0.964]	-0.004 [0.976]
都道府県別失業率	0.016 [0.470]	0.017 [0.448]	0.010 [0.677]	0.011 [0.653]
組合加入	0.076 [0.307]	0.083 [0.266]	0.031 [0.687]	0.037 [0.627]
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度）	0.220*** [0.000]		0.210*** [0.000]	
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度以前）		0.194*** [0.000]		0.183*** [0.000]
Observations	552	552	552	552
Pseudo R-squared	0.125	0.122	0.109	0.106
Log Lik	-279.9	-280.9	-293.5	-294.6
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### 4. 4 生産性に対する Off-JT 受講の効果の計測

3. 4と同様に、Off-JTの受講と生産性の関係についてプロビットに分析をした結果が、図表3-27(正社員)と図表3-28(非正社員)である(限界効果)。2007年度のOff-JTの受講が、2007年度中の仕事の範囲、仕事のレベル、責任の大きさの変化と関係があったかを分析したものである。推計モデルの定義は4.2と同じである

図表3-28から非正規社員の分析結果をみると、Off-JTの受講と仕事のレベルと責任の大きさの間には、統計的に有意にプラスの関係があることがわかる((1)(3)(5))。Off-JTの受講時期とこれら仕事に関する変化の時期が2007年度と同時期であるため、因果関係ではなく、相関関係をとらえている可能性はある。しかし、(2)(4)(6)の現勤務先でのこれまでのOff-JTの受講の有無もこれら変数を統計的に有意に高める結果が得られており、この結果は過去のOff-JTの受講が将来のある時期の生産性向上にも役立つことを示す結果である。以上2つの分析を合わせると、Off-JTの受講には生産性と相関があると考えられる。

図表3-27 生産性に対するOff-JT受講の効果（正社員、プロビット分析、限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	担当する仕事の範囲		仕事のレベル		仕事上の責任の大きさ	
女性	0.013	0.014	0.022	0.024	0.042	0.044
	[0.761]	[0.741]	[0.627]	[0.593]	[0.338]	[0.312]
年齢	0.028	0.031	0.025	0.028	-0.023	-0.020
	[0.357]	[0.306]	[0.400]	[0.347]	[0.451]	[0.507]
年齢の2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	[0.396]	[0.344]	[0.388]	[0.339]	[0.468]	[0.520]
勤続年数	-0.029***	-0.030***	-0.020**	-0.022***	0.010	0.009
	[0.000]	[0.000]	[0.012]	[0.008]	[0.215]	[0.279]
勤続年数の2乗	0.001***	0.001***	0.001**	0.001**	0.000	0.000
	[0.006]	[0.004]	[0.044]	[0.031]	[0.316]	[0.385]
専門・短大・高専卒	0.077**	0.079**	0.120***	0.122***	0.105***	0.107***
	[0.017]	[0.014]	[0.000]	[0.000]	[0.001]	[0.001]
大学卒	0.099***	0.098***	0.123***	0.121***	0.073**	0.071**
	[0.003]	[0.003]	[0.000]	[0.000]	[0.028]	[0.033]
大学院卒 (中高卒)	0.164**	0.162**	0.173**	0.172**	0.091	0.089
	[0.028]	[0.030]	[0.021]	[0.023]	[0.237]	[0.247]
結婚あり	0.032	0.033	0.016	0.016	0.069**	0.069**
	[0.326]	[0.321]	[0.627]	[0.620]	[0.038]	[0.038]
結婚×女性	-0.018	-0.017	-0.054	-0.053	-0.128**	-0.128**
	[0.754]	[0.767]	[0.358]	[0.363]	[0.027]	[0.028]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.112	0.124	-0.071	-0.058	-0.030	-0.018
	[0.435]	[0.387]	[0.629]	[0.695]	[0.839]	[0.904]
建設業	-0.010	-0.008	-0.021	-0.020	-0.061	-0.059
	[0.829]	[0.865]	[0.661]	[0.687]	[0.215]	[0.224]
電気・ガス・熱供給・水道業	0.029	0.024	-0.067	-0.072	-0.014	-0.019
	[0.723]	[0.776]	[0.428]	[0.389]	[0.866]	[0.816]
情報通信業	0.106*	0.109*	0.090	0.093	0.074	0.078
	[0.072]	[0.063]	[0.136]	[0.120]	[0.219]	[0.196]
運輸業、郵便業	-0.041	-0.041	-0.062	-0.062	0.032	0.031
	[0.602]	[0.602]	[0.439]	[0.436]	[0.688]	[0.694]
卸売業、小売業	0.063	0.060	0.001	-0.001	-0.046	-0.049
	[0.167]	[0.186]	[0.976]	[0.982]	[0.319]	[0.292]
金融業、保険業	0.051	0.056	0.031	0.036	0.009	0.013
	[0.385]	[0.342]	[0.599]	[0.546]	[0.875]	[0.823]
不動産業、物品賃貸業	0.085	0.086	-0.048	-0.047	-0.005	-0.003
	[0.435]	[0.429]	[0.663]	[0.672]	[0.963]	[0.977]
学術研究、専門・技術サービス業	0.060	0.064	0.035	0.038	-0.002	0.001
	[0.375]	[0.344]	[0.610]	[0.578]	[0.978]	[0.984]
宿泊業、飲食サービス業	0.026	0.024	0.012	0.012	0.032	0.033
	[0.762]	[0.781]	[0.888]	[0.892]	[0.711]	[0.705]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.017	-0.022	-0.163**	-0.168**	-0.195**	-0.198**
	[0.825]	[0.774]	[0.039]	[0.033]	[0.012]	[0.011]
教育、学習支援業	0.069	0.073	-0.047	-0.044	-0.093	-0.091
	[0.391]	[0.360]	[0.564]	[0.590]	[0.251]	[0.259]
医療、福祉	0.032	0.033	0.008	0.008	0.067	0.065
	[0.575]	[0.560]	[0.884]	[0.893]	[0.241]	[0.256]
その他のサービス業	0.064	0.065	0.009	0.010	-0.006	-0.006
	[0.230]	[0.218]	[0.864]	[0.854]	[0.904]	[0.904]
その他 (製造業)	-0.026	-0.028	-0.060	-0.064	-0.221***	-0.225***
	[0.706]	[0.683]	[0.391]	[0.361]	[0.001]	[0.001]
企業規模: 5-9人	0.005	0.009	-0.031	-0.027	-0.055	-0.051
	[0.941]	[0.900]	[0.669]	[0.712]	[0.445]	[0.484]
10-29人	-0.003	-0.001	-0.018	-0.017	-0.077	-0.077
	[0.966]	[0.985]	[0.792]	[0.796]	[0.248]	[0.248]
30-99人	0.048	0.048	-0.008	-0.009	-0.056	-0.057
	[0.459]	[0.457]	[0.900]	[0.890]	[0.400]	[0.391]
100-299人	-0.002	-0.003	-0.042	-0.045	-0.106	-0.109
	[0.980]	[0.968]	[0.532]	[0.504]	[0.116]	[0.105]
300-999人	0.037	0.038	-0.003	-0.005	-0.107	-0.110
	[0.579]	[0.574]	[0.965]	[0.944]	[0.121]	[0.112]
1000人以上 (4人以下)	0.065	0.063	0.073	0.068	-0.072	-0.079
	[0.335]	[0.347]	[0.285]	[0.322]	[0.293]	[0.252]
専門・技術的	-0.038	-0.036	-0.024	-0.023	-0.004	-0.002
	[0.387]	[0.412]	[0.596]	[0.613]	[0.936]	[0.956]
管理的	0.145**	0.148**	0.141**	0.142**	0.173***	0.175***
	[0.020]	[0.018]	[0.027]	[0.025]	[0.006]	[0.005]
販売的	-0.025	-0.020	-0.019	-0.014	0.035	0.039
	[0.550]	[0.638]	[0.655]	[0.738]	[0.414]	[0.358]
サービスの	0.015	0.023	0.093	0.100	0.076	0.082
	[0.804]	[0.711]	[0.132]	[0.104]	[0.217]	[0.179]
技能工・生産工程	0.055	0.054	0.037	0.036	0.033	0.033
	[0.222]	[0.227]	[0.420]	[0.433]	[0.459]	[0.471]
運輸・通信的	-0.050	-0.044	-0.077	-0.071	-0.116	-0.108
	[0.536]	[0.582]	[0.350]	[0.390]	[0.162]	[0.191]
保安的	0.154	0.141	0.146	0.130	0.163	0.148
	[0.219]	[0.260]	[0.251]	[0.305]	[0.203]	[0.245]
農・林・漁業	-0.082	-0.096	0.186	0.174	0.171	0.162
	[0.714]	[0.666]	[0.368]	[0.399]	[0.406]	[0.428]
その他 (事務的)	0.078	0.088	0.006	0.017	0.079	0.090
	[0.453]	[0.395]	[0.956]	[0.871]	[0.441]	[0.379]
都道府県別失業率	0.008	0.009	0.018	0.018	0.017	0.017
	[0.576]	[0.560]	[0.234]	[0.226]	[0.256]	[0.244]
組合加入	0.018	0.019	0.002	0.002	0.035	0.034
	[0.508]	[0.492]	[0.936]	[0.944]	[0.202]	[0.217]
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度）	0.108***		0.111***		0.106***	
	[0.000]		[0.000]		[0.000]	
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度以前）		0.096***		0.109***		0.110***
		[0.000]		[0.000]		[0.000]
Observations	1888	1888	1890	1890	1888	1888
Pseudo R-squared	0.039	0.038	0.048	0.048	0.04	0.04
Log Lik	-1246.0	-1248.0	-1245.0	-1245.0	-1255.0	-1254.0
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表 3-28 生産性に対するOff-JT受講の効果（非正規社員、プロビット分析、限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	担当する仕事の範囲		仕事のレベル		仕事上の責任の大きさ	
女性	0.010 [0.902]	0.011 [0.892]	0.008 [0.916]	0.008 [0.910]	0.005 [0.949]	0.006 [0.930]
年齢	0.101* [0.053]	0.100* [0.056]	0.042 [0.387]	0.040 [0.410]	0.060 [0.204]	0.058 [0.217]
年齢の2乗	-0.002** [0.038]	-0.002** [0.039]	-0.001 [0.320]	-0.001 [0.341]	-0.001 [0.166]	-0.001 [0.177]
勤続年数	-0.031* [0.084]	-0.032* [0.069]	-0.014 [0.416]	-0.017 [0.325]	-0.006 [0.713]	-0.009 [0.575]
勤続年数の2乗	0.001 [0.310]	0.001 [0.274]	0.000 [0.854]	0.000 [0.741]	0.000 [0.883]	0.000 [0.753]
専門・短大・高専卒	0.024 [0.619]	0.024 [0.628]	0.025 [0.581]	0.025 [0.580]	-0.002 [0.968]	-0.002 [0.956]
大学・大学院卒 (中高卒)	-0.102 [0.140]	-0.101 [0.144]	-0.052 [0.426]	-0.054 [0.415]	-0.037 [0.550]	-0.037 [0.551]
結婚あり	0.119 [0.285]	0.119 [0.285]	0.140 [0.162]	0.138 [0.167]	0.114 [0.236]	0.113 [0.240]
結婚×女性	-0.264** [0.039]	-0.264** [0.039]	-0.226* [0.060]	-0.224* [0.062]	-0.191 [0.102]	-0.189 [0.105]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	-0.043 [0.748]	-0.048 [0.717]	-0.037 [0.761]	-0.040 [0.740]	0.101 [0.432]	0.094 [0.463]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	-0.070 [0.533]	-0.068 [0.547]	-0.122 [0.216]	-0.115 [0.244]	-0.070 [0.490]	-0.063 [0.536]
情報通信業	-0.239 [0.110]	-0.238 [0.112]	-0.179 [0.182]	-0.178 [0.185]	-0.189 [0.174]	-0.189 [0.176]
卸売業、小売業	-0.071 [0.489]	-0.072 [0.483]	-0.199** [0.031]	-0.204** [0.027]	-0.011 [0.911]	-0.015 [0.876]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	-0.060 [0.661]	-0.061 [0.655]	-0.088 [0.469]	-0.086 [0.477]	0.082 [0.535]	0.083 [0.536]
宿泊業、飲食サービス業	0.028 [0.821]	0.026 [0.834]	0.031 [0.794]	0.029 [0.805]	0.202 [0.100]	0.200 [0.104]
生活関連サービス業、娯楽業	0.027 [0.824]	0.031 [0.802]	-0.019 [0.866]	-0.012 [0.919]	0.058 [0.620]	0.067 [0.570]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	-0.009 [0.941]	-0.008 [0.949]	-0.098 [0.377]	-0.094 [0.398]	-0.006 [0.959]	-0.002 [0.988]
医療、福祉	-0.119 [0.289]	-0.119 [0.289]	-0.128 [0.207]	-0.127 [0.213]	0.075 [0.504]	0.077 [0.496]
その他のサービス業	-0.001 [0.992]	-0.001 [0.990]	-0.114 [0.261]	-0.114 [0.259]	-0.059 [0.571]	-0.059 [0.569]
その他 (製造業)	-0.105 [0.429]	-0.104 [0.434]	-0.098 [0.408]	-0.096 [0.422]	0.044 [0.734]	0.047 [0.714]
企業規模: 5-9人	0.015 [0.879]	0.015 [0.879]	0.022 [0.819]	0.021 [0.824]	0.000 [0.999]	0.001 [0.991]
10-29人	0.137 [0.154]	0.136 [0.157]	0.107 [0.239]	0.107 [0.239]	0.017 [0.837]	0.018 [0.825]
30-99人	0.097 [0.336]	0.098 [0.330]	0.039 [0.677]	0.042 [0.655]	0.076 [0.389]	0.081 [0.365]
100-299人	0.185* [0.087]	0.183* [0.090]	0.141 [0.174]	0.142 [0.171]	0.082 [0.385]	0.082 [0.387]
300-999人	0.117 [0.322]	0.111 [0.348]	0.150 [0.187]	0.145 [0.203]	0.071 [0.497]	0.066 [0.526]
1000人以上 (4人以下)	0.142 [0.213]	0.143 [0.210]	0.155 [0.161]	0.159 [0.149]	0.026 [0.791]	0.031 [0.755]
専門・技術、管理	-0.052 [0.567]	-0.055 [0.542]	-0.092 [0.259]	-0.095 [0.241]	-0.122 [0.105]	-0.127* [0.091]
販売	-0.140* [0.071]	-0.142* [0.069]	0.021 [0.787]	0.025 [0.754]	-0.039 [0.588]	-0.037 [0.610]
サービス	-0.109 [0.172]	-0.110 [0.167]	-0.096 [0.196]	-0.099 [0.183]	-0.083 [0.244]	-0.085 [0.229]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.182** [0.022]	-0.182** [0.021]	-0.149** [0.050]	-0.149** [0.050]	-0.095 [0.197]	-0.094 [0.201]
農林漁業・その他 (事務)	-0.123 [0.376]	-0.121 [0.383]	-0.039 [0.770]	-0.036 [0.783]	-0.078 [0.528]	-0.077 [0.538]
都道府県別失業率	-0.004 [0.864]	-0.004 [0.878]	-0.002 [0.922]	-0.002 [0.942]	-0.004 [0.873]	-0.003 [0.907]
組合加入	0.043 [0.581]	0.046 [0.555]	0.059 [0.431]	0.065 [0.384]	0.058 [0.418]	0.066 [0.363]
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度）	0.080 [0.145]		0.123** [0.018]		0.132*** [0.009]	
Off-JT受講の有無（現勤務先、2007年度以前）		0.070 [0.178]		0.084* [0.086]		0.098** [0.039]
Observations	562	562	563	563	563	563
Pseudo R-squared	0.069	0.068	0.076	0.072	0.06	0.056
Log Lik	-347.2	-347.4	-321.8	-323.1	-310.6	-311.8
Chi-square test	0.028	0.030	0.022	0.038	0.240	0.333

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1



#### 4. 5 正社員転換に対する Off-JT 受講の効果の計測

最後に、勤務先での Off-JT 受講が正社員への転換に効果があるのかを確認しよう。具体的には、前勤務先での Off-JT の受講が、正社員としての現勤務先への転職確率を上げるのかを分析する。

分析対象は、転職経験のある人のうち、前勤務先で正社員または非正規社員だった人である<sup>17</sup>。そして、被説明変数は、現勤務先への入職年に（以下、転職年）正社員だった場合を 1、正社員以外の場合を 0 とするダミー変数である。ここでは正社員としての雇用か、それ以外の雇用かをみるため、正社員以外には非正規社員と派遣社員の両方を含めている。

他方、説明変数として、前勤務先での Off-JT の受講の有無、つまり前勤務先で Off-JT を受講したことがある場合を 1、一度も受講したことがない場合を 0 とするダミー変数を用意する。この Off-JT の受講の有無変数以外に、転職に影響を与える要因をコントロールするため、性別、学歴、転職年の年齢と婚姻の有無と完全失業率<sup>18</sup>、転職先の企業規模と業種と、職種を<sup>19</sup>説明変数として用いる。すなわち、ここでの分析では、転職年の情報で使えるものをすべて使っている。プロビット分析の結果（限界効果）を報告したのが、図表 3-29 である。

前勤務先で正社員または非正規社員だった人についての分析結果が(1)~(3)で、前勤務先で非正規社員だった人に限定した結果が(4)~(6)、正社員に限定した結果が(7)~(9)である。(1)は前勤務先での Off-JT 受講の影響をみるためのモデル、(2)は前勤務先での雇用形態の影響をみるためのモデル、(3)はいずれが効果があるのかをみるためのモデルである。(2)と(3)をみると、前勤務先での Off-JT の受講も正社員転職の確率を高めるが、前勤務先で正社員だったということも統計的に有意にプラスの影響を与えることがわかる。

それでは、前勤務先で非正規社員だった人については、どうなのであろうか。前勤務先で非正規社員だった人のみに分析対象を限定して分析を行った結果が(4)~(6)である。(4)から、非正規社員全体では Off-JT の受講が正社員転職の確率に統計的に有意に影響を与えていないことがわかる。しかし、同一職種で転職した人に対象を限定して推計すると、その分析結果(5)から<sup>20</sup>、前勤務先での Off-JT 受講が統計的に有意に正社員転職の確率を高めることが示された。さらに、(6)から、前職と現職の間に無業期間がなく、継続して転職している場合に、正社員転職確率がより高くなることがわかる ((5)の係数が 0.362 と(7)が 0.428)。

この分析から、同一職種での転職の場合、非正規社員の Off-JT 受講は正社員転職確率を高めることが明らかにされた。

<sup>17</sup> 前勤務先での最終年の雇用形態で定義している。

<sup>18</sup> 転職年の全国完全失業率である。転職年の勤務先所在地がわからないため、全国レベルの情報を用いることとした。

<sup>19</sup> 職種は転職年の情報で、企業規模と業種には変化がないものとし現在の情報を用いている。

<sup>20</sup> 前勤務先の最終年の職種と、転職年の現勤務先の職種が同じものに限定している。

図表3-29 正社員転換に対する Off-JT 受講の効果（プロビット分析・限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	正社員+非正社員			非正社員	同一職種	同一職種 継続転職	正社員	同一職種	同一職種 継続転職
女性	-0.258*** [0.000]	-0.242*** [0.000]	-0.237*** [0.000]	-0.221*** [0.001]	-0.236** [0.039]	-0.154 [0.321]	-0.239*** [0.000]	-0.203*** [0.002]	-0.114** [0.043]
年齢	-0.018*** [0.000]	-0.017*** [0.000]	-0.017*** [0.000]	-0.013*** [0.009]	-0.018** [0.030]	-0.027** [0.023]	-0.016*** [0.000]	-0.010*** [0.000]	-0.002 [0.460]
専門・短大・高専卒	-0.015 [0.654]	0.003 [0.930]	-0.002 [0.966]	-0.040 [0.491]	0.031 [0.744]	0.056 [0.697]	0.015 [0.671]	0.072* [0.055]	0.056** [0.034]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.032 [0.454]	0.016 [0.739]	0.012 [0.804]	0.145* [0.076]	0.385*** [0.004]	0.596*** [0.003]	-0.053 [0.245]	0.020 [0.653]	0.021 [0.496]
結婚あり	0.290*** [0.000]	0.229*** [0.000]	0.231*** [0.000]	0.122 [0.150]	0.008 [0.947]	0.034 [0.837]	0.208*** [0.000]	0.103** [0.025]	0.031 [0.268]
結婚×女性	-0.599*** [0.000]	-0.586*** [0.000]	-0.591*** [0.000]	-0.423*** [0.000]	-0.253 [0.106]	-0.230 [0.315]	-0.589*** [0.000]	-0.410*** [0.000]	-0.074 [0.251]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取 業、建設業	0.126** [0.033]	0.130* [0.055]	0.127* [0.059]	0.138 [0.254]	0.132 [0.421]	0.124 [0.588]	0.093 [0.111]	0.019 [0.766]	-0.020 [0.682]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸 業、郵便業	0.080 [0.181]	0.091 [0.172]	0.096 [0.148]	0.004 [0.972]	-0.038 [0.801]	-0.096 [0.647]	0.088 [0.114]	0.006 [0.926]	-0.013 [0.756]
情報通信業	-0.038 [0.677]	-0.095 [0.355]	-0.100 [0.330]	-0.147 [0.280]	-0.207 [0.205]	-0.310 [0.263]	-0.084 [0.430]	-0.016 [0.878]	0.010 [0.883]
卸売業、小売業	0.022 [0.707]	-0.003 [0.960]	0.003 [0.961]	0.049 [0.647]	-0.080 [0.666]	0.045 [0.885]	-0.029 [0.636]	-0.077 [0.280]	-0.076 [0.194]
金融業、保険業、不動産業、物品賃 貸業	0.279*** [0.000]	0.257*** [0.000]	0.264*** [0.000]	0.554*** [0.000]	0.502* [0.070]		0.119** [0.046]	0.032 [0.644]	-0.095 [0.249]
宿泊業、飲食サービス業	-0.254*** [0.004]	-0.268*** [0.007]	-0.262*** [0.008]	0.008 [0.956]	-0.008 [0.970]	0.244 [0.438]	-0.479*** [0.000]	-0.545*** [0.006]	-0.435** [0.045]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.030 [0.708]	0.001 [0.992]	-0.001 [0.987]	0.019 [0.884]	-0.019 [0.932]	0.216 [0.502]	-0.022 [0.798]	-0.081 [0.439]	-0.042 [0.618]
教育、学習支援業、学術研究、専 門・技術サービス業	-0.011 [0.875]	-0.004 [0.958]	-0.005 [0.953]	-0.189* [0.085]	-0.284** [0.025]	-0.457** [0.047]	0.060 [0.350]	-0.022 [0.760]	0.002 [0.975]
医療、福祉	0.130** [0.036]	0.094 [0.176]	0.095 [0.171]	0.225* [0.075]	-0.053 [0.770]	0.068 [0.793]	-0.001 [0.991]	-0.047 [0.526]	-0.044 [0.503]
その他のサービス業	0.062 [0.311]	0.025 [0.709]	0.032 [0.638]	0.127 [0.247]	0.348 [0.111]	0.547** [0.025]	-0.028 [0.685]	-0.039 [0.615]	-0.055 [0.360]
その他 (製造業)	0.012 [0.883]	-0.011 [0.909]	-0.007 [0.941]	0.164 [0.402]	0.260 [0.343]	0.579** [0.046]	-0.058 [0.484]	-0.072 [0.430]	-0.088 [0.268]
企業規模: 5-9人	0.005 [0.937]	-0.054 [0.487]	-0.051 [0.503]	0.000 [1.000]	-0.087 [0.554]	-0.201 [0.361]	-0.094 [0.267]	-0.105 [0.296]	-0.068 [0.390]
10-29人	0.068 [0.278]	0.010 [0.883]	0.009 [0.900]	0.068 [0.535]	0.047 [0.752]	-0.119 [0.585]	-0.043 [0.567]	-0.029 [0.727]	0.013 [0.821]
30-99人	0.004 [0.944]	-0.043 [0.558]	-0.044 [0.547]	0.162 [0.173]	0.267 [0.134]	0.179 [0.465]	-0.140* [0.081]	-0.154 [0.112]	-0.110 [0.176]
100-299人	0.052 [0.429]	0.012 [0.877]	0.009 [0.904]	0.106 [0.381]	0.183 [0.277]	0.094 [0.705]	-0.055 [0.492]	-0.028 [0.753]	-0.040 [0.580]
300-999人	-0.034 [0.636]	-0.071 [0.378]	-0.079 [0.329]	0.118 [0.342]	0.156 [0.363]	0.071 [0.770]	-0.212** [0.025]	-0.228* [0.054]	-0.249** [0.033]
1000人以上 (4人以下)	-0.079 [0.266]	-0.124 [0.123]	-0.132 [0.102]	-0.036 [0.761]	0.061 [0.727]	-0.008 [0.976]	-0.191** [0.034]	-0.256** [0.027]	-0.163* [0.094]
専門・技術、管理	0.147*** [0.004]	0.151*** [0.008]	0.148*** [0.010]	0.177 [0.120]	0.110 [0.569]	0.082 [0.767]	0.104** [0.032]	0.061 [0.208]	-0.002 [0.961]
販売	0.036 [0.471]	0.059 [0.281]	0.056 [0.305]	0.053 [0.529]	-0.058 [0.681]	0.043 [0.872]	0.023 [0.652]	0.066 [0.191]	0.048 [0.175]
サービス	-0.019 [0.747]	-0.019 [0.767]	-0.016 [0.802]	-0.055 [0.555]	-0.084 [0.555]	-0.172 [0.424]	-0.005 [0.934]	0.097* [0.055]	0.051 [0.163]
技能工・生産工程、運輸・通信、保 安	-0.058 [0.247]	-0.078 [0.168]	-0.077 [0.171]	0.000 [1.000]	-0.127 [0.358]	-0.034 [0.883]	-0.151*** [0.010]	-0.036 [0.561]	-0.012 [0.790]
農林漁業・その他 (事務)	-0.072 [0.504]	-0.025 [0.828]	-0.021 [0.859]	-0.057 [0.727]	0.049 [0.916]		-0.050 [0.676]		
転職年の完全失業率	-0.062*** [0.001]	-0.047** [0.026]	-0.047** [0.025]	-0.050 [0.137]	-0.034 [0.543]	-0.121 [0.162]	-0.036* [0.066]	-0.033 [0.119]	-0.009 [0.526]
前勤務先での Off-JT 受講の有無	0.161*** [0.000]		0.107** [0.030]	0.138 [0.208]	0.362** [0.024]	0.428** [0.021]	0.075* [0.052]	0.063** [0.079]	0.057** [0.020]
前勤務先で正社員		0.279*** [0.000]	0.270*** [0.000]						
前勤務先で正社員×前勤務先での Off-JT 受講の有無									
Observations	1743	1505	1505	511	240	158	994	590	456
Pseudo R-squared	0.353	0.41	0.413	0.327	0.384	0.376	0.397	0.343	0.195
Log Lik	-758.0	-592.2	-589.8	-225.1	-95.0	-67.7	-341.7	-189.3	-112.9
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### 4. 6 4節のまとめ

以上の Off-JT についての分析から、非正規社員の Off-JT の受講は賃金に対して直接的な影響を与えていないことが示された。しかし、Off-JT を受講した非正規社員は、仕事に関する主観的な評価が向上したり、生産性に関してはプラスの変化が起こっていることが示されており、Off-JT の受講は生産性の上昇に寄与していると考えるのが自然であろう。3節の OJT についての解釈と同様に、本章では、Off-JT を受けてから比較的短期での賃金の影響をみたものであることから、生産性の向上の賃金への反映にはタイムラグがあり、もっと長い時間が経たないと賃金は上昇しないのかもしれない。

一方、これまでの Off-JT の受講という現在だけでなく過去も含めた Off-JT の受講状況についての分析結果をみると、正社員については現勤務先でのこれまでの Off-JT の受講が賃金上昇率にプラスの影響を及ぼしており、より長いスパンでは生産性の向上が賃金に反映されていることをうかがわせる結果である。正社員とくらべて非正規社員の賃金には生産性以外の要素、たとえば地場相場との連関などの影響が大きく、働き方や能力向上に見合った処遇がなされていないのかもしれない。

また、同一職種での転職の場合、非正規社員の Off-JT 受講は正社員転職確率を高めることが示された。勤務先での教育訓練の受講がその後のキャリア展開につながると考えられる。

### 5. OJT 受講の規定要因

#### 5. 1 主な変数と OJT 受講割合

3と4の分析から、OJT と Off-JT ともに仕事能力と生産性に対してプラスの効果があると考えられる。それでは、OJT と Off-JT を受講できている人はどのような人なのであろうか。本節と次節では、企業内訓練受講の規定要因を明らかにしていく。

企業内訓練は人的投資であるから、企業が従業員に訓練を受けさせるのは、期待収益が高い場合に限られる。それには、投資収益を十分に回収できるだけ期待勤続年数が長いこと、労働時間が十分に長いことといった要因が考えられる。

さらに、投資収益率の高い人に集中的に投資を行うという企業の行動選択もありうる。つまり、スキルレベルの高い人に選別的に訓練を行っているかもしれない。

ここではまず、OJT を取り上げて、以上の仮説が成り立つかを検証する。キャリア形成をしやすい制度や職場環境を用意されている勤務先では企業内訓練にも積極的であるという、勤務先の違いによるセレクションもあるだろう。そこで、分析の際には、この影響もコントロールする。

まず期待勤続期間の変数を定義する。非正規社員に対しては雇用契約期間の有無と雇用契約更新の可能性を尋ねている。これらの設問への回答を組み合わせ、期待勤続期間についての変数を作成する。雇用契約期間の定めがないまたは雇用契約期間に定めがあっても雇用

契約がほぼ間違いなく更新される人を期待勤続期間が長い人とし、それ以外の人を<sup>21</sup>期待勤続期間が短い人と定義し、前者を 1、後者を 0 とするダミー変数を用意する。この質問は正社員に対してはなされていないため、この変数は非正規社員についてしか作成できない。

次に、労働時間の長さについての変数を定義する。2007 年 3 月最終週の 1 週間の所定労働時間を尋ねる設問から、35 時間以上を 1、35 時間未満を 0 とする労働時間 35 時間以上ダミーを用いる。

第 3 に、スキルレベルについての変数を定義する。今の仕事に新人を配属した場合に通りの仕事ができるようになる期間を尋ねる設問が用意されており、これに対する回答から習得に必要な月数でスキルレベルの高低を表す変数を作成する<sup>22</sup>。後掲する図表 3-30 では、6 か月程度以上の人が高スキルレベル、それ以下の人を低スキルレベルとしている。

第 4 に、勤務先の従業員のキャリア形成に対する積極性を表す変数を用意する（以下、キャリア形成積極的）。働いている職場に「先輩が後輩を教える雰囲気がある」、「新人の仕事や生活についての相談相手が決められている」、「将来の仕事について相談できる機会がある」、「経験する仕事の順番がはっきりしている」のいずれか 1 つが当てはまる場合を積極的、いずれも当てはまらない場合を消極的とし、前者を 1、後者を 0 とするダミー変数を用意する。

以上 4 つの変数別に、非正規社員の OJT の受講割合を集計した結果が図表 3-30 である。この表から、期待勤続期間が長い人のほうが OJT のいずれの項目も受講割合が高いことがわかる。また、所定労働時間が 35 時間以上の人の方が、35 時間未満で働く人よりもアドバイスを受けること以外は、受講割合が高い。スキルレベルについても高い人のほうが OJT の受講割合が高く、職場の雰囲気についてもキャリア形成に積極的であるほうが OJT 受講割合が高い。

---

<sup>21</sup> 雇用契約期間の定めの有無がわからない、または雇用契約期間に定めがある人、または更新される可能性が高い、半々、更新される可能性が低い、更新されない、更新されるかどうかまったくわからないとする人。

<sup>22</sup> 1: 1 か月以下を 1、2: 2~3 か月程度を 2、3: 6 か月程度を 3、4: 1 年程度を 12、5: 2~3 年程度を 30、6: 4~5 年程度を 54、7: 6~9 年程度を 90、8: 10 年以上を 120 とする月数換算する変数を用意する。○程度という選択肢の場合は○、△~▲程度という幅のある選択肢の場合は中位値となるように作成した。

図表 3-30 属性別、OJT 受講割合（非正規社員）

Panel A 労働時間と期待勤続期間別、OJT 受講割合

	所定労働時間 35時間以上		所定労働時間 35時間未満		期待勤続期間 長い		期待勤続期間 短い	
	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N
アドバイスを受ける	0.65	197	0.67	399	0.71	502	0.62	182
アドバイスをする	0.52	197	0.48	399	0.54	501	0.40	182
見て学ぶ	0.68	197	0.68	399	0.70	502	0.66	182
担当外の仕事を経験	0.32	193	0.20	394	0.23	498	0.25	178
仕事に役立つ情報を共有	0.51	193	0.43	395	0.45	498	0.42	179
総合OJT	2.73	193	2.48	394	2.64	497	2.39	178

Panel B スキルレベルと人材育成の雰囲気別、OJT 受講割合

	スキルレベル 高い（6か月以上）		スキルレベル 低い（6か月未満）		キャリア形成 積極的な職場		キャリア形成 消極的な職場	
	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N
アドバイスを受ける	0.73	263	0.67	423	0.82	292	0.60	446
アドバイスをする	0.53	262	0.48	423	0.60	291	0.42	446
見て学ぶ	0.75	263	0.66	423	0.82	292	0.61	446
担当外の仕事を経験	0.31	260	0.20	417	0.30	291	0.20	437
仕事に役立つ情報を共有	0.50	260	0.42	418	0.62	291	0.34	438
総合OJT	2.83	259	2.46	417	3.16	290	2.21	437

5. 2 計量分析の結果

以下では、OJT 受講の規定要因についての計量分析を行う。分析モデルでは、企業内訓練の受講に対して影響を与えると考えられる要因として、性別、年齢、勤続年数、新入社員であるかをみるための勤続年数1年以下ダミー、学歴、婚姻、業種、企業規模、職種、組合加入の有無、経済状況の良し悪しを表す都道府県別失業率をコントロールする。ここでは、業種、企業規模、労働組合の加入状況以外の変数、つまり主な個人属性を表す変数は、OJTを受講したのと同時期の2007年度についての情報を用いることにする。そのうえで、5.1で説明した4つの要因を表す変数、労働時間35時間以上ダミー、期待勤続期間、スキルレベル、キャリア形成積極的ダミーの影響を確認する。

図表3-31が正社員についての分析結果、図表3-32が非正規社員についての結果をまとめたものである。ここでは、性別・年齢層で分けたカテゴリー間の影響、たとえば若年男性や中年女性などの違いをみるために、男女、35歳未満と35歳以上で分けた性・年齢カテゴリーダミーを用いる。掲載していないが、女性ダミー、年齢変数を用いて分析した結果に大きな違いはなかった。

図表 3-3-1 OJT 受講の規定要因についての分析（正社員、プロビット分析、限界効果）

VARIABLES	(1) アドバイス を受ける	(2) アドバイス をする	(3) 見て学ぶ	(4) 担当外の仕 事を経験	(5) 仕事に役立 つ情報を共 有	(6) 総合OJT
男性・35歳未満	0.090*** [0.001]	0.010 [0.755]	0.050* [0.082]	0.024 [0.424]	-0.032 [0.327]	0.155* [0.090]
女性・35歳未満	-0.001 [0.975]	-0.053 [0.177]	0.022 [0.555]	-0.044 [0.239]	-0.065 [0.123]	-0.121 [0.291]
女性・35歳以上 (男性・35歳以上)	-0.021 [0.574]	-0.097** [0.015]	0.027 [0.459]	-0.048 [0.207]	-0.081* [0.056]	-0.184 [0.112]
勤続年数	-0.025*** [0.000]	0.012* [0.090]	-0.015*** [0.025]	-0.002 [0.795]	-0.002 [0.806]	-0.033 [0.103]
勤続年数の2乗	0.001*** [0.001]	0.000 [0.742]	0.000 [0.101]	0.000 [0.907]	0.000 [0.715]	0.002* [0.094]
勤続年数1年以下	0.063 [0.148]	-0.033 [0.443]	0.106** [0.013]	0.010 [0.826]	0.016 [0.725]	0.122 [0.351]
専門・短大・高専卒	-0.014 [0.598]	0.035 [0.175]	0.026 [0.322]	-0.005 [0.846]	0.002 [0.932]	0.042 [0.594]
大学卒	-0.006 [0.827]	0.020 [0.495]	0.032 [0.258]	0.000 [0.997]	-0.007 [0.817]	0.042 [0.627]
大学院卒 (中高卒)	0.086 [0.243]	0.031 [0.690]	0.063 [0.376]	0.065 [0.371]	0.019 [0.826]	0.230 [0.292]
結婚あり	-0.024 [0.281]	0.062*** [0.007]	-0.067*** [0.003]	0.021 [0.371]	0.016 [0.527]	0.026 [0.712]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	-0.129 [0.314]	0.017 [0.890]	-0.031 [0.803]	-0.075 [0.540]	-0.198 [0.166]	-0.433 [0.250]
建設業	0.013 [0.748]	-0.019 [0.674]	0.071* [0.078]	-0.042 [0.328]	-0.023 [0.625]	0.012 [0.926]
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.156* [0.051]	-0.141* [0.086]	-0.004 [0.963]	-0.008 [0.917]	-0.061 [0.484]	-0.338 [0.152]
情報通信業	0.026 [0.616]	-0.071 [0.228]	0.053 [0.300]	0.011 [0.840]	0.146** [0.014]	0.124 [0.447]
運輸業、郵便業	-0.021 [0.728]	0.012 [0.846]	0.006 [0.919]	-0.138** [0.022]	-0.021 [0.756]	-0.170 [0.367]
卸売業、小売業	0.034 [0.363]	0.005 [0.905]	0.118*** [0.001]	-0.049 [0.213]	-0.033 [0.446]	0.074 [0.534]
金融業、保険業	0.022 [0.662]	0.002 [0.975]	0.104** [0.027]	-0.009 [0.855]	0.020 [0.721]	0.151 [0.328]
不動産業、物品賃貸業	0.030 [0.750]	0.195** [0.027]	0.149* [0.083]	0.155 [0.152]	0.174* [0.089]	0.726** [0.019]
学術研究、専門・技術サービス業	0.075 [0.186]	-0.051 [0.406]	0.044 [0.446]	-0.059 [0.322]	-0.020 [0.767]	-0.016 [0.932]
宿泊業、飲食サービス業	0.069 [0.236]	0.074 [0.223]	0.153*** [0.006]	-0.092 [0.131]	-0.128* [0.072]	0.119 [0.536]
生活関連サービス業、娯楽業	0.062 [0.280]	0.074 [0.207]	0.118** [0.030]	-0.060 [0.319]	-0.030 [0.656]	0.162 [0.383]
教育、学習支援業	0.134** [0.024]	0.010 [0.886]	0.174*** [0.003]	0.053 [0.438]	0.180*** [0.007]	0.577*** [0.005]
医療、福祉	0.131*** [0.002]	0.078* [0.095]	0.160*** [0.000]	0.005 [0.916]	0.135*** [0.007]	0.502*** [0.001]
その他のサービス業	0.042 [0.328]	0.044 [0.336]	0.092** [0.027]	-0.016 [0.729]	0.042 [0.394]	0.210 [0.130]
その他 (製造業)	0.068 [0.223]	-0.015 [0.806]	0.068 [0.219]	0.021 [0.733]	-0.029 [0.656]	0.136 [0.460]
企業規模: 5-9人	-0.010 [0.849]	0.113** [0.024]	-0.064 [0.275]	-0.032 [0.568]	-0.020 [0.741]	-0.021 [0.905]
10-29人	-0.025 [0.619]	0.182*** [0.000]	-0.061 [0.258]	-0.060 [0.246]	0.000 [0.994]	0.061 [0.708]
30-99人	0.007 [0.894]	0.147*** [0.001]	-0.025 [0.637]	-0.110** [0.029]	0.096* [0.079]	0.105 [0.517]
100-299人	0.007 [0.895]	0.220*** [0.000]	-0.047 [0.397]	-0.069 [0.190]	0.138** [0.012]	0.275* [0.095]
300-999人	0.052 [0.311]	0.168*** [0.000]	-0.006 [0.915]	-0.069 [0.197]	0.170*** [0.002]	0.336** [0.046]
1000人以上 (4人以下)	0.066 [0.196]	0.226*** [0.000]	0.053 [0.318]	-0.067 [0.212]	0.226*** [0.000]	0.505*** [0.003]
専門・技術的	0.062* [0.085]	0.043 [0.255]	0.051 [0.166]	0.025 [0.518]	0.050 [0.226]	0.245** [0.033]
管理的	0.053 [0.331]	0.265*** [0.000]	0.024 [0.678]	0.128** [0.037]	0.212*** [0.001]	0.554*** [0.002]
販売的	0.062* [0.061]	0.025 [0.479]	0.004 [0.913]	-0.010 [0.777]	0.082** [0.029]	0.165 [0.122]
サービスの	0.026 [0.564]	0.014 [0.766]	0.011 [0.826]	0.030 [0.543]	0.087* [0.081]	0.195 [0.175]
技能工・生産工程	0.021 [0.550]	-0.078** [0.047]	0.042 [0.241]	-0.071* [0.061]	-0.044 [0.283]	-0.111 [0.334]
運輸・通信的	0.007 [0.914]	-0.017 [0.800]	-0.047 [0.456]	0.005 [0.939]	0.060 [0.378]	0.010 [0.961]
保安的	0.016 [0.890]	0.177 [0.136]	0.060 [0.605]	-0.061 [0.588]	0.154 [0.219]	0.273 [0.436]
農・林・漁業	0.037 [0.809]	-0.174 [0.316]	0.118 [0.420]	-0.052 [0.754]	0.078 [0.648]	0.027 [0.957]
その他 (事務的)	-0.159* [0.072]	-0.095 [0.281]	-0.067 [0.439]	0.026 [0.759]	-0.085 [0.361]	-0.342 [0.180]
組合加入	0.068*** [0.004]	0.044* [0.073]	0.059** [0.013]	0.018 [0.451]	0.042 [0.113]	0.215*** [0.003]
都道府県別失業率	0.012 [0.322]	-0.016 [0.208]	0.003 [0.840]	-0.005 [0.707]	0.013 [0.333]	0.007 [0.856]
労働時間25時間以上ダミー	-0.008 [0.743]	0.056** [0.031]	-0.007 [0.772]	0.063** [0.015]	0.019 [0.492]	0.132* [0.089]
スキルレベル	0.000 [0.502]	0.000 [0.774]	0.001** [0.024]	0.001** [0.033]	0.000 [0.538]	0.003** [0.048]
キャリア形成積極的	0.153*** [0.000]	0.114*** [0.000]	0.130*** [0.000]	0.032 [0.128]	0.184*** [0.000]	0.565*** [0.000]
Constant						2.191*** [0.000]
Observations	2200	2200	2196	2189	2189	2185
Pseudo R-squared	0.075	0.106	0.07	0.03	0.102	
Log Lik	-1216	-1231	-1246	-1332	-1318	
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	
R-squared						0.132
F stats						7.248
F test						0.000

p-values in brackets  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表 3-3-2 OJT 受講の規定要因についての分析（非正規社員、プロビット分析、限界効果）

VARIABLES	(1) アドバイスを 受ける	(2) アドバイスを する	(3) 見て学ぶ	(4) 担当外の仕 事を経験	(5) 仕事に役立 つ情報を共 有	(6) 総合OJT
男性・35歳未満	0.301** [0.011]	0.128 [0.454]	0.241** [0.047]	0.408* [0.068]	-0.029 [0.856]	0.915** [0.036]
女性・35歳未満	0.370*** [0.007]	0.106 [0.530]	0.318** [0.015]	0.268 [0.160]	-0.106 [0.493]	0.807* [0.057]
女性・35歳以上 (男性・35歳以上)	0.403*** [0.008]	0.043 [0.799]	0.344** [0.016]	0.258 [0.147]	0.000 [0.998]	0.860** [0.044]
勤続年数	-0.087*** [0.002]	-0.020 [0.463]	-0.012 [0.652]	0.006 [0.787]	-0.053* [0.065]	-0.152** [0.037]
勤続年数の2乗	0.004** [0.040]	0.001 [0.679]	-0.001 [0.442]	-0.001 [0.572]	0.002 [0.226]	0.004 [0.347]
勤続年数1年以下	0.016 [0.864]	-0.014 [0.878]	0.078 [0.375]	0.069 [0.364]	-0.124 [0.165]	-0.024 [0.923]
専門・短大・高専卒	-0.030 [0.607]	-0.041 [0.500]	0.002 [0.969]	0.017 [0.731]	-0.022 [0.710]	-0.018 [0.914]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.025 [0.785]	-0.071 [0.440]	0.032 [0.712]	-0.101 [0.128]	-0.062 [0.493]	-0.128 [0.610]
結婚あり	-0.093 [0.135]	0.015 [0.820]	-0.097 [0.106]	-0.142*** [0.009]	0.021 [0.757]	-0.213 [0.236]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.108 [0.440]	-0.246 [0.128]	0.137 [0.295]	0.041 [0.766]	0.003 [0.988]	0.175 [0.704]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	0.013 [0.925]	-0.314** [0.028]	0.078 [0.526]	-0.076 [0.533]	0.050 [0.735]	-0.184 [0.648]
情報通信業	-0.148 [0.538]	-0.357 [0.138]	0.250 [0.119]	0.075 [0.728]	0.196 [0.401]	0.120 [0.856]
卸売業、小売業	0.007 [0.952]	-0.190 [0.137]	0.171* [0.091]	-0.074 [0.461]	0.055 [0.666]	0.044 [0.898]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	-0.065 [0.698]	-0.104 [0.547]	0.199 [0.110]	0.279* [0.096]	0.183 [0.308]	0.516 [0.290]
宿泊業、飲食サービス業	0.143 [0.288]	0.137 [0.386]	0.237** [0.035]	0.069 [0.613]	-0.025 [0.875]	0.675 [0.113]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.088 [0.568]	0.017 [0.913]	0.160 [0.180]	0.018 [0.887]	0.051 [0.743]	0.209 [0.615]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.091 [0.511]	-0.134 [0.391]	0.179 [0.122]	0.155 [0.263]	0.195 [0.208]	0.478 [0.258]
医療、福祉	0.230** [0.044]	-0.138 [0.343]	0.245** [0.019]	0.114 [0.368]	0.276* [0.054]	0.728* [0.066]
その他のサービス業	0.044 [0.736]	-0.082 [0.571]	0.135 [0.222]	0.055 [0.644]	0.066 [0.649]	0.299 [0.436]
その他 (製造業)	0.098 [0.566]	-0.088 [0.637]	0.164 [0.250]	0.099 [0.532]	0.293* [0.091]	0.605 [0.226]
企業規模: 5-9人	0.083 [0.443]	0.078 [0.520]	0.028 [0.797]	0.059 [0.598]	0.105 [0.409]	0.242 [0.475]
10-29人	0.222** [0.019]	0.172 [0.124]	0.050 [0.616]	0.123 [0.249]	0.033 [0.780]	0.519 [0.100]
30-99人	0.240** [0.012]	0.179 [0.126]	0.019 [0.856]	0.041 [0.703]	0.180 [0.140]	0.535 [0.104]
100-299人	0.249*** [0.009]	0.285** [0.016]	0.125 [0.233]	0.081 [0.483]	0.198 [0.120]	0.823** [0.018]
300-999人	0.328*** [0.000]	0.105 [0.426]	0.169 [0.122]	0.108 [0.395]	0.295** [0.027]	0.935** [0.012]
1000人以上 (4人以下)	0.235** [0.020]	0.211 [0.106]	0.043 [0.714]	0.035 [0.777]	0.327** [0.013]	0.741** [0.046]
専門・技術、管理	-0.114 [0.351]	0.135 [0.255]	0.017 [0.883]	0.117 [0.238]	-0.037 [0.752]	0.194 [0.557]
販売	0.159* [0.074]	0.059 [0.567]	0.025 [0.789]	-0.022 [0.772]	0.093 [0.344]	0.285 [0.296]
サービス	-0.069 [0.512]	-0.126 [0.243]	-0.013 [0.899]	-0.111 [0.128]	0.008 [0.943]	-0.299 [0.302]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.105 [0.312]	-0.279*** [0.007]	-0.003 [0.977]	-0.094 [0.250]	-0.151 [0.140]	-0.481* [0.096]
農林漁業・その他 (事務)	-0.262 [0.119]	-0.292* [0.071]	-0.201 [0.214]	-0.180* [0.063]	-0.321** [0.028]	-1.152*** [0.007]
組合加入	0.029 [0.769]	0.146 [0.135]	0.032 [0.717]	-0.007 [0.921]	0.106 [0.273]	0.317 [0.238]
都道府県別失業率	-0.038 [0.233]	-0.018 [0.591]	-0.011 [0.713]	0.011 [0.683]	0.014 [0.683]	-0.029 [0.750]
労働時間35時間以上ダミー	-0.030 [0.620]	0.039 [0.537]	0.011 [0.849]	0.062 [0.214]	0.104* [0.097]	0.210 [0.224]
期待勤続期間長い	0.127** [0.039]	0.140** [0.026]	0.068 [0.246]	-0.027 [0.600]	0.083 [0.193]	0.291* [0.092]
スキルレベル	0.004 [0.121]	0.000 [0.869]	0.004 [0.110]	0.002 [0.280]	0.000 [0.905]	0.007 [0.334]
キャリア形成積極的	0.177*** [0.001]	0.124** [0.029]	0.172*** [0.001]	0.037 [0.410]	0.134** [0.019]	0.546*** [0.001]
Constant						1.287 [0.108]
Observations	419	419	419	414	414	414
Pseudo R-squared	0.196	0.124	0.142	0.138	0.11	
Log Lik	-216.1	-254.1	-226.5	-195.2	-254	
Chi-square test	0.000	0.001	0.000	0.005	0.005	
R-squared						0.227
F stats						2.989
F test						0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表 3-32 から、非正規社員の結果についてみていこう。性別・年齢層別ダミーも推定式に加え、若年男性、若年女性、中高年女性など属性による違いを確認するとともに、結婚ダミーを入れることで、未婚者と既婚者の違いをコントロールしている。(1)~(6)をみると、全ての項目で共通の推定結果は得られていないが、職場のキャリア形成に対する積極的な姿勢はプラスの効果をもつことが多い。また、アドバイスを受けたら、アドバイスをするという行動は、期待勤続期間が長い人で受講確率が高い。そして、労働時間が 35 時間以上の人のほうが、ミーティングなど仕事の情報を共有する機会が多い。

最後に、(12)の総合 OJT についての結果から、どのような属性の人が数多く受けられているかをみると、キャリア形成に積極的な職場であるほど、OJT の受講種類が多くなる。さらに、期待勤続期間が長いほうが、OJT の受講種類が多くなることも示された。

## 6. Off-JT 受講の規定要因

### 6. 1 Off-JT 受講割合

次に、2007 年度の Off-JT 受講について確認しよう。非正規社員について 5. 1 で説明した 4 つの属性別に Off-JT 受講割合を計算した結果が、図表 3-33 である。これから、所定労働時間が長い人ほど Off-JT 受講割合が高く、投資からの収益回収期間が長い人のほうが Off-JT をよく受けていることがわかる。そして、スキルレベルが高い人のほうが Off-JT 受講割合が高く、また、キャリア形成に積極的な勤務先の人の方が Off-JT 受講割合が高い。ただし、期待勤続期間については、長い人のほうが受講割合が小さく、理論仮説とは反する。パートとして労働時間を短くして働いている人ほど期待勤続期間が長かったり、スキルレベルの低い人が期待勤続期間が長いなど、その他の要因の影響があるかもしれないので、次に、このような要因をコントロールして計量分析を行うこととする。



図表 3-33 属性別、2007 年度の Off-JT 受講割合（非正規社員）

	Mean	N	Mean	N
所定労働時間	(35時間以上) 0.23	196	(35時間未満) 0.18	396
期待勤続期間	(長い) 0.19	499	(短い) 0.24	180
スキルレベル	(高い (6か月以上) ) 0.29	262	(低い (6か月未満) ) 0.18	419
キャリア形成	(積極的) 0.29	292	(消極的) 0.16	441

## 6. 2 計量分析の結果

Off-JT の規定要因についての計量分析の結果は、正社員については図表 3-34、非正規社員については図表 3-35 である（プロビット分析、限界効果）。推計モデルは 5. 2 と同じで、新入社員研修の可能性があるので勤続 1 年以下ダミーも用いる。また、ここでも性・年齢カテゴリーを取り入れた分析結果を報告しており、女性ダミー、年齢変数を用いた分析結果は掲載していないが、ここで取り上げる 4 つの主な変数の推計結果に大きな違いはない。

図表 3-34 Off-JT 受講の規定要因についての分析 (正社員、プロビット分析、限界効果)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	2007年度の Off-JT受講 の有無		現勤務先で のOff-JT受 講の有無	
男性・35歳未満	0.053 [0.144]	0.051 [0.166]	-0.004 [0.942]	-0.010 [0.848]
女性・35歳未満	-0.025 [0.621]	-0.028 [0.592]	-0.094 [0.192]	-0.089 [0.257]
女性・35歳以上 (男性・35歳以上)	0.148** [0.012]	0.161*** [0.007]	0.040 [0.605]	0.034 [0.690]
勤続年数	-0.006 [0.511]	-0.011 [0.242]	-0.014 [0.318]	-0.020 [0.169]
勤続年数の2乗	0.000 [0.393]	0.000 [0.195]	0.001 [0.339]	0.001 [0.200]
勤続年数1年以下	0.034 [0.604]	0.044 [0.510]	-0.059 [0.426]	
専門・短大・高専卒	0.037 [0.320]	0.051 [0.175]	0.052 [0.286]	0.048 [0.360]
大学卒	0.050 [0.173]	0.035 [0.354]	0.029 [0.601]	0.029 [0.622]
大学院卒 (中高卒)	0.070 [0.425]	0.032 [0.719]	0.215 [0.264]	0.162 [0.479]
結婚あり	0.013 [0.689]	0.010 [0.751]	0.006 [0.886]	0.049 [0.302]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.132 [0.436]	0.193 [0.251]	0.196 [0.424]	0.236 [0.321]
建設業	0.087 [0.105]	0.083 [0.130]	-0.007 [0.926]	0.007 [0.927]
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.024 [0.795]	-0.032 [0.726]	-0.042 [0.771]	-0.026 [0.863]
情報通信業	0.033 [0.617]	0.042 [0.539]	-0.130 [0.256]	-0.122 [0.329]
運輸業、郵便業	0.034 [0.691]	0.049 [0.573]	-0.123 [0.298]	-0.157 [0.217]
卸売業、小売業	-0.032 [0.524]	-0.042 [0.419]	-0.159** [0.036]	-0.168** [0.043]
金融業、保険業	0.070 [0.271]	0.078 [0.235]	-0.009 [0.941]	0.035 [0.786]
不動産業、物品賃貸業	-0.064 [0.597]	-0.005 [0.970]	-0.145 [0.304]	-0.071 [0.672]
学術研究、専門・技術サービス業	0.015 [0.841]	0.030 [0.693]	-0.125 [0.237]	-0.160 [0.173]
宿泊業、飲食サービス業	-0.192** [0.045]	-0.204** [0.038]	-0.200 [0.167]	-0.175 [0.260]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.132 [0.140]	-0.136 [0.138]	-0.236** [0.047]	-0.272** [0.034]
教育、学習支援業	0.195** [0.038]	0.205** [0.033]	0.103 [0.457]	0.096 [0.499]
医療、福祉	0.160** [0.013]	0.164** [0.013]	0.052 [0.553]	0.003 [0.971]
その他のサービス業	0.103* [0.076]	0.122** [0.039]	-0.007 [0.934]	-0.014 [0.878]
その他 (製造業)	0.109 [0.161]	0.098 [0.216]	0.051 [0.678]	0.016 [0.899]
企業規模: 5-9人	-0.026 [0.769]	-0.011 [0.905]	-0.044 [0.667]	-0.066 [0.549]
10-29人	0.181** [0.023]	0.163** [0.045]	0.160* [0.082]	0.151 [0.129]
30-99人	0.146* [0.063]	0.122 [0.130]	0.110 [0.236]	0.066 [0.517]
100-299人	0.188** [0.018]	0.156* [0.055]	0.163* [0.091]	0.139 [0.188]
300-999人	0.255*** [0.001]	0.224*** [0.006]	0.249** [0.013]	0.271** [0.011]
1000人以上 (4人以下)	0.349*** [0.000]	0.301*** [0.000]	0.338*** [0.001]	0.318*** [0.003]
専門・技術的	0.105** [0.032]	0.113** [0.023]	0.093 [0.210]	0.089 [0.275]
管理的	0.152** [0.028]	0.148** [0.036]	-0.008 [0.947]	-0.126 [0.311]
販売的	0.149*** [0.001]	0.160*** [0.001]	0.142* [0.053]	0.145* [0.068]
サービスの	0.178** [0.011]	0.192*** [0.007]	0.038 [0.692]	0.012 [0.910]
技能工・生産工程	0.054 [0.285]	0.051 [0.320]	-0.018 [0.815]	-0.031 [0.708]
運輸・通信的	-0.007 [0.937]	0.023 [0.800]	-0.008 [0.945]	-0.034 [0.786]
保安的	0.082 [0.546]	0.016 [0.907]	0.329 [0.176]	0.298 [0.226]
その他 (事務的)	0.170 [0.158]	0.159 [0.206]	0.029 [0.886]	-0.066 [0.759]
組合加入	0.086*** [0.005]	0.073** [0.017]	0.135*** [0.003]	0.127*** [0.008]
都道府県別失業率	-0.007 [0.686]	0.002 [0.925]	-0.002 [0.946]	0.004 [0.878]
労働時間35時間以上ダミー	-0.040 [0.298]	-0.036 [0.360]	-0.093* [0.088]	-0.053 [0.367]
スキルレベル	0.001* [0.060]	0.001 [0.144]	0.001 [0.537]	0.001 [0.513]
キャリア形成積極的	0.069** [0.012]	0.055** [0.048]	0.036 [0.377]	0.043 [0.330]
現勤務先でのOff-JT受講の有無 (2006年度以前)		0.297*** [0.000]		
前勤務先でのOff-JT受講の有無			0.372*** [0.000]	0.364*** [0.000]
前勤務先で正社員				-0.030 [0.568]
Observations	1612	1612	870	763
Pseudo R-squared	0.09	0.135	0.171	0.184
Log Lik	-1011	-960.2	-498.2	-431
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表 3-35 Off-JT 受講の規定要因についての分析（非正規社員、プロビット分析、限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)
	2007年度のOff-JT受講の有無		現勤務先でのOff-JT受講の有無	
男性・35歳未満	-0.061 [0.560]	-0.070 [0.481]	-0.055 [0.645]	-0.058 [0.644]
女性・35歳未満	0.017 [0.881]	0.002 [0.987]	0.013 [0.915]	0.000 [0.998]
女性・35歳以上 (男性・35歳以上)	0.030 [0.791]	-0.002 [0.988]	0.035 [0.777]	0.009 [0.942]
勤続年数	-0.031 [0.113]	-0.032 [0.148]	-0.009 [0.713]	0.003 [0.904]
勤続年数の2乗	0.002 [0.160]	0.002 [0.277]	0.000 [0.845]	0.000 [0.963]
勤続年数1年以下	-0.036 [0.538]	-0.023 [0.700]		
専門・短大・高専卒	-0.003 [0.939]	-0.013 [0.752]	-0.017 [0.711]	0.007 [0.892]
大学・大学院卒 (中高卒)	-0.098* [0.095]	-0.083 [0.168]	-0.115* [0.085]	-0.114 [0.102]
結婚あり	0.080* [0.074]	0.079* [0.077]	0.060 [0.243]	0.096* [0.078]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.047 [0.696]	-0.038 [0.720]	0.145 [0.320]	0.192 [0.233]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	0.175 [0.132]	0.182 [0.117]	0.182 [0.156]	0.215 [0.143]
情報通信業	-0.077 [0.587]	-0.122 [0.306]	-0.124 [0.426]	-0.119 [0.440]
卸売業、小売業	-0.184** [0.010]	-0.173** [0.016]	-0.217*** [0.007]	-0.259*** [0.002]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.147 [0.287]	0.154 [0.268]	0.107 [0.450]	0.152 [0.371]
宿泊業、飲食サービス業	-0.041 [0.697]	-0.077 [0.423]	-0.021 [0.861]	-0.090 [0.426]
生活関連サービス業、娯楽業	0.242* [0.073]	0.156 [0.227]	0.208 [0.148]	0.202 [0.212]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.185 [0.154]	0.127 [0.310]	0.169 [0.231]	0.201 [0.195]
医療、福祉	0.127 [0.259]	0.067 [0.527]	0.158 [0.207]	0.159 [0.234]
その他のサービス業	-0.046 [0.630]	-0.069 [0.443]	-0.031 [0.776]	-0.028 [0.806]
その他 (製造業)	0.098 [0.466]	0.069 [0.600]	0.070 [0.622]	0.105 [0.529]
企業規模: 5-9人	0.191 [0.181]	0.151 [0.268]	0.214 [0.171]	0.192 [0.225]
10-29人	0.238* [0.065]	0.198 [0.112]	0.267* [0.062]	0.251* [0.084]
30-99人	0.314** [0.028]	0.267* [0.053]	0.344** [0.028]	0.309* [0.057]
100-299人	0.250* [0.085]	0.161 [0.235]	0.330** [0.043]	0.332** [0.049]
300-999人	0.202 [0.190]	0.153 [0.295]	0.300* [0.086]	0.243 [0.162]
1000人以上 (4人以下)	0.283* [0.068]	0.210 [0.157]	0.365** [0.034]	0.341* [0.055]
専門・技術、管理	-0.050 [0.479]	-0.021 [0.783]	-0.056 [0.495]	-0.019 [0.825]
販売	0.290*** [0.003]	0.263*** [0.008]	0.313*** [0.004]	0.489*** [0.000]
サービス	-0.084 [0.205]	-0.064 [0.352]	-0.094 [0.213]	-0.062 [0.433]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	0.023 [0.768]	0.016 [0.834]	0.020 [0.819]	0.045 [0.652]
農林漁業・その他 (事務)	-0.093 [0.298]	-0.047 [0.646]	-0.106 [0.291]	-0.093 [0.360]
組合加入	0.147* [0.053]	0.153** [0.047]	0.187** [0.026]	0.198** [0.021]
都道府県別失業率	0.009 [0.693]	0.012 [0.582]	0.004 [0.887]	-0.004 [0.881]
労働時間35時間以上ダミー	0.086* [0.063]	0.091* [0.050]	0.104** [0.048]	0.139** [0.015]
期待勤続期間長い	-0.061 [0.186]	-0.059 [0.208]	-0.045 [0.377]	-0.015 [0.772]
スキルレベル	0.000 [0.863]	0.001 [0.607]	-0.002 [0.471]	-0.004 [0.136]
キャリア形成積極的	0.081* [0.056]	0.068 [0.108]	0.101** [0.035]	0.072 [0.150]
現勤務先でのOff-JT受講の有無(2006年度以前)		0.427*** [0.000]		
前勤務先でのOff-JT受講の有無			0.285*** [0.004]	0.271*** [0.008]
前勤務先で正社員				-0.007 [0.883]
Observations	416	416	391	344
Pseudo R-squared	0.177	0.222	0.191	0.241
Log Lik	-172.2	-162.9	-170.6	-142.5
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000

p-values in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

図表 3-35 から、非正規社員についての結果を確認していこう。(1)をみると、従業員のキャリア形成に対して積極的な職場に勤める人のほうが、Off-JT の受講確率が高い。また、週当たり所定労働時間が 35 時間以上の人のほうが Off-JT 受講確率が高い。

3 から、現在の Off-JT の受講は、それまでの Off-JT の受講と関係があることが見出されている。そこで、これまで（2006 年度以前）の現勤務先での Off-JT 受講の有無の影響をコントロールした分析が(2)である。(2)から、2006 年度以前の受講は、2007 年度の Off-JT の受講確率を統計的に有意に高めることが示された。この結果は、勤務先での過去の訓練受講は、現在の教育訓練の受講機会を高めることを示しており、企業の訓練実施にセレクションが生じていることがうかがえる。

次に、現在に限らず、現勤務先での全般的な Off-JT の受講機会を規定する要因を明らかにするために、現勤務先で働き始めてから 2007 年度までの Off-JT 受講の有無についての分析を行った。その結果は、(3)～(4)である。また、前の勤務先で Off-JT を受講した人ほど、職業能力が高まっているとも考えられる。よって、前の勤務先での情報、つまり正社員であったかと、Off-JT を受けた経験があるのかもコントロールする。(4)の結果を確認すると、労働時間が 35 時間以上の人のほうが、現勤務先での Off-JT 受講確率が高い。また、前勤務先で Off-JT を受講したことのある人が、現勤務先でも Off-JT 受講機会に恵まれることがわかる。この結果も、企業が能力の高い人、または前職で訓練を受け一定程度の仕事能力を身につけている人に、選別的に訓練を行っているという仮説を支持するものである。

以上から、キャリア形成に積極的な職場でその効果がみられることから、勤務先の影響があると思われる。ただし、こうした職場の雰囲気コントロールしても、訓練を受けたことのある人ほど、ますます訓練を受けられる。また、労働時間が 35 時間以上と、正社員に近い働き方をしている人が Off-JT の受講確率が高くなっている。訓練受講にセレクションが生じており、企業が選別的に人的投資をしていることのあらわれかもしれない。

## 7. むすび

本章のファインディングを簡単にまとめよう。

- (1) 非正規社員について、OJT と Off-JT とともに企業内訓練受講には賃金引き上げ効果は観察されない。しかし、企業内訓練を受講することで、仕事能力に対する自己評価は高まる。また、企業内訓練の受講と生産性の間には、統計的に有意に相関関係があることを示す結果が得られた。
- (2) 勤務先での Off-JT の受講は、正社員としての転職確率を高める。また、前の勤務先で非正規社員だった人に限定しても、同一職種間の転職の場合、前職で Off-JT を受講したことがある人のほうが、正社員としての転職確率が統計的に有意に高い。
- (3) 非正規社員として働いている人のうち、勤務先が従業員のキャリア形成に積極的な職

場である人のほうが、OJT・Off-JTともに受講確率が高い。さらに、期待勤続期間が長い人の方がより多くのOJTを受けており、またフルタイムで働く人のほうが35時間未満のパートタイムで働く非正規社員よりもOff-JT受講確率が高い。

以上の結果に基づいて、非正規社員の訓練機会とキャリア形成機会の拡大のための対策案を提示しよう。

第1に、非正規社員についても、正社員に近い働き方をしている人、つまりフルタイムで働いていたり、期待就業継続期間が長いなど訓練からの期待収益が高い人に対して、企業は選別的に企業内訓練（人的投資）を行っていると考えられる。非正規社員のままでも、能力向上に応じてより高度な業務に活用していく制度、つまり非正規社員のままで高度化していくような仕組みを考えていかなければ、正社員と近くない働き方をしている非正規社員まで企業内訓練は及ばないであろう。人的資本蓄積が低下することは、日本経済にとって望ましくない。日本経済全体での人的資本蓄積を促進するためには、非正規社員のままで高度化し、非正規社員全体への企業内訓練の実施が促される必要がある。

第2に、この非正規社員活用の高度化プロセスでは、非正規社員の賃金の決定メカニズムについても見直しの必要があるだろう。非正規社員への訓練の実施は、彼らの仕事能力の伸長や企業の生産性向上につながっていると考えられる。しかし、訓練受講は賃金の上昇につながっていない。同様のことが正社員についても確認されることから、訓練受講の効果が賃金に反映されるには、数か月といった短い期間ではなく、もっと長い期間が必要であるかもしれないが、非正規社員の賃金設定ではとくに、地場相場との関連など能力以外の要素が強いからと考えた方が、現状を鑑みると自然であろう。非正規社員の労働意欲を確保し、優秀な非正規社員をつなぎとめるためにも、地場相場などの労働者の能力と関係のない要素を重視するのではなく、生産性の向上に見合った賃金決定メカニズムが導入されることが必要と考える。

その一方で、第3に、訓練の受講は職種に特殊的な人的資本の蓄積を促進し、職業能力を高めることで、正社員としての雇用に結びつきやすくする。正社員として雇用を望む人が、まずは非正規社員として働き始めることもあるだろう。その場合、訓練の受講機会に恵まれることが正社員転職につながりやすいと考えられる。訓練を実施している企業に勤めている人全員が企業内訓練を受けられるわけではない。訓練の実施だけでなく、キャリア形成に関係する雇用管理制度を非正社員にも導入している企業では、非正社員の企業内訓練の受講確率が高まることもこれまでの研究成果から示されているが<sup>23</sup>、制度導入の状況など客観的な情報を求人情報としてオープンにすることは可能であろう。よって、非正社員の企業内訓練の受講機会を広げるためには、訓練の実施や雇用管理制度の導入状況などの求人側の情報の

---

<sup>23</sup> 黒澤・原 (2009a, 2009b)。

流通をさせることも短期的には求められるだろう。

【参考文献】

Albert, Cecilia, Carlos Garcia-Serrano and Virsinia Hernanz (2005) "Firm-provided Training and Temporary Contracts," *Spanish Economic Review*, Vol. 7, No. 1, pp67-88.

Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth (1998) "Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 36, No. 4, Dec. 1998, pp521-536.

Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank (2002) "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?," *Economic Journal*, Vol. 112 (June)2, F189-213.

Kawaguchi, Daiji (2006) "The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women," *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 3, pp469-477.

Kurosawa, Masako, 2001, "The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City," *Japanese Economic Review*, Vol. 52, No. 2, pp224-242.

Sauermann, Jan (2006) "Who Invests in Training if Contracts are Temporary? : Empirical Evidence for Germany Using Selection Correction," WH-Discussion Papers, July 2006, No. 14.

黒澤昌子・原ひろみ (2008) 「非正規社員の能力開発」, 労働政策研究・研修機構『非正規社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』, 資料シリーズ No. 36, 第Ⅱ部, pp13-63.

黒澤昌子・原ひろみ (2009a) 「企業内訓練の実施規定要因についての分析 : Off-JTを取りあげて」, 労働政策研究・研修機構『非正規社員の企業内訓練についての分析 : 『平成18年度能力開発基本調査』の特別集計からー』, 労働政策研究報告書 No. 110, 第Ⅱ部, pp11-55.

黒澤昌子・原ひろみ (2009b) 「能力開発基本調査』の特別集計」, 労働政策研究・研修機構『働くことと学ぶことについての調査』, 調査シリーズ No. 63, pp161-204.

中馬宏之・川口大司 (2009) 「IT化がもたらしつつある生産・雇用システムの変化と生産性への含意」, 東京大学金融教育研究センター・日本銀行調査統計局 第3回共催コンファレンス 「2000年代のわが国生産性動向 — 計測・背景・含意 —」 報告論文.

戸田淳仁・樋口美雄 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」, 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩 (編著), 『労働市場設計の経済分析 — マッチング機能の強化に向けて』, 第6章, 東洋経済新報社, pp251-281.

原ひろみ (2010) 「民間企業の能力開発」, 佐藤博樹編『働くことと学ぶこと』, 第7章, ミネルバ書房, pp185-229.

ベッカー, ゲーリー S. (1976) 『人的資本: 教育を中心とした理論的・経験的分析』, 東洋経済新報社. (Becker, Gary S. (1975) *Human Capital* (2nd edition), Columbia University Press, New York.)

## 第4章 非正規社員の企業内キャリアと教育訓練機会・技能向上意欲

### 1. はじめに

雇用者に占める非正規社員の比率が高まるなか、日本社会における人的資源の維持・向上をはかるうえで、非正規社員の能力開発をすすめることがいっそう重要な課題となりつつある。非正規社員の能力開発の機会に関して、既存の調査研究は、正社員と比べ非正規社員の技能形成の機会が小さいことをあきらかにしている。しかし、そのような非正規社員のあいだの技能形成の機会と、それに深くかかわると考えられる、非正規社員の企業内でのキャリアとの関係については、これまで十分にあきらかにされてこなかったといえる。

日本企業において、非正規社員の担当する仕事の範囲は、正社員のそれと比べて狭く限定されていることが多い。それゆえ、非正規社員では、正社員と比べて、勤続に伴い経験する仕事が増えるような仕事の変化を経験する期間が、勤続の初期に限定される傾向にあると推察される。そのため、非正規社員にとって、新たな仕事の経験やそれに対応した教育訓練をつうじて技能を伸ばす機会は、勤続の初期に限定されがちであると考えられる。また、そうした企業内でのキャリア形成の機会が、勤続の初期に限られる状況においては、非正規社員としても、今後に向けて技能を向上させようとする意欲をもち続けることがむずかしくなろう。このように、非正規社員については、企業での勤続をつうじたキャリアの制約から、正社員と比べて、技能形成の機会が小さくなっていることが考えられる。

とはいえ、もちろん、企業のなかには、非正規社員の基幹的活用をすすめる、比較的、広い範囲の仕事で非正規社員を活用しているケースもある。そうした企業の職場では、非正規社員に対して、長期にわたり徐々に仕事の内容を高度化させたり、幅広い仕事を担当させたりしていることが多いと考えられる。その分、非正規社員であっても、長期にわたり勤続をつうじてキャリア形成をはかり、技能を向上させる機会があろう。非正規社員のなかでも、企業での勤続をつうじたキャリア形成の機会は多様化しており、それに応じて、技能形成の機会にもちがいがみられると考えられる。

そして、とくに、非正規社員の基幹的な活用をはかる企業のなかには、非正規社員の定着化や仕事意欲の向上、さらには非正規社員として育成した人材のより長期の育成と活用をはかるため、正社員から非正規社員への転換の仕組みをもうけている企業も少なくないとみられる。そうした企業においては、広い範囲の仕事での非正規社員の活用のほか、正社員への転換をつうじて長期的に活用する人材の育成のため、非正規社員に対して、徐々に仕事の内容を高度化させたり、幅広い仕事を担当させたりするような仕事の割り振りや配置が行われ、それに対応した教育訓練が実施されていることが多いと考



えられる。その分、非正規社員として働くなかでも、技能形成の機会が多い可能性があるろう。

以上について、実際にはどうか。本章では、「働くことと学ぶこと」調査の留置票のデータをもちいて、第1に、正社員と非正規社員とのあいだの、企業内でのキャリア形成および技能形成の機会のちがいについてあきらかにする。第2に、非正規社員のなかでのキャリア形成や教育訓練の機会のちがいついて、とくに、正社員への転換の仕組みの有無と非正規社員のキャリア形成や教育訓練の機会との関係を分析する。さらに、第3に、非正規社員にとってのキャリア形成の機会と、技能向上への意欲との関係について分析してみたい。

なお、本章では、「企業内」でのキャリア形成と教育訓練との関係をあきらかにするという観点から、雇用関係が勤務先とではなく派遣会社とむすばれる派遣社員については、分析の対象から除いている。しがたって、以下の分析は、「パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時」といった、企業が直接雇用する非正規社員についての分析となっている。派遣社員については、今回のアンケート調査において十分なケース数が確保できなかったため、直接雇用の非正規社員と区別しての分析はおこなっていない。これについては、別の調査データを用いた分析課題となろう<sup>1</sup>。

## 2. 正社員と非正規社員のあいだの企業内キャリア・教育訓練機会のちがい

### 2. 1 勤続年数の分布と正社員のキャリア

図表4-1 就業形態別、勤続期間の分布

	およそ1年 目まで(1ヶ 月～9ヶ月 まで)	およそ3年 目まで (10ヶ月～2 年9ヶ月ま で)	およそ5年 目まで(2年 10ヶ月～4 年9ヶ月ま で)	およそ8年 目まで(4年 10ヶ月～7 年9ヶ月ま で)	およそ9年 目以降(7年 10ヶ月以 降)	全体	度数
正社員	6.8%	14.9%	11.8%	17.1%	49.4%	100.0%	2184
非正規社員	22.7%	35.1%	17.3%	13.3%	11.6%	100.0%	903
正社員と非正規社員計	11.5%	20.8%	13.4%	16.0%	38.3%	100.0%	3087

注)非正規社員は、「パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時」をさし、「派遣社員」は含まない。以下同様。

<sup>1</sup> 派遣社員の場合、①同一の職場・同一業務での継続的な活用・就業が、労働者派遣法により制限されている場合があること、②仕事の範囲が派遣契約の制約を受けること、③正社員への転換が、派遣会社から勤務先企業への企業間の転職のかたちをとるため、直接雇用の非正規社員の場合のように正社員転換の仕組みを制度(正社員登用制度)として設け、正社員への転換を前提として派遣社員に対して教育訓練を行うことが難しい場合もあると考えられることなどから、勤続に伴うキャリア形成や教育訓練の機会、およびそれらへの正社員への転換の仕組みの影響が、いずれもより限定的である可能性がある。いずれにせよ、派遣社員についての分析は、別の調査データを用いての分析課題となろう。

図表４－１は、就業形態別に、勤続期間の分布をみたものである。正社員の回答者では、現在の勤務先での勤続年数の長い層が多く、およそ９年目以降が約５割（４９.４％）を占める。これに対し、非正規社員では、勤続年数はより短い傾向にあり、およそ３年目までで合わせて過半数（５７.８％）を占める。このように、正社員と比べ非正規社員の勤続年数は短い傾向にあることが確認できる。

図表４－２ 正社員における勤続期間別、役職の構成

	役職なし	職長、班長、組長、	係長、係長相当職	課長、課長相当職	部長、部長相当職	合計	度数
およそ１年目まで(1ヶ月～9ヶ月まで)	94.0%	4.0%	0.7%	1.3%	0.0%	100.0%	149
およそ３年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	88.0%	6.5%	2.8%	0.9%	1.8%	100.0%	325
およそ５年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	82.2%	10.1%	3.5%	1.9%	2.3%	100.0%	258
およそ８年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	77.5%	13.1%	4.8%	3.2%	1.3%	100.0%	374
およそ９年目以降(7年10ヶ月以降)	53.2%	17.3%	15.0%	12.7%	1.9%	100.0%	1078
正社員全体	68.7%	13.2%	9.1%	7.3%	1.7%	100.0%	2184

つぎに、図表４－２は、正社員について、勤続年数別に、管理職層の構成をみたものである。集計結果から、現在の勤務先での勤続年数が長いほど、管理職層の比率が高い。とりわけ、およそ９年目以降の層では、役職者の割合が５割弱を占め、課長相当職の割合も１２.７％を占めるようになっている。正社員のなかに、同一の勤務先で勤続をつみ、管理職層へと昇進するキャリアを歩む者が少なくないことを反映していると考えられる。

## ２．２ 勤続に伴う仕事の難易度の変化

図表４－３ 就業形態別、勤続年数と仕事の難易  
(現在担当している仕事を新人が「一通り」できるようになる期間)

		1ヶ月以下	2～3ヶ月	6ヶ月程度	1年程度	2～3年程度	4年程度以上	わからない	合計	度数
正社員	およそ１年目まで(1ヶ月～9ヶ月まで)	6.0%	23.5%	16.1%	20.1%	16.8%	10.7%	6.7%	100.0%	149
	およそ３年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	5.6%	18.8%	18.2%	25.9%	19.1%	5.6%	6.8%	100.0%	324
	およそ５年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	5.0%	19.0%	16.3%	23.3%	23.3%	8.9%	4.3%	100.0%	258
	およそ８年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	4.0%	19.0%	19.0%	25.2%	22.3%	8.0%	2.4%	100.0%	373
	およそ９年目以降(7年10ヶ月以降)	2.8%	12.7%	15.3%	26.6%	26.1%	12.9%	3.4%	100.0%	1075
	正社員全体	3.9%	16.2%	16.6%	25.4%	23.5%	10.4%	4.1%	100.0%	2179
非正規社員	およそ１年目まで(1ヶ月～9ヶ月まで)	27.3%	37.1%	15.6%	11.2%	5.4%	0.0%	3.4%	100.0%	205
	およそ３年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	25.4%	33.0%	17.5%	14.3%	2.9%	1.3%	5.7%	100.0%	315
	およそ５年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	20.6%	30.3%	20.6%	14.8%	5.2%	0.6%	7.7%	100.0%	155
	およそ８年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	22.5%	40.8%	14.2%	7.5%	5.0%	3.3%	6.7%	100.0%	120
	およそ９年目以降(7年10ヶ月以降)	29.8%	31.7%	6.7%	19.2%	5.8%	1.0%	5.8%	100.0%	104
	非正規社員全体	25.1%	34.4%	15.9%	13.3%	4.4%	1.1%	5.7%	100.0%	899

図表４－３は、正社員と非正規社員それぞれについて、現在の勤務先での勤続年数と、仕事の難易度との関係についてみたものである。仕事の難易度の指標としては、現在担当している仕事を新人が「一通り」できるようになるまでの技能の習得期間についての

回答を用いている。

図表4-3から、正社員では、勤続年数が長い層ほど、「一通り」できるようになるための習得期間で測定した仕事の難易度も高くなる傾向が読み取れる。これから、正社員では、勤続をつうじて、徐々に難易度の高い高度な仕事を担当するようになる傾向があることが分かる。これに対し、非正規社員では、勤続年数と担当する仕事の難易度とのあいだの相関関係はあまり明確でない。

もちろん、非正規社員であっても、勤続年数が長くなれば、「一通り」以外の部分で、高度な仕事を担当している可能性はある。とはいえ、「一通り」とみなせる仕事の範囲については、勤続年数にかかわらず入社当初と大きく変わらないことが多いといえる。

加えて、非正規社員では、「一通り」できるようになるための期間が「1ヶ月以下」の難易度の低い仕事に従事する割合が、勤続年数にかかわらず2割台を占める。これに対し、正社員では、その割合は、およそ1年目までの勤続年数の短い層についても、6.0%にとどまる。正社員に担当させることがあまりない、簡易な仕事を担当しつづけている非正規社員も少なくないことが確認できる。とはいえ、他方で、「一通り」できるようになるまでの期間が2ヶ月～1年程度までの仕事を担当しているとする割合は、正社員にも非正規社員にも多い。「一通り」とみなせる仕事の範囲については、正社員と非正規社員の仕事がある程度、重なり合っていることも分かる。

### 2. 3 勤続と仕事の変化・教育訓練機会との関係

もちろん、「一通り」の仕事内容が変わらなくても、それをこえる部分について、担当する仕事の範囲が広がったり、仕事内容が高度化したり、より大きな責任をもつようになったりすることはありうる。それに対応して、OJTやOff-JT、自己啓発といった教育訓練をうけることにもなるだろう。

そこで、図表4-4は、正社員と非正規社員それぞれについて、現在の勤務先での勤続年数別に、2007年度において仕事の変化および教育訓練にかかわる経験をした人の割合を集計したものである。いずれも、2007年度に現在の勤務先に雇用されている人に限定して集計している。

まず、上段の正社員についてみると、第1に、「仕事の担当範囲」が「広がった」、「仕事のレベル」が「高くなった」、「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」、「上司や同僚のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」、Off-JTを「受けた」、自己啓発をした、という割合が、いずれもおおよそ3年目までの層で最も高い。これから、正社員において、入社後3年目くらいまでの社内でのキャリアの初期に、担当する仕事の幅が広がったり、担当する仕事の水準が高まったりすることを経験する人がとくに多いことが分かる。また、この時期に、上司や同僚から指導を受けたり、上司や同僚の仕事を見て学んだり、研修を受けたり、自己啓発をしたりといった教育訓練を受

図表 4-4 就業形態別、勤続年数と 2007 年度の仕事・教育訓練に関する経験

		「仕事の担当範囲」が「広がった」	「仕事のレベル」が「高くなった」	「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	Off-JTを「受けた」	自己啓発をした	度数
正社員	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	63.7%	60.6%	50.5%	45.8%	38.8%	42.8%	41.5%	47.4%	38.8%	325
	およそ5年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	58.0%	55.3%	51.0%	33.5%	42.8%	30.0%	44.4%	41.6%	35.8%	257
	およそ8年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	52.2%	46.0%	48.7%	25.3%	45.7%	22.8%	47.6%	44.9%	29.8%	372
	およそ9年目以降(7年10ヶ月以降)	52.0%	50.3%	53.6%	20.5%	48.8%	19.2%	47.6%	44.7%	27.2%	1076
	正社員全体	54.6%	51.8%	51.9%	27.1%	45.9%	25.0%	46.2%	44.8%	30.6%	2030
非正規社員	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	43.3%	36.5%	29.5%	34.0%	45.2%	33.7%	43.9%	22.1%	20.5%	312
	およそ5年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	34.6%	32.7%	34.0%	19.9%	44.9%	20.5%	49.4%	20.5%	17.9%	156
	およそ8年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	37.0%	27.7%	24.4%	17.6%	41.2%	18.5%	46.2%	16.8%	17.6%	119
	およそ9年目以降(7年10ヶ月以降)	26.7%	22.9%	22.9%	15.2%	38.1%	10.5%	35.2%	15.2%	16.2%	105
	非正規社員全体	37.7%	32.1%	28.6%	25.1%	43.4%	24.6%	44.2%	19.8%	18.8%	692

注) 2007年から現在の勤務先に勤務し、かつ2007年度に就業していた非正規社員に限定して集計。

ける正社員の割合もとくに高いといえる。

そして、第2に、これらの仕事の変化や教育訓練は、およそ4年目以降になると、経験する人の割合が低くなる傾向がみられる。とくに、「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」、「上司や同僚のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」とする割合は、勤続年数に伴い、大きく低下する傾向が読み取れる。上司や同僚から緊密に指導をうけたり、上司や同僚の仕事を見て頻りに学んだりすることは、勤務先でのキャリアの初期に集中して経験する傾向にあるといえる。

しかし、第3に、正社員については、およそ4年目以降についても、「仕事の担当範囲」が「広がった」、「仕事のレベル」が「高くなった」といった仕事の変化を経験する割合は、それぞれ5割前後を占めている。また、「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」という割合は、勤続年数にかかわらずやはり5割前後を占める。正社員では、勤続年数がのびても、担当する仕事の幅の拡大や仕事内容の高度化、責任の増加などを経験する割合は高い。上述のように、正社員でも、勤続年数が長くなるのに伴い、上司や同僚からの指導や学習の機会は減る傾向にある。しかし、正社員では、このように担当する仕事内容の変化をつうじて技能を向上させる機会が、勤続の長期にわたって継続的にあることが読み取れる。

また、第4に、およそ4年目以降についても、Off-JTを受ける割合も、4割台を占めている。正社員の場合、勤続をつむなかで、継続的にOff-JTを受講する機会がある場合が多いことが確認できる。

つぎに、図表4-4の下段より、非正規社員についてみると、第1に、非正規社員では、正社員と比べて、いずれの勤続年数の層についても、仕事の変化や教育訓練を経験する割合が低い。正社員と比べ、非正規社員では、同じ勤続年数であっても、仕事の変

化を経験する機会や教育訓練を受ける機会が小さい傾向にあることが確認できる。

第2に、とはいえ、非正規社員であっても、およそ3年目までは、「仕事の担当範囲」が「広がった」、「仕事のレベル」が「高くなった」といった経験をする人が、それぞれ43.3%と36.5%の小さくない割合を占める。また、「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」という割合も、およそ3年目までで29.5%、およそ5年目まででは34.0%を占める。非正規社員であっても、正社員の場合と同様、勤続年数の短い、企業でのキャリアの初期においては、それ以降と比べて、仕事の変化や教育訓練を経験する割合が高いといえる。

しかし、第3に、非正規社員では、勤続年数に伴い、「仕事のレベル」が「高くなった」割合が低くなる。また、およそ5年目以降になると、「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」割合が大きく低下し、およそ9年目以降になると、「仕事の担当範囲」が「広がった」割合もとくに低くなっている。こうした傾向は、5年目以降についてもこれらの仕事の変化を経験する割合に大きな変化のない正社員とは異なっている。非正規社員では、正社員と比べて、勤続のより短い時期から、仕事の広がりや乏しくなるようなキャリアを経験することが多いといえる。

正社員と非正規社員それぞれの、勤続に伴う仕事や教育訓練の経験の変化の特徴について、図表4-4より読み取れることをまとめると、第1に、正社員も非正規社員ともに、勤続年数の短い時期に、担当する仕事の幅の拡大や仕事の高度化、責任の増加といった仕事の変化や、OJTをつうじた教育訓練を経験する割合が高い。第2に、正社員では、勤続年数がのびても、担当する仕事の幅の拡大や仕事内容の高度化、責任の増加などを経験する割合は高い。第3に、これに対し、非正規社員では、勤続に伴い、担当する仕事の幅の拡大や仕事内容の高度化、責任の増加といった仕事の変化を経験する割合が低下する傾向にある。総じて、正社員と比べ、非正規社員では、勤続をつうじて仕事の高度化や仕事の範囲の広がりを経験するようなキャリアを経験できる期間が勤続の初期に限られる傾向にあるといえる。

## 2. 4 勤続と技能形成機会との関係

正社員と非正規社員とのあいだの、このようなキャリアのちがいは、技能形成のあり方にも影響を与えていると考えられる。すなわち、勤続期間が長くなっても、継続的に仕事内容の変化を経験するようなキャリアのある正社員では、長期の勤続期間をつうじて、継続的に技能を向上させることになる。他方で、仕事の変化を経験する期間が初期に限定されがちとなる非正規社員では、技能の向上する期間も勤続の初期に限られる傾向があると予想される。実際にはどうか。

図表 4-5 就業形態別、勤続年数と、2007年4月と比べた仕事遂行能力の変化

		上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下	無回答	合計	度数
		正社員	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	8.6%	47.4%	41.2%	1.5%	0.0%	1.2%
	およそ5年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	7.4%	46.5%	44.2%	0.8%	0.8%	0.4%	100.0%	258
	およそ8年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	7.2%	29.9%	61.0%	0.5%	0.3%	1.1%	100.0%	374
	およそ9年目以降(7年10ヶ月以降)	4.0%	30.2%	61.5%	1.9%	0.6%	1.8%	100.0%	1078
	正社員全体	5.7%	35.0%	56.0%	1.4%	0.5%	1.4%	100.0%	2035
非正規社員		上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下	無回答	合計	度数
	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	3.8%	35.0%	57.7%	1.3%	0.6%	1.6%	100.0%	317
	およそ5年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	5.1%	19.2%	71.8%	1.3%	0.0%	2.6%	100.0%	156
	およそ8年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	5.0%	15.0%	75.8%	0.8%	0.0%	3.3%	100.0%	120
	およそ9年目以降(7年10ヶ月以降)	0.0%	13.3%	82.9%	1.0%	1.0%	1.9%	100.0%	105
	非正規社員全体	3.7%	24.8%	67.8%	1.1%	0.4%	2.1%	100.0%	698

注)2007年から現在の勤務先で働いている人に限定して集計。

これに関して、図表4-5は、正社員と非正規社員について、現在の勤務先での勤続年数別に、2007年以降の「仕事遂行能力」の変化についてたずねた結果を集計したものである。集計結果をみると、正社員も非正規社員もともに、勤続年数が長くなるほど、「仕事遂行能力」の上昇を経験していない割合が高い。ただし、正社員では、およそ6年目以降も、「仕事遂行能力」に「変化なし」とする割合は、6割台にとどまるのに対し、非正規社員では、その割合は、勤続年数とともに高まり、とくにおよそ9年目以降では82.9%と多くを占める。正社員と比べて、非正規社員では、技能の向上を経験する期間が、勤続の初期に限定される傾向が強いことが分かる。

## 2. 5 勤続と今後の企業内キャリアの見通しとの関係

このようなキャリアのありかたは、勤務先における今後の仕事や教育訓練の機会についての認識にも反映されていると考えられる。これに関して、図表4-6は、正社員と非正規社員それぞれについて、勤続年数別に、「現在の勤務先で今の働き方を続けるとしたら」という条件で、今後3年間程度のあいだの仕事の変化の見通しについての回答を集計したものである。

図表 4-6 就業形態別、勤続年数と今後の仕事の変化との関係

		より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今は異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてあまらない	わからない	度数
		正社員	およそ1年目まで(1ヶ月～9ヶ月まで)	44.3%	41.6%	10.7%	45.6%	32.9%	4.7%	16.1%	1.3%
	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	47.8%	34.3%	9.9%	47.2%	35.8%	9.6%	15.1%	1.5%	5.9%	324
	およそ5年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	46.7%	35.7%	9.8%	40.8%	34.5%	7.8%	19.2%	0.4%	6.3%	255
	およそ8年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	46.6%	30.3%	10.5%	35.4%	35.9%	10.2%	24.1%	0.5%	5.9%	373
	およそ9年目以降(7年10ヶ月以降)	52.4%	31.2%	13.5%	37.3%	34.9%	15.3%	18.5%	1.0%	5.8%	1076
	正社員全体	49.5%	32.8%	11.8%	39.4%	35.0%	12.0%	18.9%	1.0%	6.1%	2177
非正規社員		より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今は異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてあまらない	わからない	度数
	およそ1年目まで(1ヶ月～9ヶ月まで)	28.4%	20.6%	7.4%	35.3%	19.1%	1.0%	32.8%	2.5%	11.8%	204
	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	18.0%	13.6%	5.4%	34.4%	19.9%	0.6%	40.4%	2.5%	9.8%	317
	およそ5年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	19.2%	14.1%	9.0%	23.7%	17.9%	1.9%	46.8%	3.2%	6.4%	156
	およそ8年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	17.5%	15.0%	5.0%	23.3%	19.2%	1.7%	45.0%	0.8%	11.7%	120
	およそ9年目以降(7年10ヶ月以降)	11.5%	7.7%	1.9%	18.3%	13.5%	0.0%	61.5%	0.0%	6.7%	104
	非正規社員全体	19.8%	14.8%	6.0%	29.4%	18.5%	1.0%	42.8%	2.1%	9.5%	901

注)無回答を除いて集計。

図表4-6から、正社員については、勤続年数にかかわらず、「より責任が重くなる」とする割合が5割前後を占める。また、「後輩の指導や育成をする機会が増える」とする割合も勤続年数にかかわらず3割台を占めている。「より難しい仕事を担当する」とする割合は、およそ3年目以降で少し低下するものの、それ以降も勤続年数にかかわらず3割程度を占めている。「担当する仕事の幅が広がる」とする割合も、およそ5年目以降で低下するものの、4割前後を維持している。このほか、「部下の評価や査定を行う立場になる」とする割合は、勤続に伴い高まり、およそ9年目以降では15.3%を占めている。そして、「今と変わらない」とする割合は、勤続年数にかかわらず2割前後にとどまる。

総じて、正社員については、現在の勤続年数にかかわらず、より難易度の高い仕事を担当したり、仕事の幅が広がったり、責任が重くなったり、教育訓練を担うようになったり、部下を持つようになったりなど、今後の仕事内容の変化を予想している割合が高いといえる。

これに対し、非正規社員では、いずれの勤続年数の層についても、今後について仕事内容の変化を予想する割合はより低い。とりわけ、正社員と比べて、「より責任が重くなる」および「より難しい仕事を担当するようになる」とする割合が低く、変化の内容としては、「担当する仕事の幅が広がる」とする割合が最も高い。しかも、非正規社員では、勤続年数が長くなるほど、「今と変わらない」とする割合が高くなり、とくに9年目以降では、61.5%が「今と変わらない」としている。

このように、非正規社員では、正社員と比べ、現在の働き方を続けるかぎり、今後、仕事内容の変化を予想する割合は低い。とくに、より責任の重い仕事や難易度の高い仕事を担当するようになる変化を予想する割合は、正社員と比べて低い。そして、仕事上の変化の内容としては、仕事の幅が広がることを予想する割合が最も高い。しかも、非正規社員では、勤続年数が長くなるほど、仕事が変わらないと考える割合が高くなる傾向がみられることも、正社員と異なっている。

### 3. 非正規社員のなかの企業内キャリア・教育訓練機会の多様性

#### 3. 1 非正規社員における仕事の変化・教育訓練の経験と技能向上との関係

もちろん、非正規社員のなかでも、企業内でのキャリアにちがいがあっても事実であろう。そして、非正規社員であっても、勤続に伴う仕事の変化があり、それに対応した教育訓練を受けている人では、継続に技能を向上させる機会も多いと考えられる。

図表 4-7 仕事遂行能力の向上に役立ったこと

上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けたこと	66.8%
部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをしたこと	29.1%
上司や同僚の仕事のやり方をみて学んだこと	55.8%
本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学んだこと	38.2%
今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験したこと	12.6%
ミーティング等を通じて、仕事の役立つ情報を共有したこと	30.2%
担当する仕事の範囲・幅が広がったこと	50.8%
任される仕事の責任が大きくなったこと	39.7%
勤務先の指示で研修に参加したこと	12.1%
就業時間外に会社の指示でなく、自らすすんで研修に参加するなど、勉強したこと	9.5%
その他	4.0%

注) 2007年から現在の勤務先に勤務しており、かつ、2007年4月と比べて仕事遂行能力が上昇した非正規社員のみ集計

この点について、図表 4-7 は、2007年4月と比べて「仕事遂行能力」が上昇したとする非正規社員について、「仕事遂行能力」の向上に役立ったことをたずねた結果である。

「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けたこと」(66.8%)、「上司や同僚の仕事のやり方をみて学んだこと」(55.8%)、「担当する仕事の範囲・幅が広がったこと」(50.8%)、「任される仕事の責任が大きくなったこと」(39.7%)、「本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学んだこと」(38.2%)といった経験が、「仕事遂行能力」の向上に役立ったと考えている割合が高い。

このように、技能の向上を経験した非正規社員には、上司や同僚からの指導や学習などの OJT や自己啓発などによる教育訓練のほか、仕事の幅が広がったり、責任が大きくなったりといった仕事内容の変化も、技能の向上に役立ったと実感されている。

図表 4-8 2007年4月と比べた仕事遂行能力の変化と、2007年度の仕事・教育訓練に関する経験

	「仕事の担当範囲」が「広がった」	「仕事のレベル」が「高くなった」	「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	Off-JTを「受けた」	自己啓発をした	度数
仕事遂行能力が向上した	65.3%	64.8%	55.8%	42.7%	40.7%	38.2%	10.6%	28.6%	33.7%	199
仕事遂行能力が向上しなかった	26.5%	18.6%	17.5%	17.5%	44.7%	46.1%	25.7%	15.7%	13.2%	479
非正規社員全体	37.9%	32.2%	28.8%	24.9%	43.5%	43.8%	21.2%	19.5%	19.2%	678

注) 2007年から現在の勤務先に勤務し、かつ2007年度に就業していた非正規社員に限定して集計。

こうした関係について、実態を確認するため、図表 4-8 は、非正規社員について、2007年4月と比べて「仕事遂行能力」の向上を経験した層とそれ以外の層とで、2007年度中の仕事内容の変化や教育訓練を経験した割合を比較したものである。図表 4-8 から、「仕事遂行能力」が向上した非正規社員ほど、「仕事の担当範囲」が「広がった」、「仕事のレベル」が「高くなった」、「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」といった仕事の変化や、「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」



り、Off-JTを「受けた」り、自己啓発をするなどの教育訓練を経験している割合が高い。

このような集計結果からは、非正規社員において、上司や同僚からの指導をつうじたOJTや、Off-JT、自己啓発といった教育訓練のほか、担当する仕事の幅が広がったり、仕事内容が高度化したり、責任が大きくなったりといった仕事内容の変化を経験することが、技能の向上を促すことが確認できる。

なお、「上司や同僚の仕事のやり方をみて学ぶこと」が「よくあった」とする割合は、「仕事遂行能力」の向上を経験した非正規社員で、むしろ少ない。上司や同僚などの指導を受けられないために、仕事のやり方をみて学び、結果としては、技能があまり向上しなかった人が少なくないことを反映しているものと推察される。

ところで、技能が向上している非正規社員は、企業にとって、今後もより高度な仕事や責任の重い仕事、幅広い仕事で活用しようとしている人材である可能性がある。そうしたキャリアを想定して、教育訓練を行っていることが考えられる。これに関して、図表4-9は、「仕事遂行能力」の向上を経験した非正規社員とそれ以外の非正規社員とで、今後の仕事の変化についての見通しを比較したものである。

図表4-9 2007年4月と比べた仕事遂行能力の変化と、今後の仕事の変化

	より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今とは異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてあまらない	わからない	度数
仕事遂行能力が上昇した	28.6%	26.1%	6.5%	47.7%	33.7%	3.5%	25.6%	1.5%	4.5%	199
仕事遂行能力が上昇せず	12.8%	7.9%	5.0%	20.1%	11.8%	0.0%	54.0%	2.3%	10.4%	483
非正規社員全体	17.2%	13.0%	5.6%	27.9%	18.4%	1.0%	45.6%	1.9%	9.0%	691

注)無回答を除いて集計している。

注)2007年から現在の勤務先に勤務し、かつ2007年度に就業していた非正規社員に限定して集計。

集計結果から、「仕事遂行能力」の向上を経験した非正規社員ほど、今後について、「より責任が重くなる」、「より難しい仕事を担当する」、「担当する仕事の幅が広がる」、「後輩の指導や育成をする機会が増える」といった仕事の変化を予想する割合が高く、仕事は「今と変わらない」と考えている割合は低い傾向にある。

このような認識は、企業が、今後、より高度な仕事や責任の大きな仕事、幅広い仕事で活用しようとしている非正規社員に対して、これまでも仕事内容の変化や教育訓練の機会を与えてきたため、技能が向上する傾向があったことを反映しているものと考えられる。

### 3. 2 非正規社員における年齢と企業内キャリア・教育訓練機会との関係

以上の分析から、非正規社員のなかでも、勤続の過程での仕事経験のあり方や教育訓練の機会はことなり、非正規社員としての技能向上の機会にちがいがあることが確認できた。

そうしたちがいに影響を与える要因のひとつとしては、非正規社員の年齢のちがいが考えられる。非正規社員のなかでも、若年層は、新卒の正社員と年齢的に近いことから、企業にとって、新入の正社員と同様の仕事の割り振りや配置、教育訓練の仕組みにのせやすいかもしれない。また、本人としても、職業的キャリアの初期にあることから、キャリア形成や技能習得に前向きである可能性もある。そうした意識に対応して、企業としても、徐々に高度な仕事や幅広い仕事を与え、それに対応した教育訓練を実施していると考えられる。

このように考えると、非正規社員のなかでも、とくに若年層は、勤続をつうじた仕事の変化や教育訓練の経験が多いかもしれない。実際にはどうか。

図表 4-10 年齢層別、勤続年数と 2007 年度の仕事・教育訓練に関する経験

年齢層	勤続年数	2007 年度の経験									度数
		「仕事の担当範囲」が「広がった」	「仕事のレベル」が「高くなった」	「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	Off-JTを「受けた」	自己啓発をした	
34 歳以下	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	48.1%	41.1%	34.2%	32.9%	46.8%	32.3%	46.2%	24.7%	20.9%	158
	およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	39.6%	33.5%	30.5%	18.3%	50.6%	21.3%	46.3%	17.7%	21.3%	164
	34歳以下非正規社員全体	43.8%	37.3%	32.3%	25.5%	48.8%	26.7%	46.3%	21.1%	21.1%	322
35 歳以上	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	38.3%	31.8%	24.7%	35.1%	43.5%	35.1%	41.6%	19.5%	20.1%	154
	およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	28.2%	24.5%	25.9%	17.6%	35.2%	13.9%	43.1%	18.1%	14.4%	216
	35歳以上非正規社員全体	32.4%	27.6%	25.4%	24.9%	38.6%	22.7%	42.4%	18.6%	16.8%	370

注) 2007年から現在の勤務先に勤務し、かつ2007年度に就業していた非正規社員に限定して集計。

まず、図表 4-10 は、非正規社員について、年齢層別に、勤務先での勤続年数と、2007 年度の仕事の変化や教育訓練の経験との関係をみたものである。34 歳以下の年齢層と、35 歳以上の年齢層とを比較すると、非正規社員のなかでも、34 歳以下のほうが、35 歳以上よりも、とくに、「仕事の担当範囲」が「広がった」、「仕事のレベル」が「高くなった」、「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」といった仕事の変化を経験する割合が高い。また、教育訓練の機会に関しても、とりわけ勤続年数が長い層で、34 歳以下のほうが、「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」や「上司や同僚のやり方を見て学ぶこと」を経験する割合が高い。非正規社員のなかでも、若年層ほど、仕事の変化を経験することが多く、職場での上司や同僚からの指導や学習といった OJT の機会も多い傾向にあることが分かる。

もちろん、こうした傾向の要因として、35 歳以上の非正規社員では、34 歳以上の若年層の非正規社員と比べて、すでに仕事経験をつうじて技能が高いため、勤続の初期からより難易度の高い仕事や幅広い仕事を担当しており、教育訓練の必要性も低いからということも考えられる。

図表 4-1-1 非正規社員の年齢層別、勤続年数と仕事の難易度  
(現在担当している仕事を新人が「一通り」できるようになる期間)

年齢層		1ヶ月以下	2～3ヶ月	6ヶ月程度	1年程度	2～3年程度	4年程度以上	わからない	合計	度数
		34歳以下	およそ3年目まで(2年9ヶ月まで)	22.6%	38.3%	12.8%	15.4%	4.9%	1.1%	4.9%
	およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	21.2%	32.1%	15.2%	12.7%	7.3%	2.4%	9.1%	100.0%	165
	34歳までの非正規社員全員	22.0%	36.0%	13.7%	14.4%	5.8%	1.6%	6.5%	100.0%	431
年齢層		1ヶ月以下	2～3ヶ月	6ヶ月程度	1年程度	2～3年程度	4年程度以上	わからない	合計	度数
		35歳以上	およそ3年目まで(2年9ヶ月まで)	29.9%	30.7%	20.9%	10.6%	2.8%	0.4%	4.7%
	およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	25.7%	35.5%	14.5%	14.5%	3.7%	0.9%	5.1%	100.0%	214
	35歳以上の非正規社員全員	28.0%	32.9%	17.9%	12.4%	3.2%	0.6%	4.9%	100.0%	468

この点について検討するため、図表 4-1-1 は、非正規社員について、年齢層別に、勤続年数と担当している仕事の難易度との関係についてみたものである。仕事の難易度の指標としては、現在担当している仕事を新人が「一通り」できるようになるまでの期間についての回答を用いている。図表 4-1-1 から、若年層の非正規社員のほうが、むしろ習得期間がより長い高度な仕事を担当している傾向にある。非正規社員では、年齢の高い層が、難易度の高い仕事を担当しているとはいえないことが確認できる。

また、図表 4-1-1 からは、34歳以下の非正規社員のほうが、勤続年数に伴い、「一通り」できるようになるために2年以上の期間を要する難易度の高い仕事を担当するようになる傾向が強い。これから、企業は、非正規社員のなかでも、若い年齢層の非正規社員に対して、徐々に、より高度な仕事や幅広い仕事を担当させるような仕事の割り振りや配置を行う傾向にあることが読み取れる。

図表 4-1-2 就業形態別、勤続年数と、2007年4月と比べた仕事遂行能力の変化

年齢層		上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下	無回答	合計	度数
		34歳以下	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	5.0%	36.3%	55.6%	1.3%	0.6%	1.3%
	およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	5.5%	15.2%	76.4%	0.6%	0.0%	2.4%	100.0%	165
	34歳までの非正規社員全員	5.2%	25.5%	66.2%	0.9%	0.3%	1.8%	100.0%	325
年齢層		上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下	無回答	合計	度数
		35歳以上	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	2.5%	33.8%	59.9%	1.3%	0.6%	1.9%
	およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	2.3%	17.1%	75.9%	1.4%	0.5%	2.8%	100.0%	216
	35歳以上の非正規社員全員	2.4%	24.1%	69.2%	1.3%	0.5%	2.4%	100.0%	373

注) 2007年から現在の勤務先で働いている人に限定して集計

それでは、このような傾向は、非正規社員の技能向上にどのように反映されているだろうか。図表 4-1-2 は、非正規社員について、年齢層別に、勤続年数と、2007年と比べた「仕事遂行能力」の変化との関係について集計したものである。図表 4-1-2 から、非正規社員のなかでも、若年層のほうが、およそ3年目までにおいて、「仕事遂行能力」の「上昇」ないし「やや上昇」を経験した割合が若干ではあるが高くなっている。しかし、およそ4年目以降の勤続年数が長い層については、ほとんどちがいがみられない。また、年齢層にかかわらず、勤続年数が長い層ほど、「仕事遂行能力」の上昇を経験する割合は低くなっている。

以上のように、非正規社員のなかでも、若年層ほど、仕事内容の変化を経験する傾向がある。ただし、若年層の非正規社員についても、仕事の変化を経験できる期間は、勤続年数の初期に限定される傾向がある。そのため、技能向上も、勤続をつむなかでやがて頭打ちになりがちとなることが読み取れる。

それでは、このような傾向は、非正規社員の今後の仕事の変化についての見通しにどのように反映されているだろうか。

図表 4 - 1 3 非正規社員の年齢層別、勤続年数と今後の仕事の変化との関係

	より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今とは異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてあまらない	わからない	度数	
34歳以下	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	28.2%	20.7%	6.8%	38.0%	26.3%	1.1%	30.1%	2.6%	11.3%	266
	およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	18.2%	15.8%	6.7%	28.5%	20.6%	1.8%	40.0%	3.0%	10.3%	165
	34歳以下非正規社員全体	24.4%	18.8%	6.7%	34.3%	24.1%	1.4%	33.9%	2.8%	10.9%	431
35歳以上	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	15.7%	11.8%	5.5%	31.4%	12.5%	0.4%	45.1%	2.4%	9.8%	255
	およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	15.3%	10.2%	5.1%	17.2%	14.4%	0.9%	58.1%	0.5%	6.5%	215
	35歳以上非正規社員全体	15.5%	11.1%	5.3%	24.9%	13.4%	0.6%	51.1%	1.5%	8.3%	470

注)無回答をの除いて集計。

この点に関して、図表 4 - 1 3 は、非正規社員について、年齢層別に、勤続年数と、今後の仕事の変化についての見通しとの関係をみたものである。図表 1 3 から、非正規社員のなかでも、34 歳までの若年層のほうが、今後の仕事の変化について、「より責任が重くなる」、「より難しい仕事を担当する」、「担当する仕事の幅が広がる」、「後輩の指導や育成をする機会が増える」といった仕事の変化を予想する割合が高く、仕事が「今と変わらない」と考えている割合は低い傾向にある。これから、非正規社員のなかでも、若年層では、勤続のなかで徐々に、難易度が高い仕事や責任の重い仕事、幅広い仕事を担当するというキャリアの見通しをもつ傾向にある。

他方で、35 歳以上の非正規社員では、勤続年数が短い層であっても、今後、「より責任が重くなる」、「より難しい仕事を担当する」、「後輩の指導や育成をする機会が増える」といった仕事の変化を予想する割合は、勤続年数が長い層と同様に低い。非正規社員のなかでも、とりわけ 35 歳以上の非正規社員に対しては、勤続の初期から、仕事の難易度や責任に変化がないような仕事の割り振りや配置が行われることが多いとみられる。

### 3. 3 正社員転換の仕組みと非正規社員の企業内キャリア・教育訓練機会

非正規社員が勤続するなかで経験する仕事の変化や教育訓練のあり方は、企業の人材活用のあり方からも影響を受けよう。ここでは、とくに正社員転換の仕組みの有無と、仕事の変化および教育訓練の機会との関係について検討することとしたい。

というのも、第 1 に、非正規社員から正社員への転換の仕組みをもうけている企業や

事業所は、非正規社員を基幹労働力として活用することに積極的なところが多く、非正規社員に対しても、徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当させている場合が多いと考えられる。

また、第2に、非正規社員から正社員への転換の仕組みがあれば、非正規社員として働く人について、正社員への転換をつうじた企業内での長期的なキャリアが想定できる。そのため、非正規社員のうちから、積極的に高度な仕事や幅広い仕事を担当させ、その育成をはかることが多いかもしれない。

さらに、第3に、正社員への転換の仕組みがある職場では、正社員への転換をめざして、新たな仕事や技能向上に取り組もうとする非正規社員が多いと考えられる。そのため、企業としては、そうした期待に応えるうえでも、非正規社員に対して積極的に高度な仕事や幅広い仕事を担当させ、それに対応した教育訓練を提供している可能性がある。

これらのことを考えると、非正規社員から正社員への転換の仕組みをもうけている企業や事業所では、非正規社員に対しても、勤続の相対的に長い期間にわたって、徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当させ、それに見合った教育訓練の機会を提供している傾向が強いと考えられる。実際にはどうか、調査データから検討してみたい。

ただし、以下の分析において、企業や事業所に転換の仕組みがあるかどうかは、個人アンケート調査の性格上、あくまで回答者である非正規社員の認識によっている。そのため、実際には転換の仕組みがあるにもかかわらず、回答者がそれを認識しておらず、仕組みが無いと答えている場合もある。

とはいえ、正社員への転換の仕組みがあると答えている非正規社員の職場では、正社員への転換の実績があったり、仕組みの存在が周知されていたりなど、転換の仕組みが実質的に機能しており、そのために非正規社員が仕組みの存在を認識していることが多いと考えられる。したがって、以下の集計結果は、転換の仕組みを用意し、実際にも運用している企業や事業所の職場と、そうでない職場の非正規社員のちがいを大きく反映していると考えられる。

また、これに加えて、正社員への転換の仕組みがあると考える非正規社員は、とくに正社員への転換への関心が高く、実際にもそれにむけて、新しい仕事や技能向上に取り組んでいることが多いかもしれない。そのため、個別に、企業から、高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会や教育訓練の機会が与えられている可能性もある。

いずれにせよ、集計結果からは、非正規社員から正社員への転換の仕組みが運用されている場合とそうでない場合とで、勤続に伴う非正規社員の仕事の変化や教育訓練の経験のあり方にどのようなちがいがあるのかを検討することは可能と考えられる。

図表4-14は、非正規社員から正社員への転換の仕組みの有無別に、勤続年数と、2007年度における仕事内容の変化との関係をみたものである。非正規社員のなかでも、正社員への転換の仕組みがあると、「仕事の担当範囲」が「広がった」、「仕事のレベル」

が「高くなった」、「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」といった仕事の変化を経験している割合が、高くなっている。

図表 4 - 1 4 正社員転換の制度の有無別、勤続年数と  
2007 年度の仕事・教育訓練に関する経験

制度あり	「仕事の担当範囲」が「広がった」	「仕事のレベル」が「高くなった」	「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「ときどきあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「ときどきあった」	Off-JTを「受けた」	自己啓発をした	度数
およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	57.6%	53.0%	43.9%	42.4%	42.4%	45.5%	34.8%	30.3%	19.7%	66
およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	46.2%	43.6%	42.3%	16.7%	55.1%	20.5%	43.6%	23.1%	17.9%	78
正社員転換制度あり全体	51.4%	47.9%	43.1%	28.5%	49.3%	31.9%	39.6%	26.4%	18.8%	144
制度なし	「仕事の担当範囲」が「広がった」	「仕事のレベル」が「高くなった」	「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「ときどきあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「ときどきあった」	Off-JTを「受けた」	自己啓発をした	度数
およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	39.5%	32.5%	25.9%	32.1%	45.7%	30.9%	46.1%	20.2%	21.0%	243
およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	29.8%	24.4%	24.1%	18.4%	38.1%	16.1%	44.8%	16.7%	17.4%	299
正社員転換制度なし全体	34.1%	28.0%	24.9%	24.5%	41.5%	22.7%	45.4%	18.3%	19.0%	542

注) 2007年から現在の勤務先に勤務し、かつ2007年度に就業していた非正規社員に限定して集計。

正社員への転換の仕組みがあるとする非正規社員でも、このうち「仕事の担当範囲」が「広がった」および「仕事のレベル」が「高くなった」とする割合は、勤続年数が長い層では低下している。しかし、およそ4年目以降の勤続年数の長い層でも、その割合は、それぞれ46.2%と43.6%というように、高い割合を維持している。また、「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」とする割合も、勤続年数にかかわらず、4割台（3年目までで43.9%、4年目以降で42.3%）を占めている。

同じく図表4-14から、教育訓練に関する経験をみると、正社員への転換の仕組みがあるとする非正規社員のほうが、それ以外の非正規社員よりも、「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」や「上司や同僚のやり方を見て学ぶこと」、Off-JTの受講を経験する割合が高い。

以上から、非正規社員のなかでも、正社員への転換の仕組みがある場合には、企業が、非正規社員に対して、勤続のより長期にわたり、徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当させ、それに見合った教育訓練の機会を提供している傾向が読み取れる。

このような傾向のちがいは、非正規社員が担当する仕事の水準にも影響を与えている可能性がある。これについて、図表4-15は、非正規社員から正社員への転換の仕組みの有無別に、勤続年数と、担当している仕事の難易度（現在担当している仕事を新人が「一通り」できるようになるまでの期間）との関係についてみたものである。

図表4-15から、正社員への転換の仕組みがあるとする非正規社員のほうが、「一通り」できるようになるための期間が「1ヶ月以下」の難易度のとくに低い仕事を担当する割合が小さい。その分、「2～3ヶ月」「6ヶ月程度」「1年程度」「2～3年程度」の難易

度の仕事を担当しているとする割合がそれぞれやや高くなっている。正社員への転換の仕組みがある企業や事業所の非正規社員のほうが、それ以外の非正規社員よりも、難易度の高い仕事を経験する傾向が確認できる。

図表 4 - 1 5 正社員転換の制度の有無別、勤続年数と技能水準  
(現在担当している仕事を新人が「一通り」できるようになる期間)

制度あり	1ヶ月以下	2~3ヶ月	6ヶ月程度	1年程度	2~3年程度	4年程度以上	わからない	合計	度数
	およそ3年目まで(10ヶ月~2年9ヶ月まで)	12.6%	39.8%	20.4%	22.3%	3.9%	1.0%	0.0%	100.0%
およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	15.2%	34.2%	21.5%	16.5%	6.3%	0.0%	6.3%	100.0%	79
正社員転換制度あり全体	13.7%	37.4%	20.9%	19.8%	4.9%	0.5%	2.7%	100.0%	182
制度なし	1ヶ月以下	2~3ヶ月	6ヶ月程度	1年程度	2~3年程度	4年程度以上	わからない	合計	度数
	およそ3年目まで(10ヶ月~2年9ヶ月まで)	29.6%	33.4%	15.9%	10.8%	3.8%	0.7%	5.8%	100.0%
およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	26.1%	33.8%	13.0%	13.0%	5.0%	2.0%	7.0%	100.0%	299
正社員転換制度なし全体	28.1%	33.6%	14.7%	11.7%	4.3%	1.3%	6.3%	100.0%	715

しかし、正社員への転換の仕組みがあるとする非正規社員であっても、勤続年数が長いほうが、より難易度の高い仕事を担当しているという傾向はみられない。すでに指摘したように、勤続年数が長くなれば、「一通り」以外の部分で、高度な仕事を担当している可能性はある。とはいえ、図表でみたような非正規社員全体の傾向と同様、正社員への転換の仕組みがあるとする非正規社員であっても、「一通り」とみなせる仕事の範囲については、勤続年数にかかわらず入社当初と大きく変わらないことが多いようである。

図表 4 - 1 6 正社員転換の制度の有無別、勤続年数と、  
2007年4月と比べた仕事遂行能力の変化

制度あり	上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下	無回答	合計	度数
	およそ3年目まで(10ヶ月~2年9ヶ月まで)	10.3%	47.1%	36.8%	1.5%	1.5%	2.9%	100.0%
およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	5.1%	17.7%	74.7%	0.0%	0.0%	2.5%	100.0%	79
正社員転換制度あり全体	7.5%	31.3%	57.1%	0.7%	0.7%	2.7%	100.0%	147
制度なし	上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下	無回答	合計	度数
	およそ3年目まで(10ヶ月~2年9ヶ月まで)	1.6%	32.1%	63.8%	1.2%	0.4%	0.8%	100.0%
およそ4年目以降(2年10ヶ月以降)	3.3%	15.7%	76.9%	1.3%	0.3%	2.3%	100.0%	299
正社員転換制度なし全体	2.6%	23.1%	71.0%	1.3%	0.4%	1.7%	100.0%	545

注) 2007年から現在の勤務先で働いている人に限定して集計。

正社員への転換の仕組みの有無は、非正規社員の技能向上の機会とどのような関係にあるか。図表 4 - 1 6 は、非正規社員について、正社員への転換の仕組みの有無別に、勤続年数と、2007年と比べた「仕事遂行能力」の変化との関係について集計したものである。図表から、非正規社員のなかでも、とくに正社員への転換の仕組みがあり、かつ勤続年数が短い層で、「仕事遂行能力」の「上昇」ないし「やや上昇」を経験した割合が高い。また、勤続年数が長い層（およそ4年目以降）についても、正社員への転換の仕組みがあるとする非正規社員のほうが、「上昇」および「やや上昇」とした割合はやや高くなっている。

図表4-14でみたように、正社員への転換の仕組みがある場合、とくに勤続年数が短い層に対して、より高度な仕事や幅広い仕事を担当するような仕事の変化や教育訓練の機会が多く与えられている。その分、とくに勤続の短い層の非正規社員において、技能の向上を経験した割合が高くなっているものと考えられる。

図表4-17 正社員転換の制度の有無別、勤続年数と今後の仕事の変化との関係

	より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今とは異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてあまらない	わからない	度数	
制度あり	およそ1年目まで(1ヶ月～9ヶ月まで)	40.0%	25.7%	14.3%	51.4%	28.6%	2.9%	22.9%	0.0%	8.6%	35
	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	25.0%	29.4%	5.9%	50.0%	39.7%	2.9%	26.5%	0.0%	7.4%	68
	およそ5年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	29.0%	25.8%	3.2%	35.5%	32.3%	0.0%	35.5%	0.0%	0.0%	31
	およそ8年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	29.6%	14.8%	0.0%	37.0%	29.6%	7.4%	37.0%	0.0%	7.4%	27
	およそ9年目以降(7年10ヶ月以降)	14.3%	9.5%	4.8%	38.1%	28.6%	0.0%	47.6%	0.0%	4.8%	21
	正社員転換制度あり全体	28.0%	23.6%	6.0%	44.5%	33.5%	2.7%	31.3%	0.0%	6.0%	182
制度なし	およそ1年目まで(1ヶ月～9ヶ月まで)	26.0%	19.5%	5.9%	32.0%	17.2%	0.6%	34.9%	3.0%	12.4%	169
	およそ3年目まで(10ヶ月～2年9ヶ月まで)	15.9%	8.9%	4.9%	30.1%	14.2%	0.0%	44.3%	3.3%	10.2%	246
	およそ5年目まで(2年10ヶ月～4年9ヶ月まで)	17.1%	11.4%	9.8%	21.1%	13.8%	2.4%	49.6%	4.1%	8.1%	123
	およそ8年目まで(4年10ヶ月～7年9ヶ月まで)	14.0%	15.1%	6.5%	19.4%	16.1%	0.0%	47.3%	1.1%	12.9%	93
	およそ9年目以降(7年10ヶ月以降)	11.0%	7.3%	1.2%	13.4%	8.5%	0.0%	65.9%	0.0%	7.3%	82
	正社員転換制度なし全体	17.7%	12.5%	5.8%	25.7%	14.4%	0.6%	45.9%	2.7%	10.4%	713

注)無回答をの除いて集計。

今後の仕事の見通しについてはどうか。図表4-17は、勤続年数と、今後の仕事の変化についての見通しとの関係をみたものである。図表4-17から、非正規社員のなかでも、正社員への転換の仕組みがあるとする非正規社員のほうが、今後の仕事の変化について、「より責任が重くなる」、「より難しい仕事を担当する」、「担当する仕事の幅が広がる」、「後輩の指導や育成をする機会が増える」といった仕事の変化を予想する割合が高く、仕事が「今と変わらない」と考えている割合は低い。

ただし、正社員への転換の仕組みがあるとする非正規社員であっても、勤続年数が長くなるほど、仕事の変化を予想する割合は低下し、「今と変わらない」とする割合も2割台から4割台へと徐々に高くなる傾向がみられる。この点は、図表4-6でみたように、正社員では、勤続年数にかかわらず、「今と変わらない」とする割合が2割前後にとどまるのとは対照的である。

このように、非正規社員のなかでも、正社員への転換の仕組みがある場合には、今後の仕事内容の変化について、難易度が高い仕事や責任の重い仕事、幅広い仕事を担当させるようなキャリアを予想している割合が高い。

しかし、正社員への転換の仕組みがある場合にも、勤続年数が長い非正規社員ほど、そうした機会を小さく考える傾向にある。こうした傾向は、正社員への転換の仕組みがあっても、非正規社員として経験できる仕事の範囲に限定があり、非正規社員として勤続をつんでも一定以上の仕事の経験ができない場合が多いことを反映していると考えられ



る。

ところで、正社員への転換の対象としては、非正規社員のなかでも、若年層が中心となることが多いと考えられる。そのため、正社員への転換の仕組みがある場合でも、高度な仕事や幅広い仕事が割り振られるのは、とくに若年層が中心となっていることも考えられる。

図表４－１８ 正社員転換の制度がある場合の、年齢層別、勤続年数と今後の仕事の変化との関係

	より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今とは異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてあまらない	わからない	度数
制度あり、およそ3年目までかつ、34歳まで	39.7%	31.7%	9.5%	57.1%	44.4%	3.2%	20.6%	0.0%	4.8%	63
制度あり、およそ3年目までかつ、35歳以上	15.0%	22.5%	7.5%	40.0%	22.5%	2.5%	32.5%	0.0%	12.5%	40
制度あり、およそ3年目まで全体	30.1%	28.2%	8.7%	50.5%	35.9%	2.9%	25.2%	0.0%	7.8%	103
制度あり、およそ4年目以降かつ、34歳まで	27.9%	23.3%	4.7%	41.9%	39.5%	4.7%	32.6%	0.0%	4.7%	43
制度あり、およそ4年目以降かつ、35歳以上	22.2%	11.1%	0.0%	30.6%	19.4%	0.0%	47.2%	0.0%	2.8%	36
制度あり、およそ4年目以降全体	25.3%	17.7%	2.5%	36.7%	30.4%	2.5%	39.2%	0.0%	3.8%	79
正社員転換制度あり全体	32.7%	27.6%	7.5%	46.7%	32.2%	2.3%	28.0%	0.5%	5.1%	214
正社員転換制度なし全体	18.3%	14.1%	6.6%	26.1%	14.6%	0.8%	44.1%	3.3%	10.5%	830
34歳まで全体	24.4%	18.8%	6.7%	34.3%	24.1%	1.4%	33.9%	2.8%	10.9%	431
35歳以上全体	15.5%	11.1%	5.3%	24.9%	13.4%	0.6%	51.1%	1.5%	8.3%	470

注)無回答をの除いて集計。

この点について確認するため、図表４－１８は、正社員への転換制度があるとする非正規社員について、勤続年数および年齢別に、今後の仕事の変化についての見通しを集計したものである。これをみると、同じく正社員への転換の仕組みがあるとする非正規社員のなかでも、とくに、勤続の短い（およそ3年目まで）若年層（34歳まで）の非正規社員で、最も仕事の変化があることを予想している割合が高い。また、勤続の長い（およそ4年目以降）非正規社員についても、若年層のほうが、仕事の変化を予想している割合が高くなっている。そして、とくに勤続が長く（およそ4年目以降）、年齢も高い層（35歳以上）の非正規社員では、正社員への転換の仕組みがあっても、今後の仕事に変化しないとする割合が最も高く47.2%となっている。

これから、正社員への転換の仕組みがある場合に、若年層で勤続年数が短い非正規社員に対して、とくに高度な仕事や幅広い仕事を徐々に担当させるような仕事の割り振りや配置が行われていることが分かる。他方で、その反対に、年齢がより高く、勤続年数が長い非正規社員では、正社員への転換の仕組みがあっても、そうした仕事の割り振りや配置はあまりおこなわれていない。これは、正社員への転換の仕組みの主な対象が若年層であることや、とくに勤続年数が短い非正規社員のなかにも、正社員への転換を目指して働いている人が多く含まれることを反映していると推察される。

#### 4. 非正規社員におけるキャリア形成機会と技能向上への意欲

前節まででみたように、正社員と比べて、非正規社員では、勤続年数がのびると、より高度な仕事を経験したり、幅広い仕事を経験したりといった仕事の変化を経験する機会が小さくなる傾向がある。とはいえ、非正規社員から正社員への転換の仕組みをもうける企業など、企業によっては、相対的に長期にわたり、非正規社員に対して徐々に高度な仕事や幅広い仕事を経験させるキャリアを用意していることも確認できた。そして、このように、勤続に伴い、徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会があることは、非正規社員として働く人の技能形成を促すと考えられる。

これをふまえると、企業が、非正規社員として働く人に対して、正社員への転換をつうじてという選択肢もふくめ、勤続をつうじて徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当できるような企業内キャリアを提供するようになることは、非正規社員の技能形成を促すことにつながると考えられる。

しかし、もちろん、企業として、非正規社員に対して、高度な仕事や幅広い仕事を担当させるような仕事の割り振りや配置を行っても、非正規社員の側が、それに対応すべく技能を向上させようとする意欲をもたなければ、技能形成はうまくすすまないであろう。

したがって、企業による非正規社員に対するキャリア形成の機会の提供が、非正規社員として働く人の技能向上を促す効果について検討するうえでは、そうした機会の提供と、働く人の技能向上への意欲との関係についても検討する必要があるだろう。すなわち、企業が、勤続に伴い、より高度な仕事や幅広い仕事を担当するキャリアを非正規社員に提供する場合、非正規社員の側も、自らの技能向上への意欲をもつようになるかについて、確認することが重要と考える。

図表 4-19 今の仕事のための技能向上意欲別、今後の仕事の変化

	より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今とは異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてまらない	わからない	度数
そう思う	30.2%	24.9%	7.7%	43.2%	22.5%	1.8%	27.2%	2.4%	10.1%	169
ある程度そう思う	23.4%	17.4%	6.6%	33.3%	24.8%	1.1%	37.6%	1.4%	7.7%	351
あまりそう思わない／まったくそう思わない	11.1%	7.8%	4.8%	20.4%	12.0%	0.3%	55.1%	2.7%	9.6%	334
わからない	16.3%	9.3%	4.7%	14.0%	4.7%	2.3%	51.2%	2.3%	20.9%	43
非正規社員全体	19.8%	14.8%	6.0%	29.4%	18.5%	1.0%	42.8%	2.1%	9.5%	901

注)無回答を除いて集計。非正規社員全体の集計は、技能高上意欲に関する設問に無回答のケースを含んだ全体の集計である。

そこで、図表 4-19 は、非正規社員について、「今の仕事のため」の技能向上への意欲と、今後の仕事の変化についての認識との関係について、集計したものである。図表 4-19 から、「今の仕事のために」「仕事の能力や知識」を高めたいという考えについて肯定的な意見をもつ非正規社員ほど、今後の仕事の変化について、「より責任が重くな

る」、「より難しい仕事を担当する」、「担当する仕事の幅が広がる」、「後輩の指導や育成をする機会が増える」といった変化を予想している割合が高く、「今と変わらない」と考えている割合が低い。

これは、今後、非正規社員として働くなかでも、勤務先の企業でキャリアを広げる機会があると考えている非正規社員ほど、技能向上への意欲が高い傾向にあることを反映していると考えられる。これから、企業が、非正規社員に対して企業内でのキャリア形成の機会を与えることは、非正規社員の技能向上への意欲を高める効果があると考えられることができる。

このような傾向は、現在の勤務先での勤続年数が長い非正規社員についてもあてはまるだろうか。すなわち、一定の勤続をへて一通りの仕事ができるようになり、さらにより高度な仕事が割り振られるような場合にも、非正規社員はいつそう技能を高ようとす意欲をもつであろうか。

図表 4－20 勤続年数階層別、今の仕事のための技能向上意欲別、今後の仕事の変化

3 年 目 ま で		より責任が 重くなる	より難しい 仕事を担 当する	今とは異な る分野の 仕事を担 当する	担当する 仕事の幅 が広がる	後輩の指 導や育成 をする機 会が増 える	部下の評 価や査定 を行う立 場になる	今と変わ らない	いずれも あてま らない	わからない	度数
	そう思う	33.6%	26.5%	7.1%	46.0%	23.0%	1.8%	23.9%	2.7%	11.5%	113
	ある程度 そう思う	24.5%	18.0%	6.0%	40.5%	25.0%	0.5%	32.0%	2.0%	9.0%	200
	あまり そう思 わない/ まった くそう 思わな い	13.8%	9.9%	6.1%	24.3%	13.8%	0.0%	50.3%	2.8%	9.4%	181
	わから ない	12.0%	4.0%	4.0%	16.0%	4.0%	4.0%	48.0%	4.0%	24.0%	25
	おおよ そ3年 目ま での 非正 規社 員全 体	22.1%	16.3%	6.1%	34.7%	19.6%	0.8%	37.4%	2.5%	10.6%	521
4 年 目 以 降		より責任が 重くなる	より難しい 仕事を担 当する	今とは異な る分野の 仕事を担 当する	担当する 仕事の幅 が広がる	後輩の指 導や育成 をする機 会が増 える	部下の評 価や査定 を行う立 場になる	今と変わ らない	いずれも あてま らない	わからない	度数
	そう思う	23.2%	21.4%	8.9%	37.5%	21.4%	1.8%	33.9%	1.8%	7.1%	56
	ある程度 そう思う	21.9%	16.6%	7.3%	23.8%	24.5%	2.0%	45.0%	0.7%	6.0%	151
	あまり そう思 わない/ まった くそう 思わな い	7.8%	5.2%	3.3%	15.7%	9.8%	0.7%	60.8%	2.6%	9.8%	153
	わから ない	22.2%	16.7%	5.6%	11.1%	5.6%	0.0%	55.6%	0.0%	16.7%	18
	おおよ そ4年 目以 降の 非正 規社 員全 体	16.6%	12.6%	5.8%	22.1%	17.1%	1.3%	50.3%	1.6%	8.2%	380

注) 無回答を除いて集計。非正規社員全体の集計は、技能高上意欲に関する設問に無回答のケースを含んだ全体の集計である。

図表 4－20 は、これを確かめるため、非正規社員について、勤続年数別に、「今の仕事のため」の技能向上への意欲と、今後の仕事の変化についての認識との関係を見たものである。図表 4－20 から、勤続年数が長い非正規社員（おおよそ 4 年目以降）についても、「今の仕事のために」「仕事の能力や知識」を高めたいという考えについて肯定的な意見をもつ非正規社員ほど、今後の仕事の変化について、「より責任が重くなる」、「より難しい仕事を担当する」、「担当する仕事の幅が広がる」、「後輩の指導や育成をする機会が増える」といった変化を予想している割合が高く、「今と変わらない」と考えている割合が低い。

勤続が長い層についても、今後、非正規社員として働くなかで、勤務先の企業でキャリアを広げる機会があると考えている非正規社員ほど、技能向上への意欲が高い傾向にあることを反映していると考えられる。これをふまえると、勤続が長い層の非正規社員

についても、企業がさらにキャリア形成の機会を与えることで、技能向上への意欲を維持したり向上させたりする効果があることが読み取れる。

非正規社員として働く人の技能形成を促すうえでは、現在の仕事だけでなく、やがて担当するであろう仕事を想定して、自らの技能の向上に取り組んでもらうことも大事であろう。今後の仕事に役立つような技能形成への意欲を高めるうえでも、企業が、非正規社員に対して企業内でのキャリア形成の機会を与えることが重要と考えられる。

図表 4-2-1 将来の仕事のための技能向上意欲別、今後の仕事の変化

	より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今とは異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてあまらない	わからない	度数
そう思う	27.9%	22.6%	8.8%	36.4%	22.3%	1.4%	34.6%	1.8%	9.2%	283
ある程度そう思う	20.3%	15.0%	5.0%	32.0%	20.3%	.3%	40.9%	1.4%	9.2%	359
あまりそう思わない／まったくそう思わない	8.5%	5.5%	2.5%	18.1%	12.6%	1.5%	56.8%	4.0%	9.0%	199
わからない	15.5%	6.9%	10.3%	19.0%	10.3%	1.7%	44.8%	1.7%	15.5%	58
非正規社員全体	19.8%	14.8%	6.0%	29.4%	18.5%	1.0%	42.8%	2.1%	9.5%	901

注) 無回答を除いて集計。非正規社員全体の集計は、技能高上意欲に関する設問に無回答のケースを含んだ全体の集計である。

そこで、図表 4-2-1 は、非正規社員について、「将来の仕事のため」の技能向上への意欲と、今後の仕事の変化についての認識との関係についてみたものである。図表から、「将来の仕事のために」「仕事の能力や知識」を高めたいという考えについて、肯定的な意見をもつ非正規社員ほど、やはり、今後の仕事の変化について、「より責任が重くなる」、「より難しい仕事を担当する」、「担当する仕事の幅が広がる」、「後輩の指導や育成をする機会が増える」といった変化を予想している割合が高く、「今と変わらない」と考えている割合が低い。

図表 4-2-2 勤続年数階層別、将来の仕事のための技能向上意欲別、今後の仕事の変化

3年目まで		より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今とは異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてあまらない	わからない	度数
	そう思う	29.9%	24.1%	9.1%	40.6%	22.5%	1.1%	30.5%	2.7%	9.6%	187
ある程度そう思う	22.9%	15.7%	4.8%	37.6%	21.9%	0.5%	36.2%	1.4%	10.0%	210	
あまりそう思わない／まったくそう思わない	6.5%	5.4%	2.2%	20.7%	12.0%	0.0%	55.4%	4.3%	9.8%	92	
わからない	16.1%	6.5%	9.7%	22.6%	9.7%	3.2%	32.3%	3.2%	22.6%	31	
およそ3年目までの非正規社員全体	22.1%	16.3%	6.1%	34.7%	19.6%	0.8%	37.4%	2.5%	10.6%	520	
4年目以降		より責任が重くなる	より難しい仕事を担当する	今とは異なる分野の仕事を担当する	担当する仕事の幅が広がる	後輩の指導や育成をする機会が増える	部下の評価や査定を行う立場になる	今と変わらない	いずれもあてあまらない	わからない	度数
	そう思う	24.0%	19.8%	8.3%	28.1%	21.9%	2.1%	42.7%	0.0%	8.3%	96
	ある程度そう思う	16.8%	14.1%	5.4%	24.2%	18.1%	0.0%	47.7%	1.3%	8.1%	149
	あまりそう思わない／まったくそう思わない	10.3%	5.6%	2.8%	15.9%	13.1%	2.8%	57.9%	3.7%	8.4%	107
	わからない	14.8%	7.4%	11.1%	14.8%	11.1%	0.0%	59.3%	0.0%	7.4%	27
およそ4年目以降の非正規社員全体	16.6%	12.6%	5.8%	22.1%	17.1%	1.3%	50.3%	1.6%	8.2%	380	

注) 無回答を除いて集計。非正規社員全体の集計は、技能高上意欲に関する設問に無回答のケースを含んだ全体の集計である。

これは、今後、非正規社員として働くなかでも、勤務先の企業でキャリアを広げる機会があると考えている非正規社員ほど、そうした将来の仕事に向けて技能を高めようと

する意欲が高まる傾向にあることを反映していると考えられる。これをふまえると、企業が、非正規社員に対して企業内でのキャリア形成の機会を与えることは、非正規社員が今後のキャリアのために技能を向上させようとする意欲を高める効果をもつと考えられる。

さらに、図表4-22は、非正規社員について、勤続年数別に、「将来の仕事のため」の技能向上への意欲と、今後の仕事の変化についての認識との関係をみたものである。図表から、勤続年数の長短にかかわらず、「将来の仕事のために」「仕事の能力や知識」を高めたいという考えについて、肯定的な意見をもつ非正規社員ほど、今後の仕事の変化について、「より責任が重くなる」、「より難しい仕事を担当する」、「担当する仕事の幅が広がる」、「後輩の指導や育成をする機会が増える」といった変化を予想している割合が高く、「今と変わらない」と考えている割合が低い。

勤続年数の長短にかかわらず、今後、勤務先で非正規社員として働くなかでキャリアを広げる機会があると考えている非正規社員ほど、今後のキャリアのために技能を向上させようとする意欲が高い傾向にあるといえる。これをふまえると、勤続年数にかかわらず、企業が継続的にキャリア形成の機会を与えることが、今後のキャリアに向けた非正規社員の技能向上への意欲を維持したり向上させたりするうえで重要であることが分かる。

## 5. まとめ

本章での分析結果をまとめると以下のようなになる。

- (1) 非正規社員と比べ正社員の勤続年数は長い傾向にある。そして、正社員のなかに、同一の勤務先で勤続をつみ、管理職層へと昇進するキャリアを歩む者が少なくない。
- (2) 正社員では、勤続をつうじて、徐々に難易度の高い高度な仕事を担当するようになる傾向がある。これに対し、非正規社員では、勤続年数と担当する仕事の難易度とのあいだの相関関係は明確でない。「一通り」とみなせる仕事の範囲については、勤続年数にかかわらず入社当初と大きく変わらないことが多いといえる。
- (3) 正社員も非正規社員もともに、勤続年数の短い時期に、担当する仕事の幅の拡大や仕事の高度化、責任の増加といった仕事の変化や、OJTをつうじた教育訓練を経験する割合が高い。
- (4) 正社員では、勤続年数がのびても、担当する仕事の幅の拡大や仕事内容の高度化、責任の増加などを体験する割合は高い。これに対し、非正規社員では、その割合は、勤続に伴い、低下する傾向にある。正社員と比べ、非正規社員では、勤続をつうじて仕事の高度化や仕事の範囲の広がりを体験するようなキャリアを経験できる期間が勤続の初期に限られる傾向にあるといえる。

- (5) 正社員も非正規社員もともに、勤続年数が長くなるほど、技能の向上を経験する割合は低くなる。ただし、とくに、非正規社員では、技能向上を経験する期間が、勤続の初期に限定される傾向が強い。
- (6) 正社員については、現在の勤続年数にかかわらず、より難易度の高い仕事を担当したり、仕事の幅が広がったり、責任が重くなったり、教育訓練を担うようになったり、部下を持つようになったりなど、今後の仕事内容の変化を予想している割合が高い。これと比べ、非正規社員では、今後、仕事内容の変化を予想する割合はより低い。しかも、勤続年数が長くなるほど、仕事が変わらないと考える割合が高くなる傾向がみられる。
- (7) 非正規社員のなかでも、キャリア形成や技能形成の機会にはちがいがあがる。そして、非正規社員において、上司や同僚からの指導をつうじた OJT や、Off-JT、自己啓発といった教育訓練のほか、担当する仕事の幅が広がったり、仕事内容が高度化したり、責任が大きくなったりといった仕事内容の変化を経験することは、技能の向上を促している。また、今後、より高度な仕事や責任の重い仕事、幅広い仕事を担当するキャリアの見通しがある非正規社員ほど、技能向上を経験している。
- (8) 非正規社員のなかでも、若年層ほど、仕事の変化を経験することが多く、職場での上司や同僚からの指導や学習といった OJT の機会も多い傾向にある。企業は、非正規社員のなかでも、とくに若い年齢層の非正規社員に対して、より高度な仕事や幅広い仕事を徐々に担当させるような仕事の割り振りや配置を行う傾向にあると考えられる。ただし、若年層の非正規社員についても、仕事の変化を経験できる期間は、勤続年数の初期に限定される傾向がある。そのため、技能向上も、勤続をつむなかでやがて頭打ちになりがちとなっている。
- (9) 非正規社員のなかでも、若年層では、勤続のなかで徐々に、難易度が高い仕事や責任の重い仕事、幅広い仕事を担当するというキャリアの見通しをもつ傾向にある。他方で、とりわけ 35 歳以上の非正規社員に対しては、勤続の初期から、仕事の難易度や責任に変化がないような仕事の割り振りや配置が行われることが多いとみられる。
- (10) 非正規社員のなかでも、正社員への転換の仕組みがある場合には、企業が、非正規社員に対して、勤続のより長期にわたり、徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当させ、それに見合った教育訓練の機会を提供している傾向がみられる。正社員への転換の仕組みがあると、非正規社員が、難易度の高い仕事を体験する傾向もみられる。
- (11) 正社員への転換の仕組みがある場合、とくに勤続年数が短い層に対して、より高度な仕事や幅広い仕事を担当するような仕事の変化や教育訓練の機会が多く与えられている。その分、とくに勤続の短い層の非正規社員において、技能の向上を経験した割合が高くなっている。

- (12) 正社員への転換の仕組みがある場合、非正規社員は、今後の仕事内容の変化について、難易度が高い仕事や責任の重い仕事、幅広い仕事を担当させるようなキャリアを予想している割合が高い。しかし、正社員への転換の仕組みがある場合にも、勤続年数が長い非正規社員では、そうした機会を小さく考える傾向にある。
- (13) 正社員への転換の仕組みがある場合に、若年層で勤続年数が短い非正規社員に対して、とくに高度な仕事や幅広い仕事を徐々に担当させるような仕事の割り振りや配置が行われている。他方で、その反対に、年齢がより高く、勤続年数が長い非正規社員では、正社員への転換の仕組みがあっても、そうした仕事の割り振りや配置はあまりおこなわれていない。これは、正社員への転換の仕組みの主な対象が若年層であることや、とくに勤続年数が短い非正規社員のなかに、正社員への転換を目指して働いている人が多く含まれることを反映していると考えられる。
- (14) 勤続年数にかかわらず、今後、非正規社員として働くなかでも、勤務先の企業でキャリアを広げる機会があると考えている非正規社員ほど、今の仕事に関する技能を向上させようとする意欲や、今後のキャリアのために技能を向上させようとする意欲が高い傾向にある。これから、企業が、非正規社員に対して企業内でのキャリア形成の機会を与えることは、現在の仕事のためや今後のキャリアに向けた非正規社員の技能向上への意欲を高める効果があると考えられる。

以上のように、正社員と非正規社員の企業内でのキャリア形成や技能形成の機会に関して、第 1 に、正社員と比べて、非正規社員では、勤続年数が長くなると、高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会が減少し、教育訓練の機会も小さくなることから、勤続をつうじた技能の向上が早期に頭打ちになりがちであること、第 2 に、とはいえ、非正規社員のなかでも、そうした傾向の強さにはちがいがあり、若年層の非正規社員や、正社員への転換の仕組みがある企業で働く非正規社員では、より長期にわたり、上述のような仕事の変化や教育訓練を経験する傾向にあること、第 3 に、ただし、若年層の非正規社員や、正社員への転換の仕組みがある企業で働く非正規社員であっても、勤続が長くなると、やはり仕事の変化や教育訓練を経験する機会が減少する傾向がみられることが確認できた。

こうした傾向の背景にあると考えられる、企業の非正規社員活用の実態としては、第 1 に、企業の多くが、正社員と比べて、非正規社員に担当させる仕事の範囲をより狭く限定していることがあげられる。

ただし、第 2 に、企業が非正規社員に担当させる仕事の範囲は多様であり、非正規社員の基幹的な活用をはかる企業では、非正規社員の広い範囲の仕事を担当させるため、相対的に長い期間にわたって、非正規社員に対し徐々に高度な仕事や幅広い仕事を担当させるとともに、それに対応した教育訓練を実施していると考えられる。

そして、第 3 に、そうした企業では、非正規社員の定着化や仕事意欲の向上のほか、育成した非正規社員をより高度な仕事で長期的に活用するため、正社員から非正規社員への転換の仕組みを運用する傾向にあるとみられる。

第 4 に、正社員の転換の主な対象は、若年層の非正規社員である場合が多いと考えられる。

第 5 に、相対的に広い仕事を非正規社員に担当させている企業でも、非正規社員に担当させる仕事の範囲には、一定の限界がもうけられている。そのため、正社員への転換がないかぎり、非正規社員として働く人のキャリア（勤続をつうじて社内で経験できる仕事の範囲）には、上限があることが多いと考えられる。

本章の分析からは、非正規社員の技能形成の機会は、非正規社員が企業内で経験できるキャリアのあり方に大きく規定されていることが確認できた。非正規社員にとって、勤続をつうじたキャリア形成の機会は、正社員と比べて限られており、それに応じて、非正規社員の技能形成の機会も、勤続の初期に限定される傾向にあるといえる。ただし、非正規社員から正社員への転換の仕組みをもうける企業など、企業により、非正規社員としての企業内キャリアのあり方にはちがいがあり、それに応じて、技能形成の機会も多様化していることも確認できた。

これふまえると、非正規社員として働く人の能力開発をすすめるうえでは、第 1 に、非正規社員に対して、広い範囲の仕事を担当させ、長期にわたり勤続に伴いキャリア形成をはかれるような仕事の割り振りや配置を行う企業が増えることのほか、第 2 に、企業内での正社員への転換や他社への転職をつうじて、非正規社員として働く人が長期的にキャリア形成をはかる機会を広げることが必要と考えられる。そのための、企業における正社員転換の仕組みの普及や、労働市場の整備が重要となろう。そのようにして、非正規社員として働く人のキャリア形成の機会が拡大しないかぎり、非正規社員の能力開発の機会が広がることは考えにくいといえる。



## 第IV部：資料

## (1) 厚生労働省『平成 17 年度能力開発基本調査』と経済産業省『企業活動基本調査』のデータマッチングについて

本研究プロジェクトでは、第Ⅰ部～第Ⅲ部の『働くことと学ぶことについての調査』の分析以外に、従業員への企業内訓練の実施、すなわち人的資本投資が企業の生産性の向上につながるのかを計量的に検証するため、厚生労働省『平成 17 年度能力開発基本調査』（以下、「能開調査」）と経済産業省『企業活動基本調査』（以下、「企活」）の特別集計を行った<sup>1</sup>。ここでは、その作業結果を紹介する。

第Ⅰ部～第Ⅲ部で分析に用いた『働くことと学ぶことについての調査』は就業者調査であることから、企業の生産性の指標を客観的な数値として調査することはできなかった。そこで、企業の生産性についての数値データを豊富に調査している「企活」を用いた分析を企画した。しかし、「企活」には企業内訓練に関する情報がないため、民間企業の能力開発について詳細に調査をしている「能開調査」とのデータマッチングを行うこととした。

両調査には、帝国データバンクコードが共通に付与されており、これをキー項目として両調査のマッチングを試みた。

「企活」は平成 14～17 年度についての生産性指標を調査した平成 15 年～18 年の各年調査を用いた。平成 17 年度の「能開調査」は平成 16 年度の企業内訓練の実施について調査しているため、平成 16 年度の正社員と非正社員それぞれへの企業内訓練の実施が、(1)平成 16～18 年度各年度の生産性に与える影響と、(2)平成 15 年度とくらべた、平成 16～18 年度各年度の生産性上昇率に与える影響の 2 つの分析を計画した。

まず、「能開調査」と同一年度についての生産性指標を調査した平成 17 年「企活」のマッチングを行った。<sup>2</sup> 平成 17 年「企活」の帝国データバンクコードを付与されていたサンプルサイズは 27,868、「能開調査」企業票のサンプルサイズは 1,312 で、帝国データバンクコードを共通キー項目としてマッチさせた結果、382 サンプルがマッチされた。

計量分析に用いる変数の欠損がないという条件を課すと、サンプル数はさらに減少することから、この帝国データバンクコードを用いたデータマッチングだけでは、計量分析に十分なサンプル数が確保できないと考え、以下の方法で追加のサンプル確保を目指した。①本社所在地、②産業分類、③企業全体の平成 16 年度売上上の 3 変数をキー項目として、マッチングを試みるという方法である。

共通キー項目として、④企業全体の常用雇用者数も候補として考えられたが、「企活」では「常用雇用者」だけの数値がなく、「有給役員」を含み、「他企業等への出向者」も含む数値であるのに対し、「能開調査」の方では単に「常用雇用者」で定義が同一ではないため、①～③だけでどの程度識別できるのか試みることにした。

<sup>1</sup> ここで用いられた個票データの使用に際しては、統計法等に基づいた統計の目的外使用の許可を得ている。

<sup>2</sup> 平成 17 年「企活」では、平成 16 年度の生産性情報を報告している。

マッチングを試みた結果、①～③の3変数だけでは識別できないサンプルが多く存在することがわかった。そのため、帝国データバンクコードを用いたマッチングと異なり確実な識別のできないこの方法でのデータマッチングは断念することとした。帝国バンクのコードを用いてマッチングできたサンプルの基本統計量は、図表1のとおりである。

図表1 データマッチングできたサンプルの主な変数の記述統計量

	obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
「企活」					
売上	382	86324.38	310015.60	355	2846256
仕入高	373	55077.31	217077.90	0	2031935
常用雇用者数	382	1477.09	6780.49	50	111440
出向数	159	277.87	922.85	0	8062
パート（常用）	271	463.45	5891.14	0	96867
非常用従業員数	109	18.29	73.68	0	463
派遣	217	109.81	329.49	0	3063
有形固定資産額	379	21755.03	110030.80	0	1674750
外資比率	382	3.68	13.65	0	100
設立時期	382	1865.64	427.80	0	2005
「能開調査」					
正社O f f J T有無	382	1.46	1.52	1	9
正社O J T有無	382	1.63	1.56	1	9
非正社O f f J T有無	272	1.69	0.46	1	2
非正社O J T有無	275	1.72	0.45	1	2
派遣O f f J T有無	215	1.81	0.39	1	2
派遣O J T有無	218	1.79	0.41	1	2
O f f J T費用	241	15562.63	129315.60	5	1865000

次に、帝国データバンクコードでマッチできる382ケースで分析を行うべきかを検討した。図表1から、正社員についての計量分析には、370程度のサンプルは確保できることが分かる。これらのサンプルを用いて、分析計画(1)の中の正社員への企業内訓練が生産性に対して及ぼす影響についてOLS分析を行った結果が図表2である。(1)～(2)の被説明変数は平成16年度の常時従業員1人当たり売上の対数値で、平成16年度の訓練変数を入れた場合と入れない場合のモデルを推計している。このとき、固定資産と仕入高については、それぞれ常時従業員1人当りに変換した上で対数をとっている。一方、(3)～(4)は被説明変数が付加価値の対数値である。これは、付加価値＝営業利益＋給与総額＋租税公課＋減価償却費＋賃貸料で算出する。ただし、営業利益＝売上高－売上原価－販売費・一般管理費で算出している。

図表 2 生産性に対する企業内訓練の効果についての分析結果 (OLS 分析)

	(1) 常時従業員1人当たり売上	(2) 常時従業員1人当たり売上	(3) 付加価値(対数)	(4) 付加価値(対数)
対数固定資産(常時従業員1人当たり)	0.10618 [0.000]***	0.10529 [0.000]***		
対数仕入高(常時従業員1人当たり)	0.40341 [0.000]***	0.39252 [0.000]***		
対数常時従業員数			0.92097 [0.000]***	0.90712 [0.000]***
対数固定資産			0.14159 [0.000]***	0.14195 [0.000]***
正社員OffJT実施ダミー		-0.06111 [0.421]		0.10343 [0.247]
正社員計画的OJT実施ダミー		0.07829 [0.200]		0.06405 [0.371]
企業規模ダミー、本社地域ブロックダミー	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	1.77034 [0.000]***	1.74519 [0.000]***	1.40167 [0.000]***	1.38849 [0.000]***
Observations	363	339	359	337
R-squared	0.711	0.706	0.919	0.921
Fstats	41.969	36.272	190.961	175.071
p-value	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

p values in brackets

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

この結果から、いずれの定式化においても正社員への Off-JT 実施ダミーあるいは正社員への計画的 OJT の実施ダミーは、生産性に統計的に有意な影響を及ぼしていないことが示された。このような結果となった理由として、サンプルサイズが小さいことから推計係数の標準偏差が大きくなっていること、また、より深刻な問題として同時期の企業内訓練の実施と生産性についての分析であるため内生性が影響していること、以上2点が考えられる。当初は、さらに操作変数法を用いた分析を行う予定だったが、操作変数の候補となる変数についても欠損のないサンプルとなるとさらにサンプル数が減少することもあり、そうしたサンプルサイズでは、操作変数法を用いる妥当性を欠くと考え、分析はここまでで終えることとした。

最後に、異なる時点のデータマッチング、つまり「能開調査」と平成18年「企活」のデータマッチングの結果を紹介しておこう。平成18年「企活」のサンプルのうち24671サンプルについて帝国データバンクコードが付与されていた。これを用いて「能開調査」とマッチさせたところ、361サンプルがマッチできることが分かった。さらに、平成17年「企活」とマッチできた382サンプルは、この361サンプルの中にすべて含まれることもわかった。

「能開調査」は企業が行う能力開発の実態について詳細に調査しているものの、上記の分析に使える調査項目は含まれていない。また、パネル調査ではなく、毎年調査対象が変わる標本調査であるため、その他の年度の「能開調査」も用いても、企業の能力開発の実施が生産性に及ぼす影響を検証することはかなわない。そこで、本研究プロジェクトでは、「能開調査」とその他のデータとのマッチングを行い分析を試みたが、「企活」とのデータマッチングに関

しては、マッチング自体が容易ではないことが示された<sup>3</sup>。

【参考文献】

Abe, Masahiro and Isao Ohashi (2004) "Inter-Industry and Firm Size Effects on Wage Differentials and Efficiency Wages in Japan," Hitotsubashi University Research Unit for Statistical Analysis in Social Sciences Discussion Paper Series, No. 25, April 2004.

Hayami, Hitoshi and Masahiro Abe (1999) "Labour Demands by Age and Gender in Japan: Evidences from Linked Micro Data," Keio Economic Observatory Occasional Paper E. No 23, Feb. 1999: paper presented at the International Symposium on Employer-Employee Linked Data by Bureau of Census, Bureau of Labor Statistics, A.P.Sloan Foundation, National Science Foundation and European Union, Washington DC, 21-22 May 1998.

(黒澤昌子・原ひろみ)

---

<sup>3</sup> Abe and Ohashi (2004) では、賃金センサスと『平成 11 年度女性雇用管理基本調査』のマッチングを行っており、両調査のうちマッチングできた事業所票は約 800 で、マッチング成功率は 11.4%と報告している (800 / 6990)。また、『商業統計』・『工業統計』と賃金センサスとの事業所番号を用いたデータマッチングに関しては、Hayami and Abe (1999) で試みがなされている。工業統計とのマッチング成功率は非常に低いものの (1992 年が 2.53%、1993 年が 1.58%)、商業統計とのマッチング成功率は高い (1992 年が 63.8%、1993 年が 84.3%、1994 年が 76.8%)。

## (2) 『働くことと学ぶことについての調査』の追加変数について

『働くことと学ぶことについての調査』の概要は、調査シリーズ No. 63 にまとめられているとおりであるが、分析に際して必要な時間あたり賃金を以下のとおり新たに作成した。また同時に面接調査票で設問として直接設定されていないものの利用可能な情報を変数として追加した。

### 1. 分析に用いた時間あたり賃金の定義

2008年9月と2007年3月の給与を1時間あたりに換算し、その金額を時間あたり賃金と呼ぶ。時間あたり賃金は以下のように計算している。

2008年9月の時間あたり賃金について、まず9月の最後の週に働いていた場合、その時間あたりに換算した金額を用いる。支払い形態に関係なく給与を1時間あたりで回答している場合は、その金額を用いる。給与を1日あたりで回答している場合、1日の所定内労働時間を8時間とし、1日あたり給与を8で割った金額を用いる。給与を1ヶ月あたり、および1年あたりで回答している場合、1ヶ月を4週間、1年を48週間と仮定して、1週間の所定内労働時間にそれらを乗じたものをそれぞれの労働時間として時間あたり賃金を計算する。ただし給与の支払い形態が歩合給であり、かつ給与金額を1時間あたりで回答している場合は、その金額を用い、給与形態が歩合給であり、かつ給与金額を1時間あたり以外で回答している場合は、時間あたり賃金を計算できないため非該当とする。

次に2008年9月の最後の週に働いていなかった、あるいは無回答であった場合においても、月単位での回答を求めている2008年9月の給与については、支払われているケースもありうる。そのため給与を時間あたりの金額で回答している場合には、その金額を用いる。

2007年3月の時間あたり賃金は、上と同じように時間あたりに換算している。ただし2007年3月の最終週の所定内労働時間はレンジの情報のみ利用できる。そのため各レンジに対しては中央値を、オープンエンドの45時間以上に対しては45時間を所定内労働時間として、時間あたり賃金を計算する。具体的な変数作成の作業は、下記のとおりである。

### (1) 2008年9月の給与 (wage08)<sup>1</sup>

#### ① 時間あたり賃金が計算できるケース ⇒ 時間あたり賃金

時間あたりに割り戻す基準は q42\_1sq で判断する<sup>2</sup>。

・1時間あたり：金額そのまま ⇒ q42\_1\_1

<sup>1</sup> 以降の各変数の後ろにある括弧内の文字列 wage08, wage07, trng\_before, seconde\_returner, no\_mrrg\_period, no\_child\_period は、『働くことと学ぶことについての調査』のデータセット内に追加作成した変数名である。

<sup>2</sup> q42\_1sq の他に以降で q から始まる文字列は、『働くことと学ぶことについての調査』のデータセットの変数名を表している。

- ・1日あたり：1日8時間で計算  $\Rightarrow q42\_1\_2 / 8$
- ・1カ月あたり：1月4週で計算  $\Rightarrow q42\_1\_3 / (q41\_1\_1 * 4)$
- ・1年あたり：1年48週で計算  $\Rightarrow q42\_1\_4 / (q41\_1\_1 * 48)$

**② 時間あたり賃金が計算できないケース  $\Rightarrow$  非該当**

非該当となるのは以下の場合。

- ・ $q42\_1sq$  = 「1カ月あたり」または「1年あたり」のうち、1週間の所定内労働時間  $q41\_1\_1$  = 「非該当」または「無回答」
- ・ $q42\_1$  = 「歩合給」のうち、 $q42\_1sq$  = 「1時間あたり」以外
- ・ $q42\_1$  = 「給与がなかった」

**③ 給与金額に関する情報が無回答  $\Rightarrow$  無回答**

$q42\_1\_1 \sim q42\_1\_5$  のいずれかが「無回答」

**(2) 2007年3月の給与 (wage07)**

**① 時間あたり賃金が計算できるケース  $\Rightarrow$  時間あたり賃金**

時間あたりに割り戻す基準は  $q42\_2sq$  で判断する。なお1週間の所定内労働時間は  $q41\_2\_2$  の各レンジの中央値を用いる。

- ・1時間あたり：金額そのまま  $\Rightarrow q42\_2\_1$
- ・1日あたり：1日8時間で計算  $\Rightarrow q42\_2\_2 / 8$
- ・1カ月あたり：1月4週で計算  $\Rightarrow q42\_2\_3 / (q41\_2\_2 \text{ のレンジの中央値 } * 4)$
- ・1年あたり：1年48週で計算  $\Rightarrow q42\_2\_4 / (q41\_2\_2 \text{ のレンジの中央値 } * 48)$

**② 時間あたり賃金が計算できないケース  $\Rightarrow$  非該当**

非該当となるのは以下の場合。

- ・ $q42\_2sq$  = 「1カ月あたり」または「1年あたり」のうち、1週間の所定内労働時間  $q41\_2\_2$  = 「非該当」、「無回答」または「覚えていない」
- ・ $q42\_2$  = 「歩合給」のうち、 $q42\_2sq$  = 「1時間あたり」以外
- ・ $q42\_2$  = 「給与がなかった」
- ・ $q42\_2$  = 「働いていなかった」

**③ 給与金額に関する情報が無回答  $\Rightarrow$  無回答**

$q42\_2\_1 \sim q42\_2\_5$  のいずれかが「無回答」

## 2. 調査票の回答項目以外で追加された変数の定義

以下は、調査票の回答項目として直接設定されていないが、『働くことと学ぶことについての調査』のデータセットに加えられている変数について説明する。

### (1) 入社前研修ダミー (trng\_before)

就業する直前の未就業の期に教育訓練(Off-JT)を受けているケースを1としている。そうでなければ0としている。

### (2) 出向・復職ダミー (secondee\_returner)

出向または復職したケースは1としている。そうでなければ0としている。

q4\_a##\$ (主な勤務先の変化) は経験した勤務先の会社の数を表し、基本的に勤務先が変わると1から2, 3, 4, …と通し番号が増えていく (ただし無職期間は q4\_a##\$ = 0)<sup>3</sup>。出向した場合も通し番号は増えるが、出向先からもとの勤務先に戻ると、通し番号をもとに戻している。また出向以外の理由で離職していた場合も、もとの勤務先に戻れば通し番号をもとに戻している。したがって secondee\_returner = 1 のケースは通し番号が必ずしも昇順になっていない。

### (3) 結婚時期無回答ダミー (no\_mrrg\_period)

婚姻状態は、留置調査票と面接調査票の両方から得られる共通の情報が一致しないケースがある。具体的には、婚姻状態について留置票の変数 q38 (現在の未既婚) と q39#02 (現在の同居者) から結婚していると考えられるが、面接票の変数 q10\_77a ~ q10\_08c (結婚期間) のいずれにも無回答である。この場合、結婚時期無回答ダミーを1とし、そうでなければ0とする。

### (4) 子ども生年無回答ダミー (no\_child\_period)

子ども生年についても、留置調査票と面接調査票の両方で共通する情報が一致しないケースがある。具体的には留置票の変数 q39#03 (現在の同居者) , 面接票の変数 q11\_child (子どもの人数) から子どもがいると考えられるが、q11\_77 ~ q11\_08 (子ども生年ダミー) までについていずれにも無回答であるケースがある。そのようなケースを1としている。そうでなければ0としている。

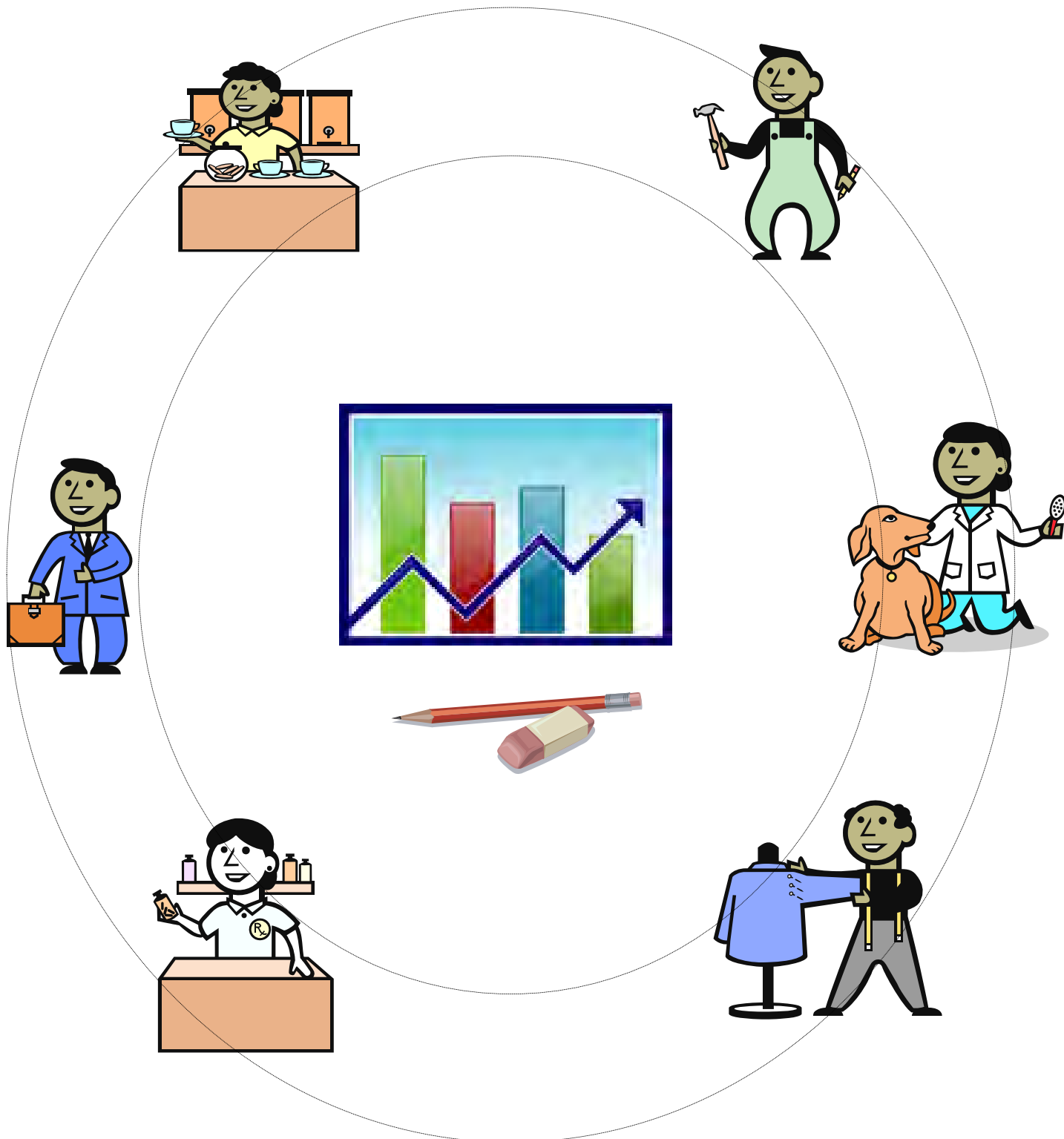
(山本雄三)

---

<sup>3</sup> q4\_a##\$ (主な勤務先の変化) は四半期ごとの主な勤務先を表す変数である。##は西暦(年度)の下二桁を表し、\$はa~dでそれぞれ第1四半期から第4四半期を表す。例えば1996年度第一四半期(4~6月)の変数名はq4\_a96aであり、2003年度第4四半期(1~3月)のそれはq4\_a03dである。



# 『働くことと学ぶことについての調査』



## ～調査ご協力のお願い～

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

労働政策研究・研修機構は、厚生労働省所管の独立行政法人です。

当機構では、このたび、厚生労働省職業能力開発局からの要請をうけて、日本人の全般的な働き方と仕事のためのスキルや知識を高めるための取り組みの実態を把握するために、「働くことと学ぶことについての調査」を実施することとしました。この調査は、能力開発を十分に行える社会環境の在り方についての検討資料とするものです。

調査の結果は、当機構内に設置された「非正社員の活用と人材育成に関する研究会」において分析し、その結果をもとに政策提言を行ってまいります。

日本全体の傾向をつかむため、無作為に選ばせていただいた結果、あなた様に調査へのご回答をお願いさせていただくことになりました。

ご回答頂きました内容はすべて統計的にコンピューターで処理し、個人名が他に漏れることはありません。大変お忙しい中誠に恐縮ですが、調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。また、このアンケート調査とともに、別途、インタビュー調査も行わせていただきますが、あわせてご協力をお願い申し上げます。

なお、調査の実施にあたっては、社団法人中央調査社に調査票の送付・回収作業を委託しておりますことを申し添えます。

敬具

平成 20 年 10 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 稲上 毅

### <非正社員の活用と人材育成に関する研究会>

佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授（座長）
香川 めい	立教大学社会学部 助教
黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員
佐野 嘉秀	法政大学経営学部 准教授
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員
山本 雄三	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

■ 調査票の内容についてのお問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
人材育成研究部門

■ 調査票の回収については、下記の調査機関までお問い合わせください。

社団法人 中央調査社 管理部



### <ご記入上のお願い>

- 本アンケートは、回答をお願いしたご本人がお答えいただきますようお願いいたします。
- 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、( ) や  の中に具体的にご記入ください。
- 本アンケート調査の回収および統計処理は、社団法人中央調査社に委託しております。ご記入いただいたアンケート、後日、調査員が回収に伺います。

\* 当機構は厚生労働省所管の独立行政法人です。国内外の労働問題や労働政策について総合的な調査研究等を行うことにより、労働政策の立案や労働政策の効果的で効率的な推進に寄与することを目的とした組織です。詳細については、インターネットの当機構のHP (<http://www.jil.go.jp>) または同封のパンフレットをご覧ください。

**I. はじめに、現在のあなたの働き方についておうかがいします。**

※ 現在とは、2008年9月のことです。

※ 事業を営んでいる方や家業を手伝っている方は、勤務先の会社を事業あるいは家業に置き換えて、以下の質問にお答えください。

問 1 現在の勤務先の会社で、今、あなたはどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

※ 派遣会社に正社員として雇用されている派遣社員の方も、「10 派遣社員」を選択してください。

1	経営者・役員 (2.1)
2	自営業主・自由業者・内職 (7.5)
3	家族従業員 (4.8)
4	正社員・正職員 (役職なし) (40.3)
5	正社員・正職員 (職長、班長、組長) (7.5)
6	正社員・正職員 (係長、係長相当職) (5.6)
7	正社員・正職員 (課長、課長相当職) (4.0)
8	正社員・正職員 (部長、部長相当職) (0.9)
9	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時
10	派遣社員 (3.7) (23.1)
11	その他 (0.7)

勤務先の会社での呼び名 (呼称) を具体的に  
にお答えください。

例) 社員、社長、キャスト、パートナー、スタッフなど

勤務先での呼び名を記入後、  
付問 1 - 1 へお進みください

付問 1 - 1 【問 1 で 9~11 を選んだ方にお尋ねします。1~8 を選んだ方は次ページ問 2 へ】

あなたが、もし希望したとすると、現在の勤務先で正社員に採用・登用される可能性は、どれくらいだと思いますか。(○は1つ)

- |   |                  |   |                   |
|---|------------------|---|-------------------|
| 1 | 間違いなく登用される (6.7) | 4 | ほぼ見込みはない (17.7)   |
| 2 | ほぼ登用される (9.2)    | 5 | まったく見込みはない (27.9) |
| 3 | 半々 (13.6)        | 6 | わからない (23.0)      |
- 無回答 (1.8)

付問 1 - 2 【問 1 で 9~11 を選んだ方におたずねします】

現在の勤務先では、あなたは○カ月など期間を決めての雇用 (=雇用契約期間の定めがある契約) ですか。雇用契約期間の定めがある場合は、その期間をご記入ください。(○は1つ)

※ 派遣社員として働いている方は、派遣元での雇用契約期間をご記入ください。

- |   |   |
|---|---|
| 1 | 雇用契約期間の定めがある (37.6) → 雇用契約期間は <input type="text"/> 年 <input type="text"/> カ月 → 付問 1 - 3 へ |
| 2 | 雇用期間の定めがない (定年までの雇用を含む) (42.1) } 平均 (1.6 年)   |
| 3 | わからない (15.6) } 問 2 へ  |
- 無回答 (4.7)

付問 1 - 3 【付問 1 - 2 で 1 を選んだ方におたずねします】

あなたの雇用契約は、更新される可能性がどの程度ありますか。(○は1つ)

1	ほぼ間違いなく更新される (59.7)	4	更新される可能性が低い (1.0)
2	更新される可能性が高い (25.8)	5	更新されない (3.9)
3	半々 (5.8)	6	更新されるかどうかまったくわからない (3.1)
			無回答 (0.7)

【全員の方に】

問 2 あなたが現在の勤務先で働き始めたのはいつからですか。また、それは何歳頃でしたか。

※ 派遣社員として働いている方は、現在の派遣先で働き始めたときをお答えください。

※ 現在の勤務先で、途中で働き方（正社員、アルバイト、自営業など）を変えた人は、今の働き方を始めたときではなく、現在の勤務先で働き始めたときをお答えください。

西暦 年 歳頃から  
平均 (2001 年) 平均 (26.9 歳)

問 3 あなたは、現在の勤務先で、今の働き方となる直前の働き方は何でしたか。

(○は1つ)

1	学校卒業後、勤務先も働き方もずっと同じである (24.9)
2	現在と同じ勤務先で、パート・契約社員など非正社員として働いていた (3.5)
3	現在と同じ勤務先で、正社員として働いていた (2.6)
4	他の勤務先で、パート・契約社員など非正社員として働いていた (17.5)
5	他の勤務先で、正社員として働いていた (33.4)
6	自営業だった (1.7)
7	派遣社員だった (2.9)
8	この働き方となる前は働いていなかった (10.0)
9	いずれにもあてはまらない (2.7)
	無回答 (0.8)

問 4 あなたが現在の勤務先で今の働き方を選んだ理由は何ですか。(○はいくつでも)

1	やりたい仕事ができるから (30.6)	10	組織にしばられたくないから (6.1)
2	資格を活かしたいから (15.1)	11	勤務時間や労働日数が短いから (9.4)
3	能力を発揮したいから (19.6)	12	自分の都合のよい時間に働けるから (14.0)
4	責任の少ない仕事だから (1.7)	13	通勤時間が短いから (18.5)
5	収入が安定しているから (23.8)	14	年収を一定以内におさえたいから (3.1)
6	収入が多いから (7.4)	15	家計の補助、学費等を得たいから (10.5)
7	雇用が安定しているから (16.3)	16	仕事と生活を両立しやすいから (15.9)
8	家業を継ぐため (6.9)	17	時間に余裕ができたから (5.1)
9	正社員として働ける会社がなかったから (6.0)	18	その他 (具体的に: ) (8.2) 無回答 (0.5)

問 5 現在、あなたの勤務先の会社全体は、主にどのような事業をしていますか。(○は1つ)

※ 以下で特に断りのない限り、派遣社員として働いている方は、現在の派遣先についてお答えください。

1	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	9	不動産業、物品賃貸業 (1.1)
2	建設業 (8.0)	10	学術研究、専門・技術サービス業 (3.5)
3	製造業 (17.0)	11	宿泊業、飲食サービス業 (5.7)
4	電気・ガス・熱供給・水道業 (1.5)	12	生活関連サービス業、娯楽業 (4.6)
5	情報通信業 (3.9)	13	教育、学習支援業 (3.9)
6	運輸業、郵便業 (5.1)	14	医療、福祉 (8.7)
7	卸売業、小売業 (15.9)	15	その他のサービス業 (10~14 以外) (8.6)
8	金融業、保険業 (4.3)	16	その他 (6.7)
			無回答 (0.2)

事業の内容を具体的にお答えください。

例) 学習塾、板金工場、自動車販売、生花販売など

問 6 あなたの現在の勤務先の会社全体で働いている人は、何人くらいですか。あなたご自身、家族従業者、パートや契約社員なども含めてお答えください。(○は1つ)

1	4人以下 (13.5)	6	300~999人 (9.9)
2	5~9人 (10.0)	7	1000人以上 (15.6)
3	10~29人 (13.7)	8	官公庁 (公務員) (4.8)
4	30~99人 (14.3)	9	わからない (6.4)
5	100~299人 (11.4)		無回答 (0.4)

**問 7 現在の勤務先で、今、あなたはどのような仕事をしていますか。(○は1つ)**

- |    |  |
|----|--|
| 1  | 専門・技術的職業（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど）（16.6）                        |
| 2  | 管理的職業（企業・官公庁における課長職以上、経営者など）（3.6）                                |
| 3  | 事務的職業（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など）（21.0）                           |
| 4  | 販売的職業（店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）（17.7）                          |
| 5  | サービスの職業（理・美容師、料理人、ウエイトレス、ホームヘルパーなど）（12.5）                        |
| 6  | 技能工・生産工程に関わる職業（製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、<br>大工、電気工事、農水産物加工など）（20.3） |
| 7  | 運輸・通信的職業（トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など）（4.6）                        |
| 8  | 保安的職業（警察官、消防官、自衛官、警備員など）（1.1）                                    |
| 9  | 農・林・漁業に関わる職業（農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、<br>水産物養殖・漁獲など）（0.9）             |
| 10 | その他（1.6）<br>無回答（0.1）   |

お仕事の内容を具体的にお答えください。

例) 美容師、レジ係、経理など

**問 8 あなたは、現在、労働組合に入っていますか。(○は1つ)**

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| 1 | 勤務先の労働組合に入っている（27.9）  |
| 2 | 勤務先以外の労働組合に入っている（1.6） |
| 3 | 入っていない（69.7）          |

無回答（0.8）

問 9 今あなたが働いている職場について、あてはまるものはありますか。

(○はいくつでも)

1	残業している人が多い(37.0)	11	新人の仕事や生活についての相談相手が決められている(6.5)
2	人員が常に不足している(29.4)	12	将来の仕事について相談できる機会がある(8.3)
3	締め切りや納期がきつい職場である(15.8)	13	研修会などの仕事の知識や技術を高める機会が多い(24.2)
4	辞める人が多い(20.3)	14	経験する仕事の順番がはっきりしている(6.4)
5	お互いに助け合う雰囲気がある(37.7)	15	いずれもあてはまらない(8.4)
6	一人ひとりが独立して行う仕事が多い(25.3)		
7	職場の人と協力して行う仕事が多い(36.9)		
8	先輩が後輩を教える雰囲気がある(26.8)		
9	本人の希望で異動できる仕組みがある(9.9)		
10	パートや契約社員などから正社員になれる制度がある(15.5)		

無回答(0.4)

問 10 今のあなたの仕事に、新人を配属した場合、どのくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思いますか。(○は1つ)

1	1カ月以下(9.9)	4	1年程度(20.9)	7	6～9年程度(1.6)
2	2～3カ月程度(20.1)	5	2～3年程度(18.0)	8	10年以上(1.4)
3	6カ月程度(15.3)	6	4～5年程度(6.7)	9	わからない(5.8)

無回答(0.3)

問 11 あなたの現在の仕事上の能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか。

(○は1つ)

1	とても役に立つ(11.1)	4	まったく役に立たない(4.1)
2	ある程度役に立つ(50.8)	5	わからない(15.3)
3	あまり役に立たない(18.6)		

無回答(0.2)

問 12 あなたは、現在の仕事について、以下の a～l にどの程度、満足していますか。

(○はそれぞれ1つずつ)

	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満	無回答
a 収入の水準	1 (8.2)	2 (25.4)	3 (28.5)	4 (23.0)	5 (14.5)	(0.4)
b 収入の安定性	1 (13.8)	2 (29.5)	3 (30.1)	4 (15.8)	5 (10.3)	(0.6)
c 労働時間	1 (16.9)	2 (27.4)	3 (27.1)	4 (17.7)	5 (10.0)	(0.9)
d 休日・休暇	1 (25.9)	2 (28.2)	3 (20.7)	4 (16.5)	5 (8.2)	(0.5)
e 仕事の量	1 (12.3)	2 (23.2)	3 (36.2)	4 (19.1)	5 (8.7)	(0.4)
f 仕事内容	1 (17.5)	2 (32.5)	3 (34.1)	4 (11.5)	5 (3.8)	(0.6)
g 職場の人間関係	1 (21.7)	2 (36.1)	3 (27.3)	4 (9.9)	5 (4.4)	(0.5)
h 雇用・就業の安定性	1 (15.6)	2 (26.9)	3 (39.0)	4 (11.2)	5 (6.4)	(0.9)
i 仕事に役立つ能力や知識 を身につける機会	1 (12.2)	2 (30.4)	3 (40.2)	4 (11.7)	5 (5.1)	(0.4)
j 能力を発揮する機会	1 (12.9)	2 (30.9)	3 (43.5)	4 (8.4)	5 (3.6)	(0.6)
k 仕事全体	1 (11.0)	2 (37.5)	3 (37.9)	4 (9.5)	5 (3.6)	(0.4)
l 今後のキャリアの見通し	1 (5.6)	2 (16.3)	3 (55.5)	4 (13.7)	5 (8.3)	(0.6)

問 13 もし、現在の勤務先で今の働き方を続けるとしたら、今後3年くらいの間に、あなたの仕事はどうなると思いますか。(○はいくつでも)

1 より責任が重くなる (39.5)	6 部下の評価や査定を行う立場になる (7.9)
2 より難しい仕事を担当する (26.2)	7 いまと変わらない (26.8)
3 今とは異なる分野の仕事を担当する (10.9)	8 いずれもあてはまらない (2.0)
4 担当する仕事の幅が広がる (34.8)	9 わからない (7.6)
5 後輩の指導や育成をする機会が増える (27.9)	無回答 (0.3)

問 14 あなたは、現在の勤務先に、今後どのくらい継続して勤めたいですか。(○は1つ)

1 3カ月未満 (2.4)	5 3年以上5年未満 (4.3)
2 3カ月以上6カ月未満 (1.2)	6 5年以上 (4.2)
3 6カ月以上1年未満 (2.4)	7 勤め続けられるかぎり勤めたい (47.1)
4 1年以上3年未満 (8.1)	8 特に決めていない (30.1)

無回答 (0.3)



問 15 今後3年くらいの間に、あなたはどのような働き方(正社員、アルバイト、自営業など)をしたいですか。(○は1つ)

1	現在の会社で、今の働き方を続けたい(56.5)	
2	別の会社で、今の働き方を続けたい(5.9)	
3	現在の会社で、他の働き方に変わりたい(3.1)	} → 付問15 - 1へ
4	別の会社で、他の働き方に変わりたい(8.5)	
5	独立して事業を始めたい(3.9)	
6	仕事をしばらくやめたい(1.6)	
7	仕事をすっかりやめたい(0.7)	
8	その他(具体的に: _____)	(1.9)
9	特に考えていない(17.5)	無回答(0.4)

付問15 - 1 . 【問15 で3, 4 と答えた方におたずねします】

あなたはどのような働き方に変わりたいと思いますか。(○は1つ)

1	正社員・正職員(74.1)	
2	パート・アルバイト・契約社員など(15.4)	
3	派遣社員(1.9)	
4	その他(具体的に: _____)	(8.3)
	無回答(0.2)	

**II. ここからは、2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）の能力開発の状況について、おうかがいします。**

**【全員の方に】**

問 16 2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）に、あなたは働いていましたか。

（○は1つ）

- |   |                                 |   |        |
|---|---------------------------------|---|--------|
| 1 | 継続して働いていた (88.5)                | } | 問 17 へ |
| 2 | 働いていたこともあるし、働いていなかったこともある (8.2) |   |        |
| 3 | まったく働いていなかった (3.3)              |   |        |
- 無回答 (0.0)
- 9 ページ問 20 へ

問 17 2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）に、あなたは仕事の能力や知識を高めることにつながる、以下のことを受けたり、したことがありますか。

（○はそれぞれ1つずつ）

①2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）の仕事上の能力や知識を高める活動

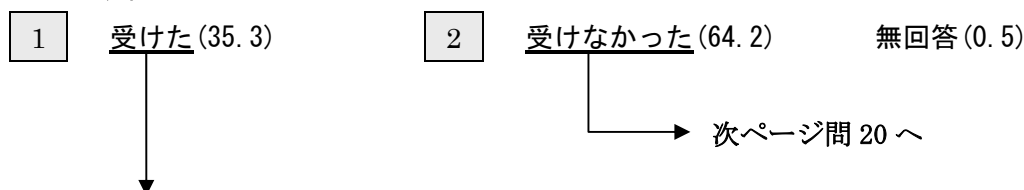
	よくあった	ときどきあった	あまりなかった	まったくなかった	そういう人はいなかった (マニュアルはなかった)	無回答
a 上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること	1 (25.4)	2 (43.0)	3 (20.0)	4 (5.8)	5 (5.4)	(0.4)
b 部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること	1 (22.4)	2 (39.5)	3 (20.7)	4 (8.8)	5 (8.2)	(0.3)
c 上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	1 (24.6)	2 (43.9)	3 (20.1)	4 (6.4)	5 (4.4)	(0.5)
d 本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学ぶこと	1 (19.9)	2 (36.4)	3 (26.4)	4 (11.8)	5 (5.1)	(0.3)
e 今の仕事に役立つ担当外の仕事を体験すること	1 (7.7)	2 (24.3)	3 (36.1)	4 (30.7)	5 (0.0)	(1.2)
f ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること	1 (17.6)	2 (38.7)	3 (26.7)	4 (15.9)	5 (0.0)	(1.2)

②2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）の仕事に関する変化

a 仕事の担当範囲	1 幅広くなった (47.5)	2 変化なし (49.8)	3 狭くなった (2.3)		(0.5)
b 仕事のレベル	1 高くなった (44.1)	2 変化なし (53.6)	3 低くなった (1.9)		(0.3)
c 仕事上の責任の大きさ	1 大きくなった (43.5)	2 変化なし (54.3)	3 小さくなった (1.8)		(0.4)
d 部下の人数	1 多くなった (15.9)	2 変化なし (51.7)	3 少なくなった (4.4)	4 部下は いなかった (27.6)	(0.4)

問 18 2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）に、あなたは、勤め先の指示で、「教育訓練」を受けましたか。

※「教育訓練」とは、半日以上、ふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会のことです。



問 19 2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）に、あなたが受けた教育訓練の受講日数は合計でどのくらいですか。（○は1つ）

- |   |   |
|---|---|
| <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">1</div> 半日程度 (10.6)<br><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">2</div> 1日程度 (22.3)<br><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">3</div> 2日以上～1週間未満 (46.3)<br><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">4</div> 1週間以上～2週間未満 (12.2) | <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">5</div> 2週間以上～1カ月未満 (3.9)<br><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">6</div> 1カ月以上 (3.6)<br><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">7</div> わからない (0.9)<br>無回答 (0.2) |
|---|---|

付問 19 - 1 ～ 3は、教育訓練を複数受けた方は、期間がもっとも長かったものについてお答えください。

付問 19 - 1 その教育訓練は、どのようなものでしたか。（○は1つ）

- |   |           |
|---|-----------|
| <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">1</div> そのときの仕事をするために必要最低限なもの (22.3)<br><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">2</div> そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの (47.4)<br><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">3</div> そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの (21.6)<br><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">4</div> そのときの仕事との関係がはっきりとわからないもの (3.7)<br><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px;">5</div> その他 (2.7) | 無回答 (2.2) |
|---|-----------|

付問 19 - 2 あなたが、もし転職したら、その教育訓練で身につけた職業能力や知識は、転職先でどの程度、役に立つと思いますか。(○は1つ)

1	非常に役に立つ(7.8)	4	まったく役に立たない(6.4)
2	役に立つ(41.5)	5	わからない(19.0)
3	あまり役に立たない(24.1)		無回答(1.2)

付問 19 - 3 あなたは、その教育訓練を熱心に受けましたか。(○は1つ)

1	非常に熱心に受けた(18.2)	4	あまり熱心ではなかった(2.9)
2	まあ熱心に受けた(39.7)	5	仕方なく受けた(2.2)
3	ふつうに受けた(35.6)		無回答(1.4)

【全員の方に】

問 20 あなたご自身、2007年4月(昨年4月)とくらべて、現在では、以下のことに変化がありましたか。それぞれもっとも当てはまるものを選んでください。(○は1つ)

	上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下	無回答
a 主な仕事の収入	1(6.9)	2(31.8)	3(45.1)	4(9.7)	5(5.8)	(0.7)
b 昇進の可能性	1(4.0)	2(14.0)	3(74.7)	4(2.2)	5(4.1)	(1.0)
c 自分が希望する仕事につける可能性	1(3.4)	2(11.2)	3(77.7)	4(3.2)	5(3.5)	(1.2)
d スキルレベル	1(5.8)	2(29.8)	3(60.1)	4(1.4)	5(1.1)	(1.8)
e 仕事遂行能力	1(6.0)	2(30.3)	3(59.4)	4(1.4)	5(1.0)	(1.9)

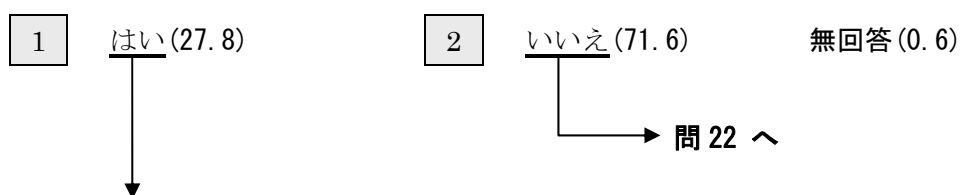
付問 20 - 1 【dかeで、1または2と回答した方におたずねします】

スキルレベル、または仕事遂行能力の上昇に、なにが役立ちましたか。(○はいくつでも)

1	上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けたこと(58.6)
2	部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをしたこと(28.7)
3	上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだこと(48.8)
4	本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学んだこと(48.3)
5	今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験したこと(16.8)
6	ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有したこと(31.1)
7	担当する仕事の範囲・幅が広がったこと(50.6)
8	任される仕事の責任が大きくなったこと(47.2)
9	勤務先の指示で研修に参加したこと(17.5)
10	就業時間外に会社の指示でなく、自分からすすんで研修に参加するなど、勉強したこと(13.5)
11	その他(具体的に： ) (5.0)

問 21 2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）に、あなたは、就業時間外に、勤務先の指示ではなく、自分からすすんで今の仕事やこれからつきたい仕事に関わる勉強（＝自己啓発）をしましたか。

自己啓発の例： 仕事関係の本の購読  
 ラジオの英語講座を聴く  
 専門学校や社会人大学院への通学  
 社内外の自主的な勉強会やセミナーへの参加 など



付問 21 - 1【問 21 で 1 と答えた方におたずねします】

2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）に行った自己啓発の合計時間数はだいたいのどのくらいでしたか。（○は1つ）

- |   |                   |              |   |                 |   |                  |   |   |                   |   |                |   |              |
|---|-------------------|--------------|---|-----------------|---|------------------|---|---|-------------------|---|----------------|---|--------------|
| <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center; width: 20px;">1</td><td>8時間未満 (13.4)</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td>8～24時間未満 (15.9)</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td>24～48時間未満 (18.1)</td></tr> </table> | 1                 | 8時間未満 (13.4) | 2 | 8～24時間未満 (15.9) | 3 | 24～48時間未満 (18.1) | <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center; width: 20px;">4</td><td>48～100時間未満 (21.4)</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5</td><td>100時間以上 (16.4)</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">6</td><td>わからない (14.7)</td></tr> </table> | 4 | 48～100時間未満 (21.4) | 5 | 100時間以上 (16.4) | 6 | わからない (14.7) |
| 1   | 8時間未満 (13.4)      |              |   |                 |   |                  |   |   |                   |   |                |   |              |
| 2   | 8～24時間未満 (15.9)   |              |   |                 |   |                  |   |   |                   |   |                |   |              |
| 3   | 24～48時間未満 (18.1)  |              |   |                 |   |                  |   |   |                   |   |                |   |              |
| 4   | 48～100時間未満 (21.4) |              |   |                 |   |                  |   |   |                   |   |                |   |              |
| 5   | 100時間以上 (16.4)    |              |   |                 |   |                  |   |   |                   |   |                |   |              |
| 6   | わからない (14.7)      |              |   |                 |   |                  |   |   |                   |   |                |   |              |

計算例：

- (1) 毎日、一日30分を半年間行った場合（1カ月30日で計算）： 0.5時間  
 $\times 30日 \times 6カ月 = 90時間$
- (2) 毎週末、半日を半年間行った場合（1日8時間、半日4時間、1カ月4週間で計算）： 4時間 $\times 4週間 \times 6カ月 = 96時間$
- (3) 週に1回、30分のラジオ講座を聴いて勉強するのを1年間続ける（1年間52週で計算）： 30分 $\times 52週 = 1560分 = 26時間$

付問 21 - 2【問 21 で 1 と答えた方におたずねします】

2007年4月～2008年3月（昨年度1年間）の自己啓発にかかった授業料や教材費・参考書購入費などの費用のうち、あなたご自身で支払った金額は、合計でどの程度でしたか。（○は1つ）

- |  |                   |              |   |                   |   |                   |   |   |                   |   |              |  |           |
|--|-------------------|--------------|---|-------------------|---|-------------------|---|---|-------------------|---|--------------|--|-----------|
| <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center; width: 20px;">1</td><td>1万円未満 (39.5)</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td>1万円以上3万円未満 (22.6)</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td>3万円以上5万円未満 (12.1)</td></tr> </table> | 1                 | 1万円未満 (39.5) | 2 | 1万円以上3万円未満 (22.6) | 3 | 3万円以上5万円未満 (12.1) | <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center; width: 20px;">4</td><td>5万円以上10万円未満 (8.8)</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5</td><td>10万円以上 (9.4)</td></tr> <tr><td></td><td>無回答 (7.7)</td></tr> </table> | 4 | 5万円以上10万円未満 (8.8) | 5 | 10万円以上 (9.4) |  | 無回答 (7.7) |
| 1  | 1万円未満 (39.5)      |              |   |                   |   |                   |   |   |                   |   |              |  |           |
| 2  | 1万円以上3万円未満 (22.6) |              |   |                   |   |                   |   |   |                   |   |              |  |           |
| 3  | 3万円以上5万円未満 (12.1) |              |   |                   |   |                   |   |   |                   |   |              |  |           |
| 4  | 5万円以上10万円未満 (8.8) |              |   |                   |   |                   |   |   |                   |   |              |  |           |
| 5  | 10万円以上 (9.4)      |              |   |                   |   |                   |   |   |                   |   |              |  |           |
|  | 無回答 (7.7)         |              |   |                   |   |                   |   |   |                   |   |              |  |           |

問 22 現在、あなたは自己啓発を行いたいですか。

- 1 はい (28.7)  $\Rightarrow$  a) 具体的に、何をしたいですか。また1年間に何時間、おいく  
 2 いいえ (70.5) らくらいで行いたいですか。  
 無回答 (0.8)

ご自由にご記入ください。

例) ラジオ英会話。週1回30分で年間26時間くらい。1万円くらい。など

問 23 あなたが現在、自己啓発を行うとしたら、次のような問題点はありますか。

(○はいいくつでも)

- |   |                          |    |                                       |
|---|--------------------------|----|---------------------------------------|
| 1 | 仕事が忙しい (44.3)            | 6  | どのような能力や知識を身につけたらよ<br>いかがわからない (12.3) |
| 2 | 家事・育児・介護など仕事以外のことで忙しい    | 7  | 取得すべき資格がわからない (6.3)                   |
| 3 | 費用を負担できない (33.7) (28.7)  | 8  | 特に困ったことはない (13.6)                     |
| 4 | どこで学ばばよいのかわからない (9.8)    | 9  | そもそも自己啓発に関心がない (6.7)                  |
| 5 | 信頼のおける教育訓練機関がわからない (9.3) | 10 | その他 (具体的に: ) (1.5)                    |
- 無回答 (2.6)

**III. ここからは、今後の職業やキャリアについてのお考えをおた  
ずねします。**

問 24 あなたは、a~c それぞれのために、仕事の能力や知識を高めたいと思いますか。

(○はそれぞれ1つずつ)

	そう思う	ある程度 そう思う	あまり そう思わ ない	まった くそう 思わな い	わか ら ない	今後、働 き方 を 変 え る つ も り は な い	無回答
a 今の仕事のために	1 (32.8)	2 (42.4)	3 (16.5)	4 (4.9)	5 (3.1)		(0.3)
b 将来の仕事のために	1 (40.3)	2 (40.3)	3 (12.5)	4 (1.9)	5 (4.6)		(0.2)
c 今後、働き方を変えるため	1 (25.1)	2 (34.7)	3 (22.8)	4 (3.8)	5 (3.8)	6 (7.2)	(0.3)

問 25 あなたは勤務先の上司から、あなたに身につけてほしい能力について、どの程度説明を受けていますか。(○は1つ)

1	十分に受けている(8.7)	4	まったく受けていない(22.7)
2	ある程度受けている(32.3)	5	どちらとも言えない(8.9)
3	あまり受けていない(26.8)		無回答(0.6)

問 26 現在の勤務先に限らず転職した場合も含めて、あなたは今後、どのように仕事をしたいですか。(○は1つ)

1	会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい(9.5)
2	専門性や技能を活かせるような仕事につきたい(34.0)
3	社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい(15.2)
4	家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい(22.3)
5	仕事をやめたい(1.5)
6	なりゆきにまかせたい(9.1)
7	わからない(8.2)
	無回答(0.3)

問 27 あなたは、日頃の生活の中で、どの程度充実感を感じていますか。(○は1つ)

1	十分充実感を感じている(11.1)	4	ほとんど充実感を感じていない(5.8)
2	まあ充実感を感じている(55.6)	5	どちらともいえない(8.0)
3	あまり充実感を感じていない(19.2)		無回答(0.2)

付問 27 - 1 以下の a ~ h について、それぞれどの程度充実感を感じていますか。

(○はそれぞれ1つずつ)

	十分感じている	まあ感じている	あまり感じていない	ほとんど感じていない	どちらともいえない	無回答
a 日ごろの仕事	1 (11.2)	2 (54.6)	3 (23.6)	4 (7.0)	5 (3.1)	(0.5)
b 今や将来の仕事のための勉強	1 (4.0)	2 (25.6)	3 (42.7)	4 (20.2)	5 (7.0)	(0.5)
c 趣味やスポーツ	1 (12.5)	2 (36.1)	3 (30.0)	4 (17.2)	5 (3.7)	(0.5)
d 職場の仲間や先輩との付き合い	1 (9.6)	2 (43.2)	3 (29.1)	4 (12.2)	5 (5.3)	(0.6)
e 仕事外の友人や知人との付き合い	1 (17.2)	2 (46.5)	3 (22.4)	4 (10.2)	5 (3.3)	(0.4)
f 家族との会話や交流	1 (28.5)	2 (52.0)	3 (13.1)	4 (3.4)	5 (2.3)	(0.6)
g 休養	1 (12.2)	2 (39.6)	3 (30.0)	4 (14.0)	5 (3.6)	(0.5)
h 地域活動やボランティア	1 (3.7)	2 (13.6)	3 (31.0)	4 (37.7)	5 (13.5)	(0.5)

**IV. ここでは少しさかのぼって、あなたが学校を出た後のことについて、おうかがいします。**

問 28 あなたは、学校を卒業または中退後、初めて収入をとまなう仕事についたのは、いつですか。(○は1つ) また、それは何歳のときでしたか。

※ 在学中のアルバイト先での仕事を卒業後(中退後)も続けた方は、正社員・非正社員の働き方に関係なく、選択肢1を選び、卒業または中退時の年齢と時期をお答えください。

1	学校卒業後(中退後)、すぐについた(85.0)	<div style="text-align: right; margin-bottom: 10px;">                 平均(19.8歳)             </div> 初めて仕事についた時 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> 歳
2	学校卒業後(中退後)、3カ月未満で仕事についた(5.7)	
3	学校卒業後(中退後)、3カ月以上たってからついた(7.9)	
無回答(1.4)		時期：西暦 <input style="width: 60px; height: 20px;" type="text"/> 年 平均(1994年)

問 29 あなたは、どのようにしてその最初の仕事をみつけましたか。もっともあてはまるもの1つをお答えください。(○は1つ)

1	学校の就職指導・紹介で(46.2)	7	その会社から誘われて(2.1)
2	公共職業安定所(ハローワーク)の紹介で(3.0)	8	家業についた(3.2)
3	民間の職業紹介機関の紹介で(0.9)	9	自分で事業をはじめた(0.2)
4	人材派遣企業に登録して(0.3)	10	在学中からの仕事を続けた(2.2)
5	新卒採用の求人広告(インターネットや雑誌等を含む)や説明会で(9.9)	11	家族・親戚の紹介で(9.4)
6	一般の求人広告(インターネットや雑誌等を含む)や説明会で(9.3)	12	友人・知人の紹介で(8.7)
		13	わからない(0.9)
		14	その他(具体的に: _____) (2.5)
			無回答(1.0)



問 30 その最初の勤務先で、あなたはどのような働き方をしていましたか。(○は1つ)

※ 派遣会社に正社員として雇用されていた派遣社員の方も、「6 派遣社員」を選択してください。

1	経営者・役員(0.1)	5	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時(17.4)
2	自営業主・自由業者・内職(0.6)	6	派遣社員(1.1)
3	家族従業員(3.0)	7	その他(具体的に: ) (0.4)
4	正規の社員・職員(77.4)		

問 31 その最初の勤務先で、あなたはどのような仕事をしていましたか。もっとも近いものを1つお答えください。(○は1つ)

1	専門・技術的職業(医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど)(17.5)
2	管理的職業(企業・官公庁における課長職以上、経営者など)(0.1)
3	事務的職業(企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など)(21.8)
4	販売的職業(店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど)(18.7)
5	サービスの職業(理・美容師、料理人、ウエイトレス、ホームヘルパーなど)(14.6)
6	技能工・生産工程に関わる職業(製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など)(21.6)
7	運輸・通信的職業(トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など)(2.7)
8	保安的職業(警察官、消防官、自衛官、警備員など)(1.4)
9	農・林・漁業に関わる職業(農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など)(0.5)
10	その他(1.0) 無回答(0.0)

お仕事の内容を具体的にお答えください。

例) 美容師、レジ係、経理など

問 32 その最初の勤務先の会社全体で働いている人は、何人くらいでしたか。(○は1つ)

1	4人以下(5.2)	6	300～499人(6.4)
2	5～9人(10.0)	7	500～999人(5.5)
3	10～29人(13.9)	8	1000人以上(17.0)
4	30～99人(15.1)	9	官公庁(公務員)(3.7)
5	100～299人(15.6)	10	わからない(6.9)
			無回答(0.5)

問 33 その最初の勤務先の職場について、あてはまるものはありますか。(○はいくつでも)

1	ほぼ毎日残業していた(37.3)	11	新人の仕事や生活についての相談相手が決められていた(9.8)
2	人員が常に不足していた(15.5)	12	将来の仕事について相談できる機会があった(7.4)
3	締め切りや納期がきつい職場であった(15.4)	13	研修会などの仕事の知識や技術を高める機会が多かった(24.0)
4	辞める人が多かった(25.7)	14	経験する仕事の順番がはっきりしていた(13.5)
5	お互いに助け合う雰囲気があった(38.2)	15	いずれもあてはまらない(6.1)
6	一人ひとりが独立して行う仕事が多かった(20.5)		
7	職場の人と協力して行う仕事が多かった(36.9)		
8	先輩が後輩を教える雰囲気があった(46.8)		
9	本人の希望で異動できる仕組みがあった(7.5)		
10	パートや契約社員などから正社員になれる制度があった(10.9)		
			無回答(0.6)

V. 最後に、全員に、あなたご自身・ご家族についておうかがいします。

※ 2008年9月現在でお答えください。

問 34 あなたの性別は。(○は1つ)

1	男性(58.6)
2	女性(41.4)

問 35 あなたの年齢と生年月月をご記入ください。

歳      西暦  年       月 生まれ  
 (2008年9月現在)                      平均(1973年)  
 平均(34.5歳)

問 36 あなたの最後に在学した学校を教えてください。(○は1つ) また、その学校での学科や専攻をご記入ください。

(1) 学校の種類

1	中学 (1.5)	4	短大 (8.3)	7	大学院 (2.1)
2	高校 (39.3)	5	高専 (0.6)	8	その他 (0.6)
3	専門・各種学校 (21.5)	6	大学 (26.1)		無回答 (0.0)

最終学歴の学科・専攻

例：普通科、工業科、経済学部、理工学部など

(2) あなたは最後に通った学校を卒業しましたか。中退しましたか。それとも現在、在学中ですか。(○は1つ) また卒業か中退の方は、その時期をご記入ください。

1	卒業 (93.0)	2	途中退学 (6.8)	3	在学中 (0.2)	無回答 (0.0)
---	-----------	---	------------	---	-----------	-----------

時期：西暦     年

平均 (1994 年)

問 37 中学三年生の頃、あなたの成績は学年でどれくらいだったと思われますか。(○は1つ)

1	上の方 (13.8)	4	やや下の方 (14.3)
2	やや上の方 (19.8)	5	下の方 (11.9)
3	真ん中あたり (36.5)	6	わからない (3.4)
			無回答 (0.4)

問 38 あなたは、現在結婚していますか。またご結婚されている場合は、配偶者が収入をともなう仕事をしていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

1	結婚している (66.8)	配偶者が、
2	結婚していない (33.2)	

1	フルタイムで収入をともなう仕事をしている (49.0)
2	パートタイムで収入をともなう仕事をしている (20.3)
3	収入をともなう仕事をしていない (29.5)
	無回答 (1.2)

問 39 あなたは、現在どなたと一緒に住んでいますか。(○はいくつでも)

1	単身（一人暮らし）(7.8)	6	配偶者の父親(3.8)
2	配偶者(65.3)	7	配偶者の母親(5.1)
3	子ども(60.8)	8	あなた、または配偶者の兄弟姉妹(8.7)
4	あなたの父親(22.7)	9	あなた、または配偶者の祖父母(3.8)
5	あなたの母親(27.5)	10	その他（具体的に： 無回答(0.2)

問 40 あなたと一緒に住んでいるご家族のうち、生活費を主に負担しているのはどなたですか。(○は1つ)

1	自分(53.2)	5	配偶者の父・母(1.2)
2	配偶者(25.5)	6	あなた、または配偶者の兄弟姉妹(0.5)
3	子ども(0.1)	7	あなた、または配偶者の祖父・祖母(0.2)
4	あなたの父・母(21.4)	8	その他（具体的に： 無回答(0.8)

※複数回答者がいるため、構成比の総和は100にならない。

問 41 あなたは、9月の最後の週（2008年）の所定労働時間と残業時間は1週間あたり何時間でしたか。また1年半前の（2007年3月の最後の週）の所定労働時間は1週間あたり何時間でしたか。あわせて、職場の所在地の都道府県をご記入ください。

(1) 9月の最後の週（2008年）

※働いた方のうち残業時間がなかった方は、記入欄に“0”をご記入ください。なお自営業など残業時間があてはまらない方は残業時間の記入は不要です。

1	働いていた(96.9)	→	(i) 1週間の所定労働時間
2	働いていなかった(2.9)		1週間あたり <input type="text"/> 時間 平均(38.7)時間
	無回答(0.1)		(ii) 残業時間（所定労働時間を超えた時間）
			1週間あたり <input type="text"/> 時間 平均(5.7)時間
			(iii) 職場の所在地
			<input type="text"/> 都道 <input type="text"/> 府県

(2) 1年半前(2007年3月の最終週)

1	働いていた(91.7)	→	(i) 1週間の所定労働時間			
2	働いていなかった(8.2)		1	10時間未満(5.5)	6	30～35時間未満(5.0)
	無回答(0.1)		2	10～15時間未満(3.7)	7	35～40時間未満(18.4)
			3	15～20時間未満(3.3)	8	40～45時間未満(26.2)
			4	20～25時間未満(3.4)	9	45時間以上(22.3)
			5	25～30時間未満(3.4)	10	覚えていない(6.9)
						無回答(2.0)

(ii) 職場の所在地

	都道
	府県

問 42 2008年9月と1年半前(2007年3月)に、あなたの給与はどのように支払われていましたか。それは、だいたいおいくらでしたか。番号を1つ選び、おおよそで構いませんので、税込みの金額をご記入ください。

(1) 2008年9月の給与(賞与・残業代を除く)

(17.9)	(4.7)	(64.9)	(2.1)	(4.0)	(2.1)
1 時給	2 日給	3 月給	4 年俸	5 歩合給	6 給与はなかった
					無回答(4.2)

1	1時間あたり	約	円
2	1日あたり		
3	1カ月あたり		
4	1年あたり		

該当する番号を○で囲み、金額をご記入ください

1時間あたり	(16.4)	平均(998.8円)	N=639
1日あたり	(5.2)	平均(10,703.0円)	N=203
1カ月あたり	(70.2)	平均(252,796.0円)	N=2704
1年あたり	(4.3)	平均(4,523,878.9円)	N=166
無回答	(3.9)	平均(1,020,000.0円)	N=2

※Nは給与金額について無回答者を除いた人数である。



# 働くことと学ぶこと 面接調査記入用紙 1枚目(1977年度～1992年度)

生年月 西暦\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月生まれ ( 2008年9月30日現在 満\_\_\_\_\_歳 ) 性別 男・女

★2枚目に続くときは、生年月と性別を2

		70年代																									
項目番号	西暦	年度	1977		1978		1979		1980	1981	1982	1983															
	昭和・平成	年度	昭和 52		昭和 53		昭和 54		昭和 55	昭和 56	昭和 57	昭和 58															
			4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	
			〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	
			月	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3
年齢	①	年齢(各年、4月1日現在)																									
		できごと	日航機ハジヤック事件		キャンディーズ解散		第二次オイルショック		モスクワ五輪ボイコット	チャールズ・ダイアナ英国皇太子妃結婚	第1次中曽根内閣発足	東京デイス・コート開園 NHK連続ドラマ「おし															
教育	②	1高校/2高専/3短大/4大学/5大学院番号を記入																									
	③	6各種・専修学校/7その他の学校番号を記入																									
		西暦	年度	1977		1978		1979		1980	1981	1982	1983														
		昭和・平成	年度	昭和 52		昭和 53		昭和 54		昭和 55	昭和 56	昭和 57	昭和 58														
				4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1
				〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃
			月	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3
仕事経験	④	勤務先	主な勤務先の変化(通し番号を記入) 合計[ ]社経験																								
			同時に2つ以上の勤務先に勤めていた場合、副業はこちらの欄に記入																								
	⑤	働き方	主な勤務先での働き方の番号を記入(下のリストから選択。)																								
	⑥	職業	職業の番号を記入(下のリストから選択・同時に複数ある場合は主なもの1つ。わからない場合は「99」を記入)																								
	⑦	無職	無職の期間があったときに○を記入																								
	⑧	能力開発	教育訓練(Off-JT)※1を受講した年度に○を記入																								
	⑨	仕事に関係する自己啓発※2を行った年度に○を記入																									
		西暦	年度	1977		1978		1979		1980	1981	1982	1983														
		昭和・平成	年度	昭和 52		昭和 53		昭和 54		昭和 55	昭和 56	昭和 57	昭和 58														
				4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1
				〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃
			月	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3
ライフイベント	⑩	結婚	結婚した年度に○、している(た)期間に——を引く																								
	⑪	子ども	合計[ ] 子どもが生まれた年度に○を記入																								

- 「学校」のリスト
- 1 高校
  - 2 高等専門学校
  - 3 短期大学
  - 4 大学
  - 5 大学院
  - 6 各種学校・専門学校
  - 7 その他の学校

※在学最終年度の数字を卒業なら「○」、中退なら「△」で囲むこと

- 「働き方」のリスト
- 1 経営者・役員
  - 2 自営業主・自由業者・内職
  - 3 家族従業者
  - 4 正社員・正職員
  - 5 パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時(週当たり労働時間が正社員より短い)
  - 6 パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時(週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ)
  - 7 派遣社員
  - 8 その他

- 「職業」のリスト
- 1 専門・技術的職業
  - 2 管理的職業
  - 3 事務的職業
  - 4 販売的職業
  - 5 サービス的職業
  - 6 技能工・生産工程の職業
  - 7 運輸・通信的職業
  - 8 保安的職業





# 働くことと学ぶこと 面接調査記入用紙 2枚目(1993年度～現在)

生年月 西暦 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 生まれ ( 2008年9月30日現在 満 \_\_\_\_\_ 歳 ) 性別 男・女

★2枚目に続くときは、生年月と性別を2

## 90年代

項目番号	西暦 昭和・平成	年度	1993				1994				1995				1996				1997				1998				1999															
			平成 5				平成 6				平成 7				平成 8				平成 9				平成 10				平成 11															
			4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1				
			月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3
①	年齢	(各年、4月1日現在)																																								
	できごと		皇太子・雅子妃ご成婚				松本サリン事件				阪神大震災 オウム事件				薬害エイズ事件				金融危機(山一証券、北海道拓銀破たん)																							
教育	②	1高校/2高専/3短大/4大学/5大学院 番号を記入																																								
	③	6各種・専修学校/7その他の学校 番号を記入																																								
西暦	昭和・平成	年度	1993				1994				1995				1996				1997				1998				1999															
			平成 5				平成 6				平成 7				平成 8				平成 9				平成 10				平成 11															
			4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1				
			月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3
仕事経験	④	勤務先 主な勤務先の変化(通し番号を記入) 合計[ ]社経験 同時に2つ以上の勤務先に勤めていた場合、副業はこちらの欄に記入																																								
	⑤	働き方 主な勤務先での働き方の番号を記入(下のリストから選択。)																																								
	⑥	職業 職業の番号を記入(下のリストから選択・同時に複数ある場合は主なもの1つ。わからない場合は「99」を記入)																																								
	⑦	無職 無職の期間があったときに○を記入																																								
	⑧	能力開発 教育訓練(Off-JT)※1を受講した年度に○を記入																																								
⑨	能力開発 仕事に関する自己啓発※2を行った年度に○を記入																																									
西暦	昭和・平成	年度	1993				1994				1995				1996				1997				1998				1999															
			平成 5				平成 6				平成 7				平成 8				平成 9				平成 10				平成 11															
			4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10	1				
			月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3	月	6	9	12	3
ライフイベント	⑩	結婚 結婚した年に○、している(た)期間に——を引く																																								
	⑪	子ども 合計[ ] 子どもが生まれた年に○を記入 人																																								

- 「学校」のリスト
- 1 高校
  - 2 高等専門学校
  - 3 短期大学
  - 4 大学
  - 5 大学院
  - 6 各種学校・専門学校
  - 7 その他の学校

※在学最終年度の数字を卒業なら「○」、中退なら「△」で囲むこと

- 「働き方」のリスト
- 1 経営者・役員
  - 2 自営業主・自由業者・内職
  - 3 家族従業者
  - 4 正社員・正職員
  - 5 パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時(週当たり労働時間が正社員より短い)
  - 6 パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時(週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ)
  - 7 派遣社員
  - 8 その他

- 「職業」のリスト
- 1 専門・技術的職業
  - 2 管理的職業
  - 3 事務的職業
  - 4 販売的職業
  - 5 サービス的職業
  - 6 技能工・生産工程の職業
  - 7 運輸・通信的職業
  - 8 保安的職業

枚目にも転記すること

整理番号

留置調査の 前 後

00年代									項目番号	
2000 平成 12	2001 平成 13	2002 平成 14	2003 平成 15	2004 平成 16	2005 平成 17	2006 平成 18	2007 平成 19	2008 平成20		
4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	①	年齢
	第1次小泉内閣発足 アメリカ同時 多発テロ			新潟県中越沖地 震	郵政解散					
									②	教育
									③	
2000 平成 12	2001 平成 13	2002 平成 14	2003 平成 15	2004 平成 16	2005 平成 17	2006 平成 18	2007 平成 19	2008 平成20		
4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	4 7 10 1 6 9 12 3	④	仕事経験
									⑤	
									⑥	
									⑦	
									⑧	
									⑨	
									⑩	
									⑪	

9 農・林・漁業関連の職業  
10 その他

- ※1 教育訓練(Off-JT)とは、勤め先の指示で、仕事から離れて参加する講習会や勉強会などのことです。
- ※2 自己啓発とは、就業時間以外に、勤め先の指示ではなく、自分の意志でおこなった仕事に役立てようとしておこなう勉強のことです。このような勉強を年間20時間以上おこなった場合のみ○をつけてください。
- 例：5ヶ月の間、毎週1時間英会話学校に通学する(1時間×20週間=20時間)  
週に1回、30分のラジオ講座を聴いて勉強するのを1年間続ける(30分×52週=26時間)

※1993年以降は2枚目に記入してください。

---

労働政策研究報告書 No.117

非正規社員のキャリア形成 ―能力開発と正社員転換の実態―

発行年月日 2010年 3月 30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2010 JILPT

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)