

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

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

1. 問題意識

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³ Kurosawa (2001)など。

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

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

2. データについて

2. 1 分析サンプル

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹¹ 黒澤・大竹・有賀(2007)、有賀・神林・佐野(2008)。

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

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

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

2. 2 事業所票の分布

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

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

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

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

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

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

図表 2 事業所票の分布

データ：事業所票

Panel A

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

注：Nは各カテゴリに該当するサンプル数。

Panel B

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

Panel C

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

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

※2：Nは全事業所数である。

図表 3 人的資源管理の管理領域

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

出所：佐藤・藤村・八代 (2003), p9, 表 1-1。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. 3 マッチングデータの分布

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

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

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

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

図表5 マッチングデータの分布

データ：マッチングデータ

Panel A

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

Panel B

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

注：Nは各カテゴリに該当するサンプル数。

図表 6 マッチングサブデータの分布

Panel A

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

Panel B

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

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

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

3. 正社員と非正社員における企業内訓練の違い（記述統計から）

3. 1 企業内訓練についての変数

（1）企業内訓練の変数

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

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

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

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

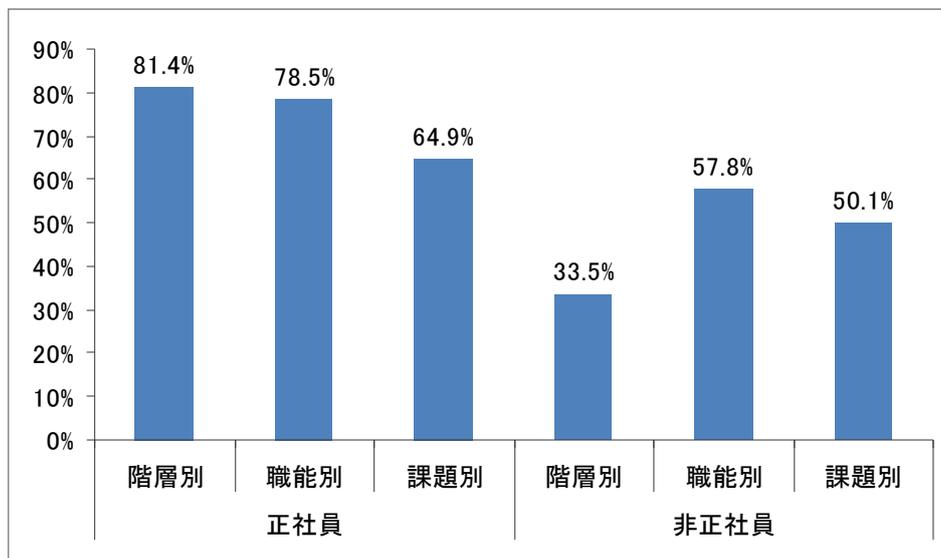
こうした情報だけでは具体的なイメージが浮かびづらいので、本研究プロジェクトで昨年度実施したヒアリング調査で聞き取った非正社員の Off-JT の内容を参考までにとりまとめると、社会人マナーやその企業での基本的な仕事の仕方（小売）といった階層別研修（新入社員研修）に近いものや、調理技術（飲食店）、加工技術（スーパー）、品質と安全についての研修（製造）、オペレーションやコンプライアンスなど実務に必要な資格のための研修（銀行）などの職能別研修と課題別研修の両方に分類されるような Off-JT が実施されている¹⁹。このように業種ごとの違いはあるが、非正社員に対して、少なくとも同一業種内では汎用的

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

¹⁹ 詳細は、資料シリーズ No. 36『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』にまとめられている。

図表7 正社員、非正社員別、Off-JT の内容

データ：事業所票



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

なスキルの付与がなされていると考えられる。

(2) 事業所票からみた企業内訓練

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

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

図表8 Off-JT を実施した事業所の割合

データ：事業所票

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

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

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

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

(3) 労働者からみた企業内訓練（マッチングデータから）

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

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

図表 9 事業所属性別、Off-JT の実施割合

データ：事業所票

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

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

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

データ：事業所票

Panel A 正社員への Off-JT 実施の有無

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

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

データ：事業所票

Panel A 非正社員への Off-JT 実施の有無

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) HRM 制度が Off-JT の実施に影響する理由：仮説設定

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

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

① 職業能力評価

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

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

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

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

② 自己選択的異動

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

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

③ 柔軟な働き方とキャリア支援

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

(2) HRM 制度の導入と Off-JT 実施割合

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

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

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

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

データ：マッチングデータ

Panel A: 正社員、非正社員別

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

注：N はそのカテゴリーの観察数である。

Panel B: 正社員、非正社員別

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

Panel C: 正社員

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

Panel D: 非正社員

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

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

データ：マッチングデータ

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

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

4. 事業所の企業内訓練の実施状況（事業所票から）

4. 1 人的資源管理（HRM）制度変数

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

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

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

4. 2 事業所の Off-JT 実施確率：推計結果²³

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

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

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

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

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

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

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

データ：事業所票

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

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

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

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

業種間で有意な差がみられる。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. 1 企業内訓練の受講確率

(1) Off-JT 受講確率：マッチングデータを用いた推計結果

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

データ：マッチングデータ、非正社員サンプル

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

（2）Off-JT 受講確率：マッチングサブデータを用いた固定効果推計結果

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. 2 企業内訓練の延べ受講時間

(1) Off-JT 延べ受講時間：マッチングデータを用いた推計結果

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

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

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

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

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

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

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

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

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

データ：マッチングデータ、非正社員サンプル

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

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

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

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

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

を実施した場合の受講時間は有意に低下している。

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

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

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

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

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

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

データ：マッチングサブデータ、正社員と非正社員をプールしたサンプル

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

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

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

データ：マッチングサブデータ、正社員サンプル

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

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

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

データ：マッチングサブデータ、非正社員サンプル

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

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

6. むすび

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

明らかにした。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

【参考文献】

(邦文)

- 有賀健・神林龍・佐野嘉秀 (2008) 「非正社員の活用方針と雇用管理施策の効果」, 『日本労働研究雑誌』, No. 577, 2008, pp78-97.
- 川口大司・原ひろみ (2007) 「日本の労働組合は役に立っているのか? : 組合効果の計測」 JILPT DP, DPS-07-02. (<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2007/07-02.htm>)
- 黒澤昌子 (2006) 「個人の Off-JT、OJT の受講を決める要因」, 労働政策研究・研修機構, 『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』, 資料シリーズ No. 13, 第 3 部第 2 章, pp36-55.
- 黒澤昌子・大竹文雄・有賀健 (2007) 「企業内訓練と人的資源管理施策 : 決定要因とその効果の実証分析」, 林文夫編 『経済停滞の原因と制度』, 第 9 章, 勁草書房, pp265-302.
- 黒澤昌子・原ひろみ (2008) 「非正社員の能力開発」, 労働政策研究・研修機構 『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』, 資料シリーズ No.36, 第 II 部, pp13-63.
- 小杉礼子 (2006) 「企業における OJT および OFF-JT の実施とその問題点」, 労働政策研究・研修機構, 『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』, 資料シリーズ No.13, 第 3 部第 1 章, pp21-35.
- 佐藤博樹・藤村博之・八代充史 (2003) 『マテリアル 人事労務管理』, 有斐閣.
- 佐野嘉秀 (2006) 「若年層雇用者の能力開発と仕事意識」, 労働政策研究・研修機構, 『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—』, 資料シリーズ No.14, 第 II 部第 1 章, pp31-7.
- 佐野嘉秀 (2007) 「若年層の能力開発における正社員・非正社員のちがひ」, 労働政策研究・研修機構, 『働き方の多様化とセーフティネット—能力開発とワークライフバランスに着目して—』, 労働政策研究報告書 No.75, 第 II 部第 3 章, pp56-73.
- 原ひろみ (2007) 「日本企業の能力開発—1970~2000 年代の経験から」, 『日本労働研究雑誌』, No.563, pp84-100.
- 戸田淳仁・樋口美雄 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」, 樋口美雄・児玉俊洋・

阿部正浩（編著），『労働市場設計の経済分析－マッチング機能の強化に向けて』，東洋経済新報社，第6章，pp251-281.

（英文）

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