

Discussion Paper Series

University of Tokyo
Institute of Social Science
Panel Survey

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
ディスカッションペーパーシリーズ

若年層のキャリア移動に対する
自己啓発・OFF-JT の効果

The Effects of Self-Development and OFF-JT
on Career Mobility of Japanese Youth

石田賢示

(東北大学大学院教育学研究科)

Kenji ISHIDA

March 2012

No.57

東京大学社会科学研究所
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE UNIVERSITY OF TOKYO

若年層のキャリア移動に対する自己啓発・OFF-JT の効果

石田賢示（東北大学大学院教育学研究科）

本稿では、若年層において非正規雇用から正規雇用への移動に自己啓発、OFF-JT といった職場外での能力開発経験がどのように影響しているのかを、(1) 誰が能力開発経験を持ちやすいか、(2) 経験を持ちやすい層と持ちにくい層の間での能力開発効果の異質性、の2点に着目しながら再検討した。分析の結果、(1) 学歴、職業、雇用形態や職場環境など様々な要因の影響を強く受けながら能力開発経験の有無が規定されており、(2) 能力開発経験を持ちやすい学歴の高い層では自己啓発経験が正規就業可能性を高めるものの、学歴の低い層ではそのような関連が見出されなかった、ということが明らかになった。先行研究では自己啓発や OFF-JT の効果が一般的に論じられるものの、これらの能力開発経験の機会を持ちやすい者にとっての効果を意味し、自己啓発や OFF-JT の効果を過大評価している可能性がある。自己啓発や OFF-JT を行うことのコンテキストを十分に踏まえた分析、解釈が必要であるということが結論である。

本研究は、科学研究費補助金基盤研究 (S) (18103003, 22223005) の助成を受けたものである。東京大学社会科学研究所パネル調査の実施にあたっては、社会科学研究所研究資金、株式会社アウトソーシングからの奨学寄付金を受けた。パネル調査データの使用にあたっては社会科学研究所パネル調査企画委員会の許可を受けた。また、本稿の執筆にあたり、社研パネルプロジェクトのメンバーの方々から有益なコメントを頂いた。記してお礼を申し上げたい。論文中の誤り等の責任は著者にある。

1. 問題設定

現在の日本の労働市場で正規雇用の仕事を得る上で、職場外での職業訓練がもたらす影響について検討する。能力開発の方法は OJT (On the Job Training)、OFF-JT (OFF the Job Training)、自己啓発の 3 種に分けられる。OJT は職場での仕事を通じてなされる訓練、OFF-JT は職場外での訓練・研修、そして自己啓発とは労働者が自発的に行う能力開発であるとされている (上西 2004)。

人々の働き方、キャリアの研究においては、雇用形態のみならず様々な側面が検討されるべきであるが、雇用の安定性や能力形成機会の程度など、キャリア形成の様々な側面で正規雇用と非正規雇用の間には格差が存在すると指摘されている (OECD 2009, 堀田 2009)。また、本稿で検討する自己啓発、OFF-JT は正規雇用への就業支援という側面から議論されている (小杉・原 2011)。職場外での自己啓発、OFF-JT が若年者のキャリア形成、キャリア移動に与える影響を考える上で、主要な目的とされる正規雇用への移動をまずは分析対象としたい。

正規雇用・非正規雇用間の格差に類似する問題はヨーロッパでも議論されている。初期キャリアの段階で有期雇用契約の職に就くことが、その後無期雇用の職に就くための足がかり (stepping-stone) として位置づけられるのか、それともさらに有期雇用の職を転々とするにつながるのか (entrapment)、という点が検討されている (Scherer 2004; McGinnity et al. 2005; Blossfeld et al. 2008)。先行研究の多くは国際比較分析を通じて、労働市場の制度的差異によって初期キャリア段階で有期雇用の職にいることの影響を明らかにしようとしている。

一方で、誰にとって有期雇用の職が stepping-stone あるいは entrapment であるのかという点に関する分析はそれほど蓄積されていない。日本においては、先に挙げた自己啓発や OFF-JT が、非正規雇用から正規雇用への橋渡し機能を果たすか否かについて検討がなされており、その多くは職場外での能力開発が正規雇用への移動に対して有効に機能することを主張するものである (小杉 2010; 石井ほか 2010)。また、非正規雇用としてある程度継続的に働き続けることが正規雇用への移動に対して重要であるという結果もある (玄田 2008)。

しかし、自己啓発や OFF-JT に着目する先行研究の多くでは、そもそも誰がこれらに取り組みやすいのかという点はあまり検討されていない。この点が重要であるのは次の 2 点の理由にもとづく。

第 1 に、自己啓発や OFF-JT の機会を持ちやすい層と持ちにくい層の違いが、これらの経験の有無に反映されているに過ぎない可能性があるからである。多くの先行研究では学歴や職業など、能力開発経験に影響すると考えられる先行要因が共変量としてコントロー

ルされている。しかし、そもそも自己啓発や OFF-JT の経験がそれらに先行する諸要因によってどの程度規定されるのかを検討しなければ、分析の結果得られる職業能力開発の効果の解釈も難しい。能力開発経験に学歴や職業的地位が強く影響するならば、それらをコントロールした後にも観察される能力開発経験の効果は、現実には特定の条件を満たす人々にとっての効果である可能性が高い。これまでの研究では、この点をそれほどふまえずに自己啓発や OFF-JT の効果を一般的に論じる傾向があるように思われる。正規就業支援策の1つとしての自己啓発や OFF-JT が若年層のキャリア移動に対してどのような意味を持っているのかは、それらの経験を持ちやすいのが誰なのかという点を踏まえて考察されるべきであろう。

第2の理由は、能力開発の効果の異質性が集団間で存在する可能性があるためである。先に述べた点は、能力開発の効果が先行要因と正規就業可能性の関係を媒介するということを意味している。能力開発の効果の異質性とは、ここでは能力開発経験と先行要因との交互作用効果を意味する。能力開発経験の持ちやすさに関わらず、自己啓発や OFF-JT が正規就業可能性を高めるならば、これらは若年層の初期キャリアにおけるセカンド・チャンスとしてある程度機能しているといえるかもしれない。しかし、能力開発の効果がそもそも能力開発の機会を持ちやすい層にしか観察されない、逆に言えば能力開発の機会を持ちにくい層では実際に訓練を行っても意味がないとすれば、自己啓発や OFF-JT の効果を積極的に主張することには慎重でなければならない。

本稿では、非正規雇用から正規雇用に移動する機会がどのような人々に開かれているのかを明らかにするうえで、自己啓発や OFF-JT といった能力開発経験がセカンド・チャンスとして機能しているのか否かに着目する。その際に、上述の2点、すなわち(1)自己啓発、OFF-JT 経験の有無を規定する要因、(2)自己啓発、OFF-JT 経験の効果の異質性、を踏まえながら検討を行う。以下では、使用するデータと変数について説明を行い、上記(1)と(2)についての検討を行い、自己啓発や OFF-JT の効果について考察する際にはそれらの経験を持つ集団の異質性について考慮する必要があることを議論する。

2. データと変数

分析に用いるのは、「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」(JLPS)の2009～2011年調査データである。第1の課題である自己啓発と OFF-JT の機会の規定要因の検討については、2009年(Wave3)データと2010年(Wave4)データを用いる。第2の課題である非正規雇用から正規雇用への移動の検討については、2010年(Wave4)データと2011年(Wave5)データを用いる。なお、分析では観察期間に雇用労働者である者に限定し、自営・自由業者、家族従業者、内職、学生は除外している。また、無業の者もサンプルか

ら除外している¹。

自己啓発と OFF-JT の規定要因の検討については、Wave4 調査で過去 1 年間でのこれらの能力開発経験の有無を尋ねている。経験がある場合を 1、ない場合を 0 とコードしてロジスティック回帰分析を用いた検討を行う。

その際には、学歴、職業、環境的要因を主に検討する。学歴、職業は人的資本の蓄積という観点から重要な要因として考えられる (Booth 1991)。学歴はさらなる訓練を積むための基礎的な認知的スキルを意味する。また、ノンマニュアルの仕事はマニュアルワークに比べれば継続的な研修等の必要性が高いと考えられる。

環境的要因については、従業先規模が大きいほど職能形成に対する投資をする余裕があると考えられる。質的な側面としては職場のなかで教育訓練、職業訓練を受ける機会がどの程度あるかが能力開発の経験に影響すると予測される。また、職場における個人の仕事の負担量は、自己啓発や OFF-JT 経験を持つ上では労力、時間の面で制約となりうる。さらに、仕事に関する相談相手の存在は、能力開発機会に関する情報などのサポートを得る上での源となると考えられ、理論的には社会関係資本が人的資本形成の後押しをするという Coleman (1988) や Lin (1999) の議論に沿うものとなる。

分析に用いる変数は表 1 に示す通りである。学歴については高校卒以下の学歴を基準として専門卒、短大・高専卒、大学以上卒のダミー変数を用いる。職業は販売・サービス・保安・運輸・通信 (グレーカラー職) を基準として、専門・管理・事務 (ホワイトカラー職)、生産現場・技能 (ブルーカラー職)、その他職業のダミー変数を用いる。雇用形態については正規雇用ダミー変数を用いる²。企業規模については、30 名~299 名を基準とし、1~29 名、300 名以上・官公庁、企業規模がわからない、の 3 つのダミー変数を用いる。職場環境については、教育訓練機会と職業能力を高める機会に関しては 4 件尺度を反転して用いる³。職場での仕事の負担変数は、「ほぼ毎日残業」「いつも締め切り (納期) に追われている」「一人ひとりが独立して行う仕事が多い」の項目から選択された数を用いる。職場での協力変数は、「互いに助け合う雰囲気がある」「お互い連携しながら行う仕事が多い」「先輩が後輩を指導する雰囲気がある」のなかから選択された項目の数を用いた。仕事の相談相手については、「自分の仕事や勉強のこと」に関する相談相手の中で、「親」「配偶者

¹ 無業状態にある者にとっての職業訓練の効果を検討することは、非正規雇用労働者にとっての訓練の効果と同等に重要である。しかし、以下で述べる通り、能力開発経験の有無に影響する要因として職場環境なども挙げられ、それらは無業者については観察できない。無業者を考慮した分析については、今後の課題としたい。

² ここでは、働き方として「経営者・役員」または「正社員・正規の職員」を選択した者を正規雇用とみなし、「パート・アルバイト・契約・臨時・嘱託」、「派遣社員」または「請負社員」と回答した者を非正規雇用とみなしている。

³ 1：かなりあてはまる~4：あてはまらない、という順序項目を反転してスケールとして利用した。

または恋人」「兄弟姉妹」「その他の親戚」のなかから選択された項目の数を家族・親族での仕事の相談相手とした。また、「仕事関係の友人・知人」「学生時代の友人・知人」「その他の友人・知人」を友人・知人での仕事の相談相手として用いた。

また、コントロール変数として、回答者の出生年、婚姻状況（既婚ダミー）、「やりたい仕事ははっきりしている」（4件尺度、反転）、「職業能力を向上させたい」（4件尺度、反転）、世帯収入（450～850万円を基準として、～250万円、250～450万円、850万円以上、わからない・無回答、の4つのダミー変数）、そして単身世帯か否かのダミー変数を用いる。

3. 誰が職場外での能力開発を行いやすいか

(1) 基本属性と自己啓発経験・OFF-JT の関連

多変量解析によって自己啓発や OFF-JT の経験を規定する要因を明らかにする前に、学歴、職業、そして雇用形態の間でこれらの能力開発経験の有無に差がみられるのかを確認しておく。

図1は、学歴と自己啓発、OFF-JT 経験の関係を示すものである。学歴については、中等後教育に進学しているか否かで能力開発経験の比率に明確な差がみられる。男性サンプルについては、大卒以上の者が短大・高専卒の者よりも経験率がやや低いということを除けば、おおそ学歴と能力開発経験比率の間には単調増加の関係がみられる。女性サンプルについては専門卒、大卒以上の者に比べて短大・高専卒の者の能力開発経験比率が約15%ポイント程度低いが、学歴が高いほど能力開発経験を持ちやすいという関連は男性サンプルの結果と類似しているといえるだろう。

次に図2は職業との関連をみたものである。職業については、ノンマニュアルの仕事に対応するホワイトカラーの職業で、能力開発経験の比率が他のカテゴリに比して明らかに高い。男女間での違いは、販売・サービス職を中心とするグレーカラー職業とブルーカラー職業（生産現場・技能職）の間で生じている。男性についてはグレー・ブルー間で能力開発経験比率に大きな差はなく、OFF-JT 経験についてはブルーカラー職業の方が若干高い。一方女性についてはホワイトカラー職業とグレーカラー職業間での差はあまりなく、ブルーカラー職業との差が大きい。

最後に図3は雇用形態間で能力開発経験比率が異なるのかを示す図である。ここでの結果は男女によって異なる。男性については正規・非正規間で能力開発経験比率にはほとんど差がない。一方女性サンプルでは正規・非正規間で10～15%ポイント程度の差がみられる。

以上の結果から、学歴と職業については男女共通に能力開発経験に差がみられ、学歴が高い層やノンマニュアル職に就いている者が自己啓発や OFF-JT の機会を得やすいという

ことが分かる。雇用形態については、女性のみで正規・非正規間で差がみられた。

(2) 自己啓発経験の規定要因

表2は自己啓発経験の有無に関するロジスティック回帰分析の結果である。分析は、男性サンプル(N=846)、女性サンプル(N=853)、既婚者を除いた女性サンプル(N=449)についてそれぞれ行う。

まず、男性サンプルの結果から検討しよう。個人の人的資本的側面を表す学歴、職業に関する変数の効果について確認する。学歴については短大・高専卒ダミーと大卒以上ダミーが正に有意である。また、専門学校卒ダミーも10%水準での有意傾向を示しており、中等後教育段階の学歴を取得している者は自己啓発経験を持ちやすいといえる。職業については専門・管理・事務ダミーが正に有意であり、ノンマニュアル労働者のほうが訓練を受けやすいという人的資本論的な予測に沿った結果といえる。一方、正規雇用ダミーの効果は10%水準ではあるがマイナスの関連を示している。Booth(1991)によればフルタイム労働者のほうがパートタイム労働者よりもより継続的に働くため人的資本への投資の効果もより長期にわたると考えられ、訓練を受けようとしやすくなるというが、ここでの分析結果は反対の結果となった。

次に、個人を取り巻く環境的要因の結果を確認する。職場での教育訓練機会の豊富さはプラスの効果を示している(5%水準で有意)。しかし、従業先規模のダミー変数はいずれも有意ではなかった⁴。相談ネットワークの効果は、友人・知人、家族・親族共にプラスの効果を示した。すなわち、より多くのタイプの友人・知人ネットワークや親族ネットワークにアクセスできる者ほど自己啓発経験を持ちやすいことを意味しており、社会関係資本論にもとづく予測に沿った結果といえる⁵。仕事の負担は職場外で能力開発を行う上で時間や労力などの制約となると考えられたが、その効果は有意ではなかった。また、職場の同僚との協力は能力開発への取り組みを促進すると予測されるが、この効果も有意ではなかった。

続いて女性サンプルの結果を検討する。学歴については、既婚女性を含むサンプルで大学卒以上のダミー変数が10%水準でプラスの有意傾向を示す以外は有意ではないという

⁴ 従業先規模が大きいほど教育訓練機会が多いことはJLPSを用いた別の分析でも示されており(石田2011)、今回の分析でも同様の結果が得られている。従業先規模それ自体は自己啓発経験の持ちやすさに影響しないが、教育訓練機会を介して間接的に影響しているといえるだろう。

⁵ ただし、今回の分析で用いたネットワーク変数は相談できる「間柄」の数によって構成されており、ネットワークの多様性や規模を直接に表すものではないことに留意すべきである。今回の分析では、相談ネットワークが自己啓発経験に何らかの影響を与えているという知見にとどまるため、その意味の特定は今後の課題となる。

点で、男性サンプルの結果とは異なる。ただし、図1に示したように学歴と自己啓発経験の間には明らかに関連がある。ロジスティック回帰分析のモデルでも、他の独立変数を除くと学歴のダミー変数はプラスに有意な効果を示しているため、学歴の効果が他の要因によって媒介されていると解釈することができる。職業については、ブルーカラー職ダミーが5%水準で負の関連を示している。また雇用形態については、正規雇用ダミーが10%水準でプラスの有意傾向を示している。男性サンプルの結果と比較すると明確とは言えないが、学歴や職業が自己啓発経験に影響しているという点はおおよそ類似しているといえるだろう。

従業先規模については、男性サンプルの結果と同様有意な効果を示さなかった。職場環境については教育訓練機会、職業能力を高める機会が共に自己啓発経験にプラスの効果を与えている。既婚女性を除いたサンプルでは、仕事の負担量が多いほど自己啓発経験を持ちにくいという結果が得られている(5%水準でマイナスの効果)。職場での協力変数は有意ではなかった。相談ネットワークについては既婚者を含むサンプルで家族・親族の相談ネットワークのみが有意であったが、その係数はマイナスであり、社会関係資本論の予測とは異なる結果である⁶。

男性、女性共に自己啓発経験の有無に対しては、総じて個人の人的資本や個人を取り巻く様々な環境的要因が影響しているということが、以上の分析結果から明らかになった。具体的には、学歴が高いこと、ノンマニュアルの職であること、職場での教育訓練や職能形成機会が豊富であることが自己啓発経験を促す要因となっているといえるだろう。

(3) 職場の指示による訓練経験の規定要因

次に OFF-JT 経験の有無に関するロジスティック回帰分析の結果を確認する(表3)。分析に用いるサンプルは自己啓発経験に関する分析に用いたのと同じである。男性サンプルの結果では、短大・高専卒と大学以上卒について10%水準での有意傾向にとどまるが、プラスの効果を示している。職業についてはどのダミー変数も有意ではなく、雇用形態についても正規雇用ダミーは有意な結果ではなかった。

職場環境については、教育訓練機会と職業能力形成機会が共にプラスに有意である。従

⁶ この点についてはさらなる検討が必要であるが、Portes(1998)のいう Negative Social Capital の概念が参考になるかもしれない。多くの社会関係資本論の研究では、社会ネットワークのポジティブな側面を強調する傾向がある。しかしポルテスはネットワークの存在が個人の行為を制限することもあることを指摘している。今回の分析では特に既婚女性を含むサンプルで親族ネットワークの存在が自己啓発経験に抑制的に作用する結果が得られた。その背後には、有配偶女性には積極的にキャリアを蓄積することよりも家事責任を負うことが期待されるという性別役割規範が働いており、とりわけ親族ネットワークの中に埋め込まれた有配偶女性ほどその影響が強まっているのかもしれない。ただし、この点についてはあくまで解釈の域を出ないため、今後より詳細な検討を行う必要がある。

業先規模、仕事の負担、職場での協力の各変数の係数は有意ではなかった。相談ネットワークについては友人・知人ネットワークおよび家族・親族ネットワークの効果がプラスに有意である。

女性サンプルについては、学歴のダミー変数は有意ではない。職業についてはブルーカラー職ダミーが負の係数を示しており、正規雇用ダミーがプラスに有意である。職場環境の効果については、教育訓練機会と職業能力を高める機会の効果が共にプラスに有意である。従業先規模については、既婚者を除くサンプルで「分からない」がプラスに有意である他は有意ではない。また、仕事の負担、職場での協力、相談ネットワークの各変数は全て有意ではなかった。

OFF-JT 経験の有無に関する分析結果は、自己啓発経験の有無に関する分析結果と類似している。学歴や職業、雇用形態といった個人の人的資本に関わる側面が OFF-JT に対して与える影響が自己啓発の場合ほど明確ではなかったが、それは OFF-JT が職場の指示によって実施される職場外での職業訓練であり、職場環境などの要因のほうがより重要だからであると考えられる。学歴については男女で異なる結果が得られたが、職場環境の変数を投入する前では女性についても大卒ダミーの効果がプラスに有意であった。女性については高学歴の者ほど能力開発機会に恵まれた職場にアクセスしやすいことによって学歴の効果が説明されたと考えられる。この点は男性についても同様の結果が得られている。そのため OFF-JT 経験に対しても学歴や職業、職場環境や社会ネットワークが直接あるいは間接的に影響を与えているといえるだろう。

ここまでの分析結果から、様々な先行要因について相対的に有利な位置にある者ほど自己啓発や OFF-JT を経験しやすいことが明らかになった。重要な点は、自己啓発や OFF-JT はおそらく希望すれば多くの人々に開かれた職能形成の形態であるにもかかわらず、実際には学歴や職業といった階層的要因や職場環境の影響を強く受けていることである。自己啓発や OFF-JT の効果を解釈する上では、これらの先行要因の影響を十分に踏まえる必要がある。

4. 正規雇用への移動に対する訓練経験の効果

続いて、自己啓発、OFF-JT の経験によって非正規雇用から正規雇用への移動可能性が高まるのか否かを検討する。ここでは、Wave4 調査で非正規雇用である者に限定して分析を行う。男性は 102 名、女性は既婚者を含む場合 479 名、含まない場合は 169 名となる。

分析は、自己啓発あるいは OFF-JT の経験と Wave5 調査時に正規雇用の仕事に就いているか否かを、学歴別に分けた 3 重クロス集計表の検討を通じて行う。自己啓発や OFF-JT 経験の有無に関する分析では、学歴は能力開発経験の主要な規定要因の 1 つであった。ま

た、その際には高等学校以降の教育段階に進学しているかが重要であった。そのためここでの分析では中等後教育を受けたか否かの2カテゴリに分けて分析を行う。学歴は自己啓発やOFF-JTを経験する可能性の高さを示す指標として用い、能力開発を経験しやすい層か否かによって、能力開発経験が正規雇用への移動に与える効果が異なるのかどうかを検討することが、ここでの意図である⁷。なお、クロス表の検討にはイエーツの補正を施したカイ二乗値およびフィッシャーの直接確率を用いる⁸。

表4は、自己啓発経験の効果に関するクロス集計表の結果である。男性サンプルの結果についてみると、学歴で分割しない場合は自己啓発経験のある者のほうが1年後に正規雇用の仕事に移動しやすいという関連が明確に観察される（イエーツの補正後の $\chi^2 = 8.48$ 、 $p < 0.01$ 。フィッシャーの直接確率は $p < 0.01$ ）。しかし、学歴でクロス表を分割すると、中等後教育段階に進学している層では依然として自己啓発経験の効果がみられるが（イエーツの補正後の $\chi^2 = 5.36$ 、 $p < 0.05$ 。フィッシャーの直接確率は $p < 0.05$ ）、高校段階までの層では自己啓発経験の効果はみられない（イエーツの補正後の $\chi^2 = 1.66$ 、 $p > 0.1$ 。フィッシャーの直接確率は $p > 0.1$ ）。したがって、男性については自己啓発経験が正規雇用への移動に寄与するのはある程度高い学歴の層に限定されるということになる。

女性サンプルについては、既婚者を含む場合も除く場合も自己啓発経験の有無は1年後の正規就業可能性には影響しない。この結果は学歴をコントロールした場合でも同様である。

表5は職場の指示によるOFF-JT経験と正規就業のクロス表である。一見すると自己啓発経験と同様にOFF-JT経験がある者の方が正規雇用に移りやすいようにもみえるが、クロス表の検定の結果は有意ではなく、学歴で分割しても同様である。また、この結果は男女ともに共通である。したがって、OFF-JT経験それ自体が非正規労働者の正規雇用への移動に作用しているという関連は見いだされなかったといえるだろう。

以上の分析から、職場外での能力開発経験が正規雇用への移動に与える効果は、学歴が高い層の男性が自己啓発経験を持つ場合のみに限定されるということが明らかになった。本稿の分析ではシンプルな3重クロス表の検討を行うにとどまっているため、この結果をもって自己啓発経験やOFF-JT経験が正規就業に対しては無効果であると結論付けるには

7 大卒ダミー変数だけで能力開発機会の持ちやすさを十分に説明できないことは表2、表3の分析結果からも明らかである。そのため、ここでの分析では能力開発経験の効果にバイアスが生じている可能性が高い。この点に対処するためには傾向スコアによるマッチングを通じた比較検討が必要だと考えられるが、今後の課題としたい。

8 2×2 クロス表の期待セル度数が小さい（具体的には5未満）の場合、クロス表から計算されるカイ二乗値の近似値はカイ二乗分布に近似しないため、検定の基準となる統計量としては適切ではない（Cochran 1954）。したがって、イエーツの補正による修正されたカイ二乗値やフィッシャーの直接確率を用いるべきである（池田 1989）。

さらなる分析を必要とする。しかし、能力開発経験を持ちやすい層に限ってその効果がみられるという、能力開発経験の効果の異質性が存在する可能性については先行研究ではほとんど言及されていなかった点であり、今後さらに詳細な検討を進める意義があると考えられる。表4、表5のクロス表からも、自己啓発経験や OFF-JT 経験のある者は学歴の高い層に偏っていることが明白であり、多くの先行研究で主張される能力開発の効果が誰にとっての効果であるのか、という点を注意深く観察しなければならないといえるだろう。

5. まとめ

以上の分析から明らかになったのは、若年者を取り巻く諸条件が自己啓発や OFF-JT といった能力開発の機会を規定し、そのことが能力開発の効果の生じ方にも影響している可能性があるということである。特に男性については、効果の生じ方に差異が生じていることがわかった。能力開発の機会を持ちやすい層については、実際に自己啓発を通じて非正規雇用から正規雇用の職を得る可能性が高まる一方で、そもそも能力開発の機会を持ちにくい層にとっては自己啓発を行なっても正規雇用への移動という面では効果が得られない。能力開発の効果に異質性が観察されることは、能力開発が若年層の初期キャリアにおけるセカンド・チャンスとして機能していると一般化することはできないということを示唆する。

ただし、以上の知見は能力開発機会に影響を与える要因のうちのごく一部を用いて得られたものである。男女間で自己啓発と OFF-JT の効果に関する結果が異なるのは、能力開発機会の持ちやすさを示す指標の選び方に問題があるからかもしれない。今後はより適切な分析手法を用いて知見の頑健性を検討しなければならない。

また、本稿では自己啓発経験の効果には集団間で異質性が存在していることを指摘したが、それではポジティブな効果が観察される層に集中的に自己啓発や OFF-JT の機会を与えればよいのかといえ、そのような主張にも慎重でなければならない。自己啓発や OFF-JT の機会を増大させることは政策的にも比較的容易かもしれないが、それに伴う形で正規雇用の規模を拡大させることは能力開発の機会を拡大させることに比べればはるかに困難である。個人のレベルで能力開発経験が正規就業可能性を高めるか否かという問題と、社会のレベルで能力開発経験を持つ者の増大が正規雇用の規模を拡大させるかという問題は、質的に全く異なるものである。なぜならば、後者の問題は労働市場全体の需給構造の制約を強く受けるからである。この論点は、仮に洗練された統計モデルを用いたとしても容易には解決できない問題である⁹。本稿の分析で明らかにできた自己啓発の効果とは、自

⁹ 石田（2012）ではこの点に言及がなされている（石田 2012: p. 10）。反実仮定の枠組みにおいて因果効果を推定する場合、他の個人が処置（treatment）を受けたか否かにかか

己啓発に取り組まない者がかなり存在するという状況下で観察されるものであるということには注意しなければならないだろう。

分析手法や分析結果のインプリケーションにさらなる検討が必要であるということに加え、今回は雇用形態間の移動に対する自己啓発と OFF-JT の効果について検討したにとどまっている。一方、労働経済学などでは賃金などを対象とした分析も行われている (Lechner 2000)。今後は、若年者の初期キャリアに関する他の指標の分析も行う必要があるだろう。

参考文献

- Blossfeld, H.-P, S. Buchholz, & E. Bukodi eds, 2009, *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Edward Elgar Pub.
- Booth, A. L., 1991, "Job-Related Formal Training: Who Receives It and What Is It Worth?" *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 53(3): 281-294.
- Cochran, W. G., 1954, "Some Methods for Strengthening the Common χ^2 Tests," *Biometrics* 10(4): 417-51.
- Coleman, J. S., 1988, "Social Capital in the Creation of Human Capital," *American Journal of Sociology* 94: S95-S120.
- 玄田有史, 2008, 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』 580: 61-77。
- 堀田聡子, 2009, 「「初職非正社員」は不利なのか—「最初の三年」の能力開発機会とその後のキャリア」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと 能力開発と人材活用』ミネルヴァ書房: 147-184。
- 池田央, 1989, 「独立性の検定 (2×2 分割表の場合) と属性相関」池田央編『統計ガイドブック』新曜社: 96。
- 石田浩, 2012, 「社会科学における因果推論の可能性」『理論と方法』 27(1): 1-18。
- 石田賢示, 2011, 「若年労働市場における社会ネットワークと制度的連結の影響—社会ネットワークによるスクリーニング機能」『社会学年報』 40: 63-73。
- 石井加代子・佐藤一磨・樋口美雄, 2010, 「ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援は有効か」樋口美雄・宮内環・C. R. McKenzie 編『貧困のダイナミズム 日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』慶応大学出版会: 103-131。
- 小杉礼子, 2010, 『若者と初期キャリア』勁草書房。
- Lechner, M., 2000, "An Evaluation of Public-Sector-Sponsored Continuous Vocational Training

ならず、処置の効果が一定であるという仮定 (SUTVA) が置かれている (Rubin 1986)。社会科学においてこの仮定を置くことが妥当であるか否かについては、慎重な議論が必要であるといえる (石田 2012: p. 11)。

- Programs in East Germany,” *The Journal of Human Resources* 35(2): 347-375.
- Lin, N., 1999, “Social Networks and Status Attainment,” *Annual Review of Sociology* 25: 467-487.
- McGinnity, F., A. Mertens & S. Gundert, 2005, “A Bad Start?: Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany,” *European Sociological Review* 21(4): 359-374.
- OECD 2009 *Jobs for Youth: Japan*, OECD, Paris. (=濱口桂一郎監訳, 2009, 『日本の若者と雇用 OECD 若年者雇用レビュー: 日本』明石書店)
- Portes, A., 1998, “Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology,” *Annual Review of Sociology* 24: 1-24.
- Rubin, D. B., 1986, “Which Ifs Have Causal Answers (Comment on ‘Statistics and Causal Inference’ by Paul W. Holland),” *Journal of the American Statistical Association* 81: 961-962.
- Scherer, S., 2004, “Stepping-stones or traps?: the consequences of labor market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy,” *Work, Employment and Society* 18: 369-394.
- 上西充子, 2004, 「能力開発とキャリア これからのキャリア形成」佐藤博樹・佐藤厚編著 『仕事の社会学 変貌する働き方』有斐閣: 19-35。

表 1 要約統計量

	男性 (N=846)				女性 (N=853、既婚女性含む)				女性 (N=449、既婚女性含まず)			
	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差
自己啓発経験 (Wave4)	0	1	0.31	0.46	0	1	0.29	0.46	0	1	0.33	0.47
OFF-JT 経験 (Wave4)	0	1	0.30	0.46	0	1	0.28	0.45	0	1	0.30	0.46
学歴 (基準：高校・中学卒)												
専門学校卒	0	1	0.17	0.37	0	1	0.21	0.41	0	1	0.22	0.41
短大・高専卒	0	1	0.05	0.22	0	1	0.21	0.41	0	1	0.20	0.40
大学・大学院以上	0	1	0.49	0.50	0	1	0.29	0.45	0	1	0.36	0.48
職業 (基準：グレーカラー)												
ホワイトカラー (Wave3)	0	1	0.48	0.50	0	1	0.65	0.48	0	1	0.69	0.46
ブルーカラー (Wave3)	0	1	0.22	0.42	0	1	0.05	0.23	0	1	0.06	0.23
その他職業 (Wave3)	0	1	0.03	0.18	0	1	0.05	0.21	0	1	0.02	0.15
雇用形態 (基準：非正規雇用)												
正規雇用 (Wave3)	0	1	0.90	0.30	0	1	0.55	0.50	0	1	0.68	0.47
従業先規模 (基準：30～299名)												
従業先規模 1～29名 (Wave3)	0	1	0.17	0.37	0	1	0.23	0.42	0	1	0.23	0.42
従業先規模 300名以上・官公庁 (Wave3)	0	1	0.48	0.50	0	1	0.33	0.47	0	1	0.35	0.48
従業先規模分からない (Wave3)	0	1	0.04	0.20	0	1	0.12	0.32	0	1	0.10	0.31
友人・知人相談相手 (Wave3)	0	3	0.85	0.77	0	3	1.00	0.81	0	3	1.17	0.82
家族・親族相談相手 (Wave3)	0	4	0.72	0.72	0	3	1.02	0.82	0	3	0.93	0.84
仕事の負担 (Wave3)	0	3	1.11	0.90	0	3	0.68	0.80	0	3	0.79	0.85
職場での協力 (Wave3)	0	3	1.19	1.11	0	3	1.39	1.07	0	3	1.38	1.09
教育訓練を受ける機会 (Wave3)	1	4	2.51	0.96	1	4	2.36	1.05	1	4	2.35	1.07
職業訓練を受ける機会 (Wave3)	1	4	2.66	0.88	1	4	2.48	0.98	1	4	2.49	0.98
回答者生年	1966	1986	1974.41	5.29	1966	1986	1974.91	5.96	1966	1986	1977.42	5.94
有配偶ダミー (Wave3)	0	1	0.59	0.49	0	1	0.47	0.50	0	0	0.00	0.00
やりたい仕事が決まっている (Wave3)	1	4	2.77	0.77	1	4	2.75	0.75	1	4	2.69	0.77
職業能力を向上させたい (Wave3)	1	4	3.26	0.71	1	4	3.15	0.73	1	4	3.16	0.74
世帯収入 (基準：450～850万円程度)												
世帯収入：～250万円 (Wave3)	0	1	0.02	0.14	0	1	0.04	0.20	0	1	0.06	0.24
世帯収入：250～450万円程度 (Wave3)	0	1	0.16	0.36	0	1	0.15	0.36	0	1	0.15	0.36
世帯収入：850万円以上 (Wave3)	0	1	0.19	0.39	0	1	0.18	0.39	0	1	0.15	0.36
世帯収入：分からない・無回答 (Wave3)	0	1	0.19	0.39	0	1	0.29	0.45	0	1	0.45	0.50
単身世帯 (Wave3)	0	1	0.11	0.31	0	1	0.09	0.28	0	1	0.16	0.37

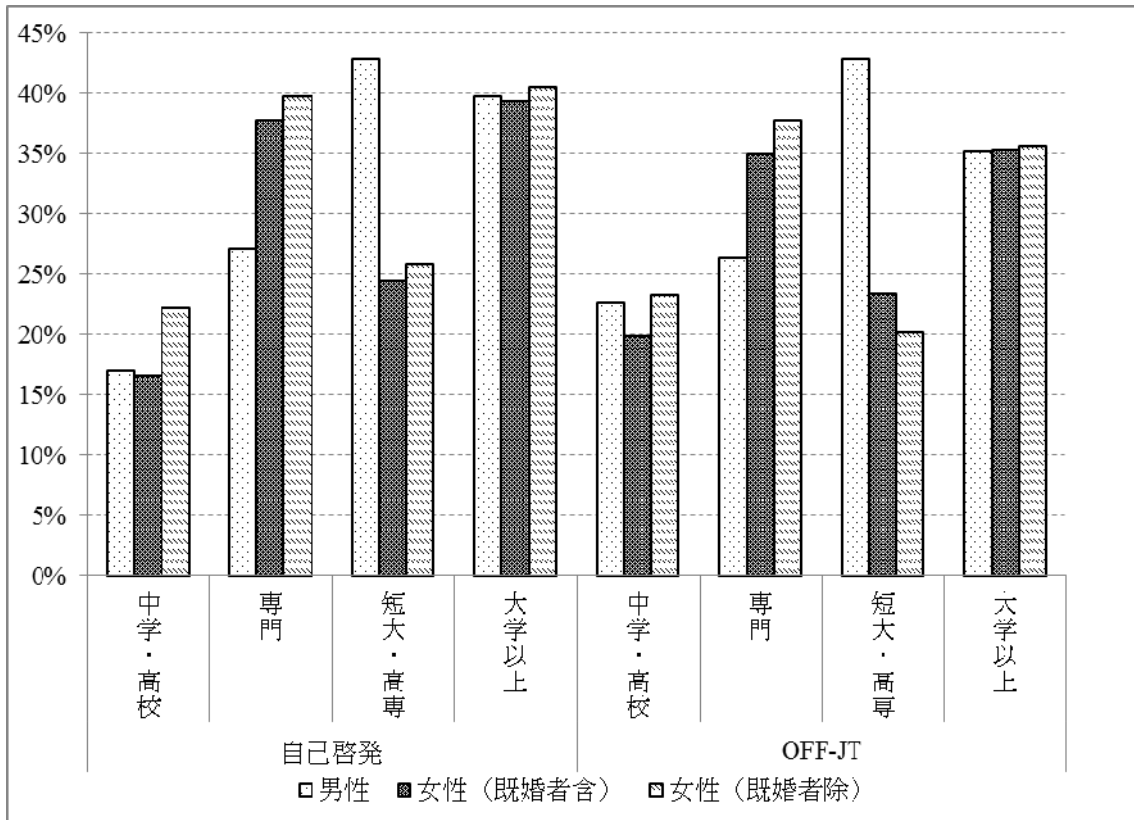


図 1 学歴と能力開発経験の関連

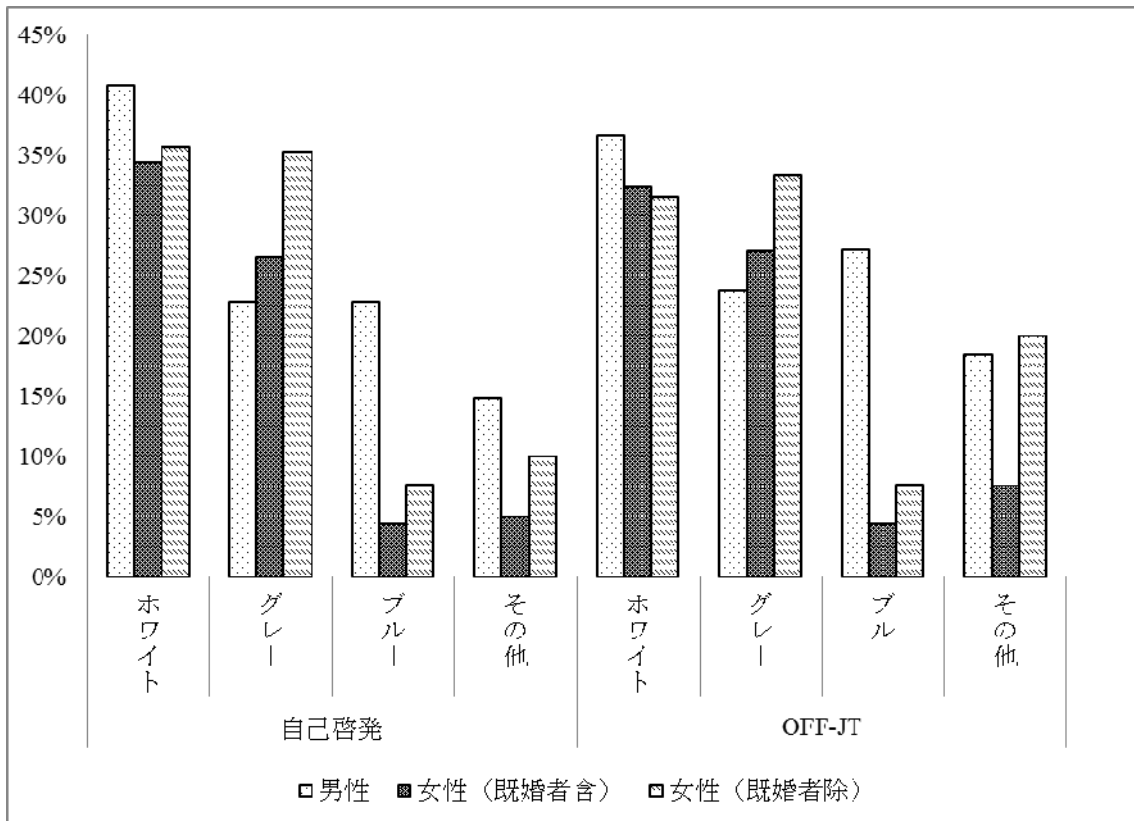


図 2 職業と能力開発経験の関連

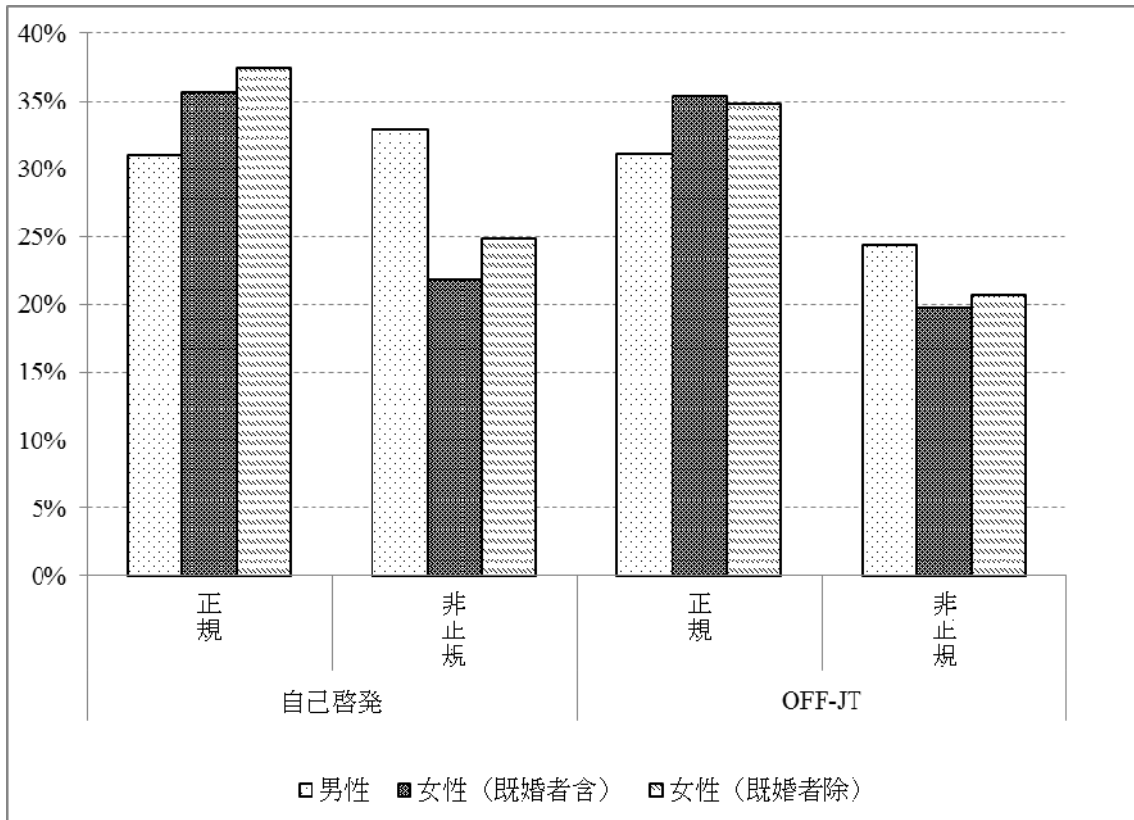


図 3 雇用形態と能力開発経験の関連

表 2 自己啓発経験に関するロジスティック回帰分析の結果

	男性 (N=846)		女性 (N=853、既婚女性含)		女性 (N=449、既婚女性除)	
	標準		標準		標準	
	係数	誤差	係数	誤差	係数	誤差
専門学校卒	0.463	0.278 †	0.422	0.272	0.172	0.393
短大・高専卒	0.981	0.388 *	0.112	0.283	-0.245	0.419
大学・大学院以上	0.909	0.236 ***	0.484	0.273 †	0.258	0.378
ホワイトカラー (Wave3)	0.539	0.215 *	0.025	0.229	-0.014	0.313
ブルーカラー (Wave3)	0.199	0.262	-1.738	0.780 *	-1.658	0.841 *
その他職業 (Wave3)	-0.113	0.606	-1.437	0.801 †	-1.694	1.336
正規雇用 (Wave3)	-0.561	0.297 †	0.345	0.205 †	0.520	0.292 †
従業先規模 1~29 名 (Wave3)	0.113	0.257	-0.001	0.252	-0.080	0.348
従業先規模 300 名以上・官公庁 (Wave3)	0.086	0.200	-0.102	0.215	0.039	0.301
従業先規模分からない (Wave3)	-0.128	0.480	0.259	0.326	0.663	0.478
友人・知人相談相手 (Wave3)	0.276	0.107 **	0.052	0.111	-0.028	0.152
家族・親族相談相手 (Wave3)	0.374	0.114 **	-0.223	0.109 *	-0.080	0.147
仕事の負担 (Wave3)	-0.003	0.097	-0.181	0.117	-0.317	0.152 *
職場での協力 (Wave3)	0.018	0.081	0.140	0.088	-0.015	0.120
教育訓練を受ける機会 (Wave3)	0.274	0.108 *	0.178	0.108 †	0.424	0.148 **
職業訓練を受ける機会 (Wave3)	0.185	0.124	0.424	0.121 ***	0.373	0.164 *
回答者生年	0.028	0.018	0.014	0.018	0.035	0.023
有配偶ダミー (Wave3)	0.546	0.226 *	-0.405	0.234 †		
やりたい仕事をはっきりしている (Wave3)	0.333	0.127 **	0.322	0.138 *	0.229	0.189
職業能力を向上させたい (Wave3)	0.296	0.146 *	0.714	0.151 ***	1.010	0.213 ***
世帯収入：～250 万円 (Wave3)	0.455	0.630	-0.570	0.507	-0.775	0.621
世帯収入：250～450 万円程度 (Wave3)	0.170	0.252	-0.126	0.279	-0.280	0.407
世帯収入：850 万円以上 (Wave3)	-0.054	0.228	-0.031	0.252	-0.250	0.415
世帯収入：分からない・無回答 (Wave3)	0.205	0.244	-0.493	0.253 †	-0.809	0.343 *
単身世帯 (Wave3)	0.509	0.299 †	0.458	0.305	0.512	0.327
定数項	-61.673	36.528 †	-32.986	35.185	-74.644	46.327
-2LL (定数項のみ)	1050.286		1033.697		572.050	
-2LL (モデル)	906.532		822.254		435.049	

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, † $p < 0.1$

表 3 OFF-JT に関するロジスティック回帰分析の結果

	男性 (N=846)		女性 (N=853、既婚女性含)		女性 (N=449、既婚女性除)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
専門学校卒	0.173	0.270	0.109	0.262	0.008	0.384
短大・高専卒	0.728	0.385 †	-0.165	0.273	-0.676	0.426
大学・大学院以上	0.424	0.226 †	0.119	0.262	0.005	0.371
ホワイトカラー (Wave3)	0.300	0.214	-0.113	0.224	-0.242	0.312
ブルーカラー (Wave3)	0.341	0.252	-1.844	0.769 *	-1.592	0.824 †
その他職業 (Wave3)	0.198	0.557	-1.015	0.658	-0.281	1.020
正規雇用 (Wave3)	-0.176	0.312	0.631	0.207 **	0.815	0.303 **
従業先規模 1~29 名 (Wave3)	-0.150	0.259	0.298	0.250	0.429	0.350
従業先規模 300 名以上・官公庁 (Wave3)	-0.139	0.199	0.106	0.211	0.408	0.303
従業先規模分からない (Wave3)	0.429	0.454	0.467	0.318	1.311	0.480 **
友人・知人相談相手 (Wave3)	0.220	0.107 *	0.093	0.109	-0.019	0.155
家族・親族相談相手 (Wave3)	0.275	0.114 *	-0.174	0.108	0.044	0.150
仕事の負担 (Wave3)	0.132	0.095	0.017	0.112	-0.019	0.147
職場での協力 (Wave3)	0.086	0.079	0.075	0.086	0.028	0.120
教育訓練を受ける機会 (Wave3)	0.445	0.110 ***	0.373	0.107 ***	0.444	0.148 **
職業訓練を受ける機会 (Wave3)	0.349	0.126 **	0.383	0.119 **	0.437	0.168 **
回答者生年	-0.002	0.018	0.007	0.017	0.024	0.023
有配偶ダミー (Wave3)	0.316	0.221	-0.090	0.229		
やりたい仕事をはっきりしている (Wave3)	0.229	0.128 †	0.288	0.137 *	0.341	0.192 †
職業能力を向上させたい (Wave3)	-0.017	0.142	0.255	0.143 †	0.329	0.200 †
世帯収入：～250 万円 (Wave3)	-0.297	0.727	-0.600	0.537	-0.701	0.639
世帯収入：250～450 万円程度 (Wave3)	-0.317	0.257	0.005	0.271	-0.167	0.406
世帯収入：850 万円以上 (Wave3)	0.107	0.222	0.137	0.244	-0.204	0.410
世帯収入：分からない・無回答 (Wave3)	-0.008	0.241	-0.369	0.248	-0.652	0.337 †
単身世帯 (Wave3)	0.544	0.297 †	0.230	0.308	0.204	0.332
定数項	-1.419	36.238	-19.655	34.392	-53.368	45.866
-2LL (定数項のみ)	1040.600		1017.489		550.741	
-2LL (モデル)	920.990		849.498		438.060	

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, † $p < 0.1$

表 4 自己啓発経験×Wave5 で正規雇用×学歴の 3 重クロス表

	教育レベル	自己啓発経験	Wave5 で正規雇用の仕事		
			非正規	正規	計
男性	中学・高校	なし	89%	11%	28
		あり	50%	50%	4
		計	84%	16%	32
	高等教育	なし	92%	8%	39
		あり	68%	32%	31
		計	81%	19%	70
	全体	なし	91%	9%	67
		あり	66%	34%	35
		計	82%	18%	102
女性（既婚女性含）	中学・高校	なし	98%	3%	160
		あり	92%	8%	25
		計	97%	3%	185
	高等教育	なし	94%	6%	222
		あり	90%	10%	72
		計	93%	7%	294
	全体	なし	95%	5%	382
		あり	91%	9%	97
		計	94%	6%	479
女性（既婚女性除）	中学・高校	なし	93%	7%	45
		あり	90%	10%	10
		計	93%	7%	55
	高等教育	なし	88%	12%	84
		あり	93%	7%	30
		計	89%	11%	114
	全体	なし	90%	10%	129
		あり	93%	8%	40
		計	91%	9%	169

表 5 OFF-JT 経験 × Wave5 で正規雇用 × 学歴の 3 重クロス表

	教育レベル	OFF-JT 経験	Wave5 で正規雇用の仕事		
			非正規	正規	計
男性	中学・高校	なし	87%	13%	30
		あり	50%	50%	2
		計	84%	16%	32
	高等教育	なし	84%	16%	49
		あり	76%	24%	21
		計	81%	19%	70
	全体	なし	85%	15%	79
		あり	74%	26%	23
		計	82%	18%	102
女性（既婚女性含）	中学・高校	なし	97%	3%	157
		あり	93%	7%	28
		計	97%	3%	185
	高等教育	なし	93%	7%	236
		あり	91%	9%	58
		計	93%	7%	294
	全体	なし	95%	5%	393
		あり	92%	8%	86
		計	94%	6%	479
女性（既婚女性除）	中学・高校	なし	94%	6%	48
		あり	86%	14%	7
		計	93%	7%	55
	高等教育	なし	90%	10%	91
		あり	87%	13%	23
		計	89%	11%	114
	全体	なし	91%	9%	139
		あり	87%	13%	30
		計	91%	9%	169

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトについて

労働市場の構造変動、急激な少子高齢化、グローバル化の進展などにもとない、日本社会における就業、結婚、家族、教育、意識、ライフスタイルのあり方は大きく変化を遂げようとしている。これからの日本社会がどのような方向に進むのかを考える上で、現在生じている変化がどのような原因によるものなのか、あるいはどこが変化してどこが変化していないのかを明確にすることはきわめて重要である。

本プロジェクトは、こうした問題をパネル調査の手法を用いることによって、実証的に解明することを研究課題とするものである。このため社会科学研究所では、若年パネル調査、壮年パネル調査、高卒パネル調査の3つのパネル調査を実施している。

本プロジェクトの推進にあたり、以下の資金提供を受けた。記して感謝したい。

文部科学省・独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金
基盤研究 S：2006 年度～2009 年度、2010 年度～2014 年度

厚生労働科学研究費補助金
政策科学推進研究：2004 年度～2006 年度

奨学寄付金
株式会社アウトソーシング（代表取締役社長・土井春彦、本社・静岡市）：2006 年度～2008 年度

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズについて

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズは、東京大学社会科学研究所におけるパネル調査プロジェクト関連の研究成果を、速報性を重視し暫定的にまとめたものである。

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/>