



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ひとつだが、リーマンショックを挟んでの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]¹

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する気持ち、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

¹ 「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	4,076	100.0	100.0	77.0	23.0		
性別	男	2,053	50.4	100.0	91.6	8.4	
	女	2,023	49.6	100.0	62.1	37.9	
年齢	男	25～29歳	488	23.8	100.0	89.3	10.7
		30～34歳	578	28.2	100.0	91.7	8.3
		35～39歳	530	25.8	100.0	92.1	7.9
		40～44歳	457	22.3	100.0	93.4	6.6
	女	25～29歳	486	24.0	100.0	71.0	29.0
		30～34歳	575	28.4	100.0	59.0	41.0
		35～39歳	515	25.5	100.0	56.3	43.7
		40～44歳	447	22.1	100.0	63.1	36.9
男女計	25～29歳	974	23.9	100.0	80.2	19.8	
	30～34歳	1,153	28.3	100.0	75.4	24.6	
	35～39歳	1,045	25.6	100.0	74.4	25.6	
	40～44歳	904	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	791	38.5	28.4	49.6
	専門・短大・高専卒など	423	20.6	10.3	13.9
	大学・大学院卒	833	40.6	34.4	36.5
女	中高卒	777	38.4	26.9	44.1
	専門・短大・高専卒など	778	38.5	27.3	34.2
	大学・大学院卒	464	22.9	23.3	21.8
男女計	中高卒	1,568	38.5	27.7	46.9
	専門・短大・高専卒など	1,201	29.5	18.8	23.9
	大学・大学院卒	1,297	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	4,076	100.0	43.5	20.7	1.9	10.8	5.3	17.8	
男性	2,053	100.0	66.9	8.3	0.9	15.5	5.3	3.1	
女性	2,023	100.0	19.8	33.4	2.9	6.0	5.2	32.7	
男性	25～29歳	488	100.0	67.8	14.3	0.6	6.6	6.6	4.1
	30～34歳	578	100.0	69.7	9.2	1.2	11.6	5.5	2.8
	35～39歳	530	100.0	64.7	5.5	0.9	20.9	4.9	3.0
	40～44歳	457	100.0	64.8	3.9	0.9	23.9	4.2	2.4
女性	25～29歳	486	100.0	36.8	27.2	3.9	3.1	4.9	24.1
	30～34歳	575	100.0	18.8	31.8	3.1	5.2	5.2	35.8
	35～39歳	515	100.0	12.4	35.0	2.1	6.8	6.2	37.5
	40～44歳	447	100.0	11.2	40.3	2.5	9.2	4.5	32.4
男女計	25～29歳	974	100.0	52.4	20.7	2.3	4.8	5.7	14.1
	30～34歳	1,153	100.0	44.3	20.5	2.2	8.4	5.4	19.3
	35～39歳	1,045	100.0	38.9	20.0	1.5	14.0	5.6	20.0
	40～44歳	904	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	3,301	100.0	53.3	18.3	1.7	4.5	3.8	16.1	
男性	1,673	100.0	73.6	8.6	1.0	5.4	4.7	3.5	
女性	1,628	100.0	32.5	28.2	2.5	3.6	3.0	29.2	
男性	25～29歳	333	100.0	69.1	15.3	1.8	2.4	6.6	3.9
	30～34歳	409	100.0	74.3	8.8	1.2	4.2	5.1	4.2
	35～39歳	469	100.0	76.1	6.4	0.6	6.6	3.4	3.0
	40～44歳	462	100.0	73.8	5.8	0.6	7.4	4.1	3.0
女性	25～29歳	322	100.0	46.0	25.2	1.9	1.2	3.1	21.4
	30～34歳	398	100.0	33.4	23.1	2.8	3.0	3.3	33.9
	35～39歳	442	100.0	28.3	28.5	2.3	5.0	2.7	32.6
	40～44歳	466	100.0	26.4	34.3	2.8	4.5	3.0	27.3
男女計	25～29歳	655	100.0	57.7	20.2	1.8	1.8	4.9	12.5
	30～34歳	807	100.0	54.2	15.9	2.0	3.6	4.2	18.8
	35～39歳	911	100.0	52.9	17.1	1.4	5.8	3.1	17.3
	40～44歳	928	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		1,099	100.0	56.2	24.4	3.2	16.2	3,137	100.0	56.6	26.9	2.5	14.0	
性別	男	647	58.9	72.0	7.3	1.1	19.6	1,881	60.0	73.0	9.0	1.0	17.0	
	女	452	41.1	33.6	48.9	6.2	11.3	1,256	40.0	31.9	53.7	4.7	9.6	
年齢	男	25～29歳	144	22.3	75.7	16.7	0.7	6.9	436	23.2	75.9	16.1	0.7	7.3
	30～34歳	180	27.8	76.1	6.1	1.7	16.1	530	28.2	76.0	10.0	1.3	12.6	
	35～39歳	172	26.6	74.4	4.1	1.2	20.3	488	25.9	70.3	5.9	1.0	22.7	
	40～44歳	151	23.3	60.9	3.3	0.7	35.1	427	22.7	69.3	4.2	0.9	25.5	
	女	25～29歳	122	27.0	54.1	32.0	7.4	6.6	345	27.5	51.9	38.3	5.5	4.3
	30～34歳	115	25.4	33.0	53.0	6.1	7.8	339	27.0	31.9	54.0	5.3	8.8	
	35～39歳	109	24.1	23.9	55.0	5.5	15.6	290	23.1	22.1	62.1	3.8	12.1	
	40～44歳	106	23.5	20.8	57.5	5.7	16.0	282	22.5	17.7	63.8	3.9	14.5	
男女計	25～29歳	266	24.2	65.8	23.7	3.8	6.8	781	24.9	65.3	25.9	2.8	6.0	
	30～34歳	295	26.8	59.3	24.4	3.4	12.9	869	27.7	58.8	27.2	2.9	11.2	
	35～39歳	281	25.6	54.8	23.8	2.8	18.5	778	24.8	52.3	26.9	2.1	18.8	
	40～44歳	257	23.4	44.4	25.7	2.7	27.2	709	22.6	48.8	27.9	2.1	21.2	
学歴	男	中高卒	261	40.3	69.0	7.7	1.1	22.2	700	37.2	65.0	11.0	1.1	22.9
	専門・短大・高専卒	136	21.0	63.2	7.4	1.5	27.9	392	20.8	67.6	9.7	1.3	21.4	
	大学・大学院卒	250	38.6	80.0	6.8	0.8	12.4	784	41.7	83.0	6.6	0.8	9.6	
	女	中高卒	162	35.8	19.8	64.8	4.9	10.5	477	38.0	17.8	69.6	4.6	8.0
専門・短大・高専卒	184	40.7	33.2	46.7	9.2	10.9	473	37.7	34.5	51.4	4.7	9.5		
大学・大学院卒	106	23.5	55.7	28.3	2.8	13.2	303	24.1	50.2	32.3	5.0	12.5		
男女計	男	中高卒	423	38.5	50.1	29.6	2.6	17.7	1,177	37.5	45.9	34.7	2.5	16.8
	女	専門・短大・高専卒	320	29.1	45.9	30.0	5.9	18.1	865	27.6	49.5	32.5	3.1	14.9
	大学・大学院卒	356	32.4	72.8	13.2	1.4	12.6	1,087	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。