

Ⅱ．分析

1．分析に用いたデータ

(1) リカレント教育実施状況把握のためのアンケートの作成

内閣府は、2020年2月から3月にかけて、リカレント教育の実施状況の把握のため、インターネット利用のモニターを対象としたアンケート調査を行った。調査の設計に当たっては、リカレント教育の実施は収入及び就業形態等にどのような影響を及ぼしているのかという問題意識に加え、人的資本を高めるのに効果的なリカレント教育はどのようなものであるかという視点を踏まえて問・選択肢を作成した。

アンケート調査の対象は全国20歳以上の男女、サンプル数は計30,000とし、アンケート調査の回収においては、60歳未満については直近の総務省「平成29年就業構造基本調査」の性・年齢5歳階級別人口の分布に合わせて回収コントロールを行った。

集計にあたっては、同一の回答番号が極端に連続している回答の排除、年齢に対して説明がつかない学歴や転職、昇進時期の回答について排除を行うなど、アンケート調査においてあり得る様々な問題を取り除くためのデータ・クリーニングを行った（単純集計表は付表を参照）。

(2) 回答の整理と主な集計結果

① 個人の属性について

アンケート調査により得られたデータを用いて、図表2-1-1のとおり回答を整理した。このほか、収入の変化について、増加した場合に1、それ以外の場合は0をとるダミー変数、就業形態について、正社員以外から正社員へ移行した場合に1、それ以外の場合は0をとるダミー変数を作成した。なお、有業者と無業者とで、適宜、回帰分析における説明変数の組み合わせを変更している。

(図表2-1-1 変数作成方法)

変数	作成方法	有業者	無業者
リカレント教育	2019年から2020年までの1年間のうちに、職業能力の向上を目的としてリカレント教育を実施した場合は1、実施しなかった場合を0とするダミー変数	○	○
性別	男性=0、女性=1とするダミー変数	○	○
年齢	調査年一対象者の生まれ年。1年ラグ	○	○
年齢二乗	年齢×年齢/100	○	○
最終学歴	中高卒、専門短大専修卒、大学卒、大学院卒	○	○
都道府県	調査年一対象者の居住都道府県	○	○
就業形態	会社代表者・役員、正社員、限定正社員、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、自営業主、フリーランサー、フランチャイズ、ギグワーカー、その他個人事業主、内職、自家営業手伝	○	
従業員規模	1人、～4人、～9人、～19人、～29人、～49人、～99人、～299人、～499人、～999人、1000人～	○	
週間出勤日数	1日、2日、3日、4日、5日、6日、7日、不定	○	
産業	農林漁業、製造業、建設業、電気ガス等、情報通信業、運輸郵便業、卸売小売、金融保険、不動産、専門サービス、宿泊飲食、生活サービス、教育、医療福祉、複合サービス、その他サービス、公務、分類不能	○	
職業	管理的職業、専門的職業、事務従事者、販売従事者、サービス職業、保安、農林漁業、生産工程、輸送用機械運転、建設採掘、清掃運搬、分類不能	○	
仕事をしていない理由	結婚・出産、介護・看護、家事、通学、病気・怪我、高齢、通学以外の勉強、ボランティア、自信がない、その他、理由なし		○
求職活動の有無	求職活動中、非活動だがすぐの就業希望、非活動だがいずれ就業希望、非活動で就業を希望しない、その他		○

② リカレント教育メニューの統合

アンケートではリカレント教育メニューを23項目に区分して調査したが、種類別の傾向を把握するため、メニューを公的職業訓練、OJT、Off-JT、自己啓発、主業以外の職務

経験等という5つの区分に統合した。統合前後の内訳と回答割合については図表2-1-2に整理した。なお、リカレント教育メニューの分類については、例えば原(2014)では、受講に当たっての直接的に費用を負担する主体が国や都道府県である場合を公的な職業訓練、企業である場合を企業内訓練、個人である場合を自己啓発と区別し、さらに企業内訓練を、普段の仕事をしながらの学習をOJT、普段の仕事から離れて行われる訓練をOff-JTと分類したが、今回実施したアンケートでは、直接的な費用負担の主体等については調査しておらず、先行研究における議論を踏まえ可能な限りこれと整合的になるように項目の統合を行った。このため、本稿におけるリカレント教育項目の分類は費用負担の主体等による分類と必ずしも一致しないことに注意が必要である。

(図表2-1-2 リカレント教育項目の統合方法)

リカレントメニュー統合前		回答割合 (%)	分類
全体		100.0	—
1	民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	14.4	Off-JT
2	大学・専修学校・各種学校における講座の受講	4.4	自己啓発
3	国内の高等専門学校、大学・大学院などへの通学(学位取得等)	2.0	自己啓発
4	海外への留学	1.3	自己啓発
5	公共職業能力開発施設の講座の受講、求職者支援訓練(失業手当のない人を対象とした職業訓練と給付金支給)	2.4	公的職業訓練
6	派遣元企業が実施するスキルアップ等の研修(eラーニングを含む)	2.6	Off-JT
7	民間企業が実施する通信教育・講座の受講やeラーニング(英会話等)	4.4	Off-JT
8	ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習(eラーニングを除く)	6.6	自己啓発
9	会社が主催する社内研修(若手研修、管理職研修などの階層別研修、職種別研修など)	9.6	Off-JT
10	社内の自主的な勉強会、研究会への参加	10.8	Off-JT
11	社外の勉強会、研究会への参加(異業種交流会など)	6.9	Off-JT
12	役職を高める上で役立つ業務	2.8	OJT
13	異なる職務につく上で役立つ業務	1.8	OJT
14	専門性の高度化・拡大につながる業務	4.1	OJT
15	海外勤務や留職(海外のNPO等で一定期間勤務)	1.0	OJT
16	兼業や副業(他社の仕事を行う)	1.4	主業以外の職業経験等
17	社内兼業(社内の別部署の仕事に兼務する)	1.2	OJT
18	社会人インターンシップ	0.5	主業以外の職業経験等
19	NPO法人・ボランティア組織などの設立・運営	0.5	主業以外の職業経験等
20	NPO・ボランティア活動・地域活動(PTA含む)への参画	1.4	主業以外の職業経験等
21	プロボノ活動(各分野の専門家が、職業上持っている知識やスキルを無償で行う社会貢献活動)の実施	0.4	主業以外の職業経験等
22	人材育成目的の出席	0.9	OJT
23	講師として講演や学習支援に携わる	2.5	主業以外の職業経験等
24	その他	0.4	—
25	能力向上の取り組みは行っていないし、これまで行ったこともない	63.1	—

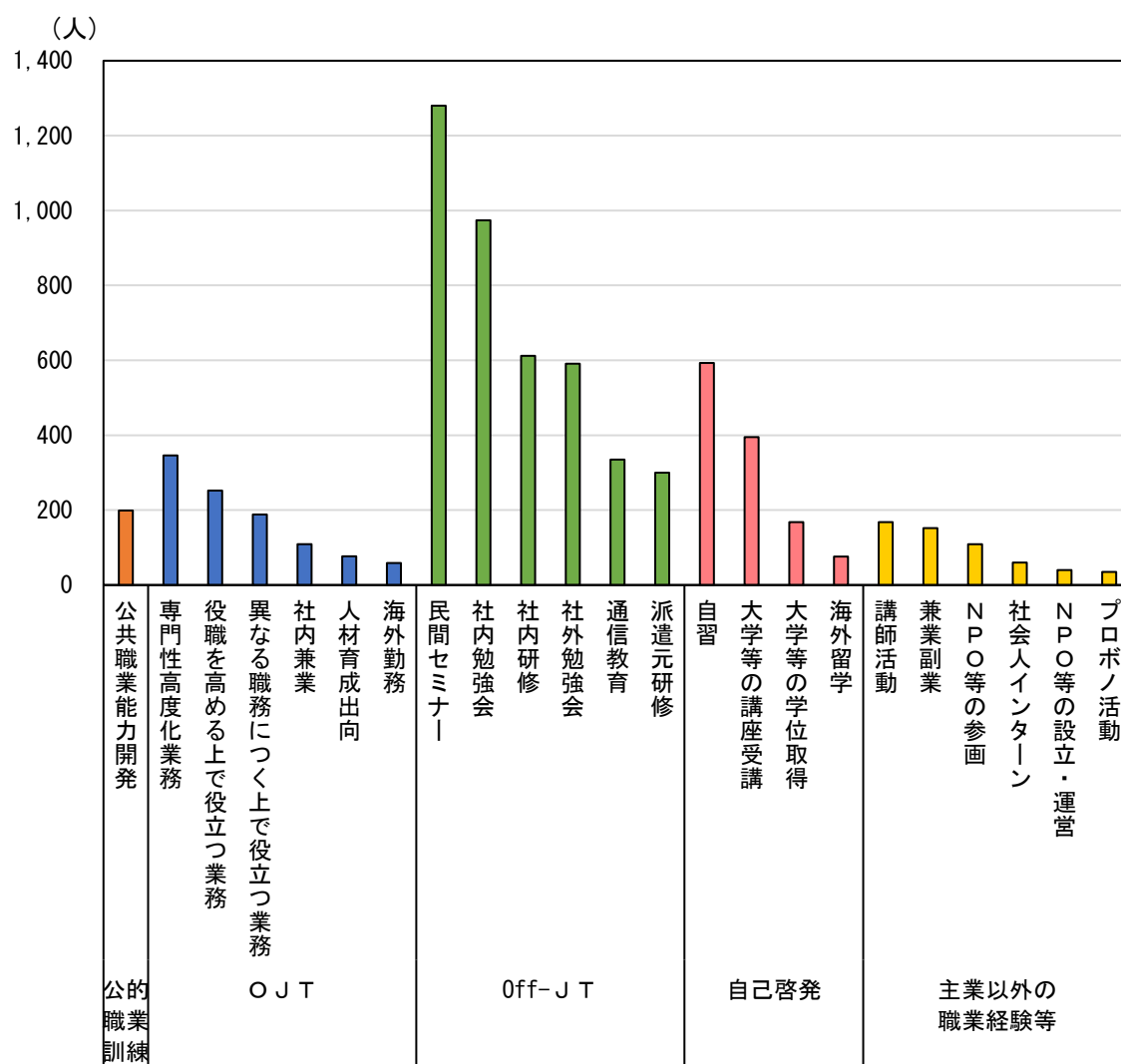


リカレントメニュー統合後	回答割合 (%)
公的職業訓練	2.4
OJT	11.8
Off-JT	48.7
自己啓発	14.3
主業以外の職業経験等	6.7

③ 主な集計結果

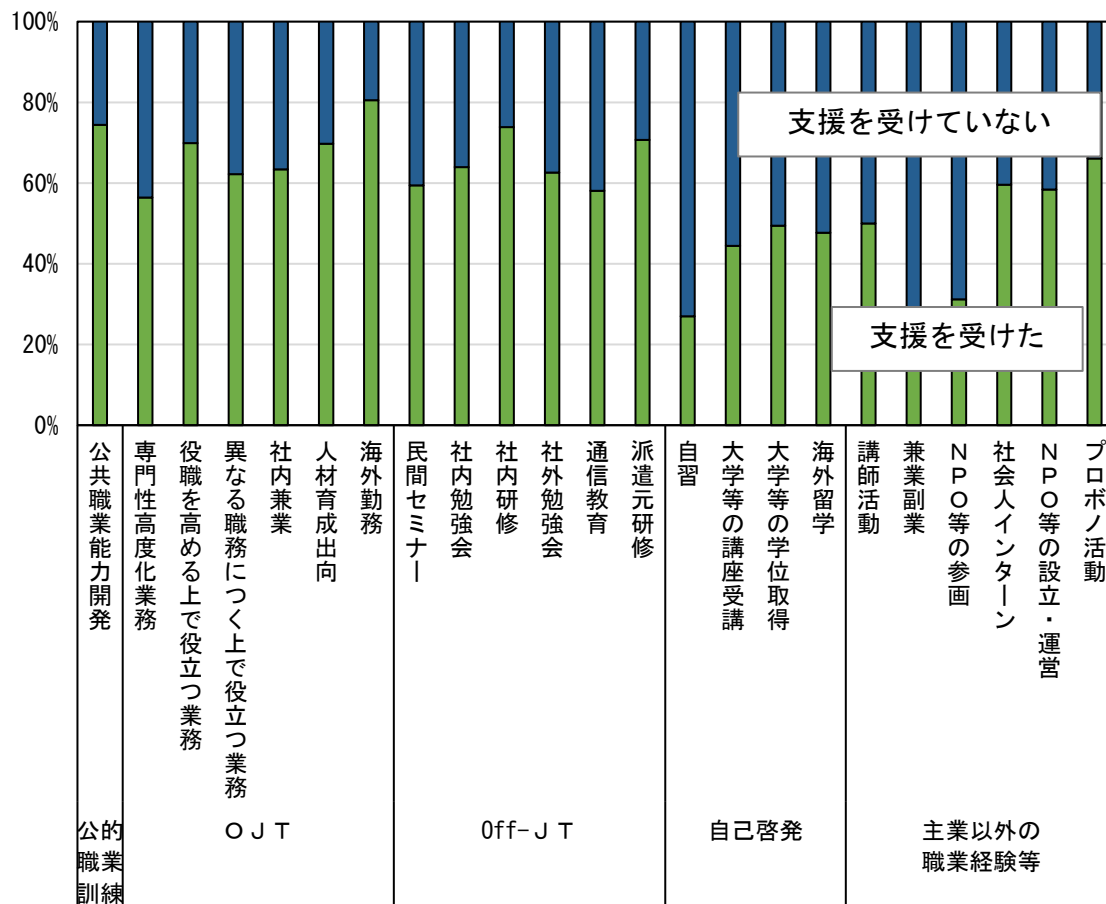
リカレント教育の開始時期別実施状況を、直近の「2018年以降」に開始した人数についてみると、民間セミナー、社内勉強会、社内研修、社外勉強会など Off-J T が最も多く、次いで自習、大学等の講座受講など自己啓発が多くなっている。それ以外のリカレント教育分野について、O J T では、専門性の高度化につながる業務、役職を高める上で役立つ業務、異なる職務につく上で役立つ業務などが多く、主業以外の職務経験等では、講師活動、兼業や副業、N P O 等への参画などが多い（図表 2-1-3）。

（図表 2-1-3 リカレント教育の実施状況（2018年以降に開始・複数回答可））



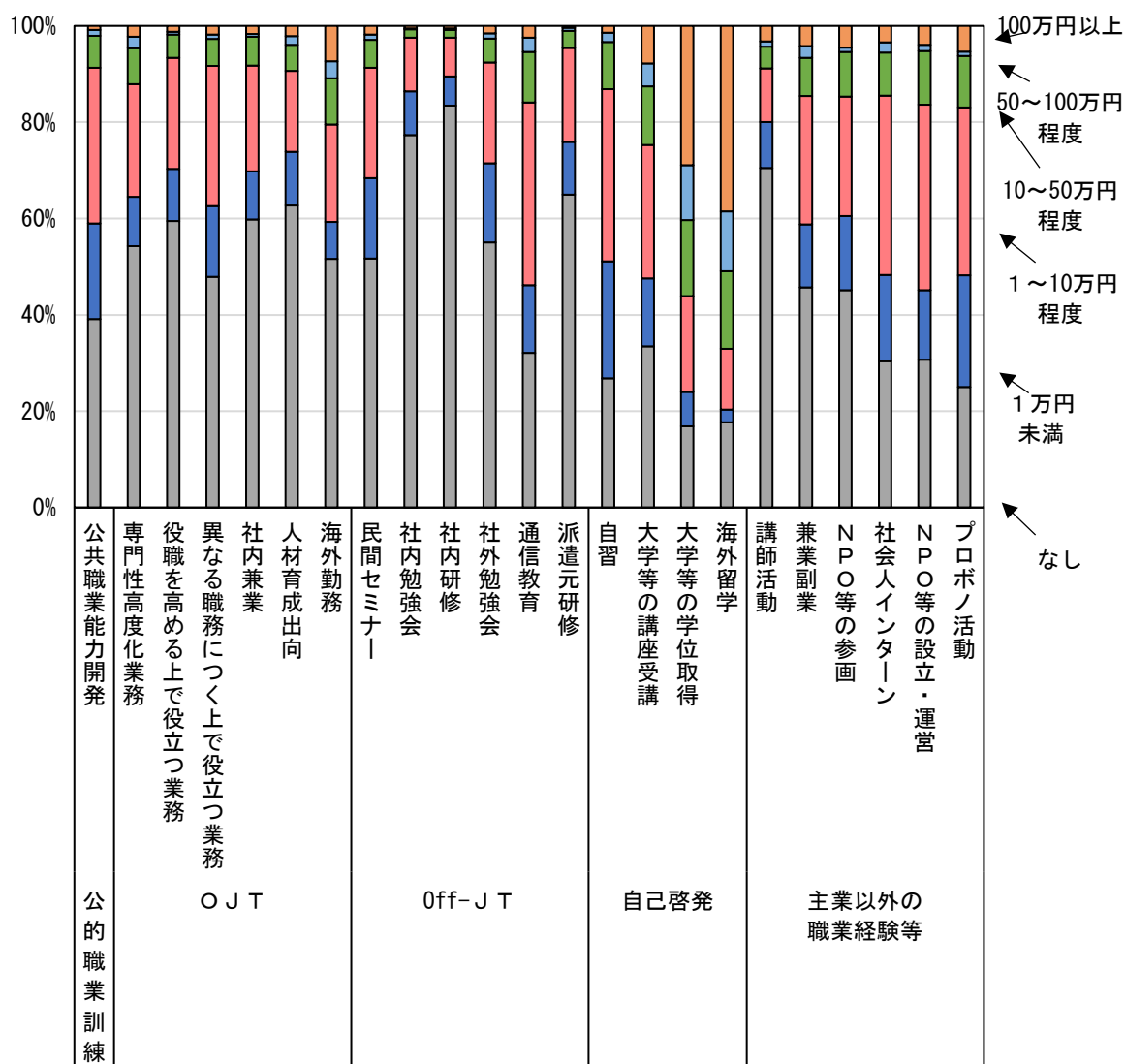
リカレント教育の実施にあたり（時期不問）、所属する企業からの支援や、国の教育訓練給付金制度の活用など、費用への支援を受けたかどうかをリカレント教育のメニュー別にみると、支援を受けた割合は、おおむね 50～70%程度のものが多いが、自習、兼業や副業、NPO等への参画は 30%程度と低水準となっている（図表 2-1-4）。

（図表 2-1-4 リカレント教育の実施における企業等からの費用支援の有無）



個人の費用負担をリカレント教育のメニュー別にみると、おおむね「1～10万円程度」が最も多いが、大学等の学位取得、海外留学は「100万円以上」が最も多い(図表2-1-5)。

(図表2-1-5 リカレント教育の実施における個人の費用負担額別構成比)

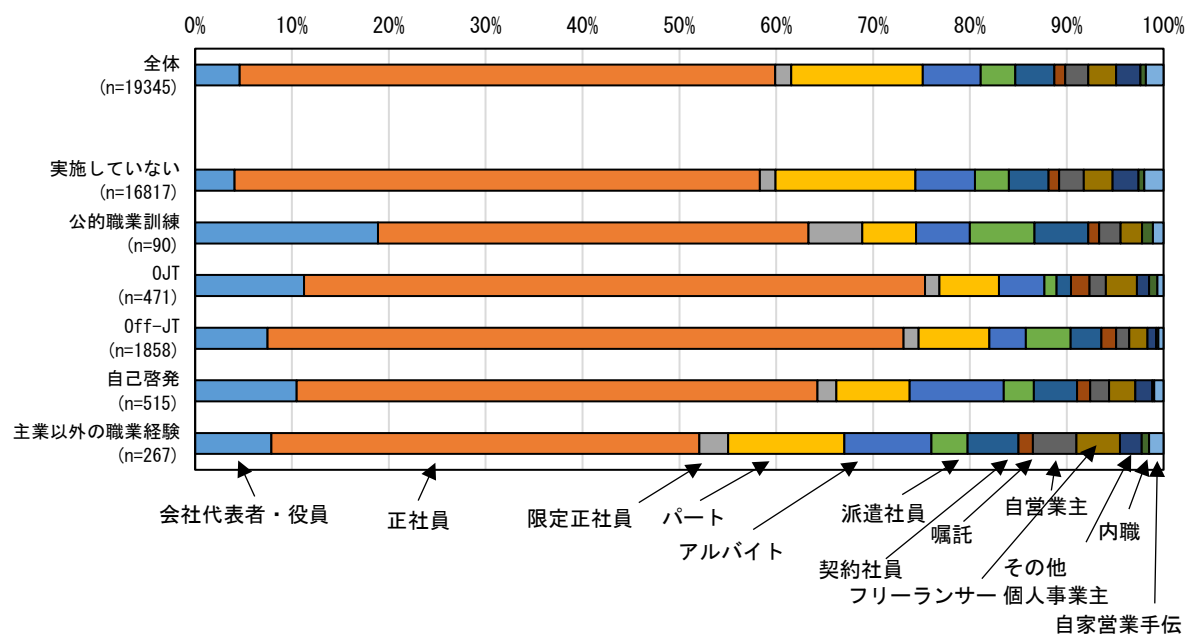


有業者(学生を除く)³²を対象に、リカレント教育を実施している人の内訳をリカレント教育の各分野についてみると、OJT、Off-JTについては正社員が多い。正社員以外が少ないのは雇用主が提供する研修機会が少ないことを反映したものと思われる。公的職業訓練、主業以外の職業経験等については正社員以外の者が多い。特に、主業以外の職業経験等は個人事業主が多い(図表2-1-6)。

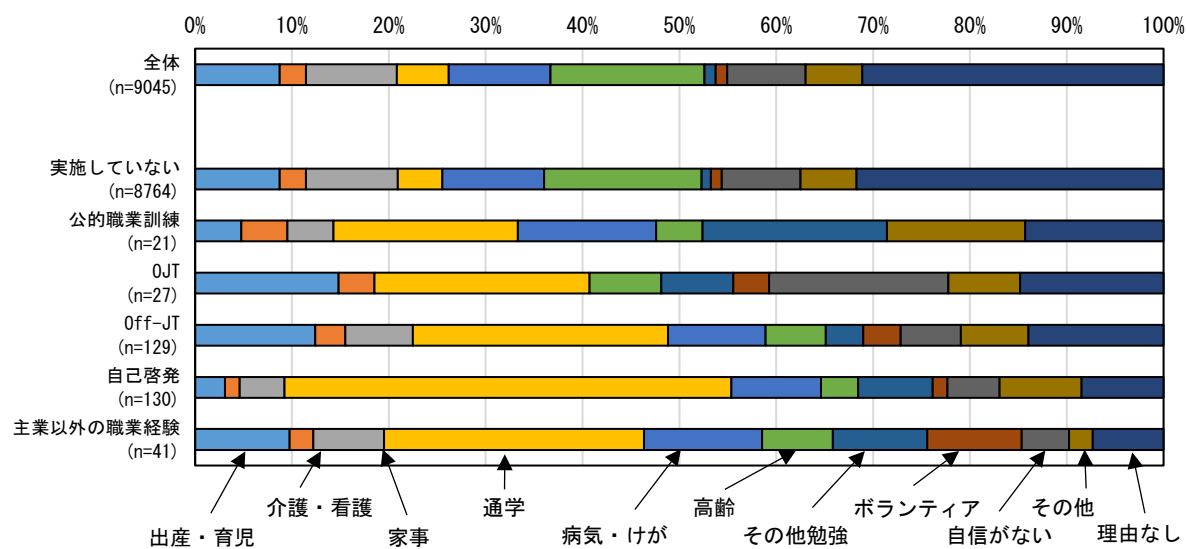
³² 本稿では、就業経験のない在学中あるいは浪人中の者を学生としているため、一度就業した後に通学している者は有業者(学生を除く)あるいは無業者(学生を除く)に分類される。

無業者（学生を除く）の過去1年間におけるリカレント教育の実施状況について、実施・非実施をあわせた全体で無業の理由別の構成比をみると、「特に理由はない」が最も多くなっている。一方、リカレント教育を実施した人に関して、実施した各リカレント教育分野について、無業の理由別の構成比をみると、OJT、Off-JT、主業以外の職務経験等について「通学」、「出産・育児」などが多くなっており、学習意欲が高く、就業への意欲も高い者が積極的にリカレント教育を実施している可能性が考えられる（図表2-1-7）。

（図表2-1-6 有業者のリカレント教育の実施・非実施の状況（就業形態別構成比））



（図表2-1-7 無業者のリカレント教育の実施・非実施の状況（無業の理由別構成比））



2. プロビット分析

リカレント教育が収入や就業形態に及ぼす影響の分析として、本節では、収入や就業形態の変化の有無を被説明変数、リカレント教育の実施状況を説明変数とする二値選択モデルによるプロビット分析等を行う。分析に当たっては、サンプルの構成比を実際の我が国全体における構成比に合わせたウェイトバック集計の結果を用いた。重みづけ（ウェイトバック値）については、就業構造基本調査（第8表）を用いて算出した。

活用した統計データ：平成29年就業構造基本調査 第8表 男女、教育、年齢、
就業異動別人口（15歳以上人口）— 全国
セグメントに用いた属性：性別×就業状態×年齢階層

- | | | |
|-------|--------|----------------------|
| ・性別 | 2パターン | 男性、女性 |
| ・就業状態 | 2パターン | 有業者、無業者 |
| ・年齢階層 | 12パターン | 20～24歳、25～29歳、…75歳以上 |

（1）どのような個人がどのようなリカレント教育を実施しているのか

リカレント教育の効果について分析するのに先立ち、まず、どのような個人がリカレント教育を実施しているのか明らかにしたい。有業者と無業者（いずれも学生を除く）ではリカレント教育を実施するモチベーションが大きく異なることが想定されることから、それぞれについて分析を行う。

① 有業者（学生を除く）についての分析

被説明変数を過去1年間の各リカレント教育分野の実施有無、説明変数を性別、年齢、年齢二乗、最終学歴、都道府県、現在の仕事の就業形態、従業員規模、週間出勤日数、産業、職業として、二値選択モデルによるプロビット分析を行った。

推計結果をみると（図表2-2-1）、公的職業訓練、主業以外の職業経験等及びその他のリカレント教育分野の3つで大きく傾向が異なることがわかる。性別では、公的職業訓練については男性、Off-JTや自己啓発については女性の方が有意に実施確率が高くなるが、その他には明確な傾向は見出せない。

次に、年齢や学歴を見ると、公的職業訓練については明確な傾向が見られないが、その他のリカレント教育分野については、年齢が低いほど、また、学歴については、上がるほど実施確率が高くなる傾向が見られる。就業形態について見ると、正社員と比べた時に、すべてのリカレント教育分野で会社代表者・役員の実施確率が高くなっていること、また、OJT、

Off-J Tについてはパートやアルバイトといった就業形態で実施確率が低くなっていることがいえる。職業上の分類については、すべてのリカレント教育分野について管理的職業の実施確率が高くなる。

以上の結果は、公的職業訓練以外のリカレント教育分野については、学歴が高く、管理職につくなど仕事への責任が増すにつれてリカレント教育の実施機会が増す一方で、例えば非正規雇用の場合、リカレント教育を実施する機会が少ないことを示唆している。公的職業訓練は求職者を対象に行われることもあり、そういった偏りは比較的生じづらいと考えられる。

なお、産業上の分類については、例えば、医療福祉では実施確率が高まる傾向にある一方、その他サービスや宿泊飲食では実施確率が低くなる傾向がある。

(図表 2-2-1 過去1年間にリカレント教育を実施した者の特徴 (有業者))

<説明変数>	<被説明変数:リカレント教育を実施した=1、していない=0>				
	公的職業訓練	O J T	Off-J T	自己啓発	主業以外の職業経験等
性別	-0.303*** (0.107)	-0.0179 (0.0526)	0.153*** (0.0330)	0.102** (0.0493)	0.0499 (0.0642)
年齢	0.000771 (0.0176)	-0.0390*** (0.0114)	-0.0269*** (0.00744)	-0.0373*** (0.00945)	-0.0320*** (0.00978)
年齢二乗	-0.0206 (0.0203)	0.0291** (0.0133)	0.0243*** (0.00841)	0.0228** (0.0108)	0.0280*** (0.0104)
最終学歴(基準:中高卒)					
専門短大専修卒	0.101 (0.127)	0.212*** (0.0698)	0.0250 (0.0447)	0.160** (0.0682)	0.173** (0.0790)
大学卒	0.0598 (0.118)	0.246*** (0.0650)	0.113*** (0.0391)	0.220*** (0.0618)	0.0365 (0.0776)
大学院卒	0.197 (0.174)	0.339*** (0.0895)	0.154** (0.0606)	0.310*** (0.0847)	0.263** (0.111)
現在の仕事の就業形態(基準:正社員)					
会社代表者・役員	0.381** (0.154)	0.324*** (0.0890)	0.175*** (0.0661)	0.318*** (0.0872)	0.218* (0.122)
限定正社員	0.486** (0.191)	-0.119 (0.169)	-0.129 (0.108)	-0.000994 (0.153)	0.282* (0.163)
パート	-0.0914 (0.193)	-0.298*** (0.0986)	-0.397*** (0.0562)	-0.147 (0.0896)	0.0128 (0.0992)
アルバイト	-0.0449 (0.192)	-0.157 (0.114)	-0.201*** (0.0775)	0.170* (0.0879)	0.163 (0.113)
派遣社員	0.435** (0.179)	-0.402*** (0.156)	0.131* (0.0695)	0.0744 (0.121)	0.193 (0.137)
契約社員	0.387** (0.192)	-0.318** (0.145)	-0.210*** (0.0767)	0.145 (0.101)	0.255** (0.122)
嘱託	0.119 (0.400)	0.340* (0.174)	0.0493 (0.121)	0.266 (0.197)	0.120 (0.208)
自営業主	-0.0341 (0.312)	-0.0757 (0.164)	0.0578 (0.136)	0.275 (0.169)	0.383** (0.164)
フリーランサー	0.0388 (0.307)	0.307* (0.158)	0.0786 (0.124)	0.149 (0.145)	0.153 (0.166)
その他個人事業主	—	-0.0889 (0.198)	-0.196 (0.138)	0.254 (0.184)	0.120 (0.208)
内職	0.591 (0.422)	0.375 (0.240)	-0.341 (0.246)	-0.165 (0.393)	0.287 (0.331)
自家営業手伝	-0.0607 (0.345)	-0.303 (0.227)	-0.211 (0.181)	0.0193 (0.197)	0.0370 (0.204)

現在の仕事の産業(基準:製造業)					
農林漁業	-0.241 (0.228)	-0.422** (0.197)	0.273** (0.128)	0.262* (0.148)	-0.277 (0.224)
建設業	0.0745 (0.170)	-0.0122 (0.115)	0.00800 (0.0739)	0.0892 (0.102)	0.103 (0.137)
電気ガス等	-0.617** (0.301)	-0.0490 (0.170)	-0.0946 (0.113)	-0.0725 (0.156)	-0.597* (0.323)
情報通信業	-0.370** (0.171)	-0.0995 (0.0916)	0.0287 (0.0598)	-0.0200 (0.0911)	-0.0734 (0.124)
運輸郵便業	-0.342 (0.224)	-0.0859 (0.125)	-0.0862 (0.0843)	-0.234* (0.133)	-0.436** (0.195)
卸売小売	-0.163 (0.170)	0.100 (0.0953)	-0.269*** (0.0632)	-0.188* (0.104)	-0.0325 (0.118)
金融保険	-0.732** (0.312)	0.150 (0.102)	0.160** (0.0664)	-0.0225 (0.107)	-0.0566 (0.149)
不動産	-0.335 (0.248)	-0.170 (0.152)	-0.166 (0.106)	-0.394** (0.182)	0.0318 (0.174)
専門サービス	— —	-0.0288 (0.129)	-0.0429 (0.0925)	0.0593 (0.125)	-0.0515 (0.164)
宿泊飲食	-0.474* (0.280)	-0.193 (0.147)	-0.386*** (0.100)	-0.295** (0.134)	-0.117 (0.157)
生活サービス	-0.121 (0.222)	0.177 (0.135)	-0.0869 (0.0976)	-0.0380 (0.126)	0.0760 (0.165)
教育	-0.324 (0.217)	-0.128 (0.110)	0.0459 (0.0718)	0.124 (0.0986)	0.306*** (0.114)
医療福祉	-0.116 (0.157)	0.214** (0.0880)	0.186*** (0.0562)	0.0423 (0.0879)	0.0554 (0.105)
複合サービス	— —	0.109 (0.198)	0.114 (0.123)	0.0482 (0.184)	-0.478 (0.366)
その他サービス	-0.480*** (0.181)	-0.246** (0.108)	-0.132** (0.0635)	-0.150 (0.0977)	-0.199 (0.125)
公務	-0.174 (0.226)	-0.183 (0.124)	-0.0979 (0.0776)	-0.483*** (0.137)	0.0392 (0.142)
分類不能	— —	-0.0469 (0.171)	-0.0630 (0.103)	-0.390** (0.163)	0.166 (0.213)
現在の仕事の職業(基準:生産工程)					
管理的職業	0.575** (0.240)	0.425*** (0.121)	0.485*** (0.0768)	0.338*** (0.122)	0.697*** (0.162)
専門的職業	0.574** (0.234)	0.276** (0.116)	0.392*** (0.0733)	0.298** (0.117)	0.528*** (0.158)
事務従事者	0.648*** (0.229)	0.128 (0.116)	0.235*** (0.0724)	0.0636 (0.113)	0.269* (0.161)
販売従事者	0.593** (0.277)	0.0864 (0.132)	0.358*** (0.0802)	0.188 (0.128)	0.378** (0.175)
サービス職業	0.703** (0.263)	0.120 (0.135)	0.413*** (0.0874)	0.301** (0.128)	0.533*** (0.171)
保安	1.120*** (0.321)	0.246 (0.190)	0.373*** (0.129)	0.417** (0.170)	0.0500 (0.290)
農林漁業	1.120*** (0.345)	0.415* (0.251)	0.155 (0.179)	0.0696 (0.238)	0.778*** (0.272)
輸送機械運転	— —	0.638*** (0.173)	0.187 (0.143)	0.0758 (0.227)	0.536** (0.261)
建設採掘	— —	0.270 (0.192)	0.353*** (0.122)	-0.163 (0.229)	0.216 (0.271)
運搬清掃	0.708** (0.285)	-0.358 (0.230)	-0.120 (0.126)	-0.0117 (0.178)	0.285 (0.194)
分類不能	0.535* (0.316)	0.0578 (0.220)	0.197** (0.0989)	0.442*** (0.140)	0.383* (0.202)
定数項	-1.663*** (0.491)	-1.309*** (0.311)	-1.005*** (0.234)	-1.254*** (0.278)	-2.000*** (0.310)
サンプル数	14,111	19,003	19,345	19,188	18,436
疑似決定係数	0.1728	0.0867	0.076	0.0966	0.0817

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

② 無業者（学生を除く）の場合

ここでは、被説明変数や推計モデルはそのままに、説明変数を性別、年齢、年齢二乗、最終学歴、都道府県、仕事をしていない理由、求職活動の有無とした。

推計結果をみると（図表2-2-2）、すべてのリカレント教育分野でおおむね共通した傾向が見られる。まず、性別については有業者の場合と異なり、Off-J Tを除き男性の実施確率が高まる。年齢については、公的職業訓練で年齢が高いほど、自己啓発で年齢が低いほど実施確率が高まる。一方、学歴については、Off-J Tと自己啓発は、大学卒・大学院卒で実施確率が高まる傾向にある。

無業の理由として通学、その他勉強を挙げている者で、有意にリカレント教育の実施確率が高まることから、学習意欲が高く、就業への意欲も高い者がリカレント教育を実施する傾向にあることがわかる。また、育児・出産や病気・けがなどの理由により一時的に無業となっている者も、過去1年間にリカレント教育を実施している傾向にあることから、こうした取組に対しても親しみを持っていることが多いと考えられる。

(図表 2-2-2 過去1年間にリカレント教育を実施した者の特徴(無業者))

<説明変数>	<被説明変数:リカレント教育を実施した=1、していない=0>				
	公的職業訓練	O J T	Off-J T	自己啓発	主業以外の職業経験等
性別	-0.342* (0.183)	-0.407** (0.177)	-0.0727 (0.144)	-0.194** (0.0933)	-0.431*** (0.167)
年齢	0.101** (0.0499)	0.0284 (0.0260)	-0.0218 (0.0165)	-0.0464*** (0.0150)	-0.00819 (0.0176)
年齢二乗	-0.109** (0.0468)	-0.0364 (0.0234)	0.0161 (0.0161)	0.0412*** (0.0151)	0.000222 (0.0167)
最終学歴(基準:中高卒)					
専門短大専修卒	0.498** (0.209)	0.466** (0.204)	0.297 (0.199)	0.161 (0.127)	0.0899 (0.180)
大学卒	-0.451** (0.220)	-0.00449 (0.226)	0.270* (0.164)	0.428*** (0.127)	0.274 (0.207)
大学院卒	— —	0.279 (0.313)	0.378** (0.192)	0.880*** (0.299)	0.404* (0.237)
無業の理由(基準:理由なし)					
出産・育児	0.0481 (0.425)	0.480* (0.251)	0.365** (0.169)	-0.0303 (0.268)	0.635* (0.331)
介護・看護	0.408 (0.377)	0.207 (0.359)	0.273 (0.238)	0.309 (0.316)	0.431 (0.397)
家事	-0.0441 (0.379)	— —	0.162 (0.178)	0.359 (0.219)	0.855** (0.337)
通学	1.155* (0.594)	0.703** (0.299)	0.705*** (0.182)	1.054*** (0.220)	0.918*** (0.262)
病気・けが	0.304 (0.298)	— —	0.330* (0.171)	0.494*** (0.187)	0.620** (0.263)
高齢	0.587* (0.320)	0.142 (0.298)	0.287 (0.182)	0.204 (0.225)	0.428 (0.365)
その他勉強	1.956*** (0.445)	1.025** (0.407)	0.576** (0.270)	0.967*** (0.273)	1.206*** (0.284)
ボランティア	— —	0.551 (0.382)	0.711** (0.279)	0.228 (0.337)	1.332*** (0.339)
自信がない	— —	0.496* (0.259)	0.0930 (0.179)	0.717** (0.363)	0.187 (0.312)
その他	0.779** (0.312)	0.0839 (0.282)	0.496* (0.285)	0.778*** (0.183)	-0.202 (0.336)
求職の有無(基準:非活動で就業を希望しない)					
求職活動中ですぐの就業希望	0.920*** (0.226)	0.527*** (0.176)	0.539*** (0.132)	0.762*** (0.158)	0.341** (0.160)
非活動だがすぐの就職希望	— —	-0.121 (0.340)	0.385** (0.176)	0.725*** (0.229)	-0.204 (0.411)
非活動でいずれ就職希望	0.379* (0.218)	-0.00480 (0.181)	0.122 (0.112)	0.638*** (0.175)	0.0244 (0.139)
その他	0.379 (0.416)	0.789** (0.316)	0.303 (0.197)	0.452** (0.205)	— —
定数項	-4.753*** (1.408)	-3.770*** (0.731)	-2.383*** (0.425)	-1.834*** (0.417)	-3.089*** (0.500)
サンプル数	4,060	5,028	8,031	8,333	7,085
疑似決定係数	0.3592	0.2458	0.1331	0.2944	0.2141

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(2) リカレント教育は就業形態等の変化に影響を与えるのか

① 正社員以外から正社員への転換に効果はあるのか

ここでは2014年時点の就業形態が正社員以外の者を対象とした。被説明変数を2015～19年間で正社員以外から正社員へ転換したか否かのダミー変数、説明変数を各リカレント教育分野の実施の有無とした。また、コントロール変数は性別、年齢、年齢二乗、最終学歴、都道府県、2014年時点の仕事の従業員規模、週間出勤日数、産業、職業とした。さらに、リカレント教育の実施時期を2015年以前、2015～20年に限定した場合についても推計を行った。なお、ここでは、就業形態を「正社員」と「正社員以外」に分ける場合、「正社員」とは会社代表者・役員、正社員、限定正社員を、「正社員以外」の者とはパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託を指す。

推計の結果をみると(図表2-2-3)、実施時期を問わない分析において係数が有意に推定されたのはOJT、Off-JTであった。また、実施期間を限定した場合の推計についてみると、2015年以前にリカレント教育を実施した場合については有意な結果が得られなかった一方、2015年以降に実施した場合は、OJT、自己啓発、Off-JTについて正社員への転換の確率が有意に高くなることがわかった。

以上から、比較的短い期間でリカレント教育が正社員化に効果的であることが示唆されるが、2015年以降のリカレント教育が2014～19年間に経験された正社員への転換に影響したのか、時系列的な意味でも必ずしも明らかではない。次節では、傾向スコアマッチングにより詳細に分析を行う。

(図表2-2-3 正社員以外から正社員への移行におけるリカレント教育の影響)

リカレント教育実施時期	<被説明変数: 2014年時点で正社員以外=0、2014年時点で正社員以外かつ2019年で正社員の者=1>		
	2015年以前に実施	2015年以降に実施	実施時期不問
<説明変数>			
公的職業訓練	-0.482 (0.333)	-0.329 (0.453)	-0.416 (0.257)
OJT	0.122 (0.207)	0.830*** (0.195)	0.514*** (0.148)
Off-JT	0.0630 (0.123)	0.336*** (0.108)	0.294*** (0.0962)
自己啓発	0.00835 (0.145)	0.410** (0.169)	0.0953 (0.121)
主業以外の職業経験等	-0.0339 (0.237)	-0.317 (0.226)	-0.241 (0.182)
定数項	0.218 (0.812)	-0.0369 (0.805)	0.163 (0.812)
サンプル数	2,555	2,555	2,555
疑似決定係数	0.1966	0.2192	0.2136

***, **, *はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

② 正社員から正社員以外への転換との関係はどうなっているか

ここでは、2014年時点の仕事が正社員の者を対象とした。被説明変数に2015～19年で正社員から正社員以外へ移行したか否かのダミー変数を置き、説明変数は①と同様に、各リカレント教育分野の実施の有無とし、コントロール変数も同様に性別、年齢、年齢二乗、最終学歴、都道府県、2014年時点の仕事の従業員規模、週間出勤日数、産業、職業とした。リカレント教育の実施時期についての区別も全期間、2015年以前、2015～20年と同様である。

主な推計結果をみると、実施時期不問の場合では公的職業訓練と主業以外の職業経験等で係数が有意に正、自己啓発で有意に負に推計された。また、2015年以前にリカレント教育を実施したものからは有意な影響は観察されなかったが、2015年以降の実施では公的職業訓練で係数が正に推計された。(図表2-2-4)。

公的職業訓練や主業以外の職業経験等の係数が正に有意である背景としては、正社員の職を失い、求職活動を行っている際に公的職業訓練や副業等を行っている可能性が考えられる。一方で、自己啓発を行った場合の係数が負となったが、自己啓発の実施が正社員の状態を維持するのに貢献している可能性がある。

(図表2-2-4 正社員から正社員以外への移行におけるリカレント教育の影響)

リカレント教育実施時期	<被説明変数: 2014年時点で正社員=0、2014年時点で正社員かつ2019年で正社員以外の者=1>		
	2015年以前に実施	2015年以降に実施	実施時期不問
<説明変数>			
公的職業訓練	-0.0840 (0.218)	0.682*** (0.216)	0.266* (0.157)
OJT	0.0939 (0.109)	-0.160 (0.187)	-0.00404 (0.0962)
Off-JT	0.0469 (0.0731)	0.00715 (0.0719)	0.0529 (0.0603)
自己啓発	-0.117 (0.105)	-0.195 (0.143)	-0.148* (0.0899)
主業以外の職業経験等	0.235 (0.147)	0.0940 (0.168)	0.199* (0.119)
定数項	-2.972*** (0.582)	-3.033*** (0.592)	-3.007*** (0.578)
サンプル数	8,249	8,249	8,249
疑似決定係数	0.1095	0.111	0.1103

***, **, *はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

③ 正社員の昇進時期を早めるのか

ここでは分析対象を初職が役員、正社員及び限定正社員であり昇進を経験した者とし、被説明変数を課長級への昇進年齢、説明変数を管理職になる前における各リカレント教育分野の実施の有無(時期不問)とする線形回帰モデルの推計を行った。なお、コントロール変数として性別、年齢、年齢二乗、最終学歴、都道府県、初職の従業員規模、週間出勤日数、産業、職業を置いている。

被説明変数を昇進年齢としているため、各リカレント教育分野の係数がマイナスになる

と、早期の昇進に寄与していることを表す。推計結果をみると、有意に係数が推定されたのは Off-J T のみであった（図表 2-2-5）。

以上から Off-J T を実施した人の方が仕事のレベルや仕事上の責任が高くなることが分かり、主観的評価をもとに推計を行った原（2014）とも類似する結果が得られた。Off-J T の内容そのものが効果的であった可能性だけでなく、社内研修をはじめ、企業で管理しやすい教育項目が多いという性質から、人事評価にも影響しやすい面があるという可能性も想定される。

（図表 2-2-5 正社員の昇進へのリカレント教育の影響）

＜被説明変数：課長級への昇進年齢＞	
＜説明変数＞	
公的職業訓練	-0.364 (1.110)
O J T	-0.582 (0.680)
Off-J T	-0.969* (0.564)
自己啓発	-0.612 (0.693)
主業以外の職業経験等	0.180 (0.823)
定数項	-3.987 (5.275)
サンプル数	2,752
決定係数	0.267

***, **, * はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10% 未満を示す。
括弧内の数値は標準誤差。

④ 転職を促進するのか

ここでは 2014 年時点で仕事をしている者を対象に、被説明変数を 2015～19 年での転職の有無、説明変数は各リカレント教育分野の実施の有無として分析した。また、①、②と同様に、コントロール変数を性別、年齢、年齢二乗、最終学歴、都道府県、2014 年時点の仕事の従業員規模、週間出勤日数、産業、職業とした。リカレント教育の実施時期についての区別も全期間、2015 年以前、2015～20 年と同様である。推計結果からは、2015 年以前の実施では公的職業訓練において、2015 年以降の実施では公的職業訓練、Off-J T、自己啓発において係数が正に有意に推計された。実施時期不問の場合、係数が正に有意に推計されたのは、公的職業訓練、Off-J T、主業以外の職業経験等であった（図表 2-2-6）。

公的職業訓練は主に求職活動中に行うものであるため、公的職業訓練の実施者が転職を経験する確率が高まるものと考えられる。また、職場で実施される Off-J T についても 2015 年以前に実施した場合では有意に推計されなかった点も踏まえれば、2015 年以降の Off-J T が 2014 年から 2019 年の間に経験された転職に影響したのか、時系列的な意味でも必ず

しも明らかではない。

(図表 2-2-6 転職におけるリカレント教育の影響)

リカレント教育実施時期	<被説明変数: 2015年~2019年に転職を経験した=1、していない=0>		
	2015年以前に実施	2015年以降に実施	実施時期不問
<説明変数>			
公的職業訓練	0.401*** (0.106)	0.332*** (0.128)	0.368*** (0.0821)
O J T	0.0511 (0.0705)	0.0972 (0.0828)	0.0795 (0.0555)
Off- J T	-0.0273 (0.0432)	0.180*** (0.0385)	0.0847** (0.0339)
自己啓発	0.00157 (0.0548)	0.119* (0.0620)	0.0265 (0.0442)
主業以外の職業経験等	0.124 (0.0809)	0.135 (0.0898)	0.120* (0.0637)
定数項	-0.883*** (0.266)	-0.987*** (0.265)	-0.958*** (0.266)
サンプル数	13,671	13,671	13,671
疑似決定係数	0.063	0.0656	0.0656

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

⑤ どのようなリカレント教育が効果を実感できるものだったのか

ここでは、学生以外の有業者を対象に、各リカレント教育分野が（ア）現在役に立っているかと（イ）仕事の変化に役立ったかのそれぞれについてのダミー変数を被説明変数、現在の就業形態を説明変数、性別、年齢、年齢二乗、最終学歴、都道府県、現在の仕事の就業形態、従業員規模、週間出勤日数、産業、職業をコントロール変数として分析を行った。

（ア）の推計結果は、基準となる正社員と比べて、会社代表者・役員は公的職業訓練以外のリカレント教育分野については役立ったと回答する割合が高くなる一方、パートやアルバイトといった非正規雇用は、役立ったと回答する割合が多くのリカレント教育分野で低くなる傾向があった。また、主業以外の職業経験等を役立ったとする割合が自営業、フリーランサー等では高まる。公的職業訓練については特段の傾向はみられなかった（図表 2-2-7）。また、（イ）についても（ア）とおおむね同様の結果が得られた（図表 2-2-8）。

どのようなリカレント教育分野が役に立っていると感じるかは現在の就業形態によって変化する。会社代表者・役員などの職に就いている人は比較的リカレント教育の効果を実感している一方で、非正規雇用の場合は効果を実感していないことが明らかになった³³。

³³ ここでの分析の対象はリカレント教育の実施者ではなく学生以外の有業者であり、この分析から得られる結果は「リカレント教育を受けた際に効果的であると感じる確率」ではなく、「リカレント教育を実施し、さらに効果的であると感じる確率」であるため、前者について検討するにはリカレント教育を実施する確率の違いを考慮する必要がある。ここで得られた特徴はリカレント教育を実施する確率の高い特徴と一致する部分も多く、本項での結果は単にリカレント教育を実施する確率を反映しただけである可能性もあるが、より強く特徴が現れる係数も多く、純粋な「リカレント教育を受けた際に効果的であると感じる確率」に関する傾向についても本稿の分析で明らかになったものと類似していることが考えられると指摘できる。

(図表 2-2-7 現在役立っているリカレント教育)

	＜被説明変数：各リカレント教育項目が現在役に立っている=1、 役に立っていない=0＞				
	公的職業訓練	O J T	Off-J T	自己啓発	主業以外の 職業経験等
＜説明変数＞ 現在の就業形態(基準：正社員)					
会社代表者・役員	0.215 (0.139)	0.219** (0.0874)	0.133* (0.0745)	0.289*** (0.0843)	0.448*** (0.121)
限定正社員	0.552* (0.312)	0.252 (0.171)	-0.174* (0.0992)	0.142 (0.118)	-0.232 (0.192)
パート	-0.111 (0.112)	-0.496*** (0.0827)	-0.440*** (0.0650)	-0.191*** (0.0636)	0.146 (0.108)
アルバイト	-0.123 (0.153)	-0.243** (0.109)	-0.392*** (0.0860)	0.0391 (0.0697)	0.257** (0.105)
派遣社員	0.167 (0.134)	-0.391*** (0.102)	-0.147** (0.0666)	-0.121 (0.0902)	0.295** (0.119)
契約社員	0.148 (0.133)	-0.362*** (0.0893)	-0.195** (0.0775)	0.0501 (0.0845)	0.185* (0.100)
嘱託	0.114 (0.232)	-0.0721 (0.134)	-0.119 (0.106)	-0.123 (0.133)	0.117 (0.156)
自営業主	0.175 (0.226)	-0.239* (0.143)	-0.195* (0.110)	0.0656 (0.143)	0.531*** (0.156)
フリーランサー	0.359* (0.201)	0.0865 (0.121)	0.00270 (0.0987)	0.461*** (0.125)	0.835*** (0.137)
その他個人事業主	0.278 (0.255)	-0.0642 (0.135)	-0.142 (0.116)	0.216* (0.123)	0.483*** (0.152)
内職	0.195 (0.240)	-0.294 (0.204)	-0.382** (0.150)	0.155 (0.194)	0.411** (0.175)
自家営業手伝	-0.360 (0.257)	-0.215 (0.160)	-0.172 (0.137)	-0.286** (0.131)	-0.101 (0.171)
定数項	-1.718*** (0.389)	-1.387*** (0.254)	-0.907*** (0.201)	-1.623*** (0.209)	-2.695*** (0.290)
サンプル数	21,366	22,169	22,169	22,169	22,076
疑似決定係数	0.1309	0.1072	0.0941	0.1041	0.123

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(図表 2-2-8 仕事の変化に役立ったリカレント教育)

	＜被説明変数：各リカレント教育項目が前の仕事から今の仕事の変化に役に立った=1、役に立たなかった=0＞				
	公的職業訓練	O J T	Off-J T	自己啓発	主業以外の職業経験等
＜説明変数＞					
現在の就業形態(基準：正社員)					
会社代表者・役員	-0.00367 (0.165)	0.311*** (0.0991)	0.412*** (0.0837)	0.340*** (0.100)	0.447*** (0.130)
限定正社員	-0.188 (0.227)	0.330* (0.180)	0.465*** (0.126)	0.222 (0.141)	-0.0170 (0.197)
パート	-0.584*** (0.146)	-0.386*** (0.0973)	-0.146** (0.0711)	-0.0222 (0.0859)	0.0589 (0.103)
アルバイト	-0.415** (0.175)	-0.174 (0.137)	-0.0584 (0.0931)	0.0263 (0.101)	0.113 (0.133)
派遣社員	0.147 (0.151)	-0.394*** (0.135)	0.180** (0.0782)	0.216* (0.119)	0.425*** (0.128)
契約社員	-0.0118 (0.152)	-0.0130 (0.133)	0.109 (0.0962)	0.333*** (0.0982)	0.0917 (0.129)
嘱託	-0.322 (0.307)	0.144 (0.145)	0.503*** (0.113)	-0.178 (0.156)	0.176 (0.180)
自営業主	-0.138 (0.241)	-0.422* (0.231)	0.0350 (0.127)	0.202 (0.197)	0.815*** (0.183)
フリーランサー	0.325 (0.225)	0.0140 (0.159)	0.148 (0.118)	0.330 (0.210)	0.849*** (0.196)
その他個人事業主	-0.744** (0.368)	-0.0830 (0.185)	0.0584 (0.144)	0.121 (0.169)	0.222 (0.190)
内職	-0.220 (0.321)	-0.263 (0.241)	-0.0699 (0.165)	0.136 (0.364)	0.420** (0.206)
自家営業手伝	-0.534** (0.242)	0.0215 (0.191)	-0.130 (0.151)	-0.234 (0.160)	-0.207 (0.226)
定数項	-2.486*** (0.426)	-1.958*** (0.313)	-2.523*** (0.235)	-1.859*** (0.291)	-3.301*** (0.363)
サンプル数	20,670	22,039	22,169	21,873	21,720
疑似決定係数	0.1703	0.1602	0.1503	0.1167	0.134

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(3) リカレント教育は収入を上昇させるのか

ここでは、初職が2014年以前で、現在有業の者を対象に、被説明変数を収入が増加したか否かについてのダミー変数（2014～19年に年収の変化があったかという質問で、「おおむね3割以上増加した」あるいは「おおむね1～3割程度増加した」と回答した場合に1、「あまり変化はない」、「おおむね1～3割程度減少した」あるいは「おおむね3割以上減少した」と回答した場合に0をとる）³⁴、説明変数を各リカレント教育分野の実施の有無とし、前節と同様に、実施時期を全期間、2015年以前、2015年以降に区分して推計を行う。また、コントロール変数として、性別、年齢、年齢二乗、最終学歴、都道府県、2014年時点の就業形態、従業員規模、週間出勤日数、産業、職業を置いた。さらに、2014年時点で正社員であった者と、正社員以外であった者に区別する。

まず、2014年時点で正社員であった者の推計結果をみると、Off-JT、自己啓発、OJTで有意に収入が増加する確率を上昇させる効果が観察された。また、2015年以前に実施したリカレント教育分野に限定した場合はOff-JT、自己啓発、2015年以降とした場合は、これに加えてOJT、主業以外の職業経験等で係数が正に有意に推計された。

次に、2014年時点で正社員以外であった者では、Off-JTの実施が有意に収入を上昇させる確率を高めることがわかった。また、実施期間を2015年以前に限定した場合、主業以外の職業経験等が、2015年以降に限定した場合は、Off-JT、OJTの係数が有意に推計された（図表2-2-9）。

なお、収入が増加した度合い（2割以上増加…5、1割以上増加…4、変わらない…3、1割以上減少…2、2割以上減少…1）を被説明変数した順序選択モデルでも推計を行ったが、おおむね同様の結果が得られた（図表2-2-10）。

正社員については、OJTは比較的短期的に収入の増加に結びつく一方で、Off-JTは実施から比較的長い時間が経っても収入の増加に結びついていると言える。

また、正社員以外については、2015年以降のOff-JTの実施は有意に収入の上昇効果が出ているが、Off-JTの実施が正社員以外から正社員への転換の確率を上昇させること（前項①）が影響している可能性もある。

³⁴ このため、以下において「収入が増加する」と表現する場合には、おおむね1割以上収入が増加したと認識することを指し、厳密に収入が増加するか否かを示すわけではない。

(図表 2-2-9 収入増加へのリカレント教育の影響 (二値選択モデル))

リカレント教育実施時期	＜被説明変数: 2014年から2019年の間で年収が増加した=1、変わらない・減少=0＞					
	2015年以前に実施		2015年以降に実施		時期不問	
	2014年時点で 正社員	2014年時点で 正社員以外	2014年時点で 正社員	2014年時点で 正社員以外	2014年時点で 正社員	2014年時点で 正社員以外
＜説明変数＞						
公的職業訓練	0.108 (0.151)	-0.264 (0.272)	-0.0950 (0.209)	-0.365 (0.429)	0.00978 (0.126)	-0.392* (0.233)
O J T	0.0525 (0.0733)	-0.0547 (0.196)	0.315*** (0.0745)	0.363* (0.206)	0.170*** (0.0553)	0.124 (0.147)
Off- J T	0.339*** (0.0437)	-0.144 (0.111)	0.380*** (0.0428)	0.518*** (0.106)	0.456*** (0.0373)	0.246*** (0.0887)
自己啓発	0.143** (0.0623)	0.171 (0.134)	0.201*** (0.0777)	0.258 (0.175)	0.177*** (0.0526)	0.164 (0.116)
主業以外の職業経験等	-0.128 (0.104)	0.395** (0.196)	0.199* (0.109)	-0.0444 (0.238)	-0.0118 (0.0789)	0.200 (0.154)
定数項	0.0408 (0.496)	0.534 (0.602)	-0.176 (0.506)	0.309 (0.613)	0.00942 (0.524)	0.365 (0.610)
サンプル数	7,287	1,950	7,287	1,950	7,287	1,950
疑似決定係数	0.085	0.0828	0.0912	0.0971	0.1012	0.0891

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(図表 2-2-10 収入増加へのリカレント教育の影響 (順序選択モデル))

リカレント教育実施時期	＜被説明変数: 2014年から2019年の間で年収が 三割以上増加=5、一割以上増加=4、変わらない=3、一割以上減少=2、三割以上減少=1＞					
	2015年以前に実施		2015年以降に実施		時期不問	
	2014年時点で 正規	2014年時点で 非正規	2014年時点で 正規	2014年時点で 非正規	2014年時点で 正規	2014年時点で 非正規
＜説明変数＞						
公的職業訓練	0.275** (0.132)	0.0725 (0.202)	-0.0736 (0.211)	-0.469 (0.323)	0.126 (0.119)	-0.142 (0.174)
O J T	-0.0267 (0.0664)	-0.0927 (0.157)	0.281*** (0.0640)	0.171 (0.186)	0.101** (0.0506)	-0.0111 (0.127)
Off- J T	0.193*** (0.0395)	-0.162* (0.0882)	0.261*** (0.0374)	0.323*** (0.0878)	0.275*** (0.0330)	0.0824 (0.0721)
自己啓発	0.0888 (0.0565)	0.00303 (0.115)	0.122* (0.0686)	0.228 (0.146)	0.105** (0.0474)	0.0480 (0.0998)
主業以外の職業訓練等	-0.305*** (0.0966)	0.000133 (0.182)	0.0359 (0.109)	-0.0534 (0.215)	-0.182** (0.0769)	0.00675 (0.142)
サンプル数	7,287	1,992	7,287	1,992	7,287	1,992
疑似決定係数	0.0457	0.0398	0.0482	0.0436	0.0494	0.0393

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。定数項は記載しない。括弧内の数値は標準誤差。

なお、アンケート調査では、仕事の環境についても調査を行った。こうした要素によっても、リカレント教育の実施が収入に与える影響が異なったものになる可能性がある。ここでは、説明変数に仕事の環境ダミー（当てはまる=1）及びリカレント教育の実施状況ダミーとの交差項を追加して推計を行ったところ、「メンバーの間でよい意味で競い合うことが推奨されている」、「転職ないし独立して会社を去った元の社員の多くが会社との接点を持ち続けている」等の環境下では、リカレント教育の効果がより収入の増加に結び付きやすくなることが示唆された（図表 2-2-11）。

(図表 2-2-11 リカレント教育の影響が発揮されやすい職場環境)

(交差項の係数)	＜被説明変数:2014～19年で年取が増加した=1、変わらない・減少=0＞				
	公的職業訓練	OJT	Off-JT	自己啓発	主業以外の職業経験等
＜説明変数:仕事の環境×リカレント実施の有無＞ 業務マニュアルに沿って、あるいは上司等の指示を受け、一連の業務のうち一部のタスクを分担し遂行する(事務作業、労務作業、定型化されたサービスの提供)	-0.247 (0.203)	0.295*** (0.096)	0.165*** (0.064)	0.118 (0.084)	0.157 (0.121)
明確に定められた業務の手順・プロセスや実施方法・手段で、業務を遂行する(製造、管理、定型化された複雑なサービスの提供など)	-0.105 (0.203)	0.263*** (0.096)	0.197*** (0.065)	0.129 (0.085)	0.017 (0.123)
業務の手順・プロセスはたまに定められているが、実施方法・手段には自由度があり、自律的に業務を遂行する(営業、定型化されていないサービスの提供)	-0.045 (0.204)	0.127 (0.095)	0.231*** (0.064)	-0.017 (0.085)	-0.043 (0.123)
業務の目的は明確だが、業務の手順・プロセスや実施方法・手段の選択には自由度があり、自律的に業務を遂行する(企画、事業開発、課題解決型の開発など)	0.036 (0.204)	0.092 (0.097)	0.153** (0.066)	-0.051 (0.086)	-0.296** (0.128)
担当している仕事の内容(職務)は固定的であり、一緒に仕事を行うメンバーとの間に仕事内容の重なりはない	0.034 (0.211)	0.135 (0.101)	0.120* (0.068)	0.038 (0.087)	0.097 (0.124)
担当している仕事の内容(職務)は固定的であり、一緒に仕事を行うメンバーとの間で仕事内容が一部、重なっており、連携しながら仕事をしている	-0.362* (0.204)	0.169* (0.094)	0.076 (0.065)	0.038 (0.084)	0.064 (0.120)
担当している仕事の内容(職務)は固定的だが、一緒に仕事を行うメンバーの中に自分と全く同じ仕事内容の人がいて、連携しながら仕事をしている	-0.371* (0.203)	0.181* (0.094)	0.156** (0.065)	0.004 (0.084)	-0.018 (0.120)
担当している仕事の内容(職務)や職場内での役割・位置づけは固定的でなく、状況に応じて変化する	0.186 (0.204)	0.056 (0.095)	0.275*** (0.065)	0.133 (0.084)	0.087 (0.120)
本人の意向を踏まえて、業務内容の異なる組織(社内の部署・別の会社)への異動・配属・兼務・出向などがなされる	-0.068 (0.230)	0.142 (0.096)	0.326*** (0.068)	0.000 (0.088)	0.088 (0.129)
本人の意向を踏まえて、職務(営業職、事務職、技術職など)の変更・転換がなされる	-0.210 (0.225)	0.187* (0.097)	0.283*** (0.069)	0.165* (0.091)	0.076 (0.133)
本人の意向を踏まえて、仕事内容の決定や変更が行われる	-0.105 (0.219)	0.108 (0.095)	0.244*** (0.067)	0.002 (0.086)	-0.088 (0.122)
正社員登用の仕組みがある	-0.371* (0.256)	0.096 (0.095)	0.251*** (0.064)	0.074 (0.084)	0.120 (0.122)
今後のキャリアに関して相談する機会がある	-0.211 (0.121)	0.205** (0.095)	0.247*** (0.067)	0.106 (0.085)	0.038 (0.122)
個人の業績によって、個人の給与や評価に大きな差が生じる	0.018 (0.208)	0.083 (0.094)	0.144** (0.064)	0.059 (0.084)	0.076 (0.120)
組織の業績によって、組織メンバーの給与や評価に大きな差が生じる組織※の業績によって、組織メンバーの給与や評価に大きな差が生じる	-0.077 (0.213)	0.115 (0.094)	0.214*** (0.065)	0.039 (0.084)	-0.174 (0.120)
個人が行った取り組みや活動内容によって、個人の給与や評価に大きな差が生じる	-0.033 (0.211)	0.186** (0.095)	0.236*** (0.065)	-0.049 (0.084)	0.087 (0.120)
組織が行った取り組みや活動内容によって、組織メンバーの給与や評価に大きな差が生じる	0.045 (0.213)	0.141 (0.095)	0.239*** (0.066)	0.023 (0.086)	-0.200 (0.121)
担当範囲を超える仕事を任せられる機会が多い	-0.250 (0.204)	0.097 (0.095)	0.188*** (0.065)	0.035 (0.084)	0.163 (0.121)
責任の大きい仕事を任せられる機会が多い	0.132 (0.205)	0.015 (0.096)	0.220*** (0.064)	-0.019 (0.084)	-0.136 (0.120)
仕事のレベルを上げる機会が多い	0.157 (0.205)	0.052 (0.096)	0.179*** (0.066)	-0.011 (0.084)	-0.068 (0.120)
メンバーの間でよい意味で競い合うことが推奨されている	0.040 (0.243)	0.207** (0.100)	0.379*** (0.070)	0.275*** (0.092)	0.194 (0.135)
仕事を通じた失敗や成功から学ぶ態度や姿勢が推奨されている	-0.291 (0.204)	0.032 (0.095)	0.188*** (0.065)	0.151* (0.085)	-0.059 (0.120)
職場等の人と互いの取り組みや長所を認めあう雰囲気がある	-0.166 (0.206)	0.041 (0.095)	0.103 (0.065)	-0.056 (0.085)	0.000 (0.121)
職場等の人とは、協力して仕事をする雰囲気がある	-0.244 (0.205)	-0.111 (0.098)	0.016 (0.064)	-0.007 (0.084)	0.094 (0.123)
職場等の人から仕事上の指導やアドバイスを受ける機会が多い	-0.424** (0.204)	0.197** (0.095)	0.190*** (0.065)	0.092 (0.084)	0.031 (0.120)
職場等の人に、仕事上の指導やアドバイスをする機会が多い	-0.062 (0.203)	-0.060 (0.096)	0.123* (0.065)	0.060 (0.084)	-0.058 (0.120)
職場等の人仕事のやり方を見て学ぶ機会が多い	-0.298 (0.203)	0.016 (0.096)	0.183*** (0.064)	0.097 (0.084)	-0.007 (0.120)
職場等の人との意見交換等を通じて仕事に役立つ情報を共有する機会が多い	-0.431** (0.204)	-0.079 (0.096)	0.166*** (0.064)	0.001 (0.084)	-0.074 (0.120)
今後の仕事をよりよく行うために、職場等の人と現状ないし過去の仕事を振り返り、話し合う機会を持っている	-0.097 (0.205)	0.008 (0.095)	0.288*** (0.065)	0.095 (0.084)	0.007 (0.120)
仕事を一緒に行う職場等の人を信頼している	-0.284 (0.203)	-0.080 (0.096)	0.124* (0.064)	-0.028 (0.084)	0.002 (0.119)
職場等の人に対してあなたの本音や弱みをさらけ出せる	-0.028 (0.220)	0.080 (0.098)	0.216*** (0.068)	0.138 (0.089)	0.179 (0.126)
職場等の人とは同じ価値観(仕事を通して実現したいもの)を共有している	-0.055 (0.206)	-0.004 (0.095)	0.147** (0.065)	0.011 (0.085)	-0.128 (0.121)
転職ないし独立開業して会社を去った元の社員の多くが会社との接点を持ち続けている	0.085 (0.230)	0.309*** (0.103)	0.293*** (0.074)	0.194** (0.098)	0.113 (0.140)

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。