

TCER Working Paper Series

個人が主体的に行う能力開発についての分析 一自己啓発の実施規定要因とその効果一

AN ANALYSIS OF WORKER-INITIATED TRAINING IN JAPAN: THE CAUSE AND
EFFECT OF SELF DEVELOPMENT

原 ひろみ
Hiromi Hara

2011年 5月

Working Paper J-5
<http://tcer.or.jp/wp/pdf/j5.pdf>



公益財団法人東京経済研究センター
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-7-10-703

©2011 by Hiromi Hara.

All rights reserved. Short sections of text, not to exceed two paragraphs, may be quoted without explicit permission provided that full credit, including ©notice, is given to the source.

概要

本稿では、日本における個人の自己啓発実施の規定要因とその効果についての分析を行う。自己啓発とは、個人が自らの意思で、就業時間外に、自分で費用をまかなって行う職業能力開発のことである。正社員・正職員、短時間パート、長時間パート、派遣社員、無業の人の自己啓発実施確率は、経営者・役員・自営業とくらべて低く、なかでも、無業者の実施確率が一番低い。就業者についてみると、勤務先の上司から身につけてほしい能力について説明を受けている人のほうが、説明を受けていない人とくらべて、統計的に有意に自己啓発の実施確率が高い。さらに、過去3年間に勤務先の指示で教育訓練を受けたことのある人のほうが、自己啓発の実施確率が高い。これらの結果から、職業能力として何を身につけるべきかを知らされていることが、自分で行う職業能力開発につながると考えられる。しかしながら、自己啓発の実施は、賃金上昇や正社員転換には必ずしもつながってはいない。自己啓発を行っている人でも、職業生活にプラスにはたらくよう効果的に行えていない可能性が示唆される。

原 ひろみ

東京経済研究センター (TCER) 及び

(独)労働政策研究・研修機構

人材育成部門

〒177-8502

東京都練馬区上石神井4-8-23

hhara@jil.go.jp

Abstract

This paper examines what motivates self development, - taking the initiative to improve ones job skills outside of work hours at ones expense - and analyzes the effect of this self development on wage growth and career development, using a unique survey of Japanese workers. In Japan, regular workers, part-timers, fulltime contract workers, temp staff, and unemployed people are less likely to engage in self development activities than managers, officers, and self-employed workers. The unemployed are least likely to engage in self development, and among workers, those who receive clear guidance from their supervisors regarding desirable work skills are more likely to engage in self-development than those who have not received such guidance. In addition, those who participated in firm-provided training during the previous three years are more likely to engage in self development activities. These results suggest that receiving clear guidance on desirable job skills encourages workers to initiate self development activities. However, self development cannot be linked to wage growth, nor has it been shown to facilitate a transition to regular employment. These results suggest that self development activities are not providing the expected positive impact, and further consideration is needed.

Hiromi Hara
TCER
and
The Japan Institute for Labour Policy and
Training
Human Resource Development Research
Department
Kamishakujii 4-8-23, Nerima-ku 177-8502,
Tokyo, Japan
hhara@jil.go.jp

個人が主体的に行う能力開発についての分析*
－自己啓発の実施規定要因とその効果－

An Analysis of Worker-Initiated Training in Japan:
the Cause and Effect of Self Development

2011年3月18日

労働政策研究・研修機構
原 ひろみ**

<要旨>

本稿では、日本における個人の自己啓発実施の規定要因とその効果についての分析を行う。自己啓発とは、個人が自らの意思で、就業時間外に、自分で費用をまかなって行う職業能力開発のことである。正社員・正職員、短時間パート、長時間パート、派遣社員、無業の人の自己啓発実施確率は、経営者・役員・自営業とくらべて低く、なかでも、無業者の実施確率が一番低い。就業者についてみると、勤務先の上司から身につけてほしい能力について説明を受けている人のほうが、説明を受けていない人とくらべて、統計的に有意に自己啓発の実施確率が高い。さらに、過去3年間に勤務先の指示で教育訓練を受けたことのある人のほうが、自己啓発の実施確率が高い。これらの結果から、職業能力として何を身につけるべきかを知らされていることが、自分で行う職業能力開発につながると考えられる。しかしながら、自己啓発の実施は、賃金上昇や正社員転換には必ずしもつながってはいない。自己啓発を行っている人でも、職業生活にプラスにはたらくよう効果的に行えていない可能性が示唆される。

JEL: J24, J31

* 本稿の執筆にあたって、東京経済研究センター・2010年度個人プロジェクト研究助成を受けた。記して謝意を表す。また、本稿で用いた「働くことと学ぶことについての調査」の個票データは、労働政策研究・研修機構 (JILPT) ・データアーカイブから公開の予定である。(http://www.jil.go.jp/)

**人材育成研究部門 副主任研究員、連絡先: hhara@jil.go.jp .

<Abstract>

This paper examines what motivates self development, - taking the initiative to improve one's job skills outside of work hours at one's expense - and analyzes the effect of this self development on wage growth and career development, using a unique survey of Japanese workers. In Japan, regular workers, part-timers, full-time contract workers, temp staff, and unemployed people are less likely to engage in self development activities than managers, officers, and self-employed workers. The unemployed are least likely to engage in self development, and among workers, those who receive clear guidance from their supervisors regarding desirable work skills are more likely to engage in self-development than those who have not received such guidance. In addition, those who participated in firm-provided training during the previous three years are more likely to engage in self development activities. These results suggest that receiving clear guidance on desirable job skills encourages workers to initiate self development activities. However, self development cannot be linked to wage growth, nor has it been shown to facilitate a transition to regular employment. These results suggest that self development activities are not providing the expected positive impact, and further consideration is needed.

JEL: J24, J31

1. 問題意識

個人が主体的に行う職業能力開発を自己啓発という。自己啓発は、勤務先の指示や命令によるものではなく、自らの意志で行うもので、就業時間外に自分で費用をまかなって行う能力開発である。本稿では、個人の自己啓発の実施規定要因とその実施効果について、計量的に分析する。

個人の職業能力開発には、自己啓発のほかに、主たるものとしては企業が主体的に行う企業内訓練がある¹。これは、企業が、就業時間内に訓練コストを負担して従業員に対して実施する。これまで、日本企業は企業内訓練を従業員に対して積極的に行ってきた²。つまり、企業内訓練は、経済成長の一端を担う人的資本投資、すなわち日本人労働者の職業能力開発にとって主要な役割を果たしてきた。しかし近年、日本企業の企業内訓練の実施は減っており、それともなう雇用者の企業内訓練の受講機会が減少していることが³、公表統計の厚生労働省『能力開発基本調査』からも確認することができる⁴。さらに、原 (2007)では、さまざまな要因をコントロールしても、2000年代前半はそれ以前とくらべて、日本人雇用者の企業内訓練の受講機会が少なくなっていることが示されている。

企業による職業能力開発が減っていることを背景に、労働者の職業能力を維持、開発していくために、自己啓発に注目が集まっている。なぜならば、人的資本蓄積が減少することは、日本経済にとって望ましくないと考えられるからである。

第1に、社会全体での人的資本蓄積が低下することによって、経済成長に悪影響をもたらされる可能性を指摘することができる。第2に、能力開発機会が乏しい個人は、職業スキルが獲得されないことによって、将来のキャリア形成でより不利な状況に陥る恐れがある。その結果、能力開発機会に恵まれた人とそうでない人との間に賃金格差が発生し、将来的に大きな格差となる可能性がある。

それでは、企業内訓練が減少しているなかで、個人の自己啓発の実施状況はどうなっているのだろうか。厚生労働省『能力開発基本調査』の結果から確認しておこう。正社員の自己啓発実施比率は、1990年代は6割前後で推移している。2000年代に入ると4割弱まで落ち込むが、2005年頃から回復傾向がみられ2007年には58.1%にまで上昇した。しかしながら、2008年にはふたたび4割程度まで急落した。非正社員の自己啓発実施は、経年的な推移は正

¹ その他の主たる個人の職業能力開発機会には、(独)雇用・能力開発機構が行う公共職業訓練やジョブ・カード訓練等の公的な支援のある職業訓練がある。

² Mincer and Higuchi (1988).

³ 企業が企業内訓練を実施したとしても、従業員全員に実施するとは限らず、むしろ一部の従業員に行うことのほうが多い。よって、個人の職業能力開発機会をとらえるためには、企業の訓練実施ではなく、個人が訓練を受講したかをみる必要がある。

⁴ 『能力開発基本調査』では、正社員のOff-JT受講の有無については1992年から、非正社員については2007年から調査を行っている⁴。90年代は50~60%の受講割合であったが、2000年代前半には30%前後まで落ち込んだ。しかし、2004年から持ち直しの傾向がみられ、2005~2007年には90年代と同じレベルに戻ったものの、リーマンショックが起こった2008年には40%にまで下落した。そして、非正社員に目を向けると、Off-JT受講機会は正社員の半分程度に過ぎず(2008年度、正社員:38.5%、非正社:16.9%)、非正社員は正社員と比べて訓練機会の少ない労働力である。

社員と同じ傾向にあるが、実施確率は正社員の6割弱と低い水準にある。

近年では、個人が主体的に行う能力開発に対する行政の関心も高くなっている。我が国の職業能力開発関係の施策は、1980年代までは事業主に対する人材育成支援策が中心であったが、1990年代になって教育訓練給付金制度が導入されるなど、個人を直接的に支援する政策も導入されてきている。

こうした状況の下、自己啓発の実施を促す要因を探ることは重要な課題であるにもかかわらず、自己啓発についての分析は数が少なく、その実施規定要因や効果についての検証が十分にはなされていない。そのなかで、吉田(2004)は、(財)家計経済研究所のパネルデータを用いて、女性労働者について自己啓発の賃金効果を分析し、自己啓発を実施しても月収は変化しないが、通学講座や通信講座を受講すると4年後に年収が上昇することを明らかにしている。また、石井・佐藤・樋口(2010)では、慶應義塾大学のパネルデータを用いて、自己啓発の実施が非正規雇用の正社員転換に影響を与えるのかを検証している。その結果、男女計でみると自己啓発は非正規雇用から正規雇用への転換に効果をもたないが、男性については、パート・アルバイトと比較すると、派遣、契約・嘱託といった非正規雇用者の場合、自己啓発を実施した人ほど正規雇用へ転換していることを明らかにしている。

本稿は、これら先行研究から得られている知見に対して情報を追加し、この分野の情報の少なさを改善することを目的としている。つまり、個人の自己啓発の実施規定要因を明らかにし、自己啓発を行うことには賃金アップや正社員への転換といった効果があるのかを検証する。先行研究とくらべた本稿の特徴は、個人属性や企業属性だけではなく、勤務先の人材育成に対する姿勢や職場における個人の将来展望、企業内訓練の実施など勤務先の個別の状況に関する情報を分析フレームワークに取り入れて、個人が行う職業能力開発と勤務先の状況との関係も明らかにしていることである。

本稿の構成は以下のとおりである。2節で本稿の分析に用いるデータについて説明し、3節ではクロス集計から自己啓発の実施状況を確認する。4節で、本稿で用いる計量モデルを説明し、5節で自己啓発の実施規定要因とその効果の推計結果を報告する。最後に、6節で分析結果をまとめる。

2. データ

本稿では、労働政策研究・研修機構が2008年10～12月に実施した「働くことと学ぶことについての調査」を分析に用いる⁵。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するために、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

⁵ 本調査は、労働政策研究・研修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(佐藤博樹(座長)、香川めい、黒澤昌子、小杉礼子、佐野嘉秀、原ひろみ、山本雄三)」によって設計・実施された。調査の詳細については、労働政策研究・研修機構(2009)を参照されたい。このデータは、JILPTデータアーカイブで公開の予定である。

(専業主婦、学生を除く)を対象に、エリアサンプリング法で実施した調査である⁶。有効回収数は4,024で、目標回収数を達成していることから、代表性が高いデータとなっている。

また、本調査は留置票と面接票を組み合わせで実施した。留置票では調査時点(2008年現在)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や職業能力開発の受講についての情報と、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)までの職業経歴と、Off-JTと自己啓発といった能力開発の有無と、結婚・出産という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ヵ月以上勤めたものについて四半期単位ですべて記入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、各年度の勤務先での教育訓練の受講や自己啓発の実施の有無を答えてもらっている。ただし、教育訓練と自己啓発については年度単位での回答となっている。

よって、本稿の分析対象は、2008年9~12月に就業者だった人となる。また、自己啓発の実施の有無は、2007年度の情報をを用いることとする⁷。

3. 自己啓発の実施状況

ここで、2008年9~12月に就業していた人に関して、2007年度の自己啓発の実施状況をかけた時間や費用も含めて、クロス集計から確認しておこう。自己啓発とは、勤務時間外に、自らの意志で費用を自己負担して行うもので、仕事に役立つ勉強のことである⁸。

*** 図1

2007年度中に自己啓発を実施した人の割合は29.1%であった⁹。繰り返しとなるが、自己啓発を行った人に限定して、実施時間数をまとめたのが図1である。8時間未満が13.4%、8~24時間未満が15.9%、24~48時間未満が18.1%、48~100時間未満が21.5%と、自己啓発を実施した人の約70%が100時間未満である。

*** 図2

⁶ エリアサンプリング法で行った(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))。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。目標回収数は4000設定)。

⁷ 3節で報告するように、自己啓発の実施時間や実施にあたっての課題など、関連する項目はすべて2007年度について聞いているため、本稿全体を通じて2007年度の状況を分析の州変数とすることとした。

⁸ 質問文は、「2007年4月~2008年3月に、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」であった。

⁹ 無回答を除く4,003についての集計結果である。

次に、授業料や教材費・参考書購入費用など自己啓発にかかった費用のうち、自身で支払った合計額をまとめたのが図2である。1万円未満が39.5%ともっとも高く、ついで1万円以上3万円未満が22.6%、3万円以上5万円未満が12.1%と、5万円未満の人が約80%である。

*** 表1

自己啓発を行う上での問題点をまとめたのが表1である。全体で見ると、「仕事が忙しい」、「費用を負担できない」、「家事・育児・介護など仕事以外のことで忙しい」という問題点がトップ3である。

ただし、自己啓発を実施した人と実施しなかった人とでは、問題と覚えることが異なると考えられる。そこで、自己啓発の実施の有無別にも集計したところ、実施した人も実施しなかった人も、問題点としてあげている項目のトップ3は全体と同じであった。

こうしたなか、自己啓発を実施しなかった人が、実施した人とくらべて問題点と挙げる割合がとくに高かった項目は、「どのような能力や知識を身につけたらよいか分からない」、「取得すべき資格が分からない」、「費用を負担できない」であった。なにをしたらよいか分からないことと、費用面での問題が、自己啓発実施の障壁となっていると思われる。また、「そもそも自己啓発に関心がない」という人も、自己啓発を実施した人とくらべて、不実施の人の中で割合が高かった。

その一方で、実際に自己啓発を実施した人は、不実施の人とくらべて、ほとんどの項目で問題点として挙げた人の割合は低かった。しかし、そのなかで、「仕事が忙しい」を挙げる人が、自己啓発を実施しなかった人とくらべてとても高くなっている(52.8%)。実際に自己啓発を実施するにあたっては、時間の確保が困難であることがうかがえる。

*** 表2

最後に、属性別に自己啓発の実施の有無を確認しておこう(表2・Panel A)。就業形態別にみると、経営者・役員・自営業者がもっとも自己啓発実施割合が高く(34.31%)、次いで正社員・正職員が高い(31.94%)。男性の方が女性よりも実施割合は高く、年齢別では20代がもっとも実施割合が高い。結婚した人と比べると、未婚の人の方が実施割合は高く、子どもがいない人の方がいる人よりも実施割合は高い。また、学歴が高くなるほど実施割合が高くなっている。

4. 推計モデル

ここでは、計量分析のモデルを提示する。まず、自己啓発の実施規定要因についての分析モデルを考える。 T_i を個人*i*が自己啓発を実施した場合に1、受けなかった場合に0をとるダミー変数としよう。 T_i の条件付き期待値を

$$E(T_i | Z_i) = P(T_i = 1 | Z_i) = \Phi(Z_i \delta_i) \quad (1)$$

と仮定し、 Z_i には個人属性や勤務先属性が含まれる。本稿では、個人属性として年齢、性別、学歴など外形的な属性とともに、自己啓発の実施意欲に影響を与えると考えられる変数もコントロールする。具体的には、獲得すべき職業能力の職場での説明、今後3年くらいの仕事の見通し、過去3年間のOff-JTの受講の有無についての変数を用いる。

なお、自分で行う学習には、能力が高い人のほうがより積極的であるという内生性があると考えられる。そこで、個人の能力の代理指標として中学3年生の頃の成績についての変数を用いることで¹⁰、内生性のコントロールを行う。

前節の分析からも、自己啓発実施上の課題として「どのような能力や知識を身につけたらよいか分からない」を挙げる人が一定割合いることが示されているが、勤務先の上司からどのような職業能力や知識を身につけてほしいかを知らされている人ほど、そうした課題に直面しづらくなり、かつ知らされることによって自己啓発の実施意欲が刺激され、自己啓発に取組みやすくなると考えられる。そこで、獲得すべき職業能力の職場での説明についての変数として、「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」という質問に対する回答から、「受けている」、「どちらともいえない」、「受けていない」の3つのダミー変数を用意する¹¹。

また、自分が将来、職場でどのような仕事を任されるようになるかという仕事での見通しも、自己啓発の実施に影響を与えるだろう。仕事が今とあまり変わらないと考えていれば、わざわざ自分で仕事のために勉強をしようとは思わないだろう。他方で、今よりも仕事のレベルが上がると予想していれば、自己啓発を行うインセンティブは高まるだろう。そこで、今後3年の仕事についての見通しに関する変数を用意する。具体的には、「現在の勤務先で今の働き方を続けるとした場合に、今後3年くらいのあいだに仕事がどのように変化するか」という質問に対して、「より責任が重くなる」、「より難しい仕事を担当する」など仕事のレベルが上がるとした人を1¹²、「いまと変わらない」とした人を0とする変数を用意する。

¹⁰ 「中学3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」という質問に対して、5: 上の方、4: やや上の方、3: 真ん中あたり、2: やや下の方、1: 下の方という成績が良かった人ほど大きな値をとる変数を用意した。

¹¹ 「十分に受けている」あるいは「ある程度受けている」を選んだ人を「受けている」、「あまり受けていない」あるいは「まったく受けていない」を選んだ人を「受けていない」とした。

¹² 「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」のいずれか

さらに、2004～2006年度の間の職場での教育訓練の受講の有無についての変数も用意する。職場で訓練を受けさせられた場合、自分がなにを身につけることが求められているかが分かりやすくなり、自己啓発の実施につながると考えられる。そこで、自己啓発の実施年度である2007年度に先立つ3年間に、勤務先の指示で教育訓練を受けた場合を1、受けなかった場合を0とするダミー変数を用意する。

これらに加えて、現在の自己啓発の実施と過去の実施の間には相関があると考えられる。つまり、個人で行う学習には、行う人は繰り返し行うが、やらない人はまったくやらないという傾向が想定される。そこで、2004～2006年度の間、すなわち2007年度に先立つ3年間に自己啓発を実施した人は1、実施しなかった人は0をとるダミー変数を用意する。

これらの変数と自己啓発の実施の関係をクロス集計から確認しておこう（前掲の表2・Panel B）。中3時の成績との関係をみると、上の方・やや上の方という人のほうが、そうでない人よりも自己啓発の実施割合が高い。また、今後3年間の仕事の見通しについては、仕事のレベルが上がると考えている人の方が、いまと変わらないと考えている人よりも、実施割合が高い。さらに、職場で身につけるべき職業能力についての説明を受けている人のほうが、受けていない人よりも自己啓発の実施割合が高い。そして、過去3年間に職場でOff-JTを受講したことのある人や、自身で自己啓発を実施したことのある人の方が、そうでない人よりも、自己啓発の実施割合が高い。つまり、これらの変数と自己啓発の実施の間には、予想したとおりの関係があると考えられる。

次に、自己啓発の実施が賃金に与える影響についての計量分析モデルを考えよう。いま、2007年3月すなわち2006年度末の時間給（以下、2006年度賃金）と2008年9月の時間給（以下、2008年賃金）は、賃金に影響を与えると考えられる様々な要因の影響を受けて決まるとすると、それぞれの対数賃金は(2)と(3)のとおり定式化できる。

$$\ln w_{i,2006} = X_i \beta_{2006} + \gamma \left[\sum_{t=5}^{2006} T_{it} \right] + c_i + u_{i,2006} \quad (2)$$

$$\ln w_{i,2008} = X_i \beta_{2008} + \gamma \left[\sum_{t=5}^{2007} T_{it} \right] + c_i + u_{i,2008} \quad (3)$$

X_{it} は time invariant または 2006 年度より前に決まる要素を、 T_{it} は各年度の自己啓発の実施を表し、 c_i は unobserved heterogeneity で time-constant、 u_{it} は idiosyncratic error term を表す。ここでは、年度末の賃金には当該年度の自己啓発の効果が反映され、年度途中の賃金には前年度までの自己啓発の成果しか反映されないと仮定している。また、各年の自己啓発の影響は同じ、すなわち γ は一定と仮定する。ここで、内生性のため $E(c_i | X_i, T_{it}, u_{it}) = 0$ と仮定するこ

を選択した人を1とした。

とは難しく、 γ の推定値は **consistent** ではない可能性が高い。そこで、(3) - (2)として、

$$\ln w_{i,2008} - \ln w_{i,2006} = \Delta \ln w_{i,t} = X_i \beta + \gamma T_{i,2007} + \Delta u_{it} \quad (4)$$

を導出する。いま、 $E(\Delta u_{it} | X_{it}, T_{i,2007}) = 0$ を仮定することで、OLS で推計された係数は **consistent** となる。よって、(4)式を推計モデルとする。

5. 推計結果

(1) 自己啓発の実施規定要因についての分析結果

2007年度の自己啓発の実施規定要因について分析した結果が表3である。自己啓発を実施した場合に1、実施しなかった場合に0をとる自己啓発実施についての変数を被説明変数とするプロビット分析の限界効果を報告している。ここでは、就業形態と、性別、年齢、年齢の2乗、結婚の有無、子どもの人数、学歴、中3時の成績をコントロールしている。前述したとおり2008年度に就業者だった人が調査対象であるが、2008年度に就業していた人のなかには、2007年度には無業だった人もいる。よって、就業形態のなかには無業というカテゴリもある。なお、年齢、結婚の有無、子どもの人数については、2007年度の情報を用いることにする。

*** 表3

男女計についての分析結果が(1)である。就業形態に関しては、経営者・役員・自営業者とくらべると、その他というカテゴリ以外のすべての就業形態で自己啓発の実施確率が低いことがわかる。なかでも、無職の人の実施確率が一番低い。

そのほかには、年齢が上がるほど逡増的に自己啓発の実施確率は低下し、結婚している人の方が未婚の人よりも実施確率が低い。また、学歴が高い人、中3時の成績が良かった人ほど、自己啓発の実施確率もあがる。

また、結婚や子どもの人数といった家族要因の影響は、性別によって異なる可能性がある。結婚や子供の存在によって、より直接的に時間制約が強まるのは女性であると考えられるからである。そこで、男女別の分析を行った結果が、(2)と(3)である。

男性では、経営者・役員・自営業者とくらべると、正社員・正職員と長時間パート、無職の人が自己啓発の実施確率が低い。フルタイムで働いている人ほど、時間制約が強まり、自己啓発の実施が難しくなると考えられる。また、無職の人が自己啓発の実施比率が低くなっており、金銭的制約が彼らの自己啓発の実施を阻害していると考えられる。もしくは、自己啓発の必要性をそもそも感じていないのかもしれない。そして、年齢と学歴については、男

女計の結果と同じ結果であるが、結婚や子供の数等の家族要因は、男性の自己啓発の実施に影響を及ぼしていない。

その一方で、女性の自己啓発の実施については、就業形態や年齢の影響はみられない。その代わりに、結婚の有無が統計的に有意に自己啓発の実施にマイナスの影響を与えており、既婚女性の自己啓発実施の難しさがうかがえる。

*** 表 4

次に、職種、業種や企業規模等の勤務先属性や、収入や労働時間という労働条件の影響をみるために、2007年度に就業者だった人に対象を限定して、分析を行う。これまでと同様に、表4で、自己啓発の実施の有無について、プロビット分析の限界効果を報告している。

(1)は、表3の推計に、職種、業種、企業規模という勤務先属性と、月給と労働時間変数を加えた推計結果である。職種、月給と労働時間は2007年度の情報である。

業種と企業規模は、2008年度の情報しかないため、これを代理変数とする。これらを代理変数とするものの分析結果への影響を確認するために、2007年度と2008年度の勤務先が同じ人に対象を限定した分析を行った。その推計結果が(7)である。まずは、この(7)と(1)を比較し、本稿の推計結果の頑健性のチェックを行おう。

(1)と(7)を比べると、係数の符号や統計的な有意性についてはほとんど違いがなく、代理変数を用いるものの推計結果への影響は小さいと考えられる。よって、本稿では、2008年度の業種と企業規模の情報を2007年度の変数で代理させて、分析を行うことにする。

(1)の推計結果の確認に戻ろう。この結果から、収入の多い人ほど自己啓発の実施確率が高いことがわかる。また、週当たり労働時間が長くなると、自己啓発の実施確率は下がる。これらの結果から、金銭的制約や時間的制約がゆるくなれば、自己啓発の実施確率は上がると考えられる。

次に、過去3年間の自己啓発の実施の有無、今後3年の仕事についての見通し、身につけるべき職業能力についての上司からの説明、過去3年間のOff-JTの受講の有無の4つの変数の結果を確認しよう。(1)の推計式に、4つの変数をそれぞれ加えた分析結果が(2)~(5)である。そして、4つの変数すべてを加えた推計の結果が、(6)である。(2)~(5)の結果と(6)の結果をくらべると、大きな違いはみられないので、以下では(6)を用いて結果の解釈を行う。

(6)から、過去3年間に自己啓発を実施したことがある人のほうが、自己啓発の実施確率が高いことが示された。過去にも自己啓発を行った人ほど、将来も自己啓発を行う傾向にあると考えられ、自己啓発を行う人と行わない人とに二分化していると考えられる。

また、今後3年間の見通し変数が統計的に有意にプラスになっている。この結果から、今後3年間に仕事のレベルが上がると考えている人ほど、自己啓発の実施確率が高いことがわかる。

そして、勤務先の上司から身につけてほしい能力について説明を受けている人のほうが、受けていない人とくらべて、統計的に有意に自己啓発の実施確率が高いことが示された。また、過去3年間に勤務先の指示で教育訓練（Off-JT）を受けたことのある人のほうが、受けたことのない人とくらべて、自己啓発の実施確率が高い。これらの結果から、職業能力として何を身につけるべきか直接的に知らされることや、職場の指示で受講した教育訓練を通じて自分が何を身につけるべきか知ることが、自分で行う勉強につながると考えられる¹³。

最後に、非正規労働者に対象を限定した分析を行った。非正規労働者とは正社員・正職員以外の雇用者を指し、パート・契約・嘱託社員・その他の非正社員と派遣社員のことである。分析の結果をまとめたのが、表5である。先行研究から、非正規労働者は企業内訓練の受講機会が乏しいことが示されており、職業能力開発機会の確保が特に求められている働き方であることから¹⁴、ここではとくに非正規労働者に限定した分析を行った。

*** 表5

ここでは、(5)を用いて、結果を確認しよう。収入や労働時間の長さは、非正規労働者の自己啓発の実施の有無に統計的に有意な影響を与えない。しかし、非正規労働者のなかでも、過去にも自己啓発を実施したことがあったり、今後3年間に仕事のレベルがあがると考えている人ほど、自己啓発の実施確率が高いことが示された。

(2) 自己啓発の効果についての分析結果

次に、推計式(4)式に基づいて、自己啓発の実施が賃金上昇率に与える効果について分析を行った。推計結果が、表6の(1)～(4)である。自己啓発の実施は2007年度で、賃金上昇率は2006年度から2008年度にかけての上昇率を用いている。

*** 表6

(1)は無業も含む全個人についての推計で、(2)は無業者を除いた就業者、(3)は雇用者、(4)は正社員・正職員についての推計結果である¹⁵。推計の結果、すべてのカテゴリーで、自己啓発の実施に賃金引上げ効果はみられなかった。

それでは、正社員転換に対しては自己啓発の実施は効果があるのだろうか。2008年度に正社員・正職員になった場合を1、そうでない場合を0とする変数を被説明変数とした分析の

¹³ 経営者・役員・自営業者と家族従業者を除いて、雇用者に対象を限定して分析を行ったところ、係数の符号や統計的有意性については同じ結果が得られた。

¹⁴ Ikenaga and Kawaguchi (2010), 黒澤・原 (2008, 2009a, 2009b)。

¹⁵ 就業形態についての変数は、2007年度の情報を用いている。

結果が、(5)～(7)である。(5)は正社員以外の就業者、(6)は非正社員¹⁶と派遣社員をあわせた非正規労働者、(7)は企業と直接雇用関係にある非正社員について推計した結果である。この推計から、自己啓発の実施は正社員転換に対しても統計的に有意な効果がないことが示された。

6. むすび

本稿では、職業能力開発のなかでも、個人が自らの意思で、就業時間外に自分で費用をまかなって行う自己啓発を取り上げて、我が国におけるその実施規定要因と効果についての分析を行った。

自己啓発の実施規定要因についての分析から、無業者も含めた個人全体のなかでは、正社員・正職員、短時間パート、長時間パート、派遣社員、無業の人の自己啓発実施確率が、経営者・役員・自営業とくらべて低く、なかでも、無業者の実施確率が一番低い。

さらに、就業者についてみると、勤務先の上司から身につけてほしい能力について説明を受けている人のほうが、説明を受けていない人とくらべて、統計的に有意に自己啓発の実施確率が高い。また、今後3年の仕事の見通しで仕事のレベルが上がると考えている人の方が、仕事が変わらないと考えている人とくらべて、自己啓発の実施確率が高い。くわえて、過去3年間に勤務先の指示で教育訓練を受けたことのある人のほうが、自己啓発の実施確率が高い。これらの結果から、職業能力として何を身につけるべきかを知らされることが、能力開発実施のインセンティブを高め、自分で行う仕事のための勉強につながると考えられる。また、仕事のレベルが上がるという見通しも、自己啓発に対する意欲を高め、実施確率を上げていると考えられる。

しかしながら、自己啓発実施の効果についての分析から、自己啓発を実施することが賃金上昇や正社員転換には必ずしもつながっていないことが示された。本稿では男女別やパート・アルバイト・派遣社員といった就業形態の違いを考慮した分析までは及ばなかったものの¹⁷、分析の結果から、職業生活にプラスにはたらくように、個人レベルでは効果的には自己啓発を行えていない可能性が示唆される。キャリア・コンサルティングを通じて自己啓発についてもアドバイスができるような仕組みを充実させ、個人を適切かつ有効な自己啓発に誘導するための取組みが必要と考えられる。

¹⁶ 非正社員とは、短時間パート、長時間パート、派遣社員、その他を指す。

¹⁷ 石井・佐藤・樋口(2010)では、男女別の分析も行い、正社員転換については自己啓発の効果が男女で異なることを報告している。

【参考文献】

Ikenaga, Toshie and Daiji Kawaguchi (2010) "Labor-Market Attachment and Training Participation," IZA Discussion Paper Series, No. 5081.

Mincer, Jacob and Higuchi Yoshio (1988) "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan." *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 2, pp.97-133.

石井加代子・佐藤一磨・樋口美雄 (2010) 「ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援は有効か」, 樋口美雄・宮内環・C. R. McKenzie・慶応義塾大学パネルデータ設計・解析センター編, 『パネルデータによる政策評価分析 [1] 貧困のダイナミズム: 日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』, 第5章, pp85-106.

黒澤昌子・原ひろみ (2008) 「非正社員の能力開発」, 『非正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, 労働政策研究・研修機構, 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」, 『非正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』の特別集計から一』, 労働政策研究報告書 No. 110, 労働政策研究・研修機構, 第Ⅱ部, pp11-55.

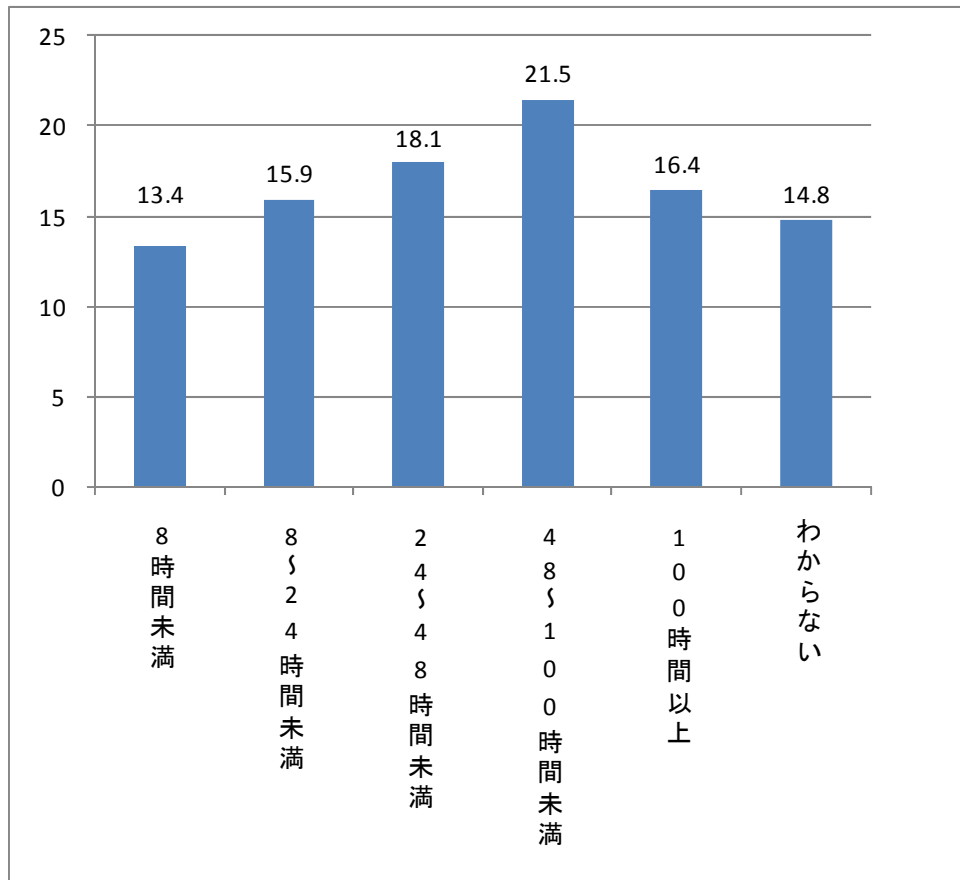
黒澤昌子・原ひろみ (2009b) 「『能力開発基本調査』の特別集計」, 『働くことと学ぶことについての調査』, 調査シリーズ No. 63, 労働政策研究・研修機構, pp161-204.

原ひろみ (2007) 「日本企業の能力開発 -1970~2000年代の経験から」, 『日本労働研究雑誌』, No. 563, pp84-100.

吉田恵子 (2004) 「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」, 『日本労働研究雑誌』, No. 532, pp40-53.

労働政策研究・研修機構 (2009) 『働くことと学ぶことについての調査』, 調査シリーズ No. 63.

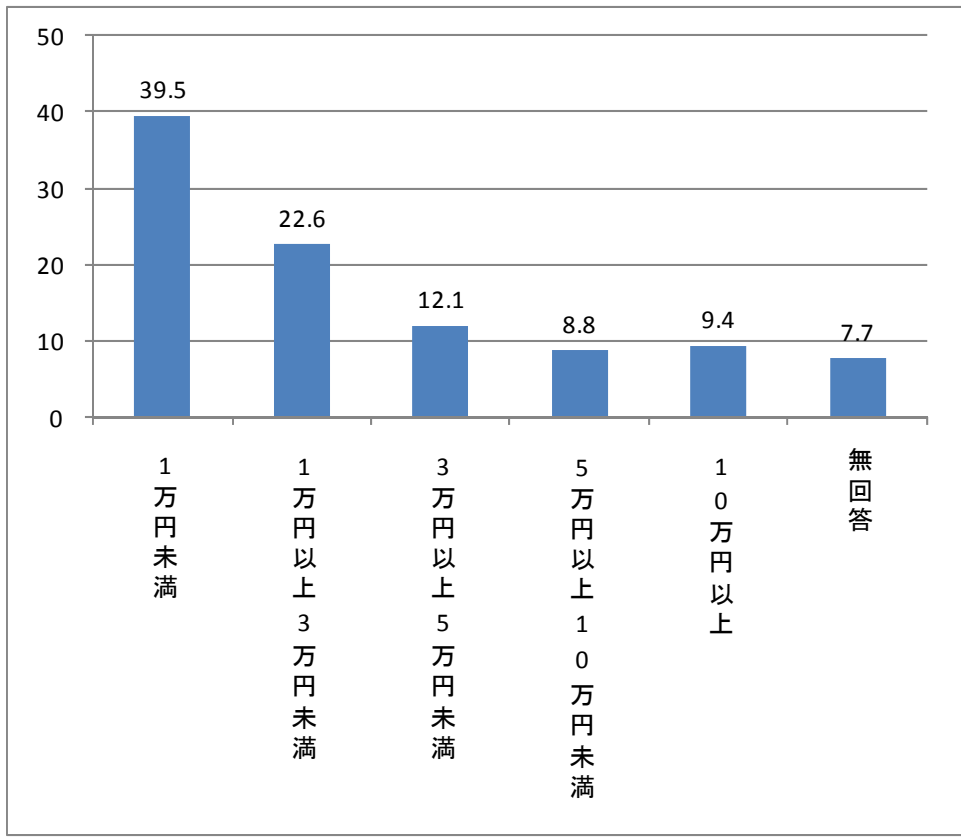
図1 自己啓発の合計時間数



データ：「働くことと学ぶことについての調査」。

注：N=1,119。

図2 自己啓発の合計費用



データ：「働くことと学ぶことについての調査」。
注：N=1,119。

表 1 自己啓発を行う上での問題点

	実施した	実施しなかった	全体
仕事が忙しい	<u>52.8</u>	<u>40.8</u>	<u>44.3</u>
家事・育児・介護など仕事以外のことで忙しい	<u>27.0</u>	<u>29.3</u>	<u>28.7</u>
費用を負担できない	<u>30.2</u>	<u>35.2</u>	<u>33.7</u>
どこで学ばよいかわからない	7.2	10.7	9.8
信頼のおける教育訓練期間がわからない	7.8	9.9	9.3
どのような能力や知識を身につけたらよいかわからない	6.0	14.8	12.3
取得すべき資格がわからない	2.9	7.6	6.3
特に困ったことはない	16.6	12.4	13.6
そもそも自己啓発に関心がない	1.4	8.8	6.7
その他	2.5	1.1	1.5
N	1,164	2,839	4,023

データ：「働くことと学ぶことについての調査」。

表2 属性別、自己啓発の実施の有無(%)

Panel A

	自己啓発	
	実施した	実施しなかった
＜就業形態＞		
経営者・役員, 自営業者	34.31	65.69
家族従業者	24.23	75.77
正社員・正職員	31.94	68.06
短時間パート	19.83	80.17
長時間パート	25.87	74.13
派遣社員	27.94	72.06
その他	17.65	82.35
無職	22.42	77.58
男性	30.36	69.64
女性	27.26	72.74
25-29 歳	32.95	67.05
30-39 歳	27.27	72.73
40-44 歳	28.26	71.74
結婚	26.63	73.37
未婚	33.04	66.96
子どもなし	33.5	66.5
子どもあり	26.27	73.73
＜学歴＞		
中高卒	18.5	81.5
専門・短大・高専卒	30.51	69.49
大卒	40.75	59.25
大学院卒	67.86	32.14

Panel B

	自己啓発	
	実施した	実施しなかった
＜中3時の成績＞		
下の方・やや下の方・真ん中あたり	24.27	75.73
上の方・やや上の方	38.99	61.01
＜今後3年間の見通し＞		
今と変わらない	20.28	79.72
仕事のレベルが上がる	33.55	66.45
＜職場での能力の説明＞		

まったく受けていない・あまり受けていない	25.76	74.24
どちらともいえない	25.42	74.58
十分に受けている・ある程度受けている	33.7	66.3
＜過去3年間のOff-JTの受講＞		
受講なし	26.31	73.69
受講あり	47.78	52.22
＜過去3年間の自己啓発の実施＞		
実施なし	22.86	77.14
実施あり	80.37	19.63

データ：「働くことと学ぶことについての調査」。

表3 自己啓発の実施規定要因についての分析（2007年度）
プロビット分析（限界効果）

	(1)	(2)	(3)
	全員	男性	女性
家族従業者	-0.100** [-2.519]	-0.068 [-1.304]	-0.094 [-1.373]
正社員・正職員	-0.058** [-2.072]	-0.088*** [-2.622]	0.028 [0.487]
短時間パート	-0.136*** [-4.251]	-0.008 [-0.100]	-0.074 [-1.313]
長時間パート	-0.101*** [-2.711]	-0.152*** [-2.860]	-0.005 [-0.084]
派遣社員	-0.078* [-1.718]	-0.071 [-0.998]	-0.034 [-0.475]
その他	-0.080 [-0.681]	-0.037 [-0.223]	-0.084 [-0.470]
無職 (経営者・役員、自営業者)	-0.143*** [-3.488]	-0.152** [-2.033]	-0.075 [-1.158]
女性ダミー	0.015 [0.803]		
年齢	-0.045*** [-2.588]	-0.077*** [-3.272]	-0.003 [-0.121]
年齢の2乗	0.001** [2.546]	0.001*** [3.240]	0.000 [0.133]
結婚ダミー	-0.040** [-1.973]	-0.009 [-0.329]	-0.067** [-2.271]
子どもの人数	-0.002 [-0.188]	0.006 [0.517]	-0.012 [-0.837]
専門・短大・高専卒	0.122*** [6.260]	0.111*** [4.028]	0.131*** [4.838]
大卒	0.185*** [8.395]	0.170*** [6.304]	0.218*** [5.495]
大学院卒 (中高卒)	0.455*** [7.813]	0.429*** [6.669]	0.610*** [4.023]
中3時の成績	0.031*** [4.343]	0.034*** [3.712]	0.028** [2.470]
Observations	3711	2185	1526
Pseudo R-squared	0.061	0.056	0.081
Log Lik	-2099	-1270	-815.8
Chi-square test	0.000	0.000	0.000

データ：「働くことと学ぶことについての調査」。
注 z-statistics in brackets. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 .

表4 自己啓発の実施規定要因についての分析（2007年度、就業者）
 プロビット分析（限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	就業者						就業者*
月給	0.000*** [3.009]	0.000** [2.262]	0.000*** [2.718]	0.000*** [3.033]	0.000*** [3.053]	0.000** [2.149]	0.000*** [2.858]
週あたり労働時間	-0.001*** [-2.608]	-0.001** [-2.029]	-0.001** [-2.078]	-0.001*** [-2.618]	-0.001*** [-2.674]	-0.001* [-1.720]	-0.001** [-2.356]
中3時の成績	0.037*** [4.115]	0.034*** [3.641]	0.033*** [3.544]	0.037*** [4.098]	0.036*** [3.964]	0.030*** [3.070]	0.035*** [3.795]
過去3年間の自己啓発の実施 [04-06]		0.540*** [15.247]				0.524*** [14.021]	
今後3年の仕事についての見通し			0.077*** [3.369]			0.057** [2.323]	
説明:どちらともいえない 受けている (受けていない)				-0.033 [-0.901]		-0.002 [-0.039]	
過去3年間の Off-JT の受講 [04-06]					0.167*** [5.858]	0.064** [2.067]	
家族従業者	-0.064 [-1.207]	-0.083 [-1.529]	-0.066 [-1.172]	-0.072 [-1.368]	-0.067 [-1.255]	-0.085 [-1.483]	-0.069 [-1.305]
正社員・正職員	-0.038 [-0.806]	-0.042 [-0.849]	-0.047 [-0.956]	-0.050 [-1.044]	-0.040 [-0.847]	-0.059 [-1.120]	-0.055 [-1.143]
非正社員・その他	-0.054 [-1.061]	-0.069 [-1.336]	-0.050 [-0.941]	-0.057 [-1.131]	-0.038 [-0.739]	-0.064 [-1.144]	-0.071 [-1.391]
派遣社員 (経営者・役員、自営業者)	0.004 [0.064]	-0.013 [-0.175]	0.008 [0.108]	0.005 [0.066]	0.022 [0.315]	-0.004 [-0.048]	-0.021 [-0.288]
女性ダミー	-0.053** [-2.129]	-0.054** [-2.067]	-0.052** [-1.992]	-0.053** [-2.105]	-0.057** [-2.270]	-0.053* [-1.941]	-0.067*** [-2.612]
年齢	-0.036* [-1.708]	-0.032 [-1.421]	-0.036 [-1.621]	-0.033 [-1.559]	-0.031 [-1.448]	-0.026 [-1.106]	-0.040* [-1.825]
年齢の2乗	0.000 [1.539]	0.000 [1.270]	0.000 [1.453]	0.000 [1.404]	0.000 [1.306]	0.000 [0.979]	0.001 [1.643]
結婚ダミー	-0.057** [-2.281]	-0.061** [-2.362]	-0.052** [-2.013]	-0.056** [-2.218]	-0.057** [-2.262]	-0.056** [-2.064]	-0.053** [-2.047]
子どもの人数	0.002 [0.136]	0.004 [0.301]	0.001 [0.077]	0.000 [0.003]	-0.001 [-0.056]	0.000 [0.017]	0.001 [0.084]
専門・短大・高専卒	0.051** [2.029]	0.037 [1.439]	0.035 [1.357]	0.053** [2.094]	0.049** [1.965]	0.022 [0.832]	0.041 [1.612]
大卒	0.094*** [3.338]	0.060** [2.055]	0.082*** [2.810]	0.099*** [3.502]	0.085*** [3.025]	0.053* [1.752]	0.090*** [3.109]
大学院卒 (中高卒)	0.221*** [3.007]	0.193** [2.510]	0.227*** [2.989]	0.227*** [3.096]	0.201*** [2.730]	0.200** [2.498]	0.223*** [2.914]
職種：専門・技術	0.050	0.057	0.057	0.049	0.047	0.066*	0.044

管理	[1.475]	[1.587]	[1.618]	[1.432]	[1.369]	[1.766]	[1.267]
	0.051	0.089	0.056	0.047	0.044	0.094	0.038
販売	[0.821]	[1.366]	[0.874]	[0.758]	[0.717]	[1.373]	[0.627]
	0.015	0.025	0.012	0.012	0.007	0.020	0.009
サービス	[0.460]	[0.727]	[0.337]	[0.360]	[0.202]	[0.559]	[0.252]
	0.033	0.035	0.041	0.030	0.025	0.039	0.019
技能工・生産工程	[0.761]	[0.779]	[0.909]	[0.713]	[0.586]	[0.847]	[0.439]
	-0.108***	-0.089**	-0.124***	-0.110***	-0.115***	-0.104***	-0.123***
運輸・通信	[-3.136]	[-2.468]	[-3.484]	[-3.206]	[-3.354]	[-2.777]	[-3.534]
	-0.132**	-0.124**	-0.115*	-0.132**	-0.139**	-0.114*	-0.131**
保安	[-2.233]	[-1.987]	[-1.823]	[-2.229]	[-2.371]	[-1.742]	[-2.161]
	-0.012	-0.008	-0.007	-0.011	-0.032	-0.007	-0.050
農林漁業	[-0.120]	[-0.077]	[-0.063]	[-0.104]	[-0.308]	[-0.058]	[-0.484]
	0.073	0.097	0.081	0.074	0.089	0.117	0.025
その他	[0.727]	[0.931]	[0.741]	[0.733]	[0.875]	[1.026]	[0.251]
(事務)	0.008	0.064	0.020	0.002	0.008	0.071	-0.040
	[0.097]	[0.745]	[0.232]	[0.021]	[0.094]	[0.771]	[-0.472]
企業規模: 5-9 人	-0.069*	-0.061	-0.065	-0.073*	-0.066	-0.057	-0.078*
	[-1.670]	[-1.421]	[-1.516]	[-1.782]	[-1.593]	[-1.252]	[-1.846]
10-29 人	-0.057	-0.050	-0.060	-0.064	-0.065	-0.057	-0.048
	[-1.400]	[-1.188]	[-1.433]	[-1.590]	[-1.613]	[-1.277]	[-1.125]
30-99 人	-0.015	-0.014	-0.027	-0.021	-0.027	-0.023	-0.009
	[-0.350]	[-0.309]	[-0.610]	[-0.494]	[-0.631]	[-0.491]	[-0.190]
100-299 人	-0.040	-0.035	-0.049	-0.047	-0.053	-0.043	-0.040
	[-0.910]	[-0.776]	[-1.076]	[-1.069]	[-1.228]	[-0.897]	[-0.882]
300-999 人	-0.047	-0.045	-0.065	-0.056	-0.068	-0.071	-0.041
	[-1.051]	[-0.960]	[-1.428]	[-1.271]	[-1.562]	[-1.478]	[-0.873]
1000 人以上	0.035	0.029	0.028	0.022	0.007	0.009	0.037
(4 人以下)	[0.787]	[0.614]	[0.607]	[0.492]	[0.153]	[0.191]	[0.774]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、	0.049	0.048	0.044	0.045	0.040	0.034	0.041
	[1.196]	[1.122]	[1.033]	[1.097]	[0.965]	[0.767]	[0.986]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、	-0.042	-0.026	-0.057	-0.042	-0.036	-0.028	-0.048
	[-0.792]	[-0.472]	[-1.033]	[-0.783]	[-0.669]	[-0.492]	[-0.881]
情報通信業	0.127**	0.103*	0.106**	0.127**	0.134**	0.084	0.119**
	[2.428]	[1.908]	[2.013]	[2.420]	[2.547]	[1.540]	[2.249]
卸売業、小売業	-0.025	0.003	-0.027	-0.023	-0.025	0.008	-0.030
	[-0.671]	[0.078]	[-0.703]	[-0.615]	[-0.670]	[0.189]	[-0.789]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸	0.074	0.060	0.064	0.069	0.082*	0.059	0.054
	[1.548]	[1.200]	[1.310]	[1.449]	[1.699]	[1.140]	[1.111]
宿泊業、飲食サービス業	0.000	0.018	-0.024	0.002	-0.001	-0.005	0.010
	[-0.003]	[0.310]	[-0.418]	[0.028]	[-0.012]	[-0.073]	[0.170]
生活関連サービス業、娯楽業	0.077	0.089	0.045	0.079	0.072	0.072	0.075
	[1.357]	[1.502]	[0.769]	[1.387]	[1.272]	[1.152]	[1.281]
教育、学習支援業、学術研究、専門・	0.160***	0.145***	0.148***	0.154***	0.162***	0.131***	0.165***
	[3.389]	[2.925]	[3.062]	[3.269]	[3.425]	[2.589]	[3.402]
医療、福祉	0.232***	0.227***	0.215***	0.227***	0.224***	0.215***	0.232***
	[4.803]	[4.500]	[4.312]	[4.684]	[4.640]	[4.118]	[4.623]

その他のサービス業	0.090**	0.092**	0.072	0.086*	0.096**	0.079*	0.071
	[2.010]	[1.973]	[1.570]	[1.924]	[2.136]	[1.646]	[1.563]
その他	0.056	0.063	0.044	0.058	0.053	0.054	0.058
	[0.986]	[1.054]	[0.743]	[1.009]	[0.932]	[0.866]	[1.007]
Observations	2544	2544	2382	2537	2544	2375	2416
Pseudo R-squared	0.111	0.198	0.114	0.114	0.122	0.203	0.113
Log Lik	-1380	-1245	-1295	-1373	-1363	-1163	-1302
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

データ：「働くことと学ぶことについての調査」。

注1： z-statistics in brackets. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注2： * 2008年度も同じ勤め先で働いている就業者に限定している。

表5 自己啓発の実施規定要因についての分析（2007年度、非正規労働者）
 プロビット分析（限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	非正規労働者				
派遣社員 （非正社員・その他）	0.008 [0.136]	0.016 [0.278]	0.001 [0.023]	0.017 [0.295]	-0.001 [-0.013]
月給	0.000 [-1.295]	0.000 [-1.010]	0.000 [-0.710]	0.000 [-0.927]	0.000 [-1.011]
週あたり労働時間	0.001 [1.194]	0.001 [1.004]	0.000 [0.796]	0.000 [0.914]	0.001 [0.970]
中3時の成績	0.042** [2.339]	0.056*** [3.167]	0.048*** [2.602]	0.054*** [3.087]	0.041** [2.125]
過去3年間の自己啓発の実施	0.509*** [6.470]				0.501*** [6.077]
今後3年間の見通し	0.109*** [2.768]				0.108*** [2.605]
説明:どちらともいえない	0.023 [0.346]				-0.017 [-0.230]
受けている （受けていない）	0.081* [1.956]				0.046 [1.036]
過去3年間のOff-JTの受講	-0.023 [-0.265]				-0.111 [-1.320]
性別、年齢、年齢の2乗、学歴、 職種、業種、企業規模	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	570	568	520	570	518
Pseudo R-squared	0.253	0.186	0.183	0.18	0.259
Log Lik	-233.8	-254.4	-232.5	-256.8	-210.5
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

データ：「働くことと学ぶことについての調査」。

注1：z-statistics in brackets. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注2：表4と同じ変数をコントロールしている。

表6 自己啓発の実施の効果についての分析（2007年度、非正規労働者）

(1)～(4)：OLS分析

(5)～(7)：プロビット分析（限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	全個人*1	就業者*2	雇用者*3	正社員	正社員以 外の就業 者*4	非正規労働者*5	非正社員 *6
	賃金上昇率				正社員転換		
自己啓発の実施(2007年度)	0.005 [0.424]	0.005 [0.388]	-0.005 [-0.380]	-0.002 [-0.127]	0.000 [0.031]	0.001 [0.104]	0.002 [0.132]
就業形態、性別、年齢、年齢の2乗、 結婚、学歴、子供の人数	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
職種、業種、企業規模	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	2909	2553	2233	1645	883	526	441
R-squared	0.017	0.054	0.045	0.045			
F stats	3.788	3.299	2.529	1.938			
F test	0.000	0.000	0.000	0.001			
Pseudo R-squared					0.195	0.238	0.233
Log Lik					-105.4	-81.15	-69.31
Chi-square test					0.009	0.011	0.056

データ：「働くことと学ぶことについての調査」。

注：t-statistics in brackets. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

*1: 無業も含む全個人。

*2: 無業を除く。

*3: 正社員・正職員、短時間パート、長時間パート、派遣社員、その他。

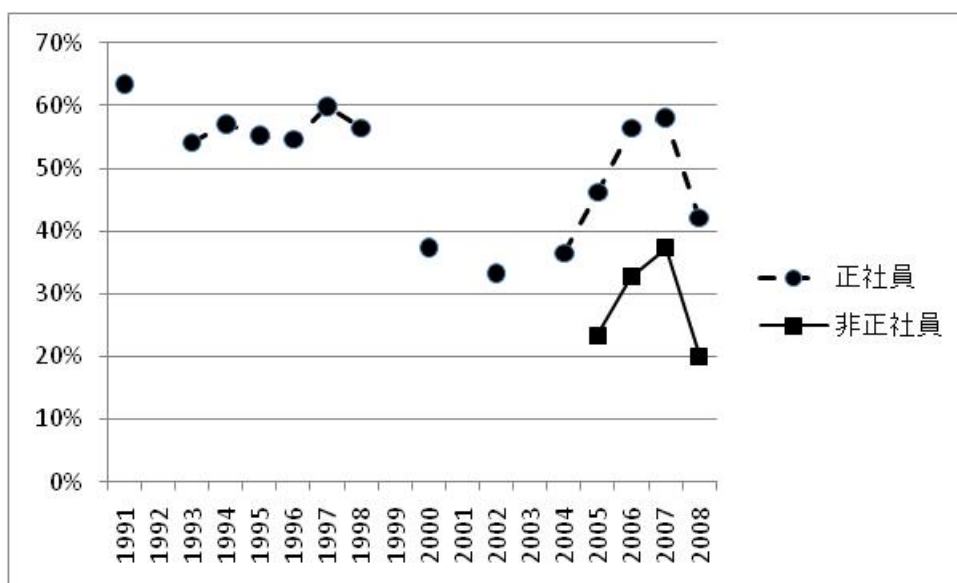
*4: 経営者・役員・自営業主、家族従業者、短時間パート、長時間パート、派遣社員、その他。

*5: 短時間パート、長時間パート、派遣社員、その他。

*6: 短時間パート、長時間パート、その他。

Appendix

附図1 自己啓発の実施の推移（1991年～2008年）



データ：労働省『民間教育訓練実態調査』および厚生労働省『能力開発基本調査』。

附表 1 基本統計量

	N	平均	標準誤差	最小値	最大値
自己啓発の実施の有無	4003	0.29	0.45	0	1
＜就業形態＞					
経営者・役員、自営業者	4010	0.09	0.28	0	1
家族従業者	4010	0.05	0.21	0	1
正社員・正職員	4010	0.58	0.49	0	1
短時間パート	4010	0.15	0.35	0	1
長時間パート	4010	0.06	0.25	0	1
派遣社員	4010	0.03	0.18	0	1
その他	4010	0.00	0.07	0	1
無職	4010	0.04	0.20	0	1
女性ダミー	4023	0.41	0.49	0	1
年齢	4023	33.50	5.66	24	43
結婚ダミー	3936	0.65	0.48	0	1
子どもの人数	4002	1.19	1.12	0	8
＜学歴＞					
中高卒	3995	0.41	0.49	0	1
専門・短大・高専卒	3995	0.31	0.46	0	1
大卒	3995	0.26	0.44	0	1
大学院卒	3995	0.02	0.14	0	1
中3時の成績	3870	3.10	1.19	1	5
＜業種＞					
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、	4016	0.09	0.29	0	1
製造業	4016	0.17	0.38	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、	4016	0.07	0.25	0	1
情報通信業	4016	0.04	0.19	0	1
卸売業、小売業	4016	0.16	0.37	0	1
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	4016	0.05	0.23	0	1
宿泊業、飲食サービス業	4016	0.06	0.23	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	4016	0.05	0.21	0	1
教育、学習支援業、学術研究、専門・技	4016	0.07	0.26	0	1
医療、福祉	4016	0.09	0.28	0	1
その他のサービス業	4016	0.09	0.28	0	1
その他	4016	0.07	0.25	0	1
＜職種＞					
専門・技術	3838	0.17	0.37	0	1
管理	3838	0.03	0.16	0	1
事務	3838	0.21	0.41	0	1
販売	3838	0.19	0.39	0	1
サービス	3838	0.12	0.33	0	1

技能工・生産工程	3838	0.21	0.41	0	1
運輸・通信	3838	0.05	0.21	0	1
保安	3838	0.01	0.11	0	1
農林漁業	3838	0.01	0.10	0	1
その他	3838	0.01	0.12	0	1

データ：「働くことと学ぶことについての調査」。