

日本企業の能力開発

——70年代前半～2000年代前半の経験から

原 ひろみ

（労働政策研究・研修機構研究員）

本稿の目的は、労働者個票データを用いて、1970年代前半以降の日本で、企業における能力開発の実施状況に変化があったのか、そして近年の能力開発の状況はどうなっているのか、これら2点を計量分析から明らかにすることである。まず、70年代前半とくらべると、2000年代前半ではOff-JTの実施が少なくなっていることが明らかにされた。そして、2004年においては、若手社員の仕事上の相談相手を決めていたり、将来的なキャリアデザインについて相談できる仕組みがある企業では、仕事上の能力を高めるための指導やアドバイスも積極的になされている。また、先輩が後輩を指導する雰囲気のある企業では、Off-JTへの雇用者の派遣にも積極的であることが示された。この推定結果から、相談についての制度や先輩が指導する職場内の雰囲気が、能力開発と相互補完的な関係にあることがうかがえる。さらに、大企業ほど相談に関する制度や先輩が指導する雰囲気が職場内で確保されていることが示された。以上から、このような制度作りに対する支援、特に中小企業に対する支援の必要性が示唆される。

目次

- I はじめに
- II データ
- III 70年代前半以降の企業による能力開発の推移
- IV 近年の企業が行う能力開発の状況
- V 相談の機会や先輩が指導する雰囲気のある企業とは？
- VI むすび

I はじめに

企業が従業員の能力開発に対して消極的になったと言われている。本稿では、1970年代前半から2000年代前半を通じて日本企業における能力開発の実施状況に変化があったのか、そして近年の実施状況はどうなっているのか、これら2点を労働者個票データを用いて計量的に明らかにする。

民間企業の職業訓練に関する制度やその実施状況を把握することを目的として、長年にわたって実施されてきた国の統計に、厚生労働省『能力開発基本調査』がある¹⁾。1979年に調査が開始され、

それ以降毎年行われているが、調査事項、調査の実施対象、調査方法、さらには調査主体を変えながら実施されてきたため、単純に各年のデータをつないで経年的な変化を見ることはできない。しかし、能力開発の実態を把握するという目的の下、従業員と事業所・企業の両者を対象に長年行われてきた調査であり²⁾、我が国の能力開発に関する貴重な情報を提供していることに間違いはない。そこで、『能力開発基本調査』の事業所・企業調査から、マクロレベルでの日本企業の能力開発実施の推移を確認しておこう。

計画的OJTについては、1987年には74.2%の事業所が実施しているが、94年以降実施割合は大幅に低下し、97年には30%を切った。しかし、2000年以降は40%台を推移している³⁾。Off-JTに関しては、1986年から92年までは70～80%の事業所が実施しているのに対し、93年から2003年までは50～60%と、実施割合が下がっている⁴⁾。

それでは、なぜ企業による能力開発の水準が低下しているということが注目すべき問題なのだろう

うか。それは、教育システムや企業における訓練投資に基づいた労働者の能力、つまり人的資本が日本の経済成長の源泉として重要な役割を果たしてきたと同時に、賃金を通じて労働者生活に大きな影響を及ぼすと考えられるからである。

先行研究から、日本については、企業特殊人的資本投資、つまり企業と雇用者の関係性の中で行われる人的資本投資が、急勾配の賃金—勤続年数プロファイルをもたらすこと（大日・浦坂（1997））、さらに日米比較から、アメリカより日本のほうがより積極的になされ、その結果としてアメリカよりも日本の賃金カーブの傾きのほうが急であることが示されている（Hashimoto and Raisian（1989）、Mincer and Higuchi（1988））。これら先行研究では、データ上の制約から企業内訓練の代理指標として勤続年数を用いており、厳密に訓練そのものをとらえられてはいないものの、企業内訓練が労働者の生産性、ひいては賃金にプラスの影響を与えてきたと考えることは十分に可能であろう。

また、海外ではアメリカを中心に、OJTやOff-JTといった企業による能力開発の実施状況やそのために投下した時間についてのデータ収集が積極的になされており、それらを用いた訓練効果についての研究成果が数多く報告されている（Lynch（1992）、Parent（1999）、Lillard and Tan（1992）等）⁵⁾。他方、日本でも、近年になってようやく職業訓練に関するマイクロデータの収集が行われるようになり、訓練投資の実態や訓練量の差異についての情報を入手できるようになってきた。今のところ数は少ないものの、こうしたデータを用いた研究成果が報告されつつある。代表的な研究成果としてKurosawa（2001）とKawaguchi（2006）を挙げることができるが、いずれも企業が実施する訓練には賃金引上げ効果があることを明らかにしている。

以上、先行研究からも明らかにされているように、労働者生活の基礎となる生産性や賃金、ひいては一国の経済競争力にも影響を与えると考えられる企業内訓練の重要性に依然変わりはなく、その実態を明らかにし、実施を促進する要因を探ることは重要な課題であろう。それにもかかわらず、

日本における企業内訓練についての研究は、ヒヤリング調査に基づいた事例研究の分野において蓄積されてはいるものの⁶⁾、計量分析に基づいた実証研究は緒についたばかりである。

そのなかで、本稿と同じ問題意識に基づく最近の研究に戸田・樋口（2005）があり、家計経済研究所の1994年から2002年のパネルデータをプーリングして、1995年以降、Off-JTの受講確率が下がっていることを示している。しかし、データ上の制約から女性についてのみの分析であり、男性も含めた日本人全体についての分析ではない。

このように日本では、能力開発に関わるマイクロデータが十分ではないことから、企業による能力開発の実態についての計量的な研究は管見の限りでは数が少ないだけでなく⁷⁾、サンプルがある地域に限られていたり、女性や従業員規模が30人以上の企業に勤めている者のみであったりと、限定的な分析に留まっている⁸⁾。そこで本稿では、IIで詳述する2005年に実施された『働き方と学び方に関する調査』の労働者個票データを用いて、日本企業の能力開発の実態把握を行う。この調査は、日本全国を対象にランダムサンプリングで実施され、男性と女性の両者についての情報が得られる。また、大規模調査であることから、欠損値があるサンプルを除いても、分析に用いることができるサンプルの大きさが1500を超える。加えて、回顧的な（retrospective）質問形式ではあるが、過去の職業生活における職業訓練の受講についても聞いているため、70年代前半にまでさかのぼって情報を得ることができるという利点も備えている。

これらデータ上の利点を活かして、日本における70年代前半以降の企業による能力開発実施の推移を確認することが、本稿の第一の研究目的である。そして、調査対象時期の2004年という近年において、どのような企業が積極的に職業訓練を実施しているのかを明らかにすることが、第二の研究目的である。

本稿では、企業による能力開発として、OJTの一種ととらえられる上司や同僚による仕事上の指導やアドバイスとOff-JTの2つを取り上げる。その際に、特に、企業属性や勤め先の労働環境、

雇用管理といった要因に着目する。そして、能力開発に積極的な企業の特徴を明らかにした上で、企業の能力開発実施を促進するためには、どのような対策が考えられるのかを論じたい。

本稿の構成は以下のとおりである。Ⅱで本稿の分析に使用するデータの説明をする。Ⅲでは、1970年代前半から2000年代前半にかけての企業内訓練の実施の変化をOff-JTに着目して検証する。つづくⅣでは、2004年という近年における能力開発の実態を明らかにする。Ⅳから、能力開発を促進する職場環境の特徴が示されるが、Ⅴでは、そのような職場環境の企業属性を明らかにする。最後にⅥで、本稿全体の分析結果から、企業による能力開発実施を促進する対策について議論する。

Ⅱ データ

本稿で分析に使用するデータは、筆者が参加した研究会で実施した『働き方と学び方に関する調査』の労働者個票データである（以下、「働き方調査」⁹⁾。「働き方調査」は、無業者も含めた日本の労働力人口全体の人的資源投資のストック（学歴、実務経験、資格など）と、そのフロー（毎年能力開発投資の実施状況など）に関する情報を、総合的に把握するために実施された調査である。調査時点についてだけでなく、それ以前の人的資源投資のフローを把握するために、過去の職業人生における能力開発の実施状況の把握を試みている点、「働き方調査」の特徴である。単発調査であるため、回顧的な回答方式となつてはいるものの、Ⅲで詳述するように、この回顧的データの特徴を活かすことで、統一的な調査対象、調査方法および調査項目をもって70年代前半までさかのぼって能力開発の情報を得られることが、この調査の利点といえる。

調査対象は、全国の市区町村に居住する満25歳以上54歳以下の男女5000人で、調査期間は2005年1月初旬から2月初旬である。有効回収率は55.1%であった¹⁰⁾。本稿では、企業が実施する能力開発についての分析が目的であるので、民間企業の雇用者にサンプルを限定して分析する¹¹⁾。

そのため、分析サンプルは1500強にまで絞られる。

Ⅲ 70年代前半以降の企業による能力開発の推移

1 70年代前半～2000年代前半に共通なOff-JT受講の規定要因

ここでは、Off-JTに着目し、70年代前半から2000年代前半にかけて、企業による能力開発の実施が減少してきたのかを計量的に明らかにする。そして、この期間に共通な能力開発実施の規定要因を確認する。

Ⅰで概観した厚生労働省『能力開発基本調査』からも、近年、Off-JTや計画的OJTなど、企業によって提供される能力開発機会の減少傾向が観察される。しかしながら、前述したように、『能力開発基本調査』は、調査事項、調査の実施対象、調査方法を変えながら今日に到るまで実施されてきたため、各年の変化を単純に比較することはできない。だが、本稿で用いる「働き方調査」では、学校卒業後から2003年12月までの間のOff-JTの受講状況についての情報を得ることができる。

残念ながら、「働き方調査」には、OJTについて同様の調査項目は用意されていない。その理由は、そもそもOJTとは複雑多岐にわたる能力開発システムであり、調査票からだけでは把握することは難しいこと、また回顧的な形式の調査では日々の実践であるOJTに関する記憶に対して正確な回答を求めることが難しいと考えたことによる。

「働き方調査」にも後述する限界はあるものの、既存調査と比べると、より統一的に70年代前半から2000年代前半までのOff-JTの実施状況を把握することが可能である。以下ではまず、分析のための変数設定の方法を説明する。要約すると、70年代、80年代、90年代、2000年代それぞれのある年でポイント的に、情報を把握できるように変数を設定する。

「学校卒業後から2003年12月までに、まる1日かけた教育訓練を年間5日以上受けたことがありますか。その教育訓練を受けたのは何歳頃のことですか（複数回答）」という質問が「働き方調査」

には設けられており、その回答の選択肢として、1：10代のときに受けた、2：20代のときに受けた、3：30代のときに受けた、4：40代のときに受けた、5：50代のときに受けた、6：受けたことがない、の6つが用意されている。つまり、10歳刻みの年齢階層ごとのOff-JT受講の有無を答えてもらうというものである。「働き方調査」では年齢も尋ねているので、これから誕生日を算出して、回答者が何年に何歳だったかを把握し、その年齢階層のときのOff-JTの受講の有無についての回答から、その年のOff-JTの受講状況がわかる¹²⁾。

Off-JT受講の情報に加えて、その年に実際に企業で雇用されて働いていたのか、また勤務先や回答者自身の就業形態についての情報も、分析には必要となる。前者については、初職就業開始年と引退年を聞いているので、その年に働いている人に分析対象を限定することができる。後者については、データ抽出の概念を表した図1を用いて説明しよう。

「働き方調査」では、転職経験の有無を聞く設問が用意されており、(1)転職経験なし、(2)1回だけ転職経験あり、(3)2回以上転職経験あり、の3つの転職パターンを把握することができる。かつ、①現在の勤務先（以下、現職）、②直前の勤

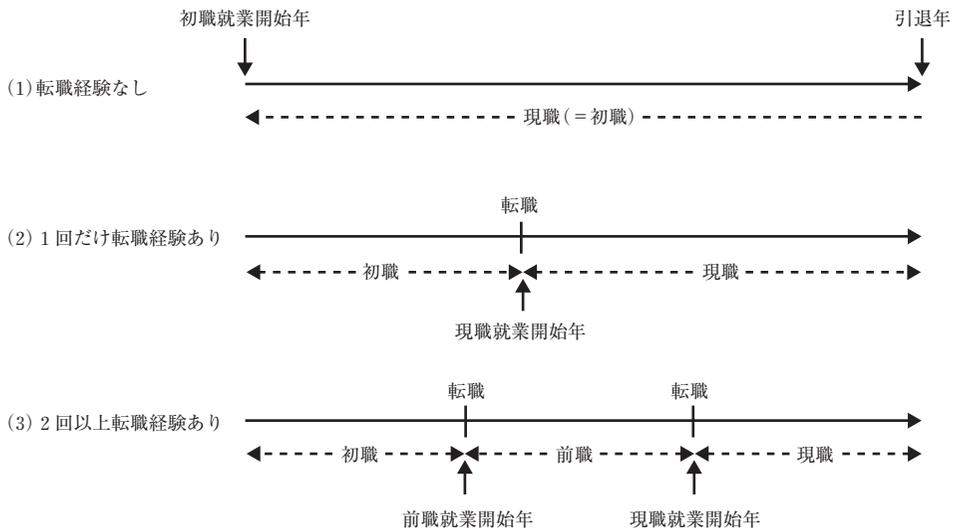
務先（以下、前職）、③学校卒業後初めて働いた勤務先（以下、初職）の企業規模、業種、就業形態、職種と、①～③それぞれの就業開始年を聞いている。よって、何年に、①～③のいずれで働いているのかを捉えられ、かつその年の勤務先の属性および回答者本人の就業状態についての情報を得ることができる。ただし、ここでは2回以上の転職経験ありの場合も、2回の転職とみなしている。

Off-JT受講に関する設問の選択肢が、10代、20代……50代と10歳刻みとなっているので、不要な情報の重複を避けるため、10年ごとにデータを抽出することにする。最新の情報を把握したいため、まず2003年を抽出年と定め、自動的に1993年、83年、73年のOff-JTの受講の有無と、その年の勤め先の情報を抽出することとする¹³⁾。

具体例を用いて、もう一度変数の設定方法を確認しよう。例えば、1980年に学校を卒業して働き始め、1985年に転職し、2003年時点でもその転職先に勤め続けている人がいるとしよう。その場合、図1の(2)の1回だけ転職経験ありのケースに該当し、1973年のデータはなし、83年データは初職に関する情報、93年と2003年はともに現職に関する情報が格納されることになる。

この方法で、1973年、83年、93年、2003年の

図1 データ作成の概念図



出所：筆者作成。

4時点それぞれのデータを作成する。しかしながら、調査票設計上の制約から、Off-JT 受講年とその年の労働者・企業属性とが必ずしも一致していないかもしれない。このように説明変数として考慮する属性に不確実性が存在する可能性が残されることに留意が必要であろう。以下では、これら4時点を70年代、80年代、90年代、2000年代と呼ぶこととする。各年代についてのOff-JTの受講状況をまとめたのが、表1である。

これから、70年代から90年代まではOff-JT受講比率は上昇傾向にあったが、2000年代に急激に低下していることが確認できる。これは、『能力開発基本調査』の結果と整合的ではあるが、各年代の年齢構成には違いがあり、この違いを反映した結果である可能性を否定できない¹⁴⁾。また、年齢以外にも、企業のOff-JT実施に関する意思決定に影響を与える要因は数多くある。そこで、4時点のデータをプーリングしたデータを用いたプロビット分析を行い、そうした要因をコントロールした上で、年代ダミー変数の推定値からOff-JT受講の経年的変化の把握を試みることにする。

推定式の定式化を行おう。 T をOff-JTを受講した場合を1、そうでない場合を0とするダミー変数とし、 T の条件付期待値を(1)式のように定

義し、これを推定式とする。

$$E(T|x) = p(T|x) = \Phi(x\beta) \quad (1)$$

x には、企業規模、業種という企業属性や、就業形態、職種という労働者属性を表す変数と、女性ダミー、学歴ダミー、年齢、年齢の二乗項、勤続年数、勤続年数の二乗項、転職経験の有無といった個人属性を表す変数に加えて、年代ダミー変数も含まれる。記述統計量をまとめたのが、表2である。

前述したように、年代ダミー変数の推定値から各年代のOff-JT実施状況の違いの把握を試みることになるが、推定結果に年代別サンプルの年齢構成の違いが反映されている可能性がいまだ残される。そこで、サンプル全体を用いた分析だけでなく、35歳未満にサンプルを限定して年齢構成を可能な限り等しくした分析も行うことで、推定結果の頑健性の検証も行うこととする。

上記の分析フレームワークに則って、プロビット分析を行い、推定された各係数の限界効果をまとめたのが表3である。サンプル全体の分析結果が推定式(1)と(2)で、前者が企業や職場に関する変数のみをコントロールした結果で、後者がそれ以外の個人属性もコントロールした結果である。

表1 Off-JTの受講状況

	70年代	80年代	90年代	2000年代
Off-JT 受講比率	18.9%	20.0%	21.3%	12.8%
平均年齢 年齢 (最小/最大)	20.1 (16/24)	26.1 (16/34)	31.2 (16/44)	38.6 (24/54)
総数	307	844	1308	1417

データ：『働き方と学び方に関する調査』。

表2 記述統計量（プーリングデータ）

	全体				35歳未満			
	平均	標準偏差	最小	最大	平均	標準偏差	最小	最大
Off-JT	0.18	0.38	0	1	0.20	0.40	0	1
年齢	31.97	9.18	16	54	26.21	4.63	16	34
女性ダミー	0.49	0.50	0	1	0.50	0.50	0	1
学歴ダミー	1.63	0.826	1	3	1.60	0.81	1	3
勤続年数	7.97	7.39	0	37	5.32	4.37	0	18
経験年数	12.48	9.23	0	38	6.82	4.61	0	18
転職経験の有無	0.59	0.49	0	1	0.53	0.50	0	1
N	3876				2501			

データ出所：表1と同じ。

表3 1970年代前半以降のOff-JT受講の規定要因についてのプロビット分析の推定結果(限界効果)

	70年代～2000年代			80年代～2000年代	
	全体		35歳未満	全体	24～35歳未満
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30～299人企業	0.055 [0.018]***	0.056 [0.018]***	0.059 [0.024]**	0.052 [0.018]***	0.041 [0.028]
300人以上企業 (29人以下企業)	0.156 [0.019]***	0.151 [0.020]***	0.163 [0.025]***	0.145 [0.020]***	0.141 [0.031]***
製造業	-0.056 [0.019]***	-0.041 [0.019]**	-0.054 [0.025]**	-0.041 [0.020]**	-0.046 [0.032]
卸売・小売業、飲食店・宿泊業	-0.046 [0.021]**	-0.032 [0.021]	0.026 [0.032]	-0.043 [0.021]**	0.018 [0.040]
サービス業	-0.029 [0.021]	-0.012 [0.022]	-0.006 [0.029]	-0.014 [0.022]	-0.009 [0.035]
情報・通信、金融・保険業 (その他の業種)	0.004 [0.023]	0.009 [0.023]	0.025 [0.032]	0.003 [0.024]	0.011 [0.038]
正社員(役職なし)	0.064 [0.019]***	0.051 [0.020]**	0.067 [0.027]**	0.057 [0.021]***	0.099 [0.033]***
正社員(役職あり) (非正規社員)	0.145 [0.026]***	0.106 [0.028]***	0.129 [0.042]***	0.114 [0.029]***	0.176 [0.052]***
専門職	0.103 [0.023]***	0.059 [0.023]**	0.058 [0.030]*	0.057 [0.024]**	0.086 [0.039]**
管理・事務職	0.003 [0.017]	-0.008 [0.019]	-0.046 [0.025]*	-0.005 [0.019]	-0.014 [0.032]
サービス職 (技能・運輸・保安職)	0.026 [0.029]	0.016 [0.028]	-0.019 [0.034]	0.011 [0.029]	-0.003 [0.046]
女性	—	-0.06 [0.015]***	-0.07 [0.019]***	-0.055 [0.016]***	-0.09 [0.024]***
短大・高専卒	—	0.084 [0.020]***	0.092 [0.026]***	0.078 [0.020]***	0.091 [0.033]***
大学・大学院卒 (中・高卒)	—	0.081 [0.019]***	0.124 [0.029]***	0.081 [0.019]***	0.122 [0.032]***
年齢	—	0.01 [0.007]	0.072 [0.025]***	0.011 [0.007]	0.126 [0.069]*
年齢の二乗/100	—	-0.0001 [0.00009]*	-0.001 [0.0004]***	-0.0001 [0.00009]*	-0.002 [0.001]*
勤続年数	—	-0.007 [0.003]**	-0.008 [0.007]	-0.008 [0.003]**	-0.01 [0.009]
勤続年数の二乗/100	—	0.0001 [0.0001]	0.0003 [0.0004]	0.0001 [0.0001]	0.001 [0.001]
転職経験の有無	—	-0.018 [0.014]	-0.024 [0.018]	-0.02 [0.015]	-0.025 [0.023]
80年代ダミー	-0.003 [0.024]	-0.002 [0.025]	-0.024 [0.028]		
90年代ダミー	0.005 [0.023]	0.011 [0.026]	0.002 [0.029]	0.013 [0.016]	0.012 [0.023]
2000年代ダミー (70年代ダミー)	-0.068 [0.022]***	-0.05 [0.027]*	-0.082 [0.028]***	-0.048 [0.018]***	-0.072 [0.024]***
				(80年代ダミー)	
N	3876	3876	2501	3569	1700
LR Chi-square (d.f.)	281.96(14)***	381.82(22)***	274.64(22)***	359.99(21)***	217.99(21)***
Log Likelihood	-1669.85	-1619.92	-1127.65	-1481.89	-772.62

データ出所：表1と同じ。

注：1) 下段の括弧内の数値は標準偏差を表す。***は統計的に1%有意、**は5%有意、*は10%有意。

2) (4)式と(5)式の年代ダミー変数のレファレンスグループは80年代ダミーである。解釈については、注16)を参照のこと。

そして、35歳未満に分析対象を限定し、推定式(2)と同じ定式で推定した結果が(3)である。推定式(2)と(3)では、年齢や勤続年数に関する変数の推定結果に若干の違いはみられるものの、それ以外の推定結果については大きな違いはみられない。よって、サンプル全体を用いた推定式(2)の分析結果の信頼性は低くはないと考えられる。

まず、年代ダミー変数の係数を確認する。2000年代ダミーは統計的に有意にマイナスになっている。サンプル全体を分析した(2)式では、10%水準有意と統計的に弱い結果であるものの、35歳未満にサンプルを限定した(3)式では1%水準有意で、マイナスの係数が推定された¹⁵⁾。以上の結果から、様々な要因をコントロールした上で、2000年代に入ってから、Off-JTの受講確率が低くなったと考えられる¹⁶⁾。

次に、以下では、推定式(2)のその他の変数の推定結果を確認することで、70年代前半以降に共通のOff-JT受講要因を明らかにしていこう。企業規模ダミー変数を見ると、この期間に日本では規模の大きい企業を中心にOff-JTが行われてきたことが示された(係数は0.056と0.151)。日本では、Off-JTは、主に階層別研修、専門別研修、課題別研修に分けられる。なかでも階層別研修は、職種や部門を超えて、管理職・中堅社員、新入社員など組織内の一定の階層に属する従業員に共通して求められる知識・能力に関する研修で、内容は定型化されており、かつ実施が制度化されている企業では定期的に行われる。2004年度についての調査である『平成17年度能力開発基本調査』によると、正社員と非正規社員で回答傾向が若干異なるものの、企業規模が大きくなると、受講したOff-JTの主催者が「勤務している会社」や「親会社・グループ会社」である割合が高くなる。よって、この推定結果は、大企業ほど、自社の業務により関連の深い機関で実施するこのような研修を制度として取り入れていることの表れかもしれない。

また、製造業では他の業種とくらべてOff-JT受講確率が低く、職場を離れた教育訓練よりも現場における訓練が中心だったことがうかがえる。正社員と非正規社員では、役職の有無に関係なく

正社員のほうがOff-JT受講確率が高くなっている。そして、女性よりも男性のほうが、また学歴の高い者のほうが、Off-JTをより集中的に受講してきたことも明らかにされた。

さらに、勤続年数が長くなると、Off-JTの受講確率が下がることも示された。勤続年数が短く、その企業における職業技能が低いと思われる者に対して、積極的にOff-JTが行われていたと考えられる。

2 年代別のOff-JT受講の規定要因

Ⅲ1では、70年代前半以降に共通なOff-JT受講の規定要因とそのトレンドを明らかにしたが、ここでは、年代によってその規定要因に変化があったのかを確認する。年代別の推定結果をまとめたのが表4である。70年代についての推定結果(1)のモデル適合度が低いことに留意が必要であろう。

表4から、2000年代とそれ以前の間で大きな違いが観察される。まず、企業規模についてであるが、90年代までは30~299人の中規模企業、300人以上の大規模企業の両方でOff-JTの受講確率が高かったが、2000年代では300人以上の大規模企業のみ統計的に有意に受講確率が高くなっている。近年ほど、Off-JTの実施が大企業により偏っている傾向がうかがえる。

また、90年代までは確認された男女間ならびに学歴間の受講確率の違いが、2000年代になるとみられなくなる。その一方で、2000年代に入ると、非正規社員とくらべて正社員のほうが統計的に有意に受講確率が高くなることが確認され、就業形態によってより強く規定されるようになったことが示唆される。

そして、2000年代では、必ずしも統計的に有意な結果ではないものの、年齢および勤続年数と受講確率の間に通増的な減少関係が見出せるようになる。若年者や、その企業で働き始めて間もない職業技能に未熟である人への人的資本投資が積極的になされるようになっていっていると考えられる。

表4 年代ごとの Off-JT 受講の規定要因についてのプロビット分析の推定結果 (限界効果)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	70年代	80年代	90年代	2000年代
30~299人企業	0.136 [0.078]*	0.107 [0.043]**	0.064 [0.034]*	0.007 [0.023]
300人以上企業 (29人以下企業)	0.242 [0.077]***	0.208 [0.046]***	0.188 [0.036]***	0.068 [0.027]**
製造業	-0.032 [0.076]	-0.092 [0.039]**	-0.045 [0.037]	-0.003 [0.030]
卸売・小売業, 飲食店・宿泊業	0.118 [0.112]	-0.063 [0.044]	-0.037 [0.041]	-0.039 [0.030]
サービス業	-0.015 [0.092]	-0.054 [0.044]	-0.047 [0.039]	0.033 [0.033]
情報・通信, 金融・保険業 (その他の業種)	0.092 [0.113]	-0.031 [0.046]	-0.015 [0.042]	0.044 [0.038]
正社員(役職なし)	-0.052 [0.096]	0.063 [0.057]	0.03 [0.039]	0.08 [0.028]***
正社員(役職あり) (非正規社員)	-0.002 [0.104]	0.144 [0.084]*	0.058 [0.050]	0.165 [0.043]***
専門職	0.097 [0.102]	-0.002 [0.047]	0.115 [0.046]**	0.041 [0.033]
管理・事務職	-0.04 [0.064]	-0.046 [0.040]	0.021 [0.037]	-0.003 [0.026]
サービス職 (技能・運輸・保安職)	0.132 [0.130]	-0.1 [0.043]**	0.058 [0.059]	0.014 [0.038]
女性	-0.099 [0.056]*	-0.104 [0.034]***	-0.076 [0.028]***	0.001 [0.022]
短大・高専卒	0.182 [0.094]*	0.135 [0.050]***	0.106 [0.036]***	0.029 [0.026]
大学・大学院卒 (中・高卒)	-0.02 [0.114]	0.144 [0.053]***	0.131 [0.037]***	0.028 [0.023]
年齢	-0.07 [0.292]	0.033 [0.046]	0.021 [0.019]	-0.004 [0.011]
年齢の二乗/100	0.002 [0.007]	-0.001 [0.001]	-0.0004 [0.0003]	0.00004 [0.0001]**
勤続年数	-0.053 [0.039]	-0.007 [0.012]	-0.004 [0.007]	-0.009 [0.004]**
勤続年数の二乗/100	0.008 [0.005]	0.0003 [0.001]	0.0001 [0.0003]	0.0001 [0.0001]*
転職経験の有無	-0.008 [0.045]	-0.013 [0.029]	-0.003 [0.026]	-0.032 [0.026]
N	307	844	1308	1417
LRChi-square (d.f.)	37.05 (19)*	128.55 (19)***	159.55 (19)***	91.51 (19)***
LogLikelihood	-130.27	-358.34	-596.86	-497.54

データ出所: 表1と同じ。

注: 下段の括弧内の数値は標準偏差を表す。***は統計的に1%有意, **は5%有意, *は10%有意。

IV 近年の企業が行う能力開発の状況

1 企業が行う能力開発

Ⅲでは、Off-JTを取り上げて、企業内訓練の経年的な推移や年代ごとの規定要因の違いを調べ

た。つづく本節では、2004年という直近年の企業が行う能力開発、具体的には上司や同僚による仕事上の指導やアドバイスとOff-JTの2つの能力開発実施の規定要因を明らかにする。なお、本節の分析対象は、2004年1月から12月の1年間を通じて民間企業で働いていた者に限定している。

前者に関しては、2004年1月から12月の1年間に、上司や同僚が、仕事上の能力向上を考慮した指導やアドバイスをしてくれたかを尋ねる設問が用意されている（以下、「仕事上の指導やアドバイス」）。上司や同僚が指導やアドバイスを「よくしてくれた」または「まあしてくれた」と回答した者を「仕事上の指導やアドバイスを受けた」とし、逆に「あまりしてくれなかった」「全くしてくれなかった」「上司や同僚、仕事仲間はいない」のいずれかとした者を「仕事上の指導やアドバイスを受けなかった」とする。

後者のOff-JTについては、「働き方調査」では、2004年1月から12月の1年間に、勤務先（会社）の指示で教育訓練を受けたかを尋ねる設問があり、選択肢として「受けた」と「受けなかった」の2つが用意されている（以下、Off-JT）。ここで、Ⅲで用いたOff-JTに関する設問との違いを確認しておこう。Ⅲの設問では、「まる1日かけた教育訓練を年間5日以上」のOff-JTの受講を尋ねているが、本節で用いる設問では、受講日数に関係なく単にOff-JT受講の有無のみを聞いており、前者のほうがより制約的な設問設定となっている。よって、Ⅲと本節の推定結果の単純な比較はでき

ない。

それでは、職場環境を表す変数の定義を説明しよう。「あなたの現在の職場について、あてはまるものはありますか（複数回答）」という設問に対する選択肢から作成する。そのうち、労働環境を表す変数として「社員数が恒常的に不足している（以下、社員不足）」「いつも締め切り（納期）に追われている（以下、納期切迫）」、仕事のやり方を表す変数として「お互い連携しながら行う仕事が多い（以下、連携して仕事）」「先輩が後輩を指導する雰囲気がある（以下、先輩が指導）」を用意する。さらに、雇用管理制度に関する変数として、「若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めている（以下、若手の相談相手）」と「将来の仕事について相談できる機会がある（以下、キャリアデザイン相談機会）」を取り上げ、それぞれの項目を選択した場合を1、そうでない場合を0とするダミー変数を作成する。

次に、仕事上の指導やアドバイスおよびOff-JTを、平均ではどのような企業が積極的に行っているのかを、表5にまとめたこれら職場環境を表す変数についての記述統計量から確認していこう。

表5 記述統計量

	仕事上の指導やアドバイス			Off-JT		
	(1) 全体	(2) 受けた	(3) 受けなかった	(4) 全体	(5) 受けた	(6) 受けなかった
社員不足	0.22 [0.42]	0.20 [0.40]	0.26 [0.44]	0.22 [0.42]	0.24 [0.43]	0.22 [0.41]
納期切迫	0.18 [0.38]	0.17 [0.37]	0.20 [0.40]	0.18 [0.38]	0.19 [0.39]	0.18 [0.38]
連携して仕事	0.49 [0.50]	0.55 [0.50]	0.41 [0.49]	0.49 [0.50]	0.53 [0.50]	0.48 [0.50]
先輩が指導				0.25 [0.44]	0.35 [0.48]	0.22 [0.42]
若手の相談相手	0.03 [0.17]	0.04 [0.20]	0.02 [0.13]	0.03 [0.17]	0.05 [0.21]	0.02 [0.16]
キャリアデザインの相談機会	0.06 [0.24]	0.08 [0.27]	0.03 [0.18]	0.06 [0.24]	0.10 [0.30]	0.05 [0.21]
N	1677	957	720	1676	428	1248

データ出所: 表1と同じ。

注: 1) 「あなたの現在の職場について、あてはまるものはありますか」という設問に対して、「社員数が恒常的に不足している」を「社員不足」、「いつも締め切り（納期）に追われている」を「納期切迫」、「お互い連携しながら行う仕事が多い」を「連携して仕事」、「先輩が後輩を指導する雰囲気がある」を「先輩が指導」、「若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めている」を「若手の相談相手」、「将来の仕事について相談できる機会がある」を「キャリアデザインの相談機会」とする。

2) 上段は平均値、下段の括弧内は標準偏差である。

平均値でみると、社員不足や納期切迫といった労働環境が厳しくなっていると考えられる企業では、上司や同僚からの指導やアドバイスを受ける割合が低い。その一方で、連携しながら仕事をすることが多い企業では、仕事上の指導やアドバイスがなされることが多い。また、若手の相談相手を決めていたり、キャリアデザインの相談機会を設けていたりする企業では、仕事上の指導やアドバイスがなされている割合が高い。

Off-JTに目を向けると、社員不足や納期切迫といった労働環境が厳しい企業でもOff-JTを受けた者の比率と受けなかった者の比率の差異は大きくない。Off-JTとして階層別研修などを指している可能性が高く、それらが制度化されている企業においては、労働環境に関係なく実施されることの表れかもしれない。また、Off-JTは、費用をかけての外部での訓練であるので、内部の労働力を使わなくて済むことを反映しているとも捉えられる。そして、先輩が後輩を指導する雰囲気がある企業で特にOff-JTを受けた者が多く、受けなかった者が少なくなっている。

2 計量分析のフレームワーク

ここでは、本節で用いる計量分析のフレームワークを説明しよう。まず、IV1で定義した「仕事上の指導やアドバイスを受けた」を1、「仕事上の指導やアドバイスを受けなかった」を0とするダミー変数を T_1 とする。同じく、Off-JTを「受けた」を1、「受けなかった」を0とするダミー変数を T_2 とする。そして、 T_1 と T_2 の条件付期待値を(2)式のように定式化し、 Φ が正規分布に従うと仮定してプロビット分析を行う。

$$E(T_i|x) = P(T_i|x) = \Phi(x\beta), i = 1, 2. \quad (2)$$

説明変数 x として、企業属性を表す企業規模や業種についてのダミー変数、IV1で定義した職場環境を表す変数を用いる。ただし、「先輩が指導」という変数は、トートロジーとなる可能性が高いため、仕事上の指導やアドバイスについての分析フレームワークからは除外する。また、企業が従業員に能力開発を行うか否かの意思決定は、労働者の就業形態や職種にも依存するだろう。さらに、

性別などの個人属性にも規定されると考えられる。よって、女性ダミー、学歴ダミー、結婚ダミー、子供の有無ダミー、転職経験の有無ダミー、地域ダミー、年齢・勤続年数とそれらの二乗項を表す変数を取り入れる。特に、女性が結婚していることや子供がいることで能力開発において不利な状況下に置かれていないかを確認するために、女性ダミーとこれら変数のクロス項も導入する。

また、職業訓練の多寡を推定するときには、企業は労働者の能力や意欲などを考慮にいれ、訓練投資から期待される収益に基づいて、訓練参加者を決定する可能性があるという内生性の問題が考えられる。いま、自己啓発を行っている者ほど能力開発に意欲的であると仮定することは妥当であろう。そこで、内生性を完全に除去することは難しいが、労働者の能力開発に対する意欲の代理指標として自己啓発の有無を表す変数を導入した推定も行うことで、内生性の除去を可能な限り行う¹⁷⁾。

3 上司や同僚からの仕事上の指導やアドバイスについての推定結果

仕事上の指導やアドバイスについての推定結果(限界効果)を表6から確認していこう。

推定式(1)は、企業属性や職場環境、労働者属性について推定した結果で、推定式(2)は(1)に自己啓発の実施の有無を表す変数も導入している。以下では、内生性の除去を可能な限り試みた結果である、推定式(2)を用いて解釈を行う。

仕事上の指導やアドバイスがなされるかどうかは、企業規模や業種といった企業属性、就業形態や職種といった労働者属性による違いはない。しかしながら、職場環境によって違いが生じる。まず、社員数が恒常的に不足している企業においては、仕事上の指導やアドバイスがなされることが統計的に有意に少なくなることが示された(係数は-0.113)。業務に必要な社員数を確保できない企業については、2つの解釈が可能であろう。まず、経営状況が厳しい企業という捉え方ができる。その一方で、業績が急上昇したが、長期的な業績向上であるかを判断できていない場合、人員を増やさず、仕事の密度を上げることで対応すること

表6 能力開発の規定要因についてのプロビット分析の推定結果 (2004年, 限界効果)

	仕事上の指導やアドバイス		Off-JT	
	(1)	(2)	(3)	(4)
30~299人企業	0.023 [0.033]	0.018 [0.033]	0.106 [0.031]***	0.103 [0.031]**
300人以上企業 (29人以下企業)	0.0004 [0.037]	-0.008 [0.037]	0.18 [0.036]***	0.176 [0.036]***
製造業	-0.035 [0.048]	-0.022 [0.048]	-0.092 [0.036]***	-0.081 [0.036]**
卸売・小売業、飲食店・宿泊業	0.037 [0.049]	0.05 [0.049]	-0.052 [0.040]	-0.042 [0.040]
サービス業	0.052 [0.046]	0.041 [0.046]	-0.006 [0.039]	-0.022 [0.039]
情報・通信、金融・保険業 (その他の業種)	0.014 [0.052]	0.013 [0.052]	-0.015 [0.042]	-0.017 [0.042]
正社員(役職なし)	0.042 [0.038]	0.039 [0.038]	0.046 [0.035]	0.04 [0.034]
正社員(役職あり) (非正規社員)	0.028 [0.048]	0.016 [0.049]	0.144 [0.047]***	0.128 [0.046]***
専門職	0.043 [0.044]	0.025 [0.044]	0.049 [0.039]	0.028 [0.038]
管理・事務職	-0.01 [0.039]	-0.011 [0.039]	-0.029 [0.033]	-0.031 [0.033]
サービス職 (技能・運輸・保安職)	0.007 [0.051]	0.002 [0.051]	-0.04 [0.042]	-0.046 [0.041]
社員不足	-0.108 [0.032]***	-0.113 [0.032]***	-0.011 [0.027]	-0.019 [0.027]
納期切迫	0.038 [0.035]	0.031 [0.035]	-0.00005 [0.030]	-0.004 [0.030]
連携して仕事	0.112 [0.026]***	0.107 [0.026]***	-0.014 [0.024]	-0.017 [0.024]
先輩が指導			0.088 [0.028]***	0.074 [0.028]***
若手の相談相手	0.132 [0.074]*	0.143 [0.072]**	-0.009 [0.060]	0.01 [0.063]
キャリアデザインの相談機会	0.173 [0.052]***	0.155 [0.054]***	0.063 [0.051]	0.04 [0.050]
女性	-0.075 [0.048]	-0.071 [0.049]	-0.063 [0.041]	-0.058 [0.041]
短大・高専卒	-0.044 [0.038]	-0.053 [0.038]	0.059 [0.034]	0.05 [0.034]
大学・大学院卒 (中・高卒)	-0.11 [0.036]***	-0.134 [0.037]***	-0.01 [0.031]	-0.037 [0.030]
年齢	-0.047 [0.017]***	-0.05 [0.017]***	-0.017 [0.015]	-0.019 [0.015]
年齢の二乗/100	0.0004 [0.0002]**	0.001 [0.000]**	0.0001 [0.0001]	0.0001 [0.0001]
勤続年数	-0.008 [0.005]	-0.007 [0.005]	-0.003 [0.005]	-0.002 [0.005]
勤続年数の二乗/100	0.023 [0.016]	0.021 [0.016]	0.019 [0.014]	0.018 [0.014]
結婚ダミー	-0.01 [0.057]	-0.005 [0.057]	-0.073 [0.052]	-0.069 [0.052]
子どもの有無ダミー	-0.003 [0.056]	-0.002 [0.056]	0.057 [0.047]	0.058 [0.047]
女性*結婚ダミー	0.05 [0.077]	0.048 [0.077]	0.068 [0.071]	0.066 [0.071]
女性*子どもの有無ダミー	0.132 [0.075]*	0.133 [0.075]*	0.066 [0.072]	0.068 [0.072]
転職経験の有無	0.03 [0.039]	0.028 [0.039]	0.036 [0.034]	0.035 [0.034]
自己啓発の実施の有無	-	0.124 [0.029]***	-	0.137 [0.026]***
地域ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1566	1565	1566	1565
LR Chi-square (d.f.)	148.02 (38)***	165.28 (39)***	148.70 (39)***	177.70 (40)***
Log Likelihood	-997.33	-987.87	-818.68	-802.82

データ出所：表1と同じ。

注：1) 下段の括弧内の数値は標準偏差を表す。***は統計的に1%有意, **は5%有意, *は10%有意。

2) 地域ダミーは、北海道、東北、関東、北陸、東山、東海、近畿、中国、四国、北九州、南九州である。

が合理的となり、その結果として必要な人員が常に不足している企業であるという捉え方もできる。いずれにせよ、このような企業では、同僚や部下である社員への指導やアドバイスに社員が自分自身の時間や労力を投入することが難しいと考えられる。

また、連携して仕事をすることが多い企業では、指導やアドバイスを与えられることが多くなることも示されたが、これは自然なことであろう（係数は0.107）。さらに、若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めていたり、社員が将来の仕事について相談できる機会がある企業では、統計的に有意に指導やアドバイスがなされていることが示された（係数は0.143と0.155）。若手社員にメンターの存在を用意していたり、将来のキャリアデザインについて相談できる仕組みがある企業ほど、上司や同僚が仕事上の指導やアドバイスをしてくれる。つまり、“相談”が制度化されている勤め先では、仕事上の指導やアドバイスが積極的になされており、これらが相互補完的な役割を果たしていることが示唆される。

そして、職場において指導やアドバイスを与えるかどうかの意思決定に、既婚女性であるか、子供をもつ女性であるかといった要因は、影響を与えないことも示された。また、自己啓発の実施の係数は、統計的に有意にプラスになっており、能力開発意欲の高い者に対して、上司や同僚も積極的に指導やアドバイスを与えていると考えられる（係数は0.124）。

最後に、本稿の目的からは逸れるものの、指導やアドバイスを受けた者がそれを主観的にどのように評価しているかを確認しておく。「働き方調査」では、指導やアドバイスを受けたと回答した者についてのみ、「その指導やアドバイスにより、あなたの職業能力は向上したと思いますか」という設問に回答を求めている。設問に対する回答状況をみると、「向上した」が27.2%、「やや向上した」が54.4%と8割以上の者が向上したと考えている¹⁸⁾。上司や同僚から指導やアドバイスを受けることが、職業能力に対する自信向上につながると考えられる。

4 Off-JT についての推定結果

次に、Off-JT についての推定結果をみていこう。それぞれの係数の限界効果をまとめたのが、前掲表6の推定式(3)と(4)で、定式化はIV3と同じである。ここでは、推定式(4)を用いて解釈を行う。

企業規模が大きくなるほど、Off-JT が積極的に実施されることが示された（係数は0.103と0.176）。これについては、Ⅲと同じ解釈ができるだろう。また、役職についている正社員で Off-JT に派遣される者が多くなっていることから、階層別研修といった Off-JT が職場において制度化されているかが影響していることがうかがえる。そして、製造業で Off-JT 受講確率が低く、職場での能力開発のほうが重視されていることが示唆される（係数は-0.081）。また、女性であること、結婚していたり子供がいることが、Off-JT 受講に対して不利に働いているわけでもない。

そして、職場環境に着目すると、先輩が後輩を指導する雰囲気のある企業で、Off-JT 受講確率が統計的に有意に高くなることが示された。“教える・教えられる”ということが定着している職場では、社員の Off-JT への派遣にも積極的になると考えられる。

また、自己啓発実施の係数を確認すると、統計的に有意にプラスになっている。能力開発意欲の高い者ほど、Off-JT 受講の機会が多くなることが示唆される（係数は0.137）。

5 男女別の推定結果

IV3とIV4では、男女あわせて能力開発実施の規定要因の推定を行ったが、男性と女性では規定要因が異なる可能性がある。そこで、ここでは、男女別に仕事上の指導やアドバイスを受ける機会や Off-JT 受講を規定する要因についての推定を行い、この可能性の検証を行う。推定結果をまとめたのが表7である。仕事上の指導やアドバイスについての結果が推定式(1)と(2)、Off-JT についてが推定式(3)と(4)である。

表7 男女別、能力開発の規定要因についてのプロビット分析の推定結果（2004年、限界効果）

	仕事上の指導やアドバイス		Off-JT	
	(1) 男性	(2) 女性	(3) 男性	(4) 女性
30～299人企業	-0.0002 [0.050]	0.041 [0.045]	0.039 [0.047]	0.171 [0.040]***
300人以上企業 (29人以下企業)	-0.035 [0.053]	0.019 [0.054]	0.142 [0.050]***	0.206 [0.054]***
製造業	0.032 [0.058]	-0.12 [0.093]	-0.03 [0.050]	-0.169 [0.039]***
卸売・小売業、飲食店・宿泊業	0.005 [0.069]	0.081 [0.080]	-0.05 [0.058]	-0.084 [0.055]
サービス業	0.014 [0.063]	0.05 [0.080]	0.037 [0.057]	-0.109 [0.060]*
情報・通信、金融・保険業 (その他の業種)	-0.0001 [0.064]	0.019 [0.093]	-0.007 [0.056]	-0.052 [0.061]
正社員（役職なし）	0.128 [0.065]**	0.014 [0.050]	0.176 [0.069]**	0.001 [0.041]
正社員（役職あり） (非正規社員)	0.058 [0.072]	0.087 [0.080]	0.258 [0.074]***	0.155 [0.084]*
専門職	-0.002 [0.057]	0.096 [0.074]	0.037 [0.051]	0.027 [0.066]
管理・事務職	0.017 [0.054]	0.007 [0.064]	-0.045 [0.047]	-0.02 [0.054]
サービス職 (技能・運輸・保安職)	0.034 [0.071]	0.021 [0.081]	-0.038 [0.062]	-0.049 [0.059]
社員不足	-0.055 [0.044]	-0.182 [0.050]***	0.019 [0.039]	-0.065 [0.034]*
納期切迫	0.031 [0.045]	0.017 [0.060]	-0.031 [0.039]	0.045 [0.053]
連携して仕事	0.09 [0.038]**	0.134 [0.039]***	-0.023 [0.035]	0.005 [0.032]
先輩が指導			0.025 [0.040]	0.122 [0.040]***
若手の相談相手	0.095 [0.104]	0.172 [0.101]*	-0.023 [0.087]	0.022 [0.087]
キャリアデザインの相談機会	0.132 [0.073]*	0.2 [0.082]**	0.034 [0.067]	0.071 [0.081]
短大・高専卒	-0.128 [0.068]*	-0.016 [0.048]	-0.021 [0.058]	0.072 [0.040]*
大学・大学院卒 (中・高卒)	-0.123 [0.048]**	-0.166 [0.065]**	-0.054 [0.042]	-0.016 [0.049]
年齢	-0.033 [0.025]	-0.086 [0.025]***	-0.021 [0.022]	-0.021 [0.020]
年齢の二乗/100	0.0002 [0.0003]	0.001 [0.0003]***	0.0001 [0.0002]	0.0002 [0.0002]
勤続年数	0.0003 [0.008]	-0.015 [0.008]*	-0.002 [0.007]	0.001 [0.006]
勤続年数の二乗/100	0.004 [0.023]	0.037 [0.028]	0.021 [0.021]	0.005 [0.021]
結婚ダミー	-0.019 [0.059]	0.054 [0.054]	-0.076 [0.056]	0.014 [0.043]
子どもの有無ダミー	-0.005 [0.058]	0.12 [0.062]*	0.048 [0.052]	0.100 [0.045]**
転職経験の有無	0.041 [0.050]	-0.019 [0.070]	0.044 [0.044]	0.017 [0.055]
自己啓発の実施の有無	0.127 [0.039]***	0.122 [0.043]***	0.166 [0.036]***	0.128 [0.038]***
地域ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes
N	817	748	817	748
LR Chi-square (d.f.)	84.06 (36)***	117.54 (36)***	104.98 (37)***	119.45 (37)***
Log Likelihood	-521.84	-444.97	-435.90	-339.94

データ出所：表1と同じ。

注：1）下段の括弧内の数値は標準偏差を表す。***は統計的に1%有意、**は5%有意、*は10%有意。

2）地域ダミーは、北海道、東北、関東、北陸、東山、東海、近畿、中国、四国、北九州、南九州である。

企業規模についてみると、男女ともに仕事上の指導やアドバイスを受ける確率に違いはない。しかし、Off-JTについては、統計的に有意に違いがあるものの、男女共に規模が大きい企業に勤めている者ほど受講確率が高まる傾向がある。

次に、業種による違いを確認すると、男女ともに仕事上の指導やアドバイスに関しては、業種間での違いはみられないが、Off-JTについては、製造業とサービス業で働いている女性で、その他の業種の女性よりも受講確率が下がることが示された。

就業形態による違いをみると、男性に関しては、仕事上の指導やアドバイスとOff-JTともに、非正規社員よりも正社員で受ける確率が高くなっており、男性正社員は能力開発に関して有利な状況にあると思われる。

そして、職場環境変数に目を向けると、男性は

職場環境の違いによって職業訓練の受講確率に差は見られない。しかし、女性に関しては、社員不足の職場では、仕事上の指導やアドバイスとOff-JTともに受ける確率が低くなる。一方、先輩が後輩を指導する雰囲気のある職場では、Off-JTの受講確率が高まる。このように、女性のほうが、企業内訓練に対して職場環境の影響を受けている。

また、年齢の影響をみると、女性において、年齢が上がるほど仕事上の指導やアドバイスを受ける機会が通増的に減少することがわかる。しかし、子どもがいることは女性の能力開発に対してマイナス要因となっておらず、むしろ仕事上のアドバイスやOff-JTの両方に対してプラス要因として作用している。子どもがいても働きつづけている女性は、仕事に対してより積極的な姿勢をもっており、そのことが反映された結果であるかもしれない。

表8 職場環境の規定要因についてのプロビット分析の推定結果（2004年、限界効果）

	若手の相談相手 (1)	キャリアデザイン の相談機会 (2)	先輩が指導 (3)
30~299人企業	0.010 [0.012]	-0.005 [0.014]	0.064 [0.029]**
300人以上企業 (29人以下企業)	0.041 [0.016]***	0.052 [0.018]***	0.088 [0.032]***
製造業	-0.008 [0.011]	-0.007 [0.017]	-0.028 [0.040]
卸売・小売業、飲食店・宿泊業	-0.021 [0.009]*	-0.014 [0.016]	-0.021 [0.040]
サービス業	-0.004 [0.011]	0.003 [0.017]	0.022 [0.039]
情報・通信、金融・保険業など (その他の業種)	-0.005 [0.020]	[0.012] 0.043	0.002 [0.047]
社員不足	0.010 [0.010]	-0.007 [0.012]	0.015 [0.028]
納期切迫	-0.003 [0.010]	-0.003 [0.013]	-0.005 [0.030]
連携して仕事	0.027 [0.008]***	0.044 [0.011]***	0.206 [0.022]***
地域ダミー	Yes	Yes	Yes
N	1471	1573	1573
LR Chi-square (d.f.)	35.18(18)***	60.29(19)***	122.01(19)***
Log Likelihood	-197.28	-323.06	-834.10

データ出所：表1と同じ。

注：1) 下段の括弧内の数値は標準偏差を表す。***は統計的に1%有意、**は5%有意、*は10%有意。

2) 地域ダミーは、北海道、東北、関東、北陸、東山、東海、近畿、中国、四国、北九州、南九州である。

V 相談の機会や先輩が指導する雰囲気のある企業とは？

Ⅳの推定結果から、若手社員の相談相手を決めていたり、将来のキャリアデザインについて相談できる仕組みがある企業では、仕事上の能力を高めるための指導やアドバイスも積極的になされていることが明らかにされた。また、先輩が後輩を指導する雰囲気のある企業では、従業員の Off-JT 受講に積極的であることが示された。この結果から、“相談”に関する制度や“教える・教えられる”ことに関する職場の雰囲気が、職業能力開発と相互補完的な関係にあると考えられる。

それでは、若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めていたり、将来の仕事について相談できる機会がある企業とは、どのような企業なのであろうか。また、どのような企業で、先輩が後輩を指導する雰囲気があるものであろうか。(i)若手の相談相手を決めている場合、(ii)キャリアデザインの相談機会がある場合、(iii)先輩が指導する雰囲気がある場合をそれぞれ1、逆にそうでない場合を0とするダミー変数を3つ設定し、どのような企業がそうであるのかを明らかにする。説明変数としては、企業属性、および労働環境や仕事のやり方など、企業特性を表す変数を用いることとする。プロビット分析の結果（限界効果）を報告したのが、表8である。

社員が恒常的に不足していたり、いつも納期や締め切りに追われているといった厳しい経営・労働環境は、相談の機会や先輩が指導する職場の雰囲気の形成を阻害することが予想されるが、推定結果から実際には影響を与えていないことが確認できる。これらに影響を与えるのは、企業規模である。つまり、経営・労働環境をコントロールしても、規模の大きな企業ほど、相談の機会が制度として導入されていたり、先輩が後輩を指導するという雰囲気が職場で形成されていることが明らかにされた。また、連携しながら仕事をすることが多い企業では、このような制度や職場の雰囲気が形成されていることも示された。

VI むすび

本稿では、労働者個票データを用いた計量分析から、日本企業の能力開発の実態を明らかにした。ここでは、本稿の分析結果を簡単にまとめ、能力開発を促進する要因を検討する。そして最後に、本稿に残された研究課題を述べる。

Ⅲの推定結果から、70年代前半とくらべると、2000年代に入ってから Off-JT 実施が少なくなっていることが明らかにされた。また、Ⅳの2004年の企業の能力開発実施の規定要因についての推定結果から、若手社員の仕事についての相談相手や将来的なキャリアデザインについて相談できる仕組みがある企業では、仕事上の能力を高めるための指導やアドバイスも積極的になされており、また、先輩が後輩を指導する雰囲気のある企業では、従業員の Off-JT 受講に積極的であることが示された。これから、雇用管理制度や職場の雰囲気が、能力開発に対して相互補完的な役割を果たしていることがうかがえる。また、男性よりも女性のほうが、より強く職場環境の影響を受けることが明らかにされた。そして、Ⅴから、企業の経営・労働環境をコントロールしても、大企業ほどそのような制度や職場の雰囲気が確保されていることが示された。

先行研究から、企業による能力開発が労働者の賃金にプラスの影響を与えることが明らかにされているが、本稿では、職場における指導やアドバイスが労働者の職業能力に対する自信を高めることが示されており、企業による能力開発は労働者の職業生活にプラスの影響を与えられられる。よって、このような制度や職場における雰囲気と、能力開発の実施が相互補完的な関係であるがゆえに、現在の能力開発機会と将来のキャリアの両方に恵まれる者とそうでない者とが出現するかもしれない。職場の雰囲気作りにも介入することは難しいと思われるが、メンター制度の導入やキャリアデザインの相談機会を設けるなどの制度作りに対する取組み支援が、中小企業に対して特に求められると考える。

また、Ⅲの2000年代についてとⅣの2004年の

データを用いた分析からは、Ⅲのそれより前の時期についての分析から厳然と確認された Off-JT 受講確率の学歴による違いは、確認されなかった。1994年から1998年のデータを用いた Kawaguchi (2006) でも高学歴者ほど Off-JT 受講確率が高まることを明らかにしているが、本稿の分析年とより近い『平成15年度能力開発基本調査』の従業員票を用いた分析を行った黒澤(2006b)では、必ずしも明確な結果が得られていない。

近年では選別的な能力開発が行われるようになってきていることを指摘する先行研究もあるが¹⁹⁾、学歴を能力の代理指標として話を進めるならば、能力の高い者に対する選別的な能力開発と、そうでない者に対する底上げ的な能力開発を同時に行わなくてはならない状況になっているのではないだろうか。2004年度についての調査結果である『平成17年度能力開発基本調査』をみると、今後の教育訓練の方針に関する設問に対して「社員全体の底上げをする教育を重視」・「社員全体の底上げをする教育を重視に近い」と回答した企業の割合が66.4%と高い割合となっていることから、この解釈は支持されると思われる。しかし、これは推論の域を出るものではなく、さらなる研究が必要である。

最後に、本稿の分析では、能力開発に対する意欲の代理指標変数を用いて内生性の除去を試みたものの、必ずしも十分ではないことを言及しておく。能力開発に関する調査票設計をする際の適切なコントロール変数の設定や、パネルデータ調査の実施など、この研究分野の発展のためにはデータの整備が求められる。

また、Ⅲの分析においては、Off-JT 受講年とその年の労働者属性や企業属性とが必ずしも一致しない可能性が残される。内生性の問題を克服し、かつこの問題に対処するためには、個人効果をコントロールすることが特に重要と考えられる。「働き方調査」では年代ごとのデータを用いることで、同一人物についてのパネルデータの構築も可能ではあるが、雇用者としての就業経験が10年以上の人々にサンプルが限定されてしまうという問題もある。この点についての検討は、今後の研究課題としたい²⁰⁾。

*本稿の執筆にあたって、稲川文夫氏、奥津眞里氏、黒澤昌子氏、玄田有史氏、佐藤博樹氏、千葉登志雄氏、ならびに2名の本誌匿名レフェリーから、有益なコメントを頂戴しました。また、「能力開発に関する研究会」参加者との活発な議論も参考にしています。深く感謝の意を表します。なお、本稿に残された誤りは、すべて筆者に帰するものです。

- 1) 2000年までは労働省『民間教育訓練実態調査』。
- 2) 2000年までは事業所調査で、それ以降は企業調査に切り替えられた。
- 3) 計画的 OJT とは、日常の業務につきながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成する等して教育担当者、期間、内容等を具体的に定めて段階的・継続的に実施する教育訓練・研修を指す。
- 4) 詳細については、小杉(2006)にまとめられている。
- 5) 最近では、内生性をコントロールすると、企業内訓練の賃金に対する効果はさほど大きくないことも報告されている(Leuven and Oosterbeek (2006))。また、黒澤(2006a)で、近年の研究動向について詳細なサーベイがなされており、訓練が事業所の生産性に与える影響に関する研究についてもあわせて紹介されている。
- 6) 小池(1997, 2005)など。
- 7) 米国について労働者属性や職場の特徴による企業内訓練の提供の違いを検証した論文には、Altonji and Spletzer (1991) や Lynch and Black (1998) などがある。
- 8) Kawaguchi (2006), Kurosawa (2001), 黒澤(2006b), 戸田・樋口(2005)。
- 9) 能力開発に関する研究会(平成16年度経済産業省委託事業)である。研究会の委員構成は、佐藤博樹(座長)、石田浩、黒澤昌子、玄田有史、原ひろみ、堀田聰子である(敬称略)。研究会の成果は、みずほ情報総研株式会社(2005)として公表されているが、最終的な研究成果については、佐藤博樹編『日本人の働き方と学び方(仮題)』として刊行予定である。また、『働き方と学び方についての調査』は、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データアーカイブに寄託される予定である。
- 10) 正確な調査期間は2005年1月8日から2月6日である。調査方法は訪問留置法で、標本抽出は層化二段無作為抽出法を用いた。抽出は原則として、選挙人名簿より行い、同名簿が公開されない自治体から抽出する場合は、住民基本台帳を用いた。なお、配布数5000に対し、2755人から回収された(有効回収率は55.1%)。詳細については、みずほ情報総研株式会社(2005)を参照のこと。
- 11) 分析対象時期に、無業者、経営者・役員、自営業主・自由業者、家族従業者、内職という就業形態の者、および官公庁で働いているまたは業種を公務と回答した者は、分析サンプルから除外している。
- 12) 例えば、調査時点の2005年に45歳の回答者がいるとしよう。2005年の誕生日はまだ迎えていないと仮定すると、この人の誕生年は1961年になる。ここで、1983年の Off-JT の受講状況を知りたいとすると、この人の83年の年齢は24歳になるので、20代のときに Off-JT を受けたという項目を選択しているかどうかから、受講状況を判別できることになる。
- 13) ただし、73年は第一次オイルショックに直面しており、83年は70年代後半の第二次オイルショックとその後の円高不況を乗り越えた後の安定成長期、93年はバブル経済崩壊直後と、20世紀後半の日本経済の代表的な経済事象の発生

と対応している。

- 14) 男女比率は各年代でほぼ同じであるが、当然ながら、経験年数や勤続年数は年齢と同じ動きを示している。
- 15) 年齢が高くなるほど Off-JT 受講比率が高まる傾向がみられることから、サンプル全体を用いた分析では 2000 年代の年齢構成が上方にシフトするため、統計的に弱い傾向しか見出せなかったと考えられる。
- 16) 70 年代は最大年齢が 24 歳だが、2000 年代は最小年齢が 24 歳である。そこで、80 年代の最大年齢で区切ることとし、35 歳未満とサンプルを限定することで頑健性のチェックを行った。しかし、頑健性チェックのための(3)式には、年代による年齢構成の偏りがまだ残される。そこで、より厳密性を期すために、24 歳以上 35 歳未満という完全に同一の年齢層についての分析を行ったのが表 3・推定式(5)である。但し、24 歳以上に分析サンプルを限定したことから、70 年代のデータが除外されてしまう。そのため、80 年代から 2000 年代全体についての推定を行った結果が推定式(4)である。これら推定結果からも、リファレンス年は異なるものの、2000 年代ダミーについては統計的に有意にマイナスの係数が推定され、2000 年代に入って、Off-JT の実施比率が減ったことが示唆される。
- 17) 「あなたは過去 1 年間に (2004 年 1 月から 12 月) ご自分で今の仕事やこれから就きたい仕事に関わる勉強 (自己啓発) をしましたか」という設問の回答から変数を作成した。職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康維持増進などのためのものを除外しており、職業能力開発に関するものに限定した設問となっている。
- 18) 「どちらともいえない」が 18.1%、「やや低下した」が 0.1%、「低下した」が 0.2%であった。
- 19) 戸田・樋口 (2005) は、97 年以降短時間労働者の受講率が下がっていることを示し、訓練は選別されたコア人材に集中的に実施されていると解釈している。また、小杉 (2006) では、厚生労働省『能力開発基本調査 (平成 15 年度)』の企業票を用いた分析から、複線型人事制度の導入をしている企業ほど Off-JT をより多く実施しており、訓練実施の対象者が限定的になっている可能性を指摘している。
- 20) 本誌匿名レフェリーの指摘に基づいている。記して謝意を表したい。

引用文献

- Altonji, Joseph G. and James R. Spletzer (1991) "Worker Characteristics, Job Characteristics, and the Receipt of On-the-Job Training," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 45, No. 1 : pp. 58-79.
- Frazis, Harley and Mark A. Lowenstein (2003) "Reexamining the Return to Training: Functional Form, Magnitude, and Interpretation," BLS Working Paper 367, U. S. Department of Labor.
- Hashimoto, Masanori and John Raisian (1989) "Investments in Employer-Employee Attachments by Japanese and U. S. Workers in Firms of Varying Size," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3 : pp. 31-48.
- Kawaguchi, Daiji (2006) "The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women," *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 3 : pp. 469-477.

- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第 3 版)』東洋経済新報社。
- 小池和男 (1997) 『日本企業の人材育成』中公新書。
- 小杉礼子 (2006) 『企業における OJT および OFF-JT の実施とその問題点』労働政策研究・研修機構, 『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』, 資料シリーズ No. 13, 第 3 部第 1 章: pp. 21-35.
- Kurosawa, Masako (2001) "The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City," *Japanese Economic Review*, Vol. 52, No. 2 : pp. 224-242.
- 黒澤昌子 (2006 a) 「民間企業における教育訓練の効果にかかわる調査研究のレビュー」, 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 2 部: pp. 7-20.
- 黒澤昌子 (2006 b) 「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.
- Leuven, Edwin and Hessel Oosterbeek (2006) "An Alternative Approach to Estimate the Wage Returns to Private-Sector Training," *mimeo* (<http://leuven.ecodip.net/papers.php>) .
- Lillard, Lee A. and Hong W. Tan (1992) "Private Sector Training: Who Gets It and What are Its Effects?," *Research in Labor Economics*, Vol. 13: pp. 1-62.
- Lynch, Lisa M. (1992) "Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers," *American Economic Review*, Vol. 82, No. 1 : pp. 299-312.
- Lynch, Lisa M. and Sandra E. Black (1998) "Beyond the Incidence of Employer-Provided Training," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52, No. 1 : pp. 64-81.
- Mincer, Jacob and Higuchi Yoshio (1988) "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 2 : pp. 97-133.
- 大日康史・浦坂純子 (1997) 「賃金勾配における企業特殊的人的資本とインセンティブ」, 中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』, 4 章, 東京大学出版会: pp. 115-148.
- Parent, Daniel (1999) "Wages and Mobility: The Impact of Employer-Provided Training," *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 2 : pp. 298-317.
- 戸田淳仁・樋口美雄 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」, 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩 (編著), 『労働市場設計の経済分析——マッチング機能の強化に向けて』, 第 6 章, 東洋経済新報社: pp. 251-281.
- みずほ情報総研株式会社 (2005) 『平成 16 年度 e ラーニングを活用した人材育成に関する調査研究事業「働き方と学び方に関する調査」報告書 (平成 16 年度経済産業所委託事業)』, (2006 年 6 月 9 日投稿受付, 2007 年 1 月 12 日採択決定)

はら・ひろみ 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著作に『働き方の多様化とセーフティネット——能力開発とワークライフバランスに着目して』労働政策研究報告書 No75, 労働政策研究・研修機構, 2007 年。労働経済学専攻。