

## 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：(#)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。



### 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 19 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<sup>1</sup>。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。

---

<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>。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<sup>3</sup>。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<sup>4</sup>。

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<sup>5</sup>。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<sup>6</sup>。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

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 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<sup>7</sup>。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<sup>8</sup>。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<sup>9</sup>。

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<sup>10</sup>。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

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 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。

<sup>10</sup> 「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<sup>11</sup>。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<sup>12</sup>。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)<sup>13</sup>。(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)<sup>14</sup>。(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)<sup>15</sup>。能力開発の必要性があり、かつ機会がある者

---

<sup>11</sup> 「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。

<sup>12</sup> 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。

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> 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。

<sup>15</sup> 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<sup>16</sup>。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。

<sup>16</sup> 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<sup>17</sup> <sup>18</sup>。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。

---

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> 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、 $\beta_p$ ,  $\beta_f$  はそれぞれの係数であり、また  $\Phi(\cdot)$  は分布関数を表す<sup>19</sup>。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  $\beta_p$ ）で評価した訓練受講確率と、非正社員のその構造（係数が  $\beta_f$ ）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<sup>20</sup>。

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。

<sup>19</sup> 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ス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。

<sup>20</sup> 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<sup>21</sup>。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<sup>22</sup>。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

<sup>21</sup> 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))。

<sup>22</sup> 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<sup>23</sup>。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<sup>24</sup>。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

<sup>23</sup> 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。

<sup>24</sup> 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<sup>25</sup>。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<sup>26 27</sup>。

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、

---

<sup>25</sup> 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。

<sup>26</sup> 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。

<sup>27</sup> 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<sup>28</sup>。

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<sup>29</sup>。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<sup>30</sup>。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<sup>31</sup>。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<sup>32</sup>。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

<sup>28</sup> 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。

<sup>29</sup> 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。

<sup>30</sup> 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。

<sup>31</sup> 「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。

<sup>32</sup> 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<sup>33</sup>。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<sup>34</sup>。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。

---

<sup>33</sup> 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。

<sup>34</sup> 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<sup>35</sup>。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

---

<sup>35</sup> 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・非正社員のちがい」, 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 carrer 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/>)