

Works Review

vol. 13

正規雇用者の自己啓発の実施の有無が 賃金に及ぼす影響について

坂本 貴志

リクルートワークス研究所 研究員／アナリスト

正規雇用者の自己啓発の実施の有無が賃金に及ぼす影響について

坂本 貴志 リクルートワークス研究所・研究員／アナリスト

本研究の目的は、自己啓発の実施の有無が2年後の正規雇用者の賃金の増減に対して影響を与えているのかを検証することである。本研究において、個人の能力をコントロールすると賃金上昇の効果は消失すること、専門的な技術を有する者がその周縁知識となる知識を身に付けることで業務能力や賃金の上昇につながっていること、資格取得を通じた学びが実際の業務能力向上や賃金の上昇につながっている可能性があることが示された。

キーワード： 自己啓発, 賃金, リカレント教育, 資格

目次

1. はじめに
 - 1.1 問題の背景
2. 先行研究
3. 研究方法
 - 3.1 利用するデータ
 - 3.2 分析の方法
4. 結果
 - 4.1 自己啓発と賃金上昇の関係
 - 4.2 自己啓発の実施と賃金上昇が両立する条件
 - 4.3 インタビュー調査
5. おわりに

1. はじめに

1.1 問題の背景

政府は、2017年9月に、人生100年時代を見据えた経済・社会システムを実現するための政策のグランドデザインに係る検討を行うため、人生100年時代構想会議を設置した。同会議では、超長寿社会において人々が活力を持って時代を生き抜くことが、人づくり革命における大きなテーマであるとされている。同会議で具体的に検討される主要なテーマとして、何歳になっても学び直し

ができるリカレント教育がある¹。また、同会議中間報告書においても、生涯にわたる学習を行うためには、高校・大学までの間でのみ教育を受ける単線型の人生をみな送るのではなく、何歳になっても学び直しができるリカレント教育が必要であることが確認されている²。

既存の枠組みに従えば、仕事に関する知識や技術を向上させるために必要な取り組みとして、OJTとOff-JT、自己啓発が存在する。政府によって提唱されているリカレント教育には、OJTやOff-JTといった概念も入るものと考えられるが、生涯にわたって学び続けるという意味ではより自己啓発に焦点があたっているといえよう。また、「骨太の方針2018」においては、力強い経済成長の実現に向けた重点的な取り組みとして、リカレント教育が提示されており、生産性向上の手段としてとらえられている。このような中、自己啓発が個人の生産性にどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることは重要である。しかしながら、自己啓発が個人の生産性ないしその者の賃金にどのような影響を与えるのかは十分に明らかになっていない。

本稿では、分析対象者を正規雇用者に限定したうえで、自己啓発が自身の賃金にどのような影響

を及ぼしているのかを明らかにする。そのことを通じて、自己啓発が個人の業務能力の向上を高めて賃金を上昇させることにつながっているのか、またそうであるとすればどのような経路でそれは実現するのか、そういった点を解明することを、本稿における目的とする。

2. 先行研究と課題

自己啓発が賃金にどのような影響を与えるか調べた研究はいくつか存在する。吉田 (2004) は、自己啓発が賃金に与える影響を推計する場合、自己啓発の有無とやる気や能力など観察されない変数との間に相関があることで推計値にバイアスが生じる可能性を指摘している。吉田 (2004) や小林・佐藤 (2012) では、このようなサンプルセレクションバイアスに対処するため、マッチング法による推計を行うことで、自己啓発そのものが賃金にどのような影響を与えるか検証することを試みている。マッチング法による推計をもとに、吉田 (2004) は、通学講座や通信講座の受講で4年後に年収の増加がみてとれることを明らかにしている。一方、小林・佐藤 (2012) は、通学、通信を除く自己啓発に関しては、実施後3年から4年後に賃金が上昇する傾向があることを明らかにしている。これらの先行研究が示唆することは、まず自己啓発が賃金上昇という形で影響を及ぼすには一定期間のラグが生じるということである。また、通学や通信など自己啓発手段によって結果が異なるということも判明している。

一方、これらの先行研究では、いくつかの課題が残る。すなわち、マッチング法による推計を行っているものの、コントロールする変数が限られていることから、本人の能力ややる気について十分にコントロールできていない可能性がある。また、個人が行う自己啓発手段によって結果が異なることは判明しているが、どのような属性にある人がより効果が出やすいのかなどはわからない。

さらに、自己啓発が実際に業務能力の向上をもたらすのか、またそうだとしたらその結果、職場における評価や就く役職などにも影響するのか、など具体的な実態までは明らかになっていない。

3. 研究方法

3.1 利用するデータ

自己啓発が賃金に与える影響を検証するにあたって、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 (以下「JPSED」という)」のデータを用いる。本調査は、特定の個人に対して、2015年から2017年にわたり、就業実態などを継続的に調べている。

本稿の目的は、自己啓発の有無がその後の賃金の変化にどのような影響を与えているかを知ることである。賃金については、「昨年1年間の以下の収入 (税込みの実績) を教えてください」という設問を用意しており、「あなたの主な仕事からの年収」で主要な仕事からの年収を、「あなたの副業・兼業からの年収」で副業などからの年収を聞いている。本稿の賃金の定義については、主な仕事からの年収と副業などからの年収の合計額として扱うこととする。一方、自己啓発の有無については、2015年調査において「あなたは、昨年1年間に、自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み (例えば、学校に通う、講座を受講する、自分で勉強する、など) をしましたか」と聞いており、それに対して「行った/行わなかった」の2者択一で回答を得ている。なお、自己啓発の質問については、2016年調査に質問項目の見直しを行っており、「あなたは、昨年1年間に、自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み (例えば、本を読む、詳しい人に話を聞く、自分で勉強する、講座を受講する、など) をしましたか」と若干聞き方を変えている。

また、年収の増減に影響を与える要因は、自己啓発の実施の有無に限らない。例えば、性別や年

齢、学歴など個人の基本的な属性のほか、労働時間や勤務する企業の属性などにも影響を受けると考えられる。これら本調査で用いる変数をまとめ

たものが表1となる。

本稿では、自己啓発の効果を検証する対象者として、正規の雇用者のみに限定することとする。

表1 基本統計量

	平均	標準偏差	自己啓発実施割合	年収 (2015年)	年収 (2017年)	観測数
全体	—	—	0.256	464	485	10,343
性別						
女性	0.279	0.448	0.247	340	359	10,343
年齢						
-29歳	0.129	0.335	0.347	325	366	10,343
30-39歳	0.278	0.448	0.272	422	452	10,343
40-49歳	0.312	0.463	0.231	496	522	10,343
50-59歳	0.233	0.423	0.223	559	560	10,343
60歳-	0.049	0.215	0.248	418	390	10,343
学歴						
中学・高校卒	0.401	0.490	0.199	436	452	10,343
高専・短大・専門学校卒	0.259	0.438	0.272	420	440	10,343
大学卒						
人文科学（文学，史学，哲学，心理学，教育学など）	0.061	0.238	0.318	482	510	10,343
社会科学（経済学，経営学，商学，法学，政治学など）	0.130	0.337	0.291	520	548	10,343
自然科学（工学，理学，農学，情報工学など）	0.102	0.303	0.321	582	604	10,343
その他	0.041	0.198	0.360	510	543	10,343
所属している企業の従業員規模						
29人以下	0.243	0.429	0.196	358	371	10,343
30-99人	0.166	0.372	0.247	410	429	10,343
100-999人	0.266	0.442	0.268	458	480	10,343
1,000人以上	0.230	0.421	0.298	571	596	10,343
官公庁	0.095	0.294	0.295	593	615	10,343
労働時間の差（時間）	0.200	8.245	—	—	—	10,264
中学時代の成績が良い	0.201	0.401	0.210	413	431	10,343
自己啓発の実施有	0.256	0.437	—	487	515	10,343
業種						
農林漁業	0.004	0.061	0.309	343	365	10,343
建設業	0.082	0.275	0.240	413	435	10,343
製造業	0.237	0.425	0.205	492	512	10,343
電気・ガス・熱供給・水道業	0.014	0.120	0.241	534	555	10,343
情報通信業	0.071	0.258	0.287	512	532	10,343
運輸業	0.073	0.259	0.202	458	482	10,343
卸・小売業	0.085	0.279	0.171	405	418	10,343
金融・保険業	0.037	0.188	0.305	495	528	10,343
不動産業	0.018	0.132	0.211	434	457	10,343
飲食店、宿泊業	0.021	0.144	0.192	365	375	10,343
医療・福祉	0.082	0.274	0.437	382	403	10,343
教育・学習支援	0.038	0.190	0.397	582	608	10,343
サービス業	0.090	0.286	0.283	402	417	10,343
公務	0.087	0.282	0.285	593	616	10,343
その他	0.090	0.286	0.283	402	417	10,343
職種						
サービス職	0.057	0.231	0.240	358	374	10,343
保安・警備職	0.020	0.141	0.307	555	577	10,343
農林漁業関連職	0.002	0.044	0.086	330	350	10,343
運輸・通信関連職	0.051	0.219	0.150	453	484	10,343
生産工程・労務職	0.111	0.314	0.153	417	434	10,343
管理職	0.088	0.283	0.303	671	684	10,343
営業職	0.056	0.229	0.235	460	491	10,343
事務職	0.253	0.435	0.365	504	529	10,343
専門職・技術職	0.043	0.203	0.243	434	459	10,343
その他の分類されない職業	0.320	0.466	0.216	413	430	10,343

対象者を正規雇用者に限定するのは、雇用者と自営業などほかの就業者、また同じ雇用者であっても正規雇用者と非正規雇用者では、同様の業種・職種であっても、仕事内容などに大きな差異があり、自己啓発が賃金に与える経路が大きく異なることが想定されるからである。自営業者や非正規雇用者などについて、別途分析することも必要であると考えられるが、本稿では正規雇用者に限定して分析を行うこととする。

3.2 分析の方法

本研究では、JPSED のデータを用いて、自己啓発が賃金に与える影響について、定量的な分析を行う。

まず、正規雇用者について、2015 年の自己啓発の有無と 2015 年から 2017 年の 2 年間の年収の増減との間にどのような関係があるのか推計を行う。ここでは、様々な要因をコントロールしてもなお、自己啓発の実施の有無が賃金の増減と関係性を持つかどうかを検証する。

また、どのような属性を持った雇用者が、自己啓発の実施と後の賃金の上昇を両立させているのか、条件を検証することとする。同じ正規雇用者の中でも、自己啓発の実施が賃金上昇に結び付きやすい人と結びつきにくい人がいるとすれば、それを左右する要因を探ることが必要である。ここでは、自己啓発の有無と各属性の交差項の係数を確認することで、自己啓発の実施が賃金上昇に結び付きやすい人はどのような属性を有する人なのかを明らかにしたい。

最後に、どのような自己啓発がどのような形で賃金の上昇に結び付くのかについては、定量調査で明らかにすることができないため、定性調査によってそれを補完する。すなわち、自己啓発が賃金上昇につながったと評価している人に対して、どのような自己啓発を実施し、それがどのようにして賃金上昇につながったのか、事例を収集する

ことでその実態を明らかにする。

4. 結果

4.1 自己啓発と賃金上昇の関係

ここでは、正規雇用者について、2015 年の自己啓発の実施の有無がその後 2 年間の収入の増減にどのような影響を与えているのか推計を行う。先行研究に倣い、Propensity Matching 法を用いて、本人の属性をコントロールしたうえで、自己啓発に効果があるかを検証することとする。

まず、自己啓発の実施の有無がその後の賃金の増減とどのような関係があるのかを検証するため、2015 年において自己啓発を行った場合と行わなかった場合の別に、賃金上昇率の平均値の差の検定を行ったところ、自己啓発を行った者の方が賃金を上昇させやすい傾向にあることがわかる (表 2)。

次に、Propensity Matching 法により、自己啓発の有無がその後の賃金の増減に影響を与えているかを見たものが表 3 となる。ここでは、case1 から case3 までコントロールする変数を増やすことで有意水準がどのように変化するかを見ている。結果を見ると、性別や年齢、学歴など基本的な属性をコントロールしている case1 と case2 ではこれらの要因をコントロールした上でもなお自己啓発の実施の有無による賃金上昇の差が残った。

しかし、これらに加えて、各人が行っている仕事の質や個人の意識などをコントロールした case3 を見ると、自己啓発の効果が消失する。ここから、2 年間という単位では、自己啓発が必ずしも賃金上昇を伴うものとはいえないということがわかる。本研究は、2 年間の賃金の上昇率の検証にとどまっているという意味で限界があるが、既存の研究ではこのような仕事の中身や本人の意識といったところまではコントロールすることができておらず、この結果は、より厳格に変数をコントロールすることで、賃金上昇への影響の結果が変わる可

表2 賃金上昇率の平均値の差の検定

自己啓発の実施の有無	観測数	平均	標準偏差	95%信頼区間	
有り	2,579	0.052	0.195	0.449	0.600
無し	7,771	0.034	0.199	0.299	0.388
計	10,350	0.039	0.198	0.351	0.427
差		-0.018			

t = -4.02***

表3 Propensity Matching 推計

自己啓発 有対無	係数	標準偏差	Z	P> Z	95%信頼区間	
case1	0.0161	0.005	3.190	0.001	0.006	0.026
case2	0.0189	0.005	3.580	0.000	0.009	0.029
case3	0.0024	0.006	0.370	0.709	-0.010	0.015

表4 Propensity Matching 推計に用いた変数

変数	変数の概要	case1	case2	case3
性別	基本推計と同様	○	○	○
年齢	基本推計と同様	○	○	○
学歴	基本推計と同様	○	○	○
労働時間の差	基本推計と同様	○	○	○
企業規模	基本推計と同様	○	○	○
中学3年時の成績	基本推計と同様		○	○
役職	基本推計と同様		○	○
業種	基本推計と同様		○	○
職種	基本推計と同様		○	○
仕事の質・個人の意識1	単調ではなく、様々な仕事を担当した			○
仕事の質・個人の意識2	業務全体を理解して仕事していた			○
仕事の質・個人の意識3	社内外の他人に影響を与える仕事に従事していた			○
仕事の質・個人の意識4	自分で仕事のやり方を決めることができた			○
仕事の質・個人の意識5	自分の働きに対する正当な評価を得ていた			○
仕事の質・個人の意識6	仕事そのものに満足していた			○
仕事の質・個人の意識7	職場の人間関係に満足していた			○
仕事の質・個人の意識8	仕事を通じて、「成長している」という実感を持っていた			○
仕事の質・個人の意識9	今後のキャリアの見通しが開けていた			○
仕事の質・個人の意識10	これまでの職務経歴に満足していた			○
仕事の質・個人の意識11	生き生きと働くことができていた			○

能性を示唆している。

4.2 自己啓発の実施と賃金上昇が両立する条件

4.1項では、個人の属性をコントロールすると自己啓発による2年間の賃金上昇の効果が消失してしまうことを確認したが、そうはいつでも、自己啓発は賃金上昇にまったく貢献しないのであろうか。ここで、自己啓発の実施とその後の賃金の上昇の関係性の強弱は、雇用者の属性によって異なると考えられる。

本項では、どのような属性の雇用者で自己啓発の効果が出やすくなるのかを調べるため、自己啓発の実施と個人の属性との交差項を含めて分析を行うこととする。

被説明変数には、2017年の年収（単位は万円）の対数値と2015年の年収の対数値の差分をとり、説明変数には2015年時点の自己啓発の実施の有無や各個人の属性などをとったうえで、回帰分析を行う。さらに、自己啓発の実施の有無と個人の属性などとの交差項を加えることで、自己啓発の実施が賃金上昇につながりやすい条件について確認する。

$$\begin{aligned} \log(y_{i,2017}) - \log(y_{i,2015}) \\ = c + \beta_1 \text{enlight}_{i,2015} + \beta_2^n X_{i,2015}^n \\ + \beta_3^n \text{enlight}_{i,2015} X_{i,2015}^n \end{aligned}$$

ここで、 $y_{i,2017}$ は2017年時点1年間の個人iの年収、 $\text{enlight}_{i,2015}$ は2015年1年間の個人iの自己啓発の実施の有無のダミー、 $X_{i,2015}^n$ は2015年

における自己啓発の実施の有無以外の各個人の属性などのコントロール変数を表す。

推計の結果は、表 5 となる。ここで着目するのは自己啓発との交差項の係数である。交差項の係数が正に有意であれば、当該属性を持つ雇用者は自己啓発によって賃金を上昇させやすいものと考えられるし、負に有意となる属性があれば、当該属性を有する正規雇用者については、自己啓発をしても賃金を上昇させにくい者であると考えられる。自己啓発ダミーの係数を確認すると、交差項をモデルに含めた場合、有意水準を満たさなくなる。つまり、自己啓発の効果については発現しやすい人とそうでない人がいて、それが推計における自己啓発の係数に影響を与えていたものと考えられる。

自己啓発との交差項のうち、係数が有意となったものは以下のとおりである。まず、学歴に関しては、大学で自然科学を専攻していた者の係数が正に有意になった。後述するように、特に技術的な専門性を有する者について、自己啓発による知識の向上が自身の専門性と補完的な役割を果たすことで、賃金を上昇させる可能性がある。また、企業規模や業種、職種などは、おおむね自己啓発の実施と賃金上昇との関係性には影響を与えていないことがわかる。年齢についても、60 歳以上以外では有意な影響はみとれず、若い人の方が自己啓発を活かしやすいといったような結果は得られなかった。

年齢に関しては、60 歳以上で正の影響が確認される。60 歳以上のシニアの就業者については、業務に必要とされる能力など外部環境が変化していく中、自己啓発によって能力の相対的な低下が抑えられ、賃金低下が抑制できていることが推察される。ただし、これについては、60 歳以上の者が自己啓発によって賃金を上昇させているというよりも、賃金が上昇することが期待される人が自己啓発を実施しているという逆の因果が働いている可能性が高いことに留意が必要である。

そのほか、役職では係長クラス、職種では営業職がマイナスに有意となったが、有意水準は低かった。

4.3 インタビュー調査

本節では、実際に自己啓発を実施したことが賃金上昇につながった経験を有する者にインタビュー調査を行うことで、自己啓発が賃金上昇につながることがあるとすれば、どのような経路で影響が発現するのかを確認する。

インタビュー調査は、非構造化インタビューによるものであり、実施時期は2018年6月である。休日にリクルートワークス研究所に訪問してもらい、著者が1人の調査対象者に対してそれぞれ30分程度のインタビューを行った。その内容は、従事している仕事の内容や行った自己啓発の種類、それがどのように実際の業務や賃金に影響を与えたのかなどである。

調査対象者の選定については、まず、調査会社に依頼し、男性でかつ正規雇用者である者を856名、無作為抽出を行った。そのうえで、当該対象者に対して「過去に行った自己啓発が現在の賃金の上昇につながっていますか」と聞き、上記設問に対して、「明らかに賃金上昇につながった」と答えた人をスクリーニングした。さらに、スクリーニングしたうえで残った該当者91名のうち、スケジュールや、業種・職種なども考慮して、計10名を対象者として選定した。

表6がインタビュー調査の結果である。調査を通じて、いくつか傾向がみてとれた。第1に、自己啓発が賃金に与える経路として、資格を通じた影響が指摘する者が多かった。「TOEIC800点を要件として月額3万円の手当をもらっている」(サービス業・海外留学支援の営業)、「ITパスポートと基本情報処理者の資格を持っており、この2つで月額1.5万円賃金が上乘せになる」(運輸郵便業・人事)など、資格を有することで直接給与が

表5 自己啓発との交差項を含めた推計

	係数	標準偏差	自己啓発との交差項	
			係数	標準偏差
自己啓発ダミー	0.114*	0.041	—	—
労働時間の増減	0.002***	0	—	—
性別				
女性	0.007	0.009	-0.023	0.015
年齢				
30-39歳	-0.048***	0.014	-0.023	0.027
40-49歳	-0.058***	0.014	0.003	0.028
50-59歳	-0.109***	0.014	0.003	0.029
60歳-	-0.189***	0.02	—	0.041
学歴				
短大・高専卒	-0.189***	0.02	-0.011	0.018
大学卒				
人文科学（文学，史学，哲学，心理学，教育学など）	0.012	0.012	0.008	0.022
社会科学（経済学，経営学，商学，法学，政治学など）	0.010	0.01	-0.004	0.019
自然科学（工学，理学，農学，情報工学など）	-0.021**	0.01	0.011	0.020
その他	0.006	0.025	0.081**	0.030
中学3年時の成績	-0.007	0.033	0.028	0.021
従業員規模				
30-99人	0.003	0.032	-0.012	0.022
100-999人	0.001	0.029	0.011	0.016
1,000人以上	-0.008	0.025	0.047**	0.018
官公庁	-0.002	0.008	0.020	0.049
役職				
部長クラス以上	-0.000	0.01	-0.010	0.025
課長クラス	-0.005	0.008	-0.004	0.021
係長クラス	0.025**	0.01	0.007	0.018
業種				
農林漁業	0.021	0.038	0.023	0.157
建設業	0.021	0.015	-0.040	0.035
製造業	0.014	0.011	0.014	0.029
電気・ガス・熱供給・水道業	0.011	0.007	-0.006	0.048
情報通信業	0.014	0.115	0.000	0.031
運輸業	-0.003	0.045	-0.111**	0.035
金融・保険業	0.002	0.014	-0.139***	0.031
不動産業	-0.014	0.013	0.041	0.038
飲食店，宿泊業	-0.013	0.026	0.059**	0.059
医療・福祉	-0.009	0.014	0.000	0.035
教育・学習支援	-0.005	0.015	-0.009	0.033
サービス業	-0.014	0.019	0.015	0.032
公務	-0.017	0.019	0.004	0.057
その他	0.002	0.042	-0.002	0.034
職種				
サービス職	0.011	0.016	0.000	0.036
保安・警備職	0.011	0.017	0.000	0.044
農林漁業関連職	-0.001	0.028	0.000	0.251
運輸・通信関連職	-0.011	0.014	0.000	0.042
生産工程・労務職	-0.021**	0.04	0.000	0.036
管理職	-0.001	0.019	0.000	0.029
営業職	0.037	0.024	0.000	0.027
専門職・技術職	-0.013	0.026	0.000	0.044
そのほかの分類されない職業	-0.022	0.116	0.000	0.025
定数項	0.119***	0.031	—	—
観測数			10,264	
決定係数			0.072	

増加しているという回答が多くあった。これらの資格については、その難易度によってまちまちであるが、およそ半年程度で取得可能なものが多かった。

企業が資格給を導入するのは、当該資格を保有していることが業務の高度化に必要であり、これによって企業の売上が増加することなどが期待され

るからであろう。例えば、ビルメンテナンス業に従事している者は、「資格を有していない人は業務のミスが多く、資格の有無が売上にも影響する」（サービス業・ビルメンテナンス）と述べている。

資格給とはなっていないものの、資格を勉強することで得た知識が業務の役立っているという回答も多かった。「生命保険講座の試験に合格しており、

顧客とシステムのすりあわせをする際、業界知識や保険に関する知識を持っていることが非常に重要である」(情報通信業・システムエンジニア)や「仕事で建築基準法や民法、商法などの知識を使うため、土日に司法書士の勉強をするなど、法律の勉強を継続的に行っている」(建設業・建築士)などは、資格の勉強で得た知識によって、業務能力を高め、役職や賃金を上昇させた事例といえるであろう。一方、資格を通じた勉強以外となると、「料理について、職場外で文献などを漁って調べていたものが、現在の仕事に活かしている」(飲食宿泊業・ウエイター)などがあったが、事例としては少なかった。

第2に、直近の業務に役立てることを目的に勉強したわけではないが、一定の時間が経過した後、結果的に賃金が増える事例も多かった。中小企業の購買担当として働いている者からは、「簿記の知識があることで、社長からの経営に関する相談に答えているうちに、購買のほかにも総務全体を任されるようになり、課長職へと昇進した」(製造業・購買総務)といった回答があった。運輸郵便業のドライバーも同様に、一定の期間が経過した後、意図せざる賃金上昇が実現した事例といえる。

第3に、自己啓発により賃金を上昇させた者には、情報工学や光学、建築学など技術的な専門性を有する者が多かった。これらの人について、どのような自己啓発を行っているかを問うたところ、自身の専門的な知識を深める形で自己啓発を行いそれが賃金上昇につながったと答えている者はいなかった。むしろ、当該専門知識を向上させるよりも、簿記や法律など、自身の専門の周縁となる知識を習得することで、業務の高度化や賃金上昇に結び付けるといった傾向がみとれた。

5. おわりに

本稿では、自己啓発がどのように賃金の増減に影響を与えているのか検証を行った。

JPSED のデータを用いると、自己啓発の実施の有無で2年後の賃金上昇に差が生じていることがみとれた。しかしながら、自己啓発の実施の有無は、本人の能力の代理指標になっているとみられることから、推計結果にバイアスが生じている可能性がある。そこで、サンプルセレクションバイアスを考慮した Propensity Matching 法で仕事の質や個人の意識などをコントロールしたところ、自己啓発と賃金の増減との間には有意な関係はみとれなかった。

また、個人の属性によって、自己啓発と賃金の増減に関係性の強弱が見られるかを確認したところ、一定の条件を満たす人については、自己啓発が賃金上昇に対して効果を持つ傾向が高かった。特に、学生時代に自然科学を専攻していた者については、自己啓発の実施が賃金上昇により強い関係性を持つ傾向にあった。インタビュー調査においても、技術を専門にしている者について、自己啓発を賃金や役職の上昇に役立てているケースが多く見られた。

そもそも自己啓発の位置づけを考えてみると、それが直接的かつ短期的に雇用者の技能の向上を促し、企業にとっての利益になるのであれば、職場内で提供される可能性が高い。そのように考えれば、雇用者自身の主体的な意思に基づく自己啓発は、その補助的なものにならざるを得ないのではないか。職場内で行われる OJT や高等教育機関で行われる教育などと比べて、自己啓発は自身の生活の限られた時間で行われることが多く、専門的な技能を伸長させるような深い学びは行われにくい。その前提に立てば、自己啓発が効果を持つとすれば、インタビュー調査にもあったような自身の専門性の周縁にあるような分野についての学びになるのかもしれない。また、インタビュー調査を通じて、自己啓発が賃金を上昇させる経路として、資格給の存在があり、資格給となっていなくとも資格取得を通じた学びが実際の業務能力向上や賃金の上昇につながっている可能性が示さ

れた。社会人が仕事のための学びを行おうとする際、その目的や方法など自身で正確に理解していることが望ましいのはいうまでもない。しかしながら、現実にはまず何から取り組めばいいかわからないといった状態の人も多く³、そのような場

合は、資格の存在が学ぶ方法を提示してくれる道標となっていると思われる。

以上を踏まえ、社会人の自己啓発を業務能力の向上や賃金の上昇につなげるためにどのような取り組みを行うべきか、いくつか提示することとした

表6 インタビューの概要

氏名	業種	仕事内容	年齢	概要
A	サービス業	海外留学支援の営業	31	大学卒業後、英語圏の大学に留学をした。現在の会社は2社目であり、初職の専門商社から転職するときに500万円から750万円に年収が上がった。現在の仕事は留学経験が必須であることから、留学の経験が転職を成功させたといえるし、TOEICの点数800点を要件として月額3万円の手当をもらっていることも勉強の成果である。ただし、業務で使う英語はそこまで高度なものともとめられていないと思う。
B	運輸郵便業	ドライバー	43	中型の免許を取ったことをきっかけに、現場責任者になり、400万円前後だった年収が500万円まで増えた。生涯ドライバーの仕事をやるとも思っていたが、現場責任者になると、営業所長とのやり取りなどを通し、本社スタッフへの登用の道があることを知り、現在は、それに向けてWordやExcelの勉強をしている。
C	運輸郵便業	人事	33	物流の企業で人事をしている。システム部門の社員の教育などを担当しており、人事もITに関する知識が必要である。ITパスポートと基本情報処理者の資格を持っており、この2つで月額1.5万円賃金が上昇せになる。これらの資格は、部署の新人に専門用語やプログラムの成り立ちなどを教える機会などで大いに役立っている。
D	建設業	資材の営業	39	ハウスメーカーやゼネコンに杭の営業をしている。宅建と施工管理士の資格を有しており、月3万円の賃金の上昇があり、かつ建築士の勉強もしている。また、業界の動向などは本やニュースなどで自主的に勉強している。このような知識が、社内での会話や会議、社長とのやり取りなどで認められていることが、現在の自分の役職につながっていると思う。
E	製造業	購買・総務	42	1社目の会社がリーマンショックで倒産する直前、暇があったので簿記の勉強を行った。現在の会社（30人規模）では、引き続き購買担当であったが、社長からの経営に関する相談に答えているうちに、購買のほかにも総務全体を任せられるようになり、課長職へと昇進した。収入は、会社に入った当初は月収32万程度だったものが、現在は6年目で月収42万円まで増えている。
F	情報通信業	システムエンジニア	47	旧一種情報処理資格のほか、生命保険講座の試験にも合格した実績がある。生命保険業界のシステムを得意としており、顧客とシステムのすりあわせをする際、業界知識や保険に関する知識を持っていることが非常に重要。たとえば、保険金のシミュレーションをするシステムを入れる際に、生命保険の知識やアクチュアリー関係の知識があると案件の選択肢が広がり、単価が高い案件を取ることができていく。
G	飲食宿泊業	ウエイター	37	ウエイターの仕事を行ううえで大事なものは、コミュニケーション能力は当然であるが、ワインや料理に関する知識である。ワインに関してはソムリエの資格を得ており、料理も、職場外で文献などを漁って調べていたものが、現在の仕事に活かしている。現在働いているお店の売上は1日7万円であるが、良いウエイターと悪いウエイターだと3万円くらい日々の売上が変動する感覚がある。
H	建設業	建築士	44	設計事務所で一級建築士として働いており、年収は900万円、資格の手当が毎月6万円ある。仕事で建築基準法や民法、商法などの知識を使うため、土日に司法書士の勉強をするなど、法律の勉強を継続的に行っている。土地がらみの行政との交渉では、どこまでを容積に含めるかなど、法令に関する知識がものをいう場面は多く、しかるべき役職に就き、高い収入を得ることができているのは、日々の法令の勉強のおかげである。
I	サービス業	総務・人事	42	医療関連サービス企業の地域総合職として、社宅の管理、新人の研修など総務・人事業務を課長補佐として担当。ワードやエクセルなどのeラーニング講座、集団への話し方に関する講座などを受講してきた。特に、話し方に関しては、課長が集団の前に説明するのが苦手なので、新人研修でレクチャーするなど自分に一任されている。これによって、課長からの評価が高まり、給与の上昇に結び付いていると感じている。
J	サービス業	ビルメンテナンス	33	ビルのメンテナンスの仕事をしている。危険物取扱免許やボイラー技士、冷凍保安責任者、アーク溶接など8つほど資格を有しており、1つの資格で2,000円ほどの手当がついている。メンテナンスの仕事は、数百のデータから異常値を発見する仕事であるが、資格を有していない人は、どこまでが正常値であるか認識が曖昧で、ミスが多い。ミスが続くとビル管理を競合に切り替えられてしまうため、売上にも大きな影響が出てくる。

い。

まず、自己啓発は自身の専門性を深化させることを目的とするよりもむしろ、その周縁となる知識を見に付けることに主眼を置いた方がよいのではないかと考える。社会人の学び直しというと、大学院における学び直しなど、腰を据えて自身の専門性を深めるといふ、本格的な自己啓発が想定される。時間がないから自己啓発ができないということも、そのような認識の表れであろう⁴。しかし、既に専門的な技術などを有する者がその周縁となる知識を見に付けることで受ける恩恵も大きい。たとえば、簡単な学びであってもそれが業務の役に立ち、賃金を上昇させることは十分に可能なのではないか。また、社会人の自己啓発において、資格制度は大きな役割を果たすことから、その充実を図る必要がある。本来であれば、各個人が置かれている状況によって必要な学びの内容が異なることを考えれば、同一の資格を多くの人が画一的に勉強するよりも、自らが自身の能力向上のために必要な知識を峻別し、各人がその知識を自律的に学ぶことが望ましい。しかしながら、そのような自律的な学びを行うことができない者にとっては、資格の存在は大きな助けとなっている。このような状況下では、資格制度があることによる弊害よりもそれがあることによる利益の方が大きいと考えられる。資格制度については、公的なものから職場内で行われる私的なものも含めて、より短期間で段階的なものとする事で多くの人が学びやすくなり⁵、業務の生産性向上につながるよう現実の業務とのつながりを深めるなど、さらなる工夫が必要なのではないか。また、資格を足掛かりとして、さらなる学びにつなげていければ望ましいだろう。

最後に、本研究の課題について、いくつか言及をしたい。本研究の課題としてまずあげられるのは、自己啓発の効果として、短期間の賃金変化しか分析できていないということである。自己啓発の効果を検証するには、より長期の分析が望ま

しいだろう。先行研究でも自己啓発が賃金を上昇させるまで4年間程度かかることが指摘されている。本稿で使用したJPSEDでは、2015年から2017年の3年分のみのデータしか取得できなかったため、自己啓発による長期の影響が検証できていない。

さらに、推計手法にもいくつかの限界がある。今回は、3年間の賃金変化を被説明変数に、自己啓発の有無を説明変数として分析を行った。本来であれば、パネルデータを用いて固定効果分析した結果なども併記して、どのような推計がもっともらしいか十分な検討を行うことが必要であろう。しかし、ここでも自己啓発を問う質問が途中で変わっているなど制約があり、十分な分析ができなかった。

注

- 1 「人生100年時代構想会議」の目的と主要テーマ
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/dai1/siryou3.pdf>
 1 人生 100 年時代構想会議中間報告
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/pdf/chukanhoukouku.pdf>
- 1 「能力開発基本調査」によれば、自己啓発を行ううえでの問題点として、時間制約や費用の問題と並んで「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」など、そもそもどのような自己啓発を行えばいいかわからないといったような項目が多く回答されている。
- 1 「平成29年度能力開発基本調査」によれば、自己啓発を行ううえでの問題点として、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が正社員で57.5%、非正社員で40.4%とあらゆる項目の中で最も割合が高くなっている。
- 1 「骨太の方針2018」では、リカレント教育に関して、教育訓練給付金の充実を謳っており、社会人が通いやすいように対象講座の最低時間緩和などを検討することとしている。

参考文献

- 小林徹・佐藤一磨, 2012, 「自己啓発の実施と再就職・失業・賃金」慶應・京都連携グローバルCOEディスカッションペーパー。
- 厚生労働省, 2016, 「平成29年度能力開発基本調査」。
- 内閣府, 2018, 「経済財政運営と改革の基本方針 2018 について」(http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/2018_basicpolicies_ja.pdf, 2018.6.28)。
- 首相官邸, 2018, 「人生 100 年時代構想会議中間報告」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/pdf/chukanhoukouku.pdf>, 2018.6.28)。
- 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。