

自己啓発と女性の就業

平野 大昌

(大阪府立大学大学院経済学研究科博士後期課程)

1. はじめに

回復の兆しはみえるものの日本における近年の長期的な経済の低迷は、求職者にとって就職を困難にしてきた。また、労働者にとっても賃金カットやリストラ、会社の倒産による失業の可能性を高くした。さらに、リストラや倒産後の転職先を見つけることも、困難な状況になっている。このような状況の中で、資格取得に代表される自己啓発という個人の自主的な能力開発が重要性をましてきている。総務省統計局の『就業希望状況調査報告』によると、図表-1のように職業能力向上を行った完全失業者の中で、その理由が「転職又は就職に必要なだから」というものが男女ともに最も多く、職業能力向上活動ありに含まれるその割合はそれぞれ約72.5%、75.5%と非常に高い。このように、就職や転職のために能力開発が行われているケースが多い。一方、労働者にとっては、企業による人件費や人材育成費の削減から、自身の仕事のための能力開発をしなければならない状況がある。例えば、厚生労働省の『能力開発基本調査報告書』によると、Off-JTによる企業内訓練の実施率は2000年度では64.9%、2001年度では60.2%、2002年度では48.7%であり、減少傾向にある。このことから、企業は人件費や人材教育費の削減傾向を強め、その代わりに労働者個人の主体的な自己啓発を求めるようになってきていることが窺える。

次に、労働者の主体的な能力開発の支援を目的として厚生労働省が実施している教育訓練給付¹⁾

の受給者数の推移をみる。図表-2より、給付制度が開始された1998年度から1999年度にかけてその受給者が飛躍的に増加し、1999年度から2000年度にかけても、1.5倍以上増加している。そして、2001年度にかけても受給者の数は増加している。この教育訓練給付受給者の増加傾向からみても、自己啓発の重要性が高まってきていることが窺える。

このような現状の中で、女性の就業について考えてみる。女性の年齢別労働力率は、その谷の深さこそ浅くなってきているが、いまだM字型カーブをなしている。つまり、結婚や出産、育児のために一度会社を退職し、その後再就業するケースが多いということである。よって、自己啓発の重要性がより高くなるのではないだろうか。図表-1からもわかるように、職業能力向上のための活動を行った完全失業者の割合は女性のほうが男性よりも高い。また、図表-2をみると教育訓練給付の受給者は2000年度、2001年度では男女の差がそれほどない。しかし、女性は男性よりも被雇用保険者の割合が少なく、勤続年数も少ない傾向があることを考慮すると、受給対象者に対する実際の受給者の割合は男性よりも多いと考えられる。したがって、実際に女性の方がより自己啓発を行う傾向にあるのではないだろうか。このことから、女性にとって自己啓発の重要性はより高いと考えられる。

ここで、自己啓発を行うことの効果を考えてみる。自己啓発による生産性の向上は、労働者にとっては、賃金の上昇やリストラ対象から外れ失業確率を低下させる効果が考えられる。一方、求職

図表-1 職業能力向上のための活動状況別完全失業者数
(平成14年10月・11月期平均結果)

	(単位：万人)		
	男女計	男	女
完全失業者	349	219	131
職業能力向上活動あり	122	69	53
転職又は就職するのに必要だから	90	50	40
職務の遂行や昇進・昇給に必要だと考えたから	4	1	3
会社からの指示があったから	5	2	2
その他	20	14	6
職業能力向上活動なし	211	139	71
希望する内容の職業教育・訓練コースがないから	15	11	3
時間的余裕がないから	8	5	3
金銭的余裕がないから	47	30	17
必要がないから	14	9	5
その他の理由から	30	20	10
特に理由はない	81	55	26

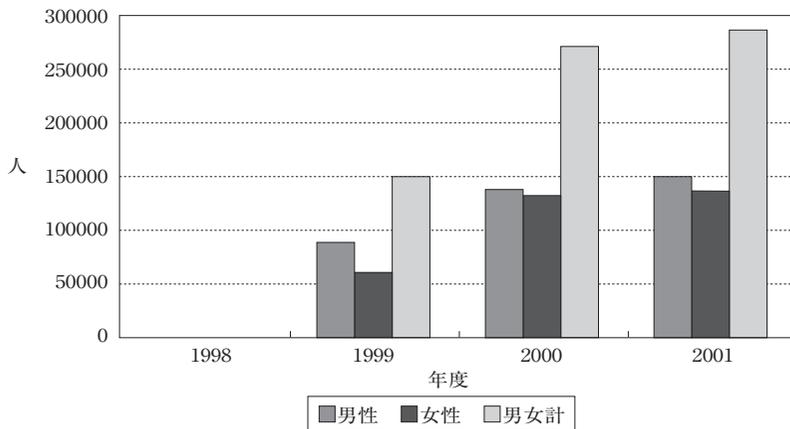
出所：総務省統計局『就業希望状況調査報告』（平成15年）

注：統計表の数値は単位未満の位で四捨五入してあるため、又は総数に分類不能・不詳の数を含まため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない

が、労働者の賃金に与える影響を分析した研究に奥井（2002）、川口（2003）、吉田（2004）がある。また、これらの研究ではいずれも本稿でも使用する（財）家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」を用いて分析を行っている。

奥井（2002）では、どのような女性が自己啓発を行うのか、そして過去2年間に自己啓発を行ったことで、女性労働者の賃金に変化が生じるのかを実証的に調べている。労働者は仕事とは無関係な資格の取得や趣味として行う場合があるので、分析では自己啓発の受講目的も考慮されている。分析の結果より、勤労所得が高いと通信教育を受ける確率が高くなることを示している。賃金に関しては、仕事に役立てる目的で過去2年間に通信教育を受けた場合には賃金が上昇するが、同様の

図表-2 教育訓練給付受給者数



出所：厚生労働省『雇用保険事業年報』のデータより作成

注：教育訓練給付制度は1998年度から開始されたため、1998年度の受給者数は非常に少ない

者にとっては、就業確率を上げる効果が考えられる。本稿では、就業確率を上げる効果に着目し、自己啓発を行うことが女性の就業確率を上げる効果をもっているのかを検証する。そして、自己啓発をすることは、女性の就業を促す行動として望ましい行動なのかを検討する。また、どのような女性が自己啓発を行うのかもあわせて分析する。

2. 先行研究について

自己啓発に関する研究は日本ではまだ少ない

目的で各種学校への通学等やカルチャーセンター等へ通ったことは賃金への影響を与えないことを示している。

川口（2003）では、職業訓練を受けるのは誰か、自己啓発活動を行うのは誰かを分析している。そして、職業訓練や自己啓発のその後の賃金上昇への影響の大きさを分析している。分析の結果、職場から訓練派遣されやすいのは高学歴の者、正社員である者であった。また、通学による自己啓発に関しても高学歴の者がより参加しやすい。月収に与える影響を分析した結果では、職場

の訓練派遣に関してはほぼゼロであるとしている。また、自己啓発に関しては、学校や通信教育で行われる自己啓発は、5%の月収上昇をもたらすとしている。

吉田(2004)では、自己啓発をする者の特性を求めた上で、自己啓発が賃金変化に与える影響を分析している。また、奥井(2002)や川口(2003)が2年後または1年後のみの分析に対して、自己啓発を行ってから2年後から5年後までの月収変化と2年後から4年後の年収変化への影響を分析している。結論として、都市に居住するものは仕事に生かす目的で通信教育やカルチャースクール等の受講をする傾向にあり、子供の存在が通学による自己啓発をする際に障害となるとしている。そして、自己啓発を行っても月収は変化しないが、通学講座または通信講座を受講すると4年後に年収が上昇するという結果となっている。

以上のように、ある種の自己啓発が労働者の生産性を上昇させ賃金を増加させるのならば、その生産性の向上は、他の労働者との差を生み出すことにより、リストラ対象から外れる可能性がある。求職者にとっても生産性の向上は、就職に有利に働く可能性がある。また、高い市場賃金が期待できれば、労働参加を促す効果をもつかもしい。結果的に、自己啓発は就業確率を上昇させると考えられる。

次に、資格が転職確率に与える影響を分析したものに、阿部・黒澤・戸田(2004)がある。阿部・黒澤・戸田(2004)では、労働者の自己啓発を支援する教育訓練給付制度の賃金に与える影響と、資格が転職成功率に与える影響を分析している。資格の分析では、企業が望む資格が保有資格と一致しているときには、書類通過確率が高まるが、内定確率への効果は統計的には確認されないほど弱くなるという結果を示している。しかし、IT関連業種においては、資格は有意に転職内定を高める効果があるとしている。

この結果によれば、企業が望む資格は就職を有利に進める効果があると考えられることができる。よって、企業が望むような資格を取得するという自己啓発を行えば、就業確率を上げることが期待できる。

本稿では先行研究を踏まえ、自己啓発を行うことが女性の就業に影響を与え、就業確率を上げる効果をもっているのかを分析し、就業に対する自己啓発の有効性を検討する。具体的には、まず、自己啓発の決定にはどのような要因が関係しているのかを分析する。そして、自己啓発が女性の就業にどう影響を与えるのかを分析する。

3. 使用したデータについて

本稿で使用したデータは、(財)家計経済研究所が実施した「消費生活に関するパネル調査」である。この調査は、1993年から開始され、当時24~34歳であった女性1500人を対象に、毎年継続して行われている調査である。

この調査では、1994年、1996年、2000年²⁾に自己啓発についての質問が行われている。ここでは、自己啓発を通学、カルチャーセンター等(以下、カルチャー)、通信教育の3タイプに分類している。そして、過去2年間にそれぞれの自己啓発を行ったかどうかを尋ねている³⁾。その3タイプの自己啓発の定義は以下の通りである。

- ①通学：教育機関への通学(大学による通信講座を含む)
 - 各種学校、職業訓練学校、専門学校・専修学校、短大・高専、大学、通信部や放送大学などの大学、大学院、その他
- ②カルチャー：カルチャーセンターなど
 - カルチャーセンター、スポーツクラブ、公的機関の生涯学習の講座、個人指導の教室、その他
- ③通信教育：大学以外の通信教育
 - 語学関係、資格関係、仕事関係、教養、趣味、その他

また、この調査では自己啓発を行った理由も選択式で質問されている。それをまとめたものが、図表-3である。自己啓発が行われた理由をみると、通学や通信教育に関して、最も多い理由は「これからの仕事に役立つような知識や資格など

図表-3 自己啓発を行った理由

	通学			カルチャー			通信教育			
	全体	無業者	就業者	全体	無業者	就業者	全体	無業者	就業者	
サンプル数	131	44	87	762	234	528	184	65	119	
自己啓発を行った理由	これまでの仕事を発展させるために役立ちそうな知識や資格などを得るため	22.9%	13.6%	27.6%	2.8%	0.9%	3.6%	19.0%	4.6%	26.9%
	これからの仕事に役立ちそうな知識や資格などを得るため	50.4%	40.9%	55.2%	7.0%	6.0%	7.4%	48.4%	47.7%	48.7%
	進学・準備のため	3.8%	6.8%	2.3%	0.1%	0.4%	0.0%	1.1%	1.5%	0.8%
	教養を身につけるため	25.2%	34.1%	20.7%	11.5%	11.1%	11.7%	23.9%	32.3%	19.3%
	高度な勉強がしたいから	11.5%	11.4%	11.5%	1.2%	2.1%	0.8%	4.3%	4.6%	4.2%
	自分の視点を作りたいから	6.9%	6.8%	6.9%	3.7%	3.8%	3.6%	7.1%	9.2%	5.9%
	芸術・芸能・趣味を高めるため	9.2%	15.9%	5.7%	33.1%	30.8%	34.1%	18.5%	23.1%	16.0%
	健康・体力作りのため	0.0%	0.0%	0.0%	47.1%	46.2%	47.5%	-	-	-
	時間を充実させるため	12.2%	15.9%	10.3%	22.3%	22.2%	22.3%	-	-	-
	打ち込めるものがほしいから	6.1%	4.5%	6.9%	11.5%	10.7%	11.9%	-	-	-
	家庭・日常生活に関する知識や技能を得るため	6.9%	9.1%	5.7%	7.7%	9.8%	6.8%	-	-	-
	社会貢献のための知識や技能を得るため	0.8%	2.3%	0.0%	2.4%	3.0%	2.1%	-	-	-
	その他	9.9%	9.1%	10.3%	7.0%	6.4%	7.2%	7.1%	7.7%	6.7%

注: 1) 自己啓発を行ったサンプルの中で、それぞれの理由を選択したサンプルの割合
 2) 質問において理由を2つまで選択可能なため、合計が100%を超える

を得るため」である。これは、無業者と就業者に分けた場合も同様であり、主にこれからの仕事のために行われる傾向がみられる。また、無業者に比べ就業者のほうが、この理由に加え、「これまでの仕事を発展させるために役立ちそうな知識や資格などを得るため」が多い。逆に、就業者より無業者のほうが、「芸術・芸能・趣味を高めるため」など仕事に役立つ目的以外の理由が多い。一方、カルチャーによる自己啓発の理由は、「健康・体力作りのため」が最も多く、「これまでの仕事を発展させるために役立ちそうな知識や資格などを得るため」、「これからの仕事に役立ちそうな知識や資格などを得るため」が少ない。また、無業者と就業者の間で大きな差は見られない。つまり、カルチャーによる自己啓発は、仕事のためではなく、体力作りや趣味的な要素が強いと考えられる。

以下では、この「消費生活に関するパネル調査」を使用し、自己啓発行動の決定に関する分析と、自己啓発が就業に与える影響の分析を行う。

4. 自己啓発行動の決定に関する要因

(1) 推定モデル

自己啓発を行うかどうかに関して、どのような要因が影響を与えるのかを分析する。例えば、自己啓発には費用がかかるため、金銭的事情が自己啓発に影響を与えている可能性がある。また、就業者に関しては、専門職や技術職は高度な知識を要求されると考えられ、自ら知識を得ようと自己啓発を行うかもしれない。つまり、職種の違いにおいて、自己啓発をすることの必要性が変わるかもしれない。一方で、無業者に関しては、今後働きたいと考えている女性は、今後の仕事のために、進んで自己啓発を行うかもしれない。ここでは以上のことを考慮し、全サンプルによる分析に加え、就業者と無業者を分けた分析も行う。具体的には、以下のモデルを推定し、どのような属性をもつ女性が自己啓発を行うのかを分析する。

$$k_i^* = x_i' \beta + u_i$$

$$\Pr(k_i = 1) = \Pr(k_i^* > 0) = \Pr(u_i > -x_i' \beta) = \Phi(x_i' \beta)$$

ここで、 k_i は被説明変数を表し、自己啓発を行った場合1、行わなかった場合0をとるダミー変数である。 x_i は説明変数を表している。推定にはプロビット・モデルを用い、自己啓発の質問が行われた1994年、1996年、2000年の3時点のデータをプールして用いている⁴⁾。

説明変数 x_i に関しては、年齢、学歴ダミー、家計所得、結婚ダミー、子供の数、未就学児ダミー、都市居住ダミー、同居ダミー、前期就業ダミー、前期フルタイム就業ダミー、年ダミーを用いる。就業ダミーに関して、自己啓発と就業の間の同時性の問題を生じるのを避けるため、1期前の変数を用いる。家計所得は本人の（結婚している場合は夫との）年収の総和であり、民間最終消費支出デフレーターを用いて実質化している。金銭面の余裕があれば、自己啓発を行いやすくなると考えられ、正の効果が期待できる。また、都市居住に関して、都市に居住していることで、学校や教育機関等へのアクセスの容易さや、通信教育に関する情報が多く得られるならば、自己啓発に対して正の効果を持つと考えられる。就業者に関しては、勤続年数、職種ダミー、企業規模ダミーを加える。無業者に対しては、就労意向ダミーを加える。詳しくは、記述統計は図表-4で示している。

(2) 推定結果

自己啓発に関する推定結果は、図表-5で示している。まず、すべての推定結果から共通する変数の効果をみる。就業者に関する通学の結果を除きすべての推定結果で、大学・大学院が正の効果をもち、自己啓発は高学歴の女性が行うことがわかる。よって、高学歴女性は学習意欲が高いと考えられる。また、結婚していることや、未就学児童の存在が自己啓発を抑制する効果がみられる。これは、家事や育児などをすることに時間をとられるからかもしれない。しかし、通信教育に関しては未就学児の影響がみられない。これは、通信教育がほかの自己啓発に比べて、時間的な制約が少ないためであると考えられる。また、通学のみ子供の数による負の影響がみられる。育児に時間をとられ自己啓発が抑制される、または教育費が

多くなるため、自己啓発を控えると考えられる。ここでは、未就学児をコントロールしているので、教育費の影響のほうを表しているかもしれない。都市居住者は、通信教育とカルチャーによる自己啓発を行う傾向がみられる。上述のように都市には情報や施設が多いことが起因しているのではないだろうか。家計所得が多いと自己啓発を行うことがわかるが、これは金銭面に余裕があるからと考えられる。よって、所得が低い場合、自己啓発を行うことが困難であると考えられる。

就業に関しては、フルタイム就業していた場合、通信教育を行う傾向にある。時間の制約上、実際に特定の場所に通って受講できないため、通信教育による自己啓発を行った可能性がある。統計的に有意ではないが、他の自己啓発に対してフルタイム就業が負の影響を与えていることから窺える。しかし、就業者に限定するとその効果はみられない。

次に就業者のみを対象にした結果より、職種についてみると、通学が技術職や事務職、通信教育が技能職など、専門知識が必要とされる職種の女性ほど、自己啓発を行うことがわかる。これは、仕事に必要な専門知識を自らで得る必要があることを表しているのではないだろうか。また、勤続年数が長いほど、通信教育を行う傾向にある。これは、勤続年数が長くなるほど企業内訓練が減るため、その代替として自己啓発をしている可能性がある。また、企業規模が大きいほど、通信教育を行うことがわかるが、自己啓発支援などが充実している可能性が考えられる。

無業者については、すぐにでも働きたい、2~3年後には働きたいと考えている女性が通信教育を行う傾向がみられる。よって、通信教育が短期的な就業活動を視野に入れて行われると考えられる。一方で、通学はすぐに働きたいと考えている女性では行わない傾向がある。これは、学習に一定期間を要するため、すぐにでも働きたい女性は、この自己啓発を行わないと考えられる。また、通信教育が自分のペースで学習が行いやすいことや、就業する際にも止める必要がない一方で、通学は通い始めると中断するのが困難である

図表-4 記述統計

変数	1994年、1996年、2000年のデータ					1995年、1997年、2001年のデータ					
	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値	
自己啓発ダミー	通学	3817	0.0343	0.1821	0	1	3649	0.0345	0.1826	0	1
	カルチャー	3813	0.2006	0.4005	0	1	3645	0.2003	0.4003	0	1
	通信教育	3806	0.0486	0.2151	0	1	3639	0.0492	0.2163	0	1
年齢(歳)	3822	32.31	4.06	25	42	3656	33.34	4.06	26	43	
年齢 ² 乗						3656	1128.12	273.68	676	1849	
学歴ダミー	中学	3822	0.0495	0.2168	0	1	3656	0.0490	0.2158	0	1
	高校(基準)	3822	0.4553	0.4981	0	1	3656	0.4571	0.4982	0	1
	専門・専修	3822	0.1758	0.3807	0	1	3656	0.1772	0.3819	0	1
	短大・高専	3822	0.2009	0.4008	0	1	3656	0.1989	0.3992	0	1
	大学・大学院	3822	0.1185	0.3233	0	1	3656	0.1179	0.3225	0	1
結婚ダミー	3822	0.7614	0.4263	0	1	3656	0.7790	0.4150	0	1	
家計所得(万円)	3025	554.79	367.13	0	8637.27	3173	444.64	359.88	0	6522.8	
子供の数(人)	3822	1.4016	1.1039	0	5	3656	1.4792	1.1045	0	6	
未就学児ダミー	3821	0.4810	0.4997	0	1	3655	0.4635	0.4987	0	1	
都市居住ダミー	3822	0.2399	0.4271	0	1	3656	0.2358	0.4245	0	1	
同居ダミー	3816	0.4835	0.4998	0	1	3653	0.4654	0.4989	0	1	
就業ダミー	3822	0.5903	0.4918	0	1	3656	0.6064	0.4886	0	1	
前期就業ダミー	3822	0.5863	0.4926	0	1	3656	0.5894	0.4920	0	1	
前期フルタイム就業ダミー	3491	0.3334	0.4715	0	1						
継続就業ダミー						2138	0.8017	0.3988	0	1	
職種ダミー	販売サービス職(基準)	1934	0.2363	0.4249	0	1					
	専門職	1934	0.0041	0.0642	0	1					
	技術職	1934	0.1272	0.3333	0	1					
	教員	1934	0.0827	0.2755	0	1					
	事務職	1934	0.3790	0.4853	0	1					
	技能職	1934	0.1706	0.3763	0	1					
勤続年数(年)	1523	6.3854	5.1972	0	24						
企業規模ダミー	30人以下(基準)	1904	0.3288	0.4699	0	1					
	30~99人	1904	0.1497	0.3569	0	1					
	100~499人	1904	0.1859	0.3891	0	1					
	500~999人	1904	0.0546	0.2273	0	1					
	1000人以上	1904	0.1560	0.3629	0	1					
	官公庁	1904	0.1250	0.3308	0	1					
就労意向ダミー	すぐにも	1554	0.1081	0.3106	0	1					
	2~3年後	1554	0.1499	0.3571	0	1					
	将来的には	1554	0.4550	0.4981	0	1					
年ダミー	1994年	3822	0.3721	0.4834	0	1					
	1995年						3656	0.3671	0.4821	0	1
	1996年	3822	0.3396	0.4736	0	1					
	1997年						3656	0.3433	0.4749	0	1
	2000年	3822	0.2883	0.4530	0	1					
	2001年						3656	0.2897	0.4537	0	1

注: 1) ダミー変数は、それぞれ該当する場合1、該当しない場合0をとる変数である
 2) 1995年、1997年、2001年のデータの自己啓発ダミーは1期前のダミー変数である
 3) 学歴ダミーに関して、入学資格が中学卒の専門・専修学校は「高校」の中に含まれている
 4) 家計所得には、年収と勤め先の収入、事業収入、財産収入、社会保障給付、その他(親からの仕送りなど)が含まれている。1995年、1997年、2001年のデータに関しては、本人の勤め先の収入および事業収入を差し引いている。また、民間最終消費支出デフレータを用いて数値を実質化している
 5) 都市居住ダミーは、13大都市に居住していれば1、していなければ0をとる変数である。ここで、13大都市とは、札幌市、仙台市、千葉市、東京都区、横浜市、川崎市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市である
 6) 同居ダミーに関しては、本人の親か夫の親かは区別していない
 7) 就労意向ダミーは、就業意思がある場合にどれくらいの期間内に就業したいかを表している
 8) 職種ダミーに関して、基準の中に管理職(サンプル数4)も含まれている。また、分析の際に、管理職であるサンプルを除いても同様な結果を得る

図表-5 自己啓発に関する推定結果

	全体			就業者			無業者		
	通学	カルチャー	通信教育	通学	カルチャー	通信教育	通学	カルチャー	通信教育
年齢	0.018 (0.016)	-0.009 (0.010)	-0.002 (0.015)	0.046 * (0.023)	-0.042 *** (0.016)	-0.011 (0.024)	-0.032 (0.028)	0.025 (0.017)	-0.009 (0.025)
学歴ダミー									
中学 (基準:高校)	-0.447 (0.380)	-0.357 * (0.182)	-0.302 (0.292)	-0.084 (0.503)	-0.041 (0.311)	-	-	-0.452 (0.289)	-0.192 (0.321)
専門・専修	0.133 (0.127)	0.390 *** (0.079)	0.088 (0.113)	-0.237 (0.194)	0.418 *** (0.126)	0.346 * (0.179)	0.135 (0.223)	0.207 (0.133)	0.054 (0.192)
短大・高専	-0.169 (0.138)	0.450 *** (0.075)	0.083 (0.111)	-0.590 ** (0.249)	0.297 ** (0.120)	0.124 (0.170)	0.009 (0.225)	0.537 *** (0.120)	0.112 (0.188)
大学・大学院	0.342 ** (0.134)	0.587 *** (0.089)	0.246 ** (0.124)	-0.028 (0.204)	0.564 *** (0.137)	0.375 ** (0.189)	0.668 *** (0.217)	0.524 *** (0.156)	0.475 ** (0.212)
結婚ダミー	-0.231 * (0.132)	-0.311 *** (0.093)	0.054 (0.128)	-0.544 *** (0.172)	-0.186 (0.139)	0.071 (0.208)	-0.653 ** (0.268)	-0.041 (0.220)	-0.554 ** (0.242)
家計所得(万円)	0.0002** (0.000)	0.0002* (0.000)	0.0001 (0.000)	0.0008*** (0.000)	0.000 (0.000)	0.0008*** (0.000)	0.0001 (0.000)	0.0004* (0.000)	0.0000 (0.000)
子供の数(人)	-0.134 ** (0.065)	-0.065 (0.040)	-0.084 (0.059)	-0.205 * (0.106)	-0.087 (0.069)	-0.233 ** (0.105)	-0.021 (0.108)	-0.045 (0.060)	-0.022 (0.083)
未就学児ダミー	-0.300 ** (0.149)	-0.498 *** (0.080)	-0.039 (0.120)	0.052 (0.224)	-0.482 *** (0.143)	0.024 (0.203)	-0.678 *** (0.239)	-0.471 *** (0.120)	-0.176 (0.198)
都市居住ダミー	0.011 (0.103)	0.131 ** (0.064)	0.218 ** (0.090)	0.066 (0.139)	0.151 (0.094)	0.291 ** (0.135)	0.121 (0.184)	0.176 * (0.106)	0.223 (0.154)
同居	0.057 (0.110)	0.001 (0.063)	-0.100 (0.088)	-0.078 (0.145)	0.128 (0.097)	0.014 (0.142)	0.192 (0.181)	-0.168 (0.109)	-0.240 (0.160)
前期就業ダミー	0.014 (0.143)	-0.019 (0.082)	0.032 (0.128)						
前期フルタイム就業ダミー	-0.137 (0.131)	-0.060 (0.083)	0.327 *** (0.127)	-0.250 (0.169)	-0.158 (0.119)	0.169 (0.206)			
職種ダミー									
(基準:販売サービス職)				0.919 (0.654)	-0.251 (0.493)	-			
技術職				0.778 ** (0.321)	0.181 (0.165)	-0.273 (0.285)			
教員				0.370 (0.410)	0.022 (0.206)	-0.429 (0.397)			
事務職				0.749 *** (0.273)	0.123 (0.131)	0.231 (0.229)			
技能職				0.057 (0.351)	0.100 (0.162)	0.553 ** (0.262)			
勤続年数				-0.018 (0.016)	0.003 (0.011)	0.030 * (0.016)			
企業規模ダミー									
(基準:30人以下)				0.294 (0.215)	-0.208 (0.137)	0.045 (0.234)			
100~499人				0.181 (0.205)	-0.208 * (0.127)	0.222 (0.199)			
500~999人				0.279 (0.275)	-0.150 (0.183)	0.474 * (0.271)			
1000人以上				0.070 (0.227)	-0.106 (0.132)	0.422 ** (0.183)			
官公庁				0.127 (0.277)	-0.095 (0.161)	0.022 (0.280)			
就労意向ダミー									
すぐにも							-0.561 * (0.301)	0.250 (0.171)	0.451 ** (0.221)
2~3年後							0.095 (0.261)	0.052 (0.158)	0.398 * (0.240)
将来的には							0.050 (0.207)	0.122 (0.114)	0.261 (0.190)
定数項	-2.088 *** (0.503)	-0.449 (0.298)	-1.828 *** (0.455)	-3.519 *** (0.780)	0.643 (0.497)	-2.440 *** (0.744)	-0.090 (0.900)	-2.022 *** (0.541)	-1.245 (0.759)
対数尤度	-413.17	-1292.53	-540.08	-200.67	-626.74	-248.46	-129.19	-456.26	-188.47
標本数	2789	2786	2785	1194	1194	1157	1136	1206	1205

注: 1) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示している

2) 括弧内は頑健な標準誤差を表している

3) 係数の値がなく-で表されているものは、結果を完全に予測するために推定では用いなかったためである

4) 年効果をコントロールするために、実際の推定式には年ダミーが含まれている

図表-6 就業に関する推定結果

	就業		新規就業		継続就業	
	プール	固定効果	プール	固定効果	プール	固定効果
自己啓発ダミー 通学	-0.120 (0.24)	-0.829 (0.51)	0.090 (0.42)	0.104 (1.07)	-0.400 (0.30)	-0.565 (0.73)
カルチャー	0.215 * (0.11)	0.444 (0.27)	0.806*** (0.20)	0.918 (0.67)	-0.008 (0.16)	0.123 (0.32)
通信教育	0.414 ** (0.20)	0.799** (0.41)	0.809** (0.32)	1.626* (0.87)	-0.199 (0.25)	-0.722 (0.48)
年齢	0.227 (0.16)	0.763** (0.37)	0.334 (0.31)	1.388 (0.91)	0.008 (0.23)	0.167 (0.43)
年齢2乗	-0.002 (0.00)	-0.009* (0.01)	-0.005 (0.00)	-0.016 (0.01)	0.001 (0.00)	-0.002 (0.01)
学歴ダミー (基準:高校)						
中学	-0.886 *** (0.21)		-0.511 (0.34)		-0.733** (0.30)	
専門・専修	-0.050 (0.12)		-0.241 (0.21)		0.330* (0.17)	
短大・高専	-0.209 * (0.11)		-0.707*** (0.23)		0.354** (0.17)	
大学・大学院	0.249 * (0.14)		-0.894** (0.35)		0.931*** (0.22)	
結婚ダミー	-0.895 *** (0.20)	-1.920*** (0.66)	-0.661* (0.37)	-15.842*** (0.87)	-0.330* (0.20)	0.004 (0.59)
家計所得(万円)	-0.0009*** (0.00)	-0.0011 (0.00)	-0.0005 (0.00)	-0.0009 (0.00)	-0.0002 (0.00)	-0.0022** (0.00)
子供の数(人)	0.020 (0.05)	-0.700** (0.27)	0.138 (0.10)	-0.751 (0.76)	-0.024 (0.08)	-0.855 (0.53)
未就学児童ダミー	-1.224 *** (0.11)	-1.292*** (0.30)	-1.025*** (0.20)	-0.275 (0.56)	-0.021 (0.16)	-0.263 (0.37)
都市居住ダミー	-0.122 (0.10)	0.196 (0.44)	-0.048 (0.18)	-0.782 (0.91)	-0.095 (0.15)	-0.066 (0.80)
同居ダミー	0.537 *** (0.09)	0.854** (0.41)	0.028 (0.17)	0.551 (0.73)	0.529*** (0.13)	0.072 (0.52)
定数項	-2.681 (2.66)		-5.576 (5.13)		0.049 (3.73)	
対数尤度	-1746.9	-255.4	-535.4	-61.5	-853.9	-144.7
サンプル数(個体数)	3158	950 (338)	1286	231 (100)	1859	430 (166)

注: 1) 「プール」はサンプルをプールして推定した結果、「固定効果」は固定効果ロジットモデルによる推定結果を表している

- 2) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示している
- 3) 括弧内は頑健な標準誤差を表している
- 4) 固定効果ロジットモデルの推計には各変数の差を用いるので変化のない学歴ダミーに関しては、分析で使用されなかった
- 5) プール推定において、年効果をコントロールするために、実際の推定式には年ダミーが含まれている

とも考えられる。カルチャーに関しては、就労意向による影響がみられなかった。また、職種や勤続年数などに影響を受けておらず、無業者についても就労意向に影響がみられないことから、仕事と関連して行っていないと考えられる。

5. 自己啓発が就業に与える影響

(1) 推定モデル

先行研究も踏まえ、自己啓発は個人の生産性を高め、市場賃金 $w_{i,t}^M$ を上昇させると考える。その結果、市場賃金が留保賃金 $w_{i,t}^R$ を上回り、その個人は就業しようとするため、自己啓発を行った人は就業する確率が上昇すると考える。一方で、自

自己啓発には費用がかかるため、その費用を回収しようと留保賃金が上昇する可能性もある。本稿では、自己啓発の留保賃金への影響に関して直接分析は行わず、もし自己啓発が就業確率を上げる結果となる場合は、自己啓発による留保賃金の上昇よりも、市場賃金の上昇が上回るため、就業確率が上がると考える。また、自己啓発が生産性を向上させ就業確率を上げるならば、その影響は自己啓発を行った同時点の就業ではなく、それ以降の時点で表れると考えられる。したがって、1994年、1996年、2000年に自己啓発を行ったことが、翌年の1995年、1997年、2001年のそれぞれの就業状態に影響を与えるのかを分析することによって、その影響をみる。そこで、以下のモデルを推定し、自己啓発が就業に与える影響を分析する。

$$y_{i,t}^* = w_{i,t}^M - w_{i,t}^R = \alpha_i + x_{i,t}'\beta + k_{i,t-1}'\gamma + u_{i,t}$$

$$\Pr(y_{i,t}=1) = \Pr(w_{i,t}^M > w_{i,t}^R) = F(\alpha_i + x_{i,t}'\beta + k_{i,t-1}'\gamma)$$

ここで、被説明変数 $y_{i,t}$ は就業している場合 1、していない場合 0 をとるダミー変数である。また、 $x_{i,t}$ 、 $k_{i,t-1}$ 、 α_i はそれぞれ、説明変数、1 期前の自己啓発ダミー、時間に依存しない個人固有の属性（以下、固定効果）を表している。ここで問題となるのが、固定効果である。一般的に、この固定効果は観測できないため、もし自己啓発行動が固定効果と相関を持つ場合、推定結果にバイアスがかかってしまう。例えば、固定効果を潜在的な能力とすると、自己啓発を行う女性は潜在的に能力が高いなら、その能力が生産性を高め就業確率を上げている可能性を否定できない。つまり、自己啓発の効果が過大に評価される可能性がある。この問題を解決するために、1995年、1997年、2001年のデータを用いてパネルデータを構成し、固定効果を取り除いた分析を行う。具体的には、固定効果ロジット・モデル⁵⁾を用いる。また、比較のためにサンプルをプールしたロジット・モデルを用いた分析も行う。

次に、分析に使用する説明変数 $x_{i,t}$ は、基本的に自己啓発行動の分析と同様の変数を用いるが、家計所得は本人の勤め先の収入および事業収入を

差し引いている⁶⁾。ここでの家計所得は就業しなくとも得られる所得なので、家計所得が大きい場合は留保賃金が高くなり、就業を抑制する効果をもつと考えられる。また、学歴が高ければ、市場賃金が高いと考えられ、学歴が高いほど就業すると考えられる。逆に、高い市場賃金を期待すれば、留保賃金が高くなり、就業確率を下げるかもしれない。他の説明変数は、結婚ダミー、子供の数、未就学児ダミー、同居ダミー、都市居住ダミー、年ダミーを用い、就業に対する影響をみる。記述統計は図表-4 に示している。また、全サンプルに加え、自己啓発を行った時点で無就業だったサンプルに限定し自己啓発が女性の新規就業を促すのかをみる。さらに、自己啓発を行った時点で、就業していたサンプルを対象に自己啓発が継続就業に影響を与えるのかもみる⁷⁾。

(2) 推定結果

図表-6 に就業に関する推定結果を示している。自己啓発の影響をみると、全サンプルによる結果から、カルチャーや通信教育による自己啓発をすることは女性の就業確率を上げることがわかる。つまり、通信教育による自己啓発は市場賃金を上昇させ、その結果、市場賃金が留保賃金を上回り、就業行動を促すと考えられる。少なくとも、自己啓発による市場賃金の上昇分は、留保賃金の上昇分よりも大きいと言える。しかし、固定効果を考慮すると、カルチャーが有意ではなくなる。そのため、プール推定の場合、固定効果により推定結果にバイアスがあると考えられる。上述のように、カルチャーは趣味的要素が強いため、市場賃金に対して影響はないのではないだろうか。通学は負の効果がみられるが、統計的に有意ではない。また、新規就業者に関しても、同様の傾向がみられる。しかし、継続就業に関しては、自己啓発の影響はみられない。就業者において、自己啓発の理由でこれまでの仕事は発展させる理由が多いことや、専門的知識を必要とする職種的女性が通学や通信教育による自己啓発を行っている傾向がみられたことから、そもそも継続就業する前提で自己啓発を行っている可能性がある。

次に、自己啓発以外の有意な変数をみると、大学・大学院のような高い学歴が、就業確率を高めることがわかる。大学以上の学歴を有する女性は、市場賃金が高いため、就業確率が上がると考えられる。逆に、中学の場合、市場賃金が低く、就業確率が下がると考えられる。しかし、新規就業については、学歴が高いと就業が抑制される。これは、新たに就業する場合、高学歴女性は期待する市場賃金が高いため、留保賃金が上昇し、就業が抑制されると考えられる。

結婚している女性は自ら働く必要がない可能性が高いため留保賃金が高くなり、家計所得は多いほど留保賃金が高くなるため、就業確率が下がると考えられる。しかし、固定効果を考慮すると家計所得の効果はみられない。逆に、継続就業に関しては負の効果がみられる。また、子供の数や未就学児童が負の効果を持つが、これは育児に手がかかり、就業が抑制されるためだと考えられる。同居については、親の家事や育児に対する援助があるなら、比較的就業しやすい環境にある可能性がある。また、固定効果を考慮すると、年齢が正、年齢の2乗が負の効果がみられるが、これはサンプルの年齢層がM字型労働力曲線の谷にあるためと思われる。

6. 結論

本稿では、自己啓発を決定する要因を分析し、就業に対して自己啓発を行ったことが影響を与えるのかどうかを分析した。主な結果として、自己啓発は比較的高学歴の女性が行い、家計所得が多い女性が自己啓発を行う。就業者に関しては、技術職や技能職といった専門的知識が求められる職種の女性が行う傾向にある。また、無業者では、早い時期に働きたい女性が通信教育による自己啓発を行うことがわかった。自己啓発が就業確率に与える影響とは、通信教育による自己啓発が就業確率を上げる効果をもっていることがわかった。よって、自己啓発は女性の就業を促す効果をもっているといえる。また、通信教育は働きたいと考えている女性が行い、その行動が実際に就業確率

を高めている。一方、通学やカルチャーセンター等による自己啓発は就業確率を上げる効果をもたないことから、どのような自己啓発でも就業確率を上げる効果をもつわけではないと考えられる。

以上の結果から、自己啓発をすることは女性の就業確率を上げる効果をもち、少なくとも就業しようとする人にとって望ましい行動だと考えられる。しかし、自己啓発は家計所得が高い女性が行う傾向にあることから、自己啓発を行う際に金銭面が重要な要因であると考えられる。また、図表-1において職業能力向上活動なしの理由が「金銭的に余裕がないから」である割合が多いことからその現状がみてとれる。よって、自己啓発をしたい女性に対して金銭面での政策や支援等を行うことによって、自己啓発を促すことができれば、就業確率を上げることが期待できる。現在実施されている支援制度として、上述の雇用保険者を対象とした教育訓練給付制度があるが、この制度により、金銭面でのサポートは、自己啓発を促進できると考えられる。また、被保険者資格を喪失しても最長で4年以内であれば支給対象となるため、出産等のために退職した女性を比較的長くサポートすることができる。よって、この制度は女性の就業を促す効果が期待できる。しかし、そもそも保険者資格のない女性は給付を受けられないため、そのような女性のための支援も必要と考えられる。

最後に、本稿の分析は自己啓発が女性の就業に与える効果を分析したが、男性に関しても同様の効果がみられるのかを分析することも重要であり、今後の課題としたい。

*本稿作成に当たり、大阪府立大学の野田知彦、七條達弘、鹿野繁樹の各先生方、ならびに匿名レフェリーの方から有益なコメントをいただいた。記して感謝したい。また、データを提供してくださった(財)家計経済研究所に感謝したい。なお、本稿中の誤りについての責任は、すべて筆者にある。

注

1) 教育訓練給付制度とは、働く人の主体的な能力開発の取り組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度である。厚生労働省が指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人

が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額をハローワークから支給される。支給対象者は、雇用保険の一般被保険者で、教育訓練の受講開始において支給要件期間が3年以上である者である。また、受講開始日において一般被保険者でない者のうち、保険者資格を喪失日以降、受講開始日までが1年以内であり、かつ支給要件期間が3年以上である者である。

- 2) 2001年にも自己啓発に関する質問が行われているが、質問形式が変更され、ほかの年と同様に分類することができないため使用していない。
- 3) 1994年に関しては、過去1年間の自己啓発の有無を尋ねているが、ここでは、ほかの年の自己啓発と同様に扱う。
- 4) パネルデータを使用しているため、固定効果ロジット・モデルが考えられるが、サンプルが大きく減少することや、検討したい変数が推定式から落ちるため、今回は使用していない。
- 5) 詳しくは、Chamberlain (1984) を参照。また、この推定方法は、3時点で就業状態に変化のない個体は落とされるため、結果的にサンプル数は大幅に減少するのが特徴である。本稿では、不完備パネルデータを用いるため、最低2時点で観察され、就業状態に変化があった場合は推定に用いている。
- 6) 就業と本人の賃金の間には同時性の問題があるため差し引いている。
- 7) 新規就業や継続就業の分析では、前期において就業状態でサンプルを限定しているため、必ずしも3時点で同じ個体が観測されるわけではないが、最低2時点で観察され、就業状態に変化があった個体が存在するため推定を行った。ここで、継続就業は同一の仕事に就いていた場合を表す。

文献

阿部正浩・黒澤昌子・戸田淳二, 2004, 「資格と一般教育

訓練の有効性——その転職成功に与える効果」RIETI Discussion Paper Series, 04-J-028.

奥井めぐみ, 2002, 「自己啓発に関する実証分析——若年女性労働者を対象として」『新世紀の労働市場構造変化への展望に関する調査研究報告書 (2)』雇用・能力開発機構財団法人関西労働研究センター, 231-245.

川口大司, 2003, 「女性の職業訓練」『雇用と失業に関する調査研究報告書』雇用・能力開発機構／(財) 関西社会経済研究所, 248-259.

総務省統計局, 2003, 『就業希望状況調査報告 (平成14年4月・5月期平均結果及び10月・11月期平均結果)』.

日本労働研究機構, 2002, 『能力開発基本調査報告書 (平成13年度)』厚生労働省委託.

———, 2003, 『能力開発基本調査報告書 (平成14年度)』厚生労働省委託.

三井情報開発株式会社総合研究所, 2004, 『能力開発基本調査報告書 (平成15年度)』厚生労働省委託.

吉田恵子, 2004, 「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』532: 40-53.

Chamberlain, Gary, 1984, "Panel Data," Zvi Griliches and Michael D. Intriligator eds., *Handbook of Econometrics, Volume II*, Amsterdam: North-Holland.

(2007年5月16日掲載決定)

ひらの・だいすけ 大阪府立大学大学院経済学研究科博士後期課程。主な論文に「自己啓発が女性の就業に与える影響について」(大阪府立大学大学院経済学研究科修士論文, 2005)。労働経済学、応用計量経済学専攻。