

第2章 求職者に対する雇用型訓練の効果

1. 本章の目的

本章の目的は、ジョブ・カード制度のもとで行われる有期実習型訓練（基本型）の受講が求職者の求職活動にプラスの効果をもたらすのかを、本研究会で独自に調査を実施した大量観察データを使って、計量的に明らかにすることである。有期実習型訓練（基本型）とは、ジョブ・カードの交付を受けたうえで企業に3～6か月のあいだ訓練生として雇用されて受ける形式の職業訓練のことで、公的支援をとまなう訓練である。以下では、有期実習型訓練（基本型）を雇用型訓練と呼ぶ。

国の財源は限られているので、公的資金を投入して行われる職業訓練に本当に効果があるのかは、国の予算の有効活用という面で求められている情報である。そして、もし効果がないのであれば、なにが問題で効果がないのかを検討し、問題点を改善しても効果が認められないのであれば、別の方法を考える必要が出てくる。雇用型訓練は導入されたのが2008年4月と最近であることから、十分な検証はこれまでなされていない。そこで、本章では、国の財源を用いて行われる雇用型訓練が受講者のその後の労働市場での活動にプラスの影響を与えているのかを検証し、雇用型訓練の今後の在り方を検討する際の資料を提供する。

公的支援をとまなう職業訓練には本章で取り上げる雇用型訓練以外にもさまざまな形式のものがある。たとえば、国や都道府県の公共職業能力開発施設で行う公共職業訓練や、民間の専門学校や大学等に国や都道府県が委託して行う委託訓練は代表的なものである。我が国では、公的支援のある職業訓練の効果を受講者と非受講者の比較を通じて計量経済学的手法にもとづいて厳密に行った研究は数が少なく、黒澤（2003）と市村・原（2012）があげられる程度である¹。

黒澤（2003）は東京都立技術専門校の卒業生を対象に、訓練を受講していない中途採用者との収入の比較と、訓練受講者の訓練前後の収入の比較という二つの分析を行うことで訓練効果の計測を行っている。市村・原（2012）は、国の公共職業能力開発施設で行う公共職業訓練の効果を非受講者との比較を通じて、回帰不連続デザイン（Regression Discontinuity Design）という枠組みで計量分析を行った研究である。これら2つの研究は、ともに公共職業訓練の効果を頑健には見いだしていない。しかし、研究の数は非常に少ないため、公的支援のある職業訓練に効果はないという結論を出すには早急と言わざるを得ない。この分野の研究が我が国でも蓄積されることが望まれる。

本章は、このような現状を受けて、雇用型訓練の効果の検証を行い、公的支援のある職業

¹ その他に、我が国の公共職業訓練に関する研究には黒澤・佛石（2012）がある。これは、国（旧雇用・能力開発機構）と都道府県が実施している訓練の効果の違いを明らかにすることを目的とした研究で、本章のように訓練の受講が非受講者とくらべてプラスの効果をもたらすのかを検証する分析とは異なるものと考えられる。

訓練の効果についての情報を提供することが目的である。具体的には、雇用型訓練を受講した人はそうではない人とくらべて、(1)就職率ならびに正社員就職の確率が高いのか、(2)転職後に高い賃金を得られるようになるのか、(3)仕事の満足度は上がるのかの3点を検証する。

本章の構成は以下のとおりである。2節でデータと分析対象を説明する。3節で計量分析の手法の考え方を説明する。4～6節で分析結果を報告するが、4節では就職率について、5節は賃金について、6節で仕事の満足度の変化について報告する。7節でまとめを行う。

2. データと分析対象

(1) データ

本章で分析に使用するデータは「転職モニター調査」である。本調査は全5回の追跡調査で、2010年9月～2012年3月の約1年半の間に、同一の人に対して5回の調査を行った。

第1回調査は調査対象者名簿の作成も兼ねており、全国のハローワークでキャリア・コンサルティングを受けた人全体を捕捉するように調査設計を行った。母集団はハローワークで求職活動をした人のうち、キャリア・コンサルティングも受けた人となる。よって、日本の求職者のなかでも、より手厚い就職支援が必要な人といえるだろう。

ただし、雇用型訓練受講の効果を計測するためには、訓練受講者を一定数確保することが必要となる。そこで、調査実施期間中に(1)全国のハローワークで職業紹介相談を受けた人と(2)能力開発支援アドバイザーのキャリア・コンサルティングを受けた人、(3)現高齢・障害・求職者雇用支援機構（旧雇用・能力開発機構）の都道府県センターで、委託訓練活用型デュアル訓練の入所選考時に配布、そして雇用型訓練の受講者を一定数確保するために、(4)雇用型訓練の応募者に別途調査票を配布した²。

残念ながら、本調査が全国でキャリア・コンサルティングを受けた人をどこまで代表性を担保したうえで捕捉できているのかを厳密に示すことはできない。なぜならば、そうした人の現状を把握するための調査がなされていないからである。彼らと比較的似ていると考えられるのがハローワークを利用した求職者や公共職業訓練施設で訓練を受講した人たちということになるが、高橋・原・安井・山本（2012）で詳細に検討を行っているのでここでは簡単な説明にとどめるが、『職業安定業務統計』や『職業能力開発行政定例業務統計』で調べられている離職者や訓練受講者と、性と年齢構成について比較した結果、本調査のほうが女性比率が高いものの、年齢構成は大きくは変わらないことが明らかにされている。

本研究プロジェクトでは、本調査以外にも全国の都道府県労働局、旧雇用・能力開発機構の都道府県センターと、県庁所在地のジョブ・カード（サポート）センターに、ジョブ・カード制度普及のための要員配置状況や取組・活動についての調査を行った。これら3つのデータは、都道府県ごとに本調査とマッチさせて分析に用いる。

² 調査設計の詳細は、本報告書の第1章ならびに高橋・原・安井・山本（2012, 第I部第1章）を参照のこと。

(2) 分析対象

本章の分析対象は、本調査の全回答者のうち、年齢が65歳以下かつ2010年1月以降に前職を離職した人である³。その理由は転職活動の目的が似ている人たちを分析対象とするためである。高齢の人とそれ以外の人では転職行動に違いがあることと、最近離職した人とかなり以前に離職した人の間にも転職行動に違いがあることが予想される。こうした違いを可能な限りコントロールするために分析対象を限定した。

図表2-1 分析対象の属性（個人属性ならびに前職情報）

女性比率 (%)	75.1	<前職>	
結婚比率 (%)	41.3	(雇用形態 (%))	
		正社員・正職員	45.1
<年齢 (%)>		パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	40.1
29歳以下	24.8	派遣社員(登録型)	8.0
30代	36.0	派遣社員(常用雇用型)	4.3
40代	22.7	経営者・役員	0.4
50代	12.2	自営業主・自由業者・内職	1.1
60-64歳	4.3	家族従業員	0.4
		その他	0.6
<学歴 (%)>		(賃金 (円))	
中・高卒	40.3	月給	172,824.2
専門・短大・高専卒	33.5	時給	1,466.3
大学・大学院卒	26.2		
中退者	6.8		
高校中退者	2.6		

以上のとおり限定した分析対象の基本属性を集計したのが図表2-1である。女性が75.1%を占め、結婚している人は41.3%である。年齢構成は30代がもっとも多く、36.0%である。学歴は中・高卒者がもっとも多く40.3%である。また、前職の雇用形態は正社員・正職員だった人の割合が45.1%ともっとも高く、ついでパート・アルバイト・契約・嘱託・臨時という非正社員だった人の割合が40.1%となっている。前職で受け取っていた月給の平均は172,824.2円で、時給に直すと1,466.3である。

次に、ジョブ・カード交付と受講訓練について集計したのが図表2-2である。これから分析対象者のうち68.7%の人がジョブ・カードの交付をうけていることがわかる⁴。ジョブ・カードの交付を受けている人のうち、「ジョブ・カードは就職活動に役立った」とする人が48.5%、「ジョブ・カードは作成してよかった」とする人が59.7%で、半数程度の人がジョブ・カード自体に対して肯定的な評価をしていることがわかる。その一方で、「作成に大変時間がかかった」とする人が64.4%となっており、ジョブ・カードの作成には時間がかかることがわかる。また、「自分一人では何を記入していいかわからない項目が多かった」と回答した人

³ また、本調査には有期実習型訓練（キャリア・アップ型）を受講したと回答した人も混ざっていたが、本調査の本来の調査対象者は前職を離職し、求職活動中の人であるため、調査対象外として除外した。

⁴ ここでの集計には第2回調査の回答を使っている。

は44.2%おり、ジョブ・カード作成にはキャリア・コンサルタントの手助けが必要と思われる。

図表2-2 分析対象の属性（ジョブ・カード交付と訓練情報）

ジョブ・カード交付 (%)				68.7
うち、以下①～④に関して「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の割合 (%)				
①ジョブ・カードは就職活動に役立った				48.5
②ジョブ・カードは作成してよかった				59.7
③作成に大変時間がかかった				64.4
④自分一人では何を記入していか分からない項目が多かった				44.2
訓練 (%)	(1)	(2)	(3)	
	訓練受講の有無 N: 5,909	第2回調査時点で 訓練修了 N: 2,711	第3回調査時点で 訓練修了 N: 3,865	
雇成型訓練	3.2	4.3	4.2	
施設内訓練（職場実習あり）	1.8	1.2	2.2	
施設内訓練（職場実習なし）	4.2	3.4	5.6	
委託訓練活用型デュアルシステム（職場実習あり）	35.0	47.7	46.7	
委託訓練（職場実習なし）	4.2	6.5	5.9	
基金訓練	20.1	29.2	28.3	
受講したが訓練名がわからない	5.0	6.8	6.4	
その他の公的な訓練	0.7	0.9	0.8	
いずれも受けたことがない	26.0	--	--	

注：ジョブ・カード交付と訓練受講の有無に関しては、第2回調査の回答を集計したものである（N=5,909）。

同じく図表2-2に受講した訓練の分布がまとめてあるが、第2回調査時点での訓練の受講の有無をまとめたのが(1)で、委託訓練活用型デュアルシステムを受講した人が35.0%、基金訓練が20.1%と高い割合を占めており、かつ「いずれも受けたことがない」人も26.0%と4分の1を超えている。本章の主たる分析対象である雇成型訓練の受講者の割合は低く、3.2%であった。訓練を受講した人のうち、第2回調査時点で訓練を修了していた人の割合をみたのが(2)、第3回調査時点で訓練を修了していた人の割合をみたのが(3)で、雇成型訓練の割合は小さいことがわかる。

3. 計量分析のフレームワーク

(1) 分析フレームワーク

本章の分析目的を繰り返すと、雇成型訓練の求職者の就職活動の成果に与える効果に関しての分析を行うことである。そして、成果指標として、(1)就職率・正社員就職、(2)転職後の賃金、(3)仕事の満足度等の主観的な評価を取り上げる。

雇成型訓練はジョブ・カードの交付を受けることが前提となる。そして、訓練受講とは訓練を修了した人と定義する。すなわち、受講したが、途中で受講をとりやめた人は受講者には含まれない。

そして、雇成型訓練受講の効果を示すときに誰かとの比較が必要になるが、本章では①委

託訓練活用型デュアルの受講者、②そのほかの公的訓練の受講者、③公的訓練の非受講者との比較の3種類の比較を行う。雇用型訓練受講者と、②ならびに③との比較の趣旨は自明であろう。よってここでは①との比較の主旨のみ説明しておこう。

①の委託訓練活用型デュアルは雇用型訓練と同じくジョブ・カード制度の枠組みの中で行われる訓練であるが、民間教育訓練機関で座学で知識を身につけるとともに、企業で職場実習を受けるという形式の訓練である。すなわち、訓練生は雇用されないという点が雇用型訓練とは異なる。よって、委託訓練活用型デュアルとの比較とは、雇用されて訓練を受けることの効果をみることを意味する。

最後に、訓練を修了してからどのくらいの期間が経った時点での効果をみるのかという点であるが、本章では、第2回～第5回調査時の訓練効果をみることにする。すなわち、①第2回調査時点（2011年3月）、②第3回調査時点（2011年6月）、③第4回調査時点（2011年9月）、④第5回調査時点（2012年3月）の就職状況の比較を行う。よって、各調査時点は訓練修了から〇か月後というように1時点を指すのではなく、たとえば第2回調査時点の場合、雇用型訓練修了直後～3か月の人が含まれるというように幅をもつことに留意が必要である。

（2）計量分析の手法

本調査のように1時点の訓練受講についての情報だけがあるようなデータの場合、訓練受講の内生性をコントロールして、訓練と労働市場での成果指標との因果関係を識別する標準的な計量経済学的手法は操作変数法である。本研究プロジェクトではこの操作変数法を使った分析を目指してデータ構築を行ったが、残念ながら本章の雇用型訓練の効果計測に関しては操作変数法を使うことはできなかった。以下では、訓練効果を計測する際に内生性をコントロールすることがなにより重要なのかを説明したうえで、操作変数法の基本的な考え方を説明し、本章で最終的にとった計量的な手法について説明する。

雇用型訓練のような公的資金が投入されて行われる就職支援施策の効果を計測する際に、単純な比較では真の訓練効果をとらえられない可能性が高い⁵。なぜならば、訓練受講と生得的なスキル取得能力のような観察できない要因との間に相関関係があるからである。このことを訓練受講の内生性と呼ぶ。

たとえば、公的な職業訓練の場合、公共訓練受講者は非受講者とくらべて就職に関する能力・スキル取得能力の低いことが予想される。その場合、訓練受講の変数には、能力の低さの影響も含まれることになる。訓練受講の変数と訓練後の就職状況の関係を単純にとらえてしまうと、訓練受講変数の効果は「訓練の効果による就職状況（プラス）」＋「能力の低さに起因する就職状況（マイナス）」を表してしまう。つまり、後者が前者を打ち消してしまい、

⁵ 日本語の文献では、計量経済学の知識を前提とした説明は黒澤（2005）、川口（2008）、市村（2010）、計量経済学の知識を前提としない直感的な説明については原（2012）を参照のこと。

訓練効果を小さくみせる可能性がある。

計量経済学では、この内生性を除去し、厳密に訓練効果を明らかにするための手法が発展してきた。そのうちの1つが操作変数法という手法である。訓練の参加には影響を与えるが、訓練の参加以外のルートを通じては成果指標には影響を与えない外生的な変数を用意することで、内生性をコントロールした推計が行える。そして、この外生変数のことを操作変数という。操作変数を使って推計することを操作変数法というが、この方法を用いるためにはこの操作変数をいかにして用意するのがポイントとなる。

たとえば、操作変数として、個人の住居から訓練施設への距離を使えると理論的には考えられる。訓練施設に近いところに住んでいる人の方が訓練施設へのアクセスがよいことから、訓練を受けやすくなるということは十分に想定できる。すなわち、訓練施設への距離と公共職業訓練の参加には相関があると仮定できる。そして、当然のことながら訓練施設への距離は、その人のその後の就職や賃金といった労働市場への成果には影響を及ぼさない。よって、この訓練施設への距離は適切な操作変数となりうるということが理論的には想定できる。

本章の分析に話を戻そう。本研究プロジェクトでは、操作変数の候補として、全国の労働局、旧雇用・能力開発機構の都道府県センター、地域ジョブ・カード（サポート）センターの3つのジョブ・カード制度に関連する公的機関のジョブ・カード制度普及のための取組状況を用意した。これら変数は雇成型訓練受講変数の操作変数の候補とできると考えられたからである。なぜならば、これら公的機関のジョブ・カード制度普及のための取組は、ジョブ・カードの交付やジョブ・カード訓練の受講と相関するであろうが、求職者の求職活動の成果とは関係がないと理論的には予想されるからである。

ただし、理論的に想定できる変数であれば操作変数法を適用できるというわけではない⁶。操作変数法とは、操作変数 z_i の変動によって内生変数である訓練受講変数 x_i が変動した分に対応して、被説明変数である成果指標 y_i がどれだけ影響を受けたのかを計算することによって、訓練受講の成果指標への影響を推計することである。であるから、推計値を計算するためには、以下2つの仮定を満たすことが必要となる。第1の仮定は z_i が y_i に影響を与える経路は x_i を通じたもののみであること（外生性の条件）、第2の仮定は z_i の変動が x_i の変動をとまなうことである（妥当性の条件）。これら2つの条件を満たしている変数のみが操作変数として適切で、consistent な推計結果を導く。そこで、用意した操作変数の候補が2つの条件を満たしているかについての検定を行った。その結果、上記の操作変数の候補は、2つの条件を満たしていないことが示された。

そこで、本章では操作変数法の適用はあきらめ、内生性を一定程度除去するために、労働者の能力の代理指標を推計に導入して、OLS 推計やプロビット推計を行うこととした。こうした推計方法を取らざるを得なかったため、本章での推計結果は必ずしも訓練受講と労働市

⁶ 詳細は Wooldridge (2010, Chap 5 and Chap 6) を参照のこと。

場の成果の因果関係を示すものではなく、両者の偏相関を示すものであることに留意が必要である。

(3) クロス表分析

計量分析に入る前に、ここで訓練受講と成果指標との関係を確認しておく。本調査では第2回調査時点ではまだ訓練継続中だったが第3回調査時点では修了したという人が何人か含まれていた。第2回調査時点で訓練が修了していた人と、第3回調査時点で訓練が修了した人とでは、効果をみる時点までの期間が異なることになる。そこで、4～6節の計量分析では第2回調査時点での訓練修了者と第3回調査時点での訓練修了者とに分けて効果の推計を行うが、このクロス表分析では結果の報告が煩雑になるので、第2回については第2回調査時点でその訓練を修了している場合を、第3～5回については第3回調査時点で修了している場合を訓練受講として集計した結果のみを掲載した。

雇用型訓練、委託訓練活用型デュアル、その他の公的訓練、訓練非受講の別に各調査時点で就職していた者の割合（就職率）ならびに正社員として働いていた人の割合（正社員就職率）をまとめたのが図表2-3である。

図表2-3 受講訓練別、各調査時点の就職率と正社員就職率

		第2回	第3回	第4回	第5回
就職率	雇用型訓練	58.1%	74.5%	69.5%	68.3%
	委託訓練活用型デュアル	27.8%	59.3%	60.3%	59.5%
	その他の公的訓練	33.4%	53.7%	57.4%	57.8%
	訓練非受講	54.6%	57.5%	56.4%	54.6%
	全体	35.1%	55.7%	57.3%	57.0%
正社員就職率	雇用型訓練	34.1%	33.5%	31.6%	30.4%
	委託訓練活用型デュアル	6.9%	14.6%	15.2%	15.7%
	その他の公的訓練	7.9%	13.2%	14.0%	14.9%
	訓練非受講	15.4%	15.5%	14.8%	16.1%
	全体	10.0%	15.2%	15.2%	15.9%

注：訓練を修了した場合のみ、訓練受講とみなす。よって、第2回については第2回調査時点でその訓練を修了している場合を、第3～5回については第3回調査時点で修了している場合を訓練受講としている。

まず就職率を確認しよう。全体では、第2回調査時点で35.1%、第3回で55.7%、第4回で57.3%、第5回が57.0%となっており、第5回のみ前回とくらべて若干低下しているものの、第2回から第4回まで就職率は上昇している。雇用型訓練と他の訓練や訓練非受講との比較を行うと、雇用型訓練の就職率はどの回ももっとも高くなっている。そして、雇用型訓練は、第2回から第3回調査時点にかけて就職率は上昇しているが、第4回、第5回と就職率は低下している。

つづいて、正社員就職率を確認しよう。全体では、第2回調査時点で10.0%、第3回で15.2%、第4回で15.2%、第5回が15.9%となっており、第2回以降、正社員就職率は上昇している。

雇用型訓練と他の訓練や訓練非受講との比較を行うと、雇用型訓練の正社員就職率はどの回ももっとも高くなっており、かつ他とくらべて2倍以上の割合である。ただし、雇用型訓練は、第2回調査時点の正社員就職率が最も高く、あとはわずかではあるが低下している。

次に、雇用型訓練、委託訓練活用型デュアル、その他の公的訓練、訓練非受講の別に、各調査時点で就職していた人の時給と月給を集計したのが図表2-4である。時給をみると、全体では第2回調査時点で1,303円、第3回で1,252円、第4回で1,472円、第5回が1,501円となっており、第2回から第3回時点にかけては若干低下しているが、第4回、第5回と失業してからの期間が長くなるほど就職している人は平均的に高い時給の仕事に就いていることがわかる。雇用型訓練については、時給1,146～1,818円の間となっており、特に決まった傾向はみられない。

また月給をみると、時給と同様の傾向がみられ、全体では2回調査時点で119,202円、第3回で129,304円、第4回で139,699円、第5回で143,660円となっており、失業してからの期間が長くなるほど就職している人は平均的に月給の高い仕事に就いていることがわかる。雇用型訓練についてみると、2回調査時点で148,679円、第3回で143,955円、第4回で151,441円、第5回で155,387円となっており、第2回から第3回にかけては低下しているものの、第4回以降は上昇しており、月給に関しては訓練修了からの期間が長くなるほど、平均月給は上がっている。

図表2-4 受講訓練別、各調査時点の時給と月給（就職者）

		第2回	第3回	第4回	第5回
時給（円）	雇用型訓練	1,818	1,146	1,305	1,206
	委託訓練活用型デュアル	871	1,115	1,454	1,664
	その他の公的訓練	1,231	1,208	1,375	1,533
	訓練非受講	1,376	1,342	1,451	1,493
	全体	1,303	1,252	1,427	1,501
月給（円）	雇用型訓練	148,679	143,955	151,441	155,387
	委託訓練活用型デュアル	87,671	126,614	137,541	140,252
	その他の公的訓練	100,085	123,639	135,609	140,557
	訓練非受講	131,420	135,189	144,155	149,163
	全体	119,202	129,304	139,699	143,660

注：図表2-3と同じ。

図表 2-5 受講訓練別、各調査時点の仕事の満足度の変化（就職者）

		第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回
仕事全体	雇用型訓練	58.7%	54.9%	49.1%	43.8%
	委託訓練活用型デュアル	46.0%	44.0%	40.5%	41.2%
	その他の公的訓練	42.9%	40.6%	39.3%	41.0%
	訓練非受講	42.1%	39.6%	38.2%	38.1%
	全体	43.5%	41.8%	39.6%	40.2%
労働時間	雇用型訓練	49.2%	47.8%	44.4%	36.2%
	委託訓練活用型デュアル	40.2%	39.2%	37.7%	34.0%
	その他の公的訓練	39.4%	38.5%	37.2%	34.1%
	訓練非受講	38.2%	32.5%	38.0%	34.4%
	全体	39.2%	36.9%	37.9%	34.2%
仕事の内容	雇用型訓練	61.9%	57.5%	54.6%	37.1%
	委託訓練活用型デュアル	45.5%	45.0%	42.0%	44.2%
	その他の公的訓練	44.8%	41.6%	40.3%	41.2%
	訓練非受講	44.2%	42.1%	42.0%	42.0%
	全体	45.1%	43.5%	41.9%	42.3%
キャリアの見通し	雇用型訓練	58.7%	42.5%	44.4%	37.1%
	委託訓練活用型デュアル	41.4%	32.9%	29.9%	27.1%
	その他の公的訓練	35.3%	30.1%	25.0%	26.4%
	訓練非受講	32.5%	26.9%	24.8%	26.0%
	全体	35.6%	30.3%	27.1%	26.9%

注：図表 2-3 と同じ。

次に、調査時点の仕事における満足度の変化を確認しておこう。仕事全体、労働時間、仕事の内容、キャリアの見通しの 4 つの項目に関して、前職と比べて満足度が「高くなった」あるいは「どちらかといえば高くなった」を選択した人の割合を集計した結果が図表 2-5 である。

いずれの項目についても、全体でみて第 2 回から第 5 回へと調査時点が進むにつれて、満足度が高まった割合が減っていく傾向がみられる。また、雇用型訓練の受講者は、委託訓練活用型デュアル、その他の公的訓練や訓練非受講とくらべて、満足度が高まったとする人の割合が高いことがわかる。しかし、雇用型訓練受講者のなかでは、時間が経つにつれて満足度が高まったとする人の割合が低下している。

訓練受講者のほうが非受講者に比べて満足度が高まる割合が多いのは、求職者が訓練を通じて新たな技能や知識を身につけたことで、それまでとは異なる新たな仕事に就ける確率が高まり、選択肢が増えたことでよりよい仕事に就いている可能性、もしくは新たに身につけた技能や知識を活かすことができる職に就き、自身の能力を発揮する仕事のやりがいから仕事の満足度が高まったことが考えられる。そして調査回数が進むに伴って徐々に割合が低下する傾向については、新たな仕事に就いたばかりのころに比べて、一定期間経過するなかで仕事に対する不満を持つ機会がその長さに応じてあるために、以前の仕事との満足度との違いが小さくなっているからかもしれない。

図表 2-6 受講訓練別、勤続の希望 (%)

	これからも このまま続けたい	できれば 転職したい	すでに転職しようと 別の仕事を探している	わからない
雇用型訓練	52.7	26.4	8.2	12.7
委託訓練活用型デュアル	51.4	19.9	11.4	17.3
その他の公的訓練	49.9	21.3	11.6	17.2
訓練非受講	49.1	20.7	10.6	19.7
全体	50.4	21.0	11.0	17.6

注：受講訓練とは、第3回調査で訓練が修了しているものを指す。

最後に、計量分析の結果を解釈するための補足的情報として、第5回調査時点での就職先に対する主観的評価に関する指標3つに関して受講訓練別にクロス集計の結果を確認しておく⁷。第1に、「現在の勤務先に、これからも勤め続けていきたいと思いませんか」という設問への回答を集計したのが図表2-6である。雇用型訓練を受講した人は、わずかではあるが「これからもこのまま続けたい」と回答した人の割合は高いが、あまり大きな違いは確認されなかった。

次に、「もし現在の勤務先をやめた場合、収入や休暇などの条件が同程度の他の会社に転職することは、どのくらい容易だと思いますか」という設問への回答を受講訓練別に集計したのが図表2-7である。これから、同じような条件の転職先を見つけることは容易ではないとする人の割合が、雇用型訓練を受講して就職した人で他とくらべて特に高いわけではなく、かつ非常に容易であると考えている人の割合は若干高くなっている。つまり、雇用型訓練を受講した後に就職した勤務先のことを、特に労働条件の良い職場ととらえているわけではないようである。

図表 2-7 受講訓練別、同程度の仕事への転職のしやすさ (%)

	非常に容易である	ある程度容易である	容易ではない	わからない
雇用型訓練	6.3	22.5	59.5	11.7
委託訓練活用型デュアル	4.4	24.6	59.6	11.5
その他の公的訓練	4.1	23.1	60.8	12.0
訓練非受講	4.8	23.5	58.4	13.3
全体	4.4	23.0	60.4	12.2

⁷ これら3つの指標は、第5回調査でのみ調査した。

ここまで、雇用型訓練の受講と労働市場での成果指標との関係をクロス表を使って確認した。この関係が他の要因をコントロールしてもみられるのかを次節以降で計量分析を行って確認する。

4. 就職に対する効果

(1) 就職への効果（委託訓練活用型デュアルとの比較）

本節では、雇用型訓練の受講者の訓練就業後の就職状況について検証する。具体的には、各回調査時点で働いていれば1、働いていなければ0とするダミー変数を被説明変数とし、雇用型訓練の受講の有無を説明変数とするプロビット推定を行った。図表2-8は雇用型訓練受講者と委託訓練活用型デュアルの受講者（いずれも第2回調査時点での訓練修了者）の

図表2-8 雇用型訓練の就職への効果についての分析結果
(委託訓練活用型デュアルとの比較、プロビット分析・限界効果)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	第2回		第3回		第4回		第5回	
雇用型訓練の受講	0.281*** [0.052]	0.279*** [0.052]	0.123*** [0.043]	0.128*** [0.042]	0.047 [0.045]	0.046 [0.045]	0.090** [0.036]	0.090** [0.036]
年齢								
24歳以下	0.037 [0.052]	0.033 [0.052]	0.102** [0.049]	0.096* [0.050]	0.102** [0.044]	0.099** [0.045]	0.158*** [0.026]	0.157*** [0.026]
35-44歳	-0.023 [0.031]	-0.026 [0.031]	-0.057* [0.033]	-0.071** [0.034]	0.018 [0.031]	0.013 [0.032]	0.066** [0.027]	0.063** [0.028]
45-54歳	-0.048 [0.039]	-0.054 [0.039]	-0.093** [0.044]	-0.109** [0.046]	-0.044 [0.042]	-0.049 [0.043]	-0.021 [0.038]	-0.025 [0.039]
55歳以上	-0.089* [0.049]	-0.107** [0.048]	-0.287*** [0.062]	-0.328*** [0.063]	-0.189*** [0.063]	-0.206*** [0.066]	-0.086 [0.055]	-0.093 [0.059]
性別(男性=1)	0.026 [0.035]	0.041 [0.038]	-0.016 [0.037]	0.005 [0.039]	0.003 [0.036]	0.009 [0.038]	0.017 [0.033]	0.017 [0.035]
主な家計の担い手	0.058* [0.030]	0.064** [0.031]	0.082*** [0.029]	0.088*** [0.030]	0.046 [0.029]	0.048* [0.029]	0.007 [0.028]	0.007 [0.029]
学歴(大卒以上=1)		-0.005 [0.031]		-0.053 [0.034]		-0.013 [0.032]		-0.017 [0.031]
中3時成績								
上		0.044 [0.030]		0.059* [0.031]		0.048 [0.029]		0.027 [0.028]
下		0.002 [0.037]		-0.060 [0.039]		0.031 [0.035]		0.001 [0.035]
留保賃金		-0.044 [0.040]		-0.020 [0.040]		-0.018 [0.038]		0.011 [0.037]
サンプルサイズ	1283	1283	1156	1156	1026	1026	965	965
擬似決定係数	0.029	0.031	0.033	0.040	0.021	0.023	0.035	0.036
Log likelihood	-769.166	-767.418	-672.191	-667.207	-531.089	-529.662	-443.974	-443.378
LR chi2	45.885	49.38	45.566	55.53	22.268	25.12	31.773	32.97
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.009	0.000	0.001

注1) 数値は限界効果、[]の中は Standard error を表している。

注2) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注3) 年齢階層ダミーのレファレンスグループは25-34歳。

注4) 中3時成績のレファレンスグループは真ん中。

注5) 転職後にもらいたい1ヶ月の給料の対数値。

就職状況を比較した推定結果である⁸。表中の数字は限界効果を示している。

(1)の雇用型訓練の受講ダミーの限界効果は0.281であり、雇用型訓練受講者は委託訓練活用型デュアルの受講者よりも就職確率が28.1%高いことを示している。ただし3(2)節で説明された通り、訓練受講の変数には内生性があり、例えば比較的能力の高い失業者が委託訓練活用型デュアルよりも雇用型訓練を選択する傾向があれば雇用型訓練の就職への効果は実際よりも大きく推定される。

そこで、(1)に受講者の能力の代理指標である学歴(大卒ダミー)、中3時の成績、留保賃金も加えて推定を行い、各訓練受講者の能力の差を可能な限りコントロールした。(2)の推定結果によれば、雇用型訓練の受講者は委託訓練活用型デュアルの受講者よりも就職確率が27.9%高い。受講者の能力の代理変数を推定に含めた場合(2)と含めない場合(1)の訓練の限界効果は大きく異ならず、この推定結果からはより高い能力を持つ人がどちらか一方の訓練を選択しているというような傾向は確認されなかった。

(3)~(8)は、第3回~第5回の調査時点の就業状況を分析した結果である。第4回調査時点の就職業況の分析(5)、(6)を除き、雇用型訓練の限界効果は有意に正であるが、訓練終了から時間が立つほど限界効果は小さくなり、第5回調査時点では9%である。そして、(1)~(8)の推定結果全体として、年齢が若い、また家計の主な担い手であると就職確率が高いことが確認できる。

(2) 正社員就職への効果(委託訓練活用型デュアルとの比較)

図表2-9には、雇用型訓練と委託訓練活用型デュアルの受講者の正社員就職の状況を比較した結果を示している。なお被説明変数は、正社員として働いていれば1、正社員以外の働き方をしているか、もしくは働いていなければ0とするダミー変数である。(1)と(2)の雇用型訓練受講の限界効果を比べると、(1)では30.6%、(2)では31.0%と学歴等をコントロールすると0.4%程限界効果は大きくなる。雇用型訓練を受講して正社員就職するグループは委託訓練活用型デュアルを受講して正社員就職するグループより平均的に能力が低く、学歴等をコントロールしなければ、雇用型訓練の限界効果は過少に推定されると考えられる。

⁸ 4節の分析における訓練受講者は、第2回調査時点までに訓練を終了したものである。第3回までに訓練を終了した受講者についても推定を行なったが、同様の結果が得られたため、推定結果の掲載を省略する。

図表 2-9 雇用型訓練の正社員就職への効果についての分析結果
(委託訓練活用型デュアルとの比較、プロビット分析・限界効果)

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		第2回		第3回		第4回		第5回	
雇用型訓練の受講		0.306*** [0.059]	0.310*** [0.060]	0.266*** [0.075]	0.285*** [0.075]	0.164** [0.079]	0.188** [0.079]	0.235*** [0.079]	0.260*** [0.076]
年齢	24歳以下	0.021 [0.039]	0.023 [0.040]	0.194** [0.088]	0.202** [0.089]	0.228** [0.090]	0.237*** [0.090]	0.378*** [0.064]	0.386*** [0.062]
	35-44歳	-0.025 [0.022]	-0.028 [0.022]	-0.127*** [0.049]	-0.141*** [0.050]	-0.089 [0.059]	-0.097 [0.061]	0.041 [0.063]	0.031 [0.066]
	45-54歳	-0.034 [0.026]	-0.035 [0.026]	-0.154*** [0.058]	-0.156*** [0.060]	-0.115 [0.071]	-0.117 [0.073]	-0.034 [0.077]	-0.036 [0.080]
	55歳以上	-0.078*** [0.023]	-0.079*** [0.022]	-0.347*** [0.047]	-0.349*** [0.048]	-0.398*** [0.063]	-0.388*** [0.067]	-0.337*** [0.092]	-0.322*** [0.099]
性別(男性=1)		0.083*** [0.031]	0.078** [0.033]	0.115** [0.055]	0.095 [0.059]	0.151** [0.060]	0.112* [0.065]	0.168*** [0.062]	0.122* [0.069]
主な家計の担い手		0.013 [0.023]	0.012 [0.023]	0.122** [0.051]	0.115** [0.052]	0.080 [0.057]	0.065 [0.058]	0.044 [0.061]	0.033 [0.062]
学歴(大卒以上=1)			-0.007 [0.023]		-0.056 [0.053]		-0.024 [0.061]		-0.044 [0.065]
中3時成績	上		0.041* [0.023]		0.054 [0.051]		0.045 [0.058]		0.036 [0.060]
	下		-0.000 [0.028]		-0.074 [0.057]		0.044 [0.068]		0.012 [0.071]
留保賃金			0.017 [0.030]		0.116* [0.065]		0.155** [0.076]		0.222** [0.086]
サンプルサイズ		1009	1009	566	566	453	453	401	401
擬似決定係数		0.106	0.112	0.090	0.101	0.076	0.084	0.091	0.105
Log likelihood		-331.023	-328.799	-348.419	-344.379	-290.140	-287.524	-250.033	-246.432
LR chi2		78.090	82.537	69.322	77.402	47.709	52.941	50.316	57.518
Prob > chi2		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注：図表 2-8 と同じ。

(3) その他公的訓練受講者との比較

図表 2-10 は、4 (1) 節と 4 (2) 節で行った雇用型訓練の就職、正社員就職に対する効果について比較対象を委託訓練活用型デュアルの受講者だけではなく、委託訓練活用型デュアルを含むその他公的訓練受講者と比較した推定結果から雇用型訓練の限界効果のみ抜き出したものである⁹。上段が就職、下段が正社員就職に対する効果の推定結果である。

⁹ 推定に使用した説明変数は図表 2-1、図表 2-2 と全く同じである。詳細な推定結果は省略する。

図表 2-10 雇用型訓練の就職と正社員就職への効果についての分析結果
(その他公的訓練受講者との比較、プロビット分析・限界効果)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	第2回		第3回		第4回		第5回	
学歴等のコントロール	-	コントロール	-	コントロール	-	コントロール	-	コントロール
就職								
雇用型訓練の受講	0.229*** [0.050]	0.227*** [0.050]	0.150*** [0.040]	0.153*** [0.040]	0.061 [0.043]	0.060 [0.043]	0.105*** [0.034]	0.105*** [0.034]
サンプルサイズ	2397	2397	2132	2132	1927	1927	1821	1821
擬似決定係数	0.016	0.018	0.024	0.028	0.020	0.021	0.027	0.028
正社員就職								
雇用型訓練の受講	0.288*** [0.057]	0.289*** [0.057]	0.311*** [0.070]	0.325*** [0.070]	0.200*** [0.076]	0.217*** [0.076]	0.282*** [0.072]	0.308*** [0.069]
サンプルサイズ	1763	1763	1049	1049	824	824	738	738
擬似決定係数	0.065	0.073	0.067	0.081	0.068	0.076	0.078	0.098

(2)より、第2回調査時点の雇用型訓練の受講者はその他の公的訓練受講者よりも就職確率が22.7%高い。4(1)節と同様に第4回調査時点の就職状況に対する限界効果は統計的に有意でない。また、訓練の終了から時間が立つほど限界効果は小さくなり、第5回調査時点の雇用型訓練の限界効果は10.5%である。また、学歴等をコントロールした場合としない場合の限界効果の大きさは変わらず、この推定からは雇用型訓練の受講者与其他公的訓練の受講者の能力差は平均的には大きくないと予想される。

正社員就職については、全ての調査時点で雇用型訓練の限界効果は有意に正であり、雇用型訓練の受講者は其他公的訓練受講者よりも20~32.5%正社員就職確率が高い。そして、4(1)節と同様に学歴等をコントロールした場合としなかった場合の限界効果には1.4~2.6%の差があり、其他公的訓練を受講して正社員になるグループの能力が高い可能性が伺える。

(4) 公的訓練非受講者との比較

図表2-11は、雇用型訓練と公的訓練非受講者と比較した結果を示している。図表2-10と同様に上段が就職状況、下段が正社員就職の状況についての推定結果である。

図表 2-1-1 雇用型訓練の就職と正社員就職への効果についての分析結果
(訓練非受講者との比較、プロビット分析・限界効果)

	(1) 第2回	(2) 第2回 コントロール	(3) 第3回	(4) 第3回 コントロール	(5) 第4回	(6) 第4回 コントロール	(7) 第5回	(8) 第5回 コントロール
学歴等のコントロール	-	コントロール	-	コントロール	-	コントロール	-	コントロール
就職								
雇用型訓練の受講	0.012 [0.051]	0.009 [0.051]	0.149*** [0.042]	0.149*** [0.042]	0.081* [0.044]	0.081* [0.044]	0.158*** [0.035]	0.159*** [0.035]
サンプルサイズ	1477	1477	1297	1297	1171	1171	1112	1112
擬似決定係数	0.018	0.021	0.029	0.033	0.022	0.025	0.030	0.038
正社員就職								
雇用型訓練の受講	0.136** [0.058]	0.132** [0.058]	0.302*** [0.073]	0.299*** [0.074]	0.210*** [0.078]	0.228*** [0.078]	0.330*** [0.071]	0.343*** [0.070]
サンプルサイズ	911	911	662	662	545	545	534	534
擬似決定係数	0.088	0.090	0.138	0.151	0.142	0.155	0.140	0.158

上段の(2)を見ると、雇用型訓練の限界効果は有意でない。(4)や(8)から、雇用型訓練の受講者はその他訓練受講者よりも就職確率が15~16%高い。学歴等をコントロールした場合、しない場合の限界効果の大きさは変わらない。

正社員就職については、全調査時点で限界効果は有意に正であり、雇用型訓練受講者は公的訓練非受講者よりも13.2~34.3%正社員就職確率が高い。そして、学歴をコントロールした場合としなかった場合の限界効果の差は、第4回調査、第5回調査時点では1.3%~1.8%の差がある。

最後に、本節の推定結果については注意を要する点が2つある。まず、雇用型訓練の受講者の多くは訓練修了後に訓練先企業に就職するため、職探しの必要がないことである¹⁰。一方、例えばその他の公的訓練の受講者は訓練修了後に自分で職探しする必要があり、比較対象者には訓練後の職探しの時間がかかる。比較対象者の就職までのラグを考慮すると、第2回(訓練直後)や第3回調査時点(訓練受講から約3ヶ月後)よりは、訓練修了から1年程度経過した第5回調査時点の効果を検討する方が適切かもしれない。図表2-1-2は、第5回調査時点の雇用型訓練の限界効果を抜き出したものである。就職に対しては、委託活用型訓練受講者に比べて9%、その他公的訓練の受講者に比べて10.5%、公的訓練非受講者に比べて15%就職確率が高い。正社員就職については、それぞれ、26%、30.8%、34%と非常に高く、雇用型訓練は受講者を正社員の職に結びつけている。

そして、雇用型訓練受講の内生性については、学歴や中学3年時の成績、留保賃金を推定に加えて可能な限りのコントロールを行ったものの、3(2)節で説明されたような、訓練受講者の「個人の住居から訓練施設への距離」というような操作変数を見つけることができず、今回の推定は能力等による推定バイアスを完全にはコントロールできなかった。このた

¹⁰ 小杉(2011)によれば、雇用形訓練実施企業に対するアンケート調査から、訓練修了企業(225社)のうち、75%の企業が訓練を終えた訓練生全てを正社員として採用している。

め、因果的な意味で雇用型訓練が就職確率をどの程度上昇させているのかは計測できていない。

図表 2-12 第5回調査時点の雇用型訓練受講の限界効果

	就職	正社員就職
委託訓練活用型	0.090	0.260
その他公的訓練	0.105	0.308
公的訓練非受講	0.150	0.340

5. 賃金に対する効果

次に本節では、雇用型訓練受講者の再就職後（受講後）の月収が、訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者のそれと比較して、どの程度、異なるのかを実証的に明らかにする。各受講者と非受講者ではそれぞれの属性が異なる可能性があるため、重回帰分析を用いることにより、他の属性が与える効果を除去した上で、各受講者間の再就職後の月収の比較や有期実習型訓練（基本）受講者と非受講者の月収の比較を行う。具体的には、各調査時点における再就職者の月収を被説明変数とし、前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢2乗、女性ダミー、既婚ダミー、中3の成績ダミー（主観的な5段階評価）を説明変数としてコントロールした上で、雇用型訓練受講者を1とし、他のカテゴリーの者（訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者のいずれか）を0とするダミー変数を説明変数として加え、その係数により月収の平均的な違いを観察する。本章では、各訓練の受講を終了して再就職している者、もしくは全く訓練を受講していない者を分析の対象としている。

図表 2-13 雇用型訓練の月収に対する効果（第2回調査時点での受講終了者の比較）

	比較対象	
第2回調査時点	非受講者	12747.21円*
	他の公的訓練	44248.69円***
	委託訓練活用型デュアル	61767.68円***
第3回調査時点	非受講者	11144.16円*
	他の公的訓練	19986.71円***
	委託訓練活用型デュアル	19074.58円**
第4回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	12349.38円*
	委託訓練活用型デュアル	差なし
第5回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	差なし
	委託訓練活用型デュアル	13595.2円*

注：***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。説明変数は前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢2乗、女性ダミー、既婚ダミー、中3の成績ダミーを含む。

図表 2-1-3 は、第 2 回調査時点で各訓練の受講を終了している者、もしくは全く訓練を受講していない者を分析の対象とした分析結果である。図表 2-1-3 の一番上の段が示していることは、第 2 回調査時点において、雇成型訓練受講者の月収は全ての訓練を受講していないという意味での非受講者よりも月収が 12,747 円高く、他の公的訓練受講者よりも 44,249 円高く、委託訓練型デュアルの受講者よりも 61,768 円高いということである。

図表 2-1-3 の上から 2 段目は第 3 回調査時点の月収を用いた分析結果であり、雇成型訓練受講者の月収は非受講者よりも月収が 11,144 円高く、他の公的訓練受講者よりも 19,987 円高く、委託訓練型デュアルの受講者よりも 19,075 円高い。下から 2 段目は第 4 回調査時点の結果であり、雇成型訓練受講者の月収は他の公的訓練受講者よりも 12,349 円高いが、非受講者、委託訓練型デュアルの受講者との間には統計的に有意な差は確認されなかった。1 番下の段は第 5 回調査時点の結果であり、雇成型訓練受講者の月収は委託訓練型デュアルの受講者よりも 13,595 円高いが、非受講者、他の公的訓練受講者との間には統計的に有意な差は確認されなかった。

図表 2-1-4 雇成型訓練の月収に対する効果（第 3 回調査時点での受講終了者の比較）

比較対象		
第3回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	23134.16円*
	委託訓練活成型デュアル	差なし
第4回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	19853.12円**
	委託訓練活成型デュアル	差なし
第5回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	差なし
	委託訓練活成型デュアル	差なし

注：***、**、*はそれぞれ 1、5、10%で統計的に有意であることを示す。説明変数は前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢 2 乗、女性ダミー、既婚ダミー、中 3 の成績ダミーを含む。

図表 2-1-4 は、第 3 回調査時点で各訓練の受講を終了している者、もしくは全く訓練を受講していない者を分析の対象とした分析結果である。雇成型訓練受講者の月収は他の公的訓練受講者よりも第 3 回調査時点において 23,134 円、第 4 回調査時点において 19,853 円高いが、非訓練者や委託訓練型デュアルの受講者と比較して月収が高いということは全調査時点において観察されなかった。

また、月収を時給に置き換えて、図表 2-1-3、図表 2-1-4 と同じ分析を行うと、雇成型訓練受講者と他のカテゴリーの者（訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者）の間に統計的に有意な差が観察されることはほとんどなかった。

6. 満足度の変化に対する効果

(1) 分析に用いる満足度について

つづいて本節では雇用型訓練の仕事の満足度の変化に与える効果を分析する¹¹。仕事の満足度ではなく、仕事の満足度の変化を取り上げるのは、個人間での評価基準が異なるという主観的指標としての問題に対処するためである。個人ごとに満足度の水準に違いがあったとしても、満足度が高くなった、低くなったという変化の方向の比較であれば、個人間の水準の違いは大きな問題ではない。

転職モニター調査においては、仕事の満足度は第2回から第5回までの各調査時点での就業者に対して、求職中であった第1回調査の直前の仕事と比べてどの程度満足度が変化したかを、「低くなった」「どちらかといえば低くなった」「どちらともいえない」「どちらかといえば高くなった」「高くなった」の5段階で聞いている。そのため満足度の変化に関する情報を直接用いることが可能である。

なお主観的指標に関する設問への選択肢が3つ以上で順序関係がある場合、回帰分析では順序プロビット・モデルを用いられることが多い。ただし本章で注目している雇用型訓練の受講者を満足度の変化の5段階で分けると、観測値数がほとんど0に近いカテゴリーも存在している。そのため本節の分析では満足度の変化が高まったか否かのダミー変数を被説明変数としたプロビット・モデルで分析する。つまり被説明変数は「高くなった」「どちらかといえば高く」を選択した者は1、それ以外を選択した者は0の値をとるダミー変数である。仕事の満足度の変化については、項目ごとに聞いており、分析には仕事全体、労働時間、仕事の内容、キャリアの見通しの4つを扱う。

(2) 推定結果

前節で述べたように、被説明変数は仕事の満足度の変化のダミー変数（高まれば1、そうでなければ0）であるので、プロビット分析を用いる。雇用型訓練を受講したことが仕事の満足度の変化に与える影響を確認することが目的であるので、雇用型訓練の比較対象として委託訓練活用型デュアル、その他の公的訓練、訓練非受講のそれぞれとの違いの有無を確認する。そのためサンプルを「雇用型訓練と委託訓練活用型デュアル」「雇用型訓練とその他の公的訓練」「雇用型訓練と訓練非受講」として、別々にプロビット分析から雇用型訓練の受講ダミーの影響をみる。また推計に用いる雇用型訓練の受講ダミーは、第2回調査時点までに雇用型訓練の修了者（以下、第2回修了者）を1としたダミー変数を用いた分析と、第3回調査時点までに雇用型訓練の修了者（以下、第3回修了者）を1としたダミー変数を用いた分析のそれぞれをしている。また他の説明変数は、女性ダミー、年齢、年齢2乗、結婚ダミー、学歴ダミー、中学3年時の成績、前職の賃金である。

¹¹ 従来、経済学では幸福度や満足度といった主観的厚生水準は中心的に扱われてこなかった。それは主観的な評価であるために個人間で評価の基準が異なり、比較すること自体にあまり意味がないことと認識されていたためである。しかし近年、研究の蓄積が進み、個人属性や経済変数が幸福度に与える影響が安定的であることが明らかにされている。本節では雇用型訓練の主観的指標である仕事の満足度に対する影響を分析する。

図表2-15 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）：委託訓練活用型デュアルとの比較（第2回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体					労働時間					仕事の内容					キャリアの見通し				
	第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回	
雇用型訓練ダミー (有期委習型訓練(基本型))	0.164** [0.073]	0.087 [0.061]	0.043 [0.061]	0.009 [0.062]	-0.003 [0.058]	0.091 [0.073]	0.058 [0.061]	0.067 [0.061]	-0.003 [0.058]		0.136* [0.075]	0.076 [0.061]	0.090 [0.061]	-0.079 [0.060]		0.214*** [0.073]	0.063 [0.059]	0.084 [0.058]	0.107* [0.060]	
女性ダミー	0.085 [0.069]	0.019 [0.049]	-0.109** [0.051]	-0.041 [0.051]	0.008 [0.048]	0.024 [0.069]	0.073 [0.046]	-0.10 [0.049]	0.008 [0.048]		-0.061 [0.072]	-0.003 [0.049]	-0.080 [0.050]	-0.052 [0.052]		0.062 [0.069]	-0.055 [0.048]	-0.114** [0.048]	-0.027 [0.048]	
年齢	-0.025 [0.020]	-0.025* [0.014]	-0.031** [0.013]	-0.003 [0.014]	-0.018 [0.013]	0.014 [0.020]	-0.021 [0.014]	-0.001 [0.013]	-0.018 [0.013]		-0.014 [0.020]	-0.035** [0.014]	-0.020 [0.013]	0.008 [0.014]		0.015 [0.019]	-0.003 [0.013]	0.007 [0.012]	0.005 [0.013]	
年齢2乗	0.000 [0.000]	0.000* [0.000]	0.000** [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]		0.000 [0.000]	0.000** [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]		-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	
結婚ダミー	0.059 [0.054]	0.000 [0.037]	-0.008 [0.037]	0.018 [0.037]	0.034 [0.035]	0.091* [0.053]	-0.035 [0.036]	0.024 [0.036]	0.034 [0.035]		0.105* [0.055]	0.005 [0.037]	-0.040 [0.037]	0.011 [0.037]		0.011 [0.054]	-0.003 [0.035]	-0.022 [0.034]	0.017 [0.033]	
学歴ダミー(基準:高校) 中学	-0.137 [0.195]	-0.083 [0.200]	-0.244 [0.180]	-0.244 [0.180]	-0.013 [0.257]	-0.058 [0.202]	-0.028 [0.202]	-0.015 [0.257]	-0.130*** [0.257]		-0.013 [0.207]	-0.111 [0.194]	-0.111 [0.194]	-0.111 [0.194]		-0.160 [0.155]	0.054 [0.213]	0.054 [0.213]	0.054 [0.213]	
専門・その他の学校	-0.006 [0.077]	0.030 [0.052]	-0.096* [0.049]	-0.096* [0.050]	-0.130*** [0.044]	0.066 [0.076]	-0.028 [0.050]	-0.015 [0.051]	-0.130*** [0.044]		0.004 [0.078]	-0.030 [0.051]	-0.103** [0.050]	-0.166*** [0.048]		-0.077 [0.074]	0.039 [0.050]	-0.028 [0.046]	-0.110*** [0.041]	
短大・高専	-0.032 [0.079]	-0.020 [0.051]	0.037 [0.052]	-0.059 [0.051]	0.000 [0.049]	0.002 [0.078]	-0.067 [0.049]	0.076 [0.052]	0.000 [0.049]		-0.104 [0.078]	0.046 [0.052]	-0.028 [0.049]	-0.098* [0.050]		0.028 [0.079]	0.068 [0.051]	-0.072 [0.044]	-0.061 [0.043]	
大学・大学院	-0.063 [0.068]	0.012 [0.048]	0.041 [0.049]	-0.006 [0.048]	0.073 [0.047]	-0.064 [0.067]	0.036 [0.047]	-0.001 [0.048]	0.073 [0.047]		-0.099 [0.068]	0.010 [0.048]	0.027 [0.049]	-0.060 [0.048]		-0.022 [0.067]	0.040 [0.046]	0.025 [0.044]	-0.084** [0.041]	
中退	0.135 [0.115]	0.171** [0.078]	0.013 [0.079]	0.140 [0.089]	-0.002 [0.086]	-0.096 [0.113]	0.032 [0.079]	-0.051 [0.076]	-0.002 [0.086]		0.004 [0.124]	0.066 [0.080]	0.022 [0.079]	0.056 [0.092]		0.044 [0.120]	0.100 [0.078]	-0.059 [0.067]	0.214** [0.091]	
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり)	0.085 [0.077]	0.046 [0.055]	-0.018 [0.053]	0.045 [0.054]	0.083 [0.054]	0.123 [0.078]	-0.001 [0.053]	0.079 [0.054]	0.083 [0.054]		0.108 [0.078]	0.024 [0.055]	-0.020 [0.053]	0.046 [0.054]		0.066 [0.077]	0.000 [0.051]	0.003 [0.049]	0.059 [0.051]	
やや上の方	0.057 [0.066]	0.039 [0.044]	0.055 [0.045]	0.047 [0.045]	0.087* [0.045]	0.162** [0.066]	0.015 [0.043]	-0.014 [0.044]	0.087* [0.045]		0.010 [0.067]	-0.005 [0.044]	0.035 [0.045]	0.039 [0.046]		0.079 [0.066]	-0.001 [0.041]	-0.022 [0.040]	0.047 [0.042]	
やや下の方	-0.101 [0.075]	-0.126** [0.054]	-0.049 [0.053]	-0.044 [0.054]	0.116** [0.056]	0.022 [0.077]	-0.026 [0.055]	0.004 [0.054]	0.116** [0.056]		-0.143* [0.074]	-0.077 [0.056]	-0.095* [0.052]	-0.019 [0.055]		-0.086 [0.075]	-0.084* [0.049]	-0.122*** [0.043]	-0.046 [0.047]	
下の方	-0.201* [0.104]	-0.236*** [0.064]	-0.098 [0.077]	0.075 [0.090]	0.157* [0.092]	-0.079 [0.110]	-0.153*** [0.067]	-0.179*** [0.069]	0.157* [0.092]		-0.233** [0.099]	-0.133* [0.074]	-0.110 [0.076]	0.090 [0.091]		-0.115 [0.109]	-0.119* [0.064]	-0.091 [0.064]	-0.099 [0.068]	
前職の賃金	-0.001 [0.003]	-0.006** [0.002]	-0.011*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	0.000 [0.002]	-0.003 [0.003]	0.002 [0.002]	0.003 [0.002]	0.000 [0.002]		-0.014*** [0.004]	-0.007*** [0.002]	-0.011*** [0.002]	-0.008*** [0.002]		-0.003 [0.003]	-0.008*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.005** [0.002]	
サンプルサイズ	410	848	833	819	819	410	848	827	819		410	848	833	815		410	848	833	815	
疑似決定係数	0.031	0.033	0.038	0.019	0.031	0.039	0.016	0.025	0.031		0.073	0.023	0.036	0.026		0.034	0.023	0.03	0.028	
Log likelihood	-274.999	-562.749	-540.905	-546.688	-502.510	-267.013	-560.339	-536.733	-502.510		-263.028	-572.362	-546.089	-543.020		-271.530	-527.583	-489.514	-471.430	
LR chi2	17.592	38.728	43.205	20.954	31.958	21.645	18.105	27.541	31.958		41.349	26.316	41.278	29.169		19.209	24.824	30.230	27.034	
Prob > chi2	0.295	0.000	0.000	0.179	0.005	0.109	0.331	0.015	0.005		0.000	0.038	0.000	0.008		0.206	0.062	0.009	0.019	

注1: []内の数値は標準誤差を表し、限界効果の上付きの * はそれぞれ、** p<0.01, *** p<0.05, * p<0.1 を表す。
注2: 同じ調査時点においてサンプルサイズが異なるのは、学歴ダミーの中学が被説明変数と完全に相関するために、それらサンプルを落として推計しているためである。

図表2-16 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）：その他の公的訓練との比較（第2回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体					労働時間					仕事の内容					キャリアの見通し				
	第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回	
雇用型訓練ダミー (有期実習型訓練(基本型))	0.134** [0.066]	0.083 [0.058]	0.060 [0.059]	0.019 [0.059]		0.075 [0.067]	0.035 [0.057]	0.062 [0.058]	-0.001 [0.056]		0.144** [0.067]	0.086 [0.058]	0.110* [0.059]	-0.063 [0.057]		0.208*** [0.066]	0.070 [0.056]	0.111** [0.056]	0.118** [0.058]	
女性ダミー	0.018 [0.047]	0.008 [0.035]	-0.065* [0.035]	-0.020 [0.035]		0.022 [0.046]	0.008 [0.035]	-0.065* [0.035]	-0.020 [0.035]		-0.045 [0.047]	0.003 [0.035]	-0.047 [0.035]	-0.041 [0.036]		0.035 [0.046]	-0.033 [0.033]	-0.045 [0.032]	0.002 [0.032]	
年齢	-0.017 [0.014]	-0.011 [0.010]	-0.010 [0.010]	-0.011 [0.010]		0.005 [0.014]	-0.011 [0.010]	-0.010 [0.010]	-0.011 [0.010]		-0.004 [0.014]	-0.013 [0.010]	-0.009 [0.010]	-0.003 [0.010]		0.011 [0.013]	0.003 [0.009]	0.001 [0.009]	0.001 [0.009]	
年齢2乗	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]		-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]		-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]		-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	
結婚ダミー	0.033 [0.037]	-0.029 [0.027]	0.039 [0.027]	0.016 [0.027]		0.061* [0.036]	-0.029 [0.027]	0.039 [0.027]	0.016 [0.027]		0.049 [0.037]	-0.018 [0.027]	0.008 [0.027]	0.034 [0.027]		0.033 [0.036]	0.010 [0.026]	0.000 [0.025]	0.033 [0.024]	
学歴ダミー(基準:高校) 中学	0.150 [0.225]	-0.202* [0.115]	-0.100 [0.119]	0.089 [0.142]		0.171 [0.229]	0.012 [0.135]	-0.108 [0.124]	-0.007 [0.133]		0.308 [0.196]	-0.105 [0.128]	-0.117 [0.118]	-0.090 [0.133]		0.196 [0.226]	-0.097 [0.112]	-0.096 [0.099]	-0.002 [0.123]	
専門・その他の学校	-0.006 [0.049]	0.009 [0.037]	-0.058 [0.036]	-0.077** [0.036]		-0.021 [0.048]	0.023 [0.037]	0.009 [0.036]	-0.090*** [0.033]		0.006 [0.049]	-0.020 [0.037]	-0.068* [0.036]	-0.058** [0.036]		-0.074 [0.046]	-0.004 [0.035]	-0.061* [0.031]	-0.058* [0.031]	
短大・高専	-0.006 [0.053]	-0.001 [0.038]	0.035 [0.038]	-0.030 [0.038]		-0.080 [0.051]	0.006 [0.038]	0.045 [0.038]	0.006 [0.036]		-0.074 [0.053]	0.005 [0.038]	-0.011 [0.038]	-0.066* [0.037]		0.019 [0.053]	0.021 [0.036]	-0.069** [0.032]	-0.027 [0.033]	
大学・大学院	0.008 [0.048]	0.055 [0.036]	0.071* [0.036]	-0.005 [0.036]		-0.028 [0.047]	0.111** [0.036]	0.017 [0.035]	0.010 [0.034]		-0.007 [0.048]	0.057 [0.036]	0.024 [0.036]	-0.037 [0.035]		-0.009 [0.047]	0.052 [0.035]	0.028 [0.032]	-0.051* [0.031]	
中退	0.067 [0.072]	0.037 [0.055]	0.065 [0.054]	0.038 [0.057]		-0.139** [0.065]	-0.041 [0.052]	-0.062 [0.050]	-0.011 [0.053]		0.016 [0.074]	0.007 [0.055]	0.030 [0.054]	0.001 [0.057]		-0.043 [0.070]	0.084 [0.053]	0.042 [0.050]	0.085 [0.055]	
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり) 上の方	0.073 [0.054]	0.041 [0.041]	-0.058 [0.040]	0.062 [0.041]		0.077 [0.054]	0.006 [0.040]	0.038 [0.040]	0.060 [0.040]		0.071 [0.054]	0.035 [0.041]	-0.060 [0.040]	0.060 [0.041]		0.048 [0.053]	0.028 [0.039]	-0.027 [0.035]	0.040 [0.038]	
やや上の方	0.046 [0.046]	0.019 [0.033]	0.007 [0.033]	0.050 [0.033]		0.050 [0.046]	0.006 [0.033]	-0.007 [0.032]	0.072** [0.033]		-0.016 [0.046]	-0.007 [0.033]	0.005 [0.033]	0.037 [0.034]		0.055 [0.046]	0.006 [0.031]	-0.025 [0.029]	0.039 [0.031]	
やや下の方	0.031 [0.051]	0.000 [0.039]	0.007 [0.038]	-0.019 [0.038]		0.012 [0.051]	0.015 [0.039]	-0.020 [0.037]	0.041 [0.038]		-0.022 [0.051]	0.053 [0.040]	-0.041 [0.038]	0.027 [0.039]		0.033 [0.051]	-0.003 [0.037]	-0.100*** [0.030]	-0.032 [0.034]	
下の方	-0.067 [0.075]	-0.116** [0.055]	-0.114** [0.053]	0.018 [0.062]		-0.062 [0.073]	-0.062 [0.056]	-0.117** [0.052]	0.008 [0.060]		-0.122* [0.073]	-0.079 [0.057]	-0.121** [0.053]	0.038 [0.062]		0.019 [0.076]	-0.034 [0.053]	-0.078* [0.045]	-0.026 [0.053]	
前職の賃金	-0.005** [0.002]	-0.006*** [0.002]	-0.010*** [0.002]	-0.007*** [0.002]		-0.007*** [0.002]	-0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	-0.001 [0.002]		-0.011*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.011*** [0.002]	-0.007*** [0.002]		-0.005** [0.002]	-0.005*** [0.002]	-0.006*** [0.002]	-0.004*** [0.001]	
サンプルサイズ	874	1,534	1,546	1,530		874	1,534	1,546	1,530		874	1,534	1,546	1,530		874	1,534	1,546	1,530	
疑似決定係数	0.020	0.019	0.031	0.016		0.034	0.014	0.019	0.018		0.041	0.019	0.030	0.017		0.025	0.019	0.026	0.015	
Log likelihood	-589.877	-1028.277	-1013.298	-1021.281		-569.129	-1012.681	-1000.930	-951.332		-578.217	-1036.828	-1019.491	-1024.640		-571.039	-894.156	-894.843	-882.712	
LR chi2	23.782	40.629	64.146	33.382		40.086	28.789	37.728	35.220		49.892	39.003	62.309	35.202		29.656	36.079	47.715	27.056	
Prob > chi2	0.084	0.000	0.000	0.003		0.000	0.016	0.000	0.001		0.000	0.000	0.000	0.001		0.012	0.001	0.000	0.030	

注：図表2-15と同じ。

図表2-17 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）：訓練非受講との比較（第2回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体					労働時間					仕事の内容					キャリアの見通し				
	第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回	
雇用型訓練ダミー (有期要型訓練(基本型))	0.151** [0.065]	0.087 [0.058]	0.086 [0.058]	0.038 [0.059]	-0.027 [0.055]	0.084 [0.065]	0.069 [0.056]	0.042 [0.058]	-0.027 [0.055]	-0.027 [0.055]	0.156** [0.065]	0.104* [0.058]	0.097* [0.058]	0.097* [0.058]	-0.055 [0.057]	0.255*** [0.064]	0.102* [0.056]	0.129** [0.057]	0.129** [0.057]	0.100* [0.056]
女性ダミー	-0.033 [0.037]	-0.013 [0.031]	0.054* [0.029]	-0.013 [0.031]	-0.037 [0.030]	-0.032 [0.037]	0.006 [0.030]	-0.027 [0.030]	-0.037 [0.030]	-0.037 [0.030]	0.024 [0.037]	-0.024 [0.031]	0.026 [0.030]	0.026 [0.030]	-0.011 [0.031]	0.040 [0.035]	-0.016 [0.029]	0.039 [0.026]	0.039 [0.026]	-0.023 [0.028]
年齢	-0.008 [0.010]	-0.008 [0.009]	0.004 [0.008]	0.007 [0.009]	-0.006 [0.008]	-0.010 [0.010]	-0.012 [0.008]	-0.010 [0.008]	-0.006 [0.008]	-0.006 [0.008]	-0.009 [0.010]	-0.002 [0.009]	0.003 [0.008]	0.003 [0.008]	0.005 [0.009]	-0.003 [0.010]	0.001 [0.008]	0.006 [0.008]	0.006 [0.008]	0.000 [0.008]
年齢2乗	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
結婚ダミー	-0.002 [0.032]	-0.002 [0.026]	-0.003 [0.025]	-0.018 [0.025]	-0.007 [0.025]	0.072** [0.032]	0.045* [0.026]	0.023 [0.025]	-0.007 [0.025]	-0.007 [0.025]	0.012 [0.032]	0.003 [0.026]	-0.052** [0.025]	-0.052** [0.025]	-0.010 [0.025]	0.012 [0.031]	0.002 [0.024]	-0.016 [0.023]	-0.016 [0.023]	0.022 [0.023]
学歴ダミー(基準:高校) 中学	0.212* [0.127]	-0.054 [0.092]	0.016 [0.090]	0.083 [0.093]	0.092 [0.093]	0.032 [0.130]	0.063 [0.094]	0.036 [0.089]	0.092 [0.093]	0.092 [0.093]	0.146 [0.129]	-0.022 [0.125]	0.017 [0.090]	0.017 [0.090]	0.022 [0.092]	-0.022 [0.125]	-0.147** [0.070]	0.071 [0.088]	0.071 [0.088]	-0.051 [0.078]
専門・その他の学校	0.074* [0.043]	0.017 [0.036]	0.045 [0.035]	-0.014 [0.034]	-0.020 [0.033]	-0.005 [0.041]	-0.023 [0.034]	0.101*** [0.035]	-0.020 [0.033]	-0.020 [0.033]	0.011 [0.043]	0.003 [0.040]	0.031 [0.035]	0.031 [0.035]	0.035 [0.035]	0.003 [0.040]	-0.015 [0.032]	0.039 [0.032]	0.039 [0.032]	0.012 [0.031]
短大・高専	0.014 [0.046]	0.005 [0.037]	-0.054 [0.034]	0.011 [0.036]	0.002 [0.035]	-0.012 [0.045]	0.017 [0.036]	0.057 [0.036]	0.002 [0.035]	0.002 [0.035]	-0.071 [0.045]	-0.033 [0.043]	-0.066* [0.035]	-0.066* [0.035]	-0.022 [0.036]	-0.033 [0.043]	0.015 [0.034]	-0.056* [0.030]	-0.056* [0.030]	-0.047 [0.031]
大学・大学院	0.007 [0.042]	0.026 [0.034]	0.060* [0.033]	0.071** [0.033]	0.006 [0.032]	-0.003 [0.041]	0.048 [0.033]	0.070** [0.033]	0.006 [0.032]	0.006 [0.032]	0.037 [0.042]	-0.004 [0.040]	0.058* [0.033]	0.058* [0.033]	0.012 [0.033]	-0.004 [0.040]	-0.006 [0.031]	0.040 [0.030]	0.040 [0.030]	-0.001 [0.030]
中退	0.050 [0.058]	0.109** [0.050]	0.138*** [0.048]	0.028 [0.049]	0.023 [0.048]	-0.039 [0.055]	0.041 [0.048]	0.024 [0.047]	0.023 [0.048]	0.023 [0.048]	-0.013 [0.058]	0.072 [0.057]	0.068 [0.048]	0.068 [0.048]	0.010 [0.049]	0.072 [0.057]	0.117** [0.049]	0.011 [0.043]	0.011 [0.043]	-0.018 [0.043]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり) 上の方	0.065 [0.047]	0.092** [0.039]	0.070* [0.038]	0.048 [0.037]	0.082** [0.037]	0.029 [0.046]	-0.018 [0.037]	0.021 [0.037]	0.082** [0.037]	0.082** [0.037]	0.025 [0.047]	0.046 [0.039]	0.055 [0.038]	0.055 [0.038]	0.076** [0.036]	0.063 [0.046]	0.132*** [0.038]	0.057 [0.038]	0.057 [0.038]	0.060* [0.035]
やや上の方	0.025 [0.040]	0.006 [0.032]	0.070** [0.031]	0.061* [0.032]	0.059* [0.031]	0.018 [0.039]	-0.012 [0.030]	0.037 [0.031]	0.059* [0.031]	0.059* [0.031]	0.025 [0.040]	-0.006 [0.032]	0.061* [0.032]	0.061* [0.032]	0.032 [0.029]	0.015 [0.038]	-0.001 [0.029]	0.064** [0.032]	0.064** [0.032]	0.052* [0.029]
やや下の方	-0.108** [0.042]	-0.027 [0.036]	0.013 [0.035]	0.049 [0.036]	0.011 [0.035]	-0.077* [0.042]	-0.037 [0.034]	0.024 [0.035]	0.011 [0.035]	0.011 [0.035]	-0.021 [0.044]	-0.076** [0.035]	-0.003 [0.035]	-0.003 [0.035]	-0.019 [0.031]	-0.021 [0.042]	-0.002 [0.034]	0.006 [0.036]	0.006 [0.036]	-0.021 [0.032]
下の方	-0.072 [0.058]	-0.004 [0.052]	0.024 [0.050]	-0.012 [0.050]	0.059 [0.050]	-0.047 [0.057]	-0.045 [0.048]	0.040 [0.050]	0.059 [0.050]	0.059 [0.050]	-0.034 [0.060]	-0.052 [0.051]	-0.009 [0.050]	-0.009 [0.050]	-0.008 [0.044]	-0.010 [0.057]	-0.059 [0.045]	-0.037 [0.050]	-0.037 [0.050]	-0.018 [0.045]
前職の賃金	-0.003 [0.002]	-0.002 [0.002]	-0.003** [0.002]	-0.002 [0.001]	0.000 [0.001]	0.001 [0.002]	-0.002 [0.002]	-0.002 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	-0.007*** [0.002]	-0.004** [0.002]	-0.005*** [0.002]	-0.005*** [0.002]	-0.002 [0.001]	-0.000 [0.002]	-0.000 [0.001]	-0.002 [0.002]	-0.002 [0.002]	0.000 [0.001]
サンプルサイズ	1,176	1,716	1,801	1,768	1,768	1,176	1,716	1,801	1,768	1,176	1,716	1,716	1,801	1,768	1,176	1,716	1,716	1,801	1,768	1,768
疑似決定係数	0.034	0.021	0.030	0.015	0.014	0.019	0.025	0.017	0.014	0.014	0.036	0.016	0.023	0.009	0.035	0.029	0.024	0.024	0.014	0.014
Log likelihood	-775.306	-1139.564	-1168.545	-1168.188	-1131.780	-770.916	-1081.969	-1181.241	-1131.780	-770.916	-1131.780	-1151.252	-1200.342	-1192.820	-777.916	-1011.776	-1029.169	-1029.169	-1019.051	-1019.051
LR chi2	54.424	47.740	73.175	34.876	32.183	29.587	54.863	40.537	32.183	58.667	36.831	57.489	57.489	22.693	52.096	61.282	49.941	49.941	29.534	
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.001	0.004	0.012	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000	0.001	0.000	0.115	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012	

注：図表2-15と同じ。

第2回修了者についての推定結果は図表2-15から図表2-17である。なお図表の数値は限界効果である。設問の項目別に推定結果をみる。まず仕事全体について、いずれを比較対象としても雇用型訓練を受講者の仕事全体への満足度が高まる確率が、第2回調査時点で統計的有意に高く、その効果は13.4~16.4%である。しかしその後の第3回調査以降では、雇用型訓練の受講者といずれの比較対象グループとの満足度の高まる確率の違いに統計的有意性は見られず、限界効果の大きさから時間の経過から徐々に影響は小さくなっていることが確認される。

労働時間について、雇用型訓練は他の比較対象と統計的有意性に違いがみられず、それはいずれの調査時点においても同じである。統計的有意性はないが、限界効果の大きさから時間の経過とともにその差がなくなっていく傾向は同じである。

仕事の内容は、比較対象によって違いがある。委託訓練活用型デュアルと比べ、第2回調査時点では雇用型訓練受講者の満足度の高まる確率が統計的有意に13.6%高いが、第3回以降では統計的有意性はなくなる。他の公的訓練とは、第2回、第4回調査時点で雇用型訓練受講者の満足度の高まる確率に統計的有意に差があり、それぞれ14.4%、11.0%高まる。訓練非受講者を比較対象とすると、第2回から第4回調査時点までに統計的有意に違いがあり、雇用型訓練受講者の満足度の高まる確率がそれぞれ15.6%、10.4%、9.7%高い。比較対象によって統計的有意性の有無が異なるものの、差が時間の経過とともに弱まる傾向は仕事全体や労働時間の項目と同様である。

キャリアの見通しについても比較対象によって違いがみられる。比較対象が委託訓練活用型デュアルとは第2回、第5回調査時点で、その他の公的訓練とでは第2回、第4回、第5回調査時点で、訓練非受講とはすべての調査時点で、統計的有意に雇用型訓練受講は満足度が高まる確率が高くなる。限界効果の大きさが第3回調査時点以降で小さくなる傾向は同じであるが、他の項目と異なり第5回調査時点でも統計的有意性があり、キャリアの見通しに関して雇用型訓練は満足度が高まることへの影響が持続的である。

図表2-18 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）

: 委託訓練活用型デュアルとの比較（第3回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体			労働時間			仕事の内容			キャリアの見通し		
	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回
雇用型訓練ダミー (有期実習型訓練(基本型))	0.118** [0.052]	0.053 [0.052]	0.005 [0.052]	0.098* [0.052]	0.071 [0.052]	0.018 [0.050]	0.119** [0.051]	0.098* [0.052]	-0.100** [0.050]	0.096* [0.051]	0.121** [0.050]	0.084* [0.050]
女性ダミー	0.026 [0.044]	-0.101** [0.044]	-0.036 [0.045]	0.082** [0.041]	-0.029 [0.043]	0.037 [0.042]	0.012 [0.044]	-0.081* [0.044]	-0.077* [0.045]	-0.033 [0.042]	-0.084** [0.042]	-0.049 [0.042]
年齢	-0.027** [0.012]	-0.017 [0.011]	-0.005 [0.011]	-0.016 [0.012]	-0.006 [0.011]	-0.019* [0.011]	-0.029** [0.012]	-0.011 [0.011]	0.012 [0.012]	-0.004 [0.011]	0.007 [0.011]	0.003 [0.010]
年齢2乗	0.000** [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000** [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
結婚ダミー	-0.006 [0.032]	-0.027 [0.031]	0.002 [0.031]	-0.017 [0.031]	0.027 [0.030]	0.020 [0.030]	-0.009 [0.032]	-0.056* [0.031]	0.022 [0.031]	-0.001 [0.030]	-0.018 [0.029]	0.022 [0.028]
学歴ダミー(基準:高校)												
中学	-0.014 [0.152]	-0.023 [0.145]	-0.126 [0.164]	0.084 [0.158]	-0.271*** [0.104]	-0.090 [0.162]	0.063 [0.154]	-0.126 [0.136]		-0.158 [0.116]	0.023 [0.143]	-0.198** [0.092]
専門・その他の学校	0.017 [0.045]	-0.053 [0.043]	-0.040 [0.043]	-0.011 [0.043]	-0.010 [0.043]	-0.096** [0.040]	-0.005 [0.045]	-0.063 [0.043]	-0.101** [0.043]	0.023 [0.043]	0.009 [0.041]	-0.074** [0.037]
短大・高専	-0.039 [0.044]	0.011 [0.044]	-0.043 [0.043]	-0.065 [0.042]	0.062 [0.043]	0.010 [0.042]	0.052 [0.045]	-0.040 [0.043]	-0.087** [0.043]	0.048 [0.043]	-0.055 [0.039]	-0.050 [0.037]
大学・大学院	0.001 [0.041]	0.040 [0.041]	0.003 [0.041]	0.036 [0.041]	0.018 [0.040]	0.063 [0.040]	0.014 [0.041]	0.042 [0.041]	-0.060 [0.041]	0.027 [0.040]	0.020 [0.038]	-0.062* [0.035]
中退	0.124* [0.067]	0.090 [0.067]	0.105 [0.073]	-0.046 [0.065]	-0.061 [0.064]	-0.020 [0.070]	0.023 [0.067]	0.050 [0.067]	0.038 [0.075]	0.108 [0.067]	-0.004 [0.062]	0.079 [0.071]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり)												
上の方	0.034 [0.047]	0.018 [0.046]	0.045 [0.045]	0.008 [0.045]	0.095** [0.046]	0.094** [0.045]	0.026 [0.046]	0.008 [0.046]	0.064 [0.046]	0.021 [0.044]	0.006 [0.042]	0.069 [0.043]
やや上の方	0.017 [0.038]	0.089** [0.038]	0.059 [0.038]	0.004 [0.037]	0.012 [0.037]	0.087** [0.038]	0.003 [0.038]	0.073* [0.038]	0.083** [0.039]	-0.013 [0.035]	0.004 [0.035]	0.085** [0.036]
やや下の方	-0.053 [0.046]	-0.006 [0.046]	-0.023 [0.046]	-0.019 [0.046]	0.039 [0.046]	0.112** [0.047]	-0.070 [0.046]	-0.049 [0.045]	-0.018 [0.047]	-0.040 [0.043]	-0.083** [0.039]	-0.020 [0.042]
下の方	-0.219*** [0.062]	-0.090 [0.070]	0.099 [0.082]	-0.149** [0.064]	-0.136** [0.066]	0.146* [0.083]	-0.107 [0.070]	-0.121* [0.069]	0.057 [0.083]	-0.128** [0.059]	-0.091 [0.061]	-0.084 [0.065]
前職の賃金	-0.007*** [0.002]	-0.010*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.001 [0.002]	0.001 [0.002]	-0.001 [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.010*** [0.002]	-0.009*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.006*** [0.002]	-0.006*** [0.002]
サンプルサイズ	1,144	1,167	1,139	1,144	1,167	1,139	1,144	1,167	1,131	1,144	1,167	1,139
疑似決定係数	0.028	0.031	0.015	0.016	0.027	0.024	0.020	0.033	0.024	0.019	0.021	0.023
Log likelihood	-765.715	-766.603	-762.035	-756.973	-755.395	-713.277	-773.979	-771.933	-757.603	-718.571	-710.440	-662.729
LR chi2	43.897	48.401	22.739	24.597	41.599	34.704	31.790	52.208	37.016	28.270	30.799	31.066
Prob > chi2	0.000	0.000	0.113	0.066	0.000	0.001	0.005	0.000	0.000	0.020	0.008	0.007

注1: []内の数値は標準誤差を表し、限界効果の上付きの * はそれぞれ、*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 を表す。
 注2: 同じ調査時点においてサンプルサイズが異なるのは、学歴ダミーの中学が被説明変数と完全に相関するため、それらサンプルを落として推計しているためである。

図表 2-19 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）

：その他の公的訓練との比較（第3回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体			労働時間			仕事の内容			キャリアの見通し		
	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回
雇用型訓練ダミー (有期実習型訓練(基本型))	0.121** [0.049]	0.074 [0.050]	0.009 [0.050]	0.080 [0.049]	0.059 [0.049]	0.010 [0.048]	0.130*** [0.049]	0.121** [0.050]	-0.077 [0.048]	0.101** [0.049]	0.155*** [0.049]	0.095** [0.048]
女性ダミー	0.009 [0.030]	-0.037 [0.029]	-0.027 [0.029]	0.039 [0.029]	-0.027 [0.029]	0.003 [0.028]	0.013 [0.030]	-0.025 [0.029]	-0.048 [0.030]	-0.016 [0.029]	-0.012 [0.027]	-0.008 [0.027]
年齢	-0.017** [0.009]	-0.005 [0.008]	-0.005 [0.008]	-0.010 [0.008]	-0.006 [0.008]	-0.008 [0.008]	-0.016* [0.009]	-0.003 [0.008]	0.004 [0.008]	-0.002 [0.008]	0.002 [0.008]	0.004 [0.007]
年齢2乗	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000* [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
結婚ダミー	-0.011 [0.024]	0.021 [0.023]	0.013 [0.023]	0.000 [0.023]	0.015 [0.022]	0.023 [0.022]	-0.007 [0.024]	-0.002 [0.023]	0.033 [0.023]	0.015 [0.022]	0.002 [0.021]	0.024 [0.021]
学歴ダミー(基準:高校)												
中学	-0.132 [0.096]	-0.089 [0.088]	0.097 [0.102]	0.075 [0.106]	-0.102 [0.088]	0.034 [0.098]	-0.062 [0.101]	-0.088 [0.089]	-0.056 [0.097]	-0.160** [0.076]	-0.017 [0.084]	-0.020 [0.088]
専門・その他の学校	0.021 [0.032]	-0.025 [0.031]	-0.048 [0.031]	0.021 [0.032]	0.032 [0.031]	-0.058** [0.029]	-0.001 [0.032]	-0.030 [0.031]	-0.053* [0.031]	-0.006 [0.030]	-0.020 [0.028]	-0.030 [0.027]
短大・高専	-0.011 [0.033]	0.001 [0.032]	-0.028 [0.032]	0.006 [0.033]	0.057* [0.032]	0.010 [0.031]	0.018 [0.034]	-0.023 [0.032]	-0.064** [0.031]	0.022 [0.032]	-0.057** [0.028]	-0.044 [0.027]
大学・大学院	0.040 [0.031]	0.072** [0.031]	0.012 [0.030]	0.102*** [0.031]	0.043 [0.030]	0.003 [0.029]	0.055* [0.032]	0.042 [0.030]	-0.026 [0.030]	0.041 [0.030]	0.041 [0.028]	-0.031 [0.026]
中退	0.006 [0.047]	0.138*** [0.045]	0.034 [0.046]	-0.058 [0.044]	-0.027 [0.043]	-0.007 [0.044]	-0.011 [0.047]	0.068 [0.045]	0.022 [0.046]	0.110** [0.046]	0.062 [0.043]	0.044 [0.043]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり)												
上の方	0.044 [0.035]	-0.009 [0.034]	0.062* [0.034]	0.018 [0.035]	0.051 [0.034]	0.086** [0.034]	0.047 [0.035]	-0.016 [0.034]	0.070** [0.034]	0.047 [0.034]	-0.009 [0.031]	0.040 [0.031]
やや上の方	0.003 [0.029]	0.058** [0.028]	0.062** [0.028]	0.008 [0.028]	0.010 [0.028]	0.076*** [0.028]	-0.005 [0.029]	0.049* [0.028]	0.069** [0.028]	-0.013 [0.027]	-0.013 [0.025]	0.055** [0.026]
やや下の方	0.003 [0.033]	0.023 [0.032]	0.005 [0.033]	0.010 [0.033]	0.024 [0.032]	0.045 [0.032]	0.015 [0.034]	-0.021 [0.032]	0.027 [0.033]	0.001 [0.032]	-0.072*** [0.027]	-0.028 [0.029]
下の方	-0.084* [0.050]	-0.082* [0.047]	0.025 [0.051]	-0.056 [0.050]	-0.080* [0.046]	0.056 [0.051]	-0.061 [0.051]	-0.109** [0.046]	0.043 [0.051]	-0.007 [0.049]	-0.079** [0.039]	-0.028 [0.044]
前職の賃金	-0.005*** [0.001]	-0.009*** [0.001]	-0.006*** [0.001]	-0.003* [0.001]	-0.000 [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.006*** [0.001]	-0.009*** [0.001]	-0.006*** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.005*** [0.001]	-0.003*** [0.001]
サンプルサイズ	2,033	2,157	2,154	2,033	2,157	2,154	2,033	2,157	2,154	2,033	2,157	2,154
疑似決定係数	0.019	0.030	0.013	0.018	0.018	0.016	0.016	0.028	0.016	0.019	0.024	0.012
Log likelihood	-1364.610	-1411.168	-1441.443	-1336.325	-1403.820	-1359.595	-1373.950	-1426.688	-1445.162	-1256.436	-1259.775	-1250.552
LR chi2	52.346	88.334	38.624	47.488	52.527	43.239	44.133	80.796	48.038	48.541	62.693	30.105
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010

注：図表 2-18 と同じ。

図表 2-20 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）

：訓練非受講との比較（第3回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体			労働時間			仕事の内容			キャリアの見通し		
	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回
雇用型訓練ダミー (有期実習型訓練(基本型))	0.156*** [0.050]	0.104** [0.051]	0.048 [0.051]	0.141*** [0.050]	0.063 [0.050]	0.008 [0.049]	0.142*** [0.050]	0.119** [0.051]	-0.054 [0.050]	0.155*** [0.050]	0.192*** [0.050]	0.104** [0.049]
女性ダミー	-0.007 [0.036]	0.057 [0.035]	-0.003 [0.037]	0.002 [0.035]	0.002 [0.036]	-0.052 [0.037]	-0.035 [0.036]	0.020 [0.036]	0.007 [0.037]	-0.029 [0.033]	0.032 [0.031]	-0.027 [0.034]
年齢	-0.003 [0.010]	0.003 [0.010]	0.004 [0.010]	-0.013 [0.009]	-0.006 [0.010]	-0.002 [0.010]	0.005 [0.010]	0.000 [0.010]	-0.003 [0.010]	0.005 [0.009]	0.007 [0.009]	-0.006 [0.009]
年齢2乗	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]
結婚ダミー	-0.018 [0.031]	0.000 [0.031]	-0.025 [0.031]	0.033 [0.030]	0.040 [0.031]	0.005 [0.030]	-0.010 [0.031]	-0.072** [0.031]	-0.028 [0.031]	-0.011 [0.028]	-0.036 [0.027]	0.039 [0.028]
学歴ダミー(基準:高校)												
中学	-0.091 [0.106]	0.051 [0.112]	0.067 [0.117]	0.038 [0.109]	0.122 [0.112]	0.085 [0.116]	-0.071 [0.107]	0.035 [0.112]	-0.018 [0.116]	-0.119 [0.086]	-0.006 [0.100]	-0.079 [0.094]
専門・その他の学校	-0.009 [0.042]	0.036 [0.042]	-0.038 [0.041]	-0.032 [0.040]	0.104** [0.043]	-0.051 [0.040]	-0.055 [0.041]	0.009 [0.042]	0.035 [0.042]	-0.027 [0.037]	0.013 [0.038]	-0.002 [0.038]
短大・高専	0.022 [0.043]	-0.029 [0.042]	0.028 [0.044]	0.028 [0.042]	0.035 [0.043]	-0.006 [0.043]	0.025 [0.043]	-0.070* [0.042]	0.002 [0.044]	0.009 [0.039]	-0.072** [0.035]	-0.022 [0.039]
大学・大学院	0.024 [0.040]	0.054 [0.040]	0.072* [0.041]	0.040 [0.039]	0.044 [0.040]	0.013 [0.040]	-0.011 [0.040]	0.040 [0.041]	0.015 [0.041]	-0.020 [0.036]	0.018 [0.036]	-0.005 [0.036]
中退	0.181*** [0.058]	0.044 [0.058]	0.022 [0.061]	0.104* [0.058]	0.012 [0.057]	0.026 [0.060]	0.131** [0.058]	0.019 [0.058]	-0.015 [0.061]	0.093 [0.056]	-0.035 [0.049]	-0.023 [0.054]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり)												
上の方	0.106** [0.046]	0.058 [0.046]	0.032 [0.047]	-0.046 [0.042]	0.002 [0.045]	0.035 [0.046]	0.029 [0.046]	0.040 [0.047]	0.043 [0.047]	0.157*** [0.046]	0.095** [0.045]	0.066 [0.044]
やや上の方	0.028 [0.038]	0.025 [0.038]	0.049 [0.039]	-0.020 [0.035]	0.039 [0.038]	0.048 [0.038]	-0.014 [0.037]	0.021 [0.038]	0.031 [0.039]	0.037 [0.035]	0.045 [0.035]	0.032 [0.035]
やや下の方	-0.035 [0.043]	-0.002 [0.043]	0.053 [0.044]	-0.062 [0.040]	-0.028 [0.043]	-0.001 [0.043]	-0.070 [0.043]	-0.009 [0.044]	-0.004 [0.044]	-0.001 [0.040]	-0.035 [0.038]	-0.017 [0.039]
下の方	-0.009 [0.059]	0.023 [0.058]	-0.023 [0.059]	-0.053 [0.053]	0.045 [0.058]	0.021 [0.059]	-0.074 [0.057]	0.003 [0.058]	-0.070 [0.058]	-0.093** [0.047]	0.021 [0.053]	-0.012 [0.054]
前職の賃金	-0.001 [0.002]	-0.003* [0.002]	-0.001 [0.002]	-0.001 [0.002]	-0.001 [0.002]	0.000 [0.002]	-0.004** [0.002]	-0.005*** [0.002]	-0.002 [0.002]	-0.000 [0.002]	-0.001 [0.002]	0.001 [0.002]
サンプルサイズ	1,247	1,220	1,173	1,247	1,220	1,173	1,247	1,220	1,173	1,247	1,220	1,173
疑似決定係数	0.031	0.020	0.017	0.031	0.015	0.013	0.024	0.020	0.007	0.041	0.031	0.018
Log likelihood	-817.335	-800.598	-768.770	-774.092	-800.599	-746.865	-833.077	-817.737	-790.356	-712.770	-685.340	-671.418
LR chi2	52.485	33.377	26.341	49.255	24.305	19.468	40.658	33.692	11.486	60.480	43.638	24.074
Prob > chi2	0.000	0.003	0.038	0.000	0.072	0.251	0.000	0.002	0.790	0.000	0.000	0.078

注：図表 2-18 と同じ。

続いて第3回修了者に関する推定結果は図表2-18から図表2-20である。第3回修了者とは、いずれの訓練受講についても第2回修了者に第3回調査時点までに訓練を修了し、かつ調査時点での就業者が加わったサンプルである。推定結果を項目ごとに確認してみる。

まず仕事全体は第3回調査時点ではいずれの比較対象と比べても雇用型訓練受講者の満足度の高まる確率は統計的有意に高い。訓練非受講者とは第4回調査時点でも統計的有意に違いがある。しかし第5回調査時点ではどの比較対象とも統計的有意な違いがみられない。第3回修了者が、第2回修了者に第3回調査時点までに新たに訓練を修了した者を加えたサンプルである。第3回修了者で新たに分析に加わった者が、先の分析の第2回修了者と同様の傾向があるならば、雇用型訓練を修了してあまり時間の経過していない前職と比べて満足度が高い者が加わったことで、第3回調査時点での統計的有意性が確認されたことが考えられる。

このことは労働時間についてもみられる。むしろ第2回修了者での分析では雇用型訓練受講ダミーに統計的有意性はなかったが、第3回調査時点で委託訓練活用型デュアルと訓練非受講を比較対象とした場合に統計的有意性があり、雇用型訓練受講者のほうが満足度の高まる確率が高い。限界効果についても時間経過とともに違いが小さくなっていくことも同じことから、第2回修了者と第3回修了者で統計的有意性の有無が異なるのは、第3回修了者を加えたことでサンプルサイズが大きくなり、推定結果が安定したと考えられる。

仕事の内容について第3回、第4回調査時点で、いずれの比較対象と比べても雇用型訓練は満足度の高まる確率が統計的有意に高い。しかし第5回調査時点で委託訓練活用型デュアルと比べると、その確率が統計的有意に低くなる。他の公的訓練や訓練非受講との比較では統計的有意性はないが、限界効果はそれぞれ-7.7%、-5.4%と負である。先述した訓練の仕事の満足度への影響として、新たに技能や知識を身につけたことでよりよい職に就くことや、身に付けた能力を発揮することで仕事のやりがいを感じることに想定していた。この推定結果は予想と異なるものの、第3回と第4回とでは正の効果がみられることから、時間の経過とともに前職と比べた満足度の高まりは薄れることに加えて、勤続期間が一定以上になってきたときに自身の能力の成長の伸びと仕事内容とのギャップから不満を覚えることが考えられる。ただし、これは雇用型訓練による影響というよりも、雇用型訓練の制度上の仕組みによるところが考えられる。雇用型訓練は訓練実施企業で雇われながら訓練を受けるという雇用型訓練であり、訓練修了者の多くはその企業で働くことが多く、訓練修了時にはすでに数ヶ月間、その企業で働いている。したがって分析上は訓練修了後を基準に比較をしているが、本人が認識している満足度に関して現在の職場での経過時間は雇用型訓練受講者と他の比較対象グループとは異なる。そのため自分自身の成長と仕事内容とのギャップが雇用型訓練で先に生じていると考えられる。本調査が第5回までであるためデータからの検討はできないが、この解釈が正しいとすればその後の満足度の変化の違いに再び差がなくなること

が予想される。

キャリアの見通しについて、いずれを比較対象としても、またどの調査時点においても雇用型訓練は満足度の高まる確率が統計的に有意に高い。これは第2回修了者の分析と似ており、サンプルサイズが増えたことで推定結果が安定したといえる。キャリアの見通しは他の項目と異なり、時間が経過しても雇用型訓練受講の影響が持続的である。公的訓練はいずれも訓練計画を立て、計画的な職業訓練を通じて能力開発をする点は共通している。雇用型訓練が他の訓練と異なる点は、訓練実施企業に訓練修了後も就職する割合が高く、他の比較グループと比べて訓練と職務との関連性が強い。そのため自分自身の能力開発と仕事との接続を強く認識できるために、雇用型訓練を通じた経験から今後のキャリア形成や仕事の展望について自分で意識して考えられるようになった、もしくは自信を持てるようになったと考えられる。訓練で学んだことを活かして仕事をするという一種の成功体験から得られた意識や自信であるために、キャリアの見通しに対して雇用型訓練受講の影響が持続的となっているのであろう。

このような経験から得られた能力開発に対する意識や自信は、仕事の満足度の他の項目が時間を通じて雇用型訓練と他の比較対象グループとの違いが薄れていくとしても、重要である。能力開発に対する意識や自信が継続的な能力開発への意欲を高めるならば、新たな技能・知識の獲得とそれを発揮する機会を得て、再び仕事の満足度を高めることにつながり、キャリア形成への好循環を生み出すことが期待される。

7. 結論

本章では、雇用型訓練が受講者の(1)就職率ならびに正社員就職率、(2)賃金、(3)仕事の満足度変化にプラスの効果を与えるのかを計量分析を使って検証した。そして、この雇用型訓練受講効果の検証は、①委託訓練活用型デュアル、②その他公的訓練の受講者、③公的訓練非受講者との比較を通じて行った。本節では4～6節の分析結果を概観したうえで、雇用型訓練の現状と今後の方向性に関して検討を行う。

分析結果の概観に先立って、本章の推計結果の解釈にあたっての留意点をもう一度確認しておきたい。そもそも、本研究プロジェクトでは、雇用型訓練の受講が求職者のその後の労働市場での成果に与える効果の検証、すなわち雇用型訓練受講と労働市場での成果の因果関係の検出を行うことを目指して、データの構築から行ってきた。本調査のように一時点の訓練受講しかわからない場合に訓練の内生性をコントロールする標準的な手法は、操作変数法である¹²。この操作変数法の適用を目指して、分析用データの調査設計を行った。しかし残念ながら、雇用型訓練受講の内生性をコントロールするのに適切な操作変数を見つけることはできなかった。よって、本章では、操作変数法が適用できない場合に推奨される能力の

¹² 調査時点すべてにおいて訓練受講が調べられている場合、パネル分析が行える。

代理指標を用いて OLS 推計やプロビット分析を行うという方法を¹³用いることとした。具体的には、学歴や中学3年時の成績、留保賃金を推定に加えて可能な限りのコントロールを行った。よって、本章の推計結果から言えることは、雇成型訓練の受講が労働市場での成果に影響を及ぼしたという因果関係ではなく、雇成型訓練の受講と労働市場での成果指標の間の相関関係までである。

それでは、分析結果を概観しよう。まず4節の就職率に関する分析から、雇成型訓練は、委託訓練活用型デュアル、その他公的訓練の受講者、公的訓練非受講者と比べて就職できる確率と、正社員就職する確率が高いことが確認された。雇成型訓練は、訓練終了後に訓練先企業に正社員として就職することを想定しながら行う訓練である。よって、この推定結果は雇成型訓練が制度設計者の意図した通りに作用していることを示すものである。

次に、5節では、就職している人のなかで、雇成型訓練を受講した人は賃金の高い仕事についているのかを検証した。その結果、雇成型訓練の受講と他のカテゴリーの者（訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者）の間に、第2回調査時点での月収に関しては雇成型訓練の受講は統計的に有意にプラスに働いていることが示されたが、第3回以降は統計的に有意な効果が観察されなかった。すなわち、雇成型訓練を受講した人が金銭的な条件のよい仕事に就いているわけではないことが示された。

そして、6節では仕事全体、労働時間、仕事の内容、キャリアの見通しの4つの満足度の変化についての分析を行った。その結果をまとめると、まず、仕事全体、労働時間と仕事の内容に関しては、訓練修了後の間もない時期において、雇成型訓練受講者は他の比較対象グループより満足度が高まることが示された。ただし、その効果は時間の経過とともに観察されなくなる。そして、キャリアの見通しに関しては、雇成型訓練受講者は他の比較グループと比べて統計的に有意により満足度が高まり、かつその効果は時間が経過しても残ることが示された。

以上の分析結果にもとづいて、ジョブ・カード制度のもとで行われる雇成型訓練の現状をまとめよう。雇成型訓練の受講と就職率の間には正の相関関係のあることから、雇成型訓練は雇用への橋渡しという一定の役割は果たしていると考えられる。また、委託訓練活用型デュアルとの比較からも、短期間ではあるが実際に企業に雇われながら訓練を受けるという実践的な訓練方式にも、就職ならびに正社員就職に対して一定の効果があると考えられる。

しかし、就職した人に関して、訓練受講後の短い間は月給を高めるが、その効果は長くは観察されることはない。クロス表をつかって第5回調査時点での勤務先に対する評価を確認したが、雇成型訓練を受講して就職した人で、今の勤務先に勤め続けたいと回答した人がとくに多いわけではない。つまり、雇成型訓練の受講者が企業との良いマッチングを実現しているとはいえないと思われる。

¹³ Wooldridge (2010)。

ただし、雇用型訓練を受講した人は、キャリアの見通しについては、前職で働いていたときとくらべて満足度が高まっている。このことは、労働市場での将来的なキャリア発展の見通しをよくするように職業スキルや知識を受講者に身につけさせるという役割を雇用型訓練は果たしていることの現れであろう。

以上のように、雇用型訓練は、一定の範囲では政策の当初目的を達成していると考えられる。しかし、月給を高める効果が一時的にしか確認できないことなどから完全に政策目的を達成しているとは言えず、雇用型訓練の訓練量あるいは質の面で改善の余地があると考えられる。たとえば、3～6か月雇用されて訓練を受けるという制度は画期的な制度ではあるが、3～6か月という訓練期間が飛躍的な効果がでるほど十分なものなのかは検討が必要であろう。また、雇用型訓練は、訓練実施のノウハウの少ない中小企業を中心に使われている。雇用型訓練の利用申請をしたときに想定していなかったことも訓練中には起こるのであろうし、訓練生の能力によって異なる対応が必要になることもあるであろう。求職者が雇用されて実践的なスキルを身につけさせることを目的とした訓練であるのだから、この特長を十分に活かし、求職者の訓練機会を充実させるためにも、訓練企業の訓練実施をサポートする体制の強化が求められるであろう。

最後に、雇用型訓練の政策評価のための枠組みを作るために今後取り組むべき課題をまとめておきたい。本研究プロジェクトでは3年間という長い期間をかけて、データの構築を行い、訓練と労働市場での成果の因果関係を識別することを目指した。しかし、残念ながら、結果的には十分には成功しなかった。操作変数の候補を数多く用意できたにも拘わらず、である。本研究プロジェクトの経験から言えることは、操作変数の候補についてのさらなる理論的検討が必要であるとともに、パネル分析等の操作変数法以外の方法が使えるような枠組みでの分析用データの構築が必要であろうということである。また、本調査では雇用型訓練受講者の一部を捕捉するような設計でデータを構築したが、十分な分析サンプルが集まったとは言い難い。こうした問題を克服するためには、雇用型訓練を受講した人全員のその後の状況を把握できるような仕組みを構築する必要がある。政策効果を適切に計測することなしには今後の政策運営は難しくなるだろう。政策評価を行うことを前提とした制度設計を強く望む。

【参考文献】

- 市村英彦 (2010) 「ミクロ実証分析の進展と今後の展望」, 日本経済学会編『日本経済学会 75 年史』, 有斐閣, 第 8 章, pp.289-361.
- 市村英彦・原ひろみ (2012) 「訓練効果の計測のための分析フレームワーク: RDD を取り上げて」, 『公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究報告書』, 調査研究報告書 No. 153, 高齢・障害・求職者雇用支援機構, 第 3 章, pp.105-144.
- 川口大司 (2008) 「労働政策評価の計量経済学」, 『日本労働研究雑誌』, No.579, pp.16-28.

- 黒澤昌子 (2005) 「積極労働政策の評価：レビュー」, 『フィナンシャル・レビュー』, 第 77 号, pp.197-220.
- 黒澤昌子 (2003) 「公共職業訓練の収入への効果」, 『日本労働研究雑誌』, No.514, pp.38-49.
- 黒澤昌子・佛石圭介(2012) 「公共職業訓練の実施主体、方式等についての考察：離職者訓練をとりあげて」, 『日本労働研究雑誌』, No. 618, pp.16-34.
- 小杉礼子 (2011) 「正社員への移行支援政策としてのジョブ・カード制度の現状と課題」, 小杉礼子・原ひろみ編 『非正規雇用のキャリア形成』, 勁草書房, 第 5 章, pp.193-222.
- 高橋陽子・原ひろみ・安井健悟・山本雄三 (2012) 『ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査：「第 1 回・第 2 回転職モニター調査」結果速報』, JILPT 調査シリーズ No. 90, 労働政策研究・研修機構.
- 原ひろみ (2012) 「訓練効果の計測のための計量経済学的手法：そのエッセンス」, 『公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究報告書』, 高齢・障害・求職者雇用支援機構, 1 - 5, pp.27-39.
- Wooldridge, Jeffrey M. (2010) *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, 2nd edition, Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

補論 ジョブ・カード取得の効果

1. 補論の目的

第2章で分析に用いた「転職モニター調査」は雇用型訓練受講の効果を計測するために設計・実施されたものである。しかし、本調査はジョブ・カード取得の効果についても十分ではないものの検証に用いることができる。そこで、補論ではジョブ・カードの交付が求職者の求職活動にプラスの効果을及ぼすのかを分析した結果を紹介する。

ここでは第2章と同じく、ジョブ・カードを取得している人は取得していない人とくらべて、(1)就職確率が高いのか・正社員就職の確率が高いのか、(2)転職後に高い賃金を得られるようになったか、(3)仕事の満足度が上がったかの3点について検証する。使用データと分析対象は第2章と同じである。

個人がジョブ・カードを取得するためには、自身の職業経歴等をジョブ・カードに記入したうえで、キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受け、署名してもらわなければならない。つまり、キャリア・コンサルティング受けなければ、ジョブ・カードを取得できないのである。すなわち、ジョブ・カード取得には、その作成過程で受けるキャリア・コンサルティングを通じて自身に対する理解や仕事に対する理解を深めることも含まれる。よって、ジョブ・カードの交付の効果とは、こうした効果を確認することを意味する。

2. 計量分析のフレームワーク

ジョブ・カードの取得には、第2章の雇用型訓練の受講と同様に、内生性の可能性を否定できない。そこで、補論では、第2章で詳細に説明した操作変数法を用いて分析する。

ジョブ・カードの交付と相関があり、労働市場の成果指標とは相関のないことが予想される変数に、各県のハローワークの職員数（人口10万人当たり）、各地方労働局の教育機関への制度説明の有無を表す変数がある。これらの変数について、妥当性の条件についてのF検定と外生性の条件についてのSargan検定を行ったところ、操作変数として使えることが示された。よって、3～5節では、これらを操作変数とする推計を行う。

3～5節の分析に先立って、以下ではクロス表を使って、ジョブ・カードの取得と労働市場での成果との関係を確認しておこう。まず、ジョブ・カード取得と就職率と月給との関係についてみたのが図表補-1ある。これから、ジョブ・カードを取得している人のほうが取得していない人よりも、第2回～第5回調査時点のいずれにおいても就職率も月給も低いことがわかる。

¹ ジョブ・カードへの記入事項には、一般的な履歴書にもある学歴や職歴などに加えて、それまでの仕事の具体的な職務内容やそこで身につけた知識・技能、果たした役割や貢献なども含まれる。

図表補－１ ジョブ・カード取得の有無別、就職率と月給

		第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回
就職率	取得	29.8%	55.2%	57.9%	57.6%
	非取得	46.8%	65.1%	71.8%	77.9%
月給（円）	取得	110,263	125,218	137,283	141,435
	非取得	130,787	138,615	145,342	148,978

つぎに、ジョブ・カード取得の有無別に満足度が高まった割合を項目・調査時点別に示したのが図表補－２である。第 2 回調査時点の労働時間を除いて、満足度が高まった割合はジョブ・カードを取得した者の方が多い。しかしその差はあまり大きくない。また第 2 回調査から第 5 回調査に調査時点が進むにつれての変化に関しては明確な傾向はみられない。

図表補－２ ジョブ・カード取得の有無別、仕事の満足度が高まった人の割合

		第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回
仕事全体	取得	44.6%	42.1%	40.4%	40.8%
	非取得	42.2%	41.4%	37.8%	38.7%
労働時間	取得	38.8%	37.7%	39.4%	35.4%
	非取得	39.7%	34.9%	34.4%	31.3%
仕事の内容	取得	45.8%	43.7%	42.9%	42.7%
	非取得	44.2%	42.8%	39.5%	41.4%
キャリアの見通し	取得	37.2%	31.7%	28.0%	26.9%
	非取得	33.4%	27.3%	25.3%	26.8%

3. 就職率ならびに正社員就職率に対する効果

本節では、ジョブ・カードの取得が就職や正社員就職を有利にするかを分析した結果を報告する。図表補－３の(1)～(4)は就職、(5)～(8)は正社員就職を被説明変数とするプロビット推定の結果である。数値は限界効果を示している。

図表補－3 ジョブ・カード取得の就職・正社員就職に与える効果（プロビット推定）

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		第2回	第3回	第4回	第5回	第2回	第3回	第4回	第5回
		就職				正社員就職			
JC取得		-0.130*** [0.016]	-0.027* [0.015]	0.017 [0.015]	0.008 [0.015]	-0.078*** [0.017]	-0.044* [0.023]	0.019 [0.026]	0.029 [0.029]
年齢	24歳以下	0.051* [0.029]	0.049* [0.027]	0.068*** [0.024]	0.101*** [0.021]	0.077** [0.030]	0.151*** [0.041]	0.205*** [0.045]	0.246*** [0.043]
	35-44歳	-0.036* [0.019]	-0.056*** [0.018]	-0.005 [0.017]	0.049*** [0.016]	-0.045*** [0.017]	-0.113*** [0.024]	-0.062** [0.030]	0.007 [0.032]
	45-54歳	-0.087*** [0.023]	-0.088*** [0.023]	-0.045** [0.022]	0.002 [0.020]	-0.096*** [0.017]	-0.172*** [0.026]	-0.166*** [0.034]	-0.120*** [0.038]
	55歳以上	-0.179*** [0.029]	-0.216*** [0.031]	-0.175*** [0.032]	-0.110*** [0.030]	-0.157*** [0.014]	-0.299*** [0.022]	-0.378*** [0.027]	-0.378*** [0.037]
性別(男性=1)		0.013 [0.021]	-0.019 [0.019]	0.019 [0.018]	0.002 [0.018]	0.105*** [0.021]	0.082*** [0.027]	0.119*** [0.031]	0.105*** [0.032]
主な家計の担い手		0.101*** [0.017]	0.063*** [0.015]	0.050*** [0.015]	0.046*** [0.014]	0.089*** [0.017]	0.134*** [0.023]	0.145*** [0.027]	0.137*** [0.028]
学歴(大卒以上=1)		-0.003 [0.019]	-0.025 [0.018]	-0.008 [0.017]	-0.020 [0.017]	-0.001 [0.018]	-0.023 [0.025]	-0.018 [0.030]	-0.057* [0.032]
中3時成績	上	0.029 [0.019]	0.029* [0.017]	0.015 [0.016]	0.008 [0.016]	0.028 [0.018]	0.005 [0.024]	-0.007 [0.029]	0.000 [0.030]
	下	-0.006 [0.021]	-0.031 [0.019]	-0.004 [0.018]	-0.036* [0.019]	-0.019 [0.019]	-0.068*** [0.026]	-0.045 [0.032]	-0.073** [0.034]
留保賃金		-0.072*** [0.023]	-0.008 [0.021]	-0.002 [0.020]	0.029 [0.019]	0.032 [0.022]	0.132*** [0.031]	0.174*** [0.036]	0.236*** [0.040]
サンプルサイズ		4,134	4,462	4,067	3,842	2,796	2,289	1,817	1,669
擬似決定係数		0.024	0.015	0.013	0.018	0.065	0.069	0.081	0.087
Log likelihood		-2780.323	-2784.816	-2250.094	-1958.244	-1289.470	-1390.335	-1146.450	-1055.540
LR chi2		137.492	84.864	58.956	70.016	179.486	205.999	203.269	202.208
Prob > chi2		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注1) 数値は限界効果、[]の中は Standard error を表している。

注2) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注3) 年齢階層ダミーのレファレンスグループは25-34歳。

注4) 中3時成績のレファレンスグループは真ん中。

注5) 転職後にもらいたい1ヶ月の給料の対数値。

第2回調査、第3回調査時点のジョブ・カードの取得の限界効果の符号は有意に負であり、(1)によればジョブ・カードの取得者の就職確率は13%低いことを意味している。第4回調査、第5回調査では、ジョブ・カード取得の変数は有意でなく、就職、正社員就職には影響を与えていない。

ただし、ジョブ・カード取得は内生変数と考えられ、ジョブ・カードの取得者が非取得者よりも能力や意欲が低いために、プロビット推定による推定値はバイアスを持つ可能性がある。そこで、各県のハローワークの職員数（人口10万人当たり）、各地方労働局の教育機関への制度説明の有無を操作変数とするプロビット推定を行った。推定結果は図表補－4に示されている²。

² 1段階目の推定結果は省略した。1段階目のF検定の値は図表補－4中に示している。

図表補－４ ジョブ・カード取得の就職・正社員就職に与える効果（IV プロビット推定）

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		第2回	第3回	第4回	第5回	第2回	第3回	第4回	第5回
		就職				正社員就職			
JC取得		0.049 [0.092]	0.075 [0.094]	0.085 [0.097]	-0.053 [0.091]	0.016 [0.090]	0.126 [0.114]	0.050 [0.135]	0.026 [0.185]
年齢	24歳以下	0.061** [0.030]	0.056** [0.027]	0.071*** [0.025]	0.098*** [0.021]	0.085*** [0.032]	0.162*** [0.041]	0.206*** [0.045]	0.246*** [0.046]
	35-44歳	-0.040** [0.019]	-0.058*** [0.018]	-0.006 [0.017]	0.050*** [0.016]	-0.047*** [0.017]	-0.117*** [0.024]	-0.063** [0.030]	0.007 [0.032]
	45-54歳	-0.088*** [0.023]	-0.087*** [0.023]	-0.046** [0.022]	0.003 [0.020]	-0.100*** [0.017]	-0.170*** [0.027]	-0.167*** [0.034]	-0.119*** [0.039]
	55歳以上	-0.171*** [0.029]	-0.214*** [0.031]	-0.174*** [0.032]	-0.109*** [0.030]	-0.158*** [0.015]	-0.297*** [0.022]	-0.379*** [0.027]	-0.378*** [0.037]
性別(男性=1)		0.029 [0.022]	-0.010 [0.021]	0.023 [0.019]	-0.002 [0.019]	0.119*** [0.025]	0.099*** [0.029]	0.122*** [0.034]	0.105*** [0.034]
主な家計の担い手		0.101*** [0.017]	0.063*** [0.015]	0.050*** [0.015]	0.046*** [0.014]	0.090*** [0.017]	0.129*** [0.023]	0.144*** [0.027]	0.137*** [0.028]
学歴(大卒以上=1)		-0.010 [0.020]	-0.027 [0.018]	-0.010 [0.018]	-0.018 [0.017]	-0.004 [0.018]	-0.023 [0.025]	-0.019 [0.031]	-0.056* [0.032]
中3時成績	上	0.026 [0.019]	0.028* [0.017]	0.015 [0.016]	0.008 [0.016]	0.028 [0.018]	0.004 [0.024]	-0.006 [0.029]	0.000 [0.030]
	下	-0.003 [0.021]	-0.027 [0.020]	-0.002 [0.019]	-0.038** [0.019]	-0.017 [0.020]	-0.059** [0.027]	-0.045 [0.032]	-0.073** [0.034]
留保賃金		-0.066*** [0.023]	-0.008 [0.021]	-0.002 [0.020]	0.028 [0.019]	0.032 [0.022]	0.131*** [0.030]	0.175*** [0.036]	0.235*** [0.040]
サンプルサイズ		4133	4461	4067	3842	2,795	2288	1817	1669
F-stat of the first stage		44.3	45.1	43.0	36.6	29.1	27.9	27.8	20.3
Sargan test		2.92	2.76	1.98	7.03	4.57	11.30	6.82	10.57
p-value		0.23	0.25	0.37	0.03	0.10	0.00	0.03	0.01

注：図表補－３と同じ。

ジョブ・カードの取得は全ての推定で有意でない。プロビット推定では第2回、第3回調査時点でジョブ・カード取得は負という結果が得られていたが、これは、ジョブ・カード取得者が非取得者よりも平均的に能力等が低く、プロビット推定のジョブ・カード取得の変数は下方のバイアスがかかっていたことになる。以上から、ジョブ・カードの取得が就職や正社員就職を促す効果は確認されなかった。言い換えれば、ジョブ・カードの取得が取得者の就職に不利に働いているという状況もこの分析からは観察されなかった。

4. 賃金に対する効果

本節では、ジョブ・カード取得者の再就職後（受講後）の時給や月収が非取得者のそれらと比較して、どの程度、異なるのかを実証的に明らかにする。ジョブ・カード取得者と非取得者ではそれぞれの属性が異なる可能性があるので、重回帰分析を用いることにより、他の属性が与える効果を除去した上で月収の比較を行う。具体的には、各調査時点における再就職者の時給、もしくは月収を被説明変数とし、前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢2乗、

女性ダミー、既婚ダミー、中3の成績ダミー（主観的な5段階評価）を説明変数としてコントロールした上で、ジョブ・カード取得者を1とし、非取得者を0とするダミー変数を説明変数として加え、その係数により月収の平均的な違いを観察する。

図表補－5 非取得者に対するジョブ・カード取得者の時給

	OLS	2SLS
第2回調査時点	差なし	差なし
第3回調査時点	-267円***	差なし
第4回調査時点	差なし	差なし
第5回調査時点	差なし	差なし

注：***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。説明変数は前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢2乗、女性ダミー、既婚ダミー、中3の成績ダミーを含む。

図表補－5の左の列は、時給を被説明変数としてOLSにより分析した結果を示している。第2回、第4回、第5回調査時点においてはジョブ・カード取得者と非取得者の間に有意な差は観察されないが、第3回調査時点においては、ジョブ・カード取得者の時給が非取得者の時給よりも267円低いという結果になった。しかしながら、潜在的に優秀な人はジョブ・カード作成のコストをかけずに就職活動を行う可能性があり、推定値に下方バイアスがある可能性がある。そこで、各都道府県のハローワークで求職者に対応している職員数を各都道府県の完全失業者数で割った値と各都道府県において地方労働局が教育機関に対してジョブ・カードについての紹介や説明を行っていたかについての状況を操作変数として2SLSで推定した結果が表の右側である。操作変数についてはF検定とSargan検定により、妥当性の条件と外生性の条件が満たされていることが確認されている。その結果、第3回調査時点においても、ジョブ・カード取得者と非取得者の間に有意な差は観察されなかった。

図表補－6 非取得者に対するジョブ・カード取得者の月収

	OLS	2SLS
第2回調査時点	-16527.71円***	-44507.79円**
第3回調査時点	-8366.728円***	-49257.75円***
第4回調査時点	-4288.094円*	-58214.42円***
第5回調査時点	差なし	-39077.07円**

注：***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。説明変数は前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢2乗、女性ダミー、既婚ダミー、中3の成績ダミーを含む。

図表補－6の左の列は、月収を被説明変数としてOLSにより分析した結果を示している。第2回、第3回、第4回調査時点において、ジョブ・カード取得者の月収は非取得者のそれよりも、16,528円、8,367円、4,288円低いことが確認された。図表補－5の時給の分析と同様に、潜在的に優秀な人はジョブ・カード作成のコストをかけずに就職活動を行う可能性が

あり、推定値に下方バイアスがある可能性があるので、同じ操作変数を用いて 2SLS で推定した結果が表の右側である。操作変数については F 検定と Sargan 検定により、妥当性の条件と外生性の条件が満たされている。その結果、ジョブ・カード取得者の月収は非取得者のそれよりも、第 2 回調査時点においては 44,508 円、第 3 回調査時点においては 49,258 円、第 4 回調査時点においては 58,214 円、第 5 回調査時点においては 39,077 円低いことが確認された。

2SLS の結果をまとめると、ジョブ・カードの取得は労働生産性を示すと考えられる時給には影響を与えないが、月収は大幅に引き下げるということであり、ひとつの可能性としては、ジョブ・カードの取得により労働時間が少ない仕事への就職を促したということが考えられる。

5. 満足度への効果

ジョブ・カード取得の意味は 1 節で述べたとおりである。よって、ジョブ・カードの取得が仕事の満足度に与える影響の経路は、自己理解や仕事理解の変化を通じたものになる。ジョブ・カード取得までの過程を通じて、自己理解や仕事理解が深まることで、幅広い職業選択ができるようになり、より満足度のよい仕事に就く可能性が高まる、または就業意識の変化から納得した上で仕事に臨むようになり満足度が高まることが考えられる。

本節では、仕事の満足度の変化として、仕事全体、労働時間、仕事の内容、キャリアの見通しの 4 つを扱う。なおジョブ・カードの取得の有無は、各調査時点までにジョブ・カードの取得を受けたことがある者を 1、そうでないものを 0 とするダミー変数である。以下では、ジョブ・カード取得の仕事の満足度の変化への影響についてプロビット・モデルでの回帰分析と、併せてジョブ・カード取得の内生性の影響を除いた上での効果をみるために操作変数法を用いた操作変数プロビット・モデルの回帰分析をする。

被説明変数は仕事の満足度の変化のダミー変数（高まれば 1、そうでなければ 0）である。ジョブ・カード取得ダミー変数の効果をみる。その他の説明変数は、女性ダミー、年齢、年齢 2 乗、結婚ダミー、学歴ダミー、中学 3 年時の成績、前職の賃金である。プロビット分析の推定結果が図表補－7 である。

図表補一 7 満足度の変化への影響（プロビット・モデル（限界効果））：ジョブ・カードの取得

	仕事全体					労働時間					仕事の内容					キャリアの見通し				
	第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回	
ジョブ・カード交付ダミー	0.015 [0.023]	0.009 [0.019]	0.016 [0.019]	0.018 [0.019]	0.042** [0.019]	-0.016 [0.023]	0.025 [0.019]	0.048** [0.019]	0.042** [0.019]	0.001 [0.023]	0.007 [0.020]	0.025 [0.019]	0.009 [0.020]	0.027 [0.022]	0.048*** [0.018]	0.027 [0.022]	0.048*** [0.018]	0.018 [0.017]	0.018 [0.017]	-0.004 [0.018]
女性ダミー	-0.032 [0.029]	-0.012 [0.024]	-0.004 [0.023]	-0.024 [0.023]	-0.024 [0.023]	-0.013 [0.029]	0.007 [0.023]	-0.026 [0.023]	-0.024 [0.023]	-0.009 [0.029]	-0.021 [0.024]	-0.017 [0.023]	-0.028 [0.024]	0.017 [0.028]	-0.036 [0.023]	0.017 [0.028]	-0.036 [0.023]	-0.006 [0.021]	-0.006 [0.021]	-0.016 [0.021]
年齢	-0.011 [0.008]	-0.010 [0.007]	-0.002 [0.006]	-0.000 [0.006]	-0.006 [0.006]	-0.004 [0.008]	-0.010 [0.006]	-0.007 [0.006]	-0.006 [0.006]	-0.007 [0.008]	-0.007 [0.007]	-0.003 [0.006]	0.001 [0.006]	-0.001 [0.006]	0.002 [0.006]	-0.001 [0.008]	0.002 [0.006]	0.003 [0.006]	0.003 [0.006]	0.003 [0.006]
年齢2乗	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
結婚ダミー	0.013 [0.025]	-0.017 [0.019]	0.016 [0.019]	-0.006 [0.019]	0.011 [0.018]	0.068*** [0.024]	0.019 [0.019]	0.029 [0.018]	0.011 [0.018]	0.025 [0.025]	-0.008 [0.019]	-0.022 [0.019]	0.010 [0.019]	0.020 [0.019]	0.006 [0.018]	0.020 [0.024]	0.006 [0.018]	-0.007 [0.017]	-0.007 [0.017]	0.028* [0.017]
学歴ダミー(基準:高校) 中学	0.166 [0.117]	-0.109 [0.074]	-0.019 [0.073]	0.079 [0.078]	0.068 [0.077]	0.038 [0.118]	0.044 [0.079]	-0.010 [0.074]	0.068 [0.077]	0.174 [0.115]	-0.058 [0.077]	-0.045 [0.072]	-0.023 [0.076]	-0.007 [0.113]	-0.122* [0.063]	-0.007 [0.113]	-0.122* [0.063]	0.011 [0.068]	0.011 [0.068]	-0.036 [0.066]
専門・その他の学校	0.039 [0.033]	0.007 [0.026]	-0.002 [0.025]	-0.038 [0.025]	-0.059** [0.024]	-0.015 [0.032]	0.001 [0.025]	0.063** [0.025]	-0.059** [0.024]	0.008 [0.032]	-0.026 [0.026]	-0.014 [0.025]	-0.020 [0.025]	-0.033 [0.031]	-0.009 [0.024]	-0.033 [0.031]	-0.009 [0.024]	-0.003 [0.024]	-0.003 [0.024]	-0.019 [0.022]
短大・高専	0.007 [0.035]	0.002 [0.027]	-0.013 [0.026]	-0.011 [0.026]	0.004 [0.025]	-0.031 [0.034]	0.018 [0.026]	0.055** [0.026]	0.004 [0.025]	-0.072** [0.035]	0.020 [0.027]	-0.039 [0.026]	-0.046* [0.026]	-0.014 [0.030]	0.015 [0.025]	-0.014 [0.030]	0.015 [0.025]	-0.065*** [0.022]	-0.065*** [0.022]	-0.042* [0.022]
大学・大学院	0.007 [0.032]	0.037 [0.025]	0.069*** [0.025]	0.032 [0.025]	-0.003 [0.024]	-0.012 [0.031]	0.078*** [0.025]	0.045* [0.024]	-0.003 [0.024]	0.018 [0.032]	0.035 [0.025]	0.046* [0.025]	-0.015 [0.025]	-0.012 [0.030]	0.020 [0.024]	-0.012 [0.030]	0.020 [0.024]	0.034 [0.022]	0.034 [0.022]	-0.021 [0.022]
中退	0.044 [0.045]	0.075** [0.037]	0.101*** [0.036]	0.035 [0.037]	0.008 [0.035]	-0.070* [0.042]	-0.005 [0.035]	-0.013 [0.035]	0.008 [0.035]	-0.011 [0.045]	0.041 [0.037]	0.051 [0.036]	0.004 [0.037]	0.009 [0.043]	0.103*** [0.036]	0.009 [0.043]	0.103*** [0.036]	0.021 [0.032]	0.021 [0.032]	0.027 [0.034]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり) 上の方	0.070** [0.035]	0.062** [0.028]	0.013 [0.028]	0.059** [0.028]	0.078*** [0.028]	0.052 [0.035]	0.004 [0.027]	0.032 [0.028]	0.078*** [0.028]	0.046 [0.036]	0.040 [0.028]	0.013 [0.028]	0.066** [0.028]	0.055 [0.035]	0.077*** [0.027]	0.055 [0.035]	0.077*** [0.027]	0.021 [0.025]	0.021 [0.025]	0.045* [0.026]
やや上の方	0.040 [0.030]	0.008 [0.023]	0.042* [0.023]	0.062*** [0.023]	0.070*** [0.023]	0.034 [0.030]	-0.002 [0.023]	0.019 [0.023]	0.070*** [0.023]	0.010 [0.031]	-0.010 [0.023]	0.041* [0.023]	0.058** [0.023]	0.040 [0.030]	-0.005 [0.022]	0.040 [0.030]	-0.005 [0.022]	0.004 [0.021]	0.004 [0.021]	0.046** [0.021]
やや下の方	-0.044 [0.033]	-0.021 [0.027]	0.003 [0.026]	0.017 [0.027]	0.026 [0.026]	-0.042 [0.033]	-0.017 [0.026]	-0.003 [0.026]	0.026 [0.026]	-0.012 [0.034]	-0.023 [0.027]	-0.019 [0.026]	0.017 [0.027]	0.010 [0.033]	-0.011 [0.025]	0.010 [0.033]	-0.011 [0.025]	-0.060*** [0.022]	-0.060*** [0.022]	-0.031 [0.023]
下の方	-0.048 [0.047]	-0.049 [0.039]	-0.038 [0.037]	0.004 [0.039]	0.058 [0.039]	-0.045 [0.046]	-0.054 [0.037]	-0.033 [0.037]	0.058 [0.039]	-0.048 [0.048]	-0.066* [0.039]	-0.057 [0.037]	0.006 [0.039]	0.007 [0.047]	-0.047 [0.035]	0.007 [0.047]	-0.047 [0.035]	-0.047 [0.032]	-0.047 [0.032]	-0.013 [0.035]
前職の賃金	-0.004*** [0.002]	-0.004*** [0.001]	-0.007*** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.000 [0.001]	-0.003** [0.002]	-0.002* [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.000 [0.001]	-0.008*** [0.002]	-0.006*** [0.001]	-0.008*** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.003* [0.001]	-0.003** [0.001]	-0.003* [0.001]	-0.003** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.002 [0.001]
サンプルサイズ	1,979	3,155	3,257	3,211	3,211	1,979	3,155	3,257	3,211	1,979	3,155	3,257	3,211	1,979	3,155	3,257	3,155	3,257	3,211	3,211
疑似決定係数	0.021	0.016	0.022	0.012	0.015	0.018	0.017	0.015	0.015	0.030	0.013	0.021	0.010	0.016	0.021	0.016	0.021	0.017	0.017	0.009
Log likelihood	-1325.340	-2110.672	-2139.682	-2139.503	-2031.109	-1300.834	-2038.347	-2128.316	-2031.109	-1320.809	-2131.143	-2170.399	-2167.507	-1267.576	-1898.247	-1267.576	-1898.247	-1880.481	-1880.481	-1854.585
LR chi2	57.204	69.937	96.565	49.953	62.762	46.298	71.245	63.499	62.762	81.409	57.254	90.682	42.229	41.209	82.316	41.209	82.316	65.172	65.172	32.594
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004

※ []内の数値は標準誤差を表し、限界効果の上付きの * はそれぞれ、*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 を表す。

項目別にみると仕事全体と仕事の内容は、どの調査時点においても限界効果は正であるが統計的有意性はない。労働時間については第4回と第5回調査時点で統計的有意に満足度が高まる確率が上昇する。キャリアの見通しは第3回調査時点でのみ満足度が高まる確率が統計的有意に高まる。他の説明変数をコントロールしたプロビット・モデルによる回帰分析からは、全体的にジョブ・カード取得が仕事の満足度の変化を必ずしも高めるとはいえないものの、一部で満足度が高まることと関係していると考えられる。

上のプロビット・モデルによる推定においては、ジョブ・カード取得の有無に内生性の可能性があり、その場合は推定結果にはバイアスが生じている。ここで想定されるジョブ・カード取得の有無の内生性とは、直接は観測できない個人の性格のような要因が、ジョブ・カードの取得と仕事の満足度の変化の両方に関係している状態である。例えば、ジョブ・カード取得のために就職活動の際に時間を割いてでもジョブ・カードへの記入やキャリア・コンサルティングを受けようとする人は、提供されているサービスを積極的に取り入れる順応性がある。そしてそのような性格の人は、新たな職に就いて新しい仕事に取り組むことに積極的で満足度が高まりやすい可能性が大きければ、分析の上でジョブ・カード取得に内生性が生じる。

そこで内生性を考慮した操作変数プロビット・モデルによる推定結果をみる。操作変数には、「都道府県別の完全失業者一人あたりのハローワークで求職者に対応している職員数」と「2010年4月1日～8月31日までのジョブ・カード普及に関する取組状況のうち、教育機関に対する紹介・説明の実施」に関する変数である。それらはジョブ・カード取得ダミー変数に対する操作変数としての要件について統計的検定をクリアしている。図表補－8は操作変数プロビット・モデルの推定結果のジョブ・カード取得ダミー変数の限界効果のみを示している。

図表補－8 満足度の変化への影響（操作変数プロビット・モデル（限界効果））
：ジョブ・カード取得

	第2回	第3回	第4回	第5回
仕事全体	-0.028 [0.121]	0.010 [0.114]	0.093 [0.128]	0.217** [0.103]
労働時間	0.078 [0.121]	-0.069 [0.113]	-0.032 [0.135]	0.167 [0.105]
仕事の内容	-0.077 [0.121]	-0.022 [0.115]	-0.090 [0.135]	0.153 [0.115]
キャリアの見通し	-0.083 [0.116]	0.046 [0.104]	-0.094 [0.127]	0.094 [0.102]

注：図表補－7と同じ。

操作変数プロビット・モデルの推定結果は、第5回調査時点の仕事全体についてのみ統計的に有意性があり、ジョブ・カードの取得が仕事全体の満足度を高める確率を21.7%上昇させる。それ以外の項目および調査時点では、プロビット・モデルで統計的に有意性があつた労働時間（第4回と第5回）とキャリアの見通し（第3回）も含めて、ジョブ・カード取得ダミー変数の統計的に有意性がない。操作変数プロビット・モデルによる推定は内生性の影響を除去し因果関係を表しているため、この推定結果からジョブ・カード取得の効果を解釈する。

ジョブ・カードの取得が仕事の満足度の変化に与える効果は、常に現れるものではなく、一部で影響を与えている。一部での影響ではあるが、その効果は小さくない。またその影響の統計的に有意性が確認された仕事全体について第2回から第4回調査時点までの限界効果の統計的に有意性はないが、時間経過とともに正の方向に効果が大きくなっている。このことから、ジョブ・カード取得の過程で自己理解や仕事理解を深めたことが仕事全体の満足度の高まることに対して影響の差として現れるのは、一定程度の時間が経過してからと考えられる。この差が時間の経過で現れることは、自己理解や仕事理解を深めたことが仕事の満足度を高めやすくなる可能性と、逆に自己理解や仕事理解に変わりがないと仕事の満足度の高まりを持続しない可能性の両方が考えられる。いずれであっても仕事全体の満足度が高いことは、仕事への定着につながる。そしてジョブ・カード取得の前と比べて自己理解や仕事理解が深まった上での継続的な就業は、以前よりも本人が意識したよいキャリア形成を期待できるだろう。

6. まとめ

補論の分析結果をまとめよう。まず、内生性をコントロールしたうえでジョブ・カード取得が就職率に与える影響を確認したところ、統計的に有意にプラスの効果は見いだせなかった。そして、ジョブ・カードを取得して就職した人のほうが、取得せずに就職した人よりも低い月給の仕事に就いている。ただし、ジョブ・カードを取得して就職した人には、就いた仕事全体に関しては前職よりも満足度が高まっている。

この結果から、ジョブ・カードの取得が求職者の求職活動に必ずしもプラスに作用していない可能性がうかがえるが、理由の1つとしてジョブ・カードが労働市場で十分に普及していないことを挙げられるであろう。求職者の中でジョブ・カードが普及し、企業による認知度も高まれば、また異なる結果となるかもしれない。