



労働政策研究報告書 No. 110

2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

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

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

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。

また、非正社員および外部労働者の勤務実態や能力開発・キャリア形成のあり方については、労働者側のニーズも、そして企業側のニーズも様々であるが、彼らが円滑に能力開発を行える環境を整備するには、彼らを長期育成のキャリアパスにのせるように、より高度な業務に活用していく仕組み作り、つまり雇用管理のあり方を問い直すことも必要であろう。

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2年目にあたり、『能力開発基本調査』の個票データの特別集計を行い、非正社員の企業内訓練の受講機会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・研究員）が行った。

2009年5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
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員	第Ⅰ部, 第Ⅱ部
黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授	第Ⅱ部
山本 雄三	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	資料

<平成 20 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, 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. 研究の背景	3
2. 研究の目的と本報告書の構成	4
3. 政策的インプリケーション	4
4. 今後の研究課題	6

第Ⅱ部： 企業内訓練の実施規定要因についての分析：Off-JT を取り上げて

1. 問題意識	11
2. データについて	13
2. 1 分析サンプル	13
2. 2 事業所票の分布	15
2. 3 マッチングデータの分布	18
3. 正社員と非正社員における企業内訓練の違い（記述統計から）	21
3. 1 企業内訓練についての変数	21
(1) 企業内訓練の変数	21
(2) 事業所からみた企業内訓練	22
(3) 労働者からみた企業内訓練（マッチングデータから）	23
3. 2 人的資源管理（HRM）制度についての変数と、企業内訓練との関係	25
(1) HRM 制度が OFF-JT の実施に影響する理由：仮設定	25
(2) HRM 制度の導入と Off-JT 実施割合	26
4. 企業内訓練の実施状況（事業所票から）	28
4. 1 人的資源管理（HRM）制度変数	28
4. 2 Off-JT 実施確率：推計結果	29
5. 企業内訓練の受講状況（マッチングデータおよびマッチングサブデータから）	32
5. 1 企業内訓練の受講確率	33
(1) Off-JT 受講確率：マッチングデータを用いた推計結果	33
(2) Off-JT 受講確率：マッチングサブデータを用いた固定効果推計結果	39
5. 2 企業内訓練の延べ受講時間	43
(1) Off-JT 延べ受講時間：マッチングデータを用いた推計結果	43
(2) Off-JT 延べ受講時間：マッチングサブデータを用いた固定効果推計結果	48
6. むすび	51

附表

1. データの分布	59
2. Off-JT 受講者割合	61
3. 計画的 OJT	67
4. Off-JT 受講の有無	73
5. Off-JT 受講時間	81

資料

1. 非正規労働者の企業内訓練機会に関する研究のレビュー	95
1. 1 雇用形態による企業内訓練機会の違いを取りあげた先行研究	96
1. 2 企業内訓練実施に対する雇用形態の影響を取りあげた先行研究	101
1. 3 非正規労働者内での企業内訓練機会の違いを取りあげた先行研究	103
2. 企業内訓練に関連する需要と供給の構造についての先行研究のレビュー	106

第 I 部：総論

第 I 部 総論

1. 研究の背景

1990年代に入ってから、日本の労働市場では、長期の雇用関係の下で働くいわゆる正社員が減少し、パート、アルバイト、契約社員といった非正社員及び派遣労働者・請負労働者といった勤務先とは直接雇用関係のない外部労働者が増大している。非正社員や外部労働者などの非正規労働者は、正社員と比べて、能力開発機会の機会が平均的にみて量や質の面で劣ることは否定できず、現状のままではこうした人々の職業能力の開発と蓄積が進まないために、キャリア形成に支障が生じるだけでなく、将来の所得獲得能力の格差につながると考えられる。こうした労働市場の構造的変化をうけて、非正規労働者の能力開発の現状を把握する必要性が高まり、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)」が始まった。

日本経済は、過去10年間、自動車を中心とする輸出産業が外需主導で成長していた¹。しかし、2008年秋のリーマンショックを契機に海外景気が失速し、こうした産業で生産調整が起こったことをきっかけに、日本の労働市場は厳しさを増している。雇用調整は、今のところ製造業分野の請負労働者や派遣労働者や中小企業従業員を中心としたものであるが、近年の我が国の成長パターンが輸出依存型であっただけに内需掘り起しは容易ではなく、海外景気失速にともなう輸出水準の下方シフトにより、製造業大企業での正社員リストラの動きがみられ、こうした動きが国民所得の低下、雇用の減少を通じて、非製造業にも波及し、人員削減の動きが広がる恐れもある。

さらに、最近の経済構造をみると、製品・サービス市場のグローバル化が進展し、さらには製品・サービスの多様化により業務変動が大きくなるとともに、商品サイクルの短縮化にともなってスピードへの対応が求められている。こうした経済構造の変化を鑑みると、定年までの雇用を前提とした正社員のみでの企業経営は考えづらく、非正規労働への企業ニーズは高いままであろう。

製造業における派遣労働者の雇い止めの急増などの問題から²、非正規労働への規制を求める議論もある。しかし、こうした経済構造の下で非正規労働への規制を強めることは、企業の労働需要が海外へと向かい、国内での雇用が失われるという側面もあるだろう。したがって、非正規労働者が高い割合を占めるという労働市場の構造を前提にして、雇用形態や就業形態に関わらず働く人々が安心してキャリア形成を行える社会を目指すべきであろう。

製造業の比重が落ちる方向での産業構造の変化は今後も続くであろうし、短期的な業務量の変動やスピードへの対応が必要な昨今の経済構造を踏まえると、個々人が安心してキャリ

¹ ここでの記述は、山田(2009)を参考にした。

² 厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況について」<http://www-bm.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/h0227-5.html>。

ア形成を行える社会の実現のためには、市場の需給マッチング効率を上げる必要がある。その手段の一つが、社会全体での人材育成の充実である。なぜならば、経済構造の変化に直面したときにスムーズな人材移動を可能にし、新たに追加的スキルをスムーズに身につけられる環境を整備することが重要と考えられるからである。また、雇用されて働く者がいるかぎり、人材育成の直接的な担い手として、企業の役割が小さくなることはないだろう。ゆえに、企業が人材育成を行うインセンティブを持てるような制度設計が必要となるが、その大前提として、雇用形態に関係なくキャリア形成が可能となる人材活用のあり方、すなわち働き方に関係なく能力開発の機会が提供され、能力向上に応じてより高度な業務に活用していく雇用管理制度が必要であろう。

2. 研究の目的と本報告書の構成

以上の問題意識から、非正規労働者が能力開発を行うにあたって現在直面している問題と、中長期的に目指すべき企業の雇用管理の方向性を明らかにするための研究を行い、企業の人材活用や雇用形態に応じた職業能力開発施策の在り方について詳細な検討を行うために、本研究プロジェクトが開始された。しかし、非正規労働者と言っても多種多様であり、少なくとも直接雇用型の者と派遣労働者など間接雇用型の者を同一の枠組みで取り扱うことは不適切であろう。よって、本研究では、企業に直接雇用され、有期契約で働く非正規労働者、つまりパート、アルバイト、契約社員といった非正社員を中心に研究を行うこととした。

研究プロジェクトの二年目にあたる今年度は³、昨年度に引き続き、『平成18年度能力開発基本調査』の特別集計を行い、企業による能力開発、すなわち企業内訓練を促す個人や事業所の属性を、人的資源管理制度（以下、HRM制度）に特に着目して明らかにしている。つまり、現在企業に雇用されて働く人が、企業内訓練の枠組みに乗りやすくなるための要因についての分析に主眼を置いている。この分析の結果を取りまとめたのが、本報告書の第Ⅱ部である。また、資料として、能力開発についての先行研究を、非正規労働者に関するものを中心に巻末で紹介している。

3. 政策的インプリケーション

本報告書の分析結果にもとづいて、政策的インプリケーションを簡単にまとめておこう。第1に、非正社員の入れ替りが多い事業所で、訓練が実施される傾向が確認されている。

³ プロジェクト初年度の昨年度は、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うことで、非正社員の能力開発と雇用管理の好事例の把握を行うとともに、非正社員が能力開発にあたって抱える課題を属性別に詳細に把握するために、『能力開発基本調査』の個票データの特別集計を行い、非正社員にかかわる企業の雇用管理制度を中心に能力開発を積極的な事業所属性の把握を行った。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。

厳密なことは、訓練と離職のタイミングが不明な今回の分析からだけではわからないが、平均的に離職率の高い職場ほど Off-JT がより多く提供されるという傾向は正社員にはみられないものであり、その訓練に他の企業でも通用する汎用性が少しでもあり、訓練を受けた非正社員の企業間移動があるかぎり、非正社員の訓練にはより大きな外部性が伴う可能性がある。新古典派的な議論に従えば、企業や労働者の自由な訓練行動にまかせておけばよいので政策的介入の余地はない。しかし、このような外部性の可能性は、非正社員への能力開発を行う企業への補助金等の政策的支援を正当化する根拠となるであろう⁴。さらには、正社員の離転職が業界内にとどまる傾向があれば、訓練人材や訓練ノウハウの情報を業界単位で蓄積・流通させることも、有効な手立てとなるであろう。

さらに、失業率の高い都道府県で非正社員の Off-JT 受講確率が小さくなることが示されている。経済状況が悪い地域には手厚い支援が必要であろう。

第2に、HRM 制度が積極的に導入されている事業所では、非正社員への訓練の実施が促されることが観察されている。教育訓練の受講可能性を直接的に情報提供することは難しいが、HRM 制度の導入状況を求人情報として提供することは可能である。HRM 制度が数多く導入されている事業所に勤める人ほど、訓練の受講機会は多くなると考えられることから、このような事業所情報が流通するような情報提供システムを用意することは、職業能力を身につけることを望んでいる求職者または転職希望者にとって有益であろう。

また、3 点目として、中長期的な視点から非正社員の能力開発を促進していくには、能力開発における企業の役割は今後も期待されることから、企業の訓練実施インセンティブを維持する必要がある。そのためには、非正社員の職業能力の向上に応じて高度な仕事に活用する仕組みが不可欠であるが、ファーストステップとして、能力向上を評価する制度、すなわち職業能力評価に関する制度の導入がその一助となると思われる。

分析の結果から、職業能力評価を行い処遇に反映させる制度が、統計的有意性は 10% と高いものではないが、事業所の Off-JT 実施確率だけでなく、非正社員の Off-JT 受講確率までも高めることが示されている。さらに、管理職の人事考課で部下育成能力を評価項目として積極的に用いることが、非正社員の Off-JT 受講時間を長くすること、すなわち訓練強度を高めることも明らかにされている。非正社員は、職業経験や仕事に対する志向など多様な労働力であり、企業にとって相対的に不確実性が高い訓練投資対象と考えられる。しかし、このような分析の結果から、評価に関する制度の導入が、情報の非対称性を緩和し、企業の非正社員への Off-JT 費用を下げることを示唆される。非正社員の能力に情報の非対称性があり企業内訓練が正の外部性をもたらすとすれば、こうした制度の導入を公的に支援したり、または社会的に整備を行うことも、非正社員の能力開発を促進するにあたって有効であろう。

⁴ ただし、戸田・樋口 (2005) では、女性については、雇用形態をコントロールした上で 1997 年以降、訓練の受講が 1 年後、2 年後までの離職率を引き下げることを確認しており、引き抜き外部性がそれほど大きくないことを示していると捉えられるが、本報告書の議論と厳密に比較するには、雇用形態ごとの分析が必要となるだろう。

最後に、『能力開発基本調査』の調査票設計の改善が望まれる。民間企業の能力開発の実態について、同調査ほど大規模かつ毎年継続的に行われている調査は他にないことから、職業能力開発政策の検討にあたって、基礎的な情報を提供する貴重な調査である。それにもかかわらず、企業内訓練の実態を把握するためには不可欠な基本的変数が必ずしも調査されているわけではない。今後、企業内訓練の規定要因や、企業内訓練のどのような内容・項目が生産性や従業員の賃金に影響を及ぼすのかといったことが政策立案の基礎的情報としてさらに重要になってくると考えられるが、こうした情報を提供できるように調査票設計の改善が望まれる。

4. 今後の研究課題

最後に、今後の研究課題をまとめておこう。本報告書では、雇用されている人に着目し、企業内訓練の枠組みにいかにして多くの人たちを取り込んでいくかを中心に議論した。しかしながら、これまでも企業内訓練の枠組みに入れなかった人たちが存在してきたし⁵、今後もそうした人たちは一定の割合で存在し続けるであろう。

また、本報告書の分析からも、自己啓発を行っている人ほど Off-JT の受講機会に恵まれていることが示されている。本報告書の分析においては、自己啓発の実施の有無という変数は内生性のコントロールのための変数として用いているだけであり、また Off-JT の受講機会に恵まれるから自己啓発実施のインセンティブが高まるという逆の因果関係をとらえている可能性もあることから、今回の分析から必ずしも直接的なことはいえないかもしれない。しかし、Off-JT と自己啓発の間に相関関係があると考えられ⁶、企業が提供する能力開発と自己啓発の両者において能力開発機会に恵まれない層が一定程度存在する可能性がうかがえることから、こうした層への援助も今後の視野に入れていく必要があるであろう。よって、個人主導で能力開発を行える環境整備の検討も必要不可欠であり、この点についての分析は来年度以降の研究課題としたい⁷。

【参考文献】

黒澤昌子 (2006) 「個人の Off-JT、OJT の受講を決める要因」, 労働政策研究・研修機構, 『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』, 資料シリーズ No.13, 第 3 部第 2 章, pp36-55.

⁵ 黒澤 (2006)では、正社員であっても女性、役職についていない人などが企業内訓練の受講確率が低くなることを示されている。また、原 (2007)では、2000 年代前半において、非正社員の企業内訓練の受講確率が正社員とくらべて低いことが明らかにされている。

⁶ 黒澤・原 (2008)。

⁷ 本研究会では、今年度、能力開発についての就業者アンケート調査を行っており (『働くことと学ぶことについての調査』)、調査の概要については、当機構から調査シリーズとして近刊予定である。

- 黒澤昌子・原ひろみ（2008）「非正社員の能力開発」，労働政策研究・研修機構『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，第Ⅱ部，pp13-63.
- 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』，東洋経済新報社，pp251-281.
- 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.
- 山田久（2009）「雇用危機のマグニチュードと対応策の在り方」，ビジネス環境レポート No.2008-7，日本総合研究所調査部ビジネス戦略研究センター.

**第Ⅱ部：企業内訓練の実施規定要因についての分析：
Off-JT を取り上げて**

第Ⅱ部：企業内訓練の実施規定要因についての分析：Off-JT を取り上げて

1. 問題意識

90年代以降、日本の労働市場で正社員以外の形態で働く人々の比率が増大の一途をたどっている。「労働力調査（総務庁統計局）」によると、役員を除く雇用者に占める非正規の従業員・職員の割合は、1980年代半ばには15～6%であったものが、90年に20%、2002年には30%、そして2008年には34%にまで達しており、景気が回復基調に移行してもなお、その傾向に歯止めがかかる気配はみられない。

厳しい雇用情勢の下では、失業者やニートとよばれる若年無業者など労働市場において不利な立場にある人たちへの能力開発支援に目が向けられることが多い。しかし、情報化を軸とする技術進歩のさらなる進展や人口の高齢化およびそれがもたらす労働力人口の減少傾向を考えれば、すでに仕事を持って働いている人々の能力・スキルや適応力を高めることも重要であり、それが効率的になされる環境整備や支援が政策課題となる。とくに、長期雇用を前提としていない非正社員の離転職確率が高いのであるから、企業はそうした従業員に訓練投資を行う動機は薄いはずであり、それだけ政策的な能力開発支援の余地は大きいといえる。

しかしながら、我が国の非正社員の能力開発の実態を明らかにした研究は少なく、非社員と正社員の企業内訓練機会の違いや、その規定要因の違いなどについて十分な検証がなされてきたとはいえない¹。非正社員の能力開発を主目的に実施された調査自体が少ないことが大きな原因であることに間違いはなく、他の研究目的のために収集されたデータを用いた二次的分析が試みられてはきたものの、分析に必要な非社員サンプルを十分に確保できない、あるいは、非正社員の能力開発についての適切な設問が用意されてこなかったため、さらなる検証が求められている。しかし、幸いにして、平成18年度から、『能力開発基本調査』が承認統計として復活し、非正社員の能力開発についての調査を開始したことから、ようやく全国レベルで十分なサンプルを確保した上で、信頼性の高い実態把握が可能となったところである²。そこで本章では、平成18年度と同調査を用いて、事業所票と個人票をマッチして分析を行うことで、非正社員の能力開発の実態、とくに雇用主の実施するOff-JTの多寡に係る非正社員の個人属性や職場属性とは何かを正社員と対比させながら検証し、非正社員の能力開発支援策の考察に資する材料を提供する。

次に、先行研究を概観し、本章の分析の検証仮説を整理しよう。先行研究では、主に正社員を分析対象とし、高学歴で男性であるといった個人属性や大企業であることや情報・専門

¹ 例外として、原(2007)および佐野(2006, 2007)が挙げられる。

² 平成11年度までは『民間教育訓練実態調査』という名称で承認統計として調査がなされてきたが、平成13年度～17年度は民間委託の調査となり、平成18年度から再び承認統計とされた。平成17年度調査(三菱総研委託)でも非正社員の能力開発についての調査項目が用意されている。詳細は、本章第2節を参照のこと。

サービス・金融業といった職場属性が企業内訓練（Off-JT）の実施確率を高めること³、ならびに労働組合のある事業所や福利厚生制度、複線型人事制度などの人的資源管理制度（以下、HRM 制度）が導入されている事業所において企業内訓練が積極的に行われることが明らかにされている⁴。こうした制度が、企業には観察できない労働者の能力についての情報を引き出しやすくしたり、または労働者の長期定着を促すように作用したりすることで、人的投資からの期待収益回収期間を長くし、企業内訓練の実施を促していると考えられる。また、HRM 制度については、複数の制度がともに導入されることで生産性がより高まるという補完性の理論があるが（Milgrom and Roberts (1995)など）、海外だけでなく日本においても、充実した人的資源管理策をもつ職場ほど、能力開発に積極的でその生産性への効果も大きいことが実証分析から示されている⁵。

以上は、正社員についての研究で明らかにされてきたことであるが、非正社員についても同様の傾向が観察されるのであろうか。また、非正社員は正社員に比べても能力開発機会に乏しいといわれるが、そうした格差はどのような事業所において観察されることなのであろうか。

本章では、これらの問に答えるべく、上述した『平成 18 年度能力開発基本調査』の個人票と事業所票を用いて、計量分析を行う。その際、企業が訓練を実施しているかどうかだけでなく、実際に従業員が訓練を受講できているかも検証する必要があるであろう。なぜならば、訓練を実施している企業に勤めているからといって、必ずしも従業員全員が訓練を受講できるとは限らないからである。そこで、同調査では、企業内訓練に関する情報として Off-JT と計画的 OJT の 2 つについて調査を行っているが、本章では、個人票と事業所票で共通に調査されている Off-JT を中心に分析する。また、訓練の実施の有無に加えて、訓練強度の規定要因も探るために、Off-JT 受講時間についての分析も行う。

本章の構成は以下のとおりである。第 4 節において、まず事業所単位での能力開発の規定要因の分析を行った上で、第 5 節では事業所票とそこで働く従業員情報をマッチさせたデータを用い、事業所属性だけでなく、労働者の属性についてもコントロールした分析を行う。とくに、同一事業所に勤務する従業員同士の比較から企業内訓練の違いを説明することにより、事業所属性を完全にコントロールした上での従業員属性の効果を明らかにする。これらの分析を行う前段階として、次節ではデータについての説明を行い、第 3 節では記述統計を用いて能力開発の実態を概観する。

³ Kurosawa (2001)など。

⁴ Frazis, et. al (2000)、Booth, et. al (2003)、小杉 (2006)、川口・原 (2007)など。

⁵ 海外については Huselid (1995)、Delaney and Huselid (1996)、Ichniowski and Shaw (2003)など。日本の正社員については黒澤・大竹・有賀 (2007)が明らかにしている。非正社員についても、有賀・神林・佐野 (2008)から、HRM 制度に補完性のある可能性がうかがえる。

2. データについて

2. 1 分析サンプル

本章では、『平成 18 年度能力開発基本調査』の事業所票と個人票を用いて分析する。

同調査は、我が国の企業、事業所および労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的に、長年にわたって実施されてきた。1979 年に『民間教育訓練実態調査』として調査が開始され、平成 13 年度に『能力開発基本調査』と名称が変えられた。さらに、平成 17 年度調査から正社員だけでなく、非正社員の能力開発の実態を把握できるように調査設計が変更され⁶、平成 18 年度調査からは承認統計となり、有効回収率が倍増した。

平成 18 年度調査は、企業、事業所、個人の 3 者について調査を行っており、事業所を通じて個人票を複数配布しているため、事業所票と個人票はマッチすることが可能である。企業内訓練については、1 年間の Off-JT と計画的 OJT 活動の状況やそれにかかわる制度についての設問が用意されている。

事業所票の標本設計は、全国の日本標準産業分類に定める 13 大産業に属する、常用労働者を 30 人以上雇用する民営事業所を母集団とし、『平成 16 年度事業所・企業統計調査事業所名簿』に基づき、産業・事業所規模別に層化抽出法で行われた⁷。また、個人票の調査対象は、事業所調査の調査対象となった事業所に勤めている常用労働者で⁸、事業所の産業、事業所規模別に抽出する労働者数が定められ、定められた人数分がその事業所からランダムに抽出されている⁹。つまり、事業所と勤務している従業員を全国レベルで忠実に再現できるような標本設計なのである。

同調査での正社員の定義は、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている者であり、他方、非正社員は正社員以外の者を指し、嘱託、パート、アルバイトまたはそれに近い名称で呼ばれている直接雇用の人である。

平成 18 年度調査には、事業所票と個人票の両者をマッチできること、さらに同一事業所に勤務する従業員サンプルが複数得られる場合もあるため、同一事業所に勤める従業員同士の比較から、事業所属性を完全にコントロールした上で従業員属性の影響を推計することができるというメリットがある。そこで、本章では、これらのメリットを活かし、(1)事業所票のみのデータ、(2)事業所票と個人票をマッチさせたデータ(以下、マッチングデータとよぶ)、(3)(2)のデータのうち、同一事業所に勤務する個人データが複数存在するサンプルに限定した

⁶ 平成 17 年度調査は、企業調査と個人調査の 2 つで構成され、厚生労働省が三菱総合研究所に委託して実施された。この調査では常用以外の非正社員も対象とされたが、企業票と個人票がマッチできないので、本章のように職場属性と個人属性の双方が訓練実施に与える影響を分析することはできない。

⁷ 調査対象数は 6886 事業所で、有効回答数は 2836、有効回答率は 41.2%である。

⁸ 常用労働者とは、①期間を定めずに、又は 1 ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、②臨時又は日雇労働者で、調査日前の 2 ヶ月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者のことである。

⁹ 標本設計の詳細については、厚生労働省職業能力開発局『平成 18 年度・能力開発基本調査報告』を参照のこと。また、調査対象数は 23,637 人、有効回答数は 8,644 人、有効回答率は 36.6%である。

データ（以下、マッチングサブデータとよぶ）の3つのデータセットを構築し、これらを用いた分析を行う¹⁰。そのため、第1節でも前述したが、事業所票と個人票の両方で調査している企業内訓練の変数としてOff-JTのみを取り上げる。

その他にも、先行研究とくらべて分析サンプルを数多く確保できること¹¹、ならびに平成18年度調査では人的資源管理制度の導入状況について詳細に聞いていることも、本調査を用いることのメリットである。

つづいて、これら3つのデータセットの概要を把握しておこう。まず、事業所の有効回答数は2,836であったが、実数記入形式の設問¹²への回答の外れ値を除くために、平均値±4σの範囲を超えるものを分析対象サンプルから除外したため、本章の分析対象サンプルは2,733となった。

ここで、本章での分析サンプルの性質を把握しておこう。平成18年度の調査の調査対象は従業員数30人以上の事業所であるが、総務省『平成16年事業所・企業統計調査』によると、非農林漁業で常用労働者数が30人以上の事業所は、日本全国で5%に過ぎない。また、30人以上規模に限定して分布を比べたのが図表1であるが、これからも本章の分析サンプルは大規模事業所に偏っていることがわかる。よって、本章の分析は、こうしたサンプルについてのものであることに留意が必要である。

次にマッチングデータについて説明しよう。個人票の有効回収数は8,644であったが、事業所票とマッチングできたサンプルは7,206である。さらに本章では、65歳以下にサンプルを限定し（7,161サンプル）、在学中であると思われるサンプルと「その他」と回答し最終学歴を特定化できないサンプルを除外したため、分析対象サンプルは7,158となった¹³。そのう

図表1 『平成18年度能力開発基本調査』の分析サンプルと『平成16年事業所・企業統計調査』との比較（事業所規模30人以上）

	分析サンプル	事業所企業統計調査 (非農林漁業)
30～49人	18.5%	50.3%
50～99人	23.9%	31.1%
100～299人	25.3%	15.2%
300人以上	32.3%	3.4%
計	2,733	281,415

¹⁰ 厚生労働省職業能力開発局『平成18年度能力開発基本調査』では、全体像を把握するため、産業別規模別にウェイトバックを乗じた推計をしているが、本稿では個票ベースで分析を行うため、ウェイトバックはしていない。第2～3節の記述統計もウェイトバックなしの数値を記載している。

¹¹ 黒澤・大竹・有賀(2007)、有賀・神林・佐野(2008)。

¹² 問3の労働者の離職率（全体、正社員、非正社員）と問4のOff-JT受講者割合（正社員、非正社員）である。

¹³ 最終学歴についての設問が、中退者又は在学者の場合はその前の学歴を回答する構造となっているため、学生アルバイトを除外するために、このような扱いをした。日本の標準的な就学年数との関係から、具体的には、17歳以下で中・高卒、20歳未満で専修・短大・高専卒、22歳未満で大卒、24歳未満で大学院卒と回答している人を除外した。17歳以下の場合には中卒者である可能性が、またその他についても中退者である可能性が残されるが、本章では一律同じ扱いとした。

ち、非正社員サンプルは 1,010 である。なお、複数の従業員サンプルをもつ事業所サンプルは約 1,500 あり、マッチングデータのうち、1 つの事業所について複数従業員の回答を得られた正社員サンプルは約 6,000、非正社員サンプルは約 1,000 ある。これらがマッチングサブデータである。

2. 2 事業所票の分布

まず、事業所票の分布を図表 2 から確認しよう。図表 2・Panel A は、規模と業種の分布をまとめたものである。事業所規模については前述したのでここでは説明を省略する。大規模企業ダミー変数は、その事業所が属している企業全体の常用労働者数が 1000 人以上の場合 1 を、1000 人未満の場合 0 をとる変数で、35.56%が大企業に属する事業所である¹⁴。次に、業種の分布をみると、製造業が 26.89%ともっとも割合が高く、つづいて宿泊・その他のサービス業、卸・小売業・飲食店の順となっている。

また、非正社員比率、女性従業員比率、離職率についてまとめたのが、図表 2・Panel B である。非正社員比率の平均は 30.61%、女性従業員比率の平均は 35.71%、さらに正社員の女性比率の平均は 31.98%、非正社員の女性比率の平均は 65.54%である。そして、平均離職率は 10.17%で、正社員の離職率は平均で 6.31%、非正社員は 13.69%となっている。

そして、HRM 制度の導入の分布をまとめたのが、図表 2・Panel C であるが、これを見ていく前に、本章で用いる HRM 制度についての変数を定義しておこう。

人的資源管理の管理領域は、雇用管理、報酬管理、労使関係管理の 3 つの領域に大きく分けられるが（図表 3）、なかでも雇用管理には採用管理、能力開発、配置・異動、労働時間管理、雇用調整、退職管理といった具体的な施策があり、報酬管理には人事考課、昇進管理、賃金管理、付加給付の管理などが含まれ、労使関係管理は個別的労使関係と集团的労使関係の管理から構成される。

ここで分析に用いる HRM 制度をまとめたのが図表 4 で、これから図表 3 にまとめた雇用管理の領域すべてについての変数が用意されているわけではないことがわかる。とくに先行研究から企業内訓練との関係が明らかにされている労使関係管理に関係する項目は全く調査されておらず、雇用管理においても正社員採用や雇用調整、退職管理に関する制度についての調査項目もなく、報酬管理においても、より一般的な考課・昇進と報酬との関係（年功 vs. 成果という観点からみた報酬体系）や、付加給付に関する制度が抜けている。しかしながら、部下育成能力の評価、職業能力評価や目標管理制度の導入といった職業能力の評価にかかわるものや、キャリア・コンサルティングや教育訓練休暇制度といったキャリア支援にかかわるもの、自己申告制度、社内公募制度や専門職制度、非正社員から正社員への転換制度といった自己選択的な異動制度にかかわるもの、裁量労働制、フレックスタイム制度、正社員の

¹⁴ 事業所規模より企業規模のほうが小さいサンプルが 21 あったが、すべてのサンプルにおいて事業所の常用正社員数を企業規模と回答していたため、企業規模を事業所規模に対する回答で置き換えている。

図表 2 事業所票の分布

データ：事業所票

Panel A

	構成比	N
〈事業所規模〉		
30-49	18.48	505
50-99	23.89	653
100-299	25.32	692
300-999	24.11	659
1000-	8.20	224
〈企業規模〉		
大規模企業ダミー（1000人以上）	35.56	972
〈業種〉		
建設業	7.46	204
製造業	26.89	735
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	10.87	297
情報通信	6.55	179
卸・小売業、飲食店	14.93	408
金融保険・不動産業	8.42	230
医療・福祉、教育・学習支援業	6.40	175
宿泊、その他のサービス業	18.48	505

注：Nは各カテゴリに該当するサンプル数。

Panel B

	N	Mean	SD	Min	Max
非正社員比率	2733	30.61	30.81	0	100
女性従業員比率	2733	35.71	26.72	0	100
正社員の女性比率	2732	31.98	23.97	0	100
非正社員の女性比率	2461	65.54	32.50	0	100
離職率（全体）	2535	10.17	9.19	0	48
正社員の離職率	2553	6.31	6.77	0	39
非正社員の離職率	2521	13.69	15.48	0	75

Panel C

〈人的資源管理変数 ==1〉	Mean	N		
部下育成能力の評価	0.80	2711		
職業能力評価	0.65	2717		
職業能力評価（資格）	0.46	2710		
職業能力評価（処遇反映）	0.44	2708		
キャリア・コンサルティング	0.10	2715		
教育訓練休暇制度	0.13			
	正社員	非正社員		
	Mean	N	Mean	N
目標管理制度	0.67	2695	0.13	2695
自己申告制度	0.55	2697	0.10	2697
社内公募制度	0.29	2684	0.05	2684
専門職制度	0.33	2671	0.05	2671
裁量労働制	0.14	2665	0.02	2665
フレックスタイム制度	0.29	2684	0.08	2684
短時間勤務制度	0.46	2683	--	--
長期休暇制度	0.41	2683	0.07	2683
在宅勤務制度	0.03	2666	0.01	2666
正社員への転換制度	--	--	0.31	2685

※1：部下育成能力の評価の導入とは「重視」、「どちらかといえば重視」、「どちらでもない」を1、非導入は「どちらかというとは重視していない」、「重視していない」を0として集計したものである。以下の図表も同じである。

※2：Nは全事業所数である。

図表 3 人的資源管理の管理領域

雇用管理	採用管理、能力開発、配置・異動、労働時間管理、雇用調整、退職管理など
報酬管理	人事考課、昇進管理、賃金管理、付加給付の管理など
労使関係管理	個別的労使関係と集団的労使関係の管理

出所：佐藤・藤村・八代 (2003), p9, 表 1-1。

図表 4 『平成 18 年度能力開発基本調査』で調査されている人的資源管理施策

調査されている HRM 制度	分類	グループ変数	備考	
			正社員	非正社員
部下育成能力の評価 職業能力評価 目標管理制度	職業能力評価	HRM1		
自己申告制度 社内公募制度 専門職制度 正社員への転換制度	自己選択的異動	HRM2	×	
裁量労働制 フレックスタイム制度 短時間勤務制度 長期休暇制度 在宅勤務制度	柔軟な働き方	HRM3		×
教育訓練休暇制度 キャリア・コンサルティング制度	キャリア支援	HRM4		×

注：備考欄の「×」は、正社員と非正社員それぞれの計量分析の枠組みに入れなかった制度を意味する。

短時間勤務制度、長期休暇制度、在宅勤務制度といった柔軟な働き方を提供するための制度にかかわる調査項目が用意されている。これらほとんどの制度について、導入の有無を正社員と非正社員のそれぞれに関して尋ねているが、部下育成能力の評価、職業能力評価、キャリア・コンサルティングと教育訓練休暇制度の4つについては、雇用形態別の導入状況を聞いていないため事業所全体として制度を導入しているかどうかを示す変数となっている。

変数の具体的な定義を確認しよう。まず部下育成能力の評価は、部下を持つ課長相当職の人事評価の中で、部下育成能力について重視しているほど大きな値をとる変数である¹⁵。職業能力評価は、職業能力評価を行っている場合に1を¹⁶、そうでない場合は0をとる変数である。職業能力評価（資格）は、職業能力評価を行いつつ評価の際に資格を利用している場合に1を、職業能力評価（処遇反映）は、評価の結果を賞与や給与など労働者の処遇に反映

¹⁵ 1: 重視していない、2: どちらかという重視していない、3: どちらでもない、4: どちらかという重視している、5: 重視していない。

¹⁶ 「職業能力評価」とは、職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社組織で作成された評価基準や、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものを指す。

している場合に 1 をとり、そうでない場合を 0 とする変数である。なお、これら以外の変数は、導入している場合を 1、導入していない場合に 0 をとる変数である。ただし、短時間勤務制度の導入は正社員についてのみ、正社員への転換制度は非正社員についてのみの変数である。

ここで、図表 2・Panel C に戻って、これら HRM 制度の導入状況に注目しよう。部下育成能力の評価の平均は 3.14 と、部下を持つ課長相当職の人事評価において、部下育成能力を重視している事業所の割合が高いことがわかる。職業能力評価を導入している事業所の割合は 0.65 と 6 割を超え、評価の際に資格を利用している事業所と評価の結果を処遇に反映している事業所の割合はともに 4 割を超える。そして、キャリア支援に関するものについては、キャリア・コンサルティング制度が 0.10、教育訓練休暇制度は 0.13 と 10%程度である。

また、正社員には、目標管理制度、自己申告制度、短時間勤務制度、長期休暇制度の導入割合が 4 割を超え、高い水準となっている。他方、非正社員への HRM 制度の導入状況は、正社員への転換制度以外は 10%前後と低い水準にとどまっている。

2. 3 マッチングデータの分布

次に、個人票に事業所票をマッチさせたマッチングデータの分布を確認しておこう。年齢、性別、雇用形態、勤続年数についてまとめたのが、図表 5・Panel A である。全サンプルの 85%にあたる 6,148 が正社員、残りの 1,010 が非正社員である。全体の平均年齢は 39.41 歳で、正社員は 38.72 歳、非正社員は 43.57 歳と、非正社員のほうが平均年齢は高い。また、全体の男性比率は 67.15%であり、正社員は 74.60%、非正社員は 21.78%と、雇用形態によって男女比が大きく異なる。また、正社員の平均勤続年数は 13.37 年、非正社員は 7.02 年と、約 2 倍の違いがある。

そして、学歴、職種、役職についての分布をまとめたのが、図表 5・Panel B である¹⁷。学歴の分布をみると、正社員は中高卒、大卒、専修・短大・高専卒、大学院卒の順で割合が高くなっており、非正社員は中高卒、専修・短大・高専卒、大卒、大学院卒の順となっている。職種は、正社員、非正社員ともに事務職の割合がもっとも高くなっているが、正社員では専門・技術、管理職の割合が次に高くなっており、非正社員では販売、サービス、生産工程・労務の順で割合が高くなっている。役職については、正社員でも約半数が役職なしで、係長・主任・職長クラスが 30.69%、課長クラスが 14.54%、部長クラスが 5.42%となっており、非正社員はそのほとんどが役職なしである。

マッチングデータのうち、同一事業所に勤務する従業員データが複数存在するサンプルに限定したデータが、第 5 節の分析で用いるのがマッチングサブデータで、分布をまとめたのが図表 6 である。Panel A をみると、正社員についての場合、その平均年齢は 38.31 歳、男性

¹⁷ ここで、役職の回答を「役職は特になし」としているにもかかわらず、職種で「管理的な仕事」としているサンプル (133) は、論理的に誤回答と考えられるため「事務的な仕事」に変換している。

図表5 マッチングデータの分布

データ：マッチングデータ

Panel A

	N	Mean	SD	Min	Max
〈全サンプル〉					
年齢	7158	39.41	10.84	18	65
男性ダミー	7158	0.67	0.47	0	1
正社員ダミー	7158	0.86	0.35	0	1
勤続年数	7114	12.48	9.91	0	46
〈正社員〉					
年齢	6148	38.72	10.38	18	65
男性ダミー	6148	0.75	0.44	0	1
勤続年数	6121	13.37	9.95	0	46
〈非正社員〉					
年齢	1010	43.58	12.54	18	65
男性ダミー	1010	0.22	0.41	0	1
勤続年数	993	7.02	7.70	0	45

Panel B

	全サン %	N	正社員 %	N	非正社 %	N
〈学歴〉						
中高卒	43.78	3,118	40.39	2,472	64.54	646
専修・短大・高専卒	16.86	1,201	15.85	970	23.08	231
大卒	35.85	2,553	39.73	2,432	12.09	121
大学院卒	3.51	250	4.04	247	0.30	3
〈職種〉						
専門・技術	15.39	1,097	16.83	1,031	6.60	66
管理	12.89	919	14.77	905	1.40	14
事務	36.54	2,604	37.24	2,282	32.20	322
販売	9.26	660	8.00	490	17.00	170
サービス	6.79	484	5.16	316	16.80	168
保安・運輸・通信	4.14	295	4.24	260	3.50	35
生産工程・労務	12.45	887	12.01	736	15.10	151
その他	2.54	181	1.75	107	7.40	74
〈役職〉						
役職なし	55.51	3,952	49.36	3,026	93.54	926
係長、主任、職長	27.04	1,925	30.69	1,881	4.44	44
課長	12.68	903	14.54	891	1.21	12
部長	4.78	340	5.42	332	0.81	8

注：Nは各カテゴリに該当するサンプル数。

図表 6 マッチングサブデータの分布

Panel A

	N	Mean	SD	Min	Max
〈正社員〉					
男性ダミー	3256	0.76	0.42	0	1
年齢	3256	38.31	10.29	18	64
勤続年数	3256	13.86	10.03	0	44
〈非正社員〉					
男性ダミー	220	0.21	0.41	0	1
年齢	220	45.13	11.83	19	65
勤続年数	220	7.05	6.97	0	45

Panel B

	正社員 %	N	非正社員 %	N
〈学歴〉				
中高卒	39.86	1,298	65.00	143
専修・短大・高専卒	15.76	513	21.36	47
大卒	39.59	1,289	12.73	28
大学院卒	4.79	156	0.91	2
〈職種〉				
専門・技術	18.46	601	7.27	16
管理	13.91	453	1.36	3
事務	37.47	1,220	21.82	48
販売	8.32	271	30.45	67
サービス	3.16	103	17.73	39
保安・運輸・通信	4.51	147	2.27	5
生産工程・労務	12.84	418	10.45	23
その他	1.32	43	8.64	19
〈役職〉				
役職なし	49.63	1,616	92.73	204
係長、主任、職長	30.90	1,006	5.91	13
課長	14.22	463	0.91	2
部長	5.25	171	0.45	1

注：正社員については図表 19 の(1)の推定に用いたサンプルについて、非正社員は図表 19 の(4)のサンプルについての集計である。

が 76%、また平均勤続年数は 13.86 年で、マッチングデータの分布と大きな違いはない。一方、非正社員についての場合の平均年齢は 45.13 歳、男性が 21%、平均勤続年数は 7.05 年で、マッチングデータとくらべて平均年齢が約 2 歳高く、平均勤続年数は約 1 年短い。その他の属性については Panel B のとおりで、分布はマッチングデータと大きな違いはない。また、その他の変数の基本統計量は附表にまとめているので、そちらを参照されたい。

3. 正社員と非正社員における企業内訓練の違い（記述統計から）

3. 1 企業内訓練についての変数

（1）企業内訓練の変数

事業所単位での企業内訓練の実施状況を示す変数として、同調査では Off-JT と計画的 OJT の両方の実施の有無について調べているが、前述した理由から本章では個人票でも情報を得られる Off-JT 実施の有無に着目することとし、変数としては Off-JT 実施の有無を用いる（計画的 OJT¹⁸についての記述統計量と計量分析の推定結果は附表にまとめているので、そちらを参照されたい）。以下、事業所による Off-JT の実施の有無が、正社員と非正社員でどのように異なるのかみてゆこう。

ここでの Off-JT とは、「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のこと」をいい、例えば、社内で実施（労働者を1ヵ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる。Off-JT 実施の有無は、社外または社内のいずれかで実施した場合を1、いずれでも実施しなかった場合を0とする変数である。

Off-JT の実施の有無だけでなく、Off-JT として具体的にどのような内容のことが行われているのかは重要な情報ではあるが、残念ながら、同調査では、Off-JT の具体的な内容までは調査をしていない。よって、ここでは今ある同調査の調査項目から確認できるところまで確認しておこう。

Off-JT を実施している事業所が行った Off-JT を、階層別、職能別、課題別研修のいずれであるかを集計した結果が、図表7である。これから、正社員については、階層別研修を実施している事業所が81.4%、職能別研修が78.5%、課題別研修が64.9%である。他方、非正社員は職能別研修の実施事業所割合がもっとも高く57.8%、次いで課題別研修が50.1%、もっとも割合が低いのは階層別研修の33.5%となっている。この結果から、正社員と非正社員では、実施された Off-JT の内容に若干の違いがあることがうかがえる。

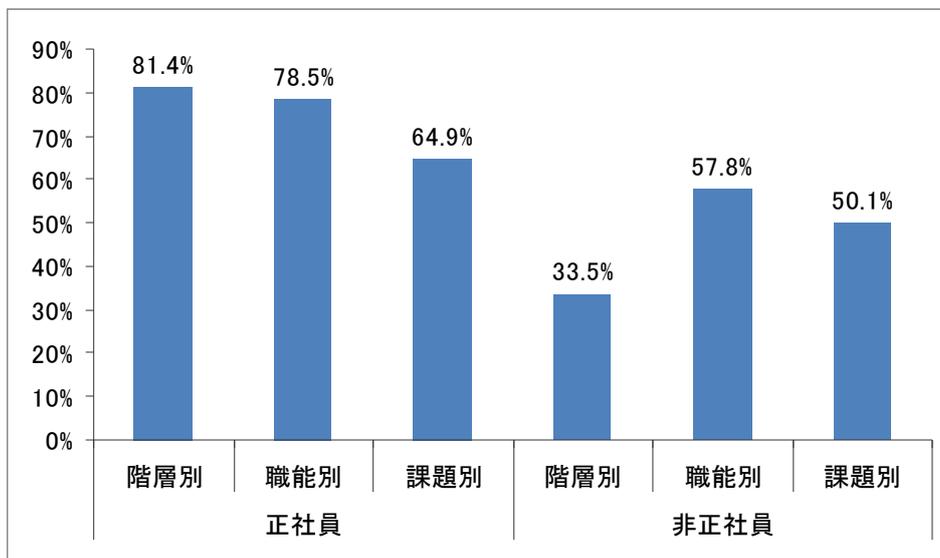
こうした情報だけでは具体的なイメージが浮かびづらいので、本研究プロジェクトで昨年度実施したヒアリング調査で聞き取った非正社員の Off-JT の内容を参考までにとりまとめると、社会人マナーやその企業での基本的な仕事の仕方（小売）といった階層別研修（新入社員研修）に近いものや、調理技術（飲食店）、加工技術（スーパー）、品質と安全についての研修（製造）、オペレーションやコンプライアンスなど実務に必要な資格のための研修（銀行）などの職能別研修と課題別研修の両方に分類されるような Off-JT が実施されている¹⁹。このように業種ごとの違いはあるが、非正社員に対して、少なくとも同一業種内では汎用的

¹⁸ 計画的 OJT とは、「日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育訓練を実施する」ことをいう。従って、計画書を作成することなく、より日常的に仕事をしながら先輩や上司から教わる形での OJT は把握されていない。

¹⁹ 詳細は、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』にまとめられている。

図表7 正社員、非正社員別、Off-JT の内容

データ：事業所票



注：正社員、非正社員それぞれに対して Off-JT を実施したと回答した事業所についての集計である。

なスキルの付与がなされていると考えられる。

(2) 事業所票からみた企業内訓練

事業所票を用いて、Off-JT を実施した事業所割合を集計した結果をまとめたのが図表8である。これから、正社員に対して Off-JT を実施した事業所の割合は 83.3%なのに対して、非正社員に実施した事業所は 44.0%と、非正社員に Off-JT を実施した事業所は正社員の約半分であることがわかる²⁰。また、非正社員については、事業所規模が大きくなるほど Off-JT 実施割合が高く、業種では、医療・福祉、教育学習支援、金融保険・不動産業で高くなっている。

こうした正社員・非正社員間の企業内訓練量の差は、職場属性によって異なるのだろうか。

図表8 Off-JT を実施した事業所の割合

データ：事業所票

	Off-JT 実施割合	
	%	N
正社員	83.3	2712
非正社員	44.0	2694

²⁰ 『平成 18 年度能力開発基本調査報告書』で報告されている復元した推計値では、事業所の Off-JT 実施割合は正社員: 72.2%、非正社員: 37.9%、平均 Off-JT 受講者割合は正社員: 36.4%、非正社員: 16.4%、計画的 OJT 実施割合は正社員: 53.9%、非正社員: 32.2%となっている。

これを事業所の属性別に正社員・非正社員の Off-JT 実施率を比較した図表 9 にもとづいてみてゆこう。事業所規模についてみた場合、規模が大きくなるほど、正社員に対して Off-JT 実施率が高くなり、非正社員にも同じ傾向がみられる。しかし、正社員と非正社員の格差という観点から、規模別に正社員と非正社員への Off-JT 実施確率の差をみると、事業所規模が大きくなると、その差が大きくなる傾向がみられる。

一方、業種でみた場合、正社員に対する Off-JT 実施率は業種間でそれほど差がないが、非正社員については業種間でかなりの違いがみられる。たとえば建設業では非正社員に Off-JT を行った事業所は少ないのに対し、医療・福祉、教育・学習支援業、卸売・小売等や金融保険・不動産では多いという特徴がある。

(3) 労働者からみた企業内訓練（マッチングデータから）

次に、事業所票と個人票をマッチさせたデータに基づき、労働者単位で訓練の実施状況、すなわち訓練の受講状況として Off-JT 受講比率、ならびに受講した場合の Off-JT 延べ時間をみてゆこう。

個人票の Off-JT 受講の有無は、「あなたは平成 17 年度にどのような Off-JT を受講しましたか」という質問の項目 8 つのうち²¹、1 つでも「受講した」に○をつけた場合に受講した、

図表 9 事業所属性別、Off-JT の実施割合

データ：事業所票

	正社員		非正社員	
	%	N	%	N
＜事業所規模＞				
30-49	66.46	501	33.46	502
50-99	75.19	649	38.88	643
100-299	86.75	687	44.93	681
300-999	95.70	652	52.55	647
1000-	98.20	223	54.75	221
＜企業規模＞				
大規模企業ダミー（1000人以上）	94.69	961	52.88	953
＜業種＞				
建設業	85.14	202	20.60	199
製造業	86.18	731	41.62	728
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	84.06	295	35.64	289
情報通信	84.91	179	31.63	177
卸・小売業、飲食店	82.96	405	50.74	404
金融保険・不動産業	86.34	227	57.14	224
医療・福祉、教育・学習支援業	78.73	174	61.49	174
宿泊、その他のサービス業	77.95	499	48.49	499

²¹ 8 つの項目とは、社外で行われた Off-JT の①階層別研修、②職能別研修、③課題別研修、④その他、社内で行われた Off-JT の⑤階層別研修、⑥職能別研修、⑦課題別研修、⑧その他である。

図表 1 0 人的資源管理制度の導入の有無別、正社員への Off-JT 実施の有無

データ：事業所票

Panel A 正社員への Off-JT 実施の有無

	導入		非導入	
	%	N	%	N
部下育成能力の評価	87.54	2144	67.49	526
職業能力評価（資格利用・処遇反映）	89.94	1184	78.07	1510
キャリア・コンサルティング	95.05	263	82.11	2438
教育訓練休暇制度	92.24	348	82.01	2358
目標管理制度	92.27	1786	65.10	894
自己申告制度	92.87	1473	71.52	1208
社内公募制度	94.72	777	78.43	1892
専門職制度	92.86	883	78.35	1774
裁量労働制	91.59	369	81.73	2283
フレックスタイム制度	93.34	781	79.03	1889
短時間勤務制度	92.86	1219	75.12	1451
長期休暇制度	94.52	1096	75.27	1573
在宅勤務制度	89.61	77	82.91	2575

図表 1 1 人的資源管理制度の導入の有無別、非正社員への Off-JT 実施の有無

データ：事業所票

Panel A 非正社員への Off-JT 実施の有無

	導入		非導入	
	%	N	%	N
部下育成能力の評価	47.86	2127	29.90	525
職業能力評価（資格利用・処遇反映）	49.87	1171	39.21	1507
キャリア・コンサルティング	54.29	256	42.91	2428
教育訓練休暇制度	47.66	342	43.44	2348
目標管理制度	75.36	345	39.37	2319
自己申告制度	75.00	264	40.54	2402
フレックスタイム制度	65.77	225	41.89	2432
長期休暇制度	75.63	197	41.26	2457
正社員への転換制度	57.90	829	37.63	1828

すべての項目に「受講しなかった」場合に「受講しなかった」と定義する。Off-JT の延べ時間は受講したと回答した労働者について聞いている。

図表 1 2 に示されているように、Off-JT を受講した労働者比率は正社員では 60.9% であるのに対し、非正社員では 36.4% に過ぎず、正社員と非正社員の間には大きな Off-JT の機会の格差が存在していることがわかる。受講しなかったサンプルを 0 として受講時間の平均を計算した場合、やはり正社員と非正社員の間には大きな格差がある。

次に、個人属性別に Off-JT の受講確率をまとめたのが、図表 1 3 ・ Panel A と Panel B である。Panel A から、正社員と非正社員の格差はとくに男性において大きいことがわかる。ま

た、正社員においては男性とくらべて女性の受講比率がかなり低い、非正社員ではその差はわずかである。さらに、正社員においては年齢層による受講比率の違いがほとんどみられないのに対し、非正社員は若年層で受講比率は高くなっている。また、正社員では勤続年数が長い層のほうが Off-JT 受講確率が若干高くなっているが、非正社員では違いはみられない。

そして、学歴、職種、役職による Off-JT 受講確率の違いを、雇用形態別にまとめたのが図表 1 3・PanelB である。学歴をみると、正社員では学歴が高くなるほど Off-JT 受講確率が上がる傾向が明確にみられるが、非正社員では、専修・短大・高専卒者と大卒者の間での違いがほとんどみられない。また、職種については、正社員では専門・技術、管理、販売で 6 割を超える高い Off-JT 受講確率となっているが、非正社員では、サンプルが 50 を超える職種をみると専門・技術、販売、サービスの順で Off-JT 受講確率が高くなっている。役職に関しては、正社員、非正社員ともに、役職のある人とくらべて、役職のない人の Off-JT 受講確率が低くなっている。

図表 1 2 雇用形態別、Off-JT 受講確率と Off-JT 受講時間
データ：マッチングデータ

	Off-JT 受講確率		Off-JT 受講時間	
	%	N		N
正社員	60.9	6020	18.94	5600
非正社員	36.4	944	5.77	905

3. 2 人的資源管理 (HRM) 制度についての変数と、企業内訓練との関係

(1) HRM 制度が Off-JT の実施に影響する理由：仮説設定

ここで、HRM 制度の導入が、企業内訓練の実施に影響を与える理論仮説を確認しておこう。第 1 節で説明したように、HRM 制度に補完性があることが先行研究から明らかにされていることから、この補完性を活かすように、企業は制度導入をしていると考えられる。すなわち、企業内訓練が生産性をより上昇させるように、その他の HRM 制度が導入されていると考えられる。

たとえば、HRM 制度の導入が、Off-JT 費用を引き下げるように機能し、Off-JT からの期待収益を上昇させることによって、企業の Off-JT の実施が促進されるだろう。また、HRM 制度の導入数が増えれば、Off-JT からの期待収益はさらに増大し、Off-JT がさらに実施されやすくなると考えられる。以下で、このメカニズムを、2. 2 節で説明した HRM 制度のグループごとに、整理しておこう (前掲図表 4)。

① 職業能力評価

職業能力評価を積極的に行うことによって、本来であれば観察することの難しい従業員の能力に関する情報をより正確に知ることができるようになるだろう。このことは、訓練

実施の不確実性を下げることから訓練コストを引き下げ、企業の訓練実施を促すと考えられる。

また、こうした評価制度の導入によって、客観的な評価が担保されるようになれば、従業員の訓練に対する意欲が高まるだろう。評価とともに処遇にも反映されれば、従業員の意欲はさらに高まり、ひいては企業の訓練意欲を高めるように作用するであろう。

以上のメカニズムから、職業能力評価の導入は、企業の Off-JT 実施に対してプラスの影響をもつと仮定できるだろう。

② 自己選択的異動

従業員の能力に関する情報は、企業よりも、従業員本人のほうが正確に把握していると考えられる。このことから、自己申告制度など仕事に関する希望を自ら表明することができる制度を活用することによって、企業は従業員の能力に関する情報を引き出しやすくなるであろう。

このメカニズムから、自己選択的異動を可能にする制度の導入は、企業の Off-JT 実施に対してプラスの影響を及ぼすと仮定できる。

③ 柔軟な働き方とキャリア支援

柔軟な働き方を提供する制度やキャリア支援のための制度は、従業員の定着を促し、訓練からの期待収益を高めるように作用するであろう。このことから、これらに分類される HRM 制度は、企業の Off-JT 実施を促すと仮定できる。

(2) HRM 制度の導入と Off-JT 実施割合

次に、HRM 制度の導入の有無と Off-JT 実施状況に、データ上も関係があるのかを、クロス表から確認しよう。事業所票に基づき正社員についてまとめたのが前掲の図表 10 で、非正社員についてまとめたのが前掲の図表 11 である。図表 2 から示されたように、裁量労働制度、在宅勤務制度、専門職制度、ならびに社内公募制度については非正社員へ導入している事業所比率が 5%以下と少ないので、非正社員へは適用外として考える。これは以下の計量分析においても同様である。

図表 10 と 11 より、これらの HRM 制度を導入している事業所のほうが、正社員だけでなく非正社員についても、Off-JT 実施割合が高くなる傾向にあることがわかる。これは、労働者個人単位でみたマッチングデータにおいても同様に観察される（図表 13・Panel C と Panel D を参照）。

最後に、Off-JT を実施したと回答した事業所で働いている者のうち、Off-JT を受講したと回答したサンプルがどの程度いるのかを確認しておこう。図表 14 にまとめているが、正社員へ Off-JT を実施した事業所に勤めている正社員サンプルのうち Off-JT を受講した者は

図表 1 3 雇用形態別、労働者属性別、事業所属性別、Off-JT 受講確率

データ：マッチングデータ

Panel A: 正社員、非正社員別

	正社員		非正社員	
	%	N	%	N
男性	64.30	4504	37.80	209
女性	50.79	1516	36.05	735
年齢 (35 歳未満)	60.87	2374	38.08	281
年齢 (35 歳以上)	60.92	3646	35.75	663
勤続年数 (10 年未満)	60.05	2528	36.43	700
勤続年数 (10 年以上)	61.51	3492	36.48	244

注：N はそのカテゴリーの観察数である。

Panel B: 正社員、非正社員別

	正社員		非正社員	
	%	N	%	N
<学歴>				
中高卒	54.99	2393	32.11	598
専修・短大・高専卒	53.41	953	44.34	221
大卒	67.97	2401	43.86	114
大学院卒	79.76	247	66.67	3
<職種>				
専門・技術	71.20	1014	53.97	63
管理	72.93	894	64.29	14
事務	55.97	2244	32.46	305
販売	60.96	479	44.10	161
サービス	56.03	307	36.31	157
保安・運輸・通信	51.57	254	64.71	34
生産工程・労務	53.81	708	28.26	138
その他	47.57	103	19.70	66
<役職>				
役職なし	54.47	2950	35.36	871
係長、主任、職長	66.25	1852	54.76	42
課長	68.90	881	54.55	11
部長	66.77	322	62.50	8

Panel C: 正社員

	導入		非導入	
	%	N	%	N
部下育成能力の評価	65.15	2442	58.14	3478
職業能力評価	62.69	3975	57.07	2022
職業能力評価 (資格)	63.74	2843	58.10	3148
職業能力評価 (処遇反映)	63.51	2732	58.44	3253
キャリア・コンサルティング	69.59	582	59.97	5423
教育訓練休暇制度	64.59	771	60.31	5238
目標管理制度	66.27	4071	48.67	1874
自己申告制度	67.92	3407	51.22	2544
社内公募制度	71.58	1752	56.31	4175
専門職制度	68.43	2056	56.75	3866
裁量労働制	67.12	964	59.46	4921
フレックスタイム制度	67.89	1984	57.14	3938
短時間勤務制度	66.72	2882	55.21	3043
長期休暇制度	68.79	2637	54.37	3294
在宅勤務制度	71.50	200	60.33	5689

Panel D: 非正社員

	導入		非導入	
	%	N	%	N
部下育成能力の評価	43.31	344	33.39	581
職業能力評価	38.80	652	31.16	292
職業能力評価（資格）	41.69	439	31.54	501
職業能力評価（処遇反映）	41.53	431	31.83	509
キャリア・コンサルティング	42.67	75	35.90	869
教育訓練休暇制度	43.75	112	35.46	832
目標管理制度	50.57	176	33.03	760
自己申告制度	53.60	125	33.50	809
社内公募制度	45.98	87	34.95	847
専門職制度	55.26	76	34.35	850
裁量労働制	52.63	19	35.75	912
フレックスタイム制度	40.67	359	34.65	837
長期休暇制度	41.99	281	33.51	576
在宅勤務制度	44.23	104	34.95	827
正社員への転換制度	25.00	12	36.13	919

図表 1 4 Off-JT を実施した事業所で、Off-JT を受講したと回答した正社員と非正社員の割合

データ：マッチングデータ

	Off-JT を受講したと回答した者の割合
	%
正社員	65.5
非正社員	47.2

65.5%、同様に非正社員へ Off-JT を実施した事業所の場合は 47.2%となっている。平均 Off-JT 受講者割合の分布からもわかることであるが、Off-JT を実施した事業所に勤めているからといって必ずしも Off-JT を受講しているわけではなく、とくに非正社員の場合、Off-JT の提供は限定的であるから、個々の労働者に Off-JT が届いていない確率の高いことがわかる。もちろん、こうしたことは、個人属性などに規定される部分であるかもしれないが、4 節のマッチングデータを用いた分析で、検証することにする。

4. 事業所の企業内訓練の実施状況（事業所票から）

4. 1 人的資源管理（HRM）制度変数

ここでは、事業所単位のデータ（事業所票）を用いて、とくに Off-JT という形での企業内訓練の実施の有無を表す変数を被説明変数とし、事業所属性、とくに HRM 制度の導入状況についての変数を主な説明変数とした計量分析を行うことで、正社員と非正社員とで、企業内訓練の規定要因にどのような違いがみられるのかを明らかにする。正社員の企業内訓練の実施には、正社員に対する HRM 制度の導入状況が、そして非正社員については非正社員への HRM 制度導入が、それぞれ影響を与えることを仮定している。

なお、HRM 制度についての変数は 1 つ 1 つ別個の推定も行うが、それに加えて、2.2 節で説明したような「職業能力評価」、「自己選択的異動」、「柔軟な働き方」、「キャリア支援」という 4 つの側面についてのグループ変数 (HRM1~HRM4) も用意し、各分野で制度を充実させることの影響についても分析を行う。具体的に HRM1 は人事考課のなかでも職業能力評価に関する変数をグループ化したもので、部下育成能力の評価、職業能力評価、目標管理制度を足し合わせた変数で、値が大きくなるほど、これらの評価についての制度を手厚く導入していることを意味する。

同様に、HRM2 は配置・異動のなかでも自己選択的な異動に関するもので、自己申告制度、社内公募制度、専門職制度の導入の有無を足し合わせた変数、HRM3 は柔軟な働き方を提供するためのもので、裁量労働制、フレックスタイム制度、短時間勤務制度、長期休暇制度、在宅勤務制度の導入の有無を足し合わせた変数、そして最後に、HRM4 はキャリア支援にかかわるもので、キャリア・コンサルティング制度、教育訓練休暇制度の導入の有無を足し合わせた変数で、それぞれ値が大きくなるほど各分野での制度を厚く導入していることを意味する²²。

4. 2 事業所の Off-JT 実施確率：推計結果²³

図表 1 5 の(1)~(2)は正社員への Off-JT 実施確率、(3)~(5)は非正社員への Off-JT 実施確率の規定要因を推計した結果である。これらはプロビット・モデルを推計した結果であり、掲載している係数は Off-JT を実施する確率に対する限界効果である。正社員、非正社員とも、(1)および(3)、(5)は HRM 制度を 1 つずつ別個に入れて推計した結果で、(2)および(4)は HRM 制度をグループ化した変数を入れた結果である²⁴。

まず、事業所規模が大きいほど Off-JT 実施率が高いという傾向は、正社員、非正社員ともにみられ、規模間の違いは非正社員の方が大きい。非正社員の場合、事業所規模が同じでも、常用雇用者 1000 人以上の大規模企業に属する事業所の方が実施確率は 5%ポイント程度高い。

業種では医療・福祉、教育学習支援業で最も高いという傾向が正社員、非正社員双方にみられるが、正社員では製造業と比べた業種間格差は統計的に認められない。他方、非正社員の場合は、医療・福祉、教育学習支援業の場合に製造業に比べて約 14%ポイント、次いで金融保険・不動産業も約 10%ポイント高く、反対に建設業が 15~16%ポイント程度低いなど、

²² 非正社員の場合は、適用外の制度を考慮しないので HRM2 は自己申告制度の導入のみ、HRM3 はフレックスタイム制度および長期休暇制度の導入の有無を足し合わせた変数になる。

²³ Off-JT を従業員に少しでも実施したかどうかを示す Off-JT 実施率だけでなく、実施した対象者 (受講者) の割合を用いることで、どういった事業所が Off-JT を実施するだけでなく、より多く実施しているのかを明らかにするため、本節と同様の推計を Off-JT 受講者割合を被説明変数としてトビット・モデルを用いて推計した。推計結果は附表に示しているが、その規定要因に見られる傾向は、Off-JT 実施率とそれほど変わらない。

²⁴ そのほか、人的資源管理変数のなかでも、キャリア支援に関する変数 2 つを除外して、推計結果の頑健性を確かめたが、結果にかわりはなかった。また、職業能力評価変数の代わりに、職業能力評価を処遇に反映するかどうか、あるいは資格に反映するかどうかを示す変数をいれたモデルの推計も行ったが、それらの変数の効果は職業能力評価変数とほとんど変わらず、また他の変数の推計結果に変化はみられなかった。

図表 1 5 事業所の Off-JT 実施確率の規定要因についての分析（プロビット尤度推定法、限界効果）

データ：事業所票

	(1) 正社員	(2) 正社員	(3) 非正社員	(4) 非正社員	(5) 非正社員
50-99	0.0437 [0.003]***	0.0452 [0.002]***	0.0570 [0.112]	0.0574 [0.110]	0.0548 [0.127]
100-299	0.0845 [0.000]***	0.0867 [0.000]***	0.1186 [0.001]***	0.1143 [0.001]***	0.1148 [0.001]***
300-999	0.1217 [0.000]***	0.1292 [0.000]***	0.1790 [0.000]***	0.1813 [0.000]***	0.1794 [0.000]***
1000- (基準：30-49) 大規模企業ダミー	0.1042 [0.000]***	0.1076 [0.000]***	0.1474 [0.007]***	0.1521 [0.005]***	0.1467 [0.007]***
建設業	-0.0210 [0.458]	-0.0201 [0.481]	-0.1525 [0.003]***	-0.1477 [0.004]***	-0.1654 [0.001]***
電気・ガス・熱供給・水道業、 運輸 情報通信	-0.0473 [0.077]*	-0.0330 [0.205]	-0.0138 [0.747]	0.0043 [0.920]	-0.0156 [0.715]
卸・小売業、飲食店	-0.0407 [0.197]	-0.0333 [0.291]	-0.0533 [0.300]	-0.0467 [0.369]	-0.0521 [0.312]
金融保険・不動産業	-0.0279 [0.235]	-0.0294 [0.214]	-0.0652 [0.090]*	-0.0573 [0.135]	-0.0617 [0.109]
医療・福祉、教育・学習支援業	-0.0213 [0.454]	-0.0290 [0.320]	0.0898 [0.055]*	0.1000 [0.031]**	0.0846 [0.071]*
宿泊、その他のサービス業 (基準：製造業)	0.0305 [0.219]	0.0283 [0.271]	0.1476 [0.003]***	0.1420 [0.005]***	0.1490 [0.003]***
非正社員比率	-0.0109 [0.586]	-0.0150 [0.461]	-0.0311 [0.365]	-0.0311 [0.365]	-0.0315 [0.360]
女性比率(#)	-0.0012 [0.000]***	-0.0011 [0.000]***	0.0027 [0.000]***	0.0028 [0.000]***	0.0028 [0.000]***
離職率(#)	-0.0007 [0.018]**	-0.0006 [0.048]**	-0.0001 [0.812]	0.0000 [0.983]	-0.0001 [0.809]
都道府県別失業率	0.0002 [0.856]	-0.0000 [1.000]	0.0019 [0.012]**	0.0018 [0.017]**	0.0020 [0.009]***
部下育成能力の評価	-0.0042 [0.498]	-0.0035 [0.574]	0.0032 [0.782]	0.0044 [0.703]	0.0043 [0.709]
職業能力評価	0.0410 [0.000]***		0.0522 [0.000]***		0.0525 [0.000]***
目標管理制度(#)	0.0447 [0.001]***		0.0680 [0.005]***		
キャリア・コンサルティング	0.0856 [0.000]***		0.1926 [0.000]***		0.1922 [0.000]***
教育訓練休暇制度	0.0219 [0.446]		0.0631 [0.140]		0.0644 [0.132]
自己申告制度(#)	0.0264 [0.214]		0.0267 [0.459]		0.0235 [0.517]
社内公募制度(#)	0.0265 [0.097]*		0.1097 [0.013]**		0.1062 [0.016]**
専門職制度(#)	0.0032 [0.879]				
	0.0294 [0.065]*				

裁量労働制(#)	-0.0531 [0.035]**				
フレックスタイム制度(#)	0.0148 [0.407]	0.1070 [0.008]***		0.1029 [0.011]**	
短時間勤務制度(#)	0.0385 [0.009]***				
長期休暇制度(#)	0.0369 [0.031]**	0.1623 [0.000]***		0.1629 [0.000]***	
在宅勤務制度(#)	-0.0650 [0.184]				
正社員への転換制度(#)		0.0731 [0.003]***		0.0748 [0.003]***	
職業能力評価 (処遇反映)				0.0860 [0.000]***	
HRM1(#)		0.0690 [0.000]***		0.1162 [0.000]***	
HRM2(#)		0.0242 [0.005]***		0.0939 [0.000]***	
HRM3(#)		0.0156 [0.035]**		0.1405 [0.000]***	
HRM4(#)		0.0220 [0.195]		0.0412 [0.093]*	
Observations	2477	2454	2212	2192	2206
PseudoRsqr	0.243	0.235	0.125	0.121	0.127
Chi2stats	549.155	521.644	382.082	366.012	386.613
logL	-854.510	-849.670	-1339.939	-1334.525	-1333.324

注1: カッコ内はP値、*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%有意性を示す。「正社員への転換制度」は非正社員のみに、「社内公募制度」「専門職制度」「裁量労働制」「短時間勤務制度」「在宅勤務制度」は正社員のみ適用されている制度とみなす。

注2: (#)がついている変数は、(1)と(2)は正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度をさし、(3)～(5)は非正社員についての情報または非正社員に対して導入されている制度をさす。

業種間で有意な差がみられる。

また、正社員の場合、非正社員比率が高いほど正社員へのOff-JT実施確率が低い、正社員の離職率はOff-JT実施確率に有意な影響を与えてはいない。それに対し、非正社員の場合は、事業所における非正社員比率が高いほど、また非正社員の離職率が高いほど非正社員へのOff-JT実施率が有意に高くなっている。非正社員比率が高い事業所ほど、非正社員の活用が進んでいるであろうから、それだけ非正社員の能力開発にも積極的になっていることが窺われる。かたや、非正社員の離職率が高いほど非正社員へのOff-JTの実施確率が高くなっているということは、非正社員の入れ替わりが激しい職場で、業務に不慣れな非正社員が増え、そういう人々に最小限の訓練を実施する必要性が高まっていることを示している可能性がある。

次に、HRM制度についての変数に目をむけてみよう。図表2でみたように、ここで取り上げるHRM諸制度を非正社員にも導入している事業所は少数派である。しかしながら、興味深いことに、正社員のOff-JT実施確率を有意に高める傾向をもつHRM制度は、非正社員にも導入されると、非正社員へのOff-JT確率にもプラスで、しかも限界効果の絶対値から正社

員よりも大きな影響を与えることがわかる。それらは職業能力評価にかかわる3つの変数すべて（部下育成能力の評価、職業能力評価、目標管理制度）、ならびに自己申告制度である。たとえば管理職の評価において、部下の育成が重要項目となっている事業所ほど、Off-JTが積極的に行われるというのは自然なことであろうし、労働者の職業能力を評価する仕組みを導入している事業所ほど、労働者の能力についての情報を引き出しやすく、人的投資を行いやすくなると考えられる。そして、目標管理制度は、従業員に職務について具体的な目標を設定させ、その達成度合いを評価する制度であるが、このような従業員の意欲や職務遂行能力を把握するような仕組みは、企業のOff-JTコストを引き下げ、Off-JTの実施を促すと考えられる。推計の結果からも、目標管理制度の導入は、正社員、非正社員へのOff-JT実施確率とともに高めることが示されている。さらに、非正社員の限界効果は約19%で、正社員とくらべて非正社員へのプラスの影響が大きいことがわかる。

また、労働者自身に能力開発や人事異動等に関する希望を会社に申告させることは、労働者の能力をより正確に把握し、効率的な人的投資を可能とするであろうが、そうした制度を非正社員へ導入した場合でも同様の効果があるようである。ここでは、自己申告制度の導入は、正社員の場合は2.6%ポイントであるが、非正社員の場合は10%ポイント程もOff-JT実施確率を高めている。そして、非正社員に特有の正社員への転換制度については、導入している事業所で、非正社員のOff-JT実施率が有意に7%ポイントほど高まっている。

他方、正社員においては、さらに、専門職制度も統計的に有意にOff-JT実施確率を高めている。これは専門的な知識や技能を持つ者に対して、専任職、スタッフ管理職などのポストを設けてライン役職と同等の処遇を行う制度であるが、こうした制度で限られた社内の人的資源の適材適所への配置を可能にし効率性を高めることができれば、Off-JTを行うインセンティブは高まると考えられる。さらに、短時間勤務制度と長期休暇制度も、4%ポイント程有意にOff-JT実施確率を高めている。これらは、柔軟な働き方を提供する労働時間管理制度であるが、フルタイム就業をしながら就業継続をしやすくする制度を導入することは、企業も従業員の長期勤続を前提としていると考えられ、こうした事業所ほどOff-JT実施確率は高まると考えられる。

5. 従業員の企業内訓練の受講状況（マッチングデータおよびマッチングサブデータから）

第4節の分析では、事業所単位でのOff-JT実施の規定要因として、主に事業所属性の影響をみてきたが、本節では、事業票と個人票をマッチさせたマッチングデータを用いることで、従業員のOff-JT受講の規定要因について個人属性を追加した分析を行う。個人単位でみた訓練の受講を示す変数として、以下ではOff-JTの受講確率、ならびにその強度を示す変数として、過去1年間のOff-JT延べ受講時間を用いる。事業所レベルでの実施確率だけでは、事業

所での訓練資源が従業員の間でどのように配分されているのかがわからなかったが、そうした情報も以下の分析で明らかにすることができる。

個人属性に関する変数として、ここでは性別、年齢、勤続年数、学歴、役職の有無、職種のほか、過去1年間に自己啓発を実施したかどうかについても考慮する。この自己啓発とは、「労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動」を指し、職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない。職場の制度等によって自己啓発が促進される場合もあるであろうが、ここではこの自己啓発状況を、個人のやる気や能力を代理する変数として、ほかの職場属性や個人属性と共に説明変数に加える。

5. 1 企業内訓練の受講確率

(1) Off-JT 受講確率：マッチングデータを用いた推計結果

図表16および17はOff-JT受講確率の規定要因をロジット・モデルによって推計した結果で、受講確率に対する限界効果が掲載されている²⁵。図表16の(1)～(2)は正社員と非正社員をプールしたサンプルを用いているのに対し、同図表の(3)～(5)は正社員サンプルのみを用いて、また図表17の(1)～(4)は非正社員サンプルのみを用いて、雇用形態別にOff-JT受講確率の規定要因を推計したものである。正社員、非正社員のみでの推計では、基本となるモデルの説明変数にHRM制度についての変数を個別に加えたもの、ならびにHRM制度の変数を統合変数の形で加えたものと、それぞれ3～4種類のモデルを推計している。

まず、正社員と非正社員をプールしたサンプルを用いた推計（図表16の(1)～(2)）に注目しよう。この推計では、女性比率や離職率は対象サンプルと同一タイプの社員についての比率を用いている。すなわち、正社員サンプルの場合は、当該事業所における正社員に占める女性比率や離職率であるのに対し、非正社員サンプルの場合は、非正社員に占める値となっている。また、HRM制度に関する変数も、分析対象となるサンプルに対する導入状況を示す変数となっている。したがって、正社員サンプルの場合は、当該事業所で正社員に対して制度が導入されているかどうかを示す変数であるのに対し、非正社員サンプルの場合は非正社員に対して制度が導入されているかを示す変数となっている。ただし、短時間正社員制度は正社員のみ、正社員転換制度は非正社員のみを導入される制度であるため、前者は非正社員サンプルすべてについて0、後者は正社員サンプルすべてについて0をとる変数となっている。

(1)欄の結果より、性別や年齢、勤続年数や学歴、役職、職種といった個人属性、ならびに事業所規模や業種、事業所の非正社員比率や女性比率、離職率といった事業所属性が同一で

²⁵ 附表12～13は、図表16～17に掲載されている限界効果の推定値を計算する元となったロジット・モデルの推計値を示している。したがって、これら係数は対数オッズ比、いいかえるとOff-JT実施確率をPとした場合の $\ln(P/(1-P))$ に対する効果を示す。これらの数値は、5.1(2)節の固定効果ロジットの推計値との比較のために掲載している。

図表 1 6 Off-JT 受講確率の規定要因についての分析 ((ロジット尤度推定法、限界効果)

データ：マッチングデータ、正社員と非正社員をプールしたサンプルおよび正社員サンプル

	(1) プール	(2) プール	(3) 正社員	(4) 正社員	(5) 正社員
正社員ダミー	0.0869 *** [0.00]	0.0463 [0.20]			
男性ダミー	0.0629 *** [0.00]	0.0683 *** [0.00]	0.0761 *** [0.00]	0.0828 *** [0.00]	0.0806 *** [0.00]
年齢	-0.0175 *** [0.00]	-0.0166 *** [0.00]	-0.0123 * [0.07]	-0.0109 [0.11]	-0.0109 [0.11]
年齢の 2 乗 / 100	0.0175 ** [0.01]	0.0176 ** [0.01]	0.0097 [0.23]	0.0094 [0.26]	0.0092 [0.27]
勤続年数	0.0023 [0.40]	0.0008 [0.79]	0.0010 [0.74]	-0.0007 [0.84]	0.0001 [0.97]
勤続年数の 2 乗 / 100	-0.0109 [0.14]	-0.0111 [0.14]	-0.0057 [0.48]	-0.0055 [0.51]	-0.0066 [0.43]
専修・短大・高専卒	0.0007 [0.97]	0.0016 [0.94]	-0.0275 [0.21]	-0.0270 [0.23]	-0.0257 [0.25]
大学卒	0.0381 ** [0.03]	0.0367 ** [0.04]	0.0341 * [0.06]	0.0329 * [0.08]	0.0366 ** [0.05]
大学院卒 (基準：中・高卒)	0.0727 * [0.09]	0.0624 [0.16]	0.0650 [0.12]	0.0569 [0.18]	0.0577 [0.18]
係長、主任、職長相当職	0.0883 *** [0.00]	0.0853 *** [0.00]	0.0882 *** [0.00]	0.0856 *** [0.00]	0.0807 *** [0.00]
課長相当職	0.1088 *** [0.00]	0.1136 *** [0.00]	0.1089 *** [0.00]	0.1126 *** [0.00]	0.1038 *** [0.00]
部長相当職 (基準：役職なし)	0.0974 *** [0.01]	0.1141 *** [0.00]	0.1000 *** [0.01]	0.1143 *** [0.00]	0.1016 *** [0.01]
専門・技術	0.1216 *** [0.00]	0.1199 *** [0.00]	0.1045 *** [0.00]	0.1017 *** [0.00]	0.0998 *** [0.00]
管理	0.0980 *** [0.00]	0.0923 *** [0.00]	0.0883 *** [0.00]	0.0833 *** [0.00]	0.0872 *** [0.00]
販売	0.0885 *** [0.00]	0.0903 *** [0.00]	0.0584 ** [0.03]	0.0559 ** [0.05]	0.0570 ** [0.04]
サービス	0.0552 * [0.05]	0.0581 ** [0.04]	0.0488 [0.13]	0.0528 [0.11]	0.0529 [0.10]
保安・運輸・通信	0.0323 [0.39]	0.0427 [0.27]	0.0024 [0.95]	0.0175 [0.67]	0.0270 [0.51]
生産工程・労務	0.0338 [0.16]	0.0359 [0.14]	0.0305 [0.22]	0.0319 [0.21]	0.0300 [0.24]
その他 (基準：事務)	-0.0998 * [0.05]	-0.1031 * [0.06]	-0.0433 [0.45]	-0.0440 [0.47]	-0.0390 [0.52]
自己啓発実施の有無	0.2972 *** [0.00]	0.2894 *** [0.00]	0.2800 *** [0.00]	0.2732 *** [0.00]	0.2703 *** [0.00]
50-99	0.0058 [0.79]	-0.0018 [0.94]	0.0179 [0.43]	0.0122 [0.60]	0.0113 [0.63]
100-299	0.0799 *** [0.00]	0.0590 *** [0.01]	0.0744 *** [0.00]	0.0549 ** [0.01]	0.0558 ** [0.01]
300-999	0.1120 *** [0.00]	0.0723 *** [0.00]	0.0973 *** [0.00]	0.0579 ** [0.03]	0.0628 ** [0.01]
1000- (基準：30-49)	0.1279 *** [0.00]	0.0938 *** [0.00]	0.1210 *** [0.00]	0.0904 *** [0.00]	0.0887 *** [0.00]
大規模企業ダミー	0.0860 *** [0.00]	0.0395 ** [0.04]	0.0752 *** [0.00]	0.0218 [0.28]	0.0303 [0.13]
建設業	-0.0017 [0.96]	0.0077 [0.80]	-0.0107 [0.71]	-0.0028 [0.93]	0.0033 [0.91]
電気・ガス・熱供給・ 水道業、運輸 情報通信	0.0550 ** [0.04]	0.0517 * [0.07]	0.0487 * [0.07]	0.0421 [0.14]	0.0498 * [0.08]
	-0.0136 [0.71]	-0.0399 [0.30]	-0.0087 [0.81]	-0.0322 [0.41]	-0.0123 [0.75]

卸・小売業、飲食店	-0.0207 [0.41]	-0.0501 * [0.06]	-0.0333 [0.21]	-0.0692 ** [0.01]	-0.0564 ** [0.04]
金融保険・不動産業	0.0189 [0.58]	-0.0020 [0.96]	0.0231 [0.50]	0.0010 [0.98]	0.0095 [0.79]
医療・福祉、教育・ 学習支援業	0.0924 ** [0.02]	0.0728 * [0.09]	0.1145 *** [0.01]	0.0991 ** [0.03]	0.1095 ** [0.01]
宿泊、その他のサービス業 (基準：製造業)	0.0020 [0.93]	-0.0083 [0.72]	0.0008 [0.97]	-0.0091 [0.71]	-0.0047 [0.85]
非正社員比率	0.0001 [0.81]	0.0004 [0.19]	-0.0000 [0.96]	0.0003 [0.28]	0.0004 [0.25]
女性比率(#)	-0.0004 [0.38]	-0.0003 [0.42]	-0.0004 [0.42]	-0.0004 [0.37]	-0.0005 [0.30]
離職率(#)	0.0003 [0.73]	0.0011 [0.25]	-0.0008 [0.48]	0.0000 [0.98]	0.0002 [0.86]
都道府県別失業率	-0.0129 * [0.06]	-0.0179 ** [0.01]	-0.0086 [0.24]	-0.0130 * [0.08]	-0.0120 [0.11]
部下育成能力の評価		0.0090 [0.28]		0.0027 [0.76]	
職業能力評価		0.0007 [0.96]		-0.0043 [0.79]	
目標管理制度(#)		0.0563 *** [0.00]		0.0525 *** [0.01]	
キャリア・コンサルティング		0.0100 [0.71]		0.0141 [0.61]	
教育訓練休暇制度		0.0224 [0.32]		0.0191 [0.41]	
自己申告制度(#)		0.0465 ** [0.01]		0.0439 ** [0.02]	
社内公募制度(#)		0.0537 *** [0.01]		0.0614 *** [0.00]	
専門職制度(#)		0.0227 [0.20]		0.0249 [0.15]	
裁量労働制(#)		-0.0523 ** [0.03]		-0.0464 ** [0.04]	
フレックス制度(#)		0.0088 [0.65]		-0.0041 [0.83]	
短時間勤務制度(#)		0.0295 * [0.08]		0.0335 ** [0.04]	
正社員への転換制度(#)		0.0314 [0.41]			
長期休暇制度(#)		0.0055 [0.77]		0.0122 [0.53]	
在宅勤務制度(#)		0.0529 [0.23]		0.0461 [0.28]	
HRM1(#)					0.0121 [0.19]
HRM2(#)					0.0454 *** [0.00]
HRM3(#)					0.0092 [0.24]
HRM4(#)					0.0160 [0.29]
N	6236	6088	5464	5323	5263
Pseudo-Rsq	0.1414	0.1499	0.1219	0.1313	0.1267
Chi-stat	969.7471	1001.4927	746.2284	770.7137	732.1183
p-value	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
LogL	-3.64e+03	-3.53e+03	-3.21e+03	-3.10e+03	-3.08e+03

注：図表 15 注 1 参照。(＃)がついている変数は、(1)～(2)では正社員については正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度を、非正社員については非正社員についての情報または非正社員に対して導入されている制度をさす。(3)～(5)では正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度をさす。

図表 17 Off-JT 受講確率の規定要因についての分析（ロジット尤度推定法、限界効果）

データ：マッチングデータ、非正社員サンプル

	(1) 非正社員	(2) 非正社員	(3) 非正社員	(4) 非正社員
男性ダミー	-0.0671 [0.19]	-0.0667 [0.21]	-0.0616 [0.25]	-0.0753 [0.15]
年齢	-0.0445 *** [0.00]	-0.0458 *** [0.00]	-0.0463 *** [0.00]	-0.0486 *** [0.00]
年齢の 2 乗 / 100	0.0537 *** [0.00]	0.0565 *** [0.00]	0.0566 *** [0.00]	0.0596 *** [0.00]
勤続年数	-0.0002 [0.98]	-0.0009 [0.90]	-0.0007 [0.92]	-0.0004 [0.96]
勤続年数の 2 乗 / 100	-0.0082 [0.68]	-0.0080 [0.68]	-0.0086 [0.65]	-0.0088 [0.65]
専修・短大・高専卒	0.1436 *** [0.00]	0.1238 ** [0.02]	0.1213 ** [0.02]	0.1250 ** [0.02]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	0.0283 [0.67]	0.0293 [0.67]	0.0274 [0.68]	0.0437 [0.53]
役職ありダミー	-0.0263 [0.73]	-0.0498 [0.50]	-0.0508 [0.49]	-0.0536 [0.47]
専門・技術・管理	0.2343 ** [0.01]	0.2534 ** [0.01]	0.2652 *** [0.01]	0.2650 *** [0.01]
販売・サービス	0.1202 ** [0.04]	0.1339 ** [0.03]	0.1400 ** [0.02]	0.1308 ** [0.03]
保安・運輸・通信、生産工程・労務、 その他（基準：事務）	-0.0071 [0.91]	-0.0073 [0.91]	-0.0014 [0.98]	-0.0109 [0.86]
自己啓発実施の有無	0.4134 *** [0.00]	0.3981 *** [0.00]	0.4001 *** [0.00]	0.3966 *** [0.00]
50-99	-0.0996 [0.11]	-0.1156 * [0.06]	-0.1139 * [0.07]	-0.1392 ** [0.03]
100-299	0.0597 [0.36]	0.0299 [0.65]	0.0239 [0.72]	0.0109 [0.87]
300-999	0.1424 * [0.08]	0.0937 [0.26]	0.0822 [0.32]	0.0801 [0.33]
1000- (基準：30-49)	0.1776 [0.16]	0.1496 [0.27]	0.1521 [0.25]	0.1707 [0.21]
大規模企業ダミー	0.0975 ** [0.03]	0.0848 * [0.07]	0.0914 ** [0.05]	0.0776 * [0.10]
建設業	0.1231 [0.57]	0.0239 [0.90]	0.0418 [0.83]	0.0844 [0.68]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	0.1734 * [0.06]	0.1817 * [0.07]	0.1816 * [0.07]	0.1832 * [0.06]
情報通信	-0.1379 [0.19]	-0.2576 *** [0.00]	-0.2426 *** [0.00]	-0.2161 ** [0.01]
卸・小売業、飲食店	0.0387 [0.58]	-0.0176 [0.81]	-0.0224 [0.76]	-0.0065 [0.93]
金融保険・不動産業	-0.0147 [0.88]	-0.0557 [0.58]	-0.0582 [0.56]	-0.0510 [0.62]
医療・福祉、教育・学習支援業	-0.0238 [0.83]	-0.0720 [0.48]	-0.0758 [0.46]	-0.0683 [0.51]
宿泊、その他のサービス業 (基準：製造業)	0.0348 [0.61]	0.0154 [0.82]	0.0140 [0.84]	0.0049 [0.94]
非正社員比率	0.0007 [0.48]	0.0006 [0.55]	0.0006 [0.56]	0.0008 [0.38]
女性比率(#)	-0.0007 [0.45]	-0.0006 [0.54]	-0.0006 [0.54]	-0.0009 [0.37]
離職率(#)	0.0019 [0.25]	0.0019 [0.27]	0.0018 [0.27]	0.0018 [0.29]
都道府県別失業率	-0.0277 [0.16]	-0.0414 * [0.05]	-0.0407 * [0.06]	-0.0375 * [0.07]

部下育成能力の評価	0.0366 [0.11]	0.0374 [0.11]		
職業能力評価	0.0563 [0.20]			
目標管理制度(#)	0.0861 [0.19]	0.0799 [0.22]		
キャリア・コンサルティング	0.0123 [0.86]	0.0076 [0.92]		
教育訓練休暇制度	0.0136 [0.84]	-0.0122 [0.86]		
自己申告制度(#)	0.0872 [0.23]	0.0628 [0.38]		
正社員への転換制度(#)	0.0230 [0.60]	0.0316 [0.48]		
フレックスタイム制度(#)	0.1363 * [0.05]	0.1068 [0.14]		
長期休暇制度(#)	-0.0574 [0.36]	-0.0441 [0.49]		
職業能力評価 (処遇反映)		0.0788 * [0.06]		
HRM1(#)			0.0528 * [0.07]	
HRM2(#)			0.0482 [0.16]	
HRM3(#)			0.0535 [0.21]	
HRM4(#)			0.0110 [0.79]	
N	773	766	762	753
Pseudo-Rsq	0.1946	0.2176	0.2187	0.2082
Chi-stat	141.53	158.8014	160.5053	148.6670
p-value	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
LogL	-407.5751	-391.7152	-388.4068	-391.3561

注：図表 15 注 1 参照。(#)がついている変数は、非正社員についての情報をさす。HRM に関する変数は、非正社員に対して導入されている制度をさす。

あっても、正社員は非正社員とくらべて8.7%ポイント Off-JT 受講確率が高いことがわかる。しかしながら、目標管理制度や自己申告制度、社内公募制度や専門職制度、フレックスタイム制度や長期休暇制度といった HRM 制度変数が追加的にコントロールされた(2)欄では、正社員ダミーは統計的有意性を失っている。このことは、適用される HRM 制度の有無までもが同じ場合、正社員と非正社員の Off-JT 機会には有意な差がなくなる傾向のあることを意味している。

この推計では、個人属性や職場属性の係数が正社員および非正社員で同じことを想定していたが、前節の分析からも明らかのように、正社員と非正社員では事業所の Off-JT 実施の規定要因が大きく異なる。そこで正社員と非正社員のサンプルを別々にして Off-JT 受講確率の規定要因を推計したのが図表 16 の(3)~(5) (正社員のみ)、および図表 17 の(1)~(4) (非正社員のみ) である。

まず、個人属性による違いに注目しよう。正社員については、男性の方が Off-JT を受ける確率が有意に約 7~8%ポイント高いのに対し、非正社員にはそうした性別による違いはみられない。その一方で、正社員においては年齢や勤続年数による違いがみられないのに対し、

非正社員では年齢を重ねるほど Off-JT 受講確率が有意に逡増的に減っている。また、学歴をみると、正社員においては学歴が高いほど Off-JT 受講確率が高まる傾向にあるのに対し、非正社員では専修・短大・高専卒が最も高く、中高卒を基準とした限界効果も 12~14%ポイント程度と、正社員における学歴間格差よりも格段に大きい。なお、正社員では役職なしに比べて係長以上の役職に就いている方が Off-JT を受けやすいが、そうした傾向は非正社員にはみられない。

正社員、非正社員共通にみられるのは、専門・技術、次いで販売職がほかに比べて Off-JT を受けやすいという傾向、ならびに自己啓発を実施した者の方が Off-JT の受講確率を受けやすいという傾向であるが、いずれも非正社員の方が限界効果は大きい。とくに自己啓発を実施した場合、正社員で 27%ポイントであるが、非正社員では 40%ポイントほども Off-JT 受講確率が高まる。自己啓発を行うような高い就労意欲や能力をもつ従業員ほど Off-JT を受ける確率が高いという傾向は、非正社員においてより顕著に観察されるようである²⁶。

事業所属性の効果に目をむけると、規模による違いは正社員については事業所票のみを用いた分析結果とそれほど変わらない。非正社員の場合も、事業所規模が大きいほど Off-JT 受講確率の高まる傾向はみられるが、従業員属性をコントロールすると、その違いは縮小し、むしろ大規模企業であるかどうかによる違いが大きくなっている。一方、業種による違いは、正社員では事業所票のみの分析に比べて拡大しているのに対し、非正社員では逆に縮小している。非正社員の場合、事業所レベルでは業種間に大きな違いがみられ、とくに医療・福祉等や金融保険等の業種において有意に他産業に比べて Off-JT 実施確率や受講者割合の高いことが示された。しかし従業員レベルでは、従業員属性をコントロールすると、そうした業種間格差は消え、むしろ情報通信での低さが目立っている。また、地域の失業率が高まると Off-JT 実施確率の減る傾向がみられるが、その効果は正社員よりも非正社員でより顕著になっている。

なお、正社員、非正社員のいずれにおいても、非正社員比率や離職率の効果は統計的に認められなくなっている。非正社員比率の高い事業所ほど、非正社員に対して Off-JT を実施する確率の高いことが事業所レベルでは示されたが、従業員属性をコントロールすると、そうした効果は確認されなくなる。離職率についても同様である。職場の平均的な離職率というより、年齢や学歴といった個人情報に基づき、Off-JT 機会の決定がなされていることを物語っているのかもしれない。とくに非正社員の場合、年齢の上昇に伴う訓練機会の減少傾向が顕著にみられるが、若年層ほど離職率が高く、離職率の効果が従業員の年齢の効果に代替されている可能性が高い。

HRM 制度変数については、正社員においては、おおむね事業所票の分析と同様の傾向がみ

²⁶ Off-JT に自己啓発を補完的に実施させる効果があり、それが非正社員においてより大きいことを示唆している可能性もあるが、その場合でも、自己啓発変数の係数には観察不能なやる気や能力等の効果が含まれて推計されている可能性は高い。

られるが、非正社員においては、事業所レベルでみた場合に比べて統計的に有意な差のある項目が少ない。正社員の場合、目標管理制度や自己申告制度、短時間勤務制度などは事業所票の分析において有意に Off-JT 実施率を高める効果があったが、個人属性をコントロールしても同様な効果が認められ、事業所票ではマイナスだが有意でなかった裁量労働制の効果は有意にマイナスになっている。職業能力評価の実施や部下育成能力を評価に取り入れることについては、事業所票では有意であったが、ここでは統計的な効果が認められない。そして、HRM 制度の統合指標では唯一、自己選択型異動に関する変数 HRM2 が有意となっている。

また、非正社員においては、フレックスタイム制度や部下育成能力の評価（限界有意性は 11%であるが）にプラスの傾向がみられるほか、職業能力評価を行っているだけでなく、それを何らかの資格を利用して賞与や給与、昇進や異動などの処遇に反映している場合にプラスの効果がみられる。そして、HRM 制度の統合指標では、とくに能力評価にかかわる制度についての変数である HRM1 に非正社員の Off-JT 確率を高める効果がみられる。以上から、職業能力評価に関する制度の導入は、事業所の非正社員への Off-JT 実施を促すだけでなく、非正社員の Off-JT 受講確率を高めることがうかがえる。後者については推計結果の統計的有意性が必ずしも高いわけではないので解釈には一定の留保が必要かもしれないが、この結果は、こうした制度が、企業にとって観察することが難しい非正社員の意欲や職業能力に関する情報を引き出しやすくすることをあらわしていると思われる。

最後に、事業所票の分析とは異なり、マッチングデータの分析結果で HRM 制度の効果の統計的有意性が弱くなった理由を考えると、事業所で HRM 制度を導入していたとしても、マッチングデータの回答者が必ずしもその制度の適用対象となっていないことが一因と考えられる。

（2）Off-JT 受講確率：マッチングサブデータを用いた固定効果推計結果

（1）の分析では、企業規模や業種、さらには様々な HRM 制度などの事業所属性を説明変数に加えているが、事業所の属性を完全にコントロールできていないわけではない。今回の分析で用いているデータの場合、1,553 の事業所については複数の従業員サンプルが存在するため、同一事業所に勤める従業員の比較から訓練状況の違いを説明するというモデルを推計することが可能である²⁷。このような分析を行うことで、事業所属性（事業所固定効果）を完全にコントロールした上で、個人属性が訓練確率に与える影響を識別することができる。

そうした推計を訓練受講確率という被説明変数に適用する方法として、ロジット固定効果モデルを推計した結果が図表 18～19 である。図表 18 は正社員と非正社員をプールした分析、図表 19 の(1)～(3)は正社員のみ、(4)～(5)は非正社員のみの推計結果である。掲載され

²⁷ このうち、同一事業所に勤務する従業員サンプルが 3 個以上あるのは、約 30%である。なお、同一事業所に勤務する正社員が複数存在する事業所は 1,375、同一事業所に勤務する非正社員が複数存在する事業所は 162 である。

た数値はすべてロジット・モデル係数の推定値であり、限界効果ではないことに留意されたい²⁸。

まず、図表 1 8 に示される正社員と非正社員をプールした場合の推計結果に注目しよう。(1)は全サンプルを用いたもの、(2)と(3)はこれまでの分析において有意な影響がみられた HRM 制度の統合変数である HRM1 (職業能力評価に関する制度の変数) ならびに HRM2 (自己選択的な異動に関する制度の変数) の和 (これを #HRM とよぶ) の値が 3 以上か 3 未満かでサンプルを分けて別々に推計したものである。つまり、#HRM とは、評価と自己選択型異動という、労働者自身の能力を引き出す働きがある HRM 制度の充実度を表す変数である。また、ここまでの分析における HRM 変数は、正社員サンプルに対しては正社員への導入状況、そして非正社員サンプルに対しては、非正社員への導入状況を示すように定義されていたが、ここでの #HRM は非正社員に対する導入状況によって分けている。なぜならば、非正社員にある HRM 制度を導入している事業所は、正社員にも同じ HRM 制度を導入していることが多いことから、従業員全体に対する HRM 制度の充実度を示す指標としては、非正社員への HRM 制度の導入状況を基準に作成することが適していると考えたからである²⁹。

同一事業所に勤務する正社員と非正社員を比較した場合、性別や年齢、勤続年数や学歴、職種、役職が同じであれば、正社員の方が Off-JT の受講確率は高いことがわかる。前節の推計 (図表 1 6) では、HRM 変数をコントロールすると正社員と非正社員の違いが統計的にみられなくなったが、このように完全に事業所を同一とした場合でも正社員ダミーの有意性が認められるということは、非正社員がそもそも HRM 制度の充実していない事業所に勤めやすいからであることが推察できる。事業所が同じであると、やはり正社員と非正社員の Off-JT 機会には差があり、(3)の結果からもわかるように、それは HRM 制度が充実した事業所でも存在している。ただし、(2)と(3)を比較すると、職業能力評価や自己選択的異動の面でより多くの HRM 制度が導入されている事業所ほど、正社員と非正社員の Off-JT 受講確率の差は小さくなる傾向のあることがわかる。

では次に、正社員にサンプルを限定した場合の固定効果ロジットモデルの推計結果に注目しよう (図表 1 9 の(1)~(3))。前節の事業所の固定効果を考慮していない推計結果と比較すると、学歴の効果が有意ではなくなっているが、係数 (ロジット係数) にはそれほどの違いはない。興味深いのは、#HRM が 3 以上の HRM 制度が充実した事業所では、Off-JT 受講確率における男女間格差がみられなくなることである。それと同時に、役職、とくに部長担当職であることの効果は、#HRM が 3 未満の HRM 制度があまり充実していない事業所に比べて大きくなっている。先に正社員・非正社員の格差は HRM 制度が充実しているほど少なく

²⁸ 従って、固定効果をコントロールしていない場合の推計結果と比較する際は、附表 1 6 ~ 1 7 と比較する必要がある。

²⁹ たとえば、非正社員に目標管理制度を導入している事業所の 99%を超える事業所で、正社員にも目標管理制度を導入している。また、マッチングサブデータで #HRM >= 3 の事業所数は、全体の約 30%である (図表 2 2 より)。

図表 18 Off-JT 受講確率の規定要因についての分析（固定効果ロジット推定法、係数）
 データ：マッチングサブデータ、正社員と非正社員をプールしたサンプル

	(1)	(2)	(3)
	全体	#HRM<=2	#HRM>=3
正社員ダミー	0.6575*** [0.000]	0.8445*** [0.000]	0.4296 [0.122]
男性ダミー	0.2552** [0.029]	0.3564** [0.011]	-0.0022 [0.992]
年齢	-0.0359 [0.330]	-0.0504 [0.268]	-0.0151 [0.819]
年齢の 2 乗 / 100	0.0333 [0.456]	0.0584 [0.290]	-0.0052 [0.948]
勤続年数	-0.0077 [0.673]	0.0025 [0.909]	-0.0298 [0.389]
勤続年数の 2 乗 / 100	-0.0173 [0.714]	-0.0613 [0.277]	0.0788 [0.392]
専修・短大・高専卒	0.0187 [0.884]	0.1157 [0.457]	-0.2185 [0.349]
大学卒	0.2175* [0.060]	0.2887** [0.037]	0.0850 [0.693]
大学院卒 (基準：中・高卒)	0.3615 [0.158]	0.5696* [0.064]	-0.1433 [0.760]
係長、主任、職長相当職	0.3103*** [0.008]	0.3229** [0.020]	0.2930 [0.179]
課長相当職	0.5489*** [0.002]	0.5786*** [0.006]	0.5138 [0.116]
部長相当職 (基準：役職なし)	0.7985*** [0.003]	0.6527** [0.034]	1.2871** [0.020]
専門・技術	0.4200*** [0.004]	0.3553** [0.039]	0.6181** [0.034]
管理	0.3388* [0.050]	0.2871 [0.164]	0.4247 [0.194]
販売	0.6567*** [0.000]	0.7033*** [0.003]	0.6226** [0.039]
サービス	0.2524 [0.274]	0.0910 [0.767]	0.4240 [0.241]
保安・運輸・通信	0.1834 [0.544]	0.3649 [0.338]	-0.1128 [0.828]
生産工程・労務	0.0082 [0.959]	0.0829 [0.661]	-0.1161 [0.715]
その他 (基準：事務)	-0.3432 [0.301]	-0.2547 [0.497]	-0.5494 [0.438]
自己啓発実施の有無	1.2120*** [0.000]	1.2558*** [0.000]	1.1028*** [0.000]
Observations	3502	2479	1015
事業所数	780	549	228
Chi-square test	0.000	0.000	0.000
Log Lik	-1189.994	-824.900	-355.923
Pseudo R-squared	0.149	0.166	0.123

注：図表 15 注 1 参照。#HRM は、HRM1（職業能力評価に関する制度）と HRM2（自己選択型異動の制度）に分類される非正社員に対する雇用管理制度の数を指す。(1)は全体についての結果で、(2)は#HRM が 2 つ以下、(3)は#HRM が 3 つ以上の事業所に勤めるサンプルについての推定結果である。

図表 19 Off-JT 受講確率の規定要因についての分析（固定効果ロジット推定法、係数）
データ：マッチングサブデータ、正社員サンプルおよび非正社員サンプル

	(1) 正社員 全体	(2) 正社員 HRM<=2	(3) 正社員 HRM>=3	(4) 非正社員 全体	(5) 非正社員 HRM>=2
男性ダミー	0.4299*** [0.000]	0.5349*** [0.000]	0.0839 [0.725]	-0.2789 [0.622]	-0.2887 [0.717]
年齢	-0.0079 [0.851]	0.0096 [0.851]	-0.0495 [0.526]	-0.0506 [0.705]	-0.2042 [0.317]
年齢の2乗 / 100	-0.0131 [0.801]	-0.0313 [0.620]	0.0271 [0.774]	0.0663 [0.664]	0.2596 [0.269]
勤続年数	-0.0247 [0.212]	-0.0251 [0.281]	-0.0289 [0.465]	0.1341 [0.238]	0.2965* [0.093]
勤続年数の2乗 / 100	0.0501 [0.330]	0.0458 [0.447]	0.0828 [0.432]	-0.5859 [0.259]	-1.6186* [0.080]
専修・短大・高専卒	-0.1407 [0.299]	-0.0838 [0.595]	-0.2610 [0.334]	0.9842** [0.033]	1.3464** [0.020]
大学卒	0.1631 [0.167]	0.2085 [0.133]	0.1127 [0.627]	0.0964 [0.875]	0.6619 [0.400]
大学院卒 (基準：中・高卒)	0.2814 [0.255]	0.4805* [0.100]	-0.1848 [0.698]		
係長、主任、職長相当職	0.2931** [0.012]	0.2611* [0.055]	0.3539 [0.123]	-1.4917 [0.117]	-1.7773 [0.151]
課長相当職	0.5856*** [0.001]	0.5463*** [0.008]	0.7070** [0.042]		
部長相当職 (基準：役職なし)	0.7084*** [0.006]	0.4737 [0.108]	1.5108*** [0.009]		
専門・技術	0.3061** [0.031]	0.2214 [0.177]	0.5321* [0.072]	3.9392*** [0.004]	3.3303* [0.054]
管理	0.3014* [0.078]	0.3505* [0.082]	0.1827 [0.579]		
販売	0.6187*** [0.002]	0.6237** [0.011]	0.5951 [0.108]	1.2277** [0.024]	0.9196 [0.236]
サービス	0.2288 [0.441]	0.3309 [0.399]	0.0199 [0.966]		
保安・運輸・通信	-0.3919 [0.210]	-0.4359 [0.277]	-0.3666 [0.481]	0.7086 [0.323]	1.0126 [0.267]
生産工程・労務	0.0410 [0.806]	0.0583 [0.763]	-0.0135 [0.968]		
その他 (基準：事務)	-0.4961 [0.184]	-0.4968 [0.207]	-0.6171 [0.610]		
自己啓発実施の有無	1.1597*** [0.000]	1.2126*** [0.000]	1.0165*** [0.000]	1.5545*** [0.000]	1.7735*** [0.002]
N	3256	2413	843	220	140
Pseudo-Rsq	0.1281	0.1371	0.1253	0.266	0.316
事業所数	744	554	190	54	33
Chi-square test	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0002
LogL	-1131.2	-826.1632	-299.590	-64.028	-36.141

注 1：図表 15 注 1 参照。(1)~(3)は正社員サンプルのみ、(4)~(5)は非正社員サンプルのみ利用。非正社員の場合、「大学卒」に「大学・大学院卒」が、「係長、主任、職長担当職」に「役職あり」が、「専門・技術」に「専門・技術・管理」が、「販売」に「販売・サービス」が、「保安・運輸・通信」に「保安、運輸・通信、生産工程・労務、その他」がそれぞれ該当する。

注 2：#HRM は、HRM1（職業能力評価に関する制度）と HRM2（自己選択型異動の制度）に分類される非正社員に対する雇用管理制度の数を指す。(1)と(4)は全体についての結果で、(2)は#HRM が 2 以下、(3)は#HRM が 3 以上、(5)は#HRM が 2 以上の事業所に勤めるサンプルについての推定結果である。

なるという結果がみられたが、それと同様、評価や異動に関する HRM 制度が充実した職場では、こうした制度が 3. 2(1)で説明したように本来観察することが難しい労働者の能力ややる気についての情報を引き出しやすくし、それだけ性別や就業形態といった外形的な属性が職場の訓練投資の決断を左右する度合が少なくなっているのかもしれない。

最後に、非正社員にサンプルを限定した場合の固定効果ロジットの推計結果をみよう（図表 19 の(4)~(5)）。サンプル数が限定的なためか、HRM 制度の導入数で同じようにサンプルを分けると計算が収束しないことから、収束したサブグループ（HRM 制度導入数が 2 以上）の結果のみを掲載している。前節の分析結果との違いで興味深いのは、年齢の効果である。前節の非正社員サンプルに限定した分析では、年齢の上昇と共に Off-JT 受講確率の減少する傾向が有意に観察されたが、同一事業所における非正社員同士でみると、年齢は有意な影響を与えなくなっている。すなわち、年齢の高い非正社員が、そもそも非正社員に Off-JT を実施しない事業所に勤めやすい傾向のあることを示唆する結果となっている。

5. 2 企業内訓練の延べ受講時間

(1) Off-JT 延べ受講時間：マッチングデータを用いた推計結果

前節では訓練の実施確率の規定要因について検証したが、本節では訓練強度に注目しよう。図表 20~21 は、過去 1 年間に実施された Off-JT の延べ時間についての規定要因を推計した結果である。図表 20 の(1)~(2)は正社員と非正社員をプールしたサンプルを用いた、同図表の(3)~(5)は正社員のみサンプルを用いた、そして図表 21 の(1)~(4)は非正社員のみサンプルを用いた推計結果である。被説明変数である Off-JT の延べ時間には 0 をとるサンプルもあるため、トビット・モデル尤度推定法を用いて推定している。なお、掲載された推計値は訓練を受講した場合の平均訓練時間に対する各説明変数の限界効果の推定値である。また、次節の固定効果推計の結果と比較するために、これらと全く同一の説明変数および被説明変数のモデルを、最小二乗推定法（OLS）を用いて推定している。その結果は附表 16~17 を参照されたい。

まず、図表 20 の(1)~(2)の正社員と非正社員のデータをプールしたサンプルでの推計結果によると、説明変数に考慮された個人属性や事業所属性が同一であっても、正社員は非正社員とくらべて Off-JT を受けた場合の受講時間が有意に長い。HRM 制度の変数が追加的にコントロールされると、正社員ダミーが統計的有意性を失う。Off-JT 実施率の場合と同様、このことは、適用される HRM 制度の有無が同じ場合、正社員と非正社員の Off-JT 時間には有意な差がなくなるという傾向を示している。

次に、正社員、非正社員の推計を別々に行った結果に注目しよう。正社員の場合、大規模事業所に勤務している、男性、高学歴、専門・技術および販売職、高い役職、ならびに自己啓発を実施したなどの場合には、Off-JT の受講確率が高まるだけでなく、行った場合の受講時間も長くなっている（図表 20 の(3)~(5)）。他方、Off-JT 受講確率においてはほとんど

図表 20 Off-JT 受講時間の規定要因についての分析（トビット尤度推定法、限界効果）

データ：マッチングデータ、正社員と非正社員をプールしたサンプルおよび正社員サンプル

	(1) プール	(2) プール	(3) 正社員	(4) 正社員	(5) 正社員
正社員ダミー	3.4455 *** [0.00]	1.6661 [0.22]			
男性ダミー	3.0852 *** [0.00]	3.3101 *** [0.00]	3.6359 *** [0.00]	3.9291 *** [0.00]	3.8482 *** [0.00]
年齢	-1.2559 *** [0.00]	-1.2572 *** [0.00]	-1.2237 *** [0.00]	-1.2202 *** [0.00]	-1.2014 *** [0.00]
年齢の 2 乗 / 100	1.2239 *** [0.00]	1.2800 *** [0.00]	1.1006 *** [0.00]	1.1617 *** [0.00]	1.1317 *** [0.00]
勤続年数	-0.0945 [0.39]	-0.1736 [0.13]	-0.1595 [0.22]	-0.2453 * [0.07]	-0.2336 * [0.09]
勤続年数の 2 乗 / 100	0.2100 [0.48]	0.2363 [0.44]	0.4489 [0.21]	0.4688 [0.21]	0.4757 [0.20]
専修・短大・高専卒	0.1868 [0.83]	0.2541 [0.77]	-0.5639 [0.58]	-0.5002 [0.63]	-0.4451 [0.67]
大学卒	1.9537 *** [0.00]	1.8560 *** [0.01]	2.0556 *** [0.01]	1.9440 ** [0.01]	2.1109 *** [0.01]
大学院卒 (基準：中・高卒)	5.2101 ** [0.02]	4.4986 ** [0.04]	5.4092 ** [0.02]	4.7217 ** [0.04]	4.8317 ** [0.04]
係長、主任、職長相当職	2.9279 *** [0.00]	2.9444 *** [0.00]	3.3725 *** [0.00]	3.4005 *** [0.00]	3.3029 *** [0.00]
課長相当職	4.6573 *** [0.00]	5.0094 *** [0.00]	5.3990 *** [0.00]	5.7044 *** [0.00]	5.4227 *** [0.00]
部長相当職 (基準：役職なし)	4.9381 *** [0.00]	5.8465 *** [0.00]	5.8785 *** [0.00]	6.7446 *** [0.00]	6.1532 *** [0.00]
専門・技術	7.1673 *** [0.00]	7.1416 *** [0.00]	7.2231 *** [0.00]	7.1883 *** [0.00]	7.2076 *** [0.00]
管理	2.6600 *** [0.01]	2.2595 ** [0.02]	2.5892 ** [0.02]	2.2291 ** [0.04]	2.3590 ** [0.03]
販売	4.0615 *** [0.00]	3.9178 *** [0.00]	3.5361 *** [0.01]	3.2703 ** [0.01]	3.3569 ** [0.01]
サービス	1.4875 [0.27]	1.6071 [0.23]	1.3415 [0.44]	1.6211 [0.36]	1.5136 [0.39]
保安・運輸・通信	1.7216 [0.22]	2.3995 * [0.10]	0.7713 [0.63]	1.7221 [0.29]	2.0123 [0.23]
生産工程・労務	0.7133 [0.47]	0.7541 [0.44]	0.8816 [0.43]	0.9228 [0.41]	0.8276 [0.46]
その他 (基準：事務)	-4.5081 *** [0.00]	-4.3897 *** [0.00]	-3.9232 ** [0.02]	-3.7722 ** [0.04]	-3.8138 ** [0.03]
自己啓発実施の有無	10.7307 *** [0.00]	10.1032 *** [0.00]	11.0235 *** [0.00]	10.4021 *** [0.00]	10.4204 *** [0.00]
50-99	-0.0001 [1.00]	-0.3275 [0.71]	0.4563 [0.65]	0.1486 [0.88]	0.1420 [0.89]
100-299	1.9450 ** [0.02]	0.8933 [0.29]	1.8455 * [0.06]	0.6752 [0.48]	0.7439 [0.44]
300-999	4.2989 *** [0.00]	2.3120 * [0.06]	4.2268 *** [0.00]	2.0296 [0.13]	2.3388 * [0.10]
1000- (基準：30-49)	6.0558 *** [0.00]	4.3007 *** [0.00]	6.0703 *** [0.00]	4.2408 *** [0.01]	4.2844 *** [0.01]
大規模企業ダミー	3.4347 *** [0.00]	1.1877 [0.11]	3.4445 *** [0.00]	0.8515 [0.34]	1.1317 [0.20]
建設業	-1.9698 ** [0.03]	-1.3513 [0.15]	-2.3823 ** [0.02]	-1.7191 * [0.09]	-1.6641 [0.11]
電気・ガス・熱供給・ 水道業、運輸	1.0008 [0.36]	0.8782 [0.42]	0.9372 [0.44]	0.7088 [0.56]	1.1813 [0.35]
情報通信	1.3578 [0.43]	-0.0779 [0.96]	1.4985 [0.43]	0.1253 [0.94]	0.9232 [0.62]

卸・小売業、飲食店	0.4142 [0.69]	-0.6819 [0.51]	0.2305 [0.85]	-1.1083 [0.34]	-0.8303 [0.49]
金融保険・不動産業	-0.6110 [0.64]	-1.3365 [0.27]	-0.4714 [0.75]	-1.2742 [0.35]	-0.9445 [0.52]
医療・福祉、教育・ 学習支援業	1.9902 [0.24]	1.0373 [0.52]	3.2548 [0.11]	2.1451 [0.28]	2.5591 [0.22]
宿泊、その他のサービス業 (基準：製造業)	0.1610 [0.89]	-0.3727 [0.74]	0.0846 [0.95]	-0.4971 [0.70]	-0.3118 [0.82]
非正社員比率	-0.0102 [0.40]	0.0073 [0.55]	-0.0142 [0.30]	0.0071 [0.61]	0.0073 [0.61]
女性比率(#)	-0.0104 [0.55]	-0.0097 [0.58]	-0.0131 [0.53]	-0.0134 [0.52]	-0.0147 [0.48]
離職率(#)	-0.0539 [0.13]	-0.0035 [0.92]	-0.1071 ** [0.03]	-0.0479 [0.35]	-0.0501 [0.32]
都道府県別失業率	-0.3649 [0.19]	-0.5006 * [0.08]	-0.2609 [0.40]	-0.3830 [0.24]	-0.3820 [0.23]
部下育成能力の評価		0.5427 [0.11]		0.4040 [0.30]	
職業能力評価		0.4910 [0.42]		0.4408 [0.52]	
目標管理制度(#)		1.5448 ** [0.03]		1.7182 ** [0.03]	
キャリア・コンサルティング		2.2032 ** [0.05]		2.3720 * [0.06]	
教育訓練休暇制度		0.1310 [0.87]		-0.2164 [0.81]	
自己申告制度(#)		2.0264 *** [0.00]		2.0451 ** [0.01]	
社内公募制度(#)		1.6925 ** [0.04]		2.0522 ** [0.02]	
専門職制度(#)		1.0480 [0.15]		1.1674 [0.13]	
裁量労働制(#)		-2.0163 ** [0.02]		-2.0432 ** [0.03]	
フレックスタイム制度(#)		1.2277 * [0.10]		1.0792 [0.20]	
短時間勤務制度(#)		1.6894 *** [0.01]		1.9213 *** [0.00]	
正社員への転換制度(#)		-0.1192 [0.93]			
長期休暇制度(#)		0.3590 [0.63]		0.5358 [0.52]	
在宅勤務制度(#)		3.2547 [0.13]		3.2553 [0.14]	
HRM1(#)					0.7228 * [0.09]
HRM2(#)					1.8743 *** [0.00]
HRM3(#)					0.7756 ** [0.01]
HRM4(#)					0.9067 [0.18]
N	5838	5704	5094	4967	4909
Pseudo-Rsq	0.0276	0.0299	0.0225	0.0247	0.0239
p-value	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
LogL	-1.90e+04	-1.84e+04	-1.75e+04	-1.70e+04	-1.68e+04

注：図表 15 注 1 参照。(#)がついている変数は、(1)～(2)では正社員については正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度を、非正社員については非正社員についての情報または非正社員に対して導入されている制度をさす。(3)～(5)では正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度をさす。

図表 2 1 Off-JT 受講時間の規定要因についての分析（トビット尤度推定法、限界効果）

データ：マッチングデータ、非正社員サンプル

	(1) 非正社員	(2) 非正社員	(3) 非正社員	(4) 非正社員
男性ダミー	-0.1005 [0.91]	-0.0567 [0.95]	0.0544 [0.95]	-0.2005 [0.83]
年齢	-0.7672 *** [0.00]	-0.7484 *** [0.00]	-0.7554 *** [0.00]	-0.8078 *** [0.00]
年齢の 2 乗 / 100	0.8701 *** [0.00]	0.8586 *** [0.00]	0.8595 *** [0.00]	0.9294 *** [0.00]
勤続年数	-0.0157 [0.89]	-0.0301 [0.77]	-0.0238 [0.82]	-0.0298 [0.78]
勤続年数の 2 乗 / 100	0.0265 [0.94]	0.0495 [0.88]	0.0258 [0.94]	0.0437 [0.90]
専修・短大・高専卒	1.9175 ** [0.02]	1.4999 ** [0.05]	1.4936 ** [0.05]	1.5891 ** [0.05]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	-0.3660 [0.69]	-0.4820 [0.60]	-0.4860 [0.59]	-0.1744 [0.85]
役職ありダミー	0.3803 [0.79]	-0.2166 [0.87]	-0.2495 [0.85]	-0.0062 [1.00]
専門・技術・管理	5.2162 *** [0.02]	5.1986 *** [0.02]	5.4125 *** [0.02]	5.2470 *** [0.02]
販売・サービス	1.9783 ** [0.03]	2.1416 ** [0.02]	2.2357 ** [0.02]	1.9874 ** [0.03]
保安、運輸・通信、生産工程・労務、 その他（基準：事務）	-0.0280 [0.98]	-0.1830 [0.85]	-0.1078 [0.91]	-0.2879 [0.77]
自己啓発実施の有無	6.4881 *** [0.00]	6.0751 *** [0.00]	6.0383 *** [0.00]	6.0624 *** [0.00]
50-99	-2.3203 ** [0.02]	-2.8200 *** [0.00]	-2.7485 *** [0.01]	-3.0403 *** [0.00]
100-299	0.3362 [0.75]	-0.1755 [0.86]	-0.2148 [0.83]	-0.5160 [0.61]
300-999	0.6862 [0.56]	0.0674 [0.95]	0.0037 [1.00]	-0.2043 [0.85]
1000- (基準：30-49)	6.5326 * [0.11]	6.2437 ** [0.08]	6.1458 ** [0.09]	6.1891 ** [0.09]
大規模企業ダミー	1.6713 ** [0.02]	1.1887 * [0.09]	1.3512 * [0.07]	1.2792 * [0.07]
建設業	1.8571 [0.55]	0.4432 [0.87]	0.5155 [0.85]	1.1130 [0.69]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	2.3124 * [0.12]	2.7400 * [0.08]	2.7235 * [0.07]	2.1452 [0.16]
情報通信	-1.3956 [0.60]	-6.1904 ** [0.00]	-5.9675 ** [0.00]	-5.1573 * [0.01]
卸・小売業、飲食店	0.6711 [0.54]	-0.0358 [0.97]	0.0001 [1.00]	0.1436 [0.89]
金融保険・不動産業	-1.0018 [0.47]	-1.5663 [0.25]	-1.6033 [0.24]	-1.4960 [0.28]
医療・福祉、教育・学習支援業	-0.4303 [0.79]	-0.8551 [0.58]	-0.8111 [0.61]	-0.8381 [0.59]
宿泊、その他のサービス業 (基準：製造業)	1.5608 [0.19]	1.2755 [0.26]	1.3554 [0.23]	1.2278 [0.29]
非正社員比率	0.0022 [0.88]	-0.0025 [0.86]	-0.0035 [0.80]	0.0020 [0.89]
女性比率(#)	0.0001 [0.99]	-0.0030 [0.88]	-0.0038 [0.85]	-0.0060 [0.78]
離職率(#)	0.0133 [0.58]	0.0108 [0.64]	0.0122 [0.61]	0.0165 [0.49]
都道府県別失業率	-0.3231 [0.29]	-0.6722 ** [0.03]	-0.6662 ** [0.03]	-0.5380 * [0.09]

部下育成能力の評価	0.7361 **	0.7643 **		
	[0.04]	[0.03]		
職業能力評価	1.0504			
	[0.16]			
目標管理制度(#)	-0.5476	-0.6031		
	[0.50]	[0.45]		
キャリア・コンサルティング	1.7340	1.7507		
	[0.28]	[0.28]		
教育訓練休暇制度	1.3061	0.9199		
	[0.28]	[0.45]		
自己申告制度(#)	1.5453	1.3009		
	[0.14]	[0.21]		
正社員への転換制度(#)	-0.4012	-0.3135		
	[0.54]	[0.64]		
フレックスタイム制度(#)	2.0064 **	1.7365 *		
	[0.06]	[0.12]		
長期休暇制度(#)	-0.4345	-0.2596		
	[0.61]	[0.77]		
職業能力評価 (処遇反映)				0.3597
				[0.43]
HRM1(#)				0.0961
				[0.84]
HRM2(#)				1.1723 *
				[0.05]
HRM3(#)				1.4381
				[0.13]
HRM4(#)			0.9269	
			[0.16]	
N	745	738	734	725
Pseudo-Rsq	0.0599	0.0711	0.0714	0.0657
p-value	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
LogL	-1.37e+03	-1.33e+03	-1.32e+03	-1.33e+03

注：図表 15 注 1 参照。(＃)がついている変数は、非正社員についての情報をさす。HRM に関する変数は、非正社員に対して導入されている制度をさす。

影響のなかった年齢や勤続年数が有意なマイナスの影響をもち、医療・教育や電気・ガス等業種のプラスの効果は消滅し、建設業のみで有意な負の効果が見られる。また、正社員離職率が高いほど、正社員への Off-JT 強度が下がるという傾向もみられるが、HRM 制度変数をコントロールすると有意性を失う。HRM 制度については、目標管理制度やキャリアコンサルティング、自己申告制度、社内公募制度、および短時間勤務制度などに Off-JT 時間を増やす効果がみられ、統合変数でみると、HRM2（自己選択的な異動）や HRM3（柔軟な働き方）で Off-JT 強度を高める傾向が有意にみられる。ただし、裁量労働制は有意に Off-JT 受講時間を減らしている。

一方、非正社員の場合（図表 2 1 の(1)～(4)）、ほとんどの個人属性や事業所属性の影響は Off-JT 受講確率における傾向と変わらない。たとえば性別による違いはなく、学歴では高学歴というよりも専修・短大・高専で長く、やはり年齢の上昇による訓練強度の減少が顕著にみられる。職種や業種間のパターンも受講確率の場合と変わらず、自己啓発を実施した人のほうが Off-JT を受講した場合の時間も長くなる傾向もみられる。ただし、Off-JT 強度の場合、非正社員の被説明変数の平均値は正社員に比べて格段に小さく、そのせいもあってか限界効果も正社員より小さくなっている。また、非正社員の場合、地域の失業率が高まると、Off-JT

を実施した場合の受講時間は有意に低下している。

HRM 制度についても、Off-JT 受講確率への影響と同じような傾向がみられるが、それに加えて、Off-JT 強度においては、部下育成能力が人事評価において重視されている事業所で統計的に有意に高くなっているほか、自己選択的異動に関して個別制度は有意ではないが、統合変数 HRM2 が統計的有意性は低いもののプラスの係数となっており、自己選択的異動制度の充実がプラスの傾向を示す結果となっている。

(2) Off-JT 延べ受講時間：マッチングサブデータを用いた固定効果推計結果

5. 1 (2) 節における分析と同様、本節では同一事業所に勤める従業員の比較から訓練延べ時間の違いを説明するというモデルを推計する。推計方法としては、最小二乗推定 (OLS) の枠組みでの固定効果推定法を用いる。このような分析を行うことで、事業所属性（事業所固定効果）を完全にコントロールした上で、個人属性が訓練の延べ時間に与える影響を識別することができる。正社員と非正社員をプールしたデータを用いた推計結果は図表 2 2、正社員のみ結果は図表 2 3、非正社員のみ結果は図表 2 4 に掲載している。まず、図表 2 2 の正社員と非正社員をプールした結果であるが、Off-JT 受講確率の場合と同様、同一事業所に勤務する従業員同士でみると、やはり正社員の方が非正社員よりも約 5.9 時間 Off-JT を実施した場合の受講時間が長い。前節の分析のように、事業所固定効果をコントロールしない状況で HRM 制度変数を説明変数に加えると、正社員ダミーの有意性が消滅していたが、同一事業所でみると格差は存在している。Off-JT 受講率の推計からみられた結果と同様に、それはやはり非正社員がそもそも HRM 制度の充実していない事業所に勤めやすいからであることが推察できる。ただし、Off-JT 受講率と異なり、(2)～(3)を比較すると、職業能力評価や自己選択的異動の面でより多くの HRM 制度が導入されている事業所ほど、Off-JT が実施された場合の受講時間における正社員と非正社員の格差が大きくなる傾向がみられる。

そして、図表 2 3 をみると、正社員に限定した場合、前節の推計結果との違いはほとんどみられない。しかし Off-JT 受講確率についても観察されたものと同じような、HRM 制度の導入状況による違いがみられる。その傾向とは、HRM 制度が充実した事業所では、Off-JT 受講確率における男女間格差が消滅すること、ならびに役職、とくに部長担当職であることの効果が、HRM 制度が充実していると高まるというものである。

図表 2 4 から、非正社員にサンプルを限定して固定効果分析を行った場合、年齢の上昇に伴う Off-JT 受講時間の減少は存続するが、前節の固定効果を考慮しない推計結果と比べれば、その度合いは小さく、やはり年齢の高い非正社員がそもそも非正社員に Off-JT を長く実施しない事業所に勤めやすい傾向の強いことが示唆される。また(2)～(3)より、HRM 制度が充実している事業所では年齢の影響が有意でなくなることがわかる。すなわち、年齢とともに受講時間の減る傾向は、事業所属性を完全にコントロールしても観察されるが、HRM 制度が充実している事業所では、そうした年齢上昇の影響がみられなくなるということである。

図表 2 2 Off-JT 受講時間の規定要因についての分析（固定効果 OLS 推計、係数）

データ：マッチングサブデータ、正社員と非正社員をプールしたサンプル

	(1)	(2)	(3)
	全体	#HRM<=2	#HRM>=3
正社員ダミー	5.8726*** [0.001]	3.7475* [0.093]	9.8716*** [0.001]
男性ダミー	3.2285** [0.044]	3.4075* [0.064]	2.2310 [0.498]
年齢	-1.7837*** [0.000]	-1.7490*** [0.004]	-2.0576*** [0.007]
年齢の 2 乗 / 100	1.7383*** [0.003]	1.6919** [0.027]	2.0565** [0.020]
勤続年数	-0.7001*** [0.004]	-0.4822 [0.103]	-1.1010*** [0.007]
勤続年数の 2 乗 / 100	1.5706** [0.021]	1.2691 [0.126]	1.9964* [0.077]
専修・短大・高専卒	1.1066 [0.603]	1.2197 [0.660]	1.1272 [0.702]
大学卒	2.2516 [0.172]	2.8519 [0.163]	0.8695 [0.744]
大学院卒 (基準：中・高卒)	13.5135** [0.028]	13.3722* [0.081]	13.7443 [0.149]
係長、主任、職長相当職	2.9780 [0.125]	4.3696* [0.071]	-1.0532 [0.721]
課長相当職	7.6591*** [0.005]	6.1926* [0.058]	11.5563** [0.018]
部長相当職 (基準：役職なし)	11.1319*** [0.001]	9.3858** [0.021]	14.7587** [0.013]
専門・技術	12.2646*** [0.000]	14.2910*** [0.000]	7.1359 [0.159]
管理	0.1384 [0.953]	-0.9690 [0.724]	3.0887 [0.489]
販売	4.3755* [0.057]	3.2506 [0.233]	7.1572* [0.086]
サービス	0.0957 [0.963]	-0.1801 [0.948]	0.3157 [0.922]
保安・運輸・通信	0.7855 [0.782]	3.1440 [0.360]	-1.9582 [0.694]
生産工程・労務	-1.8823 [0.494]	-2.3100 [0.494]	0.0785 [0.985]
その他 (基準：事務)	-2.2879 [0.435]	-2.4697 [0.502]	-2.6110 [0.544]
自己啓発実施の有無	9.6324*** [0.000]	10.5399*** [0.000]	7.6932*** [0.002]
Constant	45.8096*** [0.000]	43.7931*** [0.000]	54.9554*** [0.001]
Observations	4772	3378	1394
F-test	0.000	0.000	0.000
R-squared	0.062	0.059	0.093
事業所数	1294	912	382

注：注：図表 15 注 1 参照。#HRM は、HRM1（職業能力評価に関する制度）と HRM2（自己選択型異動の制度）に分類される非正社員に対する雇用管理制度の数を指す。(1)は全体についての結果で、(2)は#HRM が 2 以下、(3)は#HRM が 3 以上の事業所に勤めるサンプルについての推定結果である。

図表 2 3 Off-JT 受講時間の規定要因についての分析（固定効果 OLS 推計、係数）

データ：マッチングサブデータ、正社員サンプル

	(1)	(2)	(3)
	全体	#HRM<=2	#HRM>=3
男性ダミー	4.6410** [0.012]	5.3274** [0.010]	1.7737 [0.664]
年齢	-2.2018*** [0.001]	-2.3220*** [0.003]	-2.0512** [0.045]
年齢の 2 乗 / 100	2.1457*** [0.005]	2.3399** [0.014]	1.8647 [0.111]
勤続年数	-1.0967*** [0.000]	-0.9633*** [0.006]	-1.3802** [0.011]
勤続年数の 2 乗 / 100	2.6311*** [0.001]	2.3898** [0.011]	3.0337* [0.050]
専修・短大・高専卒	0.7030 [0.780]	1.3048 [0.672]	-0.7952 [0.845]
大学卒	2.4818 [0.195]	2.6726 [0.242]	1.8229 [0.598]
大学院卒 (基準：中・高卒)	10.8345* [0.062]	9.4907 [0.176]	14.3873 [0.139]
係長、主任、職長相当職	3.1595 [0.104]	4.3447* [0.063]	-0.3921 [0.902]
課長相当職	7.4433*** [0.008]	6.3148* [0.052]	11.3056** [0.040]
部長相当職 (基準：役職なし)	12.1134*** [0.001]	10.1410*** [0.009]	18.4031** [0.028]
専門・技術	10.3855*** [0.001]	11.4603*** [0.001]	7.6222 [0.164]
管理	-0.7418 [0.763]	-1.7424 [0.533]	2.3803 [0.634]
販売	5.8158** [0.042]	4.2030 [0.192]	10.2518* [0.087]
サービス	3.6387 [0.469]	5.6882 [0.447]	-0.3696 [0.934]
保安・運輸・通信	-1.3315 [0.680]	-0.4438 [0.915]	-2.7404 [0.587]
生産工程・労務	-1.6940 [0.556]	-2.5455 [0.463]	1.5315 [0.745]
その他 (基準：事務)	-5.1134 [0.184]	-5.3798 [0.225]	-5.7913 [0.292]
自己啓発実施の有無	10.2128*** [0.000]	11.8070*** [0.000]	5.5492* [0.065]
Constant	62.6341*** [0.000]	61.0494*** [0.000]	70.2135*** [0.001]
Observations	4558	3397	1161
R-squared	0.058	0.058	0.079
F-test	0.000	0.000	0.000
事業所数	1292	963	329

注：注：図表 15 注 1 参照。#HRM は、HRM1（職業能力評価に関する制度）と HRM2（自己選択型異動の制度）に分類される非正社員に対する雇用管理制度の数を指す。(1)は全体についての結果で、(2)は#HRM が 2 以下、(3)は#HRM が 3 以上の事業所に勤めるサンプルについての推定結果である。

図表 2 4 Off-JT 受講時間の規定要因についての分析（固定効果 OLS 推計、係数）

データ：マッチングサブデータ、非正社員サンプル

	(1)	(2)	(3)
	全体	HRM<=2	HRM>=3
男性ダミー	-0.4648 [0.729]	-0.4972 [0.724]	-1.2016 [0.661]
年齢	-0.9038** [0.014]	-0.7577** [0.038]	-0.7620 [0.304]
年齢の 2 乗 / 100	0.9872** [0.018]	0.9071** [0.033]	0.7143 [0.393]
勤続年数	0.1728 [0.430]	0.2470 [0.428]	-0.0341 [0.928]
勤続年数の 2 乗 / 100	-1.0427* [0.094]	-1.1561 [0.157]	-0.4640 [0.761]
専修・短大・高専卒	1.4932 [0.171]	2.2501* [0.090]	0.2390 [0.899]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	-1.0198 [0.550]	0.9918 [0.550]	-4.0507 [0.258]
役職ありダミー	3.3979 [0.237]	2.1762 [0.446]	6.2988 [0.376]
専門・技術・管理	8.3045*** [0.001]	3.6959** [0.037]	14.4283*** [0.002]
販売・サービス	2.3277* [0.053]	3.0796* [0.061]	1.9818 [0.380]
保安、運輸・通信、生産工程・労務、その他 (基準：事務)	1.0740 [0.614]	1.0658 [0.704]	1.4277 [0.591]
自己啓発実施の有無	6.5783*** [0.000]	6.8256*** [0.001]	4.9272 [0.146]
Constant	19.9335** [0.010]	13.8530** [0.046]	21.6932 [0.163]
Observations	485	298	187
F-test	0.000	0.000	0.008
R-squared	0.151	0.181	0.178
事業所数	151	91	60

注：注：図表 15 注 1 参照。#HRM は、HRM1（職業能力評価に関する制度）と HRM2（自己選択型異動の制度）に分類される非正社員に対する雇用管理制度の数を指す。(1)は全体についての結果で、(2)は#HRM が 2 以下、(3)は#HRM が 3 以上の事業所に勤めるサンプルについての推定結果である。

6. むすび

本章では、厚生労働省『平成 18 年度能力開発基本調査』の事業所票ならびに個人票と事業所票とをマッチさせたデータを用いて、雇用主の実施する Off-JT の量に関係する非正社員の個人属性や事業所属性とは何かを正社員と対比させながら検証した。とくに、正社員だけでなく非正社員に対しても企業内訓練を実施している事業所の特徴を、人的資源管理（HRM）制度に着目しながら検証するとともに、同一事業所に勤務する従業員同士を比較することを通して、事業所属性を完全にコントロールした上での従業員属性による Off-JT 機会の違いを

明らかにした。

非正社員として働く人が増大しているなか、正社員とくらべて非正社員の能力開発機会が限定されていることは、公表統計からも先行研究の分析からも明らかにされている（黒澤・原（2008））。しかし、非正社員の訓練機会が限定的なのは、非正社員が、非正社員だけでなくそもそも正社員にも訓練を実施しない事業所に勤めやすいからなのか、それとも事業所が同じであっても、正社員と非正社員との間には大きな格差があるのかは、必ずしも明らかではなかった。

本章の分析から得られた結論は、その両方である。とくに、同一事業所に勤務する従業員同士の比較に基づく分析からは、同じ事業所においても、正社員と非正社員の間には Off-JT 受講確率ならびに Off-JT 受講延べ時間についての大きな格差が存在することがわかった。また事業所属性が全く同じであっても、正社員の場合は男性であることが Off-JT の量を増やす傾向がみられるが、非正社員においては性別の影響は観察されないことが示された。

非正社員は長期雇用を前提とせず、平均的にみれば正社員とくらべて離・転職確率の高い労働力であり、それだけ人的投資の期待収益が低くなることや、企業の正社員と非正社員の活用方針の違いを考えれば、格差の存在は企業の合理性を反映しているともいえる。しかしながら、非正社員における訓練機会の事業所間格差は大きい。とくに業種や事業所規模、さらには人的資源管理 (HRM) の在り方による違いは、正社員同士の違い以上に大きいことが、事業所のレベルの分析から明らかにされた。HRM 制度の在り方は、先行研究が示す通り、正社員の訓練機会に影響を与えることが本稿の分析でも示されたが、そうした制度の導入状況は、非正社員への訓練機会にも統計的に有意にプラスの影響を与えている。

なかでも、部下育成能力の評価や目標管理制度等の職業能力評価にかかわる制度や、自己申告制度等の自己選択型異動制度の充実した事業所では、正社員だけでなく、非正社員へ Off-JT を実施する確率や実施者割合が高く、こうした制度が導入されることの効果は正社員の Off-JT 実施確率への効果よりも大きい。従業員の性別や年齢、勤続年数や学歴などの属性を追加的にコントロールした従業員レベルの分析においても、正社員においては、やはり目標管理制度や自己申告制度、社内公募制度などが、Off-JT の受講確率および Off-JT 受講時間を増やすことが統計的にも確認された。他方、非正社員の場合は、従業員属性をコントロールすると、事業所レベルで観察されたほど如実な HRM 制度の Off-JT への影響が見られなくなったが、やはり部下育成能力の評価や職業能力評価の処遇への反映などに Off-JT 機会を増やす効果がみられた。

さらに、同一事業所に勤務する従業員同士の比較分析からは、職業能力評価や自己選択的異動制度等の HRM 制度が充実しているほど、正社員と非正社員の Off-JT 受講確率における格差が縮小することも示された。このように事業所の固定効果を完全にコントロールすると、HRM 制度の充実した事業所では、正社員・非正社員双方において年齢の上昇に伴う訓練機会の減少傾向が抑制されるほか、正社員においては男女間格差も統計的に確認されなくなるこ

とがわかった。評価や異動に関する HRM 制度が充実した職場では、こうした制度が 3. 2(1) で説明したように本来観察することが難しい労働者の能力ややる気についての情報を引き出しやすくし、企業がより正確な情報を得られるようになることから、性別や就業形態、年齢といった属性が職場の訓練投資の決断を左右する度合が少なくなると同時に、より正確な個人情報を引き出すことが訓練の期待収益を高め、結果としてより多くの訓練投資が行われていると思われる。

しかし残念ながら、非正社員に対してもそうした HRM 制度が整備された事業所はまだ少なく、また Off-JT の強度にまで目を向けると、HRM 制度が充実していても正社員との格差が埋まるわけではないようである。本章の分析からは、正社員にくらべて非正社員は HRM 制度が導入されていない事業所に勤める者の割合が高く、それだけ訓練機会の乏しい職場に勤務しやすいこと、さらに、年齢の高い非正社員ほど、そもそも非正社員に対する訓練機会の乏しい事業所に多く勤務しているという傾向も明らかにされた。また、非正社員への Off-JT は、地域の失業率の変動により大きく左右されることもわかった。非正社員に対しても HRM 制度を充実させ、能力開発を積極的に実施している企業も存在するのであるから、そうした事例を広く紹介し、職探し中の者にそのような職場情報がたやすく入手しやすい環境を整備することも一つの有効な政策手段になると考えられる。

なお、本章の事業所レベルの分析では、非正社員に対する Off-JT の実施確率が、非正社員離職率の高い事業所ほど高いことが示された。この効果は従業員個人の年齢や学歴をコントロールすると統計的有意性をなくしたが、それは非正社員では離職率の高い若年層に Off-JT が集中的に実施されているからと考えられ、そうした若年非正社員の多い事業所ほど、Off-JT 実施率が高い傾向に変わりはないと思われる。非正社員の職場への入れ替わりが激しいほど、業務に不慣れな非正社員が増え、そういう人々に最小限の訓練を実施する必要性が高まることを示しているのかもしれない。厳密なことは、訓練と離職のタイミングが不明な今回の分析ではわからないが³⁰、平均的に離職率の高い職場ほど Off-JT がより多く提供されるという傾向は正社員にはみられないものであり、その訓練に少しでも汎用性がある限り、それだけ非正社員の訓練にはより大きな外部性が伴う可能性がある。このことは、非正社員への能力開発を行う企業への政策的支援を正当化する根拠となる。非正社員の離転職が業界内にとどまる傾向があれば、訓練人材やノウハウの情報を業界単位で蓄積・流通させることも有効な手立てとなるであろう。

最後に、『能力開発基本調査』の調査票設計の改善が望まれる。民間企業の能力開発の実態について、同調査ほど大規模かつ毎年継続的に行われている調査は他にないことから、職業能力開発政策の検討にあたって、基礎的な情報を提供する貴重な調査である。ゆえに、企業

³⁰ ただし、戸田・樋口 (2005) では、女性については、雇用形態をコントロールした上で 1997 年以降、訓練の受講が 1 年後、2 年後までの離職率を引き下げることを確認しており、引き抜き外部性がそれほど大きくないことを示していると捉えられる。しかし、本報告書の議論と厳密に比較するには、雇用形態ごとに、労働者の質を一定とした上で訓練と離職率の関係を推計する必要があるだろう。

内訓練の実態を把握するために不可欠な基本的変数のさらなる充実が望まれる。たとえば、前述したように、企業内訓練との関係が先行研究から明らかにされている HRM 制度の変数や、企業内訓練の具体的な内容についての調査項目の追加が望まれる。また、HRM 制度についても、事業所で導入されているかだけでなく、その従業員にも適用されているかどうかといった情報も必要である。今後、計量分析と相まって、企業内訓練の規定要因や、企業内訓練のどのような内容・項目が生産性や従業員の賃金に影響を及ぼすのかといったことが政策立案の基礎的情報としてさらに重要になってくると考えられるが、こうした情報を提供できるように調査票設計の改善が望まれる。

【参考文献】

(邦文)

- 有賀健・神林龍・佐野嘉秀 (2008) 「非正社員の活用方針と雇用管理施策の効果」, 『日本労働研究雑誌』, No. 577, 2008, pp78-97.
- 川口大司・原ひろみ (2007) 「日本の労働組合は役に立っているのか? : 組合効果の計測」 JILPT DP, DPS-07-02. (<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2007/07-02.htm>)
- 黒澤昌子 (2006) 「個人の Off-JT、OJT の受講を決める要因」, 労働政策研究・研修機構, 『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』, 資料シリーズ No. 13, 第 3 部第 2 章, pp36-55.
- 黒澤昌子・大竹文雄・有賀健 (2007) 「企業内訓練と人的資源管理施策 : 決定要因とその効果の実証分析」, 林文夫編 『経済停滞の原因と制度』, 第 9 章, 勁草書房, pp265-302.
- 黒澤昌子・原ひろみ (2008) 「非正社員の能力開発」, 労働政策研究・研修機構 『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, 第 II 部, pp13-63.
- 小杉礼子 (2006) 「企業における OJT および OFF-JT の実施とその問題点」, 労働政策研究・研修機構, 『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』, 資料シリーズ No.13, 第 3 部第 1 章, pp21-35.
- 佐藤博樹・藤村博之・八代充史 (2003) 『マテリアル 人事労務管理』, 有斐閣.
- 佐野嘉秀 (2006) 「若年層雇用者の能力開発と仕事意識」, 労働政策研究・研修機構, 『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—』, 資料シリーズ No.14, 第 II 部第 1 章, pp31-7.
- 佐野嘉秀 (2007) 「若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがひ」, 労働政策研究・研修機構, 『働き方の多様化とセーフティネット—能力開発とワークライフバランスに着目して—』, 労働政策研究報告書 No.75, 第 II 部第 3 章, pp56-73.
- 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.
- 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』，東洋経済新報社，第6章，pp251-281.

（英文）

- Black, Sandra E. and Lisa M. Lynch (2001) “How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity,” *Review of Economics and Statistics*, Vol.83, No.3, pp434-445.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Gylfi Zoega (2003) “Union, Work-Related Training, and Wages: Evidence for British Men,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.57, No.1, pp68-91.
- Delaney, John T. and Mark A. Huselid (1996) “The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance,” *Academy of Management Journal*, Vol.39, No.4, pp949-969.
- Frazis, Harley, Maury Gittleman, and Mary Joyce (2000) “Correlates of Training: An Analysis Using Both Employer and Employee Characteristics,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.53, No.3, pp443-462.
- Huselid, Mark A. (1995), “The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance,” *Academy of Management Journal*, Vol.38, No.3, pp635-672.
- Ichniowski, Casey and Kathryn Shaw (2003) “Beyond Incentive Pay: Insiders’ Estimates of the Value of Complementary Human Resource Management Practices,” *Journal of Economic Perspectives*, Vol.17, No.1, pp155-180.
- Kurosawa, Masako (2001) “The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City,” *Japanese Economic Review*, Vol.52, No.2, pp224-242.

附 表

1. データの分布

附表1 マッチングデータの分布

データ：マッチングデータ

Panel A

	正社員 構成比	N	非正社員 構成比	N
＜事業所規模＞				
30-49	13.37	135	15.70	965
50-99	30.30	306	21.97	1,351
100-299	34.46	348	28.22	1,735
300-999	17.23	174	21.36	1,313
1000-	4.65	47	12.75	784
＜企業規模＞				
大規模企業ダミー（1000人以上）	40.00	404	38.61	2374
＜業種＞				
建設業	1.49	15	8.59	528
製造業	22.67	229	36.47	2,242
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	6.63	67	10.90	670
情報通信	1.58	16	4.60	283
卸・小売業、飲食店	38.81	392	13.48	829
金融保険・不動産業	3.96	40	5.97	367
医療・福祉、教育・学習支援業	4.95	50	2.90	178
宿泊、その他のサービス業	19.90	201	17.09	1,051

注：Nは各カテゴリに該当するサンプル数。

附表2 マッチングサブデータの分布

データ：マッチングサブデータ

Panel A

	正社員 構成比	N	非正社員 構成比	N
＜事業所規模＞				
30-49	12.03	421	2.89	7
50-99	20.05	702	35.54	86
100-299	31.36	1,098	46.28	112
300-999	20.71	725	15.29	37
1000-	15.85	555	0.00	0
＜企業規模＞				
大規模企業ダミー（1000人以上）	42.62	3501	43.80	242
＜業種＞				
建設業	9.83	344	0.00	0
製造業	41.42	1,450	10.74	26
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	10.71	375	4.55	11
情報通信	3.48	122	0.83	2
卸・小売業、飲食店	14.54	509	52.48	127
金融保険・不動産業	4.63	162	0	0
医療・福祉、教育・学習支援業	1.03	36	4.55	11
宿泊、その他のサービス業	14.37	503	26.86	65

注：Nは各カテゴリに該当するサンプル数。

2. Off-JT 受講者割合

附表3 企業全体の Off-JT 受講者割合

データ：事業所票

	Off-JT 受講者割合*			
	Off-JT 受講者割合*		うち Off-JT 実施企業	
	%	N	%	N
正社員	40.5	2547	49.2	2044
非正社員	18.6	2560	48.6	915

注：*受講者割合の平均値は、受講者が0の事業所も含めた平均として計算している。

附表4 事業所属性別、企業全体の Off-JT 受講者の割合

データ：事業所票

	正社員		非正社員	
	%	N	%	N
＜事業所規模＞				
30-49	33.93	494	15.12	498
50-99	35.52	627	15.09	628
100-299	41.73	644	19.41	645
300-999	46.73	589	23.37	599
1000-	50.20	193	21.12	190
＜企業規模＞				
大規模企業ダミー（1000人以上）	50.36	852	23.43	865
＜業種＞				
建設業	38.14	185	5.84	189
製造業	35.98	684	16.13	693
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	47.64	259	14.52	263
情報通信	40.20	171	14.72	172
卸・小売業、飲食店	43.80	384	22.93	382
金融保険・不動産業	42.06	217	24.90	215
医療・福祉、教育・学習支援業	49.26	168	29.85	167
宿泊、その他のサービス業	37.62	479	20.48	479

附表5 人的資源管理制度の導入の有無別、企業全体の Off-JT 受講者の割合

データ：事業所票

Panel A 正社員の Off-JT 受講者の割合

	導入		非導入	
	Mean	N	Mean	N
部下育成能力の評価				
職業能力評価（資格利用・処遇反映）	45.53	1122	36.34	1411
キャリア・コンサルティング	55.64	228	39.04	2311
教育訓練休暇制度	51.32	313	38.99	2229
目標管理制度	47.53	1648	27.48	875
自己申告制度	48.02	1348	32.13	1171
社内公募制度	53.91	690	35.60	1818
専門職制度	48.49	818	36.86	1687
裁量労働制	46.44	341	39.71	2159
フレックスタイム制度	46.46	693	38.52	1816
短時間勤務制度	47.62	1106	35.07	1403
長期休暇制度	51.18	973	33.93	1533
在宅勤務制度	43.04	71	40.55	2430

Panel B 非正社員の Off-JT 受講者の割合

	導入		非導入	
	Mean	N	Mean	N
部下育成能力の評価				
職業能力評価（資格利用・処遇反映）	20.15	2017	13.12	507
キャリア・コンサルティング	22.19	1125	15.56	1421
教育訓練休暇制度	26.35	228	17.83	2324
教育訓練休暇制度	24.19	319	17.75	2238
目標管理制度	32.99	318	16.50	2220
自己申告制度	34.22	252	16.90	2283
社内公募制度	44.17	115	17.33	2411
専門職制度	36.38	120	17.66	2402
裁量労働制	40.00	43	18.22	2474
フレックスタイム制度	30.76	211	17.51	2318
長期休暇制度	34.66	185	17.25	2341
在宅勤務制度	21.96	25	18.51	2495
正社員への転換制度	25.53	789	15.33	1743

附表6 Off-JT 受講者割合の規定要因についての分析 (OLS 推定法、係数)

データ：事業所票

	(1) 正社員	(2) 正社員	(3) 非正社員	(4) 非正社員	(5) 非正社員
50-99	1.7582 [0.429]	1.9024 [0.397]	-0.6765 [0.757]	-0.7445 [0.736]	-0.6798 [0.756]
100-299	4.3367* [0.054]	4.8528** [0.033]	2.6774 [0.221]	2.4871 [0.259]	2.5197 [0.250]
300-999	4.6781* [0.059]	5.6292** [0.022]	5.9330** [0.012]	5.9080** [0.012]	6.0245** [0.010]
1000- (基準: 30-49)	4.6260 [0.203]	5.3041 [0.146]	0.4288 [0.902]	0.7301 [0.835]	0.5805 [0.868]
大規模企業ダミー	1.1784 [0.565]	2.4501 [0.226]	2.6396 [0.144]	2.5118 [0.167]	2.5472 [0.159]
建設業	4.5143 [0.146]	5.7657* [0.065]	-5.2833 [0.101]	-5.0853 [0.120]	-5.6471* [0.082]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	9.9673*** [0.000]	12.1221*** [0.000]	1.2445 [0.651]	1.7661 [0.525]	1.1262 [0.682]
情報通信	4.2883 [0.177]	5.0875 [0.113]	3.5511 [0.274]	3.9674 [0.227]	3.5196 [0.278]
卸・小売業、飲食店	3.4506 [0.181]	4.3328* [0.094]	-1.8179 [0.453]	-1.8625 [0.442]	-1.7251 [0.477]
金融保険・不動産業	2.0174 [0.514]	3.0993 [0.316]	4.6817 [0.109]	5.0331* [0.084]	4.3820 [0.134]
医療・福祉、教育・学習支援業	18.2787*** [0.000]	17.3009*** [0.000]	9.0632*** [0.004]	8.4927*** [0.008]	9.2026*** [0.004]
宿泊、その他のサービス業 (基準: 製造業)	4.4159* [0.065]	4.3330* [0.071]	-0.6409 [0.771]	-0.7762 [0.725]	-0.7284 [0.740]
非正社員比率	0.0508* [0.071]	0.0573** [0.043]	0.1752*** [0.000]	0.1818*** [0.000]	0.1765*** [0.000]
女性比率(#)	-0.0598 [0.130]	-0.0432 [0.279]	0.0008 [0.974]	0.0040 [0.866]	0.0020 [0.933]
離職率(#)	0.1145 [0.315]	0.0976 [0.395]	0.1176** [0.014]	0.1173** [0.015]	0.1184** [0.014]
都道府県別失業率	-1.5179** [0.043]	-1.5029** [0.048]	0.4624 [0.527]	0.5485 [0.455]	0.5436 [0.457]
部下育成能力の評価	3.6593*** [0.000]		2.6551*** [0.002]		2.7279*** [0.001]
職業能力評価	4.5068*** [0.006]		4.5369*** [0.003]		
目標管理制度(#)	8.8332*** [0.000]		6.2833*** [0.008]		6.0374** [0.011]
キャリア・コンサルティング	4.9742* [0.075]		3.9038 [0.144]		4.0618 [0.128]
教育訓練休暇制度	4.5480* [0.051]		4.5549** [0.045]		4.3647* [0.056]
自己申告制度(#)	2.3481 [0.213]		4.1425 [0.123]		4.1243 [0.125]

社内公募制度(#)	5.7422***				
	[0.006]				
専門職制度(#)	2.6297				
	[0.132]				
裁量労働制(#)	-0.7586				
	[0.747]				
フレックスタイム制度(#)	-3.6860*	3.7187		3.5682	
	[0.056]	[0.145]		[0.163]	
短時間勤務制度(#)	3.8572**				
	[0.023]				
長期休暇制度(#)	6.1587***	5.3493*		5.4170*	
	[0.001]	[0.056]		[0.053]	
在宅勤務制度(#)	-7.3360				
	[0.101]				
正社員への転換制度(#)		2.7240*		2.7749*	
		[0.084]		[0.078]	
職業能力評価（処遇反映）				5.0312***	
				[0.001]	
HRM1(#)	6.6083***	4.9224***			
	[0.000]	[0.000]			
HRM2(#)	4.0012***	3.5348***			
	[0.000]	[0.006]			
HRM3(#)	1.2495	4.8325***			
	[0.110]	[0.009]			
HRM4(#)	4.8703***	4.4505***			
	[0.003]	[0.004]			
Constant	10.7628**	15.5135***	-7.7936*	-4.4432	-7.6370*
	[0.020]	[0.000]	[0.090]	[0.272]	[0.096]
N	2379	2356	2143	2123	2137
R-squared	0.128	0.115	-10500.374	-10410.344	-10470.404
Log Lik	-11859.291	-11764.300	0.105	0.102	0.105
F test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注1：カッコ内はP値、*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%有意性を示す。「正社員への転換制度」は非正社員のみに適用されている制度とみなす。

注2：(1)～(5)は正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度をさし、(3)～(5)は非正社員についての情報または非正社員に対して導入されている制度をさす。

3. 計畫的 OJT

附表7 事業所の計画的 OJT 実施割合

データ：事業所票

	計画的 OJT 実施割合	
	%	N
正社員	66.2	2700
非正社員	37.5	2687

附表8 事業所属性別、計画的 OJT の実施割合

データ：事業所票

	正社員		非正社員	
	%	N	%	N
〈事業所規模〉				
30-49	50.90	499	27.94	501
50-99	54.83	642	31.09	640
100-299	65.40	685	35.54	681
300-999	81.87	651	48.60	644
1000-	90.58	223	52.04	221
〈企業規模〉				
大規模企業ダミー（1000人以上）	84.60	961	50.32	952
〈業種〉				
建設業	63.86	202	19.60	199
製造業	74.73	728	42.80	729
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	70.50	295	27.68	289
情報通信	63.69	179	20.90	177
卸・小売業、飲食店	65.67	402	46.77	402
金融保険・不動産業	68.58	226	41.07	224
医療・福祉、教育・学習支援業	62.79	172	51.16	172
宿泊、その他のサービス業	53.83	496	34.95	495

附表9 人的資源管理制度の導入の有無別、計画的 OJT 実施の有無

データ：事業所票

Panel A 正社員

	導入		非導入	
	Mean	N	Mean	N
部下育成能力の評価				
職業能力評価（資格利用・処遇反映）	74.74	1176	59.56	1506
キャリア・コンサルティング	87.79	262	63.97	2426
教育訓練休暇制度	78.96	347	64.42	2347
目標管理制度	77.20	1781	44.21	889
自己申告制度	80.01	1471	49.63	1203
社内公募制度	84.83	778	58.54	1886
専門職制度	78.80	882	59.75	1769
裁量労働制	77.66	367	64.24	2279
フレックスタイム制度	80.77	780	60.30	1884
短時間勤務制度	77.81	1217	56.50	1446
長期休暇制度	82.66	1096	54.95	1567
在宅勤務制度	73.08	78	65.86	2569

Panel B 非正社員への計画的 OJT 実施の有無

	導入		非導入	
	Mean	N	Mean	N
部下育成能力の評価	40.79	2123	26.53	524
職業能力評価（資格利用・処遇反映）	43.47	1164	32.93	1506
キャリア・コンサルティング	50.98	255	36.18	2421
教育訓練休暇制度	43.27	342	36.75	2340
目標管理制度	62.79	344	33.62	2314
自己申告制度	59.32	263	35.20	2398
社内公募制度	67.21	122	36.06	2532
専門職制度	60.32	126	36.14	2515
裁量労働制	48.84	43	37.16	2594
フレックスタイム制度	48.44	225	36.48	2429
長期休暇制度	61.11	198	35.51	2453
在宅勤務制度	24.14	29	37.42	2608
正社員への転換制度	49.58	827	31.87	1826

附表 10 正社員への計画的 OJT 実施確率の規定要因(プロビット分析、限界効果)

データ：事業所票

	(1) 正社員	(2) 正社員	(3) 非正社員	(4) 非正社員	(5) 非正社員
50-99	0.0167 [0.563]	0.0186 [0.517]	0.0096 [0.785]	0.0112 [0.750]	0.0103 [0.768]
100-299	0.0567** [0.050]	0.0591** [0.040]	0.0272 [0.433]	0.0254 [0.466]	0.0257 [0.459]
300-999	0.1514*** [0.000]	0.1599*** [0.000]	0.1456*** [0.000]	0.1472*** [0.000]	0.1495*** [0.000]
1000- (基準: 30-49)	0.1770*** [0.000]	0.1856*** [0.000]	0.0950* [0.074]	0.1091** [0.040]	0.0952* [0.072]
大規模企業ダミー	0.0855*** [0.002]	0.0969*** [0.000]	0.1251*** [0.000]	0.1234*** [0.000]	0.1301*** [0.000]
建設業	-0.1529*** [0.001]	-0.1287*** [0.003]	-0.1808*** [0.000]	-0.1748*** [0.000]	-0.1842*** [0.000]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	-0.0917** [0.025]	-0.0704* [0.080]	-0.1746*** [0.000]	-0.1669*** [0.000]	-0.1788*** [0.000]
情報通信	-0.1837*** [0.000]	-0.1613*** [0.000]	-0.1822*** [0.000]	-0.1731*** [0.000]	-0.1813*** [0.000]
卸・小売業、飲食店	-0.0970*** [0.009]	-0.0907** [0.013]	-0.0966*** [0.007]	-0.0931*** [0.009]	-0.0968*** [0.007]
金融保険・不動産業	-0.1497*** [0.001]	-0.1419*** [0.002]	-0.1232*** [0.004]	-0.1079** [0.011]	-0.1292*** [0.002]
医療・福祉、教育・学習支援業	0.0061 [0.896]	-0.0037 [0.938]	0.0343 [0.478]	0.0308 [0.527]	0.0430 [0.376]
宿泊、その他のサービス業 (基準: 製造業)	-0.1369*** [0.000]	-0.1334*** [0.000]	-0.1560*** [0.000]	-0.1552*** [0.000]	-0.1577*** [0.000]
非正社員比率	-0.0021*** [0.000]	-0.0020*** [0.000]	0.0019*** [0.000]	0.0020*** [0.000]	0.0019*** [0.000]
女性比率(#)	-0.0003 [0.580]	-0.0002 [0.730]	0.0003 [0.439]	0.0003 [0.389]	0.0003 [0.446]
離職率(#)	-0.0014 [0.330]	-0.0019 [0.204]	0.0012* [0.088]	0.0012* [0.098]	0.0013* [0.087]
都道府県別失業率	-0.0204** [0.045]	-0.0183* [0.070]	-0.0032 [0.777]	-0.0033 [0.772]	-0.0017 [0.878]
部下育成能力の評価	0.0728*** [0.000]		0.0482*** [0.000]		0.0525*** [0.000]
職業能力評価	0.0820*** [0.000]		0.1159*** [0.000]		
目標管理制度(#)	0.1063*** [0.000]		0.1659*** [0.000]		0.1645*** [0.000]
キャリア・コンサルティング	0.0630 [0.132]		0.0555 [0.169]		0.0604 [0.135]
教育訓練休暇制度	0.0191 [0.561]		-0.0008 [0.980]		-0.0069 [0.839]
自己申告制度(#)	0.0901*** [0.000]		0.0487 [0.236]		0.0445 [0.280]
社内公募制度(#)	0.0652** [0.025]				
専門職制度(#)	0.0097 [0.687]				
裁量労働制(#)	-0.0335 [0.326]				

フレックスタイム制度(#)	0.0008 [0.978]		-0.0251 [0.510]		-0.0331 [0.382]
短時間勤務制度(#)	0.0220 [0.337]				
長期休暇制度(#)	0.0467* [0.071]		0.0679 [0.113]		0.0716* [0.096]
在宅勤務制度(#)	-0.0725 [0.280]				
正社員への転換制度(#)			0.0729*** [0.003]		0.0754*** [0.002]
職業能力評価 (処遇反映)					0.1005*** [0.000]
HRM1(#)		0.1067*** [0.000]		0.1161*** [0.000]	
HRM2(#)		0.0587*** [0.000]		0.0753*** [0.000]	
HRM3(#)		0.0112 [0.298]		0.0202 [0.460]	
HRM4(#)		0.0372 [0.117]		0.0236 [0.310]	
Observations	2475	2452	2212	2192	2206
Log Lik	-1289.657	-1287.264	-1310.784	-1309.456	-1310.740
Pseudo R-squared	0.189	0.181	0.120	0.114	0.118
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

4. Off-JT 受講の有無

附表 1 1 勤務事業所の人的資源管理施策の導入別、Off-JT 受講の有無

データ：マッチングデータ

Panel A 正社員

	導入		非導入	
	Mean	N	Mean	N
部下育成能力の評価（導入＝重視・どちらでもない、非導入＝重視していない）	65.15	2442	58.14	3478
職業能力評価（資格利用・処遇反映）	63.51	2732	58.44	3253
キャリア・コンサルティング	69.59	582	59.97	5423
教育訓練休暇制度	64.59	771	60.31	5238
目標管理制度	66.27	4071	48.67	1874
自己申告制度	67.92	3407	51.22	2544
社内公募制度	71.58	1752	56.31	4175
専門職制度	68.43	2056	56.75	3866
裁量労働制	67.11	964	59.46	4921
フレックスタイム制度	67.89	1984	57.14	3938
短時間勤務制度	66.72	2882	55.21	3043
長期休暇制度	68.80	2637	54.37	3294
在宅勤務制度	71.50	200	60.32	5689

Panel B 非正社員

	導入		非導入	
	Mean	N	Mean	N
部下育成能力の評価（導入＝重視・どちらでもない、非導入＝重視していない）	43.31	344	33.39	581
職業能力評価（資格利用・処遇反映）	41.53	431	31.83	509
キャリア・コンサルティング	42.67	75	35.90	869
教育訓練休暇制度	43.75	112	35.46	832
目標管理制度	50.57	176	33.03	760
自己申告制度	53.6	125	33.50	809
社内公募制度	45.98	87	34.95	847
専門職制度	55.26	76	34.35	850
裁量労働制	52.63	19	35.75	912
フレックスタイム制度	40.67	359	34.65	837
短時間勤務制度	41.99	281	33.51	576
長期休暇制度	44.23	104	34.95	827
在宅勤務制度	25.00	12	36.13	919

附表 1 2 Off-JT 受講確率の規定要因（ロジット尤度推定法、係数）

データ：マッチングデータ、正社員と非正社員をプールしたサンプルおよび正社員サンプル

	(1) プール	(2) プール	(3) 正社員	(4) 正社員	(5) 正社員
正社員ダミー	0.3545 *** [0.00]	0.1896 [0.20]			
男性ダミー	0.2594 *** [0.00]	0.2807 *** [0.00]	0.3206 *** [0.00]	0.3477 *** [0.00]	0.3390 *** [0.00]
年齢	-0.0727 *** [0.00]	-0.0688 *** [0.00]	-0.0526 * [0.07]	-0.0468 [0.11]	-0.0465 [0.11]
年齢の 2 乗 / 100	0.0725 ** [0.01]	0.0729 ** [0.01]	0.0418 [0.23]	0.0401 [0.26]	0.0394 [0.27]
勤続年数	0.0097 [0.40]	0.0031 [0.79]	0.0043 [0.74]	-0.0028 [0.84]	0.0005 [0.97]
勤続年数の 2 乗 / 100	-0.0454 [0.14]	-0.0459 [0.14]	-0.0245 [0.48]	-0.0237 [0.51]	-0.0285 [0.43]
専修・短大・高専卒	0.0030 [0.97]	0.0066 [0.94]	-0.1169 [0.20]	-0.1145 [0.22]	-0.1091 [0.24]
大学卒	0.1590 ** [0.03]	0.1527 ** [0.04]	0.1469 * [0.06]	0.1410 * [0.08]	0.1575 ** [0.05]
大学院卒 (基準：中・高卒)	0.3125 [0.10]	0.2660 [0.17]	0.2905 [0.14]	0.2515 [0.20]	0.2558 [0.20]
係長、主任、職長相当職	0.3746 *** [0.00]	0.3602 *** [0.00]	0.3871 *** [0.00]	0.3739 *** [0.00]	0.3527 *** [0.00]
課長相当職	0.4728 *** [0.00]	0.4926 *** [0.00]	0.4940 *** [0.00]	0.5099 *** [0.00]	0.4680 *** [0.00]
部長相当職 (基準：役職なし)	0.4248 ** [0.02]	0.5011 *** [0.00]	0.4582 ** [0.01]	0.5275 *** [0.00]	0.4646 ** [0.01]
専門・技術	0.5295 *** [0.00]	0.5195 *** [0.00]	0.4708 *** [0.00]	0.4554 *** [0.00]	0.4469 *** [0.00]
管理	0.4236 *** [0.00]	0.3959 *** [0.00]	0.3956 *** [0.00]	0.3707 *** [0.00]	0.3891 *** [0.00]
販売	0.3819 *** [0.00]	0.3885 *** [0.00]	0.2589 ** [0.04]	0.2462 * [0.06]	0.2516 ** [0.05]
サービス	0.2348 * [0.06]	0.2464 ** [0.05]	0.2152 [0.14]	0.2325 [0.12]	0.2334 [0.12]
保安・運輸・通信	0.1358 [0.40]	0.1801 [0.28]	0.0102 [0.95]	0.0755 [0.67]	0.1174 [0.52]
生産工程・労務	0.1422 [0.17]	0.1505 [0.15]	0.1329 [0.23]	0.1384 [0.22]	0.1303 [0.25]
その他 (基準：事務)	-0.4044 * [0.05]	-0.4172 * [0.06]	-0.1822 [0.45]	-0.1843 [0.47]	-0.1639 [0.51]
自己啓発実施の有無	1.2785 *** [0.00]	1.2387 *** [0.00]	1.2300 *** [0.00]	1.1943 *** [0.00]	1.1818 *** [0.00]
50-99	0.0241 [0.79]	-0.0074 [0.94]	0.0774 [0.43]	0.0524 [0.60]	0.0483 [0.63]
100-299	0.3378 *** [0.00]	0.2471 *** [0.01]	0.3258 *** [0.00]	0.2383 ** [0.02]	0.2427 ** [0.01]
300-999	0.4818 *** [0.00]	0.3056 *** [0.01]	0.4335 *** [0.00]	0.2527 ** [0.03]	0.2749 ** [0.02]
1000- (基準: 30-49)	0.5629 *** [0.00]	0.4035 *** [0.00]	0.5551 *** [0.00]	0.4050 *** [0.01]	0.3976 *** [0.01]
大規模企業ダミー	0.3608 *** [0.00]	0.1644 ** [0.04]	0.3265 *** [0.00]	0.0934 [0.29]	0.1304 [0.13]
建設業	-0.0069 [0.96]	0.0318 [0.80]	-0.0457 [0.71]	-0.0120 [0.93]	0.0143 [0.91]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	0.2333 ** [0.05]	0.2185 * [0.07]	0.2139 * [0.08]	0.1838 [0.15]	0.2187 * [0.09]
情報通信	-0.0564 [0.71]	-0.1634 [0.29]	-0.0371 [0.81]	-0.1358 [0.40]	-0.0524 [0.75]

卸・小売業、飲食店	-0.0855 [0.41]	-0.2053 * [0.05]	-0.1410 [0.20]	-0.2892 ** [0.01]	-0.2368 ** [0.04]
金融保険・不動産業	0.0791 [0.58]	-0.0083 [0.96]	0.1002 [0.51]	0.0042 [0.98]	0.0407 [0.79]
医療・福祉、教育・学習支援業	0.4024 ** [0.03]	0.3123 [0.10]	0.5339 ** [0.01]	0.4533 ** [0.04]	0.5069 ** [0.02]
宿泊、その他のサービス業 (基準: 製造業)	0.0083 [0.93]	-0.0344 [0.72]	0.0032 [0.97]	-0.0389 [0.70]	-0.0200 [0.84]
非正社員比率	0.0003 [0.81]	0.0017 [0.19]	-0.0001 [0.96]	0.0015 [0.28]	0.0016 [0.25]
女性比率	-0.0015 [0.38]	-0.0014 [0.42]	-0.0015 [0.42]	-0.0018 [0.37]	-0.0020 [0.30]
離職率	0.0014 [0.73]	0.0047 [0.25]	-0.0035 [0.48]	0.0001 [0.98]	0.0009 [0.86]
都道府県別失業率	-0.0538 * [0.06]	-0.0742 ** [0.01]	-0.0368 [0.24]	-0.0558 * [0.08]	-0.0513 [0.11]
部下育成能力の評価		0.0373 [0.28]		0.0113 [0.76]	
職業能力評価		0.0029 [0.96]		-0.0184 [0.79]	
目標管理制度(#)		0.2322 *** [0.00]		0.2224 *** [0.01]	
キャリア・コンサルティング		0.0415 [0.71]		0.0608 [0.61]	
教育訓練休暇制度		0.0936 [0.32]		0.0822 [0.42]	
自己申告制度(#)		0.1927 ** [0.01]		0.1873 ** [0.02]	
社内公募制度(#)		0.2251 *** [0.01]		0.2669 *** [0.00]	
専門職制度(#)		0.0945 [0.21]		0.1070 [0.15]	
裁量労働制(#)		-0.2143 ** [0.03]		-0.1956 ** [0.04]	
フレックスタイム制度(#)		0.0363 [0.65]		-0.0177 [0.83]	
短時間勤務制度(#)		0.1227 * [0.08]		0.1434 ** [0.04]	
正社員への転換制度(#)		0.1317 [0.42]			
長期休暇制度(#)		0.0229 [0.77]		0.0521 [0.53]	
在宅勤務制度(#)		0.2243 [0.25]		0.2024 [0.29]	
HRM1					0.0517 [0.19]
HRM2					0.1944 *** [0.00]
HRM3					0.0393 [0.24]
HRM4			0.3678 [0.49]		0.0685 [0.29]
Constant	0.2714 [0.57]	0.0329 [0.95]	0.3678 [0.49]	0.0187 [0.97]	-0.0017 [1.00]
N	6236	6088	5464	5323	5263
Pseudo-Rsq	0.1414	0.1499	0.1219	0.1313	0.1267
Chi-stat	969.7471	1001.4927	746.2284	770.7137	732.1183
p-value	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
LogL	-3.64e+03	-3.53e+03	-3.21e+03	-3.10e+03	-3.08e+03

注：図表 15 注 1 参照。(＃)がついている変数は、(1)～(2)では正社員については正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度を、非正社員については非正社員についての情報または非正社員に対して導入されている制度をさす。(3)～(5)では正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度をさす。

附表 1 3 Off-JT 受講確率の規定要因（ロジット尤度推定法、係数）

データ：マッチングデータ、非正社員サンプル

	(1) 非正社員	(2) 非正社員	(3) 非正社員	(4) 非正社員
男性ダミー	-0.3136 [0.21]	-0.3154 [0.22]	-0.3531 [0.17]	-0.2926 [0.26]
年齢	-0.2015 *** [0.00]	-0.2095 *** [0.00]	-0.2198 *** [0.00]	-0.2130 *** [0.00]
年齢の 2 乗 / 100	0.2428 *** [0.00]	0.2584 *** [0.00]	0.2699 *** [0.00]	0.2602 *** [0.00]
勤続年数	-0.0010 [0.98]	-0.0042 [0.90]	-0.0016 [0.96]	-0.0034 [0.92]
勤続年数の 2 乗 / 100	-0.0369 [0.68]	-0.0365 [0.67]	-0.0399 [0.65]	-0.0395 [0.65]
専修・短大・高専卒	0.6231 *** [0.00]	0.5444 ** [0.01]	0.5447 ** [0.01]	0.5362 ** [0.02]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	0.1262 [0.67]	0.1319 [0.66]	0.1934 [0.52]	0.1242 [0.68]
役職ありダミー	-0.1212 [0.73]	-0.2373 [0.52]	-0.2527 [0.49]	-0.2436 [0.51]
専門・技術・管理	0.9760 ** [0.01]	1.0587 *** [0.01]	1.1019 *** [0.01]	1.1095 *** [0.01]
販売・サービス	0.5315 ** [0.04]	0.5963 ** [0.02]	0.5774 ** [0.03]	0.6259 ** [0.02]
保安、運輸・通信、生産工程・労務、その他 (基準：事務)	-0.0321 [0.91]	-0.0336 [0.91]	-0.0497 [0.86]	-0.0064 [0.98]
自己啓発実施の有無	1.8092 *** [0.00]	1.7470 *** [0.00]	1.7316 *** [0.00]	1.7612 *** [0.00]
50-99	-0.4678 [0.13]	-0.5544 * [0.08]	-0.6648 ** [0.04]	-0.5490 * [0.08]
100-299	0.2668 [0.35]	0.1358 [0.65]	0.0494 [0.87]	0.1093 [0.72]
300-999	0.6127 * [0.07]	0.4122 [0.24]	0.3510 [0.32]	0.3644 [0.31]
1000- (基準: 30-49)	0.7427 [0.14]	0.6341 [0.24]	0.7148 [0.19]	0.6462 [0.22]
大規模企業ダミー	0.4366 ** [0.03]	0.3842 * [0.07]	0.3482 * [0.09]	0.4164 ** [0.05]
建設業	0.5210 [0.55]	0.1074 [0.90]	0.3631 [0.67]	0.1864 [0.83]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	0.7279 * [0.05]	0.7657 * [0.06]	0.7672 * [0.05]	0.7676 * [0.05]
情報通信	-0.7230 [0.28]	-1.8548 * [0.06]	-1.3240 [0.10]	-1.6781 * [0.08]
卸・小売業、飲食店	0.1740 [0.58]	-0.0806 [0.81]	-0.0293 [0.93]	-0.1034 [0.76]
金融保険・不動産業	-0.0674 [0.89]	-0.2672 [0.60]	-0.2404 [0.64]	-0.2820 [0.58]
医療・福祉、教育・学習支援業	-0.1096 [0.83]	-0.3507 [0.52]	-0.3267 [0.53]	-0.3731 [0.49]
宿泊、その他のサービス業 (基準: 製造業)	0.1549 [0.60]	0.0702 [0.82]	0.0223 [0.94]	0.0641 [0.84]
非正社員比率	0.0030 [0.48]	0.0026 [0.55]	0.0038 [0.38]	0.0026 [0.56]

女性比率(#)	-0.0033 [0.45]	-0.0028 [0.54]	-0.0042 [0.37]	-0.0029 [0.54]
離職率(#)	0.0086 [0.25]	0.0085 [0.27]	0.0082 [0.29]	0.0084 [0.27]
都道府県別失業率	-0.1255 [0.17]	-0.1896 * [0.05]	-0.1698 * [0.08]	-0.1873 * [0.06]
部下育成能力の評価		0.1675 [0.11]		0.1722 [0.11]
職業能力評価		0.2623 [0.20]		
目標管理制度(#)		0.3795 [0.17]		0.3542 [0.21]
キャリア・コンサルティング		0.0560 [0.86]		0.0347 [0.92]
教育訓練休暇制度(#)		0.0616 [0.84]		-0.0565 [0.86]
自己申告制度(#)		0.3828 [0.21]		0.2795 [0.37]
正社員への転換制度(#)		0.1048 [0.60]		0.1445 [0.48]
フレックスタイム制度(#)		0.5859 ** [0.04]		0.4655 [0.12]
長期休暇制度(#)		-0.2735 [0.38]		-0.2091 [0.51]
HRM1(#)			0.2389 * [0.07]	
HRM2(#)			0.2181 [0.16]	
HRM3(#)			0.2421 [0.21]	
HRM4(#)			0.0497 [0.79]	
職業能力評価 (処遇反映)				0.3618 * [0.06]
Constant	2.2423 * [0.08]	1.8991 [0.16]	2.4711 * [0.06]	2.0056 [0.14]
N	773	766	753	762
Pseudo-Rsq	0.1946	0.2176	0.2082	0.2187
Chi-stat	141.5267	158.8014	148.6670	160.5053
p-value	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
LogL	-407.5752	-391.7152	-391.3561	-388.4068

注：図表 15 注 1 参照。(＃)がついている変数は、(1)～(2)では正社員については正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度を、非正社員については非正社員についての情報または非正社員に対して導入されている制度をさす。(3)～(5)では正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度をさす。

附表 1 4 Off-JT 受講確率の規定要因についての分析（ロジット推定法、限界効果）

データ：マッチングサブデータ、正社員と非正社員をプールしたサンプル、1 事業所に 2 人以上が勤務しているサンプルに限定

	(1)	(2)	(3)
正社員ダミー	0.1196*** [0.000]	0.1165*** [0.003]	0.1388*** [0.005]
男性ダミー	0.0655*** [0.002]	0.1081*** [0.000]	-0.0276 [0.477]
年齢	-0.0117* [0.074]	-0.0084 [0.296]	-0.0239** [0.040]
年齢の 2 乗 / 100	0.0113 [0.151]	0.0073 [0.451]	0.0256* [0.068]
勤続年数	0.0017 [0.584]	0.0017 [0.658]	0.0015 [0.789]
勤続年数の 2 乗 / 100	-0.0123 [0.147]	-0.0141 [0.165]	-0.0092 [0.562]
専修・短大・高専卒	0.0191 [0.398]	0.0246 [0.372]	0.0093 [0.819]
大学卒	0.0461** [0.021]	0.0513** [0.032]	0.0328 [0.382]
大学院卒 (基準：中・高卒)	0.0855* [0.060]	0.1014* [0.062]	0.0440 [0.612]
係長、主任、職長相当職	0.0738*** [0.000]	0.0660*** [0.008]	0.0998*** [0.007]
課長相当職	0.0842*** [0.005]	0.0997*** [0.006]	0.0693 [0.206]
部長相当職 (基準：役職なし)	0.1190*** [0.005]	0.1172** [0.023]	0.1436* [0.058]
専門・技術	0.1294*** [0.000]	0.1246*** [0.000]	0.1378*** [0.001]
管理	0.0914*** [0.003]	0.0773** [0.042]	0.1130** [0.036]
販売	0.0611** [0.026]	0.0191 [0.596]	0.1056** [0.016]
サービス	0.0415 [0.201]	0.0343 [0.410]	0.0411 [0.446]
保安・運輸・通信	0.0964** [0.013]	0.1092** [0.027]	0.0683 [0.300]
生産工程・労務	0.0369 [0.161]	0.0198 [0.532]	0.0686 [0.162]
その他 (基準：事務)	-0.0721 [0.206]	-0.0361 [0.576]	-0.1975 [0.106]
自己啓発実施の有無	0.3021*** [0.000]	0.3142*** [0.000]	0.2788*** [0.000]
Observations	5032	3561	1471
Pseudo R-squared	0.152	0.169	0.133
Log Lik	-2914.704	-2027.214	-864.004
Chi-square test	0.000	0.000	0.000

注：図表 15 注 1 参照。

5. Off-JT 受講時間

附表 15 雇用形態別、労働者属性別、事業所属性別、平均 Off-JT 受講時間

データ：マッチングデータ

Panel A: 正社員、非正社員別

	正社員		非正社員	
		N		N
男性	20.66	4173	10.19	203
女性	13.91	1427	4.50	702
年齢（35 歳未満）	22.92	2178	6.95	269
年齢（35 歳以上）	16.41	3422	5.28	636
勤続年数（10 年未満）	21.06	2342	5.41	672
勤続年数（10 年以上）	17.41	3258	6.83	233

注: N はそのカテゴリーの観察数である。また、Off-JT を受講しなかった人の受講時間を 0 として算出している。

Panel B: 正社員、非正社員別

	正社員		非正社員	
		N		N
〈学歴〉				
中高卒	14.02	2218	4.50	575
専修・短大・高専卒	14.93	901	6.46	209
大卒	23.30	2227	11.23	111
大学院卒	40.86	230	8.33	3
〈職種〉				
専門・技術	30.78	945	11.32	57
管理	20.60	824	52.00	14
事務	16.14	2096	3.57	295
販売	21.04	443	5.41	155
サービス	15.26	275	5.92	150
保安・運輸・通信	10.92	236	14.24	33
生産工程・労務	13.69	667	3.96	131
その他	6.75	100	1.34	64
〈役職〉				
役職なし	18.13	2744	4.91	836
係長、主任、職長	19.30	1715	11.32	38
課長	20.58	829	14.45	11
部長	20.02	298	65.13	8

Panel C: 正社員

	導入		非導入	
		N		N
部下育成能力の評価	23.07	2263	16.32	3240
職業能力評価	20.08	3680	16.68	1900
職業能力評価（資格）	20.69	2630	17.26	2944
職業能力評価（処遇反映）	20.13	2525	17.78	3043
キャリア・コンサルティング	28.07	531	18.01	5055
教育訓練休暇制度	20.45	701	18.73	4889
目標管理制度	22.18	3759	11.90	1772
自己申告制度	23.70	3164	12.49	2373
社内公募制度	26.52	1602	15.88	3911
専門職制度	25.33	1917	15.63	3592
裁量労働制	25.54	883	17.61	4591
フレックスタイム制度	26.18	1852	15.24	3658
短時間勤務制度	23.65	2656	14.64	2858
長期休暇制度	24.75	2430	14.35	3089
在宅勤務制度	30.16	187	18.48	5292

Panel D: 非正社員

	導入		非導入	
		N		N
部下育成能力の評価	6.66	331	5.38	555
職業能力評価	6.43	625	4.32	280
職業能力評価（資格）	7.30	420	4.46	481
職業能力評価（処遇反映）	7.39	413	4.42	488
キャリア・コンサルティング	10.42	72	5.38	833
教育訓練休暇制度	10.07	108	5.19	797
目標管理制度	6.85	164	5.40	733
自己申告制度	9.94	117	4.88	778
社内公募制度	9.51	83	5.09	812
専門職制度	9.42	72	5.15	815
裁量労働制	31.53	17	5.01	875
フレックスタイム制度	7.41	91	5.29	803
長期休暇制度	10.16	100	4.93	793
在宅勤務制度	1.09	11	5.57	882
正社員への転換制度	5.21	345	5.78	551

附表 1 6 Off-JT 受講時間の規定要因についての分析 (OLS 推定法、係数)

データ：マッチングデータ、正社員と非正社員をプールしたサンプルおよび正社員サンプル

	(1) プール	(2) プール	(3) 正社員	(4) 正社員	(5) 正社員
正社員ダミー	2.5397 [0.15]	-0.8779 [0.66]			
男性ダミー	4.1911 *** [0.00]	4.4197 *** [0.00]	4.7765 *** [0.00]	5.1203 *** [0.00]	5.0558 *** [0.00]
年齢	-2.3293 *** [0.00]	-2.3795 *** [0.00]	-2.4955 *** [0.00]	-2.5646 *** [0.00]	-2.4814 *** [0.00]
年齢の 2 乗 / 100	2.3271 *** [0.00]	2.4595 *** [0.00]	2.4161 *** [0.00]	2.5837 *** [0.00]	2.4660 *** [0.00]
勤続年数	-0.3274 * [0.07]	-0.4470 ** [0.02]	-0.4210 ** [0.05]	-0.5383 ** [0.02]	-0.5605 ** [0.01]
勤続年数の 2 乗 / 100	0.8544 * [0.09]	0.9346 * [0.08]	1.2066 ** [0.05]	1.2684 * [0.05]	1.3568 ** [0.03]
専修・短大・高専卒	-0.5970 [0.67]	-0.5501 [0.70]	-0.8930 [0.60]	-0.7908 [0.65]	-0.6952 [0.69]
大学卒	2.5972 ** [0.03]	2.3861 * [0.05]	2.6597 ** [0.04]	2.5350 * [0.06]	2.5986 * [0.05]
大学院卒 (基準：中・高卒)	10.9581 ** [0.02]	9.8788 ** [0.04]	10.7083 ** [0.03]	9.8136 ** [0.05]	9.7675 ** [0.05]
係長、主任、職長相当職	2.2771 * [0.07]	2.4171 * [0.06]	2.7455 ** [0.04]	2.8878 ** [0.03]	2.9410 ** [0.03]
課長相当職	4.8335 ** [0.01]	5.4628 *** [0.01]	5.7017 *** [0.01]	6.2226 *** [0.00]	6.1745 *** [0.00]
部長相当職 (基準：役職なし)	5.1863 ** [0.03]	6.3616 *** [0.01]	6.4237 *** [0.01]	7.3927 *** [0.00]	7.0618 *** [0.01]
専門・技術	11.3662 *** [0.00]	11.4218 *** [0.00]	11.5187 *** [0.00]	11.5614 *** [0.00]	11.7473 *** [0.00]
管理	2.6745 [0.10]	1.9425 [0.25]	2.3614 [0.17]	1.6978 [0.33]	1.8191 [0.30]
販売	4.3723 ** [0.01]	4.3436 ** [0.01]	4.6713 ** [0.03]	4.4973 ** [0.04]	4.5838 ** [0.04]
サービス	1.9572 [0.34]	2.0203 [0.33]	2.1449 [0.45]	2.3429 [0.42]	2.1981 [0.45]
保安・運輸・通信	1.6517 [0.35]	2.4695 [0.16]	1.5870 [0.41]	2.5306 [0.20]	2.5744 [0.21]
生産工程・労務	0.3777 [0.80]	0.3192 [0.83]	0.2757 [0.87]	0.2057 [0.91]	0.1737 [0.92]
その他 (基準：事務)	-4.2040 *** [0.00]	-4.2589 *** [0.00]	-6.6475 *** [0.00]	-6.4546 *** [0.00]	-6.7006 *** [0.00]
自己啓発実施の有無	12.0428 *** [0.00]	11.0480 *** [0.00]	12.6256 *** [0.00]	11.6324 *** [0.00]	11.6692 *** [0.00]
50-99	-0.7287 [0.58]	-1.3981 [0.28]	-0.4044 [0.79]	-1.0090 [0.50]	-0.7937 [0.60]
100-299	0.4010 [0.75]	-1.0677 [0.40]	0.1840 [0.90]	-1.4378 [0.32]	-1.2220 [0.41]
300-999	3.5706 * [0.09]	0.5946 [0.77]	3.6980 [0.12]	0.4991 [0.83]	0.9753 [0.69]
1000- (基準：30-49)	8.1503 *** [0.00]	5.5903 ** [0.03]	7.7240 *** [0.00]	5.1857 * [0.06]	5.4168 * [0.06]
大規模企業ダミー	4.4333 *** [0.00]	1.0856 [0.44]	4.6952 *** [0.01]	0.9655 [0.58]	1.3209 [0.44]
建設業	-5.5244 *** [0.00]	-4.3247 *** [0.00]	-5.7463 *** [0.00]	-4.5053 *** [0.00]	-4.5761 *** [0.00]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	-0.5553 [0.77]	-0.6610 [0.72]	-0.4265 [0.84]	-0.5935 [0.77]	-0.1668 [0.94]
情報通信	2.5138 [0.49]	0.6880 [0.85]	2.7927 [0.46]	1.0567 [0.78]	1.8684 [0.63]

卸・小売業、飲食店	0.9765 [0.61]	-0.5476 [0.77]	1.3304 [0.54]	-0.4749 [0.83]	-0.2748 [0.90]
金融保険・不動産業	-2.4528 [0.32]	-3.2121 [0.17]	-2.3462 [0.40]	-3.1988 [0.22]	-2.9790 [0.29]
医療・福祉、教育・学習支援業	-0.7967 [0.77]	-2.0883 [0.45]	0.3852 [0.91]	-1.2450 [0.71]	-1.0498 [0.76]
宿泊、その他のサービス業 (基準: 製造業)	0.1497 [0.95]	-0.6598 [0.78]	0.3387 [0.90]	-0.5318 [0.84]	-0.3196 [0.91]
非正社員比率	-0.0248 [0.26]	0.0037 [0.87]	-0.0319 [0.20]	0.0014 [0.96]	0.0012 [0.96]
女性比率(#)	0.0072 [0.80]	0.0084 [0.77]	0.0044 [0.90]	0.0055 [0.87]	0.0097 [0.77]
離職率(#)	-0.1927 *** [0.00]	-0.1213 ** [0.02]	-0.2426 *** [0.00]	-0.1571 * [0.06]	-0.1729 ** [0.04]
都道府県別失業率	-0.3275 [0.49]	-0.4328 [0.39]	-0.2828 [0.60]	-0.3318 [0.56]	-0.4104 [0.46]
部下育成能力の評価		0.7127 [0.24]		0.8073 [0.24]	
職業能力評価		0.7297 [0.49]		0.7929 [0.51]	
目標管理制度(#)		1.0513 [0.36]		1.4229 [0.27]	
キャリア・コンサルティング		5.4610 ** [0.01]		5.6465 ** [0.02]	
教育訓練休暇制度		-0.4448 [0.75]		-0.8732 [0.58]	
自己申告制度(#)		2.3450 ** [0.05]		2.1914 * [0.09]	
社内公募制度(#)		2.6825 [0.11]		2.5690 [0.13]	
専門職制度(#)		1.4590 [0.33]		1.2521 [0.41]	
裁量労働制(#)		-2.3248 [0.20]		-2.4081 [0.18]	
フレックスタイム(#)		2.6038 * [0.07]		2.7049 * [0.09]	
短時間勤務制度(#)		3.0443 *** [0.01]		3.0082 ** [0.01]	
正社員への転換制度(#)		-3.0883 *** [0.01]			
長期休暇制度(#)		0.6696 [0.63]		0.7348 [0.63]	
在宅勤務制度(#)		5.6993 [0.20]		5.6947 [0.20]	
HRM1(#)					0.7659 [0.30]
HRM2(#)					2.1857 *** [0.00]
HRM3(#)					1.6152 *** [0.01]
HRM4(#)					2.0369 [0.13]
Constant	56.3329 [0.00]	54.7831 *** [0.00]	63.2865 *** [0.00]	57.8463 *** [0.00]	58.6406 *** [0.00]
Observations	5838	5704	5094	4967	4909
R-squared	0.101	0.110	0.000	0.000	0.000
F stats	19.142	14.221	0.092	0.100	0.098
F test	0.000	0.000	14.635	11.287	13.482
R-squared	0.101	0.110	0.092	0.100	0.098

注：図表 15 注 1 参照。(＃)がついている変数は、(1)～(2)では正社員については正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度を、非正社員については非正社員についての情報または非正社員に対して導入されている制度をさす。(3)～(5)では正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度をさす。

附表 17 Off-JT 受講時間の規定要因についての分析 (OLS 推定法、係数)

データ：マッチングデータ、非正社員サンプル

	(1) 係数	(2) 係数	(3) 係数	(4) 係数
男性ダミー	1.1223 [0.42]	0.8837 [0.54]	0.9822 [0.51]	0.8395 [0.58]
年齢	-1.0646 ** [0.03]	-1.1610 ** [0.01]	-1.1657 ** [0.01]	-1.1845 ** [0.02]
年齢の 2 乗 / 100	1.1473 ** [0.04]	1.2730 ** [0.02]	1.2737 ** [0.02]	1.3036 ** [0.02]
勤続年数	-0.0293 [0.86]	-0.0672 [0.68]	-0.0584 [0.71]	-0.0537 [0.74]
勤続年数の 2 乗 / 100	0.1794 [0.77]	0.2561 [0.68]	0.2274 [0.71]	0.2281 [0.71]
専修・短大・高専卒	1.7796 [0.17]	1.4975 [0.21]	1.4680 [0.22]	1.5997 [0.20]
大学・大学院卒 (基準：中・高卒)	-1.8040 [0.22]	-1.5890 [0.28]	-1.6284 [0.26]	-1.1180 [0.42]
役職ありダミー	2.3123 [0.44]	1.2546 [0.66]	1.2361 [0.67]	1.6624 [0.57]
専門・技術・管理	7.7669 ** [0.05]	7.6901 ** [0.04]	7.7709 ** [0.04]	7.8301 ** [0.04]
販売・サービス	2.3559 ** [0.05]	2.5368 ** [0.04]	2.5292 ** [0.05]	2.4312 * [0.05]
保安、運輸・通信、生産工程・労務、その他 (基準：事務)	0.4775 [0.70]	0.3843 [0.77]	0.3639 [0.78]	0.1012 [0.94]
自己啓発実施の有無	6.8146 *** [0.00]	6.4294 *** [0.00]	6.3890 *** [0.00]	6.3698 *** [0.00]
50-99	-3.4463 ** [0.01]	-4.3382 *** [0.00]	-4.2834 *** [0.00]	-4.4659 *** [0.00]
100-299	-0.3821 [0.79]	-0.8845 [0.54]	-0.9143 [0.54]	-1.4094 [0.34]
300-999	-1.0032 [0.53]	-1.2764 [0.46]	-1.2690 [0.46]	-1.6548 [0.32]
1000- (基準: 30-49)	9.8690 [0.16]	9.8182 [0.13]	9.7858 [0.13]	9.9952 [0.14]
大規模企業ダミー	2.1525 ** [0.04]	1.5117 [0.19]	1.5841 [0.17]	1.7903 [0.11]
建設業	-0.2478 [0.92]	-2.2513 [0.40]	-2.2418 [0.40]	-0.9284 [0.69]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	1.1890 [0.54]	2.1006 [0.31]	2.0996 [0.32]	0.9900 [0.63]
情報通信	-0.8122 [0.88]	-9.7936 *** [0.01]	-9.5098 ** [0.01]	-6.5430 ** [0.02]
卸・小売業、飲食店	-0.1393 [0.92]	-0.2447 [0.86]	-0.1685 [0.91]	-0.1326 [0.92]
金融保険・不動産業	-2.5539 [0.19]	-3.1632 [0.14]	-3.2277 [0.13]	-2.8468 [0.15]
医療・福祉、教育・学習支援業	-0.2732 [0.92]	-0.1835 [0.95]	-0.1775 [0.95]	-0.5015 [0.86]

宿泊、その他のサービス業 (基準: 製造業)	1.8676 [0.25]	1.8852 [0.24]	1.9477 [0.24]	2.0366 [0.20]
非正社員比率	-0.0039 [0.85]	-0.0125 [0.55]	-0.0129 [0.53]	-0.0065 [0.75]
女性比率(#)	0.0063 [0.88]	0.0011 [0.98]	0.0013 [0.97]	-0.0054 [0.90]
離職率(#)	-0.0243 [0.54]	-0.0268 [0.49]	-0.0243 [0.54]	-0.0188 [0.63]
都道府県別失業率	-0.1624 [0.70]	-0.6599 [0.11]	-0.6615 [0.11]	-0.4539 [0.27]
部下育成能力の評価		0.6628 [0.21]	0.6854 [0.20]	
職業能力評価		0.7973 [0.51]		
目標管理制度		-3.0187 ** [0.05]	-3.0222 ** [0.05]	
キャリア・コンサルティング		4.4639 [0.21]	4.4466 [0.22]	
教育訓練休暇制度		2.6217 [0.23]	2.5040 [0.26]	
自己申告制度		3.0731 [0.14]	3.0220 [0.15]	
正社員への転換制度		-1.5931 [0.18]	-1.5359 [0.21]	
フレックスタイム制度		2.4958 [0.14]	2.4601 [0.16]	
長期休暇制度		-0.5469 [0.67]	-0.4599 [0.73]	
職業能力評価 (処遇反映)				-0.5421 [0.48]
HRM1				-0.4511 [0.57]
HRM2				1.8806 * [0.07]
HRM3				3.4048 [0.10]
HRM4			0.5108 [0.64]	
Constant	24.7161 *** [0.00]		28.0065 *** [0.00]	30.1135 *** [0.00]
Observations	745	738	734	725
F stats	3.602	3.277	3.300	3.274
F test	0.000	0.000	0.000	0.000
R-squared	0.157	0.189	0.189	0.176

注：図表 15 注 1 参照。(#)がついている変数は、非正社員についての情報をさす。HRM に関する変数は、非正社員に対して導入されている制度をさす。

附表 18 Off-JT 受講時間の規定要因についての分析（トビット推定法、係数）

データ：マッチングデータ、正社員と非正社員をプールしたサンプルおよび正社員サンプル

	(1) プール	(2) プール	(3) 正社員	(4) 正社員	(5) 正社員
正社員ダミー	10.6529*** [0.002]	5.0757 [0.225]			
男性ダミー	9.3108*** [0.000]	10.0751*** [0.000]	10.6005*** [0.000]	11.5586*** [0.000]	11.2857*** [0.000]
年齢	-3.7228*** [0.000]	-3.7536*** [0.000]	-3.4728*** [0.000]	-3.4859*** [0.000]	-3.4247*** [0.000]
年齢の 2 乗 / 100	3.6279*** [0.000]	3.8219*** [0.000]	3.1234*** [0.002]	3.3188*** [0.002]	3.2261*** [0.002]
勤続年数	-0.2802 [0.390]	-0.5184 [0.129]	-0.4526 [0.226]	-0.7007* [0.076]	-0.6658* [0.087]
勤続年数の 2 乗 / 100	0.6226 [0.483]	0.7055 [0.446]	1.2739 [0.213]	1.3392 [0.213]	1.3560 [0.204]
専修・短大・高専卒	0.5526 [0.827]	0.7566 [0.769]	-1.6094 [0.580]	-1.4362 [0.630]	-1.2744 [0.669]
大学卒	5.7450*** [0.004]	5.4989*** [0.006]	5.8005*** [0.006]	5.5235** [0.010]	5.9817*** [0.006]
大学院卒 (基準：中・高卒)	14.3729** [0.012]	12.6104** [0.027]	14.3354** [0.014]	12.6960** [0.030]	12.9528** [0.029]
係長、主任、職長相当職	8.5004*** [0.000]	8.6068*** [0.000]	9.3920*** [0.000]	9.5298*** [0.000]	9.2438*** [0.000]
課長相当職	13.0996*** [0.000]	14.1286*** [0.000]	14.5230*** [0.000]	15.3928*** [0.000]	14.6468*** [0.000]
部長相当職 (基準：役職なし)	13.6846*** [0.001]	16.1225*** [0.000]	15.5113*** [0.000]	17.7296*** [0.000]	16.2590*** [0.000]
専門・技術	19.7383*** [0.000]	19.8042*** [0.000]	19.1837*** [0.000]	19.2175*** [0.000]	19.2326*** [0.000]
管理	7.6462*** [0.006]	6.5701** [0.021]	7.1559** [0.013]	6.2230** [0.035]	6.5640** [0.026]
販売	11.4478*** [0.000]	11.1371*** [0.001]	9.6224*** [0.007]	8.9829** [0.012]	9.1951** [0.011]
サービス	4.3206 [0.258]	4.6933 [0.223]	3.7407 [0.430]	4.5334 [0.345]	4.2300 [0.379]
保安・運輸・通信	4.9790 [0.206]	6.9221* [0.086]	2.1665 [0.622]	4.8077 [0.281]	5.5852 [0.218]
生産工程・労務	2.0965 [0.461]	2.2312 [0.440]	2.4776 [0.421]	2.6090 [0.405]	2.3377 [0.458]
その他 (基準：事務)	-14.3709*** [0.004]	-14.0767*** [0.008]	-11.8070** [0.029]	-11.4070** [0.049]	-11.5098** [0.046]
自己啓発実施の有無	31.3370*** [0.000]	29.7464*** [0.000]	31.1163*** [0.000]	29.5772*** [0.000]	29.5862*** [0.000]
50-99	-0.0004 [1.000]	-0.9805 [0.710]	1.2899 [0.653]	0.4239 [0.882]	0.4042 [0.890]
100-299	5.6920** [0.023]	2.6511 [0.290]	5.1765* [0.055]	1.9207 [0.477]	2.1103 [0.443]
300-999	12.2642*** [0.001]	6.7602* [0.055]	11.5903*** [0.003]	5.7023 [0.130]	6.5423* [0.096]
1000- (基準: 30-49)	16.7497*** [0.000]	12.2046*** [0.002]	16.1806*** [0.000]	11.5801*** [0.005]	11.6730*** [0.006]
大規模企業ダミー	10.0556*** [0.000]	3.5308 [0.108]	9.6609*** [0.000]	2.4254 [0.339]	3.2136 [0.201]
建設業	-5.9982** [0.035]	-4.1100 [0.156]	-6.9632** [0.018]	-5.0168* [0.095]	-4.8419 [0.113]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	2.9297 [0.360]	2.5929 [0.418]	2.6313 [0.440]	2.0083 [0.553]	3.3218 [0.342]
情報通信	3.9483 [0.425]	-0.2329 [0.962]	4.1708 [0.418]	0.3574 [0.944]	2.6002 [0.619]

卸・小売業、飲食店	1.2224 [0.693]	-2.0508 [0.510]	0.6524 [0.846]	-3.2050 [0.345]	-2.3884 [0.490]
金融保険・不動産業	-1.8270 [0.638]	-4.0684 [0.281]	-1.3461 [0.747]	-3.7022 [0.359]	-2.7259 [0.519]
医療・福祉、教育・学習支援業	5.7308 [0.229]	3.0496 [0.519]	8.8433 [0.102]	5.9514 [0.267]	7.0479 [0.209]
宿泊、その他のサービス業 (基準: 製造業)	0.4764 [0.892]	-1.1173 [0.743]	0.2399 [0.951]	-1.4272 [0.704]	-0.8915 [0.822]
非正社員比率	-0.0301 [0.399]	0.0217 [0.553]	-0.0403 [0.301]	0.0204 [0.610]	0.0207 [0.609]
女性比率(#)	-0.0308 [0.552]	-0.0288 [0.585]	-0.0372 [0.526]	-0.0384 [0.522]	-0.0419 [0.484]
離職率(#)	-0.1598 [0.130]	-0.0104 [0.922]	-0.3039** [0.033]	-0.1367 [0.347]	-0.1429 [0.323]
都道府県別失業率	-1.0817 [0.192]	-1.4946* [0.088]	-0.7404 [0.407]	-1.0940 [0.246]	-1.0891 [0.236]
部下育成能力の評価		1.6203 [0.116]		1.1541 [0.297]	
職業能力評価		1.4697 [0.418]		1.2621 [0.520]	
目標管理制度(#)		4.6387** [0.029]		4.9542** [0.035]	
キャリア・コンサルティング		6.3955** [0.041]		6.5899* [0.052]	
教育訓練休暇制度(#)		0.3905 [0.872]		-0.6196 [0.812]	
自己申告制度(#)		6.0559*** [0.005]		5.8676** [0.010]	
社内公募制度(#)		4.9857** [0.034]		5.7877** [0.016]	
専門職制度(#)		3.1081 [0.141]		3.3172 [0.122]	
裁量労働制(#)		-6.1636** [0.026]		-5.9593** [0.033]	
フレックスタイム制度(#)		3.6376* [0.098]		3.0668 [0.198]	
短時間勤務制度(#)		5.0222*** [0.009]		5.4829*** [0.005]	
正社員への転換制度(#)		-0.3566 [0.932]			
長期休暇制度(#)		1.0707 [0.628]		1.5291 [0.517]	
在宅勤務制度(#)		9.2691 [0.112]		8.9049 [0.128]	
HRM1(#)					2.0604* [0.093]
HRM2(#)					5.3430*** [0.000]
HRM3(#)					2.2109** [0.014]
HRM4(#)					2.5847 [0.177]
Constant	34.3174** [0.013]	27.0425* [0.063]	42.5877*** [0.009]	30.1030* [0.077]	31.4828* [0.062]
Observations	5838	5704	5094	4967	4909
Chi-square test	0.028	0.030	0.000	0.000	0.000
Log Lik	-18997.044	-18428.804	-17521.270	-16979.088	-16837.032
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注：図表 15 注 1 参照。(＃)がついている変数は、(1)～(2)では正社員については正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度を、非正社員については非正社員についての情報または非正社員に対して導入されている制度をさす。(3)～(5)では正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度をさす。

附表 1 9 Off-JT 受講時間の規定要因についての分析 (トビット推定法、係数)

データ: マッチングデータ、非正社員サンプル

	(1) 非正社員	(2) 非正社員	(3) 非正社員	(4) 非正社員
男性ダミー	-0.3975 [0.914]	-0.2283 [0.950]	0.2192 [0.954]	-0.7998 [0.831]
年齢	-3.0268*** [0.003]	-3.0110*** [0.001]	-3.0494*** [0.001]	-3.2062*** [0.001]
年齢の 2 乗 / 100	3.4330*** [0.004]	3.4542*** [0.002]	3.4693*** [0.002]	3.6889*** [0.002]
勤続年数	-0.0617 [0.886]	-0.1212 [0.768]	-0.0962 [0.817]	-0.1181 [0.778]
勤続年数の 2 乗 / 100	0.1044 [0.942]	0.1989 [0.885]	0.1043 [0.939]	0.1735 [0.901]
専修・短大・高専卒	7.2364** [0.016]	5.8154** [0.041]	5.8121** [0.043]	6.0726** [0.039]
大学・大学院卒 (基準: 中・高卒)	-1.4619 [0.696]	-1.9732 [0.603]	-1.9963 [0.597]	-0.6965 [0.847]
役職ありダミー	1.4777 [0.785]	-0.8798 [0.867]	-1.0182 [0.849]	-0.0245 [0.996]
専門・技術・管理	17.2334*** [0.009]	17.3470*** [0.006]	18.0146*** [0.005]	17.3212*** [0.006]
販売・サービス	7.5750** [0.025]	8.3219** [0.015]	8.7050** [0.013]	7.6436** [0.023]
保安・運輸・通信、生産工程・労務、その他 (基準: 事務)	-0.1106 [0.977]	-0.7397 [0.851]	-0.4364 [0.912]	-1.1507 [0.768]
自己啓発実施の有無	22.5651*** [0.000]	21.5402*** [0.000]	21.5214*** [0.000]	21.3011*** [0.000]
50-99	-9.5423** [0.027]	-11.9744*** [0.005]	-11.6860*** [0.006]	-12.7487*** [0.004]
100-299	1.3201 [0.745]	-0.7079 [0.860]	-0.8696 [0.832]	-2.0633 [0.609]
300-999	2.6541 [0.549]	0.2706 [0.953]	0.0149 [0.997]	-0.8158 [0.853]
1000- (基準: 30-49)	20.5178* [0.056]	19.9342** [0.041]	19.7626** [0.044]	19.6121** [0.047]
大規模企業ダミー	6.4949** [0.020]	4.7283* [0.092]	5.3860* [0.061]	5.0183* [0.072]
建設業	6.7780 [0.522]	1.7464 [0.869]	2.0316 [0.847]	4.2044 [0.673]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸	8.3731* [0.090]	9.9059* [0.052]	9.8895* [0.055]	7.8337 [0.128]
情報通信	-5.8755 [0.628]	-36.6160** [0.034]	-34.7010** [0.045]	-27.5544* [0.064]
卸・小売業、飲食店	2.6291 [0.542]	-0.1442 [0.973]	0.0006 [1.000]	0.5691 [0.893]
金融保険・不動産業	-4.1294 [0.491]	-6.7874 [0.283]	-6.9812 [0.265]	-6.3605 [0.310]
医療・福祉、教育・学習支援業	-1.7290 [0.794]	-3.5773 [0.594]	-3.3968 [0.618]	-3.4527 [0.602]

宿泊、その他のサービス業 (基準: 製造業)	5.9018 [0.172]	4.9458 [0.246]	5.2629 [0.228]	4.7093 [0.270]
非正社員比率	0.0085 [0.877]	-0.0099 [0.857]	-0.0140 [0.801]	0.0078 [0.889]
女性比率(#)	0.0006 [0.995]	-0.0122 [0.883]	-0.0155 [0.853]	-0.0239 [0.780]
離職率(#)	0.0526 [0.584]	0.0435 [0.645]	0.0491 [0.607]	0.0657 [0.490]
都道府県別失業率	-1.2747 [0.296]	-2.7043** [0.035]	-2.6893** [0.036]	-2.1354* [0.089]
部下育成能力の評価		2.9614** [0.042]	3.0852** [0.036]	
職業能力評価		4.3071 [0.164]		
目標管理制度(#)		-2.2416 [0.505]	-2.4821 [0.465]	
キャリア・コンサルティング(#)		6.5240 [0.251]	6.6071 [0.252]	
教育訓練休暇制度		5.0160 [0.263]	3.5917 [0.436]	
自己申告制度(#)		5.9002 [0.127]	5.0219 [0.201]	
正社員への転換制度(#)		-1.6209 [0.540]	-1.2696 [0.637]	
フレックスタイム制度(#)		7.5107** [0.045]	6.5793* [0.096]	
長期休暇制度(#)		-1.7767 [0.617]	-1.0581 [0.768]	
職業能力評価 (処遇反映)			3.7306 [0.157]	
HRM1(#)				1.4276 [0.431]
HRM2(#)				0.3815 [0.839]
HRM3(#)				4.6531* [0.056]
HRM4(#)				5.7080 [0.131]
Constant	34.0682* [0.063]	32.5499* [0.065]	34.2323* [0.054]	43.1931** [0.020]
N	745	738	734	725
Log Lik	-1371.398	-1332.797	-1319.274	-1331.131
Pseudo R-squared	0.060	0.071	0.071	0.066
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000

注：図表 15 注 1 参照。(#)がついている変数は、非正社員についての情報をさす。HRM に関する変数は、非正社員に対して導入されている制度をさす。

資料

ここでは非正規労働者の企業内訓練の機会に関する研究を概観する。特に就業形態の違いが企業内訓練の機会へ与える影響について注目する。なお以下では雇用期間の定めずに雇われている者を正社員とし、正社員以外の労働者全体を非正規労働者とする。また非正規労働者のうちパート、アルバイト、契約社員、嘱託のように勤務先の企業に直接雇用される者を非正社員と呼び、派遣社員や請負労働者を外部労働者と呼ぶ。

はじめに非正社員の能力開発の現状を確認する。能力開発基本調査（平成 19 年度）によると、「OFF-JT」、「計画的 OJT」、「自己啓発支援」を正社員に実施する事業所の割合は、それぞれ 77.2%、45.6%、79.7%である¹。一方、非正社員に対するそれらは 40.9%、18.3%、48.4%と正社員と比べ、訓練機会が少ない。また OFF-JT を受講した者の割合は正社員が 55.3%、非正社員が 27.6%と受講した割合は約半分となっている。一般に非正社員は正社員に比べ、企業内訓練を受ける機会が少ないと言える。ただし、これらは調査対象すべての事業所や労働者についての正社員と非正社員との平均的な企業内訓練機会の違いである。正社員と非正規労働者との間には、労働時間や携わる業務やその責任など、仕事に関する属性が異なることが多い。企業と労働者の両者にとって、これら仕事属性の違いは、職務を遂行する上での訓練の必要性や、訓練から得られる収益が異なるだろう。そのために企業内訓練の機会に違いが生じることも予想される。その他にも企業内訓練機会に影響する要因として、勤め先の企業規模や産業、労働者個人の年齢や勤続年数などが考えられる。

構成は次のとおりである。1 節は企業内訓練の規定要因について、正社員か非正規労働者かという雇用形態による訓練受講機会の違い、またどのような企業が訓練を実施するかを分析している研究を取り上げる。さらに非正規労働者のなかでの訓練機会の違いに焦点をあてた研究もみていく。2 節では企業内訓練の促進を考える際に訓練の受講と実施の構造を知ることの重要性を指摘し、調査票の設問を工夫することで訓練を受講する側と実施する側との識別を試みた研究を紹介する。

なお取り上げる主な実証研究の概要については付表にまとめた。

¹ 能力開発基本調査に非正社員への教育訓練の実施に関する設問が加わったのは平成 17 年度調査からである。それ以前の非正社員の能力開発の状況について知ることができる調査は、就業形態の多様化に関する総合実態調査（厚生労働省、1987, 1994, 1999, 2003, 2007 年）とパートタイム労働者総合実態調査（厚生労働省、1990, 1995, 2001, 2006 年）がある。前者について、事業所の能力開発の実施状況がわかるのは 1987, 2003 年調査。労働者個人が企業内教育訓練を受けたかがわかるのは 1987 年のみ。その他の年では個人票の設問が「現在（教育訓練を）活用している、または、今後活用したい」という形式のために、教育訓練を受けている人と受けたい人が含まれてしまう。2007 年調査の詳細は執筆時点ではまだ公開されていない。後者は、1995, 2001, 2006 年調査の事業所票に能力開発の状況を問う設問がある。なお OJT については調査年で OJT の説明が若干異なる。両調査とも間隔をあげ不定期に実施され、調査年によって調査項目や設問文・用語の説明が異なるために、分析や経年的な比較には注意が必要である。

1. 非正規労働者の企業内訓練機会に関する研究のレビュー

1. 1 雇用形態による企業内訓練機会の違いを取りあげた先行研究

非正規労働者（非正社員）の定義は各種法律・調査・保険の対象などによって様々である。一般的に非正規労働者の特徴として、雇用期間に定めがある、週あたりの労働日数や時間が正社員に比べて短い、職場での呼称がパート・アルバイト、などがあげられる。そこで以下で紹介する労働者の企業内訓練受講の規定要因の分析において、主に正社員か否かというダミー変数のほかに、有期雇用契約ダミーや週の労働時間などが規定要因としての効果の有無を中心に、雇用形態による企業内訓練機会の違いを見ていく。

(1) 戸田・樋口 (2005) 企業内訓練に関する様々な実証研究を行っている²。分析には「慶応義塾家計パネル調査 (KHPS)」と「消費生活に関するパネル調査 (家計研パネル)」の 2 種類の個人調査データそれぞれを用いている³。企業内訓練の規定要因分析は、企業内訓練の受講の有無を表すダミー変数を被説明変数としたプロビット分析で推定している⁴。

雇用形態の違いで訓練機会に差があるかをみるために、雇用形態（正社員、嘱託、パート・アルバイト）と労働時間（35 時間未満、35-49 時間未満、49 時間以上）に注目する。家計研パネルの推定結果は、どの期間のサンプルでも正社員に比べ嘱託、パート・アルバイトといった非正社員は企業内訓練受講の機会が少ない。また週の労働時間について、1994-96 年サンプルの推定を除き、35 時間未満の労働者は 35-49 時間未満の労働者に比べ訓練機会が少なくなる⁵。しかし KHPS の推定結果では、男女プールしたサンプルも男女別サンプルでも雇用形態と労働時間ともに統計的に有意な違いがない⁶。両方の調査による分析を比較するために、KHPS（女性サンプル）と家計研パネル（全期間プール）とのその他の変数に関する推定結果を比べる。統計的に有意である変数は学歴（大卒以上ダミー）と企業規模ダミーであ

² 大きく 4 つ分析している。1. 企業での教育訓練・研修の受講の有無を被説明変数としたプロビット分析で、企業内訓練の規定要因の分析。2. 入社 1 年以内のサンプルを対象に、時間あたり賃金率の対数を被説明変数として推定した賃金関数において「企業訓練受講中ダミー」や「企業訓練受講後ダミー」などの効果から訓練費用を労働者が負担しているかどうか。3. 企業内訓練を今年受講したかどうかによって、調査対象者が 1 年後あるいは 2 年後に離職しているかについてのプロビット分析から、企業内訓練の離職率への影響を分析。4. 企業内訓練が賃金を引き上げるかについて、固定効果モデルでの分析。

³ KHPS は 2004 年のクロスセクション・データであり、男女プールデータと男女別のサブサンプルそれぞれで推定している。家計研パネルは、女性のみを対象にした 1994-2002 年のパネルデータである。推定には全期間をプーリングしたものと、3 年ごとに分けてプーリングしてものを行っている。なおそれぞれの分析では産業ダミーと職種ダミーを含めた推定と含めない推定を行っているが、ここではそれらダミー変数を含めた分析結果についてみていく。

⁴ 調査の設問文から KHPS は家計研パネルと異なり、被説明変数に関して OFF-JT のみならず、計画的な OJT をも含んでいる可能性がある。その一方、KHPS では設問文から、教育訓練や研修を受ける場所がその回答者の勤務している会社や職場に限定されていると受け止めている可能性があり、教育訓練の実施場所を限定していない家計研パネルとはやや異なる点に注意が必要である。

⁵ Kawaguchi(2006)も家計研パネルの 1994-1998 年のサンプルを用いて、同様の分析をしている。異なる定式化であり、かつ説明変数に労働時間が含まれていないが、常勤の職員・従業者はそれ以外の労働者に比べて訓練を受ける確率が統計的に有意に高い。

⁶ その他の有意な変数である学歴と企業規模は符号の向きは同じであり、学歴が高いほど、また企業規模が大きいほど訓練を受ける確率が高くなる。

り、符号の向きも両調査の分析結果は同じである⁷。大卒以上であれば、また企業規模が大きいほど企業内訓練を受ける確率が高くなっている。

雇用形態に関して、家計研パネルによる分析では非正社員であることや短時間労働は訓練受講機会が少なくなるが、KHPS のそれらは統計的に有意な効果はなく、調査により結果が異なっている。論文中の使用データについての解説にも注意・言及がなされているように、2つの調査で訓練に関する設問文が異なるため、データを直接比較することができない。したがって調査票の設問文の違いから被説明変数に含まれる訓練の種類によるもの、もしくは調査対象の年齢や期間により、推定結果が異なる可能性に留意する必要がある。しかし両調査で雇用形態に関して統計的有意性に差があるものの、符号の向きは同じであり、統計的に有意であるその他の要因（学歴・企業規模）の効果は一致していることから、非正社員という雇用形態による企業内訓練機会が少なくなる傾向があるといえる。

（2）原（2007） 分析に用いている「働き方と学び方に関する調査」は、回顧的な質問形式によって1970年代前半まで遡った訓練受講状況の情報がある。そこから1970年代前半以降のOff-JT受講の規定要因と、それをさらに年代ごとに分析している。また2004年における上司や同僚による仕事上の指導やアドバイス（以下、仕事上の指導やアドバイス）とOff-JT受講について、労働者属性や企業属性ばかりでなく、職場環境を表す変数も加えて規定要因を分析している⁸。また分析では男女サンプルをプールしたデータと男女別のデータそれぞれでも推定がなされている。なお被説明変数のうち「仕事上の指導やアドバイス」はOJTの一種としてとらえている⁹。

ここでは2004年の男女のサンプルをプールしたデータの分析を取り上げる。「仕事上の指導やアドバイス」と「Off-JT」のダミー変数を被説明変数として、それぞれプロビット分析で規定要因を調べている¹⁰。雇用形態に関する変数はベースを非正規社員として、正社員（役職なし）、正社員（役職あり）の二つのダミー変数がある。

まず「仕事上の指導やアドバイス」の規定要因について、雇用形態に関する変数の係数は正であるが統計的に有意でない。他の変数として、職場環境を表す変数（社員不足、納期切

⁷ それぞれの学歴ダミーと企業規模ダミーのベースは調査ごとに異なる。KHPSの学歴ダミーのベースは高卒未満、企業規模ダミーのベースは100人未満。家計研パネルのそれぞれは中高卒と300人未満である。

⁸ 職場環境を表すダミー変数は、社員不足、納期切迫、連携して仕事、先輩が指導、若手の相談相手、キャリアデザインの相談機会の6つがある。

⁹ 仕事上の指導やアドバイスの定義は、設問において、上司や同僚が指導やアドバイスを「よくしてくれた」または「まあしてくれた」と回答した者を「仕事上の指導やアドバイスを受けた」とした。「あまりしてくれなかった」、「全くしてくれなかった」、「上司や同僚、仕事仲間はいない」のいずれかとした者を「仕事上の指導やアドバイスを受けなかった」としている。

¹⁰ 「仕事上の指導やアドバイス」の定義は、上司や同僚が指導やアドバイスを「よくしてくれた」または「まあしてくれた」と回答した者を「仕事上の指導やアドバイスを受けた」とし、逆に「あまりしてくれなかった」「全くしてくれなかった」「上司や同僚、仕事仲間はいない」のいずれかとした者を「仕事上の指導やアドバイスを受けなかった」とした。「Off-JT」の定義は、2004年1月から12月の1年間に、勤務先(会社)の指示で教育訓練を受けたか否かである。

迫、連携して仕事、先輩が指導、若手の相談相手、キャリアデザインの相談機会)の多くと自己啓発実施の有無が限界効果も大きく、統計的に有意である¹¹。職場環境を表す変数が仕事上の指導やアドバイスに影響を与える理由として、論文では以下の点を指摘している。社員不足の状態にあれば、上司や同僚が自身の時間や労力を指導・アドバイスに割くことが難しい状況になる。連携しての仕事は、職場の仕事の進め方によって指導が自然に必要なことを示している。また若手の相談相手やキャリアデザインの相談機会は、勤め先で制度化されているケースほど、指導やアドバイスが積極的に行われ、これら職場環境との相互補完性を示唆している。

一方「Off-JT」について、雇用形態に関する変数では正社員(役職あり)ダミーの限界効果が統計的に有意に正である。論文中ではこの効果の理由を、職場での制度として階層別研修のような Off-JT の存在が影響していると指摘している。仕事上の指導やアドバイスで影響が大きかった職場環境の変数6つのうち、統計的に有意であったのは「先輩が指導」のみであった。

それぞれの分析から、戸田・樋口論文と同様に、雇用形態が企業内訓練機会へ与える影響はあり、正社員に比べ非正規社員の訓練機会は少なくなる傾向がみられる。また企業内訓練機会の規定要因として雇用形態がかかわってくるか否かは、能力開発の内容(仕事上の指導やアドバイス、Off-JT)によっても違いが生じることがわかる。

(3) 佐野 (2007) 若年層の正社員と非正社員とのあいだに存在している企業内訓練の機会に差について、その差がどのような要因によるものかを検証している¹²。そして、それら要因を考慮すると雇用形態による企業内訓練の機会の差は見せかけの相関である可能性が指摘している。

ただし分析で用いられた被説明変数はこれまで扱ってきた訓練受講の有無ではなく、能力開発が進む条件を満たすか否かのダミー変数である。能力開発が進む条件とは以下(i)~(iii)の3つの設問の回答から構成したものである。(i)今の仕事を続けるうえで、あたらしい能力や知識を身につける必要がありますか(能力開発の必要性)¹³。(ii)仕事に役立つ能力や知識を身につける機会に満足していますか(能力開発の機会)¹⁴。(iii)仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか(能力開発の意欲)¹⁵。能力開発の必要性があり、かつ機会がある者

¹¹ 「仕事上の指導やアドバイス」を被説明変数とした分析では、「先輩が指導」はトートロジーになるために除かれている。「先輩が指導」を除いた5つの職場環境ダミー変数は「納期切迫」以外、すべて統計的に有意である。

¹² 分析対象は、農林漁業以外の民間の企業・事業所で働く20~34歳の雇用者。ただし非正社員には派遣労働者および学生アルバイトは含まない。

¹³ 能力開発の必要性について「つねに必要な」ないし「しばしば必要である」と回答した者を能力開発の必要性があるとした。

¹⁴ 能力開発の機会について「満足」「やや満足」ないし「どちらでもない」と回答した者を能力開発の機会があるとした。

¹⁵ 能力開発の意欲について「そう思う」ないし「ある程度そう思う」と回答した者を能力開発の意欲があるとした。

を「能力開発がすすむ仕事環境にある層」とした。つまり企業側が適切な能力開発の提供するような職場環境に労働者がいるかを表している。さらに能力開発がすすむ仕事環境にあり、かつ能力開発の意欲がある者を「能力開発がすすむ条件を満たす層」とした。能力開発の環境が整っていたとしても、労働者本人の意欲がなければ、能力開発の取り組みは非効率、もしくは無意味ものになる。そのため論文では、能力開発の環境が整い、労働者の意欲がある状態ならば、実際に能力開発が円滑に進んでいるとみなし、その規定要因を分析している。

具体的には被説明変数を「能力開発がすすむ条件を満たす層」としたロジットモデルで、雇用形態（フルタイム非正社員ダミー、パートタイム非正社員）を含めた説明変数について、規定要因を分析している。

その推定結果は、職種や企業規模、労働組合の有無、学歴、性別・婚姻状況、年齢に加えて、勤続年数と担当業務の技能水準をコントロールすると、雇用形態を表す2変数の係数はともに統計的有意性はなく、正社員と比べて、フルタイム非正社員とパートタイム非正社員ともに能力開発がすすむ条件を満たしていないとはいえない¹⁶。この推定式の説明変数から担当業務の技能水準を除いた推定もしており、その結果はパートタイム非正社員の能力開発が進む条件を満たす確率が正社員と比べて有意に低くなる。また担当業務の技能水準を被説明変数にした重回帰分析でその規定要因を調べており、パートタイム非正社員であることが負に有意でその係数も大きい。これらからパートタイム非正社員の場合、高い技能を要する仕事を担当することが少ないことが、能力開発を制約する大きな要因になっている可能性を指摘している。なお「能力開発がすすむ仕事環境にある層」であるか否かのダミー変数を被説明変数としたロジットモデルによる分析でも同様に、雇用形態による統計的に有意な差はなく、説明変数「担当業務の技能水準」を除いた推定ではパートタイム非正社員ダミー変数の係数が統計的に有意に負になることが示されている。

紹介した他の先行研究と異なり、佐野論文では正社員であるか、非正社員であるかは、労働者の技能形成に対して決定的な影響を与えているとは必ずしもいえないと、結論づけている。ただしそれら結果の違いを検討する際に、留意点が2つある。一つは、佐野論文で重要な説明変数としている担当業務の技能水準についての情報を他の先行研究が含むか否かという点、もう一つは他の研究と被説明変数の定義が若干異なる点である。特に後者の被説明変数に関して佐野論文で用いている「能力開発がすすむ条件を満たす層」は、よい仕事環境で実際に充実した能力開発が行われた労働者を表し、その労働者の集合は（厳密ではないが）他の先行研究における企業内訓練受講した労働者の集合の部分集合のようになっている。す

た。

¹⁶ 担当業務の技能水準は「もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか」に対して、「1ヶ月未満」、「1ヶ月～半年未満」、「半年～1年未満」、「1年～2年未満」、「2年～3年未満」、「3年～5年未満」、「5年～10年未満」、「10年以上」の各選択肢を月換算の中央値を変数にしたもの。ただし10年以上は120の数値をあてた。

なわち佐野論文では、充実した能力開発の充足と雇用形態の間の関係に着目している点で他の先行研究との違いがある。

次に雇用形態による企業内訓練の機会の違いに関する海外の研究を2つ紹介する。一つはこれまで紹介した日本の先行研究と同様に、雇用形態の違いが訓練機会への規定要因となっているかを分析している Arulampalam and Booth(1998)、もう一つはブラインダー分解を応用した手法で、企業内訓練機会の違いを仕事属性や個人属性によるものと雇用形態によるものとに分解し、分析している Jonker and Grip(1999)である。

(4) Arulampalam and Booth (1998) 柔軟な雇用形態と企業内訓練受講の関係をイギリスのデータを用いて分析している。より柔軟な労働市場のもとでは、企業は制度や組合活動から制約を受けず経済環境の変化に応じて事業を転換でき、労働者も自身の職業生活を通じ必要に応じた訓練や再訓練によって知識・技能への需要変化に適用できるという側面がある。それらが両立するのであれば、経済の動きに素早く順応できる労働市場となりえる。しかし、雇用の柔軟性により労働者の雇用期間・労働時間の短縮を通じて訓練投資の収益が低く評価され、訓練投資が抑えられてしまうとすれば、柔軟な雇用形態が広がることは長期的な経済活動に弊害をもたらす。この問題意識のもと、イギリスの家計を対象にした1991-5年のパネルデータ(British Household Panel Survey)を用いて、企業内訓練の受講に柔軟な雇用形態を表す3つの変数、有期雇用契約ダミー、パートタイム(30時間以下)ダミー、組合の団体協約適用なしダミー、が企業内訓練受講にどのような影響を与えるかを変量効果プロビットモデルで、サンプルを男女別に分け推定している¹⁷ ¹⁸。推定結果で、それら3つの変数は負に統計的に有意であり、論文中では柔軟な雇用形態と企業内訓練機会を受ける機会はトレードオフの関係があると解釈している。

(5) Jonker and Grip (1999) 正社員と非正社員との企業内訓練機会の違いを、ブラインダー分解を応用し、労働者属性や仕事属性の違いによる部分と係数の違いによる部分に分解している。

分析に用いられたブラインダー分解の応用を簡単に説明する。以下の式の左辺は正社員と非正社員の訓練受講確率の差を表し、それを右辺のように分解できる。

¹⁷ 企業内訓練受講のダミー変数には次のように定義している。「昨年9月1日から一年間で、仕事の一環で何らかの教育訓練や研修を受けましたか」の質問に yes と答えた人の中から、さらに訓練の内容について (a) 現在の仕事を始めるために役立つ、(b) 現在の仕事での技能を増やす、(c) 現在の仕事での技能を向上、(d) 将来のやるかもしれない仕事の準備、(e) 一般的な技能を磨く、と質問した。現在の仕事に関する技能に関心があるため、(b) や (c) を回答した人を、現在の仕事に関する企業内訓練受講ダミーが1の被説明変数としている。

¹⁸ 組合の団体協約適用なしダミーとは、設問「あなたの職場に、あなたと同じような仕事をする人々のために、賃金や労働条件などを交渉する経営者側に認められた労働組合、またはそれに類似する職員組合はありますか」に対して、No と答えた人が1である。

$$\Phi(X_p \beta_p) - \Phi(X_f \beta_f) = \left(\Phi(X_p \beta_p) - \Phi(X_f \beta_p) \right) + \left(\Phi(X_f \beta_p) - \Phi(X_f \beta_f) \right)$$

ただし X_p , X_f は正社員の属性と非正社員の属性、 β_p , β_f はそれぞれの係数であり、また $\Phi(\cdot)$ は分布関数を表す¹⁹。右辺の第一項は正社員と非正社員間の属性の違いによる訓練機会の格差、第二項は係数の違いによる格差である。第二項の係数による格差とは、ある属性 X_f の非正社員が正社員の企業内訓練を受ける構造（係数が β_p ）で評価した訓練受講確率と、非正社員のその構造（係数が β_f ）で評価した訓練受講確率との差を意味している。つまりそこに差が生じているなら、正社員と非正社員間にある企業内訓練からの得られる収益について、正社員と非正社員間で企業による評価が違っていると解釈できる。もし第二項の割合が大きければ、労働者属性や仕事属性が同じであっても非正社員という雇用形態であるという理由から企業内訓練の機会が少なくなる割合が大きくなることになる。計算には、企業内訓練受講についての適切な確率モデルを正社員と非正社員それぞれ推定し、係数の推定値を用いて上式の各項の推計値を求める。

推計にはオランダのデータ(Dutch OSA biannual labour supply survey 1994)を用いている。なお論文中において雇用形態の違いは、無期雇用契約と有期雇用契約のグループに分けて推計している。ただし無期雇用契約のグループの定義は、通常は無期雇用契約の労働者の他に、有期契約であっても無期雇用のように更新が見込まれる労働者は無期雇用契約のグループに含まれている。推定結果は、企業内訓練機会の違いのうち労働者属性・仕事属性による部分が 62.6%、雇用形態の違いによる部分が 37.4%と推計された。この分析における非正社員は雇用期間が無期か有期かの違いにあるので、労働者が流動的な雇用契約であるために企業は訓練実施に消極的になると解釈している²⁰。

海外の研究の一例や異なるアプローチによる分析でも、雇用形態による企業内訓練の機会に違いが生じていることがわかる。

1. 2 企業内訓練実施に対する雇用形態の影響を取りあげた先行研究

これまでは個人調査のデータから労働者個人の企業内訓練受講の有無を被説明変数とした分析から、雇用形態による企業内訓練機会の違いについて分析を見てきた。本小節では企業調査のデータから、どのような企業が企業内訓練を実施するかの規定要因について分析している研究を取り上げる。

¹⁹ 通常のブラインダー分解は、被説明変数に賃金を用いて、人種や性別による差別の指標を作るのに用いられる。なおブラインダー分解は、物価指数などのラスパイレズ指数やパーシェ指数にあるように、基準をどちらに設定するかで、その値が変わる問題があることには注意が必要である。つまり上の式では $\Phi(X_p \beta_p)$ を用いて分解するとその値が変わる。

²⁰ 企業側でなく労働者自身が訓練を好まない可能性もあるが、ブラインダー分解の前の分析で、企業は正社員と比べて、非正社員に対して訓練投資する意志があまりないことが確認されているため。

(6) 小杉 (2006) 能力開発基本調査の平成 16 年度版の企業票データを用いている。被説明変数を「OFF-JT を実施」、「計画的な OJT を実施」、「OFF-JT または計画的 OJT を実施」のそれぞれについてロジットモデルで推定し、企業が行う能力開発の実施に影響を及ぼす要因を分析している。説明変数の正社員比率 (=正社員/従業員) は、どの推定式でも統計的に有意でありオッズ比が 1 よりも大きい。つまり非正社員が増加すると企業が能力開発の実施を抑える傾向がある。この推定結果から、正社員に比べ離職する確率が高い非正社員に対する訓練実施は、企業にとって負担した訓練費用を回収し収益をあげる見込みが低いために、企業による訓練は非正社員比率の増加によって抑制されることを反映していると解釈している。

(7) 黒澤・大竹・有賀 (2007) 製造業に属する生産事業所 (工場) を対象にした調査データを用いて、生産事業所が行う訓練の強度の決定要因を分析している。すなわち被説明変数として Off-JT 費用 (内部費用のみ: 対数) と生産技能職 1 人あたり OJT 時間を用いている。前者は授業料や外部講師謝礼のような外部の経費を除き、機会費用を含む Off-JT の内部費用である。後者は OJT を施す主体と予想される監督職の時間配分のうち、部下を直接指導・注意に要する時間を OJT の時間として、監督職比率と従業員数から OJT 総投資時間数を計算し、OJT を受ける主たる対象と考えられる生産技能職 1 人あたり時間数を求めたものである。

なお論文では企業の人的資源管理の諸策と企業内訓練の関係を明らかにすることを目的の一つとしている²¹。各企業の人的資源管理策(HRMP)と訓練政策の特徴をクラスター変数で代表させ、それらを説明変数として用いている。具体的には 22 項目の人的資源管理の政策について、採用しているかをどうかからクラスター分析を行い、6 つにグループ化したダミー変数を作成している²²。企業の訓練政策についても、訓練施策全体の特徴に関する 4 つの質問の結果からクラスター分析で 5 つのグループに分けたダミー変数を作成している。そして Off-JT と OJT を被説明変数とした OLS の推定に対して、HRMP ダミーを含めた推定式と訓練政策ダミーを含めた推定式とを別々に推計している。ただし、これらダミー変数が内生変数である可能性も考慮して、内生性が疑われる HRMP ダミーと訓練政策ダミーを除いた推定と、被説明変数に「創意工夫のための会合 (生産技能職 1 人あたり時間)」と「HRMP クラスター」とを加えた 4 本の推定式を SUR で推計している。それらの結果から、HRMP ダミーと訓練政策ダミーを加えた最初の OLS での推定結果はほぼ安定していることが確認された。HRMP や訓練政策のダミー変数の推定結果について、Off-JT の強度はそれらの充実にしたがっ

²¹ 研究ごとに訓練の範囲や強度の定義に違いはあるものの、先行研究において企業内訓練と人的資本管理施策との間には補完的な関係がみられる (Lynch and Black(1998)、Frazis et al.(2000)、Kurosawa(2001))。

²² クラスター分析でグループ化された 6 つのクラスターをもとに、1~6 の値を割り振った HRMP クラスター変数も作成した。おおまかに、この変数の値が大きくなるほど HRMP の全体的な充実度が高くなるようになっている。

て高まる傾向が見られる。一方で、OJTの強度に対してはほとんど影響が見られない。

雇用形態と関係が深い変数として平均離職率と労働組合ダミーがある²³。両変数とも雇用形態を直接示す変数ではないが、ここでは雇用の柔軟性の特徴を表しているとみなす。つまり平均離職率が高い企業は流動的な労働者が多く、労働組合がある企業は雇用の流動性が比較的低いと考えられる。推定結果は、平均離職率がOff-JTの強度とOJTの強度へ与える影響は統計的有意性がない。労働組合ダミーはOff-JTの強度に正で統計的に有意である。一方でOJTの強度には負の影響があるが、必ずしも統計的に有意ではない。論文中ではこれら2つの変数について詳しく検討はしていないが、推定結果から企業は労働者の流動性が高まることに対してOff-JTの強度を抑えることはあるが、OJTの強度にはあまり影響がないと言える。なお論文中ではOJTの強度に対する様々な決定要因の分析結果が先行研究の主張と異なることに関して、Hidden Quality Difference、訓練成果のタイムラグ、先行研究がケーススタディであり定量的な分析ではないことなど取り上げ議論をし、今後の研究課題としている。

本小節で取り上げた両論文の分析では説明変数が異なる（正社員比率と平均離職率・労働組合ダミー）ものの、Off-JTを企業が実施する確率に差が生じる理由は、労働者の流動性の高さにあるという点で共通している。

1. 3 非正規労働者内での企業内訓練機会の違いを取りあげた先行研究

これまで雇用形態や短時間労働・有期雇用契約・雇用の流動性といった特徴が、企業内訓練受講や実施の確率に影響を持つ研究を見てきた。本小節では、非正規雇用の労働者内においても企業内訓練機会の違いが存在している点に着目している研究を紹介する。

(8) 黒澤・原 (2008) 能力開発基本調査（平成18年度）の事業所票と個人票を用いて分析している。分析対象は直接雇用の非正社員である。非正社員であっても職務内容や将来的展望などが若年層と中高年層とでは大きく異なる可能性が高いため、正社員と非社員をそれぞれ性別（男・女）と年齢別（若年・中高年）から4つに分類し、能力開発実施状況の実態をみている²⁴。OFF-JT受講や自己啓発実施の比率や実施比率について、正社員と非社員との間ばかりでなく、非社員のなかの4分類でもその違いが現れる。さらに労働者属性（学歴、勤続年数など）や事業所属性（規模、業種など）ごとに分けて、4分類の受講・実施比率を比べたところ、一例として、非社員の男性若年・女性若年ともに勤続年数別のOFF-JT受講比率は勤続年数が長くなるほど減少する傾向が顕著にみられるが、非社員の男性中高

²³ 推定式に含まれる説明変数の従業員1人あたり年間総労働時間も雇用形態と関係のある変数として考えられるが、分析対象が生産事業所（工場）であるため、従業員1人あたり年間総労働時間は総労働時間数とともに短期の景気変動を表す指標として用いている。したがってここでは雇用形態に関する変数とは考えない。

²⁴ 能力開発支援の政策的対象となる人たちに分析対象を絞るために、全労働者のサンプルから60歳以下にサンプルを限定し、在学中であると思われるサンプルを除外されている。

年・女性中高年は必ずしも同じ傾向ではないというように、非正社員の中にもそれぞれ特徴があり一様ではないことを明らかにしている。

(9) 佐野 (2004) 事業所調査の「若年労働者の採用方法の多様化と人材育成に関するアンケート」を用いて、30歳以下の非正社員を中心にキャリア形成や教育訓練の機会の実態を分析している。OJTの機会をみるため、若年層に対する仕事の割り振り方を調べた。そこから若年層の非正社員に対する仕事の割り振り方は正社員に比べて限定される傾向にあったが、若年層の非正社員でも本人の能力や意欲に応じてOJTの機会が多様化している実態を明らかにした。一部例をあげると「育成のため積極的に高度な仕事を割り振る」は、正社員53.5%、特に優秀な非正社員20.2%、普通の非正社員5.4%。「補助的な仕事を割り振る」ではそれぞれ0.0%、2.3%、31.8%となっている。

(10) 佐野 (2006) 個人調査の「日本人の働き方調査」を用いて、能力開発の状況に加え、能力開発の充実度が20～34歳までの若年層雇用者の仕事に関する意識へ与える影響について分析している。具体的には先に紹介した佐野(2007)で定義された「能力開発がすすむ条件を満たす層」を「能力開発充実型」として、それ以外を「能力開発非充実型」とに分類した。分析結果から、雇用形態にかかわらず能力開発が充実している層ほど、担当する仕事の技能水準が高く、自身の技能が他社で通用することへの自信があり、現在の会社での勤続を希望し、仕事への満足度や今後の仕事や生活への見通しを明るくとらえていることが多いことが確認された²⁵。また非正社員よりも正社員は能力開発が充実していることが多いものの、正社員と非正社員それぞれの就業形態のなかでも能力開発の充実度が異なる層があることが確認された。

次に紹介する研究はパネルデータの情報を活かし、非正社員のなかでもパネル調査期間中に正社員へ転換した非正社員を別グループとして分析している。

(11) Virtanen et al. (2003) パネルデータを用いて、正社員と非正社員のほかに「非正社員から正社員へ転換した社員（転換社員）」とに分け、それら労働者のあいだで訓練への参加、キャリアプランニングへの参加、訓練日数について差があるかを分析している^{26 27}。

分析にはフィンランドの公立病院のデータを用いているため、業種が非常に限られており、

²⁵ 論文では、さらに能力開発の充実は、就業形態にかかわらず、「仕事への満足度」や「今後の仕事や生活の見通し」に影響を与える重要な要因になっていることを確かめられた。関連する論文として、非正規労働者の将来の職業展望と能力水準の分析をしたものに小杉(2004)がある。

²⁶ 転換社員は96-97年において非正社員であり、98年または99年に正社員へ転換した労働者をさす。

²⁷ キャリアプランニングの有無に関する調査票の設問は「1997年または1998年に、あなたは上司とキャリア計画についての話し合いがありましたか」である。

結果の一般化は簡単にはできない。しかしデータは労働者へのアンケート調査のデータのほかに、職場で費用負担した訓練の有無や日数が労働者ごとに記録された病院の記録データも加えて用いていることから、職業訓練を施す範囲とその強度を示す点で質の良いデータといえる²⁸。

1997-2000年の期間について、訓練への参加、キャリアプランニングの有無をロジットモデル、訓練日数を分散分析で推定している。それぞれに共通しているのは、正社員に比べ非正社員は能力開発などの機会が少ないが、転換社員は正社員と統計的に有意な差がない。

雇用形態による訓練機会の違いばかりでなく、非正規労働者内でも労働者属性や就業の多様性による企業内訓練機会の違いがみられる²⁹。また非正規労働者内でも直接雇用されている非正社員と、勤め先の企業とは雇用関係にない派遣社員とあいだで企業内訓練機会の規定要因の違いを分析している研究が Wiens-Tuers and Hill(2002)である。

(12) Wiens-Tuers and Hill (2002) 1992年のアメリカの事業所調査、Organization of Work in American Business Survey を用いて分析している。企業内訓練実施の有無を被説明変数として、非正社員への訓練実施と派遣社員への訓練実施のそれぞれを被説明変数として2本の推定式をロジットモデルで推定した³⁰。説明変数は事業所特性、職場組織、雇用者特性、市場と企業戦略など多くを含む。そのうち両者で統計的に有意で効果が共通した規定要因は、「高度な仕事の重要性」ダミーと「中核社員による TQM」ダミーであり、ともに訓練実施確率を高める³¹。両ダミー変数とも事業所内で求められる作業の水準が高いことを意味し、そのような事業所では派遣社員へも非正社員訓練へも積極的に訓練を実施すると判断している。次に両者の規定要因で違いに特徴があるものをあげる。短期的利益ダミーは、派遣社員にのみ統計的に有意で負である³²。これは費用削減し、短期的利益をあげるために派遣社員への訓練を

²⁸ データ内の労働者は、医師、看護師、その他の専門職、研究職、X線技師、管理部門の職員、警備員・その他の人員が含まれている。

²⁹ 玄田(2008)においても、非正規労働者は従来の外部労働市場における縁辺労働力としての非正規就業ばかりでなく、内部労働市場の下位層の特徴をもつ者もいることから、非正規労働者の多様な就業の実情が示された。具体的には、20歳以上50歳未満で配偶者のいない非正規労働者に限定した独自の調査(働き方についてのアンケート)を行い、分析した。計量分析では企業内訓練の有無について直接扱っていないが、分析結果から非正規労働者の勤続年数と年収の正の相関がみられ、加えて正社員経験も評価されている。これらは勤続年数に応じて企業特殊な能力も高まり、賃金に年功的傾向も生じ、労働者と企業の両者とも現職への定着を志向する内部労働市場の下位層に一致している。以上の分析から非正規労働者の内部労働市場化を示した。

³⁰ 企業内訓練実施の定義は、正社員に行った同程度、もしくは少ない訓練を非正社員にも受講した労働者がいるかどうかであり、この場合のダミー変数は1である。これを派遣社員に対しても同様のことを聞いた。非正社員(派遣社員)に訓練を行っていない、または正社員に訓練を行っていない、に回答した場合はダミー変数は0。

³¹ 「高度な仕事の重要性」は、事業所に既に雇用されている従業員が入社時よりも高度な仕事を行う重要性が非常に高い、もしくはある程度ある、に回答したら1、それ以外を0とするダミー変数。「中核社員による TQM」は、中核社員によって全社的な品質管理(TQM)が行われていれば1、そうでなければ0とするダミー変数。

³² 短期的利益ダミーは、企業が投資家または親会社から長期的な投資ではなく、短期的な収益や利益をあげるように中程度から強いプレッシャーを受けているか否か。

断念すると解釈している。非正社員も係数の符号は負であるが、統計的有意性はない。また販売する製品やサービスの競合他社が多いと派遣社員への訓練機会が増え、非正社員には影響がない。逆に企業にとって独占的な製品市場であると非正社員への訓練を増やすが、派遣社員には影響がない。これは、競争的な状況にある企業にとっては集中的かつ急場に即した労働力を必要とし、独占的市場の企業はより定着のよい労働者を求めるという違いを示していると解釈している。

推定結果から、同じ非正規労働であっても派遣社員と非正社員の間でも企業による訓練実施の規定要因が異なることが示されている。この違いは流動的な雇用形態においても、企業は非正社員をより会社に所属している者とみなし（more likely considered as “us”）、置かれている市場状況によって非正社員の訓練費用を企業が負担しようとする結果と考えている。派遣社員に対しても同じ理由から、企業の製品市場が競争的であったり、短期的な利益を迫られている企業であれば、需給の変化に対応しやすい派遣社員に積極的に訓練すると考えている。

本小節で紹介した先行研究では、非正社員のなかでも企業内訓練の機会は労働者属性（性別、年齢、勤続年数、後に正社員への転換する者）や事業所属性（規模、業種）で違いがあることが示されている。さらに直接雇用される労働者と派遣労働者とでも訓練実施の規定要因に違いがあることが分かる。

2. 企業内訓練に関連する需要と供給の構造についての先行研究のレビュー

企業内訓練を受講・実施に関する多くの先行研究では、データの訓練受講・実施の有無を被説明変数として、プロビットモデルやロジットモデルでその規定要因の分析がなされている。ここで注意を払わなければならないのは、ある労働者が企業内訓練を受講したという情報のデータは、労働者を企業内訓練の需要者、企業をその供給者とした場合、その労働者に対する企業内訓練の需要と供給が一致したために観測された結果である。つまり需給が一致した均衡点の軌跡を誘導形で分析しており、誘導形の分析結果から企業内訓練の促進を図るような政策的支援などを考える際には、大変注意深い議論を要する。例えば、企業は雇用形態に関わらず積極的に企業内訓練を実施するような状況であるが、労働者はその教育訓練に参加する意思がない場合、企業への補助金ではあまり効果は見込めない。その場合に必要なのは労働者がそのような教育訓練に参加するインセンティブを刺激するような政策である。そのため観測された均衡の背後にある需給の構造を知ることが重要である。このようなモチベーションのもとで企業内訓練の需給の識別を試みた研究を以下で紹介する。

(13) Oosterbeek(1998) 「企業内訓練を受ける意志はあったが実際には受けられなかった」

労働者の情報から、企業内訓練の需要と供給の識別を試みている³³。分析の枠組みとして、労働者と企業それぞれが企業内訓練から得られる純利益の正負によって訓練の受講や実施について判断するとした。そのため実際に訓練が受講・実施されるのは、労働者と企業の双方が訓練から得られる純利益が正である場合のみ、つまり「(i)労働者は訓練を受ける意思があり、企業もその労働者に訓練を実施したい」場合とした。したがって訓練を受けない労働者のグループは「(ii)労働者は訓練を受ける意思があるが、企業はその労働者に訓練を実施しない(労働者の利潤が正、企業の利潤が負)」、「(iii)労働者は訓練を受ける意思がなく、企業はその労働者に訓練を実施したい(労働者の利潤が負、企業の利潤が正)」、「(iv)労働者は訓練を受ける意思がなく、企業も訓練を実施しない(両者の利潤が負)」と場合分けがされる³⁴。労働者を対象にした調査票には「過去12か月で訓練を受けたか」に加えて「過去12か月でキャリアや仕事のために受けたかった訓練や研修はあったが、それが受講できなかったことはありましたか」という設問があり、これらへの回答から上記の4グループを(i)、(ii)、「(iii)と(iv)」の3グループに分けた。労働者の訓練を受講する意思の有無についての関数は訓練需要として、また受講意思のある労働者に対して企業が訓練を実施の有無についての関数を訓練供給として解釈している。

このモデルでは両者が正の利潤を得るときのみ、訓練実施としている。しかしこの仮定に対して、労働者の意志に関わらず企業の判断で訓練は行われる、という主張もありうる。この主張に対して論文中で次の4点を挙げている。

- 1) 完全競争の場合、訓練を受ける意志のない労働者への訓練を無理強いすると、労働者は他企業へ移ってしまう。
- 2) これまでの先行研究においても、企業と労働者の両者が利潤を得る、もしくは労働者が利潤を得るという実証結果が得られている。
- 3) もし訓練を無理強いしたとしても労働者の生産性があがるか疑問。
- 4) この研究の実証結果からも企業と労働者の大多数が正の利潤を得ることを推計された。

企業内訓練が労働者の意志の有無に関わらずに訓練が行われている可能性に対して、議論の余地はあると考えられるが、ここでは企業内訓練を需要と供給に分解し、それぞれの要因を探る点に注目して、Oosterbeek 論文中の具体的な推定手法をみる。

³³ 分析には1995年のオランダの個票データ(Dutch wave of International Adult Literacy Survey)を利用。

³⁴ 先述の佐野(2007)では被説明変数「能力開発がすすむ条件を満たす層」ダミーを、企業側が能力開発の環境を提供しているか否かの「能力開発がすすむ仕事環境にある層」ダミーと労働者側の「能力開発の意欲」ダミーとに分解している点で基本的なアイデアは共通している。ただし佐野論文の被説明変数は通常の分析で用いられている「能力開発の有無」とは異なるので直接比較はできない。また経済モデルの詳細な定式化はなされていない。

訓練需要の推定式の被説明変数は、「訓練を受けた人」と「訓練を受ける意志があったが、実際には受けられなかった人」を1、それ以外を0とするダミー変数とした。訓練供給の推定式は、訓練需要の推定式で被説明変数に用いたダミー変数が1である労働者のうち、「訓練を受けた人」が1、それ以外を0とするダミー変数を被説明変数とした。それぞれの推定式の誤差項に相関を考慮した二変量正規分布を仮定し、先の3グループで尤度関数を定式化して、二変量プロビットモデルで推定している。なお推定結果から、二式の誤差項の相関係数が0という帰無仮説を検定し、棄却されなかったため、その相関係数が0と等しいという制約付の推定結果が示されている。コントロール変数には、様々な個人属性や産業ダミーのほか、仕事属性には無期雇用ダミー、労働時間、現在の仕事の水準（5段階）が含まれている。

データ上の制約からコントロールできていない変数もあり、論文中でそれらについて検討されているが、仕事属性についての推定結果を一例にとり、解釈の仕方をみる³⁵。労働者側の訓練需要について無期雇用ダミーの係数は正であるものの統計的に有意でないが、労働時間の係数は統計的に有意で正となっている。これから労働時間が長くなるほど訓練から得られる収益が増加することが示されている。仕事の水準は、基準より高い水準のダミー変数で正に統計的に有意であり、低い水準の2つのダミー変数は両方とも負であるが統計的に有意なものとはそうでないものがある。これは仕事の水準が高まるほど、労働者は訓練受講を望むことを示されている。これとは対照的に企業側の訓練供給の仕事属性については、仕事の水準が1つを除いて残りの仕事特性はすべて統計的に有意でない。労働時間については、企業にとって訓練の収益と費用ともに労働時間と比例的である可能性が考えられると解釈している。訓練への選好が仕事特性に関して労働者と企業の違いというものを、企業は労働者の異なる雇用形態や仕事水準間において無差別であるような費用と収益の構造になっており、労働者にとっては雇用形態などによって費用と収益の構造が異なるとしている。

この分析で重要なのは、実際に訓練が行われることで観測される「訓練受講」という情報は企業と労働者の合意のもとである点に注目し、訓練受講の有無に加えて、労働者が訓練受講の意思があるかどうかという情報を利用することで、訓練の需要と供給を識別し、分析の幅を広げた点にある。

1 節で紹介した先行研究では、雇用形態の違いに加えて、非正規労働という雇用形態に付随する特徴（労働時間や雇用の流動性）が重要な規定要因となっていることが示されている。また将来的に正社員に転換するような非正社員の訓練機会が正社員と変わらないことや、非正規労働者内においても、直接雇用の非正社員と派遣社員との間で訓練機会の規定要因に違いがあることをみてきた。そして2節では、労働者の能力開発を進めるための政策を考える際に不可欠である訓練実施・受講の背後にある構造を明らかにしていく重要性を強調し、訓

³⁵ データ上の制約から、企業規模、革新的な物的資本や組織（制度）、勤続年数、婚姻状態、労働組合加入についての情報が利用できない。

練実施側と受講側とを識別する方法を提案、実証分析を行っている研究を紹介した。

参考文献

- 黒澤昌子・原ひろみ (2008) 「非正社員の能力開発」, 労働政策研究研修機構『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』, JILPT 資料シリーズ, No.36, 第Ⅱ部, pp.13-63.
- 黒澤昌子・大竹文雄・有賀健 (2007) 「企業内訓練と人的資源管理策 — 決定要因とその効果の実証分析 —」, 林文夫編『経済停滞の原因と制度』, 第1巻第9章, pp.265-302.
- 玄田有史 (2008) 「内部労働市場下位層としての非正規」, 『経済研究』, Vol.59, No.4, Oct. pp.340-356.
- 小杉礼子 (2004) 「非典型雇用での職業能力の獲得とキャリア形成」, UFJ 総合研究所『若年者キャリア支援研究会報告書 — データ編 —』, 第1章, pp.1-19.
- 小杉礼子 (2006) 「企業における OJT および OFF-JT の実施とその問題点」, 労働政策研究・研修機構, 『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』, JIPT 資料シリーズ, No.13, 第3部第1章, pp.21-35.
- 佐野嘉秀 (2004) 「若年層の育成とキャリア形成」, 雇用・能力開発機構, 『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』, 第Ⅰ部第3章, pp.49-56.
- 佐野嘉秀 (2006) 「若年層雇用者の能力開発と仕事意識」, 労働政策研究・研修機構, 『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—』, 資料シリーズ No.14, 第Ⅱ部第1章, pp.31-57.
- 佐野嘉秀 (2007) 「若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがひ」, 労働政策研究・研修機構, 『働き方の多様化とセーフティネット—能力開発とワークライフバランスに着目して—』, 労働政策研究報告書 No.75, 第Ⅱ部第3章, pp.56-73.
- 戸田淳仁・樋口美男 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」, 『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』, 東洋経済新報社, 第Ⅲ部第6章, pp.251-281.
- 原ひろみ (2007) 「日本企業の能力開発 — 70年代前半~2000年代前半の経験から」, 『日本労働研究雑誌』, No.563, pp.84-100.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』, JILPT 資料シリーズ, No.36, 第Ⅲ部, pp.67-119.
- Arulampalam, W. and Booth, A. L. (1998) “Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off,” *British Journal of Industrial Relations*, vol.36, no.4, Dec., pp.521-536.
- Autor, David (2001), “Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?” *The Quarterly Journal of Economics*, vol.116, no.4, pp.1409-1448.
- Frazis, Harley, Gittle, Maury and Joyce, Mary (2000) “Correlates of Training: An Analysis Using Both Employer and Employee Characteristics,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53,

No.3, pp.443-62.

- Jonker, N. and Grip, A., de. (1999), "Do Employees with Flexible Contracts receive less Training?," *Research Memoranda* 001, Maastricht : ROA, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Kawaguchi, D.(2006) "The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women," *Industrial Relations*, vol.45, No.3, pp.469-477.
- Kurosawa, M.(2001) "The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyushu City," *Japanese Economic Review*, 52(2), pp.224-241.
- Lynch, Lisa M. and Black, Sandra E. (1998) "Beyond the Incidence of Employer-Provided Training," *Industrial and Labor Relations Reviews*, Vol.52, No.1, pp.64-81 (October 1998).
- Oosterbeek, H. (1998) "Unravelling supply and demand factors in work-related training," *Oxford Economic Paper*, vol.50, pp.266-283.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Virtanen, P., Elovainio, M. and Vahtera, J. (2003), "Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol.12(1), pp.19-36.
- Wiens-Tuers, Barbara A. and Hill, Elizabeth T. (2002), "Do they Bother? Employer Training of Temporary Workers," *Review of Social Economy*, Vol.60, no.4, pp.543-66.

付表：雇用形態による企業内訓練受講・実施に関する実証分析結果のまとめ

	データセット	【被説明変数】訓練受講・実施について
戸田・樋口(2005)	「慶応義塾家計パネル調査」 2004年1月末現在、満20～69歳の日本全国の男女 ※分析時点ではパネル調査の1年目のためクロスセクションデータとして利用。	「訓練受講の有無」 設問「あなたのお仕事をしている会社や職場で教育訓練・研修を受けましたか」から、Off-JTだけでなく、計画的OJTも含まれる可能性あり。また訓練の実施場所が勤務先の会社や職場に限定されている可能性もある。
	「消費生活に関するパネル調査」 1993年時点で満24～34歳の女性(コホートA)と97年時点で満24～27歳の女性(コホートB)の毎年の追跡調査	「訓練受講の有無」 設問「会社等から派遣されて研修会や講習会などに出席したことはあるか」であるため、Off-JTのみで、教育訓練の実施場所は限定されていない。
原(2007)	「働き方と学び方に関する調査」 2005年1月初旬～2月初旬に実施。日本全国の市区町村に居住する満25～54歳までの男女。	「Off-JTの有無」、 「仕事上の指導やアドバイスの有無」 Off-JTの定義は、2004年1月から12月の1年間に勤務先の指示で教育訓練を受けること。仕事上の指導やアドバイスは、上司や同僚が指導やアドバイスをしてくれたかどうかについて、肯定的な回答を1、それ以外を0のダミー変数。
佐野(2007)	「日本人の働き方調査」 2005年8月下旬～9月下旬に実施。日本全国の満20～65歳以下の男女	「能力開発がすすむ条件を満たす層か否か」 (詳細は本文参照)
Arulampalam and Booth (1998)	“British Household Panel Survey” イギリスの家計を無作為抽出し、1991～95年までに毎年実施された5年分のパネル調査。	「企業内訓練受講の有無」 ただし訓練内容を、現在の仕事に関する訓練のみに絞った。
Jonker and Grip (1999)	“Dutch OSA biannual labour supply survey 1994” 1992～94年に6回のパネル調査を実施。オランダの(潜在的なものも含めた)労働者を対象。	「企業内訓練受講の有無」 現在の雇用主のもとで1989～94年の間に一度でも訓練・研修に参加したか否か。
小杉(2006)	「平成16年度版 能力開発基本調査」 2005年1月実施。企業規模30人以上の企業を対象。	「Off-JTの実施の有無」、 「計画的OJTの実施の有無」、 「Off-JTまたは計画的OJTの実施の有無」
黒澤・大竹・有賀(2007)	「職場での能力開発に関するアンケート」 2003年2月と7月に2回実施。製造業に属する生産事業所(工場)を対象。	「Off-JT費用」(内部費用のみ:対数)、 「生産技能職1人あたりOJT時間」 (変数の詳細は本文参照)
Wiens-Tuers and Hill (2002)	“Organization of Work in American Business Survey” 1992年に実施。非農業の事業所を対象。	「派遣社員への教育訓練の有無」、 「非正社員への教育訓練の有無」、 正社員と同程度もしくは少なくとも訓練が行われていれば被説明変数は1とする。
Virtanen et al. (2003)	フィンランドの公立病院の事業者側で記録したデータ、 1998年に実施したアンケート調査、 の二つの調査から成る。	「訓練への参加の有無」、 「キャリアプランニングの有無」、 「訓練日数」

※ 企業内訓練機会に関する分析のため、推定に用いるサンプルは就業者に絞るなど適宜限定している。

雇用形態などに関する変数	その他の説明変数	結果と備考
嘱託ダミー、パート・アルバイトダミー（ベース：常勤の職員） 労働時間ダミー（35時間未満、49時間以上）（ベース：35～49時間未満）	学歴、年齢、勤続年数、企業規模、産業、職種	雇用形態と労働時間に関する変数はすべて統計的に有意でない。
同上	上の説明変数に、年次ダミーを加えている	9年間のパネルデータを全期間と3年ごとにプーリングしてそれぞれ推定。 結果、雇用形態（嘱託、パート・アルバイト）ダミーと35時間未満ダミーは統計的に有意に負。
正社員ダミー（役職なし）、 正社員ダミー（役職あり） （ベース：非正規社員）	企業規模、産業、職種、職場環境、学歴、年齢、勤続年数、婚姻状況、子どもの有無、転職経験、自己啓発の実施の有無、地域	2004年の分析について。 結果、Off-JTに対して正社員（役職あり）が統計的に有意に正。男女別の推計では、男性で正社員（役職なし）と正社員（役職あり）、女性で正社員（役職あり）が有意に正。仕事上の指導やアドバイスに対して、男女別の推計において、男性で正社員（役職なし）のみ有意に正。
フルタイム非正社員ダミー、 パートタイム非正社員ダミー （ベース：正社員）	職種、企業規模、労働組合の有無、担当業務の技能水準、勤続年数、学歴、性別と婚姻状況の交差項、年齢	雇用形態を表すダミー変数は、統計的に有意ではない。ただし推定式から「担当業務の技能水準」を除くと、パートタイム非正社員ダミーが統計的に有意に負となる。この変化から、雇用形態による能力開発機会の違いは見せかけの相関である可能性が示唆される。
有期雇用契約ダミー、 パートタイム（30時間以下）ダミー、 組合の団体協約適用なしダミー	通勤圏内の失業・欠員率、年齢、人種、婚姻状況、同棲、1991年内の正社員経験月数、職種、学歴、産業、企業規模	5年のパネルデータを固定効果プロビットモデルで推定した。雇用の柔軟性を表す3つの変数はすべて負で統計的に有意。
雇用形態は「無期雇用契約」と「有期雇用契約」のグループに分けた。 ただし有期雇用契約でも雇い止めなく契約更新が見込める者は無期雇用契約とする。	性別、年齢、学歴、経験年数、勤続年数、仕事水準、職業分類上の雇用者が減少、職種の相対的なIT利用、企業規模、産業部門ごとでR&Dに携わる仕事の割合	他の研究と異なり、ブラインダー分解を応用し、グループごとに訓練確率を推定。その訓練受講確率の違いのうち、雇用形態による割合を計算。その結果、雇用形態による部分は37.4%
正社員比率 （＝正社員数／従業員数）	企業規模、産業、団塊世代比率、5年前と比べた経常利益の増減、能力開発に金銭的余裕の有無、外部労働市場への評価	どの被説明変数の推定でも正社員比率のオッズ比は1よりも大きく、統計的に有意であった。そのため非正規社員の比率が高まるほど企業は企業内訓練の実施を控える傾向がある。
従業員1人あたり年間総労働時間数、 労働組合ダミー、 平均離職率	訓練政策クラスター変数、HRMPクラスター変数、自己啓発支援、創意工夫のための会合、資本ストック、総労働時間数、様々な労働者属性の比率、労働者の様々な仕事属性の比率、事業所属性、求人倍率など	訓練の決定要因の分析として、OLSで推定。ただし内生性の問題から、その他の推定も行い、それら結果から最初のOLSの推定結果の安定していることを確認した。結果はOff-JTで、従業員1人あたり年間総労働時間数と労働組合ダミーの係数が統計的に有意で正。OJTでは労働組合ダミーが統計上有意で負。
派遣社員割合、非正社員割合 それぞれを対応する被説明変数の推定式の説明変数とした。 短時間労働者割合は両推定式に含まれる。	事業所特性（短期的利益ダミー、企業規模など）、職場組織（福利厚生、高度な仕事の重要性、利益分配制度、中核社員によるTQM、QCサークルなど）、従業員特性（各職種の比率、組合ダミーなど）、市場と企業戦略（製品市場が競争的、独占的など）	雇用変数に関する変数はいずれも影響はなかった。「高度な仕事の重要性」と「中核社員によるTQM」のみ両推定式に共通して、統計的に有意に訓練実施確率を高める。その他の変数は、一方のみに効果があり、派遣社員と非正社員とで規定要因は異なる。
「訓練への参加の有無」と「キャリアアップの計画の有無」を被説明変数としたロジットモデルにおいて転換社員ダミー、非正社員ダミーを説明変数として含まれる。 「訓練日数」は分散分析を用いた。	年齢、性別、所得、契約日数、勤続年数、職種	「訓練への参加の有無」と「キャリアアップの計画の有無」を被説明変数としてロジットモデルで分析。また「訓練日数」は分散分析を用いた。その結果、非正社員は正社員に比べ、訓練参加や訓練日数、キャリアアップの機会が有意に低い。しかし転換社員は正社員と比べ、それらの差がない。

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

『平成18年度能力開発基本調査』の特別集計から

発行年月日 2009年5月8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

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

©2009 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/>)