

政策課題分析シリーズ 19

リカレント教育による人的資本投資に関する分析
—実態と効果について—

令和3年1月

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）

要旨

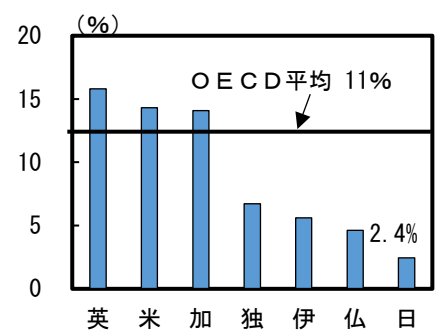
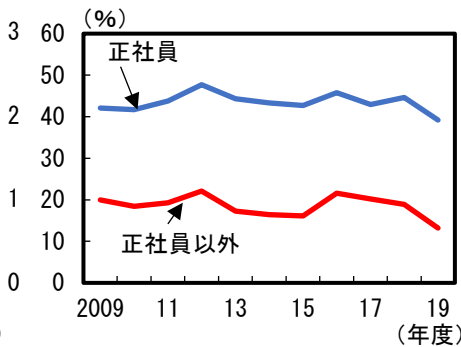
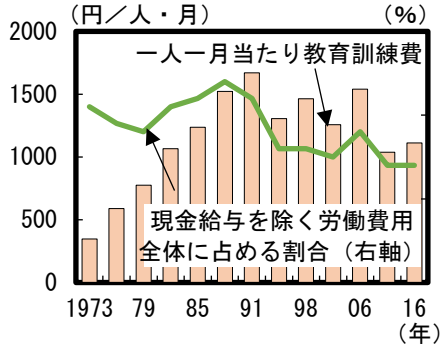
リカレント教育による人的資本投資に関する分析 ―実態と効果について―

＜リカレント教育をとりまく環境の変化＞

企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は、90年代以降低下・横ばい

自己啓発を行った者の割合は、正社員・正社員以外ともに、過去10年間横ばい

日本は25～64歳段階において大学等の教育を受ける者の割合が他の先進国より低い



- 人生100年時代に向けて職業人生は長期化へ
- 生産性向上のため、人への投資が求められる
- 転職の活性化により高付加価値の産業への労働移動が円滑化し、日本全体に好影響を与える可能性

ポスト・コロナに向けた経済構造の転換・好循環の実現のため、業種・職種を越えた労働の円滑な移動を促す観点から、リカレント教育の強化が課題。

- 成長分野への円滑な労働移動の促進 ＜国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策＞
業種転換による雇用確保も視野に、働きながら学べる環境の整備や**リカレント教育の強化**に取組む。
 - ・ 業種・職種を越えた再就職を促進（都道府県を支援）
 - ・ ニーズの変化に応じた教育訓練給付対象講座の見直し
 - ・ 人材開発支援助成金による他業種転換支援、長期教育訓練休暇付与コースの要件緩和、IT人材育成支援の充実

また、コロナ禍で働き方が変化する中で、経済界では副業を推進する動き。

- 経団連、2021年の春闘方針を示す「経営労働政策特別委員会報告」で副業推進へ

＜リカレント教育の効果に関する研究＞

リカレント教育を

①公的職業訓練、②OJT、③Off-JT、④自己啓発、⑤主業以外の職務経験等の5つの分野に分けて、その効果を分析。

⇒リカレント教育は、以下について有意に効果あり

- 収入増加の効果あり
②OJT、③Off-JT、④自己啓発、⑤主業以外の職務経験等は効果あり
- 転職を伴う収入増加の効果あり
③Off-JT、④自己啓発、⑤主業以外の職務経験等は効果あり
- Off-JT、自己啓発は、推計対象期間によって、非正社員の正社員化に効果が認められたケースあり

＜今後の政策面の課題＞

- Off-JTをはじめとする**リカレント教育**は、収入増加の効果があることから、生産性向上のために促進すべき。
- また、転職を伴う収入増加にも効果があることから、成長分野への円滑な労働移動を促す観点からも促進すべき。経済界における副業の機運の高まりを支援するための環境整備（テレワーク推進、他業種転換支援、IT人材育成支援等）も重要。

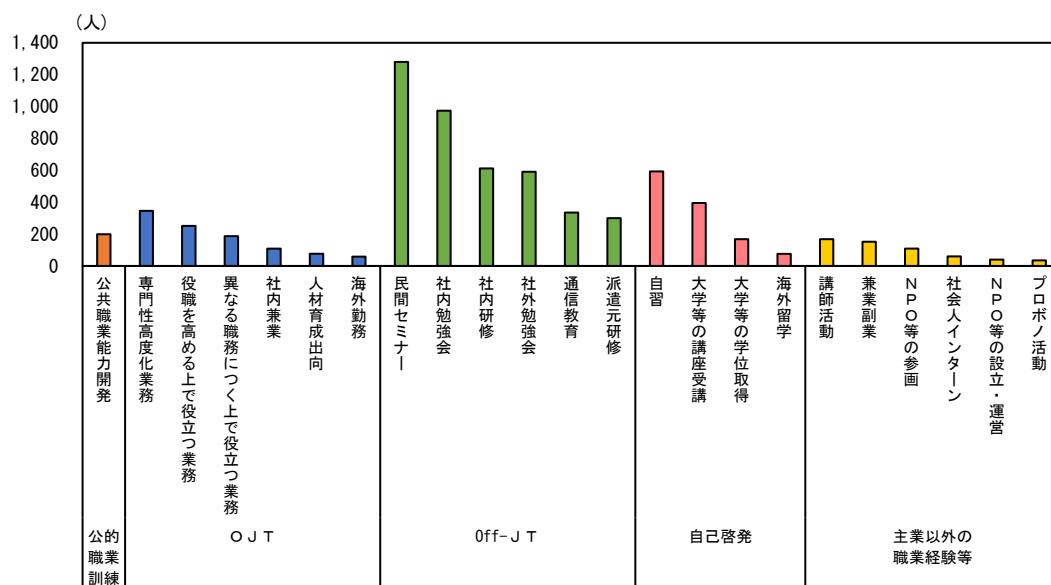
1. 背景・問題意識

- 今般の新型コロナウイルスの感染拡大で、「新たな日常」を通じた「質」の高い経済社会の実現が求められているなか、課題設定・解決力や創造力のある人材育成を強化することが重要であり、年齢に関わらず再チャレンジできるリカレント教育への関心が深まっている。本分析では、リカレント教育実施による職業能力の向上を通じて、個人がどのような収入上、雇用上の変化を経るかを分析する。

2. リカレント教育の実施状況

- インターネット・モニター調査（回収数：30,000人、調査期間：2020年2月28日～3月3日）を実施し、リカレント教育は収入、就業形態等にどのような影響を及ぼしているのかに加え、人的資本を高めるのに効果的なリカレント教育は何かという視点から実態を把握した。
- 本稿におけるリカレント教育の範囲、定義は要旨図表1のとおりだが、その実施状況（2018年以降）をみると、民間セミナーへの参加、社内・社外勉強会、自習など、Off-JTの性質を持つリカレント教育分野の実施者が多い。

（要旨図表1 リカレント教育の実施者数（2018年以降に開始・複数回答可））

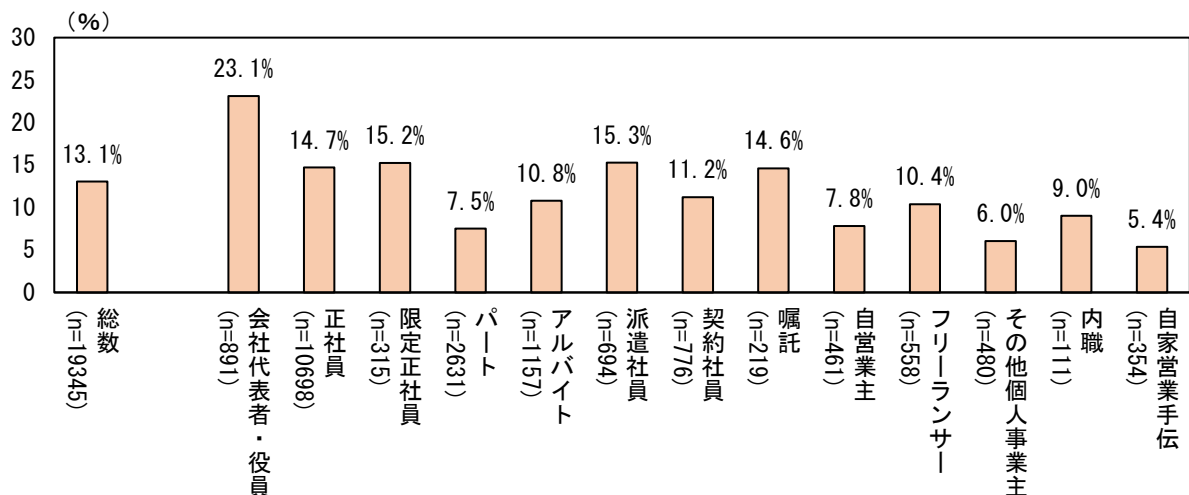


3. リカレント教育の実施状況（属性による比較—有業者①）

- 有業者（学生を除く）を対象とした過去1年間のリカレント教育の実施状況をみると、実施していない者の割合が86.9%と高いのが実態である。
- また、リカレント教育を実施している人の割合を就業形態別にみると会社代表者・役員、正社員、限定正社員等で高い。パートやアルバイト等で少ないのは、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。

（備考）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。

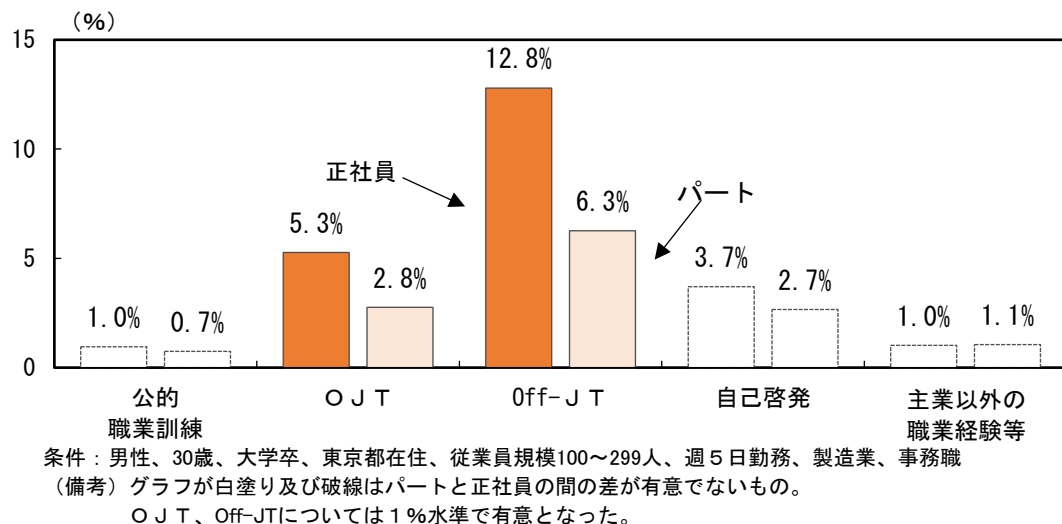
(要旨図表2 有業者のリカレント教育の実施割合(就業形態別))



4. リカレント教育の実施状況(属性による比較—有業者②)

- 各リカレント教育分野について、有業者が過去1年間に実施した確率を分析すると、OJT、Off-JTは年齢や業種といった個人の属性による影響を取り除いてもなお、正社員と比べてパートやアルバイトといった非正社員は、リカレント教育を実施する確率が有意に低いとの結果になり、3. での考察が確認される。

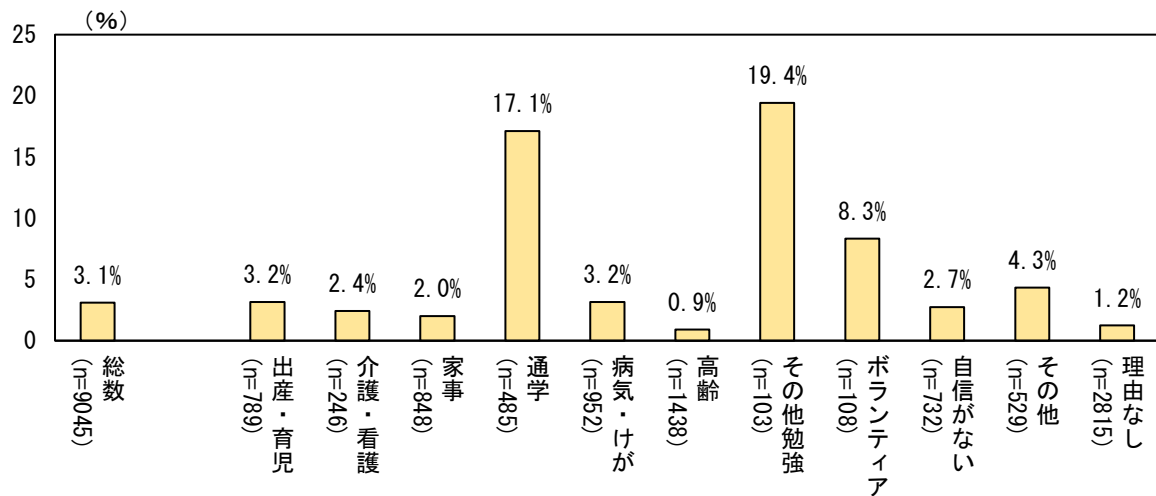
(要旨図表3 パート従業員と正社員がリカレント教育を実施する確率)



5. リカレント教育の実施状況(属性による比較—無業者①)

- 有業者と同様に、無業者(学生を除く)を対象として過去1年間のリカレント教育の実施状況をみても、リカレント教育を実施していない者の割合が高い。
- 無業者の内、リカレント教育を実施している人の割合を無業の理由別にみると、「通学」、「出産・育児」などが多くっており、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と考えられる。

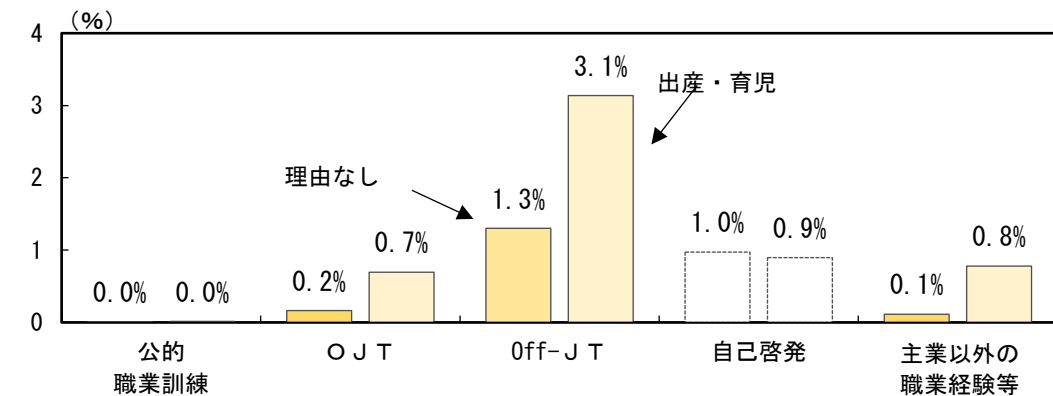
(要旨図表4 無業者のリカレント教育の実施割合(無業の理由別))



6. リカレント教育の実施状況(属性による比較—無業者②)

- 各リカレント教育分野について、無業者が過去1年間に実施した確率を分析すると、年齢や就業意欲といった個人の属性による影響を取り除いてもなお、出産・育児を理由にしている者は、特に理由がない者と比べてリカレント教育を実施する確率がおおむね有意に高いとの結果になった。

(要旨図表5 無業の理由によるリカレント教育を実施した確率の違い)



条件：女性、大学卒、東京都在住、求職活動中ですぐの就業希望

(備考) グラフが白塗り及び破線は「理由なし」と「出産・育児」の間の差が有意でないもの。

Off-JTについては5%水準、OJT、主業以外の職業経験等については10%水準で有意となった。

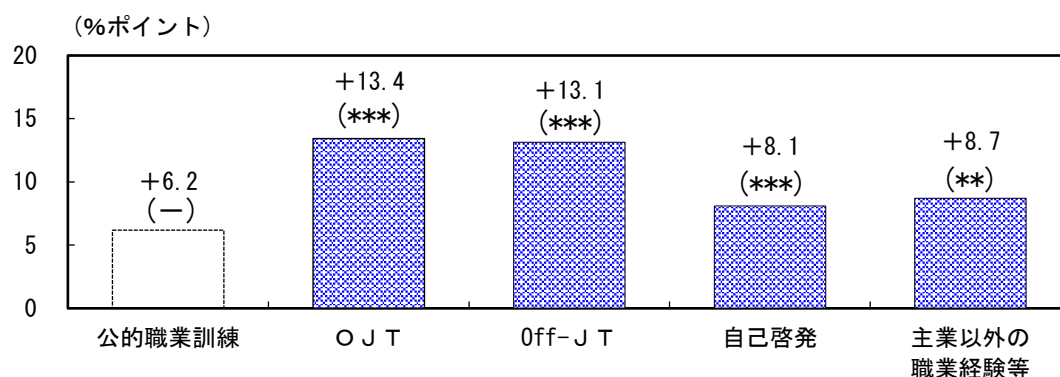
7. リカレント教育の効果(収入の増加に与える影響)

- リカレント教育の実施状況によって収入の変化及び転職を伴う収入の変化の確率に有意な差が生じるか検証する。ここでは、リカレント教育を実施したグループと実施していないグループそれぞれの成果指標を比べることで推計を行うが、その際、各々のグループについて、リカレント教育の実施状況以外は似た特徴を持ったサンプル同士で比較している(傾向スコアマッチング法による差の推計)。

- 推計の結果、公的職業訓練以外の分野のリカレント教育の実施者では、おおむね1割以上収入が増加すると回答する確率が有意に上昇するとの結果が得られた。特にOJTとOff-JTの実施者では、確率が上昇する効果大きい。

(備考) ここでの収入増加とは、調査において、収入の変化について「おおむね1～3割程度増加した」ないし「おおむね3割以上増加した」と回答したことを指す。

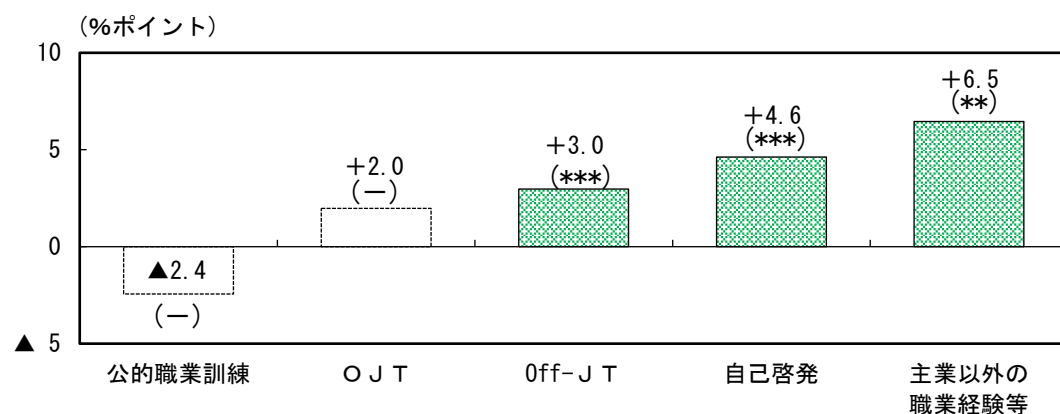
(要旨図表6 リカレント教育実施による収入増加確率への影響)



(備考) 括弧内について、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを表す。
括弧内が“-”及びグラフが破線は有意でないもの。

- 同様に、転職を伴う収入増加について推計したところ、公的職業訓練とOJT以外の分野のリカレント教育の実施者では、転職を伴っておおむね1割以上収入が増加すると回答する確率が有意に上昇するとの結果が得られた。特に、兼業や副業を含む主業以外の職業経験等の実施者では確率が上昇する効果大きい。

(要旨図表7 リカレント教育実施による転職を伴う収入増加確率への影響)

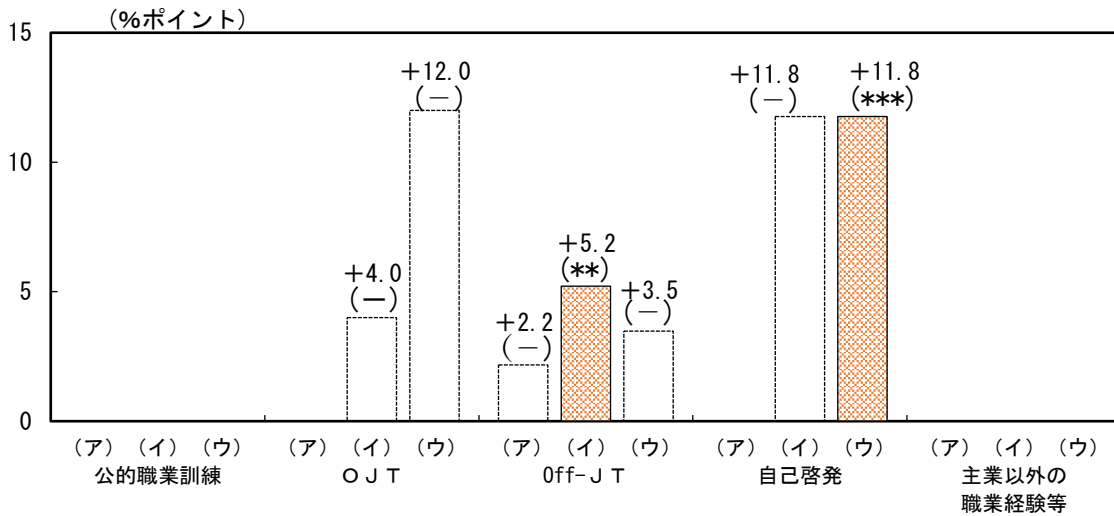


(備考) 括弧内について、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを表す。
括弧内が“-”及びグラフが破線は有意でないもの。

8. リカレント教育の効果（正社員化への影響）

- 同様にして、リカレント教育の実施状況により、正社員以外から正社員に転換する確率にどの程度の差が生じるかを推計したところ、Off-JTや自己啓発の実施者では、正社員以外から正社員に転換する確率が上昇する効果があるとの結果が得られた。

(要旨図表8 リカレント教育実施による正社員以外から正社員化への影響)



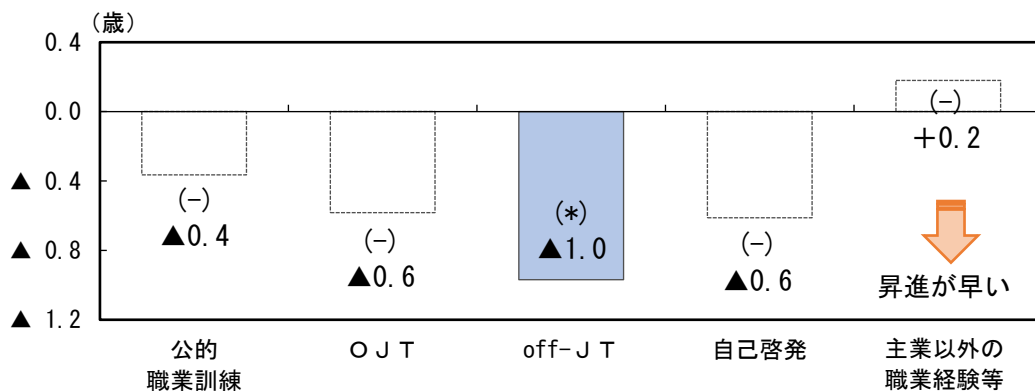
(備考) 括弧内について、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを表す。
括弧内が“-”及びグラフが破線は有意でないもの。

	リカレント教育実施時期	正社員化の時期	公的職業訓練	OJT	Off-JT	自己啓発	主業以外の職業経験等
(ア)	2018年	⇒ 2019年以降			+		
(イ)	2015~2017年	⇒ 2018年以降	+	+	+	+	
(ウ)	2015~2017年	⇒ 2017年以降	+	+	+	+	

9. リカレント教育の効果（正社員の昇進年齢）

- 回帰分析により、昇進年齢を正社員のリカレント教育実施者・非実施者間で比較すると、Off-JTの実施者は、非実施者と比べて昇進年齢が有意に低いとの結果になった。

(要旨図表9 リカレント教育を実施した正社員の昇進年齢
(対リカレント教育を実施していない正社員の差))



(備考) 括弧内について、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを表す。
括弧内が“-”及びグラフが破線は有意でないもの。

10. 今後の政策面の課題

- OJT、Off-JT、自己啓発、主業以外の職業経験等は、収入増加確率を上昇させる効果がある。
- Off-JT、自己啓発、主業以外の職務経験等は、転職を伴う収入増加の確率を上昇させる効果がある。
- 特に Off-JT は、収入の増加や正社員への転換に効果があり、また、主業以外の職務経験等は、転職を伴う収入増加の確率を上昇させる効果が大きい。
- Off-JT をはじめとするリカレント教育は、収入増加の効果があることから、生産性向上のために促進すべき。
- また、転職を伴う収入増加にも効果があることから、成長分野への円滑な労働移動を促す観点からも促進すべき。経済界における副業の機運の高まりを支援するための環境整備（テレワーク推進、他業種転換支援、IT 人材育成支援等）も重要。

目次
政策課題分析シリーズ 19

リカレント教育による人的資本投資に関する分析
—実態と効果について—

I. 導入	1
1. はじめに	1
(1) 問題意識と分析の目的	1
(2) リカレント教育の実態と関連する制度の変遷と現状	3
2. 既存研究	8
(1) 議論のトレンドと主な論点の整理	8
(2) 本稿における議論の方向性	10
II. 分析	11
1. 分析に用いたデータ	11
(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	11
(2) 回答の整理と主な集計結果	12
2. プロビット分析	18
(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	18
(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	23
(3) リカレント教育は収入を上昇させるのか	29
3. 傾向スコアマッチングによる差の差分析	32
(1) リカレント教育は収入を増加させるか	32
(2) リカレント教育は正社員以外から正社員への転換に効果はあるのか	37
III. 終わりに	41
1. 主な分析結果のまとめ	41
2. 今後の検討課題	42
参考文献	43
(付表)	

I. 導入

1. はじめに¹

(1) 問題意識と分析の目的

今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、デジタル化の遅れやイノベーションの停滞など様々な課題が浮き彫りとなった。新しい未来における経済社会の姿の基本的方向性として、「新たな日常」を通じた「質」の高い経済社会の実現を目指していく上で、「人」・イノベーションへの投資の強化が喫緊の課題とされており²、成長分野への円滑な労働移動に必要な人材投資を支援する取組への注目が高まっている。

感染症拡大以前から、いわゆる就職氷河期世代を中心に従来からキャリア形成の機会に恵まれなかった人々の社会参加を促していくことや、中長期的には生産年齢人口の減少を背景に労働力人口の伸びが鈍化する懸念がある中で、Society5.0 をいち早く実現し生産性を向上させていくことの重要性は繰り返し指摘されてきた³。人生100年時代に向けて労働者の職業人生が長期化する中で、誰もが生きがいを感じてその能力を存分に発揮できる社会を実現する上でも、一人一人が急速な技術革新に対応したスキルを身に付け、生産性を向上させていくための学び直しの機会であるリカレント教育の意義が高まっている。「経済財政運営と改革の基本方針2020」⁴においても、一つの正解を導き出す画一的・横並び的な教育を脱し、その自由度を高め、学習者第一の視点に立って、課題設定・解決力や創造力のある人材育成を強化することが重要であり、年齢に関わらず再チャレンジできるリカレント教育を全国的に推進することとされている。また、狭義の教育、学習にとどまらず、兼業・副業などの多様な働き方についても、一種の人的資本蓄積の手段として期待を集めている。

他方、現状においては、労働者が主体的にその職業能力を高めていくことができる環境整

¹ 本稿の分析に当たり、太田聡一教授（慶應義塾大学経済学部）、近藤絢子准教授（東京大学社会科学研究所）、安田宏樹准教授（東京経済大学経済学部）には調査、分析に係る貴重なご意見をいただいた。記して感謝申し上げたい。本稿は内閣府の公式見解を示すものではなく、文中に残された誤りは内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）の責に帰するものである。なお、本稿の執筆は石井達也（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当））、上沢瞳（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付政策調査員）、小林周平（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付事務官）が担当した。また、アンケート調査の設計・実施及び集計については、茂呂賢吾（前内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当））、吉岡真史（前内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付参事官補佐）、吉岡徹哉（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（総括担当）付参事官補佐）、石川悠子（前内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付政策調査員）、北川諒（前内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付事務官）が行った。

² 「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）

³ 「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）など

⁴ 令和2年7月17日閣議決定

備や各種制度の活用が十分になされているとは言えないと指摘されており⁵、また、その効果についても多くの分析で肯定的な評価がなされているが、一層の研究の蓄積が求められている。本稿では、個人を対象に行ったアンケートの結果をもとに、リカレント教育による職業能力の向上を通じて、個人がどのような収入上及び雇用上の変化をたどるかを分析し、人材開発政策、経済政策上の課題について含意を得ることとしたい。

⁵ 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会（2020）

（２）リカレント教育の実態と関連する制度の変遷と現状

ここでは、リカレント教育についての概念を整理した上で、我が国におけるリカレント教育の実態及び人材開発政策の変遷や現状について確認する。

リカレント教育という用語は、1969年にスウェーデンの文部大臣であったパルメ氏によって言及されたのが最初と言われており、経済協力開発機構（OECD）が1973年にまとめた報告書⁶では、リカレント教育は生涯学習を実現するために行われる義務教育以後の包括的な教育戦略であるとし、その特徴は、青少年期という人生の初期に集中していた教育を、個人の全生涯にわたって、労働、余暇など他の諸活動と交互に行う形で分散されることであるとされた⁷。単に「社会人の学び直し」を指す言葉として用いられることも多く、本稿においてもその意味で用いる。リカレント教育は、大学等の研究・教育機関の実施する講義や通信講座はもちろんのこと、国や都道府県の実施する公共職業訓練や、企業におけるOJTやOff-JTなど様々な形態で行われ、さらに、広く社会人の人的資本蓄積への貢献という観点では、兼業や副業、NPO法人への参画、ボランティア活動などもこれに含まれると言えよう。本稿では、これら、広い意味での人的資本投資について分析の対象とした。

前項で見たように、リカレント教育の重要性がさかんに指摘されるところとなっている一方で、普及が進んでいるとは言い難い。例えば、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、1980年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある（図表1－1）。また、自己啓発を行った労働者の割合も正社員、正社員以外ともに横ばいで推移している（図表1－2）⁸。また、他の先進諸国と比べても、我が国のリカレント教育の普及状況は低い水準にとどまっているといえる。例えば、25～64歳のうち大学等の機関で教育を受けている者の割合をOECD諸国で比較すると、日本の割合は2.4%と、OECD平均の11%と比較しても大きく下回っている（図表1－3）⁹。GDPに占める企業の能力開発費の割合で見ても、他の先進諸国と比べて低い水準にあり、経年的にも低下しているとの分析もある¹⁰。

⁶ OECD（1973）

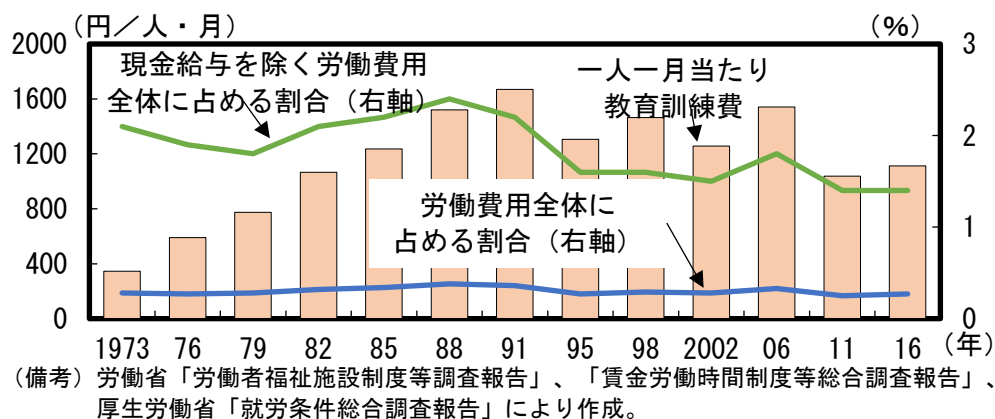
⁷ 文部省（1988）

⁸ 厚生労働省（2019）

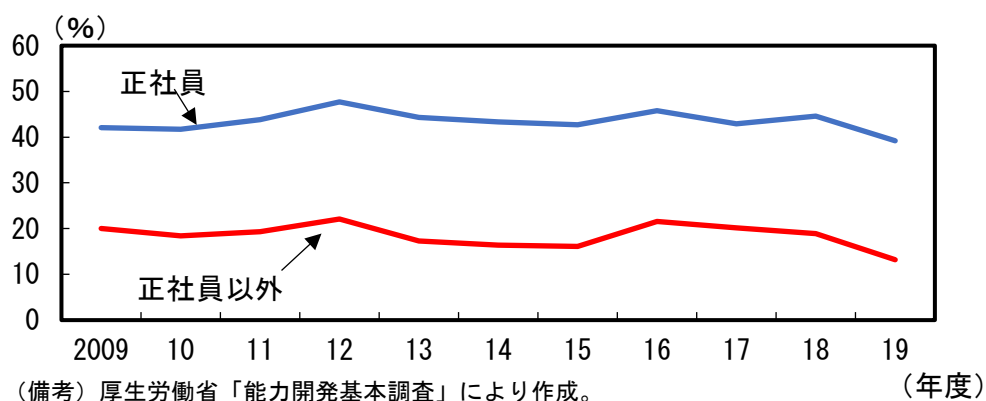
⁹ 内閣府（2018）

¹⁰ 厚生労働省（2018）など

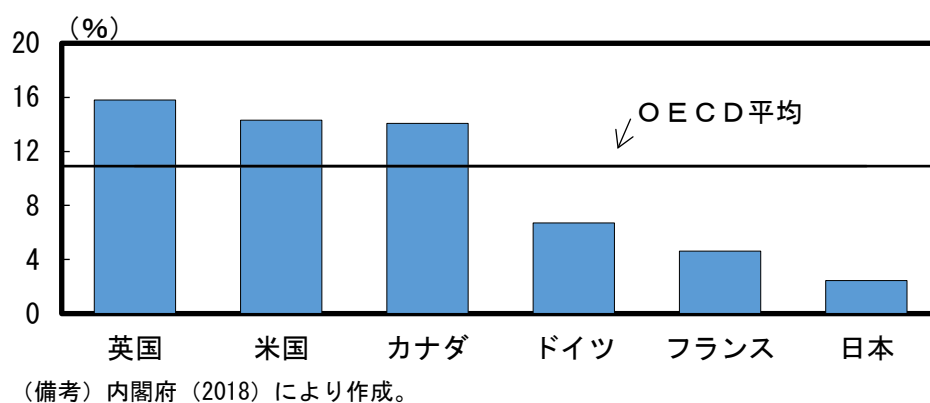
(図表 1－1 企業の支出する教育訓練費の推移¹¹⁾)



(図表 1－2 自己啓発を行った者の割合¹²⁾)



(図表 1－3 25～64歳のうち大学等の機関で教育を受けている者の割合)



¹¹ 厚生労働省 (2019) に倣って作成した。教育訓練費は、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額。現金以外の労働費用には、退職金等の費用、現金給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

¹² 厚生労働省 (2019) に倣って作成した。

戦後の人材開発政策を概観¹³すると、終戦直後から高度経済成長期にかけては、労働力不足に対応して技能労働者を養成・確保するための職業訓練制度等に、1970年代以降は事業主等が行う職業訓練の推進に重点が置かれ、労働者の主体的なキャリア形成の支援について積極的に唱えられるようになったのは1990年代頃からである。職業能力開発促進法¹⁴に基づき、職業能力開発施策の基本的方針として策定される「職業能力開発計画」は執筆時点で第10次計画¹⁵の最終年度を迎えており、ここでは、経済社会の転換に伴う人材ニーズの変化に機動的に対応することが求められている中で、生産性向上に向けて職業能力開発施策を実施していくとして、生産性向上に向けた人材育成の強化、「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進、産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進、人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開を今後の方向性として掲げている。また、各種の政府方針においてもリカレント教育推進に向けた施策が打ち出されてきており、例えば、「働き方改革実行計画」¹⁶や「人づくり革命 基本構想」¹⁷では個人や企業を対象とした給付金制度や、効果的なプログラムの開発支援等を、「経済財政運営と改革の基本方針 2020」¹⁸においても、産業界と連携した教育プログラムやeラーニングの強化等を行うこととされた。労働者・求職者の職業の安定に資するための職業能力開発、環境整備のための支援を行う厚生労働省のみでなく、経済産業省や文部科学省といった関係省庁が役割分担の下、リカレント教育の充実にに向けた施策を行っている¹⁹。

また、足下では新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけとした産業・就業構造や働き方等の変化が進んでいる²⁰が、感染症の拡大防止策とともにポスト・コロナに向けた経済構造の転換・好循環の実現等を柱に策定された「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」²¹においても、雇用の維持・確保に取り組むことを前提として、業態転換等による雇用確保も視野に入れ、リカレント教育の強化等に取り組むことが盛り込まれるなど、取組の進展がみられる。

リカレント教育の充実に向けには、助成金制度の拡大やプログラムの開発など、リカレント教育機会そのものを拡充することだけでなく、リカレント教育の前提となるキャリア選択の支援、リカレント教育の成果を活かせる環境の整備等も必要である。関連して多くの政策が行われているが、以下ではそのうちのいくつかを取り上げて紹介する²²。

¹³ 厚生労働省（2019）

¹⁴ 昭和44年法律第64号

¹⁵ 平成28年厚生労働省告示第29号

¹⁶ 平成29年3月28日働き方改革実現会議決定

¹⁷ 平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ

¹⁸ 令和2年7月17日閣議決定

¹⁹ 厚生労働省（2019）

²⁰ 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会（2020）

²¹ 令和2年12月8日閣議決定

²² 厚生労働省（2019）、厚生労働省（2020a）、厚生労働省（2020b）

○ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）²³

ハロートレーニングの内、公共職業訓練は国や都道府県が実施主体となる公的職業訓練で、離職者向け、在職者向け、学卒者向け、障害者向けのものがある。特に離職者向けについては、テキスト代等を除いて無料で受講でき、各種手当が支給される。また、主に雇用保険を受給できない求職者を対象にして、求職者支援制度による職業訓練も行われている。こちらもテキスト代等を除き原則無料で、一定の要件を満たす場合は給付金が支給される。

○人材開発支援助成金²⁴

事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部が助成される。助成の内容は訓練内容等によるが、例えば「特定訓練コース」では標準的な場合で、Off-JTに対して45%の経費助成や760円／時・人の賃金助成、あるいは、労働者が有給教育訓練休暇制度を利用して訓練を受けると、標準的な場合で30万円の定額助成が受けられる。要件の緩和や上限の引上げも行われており、2019年4月には、eラーニングを活用した訓練の対象化や長期の教育訓練休暇制度の導入が行われた。

○教育訓練給付制度²⁵

一定の条件を満たす場合、労働者が教育訓練受講に支払った費用の一部が支給される。雇用の安定・就職の促進に資する「一般教育訓練」については教育訓練経費の20%（上限年間10万円）、中長期的キャリア形成に資する専門的かつ実績的な「専門実践教育訓練」については最大70%（上限年間56万円）が支給される。また、2019年10月には、一般教育訓練について特に、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する「特定一般教育訓練」については給付率が40%（上限年間20万円）に引き上げられた。

○大学等を活用したリカレント教育プログラムの拡充²⁶

社会人が職業に必要な能力や知識を高める機会を拡充する施策の一つとして、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」（BP）として文部科学大臣が認定する取組が行われている。この認定により、①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しの推進を目

²³ 厚生労働省「ハロートレーニング」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html) を参照。

²⁴ 厚生労働省「人材開発支援助成金」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

²⁵ 厚生労働省「教育訓練給付制度」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html) を参照。

²⁶ 文部科学省「職業実践力育成プログラム」(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/index.htm)

指している。

○キャリアコンサルティング普及促進²⁷

キャリアコンサルティングとは職業選択や能力開発に関する相談に応じ、助言や指導をすることを指し、ハローワークや企業、学校など多くの現場で実践されている。これを担う専門家であるキャリアコンサルタントについては、2016 年より名称独占の国家資格として位置付けられるようになった。また、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進するため、「セルフ・キャリアドック」の普及推進や、「グッドキャリア企業アワード」の実施などが進められている。

○ジョブ・カード制度²⁸

個人の状況に応じた職業能力開発や、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明のツール」として、生涯を通して活用することを目的とし、2008 年度に創設された。個人が定められた様式にキャリア・プランや職務経歴などを記入・蓄積し、求職活動等の場面に応じて活用することとしている。ジョブ・カード制度総合サイトでは、各様式や関連する情報を提供しており、作成支援を行うソフトウェア等の提供も行うなど、普及促進を行っている。

以上で見てきた狭義の学習、教育だけでなく、近年では、副業や兼業といった多様な働き方も新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効であるとして、普及・促進を図る方針が採られるようになった²⁹。これを受けて、厚生労働省では労働時間管理や健康管理などの方針を示すガイドラインを作成する³⁰など、環境整備を進めている。また、企業側でも、例えば日本経済団体連合会においても自律的な働き方を支援することは社員の労働意欲を高め労働生産性の向上につながるとして、兼業や副業を認める企業が増加することに期待感を示すなど³¹、副業・兼業を容認する動きが広まっている。

²⁷ 厚生労働省「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html) を参照。

²⁸ 厚生労働省「ジョブ・カード制度」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/jobcard_system.html) を参照。

²⁹ 「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）

³⁰ 平成 30 年 1 月作成、令和 2 年 9 月改定

³¹ 日本経済団体連合会（2021）

2. 既存研究

(1) 議論のトレンドと主な論点の整理

ここでは、リカレント教育が誰によって行われ、どのような効果があるのかについて、受講者側から実証的に分析した研究をいくつか紹介する。

職業能力開発に関する分析を包括的行った研究として、原（2014）が挙げられる。ここでは、職業能力開発の内、企業内訓練（OJT、Off-JT）、自己啓発について、これらがどのような個人によって行われ、またどのような効果を上げているかを分析している。

企業内訓練の内、Off-JTについては、2006 年度に厚生労働省が行った個人と事業所を対象にした調査をもとに、正社員と非正社員の間に受講機会の格差が頑健に存在することを指摘した上で、特に正社員について訓練の期待収益を高めるような属性を持った個人（学歴が高い、勤続年数が短い等）で受講確率が高まること等を明らかにした。また、OJTについては、アンケート調査による把握には限界があるとしながらも、2005 年と 2008 年に行った個人向け調査を用いて受講要因の分析を試みており、雇用者全体の分析では相談体制が充実しているなど人事管理制度が整えられている場合に受講確率が高まること、また、正社員についての分析では個人属性よりも、企業規模や業種、職種といった企業属性によって受講機会が規定されていることを明らかにした。その上で、これらの企業内訓練の効果について正社員と非正社員に分けて分析を行っており、正社員、非正社員のいずれについても Off-JT や OJT の実施が主観的な生産性、仕事能力を高めるとした一方、正社員ではさらに受講密度を向上させる（OJT の数を増やす、Off-JT の受講日数を長くする等）と賃金も上昇するが、非正社員では、Off-JT の受講が同じ職種での正社員への転換確率を高める効果は確認されるものの、賃金を引き上げる効果は観察されなかったと報告し、雇用形態によらず十分にキャリア形成が行えるようにすること、さらに生産性の上昇が賃金としてきちんと評価されることが重要であると指摘している。

また、自己啓発の分析に当たっては、まず、2011～12 年にかけて実施した調査をもとに、無業者が有業者と比べて自己啓発を実施していないことを指摘した。その上で、就業者を対象として 2008 年に実施した調査を用いて就業者の自己啓発について定量的に分析を行い、収入や学歴などのみではなく、職業能力として何を身につけるべきか知らされていることや、今後、仕事のレベルが上がると考えていることが自己啓発の実施につながっていることなどを報告している。一方で、自己啓発の実施は、将来の職場での能力開発機会につながるものの、賃金を引上げる効果自体は観察されなかった。ここから、個人レベルでは効率的に自己啓発を行えていない可能性を指摘し、職場を通じた自己啓発支援が効果をもたらす可能性について指摘している。

石井・佐藤・樋口（2010）では、貧困の固定化を防ぐためには非正規雇用から正規雇用への転換が重要であると指摘し、自己啓発がここにどのような影響を及ぼしているか分析を

行っている。分析には、2005～09 年にかけての同一人物に関するデータを時系列で記録した追跡調査（パネルデータ）を用いた。この結果、男女計でみると自己啓発は非正規雇用から正規雇用への転換に影響を与えないが、女性のみで見れば有効であり、男性についても、非正規雇用者であれば、パート・アルバイトと比較して、派遣、契約・嘱託といった形態では効果が見られることから、自己啓発を通じた能力開発が就業形態の転換に有効である可能性が高いとしている。その上で、自己啓発を行う上で制約となっている金銭的・時間的制約を解消する施策を講じることが有効であると指摘した。

また、リカレント教育の効果を計測する際には、リカレント教育を実施したグループと実施していないグループで単純に比較しても、そもそもリカレント教育を実施する層とそうでない層では属性の違いがあるため、その違いをリカレント教育のもたらす効果ということとはできない。上述の研究においてもこの問題に対処するために様々な工夫がなされているが、近年では傾向スコアマッチングによる差の推計による分析が注目されている。傾向スコアマッチングによる差の推計とは、同程度の確率でリカレント教育を実施したと考えられる、リカレント教育を行った個人と行っていない個人をマッチングし、両者の時系列的な変化を比較することを指すが、この手法を用いれば、属性の違いを取り除いたリカレント教育による効果を切り出すことができる。

例えば、内閣府（2018）は、パネルデータ（2005～16 年）を用いて、実施後 3 年間の自己啓発の効果について分析を行い、年収に与える効果は 2 年後以降有意にプラスに、非就業者が就業する確率を高める効果は自己啓発を実施した翌年から有意に推計されたと報告した。さらに、自己啓発を通学、通信講座、その他に分けて、効果をメニュー別に 2 年後における年収に与える効果を検証すると、自己啓発の内容によらず有意な結果が得られた。その上で、我が国においては、国際的に見てもリカレント教育が進んでいないことを指摘し、学び直しの時間を確保できるようワークライフバランスの促進を訴えるとともに、リカレント教育を提供する大学側に対して工夫を求めている。

安井（2019）においても、パネルデータ（2005～17 年）を用いて、特に 65 歳以上のシニア層に焦点を当てた分析が行われた。ここでは、リカレント教育を行うことで、非就業のシニア層については就業が促進され、就業しているシニア層についても就業の状態が維持されること、また、この効果が実施の翌年から少なくとも 3 年後まで持続することを示している。さらに、政策的な対応として、シニアに対するリカレント教育の拡充とともに、シニアを取巻く雇用・賃金制度の改革や、職業訓練プログラムの改善の必要性を唱えている。

（２）本稿における議論の方向性

前項で見てきた通り、リカレント教育の効果について、これまで様々な観点から研究が行われてきた。本稿においても、既存の研究を参考にしながら、多角的な視点からリカレント教育の実施の実態や収入、就業形態に与える影響を定量的に把握する。特に、一口にリカレント教育といっても多種多様であるため、我が国におけるリカレント教育の推進に向けての取組を一層効果的に行うためにも、その種類による効果の違いについてより詳細に分析を行うことが必要であり、これを明らかにすることとしたい。また、前述のとおり、近年では傾向スコアマッチングによる差の差の分析を用いた研究が注目されている。本稿でも傾向スコアマッチングによる差の差の分析を用いて、リカレント教育の実施が収入の変化や転職、正社員以外から正社員への転換に及ぼす影響について検証、推計を行う。

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	人材育成目的の出自	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	—

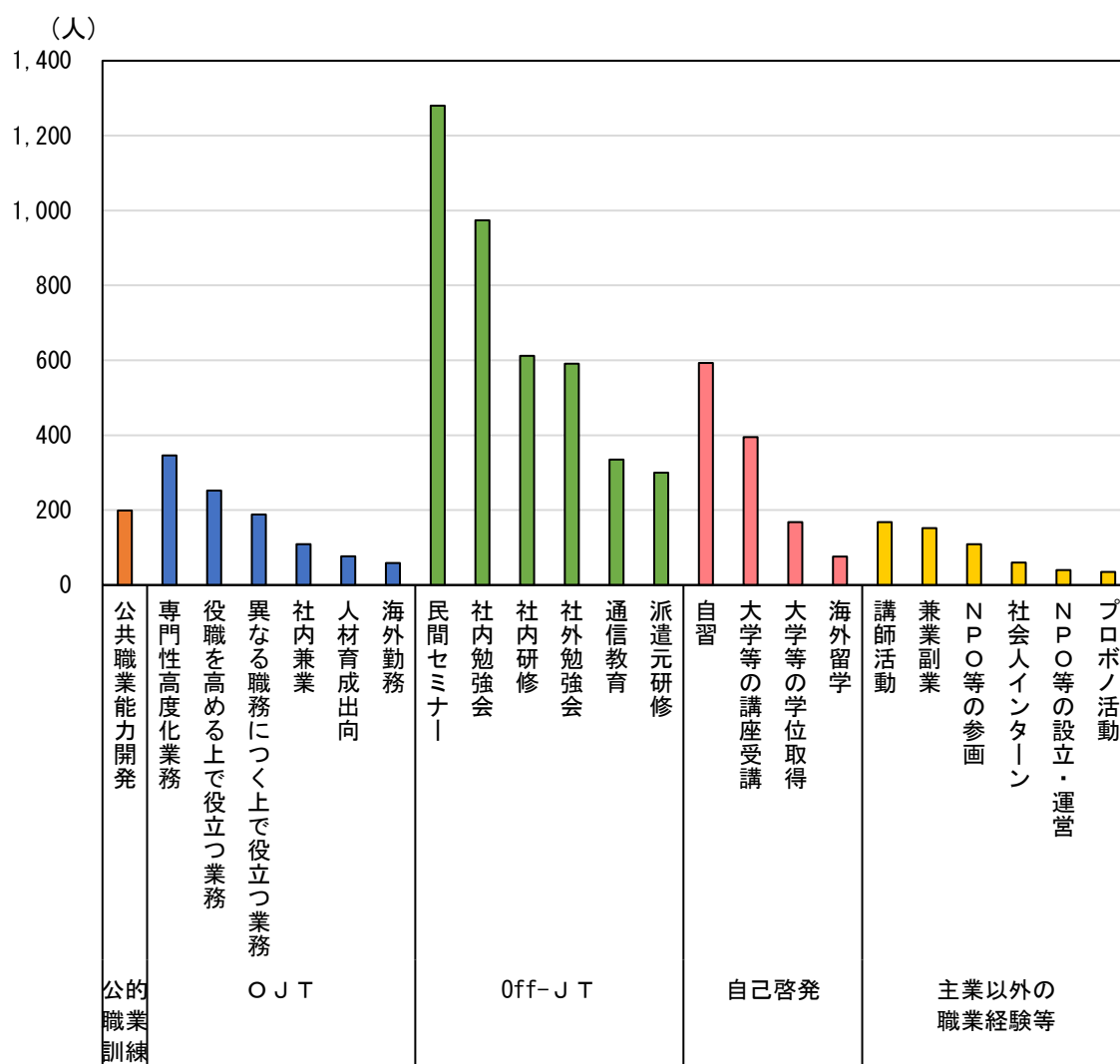


リカレントメニュー統合後	回答割合 (%)
公的職業訓練	2.4
OJT	11.8
Off-JT	48.7
自己啓発	14.3
主業以外の職業経験等	6.7

③ 主な集計結果

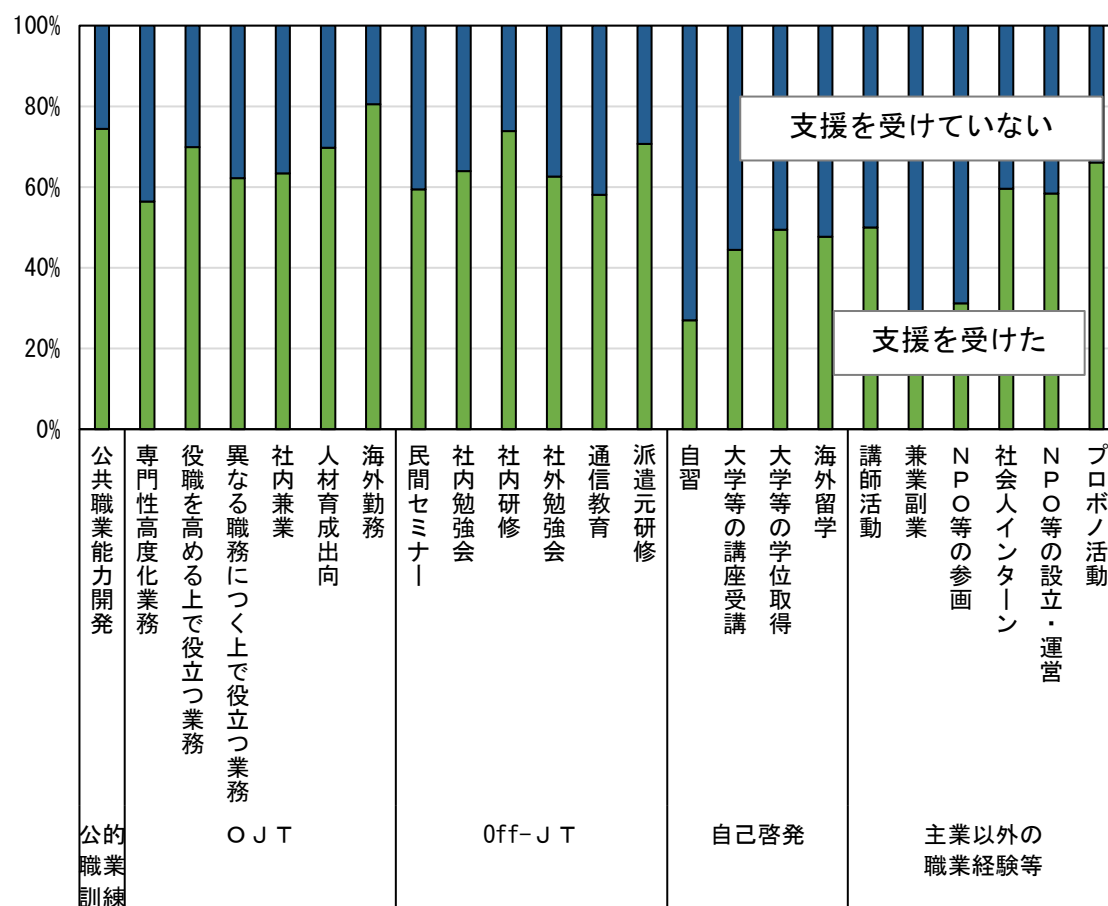
リカレント教育の開始時期別実施状況を、直近の「2018 年以降」に開始した人数についてみると、民間セミナー、社内勉強会、社内研修、社外勉強会など off-J T が最も多く、次いで自習、大学等の講座受講など自己啓発が多くなっている。それ以外のリカレント教育分野について、O J T では、専門性の高度化につながる業務、役職を高める上で役立つ業務、異なる職務につく上で役立つ業務などが多く、主業以外の職務経験等では、講師活動、兼業や副業、N P O 等への参画などが多い（図表 2－1－3）。

（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））



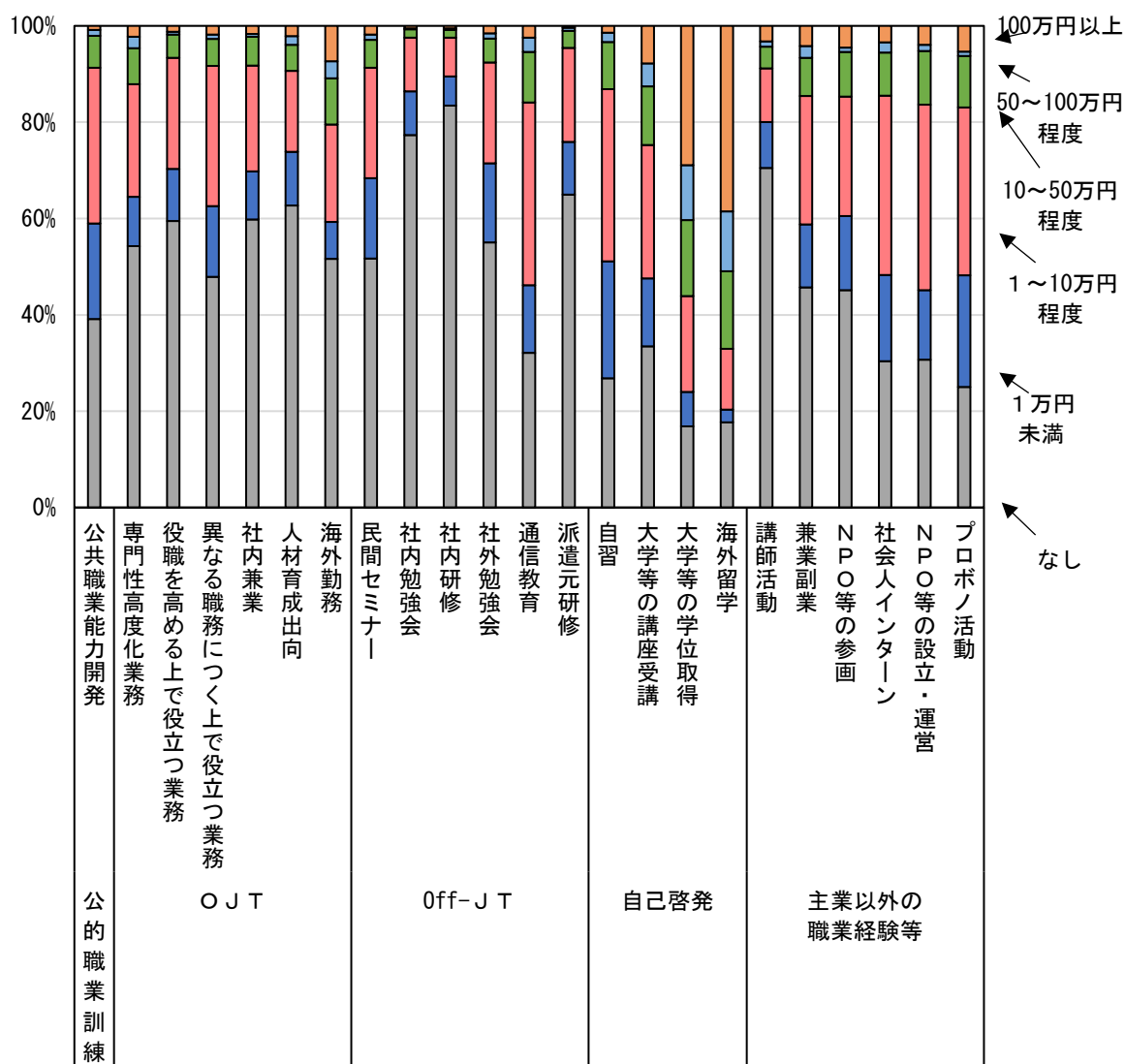
リカレント教育の実施にあたり（時期不問）、所属する企業からの支援や、国の教育訓練給付金制度の活用など、費用への支援を受けたかどうかをリカレント教育のメニュー別にみると、支援を受けた割合は、おおむね 50～70%程度のものが多いが、自習、兼業や副業、NPO等への参画は 30%程度と低水準となっている（図表 2－1－4）。

（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)

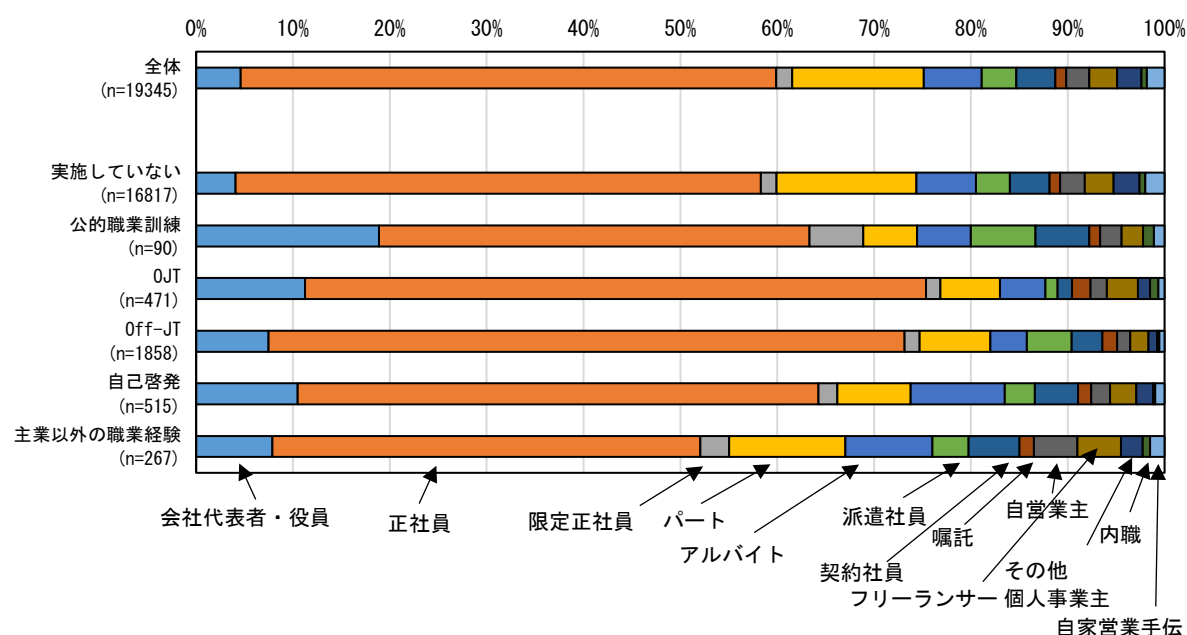


有業者（学生を除く）³²を対象に、リカレント教育を実施している人の内訳をリカレント教育の各分野についてみると、OJT、Off-JTについては正社員が多い。正社員以外が少ないのは雇用主が提供する研修機会が少ないことを反映したものと思われる。公的職業訓練、主業以外の職業経験等については正社員以外の者が多い。特に、主業以外の職業経験等は個人事業主が多い（図表 2－1－6）。

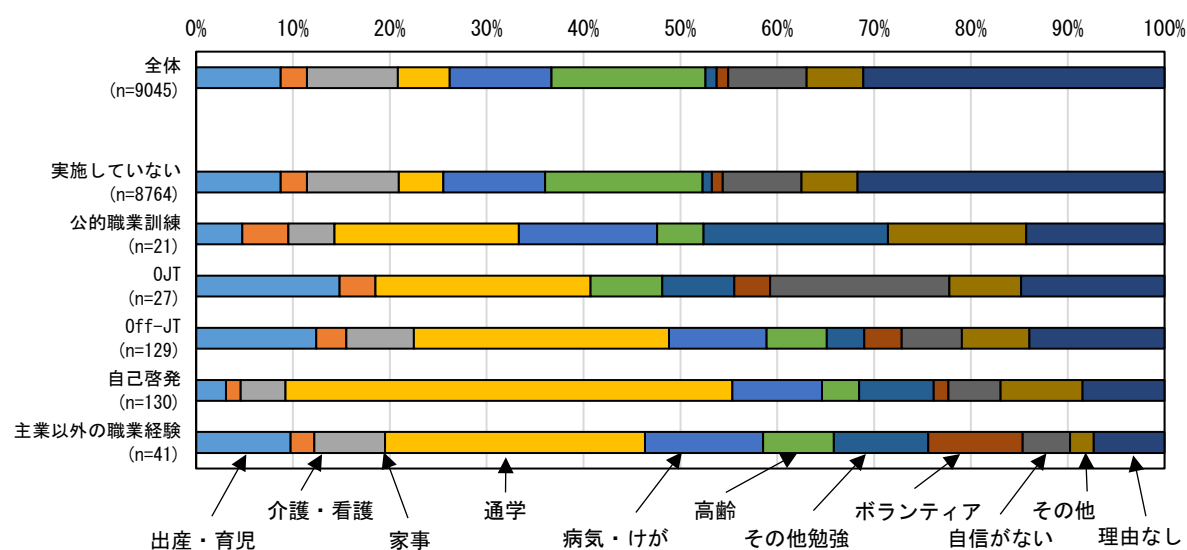
³² 本稿では、就業経験のない在学中あるいは浪人中の者を学生としているため、一度就業した後に通学している者は有業者（学生を除く）あるいは無業者（学生を除く）に分類される。

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))

	＜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
＜説明変数＞					
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	— (0.129)	-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	— (0.198)	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	— (0.171)	-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	— (0.173)	0.638*** (0.173)	0.187 (0.143)	0.0758 (0.227)	0.536** (0.261)
建設採掘	— (0.192)	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年の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)
O J T	0.0939 (0.109)	-0.160 (0.187)	-0.00404 (0.0962)
Off- J T	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はなく、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	○ 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ので、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年で年収が増加した＝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、事業開拓、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される機会が多い	-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される機会が多い	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)	-0.011 (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。

3. 傾向スコアマッチングによる差の差分析

以下では、リカレント教育の実施が収入や就業形態に与える影響について、傾向スコアマッチングによる差の差分析を用いて、前節より精緻に分析を行い、各リカレント教育分野の効果をATT (average treatment effect on the treated、ここでは、典型的な実施者がどの程度の影響を受けるかを示す) の形で定量的に示す。

(1) リカレント教育は収入を増加させるか

① リカレント教育は収入増加の確率を上昇させるのか

2014～19年の間の年収増加について、リカレント教育実施との関係を分析する。リカレント教育を実際に実施した群とそうでない群をマッチングする上で基準となる傾向スコア(ここでは各リカレント教育分野の実施確率)は2015～19年の時期における各リカレント教育分野の実施の有無を被説明変数、説明変数は性別、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、職場環境、個人属性としたプロビットモデルを推計することにより算出した(図表2-3-1)。

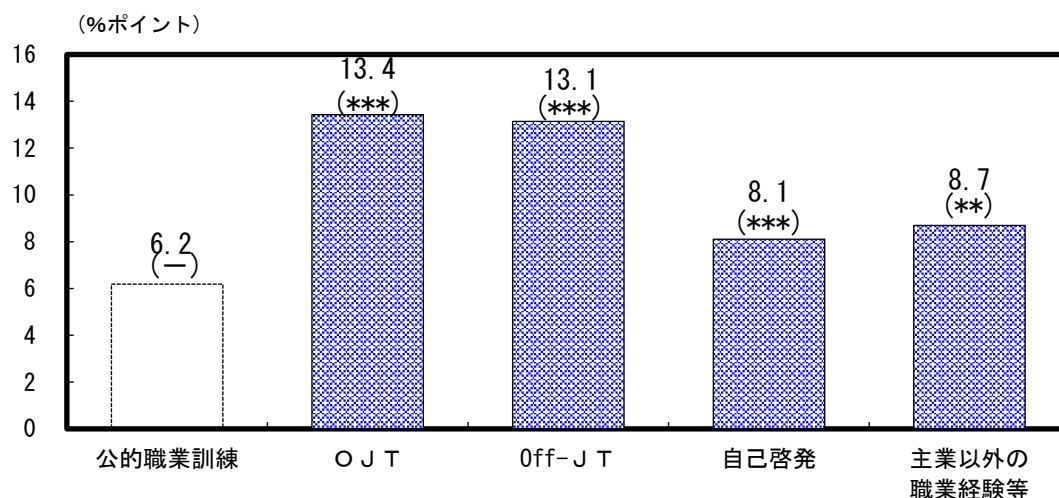
その上で、リカレント教育を実施した者と傾向スコアの近い未実施の者とをマッチングしてATT(ここでは、典型的な各リカレント教育を実施する者が実際にリカレント教育を実施することでどれほど収入が増加する確率を押し上げるか)を算出したところ、公的職業訓練以外については正に有意に推計され、OJTは13.4%ポイント、Off-JTは13.1%ポイント、自己啓発は8.1%ポイント、主業以外の職業経験等は8.7%ポイントほど、収入が増加する確率を上昇させる効果があることが確認された。(図表2-3-2)。以上の結果は、前節のプロビット分析で得られた結果と定性的にはおおむね整合的である。

(図表 2-3-1 傾向スコアの算出)

	<被説明変数: 2015年～2019年の間にそれぞれのリカレント教育を受けた＝1、受けていない＝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>					
2014年時点の就業形態(基準: 正社員)					
会社代表者・役員	-0.179 (0.333)	0.0971 (0.115)	-0.0191 (0.0895)	0.315** (0.125)	0.193 (0.138)
限定正社員	-0.0370 (0.410)	0.152 (0.182)	-0.162 (0.138)	0.0275 (0.186)	0.226 (0.212)
パート	0.313 (0.207)	-0.277** (0.132)	-0.225*** (0.0757)	-0.00625 (0.110)	-0.0480 (0.131)
アルバイト	-0.421 (0.436)	-0.148 (0.154)	-0.252** (0.102)	0.0150 (0.142)	-0.429** (0.210)
派遣社員	0.390 (0.255)	-0.146 (0.178)	0.0692 (0.0984)	0.0358 (0.155)	-0.345 (0.270)
契約社員	0.180 (0.257)	-0.239 (0.150)	-0.0830 (0.0813)	-0.00874 (0.123)	0.174 (0.136)
嘱託	— (0.209)	0.411** (0.209)	-0.0245 (0.161)	0.108 (0.232)	-0.238 (0.328)
自営業主	0.169 (0.562)	-0.386 (0.253)	-0.354** (0.159)	0.401** (0.182)	0.105 (0.208)
フリーランサー	— (0.185)	0.183 (0.185)	0.0148 (0.132)	0.641*** (0.158)	0.240 (0.194)
その他個人事業主	— (0.212)	-0.0513 (0.212)	-0.152 (0.153)	0.232 (0.202)	0.347* (0.196)
内職	— (0.369)	0.483 (0.369)	-0.612 (0.447)	— (0.421)	0.411 (0.370)
自家営業手伝	— (0.425)	— (0.425)	-0.307 (0.215)	-0.456 (0.421)	-0.468 (0.425)
無職	7.871 (474.6)	0.0530 (0.276)	0.171 (0.206)	0.194 (0.283)	0.312 (0.364)
性別	-0.0261 (0.107)	-0.109** (0.0522)	0.0693* (0.0355)	0.0712 (0.0502)	0.124** (0.0629)
最終学歴(基準: 中高卒)					
専門短大専修卒	0.276* (0.144)	0.248*** (0.0731)	0.0177 (0.0479)	0.273*** (0.0734)	0.0443 (0.0865)
大学卒	0.226* (0.132)	0.214*** (0.0660)	0.162*** (0.0419)	0.275*** (0.0671)	0.0316 (0.0778)
大学院卒	0.492*** (0.186)	0.373*** (0.0899)	0.0447 (0.0644)	0.323*** (0.0924)	0.229** (0.108)
年齢	-0.0472* (0.0275)	-0.00427 (0.0151)	-0.0142 (0.00961)	-0.0243* (0.0142)	-0.0478*** (0.0155)
年齢二乗	0.0367 (0.0295)	-0.0168 (0.0165)	0.00624 (0.0101)	0.0128 (0.0151)	0.0424*** (0.0161)
定数項	-9.451 (474.6)	-1.515*** (0.450)	-1.061*** (0.308)	-1.394*** (0.439)	-1.526*** (0.521)
サンプル数	12,326	12,326	12,326	12,326	12,326
疑似決定係数	0.2294	0.1129	0.102	0.1017	0.1273

***, **, * 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 2－3－2 収入増加へのリカレント教育の影響 (傾向スコアマッチング))



(備考) 括弧内について、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを表す。括弧内が“-”及びグラフが破線は有意でないもの。

② リカレント教育は転職を伴う収入増加の確率を上昇させるのか

ここではさらに転職の有無という条件を加え、転職を伴う収入増加を促すのか推計を行った。具体的には、被説明変数を2014～19年の間に転職を伴って年収が増加したか否かのダミー変数(収入増加ダミーと転職ダミーの交差項)を使用した。傾向スコアを求めるための推計は①と同じで、2015～19年における各リカレント教育分野の実施の有無を被説明変数、説明変数は性別、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、職場環境、個人属性としたプロビットモデルを推計することにより算出した(図表2－3－3)。

こちらについても同様に、リカレント教育を実施した者と傾向スコアの近い未実施の者とをマッチングしてATT(ここでは、転職を伴う収入増加の確率を上昇させる効果)を算出すると、Off-JTは3.0%ポイント、自己啓発は4.6%ポイント、主業以外の職業経験等では6.5%ポイント、転職を伴う収入増加の確率を有意に上昇させる効果が確認された(図表2－3－4)。

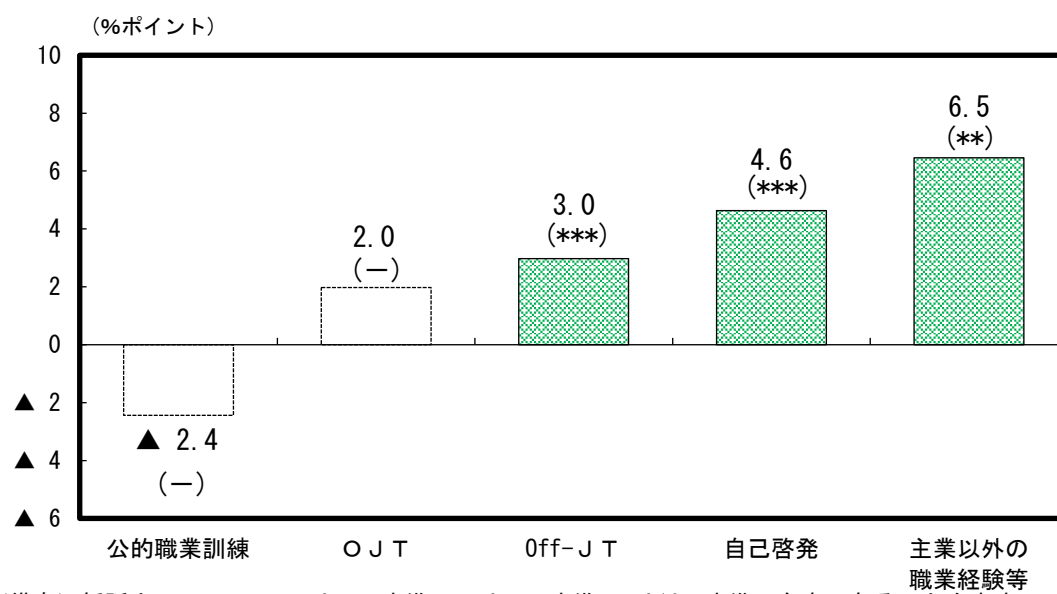
①において、収入増加に対しては、特にOJTやOff-JTによる効果が大きいと推計されたのとは異なって、自己啓発や主業以外の職業経験等のほうがOff-JTよりも推計値が大きくなっていることは、Off-JTよりも幅広い知識や経験を積むことが転職を経ての収入増加に効果的であることを示唆している。

(図表 2-3-3 傾向スコアの算出)

	＜被説明変数：2015年～2019年の間にそれぞれのリカレント教育を受けた＝1、受けていない＝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＞					
2014年時点の就業形態(基準：正社員)					
会社代表者・役員	-0.192 (0.345)	0.0994 (0.115)	-0.0310 (0.0895)	0.338*** (0.124)	0.203 (0.138)
限定正社員	-0.0303 (0.422)	0.161 (0.182)	-0.165 (0.138)	0.0163 (0.185)	0.241 (0.212)
パート	0.342 (0.215)	-0.279** (0.132)	-0.226*** (0.0759)	-0.0133 (0.110)	-0.0436 (0.132)
アルバイト	-0.425 (0.452)	-0.133 (0.154)	-0.253** (0.102)	-0.0115 (0.143)	-0.423** (0.210)
派遣社員	0.404 (0.260)	-0.154 (0.179)	0.0747 (0.0985)	0.0348 (0.156)	-0.351 (0.270)
契約社員	0.235 (0.259)	-0.240 (0.150)	-0.0815 (0.0814)	-0.0169 (0.123)	0.178 (0.137)
嘱託	— —	0.396* (0.209)	-0.0430 (0.161)	0.0940 (0.233)	-0.242 (0.329)
自営業主	0.0478 (0.590)	-0.411 (0.252)	-0.392** (0.159)	0.389** (0.182)	0.111 (0.208)
フリーランサー	— —	0.153 (0.186)	-0.00394 (0.131)	0.636*** (0.158)	0.239 (0.195)
その他個人事業主	— —	-0.0779 (0.213)	-0.191 (0.153)	0.235 (0.202)	0.350* (0.197)
内職	— —	0.447 (0.368)	-0.647 (0.449)	— —	0.409 (0.371)
自家営業手伝	— —	— —	-0.337 (0.215)	-0.471 (0.423)	-0.481 (0.432)
無職	7.893 (501.6)	-0.0845 (0.281)	0.0605 (0.207)	0.0788 (0.278)	0.300 (0.367)
性別	-0.0465 (0.120)	-0.100* (0.0549)	0.0659* (0.0367)	0.0672 (0.0520)	0.104 (0.0653)
最終学歴(基準：中高卒)					
専門短大専修卒	0.254 (0.159)	0.260*** (0.0775)	0.00859 (0.0497)	0.274*** (0.0765)	0.0586 (0.0895)
大学卒	0.200 (0.146)	0.244*** (0.0698)	0.170*** (0.0432)	0.291*** (0.0700)	0.0387 (0.0806)
大学院卒	0.472** (0.206)	0.391*** (0.0946)	0.0431 (0.0663)	0.334*** (0.0956)	0.200* (0.112)
年齢	-0.0572* (0.0310)	0.00362 (0.0160)	-0.0143 (0.00994)	-0.0248* (0.0147)	-0.0448*** (0.0163)
年齢二乗	0.0446 (0.0331)	-0.0237 (0.0173)	0.00715 (0.0105)	0.0133 (0.0157)	0.0397** (0.0168)
定数項	-9.570 (501.6)	-1.836*** (0.472)	-1.079*** (0.315)	-1.335*** (0.447)	-1.754*** (0.536)
サンプル数	11,883	11,883	11,883	11,883	11,883
疑似決定係数	0.2541	0.1178	0.1067	0.1041	0.1329

***, **, * 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 2－3－4 転職を伴う収入の増加へのリカレント教育の影響)



(備考) 括弧内について、***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを表す。
括弧内が “-” 及びグラフが破線は有意でないもの。

（２）リカレント教育は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、前節の分析も踏まえ、以下について有意な影響が見られるか検討を行った。

- （ア）2018年にリカレント教育を実施→2019年以降に正社員化（対象：初職が2018年以前、現在有業）
- （イ）2015～2017年にリカレント教育を実施→2018年以降に正社員化（対象：初職が2015年以前、現在有業）
- （ウ）2015～2017年にリカレント教育を実施→2017年以降に正社員化（対象：初職が2015年以前、現在有業）

傾向スコアは、各リカレント教育分野の実施の有無を被説明変数、説明変数を性別、年齢、年齢二乗、最終学歴、都道府県、従業員規模、週間出勤日数、産業、職業、職場環境、個人属性としてプロビット分析により算出した（図表２－３－５）。

- （ア）2018年にリカレント教育を実施→2019年以降に正社員化

Off-J Tについて、A T T（ここでは、正社員化の確率を上昇させる効果）は、有意に推計されなかった。公的職業訓練、O J T、自己啓発及び主業以外の職業経験等からは推計結果を得られなかった（図表２－３－６）。

- （イ）2015～2017年にリカレント教育を実施→2018年以降に正社員化

A T Tを推計するとOff-J Tについて有意水準５％未満で正に有意となり、5.2％ポイントと推計された。公的職業訓練及び主業以外の職業経験等からは推計結果を得られなかった（図表２－３－６）。

- （ウ）2015～2017年にリカレント教育を実施→2017年以降に正社員化

A T Tは、自己啓発については有意水準１％未満で正に有意に推定され、11.8％ポイントとなった。また（イ）と同様、公的職業訓練及び主業以外の職業経験等については、算出することができなかった（図表２－３－６）。

対象期間の選び方によって異なるが、Off-J Tや自己啓発が正社員以外の者の正社員化の確率を高める効果があることが示唆され、原（2014）や石井・佐藤・樋口（2010）の結果を支持する結果となった。

(図表 2-3-5 傾向スコアの算出)

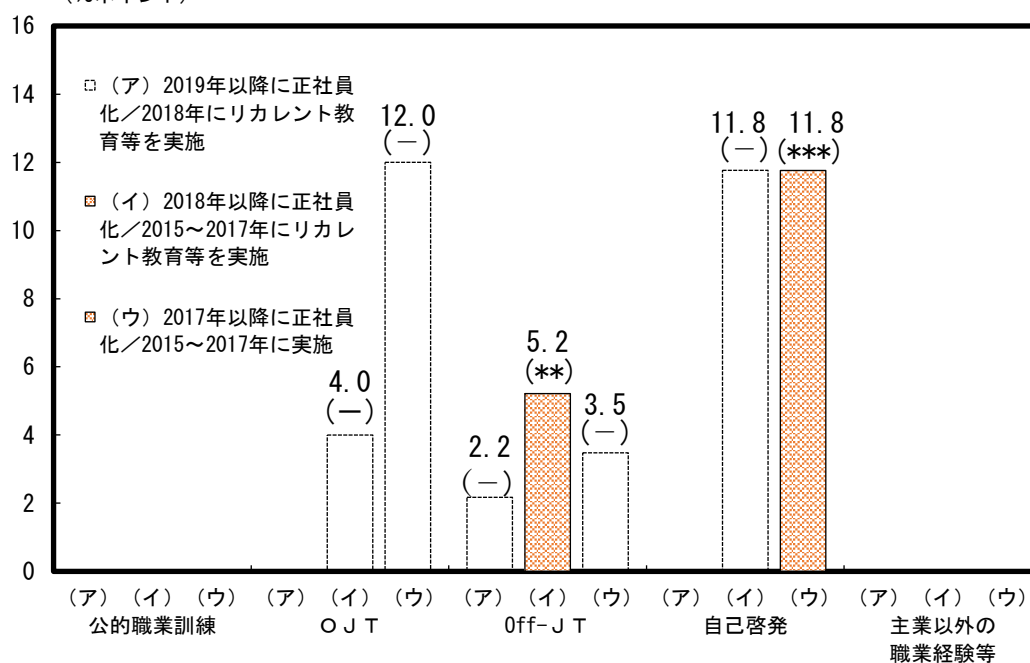
	(ア)	(イ)		
	<被説明変数：2018年に各リカレント教育を受けた = 1、受けていない = 0 >	<被説明変数：2015年～17年の間に各リカレント教育を受けた = 1、受けていない = 0 >		
	Off-JT	OJT	Off-JT	自己啓発
<説明変数>				
性別	0.261* (0.142)	-0.0426 (0.568)	0.0673 (0.136)	0.225 (0.304)
最終学歴(基準:中高卒) 専門短大専修卒	0.200 (0.165)	-1.204 (0.777)	0.157 (0.159)	0.325 (0.481)
大学卒	0.447*** (0.152)	-1.485* (0.859)	0.224 (0.148)	1.025** (0.418)
大学院卒	0.240 (0.322)	-0.0758 (1.001)	0.769*** (0.251)	1.249** (0.568)
当初の仕事の産業(基準:製造業)				
農林漁業	— —	— —	-0.649 (0.845)	-0.722 (1.685)
建設業	0.354 (0.413)	— —	0.0248 (0.387)	— —
電気ガス等	— —	-1.803 (3.122)	0.104 (0.567)	— —
情報通信業	0.498 (0.309)	0.0783 (1.385)	-0.220 (0.296)	-0.426 (0.702)
運輸郵便業	0.375 (0.364)	— —	0.0634 (0.322)	— —
卸売小売	0.180 (0.298)	0.352 (1.024)	-0.186 (0.244)	-0.197 (0.669)
金融保険	0.412 (0.321)	1.478 (1.277)	-1.117** (0.536)	-0.243 (0.854)
不動産	0.925** (0.439)	5.761*** (1.879)	-0.717 (0.711)	— —
専門サービス	0.489 (0.406)	3.386** (1.504)	0.144 (0.332)	0.894 (0.690)
宿泊飲食	-0.0257 (0.352)	— —	-0.638* (0.348)	-0.0846 (0.701)
生活サービス	0.158 (0.353)	3.003** (1.228)	-0.0758 (0.336)	1.252** (0.586)
教育	0.147 (0.323)	0.0163 (1.400)	-0.515* (0.304)	0.459 (0.543)
医療福祉	0.220 (0.292)	0.776 (0.994)	0.0245 (0.246)	0.420 (0.504)
複合サービス	0.435 (0.469)	— —	-0.0475 (0.463)	— —
その他サービス	-0.0490 (0.313)	-1.086 (1.376)	-0.314 (0.261)	-2.306 (1.607)
公務	-0.570 (0.570)	-0.854 (1.338)	-0.164 (0.409)	1.385** (0.685)
分類不能	0.126 (0.406)	1.781 (1.570)	0.211 (0.319)	0.621 (0.789)
年齢	-0.0152 (0.0282)	-0.172 (0.124)	-0.0957*** (0.0298)	-0.0245 (0.0785)
年齢二乗	0.0169 (0.0302)	0.160 (0.128)	0.0938*** (0.0307)	0.0148 (0.0828)
定数項	-6.831 (141.3)	-30.36 (726.6)	-0.521 (0.870)	-11.29 (294.5)
サンプル数	2,683	2,003	2,003	2,003
疑似決定係数	0.2335	0.6302	0.2211	0.4993

***, **, * 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。

	(ウ)		
	<被説明変数：2015年～17年の間に 各リカレント教育を受けた＝1、受けていない＝0>		
	OJT	Off-JT	自己啓発
<説明変数>			
性別	-0.0426 (0.568)	0.0673 (0.136)	0.225 (0.304)
最終学歴(基準：中高卒) 専門短大専修卒	-1.204 (0.777)	0.157 (0.159)	0.325 (0.481)
大学卒	-1.485* (0.859)	0.224 (0.148)	1.025** (0.418)
大学院卒	-0.0758 (1.001)	0.769*** (0.251)	1.249** (0.568)
当初の仕事の産業(基準：製造業)			
農林漁業	—	-0.649 (0.845)	-0.722 (1.685)
建設業	—	0.0248 (0.387)	—
電気ガス等	-1.803 (3.122)	0.104 (0.567)	—
情報通信業	0.0783 (1.385)	-0.220 (0.296)	-0.426 (0.702)
運輸郵便業	—	0.0634 (0.322)	—
卸売小売	0.352 (1.024)	-0.186 (0.244)	-0.197 (0.669)
金融保険	1.478 (1.277)	-1.117** (0.536)	-0.243 (0.854)
不動産	5.761*** (1.879)	-0.717 (0.711)	—
専門サービス	3.386** (1.504)	0.144 (0.332)	0.894 (0.690)
宿泊飲食	—	-0.638* (0.348)	-0.0846 (0.701)
生活サービス	3.003** (1.228)	-0.0758 (0.336)	1.252** (0.586)
教育	0.0163 (1.400)	-0.515* (0.304)	0.459 (0.543)
医療福祉	0.776 (0.994)	0.0245 (0.246)	0.420 (0.504)
複合サービス	—	-0.0475 (0.463)	—
その他サービス	-1.086 (1.376)	-0.314 (0.261)	-2.306 (1.607)
公務	-0.854 (1.338)	-0.164 (0.409)	1.385** (0.685)
分類不能	1.781 (1.570)	0.211 (0.319)	0.621 (0.789)
年齢	-0.172 (0.124)	-0.0957*** (0.0298)	-0.0245 (0.0785)
年齢二乗	0.160 (0.128)	0.0938*** (0.0307)	0.0148 (0.0828)
定数項	-30.36 (726.6)	-0.521 (0.870)	-11.29 (294.5)
サンプル数	2,003	2,003	2,003
疑似決定係数	0.6302	0.2211	0.4993

***, **, * 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 2－3－6 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)
(%ポイント)



(備考) 括弧内について、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを表す。
括弧内が“—”及びグラフが破線は有意でないもの。

Ⅲ. 終わりに

1. 主な分析結果のまとめ

まず、第Ⅱ章において示された主要な分析結果は以下のとおりである。

- ・有業者の場合、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傾向にあるが、正社員と比較してパートなど非正社員は、OJTやOff-JTの実施機会が少ない傾向にある。無業者の場合、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。
- ・Off-JT、自己啓発には正社員以外の者の正社員化の確率を高める効果がある。
- ・Off-JTは正社員の昇進を早める傾向にある。
- ・正社員と比較して、非正社員はリカレント教育の効果を実感していない傾向にある。
- ・OJT、Off-JT、自己啓発、主業以外の職業経験等のリカレント教育を実施することで収入増加の確率を上昇させる効果がある。特にOJTやOff-JTでは、確率を高める効果が大きい。
- ・Off-JT、自己啓発や主業以外の職業経験等を行うことで転職を伴う収入増加の確率を上昇させる効果がある。特に主業以外の職務経験等は、転職を伴う収入増加の確率を上昇させる効果が大きい。

以上のように、Off-JTは幅広く収入の増加や正社員への転換に効果があるほか、自己啓発や兼業・副業を含む主業以外の職業経験等についても、転職を伴う収入の増加に特筆すべき効果が認められるなど、本稿ではリカレント教育が人的資本蓄積に有効であることが示された一方で、リカレント教育の実施者層に偏りが大きいことも明らかになった。ポスト・コロナに向けて、成長分野への円滑な労働移動を促すという視点からも、これまでリカレント教育になじみが薄かった層にもすそ野を広げていくことが重要であるといえる。この偏りの大きさの原因についての踏み込んだ検討は今後の研究の進展が待たれるところであるが、誰もが受講しやすいように制度を改善すること、あるいは、リカレント教育の有効性を実感できるようなメニューを更に充実させることは一般的に有効であるといえよう。例えば、対象の偏りが小さいと推計された公的職業訓練制度³⁵の内容の充実や、就業状態や目的に応じて効果的なリカレント教育メニューを自由に選択し、実施することのできるよう、民間企業や大学等との連携を交えた教育コンテンツの拡充、給付金制度の活用、これを普及させるためのPR活動の活性化など、リカレント教育が身近で効果的なものであると感じられ、誰もが学び直しに取り組みやすい環境づくりが求められる。

³⁵ 公的職業訓練制度についての結果の解釈に当たっては、他のリカレント教育項目と比べても本調査における該当者が少ないことや、制度が離職者を主な対象にしていることなどに注意する必要がある。

2. 今後の検討課題

本稿では、リカレント教育が多くの場合、収入の増加や就業形態上の地位の向上に有効であることが明らかになったが、今後はさらに詳細な条件付けを行い、有効なリカレント教育の性質について知見を深めることが求められる。また、1度きりのアンケート調査による評価であったので、記憶によるバイアスがかかっている可能性がある点や、収入の増加幅などについて定量的な回答を得ることが難しかった点については改善の余地が大きい。分析の手法としては、リカレント教育の成果が現れるまでの期間が明確でないことや、推計によっては実際にリカレント教育を実施したサンプル数を確保しづらいといった制約から、推計が困難なケースもあった。リカレント教育実施の効果について、より長期間にわたる影響や就業形態の変化との関係を検証することができるよう、さらなる分析方法の研究や有用なデータの蓄積が期待される。

参考文献

- 石井加代子・佐藤一磨・樋口美雄（2010）「ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援は有効か」 樋口美雄・宮内環・C. R. McKenzie・慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター編『パネルデータによる政策評価分析〔1〕 貧困のダイナミズムー日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』第5章, pp. 85-106.
- 厚生労働省（2017）『平成 29 年版 労働経済の分析』
- 厚生労働省（2019）第 1 回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会参考資料「人材開発政策関係資料集」
- 厚生労働省（2020a）『平成 30 年度・令和元年度厚生労働行政年次報告』
- 厚生労働省（2020b）第 6 回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会資料 4「参考資料」
- 厚生労働省「ハロートレーニング」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html （2020 年 12 月 1 日現在）
- 厚生労働省「人材開発支援助成金」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html （2020 年 12 月 1 日現在）
- 厚生労働省「教育訓練給付制度」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html （2020 年 12 月 1 日現在）
- 厚生労働省「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html （2020 年 12 月 1 日現在）
- 厚生労働省「ジョブ・カード制度」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/jobcard_system.html （2020 年 12 月 1 日現在）
- 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会（2020）「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」
- 内閣府（2018）『平成 30 年度 年次経済財政報告』
- 日本経済団体連合会（2021）『経営労働政策特別委員会報告』経団連出版
- 原ひろみ（2014）『職業能力開発の経済分析』勁草書房
- 文部省（1988）『昭和 63 年度 我が国の文教施策』
- 文部科学省「職業実践力育成プログラム」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/index.htm （2020 年 12 月 1 日現在）

安井洋輔（2019）「リカレント教育によるシニアの就労促進効果の検証」株式会社日本総合研究所『J R I レビュー 2019』Vol. 11, No. 72

OECD（1973）“Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning”

(付表)

Q1 あなたの性別をお選び下さい。

		回答数
全 体		30,000
1	男性	14,804
2	女性	15,196

Q2 あなたの年齢をご記入ください

		回答数
全 体		30,000
1	20歳以上30歳未満	4,815
2	30歳以上40歳未満	5,791
3	40歳以上50歳未満	7,305
4	50歳以上60歳未満	6,089
5	60歳以上70歳未満	4,223
6	70歳以上	1,777

Q3 あなたは現在結婚されていますか。

		回答数
全 体		30,000
1	未婚	11,088
2	配偶者あり	16,641
3	離別	1,645
4	死別	626

Q4 あなたが現在同居しているご家族の構成は次のうちのどれにあたりますか。

		回答数
全 体		30,000
1	単身世帯(ひとり暮らし)	6,159
2	あなたと配偶者	6,609
3	あなたと配偶者と子ども	8,122
4	あなたと子ども	986
5	あなたと配偶者と親(あなたもしくは配偶者の親)	543
6	あなたと配偶者と子どもと親(あなたもしくは配偶者の親)	844
7	あなたと親	5,913
8	その他	824

Q5 あなたのお住いの地域をお選び下さい。

		回答数
全 体		30,000
1	北海道	1,499
2	青森県	278
3	岩手県	264

4	宮城県	575
5	秋田県	217
6	山形県	212
7	福島県	292
8	茨城県	520
9	栃木県	330
10	群馬県	357
11	埼玉県	1,891
12	千葉県	1,676
13	東京都	4,531
14	神奈川県	2,837
15	新潟県	428
16	富山県	223
17	石川県	219
18	福井県	147
19	山梨県	130
20	長野県	355
21	岐阜県	388
22	静岡県	678
23	愛知県	1,914
24	三重県	362
25	滋賀県	306
26	京都府	670
27	大阪府	2,409
28	兵庫県	1,484
29	奈良県	380
30	和歌山県	187
31	鳥取県	82
32	島根県	95
33	岡山県	402
34	広島県	613
35	山口県	235
36	徳島県	137
37	香川県	176
38	愛媛県	227
39	高知県	109
40	福岡県	1,047
41	佐賀県	92
42	長崎県	194
43	熊本県	243
44	大分県	145
45	宮崎県	107
46	鹿児島県	194
47	沖縄県	143
48	その他	0

付表 2

Q6 あなたの最終学歴(最も高い教育機関の卒業歴)などについてお伺いします。あてはまるものを一つ選んでください。
ただし、一度就職したあとで再度学校に通った場合は、最初の仕事に就く前の学歴をお答えください。

		回答数
全 体		30,000
1	小学・中学	740
2	高校・旧制中	7,923
3	専門学校(2年未満)	904
4	専門学校(2～4年未満)	2,261
5	専門学校(4年以上)	189
6	短大	2,932
7	高等専門学校	726
8	4年制大学	12,059
9	大学院修士課程修了	1,409
10	大学院博士課程修了・単位取得退学	335
11	まだ仕事に就いたことがなく、在学中	229
12	まだ仕事に就いたことがなく、浪人中	189
13	その他	104

Q7_1 現在、あなたは仕事をしていますか(2019年末時点)

		回答数
全 体		30,000
1	仕事を主にしている	17,060
2	家事が主で仕事もしている	2,789
3	通学が主で仕事もしている	345
4	家事・通学以外のことが主で仕事もしている	293
5	仕事をしていない(家事をしている)	6,822
6	仕事をしていない(通学している)	1,013
7	仕事をしていない	1,678

Q7_2 仕事をしていない理由は次のうちどれに当てはまりますか。主なものを1つお選びください。

		回答数
全 体		9,513
1	出産・育児のため	798
2	介護・看護のため	250
3	家事(出産・育児・介護・看護以外)のため	855
4	通学のため	643
5	病気・けがのため	966
6	高齢のため	1,445
7	学校以外で通学や資格取得などの勉強をしている	122
8	ボランティア活動に従事している	116
9	仕事をする自信がない	762
10	その他	537
11	特に理由はない	3,019

Q7_3 仕事を辞めた理由は次のうちどれに当てはまりますか。主なものを1つお選びください。

今まで仕事をすることがない方は「今まで仕事をすることは無い」を選択してください。

		回答数
全 体		9,513
1	結婚したため	1,569
2	出産・育児のため	1,155
3	雇用期間や契約期間が終了したため	257
4	仕事や労働条件等が不満だったので	306
5	早期退職(引退)を選んだから	249
6	早期退職(引退)をさせられたから	90
7	定年など退職(引退)する年齢になったから	1,431
8	家族の介護のため	317
9	健康上の理由	1,026
10	会社が倒産したり、職場が閉鎖されたため、解雇されたため	219
11	その他	337
12	今まで仕事をすることは無い	1,268
13	答えたくない・わからない	1,289

Q7_4 あなたは求職活動を行っていますか。また、今後、仕事をしたいと考えていますか。

		回答数
全 体		9,513
1	求職活動を行っており、すぐに仕事をしたいと考えている	745
2	求職活動は行っていないが、すぐに仕事をしたいと考えている	354
3	求職活動は行っていないが、いずれ仕事をしたいと考えている	2,730
4	求職活動は行っていないし、今後、仕事をしたいとも考えていない	5,536
5	その他	148

Q7_5 あなたは今の勤め先で何年程度、仕事をしていますか。出向期間や育児・介護休業期間などを

含めてお答えください。自営業の方は事業を立ち上げてから現在までの期間をお答えください。

		回答数
全 体		13,830
1	1年以内	168
2	2～3年	1,547
3	4～5年	1,003
4	6～9年	2,117
5	10～19年	4,735
6	20～29年	2,652
7	30～50年	1,584
8	50年以上	24

Q8 あなた個人のこの1年間の収入の状況について記入してください。

		回答数
全 体		30,000
1	賃金・給料	18,922
2	事業収入	1,632
3	内職収入	1,133
4	年金・恩給	4,536
5	雇用保険	518
6	その他の保険	447
7	仕送り	494
8	不動産収入(家賃・地代)	770
9	利子・配当	2,657
10	その他	401
11	なし	4,890

Q9_1_1 現在(2019年末時点)の仕事に至るまでの「変化」についてお聞きます。

「1つ前(直前)の変化」に関して、次の中から当てはまるものをお選びください。

		回答数
全 体		30,000
1	役職変化のみ	2,759
2	会社の変化(転職)のみ	5,497
3	就業形態の変化のみ	1,539
4	役職と会社と就業形態の変化がすべて同時だった	911
5	役職変化と会社の変化(転職)が同時だった	508
6	会社の変化(転職)と就業形態の変化が同時だった	2,141
7	役職変化と就業形態の変化が同時だった	1,244
8	現職が初職、あるいはいずれもない	10,977
9	一度も仕事をしたことはない(常に無業)	4,424

Q9_1_2 現在(2019年末時点)の仕事に至るまでの「変化」についてお聞きます。「2つ前の変化(現在無業の方は

「2つ前の状況」が始まったときの変化)」に関して、次の中から当てはまるものをお選びください。

		回答数
全 体		14,599
1	役職変化のみ	2,410
2	会社の変化(転職)のみ	4,961
3	就業形態の変化のみ	1,316
4	役職と会社と就業形態の変化がすべて同時だった	902
5	役職変化と会社の変化(転職)が同時だった	500
6	会社の変化(転職)と就業形態の変化が同時だった	1,675
7	役職変化と就業形態の変化が同時だった	801
8	前職が初職、あるいはいずれの変化もない	2,034

Q9_1_3 現在(2019年末時点)の仕事に至るまでの「変化」についてお聞きます。「3つ前の変化(現在無業の方は「3つ前の状況」が始まったときの変化)」に関して、次の中から当てはまるものをお選びください。

	回答数
全 体	12,565
1 役職変化のみ	2,153
2 会社の変化(転職)のみ	4,393
3 就業形態の変化のみ	1,140
4 役職と会社と就業形態の変化がすべて同時だった	841
5 役職変化と会社の変化(転職)が同時だった	448
6 会社の変化(転職)と就業形態の変化が同時だった	1,368
7 役職変化と就業形態の変化が同時だった	680
8 前々職が初職、あるいはいずれの変化もない	1,542

Q9_1_4 現在(2019年末時点)の仕事に至るまでの「変化」についてお聞きます。「4つ前の変化(現在無業の方は「4つ前の状況」が始まったときの変化)」に関して、次の中から当てはまるものをお選びください。

	回答数
全 体	11,023
1 役職変化のみ	1,907
2 会社の変化(転職)のみ	3,604
3 就業形態の変化のみ	943
4 役職と会社と就業形態の変化がすべて同時だった	725
5 役職変化と会社の変化(転職)が同時だった	403
6 会社の変化(転職)と就業形態の変化が同時だった	1,112
7 役職変化と就業形態の変化が同時だった	600
8 前々々職が初職、あるいはいずれの変化もない	1,729

Q9_2_1 a. 1つ前(直前)の変化があった時期

	回答数
全 体	11,517
1 2019年以降	2,057
2 2015～2018年	3,166
3 2010～2014年	2,187
4 2000～2009年	2,632
5 1990～1999年	936
6 1989年以前	539

Q9_2_2 b. 2つ前の変化があった時期

	回答数
全 体	10,456
1 2019年以降	381
2 2015～2018年	2,251
3 2010～2014年	2,269
4 2000～2009年	3,260
5 1990～1999年	1,407
6 1989年以前	888

Q9_2_3 c. 3つ前の変化があった時期

		回答数
全 体		9,672
1	2019年以降	197
2	2015～2018年	1,266
3	2010～2014年	1,769
4	2000～2009年	3,257
5	1990～1999年	1,794
6	1989年以前	1,389

Q9_2_4 d. 4つ前の変化があった時期

		回答数
全 体		8,344
1	2019年以降	169
2	2015～2018年	745
3	2010～2014年	1,206
4	2000～2009年	2,703
5	1990～1999年	1,758
6	1989年以前	1,763

Q10_1_1 e. 最初の仕事(初職)／その状況が始まった時期

		回答数
全 体		13,233
1	2019年以降	139
2	2015～2018年	646
3	2010～2014年	1,075
4	2000～2009年	3,060
5	1990～1999年	3,289
6	1989年以前	5,024

Q10_1_2 a. 現在の仕事の状況／その状況が始まった時期

		回答数
全 体		10,977
1	2019年以降	871
2	2015～2018年	2,418
3	2010～2014年	1,742
4	2000～2009年	2,527
5	1990～1999年	1,542
6	1989年以前	1,877

Q10_1_3 a. 現在の仕事の状況／その仕事の状況で過ごした期間

		回答数
全 体		25,576
1	1年未満	854
2	1年以上2年未満	4,534
3	2年以上3年未満	2,826
4	3年以上5年未満	3,665
5	5年以上10年未満	5,172
6	10年以上20年未満	4,914
7	20年以上30年未満	2,041
8	30年以上	1,570

Q10_1_4 b. 1つ前(直前)の仕事の状況／その仕事の状況で過ごした期間

		回答数
全 体		12,565
1	1年未満	572
2	1年以上2年未満	3,075
3	2年以上3年未満	2,066
4	3年以上5年未満	2,374
5	5年以上10年未満	2,691
6	10年以上20年未満	1,351
7	20年以上30年未満	278
8	30年以上	158

Q10_1_5 c. 2つ前の仕事の状況／その仕事の状況で過ごした期間

		回答数
全 体		11,023
1	1年未満	579
2	1年以上2年未満	2,853
3	2年以上3年未満	1,895
4	3年以上5年未満	2,111
5	5年以上10年未満	2,293
6	10年以上20年未満	984
7	20年以上30年未満	183
8	30年以上	125

Q10_1_6 d. 3つ前の仕事の状況／その仕事の状況で過ごした期間

		回答数
全 体		9,294
1	1年未満	534
2	1年以上2年未満	2,538
3	2年以上3年未満	1,551
4	3年以上5年未満	1,773
5	5年以上10年未満	1,829
6	10年以上20年未満	786
7	20年以上30年未満	171
8	30年以上	112

Q10_1_7 e. 最初の仕事(初職)／その仕事の状況で過ごした期間

		回答数
全 体		14,599
1	1年未満	657
2	1年以上2年未満	3,381
3	2年以上3年未満	1,939
4	3年以上5年未満	2,409
5	5年以上10年未満	2,880
6	10年以上20年未満	1,978
7	20年以上30年未満	729
8	30年以上	626

Q10_2 3)どんな仕事です(でした)か。

	該 当 数	会 社 代 表 者 ・ 会 社 役 員 ・ 団 体 役 員	正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	限 定 正 社 員	パ ー ト タ イ ム	ア ル バ イ ト	派 遣 社 員	契 約 社 員 (定 年 再 雇 用 を 除 く)	嘱 託 (定 年 再 雇 用 を 含 む)	自 営 主 ・ 自 営 事 業 を 除 く	契 約 な ど (フ リ ー ラ ン サ ー、 顧 問)	個 人 事 業 主 (フ ラ ン シ ャ イ ズ 形 式 に よ る 事 業 運 営)	個 人 事 業 主 (ヘ イ グ ワ ー カ ー)	個 人 事 業 主 (そ の 他)	雇 用 契 約 の な い 在 宅 就 業 内 職	自 家 営 業 の 手 伝 い
a. 現在の仕事の状況(現在無業の方は直前の仕事の状況)	25,576	1,145	13,612	436	3,545	1,665	978	1,035	339	462	592	52	36	587	337	755
b. 1つ前(直前)の仕事の状況	12,565	539	6,925	410	1,592	800	811	615	148	108	146	24	21	135	85	206
c. 2つ前の仕事の状況	11,023	367	6,394	436	1,150	816	675	454	94	98	122	24	18	110	68	197
d. 3つ前の仕事の状況	9,294	273	5,706	292	894	700	515	333	57	82	74	19	13	90	62	184
e. 最初の仕事(初職)	14,599	284	10,791	364	596	1,274	281	310	82	82	63	23	18	103	51	277

Q10_3 4)あなたの職場での役職をお選びください。

	該 当 数	課長・主任クラスもしくは役職にはついていない（非管理職）	課長クラスの管理職および同待遇の専門職（課長級の管理職）	代表取締役・役員・顧問・部長クラスの管理職（経営層に近い管理職）
a. 現在の仕事の状況（現在無業の方は直前の仕事の状況）	25,576	3,052	2,354	20,170
b. 1つ前（直前）の仕事の状況	12,565	1,256	2,261	9,048
c. 2つ前の仕事の状況	11,023	867	1,685	8,471
d. 3つ前の仕事の状況	9,294	626	1,228	7,440
e. 最初の仕事（初職）	14,599	621	769	13,209

Q10_4 5)それぞれの仕事に就いた理由、あるいはその前の仕事を辞めた理由は何ですか。

	該当数	起業したから	親などが行っている事業を引き継ぐため	自分のやりたい仕事をしたかったから	安定的に仕事をしたいから	正社員になりたいから	取得している資格を活かしたかったから	これまでの仕事では興味がなかったから	昇進したから	結婚したため	出産・育児のため	了したため	雇用期間や契約期間が終了したため	仕事や労働条件等が不満だったため	早期退職（引退）を選んだから	早期退職（引退）を選んだから	定年など退職（引退）する年齢になったから	家族の介護のため	健康上の理由	会社が倒産したため、解雇されたため	その他	い答えたくない・わからない
a. 現在の仕事（現在無業の方は直前の仕事の状況）	25,576	1,169	671	3,918	4,411	3,100	1,169	989	1,011	1,380	1,038	733	1,420	273	134	937	393	1,211	645	661	5,900	
b. 1つ前(直前)の仕事	12,565	417	290	1,906	1,644	1,007	528	725	1,047	421	399	646	1,219	126	80	211	128	466	407	277	2,569	
c. 2つ前の仕事	11,023	333	170	1,770	1,432	970	432	651	912	394	332	553	1,012	85	77	119	104	313	333	213	2,301	
d. 3つ前の仕事	9,294	298	162	1,479	1,303	1,041	336	449	608	358	200	355	775	98	58	82	78	232	273	173	2,069	
e. 最初の仕事(初職)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Q11_1 現在(2019年末時点)の状況についてお聞きます。

主な仕事における勤め先などの経営組織のタイプをお選びください。

		回答数
全 体		25,576
1	個人	3,741
2	合名会社・合資会社・合同会社	727
3	株式会社・相互会社(有限会社を含む)	15,232
4	学校法人	702
5	医療法人	975
6	NPO法人	142
7	財団法人・社団法人・その他公益法人	696
8	官公庁	1,538
9	その他の法人・団体	1,823

Q11_2 現在(2019年末時点)の状況についてお聞きます。あなたは副業(別の仕事)をしていますか。

当てはまるものをお選びください。

	該当数	特にない	団体会社代表者・会社役員・正規の職員・従業員	限定正社員	パートタイム	アルバイト	派遣社員	契約社員(定年再雇用を除く)	嘱託(定年再雇用を含む)	自営業主(個人事業を除く)	契約など(フリーランサー、顧問)	個人事業主(ギグワーカー)	個人事業主(ヘブランチやイズ形式による事業運営)	個人事業主(その他)	労働内職	自家営業の手伝い
a. 2つ目の仕事	25,576	21,061	257	1,527	127	553	633	161	101	57	57	210	13	34	162	254
b. 3つ目の仕事	25,576	22,181	187	1,378	117	391	325	163	82	45	47	86	11	22	76	130
c. 4つ目の仕事	25,576	22,418	119	1,319	114	359	292	131	98	48	44	70	15	29	89	343

Q12 現在(2019年末時点)や過去の仕事の状況についてお聞きます。

あなたは、普段週何日仕事をしています(していました)か。

	該 当 数	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	決 ま っ て い な い
a. 現在の仕事の状況(現在無業の方は直前の仕事の状況)	25,576	607	553	1,175	1,467	13,826	2,561	517	4,870
b. 1つ前(直前)の仕事の状況	12,565	203	334	499	582	7,368	1,537	246	1,796
c. 2つ前の仕事の状況	11,023	170	153	440	416	6,397	1,579	262	1,606
d. 3つ前の仕事の状況	9,294	177	107	242	392	5,099	1,546	226	1,505
e. 最初の仕事(初職)	14,599	239	148	239	312	7,615	3,402	444	2,200

Q13 現在(2019年末時点)や過去の仕事の状況についてお聞きます。

勤め先・業主などの企業全体の従業者数を選んでください。

	該 当 数	1 人	2 人 以 上	5 人 以 上	10 人 以 上	20 人 以 上	30 人 以 上	50 人 以 上	100 人 以 上	300 人 以 上	500 人 以 上	1,000 人 以 上	官 公 庁 な ど
a. 現在の仕事の状況(現在無業の方は直前の仕事の状況)	25,576	2,235	1,562	1,554	1,825	1,257	1,506	2,218	2,991	1,457	1,573	5,941	1,457
b. 1つ前(直前)の仕事の状況	7,830	231	431	651	820	527	581	842	1,033	440	431	1,518	325
c. 2つ前の仕事の状況	6,980	200	325	573	700	515	560	763	920	416	385	1,343	280
d. 3つ前の仕事の状況	5,849	182	271	445	587	418	464	632	799	351	331	1,142	227
e. 最初の仕事(初職)	14,599	396	531	759	1,039	775	909	1,328	1,877	965	1,036	4,172	812

Q14 現在(2019年末時点)や過去の仕事の状況についてお聞きます。

勤め先・業主などの企業の業種をお選びください。

	該当数	農業、林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス、熱供給・水道業	情報通信業※ ¹	運輸業、郵便業	卸売業、小売業※ ²	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	業※ ³ 学術研究、専門・技術サービス	宿泊業、飲食サービス業	※ ⁴ 生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業※ ⁵	医療、福祉※ ⁶	複合サービス事業※ ⁷	その他のサービス業※ ⁸	公務※ ⁹	その他
a. 現在の仕事の状況(現在無業の方は直前の仕事の状況)	25,576	379	67	75	1,204	4,544	393	1,656	1,139	2,826	1,281	524	702	1,014	770	1,452	2,526	282	2,059	1,728	955
b. 1つ前(直前)の仕事の状況	7,830	64	46	44	401	1,278	135	563	338	998	394	186	257	412	280	331	837	99	599	393	175
c. 2つ前の仕事の状況	6,980	54	30	45	329	1,220	110	524	285	922	366	144	225	401	257	280	669	89	544	331	155
d. 3つ前の仕事の状況	5,849	51	31	27	310	1,029	107	436	222	759	302	128	189	330	234	220	491	72	489	290	132
e. 最初の仕事(初職)	14,599	140	57	54	687	2,863	262	1,150	448	1,870	1,013	238	422	719	507	644	1,106	174	986	912	347

- ※1. 電話事業、テレビ・ラジオ放送業、ソフトウェア開発、情報処理、新聞・出版業
- ※2. デパート、スーパーを含む
- ※3. 学術・開発研究機関、法律事務所、設計事務所、デザイン業、経営コンサルタント業、広告業など
- ※4. 洗濯・理容・美容業、旅行業、冠婚葬祭業、映画館・劇場、スポーツ施設など
- ※5. 幼稚園、中学校・高校・大学・専修学校、図書館・博物館、学習塾など
- ※6. 病院・診療所、保健所、福祉事務所、保育所、老人福祉・介護事業など
- ※7. 郵便局・協同組合など
- ※8. 一般・産業廃棄物処理業、自動整備業、建物サービス、協同組合など、上記12～16以外のサービス業
- ※9. 他に分類されるものを除く

Q15 現在(2019年末時点)や過去の仕事の状況についてお聞きます。

あなたの職業をお選びください。

	該当数	管理的な仕事※ ¹	※ ² 専門的・技術的な仕事	事務的な仕事※ ³	販売・営業の仕事※ ⁴	サービスの仕事※ ⁵	保安の仕事※ ⁶	農林漁業に関わる仕事	生産工程の仕事※ ⁷	※ ⁸ 輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事※ ⁹	事運搬・清掃・包装等の仕事	その他
a. 現在の仕事の状況(現在無業の方は直前の仕事の状況)	25,576	2,808	5,079	6,919	2,655	2,368	371	229	1,828	345	444	1,262	1,268
b. 1つ前(直前)の仕事の状況	12,565	1,695	2,503	3,319	1,586	1,151	201	97	808	168	226	491	320
c. 2つ前の仕事の状況	11,023	1,183	2,196	3,039	1,486	1,060	164	113	782	154	194	371	281
d. 3つ前の仕事の状況	9,294	758	1,835	2,595	1,354	884	171	122	668	138	191	313	245
e. 最初の仕事(初職)	14,599	579	3,269	4,432	2,175	1,442	207	129	1,046	195	305	426	394

- ※1. 部長、課長、支店長、工場長、経営者など
- ※2. 医師、看護師、教員、編集者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの
- ※3. 一般事務、営業事務、銀行の窓口事務、集金人など
- ※4. 他人を訪問する営業職、店主、販売店員、保険外交員など
- ※5. 理・美容師、調理人、ウェ이터、ホームヘルパーなど
- ※6. 自衛官、警察官、消防員、警備員など
- ※7. 製品製造・加工処理工、機械組立工、自動車整備工など
- ※8. 電車運転士、バス運転者、船長、航海士・運転士、航空機操縦士など
- ※9. 大工、とび職、左官、電気工事従事者、土木従事者など

Q16 あなたの仕事やあなたの所属する組織についてお聞きます。

以下に掲げるそれぞれの事項について、当てはまるものを一つずつお選びください。

	該当数	全く当てはまらない	かなり当てはまらない	どちらかといえば当てはまらない	どちらでもない	どちらかといえば当てはまる	かなり当てはまる	全く当てはまる
1. 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など）	25,576	4,286	1,649	2,354	8,030	4,519	2,618	2,120
2. 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）	25,576	4,220	1,873	2,778	8,804	4,207	2,048	1,646
3. 業務の手順・プロセスは大きめ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等）	25,576	3,787	1,577	2,813	9,049	4,780	2,252	1,318
4. 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、事業開拓、課題解決型の開発等）	25,576	3,852	1,614	2,859	9,242	4,152	2,230	1,627
5. 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	25,576	4,003	2,196	4,036	9,236	3,174	1,515	1,416
6. 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	25,576	3,340	1,456	2,657	8,988	5,167	2,473	1,495
7. 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	25,576	3,656	1,608	2,843	9,387	4,434	2,118	1,530
8. 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	25,576	3,824	1,787	3,157	9,659	4,092	1,669	1,388
9. 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	25,576	6,193	2,097	2,923	9,299	3,074	959	1,031
10. 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	25,576	6,041	2,219	3,119	9,448	2,994	815	940
11. 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	25,576	5,114	2,075	3,347	9,517	3,448	1,002	1,073
12. 正社員登用の仕組みがある	25,576	5,602	1,477	2,195	9,244	3,412	1,552	2,094
13. 今後のキャリアに関して相談する機会がある	25,576	5,635	1,732	2,641	9,640	3,521	1,192	1,215
14. 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	22,755	3,924	2,080	3,256	7,828	3,561	1,158	948
15. 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	22,755	3,877	1,956	3,147	8,778	3,292	986	719
16. 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	22,755	3,866	1,912	3,168	8,870	3,258	945	736
17. 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	22,755	3,993	1,928	3,118	9,398	2,937	772	609
18. 担当範囲を超える仕事を任せられる機会が多い	25,576	3,601	1,836	3,584	9,982	3,957	1,478	1,138
19. 責任の大きい仕事を任せられる機会が多い	25,576	3,429	1,759	3,346	10,089	3,985	1,737	1,231
20. 仕事のレベルを上げる機会が多い	25,576	3,512	1,694	3,339	10,738	3,950	1,410	933
21. 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	25,576	4,559	2,141	3,746	10,769	2,846	840	675
22. 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	25,576	3,493	1,546	2,879	11,416	4,142	1,229	871
23. 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	25,576	3,214	1,421	2,816	11,182	4,722	1,351	870
24. 職場等の人とは、協力して仕事をする雰囲気がある	25,576	2,718	1,151	2,426	9,837	5,985	2,198	1,261
25. 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	25,576	2,925	1,282	2,910	10,614	5,115	1,718	1,012

26. 職場等の人に、仕事上の指導やアドバイスをすることが多い	25,576	3,201	1,381	2,937	10,789	4,722	1,576	970
27. 職場等の人の仕事のやり方を見て学ぶ機会が多い	25,576	2,837	1,115	2,480	10,602	5,572	1,877	1,093
28. 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	25,576	2,988	1,285	2,615	10,995	5,030	1,661	1,002
29. 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	25,576	3,277	1,421	2,921	11,286	4,393	1,378	900
30. 仕事を一緒に行う職場等の人を信頼している	25,576	2,759	1,022	2,232	10,564	5,474	2,268	1,257
31. 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	25,576	3,659	1,650	3,427	11,399	3,600	1,078	763
32. 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	25,576	3,201	1,335	2,729	11,888	4,298	1,324	801
33. 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	25,576	5,229	2,127	3,086	11,245	2,536	718	635

Q17 あなたの仕事や所属する組織・会社に関するあなたの考えについてお聞きます。
以下に掲げるそれぞれの事項について、当てはまるものを一つずつお選びください。

	該当数	全くそう 思わない	ほとん どそう 思わない	わ ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	ど ち ら で も な い	う ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	ほと ん ど そ う 思 う	全 く そ う 思 う
1. 私は自分の仕事に満足している	25,576	2,313	1,484	3,119	8,767	6,244	2,358	1,291
2. 私は自分の仕事にやりがいを感じている	25,576	2,213	1,480	2,964	9,148	6,077	2,365	1,329
3. 私は仕事を通して自分が成長している実感を持っている	25,576	2,283	1,408	3,074	10,222	5,446	2,042	1,101
4. 私は組織(チーム)の成長に貢献できている	25,576	2,150	1,162	2,622	11,272	5,451	1,914	1,005
5. 私は仕事の中で自分の強みや能力を発揮できている	25,576	2,040	1,165	2,605	10,498	5,876	2,208	1,184
6. 私は自分の仕事に意味や意義を感じられる	25,576	2,148	1,225	2,614	10,263	5,816	2,277	1,233
7. 私は自分の会社に誇りを持っている	25,576	2,583	1,401	2,753	10,955	4,667	1,944	1,273
8. 私は仕事の中で高いパフォーマンスを発揮しており、会社の成長に貢献している	25,576	2,220	1,259	2,822	11,771	4,670	1,841	993
9. 私の属する組織(チーム)はパフォーマンスが高く、会社の成長に貢献している	25,576	2,366	1,356	2,762	12,214	4,344	1,661	873
10. 私は会社の掲げるビジョン、経営目標などに共感している	25,576	2,713	1,463	2,989	12,230	3,991	1,354	836

Q18_1 2019年のあなたの主な仕事1年間の収入または収益(税込み)はいくらでしたか。

		回答数
全 体		20,487
1	50万円未満	1,308
2	50～100万円未満	1,926
3	100～150万円未満	1,539
4	150～200万円未満	1,319
5	200～250万円未満	1,615
6	250～300万円未満	1,503
7	300～400万円未満	2,659
8	400～500万円未満	2,289
9	500～600万円未満	1,752
10	600～700万円未満	1,228
11	700～800万円未満	887
12	800～900万円未満	626
13	900～1,000万円未満	497
14	1,000～1,250万円未満	500
15	1,250～1,500万円未満	261
16	1,500万円～2,000万円未満	147
17	2,000万円～3,000万円未満	82
18	3,000万円～5,000万円未満	46
19	5,000万円～1億円未満	47
20	1億円以上	256

Q18_2 あなたは現在、配偶者控除や社会保険料の適用を理由として、就業調整を行っていますか。

		回答数
全 体		20,487
1	配偶者控除や社会保険の適用を理由に、就業調整している	4,427
2	配偶者控除や社会保険の適用を理由とした就業調整は行っていない	16,060

Q19 仕事変化の前の時点(直前の仕事の状態)と現在との収入または収益を比べて、また、5年前と比べて、現在のあなたの主な仕事からの収入または収益(税込み)には変化はありますか。

	該当数	た お お む ね 3 割 以 上 増 加 し	加 お お む ね 1 割 以 上 増 加 し	あ ま り 変 化 は な い	少 お お む ね 1 割 以 上 増 加 し	た お お む ね 3 割 以 上 減 少 し
a. 直前(一つ前)の仕事をしていたときの最後の年と「現在(2019年末)」との収入・収益の比較	20,487	2,641	2,687	10,863	1,630	2,666
b. 2014年時と2019年時の比較	20,487	2,501	3,406	10,348	1,686	2,546

Q20.1 あなたは、就職後、職業能力の向上を目的として、次の活動を行ったことがありますか。
行ったことのある(あるいは、行っている)活動をお選びください。

		回答数
全 体		30,000
1	民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	4,314
2	大学・専修学校・各種学校における講座の受講	1,321
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)	588
4	海外への留学	379
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)	726
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)	768
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)	1,334
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)	1,981
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)	2,888
10	社内の自主的な勉強会、研究会への参加	3,231
11	社外の勉強会、研究会への参加(異業種交流会など)	2,060
12	役職を高める上で役立つ業務	832
13	異なる職務につく上で役立つ業務	553
14	専門性の高度化・拡大につながる業務	1,223
15	海外勤務や留職(海外のNPO等で一定期間勤務)	312
16	兼業や副業(他社の仕事を行う)	405
17	社内兼業(社内の別部署の仕事を兼務する)	351
18	社会人インターンシップ	145
19	NPO法人・ボランティア組織などの設立・運営	153
20	NPO・ボランティア活動・地域活動(PTA含む)への参画	423
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)	112
22	人材育成目的の出向	279
23	講師として講演や学習支援に携わる	745
24	その他	124
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	18,916

Q20.2 あなたが受講している(受講した)講座のテーマは次のどれに近いですか。
当てはまるものをすべて選んで下さい。

	該当数	語学系	ビジネススキル系・自己啓発系	IT・情報・パソコン系	ビジネス実務系	簿記・会計系	労務・キャリア系	福祉・医療系	電気系	不動産・建築系	ものづくり系	デザイン系	法律系	物流系	食品・農業系	公務員系	その他
1. 民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	4,314	571	1,052	808	299	326	352	668	174	202	245	121	130	106	148	114	922
2. 大学・専修学校・各種学校における講座の受講	1,321	215	156	173	66	100	107	262	32	47	60	43	52	14	53	103	308
3. 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)	726	34	72	265	71	122	94	113	59	51	74	31	21	33	21	18	68
4. 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)	768	79	170	224	89	49	85	109	35	31	48	16	14	16	23	18	130
5. 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)	1,334	341	267	289	131	152	166	157	62	72	66	36	76	25	27	16	191
6. 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)	1,981	650	248	384	151	237	166	264	65	106	91	105	96	27	72	53	338

Q21_1 Q20で選択した活動について、思い出せる範囲で概ねの「①開始時期」をお答えください。

	該 当 数	今 年 (2 0 2 0 年)	去 年 (2 0 1 9 年)	一 昨 年 (2 0 1 8 年)	2 0 1 5 ～ 1 7 年 頃	2 0 1 0 ～ 1 5 年 頃	2 0 0 0 ～ 1 0 年 頃	2 0 0 0 年 以 前
1. 民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	4,314	305	576	399	567	488	626	1,353
2. 大学・専修学校・各種学校における講座の受講	1,321	67	188	140	210	140	160	416
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)	588	26	59	83	101	69	86	164
4. 海外への留学	379	15	26	35	41	50	70	142
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)	726	24	90	85	113	127	157	130
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)	768	58	135	107	135	108	93	132
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)	1,334	62	152	121	183	200	198	418
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)	1,981	129	233	231	285	271	270	562
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)	2,888	139	269	204	378	371	463	1,064
10. 社内の自主的な勉強会、研究会への参加	3,231	213	461	300	407	408	450	992
11. 社外の勉強会、研究会への参加(異業種交流会など)	2,060	118	281	192	292	280	296	601
12. 役職を高める上で役立つ業務	832	49	115	88	121	95	128	236
13. 異なる職務につく上で役立つ業務	553	36	71	81	84	85	73	123
14. 専門性の高度化・拡大につながる業務	1,223	78	160	108	185	149	178	365
15. 海外勤務や留職(海外のNPO等で一定期間勤務)	312	12	19	28	50	52	51	100
16. 兼業や副業(他社の仕事を行う)	405	37	66	49	97	61	43	52
17. 社内兼業(社内の別部署の仕事を兼務する)	351	29	34	46	67	47	64	64
18. 社会人インターンシップ	145	10	28	22	26	16	16	27
19. NPO法人・ボランティア組織などの設立・運営	153	5	18	17	32	22	24	35
20. NPO・ボランティア活動・地域活動(PTA含む)への参画	423	30	47	32	71	66	75	102
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	112	6	11	18	21	25	13	18
22. 人材育成目的の出自	279	15	27	35	40	40	49	73
23. 講師として講演や学習支援に携わる	745	39	80	49	83	107	143	244
24. その他(q20_選択肢24再掲)	124	6	18	13	19	19	13	36

Q21_2 Q20で選択した活動について、現在までの「②実施期間」をお答えください。

	該 当 数	1 日 程 度	1 週 間 程 度	1 か 月 程 度	1 年 程 度	2 年 程 度	3 年 程 度	4 年 程 度	5 ～ 1 0 年 未 満	1 0 年 以 上
1. 民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	4,314	1,502	919	460	452	149	124	73	226	409
2. 大学・専修学校・各種学校における講座の受講	1,321	185	198	197	262	164	76	79	74	86
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)	588	17	29	54	97	125	59	105	66	36
4. 海外への留学	379	6	20	67	152	59	23	15	23	14
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)	726	56	94	214	254	46	22	10	11	19
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)	768	192	168	162	101	40	29	24	25	27
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)	1,334	127	147	267	403	102	83	39	89	77
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)	1,981	106	134	282	461	211	135	69	235	348
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)	2,888	699	742	438	264	120	101	50	161	313
10. 社内の自主的な勉強会、研究会への参加	3,231	944	599	375	337	177	121	72	211	395
11. 社外の勉強会、研究会への参加(異業種交流会など)	2,060	625	352	207	218	95	85	45	156	277
12. 役職を高める上で役立つ業務	832	127	125	126	139	78	44	21	81	91
13. 異なる職務につく上で役立つ業務	553	56	63	85	115	81	50	20	37	46
14. 専門性の高度化・拡大につながる業務	1,223	149	140	145	195	107	65	43	134	245
15. 海外勤務や留職(海外のNPO等で一定期間勤務)	312	9	15	35	66	66	24	26	48	23
16. 兼業や副業(他社の仕事を行う)	405	24	25	48	82	54	39	20	53	60
17. 社内兼業(社内の別部署の仕事を兼務する)	351	33	27	45	75	57	33	16	36	29
18. 社会人インターンシップ	145	28	21	21	35	12	5	5	8	10
19. NPO法人・ボランティア組織などの設立・運営	153	14	15	16	23	22	10	15	16	22
20. NPO・ボランティア活動・地域活動(PTA含む)への参画	423	39	39	29	44	42	36	19	63	112
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	112	11	13	17	21	18	9	6	9	8
22. 人材育成目的の出自	279	29	35	32	46	54	31	15	17	20
23. 講師として講演や学習支援に携わる	745	108	86	71	65	47	68	37	102	161
24. その他(q20_選択肢24再掲)	124	5	8	17	32	8	5	8	11	30

Q21_3 Q20で選択した活動について、現在までの「③個人の費用負担」をお答えください。

	該当数	なし	1,000円未満	1,000円～1万円程度	1万円～3万円程度	3万円～5万円程度	5万円～10万円程度	10万円～30万円程度	30万円～50万円程度	50万円～100万円程度	100万円以上
1. 民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	4,314	2,230	153	568	501	261	226	159	91	48	77
2. 大学・専修学校・各種学校における講座の受講	1,321	442	49	137	142	120	104	97	64	63	103
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)	588	99	11	31	44	32	41	50	43	67	170
4. 海外への留学	379	67	2	8	11	21	16	21	40	47	146
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)	726	284	28	116	120	66	49	34	14	9	6
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)	768	499	23	61	71	41	38	19	8	5	3
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)	1,334	428	27	161	225	143	138	91	49	39	33
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)	1,981	532	107	373	330	185	194	125	68	39	28
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)	2,888	2,410	48	127	92	82	59	31	15	9	15
10. 社内の自主的な勉強会、研究会への参加	3,231	2,499	83	210	170	117	72	43	13	7	17
11. 社外の勉強会、研究会への参加(異業種交流会など)	2,060	1,134	87	251	205	121	106	69	33	22	32
12. 役職を高める上で役立つ業務	832	495	21	69	77	64	51	27	13	5	10
13. 異なる職務につく上で役立つ業務	553	265	17	64	57	61	43	21	10	5	10
14. 専門性の高度化・拡大につながる業務	1,223	664	33	92	131	79	76	59	32	29	28
15. 海外勤務や留職(海外のNPO等で一定期間勤務)	312	161	9	15	21	30	12	16	14	11	23
16. 兼業や副業(他社の仕事を行う)	405	185	16	37	38	38	32	18	14	10	17
17. 社内兼業(社内の別部署の仕事を兼務する)	351	210	13	22	30	26	21	12	9	2	6
18. 社会人インターンシップ	145	44	9	17	23	15	16	7	6	3	5
19. NPO法人・ボランティア組織などの設立・運営	153	47	3	19	18	24	17	11	6	2	6
20. NPO・ボランティア活動・地域活動(PTA含む)への参画	423	191	17	48	38	32	35	26	13	4	19
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	112	28	9	17	19	13	7	6	6	1	6
22. 人材育成目的の出自	279	175	7	24	22	15	10	10	5	5	6
23. 講師として講演や学習支援に携わる	745	525	21	50	41	20	22	23	11	8	24
24. その他(q20_選択肢24再掲)	124	37	2	21	13	13	7	16	3	5	7

Q21_4 Q20で選択した活動について、「④負担への支援状況」をお答えください。

	該 当 数	所 属 組 織 ・ 会 社 か ら	労 働 組 合 か ら	国 の 教 育 訓 練 給 付 金 制 度	そ の 他	支 援 は 受 け て い ない
1. 民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	4,314	2,246	132	147	89	1,783
2. 大学・専修学校・各種学校における講座の受講	1,321	360	66	100	77	754
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)	588	102	49	83	68	309
4. 海外への留学	379	83	23	32	48	204
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)	726	157	76	298	34	194
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)	768	419	58	60	25	233
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)	1,334	602	60	101	25	568
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)	1,981	337	78	84	43	1,468
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)	2,888	1,953	94	76	44	766
10. 社内の自主的な勉強会、研究会への参加	3,231	1,877	85	63	63	1,178
11. 社外の勉強会、研究会への参加(異業種交流会など)	2,060	1,114	81	70	52	786
12. 役職を高める上で役立つ業務	832	481	42	40	32	256
13. 異なる職務につく上で役立つ業務	553	220	39	68	33	219
14. 専門性の高度化・拡大につながる業務	1,223	558	48	60	39	545
15. 海外勤務や留職(海外のNPO等で一定期間勤務)	312	156	31	52	25	64
16. 兼業や副業(他社の仕事を行う)	405	46	24	25	22	303
17. 社内兼業(社内の別部署の仕事を兼務する)	351	141	30	36	23	133
18. 社会人インターンシップ	145	42	24	18	9	63
19. NPO法人・ボランティア組織などの設立・運営	153	36	26	17	15	67
20. NPO・ボランティア活動・地域活動(PTA含む)への参画	423	70	14	17	34	298
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	112	29	23	18	10	41
22. 人材育成目的の出自	279	158	17	15	15	89
23. 講師として講演や学習支援に携わる	745	311	12	15	44	382
24. その他(q20__選択肢24再掲)	124	35	0	3	10	81

Q22 講座・講習・勉強会についてお聞きます。

現在の仕事を行う上で役立っていると思える活動のうち、もっとも重要と思われるものを1つお選びください。

また、仕事変化に役立ったと思える活動のうち、もっとも重要なものを1つずつお選びください。

		該当数	民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	大学・専門学校・各種学校における講座の受講	大学・大学院などへの通学（学位取得等）	国内の高等学校、大学への留学	海外への留学	訓練※1	公共職業能力開発施設での受講、求職者支援	派遣元企業が実施するスキルアップ等の研修を含む	オンライン（英会話等）による自習	民間企業が実施する通信教育・講座の受講	ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自習	会社が主催する社内研修	研究会への参加	研究会の自主的な勉強会、（異業種交流会など）	社外の勉強会、研究会への参加	その他	役に立った講座・講習・勉強会はない
a.	現在（2019年末時点）の仕事の質や効率性の向上に役立っているもの	9,419	1,798	375	186	152	238	247	344	799	989	985	658	33	2,615				
b.	「1つ前（直前）の状況」から「現在の状況」への移行（仕事変化）に役立った活動	5,573	889	185	109	93	181	161	191	357	528	471	325	22	2,061				
c.	「2つ前の状況」から「1つ前（直前）の状況」への移行（仕事変化）に役立った活動	4,930	724	155	89	85	137	148	171	286	458	401	283	18	1,975				
d.	「3つ前の状況」から「2つ前（直前）の状況」への移行（仕事変化）に役立った活動	4,138	633	140	87	67	113	103	153	211	391	330	213	24	1,673				

※1. 失業手当のない人を対象とした職業訓練と給付金支給

Q23 講座・講習・勉強会以外の活動についてお聞きます。

現在の仕事を行う上で役立っていると思える活動のうち、もっとも重要と思われるものを1つお選びください。

また、仕事変化に役立ったと思える活動のうち、もっとも重要なものをそれぞれ1つずつお選びください。

	該当数	業務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	専門性の高度化・拡大につなげる業務	海外への留学(海外勤務)や留職(海外勤務)など一定期間勤務	兼業や副業(他社の仕事を行う)	社内兼業(社内の別部署の仕事をする)	社会人インターンシップ	NP法人、ボランティア組織などの設立・運営	NP法人、ボランティア活動への参加	NP法人、ボランティア活動への参加	プロボノ活動※1の実施	人材育成目的の出演	講師として講演や学習支援に携わる	その他	役に立った活動はない
a. 現在(2019年末時点)の仕事の質や効率性の向上に役立っているもの	3,478	396	212	724	141	151	121	52	45	151	22	95	289	14	1,065	
b. 「1つ前(直前)の状況」から「現在の状況」への移行(仕事変化)に役立った活動	2,246	263	144	374	90	83	68	27	34	78	14	46	164	19	842	
c. 「2つ前の状況」から「1つ前(直前)の状況」への移行(仕事変化)に役立った活動	2,026	223	124	318	83	53	55	28	28	68	18	49	114	12	853	
d. 「3つ前の状況」から「2つ前(直前)の状況」への移行(仕事変化)に役立った活動 ○○○(a9_2_3_1回答再掲)年の前と後	1,740	187	115	265	56	45	43	31	18	45	20	36	82	17	780	

1. 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

Q24.1「現在の仕事に就く」上で、あるいは「現在の仕事を行う」上で効果があったと思える学習活動についてお聞きます。
その学習活動は何に役立った(役立っている)と思いますか。

	該当数	年収が増えた	自信がついた	転職時のアピール要素になった	人脈形成につながった	資格が取得できた	昇進・昇格を果たせた	が向上した仕事の満足度	が自分自身の顧客の評価が高まった	自分の希望する業務を行えるようになった	その他	分からない
1. 民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	2,338	185	892	153	341	406	112	575	142	221	26	393
2. 大学・専修学校・各種学校における講座の受講	532	52	190	61	79	134	33	121	24	65	5	67
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)	255	36	87	40	46	89	30	46	16	29	1	18
4. 海外への留学	229	37	115	46	62	56	17	51	32	52	1	17
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)	376	38	104	111	52	142	24	63	19	51	0	28
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)	376	16	121	49	46	67	29	77	19	27	0	65
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)	533	40	204	53	62	147	40	131	33	47	3	71
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)	1,012	78	452	100	69	244	56	281	103	119	8	137
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)	1,447	96	500	65	189	173	200	379	84	126	18	303
10. 社内の自主的な勉強会、研究会への参加	1,372	72	519	61	212	161	88	420	97	118	7	264
11. 社外の勉強会、研究会への参加(異業種交流会など)	915	31	298	68	301	109	51	257	83	83	10	115
12. その他(現在の仕事の質や効率性の向上に役立っている活動)	33	7	13	5	6	7	5	13	7	5	2	5
13. その他(「1つ前(直前)」の状況から「現在の状況」への移行に役立った活動)	22	2	5	3	6	1	3	4	3	2	1	6
14. その他(「2つ前の状況」から「1つ前の状況」への移行に役立った活動)	18	1	7	1	2	3	0	2	1	3	0	5
15. その他(「3つ前の状況」から「2つ前の状況」への移行に役立った活動)	24	2	6	2	4	5	2	5	4	3	0	6
16. 役職を高める上で役立つ業務	530	74	205	52	105	74	130	143	54	48	2	43
17. 異なる職務につく上で役立つ業務	296	21	84	43	61	43	51	68	27	23	2	25
18. 専門性の高度化・拡大につながる業務	886	107	412	81	154	165	84	329	121	140	0	66
19. 海外勤務や留職(海外のNPO等で一定期間勤務)	204	42	88	31	66	12	43	56	33	34	3	11
20. 兼業や副業(他社の仕事を行う)	188	84	69	16	45	17	10	44	17	20	3	14
21. 社内兼業(社内の別部署の仕事を兼務する)	172	20	42	23	48	27	24	34	25	18	0	21
22. 社会人インターンシップ	76	2	21	8	21	21	5	18	5	4	1	4
23. NPO法人・ボランティア組織などの設立・運営	63	1	19	6	20	8	5	15	2	5	0	4
24. NPO・ボランティア活動・地域活動(PTA含む)への参画	192	10	72	15	85	5	4	49	13	16	5	28
25. 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	43	2	10	4	10	7	6	7	9	4	1	2
26. 人材育成目的の外出	140	19	54	4	48	5	19	35	17	13	0	12
27. 講師として講演や学習支援に携わる	385	45	167	26	93	25	21	115	62	48	1	52
28. その他(現在の仕事の質や効率性の向上に役立っている活動)	14	2	6	1	1	5	0	3	1	2	0	2
29. その他(「1つ前の状況」から「現在の状況」への移行に役立った活動)	19	2	6	0	3	6	2	7	4	4	2	1
30. その他(「2つ前の状況」から「1つ前の状況」への移行に役立った活動)	12	1	4	0	1	1	2	3	0	2	0	2
31. その他(「3つ前の状況」から「2つ前の状況」への移行に役立った活動)	17	0	5	1	3	0	2	9	3	4	0	2

Q24.2 「現在の仕事に就く」上で、あるいは「現在の仕事を行う」上で効果があったと思える学習活動についてお聞きます。
 その学習活動を行うことで、あなたはどのような能力等を獲得した、あるいはどのような能力等が高まったと思いますか。
 重要なものを3つ以内でお答えください。

	該当数	基礎的スキル※1	物事に進んで取り組む力	他人に働きかけ巻き込む力	目的を設定し確実に行動する力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	創造力や企画力	自分の意見をわかりやすく伝える力	相手の意見を丁寧に聴く力	柔軟性	自分と周囲の理人々や物事との関係性を理解する力	規律性	ストレスコントロール力	体系的知識※2	職務遂行にあたって重要な資格	就業意欲	人脈	その他	分からない
1. 民間主催の講習会やセミナーなどへの参加	2,338	767	302	195	293	232	237	210	154	176	154	118	56	88	247	215	104	124	18	288
2. 大学・専修学校・各種学校における講座の受講	532	208	71	40	70	53	59	54	39	36	35	21	11	20	60	50	25	37	6	48
3. 国内の高等専門学校、大学・大学院などへの進学(学位取得等)	255	77	28	23	30	42	34	25	28	20	17	21	12	9	39	27	10	25	1	12
4. 海外への留学	229	107	41	16	43	14	23	28	31	13	30	17	3	15	17	10	12	31	1	12
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)	376	145	32	21	40	43	30	31	39	27	19	18	17	18	24	49	28	16	1	29
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)	376	124	36	34	49	35	39	36	36	37	28	9	26	17	19	17	19	12	0	42
7. 民間企業が実施する通産教育・講座の受講やeラーニング(英会話等)	533	247	58	42	44	44	45	36	48	37	26	20	17	17	42	73	26	12	1	48
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)	1,012	482	133	51	116	106	77	112	79	58	60	50	24	34	139	84	41	10	5	90
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)	1,447	441	202	138	227	266	178	110	116	132	126	131	82	58	223	132	79	73	7	141
10. 社内の自主的な勉強会、研究会への参加	1,372	439	199	111	212	177	137	113	124	113	116	83	60	63	133	86	69	74	5	167
11. 社外の勉強会、研究会への参加(異業種交流会など)	915	215	123	80	102	134	97	102	93	97	102	73	27	29	94	59	45	162	4	89
12. その他(現在の仕事の質や効率性の向上に役立っている活動)	33	10	5	2	5	2	0	3	0	3	1	0	0	3	3	8	4	3	1	7
13. その他(「1つ前(直前)」の状況」から「現在の状況」への移行に役立った活動)	22	5	2	1	1	4	1	1	0	0	1	2	3	0	3	2	1	1	0	7
14. その他(「2つ前の状況」から「1つ前の状況」への移行に役立った活動)	18	7	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	5
15. その他(「3つ前の状況」から「2つ前の状況」への移行に役立った活動)	24	9	1	2	1	2	1	0	2	1	1	1	1	1	2	4	1	0	0	6
16. 役職を高める上で役立つ業務	530	117	89	97	120	77	86	61	65	48	40	47	18	18	53	39	16	34	1	38
17. 異なる職務につく上で役立つ業務	296	56	35	24	33	54	39	31	33	41	39	29	17	20	25	13	14	24	0	24
18. 専門性の高度化・拡大につながる業務	886	260	119	64	166	120	132	141	72	67	73	61	28	26	134	118	38	68	3	66
19. 海外勤務や留職(海外のNPO等で一定期間勤務)	204	57	25	23	40	24	20	27	23	14	38	24	6	13	8	4	5	35	1	10
20. 兼業や副業(他社の仕事を行う)	188	41	26	22	26	23	21	28	22	13	23	25	14	21	13	3	17	22	2	16
21. 社内兼業(社内の別部署の仕事を業務する)	172	32	23	17	27	23	16	21	22	23	23	25	8	12	13	8	11	18	0	12
22. 社人インターンシップ	76	4	9	8	7	15	14	11	8	4	13	4	6	4	4	2	4	3	0	3
23. NPO法人・ボランティア組織などの設立・運営	63	5	7	4	7	2	8	11	10	9	5	5	6	3	6	1	2	14	0	3
24. NPO・ボランティア活動・地域活動(PTA含む)への参画	192	32	27	25	25	12	10	20	25	27	37	19	14	10	9	3	10	62	1	20
25. 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	43	6	5	2	6	4	5	6	5	5	3	5	4	3	5	1	0	2	0	2
26. 人材育成目的の出席	140	34	16	26	23	23	17	21	17	14	14	11	9	7	9	3	7	36	1	6
27. 講師として講演や学習支援に携わる	385	82	58	63	37	34	41	43	116	39	28	17	12	11	47	17	12	77	2	33
28. その他(現在の仕事の質や効率性の向上に役立っている活動)	14	5	1	0	1	1	0	2	0	1	0	1	0	0	4	3	1	0	0	2
29. その他(「1つ前の状況」から「現在の状況」への移行に役立った活動)	19	4	3	0	0	3	2	2	5	2	0	1	0	0	2	3	0	3	0	2
30. その他(「2つ前の状況」から「1つ前の状況」への移行に役立った活動)	12	5	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	0	1	1	2	0	3
31. その他(「3つ前の状況」から「2つ前の状況」への移行に役立った活動)	17	6	2	3	0	1	1	2	0	1	1	1	0	3	1	2	0	3	0	1

※1. 日本語及び外国語の読み書き話す聞く、数学的素養、論理と推論、学習方法の選択と実践、パソコンスキルなど

※2. 職務の遂行にあたって必要とされる体系的な知識

Q25 あなたと世帯主との関係をお答えください。

		回答数
全 体		30,000
1	世帯主自身	14,491
2	世帯主の配偶者	9,278
3	それ以外	6,231

Q26 あなたの収入を含む世帯全体の年間の収入を選んでください。

		回答数
全 体		30,000
1	50万円未満	2,969
2	50～100万円未満	835
3	100～150万円未満	811
4	150～200万円未満	1,112
5	200～250万円未満	1,280
6	250～300万円未満	1,689
7	300～400万円未満	3,413
8	400～500万円未満	3,273
9	500～600万円未満	2,955
10	600～700万円未満	2,300
11	700～800万円未満	2,119
12	800～900万円未満	1,512
13	900～1,000万円未満	1,584
14	1,000～1,250万円未満	1,570
15	1,250～1,500万円未満	997
16	1,500万円～2,000万円未満	664
17	2,000万円～3,000万円未満	265
18	3,000万円～5,000万円未満	130
19	5,000万円～1億円未満	94
20	1億円以上	428

Q27 世帯全体の月々のおおむねの貯蓄額とローン返済額をお答えください。

		該 当 数	な し	3 万 円 未 満	3 ～ 5 万 円 未 満	5 ～ 1 0 万 円 未 満	1 0 ～ 1 5 万 円 未 満	1 5 ～ 2 0 万 円 未 満	2 0 万 円 以 上
a.	貯蓄額	30,000	10,178	4,961	3,214	3,122	1,305	731	6,489
b.	ローン返済額	30,000	20,952	1,357	1,291	3,254	1,370	396	1,380

Q28 直前(一つ前)の仕事をしていたときの世帯全体の収入と比べて、
また、5年前と比べて、現在の世帯全体の年間の収入には変化はありますか。

	該 当 数	た お お む ね 3 割 以 上 増 加 し	加 し た お お む ね 1 〃 3 割 程 度 増	あ ま り 変 化 は な い	少 し お お む ね 1 〃 3 割 程 度 減	た お お む ね 3 割 以 上 減 少 し
a. 直前(一つ前)の仕事をしていたときの最後の年と「現在」(2019年末)との世帯収入の比較	25,576	2,945	2,855	13,420	2,115	4,241
b. 2014年時と2019年時の比較	25,576	2,703	3,466	13,365	2,203	3,839

Q29 最後にあなたのことについてお聞きます。以下の項目のことがあなた自身にどのくらい当てはまるかについて、
もっとも適切なものを選択してください。文章全体を総合的に見て、自分にどれだけ当てはまるかを評価してください。

	該 当 数	全 く 違 う と 思 う	お お よ そ 違 う と 思 う	少 し 違 う と 思 う	ど ち ら で も な い	少 し そ う 思 う	ま あ ま あ そ う 思 う	強 く そ う 思 う
1. 活発で、外向的だと思う	30,000	4,314	3,820	4,825	9,825	3,892	2,419	905
2. 他人に不満をもち、もめごとを起こしやすいと思う	30,000	4,349	5,756	5,413	10,414	2,571	857	640
3. しっかりしていて、自分に厳しいと思う	30,000	1,907	2,097	4,872	12,946	5,071	2,155	952
4. 心配性で、うろたえやすいと思う	30,000	1,583	2,324	4,214	10,887	6,103	2,767	2,122
5. 新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う	30,000	1,963	2,476	4,881	12,788	4,965	1,916	1,011
6. ひかえめで、おとなしいと思う	30,000	1,528	2,040	4,341	12,184	5,439	2,796	1,672
7. 人に気をつかう、やさしい人間だと思う	30,000	1,063	1,038	2,742	12,611	7,501	3,501	1,544
8. だらしなく、うっかりしていると思う	30,000	2,486	3,071	5,031	11,616	4,804	1,792	1,200
9. 冷静で、気分が安定していると思う	30,000	1,435	1,606	4,293	13,601	5,606	2,508	951
10. 発想力に欠けた、平凡な人間だと思う	30,000	1,370	1,772	4,246	13,355	4,875	2,452	1,930