

個人が主体的に行う能力開発についての分析*
－自己啓発の実施規定要因とその効果－

An Analysis of Worker-Initiated Training in Japan:
the Cause and Effect of Self Development

2011年3月18日

労働政策研究・研修機構
原 ひろみ**

<要旨>

本稿では、日本における個人の自己啓発実施の規定要因とその効果についての分析を行う。自己啓発とは、個人が自らの意思で、就業時間外に、自分で費用をまかなって行う職業能力開発のことである。正社員・正職員、短時間パート、長時間パート、派遣社員、無業の人の自己啓発実施確率は、経営者・役員・自営業とくらべて低く、なかでも、無業者の実施確率が一番低い。就業者についてみると、勤務先の上司から身につけてほしい能力について説明を受けている人のほうが、説明を受けていない人とくらべて、統計的に有意に自己啓発の実施確率が高い。さらに、過去3年間に勤務先の指示で教育訓練を受けたことのある人のほうが、自己啓発の実施確率が高い。これらの結果から、職業能力として何を身につけるべきかを知らされていることが、自分で行う職業能力開発につながると考えられる。しかしながら、自己啓発の実施は、賃金上昇や正社員転換には必ずしもつながってはいない。自己啓発を行っている人でも、職業生活にプラスにはたらくよう効果的に行えていない可能性が示唆される。

JEL: J24, J31

* 本稿の執筆にあたって、東京経済研究センター・2010年度個人プロジェクト研究助成を受けた。記して謝意を表す。また、本稿で用いた「働くことと学ぶことについての調査」の個票データは、労働政策研究・研修機構 (JILPT) ・データアーカイブから公開の予定である。(http://www.jil.go.jp/)

**人材育成研究部門 副主任研究員、連絡先: hhara@jil.go.jp .