



労働政策研究報告書 No. 152

2013

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

## 働き方と職業能力・キャリア形成

— 「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より —

# 働き方と職業能力・キャリア形成

—「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より—

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

独立行政法人である当研究機構は、厚生労働省から示される中期目標に応じて中期研究計画を立て、これに則って研究を遂行している。平成24年度からの第3期中期計画期間においては、「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」が人材育成研究部門のプロジェクト研究テーマであり、本報告書はこのプロジェクト研究の成果の一つである。

本報告書においては、40歳代前半までの比較的若い時期のキャリア形成・職業能力開発の実態と課題について、「第2回働くことと学ぶことについての調査」（平成23年度実施）を基に検討した。同調査は、平成20年度に実施した「第1回働くことと学ぶことについての調査」の続編にあたるもので、第1回目の調査の後、リーマンショックを契機とする大幅な景気後退を受けて、非正規労働者のキャリア形成上の課題がとりわけ大きくなったと思われることから、企画・実施された。

本報告書が、非正規労働者のキャリア形成・職業能力開発の在り方にご関心をお持ちの皆様のご参考になれば幸いである。

なお、本調査にご回答いただいた皆様には、詳細、かつ広範囲に及ぶキャリアの聴き取り、および調査票の記入についてご協力いただいた。この場を借りて、心から御礼申し上げたい。

2013年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山 口 浩 一 郎

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
小杉 礼子 <small>こすぎ れいこ</small>	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章、第1章、 第3章、終章
香川 めい <small>かがわ めい</small>	立教大学社会学部 助教	第2章
山本 雄三 <small>やまもと ゆうぞう</small>	青山学院大学経済学部 助手 (前 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員)	第4章
佐野 嘉秀 <small>さの よしひで</small>	法政大学経営学部 准教授	第5章
佐藤 博樹 <small>さとう ひろき</small>	東京大学大学院情報学環 教授 (労働政策研究・研修機構 特別研究員)	第6章
原 ひろみ <small>はら ひろみ</small>	日本女子大学家政学部 准教授 (前 労働政策研究・研修機構 副主任研究員)	第7章

## <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
佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環 教授
佐野 嘉秀	法政大学経営学部 准教授
原 ひろみ	日本女子大学家政学部 准教授
山本 雄三	青山学院大学経済学部 助手
小川 豊武	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
小野塚祐紀	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員

## 目 次

序章 研究の経緯と調査の概要	
1. 研究の経緯	1
2. 研究課題と調査の概要	1
3. 有効回収票の諸属性と代表性の検討	3
第1章 働き方と職業能力開発の現状（調査結果の概観）	
1. はじめに	8
2. 働き方の類型別の特徴	9
3. 職場での能力開発実施状況	14
4. 職業能力の向上と能力開発行動	17
5. 能力開発への意欲	20
6. 自己啓発の実施状況とその阻害要因（非就業者を含む）	22
7. 職業能力開発にかかわる在学中の経験	25
8. まとめ	33
第2章 初期キャリアの類型化とライフコースの変化	
1. はじめに	36
2. 分析課題の明確化とデータ、分析手法	36
3. 初期キャリアの類型化とその規定要因	39
4. 初期キャリアとライフコースの関連	52
5. まとめ	59
第3章 職業キャリアの概観と非正社員から正社員への移行	
1. はじめに	63
2. 働き方に注目したキャリアの概観	64
3. 非正社員から正社員への移行の変化ーリーマンショック前後に注目して	71
4. まとめ	83
第4章 初職の雇用形態に対する中途採用時の企業評価と定着性向変数による情報の非対称性の検討	
1. はじめに	86
2. 仮説と分析の枠組み	87
3. 使用データおよび定着性向ダミー変数について	89

4. 推計結果	95
5. まとめ	102
第5章 非正社員における能力開発の現状：キャリア志向および仕事・職場特性に着目して	
1. はじめに	104
2. 能力開発機会に関する変数間の関係	104
3. 能力開発に有効な取り組みについての自己評価	111
4. 正社員との比較からみた非正社員の能力開発機会	114
5. 職種別・年齢層別にみた非正社員の能力開発機会	117
6. 非正社員のキャリア志向と能力開発機会	121
7. 仕事・職場特性と能力開発機会	126
8. まとめ	132
第6章 女性の活躍の場の拡大と能力向上意欲	
1. 分析課題	135
2. 均等と両立による職場類型化と各類型の分布状況	135
3. 均等と両立による各職場類型の特徴	137
4. 均等と両立に基づいた各職場類型と就業継続意識や能力開発意欲の関係	140
5. まとめ	141
第7章 女性の賃金と職業能力開発	
1. 問題意識	143
2. データ	144
3. 女性の賃金プロファイル	144
4. 男女間の職業訓練機会の差	155
5. まとめ	163
終章 職業能力・キャリア形成の環境整備	
1. 各章の知見	167
2. 今後の政策の方向性について	172
資料	
基礎集計	175
調査票	202

## 序章 研究の経緯と調査の概要

### 1. 研究の経緯

独立行政法人である当研究機構は、厚生労働省から示される中期目標に応じて中期研究計画を立て、これに則った研究を遂行している。2011年度までの第2期研究計画期間においては、人材育成研究部門では厚生労働省の要請に応じて「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」を第2期プロジェクト研究の一環として行ってきた。

同調査研究では、企業側の行動に焦点を当てた事業所ヒアリング調査と『能力開発基本調査』（厚生労働省）の特別集計による計量的な分析を行う一方、2008年度には、労働者個人のキャリア形成・能力開発行動に焦点を当てた実態調査である「働くことと学ぶことについての調査」を行った。この調査を通じて、企業の行う非正社員に対する能力開発は企業内でのキャリアの幅との関係が強いこと、その中で非正社員から正社員への移行促進は現実的な施策であること、さらに正規雇用への移行を規定する要因として移行前の仕事での能力開発が重要であること、能力開発は賃金上昇に直接には結びついてはいないことなどを明らかにし、移行支援の施策などを提言した。

しかし、この調査の直後には、リーマンショックの影響をうけて非正規労働者の問題はさらに深刻なものとなった。雇用調整にあいやすい労働者としての特徴があらわになり、同時にその生活基盤が脆弱であり、雇い止めが即生活のすべてを失うことに通じることも少なくないことが明らかになった。格差や貧困の問題、孤立化の問題と非正規労働問題は隣り合わせであるという認識がひろまった。

こうした事態を受けて、第2期研究計画の最終年度ではあったが2011年の年末に、「第2回働くことと学ぶことについての調査」を実施した。本報告書は、この調査結果を取りまとめたものである。

なお、本年度から始まった第3期中期計画期間の人材育成研究部門のプロジェクト研究は、「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」であるが、本調査の問題意識はこのプロジェクト研究の課題とも重なるものであり、この調査結果の分析は新たなプロジェクト研究の中に位置づけることとなった。

### 2. 研究課題と調査の概要

#### (1) 研究課題

本調査の中心的課題は、第1回調査と同様、非正社員が増加する中での職業能力開発・形成およびキャリア形成の実態と課題を明らかにすることである。その際、前述の問題意識からリーマンショック後の動向および主たる生計維持者との関係についての検討も分析の一環に加えることとする。

若年非正社員の増加と関連して、学校から職業への移行期の変化が指摘されてきた。前回調査でもこの時期に注目したが、その日本の特徴を確認するとともにその後の変化を明らかにする必要がある。さらに、この時期の就業の在り方がその後の家族形成に与える影響も指摘されているところであり、この点も検討したい。

また、非正社員から正社員への移行、およびこれと職業能力開発との関係も前回注目したことの一つだが、リーマンショックを挟んでその変化を検討する。

若者非正社員問題に対して、学校段階における職業教育・キャリア教育の重要性が指摘され、教育行政においても様々な対応がとられてきた。個人にとっての職業能力形成は学校在学中の経験から連続していると考えられるので、学校時代の経験も加味して能力形成をとらえた方がいい。そこで、今回調査では、在学中の職業教育・キャリア教育についての調査項目を加え、在学中の経験の影響を加えて卒業後のキャリアの検討を行うこととしたい。

個人のキャリア形成・職業能力開発は、その環境としての企業の雇用管理、採用管理の在り方に規定される。本研究で行う調査は個人対象であるが、個人の行動や意識から、その外部環境としての企業側の課題も見えてくる。非正社員から正社員への移行をめぐる企業の採用管理の在り方、非正社員のキャリア形成・能力開発に対しての企業の雇用管理の在り方、その現状と課題を明らかにしたい。

一方で、非正社員の大半は、今も、中高年の「パート」と呼ばれる女性たちであることに変わりはない。若年非正社員のキャリア形成の問題とは異なる視点から中高年パート女性のキャリア形成・能力開発の促進も考える必要がある。人口減少社会という我が国の現状を考えれば、子育て期やその後の女性の就業継続・再参入の促進と合わせる形で、その能力を高め、最大限の発揮を可能にする社会を目指すことが重要であろう。

そのために職場をはじめとする社会的環境が個人の能力開発行動・意識にどのような影響を及ぼすのかを検討したい。ここから能力開発の促進のためにはどのような条件整備が必要かを考える。こうした女性たちに焦点を置いて考えるなら、女性の労働参加を促進する視点からこれまで進められてきた両立支援やワークライフバランス政策と関連付けて能力開発政策を考える必要があるだろう。

また、女性の就業促進の視点から、改めて男女の賃金格差についても検討したい。女性の賃金が低い理由の一つとして、就業中断などによって職業能力形成が進んでいないことが挙げられるが、職業能力形成の実態を踏まえて男女の賃金格差について計量的な分析を試みる。

## (2) 調査の概要

「第2回働くことと学ぶことについての調査」の設計は次の通りである。

[調査期間]

2011年10月末～2012年1月末



#### [標本設計]<sup>1</sup>

①母集団：全国 19 の政令指定都市、及び東京 23 区部に居住する 25 歳以上 45 歳未満の男女就業者および非就業者（学生を除く）。

②標本数：4,000

③調査方法：エリアサンプリング

調査地点については、国勢調査に基づき、対象地域ごとに対象年齢の人口に比例した確率を与えて、200 地点を抽出した。また、性・年齢区分は 20 歳代後半、30 歳代前半、30 歳代後半、40 歳代前半の男女 8 区分とし、就業者比率、非就業者比率（学生を除く）に合わせて回収数を設定した。

#### [回収数]

4,076 票。（エリアサンプリングでは設定された回収数まで訪問調査を継続するため、有効回収率は計算しない。なお、訪問調査時に回収可能性が低いと見込まれた場合には設定数より多めに調査依頼するため、その結果当初予定より 76 票多く回収された。）

#### [調査票および調査項目]

調査は留置票（就業者用と非就業者用の 2 種類）と面接票から成る。主な調査項目は次の通り。

・留置票（就業者用）：現在の働き方、勤務先の属性、スキルレベル、仕事の満足度、2010 年度の OJT・Off-JT、自己啓発、将来見通し、生活充実感、前職での働き方、前職の勤務先属性、最終在学校、学校での授業等の内容、卒業直後の状況、初職での働き方、婚姻、家族状況、賃金、労働時間、世帯年収など。

・留置票（非就業者用）：就業希望・求職活動の有無、自己啓発、将来見通し、生活充実感、最終在学校、学校での授業等の内容、卒業直後の状況、初職での働き方、婚姻、家族状況、世帯年収など。

・面接票（就業者、非就業者共通）：中学卒業後、四半期ごとの学校教育、企業間移動、勤務先規模、就業形態、職種、無職期間、働くことの変化に対しての気持ち、結婚状況、年度ごとの Off-JT と自己啓発、能力が伸びた時期、子どもの出生。

### 3. 有効回収票の諸属性と代表性の検討

有効回収票の性・年齢構成比及び就業の有無は図表序-1 のとおりである。本調査は、国勢調査をもとに対象地域（政令指定都市及び東京 23 区）それぞれに、男女、年齢段階、就業の有無別に回収数を設定しておこなったものであり、性・年齢段階別、就業の有無別の構成

---

<sup>1</sup> 「第 1 回働くことと学ぶことについての調査」では、母集団は全国の市区町村に居住する 25～44 歳の就業者としており、今回調査とは、就業状況及び対象地域において異なる。異なる設計としたのは、第 1 回調査において非就業者を対象外としたために、就業から無業に変わるキャリアの者が除外されるなどキャリアの全容をつかむことが困難であったためであり、また地域を限定したのは、調査効率を高めるためである。そのため前回調査との比較が必要な場合は、母集団をそろえての比較をしている。

は母集団を代表するよう設計されている。

図表序－1 有効回収票の性・年齢別構成比及び就業の有無

単位：％、太字は実数

	回収数	構成比	就業の有無			
			就業者	非就業者		
合計	<b>4,076</b>	100.0	100.0	77.0	23.0	
性別	男	<b>2,053</b>	50.4	100.0	91.6	8.4
	女	<b>2,023</b>	49.6	100.0	62.1	37.9
男	25～29歳	<b>488</b>	23.8	100.0	89.3	10.7
	30～34歳	<b>578</b>	28.2	100.0	91.7	8.3
	35～39歳	<b>530</b>	25.8	100.0	92.1	7.9
	40～44歳	<b>457</b>	22.3	100.0	93.4	6.6
年齢	25～29歳	<b>486</b>	24.0	100.0	71.0	29.0
	30～34歳	<b>575</b>	28.4	100.0	59.0	41.0
	35～39歳	<b>515</b>	25.5	100.0	56.3	43.7
	40～44歳	<b>447</b>	22.1	100.0	63.1	36.9
男女計	25～29歳	<b>974</b>	23.9	100.0	80.2	19.8
	30～34歳	<b>1,153</b>	28.3	100.0	75.4	24.6
	35～39歳	<b>1,045</b>	25.6	100.0	74.4	25.6
	40～44歳	<b>904</b>	22.2	100.0	78.4	21.6

図表序－2 有効回収票の学歴構成及び有配偶率の特徴（国勢調査、労働力調査との比較）

単位：％、太字は実数

	本調査		平成22年国勢調査*1 (政令指定都市+23区・ 25～44歳)	平成23年10～12月 労働力調査 (全国・25～44歳)	
	実数(N)	構成比(%)			
男	中高卒	<b>791</b>	38.5	28.4	49.6
	専門・短大・高専卒など	<b>423</b>	20.6	10.3	13.9
	大学・大学院卒	<b>833</b>	40.6	34.4	36.5
女	中高卒	<b>777</b>	38.4	26.9	44.1
	専門・短大・高専卒など	<b>778</b>	38.5	27.3	34.2
	大学・大学院卒	<b>464</b>	22.9	23.3	21.8
男女計	中高卒	<b>1,568</b>	38.5	27.7	46.9
	専門・短大・高専卒など	<b>1,201</b>	29.5	18.8	23.9
	大学・大学院卒	<b>1,297</b>	31.8	28.9	29.2
有配偶率	男		61.3	47.9	-
	女		73.3	55.6	-

注\*1 学歴不詳は掲載を省いた。なお、国勢調査での学歴不詳は特に多く、男の26.8％ 女の22.4％を占める。

次に、学歴別の構成、および配偶状況について検討する。図表序－2は、平成22年「国勢調査」のデータを用いて、地域と年齢段階を本調査に揃えたうえで性別に学歴構成と有配偶率を示したものである。しかし、国勢調査は学歴不詳が多いので、これを補完するために本調査と同時期に実施された「労働力調査(詳細集計)」による学歴構成もあわせて示した(労働力調査については、地域を揃えることができないため全国のデータである)。これらの比較から、本調査の回収票は、母集団に対して有配偶率が高いという特徴は明らかであり、また、

学歴構成においては男性の「専門・短大・高専卒」の割合が高いことも特徴といえるだろう。就業状況に関しても、母集団との関係を確認する。「国勢調査」では、現在のところ当該地域についての雇用形態についての情報が得られない。そこで、「労働力調査」（平成23年10～12月・詳細集計）を用いて、当該年齢層の就業状況についてみる。「労働力調査」では、地域を政令指定都市に限定することができないので、全国の情報となる。

図表序-3の上段が本調査サンプルの就業状況である。下段の「労働力調査」と比べると全体として本調査のほうが正社員が10パーセントポイントほど少ない。

図表序-3 有効回収票の就業状況の特徴（「労働力調査」との比較）

単位：％、太字は実数

	回収数	現在の就業状況							
		正社員・正職員	パート、契約など	派遣社員	自営業、家業など	無業・求職中	無業・非求職		
合計	<b>4,076</b>	100.0	43.5	20.7	1.9	10.8	5.3	17.8	
男性	<b>2,053</b>	100.0	66.9	8.3	0.9	15.5	5.3	3.1	
女性	<b>2,023</b>	100.0	19.8	33.4	2.9	6.0	5.2	32.7	
男性	25～29歳	<b>488</b>	100.0	67.8	14.3	0.6	6.6	6.6	4.1
	30～34歳	<b>578</b>	100.0	69.7	9.2	1.2	11.6	5.5	2.8
	35～39歳	<b>530</b>	100.0	64.7	5.5	0.9	20.9	4.9	3.0
	40～44歳	<b>457</b>	100.0	64.8	3.9	0.9	23.9	4.2	2.4
女性	25～29歳	<b>486</b>	100.0	36.8	27.2	3.9	3.1	4.9	24.1
	30～34歳	<b>575</b>	100.0	18.8	31.8	3.1	5.2	5.2	35.8
	35～39歳	<b>515</b>	100.0	12.4	35.0	2.1	6.8	6.2	37.5
	40～44歳	<b>447</b>	100.0	11.2	40.3	2.5	9.2	4.5	32.4
男女計	25～29歳	<b>974</b>	100.0	52.4	20.7	2.3	4.8	5.7	14.1
	30～34歳	<b>1,153</b>	100.0	44.3	20.5	2.2	8.4	5.4	19.3
	35～39歳	<b>1,045</b>	100.0	38.9	20.0	1.5	14.0	5.6	20.0
	40～44歳	<b>904</b>	100.0	38.3	21.9	1.7	16.6	4.3	17.3
労働力調査(平成23年10～12月・詳細集計・25～44歳・全国)									
	人口(万人)		正規の職員・従業員	パート、契約、他	派遣	自営、家業	失業	非労働力	
合計	<b>3,301</b>	100.0	53.3	18.3	1.7	4.5	3.8	16.1	
男性	<b>1,673</b>	100.0	73.6	8.6	1.0	5.4	4.7	3.5	
女性	<b>1,628</b>	100.0	32.5	28.2	2.5	3.6	3.0	29.2	
男性	25～29歳	<b>333</b>	100.0	69.1	15.3	1.8	2.4	6.6	3.9
	30～34歳	<b>409</b>	100.0	74.3	8.8	1.2	4.2	5.1	4.2
	35～39歳	<b>469</b>	100.0	76.1	6.4	0.6	6.6	3.4	3.0
	40～44歳	<b>462</b>	100.0	73.8	5.8	0.6	7.4	4.1	3.0
女性	25～29歳	<b>322</b>	100.0	46.0	25.2	1.9	1.2	3.1	21.4
	30～34歳	<b>398</b>	100.0	33.4	23.1	2.8	3.0	3.3	33.9
	35～39歳	<b>442</b>	100.0	28.3	28.5	2.3	5.0	2.7	32.6
	40～44歳	<b>466</b>	100.0	26.4	34.3	2.8	4.5	3.0	27.3
男女計	25～29歳	<b>655</b>	100.0	57.7	20.2	1.8	1.8	4.9	12.5
	30～34歳	<b>807</b>	100.0	54.2	15.9	2.0	3.6	4.2	18.8
	35～39歳	<b>911</b>	100.0	52.9	17.1	1.4	5.8	3.1	17.3
	40～44歳	<b>928</b>	100.0	50.0	20.2	1.7	5.9	3.6	15.2

一般に都市部のほうが地方より非正社員の雇用機会は多いので、地域の違いの影響があると考えられる。ただし、年長層ほど「労働力調査」との正社員比率の差は大きくなっており、その分、男性では「自営・家業従事」が多く、女性では「パート、契約など」が多い。やはり、母集団に比べて正社員が少ないサンプルである可能性がある。

以上、母集団に対して、既婚者が多く、男性では「専門・短大・高専卒」の比率が高いとともに年長層では「自営・家業従事」の比率が高く、また、女性では「パート・契約など」比率が高いというデータ特性が観察された。本データに一定のゆがみがあることは否めないが、この点に留意しつつ分析を行うこととする。

次に、第1回調査のサンプルとの比較を行う。両者の標本設計の違いを調整（第1回調査の有効回収票のうち政令指定都市と東京23区分のみを取り上げ、今回調査のうち有業者のみを取り上げる）した後のデータを用いて、主な属性を比較したものが次の図表序-4である。

図表序-4 第1回調査（2008年調査）と今回調査（2011年調査）の対象者の属性と就業状況

単位：％、太字は実数

		2008年調査のうち政令指定都市						2011年調査のうち有業のみ						
		現在の就業状況						現在の就業状況						
		合計 (N)	構成 比	正社 員・正 職員	パー ト、契 約等	派遣 社員	自営・ 家業 等	合計 (N)	構成 比	正社 員・正 職員	パー ト、契 約等	派遣 社員	自営・ 家業 等	
合計		<b>1,099</b>	100.0	56.2	24.4	3.2	16.2	<b>3,137</b>	100.0	56.6	26.9	2.5	14.0	
性別	男	<b>647</b>	58.9	72.0	7.3	1.1	19.6	<b>1,881</b>	60.0	73.0	9.0	1.0	17.0	
	女	<b>452</b>	41.1	33.6	48.9	6.2	11.3	<b>1,256</b>	40.0	31.9	53.7	4.7	9.6	
年齢	男	25～29歳	<b>144</b>	22.3	75.7	16.7	0.7	6.9	<b>436</b>	23.2	75.9	16.1	0.7	7.3
	30～34歳	<b>180</b>	27.8	76.1	6.1	1.7	16.1	<b>530</b>	28.2	76.0	10.0	1.3	12.6	
	35～39歳	<b>172</b>	26.6	74.4	4.1	1.2	20.3	<b>488</b>	25.9	70.3	5.9	1.0	22.7	
	40～44歳	<b>151</b>	23.3	60.9	3.3	0.7	<b>35.1</b>	<b>427</b>	22.7	69.3	4.2	0.9	25.5	
	女	25～29歳	<b>122</b>	27.0	54.1	32.0	7.4	6.6	<b>345</b>	27.5	51.9	38.3	5.5	4.3
	30～34歳	<b>115</b>	25.4	33.0	53.0	6.1	7.8	<b>339</b>	27.0	31.9	54.0	5.3	8.8	
	35～39歳	<b>109</b>	24.1	23.9	55.0	5.5	15.6	<b>290</b>	23.1	22.1	62.1	3.8	12.1	
	40～44歳	<b>106</b>	23.5	20.8	57.5	5.7	16.0	<b>282</b>	22.5	17.7	63.8	3.9	14.5	
男女計	25～29歳	<b>266</b>	24.2	65.8	23.7	3.8	6.8	<b>781</b>	24.9	65.3	25.9	2.8	6.0	
	30～34歳	<b>295</b>	26.8	59.3	24.4	3.4	12.9	<b>869</b>	27.7	58.8	27.2	2.9	11.2	
	35～39歳	<b>281</b>	25.6	54.8	23.8	2.8	18.5	<b>778</b>	24.8	52.3	26.9	2.1	18.8	
	40～44歳	<b>257</b>	23.4	44.4	25.7	2.7	27.2	<b>709</b>	22.6	48.8	27.9	2.1	21.2	
学歴	男	中高卒	<b>261</b>	40.3	69.0	7.7	1.1	22.2	<b>700</b>	37.2	65.0	11.0	1.1	22.9
	専門・短大・高専卒	<b>136</b>	21.0	63.2	7.4	1.5	27.9	<b>392</b>	20.8	67.6	9.7	1.3	21.4	
	大学・大学院卒	<b>250</b>	38.6	80.0	6.8	0.8	12.4	<b>784</b>	41.7	83.0	6.6	0.8	9.6	
	女	中高卒	<b>162</b>	35.8	19.8	64.8	4.9	10.5	<b>477</b>	38.0	17.8	69.6	4.6	8.0
専門・短大・高専卒	<b>184</b>	40.7	33.2	46.7	9.2	10.9	<b>473</b>	37.7	34.5	51.4	4.7	9.5		
大学・大学院卒	<b>106</b>	23.5	55.7	28.3	2.8	13.2	<b>303</b>	24.1	50.2	32.3	5.0	12.5		
男女計	男	中高卒	<b>423</b>	38.5	50.1	29.6	2.6	17.7	<b>1,177</b>	37.5	45.9	34.7	2.5	16.8
	女	専門・短大・高専卒	<b>320</b>	29.1	45.9	30.0	5.9	18.1	<b>865</b>	27.6	49.5	32.5	3.1	14.9
	大学・大学院卒	<b>356</b>	32.4	72.8	13.2	1.4	12.6	<b>1,087</b>	34.7	73.9	13.8	1.9	10.4	

まず、性別、年齢別、学歴別の構成比を確認すると、ほぼ同様の分布を示している。次に就業形態別の比率を属性ごとに見ていくと、これもほとんど似通った分布を示している。その中で、男性の40～44歳層で2011年調査のほうが10パーセントポイントほど正社員の割合が高く「自営・家業従事」が少ないが、例外的であり、おおむねこの2時点のサンプルの構成は近い。

また、この2時点の間の非正社員比率（雇用者に占める非正社員の比率）をみると、2008年調査の32.9%に対して、2011年調査では34.2%と若干の増加を示している。これは、「労働力調査・詳細集計」の2008年10～12月期から2011年10～12月期にかけての変化（34.6%→35.7%）に近似したものであり、この2時点の変化としても妥当な値を示していると思われる。したがって、第1回調査と第2回調査の比較によってこの間の変化を検討することは十分可能だと思われる。

## 第1章 働き方と職業能力開発の現状（調査結果の概観）

### 1. はじめに

本章では、本調査から把握できた個人の職業能力開発の現状と課題を働き方との関係から概観する。

非正社員の場合、企業主導の能力開発機会が少なく、また自己啓発を行う者も少ないことは「能力開発基本調査」（厚生労働省）や、「就業構造基本調査」（総務省統計局）を特別集計した労働政策研究・研修機構（2009）でも明らかにされているところである。しかし、本調査は、非就業者を含む個人の行動や意識、家族状況まで取り上げているという点で「能力開発基本調査」とは異なり、また、就業環境や学校時代の経験などの多面的な情報が把握されているという点で「就業構造基本調査」とも異なる特質をもつ。働き方の違いによる能力開発への取り組みの違いとその背景について、より踏み込んだ分析が可能である。この分析が本章のテーマである。なお、後半の章でも働き方と能力開発との関係は取りあげるが、それぞれにテーマを絞っての分析であり、本章での概観的な検討とは位相が異なる。

さて、ここで働き方としては、正社員・非正社員の別がまず重要だが、男女の働き方や職業キャリアは、実際大きく異なるのでこれも分けて取り上げる必要がある。さらに、女性の場合、結婚後に家庭と両立しやすい働き方としてパートタイム雇用を選ぶ場合も少なくなく、これと若年期の非正社員雇用とは区別して考える必要がある。そこで、本章では、就業者については「男性正社員」、「女性正社員」、「男性非正社員」、「女性非正社員有配偶」、「女性非正社員無配偶」と5つ類型に分け、それぞれの能力開発状況について検討することとする<sup>1</sup>。なお、分類としては、この5類型に被雇用者ではない自営・家業従事者及び経営者のカテゴリーを加え、また、非就業者については、求職行動の有無を基本に、必要に応じて男女を分けた分類を用いることにする。

なお、ここで用いるのは、「第2回働くこと学ぶことについての調査」結果のうちの留置票（就業者用および非就業者用）である。以下の各節では、まず、働き方の類型ごとの属性や意識の特徴と現職の状況を概観し（第2節）、その上で職場での仕事の遂行を通じた能力開発の状況、Off-JTの受講状況を確認し（第3節）、次にその能力開発が収入や昇進等に影響しているかを検討する（第4節）。また、働き方による能力開発の意欲の違いを検討し（第5節）、さらに非就業者を含めて、自己啓発の実施状況、およびその阻害要因について（第6節）、また、学校在学中の職業能力開発に関わる経験について確認する（第7節）。最後にここでの検討をまとめる（第8節）。

---

<sup>1</sup> 正社員は、「正社員、正職員」、非正社員は被雇用者のうち、アルバイト、パート、契約社員、嘱託、臨時社員、派遣社員、その他を指す。調査票では、このほか、「経営者・役員」「自営業主・自由業者・内職」「家族従業員」の選択肢を設けた。

## 2. 働き方の類型別の特徴

まず、図表1-1には、本章で用いる働き方の類型ごとに、基本的な属性と家族の状況を整理した。非正社員に注目すると、「男性非正社員」は「男性正社員」に比べて、30歳代前半までの若い層が多く、学歴は大卒が少なく中途退学者も目立つ。家族状況は親元に未婚で同居している者が6割と多い。ただし、主たる生計維持者が本人である場合が半数弱で、親に依存しているというよりその家計を支えていることもある。平均的な世帯収入は400万円以下と最も低い。一方女性の非正社員については、「女性正社員」に比べて有配偶の場合には年齢が高く、無配偶の場合はほぼ同じ年齢構成である。学歴は大学卒が少なく高卒が多い。「女性非正社員無配偶」では「男性非正社員」同様、親元未婚が6割と多い。女性の場合、主たる生計維持者は親であることが多いが、世帯年収の平均は411万と低い。これも「パラサイト」状態とは言い難い。

図表1-1 働き方の類型別諸属性と家族状況

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計 N	<b>4076</b>	<b>1373</b>	<b>189</b>	<b>401</b>	<b>530</b>	<b>204</b>	<b>440</b>	<b>215</b>	<b>724</b>
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年齢									
25～29歳	23.9	24.1	38.6	44.6	11.1	45.1	10.7	26.0	18.9
30～34歳	28.3	29.4	31.7	26.9	26.8	28.9	22.0	28.8	30.7
35～39歳	25.6	25.0	18.0	16.0	30.6	14.2	33.2	27.0	28.9
40～44歳	22.2	21.6	11.6	12.5	31.5	11.8	34.1	18.1	21.5
学歴*1									
中卒	2.0	1.5	4.2	0.0	0.6	2.9	5.5	3.3	1.8
高校・高等専修卒	29.9	26.4	28.0	20.0	43.6	35.8	28.6	35.3	29.8
専門短大高専卒	29.5	19.3	22.8	40.6	38.5	29.9	29.3	28.4	38.0
大学卒	29.1	41.6	28.6	34.7	12.6	22.5	24.5	21.9	21.5
大学院卒・中退	2.7	5.8	2.1	3.2	0.0	0.0	1.1	1.4	0.6
高校等中退	2.7	2.0	5.3	0.2	1.7	4.9	4.5	3.7	3.7
高等教育中退	3.8	3.2	7.4	1.0	2.8	3.4	6.1	4.7	4.6
家族形態*1									
単身	9.1	12.2	18.5	15.0	0.0	12.7	7.3	13.5	2.6
親元未婚	20.0	16.8	56.1	39.2	0.0	56.9	16.4	37.2	7.6
核家族	58.9	62.4	18.0	32.7	87.7	0.0	59.3	40.0	78.3
3世代同居	8.0	6.4	3.7	4.7	11.3	6.4	13.0	4.7	10.2
その他の家族	3.9	2.1	3.7	8.5	0.9	24.0	4.1	4.7	1.2
主たる生計維持者*1									
自分	41.5	79.2	44.4	27.4	0.9	34.3	60.2	20.9	3.6
配偶者	35.1	0.9	2.1	30.4	95.3	0.0	18.6	38.6	85.8
自分の父母	18.6	14.9	48.1	36.9	0.6	56.4	14.3	34.9	8.0
その他	4.6	4.8	4.2	5.0	3.0	8.8	6.6	5.6	2.6
世帯年収の平均(万円)*2	<b>522.5</b>	<b>552.3</b>	<b>398.2</b>	<b>565.5</b>	<b>513.9</b>	<b>411.1</b>	<b>497.3</b>	<b>434.9</b>	<b>543.8</b>

注：\*1 無回答の掲載は省いた。

\*2 無回答者を除いたうえで、上下5%の値を除いた平均値である。

これらから、非正社員のうち有配偶の女性はそれ以外の非正社員と違いが大きく、能力開発について検討する場合にはやはり別に扱ったほうがいいといえる。有配偶女性以外の非正社員の男女には、30歳代前半までの若年者が多く、比較的豊かではない家計が背景にあたり、低学歴や中途退学経験の比率も高かったりといった特徴がある。能力開発施策を考える上で、焦点を当てるべき対象であろう。

なお、非就業者については求職者と非求職者に分けて示した。非求職者の91%が女性であり、核家族で配偶者が主な生計維持者であり、また世帯年収の平均は比較的高い。いわゆる専業主婦層といえる。これに対して求職者は男女がほぼ同数で、半数以上が独身である。職業能力開発行動については、これも分けて考えたほうがいい。

図表1-2は、この働き方の類型別に、本人の将来の見通しについてのとらえ方、日常生活での充実感について尋ねた結果である。いずれの質問についても肯定的な傾向が強いのが「無職・非求職」と「女性非正社員有配偶」である。逆に否定的な傾向が強いのが「無職・求職中」と「男性非正社員」であり、これに次いで「女性非正社員無配偶」の点数が低い。同じように無職や非正社員の状況にあっても、その意識はたいへん異なる。不本意な状況であるかどうか、施策を考える上でも重要な点であることが示唆される。

図表 1-2 働き方の類型別生活意識

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
あなたの将来の見通し*1	3.26	3.21	2.76	3.43	3.38	3.04	3.28	2.96	3.47
日常生活の中での充実感*2	3.50	3.44	3.01	3.59	3.70	3.32	3.57	2.90	3.74

注：\*1 「明るい=5」「どちらかといえば明るい=4」「どちらともいえない=3」「どちらかといえば暗い=2」「暗い=1」とした時の平均値。

\*2 「十分充実感を感じている=5」「まあ充実感を感じている=4」「どちらともいえない=3」「あまり充実感を感じていない=2」「ほとんど充実感を感じていない=1」とした時の平均値。

\*3 いずれも  $p < .001$  で類型間に有意な差があることが認められた。

図表 1-2 付表 各セルの N

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
あなたの将来の見通し	4,069	1,371	189	401	530	204	438	213	723
日常生活の中での充実感	4,066	1,370	189	401	530	204	436	213	723

次に、就業者について、働き方の類型ごとに現在の就業状況とそれに関わる意識を確認する。図表1-3には、就業形態、勤務先企業の産業・規模、本人の職種とその仕事で一通りのことをこなすまでに必要な習熟期間を示した。「男性正社員」に比べて「男性非正社員」の場合は、勤務先は運輸業・郵便業や宿泊・飲食サービス業の比較的規模の小さい企業が多く、サービスの職業で2～3カ月以内で一通りの習熟ができる仕事が多い。「女性非正社員有配偶」の場合は多くがパートであり、「女性正社員」に比べて卸小売業や宿泊・飲食サービス業の小規模の企業が多く、サービスの職業で2～3カ月以内で一通りの習熟ができる仕事に就く場合が多い。「女性非正社員無配偶」の場合は、パートやアルバイトのほか派遣社員も比較的多い。業種は有配偶の場合とあまり変わらないが、1,000人以上の大企業に勤める者も2割ほどいる。やはりサービスの職業で2～3カ月以内で一通りの習熟ができる仕事が多いが、販売や6カ月以上の習熟が必要な仕事も少なくない。



図表 1 - 3 働き方の類型別と現職の勤務先と仕事

単位：％、太字は実数

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計	N	3,137	1,373	189	401	530	204	440
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
働き方	経営者・役員	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6
	自営業主・自由業者・内職・業務委託者	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55.0
	家族従業員	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	31.4
	正社員・正職員(役職なし)	38.6	61.8	0.0	<b>90.3</b>	0.0	0.0	0.0
	正社員・正職員(役職あり)	18.0	38.2	0.0	9.7	0.0	0.0	0.0
	パート	15.6	0.0	10.6	0.0	<b>76.0</b>	32.8	0.0
	アルバイト	5.8	0.0	38.6	0.0	11.5	23.5	0.0
	契約社員・嘱託	4.1	0.0	33.3	0.0	4.7	20.1	0.0
	臨時社員	0.5	0.0	2.6	0.0	0.8	2.9	0.0
派遣社員	2.5	0.0	10.1	0.0	4.5	17.2	0.0	
勤務先 企業の業 種	建設業	7.2	8.5	5.8	2.2	1.3	2.0	17.7
	製造業	13.9	<b>20.5</b>	10.1	11.2	7.2	6.9	8.6
	情報通信業	5.9	8.9	4.2	4.5	1.5	6.4	3.6
	運輸業、郵便業	6.3	8.9	<b>14.8</b>	2.2	4.9	3.4	1.1
	卸売業、小売業	17.9	14.9	14.3	14.2	<b>23.8</b>	<b>24.0</b>	22.3
	金融業、保険業	4.1	3.9	2.1	10.2	2.3	5.9	1.6
	不動産業、物品賃貸業	2.3	3.4	0.0	3.0	1.5	0.5	1.4
	学術研究、専門・技術サービス業	4.4	5.0	5.3	3.5	1.7	2.5	7.5
	宿泊業、飲食サービス業	7.2	3.7	6.9	2.2	18.1	12.3	7.0
	生活関連サービス業、娯楽業	7.3	3.6	11.1	5.2	6.8	9.8	18.6
	教育、学習支援業	4.2	3.1	4.8	8.7	4.7	5.4	2.3
医療、福祉	10.7	5.6	10.6	<b>25.2</b>	19.2	11.3	2.7	
その他のサービス業	5.1	5.2	7.4	3.5	4.5	8.8	3.9	
勤務先 企業の従 業員数	4人以下	13.7	3.4	5.3	3.2	6.8	4.9	71.6
	5～9人	8.1	6.2	7.4	5.5	9.6	7.4	15.5
	10～29人	13.8	12.8	18.0	14.5	<b>20.4</b>	12.7	7.0
	30～99人	14.5	15.1	<b>19.6</b>	18.2	15.7	17.2	4.5
	100～299人	10.4	14.3	8.5	10.2	9.6	9.8	0.2
	300～999人	10.4	13.5	10.1	15.7	7.2	9.3	0.0
	1000人以上	19.2	<b>26.1</b>	17.5	<b>24.2</b>	14.0	<b>19.1</b>	0.0
	官公庁(公務員)	4.6	6.8	1.1	6.7	2.5	4.9	0.0
わからない	4.9	1.4	12.7	1.5	14.2	13.7	0.7	
職種	専門・技術的職業	18.9	<b>22.7</b>	14.8	30.9	9.8	9.8	13.0
	管理的職業	3.1	4.2	0.0	0.5	0.0	0.0	8.2
	事務的職業	20.5	16.2	9.5	<b>44.9</b>	26.0	26.0	7.3
	販売的職業	18.5	19.3	16.9	11.5	19.2	26.0	18.9
	サービスの職業	18.3	9.2	<b>23.3</b>	9.7	<b>35.8</b>	<b>29.4</b>	25.9
	技能工・生産工程に関わる職業	14.8	18.4	19.6	1.7	7.2	8.3	25.2
	運輸・通信的職業	4.8	7.9	13.2	0.5	1.7	0.5	0.9
あなたの 仕事の一 通りの習 得期間	1カ月以下	8.5	3.1	21.2	2.7	21.9	13.2	6.8
	2～3カ月程度	19.8	12.6	<b>29.1</b>	20.0	<b>37.7</b>	<b>26.0</b>	13.6
	6カ月程度	16.0	15.1	12.7	20.9	17.5	24.0	10.2
	1年程度	22.2	<b>26.7</b>	14.8	<b>30.2</b>	12.6	19.1	17.0
	2～3年程度	17.4	24.8	10.1	17.5	3.4	7.4	18.6
	4～5年程度 以上	9.0	12.1	3.7	4.0	0.6	1.5	19.5
わからない	6.8	5.1	8.5	4.5	6.2	8.3	13.6	

注：「無回答」及び「その他」については掲載を省いた。

図表 1 - 4 は、1 週間の所定内労働時間と 1 時間あたりに換算した給与である。男女とも非正社員のほうが労働時間が短く、時間当たり給与は男性では正社員の 65%、女性では無配

偶で77%、有配偶で70%と低い。「女性非正社員有配偶」の労働時間は格段に短く、他の働き方と異なるところが大きい。これらの仕事内容、労働条件の違いはこれまでも指摘されてきたとおりの傾向といえる。

図表 1 - 4 現職の所定内労働時間と時間当たり給与

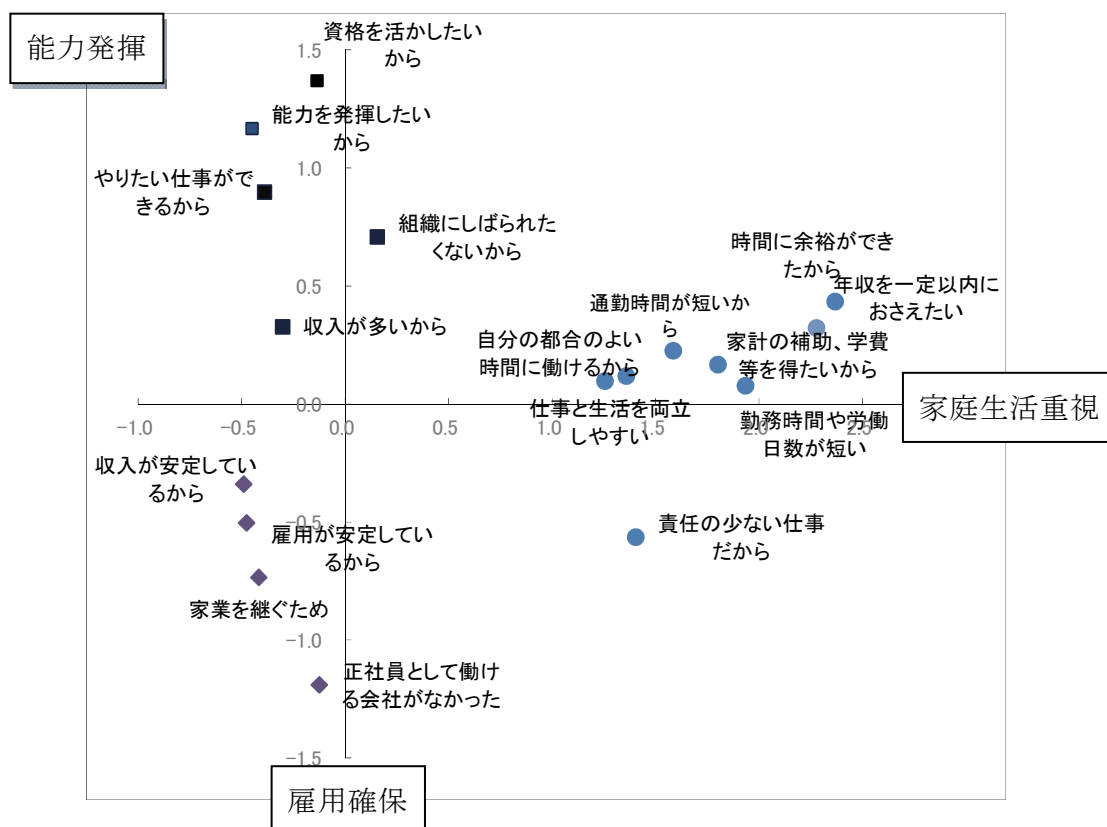
	合計	男性正規	男性非正規	女性正規	女性非正規有配偶	女性非正規無配偶	経営・自営・家業
1週間の所定内労働時間の平均(時間)*	39.0	43.0	37.0	40.4	22.0	33.2	46.3
時間当たり給与の平均(円)*	1,431	1,757	1,150	1,334	938	1,026	1,500

注\*それぞれの設問への無回答者は除いたうえで、回答の上下5%を除いた平均値である。

図表 1 - 4 付表 各セルの N

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
1週間の所定内労働時間の平均	2,990	1,340	183	370	496	193	408
時間当たり給与の平均	2,617	1,198	160	332	479	175	273

図表 1 - 5 勤務先・働き方を選んだ理由の相互の関係 (多重応答分析)



	合計	男性正規	男性非正規	女性正規	女性非正規有配偶	女性非正規無配偶	経営・自営・家業
家庭生活重視	0.00	-0.48	0.11	-0.33	1.48	0.30	-0.18
能力発揮-雇用確保	0.00	0.01	-0.29	0.08	0.06	-0.24	0.05

注：標準化しているので合計は0になる。

いずれの得点も p<.001 で類型間に有意な差があることが認められた。

さて、ここでは、こうした働き方の違いに対しての本人の意識の特徴を合わせてみておきたい。最初に、現在の勤務先での今の働き方を選んだ理由についてとりあげる。多様な理由が考えられたので選択肢の多い設問（MA）となっており、全体状況をつかむためには少しまとめる必要がある。そこで、多重応答分析を行うことで回答傾向の近い設問をまとめ、大きく2つの軸で整理することを試みた。図表1－5が分析結果で、縦の軸はプラス方向に資格を生かしたり能力を発揮したいという理由が挙げられて、マイナス方向は「正社員として働ける会社があった」など、雇用の確保や収入の安定を求めるといった理由が挙げられている。この軸は、＜能力発揮－雇用確保＞の軸と名付けることができる。一方横軸はプラス方向に勤務時間の短さや家計補助の項目が並び＜家庭生活重視＞の意識を表す軸だといえる。

そこで、勤務先選択理由を2つの軸に沿って数値化し、働き方の類型別にそれぞれの平均値を示したのが、図表1－5の下段の表である。各類型による選択理由の違いが2つの数字で表されたことになる。「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」は、＜能力発揮－雇用・安定＞の値がいずれもマイナスで、雇用機会と安定を求めながら「正社員として働ける会社がない」ので現在の勤務先での今の働き方を選んでいる傾向が強いと言える。対照的なのが「女性正社員」で能力発揮が大きな選択理由となっている。これに対して、「女性非正社員有配偶」は、＜家庭生活重視＞の選択であることは明らかで、他のどの働き方とも大きく異なる。

次に、働き方によって、現在の仕事に対しての満足度が異なるのかを検討する。図表1－6の上段は、仕事全体の満足感の水準を示すものである（「満足」＝5～「不満」＝1とした時の平均値）。最も満足感が高いのは「経営・自営・家業」であり、次いで「女性非正社員有配偶」である。「女性非正社員有配偶」の仕事内容は短期で一通りの習熟ができる水準の仕事が多く、賃金水準も最も低いのだが、仕事全体への満足感が高い。この類型は、生活意識の上でも充実感が高く将来を明るくとらえる傾向があったが、生活にも仕事にも満足している傾向がうかがえる。

これに対して、仕事全体への満足感が最も低いのは「男性非正社員」である。ただし、「男性正社員」の水準もそれほど大きな違いはない。「女性非正社員無配偶」も女性の中では低いが、「女性正社員」との差はわずかである。

満足感の水準は近くとも、仕事のどのような要素に満足を感じているかの構造は異なるかもしれない。そこで、下段には仕事全体の満足感の程度を目的変数として、仕事の10の側面に関して尋ねたそれぞれの満足感の程度（5段階）を説明変数にして行った重回帰分析の結果を示した。就業者全体を見た時、仕事全体の満足感に影響を与えているのは、影響力の大きいものから順に4つ挙げれば「仕事内容」「能力を発揮する機会」「今後のキャリアの見通し」「職場の人間関係」への満足感である（「収入」「仕事の量」「労働時間」「雇用の安定性」も有意であるが影響力は小さい）。

図表 1-6 仕事全体の満足感の水準とその規定要因（重回帰分析）

	就業者計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員 有配偶	女性非正社員 無配偶	経営・自営・ 家業
仕事全体の満足感*	3.45	3.32	<u>3.30</u>	3.40	3.67	3.38	3.71
仕事全体の満足感を規定する要因(重回帰分析)							
	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ
収入の水準	0.089 ***	0.087 ***	0.130 *	0.048	0.078 *	0.200 ***	0.071
労働時間	0.077 ***	0.095 ***	0.102	0.027	0.060	-0.041	0.087
休日・休暇	0.024	-0.010	0.014	0.010	0.069	0.100	-0.002
仕事の量	0.083 ***	0.080 ***	0.153 *	0.195 ***	0.047	-0.020	0.053
仕事内容	0.321 ***	0.273 ***	0.343 ***	0.323 ***	0.388 ***	0.300 ***	0.316 ***
職場の人間関係	0.135 ***	0.128 ***	0.153 **	0.079 *	0.187 ***	0.293 ***	0.083 *
雇用・就業の安定性	0.038 **	0.065 **	-0.006	0.104 **	0.089 **	-0.007	0.011
能力や知識を身につける機会	0.006	0.003	-0.061	0.054	-0.072	0.080	0.038
能力を発揮する機会	0.219 ***	0.235 ***	0.206 **	0.191 ***	0.178 ***	0.195 **	0.287 ***
今後のキャリアの見通し	0.159 ***	0.216 ***	0.072	0.104 *	0.114 **	0.044	0.164 ***
R <sup>2</sup>	0.615	0.619	0.584	0.641	0.632	0.576	0.610
調整済みR <sup>2</sup>	0.614	0.617	0.561	0.632	0.625	0.554	0.601
N	3,083	1,350	186	400	521	200	426

注：\*「満足=5」「やや満足=4」「どちらともいえない=3」「やや不満=2」「不満=1」とした時の平均値。  
重回帰分析における有意確率：\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

図表 1-6 付表 投入した仕事の諸側面に対する満足感と仕事全体の満足感の変数の基礎統計量

単位：％、太字は実数

	N	合計	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満	無回答
収入の水準	3137	100.0	7.7	23.1	27.7	25.9	15.4	0.2
労働時間	3137	100.0	16.4	27.7	28.7	17.4	9.6	0.2
休日・休暇	3137	100.0	25.3	29.2	22.9	14.7	7.6	0.3
仕事の量	3137	100.0	11.1	23.0	38.7	18.6	8.4	0.1
仕事内容	3137	100.0	17.6	33.4	32.9	11.7	3.9	0.4
職場の人間関係	3137	100.0	21.6	35.1	28.4	9.8	4.8	0.3
雇用・就業の安定性	3137	100.0	17.4	26.4	36.2	12.8	6.9	0.3
能力や知識を身につける機会	3137	100.0	11.2	29.2	41.9	12.7	4.9	0.2
能力を発揮する機会	3137	100.0	12.3	31.1	45.5	8.2	2.8	0.1
仕事全体	3137	100.0	11.9	37.4	36.9	10.5	3.2	0.2
今後のキャリアの見通し	3137	100.0	5.1	14.6	55.0	16.3	8.7	0.4

この構造は働き方の類型によって異なる。「男性非正社員」に注目すると、「男性正社員」と違って「今後のキャリアの見通し」への満足感が有意な影響力を持っていない。「女性非正社員無配偶」も同様に「今後のキャリアの見通し」への満足感は無意味でない。この2つの類型において「今後のキャリアの見通し」が仕事全体の満足感と関連していないことは、重要なポイントかもしれない。将来につながるものとして今の仕事をとらえていない（とらえられない）ということ、この2つの類型で自分の将来を否定的にとらえる傾向があったこととの関係もあると思われる。

### 3. 職場での能力開発実施状況

現在の職場で職業能力が伸びるような経験をどの程度しているかをみる。表 1-7 の上段

は、職場での日々の仕事の中で指導やアドバイスを受けたり、逆に与えたり、同僚のやり方を見て学んだり、マニュアルで学んだり、ふだんとは異なる担当外の仕事を経験したり、ミーティングなどで情報共有をしたりという幅広い仕事上の経験を通じた能力開発である。下段は、自分の担当する仕事の内容に関する変化である。これまでより仕事の範囲やレベル、責任が大きくなる経験は、職業能力の向上を促すものでもあろう。ここでは、これらの経験を昨年度1年間（2010年4月～2011年3月）の間に限る形で尋ねている<sup>2</sup>。

これらを経験した者が最も多いのは「男性正社員」であり、次いで「女性正社員」である。これに対して、「女性非正社員有配偶」や「男性非正社員」でこうした経験をした者の割合は小さい。仕事の遂行を通しての能力開発が実際のところ最も大きな役割を果たしているのではないと思われるが、こうした機会はやはり非正社員の仕事では少ない。

なお、設問のうち上段の「応援などで担当外の仕事を経験すること」及び下段の「部下の人数」は、特定の状況でなければ経験しない性質の出来事であり、また経験者数も限られている。そのため、後の分析では除外して扱うことにする。

図表1-7 昨年度1年間の仕事能力や知識を高めることにつながる職場での経験

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	
合計	N	3,010	1,366	178	387	449	197	433	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
昨年度の仕事上の能力・知識を高める経験*1	上司や同僚から指導やアドバイスを受けること	67.0	72.4	62.9	<b>77.5</b>	69.0	65.5	40.9	
	部下や同僚に指導やアドバイスをする	59.5	<b>70.6</b>	53.4	62.3	<u>43.7</u>	48.7	46.0	
	上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ	63.0	66.3	57.9	<b>74.2</b>	67.5	62.4	<u>40.6</u>	
	本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶ	48.4	<b>52.7</b>	<u>33.7</u>	51.2	41.6	46.7	46.4	
	応援などで担当外の仕事を経験	37.1	<b>42.7</b>	37.6	40.8	<u>24.7</u>	39.1	28.2	
	ミーティング等を通じて情報を共有	52.8	<b>61.8</b>	41.6	59.2	45.4	40.1	<u>37.0</u>	
昨年度の仕事に関する変化	仕事の担当範囲	幅広くなった	44.0	<b>51.0</b>	33.7	46.3	<u>33.0</u>	43.7	35.6
	仕事のレベル	高くなった	42.4	<b>49.6</b>	29.2	43.9	<u>27.4</u>	41.6	39.3
	仕事上の責任の大きさ	大きくなった	40.7	<b>48.9</b>	<u>24.2</u>	43.9	24.9	33.5	38.1
	部下の人数	多くなった	14.5	<b>18.9</b>	9.0	14.7	<u>8.0</u>	11.7	10.6

注\*1：それぞれの設問に「よくあった」「ときどきあった」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「あまりなかった」「まったくなかった」「そういう人はいなかった。マニュアルはなかった」）

次の図表1-8は、昨年度1年間の勤め先の指示による教育訓練<sup>3</sup>（Off-JT）の受講状況、およびその訓練の内容についての回答を整理したものである。年間の受講経験者は、男女の正社員の場合は4割程度であるが、非正社員では2割かそれ以下である。

<sup>2</sup> 過去の能力開発がその後の能力水準・行動に与える影響を検討することをねらいとしているため、能力開発への取組を2011年3月まで（昨年度1年間）に限定して尋ねている。

<sup>3</sup> 教育訓練は、半日以上ふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会と定義している。

図表 1-8 昨年度 1 年間の勤務先の指示での教育訓練の受講、およびその内容

単位：％、太字は実数

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計	N	3010	1366	178	387	449	197	433
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
昨年度1年間の教育訓練	受けた	30.5	39.2	23.6	<b>40.6</b>	18.3	19.8	14.5
	受けなかった	69.2	60.5	76.4	59.4	81.3	79.7	85.2
受講者計	N	918	535	42	157	82	39	63
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
昨年度1年間の教育訓練の受講日数	半日程度	10.5	7.9	16.7	8.9	25.6	10.3	12.7
	1日程度	17.2	15.9	19.0	17.2	20.7	15.4	23.8
	2日以上～1週間未満	42.0	45.0	35.7	<b>48.4</b>	26.8	43.6	23.8
	1週間以上～2週間未満	12.3	13.6	7.1	10.8	9.8	5.1	15.9
	2週間以上～1カ月未満	7.8	9.2	7.1	5.7	4.9	7.7	6.3
	1カ月以上	7.0	5.6	14.3	6.4	8.5	12.8	9.5
	わからない	2.9	2.6	0.0	1.9	3.7	5.1	7.9
	教育訓練への評価	非常に役立つ	18.0	14.8	14.3	19.1	20.7	23.1
	役立つ	58.2	58.3	52.4	<b>65.0</b>	54.9	59.0	47.6
	あまり役に立たない	15.9	17.8	<u>28.6</u>	11.5	14.6	7.7	9.5
	まったく役に立たない	2.0	2.1	2.4	1.3	2.4	5.1	0.0
	わからない	6.0	7.1	2.4	3.2	7.3	5.1	4.8
教育訓練の内容(MA)	仕事に関連する専門的知識	74.8	73.5	61.9	80.9	69.5	74.4	<b>87.3</b>
	資格取得のための研修	19.3	19.8	14.3	19.1	12.2	17.9	<b>28.6</b>
	ビジネスマナー等の基礎知識	17.0	14.8	11.9	22.9	23.2	17.9	15.9
	社内の事務的手続き・ルール	18.0	15.0	19.0	21.7	25.6	<b>38.5</b>	11.1
	企業理念について	16.1	14.2	23.8	15.9	23.2	23.1	14.3
	コンプライアンス	35.6	41.9	40.5	27.4	23.2	35.9	15.9
	評価者訓練	3.6	5.4	2.4	0.0	0.0	2.6	3.2
	管理者向け研修	13.9	<b>19.4</b>	2.4	6.4	2.4	2.6	15.9
	今後のキャリア設計	4.5	4.3	2.4	7.0	0.0	7.7	4.8
	語学	2.5	2.8	4.8	1.9	0.0	2.6	3.2
	OA・コンピュータ	6.8	7.1	9.5	3.2	9.8	10.3	4.8
	コーチング	6.8	8.8	4.8	4.5	0.0	2.6	7.9
	プレゼンテーション	5.6	7.5	2.4	2.5	1.2	5.1	4.8
	ロジカルシンキング	4.0	6.5	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0
	その他	4.4	2.8	7.1	5.1	8.5	7.7	6.3
教育訓練のタイプ(MA)	そのときの仕事をするために必要最低限なもの	32.7	31.2	38.1	26.1	40.2	<u>46.2</u>	39.7
	そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの	59.0	57.2	52.4	<b>65.6</b>	57.3	64.1	61.9
	そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの	25.2	27.3	<b>28.6</b>	24.8	15.9	12.8	25.4
	そのときの仕事との関係がはっきりとわからないもの	5.0	5.6	4.8	4.5	3.7	0.0	6.3
	今後のキャリアや転職先でも役立つもの	11.9	12.0	11.9	13.4	8.5	12.8	11.1
その他	3.5	2.4	2.4	3.8	8.5	5.1	4.8	

注：無回答は表示を省いた。

訓練の受講期間は平均的には、2日から1週間程度であるが「女性非正社員有配偶」では特に短期の受講が多い。受講内容については「役立つ」と評価する者が多いが、「男性非正社員」では「あまり役に立たない」という回答も3割程度見られた。受講の意味が納得されていない可能性もある。

講義等の内容は仕事に関連する専門知識に関するものが多い。講義等のレベルは、「仕事



をよりよく行う上で役立つもの」という場合が多いが、「必要最低限のものにとどまる」という回答も非正社員の場合、比較的多く見られる。

#### 4. 職業能力の向上と能力開発行動

こうした能力開発にかかわる経験や教育訓練によって、職業能力は向上したのであるか。質問紙調査でそれを測るのは困難であるが、本調査では、次の図表1-9に挙げる6つの項目について、2010年3月と比べて現在（2011年10月末）までに、上昇ないし減少の変化があったかを尋ねることで、職業能力の獲得状況をとらえようとしている。数値は、回答を「上昇=5」～「減少=1」と置き換えた時の平均値を示す。収入や資格等級の上昇は職業能力の向上ばかりで決まるものではないが、6つの変数の間には相関があり（相関係数0.21～0.76）、これらが職業能力の向上と関連していることは確かだろう。

なお、働き方の類型別に注目すると、数値が高いのはまず「男性正社員」であり、男女の非正社員は相対的に低い数値の項目が多い。

図表1-9 2010年3月と比べての収入や資格、スキルレベル等の上昇の認識

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
主な仕事の収入***	3.19	3.28	2.90	3.32	3.22	3.03	2.93
役職や社内資格・等級***	3.17	3.28	2.99	3.21	3.03	2.95	3.10
昇進・昇格の可能性***	3.15	3.25	3.09	3.14	3.02	3.02	3.07
希望する仕事につける可能性	3.13	3.14	3.10	3.08	3.11	3.13	3.20
スキルレベル***	3.48	3.55	3.46	3.43	3.32	3.41	3.53
仕事遂行能力***	3.54	3.60	3.53	3.49	3.41	3.51	3.53

注：値は、「上昇=5」「やや上昇=4」「変化なし=3」「やや低下=2」「低下=1」とした時の平均値。

\*\*\* p<.001で有意。

図表1-9付表 各セルのN

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
主な仕事の収入	2991	1357	178	385	445	195	431
役職や社内資格・等級	2987	1357	178	385	445	195	427
昇進・昇格の可能性	2983	1352	178	385	445	195	428
希望する仕事につける可能性	2986	1357	177	384	445	195	428
スキルレベル	2987	1356	178	384	445	195	429
仕事遂行能力	2988	1356	178	385	445	195	429

さて、この2010年3月から2011年10月末までの間の能力向上の認識が、先の質問でみてきた昨年度1年間（2010年3月から2011年4月末まで）の能力開発行動からどう影響を受けているのだろうか。設定した2つの時期は重なっている部分が多いので、因果を問うには少し無理がある。そのなかで「昇進・昇格の可能性」「自分が希望する仕事につける可能性」の2つは、将来への可能性を問うているので、観察時期が重なっていることの影響は少

ないだろう。

そこで次の図表 1-10 は、この 2 つの変数を合成して新たな変数を作って目的変数とし、これを説明する変数として昨年度 1 年間の能力開発行動を示す変数を投入して重回帰分析を行った結果である。説明力の高いモデルではないが、就業者計でみると、仕事のレベルがたかまる経験、1 週間以上の Off-JT の経験、ミーティングなどを通じての情報共有、部下や同僚への指導やアドバイスが有意となっており、これらに一定の能力向上の認識(将来の可能性の上昇感)を高める効果があることが推測される。

図表 1-10 昇進・昇格、希望の仕事につく可能性の上昇に対する能力開発行動の影響  
(重回帰分析)

	就業者計	男性正規	男性非正規	女性正規	女性非正規 有配偶	女性非正規 無配偶	経営・自営・ 家業
昇進・昇格、希望の仕事への可能性の上昇度*1	6.28	6.38	6.19	6.23	6.13	6.14	6.26
同可能性上昇に対する能力開発行動の影響(重回帰分析)							
	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ
上司や同僚から指導やアドバイスを受けること	0.036	0.036	0.181	-0.096	0.023	0.075	0.070
昨年度の部下や同僚に指導やアドバイスをする仕事上の能力・知識を高める経験*2	0.059 **	0.066 *	-0.107	0.109 +	-0.040	0.094	0.074
上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	0.024	0.011	0.241 +	0.023	-0.023	0.051	0.042
本やマニュアルで仕事の仕方を学ぶこと	0.015	0.033	-0.052	-0.049	-0.004	0.030	0.006
ミーティング等を通じて情報を共有すること	0.045 +	0.079 *	-0.044	0.036	0.008	-0.123	0.017
昨年度の仕事の担当範囲(D) 幅広くなった	0.037	0.045	0.014	0.036	-0.019	0.075	0.111
仕事の関 仕事のレベル(D) 高くなった	0.133 ***	0.162 ***	0.019	0.114	0.076	0.034	0.143
する変化 責任の大きさ(D) 大きくなった	0.022	-0.017	0.040	0.010	0.101	0.053	0.015
勤務先の指示による訓練受講 (基準は受講なし)							
1週間未満受講	-0.013	-0.045	0.027	0.082	0.050	0.000	-0.019
1週間以上受講	0.060 **	0.042	0.063	0.191 **	-0.017	-0.033	-0.001
職種(基準はサービス職)							
専門技術職	0.029	0.031	0.056	0.023	0.019	0.146	-0.029
事務職	-0.012	-0.007	-0.046	0.040	0.003	0.104	-0.081
販売職	0.006	0.036	-0.141	0.007	0.000	0.104	-0.091
生産工程工	-0.019	0.011	-0.127	0.032	-0.071	-0.027	-0.149 **
その他	0.063 **	0.062	0.043	-0.014	-0.043		0.061
企業規模(基準は29人以下)							
30~299人	-0.056 *	-0.047	-0.154	-0.186 **	0.064	-0.093	0.039
300人以上・公務	-0.036	-0.025	-0.095	-0.175 *	0.044	0.026	
わからない・無回答	-0.009	-0.008	-0.101	-0.050	0.055	-0.005	0.093
R <sup>2</sup>	0.079	0.088	0.192	0.089	0.038	0.095	0.190
調整済みR <sup>2</sup>	0.073	0.075	0.080	0.039	-0.010	-0.016	0.137
N	2,517	1,216	148	347	374	156	276

注：\*1 「昇進・昇格の可能性」「自分が希望する仕事につける可能性」の 2010 年 3 月から調査時点までの変化について、それぞれに「上昇=5」「やや上昇=4」「変化なし=3」「やや低下=2」「低下=1」と値を付した時の和である。

重回帰分析における有意確率：\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05\*, +p<.01、(D) はダミー変数。

なお、後段の図表 1-18 に示すとおり、能力開発の実施状況に関しては、特に企業規模と職種による違いが大きいので、ここでは規模と職種のダミー変数を統制変数として投入している。すなわち、企業規模や職種を超えて、こうした能力開発にかかわる経験は将来の可能性が高まったという認識に貢献しているということである。



働き方の類型による構造の違いに注目すると、女性の非正社員の場合、有配偶でも無配偶でも「昇進・昇格、希望の仕事につく可能性の上昇度」の値そのものが低いこともあって、有意な変数がない。男性非正社員では、「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ」が唯一の有意な変数となっている。日々の仕事の中で見よう見まねで学ぶこと、この努力をした人が将来の可能性の伸びを感じているということである。個人からとらえた状況なので、この背後に職場主導のOJTがある可能性もあるが、やはり多くは職場から与えられた機会ではなく、ひとえに個人の努力のたまものということではないかと思われる。

表 1-11 職業能力の向上の認識に対する能力開発行動の影響（重回帰分析）

	就業者計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
スキルレベル、仕事遂行能力の上昇度 <sup>*1</sup>	7.02	7.16	6.99	6.92	6.73	6.92	7.06
同上昇に対する能力開発行動の影響(重回帰分析)							
	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ	標準化係数 ベータ
上司や同僚から指導やアドバイスを受けること	0.072 **	0.070 *	-0.034	-0.023	0.101	0.172 +	0.107
昨年度の仕事上の能力・知識を高める経験	0.058 **	0.039	0.054	0.016	0.153 **	-0.115	0.078
*2 上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	0.036	0.045	0.032	0.038	0.000	0.040	0.101
本やマニュアルで仕事の仕方を学ぶこと	0.095 ***	0.119 ***	0.167 +	-0.025	0.025	0.169 +	0.072
ミーティング等を通じて情報を共有すること	0.029	0.029	0.134	0.113 +	0.033	-0.010	-0.044
昨年度の仕事の関する変化							
仕事の担当範囲(D) 幅広くなった	0.079 **	0.064 +	0.218 *	0.080	0.034	0.138	0.095
仕事のレベル(D) 高くなった	0.250 ***	0.255 ***	0.208 *	0.248 ***	0.221 **	0.148	0.330 **
責任の大きさ(D) 大きくなった	0.032	0.027	-0.040	0.097	0.057	0.058	-0.082
勤務先の指示による訓練受講(基準は受講なし)							
1週間未満受講	0.025	-0.019	0.164 *	0.141 *	0.060	0.043	0.075
1週間以上受講	0.048 *	0.051 +	0.085	0.113 *	0.015	0.033	-0.055
職種(D: 基準はサービス職)							
専門技術職	0.027	0.043	-0.167 +	0.068	0.023	0.044	0.061
事務職	-0.040 +	-0.055	-0.016	0.046	0.044	0.024	-0.078
販売職	0.023	0.033	-0.050	0.054	0.030	0.099	0.001
生産工程工	-0.023	0.000	-0.112	-0.036	-0.062	-0.119	-0.090
その他	-0.002	-0.027	-0.129	0.000	0.004		0.087
企業規模(D: 基準は29人以下)							
30~299人	-0.053 *	-0.065 +	-0.056	-0.082	0.022	-0.018	-0.030
300人以上・公務	-0.058 **	-0.075 *	-0.008	-0.164 *	0.054	0.130	
わからない・無回答	-0.046 *	-0.062 *	-0.143 +	-0.094	0.029	0.031	0.078
R <sup>2</sup>	0.219	0.213	0.367	0.233	0.212	0.277	0.323
調整済みR <sup>2</sup>	0.213	0.202	0.279	0.190	0.173	0.188	0.279
N	2,521	1,219	149	347	374	156	276

注：\*1 「スキルレベル」「仕事遂行能力」の2010年3月から調査時点までの変化について、それぞれに「上昇=5」「やや上昇=4」「変化なし=3」「やや低下=2」「低下=1」と値を付した時の和である。

重回帰分析における有意確率：\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, +p<.01、(D)はダミー変数。

次の図表1-11では、職業能力の向上をより端的に表す言葉である「スキルレベル」「仕事遂行能力」についての上昇-低下の認識を目的変数として、同様の手順で重回帰分析を行った。この変数のほうが働き方による違いが大きいし、また、モデルの説明力も高い。ただし、能力開発時期と変化を測っている時期はかなり重なっているという制約のため、因果の関係を主張できるデータではない。

ここでは非正社員の場合に注目しよう。「男性非正社員」では、担当する仕事の範囲の拡大とレベルの高度化、本やマニュアルでの勉強、勤務先の指示による1週間未満の教育訓練が有意な説明変数となっている。女性では有配偶の場合は仕事レベルの高度化と部下や同僚への指導・アドバイスが、無配偶の場合は上司や先輩から指導やアドバイスを受けることと本やマニュアルで学ぶことが統計的には有意だった。就いている仕事の特質などにより異なるのだろう。まとめて考えるのは難しいが、非正社員でも職場でのOJT、Off-JTと職業能力の向上感との間に一定の相関があることは確かである。非正社員にとっても職場主導の能力開発の機会があることが重要であることは間違いないところであろう。

## 5. 能力開発への意欲

次に、職業能力開発への意欲についてみる。調査では、図表1-12に示す3つの目的のために仕事遂行能力や知識を高めたいと思うかを尋ねている。「経営・自営・家業」と「正社員男性」で、今の仕事のためにも、また将来の仕事のためにも能力向上を望む気持ちが強いことがうかがえる。これが最も低いのが「女性正社員有配偶」で、この類型は仕事にも生活にも満足感・充実感が高かったが、それゆえか職業能力開発への意欲を持つ人は少ない。ただし、2割から3割の人は能力開発をはっきりと望んでいるわけであり、全員参加型の社会を目指すというスタンスからすれば、今後より能力の向上とその発揮が期待できる人たちである<sup>4</sup>。

図表1-12 仕事遂行能力や知識を高めたいと思う比率（目的別）

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計(N)	<b>3,137</b> 100.0	<b>1,373</b> 100.0	<b>189</b> 100.0	<b>401</b> 100.0	<b>530</b> 100.0	<b>204</b> 100.0	<b>440</b> 100.0
今の仕事のために	33.2	37.6	25.9	29.9	19.1	27.0	45.2
将来の仕事のために	41.9	44.9	42.3	34.2	34.3	44.1	47.0
今後、働き方を変えるため	28.4	27.7	34.4	24.2	28.1	34.3	29.8

注：\*1 それぞれの設問に「そう思う」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」「わからない」、加えて、今後働き方を変えるためのみ「今後働き方を変えるつもりはない」）

これに対して、「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」では、今の仕事のための能力開発にはついては両者の中間程度、将来の仕事のための能力開発については「男性正社員」

<sup>4</sup> 非就業者に対する調査票では、仕事につくために仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思うかを問うている。これに対して「そう思う」は、求職中の場合は54.9%、非求職者では26.1%を占めた（選択肢はこのほか「少しそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）。非求職の非就業者はやはり生活の充実感が高い人たちであったが、すぐに仕事に就くことは希望していないが職業能力開発に意欲を持つ層が3割程度いる。「女性非正社員有配偶」「無業非求職」層を含めて、能力開発機会の充実を考えていくことが必要であろう。

と匹敵し、さらに、働き方を変えるための能力開発については最も高い。今の仕事への満足感が低いことを背景に、将来に対しての準備としての能力開発への希望は強い。

さて、能力開発への意欲は、企業側がどれほど必要な職業能力についての明示化（「見える化」）を進めているかとの関係が強いことはすでに指摘されているところである。本調査の回答から身につけてほしい能力についての説明を上司から受けているかどうかをみると（図表1-13の上段）、女性より男性のほうが、非正社員より正社員のほうが「受けている」比率が高い。さらに、説明を「受けている」者と「受けていない」者に分けて、能力開発についての意欲の程度を見てみると（図表1-13下段）、いずれの働き方でも「受けている」者のほうが「受けていない」者より、今の仕事についての意欲は高い。とりわけ男性雇用者（非正社員でも正社員でも）と「女性非正社員有配偶」においては、説明を受けているか否かの違いは大きい。また、将来の仕事のための能力開発についても全般に説明を受けている者のほうが高いが、これはとくに男性雇用者で差が大きい。

図表1-13 勤務先上司からの期待能力の説明と仕事遂行能力や知識を高めたい気持ち

単位：％、太字は実数

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計(N)		<b>3,137</b>	<b>1,373</b>	<b>189</b>	<b>401</b>	<b>530</b>	<b>204</b>	<b>440</b>
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
身につけてほしい能力についての上司からの説明*1	受けている	37.0	45.4	39.7	38.4	29.1	28.4	21.6
	受けていない	62.5	54.4	59.8	61.6	70.8	71.1	75.9
受けている 計(N)		<b>1160</b>	<b>624</b>	<b>75</b>	<b>154</b>	<b>154</b>	<b>58</b>	<b>95</b>
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	41.0	45.7	36.0	34.4	29.2	31.0	50.5
	将来の仕事のために	47.2	51.3	50.7	35.7	38.3	46.6	51.6
	今後、働き方を変えるため	30.1	30.1	38.7	22.1	30.5	27.6	36.8
受けていない 計(N)		<b>1961</b>	<b>747</b>	<b>113</b>	<b>247</b>	<b>375</b>	<b>145</b>	<b>334</b>
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	28.3	30.9	19.5	27.1	14.9	25.5	42.5
	将来の仕事のために	38.6	39.6	37.2	33.2	32.5	43.4	45.2
	今後、働き方を変えるため	27.3	25.7	31.9	25.5	26.9	37.2	26.9

注：\*1 「受けている」は「十分受けている」「ある程度受けている」の合計、「受けていない」は「あまり受けていない」「全く受けていない」「どちらともいえない」の合計。

\*2 それぞれの設問に「そう思う」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」「わからない」、加えて、今後働き方を変えるためのみ「今後働き方を変えるつもりはない」）

一方、今後の働き方を変えるための能力開発については説明の有無による違いはあまりない。このなかで、「女性非正社員無配偶」では逆に「受けていない」者ほうが高い。ここには、現在の職場での仕事に対しての本人の期待が低く、関心が別の雇用機会に移っていることが推測される。

働き方を変えるための能力開発については、今の仕事での展望が見えない場合のほうが強いであろうと推測されるので、次の図表1-14では、今後のキャリアの見通しに対する満

足感の違いとの能力開発意欲の関係をみた。キャリアの見通しに対して不満を持つことの多い「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」の場合、不満を持つ者のほうが、働き方を変えるための能力開発への意欲が高い。能力開発を通じて働き方の転換を望む層は主にこの類型の人だといえる。ただし、先にみたように、キャリアの見通しと現在の仕事と全体への満足感はこの類型では関連した意識となっていない。キャリアの見通しには不満だが動き出さない層は現在の仕事にそれなりの居心地の良さを感じているのかもしれない。

図表 1-14 キャリア見通しへの満足感と仕事遂行能力や知識を高めたい気持ち

単位：％、太字は実数

		合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業
合計(N)		3137	1373	189	401	530	204	440
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
今後のキャリアの見通し*1	満足	74.7	72.9	57.7	77.6	78.9	68.6	82.5
	不満	25.0	26.9	41.8	22.4	20.9	30.9	16.1
キャリアの見通し満足 計(N)		2342	1001	109	311	418	140	363
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	36.0	40.9	32.1	32.5	21.1	27.1	47.4
	将来の仕事のために	40.7	44.2	38.5	34.1	31.6	40.0	48.2
	今後、働き方を変えるため	25.0	24.4	27.5	21.9	24.6	25.0	29.2
キャリアの見通し不満 計(N)		784	370	79	90	111	63	71
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事遂行能力や知識の向上意向*2	今の仕事のために	24.4	28.4	17.7	21.1	10.8	27.0	33.8
	将来の仕事のために	44.9	46.8	48.1	34.4	44.1	52.4	39.4
	今後、働き方を変えるため	38.6	36.8	44.3	32.2	40.5	54.0	33.8

注：\*1「満足」は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」の合計、「不満足」は「やや不満足」「不満足」の合計。

\*2 それぞれの設問に「そう思う」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」「わからない」、加えて、今後働き方を変えるためのみ「今後働き方を変えるつもりはない」）

## 6. 自己啓発<sup>5</sup>の実施状況とその阻害要因（非就業者を含む）

次に自己啓発の実施状況についてみる。昨年度1年間（2010年月から2011年3月）に行った自己啓発の実施状況をみると（図表1-15）、男女の正社員では3割程度、非正社員では「女性非正社員有配偶」は1割、そのほかの非正社員で2割強が行っている。

図表 1-15 昨年度1年間に自己啓発\*1を行ったか

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計	4,076	1,373	189	401	530	204	440	215	724
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
はい	22.6	29.4	24.3	<b>31.4</b>	12.3	22.5	26.6	27.4	<u>8.3</u>
いいえ	77.3	70.6	75.7	68.6	87.7	77.5	73.4	72.6	91.6

注：\*1 非就業者への設問では、「仕事に役立てるための訓練や自己啓発」

<sup>5</sup> 本調査では、自己啓発は「就業時間外に勤務先の指示ではなく、自分の意思で行う今の仕事やこれから就きたい仕事にかかわる勉強」と定義した。

行った自己啓発の方法としては（図表1-16）、自学自習を除けば、有業者の場合は「勉強会・研修会」「講習会・セミナー」への参加が多い。無業の場合は専門学校・各種学校の利用が多く、求職者ではこれに加えて職業能力開発施設が利用されている。公共訓練、委託訓練などであろう。「女性非正社員無配偶」「男性非正社員」では、専修学校・各種学校を活用する比率が正社員の場合より高い。

図表1-16 行った自己啓発の概要

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計	908	403	46	126	65	46	117	52	53
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
行った自己啓発の方法*1 (MA)									
大学・大学院	3.4	3.5	2.2	1.6	6.2	0.0	3.4	7.7	3.8
専修学校・各種学校	6.1	3.2	10.9	2.4	4.6	10.9	6.0	<b>19.2</b>	17.0
職業能力開発施設	3.4	2.7	8.7	0.8	1.5	4.3	0.9	<b>15.4</b>	5.7
講習会・セミナー	24.7	20.1	26.1	29.4	21.5	26.1	<b>42.7</b>	13.5	20.8
勉強会・研修会	32.8	33.5	28.3	<b>50.0</b>	20.0	23.9	43.6	7.7	15.1
通信教育	13.5	14.1	6.5	16.7	21.5	4.3	6.8	11.5	<b>22.6</b>
自学自習	62.1	64.8	<b>69.6</b>	52.4	63.1	63.0	69.2	57.7	45.3
その他	4.6	2.2	0.0	4.8	6.2	8.7	1.7	15.4	17.0
行った自己啓発の内容 (MA)									
語学系	14.6	15.4	8.7	12.7	12.3	19.6	12.0	17.3	<b>20.8</b>
IT・情報処理系	16.7	19.4	21.7	7.9	7.7	<b>26.1</b>	16.2	28.8	5.7
技術・技能系	31.7	33.0	34.8	32.5	26.2	15.2	<b>41.9</b>	25.0	22.6
ビジネス・事務系	32.9	33.0	17.4	30.2	32.3	30.4	40.2	<b>40.4</b>	32.1
その他	23.0	16.1	28.3	32.5	33.8	37.0	25.6	15.4	24.5
昨年度1年間の自己啓発の合計時間数									
8時間未満	8.8	7.2	10.9	<b>13.5</b>	13.8	4.3	7.7	9.6	7.5
8～24時間未満	16.7	17.9	2.2	<b>25.4</b>	21.5	15.2	11.1	9.6	15.1
24～48時間未満	15.9	<b>18.9</b>	8.7	16.7	13.8	17.4	16.2	5.8	7.5
48～100時間未満	25.7	29.0	<b>30.4</b>	23.0	16.9	21.7	23.9	23.1	22.6
100時間以上	18.5	15.9	28.3	12.7	12.3	21.7	17.9	<b>36.5</b>	32.1
わからない	14.1	10.7	17.4	8.7	21.5	19.6	23.1	15.4	15.1
昨年度1年間の自己啓発費用(自己負担のみ)									
1万円未満	32.3	33.3	32.6	31.7	<b>41.5</b>	28.3	27.4	38.5	22.6
1～3万円未満	23.7	27.8	4.3	27.8	16.9	21.7	19.7	19.2	22.6
3～5万円未満	12.2	10.7	8.7	11.9	18.5	13.0	17.1	9.6	11.3
5～10万円未満	10.2	9.9	23.9	7.1	9.2	6.5	9.4	13.5	11.3
10万円以上	13.4	9.9	19.6	10.3	7.7	26.1	16.2	17.3	<b>28.3</b>
わからない	7.7	7.9	8.7	11.1	4.6	4.3	10.3	1.9	3.8

注：\*1 非就業者には、「昨年度1年間に行った仕事に役立てるための訓練や自己啓発」を勤務先が実施したものと自発的に行ったものを分けて質問しており、うち、自発的に行ったもののみ集計した。

自己啓発の内容について、非正社員の場合の正社員との違いに着目すると、「女性非正社員無配偶」で、「IT・情報処理系」が多い。費用と時間については、「男性非正社員」でとりわけ長時間、高負担の能力開発に取り組んでいる傾向がある。

とはいえ、非正社員の8～9割は自己啓発を行っていない。能力開発の意欲の水準からすると、大きなかい離がある。意欲はあっても自己啓発を行えない背景には何があるのか。自己啓発を行う上での問題点をみると（図表1-17）、全体として最も多く挙げられたのは「費用を負担できない」という理由であった。有配偶の女性では家事や育児も多く挙げられるが、それ以外では費用の問題が際立って多く、とりわけ非正社員が多い。なお、「女性非正社員無

配偶」では、このほか、学ぶ場所や身につけるべき能力がわからないなども比較的多く挙げられている。

非正社員や無業者が自己啓発に取り組む環境としては、費用負担の少ない能力開発機会の提供、身につけるべき能力を確認することのできる相談機会などが重要だと思われる。

図表 1-17 自己啓発を行う上での問題点 (MA)

単位：%、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員 有配偶	女性非正社員 無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計	4,076	1,373	189	401	530	204	440	215	724
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
家事・育児・介護などで忙しい	32.9	13.4	5.3	35.9	63.6	20.6	20.0	23.7	<b>66.7</b>
費用を負担できない	38.2	32.6	41.3	33.2	51.5	47.1	29.5	<b>52.1</b>	39.8
どこで学ばよいかわからない	14.5	10.4	16.9	17.2	16.6	<b>28.9</b>	11.6	17.2	15.3
信頼のおける教育訓練機関がわからない	12.3	11.2	11.1	14.7	12.5	<b>22.1</b>	10.2	10.2	12.4
どのような能力知識を身につければいいかわからない	15.2	12.2	14.3	16.0	15.8	<b>23.0</b>	7.5	18.1	21.5
取得すべき資格が分からない	11.2	9.0	12.2	13.2	14.2	<b>17.6</b>	6.6	13.0	12.2
特に困ったことはない	22.9	32.2	27.0	22.7	10.4	21.1	<b>33.9</b>	21.9	7.6
そもそも自己啓発に関心がない	7.9	9.5	11.6	4.0	8.5	7.8	14.3	4.2	2.9
その他	3.1	4.7	1.1	4.0	1.1	2.9	3.2	0.9	2.1

図表 1-18 産業、規模、職業別能力開発にかかわる経験の有無

単位：%、太字は実数

	職場での能力開発経験		Off-JT			自己啓発		
	OJT*1	担当の変化*2	合計 (N)	受けた (%)	受けなかった (%)	合計 (N)	行った (%)	行わなかった (%)
合計	13.7	7.2	3,002	30.6	69.4	3,137	25.6	74.4
建設・製造	13.3	7.3	636	31.8	68.2	661	21.0	79.0
金融・公益・情報	13.9	7.3	599	<b>38.6</b>	61.4	612	30.9	69.1
産 卸小売	13.2	7.2	532	20.5	79.5	562	18.5	81.5
業 飲食・生活サービス	13.8	7.0	434	20.3	79.7	455	19.6	80.4
医療・福祉・学術	<b>14.3</b>	7.2	571	36.4	63.6	606	<b>36.8</b>	63.2
その他サービス、他	14.0	<b>7.5</b>	230	34.8	65.2	241	24.5	75.5
企 業 規模								
～29人	13.0	7.1	1,073	17.0	83.0	1,118	23.3	76.7
30～299人	13.7	7.3	744	29.8	70.2	780	24.5	75.5
300人以上・公務	<b>14.4</b>	<b>7.4</b>	1,038	<b>47.0</b>	53.0	1,072	<b>30.7</b>	69.3
わからない・無回答	12.8	6.8	147	17.7	82.3	167	13.8	86.2
職 業 種								
専門・技術的職業	<b>14.5</b>	<b>7.4</b>	577	<b>43.5</b>	56.5	593	<b>43.3</b>	56.7
事務的職業	13.6	7.3	611	29.6	70.4	644	25.2	74.8
販売的職業	13.7	7.3	556	30.8	69.2	581	23.4	76.6
サービスの職業	13.7	6.9	539	22.1	77.9	574	20.9	79.1
技能・生産工程にかかわる職業	12.7	7.2	440	26.4	73.6	463	14.3	85.7
その他	13.8	7.2	278	28.8	71.2	281	22.1	77.9

注：\*1 [上司や同僚から指導やアドバイスを受けること][部下や同僚に指導やアドバイスをする事][上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと][本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと][ミーティング等を通じて情報を共有すること]の5項目へのそれぞれへの回答を「よくあった=4」「ときどきあった=3」「あまりなかった=2」「まったくなかった=1」とした時の和。

\*2 「仕事の担当範囲」「仕事のレベル」「仕事上の責任の大きさ」の3項目の変化について「幅広くなった、高くなった、大きくなった=3」「変化なし=2」「狭くなった、低くなった、小さくなった=1」とした時の和。

なお、図表1-18には、ここまで見てきた職場での職業能力開発にかかわる経験、Off-JT、自己啓発の実施状況について、就業先企業の産業、規模、および本人の職種別の実施状況をまとめて示した。既に知られているとおり、本結果においても、大企業に勤務する場合のほうが能力開発にかかわる経験を多くしており、また職種では専門・技術職で経験している者が多い。

## 7. 職業能力開発にかかわる在学中の経験

職業能力は、職場での日々の仕事を通してなど、就業してから獲得される部分が大いと思われるが、一方で学校在学期に獲得される基礎学力や思考力、判断力、表現力、あるいは学習習慣などの態度、また、職業教育・専門教育を通して獲得される知識・技能なども就業してからの職業能力形成に大きな影響を与えられとされる。最近の中教審答申（2012）では、今後大学が育成すべき能力として「生涯にわたって学び続ける力」を挙げているが、これは自己啓発の力と読み替えることができよう。さらにそこでは、こうした力を育成する方法として「能動的学修」への転換の必要性が指摘されている。教育行政においても、こうした見直しが進められており、在学期と卒業後の職業生活との接続という視点から教育を考える方向が明確になってきている。ここでは、在学した学校の種類や成績、学校で受けた授業の在り方などと働き方との関係をもとに、在学中の経験が卒業後の自己啓発の実施と関係するかどうかを検討する。

最初に、学校経験について全体的な状況をこれまで見てきた働き方の類型別に確認しておく。学歴については、先に（図表1-1）みたとおりであるが、そこでの専門教育の経験についてみる（図表1-19）。（なお、高校普通科については、大学等への進学者が半数以上いたかどうかで2つに分けている。）

全体として、大学文系卒と高校普通科卒が多い。正社員と非正社員を比べると、男性の場合は正社員のほうが大学文系、および大卒理工農系の比率が高い。女性では正社員のほうが大学文系、並びに保健や福祉の専門教育の経験者が多い。また、付表には学歴・専攻別にみた現在の働き方の分布を示した。理系の専攻や大学院卒には男性正社員が非常に多く、保健や福祉野専門教育を受けた場合には女性正社員が多いなど、学歴・専攻により働き方の分布は大きく異なっている。



図表 1 - 19 最終在学学校および専攻と働き方

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
合計(N)	4,076	1,373	189	401	530	204	440	215	724
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
中学卒	2.0	1.5	4.2	0.0	0.6	2.9	5.5	3.3	1.8
高校普通科(進学)	5.6	4.5	7.4	4.5	8.9	7.8	5.7	8.4	3.9
高校普通科(非進学)	<b>12.0</b>	<b>10.0</b>	<b>10.6</b>	6.0	<b>18.9</b>	<b>15.2</b>	11.4	12.6	13.8
高校工業科	4.3	8.5	9.5	0.2	0.0	0.5	5.9	4.7	0.6
高校商業科	6.3	2.5	1.1	6.7	<b>11.7</b>	9.8	5.2	7.9	9.8
高校その他専門	1.0	0.7	0.0	1.0	1.1	2.0	0.5	1.4	1.7
通信制・定時制	1.1	0.8	3.2	0.0	0.9	2.9	1.4	1.9	1.0
高校学科不明・高等専修	1.8	1.0	1.6	1.5	3.0	2.0	1.8	2.8	2.3
専門ビジネス系	4.6	3.9	3.7	3.5	4.9	4.9	3.4	3.7	7.2
専門資格系	8.4	4.9	8.5	<b>11.7</b>	10.0	5.4	14.8	8.8	8.7
専門芸術系他	3.8	2.3	6.3	3.0	4.2	<b>10.3</b>	5.0	2.8	3.9
短大文系他	4.9	1.0	1.1	7.5	<b>11.5</b>	5.9	1.8	1.9	9.3
短大専門高専理系	4.6	8.6	4.2	2.0	0.8	0.5	5.5	3.3	2.2
短大保健福祉教育家政	5.1	0.4	1.1	<b>12.2</b>	8.9	5.4	3.9	6.0	9.0
大学文系	<b>17.7</b>	<b>25.3</b>	<b>20.6</b>	<b>19.2</b>	5.8	<b>10.3</b>	15.5	17.7	14.1
大学理工農	5.3	<b>10.7</b>	5.8	2.7	0.9	0.5	4.1	2.3	2.2
大学保健福祉教育家政	3.5	2.3	2.6	8.0	4.0	4.9	2.5	3.3	3.5
大学芸術他	3.5	3.1	4.2	5.0	2.8	7.4	3.0	2.8	3.0
大学院	2.6	5.8	2.1	3.5	0.0	0.0	1.1	0.9	0.6
不明(高等教育)	2.0	2.4	2.1	1.7	1.1	1.5	2.3	3.7	1.7

注：無回答の掲載は省いた。

図表 1 - 19 付表

単位：％、太字は実数

	合計(N)	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職	
合計	4,076	100.0	33.7	4.6	9.8	13.0	5.0	10.8	5.3	17.8
中学卒	82	100.0	25.6	9.8	0.0	3.7	7.3	29.3	8.5	15.9
高校普通科(進学)	228	100.0	27.2	6.1	7.9	20.6	7.0	11.0	7.9	12.3
高校普通科(非進学)	489	100.0	28.0	4.1	4.9	20.4	6.3	10.2	5.5	20.4
高校工業科	177	100.0	66.1	10.2	0.6	0.0	0.6	14.7	5.6	2.3
高校商業科	256	100.0	13.3	0.8	10.5	24.2	7.8	9.0	6.6	27.7
高校その他専門	40	100.0	22.5	0.0	10.0	15.0	10.0	5.0	7.5	30.0
通信制・定時制	45	100.0	24.4	13.3	0.0	11.1	13.3	13.3	8.9	15.6
高校学科不明・高等専修	74	100.0	18.9	4.1	8.1	21.6	5.4	10.8	8.1	23.0
専門ビジネス系	186	100.0	29.0	3.8	7.5	14.0	5.4	8.1	4.3	28.0
専門資格系	341	100.0	19.6	4.7	13.8	15.5	3.2	19.1	5.6	18.5
専門芸術系他	154	100.0	20.1	7.8	7.8	14.3	13.6	14.3	3.9	18.2
短大文系他	198	100.0	7.1	1.0	15.2	30.8	6.1	4.0	2.0	33.8
短大専門高専理系	186	100.0	63.4	4.3	4.3	2.2	0.5	12.9	3.8	8.6
短大保健福祉教育家政	209	100.0	2.4	1.0	23.4	22.5	5.3	8.1	6.2	31.1
大学文系	723	100.0	48.0	5.4	10.7	4.3	2.9	9.4	5.3	14.1
大学理工農	214	100.0	68.7	5.1	5.1	2.3	0.5	8.4	2.3	7.5
大学保健福祉教育家政	142	100.0	21.8	3.5	22.5	14.8	7.0	7.7	4.9	17.6
大学芸術他	141	100.0	29.8	5.7	14.2	10.6	10.6	9.2	4.3	15.6
大学院	108	100.0	73.1	3.7	13.0	0.0	0.0	4.6	1.9	3.7
不明(高等教育)	83	100.0	39.8	4.8	8.4	7.2	3.6	12.0	9.6	14.5

基礎学力や学習習慣という点から、中学生のころの試験勉強と中学3年時の成績（自己認識）をみると（図表1-20）、「男性非正社員」では、中学時代の成績は下のほうで試験勉強はしなかったものが目立つ。一方、「女性正社員」では試験勉強を始める時期が比較的早く、成績が上のほうであったとする者が比較的多い。試験勉強の開始時期の回答は男女差と考え



たほうがいい傾向ではあるが、このころの基礎学力の違いがその後の職業能力の獲得に影響することは考えられるところである。

図表 1－20 中学生のころの試験勉強と成績

単位：％、太字は実数

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職	
合計	4,076	1,373	189	401	530	204	440	215	724	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
中学生時の学期末試験の準備時期	試験のかなり前から	4.1	4.6	5.3	5.0	3.6	2.0	2.7	5.1	4.1
	試験が近づいてから	52.7	48.9	39.7	<b>61.3</b>	60.6	49.0	44.5	51.6	59.3
	試験の直前	27.0	28.2	26.5	25.2	25.1	34.3	28.9	22.3	25.3
	試験勉強はしなかった	8.4	10.5	<b>16.9</b>	5.2	4.5	6.4	12.7	8.8	4.8
	覚えていない	7.4	7.5	11.6	3.2	5.7	8.3	10.9	11.6	5.9
中学三年生の頃の成績	上の方	13.6	17.5	13.2	<b>18.0</b>	9.2	7.4	10.7	11.2	11.6
	やや上の方	19.0	20.5	15.3	<b>23.7</b>	17.9	13.2	18.2	15.3	18.2
	真ん中あたり	36.7	34.3	25.9	40.9	40.2	42.6	34.3	36.7	39.1
	やや下の方	14.1	12.4	<b>19.0</b>	11.0	17.7	15.2	13.9	16.3	14.2
	下の方	11.8	11.4	<b>18.5</b>	4.0	9.2	16.2	16.4	13.5	12.3
わからない	4.6	3.6	7.9	2.5	5.1	5.4	6.4	7.0	4.1	

学校教育での経験としては、さらに、専門教育や教養教育、あるいは、近年の大学教育改革の中で重要性が指摘されている能動的学修や体験的学習、キャリアデザイン科目などについて、どの程度充実した教育を受けたかを尋ねた。その結果が図表 1－21 である。すべての項目について、働き方別に比べると統計的に有意な差があるという結果である。全体としては、「女性正社員」と「無職・求職中」で充実していたとする比率が高い傾向がみえるが、解釈は難しい。

また、同様な設問を高卒者に対しては高校教育について尋ねている。その結果が次の図表 1－22 であるが、対象数が限られることもあって、ほとんどの項目で有意差がない。有意差がある項目については、「女性正社員」「女性非正社員有配偶」で充実度の認識は高くなっている。高卒者の高校教育への評価には、女性の方が好意的に反応するといった性差もあるのかもしれない。

図表 1-21 最終在学校で経験した教育の充実度（高等教育進学者のみ）

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
a. 学科の専門分野の授業 ***	4.00	3.82	3.74	4.17	4.15	4.10	3.93	4.14	<b>4.18</b>
b. 教養的な知識の授業 ***	3.63	3.47	3.48	3.81	3.78	3.63	3.63	<b>3.82</b>	3.77
c. 学生の発表や質疑の機会が多い授業 ***	3.15	3.04	3.06	<b>3.39</b>	3.16	3.27	3.10	3.29	3.19
d. データや資料の収集・分析方法について学ぶ授業 *	2.95	3.01	2.96	<b>3.05</b>	2.84	2.88	2.92	<b>3.05</b>	2.84
e. グループでの作業やディスカッションが多い授業 ***	3.12	3.01	3.03	<b>3.35</b>	3.20	3.11	3.07	3.23	3.17
f. 学生自分で課題をみつけて、調査・研究をする授業 *	3.02	3.00	2.99	<b>3.19</b>	2.99	3.10	2.96	3.18	2.94
g. 産業界や地域社会と関係した授業 *	2.68	2.75	2.67	2.69	2.61	2.53	2.67	<b>2.83</b>	2.58
h. 進路の目標や計画を考える授業 **	2.89	2.79	2.88	3.06	2.97	2.81	2.89	<b>3.07</b>	2.91
i. 少人数でのゼミ形式の授業 ***	3.11	3.14	3.01	<b>3.30</b>	2.87	3.07	2.96	3.21	3.17
j. 小テストや中間レポート **	3.15	3.12	3.14	<b>3.38</b>	3.12	3.17	3.04	3.24	3.11
k. 学外での体験型学習（職場実習・インターンシップ・就業経験） ***	2.94	2.75	2.81	<b>3.28</b>	3.10	3.00	2.78	3.14	3.03
l. サークルや部活動 ***	2.91	3.13	2.75	<b>3.04</b>	2.66	2.71	2.74	3.02	2.71
m. 担任などの教員とコミュニケーションの機会 ***	3.25	3.18	2.99	<b>3.54</b>	3.37	3.51	3.06	3.22	3.25
n. 教室や授業・研究のための設備・施設 ***	3.62	3.51	3.48	3.82	3.62	3.56	3.54	<b>3.83</b>	3.74
o. 卒業制作・卒業論文・卒業研究へのあなたの取組み **	3.23	3.24	3.03	3.43	3.16	3.42	3.13	<b>3.25</b>	3.19

注：値は、「非常に充実していた=5」「やや充実していた=4」「どちらともえない=3」「あまり充実していなかった=2」「全く充実していなかった=1」とした時の平均値。

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01 \*p<.05 で有意。

図表 1-21 付表 各セルの N

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
a. 学科の専門分野の授業	2,653	957	115	319	287	113	272	121	469
b. 教養的な知識の授業	2,652	957	115	319	286	113	272	121	469
c. 学生の発表や質疑の機会が多い授業	2,644	953	115	318	287	112	270	120	469
d. データや資料の収集・分析方法について学ぶ授業	2,642	954	115	318	286	113	270	121	465
e. グループでの作業やディスカッションが多い授業	2,649	955	115	318	286	114	271	121	469
f. 学生自分で課題をみつけて、調査・研究をする授業	2,645	957	115	318	287	113	270	120	465
g. 産業界や地域社会と関係した授業	2,647	955	115	319	287	112	270	121	468
h. 進路の目標や計画を考える授業	2,649	956	115	318	287	113	270	121	469
i. 少人数でのゼミ形式の授業	2,651	956	115	319	287	113	271	121	469
j. 小テストや中間レポート	2,650	956	115	319	286	113	271	121	469
k. 学外での体験型学習（職場実習・インターンシップ・就業経験等）	2,645	955	115	317	286	113	271	121	467
l. サークルや部活動	2,648	956	115	319	287	115	269	121	466
m. 担任などの教員とコミュニケーションの機会	2,647	957	114	318	287	112	271	121	467
n. 教室や授業・研究のための設備・施設	2,649	956	113	319	287	113	271	121	469
o. 卒業制作・卒業論文・卒業研究へのあなたの取組み	2,644	955	113	317	286	113	270	121	469

図表 1-22 高校で経験した教育の充実度（高卒・高校中退の者のみ）

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
a. 授業以外の補習(放課後、土日、夏休み等の長期休暇)	2.89	2.91	3.03	2.91	2.83	2.99	2.83	3.01	2.81
b. 生徒の発表や質疑の機会が多い授業	2.63	2.64	2.60	2.59	2.68	2.51	2.66	2.79	2.56
c. グループでの作業やディスカッションが多い授業	2.64	2.64	2.70	2.55	2.68	2.54	2.64	2.72	2.61
d. 職場実習・インターンシップ	2.54	2.56	2.52	2.63	2.51	2.53	2.51	2.67	2.48
e. 職業資格の取得のための指導	2.99	2.91	2.93	3.22	3.07	2.97	2.78	3.04	3.09
f. 職業教育に関連した課外活動(技能コンテスト等)	2.54	2.50	2.62	2.53	2.52	2.54	2.56	2.66	2.56
g. 卒業生や産業界・地域の人の話を聞く授業	2.32	2.30	2.42	2.33	2.33	2.27	2.36	2.37	2.29
h. 働くことに関する法律やルールについての授業	2.54	2.44	2.47	2.70	2.63	2.49	2.45	2.68	2.60
i. 進路の目標や計画を考える授業	2.75	2.67	2.65	2.86	2.80	2.79	2.78	2.82	2.77
j. コミュニケーションやマナーを学ぶ授業 ***	2.72	2.53	2.49	2.82	2.89	2.74	2.66	2.86	2.87
k. 部活・クラブ・サークル活動 **	3.47	3.53	3.40	3.71	3.60	3.12	3.36	3.49	3.38
l. ボランティア活動 *	2.41	2.28	2.52	2.58	2.54	2.40	2.36	2.51	2.39
m. 教室や、授業のための設備・施設 *	3.23	3.10	3.15	3.28	3.38	3.15	3.19	3.29	3.33

注：値は、「非常に充実していた=5」「やや充実していた=4」「どちらともえない=3」「あまり充実していなかった=2」「全く充実していなかった=1」とした時の平均値。

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01 \*p<0.5 で有意。

図表 1-22 付表 各セルの N

	合計	男性正社員	男性非正社員	女性正社員	女性非正社員有配偶	女性非正社員無配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
a. 授業以外の補習(放課後、土日、夏休み等の長期休暇)	1,237	371	60	76	223	78	133	75	221
b. 生徒の発表や質疑の機会が多い授業	1,239	371	60	76	223	78	134	76	221
c. グループでの作業やディスカッションが多い授業	1,238	370	60	76	224	78	134	76	220
d. 職場実習・インターンシップ	1,239	370	60	76	224	78	134	76	221
e. 職業資格の取得のための指導	1,239	372	60	76	223	78	134	75	221
f. 職業教育に関連した課外活動(技能コンテスト等)	1,236	372	60	76	222	78	133	74	221
g. 卒業生や産業界・地域の人の話を聞く授業	1,239	372	60	76	223	78	134	75	221
h. 働くことに関する法律やルールについての授業	1,238	372	60	76	223	78	134	75	220
i. 進路の目標や計画を考える授業	1,238	371	60	76	222	78	134	76	221
j. コミュニケーションやマナーを学ぶ授業	1,233	369	59	76	223	78	134	74	220
k. 部活・クラブ・サークル活動	1,239	371	60	76	224	78	134	76	220
l. ボランティア活動	1,237	371	60	76	223	78	134	75	220
m. 教室や、授業のための設備・施設	1,239	372	60	76	223	78	134	76	220

最後にこうした就業前の学校での経験が自己啓発の実施に影響を与えているかを、これまでに確認した働き方による違いの影響をコントロールして検討する。自己啓発については、図表 1-15 で見た自己啓発の有無を目的変数とする。最終学歴によって設問が分かれています。

ることから、高等教育経験者と高校経験者（いずれも卒業者及び中退者）に分けて検討する。

まず、図表 1-23 が高等教育経験者についての結果である。ここではオッズ比を示しているため、その値が 1 より大きければ自己啓発へのプラスの影響、小さければ逆にマイナスの影響を持つ変数であり、有意差があれば一定の影響力をもつ。

一番左のモデル 1 が無業を含む全員を対象にした場合である。学校時代の経験のうち専攻に関しては、基準を専門学校のビジネス系においているのでここの比較になるが、資格系の専門学校および大学は全般にプラスで、特に保健や福祉、教育系の卒業者では自己啓発をする傾向がある。有業者に限った分析（モデル 2）では、有意なのはこの保健、福祉、教育系卒業者のみになるが、これは、新たに職種を説明変数に追加しており、ここで専門技術職に就いている者が有意にプラスとなっていることが影響している。学生時代の専攻の効果のうち、専門技術職になることを通じて影響している部分が別に表示されたということである。すなわち保健、福祉、教育系卒業者の場合は、専門技術職に就かない場合でも、自己啓発する傾向があることを示す。

授業等の内容・方法にかかわるところでは、中学 3 年時の成績（自己認識）と高等教育機関での「小テストや中間レポート」「卒業制作・卒業論文・卒業研究へのあなたの関与」についての充実度がプラス方向で有意である。基礎学力や学力定着の指導が卒業後の継続した学びである自己啓発につながることは理解しやすい。また、卒業論文などへの関与の程度は「能動的学修」の効果を示すといえるだろう。一方、「進路の目標や計画を考える授業」はマイナス方向で有意な効果を示した。キャリア教育の在り方として、「キャリア開発」などの特定の科目で進路の設計を重視した展開をするだけでは、卒業後の自己啓発はかえって低調になるのかもしれない。キャリア教育については、社会的・職業的自立に向け、「特定の教育活動や指導方法に限定されるものではなく、さまざまな教育活動を通して実践されるもの」（中央教育新議会 2011）という理解が示されているように、特定の授業科目の設置で済まされるものではないということが示唆される。

「非正社員（男・女性無配偶）」は男性非正社員と無配偶の女性非正社員の合わせたカテゴリーだが、能力開発については両者の行動は近似していた。このカテゴリーでプラス方向に有意なのは、全体と同じく、中学 3 年時の成績（自己認識）と高等教育機関での「小テストや中間レポート」「卒業制作・卒業論文・卒業研究へのあなたの関与」である。非正社員であろうと正社員であろうと、能力開発に自ら取り組む姿勢は、基礎学力に加えて学力の定着、卒業論文などの能動的に取り組む学習であるということであろう。

図表 1-23 自己啓発の実施の有無と最終在学学校（高等教育）での経験  
（2項ロジスティック回帰分析）

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6	モデル7	モデル8	モデル9
	全体	有業者	男性正規	女性正規	非正規(男・女性無配偶)	女性非正規有配偶	経営・自営・家業	無業・求職中	無業・非求職
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
性別(D) 男性					1.567		1.413	0.465	1.883
中学3年の成績	1.240 ***	1.199 ***	1.159 *	1.494 **	1.559 *	1.098	1.163	1.349	1.243
専攻(D: 基準は専門ビジネス系)									
専門資格系	1.665 *	1.389	2.688 *	1.572	0.725	0.591	0.918	5.625	1.168
専門芸術系他	1.393	1.120	0.697	0.662	1.661	0.792	1.344	54.641 +	1.986
短大文系他	0.942	0.757	0.413	1.065	0.183	1.782	0.220	58.194 *	2.182
短大専門高専理系	1.205	1.110	1.255	1.862	0.363	2.924	0.767	2.554	0.000
短大保健福祉教育家政	1.496	1.200	2.293	2.297	0.751	2.092	0.284	1.859	3.159
大学文系	1.486 +	1.311	1.207	0.972	1.594	2.566	1.416	2.475	3.968
大学理工農	1.601 +	1.148	1.389	1.096	0.536	5.781	0.073 **	3.250	7.673 +
大学保健福祉教育家政	2.425 **	2.089 *	2.931 *	2.391	2.285	5.562	0.256	6.508	0.876
大学芸術他	1.990 *	1.472	0.967	3.220	1.986	9.883 *	0.194	37.100 +	8.584 *
大学院	1.639 +	1.136	0.905	8.194 *	0.762		0.476	0.000	0.000
最終在学学校(高等教育機関)での各経験の充実度									
a. 学科の専門分野の授業	1.009	1.001	0.936	0.769	0.811	1.587	1.104	1.102	0.797
b. 教養的な知識の授業	1.020	1.059	1.145	1.749 *	0.595 *	0.726	1.398	0.786	1.058
c. 学生の発表や質疑の機会が多い授業	1.023	0.979	0.952	0.734	1.419	0.947	1.011	2.831 *	1.048
d. データや資料の収集・分析方法について学ぶ授業	0.907	0.956	1.019	1.152	0.980	0.804	0.743	0.275 *	0.791
e. グループでの作業やディスカッションが多い授業	0.977	0.946	1.029	0.988	0.752	1.159	0.748	1.308	1.299
f. 学生自分で課題をみつけて、調査・研究をする授業	1.056	1.060	0.896	0.840	1.342	1.169	2.394 **	1.159	0.892
g. 産業界や地域社会と関係した授業	1.074	1.062	1.261 *	1.142	0.850	0.898	0.629 *	1.668	1.188
h. 進路の目標や計画を考える授業	0.801 ***	0.781 ***	0.788 *	0.601 **	0.672 +	1.215	0.687 +	0.609	1.022
i. 少人数でのゼミ形式の授業	0.978	1.007	1.050	0.912	1.045	0.851	0.967	0.525 *	1.104
j. 小テストや中間レポート	1.177 **	1.200 **	1.044	1.106	1.635 *	1.761 *	1.608 *	1.021	0.946
k. 学外での体験型学習	0.972	0.987	0.952	1.269 +	1.366	0.671 +	1.057	0.432 *	1.196
l. サークルや部活動	0.965	0.958	0.960	1.019	0.738	0.804	1.193	1.367	0.862
m. 担任などの教員とコミュニケーションの機会	1.080	1.058	1.026	1.031	0.941	1.552 *	0.853	1.546	1.265
n. 教室や授業・研究のための設備・施設	0.965	0.965	1.019	1.048	0.634 +	0.732	0.776	1.273	0.834
o. 卒業研究へのあなたの取り組み	1.125 *	1.118 +	1.168 +	0.880	1.468 +	1.192	1.296	0.771	1.240
働き方(基準は女性非正規有配偶)									
男性正規	2.442 ***	2.218 ***							
男性非正規	1.958 *	2.020 *							
女性正規	2.336 ***	2.028 **							
女性非正規無配偶	1.687 +	1.694 +							
経営・自営・家業	2.520 ***	2.623 ***							
無業・求職中	1.886 *								
無業・非求職	0.491 **								
職種(基準はサービス職)									
専門技術職		1.652 **	2.179 *	1.371	3.362 *	1.624	1.118		
事務職		0.929	1.292	0.578	1.992	1.406	0.368		
販売職		1.010	1.340	0.763	1.325	0.910	0.585		
生産工程工		0.553 *	0.685	0.333	0.488	0.000	0.342		
その他		0.917	1.052	0.539	0.914	0.000	0.954		
規模(基準は29人以下)									
30~299人		0.956	0.905	1.185	0.293 *	1.099	1.239		
300人以上・公務		1.191	1.134	2.031 +	0.473	0.741			
わからない・無回答		0.794	0.121 *	1.267	0.717	0.679	0.524		
Nagelkerke R2 乗	0.135	0.116	0.113	0.239	0.297	0.304	0.305	0.508	0.162
N	2531	1976	929	305	214	271	257	113	442

注：D はダミー変数。最終学校での各経験の充実度は、「非常に充実していた=5」「やや充実していた=4」「どちらともえない=3」「あまり充実していなかった=2」「全く充実していなかった=1」とした時の値。

図表 1-24 自己啓発の実施の有無と高等学校での経験（高卒、および高校中退者のみ）  
（2項ロジスティック回帰分析）

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6	モデル7
	全体	有業者	男女正社員	モデル4 非正社員 (男・女性 無配偶)	モデル5 女性非正 社員有配 偶	モデル6 経営・自 営・家業	モデル7 無業
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
性別(D) 男性			1.476	1.634		2.520	2.467
中学3年の成績	1.229 *	1.121	1.006	0.532 +	3.420 *	0.996	2.056 **
学科等							
普通科(半数以上進学)	1.061	1.146	2.020	0.217	0.060	0.525	1.488
(D:基準 普通科(上記以外)	0.787	0.796	0.966	1.571	0.042 +	0.628	0.982
はその他 工業科	0.769	0.738	0.819	0.844		0.443	1.473
の高校) 商業科	0.601	0.756	0.586	0.661	1.641	0.447	0.206
高校での 経験の充 実度							
a. 授業以外の補習(放課後、土日、夏 休み等の長期休暇)	0.958	0.986	0.944	0.464	1.564	1.070	1.417
b. 生徒の発表や質疑の機会が多い授 業	1.325 +	1.188	1.297	1.677	0.867	1.718	1.838
c. グループでの作業やディスカッション が多い授業	0.910	0.919	0.770	1.007	0.645	1.372	0.956
d. 職場実習・インターンシップ	0.816	0.812	0.824	0.588	1.019	0.637	1.304
e. 職業資格の取得のための指導	1.143	1.133	1.307	1.136	0.512	1.892	0.983
f. 職業教育に関連した課外活動(技能 コンテスト等)	0.866	0.814	0.828	0.267 +	1.980	0.689	0.956
g. 卒業生や産業界・地域の人の話を聞 く授業	0.852	0.912	0.846	1.305	2.424	0.374	0.448 +
h. 働くことに関する法律やルールついで の授業	1.232	1.354 +	1.720 *	1.216	0.789	0.451	0.907
i. 進路の目標や計画を考える授業	0.719 *	0.743 +	0.743	0.335	0.266 *	1.369	0.640
j. コミュニケーションやマナーを学ぶ授業	1.237	1.098	1.152	3.174	1.168	0.533	2.228 *
k. 部活・クラブ・サークル活動	0.994	1.034	1.092	0.708	1.243	0.777	0.757
l. ボランティア活動	1.102	1.281 +	1.125	2.555	1.703	3.997 **	0.493 *
m. 教室や、授業のための設備・施設	1.219 +	1.089	0.999	1.277	1.727	1.891	2.854 **
働き方							
(基準は 男性正社員	3.628 ***	3.514 **					
女性正社員	3.232 *	2.860 *					
女性非正 女性非正社員無配偶	2.648 *	1.983					
社員有配 経営・自営・家業	2.971 *	3.033 *					
偶) 無業・求職中	3.661 **	2.686 *					
無業・非求職	4.670 ***						
職種(基 専門技術職		3.800 **	6.798 **	8.843	0.000	11.449 +	
準はサー 事務職		1.272	1.528	0.583	6.509 +	0.213	
ビス職) 販売職		0.789	1.666	0.080 *	1.500	0.071	
その他		0.940	1.692	0.138 +	2.235	0.388	
規模(基 30~299人		0.767	0.838	0.992	0.122	0.966	
準は29 300人以上・公務		0.653	0.789	0.350	0.948		
人以下) わからない・無回答		0.489	0.000	0.927	1.437	0.000	
Nagelkerke R2 乗	0.104	0.101	0.121	0.332	0.424	0.368	0.327
N	1121	857	409	124	206	118	263

注：Dはダミー変数。最終学校での各経験の充実度は、「非常に充実していた=5」「やや充実していた=4」「どちらともえない=3」「あまり充実していなかった=2」「全く充実していなかった=1」とした時の値。

また、非正社員の場合に特徴的なのは「教養的な知識の授業」が有意にマイナスという点である。これは女性正社員ではプラスに有意であるのと対照的である。さらに「教室や授業・研究のための設備・施設」もマイナスである。教養教育や施設・設備が充実した大学は、おおむね伝統的な大学であろう。そうではない大学を卒業した人たちが、非正社員であっても、自己啓発に取り組んでいると解釈することもできる。

在学中の学びの在り方が就業後の自己啓発に一定の効果を持つことは明らかである。企業

主導の能力開発の機会に恵まれない非正社員の場合、自己啓発のキャリア形成上の意味は大きい。「能動的学修」という現在の高等教育改革の目指す方向は、大学を卒業すると同時に能力開発の仕組みが整った大企業の正社員となるというルートが狭まっている現在、大変意味のあるものと思われる。

次に高校についてみると（図表1-24）、無業者を含むモデル1で有意にプラスである変数は、中学校の成績、「生徒の発表や質疑の機会が多い授業」「教室や授業のための設備・施設」であるが、有業者に限ると、「働くことに関する法律やルールについての授業」「ボランティア活動」が有意である。これを働き方の類型別にみると、「ボランティア活動」については、「無業」の場合にマイナスだが、他の類型ではプラスで「経営・自営・家業」では有意になっている。また、「生徒の発表や質疑の機会が多い授業」も「女性非正社員有配偶」を除いて有意ではないがプラスの方向を示しており、高校教育でのこうした方向性はおおむね高卒就業者の自己啓発を促進する効果が期待できる。また、「働くことに関する法律やルールについての授業」は、男女正社員には有意、男女非正社員にもプラス方向であり、労働市場に対して正しい理解を広げることも重要であると思われる。

これに対して、「進路の目標や計画を考える授業」はモデル1でもモデル2でも、マイナス方向に有意な変数となっている。つまり、これが充実していたとすると自己啓発をする比率が低いということである。働き方の類型別にこの項目の値をみると、モデル6の「経営・自営・家業」のみがプラス方向で、他はすべてマイナスの方向である。進路設計の授業が卒業後の自己啓発にマイナスというのは因果とは考えにくいだが、こうした授業があまりうまく展開されていない可能性もある。高等教育の場合と同様、キャリア教育はこうした進路設計の授業に集約させて考えるのではなく、「働くことに関する法律やルールについての授業」「ボランティア活動」等もその主要な一部であるし、さらに、「生徒の発表や質疑の機会が多い授業」を含めた幅広い教育活動の中で実現していくものだと考える。

さて、「非正社員（男・女性無配偶）」に注目すると、有意な変数は、中学校の成績と職業教育に関連した課外活動（技能コンテスト等）であるが、いずれもマイナスである。有配偶の女性をのぞく高卒非正社員雇用者の自己啓発を促進する要因は、高校教育の在り方には見出しにくい。

## 8. まとめ

本章の検討を通してのファインディングスをまとめると次の通りである。

- 1) 有業・無業、正社員と非正社員、男女、配偶者の有無によって類型分けをすると、「女性非正社員有配偶」の類型では、世帯収入が相対的に高く生活の充実感も高い傾向がある。これに対して、「男性非正社員」、「女性非正社員無配偶」は30代前半までの若年層が多く、また、親元に同居する場合が少なくないが、世帯全体の収入水準は低い。また低学歴で中途退学経験者も多く、将来に明るい見通しを持っていない者が多い。

- 2) 現在の勤務先で今の働き方を選んだ理由は、＜能力発揮－雇用・安定＞と＜家庭生活重視＞の2軸で整理できるが、「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」は前者の雇用機会と安定を求める理由が大きく、「女性非正社員有配偶」は後者の理由が大きい。
- 3) 現職への満足度は「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」で低い。仕事全体の満足度に強く影響を与える仕事の側面は「仕事内容」「能力を発揮する機会」「今後のキャリアの見通し」「職場の人間関係」であるが、「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」では「今後のキャリアの見通し」が現職の満足感に影響していない。この2つの類型では、将来につながるものとして今の仕事をとらえていない（とらえられない）可能性がある。
- 4) 職場での日々の仕事の中で指導を受けたり、同僚のやり方を見て学んだり、自分の担当する仕事のレベルや範囲の拡大を経験した者は正社員に多く非正社員に少ない。Off-JTの経験も同様に非正社員では少ない。昨年度1年間のこうした経験の有無・程度が将来の可能性の拡大の認識に影響しているかを検討すると、女性非正社員では可能性の拡大の認識への影響はほとんどないが、男性非正社員では、上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶことがプラスの影響を与えていた。同様にこうした経験とスキルレベル上昇の認識との関係をみると、男性非正社員では、担当する仕事の範囲の拡大や高度化、本やマニュアルでの勉強、教育訓練が、女性非正規無配偶では上司や先輩から指導やアドバイス、本やマニュアルでの勉強が有意にプラスだった。非正社員でもOJT、Off-JTと職業能力の向上感との間に一定の相関があることは確かである。
- 5) 職業能力開発への意欲は「経営・自営・家業」と「男性正社員」で強く、「女性正社員有配偶」で低い。「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」では働き方を変えるための能力開発の意欲は強い。企業が必要な能力を明示化して伝えている場合は、今の仕事への能力開発意欲はどの働き方でも高くなる。また、「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」の場合、今後のキャリアの見通しに不満な者は、働き方を変えるための能力開発への意欲は高い。能力開発を通じて働き方の転換を望むのは、主にこの類型の人だと思われる。
- 6) 自己啓発を昨年度1年間に行った者は「男性非正社員」と「女性非正社員無配偶」では2割強、「女性非正社員有配偶」では1割程度と正社員より少ない。「男性非正社員」では比較的長時間で高負担の能力開発を行う傾向がある。能力開発の意欲の水準からすると、実際に自己啓発を行う者は少ないが、その阻害要因として「費用を負担できない」を挙げる者が多かった。
- 7) 高等教育経験者について、学校での経験が就業後の自己啓発を促す効果があるのかを検討すると、一定の専攻、教育内容について効果が確認された。専攻では、大学での保健や福祉、教育系の専攻や専門学校の資格系の専攻、教育内容では、高等教育機関での「小テストや中間レポート」「卒業制作・卒業論文・卒業研究への関与」が充実していたという者、さらに中学3年時の成績が高い者で自己啓発の実施率が高い傾向があった。非正社員に限っても教育内容についての効果はあり、在学中のこうした指導が重要であることが示



唆された。高卒（中退含む）者では、有業者全体では「働くことに関する法律やルールについての授業」「ボランティア活動」が自己啓発の実施にプラスに影響していたが、非正社員に限るとプラスに影響する教育内容は見いだせなかった。また、高等教育、高校教育に共通して「進路の目標や計画を考える授業」の充実が自己啓発の実施にマイナスの効果を持った。こうした授業の在り方を見直し、キャリア教育を教育活動全体の中で位置付けていくことが必要だと思われる。

ここから、次のような政策対応が重要だと考える。

- 1) 非正社員のうちでも、大まかにとらえれば、「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」のグループと、「女性非正社員有配偶」とでは仕事に求める価値が異なり、生活状況が異なる。非正社員全般の問題として正社員との格差是正をはかる施策は重要であるが、これらを別のグループとしてとらえてそれぞれに対応する施策をとることも効果的だと考えられる。
- 2) 「男性非正社員」及び「女性非正社員無配偶」では、現職への満足度が低いとともに、他の類型と異なり「今後のキャリアの見通し」が現職の満足感に影響していなかった。このグループでは現職を将来につながるものとしてとらえていない（とらえられない）可能性が高い。同時に、このグループでは今後のキャリアの見通しに不満であれば、働き方を変えるための能力開発への意欲が高い傾向にあった。内部労働市場を通じての正社員化を見える形にする施策と、外部労働市場を通じての正社員化のための能力開発機会の充実が併せて求められる。
- 3) 「男性非正社員」では比較的長時間で高負担の能力開発を行う傾向があったが、自己啓発の阻害要因として「費用を負担できない」を挙げる者が多い。非正社員に利用しやすい企業外での能力開発機会が経済的負担の少ない形で求められている。
- 4) 労働市場に出たからの自己啓発の有無と学校在学中の経験との関係を検討すると、高等教育、高校教育に共通して「進路の目標や計画を考える授業」の充実が自己啓発の実施にマイナスの効果を持った。こうした授業の在り方を見直し、キャリア教育を教育活動全体の中で位置付けていくことが必要だと思われる。キャリア教育への深い理解をそなえたキャリアコンサルタントやジョブサポーターの養成が必要であろう。

## 第2章 初期キャリアの類型化とライフコースの変化

### 1. はじめに

90年代以降、戦後日本社会における「大人へのなり方」に変化が生じている。就労の側面に限って見た場合、それまでであれば当たり前であった「卒業即正社員」というルートが狭まり、非正社員として職業生活を開始する者や、キャリア形成の途上で非正社員を挟む者が増加していることが指摘されている。これは、初期キャリア形成のあり方が多様化していることを意味している。この初期キャリア形成のあり方の多様化は、これまで「当たり前」とされてきた就業以外の側面にも影響を与えているのではないだろうか。

本章の目的は、人びとの働き方と家族形成のあり方に注目し、以下の2点を明らかにすることにある。1つ目は初期キャリア類型の抽出とその規定要因についての検討である。前回の「働くことと学ぶことについての調査」では、2000年代前半に離学した人までを分析の対象とした。今回2011年の調査では、景気が回復し労働市場の状況が好転した2000年代半ばに離学したコーホートまでを分析の対象に含め、人びとの初期キャリアがどのように類型化されるのか、そして、その規定要因について検討していきたい。2つ目は初期キャリア形成と家族形成の関連である。面接票のライフコースカレンダーでは、職歴に加えて、結婚状態や出産についても年度単位で尋ねている。初期キャリアのあり方の変化が就業側面以外に影響を与えているのか、若者の初期キャリアが不安定化することで家族形成が阻害される傾向にあるのかを検討することがここでの課題となる。

以下2節では、分析課題について先行研究の知見を踏まえて明確化し、データと分析手法について説明する。3節では、初期キャリアの類型化とその規定要因について、4節にて初期キャリアと家族形成の関連について検証を行い、5節で得られた知見についてまとめ考察する。

### 2. 分析課題の明確化とデータ、分析手法

#### (1) 分析課題の明確化

「1. はじめに」で述べたように本章の分析課題は、以下の2点である。

1点目、初期キャリアの類型化とその規定要因については、前回の「働くことと学ぶことについての調査」でも検討を行っている。離学後5年間の働き方のシーケンスに注目して類型化を行った結果、①「正社員優勢」、②「正社員→非正規」、③「非正規優勢」、④「非正規→正社員」、⑤「学生」、⑥「途中から無職」、⑦「自営」という7つの初期キャリアクラスターが抽出され、1993年以降に離学したコーホートにて、「非正規優勢」と「非正規→正社員」の比率が高まっていること、初期キャリア類型の規定要因としては性別や学歴そして離学した時期が重要であることが明らかになった（香川 2010）。今回2011年調査でも基本的

に同様の手法を用いて分析を行っていくが、前回の分析と異なる点として以下の点が挙げられる。1つ目は、失業と無業の区別をしたことである。面接票では、就労状況における無職状態を失業（仕事を探していた）か、無業（仕事を探していなかった）の2種類に分けて尋ねている。同じく就労していないという状態は同じでも、求職活動を行っているかどうかという違いは、重要な違いとなる。失業（unemployed）と無業（inactive）を分けたヨーロッパ諸国の研究では、長期にわたって失業するグループと労働市場から撤退するグループがきれいに分かれる結果が得られている（Brzinsky-Fay 2007）。一方、日本の場合、失業状態と無業状態を分けた職歴データは管見の限りなく、いずれの場合でも仕事をしていない＝無職として分類されてきた。若者の失業者については、「適職探し」のための自発的な失業が比較的多いこと、中高年層に比べて比較的短い期間で失業状態から離脱する傾向があること、そして、中高年層よりも高い失業率を示すことという3つの特徴があるという（太田 2010）。一方で、中高年層よりも失業期間が短い傾向があるとはいえ、国際的に見れば失業者に占める6か月以上の長期失業者の比率が比較的高い傾向にあることも知られている（岩永 1983）。OECDの統計によれば、直近の2011年の19-24歳の若年失業者に占める6か月以上の長期失業者比率は、日本が50.0%なのに対しOECD平均は35.33%となっており（OECD, StatExtracts）、日本の若者は、失業状態から短期間で抜け出す傾向にあるとは必ずしも言えないことも分かる。以上をふまえ、失業と無業を区別した場合、長期失業型の類型が抽出されるのかどうか注目したい。失業ではなく無業状態が多い場合は、就労しない／できない健康上の理由や育児、介護などの家庭生活上の理由があることが想定され、長期失業者が多い状態とは問題の質が異なっていると考えられるためである。

2つ目は、正社員について勤務先を区分したことである。前回調査の分析では、従業上の地位のみに着目して働き方を分類したが、今回の分析では正社員のみ勤務先の違いを考慮して働き方変数の作成を行った。これは、同じく正社員として働いていても、初職の勤め先に勤続しているのか、離転職を行って異なる勤め先に勤務しているのかにはキャリア形成上大きな違いがあると考えたからである。いわゆる入職後3年以内の離職率が「七・五・三問題」として問題化されることの背景には、最初の勤め先に勤続することが望ましいとする社会的な認識がある。このような「望ましい初期キャリア」をはっきりと区分するため、正社員として離学後5年間1つの勤務先に勤め続けているケースとそれ以外の者に分けて初期キャリアの分析を行った。

3つ目は、離学後5年間の能力開発経験が初期キャリア形成にどのような影響を与えているのかを検討していることである。面接票では、職歴と家族形成にかんする履歴の他に、Off-JT、自己啓発、能力向上にかんする自己認識についても尋ねられている。初期キャリアによって能力開発状況に違いはあるのだろうか。自己啓発を行うことで、より「良好」だとみなされるキャリア形成をすることが可能になるのかどうかを粗いながらも検討することが課題となる。

2点目の検討課題は、初期キャリア形成と家族形成の関連を検討することである。「大人になること」には経済的に自立すること（＝就労の側面）のみならず、家族形成をすることの側面も含まれる。福田亘孝（2006）は「第2回家族についての全国調査（NFRJ03）」のデータを用いて、結婚出産といった家族形成の側面に注目し女性のライフコースについて検討を行っている。そこでは、1960年以降の出生コーホートで非標準型のライフコースを歩む女性の比率が増加しており、それは概ね1980年以降に生じた変化であると考えられること、非標準型ライフコースを取る女性は、大卒や専門・管理、事務・販売職で多いこと、一方で、出産や育児で退職した場合にはライフコースの多様化が抑制されることが知見として得られている。これは女性のみ結果であるが、男性についても近年ライフコースが多様化し、結婚→出産→子ども2人という平均的な家族形成をしない人びとが増加している可能性がある。就業と結婚や出産の関連については、酒井正・樋口美雄（2005）にて検討されており、サバイバル分析を用い、学卒後フリーター経験がある者では、結婚年齢や出産年齢が高くなる傾向にあること、その影響力はバブル経済崩壊以降顕著になってきていることが明らかにされている。すなわちキャリア形成の初期段階で非正社員経験がある者は、その後の家族形成が阻害される傾向にあるということである。本章では、以下に述べるように最適マッチング分析（Optimal Matching Analysis：以下OM分析）を用いて初期キャリアや家族形成の類型化を行っていくが、不安定な初期キャリアを歩むことと家族形成にはどのような関連があるのかを検討していく。

## （2）データと分析方法

上述のように初期キャリアとライフコースを類型化するため、本章では、OM分析を用いる<sup>1</sup>。OM分析は系列データ分析するための分析手法であり、単一のイベントではなく、イベントのつながりである複数のイベントの配列全体の情報を用いて、系列同士の類似性を比較することにその特徴がある。近年、職歴データのシークエンス、特に学校から職業への移行にかんする分野で移行パターンを類型化したり、ライフコース研究の分野でライフコースの履歴を分類したりすることに用いられるようになってきている（Schoon et al 2001、McVicar and Anyadike-Danes 2002、Scherer 2001、Brzinsky-Fay 2007、2008、Aassve, et al. 2007 など）。日本のデータを用いた分析としては、すでに触れた香川（2010、2011a、2011b）、福田（2006）のほかに、職歴データを分析した渡邊（2004）がある。

初期キャリアの分析にあたっては、離学後5年間の状況を働き方、勤務先番号、学校経験を踏まえて以下のようにリコードした「働き方」変数を四半期ごとに作成した。

働き方変数は、

---

<sup>1</sup> OM分析についての手法の詳細は、渡邊（2004）、福田（2006）および香川（2010、2011a、2011b）などを参照されたい。

1. 正社員 1 社目（正社員（1））
2. 正社員 2 社目（正社員（2））
3. 正社員 3 社目以降（正社員（3+））
4. 非正社員
5. 自営
6. 失業
7. 無業
8. 学生

の 8 分類である。離学後 5 年間のデータが得られる 3,872 名が分析の対象となっている。家族形成の側面の変数作成方法については、4 節にて説明する。

### 3. 初期キャリアの類型化とその規定要因

本節では、初期キャリアパターンの類型を詳細に説明した上で、能力開発との関連を確認し、その後、初期キャリアの規定要因について総合的に検討していく。

#### （1）初期キャリアの類型化

分析対象となった人々は、1,155 通りの異なる初期キャリアシーケンスから構成されていた。その中で最も多かったのは、5 年間正社員として 1 つの会社に勤続していた者である（①「正社員 1 社継続」）。この人々を除いた 1,154 通り（2,517 人）の初期キャリアのシーケンスに対して、OM 分析<sup>2</sup>とクラスター分析（Ward 法）を行った結果、解釈可能な 6 つのクラスターに分類された。それらは、②「正社員 1 社メイン」、③「自営」④「無業流動」、⑤「1 回転職→正社員」⑥「2 回転職→正社員」⑦「非正社員」であり、①「正社員 1 社継続」と合わせると全部で 7 つのグループに分類されることになる。以下では、まずこれらの類型の特徴について説明していこう。

図表 2-1 には、各クラスターの特徴を図表 2-2 には、離学後 5 年間の各クラスターのプロットを示している。「正社員 1 社継続」は、離学後即正社員として入社し、そのまま 5 年間勤続しているケースである。この類型に該当するのは、全体の 35.0%に過ぎず、残りの 65.0%は、非正社員、無業や失業そして離転職を交えた初期キャリアを歩んでいることになる。彼ら／彼女らはどのような初期キャリアを形成しているのだろうか。

---

<sup>2</sup> OM 分析を行う際には、挿入・削除コストを 1、置換コストを 2 として分析した。働き方間の移動頻度を考慮したコストを設定した分析も行ってみたが、得られたクラスターの特徴がよりはっきりしている移動頻度を考慮しないコスト設定の結果を採用する。家族形成の OM 分析の際のコスト設定も、挿入・削除コストを 1、置換コストを 2 として分析を行った。

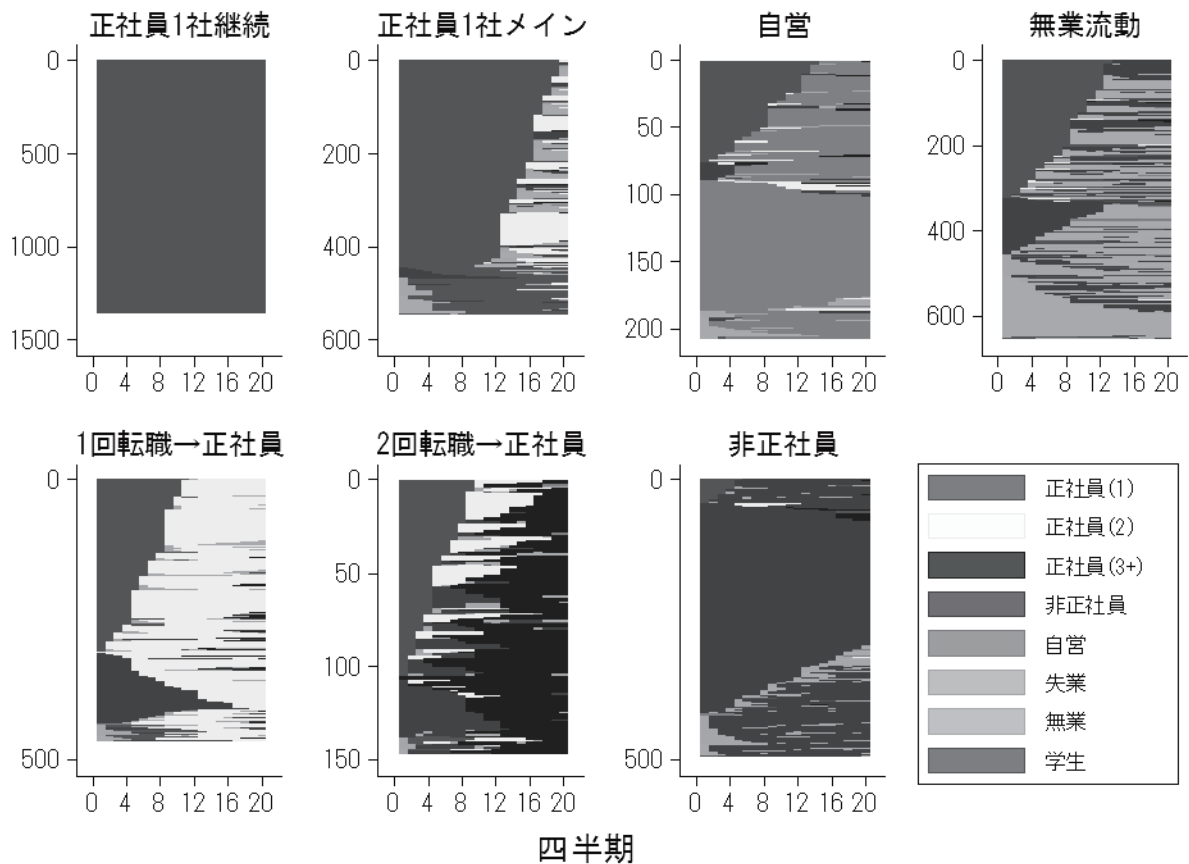
図表 2-1 初期キャリアクラスターの特徴

	クラスター						
	正社員1社 継続	正社員1社 メイン	自営	無業流動	1回転職→ 正社員	2回転職→ 正社員	非正社員
正社員(1)	20.00	15.06	3.07	4.35	4.29	3.58	0.31
(S.D.)	(0.00)	(2.55)	(4.56)	(4.64)	(3.56)	(3.00)	(0.98)
正社員(2)	0.00	2.19	0.58	0.53	11.88	2.69	0.07
(S.D.)	(0.00)	(2.91)	(2.02)	(1.73)	(3.62)	(3.18)	(0.58)
正社員(3+)	0.00	0.17	0.22	0.15	0.30	9.42	0.20
(S.D.)	(0.00)	(0.81)	(1.07)	(0.71)	(1.20)	(3.73)	(0.86)
平均的な経 験期間 (四半期)	0.00	0.71	0.45	5.46	2.53	3.50	18.00
(S.D.)	(0.00)	(1.77)	(1.39)	(4.78)	(4.44)	(3.91)	(2.40)
自営	0.00	0.06	14.68	0.23	0.03	0.03	0.04
(S.D.)	(0.00)	(0.44)	(5.17)	(1.38)	(0.32)	(0.30)	(0.38)
失業	0.00	0.53	0.31	1.37	0.40	0.43	0.90
(S.D.)	(0.00)	(1.04)	(1.27)	(3.30)	(0.93)	(1.02)	(1.80)
無業	0.00	1.22	0.67	7.14	0.52	0.29	0.43
(S.D.)	(0.00)	(1.96)	(1.96)	(6.49)	(1.44)	(0.92)	(1.04)
学生	0.00	0.07	0.02	0.76	0.04	0.05	0.05
(S.D.)	(0.00)	(0.52)	(0.29)	(2.51)	(0.37)	(0.46)	(0.43)
シークエンスに含まれる 働き方の平均値	1.00	2.38	1.91	2.52	2.50	3.18	1.73
(S.D.)	(0.00)	(0.64)	(0.87)	(0.86)	(0.70)	(0.75)	(0.77)
シークエンスに含まれる エピソードの平均値	1.00	2.39	1.97	2.85	2.57	3.40	2.13
(S.D.)	(0.00)	(0.66)	(0.96)	(1.29)	(0.85)	(1.08)	(1.35)
異なるシークエンスの数	1	182	87	396	191	111	197
異なるシークエンスの数 /N	0.00	0.33	0.42	0.60	0.41	0.76	0.40
最大比率のシークエンス のしめる比率	100.0%	11.0%	36.1%	7.8%	11.8%	4.8%	44.8%
N	1355	545	208	655	467	147	495
全体に占める比率	35.0%	14.1%	5.4%	16.9%	12.1%	3.8%	12.8%

2つ目の類型は②「正社員1社メイン」である。このグループの特徴は、離学後最初に勤めた会社への勤続期間が相対的に長い（平均 15.06 四半期）ことである。8割を超えるケースでは離学後すぐに正社員として就業している。①「正社員1社継続」と異なるのは、この類型に該当する人々は、働き方を変更しているという点である。その中ではいずれかの時点でほかの会社に正社員として転職するケースが多くこの類型の約 39%は5年目の第4四半期には、2つ目の会社で正社員として就業している。

図表 2-1 の下段は、それぞれの類型内の多様性を示している。「シークエンスに含まれる働き方の平均値」は、平均していくつの働き方を経験しているかを示す。エピソードとは、同じ働き方が継続する一つのまとまりを意味する。例えば、離学後1年間は非正社員（P）として働いたのち、それとは異なる会社で正社員（F2）として2年間働き、続いて非正社員

図表 2-2 初期キャリアクラスターシーケンスのプロット



を1年間経験し、半年の失業（U）を経て非正社員となったケース場合、離学後5年間（20四半期）の初期キャリアシーケンスの配列は以下のようになる。

P P P P F2 F2 F2 F2 F2 F2 F2 F2 P P P P U U P P

このケースでは1年目の「P-P-P-P」、正社員として働いた2年間「F2- F2- F2- F2- F2- F2- F2- F2」、非正社員の1年間「P-P-P-P」、半年の失業「U-U」と半年の非正社員「P-P」の計5つのエピソードから構成されていることになる。このケースの場合の働き方の数は、非正社員（P）、2つ目の会社での正社員（F2）、そして失業（U）の3つである。②「正社員1社メイン」の場合、「働き方の平均値」は2.38、「エピソードの平均値」は2.39であり、他の類型と比較して、多くも少なくもない中程度であることが分かる。異なるシーケンスの数は、その類型内がいくつの異なるシーケンスから構成されているかを示している。この値が大きいほど、類型内の多様性が高いと判断されるが、ある類型に含まれるケースの数が多いほど、シーケンスの数も大きくなる傾向があるので、ケース数で割ることにより、それを調整したのが「異なるシーケンスの数/N」である。その類型に含まれるすべてのケースが異なるシーケンスで構成されていれば1をとり、逆に①「正社員1社継続」のように同様

の1つのシーケンスしかない場合には、0に近い値を取ることになる。②「正社員1社メイン」の場合は0.33であり、7類型中2番目に低い値となっている。一方、最大比率のシーケンスが占める比率は11.0%とそれほど大きくはないので、類型内の多様性はそれほど高くはないものの、この類型を代表するような単一のシーケンスが存在しているわけではないということが示されている。

③「自営」は、自営の期間が長いことが特徴である。平均すれば、14.68 四半期を自営として過ごしており、次に長いのは、1つ目の会社で正社員の3.07 四半期である。この類型に該当するケースの約36%は5年間継続して自営だったケースであり、次に多いのは、離学後正社員として就業したのちに自営となるケースである(約25%)。「シーケンスに含まれる働き方の平均値」は1.91、そして「シーケンスに含まれるエピソードの平均値」は、1.97でありそれほど大きいとは言えないものの、「異なるシーケンスの数/N」は0.42と中程度には高いため、基本的には、自営を中心に、他に1つ程度異なる働き方を交えたキャリア形成を行っているが、どのタイミングで他の働き方から自営に移動するのかが、分散しているのだととらえることができる。図表2-2からも、自営から何かに移動するよりは、何か他の働き方から自営に移動するケースが多いことが分かる。この類型にあてはまるのは、全体の5.4%であり多くはない。

④「無業流動」は、無業期間が他の類型よりも長くなっている。一方で、1つ目の会社での正社員経験(4.35 四半期)や非正社員経験(5.46 四半期)の期間も相対的に長いことが特徴として挙げられる。また失業期間も7類型の中では最も長く1.37 四半期となっている。シーケンス内の働き方の順番を調べると、1社目で正社員→無業というケースが最も多くこの類型の約14%、非正社員→無業というケースが約9%で続いている。正社員もしくは非正社員として離学後2~3年間働いた後に、無業となるケースが相対的には多いことは、図表2-2からも見て取れる。5年間ずっと無業だったというケースは約8%であり、失業か無業のみしか経験していないケースは約9%である。類型内のシーケンスの多様性は相対的に高く、「働き方の平均値」や「エピソードの平均値」も7類型中2番目に高い。正社員期間がある程度あるとはいえ、非正社員や失業期間も相対的には長い、比較的早い段階で労働市場から撤退してしまうような人々が多く含まれていると考えられる。この類型に含まれるのは、16.9%である。

⑤「1回転職→正社員」と⑥「2回転職→正社員」は正社員経験を中心にキャリア形成を行いながらも離学後5年間の間に、1つ目の会社からは離職した人々が多く含まれる類型である。⑤の場合は2つ目の会社での正社員期間が長く、⑥の場合は3つ目以降の会社での正社員経験期間が相対的に長い。経験企業数にこだわらず正社員期間を合計すると⑤「1回転職→正社員」は16.47 四半期、⑥「2回転職→正社員」は15.69 四半期となり、最初の5年間のうちの4年程度は正社員として働きながらキャリアを形成している類型となっている。2回以上転職しないと3つ目以降の会社で正社員として働くことはできないので、「働き方の



平均値」および「シーケンスの平均値」は⑥「2回転職→正社員」で高くなっており、類型内のシーケンスの多様性も⑥で特に高くなっている。⑤「1回転職→正社員」はサンプルの12.1%、⑥「2回転職→正社員」にはサンプルの3.8%該当する。②「正社員1社メイン」とこれら2つの類型は、離職経験がありながらも正社員就業を中心に初期キャリア形成を行っている人々が該当する類型であるといえる。

残る⑦「非正社員」は非正社員経験期間が18.0四半期とどの類型よりも長い類型である。正社員経験期間は「正社員(1)」から「正社員(3+)」を合計しても1年に満たず、失業や無業期間も相対的には長い。最も多いのは5年間継続して非正社員というケースであり、この類型の約45%を占めている。次に多いのは、非正社員→失業→非正社員という順番でキャリア形成を行っているケースで、この類型の約6%を占める。働き方が非正社員、無業そして失業のみでキャリアシーケンスが構成されているケースは、この類型の80%となっていることから、キャリア形成の望ましさという点では相対的に劣る類型であるといえるだろう。「働き方の平均値」と「エピソードの平均値」、そして「異なるシーケンスの数/N」はそれほど大きくなく、「最大比率のシーケンスの占める比率」は7類型中2番目に大きいので、類型内の多様性は小さいととらえることができる。この類型に該当するのは、全体の12.8%である。

以上、7つの類型の特徴についてまとめてきたが、ここで失業と無業について言及しておきたい。調査票では、3カ月以上働いていない期間があった場合に、仕事を探していれば失業に、仕事を探していなければ無業と回答するように指示されている。そのため、働いていない期間が3カ月未満であった場合は、失業や無業としてカウントされないという留保はつくものの、失業期間が長いことが特徴となるような初期キャリアクラスターは析出されなかった。この理由として2つの可能性が考えられる。1つは、失業した場合に、短い期間で次の就業先が見つかる可能性である。⑦「非正社員」クラスターは2番目に失業期間が長いですが、これは、このクラスターに該当する初期キャリアが失業を経験しやすいことを意味すると同時に、失業してもすぐに次の(多くの場合非正社員の)職が見つかることも示唆する。これは、太田(2010)の指摘する若者の失業の特徴と合致している。もう1つは、失業した場合に、ある程度その期間が長くなると無業化するという可能性である。ただし、無業クラスターで失業→無業という順番で働き方の変化が変化するケースはそれほど多くないことから、失業が長期化して無業状態になる人々は多くはなく、1つ目の短い失業期間を経て次の就業先が見つかる可能性の方があてはまっていると考えられる。

離学コーホートごとにクラスターの分布を見たのが図表2-3である。表の上半分が男性の下半分が女性の結果となっている。男性の場合、どの離学コーホートでも「正社員1社継続」の比率が最も高いが、バブル期に離学した1987-1992年離学コーホートの値が突出して高くなっている。最も低いのは1998-2002年離学コーホートであり、約38%の人しかこの類型には該当しない。2003-2006年離学コーホートで若干持ち直しているが、それでもバブ

図表 2-3 離学コーホートと初期キャリアクラスター

(%)

	正社員1社 継続	正社員1社 メイン	自営	無業流動	1回転職→ 正社員	2回転職→ 正社員	非正社員	N
男性***								
1981-1986	39.10	14.10	13.46	2.56	17.95	1.92	10.90	(156)
1987-1992	50.34	12.93	10.20	4.99	12.70	3.40	5.44	(441)
1993-1997	43.22	16.11	7.86	10.22	11.59	3.14	7.86	(509)
1998-2002	37.83	9.89	5.70	12.36	15.02	6.08	13.12	(526)
2003-2006	42.55	11.35	3.19	12.41	10.99	5.32	14.18	(282)
合計	42.95	12.80	7.58	9.30	13.22	4.23	9.93	(1914)
女性***								
1981-1986	36.65	21.99	5.24	15.71	14.14	3.14	3.14	(191)
1987-1992	38.62	17.86	2.23	18.75	12.28	2.90	7.37	(448)
1993-1997	22.29	14.67	4.95	26.10	10.10	4.00	17.90	(525)
1998-2002	19.05	13.10	1.79	31.15	9.52	3.17	22.22	(504)
2003-2006	26.55	12.07	2.76	23.79	10.69	3.45	20.69	(290)
合計	27.22	15.32	3.22	24.36	10.93	3.37	15.58	(1958)

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

ル期に離学したコーホートには及ばない。自営クラスターに該当するケースは年を追うごとに減少しており、最も年長の1981-86年離学コーホートでは、13%強だったのが、直近の2003-2006年離学コーホートでは約3%になっている。代わりに増加しているのが、④「無業流動」と⑦「非正社員」の2つの類型である。④「無業流動」は就職状況が悪化した1993年以降に離学したコーホートを境に大きく増加している。そして、⑦「非正社員」は1998年以降に離学したコーホートを境に増加している。そのほかの正社員型キャリア(②「正社員1社メイン」、⑤「1回転職→正社員」、⑥「2回転職→正社員」)については、⑥「2回転職→正社員」が増加していることを除けば、離学した時期による趨勢的な変化はない。

女性の場合は、1993-1997年離学コーホートと1998-2002年離学コーホートを除く3つのコーホートでは①「正社員1社継続」の比率が最も高い。1987-1992年離学コーホートで①「正社員1社継続」の比率が最大になり、1993-1997年離学、1998-2002年離学コーホートでその比率が下がった後、若干復調するのは、男性と同様の傾向である。②「正社員1社メイン」や⑤「1回転職→正社員」の比率も趨勢的には下落傾向にある。代わりに、④「無業流動」と⑦「非正社員」が増加しているのも男性と同様だが、増加の程度は女性の方が著しい。特に⑦「非正社員」は1981-1986年離学コーホートでは、3.14%しかいなかったものが、ピークの1998-2002年離学コーホートでは、22.22%と約7倍に増加している。直近の2003-2006年離学コーホートにおいては⑦「非正社員」の比率は微減しているものの依然2割程度を保っている。残る③「自営」⑥「2回転職→正社員」はいずれも1桁台で推移して

おり、これといって大きな変化はないようである。

以上より、景気の悪化した 90 年代半ば以降、男女とも①「正社員 1 社継続」型の初期キャリアを歩む人々が減少したが、2003-2006 年離学コーホートでは若干持ち直していること、①「正社員 1 社継続」型キャリアの減少とともに⑦「非正社員」や④「無業流動」型キャリアを歩む若者が増加しているが、その傾向は女性でより顕著に見られることが明らかになった。

図表 2-4 学歴と初期キャリアクラスター (%)

	正社員1社 継続	正社員1社 メイン	自営	無業流動	1回転職→ 正社員	2回転職→ 正社員	非正社員	N
男性***								
中学・高校	32.87	13.79	9.47	11.84	14.21	4.18	13.65	(718)
専門学校	42.41	12.04	9.16	8.64	14.40	3.93	9.42	(382)
短大・高専	54.24	6.78	0.00	8.47	16.95	5.08	8.47	(59)
大学・大学院	51.99	12.63	5.59	7.31	11.44	4.26	6.78	(752)
合計	42.96	12.77	7.59	9.31	13.24	4.19	9.94	(1911)
女性***								
中学・高校	23.50	13.75	3.20	26.57	9.21	3.47	20.29	(749)
専門学校	24.67	16.18	2.39	23.87	14.06	4.51	14.32	(377)
短大・高専	33.98	18.45	3.40	19.90	11.89	1.70	10.68	(412)
大学・大学院	29.67	14.35	3.59	25.12	10.29	3.83	13.16	(418)
合計	27.25	15.34	3.17	24.34	10.94	3.37	15.59	(1956)

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

初期キャリアクラスターと学歴にはどのような関連があるのだろうか。それを確認するために作成したのが図表 2-4 である。上段男性の結果から確認していこう。男性では、どの学歴でも①「正社員 1 社継続」の比率が最も高くなっている。短大・高専と大学・大学院の者でその比率が高くいずれの場合でも 5 割を超えている。逆に中学・高校の①「正社員 1 社継続」の比率は、32.87%と 3 人に 1 人に過ぎない。専門学校はその中間くらいの値をとっている。人数が 59 人と他の学歴に比べて少ない短大・高専を除くと学歴による違いがあるのは、④「無業流動」と⑦「非正社員」の 2 類型である。いずれの場合も中学・高校でその比率が高く、高学歴になるほど比率が小さくなる傾向にある。

女性の場合、短大・高専と大学・大学院の 2 つの学歴で①「正社員 1 社継続」の比率が最も高くなっているが、中学・高校では④「無業流動」の比率が最も高く、専門学校では①「正社員 1 社継続」(24.67%)と④「無業流動」(23.87%)の比率に大きな違いはない。④「無業流動」と⑦「非正社員」に注目してみると、中学・高校でこれらのタイプの比率が最も高く、専門学校と短大・高専といった短期高等教育では値が下がるものの、大学・大学院になると

再び値が上がっている。大学・大学院の④「無業流動」の比率は、25.12%と中学・高校の26.57%とほぼ変わらない。②「正社員1社メイン」と⑤「1回転職→正社員」の比率も専門学校と短大・高専の方が大学・大学院よりも高いので、女性の場合、高学歴保持者の初期キャリアは1つの勤め先で正社員として勤続する者と非正社員型もしくは無業流動型のキャリアに分化しており、離転職しながら正社員型キャリアを歩むのは、最も学歴が高い人々ではなく、短期高等教育学歴保持者に多いことが示されている。

図表2-5 初期キャリアクラスターと初職の企業規模 (%)

	正社員1社 継続	正社員1社 メイン	自営	無業流動	1回転職→ 正社員	2回転職→ 正社員	非正社員	合計
男性								
29人以下	16.42	31.02	71.72	44.71	35.18	37.04	43.16	31.06
30-999人	44.40	47.76	18.62	31.76	45.06	38.27	38.95	41.03
1,000人以上	31.87	13.88	8.28	12.94	9.88	17.28	7.89	20.15
官公庁	6.33	5.31	0.00	4.12	1.58	2.47	2.11	4.30
DK,NA	0.97	2.04	1.38	6.47	8.30	4.94	7.89	3.46
N	(822)	(245)	(145)	(170)	(253)	(81)	(190)	(1906)
女性								
29人以下	14.07	20.00	63.49	33.19	35.51	36.36	39.34	28.20
30-999人	44.65	52.67	19.05	38.24	49.07	42.42	36.39	42.67
1,000人以上	34.15	20.00	9.52	16.26	8.88	7.58	9.18	19.32
官公庁	4.13	3.00	0.00	1.54	1.40	3.03	3.61	2.79
DK,NA	3.00	4.33	7.94	10.77	5.14	10.61	11.48	7.02
N	(533)	(300)	(63)	(455)	(214)	(66)	(305)	(1936)

離学後5年間という短い期間とはいえ、1つの勤め先に勤続するかどうかには学歴や離学コーホートといった属性的な要因のみならず勤め先の状況もかかわってくるだろう。そこで、初期キャリアクラスターごとに最初の勤め先の規模の分布をみたのが、図表2-5である。男女ともほぼ同様の傾向を示している。①「正社員1社継続」では、1,000人以上の大企業や官公庁の比率が高く、②「正社員1社メイン」では30-999人の中規模に勤めている人が約半数を占めている。男女とも③「自営」が29人以下が顕著に多いのは、自営業には小さい規模の勤め先が多いことを反映しているのであろう。⑤「1回転職→正社員」では、中規模もしくは、小規模の企業が相対的に多く、⑦「非正社員」では小規模の企業の比率が高い。男性の場合、④「無業流動」でも小規模の比率が高くなっている。つまり男女とも、①「正社員1社勤続」という比較的良好なキャリアを歩む者の勤め先には大企業が多く、それ以外のキャリア類型では中規模もしくは小規模の勤め先が多い傾向があることが分かる。これは、相対的に就業環境が良好な大企業への入職チャンスが新卒時に限定されていることためではないかと考えられる。

(2) 初期キャリアクラスターと能力開発の関連

ここでは、初期キャリアクラスターと能力開発の関連について検討する。面接票では、年度ごとに教育訓練（Off-JT）<sup>3</sup>の経験、仕事に関連する自己啓発<sup>4</sup>そして、能力向上にかんする自己認知の3点について尋ねている。初期キャリアクラスターによって、これら3つの事柄の経験に違いがあるのだろうか。それを確認するために初期キャリアクラスターと離学後5年間の経験比率<sup>5</sup>についてまとめたのが図表2-6である。

図表2-6 初期キャリアクラスターと能力開発の経験比率 (%)

	正社員1社 継続	正社員1社 メイン	自営	無業流動	1回転職→ 正社員	2回転職→ 正社員	非正社員	合計
男性								
Off-JTの経験 ***	33.94	26.53	14.48	17.42	22.53	23.46	12.11	25.86
自己啓発の経験 **	21.05	17.96	8.97	20.79	15.42	27.16	14.74	18.60
能力向上経験 **	36.13	35.10	27.59	21.91	33.99	39.51	28.95	33.18
N	(822)	(245)	(145)	(178)	(253)	(81)	(190)	(1914)
女性								
Off-JTの経験 ***	30.02	19.33	15.87	13.00	22.90	24.24	14.10	20.33
自己啓発の経験 ***	18.95	20.33	22.22	10.27	19.16	24.24	14.43	16.65
能力向上経験 **	33.40	31.33	20.63	22.43	31.78	37.88	29.51	29.37
N	(533)	(300)	(63)	(477)	(214)	(66)	(305)	(1958)

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

男性の結果からみていこう。Off-JTの経験は、①「正社員1社継続」で最も高く、約34%の人が何らかのOff-JTの経験がある。正社員経験が相対的に多い②「正社員1社メイン」、⑤「1回転職→正社員」、⑥「2回転職→正社員」でも経験比率は2割を超えている。一方、最も経験比率が少ないのは、⑦「非正社員」の12.11%である。やはり1つの会社で正社員として勤続している者の経験比率が最も高く、非正社員の場合にはその機会はそれほど多くはないことが分かる。一方自己啓発の経験を見ると経験比率が最も高いのは、⑥「2回転職→正社員」の27.16%であり、③「自営」の8.97%が最も低くなっている。そして、能力向上経験も⑥「2回転職→正社員」の者が最も高く約4割の人々に能力向上経験がある。つまり、男性の場合、勤め先の指示で行われる教育訓練の比率は①「正社員1社継続」最も高いものの、自己啓発という点では⑥「2回転職→正社員」の人々の方が積極的であり、能力向上経験も⑥「2回転職→正社員」の方が高い比率で経験している。女性ではどうだろうか。

<sup>3</sup> Off-JTは「勤め先の指示で仕事から離れて参加する講習会や勉強会などのこと」と定義されている。

<sup>4</sup> 自己啓発は「就業時間以外に、勤め先の指示ではなく自分の意思で仕事に役立てようとしておこなう勉強」と定義されている。

<sup>5</sup> 5年間の間に1回でも経験があれば経験ありとしている。

Off-JT の経験比率が最も高いのが①「正社員 1 社継続」ということは男性と変わらないが、経験比率が最も低いのが④「無業流動」という点が異なっている。④「無業流動」は、自己啓発経験や能力向上経験も相対的に低く、離学後 5 年間の能力開発の機会にはあまり恵まれてはいなかったととらえられる。自己啓発経験や能力向上経験が最も高いのは⑥「2 回転職→正社員」であることは男性と同様である。

まとめると、離学後 5 年間の能力開発機会には、初期キャリアクラスターによる違いがあり、勤め先の指示のもとで行われる教育訓練機会に最も恵まれているのは、男女とも①「正社員 1 社継続」であり、自ら能力開発を最も積極的に行っているのが⑥「2 回転職→正社員」である。女性の場合、④「無業流動」クラスターで能力開発機会が少ないことが分かった。

### (3) 初期キャリアクラスターの規定要因

ここまで、初期キャリアクラスターを類型化し、類型ごとの特徴について検討してきた。これら初期キャリアクラスターを規定する要因を総合的に検討するため、多項ロジスティック分析を行った（図表 2-7、図表 2-8）。⑦「非正社員」を従属変数のレファレンスグループにおいてるので、係数（exp(B)）の値はこのクラスターに比べて当該クラスターになることにそれぞれの独立変数がどのような方向でどの程度影響力を持っているのかを示すものとなる。

独立変数としてモデルに投入したのは、「中 3 時の成績」、「初職前学歴」、「初職前学歴中退の有無」、「初職への入職経路」、「離学コーホート」、「Off-JT 経験回数」、「自己啓発経験回数」、「能力向上経験回数」、「初職の企業規模」<sup>6</sup>である。

男性の結果（図表 2-7）から確認していこう。⑦「非正社員」クラスターになることに比して①「正社員 1 社継続」クラスターになりやすいのは、中 3 時の成績がよいこと、初職前の学歴が専門学校か、大学・大学院であること、初職前学歴中退していないこと、新卒採用や家族・友人を經由して就職していること、1993 年度以降に離学していないこと、そして初職の企業規模が 999 人以下でないことである。また、能力開発経験は有意な影響を持っていない。比較的高学歴層で新卒時に規模の大きい企業に入職した者が非正社員ではなく、正社員として 1 つの勤め先に勤続するキャリアを歩みやすかったといえる。離学コーホートに有意な効果があるので、他の条件が同一だったとしても 1981-1986 年離学コーホートに比較

---

<sup>6</sup> 「中 3 時の成績」はもともと「わからない」を含む 6 段階で尋ねられているが、「わからない」を除く 5 段階とした。入職経路は調査票では細かく尋ねられていたが、該当者が少ない項目もあったので以下のように分類した。新卒採用には「学校の就職指導・紹介で」、「新卒採用の求人広告や説明会で」、直接応募には「ハローワークの紹介で」、「民間職業紹介機関の紹介で」、「人材派遣企業に登録して」、「一般の求人広告」、家族・友人には「家族・親戚の紹介で」、「友人・知人の紹介で」、そしてその他には「その会社から誘われて」、「家業についた」、「自分で事業をはじめた」、「在学中からの仕事を続けた」をまとめた。「Off-JT の経験回数」「自己啓発経験回数」「能力向上経験回数」は離学後 5 年間の間に経験したという回答の数を合計した。調査票からは年度単位の回答しか得られないので、厳密な回数とは異なるが、離学後 5 年間の経験の多寡をはかることは可能であると考えられる。

して、1998-2003年離学コーホートでは約0.17倍、直近の2003-2006年離学コーホートでは0.10倍この類型になりにくくなっていることも示されている。

②「正社員1社メイン」は1つ目の勤め先での正社員経験が長いクラスターであるが、この類型になることに有意な効果があるのは、初職前学歴が大学・大学院であること、新卒採用を経由すること、そして、離学コーホートが1998年以降でないことである。⑤「1回転職→正社員」もほぼ同様の傾向を示している。

同じく正社員型キャリアの中でも⑥「2回転職→正社員」の傾向は若干異なっている。この類型になることに有意な効果があるのは、入職経路のみであり、学歴や離学コーホートは有意な効果を持っていない。新卒採用を経由する場合はプラスの効果、家族・友人とその他の経路はマイナスの効果を持っていることから、離学時に新卒者用の入職機会を経て就職することで、非正社員型ではなく、離転職回数は多いものかもしれないが正社員型キャリアを歩みやすくなることが分かる。

図表2-7 初期キャリアクラスターの規定要因（男性）

		クラスター(vs.非正社員)					
		正社員1社 継続 exp(B)	正社員1社 メイン exp(B)	自営 exp(B)	無業流動 exp(B)	1回転職→ 正社員 exp(B)	2回転職→ 正社員 exp(B)
初職前学歴 (ref. 中学高校)	中3時の成績	1.240 *	1.171	.943	1.259 *	1.142	.921
	専門	2.331 **	1.387	2.024 *	1.139	1.676	1.290
	短大高専	1.894	.620	.000	.740	1.395	.969
	大学・大学院	3.238 ***	2.318 **	2.888 **	1.054	2.418 **	1.819
初職前学歴中退		.178 ***	.687	.711	1.088	.831	1.292
初職への 入職経路 (ref. 直接応募)	新卒採用	8.777 ***	4.840 ***	13.455 ***	1.899	4.076 ***	2.330 *
	家族・知人	1.812 *	1.629	3.181 *	.797	1.234	.410 *
	その他	1.235	.795	15.607 ***	.511	.939	.313 *
離学コーホート (ref. 1981-86)	1987-92年離学	.722	.822	.614	1.372	.570	1.906
	1993-97年離学	.400 *	.651	.362	2.312	.315 *	1.315
	1998-03年離学	.186 ***	.215 **	.137 ***	1.405	.202 **	1.210
	2003-06年離学	.100 ***	.150 ***	.069 ***	1.152	.113 ***	.733
Off-JTの経験回数		1.244	1.177	.978	.976	1.105	1.005
自己啓発経験回数		1.065	1.023	.950	1.202	1.041	1.220
能力向上経験回数		1.108	1.183	1.151	.848	1.179	1.157
初職の企業規模 (ref. 1,000人以上)	29人以下	.310 **	.962	2.184	.969	1.303	.763
	30-999人	.461 *	1.033	.558	.526	1.305	.609
	官公庁	1.033	1.808	.000	1.587	.624	.900
N		1727					
LR chi square		784.61 ***					
Pseudo R <sup>2</sup>		0.1386					

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

③「自営」クラスターとなることには学歴が専門学校か大学・大学院であること、そして入経路が直接応募でないことがプラスの効果を持ち、また離学コーホートが1998年以降であることがマイナスの効果を持っている。入職経路「その他」には「家業を継いだ」や「自分で始めた」など自営と直結するような入職経路が含まれているため、係数の値が大きくなっているのであろう。離学コーホートの係数が近年離学したコーホートほど小さくなっていることから、自営型キャリアへの参入機会も狭まっているといえる。

残る④「無業流動」クラスターと⑦「非正社員」クラスターを分けるのは、中3時の成績のみである。中3時の成績が良ければ、非正社員型キャリアではなく、無業を交えたキャリアを歩みやすくなる。

男性の場合、初職前学歴が大学・大学院であること、入職経路が新卒採用であること、離学コーホートが1997年以前であることの3つの要因が総じて非正社員型キャリアを歩みにくくさせることに大きな効果を持っている。相対的に望ましいと考えられる初期キャリア形成と新卒採用との関連が強いことは、新卒採用市場に比較的良好な就業機会が集中しており、それが初期キャリア形成に大きな影響を及ぼしていることを意味している。この入職機会を逃すことが初期キャリア形成に与えるデメリットは大きい。加えて、良好な初期キャリア形成への参入機会は1990年代後半以降、頓に狭まっており、景気が若干回復した2003年以降もその傾向には変化がなく、むしろ参入が難しくなる傾向にあったことが分かる。能力開発経験に有意な効果はどのクラスターについてもないので、離学後に能力開発経験を行うことと非正社員型キャリア以外のキャリア形成を行うことには関連がなく、どのような初期キャリア形成を行うのかは、いかなる学歴を保持し、どのような入職経路を経て、いつ離学するのかという入職時までの状況にほぼ依存しているととらえることができるだろう。

女性についてはどうだろうか。図表2-8の結果をみると、男性よりも有意な効果を持つ変数が多いことがわかる。①「正社員1社継続」については入職経路「友人・知人」と自己啓発経験回数を除く変数がすべて有意な効果を持っている。新卒採用を経由した場合は直接応募に比較して約10倍正社員1社継続になるオッズを高めており、①「正社員1社継続型」キャリアと新卒採用の関連が強いことがここでも確認できる。一方、離学コーホートはすべて1より小さく、特に1993年以降に離学したコーホートの値が小さくなっているため、正社員として1社に勤続するような初期キャリアへの参入機会は男性よりも早く1990年代初頭より狭まってきたと解釈できる。男性では、有意でなかった能力開発関連の変数も有意になっている。Off-JT経験回数の効果はプラスなので、従業員に対する訓練機会をきちんと整備しているような勤め先では特に、女性が5年間継続して正社員として勤続することが可能であったととらえることができる。

②「正社員1社メイン」となることに有意な関連があるのは、中3時の成績、初職前学歴、初職前学歴中退、入職経路が新卒採用であること、離学コーホート、そして、最初の勤め先の規模が29人以下でないことである。⑤「1回転職→正社員」でも、初職前学歴中退と最初



図表 2-8 初期キャリアクラスターの規定要因（女性）

		クラスター(vs.非正社員)					
		正社員1社 継続	正社員1社 メイン	自営	無業流動	1回転職→ 正社員	2回転職→ 正社員
		exp(B)	exp(B)	exp(B)	exp(B)	exp(B)	exp(B)
中3時の成績		1.410 ***	1.251 *	1.130	1.178 *	1.480 ***	1.410 *
初職前学歴 (ref. 中学高校)	専門	2.110 **	2.509 **	1.283	1.513	2.597 **	1.386
	短大高専	2.260 **	2.725 ***	2.412	1.268	2.325 **	.605
	大学・大学院	1.917 *	2.267 **	2.989 *	1.784 *	2.234 *	1.450
	初職前学歴中退	.113 **	.064 **	.237 *	.717	.423	.201
初職への 入職経路 (ref. 直接応募)	新卒採用	10.199 ***	5.168 ***	6.601 **	2.283 ***	2.919 ***	5.793 ***
	家族・知人	1.682	.703	.858	1.045	.948	.633
	その他	2.304 *	1.559	17.023 ***	1.025	.940	2.502
離学コーホート (ref. 1981-86)	1987-92年離学	.172 **	.133 **	.098 **	.245 *	.143 **	.175 *
	1993-97年離学	.047 ***	.046 ***	.068 ***	.153 **	.046 ***	.096 **
	1998-03年離学	.038 ***	.039 ***	.021 ***	.134 **	.036 ***	.058 ***
	2003-06年離学	.035 ***	.026 ***	.028 ***	.111 **	.031 ***	.053 ***
Off-JTの経験回数		1.386 **	1.121	1.113	.975	1.197	1.181
自己啓発経験回数		1.150	1.199	1.266	.936	1.107	1.370 *
能力向上経験回数		.765 **	.827	.750	.781 *	.868	.918
初職の企業規模 (ref. 1,000人以上)	29人以下	.242 ***	.472 *	2.002	.651	1.827	2.698
	30-999人	.461 **	.844	.578	.598	1.794	1.891
	官公庁	.250 **	.407	.000	.188 **	.340	.431
N		1710					
LR chi square		780.51 ***					
Pseudo R <sup>2</sup>		0.1312					

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

の勤め先の規模を除く変数が同様の有意な効果をもっている。初職前学歴が中学・高校ではないことや新卒採用を経由して入職することは、離学後5年間の間に離職を経験するとはいえ、正社員型キャリアとの親和性が高いことが分かる。加えて、離学コーホートの効果がすべて1未満で、特に1993年以降に離学したコーホートの値が小さいので、非正社員型キャリアではなく、正社員型キャリアを歩むことは1990年代半ば以降難しくなっていることがここでも確認される。

⑥「2回転職→正社員」も同様に正社員型キャリアではあるが、上述の離職正社員型キャリアとは異なり、初職前学歴が有意な効果を持っていない。この類型では、自己啓発経験回数がプラスの有意な効果を持っている。先に自己啓発経験比率が⑥「2回転職→正社員」型キャリアで高いことを確認したが、積極的に自己啓発を行うことで、働き方の変更回数が多いという意味では不安定ではあるが、正社員型キャリアに留まることができるのかもしれない。離学コーホートの効果はここでも有意であり、1990年代半ば以降⑥「2回転職→正社員」

というキャリアを歩むことも難しくなっていることが分かった。

③「自営」については、初職前学歴が大学・大学院であること、初職への入職経路が新卒採用かその他であることがプラスの効果、初職前学歴中退および離学コーホートが1981-1986年でないことがマイナスの効果を持っている。男性の場合は、初職前学歴中退が有意な効果を持っていなかった、すなわち、中退経験と自営型キャリアを歩むこととは関連がなかったのに対して女性では、中退を経験することで自営型キャリアへの参入も阻まれる傾向にある。

④「無業流動」クラスターには、中3時の成績がよいこと初職前学歴が大学・大学院であること、新卒採用を経由して就職していることがプラスの効果を持ち、離学コーホートと能力開発向上経験、官公庁がマイナスの効果を持っている。中3時の成績がよいと非正社員型キャリアではなく、無業流動型となることは男性と同様である。大学・大学院という高学歴層でこの類型になりやすいのは、彼女らは学卒年齢が高いため、離学後5年間の期間に結婚や出産を経験する層が他の学歴に比べれば多いことを反映しているのであろう。離学コーホートの効果がすべてのコーホートで1より小さく、若いコーホートほど④「無業流動」になりにくいという結果が得られているのは、非正社員型キャリアの増加に比すれば、無業流動の増加の程度が小さかったことによるものであると考えられる。

以上をまとめると、女性の場合も男性と同様に初職前学歴や新卒採用を経由して就職すること、そして離学コーホートが初期キャリアを規定する重要な要因となっていた。それに加えて、能力開発にかんする経験も①「正社員1社継続」および⑥「2回転職→正社員」になることに対して有意な効果を持っていることが示された。

#### 4. 初期キャリアとライフコースの関連

次に、結婚、出産といった家族形成にかんする側面と初期キャリアがどのような関連にあるのかを検討していこう。

図表2-9には、31歳以上の者に対して、高校卒業年齢相当の18歳から31歳<sup>7</sup>（いずれも4月1日時点年齢）までの結婚および出産経験比率をクラスターごとに示している。出産経験には第1子と第2子出産経験比率を掲載している。男女とも初期キャリアクラスターによって結婚や出産の経験比率に有意な違いがある。

男性で、結婚経験が最も高いのは、86.03%の⑤「1回転職→正社員」であり、①「正社員1社継続」、⑥「2回転職→正社員」の経験比率は80%を超えている。②「正社員1社メイ

<sup>7</sup> 晩婚化が進行している現在、31歳までの状態から個々人の家族形成について結論づけるのは早計である側面があることは否めない。家族形成の状態を分析するのであれば、少なくとも30代半ばまでのデータを対象とすべきかもしれない。しかし、本調査の対象となっているのは40代半ばまでであり、本章の初期キャリアの分析者の約5割が35歳未満である。仮に分析の対象を35歳以上に限定すると半数の人々を分析から除外することになる。ケース数を確保するために31歳までを分析の対象とした。図表2-9の結果からも分かるように男性の4分の3強、女性では約9割が31歳までに結婚経験がある。ここから、31歳までを対象としても結婚の状態の概略はとらえることができるのではないかと判断したからである。

ン」③「自営」も4人に3人以上には結婚経験がある。④「無業流動」と⑦「非正社員」の結婚経験比率はいずれも5割程度で他の5クラスターと比べて20ポイント以上低くなっている。第1子出産経験についても結婚経験とほぼ同様の傾向があり、⑤「1回転職→正社員」で高く、その他正社員型キャリアを自営が続き、④「無業流動」と⑦「非正社員」で出産経験比率が低くなっている。第2子出産経験についても④「無業流動」と⑦「非正社員」の2種類の経験比率が低い傾向は一貫している。一方で、第2子出産経験比率が半数を超えているのは、①「正社員1社継続」、③「自営」、⑤「1回転職→正社員」の3類型であり、相対的に安定的な初期キャリア類型に該当する人々で、結婚、出産を若いうちから経験していることを示している。男性の場合、離職を経験するような相対的に不安定なキャリアであっても、正社員型キャリアであれば、①「正社員1社継続」と変わらない程度に家族形成を行っているが、④「無業流動」や⑦「非正社員」型初期キャリアを歩んだ場合は、家族形成が著しく阻害されていることが分かる。

図表2-9 初期キャリアクラスターと家族形成に関する経験 (%)

	正社員1社 継続	正社員1社 メイン	自営	無業流動	1回転職→ 正社員	2回転職→ 正社員	非正社員	合計
男性								
結婚経験 ***	81.11	77.96	75.42	50.49	86.03	80.77	50.00	76.05
第1子出産 ***	73.97	68.28	66.10	39.81	75.98	73.08	44.55	67.85
第2子出産 ***	53.49	45.70	51.69	32.04	51.40	48.08	34.55	48.69
N	(630)	(186)	(118)	(103)	(179)	(52)	(110)	(1378)
女性								
結婚経験 **	88.97	94.07	86.27	90.52	85.16	91.30	81.17	88.86
第1子出産 **	82.11	88.14	78.43	86.93	78.71	80.43	74.03	82.74
第2子出産 **	61.76	69.07	54.90	67.32	60.65	58.70	49.35	62.39
N	(408)	(236)	(51)	(306)	(155)	(46)	(154)	(1356)

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

女性の場合、男性と異なり④「無業流動」型キャリアにおいて結婚経験や出産経験比率が高くなっている。なぜ男女で傾向が異なるのだろうか。初期キャリアの類型化には離学後5年間の状態を、家族形成については18歳から31歳までの状況を対象としているため、大半のケースでは初期キャリア形成の期間は家族形成の分析対象期間の中に含まれている。そのため、初期キャリア類型が家族形成を規定するのか、それとも家族形成要因が初期キャリア類型を規定するのかの因果の方向性を厳密に識別するのは容易なことではない。特に、出産や結婚を機に仕事を辞めることがある女性の場合、初期キャリアが④「無業流動」で、経済的に自活することが難しいことから結婚したのか、それとも、初期キャリア形成期間中に結

婚や出産を経験し仕事を辞めたので④「無業流動」型になっているのか、女性の④「無業流動」型で結婚経験および出産経験比率が高いことにかんしてはおそらく両方の解釈が可能であろう<sup>8</sup>。一方、⑦「非正社員」は男性内で見られたような顕著な差はないものの、いずれの項目の経験比率も低くなっており、非正社員型キャリアを歩むことは女性にとっても家族形成を阻害する要因になることが推察される。

以上の知見をふまえて、家族形成の履歴を類型化していきたい。家族形成の状況をとらえるために、家族形成の変化を婚姻状況と出産経験の2つを軸に以下に示す状態に分け、高校卒業年齢相当の18歳（4月1日時点の年齢）から31歳（4月1日時点の年齢）までの年度ごとの変数を作成した。家族形成状況の状況は、

- 1 シングル
- 2 未婚子ども1人
- 3 未婚子ども2人以上
- 4 既婚子なし
- 5 既婚子ども1人
- 6 既婚子ども2人以上

の6つに分類した<sup>9</sup>。その上で初期キャリアクラスターを類型化したときと同様にOM分析とクラスター分析を行った。男女で出産年齢や結婚年齢が大きく異なっていたので、分析は男女別に行ったが、得られたクラスターの特徴に大きな違いはなく、以下の6類型に分類することができた。それらは①「長期シングル」、②「シングル→長期子なし」、③「シングル→子1人」、④「シングル→子2人+」、⑤「早婚子2人+」、⑥「未婚子あり」である。以下ではこれらの類型の特徴について簡単に説明した後で初期キャリアクラスターとの関連について検討していこう。

①「長期シングル」はシングルの期間が長いことが特徴的な類型である。18歳から31歳までの14年間のうち男性で12.78年、女性で10.76年のシングル経験があり、このクラスターに該当する男性の約6割、女性の約3割が対象となったすべての期間シングルであった人々である。②「シングル→長期子なし」は、比較的長いシングル状態を経験した後に結婚するものの子どもはもうけない状態が継続する期間が長いクラスターである。男性の場合平

---

<sup>8</sup> 新卒で就いた仕事との折り合いが上手くつけられず（体力的に継続していくことが難しい、やりたい仕事ではなかった等）、就業することなく生きていこうとするのか（「永久就職」としての結婚）、それとも、結婚や出産を機に仕事を続けられない状態になるのか（結婚を伴う転居や家庭生活との両立の困難）いずれの場合もありうると考えられる。人によっては、両方の理由が混在しているかもしれない（結婚を機に仕事を続けるべきかどうか考えたところ、家庭生活との両立をはかってまで継続する価値のない仕事のように感じられたなど）。

<sup>9</sup> ライフコースカレンダーでは、子どもが生まれた年度しか尋ねていない。1回の出産で複数人子どもが生まれることがあるが、それは調査票の回答からは分からないので、1回の出産で子どもは1人生まれたと仮定した。また、離婚して再びシングルになった場合、子どもが父親と母親のどちらと同居しているかは分からないので、子どもの数（＝出産回数）は、婚姻関係の終了後も継続して合算している。未婚で子どもがいる状態でも実際には子どもと同居しておらず、実質的にはシングルと同様であるケースも2 未婚子ども1人、3 未婚子ども2人以上には含まれていると考えられる。ただし、このようなケースは例外的である。

均して7.85年のシングル、4.28年の既婚子なし期間を経験し、女性では、6.35年のシングル期間、4.13年の既婚子なし期間を経験している。③「シングル→子1人」では、シングル状態は比較的早く結婚し、1人目の子どもを結婚後早くに出産するクラスターである。シングル状態の平均年数は男性で5.86年、女性で4.77年であり、既婚子なし期間は男性で1.65年、女性で1.39年であるのに対し、既婚子1人の期間が男性で5.16年、女性で7.00年と相対的に長くなっている。④「シングル→子2人」は、結婚して早い段階で子どもを2人以上出産するクラスターである。婚姻して第1子を出産するまでの期間は③「シングル→子1人」と大きくは変わらないものの、第1子のみという状態の期間が短く、男性の場合は2.47年、女性も2.38年となっている。⑤「早婚子2人+」は結婚までの期間が短く早婚で、子どもの出産も早いクラスターである。シングル期間は男性で平均2.72年、女性で1.53年であり、おおむね20歳前後で結婚していると考えられる。既婚で子どもが2人以上いる期間が男女とも最も長く、男性の場合は7.74年、女性の場合は9.80年となっている。⑥「未婚で子あり」は未婚状態で出産を経験するクラスターである。シングル期間が短く既婚期間も短いため、結婚しても早期に離婚するかもしれない未婚のまま出産を経験している人々が多く含まれている。⑤「早婚子2人+」と⑥「未婚で子あり」が占める比率は男女とも小さい。男性の場合は⑤「早婚子2人+」は4.72%⑥「未婚で子あり」は0.80%であり、女性でも⑤「早婚子2人+」は3.61%⑥「未婚で子あり」は1.18%といずれの場合でも2つの類型を合わせて5%前後である。

まず、初期キャリアクラスターと家族形成クラスターにどのような関連があるのかを確認しよう。結果は図表2-10に示す通りである。男性で、「長期シングル」の比率が高いのは、④「無業流動」と⑦「非正社員」の2つのクラスターである。③「自営」と⑥「2回転職→非正社員」の長期シングル比率は相対的に低くなっている。②「正社員1社メイン」では、「シングル→長期子なし」の比率が相対的に高く、⑥「2回転職→正社員」では、「シングル→子1人」「早婚子2人+」の比率が相対的に高くなっている。また「シングル→子2人+」と「早婚子2人+」の比率は③「自営」においても相対的に高い。先に、④「無業流動」と⑦「非正社員」の2つのクラスターで結婚や出産経験が少ないことを確認したが、家族形成クラスターの点からもそれが確認されたことになる。男性の場合、①「正社員1社継続」という最も安定した初期キャリアよりも、離転職を含む正社員型キャリアもしくは自営で結婚・出産型を経験するクラスターの比率が若干高い傾向にある。先に初期キャリアクラスターと学歴の関連を見たが、大学・大学院の高学歴層で①「正社員1社継続」の比率が高かった。結婚、出産経験が離転職型キャリアで高いのは、これらの初期キャリアクラスターの学歴が相対的に低いことの影響を受けている可能性も考えられる。

女性の場合、「長期シングル」が最も多いのは①「正社員1社継続」クラスターであり、このクラスターの約7割を占める。逆に、「長期シングル」比率が最も低いのは、④「無業流動」クラスターであり、④「無業流動」クラスターでは、「シングル→子1人」、「シングル→

図表 2-10 初期キャリアクラスターと家族形成クラスター (%)

	正社員1社 継続	正社員1社 メイン	自営	無業流動	1回転職→ 正社員	2回転職→ 正社員	非正社員	合計
男性**								
長期シングル	57.14	59.68	49.15	71.84	52.51	48.08	72.73	58.20
シングル→ 長期子なし	13.81	15.05	9.32	7.77	9.50	13.46	4.55	11.83
シングル→ 子1人	10.63	10.75	11.02	7.77	12.29	15.38	5.45	10.45
シングル→ 子2人+	14.76	10.22	18.64	7.77	18.44	11.54	10.91	14.01
早婚子2人+	2.86	3.76	11.02	4.85	6.15	9.62	5.45	4.72
未婚子あり	0.79	0.54	0.85	0.00	1.12	1.92	0.91	0.80
N	(630)	(186)	(118)	(103)	(179)	(52)	(110)	(1378)
女性***								
長期シングル	69.61	53.39	60.78	30.72	59.35	58.70	62.34	55.31
シングル→ 長期子なし	15.44	19.07	9.80	11.76	18.71	19.57	13.64	15.34
シングル→ 子1人	5.64	8.47	13.73	14.38	10.97	8.70	7.14	9.29
シングル→ 子2人+	7.84	17.80	5.88	29.74	8.39	8.70	14.29	15.27
早婚子2人+	0.49	0.85	9.80	11.44	1.29	4.35	0.65	3.61
未婚子あり	0.98	0.42	0.00	1.96	1.29	0.00	1.95	1.18
N	(408)	(236)	(51)	(306)	(155)	(46)	(154)	(1356)

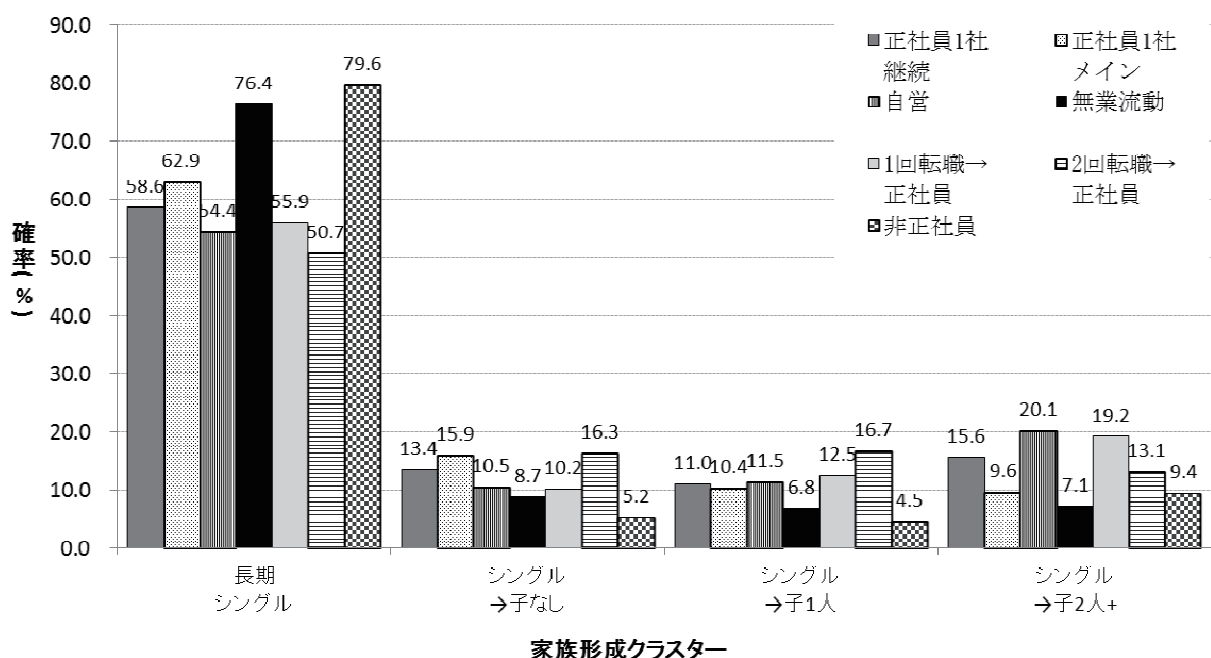
\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

子2人+」、「早婚子2人+」という出産を経験しているクラスターの比率が高くなっている。因果の方向は明確ではないものの、女性の④「無業流動」クラスターの中には少なからず、出産を理由に仕事を辞めている層が含まれていると考えられる。⑦「非正社員」クラスターは、「長期シングル」比率は相対的に高いものの、「シングル→長期子なし」、「シングル→子1人」、「シングル→子2人+」の比率は他のクラスターに比べて著しく低いわけではなく、「シングル→子2人+」については、6クラスター中2番目に高い値となっている。結婚、出産を経て非正社員として復職するようなケースがこの類型には含まれていると考えられる。男性では、正社員もしくは自営として就業するような初期キャリアを歩むことで家族形成が促進される傾向が確認されたが、女性の場合は、無業流動型で家族形成が促進される傾向が確認される。これは、女性がフルタイムで働き続けることと家族形成の両立させることが難しく、フルタイムで働き続ける場合は家族形成が遅延される傾向にあることが背景にあると考えられる。

学歴や年齢といった要因を統制しても初期キャリアクラスターと家族形成クラスターの間には関連が見られるかどうかを確認するため、家族形成クラスターを従属変数にした多項ロジスティック分析を行った<sup>10</sup>。その結果をもとに初期キャリアクラスターごとにそれぞれの家族形成クラスターになる確率を計算した結果を示したのが図表2-11と図表2-12である。「早婚子2人+」と「未婚で子あり」は該当するケースが少なかったため、図表には、これら2つの類型を除く4類型の結果を掲載している。

図表2-11は男性の結果である。ここから学歴や年齢を統制しても「長期シングル」になりやすいのは④「無業流動」と⑦「非正社員」の2つの類型であることが分かる。その他の初期キャリア5類型に大きな違いはないが、強いて言えば、⑥「2回転職→正社員」の確率が低い。「シングル→子なし」クラスターになる確率が高いのは②「正社員1社メイン」と⑥「2回転職→正社員」の2類型であり、「シングル→子1人」になりやすいのは⑥「2回転職→正社員」である。「シングル→子2人+」になりやすいのは①「正社員1社継続」③「自営」そして⑤「1回転職→正社員」である。正社員型もしくは自営といった初期キャリア形成をしている人々で比較的順調に家族形成が行われていることがここでも確認された。ただし、「長期シングル」間の違いに比較すれば、「シングル→子なし」、「シングル→子1人」「シングル→子2人+」の初期キャリアクラスター間の違いはそれほど大きいとは言えない。

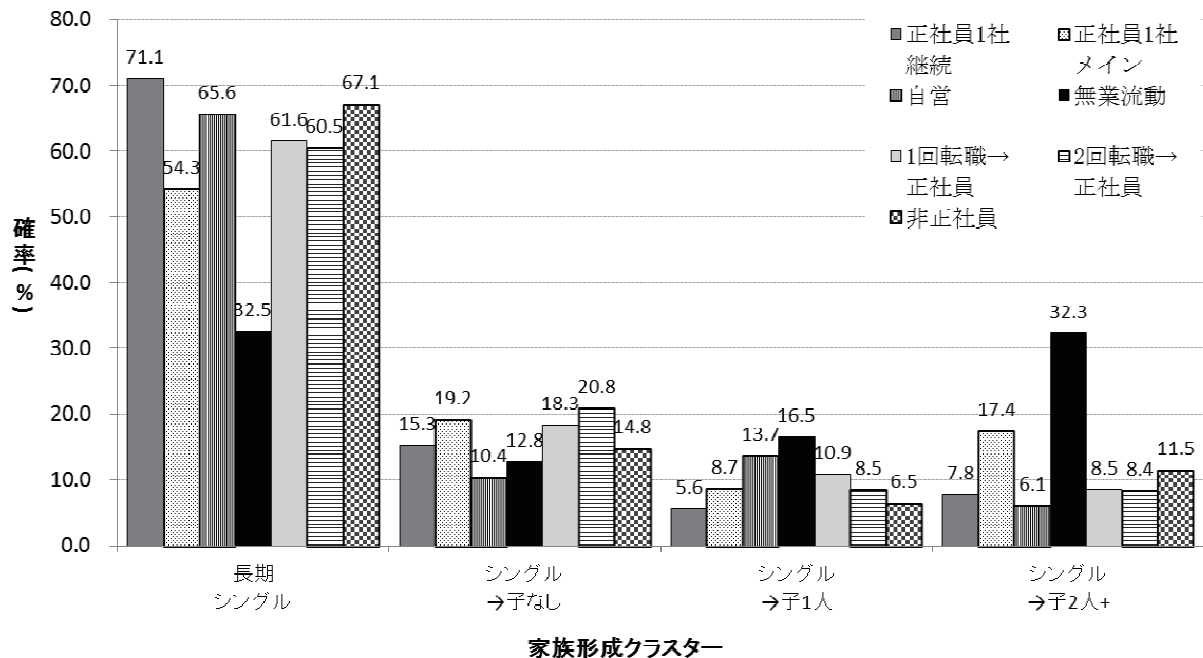
図表2-11 初期キャリアクラスターごとの確率（男性）



一方女性の場合（図表2-12）、「長期シングル」に最もなりやすいのは、①「正社員1

<sup>10</sup> 独立変数として、初期キャリアクラスターのほかに、初職前学歴、年齢、そして、初職前学歴中退を投入した。事後確率を計算する際、これらの統制変数には、平均値を代入した。

図表 2-12 初期キャリアクラスターごとの確率（女性）



社継続」の71.1%であり、⑦「非正社員」の67.1%、③「自営」の65.6%がそれに続いている。逆に②「正社員1社メイン」の確率は、54.3%、④「無業流動」の確率は32.5%と、これら2類型では「長期シングル」になりにくいという結果が得られている。④「無業流動」は「シングル→子1人」と「シングル→子2人+」になりやすい傾向にあり、特に「シングル→子2人+」へのなりやすさは32.3%と初期キャリア7クラスターの中でも著しく高い。⑦「非正社員」は「シングル→子1人」へのなりやすさは低いものの、「シングル→子2人+」の値は相対的には高いので、非正社員クラスター内で長くシングルでいる人々と結婚出産を経験する人々の2極分化が生じている可能性がここからも示唆される。

初期キャリアクラスターと家族形成の関連をまとめると、男性では、④「無業流動」と⑦「非正社員」という安定的な就業状態にない初期キャリアを送った者の家族形成が大きく阻害されていることが確認された。一方で、女性では、④「無業流動」クラスターで最も家族形成が促進されていることが明らかになった。これはコインの裏表ともいえる現象である。多くの人びとの意識の中で男性稼ぎ手モデルが未だ健在であることは、安定的な初期キャリアを築いていない男性にとっては、稼ぎ手としての役割を遂行できないことが、結婚や出産という家族形成イベントから縁遠くさせ、一方の不安定な初期キャリア形成をしている女性にとっては、結婚や出産を機に仕事から撤退することのハードルを低くする（むしろ促進される）ように作用していると考えられる。「非正社員」型初期キャリアを歩む女性には、男性と同様に家族形成が阻害されている人々がいる一方で、おそらく結婚や出産を機に家庭生活との両立のため負担の少ない非正社員として就業する層が混在していると考えられ、不安定



な初期キャリアを送ることと家族形成の間の関連ははっきりとはしていない。

## 5. まとめ

本章は離学後5年間の初期キャリアと18歳以降31歳までの家族形成に注目し、それぞれを類型化し、初期キャリア類型の規定要因、初期キャリアと家族形成の関連について検討してきた。ここまでの分析の結果から明らかになった知見は以下の通りである。

- 1) 離学後5年間の初期キャリアシーケンスをOM分析とクラスター分析で類型化したところ、①「正社員1社継続」、②「正社員1社メイン」、③「自営」、④「無業流動」、⑤「1回転職→正社員」、⑥「2回転職→正社員」、⑦「非正社員」の7つの類型に初期キャリアを分類することができた。失業と就業を頻繁に繰り返したり、長期の失業経験の特徴としたりするようなクラスターは抽出されなかった。「無業流動」を除くと、非正社員クラスターの失業期間が長いことは、失業しても次の（多くの場合非正社員の）仕事が比較的容易に見つかることを反映していると考えられる。
- 2) 離学コーホートによる変化を確認すると、男性では①「正社員1社継続」の比率がいずれのコーホートでも最も高い。しかし、その比率は、バブル期に離学した1987-1992年離学コーホートをピークに減少傾向にあり、直近の2003-2006年離学コーホートで持ち直す傾向にはあるが、その比率はバブル期には及ばない。一方、④「無業流動」は1993年以降に離学したコーホートで、⑦「非正社員」は1998年以降に離学したコーホートで増加傾向にある。女性の場合、①「正社員1社継続」の比率がバブル期に離学したコーホートを境に下落し、直近のコーホートで若干増加していること、④「無業流動」と⑦「非正社員」が90年代半ば以降増加しているのは男性と同様の傾向である。しかし④「無業流動」と⑦「非正社員」の増加傾向は女性でより著しい。
- 3) 初期キャリアクラスターと能力開発機会についても関連があり、男女とも勤め先が提供するOff-JTの機会は①「正社員1社継続」で多く提供されていること、また⑥「2回転職→正社員」が最も積極的に自己啓発を行っていることが明らかになった。加えて、女性の④「無業流動」は、Off-JT、自己啓発、能力向上経験いずれの項目についても経験比率が低い傾向にあることも示された。
- 4) 初期キャリア類型を規定する要因を検討した結果、男性では初職前学歴が「大学・大学院」であること、初職への入職経路が新卒採用であること、そして離学した時期が1997年以前であることで、非正社員型キャリアを歩みにくくなることが明らかになった。離学後の能力開発経験は初期キャリア類型に有意な効果をもたらしていないので、男性はどのような初期キャリアを歩めるのかは、離学前の状況にほぼ依存することが示された。女性でも男性と同様に初職前学歴や、新卒採用であること、そして離学した時期が初期キャリアを規定する重要な要因となる。それに加えて、男性と異なり離学後5年間の能力開発の経験によっても、どのような初期キャリアを歩むのかが左右されるという結果が得られた。

5) 初期キャリア類型と家族形成の関連については、男性では④「無業流動」と⑦「非正社員」という不安定な初期キャリアを歩んだ人びとの家族形成が阻まれる傾向があること、一方女性では④「無業流動」で最も順調に家族形成が行われていることが明らかになった。女性の⑦「非正社員」については、長期シングルになる層と「結婚→出産」という円滑な家族形成を行う層に分化している可能性が示唆された。

1990年代以降、若年労働市場の状況が悪化し、非正社員化が進行していることはつとに指摘されていることであるが、本章の分析でも1990年代半ば以降①「正社員1社継続」型の初期キャリアを歩む者が減少し、④「無業流動」や⑦「非正社員」型のキャリアを歩む者が増加していることが示された。離学後5年間という比較的短い期間に限っても「卒業→正社員就職→長く1つの勤め先に勤続」という世間一般で望ましいとされているキャリアを歩んでいるのは、景気が回復基調にあったといわれる直近の2003-2006年離学コーホートでも男性の約4割、女性では4人に1人に過ぎない。半数以上の若者は、離学後、正社員として就職したとしても、早くにその勤め先を辞めて次の勤め先に移ったり、非正社員として就業したり、少し期間をあけてから就業したりするようになっている。景気が上向きの時期にも①「正社員1社勤続」型キャリアのはっきりとした増加は観察されないことから、この変化は趨勢的なものであり、多少景気が回復したところで、大半の若者が学校卒業後に「間断なく」正社員としての就職先にめぐまれるような時代が今後再びめぐってくるとは考えにくい。であるならば、大半の若者にとって実現不可能なモデル（正社員で1社勤続）ではなくて、より実現可能な少しでも良好な初期キャリアがいかんにして可能になるのかを考えていく必要がある。

能力開発機会という点から見ると、⑥「2回転職→正社員」型のキャリアを歩んだ人びとが積極的に自己啓発を行っていることが明らかになった。加えて、女性のみであるが、自己啓発経験回数が⑦「非正社員」ではなく、⑥「2回転職→正社員」へのなりやすさを高めるような影響力を持っていた。つまり、仮にOff-JTという勤め先によって提供される教育訓練の機会に乏しくても、自己啓発を行うことで、正社員型キャリアを歩むことが可能になる可能性がここから示唆される。離学後5年間の間に2回以上転職を繰り返していることは、見方によっては、安定性に欠けるととらえることもできるが、自らのスキルを磨いて、より良好な条件の勤め先に移動しているのとらえることもできる。学卒時の就職に失敗したとしても、このような形でキャリアを重ねていくことができるような機会を増やしていく方向性が1つ考えられるだろう。

ところで、ヨーロッパと異なる日本の特徴として、失業状態が独立の類型としては抽出されないことが挙げられる。本章の分析では、非正社員型キャリアでの失業経験期間が他の類型に比べて長いことという結果が得られたが、ここから若年者が短期間のうちに失業状態から離脱して次の就業先を見つけていること、特に失業状態と非正社員との垣根が低い可能

性が示唆された。ヨーロッパであれば、失業者として顕在化しているであろう層が、日本社会では非正社員として就労していると考えられる。もちろん、一旦正社員以外の状態になっても、希望する人々が正社員に移動することを容易となるような仕組みを整備することは重要であるが、その際にはすでに非正社員として就労している人々を失業者や無業者として顕在化させないように留意することも重要となってくるであろう。

初期キャリアと家族形成の検討からは、男性で、④「無業流動」型や⑦「非正社員」型の初期キャリアを歩む人々の家族形成が阻まれていることが明らかになった。一方の女性の場合は逆に④「無業流動」型の家族形成が最も円滑であり、①「正社員1社継続」型で遅延する傾向が見られた。この2つの状況の背景には、男性を一家の稼ぎ手とし、家事や育児を女性が一手に担うことをよしとする規範が根強く残っていることが考えられる。これにより男性の場合は、稼ぎ手に足る経済力がない場合は家族形成から遠のき、女性の場合、結婚、育児などの家庭生活とフルタイム就労との両立が実質難しいことによっても、キャリアが中断され無業化していると考えられる。①「正社員1社継続」型初期キャリアの女性の「長期シングル」確率が高い事も、結婚出産を遅延して働き続けるか、もしくはフルタイムで働くことをあきらめて結婚出産するかの選択を余儀なくされていることが反映されているのであろう。結婚、出産は個々人の嗜好の問題でもあるので、男性稼ぎ手モデルの呪縛から人々の意識が解放されない限りこの問題をすっきりと解決することは難しいことと考えられる。

#### 【引用文献】

- Aassve, Arnstein, Francesco C. Billari and Raffaella Piccarreta (2007) 'Strings of Adulthood: A Sequence Analysis of Young British Women's Work-Family Trajectories' *European Journal of Population* (23): 369-388
- Brzinsky-Fay, Christian (2007) 'Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe' *European Sociological Review* 23(4): 409-422
- (2008) 'Get the Balance Right: Risk and Flexibility in School-to-Work Transition Sequences' in Peter Ester, Rund Muffels, Joop Schippers and Ton Wilthagen (eds.) *Innovating European Labour Markets: Dynamics and Perspectives*, Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing :275-296
- 福田亘孝 (2006) 「ライフ・コースは多様化しているか? : 最適マッチング法によるライフ・コース分析」西野理子, 稲葉昭英, 嶋崎尚子 (編) 『第2回家族についての全国調査 (NFRJ03) 第2次報告書 No. 1: 夫婦、世帯、ライフコース』日本家族社会学会 全国家族調査委員会:167-181
- 香川めい (2010) 「初期キャリアの類型とその規定要因」、労働政策研究・研修機構『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—』労働政策研究報告書 No.117: 11-39

- (2011a) 「日本型就職システムの変容と初期キャリア——「包摂」から「選抜」へ？——」、石田浩・近藤博之・中尾啓子 編『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』、東京大学出版会: 189-203
- (2011b) 「職業への移行の脱標準化はいかに起こっているのか」、小杉礼子・原ひろみ編著 『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』、勁草書房: 39-79
- Mcvicar, Duncan and Michael Anyadike-Danes (2002) ‘Predicting Successful and Unsuccessful Transitions from School to Work by Using Sequence Methods’ *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)* 165(2): 317-334
- 太田聡一 (2010) 『若年就業の経済学』日本経済新聞社
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」、『日本労働研究雑誌』 No.535: 29-41
- Schoon, Ingrid, Andrew McCulloch Heather E. Joshi, Richard D. Wiggins and John Brynner (2001) ‘Transition from School to Work in a changing Context’ *Young* 9(1): 4-22
- Scherer, Stefani (2001) ‘Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany’ *European Sociological Review* 17(2): 119-144
- 渡邊勉 (2004) 「職歴パターンの分析—最適マッチング分析の可能性—」『理論と方法』 19 (2) :213-234

## 第3章 職業キャリアの概観と非正社員から正社員への移行

### 1. はじめに

本章では、まず、就業形態に注目して個人の職業キャリアを概観し、次いで、非正社員（アルバイト、パート、契約社員、嘱託、臨時社員、派遣社員、その他）に就いていた人が正社員（正社員、正職員）に移行することが、どの程度起こっており、またその移行を促進する要因は何かを検討する。正社員への移行にかかわる要因の検討は、2008年に行った第1回目の「働くことと学ぶことについての調査」を用いても行っているが、以下の点を鑑み、改めてこの課題を取り上げる。

第1には、前回の分析で明らかになった正社員への移行促進要因が、今回調査でも同様に見られるかどうかの検証が重要だと考えるからである。前回の分析では、前職での職種と同じ職種での移動であること、直用非正社員であったこと、そこでのOff-JTの経験があったことなどが正社員への移行と非正社員間での移動とを分ける要因として見いだされた。非正社員の間での能力開発を促進することが政策としては重要だと指摘したが、今回調査でも同様の傾向が見られるかを確認したい。

第2には、前回調査の後にリーマンショックの影響下で大量の非正社員が雇い止めになるなど、非正社員の不安定さが注目を集めた。正社員への移行は、労働力需要側の需要の強さに左右されることは前回の分析でも指摘したところだが、この大幅な景気後退の後、正社員への移行の在り方が変わったか否かを明らかにしたい。

第3は、非正社員から正社員に移行した後の行動をより明確にとらえるためである。第1回調査では対象者を就業者に限っていたため、移行後に無業になった人は分析から外れてしまった。前回の分析ではいったん非正社員から正社員になったとしてもそのまま正社員にとどまるとは限らないことが明らかになったが、さらに無業になるケースも少なくないと考えられる。無業者を加えたサンプルで分析することで、いったん正社員になった後の状況がよりの確にとらえられる。非正社員から正社員への移行が後戻りしない一方通行ではなく、行きつ戻りつするヨーヨー型<sup>1</sup>の移行の一断面という可能性もある。

また、最初に行う職業キャリアの概観は、第2章が離学から5年間という初期キャリアに注目しての検討であったのに対して、ここでは調査時点現在までの全体像を描くことが目的となる。その際、離学直後の就業・無業の状況がその後の就業に及ぼす影響に注目した整理を行う。新卒で就職し長期にわたって同じ企業に勤め続けるというキャリアは、日本型雇用慣行を体現したものとして注目されてきたが、そうしたキャリアをたどる者は全体の2割程度だということも指摘されてきた。しかし一方で近年の大学生の就職問題への社会的関心は

<sup>1</sup> ヨーロッパの若者研究で提示されている大人への移行モデル。移行のパターンが多様化し、可逆的で断片化されている状態を指す。久木元（2009）の紹介が詳しい。

高く、当の大学生たちも人生に一度しかないチャンスといった重さで新卒就職をとらえ、中には就職活動がうまくいかないことを動機にした自殺まで報じられる事態となっている。新卒就職をしたこと、あるいは、しなかったことがその後の40歳代までのキャリアにどのような影響を与えているのか、実際の個々人のキャリアの展開を整理して近年の実態を明らかにしたい。

なお本章の分析では、「第2回働くことと学ぶことについての調査」のうち主に面接票の結果を中心に用い、留置票からの情報を補完的に用いる。面接票は、四半期ごとの就業や就学等の状況を聞き取った調査票であり、ここから就業形態・就業状況の詳細な変化が把握できる。ここでは、この就業形態・就業状況の連鎖をキャリアと捉える。

## 2. 働き方に注目したキャリアの概観

### (1) 離学時の状況とその後のキャリア

最初に就業形態に注目して、対象者のキャリアを概観する。図表3-1は、面接票から離学（卒業と中途退学を合わせて、以下では離学と呼ぶ）以来の就業状況と就業形態の一連の変化を整理したものである。この連鎖をこの章では個人のキャリアと考える。離学直後から正社員となり、調査時まで正社員として働き続けている者は28%である。雇用形態間の移動はかなり多くの人が経験している。

2008年と比べてこのキャリアの分布は変わったのか。2008年調査と今回調査では設計が異なるため、対象者を同一条件にそろえてから比較する必要がある。そこで、2008年調査のうち政令指定都市及び東京23区部居住の者のみに絞ったサンプルをつくり、一方、今回調査については調査時点で有業である者のみに絞ったサンプルを作って比較した。図表3-2はこのそれぞれについて頻度の高いキャリアパターンを示したものである。正社員のみキャリアは、35%と38%でこの2時点であまり変わっていない。また、上位に並ぶキャリアパターンは順位の上下はあるがあまり変わらず、おおむね同様の構成だと言える。離学からの期間は長ければ20年近くになっているので、調査時点が3年違ってもキャリアパターンはそれほど変わっていない。

図表 3-1 就業形態に注目したキャリアパターン

	実数	構成比(%)	累計(%)		実数	構成比(%)	累計(%)
合計	4,074	100.0					
正社員のみ	1,136	27.9	27.9	長→無	20	0.5	61.3
正→無	268	6.6	34.5	正→無→正→無→短	18	0.4	61.7
正→無→短	138	3.4	37.8	短→無→短→無	17	0.4	62.2
正→無→正	99	2.4	40.3	自営・経営のみ	16	0.4	62.5
正→自営	97	2.4	42.7	正→無→長	16	0.4	62.9
無→正	68	1.7	44.3	正→無→長→無	15	0.4	63.3
正→無→短→無	54	1.3	45.7	無→正→無	13	0.3	63.6
正→無→短→無→短	49	1.2	46.9	無→正→無→正	13	0.3	63.9
正→家族	49	1.2	48.1	無→短→正	13	0.3	64.3
短→正	48	1.2	49.2	正→無→短→正	13	0.3	64.6
長→正	40	1.0	50.2	正→無→派→無	13	0.3	64.9
就業経験なし	36	0.9	51.1	正→長→無	13	0.3	65.2
短→無→短	33	0.8	51.9	正→派→無	13	0.3	65.5
無→短	32	0.8	52.7	長→無→短	13	0.3	65.9
短時間非正社員のみ	30	0.7	53.4	短→無→短→無	12	0.3	66.2
正→無→正→無	29	0.7	54.1	正→無→正→自	12	0.3	66.4
正→無→正→無→正	28	0.7	54.8	短→正→無	12	0.3	66.7
家族従業員のみのみ	27	0.7	55.5	無→家族	11	0.3	67.0
正→短→無	27	0.7	56.2	無→正→無→短	10	0.2	67.3
短→無	27	0.7	56.8	無→長→正	10	0.2	67.5
正→長	26	0.6	57.5	正→自→正	10	0.2	67.7
正→長→正	26	0.6	58.1	短→長→正	10	0.2	68.0
正→無→自営	24	0.6	58.7	無→正→無→正→無→正	9	0.2	68.2
長時間非正社員のみ	24	0.6	59.3	無→長→無	9	0.2	68.4
無→短→無	21	0.5	59.8	正→無→短→無→短→無	9	0.2	68.7
正→短	21	0.5	60.3	正→短→無→短	9	0.2	68.9
正→短→正	20	0.5	60.8	他のパターン(8人以下)	1268	31.1	100.0

注： 自＝自営業・経営・自由業、家族＝家族従業員、正＝正社員・正職員、短＝短時間非正社員（週当たり労働時間が正社員より短い）、長＝長時間非正社員（週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ）、派＝派遣社員、他＝その他の働き方、無＝3 カ月以上の無業期間。

図表 3-2 2008 年と 2011 年の職歴パターンの比較

2008調査・都市のみ				2011年調査・有業のみ			
	度数	%	累計		度数	%	累計
正社員のみ	386	35.1	35.1	正社員のみ	1204	38.4	38.4
正→無→正	57	5.2	40.3	正→無→短	148	4.7	43.1
正→無→短	49	4.5	44.8	正→無→正	112	3.6	46.7
正→自営	42	3.8	48.6	正→自営	105	3.3	50.0
長→正	23	2.1	50.7	短時間非正規のみ	62	2.0	52.0
短→正	17	1.5	52.2	短→正	61	1.9	53.9
長時間非正規のみ	16	1.5	53.7	正→家族	51	1.6	55.5
正→無→短→無→短	15	1.4	55.1	長→正	50	1.6	57.1
正→家族	15	1.4	56.5	正→無→短→無→短	49	1.6	58.7
家族従業員のみのみ	14	1.3	57.8	短→無→短	45	1.4	60.1
正→長→正	14	1.3	59.1	家族従業員のみのみ	38	1.2	61.3
短時間非正規のみ	13	1.2	60.3	正→無→正→無→正	37	1.2	62.5
正→無→正→無→正	11	1.0	61.3	正→長	29	0.9	63.4

新規学卒就職したかしないかでその後のキャリアがどう異なるかを見るために、次の図表 3-3 ではこのパターンを離学直後の状況別に整理しなおした。雇用形態が一貫している場合には企業間移動の有無の情報も加えて整理している。離学直後が正社員である者（ほぼ新規学卒就職とみなせよう）は全体の 3 分の 2 を占めるが、そのまま定着して現在まで継続就

業している者は全体の18%、正社員就職者のうちで考えれば27%と少ない。新卒就職者でも離転職する方がふつうである。

図表3-3 離学直後の状況とその後のキャリア

最初の就業形態	現在の就業形態とこれまでの経験	対象数(人)	構成比(%)	
全体		4,074	100.0	
		2,758	67.7	(100.0)
正社員	1社定着(正社員)	745	18.3	27.0
	正社員のみ(間断ない転職)	391	9.6	14.2
	正社員(無業、他の形態経験)	291	7.1	10.6
	直用非正社員	443	10.9	16.1
	派遣	43	1.1	1.6
	経営・自営	187	4.6	6.8
	家業	73	1.8	2.6
	その他	10	0.2	0.4
	無業	575	14.1	20.8
			400	9.8
短時間非正社員	正社員	98	2.4	24.5
	1社定着(短時間非正社員)	18	0.4	4.5
	短時間非正社員のみ	12	0.3	3.0
	非正社員(無業、他形態経験)	113	2.8	28.3
	派遣	14	0.3	3.5
	経営・自営	28	0.7	7.0
	家業	14	0.3	3.5
	その他	2	0.0	0.5
	無業	101	2.5	25.3
			271	6.7
長時間非正社員	正社員	70	1.7	25.8
	1社定着(長時間非正社員)	16	0.4	5.9
	長時間非正社員のみ	8	0.2	3.0
	非正社員(無業、他形態経験)	76	1.9	28.0
	派遣	8	0.2	3.0
	経営・自営	16	0.4	5.9
	家業	4	0.1	1.5
	その他	1	0.0	0.4
	無業	72	1.8	26.6
			41	1.0
派遣	派遣	4	0.1	9.8
	正社員	15	0.4	36.6
	その他	14	0.3	34.1
	無業	8	0.2	19.5
		27	0.7	(100.0)
経営・自営	経営・自営・家業	18	0.4	66.7
	正社員	4	0.1	14.8
	その他	5	0.1	18.5
	無業	3	0.1	11.1
		72	1.8	(100.0)
家業従事	家業(+自営)定着	27	0.7	37.5
	他経験家業・自営	11	0.3	15.3
	正社員	8	0.2	11.1
	非正社員・その他	10	0.2	13.9
	無業	16	0.4	
		9	0.2	(100.0)
その他、不明	正社員	1	0.0	11.1
	その他	7	0.2	77.8
	無業	1	0.0	11.1
		496	12.2	(100.0)
無業(離学後3カ月以上)	正社員のみ	68	1.7	13.7
	正社員(無業、他の形態経験)	91	2.2	18.3
	直用非正社員	121	3.0	24.4
	派遣	10	0.2	2.0
	経営・自営	40	1.0	8.1
	家業従事	18	0.4	3.6
	その他	1	0.0	0.2
	無業(就業経験あり)	111	2.7	22.4
	無業(就業経験なし)	36	0.9	7.3



離学直後にアルバイト、パート、派遣などの非正社員で就業を開始した人は合わせて18%であったが、派遣社員は1%とわずかである。これらの人のうち、現在は正社員となっている比率は、派遣の場合が最も多く37%である。アルバイトやパートなどの直用の非正社員については、本調査においては、労働時間が正社員と変わらない「長時間非正社員」と正社員より短い「短時間非正社員」に分けて把握しているが、正社員に移行している人はそれぞれ25%、26%とほとんど変わらない。また、無業になっている比率も両者では変わらず、離学直後の非正社員は正社員並みの労働時間でも、より短くても、その後のキャリアの展開にはあまり関係がないように見える。

ここでは離学直後から3カ月以上無業である場合を「無業」として別の区分として扱っているが、このうち調査時点に正社員で働いていた者は32%であった。この比率は、離学直後に直用の非正社員であった場合より高い。

## (2) 性別・年齢段階別・学歴別にみたキャリア

離学時に非正社員に就くより無業でいたほうが正社員になる確率が高いということだろうか。離学からの期間を併せて考えなければわからない。正社員就職者の定着についても期間を考えなければなんともいえない。新規学卒就職後の3年目までの定着率に、学歴で差があることはよく知られている。また、既婚女性の場合は30歳代、40歳代であれば、むしろ非正社員に変わるという選択も少なくないだろう。性別、年齢別、学歴別、配偶者の有無を考慮して把握する必要があるだろう。

そこで、以下では、男女、配偶状況別にわけたうえで、年齢段階と学歴別にキャリアパターンの分布をみる(図表3-4)。

男性についてみれば、離学直後の正社員就職者は70%で、うち40%が1社に定着している。年齢別にみると、20歳代後半は定着者が56%だが、30歳代後半には定着者は32%と少なくなる。ここで増えているのは「経営・自営・家業」であり、起業などの行動が正社員定着者減少の背景にあることが分かる。

学歴の上では大学・大学院卒の定着率が最も高い。学卒から3年目までの定着率と同じ傾向が、44歳までを対象にしたこの調査でも確認される。学校中退の場合、離学直後の正社員比率はとりわけ低く、さらに正社員の職を得たとしても最初の会社に長期にとどまることはほとんどないことがわかる。無業や非正社員である比率も学校卒業者より高い。

離学直後に非正社員や無業であった場合の正社員への移行状況をみると、非正社員であっても無業であっても、調査時点には半数弱が正社員になっている。20歳代後半に注目すると無業より直用非正社員であった場合の方が正社員比率は高い。離学直後に無業であれば、20歳代後半では無業率は30%と高い。無業状態は長引く可能性もある。

女性の場合は、配偶者の有無で就業形態は大きく異なるため、正社員への定着や移行は、両者を分けて考えたほうがいい。図表3-4②にみるとおり、有配偶女性では20歳代後半の

図表3-4 離学時の状況別その後のキャリア（性・年齢段階・学歴別）

①男性

単位：％、太字は実数

最初の就業形態	現在の就業形態とこれまでの経験	女性計	年齢段階				学歴別				
			25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	中卒・高校中退	高卒	専短高専卒	大学・大学院卒	高等教育中退
全体		<b>2,052</b>	<b>488</b>	<b>578</b>	<b>530</b>	<b>456</b>	<b>125</b>	<b>563</b>	<b>423</b>	<b>832</b>	<b>101</b>
	N	69.7	62.9	67.1	72.1	77.6	20.8	68.4	77.8	78.7	33.7
	無業	<b>1,431</b>	<b>307</b>	<b>388</b>	<b>382</b>	<b>354</b>	<b>26</b>	<b>385</b>	<b>329</b>	<b>655</b>	<b>34</b>
	経営・自営・家業	4.6	4.2	4.4	5.5	4.2	11.5	5.5	4.9	3.2	14.7
正社員	1社定着(正社員)	13.0	5.5	9.5	16.2	19.8	23.1	15.6	18.5	7.9	20.6
	正社員のみ(間断ない転職)	39.9	56.4	39.7	31.7	34.7	3.8	30.4	33.1	52.2	5.9
	正社員(無業、他の形態経験)	23.2	16.3	24.0	25.9	25.4	34.6	26.2	22.8	21.1	26.5
	非正社員	14.3	10.4	16.8	16.2	13.0	19.2	16.6	14.6	12.2	20.6
		4.8	6.8	5.7	4.2	2.5	7.7	5.5	5.8	3.2	11.8
		12.9	19.5	15.4	8.7	7.7	13.6	14.4	12.5	8.9	37.6
直用非正社員	N	<b>265</b>	<b>95</b>	<b>89</b>	<b>46</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>53</b>	<b>74</b>	<b>38</b>
	無業	10.9	14.7	6.7	10.9	11.4	17.6	12.3	11.3	9.5	7.9
	経営・自営・家業	15.1	1.1	15.7	26.1	37.1	17.6	16.0	18.9	9.5	18.4
	正社員	47.2	47.4	50.6	52.2	31.4	47.1	53.1	39.6	47.3	47.4
	非正社員	26.4	36.8	25.8	10.9	20.0	17.6	18.5	30.2	33.8	23.7
		13.3	14.5	13.8	14.7	9.4	61.6	11.4	5.2	9.9	23.8
	N	<b>272</b>	<b>71</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>43</b>	<b>77</b>	<b>64</b>	<b>22</b>	<b>82</b>	<b>24</b>
無業(離学後3カ月以上)	無業	22.1	29.6	23.8	15.4	18.6	22.1	14.1	31.8	22.0	33.3
	経営・自営・家業	16.2	9.9	8.8	26.9	20.9	28.6	14.1	0.0	6.1	33.3
	正社員	46.3	38.0	52.5	44.9	51.2	32.5	51.6	36.4	62.2	29.2
	非正社員	15.1	21.1	15.0	12.8	9.3	16.9	20.3	31.8	8.5	4.2
派遣		0.8	1.4	0.9	0.8	0.0	0.8	0.7	1.2	0.5	1.0
経営・自営・家業従事		3.2	1.6	2.6	3.6	5.3	3.2	5.2	3.3	1.8	4.0
その他、不明		0.1	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0

②女性

単位：％、太字は実数

最初の就業形態	現在の就業形態とこれまでの経験	女性計	有配偶		無配偶										
			有配偶	無配偶	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	25～29歳	30～34歳	35～44歳	高卒	専短高専卒	大学・大学院卒	中退・中卒
全体		<b>2,022</b>	<b>1,481</b>	<b>541</b>	<b>223</b>	<b>426</b>	<b>443</b>	<b>389</b>	<b>263</b>	<b>149</b>	<b>129</b>	<b>145</b>	<b>185</b>	<b>172</b>	<b>36</b>
	N	65.6	69.8	54.2	48.4	66.7	72.0	83.0	52.1	49.7	63.6	41.4	62.7	67.4	0.0
	無業	<b>1,327</b>	<b>1,034</b>	<b>293</b>	<b>108</b>	<b>284</b>	<b>319</b>	<b>323</b>	<b>137</b>	<b>74</b>	<b>82</b>	<b>60</b>	<b>116</b>	<b>116</b>	<b>0</b>
	経営・自営・家業	38.4	47.0	7.8	47.2	55.6	47.3	39.0	7.3	5.4	11.0	13.3	6.9	6.0	-
正社員	1社定着(正社員)	5.6	5.6	5.5	2.8	4.2	4.7	8.7	1.5	5.4	12.2	8.3	5.2	4.3	-
	正社員のみ(間断ない転職)	13.1	6.6	36.2	18.5	8.1	5.3	2.5	55.5	24.3	14.6	18.3	28.4	53.4	-
	正社員(無業、他の形態経験)	4.4	2.4	11.6	4.6	1.8	2.8	1.9	11.7	16.2	7.3	5.0	15.5	10.3	-
	非正社員	6.5	3.4	17.4	6.5	3.2	2.2	3.7	13.1	20.3	22.0	20.0	25.0	8.6	-
		31.5	34.5	20.8	20.4	27.1	37.0	43.3	10.2	28.4	31.7	35.0	18.1	16.4	-
		20.1	18.0	25.9	31.4	19.0	18.1	9.0	28.5	28.2	17.8	40.0	21.6	16.3	36.1
直用非正社員	N	<b>406</b>	<b>266</b>	<b>140</b>	<b>70</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>35</b>	<b>75</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>13</b>
	無業	35.5	49.2	9.3	55.7	37.0	55.0	51.4	10.7	9.5	4.3	12.1	7.5	3.6	15.4
	経営・自営・家業	5.4	5.6	5.0	2.9	3.7	7.5	11.4	4.0	7.1	4.3	5.2	0.0	7.1	7.7
	正社員	10.6	4.1	22.9	2.9	6.2	5.0	0.0	25.3	16.7	26.1	19.0	27.5	28.6	15.4
	非正社員	48.0	40.6	62.1	38.6	51.9	32.5	37.1	58.7	66.7	65.2	63.8	62.5	60.7	61.5
		11.1	9.5	15.5	18.4	10.6	7.0	5.9	14.8	17.4	14.7	14.5	13.0	9.9	58.3
	N	<b>224</b>	<b>140</b>	<b>84</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>21</b>
無業(離学後3カ月以上)	無業	38.8	53.6	14.3	65.9	48.9	45.2	52.2	7.7	26.9	10.5	14.3	12.5	17.6	14.3
	経営・自営・家業	6.3	6.4	6.0	4.9	6.7	9.7	4.3	0.0	7.7	15.8	4.8	0.0	5.9	14.3
	正社員	14.7	6.4	28.6	7.3	8.9	3.2	4.3	23.1	34.6	31.6	19.0	45.8	47.1	4.8
	非正社員	40.2	33.6	51.2	22.0	35.6	41.9	39.1	69.2	30.8	42.1	61.9	41.7	29.4	66.7
派遣		1.2	1.0	1.8	0.9	2.3	0.5	0.3	3.0	0.7	0.8	1.4	1.6	2.3	2.8
経営・自営・家業従事		1.6	1.5	2.0	0.0	1.4	2.3	1.5	1.1	3.4	2.3	2.8	0.5	3.5	0.0
その他、不明		0.3	0.3	0.6	0.9	0.0	0.2	0.3	0.4	0.7	0.8	0.0	0.5	0.6	2.8

注：斜体は内訳、なお内訳のうちその他は掲載を省いた。

定着者は2割程度だが30歳代後半には5%に過ぎない。有配偶の場合、離学直後の就業状況がどのようなであっても、現在は無業が約半数を、非正社員が3～4割を占める。すなわち、離学時点でどのような就業状況だったとしても、結婚後は、無業の選択を含めて、その働き方はほとんど変わらないということである。(ただし、離学時の就業状況によって有配偶率は異なり、離学直後が正社員であった場合が78%であるのに対して、直用非正社員では66%、無業では62%である<sup>2</sup>。)

一方、無配偶の場合は、離学時正社員の定着率は20歳代後半では56%と男性と変わらないが、30歳代以降は24%、15%と男性より低くなる。学歴別には、大学・大学院卒では53%と若干であるが男性を上回る。離学直後が非正社員や無業であった場合、現職が正社員である比率は、非正社員であった場合は23%、無業であった場合は29%と無業であった場合のほうが高い。これも男性同様年齢別に見ると、20歳代後半層では当初非正社員の正社員率は無業者のそれよりわずかに高い。

すなわち、離学直後が非正社員の場合、20歳代後半に正社員である比率は男性で47%、無配偶女性で25%であり、無業であった場合のその比率(男性で38%、無配偶女性で23%)より高い。男性においては、非正社員の職を得ることが正社員への「足がかり」として有効である可能性がある<sup>3</sup>。

男性と無配偶女性に限定して、離学直後が非正社員であった場合の30歳代から40歳代前半にかけての就業状況をみると、離学直後に正社員就職した場合に比べて、非正社員比率は大幅に高い。また、離学直後に無業であった場合の無業率もこの年代でも高い傾向がある。離学直後の就業状況が40歳代まで影響していることも確かである。

### (3) 就職先企業規模別にみたキャリア

次に、正社員就職者について、就職先企業の規模別にその後の状況をみておく。企業規模と学卒就職後の定着の関係については、雇用保険台帳を基にしたデータが公表されており<sup>4</sup>、企業規模が大きいほど離職率が低いことはすでに明らかにされている。この調査ではより長い期間の定着状況が確認できるので改めて確認する。

図表3-5に見る通り、やはり男女とも、企業規模が大きいほど「1社定着」は多くなっ

<sup>2</sup> 参考表 女性の離学時の就業状況別有配偶率 単位：%

計	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	高卒	専各短 高専卒	大学・大 学院卒	中退・中 卒	
正社員	77.9	44.1	79.3	87.4	90.0	85.4	79.8	65.1	-
直用非正社員	65.5	48.3	65.9	85.1	79.5	61.6	69.2	61.1	75.0
無業	62.5	51.3	63.4	77.5	69.7	69.6	55.6	58.5	64.4
付表 各セルの N									
正社員	1,327	245	358	365	359	411	575	332	6
直用非正社員	406	145	123	94	44	151	130	72	52
無業	224	80	71	40	33	69	54	41	59

<sup>3</sup> 正社員への移行を本人が希望するかどうかという点は考慮していない。移行の実績の確認にとどまる。

<sup>4</sup> 厚生労働省職業安定局労働市場センター「新規学卒就職者の就職離職状況調査」

図表 3-5 離学時正社員の場合の企業規模別その後のキャリア（性・年齢段階・学歴別）

①男性

単位：％、太字は実数

最初の就業先規模	現在の就業形態とこれまでの経験	男性計	25～29	30～34	35～39	40～44	高卒	専各短高 専卒	大学・大 学院卒
			歳	歳	歳	歳			
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>448</b>	<b>97</b>	<b>104</b>	<b>117</b>	<b>130</b>	<b>97</b>	<b>62</b>	<b>282</b>
正社員 (1000人以上、公務員)	無業	1.8	1.0	1.9	2.6	1.5	1.0	1.6	1.4
	経営・自営・家業	9.4	2.1	6.7	12.0	14.6	10.3	12.9	8.2
	1社定着(正社員)	58.3	75.3	62.5	44.4	54.6	51.5	56.5	62.1
	正社員のみ(間断ない転職)	17.0	8.2	13.5	25.6	18.5	19.6	11.3	17.4
	正社員(無業、他の形態経験)	9.2	8.2	9.6	10.3	8.5	11.3	11.3	7.8
	非正社員	4.5	5.2	5.8	5.1	2.3	6.2	6.5	3.2
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>656</b>	<b>142</b>	<b>186</b>	<b>175</b>	<b>153</b>	<b>174</b>	<b>157</b>	<b>310</b>
正社員 (30～999人)	無業	5.6	4.9	3.2	8.0	6.5	8.0	5.7	4.2
	経営・自営・家業	8.5	2.8	4.8	9.1	17.6	9.8	9.6	6.8
	1社定着(正社員)	38.1	53.5	38.7	32.6	29.4	29.3	36.9	45.5
	正社員のみ(間断ない転職)	26.8	19.7	32.3	27.4	26.1	30.5	25.5	24.8
	正社員(無業、他の形態経験)	15.4	10.6	15.1	18.9	16.3	15.5	17.2	14.5
	非正社員	5.2	8.5	5.9	3.4	3.3	6.3	5.1	3.9
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>304</b>	<b>63</b>	<b>91</b>	<b>81</b>	<b>69</b>	<b>106</b>	<b>103</b>	<b>56</b>
正社員 (29人以下)	無業	5.9	6.3	8.8	3.7	4.3	4.7	5.8	5.4
	経営・自営・家業	27.6	17.5	20.9	38.3	33.3	30.2	35.0	12.5
	1社定着(正社員)	17.8	33.3	17.6	12.3	10.1	13.2	14.6	41.1
	正社員のみ(間断ない転職)	24.7	22.2	19.8	23.5	34.8	25.5	25.2	19.6
	正社員(無業、他の形態経験)	19.4	12.7	28.6	17.3	15.9	23.6	11.7	21.4
	非正社員	4.3	6.3	4.4	4.9	1.4	2.8	6.8	0.0

②女性

単位：％、太字は実数

最初の就職先規模	現在の就業形態とこれまでの経験	女性計	有配偶	無配偶	有配偶				無配偶				
					25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	25～29歳	30～34歳	35～44歳	高卒・短大卒等	大学・大学院卒
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>369</b>	<b>294</b>	<b>78</b>	<b>23</b>	<b>66</b>	<b>87</b>	<b>118</b>	<b>41</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>52</b>
正社員 (1000人以上、公務員)	無業	39.8	48.3	6.4	60.9	57.6	46.0	42.4	7.3	0.0	9.5	3.8	7.7
	経営・自営・家業	5.1	5.4	3.8	0.0	6.1	2.3	8.5	2.4	6.3	4.8	7.7	1.9
	1社定着(正社員)	19.5	10.5	52.6	21.7	18.2	8.0	5.9	73.2	37.5	23.8	34.6	61.5
	正社員のみ(間断ない転職)	3.3	2.4	6.4	0.0	4.5	0.0	3.4	12.2	0.0	0.0	3.8	7.7
	正社員(無業、他の形態経験)	3.3	1.4	10.3	0.0	0.0	2.3	1.7	2.4	18.8	19.0	15.4	7.7
	非正社員	29.0	31.3	19.2	17.4	13.6	41.4	36.4	2.4	37.5	38.1	30.8	13.5
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>627</b>	<b>499</b>	<b>128</b>	<b>52</b>	<b>142</b>	<b>163</b>	<b>142</b>	<b>59</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>79</b>	<b>48</b>
正社員 (30～999人)	無業	39.4	46.9	10.2	40.4	54.9	49.1	38.7	10.2	12.5	8.1	12.7	6.3
	経営・自営・家業	5.1	5.0	5.5	3.8	3.5	3.7	8.5	1.7	0.0	16.2	5.1	6.3
	1社定着(正社員)	11.8	5.6	35.9	19.2	6.3	4.9	0.7	52.5	31.3	13.5	25.3	54.2
	正社員のみ(間断ない転職)	4.6	3.0	10.9	7.7	1.4	4.9	0.7	6.8	25.0	5.4	11.4	8.3
	正社員(無業、他の形態経験)	7.7	4.4	20.3	7.7	6.3	2.5	3.5	18.6	12.5	29.7	27.8	8.3
	非正社員	31.1	34.9	16.4	21.2	27.5	35.0	47.2	8.5	18.8	27.0	17.7	14.6
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>263</b>	<b>191</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>60</b>	<b>12</b>
正社員 (29人以下)	無業	35.4	46.1	6.9	53.6	54.5	41.5	38.2	2.9	0.0	21.1	8.3	0.0
	経営・自営・家業	8.0	8.4	6.9	0.0	5.5	13.2	10.9	0.0	15.8	10.5	6.7	8.3
	1社定着(正社員)	9.5	4.7	22.2	17.9	3.6	3.8	0.0	38.2	10.5	5.3	23.3	16.7
	正社員のみ(間断ない転職)	6.5	1.6	19.4	3.6	0.0	1.9	1.8	20.6	21.1	15.8	16.7	33.3
	正社員(無業、他の形態経験)	8.4	4.2	19.4	7.1	0.0	1.9	9.1	17.6	26.3	15.8	21.7	8.3
	非正社員	31.6	34.0	25.0	17.9	36.4	34.0	40.0	20.6	26.3	31.6	23.3	33.3

ている。男性の1,000人以上規模では40歳代前半層でも定着者が半数を超えているが、30～999人規模では同年齢層の定着率は3割、29人以下では1割と少ない。また、同じ規模でも高学歴者ほど定着率が高い傾向があり、1000人以上規模の大卒・大学院卒男性では60%を超える。これに対して、1,000人未満規模では高卒や専各種・短大・高専卒の定着率は30%前後、30人未満の高卒や専各種・短大・高専卒ではさらにその半分程度である。

女性の場合、有配偶者では、最初の就職先規模がどの規模であれ、非正社員比率や無業率はあまり変わらない。定着率は、大企業就職者の30歳代前半の定着率が少し高いが、全体としては、最初どのような規模の企業に勤めていたかは、結婚・出産後に離職するかどうかにはあまり影響していないようである。なお、無配偶の場合は、男性の定着率でみた特徴がほぼ当てはまる。女性のキャリアは結婚の影響が非常に大きい。

さて、ここまでの整理は離学直後と現在の関係に視点を置いてきたため、非正社員から正社員に変わったものの、さらにその後に就業状況を変えた場合などが十分とらえられているとはいえない。そこで、次に、最初に見た職歴パターンの中に潜んでいる、非正社員直後の正社員への移行、ないし非正社員後に無業を挟んでの正社員への移行（非→正、または非→無→正）の部分に注目して、これがどのようなタイミングに、どれだけ起こっているのかを検討する。

### 3. 非正社員から正社員への移行の変化ーリーマンショック前後に注目して

#### (1) 非正社員から正社員への移行の時期

今回の調査においては、非正社員から正社員への移行（途中に無業を挟む場合を含む）は、合計して737件起こっていたが、こうした移行を複数回経験している人もいるので、移行経験者は684人、調査対象のうち17%であった（図表3-6）。複数回移行を経験した者は51人と少ない。

2008調査においては、こうした移行が合計824件、771人（調査対象の19%）であったので、これに比べれば少ない。ただし、2008年調査は就業者のみを対象にしていたため、無業の人も調査対象に入っている今回調査よりは移行経験者が多く把握されていた可能性が高いので、減少したとはいきれない。

図表3-6 非正社員から正社員への移行経験

	度数	構成比(%)
非正社員から正社員の経験なし	3,390	83.2
非正社員から正社員を経験	684	16.8
1回経験	633	
2回経験	49	
3回経験	2	
合計	4,074	100.0

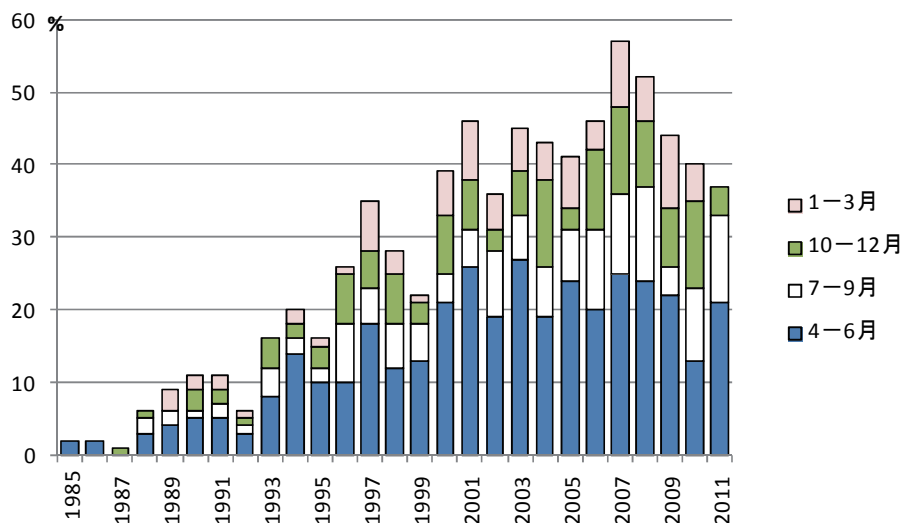
非正社員から正社員への移行は同一企業内での「内部登用」と、企業間移動を伴った移行に分けることができる。内部登用はおよそ20%で、企業間移動による移行の方が多い。性別には、男性の方がやや内部登用が多い（図表3-7）。これらの点は、2008年調査と同様の傾向である。

図表3-7 非正社員から正社員への移行の内訳

	男女計		男性		女性	
	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)
内部登用	150	20.4	80	22.1	70	18.7
企業間移動	587	79.6	282	77.9	305	81.3
合計	737	100.0	362	100.0	375	100.0

さて、こうした移行がいつ起こったのかをみると（図表3-8）、2000年代に入ってからが多く、また季節としては年度当初の第1四半期（4-6月）が多い。この点も2008年調査と一致している。

図表3-8 非正社員から正社員への移行の時期



起こった移行の数だけでは、正社員への移行の起こりやすさがどの程度かはわからない<sup>5</sup>。もともとの非正社員者数を勘案する必要がある。そこで、各年度当初の4-6月期の非正社員数に対して、何人が当該年度内に正社員に移行しているかという比率（移行比率と呼ぶ）を求めることにする。なお、調査対象者は25~44歳層であり、あまり古い時期には労働市場に出ていない人も多いため、2008年調査と同様、2000年代に入ってから移行のみを取り上

<sup>5</sup> 調査対象である25~44歳層は、例えば2000年には14~33歳であり、まだ労働市場に出ていない学生・生徒であった者も少なからず含まれる。古い時代ほど対象者が少ないので、当然、正規への移行経験者も少なくなる。

げることとする。

図表3-9が、その結果である。年度当初の非正社員のうち平均して6.4%が正社員になっている。変化に注目すると、男女計の移行比率は低下傾向にあり、特に2009年以降の減少幅は大きい。特に男性では2008年までは移行率が高まっていたものが大きく低下した。下段には2008年調査での移行比率を掲載したが、これも全体に低下傾向であるが、2003～2005年の男性の移行率は高まっている。

女性の正社員への移行比率は低下を続けているが、男性の場合はおおむね景気拡大期には高まっていたのではないかと推測される。それが2009年から2011年という、リーマンショック以降には、男女とも低下している。リーマンショック後は、正社員への移行は起こりにくくなったといえよう。

図表3-9 移行比率の推移（年度内移行者数／4-6月の非正社員数）

	2011年調査		
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	8.0	10.6	6.9
03年～05年平均	6.5	11.6	4.1
06年～08年平均	6.6	12.4	4.1
09年～11年平均	4.6	9.1	3.1
2000年以降の平均	6.4	10.9	4.5
2008年調査			
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	8.3	14.1	5.4
03年～05年平均	7.9	15.9	4.7
06年～08年平均	6.1	12.8	4.3

内部登用か外部労働市場を通じての移行であるかについては（図表3-10）、2008年調査の傾向とかならずしも一致しないが、2008年まではおおむね2割前後で推移していたといえるだろう。それが、2009～2011年には3割と増えている。とりわけ男性の内部登用比率は高まったといえる。リーマンショック以降の景気停滞の中で、全体として正社員への移行は減ったが、男性の企業内での登用はあまり減っていないと推測される。

図表3-10 内部登用割合(内部登用／全移行者)の変化

	2011年調査		
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	18.5	18.1	17.3
03年～05年平均	20.3	19.8	20.8
06年～08年平均	21.2	19.3	22.4
09年～11年平均	30.0	35.0	24.7
2008年調査			
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	23.9	21.8	29.8
03年～05年平均	19.7	25.3	13.7
06年～08年平均	24.9	30.6	21.5

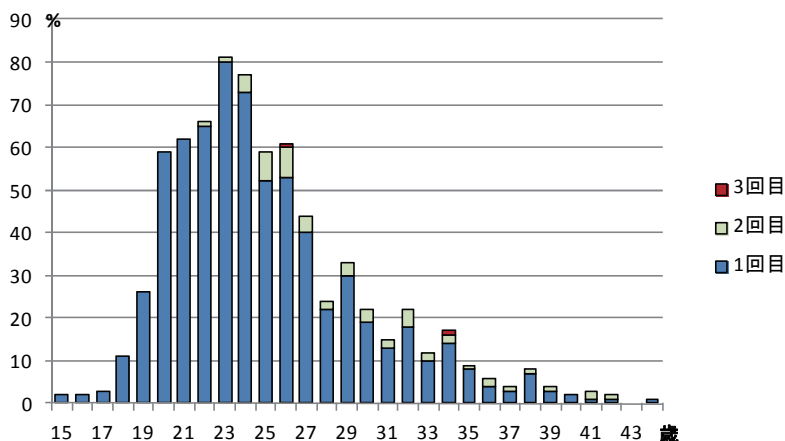
(2) 非正社員から正社員への移行の年齢

次に、当事者の年齢という面から移行の起こりやすさを検討する。

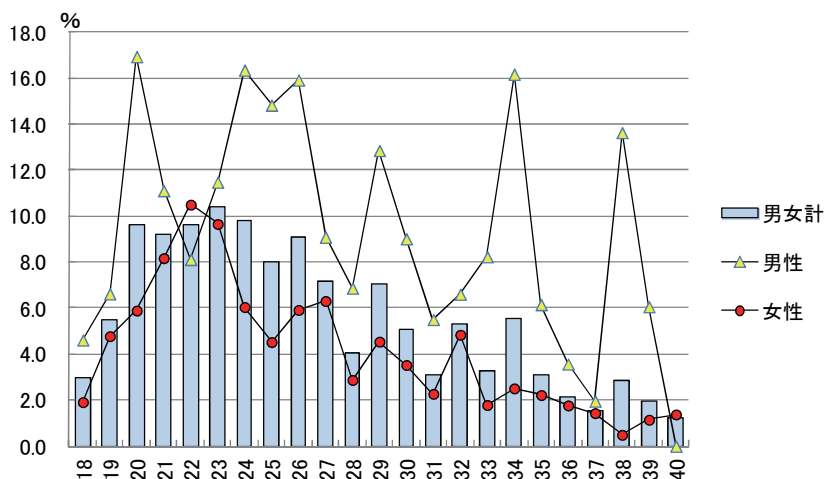
まず、非正社員から正社員への移行があった年齢を単純に集計したものが図表3-1-1である。20歳代前半に多くの人が正社員に変わっていることが分かる。

やはりこれも各年齢の非正社員数との関係でみる必要があるので、4-6月期の非正社員数を分母に移行比率を求めた(図表3-1-2)。棒グラフが男女計であるが、20歳代前半が最も移行率が高い年齢であり、20歳代後半以降徐々に比率が下がる。男女別に注目すると、全般に男性のほうが女性より移行者比率は高い。ただし、男性の非正社員数がそもそも少ないことから男性のグラフは変動が大きく読みにくい。年齢をくくって扱う必要がある。なお、この分析では移行を複数回経験している人の場合は、最後の移行のみを分析対象とした。複数回の移行経験者は少ないので、分析上の都合から、これ以降、同様に最後の移行のみを対象にする。

図表3-1-1 年齢別にみた移行者



図表3-1-2 年齢別移行比率(各年齢の移行者数/4-6月の各年齢の非正社員数)





さて、この年齢による移行行動の違いは、時代によって変化したのだろうか。この調査で観察される移行は古い時点で起こったものほど対象年齢が若くなるという調査設計上の制約があるのだが、年齢段階ごとに比較することで、年齢構成の違いから生ずる問題は回避できる。そこで、移行した時の年齢段階別に、移行の年代を最近の景気回復期である 2003～2008 年とリーマンショック後の 2009 年以降に分けて時代による変化を検討する。

図表 3-13 に結果を示したが、リーマンショック後の移行比率の低下が大きいのは 30 歳代後半層であることが分かる。一方 2009 年以降でも、20 歳代前半層の移行比率は下がっていき、女性ではむしろ高まっている。2008 年の調査でも若い男性が最も正社員への移行比率が高かったが、景気後退下で、若い世代の方が移行しやすいという特徴がより際立っている。

図表 3-13 移行年齢段階別・移行年代別正社員への移行比率

	単位:%					
	男女計		男性		女性	
	2003～ 08年まで	2009年 以降	2003～ 08年まで	2009年 以降	2003～ 08年まで	2009年 以降
21～25歳*1)	8.2	9.4	13.5	12.8	5.1	7.2
26～30歳	6.9	6.4	13.0	8.1	4.1	5.6
31～35歳	4.0	4.3	6.7	10.9	3.1	2.2
36～40歳	2.8	1.3	8.1	2.9	1.6	0.9

\*1) 2009 年以降は 22-25 歳

次に、移行のうちの内部登用の割合についても年齢段階と時期を組み合わせた形で見てみる。内部登用比率は 2009 年以降高まったが、これはおもに 20 歳代の男女での上昇が大きいことが分かる。

図表 3-14 内部登用の割合

	単位:%					
	男女計		男性		女性	
	2003～ 08年まで	2009年 以降	2003～ 08年まで	2009年 以降	2003～ 08年まで	2009年 以降
21～30歳	18.8	28.2	17.6	30.6	19.8	26.2
31～40歳	29.4	27.0	39.1	33.3	21.4	18.8

リーマンショック以降、正社員への移行は難しくなっているが、これは年齢が高い層で特に顕著で、20 歳代前半層では比較的多くおこっている。また、以前は年齢が高くても移行機会があった内部登用についても、若年層に偏る傾向が強まっている。

### (3) 正社員移行後のキャリア

次に非正社員から正社員への移行を規定する要因の検討を行いたいが、これに先立って、正社員への移行を経験した層としていない層を分け、分析対象を確定しておく必要がある。

先にみたとおり、非正社員から正社員への移行を経験した者は684人いたが、正社員への移行後、そのまま継続就業しているとは限らない。

図表3-15には、非正社員から正社員に移行した者の調査時点における就業状況を示した。現在も正社員に就いている者は55%で、いったん正社員になっても半数近くはさらに移動している。この移動の傾向に変化があったかどうかを確認するために、2008年調査について同様に整理した結果を下段に載せた。ただし、こちらは対象が有業者だけなので、その分、正社員継続者比率は高く出る。そこで、今回調査から無業者を除いて2008年と同じ条件にして計算すると、正社員継続者比率は68%となり、2008年より若干低い程度となった。

図表3-15 正社員への移行後のキャリア

	男女計		男性		女性			
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	有配偶 N=206	無配偶 N=138
非正社員から正社員への移行経験者計	684	100.0	340	100.0	344	100.0	100.0	100.0
うち現在正社員	378	55.3	253	74.4	125	36.3	17.5	64.5
うち現在非正社員	131	19.2	26	7.6	106	30.8	35.9	23.2
うち現在自営・家業従事	48	7.0	35	10.3	13	3.8	4.4	2.9
うち現在無業	126	18.4	26	7.6	100	29.1	42.2	9.4
<b>2008年</b>								
	男女計		男性		女性			
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比		
非正社員から正社員への移行経験者計	771	100.0	428	100.0	343	100.0		
うち現在正社員	558	72.4	357	83.4	201	58.6		
うち現在非正社員	153	19.8	30	7.0	123	35.9		
うち現在自営・家業従事	60	7.8	41	9.6	19	5.5		

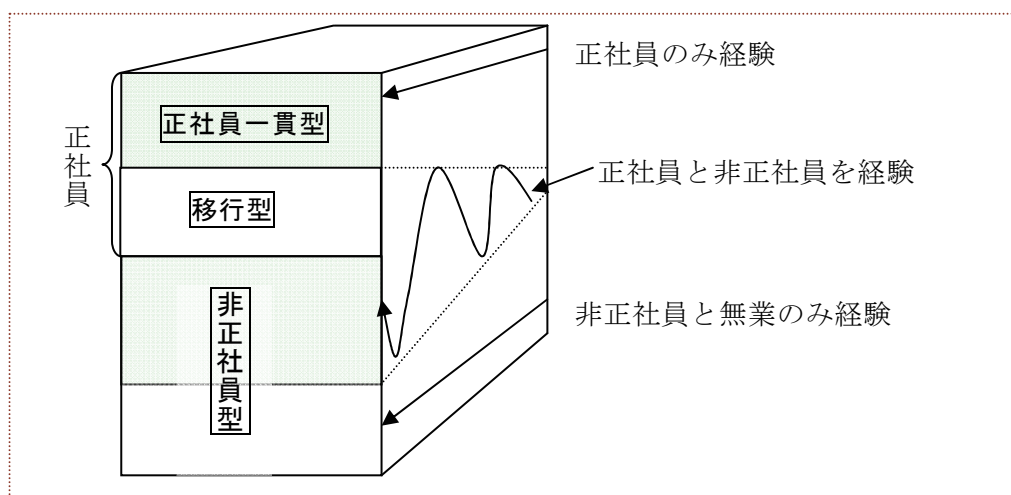
これを男女別にみると、男性では4分の3が正社員にとどまっている。1割は自営や家業に移っており、ふたたび非正社員や無業になる者は合わせて15%ほどである。女性では、正社員には4割弱しかとどまってないが、配偶者の有無で分けてみると、有配偶の場合は、無業や非正社員に移る人は合わせて8割と多い。結婚による生活の変化があつて、無業や非正社員に変わっていると理解できる。配偶者がいない場合は、正社員に3分の2がとどまっている。結婚による逆の移動を除けば、非正社員から正社員への方向性は、安定への一定の方向付けを持っていると理解してよいのではないか。

男女差に注目すると、女性では無配偶でも無業や非正社員になっている比率は男性の倍になっている。2008年調査と比較するために無業になった者を除いて計算すると、正社員にとどまる比率は男性では2008年と変わらないが、女性では減っていた。女性は、リーマンショック後に、正社員への移行がしにくくなったが、さらに移行したとしても、労働条件等に課

題のある職場が多くなったという可能性もある。

このように、正社員へ移行した者といっても、そこでキャリアが確定しているわけではない。図表3-16は2008年調査報告書でも用いたものだが、キャリアの中で非正社員から正社員への移行が変動するキャリアの一場面であることを図にしてみたものである。調査時点で正社員であってもさらにこの後に変動はあるかもしれない。

図表3-16 変動するキャリアのとらえ方



その可能性を含みながらも、ここでは、非正社員から正社員への移行を経験し、かつ調査時点でも正社員である場合を「移行型」と捉える。これに対して調査時点において非正社員である者を「非正社員型」と捉える。この2つの型を分ける要因を検討するのが本章の後半の課題となる。なお、後の分析において、移行前の非正社員での就業のありかたが正社員への移行に影響するという仮定を検証するため、「非正社員型」のうち非正社員である前職がある場合を「非正社員型（前職非正社員）」と別にくくっておく。

図表3-17は、これ以降の分析で用いる新たなキャリア類型について、その特徴を示すものである。なお、この類型は2008年調査の分析で用いたものと同じである。

特徴を整理しておくと、「移行型」の場合、男性比率は高いが「正社員一貫型」（離学時から正社員、中断のない正社員間の転職を含む）よりは低い。また、「正社員一貫型」に比べれば、年齢は少し低い方に偏り、学歴はやや低い。「非正社員型（前職非正社員）」は女性比率が高い。年齢に偏りはないが、高卒者が特に多く、この類型の学歴は低いほうに偏っている。

図表 3-17 移行型と非正社員型の特徴

①性別

単位：％、太字は実数

	合計	男性	女性
<b>移行型</b>	<b>378</b>	100.0	66.9
(企業間移動)	<b>283</b>	100.0	66.8
(登用)	<b>95</b>	100.0	67.4
正社員一貫型	1,136	100.0	79.5
<b>非正社員型（前職非正社員）</b>	<b>538</b>	100.0	17.5
非正社員雇用量(その他)	386	100.0	24.9
その他	698	100.0	76.5
無業	938	100.0	18.3
合計	<b>4,074</b>	100.0	50.4

②年齢別

単位：％、太字は実数

	合計	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳
<b>移行型</b>	<b>378</b>	100.0	31.2	33.3	21.4
(企業間移動)	<b>283</b>	100.0	32.2	32.9	21.9
(登用)	<b>95</b>	100.0	28.4	34.7	20.0
正社員一貫型	1,136	100.0	29.9	26.8	22.4
<b>非正社員型（前職非正社員）</b>	<b>538</b>	100.0	25.3	29.6	22.9
非正社員雇用量(その他)	386	100.0	22.8	26.4	26.4
その他	698	100.0	14.2	25.4	31.1
無業	938	100.0	20.6	30.3	28.5
合計	<b>4,074</b>	100.0	23.9	28.3	25.7

③学歴別

単位：％、太字は実数

	合計	中卒・高 校中退	高卒	専各短高 専卒	大学・大 学院卒	高等教育 中退
<b>移行型</b>	<b>378</b>	100.0	6.1	31.7	27.0	27.8
(企業間移動)	<b>283</b>	100.0	6.4	31.1	29.0	25.4
(登用)	<b>95</b>	100.0	5.3	33.7	21.1	34.7
正社員一貫型	1,136	100.0	0.9	21.9	24.2	51.9
<b>非正社員型（前職非正社員）</b>	<b>538</b>	100.0	6.5	41.6	32.7	13.8
非正社員雇用量(その他)	386	100.0	2.8	34.5	34.2	25.1
その他	698	100.0	8.6	28.5	25.8	31.5
無業	938	100.0	5.9	31.0	35.8	22.4
合計	<b>4,074</b>	100.0	4.8	29.8	29.5	31.8

(4) 非正社員から正社員への移行の規定要因分析

以下では、「移行型」と「非正社員型（前職非正社員）」の2類型を取り上げ、＜非正社員→正社員＞と＜非正社員→非正社員＞の2つの移動を分ける要因を検討する。分析方法は、2008年調査での分析、及びこれを修正した小杉（2010）の分析を踏襲する<sup>6</sup>。

すなわち、まず、移行に影響する可能性のある要因として、1) 個人の行動を左右する個人属性や意識の特徴など、2) 採用側の需要の強さを左右する職場の条件、3) 企業側が採用の際、職業能力の指標として重視する可能性のある諸条件、があると考え、そのそれぞれ

<sup>6</sup> 小杉（2010）では、非正規から正規に移動した者のうち、現職勤務先と移動後の勤務先とが一致しない場合を除いている。現職情報は豊富にあるが、キャリアの途中の職については情報が限られるからである。本章の分析もこれに倣う。

を表す変数を調査結果から抽出する。そのうえで、1)と2)の要因をコントロール変数として、3)の要因のうち、影響力があるものを検討する。3)の要因が、最も非正社員から正社員への移動を促進する政策につなげうるものだと考えるからである。

#### 1) 個人属性と就業への意識

①基本属性（性別・年齢）、②移行と結婚のタイミング（移行の前後1年以内に結婚しているか、否か。先行研究では、非正社員の男性にとって結婚は移行を促す大きな契機になる可能性が指摘されている。なお、第1子誕生と移行タイミングの関係も別途検討したが、結婚のほうが強い相関がみられた。）③就業にかかわる意識としては、「今後どのように仕事をしていきたいか」という設問に対して「家庭生活や社会貢献を優先させながら仕事をしていきたい」または「仕事はやめたい」を選択したか。

#### 2) 採用側の需要の強さ

非正社員であった者を企業が正社員として採用するのは、企業のほうに採用の理由があるからである。すなわち辞めた者の補充や事業の拡大といった人を雇う側の理由がある。これを示す変数として、①現在の勤務先の人手不足感、②現在の勤務先の離職状況、③現在の勤務先の属性（産業・規模）を用いる。

#### 3) 企業が職業能力の指標として重視する可能性のある条件

①移動直前の非正社員での雇用の在り方は個人の職業能力の形成に関与し、その能力が移行を左右する要因になりうると考えられることから、次の4つの変数を作成した。a.直前非正社員職の職種と移行後の職種との同一性（職業大分類レベルでの一致、不一致を示す）、b.直前非正社員職の勤続期間、c.直前非正社員職での働き方の種類（長時間非正社員＝直用非正社員で正社員と同じ労働時間、短時間非正社員＝直用非正社員で正社員より短い労働時間、派遣会社の派遣社員、その他、のいずれか）d.直前非正社員職でのOff-JTの受講経験（1年度単位での受講の有無）。なお、企業間移動を伴わない登用の場合は、同企業での正社員登用前の非正社員期間、及びそこでの経験をこれに充てる。

②個人の職業能力の形成には、当然、直前職だけでなく、学校在学中からの現在までのより長期の経験が影響する。そこで、移行前のキャリアの影響を検討するための変数としては次の3つを作成した。a.正社員での就業経験期間、b.新規学卒就職の経験の有無、c.離学以来の自己啓発の経験、d.最終学歴（学歴が高いほど正社員への移行者比率が高いことは先行研究で共通に指摘されている）。

③移動時点の年齢段階：年齢は訓練可能性の指標として重視される可能性は高い。

なお、前に検討したとおり、あまり古い時代の移行は偏りがある可能性が高いので、対象とする移行は2003年度以降に限る。＜非正社員→非正社員＞の移動も同じ時期のものに限る。また、採用側の状況について情報が得られるのは現職についてのみであるので、非正社員から正社員に移動した場合、調査時点も同じ企業に勤め続けている者に限ることとする。こうした限定の結果、ここでの分析対象は745ケースとなる。なお、これらの変数の基本統計量

は図表3-18に示すとおりである。

図表3-18 非正社員から正社員への移行の分析のための基本統計量

		計		<非正社員→正社員>比率			平均値	
		対象数 (人)	構成比 (%)	計(%)	企業間 移動	内部登 用	非正社員 →非 正社員	非正社員 →正社員
	合計	745	100.0	31.0	21.6	9.4		
性別 D	男性	231	31.0	62.3	43.3	19.0		
	女性	514	69.0	16.9	11.9	5.1		
現年齢	29歳以下	231	31.0	41.6	31.2	10.4		
	30～34歳以下	231	31.0	34.2	23.4	10.8		
	35～39歳以下	147	19.7	22.4	14.3	8.2		
	40歳以上	136	18.3	16.9	10.3	6.6		
移動前後1年で結婚 D	非該当	708	95.0	29.4	20.6	8.8		
	該当	37	5.0	62.2	40.5	21.6		
家庭・社会貢献優先/仕事はやめたいD	非選択	495	66.4	38.4	26.9	11.5		
	選択	250	33.6	16.4	11.2	5.2		
人員が常に不足している D	非選択	545	73.2	28.1	21.3	6.8		
	選択	200	26.8	39.0	22.5	16.5		
辞める人が多い D	非選択	546	73.3	28.9	19.6	9.3		
	選択	199	26.7	36.7	27.1	9.5		
現職産業 D	建設・製造	75	10.1	40.0	28.0	12.0		
	金融・公益・情報	126	16.9	39.7	29.4	10.3		
	卸小売	150	20.1	26.0	17.3	8.7		
	飲食・生活サービス	148	19.9	21.6	14.2	7.4		
	医療・福祉・学術	188	25.2	35.6	26.1	9.6		
	その他サービス、他	58	7.8	22.4	12.1	10.3		
現職規模 D	～29人	238	31.9	32.4	25.6	6.7		
	30～299人	208	27.9	37.5	26.4	11.1		
	300人以上・公務	223	29.9	32.3	19.7	12.6		
	わからない・無回答	76	10.2	5.3	1.3	3.9		
移動年齢段階 D	15～24歳	139	18.7	51.1	41.0	10.1		
	25～29歳	231	31.0	38.1	26.0	12.1		
	30～34歳	179	24.0	25.1	15.1	10.1		
	35～44歳	196	26.3	13.8	8.7	5.1		
移動前と移動後の職種の一致 D	一致せず	345	46.3	24.9	23.5	1.4		
	一致	400	53.7	36.3	20.0	16.3		
前職勤続期間 D	1年以下	179	24.0	25.7	23.5	2.2		
	1～2年以下	193	25.9	30.1	20.7	9.3		
	2～3年以下	142	19.1	31.0	21.8	9.2		
	3～5年以下	136	18.3	34.6	19.9	14.7		
	5年～	95	12.8	37.9	22.1	15.8		
前職雇用形態 D	短時間非正社員	408	54.8	24.5	15.9	8.6		
	長時間非正社員	235	31.5	42.1	29.4	12.8		
	派遣・その他	102	13.7	31.4	26.5	4.9		
前職でのOFF-JT D	なし	692	92.9	29.3	20.7	8.7		
	単年度経験	38	5.1	55.3	36.8	18.4		
	複数年度経験	15	2.0	46.7	26.7	20.0		
移動前までの正社員経験期間 (年・平均値)							2.90	2.52
新規学卒就職D		418	56.1	34.2	24.2	10.0		
		327	43.9	26.9	18.3	8.6		
移動前までの自己啓発 D	なし	569	76.4	29.0	20.2	8.8		
	単年度経験	88	11.8	39.8	27.3	12.5		
	複数年度経験	88	11.8	35.2	25.0	10.2		
学歴 D	学校中退・中卒	83	11.1	28.9	22.9	6.0		
	高卒	277	37.2	23.8	15.9	7.9		
	専門・短大卒	236	31.7	27.1	20.3	6.8		
	大学・大学院	146	19.6	51.4	33.6	17.8		

これらの変数を説明変数とし、非正社員から正社員に移行の有無を目的変数とした2項ロジスティック回帰分析を試みる（正社員に移行した場合を1、非正社員間の移動を0とする）。手順としては、前述のとおり1)と2)の変数をコントロール変数とし、3)の変数について有意な影響力を持つものを選別する。

図表3-19が結果である。1)、2)の変数のみを投入したものが①の表である。モデル(1)が全体を対象にしたもの、モデル(2)が企業間移動を伴う移行、モデル(3)が企業内での登用、モデル(4)が男性のみ、モデル(5)が女性だけに絞った時の結果である。若い男性の方が移行しやすく、男性の場合は結婚が関係し、女性では今後の仕事継続の意識が関係し、職場の人手不足感は登用を促進し、離職が多い職場では企業間移動での入職が多く、企業規模は、登用にしろ企業間移動にしろ、いずれも小さい企業の方がより採用しているなどの関係が読める。これらはほぼ2008年結果と共通だが、異なるのは現職産業である。2008年結果では「医療・福祉・学術」が「建設・製造」に比べて強いプラスの効果を示していたのだが、本分析では有意でなくマイナス傾向である。正社員で採用する産業の変化が考えられる。

さて、ここでの分析の中心は、次の②で投入した職業能力の指標として重視される可能性が高い要因についての検討である。①と同じく、全体と企業間移動、登用、男性、女性それぞれに絞った分析がモデル(6)～(10)である。まず、決定係数はどのモデルでもかなり高まっており、新たに分析に加えた説明変数が正社員への移行の有無を決める要因として効果があることを示している。

図表3-19 非正社員から正社員への移行の規定要因分析

(2項ロジスティック回帰分析：非正社員から正社員=1、非正社員から非正社員=0)

① 1) 個人の側の要因、および 2) 企業の需要の強さにかかわる要因

	モデル(1)		モデル(2)企業間移動		モデル(3)登用		モデル(4)男性		モデル(5)女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別D	1.821	6.180 ***	1.863	6.445 ***	1.779	5.923 ***				
年齢(歳)	-0.066	0.936 ***	-0.074	0.929 **	-0.030	0.971	-0.027	0.973	-0.102	0.903 ***
移動前後1年に結婚D	0.837	2.310 *	0.613	1.845	1.574	4.826 **	1.864	6.449 *	-0.731	0.482
家庭・社会貢献優先/ 仕事はやめたいD	-0.739	0.478 **	-0.702	0.496 **	-0.765	0.465 *	-0.576	0.562	-0.726	0.484 **
現職職場・人員不足D	0.480	1.616 *	0.124	1.132	1.160	3.191 ***	0.486	1.626	0.367	1.443
現職職場・離職が多いD	0.223	1.250	0.423	1.527 +	-0.095	0.909	0.094	1.099	0.347	1.415
現職産業D<建設・製造>										
金融・公益・情報	0.035	1.035	0.194	1.214	-0.554	0.574	-0.051	0.950	0.245	1.278
卸小売	-0.549	0.578	-0.492	0.612	-0.711	0.491	-0.186	0.831	-0.668	0.513
飲食・生活サービス	-0.876	0.417 *	-0.958	0.384 *	-0.934	0.393 +	-0.940	0.391 +	-0.783	0.457
医療・福祉・学術	-0.129	0.879	-0.017	0.983	-0.669	0.512	-0.679	0.507	0.322	1.381
その他サービス・他	-0.832	0.435 +	-1.116	0.328 *	-0.665	0.514	-0.969	0.379	-0.653	0.520
現職規模D<~29人>										
30~299人	-0.185	0.831	-0.357	0.700	0.161	1.175	-0.205	0.815	-0.084	0.919
300人以上・公務	-0.467	0.627 +	-0.779	0.459 **	0.267	1.306	-0.251	0.778	-0.550	0.577 +
わからない・無回答	-2.548	0.078 ***	-3.712	0.024 ***	-1.241	0.289 +	-2.316	0.099 **	-2.923	0.054 **
定数	1.337	3.807	1.362	3.905	-1.338	0.262	1.913	6.772	2.364	10.629
Nagelkerke R2 乗		0.375		0.253		0.292		0.193		0.198
N		745		675		584		231		514

② 1)、2) + 3) 職業能力の指標として重視される可能性のある要因

	モデル(6)		モデル(7)企業間移動		モデル(8)登用		モデル(9)男性		モデル(10)女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別D										
年齢(歳)		有		有		有		有		有
移動前後1年に結婚D										
家庭・社会貢献/仕事はやめたいD										
現職職場・人員不足D										
現職職場・離職が多いD		有		有		有		有		有
現職産業D										
現職規模D										
移動年齢段階D<15~24歳>										
25~29歳	-0.987	0.373 **	-1.139	0.320 **	-0.846	0.429	-1.364	0.256 **	-0.921	0.398 *
30~34歳	-1.893	0.151 ***	-2.183	0.113 ***	-1.735	0.176 *	-1.950	0.142 *	-1.874	0.154 **
35~44歳	-3.183	0.041 ***	-3.476	0.031 ***	-2.776	0.062 *	-3.398	0.033 **	-3.236	0.039 **
前職職種 職種一致D	0.633	1.884 **	0.049	1.051	3.057	21.254 ***	0.811	2.251 *	0.389	1.476
前職期間D<1年以下>										
1~2年以下	0.491	1.634	0.246	1.279	2.331	10.292 **	0.609	1.838	0.677	1.968
2~3年以下	0.587	1.798 *	0.307	1.359	2.089	8.077 **	0.293	1.340	1.087	2.965 *
3~5年以下	0.963	2.619 **	0.523	1.687	2.910	18.348 ***	0.584	1.794	1.248	3.483 **
5年~	0.805	2.237 *	0.223	1.250	2.872	17.678 **	0.836	2.307	0.789	2.201
前職形態D<短時間非正社員>										
長時間非正社員	0.356	1.427	0.344	1.410	0.603	1.828	0.394	1.482	0.480	1.617
派遣・その他	-0.059	0.943	0.328	1.388	-1.416	0.243 *	-0.640	0.527	0.651	1.917
前職でのOFF-JT D<なし>										
1年度	0.936	2.550 *	0.863	2.370 *	1.064	2.897	1.112	3.042	1.193	3.298 *
複数年度	-0.012	0.988	0.359	1.431	-0.749	0.473	-1.767	0.171	1.013	2.755
移行までの正社員経験(年)	0.119	1.126 **	0.113	1.120 *	0.142	1.152 *	0.173	1.189 *	0.078	1.081
新規学卒就職D	-0.139	0.870	-0.230	0.795	-0.082	0.922	-0.395	0.674	-0.076	0.927
移行までの自己啓発D<なし>										
1年度	0.501	1.651	0.353	1.423	0.436	1.547	-0.374	0.688	0.836	2.307 *
複数年度	0.581	1.789 *	0.612	1.845 *	0.151	1.164 *	0.568	1.765	0.466	1.593
学歴D<中退・中卒>										
高卒	0.485	1.625	0.231	1.260	1.416	4.122 *	0.679	1.971	0.914	2.494
専門・短大卒	0.748	2.112 *	0.620	1.859	1.275	3.580 *	0.548	1.730	1.296	3.655 *
大学・大学院	1.365	3.918 ***	1.124	3.076 **	2.706	14.964 **	1.640	5.158 **	1.762	5.826 *
定数	-2.751	0.064	-2.867	0.057	-7.476	0.001	-0.390	0.677	-3.941	0.019
Nagelkerke R2 乗		0.471		0.452		0.558		0.381		0.339
N		742		673		582		229		514

まずモデル(6)の結果を見る。移動のあった年齢段階については、20代前半までの若い時点に比べて年齢が高いほど正社員への移行はおこりにくかった。前職については、前職職種と同一の職種であること、前職での2年以上の就業継続、前職でOff-JTを受けていたことが、正社員への移行に対してそれぞれ有意にプラスに働いていた。これまでの経験のなかでは、正社員経験が長いこと、自己啓発を複数年度にわたって行っていること、高等教育を卒業していることが正社員への移行にプラスであった。2008年調査を用いた分析と共通の結果となったのは、移行年齢段階、同一職種、前職でのOff-JT、正社員経験、高等教育卒業である。2回の調査にわたって共通して有意であった変数であり、これらは重視すべきものだろう。

さて、モデル(7)企業間移動とモデル(8)登用についてみると、共通するのが、移行年齢段階と正社員経験、自己啓発、高等教育卒業である。このうち移行年齢段階については、登用の場合は20歳代後半が有意でなく、20歳代前半とあまり差がない可能性がある。この点は2008年調査での分析と同じ結果である。また2つのモデルの決定係数をみると、登用のほうは新



たな説明変数を加えたことでモデルのあてはまりのよさが大幅に改善している。非正社員で働いている職場での働きぶり、能力開発への取りくみの姿勢などが評価材料となって登用が行われていることが読み取れる。この点も 2008 年調査の分析と共通する結果である。

モデル(9)男性とモデル(10)女性を対比すると、女性では有意だが男性では有意でない変数が前職期間と前職での Off-JT、自己啓発である。逆に男性では有意だが女性では有意でない変数は、前職との同一性と正社員経験である。2008 年調査と共通するのは、男性の職種の同一性のみで、男女差はあまりはっきりした傾向とは言えないのではないかと思われる。

#### 4. まとめ

本章での検討から明らかになったのは、以下の 5 点である。

- 1) 新規学卒就職して 1 社に継続就業している者は調査対象全体の 2 割以下に過ぎない。新卒就職者の定着率は男性の 20 歳代後半は 6 割弱だが、30 歳代後半には 3 割となり、無配偶女性では 20 歳代後半は男性と変わらないが 30 歳代後半では 15% と低下する。有配偶女性では 20 歳代後半の定着者は 2 割だが 30 歳代後半には 5% に下がる。有配偶女性は、離学直後が正社員でも非正社員でも無業でも、調査時点では無業が約半数、非正社員が 3 ~ 4 割を占める。男性と無配偶女性の定着率は企業規模での差が顕著で、男性の 1,000 人以上規模では 40 歳代前半層でも定着者が半数を超えているが、30~999 人規模では同年齢層の定着率は 3 割、29 人以下では 1 割と少ない。
- 2) 離学直後が非正社員の場合、20 歳代後半に正社員である比率は男性で 47%、無配偶女性で 25% であり、無業であった場合のその比率(男性で 38%、無配偶女性で 23%)より高い。男性においては、非正社員の職を得ることが正社員への「足がかり」として有効である可能性がある。
- 3) 非正社員から正社員への移行を経験した者は調査対象全体の 2 割弱であった。年度当初の非正社員のうち年度内に正社員になった割合は、2000 年以降の平均で 6.4% であった。また、リーマンショック以降、非正社員から正社員に移行した者の割合は減少した。減少傾向は、20 歳代前半層では顕著ではないが、年齢が高い層での減少が大きい。また、以前は年齢が高くても機会があった内部登用についても、高い年齢層で減少していると推測される。
- 4) 非正社員から正社員に移行しても半数近くの人にはさらに移動している。男性では 4 分の 3 が正社員にとどまり、1 割は自営や家業、非正社員や無業になる者が 15% ほどいる。女性は有配偶の場合は、無業や非正社員に移る者は合わせて 8 割と多い。無配偶の場合は、正社員に 3 分の 2 がとどまっている。結婚による逆の移動を除けば、非正社員から正社員への方向性は、安定への一定の方向付けを持っていると理解できる。
- 5) 非正社員から正社員へ移行した者は、非正社員間の移動をした者と比べて、移行した年齢が若く、同一職種間で移動し、前職での Off-JT を受講しており、正社員経験がより長く、

また、高等教育を卒業しているという傾向が、今回調査でも 2008 年調査でも共通して見出された。また、企業内での登用による正社員への移行の方が、企業間移動によるものより高い年齢でも起こりやすいことも 2 回の調査で共通した傾向として確認された。

これらの分析を基にしたインプリケーションとして、すでに進められている政策もあるが、次の 3 点を改めて提示したい。

第 1 は、新規学卒時点での集中的な支援は重要だが、対象の学生・生徒によっては、時期を外しての採用や、非正社員から正社員への移行の道があることをわかりやすい形で示すことも必要である。就職試験の結果に悲観しての自殺などが報道されているが、現実には新卒就職したとしてもその企業に 40 歳代まで継続就業している人は少数派である。また、離学当初は非正社員や無業であっても 20 歳代後半には男性なら 4～5 割、女性では未婚であれば 4 分の 1 は正社員になっている。紆余曲折のあるキャリアの方が普通で、一直線のキャリアの方が少ない。在学中のキャリア相談の機会を充実し、多様なキャリアが展開される現実とそれを拓いていった先例などを紹介して、学生・生徒の視野を広げることも必要だと思われる。

第 2 は、若者側へのキャリア支援ばかりでなく、労働力需要側の採用や能力開発を促進する施策の充実が必要である。離学時に無業や非正社員であることが、その後の無業や非正社員につながりやすいことも確かである。非正社員の均等・均衡待遇、非正社員から正社員への道筋の整備を進める施策は今後とも重要である。「望ましい働き方ビジョン」に示された方向性は重要であり、労働契約法の改正（有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合の無期雇用への転換義務など）などは有効な施策であると考えられる。ただし、この無期雇用は「申込時点の有期労働契約と同一の労働条件」であって、ただちに処遇の改善や昇進の見通しのある「典型的な正社員」を指すわけではない。無期雇用化は安定につながるが、処遇の改善は能力の向上・発揮と並行して別の軸で考える必要がある。非正社員から正社員への移行の促進は能力開発と合わせて行うことが重要だと思われる。本分析でも前職での Off-JT や同一職種の経験が移行促進要因となっていた。具体的な施策としては、ジョブ・カード制度のような企業内での体系的な職業訓練を伴う正社員促進施策が望まれる。

第 3 は、正社員への移行には年齢が大きな制約である現状を前提に、20 歳代のキャリア探索を助ける支援を充実して、正社員への移行を促進することである。移行の現実はまだ 20 歳代に集中していた。この点は先行研究とも符合するところである。さらに今回の分析では、いったん正社員になったとしてもそのまま安定するわけではなく、再び非正社員に戻る移動も少なくないことが明らかになった。また、これまでのフリーター研究からは、都市部の 20 歳代後半層では、キャリア探索的な意識の拡大が指摘されている。こうした変化を前提に、20 歳代をキャリア探索期と位置づけ、長期的な相談、支援ができる体制を作ること、そこで職業能力開発機会と接合させることが重要だと思われる。

(引用文献)

- 久木元真吾 (2009) 「若者の大人への移行と「働く」ということ」小杉礼子編著『若者の働き方』ミネルヴァ書房
- 小杉礼子 (2008) 「非正社員の能力開発と正社員への登用」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』.
- 小杉礼子 (2010) 「非正規雇用からのキャリア形成：登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」日本労働研究雑誌 No.602.
- 労働政策研究・研修機構(2010)『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態』労働政策研究報告書 No.117.
- 労働政策研究・研修機構 (2012)『大都市の若者の就業行動と意識の展開—第3回若者ワークスタイル調査から』労働政策研究報告書 No.148.
- 厚生労働省・非正規雇用のビジョンに関する懇談会 (2012) 「望ましい働き方ビジョン～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～」.

## 第4章 初職の雇用形態に対する中途採用時の企業評価と定着性向変数による情報の非対称性の検討

### 1. はじめに

本章の分析の目的は若年中途採用市場において、企業が直接観測できない労働者に関する情報の非対称性について検討することである。分析にはデータの特徴を活かし、そこから生成した労働者の定着性向の代理変数を用いる。本章で扱う労働者の定着性向とは、職場への順応性があることや、1つの職場で長期勤続を愛好する性格を表すものとする。

バブル経済崩壊後、企業は新規採用を抑え、新卒一括採用で正社員として就職できない新規学卒者の割合が増加した。一方で、就業したにもかかわらず、90年代から七・五・三離職という言葉に表されるように新卒入職者の3年以内の離職率の高さが指摘されるようになった。これらが新卒一括採用に偏っていた若年者の正社員就業への経路が多様化し、労働市場の流動性が増したことで若年者雇用のマッチングが上がっているならば問題はない。しかし非正社員として就業する若年者が正社員への移行が困難である、または中途採用での雇用のミスマッチが大きいならば、継続的就業によって多様もしくは高度な仕事の経験を通じての人的資本の蓄積が望めず、その後のキャリアが長い若年者にとっては問題がより大きい<sup>1</sup>。労働力調査（労働力特別調査）によれば、平成10年2月の非正規の職員・従業員割合が15-24歳で34.5%、25-34歳で14.4%から、平成18年平均の同割合が15-24歳で46%、25-34歳で25.2%と増加している。そのため初職での正規雇用割合の減少は、正規雇用への経路への多様化ではなく、若年層が正社員として就業できる割合が減っている状況といえる。また非正社員就業は正社員就業と比べた賃金や雇用の安定性の差ばかりでなく、企業による教育訓練の機会や結婚・出産年齢への影響も指摘されている（佐野(2004)、黒澤・原(2008)、酒井・樋口(2005)）。正社員と非正規雇用者との間にある賃金や雇用の安定性、教育訓練機会などの違いに変化がなければ、若年労働者の非正規雇用割合の増加は、労働者個人の一時的な問題にとどまらず、長期的キャリア形成や社会全体の人口構成にも影響を及ぼすことにつながる。

解雇規制から正社員は非正社員と比べて解雇が難しく、また解雇するにしてもコストが非常に高い。そのため景気が回復しなければ、企業は育成が必要で戦力として活躍するには時間がかかる新卒採用を控える傾向が強くなる。そのため景気回復を通じた若年労働者への労働需要の増加が望まれるが、新卒一括採用で正社員就業が一般的であった時代のような経済成長までの景気回復は現実的ではなく、またすでに労働市場に出ている若年労働者も当然存

<sup>1</sup> 本章の分析における非正社員とは、期間の定めのない雇用者で一般職員や正社員などとよばれる者以外の雇用者を表す。具体的にはパート・アルバイト、契約社員、嘱託・臨時社員、派遣社員、その他の雇用形態を含んでいる。ただし先行研究や統計調査については、それぞれの定義に従う。

在している。そのため若年の中途採用市場で労働者と企業とのマッチングが効果的に行われていることが期待される。

そこで本章では技能や職業経験の少ない若年者の中途採用市場に焦点をあて、正社員への移行および正社員移行後の勤続期間から、中途採用における企業の判断が的確に行われているかについて、データを用いた実証分析から検討する。

次節で仮説と分析の枠組みについて述べる。第3節では分析に用いるデータと定着性向の代理変数について説明する。第4節は実証分析の推定結果を示し、第5節で本章をまとめる。

## 2. 仮説と分析の枠組み

企業は職業経験の少ない若年労働者を雇用する際に、戦力となるように育成する必要がある、その教育訓練投資は sunk cost になる。企業はそれらコストを育成した労働者の長期勤続を通じて回収しようとする。そのため企業は労働者が長期勤続することを望み、そのような人物を採用段階で選ぶとする。また採用において当然、企業は生産性の高い労働者を雇おうとするため、職務上の能力も重要視する。つまり能力が高く長期勤続するような労働者を採用することが、企業の最適な採用行動となる。本章では、企業は労働者を正社員として雇用する際に、労働者の能力と定着性向を基準に採用の可否を判断すると仮定する。

しかし労働者の能力や定着性向というものは、企業が直接観測できる情報ではない。実際の新卒採用時の採用活動において、企業は応募書類による選考、筆記試験や適性試験、リクルーター面談、グループ・ディスカッション、複数回の面接など費用・時間・人などの採用にコストを割いてでも、企業は直接観測できない能力や定着性向などの情報を把握しようとする。したがって正社員として採用されたという事実は、労働市場で企業から当該労働者の能力と定着性向に関して、総合的に高い評価を受けたことを意味する。この事実を中途採用市場において、企業はどのように評価するかを以下で検討する。

まず分析の対象を職業経験の少ない若年労働者として、初職が非正社員であった者および初職が正社員であったが早期離職した者とする。正社員であった者を早期離職者に絞る理由は、正社員として一定程度の勤続があれば、それまでの経験や身に付けた技能を評価され、同じ年齢の初職が非正社員であった者とは別の労働市場を形成していると考えられるためである。

このような職業経験の少ない若年者の中途採用市場で、初職の雇用形態はどのように評価されるだろうか。初職が正社員であったことは、中途採用市場において企業は新卒採用の際に他企業がコストをかけて知ろうとした能力と定着性向を総合的に高く評価した結果として受け取り、その労働者への評価は高まるだろう。一方で、初職が非正社員であったことに対しては、新卒での就職活動で評価が低かった、もしくは初めから正社員として就業する意識が低かったという判断をされ、正社員と比べて低い評価となる。しかし、初職が正社員であっても早期離職者にはもう一つ別の評価が加わる。それは正社員として長期勤続が期待され

ていた初職を早期離職した事実から、定着性向が低い労働者であるというマイナス評価につながることを考えられる。このように初職正社員の早期離職者に対しては、中途採用市場において相反する評価があり、それぞれの評価の大きさによって初職の雇用形態の違いによる企業の評価の差の有無が異なる。したがって、中途採用市場において職業経験の少ない若年労働者の初職の雇用形態に対する企業の評価は、実証上の問題となる。

これまで述べた仮定をまとめると以下の通りである。

- ・企業は労働者の「能力」と「定着性向」から正社員として採用するかを判断する。
- ・企業は労働者の「能力」と「定着性向」を直接は観測できない。
- ・企業は採用コストを割いてでも、「能力」と「定着性向」の情報を得ようとする。
- ・初職の雇用形態には新卒採用市場での選抜の結果として「能力」と「定着性向」の情報が含まれている。
- ・「初職が正社員かつ早期離職者」および「初職が非正社員」を技能や職業経験が少ない若年労働者として、同一の中途採用市場を形成している。

なおデータ分析上の仮定として、労働者は初職離職後に非正社員就業・無業に関わらず、中途採用市場で求職活動しているとする。

次に分析の枠組みについて説明する。実証分析では、仮定のもとで企業が観測できない能力や定着性向の情報を含んでいる初職の雇用形態を企業がどう評価しているかを明らかにする。具体的には、大きく分けて2つの分析を行う。

分析1：初職の離職時点を起点として次に正社員就業するまでの継続期間分析から、初職の雇用形態に対する総合的な評価に違いがあるかを分析する。

分析2：分析1で正社員就業した者を対象に、その会社への就業時点を起点として離職するまでの継続期間分析から、労働者の定着性向に初職の雇用形態で違いの有無について分析する。

採用の結果である分析1で企業の初職の雇用形態に対する総合的な評価がわかり、採用後の労働者がとった行動の結果である分析2から労働者の定着性向がわかる。2つの分析結果から、初職の雇用形態の中に混在している労働者の能力と定着性向の情報について、企業が初職の雇用形態ごとにそれぞれどのように評価しているかを識別することができる。例えば、仮に分析1で初職の雇用形態で次の正社員就業への差はなく、分析2で初職が正社員である者のほうが離職しやすかったとする。そのような状況で企業が採用時に労働者の能力と定着性向の正確な情報を得られているとするならば、初職が正社員であった者は離職しやすくて能力を高いと、中途採用市場で企業が評価していることを意味している。

この分析から中途採用市場において初職の雇用形態に対する企業の評価を明らかにする

ことができるが、この企業の評価が正しい判断であることを意味していない。労働者の能力や定着性向を企業は直接観測できないため、様々なコストを割いて、それら情報を得ようとする。しかしコストを割いても正確に情報を得られている保証はない。そこで分析では、採用時における企業の労働者への評価が的確であるかを併せて調べることを試みる。それには使用データの特徴を活かして、労働者の定着性向の代理変数を生成し分析に取り込むことで企業の評価の妥当性を検証する。

生成する変数は、初職が正社員であった者を対象にして、初職の職場環境に関する情報「職場内で助け合う雰囲気があった」、「辞める人が多かった」などの15の変数をクラスター分析から（相対的に）厳しい職場と働きやすい職場とに分類したダミー変数である<sup>2</sup>。正社員を早期離職した者であっても離職理由は人それぞれである。この変数は「職場環境が厳しいために離職した人」と「働きやすい職場であったにもかかわらず離職した人」という定着性向と相関が強いと考えられる情報を含んでおり、定着性向の代理変数として扱うことができる。以下では、15変数の職場環境をクラスター分析で分類し、生成したダミー変数を定着性向ダミー（変数）とよぶ。

このように生成された定着性向ダミーは、初職の雇用形態が正社員である人々を定着性向が相対的に高いグループと低いグループに分けている。この変数を分析1と分析2に含めて分析することで、企業が採用コストを割いてまで得ようとした直接は観測できない情報について、的確に把握できているかを調べることができる。つまり分析1と分析2で定着性向について、企業が的確に把握できていれば両分析で整合的な推定結果を示すことになる。

### 3. 使用データおよび定着性向ダミー変数について

使用データは「第2回 働くことと学ぶことについての調査」（労働政策研究・研修機構）（以下、本調査とよぶ）である。

前節で述べたように、分析対象は技能や就業経験の蓄積が少ない若年者として「初職が正社員で早期離職した者」および「初職が非正社員で離職した者」としている。ただし初職離職後に続く就業形態が雇用者ではない自営業や経営者となった者については分析対象から除く<sup>3</sup>。

本分析で早期離職とは3年未満で離職した者とする<sup>4</sup>。なお分析2の分析対象者は分析1で正社員就業した者を対象にしている。

<sup>2</sup> 定着性向ダミー変数の具体的な作成方法は次節で説明する。

<sup>3</sup> 自営業等で就業する人々には、自身や配偶者の家族といった要因が強く影響すると考えられる。本調査では配偶者や家族の職業に関する過去の情報がなため、もし自営業等への移行時点を調査打ち切り時点として分析に含めて扱おうとするとランダム打ち切りの仮定を明らかに満たさず、推計の際にサンプルから除外することによるサンプルサイズの縮小より、要因を十分にコントロールできない弊害のほうが大きいと考えられるため、自営業等への移行した者はサンプルから除外している。

<sup>4</sup> 早期離職の定義は定まった者はないが、俗にいう「入社3年以内に辞める七五三離職」や各種調査（「新規学校卒業者の就職離職状況調査」（厚生労働省））などでも3年未満（以内）での離職者を想定しており、社会的な認識として妥当な者として、本分析ではそれらに沿うことにする。

分析に用いる継続期間や時点に関する変数は、本調査の面接票から得られる四半期ごとの情報から作られている。分析1の継続期間の起点は初職を離職した時点として、イベント発生時点はその後の正社員就業した時点とする。つまり初職離職後、すぐに後に続く四半期に正社員就業をしていたら継続期間は0.25年とカウントしている。分析2の継続期間の起点は分析1の正社員就業時点として、その仕事を離職した時点イベント発生時点とする。

分析1と分析2の記述統計はそれぞれ図表4-1と図表4-2である。

図表4-1 記述統計量(分析1)

変数	男女計					男性					女性				
	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値
女性ダミー	947	0.488	0.500	0	1										
年齢(初職離職時)	947	21.7	2.510	15	31	485	21.7	2.72	15	31	462	21.7	2.278	16	29
イベント発生ダミー	947	0.680	0.467	0	1	485	0.837	0.37	0	1	462	0.515	0.500	0	1
継続期間(年)	947	4.46	5.64	0.25	23.25	485	2.99	4.65	0.25	23.00	462	6.00	6.15	0.25	23.25
初職離職時期(西暦)	947	1999.5	6.13	1984.00	2011.25	485	1999.4	6.32	1984	2011.25	462	1999.7	5.94	1985.5	2011.00
初職の勤続期間(年)	947	1.79	1.25	0.25	9.00	485	1.68	1.14	0.25	7.00	462	1.89	1.35	0.25	9.00
初職の雇用形態															
正社員	947	0.593	0.491	0	1	485	0.660	0.47	0	1	462	0.524	0.500	0	1
(うち1年未満離職者)	947	0.126	0.332	0	1	485	0.155	0.36	0	1	462	0.095	0.294	0	1
(うち1年-2年未満離職者)	947	0.213	0.410	0	1	485	0.247	0.43	0	1	462	0.177	0.382	0	1
(うち2年-3年未満離職者)	947	0.254	0.436	0	1	485	0.258	0.44	0	1	462	0.251	0.434	0	1
パート	947	0.375	0.484	0	1	485	0.258	0.44	0	1	462	0.435	0.496	0	1
派遣、その他	947	0.032	0.175	0	1	485	0.023	0.15	0	1	462	0.041	0.199	0	1
初職の企業規模ダミー															
29人以下	947	0.389	0.488	0	1	485	0.386	0.49	0	1	462	0.392	0.489	0	1
30-999人以下	947	0.459	0.499	0	1	485	0.449	0.50	0	1	462	0.470	0.500	0	1
1000人以上	947	0.136	0.343	0	1	485	0.142	0.35	0	1	462	0.130	0.337	0	1
官公庁(公務員)	947	0.016	0.125	0	1	485	0.023	0.15	0	1	462	0.009	0.093	0	1
初職の職種ダミー															
専門・技術、管理	947	0.171	0.377	0	1	485	0.159	0.37	0	1	462	0.184	0.388	0	1
事務	947	0.141	0.349	0	1	485	0.066	0.25	0	1	462	0.221	0.415	0	1
販売	947	0.235	0.425	0	1	485	0.243	0.43	0	1	462	0.227	0.420	0	1
サービス	947	0.271	0.445	0	1	485	0.252	0.43	0	1	462	0.292	0.455	0	1
技能工・生産工	947	0.132	0.339	0	1	485	0.210	0.41	0	1	462	0.050	0.218	0	1
運輸・通信、 保安、農林漁業、その他	947	0.049	0.215	0	1	485	0.070	0.26	0	1	462	0.026	0.159	0	1
離学時の完全失業率 (性・5歳階級別)	947	8.15	2.57	3.1	15.2	485	9.02	2.89	3.1	15.2	462	7.24	1.79	3.7	11.1
入職時の最高学歴ダミー															
中学	947	0.021	0.144	0	1	485	0.027	0.16	0	1	462	0.015	0.122	0	1
高校	947	0.588	0.492	0	1	485	0.600	0.49	0	1	462	0.576	0.495	0	1
短大・高専	947	0.110	0.313	0	1	485	0.031	0.17	0	1	462	0.193	0.395	0	1
大学・大学院	947	0.281	0.450	0	1	485	0.342	0.47	0	1	462	0.216	0.412	0	1
中退ダミー	947	0.079	0.270	0	1	485	0.111	0.31	0	1	462	0.045	0.209	0	1
中学三年時の成績 (1=低い、5=高い)	947	2.95	1.19	1	5	485	2.91	1.25	1	5	462	2.98	1.12	1	5

(注) 変数「継続期間」について、イベントが発生していない観測値は、調査時点までを継続期間として計算している。



図表 4-2 記述統計量 (分析 2)

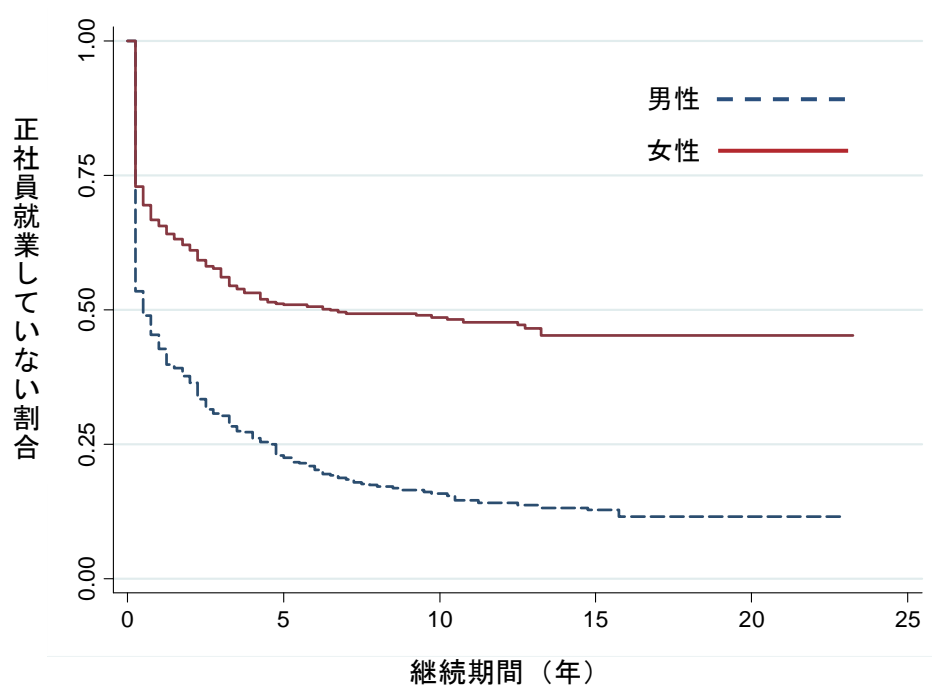
変数	男女計					男性					女性				
	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値
女性ダミー	637	0.370	0.483	0	1										
年齢(正社員就業時)	637	23.1	3.29	15	40	401	23.1	3.42	15	40	236	23.1	3.05	16	37
イベント発生ダミー	637	0.546	0.498	0	1	401	0.446	0.50	0	1	236	0.716	0.452	0	1
正社員就業時期(西暦)	637	2000.36	6.571	1984.25	2011.50	401	2000.60	6.56	1984.25	2011.50	236	1999.96	6.579	1985.75	2011.25
勤続期間(年) (分析2の継続期間)	637	6.45	5.36	0.25	27.00	401	7.38	5.67	0.25	27	236	4.87	4.36	0.25	22.25
正社員就業までの期間(年) (分析1の継続期間)	637	1.55	2.48	0.25	15.75	401	1.58	2.53	0.25	15.75	236	1.51	2.39	0.25	13.25
初職の勤続期間(年)	637	1.66	1.08	0.25	8.75	401	1.63	1.08	0.25	7.00	236	1.70	1.09	0.25	8.75
初職の雇用形態ダミー															
正社員	637	0.670	0.470	0	1	401	0.686	0.46	0	1	236	0.644	0.480	0	1
(うち1年未満離職者)	637	0.146	0.353	0	1	401	0.165	0.37	0	1	236	0.114	0.319	0	1
(うち1年-2年未満離職者)	637	0.253	0.435	0	1	401	0.247	0.43	0	1	236	0.263	0.441	0	1
(うち2年-3年未満離職者)	637	0.272	0.445	0	1	401	0.274	0.45	0	1	236	0.267	0.443	0	1
パート	637	0.300	0.459	0	1	401	0.294	0.46	0	1	236	0.309	0.463	0	1
派遣、その他	637	0.030	0.170	0	1	401	0.020	0.14	0	1	236	0.047	0.211	0	1
初職の企業規模ダミー															
29人以下	637	0.38	0.487	0	1	401	0.39	0.49	0	1	236	0.377	0.486	0	1
30-999人以下	637	0.47	0.500	0	1	401	0.46	0.50	0	1	236	0.496	0.501	0	1
1000人以上	637	0.13	0.332	0	1	401	0.13	0.34	0	1	236	0.119	0.324	0	1
官公庁(公務員)	637	0.02	0.136	0	1	401	0.02	0.16	0	1	236	0.008	0.092	0	1
分析2の企業規模ダミー															
29人以下	637	0.41	0.492	0	1	401	0.43	0.50	0	1	236	0.377	0.486	0	1
30-999人以下	637	0.43	0.496	0	1	401	0.42	0.49	0	1	236	0.462	0.500	0	1
1000人以上	637	0.12	0.324	0	1	401	0.11	0.32	0	1	236	0.131	0.339	0	1
官公庁(公務員)	637	0.04	0.194	0	1	401	0.04	0.21	0	1	236	0.030	0.170	0	1
初職の職種ダミー															
専門・技術・管理	637	0.19	0.389	0	1	401	0.16	0.37	0	1	236	0.229	0.421	0	1
事務	637	0.13	0.340	0	1	401	0.06	0.25	0	1	236	0.250	0.434	0	1
販売	637	0.22	0.414	0	1	401	0.25	0.43	0	1	236	0.174	0.380	0	1
サービス	637	0.26	0.439	0	1	401	0.25	0.43	0	1	236	0.280	0.450	0	1
技能工・生産工	637	0.14	0.349	0	1	401	0.20	0.40	0	1	236	0.038	0.192	0	1
運輸・通信、 保安、農林漁業、その他	637	0.06	0.237	0	1	401	0.08	0.27	0	1	236	0.030	0.170	0	1
分析2の職種ダミー															
専門・技術・管理	637	0.212	0.409	0	1	401	0.204	0.40	0	1	236	0.225	0.418	0	1
事務	637	0.224	0.418	0	1	401	0.110	0.31	0	1	236	0.419	0.495	0	1
販売	637	0.184	0.388	0	1	401	0.207	0.41	0	1	236	0.144	0.352	0	1
サービス	637	0.170	0.376	0	1	401	0.170	0.38	0	1	236	0.169	0.376	0	1
技能工・生産工	637	0.133	0.340	0	1	401	0.202	0.40	0	1	236	0.017	0.129	0	1
運輸・通信、保安 農林漁業、その他	637	0.077	0.267	0	1	401	0.107	0.31	0	1	236	0.025	0.158	0	1
同一職種を経験ダミー	637	0.567	0.496	0	1	401	0.524	0.50	0	1	236	0.640	0.481	0	1
離職時の完全失業率 (性・5歳階級別)	637	8.19	2.63	3.1	15.2	401	8.94	2.78	3.1	15.2	236	6.93	1.73	3.7	11.1
現職就業時の完全失業率 (性・5歳階級別)	637	6.98	2.23	2.7	15.2	401	7.39	2.49	2.7	15.2	236	6.30	1.44	3.7	11.1
入職時の最高学歴ダミー															
中学	637	0.025	0.157	0	1	401	0.027	0.16	0	1	236	0.021	0.144	0	1
高校	637	0.582	0.494	0	1	401	0.596	0.49	0	1	236	0.559	0.498	0	1
短大・高専	637	0.096	0.294	0	1	401	0.030	0.17	0	1	236	0.208	0.406	0	1
大学・大学院	637	0.297	0.457	0	1	401	0.347	0.48	0	1	236	0.212	0.409	0	1
中退ダミー	637	0.072	0.259	0	1	401	0.100	0.30	0	1	236	0.025	0.158	0	1
中学三年時の成績 (1=低い、5=高い)	637	3.00	1.20	1	5	401	2.92	1.23	1	5	236	3.15	1.13	1	5

注) 変数「勤続期間(年)」(分析 2 の継続期間) について、イベント発生しなかった観測値は調査時点までの継続期間で計算している。

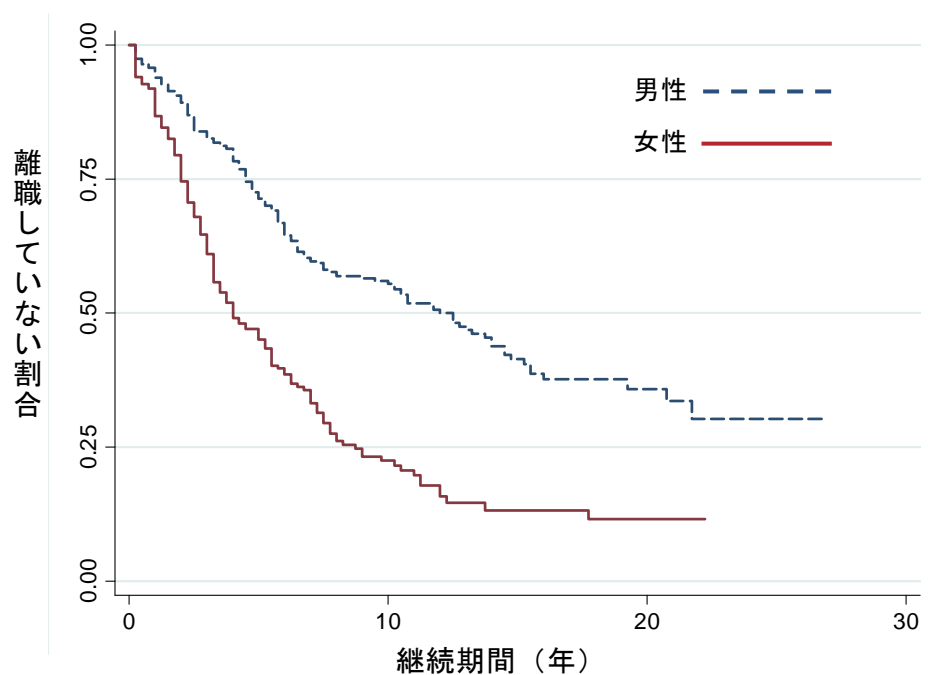
分析 1 のサンプルサイズは 947、うち男性 485 (51.2%)、女性 462 (48.8%) である。初職が正社員である割合は 59.3% (男性 66.0%、女性 52.4%) である。初職を離職時点での平均年齢は男女ともに 21.7 歳と同じであるが、調査時点までに正社員就業 (イベント 1 発生) した割合は 68.0% で男性 83.7%、女性 51.5% となっており、初職の正社員就業割合と比べて男

女間で差が広がっている。なお入職時点での最高学歴は短大・高専、および大学・大学院の合計割合は男性 37.3%、女性 40.9%であり、学歴の差はそれほどみられない。ここで継続期間とイベント 1 発生確率の関係を見るために性別に Kaplan-Meier 法の生存関数を推定し、図示したものが図表 4-3 である。

図表 4-3 分析 1 の Kaplan-Meier 法の生存関数（性別）



図表 4-4 分析 2 の Kaplan-Meier 法の生存関数（性別）



図の縦軸は生存確率、つまりイベント1がまだ発生していない（正社員に移行していない）割合を示している。男女ともに継続期間の早い段階である程度の割合でイベントが発生するが、その後は徐々にイベントが発生し難くなっていることがわかる。生存関数は似た形状をしているが、男性のほうが下に位置していることから、よりイベント1が発生しやすいことがわかる。分析対象になった時点の女性の平均年齢は21.7歳であり、分析対象となってから一定期間経過した時期には年齢から結婚や出産する可能性も高い。それらが女性の雇用形態の選択に大きく影響し、正社員就業への男女間で行動が異なることが考えられるため、男女別に推計を行う。

分析2の対象は分析1で正社員就業した者に絞られサンプルサイズは637、うち男性401（63.0%）、女性236（37.0%）である。初職が正社員である割合は67.0%（男性68.6%、女性64.4%）で、性別で大きな差はない。分析2の分析対象者になった時点である正社員就業時の平均年齢は男女ともに23.1歳である。調査時点までにその正社員の仕事を離職した（イベント2発生）割合は54.6%（男性44.6%、女性71.6%）と男女間で大きく差がある。先と同様に分析2についても継続期間とイベント2発生（正社員を離職）確率の関係をみるために性別のKaplan-Meier法の生存関数を推定、図示したものが図表4-4である。縦軸は分析1で就業した正社員の職を続けている者の割合である。継続期間が12~15年程度まで一定程度の割合で離職していることが確認でき、女性のほうが離職する割合が高い。これについても女性は結婚や出産・育児、夫の転勤などから離職することがあるために、離職確率に差が生じていることが考えられ、分析2も男女別に推計する。

次にクラスター分析から生成する定着性向ダミー変数について説明する。使用データに初職の職場環境に関する15のダミー変数がある。具体的には「先輩が後輩を教える雰囲気があった」や「仕事について相談できる人がいた」などの職場環境としてはよい条件である10変数と、「人員がいつも不足していた」、「辞める人が多かった」といったあまりよくない職場環境に関する5変数がある。正社員就業する若年労働者にこれら15変数がそれぞれ離職に影響することも考えられるが、それは厳しい職場環境と考えられる変数が単独で離職に影響すると想定していることになる。しかし職場環境として厳しい条件が1つあるだけで、離職しやすくなるということは考えにくく、実際には厳しい職場環境が重なる、もしくはそれを相殺するだけの職場環境としてよい条件が整っていないというように、総合的な職場環境から離職につながりやすくなると考えられる。また推定上の問題として、仮に15のダミー変数を加えて推計しても、相関が強い変数が多いことから、推定結果が不安定になる恐れがある。

そこで複数の変数から観測値同士の類似度（非類似度）を定義し、似通った観測値ごとに分類するクラスター分析を用いて、初職の職場環境が厳しい職場と働きやすい職場に分類する。

クラスター分析には大別すると、階層的クラスター分析と非階層的クラスター分析の二種類がある。前者は類似した観測値同士を順番にまとめ上げて分類し、まとめ上げていく過程

を表すデンドログラム（樹形図）から最終的なクラスター数を決めることができる。一方、後者は分析者が定めたクラスター数を所与として、どのようなクラスターに分けることでクラスターごとに違いが明確になるかを繰り返し計算した上で、最終的なクラスターの分類が決定する。本章の分析で導入したい職場環境の違いというものは、そもそも働きやすいか否かの絶対的な基準がないため、すべての職場が働きやすい可能性すらある。しかしすべてが厳しい職場ではなかったとしても、本稿で必要な情報は相対的に働きやすい職場か否かであるため、クラスターごとに違いを明確する非階層的クラスター分析を採用する。そこで非階層的クラスターは事前にクラスター数を決めなければならないが、そのような先験的な情報は無い。そのような場合に一般に行われている階層的クラスター分析からクラスター数を決定してから、非階層的クラスター分析によるクラスターの分類をする<sup>5</sup>。

クラスター分析による初職の職場環境の分類は、同じ職場環境の項目に対して、働きやすいか否かの程度が男女で異なることが考えられるため、性別で行う。したがって男性・初職正社員と女性・初職正社員のグループごとに分類する。

初めに階層的クラスター分析ではウォード法を採用し、類似度の指定には 15 の変数がすべてダミー変数のため、ピアソンの  $\phi$  係数を用いた。クラスター数は Calinski & Harabasz's pseudo-F index から決定した結果、両グループともクラスター数は 2 つとなった。クラスター数を 2 つと指定して、k-means 法による非階層的クラスター分析で分類する。類似度は同様にピアソンの  $\phi$  係数を用いた。両グループそれぞれで、分類されたクラスターごとに職場環境の 15 変数についての平均値から、どちらのクラスターが厳しい職場か否かを判断する。そして初職正社員を早期離職したが厳しい職場であった人々を（相対的に）定着性向があるグループとして、そのグループの定着性向ダミー変数を 1 とする。それを示したのが図表 4-5 である。

図表は上の段の 10 変数がよい職場環境、下の段の 5 変数が悪い職場環境と考えられる変数である。図表の数値は、クラスター分析で分類された各グループで 15 の職場環境が当てはまる割合を示している。男性・初職正社員を分類したグループごとの各職場環境の割合は予想されたように、よい職場環境の 10 変数についての割合が高いグループが悪い職場環境の 5 変数についての割合が低くなっている。よい職場環境の 10 変数の割合が低いほうのグループを初職が厳しい職場だったとして、もう一方のグループと比べて職場環境が厳しかったために早期離職した相対的に定着性向が高いグループとする。そのグループは定着性向ダミー変数の値が 1 となる。同じように女性・初職正社員についてみると、よい職場環境の 10 変数のうち「育児や介護などと両立がしやすかった」と「パートや契約社員などから正社員になれる制度があった」の 2 変数が予想された割合の大小関係が逆転しているが、その差は小さく、他

---

<sup>5</sup> 加えて非階層的クラスター分析は繰り返し計算による最適解を求めるので、クラスターごとの中心値の初期値を与える必要があり、初期値の与え方によって結果が異なる。そこで初期値についても、階層的クラスター分析から得られる中心値を採用した。

の変数の割合の違いからも厳しい職場と働きやすい職場との分類を判断してよいだろう。初職が厳しい職場であったグループに定着性向ダミー変数の値を1とする。

図表4-5 定着性向ダミー変数ごとの初職の職場環境

男性・初職正社員

定着性向ダミー	職場内で助け合う雰囲気があった	先輩が後輩を教える雰囲気があった	経験する仕事の順番がはっきりしていた	育児や介護などと両立がしやすかった	女性が活躍している職場であった	仕事について相談できる人がいた	職場の仲間と職場外での付き合いがあった	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった	パートや契約社員などから正社員になれる制度があった	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった
0	0.449	0.625	0.216	0.011	0.176	0.290	0.364	0.091	0.080	0.165
1	0.076	0.278	0.146	0.000	0.167	0.125	0.181	0.049	0.069	0.056
Total	0.281	0.469	0.184	0.006	0.172	0.216	0.281	0.072	0.075	0.116

定着性向ダミー	人員がいつも不足していた	職場内で互いに競争する雰囲気があった	職場の人がそろそろ機会が少なかった	仕事のできる人とできない人の差が大きかった	辞める人が多かった
0	0.040	0.153	0.074	0.239	0.080
1	0.368	0.313	0.160	0.472	0.757
Total	0.188	0.225	0.113	0.344	0.384

女性・初職正社員

定着性向ダミー	職場内で助け合う雰囲気があった	先輩が後輩を教える雰囲気があった	経験する仕事の順番がはっきりしていた	育児や介護などと両立がしやすかった	女性が活躍している職場であった	仕事について相談できる人がいた	職場の仲間と職場外での付き合いがあった	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった	パートや契約社員などから正社員になれる制度があった	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった
0	0.525	0.727	0.252	0.007	0.403	0.446	0.590	0.158	0.072	0.194
1	0.097	0.184	0.087	0.019	0.505	0.107	0.175	0.058	0.087	0.126
Total	0.343	0.496	0.182	0.012	0.446	0.302	0.413	0.116	0.079	0.165

定着性向ダミー	人員がいつも不足していた	職場内で互いに競争する雰囲気があった	職場の人がそろそろ機会が少なかった	仕事のできる人とできない人の差が大きかった	辞める人が多かった
0	0.079	0.187	0.050	0.201	0.194
1	0.282	0.282	0.117	0.379	0.738
Total	0.165	0.227	0.079	0.277	0.426

このように直接観測できない労働者の定着性向を表す代理変数として定着性向ダミー変数を生成した。ただしこの定着性向ダミーは「初職正社員を3年未満で離職」と「初職の職場環境」という情報から生成し、労働者の定着性向を表す変数としているが、仕事を続けるか、離職するかを決定する際に重要と考えられる所得の情報は含まれていない。補償賃金仮説に基づけば、厳しい職場環境であったとしても、それに見合う賃金を受け取るならば、現在の仕事と他の仕事が無差別となり離職はしない。データ制約上、所得をコントロールができないため、定着性向ダミー変数が本来取り出したい情報を正確に捉えていない可能性がある。しかし賃金は若年時では賃金格差にあまり大きな開きはなく、年齢が高くなるに従って賃金の格差が拡大していく傾向がある。分析対象のサンプルの平均年齢は21.7歳であり、所得が考慮されていない影響はそれほど大きくないものとして分析する。

4. 推定結果

推定には継続期間分析のCoxの比例ハザードモデルを用いる。継続期間分析は、被説明変

数のハザード率に対し、影響する要因を説明変数として、どの要因によってハザード率が変化するかを推定する。ハザード率とは、継続期間(t)までにイベントが発生していない人々の中で、継続期間 t+1 になるまでにイベントが発生する確率である。分析 1 のハザード率は、t 期までに正社員に移行していない人のうち [ t, t+1 ) の間に正社員へ移行する確率、分析 2 では t 期までに離職していない人のうち [ t, t+1 ) の間に離職する確率となる。母集団である分布を持つ継続期間の確率変数を  $T (> 0)$  として、t 期のハザード率  $\lambda (t)$  は以下のようになる。

$$\lambda (t) = \lim_{h \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T < t + h | T \geq t)}{h} .$$

Cox の比例ハザードモデルでは、説明変数のハザード率への影響を見るため以下のように定式化される。

$$h(t | \mathbf{x}(t)) = h_0(t) \exp(\mathbf{x}(t) \boldsymbol{\beta}) .$$

$\boldsymbol{\beta}$  は推定するパラメータのベクトル、 $\mathbf{x}(t)$  は期間 t における説明変数のベクトルを表す。そのため  $\mathbf{x}(t)$  には時間を通じて変化する変数と変化しない変数の両方を含む。 $h_0(t)$  は基底ハザードとよばれ、 $\mathbf{x}(t)$  に依存しないハザード率の時間の経過による変化である。Cox の比例ハザードモデルは  $h_0(t)$  を直接推定はしないが、母集団の T の分布に仮定を課さずにパラメータ  $\boldsymbol{\beta}$  を推定できる利点がある。なお分析に用いる時間を通じて変化する説明変数は強外生性 (strictly exogenous) を満たしてなければならない。この強外生性とは将来の説明変数  $\mathbf{x}(t+h)$  が継続期間 t に影響を受けないというものである。厳密には  $t \geq 0$  に  $X(t)$  を t 期までの説明変数の経歴、 $X(t) \equiv \{ \mathbf{x}(s) : 0 \leq s \leq t \}$  とし、t 期から t+h 期までの説明変数の変化を  $X(t, t+h)$  としたとき、すべての  $t > 0, h > 0$  に対して、

$$\Pr[X(t, t+h) | T \geq t+h, X(t)] = \Pr [ X(t, t+h) | X(t) ] ,$$

の条件を  $\mathbf{x}(t)$  は満たす必要である。つまり t 期までの説明変数  $X(t)$  を所与としたときの t 期から t+h 期までの説明変数の変化が  $X(t, t+h)$  となる確率が、継続期間が t+h 期以降のサンプルに絞った場合に  $X(t, t+h)$  となる確率と違いがないことを意味している。

本章の分析で例をあげれば、年齢は 1 年経過するごとに 1 単位 (1 歳) ずつ変化し、その変化はイベントが生じる継続期間に依存して変化の有無や量は変わらず、年齢は強外生性を満たしている。他方、婚姻状態の有無については強外生性が必ずしも成り立つとは言いきれない。仮に男性は結婚しているほうが家計を安定させるようと正社員として就業する傾向があることが考えられるが、正社員として就職し経済的に安定が見込めるようになったため結婚するという被説明変数から説明変数への影響も考えられる。それは強外生性を満たさない。特に分析 1 における結婚ダミーの強外生性は、 $X(t)$  に絞った上で、その母集団と  $T \geq t+h$  の条件付の人々 (t 期までに正社員移行していない人々) とで (t, t+h) の期間中の結婚確率に違

いがないことである。もし(t, t+1)の間に正社員就業したことが理由で同期間中の結婚確率が高まるのであれば、強外生性は成り立たない。そのため男性サンプルに対する分析1では結婚の有無についての説明変数は除く。一方で分析2においては正社員を離職すること自体が結婚確率に影響する可能性もあるが、結婚し家計を支えている男性のほうが独身男性よりも離職しにくいと考えられ、分析2では結婚の有無をコントロールしないことの問題が大きい。そのため分析2では結婚の有無は説明変数として加える。女性サンプルの分析では先述したように結婚の有無が女性の就業や雇用形態の選択に影響が大きいために、分析1と分析2ともに説明変数として加える。

なお継続期間分析は分析対象のサンプルにイベントが起きずに調査期間が終了した者について、右側打ち切り(right censoring)として推定に含めることができる。使用データは回顧データであるので、調査時点においても分析対象者にイベントが起きていないことになる。それら観測値は右側打ち切りのサンプルとして考慮し、分析に含まれる。

前節で性別のKaplan-Meier生存関数の違いが大きかったことから、Coxの比例ハザードモデルを用いた継続期間は男女別に推計し、分析1は図表4-6、分析2は図表4-7に示した。図表の数値は説明変数が1単位変化したときのハザード率への影響を表し、その下の[ ]内の数値は係数の標準誤差である。数値が1より大きければ、その変数が1単位増えたときにハザード率(イベント発生確率)が高くなり、1より小さければその逆となる。例えば図表4-6の(2)で初職の雇用形態ダミー(パート)が0.956であるのは、初職がパートであった人は正社員(1年未満離職者)に比べて正社員就業確率が0.956倍で低くなると解釈する(ただしこの係数の統計的有意性はない)。

注目している初職の雇用形態は、基準を「正社員を1年未満で離職」として、それとの比較で「正社員を1-2年未満で離職」、「正社員を2-3年未満で離職」、「パートなど」、「派遣」と違いがあるかをみる。本分析の分析対象を技能や就業経験の蓄積が少ない若年者として、初職正社員については3年未満での離職者にした。3年未満というのは恣意的なものであるので、そのグループ内でも勤続年数に応じて違いがあること、またそれについては企業も確認できる直接観測可能な情報であるため、初職正社員については勤続年数で3つのグループに分けている。

はじめに定着性向ダミーを含まない推定結果の図表4-6の(2)、(5)と図表4-7の(8)、(11)から、初職の雇用形態に含まれる労働者の能力と定着性向の情報が企業にどのように評価されているかを調べる。

図表4-6 (分析1) 初職離職後に正社員就業するまでの継続期間分析

	(1) 男性	(2) 男性	(3) 男性	(4) 女性	(5) 女性	(6) 女性
初職の雇用形態 (基準:初職 正社員を1年未満で離職)						
初職 正社員を1-2年未満で離職		0.956 [0.160]	0.956 [0.160]		1.503* [0.371]	1.514* [0.377]
初職 正社員を2-3年未満で離職		1.034 [0.197]	1.023 [0.196]		1.155 [0.313]	1.168 [0.322]
初職 パートなど		0.679** [0.124]	0.649** [0.126]		0.672 [0.173]	0.691 [0.197]
初職 派遣		0.546 [0.212]	0.524* [0.206]		1.008 [0.390]	1.039 [0.424]
定着性向ダミー (「初職正社員」かつ「厳しい職場」)			0.914 [0.119]			1.043 [0.192]
年齢	0.966 [0.044]	0.971 [0.045]	0.969 [0.045]	1.009 [0.070]	1.027 [0.073]	1.025 [0.073]
結婚ダミー				0.139*** [0.040]	0.127*** [0.037]	0.127*** [0.037]
学歴 (基準:高校)						
中学	0.945 [0.331]	0.965 [0.340]	0.976 [0.344]	1.852 [0.948]	1.933 [0.993]	1.907 [0.986]
短大・高専	1.148 [0.362]	1.118 [0.354]	1.111 [0.352]	0.880 [0.179]	0.884 [0.182]	0.881 [0.182]
大学・大学院	1.323 [0.242]	1.268 [0.237]	1.271 [0.237]	0.892 [0.248]	0.835 [0.234]	0.830 [0.233]
中退ダミー	0.750 [0.136]	0.819 [0.151]	0.809 [0.150]	0.819 [0.341]	0.974 [0.410]	0.971 [0.410]
中学3年時の成績(5:高い~1:低い)	0.992 [0.048]	1.014 [0.051]	1.016 [0.051]	1.201*** [0.078]	1.158** [0.078]	1.158** [0.078]
離学後の追加的学歴ダミー	1.406 [0.482]	1.174 [0.411]	1.203 [0.423]	0.616 [0.232]	0.610 [0.229]	0.616 [0.233]
初職の勤続期間(年)	1.007 [0.064]	1.028 [0.076]	1.029 [0.076]	0.905 [0.077]	0.924 [0.088]	0.925 [0.088]
職種(初職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
企業規模(初職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
入職時の完全失業率(性・年齢階級別)	1.004 [0.032]	1.019 [0.033]	1.018 [0.033]	0.977 [0.063]	1.012 [0.066]	1.009 [0.067]
完全失業率(性・年齢階級別)	0.958 [0.032]	0.959 [0.032]	0.958 [0.032]	0.903 [0.058]	0.913 [0.060]	0.913 [0.059]
年代ダミー(基準:89年以前)						
90年代	0.647** [0.133]	0.643** [0.133]	0.644** [0.133]	0.850 [0.253]	0.918 [0.274]	0.922 [0.275]
2000年以降	0.715 [0.197]	0.731 [0.202]	0.744 [0.207]	0.731 [0.268]	0.828 [0.304]	0.832 [0.307]
Observations	5,793	5,793	5,793	11,096	11,096	11,096
No. of subjects	485	485	485	462	462	462
No. of failures	406	406	406	238	238	238
Time at risk	1448.25	1448.25	1448.25	2774.00	2774.00	2774.00
Log likelihood	-2285.630	-2279.683	-2279.440	-1331.676	-1323.570	-1323.544
LR chi2	17.299	29.193	29.678	123.617	139.828	139.880
Prob > chi2	0.709	0.262	0.290	0.000	0.000	0.000

seEform in brackets

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



図表4-7 (分析2) 分析1の正社員移行後、離職までの継続期間分析

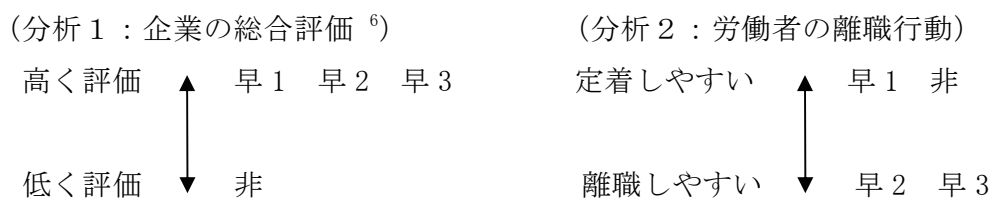
	(7) 男性	(8) 男性	(9) 男性	(10) 女性	(11) 女性	(12) 女性
初職の雇用形態 (基準: 初職 正社員を1年未満で離職)						
初職 正社員を1-2年未満で離職		1.611* [0.422]	1.686** [0.444]		0.658 [0.212]	0.641 [0.207]
初職 正社員を2-3年未満で離職		1.855** [0.562]	1.893** [0.577]		0.600 [0.215]	0.580 [0.210]
初職 パートなど		1.094 [0.345]	0.964 [0.310]		0.659 [0.221]	0.573 [0.206]
初職 派遣		0.857 [0.908]	0.755 [0.801]		1.165 [0.649]	0.985 [0.568]
定着性向ダミー (「初職正社員」かつ「厳しい職場」)			0.686* [0.133]			0.770 [0.183]
年齢	0.841** [0.072]	0.827** [0.072]	0.825** [0.072]	1.026 [0.092]	1.019 [0.092]	1.015 [0.092]
結婚ダミー	0.783 [0.152]	0.769 [0.148]	0.770 [0.148]	3.935*** [0.818]	3.941*** [0.824]	3.986*** [0.834]
学歴 (基準: 高校)						
中学	0.881 [0.418]	0.760 [0.371]	0.785 [0.381]	2.259 [1.310]	2.266 [1.303]	2.570 [1.518]
短大・高専	0.484 [0.300]	0.487 [0.305]	0.464 [0.290]	0.895 [0.234]	0.882 [0.235]	0.900 [0.240]
大学・大学院	1.884* [0.654]	2.103** [0.743]	2.069** [0.730]	0.610 [0.239]	0.576 [0.227]	0.617 [0.248]
中退ダミー	0.927 [0.289]	1.008 [0.319]	0.957 [0.302]	1.786 [1.048]	1.916 [1.125]	1.969 [1.159]
中学3年時の成績(5: 高い~1: 低い)	0.931 [0.073]	0.913 [0.074]	0.927 [0.076]	0.876 [0.077]	0.876 [0.079]	0.873 [0.078]
離学後の追加的学歴ダミー	1.133 [0.117]	1.070 [0.137]	1.063 [0.137]	0.994 [0.112]	1.073 [0.134]	1.083 [0.135]
初職の勤続期間(年)	1.133 [0.117]	1.192 [0.129]	1.188 [0.129]	0.994 [0.112]	0.995 [0.113]	1.000 [0.114]
同一職種を経験ダミー	1.400** [0.235]	1.394** [0.235]	1.423** [0.240]	1.119 [0.211]	1.090 [0.204]	1.077 [0.202]
職種(初職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
職種(現職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
企業規模(初職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
企業規模(現職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
入職時の完全失業率(性・年齢階級別)	0.841*** [0.040]	0.845*** [0.040]	0.839*** [0.040]	0.876 [0.072]	0.857* [0.073]	0.867* [0.074]
入社時の完全失業率(性・年齢階級別)	1.086* [0.051]	1.095* [0.053]	1.098* [0.053]	1.185** [0.102]	1.196** [0.107]	1.196** [0.106]
完全失業率(性・年齢階級別)	0.941 [0.055]	0.943 [0.055]	0.945 [0.056]	1.080 [0.085]	1.084 [0.086]	1.084 [0.086]
年代ダミー(基準: 89年以前)						
90年代	1.340 [0.721]	1.294 [0.699]	1.296 [0.701]	3.570* [2.470]	3.655* [2.505]	3.902** [2.700]
2000年以降	2.379 [1.462]	2.367 [1.462]	2.446 [1.514]	3.247 [2.473]	3.400 [2.576]	3.710* [2.842]
Observations	11,840	11,840	11,840	4,594	4,594	4,594
No. of subjects	401	401	401	236	236	236
No. of failures	179	179	179	169	169	169
Time at risk	2960.00	2960.00	2960.00	1148.50	1148.50	1148.50
Log likelihood	-928.779	-924.702	-922.776	-753.553	-751.776	-751.163
LR chi2	60.570	68.723	72.575	91.836	95.390	96.616
Prob > chi2	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

seEform in brackets

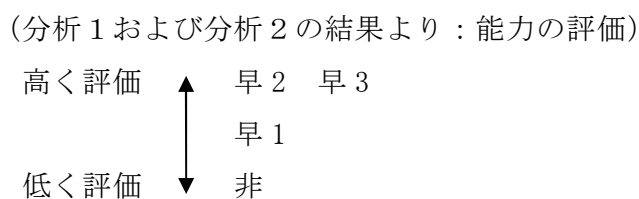
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

男性について(2)から初職離職後の正社員就業に、初職正社員であれば勤続年数で差は見られない。しかし初職がパートであると初職正社員（1年未満離職）と比べて正社員就業確率が0.679倍と統計的有意に低くなる。また初職が派遣であると同確率が0.546倍とかなり低くなるが統計的有意性はない。これは分析対象になっている初職派遣の男性のサンプルサイズが11と小さいために統計的有意性がみられないと考えられる。そのため初職派遣についてコントロールするが、以下で直接議論はしない。企業は中途採用市場で初職が正社員であったことを早期離職者であっても、初職がパートなどであった者に比べて総合的に高く評価し、採用している。次に(8)から初職が正社員であった人のなかでも勤続年数が1年未満で離職者と比べて、確率が1-2年未満離職者で1.611倍、2-3年未満離職者で1.855倍と統計的有意に高い。初職パートと派遣であった者は正社員1年未満離職者と比べて離職確率に違いがみられない。このことから初職離職後に就いた正社員の職を、初職正社員の早期離職者のうち1年以上勤続している人が離職しやすいことがわかる。この定着の違いは、初職の正社員経験が一定期間以上あることで、さらに転職する際に初職正社員を1年未満での離職者と比べて能力や定着性向で高く評価されやすく、よい仕事を見つけやすいためと考えられる。

分析1と分析2を整理すると以下のようなになる。



この二つの分析結果から企業が労働者の能力と定着性向を見抜けているなら、企業が労働者の能力を中途採用時にどのように評価しているかがわかる。正社員（1-2年未満離職）と正社員（2-3年未満離職）とは離職しやすいが、採用時には正社員であったことを総合的に高く評価するが、初職正社員の中でその勤続年数について総合評価に差はない。つまり離職しやすいリスクがあっても採用時に同じように採用をしていることは、能力を高く評価しているためとわかる。能力に関して企業の評価を以下のように整理できる。



<sup>6</sup> 初職正社員を1年未満離職、1-2年未満離職、2-3年未満離職をそれぞれ早1、早2、早3で表す。また初職パートなどは非で表す。

したがって正社員の早期離職者であっても1年以上の勤続があることで、その経験から身に付けた技能・知識といった職務上の能力を企業は評価しているといえる。この企業による労働者の能力や定着性向を識別した評価は、それら観測できない情報を企業が的確に把握できている仮定の上での議論である。企業が直接観測できない情報を中途採用の際に見抜けているかを検討するために、定着性向ダミーを用いた分析から明らかにする。

定着性向ダミーを加えた推定結果は図表4-6(3)と図表4-7(9)である。定着性向ダミーは初職正社員であった人のうちで、相対的に定着性向がある人を表しているため、分析1では正社員就業に有利で、分析2の労働者の離職行動では離職しにくい方向の推定結果が予想される。定着性向ダミーを加えたことで初職の雇用形態の推定結果には、分析1の初職派遣について統計的有意性が現れたのみで、他はほとんど変わらない。定着性向ダミーについてみると分析1の(3)で正社員就業確率が0.914倍で統計的有意性はなく、分析2の(9)では離職確率が0.686倍と低く、統計的有意性がある。これは定着性向が高いグループは採用後に離職しにくいものの、それを採用時に的確に評価できていないことを示している。したがって中途採用市場において、企業は労働者の直接観測できない情報について把握できず、情報の非対称性が存在している。情報の非対称性は企業の採用活動に非効率性を生じさせる。また同時に定着性向がある労働者にとって、自身の定着性向が正確に伝われば中途採用市場において有利であるにも関わらず、そのような労働市場になっていない。そのため労働者にとっても非効率な就職活動をせざるを得ない状況にある。

続いて女性についても同様に推定結果をみる。図表4-6の(5)から初職の雇用形態について初職正社員(1-2年未満離職)のみ正社員就業確率が統計的有意に高い。図表4-7の(11)の離職確率については初職の雇用形態の違いはみられない。この2つの結果から先と同じように解釈するなら、離職しやすさに差はなく、採用時には高く評価されていることから、初職正社員(1-2年未満離職)は能力を他と比べて高く評価されているといえる。定着性向ダミーを含めた分析の(6)と(12)でも初職の雇用形態による推定結果に大きな変化はなく、定着性向ダミー自体も統計的有意性はない。定着性向ダミーが分析1で統計的有意性がないことは、男性サンプルでの分析と同様に企業が労働者の定着性向を把握できていないことが考えられる。しかし労働者の行動である分析2においても影響がないことから、女性サンプルにおいては定着性向ダミー変数が労働者の定着性向を捉えられていない可能性がある。先述したように女性の就業や雇用形態の選択には結婚や出産・育児の影響が大きく、推定結果からも結婚ダミーが非常に大きい。分析1の正社員就業確率は0.127倍と低く、分析2の離職確率は3.941倍と高い。結婚などが初職の離職にも影響が大きければ、初職の職場環境が働きやすいか否かで労働者の定着性向を表した定着性向ダミーは、それが持つ情報が明確でなくなる。そのため女性サンプルに対して定着性向ダミーを用いた分析は難しく、本分析ではその分析結果を示すのみにとどめる。

## 5. まとめ

本章は、技能や職業経験の蓄積が少ない若年労働者の中途採用市場に焦点をあて、企業が初職の雇用形態をどのように評価しているか、またその評価は妥当性の分析から労働市場の情報の非対称性について検討した。

初職の雇用形態には、企業が直接観測できない労働者の能力や定着性向が含まれると仮定し、初職離職後の正社員就業までの継続期間分析（分析1）と、その正社員就業後の離職までの継続期間分析（分析2）から、能力と定着性向に対する企業の評価を識別した。またその企業の評価の妥当性を検討するために、初職の職場環境から労働者の定着性向を表す定着性向ダミー変数を生成し、分析した。両分析で定着性向ダミー変数が整合的であれば、企業が中途採用時の労働者への評価が妥当であることがいえる。

分析から得られた結果を以下にまとめる。

- 1) 男性について、初職の雇用形態が正社員であるほうが初職がパート等であった人と比べて、その後の正社員就業確率が高い。企業は初職の雇用形態が正社員であることからの能力と定着性向を総合的に高く評価している。
- 2) 正社員就業した後の離職確率は初職正社員（1－2年未満）と初職正社員（2－3年未満）が高い。分析1と分析2の結果から企業は離職リスクが高い労働者を中途採用時に正社員であれば同様に採用することから、労働者の能力を初職正社員（1－2年未満離職）および初職正社員（2－3年未満離職）、初職正社員（1年未満離職）、初職パートなどの順に評価している。
- 3) しかし定着性向ダミー変数を加えた分析から、初職正社員であった者を定着性向が高い者と低い者とに分けると、定着性向の高い者は離職確率が低いにもかかわらず、中途採用市場における正社員就業確率に影響は見られない。このことから中途採用時に企業は直接観測できない労働者の定着性向を把握できていないことがわかる。

したがって中途採用市場において、企業は労働者の直接観測できない情報について把握できず、情報の非対称性が存在している。情報の非対称性は企業の採用活動に非効率性を生じさせる。また同時に定着性向がある労働者にとって、自身の定着性向が正確に伝われば中途採用市場で有利であるにも関わらず、そのような労働市場になっていない。そのため労働者にとっても非効率な就職活動をせざるを得ない状況にある。

現在の採用面接によっては、この情報の非対称性の解消は容易ではないと思われるが、たとえば、トライアル雇用のような長期の観察期間を持つ採用方法は、これまで言われてきたフリーターなどの不利な条件の人の雇用促進という面ばかりでなく、企業にとっても効率的な採用となる可能性がある。

- 4) 女性については男性のように定着性向ダミー変数による影響は見られない。これは初職の離職行動や中途採用市場での行動において、結婚や出産といった他の要因の影響が大き

く、分析上の仮定を満たしていない可能性がある。その場合、定着性向ダミー変数を用いた情報の非対称性に関する議論は難しく、初職の雇用形態の分析 1 と分析 2 での推定結果を示すまでにとどめる。

#### 参考文献

黒澤昌子・原ひろみ (2008) 「非正社員の能力開発」, 『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』, 労働政策研究・研修機構, JILPT 資料シリーズ, No.36, 第 II 部, pp.13-63.

佐野嘉秀 (2004) 「若年層の育成とキャリア形成」, 『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』, 雇用・能力開発機構, 第 I 部第 3 章, pp.49-56.

酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後」, 『日本労働研究雑誌』, No.535, pp.29-41.

## 第5章 非正社員における能力開発の現状：キャリア志向および仕事・職場特性に着目して

### 1. はじめに

本章では、非正社員における能力開発の機会に焦点を当て、その現状を明らかにしたい。分析において、非正社員における能力開発の機会を把握するうえでは、企業・組織による研修等の Off-JT や、非正社員が自発的に実施する自己啓発のほか、仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会に着目する。

厚生労働省『能力開発基本調査』等の既存のマクロ統計からも把握しやすい Off-JT や自己啓発の実施状況とは異なり、仕事をつうじた能力開発（OJT）の状況は、既存の大規模調査からは把握しにくい。しかし、正社員の場合と同様、非正社員についても仕事をつうじた能力開発（OJT）の重要性は高いと考える。むしろ、正社員と比べて Off-JT の機会の小さい傾向にある非正社員においては、仕事をつうじた能力開発（OJT）の充実度が、能力開発の機会を左右する特に重要な要因となっている可能性もある。そこで、本章では、『第2回 働くことと学ぶことについての調査』を利用して、非正社員における仕事をつうじた能力開発（OJT）の状況についても、明らかにすることを試みる。

また、本章では、非正社員の能力開発機会に影響を与えると考えられる要因にも着目したい。そうした要因としては、企業規模や職種のほか、年齢や性別、さらにはキャリアについての希望、仕事や職場の性格などが挙げられる。これらの要因に着目し、非正社員における、企業規模や職種のほか、年齢や性別、さらにはキャリアについての希望、仕事や職場の性格に応じた、能力開発機会の多様性についても把握を試みたい。

非正社員においても能力開発の機会は多様化していると考えられる。非正社員の中でも能力開発の機会が多いグループや、少ないグループにはどのような特徴があるかを明らかにすることは、非正社員の能力開発を促す施策を考えるうえで、基礎的な情報を提供することにつながると考える。

### 2. 能力開発機会に関する変数間の関係

本章で、仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会を把握するにあたっては、その指標として、第1に、担当する仕事の幅が広がったり、仕事の水準が向上したりといった仕事の変化に着目する。

というのも、そうした仕事の変化に伴い、未経験の仕事やより高度な仕事を経験することは、仕事に関わる能力を高めることにつながると考えられると考えられるためである。また、そのような仕事の変化が生じる際に、不足する技能を補うため、上司や同僚による指導・助言を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、研修を受けたり、本やマニュアル

ルを読んで仕事の仕方を学んだりといった、能力開発のための行動がとくに必要となり、実際にも行われる傾向にあると考えるためである。

こうした仕事の変化を把握するうえは、2010年度（2010年4月～2011年3月、以下同じ）に、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」か「変化なし」ないし「狭くなった」か、および「仕事のレベル」が「高くなった」か「変化なし」ないし「低くなった」かをたずねる質問への回答を利用することにする。

第2に、本章では、仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会に関わる変数として、上司や同僚からの指導や助言の充実度にも着目する。

上司や同僚からの指導や助言を通じて、仕事に関する知識やノウハウ、価値観を学んだり、自らの仕事の仕方を振り返り考える機会を得たり、能力開発の目標や課題が明確化したり、自らの能力開発への動機づけや精神的な支援を得たりすることは、能力開発を促す重要な契機となると考えられるためである。

具体的な変数としては、昨年度1年間における「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」について「よくあった」から「まったくなかった」「そういう人はいなかった」までの5つの選択肢でたずねている質問への回答を用いる。今回のアンケート調査から、「指導や助言」の内容がどのようなものであるかは特定できない。しかし、上述のように、上司や同僚からの指導や助言は、職場におけるOJTの重要な契機と考えることができる。したがって、その頻度をOJTの充実度を示す指標と考えることは可能と考える。

以上のほか、Off-JTの受講状況を示す変数として昨年度1年間における「教育訓練」受講の有無を取り上げるほか、同期間における自己啓発の実施の有無についても着目したい。さらに、これらの能力開発機会の結果としての技能向上の程度を示す指標として、昨年度以降（2010年4月以降調査時点まで）における「仕事遂行能力」の変化についての本人の認識についてもみていくこととする。

#### （1）担当する仕事の変化と能力開発機会

ところで、本章においてOJTの充実度を示す指標として着目する、仕事の変化の経験や上司等からの指導・助言の充実度は、OJTだけでなく、Off-JTや自己啓発も含めた能力開発の機会に影響を与える変数でもありと考えられる。

その理由として、第1に、上でも指摘したように、仕事の変化が生じる際に、不足する技能を補うため、上司や同僚による指導・助言を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだりするだけでなく、研修を受けたり、本やマニュアルを読んで仕事の仕方を学んだりといった、能力開発のための行動が行われると考えられることが挙げられる。

また、第2に、上司や同僚から仕事上の指導や助言を受ける非正社員は、職場において人材育成の対象として位置付けられており、合わせてOff-JT受講の機会も提供されることが多いかもしれない。さらに、そうした非正社員では、本人としても能力向上への関心が高まり、

上司や同僚の仕事のやり方から意識的に学ぶほか、自己啓発を行うようになることが考えられる。

そうだとすると、非正社員において OJT が充実することは、Off-JT や自己啓発を充実させることにもつながると考えられる。反対に、OJT が充実していない非正社員では、Off-JT や自己啓発も充実しない傾向にあるかもしれない。そして、こうした能力開発全体の充実度は、上で指摘したように、企業規模や職種、年齢や性別、さらにはキャリアについての希望や仕事や職場の性格などに応じて、非正社員の中で大きく異なっている可能性がある。

そこで、こうした多様な要因に応じた、非正社員における能力開発機会の違いについて分析する前に、以下ではまず、非正社員における OJT、Off-JT、自己啓発に関する変数間の関係について確認しておくことにする。

図表 5-1 非正社員における仕事の担当範囲の変化別、他の能力開発機会得点

		「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」得点***	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」得点***	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」得点***	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」得点***
「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」	平均値	3.114	3.057	2.543	2.592
	標準偏差	0.812	0.876	1.038	0.973
	度数	245	245	245	245
「仕事の担当範囲」が「変化なし」・「狭くなった」	平均値	2.692	2.682	2.211	2.196
	標準偏差	0.917	0.894	0.932	0.938
	度数	403	403	403	403
非正社員全体	平均値	2.852	2.824	2.336	2.346
	標準偏差	0.901	0.905	0.986	0.970
	度数	648	648	648	648

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

4) \*\*\*は、分散分析で、得点の平均の差が 1%水準で統計的に有意であることを示す。

5) 能力開発機会については、「よくあった」（4 点）「ときどきあった」（3 点）「あまりなかった」（2 点）「まったくなかった」（1 点）「そういう人はいなかった」（1 点）と配点して得点化している。

まず図表 5-1 は、非正社員について、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」かどうかと、能力開発機会に関係すると考えられる「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」との関係を見たものである。

図表 5-1 では、能力開発機会に関する変数として、「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」という質問への回答をそれぞれ得点化し、仕事の担当範囲が広がった経験の有無別（「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」か「仕事の担当範囲」



が「変化なし」・「狭くなった」かの別) に集計し、平均の差を検定(分散分析による)している。

図表5-1から、いずれの能力開発機会についても、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」か「仕事の担当範囲」が「変化なし」・「狭くなった」かにより、統計的に有意な差がみられる。そして、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」非正社員では、そうでない非正社員と比べて「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」といった能力開発に関わる行動を行う傾向にある。

また、図表5-2と図表5-3は、仕事の担当範囲が広がった経験の有無別に、それぞれ Off-JT(「勤め先の指示」にもとづく「教育訓練」)を受けた経験の有無、「自己啓発」実施の有無を見たものである。集計から、やはり「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」とする非正社員では、そうでない非正社員と比べて Off-JT を受ける割合および自己啓発を行う割合が高いことが分かる。

図表5-2 非正社員における仕事の担当範囲の変化別、「教育訓練」の受講の有無

	「教育訓練」を 「受けた」	「教育訓練」を 「受けなかった」	度数
「仕事の担当範囲」が「幅 広くなった」	22.9%	77.1%	245
「仕事の担当範囲」が「変 化なし」・「狭くなった」	17.1%	82.9%	403
非正社員全体	19.3%	80.7%	648

- 注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。  
 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。  
 3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

図表5-3 非正社員における仕事の担当範囲の変化別、「自己啓発」実施の有無

	「自己啓発」を 行った	「自己啓発」を行 わなかった	度数
「仕事の担当範囲」が「幅 広くなった」	21.6%	78.4%	245
「仕事の担当範囲」が「変 化なし」・「狭くなった」	14.6%	85.4%	403
非正社員全体	17.3%	82.7%	648

- 注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。  
 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。  
 3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

次に、図表5-4は、非正社員の仕事の変化に関して、今度は「仕事のレベル」が「高くなった」経験の有無別(「仕事のレベル」が「高くなった」か「仕事のレベル」が「変化なし」・

「低くなった」かの別)に、能力開発機会に関する「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」の得点を集計し、平均の差を検定(分散分析による)している。

図表5-4から、いずれの変数についても「仕事のレベル」が「高くなった」か「仕事のレベル」が「変化なし」・「低くなった」かにより、統計的に有意な差がみられ、「仕事のレベル」が「高くなった」非正社員では、そうでない非正社員と比べて「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイスを受けること」「部下や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」「本やマニュアルを読み、仕事のやり方を見て学ぶこと」といった能力開発に関わる行動を行う傾向にある。

図表5-4 非正社員における仕事レベルの変化別、他の能力開発機会得点

		「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを 受けること」得点 ***	「上司や同僚の 仕事のやり方 を見て学ぶこと」得 点***	「本やマニュアル を読み、仕事の 仕方を学ぶこと」 得点***	「ミーティング等 を通じて、仕事に 役立つ情報を共 有すること」得点 ***
「仕事のレベル」が「高 くなった」	平均値	3.129	3.069	2.673	2.544
	標準偏差	0.818	0.844	1.027	0.995
	度数	217	217	217	217
「仕事のレベル」が「変化 なし」・「低くなった」	平均値	2.713	2.701	2.164	2.248
	標準偏差	0.909	0.909	0.921	0.942
	度数	432	432	432	432
非正社員全体	平均値	2.852	2.824	2.334	2.347
	度数	0.901	0.904	0.986	0.969
	標準偏差	649	649	649	649

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。したがって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

4) \*\*\*は、分散分析で、得点の平均の差が1%水準で統計的に有意であることを示す。

5) 能力開発機会については、「よくあった」(4点)「ときどきあった」(3点)「あまりなかった」(2点)「まったくなかった」(1点)「そういう人はいなかった」(1点)と配点して得点化している。

図表5-5 非正社員における仕事レベルの変化別、「教育訓練」の受講の有無

	「教育訓練」を 「受けた」	「教育訓練」を 「受けなかった」	度数
「仕事のレベル」が「高 くなった」	24.9%	75.1%	217
「仕事のレベル」が「変化 なし」・「低くなった」	16.4%	83.6%	432
非正社員全体	19.3%	80.7%	649

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。したがって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

図表 5-6 非正社員における仕事レベルの変化別、「自己啓発」実施の有無

	「自己啓発」を行 行った	「自己啓発」を行 わなかった	度数
「仕事のレベル」が「高 くなった」	23.5%	76.5%	217
「仕事のレベル」が「変化 なし」・「低くなった」	14.1%	85.9%	432
非正社員全体	17.3%	82.7%	649

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

また、図表 5-5 と図表 5-6 は、仕事の水準が高くなった経験の有無別に、それぞれ Off-JT（「勤め先の指示」にもとづく「教育訓練」）を受けた経験の有無、「自己啓発」実施の有無を見たものである。集計から、やはり「仕事のレベルが高くなった」非正社員では、そうでない非正社員と比べて Off-JT を受ける割合および自己啓発を行う割合が高いことが分かる。

以上から、非正社員について、担当する仕事の幅が広がったり、仕事の水準が高まったりといった仕事の変化に伴い、上司や同僚からの指導や助言を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだりといった OJT に関わる行動だけでなく、研修を受けたり、本やマニュアルを読んで仕事の仕方を学んだりといった能力開発のための行動も行われる傾向にあることが確認できる。非正社員において、担当する仕事の変化に伴い、OJT だけでなく Off-JT や自己啓発を含めた能力開発が充実する傾向にあることが分かる。

## （2）上司等による指導・助言と能力開発機会

既述のように、仕事をつうじた能力開発（OJT）機会の指標として、本章では、上司や同僚からの指導や助言の充実度にも着目する。この指標についても、上司や同僚の仕事の仕方を見て学ぶことや、マニュアルを読んで学ぶことなど、OJT に関わるその他の経験とのあいだに、相関関係が予想される。実際にはどうであろうか。

この点に関して、図表 5-7 は、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の充実度に関する得点と、その他の仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会の得点との相関関係を集計したものである。また、合わせて、能力開発の結果を示す変数と考えられる、「仕事遂行能力」の向上に関する得点との相関関係についても集計している。

集計から、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の得点は、取り上げた他の能力開発機会の得点と統計的に有意な相関関係がある。上司や同僚から指導や助言を受けている非正社員は、上司や同僚の仕事を見て学んだり、本やマニュアル等を読んで学んだりといった、能力開発に関わる行動を行う傾向にあることが分かる。とくに「上司や

同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」との相関関係は相関係数が 0.647 と高く、上司や同僚から指導や助言を受ける非正社員の多くが、上司や同僚の仕事を見て学ぶ取り組みも同時に行っていることが読みとれる。また、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の得点は、「仕事遂行能力」の上昇を示す得点と、統計的に有意な相関関係をもっている。上司や同僚からの指導や助言が、その他の OJT の経験とともに、能力開発につながっていることを示す結果と考えられる。

図表 5-7 非正社員における「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」得点と、他の能力開発機会に関する得点・「仕事遂行能力」上昇得点との相関関係

	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」得点	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」得点	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」得点	「仕事遂行能力」上昇得点
Pearson の相関係数	0.647	0.410	0.342	0.261
有意確率(両側)	0.000	0.000	0.000	0.000
度数	650	650	650	650

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 能力開発機会に関する設問に無回答の票を除いて集計。

4) 能力開発機会については、「よくあった」（4 点）「ときどきあった」（3 点）「あまりなかった」（2 点）「まったくなかった」（1 点）「そういう人はいなかった」（1 点）と配点して得点化し、「仕事遂行能力」上昇得点については、「上昇」（5 点）「やや上昇」（4 点）「変化なし」（3 点）「やや低下」（2 点）「低下」（1 点）として得点化している。

図表 5-8 非正社員における「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度別「教育訓練」受講の有無

	「教育訓練」を「受けた」	「教育訓練」を「受けなかった」	度数
「よくあった」	24.4%	75.6%	164
「ときどきあった」	23.7%	76.3%	283
「あまりなかった」	8.3%	91.7%	145
「まったくなかった」・「そういう人はいなかった」	10.3%	89.7%	58
非正社員全体	19.2%	80.8%	650

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 能力開発機会に関する設問に無回答の票を除いて集計。

図表 5-9 非正社員における「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度別「自己啓発」実施の有無

	「自己啓発」を行った	「自己啓発」を行わなかった	度数
「よくあった」	22.6%	77.4%	164
「ときどきあった」	16.3%	83.7%	283
「あまりなかった」	15.9%	84.1%	145
「まったくなかった」・「そういう人はいなかった」	10.3%	89.7%	58
非正社員全体	17.2%	82.8%	650

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 能力開発機会に関する設問に無回答の票を除いて集計。

上司や同僚からの指導・助言を受けている非正社員は、他方で、Off-JT や自己啓発も行う傾向にある。この点は、図表 5-8 および図表 5-9 から確認できる。すなわち、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の「よくあった」ないし「ときどきあった」非正社員は、それ以外の非正社員と比べて「教育訓練」を受けた割合が高い。また、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の「よくあった」非正社員は、それ以外の非正社員と比べて、「自己啓発」を実施した割合が高くなっている。

上司や同僚から仕事上の指導や助言を受ける非正社員は、そうした指導や助言のなかで、Off-JT 受講の指示を受けたり、技能向上への意欲が高まるなどして自己啓発を実施したりする傾向にあるものと考えられる。こうした Off-JT の受講や自己啓発の実施も、上で見た「仕事遂行能力」の上昇の実感につながっているものと推察される。

以上から、非正社員において、仕事の変化の経験や上司等からの指導・助言の充実度は、その他の仕事をつうじた能力開発 (OJT) や Off-JT、自己啓発の充実度に影響を与えている。そして、OJT が充実するほど、Off-JT や自己啓発も充実し、反対に OJT が充実しないと、Off-JT や自己啓発も充実しないという傾向にあることが分かる。

### 3. 能力開発に有効な取り組みについての自己評価

それでは、非正社員は、これら様々な能力開発の方法のなかで、どのような方法が自らの能力開発において有効ととらえているだろうか。次節で、非正社員における能力開発の機会に関する状況について分析する前に、非正社員が考える有効な能力開発の機会について確認しておきたい。

非正社員にとって有効な能力開発機会は、仕事への習熟度によっても異なってくることも考えられる。そこで、図表 5-10 は、仕事の習熟度を左右すると考えられる、非正社員の現在の勤務先での勤続期間別に、自らの「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思う取り組みについての回答を集計したものである。

図表5-10 勤続期間別、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために  
役立つと思うこと

	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」	「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」	「応援などで担当外の仕事を体験すること」	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」	「担当する仕事の範囲・幅が広がること」	「任せられる仕事の責任が大きくなること」	「勤務先の指示で研修に参加すること」	「就業時間外に会社の指示ではなく、自らすすんで研修に参加するなど、勉強すること」	「その他」	度数
2年未満	75.2%	33.0%	59.2%	37.6%	27.5%	45.0%	45.0%	30.7%	22.9%	29.4%	1.4%	218
2年以上5年未満	65.3%	21.0%	53.8%	36.3%	25.2%	39.7%	33.6%	28.6%	22.9%	21.8%	3.4%	262
5年以上	62.1%	25.1%	49.2%	28.2%	21.5%	45.6%	35.4%	26.7%	17.4%	20.5%	1.0%	195
非正社員全体	67.6%	26.1%	54.2%	34.4%	24.9%	43.1%	37.8%	28.7%	21.3%	23.9%	2.1%	675

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。  
3) 自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思うことについて無回答の票を除いて集計。

集計から、第1に、「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」を除くいずれの方法も、勤続期間が短いほど、有効と考える非正社員が多いことが分かる。あとで見るように、勤続期間が短いほど、能力開発の機会が多く、実際にこれらの取り組みを行う割合が高いことが、こうした傾向の背景にある。そして、実際に経験した能力開発の方法について有効性を認識することができるのだと考えられる。他方、ミーティング等による情報共有は、日常の業務遂行のため、勤続の長い非正社員に対しても広く実施されており、そのため勤続期間に関わらず有効と考える割合があまり変わらないのだと推察される。

この点に関して、図表としては示さないが、「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」が良くあったとする割合は、図表と同じ集計条件で集計すると、非正社員では、勤続2年未満で40.2%、2年以上5年未満で44.3%、5年以上で49.0%、勤続を問わない非正社員全体では44.3%であった。勤続が長い非正社員ほど、むしろミーティング等による情報共有が行われている。勤続が長い非正社員ほど、基幹的な仕事に従事する割合が高いなどの理由から、ミーティング等を通じて仕事上の情報共有がはかられているものと考えられる。

図表5-10から、第2に、勤続期間に関わらず、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」を有効とみる割合が最も高い。「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」を指摘する割合もこれに次ぐ。そして、「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」、「担当する仕事の範囲・幅が広がること」、「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」の指摘率がこれらに次いで高くなっている。

本章において、仕事をつうじた能力開発（OJT）機会の指標としてとくに着目する、上司や同僚からの指導や助言は、多くの非正社員が最も有効な能力開発の方法ととらえられていることが確認できる。上司や同僚の仕事を見て学ぶことは、これに次いで指摘率が高い。ただし、この取り組みは、上司からの指導や助言を受けることと合わせて行われる傾向にあることは図表5-7で確認した。

ところで、図表5-7～9からは、上司や同僚から指導や助言が充実している非正社員では、その他のOJTほか、Off-JTや自己啓発についても充実する傾向にあることを確認した。その分、経験した幅広い能力開発の取り組みについて、有効性を認識する傾向にあると考えられる。

そこで、図表5-11は、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度別に、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思う取り組みについての回答を集計したものである。

図表5-11 「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度別、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思うこと

	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」	「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスを受けること」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」	「応援などで担当外の仕事を体験すること」	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」	「担当する仕事の範囲が広がること」	「任される仕事の責任が大きくなること」	「勤務先の指示で研修に参加すること」	「就業時間外に会社の指示ではなく、自らすすんで研修に参加するなど、勉強すること」	「その他」	度数
「よくあった」	91.2%	41.5%	70.2%	47.4%	29.8%	50.9%	45.0%	35.7%	32.2%	30.4%	1.8%	171
「ときどきあった」	67.0%	20.5%	54.5%	32.6%	22.9%	43.4%	38.2%	28.5%	19.8%	22.9%	1.4%	288
「あまりなかった」	49.7%	22.1%	42.8%	24.8%	25.5%	35.2%	31.7%	24.1%	16.6%	21.4%	2.8%	145
「まったくなかった」・「そういう人はいなかった」	48.5%	17.6%	35.3%	27.9%	19.1%	38.2%	29.4%	20.6%	10.3%	16.2%	4.4%	68
非正社員全体	67.6%	26.1%	54.2%	34.4%	24.9%	43.1%	37.8%	28.7%	21.3%	23.9%	2.1%	675

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
- 3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

集計から、第1に、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度が「よくあった」とする非正社員では、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が有効であったとする割合が約9割と大多数を占める。上司や同僚から仕事上の指導や助言が充実している層の非正社員のほとんどが、上司や同僚からの指導や助言を受けることを有効な能力開発機会ととらえていることが確認できる。

第2に、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」の頻度が高い非正社員ほど、その他の能力開発のための取り組みについて、いずれも有効と見る割合が高い。上で考察したように、上司や同僚からの指導や助言が充実している非正社員は、Off-JTや自己啓発も含め広く能力開発が充実する傾向にあることから、幅広い能力開発の方法の有効性を認識する傾向にあるのだと考えられる。

このほか、図表5-1～6の分析から、非正社員の担当する仕事に変化することも、各種の能力開発の経験を充実させる傾向にあることを確認した。これに伴い、仕事の変化を経験した非正社員ほど、幅広い能力開発の方法について有効性を認識する傾向にあると考えられる。

こうした関係に関して、図表5-12は、仕事の変化（担当範囲の拡大もしくは仕事の水



準の上昇)の経験の有無別に、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思う取り組みについての回答を集計したものである。

図表5-12 仕事の変化(担当範囲の拡大もしくはレベル向上)の有無別、非正社員が自分の「仕事に関わる能力を高める」ために役立つと思うこと

	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」	「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」	「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」	「応援などで担当外の仕事を体験すること」	「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」	「担当する仕事の範囲・幅が広がること」	「任される仕事の責任が大きくなること」	「勤務先の指示で研修に参加すること」	「就業時間外に会社に会社での指示ではなく、自らすすんで研修に参加するなど、勉強すること」	「その他」	度数
仕事の変化(担当範囲拡大もしくは仕事レベル向上)あり	74.3%	34.1%	61.2%	34.8%	29.3%	48.6%	45.7%	34.1%	24.3%	27.5%	2.2%	276
仕事の変化(担当範囲拡大もしくは仕事レベル向上)なし	62.8%	20.3%	48.9%	34.2%	22.0%	39.5%	32.4%	25.1%	19.2%	21.3%	2.0%	395
非正社員全体	67.6%	26.1%	54.2%	34.4%	24.9%	43.1%	37.8%	28.7%	21.3%	23.9%	2.1%	675

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。したがって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

集計から、やはり仕事の変化があった非正社員において、「本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと」を除くいずれの取り組みについても有効であると回答する割合が高い。マニュアル等による学習は、仕事の変化に伴い行われ、その有効性が認識されるという傾向にはないものと考えられる。それ以外の能力開発の取り組みについては、仕事の変化に伴い実施されることが多く、仕事の変化の際にそれぞれの能力開発における有効性が認識される傾向にあるのだと考えることができる。

以上をまとめると、非正社員の多くは、上司や同僚から指導や助言を受けることを最も有効な能力開発の機会と認識している。このほか、上司や同僚の仕事を見て学ぶことや、ミーティング等による情報共有、担当する仕事の変化、本やマニュアルによる学習を重要と考える割合も高い。そして、上司や同僚から指導や助言を受けたり、担当する仕事の変化を経験したりして、これらの能力開発機会のもとにある非正社員では、これらの方法を有効と認識する割合が高くなっている。これらの方法の実質的な有効性を示唆する結果と考えられる。

#### 4. 正社員との比較からみた非正社員の能力開発機会

以下では、2節で検討した能力開発機会に関わる変数を指標として、非正社員の能力開発機会の状況について分析することにした。本節では、まず正社員の能力開発機会との比較から、非正社員の能力開発機会の状況を把握することとする。図表5-13は、正社員と非正社員について、勤続期間別に、能力開発機会を集計したものである。



図表 5-13 勤続期間別、正社員と非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	60.6%	53.8%	38.8%	35.6%	74.4%	39.4%	33.8%	15.6%	50.6%	66.3%	160
2年以上5年未満	55.3%	56.5%	36.4%	46.9%	83.3%	42.6%	36.4%	8.9%	51.9%	60.8%	418
5年以上	48.1%	45.7%	21.6%	49.0%	70.6%	39.3%	26.5%	5.2%	41.3%	46.5%	1094
(うち10年以上)	48.1%	45.8%	19.0%	49.4%	68.3%	40.7%	25.5%	3.9%	38.3%	42.2%	616
正社員全体	51.1%	49.2%	26.9%	47.2%	74.1%	40.1%	29.7%	7.1%	44.9%	52.0%	1672

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	41.1%	37.9%	34.2%	39.7%	74.0%	17.8%	21.9%	9.6%	37.9%	47.5%	219
2年以上5年未満	37.5%	32.6%	24.2%	45.8%	70.1%	20.5%	15.5%	7.6%	40.5%	48.1%	264
5年以上	31.8%	27.3%	16.2%	40.9%	57.1%	18.2%	13.1%	4.5%	30.8%	35.4%	198
非正社員全体	37.0%	32.7%	25.1%	42.4%	67.5%	18.9%	16.9%	7.3%	36.9%	44.2%	681

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 正社員としては役職を問わず「正社員・正職員」を集計、非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点(2011年10月末現在)までの変化を聞いている。

集計から、第1に、勤続期間を問わない正社員と非正社員を比較すると、いずれの能力開発機会の指標についても、正社員と比べて非正社員において経験した割合が低い。ただし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」については、他の項目と比べて、正社員と非正社員のあいだの差は小さい。これに対して、「教育訓練」受講は、正社員と非正社員とで、「よくあった」と「ときどきあった」の合計割合に21.2パーセントポイントの差があり、最も差の大きな項目となっている。また、以上の結果として、「職務遂行能力」が「上昇」「やや上昇」したとする割合も、正社員と比べて非正社員の方がより低い。

第2に、勤続期間別にみると、正社員と非正社員ともに、「教育訓練」を除くいずれの能力開発機会も、勤続期間が長いほど経験した割合が低い傾向がみられる。結果として、「職務遂行能力」が「上昇」「やや上昇」したとする割合も、勤続に伴い低くなる。こうした集計結果から、正社員と非正社員ともに、勤続の初期に能力開発の機会が相対的に多く与えられ、勤続とともに能力開発機会が減少する傾向にあることが読みとれる。ただし、「教育訓練」受講については、正社員と非正社員ともに、それぞれ勤続期間に関わらず経験した割合はほぼ一定である。

第3に、いずれの勤続期間においても、正社員と比べて非正社員のほうが、能力開発を経験する割合は低い。この点は、「教育訓練」受講についても同じである。

以上から、正社員と非正社員ともに、Off-JTを除いて、勤続の初期ほど能力開発の機会が相対的に多く与えられ、勤続とともに能力開発機会が減少する傾向にある。しかし、Off-JTも含め、いずれの勤続期間についてみても、正社員と比べて非正社員において能力開発機会がより小さい傾向にあることが分かる。

ところで、正社員のなかでも、所属する企業・組織の規模に応じて、仕事の変化を経験する機会に差があることも考えられる。基本的に、従業員規模が大きいほど、正社員に対して、長期にわたり、仕事の幅を広げたり、高度な仕事を担当させたりなど、仕事の変化を伴うキャリアを提供する傾向にあると考えられる。それに伴い、従業員規模が大きい企業では、小さい企業と比べて、より長い勤続期間をとおして、能力開発機会を提供する傾向にあると考えられる。また、とくに Off-JT については、企業の従業員規模が大きいほど充実する傾向にあることは、各種調査で確認されている。そして、以上の傾向は、非正社員についてもある程度当てはまる可能性がある。

そこで、図表 5-14 は、企業の従業員規模別に、正社員と非正社員について、勤続期間別の能力開発機会を集計したものである。

図表 5-14 企業の従業員規模別、勤続期間別、正社員と非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	58.7%	50.0%	35.9%	32.6%	68.5%	28.3%	30.4%	19.6%	43.5%	63.0%	92
2年以上5年未満	50.3%	53.3%	38.5%	49.1%	87.6%	29.6%	32.0%	8.9%	53.3%	62.1%	169
5年以上	41.0%	37.7%	17.5%	45.9%	63.4%	23.8%	19.1%	4.9%	38.0%	42.9%	366
99名以下企業の正社員全体	46.1%	43.7%	25.8%	44.8%	70.7%	26.0%	24.2%	8.1%	42.9%	51.0%	627
2年未満	63.2%	61.4%	40.4%	40.4%	80.7%	50.9%	35.1%	7.0%	68.4%	75.4%	57
2年以上5年未満	58.7%	58.7%	33.0%	46.3%	79.4%	50.9%	39.0%	8.3%	51.8%	60.1%	218
5年以上	53.5%	51.4%	23.5%	50.3%	73.8%	47.3%	31.9%	5.9%	43.8%	49.7%	626
100名以上企業の正社員全体	55.4%	53.8%	26.9%	48.7%	75.6%	48.4%	33.9%	6.5%	47.3%	53.8%	901
2年未満	38.7%	36.9%	39.6%	39.6%	79.3%	14.4%	23.4%	8.1%	38.7%	46.8%	111
2年以上5年未満	35.1%	29.0%	20.6%	45.0%	65.6%	14.5%	14.5%	5.3%	36.6%	42.0%	131
5年以上	31.0%	25.3%	13.8%	36.8%	50.6%	6.9%	12.6%	6.9%	24.1%	31.0%	87
99名以下企業の非正社員全体	35.3%	30.7%	25.2%	41.0%	66.3%	12.5%	17.0%	6.7%	34.0%	40.7%	329
2年未満	47.8%	40.6%	29.0%	42.0%	71.0%	23.2%	18.8%	11.6%	34.8%	46.4%	69
2年以上5年未満	47.3%	42.9%	28.6%	52.7%	81.3%	29.7%	16.5%	12.1%	45.1%	57.1%	91
5年以上	34.1%	31.8%	17.0%	51.1%	68.2%	31.8%	12.5%	3.4%	38.6%	42.0%	88
100名以上企業の非正社員全体	42.7%	38.3%	24.6%	49.2%	73.8%	28.6%	15.7%	8.9%	39.9%	48.8%	248

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 正社員としては役職を問わず「正社員・正職員」を集計、非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点(2011年10月末現在)までの変化を聞いている。

4) 従業員規模には、正社員と非正社員の人数をともに含む。

集計から、第1に、正社員について、企業の従業員規模別間で能力開発機会を比較すると、上述の予想どおり、従業員規模が小さい企業では、大きい企業と比べて、能力開発の機会が小さい傾向にある。とくに「教育訓練」受講割合において差が大きい。ただし、従業員規模が99名以下の企業の正社員であっても、図表5-13でみた非正社員全体における能力開発機会と比べると、いずれの能力開発機会も経験した割合はより高い。

第2に、非正社員について、企業の従業員規模別間で能力開発機会を比較すると、非正社員についても、従業員規模が小さい企業では、大きい企業と比べて、能力開発の機会が小さい傾向にある。そして、正社員と非正社員を合わせて比較すると、非正社員であっても、従業員規模100名以上の企業では、能力開発の各項目を経験した割合が、99名以下の従業員規模の正社員のそれとほぼ同様となっている。他方、従業員規模99名以下の企業の非正社員は、能力開発の機会がとくに小さい傾向にあることが分かる。

以上のように、正社員と非正社員ともに、能力開発機会には、企業規模によるちがいも大きい。正社員のなかでも、従業員規模が小さい企業では、能力開発機会が小さい傾向にある。そして、着目した変数についての集計を見る限り、従業員規模が大きい企業の非正社員は、そうした従業員規模の小さな企業の正社員と比べると、能力開発機会がより限定されているとは言えない。そして、非正社員のなかでも、能力開発の機会がとくに限定される傾向にあるのが、従業員規模の小さな企業で働く非正社員であることが確認できる。

## 5. 職種別・年齢層別にみた非正社員の能力開発機会

非正社員の能力開発機会は、職種や性別、年齢層のちがいによっても、異なると考えられる。以下、この点についてみていく。

### (1) 職種別にみた非正社員の能力開発機会

まず、図表5-15は、非正社員について、職種別に、能力開発機会について集計したものである。

集計をみると、職種により、非正社員の能力開発の状況は異なっている。特徴的な点を指摘すると、第1に、「仕事の担当範囲」が「幅広くなった」や「仕事のレベル」が「高くなった」とする割合は、事務的職種の非正社員で最も高く、専門・技術的職種がこれに準じて高くなっている。仕事の変化を経験する機会は、これらの職種の非正社員で高い傾向にあると言える。第2に、上司や同僚の指導や指導を受ける機会は、技能工・生産・運輸・通信的職業でとくに低い傾向にある。第3に、「教育訓練」の受講割合は、専門的・技術的職種で最も高く、事務的職業や販売的職業がこれに次いで高い。他方、サービスの職業や技能工・生産・運輸・通信的職業では、受講割合が低くなっている。第4に、「自己啓発」の実施割合は、専門的・技術的職種で最も高く、事務的職業がこれに次いで高い。他方、販売的職業やサービスの職業、技能工・生産・運輸・通信的職業では実施割合が低い。第5に、結果として、「仕

図表 5 - 1 5 職種別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
専門・技術的職業	39.4%	36.4%	27.3%	40.9%	68.2%	28.8%	34.8%	1.5%	47.0%	48.5%	66
事務的職業	44.0%	39.6%	23.3%	44.0%	67.3%	20.1%	22.0%	7.5%	42.8%	50.3%	159
販売的職業	35.6%	30.9%	26.2%	47.7%	73.8%	20.1%	13.4%	8.7%	34.2%	43.0%	149
サービスの職業	33.3%	30.1%	31.1%	38.4%	69.4%	16.9%	12.8%	7.3%	37.9%	45.2%	219
技能工・生産・運輸・通信的職業	32.1%	27.4%	9.5%	41.7%	51.2%	13.1%	9.5%	8.3%	21.4%	29.8%	84
職種を問わない非正社員全体	37.0%	32.7%	25.1%	42.4%	67.5%	18.9%	16.9%	7.3%	36.9%	44.2%	681

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの 1 年間の経験、仕事遂行能力の変化については 2010 年 3 月から調査時点（2011 年 10 月末現在）までの変化を聞いている。

4) 職種を問わない非正社員全体は、「保安的職業」「農・林・漁業に関わる職業」「その他」を含めて集計している。

「仕事遂行能力」が「上昇」もしくは「やや上昇」したとする割合は、専門・技術的職業および事務的職業で最も高く、技能工・生産・運輸・通信的職業でより低くなっている。

ただし、非正社員における職種の構成は、性別によっても大きく異なる。図表 5 - 1 6 は、非正社員について、男女別に職種構成を集計したものである。男性では、専門・技術的職業および技能工・生産・運輸・通信的職業の割合がより高く、女性では、事務的職業、販売的職業、サービスの職業の割合がより高い。そのため、図表 5 - 1 5 でみた職種ごとの能力開発機会の違いは、職種ごとの性別構成の相違を反映している可能性もある。また、同じ職種であっても、性別により能力開発機会にちがいがあっても考えられる。

図表 5 - 1 6 性別、非正社員の職種構成

	専門・技術的職業	事務的職業	販売的職業	サービスの職業	技能工・生産・運輸・通信的職業	農林漁業・その他	度数
男性	14.7%	11.8%	14.0%	24.3%	35.3%	0.1%	136
女性	8.5%	26.4%	24.0%	34.4%	6.7%	0.1%	541
非正社員全体	9.7%	23.3%	21.9%	32.2%	12.6%	0.2%	681

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

そこで、図表 5 - 1 7 は、男女別に、職種別の能力開発機会を集計したものである。集計から、同じ職種においても、性別により能力開発の状況は異なることが分かる。すなわち、専門・技術的職業では、仕事の変化を経験する割合および「教育訓練」を受講した割合は、男性の方が高い。他方で、上司や同僚からの指導・助言は女性の方が受けている割合が高い。事務的職業では、仕事の変化を経験した割合は女性の方が高く、上司や同僚による指導・助言、「教育訓練」、「自己啓発」の実施割合は、男性の方が高い。販売的職種では、女性の方が、

仕事の変化を経験する割合が高く、その他の能力開発機会については、性別のちがいがほとんどない。サービスの職業では、男性の方が、自己啓発実施割合が高いほかは、性別によるちがいは小さい。技能工・生産・運輸・通信的職業では、男性の方が、「教育訓練」受講割合および「自己啓発」実施割合がやや高い。結果として、「仕事遂行能力」の向上を経験した割合は、販売的職業で女性の方がやや高いほかは、男性の方が高くなっている。

図表 5-17 性別、職種別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
専門・技術的職業	50.0%	45.0%	40.0%	5.0%	45.0%	40.0%	35.0%	0.0%	60.0%	60.0%	20
事務的職業	37.5%	31.3%	25.0%	50.0%	75.0%	37.5%	31.3%	18.8%	50.0%	68.8%	16
販売的職業	21.1%	15.8%	21.1%	52.6%	73.7%	21.1%	15.8%	5.3%	31.6%	36.8%	19
サービスの職業	33.3%	39.4%	27.3%	42.4%	69.7%	18.2%	21.2%	12.1%	48.5%	60.6%	33
技能工・生産・運輸・通信的職業	31.3%	25.0%	8.3%	41.7%	50.0%	18.8%	14.6%	12.5%	22.9%	35.4%	48
職種を問わない男性非正社員全体	34.5%	30.9%	21.6%	39.6%	61.2%	23.7%	21.6%	10.8%	38.1%	48.9%	139

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
専門・技術的職業	34.8%	32.6%	21.7%	56.5%	78.3%	23.9%	34.8%	2.2%	41.3%	43.5%	46
事務的職業	44.8%	40.6%	23.1%	43.4%	66.4%	18.2%	21.0%	6.3%	42.0%	48.3%	143
販売的職業	37.7%	33.1%	26.9%	46.9%	73.8%	20.0%	13.1%	9.2%	34.6%	43.8%	130
サービスの職業	33.3%	28.5%	31.7%	37.6%	69.4%	16.7%	11.3%	6.5%	36.0%	42.5%	186
技能工・生産・運輸・通信的職業	33.3%	30.6%	11.1%	41.7%	52.8%	5.6%	2.8%	2.8%	19.4%	22.2%	36
職種を問わない女性非正社員全体	37.6%	33.2%	26.0%	43.2%	69.2%	17.7%	15.7%	6.5%	36.5%	43.0%	542

- 注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。
- 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。
- 3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点（2011年10月末現在）までの変化を聞いている。
- 4) 職種を問わない非正社員全体は、「保安的職業」「農・林・漁業に関わる職業」「その他」を含めて集計している。

このように、職種により、男女による能力開発の各項目の充実度は異なっており、男女のいずれの能力開発機会が多いかは一概に言えない。したがって、図表5-16でみた職種別の能力開発機会のちがいも、職種ごとの性別構成のちがいから説明することは難しいと考える。

## (2) 年齢層別にみた非正社員の能力開発機会

非正社員の能力開発機会は、年齢層の別によっても異なる可能性がある。そこで、図表5-18は、34歳以下（25歳以上）の若年層と35歳以上（45歳未満）の非若年層の別に、能力開発機会を集計したものである。集計結果をみるかぎり、年齢層のちがいにより能力開発の機会が大きくなりかうとは言えない。ただし、「仕事遂行能力」が「上昇」ないし「やや上昇した」とする割合は、非若年層でやや少なくなっている。

図表5-18 年齢層別に見た、勤続期間別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	40.3%	36.3%	33.1%	39.5%	72.6%	16.9%	24.2%	9.7%	37.9%	47.6%	124
2年以上5年未満	36.6%	35.2%	27.6%	44.1%	71.7%	22.1%	17.2%	8.3%	45.5%	53.8%	145
5年以上	37.0%	28.4%	18.5%	39.5%	58.0%	18.5%	8.6%	7.4%	30.9%	38.3%	81
非正社員34歳以下全体	38.0%	34.0%	27.4%	41.4%	68.8%	19.4%	17.7%	8.6%	39.4%	48.0%	350

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	42.1%	40.0%	35.8%	40.0%	75.8%	18.9%	18.9%	9.5%	37.9%	47.4%	95
2年以上5年未満	38.7%	29.4%	20.2%	47.9%	68.1%	18.5%	13.4%	6.7%	34.5%	41.2%	119
5年以上	28.2%	26.5%	14.5%	41.9%	56.4%	17.9%	16.2%	2.6%	30.8%	33.3%	117
非正社員35歳以上全体	36.0%	31.4%	22.7%	43.5%	66.2%	18.4%	16.0%	6.0%	34.1%	40.2%	331

- 注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。  
 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。  
 3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点(2011年10月末現在)までの変化を聞いている。

図表5-19 性別・年齢層別に見た、勤続年数別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	37.9%	27.6%	31.0%	31.0%	62.1%	24.1%	27.6%	6.9%	34.5%	41.4%	29
2年以上5年未満	31.7%	31.7%	19.5%	41.5%	61.0%	19.5%	17.1%	7.3%	43.9%	51.2%	41
5年以上	39.3%	28.6%	17.9%	39.3%	57.1%	21.4%	14.3%	14.3%	32.1%	46.4%	28
非正社員34歳以下男性全体	35.7%	29.6%	22.4%	37.8%	60.2%	21.4%	19.4%	9.2%	37.8%	46.9%	98

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	41.1%	38.9%	33.7%	42.1%	75.8%	14.7%	23.2%	10.5%	38.9%	49.5%	95
2年以上5年未満	38.5%	36.5%	30.8%	45.2%	76.0%	23.1%	17.3%	8.7%	46.2%	54.8%	104
5年以上	35.8%	28.3%	18.9%	39.6%	58.5%	17.0%	5.7%	3.8%	30.2%	34.0%	53
非正社員34歳以下女性全体	38.9%	35.7%	29.4%	42.9%	72.2%	18.7%	17.1%	8.3%	40.1%	48.4%	252

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
2年未満	43.0%	39.5%	37.2%	39.5%	76.7%	18.6%	17.4%	9.3%	38.4%	47.7%	86
2年以上5年未満	36.5%	27.9%	20.2%	48.1%	68.3%	17.3%	11.5%	3.8%	35.6%	39.4%	104
5年以上	31.0%	27.0%	14.0%	42.0%	56.0%	15.0%	15.0%	2.0%	27.0%	29.0%	100
非正社員35歳以上女性全体	36.6%	31.0%	23.1%	43.4%	66.6%	16.9%	14.5%	4.8%	33.4%	38.3%	290

- 注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。  
 2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。  
 3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点(2011年10月末現在)までの変化を聞いている  
 4) 35歳以上男性については、サンプルサイズが小さいため集計を省略。

さらに、図表5-19は、年齢層による性別構成の影響をコントロールするため、性別・年齢層別に、能力開発機会を集計したものである。ただし、非若年層の男性については、サ



ンプルサイズを十分に確保できないため、集計していない。

集計から、仕事のレベルが高くなったとする割合および上司や同僚から指導・助言を受けた割合は、若年層の女性において、他の年齢層・性別グループと比べてやや高い。また、「仕事遂行能力」が「上昇」ないし「やや上昇」した割合は、非若年層の女性でやや低くなっている。

以上のように、非正社員において、年齢層のちがいにより能力開発の機会が大きくなりすぎるとは言えない。ただし、性別・年齢層別に集計すると、仕事内容の高度化や上司や同僚による指導・助言の機会は、若年層の女性においてやや大きい傾向にある。

## 6. 非正社員のキャリア志向と能力開発機会

非正社員の中でも、今後のキャリアについての希望は多様と考えられる。そして、そうしたキャリア志向に応じて、能力開発機会も異なっている可能性がある。前節でみた性別・年齢層別にみた能力開発機会のちがいも、キャリア志向のちがいを反映しているかもしれない。そこで、本節では、非正社員のキャリア志向と能力開発機会との関係について分析する。

図表5-20 非正社員における性別・年齢層別、今後の仕事の仕方に関する希望

	「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」	「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」	「社内の地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」	「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」	「仕事をやめたい」	「なりゆきにまかせたい」	「わからない」	無回答	度数
男性(34才以下)	6.1%	34.7%	14.3%	10.2%	4.1%	16.3%	14.3%	0.0%	98
男性(35歳以上)	4.9%	46.3%	19.5%	12.2%	0.0%	7.3%	9.8%	0.0%	41
女性(34歳以下)	2.0%	24.6%	13.5%	38.1%	2.8%	9.1%	9.9%	0.0%	252
女性(35歳以上)	1.0%	16.6%	11.7%	44.8%	1.4%	10.7%	13.4%	0.3%	290
全体	2.3%	23.9%	13.2%	35.4%	2.2%	10.7%	12.0%	0.1%	681

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

まず、図表5-20は、性別・年齢層別に、今後のキャリアへの希望についての回答を集計したものである。集計から、性別・年齢層別のグループ間で、キャリア志向の分布にちがいがみられる。すなわち、34歳以下の若年層男性では、「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」とする割合が高い一方で、「なりゆきにまかせたい」や「わからない」といった明確な希望を持たない割合も高い。同じ男性でも、35歳以上の非若年層男性では、「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」とする割合が最も高く、若年層とは異なり「なりゆきにまかせたい」や「わからない」といった明確な希望を持たない割合は低い。34歳以下の若年層女性では、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」とする割合が高く、「なりゆきにまかせたい」や「わからない」といった明確な希望を持たない割合は低

い。同じ女性でも、35歳以上の非若年層では、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」とする割合がより高く、他方で「なりゆきにまかせたい」や「わからない」といった明確な希望を持たない割合は若年層男性に次いで高くなっている。

図表5-21 非正社員における性別・年齢層別、キャリア志向類型

	仕事内容重視志向	就業重視志向	生活重視志向	なりゆき志向・未確定	度数
男性(34才以下)	42.6%	14.9%	10.6%	31.9%	94
男性(35歳以上)	51.2%	19.5%	12.2%	17.1%	41
女性(34歳以下)	27.3%	13.9%	39.2%	19.6%	245
女性(35歳以上)	17.9%	11.9%	45.6%	24.6%	285

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を「仕事内容重視志向」、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」、「なりゆきにまかせたい」「わからない」を「成り行き志向・未確定」とした。「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

こうしたキャリア志向のちがいと能力開発機会との関係について分析するため、図表5-20でみた今後の仕事についての希望を4つの類型にまとめ、性別・年齢層別の各タイプの構成比を集計したものが図表5-21である。「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を仕事内容を重視したキャリアを希望していると捉えて「仕事内容重視志向」として一つの類型にまとめ、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」とし、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」とし、「なりゆきにまかせたい」「わからない」をいずれも今後のキャリアについて明確な希望がないことから「成り行き志向・未確定」として一つの類型とした。ただし、「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

図表5-21から、34歳以下の若年層男性では、「仕事内容重視志向」および「成り行き志向・未確定」の割合が高く、35歳以上の非若年層男性では、「仕事内容重視志向」の割合がとくに高い。34歳以下の若年層女性では、「生活重視志向」の割合が高く、35歳以上の非若年層女性では、「生活重視志向」の割合が最も高い一方で、「なりゆき・未確定」の割合も、若年層男性に次いで高くなっている。

それでは、こうしたキャリア志向と能力開発機会との関係はどのようなものか。図表5-22は、非正社員について、キャリア志向の類型別に、能力開発機会を集計したものである。



図表5-22 非正社員におけるキャリア志向類型別、能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を「受けた」	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
仕事内容重視志向	43.0%	41.9%	26.8%	41.9%	68.7%	24.0%	35.2%	6.7%	48.0%	54.7%	179
就業重視志向	41.1%	35.6%	34.4%	43.3%	77.8%	20.0%	14.4%	12.2%	37.8%	50.0%	90
生活重視志向	37.8%	31.5%	26.6%	44.0%	70.5%	16.6%	10.8%	8.3%	34.9%	43.2%	241
なりゆき志向・わからない	27.7%	22.6%	17.4%	38.7%	56.1%	15.5%	7.7%	3.2%	27.1%	30.3%	155

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を「仕事内容重視志向」、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」、「なりゆきにまかせたい」「わからない」を「成り行き志向・未確定」とした。「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

集計から、キャリア志向の類型別に能力開発機会にちがいがみられる。すなわち、「仕事内容重視志向」で、仕事の変化および「教育訓練」受講、「自己啓発」実施の割合が最も高く、結果として、「仕事遂行能力」の上昇（「上昇」と「やや上昇」の計）を経験した割合も最も高くなっている。「就業重視志向」は、担当する仕事の変化や「教育訓練」受講と「自己啓発」実施の割合がこれに次いで高く、「仕事遂行能力」の上昇（「上昇」と「やや上昇」の計）割合も2番目に高い。また、上司や同僚からの指導・助言を受ける割合は、この類型において最も高くなっている。「生活重視志向」は、能力開発の各項目について、この「就業重視志向」に準ずる割合となっている。これらに対し、「なりゆき志向・未確定」では、能力開発機会のいずれの項目についても、最も経験割合が低く、「仕事遂行能力」の上昇（「上昇」と「やや上昇」の計）を経験した割合も最も低くなっている。

以上のように、キャリア志向により能力開発の機会にちがいが分かる。とくに、管理的な仕事や専門性や技能を活かせる仕事を希望する非正社員で、能力開発の機会が最も多い傾向にあり、就業継続や家庭生活等との両立を重視した働き方を希望する非正社員が、これに次ぐ能力開発機会を得ていると考えられる。他方で、今後の働き方について成り行きに任せる考え方をとったり、未確定であったりなど、明確な考え方を持たない非正社員では、能力開発機会がとくに小さい傾向にある。

こうした傾向の背景を考えると、キャリア志向のちがいにより、積極的に仕事や組織に貢献しようとする姿勢にちがいがあることが考えられる。そして、企業・組織および非正社員の上司としては、仕事に対して積極的な姿勢で臨む非正社員に対して、能力開発の機会を与えることが多いものと推察される。

この点に関して、図表5-23は、キャリア志向の類型別に、非正社員の仕事への姿勢について集計したものである。集計から、「仕事内容重視志向」「就業重視志向」「生活重視志向」のあいだでは、「仕事内容重視志向」において「上司や同僚の期待に応えようとしている」と

いう上司や同僚への積極的貢献への意欲の高さを示す回答の割合が高いほかは、大きなちがいはみられない。これに対して、「なりゆき志向・未確定」層では、いずれの項目についても該当する割合が低く、仕事に対して積極的な姿勢がとくに弱いと考えることができる。

図表5-23 キャリア志向類型別、非正社員の仕事への姿勢

	「指示されたことは確実にこなそうとしている」	「仕事を能率的に進めようとしている」	「上司や同僚の期待に応えようとしている」	「職場に貢献しようとしている」	「勤務先に貢献しようとしている」	「未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている」	「いずれもあてはまらない」	度数
仕事内容重視志向	82.1%	68.2%	34.6%	40.2%	25.1%	32.4%	1.7%	179
就業重視志向	88.9%	70.0%	26.7%	37.8%	17.8%	33.3%	0.0%	90
生活重視志向	84.6%	65.1%	27.4%	41.9%	22.4%	27.8%	1.2%	241
なりゆき志向・わからない	76.1%	47.1%	14.8%	27.7%	10.3%	16.8%	9.7%	155

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を「仕事内容重視志向」、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」、「なりゆきにまかせたい」「わからない」を「成り行き志向・未確定」とした。「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

このほか、キャリア志向別に見た、非正社員の能力開発への意欲のちがいも、実際の両力開発機会に影響を与えると考える。能力開発への意欲が高い非正社員に対して、充実した能力開発の機会が与えられる傾向にあると考えられる。

この点に関して、図表5-24は、キャリア志向の類型別に、非正社員の能力開発への意欲(「仕事遂行能力や知識を高めたい」と思うか)について集計したものである。

図表5-24 非正社員における、キャリア志向類型別、「今の仕事のために」「仕事遂行能力や知識を高めたい」と思うか

	「そう思う」	「ある程度そう思う」	「あまりそう思わない」	「まったくそう思わない」	「わからない」	無回答	度数
仕事内容重視志向	33.0%	39.1%	17.9%	7.3%	2.8%	0.0%	179
就業重視志向	26.7%	43.3%	18.9%	5.6%	5.6%	0.0%	90
生活重視志向	15.8%	36.5%	35.3%	7.5%	5.0%	0.0%	241
なりゆき志向・わからない	10.3%	31.6%	34.2%	7.1%	16.1%	0.6%	155

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を「仕事内容重視志向」、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」、「なりゆきにまかせたい」「わからない」を「成り行き志向・未確定」とした。「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

集計から、「仕事内容重視志向」「就業重視志向」「生活重視志向」「なりゆき志向・未確定」の順に前者ほど、「仕事遂行能力や知識を高めたい」と思うかという質問に対して「そう思う」ないし「ある程度そう思う」とする回答割合が高く、能力開発への意欲が高い傾向にあることが読みとれる。このように、「なりゆき志向・未確定」層において能力開発への意欲が最も低いと言える。

以上のように、キャリア志向の類型の中でも、とくに「なりゆき志向・未確定」層の非正社員で、仕事に対する積極的な姿勢や能力開発への意欲が低調であることが確認できた。こうした仕事への積極的姿勢の弱さや、能力開発への意欲の低さは、「なりゆき志向・未確定」層の非正社員の能力開発機会を小さくする要因となっていると考えられる。

図表 5-25 非正社員における、未経験の仕事に積極的に取り組む意欲別、能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている	36.3%	26.9%	38.5%	40.1%	78.6%	51.6%	50.0%	14.8%	43.4%	58.2%	182
未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしていない	23.6%	16.0%	20.2%	43.3%	63.5%	31.7%	26.5%	4.6%	34.5%	39.1%	499

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点（2011年10月末現在）までの変化を聞いている。

図表 5-26 「今の仕事のために」「仕事遂行能力や知識を高めたいと思う」程度別、非正社員の能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	「自己啓発」を実施	「仕事遂行能力」の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
そう思う	37.7%	28.3%	43.5%	38.4%	81.9%	46.4%	46.4%	17.4%	47.1%	64.5%	138
ある程度そう思う	31.0%	19.8%	27.0%	46.8%	73.8%	41.9%	36.7%	6.0%	44.4%	50.4%	248
あまり・まったく・わからない	18.7%	13.9%	15.0%	40.8%	55.8%	28.6%	23.1%	3.7%	25.9%	29.6%	294

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表頭の仕事の変化および能力開発に関わる活動については2010年4月～2011年3月までの1年間の経験、仕事遂行能力の変化については2010年3月から調査時点（2011年10月末現在）までの変化を聞いている。

この点を確認するため、図表 5-25 はとくに、仕事への姿勢のなかでもとくに「未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている」かどうかと、能力開発機会との関係を見たものである。未経験の仕事に取り組む姿勢が積極的な非正社員ほど、仕事の幅を広げたり高度な仕事を担当し、合わせて指導や助言を受けたり、Off-JTを受講したり、自己啓発を実施する傾向にあると考えられる。実際にはどうか。

図表5-25を見ると、やはり「未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている」非正社員において、能力開発の機会が多い傾向にあることが分かる。

さらに、図表5-26は、非正社員における能力開発への意欲と、能力開発機会との関係について集計したものである。集計から、能力開発への意欲の高い非正社員ほど、能力開発機会が多い傾向にあることが確認できる。

以上のように、非正社員のなかでも、年齢層・性別により、キャリア志向は異なる。そして、キャリア志向により、能力開発機会は異なっており、管理的な仕事や専門性や技能を活かせる仕事を希望する非正社員で、能力開発の機会が最も多い傾向にある。そして、就業継続ないし家庭生活等との両立を重視した働き方を希望する非正社員が、これに次ぐ能力開発機会を得ている。他方で、今後の働き方について、成り行きに任せる考え方をとったり未確定であったりなど、明確な希望を持たない非正社員では、能力開発の機会がとくに小さい傾向にある。

こうした傾向の背景として、キャリア志向により、仕事への積極的姿勢や能力開発への意欲にちがいがあると考えられる。そして、とくに今後のキャリアについて不明確な非正社員では、新たな仕事を積極的に担当しようとする姿勢や、能力向上への意欲が低く、そのことが能力開発の機会を小さくする要因となっていると考えることができる。図表5-21の集計から、このような層は、とくに若年層男性の非正社員において高い比重を占めている。

## 7. 仕事・職場特性と能力開発機会

非正社員の能力開発機会は、前節に見た本人のキャリア志向のちがいでなく、非正社員が担当する仕事の性質や、非正社員の所属する職場の特性によっても異なってくる。とりわけ、仕事の変化の機会や、上司や同僚から指導・助言を受ける機会など、仕事をつうじた能力開発の機会は、担当する仕事のほか、とくに職場の人間関係等の状況により、大きく左右される可能性がある。

そこで、本節では、こうした仕事をつうじた能力開発の機会について、仕事特性や職場特性との関係を分析してみたい。分析を行うにあたっては、仕事の変化を経験したか、および上司や同僚からの指導や助言があったかという2つの変数にもとづき、仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会を示す類型をつくり、これと仕事特性と職場特性との関係を分析する。

職場での仕事の割り振りや配置をつうじて仕事に変化し、未経験の仕事やより高度な仕事を担当する機会があり、かつ、上司や同僚から仕事上の指導や助言を受ける機会が多い非正社員では、それ以外の非正社員と比べて、仕事をつうじた能力開発が充実していると考えられる。反対に、これらいずれの機会もない場合は、仕事をつうじた能力開発は充実していないと考えることができるだろう。前者が「仕事変化・指導充実」、後者が「仕事非変化・仕事非充実」の類型にあたる。

2節で分析したように、仕事の変化を経験する非正社員は、合わせて仕事上の指導や助言

を受ける傾向にある。ただし、仕事の変化を経験していても指導や助言を受けている非正社員や、反対に、仕事の変化を経験はしていないが、指導や助言を多く受けている非正社員もいる。前者が「仕事変化・指導充実」、後者が「仕事非変化・指導充実」の類型に該当する。これらのタイプの非正社員は、いずれの機会も多い非正社員（「仕事変化・指導充実」）と比べると能力開発は充実していないものの、いずれの機会も少ない非正社員（「仕事非変化・指導非充実」）と比べると能力開発は充実していると解釈することができる。

これら OJT 機会に関する類型と仕事特性および職場特性との関係を見ることで、仕事特性および職場特性が、非正社員の仕事をつうじた能力開発（OJT）機会に与える影響について分析することとしたい。

### （1）仕事をつうじた能力開発（OJT）の状況と能力開発機会

この分析に入る前に、この類型を用いて、非正社員の仕事をつうじた能力開発の状況と、Off-JT 受講および自己啓発実施との関係について、見ておく。2 節でみたように、類型を構成する仕事の変化および上司や同僚からの指導・助言を受けることは、いずれも Off-JT 受講および自己啓発実施を促す傾向にある。ただし、仕事の変化は、上司や同僚からの指導・助言を促す傾向にもあった。そこで、能力開発（OJT）機会に関する類型（以下、OJT 機会の類型）と Off-JT 受講および自己啓発との関係をみることで、非正社員に対して仕事の変化と指導・助言がともにある場合、仕事の変化のみがある場合、指導・助言のみがある場合、いずれもない場合の、非正社員の Off-JT 受講および自己啓発の状況を確認する。

図表 5-27 非正社員における OJT 機会の類型別「教育訓練」受講の有無

	「教育訓練」 「受けた」	「教育訓練」 「受けてない」	度数
仕事変化・指導充実	25.8%	74.2%	229
仕事変化・指導非充実	13.7%	86.3%	51
仕事非変化・指導充実	22.6%	77.4%	230
仕事非変化・指導非充実	6.6%	93.4%	166

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である（調査時点は 2011 年 10 月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて 4 つの類型を作成している。

まず図表 5-27 は、OJT 機会の類型と「教育訓練」受講との関係をみたものである。集計から、「仕事変化・指導充実」および「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員において、「教育訓練」受講割合が高くなっている。仕事の変化の有無を問わず、上司や同僚からの指導や助言が充実している非正社員において、合わせて Off-JT 受講も行われる傾向にあることが分かる。



図表 5-28 非正社員におけるOJT機会の類型別「自己啓発」実施の有無

	「自己啓発」 実施	「自己啓発」 非実施	度数
仕事変化・指導充実	22.7%	77.3%	229
仕事変化・指導非充実	13.7%	86.3%	51
仕事非変化・指導充実	14.3%	85.7%	230
仕事非変化・指導非充実	13.3%	86.7%	166

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて4つの類型を作成している。

次に、図表5-28は、OJT機会の類型と自己啓発実施との関係をみたものである。集計から、「仕事変化・指導充実」グループの非正社員において、とくに「自己啓発」実施の割合が高くなっている。仕事に変化し、かつ上司や同僚からの指導・助言が充実している非正社員において、とくに自己啓発が実施される傾向にあることが読みとれる。

こうした傾向および図表5-27の集計結果も踏まえて考えると、非正社員において、自己啓発は、OJTやOff-JTが少ないときに、代替的な能力開発の手段として行われるのではなく、OJTやOff-JTが充実している層の非正社員において、OJTやOff-JTをさらに補完する形で実施される傾向にあることが読みとれる。

それでは、OJT機会の類型ごとに、非正社員は、自らの能力開発機会の現状についてどのような評価をしているであろうか。

この点について、まず図表5-29は、非正社員について、OJT機会の類型と「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」への満足度との関係をみたものである。集計から、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」についての満足度は、「仕事変化・指導充実」「仕事非変化・指導充実」「仕事変化・指導非充実」「仕事非変化・仕事非充実」の順で、前者ほど高い傾向にあると言える。

図表 5-29 非正社員におけるOJTの機会類型別、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」への満足度

	「満足」	「やや満足」	「どちらとも いえない」	「やや不 満」	「不満」	無回答	度数
仕事変化・指導充実	16.6%	30.6%	39.7%	10.9%	2.2%	0.0%	229
仕事変化・指導非充実	9.8%	19.6%	43.1%	19.6%	7.8%	0.0%	51
仕事非変化・指導充実	5.7%	27.0%	48.7%	14.8%	3.5%	.4%	230
仕事非変化・指導非充実	4.2%	12.0%	59.6%	13.3%	10.8%	0.0%	166

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて4つの類型を作成している。

図表5-30 非正社員におけるOJTの機会類型別、「仕事遂行能力」の変化

	「上昇」	「やや上昇」	「変化なし」	「やや低下」	「低下」	無回答	度数
仕事変化・指導充実	13.1%	57.2%	29.7%	0.0%	0.0%	0.0%	229
仕事変化・指導非充実	11.8%	43.1%	41.2%	2.0%	2.0%	0.0%	51
仕事非変化・指導充実	4.3%	29.1%	66.1%	0.0%	0.0%	.4%	230
仕事非変化・指導非充実	2.4%	18.1%	74.7%	1.8%	1.8%	1.2%	166

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて4つの類型を作成している。

つぎに図表5-30は、非正社員について、OJT 機会の類型と「仕事遂行能力」の変化についての自己評価との関係をみたものである。技能向上についての自己評価は、「仕事変化・指導充実」「仕事変化・指導非充実」「仕事非変化・指導充実」「仕事非変化・仕事非充実」の順で、前者ほど高い傾向にある。

これら図表5-29と図表5-30のいずれの結果においても、「仕事変化・指導充実」グループの非正社員において能力開発機会への評価が最も高く、「仕事非変化・仕事非充実」グループにおいて最も低いことは共通と言える。仕事の変化および上司や同僚からの指導・助言のいずれもが、非正社員の能力開発を充実させる効果があることを示すと考えることができる。また、担当する仕事に変化し、合わせて上司や同僚からの充実した指導や助言を受けるときに、非正社員の能力開発が最もすすむことを示す結果と考えられる。

## (2) 仕事をつうじた能力開発(OJT)の充実度と仕事特性

さてそれでは、仕事をつうじた能力開発(OJT) 機会の類型と仕事特性との関係をみることにしよう。図表5-31は、OJT 機会の類型別に、非正社員の仕事に関する様々な性質の該当割合を集計したものである。

図表5-31 非正社員におけるOJTの機会類型別、仕事の性質

	「仕事の範囲が明確である」	「個人の成果が把握しやすい」	「成果を上げることが常に求められる」	「締切や納期に常に追われている」	「職場の人と協力して行う仕事が多い」	「仕事の目標を自分で立てられる」	「仕事のやり方を自分で決められる」	「出勤の時間を自分で決められる」	「部下の人事評価をしている」	「後輩や部下の育成を行っている」	「社内他部門との調整が必要となる」	「繰り返しの多い単調な仕事である」	「自分で判断をすることが多い」	「顧客と接する仕事である」	「社外で仕事をすることが多い」	「いずれもあてはまらない」	度数
仕事変化・指導充実	37.7%	18.0%	23.2%	22.4%	53.1%	18.0%	27.6%	15.8%	4.4%	21.5%	14.5%	27.6%	31.6%	39.9%	7.0%	1.3%	228
仕事変化・指導非充実	41.2%	13.7%	15.7%	15.7%	35.3%	13.7%	33.3%	15.7%	2.0%	17.6%	11.8%	41.2%	37.3%	19.6%	5.9%	5.9%	51
仕事非変化・指導充実	47.2%	11.8%	14.4%	10.5%	40.2%	14.0%	19.7%	12.7%	.9%	4.8%	6.6%	40.2%	22.3%	39.3%	8.7%	3.9%	229
仕事非変化・指導非充実	40.4%	10.2%	4.8%	7.8%	27.7%	9.0%	22.9%	13.9%	1.2%	3.6%	40.4%	27.1%	23.5%	6.6%	7.2%	166	
非正社員全体	41.8%	13.6%	15.1%	14.2%	41.1%	14.1%	24.2%	14.2%	2.2%	11.1%	8.9%	36.1%	27.7%	34.1%	7.4%	4.0%	674

注1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は7か月以上である(調査時点は2011年10月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

4) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて4つの類型を作成している。

集計から、特徴的な点を指摘すると、第1に、「仕事変化・指導充実」グループの非正社員の仕事では、「個人の成果が把握しやすい」「成果を上げることが常に求められる」「締切や納期に常に追われている」「職場の人と協力して行う仕事が多い」「仕事の目標を自分で立てられる」とする割合が他のグループより高く、他方で「繰り返しの多い単調な仕事である」とする割合が低い。

これから、個人の明確な成果が期限内に求められ、仕事の目標を決める裁量があり、職場メンバーとの協力が必要とされる単調でない仕事に従事する非正社員において、仕事の変化および上司や同僚からの指導・助言が充実する傾向にあることが分かる。このような非正社員は、非正社員のなかでも非定型的で基幹的な仕事に従事していると考えられる。

ただし、調査票の設計上、仕事の性質については調査時点の状況をたずね、OJT 機会の類型に利用した能力開発の状況については、調査時点の前年度の状況を聞いている。そのため、能力開発の結果、上記のような性格の仕事に従事するようになり、それ以前の仕事の性質はまた異なるものであった可能性もある。そうだとすると、上記のような性格に非正社員に従事させるうえで、職場では、非正社員に対して仕事の幅を広げたり内容を高度化させたりするとともに、充実した指導を行うような能力開発が行われる傾向にあったと解釈することができる。

第2に、「仕事変化・指導充実」「仕事変化・指導非充実」グループの非正社員では、「仕事のやり方を自分で決められる」「自分で判断をすることが多い」「後輩や部下の育成を行っている」とする割合が高い。仕事の変化がある非正社員では、仕事のやり方も含めて判断を必要とする裁量の高い仕事に従事する傾向にあると言える。後輩を指導する立場にある場合も多い。

第3に、「仕事変化・指導充実」「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員では、「顧客と接する仕事である」とする割合が高い。顧客と接する性質の仕事に従事する非正社員では、上司や同僚による指導が充実する傾向にあることが読みとれる。

第4に、「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員では、「仕事の範囲が明確である」とする割合が高い。明確に限定された範囲の仕事を前提として上司や同僚による指導が行われている様子がうかがわれる。

第5に、「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員では、「締切や納期に常に追われている」や「職場の人と協力して行う仕事が多い」とする割合がとくに低い。「仕事の範囲が明確である」や「繰り返しの多い単調な仕事である」とする割合が高いことも合わせて考えると、職場メンバーとの協力の少ない定型的な単調業務に従事する非正社員は、仕事の変化の経験や、上司や同僚による指導・充実の機会が小さいことが確認できる。

以上から、総じて、非正社員のなかでも、仕事の性格に応じて、仕事をつうじた能力開発の機会は多様化しており、個人の明確な成果が期限内に求められ、仕事の目標を決める裁量があり、職場メンバーとの協力が必要とされる単調でない仕事を担当する非正社員に対して



は、充実した OJT の機会が与えられる傾向にあることが確認できる。他方で、職場メンバーとの協力の少ない定型的な単調業務に従事させる非正社員に対しては、OJT の機会は限定的なものとなっている。

### (3) 仕事をつうじた能力開発 (OJT) の充実度と職場特性

次に、仕事をつうじた能力開発 (OJT) 機会の類型と職場特性との関係をみることにする。図表 5-3 2 は、OJT 機会の類型別に、非正社員の所属する職場における様々な性質の該当割合を集計したものである。

図表 5-3 2 非正社員における OJT の機会類型別、職場の状況

	「人員がいつも不足している」	「職場内で助け合う雰囲気がある」	「職場内で互いに競争する雰囲気がある」	「先輩が後輩を教える雰囲気がある」	「職場の人がそろそろ機会が少ない」	「経験する仕事の順番がはっきりしている」	「仕事のできる人とできない人の差が大きい」	「育児や介護など仕事の両立しやすい」	「女性が活躍している職場である」	「仕事について相談できる人がいる」	「職場の仲間と職場外での付き合いがある」	「希望すれば他の職場へ移動できる仕組みがある」	「パートや契約社員などから正社員になれる制度がある」	「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」	「辞める人が多い」	「いずれもあてはまらない」	度数
仕事変化・指導充実	32.9%	60.1%	9.2%	42.5%	18.0%	7.5%	29.4%	23.2%	62.7%	47.4%	36.8%	17.1%	31.1%	21.5%	32.5%	.9%	228
仕事変化・指導非充実	37.3%	39.2%	15.7%	17.6%	15.7%	5.9%	33.3%	25.5%	43.1%	29.4%	45.1%	9.8%	21.6%	9.8%	41.2%	2.0%	51
仕事非変化・指導充実	19.6%	57.4%	6.1%	32.2%	15.7%	3.5%	17.4%	25.7%	60.0%	40.4%	36.5%	7.8%	20.0%	13.5%	20.4%	4.8%	230
仕事非変化・指導非充実	20.5%	38.6%	2.4%	19.3%	16.3%	6.0%	25.3%	19.3%	42.8%	24.7%	26.5%	3.0%	12.7%	6.0%	18.7%	12.7%	166
非正社員全体	25.6%	52.3%	7.0%	31.4%	16.6%	5.6%	24.6%	23.3%	55.4%	38.1%	34.8%	9.9%	22.1%	14.1%	25.6%	5.2%	675

注 1) 2010 年 4 月～2011 年 3 月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。しがたって、集計対象者の勤続期間は 7 か月以上である (調査時点は 2011 年 10 月末現在)。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 表側・表頭に用いた設問について無回答の票を除いて集計。

4) 仕事の担当範囲が幅広くなったもしくは仕事のレベルが高くなった場合に「仕事変化」、それ以外を「仕事非変化」とし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」場合を「指導充実」、それ以外を「指導非充実」として、両者を組み合わせて 4 つの類型を作成している。

集計から、特徴的な点を指摘すると、第 1 に、「仕事変化・指導充実」「仕事非変化・指導充実」グループの非正社員では、「職場内で助け合う雰囲気がある」「先輩が後輩を教える雰囲気がある」「仕事について相談できる人がいる」とする割合が高い。職場メンバーのあいだで、互いに助け合い、先輩が後輩を教え、仕事について相談できる人間関係が構築されている場合に、上司や同僚からの指導や助言が充実する傾向にあることが分かる。

また、両グループでは、「女性が活躍している職場である」とする割合も高い。非正社員に女性が多いことから、非正社員を積極的に活用している職場で、非正社員への指導が充実する傾向にあることを示すと考えられる。

第 2 に、とくに「仕事変化・指導充実」グループの非正社員において、「希望すれば他の職場へ移動できる仕組みがある」「パートや契約社員などから正社員になれる制度がある」「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」とする割合が高い。仕事の変化とともに充実した指導が行われている非正社員の所属する職場では、希望を踏まえた職場間異動の仕組みや正社員登用の仕組みなど、非正社員のキャリア形成のための制度的支援や、充実した研修等の機会が提供される傾向にあると考えられる。

第3に、「仕事変化・指導充実」「仕事変化・指導非充実」グループの非正社員では、「人員がいつも不足している」や「辞める人が多い」とする割合が高い。とくに「仕事変化・指導非充実」でこれらの割合は高くなっている。要員が不足する中で、仕事の変化が多いものの、業務の負担ゆえに辞める人も多いという状況がうかがわれる。

第4に、「仕事変化・指導非充実」グループの非正社員では、「職場内で互いに競争する雰囲気がある」とする割合が高い。仕事面での競争関係が、同僚間の指導や助言を抑制する要因になっている可能性も考えられる。同グループでは他方で、「職場の仲間と職場外での付き合いがある」とする割合も最も高い。しかしそのことが、職場メンバー間の指導や助言の充実にはつながってはいないとみられる。

以上のように、非正社員も含め職場メンバーの間で、互いに助け合い、先輩が後輩を教え、仕事について相談できる人間関係が構築されている場合に、非正社員に対する上司や同僚からの指導・助言が充実する傾向にある。さらに、希望に応じた職場間異動や正社員登用の仕組み、充実した研修機会が提供されている職場で、非正社員に対して、仕事の幅が広がったり、高度化したりなど、担当する仕事の変化する機会が与えられるとともに充実した指導・助言が行われている。

こうした結果は、非正社員の仕事をつうじた能力開発の機会を充実させるうえで、職場における協力的な人間関係の構築や、能力開発を重視する規範の共有が重要であることを示すと考えられる。さらに、これに加えて、正社員登用や研修機会等のキャリア形成や能力開発のための制度的支援がある場合に、非正社員の仕事をつうじた能力開発（OJT）がいっそう充実する傾向にあると考えられる。

## 8. まとめ

本章での分析結果をまとめると、以下ようになる。

1) 非正社員において、担当する仕事の幅が広がったり、仕事の水準が高まったりといった仕事の変化の経験や、上司や同僚からの指導や助言の充実といった仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会が充実することは、上司や同僚の仕事を見て学ぶなどその他のOJTの機会のほか、研修等のOff-JTや自己啓発を充実することにもつながっている。非正社員において、Off-JTや自己啓発は、OJTの代わりに代替的に実施されるというよりは、OJTとともに補完的に行われる傾向にあると言える。そのため、OJTとOff-JTや自己啓発のいずれもが相対的に充実している非正社員がいる一方で、これらがいずれも充実していない、能力開発機会の小さい非正社員も少なくないと考えられる。

2) 非正社員の多くは、上司や同僚からの指導や助言を最も有効な能力開発の機会と認識している。このほか、上司や同僚の仕事を見て学ぶことや、ミーティング等による情報共有、担当する仕事の変化、マニュアル等による学習を有効と考える割合も高い。そして、仕事の変化等に伴いこれらの能力開発を経験した非正社員ほど、その有効性と認識する傾向にある

と考えられることから、これらの方法の実際の有効性がうかがわれる。

3) 正社員と非正社員ともに、Off-JTを除いて、勤続の初期ほど能力開発の機会が多く与えられ、勤続とともに能力開発機会が減少する傾向にある。とはいえ、いずれの勤続期間についてみても、Off-JTも含め能力開発機会は、正社員と比べて非正社員においてより小さい傾向にある。ただし、正社員と非正社員ともに、企業の従業員規模による能力開発機会のちがいが大きい。正社員のなかでも、従業員規模が小さい企業では、能力開発機会が小さい傾向にある。そして、非正社員であっても、従業員規模が大きい企業の非正社員は、従業員規模の小さな企業の正社員と比べ能力開発機会が小さいとは言えない。他方で、従業員規模の小さな企業の非正社員では、能力開発の機会がとくに小さい傾向にある。非正社員の能力開発を充実させるうえでは、中小企業の非正社員の能力開発機会をいかに高めるかが重要な課題となることを示す結果と考えられる。

4) 職種により非正社員の能力開発の状況は異なり、①担当する仕事の変化を経験する機会は、事務的職種および専門・技術的職種で大きい。②上司や同僚の指導や指導を受ける機会は、技能工・生産・運輸・通信的職業でとくに小さい。③Off-JTの機会は、専門的・技術的職種で最も大きく、事務的職業や販売的職業がこれに次ぐ。④自己啓発の機会は、専門的・技術的職種で最も大きく、事務的職業がこれに次ぐ。⑤結果として、技能向上を経験したとする割合は、専門・技術的職業と事務的職業で最も高く、技能工・生産・運輸・通信的職業で最も低くなっている。なお、同じ職種であっても、男女間で能力開発の各項目の充実度は異なる。ただし、非正社員において男女のいずれの能力開発機会が多いかは、職種によっても異なり、一概に言えない。

5) 非正社員において、調査対象である25歳以上45歳未満の中では年齢層のちがいにより能力開発の機会が大きくなりうるとは言えない。ただし、性別・年齢層別にみると、若年層の女性において、仕事内容の高度化や上司や同僚による指導・助言の機会がやや大きい。

6) 非正社員のなかでも、キャリア志向により能力開発機会は異なっており、管理的な仕事や専門性や技能を活かせる仕事を重視する非正社員で、能力開発の機会が最も多い傾向にある。他方で、今後の働き方について、成り行きに任せたり未確定であったりなど、明確な希望を持たない非正社員では、能力開発の機会がとくに小さい。こうした層では未経験の仕事を積極的に担当する姿勢や能力向上意欲が弱いことが、能力開発機会を限定していると考えられる。このような層は、とくに若年層男性の非正社員で高い比重を占める。若年層男性を中心として、キャリア志向の明確化を促すようなキャリア指導等の支援を行うことが、非正社員の能力開発機会を高めるうえで有効である可能性が示唆される。

7) 非正社員のなかでも、仕事の性格に応じて、仕事をつうじた能力開発(OJT)の機会は多様化しており、個人の明確な成果が期限内に求められ、仕事の目標を決める裁量があり、職場メンバーとの協力が必要とされる単調でない仕事を担当する非正社員に対しては、担当する仕事の変化や、上司や同僚からの指導・助言といった、仕事をつうじた能力開発(OJT)

の機会が充実して与えられる傾向にある。他方で、職場メンバーとの協力の少ない定型的な単調業務に従事する非正社員にとって、これらの OJT 機会は小さい傾向にある。基幹的な仕事への非正社員の職域拡大が、非正社員の仕事をつうじた能力開発の機会を大きくすることを示すと考えられる。

8) 非正社員も含め職場メンバーの間で、互いに助け合い、先輩が後輩を教え、仕事について相談できる人間関係が構築されている場合に、非正社員に対する上司や同僚からの指導・助言が充実する傾向にある。こうした結果は、非正社員の仕事をつうじた能力開発の機会を充実させるうえで、職場における協力的な人間関係の構築や、能力開発を重視する規範の共有が重要であることを示すと考えられる。さらに、これに加えて、申告にもとづく異動や正社員登用、研修機会等のキャリア形成や能力開発のための制度的支援がある場合に、非正社員の仕事をつうじた能力開発（OJT）がいっそう充実する傾向にある。

## 第6章 女性の活躍の場の拡大と能力向上意欲

### 1. 分析課題

能力開発機会の男女間での均等化だけでなく、同時にワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援制度の整備などによって就業継続が可能な職場でなくては、女性の活躍の場を拡大することはできない（佐藤・武石、2010、V章参照）。たとえば、管理職ポストに女性が昇進するためには、能力開発機会の均等化に加えて、就業継続支援が不可欠となる。課長ポストであれば、昇進年齢は早くても30歳台後半となるため、その前に離職すると管理職昇進ができないことによる。他方、働き方改革や両立支援の整備などによって女性の就業継続が可能となっても、能力開発機会の均等化が実現できていない職場では、女性の職域が周辺的な業務に限定され、管理職や基幹的業務に配置される女性が少なくなる。こうしたことから女性の活躍の場を拡大していくためには、能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方改革や両立支援の整備を車の両輪として実施していくことが求められる。さらに、能力開発機会の均等化が、女性の能力向上に結実するためには、同時に女性自身の能力開発意欲の維持・向上が求められる。こうした問題意識を踏まえた上で、本稿では、女性雇用者を分析対象として、つぎの点を明らかにする。

- ① 能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援の整備の両者が実現できている職場とそれ以外の職場（均等と両立の片方のみ実現あるいは両者とも非実現）を比較することで、前者の職場の特徴を明らかにすること。
- ② 能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援整備の両者が実現できている職場とそれ以外の職場（同上）について、女性の就業継続意識や能力向上意欲などを比較すること。

2つの分析を踏まえて、女性社員の能力向上意欲を高めるためには、能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援の整備の両者が実現できる職場を整備することの重要性を指摘する。

分析に利用する調査は、「第2回働くことと学ぶことについての調査」（25歳以上45歳未満の就業者と非就業者を対象として2011年10月末から2012年1月末に実施）で、そのうち女性雇用者を取り上げる。

### 2. 均等と両立による職場類型化と各類型の分布状況

女性雇用者が就業している職場における能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援の整備の状況を、個人調査の設問に基づいてつぎのような

判定基準を設定した。

- ① 能力開発機会の均等化が実現できている職場：職場の特徴として「女性が活躍している職場である」（問 11 の選択肢 9）を選択しかつ「能力を発揮する機会」として「満足」あるいは「やや満足」のいずれかを選択した者（問 16 の設問 i）がいる職場
- ② ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援が整備されている職場：職場の特徴として「育児や介護などと両立しやすい」を選択した者がいる職場（問 11 の選択肢 8）

能力開発機会の均等化の実現度自体に関して尋ねた設問がないため、能力開発機会の均等化に関する判定基準を、「女性が活躍している職場」と「能力を発揮する機会」の 2 つから作成した。なお、本稿では、女性の活躍の場の拡大の条件として、能力開発機会の均等化とワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方や両立支援の充実の 2 つをあげているため、調査の設問の選択肢である「女性が活躍している職場である」がそのままこの 2 つの条件を満たすものでないことに留意されたい。

上記の能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者の判定基準を利用することで、女性雇用者が就業している職場を 4 つに類型化することができる。

均等両立職場：能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できている職場

均等職場：両立支援の整備はきていないが、能力開発機会の均等が実現できている職場

両立職場：能力開発機会の均等化は実現できていないが、両立支援の整備ができている職場

非均等非両立職場：能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できていない職場

職場の 4 つのタイプの分布状況を、女性雇用者に関して正社員・非正社員の別を含めて概観しておこう（図表 6 - 1）。能力開発機会の均等化や両立支援が整備できている職場の構成比率自体は、能力開発機会の均等化や両立支援の整備に関する判定基準の作成方法によって変化する。そのため、比率自体よりも、正社員・非正社員別などによる職場類型構成の違いが重要となる。

図表 6-1 雇用形態別の職場類型

	合計	均等両立類型			
		均等両立	均等	両立	非均等非両立
雇用形態 正社員	401 100.0%	21 5.2%	103 25.7%	54 13.5%	223 55.6%
非正社員	714 100.0%	59 8.3%	111 15.5%	141 19.7%	403 56.4%
合計	1,115 100.0%	80 7.2%	214 19.2%	195 17.5%	626 56.1%

正社員と非正社員で職場類型を比較すると、両者とも均等両立職場が10%を下回り、非均等非両立職場もそれぞれ55%前後で、職場類型に大きな違いはない。ただし、「均等」（均等両立職場＋均等職場）が実現できている職場は正社員の方が多く、「両立」（均等両立職場＋両立職場）が実現できている職場は非正社員の方が多くなる。「両立」（均等両立職場＋両立職場）が非正社員で多い背景には、両立が実現しにくい職場に就業していた正社員が、労働時間が短いパートタイム勤務など両立が比較的実現しやすい非正社員の職場に転職することなどがあろう。さらに、正社員では、均等両立職場に比べて、均等職場が多くなる。しかし、均等職場では、両立支援が整備されないため、結果として女性の活躍の場の拡大に貢献しないことになる。

### 3. 均等と両立による各職場類型の特徴

均等両立職場、均等職場、両立職場、非均等非両立職場のそれぞれの特徴を見てみよう。

- ①（企業規模別の特徴）正社員では30人から299人の中規模で非均等非両立職場がやや多く、両立職場は企業規模が大きくなると漸増する。他方、均等両立職場は29人以下と300人以上で多いものの、300人以上の大企業で特に比率が高いわけではない。29人以下の小企業では、均等支援に比べて両立支援が遅れている。非正社員では、企業規模間の相違は少ない。
- ②（職種別の特徴）専門・技術・管理では、他の職種に比べて、正社員と非正社員の両者とも非均等非両立職場の比率が少なくなる。ただし、均等両立職場の比率は他の職種と変わらず、その代わりに均等職場が多くなる。
- ③（職場の状況の特徴）正社員と非正社員の両者とも均等両立職場では、他の職場類型に比べて、「仕事に関して相談できる人がいる」、「職場内で助け合う雰囲気がある」、「先輩が後輩を教える雰囲気がある」の指摘率が高く、職場内に先輩・後輩関係を含めて良好な人間関係が構築されている。
- ④（実労働時間）週の実労働時間を職場類型毎に比較すると、正社員と非正社員では、労働時間の長さは異なるが、両者とも、均等職場と非均等非両立職場の労働時間が長く、他方、

両立職場の労働時間が短くなる。両立職場は、労働時間面でみると、仕事と仕事以外の生活の両立の可能性が高い。均等両立職場と両立職場を比較すると、均等両立職場は両立職場よりも労働時間が長いものの、均等職場や非均等非両立職場よりも労働時間が短くなる。つまり、均等両立職場は、均等職場よりも労働時間面でみて両立の可能性が高い。

- ⑤ (仕事のスキルレベル) 調査対象者が従事している仕事のスキルレベルを測定するために、「現在の仕事に、新人を配属した場合、どのくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思いますか」と尋ねてその期間に該当する選択肢を選択して回答するようにした。この期間が長いほど、仕事のスキルレベルが高いと判断した。ただし、「一通り仕事ができるようになる」ための期間を尋ねているため、調査対象者のスキルレベルを測定したものでないことに留意が必要となる。正社員と非正社員を比較すると、正社員のスキルレベルが高くなる(図表6-2)。正社員と非正社員のそれぞれにおける職場類型別のスキルレベルの相違は小さいが、両者とも均等両立職場のスキルレベルが高く、両立職場が低くなる。

図表6-2 雇用形態別にみた仕事のスキルレベル

雇用形態	均等両立類型	平均スキルレベル	度数
正社員	均等両立	3.71	21
	均等	3.52	101
	両立	3.49	49
	非均等非両立	3.57	211
	合計	3.55	382
非正社員	均等両立	2.98	57
	均等	2.79	104
	両立	2.14	133
	非均等非両立	2.43	374
	合計	2.48	668
合計	均等両立	3.18	78
	均等	3.15	205
	両立	2.51	182
	非均等非両立	2.84	585
	合計	2.87	1050

(注) 平均スキルレベルは、無回答と「わからない」を除き、選択肢の数値(1から8)に回答数のウェイトをかけて平均を算出したもの。1が「1か月以下」で8が「10年以上」である。

- ⑥ (仕事の裁量度と基幹度) 仕事の裁量度(問14の選択肢6,7,8)を「仕事の目標を自分で立てられる」「仕事のやり方を自分で決めることができる」「出退勤の時間を自分で決められる」の3つに関して該当する項目数で測定するとつぎのようになる(図表6-3)。正社員と非正社員を比較すると、正社員の仕事の裁量度が高い。正社員と非正社員に関して職場類型別に仕事の裁量度をみると、均等両立職場が高く、これに両立職場が続いている。他方、均等職場と非均等非両立職場、とりわけ非均等非両立職場の裁量度は低くなる。両



立職場の裁量度は、均等両立職場と同程度であるが、他の職場類型よりも高い。つまり、職場の裁量度の高さが、仕事と仕事以外の両立のしやすさを支えていると考えられる。

図表 6-3 雇用形態別にみた仕事の裁量度

雇用形態	均等両立類型	仕事の裁量度	度数
正社員	均等両立	1.0000	21
	均等	.7573	103
	両立	.8148	54
	非均等非両立	.5339	221
	合計	.6541	399
非正社員	均等両立	.8305	59
	均等	.5315	111
	両立	.6099	141
	非均等非両立	.4353	402
	合計	.5175	713
合計	均等両立	.8750	80
	均等	.6402	214
	両立	.6667	195
	非均等非両立	.4703	623
	合計	.5665	1112

(注) 裁量度は、仕事の裁量度の測定に利用した3つの設問の選択数の平均値で、選択数は0から3である。

つぎに「仕事の基幹度」(問 14 の選択肢 10,11,13)を「後輩や部下の育成を行っている」「社内の他部門との調整が必要となる」「自分で判断することが多い」の3つに関して該当する項目数で測定するとするとつぎのようになる(図表 6-4)。正社員は、非正社員に比べて基幹度が全体として高くなる。正社員と非正社員に分けると、両者とも、均等両立職場の仕事の基幹度が最も高く、それに均等職場が続いている。ただし、正社員と非正社員の中では両者の差はそれほど大きくない。他方、両立職場と非均等非両立職場の仕事の基幹度は低くなる。

以上のように、正社員に比べて非正社員では仕事の裁量度と基幹度の両者の水準が低くなるが、両者とも均等両立職場では、仕事の裁量度と基幹度の両者が相対的に高くなる。

図表 6-4 雇用形態別にみた仕事の基幹度

雇用形態	均等両立類型	仕事の基幹度	度数
正社員	均等両立	1.0000	21
	均等	.9223	103
	両立	.7407	54
	非均等非両立	.6335	221
	合計	.7419	399
非正社員	均等両立	.5932	59
	均等	.4865	111
	両立	.4043	141
	非均等非両立	.3284	402
	合計	.3899	713
合計	均等両立	.7000	80
	均等	.6963	214
	両立	.4974	195
	非均等非両立	.4366	623
	合計	.5162	1112

(注) 基幹度は、仕事の基幹度の測定に利用して3つの設問の回答数の  
 平均値で、選択数は0から3となる。

#### 4. 均等と両立に基づいた各職場類型と就業継続意識や能力開発意欲の関係

① (就業継続希望) 正社員では、均等両立職場で「勤め続けられるかぎり勤めたい」という就業継続希望が強い者が相対的に多く、他方、「特に決めていない」者が少なくなる。これについて就業継続希望が強いのは両立職場となる。均等職場は、非均等非両立職場と同程度の就業継続希望となるがその比率は相対的に低くなる。均等が実現できていても両立が実現できていない場合には就業継続希望が低くなることがわかる。

他方、非正社員では正社員の場合ほど、職場類型毎の違いが少なく、均等両立職場と均等職場の両方で同程度の就業継続希望となり、他方、非均等非両立職場と両立職場の両者の継続就業希望は低く、また「特に決めていない」も多くなる。非正社員の均等職場の就業継続希望が比較的高い背景には、子育てなどのライフイベントを経過した者の割合が高いことなどもあろう。

② (仕事への取り組み姿勢) 正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場では、均等職場など他の類型の職場に比べて、「仕事を能率的に進めようとしている」「上司や同僚の期待に応えようとしている」「職場に貢献しようとしている」「勤務先に貢献しようとしている」のすべての指摘率が高くなる。上記の4つの設問の選択数を「仕事意欲尺度」とすると(図表6-5)、均等両立職場の仕事意欲が最も高く、他の3つの職場類型ではそれよりも低く、とりわけ非均等非両立職場で低くなる。この結果によると、均等のみでは、仕事意欲を高めることが難しいことがわかる。

図表 6-5 雇用形態別にみた仕事への意欲

雇用形態	均等両立類型	仕事への意欲	度数
正社員	均等両立	2.4762	21
	均等	1.7379	103
	両立	1.6481	54
	非均等非両立	1.6009	223
	合計	1.6883	401
非正社員	均等両立	2.4576	59
	均等	1.5315	111
	両立	1.5745	141
	非均等非両立	1.2804	403
	合計	1.4748	714
合計	均等両立	2.4625	80
	均等	1.6308	214
	両立	1.5949	195
	非均等非両立	1.3946	626
	合計	1.5516	1115

(注) 仕事への意欲は、仕事への意欲の測定に利用した4つの選択肢の選択肢数の平均で、選択数は0から4である。

③ (能力向上意欲) 今の仕事のためと将来の仕事のための2つの観点から能力開発意欲を尋ねた結果を見ると(問31のaとb)、正社員と非正社員の両者とも、能力開発意欲(今の仕事と将来の仕事のため)は、均等両立職場と均等職場で高く、他方、両立職場と非均等非両立職場で低くなる。非均等非両立職場だけでなく、両立職場の能力向上意欲が低いことを考慮すると、正社員と非正社員の両者とも、女性社員の能力向上意欲を高めるためには、両立支援に加えて均等施策が不可欠となることがわかる。

## 5. まとめ

調査票から作成した均等と両立に関する2つの測定基準から回答者の職場を均等両立職場、均等職場、両立職場、非均等非両立職場の4つにわけ、それぞれの職場の特徴や就業意識さらに能力向上意欲との関係を分析した結果はつぎのようになった。

- 1) 正社員と非正社員で非均等非両立職場の比率に違いはない。ただし、「均等」(均等両立職場+均等職場)が実現できている職場は正社員の方が多く、「両立」(均等両立職場+両立職場)が実現できている職場は非正社員の方が多くなる。
- 2) 正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場では、他の職場類型に比べて先輩や後輩との関係を含めて職場に良好な人間関係が構築されている。非正社員は正社員に比べて実労働時間が短い、正社員と非正社員の両者とも、均等職場と非均等非両立職場の労働時間が長く、他方、両立職場の労働時間は短い。両立職場は、労働時間面で仕事と仕事以外の生活の両立の可能性が高い。均等両立職場は、両立職場よりも労働時間が長いものの、均

等職場に比べると労働時間が短く、労働時間面で両立の可能性が高くなるろう。

- 3) 非正社員に比べて正社員のスキルレベルが高くなるが、正社員と非正社員のそれぞれの中では、均等両立職場のスキルレベルが相対的に高く、他方、両立職場が低い。「仕事の裁量度」は、正社員と非正社員の両者とも均等両立職場が最も高く、それに両立職場が続いている。他方、均等職場と非均等非両立職場の裁量度は低くなる。「仕事の基幹度」を見ると、正社員は、非正社員に比べて基幹度が全体として高いものの、正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場で最も高く、それに均等職場が続いている。他方、両立職場と非均等非両立職場の仕事の基幹度は低くなる。
- 4) 正社員では、均等両立職場で就業継続希望が強い者が最も多く、他方、「特に決めていない」者が最も少ない。均等両立職場のつぎに就業継続希望が強い者が多いのは、両立職場である。均等職場は、非均等非両立職場と同程度の就業継続希望の強さとなる。均等が実現できていても、両立が実現できていない場合には就業継続希望が低下することがわかる。他方、非正社員では、正社員の場合ほど職場類型毎の相違は小さい。
- 5) 正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場は、均等職場など他の種類の職場に比べて仕事意欲が相対的に高く、他方、他の3つの職場類型間の違いは少なが、非均等非両立職場で特に低くなる。均等のみでは、仕事意欲を高めることが難しいことがわかる。今の仕事のためと将来の仕事のための能力開発意欲を取り上げると、正社員では均等両立職場で最も高く、これに均等職場が続き、両立職場と非均等非両立職場は、その2つよりの能力開発向上が低くなる。非正社員もほぼ同様の傾向となる。非均等非両立職場だけでなく、両立職場の能力向上意欲が低いことを考慮すると、正社員と非正社員の両者とも女性社員の能力向上意欲を高めるためには、両立支援に加えて均等施策が不可欠なことがわかる。

(参考文献)

佐藤博樹・武石恵美子 (2010) 『職場のワーク・ライフ・バランス』 日本経済新聞出版社。

## 第7章 女性の賃金と職業能力開発

### 1. 問題意識

日本では、女性の賃金・経験年数カーブの傾きは男性とくらべてフラットであることが知られている。すなわち、女性のほうが労働市場で1年間働いた経験が賃金に反映されることが少ないのである。そして、男女間賃金格差はトレンド的に縮小傾向にあるが、いまだに頑健に観察されることも我が国の特徴である<sup>1</sup>。

労働市場における経験年数の上昇にともなって賃金が上昇する要因の1つに、人的資本の蓄積がある。労働市場でさまざまな経験を積むことで、人的資本が蓄積され、個人のスキルや生産性も上昇し、結果として賃金も上昇するのである。人的資本を蓄積するための行動を人的資本投資という。人的資本投資には、学校教育だけでなく、働きながらスキルを身につける企業内訓練や自己啓発といった職業能力開発が含まれる。職業能力開発の機会に男女間格差のあることは先行研究からも明らかにされている（黒澤 2006）。

本章では、女性の賃金を規定する要因として職業能力開発に着目する。職業能力開発のなかでなにが女性の賃金にプラスの影響を及ぼすのかを計量分析で明らかにし、女性の賃金を引き上げ、ひいては男女間賃金格差を縮小させる要因を探ることが本章の第1の目的である。そして、職業能力開発の男女間の違いがどこにあるのかを明らかにすることが本章の第2の目的である。

ところで、賃金プロファイルの推計は労働経済学では重要なトピックであり、数多くの先行研究がある<sup>2</sup>。ただし、クロスセクションデータでは実際に労働市場で働いていた年数を知ることは難しく、Miyoshi (2008) 以外のほとんどの先行研究で「年齢—教育年数—6+1」で算出した潜在経験年数や年齢といった変数を、労働市場での経験あるいは教育訓練の代理指標として用いている<sup>3</sup>。つまり、estimation errorのある変数が用いられてきたのである。そして、同じ経験年数や年齢であっても、実際に仕事で経験したことや受けた教育訓練の違いで、その実質的な意味合いは異なってくる。であるから、こうした情報を識別できるデータを用いることで、経験年数や職業能力開発の賃金への効果に関してより正確な分析をすることができるようになる。

本章で用いるデータは、実際の労働市場における経験年数を知ることができるだけでなく、これまでに企業による教育訓練や労働者自身が行う自己啓発を何回行ったかを知ることができる。つまり、経験年数と教育訓練年数、自己啓発の年数を識別することができる。本章で

<sup>1</sup> 厚生労働省『平成23年版働く女性の实情』によると、男性の所定内給与を100とした場合、平成23年の女性の所定内給与は70.6である。昭和60年のこの指数は60を下回っており、格差は年々縮小している。

<sup>2</sup> Hashimoto and Raisian (1985)、Mincer and Higuchi (1988)、Miyoshi (2008)、Hamaaki, *et al.* (2010)、川口 (2010) 等

<sup>3</sup> Miyoshi (2008)は慶応パネルデータを使っている。慶応パネルデータは第1回調査の際に過去の履歴を詳細に聞き取っているため、実際の経験年数の算出が可能なデータとなっている。

はこのデータの特長を生かした分析を行うことで、当該研究分野に対して以下のような貢献ができると考える。

第1に、これまで代理指標でしか計測できなかった能力開発の実施について実際の年数を使って推計することである。そしてもう1つは潜在経験年数ではなく実際の経験年数を使って賃金プロファイルを推計することであり、Miyoshi (2008)の追試と位置づけられる。

最後に、本章での用語の定義を確認しておこう。本章では、企業内訓練であるOJTとOff-JTと個人が自ら行う自己啓発を総称する場合に能力開発という用語を用い、それ以外の場合はそれぞれの用語を用いる。また、企業内訓練を取り扱うので、分析対象は雇用者とする。

本章の構成は以下のとおりである。2節で分析に用いるデータセットの説明をする。3節で賃金・経験年数プロファイルの推計を行い、女性の賃金プロファイルの形状と男女間賃金格差を検証する。4節で、男女間の職業訓練機会の差を、企業内訓練(OJTとOff-JT)と自己啓発の両方を取り上げて検証する。最後、5節でまとめを行う。

## 2. データ

本章で分析に用いるデータは、「第2回働くことと学ぶことについての調査(以下、本調査)」から作成した2種類のデータセットである。

まず1つ目のデータセットは、3節の賃金プロファイルの推計に用いるものである。キャリアを通じた能力開発の経験を捕捉するために、面接票の情報を重点的に用いてデータセットを作成した。本調査の留置票から2010年3月(以下2009年度)と2011年10月(以下2011年度)の賃金情報が得られる。面接票からこの2時点の個人属性や職場属性をそれぞれ得られるので、2009年度の賃金情報には同年の個人属性と職場属性情報を、2011年度の賃金情報には同年の個人属性と職場属性情報を接続し、各年データを作成した。そして、これらをプールして1つのデータセットとした。年による違いをコントロールするために、推計の際は年ダミーを用いる。

4節の職業訓練機会の規定要因の推計には、本調査の留置票の情報をそのまま用いる。これが2つ目のデータセットである。本調査は、2010年度という1時点についての調査ではあるが個人の能力開発機会について詳細に調査している。よって、この特徴を活かした分析を行う。

## 3. 女性の賃金プロファイル

本節では、男女別に賃金プロファイルの推計を行い、賃金プロファイルの傾きの男女間の違いを確認する。そのうえで、男女間の賃金規定要因の違いを検証する。(1)で計量分析のフレームワークを説明し、(2)で分析結果を確認する。

## (1) 計量分析のフレームワーク

賃金プロファイルを推計するための計量分析のフレームワークをみていこう。ここでは、ミンサー型の賃金関数を仮定し、男女別に OLS 推計を行う。推計式は、以下のとおりである。

$$\log(\text{wage})_i = \alpha_i + x_i\beta_1 + z_i\beta_2 + e_i \quad (1)$$

$x_i$  は人的資本を表す変数である。具体的には、学歴ダミー変数と、現職勤続年数、経験年数、就業を中断していた年数とそれぞれの二乗項が含まれる。

経験年数として2つの変数を用意する。1つは、実際に労働市場で働いていた年数を表す「経験年数」である。面接票から仕事をしてきた年数を算出した。もう1つは「潜在経験年数」である。これは、「年齢－(就学年数)－6+1」で算出する。詳細な職業履歴データがない場合、この潜在経験年数で経験年数の代理指標とすることがこれまで行われてきた。ここでの第1の目的は実際の経験年数の賃金に及ぼす効果の計測であるが、代理指標の estimation error を示すためにこれら2つの変数を使った分析結果の比較も行う。

そして、 $z_i$  は能力開発の蓄積を表す変数である。学校卒業後からこれまでに①勤務先で教育訓練を受けた年数（教育訓練年数）、②自身で自己啓発を実施した年数（自己啓発年数）、の2つの変数を用いる。

以上の変数の他に、内生性をコントロールするために能力の代理指標として中学校3年のときの成績変数<sup>4</sup>を推計モデルに投入する。すなわち、能力の代理指標を表す変数を用いることで内生性のコントロールを行うこととし、OLS 推計を行う。

また、ここでは雇用者の現在の賃金に対する過去の能力開発の影響をみたいので、雇用者に分析対象を限定する。ただし、女性の場合は非就業を選択する人も多いため、非就業の人も含めたうえで分析をしないと賃金構造が掴めないという反論も当然ある。そこで、非就業の人も含めた女性全体の賃金構造を把握するために、雇用者になるか否かを一段階めに推計し<sup>5</sup>、二段階めに賃金の規定要因を推計するという Heckman の二段階推計も参考までに行うこととする。一段階めの推計式では、雇用者を選択するという意思決定に影響を与えられと考えられる学歴、結婚の有無、子どもの人数、父母との同居の有無<sup>6</sup>をコントロールする。

以上が計量分析のフレームワークである。分析結果の確認に入る前にここで基本統計量を確認しておこう。図表7-1は男女別に基本属性の分布を集計した結果である。学歴を男女でくらべると、女性のほうが中・高卒者と専門・短大・高専卒者の割合が高いことがわかる。

<sup>4</sup> 5: 上のほう、4: やや上のほう、3: 真ん中あたり、4: やや下のほう、5: 下のほう。

<sup>5</sup> 雇用者を1、非就業者と自営業・家族従業者を0とするダミー変数についての推計である。女性の賃金構造を推計する場合、第1段階では就業を1、非就業を0とする推計を行うことが多い。本章であえて雇用・非雇用者という第1段階の式を置いた理由は、企業による教育訓練の効果を計測するための措置である。

<sup>6</sup> 本人の父母、または配偶者の父母と同居している場合に1を、いずれも当てはまらない場合を0とするダミー変数である。

また、現職の勤続年数をみると、女性は 6.9 年、男性は 8.9 年と、女性のほうが 2 年短い。同じく、経験年数も男性が 12.7 年、女性は 9.0 年と、女性のほうが 3.7 年短い。そして、修業中断年数は女性は 5.0 年、男性は 0.7 年と、女性のほうが 4.3 年長い。しかし、潜在経験年数は男性よりも女性のほうがむしろ長く、女性に関しては潜在経験年数という変数は estimation error が大きいと考えられる。

図表 7-1 基本統計量

	女性	男性
(%)		
中・高卒	35.3	33.1
専門・短大・高専卒	41.0	23.9
大学卒	22.7	38.6
大学院卒	1.0	4.4
(年数)		
現職・勤続年数	6.9	8.9
経験年数	9.0	12.7
就業中断年数	5.0	0.7
潜在経験年数	14.6	14.1
教育訓練年数	0.7	1.3
自己啓発年数	0.8	1.1

教育訓練年数とは、前の年までに教育訓練を受けた年数のことである。つまり、2009 年度の賃金情報の場合、2008 年度までに教育訓練を受けたことのある年数ということになる。訓練情報を 1 年前までのものとする事で、同時性の排除を試みる。自己啓発実施年数も同様に定義しており、前の年までに自己啓発を実施した年数のことである。

教育訓練年数は女性は 0.7 年、男性は 1.3 年と女性のほうが短い。また、自己啓発実施年数についても女性は 0.8 年、男性は 1.1 年と女性のほうが短い。

## (2) 計量分析の結果

(1) のフレームワークで分析した結果を男女別にまとめた。女性の結果が図表 7-2、男性が図表 7-3 である。各表の(6)~(7)列は Heckman の二段階推計法の結果である。(7)列が第一段階の雇用者になるか否かの選択についての推計結果で、(6)列が二段階目の賃金の規定要因についての推計結果である。

### ①経験年数の効果について

まず、図表 7-2 の女性の賃金の規定要因を確認していこう。(1)列は潜在経験年数を使っ



て推計した結果である。これを、実際の経験年数や就業中断年数を使って推計した結果の(2)列と比較すると、(1)列の潜在経験年数の係数は0.007、2乗項の係数は-0.050、一方(2)列の経験年数の係数は0.012、2乗項の係数は-0.031と、(1)列の推計結果は小さくなっていることがわかる<sup>7</sup>。つまり、潜在経験年数を使って推計した場合の係数は、実際の経験年数が賃金に与える効果を過小に推計してしまうのである。

ここで、同じ変数の男性の推計結果に及ぼす影響を確認しておこう。図表7-3の(1)列と(2)列は女性の推計と同じ推計式であるが、(1)列と(2)列を比較すると、潜在経験年数とその2乗項と実際の経験年数とその2乗項の係数の間に女性ほど大きな違いはみられない。

このことを図を使って確認しておきたい。図表7-4は男女別に潜在経験年数と経験年数を横軸にとって賃金プロファイルを描いたグラフで、上が女性、下が男性である。これからも、男性の賃金プロファイルは潜在経験年数で推計しても、実際の経験年数で推計しても大きな違いはない。しかし、女性の場合、実際の経験年数で推計した場合よりも潜在経験年数で推計した場合は、賃金プロファイルの傾きは緩やかで、かつ下方に位置していることがわかる。つまり、男性の賃金プロファイルの推計の際には潜在経験年数を使っても推計誤差は小さいが、女性の場合は潜在経験年数を使って推計を行った場合、下方にバイアスがかかることが示された。

そして、就業中断の影響についてもここで確認しておこう。女性に関しては図表7-2の(2)列を、男性に関しては図表7-3の(2)列をみると、女性は就業中断年数が1年長くなると5.5ポイント現在の賃金が低下し、男性の場合は3.4ポイントの低下であるから、女性のほうが就業中断の影響を大きく受けることがわかる。この結果から、女性のほうが、就業をいったん中断して再就職した場合に賃金の低い仕事に就く傾向にあることがうかがえる。

---

<sup>7</sup> (1)列の潜在経験年数の係数は統計的に有意ではない。

図表 7-2 賃金の決定要因についての推計結果（女性）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		(7)
	OLS					Heckit		
						lnwage	select	
潜在経験年数	0.007 [0.006]							
潜在経験年数の 2 乗 ÷ 100	-0.050** [0.021]							
経験年数		0.012* [0.007]	0.012* [0.007]	0.010 [0.007]	0.010 [0.007]	0.000 [0.006]		
経験年数の 2 乗 ÷ 100		-0.031 [0.027]	-0.031 [0.027]	-0.030 [0.027]	-0.030 [0.027]	-0.010 [0.026]		
就業中断年数		-0.055*** [0.006]	-0.054*** [0.006]	-0.052*** [0.006]	-0.052*** [0.006]	-0.067*** [0.006]		
就業中断年数の 2 乗 ÷ 100		0.270*** [0.048]	0.262*** [0.048]	0.255*** [0.048]	0.252*** [0.048]	0.306*** [0.045]		
教育訓練受講年数			0.014*** [0.004]		0.008* [0.004]	0.009** [0.004]		
自己啓発実施年数				0.025*** [0.004]	0.023*** [0.004]	0.021*** [0.004]		
現職・勤続年数	0.013** [0.005]	0.000 [0.006]	-0.001 [0.006]	-0.001 [0.006]	-0.002 [0.006]	0.001 [0.005]		
現職・勤続年数の 2 乗 ÷ 100	0.067** [0.028]	0.069** [0.030]	0.075** [0.030]	0.077*** [0.030]	0.080*** [0.030]	0.069** [0.028]		
専門・短大・高専卒	0.080*** [0.020]	0.071*** [0.020]	0.063*** [0.020]	0.061*** [0.019]	0.058*** [0.019]	0.032 [0.021]	-0.097** [0.047]	
大学卒	0.167*** [0.026]	0.160*** [0.026]	0.152*** [0.026]	0.144*** [0.025]	0.141*** [0.025]	0.110*** [0.027]	-0.079 [0.056]	
大学院卒 (中・高卒)	0.400*** [0.075]	0.372*** [0.072]	0.359*** [0.072]	0.337*** [0.072]	0.332*** [0.072]	0.333*** [0.080]	0.076 [0.205]	
中 3 時の成績		0.035*** [0.008]	0.033*** [0.008]	0.032*** [0.008]	0.030*** [0.008]	0.025*** [0.008]		
2009 年ダミー	0.056*** [0.017]	0.055*** [0.016]	0.059*** [0.016]	0.060*** [0.016]	0.062*** [0.016]	0.044*** [0.016]		
結婚ダミー								-0.522*** [0.060]
子どもの人数								-0.099*** [0.021]
父母との同居ダミー								0.052 [0.047]
定数項	6.703*** [0.053]	6.784*** [0.045]	6.793*** [0.045]	6.798*** [0.044]	6.802*** [0.044]	6.679*** [0.044]	0.351*** [0.060]	
Inverse Mill's ratio						0.3056*** [0.020]		
Observations	1,665	1,669	1,669	1,669	1,669	3,954		
R-squared	0.194	0.246	0.251	0.263	0.265			
F stats	44.197	49.12	46.334	49.317	45.873			
F test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000			
Log Lik						-2943.714		
Chi-square test						0.000		

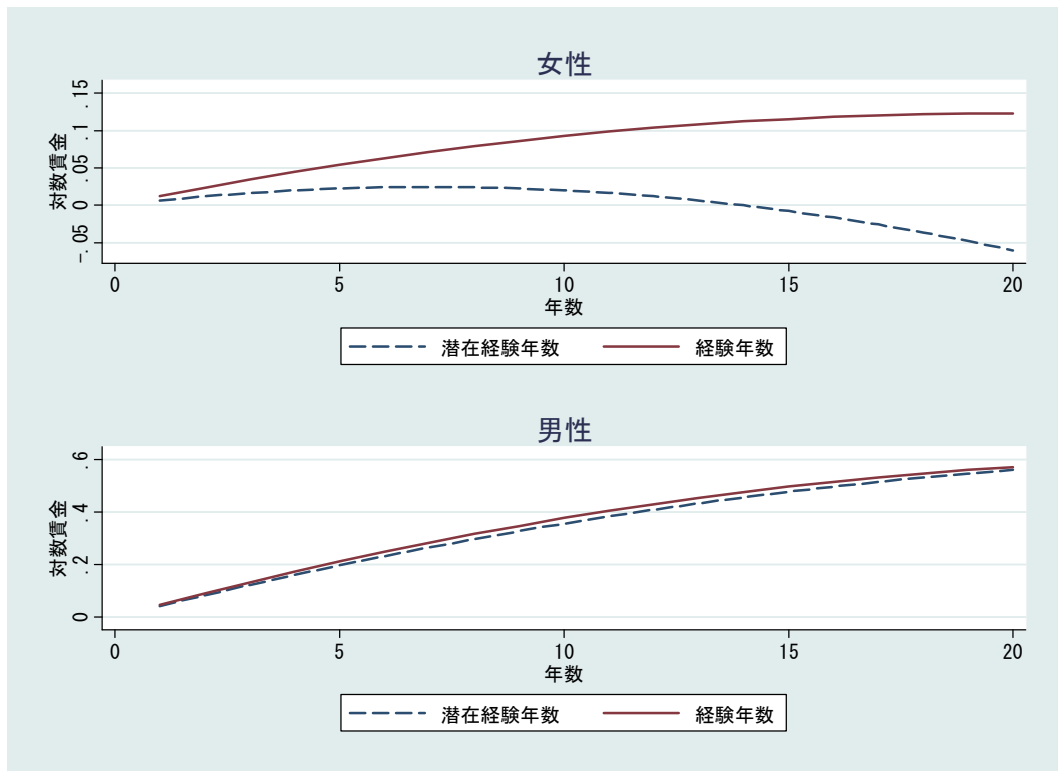
注：\*\*\*は統計的に 1% 有意、\*\*は 5% 有意、\*は 10% 有意を表す。

図表 7-3 賃金の決定要因についての推計結果（男性）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		(7)
	OLS					Heckit		
						lnwage	select	
潜在経験年数	0.043***							
	[0.007]							
潜在経験年数の2乗÷100	-0.076***							
	[0.025]							
経験年数		0.045***	0.046***	0.046***	0.045***	0.042***		
		[0.006]	[0.006]	[0.006]	[0.006]	[0.006]		
経験年数の2乗÷100		-0.087***	-0.089***	-0.088***	-0.087***	-0.080***		
		[0.024]	[0.024]	[0.024]	[0.024]	[0.024]		
就業中断年数		-0.034**	-0.034**	-0.034**	-0.034**	-0.033**		
		[0.013]	[0.013]	[0.013]	[0.013]	[0.013]		
就業中断年数の2乗÷100		0.279**	0.277**	0.278**	0.279**	0.272*		
		[0.141]	[0.141]	[0.141]	[0.141]	[0.140]		
教育訓練受講年数			0.009***		0.008***	0.008***		
			[0.003]		[0.003]	[0.003]		
自己啓発実施年数				0.008**	0.005	0.005		
				[0.003]	[0.003]	[0.003]		
現職・勤続年数	0.027***	0.020***	0.020***	0.020***	0.020***	0.019***		
	[0.005]	[0.006]	[0.006]	[0.006]	[0.006]	[0.006]		
現職・勤続年数の2乗÷100	-0.056**	-0.036	-0.036	-0.036	-0.036	-0.035		
	[0.025]	[0.025]	[0.025]	[0.025]	[0.025]	[0.025]		
専門・短大・高専卒	0.067***	0.060**	0.064***	0.063***	0.061**	0.051**	0.057	
	[0.024]	[0.024]	[0.024]	[0.024]	[0.024]	[0.024]	[0.054]	
大学卒	0.204***	0.200***	0.206***	0.202***	0.201***	0.162***	0.400***	
	[0.023]	[0.023]	[0.023]	[0.024]	[0.024]	[0.025]	[0.049]	
大学院卒 (中・高卒)	0.461***	0.454***	0.462***	0.459***	0.455***	0.408***	0.449***	
	[0.043]	[0.043]	[0.043]	[0.043]	[0.043]	[0.044]	[0.108]	
中3時の成績	0.034***	0.035***	0.036***	0.035***	0.035***	0.035***		
	[0.008]	[0.008]	[0.008]	[0.008]	[0.008]	[0.008]		
2009年ダミー	0.122***	0.123***	0.122***	0.121***	0.123***	0.121***		
	[0.017]	[0.017]	[0.017]	[0.017]	[0.017]	[0.017]		
結婚ダミー								0.218***
								[0.063]
子どもの人数								-0.002
								[0.026]
父母との同居ダミー								-0.329***
								[0.050]
定数項	6.545***	6.607***	6.598***	6.603***	6.606***	6.743***	0.116**	
	[0.049]	[0.044]	[0.043]	[0.044]	[0.044]	[0.050]	[0.053]	
Inverse Mill's ratio						-0.153***		
						[0.025]		
Observations	2,493	2,502	2,502	2,502	2,502	3,992		
R-squared	0.223	0.236	0.235	0.234	0.236			
F stats	79.005	63.984	63.720	63.191	59.064			
F test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000			
Log Lik						-3855.2		
Chi-square test						0.000		

注：図表 7-2 と同じ。

図表 7-4 男女別、賃金・経験年数プロフィール



## ②能力開発の効果について

次に、図表 7-2 に戻って、女性の能力開発の賃金への効果を確認しよう。(3)列はこれまでの職業キャリアにおいて企業内訓練である教育訓練を受講したことが女性の賃金に効果があるのかを検証するための推計で、(4)は同様にこれまでの職業キャリアにおける自己啓発の実施が賃金に与える効果についての推計である。

(3)列から企業による教育訓練の過去の受講年数が長い人ほど、現在の賃金も高いことがわかる。さらに、(4)列から自身で行う能力開発である自己啓発を実施したこととなる年数が長い人ほど、現在の賃金も高いことがわかる。これらの結果から、過去に行った人的資本投資は、企業によるものであっても、労働者自身が主体的に行ったものであっても、現在の賃金にプラスの影響を及ぼすことが示された。

それでは、企業内訓練と自己啓発とどちらがより効果的なのだろうか。これを検証するために、教育訓練受講年数と自己啓発実施年数を同時に推計式に導入した場合の結果が(5)列である。これから、教育訓練の係数は 0.008、自己啓発の係数は 0.021 となっており、自己啓発のほうが効果が大きいことが示された。

男性についても同じ推計をしており、その結果は前掲図表 7-3 のとおりである。これの(3)列から教育訓練受講年数の係数は 0.009、自己啓発実施年数の係数は 0.008 と、男性に関しても企業内訓練と自己啓発ともに現在に賃金にプラスの影響を与えていることが示された。

そして、企業内訓練と自己啓発のいずれのほうの方が効果が大きいのかを検証した結果である(5)列をみると、自己啓発実施年数の係数からは統計的有意性は消え、教育訓練だけが賃金に対して統計的に有意にプラスの影響を及ぼすことが示された。

以上の結果は、非就業の人も分析フレームワークに取り入れて推計した場合も同様の結果が得られている。女性の結果を確認すると、図表7-2の(6)列で教育訓練受講年数の係数は0.008、自己啓発実施年数の係数は0.023となっており、女性全体でも能力開発を行うことが現在の賃金にプラスの影響をもたらすことが示された。

男性と女性の結果で大きく異なる点は、自己啓発の実施が女性の賃金にプラスに作用することである。男性は同一の企業内で育成されキャリアを開発していくという深い内部労働市場の中にいるため企業内訓練が、女性の場合、そのような枠組みに乗っていないため自己啓発のほうが効果的に作用すると考えられる。

ここまでの分析では、1年前の能力開発も10年前の能力開発も同じ1年分としてカウントした変数を作り、分析を行ってきた。しかし、人的資本も物的資本同様に減耗すると仮定すると<sup>8</sup>、10年前の能力開発よりも1年前の能力開発のほうが現在の賃金への影響が大きいことが予想される。そこで、何年前の能力開発かを考慮した分析を行った。女性の結果をまとめたのが図表7-5で、男性の結果をまとめたのが図表7-6である。

以下では女性の結果を中心に確認していこう。企業による教育訓練の推計結果は(1)列のとおりであるが、1年前の教育訓練は統計的に有意にプラスとなっているが、2年以上前の教育訓練は統計的に有意な影響を及ぼしていないことが明らかにされた。これまでの分析から過去の教育訓練の受講が現在の賃金にプラスに働くことが示されたが、教育訓練の場合、特に1年前という直前に実施したものが現在の賃金にプラスであると考えられる。

次に、自己啓発の結果をみていこう。(2)列から1年前の自己啓発は統計的に有意な効果をもたないが、2年以上前に実施した自己啓発は統計的に有意に賃金を引き上げることが示された。何年前の自己啓発まで現在の賃金に影響を及ぼすのかをみるために、4年以上前((3)列)、6年以上前((4)列)、8年以上前((5)列)、9年以上前((6)列)の順に推計を行った。

(3)~(5)列から4~8年以上前の自己啓発は現在の賃金にプラスに働くが、(6)列から9年以上前の自己啓発の実施は統計的に有意な影響を及ぼさない。これらの結果から、2~8年前までに行った自己啓発は、現在の賃金にプラスの効果のあると考えられる。

男性についても簡単に確認しておく(図表7-6)、(1)列の企業による教育訓練に関しては女性と同様の結果が得られた。ただし、自己啓発の実施に関しては、(2)~(5)列の結果を合わせて考えると、3~4年前の自己啓発は現在の賃金にプラスに働くが、女性ほど過去の自己啓発は影響しないことが示された。

---

<sup>8</sup> ベッカー(1976)、Mincer and Polachek(1974)等。

図表 7-5 賃金に対する能力開発の効果についての推計結果（女性）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
教育訓練（1年前）	0.079***						
	[0.023]						
教育訓練（2年以上前）	0.008						
	[0.005]						
自己啓発（1年前）		0.004					
		[0.023]					
自己啓発（2年以上前）		0.027***					
		[0.005]					
自己啓発（3年前まで）			0.031**				
			[0.012]				
自己啓発（4年以上前）			0.023***				
			[0.005]				
自己啓発（5年前まで）				0.037***			
				[0.009]			
自己啓発（6年以上前）				0.018***			
				[0.006]			
自己啓発（7年前まで）					0.037***		
					[0.007]		
自己啓発（8年以上前）					0.012*		
					[0.007]		
自己啓発（8年前まで）						0.036***	
						[0.006]	
自己啓発（9年以上前）						0.011	
						[0.007]	
自己啓発（10年前まで）							0.035***
							[0.006]
自己啓発（11年以上前）							0.005
							[0.009]
Constant	6.773***	6.802***	6.796***	6.794***	6.795***	6.796***	6.797***
	[0.045]	[0.045]	[0.044]	[0.044]	[0.044]	[0.044]	[0.044]
Observations	1,669	1,669	1,669	1,669	1,669	1,669	1,669
R-squared	0.255	0.264	0.263	0.264	0.265	0.265	0.266
F stats	43.618	45.587	45.522	45.745	45.993	46.001	46.186
F test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注1：図表7-2と同じ。

注2：学歴、現職・勤続年数、現職・勤続年数の2乗、経験年数、経験年数の2乗、就業中断年数、就業中断年数の2乗、中3時の成績、2009年ダミー、定数項をコントロールしている。

図表 7-6 賃金に対する能力開発の効果についての推計結果（男性）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
教育訓練（1年前）	0.068*				
	[0.039]				
教育訓練（2年以上前）	0.004				
	[0.004]				
自己啓発（1年前）		0.05			
		[0.041]			
自己啓発（2年以上前）		0.003			
		[0.004]			
自己啓発（3年前まで）			0.024**		
			[0.011]		
自己啓発（4年以上前）			0.002		
			[0.005]		
自己啓発（5年前まで）				0.016**	
				[0.008]	
自己啓発（6年以上前）				0.002	
				[0.006]	
自己啓発（7年前まで）					0.009
					[0.006]
自己啓発（8年以上前）					0.006
					[0.007]
Observations	1,710	1,617	2,502	2,502	2,502
R-squared	0.221	0.218	0.234	0.234	0.234
F stats	37.077	34.462	58.534	58.446	58.318
F test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注1：図表7-2と同じ。

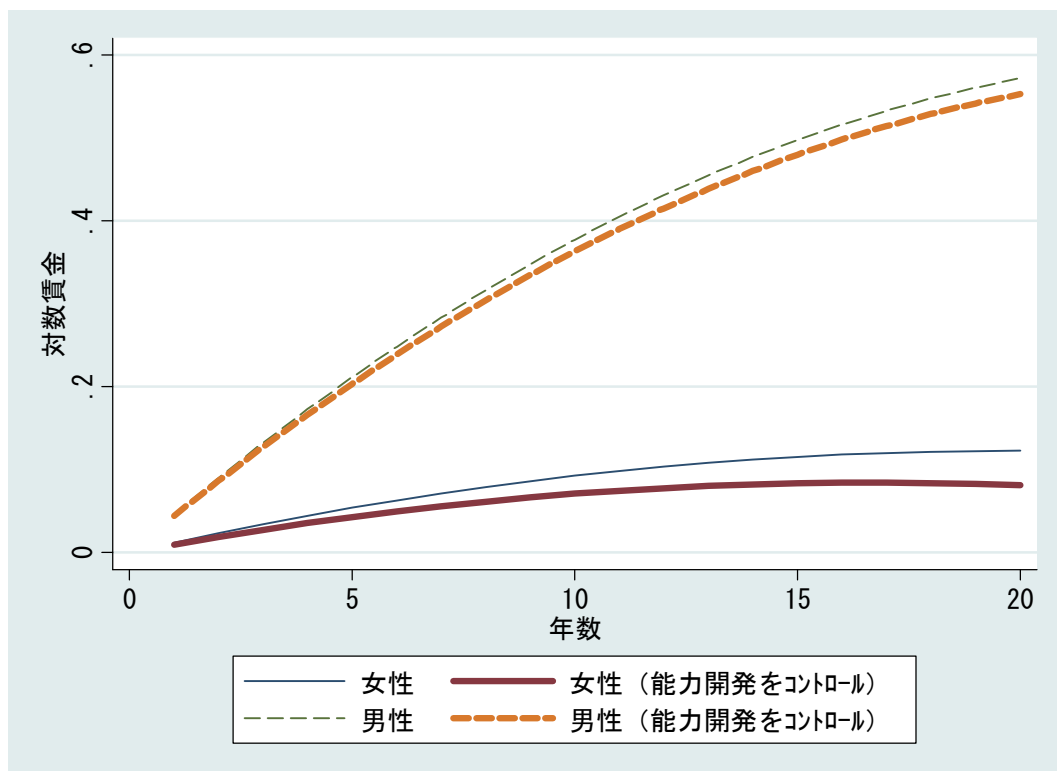
注2：図表7-5と同じ。

次に、就業中断と能力開発の関係について、若干説明しておこう。①の内容を繰り返すと、図表7-2の賃金の決定要因についての推計結果（女性）の(2)列から就業中断年数が長くなると、5.5%賃金ダウンすることが示された。ただし、(5)列をみると、能力開発の実施をコントロールすると就業中断年数の係数はマイナス 5.2%へとわずかではあるが減少する。能力開発を行うことで、就業中断の賃金への影響は若干緩和するがその影響は小さいと考えられる。また、(3)列と(4)列の就業中断年数の係数の大きさを比較すると、自己啓発をコントロールした(4)列のほうが絶対値が少し低下することから、自己啓発の実施のほうが企業による教育訓練よりも就業中断を緩和する効果がわずかに大きいと思われる。

最後に、経験年数・賃金プロファイルへの能力開発の影響をみておこう。図表7-2と図表7-3の推計結果を使って、男女別に賃金・経験年数プロファイルを描いたのが図表7-7である。実線が女性、破線が男性で、かつ細かいラインは何もコントロールしていない推計

結果（(2)列）、太いラインは教育訓練を受けた年数と自己啓発を実施した年数をコントロールした推計結果（(5)列）をもとに描いたものである。この図から、能力開発の実施をコントロールすると、男女ともに賃金プロファイルの傾きが緩やかになっており、経験年数の効果が小さくなることがわかる。つまり、労働市場での働いていた経験年数の効果は、実際の能力開発の実施を識別しコントロールすると、識別しなかった場合とくらべて過剰に計測されている可能性が示唆される。

図表 7-7 男女別、能力開発のコントロールの有無別、賃金・経験年数プロファイル



注：能力開発をコントロールとは、教育訓練年数と自己啓発実施年数の両方をコントロールしていることを意味する。

そして、この図からわかるもう1つのことは、企業による教育訓練の受講や自己啓発の実施をコントロールした場合、コントロールしない場合よりも女性の賃金・経験年数プロファイルの傾きはよりフラットになっているということである。つまり、教育訓練や自己啓発をコントロールして推計した賃金プロファイルのほうが、コントロールせずに推計した場合よりもむしろ男女間の格差はひろがっているのである。このことは、教育訓練や自己啓発の実施を一定とした場合に、労働市場での1年間の経験が男性でより大きく賃金にプラスに働いているということである。

ここでコントロールしている企業による教育訓練とは Off-JT のことで、「勤め先の指示で、仕事から離れて参加する講習会や勉強会などのこと」である。つまり、フォーマルな企業内



訓練や自己啓発の実施についてはコントロールされているが、インフォーマルな企業内訓練、すなわち OJT や仕事を通じたスキルアップといった能力開発の機会はコントロールされていない。また、Off-JT や自己啓発についても受講または実施したことがある年数はコントロールできているが、密度や内容等の中身にまでは踏み込めていない。

経験年数が1年増えたときの賃金プロファイルの傾きが男性のほうが急で、女性のほうが緩やかに計測されたのは、経験年数という変数のなかにこうした違いが含まれているからと推測できる。それでは、Off-JT や自己啓発の密度や内容、そして OJT や仕事を通じたスキルアップの機会は男女間でどのような違いがあるのでしょうか。

2節でも説明したように、本調査は2010年度の個人の能力開発の実施について、詳細に調査している。この情報を使って、次節ではこの点について明らかにしていく。

#### 4. 男女間の職業訓練機会の差

3節の分析から、女性の賃金には企業による教育訓練の受講と自己啓発の実施がプラスの影響を及ぼすことが明らかにされた。しかし、能力開発の実施が女性の賃金を引き上げるように作用しているものの、能力開発の実施をコントロールしても男女間の賃金格差は埋まらない。これらの結果をうけて立てられる仮説は、ここではコントロールできていない要因が男女間賃金格差の強い規定要因なのではないかということである。

本調査では、データ制約から直接的にこのことを検証することはできない。しかし、Off-JT や自己啓発の中身の違いを探るとともに、OJT 受講の男女間格差を探ることで、この仮説が正しいのか推測する手がかりとはなるだろう。そこで、以下では、Off-JT と自己啓発の男女間の違いを明らかにするとともに、研修や講演会等の Off-JT 以外の企業内での能力開発機会の男女間格差を明らかにする。

本節で分析に使用するデータは本調査の留置票である。OJT、Off-JT、自己啓発について詳細に聞いているからである。留置票では2010年度の能力開発について調査しているため、本節の分析対象は2010年度に雇用者だった2,714人とする。うち、男性は1,631人(60.1%)、女性は1,083人(39.9%)である。

本節の構成は以下のとおりである。まず Off-JT について確認し、次に自己啓発についてみていく。そして最後に、Off-JT 以外の企業内の能力開発機会について確認する。

##### (1) Off-JT

まず、Off-JT についてみていこう。ここでの Off-JT は留置票で「半日以上、ふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会のこと」と定義されている。

男女別に Off-JT 受講について集計したのが図表7-8である。Off-JT に派遣された人の割合は男女間で9.5ポイントと大きな格差が確認される。そして、受講した人の受講日数をみると、男性の方が女性よりも日数の長いことがわかる。つまり、Off-JT を受けられるか否か

だけでなく、仮に受けた場合の受講日数、すなわち訓練密度までもが女性のほうが男性よりも低くなっていることがわかる。

図表 7-8 男女別、Off-JT 受講の有無と受講日数

	男性	女性	計
Off-JT 受講の有無	37.2%	27.7%	33.5%
Off-JT 受講日数 (受講者のみ)			
半日程度	8.3%	14.5%	10.3%
1 日程度	17.0%	18.0%	17.4%
2 日以上～1 週間未満	45.7%	42.8%	44.7%
1 週間以上～2 週間未満	13.6%	11.0%	12.8%
2 週間以上～1 カ月未満	9.4%	6.3%	8.4%
1 カ月以上	6.0%	7.5%	6.4%

Off-JT 受講機会と Off-JT 受講日数の規定要因について計量分析を行った結果が図表 7-9 である。(1)列は Off-JT 受講の有無に関してプロビット分析を、(2)列は Off-JT 受講日数に関して<sup>9</sup>トービット分析を行った結果である (ともに限界効果)。コントロールした変数は、性別、年齢、学歴、結婚の有無、子どもの数、女性ダミー×結婚ダミー、女性ダミー×子どもの数である。このような推計式とした理由は、男女の比較を 1 本の推計式で行いたかったからである。

この結果から、Off-JT 受講確率についても Off-JT 受講日数についてもほぼ同様の結果が得られており、年齢が上がるほど Off-JT 受講確率も受講日数も統計的に有意に下がる。年齢と勤続年数の相関は強いので、年齢が上がるほど勤続年数も上がり、Off-JT に派遣されることも少なくなることを示している。

女性に関する変数では、女性ダミー×結婚ダミーが統計的に有意にマイナスの結果が得られており、結婚している女性の Off-JT 受講確率ならびに Off-JT 受講日数はそれ以外の人とくらべて統計的に有意に下がることが示された。このことは、既婚女性はパート等の訓練機会の少ない仕事に就くことが多いことを示唆するものである。

<sup>9</sup> Off-JT 非受講の人は 0 日、Off-JT 受講した人で 1:半日は 0.5、2:1 日は 1、3:2 日以上 1 週間未満は 3.5、4:1 週間以上 2 週間未満は 13.5、5:2 週間以上 1 か月未満は 22、6:1 か月以上は 30 とした。

図表 7-9 Off-JT 受講規定要因についての推計結果（限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Off-JT 受講の有無		Off-JT 受講日数	
女性ダミー	-0.068*** [0.020]	0.015 [0.032]	-2.241*** [0.696]	0.133 [1.074]
年齢	-0.004** [0.002]	-0.004** [0.002]	-0.164** [0.065]	-0.156** [0.065]
専門・短大・高専卒	0.055** [0.026]	0.052** [0.026]	1.843** [0.859]	1.752** [0.860]
大学・大学院卒 (中・高卒)	0.152*** [0.024]	0.146*** [0.024]	5.288*** [0.802]	5.106*** [0.803]
結婚ダミー	0.078*** [0.027]	0.115*** [0.034]	2.410*** [0.911]	3.610*** [1.173]
子どもの数	-0.010 [0.012]	-0.002 [0.015]	-0.254 [0.403]	-0.114 [0.503]
女性×結婚		-0.094* [0.050]		-3.069* [1.818]
女性×子どもの数		-0.026 [0.024]		-0.561 [0.797]
Observations	2,471	2,471	2,449	2,449
Pseudo R-squared	0.026	0.030	0.011	0.012
Log Lik	-1535.312	-1529.249	-4006.137	-4001.928
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000

注1：図表 7-2 と同じ。

注2：(1)~(2)列はプロビット分析、(3)~(4)列はトービット分析を行った。

Off-JT 受講確率と受講日数は、女性のなかでも結婚している人が統計的に有意に少ないことが示された。それでは、男女間で Off-JT の中身に違いはあるのであろうか。このことを確認するために Off-JT の内容について集計したのが図表 7-10 である。受講した中でもっとも期間の長かったものについてその内容を尋ねた結果をみると、男性は「そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つ」内容であったとする人の割合が高く、女性では「そのときの仕事をよりよく行う上で役立つ」内容であったとする人の割合が高い。

さらに具体的な内容をみると、男女ともに「仕事に関連する専門的知識」のための研修であったとする人の割合が7割を超える。そして男性については、「コンプライアンス」、「資格取得のための研修」、「管理者向け研修」を受けた人の割合が高く、とくに「コンプライアンス」と「管理職向け研修」は女性との格差が大きい。一方女性については、「コンプライアンス」と答えた人に続いて、「社内の事務手続き・ルール」、「ビジネスマナー等の基礎知識」、「企業理念について」の研修を受けた人の割合が高く、男性よりも3.3~9.1ポイント割合が高い。

以上の結果から、女性のほうが基礎的な知識を身につけるための研修が多く、男性は将来ステップアップした際に担当する仕事も視野に入れた企業内訓練が行われていることがうかがえる。

図表 7-10 男女別、Off-JT の内容

	男性	女性	計
(Off-JT の内容、複数回答)			
そのときの仕事をするために必要最低限	31.0%	32.4%	31.5%
そのときの仕事をよりよく行う上で役立つ	57.1%	64.1%	59.3%
そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つ	27.9%	20.6%	25.6%
そのときの仕事との関係がはっきりとわからない	5.5%	3.8%	4.9%
将来のキャリアや転職先でも役立つ	11.8%	12.2%	11.9%
その他	2.3%	5.3%	3.3%
(Off-JT の具体的な内容、複数回答)			
仕事に関連する専門的知識	72.5%	76.3%	73.7%
資格取得のための研修	19.8%	16.8%	18.8%
ビジネスマナー等の基礎知識	14.6%	21.8%	16.9%
社内の事務的手続き・ルール	15.0%	24.0%	17.9%
企業理念について	15.0%	18.3%	16.0%
コンプライアンス	41.6%	27.1%	37.0%
評価者訓練	5.5%	0.4%	3.9%
管理者向け研修	18.7%	5.0%	14.4%
今後のキャリア設計	4.1%	5.3%	4.5%
語学	3.0%	1.5%	2.5%
OA・コンピュータ	7.2%	6.5%	7.0%
コーチング	8.6%	3.1%	6.9%
プレゼンテーション	7.1%	2.7%	5.7%
ロジカルシンキング	6.2%	0.8%	4.5%
その他	3.0%	6.5%	4.1%

## (2) OJT

次に、企業による訓練のうち OJT に着目しよう。2010 年度の仕事上の能力や知識を高める経験や活動（以下 OJT）が「あった」とする人の割合をまとめたのが図表 7-11 である。

「本やマニュアルを読み、仕事を仕方を学ぶこと」は女性のほうが高い。それ以外の項目は男性の方があったとする人の割合は高く、とくに「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること」、「応援などで担当外の仕事を体験すること」「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」で男女間の差が大きい。ただし、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」は男女間の差は小さい。

図表 7-1-1 男女別、OJT 受講と仕事に関する変化

	男性	女性	計
(1: あった、0: なかった)			
上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること	71.8%	71.4%	71.6%
部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをする	69.6%	<u>54.4%</u>	63.8%
上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	51.0%	<u>46.7%</u>	49.4%
本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと	65.8%	69.4%	67.2%
応援などで担当外の仕事を体験すること	42.7%	<u>35.6%</u>	40.0%
ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること	60.6%	<u>52.6%</u>	57.5%
(平均)			
OJT の数	3.6	3.3	3.5
(1: 上昇、0: 変化なし/低下)			
仕事の担当範囲	49.3%	<u>40.8%</u>	46.1%
仕事のレベル	47.7%	<u>36.6%</u>	43.4%
仕事上の責任の大きさ	46.7%	<u>35.2%</u>	42.3%

注：下線部は男性よりも女性のほうが5ポイント以上低いことを意味する。

また、経験した OJT の数（以下 OJT 数）の平均をみると、男性のほうが女性よりも高く、男性の方が OJT の密度も高いことがわかる。仕事に関する変化をみると、「仕事の担当範囲」、「仕事のレベル」、「仕事上の責任の大きさ」のすべてで男性のほうが女性よりも上昇した人の割合が高く、その差も 8.5～11.5 ポイントと大きい<sup>10</sup>。

次に、とくに男女差が確認された仕事の担当範囲、仕事のレベル、仕事上の責任の大きさの3つの仕事上の変化の規定要因についてプロビット分析を行った。その推計結果をまとめたのが図表 7-1-2 である。(1)列、(3)列、(5)列は女性ダミーと結婚、子どもの数のクロス項を入れずに単純に男女間の違いをみるための推計である。これから、「仕事の担当範囲」、「仕事のレベル」、「仕事上の責任の大きさ」の3つすべてに関して、性別や学歴等の個人属性をコントロールしても、統計的に有意に男性よりも女性のほうがプラスに変化していないことが示された。

そして、女性のなかで結婚していることと子どもの人数が影響を及ぼすのかを検証するために行った推計結果が(2)列、(4)列、(6)列である。共通して示されたことは、結婚している女性は統計的に有意に仕事に関してプラスに変化していないということである。

<sup>10</sup> それぞれに関して、「幅広くなった」、「高くなった」、「大きくなった」とした人を 1、それ以外を 0 とする変数についての集計である。

図表 7-12 OJT 受講規定要因についての推計結果（プロビット分析、限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	仕事の担当範囲		仕事のレベル		仕事上の責任の大きさ	
女性ダミー	-0.071*** [0.021]	0.056* [0.033]	-0.097*** [0.021]	0.037 [0.033]	-0.104*** [0.021]	0.025 [0.033]
年齢	-0.005*** [0.002]	-0.005** [0.002]	-0.008*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.005** [0.002]	-0.004** [0.002]
専門・短大・高専卒	0.063** [0.026]	0.058** [0.026]	0.048* [0.026]	0.042 [0.026]	0.051* [0.026]	0.045* [0.026]
大学・大学院卒 (中・高卒)	0.110*** [0.025]	0.100*** [0.025]	0.098*** [0.025]	0.087*** [0.025]	0.079*** [0.025]	0.069*** [0.025]
結婚ダミー	0.030 [0.029]	0.144*** [0.037]	0.035 [0.029]	0.135*** [0.037]	0.043 [0.028]	0.116*** [0.036]
子どもの数	-0.002 [0.013]	-0.019 [0.017]	0.001 [0.013]	-0.006 [0.016]	-0.003 [0.013]	0.002 [0.016]
女性×結婚		-0.258*** [0.049]		-0.233*** [0.049]		-0.174*** [0.051]
女性×子どもの数		0.031 [0.025]		0.008 [0.025]		-0.023 [0.025]
Observations	2,467	2,467	2,469	2,469	2,469	2,469
Pseudo R-squared	0.014	0.023	0.019	0.028	0.015	0.023
Log Lik	-1678.403	-1663.635	-1658.013	-1642.686	-1656.347	-1642.969
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注：図表 7-2 と同じ。

以上の分析から、仕事の担当範囲、仕事のレベル、仕事上の責任の大きさの3つの仕事に関する変化は、女性のほうが男性よりもプラスに変化していないことが示された。この結果は、男性のほうが女性よりも同じ年齢であったとしても仕事に関してより豊富な経験をしていることを示唆するものである。さらに、女性のなかでも、結婚している女性はこうした仕事上のプラスの変化が少ないことも示された。こうした違いが積み重なって、現在の男女間賃金格差につながっていると考えられる。

### (3) 自己啓発

最後に、自己啓発の実施に男女間で違いがあるのかを確認しよう。自己啓発とは、労働者が就業時間外に勤務先の指示ではなく、自分の意思にもとづいて自身で費用を負担して行う能力開発のことである。

図表 7-13 男女別、自己啓発実施の有無、中身、時間数、費用

	男性	女性	計
自己啓発実施の有無	28.8%	22.6%	26.4%
自己啓発の中身（実施者のみ）			
語学系	14.6%	14.5%	14.6%
IT・情報処理系	20.0%	12.0%	17.2%
技術・技能系	33.0%	27.4%	31.1%
ビジネス・事務系	33.5%	31.2%	32.7%
その他	17.5%	33.3%	22.9%
合計時間数（実施者のみ）			
8 時間未満	9.0%	12.8%	10.3%
8～24 時間未満	18.3%	27.5%	21.4%
24～48 時間未満	20.6%	19.1%	20.1%
48～100 時間未満	32.1%	24.0%	29.4%
100 時間以上	20.1%	16.7%	18.9%
合計費用（実施者のみ）			
1 万円未満	36.8%	37.7%	37.1%
1～3 万円未満	28.2%	26.5%	27.6%
3～5 万円未満	11.2%	14.4%	12.3%
5～10 万円未満	11.9%	7.9%	10.6%
10 万円以上	11.9%	13.5%	12.5%

男女別に自己啓発の実施の有無を集計したのが図表 7-13 である。自己啓発を実施した人の割合は男性のほうが女性よりも高い。かつ、実施時間数は女性のほうが短い。費用については、女性のほうが 1 万円未満の割合も、10 万円以上の割合も高くなっている。

自己啓発の中身を確認すると、男性はビジネス・事務系について、技術・技能系、IT・情報処理系の自己啓発を行っている人の割合が高い。一方女性は、その他がもっとも高く、多様な内容となっている。

それでは、女性は自己啓発を実施するうえでなにを問題点と感じているのであろうか。集計結果は図表 7-14 である。

まず、そもそも自己啓発に関心のない人は、わずかな差ではあるが男性のほうが割合が高い。そして、女性は男性とくらべて「特に困ったことはない」人が少なく、女性のほうが自己啓発実施に問題を感じている人の割合が高い。

次に、自己啓発実施上の問題点がある人に限定して個別の理由をみていくと、女性は、「家事・育児・介護などで忙しい」、「費用を負担できない」という時間的制約と金銭的制約をあげる人の割合は 5 割を超える。また、男性も「費用を負担できない」とする人の割合は半分

を超える。

図表 7-14 男女別、自己啓発実施上の問題点

	男性	女性
そもそも自己啓発に関心がない	9.3%	6.0%
自己啓発に関心がある	90.7%	94.0%
うち、特に困ったことはない	34.7%	18.5%
うち、なんらかの問題がある	65.3%	81.5%
(複数回答)		
家事・育児・介護などで忙しい	20.5%	57.5%
費用を負担できない	58.8%	56.4%
どこで学べばよいのかわからない	19.6%	25.5%
信頼のおける教育訓練機関がわからない	19.7%	18.6%
どのような能力や知識を身につけたらよいかわからない	22.5%	22.0%
取得すべき資格がわからない	16.3%	18.8%
その他	7.0%	3.6%

図表 7-13 から女性のほうが自己啓発の実施確率も実施時間数も少ないことが示されたが、最後に、その他の属性をコントロールしても男女間格差が確認されるのかを確認しておこう。自己啓発の実施と実施時間数の規定要因について計量分析を行った結果は図表 7-15 である。推計式の構造は Off-JT と OJT の規定要因の場合と同じ構造であるが、自己啓発の場合、費用を負担できるか否かも実施を規定する要因であると考えられるので、家計収入もコントロールする。

まず、(1)列と(3)列から、学歴や結婚、子どもの有無といった属性をコントロールしても、女性のほうが男性よりも自己啓発の実施確率も時間数も統計的に有意に少ないことが示された<sup>11</sup>。そして、(2)列と(4)列の女性×結婚、女性×子どもの数をコントロールした結果をみると、女性のなかでも結婚している人の自己啓発実施確率と時間数が少ないことが示された。

<sup>11</sup> Hara (2011)でも同様の結果が報告されている。



図表 7-15 自己啓発実施の規定要因についての推計結果（限界効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)
	自己啓発実施の有無		自己啓発時間数	
女性ダミー	-0.038**	0.033	-9.847**	2.996
	[0.019]	[0.030]	[4.547]	[6.864]
年齢	-0.003	-0.003	-0.518	-0.512
	[0.002]	[0.002]	[0.426]	[0.427]
専門・短大・高専卒	0.145***	0.143***	30.496***	30.212***
	[0.027]	[0.027]	[5.907]	[5.910]
大学・大学院卒 (中・高卒)	0.234***	0.228***	53.566***	52.455***
	[0.025]	[0.025]	[5.709]	[5.714]
結婚ダミー	-0.011	0.039	-1.476	7.486
	[0.026]	[0.033]	[6.088]	[7.844]
子どもの数	-0.008	-0.010	-2.124	-2.407
	[0.012]	[0.015]	[2.750]	[3.472]
女性×結婚		-0.117***		-22.716*
		[0.043]		[12.216]
女性×子どもの数		0.001		0.040
		[0.023]		[5.425]
家計収入	0.000	0.000	0.012*	0.013*
	[0.000]	[0.000]	[0.007]	[0.007]
Observations	2,391	2,391	2,335	2,335
Pseudo R-squared	0.050	0.054	0.017	0.018
Log Lik	-1315.621	-1310.229	-4070.220	-4067.057
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000

注1：図表7-2と同じ。

注2：(1)～(2)列はプロビット分析、(3)～(4)列はトービット分析を行った。

## 5. まとめ

本章では、女性の賃金プロファイルと職業能力開発の関係を男性との比較を通じて明らかにした。具体的には、労働市場での実際の経験年数を使って女性の賃金プロファイルを推計し、過去の能力開発が現在の賃金に与える影響を示すとともに、女性の能力開発の現状を明らかにした。まず、本章の分析からのファクトファインディングをまとめると、以下のとおりである。

- 1) 潜在経験年数を使って賃金プロファイルを推計した場合よりも、実際の経験年数を使って推計した場合のほうが、男女ともに賃金プロファイルの傾きは急になる。すなわち、潜在経験年数を使って賃金プロファイルを推計すると、実際よりフラットに推計されてしまい、市場での経験が賃金に及ぼす影響が過小に推計されてしまうと考えられる。また、男

性と女性では、女性の推計のほうがこのバイアスがより大きいことが示された。

- 2) さらに Off-JT と自己啓発の実施年数をコントロールして賃金プロファイルを推計すると、経験年数だけを使って推計した場合よりも賃金プロファイルの傾きは緩やかになる。すなわち、経験年数だけを使った推計では、この変数のなかに Off-JT といった訓練の要素も含まれていて、経験年数の効果を過剰推計していると考えられる。
- 3) Off-JT や自己啓発の実施年数が増えると、女性の賃金は統計的に有意に上昇することが示された。つまり、女性が過去に行った能力開発は、現在の賃金にプラスに影響を及ぼすと考えられる。
- 4) 就業中断年数が長くなると女性の賃金にマイナスの影響を及ぼすが、Off-JT と自己啓発の実施年数をコントロールするとそのマイナスの影響はわずかではあるが小さくなる。
- 5) ただし、Off-JT は過去1年に行ったもののみが統計的に有意に現在の賃金にプラスの影響を与えるのみで、それ以前に行った Off-JT は必ずしも現在の賃金には影響を及ぼしていないことが示された。
- 6) 一方、自己啓発は過去8年前までに行ったものまで現在の賃金に統計的に有意にプラスの影響を与えている。自己啓発の場合、かなり以前に行ったものでも現在の賃金にプラスの影響を及ぼすことが示された。
- 7) ただし、男女間賃金格差は Off-JT や自己啓発の実施の違いをコントロールしても埋まらないことが示された。
- 8) つづいて、男女の間での能力開発の違いを Off-JT、OJT、自己啓発のそれぞれについて検証した。まず、Off-JT の受講確率と受講時間は男性のほうが女性よりも統計的に有意に大きいことが示された。さらに、Off-JT の内容をみると、男性は「そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つ」内容であったとする人の割合が高く、女性では「そのときの仕事をよりよく行う上で役立つ」内容であったとする人の割合が高かった。
- 9) 次に、OJT に関する結果をみると、仕事の担当範囲、仕事のレベル、仕事上の責任の大ききの3つの仕事上の変化において、女性のほうが統計的に有意にプラスの変化を経験することの少ないことが示された。
- 10) 最後に自己啓発の結果をみると、男性よりも女性のほうが自己啓発の実施確率ならびに実施時間数も統計的に有意に少ないことが示された。

以上の分析結果から、女性の能力開発の促進は、人的資本理論が予測するように、女性の賃金にプラスの影響を及ぼすと考えられる。その一方で、女性は男性とくらべて能力開発の機会が少ないことも示され、このことが女性の賃金が高くないこと、ひいては男女間賃金格差が縮小しない原因の一部であると思われる。もちろん女性の自己選択の結果として女性は能力開発をしないことを選んでいられる可能性もあるが、能力開発の機会が少ないために女性の賃金が低くなっているのであれば、これは改善されてしかるべきであろう。そこで、以

下では、女性の能力開発の促進を支援するために何ができるかを考えていきたい。

まず Off-JT と自己啓発の賃金に及ぼす効果をくらべると、自己啓発のほうがその効果は大きく、かつより以前の実施であっても現在の賃金に効果を及ぼすという違いがみられた。その理由は何であろうか。

第1に、女性の Off-JT はそのとき担当している仕事に役立つものであることが多いことから推測されるように、女性は企業にとって長期育成の対象でないと捉えられていることが多く、長期的にみて役に立つスキルを付与されていない可能性が示唆される。第2に、女性は出産・育児のためにいったん離職し、別の会社に再就職することも多い。再就職した場合に、以前に勤めていた会社で受けた Off-JT は部分的にしか役に立たず、賃金へのプラスの効果も小さくなったのかもしれない。

以上の結果を踏まえると、女性の自己啓発の実施をサポートすることは有用な支援策であると考えられる。自己啓発の実施は統計的に有意に女性のほうが少なく、とくに結婚している女性で統計的に有意にマイナスとなっている。また、自己啓発実施の阻害要因として、「育児・家事等で忙しい」こと、「費用を負担できない」ことが女性で挙げられている。このことを考えると、教育訓練給付金のように金銭的な支援がまずは有用であろう。

また、Off-JT の受講が女性の賃金にプラスに作用することから、女性の企業内訓練の機会を質・量ともに拡大することも有用であると思われる。しかしながら、本章の分析結果から、女性は平均的に勤続年数の短い労働力であるために、企業に、訓練とくに長期育成を考慮した訓練を差し控えさせることになっていることが推測される。

こうしたことを変えていくためには、家庭内での男女間の役割分担意識を変えることが必要となるであろう。女性も労働市場でキャリア展開する労働者であるという認識を社会に普及させ、女性もキャリア発展しやすい社会の構築が必要である。そのためには、夫と妻それぞれのキャリア展開と家計生産とのバランスにもよるだろうが、フェアな家事分担の実現が求められるであろう。

最後に、本章の分析に残された研究課題についてまとめておきたい。本章では、1年前の能力開発の実施も10年前の能力開発の実施も同じ価値をもつとして取り扱った。つまり、過去の能力開発の実施を割り引かずに評価している。しかし、過去の能力開発によって形成された人的資本は年数とともに減耗すると仮定するほうが自然であろう。よって、本章の分析結果は能力開発が劣化しないという強い仮定のもと推計された暫定的な値であり、過去8年前までに実施した自己啓発が賃金にプラスの影響を及ぼすことが示されてはいるが、減耗も考慮に入れたらより短い期間しか影響を及ぼさないかもしれない。能力開発の劣化も分析フレームワークに取り入れた分析を行い、より厳密な分析を行うことが将来に残された課題である。

参考文献

(日本語文献)

- 川口大司 (2011) 「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」, 阿部顕三・大垣昌夫・小川一夫・田淵隆俊 (編) 『現代経済学の潮流 2011』, 第3章, pp.67-98.
- 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: pp.36-55.
- ベッカー, ゲーリー S. (1976) 『人的資本』, 佐野陽子訳, 東洋経済新報社.

(英語文献)

- Hamaaki, Junya, Masahiro Hori, Saeko Maeda, and Keiko Murata (2010) “Is the Japanese Employment System Degenerating? Evidence from the Basic Survey on Wage Structure,” ESRI Discussion Paper Series No.232, Economic and Social Research Institute, Cabinet Office, Tokyo Japan.
- Hara, Hiromi (2011) “What Motivates Worker-Initiated Training in Japan?: The Role of Information and the Effects of Self-development,” mimeo. (2011年度日本経済学会秋季大会報告論文)
- Hashimoto, Masanori and John Raisian (1985) “Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States,” *American Economic Review*, Vol.75, No.4, pp.721-735.
- Mincer, Jacob and Yoshio Higuchi (1988) “Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.2, pp.97-133.
- Mincer, Jacob and Solomon Polachek (1974) “Family Investments in Human Capital: Earnings of Women,” *Journal of Political Economy*, Vol.82, No.2, Part 2: Marriage, Family Human Capital, and Fertility, pp.S76-S108.
- Miyoshi, Koyo (2008) “Male-female wage differentials in Japan,” *Japan and the World Economy*, Vol. 20, No.4, pp.479-496.

## 終章 職業能力・キャリア形成の環境整備

### 1. 各章の知見

本報告書は、「第2回働くことと学ぶことについての調査」（大都市に居住する25歳以上45歳未満の男女就業者および非就業者を対象に、2011年10月～2012年1月に実施）をもとに、非正社員が増加する中での職業能力形成及びキャリア形成の実態と課題を明らかにするために行った研究の成果である。各章の論考を通じて明らかになった点を要約すると以下のとおりである。

第1章では、個人の職業能力開発の現状と課題について、雇用形態との関係を中心に概括的に検討した。

非正社員のうち女性の有配偶者以外、すなわち男性と無配偶の女性非正社員については、世帯全体の収入水準や学歴が相対的に低く、将来に明るい見通しを持つ者が少なく、安定した雇用を望む一方、今の仕事が今後のキャリアにつながると考えていないなどの共通の傾向がみられた。この層では、働き方を変えるための能力開発については意欲が高く、特に今後のキャリアの見通しに不満な者ほどその意欲は高かった。

非正社員の場合、日々の仕事の中で指導を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、担当する仕事のレベルや範囲の拡大を経験したりした者やOff-JTを受けた者は、正社員に比べて少ない。こうした能力開発の経験が将来の可能性の拡大(の認識)につながるかを検討すると、女性非正社員では有意な関係がみられなかったが、男性非正社員では、上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶことがプラスの影響を与えていた。

非正社員で自己啓発を行った者は正社員に比べて少ないが、男性非正社員の場合は比較的長時間で高負担の能力開発を行う傾向があった。自己啓発の阻害要因として非正社員では特に「費用を負担できない」が多かった。

自己啓発の実施が学校時代の経験に左右されるかをみると、高等教育経験者では、専門職養成型の専門教育を受けたことのほか、「小テストや中間レポート」「卒業制作・卒業論文・卒業研究への関与」が充実していたことがプラスの影響を持っていた。非正社員に限っても後半の2つは有意な効果を持っていた。高卒（中退含む）者では、有業者全体では「働くことに関する法律やルールについての授業」「ボランティア活動」が自己啓発の実施にプラスに影響していたが、非正社員に限るとプラスに影響する教育内容は見いだせなかった。また、高等教育、高校教育に共通して「進路の目標や計画を考える授業」の充実が自己啓発の実施にマイナスの効果が示され、こうした授業は在り方を見直す必要があると思われる。

第2章では、離学（＝卒業と中途退学）後5年間のキャリア（初期キャリアと呼ぶ）を類型化してその変化を確認し、さらに初期キャリアと後の家族形成の関連を検討した。初期キャリア類型は「正社員1社継続」を始め7つの類型に分類されたが、「正社員1社継続」は

1987－1992年離学コーホートをピークに減少傾向にあり、2003－2006年離学コーホートで持ち直す傾向にはあるが、その比率はバブル期には及ばない。一方、無業期間の長い「無業流動」類型、非正社員期間の長い「非正社員」類型は、90年代から増加しており、特に女性で著しい。

初期キャリア類型によって能力開発機会は異なり、男女とも勤め先が提供するOff-JTの機会は「正社員1社継続」で多く提供されていた。一方、「2回転職→正社員」類型は最も積極的に自己啓発を行っており、特に女性では、自己啓発は、「非正社員」類型と「2回転職→正社員」類型をわける要因となっていた。

初期キャリア類型と家族形成の関連については、男性では「無業流動」と「非正社員」という不安定な初期キャリアを歩んだ人びとの家族形成が阻まれる傾向があること、一方女性では「無業流動」で最も順調に家族形成が行われていることが明らかになった。女性の「非正社員」については、長期シングルになる層と「結婚→出産」という円滑な家族形成を行う層に分化している可能性が示唆された。

第3章では、これまでの全キャリアを概観し、その中で非正社員から正社員への移行の頻度と規定要因を検討した。

職業キャリアについては、まず、新規学卒就職後の定着状況をみると、30歳代後半には、新卒就職者をした男性の3割、女性の15%（無配偶の場合）が定着していた。定着率は企業規模による差が大きい。有配偶女性の場合、離学直後が正社員でも非正社員でも無業でも、調査時点では無業が約半数、非正社員が3～4割で差はほとんどない。離学直後が非正社員であった場合と無業であった場合を比べると、20歳代後半に正社員である比率は、男性では非正社員であった方が高く、正社員への「足がかり」になっている可能性がある。

リーマンショック以降、非正社員から正社員への移行は減少傾向にあるが、特に年齢の高い層での移行が減少した。また、前回調査では内部登用による移行は20歳代後半以降でも比較的機会があったが、高い年齢層で減少する傾向がみられた。なお、非正社員から正社員に移行したのち、定着する人は男性では4分の3、女性の無配偶者では3分の2だが、女性で有配偶の場合は8割が無業や非正社員に変わっていた。

非正社員から正社員へ移行した者は、非正社員間の移動をした者と比べて、移行した年齢が若く、同一職種間で移動し、前職でのOff-JTを受講しており、前職以前の正社員経験がより長く、また、高等教育を卒業しているという傾向が、今回調査でも2008年調査でも共通して見出された。

第4章では、若年労働者の中途採用市場に焦点をあて、初職が非正規であったり、正社員就職をしても早期離職している若年者を企業はどのように評価しているか、またその評価は妥当かを分析した。

中途採用において正社員として採用される確率を初職の雇用形態（初職正社員の場合、1年未満の早期離職であるか否かの別を含む）別に求めると、初職が非正規であると採用確率

は低かった。一方、中途採用後の定着状況をみると、女性では初職の雇用形態との間に有意な関係はないが、男性では初職を早期に離職していたり、初職非正規であったりした者より、初職正社員でかつ1年以上の初職継続者のほうが、中途採用後の離職率は高かった。次に、初職が正社員で3年以内に離職した者について、最初の職場環境が厳しい職場である場合と働きやすい職場である場合に分けてみると、後者の場合は中途採用後の定着率も低く、定着性向が低いことが推測された。しかし、この定着性向は、中途採用においての正社員採用確率には影響を与えていなかった。

すなわち企業は中途採用においてこの定着性向の高低を適切に識別することができず、初職雇用形態と初職継続期間を過剰に重視して、初職を1年以上継続した者を採用する傾向が強いということで、中途採用時に妥当な評価ができていない可能性がある。

続く第5章では、仕事を通じた能力開発（OJT）に注目して非正社員の能力開発機会の現状を明らかにし、また、それが企業や個人の属性やキャリア志向、仕事や職場の性格などどのように関係しているかを検討した。

非正社員において、担当する仕事の幅が広がったり、仕事の水準が高まったりといった仕事の変化や、上司や同僚からの指導や助言といった仕事をつうじた能力開発（OJT）の機会が充実している場合、研修等の Off-JT や自己啓発も充実していることが多かった。こうした機会のいずれもが相対的に充実している非正社員がいる一方、これらがいずれも充実していない非正社員も少なくないと考えられる。

非正社員の多くは、上司や同僚からの指導や助言を最も有効な能力開発の機会と認識していた。こうした指導や助言を受ける頻度の高い者はよりその認識が強く、また上司や同僚の仕事を見て学ぶことや、ミーティング等による情報共有などの他の OJT 機会についても有効だとする傾向があった。さらに、仕事の幅の拡大などの仕事の変化に伴いこれらの能力開発を経験した非正社員ほど、その有効性と認識する傾向にあった。

能力開発機会は、正社員と比べて非正社員においてより小さい傾向にあるが、同時に企業規模間の差も大きい。従業員規模が大きい企業の非正社員は、従業員規模の小さな企業の正社員と比べ能力開発機会が小さいとはいえないが、従業員規模の小さな企業の非正社員は能力開発の機会がとくに小さい傾向にあった。

非正社員のなかでも、キャリア志向により能力開発機会は異なっており、専門性や技能を活かしたいなど仕事内容を重視した働き方を希望する非正社員の場合は、能力開発の機会が多い傾向にあった。こうした層は、未経験の仕事を積極的に担当したいとする仕事への姿勢や技能向上への高い意欲を持つ傾向にあり、そうした積極的な姿勢や意欲に応じて、仕事の幅の拡大や水準の向上、指導・助言が与えられていると考えられる。他方、今後の働き方について明確な希望を持たない非正社員では、未経験の仕事を担当したいとする姿勢や技能向上への意欲が低く、仕事の変化や指導・助言の機会が限定される傾向があった。後者は、34歳以下の男性非正社員で最も多い。

非正社員のなかでも、仕事の性格に応じて OJT の機会は多様化しており、個人の明確な成果が期限内に求められ、仕事の目標を決める裁量があり、職場メンバーとの協力が必要とされる単調でない仕事を担当する非正社員では、担当する仕事の変化や、上司や同僚からの指導・助言といった OJT の機会が充実している傾向にあった。他方で、職場メンバーとの協力の少ない定型的な単調業務に従事する非正社員では、これらの OJT 機会は小さかった。

非正社員も含め職場メンバーの間で、互いに助け合い、先輩が後輩を教え、仕事について相談できる人間関係が構築されている場合に、非正社員に対する上司や同僚からの指導・助言は充実する傾向にあった。また、申告にもとづく異動や正社員登用、研修機会等のキャリア形成や能力開発のための制度的支援がある場合に、非正社員の OJT はいっそう充実する傾向にあった。

第 6 章では、女性の能力開発機会の均等化と両立支援の整備が女性の就業継続意識や能力向上意識にかかわるかを検討した。

まず、女性雇用者が就業している職場を能力開発機会の均等化と両立支援の 2 点から、次の 4 つ（①均等両立職場：能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できている職場、②均等職場：両立支援の整備がきていないが、能力開発機会の均等が実現できている職場、③両立職場：能力開発機会の均等化は実現できていないが、両立支援の整備ができていない職場、④非均等非両立職場：能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できていない職場）に類型化した。

非均等非両立職場の割合は、正社員と非正社員で違いはなかった。一方、均等が実現できている職場（均等両立+均等）は正社員で多く、両立が実現できている職場（均等両立+両立）は非正社員が多かった。

均等両立職場では、正社員と非正社員とも、他の職場類型に比べて職場に良好な人間関係が構築されていた。非正社員は正社員に比べて実労働時間が短い、正社員と非正社員とも、均等職場と非均等非両立職場の労働時間が長く、他方、両立職場の労働時間が短い。均等両立職場は、両立職場よりも労働時間が長いものの、均等職場に比べると労働時間が短い。正社員は非正社員に比べてスキルレベルを高く認識しているが、正社員と非正社員のそれぞれの中では、均等両立職場のスキルレベルが最も高く、他方、両立職場が低い。「仕事の裁量度」は、正社員と非正社員ともに、均等両立職場が最も高く、両立職場が続いている。他方、均等職場と非均等非両立職場の裁量度は低い。「仕事の基幹度」は、正社員と非正社員とも、均等両立職場で最も高く、均等職場が続いている。他方、両立職場と非均等非両立職場の仕事の基幹度は低かった。

正社員では、均等両立職場で就業継続希望が強い者が最も多い。均等両立職場のつぎに就業継続希望が強い者が多いのは両立職場である。均等職場は、非均等非両立職場と同程度の就業継続希望の強さとなる。均等が実現できていても、両立が実現できていない場合には就業継続希望が低下することがわかる。他方、非正社員では、正社員の場合より職場類型毎の



相違は小さかった。

正社員と非正社員の両者とも、均等両立職場は仕事意欲が最も高く、他方、他の3つの職場類型間の違いは少なかった。均等のみでは、仕事意欲を高めることが難しいことがわかる。今の仕事のためと将来の仕事のための能力開発意欲を取り上げると、正社員では均等両立職場で最も高く、これに均等職場が続き、両立職場と非均等非両立職場は、その2つより能力向上意欲が低かった。非正社員もほぼ同様の傾向となる。非均等非両立職場だけでなく、両立職場の能力向上意欲が低いことを考慮すると、正社員と非正社員とも、女性社員の能力向上意欲を高めるためには、両立支援に加えて均等施策が不可欠なことがわかる。

第7章では、賃金上昇を説明する要因としての人的資本に注目して、女性の賃金を規定する要因を計量的に明らかにするとともに、男女間賃金格差を規定する要因を検討した。

本調査では能力開発の実施についての実際の年数、および就業経験についての実際の年数が把握できるため、これまでより精緻な分析が可能になった。その結果、まず、これまでの潜在経験年数を使って推計した賃金のプロファイルは、実際の経験年数を使った推計に比べてフラットであり、特に女性の推計には大きなバイアスがあったことが明らかになった。さらに、Off-JTと自己啓発の実施年数をコントロールすると、経験年数の賃金に与える影響は小さくなった。これまでの経験年数だけを使った推計では、この変数のなかにOff-JTといった訓練の要素も含まれていて、経験年数の効果を過剰推計していたと考えられる。

Off-JTや自己啓発には実施回数が増えると女性の賃金はアップする関係があった。就業中断年数が長くなると賃金は低下するが、Off-JTと自己啓発の実施年数をコントロールするとそのマイナス効果は小さくなった。すなわち、職場での教育訓練であるOff-JTや、自身で行う能力開発である自己啓発の促進は就業中断のマイナスの影響を小さくすると考えられる。

一方、男女間賃金格差はOff-JTや自己啓発の実施をコントロールしても埋まらなかった。ここから、これ以外の要素、すなわちOJTや仕事の任せ方、ジョブローテーションなどの影響があることが示唆される。

能力開発機会の男女差を見ると、Off-JTについてもその内容や期間には差があったが、OJTの機会にも大きな差があり、とりわけ有配偶女性で著しかった。仕事の範囲やレベル、仕事上の責任が変化しない仕事に就いている女性が多いことから、企業は訓練、とくに長期育成を目指した訓練の実施に消極的になっていることが示唆される。さらに、このことが男女間の賃金格差につながっている可能性は高い。

労働者自らが行う能力開発である自己啓発でも男女間格差があり、とくに有配偶女性で統計的に有意にマイナスであった。さらに有配偶女性では、自己啓発実施の最大の障害は、家事・育児・介護などで忙しいことが挙げられており、背後には男女間の役割分担意識の根深さが感じられた。

## 2. 今後の政策の方向性について

各章でそれぞれに政策提言をまとめているが、本研究全体を通して、次のような政策の方向性を提言したい。

1) 非正社員の能力開発機会は限られている。OFF-JT や自己啓発についての正社員との格差はすでに指摘されているところだが、本調査で多角的に把握しようとしたOJTについても、その差は大きかった。技術・技能の向上、生産性の向上、賃金の上昇のためには、その機会を増やす政策が必要である。その際の道筋は企業内と企業外の2つに分かれる。

非正社員の担当業務は定型的なものに限定されがちだが、企業内での道筋として考えられるひとつの方向は、より基幹的な業務への職域拡大を促進することである。第5章では担当業務の範囲やレベルの拡大が非正社員への指導や助言を増やして自己啓発をも促し、能力向上につながるという関係が指摘された。一方、仕事内容重視の志向や技能向上意欲がある非正社員がこうした経験をしていること、逆に働き方の方向が不明確な場合（若い男性非正社員に多い）は技能向上などの意欲が低くこうした機会を得ていないこと、さらに、第1章では男性非正社員では上司や同僚のやり方を見て学んだことが将来の可能性を拓くことにつながることも指摘されていた。すなわち、能力開発には働く側の意欲や姿勢も重要な要因であるということだが、そうした意欲や姿勢は同時に雇用管理、キャリア管理の在り方で変容するものでもある。非正社員の能力の最大発揮をねらう雇用管理、キャリア管理を行うことは企業側にとっても合理的である。

具体的には、ジョブ・カード制度における有期実習型訓練のキャリア・アップ型等を用いた正社員への登用の促進、非正社員へのキャリア・コンサルティング機会の提供、非正社員と正社員の間の均衡・均等待遇化の促進、非正社員の職域拡大にキャリア形成促進助成金などを使いやすくする施策などが考えられる。とりわけ中小規模企業での非正社員の能力開発機会が限られていることから、こうした企業に重点を置いた展開が期待されるが、これらの施策を活用するために必要な事務処理などに十分手が回らないのが中小規模企業の特徴でもある。こうした弱点を補う中間的な支援の仕組みも考慮されるべきであろう。

また、労働契約法の改正は、有期雇用者の無期雇用への転換を一定程度促進すると見込まれるが、ただし、ここでの無期雇用は「申込時点の有期労働契約と同一の労働条件」ということであり、ただちに処遇の改善や昇進の見通しのある正社員への転換が求められているのではない。現実の企業の対応には、非正社員に対してプラス・マイナス両面の影響を及ぼすものが考えられるが、一つの方向は、基幹業務への職域拡大を伴う無期雇用化である。職域拡大はOJTを含む能力開発機会を増やすであろうし、処遇の改善の可能性も高めよう。

もう一つの道筋である企業外での能力開発機会の充実も重要である。第1章では男性非正社員と女性の無配偶の非正社員では、現職を自分の将来のキャリアにつながるものとみていない傾向が指摘された。企業内でのキャリア・アップの経路が見えにくいことも要因だと思われるが、やはり企業外、外部労働市場を通じてのキャリア形成の道筋を示すことも求めら

れている。その際、第4章でみたとおり、中途採用を行う企業は応募者の定着性向を正しく把握できていない可能性が高いのだが、一方で、企業が若年非正社員（フリーター）の正社員採用をためらう最大の理由は「根気がなくいつ辞めるかわからない」（厚生労働省「雇用管理調査」2004）からであると指摘されてきた。第2章において描かれた初期キャリアが正社員一貫の者と無業や非正社員を行き来する者に分かれていく状況は、背後にこうした企業の採用行動があつてのことだと考えられる。さらに、第3章では、非正社員から正社員への移行がリーマンショック後は減少傾向にあることが明らかにされた。今後の景気動向によってはさらに正社員への移行が難しくなる可能性がある。

こうした中で、男性非正社員と女性の無配偶の非正社員においては、働き方を変えるための自己啓発への意欲が比較的高く、特に男性非正社員では長期で経費負担大きい教育機会を利用している傾向があるという事実は重要である。この意欲を需要のある市場に向け、効果的な能力開発機会とその成果の評価をする仕組みとに結びつける政策が効果を発揮すると思われる。ただし、同時に経済的負担が自己啓発の阻害要因にもなっていることを考えると、経費の負担が少ない仕組みにしなければならない。さらに、第3章で指摘した、非正社員から正社員への移行には、前職でのOff-JTや同一職種の経験がプラスの効果を持つことを考え合わせれば、実践的な内容を持つ訓練が望ましい。

そこで、一定水準の専門性や技能水準を担保するために、高等教育機関などを活用したり職業資格取得と結びつけた長期的な訓練内容で、かつ、企業現場での実践的な学びを核とすることで、企業からの評価を高めるとともに個人の経費負担も抑えられるような職業訓練システムの設計もひとつの方向ではないだろうか。

2) 女性は職業能力開発の機会に恵まれていない。第7章で検討した通り、Off-JTの受講の有無やその内容や期間の男女差は大きく、また、OJTをみてもその経験数は女性では少なく、さらに仕事の担当範囲の拡大やレベルの上昇を経験する者も少なければ、発展可能性の高い仕事を経験する者も少ない。男女間賃金格差には、就業経験年数ばかりでなく、こうした多様な能力開発機会の格差も強く影響していると推測された。

なかでも有配偶女性は、仕事の範囲や発展可能性が低い仕事を担っていることが多い。この仕事へのコミットメントの弱さから企業による訓練が行われにくいことが示唆された。さらに有配偶女性では、自己啓発の実施率が有意に低く、その最大の障害は、家事・育児・介護などで忙しいことが挙げられていた。一方、第1章では、有配偶の女性非正社員は、日常生活への充実感を最も高く感じている層であることが指摘されている。これらの背後にあるものは、深く根付いた性別役割分業観であるといえよう。

そうした現状を考えた時、第6章で示されている両立支援施策と能力開発を促進する均等施策とが、ともに推進されるべきだという方向性が非常に現実的であることが分かる。性別役割分業観の強弱をこえて、家庭生活と職業生活の両立をしやすくし、継続就業を可能にする施策は重要であるし、一方で性別を超えて、より能力を発揮することができる均等を実現

する施策も重要である。職場の男女均等が実現できていても、両立が実現できていない場合には女性の就業継続希望は低下してしまうし、また、仕事意欲を高めることも実は難しいことが明らかになった。他方、両立が実現できているが、均等が実現されていない職場では能力向上意欲は低い。均等施策と両立施策は同時に必要なのである。

また、第7章では、Off-JT、あるいは、自己啓発の実施があれば、就業中断による賃金低下が小さく抑えられることも明らかにした。就業中断前に Off-JT の機会多く持てたり、自己啓発を行ったりすることができれば、職業能力の水準の低下は一定程度に抑えることができ、中断後の復帰時に比較的賃金水準の高い職に就くことができるということである。さらに、第2章では、女性の場合は離学から5年の初期キャリア形成期に自己啓発を行うことが、非正規型キャリアと正社員市場にとどまるキャリア（「2回転職→正社員」キャリア）を分ける要因として有効であることが確認された。女性は企業内での能力開発機会が限定されがちであるだけに、自己啓発のしやすい環境整備は現実的な政策であろう。キャリア形成促進助成金の認定コースを女性の視点からみなおし、より女性の関心が高い分野への拡充を図ることが望まれる。また、雇用保険加入期間が短かかったり未加入である人に対して、求職者支援訓練の制度は整備されたが、一方で、こうした属性の就業者に対しての自己啓発支援制度はない。若く、能力開発意欲が高い時期に、会社主導での訓練の機会が乏しい場合に使える自己啓発支援の仕組みの整備が期待される。

# 資 料

- ・ 基礎集計（就業者票・非就業者用）
- ・ 留置調査票（就業者用）
- ・ 留置調査票（非就業者用）
- ・ 面接票
- ・ 面接用調査員マニュアル

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢				就業形態			
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業	
<b>合計(N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
性別	男性 女性	60.0 40.0	100.0 0.0	100.0 100.0	55.8 44.2	61.0 39.0	62.7 37.3	60.2 39.8	77.4 22.6	20.5 79.5	72.5 27.5
年齢段階	25～29歳 30～34歳 35～39歳 40～44歳	24.9 27.7 24.8 22.6	23.2 28.2 25.9 22.7	27.5 27.0 23.1 22.5	100.0 0.0 0.0 0.0	0.0 100.0 0.0 0.0	0.0 0.0 100.0 0.0	0.0 0.0 0.0 100.0	28.7 28.8 22.9 19.5	24.3 28.3 24.4 23.1	10.7 22.0 33.2 34.1
就業形態	正社員 非正社員 経営・自営・家業	56.6 29.4 14.0	73.0 10.0 17.0	31.9 58.4 9.6	65.3 28.7 6.0	58.8 30.0 11.2	52.3 28.9 18.8	21.2 30.0 21.2	100.0 0.0 0.0	0.0 100.0 0.0	0.0 0.0 100.0
問1. 仕事の状況	仕事を主としている 家事が主で仕事もしている 家事以外のことが主で仕事もしている	77.3 20.7 1.3	98.0 0.4 1.0	46.3 51.1 1.7	86.9 10.8 1.9	78.3 19.6 1.2	72.9 25.3 0.8	70.4 27.9 1.3	95.3 3.7 0.3	40.7 55.4 3.4	81.6 16.6 0.7
問2. 働き方	経営者・役員 自営業主・自由業者・内職 家族従業員 正社員・正職員（役職なし） 正社員・正職員（職長、班長、組長） 正社員・正職員（係長、係長相当職） 正社員・正職員（課長、課長相当職） 正社員・正職員（部長、部長相当職） パート アルバイト 契約社員 嘱託 臨時社員 派遣社員 その他 その他雇用非正規	1.9 7.7 4.4 38.6 7.4 5.5 4.2 0.9 15.6 5.8 3.6 0.5 0.5 2.5 0.6 0.3	2.6 9.8 4.6 45.1 11.0 8.6 6.9 1.4	0.9 4.6 4.1 28.8 2.0 0.8 0.2 0.2	0.1 2.9 2.9 59.2 3.8 1.2 0.5 0.6	1.8 5.9 3.5 41.4 10.4 3.9 2.2 0.9	3.0 10.9 4.9 29.8 7.7 8.7 5.1 0.9	2.8 11.7 6.6 22.0 7.2 8.6 9.7 1.3	0.0 0.0 0.0 68.2 13.0	0.0 0.0 0.0 0.0 0.0	13.6 55.0 31.4 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0
	<b>非正社員計(N)</b>	<b>923</b>	<b>189</b>	<b>734</b>	<b>224</b>	<b>261</b>	<b>225</b>	<b>213</b>	<b>0</b>	<b>923</b>	<b>0</b>
(付問1). 正社員への採用・登用の可能性	間違いなく登用される ほぼ登用される 半々 ほぼ見込みはない まったく見込みはない わからない	5.7 10.4 16.4 18.1 24.8 24.1	10.1 12.2 20.6 16.4 14.8 24.9	4.6 9.9 15.3 18.5 27.4 23.8	8.0 12.9 18.8 15.6 16.5 27.2	6.5 10.3 18.0 21.5 20.3 22.6	4.0 8.4 17.3 14.7 31.6 24.0	4.2 9.9 10.8 20.2 31.9 22.5	0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0	5.7 10.4 16.4 18.1 24.8 24.1	0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0
(付問2). 雇用契約期間の有無	雇用契約期間の定めがある 雇用期間の定めがない わからない	35.6 45.2 18.3	39.2 35.4 24.3	34.7 47.7 16.8	37.5 41.1 20.5	37.5 44.4 17.2	36.4 44.4 17.8	30.5 51.2 17.8	0.0 0.0 0.0	35.6 45.2 18.3	0.0 0.0 0.0
	<b>雇用契約期間有計(N)</b>	<b>329</b>	<b>74</b>	<b>255</b>	<b>84</b>	<b>98</b>	<b>82</b>	<b>65</b>	<b>0</b>	<b>329</b>	<b>0</b>
(付問2). 雇用契約期間(月数)	1か月 2-3か月 4-6か月 7-11か月 1-3年未満 3年以上	0.9 20.7 29.8 1.5 39.8 4.3	2.7 18.9 31.1 1.4 39.2 4.1	0.4 21.2 29.4 1.6 40.0 4.3	1.2 16.7 34.5 3.6 36.9 4.8	2.0 23.5 27.6 1.0 41.8 3.1	0.0 22.0 25.6 1.2 40.2 6.1	0.0 20.0 32.3 0.0 40.0 3.1	0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0	0.9 20.7 29.8 1.5 39.8 4.3	0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0
(付問3). 雇用契約の更新	ほぼ間違いなく更新される 更新される可能性が高い 半々 更新される可能性が低い 更新されない わからない	59.6 23.1 4.3 1.8 4.0 4.0	67.6 18.9 5.4 4.1 0.0 4.1	57.3 24.3 3.9 1.2 5.1 3.9	54.8 21.4 4.8 3.6 7.1 3.6	59.2 25.5 5.1 0.0 4.1 5.1	64.6 19.5 3.7 2.4 1.2 3.7	60.0 26.2 3.1 1.5 3.1 3.1	0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0	59.6 23.1 4.3 1.8 4.0 4.0	0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0
問3. 勤務開始時期(年)	1980-1984年 1985-1989年 1990-1994年 1995-1999年 2000-2004年 2005-2009年 2010年以降	0.1 2.2 7.6 11.4 18.4 36.9 23.4	0.1 3.1 10.6 15.6 21.9 33.1 15.6	0.1 0.9 3.2 5.2 13.2 42.5 35.0	0.0 0.0 0.0 0.0 13.4 57.5 29.1	0.0 0.0 0.2 10.8 27.6 37.3 24.1	0.0 0.3 10.8 17.9 17.9 27.2 22.8	0.4 9.6 21.6 14.1 13.3 24.1 16.9	0.1 2.9 10.4 14.5 22.0 36.6 13.4	0.0 0.2 0.9 1.6 10.1 40.5 46.7	0.5 3.6 10.5 19.5 21.4 30.0 14.5
問4. 2010年4月から現在までの昇進・昇格の有無	あった なかった 2010年4月は現在と違う勤務先で働いていた 2010年4月は働いていなかった わからない	18.9 67.6 6.0 4.3 2.2	23.2 66.9 5.3 1.1 2.4	12.5 68.6 7.0 9.2 1.8	19.8 62.9 8.8 4.9 2.3	21.9 64.4 5.6 4.9 2.1	19.0 68.4 5.4 4.6 2.1	14.2 75.7 3.9 2.7 2.3	27.2 65.1 4.1 1.2 1.5	9.4 66.5 10.3 11.6 1.4	5.7 79.8 4.8 1.8 6.6

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N)	性別	年齢				就業形態				
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業
合計(N)	3,137	1,881	1,256	781	869	778	709	1,774	923	440
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問5. 現職の前の働き方	26.8	34.0	16.0	38.4	25.2	21.6	21.7	42.1	4.3	12.5
学校卒業後、勤務先も働き方もずっと同じである	3.6	3.6	3.7	4.1	4.6	2.7	2.8	4.8	2.7	0.7
現在と同じ勤務先で非正社員として働いていた	0.7	0.6	1.0	0.4	0.2	1.3	1.1	0.0	1.2	2.7
現在と同じ勤務先で、正社員として働いていた	17.7	10.3	28.7	18.6	19.8	15.7	16.2	8.7	36.2	15.0
他の勤務先で非正社員として働いていた	32.6	40.7	20.5	21.9	32.0	39.8	37.2	36.4	18.0	48.0
他の勤務先で、正社員として働いていた	1.8	2.0	1.4	0.6	1.8	2.7	1.8	1.2	1.8	3.9
自営業だった	3.1	1.9	4.9	3.2	4.0	1.8	3.2	1.8	6.1	2.0
派遣社員だった	11.6	5.2	21.3	10.8	10.8	12.2	12.8	4.2	26.4	10.5
この働き方となる前は働いていなかった	1.8	1.4	2.3	1.5	0.9	2.1	2.7	0.5	3.1	3.9
いずれにもあてはまらない										
問6. 現職選択理由 (MA)	36.3	41.4	28.7	42.8	37.1	34.7	30.2	43.7	21.7	37.3
やりたい仕事ができるから	13.8	12.1	16.4	16.3	16.7	11.4	10.2	15.6	11.8	10.9
資格を活かしたいから	19.5	23.9	13.0	19.1	21.3	19.0	18.5	24.5	8.8	22.0
能力を発揮したいから	1.8	1.1	2.9	2.6	1.5	1.3	2.0	0.8	4.3	0.5
責任の少ない仕事だから	22.2	25.7	17.0	24.2	21.7	21.1	21.9	34.9	7.4	2.3
収入が安定しているから	6.9	8.4	4.5	4.6	7.4	7.1	8.5	8.0	5.1	5.9
収入が多いから	16.6	18.8	13.4	20.4	14.5	15.0	16.9	25.7	6.4	1.6
雇用が安定しているから	5.7	8.2	2.0	2.9	4.5	7.3	8.6	1.7	0.7	32.7
家業を継ぐため	7.1	7.6	6.4	9.0	7.2	6.0	6.1	5.9	11.8	2.0
正社員として働ける会社が見つかった	5.5	6.9	3.5	5.1	3.6	7.5	6.3	2.8	4.3	19.3
組織にしばられたくないから	8.2	3.0	16.0	6.0	7.2	8.9	11.0	2.8	21.5	2.3
勤務時間や労働日数が短い	15.5	5.4	30.6	11.7	15.7	16.6	18.2	2.1	40.6	16.6
自分の都合のよい時間に働けるから	15.7	8.7	26.1	14.5	15.3	16.8	16.2	10.1	32.0	3.9
通勤時間が短いから	3.0	0.7	6.3	2.0	2.5	2.6	4.9	0.9	7.7	1.4
年収を一定以内におさえたい	11.0	1.1	25.8	5.1	10.5	12.9	15.9	1.6	32.3	3.9
家計の補助、学費等を得たいから	15.8	6.3	30.1	11.8	15.0	17.0	20.0	7.0	33.5	14.3
仕事と生活を両立しやすい	4.5	0.7	10.1	1.8	3.9	5.8	6.6	0.5	13.3	1.8
時間に余裕ができたから	6.7	5.5	8.5	7.3	6.9	5.9	6.6	5.7	7.6	8.6
その他										
問7. 業種	0.1	0.2	0.1	0.3	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	7.2	10.4	2.5	4.5	7.4	9.0	8.0	7.1	2.4	17.7
建設業	13.9	17.4	8.6	11.3	13.2	15.0	16.2	18.4	7.7	8.6
製造業	0.9	1.0	0.7	1.0	1.0	0.6	0.7	1.0	0.7	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	5.9	7.7	3.2	7.6	5.3	6.3	4.4	7.9	3.1	3.6
情報通信業	6.3	8.2	3.4	6.0	5.9	6.4	6.9	7.4	6.6	1.1
運輸業、郵便業	17.9	15.9	20.9	19.2	17.6	15.4	19.6	14.8	21.9	22.3
卸売業、小売業	4.1	3.3	5.4	4.7	3.3	4.2	4.4	5.4	3.0	1.6
金融業、保険業	2.3	2.8	1.7	2.6	2.3	2.4	2.0	3.3	1.0	1.4
不動産業、物品賃貸業	4.4	5.3	3.1	4.0	4.7	5.3	3.7	4.6	2.6	7.5
学術研究、専門・技術サービス業	7.2	4.6	11.0	6.8	7.1	7.7	7.1	3.4	14.5	7.0
宿泊業、飲食サービス業	7.3	7.0	7.9	6.9	7.6	7.3	7.5	4.0	8.3	18.6
生活関連サービス業、娯楽業	4.2	2.9	6.2	5.6	4.5	3.1	3.5	4.3	4.9	2.3
教育、学習支援業	10.7	5.6	18.2	12.5	11.9	9.4	8.6	10.0	15.7	2.7
医療、福祉	5.1	5.0	5.2	4.4	6.1	4.9	4.8	4.8	6.1	3.9
その他のサービス業	2.1	2.5	1.6	2.4	1.5	2.4	2.3	3.1	1.1	0.5
その他										
問8. 職種	18.9	20.2	17.0	21.6	20.1	18.0	15.4	24.6	10.8	13.0
専門・技術的職業	3.1	4.6	0.7	0.3	1.6	4.6	6.2	3.4	0.0	8.2
管理的職業	20.5	13.1	31.6	21.6	18.3	20.8	21.7	22.7	22.6	7.3
事務的職業	18.5	18.9	17.9	20.9	19.9	16.3	16.6	17.5	20.3	18.9
販売的職業	18.3	13.5	25.5	17.9	18.5	17.9	18.9	9.4	31.9	25.9
サービスの職業	14.8	20.6	6.0	11.1	15.4	17.2	15.2	14.7	10.0	25.2
技能工・生産工程に関わる職業	4.8	7.3	1.0	4.9	4.9	3.7	5.6	6.3	3.8	0.9
運輸・通信的職業	0.7	1.1	0.0	0.9	0.8	0.6	0.3	1.1	0.2	0.0
保安的職業	0.2	0.4	0.0	0.3	0.3	0.3	0.0	0.2	0.2	0.2
農・林・漁業に関わる職業	0.2	0.2	0.3	0.5	0.0	0.4	0.0	0.2	0.2	0.5
その他										
問9. 労働組合加入有無	27.6	32.7	19.9	33.7	28.3	25.6	22.1	40.6	12.2	7.3
勤務先の労働組合に入っている	1.7	1.9	1.4	1.4	1.5	1.7	2.1	0.8	1.2	6.1
勤務先以外の労働組合に入っている	70.1	64.8	78.0	64.3	69.4	72.5	74.6	57.8	86.0	85.9
入っていない										
問10. 従業員数	13.7	15.1	11.6	7.0	10.9	17.7	20.0	3.3	6.1	71.6
4人以下	8.1	8.1	8.1	7.9	7.6	8.7	8.3	6.0	8.7	15.5
5～9人	13.8	12.2	16.2	15.0	13.8	13.5	12.8	13.2	18.2	7.0
10～29人	14.5	13.7	15.7	15.4	15.0	15.6	11.8	15.8	16.8	4.5
30～99人	10.4	11.3	8.9	10.5	12.7	9.6	8.2	13.4	9.4	0.2
100～299人	10.4	10.9	9.6	11.7	10.7	9.6	9.3	14.0	8.2	0.0
300～999人	19.2	20.8	16.7	21.1	20.5	15.7	19.3	25.7	15.8	0.0
1000人以上	4.6	5.1	4.0	5.4	3.7	4.2	5.4	6.8	2.7	0.0
官公庁（公務員）	4.9	2.3	8.8	5.9	4.6	5.0	4.2	1.4	13.8	0.7
わからない										

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計	性別		年齢				就業形態				
	男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業		
<b>合計(N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問1 1. 現在の職場状況 (MA)	人員がいつも不足している	26.1	28.8	22.0	25.1	28.9	24.9	25.0	30.6	24.5	11.1
	職場内で助け合う雰囲気がある	47.3	45.5	50.1	51.0	46.6	46.7	44.9	46.4	52.7	39.8
	職場内で互いに競争する雰囲気がある	10.6	12.7	7.4	13.2	11.0	9.5	8.3	13.5	6.8	6.8
	先輩が後輩を教える雰囲気がある	32.6	32.9	32.3	43.1	31.6	29.4	25.8	37.4	32.5	13.9
	職場の人がそろそろ機会が少ない	14.8	14.7	14.9	15.4	16.6	14.4	12.3	15.3	17.0	7.7
	経験する仕事の順番がはっきりしている	5.7	6.4	4.7	7.4	5.9	4.5	4.9	5.9	5.7	5.0
	仕事のできる人とできない人の差が大きい	29.8	35.4	21.3	28.2	33.8	29.8	26.5	37.4	22.3	14.5
	育児や介護などと仕事の両立がしやすい	13.5	6.6	24.0	12.0	14.7	13.5	13.8	9.5	23.4	9.1
	女性が活躍している職場である	35.2	21.1	56.4	42.4	35.6	29.9	32.7	29.0	54.7	19.5
	仕事について相談できる人がいる	34.3	31.8	38.1	41.1	35.3	30.7	29.6	35.9	36.7	23.0
	職場の仲間と職場外での付き合いがある	30.8	29.7	32.4	39.9	32.2	25.8	24.3	34.9	30.3	14.8
	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがある	13.9	14.6	12.8	16.6	15.3	11.6	11.6	19.3	9.4	1.4
	パートや契約社員などから正社員になれる制度がある	14.3	13.1	16.2	19.8	15.1	11.6	10.4	14.1	20.9	1.4
	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い	18.0	17.3	19.1	21.5	18.1	16.2	16.2	22.4	14.6	7.7
辞める人が多い	20.4	19.5	21.7	23.2	25.9	17.5	13.7	22.5	23.8	4.3	
いずれもあてはまらない	7.5	8.6	5.9	4.7	5.6	9.3	10.9	2.8	5.4	30.7	
問1 2. 仕事の習得期間	1カ月以下	8.5	5.1	13.6	7.9	8.1	9.0	9.2	3.0	19.8	6.8
	2～3カ月程度	19.8	14.0	28.5	21.0	20.6	18.8	18.6	14.3	33.4	13.6
	6カ月程度	16.0	13.9	19.2	17.3	17.3	14.9	14.2	16.4	18.0	10.2
	1年程度	22.2	24.0	19.4	23.6	21.6	22.6	20.9	27.5	14.5	17.0
	2～3年程度	17.4	22.8	9.2	15.5	18.9	16.8	18.2	23.2	5.6	18.6
	4～5年程度	6.2	9.0	1.8	4.7	5.5	7.8	6.6	7.2	1.2	12.3
	6～9年程度	1.5	2.2	0.5	1.2	1.4	1.9	1.7	1.6	0.1	4.1
	10年以上	1.3	2.0	0.2	0.9	0.9	1.7	1.7	1.4	0.1	3.2
	わからない	6.8	6.6	7.2	7.7	5.4	6.3	8.2	5.0	7.2	13.6
	問1 3. 仕事上の能力と知識の他での応用	とても役に立つ	12.1	13.4	10.1	11.3	13.5	12.1	11.3	13.2	8.1
ある程度役に立つ		52.4	52.4	52.4	52.9	52.6	51.2	53.0	55.7	47.1	50.0
あまり役に立たない		17.0	16.5	17.8	16.5	16.5	18.0	17.2	16.1	20.5	13.6
まったく役に立たない		3.1	3.4	2.7	3.6	3.0	3.3	2.5	2.8	4.1	2.3
わからない		15.0	13.7	16.8	15.4	14.2	15.2	15.2	11.6	20.0	18.0
問1 4. 担当業務にあてはまること (MA)	仕事の範囲が明確である	36.2	35.5	37.3	33.0	38.3	36.1	37.2	33.8	42.1	33.6
	個人の成果が把握しやすい	21.6	26.7	14.0	20.7	22.4	21.0	22.3	22.7	14.5	32.3
	成果をあげることが常に求められる	30.0	37.8	18.3	27.5	31.5	29.8	31.0	36.6	15.3	34.3
	締切や納期に常に追われている	25.9	30.9	18.3	25.4	26.1	26.7	25.1	33.1	14.0	21.4
	職場の人と協力して行う仕事が多い	38.7	38.2	39.4	42.8	38.6	37.8	35.4	41.4	40.0	25.0
	仕事の目標を自分で立てられる	23.8	27.5	18.2	21.1	24.7	23.3	26.2	24.2	14.1	42.7
	仕事のやり方を自分で決められる	36.9	40.9	30.8	32.4	35.8	38.3	41.5	36.8	24.5	63.2
	出退勤の時間を自分で決められる	14.0	13.3	15.1	9.5	12.8	17.9	16.4	9.8	14.0	31.4
	部下の人事評価をしている	7.4	10.8	2.3	3.8	7.4	8.6	10.2	10.5	1.8	6.6
	後輩や部下の育成を行っている	19.4	25.3	10.6	16.0	20.7	21.7	19.0	26.4	9.3	12.3
	社内の他部門との調整が必要となる	18.7	23.8	11.1	15.0	21.4	18.1	20.0	28.4	7.4	3.2
	繰り返しの多い単調な仕事である	23.4	19.1	29.8	26.4	22.9	23.4	20.7	18.9	35.4	16.4
	自分で判断をすることが多い	40.3	48.0	28.9	36.2	40.6	40.9	43.9	43.1	27.2	56.8
	顧客と接する仕事である	40.9	44.5	35.5	39.6	43.0	39.7	41.0	42.4	32.5	52.3
社外で仕事をする人が多い	15.7	21.2	7.5	12.5	17.4	15.8	16.9	19.2	7.5	18.6	
いずれもあてはまらない	2.6	1.9	3.7	2.0	3.6	2.3	2.4	1.5	4.8	2.7	
問1 5. 仕事への取組姿勢 (MA)	指示されたことは確実にこなそうとしている	70.1	65.4	77.2	75.5	69.5	69.4	65.7	70.1	81.5	46.6
	仕事を能率的に進めようとしている	68.6	71.4	64.3	64.0	70.9	70.6	68.5	73.2	61.5	64.8
	上司や同僚の期待に応えようとしている	30.8	32.2	28.7	37.0	31.4	27.6	26.5	37.5	27.4	10.5
	職場に貢献しようとしている	36.3	37.1	35.3	36.9	37.6	36.4	34.1	39.1	37.1	23.6
	勤務先（会社・団体）に貢献しようとしている	28.4	33.6	20.5	26.1	31.1	28.5	27.4	34.8	19.5	21.1
	未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている	27.7	27.4	28.3	29.2	29.6	25.7	26.1	27.8	29.1	24.3
	いずれもあてはまらない	3.6	3.5	3.7	3.6	2.4	4.0	4.7	1.7	3.7	11.1



第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢				就業形態			
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業	
<b>合計(N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問16. 仕事への満足度	満足 7.7	5.7	10.5	6.7	6.4	9.4	8.3	5.7	11.2	8.0	
a. 収入の水準	やや満足 23.1	20.7	26.8	23.6	23.6	22.6	22.6	23.9	25.6	14.8	
	どちらともいえない 27.7	27.5	28.1	29.3	26.8	26.9	28.1	25.1	28.5	36.8	
	やや不満 25.9	27.8	23.2	26.1	26.7	26.3	24.4	28.9	23.3	19.8	
	不満 15.4	18.1	11.3	14.1	16.1	14.7	16.6	16.2	11.3	20.7	
問16. 仕事への満足度	満足 16.4	11.8	23.3	14.5	15.0	17.9	18.8	11.7	25.0	17.5	
b. 労働時間	やや満足 27.7	23.3	34.4	29.4	28.1	26.3	26.9	26.2	34.2	20.5	
	どちらともいえない 28.7	32.4	23.2	28.2	29.6	28.4	28.5	28.4	23.5	40.7	
	やや不満 17.4	19.9	13.5	18.7	16.8	17.0	17.1	20.9	12.2	13.9	
	不満 9.6	12.3	5.4	9.2	10.4	10.3	8.2	12.6	4.8	7.3	
問16. 仕事への満足度	満足 25.3	18.0	36.4	24.1	26.5	24.4	26.4	19.7	38.8	20.0	
c. 休日・休暇	やや満足 29.2	28.8	29.9	32.8	28.4	28.1	27.4	31.3	29.7	19.8	
	どちらともいえない 22.9	25.9	18.2	20.2	20.9	26.1	24.5	21.5	19.7	35.0	
	やや不満 14.7	17.4	10.7	15.0	15.8	13.1	14.8	17.5	8.1	17.3	
	不満 7.6	9.6	4.6	7.9	7.9	7.8	6.5	9.9	3.3	7.5	
問16. 仕事への満足度	満足 11.1	7.5	16.5	9.6	10.5	12.1	12.6	7.1	17.3	14.3	
d. 仕事の量	やや満足 23.0	19.8	27.9	27.1	20.7	23.8	20.5	21.2	28.7	18.4	
	どちらともいえない 38.7	42.1	33.8	36.5	42.5	37.7	37.8	39.3	33.6	47.0	
	やや不満 18.6	20.5	15.8	18.2	18.2	18.3	20.0	21.7	14.8	14.1	
	不満 8.4	10.0	6.0	8.6	7.9	8.2	9.0	10.6	5.3	6.1	
問16. 仕事への満足度	満足 17.6	14.9	21.7	16.6	17.0	19.8	17.1	12.6	22.1	28.6	
e. 仕事内容	やや満足 33.4	33.4	33.4	34.6	33.1	33.2	32.7	33.6	32.9	33.6	
	どちらともいえない 32.9	34.6	30.5	32.4	34.3	30.5	34.6	35.2	30.6	28.9	
	やや不満 11.7	12.0	11.3	10.9	11.3	13.2	11.6	13.8	10.4	6.1	
	不満 3.9	4.5	3.1	5.0	3.8	3.1	3.8	4.5	3.6	2.5	
問16. 仕事への満足度	満足 21.6	18.2	26.6	23.7	18.2	23.0	21.9	17.5	27.0	26.8	
f. 職場の人間関係	やや満足 35.1	34.7	35.7	35.2	37.9	34.3	32.3	37.2	35.0	26.6	
	どちらともいえない 28.4	32.1	23.0	24.7	30.0	28.4	30.6	28.5	23.7	38.2	
	やや不満 9.8	9.7	10.0	10.0	9.9	8.6	10.7	11.0	9.4	5.5	
	不満 4.8	5.0	4.6	6.4	3.6	5.4	4.1	5.6	4.7	2.0	
問16. 仕事への満足度	満足 17.4	15.5	20.3	19.7	17.0	16.8	15.9	20.1	15.0	11.8	
g. 雇用・就業の安定性	やや満足 26.4	26.7	26.0	28.2	26.7	26.2	24.4	32.3	21.0	14.1	
	どちらともいえない 36.2	36.0	36.5	33.9	35.7	36.8	38.9	31.3	40.5	47.3	
	やや不満 12.8	14.1	10.7	12.0	14.0	12.2	12.6	12.0	13.5	14.1	
	不満 6.9	7.3	6.1	6.1	6.0	7.8	7.6	4.2	9.5	12.0	
問16. 仕事への満足度	満足 11.2	10.5	12.1	11.9	10.7	12.1	9.9	9.6	10.9	18.0	
h. 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	やや満足 29.2	30.3	27.5	33.2	30.8	26.1	26.1	32.9	22.1	28.9	
	どちらともいえない 41.9	40.7	43.8	38.9	40.3	42.8	46.3	39.2	47.7	40.7	
	やや不満 12.7	13.2	11.9	11.4	12.3	15.0	12.0	12.9	13.5	10.0	
	不満 4.9	5.0	4.7	4.5	5.6	3.9	5.5	5.2	5.6	2.0	
問16. 仕事への満足度	満足 12.3	12.8	11.5	12.2	12.8	12.9	11.1	10.3	10.3	24.5	
i. 能力を発揮する機会	やや満足 31.1	33.0	28.3	32.0	33.1	29.3	29.6	33.8	24.2	34.8	
	どちらともいえない 45.5	43.5	48.5	44.9	43.0	46.7	48.0	45.3	51.7	33.6	
	やや不満 8.2	7.9	8.7	7.7	8.1	8.7	8.5	8.1	9.5	6.1	
	不満 2.8	2.7	2.9	3.2	2.8	2.4	2.7	2.5	4.2	0.7	
問16. 仕事への満足度	満足 11.9	10.4	14.2	10.8	11.9	13.8	11.1	8.3	14.0	21.8	
j. 仕事全体	やや満足 37.4	35.7	40.0	36.7	38.0	36.8	38.2	36.8	38.4	38.2	
	どちらともいえない 36.9	38.3	34.6	37.4	37.5	35.3	37.1	38.7	36.0	31.4	
	やや不満 10.5	11.6	8.7	11.8	9.7	10.5	9.9	12.4	9.1	5.5	
	不満 3.2	3.7	2.4	3.1	2.8	3.3	3.5	3.7	2.3	3.0	
問16. 仕事への満足度	満足 5.1	4.5	5.9	4.6	4.9	5.7	5.1	4.2	3.9	10.9	
k. 今後のキャリアの見通し	やや満足 14.6	15.9	12.7	16.3	14.5	14.9	12.7	16.6	9.5	17.5	
	どちらともいえない 55.0	52.5	58.7	53.0	53.5	55.9	57.8	53.2	58.8	54.1	
	やや不満 16.3	17.4	14.6	16.0	17.5	15.8	15.7	18.0	16.3	9.3	
	不満 8.7	9.3	7.8	10.0	9.0	7.6	8.2	7.9	11.2	6.8	
問17. 今の職場での今後の仕事の変化 (MA)	より責任が重くなる	41.5	50.1	28.5	45.2	42.8	41.4	35.8	52.3	23.3	35.9
	より難しい仕事を担当する	28.6	34.0	20.5	33.2	30.0	27.4	23.0	35.5	19.5	19.8
	今とは異なる分野の仕事を担当する	11.5	12.9	9.5	12.3	11.4	11.2	11.1	14.5	7.6	7.7
	担当する仕事の幅が広がる	36.4	39.8	31.4	43.8	37.3	33.4	30.6	42.1	30.3	26.6
	後輩の指導や育成をする機会が増える	31.5	35.1	26.1	38.3	34.8	27.4	24.5	39.1	23.9	16.8
	部下の人事評価を行う立場になる	7.0	10.8	1.4	5.5	7.6	6.6	8.6	9.9	1.7	6.8
	いと変わらない	25.6	18.7	36.0	17.5	24.3	28.9	32.6	16.8	38.9	33.4
	いずれもあてはまらない	1.6	1.4	1.9	1.9	0.9	1.4	2.4	0.7	2.2	4.3
	わからない	6.9	6.6	7.2	7.0	6.2	6.9	7.3	4.8	8.7	11.4
問18. 継続勤務希望期間	3カ月未満	2.2	1.7	3.0	2.9	2.9	1.4	1.6	1.9	3.6	0.9
	3カ月以上6カ月未満	1.9	1.4	2.5	2.8	2.4	1.4	0.7	1.5	3.6	0.0
	6カ月以上1年未満	2.2	1.6	3.0	3.2	2.1	1.9	1.4	2.1	2.9	0.7
	1年以上3年未満	9.9	6.5	15.1	14.9	9.3	8.4	7.1	9.0	15.3	2.7
	3年以上5年未満	5.5	4.5	7.0	7.6	4.9	4.0	5.6	5.8	6.5	2.3
	5年以上	5.5	6.6	3.8	4.4	6.2	5.0	6.3	6.7	3.6	4.5
	勤め続けられるかぎり勤めたい	45.8	51.3	37.7	34.3	44.0	53.2	52.8	48.6	33.2	61.1
	特に決めていない	26.9	26.3	27.8	30.0	28.1	24.7	24.5	24.4	31.4	27.7

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計	性別		年齢				就業形態				
	男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業		
合計(N)	3,137	1,881	1,256	781	869	778	709	1,774	923	440	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問19. 希望する働き方	現在の会社で、今の働き方を続けたい	59.6	65.6	50.8	52.1	58.8	63.1	65.2	68.8	38.9	66.1
	別の会社で、今の働き方を続けたい	6.1	5.8	6.4	8.7	4.9	6.4	4.2	7.3	5.9	1.6
	現在の会社で、他の働き方に変わりたい	4.0	3.0	5.4	5.8	4.0	3.0	3.0	1.8	9.2	1.6
	別の会社で、他の働き方に変わりたい	9.4	5.8	14.7	12.0	10.2	7.8	7.1	4.5	21.5	3.6
	独立して事業を始めたい	4.8	6.3	2.5	4.4	6.8	4.4	3.4	5.1	4.3	4.5
	仕事をしばらくやめたい	1.5	0.8	2.5	2.0	1.6	1.3	1.0	1.4	2.1	0.9
	仕事をすっかりやめたい	0.6	0.5	0.8	0.5	0.6	0.8	0.6	0.6	0.7	0.5
	その他	0.8	0.7	0.9	0.5	1.0	0.6	0.8	0.3	1.1	1.8
	特に考えていない	13.1	11.5	15.5	13.8	11.6	12.5	14.8	10.0	16.1	19.3
	働き方変更希望者計(N)	418	165	253	139	124	84	71	112	283	23
(付問) 希望する働き方	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	正社員・正職員	73.0	89.7	62.1	79.1	75.0	70.2	60.6	70.5	77.0	34.8
	パート・アルバイト・契約社員など	20.6	3.6	31.6	18.0	17.7	23.8	26.8	19.6	19.1	43.5
	派遣社員	1.2	0.6	1.6	1.4	2.4	0.0	0.0	0.9	1.1	4.3
	その他	4.5	5.5	4.0	1.4	4.0	3.6	12.7	7.1	2.5	17.4
問20. 昨年1年間の勤務状況	継続して働いていた	86.8	94.7	75.1	84.5	85.7	87.1	90.4	94.9	68.9	91.8
	働いていた時期もあるし、働いていなかった時期もある	9.1	4.4	16.2	11.0	9.7	8.6	6.9	3.9	20.4	6.6
	まったく働いていなかった	4.0	1.0	8.7	4.5	4.6	4.2	2.7	1.2	10.7	1.6
	昨年度就業経験有計(N)	3,010	1,863	1,147	746	829	745	690	1,753	824	433
問21(1). 昨年度1年間の仕事上の能力や知識を高める活動 a. 上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること	24.3	23.1	26.1	33.6	25.3	20.4	17.0	26.6	25.5	12.5	
	42.8	42.6	43.0	42.8	46.0	42.6	39.1	46.9	41.4	28.4	
	20.8	21.1	20.4	16.0	18.9	23.6	25.4	19.6	22.0	23.8	
	5.8	6.3	5.1	3.4	5.4	6.4	8.3	4.4	6.4	10.2	
	5.9	6.6	4.9	4.2	3.9	6.6	9.7	2.2	4.1	24.5	
問21(1). 昨年度1年間の仕事上の能力や知識を高める活動 b. 部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること	20.8	24.4	14.9	17.3	22.4	23.0	20.3	25.1	12.4	19.4	
	38.7	41.0	35.0	39.1	41.1	38.0	36.2	43.7	34.6	26.6	
	21.8	19.1	26.2	23.1	19.4	21.5	23.5	19.1	29.6	17.6	
	9.1	6.4	13.5	11.1	8.4	7.8	9.1	6.7	13.8	9.9	
	9.1	8.7	9.7	9.1	7.8	9.3	10.3	5.0	9.0	25.6	
問21(1). 昨年度1年間の仕事上の能力や知識を高める活動 c. 上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	22.9	22.1	24.3	30.4	25.8	19.1	15.5	24.8	23.9	13.6	
	40.1	38.8	42.3	40.2	39.9	40.4	39.9	43.2	40.3	27.0	
	23.9	25.2	21.7	19.2	22.8	25.9	28.0	24.1	23.8	23.1	
	6.2	7.0	4.9	5.0	5.5	7.0	7.5	5.3	6.1	10.2	
	5.8	6.1	5.5	4.2	4.6	6.7	8.3	1.9	4.6	24.0	
問21(1). 昨年度1年間の仕事上の能力や知識を高める活動 d. 本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと	16.0	16.5	15.2	17.4	15.9	16.2	14.2	16.9	13.5	17.1	
	32.5	33.1	31.4	30.3	33.4	33.4	32.6	35.5	27.7	29.3	
	29.2	28.7	30.1	30.0	27.7	29.3	30.1	29.8	32.3	21.2	
	13.6	13.2	14.2	13.7	15.6	12.3	12.3	13.2	15.2	11.8	
	7.9	8.0	7.8	8.0	6.4	8.1	9.6	4.1	10.1	19.6	
問21(1). 昨年度1年間の仕事上の能力や知識を高める活動 e. 応援などで担当外の仕事を体験すること	8.0	9.0	6.4	11.5	8.4	5.9	5.8	9.2	6.6	5.5	
	29.2	31.0	26.2	29.8	31.1	27.7	27.8	33.0	24.4	22.6	
	29.5	30.8	27.6	29.5	28.5	30.3	30.0	31.4	27.1	26.6	
	30.7	27.3	36.4	27.2	29.9	33.4	32.6	25.1	38.8	38.1	
問21(1). 昨年度1年間の仕事上の能力や知識を高める活動 f. ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること	16.1	17.3	14.2	15.8	16.6	16.9	14.9	19.0	12.6	11.1	
	36.7	38.5	33.8	37.8	36.7	35.4	37.0	42.2	30.7	25.9	
	28.5	28.6	28.2	28.8	28.8	28.9	27.2	27.8	30.2	27.7	
	16.5	13.8	20.8	15.7	16.0	16.6	17.7	10.0	24.0	28.2	
問21(2). 昨年度1年間の仕事に関する変化(a) 仕事の担当範囲	44.0	46.8	39.4	49.2	46.6	41.6	37.8	50.0	35.7	35.6	
	53.5	51.0	57.6	48.8	50.2	56.5	59.4	47.8	61.0	62.4	
	2.1	1.9	2.4	1.9	2.5	1.7	2.2	1.9	2.7	1.8	
問21(2). 昨年度1年間の仕事に関する変化(b) 仕事のレベル	42.4	46.2	36.1	47.1	44.9	40.9	35.8	48.4	31.2	39.3	
	55.4	51.7	61.5	51.3	52.6	56.8	61.9	49.6	66.0	59.1	
	1.9	1.8	1.9	1.5	2.1	2.1	1.7	1.8	2.3	1.4	
問21(2). 昨年度1年間の仕事に関する変化(c) 仕事上の責任の大きさ	40.7	45.2	33.2	43.7	41.7	41.1	35.7	47.8	26.8	38.1	
	57.5	53.2	64.5	54.7	56.1	57.7	62.0	50.5	70.8	60.5	
	1.5	1.3	1.7	1.5	1.7	1.1	1.6	1.4	1.9	0.9	
問21(2). 昨年度1年間の仕事に関する変化(d) 部下の人数	14.5	16.7	10.8	16.6	15.4	14.5	11.0	18.0	9.1	10.6	
	53.9	56.8	49.0	50.3	53.7	54.9	56.8	53.7	50.1	61.7	
	4.6	5.3	3.6	3.9	5.4	3.9	5.2	5.1	4.9	2.1	
	26.7	20.9	36.1	29.1	25.0	26.6	26.2	22.9	35.4	25.2	
問22. 昨年度1年間の教育訓練の有無	30.6	33.4	26.0	33.9	31.4	30.2	26.4	39.6	19.9	14.6	
	69.4	66.6	74.0	66.1	68.6	69.8	73.6	60.4	80.1	85.4	

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計	性別		年齢				就業形態			
	男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業	
合計(N)	3,137	1,881	1,256	781	869	778	709	1,774	923	440
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問23. 昨年1年間に受けた教育訓練(MA)	918	621	297	253	259	225	181	692	163	63
昨年度1年間教育経験有計(N)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕事に関連する専門的知識	74.8	73.6	77.4	79.1	76.4	70.2	72.4	75.1	68.7	87.3
資格取得のための研修	19.3	20.0	17.8	21.7	21.6	18.7	13.3	19.7	14.1	28.6
ビジネスマナー等の基礎知識	17.0	14.7	21.9	24.9	13.9	16.4	11.0	16.6	19.0	15.9
社内の事務的手続き・ルール	18.0	14.5	25.3	21.7	16.6	15.6	17.7	16.5	27.0	11.1
企業理念について	16.1	14.7	19.2	17.4	16.6	16.4	13.3	14.6	23.3	14.3
コンプライアンス	35.6	39.8	26.9	30.4	33.2	40.9	39.8	38.6	30.7	15.9
評価者訓練	3.6	5.2	0.3	1.2	1.9	4.4	8.3	4.2	1.2	3.2
管理者向け研修	13.9	18.5	4.4	7.1	8.9	19.6	23.8	16.5	2.5	15.9
今後のキャリア設計	4.5	4.2	5.1	6.3	3.5	4.4	3.3	4.9	2.5	4.8
語学	2.5	2.9	1.7	2.4	3.1	0.4	4.4	2.6	1.8	3.2
OA・コンピュータ	6.8	6.9	6.4	8.3	5.8	5.3	7.7	6.2	9.8	4.8
コーチング	6.8	8.7	2.7	5.1	6.2	7.1	9.4	7.8	1.8	7.9
プレゼンテーション	5.6	7.1	2.4	4.7	6.9	4.9	5.5	6.4	2.5	4.8
ロジカルシンキング	4.0	5.6	0.7	5.5	4.6	2.2	3.3	5.3	0.0	0.0
その他	4.4	3.5	6.1	2.8	4.2	4.9	6.1	3.3	8.0	6.3
問24. 昨年度1年間の教育訓練の受講日数										
半日程度	10.5	8.5	14.5	9.9	9.7	9.8	13.3	8.1	19.6	12.7
1日程度	17.2	16.9	17.8	16.2	17.8	16.9	18.2	16.2	19.0	23.8
2日以上～1週間未満	42.0	43.3	39.4	39.1	44.0	43.6	41.4	45.8	33.1	23.8
1週間以上～2週間未満	12.3	12.9	11.1	13.8	9.7	12.4	13.8	13.0	8.0	15.9
2週間以上～1カ月未満	7.8	8.9	5.7	9.1	7.3	7.1	7.7	8.4	6.1	6.3
1カ月以上	7.0	6.3	8.4	7.5	8.9	6.2	4.4	5.8	11.0	9.5
わからない	2.9	3.1	2.7	4.0	2.3	4.0	1.1	2.5	3.1	7.9
問24 (付問1). 教育訓練への評価										
非常に役立つ	18.0	16.6	20.9	16.2	18.9	20.4	16.0	15.8	19.6	38.1
役立つ	58.2	57.0	60.6	60.1	58.3	54.7	59.7	59.8	55.2	47.6
あまり役に立たない	15.9	17.7	12.1	17.0	14.7	15.1	17.1	16.3	16.6	9.5
まったく役に立たない	2.0	1.9	2.0	2.0	2.3	2.7	0.6	1.9	3.1	0.0
わからない	6.0	6.8	4.4	4.7	5.8	7.1	6.6	6.2	5.5	4.8
問24. 教育訓練の内容										
そのときの仕事をするために必要最低限なもの	32.7	32.0	34.0	33.2	32.8	32.4	32.0	30.1	41.1	39.7
そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの	59.0	57.3	62.6	59.7	56.4	60.4	60.2	59.1	57.7	61.9
そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの	25.2	27.2	20.9	26.1	27.4	24.0	22.1	26.7	18.4	25.4
そのときの仕事との関係がはっきりとわからないもの	5.0	5.6	3.7	5.9	4.6	4.4	5.0	5.3	3.1	6.3
将来のキャリアや転職先でも役立つもの	11.9	11.9	11.8	9.1	12.4	13.8	12.7	12.3	10.4	11.1
その他	3.5	2.7	5.1	4.3	1.9	4.0	3.9	2.7	6.1	4.8
問25. 昨年3月からの仕事に関する変化 a. 主な仕事の収入										
上昇	5.3	4.9	5.9	6.6	5.5	5.4	3.5	4.4	7.0	5.5
やや上昇	31.0	32.7	28.1	35.7	35.3	28.3	23.5	37.8	21.8	20.6
変化なし	46.9	44.2	51.3	45.4	44.1	49.0	49.4	43.8	52.8	48.0
やや低下	9.5	10.3	8.1	7.0	8.4	9.8	13.0	8.8	9.5	12.2
低下	6.8	7.3	5.9	4.6	6.0	7.2	9.6	4.6	8.1	13.2
問25. 昨年3月からの仕事に関する変化 b. 役職や社内資格・等級										
上昇	4.0	4.6	3.0	4.7	4.1	4.8	2.0	4.8	1.8	4.6
やや上昇	13.1	16.3	7.8	16.0	14.7	11.7	9.6	19.4	5.6	1.8
変化なし	79.5	76.1	85.1	74.9	77.9	80.7	85.1	73.2	86.7	91.2
やや低下	1.1	1.2	1.0	1.6	0.8	0.9	1.2	1.1	1.6	0.2
低下	1.6	1.1	2.4	1.9	1.7	1.5	1.2	0.8	3.6	0.7
問25. 昨年3月からの仕事に関する変化 c. 昇進・昇格の可能性										
上昇	3.4	4.1	2.4	5.1	2.7	4.2	1.7	3.8	2.7	3.5
やや上昇	13.2	16.7	7.6	15.5	15.7	12.1	9.0	19.4	5.8	2.3
変化なし	79.3	75.3	85.9	74.7	78.2	79.9	85.1	72.9	86.4	91.7
やや低下	1.2	1.4	0.9	1.6	1.1	1.5	0.7	1.6	1.0	0.2
低下	1.9	1.5	2.6	2.0	1.8	1.9	2.0	1.4	3.4	1.2
問25. 昨年3月からの仕事に関する変化 d. 自分が希望する仕事につける可能性										
上昇	3.9	4.2	3.4	5.5	3.4	4.2	2.5	3.3	3.4	7.2
やや上昇	11.8	12.8	10.2	15.5	12.1	10.7	8.7	12.8	11.0	9.2
変化なし	78.7	77.2	81.3	72.8	79.3	80.1	83.0	78.0	80.0	79.4
やや低下	2.8	3.2	2.3	3.2	2.8	2.7	2.6	3.2	2.5	1.8
低下	1.9	1.8	2.1	2.0	1.7	1.9	2.2	2.0	2.2	1.2

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢				就業形態				
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業		
<b>合計(N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>		
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
問25. 昨年3月からの仕事に関する変化 e. スキルレベル	上昇 やや上昇 変化なし やや低下 低下	6.9 37.1 53.4 1.0 0.9	8.3 40.1 49.1 1.2 0.5	4.5 32.3 60.2 0.7 1.5	9.2 44.5 43.7 0.7 0.9	6.9 40.2 50.1 1.2 1.0	6.7 32.3 58.4 1.3 0.7	4.5 30.6 62.3 0.7 1.0	6.8 41.1 49.6 1.0 0.7	5.2 30.1 61.7 0.8 1.5	10.4 34.2 52.9 1.2 0.5	
問25. 昨年3月からの仕事に関する変化 f. 仕事遂行能力	上昇 やや上昇 変化なし やや低下 低下	7.8 40.5 48.9 1.4 0.6	8.8 43.1 45.7 1.2 0.4	6.2 36.4 54.1 1.7 1.0	10.3 47.5 39.0 1.5 0.8	8.2 43.1 46.6 1.0 0.5	7.1 37.3 52.6 1.7 0.8	5.4 33.5 58.4 1.4 0.4	7.3 45.1 45.2 1.3 0.5	6.8 35.7 54.4 1.3 1.1	11.8 31.4 53.6 1.8 0.5	
問26. 仕事に関する能力を高めるために役立ったこと (MA)	上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること	64.8	62.3	68.6	74.1	65.9	62.5	55.7	67.3	69.1	45.7	
	部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること	34.2	38.0	28.4	37.0	36.6	31.7	30.7	38.9	27.2	29.8	
	上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	52.9	49.7	57.7	59.2	54.3	48.7	48.9	54.8	55.0	40.9	
	本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと	39.7	41.4	37.2	39.9	42.7	39.7	35.7	41.5	34.0	44.1	
	応援などで担当外の仕事を体験すること	25.2	25.5	24.8	27.1	27.0	23.3	23.1	24.9	25.4	26.6	
	ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること	43.0	42.8	43.2	42.5	42.8	42.9	43.9	44.4	42.6	38.2	
	担当する仕事の範囲・幅が広がること	39.8	41.4	37.3	43.7	43.3	35.7	35.5	42.1	36.5	37.3	
	任せられる仕事の責任が大きくなること	34.7	39.0	28.2	36.0	36.4	33.5	32.4	37.9	28.0	35.9	
	勤務先の指示で研修に参加すること	20.5	19.2	22.4	26.0	21.2	16.6	17.9	21.8	20.8	14.5	
	就業時間外に自分からすすんで研修に参加するなど、勉強すること	32.3	34.1	29.5	29.7	36.8	30.5	31.5	34.0	24.9	40.7	
その他	2.0	2.0	1.9	3.1	1.4	1.9	1.6	1.7	2.0	3.0		
問27. 昨年度1年間の自己啓発の有無	はい	25.6	28.4	21.3	28.9	26.9	22.9	23.3	29.8	17.0	26.6	
	いいえ	74.4	71.5	78.7	71.1	73.1	77.1	76.6	70.1	83.0	73.4	
<b>自己啓発実施者計 (N)</b>		<b>803</b>	<b>535</b>	<b>268</b>	<b>226</b>	<b>234</b>	<b>178</b>	<b>165</b>	<b>529</b>	<b>157</b>	<b>117</b>	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
(付問1). 昨年度1年間の自己啓発の種類 (MA)	大学・大学院の講座の受講	3.1	3.4	2.6	2.7	3.8	3.9	1.8	3.0	3.2	3.4	
	専修学校・各種学校の講座の受講	4.5	3.9	5.6	5.8	6.0	2.2	3.0	3.0	8.3	6.0	
	国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講	2.5	3.0	1.5	3.5	2.6	3.4	0.0	2.3	4.5	0.9	
	講習会・セミナーの傍聴	25.7	23.9	29.1	21.2	24.8	27.5	30.9	22.3	24.2	42.7	
	勉強会・研修会への参加	35.6	35.5	35.8	36.7	33.8	34.3	38.2	37.4	23.6	43.6	
	通信教育の受講	13.1	11.8	15.7	12.8	11.1	14.0	15.2	14.7	12.1	6.8	
	自学・自習	63.5	67.1	56.3	60.6	68.4	64.6	59.4	61.8	65.0	69.2	
	その他	3.1	1.9	5.6	2.7	2.1	5.1	3.0	2.8	5.1	1.7	
	(付問2). 昨年度1年間の自己啓発の内容 (MA)	語学系	14.1	13.6	14.9	11.5	20.5	7.3	15.8	14.7	13.4	12.0
		I T・情報処理系	16.7	19.1	11.9	17.7	17.1	18.5	12.7	16.6	17.2	16.2
技術・技能系		32.8	34.8	28.7	33.2	33.3	29.2	35.2	32.9	25.5	41.9	
ビジネス・事務系		32.5	33.6	30.2	27.0	27.8	39.9	38.8	32.3	27.4	40.2	
その他		23.4	17.9	34.3	26.5	23.1	23.0	20.0	20.0	33.1	25.6	
(付問4). 昨年度1年間の自己啓発の合計時間数	8時間未満	8.8	7.7	11.2	8.4	6.0	10.1	12.1	8.7	10.2	7.7	
	8～24時間未満	17.3	15.1	21.6	18.1	18.8	18.0	13.3	19.7	14.0	11.1	
	24～48時間未満	17.1	17.2	16.8	15.9	18.4	18.0	15.8	18.3	13.4	16.2	
	48～100時間未満	26.0	28.2	21.6	23.5	25.6	24.2	32.1	27.6	22.3	23.9	
	100時間以上	16.4	17.4	14.6	17.3	17.5	15.7	14.5	15.1	19.7	17.9	
わからない	13.9	13.8	14.2	16.4	13.2	14.0	11.5	10.2	19.7	23.1		
(付問5). 昨年度1年間の自己啓発費用	1万円未満	32.5	32.3	32.8	34.5	30.8	30.3	34.5	32.9	35.0	27.4	
	1～3万円未満	24.0	24.5	23.1	19.9	27.8	25.3	23.0	27.8	14.6	19.7	
	3～5万円未満	12.5	11.2	14.9	10.6	11.5	15.2	13.3	11.0	14.0	17.1	
	5～10万円未満	10.0	11.0	7.8	9.7	10.3	10.7	9.1	9.3	12.7	9.4	
	10万円以上	12.2	11.6	13.4	13.3	13.2	11.8	9.7	10.0	16.6	16.2	
わからない	8.3	8.8	7.5	11.5	6.0	6.7	9.1	8.7	5.7	10.3		
問28. 自己啓発を行う上での問題点 (MA)	家事・育児・介護などで忙しい	25.7	11.5	46.9	17.7	29.0	28.0	27.8	18.5	42.1	20.0	
	費用を負担できない	36.9	32.4	43.6	30.2	37.6	40.2	39.6	32.7	48.4	29.5	
	どこで学べばよいかわからない	14.1	11.2	18.5	16.5	13.6	13.8	12.4	12.0	19.4	11.6	
	信頼のおける教育訓練機関がわからない	12.4	11.1	14.4	11.8	12.5	13.5	11.8	12.0	14.3	10.2	
	どのような能力や知識を身につけたらよいかわからない	13.5	11.7	16.2	15.7	12.7	13.4	12.1	13.1	17.1	7.5	
	取得すべき資格がわからない	10.8	8.9	13.7	13.1	10.8	10.9	8.3	10.0	14.5	6.6	
	特に困ったことはない	26.5	33.1	16.6	30.7	27.2	23.9	23.8	30.0	16.1	33.9	
	そもそも自己啓発に関心がない	9.3	11.0	6.8	9.0	8.4	9.9	10.2	8.2	9.0	14.3	
その他	3.5	4.2	2.4	3.3	3.1	2.8	4.8	4.6	1.5	3.2		

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢				就業形態			
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業	
<b>合 計 (N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問2 9. 仕事に役立つ資格や免許の有無	63.9 35.4	63.3 36.0	64.8 34.6	63.0 36.1	63.8 35.8	66.3 33.2	62.5 36.8	65.6 33.8	58.8 40.4	67.7 31.6	
資格・免許保有者計 (N)	2,005	1,191	814	492	554	516	443	1,164	543	298	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
資格・免許の種類 (a)	語学系	6.1	3.7	9.6	7.1	7.0	4.5	5.6	6.1	7.6	3.4
	情報系	5.7	7.0	3.9	6.9	6.3	3.7	6.1	7.7	3.1	2.7
	技能系	19.3	25.9	9.6	17.9	20.0	19.6	19.6	21.0	10.3	29.2
	事務系	16.9	9.9	27.0	15.4	16.2	16.9	19.2	13.1	26.3	14.4
	金融・保険・不動産系	4.0	5.0	2.6	4.3	2.5	4.7	5.0	5.3	1.1	4.4
	医療・福祉系	12.0	7.2	19.0	16.7	13.2	9.9	7.9	11.3	17.5	5.0
	運転免許	28.8	34.5	20.4	24.0	26.7	33.7	30.9	28.1	28.7	31.5
	その他	7.0	6.5	7.7	7.7	7.6	7.0	5.6	7.2	5.3	9.4
	取得した時期 (a)	学生時代 卒業後 現在の職場	42.9 32.9 19.1	36.0 32.6 26.1	53.1 33.4 8.7	56.5 22.6 16.3	40.6 34.7 18.6	37.4 37.6 20.3	37.2 36.8 21.2	41.7 27.7 25.8	49.9 39.8 5.3
資格・免許の種類 (b)	語学系	3.8	2.7	5.5	4.7	4.7	2.9	2.9	3.1	6.1	2.7
	情報系	3.7	4.4	2.8	4.5	4.2	3.1	3.2	4.7	2.8	1.7
	技能系	12.6	17.8	5.0	11.0	11.7	14.9	12.9	15.0	5.5	16.1
	事務系	8.0	3.8	14.3	7.3	7.6	8.1	9.3	6.8	13.3	3.4
	金融・保険・不動産系	3.3	3.8	2.7	3.0	2.9	3.3	4.3	4.6	1.3	2.3
	医療・福祉系	5.4	3.3	8.5	7.7	5.4	4.3	4.1	5.0	7.7	2.7
	運転免許	12.8	11.4	14.7	10.4	14.1	12.0	14.7	11.4	14.5	14.8
	その他	5.0	4.6	5.7	4.9	6.1	4.7	4.3	5.2	4.2	6.0
	取得した時期 (b)	学生時代 卒業後 現在の職場	22.0 15.8 13.5	14.9 15.0 18.2	32.3 16.8 6.6	29.5 10.8 10.6	23.3 15.2 13.5	16.1 18.2 15.3	19.0 19.2 14.7	19.1 13.9 19.1	31.3 18.4 2.8
資格・免許の種類 (c)	語学系	0.9	0.5	1.5	1.2	0.5	1.0	0.9	0.9	0.9	1.0
	情報系	1.9	2.2	1.6	2.4	2.3	2.1	0.7	2.5	1.5	0.7
	技能系	5.3	7.5	2.2	4.3	5.4	5.4	6.3	6.3	2.2	7.4
	事務系	2.7	1.6	4.4	2.2	1.8	4.3	2.7	2.1	4.8	1.7
	金融・保険・不動産系	1.5	1.4	1.6	2.0	1.1	1.6	1.4	1.8	0.7	1.7
	医療・福祉系	2.1	1.1	3.7	3.5	2.2	1.0	2.0	1.8	3.3	1.3
	運転免許	6.6	4.9	9.1	7.9	5.8	5.6	7.2	6.3	7.0	7.0
	その他	2.3	1.9	2.9	2.6	2.7	2.5	1.4	2.2	2.6	2.3
	取得した時期 (c)	学生時代 卒業後 現在の職場	8.2 7.3 6.2	5.1 6.2 8.0	12.7 9.0 3.6	11.8 7.1 5.9	8.8 6.7 4.9	6.6 7.4 7.0	5.2 8.4 7.2	7.6 6.2 8.2	10.5 9.9 0.9
問3 1. 仕事遂行能力や知識の向上意向 (a) 今の仕事のために	そう思う	33.2	38.4	25.2	33.8	37.6	32.1	28.1	35.9	22.2	45.2
	ある程度そう思う	41.1	41.6	40.4	40.7	38.9	41.6	43.6	45.3	35.4	35.9
	あまりそう思わない	16.9	13.4	22.2	14.6	16.5	19.0	17.8	12.6	27.6	12.0
	まったくそう思わない	4.0	3.1	5.4	5.4	3.2	3.0	4.7	2.7	7.6	1.8
	わからない	4.5	3.2	6.4	5.4	3.5	4.0	5.4	3.4	6.6	4.5
問3 1. 仕事遂行能力や知識の向上意向 (b) 将来の仕事のために	そう思う	41.9	45.6	36.3	44.9	47.4	41.3	32.3	42.5	38.1	47.0
	ある程度そう思う	39.2	38.7	39.9	37.3	37.6	40.2	42.0	41.5	36.1	36.1
	あまりそう思わない	11.7	9.6	14.7	10.2	9.3	13.0	14.7	10.3	16.3	7.7
	まったくそう思わない	1.5	1.5	1.6	1.9	1.4	0.6	2.3	1.2	2.1	1.8
	わからない	5.4	4.1	7.3	5.4	3.9	4.8	8.0	4.2	7.3	6.4
問3 1. 仕事遂行能力や知識の向上意向 (c) 今後、働き方を変えるため	そう思う	28.4	29.3	27.1	30.3	31.0	29.8	21.7	26.9	30.8	29.8
	ある程度そう思う	32.7	32.0	33.8	32.4	32.8	31.1	34.6	34.3	31.7	28.0
	あまりそう思わない	21.5	21.7	21.1	18.8	20.9	22.2	24.3	22.9	20.9	16.8
	まったくそう思わない	3.4	3.5	3.3	3.3	3.8	2.3	4.1	3.2	3.1	4.8
	わからない	7.1	6.1	8.6	7.9	5.9	6.8	8.0	5.8	8.8	8.9
今後、働き方を変えるつもりはない	6.5	6.8	6.0	6.7	5.3	7.5	6.6	6.4	4.3	11.1	
問3 2. 身につけてほしい能力についての上司からの説明	十分に受けている	7.5	8.8	5.7	10.1	7.4	7.3	5.1	8.0	6.3	8.2
	ある程度受けている	29.5	31.9	25.8	34.3	30.6	27.9	24.4	35.9	24.8	13.4
	あまり受けていない	22.0	22.3	21.4	20.5	24.1	20.8	22.3	25.6	19.6	12.3
	まったく受けていない	29.9	26.3	35.4	26.4	28.3	30.1	35.7	23.7	38.2	37.5
	どちらとも言えない	10.6	10.2	11.2	8.3	9.1	13.5	11.8	6.7	10.7	26.1
問3 3. 今後の仕事の意向	会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい	12.3	18.4	3.1	11.8	14.0	13.5	9.4	17.0	2.4	14.1
	専門性や技能を活かせるような仕事につきたい	30.3	35.1	23.0	33.5	32.8	28.1	26.0	34.3	23.5	28.4
	社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい	15.5	16.9	13.4	14.6	12.9	16.6	18.5	18.7	12.7	8.6
	家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい	21.4	10.9	37.0	17.9	21.3	22.6	23.8	14.0	37.7	16.8
	仕事をやめたい	1.6	1.1	2.3	2.8	1.3	1.3	1.0	1.5	2.1	1.1
なりゆきにまかせたい	9.6	8.8	10.8	10.6	9.0	8.6	10.4	8.2	10.1	14.5	
わからない	9.1	8.4	10.3	8.3	8.6	9.0	10.9	6.3	11.5	15.7	
問3 4. 将来の見通し	明るい	10.3	9.1	11.9	13.8	11.6	8.4	6.8	9.1	10.1	15.2
	どちらかといえば明るい	24.2	22.9	26.1	26.6	25.0	24.4	20.2	26.0	22.1	20.9
	どちらともいえない	49.2	48.8	49.8	44.4	47.5	51.5	54.0	49.8	49.4	46.4
	どちらかといえば暗い	11.3	13.3	8.4	9.3	12.1	10.9	13.1	11.2	12.1	10.2
	暗い	4.9	5.6	3.7	5.5	3.7	4.6	5.9	3.7	6.3	6.8
問3 5. 充実感の有無	十分充実感を感じている	12.6	11.6	14.0	13.1	15.2	12.7	8.7	11.8	12.5	16.1
	まあ充実感を感じている	54.1	52.7	56.1	54.4	54.4	53.2	54.2	55.5	52.7	51.4
	あまり充実感を感じていない	17.7	19.8	14.5	17.3	16.6	17.4	19.7	19.4	15.1	16.1
	ほとんど充実感を感じていない	6.4	7.0	5.4	6.8	6.0	6.0	6.8	6.0	7.6	5.5
	どちらともいえない	9.1	8.6	9.9	8.2	7.6	10.3	10.6	7.2	12.2	10.0

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢				就業形態			
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自 営・家業	
<b>合計(N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問36. 勤務先の変更有無	ある ない	69.2 30.8	61.2 38.8	81.1 18.9	54.8 45.2	70.7 29.3	76.2 23.8	75.6 24.4	53.8 46.2	91.9 8.1	83.9 16.1
問37. 前職での働き方	勤務先変更有計(N)	2,171	1,152	1,019	428	614	593	536	954	848	369
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	経営者・役員	0.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.5	0.4	0.1	0.0	1.1
	自営業主・自由業者・内職	2.3	2.7	1.8	1.2	1.6	3.4	2.6	1.4	2.0	5.1
	家族従業員	1.6	1.6	1.7	0.5	2.0	1.5	2.2	1.2	2.0	1.9
	正社員・正職員（役職なし）	46.9	57.1	35.3	41.6	45.6	51.9	47.0	59.5	29.2	54.7
	正社員・正職員（役職あり）	9.3	13.7	4.2	3.0	7.7	10.5	14.7	13.4	4.0	10.6
	パート、アルバイトなど（労働時間が正社員より短い）	20.4	9.2	33.0	23.1	21.3	18.5	19.0	9.4	36.4	11.7
	パート、アルバイトなど（労働時間が正社員と同じ）	13.8	11.5	16.4	23.6	15.5	9.3	9.0	10.9	17.9	11.7
	派遣社員	5.3	3.6	7.4	7.0	6.2	3.5	5.0	4.0	8.0	2.7
	その他	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.1	0.5
問38. 前職の従業員数	4人以下	7.9	8.0	7.8	4.2	8.3	10.1	7.8	5.3	7.8	14.6
	5～9人	10.8	11.2	10.3	12.4	10.3	10.6	10.3	9.7	10.0	15.2
	10～29人	17.8	18.8	16.7	14.3	17.9	18.2	20.1	15.7	17.0	25.2
	30～99人	18.9	19.4	18.3	22.9	21.3	17.0	14.9	21.7	17.6	14.6
	100～299人	10.8	11.4	10.2	10.3	11.2	9.9	11.8	14.2	9.9	4.3
	300～999人	9.0	8.9	9.0	7.9	8.1	9.1	10.6	10.0	9.3	5.7
	1000人以上	13.8	13.9	13.7	14.3	11.4	13.3	16.8	14.7	13.6	12.2
	官公庁（公務員）	2.0	1.5	2.6	3.0	1.6	2.2	1.3	2.4	2.1	0.5
	わからない	6.9	4.9	9.1	9.3	8.1	5.6	4.9	4.5	10.8	3.8
問39. 前職の業種	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.3	0.3	0.2	0.5	0.5	0.2	0.0	0.5	0.1	0.0
	建設業	8.0	13.3	2.0	6.1	7.5	9.8	8.0	10.2	3.2	13.3
	製造業	12.2	15.6	8.2	8.6	11.9	11.5	16.0	15.0	9.9	10.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.3	0.3	0.4	0.5	0.3	0.3	0.2	0.1	0.5	0.5
	情報通信業	5.0	6.5	3.2	4.4	5.5	5.6	4.1	5.8	3.9	5.4
	運輸業、郵便業	4.6	6.3	2.7	4.0	5.2	4.2	4.9	6.5	3.5	2.2
	卸売業、小売業	18.9	16.1	22.1	19.2	17.8	17.4	21.8	16.5	22.6	16.8
	金融業、保険業	3.5	2.2	5.0	3.5	1.8	4.0	4.9	2.8	4.1	3.8
	不動産業、物品賃貸業	2.0	2.4	1.6	1.9	2.3	2.0	1.9	3.1	0.8	1.9
	学術研究、専門・技術サービス業	4.9	6.3	3.4	3.5	5.9	5.4	4.5	5.7	3.1	7.3
	宿泊業、飲食サービス業	10.0	7.5	12.9	9.6	10.9	10.8	8.4	7.5	13.2	8.9
	生活関連サービス業、娯楽業	8.4	7.8	9.1	10.7	8.1	8.6	6.7	4.9	9.7	14.6
	教育、学習支援業	3.6	2.4	5.0	5.4	3.6	3.0	3.0	3.6	4.5	1.9
	医療、福祉	9.2	4.4	14.6	11.9	10.7	7.8	6.9	8.8	11.8	4.3
	その他のサービス業	4.8	4.9	4.7	5.8	4.7	3.5	5.4	5.0	4.7	4.3
	その他	0.9	0.6	1.3	0.7	0.8	1.3	0.7	0.9	1.1	0.5
問40. 前職の職場であてはまること(MA)	人員がいつも不足していた	23.6	25.3	21.7	27.3	23.6	22.8	21.5	26.2	22.6	19.0
	職場内で助け合う雰囲気があった	38.4	35.6	41.6	36.4	36.5	36.3	44.6	34.8	40.0	44.2
	職場内で互いに競争する雰囲気があった	16.7	19.0	14.0	16.8	17.8	14.7	17.5	17.3	13.2	23.0
	先輩が後輩を教える雰囲気があった	36.8	37.0	36.6	39.3	33.9	33.2	42.2	34.6	35.7	45.0
	職場の人がそろそろ機会が少なかった	12.1	12.5	11.6	11.4	13.4	11.5	11.8	11.9	13.6	8.9
	経験する仕事の順番がはっきりしていた	11.6	12.2	10.9	12.9	11.2	9.9	12.7	10.3	11.7	14.6
	仕事のできる人とできない人の差が大きかった	32.4	36.2	28.1	35.7	35.0	29.0	30.4	32.5	29.6	38.5
	育児や介護などと仕事の両立がしやすかった	6.7	1.7	12.4	5.8	6.4	6.6	8.0	3.7	11.8	3.0
	女性が活躍している職場であった	31.4	17.4	47.2	33.9	31.9	28.2	32.5	21.9	42.7	30.1
	仕事について相談できる人がいた	27.9	25.2	30.9	24.1	28.5	26.0	32.3	25.1	29.8	30.6
	職場の仲間と職場外での付き合いがあった	35.2	31.7	39.2	32.9	36.3	32.4	38.8	34.9	35.5	35.2
	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった	8.2	6.5	10.0	8.9	9.1	5.2	9.7	7.3	9.6	7.0
	パートや契約社員などから正社員になれる制度があった	12.9	11.5	14.4	15.9	15.1	9.8	11.4	11.1	15.6	11.4
	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった	12.0	10.2	14.1	11.4	11.9	10.8	14.0	9.7	12.3	17.3
	辞める人が多かった	34.8	38.9	30.2	40.9	36.2	34.2	29.1	41.1	30.1	29.5
	いずれもあてはまらない	6.4	7.2	5.6	4.2	7.5	6.4	7.1	6.2	6.8	6.2

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N)	性別	年齢				就業形態						
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業		
合計(N)		3,137	1,881	1,256	781	869	778	709	1,774	923	440	
(%)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問4 1. 前職の職種	専門・技術的職業	16.4	17.5	15.0	17.3	15.6	19.1	13.4	20.2	12.1	16.0	
	管理的職業	0.6	1.0	0.1	0.0	0.5	0.3	1.5	0.9	0.0	1.1	
	事務的職業	18.6	6.9	31.8	15.7	19.4	17.7	21.1	13.0	28.1	11.4	
	販売的職業	20.1	21.4	18.6	23.8	19.2	16.7	22.0	21.6	19.6	17.6	
	サービスの職業	22.6	18.4	27.3	23.6	23.0	23.4	20.3	16.2	27.1	28.5	
	技能工・生産工程に関わる職業	16.3	26.4	4.9	14.0	16.8	16.7	17.2	20.3	9.6	21.4	
	運輸・通信的職業	3.7	6.1	1.1	3.3	3.7	4.4	3.4	5.8	2.4	1.6	
	保安的職業	0.6	1.0	0.2	0.9	0.5	0.5	0.6	0.9	0.2	0.5	
	農・林・漁業に関わる職業	0.3	0.6	0.0	0.5	0.5	0.2	0.2	0.4	0.1	0.5	
	その他	0.4	0.3	0.5	0.5	0.3	0.5	0.2	0.2	0.5	0.5	
	問4 2. 前職の担当業務であてはまること (MA)	仕事の範囲が明確であった	44.1	42.5	45.8	40.0	44.0	43.8	47.8	42.3	47.8	40.1
		個人の成果が把握しやすかった	20.5	23.8	16.8	18.9	20.4	17.9	24.8	21.0	17.1	27.1
		成果をあげることが常に求められていた	26.5	32.8	19.3	22.4	27.4	26.8	28.4	29.2	19.9	34.4
締切や納期に常に追われていた		22.8	25.3	20.0	22.2	23.6	22.4	22.8	25.3	19.5	24.1	
職場の人と協力して行う仕事が多かった		35.2	36.1	34.2	32.0	37.0	34.6	36.4	35.3	33.3	39.3	
仕事の目標を自分で立てられた		13.8	14.8	12.7	14.0	14.7	11.3	15.5	14.5	11.8	16.8	
仕事のやり方を自分で決められた		21.6	22.0	21.0	21.7	19.9	19.4	25.7	23.6	19.7	20.6	
出退勤の時間を自分で決められた		7.8	7.1	8.6	7.2	8.0	8.6	7.3	7.9	8.3	6.8	
部下の人事評価をしていた		3.7	4.9	2.3	2.1	3.7	3.9	4.7	4.6	2.4	4.3	
後輩や部下の育成を行っていた		14.5	16.0	12.8	13.6	13.8	14.0	16.4	14.4	12.4	19.5	
社内の他部門との調整が必要だった		9.5	10.6	8.2	6.3	10.7	8.9	11.2	10.3	8.1	10.6	
繰り返しの多い単調な仕事であった		22.6	19.7	25.8	26.2	24.8	20.2	19.8	21.3	27.8	13.8	
自分で判断をすることが多かった		25.5	26.7	24.1	28.0	26.4	22.1	26.3	25.7	23.6	29.5	
顧客と接する仕事であった	34.2	33.2	35.3	33.4	34.4	32.0	36.9	32.7	34.0	38.5		
社外で仕事をすることが多かった	11.3	16.3	5.7	9.6	12.4	11.1	11.8	15.0	6.7	12.5		
いずれもあてはまらない	5.9	5.6	6.2	6.5	6.5	5.6	5.0	6.1	6.5	4.1		
問4 3. 最終学歴	中学	2.0	2.6	1.1	1.0	1.4	3.3	2.3	1.2	1.8	5.5	
	高校	31.2	29.5	33.8	27.4	27.7	33.8	36.8	25.9	41.2	31.6	
	専門	20.1	20.5	19.7	19.5	21.4	21.0	18.5	18.4	20.3	27.0	
	短大	9.2	2.4	19.3	8.2	9.0	10.2	9.4	6.8	15.5	5.7	
	高专	0.6	0.8	0.3	0.5	0.8	0.1	1.0	0.8	0.1	0.7	
	大学	32.7	38.8	23.6	40.3	35.2	27.4	27.1	40.9	19.9	26.6	
	大学院	3.3	4.7	1.2	2.9	3.5	3.6	3.1	5.3	0.4	1.1	
	高等専修	0.5	0.5	0.5	0.0	0.5	0.4	1.3	0.4	0.4	1.1	
	その他	0.4	0.3	0.5	0.1	0.6	0.3	0.6	0.3	0.3	0.7	
	最終学歴高校計 (N)	979	555	424	214	241	263	261	460	380	139	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	問4 4. 最終学歴高校の学科	普通	55.6	52.1	60.1	48.6	56.8	58.2	57.5	52.4	60.0	54.0
		工業	16.6	29.0	0.5	22.4	19.5	14.1	11.9	25.7	5.0	18.7
商業		17.2	9.2	27.6	15.0	11.6	18.3	23.0	13.3	22.1	16.5	
総合		0.8	0.4	1.4	1.9	0.8	0.4	0.4	0.9	0.8	0.7	
その他		0.1	0.2	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	
定時制普通		1.6	2.0	1.2	2.3	2.1	1.5	0.8	1.3	2.4	0.7	
定時制工業		0.5	0.9	0.0	0.0	1.2	0.8	0.0	0.2	0.3	2.2	
定時制商業		0.3	0.2	0.5	0.5	0.4	0.0	0.4	0.0	0.5	0.7	
定時制総合		0.1	0.2	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	
通信		0.9	0.9	0.9	1.9	1.7	0.4	0.0	0.7	1.3	0.7	
農業		1.1	1.1	1.2	1.9	0.4	0.4	1.9	1.3	0.8	1.4	
看護		0.2	0.0	0.5	0.5	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	
家庭		1.0	0.4	1.9	0.9	0.8	1.5	0.8	0.7	1.8	0.0	
その他職業系	0.2	0.4	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0		
その他全日制	0.8	0.9	0.7	0.0	2.1	1.1	0.0	0.4	1.1	1.4		

第2回働くことと学ぶことについての調査 (就業者)

単位：%、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合 計 (N) (%)	合計	性別		年齢				就業形態			
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自 営・家業	
		3,137	1,881	1,256	781	869	778	709	1,774	923	440
(付問1) 卒業有 無[高校]	92.3 7.7	90.6 9.4	94.6 5.4	89.7 10.3	90.5 9.5	94.7 5.3	93.9 6.1	94.1 5.9	92.4 7.6	86.3 13.7	
(付問1) 卒業・ 中退時期 [高校]	1980-1984年 24.1 1985-1989年 26.9 1990-1994年 24.8 1995-1999年 21.3 2000-2004年 2.6 2005-2009年 0.0 2010年以降	0.3 22.2 27.2 26.3 21.4 2.3 0.0	0.0 26.7 26.4 22.9 21.2 2.8 0.0	0.0 0.0 0.0 2.3 86.4 11.2 0.0	0.0 0.0 2.1 87.6 10.0 0.4 0.0	0.0 0.0 87.1 10.3 0.0 0.0 0.0	1.1 2.7 11.1 0.0 0.0 0.0 0.0	0.2 22.4 25.4 25.4 23.3 3.3 0.0	0.0 22.9 27.1 25.3 22.4 2.4 0.0	1.4 33.1 30.9 21.6 12.2 0.7 0.0	
(付問2) . 大学進 学率 [高校]	ほとんど全員 7～8割程度 半数ぐらい 2～3割程度 ほとんどいない 覚えていない	3.5 6.3 14.1 22.0 19.5 31.3	3.4 4.7 12.6 23.4 22.2 31.0	3.5 8.5 16.0 20.0 16.0 31.6	2.8 8.9 15.9 17.8 11.7 39.7	5.0 7.5 11.2 28.6 18.7 26.6	3.4 4.2 17.1 22.8 22.4 26.6	2.7 5.4 12.3 18.4 23.8 33.3	3.3 5.4 14.8 23.5 20.7 30.0	2.6 8.4 13.9 21.1 17.4 32.1	6.5 3.6 12.2 19.4 21.6 33.1
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] a. 授業 以外の補習 (放課 後、土日、夏休み等 の長期休暇)	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	4.9 17.9 44.7 19.4 9.2	4.5 17.3 47.9 17.5 9.5	5.4 18.6 40.6 21.9 8.7	7.0 19.6 46.7 15.9 7.0	5.4 19.1 48.5 16.6 7.5	4.9 15.2 45.6 21.3 9.1	2.7 18.0 38.7 23.0 12.6	5.2 17.8 46.1 18.9 9.1	5.3 17.9 42.9 20.0 8.9	2.9 18.0 45.3 19.4 10.1
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] b. 生徒 の発表や質疑の機会 が多い授業	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	1.6 9.6 46.4 29.0 9.6	1.6 8.3 49.4 26.8 10.6	1.7 11.3 42.5 31.8 8.3	2.3 12.1 46.3 25.2 10.3	1.7 10.0 49.8 25.7 10.0	1.9 7.6 45.2 33.5 8.0	0.8 9.2 44.4 30.7 10.3	1.7 9.6 46.5 29.6 9.8	1.3 10.3 43.7 31.3 8.4	2.2 7.9 53.2 20.9 12.2
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] c. グ ループでの作業や ディスカッションが 多い授業	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	3.3 12.2 40.2 27.6 13.0	3.6 11.7 40.7 26.3 14.2	2.8 12.7 39.6 29.2 11.3	2.3 21.0 38.8 22.4 11.7	5.8 10.0 43.2 25.3 12.9	2.3 9.5 38.4 30.8 15.2	2.7 9.6 40.6 30.7 11.9	3.0 12.2 40.0 28.9 12.8	2.9 12.4 40.8 27.1 12.1	5.0 11.5 39.6 24.5 15.8
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] d. 職場 実習・インターン シップ	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	4.1 12.2 34.5 26.4 19.1	4.1 12.4 34.4 25.4 20.2	4.0 11.8 34.7 27.6 17.7	7.0 14.5 37.9 24.8 12.1	5.0 10.8 34.9 27.8 18.7	1.1 11.0 32.3 28.9 22.4	3.8 12.6 33.7 23.8 21.8	4.6 11.7 35.4 27.8 17.4	3.7 11.3 35.0 25.5 19.7	3.6 15.8 30.2 23.7 23.0
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] e. 職業 資格の取得のための 指導	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	10.5 24.4 28.3 17.1 16.0	8.1 23.4 31.0 16.9 17.5	13.7 25.7 24.8 17.2 14.2	16.4 26.6 26.6 15.4 11.2	9.1 25.7 28.2 17.8 16.2	7.2 26.2 28.5 16.0 18.6	10.3 19.5 29.5 18.8 17.2	11.1 23.7 29.6 17.0 16.1	11.6 24.5 27.4 17.9 13.7	5.8 26.6 26.6 15.1 22.3
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] f. 職業 教育に関連した課外 活動 (技能コンテスト 等)	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	3.8 10.9 38.0 22.8 20.6	3.6 11.4 38.9 20.9 22.2	4.0 10.4 36.8 25.2 18.6	6.1 12.1 44.4 18.7 15.0	5.0 11.6 36.9 24.1 19.5	3.0 10.3 37.3 22.8 23.2	1.5 10.0 34.5 24.9 23.8	3.5 10.9 37.8 24.6 20.7	4.5 9.2 38.4 23.4 19.2	2.9 15.8 37.4 15.1 24.5
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] g. 卒業 生や産業界・地域 の人の話を聞く授業	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	1.2 8.3 35.9 26.1 24.8	1.3 9.0 35.9 25.4 25.4	1.2 7.3 35.8 27.1 24.1	1.4 13.6 39.7 21.5 20.1	0.8 6.2 39.0 28.2 22.8	2.3 6.8 34.6 25.5 27.4	0.4 7.3 31.0 28.7 28.0	1.1 9.1 34.3 27.0 25.9	1.1 6.6 38.7 25.3 23.4	2.2 10.1 33.1 25.9 25.2
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] h. 働く ことに関する法律や ルールについての授業	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	3.1 10.8 38.8 23.3 20.3	2.2 8.8 40.0 23.6 22.3	4.2 13.4 37.3 22.9 17.7	5.1 15.4 43.0 18.2 14.5	2.5 7.9 39.8 26.6 20.3	2.3 10.3 40.3 23.2 20.5	2.7 10.3 33.0 24.5 24.9	2.8 10.4 38.0 25.7 20.4	3.7 11.1 40.5 20.5 19.2	2.2 11.5 36.7 23.0 23.0
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] i. 進路 の目標や計画を考え る授業	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	3.5 15.1 42.9 22.4 12.3	3.1 12.4 45.8 20.7 14.8	4.0 18.6 39.2 24.5 9.0	4.7 20.6 44.9 16.8 9.3	3.7 16.2 40.7 25.7 10.8	2.3 12.9 42.6 24.3 14.1	3.4 11.9 43.7 21.8 14.2	2.6 15.0 43.7 22.8 13.0	3.7 16.3 40.5 23.4 10.8	5.8 12.2 46.8 18.0 13.7
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] j. コ ミュニケーションや マナーを学ぶ授業	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	2.8 14.5 41.7 22.8 14.2	1.8 9.7 43.4 23.6 17.7	4.0 20.8 39.4 21.7 9.7	2.8 18.7 43.5 19.2 12.1	5.0 13.7 41.9 22.0 14.1	2.3 12.9 38.8 26.6 15.2	1.1 13.4 42.9 22.6 14.9	1.7 12.2 42.2 25.2 15.4	3.9 16.8 41.8 20.0 12.1	2.9 15.8 39.6 22.3 15.8
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] k. 部 活・クラブ・サーク ル活動	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	14.0 36.1 33.6 9.0 3.7	15.5 32.1 35.1 10.3 3.8	12.0 41.3 31.6 7.3 3.5	14.5 37.9 33.2 6.1 4.7	14.5 33.2 36.1 8.3 4.6	12.2 39.2 31.9 11.0 2.3	14.9 34.1 33.3 10.0 3.4	16.1 36.3 33.3 9.3 2.2	11.6 36.6 35.3 7.9 3.9	13.7 33.8 30.2 10.8 7.9
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] l. ボラ ンティア活動	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	1.5 6.7 40.8 27.2 20.0	0.7 5.4 39.6 27.6 23.4	2.6 8.5 42.2 26.7 15.6	2.3 11.7 43.9 22.9 15.4	0.8 5.4 44.0 27.4 19.5	2.3 5.7 39.9 27.8 20.5	0.8 5.0 36.0 29.9 23.8	0.4 7.4 37.2 31.3 20.9	2.6 6.1 45.0 24.5 16.8	2.2 6.5 41.0 20.9 25.9
(付問3) . 授業、 施設などの充実度 [高校] m. 教室 や、授業のための設 備・施設	非常に充実していた やや充実していた どちらともいえない あまり充実していなかった まったく充実していなかった	9.4 25.6 42.3 12.8 6.2	9.0 23.6 42.3 14.4 7.6	9.9 28.3 42.2 10.6 4.5	13.1 24.3 42.1 10.7 6.1	10.8 25.3 45.6 9.1 6.2	8.0 26.6 39.5 16.7 5.7	6.5 26.1 42.1 13.8 6.9	7.6 24.8 43.5 15.7 5.9	10.8 26.6 42.9 8.9 5.8	11.5 25.9 36.7 13.7 8.6



**第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）**

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	合計	性別		年齢				就業形態			
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業	
		3,137	1,881	1,256	781	869	778	709	1,774	923	440
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
最終学歴専門、短大、高専、 大学、大学院計 (N)	2,080	1,268	812	559	612	486	423	1,286	522	272	
専門ビジネス系	6.1	5.6	6.8	4.5	4.9	7.6	8.0	5.3	8.2	5.5	
専門資格系	12.1	10.4	14.7	11.4	14.1	10.7	11.6	8.8	14.8	22.4	
専門工業系	5.8	8.8	1.0	4.1	4.6	7.4	7.8	7.1	1.5	7.7	
専門芸術系	4.3	3.5	5.5	4.1	4.7	5.1	2.8	2.3	8.0	6.6	
専門学科不明、他	1.4	1.1	2.0	1.6	2.0	1.9	0.0	1.0	2.5	1.5	
短大文系	5.0	1.0	11.1	2.0	4.7	8.2	5.4	2.8	11.3	2.9	
短大高専理系	2.0	2.7	1.0	1.6	2.6	1.4	2.4	2.6	1.0	1.1	
短大保健福祉	0.9	0.2	1.8	1.3	1.1	0.6	0.2	0.8	1.5	0.0	
短大教育保育家政	5.4	0.4	13.3	5.9	4.1	4.1	8.3	3.4	10.0	6.3	
短大芸術他	1.2	0.2	2.6	0.7	1.0	2.1	0.9	0.6	3.1	0.0	
大学文系	28.0	34.2	18.3	32.4	27.0	25.5	26.7	33.0	17.4	25.0	
大学理工農	9.3	13.6	2.5	7.2	10.1	10.1	9.9	12.3	3.3	6.6	
大学保健福祉	2.5	2.0	3.4	3.8	2.5	1.4	2.4	2.6	2.9	1.5	
大学教育保育家政	2.7	1.3	4.9	3.4	2.6	1.9	3.1	2.3	4.0	2.6	
大学芸術他	5.4	4.4	7.0	8.4	6.2	3.5	2.6	4.8	7.3	4.8	
大学院文系他	1.6	2.1	0.7	1.8	2.0	1.2	1.2	2.3	0.2	0.7	
大学院理系	3.3	4.7	1.1	2.3	2.8	4.5	4.0	4.9	0.6	1.1	
問45. 卒業有無 〔専門、短大、高専、 大学、大学院〕	93.8	92.4	96.1	93.2	93.1	94.4	95.0	95.3	92.3	89.7	
途中退学	6.0	7.4	3.8	6.3	6.9	5.6	5.0	4.6	7.3	10.3	
1980-1984年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
1985-1989年	5.3	4.0	7.4	0.0	0.0	0.0	26.2	3.4	8.0	9.2	
卒業・中退時期〔専 門、高専、短大、大 学、大学院〕	18.8	19.3	17.9	0.0	0.0	25.1	63.4	15.4	20.1	32.0	
1995-1999年	25.0	25.9	23.8	0.0	24.8	68.3	8.7	23.8	25.1	30.9	
2000-2004年	26.4	26.7	26.0	20.8	66.3	4.5	1.2	27.9	26.4	19.1	
2005-2009年	22.7	21.8	24.1	73.5	8.3	1.6	0.5	27.8	17.6	8.5	
2010年以降	1.6	2.2	0.7	5.2	0.5	0.4	0.0	1.6	2.3	0.4	
(付問1). 授業、 施設などの充実度	29.6	25.3	36.3	34.7	30.7	26.5	24.8	28.6	31.4	30.9	
〔専門、短大、高 専、大学、大学院〕	43.0	41.7	45.0	43.6	42.0	41.6	45.2	42.3	45.6	41.2	
どちらともいえない	19.0	22.6	13.5	14.5	19.8	22.8	19.6	20.4	15.7	19.1	
あまり充実していなかった	5.1	6.2	3.3	3.9	4.9	5.3	6.6	5.5	4.6	4.0	
a. 学科の専門分野 の授業	1.8	2.7	0.4	1.6	1.6	2.3	1.7	1.9	0.6	3.3	
非常に充実していた	15.6	12.5	20.4	19.9	16.8	11.9	12.5	14.0	18.0	18.8	
やや充実していた	39.9	37.3	43.8	41.3	38.9	37.9	41.6	40.4	41.4	34.6	
どちらともいえない	32.8	36.6	27.0	26.5	32.2	39.9	34.0	33.4	28.4	39.0	
あまり充実していなかった	8.0	9.0	6.4	8.6	9.2	6.0	7.8	8.5	9.0	3.7	
b. 教養的な知識の 授業	2.2	3.1	0.7	2.0	2.0	2.9	1.9	2.6	1.0	2.6	
非常に充実していた	9.7	7.7	12.7	13.8	9.6	7.4	6.9	9.6	10.5	8.1	
やや充実していた	24.2	21.8	28.0	31.5	24.7	20.2	18.4	24.4	25.3	21.0	
どちらともいえない	39.4	41.3	36.3	34.0	36.8	45.5	43.3	39.0	35.8	47.8	
あまり充実していなかった	19.7	20.7	18.1	14.7	21.1	20.8	22.9	19.7	21.6	15.8	
c. 学生の発表や質 疑の機会が多い授業	5.3	6.7	3.2	4.1	6.5	4.5	6.1	5.7	4.4	5.5	
非常に充実していた	6.1	6.5	5.5	8.8	6.0	4.9	4.0	6.9	4.6	5.1	
やや充実していた	21.4	21.1	21.8	27.7	22.5	18.5	14.7	23.9	17.8	16.5	
どちらともいえない	41.8	42.7	40.5	38.5	41.5	42.2	46.3	39.0	43.9	51.5	
あまり充実していなかった	21.6	20.4	23.5	17.4	21.2	23.0	26.2	21.8	24.3	15.8	
d. データや資料につ いて学ぶ授業	7.2	7.4	6.9	5.7	7.4	9.3	6.6	6.9	7.1	8.8	
非常に充実していた	10.0	8.3	12.7	15.4	10.3	7.4	5.4	9.4	11.1	10.7	
やや充実していた	26.4	23.8	30.5	30.4	27.6	22.4	24.1	27.3	26.4	22.4	
どちらともいえない	33.2	35.3	29.9	29.3	32.8	37.2	34.0	32.3	31.6	40.1	
あまり充実していなかった	21.3	22.5	19.6	16.3	20.4	24.3	26.0	22.2	23.2	14.0	
e. グループでの作 業やディスカッショ ンが多い授業	7.4	8.4	5.7	7.0	7.5	7.0	8.0	7.3	5.6	11.0	
非常に充実していた	8.8	8.1	10.0	13.2	9.6	5.1	6.1	9.1	8.2	8.8	
やや充実していた	22.6	21.2	24.9	29.0	22.9	17.7	19.6	23.8	22.6	17.3	
どちらともいえない	37.3	38.2	35.8	32.7	37.7	40.9	38.5	36.2	36.6	43.8	
あまり充実していなかった	21.4	21.7	21.1	16.8	20.4	25.7	24.1	21.7	22.6	18.0	
f. 学生自分で課題 をみつけて、調査・ 研究をする授業	8.1	9.1	6.7	6.3	8.2	9.1	9.5	7.9	7.9	9.9	
非常に充実していた	4.6	4.9	4.2	6.4	5.4	3.1	2.8	5.1	3.6	4.4	
やや充実していた	15.2	16.0	14.0	19.9	15.5	12.1	12.3	16.3	13.8	13.2	
どちらともいえない	38.5	38.6	38.2	33.6	39.5	41.4	40.0	38.3	36.4	43.4	
あまり充実していなかった	25.4	24.2	27.3	25.6	23.7	25.7	27.4	25.3	28.4	20.2	
g. 産業界や地域社 会と関係した授業	14.5	14.4	14.7	12.5	14.7	16.0	15.1	13.7	15.5	16.5	
非常に充実していた	6.5	4.6	9.6	10.9	6.5	3.7	4.0	6.3	7.1	6.6	
やや充実していた	19.2	17.5	21.9	25.4	18.8	15.4	16.1	18.8	20.9	18.0	
どちらともいえない	38.3	40.9	34.2	35.4	37.6	41.2	40.0	38.9	34.9	42.3	
あまり充実していなかった	23.5	23.2	23.9	18.2	25.2	25.7	25.3	23.2	26.4	19.1	
h. 進路の目標や計 画を考える授業	10.8	12.1	8.7	8.2	10.8	12.3	12.3	11.4	8.6	11.8	
非常に充実していた	10.6	9.9	11.8	16.1	11.1	5.8	8.3	11.3	9.2	10.3	
やや充実していた	28.6	28.7	28.4	34.5	27.9	24.9	26.0	31.6	25.1	21.0	
どちらともいえない	30.1	31.0	28.7	26.7	29.4	33.5	31.7	29.4	29.1	35.3	
あまり充実していなかった	17.9	17.7	18.2	11.6	19.0	21.8	20.1	16.3	21.5	18.4	
i. 少人数でのゼミ 形式の授業	11.2	11.1	11.3	9.3	11.6	12.3	11.8	10.0	13.0	13.2	

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N)	性別	年齢				就業形態				
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業
合計(N)		1,881	1,256	781	869	778	709	1,774	923	440
(%)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(付問1) . 授業、施設などの充実度	非常に充実していた	6.1	9.1	10.9	7.7	4.1	5.4	7.0	8.0	7.0
	やや充実していた	26.2	30.9	39.4	26.6	21.0	23.2	29.6	27.8	21.0
	どちらともいえない	41.5	43.6	37.0	42.8	45.1	41.4	42.2	36.8	47.1
	あまり充実していなかった	16.0	16.4	7.2	16.5	21.4	20.6	14.6	19.5	15.4
	まったく充実していなかった	5.6	6.1	3.8	5.4	6.8	7.1	5.2	5.6	7.7
(付問1) . 授業、施設などの充実度	非常に充実していた	12.8	7.6	21.5	13.7	7.8	5.7	12.3	14.8	11.4
	やや充実していた	18.2	17.5	24.3	17.3	14.4	15.6	17.6	21.5	14.7
	どちらともいえない	29.7	32.7	27.0	29.9	31.7	30.7	30.6	26.2	32.0
	あまり充実していなかった	21.7	22.8	14.0	23.4	25.7	24.8	22.3	20.7	20.6
	まったく充実していなかった	15.9	17.6	11.4	14.4	18.7	20.6	15.6	14.6	19.5
(付問1) . 授業、施設などの充実度	非常に充実していた	13.7	14.2	18.4	13.2	10.1	12.3	15.4	11.1	10.7
	やや充実していた	22.6	24.8	24.9	19.8	23.3	22.9	26.0	16.3	18.4
	どちらともいえない	27.5	27.4	26.8	28.6	25.9	28.4	27.2	26.1	31.3
	あまり充実していなかった	15.2	13.6	12.7	16.0	15.6	16.8	13.5	21.5	11.0
	まったく充実していなかった	19.5	18.2	15.6	21.1	23.5	17.7	16.5	23.4	26.1
(付問1) . 授業、施設などの充実度	非常に充実していた	12.9	9.5	19.1	13.9	7.6	9.2	11.9	15.5	12.5
	やや充実していた	28.5	26.7	34.5	26.6	27.8	24.1	29.7	28.7	22.4
	どちらともいえない	34.1	36.9	28.4	35.0	38.7	35.0	36.2	28.9	34.2
	あまり充実していなかった	16.2	16.6	12.3	15.7	15.8	22.5	14.6	19.5	17.3
	まったく充実していなかった	6.6	8.6	3.6	7.5	8.6	7.1	6.3	4.8	11.8
(付問1) . 授業、施設などの充実度	非常に充実していた	17.2	14.5	25.6	18.6	9.9	12.5	17.4	16.5	17.6
	やや充実していた	38.0	37.4	37.2	40.8	37.0	35.9	37.6	39.1	37.5
	どちらともいえない	31.3	33.7	26.1	29.1	37.7	34.0	32.3	29.7	29.4
	あまり充実していなかった	8.4	8.5	6.4	7.0	10.3	10.6	8.1	8.8	8.8
	まったく充実していなかった	3.5	4.1	2.9	3.1	3.7	4.5	3.2	3.4	4.8
(付問1) . 授業、施設などの充実度	非常に充実していた	12.4	11.4	16.6	14.7	8.0	8.5	12.5	12.5	11.8
	やや充実していた	28.8	27.1	32.7	26.1	29.4	26.5	30.9	26.6	22.8
	どちらともいえない	35.9	37.2	31.8	35.8	39.1	37.8	34.9	35.1	42.3
	あまり充実していなかった	12.4	12.8	8.8	13.6	13.4	14.4	12.5	14.4	8.1
	まったく充実していなかった	8.6	9.6	7.9	8.2	8.4	10.4	7.6	8.8	12.9
問4 6 . 中学生時の学期末試験の準備時期	試験のかなり前から	4.1	4.3	3.7	3.8	5.2	3.6	4.7	3.6	2.7
	試験が近づいてから	51.3	46.7	58.3	49.9	50.6	50.0	51.7	53.7	44.5
	試験の直前	27.7	28.2	26.9	27.8	27.6	27.5	27.5	27.4	28.9
	試験勉強はしなかった	9.2	11.9	5.3	12.2	8.4	9.8	9.3	7.5	12.7
	覚えていない	7.4	8.7	5.5	6.0	8.1	9.0	6.5	7.5	10.9
問4 7 . 中学三年生の頃の成績	上の方	14.3	15.9	11.8	13.4	16.2	12.9	17.6	9.6	10.7
	やや上の方	19.4	19.1	19.7	19.5	20.3	17.9	21.3	16.4	18.2
	真ん中あたり	36.2	33.1	40.8	37.5	31.8	37.7	35.8	37.8	34.3
	やや下の方	13.9	13.5	14.6	14.0	16.0	13.4	12.1	17.4	13.9
	下の方	11.5	13.2	8.9	11.7	11.7	12.6	9.7	12.7	16.4
	わからない	4.5	4.9	3.9	3.7	3.9	5.5	3.4	5.7	6.4
問4 8 . 初めて仕事についていた時	学校卒業後（中退後）、すぐについていた	83.6	83.8	83.1	79.5	81.2	85.5	86.1	77.8	85.2
	学校卒業後（中退後）、3カ月未満で仕事についていた	6.2	6.0	6.6	7.8	7.2	5.0	4.8	9.1	5.7
	学校卒業後（中退後）、3カ月以上たってからついた	10.2	10.2	10.3	12.7	11.5	9.5	9.0	13.1	9.1
初職についてた年齢	20歳未満	37.4	36.8	38.4	31.5	33.4	42.2	31.2	46.2	44.3
	20-24歳	58.8	58.4	59.3	65.8	61.1	54.4	64.4	50.6	53.2
	25-29歳	3.5	4.6	1.9	2.7	5.2	2.6	4.2	2.7	2.3
	30-34歳	0.3	0.3	0.4	0.0	0.3	0.9	0.2	0.5	0.2
	35-39歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40歳以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
初職についてた時期	1980-1984年	0.4	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	1.8
	1985-1989年	12.1	10.8	14.1	0.0	0.0	2.7	9.2	14.5	18.9
	1990-1994年	21.7	22.0	21.2	0.0	1.2	47.4	18.5	23.1	31.6
	1995-1999年	24.9	26.0	23.2	1.2	43.5	46.3	24.8	24.9	25.5
	2000-2004年	24.0	24.5	23.2	39.1	49.3	2.6	25.6	23.9	17.5
	2005-2009年	15.8	14.8	17.2	56.0	5.8	1.0	20.5	11.9	4.8
	2010年以降	1.1	1.4	0.6	3.8	0.3	0.0	1.1	1.4	0.0
初職の継続	その仕事を継続中	30.7	38.7	18.7	45.2	29.1	23.7	46.2	7.9	16.1
	その仕事をやめた	69.3	61.3	81.3	54.8	70.9	76.3	53.8	92.1	83.9
	<b>初職退職者計 (N)</b>	<b>2,174</b>	<b>1,153</b>	<b>1,021</b>	<b>428</b>	<b>616</b>	<b>594</b>	<b>955</b>	<b>850</b>	<b>369</b>
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
初職をやめた年齢	20歳未満	13.8	14.7	12.7	18.9	12.5	13.0	12.8	14.7	14.1
	20-24歳	52.0	46.5	58.3	63.8	55.2	47.6	47.5	56.9	52.3
	25-29歳	26.8	28.1	25.3	17.3	28.9	29.1	29.8	24.2	24.7
	30-34歳	5.6	7.7	3.1	0.0	3.4	8.1	7.0	3.2	7.3
	35-39歳	1.6	2.6	0.4	0.0	0.0	2.2	2.5	0.7	1.1
	40歳以上	0.3	0.4	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2	0.5
初職をやめた時期	1980-1984年	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.3
	1985-1989年	4.3	4.4	4.1	0.0	0.0	0.8	4.5	3.4	5.7
	1990-1994年	15.5	14.2	16.9	0.0	0.0	19.2	11.4	16.8	23.0
	1995-1999年	24.5	21.8	27.6	0.2	19.3	44.3	19.0	28.4	30.1
	2000-2004年	29.7	30.4	28.9	28.0	52.3	26.1	31.1	29.8	26.0
	2005-2009年	22.2	24.5	19.7	60.0	25.6	8.6	28.9	18.8	12.7
	2010年以上	3.7	4.5	2.7	11.7	2.8	1.0	5.0	2.8	2.2

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計	性別		年齢				就業形態				
	男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業		
<b>合計(N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問4 9. 初職の就職経路	学校の就職指導・紹介で	39.3	36.3	43.9	33.9	33.9	42.5	48.4	41.3	40.1	30.0
	公共職業安定所（ハローワーク）の紹介で	3.0	3.2	2.6	2.9	4.1	3.2	1.4	3.4	3.0	1.4
	民間の職業紹介機関の紹介で	1.8	2.1	1.3	1.8	1.8	1.9	1.6	2.2	1.5	0.7
	人材派遣企業に登録して	0.6	0.4	1.0	1.3	0.6	0.3	0.3	0.6	1.0	0.0
	新卒採用の求人広告や説明会で	12.8	14.9	9.7	16.6	13.2	11.1	10.2	17.2	6.7	8.2
	一般の求人広告や説明会で	12.5	10.6	15.3	14.7	16.9	10.4	6.9	9.6	19.7	9.1
	その会社から誘われて	1.8	2.1	1.4	1.0	2.1	1.7	2.4	1.9	1.4	2.3
	家業についた	3.4	4.8	1.4	1.8	2.4	4.2	5.5	1.2	1.3	16.6
	自分で事業をはじめた	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	0.1	0.9
	在学中からの仕事を続けた	2.7	2.6	2.9	4.0	3.2	2.1	1.6	2.4	3.7	2.3
	家族・親戚の紹介で	7.5	8.4	6.1	7.3	6.3	7.3	9.3	7.2	6.5	10.7
	友人・知人の紹介で	9.5	10.2	8.4	9.0	10.2	9.6	8.9	8.3	9.5	13.9
	わからない	1.4	1.3	1.6	1.3	1.8	1.3	1.1	1.4	1.7	0.9
	その他	2.7	2.2	3.3	3.2	2.2	3.3	2.0	2.8	2.8	2.0
問5 0. 転職経験の有無	この最初の勤務先と現在の勤務先が同じである	30.7	38.7	18.8	45.2	29.2	23.7	24.4	46.2	8.0	16.1
	この最初の勤務先と前職が同じである	24.8	24.5	25.2	26.1	24.6	23.7	24.8	22.8	22.9	37.0
	この最初の勤務先の後に、2回以上、転職した	44.5	36.8	56.0	28.7	46.1	52.7	50.8	31.1	69.1	46.8
	<b>転職後2回以上転職経験有計(N)</b>	<b>1,395</b>	<b>692</b>	<b>703</b>	<b>224</b>	<b>401</b>	<b>410</b>	<b>360</b>	<b>551</b>	<b>638</b>	<b>206</b>
	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問5 1. 初職の働き方	経営者・役員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	自営業主・自由業者・内職	0.5	0.7	0.3	0.0	0.5	0.5	0.8	0.4	0.3	1.5
	家族従業員	1.2	1.7	0.7	0.4	1.2	1.7	1.1	0.5	1.1	3.4
	正社員・正職員（役職なし）	62.3	66.6	58.0	40.6	55.6	67.8	76.9	70.2	54.9	64.1
	正社員・正職員（役職あり）	3.7	3.9	3.4	3.1	3.0	3.2	5.3	4.2	3.4	2.9
	パート、アルバイトなど（労働時間が正社員より短い）	17.8	14.2	21.5	33.0	21.2	16.6	6.1	12.3	23.4	15.5
	パート、アルバイトなど（労働時間が正社員と同じ）	12.1	11.1	13.1	18.8	15.2	8.0	9.2	9.8	14.6	10.7
	派遣社員	2.2	1.6	2.7	3.6	3.2	2.0	0.3	2.5	1.9	1.9
	その他	0.1	0.1	0.1	0.4	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3	0.0
問5 2. 初職の勤務先であてはまること(M)	人員がいつも不足していた	16.8	18.4	15.2	25.4	18.0	14.6	12.5	18.3	16.3	14.1
	職場内で助け合う雰囲気があった	38.9	35.1	42.7	36.6	36.7	39.5	42.2	35.8	41.2	40.3
	職場内で互いに競争する雰囲気があった	15.8	17.2	14.4	13.8	13.0	17.1	18.6	13.8	15.5	21.8
	先輩が後輩を教える雰囲気があった	47.0	44.5	49.4	44.6	42.1	47.8	52.8	46.5	48.0	45.1
	職場の人がそろう機会が少なかった	9.5	10.1	9.0	12.1	10.7	9.5	6.7	10.7	9.2	7.3
	経験する仕事の順番がはっきりしていた	19.1	21.0	17.4	21.0	17.2	19.5	19.7	18.1	18.3	24.3
	仕事のできる人とできない人の差が大きかった	24.8	27.6	22.0	27.2	25.4	22.9	24.7	25.8	22.7	28.6
	育児や介護などと仕事の両立がしやすかった	1.9	0.6	3.3	1.8	2.7	1.5	1.7	1.5	2.5	1.5
	女性が活躍している職場であった	31.3	18.1	44.4	29.9	33.7	27.8	33.6	20.9	40.1	32.0
	仕事について相談できる人がいた	29.7	24.3	35.1	28.6	26.7	29.8	33.9	25.4	32.4	33.0
	職場の仲間と職場外での付き合いがあった	37.8	31.4	44.1	33.0	35.7	39.3	41.4	34.8	41.1	35.4
	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった	10.1	8.4	11.8	9.4	8.2	10.5	12.2	8.2	11.1	12.1
	パートや契約社員などから正社員になれる制度があった	10.2	8.4	11.9	14.7	11.5	8.0	8.3	7.4	13.0	8.7
	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった	12.6	11.0	14.2	12.9	9.2	12.9	15.8	10.0	13.5	17.0
	辞める人が多かった	27.6	30.8	24.5	29.9	32.7	25.1	23.3	28.3	25.5	32.0
	いずれもあてはまらない	7.9	10.1	5.7	9.8	9.7	9.0	3.3	9.3	6.6	8.3

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢				就業形態		
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業
<b>合計(N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問5 3. 初職での最初の1年間の経験(MA)	49.2	43.8	54.6	48.7	45.4	50.7	52.2	43.6	53.3	51.9
決められた指導者のもとで、計画的に仕事のやり方を教わった	31.0	29.9	32.1	37.5	27.9	31.2	30.3	27.6	33.2	33.5
マニュアルを使って、仕事のやり方を学んだ	39.7	40.8	38.7	38.4	38.4	40.5	41.1	39.9	38.4	43.2
やさしい仕事から順番に難しい仕事をまかせられた	14.8	12.6	17.1	15.2	16.0	12.4	16.1	13.8	15.2	16.5
担当業務のほかに関連する複数の業務をローテーションで経験	20.9	18.9	22.8	16.5	16.2	20.2	29.4	19.2	20.7	25.7
仕事に関する知識やスキルのための研修や勉強会に出席した	9.0	9.8	8.1	4.5	8.0	9.5	12.2	9.6	7.7	11.2
ビジネスセミナー研修に出席した	14.8	16.9	12.8	13.8	17.7	15.9	11.1	15.8	15.0	11.7
いずれも経験しなかった	14.8	16.9	12.8	13.8	17.7	15.9	11.1	15.8	15.0	11.7
問5 4. 性別										
男性	60.0	100.0	0.0	55.8	61.0	62.7	60.2	77.4	20.5	72.5
女性	40.0	0.0	100.0	44.2	39.0	37.3	39.8	22.6	79.5	27.5
問5 5. 年齢										
25-29歳	24.9	23.2	27.5	100.0	0.0	0.0	0.0	28.7	24.3	10.7
30-34歳	27.7	28.2	27.0	0.0	100.0	0.0	0.0	28.8	28.3	22.0
35-39歳	24.8	25.9	23.1	0.0	0.0	100.0	0.0	22.9	24.4	33.2
40-44歳	22.6	22.7	22.5	0.0	0.0	0.0	100.0	19.5	23.1	34.1
生年										
1966-1969年	14.0	13.6	14.5	0.0	0.0	0.0	61.8	12.0	14.0	21.8
1970-1974年	24.7	25.6	23.3	0.0	0.0	64.7	38.2	22.0	25.1	34.5
1975-1979年	27.2	28.2	25.7	0.0	66.5	35.3	0.0	27.2	27.4	26.8
1980-1984年	24.8	23.8	26.3	62.2	33.5	0.0	0.0	27.7	24.4	13.9
1985-1989年	9.4	8.9	10.2	37.8	0.0	0.0	0.0	11.2	9.1	3.0
問5 6. 未既婚										
結婚している（事実婚を含む）	63.7	65.4	61.1	32.4	63.6	77.0	83.8	62.2	62.0	73.6
結婚していない	36.2	34.5	38.9	67.5	36.4	23.0	16.2	37.8	38.0	26.4
配偶者の仕事										
既婚者計(N)	1,999	1,231	768	253	553	599	594	1,103	572	324
正社員で働いている	38.7	13.9	78.4	43.9	40.7	36.6	36.7	24.7	76.7	19.1
パート、アルバイト、派遣社員などで働いている	20.8	30.0	6.0	19.4	16.8	19.4	26.4	26.7	9.4	20.7
自営、家族従業員、内職で働いている	10.6	8.5	13.8	4.7	6.9	12.7	14.3	3.3	8.7	38.6
働いていない	28.8	46.2	0.9	31.2	34.5	30.6	20.7	44.0	4.0	21.0
問5 7. 同居家族										
自分	10.2	12.1	7.5	14.6	12.8	6.7	6.2	12.9	6.6	7.3
配偶者	63.0	64.6	60.4	31.6	62.7	76.3	83.1	61.4	61.6	71.8
子ども	57.9	56.6	59.9	23.7	57.2	72.5	80.5	54.6	61.3	64.3
あなたの父・母	26.7	25.8	28.1	50.8	24.5	17.9	12.7	25.7	28.9	26.4
配偶者の父・母	3.2	2.5	4.3	1.4	2.9	3.5	5.4	2.5	4.2	4.1
兄弟姉妹（あなた、または配偶者の）	10.0	8.5	12.3	25.5	7.1	4.9	2.1	10.0	11.1	7.7
祖父・祖母（あなた、または配偶者の）	3.2	2.8	3.8	7.9	2.9	1.4	0.3	3.6	2.4	3.2
その他	1.3	1.1	1.6	2.7	1.0	0.8	0.7	1.1	2.0	0.9
問5 8. 主に生活費を負担している人										
自分	51.7	75.5	15.9	36.0	53.9	57.5	59.9	67.5	17.2	60.2
配偶者	23.1	1.1	56.2	12.4	22.3	28.0	30.6	7.6	55.1	18.6
子ども	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.3	0.1	0.1	0.0
あなたの父・母	19.9	18.1	22.7	45.3	18.9	9.6	4.5	19.9	22.6	14.3
配偶者の父・母	0.3	0.3	0.2	0.3	0.1	0.3	0.4	0.2	0.3	0.5
兄弟姉妹（あなた、または配偶者の）	0.3	0.3	0.3	0.6	0.3	0.1	0.0	0.3	0.3	0.2
祖父・祖母（あなた、または配偶者の）	0.1	0.1	0.1	0.3	0.1	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0
その他・複数回答	4.3	4.4	4.2	4.7	4.1	4.2	4.1	4.2	3.8	5.9
問5 9. 勤務状況(1) 10月の最終週										
働いていた	97.5	99.0	95.2	96.4	97.1	98.5	98.2	98.2	96.2	97.5
働いていなかった	2.2	0.7	4.5	3.3	2.6	1.3	1.6	1.7	3.6	1.6
<b>2011年10月最終週就労有計(N)</b>	<b>3,059</b>	<b>1,863</b>	<b>1,196</b>	<b>753</b>	<b>844</b>	<b>766</b>	<b>696</b>	<b>1,742</b>	<b>888</b>	<b>429</b>
問5 9 勤務状況(1) 10月の最終週(a) 所定労働時間										
10時間未満	2.1	0.3	4.9	0.8	1.8	3.1	2.9	0.1	6.2	2.1
10-14時間	2.6	0.9	5.4	1.7	1.8	3.5	3.7	0.3	7.3	2.6
15-19時間	3.1	0.4	7.4	1.5	3.8	3.8	3.3	0.0	9.8	1.9
20-24時間	5.7	0.5	13.8	3.7	5.3	6.4	7.5	0.1	18.0	2.8
25-29時間	3.4	0.4	7.9	2.7	1.8	3.9	5.5	0.2	10.0	2.6
30-34時間	4.7	1.8	9.2	4.6	6.2	4.0	3.7	1.4	11.5	4.2
35-39時間	12.8	11.6	14.6	14.1	12.4	11.5	13.2	15.2	12.4	4.0
40-44時間	36.9	44.4	25.2	44.6	36.5	34.6	31.6	51.6	16.4	19.6
45時間以上	26.4	37.5	9.1	23.9	28.4	26.2	26.9	29.4	6.5	55.5
問5 9 勤務状況(1) 10月の最終週(b) 残業時間										
0時間	36.6	24.2	55.9	33.6	34.2	41.0	37.9	20.8	63.2	45.9
1-9時間	28.7	29.7	27.1	33.5	30.8	22.8	27.3	36.1	21.8	12.6
10-14時間	13.6	19.2	4.9	13.9	15.0	13.6	11.5	20.2	3.6	7.5
15-19時間	5.2	7.7	1.4	5.8	5.1	5.5	4.5	8.5	0.7	1.4
20-24時間	3.7	5.8	0.3	2.8	4.0	3.3	4.6	5.9	0.3	1.6
25-29時間	0.6	0.9	0.1	0.5	0.5	0.5	0.7	1.0	0.0	0.0
30-34時間	0.7	1.1	0.1	0.8	0.5	1.0	0.4	1.0	0.1	0.7
35-39時間	0.2	0.3	0.0	0.1	0.1	0.0	0.4	0.3	0.0	0.0
40-44時間	0.4	0.6	0.0	0.7	0.4	0.3	0.1	0.5	0.3	0.0
45時間以上	0.5	0.6	0.2	0.3	0.6	0.4	0.6	0.6	0.2	0.2
問5 9. 勤務状況(1) 10月の最終週(c) 職場の所在地										
住居と同じ県	89.1	28.8	49.7	36.3	40.3	36.9	33.8	26.1	54.5	45.0
住居と違う県	9.6	17.4	21.6	9.8	21.1	22.6	22.6	16.4	23.2	21.2
問5 9. 勤務状況(2) 1年半前										
働いていた	90.9	96.9	81.8	89.4	90.2	90.4	93.8	96.5	78.5	93.9
働いていなかった	8.9	2.9	17.9	10.5	9.4	9.4	5.9	3.4	21.2	5.2

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢				就業形態		
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業
<b>合計(N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1年半前就労有計(N)	2,850	1,822	1,028	698	784	703	665	1,712	725	413
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問59.勤務状況										
(2)1年半前										
(a)所定労働時間										
10時間未満	3.6	2.3	6.0	3.4	3.1	4.0	4.2	2.1	7.2	3.9
10-14時間	3.2	1.4	6.3	1.3	3.2	3.6	4.7	1.6	6.8	3.4
15-19時間	3.5	0.7	8.7	2.1	2.8	3.7	5.7	0.3	12.4	1.5
20-24時間	4.0	0.9	9.3	3.3	2.9	4.3	5.6	0.4	13.4	2.4
25-29時間	2.7	0.5	6.4	1.7	3.1	2.1	3.8	0.5	8.4	1.7
30-34時間	5.3	2.2	10.7	4.9	6.1	5.0	5.0	3.2	10.6	4.4
35-39時間	20.9	21.4	20.1	22.6	20.3	20.9	19.8	26.1	16.0	8.0
40-44時間	27.2	31.3	19.8	32.5	29.1	24.0	22.7	36.0	13.0	15.7
45時間以上	23.0	31.7	7.6	21.1	23.7	22.9	24.2	23.7	7.0	47.9
問59.勤務状況										
(2)1年半前										
(b)職場の所在地										
現在の住居と同じ県	85.8	84.1	88.7	86.7	85.6	84.9	86.0	83.5	89.0	89.6
現在の住居と違う県	10.4	12.7	6.2	10.7	10.3	9.7	10.8	14.1	5.0	4.4
問60.(1)2011年10月の給与										
時給	20.8	5.5	43.8	20.1	21.5	20.6	21.0	0.7	67.9	3.0
日給	3.1	3.9	1.8	2.2	3.7	3.3	3.0	2.3	3.6	5.2
週給	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.2
月給	58.5	71.5	39.0	63.0	58.2	56.0	56.6	82.0	17.1	50.5
年棒	3.5	5.2	1.0	2.4	3.8	3.3	4.5	4.5	0.4	5.9
他の支払い方法	2.0	1.3	3.1	0.5	2.1	3.0	2.7	0.5	2.3	8.0
わからない	9.2	10.2	7.7	9.1	8.1	10.7	9.2	7.3	5.5	24.8
2011年10月給与-時給計(N)	653	103	550	157	187	160	149	13	627	13
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問60(1)2011年10月の給与-時給										
500-999円	60.6	42.7	64.0	58.6	57.2	66.9	60.4	46.2	61.7	23.1
1,000-1,199円	22.4	32.0	20.5	25.5	23.5	16.9	23.5	15.4	22.5	23.1
1,200-1,499円	9.0	11.7	8.5	10.8	10.7	7.5	6.7	15.4	8.9	7.7
1,500-1,999円	5.1	7.8	4.5	2.5	7.0	4.4	6.0	7.7	4.8	15.4
2,000円以上	2.6	4.9	2.2	1.9	1.6	3.8	3.4	15.4	1.8	30.8
2011年10月給与-日給計(N)	96	74	22	17	32	26	21	40	33	23
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問60(1)2011年10月の給与-日給										
1,000-2,999円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3,000-4,999円	4.2	2.7	9.1	0.0	3.1	3.8	9.5	0.0	12.1	0.0
5,000-7,999円	17.7	8.1	50.0	17.6	18.8	15.4	19.0	10.0	33.3	8.7
8,000-9,999円	19.8	21.6	13.6	35.3	28.1	15.4	0.0	25.0	21.2	8.7
10,000円以上	58.3	67.6	27.3	47.1	50.0	65.4	71.4	65.0	33.3	82.6
2011年10月給与-週給計(N)	2	0	2	0	0	1	1	0	1	1
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0
問60(1)2011年10月の給与-週給										
10,000-29,999円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30,000-49,999円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50,000-79,999円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
80,000-99,999円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100,000円以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2011年10月給与-月給計(N)	1835	1345	490	492	506	436	401	1455	158	222
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問60(1)2011年10月の給与-月給										
10,000-49,999円	1.1	0.1	3.7	0.2	0.4	1.8	2.2	0.1	7.0	3.6
50,000-99,999円	3.9	0.4	13.3	2.6	2.0	4.4	7.2	0.3	22.2	14.0
100,000-149,999円	3.4	1.4	8.8	4.3	3.6	2.3	3.2	1.9	15.8	4.1
150,000-199,999円	13.4	8.3	27.3	27.4	11.3	7.1	5.7	13.1	22.2	9.0
200,000-249,999円	22.8	21.3	26.9	38.8	25.7	14.9	8.0	25.1	18.4	10.8
250,000-299,999円	17.3	19.9	10.2	14.4	21.9	16.7	15.7	19.8	5.7	9.5
300,000-349,999円	15.5	19.3	5.3	6.1	19.4	21.6	15.7	16.9	4.4	14.4
350,000-399,999円	7.0	9.0	1.4	2.2	6.5	9.9	10.2	7.5	0.6	8.1
400,000-449,999円	6.4	8.6	0.6	0.8	4.9	9.9	11.5	6.7	0.0	9.0
450,000-499,999円	2.2	3.0	0.2	0.0	1.0	3.7	5.0	2.4	0.6	2.3
500,000円以上	7.0	8.7	2.2	3.0	3.4	7.8	15.5	6.1	3.2	15.3
2011年10月給与-年棒計(N)	110	97	13	19	33	26	32	80	4	26
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問60(1)2011年10月の給与-年棒										
100,000-499,999円	0.9	1.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0
500,000-999,999円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1,000,000-1,999,999円	6.4	5.2	15.4	0.0	6.1	3.8	12.5	1.3	0.0	23.1
2,000,000-2,999,999円	8.2	6.2	23.1	26.3	6.1	3.8	3.1	7.5	25.0	7.7
3,000,000-3,999,999円	12.7	12.4	15.4	36.8	6.1	3.8	12.5	10.0	0.0	23.1
4,000,000-4,999,999円	23.6	23.7	23.1	26.3	24.2	38.5	9.4	23.8	50.0	19.2
5,000,000-5,999,999円	18.2	17.5	23.1	0.0	24.2	19.2	21.9	18.8	25.0	15.4
6,000,000-6,999,999円	10.9	12.4	0.0	0.0	12.1	7.7	18.8	12.5	0.0	7.7
7,000,000-7,999,999円	5.5	6.2	0.0	5.3	3.0	7.7	6.3	7.5	0.0	0.0
8,000,000-8,999,999円	5.5	6.2	0.0	0.0	6.1	11.5	3.1	7.5	0.0	0.0
9,000,000-9,999,999円	3.6	4.1	0.0	0.0	6.1	3.8	3.1	5.0	0.0	0.0
10,000,000円以上	4.5	5.2	0.0	0.0	6.1	0.0	9.4	5.0	0.0	3.8

第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢				就業形態			
		男	女	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	正社員	非正社員	経営・自営・家業	
<b>合計(N)</b>	<b>3,137</b>	<b>1,881</b>	<b>1,256</b>	<b>781</b>	<b>869</b>	<b>778</b>	<b>709</b>	<b>1,774</b>	<b>923</b>	<b>440</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問60. (2) 2010年3月の給与	時給	15.8	5.2	31.8	16.0	15.1	14.8	17.6	1.5	49.3	3.2
	日給	2.8	3.6	1.5	2.2	3.2	2.8	2.8	2.0	3.0	5.2
	週給	0.1	0.1	0.2	0.0	0.1	0.3	0.0	0.0	0.2	0.2
	月給	54.7	67.9	35.0	56.3	55.8	53.0	53.5	76.8	15.8	47.3
	年棒	3.8	5.5	1.2	2.6	3.8	4.0	4.9	4.8	0.7	6.4
	他の支払い方法	1.7	1.2	2.5	0.5	1.4	2.6	2.4	0.4	2.2	5.9
	わからない	10.4	11.5	8.7	10.4	9.6	11.2	10.4	8.8	6.7	24.3
	働いてなかった	7.8	2.5	15.8	8.7	8.9	8.6	4.7	3.0	18.5	4.8
<b>2010年3月給与-時給計(N)</b>	<b>496</b>	<b>97</b>	<b>399</b>	<b>125</b>	<b>131</b>	<b>115</b>	<b>125</b>	<b>27</b>	<b>455</b>	<b>14</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問60 (2) 2010年3月の給与-時給	500 - 999円	58.3	39.2	62.9	52.8	53.4	61.7	65.6	37.0	60.2	35.7
	1,000 - 1,199円	22.4	34.0	19.5	29.6	23.7	17.4	18.4	25.9	22.2	21.4
	1,200 - 1,499円	9.3	10.3	9.0	9.6	10.7	9.6	7.2	22.2	8.4	14.3
	1,500 - 1,999円	6.9	11.3	5.8	5.6	9.2	6.1	6.4	3.7	6.8	14.3
	2,000円以上	2.8	5.2	2.3	2.4	3.1	3.5	2.4	11.1	2.0	14.3
<b>2010年3月給与-日給計(N)</b>	<b>87</b>	<b>68</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問60 (2) 2010年3月の給与-日給	1,000 - 2,999円	1.1	1.5	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0
	3,000 - 4,999円	1.1	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	3.6	0.0
	5,000 - 7,999円	19.5	10.3	52.6	23.5	21.4	13.6	20.0	8.3	39.3	13.0
	8,000 - 9,999円	16.1	17.6	10.5	29.4	17.9	18.2	0.0	25.0	14.3	4.3
	10,000円以上	62.1	70.6	31.6	47.1	57.1	68.2	75.0	66.7	39.3	82.6
<b>2010年3月給与-週給計(N)</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
問60. (2) 2010年3月の給与-週給	10,000 - 29,999円	66.7	100.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	50.0	100.0
	30,000 - 49,999円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50,000 - 79,999円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	80,000 - 99,999円	33.3	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	100,000円以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>2010年3月給与-月給計(N)</b>	<b>1716</b>	<b>1277</b>	<b>439</b>	<b>440</b>	<b>485</b>	<b>412</b>	<b>379</b>	<b>1362</b>	<b>146</b>	<b>208</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問60 (2) 2010年3月の給与-月給	10,000 - 49,999円	0.8	0.2	2.3	0.5	0.4	0.7	1.6	0.1	4.1	2.4
	50,000 - 99,999円	2.6	0.1	10.0	2.0	1.0	2.4	5.5	0.1	15.1	10.1
	100,000 - 149,999円	3.7	1.5	10.3	4.8	4.1	2.4	3.4	1.6	20.5	5.8
	150,000 - 199,999円	14.5	9.9	28.0	30.9	14.0	6.8	4.5	14.5	24.0	7.7
	200,000 - 249,999円	23.2	21.4	28.5	38.0	27.6	16.3	7.9	25.3	18.5	13.0
	250,000 - 299,999円	18.7	21.5	10.5	15.2	23.9	16.7	18.2	21.1	8.2	10.1
	300,000 - 349,999円	14.6	17.5	5.9	4.1	15.7	22.8	16.4	15.1	5.5	17.3
	350,000 - 399,999円	7.2	9.2	1.6	1.1	6.6	10.9	11.1	8.0	0.0	7.2
	400,000 - 449,999円	5.8	7.7	0.2	0.2	3.3	10.0	10.8	6.2	0.0	6.7
	450,000 - 499,999円	1.9	2.4	0.5	0.0	0.8	2.7	4.7	2.0	0.7	2.4
	500,000円以上	7.0	8.6	2.3	3.2	2.5	8.3	15.8	5.8	3.4	17.3
<b>2010年3月給与-年棒計(N)</b>	<b>119</b>	<b>104</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>85</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問60. (2) 2010年3月の給与-年棒	100,000 - 499,999円	5.9	5.8	6.7	5.0	6.1	9.7	2.9	3.5	33.3	7.1
	500,000 - 999,999円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1,000,000 - 1,999,999円	7.6	5.8	20.0	10.0	6.1	3.2	11.4	3.5	0.0	21.4
	2,000,000 - 2,999,999円	9.2	6.7	26.7	30.0	6.1	3.2	5.7	9.4	16.7	7.1
	3,000,000 - 3,999,999円	13.4	12.5	20.0	25.0	6.1	12.9	14.3	10.6	0.0	25.0
	4,000,000 - 4,999,999円	19.3	20.2	13.3	20.0	27.3	25.8	5.7	20.0	33.3	14.3
	5,000,000 - 5,999,999円	16.8	17.3	13.3	5.0	18.2	16.1	22.9	17.6	16.7	14.3
	6,000,000 - 6,999,999円	10.1	11.5	0.0	5.0	9.1	9.7	14.3	14.1	0.0	0.0
	7,000,000 - 7,999,999円	5.9	6.7	0.0	0.0	6.1	9.7	5.7	8.2	0.0	0.0
	8,000,000 - 8,999,999円	6.7	7.7	0.0	0.0	6.1	9.7	8.6	5.9	0.0	10.7
	9,000,000 - 9,999,999円	3.4	3.8	0.0	0.0	6.1	0.0	5.7	4.7	0.0	0.0
10,000,000円以上	1.7	1.9	0.0	0.0	3.0	0.0	2.9	2.4	0.0	0.0	
問61. 昨年度の世帯年収	100万円未満	3.2	3.0	3.5	3.1	2.5	4.2	3.1	1.9	5.3	4.1
	100～199万円	3.5	3.0	4.2	4.1	3.8	2.6	3.4	2.0	6.2	3.9
	200～299万円	10.2	9.3	11.7	13.8	12.0	8.0	6.6	8.7	12.5	11.6
	300～399万円	16.0	17.0	14.6	18.6	18.8	13.2	13.0	15.6	15.4	19.3
	400～499万円	16.1	17.5	13.9	13.8	18.1	17.7	14.4	17.7	14.0	14.1
	500～599万円	13.2	13.2	13.2	9.3	13.7	16.2	13.5	13.2	13.1	13.4
	600～699万円	10.9	10.5	11.6	7.0	9.2	13.9	14.1	11.2	11.6	8.4
	700～799万円	6.8	7.1	6.4	5.4	5.3	7.8	9.0	7.8	5.6	5.2
	800～899万円	4.6	4.5	4.8	5.2	4.1	3.7	5.4	5.0	3.7	5.0
	900～999万円	3.1	2.9	3.3	3.6	2.0	2.4	4.5	3.8	2.3	1.8
	1000～1249万円	4.6	4.7	4.3	5.2	3.8	2.8	6.6	5.5	3.0	3.9
	1250～1499万円	1.3	1.3	1.2	2.0	0.2	1.4	1.6	1.6	0.7	1.4
	1500～1999万円	0.8	0.8	0.9	1.4	0.6	1.0	0.3	0.8	0.7	1.1
	2000万円以上	0.4	0.4	0.2	0.5	0.1	0.4	0.4	0.3	0.1	0.9

第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	性別	年齢				求職の有無				
		合計	男	女	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	求職者	非求職者
		939 100.0	172 100.0	767 100.0	193 100.0	284 100.0	267 100.0	195 100.0	215 100.0	724 100.0
性別	男性	18.3	100.0	0.0	26.9	16.9	15.7	15.4	50.7	8.7
	女性	81.7	0.0	100.0	73.1	83.1	84.3	84.6	49.3	91.3
年齢段階	25～29歳	20.6	30.2	18.4	100.0	0.0	0.0	0.0	26.0	18.9
	30～34歳	30.2	27.9	30.8	0.0	100.0	0.0	0.0	28.8	30.7
	35～39歳	28.4	24.4	29.3	0.0	0.0	100.0	0.0	27.0	28.9
	40～44歳	20.8	17.4	21.5	0.0	0.0	0.0	100.0	18.1	21.5
求職の有無	求職者	22.9	63.4	13.8	29.0	21.8	21.7	20.0	100.0	0.0
	非求職者	77.1	36.6	86.2	71.0	78.2	78.3	80.0	0.0	100.0
問1. 就業意向	すぐに仕事につきたい	17.9	49.4	10.8	23.8	16.2	16.9	15.9	59.5	5.5
	急がないが、よい仕事があればつきたい	49.6	37.8	52.3	42.5	52.8	53.2	47.2	40.5	52.3
	しばらく仕事をするつもりはない	26.8	7.6	31.2	28.0	26.8	24.3	29.2	0.0	34.8
	わからない	5.6	5.2	5.7	5.7	4.2	5.6	7.7	0.0	7.3
	就業希望者計 (N)		634 100.0	150 100.0	484 100.0	128 100.0	196 100.0	187 100.0	123 100.0	215 100.0
(付問1). 就業希望理由 (MA)	収入を得る必要が生じたから	70.0	82.7	66.1	77.3	68.4	70.6	64.2	83.7	63.0
	知識や技能を活かしたいから	17.4	23.3	15.5	20.3	16.8	17.6	14.6	22.3	14.8
	社会に出たいから	33.8	30.0	34.9	39.1	35.7	31.0	29.3	28.4	36.5
	時間に余裕がでたらから	23.7	4.0	29.8	10.2	20.4	29.4	34.1	11.2	30.1
	健康を維持したいから	6.0	8.0	5.4	4.7	5.1	7.5	6.5	6.0	6.0
	その他	3.6	4.0	3.5	4.7	1.5	3.7	5.7	3.7	3.6
(付問2). 希望する就業時間	10時間未満	11.0	3.3	13.4	11.7	12.8	11.8	6.5	5.6	13.8
	10～14時間	9.5	0.7	12.2	2.3	11.7	11.8	9.8	3.3	12.6
	15～19時間	10.9	0.0	14.3	4.7	11.7	13.4	12.2	4.7	14.1
	20～24時間	21.1	1.3	27.3	18.8	18.9	20.3	28.5	11.6	26.0
	25～29時間	6.5	1.3	8.1	6.3	4.1	8.0	8.1	5.1	7.2
	30～34時間	8.7	5.3	9.7	7.0	10.7	8.6	7.3	6.5	9.8
	35～39時間	3.6	1.3	4.3	3.1	2.0	4.8	4.9	3.7	3.6
	40～44時間	19.1	49.3	9.7	28.1	20.9	13.9	14.6	40.0	8.4
	45～49時間	4.1	16.0	0.4	7.8	3.6	2.1	4.1	6.5	2.9
50時間以上	5.0	20.7	0.2	10.2	3.1	4.3	4.1	12.1	1.4	
(付問3). 希望する就業形態	正社員・正職員	29.2	81.3	13.0	49.2	26.0	21.4	25.2	54.4	16.2
	パート、アルバイト	62.1	10.7	78.1	44.5	64.3	71.1	63.4	34.4	76.4
	契約社員	1.6	1.3	1.7	0.8	1.5	1.6	2.4	2.3	1.2
	嘱託、臨時	0.8	0.0	1.0	0.0	0.0	1.6	1.6	0.5	1.0
	派遣社員	2.4	1.3	2.7	1.6	4.6	1.1	1.6	1.4	2.9
	自営業・家族従業者 その他	3.0 0.8	4.0 0.7	2.7 0.8	3.1 0.8	3.1 0.0	2.7 0.5	3.3 2.4	5.6 1.4	1.7 0.5
(付問4). 希望する仕事内容 (MA)	資格を活かせる仕事	28.5	24.0	30.0	33.6	28.6	24.1	30.1	32.1	26.7
	能力を発揮できる仕事	27.0	40.0	22.9	32.8	23.5	25.7	28.5	37.2	21.7
	責任の少ない仕事	13.9	8.0	15.7	13.3	11.2	13.4	19.5	7.0	17.4
	収入が安定している仕事	32.3	59.3	24.0	37.5	30.1	27.3	38.2	47.0	24.8
	収入が多い仕事	16.1	25.3	13.2	21.1	15.8	11.8	17.9	22.3	12.9
	家計の補助になるくらいの収入の仕事	37.7	5.3	47.7	28.1	37.8	42.2	40.7	13.0	50.4
	雇用が安定している仕事	20.5	38.7	14.9	24.2	18.9	16.6	25.2	31.6	14.8
	年収を一定以内におさえられる仕事	9.8	2.7	12.0	10.2	7.7	9.6	13.0	5.6	11.9
	家業を継ぎたい	0.3	0.7	0.2	0.8	0.5	0.0	0.0	0.0	0.5
	組織にしばられない仕事	11.7	18.0	9.7	14.8	8.7	10.7	14.6	13.0	11.0
	勤務時間や労働日数が短い仕事	23.7	4.7	29.5	18.8	21.9	25.7	28.5	14.9	28.2
	自分の都合のよい時間に働ける仕事	54.3	14.7	66.5	46.9	54.6	55.6	59.3	32.6	65.4
	通勤時間が短い仕事	44.6	22.0	51.7	34.4	41.8	48.1	54.5	31.2	51.6
	仕事と生活を両立できる仕事	57.3	19.3	69.0	51.6	55.1	61.0	61.0	39.5	66.3
	正社員として働ける仕事	18.1	48.0	8.9	35.2	12.8	13.4	16.3	34.0	10.0
以前と同じ勤務先での仕事	2.5	1.3	2.9	4.7	3.6	1.1	0.8	2.8	2.4	
その他	0.9	1.3	0.8	2.3	0.0	1.6	0.0	0.9	1.0	
(付問5). 仕事につくための相談相手 (MA)	相談する必要を感じていない	9.5	13.3	8.3	10.9	6.6	11.8	8.9	9.3	9.5
	家族（親、配偶者、子どもなど）	72.6	51.3	79.1	75.0	81.1	65.8	66.7	64.2	76.8
	以前の仕事関係の友人・知人	17.0	24.0	14.9	17.2	17.3	15.0	19.5	20.5	15.3
	地域の友人・知人	29.0	20.7	31.6	24.2	25.0	28.9	40.7	23.3	32.0
	学生時代の友人・知人	22.9	27.3	21.5	32.0	21.4	20.3	19.5	29.8	19.3
	公的機関の窓口、キャリア・カウンセラー	9.0	20.7	5.4	10.9	9.7	7.0	8.9	18.1	4.3
	相談できる人はいない その他	5.5 0.6	8.7 0.7	4.5 0.6	3.1 0.0	3.1 0.5	7.5 1.1	8.9 0.8	5.6 0.5	5.5 0.7

第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	合計 939 100.0	性別		年齢				求職の有無	
		男	女	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	求職者	非求職者
		172 100.0	767 100.0	193 100.0	284 100.0	267 100.0	195 100.0	215 100.0	724 100.0
(付問6) 求職にかかる時間	すぐに見つかる 6.9	6.0	7.2	10.9	9.2	5.3	1.6	8.4	6.2
	時間をかければ見つかる 48.9	40.7	51.4	51.6	50.0	45.5	49.6	47.0	49.9
	見つけるのは難しい 28.1	30.7	27.3	17.2	23.0	35.3	36.6	27.9	28.2
	わからない 16.1	22.7	14.0	20.3	17.9	13.9	12.2	16.7	15.8
問2. 就業への準備	就職活動をしている 29.7	68.0	17.8	40.6	25.5	27.8	27.6	87.4	0.0
	開業の準備をしている 4.3	4.7	4.1	3.1	6.1	3.2	4.1	12.6	0.0
	何もしていない 65.9	27.3	77.9	56.3	68.4	69.0	67.5	0.0	99.8
	就職活動をしていない者計 (N) 418	41	377	72	134	129	83	0	418
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(付問) 就職活動をしていない理由	探したが見つからなかった 6.2	12.2	5.6	6.9	4.5	7.0	7.2	0.0	6.2
	希望する仕事がない 7.4	19.5	6.1	2.8	3.0	12.4	10.8	0.0	7.4
	知識・能力に自信がない 3.1	9.8	2.4	5.6	1.5	2.3	4.8	0.0	3.1
	病気・けがのため 3.3	19.5	1.6	4.2	2.2	3.1	4.8	0.0	3.3
	出産や育児のため 47.8	0.0	53.1	52.8	63.4	42.6	26.5	0.0	47.8
	家族の介護・看護のため 2.2	4.9	1.9	0.0	2.2	1.6	4.8	0.0	2.2
	急いで仕事につく必要がない 18.7	7.3	19.9	12.5	15.7	20.2	26.5	0.0	18.7
	学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている 1.4	12.2	0.3	2.8	0.7	1.6	1.2	0.0	1.4
	ボランティア活動に従事している 1.7	0.0	1.9	0.0	0.0	2.3	4.8	0.0	1.7
	特に理由はない 4.5	9.8	4.0	2.8	5.2	4.7	4.8	0.0	4.5
	その他 2.9	4.9	2.7	8.3	0.7	1.6	3.6	0.0	2.9
問3. 仕事に役立つ能力や知識の向上意向	そう思う 32.7	50.0	28.8	40.9	35.6	27.7	27.2	54.9	26.1
	少しそう思う 43.0	30.8	45.8	36.3	42.6	46.4	45.6	35.8	45.2
	あまりそう思わない 18.4	11.0	20.1	17.6	16.5	17.2	23.6	8.4	21.4
	そう思わない 5.5	7.0	5.2	5.2	5.3	7.9	3.1	0.9	6.9
問4. 昨年度1年間の訓練・自己啓発の有無	はい 12.7	20.9	10.8	14.5	11.6	12.7	12.3	27.4	8.3
	いいえ 87.2	79.1	89.0	85.5	88.4	87.3	87.2	72.6	91.6
	訓練・自己啓発実施者計 (N) 119	36	83	28	33	34	24	59	60
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(付問1) 昨年度1年間の自己啓発の種類(a) 勤め先が実施したもの (MA)	勤め先での研修 17.6	19.4	16.9	28.6	12.1	17.6	12.5	23.7	11.7
	大学・大学院の講座の受講 0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	専修学校・各種学校の講座の受講 0.8	2.8	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0
	国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講 0.8	2.8	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0
	講習会・セミナーの傍聴 4.2	8.3	2.4	7.1	6.1	2.9	0.0	3.4	5.0
	勉強会・研修会への参加 4.2	0.0	6.0	10.7	0.0	2.9	4.2	3.4	5.0
	通信教育の受講 0.8	2.8	0.0	0.0	3.0	0.0	0.0	0.0	1.7
	自学・自習 3.4	5.6	2.4	10.7	0.0	2.9	0.0	5.1	1.7
	その他 1.7	2.8	1.2	3.6	3.0	0.0	0.0	1.7	1.7
(付問1) 昨年度1年間の自己啓発の種類(b) 自発的に行なったもの (自己啓発) (MA)	大学・大学院の講座の受講 5.0	8.3	3.6	14.3	0.0	2.9	4.2	6.8	3.3
	専修学校・各種学校の講座の受講 16.0	25.0	12.0	21.4	15.2	14.7	12.5	16.9	15.0
	国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講 9.2	16.7	6.0	14.3	6.1	8.8	8.3	13.6	5.0
	講習会・セミナーの傍聴 15.1	16.7	14.5	7.1	12.1	17.6	25.0	11.9	18.3
	勉強会・研修会への参加 10.1	8.3	10.8	10.7	9.1	14.7	4.2	6.8	13.3
	通信教育の受講 15.1	5.6	19.3	10.7	24.2	14.7	8.3	10.2	20.0
	自学・自習 45.4	55.6	41.0	53.6	42.4	41.2	45.8	50.8	40.0
	その他 14.3	13.9	14.5	7.1	12.1	14.7	25.0	13.6	15.0
	自発的自己啓発実施者計 (N) 105	32	73	23	29	30	23	52	53
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(付問2) 自発的に行なった自己啓発の内容 (MA)	語学系 19.0	25.0	16.4	17.4	24.1	16.7	17.4	17.3	20.8
	IT・情報処理系 17.1	37.5	8.2	26.1	13.8	20.0	8.7	28.8	5.7
	技術・技能系 23.8	15.6	27.4	17.4	17.2	26.7	34.8	25.0	22.6
	ビジネス・事務系 36.2	40.6	34.2	52.2	27.6	36.7	30.4	40.4	32.1
	その他 20.0	12.5	23.3	4.3	37.9	16.7	17.4	15.4	24.5
(付問4) 昨年度1年間の自己啓発の合計時間数	8時間未満 8.6	6.3	9.6	4.3	10.3	6.7	13.0	9.6	7.5
	8～24時間未満 12.4	3.1	16.4	0.0	10.3	23.3	13.0	9.6	15.1
	24～48時間未満 6.7	3.1	8.2	0.0	13.8	6.7	4.3	5.8	7.5
	48～100時間未満 22.9	15.6	26.0	26.1	17.2	23.3	26.1	23.1	22.6
	100時間以上 34.3	56.3	24.7	56.5	41.4	20.0	21.7	36.5	32.1
	わからない 15.2	15.6	15.1	13.0	6.9	20.0	21.7	15.4	15.1
(付問5) 昨年度1年間の自己啓発費用	1万円未満 30.5	34.4	28.8	26.1	31.0	23.3	43.5	38.5	22.6
	1～3万円未満 21.0	28.1	17.8	30.4	24.1	20.0	8.7	19.2	22.6
	3～5万円未満 10.5	0.0	15.1	4.3	10.3	16.7	8.7	9.6	11.3
	5～10万円未満 12.4	12.5	12.3	13.0	10.3	10.0	17.4	13.5	11.3
	10万円以上 22.9	25.0	21.9	26.1	20.7	23.3	21.7	17.3	28.3
	わからない 2.9	0.0	4.1	0.0	3.4	6.7	0.0	1.9	3.8



第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	性別			年齢				求職の有無		
	合計	男	女	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	求職者	非求職者	
	939 100.0	172 100.0	767 100.0	193 100.0	284 100.0	267 100.0	195 100.0	215 100.0	724 100.0	
問5. 自己啓発を行う上での 問題点 (MA)	家事・育児・介護などで忙しい 費用を負担できない どこで学ばよいかわからない 信頼のおける教育訓練機関が わからない どのような能力や知識を身に つけたらよいかわからない 取得すべき資格がわからない 特に困ったことはない そもそも自己啓発に関心がな い その他	56.9 42.6 15.8 11.9 20.8 12.4 10.9 3.2 1.8	3.5 47.1 16.9 14.5 25.0 16.3 26.2 7.6 1.2	68.8 41.6 15.5 11.3 19.8 11.5 7.4 2.2 2.0	53.4 40.9 14.0 12.4 20.2 13.5 13.0 3.1 2.6	62.3 43.0 20.1 10.2 19.0 12.7 8.8 2.8 0.4	59.2 46.1 13.9 12.7 20.6 13.5 10.1 3.7 1.5	49.2 39.0 13.8 12.8 24.1 9.2 12.8 3.1 3.6	23.7 52.1 17.2 10.2 18.1 13.0 21.9 4.2 0.9	66.7 39.8 15.3 12.4 21.5 12.2 7.6 2.9 2.1
問6. 仕事に役立つ資格や免 許の有無	はい いいえ	68.6 31.0	62.8 36.6	69.9 29.7	62.2 37.8	69.0 30.3	70.8 29.2	71.3 27.7	72.6 27.0	67.4 32.2
	<b>資格・免許保有者計 (N)</b>	<b>644</b>	<b>108</b>	<b>536</b>	<b>120</b>	<b>196</b>	<b>189</b>	<b>139</b>	<b>156</b>	<b>488</b>
	(付問). 資格・免 許の種類 (a)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	語学系	8.2	6.5	8.6	8.3	6.6	9.0	9.4	8.3	8.2
	情報系	1.6	1.9	1.5	4.2	0.0	1.1	2.2	1.9	1.4
	技能系	9.2	15.7	7.8	10.8	11.2	9.0	5.0	12.2	8.2
	事務系	23.9	12.0	26.3	21.7	21.4	27.5	24.5	16.0	26.4
	金融・保険・不動産系	2.5	1.9	2.6	2.5	1.5	3.2	2.9	1.9	2.7
	医療・福祉系	13.0	0.9	15.5	14.2	18.4	10.1	8.6	11.5	13.5
	運転免許	33.2	57.4	28.4	30.8	30.6	33.9	38.1	40.4	30.9
	その他	8.1	3.7	9.0	7.5	10.2	5.3	9.4	7.7	8.2
	(付問). 取得した 時期 (a)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	学生時代	59.9	43.5	63.2	64.2	60.7	56.6	59.7	51.9	62.5
	卒業後	37.6	52.8	34.5	34.2	35.7	40.2	39.6	46.8	34.6
	(付問). 資格・免 許の種類 (b)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	語学系	4.3	2.8	4.7	7.5	0.5	4.8	6.5	4.5	4.3
	情報系	3.0	1.9	3.2	3.3	4.6	2.6	0.7	3.2	2.9
	技能系	5.3	7.4	4.9	6.7	3.1	4.8	7.9	7.7	4.5
	事務系	14.4	5.6	16.2	14.2	15.3	12.7	15.8	9.6	16.0
	金融・保険・不動産系	2.6	2.8	2.6	4.2	1.0	2.6	3.6	1.9	2.9
	医療・福祉系	5.6	3.7	6.0	5.0	9.2	5.3	1.4	9.0	4.5
	運転免許	14.6	13.9	14.7	12.5	10.2	14.3	23.0	12.8	15.2
	その他	7.5	3.7	8.2	6.7	7.7	8.5	6.5	8.3	7.2
	(付問). 取得した 時期 (b)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	学生時代	33.5	17.6	36.8	42.5	29.6	31.7	33.8	28.8	35.0
	卒業後	21.7	21.3	21.8	16.7	19.4	22.2	28.8	26.3	20.3
	(付問). 資格・免 許の種類 (c)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	語学系	2.0	0.9	2.2	1.7	1.5	2.1	2.9	1.3	2.3
	情報系	1.9	1.9	1.9	4.2	1.0	1.6	1.4	1.9	1.8
	技能系	2.2	1.9	2.2	1.7	1.5	2.6	2.9	2.6	2.0
	事務系	5.0	1.9	5.6	5.8	4.1	5.3	5.0	3.2	5.5
	金融・保険・不動産系	2.0	1.9	2.1	4.2	1.0	1.1	2.9	2.6	1.8
	医療・福祉系	2.3	1.9	2.4	3.3	1.5	2.6	2.2	2.6	2.3
	運転免許	8.5	3.7	9.5	5.8	11.2	7.9	7.9	7.1	9.0
	その他	3.7	1.9	4.1	2.5	3.1	3.7	5.8	4.5	3.5
	(付問). 取得した 時期 (c)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	学生時代	14.1	8.3	15.3	14.2	13.3	15.3	13.7	12.2	14.8
	卒業後	12.7	6.5	14.0	15.0	11.2	10.1	16.5	11.5	13.1
問8. 充実感の有無	十分充実感を感じている まあ充実感を感じている あまり充実感を感じていない ほとんど充実感を感じていな い どちらともいえない	16.2 52.9 16.6 7.1 6.8	6.4 23.3 32.0 22.1 15.7	18.4 59.6 13.2 3.8 4.8	19.2 46.6 19.7 8.8 5.7	17.6 55.6 14.8 7.0 4.6	14.2 55.1 14.6 6.0 9.7	13.8 52.3 19.0 7.2 7.2	8.8 33.5 30.2 15.3 11.2	18.4 58.7 12.6 4.7 5.5
問9. 将来の見通し	明るい どちらかといえば明るい どちらともいえない どちらかといえば暗い 暗い	10.6 34.9 38.6 10.3 5.2	7.0 7.0 46.5 20.9 18.0	11.5 41.2 36.8 8.0 2.3	13.5 32.6 39.9 7.8 6.2	13.0 37.3 32.4 11.3 5.6	8.6 35.6 40.4 11.2 3.7	7.2 32.8 43.6 10.3 5.6	7.4 18.6 46.5 15.8 10.7	11.6 39.8 36.2 8.7 3.6
問10. 就業経験の有無	はい いいえ	96.2 3.8	93.0 7.0	96.9 3.1	92.2 7.8	96.1 3.9	97.8 2.2	97.9 2.1	97.2 2.8	95.9 4.1
	<b>就業経験有計 (N)</b>	<b>903</b>	<b>160</b>	<b>743</b>	<b>178</b>	<b>273</b>	<b>261</b>	<b>191</b>	<b>209</b>	<b>694</b>
	(付問). 前職での働 き方	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	経営者・役員	0.2	1.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.5	0.5	0.1
	自営業主・自由業者・内職	1.3	1.3	1.3	0.0	1.1	2.3	1.6	1.0	1.4
	家族従業員	2.1	3.8	1.7	0.6	2.9	2.7	1.6	3.3	1.7
	正社員・正職員（役職なし）	38.4	36.3	38.9	32.0	37.0	39.1	45.5	34.9	39.5
	正社員・正職員（役職あり）	6.3	9.4	5.7	7.9	7.3	5.0	5.2	8.6	5.6
	パート、アルバイトなど（労 働時間が正社員より短い）	29.2	21.3	31.0	33.1	25.6	31.8	27.2	27.8	29.7
	パート、アルバイトなど（労 働時間が正社員と同じ）	15.0	18.1	14.3	21.3	16.1	11.9	11.5	16.7	14.4
	派遣社員	7.4	8.8	7.1	5.1	9.9	6.9	6.8	7.2	7.5
	問12 (1). 前職 開始時期	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1990年以前	4.2	2.5	4.6	0.0	0.0	1.1	18.3	2.4	4.8
	1991～1995年	11.8	5.6	13.2	0.0	1.1	18.8	28.8	6.2	13.5
	1996～2000年	20.2	11.3	22.1	0.0	23.4	34.9	14.1	12.9	22.3
	2001～2005年	29.3	21.9	31.0	34.3	44.0	22.6	13.1	22.5	31.4
	2006～2010年	30.5	50.0	26.2	60.1	26.0	21.8	20.9	47.4	25.4
	2011年	2.5	6.9	1.6	4.5	2.9	0.8	2.6	7.7	1.0

第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	合計 939 100.0	性別		年齢				求職の有無		
		男	女	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	求職者	非求職者	
		172 100.0	767 100.0	193 100.0	284 100.0	267 100.0	195 100.0	215 100.0	724 100.0	
問12(2). 前職 離職時期	1990年以前	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.1
	1991～1995年	4.2	1.3	4.8	0.0	0.0	1.9	17.3	0.5	5.3
	1996～2000年	12.4	2.5	14.5	0.0	4.8	21.5	22.5	6.2	14.3
	2001～2005年	25.4	5.0	29.7	10.7	30.4	34.1	19.9	11.0	29.7
	2006～2010年	37.0	34.4	37.6	55.6	44.0	28.4	21.5	31.6	38.6
	2011年	19.5	55.0	11.8	32.6	18.3	13.4	17.3	49.3	10.5
問12(1)(2). 前職の継続期間	1年未満	20.6	22.5	20.2	30.3	18.3	18.8	17.3	24.4	19.5
	1年以上2年未満	19.0	16.3	19.7	24.2	19.4	20.3	12.0	16.3	19.9
	2年以上3年未満	13.5	15.0	13.2	16.3	16.5	11.9	8.9	12.0	14.0
	3年以上4年未満	10.0	8.1	10.4	9.6	11.0	9.6	9.4	7.7	10.7
	4年以上5年未満	8.3	1.9	9.7	7.3	7.7	9.2	8.9	4.8	9.4
	5年以上6年未満	8.3	8.8	8.2	7.3	8.4	6.9	11.0	11.5	7.3
	6年以上7年未満	4.2	1.9	4.7	1.1	4.4	5.0	5.8	1.9	4.9
	7年以上8年未満	3.4	4.4	3.2	1.7	2.6	3.1	6.8	4.3	3.2
	8年以上9年未満	3.1	2.5	3.2	0.6	3.3	5.4	2.1	4.8	2.6
	9年以上10年未満	2.2	3.1	2.0	0.6	1.1	3.1	4.2	1.9	2.3
10年以上	5.6	13.8	3.9	0.0	4.4	6.5	11.5	9.1	4.6	
問13. 前職の従業員数	4人以下	5.8	8.8	5.1	3.9	6.2	6.9	5.2	7.2	5.3
	5～9人	11.2	17.5	9.8	9.6	12.1	12.3	9.9	9.6	11.7
	10～29人	14.7	19.4	13.7	20.8	13.6	12.3	14.1	19.6	13.3
	30～99人	16.5	18.1	16.2	20.8	18.3	16.5	9.9	22.0	14.8
	100～299人	10.1	8.8	10.4	7.3	8.8	11.9	12.0	9.6	10.2
	300～999人	12.3	8.1	13.2	10.1	12.5	13.8	12.0	11.0	12.7
	1000人以上	17.7	9.4	19.5	18.5	15.8	14.6	24.1	13.4	19.0
	官公庁（公務員）	2.3	0.6	2.7	0.0	1.5	3.8	3.7	0.5	2.9
	わからない	8.0	7.5	8.1	7.3	9.2	7.7	7.3	6.2	8.5
問14. 前職の業種	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	0.0	0.3	0.0	0.0	0.4	0.5	0.5	0.1
	建設業	3.7	11.3	2.0	1.7	2.2	5.7	4.7	6.2	2.9
	製造業	11.4	15.0	10.6	7.3	10.6	11.5	16.2	12.4	11.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	0.6	0.4	0.6	0.4	0.8	0.0	0.0	0.6
	情報通信業	4.1	3.1	4.3	2.8	4.0	4.2	5.2	3.8	4.2
	運輸業、郵便業	3.0	7.5	2.0	2.8	2.9	1.9	4.7	2.4	3.2
	卸売業、小売業	22.3	18.1	23.1	25.3	19.8	21.5	24.1	20.6	22.8
	金融業、保険業	7.0	2.5	7.9	5.6	5.9	7.3	9.4	5.3	7.5
	不動産業、物品賃貸業	1.9	4.4	1.3	2.2	3.3	0.8	1.0	3.3	1.4
	学術研究、専門・技術サービス業	2.5	3.1	2.4	3.4	1.8	3.1	2.1	3.3	2.3
	宿泊業、飲食サービス業	11.5	11.9	11.4	12.9	13.9	11.1	7.3	10.0	12.0
	生活関連サービス業、娯楽業	5.2	8.8	4.4	8.4	5.9	4.2	2.6	7.7	4.5
	教育、学習支援業	4.8	1.9	5.4	3.4	5.5	5.4	4.2	3.3	5.2
	医療、福祉	13.2	3.8	15.2	15.7	16.8	12.6	6.3	12.4	13.4
	その他のサービス業	4.8	6.3	4.4	5.6	3.3	4.2	6.8	6.2	4.3
	その他	1.9	0.0	2.3	0.6	1.1	3.1	2.6	0.5	2.3
	問15. 前職の職場 であてはまること (MA)	人員がいつも不足していた	17.6	33.8	14.1	22.5	19.4	18.0	9.9	26.8
職場内で助け合う雰囲気があった		48.9	33.1	52.4	51.1	52.0	44.1	49.2	38.8	52.0
職場内で互いに競争する雰囲気があった		11.4	11.3	11.4	13.5	13.6	5.7	14.1	14.4	10.5
先輩が後輩を教える雰囲気があった		42.9	25.0	46.7	45.5	45.1	36.8	45.5	34.0	45.5
職場の人がそろそろ機会が少なかった		9.5	7.5	10.0	10.1	8.8	9.6	9.9	10.5	9.2
経験する仕事の順番がはっきりしていた		8.1	8.8	7.9	6.2	6.6	10.0	9.4	7.2	8.4
仕事のできる人とできない人の差が大きかった		25.8	35.0	23.8	29.8	25.6	24.9	23.6	31.1	24.2
育児や介護などと仕事の両立がしやすかった		9.5	1.3	11.3	9.0	8.1	8.0	14.1	8.1	9.9
女性が活躍している職場であった		47.3	19.4	53.3	50.6	51.6	44.8	41.4	37.8	50.1
仕事について相談できる人がいた		35.2	18.8	38.8	36.5	36.3	31.8	37.2	27.3	37.6
職場の仲間と職場外での付き合いがあった		43.6	25.0	47.6	41.0	43.6	41.0	49.7	34.0	46.5
希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった		8.3	3.1	9.4	8.4	8.4	6.5	10.5	3.8	9.7
パートや契約社員などから正社員になれる制度があった		16.3	8.8	17.9	19.7	16.8	14.2	15.2	11.0	17.9
研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった		17.1	5.0	19.7	17.4	17.6	15.3	18.3	12.0	18.6
辞める人が多かった		25.8	38.8	23.0	32.6	31.1	19.9	19.9	38.8	21.9
いずれもあてはまらない		4.7	10.6	3.4	1.1	4.0	7.7	4.7	6.7	4.0

## 第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)		性別		年齢				求職の有無			
		合計	男	女	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	求職者	非求職者	
		939 100.0	172 100.0	767 100.0	193 100.0	284 100.0	267 100.0	195 100.0	215 100.0	724 100.0	
問16. 前職の職種	専門・技術的職業	14.0	9.4	14.9	13.5	16.5	14.9	9.4	15.3	13.5	
	管理的職業	0.3	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.0	0.1	
	事務的職業	34.4	10.6	39.6	21.3	34.1	37.5	42.9	17.2	39.6	
	販売的職業	19.9	21.9	19.5	27.0	17.9	19.2	17.3	22.0	19.3	
	サービスの職業	20.5	20.0	20.6	28.1	23.1	17.6	13.6	23.0	19.7	
	技能工・生産工程に関わる職業	8.0	25.6	4.2	6.7	5.5	8.4	12.0	15.8	5.6	
	運輸・通信的職業	2.1	8.1	0.8	2.8	1.5	1.9	2.6	3.3	1.7	
	保安的職業	0.3	1.9	0.0	0.6	0.7	0.0	0.0	1.0	0.1	
	農・林・漁業に関わる職業	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4	0.0	0.5	0.0	
	問17. 前職の担当業務であてはまること(MA)	仕事の範囲が明確であった	41.2	32.5	43.1	41.0	41.0	39.1	44.5	36.4	42.7
個人の成果が把握しやすかった		16.2	16.9	16.0	19.1	15.8	15.3	15.2	18.7	15.4	
成果をあげることが常に求められていた		19.8	27.5	18.2	23.6	19.0	18.8	18.8	30.1	16.7	
締切や納期に常に追われていた		18.5	24.4	17.2	18.0	17.2	16.9	23.0	26.3	16.1	
職場の人と協力して行う仕事が多かった		38.8	30.0	40.6	48.3	33.0	38.3	38.7	34.0	40.2	
仕事の目標を自分で立てられた		13.0	8.8	13.9	14.6	13.9	11.5	12.0	10.5	13.7	
仕事のやり方を自分で決められた		22.6	15.6	24.1	21.3	21.2	23.4	24.6	20.1	23.3	
出退勤の時間を自分で決められた		7.6	3.1	8.6	7.9	7.7	5.7	9.9	3.8	8.8	
部下の人事評価をしていた		2.2	3.1	2.0	5.1	2.2	0.8	1.6	1.9	2.3	
後輩や部下の育成を行っていた		16.1	15.0	16.3	22.5	16.8	13.4	12.6	17.7	15.6	
社内の他部門との調整が必要だった		8.5	11.9	7.8	7.9	8.8	6.9	11.0	10.0	8.1	
繰り返しの多い単調な仕事であった		26.4	26.3	26.4	32.6	23.8	24.5	26.7	25.4	26.7	
自分で判断をすることが多かった		24.4	23.1	24.6	24.2	24.5	24.1	24.6	24.4	24.4	
顧客と接する仕事であった		35.3	35.6	35.3	37.6	37.4	29.1	38.7	35.9	35.2	
社外で仕事をする事が多かった		7.9	16.9	5.9	8.4	8.4	5.4	9.9	13.4	6.2	
いずれもあてはまらない		3.7	6.9	3.0	1.7	3.3	4.2	5.2	3.8	3.6	
問18. 前職の就業時間		10時間未満	7.0	3.8	7.7	4.5	8.4	7.3	6.8	6.2	7.2
	10～15時間未満	3.4	1.9	3.8	2.2	3.7	1.5	6.8	3.3	3.5	
	15～20時間未満	5.5	2.5	6.2	6.2	4.8	6.1	5.2	3.3	6.2	
	20～25時間未満	5.8	3.8	6.2	6.2	5.1	6.9	4.7	3.3	6.5	
	25～30時間未満	6.2	5.6	6.3	8.4	4.4	6.1	6.8	6.7	6.1	
	30～35時間未満	6.5	5.0	6.9	6.7	7.3	5.0	7.3	5.3	6.9	
	35～40時間未満	13.8	6.9	15.3	15.2	12.5	16.9	10.5	8.6	15.4	
	40～45時間未満	18.8	14.4	19.8	16.3	20.9	19.2	17.8	17.2	19.3	
	45～50時間未満	13.5	17.5	12.7	11.8	14.7	11.1	16.8	17.2	12.4	
	50～60時間未満	8.5	14.4	7.3	7.9	7.3	10.7	7.9	11.5	7.6	
	60時間以上	6.1	18.1	3.5	7.9	7.0	5.7	3.7	12.4	4.2	
わからない	2.2	3.8	1.9	3.9	1.5	0.8	3.7	2.4	2.2		
問19. 前職での給料	5万円未満	5.4	1.3	6.3	3.9	4.0	4.6	9.9	3.8	5.9	
	5～10万円未満	18.3	7.5	20.6	21.3	16.1	19.9	16.2	16.7	18.7	
	10～15万円未満	15.7	13.8	16.2	18.0	17.2	15.3	12.0	15.3	15.9	
	15～20万円未満	23.8	27.5	23.0	25.3	26.0	24.9	17.8	20.6	24.8	
	20～25万円未満	17.1	15.6	17.4	19.1	17.2	13.8	19.4	16.3	17.3	
	25～30万円未満	11.0	16.9	9.7	6.2	12.5	11.1	13.1	14.4	9.9	
	30～40万円未満	4.2	10.0	3.0	1.7	4.4	5.0	5.2	9.1	2.7	
	40～50万円未満	0.3	1.3	0.1	0.6	0.0	0.0	1.0	0.5	0.3	
	50万円以上	0.1	0.0	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	
	わからない	2.1	4.4	1.6	2.2	0.7	2.7	3.1	1.4	2.3	
問20. 前職退職時からの仕事能力の変化	上がった	2.9	5.0	2.4	4.5	2.9	1.1	3.7	5.7	2.0	
	少し上がった	9.2	13.1	8.3	12.4	9.5	7.7	7.9	13.4	7.9	
	変化なし	47.0	63.8	43.3	56.7	41.4	48.7	43.5	55.5	44.4	
	少し下がった	14.5	7.5	16.0	9.6	17.6	14.9	14.1	11.5	15.4	
	下がった	23.3	7.5	26.6	14.6	24.5	23.8	28.8	11.5	26.8	
問21. 最終学歴	中学	2.1	7.6	0.9	2.6	1.8	2.2	2.1	3.3	1.8	
	高校	34.2	34.9	34.0	38.3	32.4	31.1	36.9	38.6	32.9	
	専門	20.3	18.6	20.7	20.7	19.7	21.0	20.0	18.1	21.0	
	短大	17.9	2.3	21.4	11.4	19.7	19.9	19.0	10.7	20.0	
	高専	0.2	0.6	0.1	0.0	0.4	0.4	0.0	0.5	0.1	
	大学	23.6	34.3	21.3	25.4	24.6	23.2	21.0	26.0	22.9	
	大学院	0.7	1.2	0.7	1.0	1.1	0.7	0.0	1.4	0.6	
	高等専修	0.5	0.6	0.5	0.5	0.4	0.7	0.5	0.9	0.4	
	その他	0.3	0.0	0.4	0.0	0.0	0.7	0.5	0.5	0.3	
	最終学歴高校計(N)	321 100.0	60 100.0	261 100.0	74 100.0	92 100.0	83 100.0	72 100.0	83 100.0	238 100.0	
	問22. 最終学歴高校の学科	普通	53.9	63.3	51.7	58.1	53.3	54.2	50.0	54.2	53.8
		工業	4.4	20.0	0.8	2.7	6.5	3.6	4.2	12.0	1.7
商業		27.1	3.3	32.6	18.9	27.2	28.9	33.3	19.3	29.8	
総合		0.6	1.7	0.4	1.4	1.1	0.0	0.0	1.2	0.4	
定時制普通		1.6	1.7	1.5	2.7	1.1	2.4	0.0	1.2	1.7	
定時制工業		0.9	5.0	0.0	1.4	1.1	1.2	0.0	2.4	0.4	
定時制商業		0.3	0.0	0.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	
通信		0.3	0.0	0.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	
定時制その他		0.3	1.7	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	1.2	0.0	
農業		0.6	0.0	0.8	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	
看護		0.3	0.0	0.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	
家庭		3.4	1.7	3.8	0.0	4.3	3.6	5.6	3.6	3.4	
その他職業系		0.3	0.0	0.4	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.4	
その他全日制	0.3	0.0	0.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4		

第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	合計 939 100.0	性別		年齢				求職の有無	
		男 172 100.0	女 767 100.0	25～29 歳 193 100.0	30～34 歳 284 100.0	35～39 歳 267 100.0	40～44 歳 195 100.0	求職者 215 100.0	非求職者 724 100.0
(付問1) 卒業有 無〔高校〕	卒業 89.4 途中退学 10.6	83.3 16.7	90.8 9.2	81.1 18.9	89.1 10.9	91.6 8.4	95.8 4.2	90.4 9.6	89.1 10.9
(付問1) 卒業・ 中退時期〔高校〕	1980-1984年 0.3 1985-1989年 19.0 1990-1994年 27.1 1995-1999年 28.7 2000-2004年 21.8 2005-2009年 3.1 2010年以降 0.0	0.0 13.3 35.0 25.0 21.7 5.0 0.0	0.4 20.3 25.3 29.5 21.8 2.7 0.0	0.0 0.0 0.0 5.4 81.1 13.5 0.0	0.0 0.0 4.3 84.8 10.9 0.0 0.0	0.0 0.0 88.0 12.0 0.0 0.0 0.0	0.0 84.7 13.9 0.0 0.0 0.0 0.0	0.0 19.3 25.3 26.5 22.9 6.0 0.0	0.4 18.9 27.7 29.4 21.4 2.1 0.0
(付問2) 大学進 学率〔高校〕	ほとんど全員 1.9 7～8割程度 4.4 半数ぐらい 13.7 2～3割程度 30.2 ほとんどいない 13.4 覚えていない 29.0	1.7 5.0 15.0 25.0 10.0 41.7	1.9 4.2 13.4 31.4 14.2 26.1	1.4 2.7 16.2 28.4 16.2 27.0	1.1 4.3 13.0 32.6 10.9 31.5	2.4 1.2 16.9 21.7 16.9 32.5	2.8 9.7 8.3 38.9 9.7 23.6	2.4 6.0 19.3 22.9 12.0 30.1	1.7 3.8 11.8 32.8 13.9 28.6
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 a. 授業 以外の補習（放課 後、土日、夏休み等 の長期休暇）	非常に充実していた 5.6 やや充実していた 17.1 どちらともいえない 39.3 あまり充実していなかった 19.6 まったく充実していなかった 10.6	5.0 15.0 50.0 18.3 10.0	5.7 17.6 36.8 19.9 10.7	8.1 20.3 36.5 13.5 13.5	6.5 17.4 39.1 20.7 8.7	4.8 15.7 41.0 19.3 10.8	2.8 15.3 40.3 25.0 9.7	6.0 16.9 45.8 15.7 6.0	5.5 17.2 37.0 21.0 12.2
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 b. 生徒 の発表や質疑の機会 が多い授業	非常に充実していた 2.2 やや充実していた 10.6 どちらともいえない 40.2 あまり充実していなかった 28.7 まったく充実していなかった 10.9	3.3 10.0 51.7 25.0 8.3	1.9 10.7 37.5 29.5 11.5	5.4 12.2 39.2 20.3 14.9	3.3 10.9 40.2 29.3 9.8	0.0 12.0 38.6 31.3 9.6	0.0 6.9 43.1 33.3 9.7	4.8 12.0 44.6 19.3 10.8	1.3 10.1 38.7 31.9 10.9
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 c. グ ループでの作業や ディスカッションが 多い授業	非常に充実していた 2.8 やや充実していた 12.5 どちらともいえない 37.1 あまり充実していなかった 28.7 まったく充実していなかった 11.2	1.7 15.0 48.3 21.7 11.7	3.1 11.9 34.5 30.3 11.1	8.1 12.2 33.8 25.7 12.2	1.1 17.4 40.2 26.1 8.7	0.0 7.2 44.6 26.5 13.3	2.8 12.5 27.8 37.5 11.1	2.4 13.3 41.0 26.5 8.4	2.9 12.2 35.7 29.4 12.2
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 d. 職場 実習・インターン シップ	非常に充実していた 3.1 やや充実していた 13.7 どちらともいえない 33.6 あまり充実していなかった 20.9 まったく充実していなかった 21.2	1.7 11.7 46.7 16.7 21.7	3.4 14.2 30.7 21.8 21.1	6.8 12.2 27.0 14.9 31.1	3.3 16.3 40.2 17.4 16.3	2.4 13.3 37.3 19.3 19.3	0.0 12.5 27.8 33.3 19.4	6.0 14.5 36.1 13.3 21.7	2.1 13.4 32.8 23.5 21.0
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 e. 職業 資格の取得のための 指導	非常に充実していた 14.0 やや充実していた 22.7 どちらともいえない 25.5 あまり充実していなかった 16.2 まったく充実していなかった 13.7	3.3 18.3 36.7 21.7 18.3	16.5 23.8 23.0 14.9 12.6	17.6 17.6 21.6 16.2 18.9	12.0 22.8 27.2 21.7 8.7	15.7 19.3 31.3 12.0 13.3	11.1 31.9 20.8 13.9 15.3	14.5 18.1 28.9 14.5 14.5	13.9 24.4 24.4 16.8 13.4
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 f. 職業 教育に関連した課外 活動（技能コンテス ト等）	非常に充実していた 4.0 やや充実していた 10.0 どちらともいえない 38.9 あまり充実していなかった 21.5 まったく充実していなかった 17.4	5.0 8.3 41.7 23.3 20.0	3.8 10.3 38.3 21.1 16.9	2.7 13.5 36.5 17.6 21.6	6.5 10.9 41.3 19.6 14.1	2.4 9.6 39.8 21.7 18.1	4.2 5.6 37.5 27.8 16.7	6.0 12.0 32.5 22.9 15.7	3.4 9.2 41.2 21.0 18.1
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 g. 卒業 生や産業界・地域 の話を聞く授業	非常に充実していた 0.9 やや充実していた 5.9 どちらともいえない 33.6 あまり充実していなかった 32.1 まったく充実していなかった 19.6	1.7 5.0 46.7 25.0 20.0	0.8 6.1 30.7 33.7 19.5	2.7 9.5 25.7 32.4 21.6	1.1 6.5 38.0 26.1 20.7	0.0 2.4 38.6 32.5 18.1	0.0 5.6 30.6 38.9 18.1	3.6 3.6 33.7 31.3 18.1	0.0 6.7 33.6 32.4 20.2
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 h. 働く ことに関する法律や ルールについての授業	非常に充実していた 5.6 やや充実していた 9.3 どちらともいえない 37.7 あまり充実していなかった 22.7 まったく充実していなかった 16.5	1.7 6.7 50.0 26.7 13.3	6.5 10.0 34.9 21.8 17.2	12.2 6.8 33.8 20.3 18.9	3.3 13.0 41.3 20.7 13.0	6.0 7.2 34.9 26.5 16.9	1.4 9.7 40.3 23.6 18.1	7.2 6.0 41.0 22.9 13.3	5.0 10.5 36.6 22.7 17.6
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 i. 進路 の目標や計画を考え る授業	非常に充実していた 3.4 やや充実していた 13.7 どちらともいえない 44.9 あまり充実していなかった 20.2 まったく充実していなかった 10.3	1.7 13.3 50.0 23.3 10.0	3.8 13.8 43.7 19.5 10.3	9.5 12.2 40.5 17.6 12.2	0.0 12.0 51.1 19.6 10.9	2.4 12.0 45.8 22.9 8.4	2.8 19.4 40.3 20.8 9.7	6.0 12.0 42.2 21.7 9.6	2.5 14.3 45.8 19.7 10.5
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 j. コ ミュニケーションや マナーを学ぶ授業	非常に充実していた 4.0 やや充実していた 19.0 どちらともいえない 40.5 あまり充実していなかった 16.8 まったく充実していなかった 11.2	1.7 16.7 43.3 21.7 13.3	4.6 19.5 39.8 15.7 10.7	6.8 5.4 44.6 20.3 13.5	4.3 16.3 45.7 16.3 9.8	4.8 21.7 38.6 15.7 10.8	0.0 33.3 31.9 15.3 11.1	7.2 14.5 38.6 16.9 12.0	2.9 20.6 41.2 16.8 10.9
(付問3) 授業、 施設などの充実度 〔高校〕 k. 部 活・クラブ・サーク ル活動	非常に充実していた 11.8 やや充実していた 35.2 どちらともいえない 28.3 あまり充実していなかった 12.5 まったく充実していなかった 4.4	13.3 28.3 38.3 15.0 1.7	11.5 36.8 26.1 11.9 5.0	14.9 29.7 21.6 14.9 8.1	14.1 25.0 35.9 15.2 4.3	9.6 33.7 37.3 8.4 2.4	8.3 55.6 15.3 11.1 2.8	14.5 31.3 30.1 15.7 0.0	10.9 36.6 27.7 11.3 5.9

第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合 計(N) (%)		性別		年齢				求職の有無		
		合計	男	女	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	求職者	非求職者
		939 100.0	172 100.0	767 100.0	193 100.0	284 100.0	267 100.0	195 100.0	215 100.0	724 100.0
	非常に充実していた	1.9	3.3	1.5	4.1	1.1	2.4	0.0	3.6	1.3
	やや充実していた	7.5	8.3	7.3	6.8	5.4	4.8	13.9	8.4	7.1
(付問3) . 授業、施設などの充実度〔高校〕 1. ボランティア活動	どちらともいえない	37.1	36.7	37.2	40.5	32.6	39.8	36.1	37.3	37.0
	あまり充実していなかった	26.5	25.0	26.8	23.0	30.4	24.1	27.8	21.7	28.2
	まったく充実していなかった	19.0	25.0	17.6	17.6	22.8	19.3	15.3	19.3	18.9
	非常に充実していた	11.8	6.7	13.0	16.2	10.9	10.8	9.7	12.0	11.8
(付問3) . 授業、施設などの充実度〔高校〕 m. 教室や、授業のための設備・施設	やや充実していた	24.6	18.3	26.1	17.6	22.8	24.1	34.7	19.3	26.5
	どちらともいえない	41.1	55.0	37.9	43.2	44.6	42.2	33.3	47.0	39.1
	あまり充実していなかった	10.6	13.3	10.0	12.2	9.8	10.8	9.7	9.6	10.9
	まったく充実していなかった	4.0	5.0	3.8	2.7	5.4	3.6	4.2	3.6	4.2
	最終学歴専門、短大、高専、大学、大学院計(N)	593 100.0	98 100.0	495 100.0	113 100.0	186 100.0	176 100.0	118 100.0	123 100.0	470 100.0
	専門ビジネス系	9.9	5.1	10.9	7.1	7.0	15.3	9.3	6.5	10.9
	専門資格系	13.7	12.2	13.9	18.6	15.6	10.2	11.0	15.4	13.2
	専門工業系	2.2	7.1	1.2	2.7	1.1	1.7	4.2	2.4	2.1
	専門芸術系	4.7	6.1	4.4	2.7	4.8	3.4	8.5	4.1	4.9
	専門学科不明、他	1.0	0.0	1.2	2.7	0.0	1.1	0.8	0.8	1.1
	短大文系	10.8	1.0	12.7	5.3	12.4	10.2	14.4	2.4	13.0
	短大高専理系	1.7	4.1	1.2	1.8	1.6	2.3	0.8	3.3	1.3
	短大保健福祉	1.9	0.0	2.2	0.9	3.8	1.7	0.0	1.6	1.9
	短大教育保育家政	11.3	0.0	13.5	9.7	9.1	13.1	13.6	8.9	11.9
	短大芸術他	1.2	0.0	1.4	0.9	1.6	1.1	0.8	0.8	1.3
	大学文系	23.6	45.9	19.2	25.7	23.7	25.6	18.6	30.9	21.7
	大学理工農	3.5	6.1	3.0	4.4	2.7	4.0	3.4	4.1	3.4
	大学保健福祉	2.0	0.0	2.4	2.7	2.2	1.7	1.7	3.3	1.7
	大学教育保育家政	3.4	2.0	3.6	1.8	4.3	2.3	5.1	2.4	3.6
	大学芸術他	4.7	5.1	4.6	7.1	4.8	2.3	5.9	4.9	4.7
	大学院文系他	0.8	1.0	0.8	0.9	1.6	0.6	0.0	1.6	0.6
	大学院理系	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.2
	卒業	91.7	81.6	93.7	84.1	91.4	94.3	95.8	90.2	92.1
問23. 卒業有無〔専門、短大、高専、大学、大学院〕	途中退学	8.3	18.4	6.3	15.9	8.6	5.7	4.2	9.8	7.9
	1980-1984年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1985-1989年	7.1	2.0	8.1	0.0	0.0	0.0	35.6	5.7	7.4
	1990-1994年	20.6	16.3	21.4	0.0	0.0	30.1	58.5	17.1	21.5
	1995-1999年	32.2	22.4	34.1	0.0	37.6	65.3	5.1	26.8	33.6
	2000-2004年	26.6	26.5	26.7	35.4	59.1	4.0	0.8	26.0	26.8
	2005-2009年	11.6	23.5	9.3	56.6	2.7	0.0	0.0	17.9	10.0
	2010年以降	1.9	9.2	0.4	8.0	0.5	0.6	0.0	6.5	0.6
	非常に充実していた	38.8	28.6	40.8	42.5	38.7	36.4	39.0	41.5	38.1
(付問1) . 授業、施設などの充実度〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 a. 学科の専門分野の授業	やや充実していた	43.5	41.8	43.8	45.1	42.5	44.3	42.4	35.0	45.7
	どちらともいえない	11.8	16.3	10.9	7.1	13.4	12.5	12.7	14.6	11.1
	あまり充実していなかった	4.0	9.2	3.0	2.7	4.3	4.5	4.2	5.7	3.6
	まったく充実していなかった	0.5	1.0	0.4	0.0	0.0	0.6	1.7	0.0	0.6
	非常に充実していた	22.4	15.3	23.8	24.8	23.1	20.5	22.0	27.6	21.1
(付問1) . 授業、施設などの充実度〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 b. 教養的な知識の授業	やや充実していた	43.2	35.7	44.6	44.2	42.5	43.8	42.4	34.1	45.5
	どちらともいえない	24.3	33.7	22.4	22.1	24.7	25.0	24.6	26.8	23.6
	あまり充実していなかった	7.1	8.2	6.9	4.4	6.5	7.4	10.2	7.3	7.0
	まったく充実していなかった	1.7	4.1	1.2	1.8	2.2	1.7	0.8	0.8	1.9
	非常に充実していた	12.5	13.3	12.3	20.4	11.3	10.8	9.3	15.4	11.7
(付問1) . 授業、施設などの充実度〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 c. 学生の発表や質疑の機会が多い授業	やや充実していた	27.7	30.6	27.1	36.3	27.4	23.9	25.4	22.8	28.9
	どちらともいえない	33.7	34.7	33.5	25.7	36.0	33.5	38.1	39.8	32.1
	あまり充実していなかった	17.7	10.2	19.2	14.2	17.7	18.8	19.5	9.8	19.8
	まったく充実していなかった	6.9	8.2	6.7	0.9	5.9	11.4	7.6	8.1	6.6
	非常に充実していた	5.6	8.2	5.1	8.8	5.4	4.0	5.1	6.5	5.3
(付問1) . 授業、施設などの充実度〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 d. データや資料の収集・分析方法について学ぶ授業	やや充実していた	22.8	30.6	21.2	27.4	24.7	18.2	22.0	29.3	21.1
	どちらともいえない	35.9	37.8	35.6	34.5	40.3	34.1	33.1	35.0	36.2
	あまり充実していなかった	22.4	10.2	24.8	22.1	18.3	24.4	26.3	14.6	24.5
	まったく充実していなかった	11.3	10.2	11.5	3.5	10.2	16.5	12.7	11.4	11.3
	非常に充実していた	13.0	12.2	13.1	16.8	16.1	11.4	6.8	11.4	13.4
(付問1) . 授業、施設などの充実度〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 e. グループでの作業やディスカッションが多い授業	やや充実していた	30.4	27.6	30.9	32.7	30.6	28.4	30.5	33.3	29.6
	どちらともいえない	26.5	34.7	24.8	27.4	23.7	25.6	31.4	28.5	26.0
	あまり充実していなかった	19.4	13.3	20.6	15.9	17.2	22.7	21.2	13.8	20.9
	まったく充実していなかった	9.4	9.2	9.5	4.4	11.3	10.2	10.2	9.8	9.4
	非常に充実していた	9.4	12.2	8.9	14.2	9.1	7.4	8.5	12.2	8.7
(付問1) . 授業、施設などの充実度〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 f. 学生自分で課題をみつけて、調査・研究をする授業	やや充実していた	23.9	28.6	23.0	23.9	25.8	23.9	21.2	26.0	23.4
	どちらともいえない	33.1	35.7	32.5	34.5	36.6	27.8	33.9	36.6	32.1
	あまり充実していなかった	19.1	7.1	21.4	14.2	15.6	23.9	22.0	8.1	21.9
	まったく充実していなかった	12.3	12.2	12.3	9.7	10.8	14.8	13.6	13.0	12.1
	非常に充実していた	3.4	4.1	3.2	4.4	4.3	2.3	2.5	4.1	3.2
(付問1) . 授業、施設などの充実度〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 g. 産業界や地域社会と関係した授業	やや充実していた	18.0	26.5	16.4	18.6	22.0	15.9	14.4	22.8	16.8
	どちらともいえない	34.6	37.8	33.9	43.4	34.4	29.0	34.7	35.8	34.3
	あまり充実していなかった	23.4	13.3	25.5	15.9	21.0	28.4	27.1	20.3	24.3
	まったく充実していなかった	19.1	15.3	19.8	15.0	16.7	22.7	21.2	13.8	20.4

第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	合計 939 100.0	性別		年齢				求職の有無		
		男 172 100.0	女 767 100.0	25～29 歳 193 100.0	30～34 歳 284 100.0	35～39 歳 267 100.0	40～44 歳 195 100.0	求職者 215 100.0	非求職者 724 100.0	
(付問1) 授業、施設などの充実度 〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 h. 進路の目標や計画を考える授業	非常に充実していた	7.9	4.1	8.7	8.0	9.7	6.3	7.6	5.7	8.5
	やや充実していた	22.3	24.5	21.8	30.1	22.0	18.8	20.3	26.8	21.1
	どちらともいえない	37.6	44.9	36.2	39.8	37.1	36.9	37.3	41.5	36.6
	あまり充実していなかった	17.5	9.2	19.2	9.7	19.4	18.2	21.2	13.8	18.5
	まったく充実していなかった	13.3	14.3	13.1	9.7	10.8	18.2	13.6	8.9	14.5
(付問1) 授業、施設などの充実度 〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 i. 少人数でのゼミ形式の授業	非常に充実していた	13.7	7.1	14.9	16.8	14.5	13.1	10.2	12.2	14.0
	やや充実していた	30.7	38.8	29.1	38.1	33.3	22.7	31.4	33.3	30.0
	どちらともいえない	27.3	31.6	26.5	23.9	30.6	26.7	26.3	28.5	27.0
	あまり充実していなかった	13.7	6.1	15.2	8.0	11.3	16.5	18.6	8.9	14.9
	まったく充実していなかった	13.3	13.3	13.3	10.6	9.1	19.3	13.6	13.8	13.2
(付問1) 授業、施設などの充実度 〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 j. テストや中間レポート	非常に充実していた	9.1	5.1	9.9	12.4	9.1	6.8	9.3	8.1	9.4
	やや充実していた	27.7	35.7	26.1	38.1	31.2	22.2	20.3	33.3	26.2
	どちらともいえない	37.3	36.7	37.4	31.0	37.6	40.9	37.3	32.5	38.5
	あまり充実していなかった	16.0	9.2	17.4	12.4	13.4	16.5	22.9	17.1	15.7
	まったく充実していなかった	8.6	10.2	8.3	3.5	7.5	11.9	10.2	5.7	9.4
(付問1) 授業、施設などの充実度 〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 k. 学外での体験型学習（職場実習・インターンシップ・就業経験等）	非常に充実していた	17.4	3.1	20.2	18.6	21.5	16.5	11.0	15.4	17.9
	やや充実していた	21.2	19.4	21.6	25.7	21.0	19.9	19.5	26.0	20.0
	どちらともいえない	26.0	42.9	22.6	30.1	28.0	22.2	24.6	27.6	25.5
	あまり充実していなかった	15.7	11.2	16.6	10.6	15.1	15.9	21.2	12.2	16.6
	まったく充実していなかった	18.0	20.4	17.6	11.5	12.9	23.9	23.7	15.4	18.7
(付問1) 授業、施設などの充実度 〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 l. サークルや部活動	非常に充実していた	10.5	10.2	10.5	9.7	8.6	12.5	11.0	11.4	10.2
	やや充実していた	21.4	25.5	20.6	23.9	17.2	23.3	22.9	30.9	18.9
	どちらともいえない	25.0	30.6	23.8	23.9	30.1	22.7	21.2	23.6	25.3
	あまり充実していなかった	18.4	13.3	19.4	12.4	21.0	17.6	21.2	10.6	20.4
	まったく充実していなかった	22.9	17.3	24.0	27.4	21.5	21.6	22.9	20.3	23.6
(付問1) 授業、施設などの充実度 〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 m. 担任などの教員とコミュニケーションの機会	非常に充実していた	12.3	11.2	12.5	15.9	12.4	9.1	13.6	11.4	12.6
	やや充実していた	32.9	31.6	33.1	38.1	29.0	35.2	30.5	34.1	32.6
	どちらともいえない	27.5	28.6	27.3	22.1	34.4	25.6	24.6	25.2	28.1
	あまり充実していなかった	17.9	14.3	18.6	13.3	15.6	16.5	28.0	16.3	18.3
	まったく充実していなかった	7.8	11.2	7.1	7.1	7.5	11.4	3.4	9.8	7.2
(付問1) 授業、施設などの充実度 〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 n. 教室や授業・研究のための設備・施設	非常に充実していた	24.5	18.4	25.7	29.2	20.4	27.3	22.0	22.8	24.9
	やや充実していた	40.0	35.7	40.8	33.6	39.8	40.3	45.8	45.5	38.5
	どちらともいえない	23.6	31.6	22.0	25.7	28.5	19.9	19.5	22.0	24.0
	あまり充実していなかった	7.6	8.2	7.5	6.2	7.0	7.4	10.2	4.1	8.5
	まったく充実していなかった	3.0	3.1	3.0	2.7	3.2	3.4	2.5	2.4	3.2
(付問1) 授業、施設などの充実度 〔専門、短大、高専、大学、大学院〕 o. 卒業制作・卒業論文・卒業研究へのあなたの取組み	非常に充実していた	14.3	12.2	14.7	16.8	10.2	13.6	19.5	13.8	14.5
	やや充実していた	26.3	28.6	25.9	29.2	28.0	25.6	22.0	26.0	26.4
	どちらともいえない	33.7	34.7	33.5	31.0	36.6	35.2	29.7	36.6	33.0
	あまり充実していなかった	14.0	11.2	14.5	12.4	14.0	11.9	18.6	9.8	15.1
	まったく充実していなかった	10.3	10.2	10.3	8.0	10.2	11.9	10.2	10.6	10.2
問24. 中学生時の学期末試験の準備時期	試験のかなり前から	4.4	4.1	4.4	4.7	6.7	3.4	2.1	5.1	4.1
	試験が近づいてから	57.5	41.9	61.0	48.7	60.6	59.9	58.5	51.6	59.3
	試験の直前	24.6	26.2	24.3	25.4	23.9	21.7	28.7	22.3	25.3
	試験勉強はしなかった	5.8	15.1	3.7	10.9	2.1	6.7	4.6	8.8	4.8
	覚えていない	7.2	12.2	6.1	8.8	6.7	8.2	5.1	11.6	5.9
問25. 中学三年生の頃の成績	上の方	11.5	10.5	11.7	9.8	11.6	12.0	12.3	11.2	11.6
	やや上の方	17.6	10.5	19.2	13.5	17.3	20.2	18.5	15.3	18.2
	真ん中あたり	38.6	36.6	39.0	31.6	37.0	41.6	43.6	36.7	39.1
	やや下の方	14.7	15.7	14.5	16.1	16.9	12.0	13.8	16.3	14.2
	下の方	12.6	18.6	11.2	21.2	13.7	9.0	7.2	13.5	12.3
	わからない	4.8	8.1	4.0	7.3	3.5	5.2	3.6	7.0	4.1
問26. 初めて仕事について	学校卒業後（中退後）、すぐについて	78.2	61.0	82.0	69.4	74.3	83.1	85.6	74.4	79.3
	学校卒業後（中退後）、3カ月未満で仕事について	6.9	7.6	6.8	5.7	9.5	6.4	5.1	6.0	7.2
	学校卒業後（中退後）、3カ月以上たってからについて	11.1	24.4	8.1	17.1	12.3	8.2	7.2	16.7	9.4
	就業経験なし	3.8	7.0	3.1	7.8	3.9	2.2	2.1	2.8	4.1
	<b>就業経験有計(N)</b>	<b>903</b>	<b>160</b>	<b>743</b>	<b>178</b>	<b>273</b>	<b>261</b>	<b>191</b>	<b>209</b>	<b>694</b>
初職について年齢	20歳未満	41.4	45.0	40.6	43.8	37.7	38.7	48.2	47.4	39.6
	20-24歳	56.8	48.8	58.5	55.1	60.8	59.4	49.2	49.8	58.9
	25-29歳	1.6	6.3	0.5	1.1	1.1	1.9	2.1	2.9	1.2
	30-34歳	0.2	0.0	0.3	0.0	0.4	0.0	0.5	0.0	0.3
	35-39歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40歳以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
初職について時期	1980-1984年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1985-1989年	12.7	10.0	13.3	0.0	0.0	1.1	58.6	12.9	12.7
	1990-1994年	23.1	22.5	23.3	0.0	1.8	49.8	38.7	20.1	24.1
	1995-1999年	31.0	22.5	32.8	3.4	53.1	47.5	2.6	26.8	32.3
	2000-2004年	23.4	25.0	23.0	51.1	42.5	1.5	0.0	25.4	22.8
	2005-2009年	8.9	16.3	7.3	41.6	2.2	0.0	0.0	12.4	7.8
	2010年以降	0.9	3.8	0.3	3.9	0.4	0.0	0.0	2.4	0.4

第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	合計 939 100.0	性別		年齢				求職の有無		
		男	女	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	求職者	非求職者	
		172 100.0	767 100.0	193 100.0	284 100.0	267 100.0	195 100.0	215 100.0	724 100.0	
初職にやめた年齢	20歳未満	12.6	14.4	12.2	18.0	12.1	13.0	7.9	13.9	12.2
	20-24歳	52.5	46.3	53.8	59.0	52.7	51.0	48.2	50.2	53.2
	25-29歳	26.2	22.5	27.1	23.0	26.7	27.6	26.7	23.0	27.2
	30-34歳	7.1	13.8	5.7	0.0	8.4	6.9	12.0	10.0	6.2
	35-39歳	1.3	2.5	1.1	0.0	0.0	1.5	4.2	2.4	1.0
40歳以上	0.2	0.6	0.1	0.0	0.0	0.0	1.0	0.5	0.1	
初職をやめた時期	1980-1984年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1985-1989年	3.2	1.9	3.5	0.0	0.0	0.4	14.7	4.3	2.9
	1990-1994年	12.8	15.0	12.4	0.0	0.4	14.6	40.3	12.0	13.1
	1995-1999年	26.1	19.4	27.6	0.0	15.0	54.0	28.3	20.6	27.8
	2000-2004年	31.7	23.8	33.4	29.2	53.8	24.1	12.6	30.1	32.1
	2005-2009年	19.2	20.6	18.8	50.6	23.1	5.4	3.1	19.1	19.2
	2010年以降	7.0	19.4	4.3	20.2	7.7	1.5	1.0	13.9	4.9
問27. 初職の就職経路	学校の就職指導・紹介で	42.6	25.6	46.3	29.8	43.2	41.8	55.0	37.8	44.1
	公共職業安定所（ハローワーク）の紹介で	3.1	4.4	2.8	4.5	2.2	3.1	3.1	3.8	2.9
	民間の職業紹介機関の紹介で	2.0	6.3	1.1	0.6	2.2	3.4	1.0	4.8	1.2
	人材派遣企業に登録して	0.8	1.3	0.7	1.1	1.5	0.0	0.5	1.0	0.7
	新卒採用の求人広告や説明会で	8.1	6.3	8.5	7.3	8.1	10.3	5.8	7.7	8.2
	一般の求人広告や説明会で	14.4	15.6	14.1	20.8	15.8	11.1	11.0	16.3	13.8
	その会社から誘われて	1.7	1.9	1.6	1.1	1.1	2.3	2.1	1.9	1.6
	家業について	2.1	4.4	1.6	0.0	2.2	3.4	2.1	2.4	2.0
	自分で事業をはじめた	0.1	0.0	0.1	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.1
	在学中からの仕事を続けた	4.3	8.1	3.5	10.1	3.7	3.1	1.6	5.3	4.0
	家族・親戚の紹介で	8.3	13.8	7.1	6.7	7.3	9.2	9.9	7.2	8.6
	友人・知人の紹介で	8.3	8.8	8.2	12.4	7.3	9.2	4.7	9.6	7.9
	わからない	0.7	1.3	0.5	0.6	1.1	0.8	0.0	0.5	0.7
その他	2.0	0.6	2.3	2.2	2.9	0.8	2.1	0.5	2.4	
問28. 転職経験の有無	この最初の勤務先でしか働いたことがない	32.6	28.1	33.5	42.7	34.1	26.8	28.8	25.8	34.6
	最初の仕事のあとに、転職したことがある	67.3	71.9	66.4	56.7	65.9	73.2	71.2	74.2	65.3
	<b>転職経験有計 (N)</b>	<b>608</b>	<b>115</b>	<b>493</b>	<b>101</b>	<b>180</b>	<b>191</b>	<b>136</b>	<b>155</b>	<b>453</b>
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問29. 初職の働き方	経営者・役員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	自営業主・自由業者・内職	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.2
	家族従業員	1.6	2.6	1.4	0.0	1.7	2.1	2.2	0.6	2.0
	正社員・正職員（役職なし）	61.2	48.7	64.1	36.6	61.7	65.4	72.8	60.0	61.6
	正社員・正職員（役職あり）	3.9	5.2	3.7	3.0	4.4	3.7	4.4	3.2	4.2
	パート、アルバイトなど（労働時間が正社員より短い）	18.8	21.7	18.1	35.6	15.0	17.8	12.5	17.4	19.2
	パート、アルバイトなど（労働時間が正社員と同じ）	12.2	16.5	11.2	17.8	15.0	9.9	7.4	14.2	11.5
	派遣社員	2.0	5.2	1.2	6.9	1.7	0.5	0.7	4.5	1.1
	その他	0.2	0.0	0.2	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.2
	問30. 初職の勤務先であてはまること(MA)	人員がいつも不足していた	16.0	22.6	14.4	19.8	20.0	13.6	11.0	21.3
職場内で助け合う雰囲気があった		41.6	34.8	43.2	47.5	40.6	39.8	41.2	36.8	43.3
職場内で互いに競争する雰囲気があった		13.3	7.0	14.8	15.8	13.9	8.4	17.6	11.0	14.1
先輩が後輩を教える雰囲気があった		48.7	40.0	50.7	50.5	50.0	45.5	50.0	45.2	49.9
職場の人がそろそろ機会が少なかった		10.9	13.0	10.3	9.9	13.9	8.9	10.3	11.0	10.8
経験する仕事の順番がはっきりしていた		18.1	20.9	17.4	20.8	19.4	13.6	20.6	23.2	16.3
仕事のできる人とできない人の差が大きかった		27.0	31.3	26.0	30.7	26.7	25.1	27.2	31.0	25.6
育児や介護などと仕事の両立がしやすかった		3.3	0.0	4.1	4.0	3.3	3.7	2.2	3.2	3.3
女性が活躍している職場であった		41.0	20.9	45.6	44.6	37.8	39.3	44.9	32.3	43.9
仕事について相談できる人がいた		32.1	14.8	36.1	32.7	31.7	31.9	32.4	24.5	34.7
職場の仲間と職場外での付き合いがあった		44.9	27.8	48.9	43.6	45.6	41.9	49.3	38.1	47.2
希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった		8.4	5.2	9.1	4.0	11.1	4.2	14.0	7.7	8.6
パートや契約社員などから正社員になれる制度があった		12.7	12.2	12.8	22.8	15.0	8.4	8.1	9.7	13.7
研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった		15.1	6.1	17.2	17.8	14.4	15.7	13.2	9.0	17.2
辞める人が多かった		29.9	28.7	30.2	34.7	36.7	26.2	22.8	29.0	30.2
いずれもあてはまらない	5.6	10.4	4.5	5.0	5.6	5.8	5.9	5.2	5.7	

第2回働くことと学ぶことについての調査（非就業者）

単位：％、太字は実数 注：記述式解答、無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)		性別		年齢				求職の有無		
		合計	男	女	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	求職者	非求職者
		939 100.0	172 100.0	767 100.0	193 100.0	284 100.0	267 100.0	195 100.0	215 100.0	724 100.0
問3 1. 初職 での最初の1 年間の経験 (MA)	決められた指導者のもとで、 計画的に仕事のやり方を教 わった	51.0	37.4	54.2	45.5	52.2	47.1	58.8	41.3	54.3
	マニュアルを使って、仕事の やり方を学んだ	35.2	30.4	36.3	34.7	39.4	34.0	31.6	34.2	35.5
	やさしい仕事から順番に難し い仕事をまかされた	41.3	47.8	39.8	42.6	40.6	34.6	50.7	46.5	39.5
	担当業務のほかに関連する複 数の業務をローテーションで 経験	20.2	14.8	21.5	25.7	22.8	16.8	17.6	19.4	20.5
	仕事に関する知識やスキル のための研修や勉強会に出席し た	24.0	9.6	27.4	23.8	27.8	18.8	26.5	18.1	26.0
	ビジネスマナー研修に出席し た	13.5	5.2	15.4	12.9	11.7	13.1	16.9	9.0	15.0
	いずれも経験しなかった	12.0	13.0	11.8	11.9	8.3	15.7	11.8	11.6	12.1
問3 2. 性別	男性	18.3	100.0	0.0	26.9	16.9	15.7	15.4	50.7	8.7
	女性	81.7	0.0	100.0	73.1	83.1	84.3	84.6	49.3	91.3
問3 3. 年齢	25-29歳	20.6	30.2	18.4	100.0	0.0	0.0	0.0	26.0	18.9
	30-34歳	30.2	27.9	30.8	0.0	100.0	0.0	0.0	28.8	30.7
	35-39歳	28.4	24.4	29.3	0.0	0.0	100.0	0.0	27.0	28.9
	40-44歳	20.8	17.4	21.5	0.0	0.0	0.0	100.0	18.1	21.5
生年	1966-1969年	11.9	7.6	12.9	0.0	0.0	0.0	57.4	9.8	12.6
	1970-1974年	26.9	25.0	27.4	0.0	0.0	63.7	42.6	25.1	27.5
	1975-1979年	29.8	24.4	31.0	0.0	64.4	36.3	0.0	26.5	30.8
	1980-1984年	24.0	27.3	23.2	64.2	35.6	0.0	0.0	26.0	23.3
	1985-1989年	7.3	15.7	5.5	35.8	0.0	0.0	0.0	12.6	5.8
問3 4. 未既婚	結婚している（事実婚を含 む）	78.9	15.7	93.1	63.2	78.2	83.5	89.2	45.6	88.8
	結婚していない	21.1	84.3	6.9	36.8	21.8	16.5	10.8	54.4	11.2
配偶者の仕事	既婚計 (N)	741	27	714	122	222	223	174	98	643
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	正社員で働いている	79.4	29.6	81.2	76.2	84.2	78.5	76.4	66.3	81.3
	パート、アルバイト、派遣社 員などで働いている	3.8	51.9	2.0	3.3	2.3	4.5	5.2	13.3	2.3
	自営、家族従業員、内職で働 いている	12.8	3.7	13.2	14.8	9.5	13.9	14.4	17.3	12.1
働いていない	3.2	14.8	2.8	5.7	3.2	2.2	2.9	3.1	3.3	
問3 5. 同居家族	自分	5.1	23.3	1.0	6.2	4.2	4.9	5.6	13.5	2.6
	配偶者	78.3	14.5	92.6	62.2	77.8	82.8	88.7	44.2	88.4
	子ども	75.9	11.6	90.4	57.0	77.1	82.0	84.6	43.7	85.5
	あなたの父・母	18.3	58.7	9.3	32.6	18.7	15.0	8.2	39.5	12.0
	配偶者の父・母	5.2	1.7	6.0	9.3	2.5	3.7	7.2	2.8	5.9
	兄弟姉妹（あなた、または配 偶者の）	6.8	17.4	4.4	17.1	5.6	4.9	1.0	14.4	4.6
	祖父・祖母（あなた、または 配偶者の）	2.2	6.4	1.3	4.1	2.1	2.2	0.5	4.2	1.7
	その他	0.6	2.3	0.3	1.0	0.0	1.1	0.5	1.4	0.4
問3 6. 主に生活費を負担し ている人	自分	7.6	32.0	2.1	7.3	6.3	8.6	8.2	20.9	3.6
	配偶者	75.0	7.6	90.1	58.0	75.0	79.0	86.2	38.6	85.8
	子ども	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	あなたの父・母	14.2	54.7	5.1	27.5	16.5	9.0	4.6	34.9	8.0
	配偶者の父・母	0.5	0.6	0.5	1.0	0.4	0.7	0.0	0.5	0.6
	兄弟姉妹（あなた、または配 偶者の）	0.5	1.7	0.3	1.0	0.0	1.1	0.0	1.9	0.1
	祖父・祖母（あなた、または 配偶者の）	0.5	1.7	0.3	1.6	0.4	0.0	0.5	1.4	0.3
	その他・複数回答	1.7	1.7	1.7	3.6	1.4	1.5	0.5	1.9	1.7
問3 7. 昨年度の世帯年収	100万円未満	3.1	11.0	1.3	5.2	2.5	2.6	2.6	7.0	1.9
	100～199万円	3.4	10.5	1.8	3.6	2.1	3.7	4.6	8.4	1.9
	200～299万円	8.7	14.0	7.6	11.4	11.3	7.1	4.6	12.6	7.6
	300～399万円	17.6	15.7	18.0	25.9	20.4	11.6	13.3	18.6	17.3
	400～499万円	16.2	14.5	16.6	16.1	16.9	17.2	13.8	15.8	16.3
	500～599万円	13.4	9.3	14.3	11.9	17.3	12.4	10.8	8.8	14.8
	600～699万円	11.3	2.9	13.2	5.2	8.5	16.5	14.4	6.0	12.8
	700～799万円	8.2	2.9	9.4	4.1	7.0	10.1	11.3	5.1	9.1
	800～899万円	6.2	3.5	6.8	5.7	2.8	7.5	9.7	4.2	6.8
	900～999万円	2.7	1.7	2.9	2.6	2.5	3.4	2.1	1.9	2.9
	1000～1249万円	3.1	2.9	3.1	2.6	2.8	2.2	5.1	3.7	2.9
	1250～1499万円	0.6	1.2	0.5	1.0	0.4	0.0	1.5	0.5	0.7
	1500～1999万円	1.1	0.6	1.2	1.6	0.4	0.4	2.6	0.0	1.4
2000万円以上	0.4	0.6	0.4	0.0	0.7	0.0	1.0	0.9	0.3	



・留置調査票（就業者用）

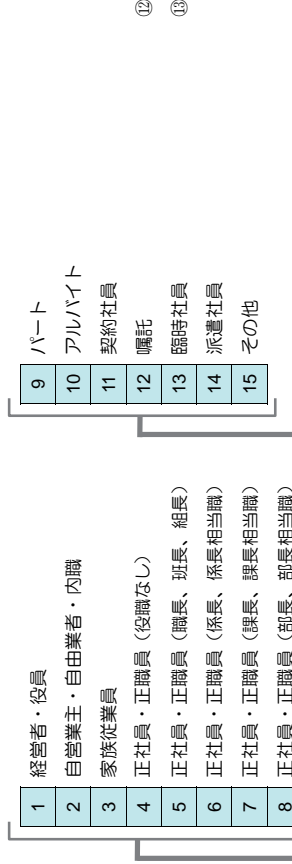
I. はじめに、現在のあなたの働き方についておうかがいします。  
 ※現在とは、2011年10月31日のことです。  
 ※事業を営んでいる方や家業を手伝っている方は、勤務先の会社を事業あるいは家業に置き換えて、以下の質問にお答えください。

問1 現在、あなたはどのように仕事をしていますか。(○は1つ) ⑧⑨⑩=101  
 ※ 家事には、育児や家族の介護・看護などを含みます。

- 1 仕事を主にしている
- 2 家事が主で仕事もしている
- 3 家事以外のことが主で仕事もしている

問2 現在の勤務先の会社で、今、あなたはどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

※ 派遣社員として働いている方は、登録型・常雇用型にかかわらず、「14 派遣社員」を選択してください。



問2で9～15を選んだ方におたずねします。

（付問1）あなたが、もし希望したならば、現在の勤務先で正社員に採用・登用される可能性は、どれくらいだと思いますか。(○は1つ)

- 1 間違いなく登用される
- 2 ほぼ登用される
- 3 半々
- 4 ほぼ見込みはない
- 5 まったく見込みはない
- 6 わからない

（付問2）現在の勤務先では、あなたは〇カ月など期間を決めての雇用（＝雇用契約期間の定めがある契約）ですか。雇用契約期間の定めがある場合は、その期間をご記入ください。(○は1つ)

※ 派遣社員として働いている方は、派遣元での雇用契約期間をご記入ください。

1 雇用契約期間の定めがある (契約更新がある場合を含む)	2 雇用期間の定めがない (定年までの雇用を含む)	3 わからない
雇用契約期間	年	ヵ月

次ページ問3へ

デザイン画  
 （働いている方用）

<ご記入上のお願い>

■ アンケートは、回答をお願いしたご本人がお答えいただきますようお願いいたします。  
 ■ 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、( ) や [ ] の中に具体的にご記入ください。  
 ■ アンケート調査の回収および統計処理は、中央調査社に委託しております。ご記入いただいたアンケートは、後日、調査員が回収に向います。  
 ☆ 調査票の内容についてのお問い合わせ先 ☆ 調査票の回収についてのお問い合わせ先 ★  
 労働政策研究・研修機構 人材育成部門 社団法人 中央調査社 管理部  
 TEL:03-5903-6269 FAX:03-5991-5074 TEL:03-3549-3125 FAX:03-3549-3126  
 担当: 原・小杉・角川 プリータイムヤール: 0120-48-5351

整理番号	点検者名

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

(付問2) で1を選んだ方におたずねします。

(付問3) あなたの雇用契約は、更新される可能性がどの程度ありますか。(○は1つ)

1	ほぼ間違いなく更新される	4	更新される可能性が低い
2	更新される可能性が高い	5	更新されない
3	半々	6	更新されるかどうかまったくわからない

★★★ 全員におたずねします ★★★

問3 あなたが現在の勤務先で働き始めたのはいつからですか。年度ではなく西暦でお答えください。

※ 派遣社員として働いている方は、現在の派遣先で働き始めた時期をお答えください。  
 ※ 現在の勤務先で、途中で正社員、アルバイト、自営業などの働き方を変えた人は、今の働き方をはじめたときではなく、現在の勤務先で働き始めた時期をお答えください。

西暦  年  月頃から

問4 2010年4月(昨年4月)から現在までのあいだに、昇進・異格はありましたか。(○は1つ)

1	あった	3	2010年4月は現在と違う勤務先で働いていた
2	なかった	4	2010年4月は働いていなかった
		5	わからない

問5 現在の勤務先で、今の働き方となる直前の働き方は何でしたか。(○は1つ)

- 1 学校卒業後、勤務先も働き方もずっと同じである
- 2 現在と同じ勤務先で、パート・契約社員など非正社員として働いていた
- 3 現在と同じ勤務先で、正社員として働いていた
- 4 他の勤務先で、パート・契約社員など非正社員として働いていた
- 5 他の勤務先で、正社員として働いていた
- 6 自営業だった
- 7 派遣社員だった
- 8 この働き方となる前は働いていなかった
- 9 いずれにもあてはまらない

問6 あなたが現在の勤務先で今の働き方を選んだ理由は何ですか。(○はいくつでも)

- |   |                   |    |                  |
|---|-------------------|----|------------------|
| 1 | やりたい仕事ができるから      | 10 | 組織に選ばれたくないから     |
| 2 | 資格を活かしたいから        | 11 | 勤務時間や労働日数が短いから   |
| 3 | 能力を発揮したいから        | 12 | 自分の都合のよい時間に働けるから |
| 4 | 責任の少ない仕事だから       | 13 | 通勤時間が短いから        |
| 5 | 収入が安定しているから       | 14 | 年収を一定以内におさえたいから  |
| 6 | 収入が多いから           | 15 | 家計の補助、学費等を得たいから  |
| 7 | 雇用が安定しているから       | 16 | 仕事と生活を両立しやすいから   |
| 8 | 家業を継ぐため           | 17 | 時間に余裕ができたから      |
| 9 | 正社員として働ける会社があったから | 18 | その他(具体的に: )      |

問7 現在、あなたの勤務先の会社全体は、主によどのような事業をしていますか。(○は1つ)

※ 以下で特に断りのない限り、派遣社員として働いている方は、現在の派遣先についてお答えください。

1	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	9	不動産業、物品賃貸業
2	建設業	10	学術研究、専門・技術サービス業
3	製造業	11	宿泊業、飲食サービス業
4	電気・ガス・熱供給・水道業	12	生活関連サービス業、娯楽業
5	情報通信業	13	教育、学習支援業
6	運輸業、郵便業	14	医療、福祉
7	卸売業、小売業	15	その他のサービス業(10~14以外)
8	金融業、保険業	16	その他

(付問) 事業内容を具体的にお答えください。

例) 学習塾、取金工場、自動車販売、生花販売など

問8 現在の勤務先で、今、あなたはどのような仕事をしていますか。(○は1つ)

- 1 専門・技術的職業(医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど)
- 2 管理的職業(企業・官公庁における課長職以上、経営者など)
- 3 事務的職業(企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、コールセンターなど)
- 4 販売的職業(店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど)
- 5 サービス的職業(理・美容師、料理人、ウエイトレス、看護助手、ホームヘルパーなど)
- 6 技能工・生産工程に関わる職業  
(製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など)
- 7 運輸・通信的職業(トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など)
- 8 保安的職業(警察官、消防官、自衛官、警備員など)
- 9 農・林・漁業に関わる職業(農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など)
- 10 その他

(付問) 仕事内容を具体的にお答えください。

例) 美容師、レジ係、経理など

問9 あなたは、現在、労働組合に入っていますか。(○は1つ)

1	勤務先の労働組合に入っている	2	勤務先以外の労働組合に入っている
		3	入っていない

問 10 あなたの現在の勤務先の会社全体で働いている人は、何人くらいですか。あなたご自身、家族従業員、パートや契約社員なども含めてお答えください。「官公庁（公務員）」に勤務している方は、「8」に○を付けてください。（○は1つ）

1	4人以下	4	30～99人	7	1000人以上
2	5～9人	5	100～299人	8	官公庁（公務員）
3	10～29人	6	300～999人	9	わからない

問 11 現在あなたが働いている職場について、あてはまるものはありますか。（○はいくつでも）

1	人員がいつも不足している	9	女性が活躍している職場である
2	職場内で助け合う雰囲気がある	10	仕事について相談できる人がいる
3	職場内で互いに競争する雰囲気がある	11	職場の仲間と職場外での付き合いがある
4	先輩が後輩を教える雰囲気がある	12	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがある
5	職場の人がそろう機会が少ない	13	パートや契約社員などから正社員になれる制度がある
6	経験する仕事の順番がはきりしている	14	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い
7	仕事のできる人とできない人の差が大きい	15	辞める人が多い
8	育児や介護などと仕事の両立がしやすい	16	いずれもあてはまらない

問 12 現在のあなたの仕事に、新人を配属した場合、どのくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思いますか。（○は1つ）

1	1カ月以下	4	1年程度	7	6～9年程度
2	2～3カ月程度	5	2～3年程度	8	10年以上
3	6カ月程度	6	4～5年程度	9	わからない

問 13 あなたの現在の仕事上の能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか。（○は1つ）

1	とても役に立つ	4	まったく役に立たない
2	ある程度役に立つ	5	わからない
3	あまり役に立たない		

問 14 今あなたが担当している仕事について、あてはまるものはありますか。（○はいくつでも）

1	仕事の範囲が明確である	9	部下の人事評価をしている
2	個人の成果が把握しやすい	10	後輩や部下の育成を行っている
3	成果をあげることが常に求められる	11	社内の他部門との調整が必要となる
4	締切や納期に常に追われている	12	繰り返し多い単調な仕事である
5	職場の人と協力して行う仕事が多い	13	自分で判断をすることが多い
6	仕事の目標を自分で立てられる	14	顧客と接する仕事である
7	仕事のやり方を自分で決められる	15	社外で仕事をすることが多い
8	出退勤の時間を自分で決められる	16	いずれもあてはまらない

問 15 あなたのふだんの仕事への取組み姿勢について、あてはまるものはありますか。（○はいくつでも）

1	指示されたことは確実にこなそうとしている	5	勤務先（会社・団体等）に貢献しようとしている
2	仕事を能率的に進めようとしている	6	未経験の仕事にも積極的に取り組もうとしている
3	上司や同僚の期待に応えようとしている	7	いずれもあてはまらない
4	職場に貢献しようとしている		

問 16 あなたは、現在の仕事について、以下のa～kにどの程度、満足していますか。（○はそれぞれ1つずつ）

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
a 収入の水準	1	2	3	4	5
b 労働時間	1	2	3	4	5
c 休日・休暇	1	2	3	4	5
d 仕事の量	1	2	3	4	5
e 仕事内容	1	2	3	4	5
f 職場の人間関係	1	2	3	4	5
g 雇用・就業の安定性	1	2	3	4	5
h 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	1	2	3	4	5
i 能力を発揮する機会	1	2	3	4	5
j 仕事全体	1	2	3	4	5
k 今後のキャリアの見通し	1	2	3	4	5

問 17 もし、現在の勤務先で今の働き方を続けるとしたら、今後3年くらいの間に、あなたの仕事はどうなると思いますか。（○はいくつでも）

1	より責任が重くなる	6	部下の人事評価を行う立場になる
2	より難しい仕事を担当する	7	いまと変わらない
3	今とは異なる分野の仕事を担当する	8	いずれもあてはまらない
4	担当する仕事の幅が広がる	9	わからない
5	後輩の指導や育成をする機会が増える		

問 18 あなたは、現在の勤務先に、今後どのくらい継続して働きたいですか。（○は1つ）

1	3カ月未満	5	3年以上5年未満
2	3カ月以上6カ月未満	6	5年以上
3	6カ月以上1年未満	7	勤め続けられるかぎりの働きたい
4	1年以上3年未満	8	特に決めていない

問 19 今後3年くらいの間、あなたはどのような働き方(正社員、アルバイト、自営業など)をしたいですか。(○は1つ)

現在の会社で、今の働き方を続けたい  
別の会社で、今の働き方を続けたい  
現在の会社で、他の働き方に変わりたい  
別の会社で、他の働き方に変わりたい  
独立して事業を始めたい  
仕事をしばらくやめたい  
仕事をすっきりやめたい  
その他(具体的に: )  
特に考えていない

問 19 で 3, 4 を選んだ方におたずねします  
(付問) どのような働き方に変りたいですか。  
(○は1つ)

1	正社員・正職員
2	パート・アルバイト・契約社員など
3	派遣社員
4	その他(具体的に: )

II. 次に、2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)の能力開発の状況について、おうかがいします。

★★★ 全員におたずねします ★★★

問 20 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)に、あなたは働いていましたか。(○は1つ)

1 継続して働いていた  
2 働いていた時期もあるし、働いていなかった時期もある  
3 まったく働いていなかった

→ 8 ページ問 26 へ

問 21 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)に、あなたは仕事の能力や知識を高めることにつながった以下のことを受けたか、したことがありますか。その期間に仕事に関する変化がありましたか。  
(○はそれぞれ1つずつ)

(1) 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)の仕事上の能力や知識を高める活動

	よくあった	ときどきあった	あまりなかった	まったくなかった	そういう人はいなかった(マニュアルはなかった)	
a	上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること	1	2	3	4	5
b	部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること	1	2	3	4	5
c	上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	1	2	3	4	5
d	本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと	1	2	3	4	5
e	研修などで担当外の仕事を体験すること	1	2	3	4	
f	ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること	1	2	3	4	

(2) 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)の仕事に関する変化

	1 幅広くなった	2 変化なし	3 狭くなった		
a	仕事の担当範囲	1 幅広くなった	2 変化なし	3 狭くなった	
b	仕事のレベル	1 高くなった	2 変化なし	3 低くなった	
c	仕事上の責任の大きさ	1 大きくなった	2 変化なし	3 小さくなった	
d	部下の人数	1 多くなった	2 変化なし	3 少なくなった	4 部下はなかった

問 22 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)に、あなたは、勤め先の指示で、「教育訓練」を受けましたか。(○は1つ)

※ 「教育訓練」とは、半日以上、ふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会のことです。

1 受けた  
2 受けなかった

→ 次ページ問 25 へ

問 23 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)に、あなたはどのような教育訓練を受けましたか。該当するものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1	仕事に関連する専門的知識	6	コンプライアンス(個人情報取扱いやハラスメントなど)	11	OA・コンピュータ
2	資格取得のための研修	7	評価者訓練	12	コーチング
3	ビジネスマナー等の基礎知識	8	管理者向け研修(管理・監督能力を高めるなど)	13	プレゼンテーション
4	社内の事務的手続き・ルール	9	今後のキャリア設計	14	ロジカルシンキング
5	企業理念について	10	語学	15	その他

(付問) 複数の研修や講習会を受けた場合、それらのなかで期間がもっとも長かったものはどれですか。該当する番号を記入してください。

問 24 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)に、あなたが受けた教育訓練の受講日数は合計でどのくらいですか。(○は1つ)

1	半日程度	5	2週間以上～1カ月未満
2	1日程度	6	1カ月以上
3	2日以上～1週間未満	7	わからぬ
4	1週間以上～2週間未満		

(付問 1) その教育訓練によって身に付けた知識や技能を今の仕事をすすめる上でのどのように評価していますか。(○は1つ) ※教育訓練を複数受けた方は、期間がもっとも長かったものについてお答えください。

1	非常に役立つ	4	まったく役立つでない
2	役立つ	5	わからない
3	あまり役に立たない		

(付問 2) その教育訓練は、どのようなものでしたか。(○はいくつでも) ※教育訓練を複数受けた方は、期間がもっとも長かったものについてお答えください。

1	そのときの仕事をすすめるために必要最低限なもの
2	そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの
3	そのときの仕事だけでなく、やがて担当する仕事にも役立つもの
4	そのときの仕事との関係がはつきりとわからないもの
5	将来のキャリアや転職先でも役立つもの
6	その他

問 25 あなたご自身、2010年3月(昨年3月)とくらべて、現在では、以下のことに変化がありましたか。⑧⑨⑩=102  
 それぞれもともと当てはまるものを選んでください。(○はそれぞれ1つずつ)

	上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下
a 主な仕事の収入	1	2	3	4	5
b 役職や社内資格・等級	1	2	3	4	5
c 昇進・昇格の可能性	1	2	3	4	5
d 自分が希望する仕事につける可能性	1	2	3	4	5
e スキルレベル	1	2	3	4	5
f 仕事遂行能力	1	2	3	4	5

★★★ 全員におたずねします ★★★

問 26 あなたが仕事に関する能力を高めるためには、どのようなことが役立つと思えますか。(○はいくつでも)

- 1 上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること
- 2 部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること
- 3 上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと
- 4 本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと
- 5 応援などで担当外の仕事を体験すること
- 6 ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること
- 7 担当する仕事の範囲・幅が広がること
- 8 任せられる仕事の責任が大きくなること
- 9 勤務先の指示で研修に参加すること
- 10 就業時間外に会社の指示でなく、自分からすすんで研修に参加するなど、勉強すること
- 11 その他(具体的に: )

問 27 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)に、自己啓発を行いましたか。(○はいくつでも)

※ 自己啓発とは、就業時間外に勤務先から就業時間外に行き、自分の意志で行う今の仕事やこれから就きたい仕事に関わる勉強のことです。

- |   |    |   |     |
|---|----|---|-----|
| 1 | はい | 2 | いいえ |
|---|----|---|-----|
- (付問1) その自己啓発は、どのように行いましたか。(○はいくつでも)
- |   |                       |   |             |
|---|-----------------------|---|-------------|
| 1 | 大学・大学院の講座の受講          | 5 | 勉強会・研修会への参加 |
| 2 | 専修学校・各種学校の講座の受講       | 6 | 通信教育の受講     |
| 3 | 国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講 | 7 | 自学・自習       |
| 4 | 講習会・セミナーの傍聴           | 8 | その他(具体的に: ) |

(付問2) その自己啓発は、どのようなものですか。(○はいくつでも)

- |   |          |   |          |
|---|----------|---|----------|
| 1 | 語学系      | 4 | ビジネス・事務系 |
| 2 | IT・情報処理系 | 5 | その他      |
| 3 | 技術・技能系   |   |          |

(付問3) その自己啓発の具体的な内容をご記入ください。

(付問4) 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)の自己啓発のための合計時間数(単位は1時間のく)を教えてください。(○は1つ)

- |   |           |   |            |
|---|-----------|---|------------|
| 1 | 8時間未満     | 4 | 48～100時間未満 |
| 2 | 8～24時間未満  | 5 | 100時間以上    |
| 3 | 24～48時間未満 | 6 | わからない      |

計算例

- (1) 毎日30分を半年間行った場合(1カ月30日で計算)  
 →0.5時間×30日×6カ月=90時間
- (2) 毎週末、半日を半年間行った場合(1日8時間、半日4時間、1カ月4週間で計算)  
 →4時間×4週間×6カ月=96時間
- (3) 週に1回、30分のラジオ講座を聴いて勉強するのを1年間続ける(1年間52週で計算)  
 →30分×52週=1560分=26時間

(付問5) 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)の授業料や教材費・参考書購入費などのその取組みにかかった費用のうち、あなたが自身で支払った金額は、合計でどの程度でしたか。(○は1つ)

- |   |         |   |          |
|---|---------|---|----------|
| 1 | 1万円未満   | 4 | 5～10万円未満 |
| 2 | 1～3万円未満 | 5 | 10万円以上   |
| 3 | 3～5万円未満 | 6 | わからない    |

★★★ 全員におたずねします ★★★

問 28 あなたが現在、自己啓発を行うとしたら、次のような問題点はありませんか。(○はいくつでも)

- |   |                            |   |                |
|---|----------------------------|---|----------------|
| 1 | 家事・育児・介護などで忙しい             | 6 | 取得すべき資格がわからない  |
| 2 | 費用を負担できない                  | 7 | 特に困ったことはない     |
| 3 | どこで学ばばよいかわからない             | 8 | そもそも自己啓発に関心がない |
| 4 | 信類の教育訓練機関がわからない            | 9 | その他(具体的に: )    |
| 5 | どのような能力や知識を身につけたらよいかかわからない |   |                |



問 29 あなたは、仕事に役立つ資格や免許をお持ちですか。(○は1つ)  
お持ちでしたら、主なもの3つまでお答え下さい。

1 はい 2 いいえ → 問 30へ

その資格・免許の名称	資格・免許の種類	取得した時期
(例) 簿記検定(日商3級)	1 2 3 4 5 6 7 8	① 学生時代 2 卒業後 3 現在の職場
(a)	1 2 3 4 5 6 7 8	1 学生時代 2 卒業後 3 現在の職場
(b)	1 2 3 4 5 6 7 8	1 学生時代 2 卒業後 3 現在の職場
(c)	1 2 3 4 5 6 7 8	1 学生時代 2 卒業後 3 現在の職場

※ できるだけ正確な名称をご記入ください。「級」や「種別」なども具体的に記入してください。

【資格・免許の種類】

- 1 語学系(英検2級、TOEIC450点など)
- 2 情報系(初級シニアド・ITパスポートなど)
- 3 技能系(フォークリフト、理容師、調理師など)
- 4 事務系(簿記、医療事務、社労士など)
- 5 金融・保険・不動産系(FP、銀行業務検定試験検定、宅建など)
- 6 医療・福祉系(看護師、ヘルパー資格など)
- 7 運転免許
- 8 その他

問 30 今後、とりたいていと考えている資格や免許がありますか。具体的に記入してください。

III. 今後の職業やキャリアについてのお考えをおたずねします。

問 31 あなたは、a～c それぞれのために、仕事遂行能力や知識を高めたいと思いますか。

(○はそれぞれ1つずつ)

	そう思う	あまりそう思う	まったくそう思わない	わからない	今後、働き方を変えるつもりはない
a 今の仕事のために	1	2	3	2	5
b 将来の仕事のために	1	2	3	2	5
c 今後、働き方を変えるため	1	2	3	2	5
					6

問 32 あなたは勤務先の上司から、あなたに身につけてほしい能力について、どの程度説明を受けていますか。(○は1つ)

4 まったく受けていない  
5 どちらとも言えない

1 十分に受けている  
2 ある程度受けている  
3 あまり受けていない

問 33 現在の勤務先に限らず転職した場合も含めて、あなたは今後、どのように仕事をしたいですか。(○は1つ)

1 会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい  
2 専門性や技能を活かせるような仕事につきたい  
3 社内の地位や仕事内容にこだわらず仕事をしたい  
4 家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい

5 仕事をやりたい  
6 なりゆきにまかせたい  
7 わからない

問 34 あなたの将来の見通しは明るく感じますか。(○は1つ)

1 明るい  
2 どちらかといえば明るい  
3 どちらともいえない  
4 どちらかといえば暗い  
5 暗い

問 35 あなたは、日頃の生活の中で、どの程度充実感を感じていますか。(○は1つ)

1 十分充実感を感じている  
2 まあ充実感を感じている  
3 あまり充実感を感じていない  
4 ほとんど充実感を感じていない  
5 どちらともいえない

IV. ここからは、以前のお仕事についておたずねします。  
※ ここでの仕事とは、収入をともなう仕事のことです(ボランティア等は除きます)

問 36 あなたは現在の勤務先で働く以前に、他の勤務先で働いたことがありますか。(○は1つ)

※ 派遣先が異なる場合も、他の勤務先としてお答えください。  
※ ただし学生時代のアルバイトは除きます。

1 ある 2 ない → 13ページ問43へ

問 37 現在の勤務先で働く直前の勤務先(以下では前職とよびます)で、あなたはどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

※ 働き方が複数である方は、前職で最後に経験した働き方を選んでください。  
※ 派遣社員として働いていた方は、登録型・常用雇用型にかかわらず、「8 派遣社員」を選択してください。

1 経営者・役員	6 バート、アルバイト、契約、嘱託、臨時 (週当たりの労働時間が社員より短い)
2 自営業主・自由業者・内職	7 バート、アルバイト、契約、嘱託、臨時 (週当たりの労働時間が社員とほぼ同じ)
3 家族従業員	8 派遣社員
4 正社員・正職員(役職なし)	9 その他 (具体的: )
5 正社員・正職員(役職あり)	

問 38 前職の会社全体で働いていた人は、何人くらいでしたか。「官公庁(公務員)」に勤務していた方は、「8」に○を付けてください。(○は1つ)

1 4人以下  
2 5～9人  
3 10～29人  
4 30～99人  
5 100～299人  
6 300～999人  
7 1000人以上  
8 官公庁(公務員)  
9 わからない

問 39 あなたの前職の会社全体は、主にどのような事業をしていますか。(○は1つ)

1	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業
2	建設業
3	製造業
4	電気・ガス・熱供給・水道業
5	情報通信業
6	運輸業、郵便業
7	卸売業、小売業
8	金融業、保険業
9	不動産業、物品賃貸業
10	学術研究、専門・技術サービス業
11	宿泊業、飲食サービス業
12	生活関連サービス業、娯楽業
13	教育、学習支援業
14	医療、福祉
15	その他のサービス業 (10~14以外)
16	その他

(付問) その事業内容を具体的に教えてください。

例) 学習塾、板金工場、自動車販売、生花販売など

問 40 前職の職場について、あてはまるものはありますか。(○はいくつでも)

1	人員がいづも不足していた
2	職場内で助け合う雰囲気があった
3	職場内で互いに競争する雰囲気があった
4	先輩が後輩を教える雰囲気があった
5	職場の人がそれぞれ機会がなかった
6	経験する仕事の順番がはっきりしていた
7	仕事のできる人としてきない人の差が大きかった
8	育児や介護などと仕事の両立がしやすかった
9	女性が活躍している職場であった
10	仕事について相談できる人がいた
11	職場の中間と職場外での付き合いがあった
12	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった
13	パートや契約社員などから正社員になれる制度があった
14	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった
15	辞める人が多かった
16	育児や介護などと仕事の両立がしやすかった

問 41 前職で、あなたほどのような仕事をしていますか。(○は1つ)

1	専門・技術的職業 (医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど)
2	管理的職業 (企業・官公庁における課長職以上、経営者など)
3	事務的職業 (企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、コールセンターなど)
4	販売的職業 (店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど)
5	サービスの職業 (理・美容師、料理人、ウエイトレス、看護助手、ホームヘルパーなど)
6	技能工・生産工程に関わる職業 (製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など)
7	運輸・通信的職業 (トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など)
8	保安的職業 (警察官、消防官、自衛官、警備員など)
9	農・林・漁業に関わる職業 (農作物生産、家畜飼養、森林培養、伐採、水産物養殖・漁獲など)
10	その他

(付問) その仕事内容を具体的に教えてください。

例) 美容師、レジ係、経理など

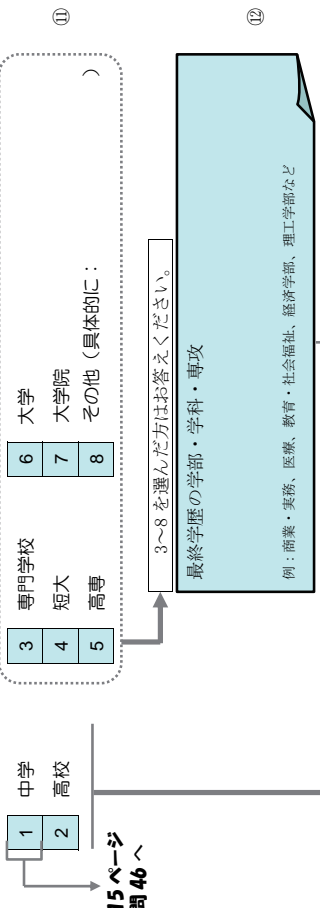
問 42 前職であなたが担当していた仕事について、あてはまるものはありますか。(○はいくつでも)

1	仕事の範囲が明確であった
2	個人の成果が把握しやすかった
3	成果をあげることが常に求められていた
4	締切や納期に常に追われていた
5	職場の人と協力して行う仕事が多かった
6	仕事の目標を自分で立てられた
7	仕事のやり方を自分で決められた
8	出退勤の時間を自分で決められた
9	部下の人事評価をしていた
10	後輩や部下の育成を行っていた
11	社内他部門との調整が必要だった
12	繰り返しの多い単調な仕事であった
13	自分で判断することが多かった
14	顧客と接する仕事であった
15	社外で仕事をすることが多かった
16	いづれもあてはまらない

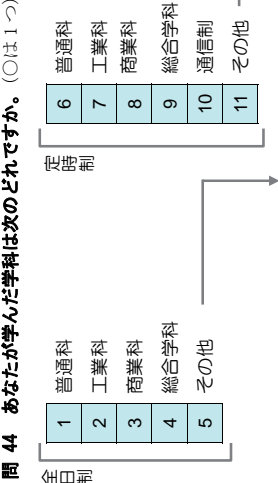
**V. ここでは、すこしさかのぼって、学生時代のことをお答えをお願いします。**

★★★ 全員におたずねします ★★★

問 43 あなたの最後に在学した学校は次のうちどれですか。(○は1つ) ⑧⑨⑩=103



問 44 あなたが学んだ学科は次のどれですか。(○は1つ)



最後に在学した学校が高校の方にお答えをお願いします。

(付問 1) あなたは高校を卒業しましたか。中退しましたか。(○は1つ)

また、その時期 (卒業や中退の年) はいつでしたか。年度ではなく西暦でお答えください。

1 卒業 2 途中退学 時期: 西暦 年

15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50

(付問2) あなたが通った高校では、どのくらいの割合の人が大学に進学しましたか。(○は1つ)

1	ほとんど全員	3	半数くらい	5	ほとんどいない
2	7~8割程度	4	2~3割程度	6	覚えていない

(付問3) あなたが通った高校では次のような授業や指導、施設・設備が充実していましたか。

a~mについてお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

	非常に 充実していた	やや 充実していた	どちらとも いえない	あまり 充実して いなかった	まったく 充実して いなかった
a	1	2	3	4	5
b	1	2	3	4	5
c	1	2	3	4	5
d	1	2	3	4	5
e	1	2	3	4	5
f	1	2	3	4	5
g	1	2	3	4	5
h	1	2	3	4	5
i	1	2	3	4	5
j	1	2	3	4	5
k	1	2	3	4	5
l	1	2	3	4	5
m	1	2	3	4	5

次ページ問46へ

最後に在学した学校が専門学校・高専・短期大学・大学・大学院だった方におうかがいます

問45 あなたが通った学校のうち(専門学校・高専・短期大学・大学・大学院)、最後の学校を、あなたは卒業しましたか。中退しましたか。(○は1つ) またその時期(卒業や中退の年)はいつでしたか。年度ではなく西暦でお答えください。

1	卒業	2	途中退学
---	----	---	------

時期：西暦 年

(付問1) その最後の学校は、あなたにとって次のようなことが充実していましたか。

a~oについてお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

	非常に 充実していた	やや 充実していた	どちらとも いえない	あまり 充実して いなかった	まったく 充実して いなかった
a	1	2	3	4	5
b	1	2	3	4	5
c	1	2	3	4	5
d	1	2	3	4	5
e	1	2	3	4	5
f	1	2	3	4	5
g	1	2	3	4	5
h	1	2	3	4	5
i	1	2	3	4	5
j	1	2	3	4	5
k	1	2	3	4	5
l	1	2	3	4	5
m	1	2	3	4	5
n	1	2	3	4	5
o	1	2	3	4	5

★★★ ふたたび、全員におたずねします ★★★

問46 あなたは中学生のとき、学期末試験の準備をいつ頃から始めましたか。(○は1つ)

1	試験のかなり前から	4	試験勉強はしなかった
2	試験が近づいてから	5	覚えていない
3	試験の直前		

問47 中学三年生の頃、あなたの成績は学年でどれくらいだったと思われますか。(○は1つ)

1	上の方	4	やや下の方
2	やや上の方	5	下の方
3	真ん中あたり	6	わからぬ



**VI. ここからは、あなたが学校を出た後のことについて、おうかがいします。**

問 48 あなたは、学校を卒業または中退後、初めて取入をともなう仕事については、いつですか。  
(○は1つ)

また、それは何歳のときでしたか。時期についても、年度ではなく西暦でお答えください。  
※ 在学中のアルバイト先での仕事を卒業後（中退後）も続けた方は、正社員・非正社員の働き方に関係なく、選択肢1を選び、卒業または中退時の年齢と時期をお答えください。

1	学校卒業後（中退後）、すぐについた	初めて仕事についた時	歳
2	学校卒業後（中退後）、3カ月未満で仕事についた	時期：西暦	年
3	学校卒業後（中退後）、3カ月以上たってからついた		

1	その仕事を継続中	歳
2	その仕事をやめた	年

仕事をやめた時

時期：西暦	歳
年	年

問 49 あなたは、どのようにしてその最初の仕事をみつけましたか。もっともあてはまるもの1つをお答えください。(○は1つ)

- |   |                       |    |              |
|---|-----------------------|----|--------------|
| 1 | 学校の就職指導・紹介で           | 8  | 家業についた       |
| 2 | 公共職業安定所（ハローワーク）の紹介で   | 9  | 自分で事業をはじめた   |
| 3 | 民間の職業紹介機関の紹介で         | 10 | 在学中からの仕事を続けた |
| 4 | 人材派遣企業に登録して           | 11 | 家族・親戚の紹介で    |
| 5 | 新卒採用の求人広告             | 12 | 友人・知人の紹介で    |
| 6 | （インターネットや雑誌等を含む）や説明会で | 13 | わからない        |
| 7 | 一般の求人広告               | 14 | その他（具体的に： )  |
|   | （インターネットや雑誌等を含む）や説明会で |    |              |
|   | その会社から誘われて            |    |              |

問 50 この最初の仕事のあとに、あなたは転職した経験がありますか。(○は1つ)

- |   |                       |           |
|---|-----------------------|-----------|
| 1 | この最初の勤務先と現在の勤務先が同じである | 次ページ問 54へ |
| 2 | この最初の勤務先と前職が同じである     |           |
| 3 | この最初の勤務先の後に、2回以上、転職した |           |

問 51 その最初の勤務先で、あなたはどのような働き方をしていましたか。(○は1つ)

※ 派遣社員として働いていた方は、登録型・常雇用型にかかわらず、「8 派遣社員」を選択してください。

- |   |               |   |  |
|---|---------------|---|--|
| 1 | 経営者・役員        | 6 | パート、アルバイト、契約、嘱託、臨時<br>(適当な労働時間が正社員より短い)  |
| 2 | 自営業主・自由業者・内職  | 7 | パート、アルバイト、契約、嘱託、臨時<br>(適当な労働時間が正社員とほぼ同じ) |
| 3 | 家族従業員         | 8 | 派遣社員                                     |
| 4 | 正社員・正職員（役職なし） | 9 | その他（具体的に： )                              |
| 5 | 正社員・正職員（役職あり） |   |  |

問 52 その最初の勤務先の職場について、あてはまるものはありますか。(○はいくつでも)

- |   |                       |    |                            |
|---|-----------------------|----|----------------------------|
| 1 | 人員がいつも不足していた          | 9  | 女性が活躍している職場であった            |
| 2 | 職場内で助け合う雰囲気があった       | 10 | 仕事について相談できる人がいた            |
| 3 | 職場内で互いに競争する雰囲気があった    | 11 | 職場の仲間と職場外での付き合いがあった        |
| 4 | 先輩が後輩を教える雰囲気があった      | 12 | 希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった     |
| 5 | 職場の人がそれぞれ違う機会が少なかった   | 13 | パートや契約社員などから正社員になれる制度があった  |
| 6 | 継続する仕事の順番がはきりしていた     | 14 | 研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった |
| 7 | 仕事のできる人でできない人の差が大きかった | 15 | 辞める人が多かった                  |
| 8 | 育児や介護などと仕事の両立がしやすかった  | 16 | いずれもあてはまらない                |

問 53 その勤務先で、最初の1年間に以下のことを経験しましたか。経験したものをすべてをお答えください。(○はいくつでも)

- |   |                                   |   |                             |
|---|-----------------------------------|---|-----------------------------|
| 1 | 決められた指導者のもとで、計画的に仕事やり方を教わった       | 5 | 仕事に関する知識やスキルのための研修や勉強会に出席した |
| 2 | マニュアルを使って、仕事のやり方を学んだ              | 6 | ビジネスマナー研修に出席した              |
| 3 | やさしい仕事から順番に難しい仕事をまかせられた           | 7 | いずれも経験しなかった                 |
| 4 | 主な担当業務のほかに、関連する複数の業務をローテーションで経験した |   |                             |

**VII. 最後に、全員に、あなたご自身・ご家族について、おうかがいします。**

⑧⑨⑩=104

問 54 あなたの性別は。(○は1つ)

- |   |    |   |    |
|---|----|---|----|
| 1 | 男性 | 2 | 女性 |
|---|----|---|----|

問 55 あなたの年齢と生年月日をご記入ください。

歳
  西暦
  年
  月
  日
 生まれ

(2011年10月31日現在)

問 56 あなたは、現在結婚していますか。またご結婚されている場合は、配偶者が収入をともなう仕事をしていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

1	結婚している（事実婚を含む）	配偶者は、
2	結婚していない	

1	正社員で働いている
2	パート、アルバイト、派遣社員などで働いている
3	自営、家族従業員、内職で働いている
4	働いていない

問 57 あなたは、現在などと一緒に住んでいますか。(○はいくつでも)

- |   |                    |
|---|--------------------|
| 1 | 単身(一人暮らし)          |
| 2 | 配偶者                |
| 3 | 子ども                |
| 4 | あなたの父・母            |
| 5 | 配偶者の父・母            |
| 6 | 兄弟姉妹(あなた、または配偶者の)  |
| 7 | 祖父・祖母(あなた、または配偶者の) |
| 8 | その他(具体的に: )        |

問 58 あなたが一緒に住んでいるご家族のうち、生活費を主に負担しているのはどなたですか。(○は1つ)

- |   |                    |
|---|--------------------|
| 1 | 自分                 |
| 2 | 配偶者                |
| 3 | 子ども                |
| 4 | あなたの父・母            |
| 5 | 配偶者の父・母            |
| 6 | 兄弟姉妹(あなた、または配偶者の)  |
| 7 | 祖父・祖母(あなた、または配偶者の) |
| 8 | その他(具体的に: )        |

問 59 あなたは、2011年10月の最終週の所定労働時間(定時の時間)と残業時間は1週間あたり何時間でしたか。また1年半前の(2010年3月の最終週)の所定労働時間は1週間あたり何時間でしたか。あわせて、職場の所在地の都道府県をご記入ください。

(1) 10月の最終週(2011年)

※ 働いた方のうち残業時間がなかった方は、記入欄に“0”をご記入ください。なお自営業など就業時間があてはまらない方は残業時間の記入は不要です。

1	働いていた	2	働いていなかった
(a) 1週間の所定労働時間		(b) 残業時間(所定労働時間を超えた時間)	
1週間あたり	時間	1週間あたり	時間
(c) 職場の所在地			
1 住居と同じ県			
2 住居と違う県			
		都道府県	

(2) 1年半前(2010年3月の最終週)

1	働いていた	2	働いていなかった
(a) 1週間の所定労働時間			
1	10時間未満	6	30～35時間未満
2	10～15時間未満	7	35～40時間未満
3	15～20時間未満	8	40～45時間未満
4	20～25時間未満	9	45時間以上
5	25～30時間未満	10	覚えていない
(b) 職場の所在地			
1 現在の住居と同じ県			
2 現在の住居と違う県			
都道府県			

問 60 2011年10月と1年半前(2010年3月)に、あなたの給与はどのように支払われていましたか。

それは、だいたいおいくらでしたか。番号を1つ選び、おおよそで構いませんので、税込みの金額をご記入ください。

(1) 2011年10月の給与(賞与・残業代を除く)(○は1つ)

1	時給	→	1時間あたり	円
2	日給	→	1日あたり	円
3	週給	→	1週間あたり	円
4	月給	→	1か月あたり	円
5	年俸	→	1年あたり	円
6	他の支払い方法 (支払方法と金額を具体的に)			
7	わからぬ			

(2) 1年半前(2010年3月)の給与(賞与・残業代を除く)(○は1つ)

1	時給	→	1時間あたり	円
2	日給	→	1日あたり	円
3	週給	→	1週間あたり	円
4	月給	→	1か月あたり	円
5	年俸	→	1年あたり	円
6	他の支払い方法 (支払方法と金額を具体的に)			
7	わからぬ			
8	働いてなかった			

問 61 昨年度(2010年4月～2011年3月)のあなたの世帯(生計をともにしている家族)の収入は、いくらぐらいでしたか(税込み)。(○は1つ)

1	100万円未満	8	700～799万円
2	100～199万円	9	800～899万円
3	200～299万円	10	900～999万円
4	300～399万円	11	1000～1249万円
5	400～499万円	12	1250～1499万円
6	500～599万円	13	1500～1999万円
7	600～699万円	14	2000万円以上

質問は以上です。長時間にわたって、ご協力をありがとうございました。

・留置調査票（非就業者用）

**I. はじめに、働くことに対するお考えをおうかがいします。**  
 ※現在とは、2011年10月31日のことです。

⑧⑨⑩=101

問1 あなたは今後、収入のある仕事にしたいですか。(○は1つ)

1	すぐに仕事にしたい	3	しばらく仕事をするといい
2	急がないが、よい仕事があればいい	4	わからない

→ 3ページ問3へ

(付問1) どうして仕事をしたいのですか。(○はいくつでも)

1	収入を得る必要が生じたから	4	時間に余裕ができたから
2	知識や技能を活かしたいから	5	健康を維持したいから
3	社会に出たいから	6	その他(具体的に: )

(付問2) もし働くとしたら、1週間に何時間くらい働きたいですか。

週  時間くらい

(付問3) どのような形で働きたいですか。(○は1つ)

1	正社員・正職員	5	派遣社員
2	パート、アルバイト	6	自営業・家族従業者
3	契約社員	7	その他(具体的に: )
4	嘱託、臨時		

(付問4) 今後働くとしたら、どのような仕事をしたいですか。(○はいくつでも)

1	資格を活かせる仕事	10	組織にしばらくいない仕事
2	能力を発揮できる仕事	11	勤務時間や労働日数が短い仕事
3	責任の少ない仕事	12	自分の都合のよい時間に働ける仕事
4	収入が安定している仕事	13	通勤時間が短い仕事
5	収入が多い仕事	14	仕事と生活を両立できる仕事
6	家計の補助になるくらいの収入の仕事	15	正社員として働ける仕事
7	雇用が安定している仕事	16	以前と同じ勤務先での仕事
8	年収を一定以内におさえられる仕事	17	その他(具体的に: )
9	家業を継ぎたい		

(付問5) 仕事につくために、以下のなかに相談できる人はいませんか。(○はいくつでも)

1	相談する必要があると感じていない	5	学生時代の友人・知人
2	家族(親、配偶者、子どもなど)	6	公的機関の窓口、キャリア・カウンセラー
3	以前の仕事関係の友人・知人	7	相談できる人はいない
4	地域の友人・知人	8	その他(具体的に: )

(9693)

1

(01)

**デザイン画**  
**(働いていない方用)**

<ご記入上のお願い>

■ アンケートは、回答をお願いしたご本人が答えただけです。ご本人が回答しなくても構いません。

■ 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、( ) や  の中に具体的に記入してください。

■ アンケート調査の回収および統計処理は、中央調査社に委託しております。ご記入いただいたアンケートは、後日、調査員が回収に伺います。

☆ 調査票の回収についてのお問い合わせ先 ☆  
 労働政策研究・研修機構 人材育成部門  
 TEL:03-5903-6269 FAX:03-5991-5074  
 担当: 原・小杉・角川

★ 調査票の回収についてのお問い合わせ先 ★  
 社団法人 中央調査社 管理部  
 東京都中央区銀座6-16-12  
 TEL:03-3549-3125 FAX:03-3549-3126  
 フリーダイヤル: 0120-48-5351

整理番号	点検者名
①	
②	
③	
④	
⑤	
⑥	
⑦	

(付問6) 仕事を見つけるためには、どのくらい時間がかかると思われますか。(○は1つ)

- |   |             |   |           |
|---|-------------|---|-----------|
| 1 | すぐに見つかる     | 3 | 見つけるのは難しい |
| 2 | 時間をかければ見つかる | 4 | わからない     |

問2 現在、あなたは就職活動(求人への応募や採用面接を受けるなど)や開業の準備をしていますか。(○は1つ)

(○は1つ)

- |   |           |   |            |   |         |
|---|-----------|---|------------|---|---------|
| 1 | 就職活動をしている | 2 | 開業の準備をしている | 3 | 何もしていない |
|---|-----------|---|------------|---|---------|

付問へ

(付問) 就職活動をしていないのは、どのような理由からですか。(○は1つ)

- |   |                |    |                        |
|---|----------------|----|------------------------|
| 1 | 探したが見つからなかった   | 7  | 急いで仕事につく必要がない          |
| 2 | 希望する仕事がありそうにない | 8  | 学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている |
| 3 | 知識・能力に自信がない    | 9  | ボランティア活動に従事している        |
| 4 | 病気・けがのため       | 10 | 特に理由はない                |
| 5 | 出産や育児のため       | 11 | その他(具体的に: )            |
| 6 | 家族の介護・看護のため    |    |                        |

## 11. つぎに、仕事のための学習についての考えをお答えをお願いします。

問3 現在、あなたは、仕事につくために、仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか。(○は1つ)

(○は1つ)

- |   |         |   |           |
|---|---------|---|-----------|
| 1 | そう思う    | 3 | あまりそう思わない |
| 2 | すこしそう思う | 4 | そう思わない    |

問4 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)に、仕事に役立つための訓練や自己啓発を

しましたか。

- |   |    |   |     |
|---|----|---|-----|
| 1 | はい | 2 | いいえ |
|---|----|---|-----|

(付問1) 行ったもの、すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

	勤め先での研修	大学・大学院の講座の受講	専門学校・各種学校の講座の受講	職業能力開発施設の講座の受講	国や都道府県の職業能力開発講座の受講	講習会・セミナーの受講	勉強会・研修会への参加	通信教育の受講	自学・自習	その他
a. 勤め先が実施したもの	1	2	3	3	4	5	6	7	8	9
b. 自発的に行ったもの(自己啓発)		2	3	3	4	5	6	7	8	9

bに1つでも○をつけた方は付問2へ。1つも○をつけなかった方は次ページ問5へ

(付問2) その自己啓発は、どのようなものでしたか。(○はいくつでも)

- |   |          |   |          |
|---|----------|---|----------|
| 1 | 語学系      | 4 | ビジネス・事務系 |
| 2 | IT・情報処理系 | 5 | その他( )   |
| 3 | 技術・技能系   |   |          |

(付問3) その具体的な内容をお答えください。

例：ラジオ英会話、週1回30分、年間1万円くらい、など。

(付問4) 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)の自己啓発のための合計時間数を教えてください  
どのくらいですか。(○は1つ)

- |   |           |   |            |
|---|-----------|---|------------|
| 1 | 8時間未満     | 4 | 48～100時間未満 |
| 2 | 8～24時間未満  | 5 | 100時間以上    |
| 3 | 24～48時間未満 | 6 | わからない      |

計算例

- (1) 毎日30分を半年間行った場合(1カ月30日で計算)  
→0.5時間×30日×6カ月=90時間
- (2) 毎週末、半日を半年間行った場合(1日8時間、半日4時間で計算)  
→4時間×4週間×6カ月=96時間
- (3) 週に1回、30分のラジオ講座を聴いて勉強するのを1年間続ける(1年間52週で計算)  
→30分×52週=1560分=26時間

(付問5) 2010年4月～2011年3月(昨年度1年間)の授業料や教材費・参考書購入費などの自己啓発にかかった費用のうち、あなたご自身で支払った金額は、合計でどの程度でしたか。(○は1つ)

- |   |         |   |          |
|---|---------|---|----------|
| 1 | 1万円未満   | 4 | 5～10万円未満 |
| 2 | 1～3万円未満 | 5 | 10万円以上   |
| 3 | 3～5万円未満 | 6 | わからない    |

★★★ 全員におたずねします ★★★

問5 現在、あなたが自己啓発を行うとしたら、次のような問題点はありませんか。(○はいくつでも)

- |   |                            |   |                |
|---|----------------------------|---|----------------|
| 1 | 家事・育児・介護などで忙しい             | 6 | 取得すべき資格がわからない  |
| 2 | 費用を負担できない                  | 7 | 特に関心がない        |
| 3 | どこで学べばよいかわからない             | 8 | そもそも自己啓発に関心がない |
| 4 | 信頼のおける教育訓練機関がわからない         | 9 | その他(具体的に: )    |
| 5 | どのような能力や知識を身につけたらよいかかわからない |   |                |

問6 あなたは、仕事に役立つ資格や免許をお持ちですか。(○は1つ)  
お持ちでしたら、主なもの3つまでお答えください。

- 1 持っている
- 2 持っていない
- 問7へ

名称を記入して、【資格・免許の種類】にある番号(1～8)のあてはまる番号に○をつけてください。

	その資格・免許の名称	資格・免許の種類	取得した時期
(例)	簿記検定(日商3級)	1 2 3 ④ 5 6 7 8	① 学生時代 2 卒業後
(a)		1 2 3 4 5 6 7 8	1 学生時代 2 卒業後
(b)		1 2 3 4 5 6 7 8	1 学生時代 2 卒業後
(c)		1 2 3 4 5 6 7 8	1 学生時代 2 卒業後

\* できるだけ正確な名称をご記入ください。また、「級」や「種別」なども具体的に記入ください。

【資格・免許の種類】

- 1 語学系(英検2級、TOEIC450点など)
- 2 情報系(初級シニアド・ITパスポートなど)
- 3 技能系(フォークリフト、理容師、調理師など)
- 4 事務系(簿記、医療事務、社労士など)
- 5 金融・保険・不動産系(FP、銀行業務検定試験検定、宅建など)
- 6 医療・福祉系(看護師、ヘルパー資格など)
- 7 運転免許
- 8 その他

問7 今後、とりたいと考えている資格や免許がありますか。具体的にご記入ください。

Ⅲ. 生活についてのお考えをおうかがいします。

問8 あなたは、日頃の生活の中で、どの程度充実感を感じていますか。(○は1つ)

- |   |               |   |                |
|---|---------------|---|----------------|
| 1 | 十分充実感を感じている   | 4 | ほとんど充実感を感じていない |
| 2 | まあ充実感を感じている   | 5 | どちらともいえない      |
| 3 | あまり充実感を感じていない |   |                |

問9 あなたの将来の異通しは明るく思えますか。(○は1つ)

- |   |             |   |            |
|---|-------------|---|------------|
| 1 | 明るい         | 4 | どちらかといえば暗い |
| 2 | どちらかといえば明るい | 5 | 暗い         |
| 3 | どちらともいえない   |   |            |

問 10 学校を卒業してから現在までに、あなたは、なにか収入をとまなう仕事をしましたことがありますか。(○は1つ)

1 はい

2 いいえ

→ 9 ページ問21へ

**IV. つぎに、直近のお仕事（前職）についておかがいします。**  
**※ ここの仕事とは、収入をとまなう仕事のことです（ボランティア等は除きます）**

問 11 直近のお仕事についておかがいします（以下では、前職とよびます）。前職で、あなたはどのような働き方をしていましたか。(○は1つ)

※ 派遣社員として働いていた方は、登録型・常用雇用型にかかわらず、「8 派遣社員」を選択してください。

- 1 経営者・役員
- 2 自営業主・自由業者・内職
- 3 家族従業員
- 4 正社員・正職員（役職なし）
- 5 正社員・正職員（役職あり）
- 6 パート、アルバイト、契約、嘱託、臨時（週当たり労働時間が正社員より短い）
- 7 パート、アルバイト、契約、嘱託、臨時（週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ）
- 8 派遣社員
- 9 その他（具体的に： )

問 12 あなたが前職で働き始めたのはいつからでしたか。また、前職をやめたのはいつ頃でしたか。

(1) 働き始めたとき（年度ではなく西暦で回答）

※ 派遣社員として働いていた方は、直近の派遣先で働き始めた時期をお答えください。  
 ※ 前職で、途中で正社員、アルバイト、自営業などの働き方を変えた人は、その働き方を始めたときではなく、直近の勤務先で働き始めた時期をお答えください。

西暦 年 月頃から

(2) やめたとき（年度ではなく西暦で回答）

西暦 年 月頃まで

問 13 あなたの前職の会社全体で働いている人は、何人くらいでしたか。あなたご自身、家族従業員、パートや契約社員なども含めてお答えください。「官公庁（公務員）」に勤務していた方は、「8」に○を付けてください。(○は1つ)

- |   |          |   |          |
|---|----------|---|----------|
| 1 | 4人以下     | 6 | 300~999人 |
| 2 | 5~9人     | 7 | 1000人以上  |
| 3 | 10~29人   | 8 | 官公庁（公務員） |
| 4 | 30~99人   | 9 | わからない    |
| 5 | 100~299人 |   |          |

問 14 あなたの前職の会社全体は、主にどのような事業をしていましたか。(○は1つ)

※ 以下で特に断りのない限り、派遣社員として働いていた方は、直近の派遣先についてお答えください。

1	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	9	不動産業、物品賃貸業
2	建設業	10	学術研究、専門・技術サービス業
3	製造業	11	宿泊業、飲食サービス業
4	電気・ガス・熱供給・水道業	12	生活関連サービス業、娯楽業
5	情報通信業	13	教育、学習支援業
6	運輸業、郵便業	14	医療、福祉
7	卸売業、小売業	15	その他のサービス業（10~14以外）
8	金融業、保険業	16	その他

（付問）事業内容を具体的に教えてください。

例) 学習塾、板金工場、自動車販売、生花販売など

問 15 前職の職場について、あてはまるものはありますか。(○はいくつでも)

1	人員がいつも不足していた	9	女性が活躍している職場であった
2	職場内で助け合う雰囲気があった	10	仕事について相談できる人がいた
3	職場内で互いに競争する雰囲気があった	11	職場の中間と職場外での付き合いがあった
4	先輩が後輩を教える雰囲気があった	12	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった
5	職場の人がそろそろ機会が少なかった	13	パートや契約社員などから正社員になれる制度があった
6	経験する仕事の順番がはつきりしていた	14	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった
7	仕事のできる人とできない人の差が大きかった	15	辞める人が多かった
8	育児や介護などと仕事の両立がしやすかった	16	いずれもあてはまらない



問 16 前職で、あなたはどのような仕事をしていますか。(○は1つ)

- |    |  |
|----|--|
| 1  | 専門・技術的職業 (医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど)         |
| 2  | 管理的職業 (企業、官公庁における課長職以上、経営者など)                |
| 3  | 事務的職業 (企業、官公庁における一般事務、経理、内勤の営業、コールセンターなど)    |
| 4  | 販売的職業 (店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど)           |
| 5  | サービスの職業 (理・美容師、料理人、ウエイトレス、看護助手、ホームヘルパーなど)    |
| 6  | 技能工・生産工程に関わる職業                               |
| 7  | (製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など)     |
| 8  | 運輸・通信的職業 (トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など)        |
| 9  | 保安的職業 (警察官、消防官、自衛官、警備員など)                    |
| 10 | 農・林・漁業に関わる職業 (農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など) |
| 11 | その他  |

(付問) 仕事内容を具体的に教えてください。

(例) 美容師、レジ係、経理など

問 17 前職でああなたが担当していた仕事について、あてはまるものはありますか。(○はいいくつでも)

- |    |                    |
|----|--------------------|
| 1  | 仕事の範囲が明確であった       |
| 2  | 個人の成果が把握しやすかった     |
| 3  | 成果をあげることが常に行われていた  |
| 4  | 締切や納期に常に追われていた     |
| 5  | 職場の人と協力して行う仕事が多かった |
| 6  | 仕事の目標を自分で立てられた     |
| 7  | 仕事のやり方を自分で決められた    |
| 8  | 出退勤の時間を自分で決められた    |
| 9  | 部下の人事評価をしていた       |
| 10 | 後輩や部下の育成を行っていた     |
| 11 | 社内他部門との調整が必要だった    |
| 12 | 繰り返しが多い単調な仕事であった   |
| 13 | 自分で判断をすることが多かった    |
| 14 | 顧客と接する仕事であった       |
| 15 | 社外で仕事をすることが多かった    |
| 16 | いずれもあてはまらない        |

問 18 前職で、やめる直前はふだん、1週間に何時間くらい働いていましたか。(○は1つ)

- |    |            |
|----|------------|
| 1  | 10 時間未満    |
| 2  | 10~15 時間未満 |
| 3  | 15~20 時間未満 |
| 4  | 20~25 時間未満 |
| 5  | 25~30 時間未満 |
| 6  | 30~35 時間未満 |
| 7  | 35~40 時間未満 |
| 8  | 40~45 時間未満 |
| 9  | 45~50 時間未満 |
| 10 | 50~60 時間未満 |
| 11 | 60 時間以上    |
| 12 | わからない      |

問 19 前職での給料は、やめる直前はふだん、1か月いくらでしたか(税込み)。(○は1つ)

- |    |            |
|----|------------|
| 1  | 5 万円未満     |
| 2  | 5~10 万円未満  |
| 3  | 10~15 万円未満 |
| 4  | 15~20 万円未満 |
| 5  | 20~25 万円未満 |
| 6  | 25~30 万円未満 |
| 7  | 30~40 万円未満 |
| 8  | 40~50 万円未満 |
| 9  | 50 万円以上    |
| 10 | わからない      |

問 20 前職をやめたときの仕事能力とくらべて、今のあなたの仕事能力に変化がありましたか。(○は1つ)

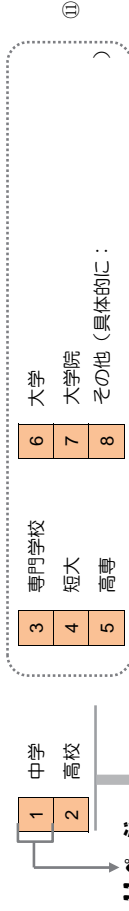
- |   |        |
|---|--------|
| 1 | 上がった   |
| 2 | 少し上がった |
| 3 | 変化なし   |
| 4 | 少し下がった |
| 5 | 下がった   |

V. ここでは、すこしさかのぼって、学生時代のことをおうかがいします。

★★★ 全員におたずねします ★★★

⑧⑨⑩=102

問 21 あなたの最後に在学した学校は次のうちどれですか。(○は1つ)



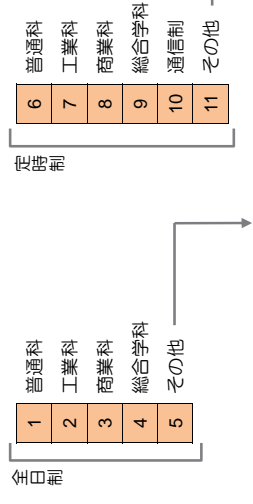
3~8 を選んだ方はお答えください。

最終学歴の学部・学科・専攻

例：商業・実務、医療、医療、教育・社会福祉、経済学部、理工学部など

最後に在学した学校が高校の方におうかがいします。

問 22 あなたが学んだ学科は次のどれですか。(○は1つ)



その他の場合は具体的に：

(付問1) あなたは高校を卒業しましたか。中退しましたか。(○は1つ)

また、その時期(卒業や中退の年)はいつでしたか。年度ではなく西暦でお答えください。

1 卒業    2 途中退学    時期: 西暦       年

(付問2) あなたが通った高校では、どのくらいの割合の人が大学に進学しましたか。(○は1つ)

1 ほとんど全員    2 2~3割程度    3 半数くらい    4 7~8割程度    5 ほとんどいない    6 覚えていない

(付問3) あなたは、通った高校では次のような授業や指導・施設・設備が充実していましたか。

a~mについてお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

	非常に 充実していた	やや 充実していた	どちらとも いえない	あまり 充実してい なかった	まったく 充実してい なかった
a	1	2	3	4	5
b	1	2	3	4	5
c	1	2	3	4	5
d	1	2	3	4	5
e	1	2	3	4	5
f	1	2	3	4	5
g	1	2	3	4	5
h	1	2	3	4	5
i	1	2	3	4	5
j	1	2	3	4	5
k	1	2	3	4	5
l	1	2	3	4	5
m	1	2	3	4	5

次ページ問24へ

最後に在学した学校が専門学校・高専・短期大学・大学・大学院だった方におうかがいます

問23 あなたが通った学校のうち(専門学校・高専・短期大学・大学・大学院)、最後の学校を、あなたは卒業しましたか。中退しましたか。(○は1つ) またその時期(卒業や中退の年)はいつでしたか。年度ではなく西暦でお答えください。

1 卒業    2 途中退学    時期: 西暦       年

(付問1) その最後の学校では、あなたにとって次のようなことが充実していましたか。  
a~oについてお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

	非常に 充実していた	やや 充実していた	どちらとも いえない	あまり 充実してい なかった	まったく 充実してい なかった
a	1	2	3	4	5
b	1	2	3	4	5
c	1	2	3	4	5
d	1	2	3	4	5
e	1	2	3	4	5
f	1	2	3	4	5
g	1	2	3	4	5
h	1	2	3	4	5
i	1	2	3	4	5
j	1	2	3	4	5
k	1	2	3	4	5
l	1	2	3	4	5
m	1	2	3	4	5
n	1	2	3	4	5
o	1	2	3	4	5

★★★★ ふたたび、全員におたずねします ★★★★★

問24 あなたは中学生のとき、学期末試験の準備をいつ頃から始めましたか。(○は1つ)

1	試験のかなり前から	4	試験勉強はしなかった
2	試験が近づいてから	5	覚えていない
3	試験の直前		



問 25 中学三年生の頃、あなたの成績は学年でどれくらいだったと思われますか。(○は1つ)

- |   |        |
|---|--------|
| 1 | 上の方    |
| 2 | やや上の方  |
| 3 | 真ん中あたり |
| 4 | やや下の方  |
| 5 | 下の方    |
| 6 | わからぬ   |

**VI. ここからは、あなたが学校を出た後のことについて、おうかがいします。**

問 26 あなたは、学校を卒業または中退後、初めて収入をもとめる仕事については、いつですか。

(○は1つ) また、それは何歳のときでしたか。時期についても、年度ではなく西暦でお答えください。

※ 在学中のアルバイト先での仕事を卒業後(中退後)も続けた方は、正社員・非正社員の働き方に関係なく、選択肢1を選び、卒業または中退時の年齢と時期をお答えください。年度ではなく西暦でお答えください。



14 ページ問 32 へ

問 27 あなたは、どのようにしてその最初の仕事をみつけましたか。

もっともあてはまるもの1つをお答えください。(○は1つ)

- |   |                                |    |              |
|---|--------------------------------|----|--------------|
| 1 | 学校の就職指導・紹介で                    | 8  | 家業について       |
| 2 | 公共職業安定所(ハローワーク)の紹介で            | 9  | 自分で事業をはじめた   |
| 3 | 民間の職業紹介機関の紹介で                  | 10 | 在学中からの仕事を続けた |
| 4 | 人材派遣企業に登録して                    | 11 | 家族・親戚の紹介で    |
| 5 | 新卒採用の求人広告(インターネットや雑誌等を含む)や説明会で | 12 | 友人・知人の紹介で    |
| 6 | 一般の求人広告(インターネットや雑誌等を含む)や説明会で   | 13 | わからぬ         |
| 7 | その会社から誘われて                     | 14 | その他(具体的に: )  |

問 28 この最初の仕事のあとに、あなたは転職した経験がありますか。(○は1つ)

- |   |                     |   |            |
|---|---------------------|---|------------|
| 1 | この最初の勤務先でしか働いたことがない | → | 次ページ問 32 へ |
| 2 | 最初の仕事のあとに、転職したことがある |   |            |

以下でも、最初の勤務先についておうかがいします。

問 29 最初の勤務先で、あなたはどのような働き方をしましたか。(○は1つ)

※ 派遣社員として働いていた方は、登録型・常雇型にかかわらず、「8 派遣社員」を選択してください。

- |   |  |
|---|--|
| 1 | 経営者・役員                                 |
| 2 | 自営業主・自由業者・内職                           |
| 3 | 家族従業員                                  |
| 4 | 正社員・正職員(役職なし)                          |
| 5 | 正社員・正職員(役職あり)                          |
| 6 | パート、アルバイト、契約、嘱託、臨時(週当たりの労働時間が正社員より短い)  |
| 7 | パート、アルバイト、契約、嘱託、臨時(週当たりの労働時間が正社員とほぼ同じ) |
| 8 | 派遣社員                                   |
| 9 | その他(具体的に: )                            |

問 30 その最初の勤務先の職場について、あてはまるものはありますか。(○はいくつでも)

- |   |                       |    |                           |
|---|-----------------------|----|---------------------------|
| 1 | 人員がいつも不足していた          | 9  | 女性が活躍している職場であった           |
| 2 | 職場内で助け合う雰囲気があった       | 10 | 仕事について相談できる人がいた           |
| 3 | 職場内で互いに競争する雰囲気があった    | 11 | 職場の中間と職場外での付き合いがあった       |
| 4 | 先輩が後輩を教える雰囲気があった      | 12 | 希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった    |
| 5 | 職場の人がそろう機会が少なかった      | 13 | パートや契約社員などから正社員になれる制度があった |
| 6 | 経験する仕事の幅がはつきりしていた     | 14 | 研修会などの仕事を高める機会が多かった       |
| 7 | 仕事のできる人とできない人の差が大きかった | 15 | 辞める人が多かった                 |
| 8 | 育児や介護などと仕事の両立がしやすかった  | 16 | いずれもあてはまらなかった             |

問 31 その勤務先で、最初の1年間に以下のことを経験しましたか。経験したものをすべてをお答えください。(○はいくつでも)

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1 | 決められた指導者のもとで、計画的に仕事のやり方を教わった     |
| 2 | マニュアルを使って、仕事のやり方を学んだ             |
| 3 | やさしい仕事から順番に難しい仕事をまかせられた          |
| 4 | 主担当業務のほかに、関連する複数の業務をローテーションで経験した |
| 5 | 仕事に関する知識やスキルのための研修や勉強会に出席した      |
| 6 | ビジネスマナー研修に出席した                   |
| 7 | いずれも経験しなかった                      |

**Ⅶ. 最後に、全員に、あなたご自身・ご家族について、おうかがいします。**  
**※ 2011年10月31日現在でお答えください。**

⑧⑨⑩=103

問 32 あなたの性別は。(○は1つ)

1 男性      2 女性

問 33 あなたの年齢と生年月日をご記入ください。

⑫⑬  
 ⑭~⑰  
 ⑱⑲  
 ⑳

歳      西歴      年      月      日生まれ  
 (2011年10月31日現在)

問 34 あなたは、現在結婚していますか。またご結婚されている場合は、配偶者が収入をともなう仕事をしていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

1	結婚している(事実婚を含む)	配偶者は、 1 正社員で働いている 2 パート、アルバイト、派遣社員などで働いている 3 自営、家族従業員、内職で働いている 4 働いていない
2	結婚していない	

問 35 あなたは、現在どなたと一緒に住んでいますか。(○はいくつでも)

1	単身(一人暮らし)	5	配偶者の父・母
2	配偶者	6	兄弟姉妹(あなた、または配偶者の)
3	子ども	7	祖父・祖母(あなた、または配偶者の)
4	あなたの父・母	8	その他(具体的に: )

問 36 あなたと一緒に住んでいるご家族のうち、生活費を主に負担しているのはどなたですか。(○は1つ)

1	自分	5	配偶者の父・母
2	配偶者	6	兄弟姉妹(あなた、または配偶者の)
3	子ども	7	祖父・祖母(あなた、または配偶者の)
4	あなたの父・母	8	その他(具体的に: )

問 37 昨年度(2010年4月~2011年3月)のあなたの世帯(生計をともにしている家族)の収入は、いくらくらいでしたか(税込み)。(○は1つ)

1	100万円未満	8	700~799万円
2	100~199万円	9	800~899万円
3	200~299万円	10	900~999万円
4	300~399万円	11	1000~1249万円
5	400~499万円	12	1250~1499万円
6	500~599万円	13	1500~1999万円
7	600~699万円	14	2000万円以上

質問は以上です。  
 長時間にわたって、ご協力をありがとうございました。

面接票

働くことと学ぶこと 面接調査記入用紙 1枚目(1980年度～1995年度)

生年月日 西暦 年 月 日生まれ (2011年10月31日現在 満 歳) 性別 男・女

★2枚目に続くときは、生年月日と性別を2枚目にも転記すること

(別添3)

整理番号

留職調査の前後

項目 番号	90年代												項目 番号			
	1980 昭和55	1981 昭和56	1982 昭和57	1983 昭和58	1984 昭和59	1985 昭和60	1986 昭和61	1987 昭和62	1988 昭和63	1989 平成元	1990 平成2	1991 平成3		1992 平成4	1993 平成5	1994 平成6
できごと	モスクワ五輪ボイコット	チャールズ・アインナ(英国皇太子妃教師)	第1次中曽根内閣発足	東京メトロ丸の内線(丸の内線)開通	クワ・森次事件	NTTとJT発足 日車機線落車事故	男女雇用機会均等法施行	JR発足 大船橋駅開業	リクルート事件	消費税導入	湾岸戦争	バブルの崩壊	ハルセロナ五輪	皇太子・雅子妃ご成婚	松本サリン事件	阪神大震災 オウム人事件
① 年齢(各年、4月1日現在)																
② 通ったことのある学校	1高校/2専門学校/3短大/4専修/5大学/6大学 院/7その他の学校 (番号を記入。在学最終年度の数字を 赤字で記入。○に中置ならば△に中置)															
③ 主な勤務先の規模	1 100人以上 2 50人以上100人以下 3 1000人以上 以上いふ言ふ/9 わからない															
④ 勤務先での勤務先の番号を記入(下のリストから選	職業の番号を記入(下のリストから選択。同時に複 数の場合は互をなすものとする。わからない場合は「9」 を記入)															
⑤ 働いた期間があつたとき	働いた期間があつたとき															
⑥ 働いた期間があつたとき	働いた期間があつたとき															
⑦ 働いた期間があつたとき	働いた期間があつたとき															
⑧ 働いた期間があつたとき	働いた期間があつたとき															
⑨ 教育訓練(の付-JT)※1	教育訓練(の付-JT)※1															
⑩ 仕事に関係する自己啓発※2	仕事に関係する自己啓発※2															
⑪ 能力が伸びたと思う時期に○を記入	能力が伸びたと思う時期に○を記入															
⑫ 結婚	結婚した年度に○、していない(る)期間に—を引く															
⑬ 合計	子どもが生まれた年度 に○(あなたご自身が育 児休暇を取った場合は 人◎)を記入															
⑭ 西暦	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
⑮ 昭和	昭和55	昭和56	昭和57	昭和58	昭和59	昭和60	昭和61	昭和62	昭和63	平成元	平成2	平成3	平成4	平成5	平成6	平成7

- ① 「学校」
- 1 高校
  - 2 専門学校
  - 3 短大
  - 4 高専
  - 5 大学
  - 6 大学院
  - 7 その他の学校
- ※在学最終年度の数字を  
卒業なら「○」、中退なら「△」で囲むこと

- ④ 「勤務先の規模」
- 1 29人以下
  - 2 30～999人
  - 3 1000人以上
  - 4 官公庁
  - 9 わからない

- ⑤ 「働き方」
- 1 経営者・役員
  - 2 自営業主・自由業者・内職
  - 3 家族従業員
  - 4 正社員・正職員
  - 5 パート・アルバイト、契約、嘱託、臨時  
(週当たり労働時間が正社員より短い)
  - 6 パート・アルバイト、契約、嘱託、臨時  
(週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ)
  - 7 派遣社員
  - 8 その他

- ⑥ 「職業」
- 1 専門・技術的職業
  - 2 管理的職業
  - 3 事務的職業
  - 4 販売的職業
  - 5 サービス的職業
  - 6 技能工・生産工程の職業
  - 7 運輸・運賃的職業
  - 8 保安的職業
  - 9 農・林・漁業関連の職業
  - 10 その他

※1 教育訓練(の付-JT)とは、勤め先の指示で、仕事から離れて参加する講習会や勉強会などのことです。  
 ※2 自己啓発とは、就業時間以外に、勤め先の指示ではなく、自分の意志でおこなった仕事に役立ようとして  
 おこなう勉強のことです。  
 例) 英語学校や専門学校、社会人大学院への進学  
 仕事関係の本の購読  
 医療事務の通信教育の受講  
 自主的な勉強会やセミナーへの参加

※1996年以降は2枚目に記入してください

働くことと学がごと 面接調査記入用紙 2枚目(1996年度～現在)

生年月日 西暦 年 月 日生まれ ( 2011年10月31日現在 満 歳 ) 性別 男・女

★2枚目に続くときは、生年月と性別を2枚目にも転記すること

Main data table with columns for year (西暦), month (年度), and various employment/education status indicators (1-19). Includes sub-tables for 90年代, 00年代, and 10年代.

※1 教育訓練(OF-JT)とは、勤め先の指示で、仕事から離れて参加する講習会や勉強会などのこと。
※2 自己啓発とは、就業時間以外に、勤め先の指示で、仕事から離れて参加する講習会や勉強会などのこと。

- 6 「職業」
1 専門・技術的職業
2 管理職職業
3 事務的職業
4 販売的職業
5 サービスマスター職業
6 技能工・生産工程の職業
7 運輸・通信的職業
8 保安的職業
9 農・林・漁業関連の職業
10 その他
99 わからない

- 5 「働き方」
1 経営者・役員
2 自営業主・自由業者・内職
3 家族従業員
4 正社員・正職員
5 パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時
(週当たり労働時間が正社員より短い)
6 パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時
(週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ)
7 派遣社員
8 その他

- 4 「勤務先の規模」
1 29人以下
2 30～999人
3 1000人以上
4 官公庁
9 わからない

- 8 「資格等」
1 はい
2 いいえ
3 わからない

第2回 働くことと学ぶこと 面接調査質問票(ライフヒストリーカレンダー調査)

2011年10月

調査員注意事項

面接(ライフヒストリーカレンダー)調査の目的は、人々の学校経験や職業経験、結婚や出産などのライフイベントの経緯の経年変化を余さず記録することにあります。そのため、つねに対象者の生活史を正確に書き留めることを優先して聞き取りをおこなってください。

この質問票に基づいて、対象者に質問し、回答は、面接調査記入用紙に記入する。

記録にあたっては、「いつからいつまで(期間)、どのような状態(状態)にあったのか」という「期間」と「状態」の情報を途切れなく、連続して記録するように心がけてください。

- ◆ 記入は黒鉛筆(濃いもの)で行うこと。ボールペンは使わない。
- ◆ マニュアルにない特殊な回答に対しては、余白に具体的に記入すること。
- ◆ 教育歴、職業経歴、および結婚についてのカレンダーは3ヶ月単位のマスで記入できるようにしている。対象者が月まで細かく記憶している場合や、単一年度に複数の変化があった場合はこのマスを利用して、できるだけ正確に情報を記入すること。
- ◆ 対象者が月まで細かく記憶していない場合で同一年度に複数回の変化がない場合は、年度単位で記録する。
- ◆ カレンダーの暦年は年ではなく年度(4月に始まり翌年の3月で終わる)を採用していることに注意すること
- ◆ 同じ状態が何年かに渡って継続する場合は、始まりと終わりのマスに数字を記入し間は「――」でつなぐこと。

1. 面接調査開始前

① 対象者に調査協力依頼して、そのまま、面接調査に協力してもよいと言った場合は、回答例を対象者の前面に広げて、

「このように、学校のことや仕事のことなどを順々に尋ねていきます。このシートを見ながらあなたご自身の過去を振り返ってお答えください。」と述べて、調査を開始する。

② 留置調査票を回収後に面接調査を行う場合は、

留置調査票を渡す際に対象者の生年月月を聞いておいて、面接調査記入用紙の生年月月の欄に生年月と月、2011年10月31日時点での満年齢を記入する。また、学校卒業年度早見表から面接調査記入用紙の年齢欄に中学卒業年度(中3の4月2日時点)の年齢「14」を該当年度の欄に記入する。

「記入が済んだ留置調査票をいただく際にあなた様のこれまでの働き方などをお伺いいたします。回答例、記入用紙を見ながら、これまでの生活を思い起こしていただければ幸いです。おわかりになるころは、記入

【教育歴】

していただいてもかまいません」と言って、対象者に回答例と記入用紙を渡す。訂正できるように対象者には必ず黒の普通鉛筆を使用してもらう。

留置調査票を回収後、あらためて、

「この調査は、厚生労働省職業能力開発局からの要請をうけて、実施されるものです。日本人の全般的な働き方と仕事のためのスキルや知識を高めるための取り組みの実態を把握し、能力開発を十分に行える社会環境の在り方についての検討資料とすることを目的としています。」  
(回答例を対象者の前面に広げて)

「このように、学校のことや仕事のことなどを順々に尋ねていきます。このシートを見ながらあなたご自身の過去を振り返ってお答えください。少し立ち入った質問もいたしますが、おうかがいした内容は、数字や記号で記録し、統計的に処理します。個人が特定できるような形で用いることは一切ありませんし、のちのち皆様にご迷惑をおかけすることは決してありません。もちろん、お答えになれる範囲でのご回答で結構です。調査の趣旨をご理解いただき、なにとぞ協力いただきますようお願いいたします。」

と述べて、調査を開始する。(対象者の記入があった場合も質問しながら確認していく)

2. 調査開始

問1. 生年月

はじめに、あなたの生年月を教えてください。今年の10月31日時点で、満何歳になられますか。

\* 調査員注: 依頼時に聞いている場合は、〇〇年〇〇月生まれ、今年の10月31日現在で〇〇歳で間違いないでしょうかと確認する。

問2. 年齢欄

\* 調査員注: 生年月と学校卒業年度早見表を見て、中学卒業年度のあたりをつけて、

中学校を卒業されたのは〇〇年度ですね。

と確認する。

\* 調査員注: 例えば1997年3月に卒業した場合は、1996年度になり、年度と年は、ずれるので適宜変換すること。

働くことと学ぶこと 両方調査記入用紙 2枚目(1996年度～現在)

生年月 西暦 1981 年 7 月 生まれ ( 2011年10月31日現在 満 30 歳 ) 性別 男

項目番号	90年代				性別
	1996年度	1997年度	1998年度	1999年度	
西暦 昭和・平成	平成 8	平成 9	平成 10	平成 11	
年 月	4 / 7 / 10 / 1	4 / 7 / 10 / 1	4 / 7 / 10 / 1	4 / 7 / 10 / 1	
でまこと	6 / 9 / 12 / 3	6 / 9 / 12 / 3	6 / 9 / 12 / 3	6 / 9 / 12 / 3	
でまこと	東条エイズ事件	金剛佐織(山一證券・北野道宏(無職太人))	長野オゾン・事件	和歌山カレー事件 LOVEソング・トリオ	
年齢	14	15	16	17	

問1. 生年月 記入事項

- 記入票上部の生年月の欄に、生年と月、2011年10月31日時点での満年齢を記入する。
- 1981(昭和56)年4月以降の生まれの対象者は、記入票2枚目(1996年～2011年の表のみ記入、1981年3月以前に生まれた対象者は、記入票1枚目、2枚目にも記入すること。(調査終了後に記入してもよい)。
- 記入票上部の性別の該当するものに○をする。

問2. 年齢欄 記入事項

- 年齢欄 ①) の中学を卒業した年度に「14」を記入する。(卒業年度の4月1日時点の年齢を記入するため)
- ▶ 対象者が年度ではなく暦年で回答する場合もあるが、適宜年度に変換すること。1997年の3月に中学校を卒業した場合は、1996年度になる。(日本の中学校の場合は、標準年限で卒業することが通常であるので、本質問票巻末、または回答例の早見表の年度の年ではば間違いない)。

- 現在の年齢に達するまで、年齢欄 ①) のすべての年度に年齢を記入し、2011年度のマスに記入した年齢と2011年4月1日時点の対象者の年齢が一致するかどうかを確認する。(4月から9月生まれの場合は、「現年齢-1」歳になることに注意)。
- ▶ 年齢の記入が多く、時間的な余裕のない場合は、最初の数年間はすべての年齢を記入し(教育歴で在学期間を混乱させるケースが多いので、学校に通っている期間には必ず年齢を記入すること)、その後は5歳刻みなど目安になる年齢のみを記入する方法をとってもよい。その場合にも、調査終了後にすべての年齢欄を必ず記入すること。
- ▶ 記入票が2枚になる場合には、1枚目と2枚目の年齢に不整合が生じないように、注意すること。

問3. 教育歴1

次に、あなたが通ったことのある学校についておたずねします。中学卒業後に、上の学校に進学されましたか。(進学している場合)(学校リスト)の中から当てはまる学校をお答えください。

1. 高校
2. 専門学校
3. 短大
4. 高专
5. 大学
6. 大学院
7. その他の学校
8. 進学していない → (6ページ問7へ)

付問1

その学校には、中学校を卒業してすぐに進学されましたか？

1. 中学卒業後、すぐ進学した → (右頁を参照して、学校番号を記入して問4へ)
2. 中卒後、しばらくしてから進学 → (付問2へ)

付問2

その学校に進学したのは、何歳のときですか。(または何年度ですか)

(○○歳のとき)○○年度に進学した → (右頁を参照して、学校番号を記入して問4へ)

問4. 中卒後の学校

\* 調査員注：学校卒業年度早見表を見て、学校を卒業した年度のあたりをつけ、学校を出た年度を確認する。

その学校(高校/高专/専門学校/各種学校/専門学校)を卒業したのは、○○年度ですね。

1. ○○年度まで通学した → (右頁を参照して通学期間を記入して問5へ)
2. 対象者の回答が上記の年度でない場合(標準年限で卒業していない場合や中途退いている場合) → (付問へ)

付問

その学校には何年間通われましたか。卒業されましたか、中途されましたか。

○○年間(○○年度まで)通学した → (右頁を参照して通学期間を記入して問5へ)

問5 教育歴2

これまでお答えいただいた学校のほかに(高校以上の)学校に通った経験はありますか？(進学している場合)それは学校リストの何番目の学校ですか。予備校は「2. 専門学校」としてください。一度、就職した後に通った学校も含めてお答えください。

1. 高校
2. 専門学校
3. 短大
4. 高专
5. 大学
6. 大学院
7. その他の学校
8. 進学していない → (6ページ問7へ)

付問1

(進学している場合) その学校に進学したのは、何歳の時ですか。(または何年度ですか)。

(○○歳のとき)○○年度に進学した → (右頁を参照し学校番号を記入して、付問2へ)

付問2

その学校には何年間通われましたか。卒業されましたか、中途されましたか。

○○年(○○年度まで)通学した → (右頁を参照して通学期間を記入する。問5に戻り、通った学校のみだけ問5をくり返す)



### 問3. 教育歴 記入事項

- 学校リストの番号「1～7」は問4を回答するまで記入しない。

### 付問1～2 記入事項

- 「中学卒業後、すぐ進学した」は、面接調査記入用紙の年齢の年齢の回答欄で「15」を記入した年度の教育欄のマスに該当する学校の番号(学校リスト)を記入する。
- 「中卒後、しばらくしてから進学」と回答した場合は、付問2で回答した年度の教育欄のマスに該当する学校番号(学校リスト)を記入する。

### 問4. 中卒後の学校 記入事項

- 在学期間を記入する。
- ▶ 教育欄②の卒業と中退の年度のマスに、該当の学校番号を記入し、在学期間に「—」を引く(高校なら「1」)。卒業と中退の区別をするために、最終年度の学校番号の数字を、卒業なら○で、中退なら△で囲む。

### 問5. 教育歴2 記入事項

- 教育欄②の入学年度のマスに学校番号を記入する。
- 在学期間を記入する。
- ▶ 入学年度に続けて教育欄②の卒業年度のマスに、該当の学校リストの番号を記入し、在学期間に「—」を引く。卒業と中退の区別をするために、最終年度の学校リスト番号の数字を、卒業なら○で、中退なら△で囲む。
- ▶ 浪人中に予備校、学習塾に行かず、自宅で勉強していた場合は、無職となるので、無職の欄に○を付けて、**浪人と記載する。**
- 教育経験が終了するまで、これまでと同様に、教育歴を記入する。
- ▶ 入学年度のマスに学校番号を記入。
- ▶ 卒業年度のマスに学校番号を記入し、在学期間に「—」を引く。卒業と中退の区別をするために、最終年度の学校番号の数字を、卒業なら○で、中退なら△で囲む。

西暦	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
昭和	平成8	平成9	平成10	平成11	平成12	平成13	平成14
項目	1	2	3	4	5	6	7
学校番号	1	2	3	4	5	6	7
教育歴	1	2	3	4	5	6	7
備考	1	2	3	4	5	6	7
①	14	15	16	17	18	19	20
②	1	2	3	4	5	6	7
③	1	2	3	4	5	6	7

今度は、お仕事の経験についておたずねします。学校を出たあとに就いた最初のお仕事について教えてください。学校に通っていたときになさっていたお仕事を、学校を出たあとも続けた場合は、それを最初のお仕事とお考えください。

### 問7. 初職

最初の会社(勤務先)には、学校を出てからすぐ入りましたか。その会社で働いていたのはいつまでですか。自営業主、家族従業員、自由業、内職なども含めてお答えください。派遣社員で働いた方は、派遣元ではなく、派遣先でお答え願います。

雇用されている人の「勤務先」は、雇い主である企業、工場、商店、官公庁、公社などの他団体等のことであり、狭い意味での職場ではありません。よって、全社員の通勤や教員の同一教育委員会内での異動は、勤め先が替わったことには含めません。ただし出向や転籍はほかの会社に替わったことに含まれます。

\* 調査員注：働き始めた時期が悪い場合、

最初のお仕事については、学校を出られたのよりも前ですか、それとも後ですか。その仕事は何年間くらい働いていらっしゃいましたか。

1. (学校を出てすぐに) ○○年△月から○○年△月まで働いた → (右頁を参照して、初職の期間を記入して問8へ)
2. (学校を出てすぐにはなく) ○○年△月から○○年△月まで働いた → (右頁を参照して、初職の期間を記入し、下記付問へ)
3. 今まで働いたことがない → (下記付問へ)

\* 調査員注：学校を出てから、すぐには会社(勤務先)に入っていない場合にも次の質問をおこなう。

### 付問

働いていらっしゃらなかった期間に、お仕事を探していたことはありましたか。(ある場合)それはいつですか。

1. あった → (右頁を参考に無職期間と求職期間を分けて記入する。これまで働いた経験がない場合は、20ページ問21へ、働いた経験がある場合は問8へ)
2. なかった → (右頁を参考に無職期間を記入し、これまで働いた経験がない場合は、20ページ問21へ、働いた経験がある場合は問8へ)

### 問8. 初職の勤務先の規模

\* 調査員注：「勤務先の規模」のリストを対象者にみてもらい、最初の勤務先の「規模」について質問する。

その会社全体で働いていらっしゃった人は何人くらいいらっしゃいましたでしょうか。アルバイトやパートなども含めてお答えください。「勤務先の規模」のリストの何番にあてはまりますか。

1. 29人以下
2. 30人以上、999人以下
3. 1,000人以上
4. 官公庁
5. わからない

(右頁を参照して記入し、8ページ問9へ)

【学校を出たあとと最初の仕事】記入すること・記入上の注意

### 問7. 初職 記入事項

- 最初の会社で働いていた期間を仕事経験 (3) 「勤務先」に記入する。
- ▶ 最初の会社 (勤務先) に入った年度のマスに「1」を記入する。辞めた年度のマスに「1」を記入し、働いていた期間に「――」を引く。「1」は勤務先番号を意味し、以後は通し番号(「2」「3」...)を用いて記入する。初職の場合のみ、やめたのは3ヶ月未満であっても3ヶ月働いたこととして、記載する。現在も同じ会社で働き続けているのであれば、終了の「1」は記入せず、現在まで「――」を引く。

### 付問 記入事項

- 職業経験がまったくない場合、一度も仕事を探した経験がなければ、学校を出たあとすべての期間を無職とみなし、仕事経験 (7)「無職」の欄に無職期間の開始と終了のマスに「O」を記入し、間に「――」を引く。
- 職業経験がまったくないでも、仕事を探した経験がある場合、該当期間のマスに「△」を記入し、それ以外の期間のマスにはOを記入する。
- 学校を出てから、最初の会社 (勤務先) に入るまでに働いていない期間があった場合には、仕事経験 (7)「無職」の欄に、該当の記号 (無職の場合はO、求職していた場合は△) を記入する。

### 仕事経験 勤務先 (4) に関する注意事項

- ▶ 同じ時点で1つではなく複数の勤務先で同時並行的に働いている場合には、主たる勤務先についてのみ答えてもらう。どれを主とし、どれを副とするかは、対象者の判断に委ねるが、迷う場合には労働時間の長いものを主とする。【...】で想定しているのは、「コンビニ店員 (昼) + 塾講師 (夜)」、「農業 (休日) + 会社勤め (平日)」といったケースである。本業の延長として勤め先以外の機関から兼業収入を得ているケース (医者と大学教師の兼職など) はこれに含めない
- ▶ 職業歴が複雑で、記入が著しく困難な場合は、余白などに具体的な状態をメモする。後から他の人は客観的に読み取れるよう記入を心がけること。

### 問8. 初職の勤務先の規模 記入事項

- 勤務先の規模リストの番号を、仕事経験 (4) 勤務先規模に記入する
- ▶ 働き始めた年度と終わりの年度のマスに数字を記入し、間を「――」で引く。現在も同じ会社で働き続けているのであれば、終了の数字は記入せず、現在まで「――」を引く。

年度	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
昭和 平成	平成 13	平成 14	平成 15	平成 16	平成 17	平成 18	
項目番号	4 7 10 13	1 4 7 10 13	1 4 7 10 13	4 7 10 13	4 7 10 13	4 7 10 13	
できごと	新設の専修学校 多分	日野・アトピア 米軍・ウチダ 多分	アトピアの閉校 多分	新設の専修学校 多分	新設校	ウチダの閉校	
①	年齢(各年、4月/日現在)	19	20	21	22	23	
②	通ったことのある学校 1年間の専修学校/3年大/4高専/5大専/6大専/7 専修学校	3					
③	主な勤務先の変化(通し番号を記入)	1					
④	勤 合社 ]社経験 主な勤務先の規模 1. 29人出社/2. 39人以上599人以下/3. 1000人 以上/4. 1000人以上/5. わからない 番号を記入	2					
⑤	働いていない期間があったとき 仕事を探していた場合は△ 仕事を探していなかった場合はOを記入	△△△△					

【学校を出たあとと最初の仕事】企業規模、働き方

### 問9. 初職の働き方

- 調査員注: 「働き方リスト」を対象者に見てもらい、最初の勤務先での「働き方」について質問する。  
その会社に入ったときの働き方、「働き方リスト」の何番にあてはまりますか。
- 調査員注: 「パート・アルバイト、契約、嘱託、臨時」の場合は労働時間を確認する。  
1週間の労働時間は、正社員の方と同じくらいでしたか、それとも短かったですか。

1. 経営者・役員
2. 自営業主・自由業者・内職
3. 家族従業者
4. 正社員・正職員
5. パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時(週当たり労働時間が正社員より短い)
6. パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時(週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ)
7. 派遣社員
8. その他

(右頁を参照して記入。付問へ)

### 付問

同じ会社で働いている間に「働き方」が変化したこと、例えば、アルバイトから正社員になったことなどはありましたか。(「働き方」に変化があった場合)それはいつからですか。「働き方リスト」の何番目に該当しますか。その後に「働き方」が変わったことはありませんか。

1. 変化があった(〇〇年△月に〇〇から〇〇)に変わった
2. 変化がなかった

(右頁を参照して記入。問10へ)

### 問10. 初職の職業

● 調査員注: 「職業」のリストを対象者にみてもらい、職業の内容と従事していた期間についてたずねる。  
その会社であなたが働き始めたときにしていたお仕事はどんな内容だったでしょうか。「職業リスト」の中から当てはまる番号をお答えください。同時に複数の番号に当てはまるお仕事をなさっていた場合は、主なものを1つお答えください。

1. 専門・技術的職業
2. 管理的職業
3. 事務的職業
4. 販売的職業
5. サービス的職業
6. 技能工・生産工程の職業
7. 運輸・通信的職業
8. 保安的職業
9. 農・林・漁業関連の職業
10. その他

(右頁を参照して記入。付問へ)

### 付問

同じ会社に勤めている間に、お仕事の内容が大きく変わったことはありましたか。(ある場合)それはいつからですか。

1. 変化があった(〇〇年△月に〇〇から〇〇)に変わった
2. 変化がなかった

(右頁を参照して記入。問11へ)

### 問11. 最初の勤務先での働き方、職業の変化に対する気持ち

● 調査員注: 最初の勤務先で働き方、もしくは職業が変わった対象者 (問9、問10の付問で変化があった者) についてのみ尋ねる。変化がなかった対象者は10ページ問12へ。  
働き方(もしくは職業)が変わったのは、あなたが望んで決めたことでしたか。

1. はい
2. いいえ
3. わからない

(右頁を参照して記入。10ページ問12へ)



【学校を出たあとと最初の仕事】企業規模、働き方 記入すること・記入上の注意

### 問9. 初職の働き方 記入事項

- 働き方リストの番号を、仕事経験 ⑤ 「働き方」に記入する。
- ▶ 働き始めた年度と終わりの年度のマスに数字を記入し、間を「—」で引く。現在も同じ勤務先で、同じ働き方で働き続けているのであれば、終了の数字は記入せず、現在まで「—」を引く。
- ▶ 「パート/アルバイト、契約、嘱託、臨時」は、週あたりの労働時間によって番号が異なる(5または6)ので注意する。
- ▶ 複数の会社(勤務先)で働いている場合は、主たる会社(主たる勤務先)での「働き方」を記入すること。

### 付問 記入事項

- 同じ会社で働いている途中で「働き方」が変わった場合は、開始時期と終了時期に「働き方」リストの番号を記入し、間を「—」で引く。
- ▶ 同一年度に複数の「働き方」の変化を経験した場合には、3ヶ月のマスを利用して記入する。

### 問10 初職の職業 記入事項

- 職業リストの該当する番号を仕事経験 ⑥ 「職業」のマスに記入する。
- ▶ 働き始めた年度と終わりの年度のマスに、該当の数字を記入し、その「職業」を続けた期間に「—」を引く。現在も同じ勤務先で、同じ働き方で働き続けているのであれば、終了の数字は記入せず、現在まで「—」を引く。

### 付問 記入事項

- 同じ会社で働いている途中で職業の内容が変わった場合は、同様に、その「職業」の番号を開始時、および終了時のマスに記入し、間の期間に「—」を引く。
- ▶ 同一年度に複数の主たる「職業」の変化を経験した場合には、3ヶ月のマスを利用して記入する。

### 問11 最初の勤務先での働き方、職業の変化に対する気持ち 記入事項

- 最初の勤務先で働いている間に働き方、もしくは職業の変化があった人(問9、問10の付問で変化があった人)についてのみ記入する。
- 働き方が変わったとき、もしくは職業が変わったときの職業経験 ⑧ 「気持ち」のマスに、「気持ち」リストの番号を記入する。
- ▶ 働き方、もしくは職業の変化があったときについて、その都度回答してもらうこと。

項目番号	年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007						
年度	平均	14	15	16	17	18	19						
1	月	6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3
2	通ったことのある学校 1. 高校/2. 専門学校/3. 短大/4. 専修/5. 大卒/6. 大卒院/ 7. その他(他の学校番号を記入)	③											
3	勤 務 先 変 化 (連 続 番 号 を 記 入)	1 ————— 1 ————— 2											
4	勤 務 先 の 業 種 1. 正社員/2. 30人以上/3. 100人以上/4. 500人以上/5. 1000人以上/6. 500人以上/7. 1000人以上/8. 1000人以上/9. 1000人以上	2 ————— 2											
5	勤務先での働き方の番号を記入(下のリストから選ぶ)	4 ————— 4 ————— 5 ————— 5											
6	職業の番号を記入(下のリストから選ぶ。同じ職業に属する場合は5または6のうち、いずれか1つを記入)	3 ————— 3 ————— 4 ————— 4											
7	働いていない期間があったとき 仕事を探していた場合は△、仕事を探していなかった場合は○を記入	△ △ △ △ △											
8	気持ち(勤務先、働き方、職業は変化したとき) このマスには、あなたが変化に対する気持ち(1から5)を記入する	2 ————— 1											

【職業経歴】 初職後の就業①

### 問12. 初職後の就業①

- a. 問7で聞いた最初の会社に今も勤めている場合  
これまでにお勤めになったことがあるのは、現在もお勤めになっている1社だけです。
- 1. 1社だけ → (右頁を参考に勤務先数を記入して、20ページ問20へ)
- 2. 2社以上働いた → (1社目の勤務期間等を確認してbへ)

### b. 問7で聞いた最初の会社に現在は勤めていない場合

最初の会社をお辞めになったのは、あなたが望んで決めたことでしたか。

1. はい
2. いいえ
3. わからない

(右頁を参照して「気持ち」を記入し、以下の質問を尋ねる)

その会社に勤めたあとの、職業の経歴についてお答えください。その会社(仕事)をお辞めになったあと、ほかの会社(仕事)にお勤めになったことはありませんか。自営業主、家族従業者、自由業、内職なども含めてお答えください。派遣社員で働いた方は、派遣元ではなく、派遣先でお答え願います。

雇用されている人の「勤務先」は、雇い主である企業、工場、商店、官公庁、公社などの他団体等のごとであり、狭い意味での職場ではありません。よって、会社員の転勤や教員の同一教育委員会内での異動は、勤め先が替わったことには含まれません。ただし出向や転籍はほかの会社に替わったことに含まれます。

1. ほかの会社で働いた → (付問1へ)
2. ほかの会社で働いたことがない → (右頁を参考に勤務先数を記入して、付問2へ)

### 付問1

その会社(勤め先)を辞めてから、次の勤め先に入るまでに3ヶ月以上働いていない期間がありましたか。

1. あった → (付問2へ)
2. なかった → (12ページ問13へ)

### 付問2

働いていらいっしょにならなかった期間に、お仕事を探していたことはありましたか。(ある場合)それはいつですか。

1. あった → (右頁を参考に無職期間と求職期間を分けて記入する。1社しか勤めていない場合は20ページ問20へ、2社以上に勤めている場合は12ページ問13へ)
2. なかった → (右頁を参考に無職期間を記入し、1社しか勤めていない場合は20ページ問20へ、2社以上に勤めている場合は12ページ問13へ)

【職業経歴】初職後の就業① 記入すること・記入上の注意

**問12. 初職後の就業① 記入事項**

- a. 最初の会社(勤務先)に現在も勤めている場合
    - 勤務先の数が入力した1社のみであることが確認できたら、仕事経験③「勤務先」の「合計」の「合計」に「1」を記入する。
 

③	主な勤務先の変化(通し番号を記入)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
勤務先		合計		1		2		3		4	
主な勤務先の職種		1		2		3		4		5	
以上/4		5		6		7		8		9	
番号を記入		1		2		3		4		5	
  - b. 最初の会社(勤務先)にしか勤めたことがない場合
    - 会社を辞めて無職、求職になった時点の仕事経験⑧「気持ち」のマスに、「気持ち」リストの番号を記入する。
    - 無職期間と合計勤務先数を記入する。
- \* **最初の会社(勤め先)を辞めてからは、ずっとお仕事をなさった経験はないのでね。最初の会社をお辞めになった後、仕事を探していたことはありましたか。(ある場合) それはいつですか。**  
 と確認し、仕事経験⑦(無職)の欄の該当する期間に「○」(無職期間)、「△」(求職期間)を記入する。  
 ▶ 無職期間もしくは求職期間が長期にわたる場合は、期間の最初と最後のマスに「○」を記入し、間を「—」で引いてもよい。  
 ▶ 勤務先の数が入力した1社のみであることが確認できたら、仕事経験③「勤務先」の「合計」に「1」を記入する。とところに「1」を記入する。

**b. 2社以上の勤務経験がある場合**

- 会社を辞めて無職、求職になった時点の仕事経験⑧「気持ち」のマスに、「気持ち」リストの番号を記入する。
- 無職、求職期間を記入する。  
無職期間は3ヶ月未満
- 次の会社(勤め先)について、仕事経験④勤務先～⑥職業、⑧気持ちをたずねる。  
無職期間が3ヶ月以上

\* **働いていなかったのはどのくらいの期間ですか、その間にお仕事を探していたことはありますか。**と、無職期間、求職期間をたずね、該当する期間に「○」もしくは「△」を記入する。無職期間の開始と終了のマスに「○」もしくは「△」を記入し、間に「—」を引いてもよい。

③	主な勤務先の変化(通し番号を記入)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
勤務先		合計		1		2		3		4	
主な勤務先の職種		1		2		3		4		5	
以上/4		5		6		7		8		9	
番号を記入		1		2		3		4		5	
勤務先での職責の番号を記入(Tのリストから選択)		4		5		6		7		8	
職業		3		4		4		4		4	
無職		働いていない期間があったとき		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △	
仕事を探していた場合は△		仕事を探していた場合は△		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △	
仕事を探していなかった場合は○		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △	
無職期間(期間があったとき)		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △	
無職期間は3ヶ月未満		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △	
最初の会社(勤め先)を辞めた後、仕事を探していたことはありましたか。(ある場合) それはいつですか。		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △		○ ○ △	
1 はい/2 いいえ/3 わからない		2		1		1		1		1	
番号を記入		2		1		1		1		1	

【職業経歴】初職後の就業② 次の会社に入ったときの気持ち

**問13. 初職後の就業②**

\* 調査員注：次の勤務先での勤務期間を確認する。  
 次の会社(勤め先)で働いていらしたのには、いつ(何歳のとき)から、いつ(何歳のとき)までですか。  
 ○○年△月から○○年△月まで働いた → 右頁を参考に就業期間を記入し、問14へ

**問14. 次の会社(勤務先)に入ったときの気持ち**

その会社(勤務先)に入ったのは、あなたが望んで決めたことでしたか。

1. はい
2. いいえ
3. わからない

(右頁を参照して記入し、14ページ問15へ)

【職業経歴】初職後の就業② 次の会社に入ったときの気持ち 記入すること・記入上の注意

### 問13. 初職後の就業② 記入事項

- その勤務先で働いていた期間を仕事経験③「勤務先」に記入する。
- ▶ 勤務先は通し番号で記入する。(2番目の会社であれば「2」を3番目の会社であれば「3」) 従業を開始した年度と終了した年度のマスに、勤務先番号の数字を記入し、間に「—」を引く。
- ▶ 同一年内に複数の移動があったときは3ヶ月のマス目を利用して記録すること。
- ▶ 職歴の空白が3ヶ月以上あった時は、その期間を「無職」とし、⑦無職の該当する時点のマスに「〇」(無職)もしくは「△」(求職)を記入する。
- ▶ 同じ時点で1つではなく複数の勤務先で同時並行的に働いている場合には、主たる勤務先についてのみの答えをもらう。どれを主とし、どれを副とするかは、対象者の判断に委ねるが、迷う場合には労働時間の長いものを主とする。【ここで想定しているのは、「コンビニ店員(昼) + 塾講師(夜)」、「農業(休日) + 会社勤め(平日)」といったケースである。本業の延長として勤め先以外の機関から兼業収入を得ているケース(医者と大学教師の兼職など)はこれに含めない】
- ▶ 出向や転籍の場合は、勤務先(会社)が替わったとして、通し番号を変更する。その際、新しい通し番号の近くに「出向」や「転籍」と記載する。
- ▶ 3番目以降の勤務先(会社)で出向元に戻った場合は、続きの新しい通し番号を記入すること。勤務先の合計数を計算する場合、出向元に戻った場合も1社とカウントすること。
- ▶ 職業歴が複雑で、形式的な記入が著しく困難な場合、余白などに具体的な状態をメモする。後から他の人は各欄的に読み取れるような記入を心がけること。

### 問14. 次の会社(勤務先)に入ったときの気持ち 記入事項

- 次の会社(勤務先)に入った時点の仕事経験⑧「気持ち」のマスに、「気持ち」リストの番号を記入する。出向した時、出向先から戻った時も質問する。

③ 勤務先	主な勤務先の規模 1. 29人以下 2. 30人以上999人以下 3. 1000人以上	入社経歴		2008		2009		2010					
		2	3	2	3	2	3	2	3				
④ 勤務先	2												
⑤ 勤務先	7	7	4	4	4	4	4	4	4				
⑥ 勤務先	3												
⑦ 無職													
⑧ 気持ち						1	1		2				
年度 昭和 平成	年度 年度	2007 平成 19	2008 平成 20	2009 平成 21	2010 平成 22	4	7	10	1	4	7	10	1
		月 6	9	12	3	6	9	12	3	6	9	12	3

【職業経歴】勤務先の規模、働き方

### 問15. 勤務先の規模

- \* 調査員注：「勤務先の規模」のリストを対象者にみてもらい、勤務先の「規模」について質問する。

その会社全体で働いていらっしゃる人は何人くらいいらっしゃいますか。アルバイトやパートなども含めてお答えください。「勤務先の規模」のリストの何番にあてはまりますか。

1. 29人以下
2. 30人以上999人以下
3. 1000人以上
4. 盲公庁
5. わからない

(右頁を参照して記入。問16へ)

### 問16. 働き方

- \* 調査員注：「働き方リスト」を対象者に見てもらい、最初の勤務先での「働き方」について質問する。

その会社に入ったときの働き方、「働き方リスト」の何番にあてはまりますか。

- \* 調査員注：「パート・アルバイト、契約、嘱託、臨時」の場合は労働時間を確認する。

1週間の労働時間は、正社員の方と同じくらいでしたか、それとも短かったですか。

1. 経営者・役員
2. 自営業主・自由業者・内職
3. 家族従業者
4. 正社員・正職員
5. パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時(週当たり労働時間が正社員より短い)
6. パート・アルバイト、契約、嘱託・臨時(週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ)
7. 派遣社員
8. その他

(右頁を参照して記入。付問へ)

### 付問

同じ会社で働いている間に「働き方」が変化したこと、例えば、アルバイトから正社員になったことなどはありましたか。(「働き方」に変化があった場合)それはいつからですか。「働き方リスト」の何番目に該当しますか。その後「働き方」が変わったことはありませんか。

1. 変化があった(〇〇年△月に〇〇から〇〇)に変わった
2. 変化がなかった

(右頁を参照して記入。16ページ問17へ)

**問15. 勤務先の規模 記入事項**

- 勤務先の規模リストの番号を、仕事経歴 (4) 勤務先規模に記入する
- ▶ 働き始めた年度と終わりの年度のマスに数字を記入し、間を「—」で引く。現在も同じ会社で働き続けているのであれば、終了の数字は記入せず、現在まで「—」を引く。

**問16. 働き方 記入事項**

- 働き方リストの番号を、仕事経歴 (5) 「働き方」に記入する。
- ▶ 働き始めた年度と終わりの年度のマスに数字を記入し、間を「—」で引く。現在も同じ勤務先で、同じ働き方で働き続けているのであれば、終了の数字は記入せず、現在まで「—」を引く。
- ▶ 「パート・アルバイト、契約、嘱託、臨時」は、**遇あたりの労働時間によって番号が異なる (5 または 6) の**で注意する。
- ▶ 複数の会社 (勤務先) で働いている場合は、主となる会社 (主な勤務先) での「働き方」を記入すること。

**付問 記入事項**

- 同じ会社で働いている途中で「働き方」が変わった場合は、開始時期と終了時期に「働き方」リストの番号を記入し、間を「—」で引く。
- ▶ 同一年度に複数の「働き方」の変化を経験した場合には、3ヶ月のマスを利用して記入する。

③	勤務先	主な勤務先の変化(通し番号を記入)	2 ————— 2
④	勤務先	合計 [ ] 社 経験 主な勤務先の規模 1. 29人以下 / 2. 30人以上999人以下 / 3. 1000人以上 / 4. 官公庁 / 5. わからぬ 番号を記入	2 ————— 2
⑤	働き方	勤務先での働き方の番号を記入(下のリストから選択)	7 — 7 4 ————— 4
⑥	職業	職業の番号を記入(下のリストから選択・同時に複数ある場合は主なもの1つ。わからない場合は「99」を記入)	3 ————— 3
⑦	無職	働いていない期間があったとき 仕事を探していた場合は△ 仕事を探していなかった場合は○ を記入	○ △
⑧	気持ち	働くこと(勤務先、働き方、業種になる)に変化があったとき、それは、 <b>あなたが望んで決めたこと</b> でしたか。 1. はい / 2. いいえ / 3. わからない 番号を記入	1 ————— 1
	西暦	年度	2007 2008 2009
	昭和・平成	年度	平成 19 平成 20 平成 21
		月	4 7 10 1 4 7 10 1 4 7 10 1 6 9 12 3 6 9 12 3 6 9 12 3

**問17. 職業**

- \* 調査員注: 「職業」のリストを対象者にみてもらい、職業の内容と従事していた期間についてたずねる。
- その会社であなたが働き始めたときに**していたお仕事はどんな内容だったでしょうか。「職業リスト」の中から当てはまる番号をお答えください。同時に複数の番号に当てはまるお仕事なさっていた場合は、主なもの1つをお答えください。**

1. 専門・技術的職業
2. 管理的職業
3. 事務的職業
4. 販売的職業
5. サービス的職業
6. 技能工・生産工程の職業
7. 運輸・通信的職業
8. 保安的職業
9. 農・林・漁業関連の職業
10. その他

(右頁を参照して記入。付問へ)

**付問**

同じ会社に勤めている間に、お仕事の内容が大きく変わったことはありましたか。

(ある場合) それはいつからですか。

1. 変化があった(〇〇年△月に〇〇から〇〇)に変わった
2. 変化がなかった

(右頁を参照して記入。問18へ)

**問18. 働き方、職業の変化に対する気持ち**

- \* 調査員注: 同じ会社 (勤務先) で働き方、もしくは職業が変わった対象者 (問16、問17の付問で変化があった対象) についてののみ尋ねる。変化がなかった対象者は18 ページ問19へ。

働き方(もしくは職業)が変わったのは、あなたが望んで決めたことでしたか。

1. はい
2. いいえ
3. わからない

(右頁を参照して記入。18 ページ問19へ)

**問17 職業 記入事項**

- 職業リストの該当する番号を仕事経験 (6)「職業」のマスに記入する。
- ▶ 働き始めた年度と終わりの年度のマスに、該当の数字を記入し、その「職業」を続けた期間に「――」を引く。現在も同じ勤務先で、同じ働き方で働き続けているのであれば、終了の数字は記入せず、現在まで「――」を引く。

**付問 記入事項**

- 同じ会社で働いている途中で職業の内容が変わった場合は同様に、その「職業」の番号を開始時、および終了時のマスに記入し、間の期間に「――」を引く。
- ▶ 同一年度に複数の主な「職業」の変化を経験した場合には、3ヶ月のマスを利用して記入する。

**問18 働き方、職業の変化に対する気持ち 記入事項**

- 同じ会社 (勤務先) 働いている間に働き方、もしくは職業の変化があった人 (問16、問17の付問で変化があった人) についてのみ記入する。
- 働き方が変わったとき、もしくは職業が変わったときの職業経歴 (6)「気持ち」のマスに、「気持ち」リストの番号を記入する。
- ▶ 働き方、もしくは職業の変化があったときについて、その都度回答してもらおうこと。

③	主な勤務先の変化(通し番号を記入)					2	――	2	
④	合計【】社経験 主な勤務先の規模 1. 29人以下/2. 30人以上999人以下/3. 1000人以上/4. 1000人以上					2	――	2	
⑤	勤務先での働き方の番号を記入(下のリストから選択)					7	――	7 4――	4
⑥	職業の番号を記入(下のリストから選択・同時に複数ある場合は主なもの1つ。わからない場合は「99」を記入)					3	――	3	
⑦	働いていない期間があったとき 仕事を探していた場合は△ 仕事を探していなかった場合は○を記入					○	△		
⑧	働くこと(勤務先、働き方、無職になる)に変化があったとき、それは、あなたが望んで決めたことですか。 1. はい/2. いいえ/3. わからない 番号を記入					1	○	1	
西暦	年度	2007	2008	2009					
昭和・平成	年度	平成 19	平成 20	平成 21					
	月	4 7 10 1	4 7 10 1	4 7 10 1					
		6 9 12 3	6 9 12 3	6 9 12 3					

**問19. 3社以上の勤務**

- a. 問13で聞いた会社に現在も働いている場合  
今、おうかがいした会社に、現在もお勤めになっていられますか。  
1. 働いている → 右頁を参考に勤務先数を記入して、20ページ問20へ  
2. 問13の会社はやめた (問13勤務期間、働き方 (問16)、職業 (問17) 等を確認してbへ)
- b. 問13で聞いた2番目の会社に現在は働いていない場合  
その会社をお辞めになったのは、あなたが望んで決めたことですか。  
1. はい  
2. いいえ  
3. わからない  
(右頁を参照して記入し、以下の質問を尋ねる)

その会社(仕事)をお辞めになったあと、ほかの会社(仕事)にお勤めになったことはありますか。短い職業がたくさんある場合は、3ヶ月以上働いたものについてのみお答えください。自営業主、家族従業者、自由業、内職なども含めてお答えください。派遣社員で働いた方は、派遣元ではなく、派遣先でお答え願います。雇用されている人の「勤務先」は、雇い主である企業、工場、商店、官公庁、公社などの他団体等のことであり、狭い意味での職場ではありません。よって、全社員の転勤や教員の同一教育委員会内での異動は、勤め先が替わったことには含めません。ただし出向や転籍はほかの会社に替わったことに含めます。

- 1. ほかの会社で働いたことがない → (付問1へ)
- 2. ほかの会社でも働いた → (付問2へ)

**付問1**

その会社(勤め先)を辞めてからは、ずっとお仕事をなさった経験はないのですか。(勤務先の合计数を確認し) これまでにお勤めになったことのある会社(勤務先)は全部で〇〇社ですね。 → (付問3へ)

**付問2**

その会社(勤め先)を辞めてから、次の勤め先に入るまでに3ヶ月以上働いていない期間がありましたか。  
1. あった → (付問3へ)  
2. なかった → (12ページ問13へ戻り、次の会社での勤務期間等について尋ねる)

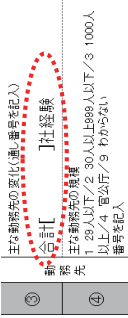
**付問3**

働いていっしょになかった期間に、お仕事を探していたことはありましたか。(ある場合)それはいつですか。  
1. あった → 右頁を参考に無職期間と求職期間を分けて記入する。次の会社(勤め先)がない場合は20ページ問20へ、次の勤め先がある場合は12ページ問13へ戻る  
2. なかった → 右頁を参考に無職期間を記入し、次の会社(勤め先)がない場合は20ページ問20へ、次の勤め先がある場合は12ページ問13へ戻る



問19. 3社以上の勤務 記入事項

a. 問13の会社(勤務先)に現在も勤めている場合 ● 仕事経歴③「勤務先」の「合計」の「入社経歴」のところに合点数を記入する。



b. 問13の会社(勤務先)に現在は勤めていない場合

● 会社を辞めて無職、求職となった時点の仕事経歴⑧「気持ち」のマスに、「気持ち」リストの番号を記入する。

付問1 記入事項

● 仕事経歴③「勤務先」の「合計」の「入社経歴」のところに合点数を記入する。

付問3 記入事項

● 仕事経歴⑦ 無職に無職、求職期間を記入する。

\* 働いていなかったのはどのくらいの期間ですか、その間に何をお仕事を探していたことはありますか。と、無職期間、求職期間をたずね、該当する期間に「○」もしくは「△」を記入する。無職期間の開始と終了のマスに「○」もしくは「△」を記入し、間に「—」を引いてもよい。▶ 無職期間が長期にわたる場合は、開始と終了のマスに○を記入し、間を「—」で引いてもよい。

※現在こいたままで、すべての期間についての職業経歴(無職期間を含む)を確認する。

▶ 働いていた期間については、仕事経歴 勤務先番号 ③、規模 ④、働き方 ⑤、職業 ⑥、気持ち ⑧ 記入

▶ 働いていなかった期間については、無職となった時点の気持ち ⑧ 仕事経歴 無職 ⑦ を記入する。

▶ 勤務先の合点数も忘れずに記入すること。

※空白の期間がないかをよく確認すること※

Table with 10 rows (勤務先, 勤務先, 勤務先, 職業, 無職, 気持ち) and 10 columns representing different attributes like 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.

次に仕事に役立つ学習や勉強についておたずねします。

問20. 教育訓練

\* 調査員注：対象者に回答してもらい前に、以下の教育訓練の定義を、丁寧に説明する。

\* ここでいう教育訓練とは、具体的には会社(勤め先)に言われて受けた集合研修やセミナー、講習会などです。つまり仕事と関係する教育トレーニングのことで、会社(勤め先)に受講するように指示されて、ぶだんの仕事から一時的に離れて受講したものを指します。

\* ただし、ここでは日常の業務をいながら、上司や先輩からの指導は除いてください。

まず、これまでに、会社の指示で教育訓練を受けたことがありますか。受けた年度(年齢)を教えてください。

- 1. ある (〇〇年△月から〇〇年△月) → (右頁を参考に教育訓練の時期を記入して、問21へ)
2. 教育訓練を受けたことがない → (問21へ)

【今まで働いたことがない場合も含めて、全員に質問する】

問21. 自己啓発

それでは、次に、自分から進んでおこなった仕事に関する勉強のこことについておたずねします。就業時間外に、勤め先の指示ではなく、ご自分の意思で継続して仕事に関係したり、仕事に役立つことを勉強すること自己啓発といえます。働いていなかった期間におこなったものも含みます。

\* 調査員注：対象者に回答してもらい前に、以下の自己啓発の定義を、丁寧に説明する。

\* 自己啓発とは、働いていなかったときに、仕事に役立つようしておこなった勉強も含みます。また、継続的におこなったものだけを教えてください。たとえば、5ヶ月の間、毎週1時間以上英会話学校に通学した場合、週に1回30分のラジオ講座を聴いて勉強するのを1年間続ける、半年間医療事務の通信講座を受講するという程度のもです。

(面接調査記入用紙の右下に例示があるので、示すこと。)

\* こうした勉強としては、仕事関係の本の購読、ラジオやテレビ講座の視聴、専門学校や社会人大学院への通学、自主的に勉強会やセミナーに参加することをお考えください。

このような自己啓発をしたことがありますか。したことがあるときは、その年度(年齢)を教えてください。

- 1. ある (〇〇年△月から〇〇年△月) → (右頁を参考に自己啓発の時期を記入し、問22へ)
2. 自己啓発はしたことがない → (問22へ)

問22. 能力が伸びたと思う時期

これまでの職業経歴や、教育訓練、自己啓発の経歴を振り返ってお答えください。ご自身の仕事上の能力が伸びたと思われるのはいつ頃ですか。いくつかある場合は、すべての期間についてお答えください。だいたい年度で結構です。

- 1. ある (〇〇年から〇〇年くらい) (右頁を参考に能力が伸びた時期を記入し、22ページ問23へ)
2. 能力が伸びたと思う時期はない → (22ページ問23へ)

**問20. 教育訓練 記入事項**

- 能力開発 教育訓練 (⑩) の受講した年度のマスに「○」を記入する。
- ▶ 会社の指示で、専門学校や大学院に通った場合は、教育歴 (②) との整合性に注意し、記入がなかった場合には、新たに期間を記入する。卒業、中退の有無をマークするのを忘れないこと。
- ▶ 対象者が思い出しにくい場合には、「最初の会社でお勤めのとき...」など、勤務先ごとに思い出しってもらうようにする。

**問21. 自己啓発 記入事項**

- 能力開発 自己啓発 (⑩) の受講した年度のマスに「○」を記入する。
- ▶ 自営業の場合など、決まった就業時間がない場合には「働いていない時間」で考えてもらうこと。
- ▶ 専門学校や大学院に通った場合は、教育歴 (②) との整合性に注意し、もし記入がなかった場合には新たに期間を記入する。卒業、中退の有無をマークするのを忘れないこと。
- ▶ 対象者が思い出しにくい場合には、「最初の会社でお勤めのとき...」など、勤務先ごとに思い出しってもらうようにする。

**問22. 能力が伸びたと思う時期 記入事項**

- 能力開発 自己啓発 (⑩) の能力が伸びたと思う時期のマスに「○」を記入する。

②	通ったことのある学校 1. 専修校/2. 専門学校/3. 短大/4. 高専/5. 大学/6. 大学院/ 7. その他の学校 番号を記入	2	2	3	出 向				
④	勤 務 先 主な勤務先の職種 1. 29人以下/2. 30人以上999人以下/3. 1000人以上/4. 百公庁/9. わからぬ 番号を記入	2	2	2					
⑤	勤 務 方 向 勤務先での職種 方の番号を記入(下のリストから選 択)	7	7	4	4	4	4	4	4
⑥	職 業 職業の番号を記入(下のリストから選択。同時に複数あ る場合は主なもの1つ、わからない場合は「99」を記 入)	3	3	3	3	3	3	3	3
⑦	無 職 働いてない期間があったとき 仕事を探していた場合は△ 仕事を探していなかった場合は○ を記入	○	△						○ ○ ○
⑧	気 持 働くこと(勤務先、働けず、無職になる)に変化があった とき、それは、 <u>あなた自身が決めたこと</u> としたか。 持 続 1. はい/2. いいえ/3. わからぬ 番号を記入	1	1	1	2				2
⑨	教育訓練(Off-JT)※1 を受講した年度に○を記入								
⑩	仕事に関係する自己啓発※2 を行った年度に○を記入								
⑪	能力が伸びたと思う時期に○を記入								

最後にあなたご自身のことについておうかがいします。

**問23. 結婚**

現在、ご結婚はされていますか。

1. している → (付問1へ)
2. していない → (付問3へ)

**付問1**

ご結婚なさったのはいつ(何年、何歳のとき)ですか。ご結婚なさっていた期間を教えてください  
○○年△月から○○年△月まで → (右頁を参考に結婚期間を記入して、付問2へ)

**付問2**

今のご結婚の前に結婚されていたことはありますか。

1. ない → (問2.4へ)
2. あった → (付問4へ)

**付問3**

ご結婚されていたことはありますか。

1. 結婚したことはない → (問2.4へ)
2. 結婚したことがある → (付問4へ)

**付問4**

ご結婚なさったのはいつ(何年、何歳のとき)ですか。ご結婚なさっていた期間を教えてください  
○○年△月から○○年△月まで → (右頁を参考に結婚期間を記入して問2.4へ)

\* 調査員注：すべての結婚経緯について尋ねる

**問24. 子供について**

お子さんはいらっしゃいますか。(いる場合) お子さんは何人いらっしゃいますか。

1. ○人いる → (子供人数を記入し、付問へ)
2. いない → (子供人数に「0」と記入、聞き取り調査終了です。)

**付問**

それぞれのお子さんが生まれたのは、何年(あなたが何歳のとき)ですか。そのお子さんの育児にあたって、  
あなたご自身育児休暇を取りましたか。

○○年 → (右頁を参考に子供の生年、育児休暇の有無を記入)

3. 聞き取り調査終了

これで終わりです。調査にご協力いただきありがとうございました。

【ライフイベント】記入すること・記入上の注意

**問23. 結婚 記入事項**

- ライフイベント 結婚 (㊸) の欄の結婚した年度 (年齢) に○を記入する。
- 結婚していた期間に「――」を引く。

**問24. 子供 記入事項**

- 子どもの数をライフイベント 子ども (㊸) の合計 [ ] 人に記入する。
- 子どもがいない場合は「0」人と記入する。
- それぞれの子どもの生まれた年度のマスに「○」もしくは「◎」を記入する。
- その子どもの育児で対象者本人が育児休暇をとったときは日数に関係なく◎ (二重丸) を記入する。配偶者が育児休暇を取っていても対象者本人が取得していなければ◎でなく○を付ける。

回答例：

1996年度に結婚し97年度に離婚。1988年度に再婚して現在に至る。1999年度に第一子、2002年度に第二子が生まれた。現在までのところ子どもの数は2人、第二子が生まれたときのみ育児休業を取得した。

西暦	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
昭和 平成	8 9	10 11	12 13	14 15	16 17	18 19	20 21
結婚の年度に○している(た)期間に――を引く	4	7	10	4	7	10	4
子どもが生まれた年度に○を付けた(た)期間に――を引く	4	7	10	4	7	10	4
合計 [ 2 ]	4	7	10	4	7	10	4
記入							

**3.聞き取り調査終了**

調査員注：

- ▶ 記入用紙の右上の整理番号を忘れずに記入する。
- ▶ 記入用紙2枚目 (1996年度～現在) の右上の欄に聞き取り調査の時期 (留置調査の前後のどちらか) に○を付ける。



---

労働政策研究報告書 No. 152

働き方と職業能力・キャリア形成

—「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より—

発行年月日 2013年 3月 25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2013 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/>)