

企業および個人による能力開発に関する実証研究

佐藤博樹 高見具広 福田隆巳

SSJDA-48

August 2012

まえがき

本リサーチペーパーは、2011年度後期（2011年10月～2012年3月）の東京大学大学院人文社会系研究科の演習「人的資源管理Ⅱ」で行われた計量的二次分析の成果を取りまとめたものである。

「人的資源管理Ⅱ」では、「企業および個人による能力開発」を研究のテーマとして、経済産業省の委託調査である「働き方と学び方に関する調査 2005」（寄託者：能力開発に関する研究会：代表佐藤博樹、データは公開前に分析に利用し、現在はSSJDAで公開）のマイクロデータの再分析を行った。演習の目的は、①既存データの二次分析による研究方法を学ぶこと、②企業および個人による能力開発の現状と課題に関する実証的な研究を行うこと、の2点である。

「働き方と学び方に関する調査 2005」は、地域から抽出した個人を対象として、過去のいくつかのキャリア段階および現在における能力開発機会やその受講、自己啓発などに関して詳細に調査したものである。能力開発に関する包括的な本調査データを用いて、演習参加メンバーによる実証的研究がなされた。演習では、各メンバーによる分析に関して中間発表を複数回行い、活発な議論を行った。半期の演習であったが、有益な討議が行われ、またメンバーが2次分析の方法に関して学ぶことができた。演習参加メンバーの内2名が、演習での議論を踏まえ、論文としてとりまとめたものが本リサーチペーパーである。

第1章（高見論文）は、仕事に求められる技能レベルに着目したものである。技能は学問研究のみならず政策的にも重要な論点であるが、既存研究では学歴・職種・雇用形態などの間接的指標で技能を論じてきた点に限界があった。技能レベルに関する直接的指標が得られる本データの特性を生かして、技能レベルの高い仕事、低い仕事の姿を描くとともに、どのレベルの仕事に就くかによって労働の質の面で差が生じることを、低スキルの仕事が能力を高める意味を持ちにくいことを実証している。

第2章（福田論文）は、既婚無業女性の就業意欲を課題としている。既婚女性の就業の有無とその要因を検証した研究は多いが、就業有無にとどまらず無業女性のうちの就業意欲有無を区別した点に、本論文の新しい貢献がある。加えて、無業で就業意欲がない者では家族要因の他に中退経験や初職企業規模が関連していることを明らかにしている。

両論文の分析に使用した変数に関しては論文中に問番号を記してあり、本報告書末尾に掲載してある調査票で質問文（構成）が確認できるようになっている。参照されたい。

2次分析に利用できるデータの整備が社会科学研究所のSSJDAなど日本でも少しずつ進んでいるが、実証的な社会科学の発展のためにもさらなる公開データの蓄積が継続することを期待したい。

2012年8月

佐藤博樹

《企業および個人による能力開発に関する実証研究 参加者》

【論文執筆】(五十音順)

高見 具広 東京大学大学院人文社会系研究科 博士課程

福田 隆巳 東京大学大学院人文社会系研究科 修士課程

(2011年度「人的資源管理Ⅱ」参加者は他5名)

【アドバイザー】

佐藤 博樹 東京大学大学院学際情報学環・学際情報学府／社会科学研究所 教授

《企業および個人による能力開発に関する実証研究 もくじ》

第1章 1
仕事の技能レベルと労働の質——低スキルの労働の意味に着目して—— 高見具広

第2章 23
初期キャリアの大切さ——既婚無業女性の就業意欲に関する一考察—— 福田隆巳

資料

「働き方と学び方に関する調査 2005」調査票早見表

「働き方と学び方に関する調査 2005」調査票

第1章 仕事の技能レベルと労働の質

——低スキルの労働の意味に着目して

高見具広

1. はじめに

本稿は、仕事に求められる技能レベルに着目し、高い技能を要する仕事と技能レベルの低い仕事との違いについて、労働の質の側面から検討する。

仕事を行う際の技能 (skill) は、経済学・社会学等の学問研究の対象であるのみならず、政策的な関心事でもある。特に、労働者間の処遇格差に対する問題意識の下に、技能という論点が持ちだされることが少なくない。例えば、雇用形態間格差に関する議論では、非正規雇用の業務が低スキルであることが問題視され、非正規雇用のスキルアップのため政策的支援の必要性が主張される (小杉・原 2011)。また、職種間の賃金格差に着目した議論でも、IT化のすすんだ専門・技術職の業務が高スキルであるのに対し、介護職などのサービス職の業務が低スキルであることに要因が求められる。もともと、専門職的な働き方が知識集約的で高いスキルを要することは以前より論じられてきた¹。近年でも、三輪 (2011) が、コンサルタント、システムエンジニアを知識労働者の例としてそのキャリアを論じるなど、その考え方は根強い。一方で、経済のサービス化がすすむ中で低賃金、低スキルの仕事が増え、こうした現象は技能を一つの基準とした二極化と称される (池永 2009、2011 等)²。

技能のレベル、特に低スキルの労働が問題となるのは、それが働く者の処遇と密接に関係するからであろう。特段のスキルを要しない仕事が低賃金であるのは多くが指摘するところだが、近年では、賃金に限らず、雇用保険・健康保険など賃金以外の経済的保障、また仕事の裁量性、やりがい、労働時間面での働きやすさなど非経済的な労働の質にも、良質な仕事とそうでない仕事との間の格差が拡大しており、担っている仕事の技能水準がそこに関係する (Kalleberg 2011)。つまり、高い技能を有する仕事は労働の質 (Quality of Work) の側面でも条件のよい仕事である一方、特段のスキルを要せず労働の質も良くない仕事が拡大し、条件の良い仕事・悪い仕事に就く労働者の処遇の差が拡大している。特段のスキルを必要としない単調な仕事が労働者の裁量を奪うという点は以前より社会学的な問題関心であったが³、技能 (skill) は現在でも重要な論点であり続けている。

¹ 1960年代以降の脱工業化、サービス経済化という変化の中で、労働者の技能は多くの議論を呼んだ。Bell (1973=1975) は、サービス産業・ホワイトカラー職種の比重が増す産業構造・職種構成の変化の中で、経済活動においてより高度な知識・技能が求められるようになったとする。高学歴化という変化も合わせ、全体的に労働者のスキルが高まる方向を示唆した。ただ、この議論には批判も多い。

(Kumar 1978=1996、Webster 1995=2001 等)。

² 池永 (2009) は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』のデータをもとに 1980 年から 2005 年までの職業の動向を分析した。その結果、知識集約型職業 (研究者、技術者) が増加すると同時に労働集約的でそれほど高スキルとはいえない職業 (介護・家事支援サービス、清掃員等) が大きく増加し、国際競争や新技術の導入など経済の構造的な変化で需要の縮小した職業 (衣服・繊維・軽工業、採掘作業、電話交換手、速記者・タイピスト等) が大きく減少しているとする。

³ 労働における裁量の対極に管理があり、低いレベルの技能しかもたない労働者は雇用主の管理によって搾取されうるという問題意識 (Marx 1868-84=1952) が社会学的な労働過程論の根底にある。それは、

以上のように技能は議論の焦点であり続けているが、なお探求されるべき課題も多い。大きな課題の一つは、何をもって技能水準を代理するかという「技能指標の問題」であろう。既存研究の多くは、学歴・教育年数や勤続年数で労働者のもつ職業能力を代理する、もしくは雇用形態や職種による差異に着目することによって間接的に技能の有無を論じてきたが、技能の指標としての適切性の点で検討の余地を残している。

技能をどのように指標化するかは、技能が多様で無数の側面をもつ以上、解決困難な探求課題であり続ける。ただ、技能を議論の俎上に載せる以上、特定の指標のみで技能を推し量ることに慎重になる必要がある。その理由は次の点にもあろう。Felstead et al. (2007) が例示するように、賃金が技能の代理指標とされると、高賃金の仕事は高スキルの仕事、低賃金の仕事は低スキルの仕事とみなされる。たしかに、スキルの高低によって報酬面など労働の質に差が生じることは理論上合理的であるが⁴、反面、賃金や雇用安定性など労働の質に差があることの理由がスキルの高低に還元される危険もある⁵。つまり、理論の中で技能 (skill) を問うことを放棄すれば、労働の質に格差がある現実を理論が追認することに陥る危険があるのである。技能の指標は、賃金・学歴・職種など既存研究での代理指標で十分とは決して言えない。本稿では、就業者が現在行っている仕事の技能レベルを本人が評価したものを技能の指標として、それが労働の質にどう関係するかを分析する。技能の指標はこれで十分ではないが、本稿の議論によって技能をより多面的に捉えることの有効性を示したい。

2. 技能と労働の質への影響に関する先行研究

(1) 技能に関する指標

既存研究では、技能について、大きく分けて 2 つの捉え方をしてきた (Spenner1983、長松 2008)。ひとつは、労働者ごとのスキルの蓄積であり、個々の労働者が有する人的資本である。もうひとつは仕事をこなすのに求められる技能であり、仕事ごとに存在する。

まず、人的資本理論をもとにした労働経済学等の研究においては、学歴・教育年数、勤続年数が技能水準を代理するものとして扱われてきた。この場合の技能は、労働者が保有するスキルの蓄積、いわゆる人的資本である。そして、人的資本を蓄えた労働者ほど高い賃金が得られるなど、労働者のもつ技能に応じた労働の質が検討されてきた。人的資本は労働者が有する一種の職業能力として扱われるが、学歴や勤続年数などがそれを代理するものとして分析され、一定の説明力をもつことが検証されてきたのである。

一方、主に社会学的な労働・階層研究では、特段のスキルを要しない単調な仕事が労働

Braverman (1974=1978) 以降の労働過程論において、製造業・ブルーカラー職種にのみならず、サービス業・ホワイトカラー職種にも当てはまることが論じられてきた。

⁴ スキルを蓄積した労働者が高い報酬を得るのは人的資本理論に整合的で、経済合理的である。また、高いスキルを要する仕事ほどそれに見合った高スキルの労働者を必要とし、高い報酬が提供されることも同様に理論上合理的であろう。

⁵ 例えば、雇用形態間格差について、非正規雇用の業務が全体として低スキルという説明では、正規雇用と同レベルの仕事を行なう非正規労働者の存在が捨象され、賃金格差の合理性に疑問を付すことが難しくなる。また介護職が低賃金であるという現実も、介護職が低スキル就業であるという理屈では必ずしも説明しきれない。低スキルの業務が低賃金であることは理論上合理的であるが、現実に処遇面で不利な働き方を低スキルと説明することには、スキルレベルが明確に計測できない以上、慎重であるべきだ。

者の裁量の余地を奪うなど、労働者の保有する職業能力よりも、業務遂行に求められる技能の高低、つまり仕事の技能レベルをより直接的に問題にしてきたといえる。Braverman (1974=1978) 等の労働過程論は、雇用主の管理手法が労働者から裁量を剥奪し、労働は細分化され、熟練を要しない単調な仕事になることを告発した。Bravermanは労働者の脱熟練 (deskilling) を論じたが、直接には個々の仕事が要求する技能レベルが低下することを問題視したのである。彼の議論には批判も多いが、肝心の技能とは何かを明確にしている点に批判のひとつの焦点であった (Wood 1982)。一方、階層論における職種や雇用形態への着目にも技能が関係している。階層的位置を左右する要素としての技能を明示的に理論に組み入れているのは、Wright (2000)、Goldthorpe (2000) などである。Goldthorpe (2000) は、実証的な議論のベースを職種におきつつも、職務の複雑性、管理監督の困難性の程度による労働契約の差異に着目している⁶。なお、社会学的研究には位置づけられないが、先にあげた池永 (2009) の議論も、高度な技能が要求される仕事、特段のスキルが要求されない仕事といった技能に関する二極化の議論を、職種に基づいて実証している。

以上、技能を議論の焦点にしている既存研究の多くは、技能に関する直接的な指標を用いるよりむしろ、学歴、勤続年数、職種、雇用形態といった間接的な指標によって技能を論じてきたと言える。一方で、その限界を指摘し、技能をより直接的に指標化しようという研究もある。

まず、学歴について、Felstead et al. (2007) は学校教育からは仕事能力は必ずしも正確に測れないことを指摘する。では、なぜ学歴がスキルレベルの代理指標として使われてきたのか。その背景として、Tählin (2007) は、その仕事にどの程度のスキルが求められるかという労働需要側のスキル要請水準が明示的に測られることは稀で、学歴など労働供給側のスキルレベルで代理されてきたと述べる。つまり、高いスキルをもつ労働者が就いている仕事は高い技能レベルを要する仕事であるという暗黙の合意があった。ここでは、学歴など人的資本が労働者の職業能力を適切に代理するのかという点、労働者の人的資本レベルが仕事の技能レベルを適切に代理するのかという点の両者について疑問が呈されている。では、職種等の仕事に求められる技能レベルの指標についてはどうか。Felstead et al. (2007) は、職種について、各職種をどの技能レベルに位置づけるかに意見の一致がみられていないことや職種カテゴリー内での技能水準の変化を考慮できないなどの問題を指摘する。同じ職種の中でも仕事によって技能レベルのバラつきがあることと考えるのが妥当であり、職種が技能レベルを代理することについても疑問がないわけではない。

以上のような理由から、技能レベルをより直接的に指標化することに有効性がある。技能レベルの指標として、既存研究では、主に仕事の複雑性と仕事の裁量性に着目してきた⁷ (Spenner1983、Bolton2004、Felstead et al.2004)。実際に長松 (2008) は、仕事の

⁶ Goldthorpe (2000) は、労働の階層性を考えるにあたって、雇用主による管理の難易に着眼している。雇用主に管理を難しくさせる2つの要因は、モニタリングの難しさと、労働者の技能・専門的知識の存在である。前者は、情報の非対称性からエージェンシー問題が発生し、労働の成果について質量ともに判断を難しくさせる。後者は、高い技能を有する労働者ほど他へ逃れる誘因があることから、雇用主に労働者をつなぎとめる必要を生じさせる。雇用主のモニタリングが難しいことは、労働者側に裁量の余地が生まれることと異ならない。

⁷ Bolton (2004) は、職務の複雑さと裁量の程度の高低による4象限を用いてサービス労働を類型化して理論的に考察している。

複雑性と裁量性の両者を組み合わせて技能の指標を構成し、所得への影響を検証している。その際に用いられるのは、裁量性や複雑性に関わる多くの変数である⁸。分析で導こうとするものは、どういった技能（裁量・複雑性）が所得に影響するかであった。

どのような技能が実際に職務上重要なのかを探る見地から技能の多様性を問う長松（2008）などのアプローチとは異なり、仕事の技能レベルの高低を直接に指標化し、その技能レベルが労働の質とどう関係するかを検証する研究もある。こうした試みの一つに連のBritish Skills Surveyがある。2006年調査結果を概観したFelstead et al.（2007）によると、技能は2つの水準で計測される。1つはスキルの種類に着目したアプローチであり、技能の多様な種類を問う。もう一つは全体としてのスキルの要求水準である。ここで後者に着目すると、仕事に要求される技能水準が、職につくための資格、職業訓練、職業経験という基準で測られる⁹。これは、仕事に求められる技能レベルを労働者が評価したものといえる。そして、こうした指標を用いた技能の効果も検証されている。技能に関する同様の検証は日本では少ない。本稿では、仕事に求められる技能レベル（を労働者が評価したもの）を技能の指標として用いて、労働の質への影響について検討したい。

（2）仕事の技能レベルによる労働の質への影響

仕事に求められる技能レベルは、どのように労働の質と関係するか。既存研究では、賃金などの経済的報酬面のみならず、雇用の安定性、仕事の裁量性、仕事の面白さ・仕事満足など意識面、労働時間面の働きやすさ、能力向上機会との関係が論じられてきた。

まず、技能と賃金との関係については、経済学的研究において人的資本を蓄積した労働者ほど高賃金と論じられることを筆頭に、技能の間接的指標（学歴・勤続年数・雇用形態・職種）と賃金の関係は多くの研究が指摘するところである¹⁰。これらの間接的指標以外の技能指標を用いた研究でも、Tåhlin（2007）、長松（2008）が検証している。Tåhlin（2007）は、職種による賃金の差は技能によって説明される部分が大きいことを検証した。長松（2008）も、特定の技能（裁量・仕事の複雑性）が所得に影響することを実証的に示している。

技能が裁量性と関係する点も、社会学的な労働研究を中心に指摘される場所である。Gallie et al.（1998）は、技能水準と業務の裁量性との関係を論じ、高い技能レベルの仕事には直接的な管理監督が難しいことから、労働者側に裁量をもたせる管理手法をとらざ

⁸ 長松（2008）では、裁量に関して5、複雑性に関して23のダミー変数をすべて分析に投入した上、ステップワイズ法により独立変数の選択を行っている。

⁹ 具体的な指標は以下の3つで構成される。①「あなたが現在（直近）に就いているのと同等の仕事を得るためには、どのような資格（学歴等）が必要か」、②「学卒後、現在（直近）の仕事に就くまでに職業訓練をどの程度の期間受けたか」、③「現在の仕事を問題なくこなせる（一人前になる）までにはどのくらいかかるか」（就業者のみ）である。具体的な質問項目に就いては、Felstead et al.（2007）参照。

¹⁰ 理論的には、Goldthorpe（2000）も、モニタリングが難しく、高い技能を要求される仕事には、賃金面での有利性もたらされるとした。具体的には、Goldthorpeはこうした労働者の区分によって賃金決定方式が異なることを論じている。具体的には、管理監督が易しく技能レベルも低い仕事に対しては、厳格な出来高賃金で管理される。一方で、管理職・専門職など管理監督が難しく技能水準も高い人に対しては、企業にコミットメントしてもらうことが雇用管理の目的になる。そのため、ストック・オプションなど企業業績と連動する給与体系、もしくは将来的な給与上昇をインセンティブにした年功的な賃金方式を取りやすいとした。

るを得ないとする¹¹。技能、そして裁量を持つ場合、それが仕事自体の面白さ（やりがい）、仕事満足をもたらすことも指摘される。Kalleberg（2011）は、現代における仕事の二極化では、経済的報酬面のみならず、仕事の面白さも階層化することを論じている。Gallie et al.（1998）も、裁量度の高い仕事で働く者の満足度は高いことを指摘する。

さらに、仕事に求められる技能の高低は能力向上機会に格差をもたらす可能性もある。非正規雇用、女性などにおいて企業による教育訓練機会が相対的に少ない点は、企業による投資の回収可能性の観点から理論的に説明されてきた。池永・川口（2010）によれば、職業訓練の実施は将来に向けての投資であり、その企業で長い期間にわたる勤続が予想される労働者に対してより多くの人的資本投資がなされるのには合理性がある。低スキルの労働者に能力開発機会が乏しい点を、既存研究では、非正規雇用や女性における訓練機会の乏しさを検証することで間接的に示してきたといえる。ただ、技能レベルの高低に関する直接的指標を用いて訓練機会の差を検証した研究はOsterman（1995）など少数にとどまっている¹²。なお、能力開発に関する焦点は企業による教育訓練機会であったが、能力開発自体がますます労働者個人に委ねられる傾向にある中では（藤村 2003）、自己啓発にも差が生じている可能性に着目する必要もあろう。自己啓発の実施が階層化されていることを問題視する研究は多くないが、既存研究では自己啓発の実施に関しても学歴、職種、雇用形態による差が検証されており、仕事の技能レベルによって自己啓発の実施が規定される構造がある可能性がうかがえる。その背景は、池永・川口（2010）が述べるように、低スキルの周縁的労働者がそもそもあまり訓練を要さない業務に割り当てられていることに関係しよう。技能を要しない仕事は、特にその後のキャリアアップの機会が開けていないならば、能力を伸ばすインセンティブに乏しく、自ら能力開発を行う意味も見出せないことにこそ問題がある可能性がある。本稿では、労働の質の一側面として、低スキル労働に従事する労働者が自ら能力を高める意義（必要性）を見いだせないのではないかという点を、技能レベルの差による能力開発機会の格差を分析することで論じる¹³。

本稿で分析に使用するデータは「働き方と学び方に関する調査」（能力開発に関する研究会、2005年）である。そのうち、調査時点で雇用就業している者¹⁴を分析対象とし、仕事に求められる技能レベルを規定する要因、そして技能レベルと労働の質との関係を能力開発機会の格差に着目して検討したい。

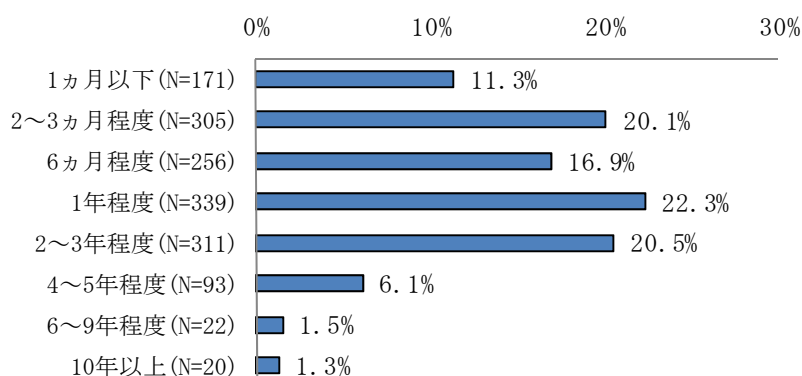
¹¹加えて、Gallie et al.（1998）は、技能レベルに関して全体的な傾向として技能水準の上昇がみられるものの、その中で、技能レベルの高い仕事に就く人と低い技能レベルの仕事しか任されない人との間の「技能レベルの二極化」が生じていることを論じる。

¹² Osterman（1995）は、事業所調査を用いて、事業所の基幹的業務の技能レベルと教育訓練との関係について論じている。技能レベルの指標は“Not Skilled”～“Extremely Skilled”という5段階の尺度であり、基幹的業務の技能レベルが高い場合（“Very Skilled”か“Extremely Skilled”）、事業所は従業員にOff-JTを提供しやすいことを示した。

¹³ 労働の質に関する他の論点（裁量性、賃金など）と技能レベルとの関係については、補論で扱う。

¹⁴ なお、後の分析で昨年一年間の教育訓練実施について検討するため、現職の勤続1年以上のサンプルを対象を限定した。

図1 技能レベルの分布



3. 技能レベルの分布とその規定要因

(1) 技能レベルの分布—クロス表による検討

まず、技能がどのように分布しているのかを検討しよう。本稿では、技能の指標として、仕事に求められる技能レベルを用いる¹⁵。これは、人的資本のように働く者自身の調査時点の能力水準を示す指標ではない。むしろ、その人がどの程度の技能を要する仕事に就いているかを評価したものである¹⁶。以下では、技能がどのように分布し、高い技能を要する仕事、技能レベルの低い仕事の特徴は何か、どのような労働者が技能レベルの高い仕事、低い仕事に就いているのか、クロス表によって検討する。

まず、全体として技能レベルがどのように分布しているのかを確認しよう。図1をみると、技能レベルは、「1年程度」に分布の最頻値があるが、「1ヵ月以下」という低いレベルから、「4～5年程度」以上の高いレベルまで広く分布している。以下では、技能レベルの高い仕事、低い仕事について議論するため、技能レベルを「3ヵ月程度以下」、「6ヵ月～1年程度」、「2年程度以上」という3つに大きく分類して分析を行いたい¹⁷。

では、どのような仕事は技能レベルの高い仕事、低い仕事に位置づけられるか。誰が技能レベルの高い仕事、低い仕事に就いているのか。表1に各属性と技能レベルとの関係を示す¹⁸。

まず、全体として、技能レベルが「2年程度以上」という高いレベルの仕事、「3ヵ月程度以下」という低いレベルの仕事が約3割ずつ存在し、残りの約4割が中間的なレベルの「6ヵ月～1年程度」に分布している。では、各属性との関連を読もう。まず、性別との関連をみると、男性の方が女性よりも「2年程度以上」の割合が大きく、逆に女性では「3

¹⁵ 技能レベルの変数は、「あなたが現在ついている仕事に、新人を配属した場合、どのくらいの期間で一通り仕事ができるようになりますか」（問12）への回答を用いた。

¹⁶ この指標は、現在の仕事を問題なくこなせる技能レベルを直接に問う点で、British Skills Survey2006における「現在の仕事を問題なくこなせる（一人前になる）までにはどのくらいかかるか」（就業者のみ）という項目と近い。この調査では、「1ヵ月未満」の回答を低レベル、「2年超」の回答を高レベルとして扱っている。Felstead et al. (2007) 参照。

¹⁷ 「1ヵ月程度以下」「2～3ヵ月程度」を低い技能レベルを表す「3ヵ月程度以下」、「6ヵ月程度」「1年程度」を中程度の技能レベルを表す「6ヵ月～1年程度」、「2～3年程度」「4～5年程度」「6～9年程度」「10年以上」を高い技能レベルを表す「2年程度以上」としてカテゴリー化した。

¹⁸ χ^2 乗検定による統計的有意性の検定結果を表中に示した。

ヵ月程度以下」の割合が大きいことが分かる。男女で就いている仕事に技能レベルの差があることがうかがえる。ただ、その背景に女性にパートタイム労働者が多いことが関係する可能性がある。そこで、女性のうちフルタイム就業者¹⁹のみを対象に技能の分布を示した。これをみると、確かに女性全体における技能の分布よりも「3ヵ月程度以下」の割合が小さく「2年程度以上」の割合が大きい。ただ、フルタイムの女性に限定しても男性との技能レベルの格差があることがうかがえた。次に、学歴別にみると²⁰、「中学・高校」「専門・短大」に比べて「大学・大学院」で、技能レベル「2年程度以上」の割合が大きく「3ヵ月程度以下」の割合が小さい。高学歴者が労働市場で相対的に高スキルの仕事を獲得しやすいことが示されている。雇用形態別にみると、「正規雇用」で技能レベル「2年程度以上」の割合が約4割あるのに対し、「非正規雇用」では「3ヵ月程度以下」の割合が約6割を占める。既存研究の指摘の通り、非正規雇用は相対的に低スキルの仕事を割り当てられている場合が多い²¹。正規雇用と同等の労働時間を働くフルタイムの非正規労働者の技能レベルはどうか。表には非正規雇用のうち、フルタイムの者のみの技能レベルの分布を示した。これをみると、たしかに非正規雇用全体よりは技能レベルが高いが、正規雇用との差はなお大きい。同等の労働時間を働く場合でも、雇用形態間で仕事の割り当てに差があることがうかがえた。次に職種別にみよう。「専門・技術職」「管理職」「技能工・労務職」において技能レベルが「2年程度以上」の割合が高い。対照的に、「サービス職」「運輸・通信・保安」において技能レベルが「3ヵ月程度以下」の割合が大きい。つまり、「専門・技術職」「管理職」「技能工・労務職」は高いレベルの技能を要する仕事が多く、「サービス職」「運輸・通信・保安」においては低い技能レベルの仕事が多い。企業規模との関係を見ると、企業規模が大きいほど技能レベルが高い仕事の割合が大きく、規模が小さい企業で技能レベルの低い仕事が多い。さらに、勤続年数と技能レベルとの関係は、勤続年数が長くなるほど技能レベルが高い仕事の割合が高まるという明瞭な関係が見られる。なお、年齢別にみると、技能の分布は年齢層によって差が小さい。勤続年数との関係と比較した場合に読み取れることは、年齢が高い層が必ずしも同一企業に勤続している層ばかりでなく、高年齢層に転職層や労働市場への再参入層が少なくないことが²²、年齢と技能レベルとが関係していない結果の背景にある可能性がうかがえる。

¹⁹週実労働時間が35時間以上の者をフルタイム就業者とした。

²⁰本稿では、卒業だけでなく中退も含めた学歴を扱うため、最終学歴ではなく、最終通学歴として分析に使用している。

²¹ただ、正規雇用は高レベル、非正規雇用は低レベルのように雇用形態によって技能レベルが完全に分離しているわけではない。佐藤（2010）が述べるように、高い技能レベルを要する仕事をする非正規労働者がいる一方、低い技能レベルの仕事をする正規労働者もいることがわかる。

²²年齢が高い層の一定部分が、労働市場への再参入層であり、いわゆる「主婦パート」といわれる女性の非正規雇用であることがこの結果の背景にあると推察される。

表1 技能レベルの分布（行％）
-基本属性別-

		N	3ヵ月程度以下	6ヵ月～1年程度	2年程度以上
全体		1517	31.4%	39.2%	29.4%
性別**	男性	821	17.1%	39.8%	43.1%
	女性	696	48.3%	38.5%	13.2%
	(女性のうちフルタイム就業者)	(437)	39.6%	43.7%	16.7%
年齢	20歳代	235	33.6%	42.1%	24.3%
	30歳代	490	28.2%	40.6%	31.2%
	40歳代	496	31.7%	37.9%	30.4%
	50歳代	296	34.5%	36.8%	28.7%
最終通学歴**	中学・高校	648	37.5%	37.5%	25.0%
	専門・短大	419	35.1%	39.1%	25.8%
	大学・大学院	450	19.1%	41.8%	39.1%
雇用形態**	正規雇用	1069	19.6%	42.7%	37.8%
	非正規雇用	448	59.6%	31.0%	9.4%
	(非正規のうちフルタイム就業者)	(195)	51.3%	36.9%	11.8%
職種**	専門・技術職	355	16.1%	38.9%	45.1%
	管理職	81	9.9%	38.3%	51.9%
	事務職	312	29.8%	49.7%	20.5%
	販売職	225	38.2%	38.7%	23.1%
	サービス職	202	60.9%	30.7%	8.4%
	運輸・通信・保安	73	53.4%	31.5%	15.1%
	技能工・労務職	269	26.0%	36.8%	37.2%
企業規模**	29名以下	392	42.3%	33.4%	24.2%
	30～299名	527	35.9%	37.6%	26.6%
	300名以上	462	22.1%	44.2%	33.8%
	官公庁	136	14.0%	45.6%	40.4%
勤続年数**	5年未満	450	50.9%	33.8%	15.3%
	5年以上10年未満	358	33.5%	40.2%	26.3%
	10年以上15年未満	237	21.9%	44.3%	33.8%
	15年以上20年未満	168	19.0%	47.6%	33.3%
	20年以上	304	14.1%	37.5%	48.4%
転職経験**	転職経験なし	520	14.8%	40.2%	45.0%
	転職1回	391	33.8%	39.1%	27.1%
	転職2回以上	606	44.1%	38.4%	17.5%

**1%水準で有意,*5%水準で有意

(2) 技能レベルの高い仕事、低い仕事の規定要因

では、上のクロス表での検討をふまえて、技能の高い仕事、低い仕事の規定要因を分析しよう。分析方法は二項ロジスティック回帰分析とする²³。被説明変数は、技能レベルの低い仕事として「3ヵ月程度以下」、技能レベルの高い仕事として「2年程度以上」とし、

²³ 分析手法としては、技能レベルが順序変数ゆえ順序ロジスティック回帰分析を行うことも考えられたが、ここでの分析目的は技能レベルの低い仕事、高い仕事それぞれの特性を描くことであり、それぞれを被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析が適当と判断した。

それぞれを規定する要因を基本属性との関係で検証した。投入した説明変数は、性別、年齢、学歴、雇用形態、職種、企業規模、勤続年数、転職経験である。

表2 仕事の技能レベルの規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

被説明変数	3ヵ月程度以下			2年程度以上		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
性別 (1=男性、0=女性)	-1.115	.174	.328 **	1.200	.169	3.320 **
年齢	-.012	.078	.988	.073	.086	1.076
年齢 ² 乗/100	.033	.098	1.033	-.112	.108	.894
最終通学歴 (基準: 中学・高校)						
専門・短大	-.151	.160	.860	.280	.175	1.323
大学・大学院	-.193	.189	.825	.219	.174	1.245
雇用形態 (1=正規、0=非正規)	-.765	.167	.466 **	.577	.214	1.781 **
職種 (基準: 事務職)						
専門・技術職	-.594	.210	.552 **	1.004	.193	2.729 **
管理職	-.032	.431	.969	.504	.294	1.656
販売職	.458	.217	1.581 *	.071	.237	1.073
サービス職	.688	.221	1.990 **	-.487	.318	.614
運輸・通信・保安	1.919	.326	6.814 **	-.885	.384	.413 *
技能工・労務職	.059	.233	1.061	.553	.227	1.739 *
企業規模 (基準: 29名以下)						
100 - 299人	-.031	.161	.970	-.142	.176	.867
300人以上	-.417	.181	.659 *	-.165	.184	.848
官公庁	-.727	.312	.483 *	.082	.257	1.086
勤続年数	-.103	.028	.902 **	.016	.030	1.016
勤続年数 ² 乗/100	.174	.088	1.190 *	.083	.085	1.087
転職経験 (基準: 転職経験なし)						
転職1回	.040	.210	1.041	-.203	.181	.816
転職2回以上	-.246	.232	.782	-.212	.217	.809
定数	1.113	1.488	3.043	-3.824	1.614	.022 *
χ ² 乗値		424.216 **			337.695 **	
自由度		19			19	
-2 対数尤度		1463.204			1499.985	
Nagelkerke R ² 乗		.343			.284	
N		1517			1517	

**1%水準で有意, *5%水準で有意

分析の結果をみよう (表 2)。まず、技能レベル「3ヵ月以下」の結果から読む。「女性」「非正規雇用」「販売職」「サービス職」「運輸・通信・保安」「勤続年数が短い」ほど技能レベルが低い確率が高いことがわかる。また、「事務職」と比較して「専門・技術職」、企業規模「29人以下」と比較して「300人以上」「官公庁」である場合、技能レベルの低い仕事である確率は低い。次に「2年程度以上」の結果を読もう。この結果は「3ヵ月程度」の規定要因と完全な対をなしているわけではない。「男性」「正規雇用」「専門・技術職」「技能工・労務職」であるほど高スキルの仕事である確率が高く、「運輸・通信・保安」ではその確率は低い。

以上の検討からわかったことをまとめよう。仕事の技能レベルは、性別、雇用形態、職種、企業規模、勤続年数に関係する。男性、正規雇用、専門・技術職、技能工・労務職、大企業が相対的にスキルレベルの高い仕事に恵まれている一方、女性、非正規雇用、サービス職、運輸・通信・保安職、小企業、勤続年数の短い層で技能レベルの低い仕事が多い。これは、雇用形態や職種などの間接的指標を用いて技能を論じてきた既存研究の知見と整合的な結果である。ただ、「仕事の技能レベル」という変数の効果は、学歴、雇用形態、職種、勤続年数など技能の間接的指標の効果に必ずしも還元されるものではない。この点を、

次に、労働の質への技能の影響を分析する中で検証しよう。

4. 技能レベルと労働の質—能力向上の意味を感じられない仕事の所在

(1) 分析課題と仮説—技能レベルによる能力開発機会の差とその背景

本節では、技能レベルによって労働の質(Quality of Work)が異なる可能性を検討する。前述のように、労働の質には多様な側面があり、賃金などの経済的報酬面以外にも、雇用の安定性、裁量、仕事のやりがい・満足、働きやすさなどが指摘される。そうした中、本節では能力開発機会の格差について検討したい。格差の理由は、特に低スキルの業務を行う労働者に企業から教育訓練機会が提供されていない可能性にまずは求められよう。ただ、それだけでなく、低スキルの仕事が、自ら能力を伸ばす意味を感じにくい性質をもつことにも問題がある可能性がある。これは、教育訓練機会の配分という論点を超え、社会学的な労働研究がかねてより問題としてきた、仕事の非熟練の意味を問うことにつながる。この点について自己啓発を分析することで検討したい。

どの程度の技能を必要とする仕事についているかは、能力開発機会に関係する。既存研究では、雇用形態による能力開発機会の格差を論じる中で、技能レベルによる格差を指摘してきた(労働政策研究・研修機構 2009、小杉・原 2011)。特に技能レベルの低い仕事に従事する労働者は能力向上機会が乏しい可能性がある。非正規雇用や女性などに多い周縁的労働者に能力開発機会が乏しい背景には、池永・川口(2010)によれば、人的資本投資の回収可能性からその合理性が指摘された。そして、能力開発機会の差は、主に企業による教育訓練(Off-JT)機会の提供をもって検討されてきた(黒澤・大竹・有賀 2007、原 2007、労働政策研究・研修機構 2009)。

企業による教育訓練(Off-JT)機会の格差に比べて、働く者自らが主体的に行う自己啓発に着目し、その階層性を指摘した研究は多くない。その理由は、自己啓発を行うかどうかは本人の意欲にも大きく左右されうることによる、分析結果の解釈の困難であろう²⁴。つまり、企業によるOff-JT実施に対しては選別的な能力開発機会の配分を指摘できたが、労働者自らが行う自己啓発に差がある場合は、そこに問題を指摘しにくかったといえる²⁵。

自己啓発実施の規定要因については、原(2011)、池永・川口(2010)、吉田(2004)等が論じている。それによると、高学歴、専門職、正規雇用などで自己啓発の実施がなされやすい。このように、自己啓発の規定要因を分析した研究からは、自己啓発も技能レベルと関係し、低スキルの業務に従事する労働者では自己啓発が行われにくいことが推察される²⁶。技能レベルによってOff-JTに差があることは企業による選別的な能力開発機会の配分に求められたが、自己啓発の差はどのように説明できるだろうか。

なぜ低スキルの業務に就く労働者は自己啓発を行わないのかを検討するためには、自己啓発を行わない(行えない)理由を分析する必要があるだろう。マクロ統計である厚生労働省

²⁴ 実際に、原(2007)は、企業のOff-JT実施の規定要因を分析する際、自己啓発の実施有無を労働者の能力開発意欲の代理変数として説明変数に投入している。

²⁵ 既存研究では、企業による教育訓練機会に恵まれない労働者(女性・非正規雇用など)が自己啓発によって能力開発を補っているという説明がなされることもある。

²⁶ ただ、池永・川口(2010)では、自己啓発はOff-JTと比べて、性別による差がなく、雇用形態による差も小さいことを指摘する。Off-JTに比べて大きいのは学歴による差である。そして、自己啓発の学歴差に関して、学歴が高いほど投資効率がいいことを指摘する。

『能力開発基本調査』個人調査をみると、自己啓発を行う際の問題として、全体としては「忙しくて自己啓発の余裕がない」という時間的制約を挙げる回答が最も多く、次に「費用がかかりすぎる」という金銭的制約が続く。自己啓発において時間的制約の問題が大きいことは既存研究でも指摘されることである²⁷。ただ、佐藤（2010）が論じるように、自己啓発の時間がないと感じるのは主に正規雇用であり、労働時間が長い層である。技能レベルが低い仕事を行う層が自己啓発を行っていない理由を時間的制約に求めるのは早計であろう。

池永・川口（2010）は、非正規・女性など周縁的労働者に訓練機会が乏しい背景として、労働市場への密着や企業への勤続が短いことの影響を検証したが、同時にそれ以外の要因が根強いことを示唆した。周縁的労働者がそもそもあまり訓練を要さない業務に割り当てられている可能性である。ここからは、特段のスキルを求められない単調な業務を担う場合に、能力を伸ばす意味を感じられないことが、働く者自らが能力を伸ばそうとしない背景にある可能性がある。つまり、Kalleberg（2011）が論じるように、能力向上のインセンティブを感じられる仕事とそうでない仕事の差が厳然としてある可能性である²⁸。特段のスキルを要しない仕事に就いている場合に自ら能力向上するインセンティブが乏しくなるのではないか。もっとも、現在の仕事の技能レベルに関わらず、その後にキャリアアップの機会が開けていれば問題は小さい可能性もある。以上から導かれる仮説として次の2点を検証したい。

- ①仕事の技能レベルによって企業による教育訓練（Off-JT）のみならず自己啓発の実施にも差があり、低スキルの業務に就く労働者では自己啓発が行われにくい。一方で、その後のキャリアを見通せる場合は、自己啓発が行われやすい。
- ②自己啓発を実施していない背景として何が問題としてあるかに関して、低スキルの仕事に就いている者は、「時間がない」という問題よりむしろ「自己啓発の必要性を感じない」という認識をもちやすい。逆に、スキルレベルによらず、その後のキャリアの見通しがある場合は、こうした問題を認識しにくい。

（2）分析1：Off-JT、自己啓発実施と技能レベルによる差

まず、仕事の技能レベルによって、Off-JT、自己啓発の実施に差があるかを検証しよう。図2で、技能レベル別に、企業による教育訓練（Off-JT）実施割合²⁹、自己啓発実施割合³⁰を示す。これをみると、技能レベルが「3 ヶ月程度以下」である場合、Off-JTのみならず自己啓発の実施割合も格段に低いことがわかる。仕事の技能レベルが高いほど、Off-JT、自己啓発の実施割合が高い³¹。

²⁷藤村（2003）、樋口・川出（2003）等。

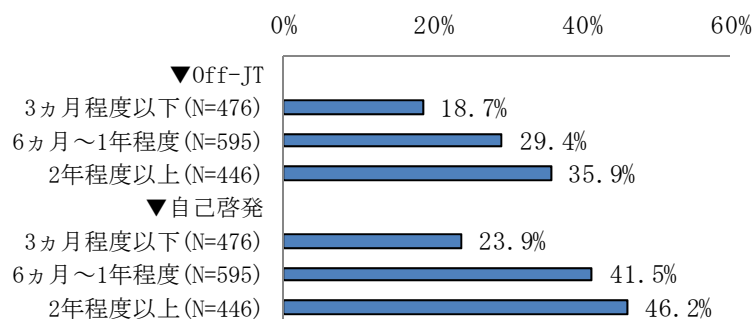
²⁸ Kalleberg（2011）はこれを“intrinsic reward”としてその格差を論じている。

²⁹ 「あなたは過去1年間に、勤務先（会社）の指示で「教育訓練」を受けましたか。「教育訓練」とは、仕事から離れて参加する訓練・研修のことです」（問28）に対する回答を用いた。

³⁰ 「あなたは過去1年間にご自分で今の仕事やこれから就きたい仕事に関わる勉強（自己啓発）をしましたか」（問32）に対する回答を用いた。

³¹逆の因果関係である可能性も指摘されよう。つまり、過去1年にOff-JTを受講した、自己啓発を実施したから現時点での技能レベルが高いという関係性である。その因果の方向は否定できないものの、検証は難しい。ただ、技能レベルの急激な飛躍は見込まれないことに加え、本稿の主張を行う理由として次の

図2 企業による教育訓練(Off-JT)、自己啓発実施の割合
—技能レベル別—



では、上のクロス表の結果を、Off-JT、自己啓発実施の有無のそれぞれを被説明変数とするロジスティック回帰分析によって検討しよう。以下の変数を説明変数として投入した。まず、基本変数として、性別、年齢、学歴、雇用形態、職種、企業規模、勤続年数、転職経験、労働時間である。また、能力開発の実施に対してはその人の観察されざる能力が影響する可能性が指摘されることから³²、その影響を統制するため、「中学3年時の成績」をその代理変数として投入した³³。そのうえで、技能レベルの変数³⁴を投入してその効果を検証した。また、自己啓発に対しては、現在の技能レベルによらず将来のキャリアアップが見通せるかどうかとも能力開発意欲に関わることから、キャリアの見通しの代理変数として、「仕事を通じた能力向上機会」有無の変数を投入した³⁵。

結果を表3に示す。まず、Off-JTの結果から読もう。「専門・技術職」である場合、企業規模「29人以下」に比べてそれ以上の規模の場合、中学3年時の成績が良いほど、Off-JTの実施確率は高い。逆に、技能レベルが「3ヵ月程度以下」の場合、Off-JTが実施されにくい。次に、自己啓発実施の結果を読もう。学歴が「大学・大学院」の場合、「専門・技術職」の場合、中学3年時の成績が良い場合、仕事を通じた能力向上機会がある場合に自己

点を注記したい。本調査ではOff-JT実施、自己啓発実施の時間数に関する設問があるが、その回答の多くは年間で50時間未満である。50時間に満たない（決して長時間とは言えない）研修・自己啓発によって、技能レベルが大きく変わることは想定できない。また、Off-JTなど企業が実施する訓練の場合は必要な研修を施して高いレベルの仕事に就けるという関係も想定可能だが、自己啓発という労働者主導の能力開発の場合は、企業と労働者の間に情報の非対称性が一定程度ある場合、その成果を企業は完全に把握できず、自己啓発したからといってすぐにレベルの高い仕事に就くとは考えにくい。よって、自己啓発をしたから仕事の技能レベルが高まったという関係を想定するよりも、仕事の技能レベルが高い人のほうが自己啓発を行なっていると想定するほうが妥当と考え、本稿の主張を維持するものである。

³² 企業が行う研修については、能力が高く研修効果が期待できる従業員に研修が付与されやすいという関係がある。また、自己啓発についても、能力が高い人の方がより積極的であるという内生性（原 2011）が考えられる。

³³ 値が高いほど成績が良いという順序変数として投入した。

³⁴ 技能レベルの高い仕事、低い仕事の影響を考察するため、分析では、基準カテゴリーを中間的な「6ヵ月～1年程度」とし、「3ヵ月程度以下」「2年程度以上」の影響を検討した。

³⁵ 「あなたは現在の職場について、どの程度満足していますか。」（問16）に対する「仕事を通じて職業能力を高める機会」への回答を用いた。分析では、「満足」「やや満足」という回答を「機会あり」とし、それ以外の場合を「機会なし」とするダミー変数として扱った。なお、Off-JTに対する分析では、企業による教育訓練機会の提供の有無と仕事を通じた能力向上機会とは理論上強い関連が想定できることから、説明変数には含めなかった。

啓発が実施されやすく、「技能工・労務職」の場合、技能レベルが「3ヵ月程度以下」の場合に、自己啓発の実施確率が低くなる。以上の結果は、能力開発実施に影響するとされる属性をコントロールしても、技能レベルが「3ヵ月程度以下」の場合に、Off-JTのみならず自己啓発も実施されにくいことが示された。また、現在の仕事の技能レベルによらず、将来高いレベルの仕事に就ける見込みがあることが自己啓発を促していることもわかった。この結果は、仕事の技能レベル変数が、Off-JT、自己啓発実施に対して、他の属性に還元されない効果をもつことを示唆している。また、低スキルの仕事に就いている労働者では、企業による教育訓練の分配で不利な立場にあるばかりでなく、自ら能力向上を行う確率も低いことを示している。

では、低スキルの仕事に就く労働者が自己啓発を行わない背景には何があるのか。自己啓発を実施しなかった人についてその理由を検証する次の分析にすすみたい。

表3 Off-JT、自己啓発実施の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

被説明変数	Off-JT			自己啓発		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
性別 (1=男性、0=女性)	-.053	.166	.949	.098	.161	1.103
年齢	-.090	.077	.914	.055	.076	1.056
年齢 ² 乗/100	.097	.096	1.102	-.081	.095	.922
最終通学歴 (基準: 中学・高校)						
専門・短大	.292	.156	1.339	.214	.152	1.239
大学・大学院	-.142	.179	.867	.542	.170	1.720 **
雇用形態 (1=正規、0=非正規)	.304	.206	1.356	.155	.191	1.168
職種 (基準: 事務職)						
専門・技術職	.528	.184	1.696 **	.688	.175	1.990 **
管理職	.016	.306	1.016	.182	.289	1.200
販売職	.250	.221	1.284	-.272	.210	.762
サービス職	.309	.243	1.362	.320	.217	1.377
運輸・通信・保安	.583	.325	1.791	-.442	.354	.643
技能工・労務職	.332	.223	1.394	-.619	.224	.538 **
企業規模 (基準: 29名以下)						
100 - 299人	.465	.170	1.592 **	.044	.157	1.045
300人以上	.703	.178	2.019 **	-.060	.170	.942
官公庁	.868	.250	2.381 **	-.271	.245	.763
勤続年数	-.009	.027	.991	-.051	.027	.950
勤続年数 ² 乗/100	.087	.077	1.090	.111	.079	1.118
転職経験 (基準: 転職経験なし)						
転職1回	-.179	.178	.836	-.070	.177	.932
転職2回以上	.039	.206	1.040	.125	.203	1.134
週実労働時間 (基準: 35~42時間)						
35時間未満	.393	.234	1.481	-.159	.216	.853
43~48時間	.253	.180	1.288	.023	.173	1.023
49~59時間	.350	.197	1.419	.039	.190	1.040
60時間以上	.347	.232	1.415	-.015	.228	.985
中学3年時の成績	.183	.065	1.200 **	.239	.064	1.270 **
仕事の技能レベル (基準: 6ヵ月~1年程度)						
3ヵ月程度以下	-.354	.165	.702 *	-.637	.158	.529 **
2年程度以上	.150	.145	1.162	.093	.145	1.098
仕事を通じた能力向上機会 (1=あり、0=なし)				.664	.120	1.942 **
定数	-.868	1.461	.420	-2.406	1.441	.090
χ ² 乗値		105.413 **			268.798 **	
自由度		26			27	
-2 対数尤度		1692.17			1736.459	
Nagelkerke R ² 乗		.097			.221	
N		1517			1517	

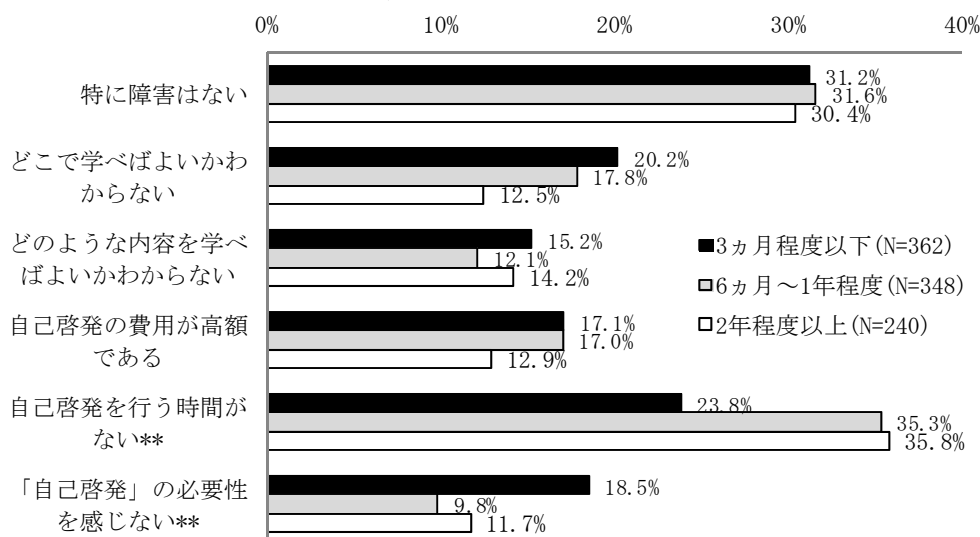
**1%水準で有意, *5%水準で有意

(3) 分析2：自己啓発を実施しない背景の技能レベルによる差

ここでは、表3の分析をふまえ、自己啓発の非実施者を分析対象として、自己啓発を行わない背景に何があるのか、技能レベルとの関係で検討する。具体的な仮説は既に述べたとおりである。低スキルの仕事に就く労働者にとっての自己啓発の問題は、多くの既存研究で主に正規雇用労働者の自己啓発の際の問題として語られる「時間がない」という問題ではなく、むしろ、自己啓発を行う意味を感じられないことにこそ問題があるのではないか。

この点を、まずクロス表で確認したい。図3には、自己啓発を行う際の問題の有無と技能レベルとの関係を示した。これをみると、「特に障害はない」の割合は技能レベルによって差がない。具体的にどの問題について技能レベルによる差があるのか。統計的に有意な差があるのは、「自己啓発を行う時間がない」と「自己啓発」の必要性を感じない」である³⁶。まず、全体として「自己啓発を行う時間がない」という問題を挙げる割合が最も高いが、技能レベルとの関係でみると、技能レベルが高い仕事の場合にこの問題が指摘される割合が高く、技能レベルが「3 ヶ月程度以下」の場合はこの問題を感じる割合は相対的に低い。一方、「自己啓発」の必要性を感じない」という問題に関しては、技能レベルが「3 ヶ月以下」の場合に挙げられる割合が格段に高いことが特徴である。

図3 自己啓発を行うための障害
—仕事の技能レベル別—
(自己啓発の非実施者)



クロス表で確認された点を、他の要因をコントロールした計量分析で確認しよう。クロス表では、技能レベルによって自己啓発にどのような問題を認識するかに差があることが示唆された。具体的には、技能が「3 ヶ月程度以下」と低スキルの仕事に就く労働者の場

³⁶ 1%水準で有意な差であり、図3の中に**で示した。他の問題については、5%水準で有意な差のある問題はなかった。なお、調査では他に3つの選択肢(問題)が挙げられていたが、いずれも問題と指摘した割合が10%以下であり、図3では割愛した。

合、問題は「時間がない」ことよりも「自己啓発」の必要性を感じない」ことであるのが特徴である。この点を検証するため、「自己啓発を行う時間がない」「自己啓発」の必要性を感じない」というそれぞれの回答を被説明変数として技能レベルの影響を検証したい。分析方法は二項ロジスティック回帰分析とし、投入した変数は性別、年齢、学歴、雇用形態、職種、企業規模、勤続年数、転職経験、労働時間、中学3年時の成績、技能レベルである。また、現在の仕事の技能レベルによらず、将来のキャリアの見通しがあるかどうかによっても意欲が変わってくることから、キャリアの見通しの代理変数として、「仕事を通じた能力向上機会」有無の変数を投入した。

表4 自己啓発を行うための問題の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)
-分析対象：自己啓発の非実施者-

被説明変数	自己啓発を行う時間がない			「自己啓発」の必要性を感じない		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
性別 (1=男性、0=女性)	-.896	.221	.408 **	-.319	.304	.727
年齢	.201	.096	1.223 *	-.051	.123	.950
年齢 ² 乗/100	-.231	.119	.794	.071	.151	1.074
最終通学歴 (基準：中学・高校)						
専門・短大	-.138	.189	.871	-.223	.241	.800
大学・大学院	.361	.224	1.435	-.311	.339	.733
雇用形態 (1=正規、0=非正規)	.723	.249	2.061 **	-.297	.312	.743
職種 (基準：事務職)						
専門・技術職	-.389	.254	.677	.177	.358	1.193
管理職	-.369	.401	.691	-1.572	1.064	.208
販売職	-.077	.261	.926	-.232	.357	.793
サービス職	-.087	.296	.917	-.039	.363	.961
運輸・通信・保安	-.214	.378	.807	-.052	.502	.949
技能工・労務職	-.136	.253	.872	.047	.335	1.049
企業規模 (基準：29名以下)						
100 - 299人	-.197	.195	.821	.230	.242	1.259
300人以上	-.022	.209	.978	-.144	.285	.866
官公庁	-.094	.324	.911	-.260	.481	.771
勤続年数	-.022	.032	.978	.122	.043	1.130 **
勤続年数 ² 乗/100	.064	.095	1.067	-.289	.127	.749 *
転職経験 (基準：転職経験なし)						
転職1回	-.072	.226	.931	.291	.310	1.338
転職2回以上	-.189	.254	.828	.076	.344	1.079
週実労働時間 (基準：35～42時間)						
35時間未満	-.096	.285	.908	-.110	.323	.895
43～48時間	.572	.226	1.772 *	-.198	.294	.820
49～59時間	.496	.254	1.641	-.622	.374	.537
60時間以上	1.546	.299	4.693 **	.261	.390	1.298
中学3年時の成績	.066	.082	1.068	-.061	.108	.941
仕事の技能レベル (基準：6ヵ月～1年程度)						
3ヵ月程度以下	-.409	.193	.664 *	.615	.256	1.850 *
2年程度以上	-.070	.194	.932	.422	.293	1.524
仕事を通じた能力向上機会 (1=あり、0=なし)	-.036	.167	.965	-.506	.247	.603 *
定数	-5.123	1.852	.006 **	-1.366	2.417	.255
χ^2 乗値		85.834 **			52.394 **	
自由度		27			27	
-2 対数尤度		1091.256			702.373	
Nagelkerke R ² 乗		.122			.098	
N		950			950	

**1%水準で有意,*5%水準で有意

結果をみよう(表4)。まず「自己啓発を行う時間がない」の規定要因をみる。性別、年齢、雇用形態、労働時間がこの問題の発生に関係することに加え、技能レベルが「3ヵ月程度以下」の場合この問題を感じる確率が低いことがわかる。一方、「自己啓発」の必要

性を感じない」の規定要因をみると、勤続年数の影響があることに加え、技能レベルが「3 ヶ月程度以下」の場合に問題を感じる確率が高いこと、仕事を通じた能力向上機会がある場合に問題を感じにくいことが示される。この分析から、低い技能レベルの仕事に従事する場合なぜ自己啓発が実施されないかに関して、時間的制約よりも、「自己啓発」の必要性を感じない」ことに一定の理由を求められることが示された。

5. 結論

本稿では、仕事の技能レベルに関する指標を用いて、技能がどのように分布しているかを検討すると同時に、技能の労働の質への影響に関して、能力開発との関係から考察した。本稿の分析結果は次のように要約することができる。

まず、技能は性別、雇用形態、職種、勤続年数による偏りがある。男性、正規雇用、専門・技術職において高い技能を要する仕事が多くある一方で、女性、非正規雇用、サービス職、運輸・通信・保安で低スキルの仕事が多い。この結果は、雇用形態や職種による違いをもって技能を論じてきた既存研究の知見と整合的ではある。ただ、それらの間接的な指標に還元されない効果を技能レベル変数もつことも、労働の質との関係を分析する中で示された。つまり、同じ職種や雇用形態の中でも仕事の技能レベルにはバラつきがあり、それがより直接に労働の質に影響するのである。本稿で用いた技能レベルの指標は、労働者の主観的な評価に基づいたものであり、マクロな視点で見たときの労働市場における技能の「客観的な」分布を示すものではない。ただ、この技能レベル指標を用いた技能の分布は、技能の分布に関わる既存研究の知見と整合的という意味で有効であるのみならず、労働の質との関係で既存研究の技能の指標では捉えきれない効果を示した。

では、技能は労働の質とどう関係するのか。より端的に問うなら、低スキルの労働はなぜ問題となりうるのか。既存研究は様々な論点を提示してきたが、本稿では能力開発、特に自己啓発との関係から低スキルの労働の問題の一端を示した。分析の結果、技能レベルが「3 ヶ月以下」と低スキルの仕事に就いている場合、企業による教育訓練（Off-JT）のみならず働く者自らが行う自己啓発も実施されにくい。そして、低スキルの労働者が自己啓発を実施しない背景として、「自己啓発」の必要性を感じられない」という問題があることも明らかになった。ここからは、低スキルの労働は能力を高める意味を感じられにくい仕事である場合が多いという問題が示唆される。これは、能力開発機会が不公平に分配されているという「配分の問題」を超えて、働く者にとって能力を高める意義を感じられない仕事が低スキル就業の裏にあるという、労働の質そのものの問題があるといえるだろう。ただ、現在就いている仕事レベルとともに、将来の見通しが重要であることも同時に示された。つまり、現在の仕事の技能レベルによらず、将来に向けてキャリアアップの機会が開けている場合は働く者の意欲は失われない。

非正規雇用など相対的に低スキルの労働者に対して能力開発支援をどう行うべきかは重要な政策的論点でありつづけるが、能力開発の分配問題に論議を終始させてはならない。労働者に能力を高める意欲をもたらさない低スキルの労働の意味についてあらためて考える必要があるだろう。また、現在は低スキルの仕事に就いていても将来のキャリアを見通せることが、自ら能力を高めようという意欲をもつためには重要であり、キャリアの見通しを可視化するための政策的支援が今後さらに検討されるべきであろう。

謝辞

本稿でのデータ分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データ・アーカイブから「働き方と学び方に関する調査」（能力開発に関する研究会）の個票データの提供を受けました。

文献

- Bolton, Sharon C. (2004) “Conceptual confusions: emotion work as skilled work,” Chris Warhurst, Irena Grugulis and Ewart Keep (eds.) *The Skills That Matter*, Palgrave Macmillan.
- Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. NY. Monthly Review Press.(=1978, 富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店.)
- Crompton, Rosemary. and Gareth Jones (1984) *White Collar Proletariat: Deskilling and Gender in Clerical Work*, London, Macmillan.
- Felstead, Alan, Duncan Gallie, Francis Green, and Ying Zhou (2007) *Skills at Work, 1986 to 2006*.
- 藤村博之 (2003) 「能力開発の自己管理——雇用不安のもとでの職業能力育成を考える」『日本労働研究雑誌』 No.514, pp.15-26.
- Gallie, Duncan (1996) “Skill, gender and the quality of employment” Rosemary Crompton, Duncan Gallie and Kate Purcell(eds.) *Changing Forms of Employment: Organizations, Skills and Gender*, Routledge.
- Gallie, Duncan, Michael White, Yuan Cheng, and Mark Tomlinson (1998) *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford University Press.
- Goldthorpe, John H. (2000) *On Sociology, Second Edition Volume Two: Illustration and Retrospect*, Stanford University Press.
- 原ひろみ (2007) 「日本企業の能力開発——70年代前半～2000年代前半の経験から」『日本労働研究雑誌』 563: 84-100.
- 原ひろみ (2011) 「個人が主体的に行う能力開発についての分析——自己啓発の実施規定要因とその効果」TCER Working Paper J-5.
- 樋口美雄・川出真清 (2003) 「個人のキャリア形成に対する企業と行政の支援」PRI Discussion Paper Series (No.03A-03).
- 池永肇恵 (2009) 「労働市場の二極化——IT の導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』 No.584.
- 池永肇恵 (2011) 「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」『日本労働研究雑誌』 No.608.
- 池永肇恵・川口大司 (2010) 「日本における“周縁的”労働者の訓練機会」一橋大学 PIE/CIS Discussion Paper No.467.

- Kalleberg, Arne L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation, NY.
- 小杉礼子・原ひろみ (2011) 『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』 勁草書房.
- Kumar, Krishan (1978) *Prophecy and Progress: The Sociology of Industrial and Post-Industrial Societies*. (=1996, 杉村芳美・二階堂達郎・牧田実訳『予言と進歩——産業社会と脱産業社会の社会学』 文眞堂)
- 黒澤昌子・大竹文雄・有賀健 (2007) 「企業内訓練と人的資源管理策——決定要因とその効果の実証分析」 林文夫編『経済停滞の原因と制度 経済制度の実証分析と設計第1巻』 第9章, 勁草書房
- Marx, Karl (1868-1884) *Das Kapital*. (=1952, 長谷部文雄訳『資本論』 青木書店)
- 三輪卓己 (2011) 『知識労働者のキャリア発達——キャリア志向・自律的学習・組織間移動』 中央経済社.
- 長松奈美江 (2008) 「技能変数をもちいた所得決定構造の分析」『理論と方法』 43: 73-89.
- Osterman, Paul (1995) “Skill, training, and work organization in American establishments,” *Industrial Relations* 34(2): 125-146.
- 労働政策研究・研修機構 (2009) 『非正社員の企業内訓練についての分析——『平成18年度能力開発基本調査』の特別集計から』 労働政策研究報告書 No.110.
- 佐藤博樹 (2010) 「働くことと学ぶこと——能力開発の現状と課題」 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, 第1章.
- Spenner, Kenneth I. (1983) “Deciphering Prometheus: temporal change in the skill level of work,” *American Sociological Review* 48: 824-837.
- Tåhlin, Micheael (2007) “Skills and wages in European labour markets: structure and change” Duncan Gallie(eds.) *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford University press.
- 戸田淳二・樋口美雄 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編著『労働市場設計の経済分析』 第6章, 東洋経済新報社
- Webster, Frank (1995) *Theories of the Information Society*. (=2001, 田畑暁生訳『「情報社会」を読む』 青土社)
- Wood, Stephan (1982) *The Degradation of Work?: Skill, Deskillling and the Labour Process*, London, Hutchinson.
- 吉田恵子 (2004) 「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』 532: 40-53.

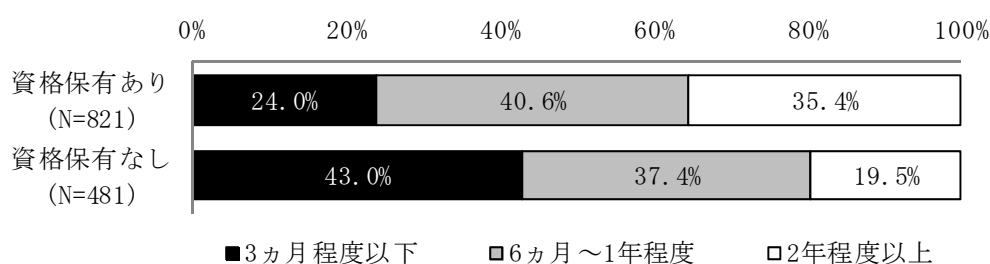
補論：技能レベルと職業資格、裁量性、賃金との関係

ここでは、技能と労働の質との関係にかかわる本論では扱わなかった論点について、補足的な分析として、簡単にふれておきたい。検討するのは、職業資格との関係、裁量性との関係、賃金との関係である。順に見ていきたい³⁷。

1. 技能レベルと職業資格との関係

まず、技能レベルに関わるものとして職業資格との関係を検討しよう。資格保有が求められることは技能レベルの高さと関係する。また、働く者が仕事に役立つ資格を保有している場合は、就いている仕事が資格を必要としていると考えられることから、働く者が業務に必要な資格をもっている場合に仕事の技能レベルが高いという関係性が推察される。この点を確認するため、図補1に、現在の仕事に役立つ資格保有の有無別に技能レベルの構成を示す³⁸。これをみると、資格の「保有あり」の場合に技能レベルが「2年程度以上」の割合が大きいのと対照的に、資格「保有なし」の場合は技能「3ヵ月程度以下」の割合が大きく、資格保有が求められる仕事では相対的に技能レベルが高いことが確認された。では、どのような資格を保有していることが技能レベルの高さと関係するのか。図補2に、保有資格の種類別に技能レベルの構成を示そう³⁹。「特に資格はもっていない」場合とくらべて、資格保有が高い技能レベルに関係するのは、「技術・技能系の資格」「普通自動車以外の運転免許」である。これらの資格を保有している場合、技能レベルが「2年程度以上」の割合が大きい。逆に、「事務系」「福祉系」の資格を保有している場合は、「特に資格はもっていない」場合と比べて、高い技能レベルの仕事に関係するわけではない⁴⁰。

図補1 技能レベルの分布
—現在の仕事に役立つ資格保有の有無別—



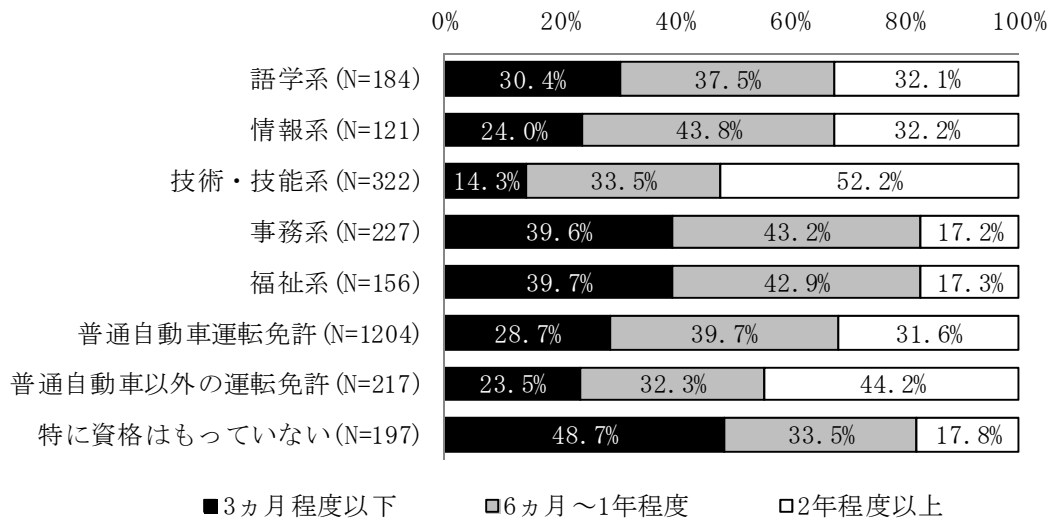
³⁷ 分析対象は本論と同様、調査時点で雇用就業している者であるが、分析目的が本論とは異なることから、分析サンプルは若干異なっている。

³⁸ 「あなたが取得している、仕事に関する社会的あるいは公的な資格のうち、一般的に仕事に役立つと考える資格の名称をご記入下さい」(問24①)で回答した資格について、「現在の仕事に役立つ資格ですか。」(問24④)に対する回答を用いる。選択肢のうち、「現在の仕事に不可欠」「現在の仕事に役立つ」の場合を「保有あり」とし、「現在の仕事には役立たない」への回答もしくは取得している資格がない場合を「保有なし」とした。

³⁹ 「あなたは、現在従事している仕事に限らず、一般的に仕事に役立つと考えられる社会的あるいは公的な資格(企業内の資格を除く)をもっていますか。」(問23)に対する回答(多重回答)を用いる。

⁴⁰ この背景を解釈するならば、「事務系」「福祉系」に括られる資格が労働市場の中で有効に生かされていない、つまり、これらの資格を有する労働者が、資格を生かした高スキルのポジションに就けていない可能性がある。

図補2 技能レベルの分布
—保有資格の種類別—



2. 技能レベルと裁量性

次に技能と裁量性との関係を検討しよう。技能と裁量との関係を検討した研究は数多い (Gallie et al.1998 など)。理論的には、技能レベルが高い仕事では管理監督 (モニタリング) が難しくなり、それが働く者の裁量の余地を生むとされる (Goldthorpe2000)。ここでは、技能レベルによって裁量度がどう異なるのかを検討する。

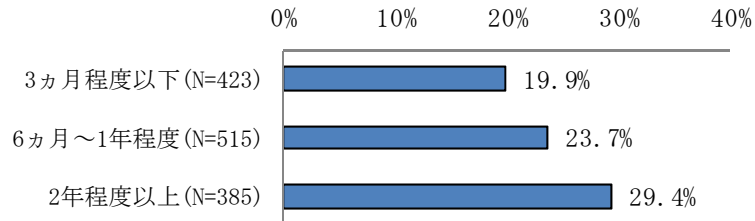
なお、裁量の指標には、仕事の量やペースを自分で決められる度合いなど、働く者が自らの仕事に関する決定をどの程度自律的にできているかの意識変数が使われることが多い。ここでは、そうした先行研究とは異なり、裁量性を示す指標として「業務の独立性」を用いる。その理由は、モニタリングの難しさという裁量の性質に着目すると、個々の業務が独立していることが雇用主による細かな管理監督から逃れられる資源となり、労働者に裁量をもたらすからである。

では、高い技能レベルを要する仕事では業務の独立性が高くなるか、確認したい。図補3で、業務に独立性がある割合⁴¹を、技能レベル別に示した。これをみると、技能レベル「3ヵ月程度以下」に比べて、「6ヵ月～1年程度」「2年程度以上」と技能レベルが高くなるにつれて業務に独立性がある割合が高い。高い技能レベルを要する仕事は管理監督が難しく、働く者の側に裁量の余地が生まれることがうかがえた⁴²。

⁴¹ 業務独立性の指標としては、「あなたの現在の職場について、あてはまるものはありますか。」(問14)という設問に対して「一人ひとりが独立して行う仕事が多い」に該当するものを「業務独立性あり」とした。ただし、「お互い連携しながら行う仕事が多い」にも同時に該当するケースは「業務独立性あり」にカウントしなかった。

⁴² なお、表は割愛するが、この点は、基本属性 (性別・年齢・雇用形態・職種・企業規模・勤続年数) をコントロールした計量分析でも支持された。

図補3 業務に独立性がある割合
—技能レベル別—



3. 技能レベル、業務独立性と賃金—管理監督が難しい高スキル業務への高賃金

最後に、技能レベルと裁量性が賃金にどう影響するのかを検討しよう。管理監督が困難で高スキルの業務に就いている場合、賃金面での有利がもたらされる可能性がある。Goldthorpe (2000) は、技能、管理監督の困難性の度合いによって賃金決定方式が異なり、技能レベルが高く、管理監督が困難な労働者に対しては賃金決定方式でメリットがもたらされることを論じた。その背景には情報の非対称性によって、労働者の生産性が計測できないという問題がある。経済学においても、技能レベルが高く業務に対する管理監督が難しい仕事に対して企業が退職抑制・怠業防止のために高賃金を払う可能性は、「効率賃金仮説」として理論化される中で説明されている。

職種や勤続年数など賃金に影響するとされる要因を統制した上でも、技能レベルが高く管理監督の難しい仕事であることは高い賃金をもたらすのか。被説明変数として昨年の収入の自然対数値を用い、重回帰分析によって検討したい。以下の変数を説明変数として投入した。まず、基本変数として、性別、年齢、学歴、雇用形態、職種、企業規模、勤続年数、労働時間を投入した。そして、技能レベル、業務独立性の変数を投入して効果を検討した。技能レベルについては、「3ヵ月程度以下」を基準カテゴリーとし、それ以上の「6ヵ月～1年程度」「2年程度以上」という変数を投入した。また、管理監督の困難性の指標として、業務独立性の有無をダミー変数として投入した。

分析結果を表補1に示す。賃金に対しては、性別、年齢、学歴、雇用形態、職種、企業規模、勤続年数、労働時間など労働市場における位置付けを示す基本変数の規定する部分も大きい。これは既存研究の知見と整合的である。ただ、それらを統制した上でも、技能レベルや裁量が賃金に影響することも確認された。まず、技能レベルが「3ヵ月程度以下」に比べて「6ヵ月～1年程度」「2年程度以上」の場合に賃金が相対的に高い。また、業務が独立である場合も賃金を高める効果がある。分析結果からは、技能レベルが高く、また管理監督が難しく裁量性が高い業務に就いている場合に、高い賃金を獲得しやすいという可能性が示された。

表補1 収入（昨年収入の対数値）の規定要因
（重回帰分析）

	標準化β	t値
性別（1=男性、0=女性）	.211	10.846 **
年齢	.341	2.273 *
年齢 ² 乗/100	-.308	-2.045 *
最終通学歴（基準：中学・高校）		
専門・短大	.014	.912
大学・大学院	.064	3.687 **
雇用形態（1=正規、0=非正規）	.291	13.939 **
職種（基準：事務職）		
専門・技術職	.042	2.334 *
管理職	.045	2.760 **
販売職	-.021	-1.190
サービス職	-.033	-1.840
運輸・通信・保安	-.060	-3.760 **
技能工・労務職	-.043	-2.283 *
企業規模（基準：29名以下）		
100 - 299人	.061	3.508 **
300人以上	.127	7.050 **
官公庁	.063	3.743 **
勤続年数	.272	5.111 **
勤続年数 ² 乗/100	-.082	-1.586
週実労働時間（基準：35～42時間）		
35時間未満	-.262	-12.938 **
43～48時間	.034	1.899
49～59時間	.023	1.274
60時間以上	.017	.989
仕事の技能レベル（基準：3ヵ月程度以下）		
6ヵ月～1年程度	.047	2.714 **
2年程度以上	.053	2.754 **
業務独立性（1=あり、0=なし）	.029	2.057 *
自由度		24
F値		170.628 **
調整済みR ² 乗		.755
N		1323

**1%水準で有意, *5%水準で有意

第2章 初期キャリアの大切さ ——既婚無業女性の就業意欲に関する一考察——

福田隆巳

1. はじめに

近年のいくつかの欧米の国々では、出生率と女性の労働力率との正の相関関係がみられるようになったが、日本ではその傾向はみられていない（矢島 2009: 51）。一方で向上を見せる日本の女性の正規雇用率は、女性の高学歴化や晩婚化を通して少しずつ促進されているといわれる（Abe 2011）。しかしながら、女性の高学歴化との関連では、他国で見られる高学歴女性ほど就業率が高いという傾向も日本では見られてない（Waldfoegel et al. 1999）。「就業構造基本調査」のデータを見ると、結婚・育児のために離職した日本の女性の半数以上が5年以上仕事に復帰しておらず、復帰までの期間の違いに学歴差がほとんどみられない（大沢・難波 2011: 193）。日本では、依然として、結婚・出産イベントが中長期的な女性の労働市場からの退出の大きな規定要因となっているのである。女性が結婚・出産に伴い労働市場から退出する、さらにいえば中長期的に退出するということに対して、一方では労働力が無駄になっているという点が、いま一方では、世帯が貧困に陥る危険性を高めてしまうという点の指摘がなされる（Esping-Andersen 2009=2011）。

女性が希望する子供の数は2人という規範は各国で共通に健在であるが、それが実現される国では背景要因の一つとして政策的な後押しが存在する（Esping-Andersen 2009=2011）。キャリア中断が、就業を望む女性の不利となる程度が低く再就職しやすい環境が整うことが必要条件となるといえよう。加えて、女性の就業継続／再就業を促すということは、人的資本の空費の回避と同時に、税制の維持のためにも有用となる。そして、不確実性が高まり、男性稼ぎ主型（片働き）で生計を維持することが困難となりつつある今日では、共働きであるということが貧困の回避のための重要な要素となる。

本稿では、労働市場から退いた現在無業の既婚女性の就業意欲が何に規定されているかに着目していく。ひとたび家庭へと退いた既婚女性の就業意欲に焦点を当てることは、既婚女性の就業が社会保障の動向に直接的／間接的に影響を及ぼす、という観点から有意義だと考えられるためである。先行研究では、家族要因と女性の就業との関係が指摘されてきたが、管見の限り初期キャリアでの労働経験との関連への着眼が少ない。初期キャリアでの経験は、既婚無業女性の就業意欲とどのような関連を示すのであろうか。本稿では、詳細に初期キャリアを捉えているデータの特性を生かし、既婚女性の就業に初期キャリアの視点を補完することを試みる。以下ではまず、女性の就業の規定要因に関する議論と初期キャリアに関する議論を概観する。

2. 先行する議論

既婚女性の就業は何に規定されているのであろうか。先行研究では、主として家族と関連した要因の影響が指摘されていることから、ここでは家族要因に関する指摘を見ていく。まず、例えば、幼い子供が世帯にいることが妻を家庭に留まらせる大きな要因の一つだとされる（落合 2009, 岸 2011）。日本では幼い子供の子育てを担うのが基本的に女性であることから、容易に理解できることである。また、親（子の祖父母）が同居していることが妻の就業確率を高めるという指摘がある（武石 2009, 樋口 2009）。1982年から2002年までの「就業構造基本調査」データを用いて地域間の違いに着目した武石（2009）の分析では、女性の有業率が高い地域（山形・福井・島根・高知）では、親との同居が女性の就業を促しているとされる¹⁾。「消費生活に関するパネル調査」データを用いた樋口（2009: 115-118）は、親が同居、準同居・近所に住んでいる場合、結婚2年後に女性が同一企業で継続就業している確率が高まることを示している。これらの先行研究は、「資源」としての親のサポートの存在を示すものであるといえよう。

次に、重要な要因とされる夫の所得に関して、多くの研究で、夫の所得が高いほど妻が無業を選択しやすくなる傾向が示されている（松浦・白波瀬 2002 など）。「慶応義塾大学家計パネル調査」データを用いて第1子出産後の妻の再就職に関して分析を行った樋口（2009: 124）の研究でも、夫の所得が高いほど妻の再就職確率が低下することが示されている。何れもが、経済的ニーズの多寡により妻の就業行動が左右されている側面を描き出している。一方、最近の研究では、新しいコーホートほど、夫の所得の妻の就業決定への影響がなくなってきたことを指摘する研究もある（尾嶋 2011, 岸 2011）^{2) 3)}。先行研究で指摘される、女性の就業を規定する家族要因として、以上のようなものがある。

本稿では、女性の就業に「初期キャリア」がどう影響しているのかにも着目していくため、以下では、初期キャリアがその後有する影響に関する先行研究を見ていく。

近年、若年の初期キャリアの重要性を指摘する研究が、労働経済学や教育社会学の分野などで多くなされている（Kondo 2007, 太郎丸 2009, 香川 2010 など）⁴⁾。それらの多くは、初期キャリアの状態依存性（state dependency）⁵⁾を指摘するものである。例えば、初職が非正規雇用であった場合は、その後も非正規雇用に残る確率が高いという指摘がな

1) 地域間の違いを考慮に入れ、その背後のメカニズムを明らかにしていく必要があると考えられる。残念ながら、本研究で用いるデータには、都道府県レベルよりも大きな括りの「地域ブロック」の変数しかないため地域間の違いの分析は行わない。

2) 尾嶋（2011）は、そのことと関連して、夫が高所得の場合でも妻が就業するようになると、片働き世帯と共働き世帯との経済格差が広がるという可能性を指摘している。Esping-Andersen（2009=2011: 103）も同じように、欧州諸国で高い階層の者どうし（同類婚）のカップルで共働きが拡大する背景の下、世帯間の格差が拡大していく可能性を指摘している。残念ながら本研究で用いるデータには世帯所得（夫の所得）の変数はないためその点考慮できない。

3) 日本では、学歴同類婚（同じ学歴階層の者どうしの結婚）の傾向は弱まっているとされる（Miwa 2005, 三輪 2007）。同類婚は妻の就業決定に少なからず影響を与えていると考えられるが、残念ながらこれに関して本研究で用いるデータには夫の学歴変数がないため学歴同類婚との関連は捉えられない。

4) 玄田（2011）のレビューに詳しい。

5) “Scarring effect”ともいわれる。日本語では、「傷痕効果」や「履歴効果」とも呼ばれる。

される (Kondo 2007, 佐藤 2011 など). 加えて, 新しいコーホートほど初期キャリアにおいて非正規雇用キャリアを歩みやすくなっていることもしばしば指摘されている (香川 2010; 2011, 太郎丸 2009)⁶⁾. また, 初職が非正規雇用であることが, 結婚のタイミングにマイナスの影響を及ぼすことを指摘する研究もある. 「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」(パネル) データを用いて女性のみのサンプルを分析した吉田 (2012) は, 初職正規雇用と比べ初職非正規雇用の方が結婚しにくいことを示している⁷⁾. 何れの研究にしても「初職」は, その後を規定する重要な要因だということが指摘されている.

他にも, JGSSデータを用いたKondo (2007) によれば, 初職入職時の経済情勢 (有効求人倍率) が, 個体の異質性を考慮した上で, 現在の就業にも影響を及ぼしていることが示されている. また, 企業と個人とのマッチングのその後への影響可能性を示唆する研究もある. 玄田・堀田 (2010) は, 本稿で利用する「働き方と学び方に関する調査 2005」データを用いて, 初期キャリアでの経験と現在の就業の有無や所得との関連などを分析している. とりわけ学卒後の最初の 3 年間で, 適職感覚 (この仕事は自分に向いているという感覚) を経験することが現在の就業や所得に正の影響を及ぼしているのだという⁸⁾. 本稿でも, 玄田・堀田 (2010) と同じく初期キャリアに着目していくが, 着目していくのは, 既婚女性の就業と初期キャリアでの経験がどのように関連しているか, という点に関してである.

本稿では, 既婚無業女性の就業意欲と初期キャリアとの関連はどうあるのかということを中心に明かにしていく. 管見の限り, 既婚女性の初期キャリアと現在の就業 (および就業意欲) に関して分析した研究が少ないためその点を補うことを試みるが, 家族要因も考慮に入れながら分析を行っていきたい. 以下ではまず, 女性の就業と配偶関係に関して見ていく.

3. 女性の就業と配偶者

先行研究でみたように女性の就業状況に影響を与えるとされる要因はいくつかある. まずここでは, 「働き方と学び方に関する調査 2005」のデータにおける女性の婚姻状況と就業との関係を見ていく.

今日の日本の女性の労働力率は, 国際比較的にみて低く, また 30 代半ばをくぼみとした M字型の形状が他国よりもはっきりと残っている. 日本における女性の労働力率の趨勢を見ると, 第 1 次産業が中心であった 60 年代までは国際的に高い値が示されていたが, 産業構造の転換が起こると同時に全体的な減少傾向を示すようになる (武石 2009, 岸 2011). ま

6) また一方で香川 (2011: 199-200) は, 90 年代前半に離学した女性には (男性にはみられない), 学校を介しての初職入職が, 離学後 10 年間で正規雇用キャリアを多く経験することと関連していることを示している.

7) SSM データを用いて結婚時点での雇用形態に着目した太郎丸 (2011) は, 同類婚に関して分析を行い, 非正規雇用の者どうしが結婚しやすいことを示している.

8) 適職感覚の規定要因として, 20 代前半までに「必死に働いた」経験があるかどうか重要だとされる. 最終的に, 玄田らは「最初の 3 年間は仕事が大変でも我慢」すべきだという主張をしている.

た、近年底上げ傾向が示されているものの、今日に至るまでM字型の形状を示し続けている。M字型曲線の底上げがされたのは、未婚や子供のいない女性が増えていること（吉田 2004, 武石 2009: 13-14）や、非正規就労の機会が拡大したこと（武石 2009, 平田 2011: 230-234, 吉田 2012: 81）⁹⁾に起因するという指摘などがある。本稿で用いるデータで確認していきたい。前者と関連して、既婚女性の就業率が30代半ばを谷にするM字型の傾向を有する一方での、未婚女性の継続した高い就業割合が図1より確認できる¹⁰⁾。

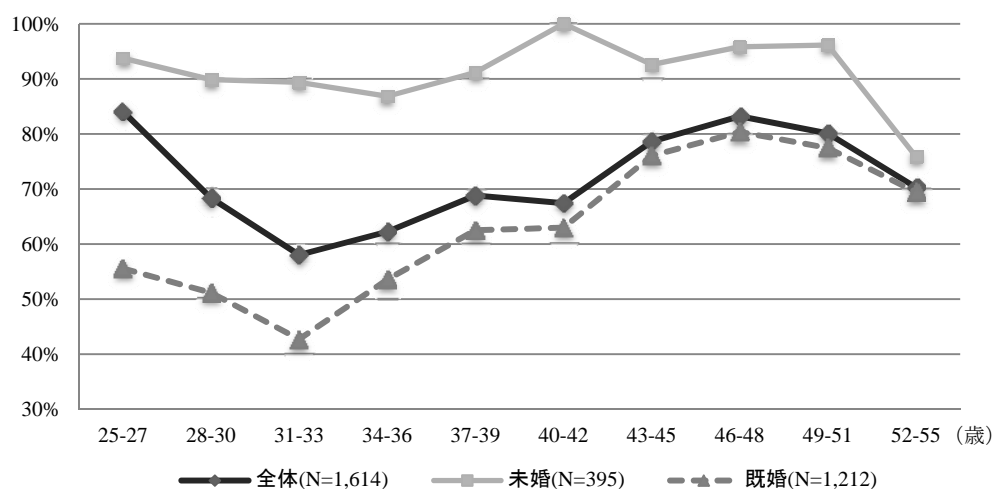


図1: 女性の婚姻状況と就業率(年齢別)

出所: 働き方と学び方に関する調査 2005

通常M字型カーブは、人口に占める労働力人口の比率で示されるが、ここでは就業率で把握することとする¹¹⁾。図1より、既婚女性の就業率が30代前半で降下する一方、未婚の場合は50歳頃まで就業率が80%以上と高い値を示している¹²⁾。本稿で用いるデータでも、より大規模なデータと同様の傾向が示されている。未婚女性の経済的自立を想定すれば自然なことであろう。未婚女性が増えることがM字型曲線の底上げ要因となりうることが推測される。

次に、本稿では無業の既婚女性の就業意欲に着目していくため、日本における男性稼ぎ主世帯の趨勢を「労働力調査」から見ていく。図2は、夫片働き世帯（男性雇用者と無業の妻からなる世帯）と共働き世帯（雇用者の共働き世帯）の趨勢を示したものである。

⁹⁾ 非正規雇用就労による女性の就業の拡大と関連した考察は、本稿末尾の補遺(A)を参照されたい。

¹⁰⁾ 捉えられるのは現在の婚姻状況のみであり、既婚者に関しては初婚者が再婚者かは識別できない。

¹¹⁾ 「あなたは現在、収入を伴う仕事をしていますか」の質問への「現在、仕事をしている」の回答割合。

¹²⁾ 未婚者のサンプル・サイズ小さく、該当サンプルが1の場合もあったため図1の年齢は3歳毎とした。

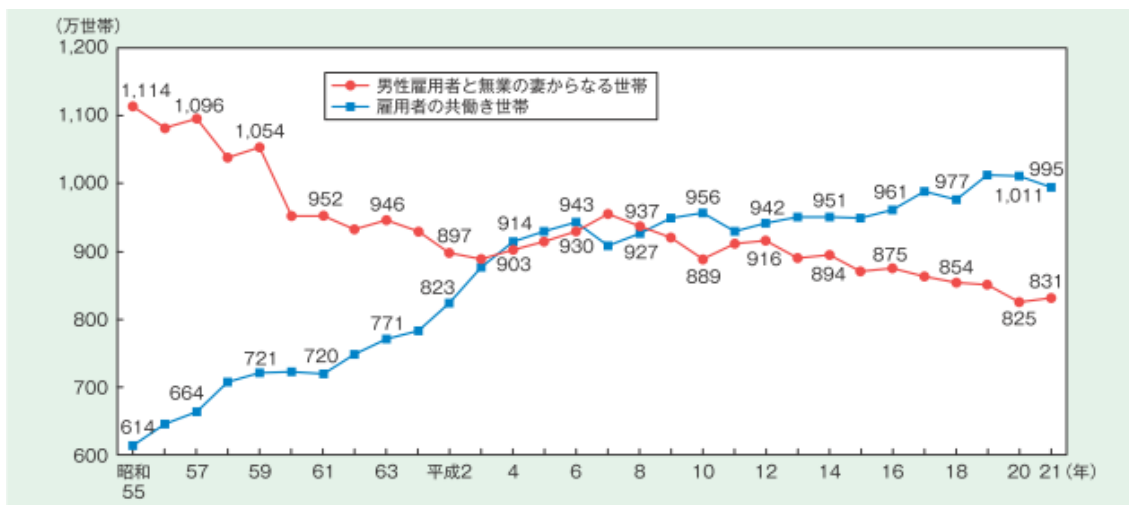


図2: 夫片働き世帯と共働き世帯の推移

出所: 『平成22年男女共同参画白書』(2010: 66)

注: 1) 昭和55年~平成13年は総務省「労働力調査特別調査」各年2月, 昭和55年から57年は各年3月, 平成14年以降は「労働力調査(詳細集計)」年次平均.

2) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」は, 夫が非農林業の雇用者で妻が非就労者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯. 「雇用者の共働き世帯」は, 夫婦ともに非農林業の雇用者の世帯.

図2を見ると, 趨勢として共働き世帯が増え, 夫片働き世帯が減少している傾向が窺える. 女性の高学歴化, 女性をとりまく就業環境や女性の就業への意識の変化, 片働きでの家計維持の困難の増加などの理由により共働き世帯が増加していると考えられる. とはいえ, 夫片働き世帯が相当数あることがわかる. 今後の動向を占う上でも, 既婚無業女性の就業意欲に着目していくことは有意義だと考えられる.

以上, 女性の就業と配偶者に関して見てきた. 以下では, 本稿で用いるデータと変数の説明をした後に, 既婚無業女性の就業意欲に関する分析を行っていく.

4. 使用するデータと分析方法および変数

本稿で用いるデータは, 2005年に調査が実施された「働き方と学び方に関する調査」のデータである¹³⁾. 〈調査対象〉は25~55歳の男女, 〈有効回答数(回収率)〉は3002人(60.0%), 〈標本抽出方法〉は層化二段抽出法, 〈調査方法〉は訪問留置調査法である. 初期キャリアにおける労働経験に関して丁寧に捉えている本データの強みを活かした分析を行っていく.

分析の対象は40歳以下の既婚女性のサンプルであり, 家族形成期の女性の就業に関して, 家族要因を統制した上で初期キャリアでの経験がどのような関連を示すかを見ていく¹⁴⁾.

¹³⁾ 本データを用いた研究報告書は, みずほ情報総研(2005)と佐藤編(2010)とがある.

¹⁴⁾ 本データ全体で, 現在収入を伴う仕事に就いている人の割合は, 男性で94.6%(N=1359), 女性で71.9%(N=1614)である. つまり, 本データの無業者の多くは女性である. そして, 無業女性の92.1%は有配偶である(N=453). ほとんどが結婚をしていて, 夫が外で働き妻が家庭に留まるという, いわゆる「男

最終的には40歳以下の既婚女性の、現在の「従業上の地位」を従属変数とした多項ロジット推定を行う。最終的に多変量解析で示されたサンプル・サイズは417であった¹⁵⁾。「従業上の地位」は「就業」、「無業・就業意欲あり」「無業・就業意欲なし」の3カテゴリとし、「就業」には雇用形態を問わず現在収入を伴う仕事をしている人(問5)が含まれ、「無業・就業意欲あり」には現在無業の人で「すぐに仕事に就くつもりである」「仕事に就くことを考えている」(問19)と回答している人が含まれ、「無業・就業意欲なし」には現在無業の人で「しばらく仕事をするつもりはない」「わからない」(問19)と回答している人が含まれている。以下では、まず記述統計レベルで従属変数を見ていく。図3は、40歳以下の女性の「従業上の地位」と婚姻状況に関するクロス集計表である。

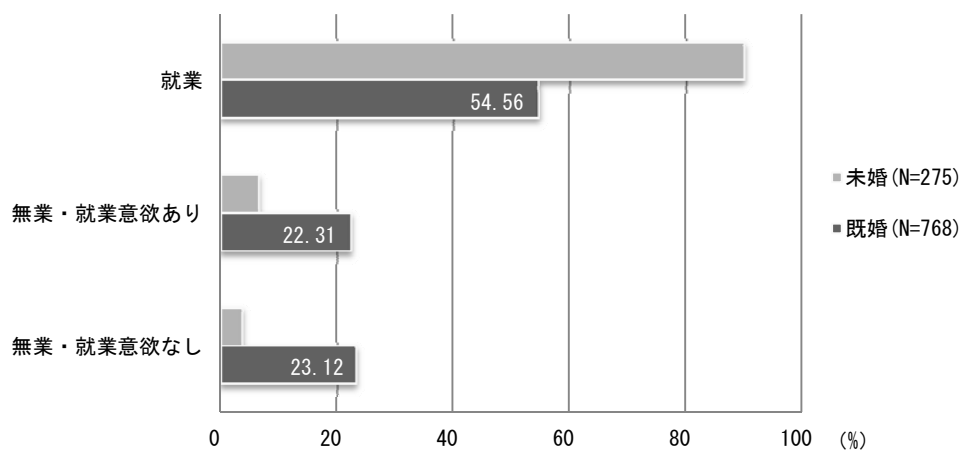


図3：40歳以下女性の婚姻状況と従業上の地位

出所：働き方と学び方に関する調査2005

注：Pearson's $\chi^2=100.507$, Pr = 0.000

図1でもわかることであるが、図3から40歳以下のサンプルでも未婚女性のほとんどが「就業」していることがわかる。繰り返しになるが、配偶者の有無が就業選択と強く関連していることが自明である。既婚女性に関しては、「就業」している人が未婚女性より少なく「無業・就業意欲あり」「無業・就業意欲なし」の人がそれぞれ20%ほどいる。多変量解析では、図中の既婚女性に限定した分析を行っていく。

以下では分析に用いる説明変数を記していく。表1は分析に用いる変数に関してまとめたものである。

性稼ぎ主モデル」世帯だと考えられる。また、有配偶無業女性の夫の80.0%は正規雇用で、4.7%は非正規雇用、12.0%は自営業、3.4%は無職である(N=409)。正規雇用の夫が多いのは、パートナーが比較的安定的な正規雇用だったために、結婚を決意して家庭に入ったということに起因するものと思われる。婚姻状況別の年代と女性の就業に関しては、本稿末尾の補遺(A)を参照されたい。

15) モデルの推定にはSTATA(10, SE)を用いた。無回答などは全て欠損値処理を施した。

表 1: 変数の説明

変数名	内容	問番号	補足
従業上の地位	1.“就業”, 2.“無業・就業意欲あり”, 3.“無業・就業意欲なし”	5, 19	1=現在収入を伴う仕事をしている場合, 2=現在無業で「すぐに仕事に就くつもり」「仕事に就くことを考えている」とした場合, 3=現在無業で「しばらく仕事をするつもりはない」「わからない」とした場合
年齢	実数の値	75	
年齢 ² /100	年齢の2乗値を100で除した値		
最終通学歴	1.“中学・高校”, 2.“短大・高専・専門”, 3.“大学・大学院”	78, 79	2=高卒以下の人で初職就業前に「専門学校・専修学校」「職業訓練校」に通った場合を含む
中退経験ダミー	0.“卒業・在学中” 1.“中退”	81	最後に通った学校に関して
中3時成績	1.“下の方”, 2.“やや下の方”, 3.“真ん中あたり”, 4.“やや上の方”, 5.“上の方”	82	
初職就くまで間断ありダミー	0.“3か月未満で就いた”, 1.“3か月以上たってから就いた”	41	
初職入職学校経由ダミー	0.“学校以外経由で初職入職”, 1.“学校経由で初職入職”	43	
初職前年有効求人倍率	初職就業前年の有効求人倍率	42, 76	求人倍率=厚生労働省「職業安定業務統計」より年次平均値(パート含む)・初職入職前年=出生年+初職就業年齢-1
初職正規雇用ダミー	0.“その他”, 1.“正規雇用”	44	0=「自営業主・自由業者」「家族従事者」「内職」「臨時雇用・パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」, 1=「経営者・役員」「正規の社員・職員」
初職企業規模	1.“1-29人”, 2.“30-299人”, 3.“300人以上”	46	3=「官公庁」含む
初職職種	1.“専門・技術職”, 2.“事務職”, 3.“販売職”, 4.“技能工・製造職”, 5.“サービス職”	47	1=「専門・技術的職業」, 2=「管理的職業」「事務的職業」, 3=「販売的職業」, 4=「技能工・生産工程に関わる職業」, 5=「サービスの職業」, その他の職種は数少ないため欠損値
最初3年通職感覚ダミー	0.“仕事が自分にむいていないと感じなかった”, 1.“仕事が自分にむいていると感じた”	56	
最初3年目標の上司いたダミー	0.“いなかった”, 1.“いた”	51	1=仕事上の目標となる上司や先輩、経営者がいた
最初3年指導受けたダミー	0.“受けてない”, 1.“受けた”	49	1=上司や同僚・仕事仲間が指導やアドバイスを「よくしてくれた」「まあしてくれた」
最初3年Off-JT受講ダミー	0.“受けてない”, 1.“受けた”	52	Off-JT=勤務先の指示での教育訓練(仕事から離れた訓練・研修)
最初3年能力開発企業ダミー	0.“能力開発に積極的ではなかった”, 1.“能力開発に積極的だった”	59	1=同業他社と比べて従業員の能力開発に「積極的である」「やや積極的である」
最初3年間の転職・職務経験 夫・正規雇用ダミー	1.“1社・1仕事”, 2.“1社・複数仕事”, 3.“複数社・1仕事”, 4.“複数社・複数仕事” 0.“その他”, 1.“正規雇用”	56 86	0=「自営業主・自由業者」「家族従事者」「内職」「臨時雇用・パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」, 1=「経営者・役員」「正規の社員・職員」
親同居ダミー	0.“同居していない”, 1.“同居している”	88	
有子ダミー	0.“同居してない”, 1.“同居している”	88	
育児理由の無業経験ダミー	0.“無業期間中に育児をしていない”, 1.“無業期間中に育児をしていた”	66	1年以上の無業期間に関してであり、育休や介護休取得期間は無業期間ではない。複数回ある場合は最長期に関して

基本属性としては、年齢、学歴、学校中退経験である。学歴は、最終通学歴で、年齢に関しては、非線形的な関係を捉えるため年齢の二乗値を100で除した変数も取り入れる。そして、中学校3年時の成績を、個人の潜在的能力の代理指標として取り入れる。

初職に関する変数としては、初職就業までに間断があったかどうか、初職に就く際に学校を経由して就職したかどうか、初職入職前年の有効求人倍率、初職の雇用形態、初職の従業員企業規模、初職の職種の変数である。有効求人倍率は、就業行動に影響する労働市場の需給環境を捉える指標として、各人の就業前年の年次有効求人倍率（厚生労働省「職業安定業務統計」）を取り入れた変数である。

離学後の3年間の就労経験に関する変数としては、仕事が自分に向いているという適職感覚を実感したかどうか、目標となる上司がいたかどうか、職場で指導・アドバイスを受けたかどうか、Off-JTを受講したかどうか、勤め先企業が能力開発に積極的だったかどうか、転職・職務の経験をどの程度したかの変数である。

家族に関する変数としては、夫の雇用形態¹⁶⁾、親と同居しているかどうか、子どもがいるかどうか¹⁷⁾、育児を理由とした1年以上の無業期間がこれまでにあったかどうかの変数で

16) 夫が無業のサンプルは極少数のため欠損値処理を施した。

17) 武石(2009)に倣い、子どもが同居している場合を「有子ダミー」とした。子どもがいるかどうかでなく同居しているかどうかで捉えることで、自立した子どもが含まれにくくなるであろう。子どもの年齢が捉えられないことへの次善の策である。

ある。本研究で用いるデータには、世帯所得に関する変数はなく、家計の状況を反映していると考えられる変数として「夫の雇用形態」のみが利用できる。

既婚無業女性の就業意欲を規定するものとして、家族に関する要因を統制した上で初期キャリアでの経験・環境がどのように関連しているかに着目していく。以下、まず記述統計を表2から見た後、多変量解析を行う。

5. 分析と考察

表2: 記述統計¹⁸⁾

変数名	就業 (N=232)				無業・就業意欲あり (N=95)				無業・就業意欲なし (N=90)			
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値
年齢	34.612	4.209	25	40	33.832	3.763	25	40	33.622	4.150	25	40
年齢 ² /100	12.156	2.849	6.25	16	11.586	2.542	6.25	16	11.475	2.787	6.25	16
<学歴>												
中学・高校	0.427	0.496	0	1	0.379	0.488	0	1	0.411	0.495	0	1
短大・高専・専門	0.440	0.497	0	1	0.505	0.503	0	1	0.444	0.500	0	1
大学・大学院	0.134	0.341	0	1	0.116	0.322	0	1	0.144	0.354	0	1
中退経験ダミー	0.026	0.159	0	1	0.042	0.202	0	1	0.100	0.302	0	1
中3時成績	3.323	0.982	1	5	3.211	0.921	1	5	3.211	1.086	1	5
初職就くまで間断ありダミー	0.086	0.281	0	1	0.063	0.245	0	1	0.144	0.354	0	1
初職入職学校経由ダミー	0.595	0.492	0	1	0.495	0.503	0	1	0.433	0.498	0	1
初職前年有効求人倍率	0.815	0.270	0.49	1.43	0.902	0.298	0.5	1.43	0.822	0.270	0.5	1.43
初職正規雇用ダミー	0.866	0.341	0	1	0.874	0.334	0	1	0.767	0.425	0	1
<初職企業規模>												
1-29人	0.228	0.421	0	1	0.232	0.424	0	1	0.389	0.490	0	1
30-299人	0.353	0.479	0	1	0.263	0.443	0	1	0.233	0.425	0	1
300人以上	0.418	0.494	0	1	0.505	0.503	0	1	0.378	0.488	0	1
<初職職種>												
専門・技術職	0.241	0.429	0	1	0.189	0.394	0	1	0.189	0.394	0	1
事務職	0.388	0.488	0	1	0.516	0.502	0	1	0.433	0.498	0	1
販売職	0.134	0.341	0	1	0.158	0.367	0	1	0.111	0.316	0	1
技能工・製造職	0.078	0.268	0	1	0.032	0.176	0	1	0.067	0.251	0	1
サービス職	0.159	0.367	0	1	0.105	0.309	0	1	0.200	0.402	0	1
最初3年適職感覚ダミー	0.651	0.478	0	1	0.611	0.490	0	1	0.711	0.456	0	1
最初3年目標の上司いたダミー	0.586	0.494	0	1	0.642	0.482	0	1	0.611	0.490	0	1
最初3年指導受けたダミー	0.823	0.382	0	1	0.832	0.376	0	1	0.856	0.354	0	1
最初3年Off-JT受講ダミー	0.418	0.494	0	1	0.537	0.501	0	1	0.400	0.493	0	1
最初3年能力開発企業ダミー	0.332	0.472	0	1	0.337	0.475	0	1	0.322	0.470	0	1
<最初3年間の転職・職務経験>												
1社・1仕事	0.560	0.497	0	1	0.411	0.495	0	1	0.489	0.503	0	1
1社・複数仕事	0.250	0.434	0	1	0.358	0.482	0	1	0.311	0.466	0	1
複数社・1仕事	0.043	0.204	0	1	0.074	0.263	0	1	0.100	0.302	0	1
複数社・複数仕事	0.147	0.354	0	1	0.158	0.367	0	1	0.100	0.302	0	1
夫・正規雇用ダミー	0.849	0.359	0	1	0.832	0.376	0	1	0.878	0.329	0	1
親同居ダミー	0.328	0.470	0	1	0.189	0.394	0	1	0.133	0.342	0	1
有子ダミー	0.815	0.389	0	1	0.937	0.245	0	1	0.933	0.251	0	1
育児理由の無業経験ダミー	0.427	0.496	0	1	0.716	0.453	0	1	0.622	0.488	0	1

記述統計量から得られる情報は大きく、例えば、表2で平均値を見るだけでも、中退経験者が「無業・就業意欲なし」で多いこと、学校経由の初職入職が「就業」で多いこと、初職企業規模が1-29人の小企業が「無業・就業意欲なし」に多いこと、「就業」で親の同

18) 多変量解析で示されたサンプルの記述統計量である。そのため後述の多変量解析に用いられるサンプルに関する情報がここでは示されていない。STATAでは、多変量解析を行った後に記述統計量を“if e(sample)”という条件をつけて算出すると直前の多変量解析サンプルに限定した記述統計が示される。

居が多く、子どもがいる人や育児理由の無業経験をした人が「無業・就業意欲あり」「無業・就業意欲なし」で比較的に多いことなどがわかる。以下では、諸変数を統制した上でどのような傾向が示されるかどうかを見るために多変量解析を行う。

表 3: 40 歳以下既婚女性の従業上の地位に関する多項ロジットモデルの推定結果 (ref. 「就業」)

	無業・就業意欲あり	無業・就業意欲なし
年齢	0.553 (0.7244)	0.624 (0.7091)
年齢/100	-0.962 (1.0787)	-1.060 (1.0598)
(ref. 中学・高校)		
短大・高専・専門	0.220 (0.3203)	-0.0529 (0.3340)
大学・大学院	-0.0305 (0.5244)	0.201 (0.5074)
中退経験ダミー	0.905 (0.7932)	1.675* (0.7002)
中3時成績	-0.182 (0.1578)	-0.138 (0.1578)
初職就くまでに間断ありダミー	-0.486 (0.5707)	-0.178 (0.4770)
初職入職学校経由ダミー	-0.558 (0.3095)	-0.442 (0.3217)
初職前年有効求人倍率	0.312 (0.6076)	-0.541 (0.6370)
初職正規雇用ダミー	0.127 (0.4903)	-0.416 (0.4538)
(ref. 初職規模30-299人)		
1-29人	0.459 (0.4003)	0.911* (0.3859)
300人以上	0.468 (0.3464)	0.346 (0.3645)
(ref. 初職サービス職)		
専門・技術職	0.442 (0.5195)	-0.110 (0.4873)
事務職	1.011* (0.4992)	0.637 (0.4730)
販売職	0.586 (0.5567)	-0.148 (0.5593)
技能工・製造職	-0.150 (0.8127)	0.292 (0.6820)
最初3年適職感覚ダミー	-0.120 (0.3144)	0.303 (0.3349)
最初3年目標の上司いたダミー	0.434 (0.3296)	0.0223 (0.3268)
最初3年指導受けたダミー	0.157 (0.3951)	0.395 (0.4094)
最初3年Off-JT受講ダミー	0.319 (0.3063)	0.0446 (0.3186)
最初3年能力開発企業ダミー	-0.382 (0.3237)	-0.228 (0.3311)
(ref. 最初3年1社・1仕事)		
1社・複数仕事	0.495 (0.3185)	0.180 (0.3262)
複数社・1仕事	1.086 (0.6108)	1.111 (0.5915)
複数社・複数仕事	0.288 (0.4343)	-0.854 (0.5112)
夫・正規雇用ダミー	-0.329 (0.3833)	0.320 (0.4341)
親同居ダミー	-0.718* (0.3335)	-1.252*** (0.3783)
有子ダミー	0.887 (0.5398)	1.320* (0.5351)
育児理由の無業経験ダミー	1.213*** (0.3177)	0.751* (0.3118)
定数	-10.08 (11.7446)	-10.12 (11.4666)
観測数	417	
疑似R ²	0.148	
Log likelihood	-353.011	
LR χ^2 (dif.=56)	123.08***	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001
値は係数の値で、()内は標準誤差を示す。

表3は、40歳以下の既婚女性にサンプルを限定し、現在の「従業上の地位」を従属変数にした多項ロジット推定を行った結果である。従属変数は「就業」を基準にしており、既婚女性が「就業」よりも、「無業・就業意欲あり」「無業・就業意欲なし」になりやすいかどうかを示されている。以下、表3で有意差が示されたものに関して記す¹⁹⁾。

基本属性に関して有意であったのは中退経験のみであった。中退経験をした場合、「無業・就業意欲なし」になりやすい傾向が示されている。表2の記述統計量でも「無業・就業意欲なし」には相対的に多くの中退経験者が多いことが示され、ある種の「躓き」が「無業・就業意欲なし」と関連している可能性が示される²⁰⁾。中退経験が労働市場で負のシグナルとなりうるという価値観を、本人が内面化しているが故に「無業・就業意欲なし」に多いという可能性が考えられる²¹⁾。

初期キャリアに関する変数では、「無業・就業意欲あり」「無業・就業意欲なし」で各々初職職種と初職企業規模が有意な傾向を示していた。職種に関しては、初職が事務職であると初職サービス職である場合よりも「無業・就業意欲あり」である確率が高い²²⁾。オッズでいえば $\exp(1.011)=2.74$ 倍「無業・就業意欲あり」になりやすい。事務職では特定の技能は蓄積されにくく、初職が事務職であった場合特定のスキルが身につけていないため働きたくても働いていないという可能性が考えられる²³⁾。また、初職によって働く場のイメージと次の職の期待水準が規定されるのであれば、再就職に際して供給が多くはないであろう事務職に就きたいと考える人はなかなか職が見つけれられないのかもしれない。企業規模に関しては、初職企業規模が1-29人規模だと30-299人規模の場合に比べて「無業・就業意欲なし」である確率が有意に高い。企業規模が小さいほど育児休業制度規定等の諸整備がされていないことが関連しているのかもしれない(中村 2011: 72)。初職企業規模が小さいと労働環境が相対的に良くなかったため就労へのイメージが悪く再就職に際して躊躇する可能性や、人的資本蓄積があまりなされなかったため再就職をためらう可能性などが考えられる²⁴⁾。

最後に、家族要因に関しては、親が同居しているとそうでない場合と比べて「無業・就業意欲あり」「無業・就業意欲なし」双方になりにくい。換言すれば、親が同居していると無業になりやすく就業している確率が高くなるという傾向が示されているといえる。親が

19) 自己啓発に関する変数(問61)を投入したモデルも推定したが、推定結果は変わらずまた当該変数は有意ではなかった(非図示)。また、高見論文で用いられる「技能レベル」の変数は現職と前職に関してしかないため利用できなかった。

20) 因みに確認したところ、「無業・就業意欲なし」の中退経験者は、「中学・高校」が6サンプル、「短大・高専・専門」が3サンプル、「大学・大学院」が0サンプルであった。

21) もともと物事に意欲的でないような人が中退経験をしているため、もしくは中退を経験したことによって心理的に意欲を欠いてしまったため就業意欲がないという可能性も考えられる。

22) 就業意欲がある場合でも既婚無業女性が、補助的稼得者—すなわちパート—として働きたいのか中核的稼得者として働きたいのかは分離して考慮できない。おそらく多くは前者であろうが、この点を留意されたい。

23) 説得的ではないが、積極的な側面から解釈すると、初職が比較的就業環境が整っていると考えられる事務職であると、相対的に就労へのイメージが良く再就職意欲が高まるのだとも考えられる。

24) キャリアラダーが思い描けなかったということが関連する可能性もある。

経済的・実践的サポートを提供してくれたり、加えて情緒的サポートも提供してくれたりする側面があるのかもしれない²⁵⁾。子どもの有無に関しては、子どもがいる場合「無業・就業意欲なし」になりやすい傾向が示されている。年齢は捉えられないが、子どもがいると家事・育児を担うために就業する意欲を欠くのだと考えられる。育児理由の無業経験に関しては、その経験をしているとそうでない場合に比べて「無業・就業意欲あり」「無業・就業意欲なし」双方になりやすい傾向が示されている。すなわち、育児理由の無業経験をしていると現在も無業になりやすくなるという傾向が示されている。日本では女性が結婚・育児を理由に一度無業になると長期間無業でい続けるという事実（大沢・難波 2011）もあり、説得的な結果である²⁶⁾。つまるところ、「就業」をしている既婚女性は子どもができて、継続して就業しているか育児休業制度などを利用していると考えられる²⁷⁾。これら家族要因に関して、示されるのはやはり育児の「資源」に関する示唆である。親が同居していると無業になりやすく、育児理由の無業経験をしていると無業になりやすい。子どもの年齢は捉えられていないが、育児サポートの必要性が示唆されているといえる。

以上、全体として初期キャリアに関する変数の多くが有意な関連を示していなかったが、家族要因を統制した上でもいくつかの初期キャリア変数は有意な影響を示していた。有用な示唆を提示しているのは、「無業・就業意欲なし」との有意な関連を示している初期キャリアに関する変数の「企業規模」と基本属性変数の「中退経験」だと考える。中退経験がある場合、初職企業規模が小さい場合に「無業・就業意欲なし」になりやすいのである。このことからキャリアの出発点から（相対的な）不利を背負っている人が就業意欲を欠いていることがわかる。配偶者に関してより多くの情報を有するデータで見ていく必要があるが、「同類婚」が背後に存在し、夫は就業はしているものの家計が安定的でない場合、妻が「就業意欲喪失者（discouraged worker）」もしくは「専業主婦志向（home-centered preference）」であると、経済的貧困に陥る可能性が高まると考えられる。この論理は、Esping-Andersen（2009=2011）が指摘する「貧困の回避のための共働き」という側面と関連してくる部分であろう。ただし、残念ながら統制できていない世帯所得に関して、改めて留意されたい。

6. おわりに

本稿では、40歳以下の既婚女性の就業と初期キャリアでの経験がどのように関連しているのかに関して分析を行った。とりわけ着目したのは、無業で就業意欲のない既婚女性に

25) 本分析では40歳以下のサンプルに限定したこともあり、親が高齢で介護が必要であり「負担」となっている場合よりも、サポートをしてくれる「資源」となっている可能性の方が高いであろう。但し、親の年齢、妻本人の親か夫の親か、および実際に親が介護を必要としているかどうかは捉えられていない。

26) ただし、大澤・難波（2011: 193）は無業の理由が結婚によるものか育児によるものかは識別していない（本稿補遺（B）を参照されたい）。また、本分析でも、現在の無業に至った理由は捉えられていない。

27) 補足をすると、表1の変数の説明にも記しているが、育児休業を取得した場合などの収入を伴う無業期間は「育児理由の無業経験」に含まれていない。また、基準カテゴリの「就業」には、継続就業をしている人も再就職した人も雇用形態を問わず含まれている点を留意されたい。

関してであった。分析の結果示されたのは、学校中退経験をした人ほど、初職企業規模が小さい人ほど、現在において「無業・就業意欲なし」になりやすいということであった。キャリアの出発の時点で、ある種の不利を抱えた女性が就業意欲を持ちにくい傾向が示されていた。配偶者や家計に関する情報を十分に捉えていないため推論の域を出ないが、「同類婚」が背景に存在する場合、そのような妻がいる世帯は貧困に陥る可能性が高い世帯となっている可能性がある。

何れにせよ、本稿で分析を行った既婚無業女性でも、キャリアの出発の時点での不利が現在にも影響を及ぼしている可能性が示された。今後は、学校中退（とりわけ高校まで）をしないため、あるいはしてしまった人のための訓練や情報サポートをしていく必要があるのかもしれない。初職企業規模が小さい場合には、就業環境や人的資本蓄積の面で不利が多いため労働市場を退出した後、就業意欲を欠いてしまう可能性があり、企業規模間格差是正のための公的なサポートの必要性が考えられるのかもしれない。

また、家族要因に関しても有意な連関が示され、（年齢は定かではないが）子どもがいると就業意欲を欠き、親が同居していない場合も就業意欲を欠く傾向が示されていた。このことは、子育てや家事のための「資源」の必要性を示唆している。育児サポートの拡充をしていく必要があると考えられる。

以下、留意すべき点や課題点をいくつか述べる。本稿では、初期キャリアを取りあげたが、初期キャリア以後から現在に至るまでの部分を捨象している。また、求職行動の変数がないという制約上就業意欲の分析を行ったが、就業意欲がある場合でもそれが実際の求職行動につながることも限らない。実際に求職活動をしているのは、経済的な理由で就業を希望している人だという指摘がなされている（大澤・難波 2011: 192, 矢島 2009: 64-65）。そのことと関連して、本分析で世帯所得を統制できなかった点は大きな制約であり、推定に歪みをもたらしている可能性が残る。また、供給側のみの動向から単純に含意を提示しようとするにも慎重であるべきである。無業者の労働供給が増えたとしても労働需要が増えなければ、無業者が非自発的失業者となるだけだからである（安部・玉田 2011: 160）。最後に、本稿では、サンプルのセレクションや「観察されない異質性」を考慮できていない点を留意されたい。今後は同一個人の変化を捉えるため、豊富な情報量を有するパネルデータの分析を行い、より頑健性の高い推定を行うことが課題となろう。

とはいえ、「初期キャリア」を詳しく捉えている本データの特性を生かして、女性の就業との関連に関する視点を提示できたのではなかろうか。

謝記

二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから、匿名データ〔「働き方と学び方に関する調査、2005」（能力開発に関する研究会）〕の提供を受けた。記して感謝申し上げたい。

[参考文献]

- Abe Yukiko, 2011, "The Equal Employment Opportunity Law and labor force behavior of women in Japan," *Journal of The Japanese and International Economies*, Vol. 25: 39-55.
- Esping-Andersen, Gøsta, 2009, *The Incomplete Revolution: Adopting to Women's New Roles*, Polity Press. (= 大沢真理監訳, 2011, 『平等と効率の福祉革命——新しい女性の役割』岩波書店.)
- 平田周一, 2011, 「女性のライフコースと就業——M字型カーブの行方」, 石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』東京大学出版会, 第14章: 223-238.
- 香川めい, 2010, 「初期キャリアの類型化とその規定要因」, 労働政策研究・研修機構編『労働政策研究報告書 No. 177 非正規社員のキャリア形成——能力開発と正社員転換の実態——』第1章: 11-39.
- 香川めい, 2011, 「日本型就職システムの変容と初期キャリア」, 石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』東京大学出版会, 第12章: 189-203.
- Kondo Ayako, 2007, "Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan," *Journal of The Japanese and International Economies*, Vol. 21: 379-402.
- 松浦克己・白波瀬佐和子, 2002, 「既婚女性の就業決定と子育て」『季刊社会保障研究』38(3): 188-198.
- 三谷直紀編, 2011, 『業書・働くということ③ 労働供給の経済学』ミネルヴァ書房.
- Miwa Satoshi, 2005, "Educational Homogamy in Contemporary Japan," *Social Science Japan*, Vol. 33: 9-11.
- 三輪哲, 2007, 「日本における学歴同類婚趨勢の再検討」, 朝井友紀子ほか『家族形成に関する実証研究』SSJDA リサーチペーパーシリーズ, 第6章: 81-94.
- みずほ情報総研, 2005, 『平成16年度 eラーニングを活用した人材育成に関する調査研究事業「働き方と学び方に関する調査」報告書』みずほ情報総研.
- 内閣府男女共同参画局, 2010, 『平成22年男女共同参画白書』中和印刷.
- 中村良二, 2011, 「中小企業における育児休業制度の規定の有無とその影響」, 労働政策研究・研修機構編『労働政策研究報告書 No. 135 中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題』第3章: 71-112.
- 尾嶋史章, 2011, 「妻の就業と所得格差」, 佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 1 格差と多様性』東京大学出版会, 第8章: 113-130.
- 佐藤博樹編, 2010, 『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.
- 佐藤香, 2011, 「学校から職業への移行とライフチャンス」, 佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 1 格差と多様性』東京大学出版会, 第5章: 65-79.
- 武石恵美子編, 2009, 『業書・働くということ⑦ 女性の働きかた』ミネルヴァ書房.
- 太郎丸博, 2009, 『若年非正規雇用の社会学』大阪大学出版会.

太郎丸博, 2011, 「若年非正規雇用と結婚」, 佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 1 格差と多様性』東京大学出版会, 第9章: 131-142.

Waldfoegel J., Higuchi Y. and Abe M., 1999, “Family Leave Policies and Women’s Retention After Childbirth: Evidence from United States, Britain, and Japan,” *Journal of Population Economics*, Vol. 12 (4) : 523-545.

吉田崇, 2004, 「M 字曲線が底上げした本当の意味——女性の「社会進出」再考——」『家族社会学研究』16 (1) : 61-70.

吉田崇, 2012, 「若年女性の初期キャリアとライフコースの変容」『社会学研究』90: 75-96.

補遺

(A)

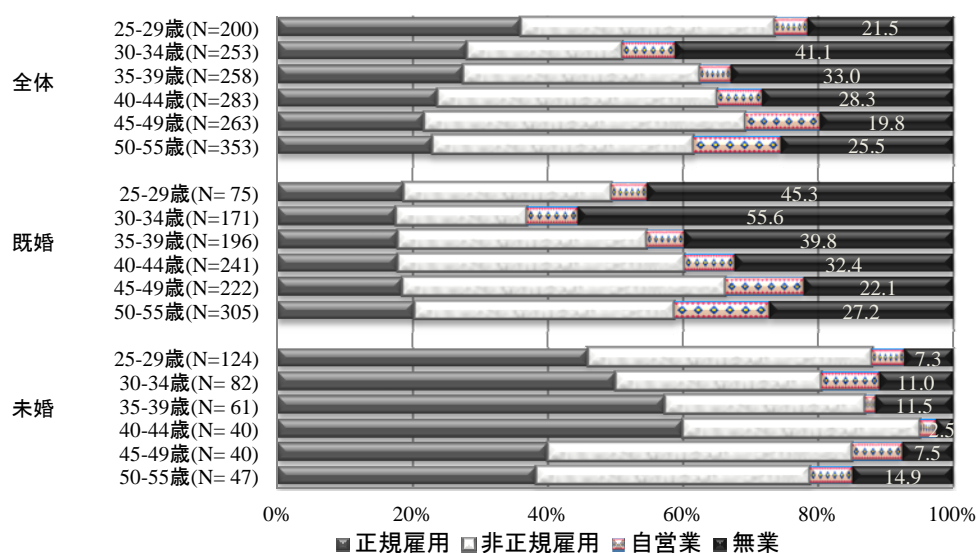


図4: 女性の婚姻状況と従業上の地位(年齢階層別)

出所: 働き方と学び方に関する調査 2005

図 4 では、婚姻状況別に女性の従業上の地位（正規雇用・非正規雇用・自営業・無業）が 5 歳刻みの年齢階層ごとに示されている。図を見ると、未婚女性ほどの年齢階層でも、既婚女性より就業（雇用形態は問わず）している人の割合が多い。逆をいえば、無業の割合は圧倒的に既婚女性に多い。既婚女性の場合、30-34 歳で最も無業比率が高くなり、その後、無業の割合は低くなっていくという M 字型の動態を示す。ただし、平田（2011）が指摘するように、30 代半ばでの就業率の向上はその多くが「非正規雇用」という雇用形態での就業によるものであることが窺える。同一人物に関する観察ではないため留意は必要だが、30 代半ばでの就業の多くは非正規雇用でもって拡大しているのである。雇用形態に関

しては、未婚の女性の正規雇用の割合が既婚の女性よりも高い。未婚女性の経済的な自立を考えれば納得のいく事実である。一方、既婚女性の方は、就業している比率が未婚女性よりも低い上、就業している場合でも非正規雇用が多い。補助的な稼得労働が思い浮かぶ。

(B)

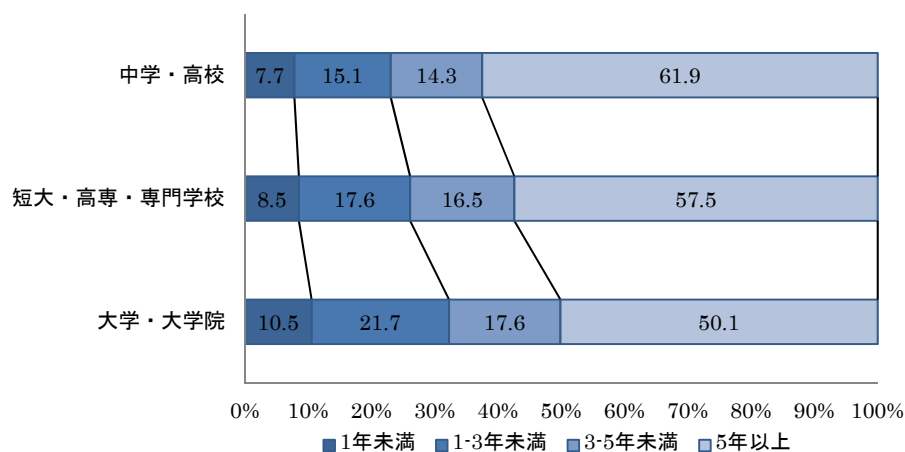


図5：25-44歳有配偶女性の離職期間(学歴別)

出所: 大澤・難波 (2011: 193)

図5は、結婚・育児のために前職を離職した女性の無業期間を学歴別に示したものである。「平成19年就業構造基本調査」から、1979年以降に結婚・育児のために前職を離職した現在無業の有配偶女性の無業期間に関して難波氏が作成したものである。図から、日本では結婚・育児のために離職をした女性の約半数は平均的に5年以上労働市場に再参入をしないことが窺える。学歴による違いもさほど見られないことがわかる。

表：働き方と学び方に関する調査2005の質問項目早見表

	問	質問内容	多選	条件	
仕事観	1	過去の経験を顧みた自身の志向性(個人性格の自己評価)			
	2	必死で働いた実感の有無			
	3	一番必死に働いた年齢		問2で“あった”とした人のみ	
	4	その時必死で働いたことは働く上での自信につながったか		その時=問3の年齢に関して	
就労状況	5	現在、収入を伴う仕事をしているか			
	6	いつまで収入を伴う仕事をしていたか		問5で“今無業、かつてしていた”とした人のみ	
現(直前)職	7	1週間の就業時間		問5で“している”とした人のみ	
	8	雇用形態			
	9	事業内容			
	10	企業規模			
	11	職種			
	12	自分の仕事に新人配属した場合、ひと通り仕事ができるようになるまでの所要期間			
	13	働き始めた年齢			
	14	職場環境	○		
	15	所属企業が、同業他社と比較して、能力開発に積極的かどうか			
	16	職場環境・処遇への満足度			
大学院・資格	17	自身の仕事遂行能力(知識・経験)の自己評価			
	18	当面(5年程度)仕事を続けたいか		有業の人のみ	
	19	今後、収入を伴う仕事をしたいか		無業の人のみ	
	20	社会人大学院への通学経験			
	21	今後、社会人大学院へ通いたい			
	22	社会人大学院に通う場合、通いやすいと考える開講時間帯・修業年限			
	23	一般的に仕事に役立つと考えられる公的資格を持つてるか	○		
	24	保有する資格の、名称・取得年齢・きっかけ・現職に役立つか、費用捻出先・メリット		“一般的に仕事に役立つ資格”のみ	
	25	どの程度、上司・同僚・仲間が指導やアドバイスをしてくれたか			
	26	その指導やアドバイスで自身の職能が向上/低下したと思うか		問25で“よく/まあしてくれた”とした人のみ	
過去1年(04年1月～12月)の職能開発	27	仕事上の目標となる上司・先輩がいたか			
	28	会社の指示で「教育訓練」を受けたか		教育訓練=仕事から離れての訓練・研修	
	29	「教育訓練」を実施した組織		問28で“受けた”とした人のみ	
	30	「教育訓練」の延べ時間数がわかるか、わかる場合延べ時間記入		問28で“受けた”とした人のみ	
	31	その「教育訓練」で得た技能・知識は現職のみで役立つか、他職でも役立つか		問28で“受けた”とした人のみ	
	32	自己啓発したか		自己啓発=現職・将来職に関わる勉強	
	33	「自己啓発」を行った理由	○	問32で“はい”とした人のみ	
	34	どのようにして「自己啓発」を行ったか	○	問32で“はい”とした人のみ	
	35	「自己啓発」の延べ時間数がわかるか、わかる場合延べ時間記入		問32で“はい”とした人のみ	
	36	その「自己啓発」で得た技能・知識は現職のみで役立つか、他職でも役立つか		問32で“はい”とした人のみ	
学卒後初職	37	その「自己啓発」にかかった総費用		問32で“はい”とした人のみ	
	38	その総費用に占める会社助成額の割合		問37での“総費用”に占める割合	
	39	「教育訓練給付制度」を利用したか、また知っているか			
	40	「自己啓発」を行うにあたり障害があるか、ある場合どのような障害か	○		
	41	入職までの中断の有無			
	42	何歳から仕事をはじめたか			
	43	入職経路			
	44	雇用形態			
	45	事業内容			
	46	企業規模			
最初の3年間	47	職種			
	48	見習いとして扱われた経験があるか、ある場合はその期間を記入			
	49	どの程度、上司・同僚・仲間が指導やアドバイスをしてくれたか			
	50	その指導やアドバイスで自身の職能が向上/低下したと思うか		問49で“よく/まあしてくれた”とした人のみ	
	51	仕事上の目標となる上司・先輩がいたか			
	52	会社の指示で「教育訓練」を受けたか		教育訓練=仕事から離れての訓練・研修	
	53	「教育訓練」の延べ時間数がわかるか、わかる場合延べ時間を記入		問52で“受けた”とした人のみ	
	54	仕事をやり遂げたと実感できた経験があったか			
	55	仕事が自分に向いていると感じたか			
	56	どのような勤め先と仕事の経験をしたか(経験した勤務先/仕事の種類が各々単数か複数か)			
学卒～1年前(03年12月)の職能開発	57	どのようなスタッフ指導の役割を担ったか、もしくは担わなかったか			
	58	職場環境		最も長く所属した職場に関して	
	59	所属企業が、同業他社と比較して、能力開発に積極的だったかどうか		最も長く所属した職場に関して	
	60	まる1日かけた「教育訓練」を年5日以上受けた事あるか、またその年齢は	○	教育訓練=勤務先の指示での仕事から離れた訓練・研修	
	61	「自己啓発」を半年以上の間、継続的に行ったことあるか、またその年齢は	○		
	62	部下を持った経験があるか			
	63	課長職以上の役職についたことあるか、またその年齢は			
	64	1年以上の無業の経験があるか		育休・介護休期間は除く	
	65	何歳から何歳まで無業だったか		問64で“はい”の人のみ、最長期間に関して	
	66	無業期間中に何をしていたか	○	問64で“はい”と答えた人のみ	
学卒後から現職	67	転職経験			
	68	初職勤続期間		問67で転職経験があるとした人のみ	
	69	直前職で働きはじめた年齢		問67で転職経験があるとした人のみ	
	70	直前職の事業内容		問67で転職経験があるとした人のみ	
	71	直前職の企業規模		問67で転職経験があるとした人のみ	
	72	直前職での雇用形態		問67で転職経験があるとした人のみ	
	73	直前職での職種		問67で転職経験があるとした人のみ	
	74	直前職での自分の仕事に新人配属した場合、ひと通り出来るようになるまでの所要期間		問67で転職経験があるとした人のみ	
	回答者本人・家族情報	75	性別		
		76	年齢		
77		昨年(04年1月～12月)の個人収入および昨年(03年1月～12月)の個人収入			
78		初職に就く前に諸学校(専門・専修・職業訓練校、各種学校)に通ったか	○		
79		通学歴	○		
80		所属した高校の短大・大学進学割合		高校に通った人のみ	
81		最終通学学校の卒業・中退・在学中に関して			
82		中学3時成績			
83		婚姻状況			
84		何歳の時に結婚したか		問83で“結婚している”とした人のみ	
85	配偶者の現在の職の有無		問83で“結婚している”とした人のみ		
86	配偶者の雇用形態		問85で“仕事している”とした人のみ		
87	子どもの有無および人数				
88	同居している人との間柄	○			

働き方と学び方に関する調査

平成17年1月

(調査企画) 能力開発に関する研究会

(調査実施) (社)中央調査社

支局	地点番号	対象番号	点検者

●ご記入にあたって

- ・ご記入は、鉛筆または黒・青のペン・ボールペンでお願いいたします。
- ・質問番号順にお答えください。質問の中には、一部の方だけにだけおたずねするものもありますが、その場合は（→）等の指示にそってお願いいたします。
- ・お答えは、あてはまる回答についている数字を○印で囲んでいただく場合と、の中に数字を記入していただく場合があります。「その他」にあてはまる時は、その数字を○で囲み、（ ）内に具体的な内容を記入してください。
- ・質問文の末尾に（○は1つ）という場合には1つだけ、（○はいくつでも）という場合にはいくつでも○印をつけてください。
- ・ご記入は25分程度で終わりますので、どうぞ最後までお答えください。
- ・ご記入が終わりましたら、もう一度、記入もれがないかどうかお確かめください。
- ・ご記入いただきました調査票は 日 時ごろ調査員の がいただきにありがとうございますので、よろしくお願いいたします。

■ 最初に、仕事に対するお考えをおうかがいします。

ご自分で事業を経営したり、家業を手伝っている方は、以下の設問の「勤務先（会社）」を事業や家業と読み替えてお答えください。

⑧～⑩=101

問1. 過去の経験を振り返り、次のそれぞれの質問に対して、あなた自身はどの程度あてはまると思いますか。（○はそれぞれ1つ）

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	
① ちょっとしたフラストレーションから心が乱れる方だ →	1	2	3	4	5	⑪
② 失敗してもあまり悩まない方だ →	1	2	3	4	5	⑫
③ 40%勝てるならば、そのゲームに参加する →	1	2	3	4	5	⑬
④ どうすべきかわからない問題に遭遇したときに、非常に悩まされることが多い →	1	2	3	4	5	⑭
⑤ 以前言ったことと多少矛盾したことを言っていると指摘されたとき、うろたえてしまう →	1	2	3	4	5	⑮

問2. あなたは、これまでに仕事をする上で、「必死で働いた」と感じたことがありましたか。
(○は1つ)

1 あった	2 なかった	3 仕事をしたことがない
↓	→ (問5にお進みください)	→ (6ページの 問19にお進みください)

⑩
(1)

問3. そのなかで一番「必死で働いた」のは何歳頃でしたか。(○は1つ)

1 10代	4 30代前半	7 40代後半
2 20代前半	5 30代後半	8 50代
3 20代後半	6 40代前半	

⑪

問4. そのとき「必死で働いた」ことは、働く上での自信につながったと思いますか。

(○は1つ)

1 つながった		
2 ややつながった		
3 どちらともいえない		
4 あまりつながっていない		
5 つながっていない		

⑫

■ あなたの仕事や職場についておうかがいします。

問5. あなたは現在、収入を伴う仕事をしていますか。(○は1つ)

1 現在、仕事をしている	2 現在、仕事をしていないが、かつては仕事をしていた
→ (問7にお進みください)	↓

⑬

問6. 収入を伴う仕事をしていたのは何歳の時までですか。(数字をご記入ください)

<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> </div>	歳まで
--	-----

⑭⑮

(現在、仕事をしている方のみお答えください)

問7. 1週間の就業時間をお答えください。就業時間とは残業時間も含めた普段の1週間の実労働時間のことです。(○は1つ)

1 14時間以下	6 35~42時間
2 15~19時間	7 43~45時間
3 20~21時間	8 46~48時間
4 22~29時間	9 49~59時間
5 30~34時間	10 60時間以上

⑯

問 8～問 19 は、現在仕事をしている方は現在の仕事や職場について、かつて仕事をしていた方は直近の仕事や職場についてお答えください。

問 8. 現在（直近）の勤務先（会社）で、あなたはどのような働き方をしていますか（していましたか）。（○は1つ）

- | | |
|----|--------------------|
| 1 | 経営者・役員 |
| 2 | 自営業主・自由業者 |
| 3 | 家族従業者 |
| 4 | 内 職 |
| 5 | 正規の社員・職員（役職なし） |
| 6 | 正規の社員・職員（職長、班長、組長） |
| 7 | 正規の社員・職員（係長、係長相当職） |
| 8 | 正規の社員・職員（課長、課長相当職） |
| 9 | 正規の社員・職員（部長、部長相当職） |
| 10 | 臨時雇用・パート・アルバイト |
| 11 | 派遣社員 |
| 12 | 契約社員・嘱託 |
| 13 | その他（具体的に：_____） |

23
24

問 9. あなたの現在（直近）の勤務先（会社）は、主にどのような事業をしていますか（していましたか）。（○は1つ）

- | | | | |
|---|---------------|----|--------------------------------|
| 1 | 農林漁業・鉱業 | 9 | 金融・保険業 |
| 2 | 建設業 | 10 | 不動産業 |
| 3 | 製造業 | 11 | 医療・保健衛生・福祉 |
| 4 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 12 | 教育・学習支援業 |
| 5 | 情報・通信業 | 13 | 郵便局、農業協同組合 |
| 6 | 運輸業 | 14 | その他のサービス業
(理美容、娯楽、廃棄物処理業など) |
| 7 | 卸売・小売業 | 15 | 公 務 |
| 8 | 飲食店・宿泊業 | 16 | その他（具体的に：_____） |

25
26

問 10. あなたの現在（直近）の勤務先（会社）の会社・組織全体の従業員（働いている人）は何人くらいですか（でしたか）。あなた自身、家族従業者も含めてお答えください。

（○は1つ）

- | | | | |
|---|----------|---|----------|
| 1 | 29人以下 | 5 | 500～999人 |
| 2 | 30～99人 | 6 | 1,000人以上 |
| 3 | 100～299人 | 7 | 官公庁（公務員） |
| 4 | 300～499人 | 8 | わからない |

27

(1)

問 11. 現在（直近）の勤務先（会社）で、あなたはどのような仕事をしていますか（していましたか）。（○は1つ）

- 1 専門・技術的職業（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- 2 管理的職業（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
- 3 事務的職業（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など）
- 4 販売的職業（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）
- 5 技能工・生産工程に関わる職業（製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など）
- 6 運輸・通信的職業（トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など）
- 7 保安的職業（警察官、消防官、自衛官、警備員など）
- 8 農・林・漁業に関わる職業（農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など）
- 9 サービス的職業（理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパーなど）
- 10 その他（具体的に： _____）

28

問 12. あなたが現在就いている（直近に就いていた）仕事に、新人を配属した場合、どのくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思いますか。（○は1つ）

- | | | |
|-----------|----------|----------|
| 1 1ヵ月以下 | 4 1年程度 | 7 6～9年程度 |
| 2 2～3ヵ月程度 | 5 2～3年程度 | 8 10年以上 |
| 3 6ヵ月程度 | 6 4～5年程度 | 9 わからない |

29

問 13. 現在（直近）の勤務先（会社）で、働き始めたのは何歳頃ですか。（数字をご記入ください）

<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	歳頃から
---	------

30 31

問 14. あなたの現在（直近）の職場について、あてはまるものはありますか。

（○はいくつでも）

- 1 ほぼ毎日残業をしている
- 2 社員数が恒常的に不足している
- 3 いつも締め切り（納期）に追われている
- 4 互いに助け合う雰囲気がある
- 5 一人ひとりが独立して行なう仕事が多い
- 6 お互い連携しながら行なう仕事が多い
- 7 先輩が後輩を指導する雰囲気がある
- 8 社員の希望で異動できる仕組みがある
- 9 若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めている
- 10 将来の仕事について相談できる機会がある
- 11 いずれもあてはまらない

32

33

問 15. あなたの現在（直近）の職場は、同業他社と比べて従業員の能力開発を積極的に行なっている（行なっていた）と思いますか。（○は1つ）

1 積極的である	4 やや消極的である
2 やや積極的である	5 消極的である
3 どちらともいえない	6 わからない

③4

問 16. あなたは現在（直近）の職場について、どの程度満足していますか（していましたか）。（○はそれぞれ1つ）

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
① 仕事を通じて職業能力を高める機会	1	2	3	4	5
② 教育訓練を受ける機会	1	2	3	4	5
③ 自分が希望する仕事に取り組む機会	1	2	3	4	5
④ 休日や労働時間	1	2	3	4	5
⑤ 給与・収入	1	2	3	4	5
⑥ 上司や同僚との人間関係	1	2	3	4	5
⑦ 職場や仕事全体について	1	2	3	4	5

③5

③6

③7

③8

③9

④0

④1

問 17. あなたは、あなた自身の仕事をする能力（知識や経験）をどのように評価していますか。（○はそれぞれ1つ）

	高い	やや高い	人並み	やや低い	低い	わからない
① 同世代と比較した仕事をする能力	1	2	3	4	5	6
② 今の仕事を間違いなくこなしていく能力	1	2	3	4	5	6
③ 今の仕事を辞めても今と同程度の労働条件の仕事に就ける可能性	1	2	3	4	5	6
④ 仕事について、自分の考えを主張できる能力	1	2	3	4	5	6
⑤ 仕事上のトラブルに対処する能力	1	2	3	4	5	6
⑥ 部下を指導する能力	1	2	3	4	5	6

④2

④3

④4

④5

④6

④7

（現在、仕事をしている方のみお答えください）

問 18. あなたは、現在の会社で当面（5年程度）仕事を続けたいと思いますか。事業を営んでいる方は、事業を当面（5年程度）続けたいと思いますか。（○は1つ）

1 当面、仕事（事業）を続けるつもりである
2 仕事（事業）をやめることを考えている
3 すぐに仕事（事業）をやめるつもりである
4 わからない

④8

(現在仕事をしていない方のみお答えください)

問 19. あなたは、今後、収入を伴う仕事をしたいと思いますか。(○は1つ)

- 1 すぐに仕事に就くつもりである
- 2 仕事に就くことを考えている
- 3 しばらく仕事をするつもりはない
- 4 わからない

49

(全員におうかがいします)

■ 社会人大学院や社会的資格についておうかがいします。

問 20. 国内の社会人大学院に通ったことがありますか。社会人大学院とは社会人のみを対象とした大学院のことです。(○は1つ)

- 1 以前、通っていた
- 2 在学中である
- 3 通ったことはない

50

問 21. 今後、国内の社会人大学院に通いたいと思いますか。(○は1つ)

1
通いたいと思う

2
通いたいとは思わない

(問 23 にお進みください)

51

問 22. 国内の社会人大学院に通う場合、どの開講時間帯や就学年限が通いやすいと思いますか。(○は1つ)

- 1 昼間の2年コース
- 2 昼間の1年コース
- 3 夜間の2年コース
- 4 夜間の1年コース
- 5 その他(具体的に:)
- 6 わからない

52

問 23. あなたは、現在従事している仕事に限らず、一般的に仕事に役立つと考えられる社会的あるいは公的な資格(企業内の資格を除く)をもっていますか。(○はいくつでも)

- 1 語学系(英検、TOEIC など)
- 2 情報系(情報処理技術者など)
- 3 技術・技能系(建築士、危険物取扱者、技能士、ボイラー技士など)
- 4 事務系(簿記、証券アナリスト、社会保険労務士など)
- 5 福祉系(介護福祉士、ヘルパー資格など)
- 6 普通自動車運転免許
- 7 普通免許以外の自動車運転免許
- 8 その他(具体的に:)
- 9 特に資格はもっていない(→ 8 ページの問 25 にお進みください)

53

問 24. あなたが取得している、仕事に関する社会的あるいは公的な資格のうち、一般的に仕事に役立つと考える資格の名称を回答欄①(1)～(5)にご記入ください(5つ以内)。そして、(1)～(5)それぞれの資格について、質問②～⑥にお答えください(該当する選択肢の番号に○をして下さい)。ただし、同じ種類の資格については、上位資格のみをお答えください(例えば、実用英語検定2級と実用英語検定3級をおもちの場合、実用英語検定2級のみお答えください)。

	①資格・検定の名称 ※可能な限り、正確な名称をご記入ください。また、「級」、「得点」などを具体的にご記入ください。					
	(例) 実用英語 検定2級	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
質問② 資格を取得したのは何歳頃でしたか。(回答欄の選択肢の番号に1つ○をつけてください) 1 10代 4 40代 2 20代 5 50代 3 30代	1 2 ③ 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
質問③ 取得したきっかけは何ですか。(回答欄の選択肢の番号に1つ○をつけてください) 1 勤務先からいわれて 2 自分からすすんで 3 学校の授業で 4 職場の先輩や同僚にすすめられて 5 その他	1 2 ③ 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
質問④ 現在の仕事に役立つ資格ですか。(回答欄の選択肢の番号に1つ○をつけてください) 1 現在の仕事に不可欠 2 現在の仕事に役立つ 3 現在の仕事には役立たない 4 現在、仕事についてない	1 2 ③ 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
質問⑤ 受験料や資格取得にかかった費用の半分以上をどのようにしてまかしましたか。(回答欄の選択肢の番号にいくつでも○をつけてください) 1 自分の給料や貯蓄で 2 銀行などの金融機関から借りて 3 家族(親や配偶者など)で 4 勤務先(会社)で 5 教育訓練給付金で 6 その他	1 2 3 ④ ⑤ 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
質問⑥ 取得したことによる具体的なメリットはありましたか。(回答欄の選択肢の番号にいくつでも○をつけてください) 1 給与や手当でに反映された 2 昇格・昇進に役立った 3 企業内異動・配転に役立った 4 転職・再就職に役立った 5 社会的評価が上がった 6 特にない	① ② 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

55～59

60～64

65～69

70～74

75～79

これまでに収入を伴う仕事をしたことがない方は問 75 にお進みください。

■ 過去 1 年間 (2004 年 1 月～12 月) の職業能力開発の実施状況について
おうかがいします。

⑧～⑩=102

問 25. 過去 1 年間に、あなたの仕事上の能力の向上を考えて、上司や同僚、仕事仲間ほどの程度指導やアドバイスをしてくださいましたか。(○は 1 つ)

- | | | |
|---|-----------------------|-------------------|
| 1 | よくしてくれた | } (問 27 にお進みください) |
| 2 | まあしてくれた | |
| 3 | あまりしてくれなかった | |
| 4 | 全くしてくれなかった | |
| 5 | 上司や同僚、仕事仲間はいない | |
| 6 | 過去 1 年間に収入を伴う仕事をしていない | |

⑪

問 26. その指導やアドバイスにより、あなたの職業能力は向上したと思いますか。(○は 1 つ)

- | | | | |
|---|-----------|---|--------|
| 1 | 向上した | 4 | やや低下した |
| 2 | やや向上した | 5 | 低下した |
| 3 | どちらともいえない | | |

⑫

問 27. 過去 1 年間に、あなたの仕事上の目標となる上司や先輩、経営者などはいましたか。

(○は 1 つ)

- | | | | |
|---|----|---|-------|
| 1 | いた | 2 | いなかった |
|---|----|---|-------|

⑬

問 28. あなたは過去 1 年間に、勤務先 (会社) の指示で「教育訓練」を受けましたか。「教育訓練」とは、仕事から離れて参加する訓練・研修のことです。(○は 1 つ)

- | | |
|-----|--------|
| 1 | 2 |
| 受けた | 受けなかった |

⑭

↓ (次ページ問 32 にお進みください)

問 29. その「教育訓練」を実施したのはどのような組織でしたか。(○はいくつでも)

- | | |
|----|-----------------------------|
| 1 | 勤務先 (会社) |
| 2 | 親会社・関連会社 |
| 3 | 設備機器メーカー |
| 4 | 公共職業訓練校 |
| 5 | 業界団体・商工会議所・工業技術センター (工業試験所) |
| 6 | 専修学校・各種学校 |
| 7 | 大学・大学院 |
| 8 | その他の民間の教育訓練機関 |
| 9 | その他 (具体的に:) |
| 10 | わからない |

⑮

問 30. 過去1年間に受けた「教育訓練」の延べ時間数がわかりますか。(○は1つ)
 わかる方はその時間数を可能な範囲でお答えください。(数字をご記入ください)

計算例：(1) 1回あたり2時間の研修を延べ12回行った場合 2×12=24時間、
 (2) 2泊3日の研修を行なった場合 (1日=8時間、半日=4時間で計算) 4+8+4=16時間

1 わかる→ <input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> 時間	2 わからない
---	---------

⑬
⑭～⑯

問 31. これらの教育訓練によって得られた技能・知識などは、現在の勤務先でのみ役立つもので
 ずか、それとも他の勤務先(会社)での仕事にも役立つものだとお考えですか。

(○は1つ)

1 現在の勤務先でのみ役立つ	2 現在の勤務先でも少しは役立つ
3 現在の勤務先でも同様に役立つ	4 わからない

⑰

問 32. あなたは過去1年間にご自分で今の仕事やこれから就きたい仕事に関わる勉強(自己啓
 発)をしましたか。

「自己啓発」とは、自分の意思で書籍やテキストを読んで学習する、あるいは専門学校
 や大学で授業を受ける、通信教育等を受講するなどして学習することです(職業に関係
 ない趣味、娯楽、スポーツ、健康維持増進などのためのものは含みません)。

(○は1つ)

1 はい	2 いいえ
↓	→ (次ページ問 39 にお進みください)

⑱

問 33. 「自己啓発」を行なった理由はどのようなものでしたか。(○はいくつでも)

1 現在の仕事に役立てるため	4 独立・起業のため
2 昇進・昇格のため	5 資格を取得するため
3 将来就きたい仕事に役立てるため	6 その他(具体的に:)

⑳

問 34. あなたは「自己啓発」をどのようにして行ないましたか。(○はいくつでも)

1 公共職業訓練校や雇用・能力開発機構等で	2 国や地方自治体、雇用・能力開発機構による専門・各種学校や民間教育機関での委託 訓練で
3 上記以外の専門・各種学校で	4 大学・大学院で
5 その他の民間の教育訓練機関で	6 インターネットやテレビ電話等を使った通信教育・e-ラーニングで
7 インターネット以外の通信教育で	8 書籍等を購読、メディア教材・テレビ・ラジオの講座を視聴して
9 その他(具体的に:)	

㉑

問 35. 過去1年間に行なった「自己啓発」の延べ時間数がわかりますか。(○は1つ)
 わかる方はその時間数を可能な範囲でお答えください。(数字をご記入ください)

計算例：(1) 1回あたり2時間を延べ12回行なった場合 2時間×12回=24時間、
 (2) 毎週末、半日を半年間行なった場合(1日=8時間、半日=4時間、1ヵ月4週間で計算)
 4時間×4週間×6ヵ月=96時間

1 わかる → <input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> 時間	2 わからない
--	---------

24
25~27

問 36. これらの自己啓発によって得られた技能・知識などは、現在の勤務先でのみ役立つものですか、それとも他の勤務先(会社)での仕事にも役立つものだとお考えですか。

(○は1つ)

1 現在の勤務先でのみ役立つ	2 他の勤務先でも少しは役立つ
3 他の勤務先でも同様に役立つ	4 わからない

28

問 37. 過去1年間の「自己啓発」にかかった授業料や教材費、参考書購入費などは、合計でどの程度でしたか。勤務先(会社)や公的機関から助成を受けた場合は、その金額を含めてお答えください。(○は1つ)

1 0~9,999円	5 40,000~49,999円	9 300,000~499,999円
2 10,000~19,999円	6 50,000~99,999円	10 500,000円以上
3 20,000~29,999円	7 100,000~199,999円	11 わからない
4 30,000~39,999円	8 200,000~299,999円	

29

30

問 38. 問 37でお答えいただいた費用について、勤務先(会社)から受けた助成は総額の何%程度でしたか。助成を受けなかった場合は「0%」をお選びください。(○は1つ)

1 0% (全額自己負担)	2 1~49%
3 50~99% (半額を含む)	4 100% (全額会社負担)

31

問 39. あなたは「教育訓練給付制度」を利用しましたか、また、ご存知ですか。(○は1つ)
 利用された方は利用金額を数字でご記入ください。

1 利用した → <input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> 万円	2 利用する資格はあるが、利用しなかった
3 利用する資格はないが、教育訓練給付制度を知っている	4 教育訓練給付制度を知らない

32

33 34

問 44. あなたはその勤務先（会社）で、どのような働き方をしていましたか。（○は1つ）

- | | |
|----------------------|--|
| 1 経営者・役員 | |
| 2 自営業主・自由業者 | |
| 3 家族従業者 | |
| 4 内職 | |
| 5 正規の社員・職員（役職なし） | |
| 6 正規の社員・職員（職長、班長、組長） | |
| 7 正規の社員・職員（係長、係長相当職） | |
| 8 正規の社員・職員（課長、課長相当職） | |
| 9 正規の社員・職員（部長、部長相当職） | |
| 10 臨時雇用・パート・アルバイト | |
| 11 派遣社員 | |
| 12 契約社員・嘱託 | |
| 13 その他（具体的に： _____） | |

④①
④②

問 45. その勤務先（会社）は、主にどのような事業をしていましたか。（○は1つ）

- | | |
|-----------------|-----------------------------------|
| 1 農林漁業・鉱業 | 9 金融・保険業 |
| 2 建設業 | 10 不動産業 |
| 3 製造業 | 11 医療・保健衛生・福祉 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 12 教育・学習支援業 |
| 5 情報・通信業 | 13 郵便局、農業協同組合 |
| 6 運輸業 | 14 その他のサービス業
（理美容、娯楽、廃棄物処理業など） |
| 7 卸売・小売業 | 15 公務 |
| 8 飲食店・宿泊業 | 16 その他（具体的に： _____） |

④③
④④

問 46. その勤務先（会社）の会社・組織全体の従業員（働いていた人）は何人くらいでしたか。
あなた自身、家族従業者の方も含めてお答えください。（○は1つ）

- | | |
|------------|------------|
| 1 29人以下 | 5 500～999人 |
| 2 30～99人 | 6 1,000人以上 |
| 3 100～299人 | 7 官公庁（公務員） |
| 4 300～499人 | 8 わからない |

④⑤

問 47. その勤務先（会社）で、あなたはどのような仕事をしていましたか。（○は1つ）

- 1 専門・技術的職業（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- 2 管理的職業（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
- 3 事務的職業（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など）
- 4 販売的職業（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）
- 5 技能工・生産工程に関わる職業（製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など）
- 6 運輸・通信的職業（トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など）
- 7 保安的職業（警察官、消防官、自衛官、警備員など）
- 8 農・林・漁業に関わる職業（農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など）
- 9 サービス的職業（理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパーなど）
- 10 その他（具体的に： ）

④6

■ はじめて仕事に就いてから、最初の3年間の勤務先についておうかがいします。

※最初の3年間に複数の勤務先を経験した場合は、期間等を通算してお答えください。

問 48. 最初の3年間に、見習いとして扱われた期間がありましたか。（○は1つ）

あった方はその期間をお答えください。（数字をご記入ください）

1	あ	る	→	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	年	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	カ月程度
2	ない						

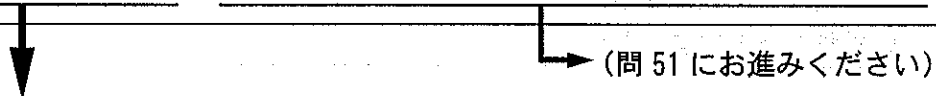
④7

④8～⑤0

問 49. 最初の3年間に、あなたの能力開発を考えて、上司や同僚、仕事仲間ほどの程度指導やアドバイスをしてくれましたか。（○は1つ）

1	2	3	4	5
よくして くれた	まあして くれた	あまりして くれなかった	全くして くれなかった	上司や同僚、 仕事仲間はいない

⑤1



問 50. その指導やアドバイスにより、あなたの職業能力は向上したと思いますか。

（○は1つ）

1 向上した	4 やや低下した
2 やや向上した	5 低下した
3 どちらともいえない	

⑤2

問 51. 最初の3年間に、あなたの仕事上の目標となる上司や先輩、経営者などはいましたか。

（○は1つ）

1 いた	2 いなかった
------	---------

⑤3

問 52. あなたは最初の3年間に、勤務先（会社）の指示で「教育訓練」を受けましたか。
「教育訓練」とは、仕事から離れて参加する訓練・研修のことです。（○は1つ）

1 受けた	2 受けなかった
↓	→ (問 54 にお進みください)

54

問 53. 最初の3年間に受けた「教育訓練」の延べ時間数がわかりますか。（○は1つ）
わかる方はその時間数を可能な範囲でお答えください。（数字をご記入ください）

計算例：(1) 1回あたり2時間の研修を延べ12回行った場合 $2 \times 12 = 24$ 時間、
(2) 2泊3日の研修を行なった場合（1日=8時間、半日=4時間で計算） $4 + 8 + 4 = 16$ 時間

1 わかる→ <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> 時間	2 わからない
---	---------

55

56~58

問 54. 最初の3年間に、仕事をやり遂げたと実感できた経験がありましたか。（○は1つ）

1 はい	2 いいえ
------	-------

59

問 55. 最初の3年間に、仕事が自分にむいていると感じることがありましたか。（○は1つ）

1 はい	2 いいえ
------	-------

60

問 56. あなたは最初の3年間にどのような仕事を経験しましたか。（○は1つ）

1 ひとつの勤務先（会社）でひとつの仕事を継続して経験した
2 ひとつの勤務先（会社）でいろいろな仕事を経験した
3 複数の勤務先（会社）でひとつの仕事を継続して経験した
4 複数の勤務先（会社）でいろいろな仕事を経験した

61

問 57. 最初の3年間に、あなたは職場のなかで以下のような役割を担うことがありましたか。
（○はいくつでも）

1 新規学卒正社員に仕事上の指導やアドバイスをする
2 他の部署から異動してきた正社員に仕事上の指導やアドバイスをする
3 正社員以外の人に仕事上の指導やアドバイスをする
4 いずれもあてはまらない

62

問 58. 最初の3年間のうち、最も長く所属した職場について、あてはまるものはありますか。
(○はいくつでも)

- | | |
|----|---------------------------|
| 1 | ほぼ毎日残業をしている |
| 2 | 社員数が恒常的に不足している |
| 3 | いつも締め切り(納期)に追われている |
| 4 | 互いに助け合う雰囲気がある |
| 5 | 一人ひとりが独立して行なう仕事が多い |
| 6 | お互い連携しながら行なう仕事が多い |
| 7 | 先輩が後輩を指導する雰囲気がある |
| 8 | 社員の希望で異動できる仕組みがある |
| 9 | 若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めている |
| 10 | 将来の仕事について相談できる機会がある |
| 11 | いずれもあてはまらない |

63

64

問 59. 最初の3年間のうち、最も長く所属した職場は、同業他社と比べて従業員の能力開発を積極的に行なっていたと思いますか。 (○は1つ)

- | | | | |
|---|-----------|---|----------|
| 1 | 積極的である | 4 | やや消極的である |
| 2 | やや積極的である | 5 | 消極的である |
| 3 | どちらともいえない | 6 | わからない |

65

■ **学校卒業後から1年前(2003年12月)までの職業能力開発の実施状況についておうかがいします。**

問 60. 学校卒業後から1年前(2003年12月)までに、まる1日かけた「教育訓練」を年間5日以上受けたことがありますか。その教育訓練を受けたのは何歳頃のことですか。
(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|------------|---|------------|
| 1 | 受けたことがない | 4 | 30代のときに受けた |
| 2 | 10代のときに受けた | 5 | 40代のときに受けた |
| 3 | 20代のときに受けた | 6 | 50代のときに受けた |

66

問 61. 学校卒業後から1年前(2003年12月)までに、「自己啓発」を半年以上の間、継続的に行なったことがありますか。その自己啓発を行なったのは何歳頃のことですか。
(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|-------------|---|-------------|
| 1 | 行なったことがない | 4 | 30代のときに行なった |
| 2 | 10代のときに行なった | 5 | 40代のときに行なった |
| 3 | 20代のときに行なった | 6 | 50代のときに行なった |

67

■ 学校卒業後から現在までの仕事についておうかがいします。

問 62. あなたはこれまでに部下をもったことがありますか。(○は1つ)
また、はじめて部下をもったのは、何歳頃ですか。(数字をご記入ください)

1 はい → 歳頃 2 いいえ

⑥8
⑥9⑦0

問 63. あなたは課長以上の役職に就いたことがありますか。(○は1つ)
また、あなたがはじめて課長以上の役職に就いたのは、何歳頃ですか。(数字をご記入
ください)

1 はい → 歳頃 2 いいえ

⑦1
⑦2⑦3

問 64. あなたは1年以上、収入を伴う仕事をしていなかったことがありますか。育児休業や
介護休業を取得した場合、その期間は仕事をしているとお考えください。(○は1つ)

1 はい	2 いいえ
↓	→ (問 67 にお進みください)

⑦4

問 65. 1年以上働かなかったのはいつ頃ですか。複数ある場合は、一番長かったときをお答え
ください。(数字をご記入ください)

歳頃から 歳頃まで

⑦5⑦6
⑦7⑦8

問 66. 1年以上働かなかったとき、あなたは何をしていましたか。(○はいくつでも)

1 仕事を探していた	4 介護をしていた
2 家事をしていた	5 病気の療養をしていた
3 育児をしていた	6 その他(具体的に: _____)

⑦9

問 67. あなたはこれまでに転職や起業などにより、勤務先(会社)をか変わったことがあります
か。(○は1つ)

1 勤務先(会社)を か変わったことはない	2 最初に働いた勤務先(会社) から、現在の勤務先(会社) にか変わった	3 最初に働いた勤務先(会社) から、現在とは違う勤務先 (会社)にか変わった
↓	↓	
→ (18 ページ問 75 にお進みください)		

⑧0

問 68. 最初に働いた勤務先(会社)には何年間勤めましたか。

年 カ月

⑧1⑧2
⑧3⑧4

(問 67 で「2 最初に働いた勤務先(会社)から、現在の勤務先(会社)にか変わった」人は
18 ページ問 75 へお進みください)

問 69～問 74 は、問 67 で「3 最初に働いた勤務先（会社）から、現在とは違う勤務先（会社）にかわった」人におうかがいします。

⑧～⑩=103

問 69. 現在の勤務先（会社）の直前に働いていた勤務先（会社）で、働き始めたのは何歳頃ですか。（数字をご記入ください）

<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>			歳頃から

⑪⑫

問 70. 直前の勤務先（会社）は主にどのような事業をしていましたか。（○は1つ）

<p>1 農林漁業・鉱業</p> <p>2 建設業</p> <p>3 製造業</p> <p>4 電気・ガス・熱供給・水道業</p> <p>5 情報・通信業</p> <p>6 運輸業</p> <p>7 卸売・小売業</p> <p>8 飲食店・宿泊業</p>	<p>9 金融・保険業</p> <p>10 不動産業</p> <p>11 医療・保健衛生・福祉</p> <p>12 教育・学習支援業</p> <p>13 郵便局、農業協同組合</p> <p>14 その他のサービス業 (理美容、娯楽、廃棄物処理業など)</p> <p>15 公務</p> <p>16 その他（具体的に：)</p>
---	--

⑬

⑭

問 71. 直前の勤務先（会社）の会社・組織全体の従業員（働いている人）は何人くらいでしたか。あなた自身、家族従業者、パートタイムの方も含めてお答えください。

(○は1つ)

<p>1 29人以下</p> <p>2 30～99人</p> <p>3 100～299人</p> <p>4 300～499人</p>	<p>5 500～999人</p> <p>6 1,000人以上</p> <p>7 官公庁（公務員）</p> <p>8 わからない</p>
--	--

⑮

問72. 直前の勤務先（会社）で、あなたはどのような働き方をしていましたか。（○は1つ）

<p>1 経営者・役員</p> <p>2 自営業主・自由業者</p> <p>3 家族従業者</p> <p>4 内職</p> <p>5 正規の社員・職員（役職なし）</p> <p>6 正規の社員・職員（職長、班長、組長）</p> <p>7 正規の社員・職員（係長、係長相当職）</p> <p>8 正規の社員・職員（課長、課長相当職）</p> <p>9 正規の社員・職員（部長、部長相当職）</p> <p>10 臨時雇用・パート・アルバイト</p> <p>11 派遣社員</p> <p>12 契約社員・嘱託</p> <p>13 その他（具体的に：)</p>	
---	--

⑯

⑰

問 73. 直前の勤務先（会社）で、あなたはどのような仕事をしましたか。（○は1つ）

- 1 専門・技術的職業（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- 2 管理的職業（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
- 3 事務的職業（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など）
- 4 販売的職業（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど）
- 5 技能工・生産工程に関わる職業（製品製造・組み立て、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など）
- 6 運輸・通信的職業（トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士など）
- 7 保安的職業（警察官、消防官、自衛官、警備員など）
- 8 農・林・漁業に関わる職業（農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など）
- 9 サービス的職業（理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパーなど）
- 10 その他（具体的に： _____）

18

問 74. 直前の勤務先（会社）で、就いていた仕事に、新人を配属した場合、どのくらいの期間で一通り仕事ができるようになりますか。（○は1つ）

- | | |
|-----------|----------|
| 1 1ヵ月以下 | 6 4～5年程度 |
| 2 2～3ヵ月程度 | 7 6～9年程度 |
| 3 6ヵ月程度 | 8 10年以上 |
| 4 1年程度 | 9 わからない |
| 5 2～3年程度 | |

19

■ あなたご自身・ご家族についておうかがいします。

問 75. あなたの性別は。（○は1つ）

- | | |
|------|------|
| 1 男性 | 2 女性 |
|------|------|

20

問 76. あなたの年齢は。（数字をご記入ください）

<input type="text"/>	<input type="text"/>	歳
----------------------	----------------------	---

21/22

問 77. 昨年 (2004 年 1~12 月)、一昨年 (2003 年 1~12 月) に就いていた仕事からの収入または収益がありましたか。(○はそれぞれ 1 つ)

収入または収益があった場合、その金額を税込みでお答えください。

(数字をご記入ください)

なお、仕事からの収入には残業手当やボーナスを含んだ金額をお答えください。

また、自営業の方は営業利益 (売上高から仕入高、人件費などの必要経費を差し引いた額) についてご記入ください。

① 昨年 (2004 年 1~12 月)		②
1 あった → 約	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 万円	2 なかった
② 一昨年 (2003 年 1~12 月)		③
1 あった → 約	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 万円	2 なかった

②
④~⑦

③
⑧~⑪

問 78. あなたは学校卒業直後 (働き始める前) あるいは在学中に、次の学校に通ったことはありますか。ただし、予備校は除きます。また、就職してから通った場合も除きます。

(○はいくつでも)

1 専門学校・専修学校	3 職業訓練校	⑬
2 各種学校	4 1~3 の学校には通っていない	

問 79. あなたがいままでに通ったことがある学校すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1 中学校
2 高等学校 (普通科)
3 高等学校 (工業に関する学科)
4 高等学校 (商業に関する学科)
5 高等学校 (農業・家庭・家政・その他)
6 短期大学・高等専門学校 (工業に関する学科)
7 短期大学・高等専門学校 (その他)
8 大学 (理工)
9 大学 (社会科学)
10 大学 (人文科学・教育・家政・医学・歯学・薬学・その他)
11 大学院 (理工)
12 大学院 (社会科学)
13 大学院 (人文科学・教育・家政・医学・歯学・薬学・その他)

⑫
⑭

(高等学校に通ったことのある方のみお答えください)

問 80. あなたが通った高校では、どのくらいの割合の人が大学・短大に進学しましたか。

(○は 1 つ)

1 ほとんど全員	2 7-8 割程度	3 半数くらい	4 2-3 割程度	5 ほとんどいない	⑮
----------	-----------	---------	-----------	-----------	---

(全員の方におたずねします)

問 81. あなたは最後に通った学校を卒業・中退しましたか。(○は 1 つ)

1 卒業	2 中退	3 在学中	⑯
------	------	-------	---

問 82. 中学 3 年生の頃、あなたの成績は学年でどれくらいだったと思われますか。

- 1 下の方 2 やや下の方 3 真ん中あたり 4 やや上の方 5 上の方

38

問 83. あなたは現在結婚していますか。(○は1つ)

1 結婚している	2 離・死別した	3 未婚である
↓	→ (問 87 にお進みください)	

39

問 84. 何歳の時に結婚しましたか。(数字をご記入ください)

<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>			歳

40 41

問 85. あなたの配偶者は収入を伴う仕事をしていますか。(○は1つ)

1 仕事をしている	2 仕事をしていない
↓	→ (問 87 にお進みください)

42

問 86. あなたの配偶者はどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

1	経営者・役員
2	自営業主・自由業者
3	家族従業者
4	内 職
5	正規の社員・職員 (役職なし)
6	正規の社員・職員 (職長、班長、組長)
7	正規の社員・職員 (係長、係長相当職)
8	正規の社員・職員 (課長、課長相当職)
9	正規の社員・職員 (部長、部長相当職)
10	臨時雇用・パート・アルバイト
11	派遣社員
12	契約社員・嘱託
13	その他 (具体的に: _____)

43

44

問 87. お子さんはいらっしゃいますか。(○は1つ)

いらっしゃる場合は、お子さんの数をご記入ください。(数字をご記入ください)

1 いる → <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> 人			2 いない

45

46 47

問 88. あなたはどなたと一緒に住んでいますか。(○はいくつでも)

1 配偶者	3 親	5 単身 (一人暮らし)	
2 子 供	4 兄弟姉妹	6 その他 (具体的に: _____)	

48

～ご協力ありがとうございました～