

調査結果の概要

1 企業調査

(1) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用(図1、図2)

教育訓練に支出した費用の労働者一人当たり平均額(費用を支出している企業の平均額、以下同様)をみると、OFF-JTは2.5万円(平成19年度調査(以下「前回」という。)2.3万円)、自己啓発支援は0.8万円(前回0.8万円)となっている。

OFF-JT費用の内訳割合をみると、「研修委託費、参加費」が47.0%(前回44.4%)と最も高く、次いで、「社外に支払う人件費」(18.0%(前回19.5%))、「社内の人件費」(16.0%(前回14.5%))となっている。

図1 OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

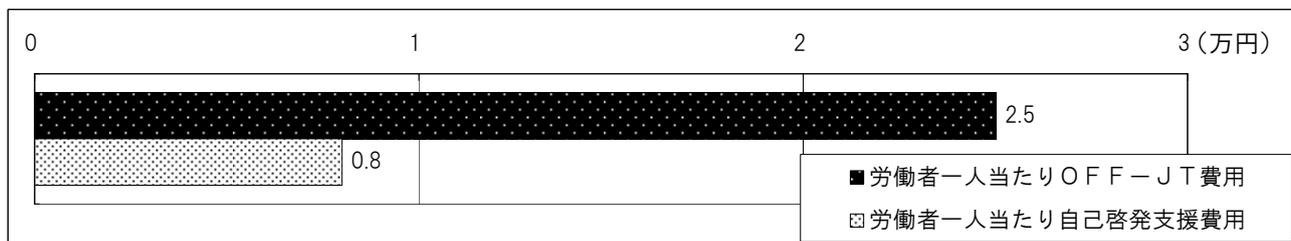
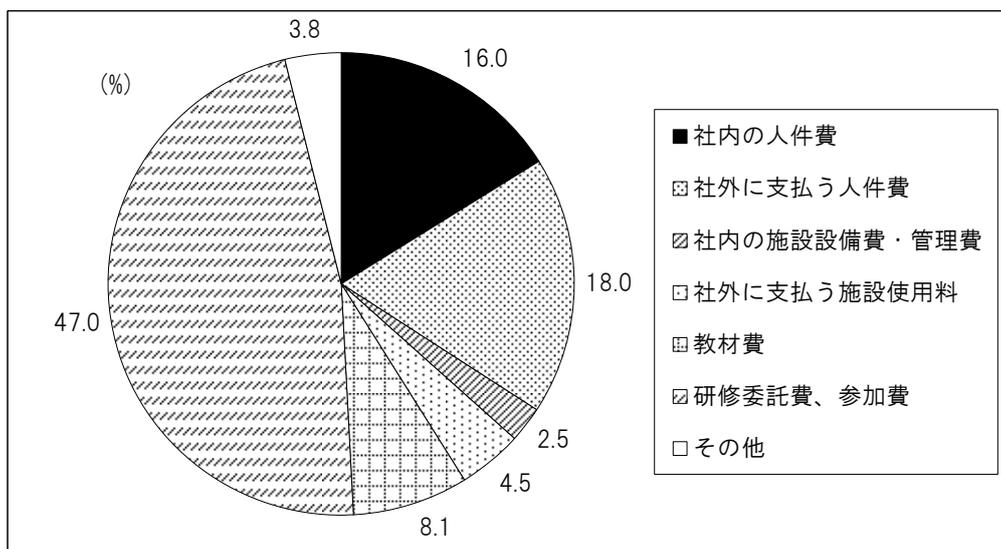


図2 OFF-JTに支出した費用の内訳平均割合



(2) 従業員に対する能力開発の方針

① 「企業の責任」か「労働者個人の責任」か（図3、図4）

正社員に対する能力開発については、「企業の責任」又はそれに近いとする企業割合は64.2%※（平成18年度能力開発基本調査（以下「前々回」という。）69.6%）であり、「労働者個人の責任」又はそれに近いとする企業は35.9%（前々回30.5%）であった。

一方、非正社員における能力開発については、「企業の責任」又はそれに近いとする企業割合は52.1%（前々回54.1%）であり、「労働者個人の責任」又はそれに近いとする企業割合は47.9%（前々回45.9%）であった。

前々回と比べると正社員、非正社員ともに「労働者個人の責任」又はそれに近いとする企業が増加している。

今後については、正社員、非正社員ともに「企業の責任」又はそれに近いとする割合が高くなり、正社員では73.4%、非正社員では59.3%となっている。

※（「不明」を除外して再計算した値。以下6頁まで同じ。）

図3 能力開発責任主体（正社員）

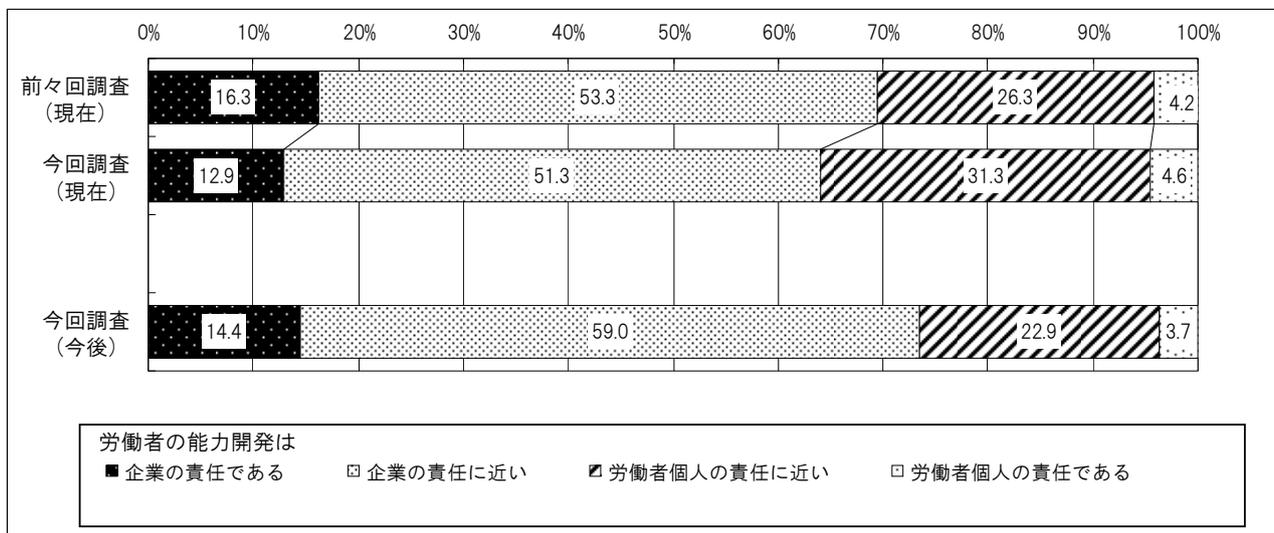
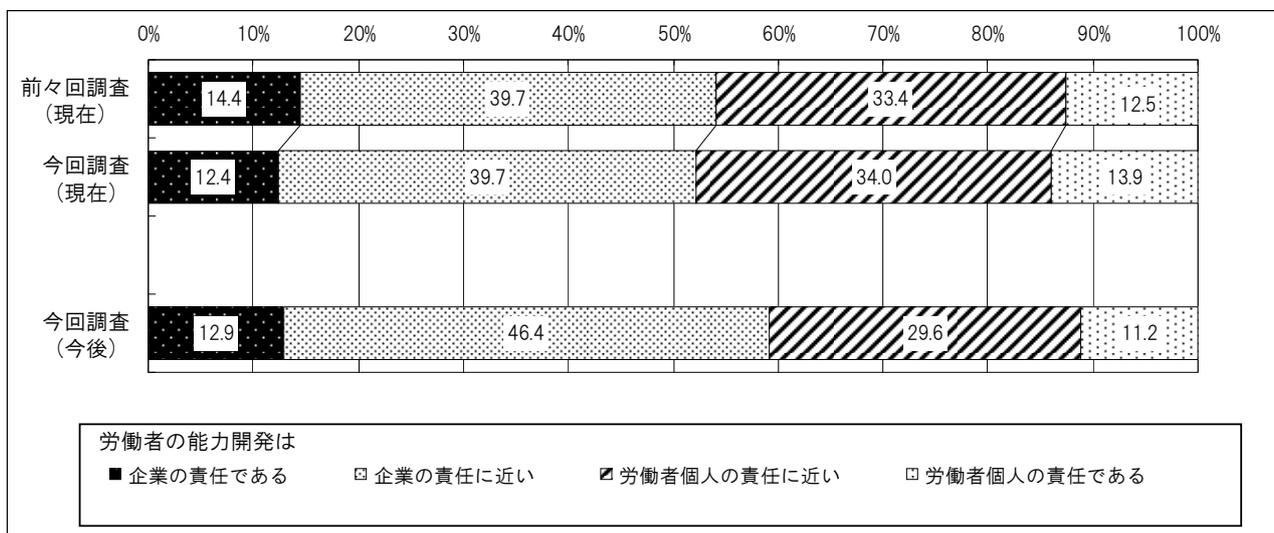


図4 能力開発責任主体（非正社員）



② 「選抜重視」か「全体重視」か（図5、図6）

正社員に対する教育方針については、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は59.5%（前々回47.2%）であり、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合40.4%（前々回52.9%）である。

一方、非正社員に対する教育方針については、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は54.1%（前々回39.7%）であり、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合は46.0%（前々回60.3%）である。

前々回と比べると、正社員、非正社員ともに「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業が増加し、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を上回っている。

今後の方向付けをみると、正社員、非正社員ともに「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合が高くなり、正社員では50.6%に対し、非正社員では52.8%となっている。

図5 重視する教育訓練対象の範囲（正社員）

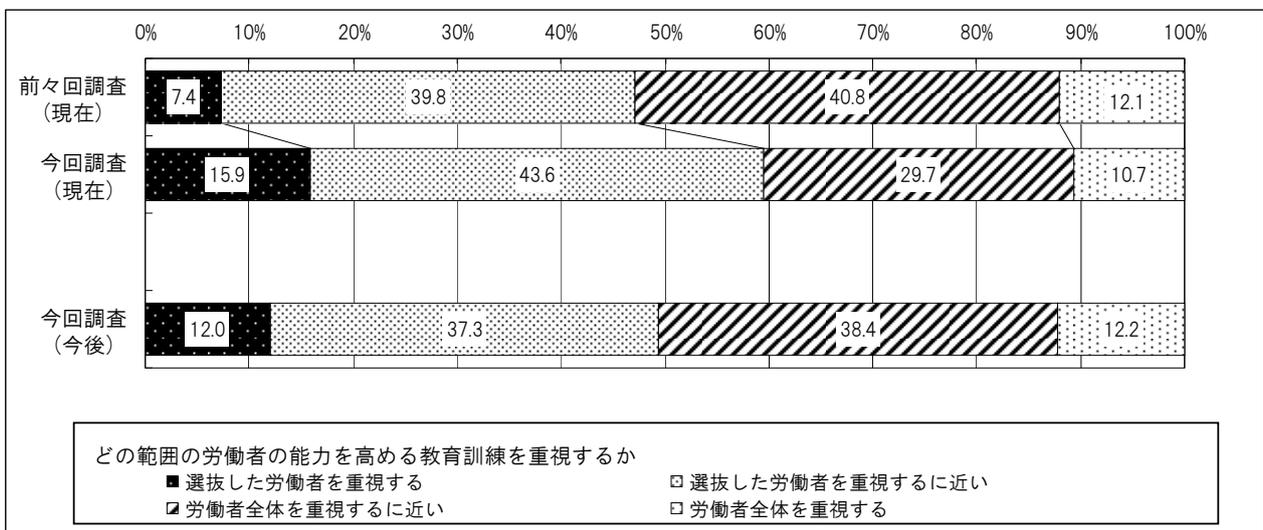
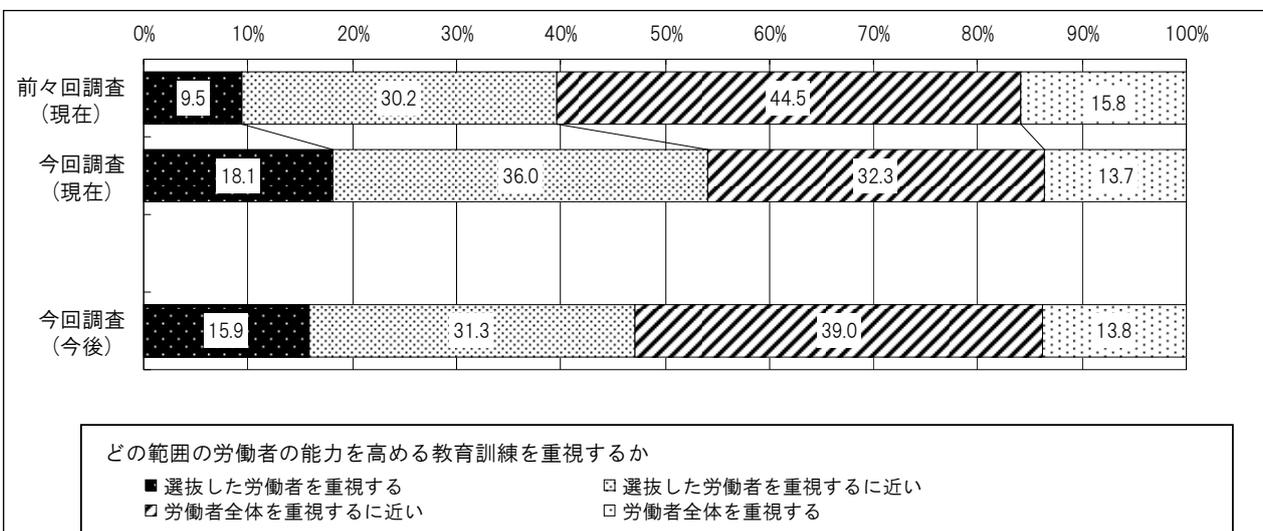


図6 重視する教育訓練対象の範囲（非正社員）



③ 「本社等主導」か「ライン部門主導」か（図7、図8）

正社員に対する教育訓練の主導については、「本社等主導」又はそれに近いとする企業割合が66.8%（前々回53.4%）であり、「ライン部門主導」又はそれに近いとする企業割合は33.2%（前々回46.6%）である。

一方、非正社員に対する教育訓練の主導については「本社等主導」又はそれに近いとする企業割合が55.2%（前々回43.5%）であり、「ライン部門主導」又はそれに近いとする企業割合は44.8%（前々回56.5%）である。

前々回と比べると、正社員、非正社員ともに「本社等主導」又はそれに近いとする企業が増加している。

今後の方向付けをみると、正社員、非正社員ともに「ライン部門主導」又はそれに近いとする企業割合が高くなり、正社員では36.8%に対し、非正社員では47.8%となっている。

図7 教育訓練の主導者（正社員）

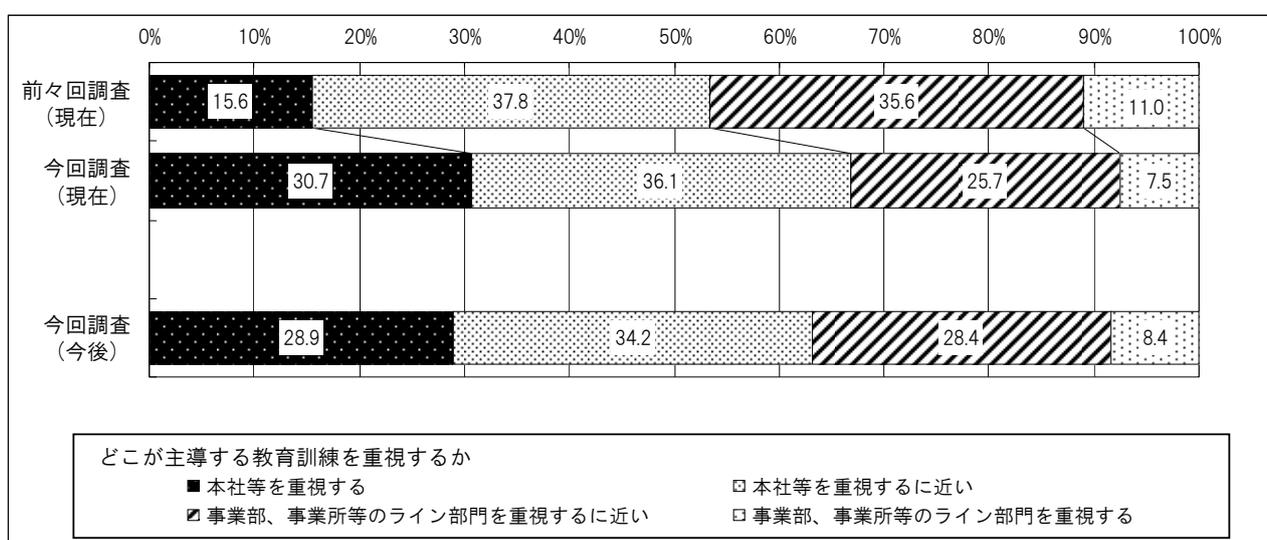
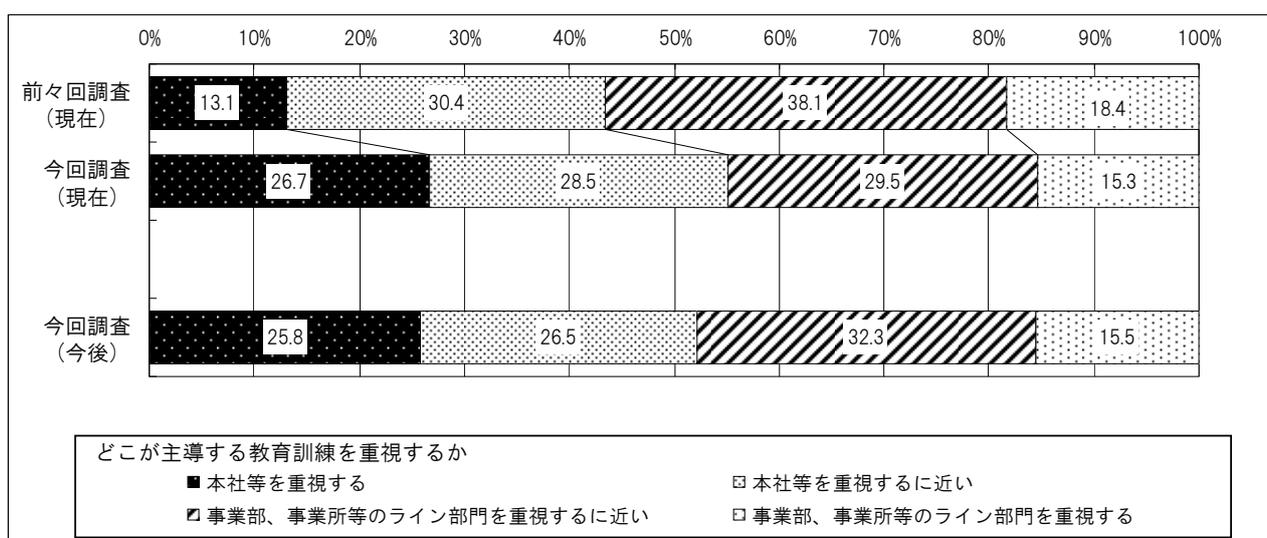


図8 教育訓練の主導者（非正社員）



④ 「OJT」か「OFF-JT」か（図9、図10）

正社員に対する教育訓練の方法については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が74.4%（前々回76.7%）であり、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合の25.6%（前々回23.3%）である。

一方、非正社員に対する教育訓練の方法においては、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が80.0%（前々回79.3%）である。

前々回と比べると、正社員については、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業が増加しているが、非正社員については、ほぼ横ばいとなっている。

今後の方向付けをみると、正社員、非正社員ともに「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が高くなり、正社員では33.7%に対し、非正社員では24.2%となっている。

図9 重視する教育訓練（正社員）

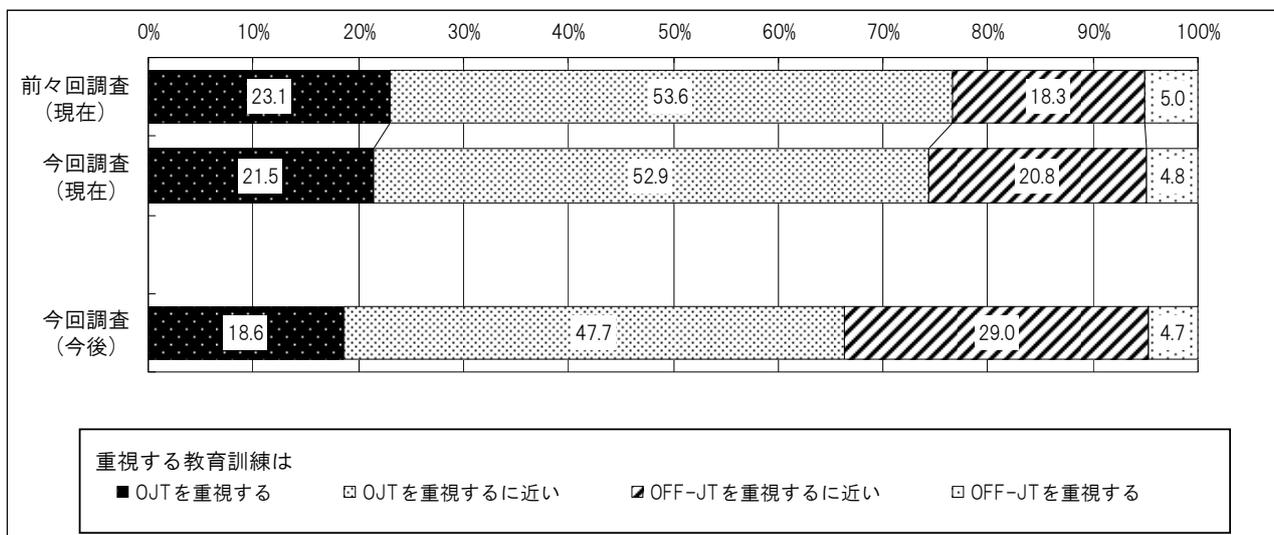
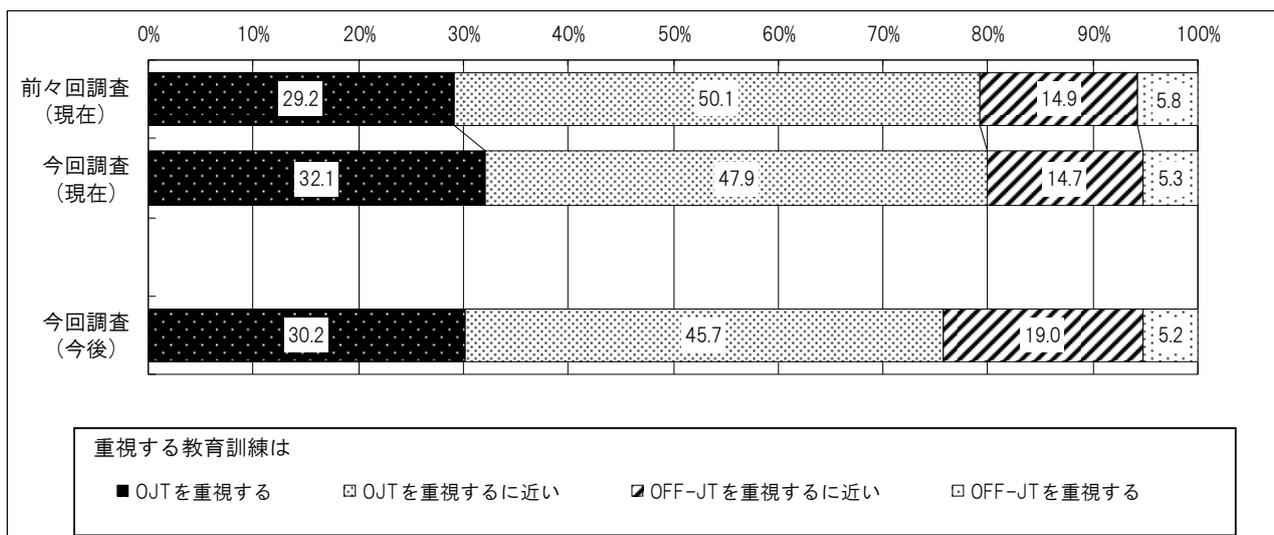


図10 重視する教育訓練（非正社員）



⑤ 「外部・アウトソーシング」か「社内」か（図11、図12）

正社員に対する教育訓練の方法については、「社内で実施する教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は54.4%（前々回56.4%）であり、「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合は45.6%（前々回43.7%）であった。

一方、非正社員に対する教育訓練の方法については、「社内で実施する教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は71.9%（前々回70.0%）であり、「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合は28.0%（前々回30.0%）であり、正社員に比べて「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合が低い。

前々回と比べると、正社員は「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業がやや増加しており、非正社員は「社内で実施する教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業がやや増加している。

今後の方向付けをみると、正社員、非正社員ともにほぼ横ばいとなっている。

図11 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

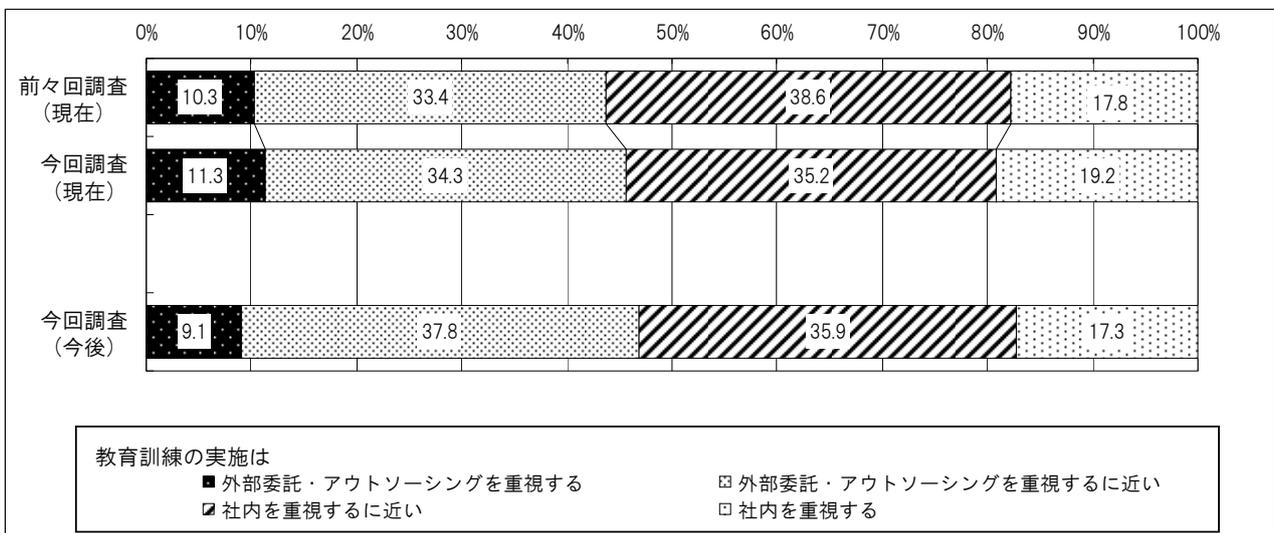
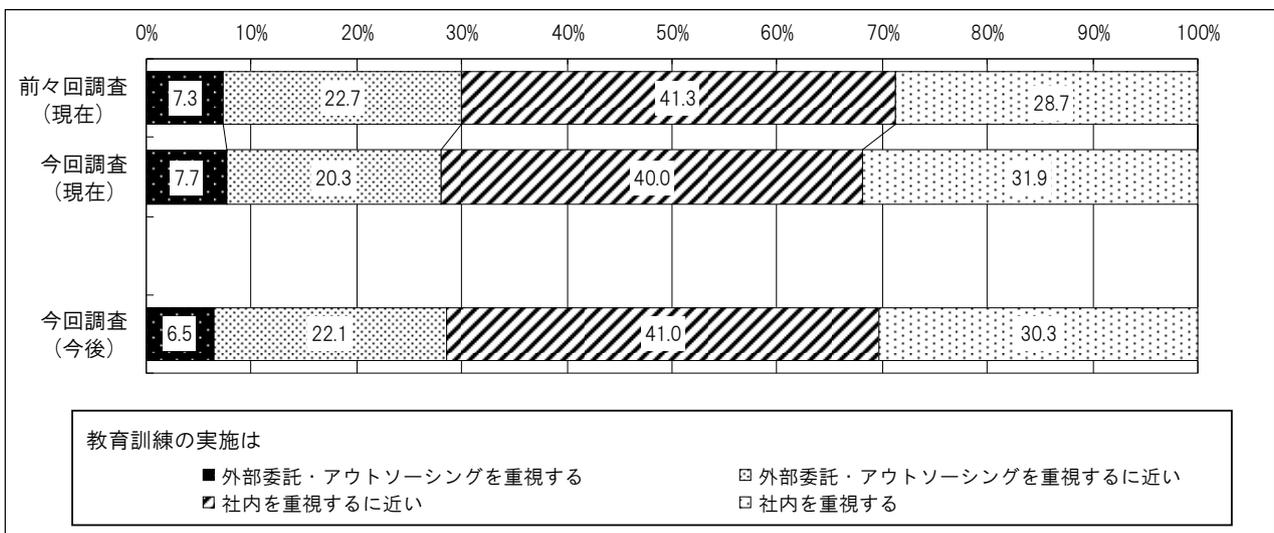


図12 教育訓練の実施方法の方針（非正社員）



2 事業所調査

(1) 教育訓練の実施状況

① O F F - J Tの実施状況 (図13、図14)

正社員に対して、平成19年度にO F F - J Tを実施した事業所割合は76.6% (前回77.2%) となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (93.5%)、学術研究, 専門・技術サービス業 (88.8%)、金融業, 保険業 (88.1%)、医療, 福祉 (86.1%) などで高く、不動産業, 物品賃貸業 (67.5%) や宿泊業, 飲食サービス業 (67.8%) などで低くなっている。企業規模別にみると、100人以上の企業において8割を超えている。

一方、非正社員に対してO F F - J Tを実施した事業所割合は35.0% (前回40.9%) であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別にみると、医療, 福祉 (71.3%)、金融業, 保険業 (58.9%) で高く、電気・ガス・熱供給・水道業 (24.0%)、不動産業, 物品賃貸業 (24.0%)、建設業 (24.9%) などで低く、正社員に比べて業種間での違いが大きい。企業規模別にみると、概ね規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向は伺えるが、正社員に対する場合に比べて企業規模間の差は小さい。

図13 O F F - J Tを実施した事業所 (総数)

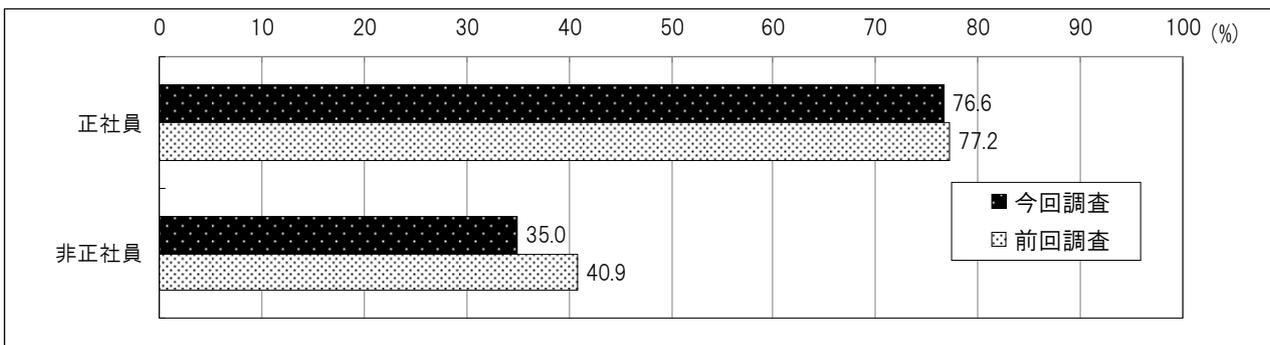
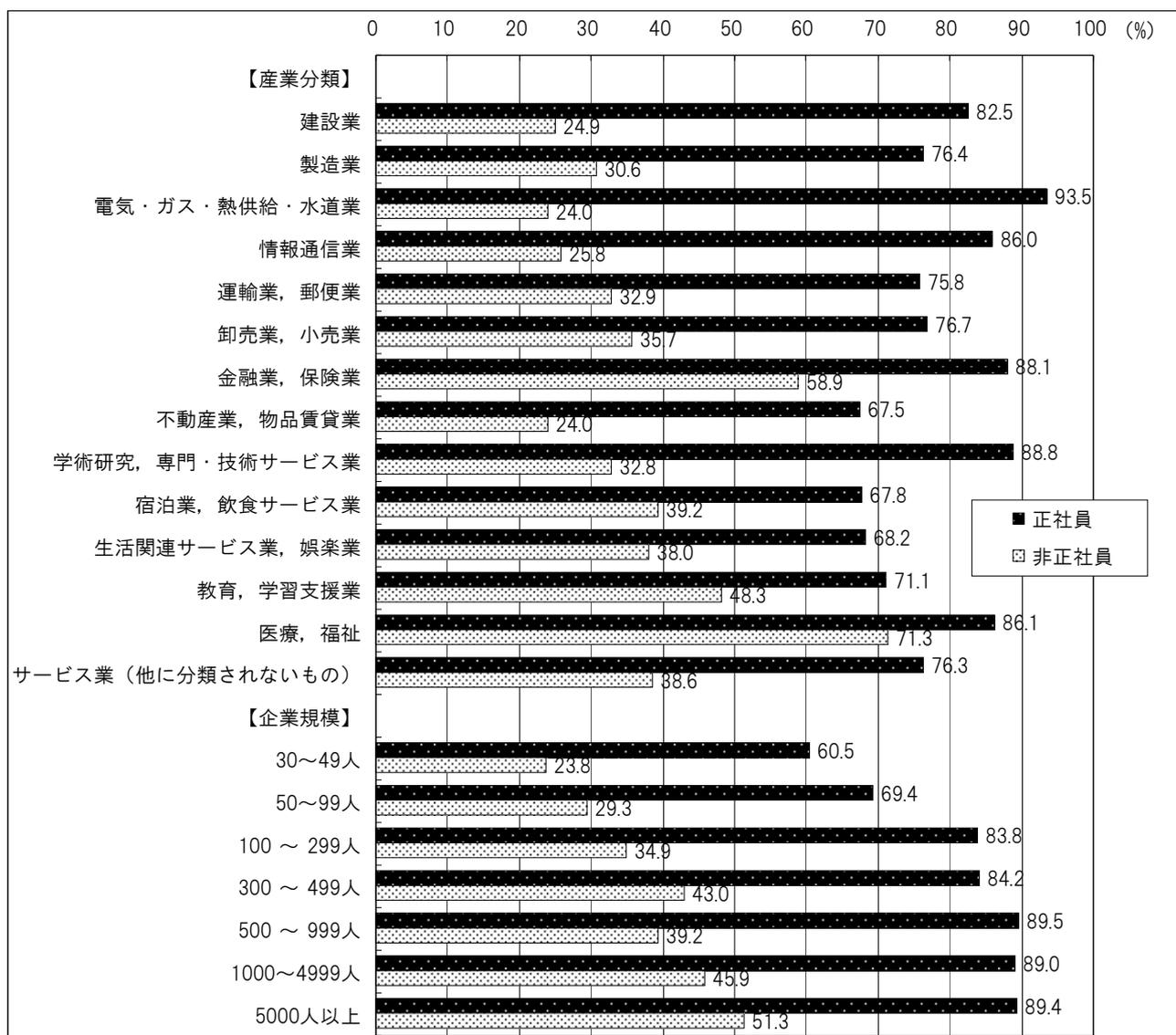


図14 OFF-JTを実施した事業所（産業・規模別）



② 計画的なOJTの実施状況（図15、図16）

正社員に対して、平成19年度に計画的なOJTを実施した事業所割合は59.4%（前回45.6%）となっている。業種別にみると、金融業，保険業（92.2%）、電気・ガス・熱供給・水道業（86.2%）、学術研究，専門・技術サービス業（72.5%）などで高く、不動産業，物品賃貸業（43.0%）などで低くなっている。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にある。また、OFF-JTと比べて規模による差が大きくなっている。

一方、非正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は23.8%（前回18.3%）であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別にみると、医療，福祉（46.3%）、金融業，保険業（42.3%）などで高く、建設業（11.3%）、情報通信業（14.1%）、不動産業，物品賃貸業（14.3%）などで低くなっている。

図15 計画的なOJTを実施した事業所（総数）

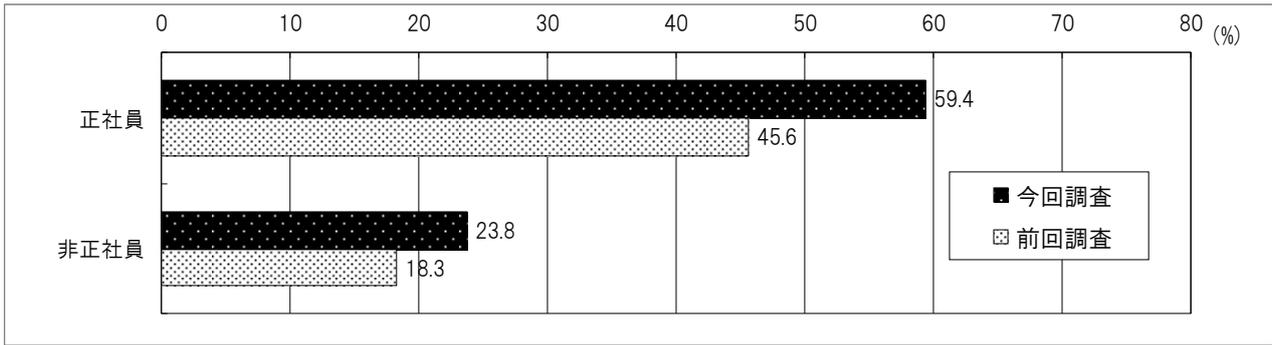
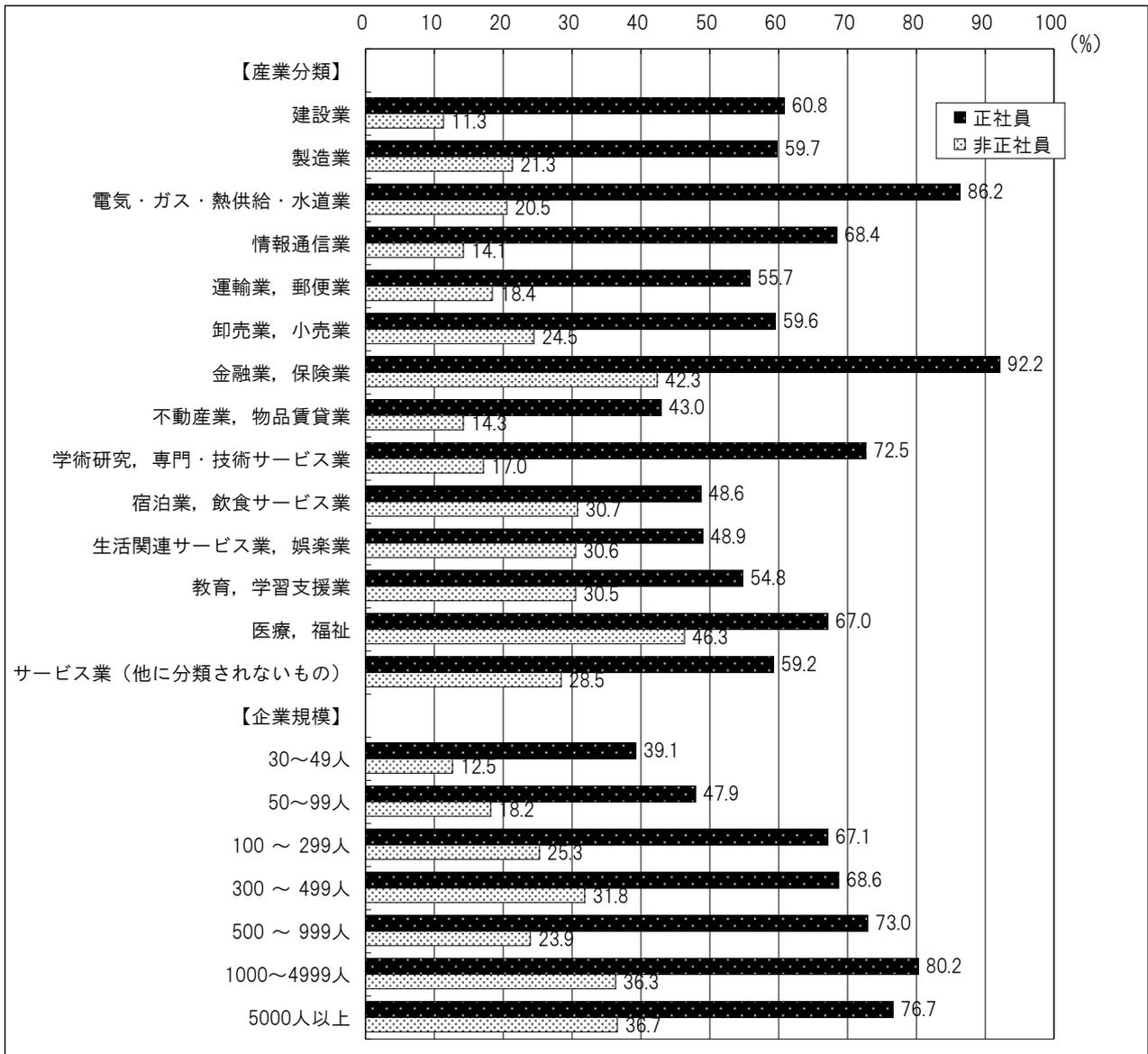


図16 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）

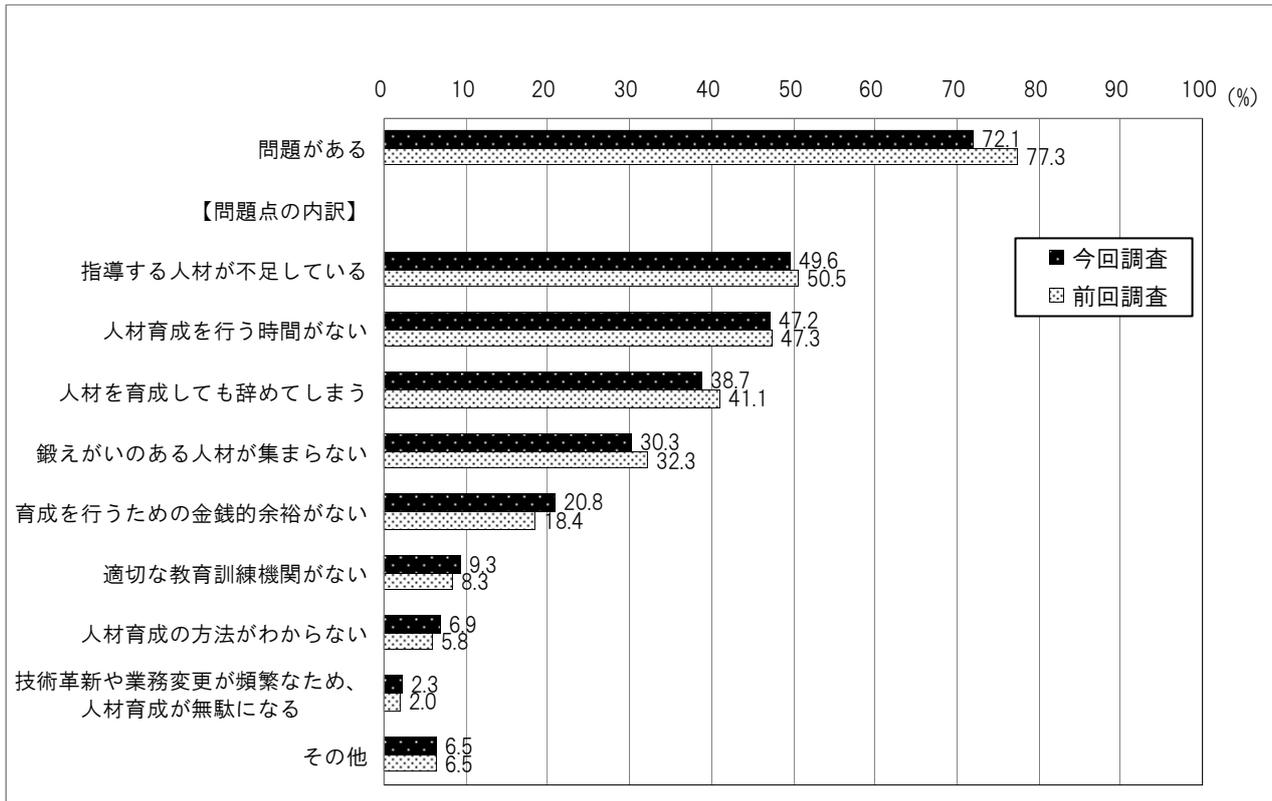


(2) 人材育成について

① 人材育成に関する問題（図17）

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所割合は72.1%（前回77.3%）となっている。問題としては、「指導する人材が不足している」（49.6%（前回50.5%））と「人材育成を行う時間がない」（47.2%（前回47.3%））の回答割合が高く、以下、「人材を育成しても辞めてしまう」（38.7%（前回41.1%））、「鍛えがよいのある人材が集まらない」（30.3%（前回32.3%））と続いている。

図17 人材育成に関する問題がある事業所及び問題点の内訳（複数回答）

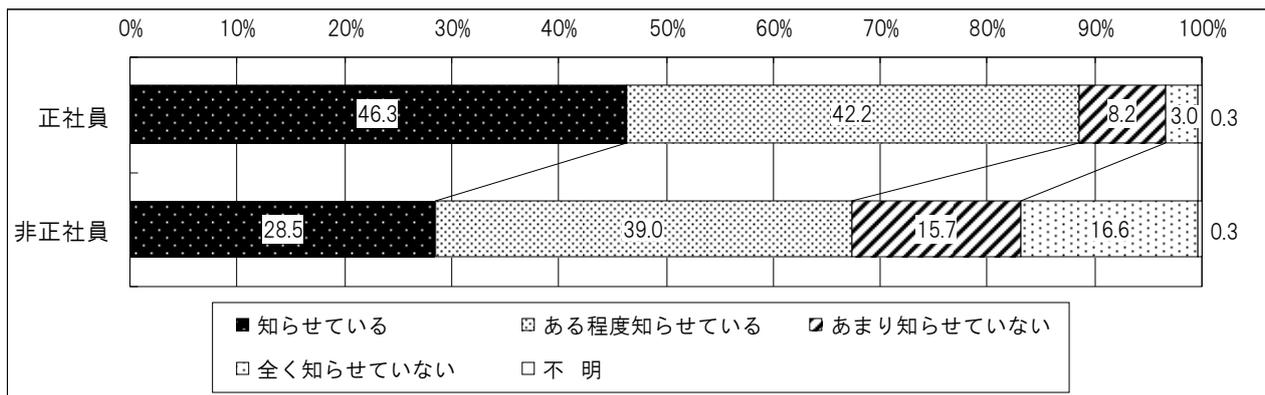


② 労働者に求める能力の周知状況（図18）

正社員に対して、労働者に求める能力を「知らせている」事業所割合は46.3%（前回41.5%）、「ある程度知らせている」事業所が42.2%（前回45.4%）であり、知らせている事業所が約9割となっている。

非正社員に対しては、「知らせている」事業所が28.5%（前回25.0%）、「ある程度知らせている」事業所が39.0%（前回38.2%）であり、正社員に比べて知らせている割合は低い。

図18 労働者に求める能力の周知状況



(3) キャリア形成のための支援

① 自己啓発への支援 (図19～図21)

正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所割合は79.2% (前回79.7%) となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (97.7%)、医療・福祉 (95.8%)、金融業、保険業 (94.1%)、建設業 (93.2%) で高く、宿泊業、飲食サービス業 (70.2%)、運輸業、郵便業 (70.7%) で比較的低いが全業種通じて7割を超えている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど自己啓発への支援を行っている割合は高くなる傾向にある。

支援の内容 (複数回答) としては、「受講料などの金銭的援助」の回答割合が72.4% (前回73.1%) と最も高く、以下、「就業時間の配慮」 (51.8% (前回38.7%))、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」 (40.6% (前回40.1%))、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」 (39.2% (前回37.5%)) と続いている。

一方、非正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は47.5% (前回48.4%) となっている。業種別にみると、医療、福祉 (81.9%) で特に高く、電気・ガス・熱供給・水道業 (28.3%) で低い。支援の内容 (複数回答) をみると、「就業時間の配慮」の回答割合が56.6% (前回41.0%) と最も高く、以下、「受講料などの金銭的援助」 (50.2% (前回48.9%))、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」 (36.7% (前回37.4%))、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」 (34.4% (前回32.6%)) と続いている。

図19 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所 (総数)

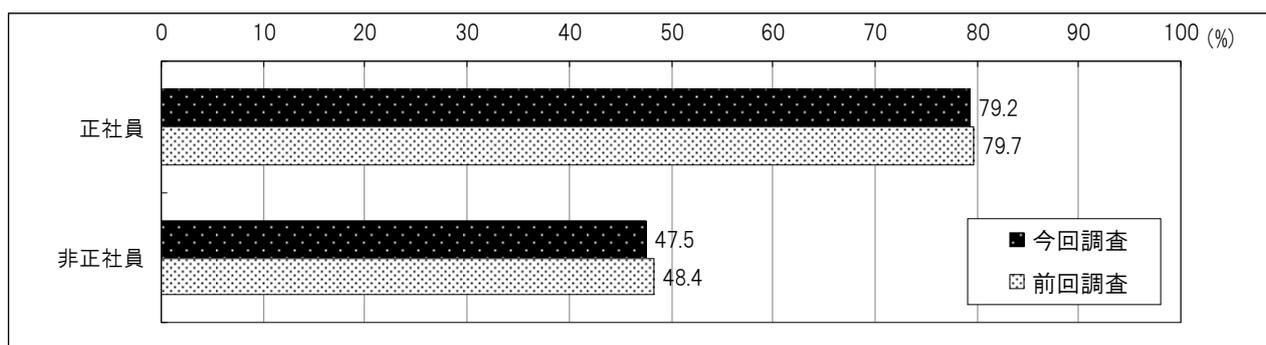


図20 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所（産業・規模別）

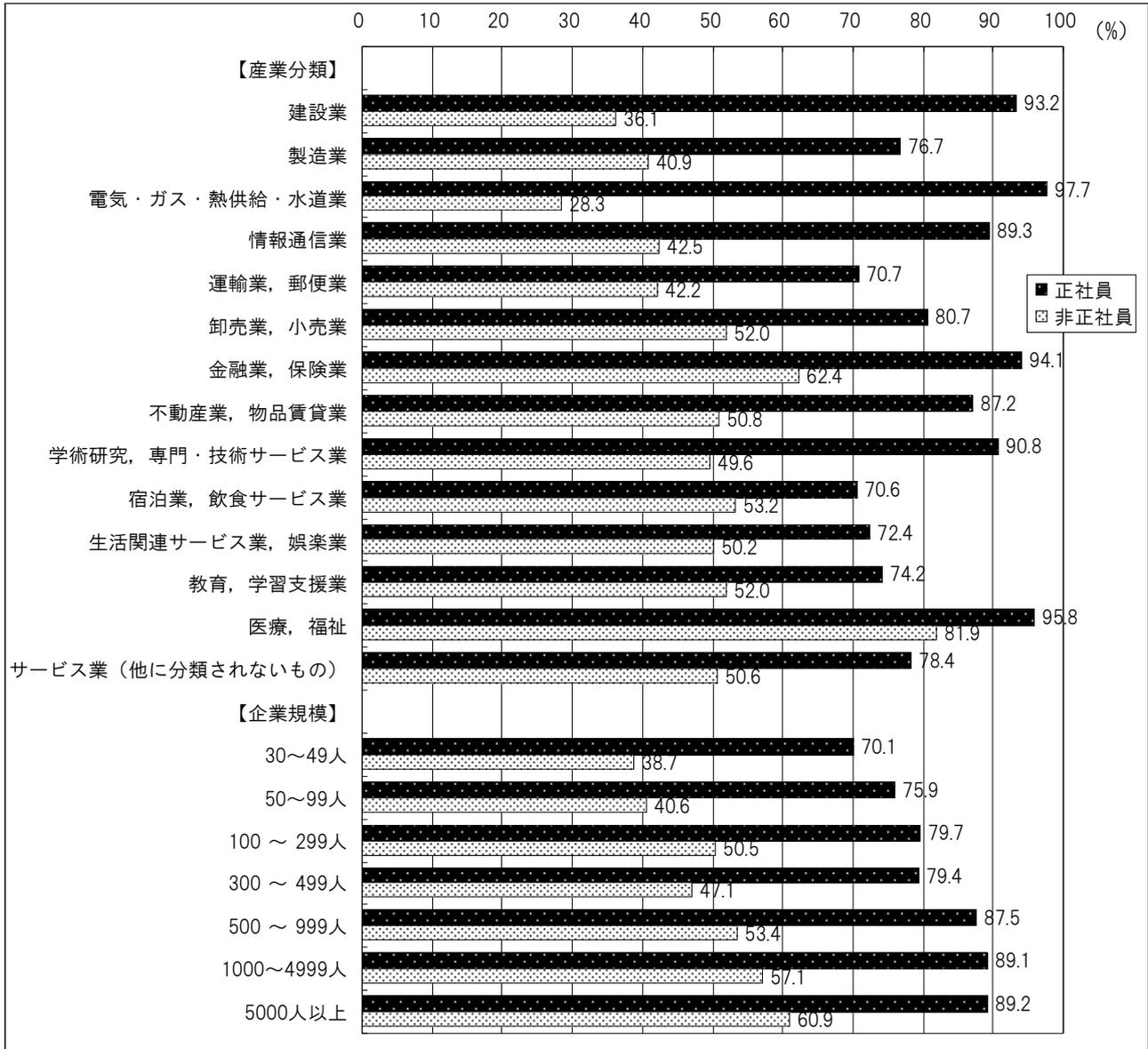
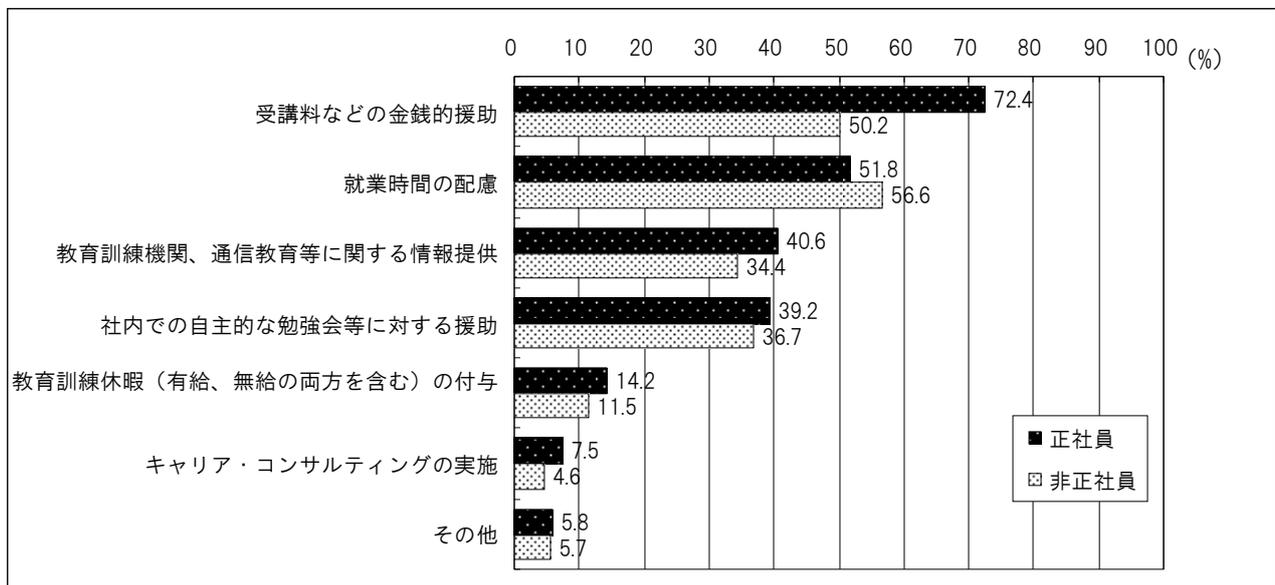


図21 労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答）



② 教育訓練休暇制度の導入状況（図22、図23）

教育訓練休暇制度を導入している事業所割合は6.7%（前回9.3%）にとどまっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（27.3%）で高く、次いで、医療、福祉（13.8%）、学術研究、専門・技術サービス業（13.1%）、建設業（10.6%）と続いている。また、企業規模別にみても、企業規模間の差は小さい。

図22 教育訓練休暇制度を導入している事業所（総数）

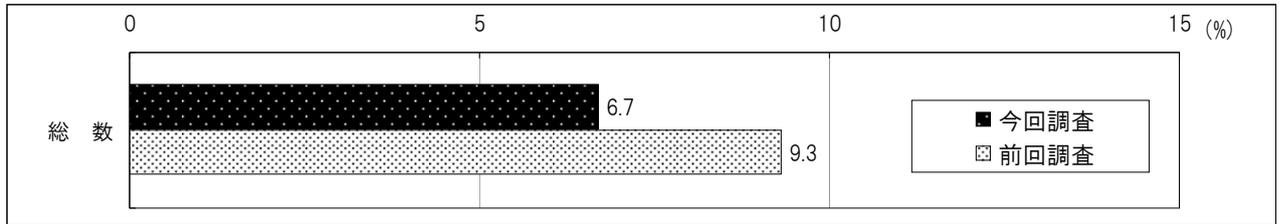
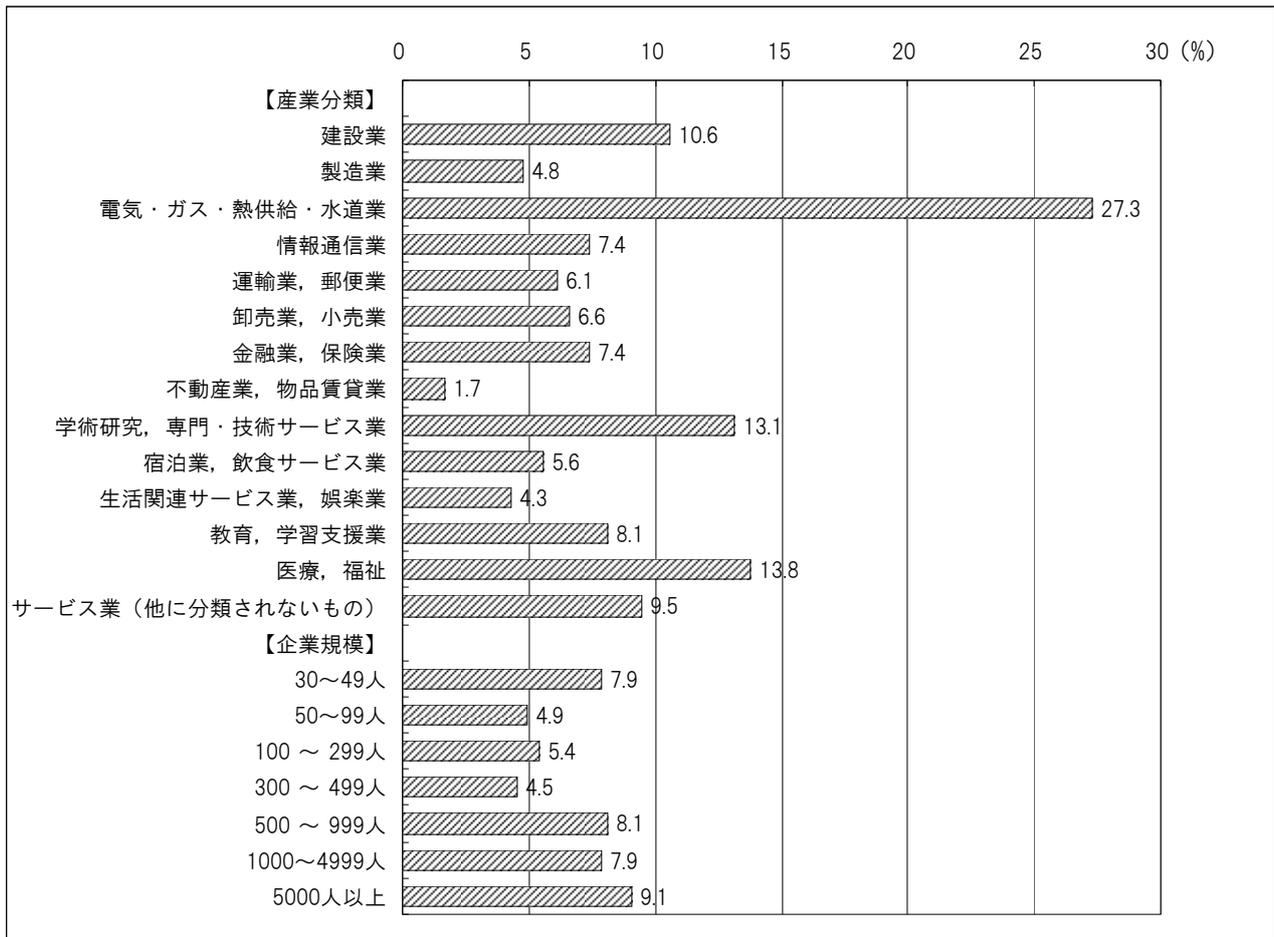


図23 教育訓練休暇制度を導入している事業所（産業・規模別）



③ キャリア・コンサルティング制度の導入状況（図24～図26）

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所割合は5.8%（前回7.9%）にとどまっている。企業規模別にみると、5000人以上では16.7%、1000～4999人では10.3%と企業規模の大きいところほど導入率が高くなっている。キャリア・コンサルティング制度を導入していない事業所がその理由として挙げるものをみると、「制度導入のメリットを感じない」が26.2%（前回21.1%）、「労働者からの制度導入の要望がない」が23.7%（前回27.6%）などとなっている。

図24 キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所（総数）

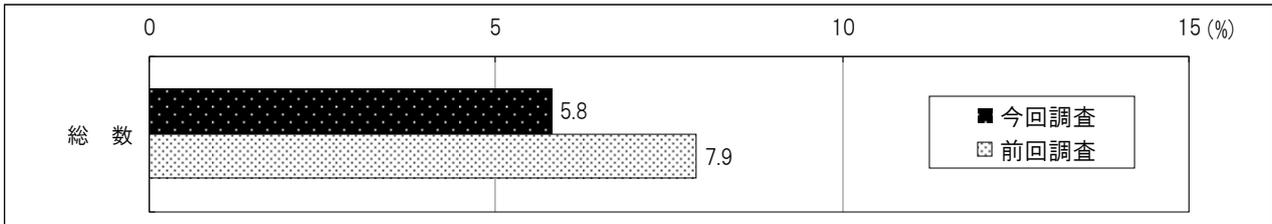


図25 キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所（産業・規模別）

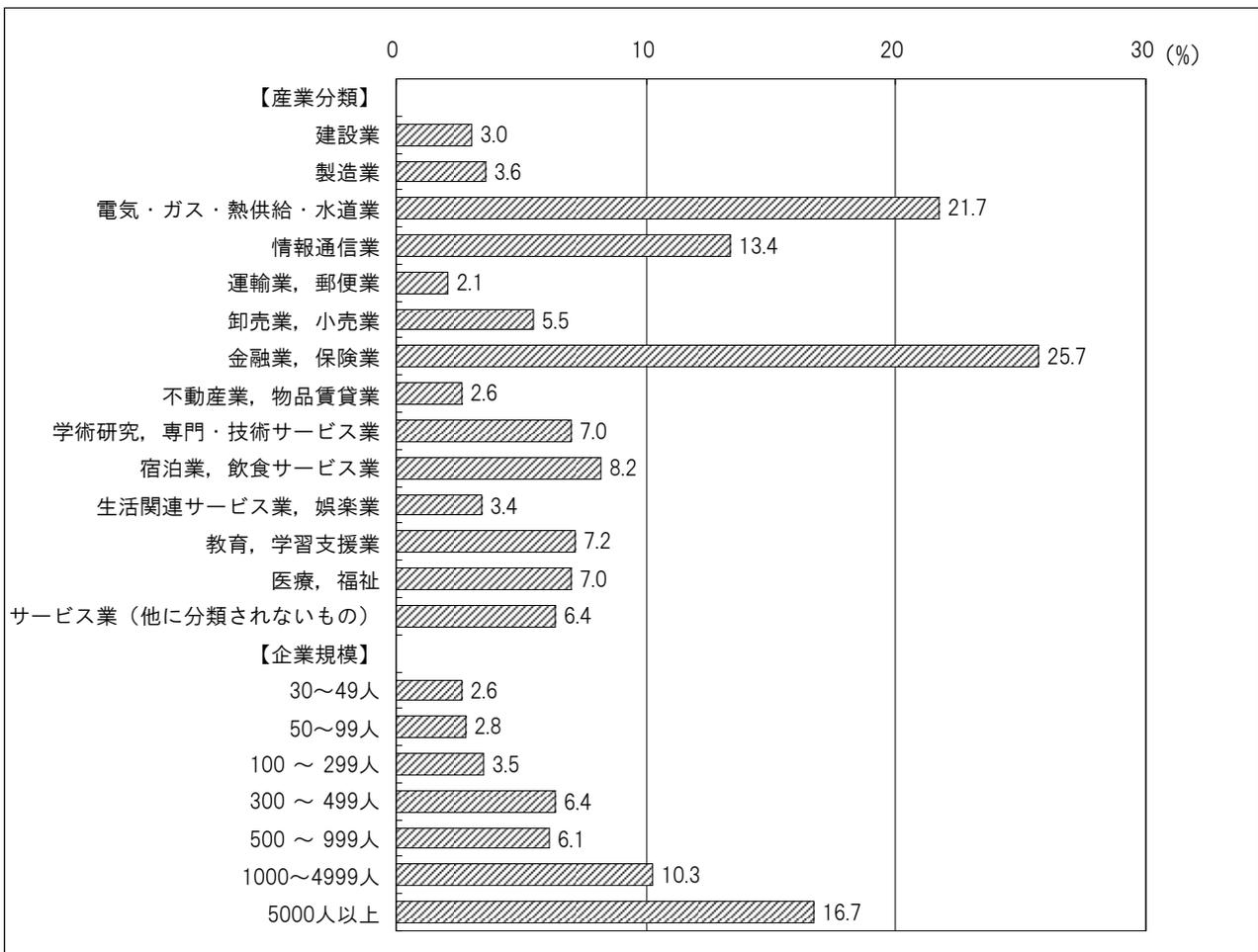
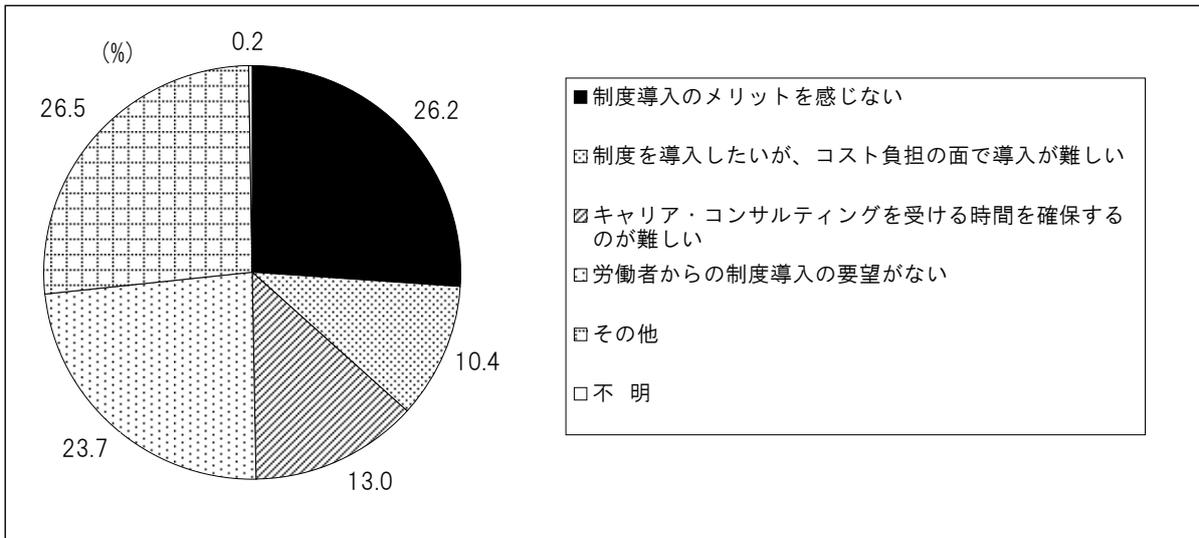


図26 キャリア・コンサルティング制度を導入していない理由



④ 職業生活設計を考える場の提供状況（図27～図29）

正社員に対して、職業生活設計を考える場を提供している事業所割合は67.5%（前回67.5%）となっている。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど提供割合が高くなっている。

職業生活設計を考える場の提供方法（複数回答）としては、「上司との面談」の回答割合が83.0%（前回85.1%）と高く、この他、「自己申告制」が39.8%（前回48.2%）と比較的高くなっている。

一方、非正社員に対して、職業生活設計を考える場を提供している事業所割合は42.5%（前回42.3%）となっている。職業生活設計を考える場の提供方法（複数回答）としては、正社員同様、「上司との面談」が84.1%（前回84.4%）と最も高くなっている。

図27 職業生活設計を考える場を提供している事業所（総数）

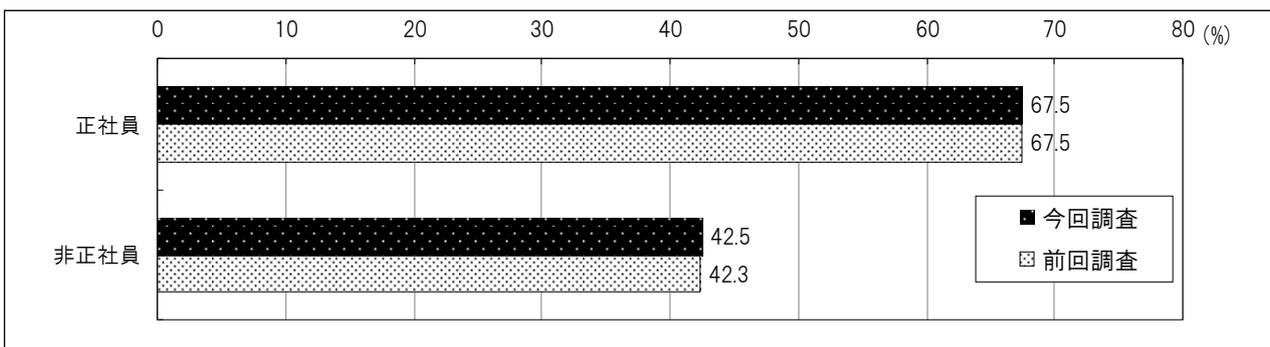


図28 職業生活設計を考える場を提供している事業所（規模別）

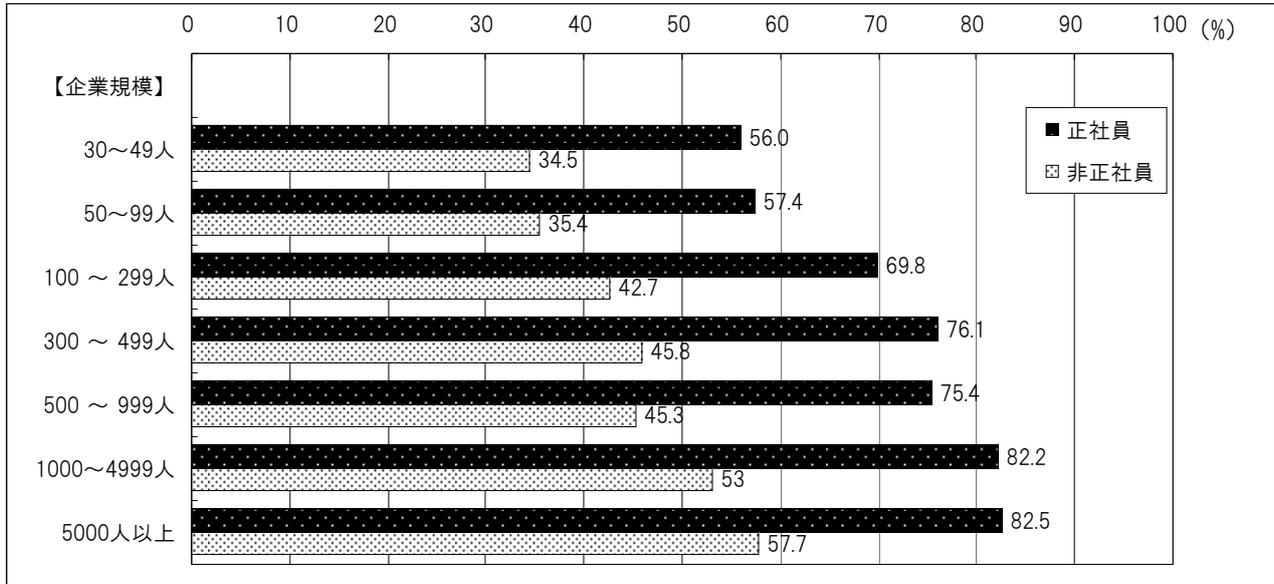
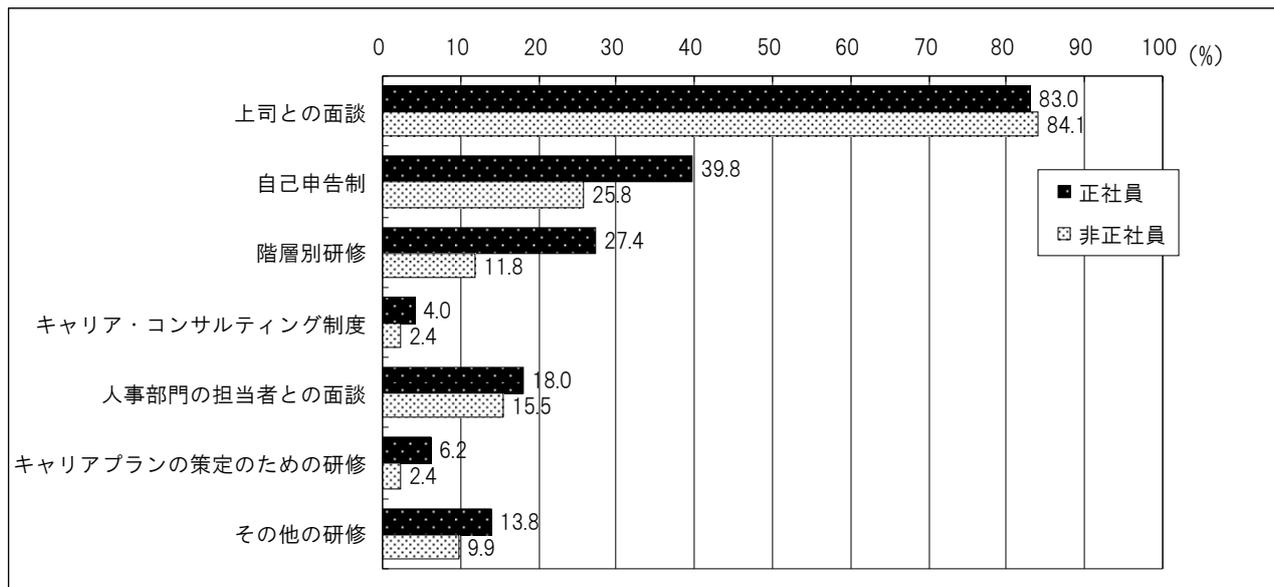


図29 職業生活設計を考える場の提供の方法（複数回答）



⑤ 職業生活設計を踏まえた取組状況（図30、図31）

正社員に対して、職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所割合は46.7%（前回49.9%）となっている。取組の内容（複数回答）としては「自己申告制を踏まえた人事配置」（47.8%（前回52.0%））と「職業生活設計を考慮した人事配置」（47.0%（前回51.7%））が高く、以下、「職業生活設計を考慮した教育訓練」（32.7%（前回34.8%））、「社内公募制による人事配置」（22.2%（前回21.0%））と続いている。

一方、非正社員に対して、職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所は24.0%（前回25.6%）となっている。取組の内容（複数回答）としては「職業生活設計を考慮した人事配置」（50.2%（前回48.0%））が最も高く、以下、「自己申告制を踏まえた人事配置」（33.7%（前回34.9%））、「職業生活設計を考慮した教育訓練」（24.5%（前回28.4%））と続いている。

図30 職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所

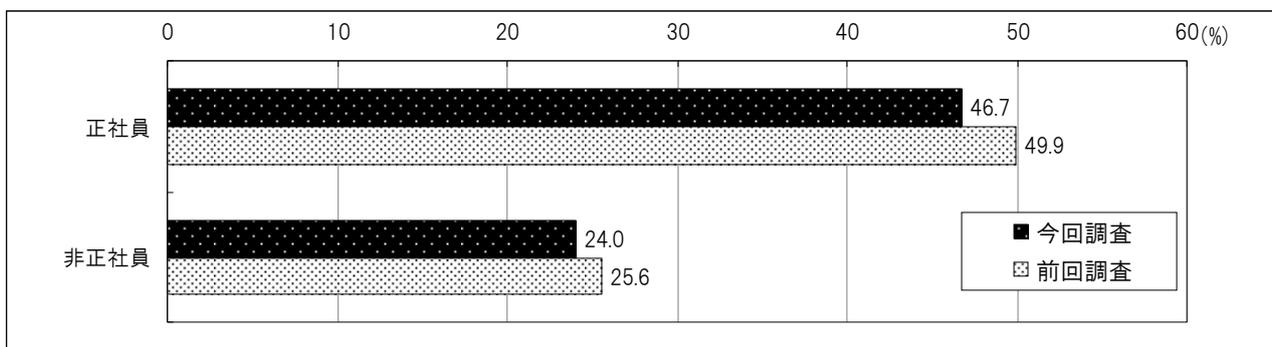
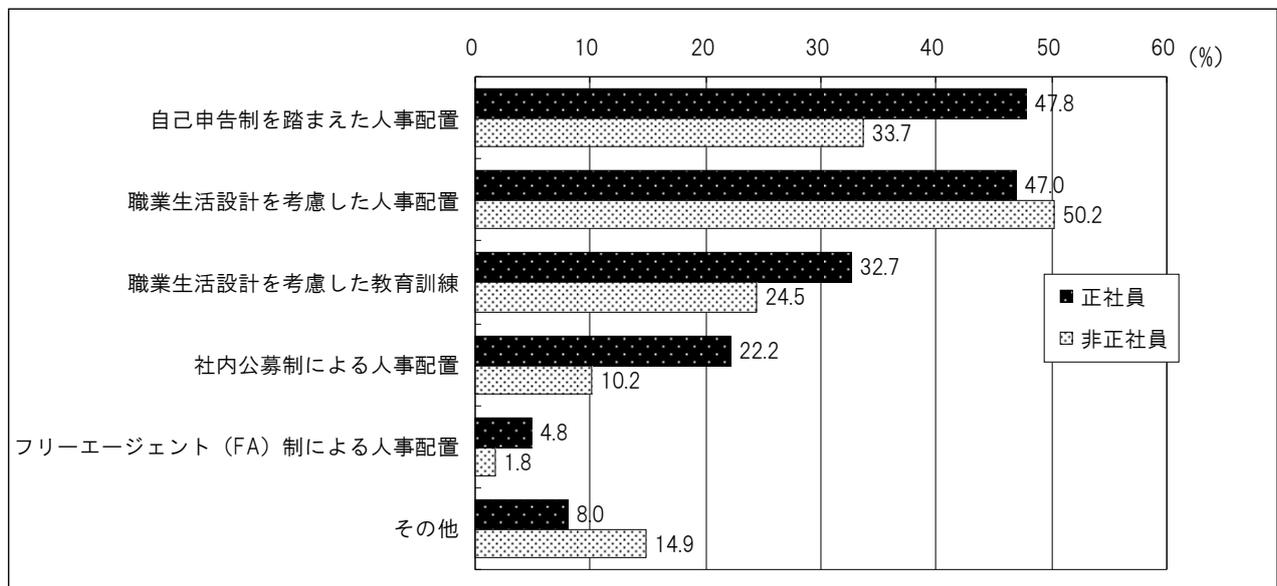


図31 職業生活設計を踏まえた取組内容（複数回答）



(4) 職業能力評価

① 職業能力評価の実施状況 (図32、図33)

職業能力評価を行っている事業所割合は60.3% (前々回61.1%) となっている。業種別にみると、金融業，保険業 (78.7%) と建設業 (75.4%) で特に高く、教育，学習支援業 (49.7%) や運輸業，郵便業 (51.5%) などで低くなっている。

図32 職業能力評価を実施している事業所 (総数)

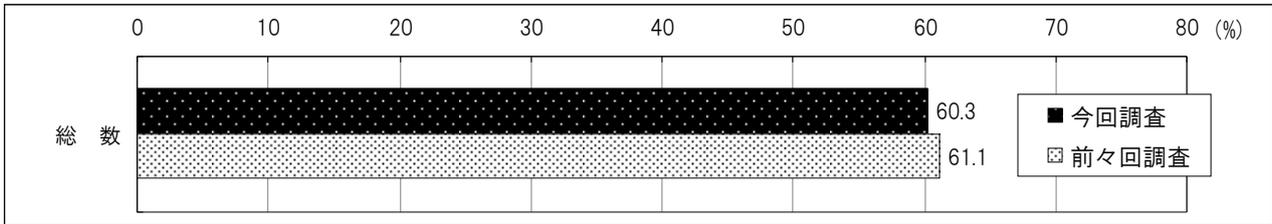
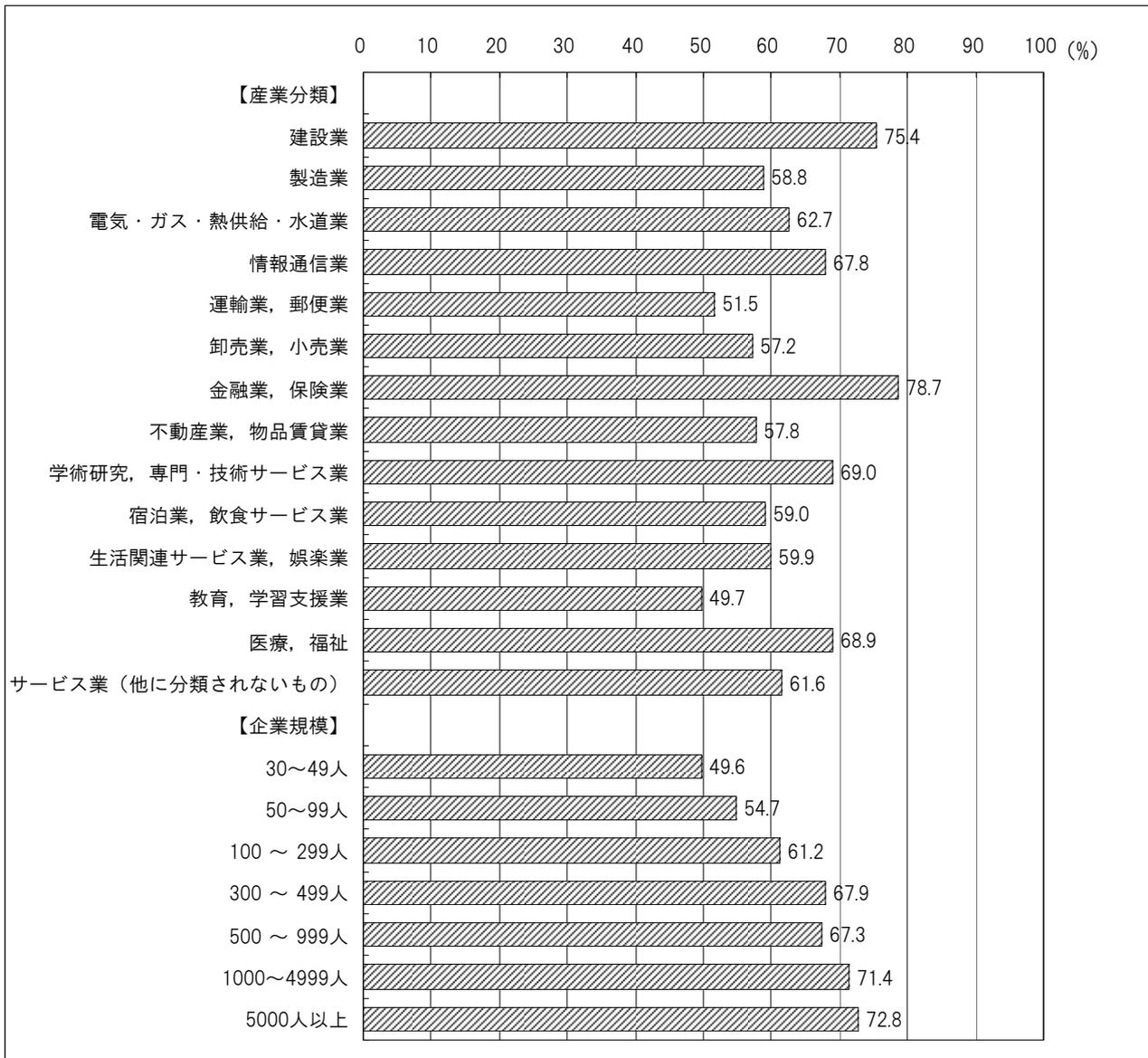


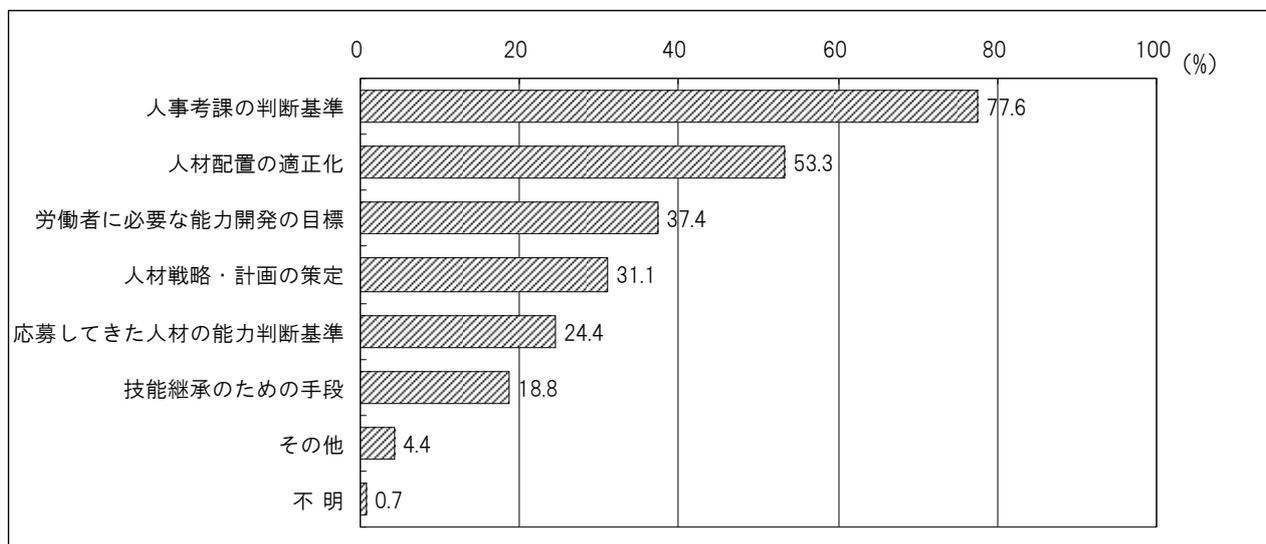
図33 職業能力評価を実施している事業所 (産業・規模別)



② 職業能力評価の活用方法（図34）

職業能力評価の活用方法（複数回答）としては、「人事考課の判断基準」（77.6%（前々回82.1%））が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（53.3%（前々回57.5%））、「労働者に必要な能力開発の目標」（37.4%（前々回37.6%））と続いている。

図34 職業能力評価の活用方法（複数回答）



③ 職業能力評価における資格の利用状況（図35、図36）

職業能力評価において資格を利用しているとする事業所割合は60.6%（前々回67.8%）となっている。その内訳は、「正社員のみを利用している」が40.7%（前々回46.3%）、「正社員、非正社員の両方に利用している」が18.9%（前々回20.5%）となっている。

また、利用している資格（複数回答）では、「技能検定」が55.3%、「その他の公的資格」が34.6%、「民間団体が認定する民間資格」が33.3%となっている。

図35 職業能力評価における資格の利用状況

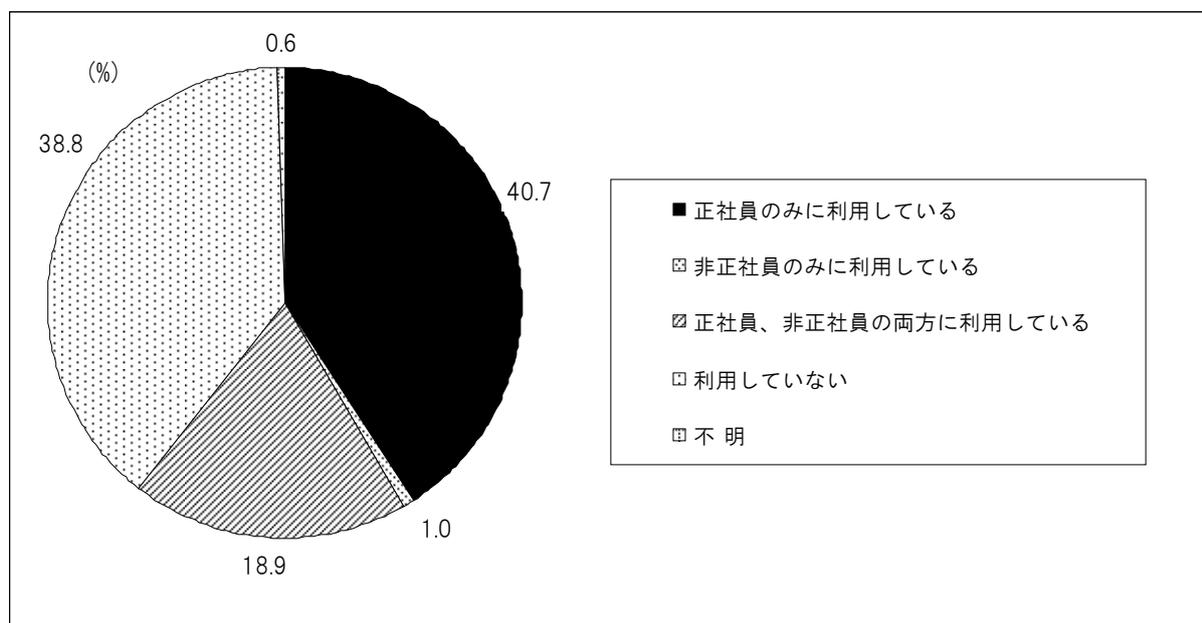
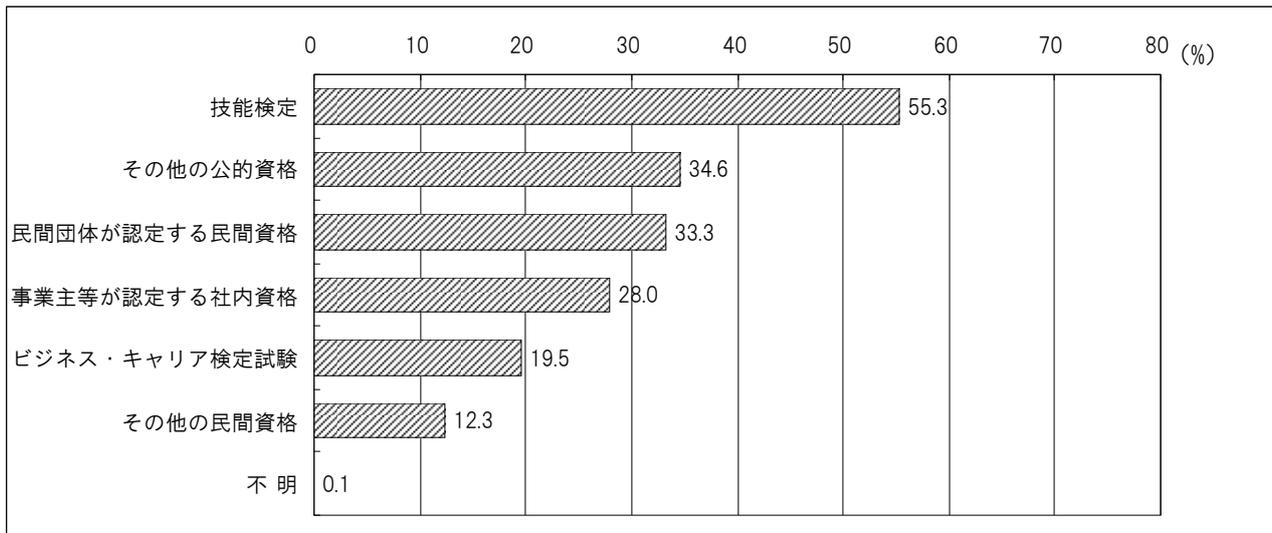


図36 利用している資格（複数回答）



(5) 技能の継承について

① 技能継承の問題の有無 (図37、図38)

団塊の世代の退職等により発生する技能継承の問題が「ある」とする事業所割合は28.1% (前回32.7%) となっている。業種別でみると、建設業 (53.7%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (49.9%)、製造業 (46.0%) で高く、金融業、保険業 (12.8%)、宿泊業、飲食サービス業 (13.2%) などでは低くなっている。

図37 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 (総数)

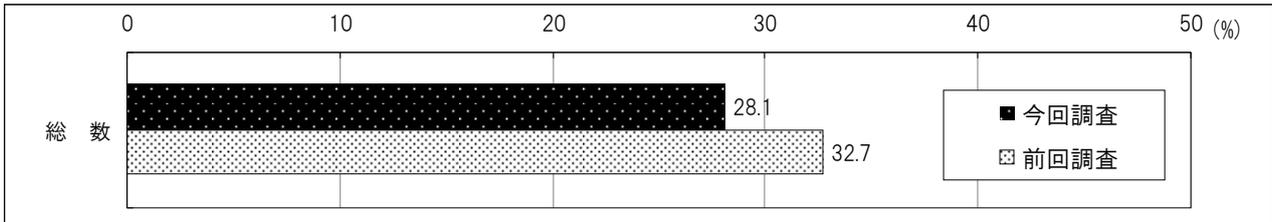
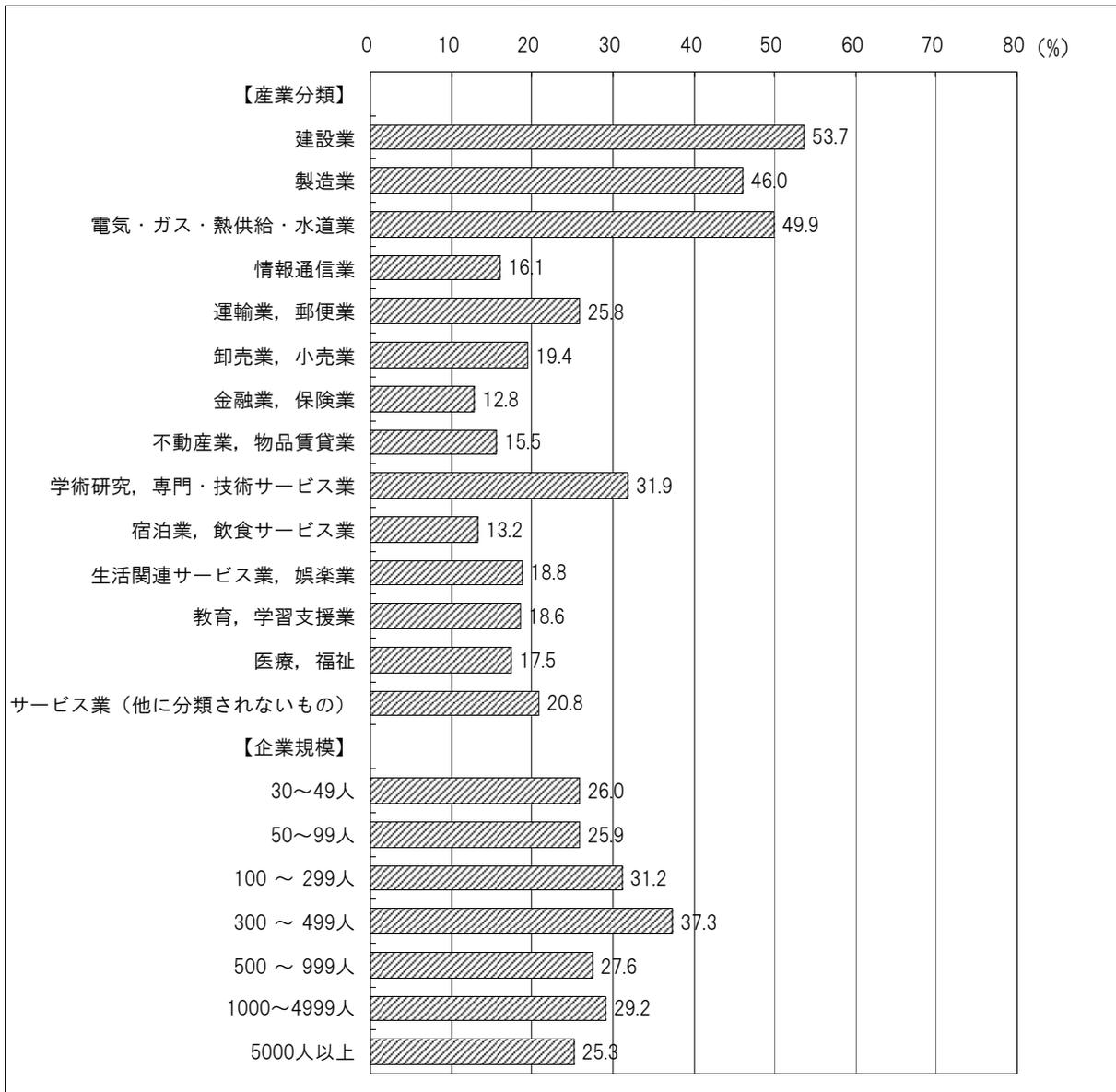


図38 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 (産業・規模別)



② 技能継承の取組状況（図39～図41）

技能継承の問題に対して「取組を行っている」事業所割合は68.8%（前回72.6%）となっている。

取組の内容（複数回答）としては、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」の回答割合が56.4%（前回63.4%）と最も高くなっている。その他では、「中途採用を増やしている」（37.9%（前回37.9%））、「新規学卒者の採用を増やしている」（25.8%（前回22.9%））などが高くなっている。

図39 技能継承の取組を行っている事業所（総数）

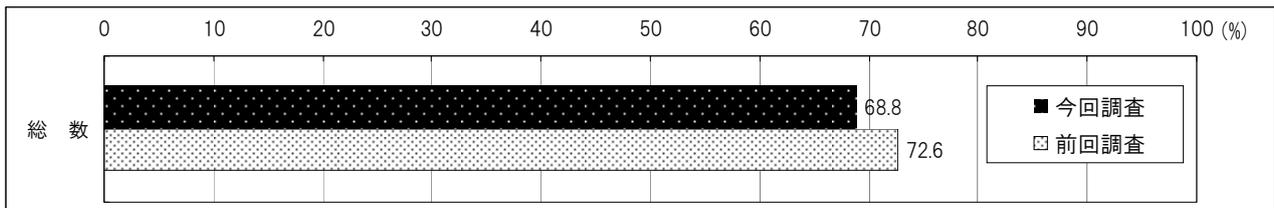


図40 技能継承の取組を行っている事業所（産業・規模別）

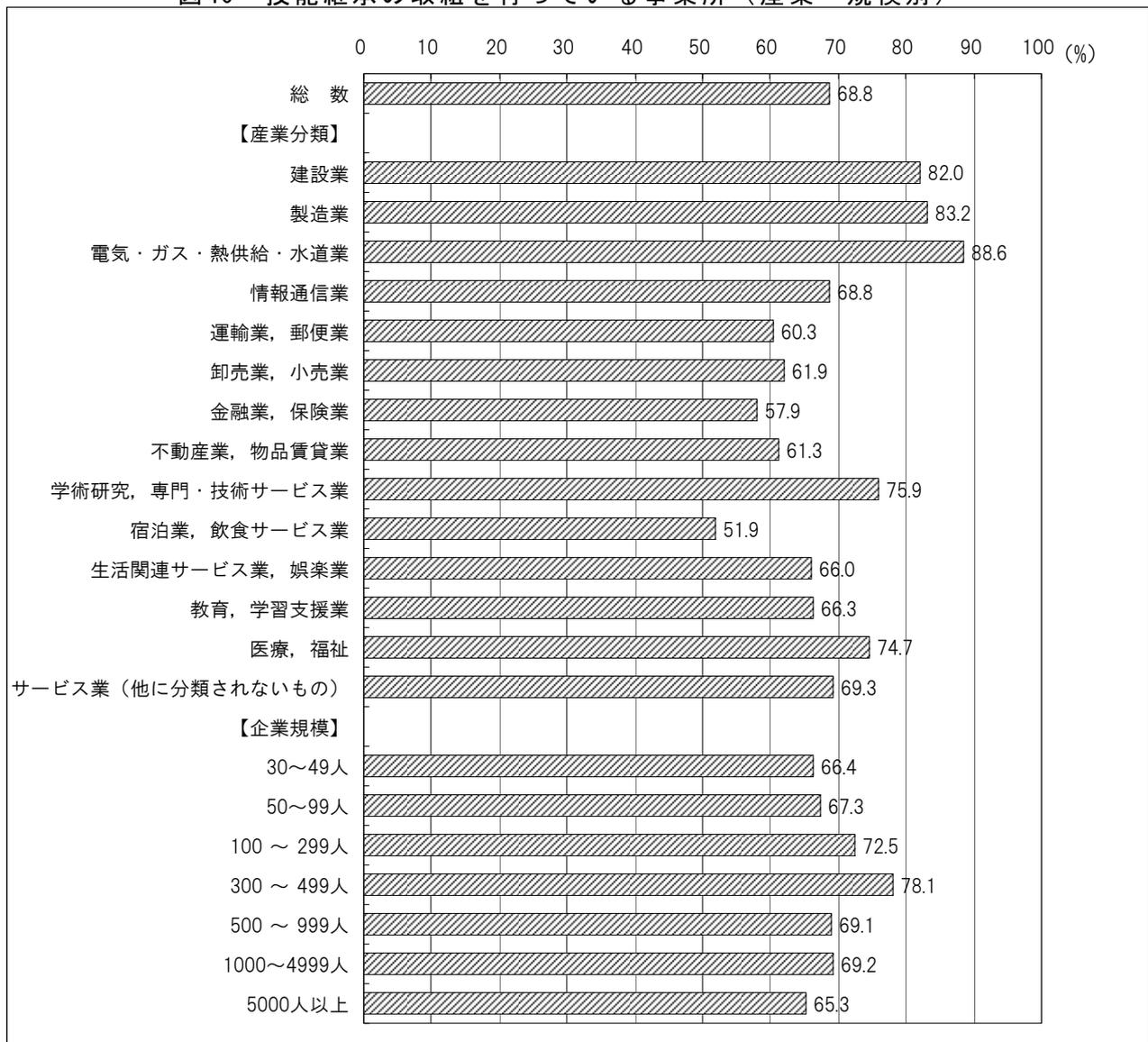
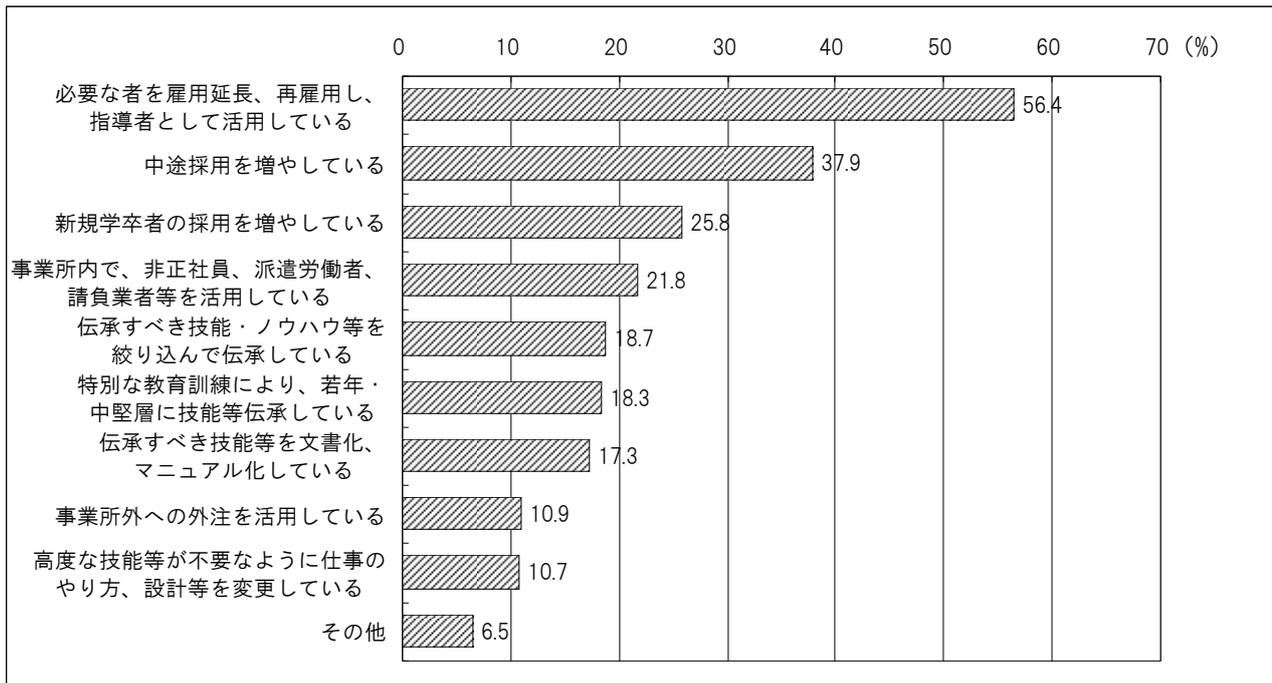


図41 技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容（複数回答）



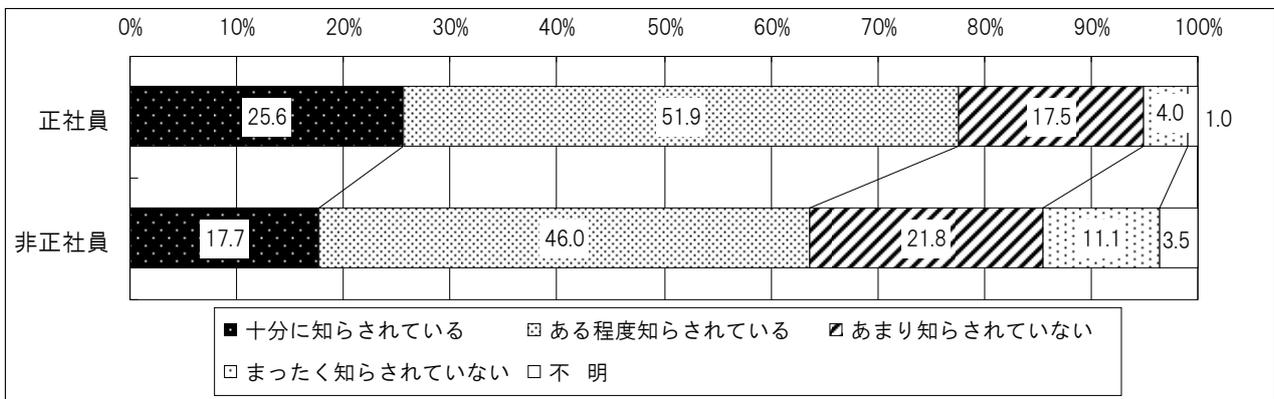
3 個人調査

(1) 会社を通して受講した教育訓練について

① 労働者に求められる能力の周知状況 (図42)

労働者に求められる能力の周知状況をみると、正社員では「十分に知らされている」は25.6% (前回26.3%)、「ある程度知らされている」は51.9% (前回52.4%) となり、知らされているとする者が77.5% (前回78.7%) となっている。一方、非正社員では「十分に知らされている」は17.7% (前回17.4%)、「ある程度知らされている」は46.0% (前回45.6%) と正社員に比べて低く、「あまり知らされていない」及び「まったく知らされていない」が32.9% (前回34.7%) と比較的高くなっている。

図42 労働者に求められる能力の周知状況



② OFF-JTの受講状況 (図43、図44)

平成19年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では54.2% (前回55.3%)、非正社員では28.7% (前回27.6%) となっている。業種別にみると、正社員では、医療、福祉 (75.6%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (68.7%) などで高く、生活関連サービス業、娯楽業 (42.5%)、運輸業、郵便業 (46.8%)、不動産業、物品賃貸業 (47.3%) などで低くなっている。非正社員では、金融業、保険業 (51.9%)、教育、学習支援業 (45.4%) などで高く、建設業 (21.6%) で低くなっている。正社員と非正社員の受講率に差が大きかったのは、電気・ガス・熱供給・水道業、医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業、製造業であった。

企業規模別にみると、正社員では事業所の規模が大きくなるほど、受講した割合も高くなる傾向にあり、1000人以上では6割を超えている。一方、非正社員では規模との関係は明確ではない。

なお、OFF-JTを受講した者の延べ受講時間平均は、正社員は34.6時間 (前回43.4時間)、非正社員は16.5時間 (前回20.6時間) となっている。

図43 OFF-JTを受講した労働者

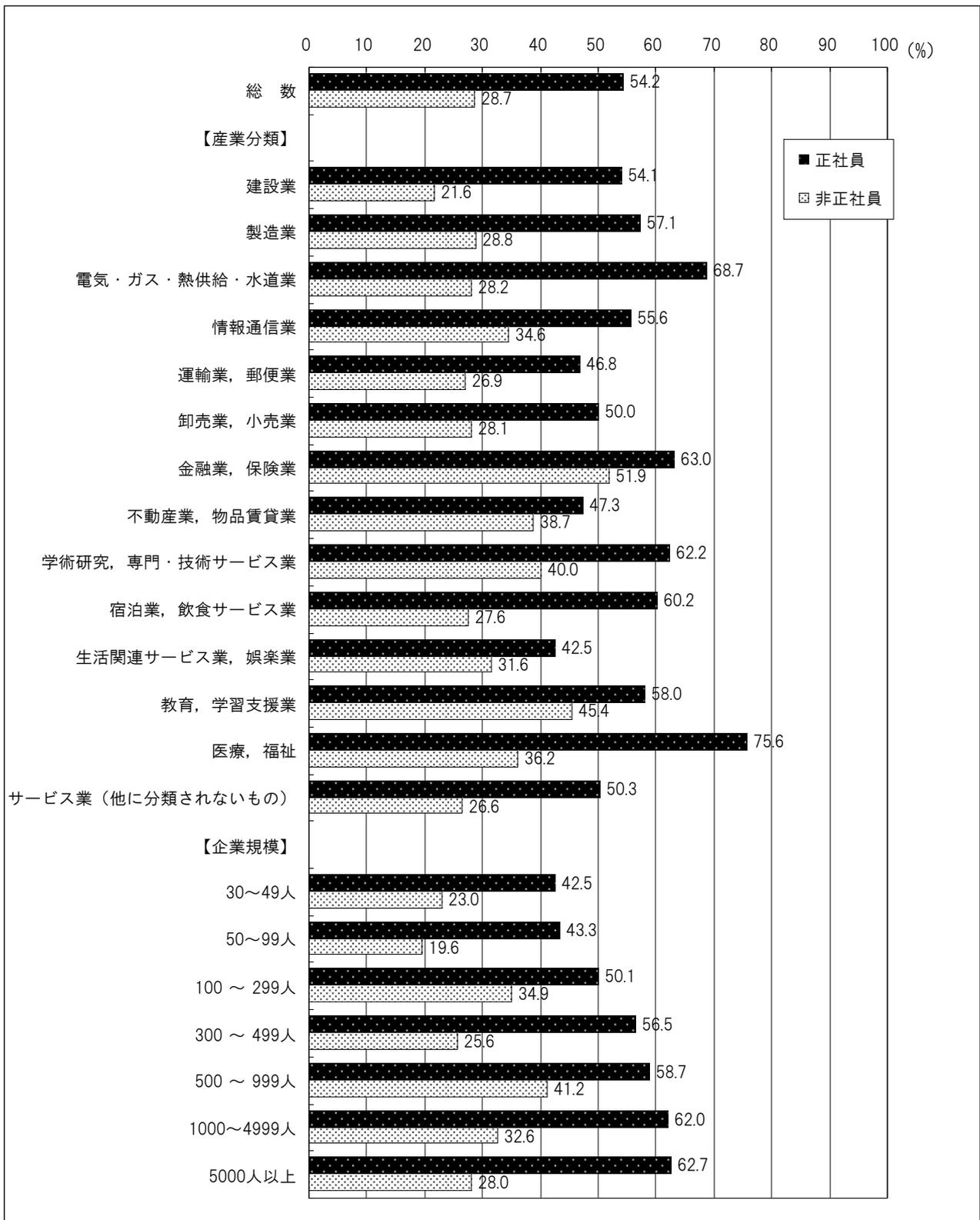
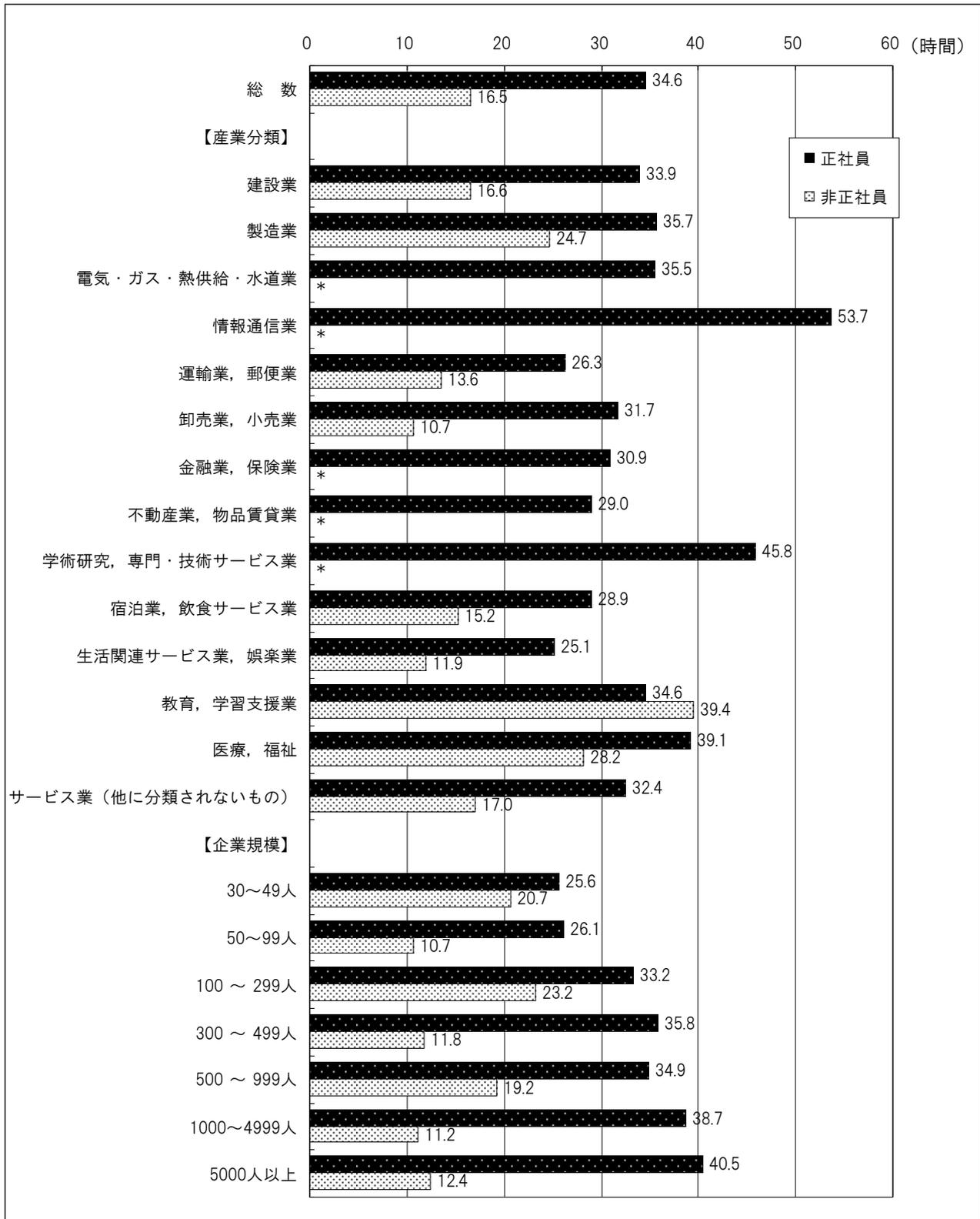


図44 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均

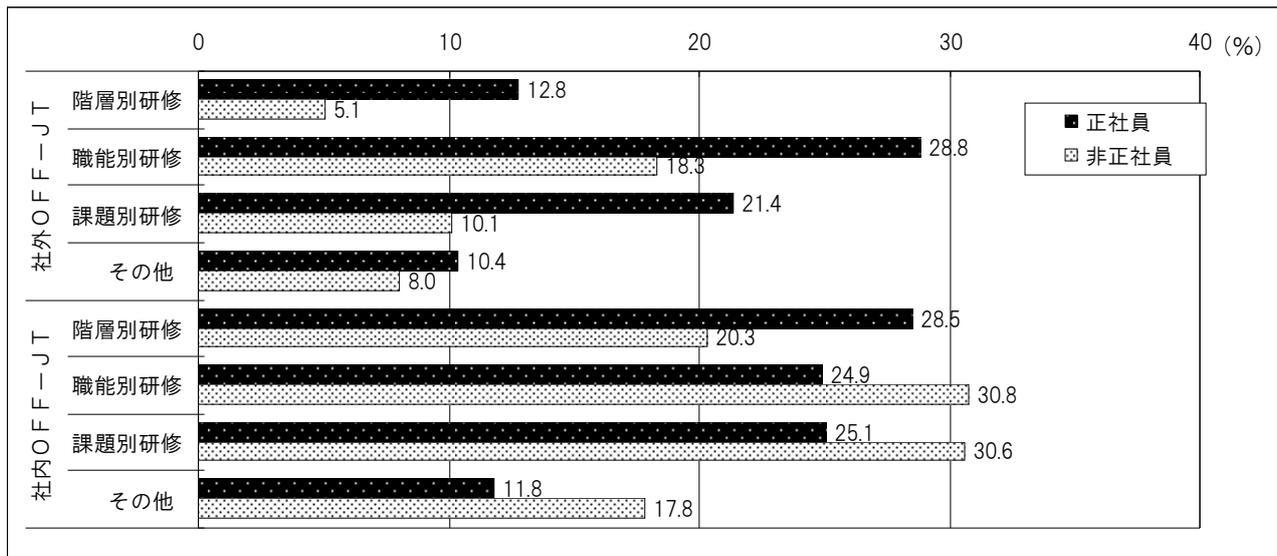


③ OFF-JTの受講内容（図45）

平成19年度に受講したOFF-JTの内容（複数回答）は、正社員では「社外 職能別研修」（28.8%（前回27.0%））、「社内 階層別研修」（28.5%（前回29.9%））、「社内 課題別研修」（25.1%（前回26.4%））、「社内 職能別研修」（24.9%（前回27.3%））、「社外 課題別研修」（21.4%（前回22.1%））がいずれも2割台となっており、階層別研修を除いて社内と社外の研修受講に大きな差がない。

一方、非正社員では「社内 課題別研修」（30.6%（前回28.0%））と「社内 職能別研修」（30.8%（前回24.3%））の割合が高くなっており、いずれの研修も社内での研修受講が社外での受講よりも高くなっている。

図45 OFF-JTの受講内容（複数回答）

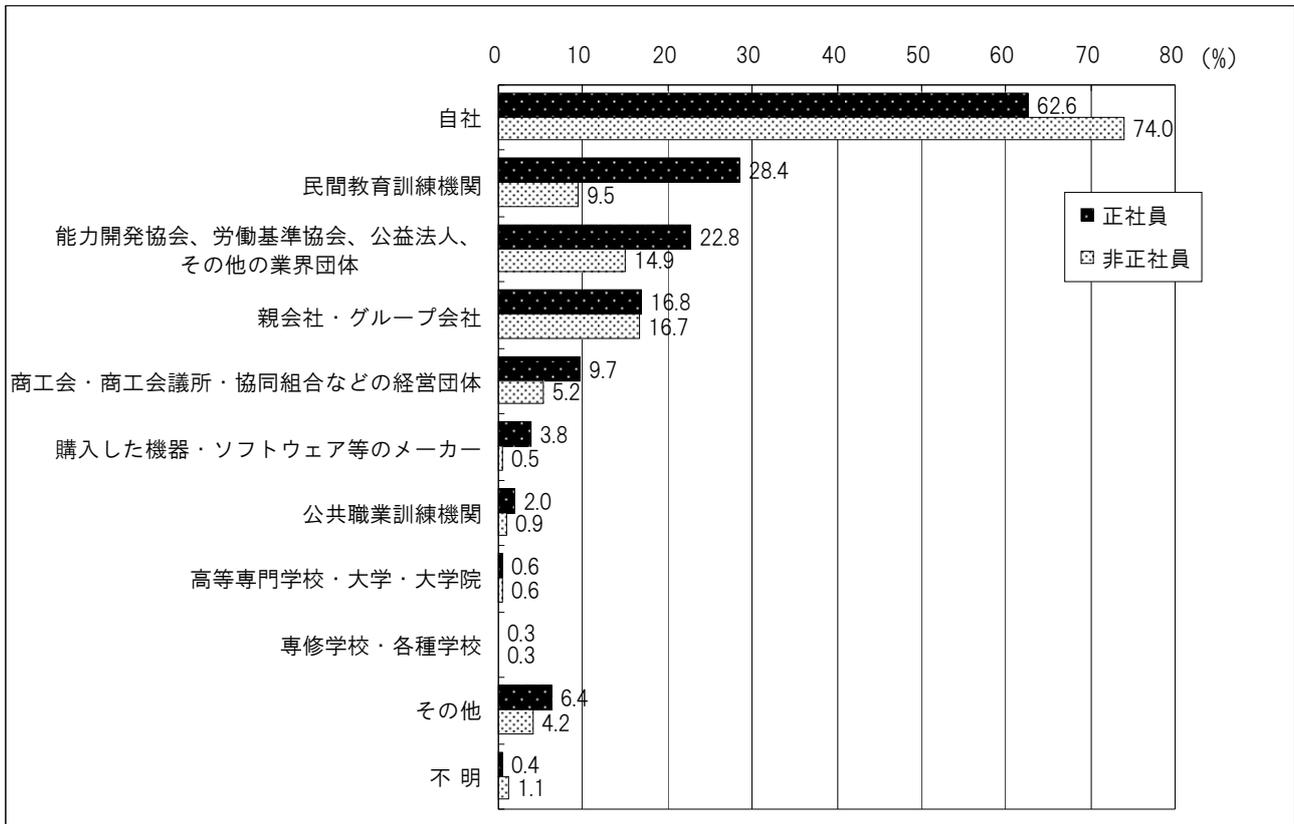


④ OFF-JTの実施主体（図46）

受講したOFF-JTの実施主体（複数回答）は、正社員では「自社」を挙げる割合が62.6%（前回63.7%）と最も高く、以下、「民間教育訓練機関」（28.4%（前回29.1%））、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人、その他業界団体」（22.8%（前回19.5%））、「親会社・グループ会社」（16.8%（前回18.4%））と続いている。

一方、非正社員では「自社」を挙げる割合が74.0%（前回69.0%）と特に高く、この他では、「親会社・グループ会社」（16.7%（前回15.4%））、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人、その他業界団体」（14.9%（前回13.5%））となっている。

図46 受講したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

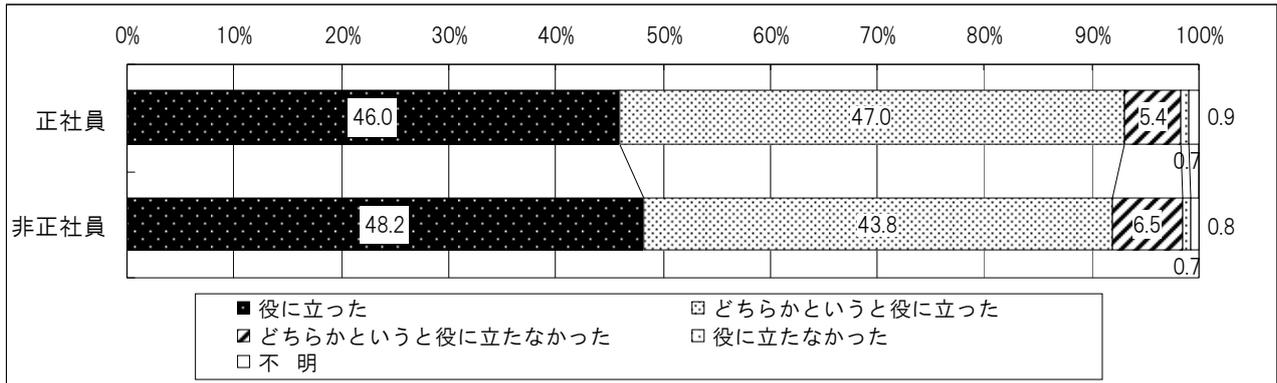


⑤ 受講したOFF-JTの役立ち度（図47）

受講したOFF-JTの役立ち度をみると、正社員では「役に立った」が46.0%（前回46.2%）、「どちらかというと役に立った」が47.0%（前回45.4%）となり、肯定的意見が9割強（93.0%（前回91.6%））となっている。

非正社員でも同様であり、「役に立った」が48.2%（前回46.6%）、「どちらかというと役に立った」が43.8%（前回40.5%）と肯定的意見が約9割（92.0%（前回87.1%））となっている。

図47 受講したOFF-JTの役立ち度



（2）自己啓発の実施状況

① 自己啓発の実施状況（図48、図49）

平成19年度に自己啓発を行った者は、正社員では58.1%（前回56.4%）、非正社員では37.3%（前回32.7%）となっている。自己啓発を行った者の一人当たりの平均延べ受講時間をみると、正社員では70.3時間（前回55.4時間）、非正社員では73.6時間（48.7時間）となり、受講時間階級では正社員・非正社員ともに「10～30時間未満」の回答割合が高くなっている。

図48 自己啓発を行った労働者

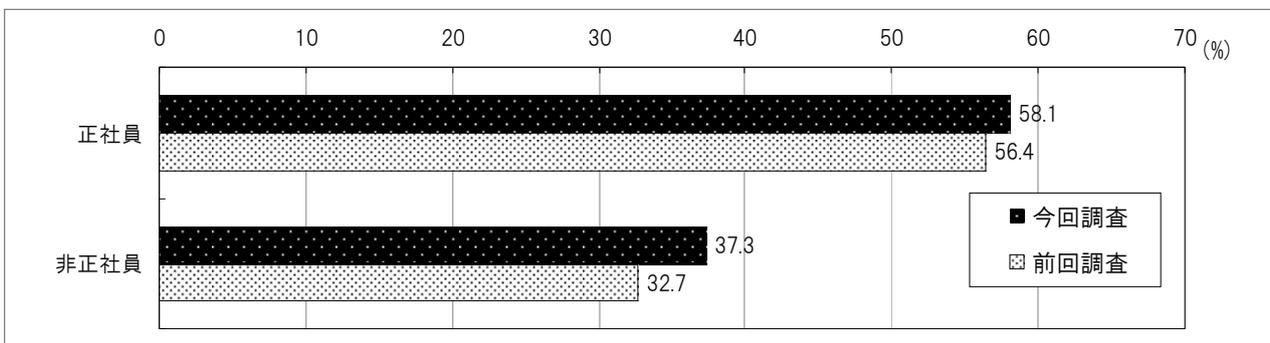
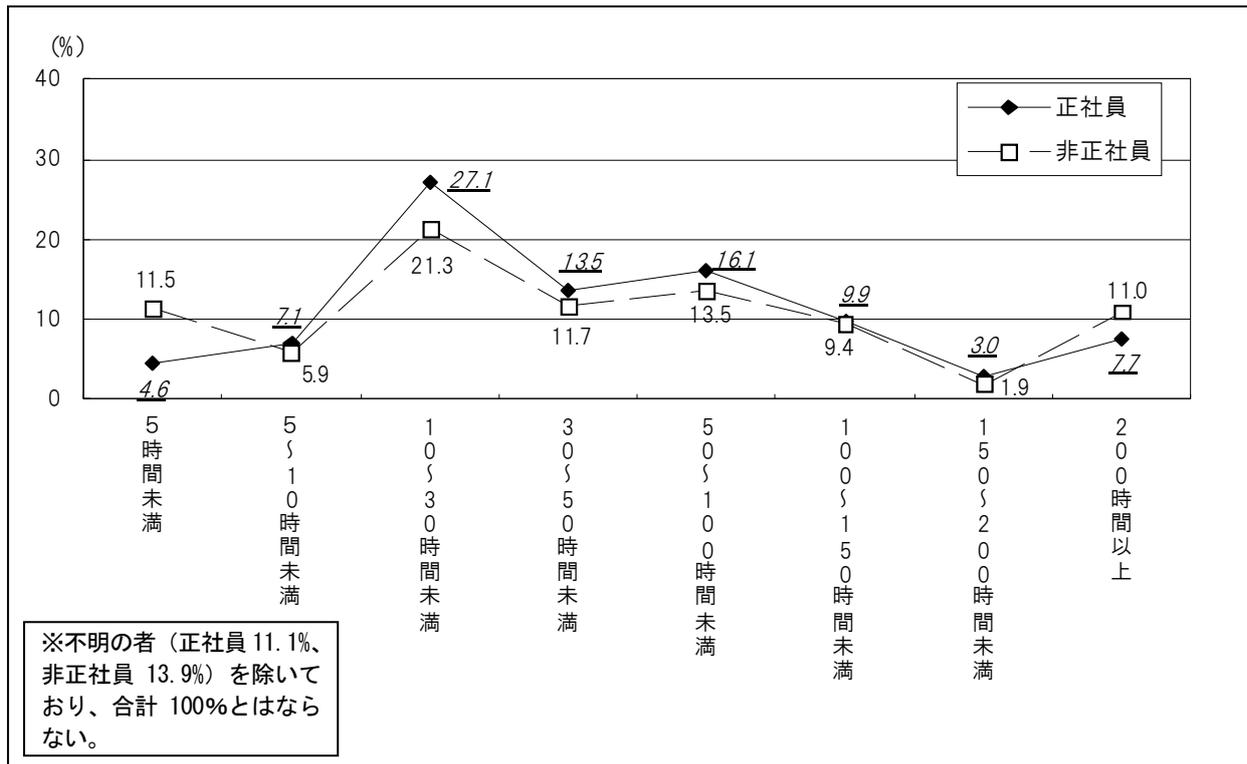


図49 自己啓発の平均延べ受講時間階級別の労働者



② 自己啓発の実施方法（図50、図51）

行った自己啓発の実施方法（複数回答）としては、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」を挙げる者の割合が46.6%（前回41.9%）で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（30.3%（前回30.7%））、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」（22.8%（前回24.3%））、「社外の勉強会、研究会への参加」（18.9%（前回20.2%））と続いている。

非正社員においても、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」（48.2%（前回41.7%））を挙げる割合が最も高く、これに「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（25.3%（前回27.7%））が続いている点は正社員と同様である。一方、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」（16.1%（前回15.3%））や「社外の勉強会、研究会への参加」（10.5%（前回11.6%））などは正社員と比べると低い。

なお、自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者は、正社員では29.8%（前回31.5%）、非正社員では18.4%（前回19.5%）となっている。

図50 行った自己啓発の実施方法（複数回答）

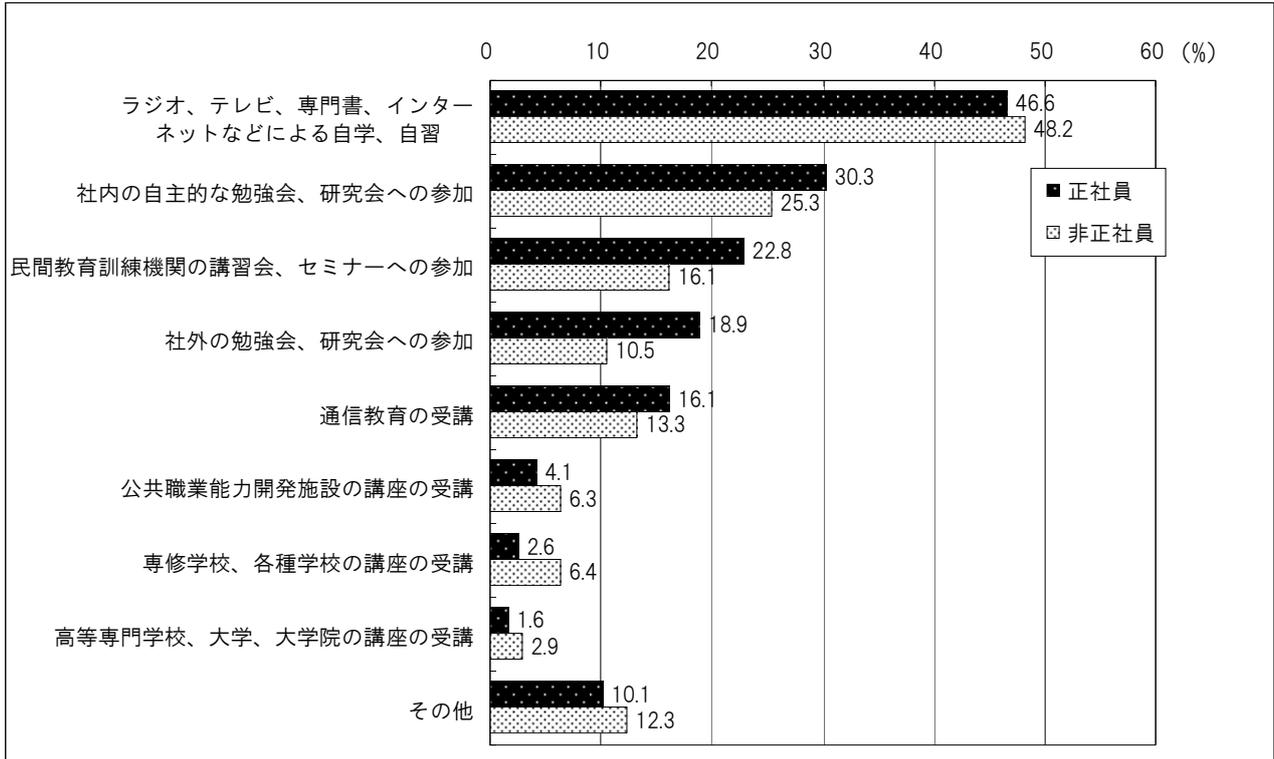
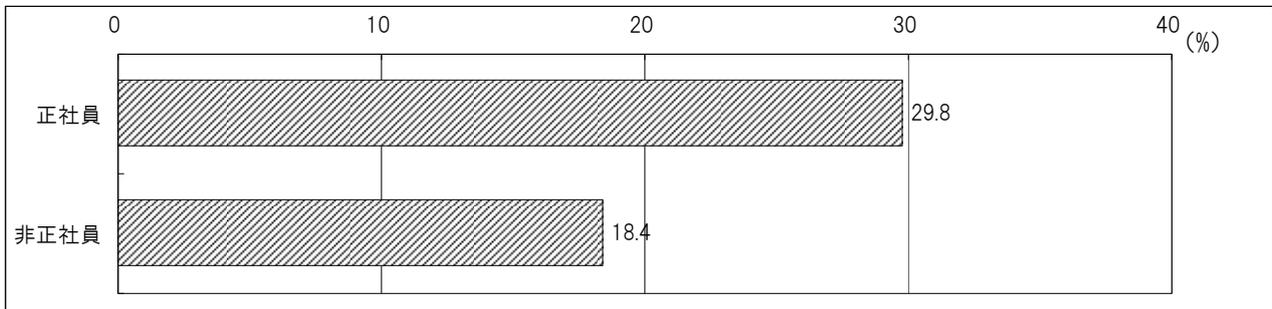


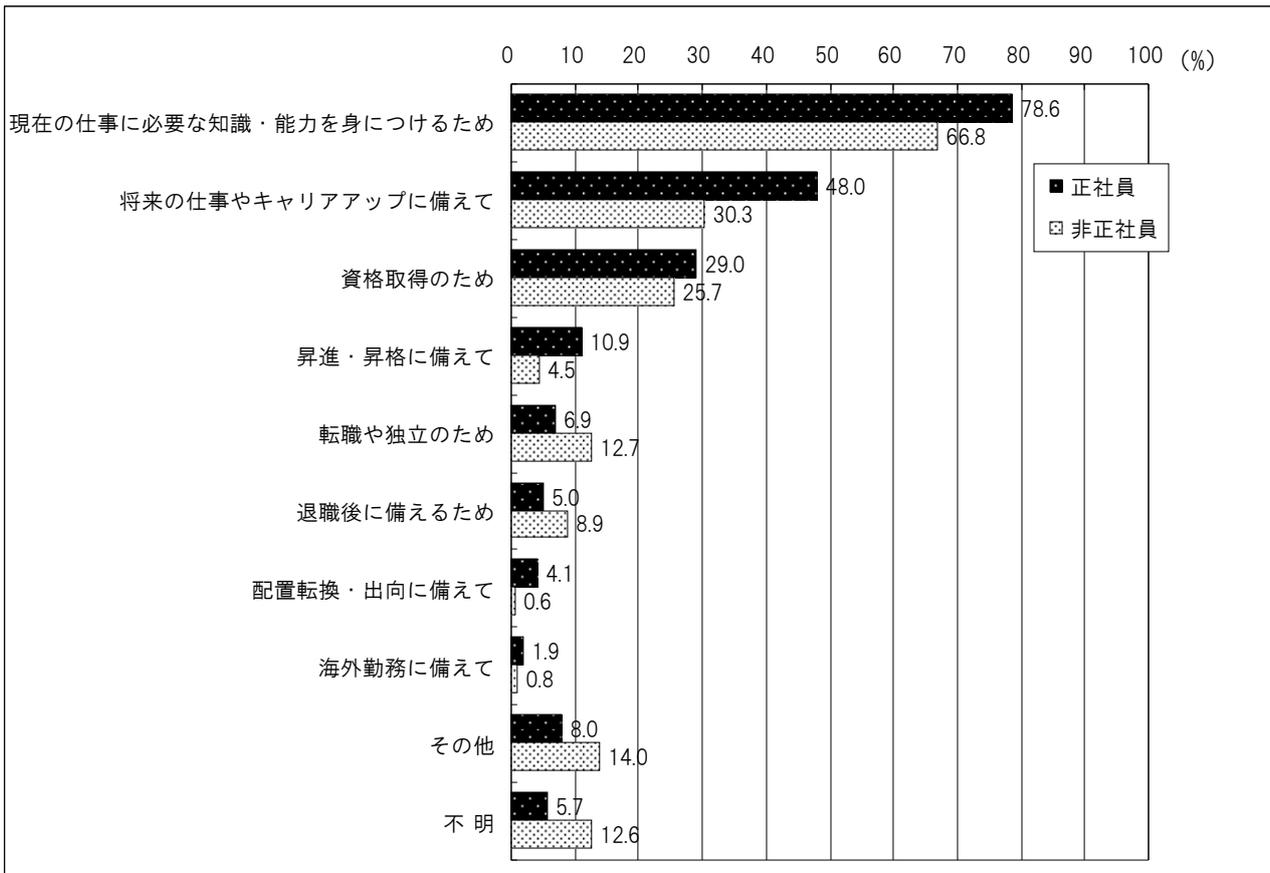
図51 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



③ 自己啓発を行った理由（図52）

自己啓発を行った主な理由（複数回答）をみると、正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」の回答割合が78.6%（前回77.3%）で特に高く、これに「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が48.0%（前回49.6%）、「資格取得のため」が29.0%（前回27.6%）で続いている。非正社員でも同様の傾向であり、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が66.8%（前回63.8%）、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が30.3%（前回36.1%）、「資格取得のため」が25.7%（前回24.6%）となっている。

図52 自己啓発を行った理由（複数回答）



④ 自己啓発の問題点（図53、図54）

自己啓発について何らかの問題があるとする者は、正社員では77.1%(前回77.1%)、非正社員では70.1%(前回68.8%)となっている。

自己啓発における問題の内容（複数回答）としては、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の回答割合が59.0%(前回62.0%)で最も高く、「費用がかかりすぎる」が35.0%(前回34.0%)でこれに続いている。以下、「休暇取得・早退等が会社の都合でできない」(17.9%(前回17.1%))、「自己啓発の結果が社内で評価されない」(16.8%(前回18.3%))、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(15.6%(前回14.9%))、「適当な教育訓練機関が見つからない」(15.2%(前回17.2%))と続いている。

非正社員でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(36.2%(前回37.8%))を挙げる割合が最も高いことは正社員と同様であるが、正社員に比べると割合は低くなっており、次いで、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(32.9%(前回28.7%))が高いなど、自己啓発の問題点として正社員とは異なる傾向もみられる。

図53 自己啓発に問題があるとした労働者

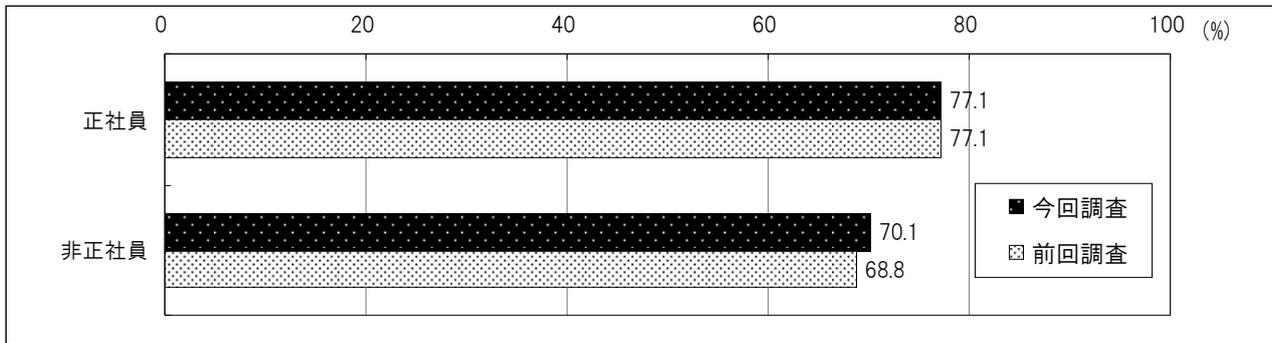
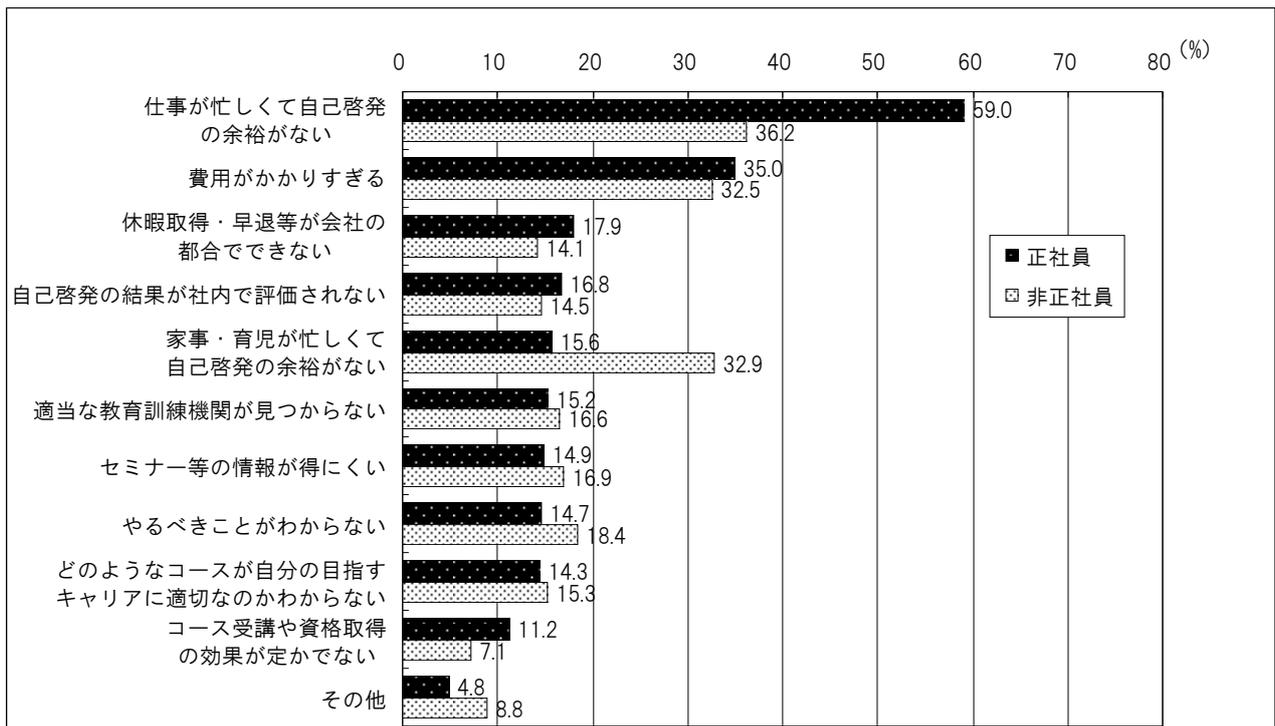


図54 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）

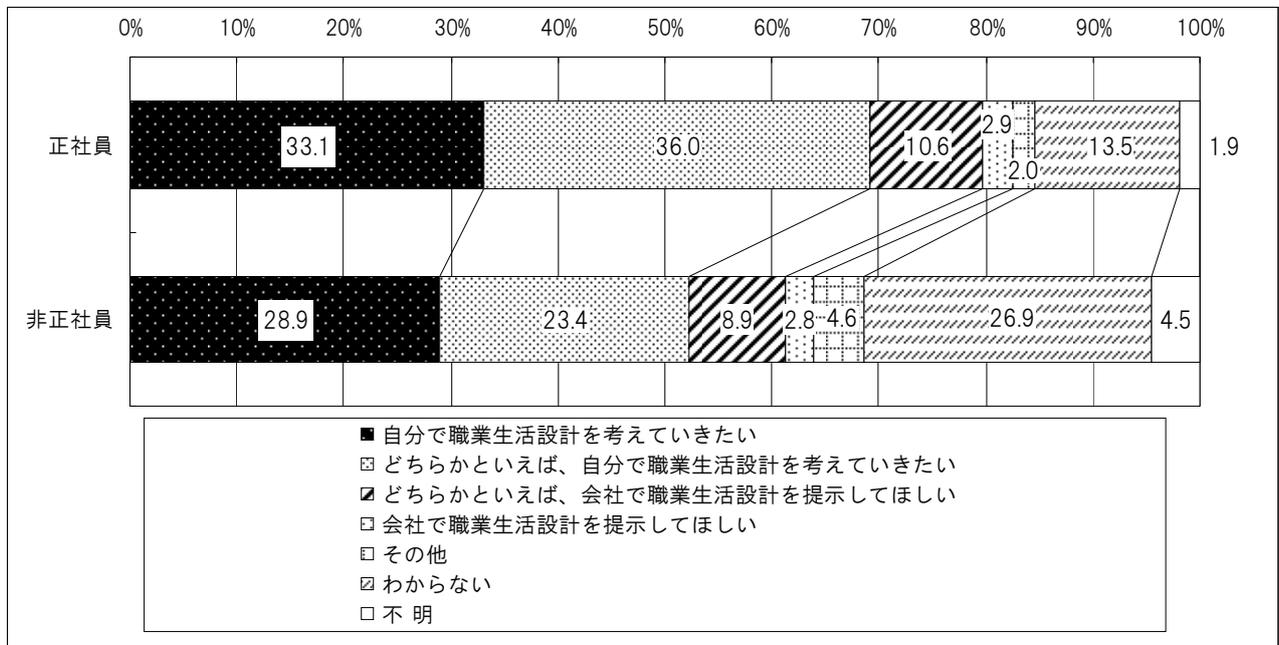


(3) これからの職業生活設計 (図55)

自分自身の職業生活設計についての考えをみると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が33.1% (前回35.7%)、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が36.0% (前回34.9%)となり、両者を合わせると約7割(69.1% (前回70.6%))が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。

一方、非正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が28.9% (前回28.3%)、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が23.4% (前回26.1%)となり、主体的に職業生活設計を考えたいとしているのは約5割(52.3% (前回54.4%))にとどまるが、会社による職業生活設計提示を求める者(「どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい」、「会社で職業生活設計を提示してほしい」の合計)も約1割(11.7% (前回12.6%))となっている。なお、「わからない」とする者の割合が26.9% (前回21.3%)と正社員(13.5% (前回12.4%))と比較して約2倍と高くなっている。

図55 職業生活設計の考え方



主な用語の定義

1 常用労働者

- ①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ②臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者

2 正社員

常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

3 非正社員

常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。

4 OFF-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1ヵ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）が、これに含まれる。

5 OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう。直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれにあたる。

6 計画的なOJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

7 自己啓発

労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

8 職業能力評価

職業に必要な技能や能力の評価のうち、会社組織が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものをいう。

9 教育訓練休暇

労働者が、教育訓練に活用できる休暇をいう。

10 キャリア・コンサルティング

労働者が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための専門的な相談のことをいう。

11 職業生活設計

労働者が、その適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画することをいう。