

A decorative wavy line in shades of gray and white, curving from the top left towards the right side of the page.

付 注



名称	実施主体	時期	調査対象	就業形態に関する用語の定義	
就業構造基本調査	総務省統計局	2012年	約47万世帯の15歳以上の世帯員約100万人	正規の職員・従業員	一般職員又は正社員などと呼ばれている者。
				パート	就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」又はそれに近い名称で呼ばれている者。
				労働者派遣事業所の派遣社員	「労働者派遣法」に基づく派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者。
				契約社員	専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者。
就業形態の多様化に関する総合実態調査	厚生労働省	2010年	調査の対象数、有効回答数及び有効回答率 ア 事業所調査 調査対象数 16,886事業所、有効回答数 10,414事業所、有効回答率 61.7% イ 個人調査 調査対象数 51,152人、有効回答数 33,087人、有効回答率 64.7%	正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。
				契約社員	特定職種に従事し、専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
				派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者。
				パートタイム労働者	雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めのない者で、正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者。
多様な就業形態に関する実態調査	(独)労働政策研究・研修機構	2010年	事業所調査 調査対象数 10,000事業所 回収率 16.1% 従業員調査有効回答 11,010人	正社員	雇用期間の定めなし。所定の労働時間は、通常の時間。
				無期パート	雇用期間の定めなし。所定の労働時間は、通常の時間より短い。
				有期パート	雇用期間の定めあり。所定の労働時間は、通常の時間より短い。
				有期社員(嘱託社員を除く)	雇用期間の定めあり(1か月以上)。所定の労働時間は、通常の時間。
				派遣労働者	労働者派遣事業所から派遣されている労働者。
				(注) 従業員調査は、呼称で調査している。	
パートタイム労働者総合実態調査	厚生労働省	2011年	調査の対象数、有効回答数及び有効回答率 ア 事業所調査 調査対象数 9,769事業所、有効回答数 5,909事業所、有効回答率 60.5% イ 個人調査 調査対象数 14,835人、有効回答数 10,235人、有効回答率 69.0%	正社員	いわゆる正社員型の労働者。一般にフルタイム勤務で期間の定めのない労働契約により雇用されている労働者。1週間の所定労働時間がたとえば35時間未満の労働者が正社員である場合もある。
				パート	正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。

## 2 管理職層の職業経験及び能力・資質に関する因子分析の結果について

(第2-(4)-5図、第2-(4)-6図、第2-(4)-7図、第2-(4)-8表関係)

社会調査においては、統計手法を用いて多数の標本間における関連の構造を明らかにする「多変量解析」と呼ばれる統計手法がしばしば用いられる。

第2章第4節では、正社員管理職層の職業経験及びその能力の関係を明らかにすることを目的として、多変量解析の一つである「因子分析」によって(独)労働政策研究・研修機構が実施した「職業キャリア形成に関する調査」の調査結果を統計的に分析し、管理職層の職業経験上の経験及び能力・資質因子に共通する因子を抽出した。

なお、能力・資質因子については、本白書で分析した能力以外の思考・行動特性も抽出されており、併せて掲載する(以下の表では、抽出因子と構成項目、因子負荷量及び固有値について表でまとめた)。

付注2-1 管理職層が重要と考える職業キャリア上の経験に関する共通因子

共通因子	構成項目	因子負荷量	固有値
上等等からの学び・仕事を任された経験	仕事を任せてもらい、悩んだ際に明確な指示をもらった経験	0.714	9.327
	自分に対する期待や信頼している旨を提示してもらった経験	0.708	
	尊敬できる上司・先輩と一緒に働いた経験	0.570	
	経験がないにもかかわらず、挑戦的な仕事を任せてもらった経験	0.471	
	上司から、組織管理・運営などについて意見する機会を与えられた経験	0.443	
ハードな仕事経験	スケジュールがタイトな仕事をこなした経験	0.765	2.053
	膨大な量の仕事をこなした経験	0.762	
	プレッシャーの大きい仕事をこなした経験	0.635	
	自分の能力を超える仕事をこなした経験	0.474	
顧客等との協働経験	顧客と一緒に課題を遂行した経験	0.789	1.732
	厳しい要求をする顧客と仕事をした経験	0.720	
	他社、大学等と連携して仕事をした経験	0.451	
	周囲と競争する環境で仕事をした経験	0.424	
危機的状況	周囲のモチベーションの低い職場で働いた経験	0.662	1.448
	予算や人員等のリソースが足りない状況で働いた経験	0.583	
	頼る人がいない状況で働いた経験	0.446	
上位者等との対話・部門を超えた連携の経験	社内の他部門と連携して仕事をした経験	0.579	1.197
	社内の役員等の上位者と対話した経験	0.536	
	グループ会社や関連会社と連携して仕事をした経験	0.499	
	社外の有識者やキーパーソンと対話した経験	0.460	
学生時代の経験	何かを成し遂げた成功経験(学業、スポーツ、学外活動問わず)	0.882	1.150
	部活動等(部活、サークル、学生団体等)で集団を率いた経験	0.618	
	今の仕事に役立つ知識・スキルを身につけた経験	0.447	
新しい何かを生み出した経験	自分を中心となって社内に前例のないような仕事をこなした経験	0.744	1.004
	自分を中心となって既存のやり方を全面的に見直した経験	0.679	

付注2-2 管理職層の能力・資質に関する共通因子

共通因子	構成項目	因子負荷量	固有値
情報分析力	競争環境や動向を読み解き、事業に役立てることが得意	0.795	13.111
	ビジネス的なチャンスや可能性を求めることが得意	0.750	
	経営、財務指標などを読み解き、事業等に役立てることが得意	0.653	
	市場、業界、技術、他社動向など情報を収集することが得意	0.582	
ストレス耐性・リスクテイク精神	リスクを恐れない	0.724	1.948
	失敗の可能性があっても、成功のためなら実行する	0.639	
	大体のことは、何とかできると考えている	0.493	
	困難に直面しても、耐えられる	0.491	
人を惹きつける特性	人から好かれる方だと思う	0.702	1.689
	公私問わず、頼りにされることが多い	0.649	
	どんな人ともコミュニケーションがとれる	0.537	
顧客志向	誰が商品やサービスを使う人かを具体的に考える	0.732	1.581
	顧客の満足を重視する	0.724	
	顧客の情報を収集するために時間をかける	0.641	
目標共有力	まず自ら方向性を示し、周囲に適切な指示を出すことが得意	0.597	1.486
	自分が管理する部門で理念や目標を浸透、共有させ巻き込むことが得意	0.585	
	目標を明確に設定することが得意	0.550	
ロジック・定量志向	物事をデータに基づき、定量的に分析する	0.651	1.203
	論理的に人を説得する	0.603	
	感情や印象で物事を判断しない	0.488	
育成指導力	部下の育成に関して、その人の特性に合わせた指導を行うことができる	0.689	1.172
	部下の育成に関して、自分なりのノウハウがある	0.686	
	部下が仕事に取り組みやすい環境づくりを心がけている	0.474	

(注) 「因子負荷量」は各共通因子とその構成項目との間に成り立つ相関係数として解釈できる。また、「固有値」は数値が高いほど、調査されたデータを説明する力が強くなることを意味する。

### 3 世代ごとにみた継続就業率の計算方法について

#### (第3-(1)-3図関係)

第3-(1)-3図のコーホートでみた継続就業率は、昭和57年から平成24年までの7回の総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を独自集計して計算している。

継続就業率を計算する上での分母及び分子は下表のとおりである。なお、役員又は正規の職員・従業員についての数値については、下表の「有業者」を「役員又は正規の職員・従業員である有業者」に読み替えて計算している。

世代	分母	分子					
		30歳台前半	30歳台後半	40歳台前半	40歳台後半	50歳台前半	50歳台後半
1952年10月～1957年9月生まれ	昭和57年調査の25～29歳の有業者数	昭和62年調査の30～34歳の有業者のうち、5年以上継続就業者の数	平成4年調査の35～39歳の有業者のうち、10年以上継続就業者の数	平成9年調査の40～44歳の有業者のうち、15年以上継続就業者の数	平成14年調査の45～49歳の有業者のうち、20年以上継続就業者の数	平成19年調査の50～54歳の有業者のうち、25年以上継続就業者の数	平成24年調査の55～59歳の有業者のうち、30年以上継続就業者の数
1957年10月～1962年9月生まれ	昭和62年調査の25～29歳の有業者数	平成4年調査の30～34歳の有業者のうち、5年以上継続就業者の数	平成9年調査の35～39歳の有業者のうち、10年以上継続就業者の数	平成14年調査の40～44歳の有業者のうち、15年以上継続就業者の数	平成19年調査の45～49歳の有業者のうち、20年以上継続就業者の数	平成24年調査の50～54歳の有業者のうち、25年以上継続就業者の数	
1962年10月～1967年9月生まれ	平成4年調査の25～29歳の有業者数	平成9年調査の30～34歳の有業者のうち、5年以上継続就業者の数	平成14年調査の35～39歳の有業者のうち、10年以上継続就業者の数	平成19年調査の40～44歳の有業者のうち、15年以上継続就業者の数	平成24年調査の45～49歳の有業者のうち、20年以上継続就業者の数		
1967年10月～1972年9月生まれ	平成9年調査の25～29歳の有業者数	平成14年調査の30～34歳の有業者のうち、5年以上継続就業者の数	平成19年調査の35～39歳の有業者のうち、10年以上継続就業者の数	平成24年調査の40～44歳の有業者のうち、15年以上継続就業者の数			
1972年10月～1977年9月生まれ	平成14年調査の25～29歳の有業者数	平成19年調査の30～34歳の有業者のうち、5年以上継続就業者の数	平成24年調査の35～39歳の有業者のうち、10年以上継続就業者の数				
1977年10月～1982年9月生まれ	平成19年調査の25～29歳の有業者数	平成24年調査の30～34歳の有業者のうち、5年以上継続就業者の数					

ここで、上表の各分子で用いている「継続就業者の数」は、同調査の調査票の変更による使用可能な調査票情報の制限から、調査年ごとに下記のとおり若干異なる集計を行っている。

#### (1) 昭和57年調査、昭和62年調査、平成4年調査、平成9年調査

これらの調査年では、現職の継続就業年数を調査しており、6か月以上の端数は1年と数えることとされている。従って、例えば昭和62年調査において、現職の継続就業年数が5年である有業者の現職の就業開始時期は、調査時点が昭和62年10月1日であることから、おおむ

ね昭和57年4月～昭和58年3月ということになる。そこで、例えば、昭和62年調査において、「30～34歳の有業者のうち、5年以上継続就業者の数」を集計するに当たっては、

$$(30\sim34\text{歳の有業者のうち、継続就業年数が6年以上である者の数}) + (30\sim34\text{歳の有業者のうち、現職の継続就業年数が5年である者の数}) \times (\text{按分比率})$$

により計算している。この按分比率は、現職の就業開始時期が月単位でわかる平成19年調査のデータを用いて、

$$(\text{平成19年10月1日時点の50}\sim\text{54歳の有業者のうち、現職の就業開始時期が昭和57年4月}\sim\text{9月である者の数}) / (\text{平成19年10月1日時点の50}\sim\text{54歳の有業者のうち、現職の就業開始時期が昭和57年4月}\sim\text{昭和58年3月である者の数})$$

により計算している。

## (2) 平成14年調査

平成14年以降の調査では、平成9年以前の調査とは異なり、現職の就業開始時期の「年」及び「月」を調査している。しかしながら、平成14年調査では、現職の就業開始時期の「月」については、現職の就業開始時期が平成9年以降の場合のみ回答することとなっている。従って、「30～34歳の有業者のうち、5年以上継続就業者の数」については、30～34歳の有業者のうち現職の就業開始時期が平成9年9月以前の者の数を集計（ただし、現職の就業開始時期の「年」は平成9年であるが、「月」について不詳である者については、就業開始時期が平成9年1～9月である者の数と平成9年10～12月である者の数の比率を用いて按分）することにより得られるが、例えば、「35～39歳の有業者のうち、10年以上継続就業者の数」については、現職の就業開始時期が平成4年9月以前である者を直接集計することはできないため、

$$(35\sim39\text{歳の有業者のうち、現職の就業開始時期が平成3年以前である者}) + (35\sim39\text{歳の有業者のうち、現職の就業開始時期が平成4年である者}) \times (\text{按分比率})$$

により計算している。この按分比率は、平成19年調査のデータを用いて、

$$(\text{平成19年10月1日時点の40}\sim\text{44歳の有業者のうち、現職の就業開始時期が平成4年1月}\sim\text{9月である者の数}) / (\text{平成19年10月1日時点の40}\sim\text{44歳の有業者のうち、現職の就業開始時期が平成4年である者（現職の就業開始時期の「月」が不詳である者を除く。）の数})$$

により計算している。

## (3) 平成19年調査、平成24年調査

現職の就業開始時期が月単位でわかることから、これを用いて直接計算している。例えば、平成19年調査において、「30～34歳の有業者のうち、5年以上継続就業者の数」は、30～34歳の有業者のうち現職の就業開始時期が平成14年9月以前の者の数を集計（ただし、現職の就業開始時期の「年」は平成14年であるが、「月」について不詳である者については、就業開始時期が平成14年1～9月である者の数と平成14年10～12月である者の数の比率を用いて按分）することにより得られる。

## 4 賃金関数について

### (第3-(1)-7図関係)

#### ○使用データと推計方法

賃金関数の推計で使用するデータは、(独)労働政策研究・研修機構(2010)「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査(従業員票)」の個票である。同調査では、性別、年齢、勤続年数、能力開発の状況(勤める企業が積極的か、個人が積極的か)雇用形態(「正規の職員・従業員」(うち、労働条件が「原則として管理職にならない」「職種が特定されている」「勤務地、勤務エリアが特定されている」「残業をしないことになっている」者を「多様な正社員」として、本分析では定義している)、「現在の会社での年収」を尋ねている。

これらのデータを用いて、単純なミンサー型賃金関数を推計した。具体的には、被説明変数として年収を用いているが、調査では16階級に分類されていることから、それぞれの階級の中央値(両端は25万円、1,750万円)を対数変換したものを使用した。さらに、説明変数として、年齢、勤続年数、勤続年数の2乗、能力開発の状況(ダミー)、性別ダミーに加え、雇用形態別に賃金関数が異なることを考慮して、雇用形態ダミー、さらに勤続年数との交差項を加えている。

#### ○推計結果

サンプルは「世帯の主たる生計の担い手」に限定(サンプル数5,123)し、推計を行った結果は以下の表のとおり。

付注 雇用形態別賃金関数

説明変数	係数	t値
年齢	-0.0002	-0.3
勤続年数	0.0304	6.4
勤続年数(2乗)	-0.0007	-5.4
勤続年数×正規ダミー	0.0059	1.1
勤続年数×多様な正社員ダミー	-0.0002	0.0
勤続年数×契約社員等ダミー	-0.0141	-2.1
勤続年数(2乗)×正規ダミー	0.0002	1.2
勤続年数(2乗)×多様な正社員ダミー	0.0003	1.7
勤続年数(2乗)×契約社員等ダミー	0.0004	2.0
職業能力開発に積極的な企業に勤務(ダミー)	0.0605	4.7
個人で職業能力開発に積極的に取り組む(ダミー)	0.0613	5.1
正規の職員・従業員(ダミー)	0.7558	22.5
多様な正社員(ダミー)	0.6962	20.0
契約社員等(ダミー)	0.4531	12.6
性別ダミー	0.2025	15.0
定数項	4.8271	129.0

(注) 修正済みR2乗値: 0.53



## 5 30歳台有配偶女性の労働力率を高める要因について

### (第3-(2)-9図関係)

Deaton (1985) における擬似コーホート分析を踏まえ、都道府県ごとの平均有配偶女性労働力率(30~34歳、35~39歳)を被説明変数とし、説明変数に(1)高学歴化をみるための平均最終学歴(短大・高専及び大学・大学院卒業者の割合)、(2)同居の親の存在をみるための3世代同居の割合(30歳台有配偶女性のうち、「夫婦,子どもと両親から成る世帯」「夫婦,子供とひとり親から成る世帯」「夫婦,子供,親と他の親族から成る世帯」に属する者の割合)、(3)保育所の利用可能性をみるための平均保育所整備数(都道府県別保育所定員数を20~39歳の女性人口で除したもの)及び(4)ワーク・ライフ・バランス関連施策については政策効果ダミーとして1995年以降を1とするダミーと、施策が進展してきた2005年以降を1とするダミーを置き、一般化最小二乗法による分析を行った。

データは、総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉業務報告」より、6時点(1985年、1990年、1995年、2000年、2005年、2010年)ごとに、47都道府県の統計値をプールした。なお、推計年次の都道府県ごとの労働市場の状況が女性労働力率に影響を与えることを考慮し、都道府県有効求人倍率によってその影響をコントロールしている。

推計結果は以下のとおりとなった。

説明変数	有配偶女性の労働力率			
	30~34歳		35~39歳	
	係数	Z値	係数	Z値
高学歴化(有配偶女性のうち短大・高専及び大学・大学院卒業者の割合)	0.27	7.05	0.02	0.54
同居の親の存在(3世代同居の割合)	0.09	1.92	0.18	6.16
保育所の利用可能性(20歳台及び30歳台の女性一人当たりの保育所定員数)	0.44	4.65	0.51	5.94
政策効果ダミー(1995年以降か否か)	-1.63	-2.40	-0.50	-0.52
政策効果ダミー(2005年以降か否か)	5.30	10.42	3.06	7.39

次に、各説明変数の1%の増加が労働力率を何%引き上げるか(労働力率の弾力性)をみると、推計結果は以下のとおりとなった。

説明変数	有配偶女性の労働力率			
	30~34歳		35~39歳	
高学歴化(有配偶女性のうち短大・高専及び大学・大学院卒業者の割合)	0.215	***	0.013	
同居の親の存在(3世代同居の割合)	0.039	*	0.081	***
保育所の利用可能性(20歳台及び30歳台の女性一人当たりの保育所定員数)	0.131	***	0.127	***
政策効果ダミー(1995年以降か否か)	-0.021	**	-0.006	
政策効果ダミー(2005年以降か否か)	0.035	***	0.017	***

\*\*\*は1%有意、\*\*は5%有意、\*は10%有意である。

#### (参考文献)

Deaton (1985) 「Panel Data from Time Series of Cross-Sections」 (Journal of Econometrics, vol.30, pp. 109-126)

宇南山卓 (2011) 「結婚・出産と就業の両立可能性と保育所の整備」 (「日本経済研究」 No.65)

## 6 プロビット分析について

### (第3-(3)-13図関係)

被説明変数が質的な変化（例：非正規雇用から正規雇用へ移行する場合を、0から1のデータ変化とみなすなど）の場合、線形回帰式でなく、被説明変数がある確率分布に従うと考える非線形モデルを使用することが一般的であり、その手法の一つがプロビット分析である。

ここでは、過去1年以内に離職した非正規雇用労働者が、現在、正規雇用についての場合を1とし、そうでない場合（無業も含む）は0とデータを割り振り、1となる確率がどのような要因によって規定されるか、をプロビット分析によって推計している。

以下では、説明変数の限界効果（説明変数が0から1に変化した場合、被説明変数である正規雇用への移行確率が何%高まるかを示す）とz値を表にまとめている。

（サンプル数27,396）

付注 非正規雇用から正規雇用への移行要因のプロビット分析結果（限界効果）

		限界効果	z値
最終学歴（ベース：高校卒）	中学卒	-1.9	-3.14
	短大・高専・専修卒	0.3	0.86
	大学・大学院卒	-0.5	-1.31
性別（ベース：女性）	男性	6.7	18.90
雇用契約（ベース：パート、嘱託）	アルバイト	0.8	1.89
	派遣労働者	1.7	2.93
	契約社員	3.6	8.00
	その他	2.6	3.75
年齢（ベース：60歳以上）	15歳から19歳	14.8	14.55
	20歳から24歳	20.3	27.85
	25歳から29歳	20.0	29.28
	30歳から34歳	17.4	24.99
	35歳から39歳	16.0	22.90
	40歳から44歳	15.6	21.96
	45歳から49歳	15.4	21.28
	50歳から54歳	13.2	16.48
前職産業（ベース：卸売業、小売業）	55歳から59歳	9.9	11.30
	農林漁業	0.7	0.33
	建設業	2.7	2.20
	製造業	-0.3	-0.48
	電気・ガス・熱供給・水道業	-2.5	-0.66
	情報通信業	-3.3	-2.57
	金融業、保険業	1.5	1.18
	不動産業、物品賃貸業	3.6	2.63
	学術研究、専門・技術サービス業	2.8	2.63
	宿泊業、飲食サービス業	-0.2	-0.30
	生活関連サービス業、娯楽業	0.1	0.13
	教育、学習支援業	1.4	1.64
	医療、福祉	3.7	5.22
	複合サービス事業	-2.0	-0.84
	サービス業（他に分類されないもの）	0.4	0.55
	公務	0.2	0.19
	分類不能の産業	2.2	1.54
前職職業（ベース：事務職、生産工程）	管理的、専門的・技術的職業従事者	4.0	6.33
	販売従事者	2.1	3.56
	サービス職業従事者	1.3	2.01
	保安職業従事者	2.8	2.13
	農林漁業従事者	1.4	0.66
	輸送・機械運転従事者	3.0	2.87
	建設・採掘従事者	3.8	2.69
	運搬・清掃・包装等従事者	-0.1	-0.19
	分類不能の産業職業	-0.8	-0.52

		限界効果	z値
前職就業期間（ベース：就業期間1年未満）	就業期間1年以上3年未満	2.9	7.97
	就業期間3年以上5年未満	4.0	8.56
	就業期間5年以上10年未満	4.5	8.89
	就業期間10年以上	3.6	5.30
初職の雇用形態（ベース：正規雇用以外）	正規雇用	3.5	9.92
過去1年以内の自己啓発の取組	大学・大学院の講座の受講	-1.0	-0.85
	専修学校・各種学校の講座の受講	0.9	0.78
	公共職業能力開発施設の講座の受講	-1.0	-0.76
	講習会・セミナーの傍聴	-0.8	-1.03
	勉強会・研修会への参加	2.8	3.22
	通信教育の受講	0.8	0.91
	自学・自習	1.8	3.96
	その他	0.4	0.42
過去1年以内の自己啓発の取組のうち、公的助成があったもの	大学・大学院の講座の受講	6.8	1.68
	専修学校・各種学校の講座の受講	-2.4	-0.83
	公共職業能力開発施設の講座の受講	-1.0	-0.60
	講習会・セミナーの傍聴	0.4	0.19
	勉強会・研修会への参加	1.7	0.81
	通信教育の受講	-6.5	-1.65
	その他	0.5	0.18

(注) 疑似決定係数は0.1283。限界効果は%表示に変換している。

