

調査結果の概要

3 個人調査

(1) 能力・スキルについて

① 自信のある能力・スキル（図58、図59）

仕事をする上で自信のある能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で**87.7%**であり、正社員では**90.6%**、正社員以外では**82.5%**となっている。

自信のある能力・スキルの内容については、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が最も高く、正社員で**51.3%**、正社員以外で**56.5%**となっている。次いで、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」（正社員41.2%、正社員以外**40.6%**）が高くなっている。また、最も少ない回答は、正社員では「語学（外国語）力」（**2.5%**）、正社員以外では「専門的なITの知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）」（1.5%）となっている。

図58 自信のある能力・スキルがあるとした者

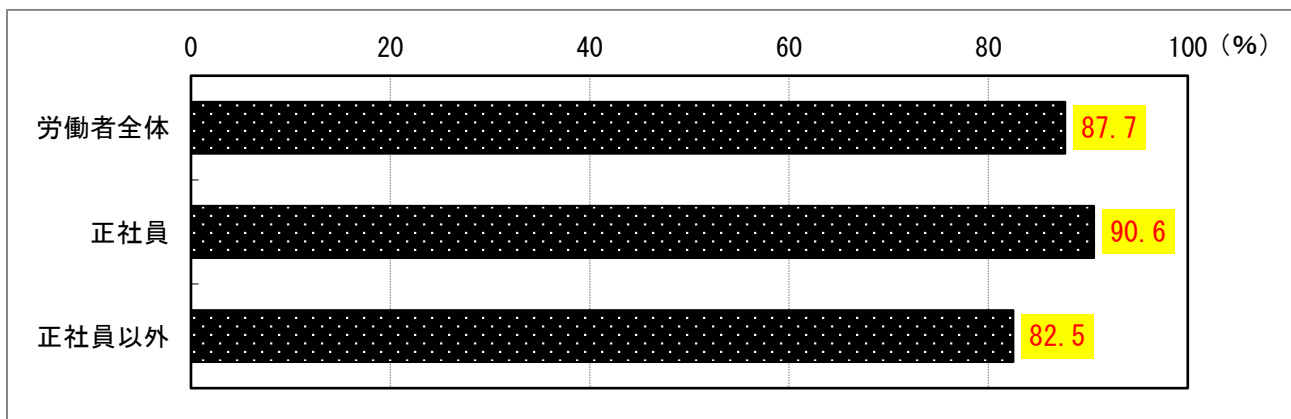
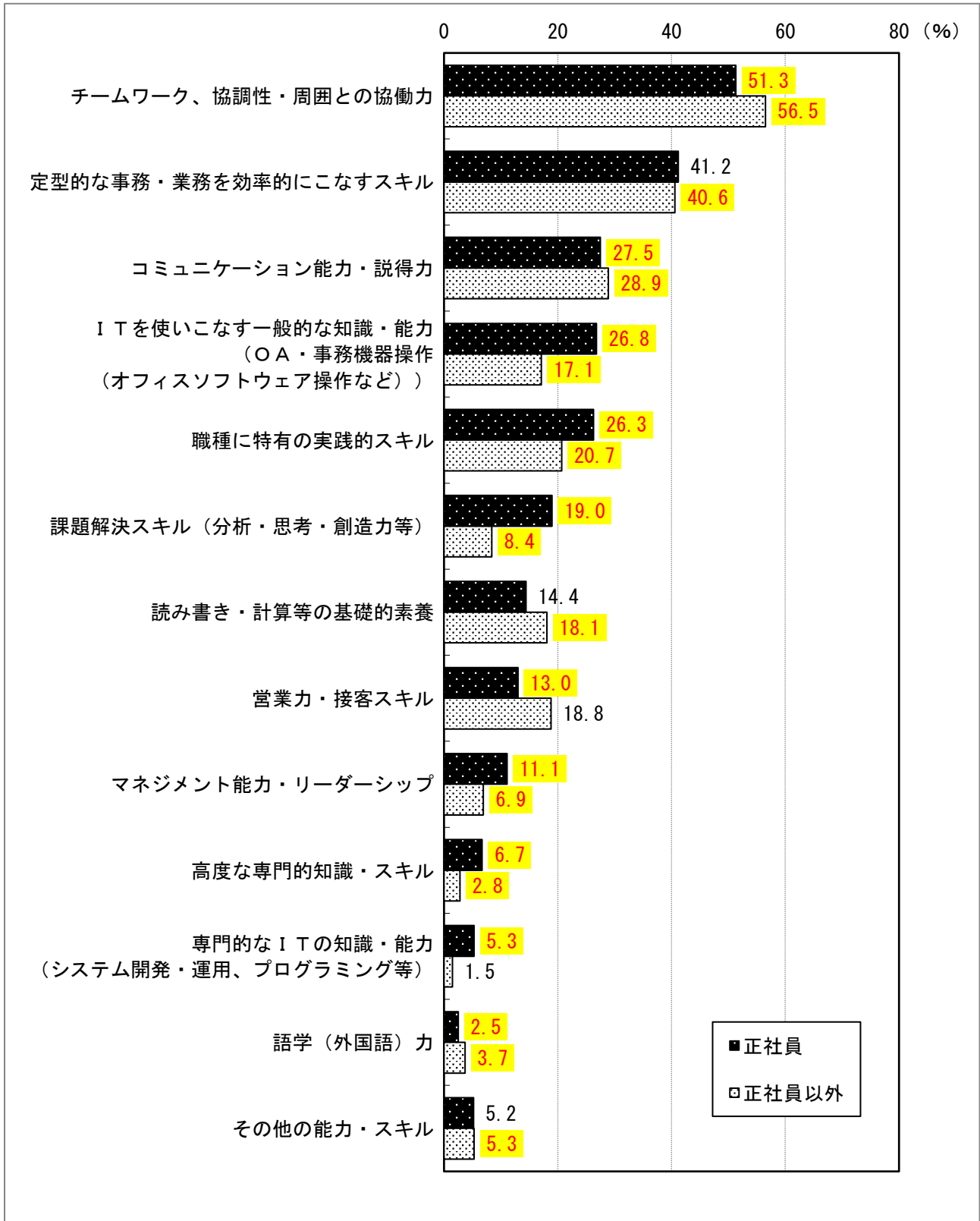


図59 自信のある能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



② 向上させたい能力・スキル（図60、図61）

向上させたい能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で93.4%であり、正社員では96.2%、正社員以外では88.3%となっている。

向上させたい能力・スキルの内容については、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」（41.8%）が最も高くなっているが、正社員以外では19.6%と、大きな差がみられる。正社員では、次いで、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（34.8%）、「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」（33.8%）が続いている。正社員以外では「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」（41.3%）が最も高く、次いで、「コミュニケーション能力・説得力」（28.9%）が続いている。また、「読み書き・計算等の基礎的素養」が最も少なく、正社員が3.9%、正社員以外が4.7%となっている。

図60 向上させたい能力・スキルがあるとした者

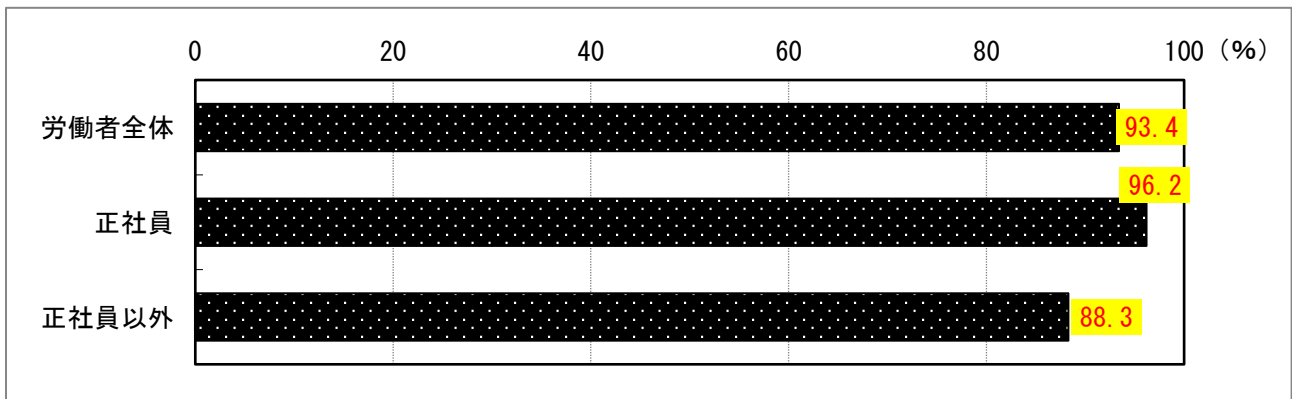
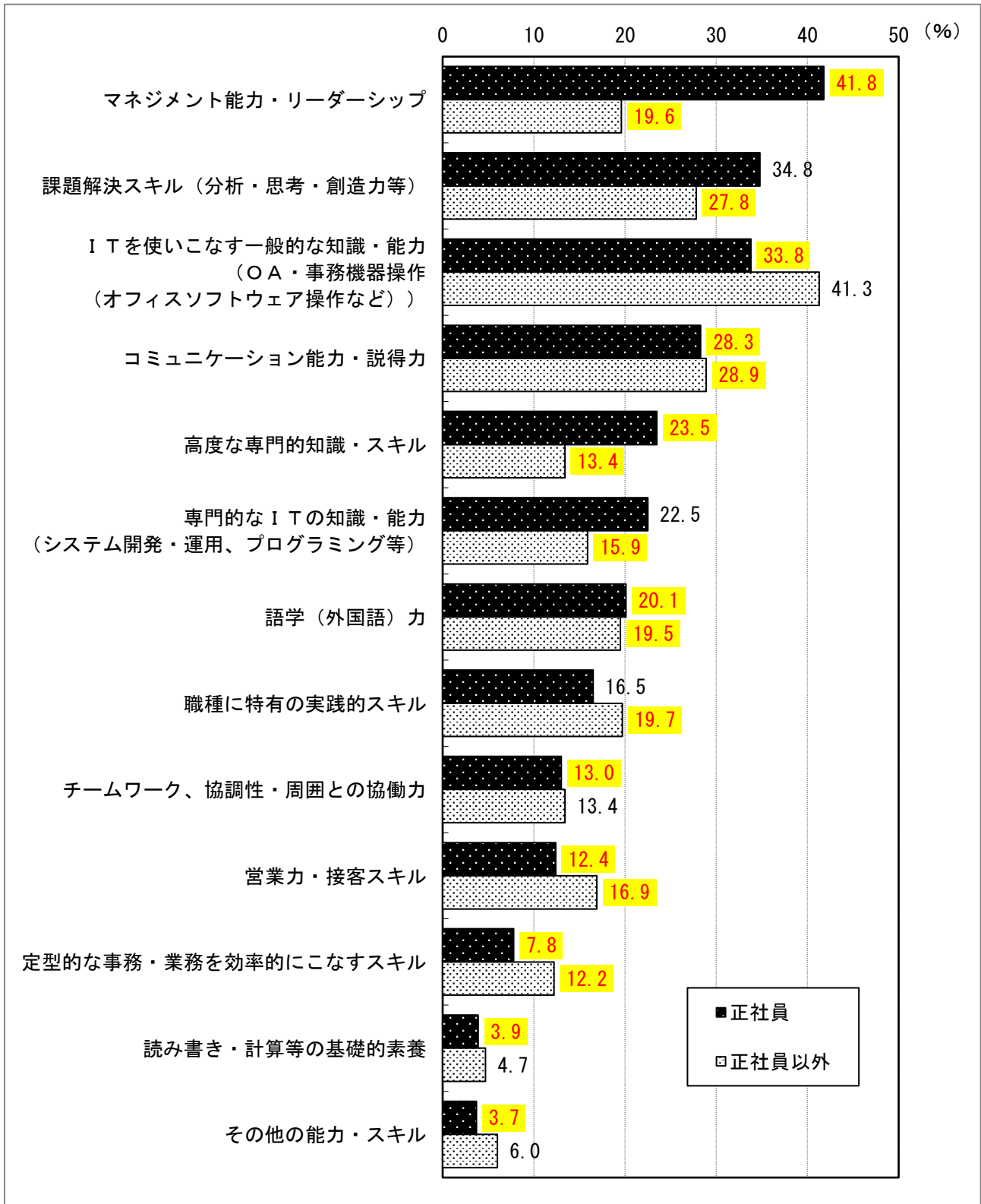


図61 向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



(2) 会社を通して受講した教育訓練について

① OFF-JTの受講状況(図62、図63)

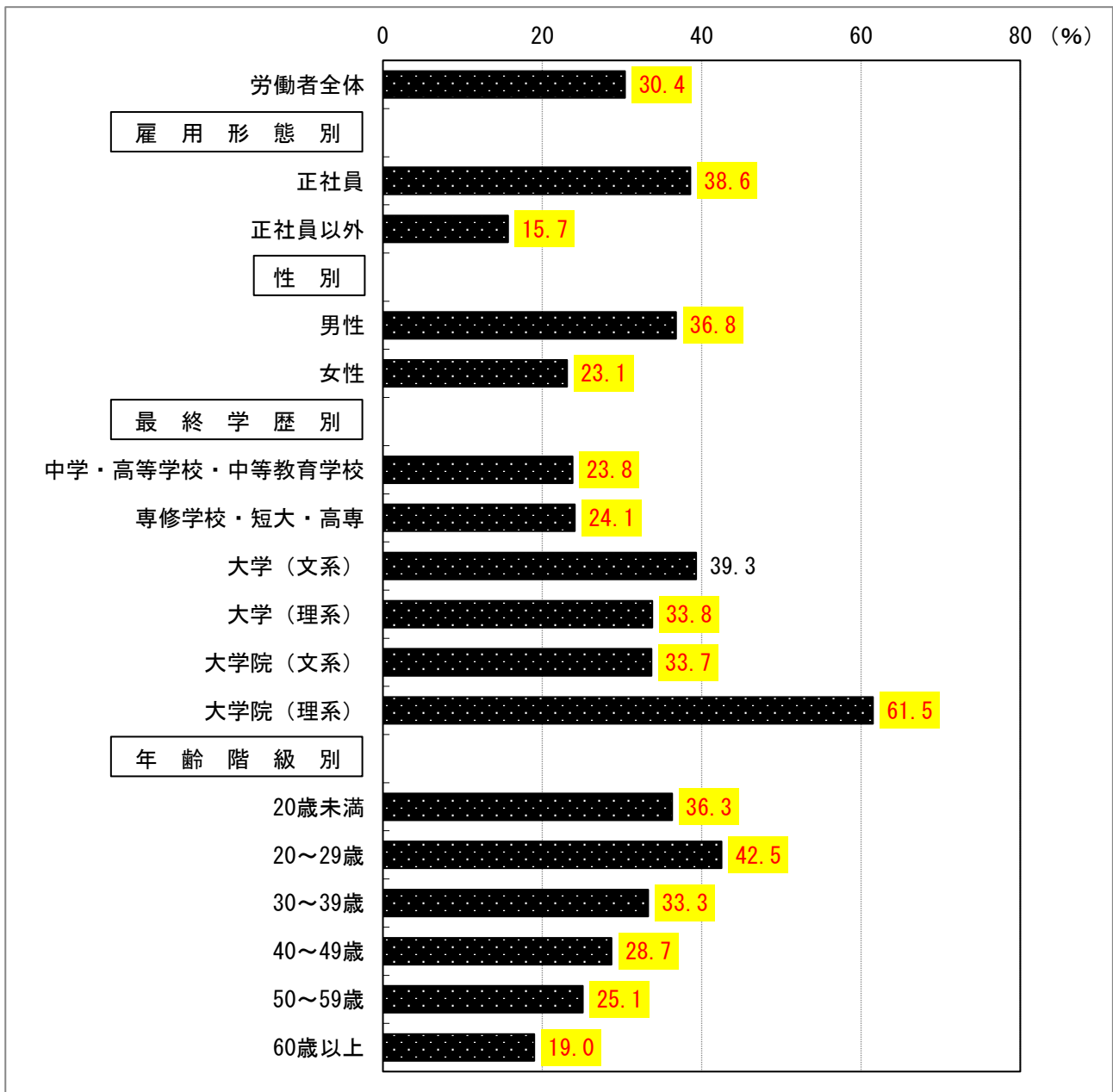
令和2年度にOFF-JTを受講した「労働者全体」の割合は30.4%であり、「正社員」では38.6%、「正社員以外」では15.7%と、正社員以外の受講率は正社員を大きく下回っている。

男女別に受講率をみると、「男性」の36.8%に対し、「女性」は23.1%と、女性の受講率が低くなっている。

最終学歴別では、「大学(文系)」(39.3%)、「大学(理系)」(33.8%)、「大学院(文系)」(33.7%)、「大学院(理系)」(61.5%)と、大学卒以上の最終学歴の者の受講率が高く、特に「大学院(理系)」では6割以上となっている。

年齢別にみると、20歳以上では、「20~29歳」(42.5%)、「30~39歳」(33.3%)、「40~49歳」(28.7%)、「50~59歳」(25.1%)、「60歳以上」(19.0%)と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

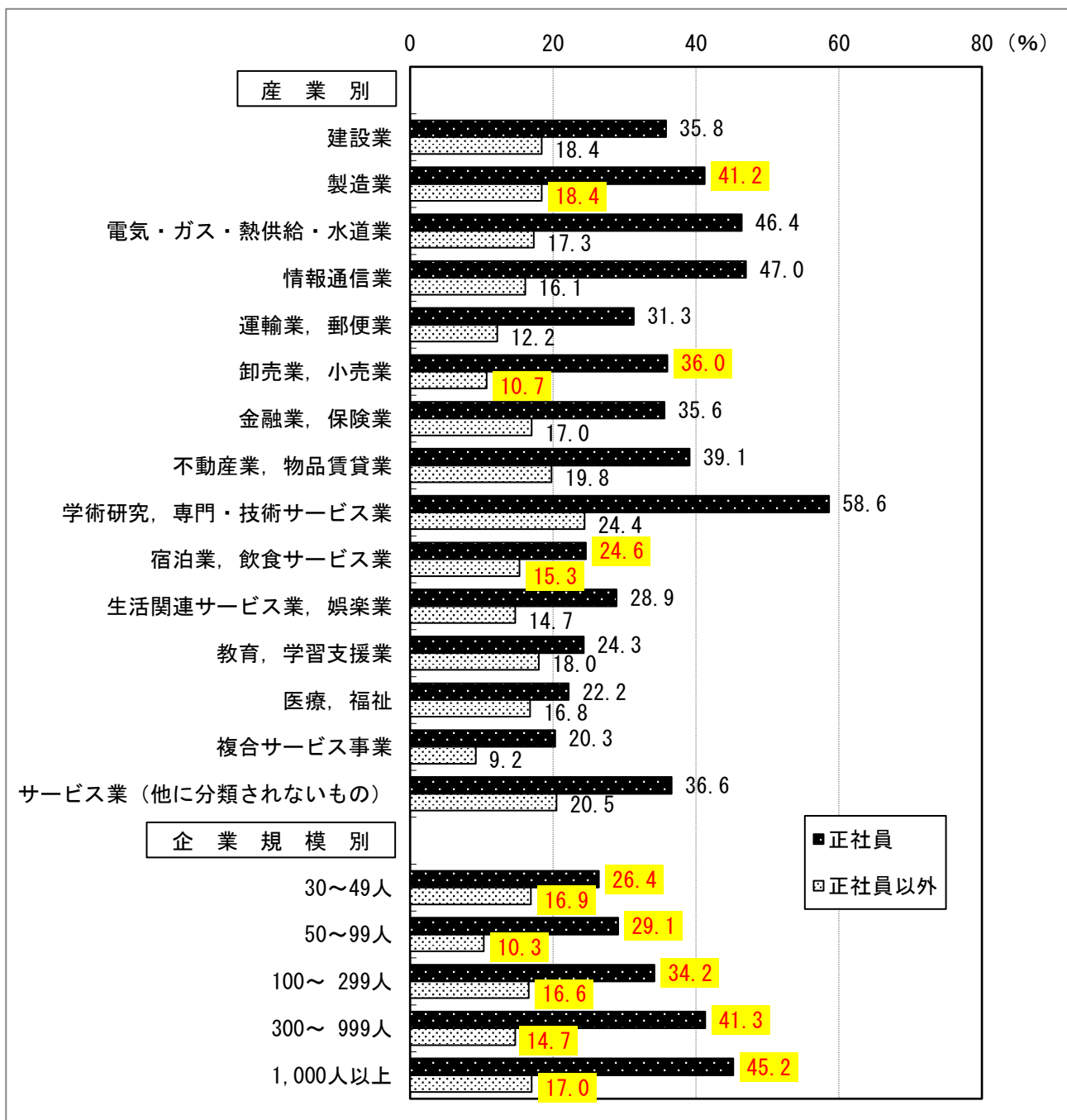
図62 OFF-JTを受講した者(雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別)



産業別に受講率をみると、正社員では、「学術研究，専門・技術サービス業」(58.6%)、「情報通信業」(47.0%)で高く、一方で、「複合サービス事業」(20.3%)、「医療，福祉」(22.2%)で低くなっている。正社員以外では、「学術研究，専門・技術サービス業」(24.4%)、「サービス業（他に分類されないもの）」(20.5%)で2割を超える受講率となっており、最も受講率が低いのは、「複合サービス事業」の9.2%となっている。

企業規模別の受講率では、正社員では、「300～999人」で41.3%、「1,000人以上」で45.2%と、規模が大きい企業での受講率が高い。一方で、正社員以外では、「30～49人」(16.9%)、「50～99人」(10.3%)、「100～299人」(16.6%)、「300～999人」(14.7%)、「1,000人以上」(17.0%)と、企業規模による大きな差はみられない。

図63 OFF-JTを受講した者（産業、企業規模別）



② OFF-JTを受講した者の延べ受講時間（図64、図65）

令和2年度にOFF-JTを受講した者の延べ受講時間では、労働者全体で見ると、「5時間未満」が23.9%、「5時間以上10時間未満」が25.8%と、10時間未満の者が全体の2分の1を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「5時間未満」の割合については、正社員（19.0%）に対して正社員以外（45.5%）でかなり高くなっている。また、正社員以外については、10時間未満の者が7割近くを占めている。

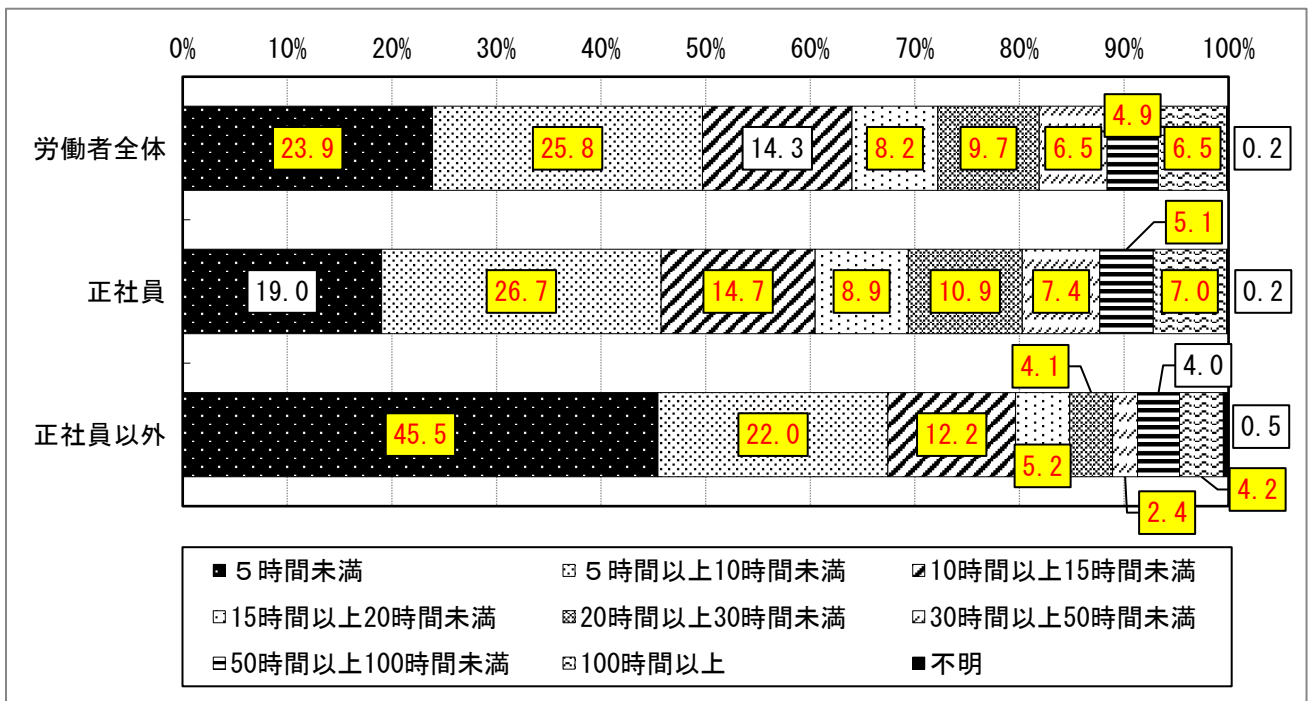
平均延べ受講時間（推計）¹で見ると、労働者全体では22.7時間であり、正社員（24.2時間）に対して正社員以外（15.5時間）が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」（26.0時間）に比べ、「女性」（16.3時間）が少なくなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（23.4時間）、「大学（理系）」（30.0時間）、「大学院（理系）」（35.5時間）で20時間を上回っているが、「大学院（文系）」は12.9時間と受講時間が少なくなっている。

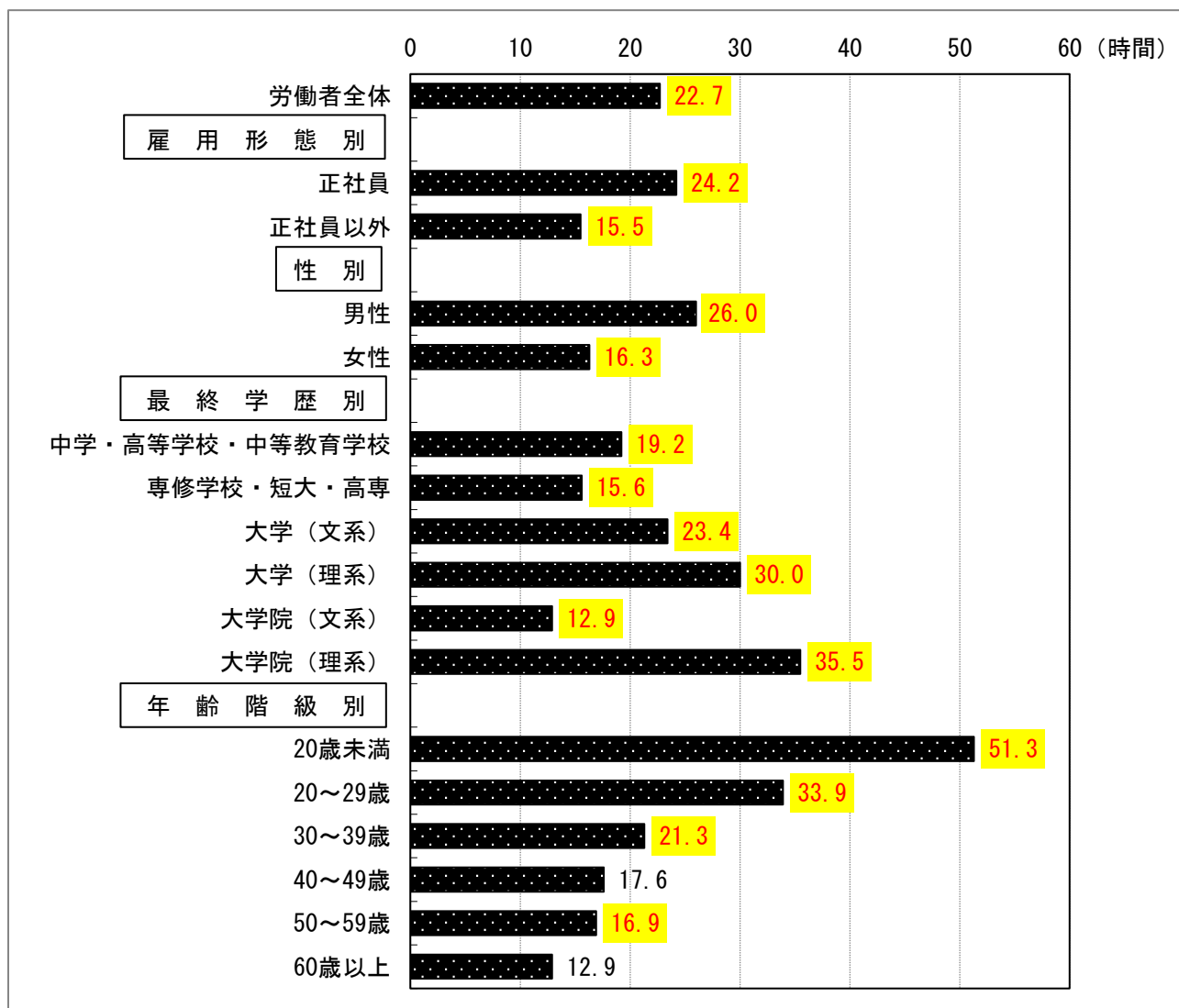
年齢別にみると、「20歳未満」（51.3時間）、「20～29歳」（33.9時間）、「30～39歳」（21.3時間）、「40～49歳」（17.6時間）、「50～59歳」（16.9時間）、「60歳以上」（12.9時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなっている。

図64 OFF-JTを受講した者の延べ受講時間



1 OFF-JTの延べ受講時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間中値を当該回答の受講時間とし、OFF-JT受講時間の最高階級「100時間以上」は125時間として、平均延べ受講時間を算出した。

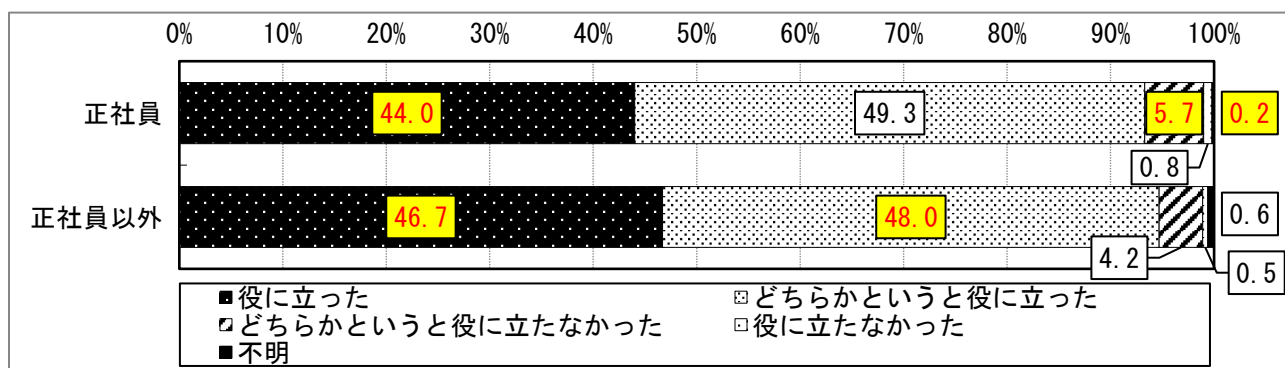
図65 OFF-JTを受講した者の平均延べ受講時間（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図66）

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44.0%、「どちらかというと役に立った」が49.3%であり、肯定的意見（93.3%）が多くを占めている。正社員以外についても「役に立った」が46.7%、「どちらかというと役に立った」が48.0%と、肯定的意見（94.7%）が多くを占めている。

図66 受講したOFF-JTの役立ち度



④ 部下等への指導やアドバイス、上司等からの指導やアドバイス（図67、図68）

部下、同僚、仕事仲間に対して、仕事上の能力の向上を考えて、どの程度指導やアドバイスをしたかを問うたところ、正社員では「よくした」(20.6%)、「ある程度した」(53.0%)の合計が7割を超え、正社員以外でも「よくした」(13.8%)、「ある程度した」(46.9%)を合計して6割を超える高い割合となった。

また、上司、同僚、仕事仲間から指導、アドバイスを受けた割合についても、正社員、正社員以外それぞれ、「よくしてくれた」(正社員29.2%、正社員以外27.6%)、「ある程度してくれた」(正社員48.0%、正社員以外45.0%)の合計(正社員77.2%、正社員以外72.6%)が7割を超える高い結果となった。

図67 部下等への指導やアドバイス（正社員・正社員以外）

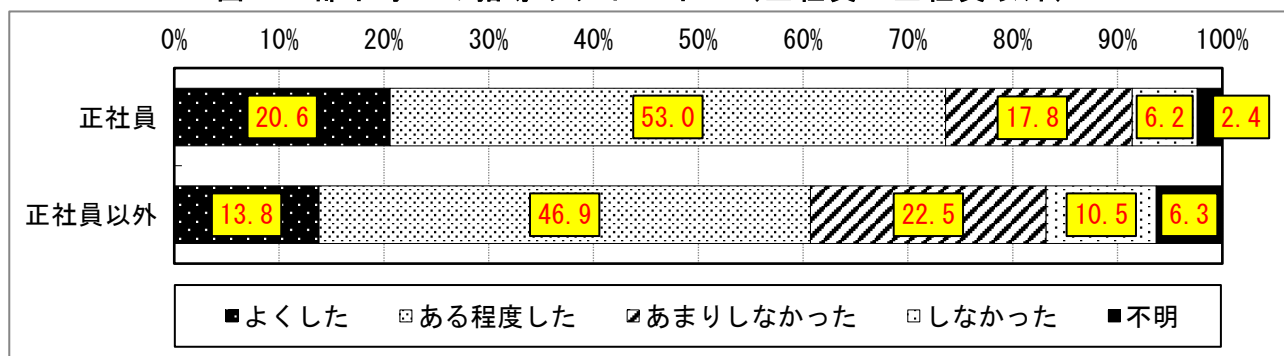
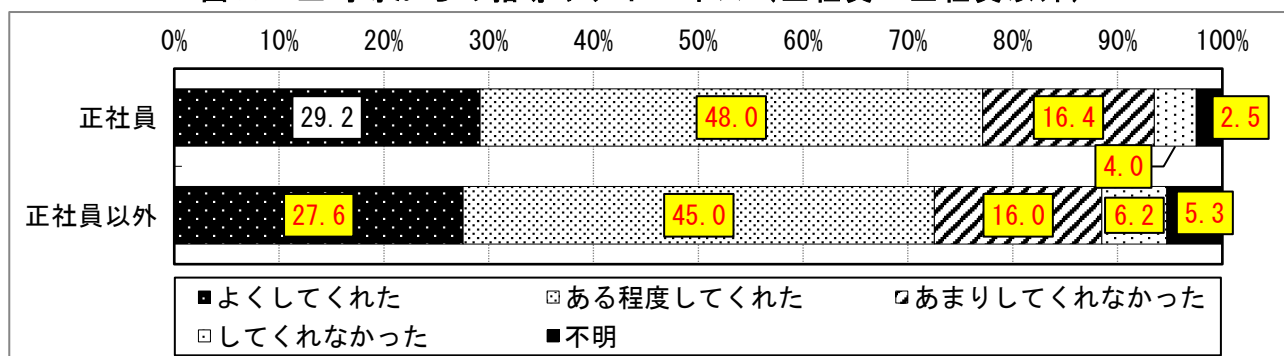


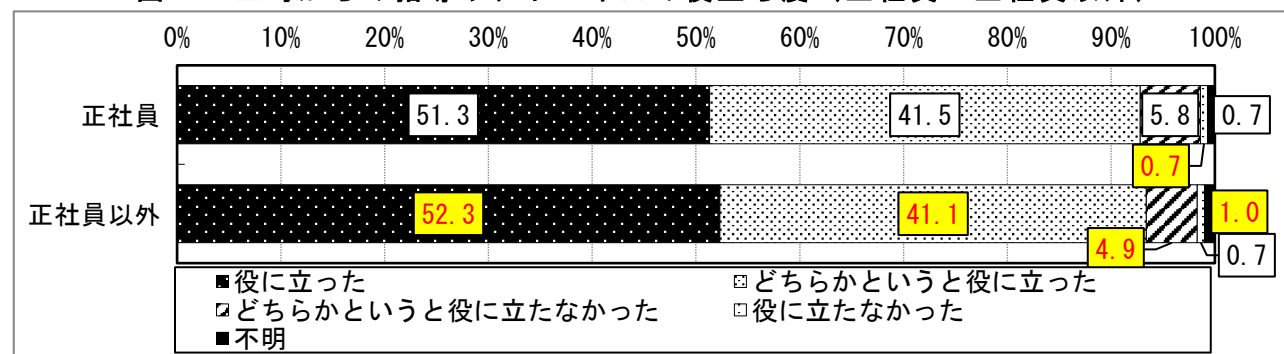
図68 上司等からの指導やアドバイス（正社員・正社員以外）



⑤ 受けた指導やアドバイスの役立ち度（図69）

受けた指導やアドバイスの役立ち度をみると、正社員では「役に立った」(51.3%)、「どちらかというと役に立った」(41.5%)と、肯定的意見(92.8%)が多くを占めている。正社員以外も同様に、「役に立った」(52.3%)、「どちらかというと役に立った」(41.1%)と、肯定的意見(93.4%)が多くを占めている。

図69 上司からの指導やアドバイスの役立ち度（正社員・正社員以外）



(3) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図70、図71）

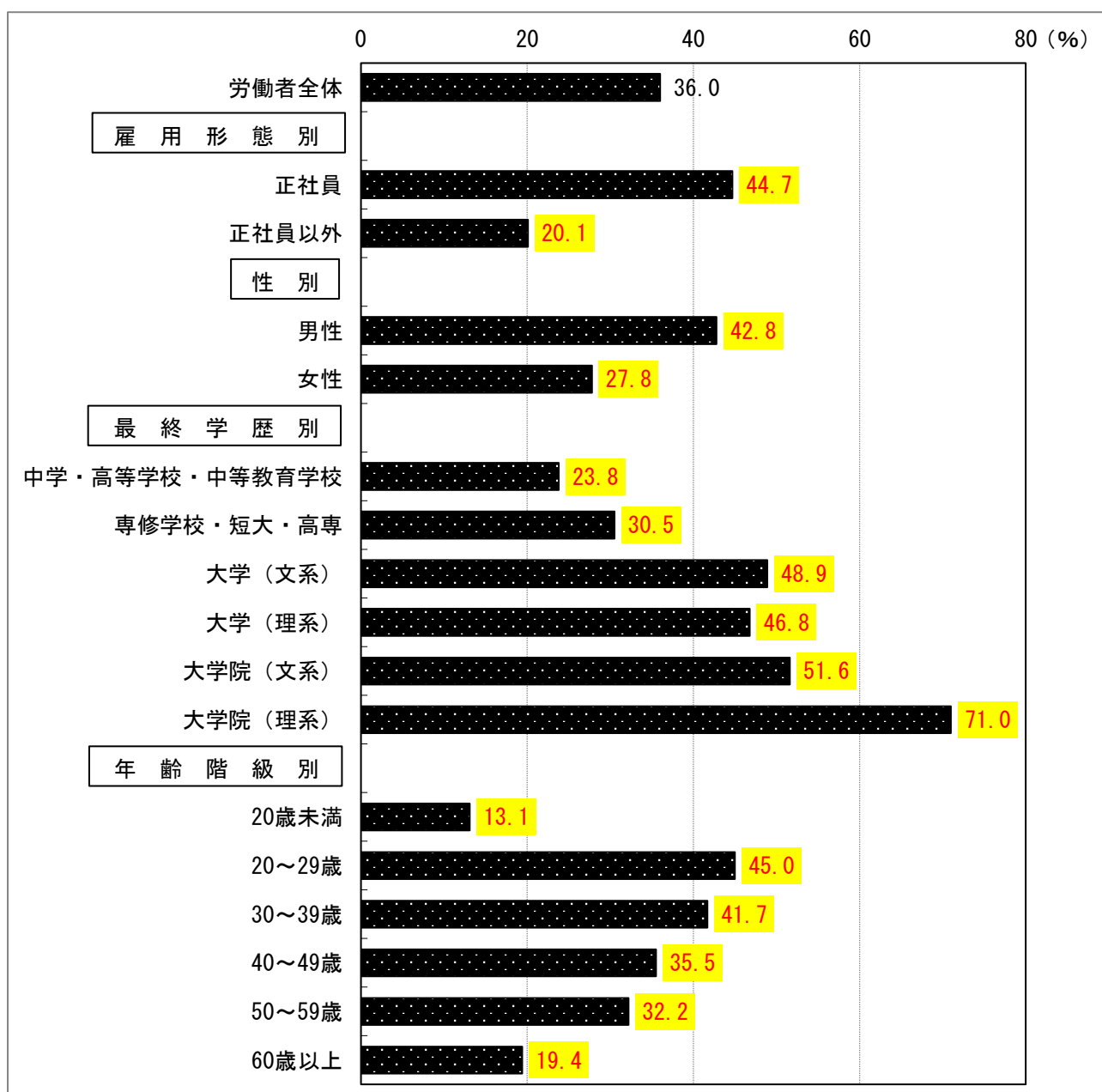
令和2年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では36.0%であり、「正社員」で44.7%、「正社員以外」で20.1%と、正社員以外の実施率が低くなっている。

男女別にみると、「男性」は42.8%、「女性」は27.8%と、女性の実施率が低くなっている。

最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」(23.8%)、「専修学校・短大・高専」(30.5%)、「大学(文系)」(48.9%)、「大学(理系)」(46.8%)、「大学院(文系)」(51.6%)、「大学院(理系)」(71.0%)と、特に「大学院(理系)」での実施率が高くなっている。

年齢別にみると、20歳以上では、「20～29歳」(45.0%)、「30～39歳」(41.7%)、「40～49歳」(35.5%)、「50～59歳」(32.2%)、「60歳以上」(19.4%)と、年齢階級が高くなるほど受講率が低くなっている。

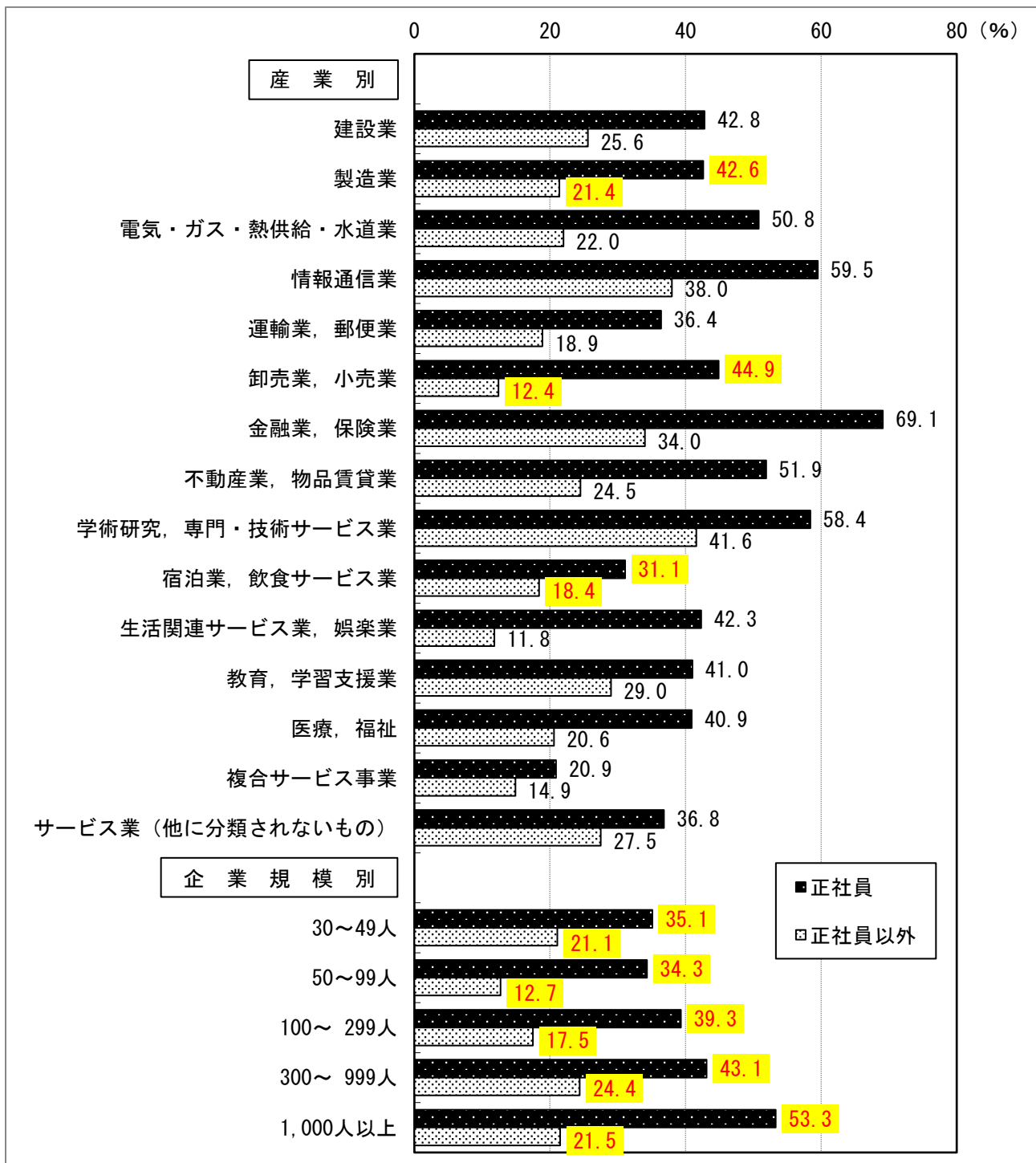
図70 自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別にみると、正社員では、「金融業，保険業」（69.1%）で最も高く、「複合サービス事業」（20.9%）で最も低くなっている。正社員以外では、最も高い「学術研究，専門・技術サービス業」（41.6%）でも4割強であり、最も低い「生活関連サービス業，娯楽業」では11.8%となった。

企業規模別にみると、正社員では「30～49人」（35.1%）、「50～99人」（34.3%）、「100～299人」（39.3%）、「300～999人」（43.1%）、「1,000人以上」（53.3%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなる傾向がうかがえ、「1,000人以上」では実施率が5割を超えている。一方、正社員以外では、最も高い「300～999人」でも24.4%にとどまっている。

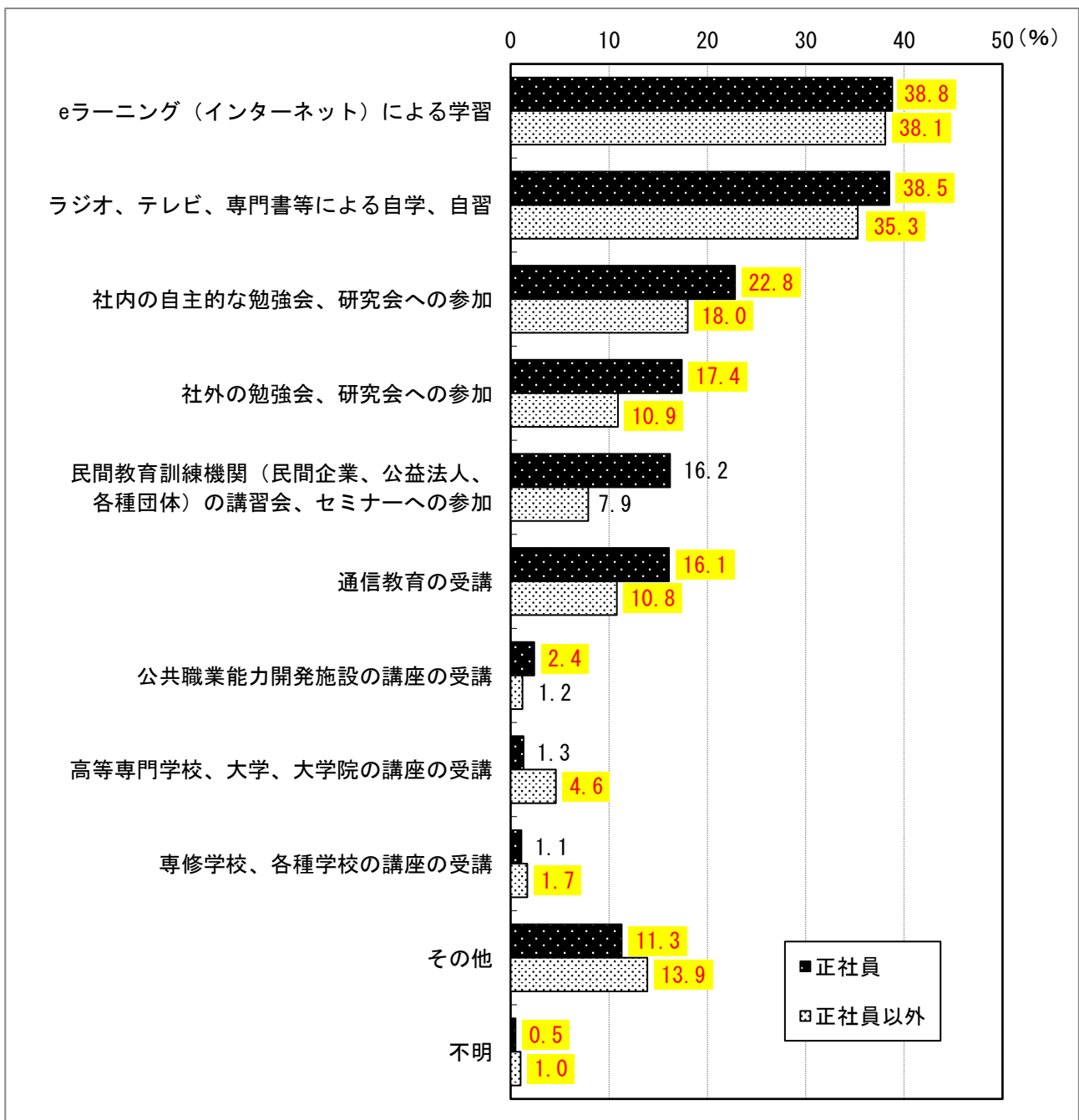
図71 自己啓発を行った者（産業、企業規模別）



② 自己啓発の実施方法（図72）

自己啓発の実施方法は、正社員では「eラーニング（インターネット）による学習」を挙げる者の割合が**38.8%**で最も高く、次いで、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（**38.5%**）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（**22.8%**）、「社外の勉強会、研究会への参加」（**17.4%**）、「民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーへの参加」（**16.2%**）となっている。正社員以外においても、「eラーニング（インターネット）による学習」（**38.1%**）を挙げる割合が最も高く、以下、正社員と同様に、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（**35.3%**）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（**18.0%**）が続いている。また、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」（正社員**1.3%**、正社員以外**4.6%**）、「専修学校、各種学校の講座の受講」（正社員**1.1%**、正社員以外**1.7%**）では、正社員以外が正社員を上回っている。

図72 自己啓発の実施方法（複数回答）



③ 自己啓発を行った者の延べ実施時間（図73、図74）

令和2年度に自己啓発を行った者の延べ実施時間では、労働者全体でみると、「5時間未満」が13.2%、「5時間以上10時間未満」が16.4%、「10時間以上20時間未満」が18.5%と、20時間未満の者が全体の半数近くを占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「5時間未満」の割合は、「正社員」(10.8%)に対して「正社員以外」(22.7%)で高くなっている。

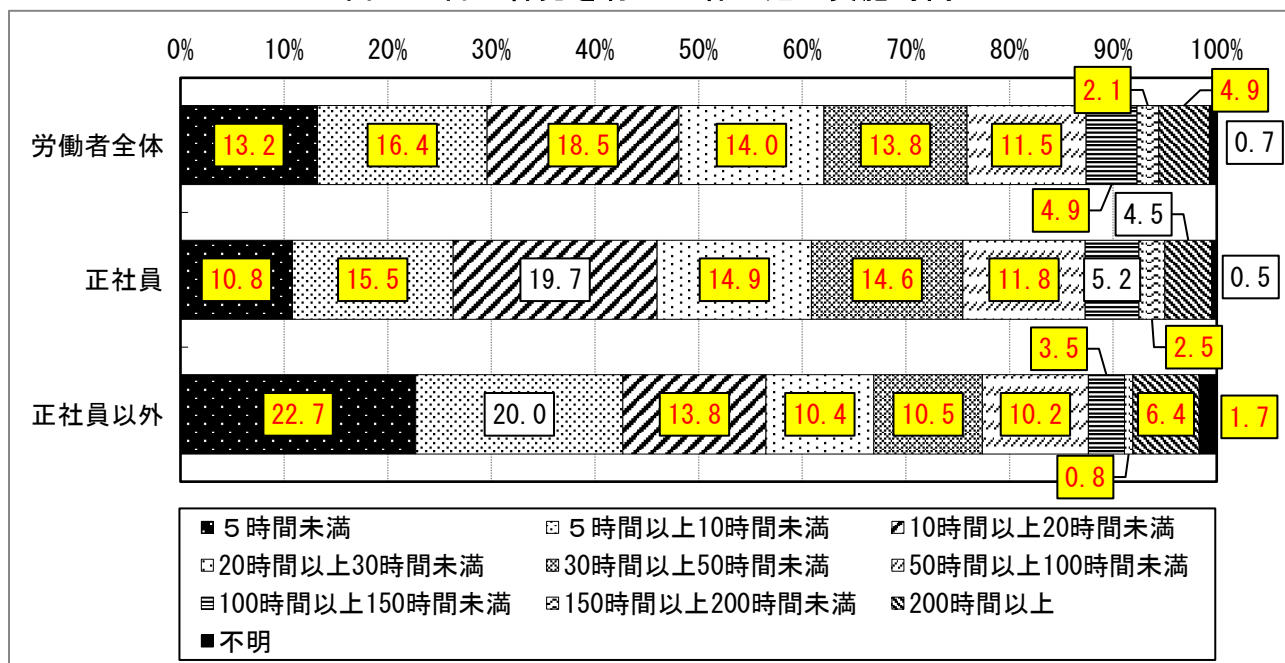
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）²をみると、「労働者全体」では43.2時間であり、「正社員」の44.1時間に対して、「正社員以外」は39.5時間と少なくなっている。

男女別では、「男性」は44.9時間、「女性」は40.0時間と、女性が少なくなっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」(26.7時間)、「専修学校・短大・高専」(40.7時間)、「大学(文系)」(50.2時間)、「大学(理系)」(49.0時間)、「大学院(文系)」(49.5時間)、「大学院(理系)」(59.6時間)と、大学卒以上が多く、その中で「大学院(理系)」が最多となっている。

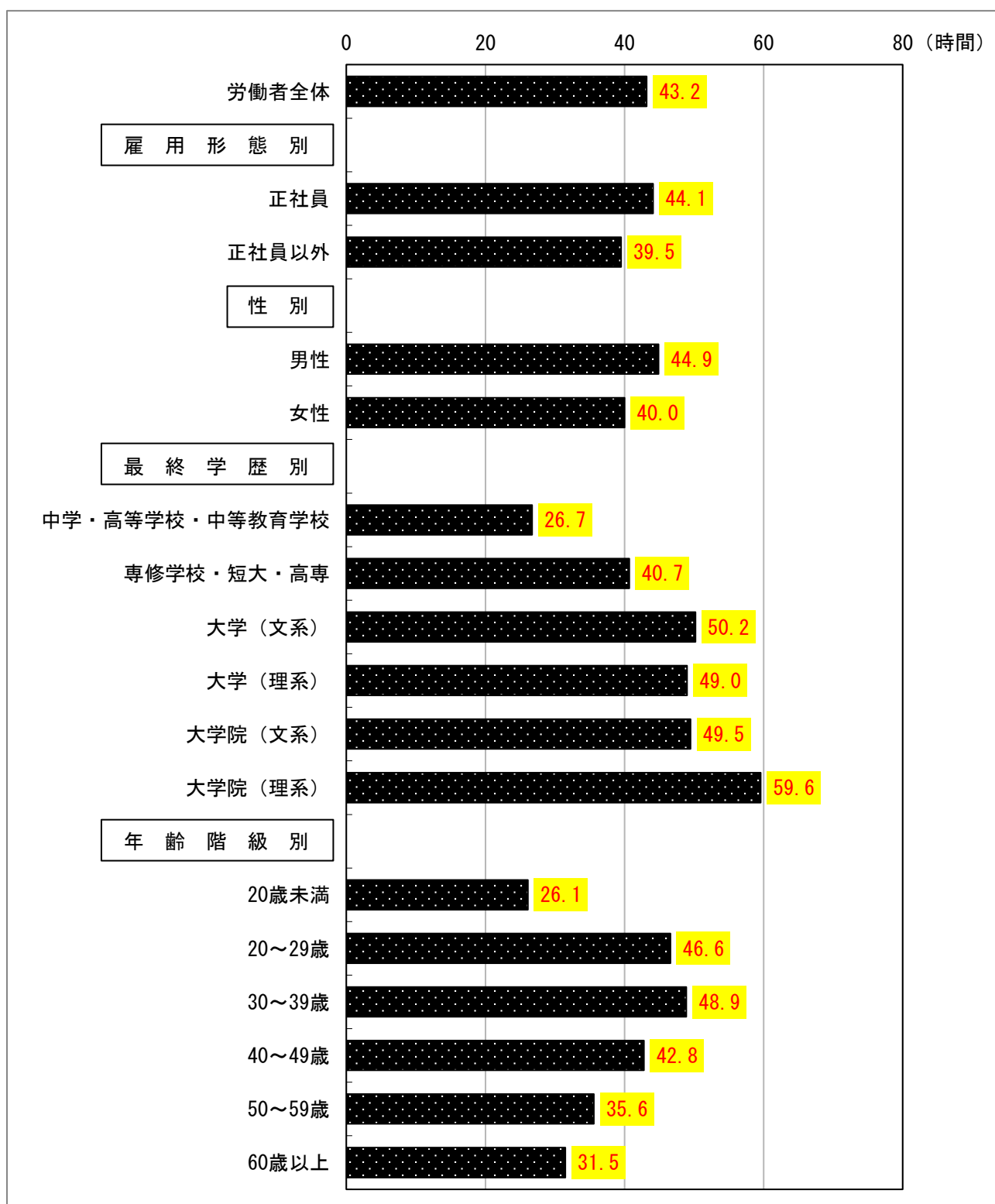
年齢別では、「20歳未満」(26.1時間)、「20～29歳」(46.6時間)、「30～39歳」(48.9時間)、「40～49歳」(42.8時間)、「50～59歳」(35.6時間)、「60歳以上」(31.5時間)と、20代、30代で多くなっている。

図73 自己啓発を行った者の延べ実施時間



2 自己啓発の延べ実施時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間値を当該回答の受講時間とし、自己啓発実施時間の最高階級「200時間以上」は225時間として平均延べ自己啓発実施時間を算出した。

図74 自己啓発を行った者の平均延べ実施時間（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



④ 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況（図75、図76）

自己啓発を行った者の延べ自己負担費用を労働者全体でみると、「0円」が**38.0%**で最も高く、以下「1円以上1千円未満」が**3.5%**、「1千円以上1万円未満」が**23.0%**、「1万円以上2万円未満」が**14.5%**と、2万円未満の者が8割近くを占めている。一方、「10万円以上20万円未満」が**2.9%**、「20万円以上50万円未満」が**1.8%**、「50万円以上」が0.6%と、10万円以上の者は1割に満たなかった。

正社員と正社員以外を比較すると、「0円」（正社員**36.0%**、正社員以外**45.8%**）や「1円以上1千円未満」（正社員**3.2%**、正社員以外**4.5%**）では、正社員以外が正社員を上回っている。

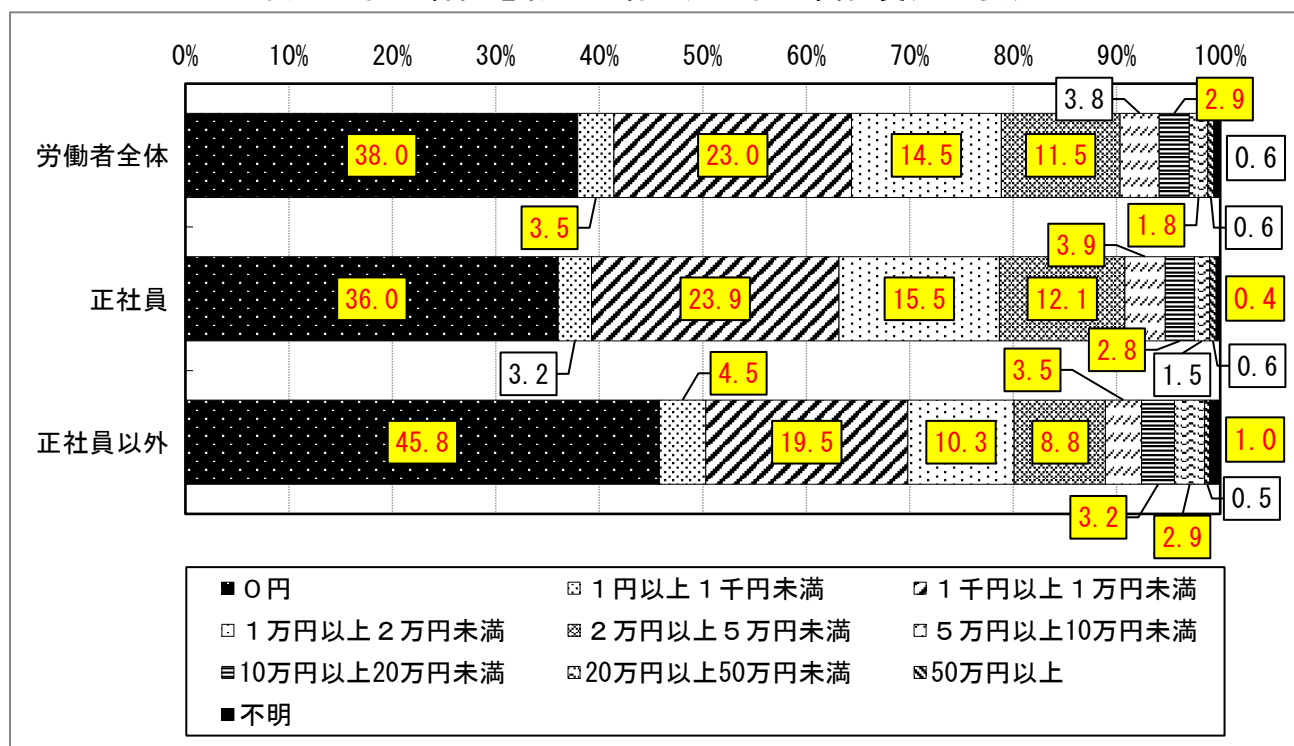
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）³をみると、「労働者全体」では**24.9千円**であり、「正社員」では**24.6千円**、「正社員以外」では**26.4千円**と、同水準となっている。

男女別でも、「男性」では**24.5千円**、「女性」では**25.0千円**と、同水準となっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（**12.9千円**）で低く、「専修学校・短大・高専」（**23.1千円**）、「大学（文系）」（**31.2千円**）、「大学（理系）」（**27.3千円**）、「大学院（文系）」（**28.7千円**）、「大学院（理系）」（**37.4千円**）と、**大学院（理系）卒**で高くなっている。

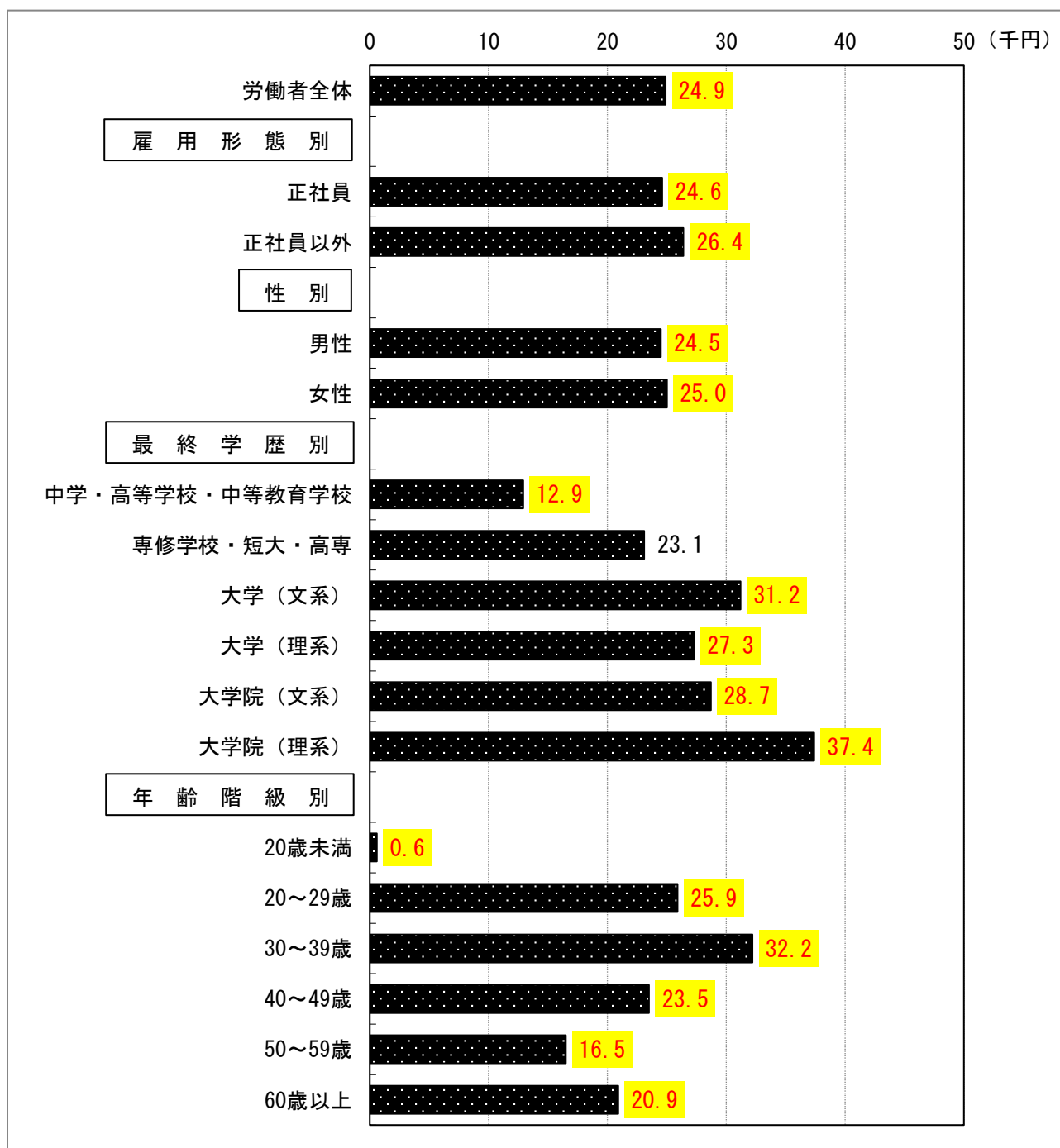
年齢別では、「30～39歳」（**32.2千円**）で最も高く、「20～29歳」（**25.9千円**）、「40～49歳」（**23.5千円**）、「60歳以上」（**20.9千円**）、「50～59歳」（**16.5千円**）と続き、「20歳未満」（**0.6千円**）で最も低くなっている。

図75 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況



3 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の間値を当該回答、最高階級「50万円以上」は65万円として、平均延べ自己負担費用を算出した。

図76 自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



⑤ 自己啓発にかかった費用の補助の状況（図77、図78、図79）

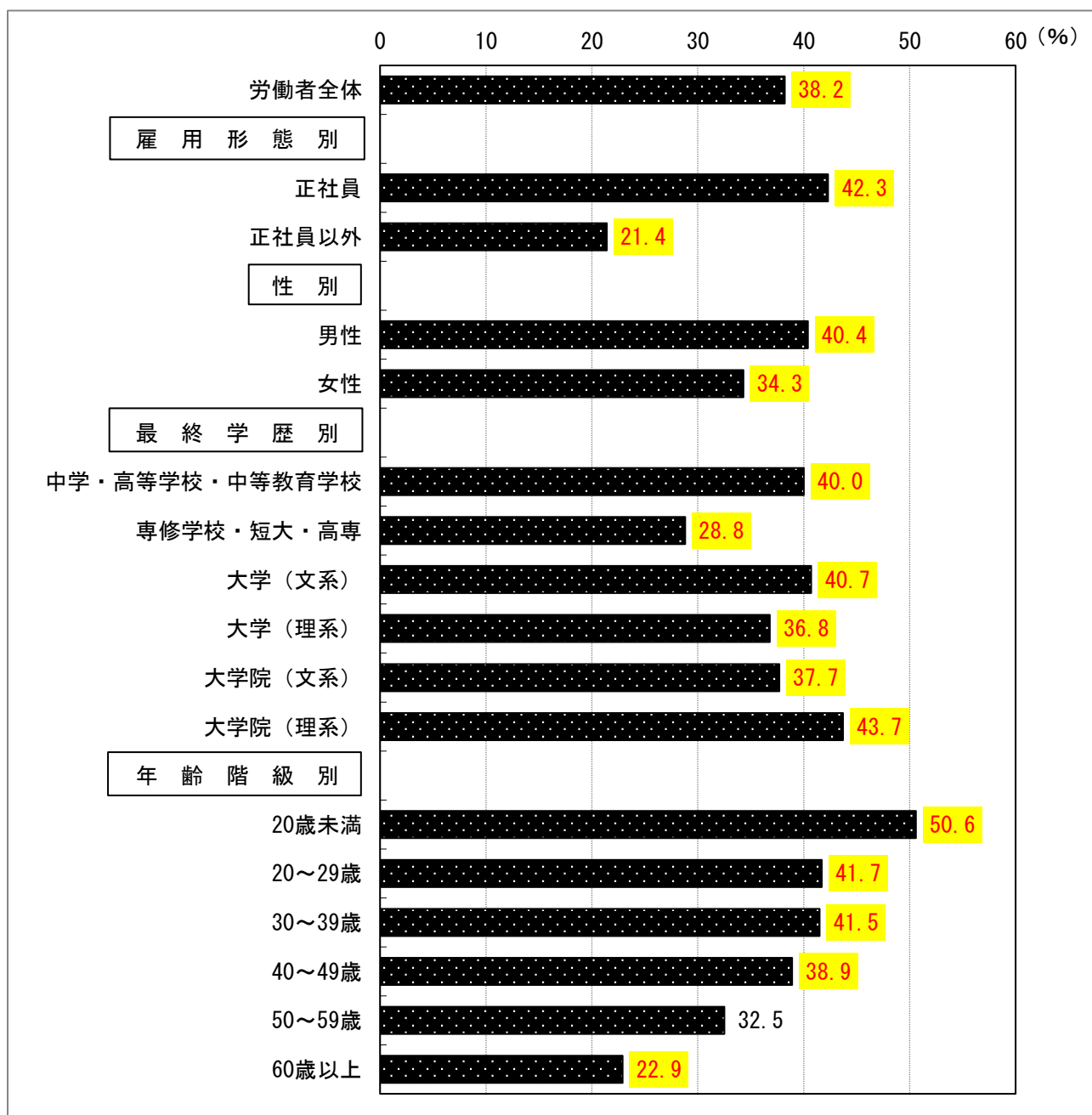
自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、「労働者全体」では38.2%であり、「正社員」では42.3%、「正社員以外」では21.4%となっている。

男女別にみると、「男性」で40.4%、「女性」で34.3%と、女性の方が補助を受けた割合が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院（理系）」（43.7%）で最も高く、「専修学校・短大・高専」（28.8%）で唯一3割を下回っている。

年齢別にみると、「20歳未満」で50.6%と最も高く、年齢階級が高くなるほど費用の補助を受けた割合は低くなっている。

図77 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者
(雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別)



自己啓発費用の補助を受けた者の平均補助額(推計)⁴をみると、「労働者全体」は37.1千円、「正社員」は37.5千円、「正社員以外」は33.0千円であった。

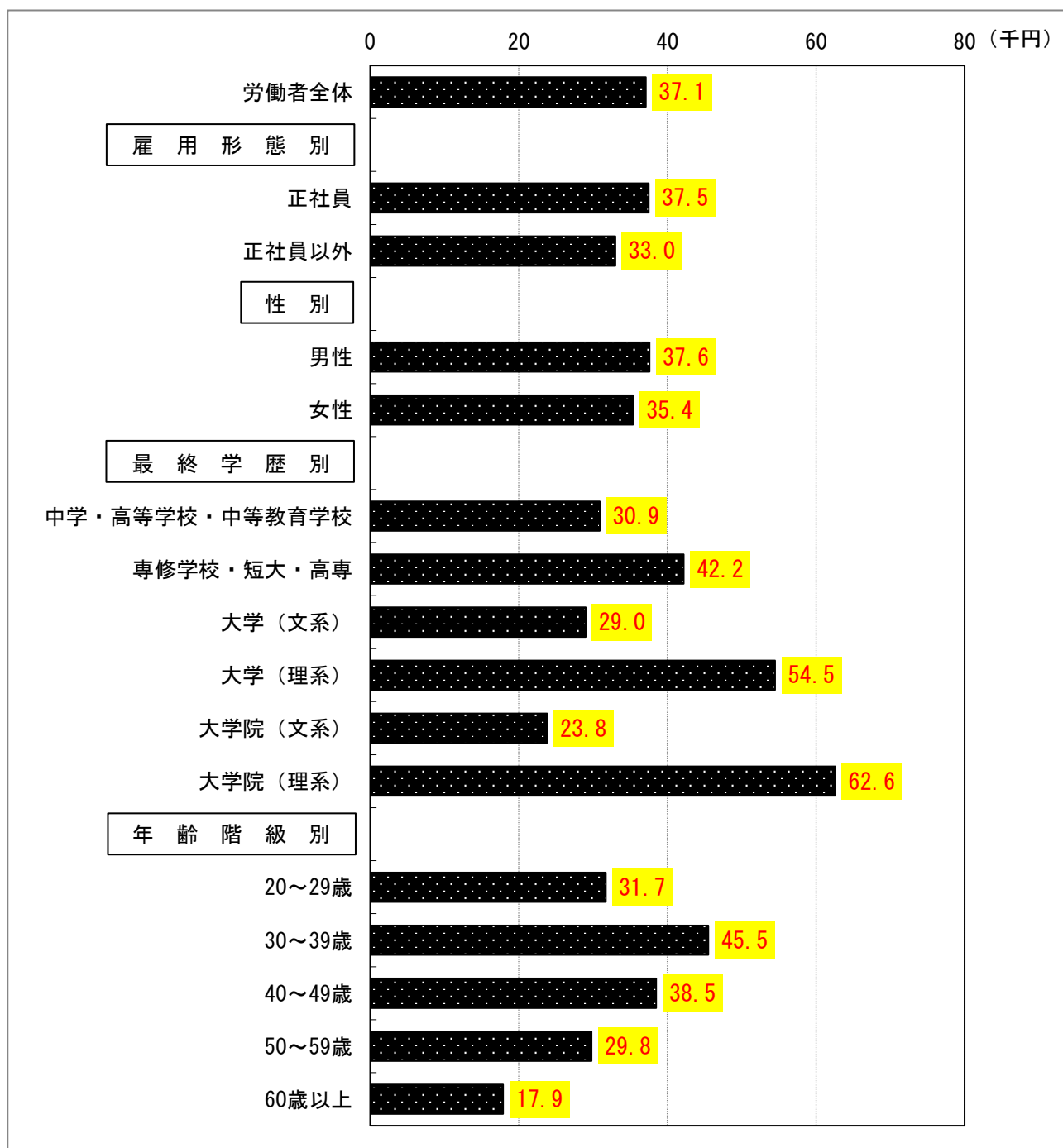
男女別にみると、「男性」(37.6千円)に比べ、「女性」(35.4千円)の方が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院(理系)」で62.6千円と最も高く、「大学院(文系)」で23.8千円と最も低くなっている。

年齢別にみると、「30～39歳」(45.5千円)で最も高く、次いで「40～49歳」(38.5千円)、「20～29歳」(31.7千円)と続いている。

4 自己負担費用の補助を受けた者の補助額の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の中間値を当該補助額、最高階級「50万円以上」は65万円を補助額として平均補助額を算出した。

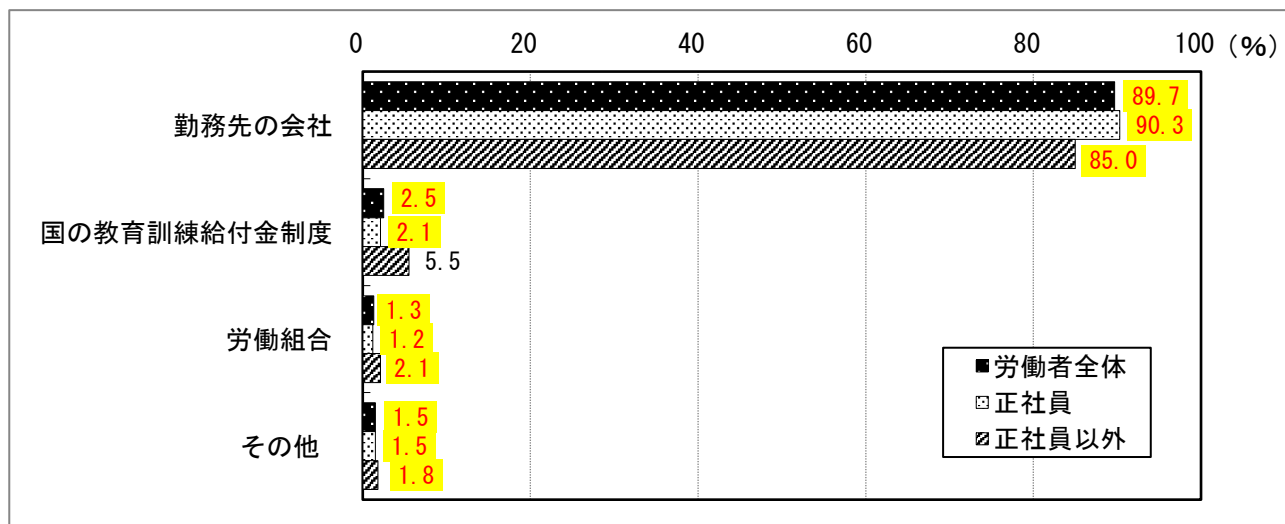
図78 自己啓発費用の平均補助額（推計）（勤務形態、性、最終学歴、年齢階級別）



※年齢階級「20歳未満」は回答数が9件以下のため表章しない。

自己啓発費用の補助を受けた者の補助主体（最も補助額の大きいもの）別の内訳をみると、労働者全体では、「勤務先会社」が89.7%（正社員90.3%、正社員以外85.0%）と補助主体の多くを占め、次いで、「国の教育訓練給付金制度」が2.5%（正社員2.1%、正社員以外5.5%）で続いている。

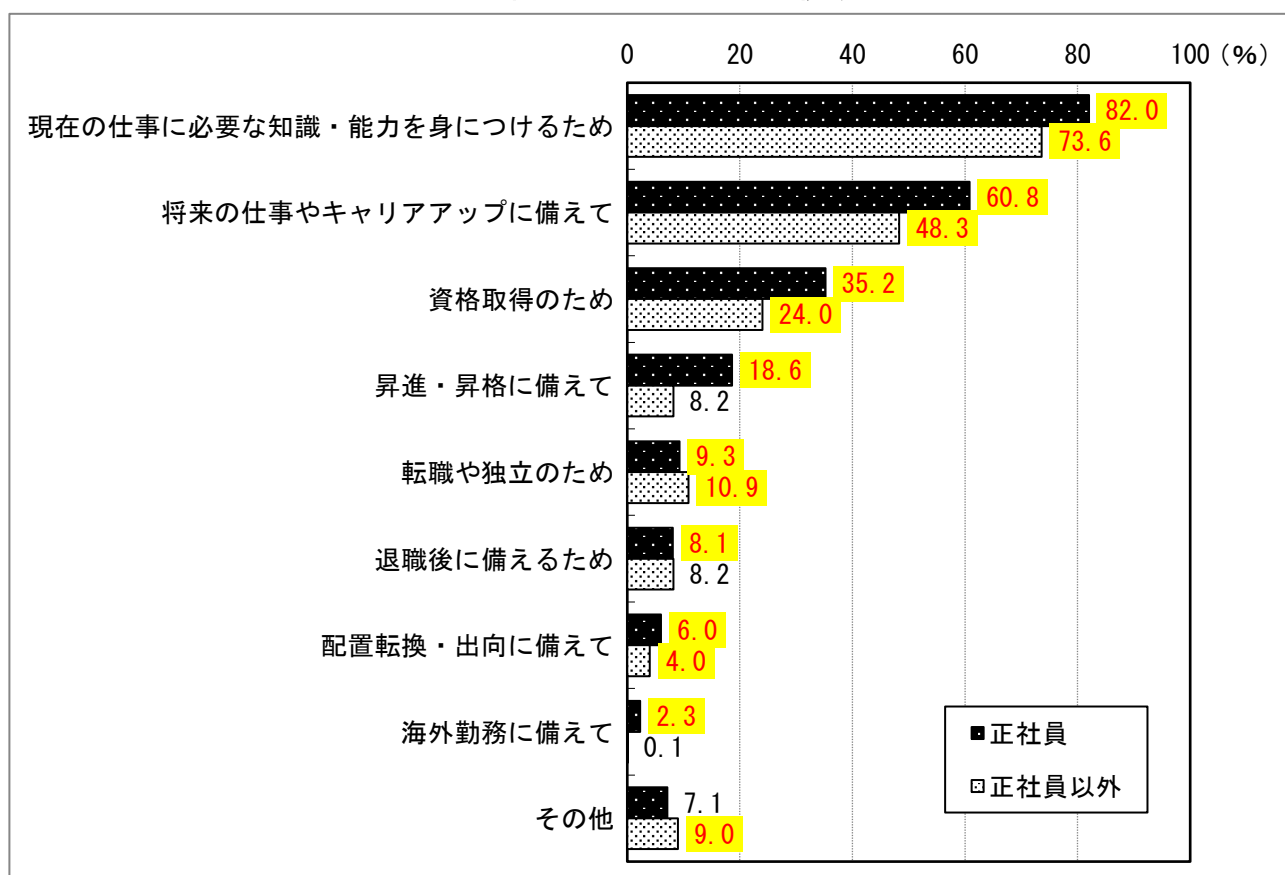
図79 自己啓発費用の補助主体別内訳



⑥ 自己啓発を行った理由 (図80)

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った理由をみると、正社員、正社員以外ともに、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」(正社員82.0%、正社員以外73.6%)が最も高く、次いで、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」(正社員60.8%、正社員以外48.3%)、「資格取得のため」(正社員35.2%、正社員以外24.0%)の順に高くなっている。いずれも正社員の方が、回答割合が高くなっているが、「転職や独立のため」(正社員9.3%、正社員以外10.9%)については、正社員以外の方が高くなっている。

図80 自己啓発を行った理由 (複数回答)

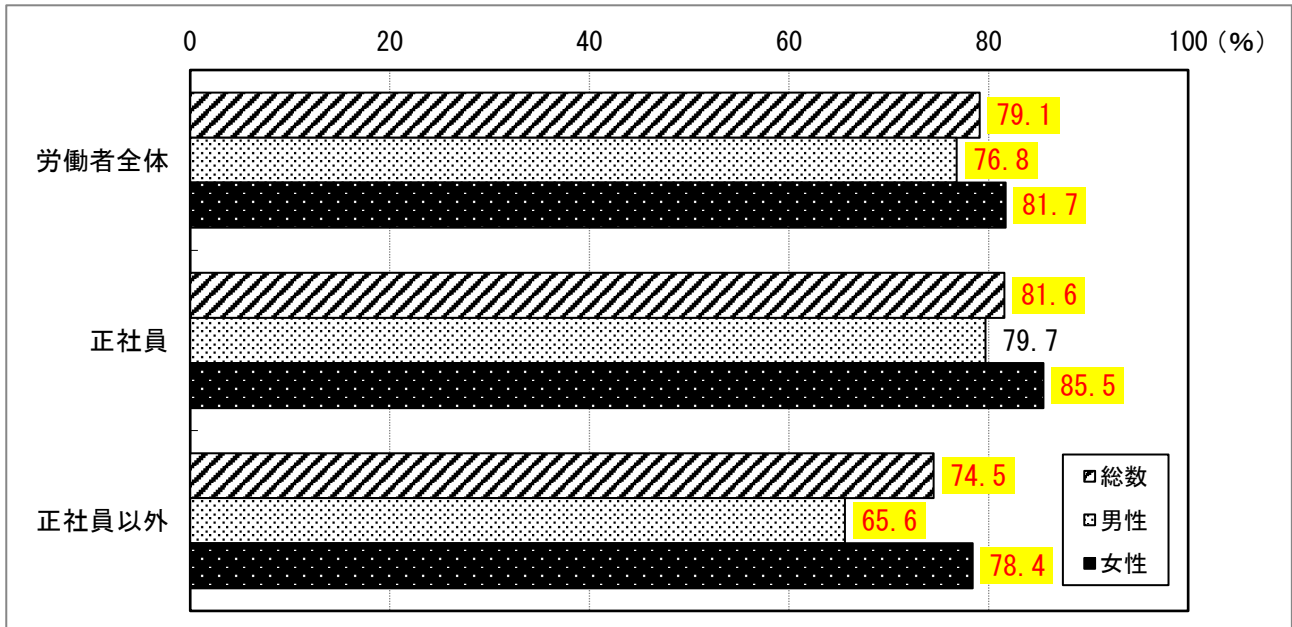


⑦ 自己啓発を行う上での問題点（図81、図82、図83）

自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、労働者全体の「総数」では79.1%（正社員81.6%、正社員以外74.5%）であった。

男女別では、「男性」の76.8%（正社員79.7%、正社員以外65.6%）に対して、「女性」は81.7%（正社員85.5%、正社員以外78.4%）と、問題があるとする割合は女性の方が高くなっている。

図81 自己啓発を行う上で問題があるとした者



自己啓発における問題点の内訳をみると、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(58.0%)、「費用がかかりすぎる」(27.1%)、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(24.6%)の順に高く、正社員以外では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(38.7%)、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(36.0%)、「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」(27.6%)の順に高くなっている。

さらに、正社員の自己啓発における問題点の内訳を男女別でみると、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(男性61.7%、女性50.8%)では男性の方が高いが、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(男性17.8%、女性37.1%)では、女性の方が男性の2倍以上高くなっている。

図82 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員、正社員以外）（複数回答）

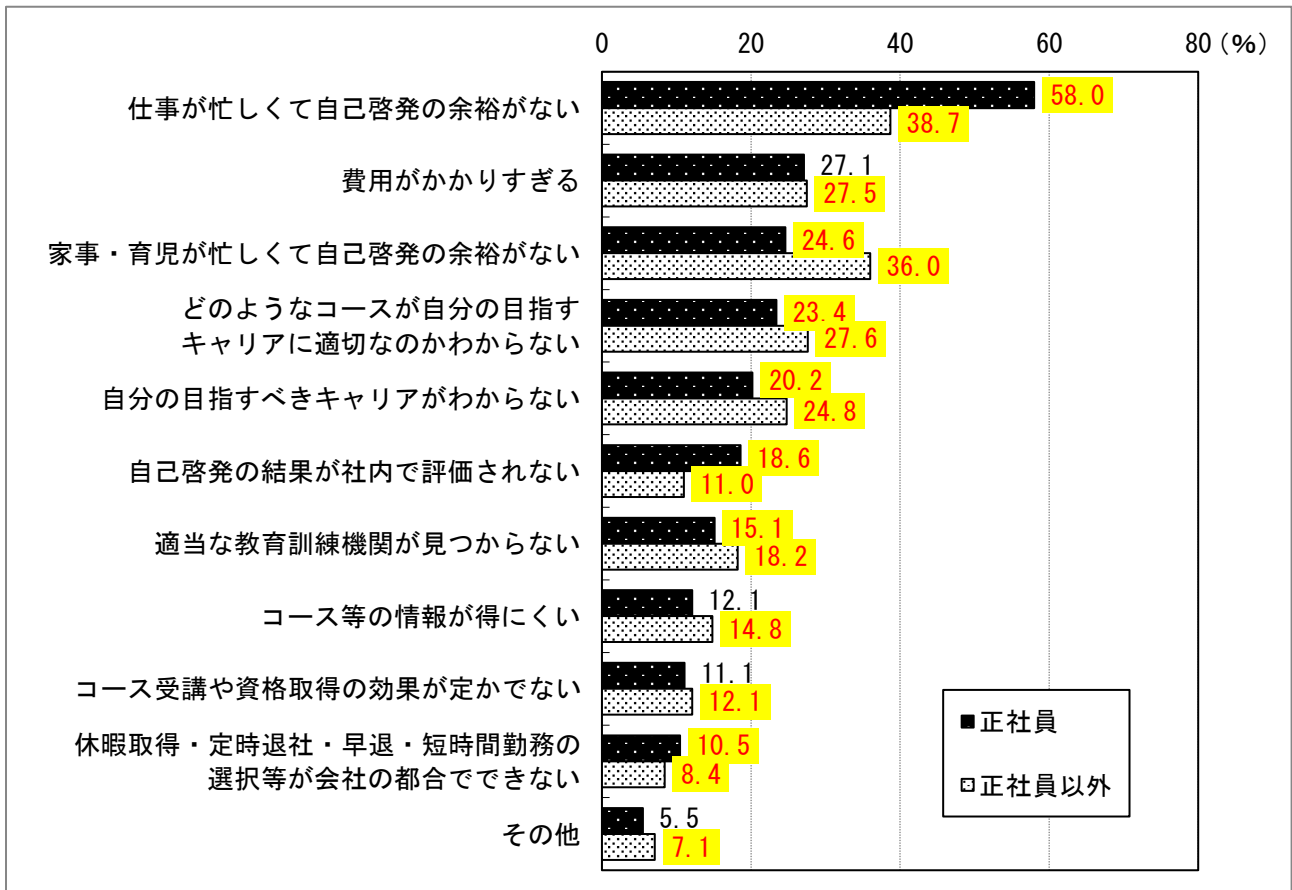
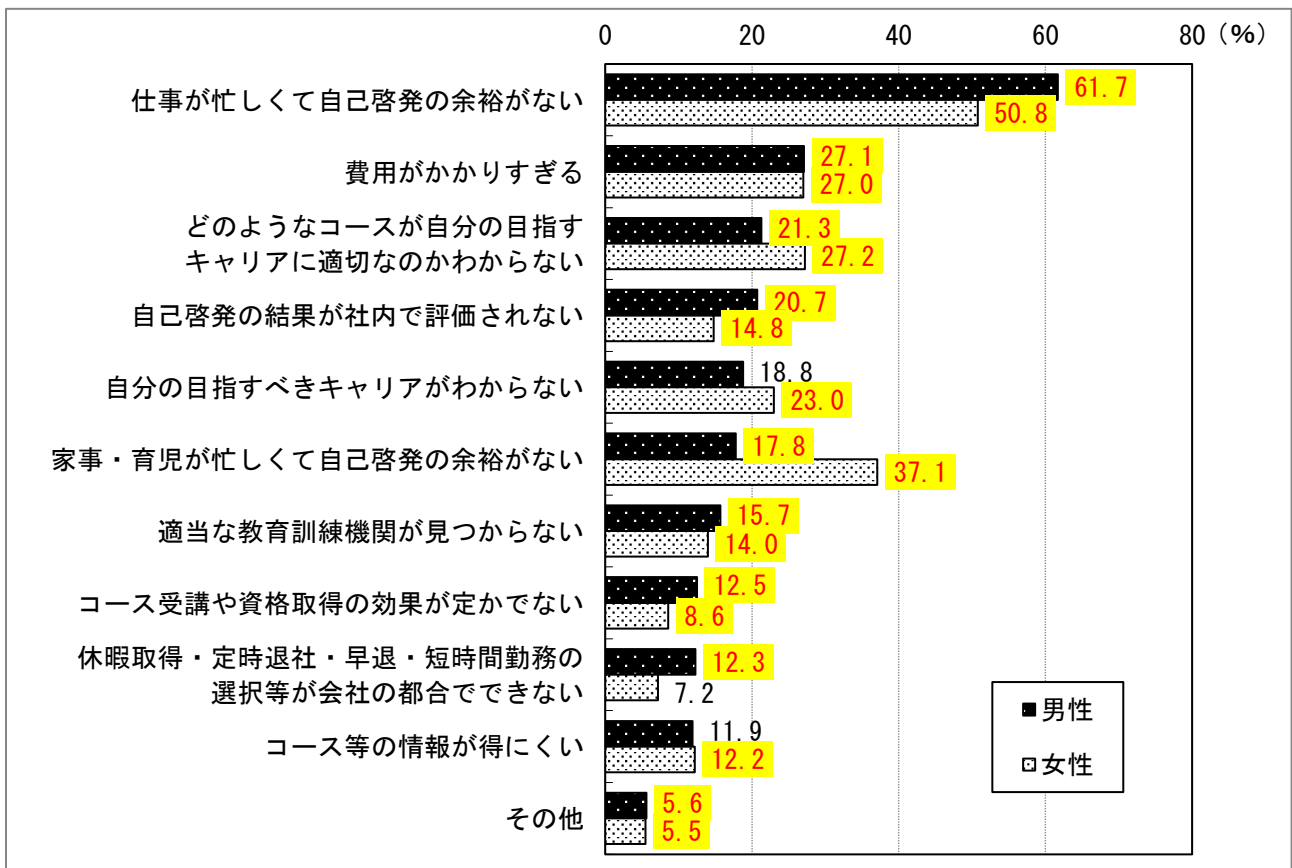


図83 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）

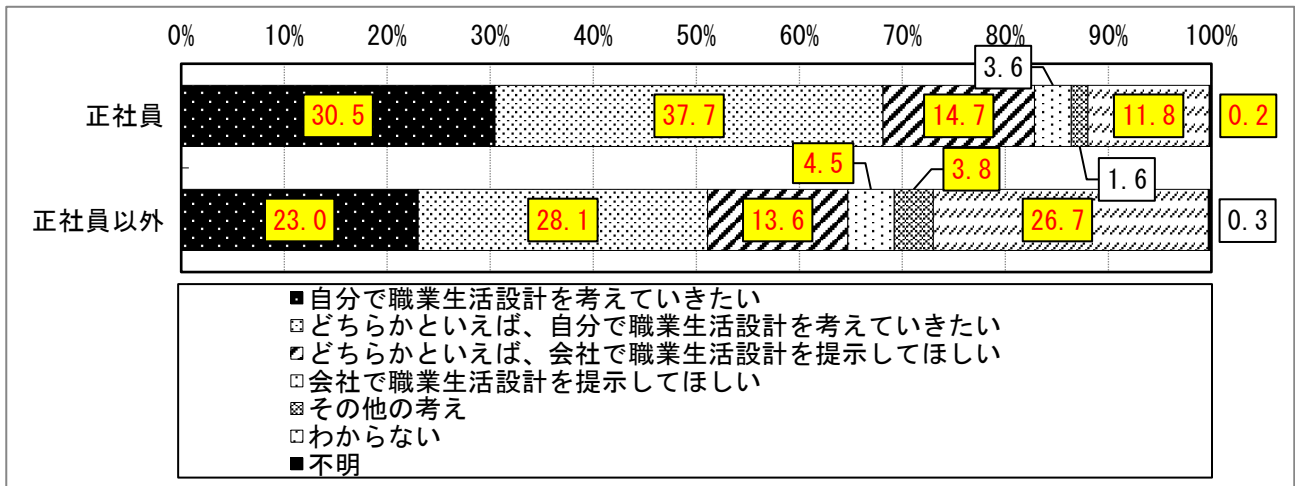


(4) これからの職業生活設計について

① 職業生活設計の考え方 (図84)

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30.5%、「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37.7%であり、両者を合わせると、正社員の3分の2以上が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。正社員以外では、「自分で職業生活設計を考えていきたい」が23.0%、「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28.1%であり、両者を合わせた51.1%が、主体的に職業生活設計を考えたいとしているが、「わからない」とする者の割合が26.7%と、正社員(11.8%)と比べて高くなっている。

図84 職業生活設計の考え方



② キャリアコンサルティングの経験 (図85、図86、図87)

令和2年度中にキャリアコンサルティングを受けた者は、「労働者全体」では10.8%であり、「正社員」では13.5%、「正社員以外」では6.0%であった。

キャリアに関する相談をする主な組織・機関については、「職場の上司・管理者」を挙げる者の割合が、正社員(82.0%)、正社員以外(69.0%)ともに最も高くなっている。なお、「企業外の機関等(再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等)」(正社員4.8%、正社員以外14.4%)では、正社員以外の割合が正社員の割合を上回っている。

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳は、「仕事に対する意識が高まった」を挙げる者の割合が、正社員(48.9%)、正社員以外(44.5%)ともに最も高くなっている。また、「自己啓発を行うきっかけになった」(正社員28.4%、正社員以外12.8%)などは正社員が高く、そのほか、「再就職につながった」(正社員2.3%、正社員以外11.5%)などは正社員以外が高くなっている。

図85 キャリアコンサルティングを受けた者

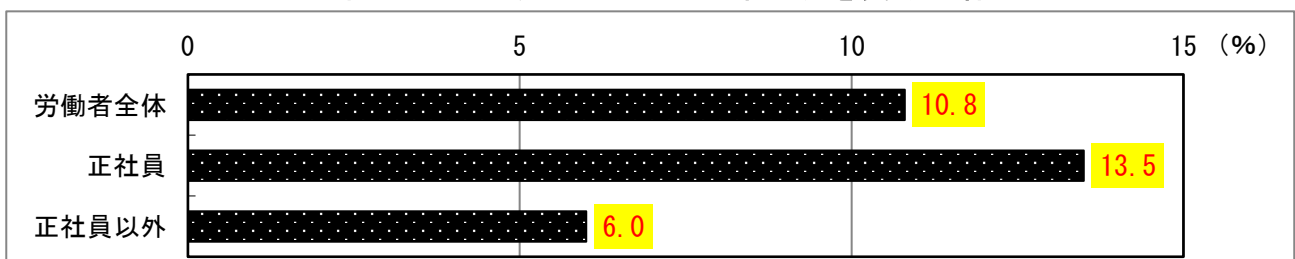


図86 キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（複数回答（3つまで））

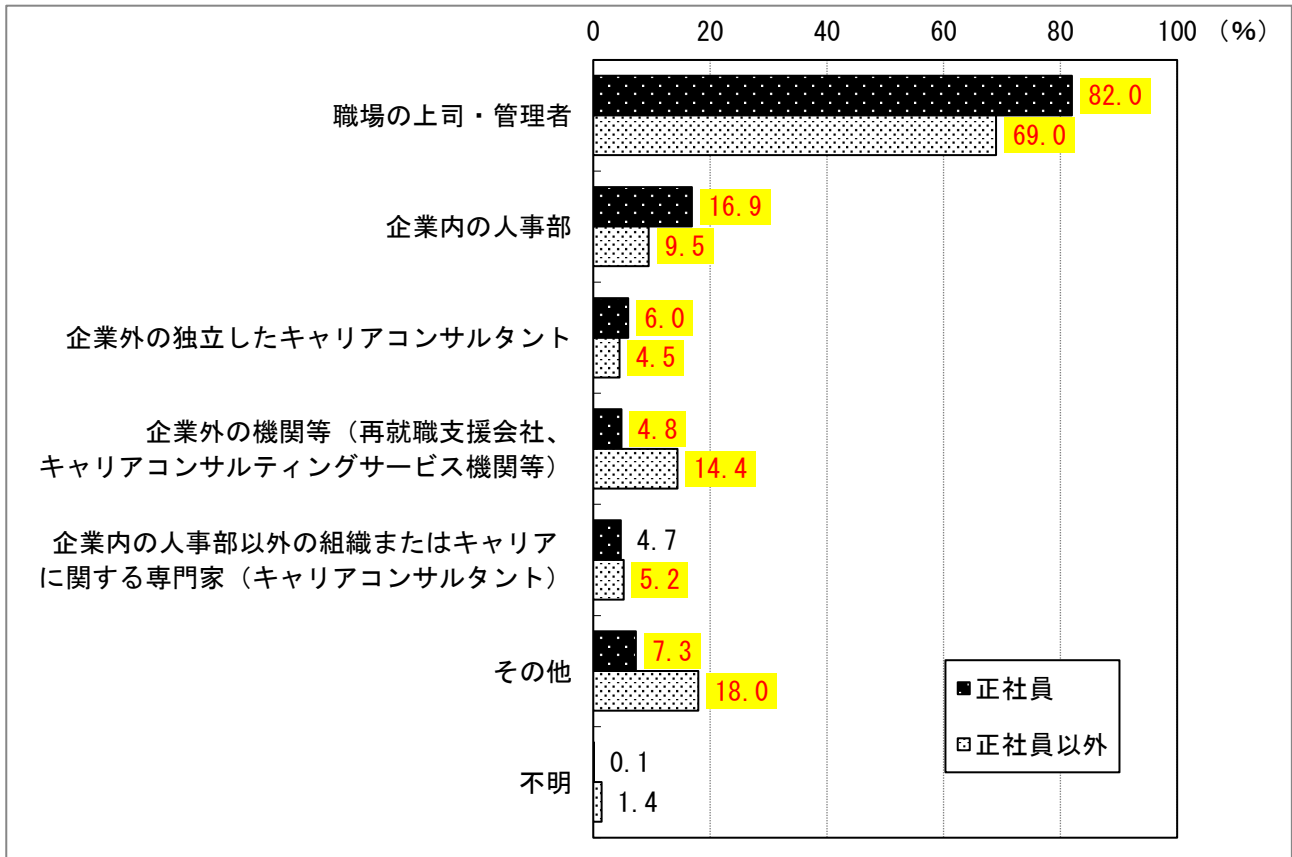
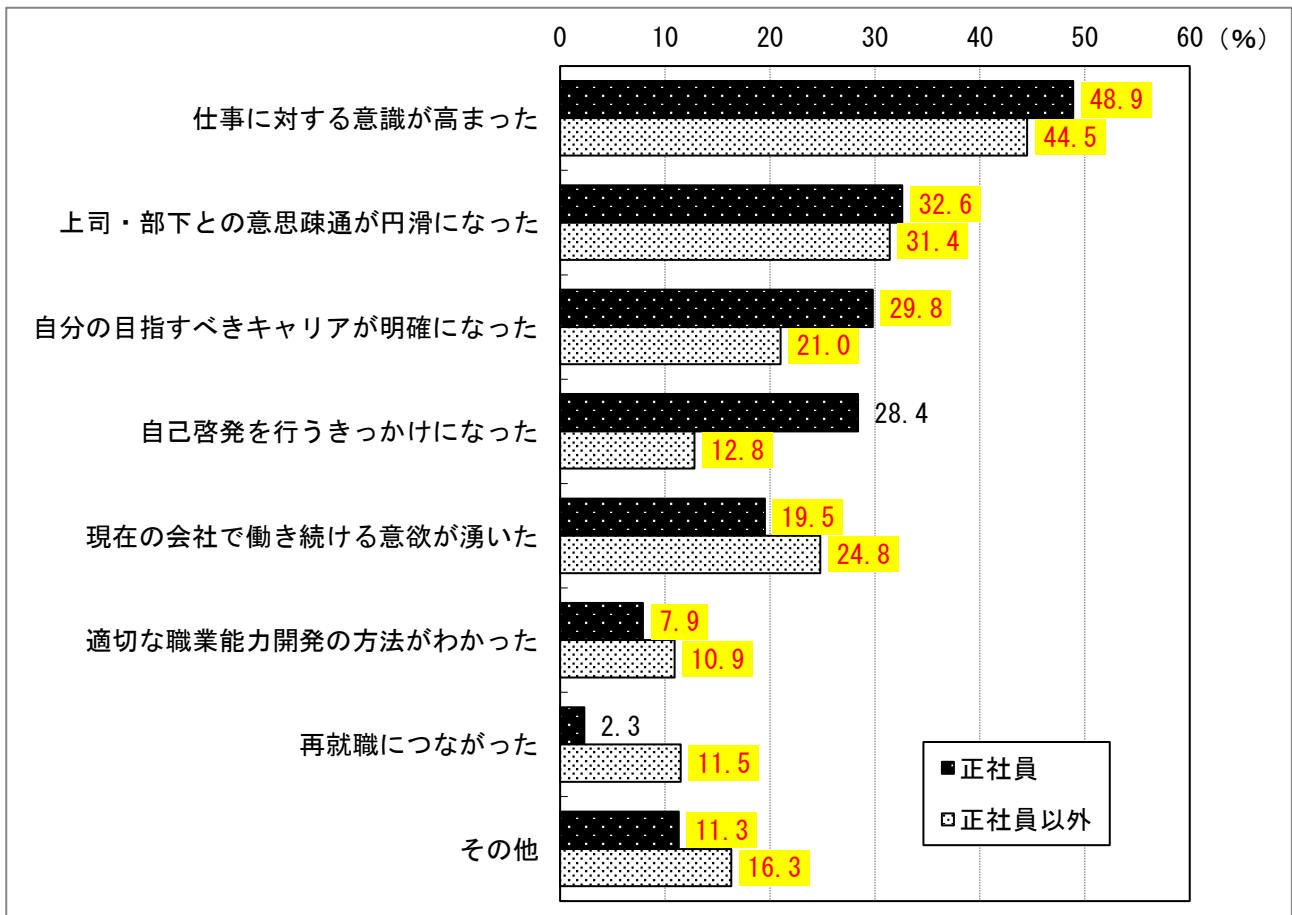


図87 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

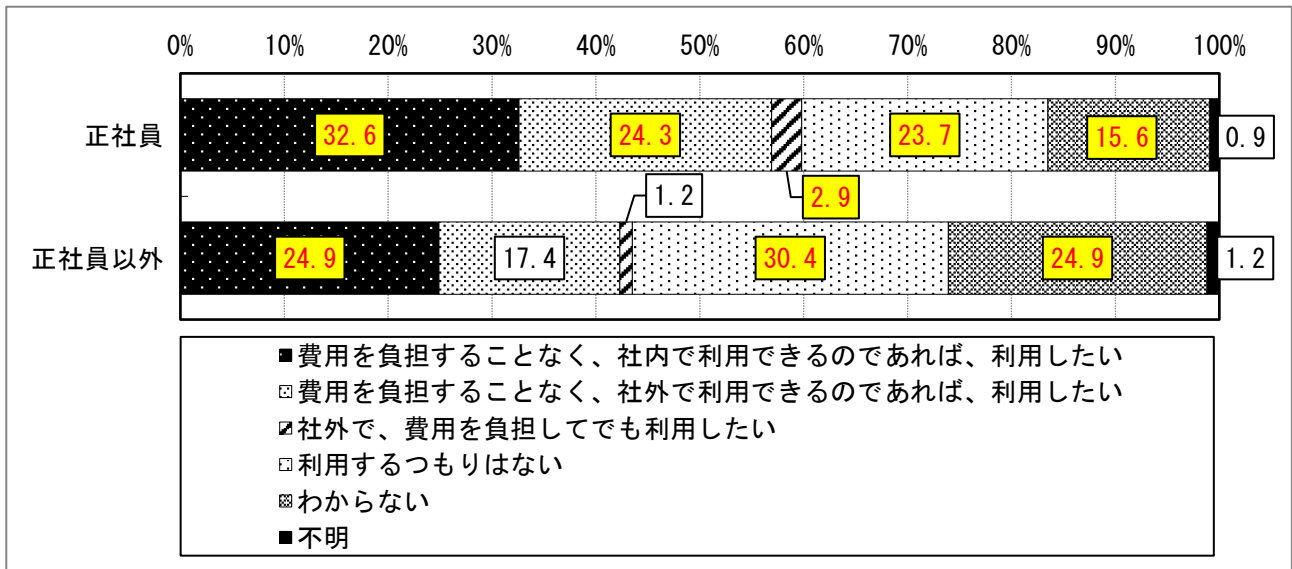


③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図88）

キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望は、正社員では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が32.6%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が24.3%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が2.9%と、合わせて59.8%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

正社員以外では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が24.9%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が17.4%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が30.4%と、合わせて43.5%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

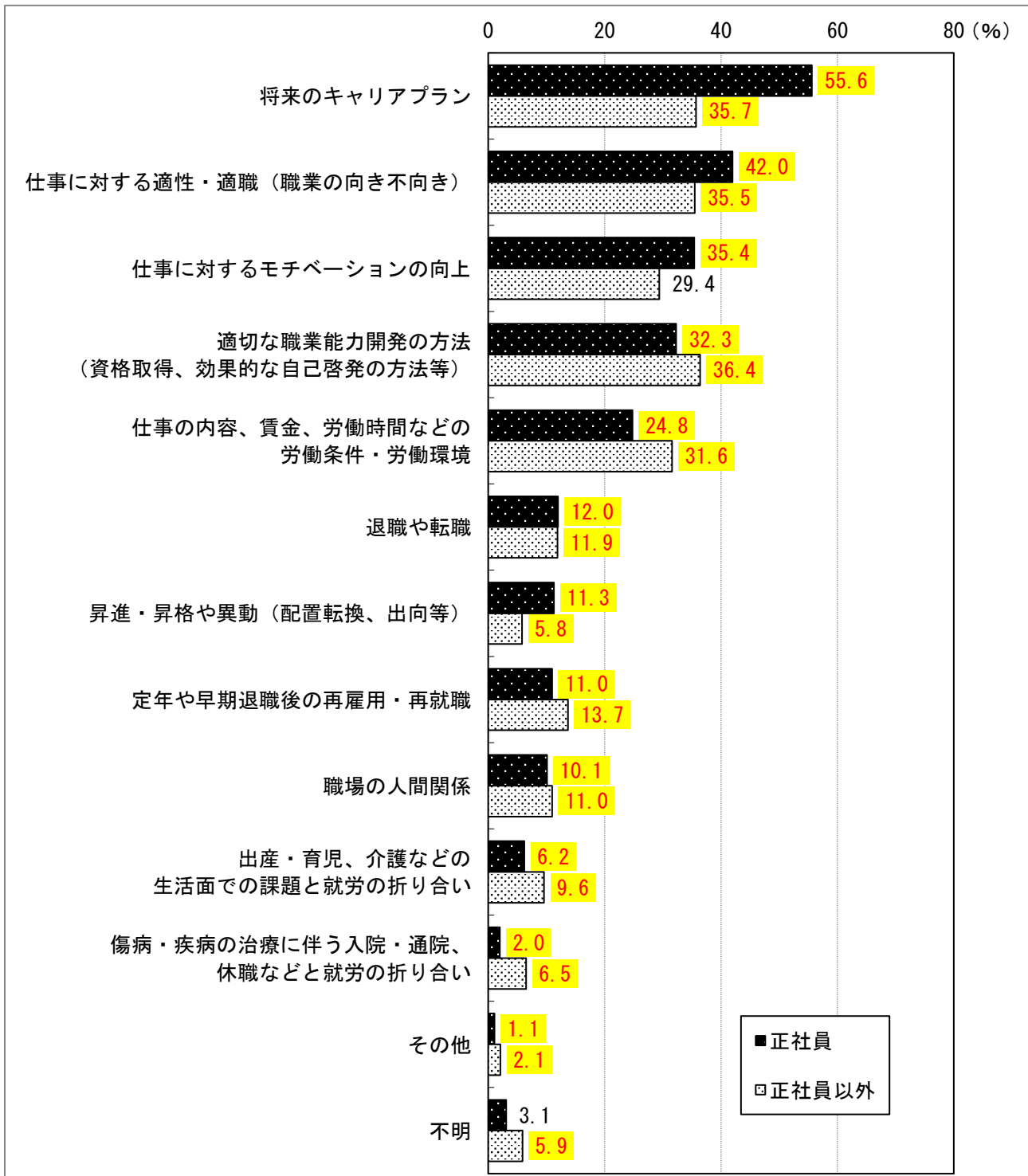
図88 キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



④ キャリアコンサルタントに相談したい内容（図89）

キャリアコンサルタントに相談したい内容は、正社員では、「将来のキャリアプラン」（55.6%）が最も高く、次いで、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」（42.0%）、「仕事に対するモチベーションの向上」（35.4%）、「適切な職業能力開発の方法（資格取得、効果的な自己啓発の方法等）」（32.3%）と続いている。正社員以外では、「適切な職業能力開発の方法（資格取得、効果的な自己啓発の方法等）」（36.4%）が最も高く、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」（31.6%）では、正社員（24.8%）を6.8ポイント上回っている。

図89 キャリアコンサルタントに相談したい内容（複数回答（3つまで））



⑤ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の利用（図90、図91、図92、図93）

令和2年度の教育訓練休暇制度の利用について、労働者全体では、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が60.2%（正社員53.2%、正社員以外72.9%）と、制度の有無を認識していない者が半数以上を占めている。一方、「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」は2.0%（正社員2.3%、正社員以外1.3%）にとどまっている。「勤務している事業所に制度はあるが、利用したことはない」は8.5%（正社員9.2%、正社員以外7.2%）、「勤務している事業所に制度がない」は27.4%（正社員33.9%、正社員以外15.8%）であり、制度の有無を認識している場合においても、就業先の事業所の多くで教育訓練休暇制度がなく、制度がある場合にも、制度を利用する者は一部にとどまっていることがうかがえる。

令和2年度の教育訓練短時間勤務制度の利用についても同様の傾向であり、労働者全体では、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が60.5%（正社員53.7%、正社員以外72.9%）と、制度の有無を認識していない者が半数以上を占めている。一方で、「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」は1.7%（正社員1.6%、正社員以外1.9%）にとどまっている。「勤務している事業所に制度はあるが、利用したことはない」は7.4%（正社員8.2%、正社員以外5.9%）、「勤務している事業所に制度がない」は27.7%（正社員34.5%、正社員以外15.5%）であり、制度の有無を認識している場合においても、就業先の事業所の多くで教育訓練短時間勤務制度がなく、さらに、制度がある場合にも、制度を利用する者は一部にとどまっていることがうかがえる。

図90 教育訓練休暇制度の利用状況

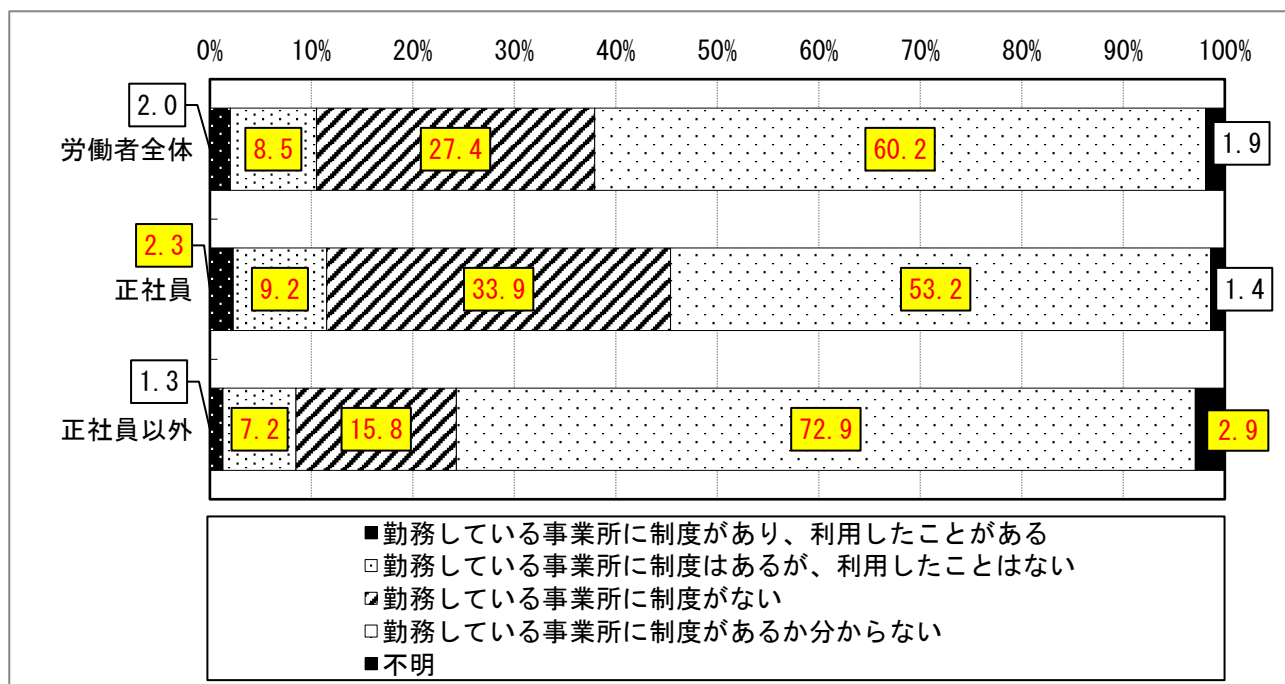
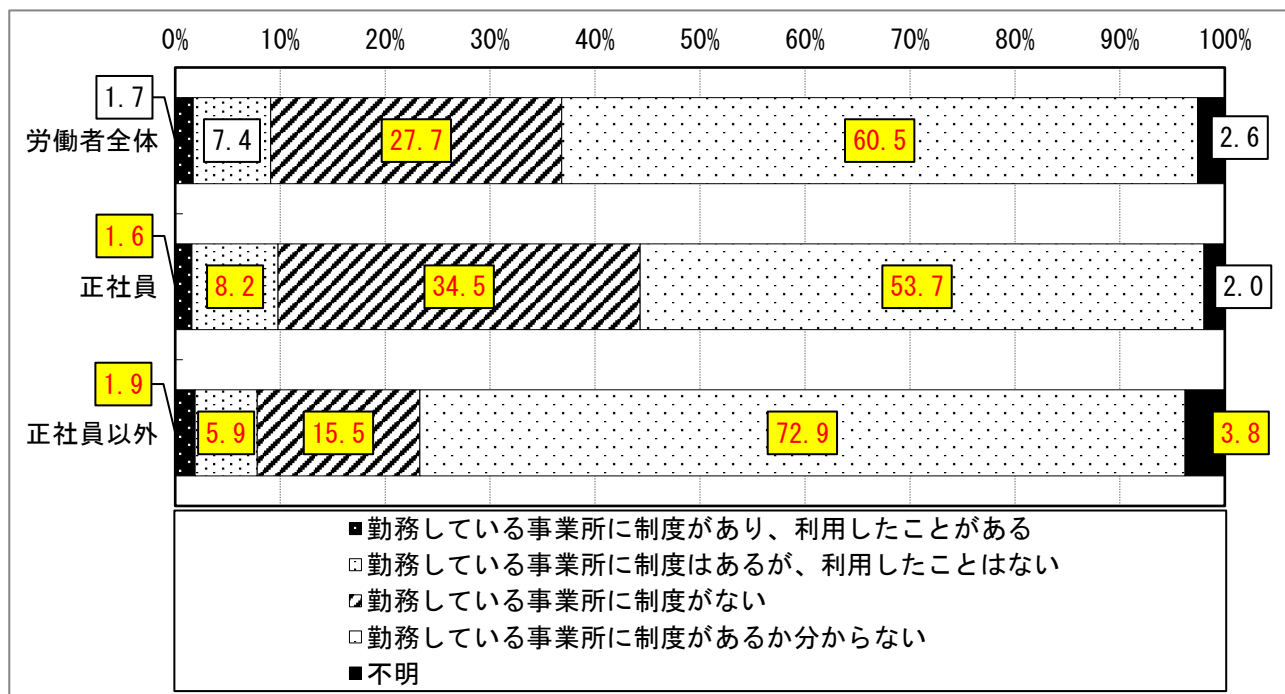


図91 教育訓練短時間勤務制度の利用状況



今後の制度利用の要望についてみると、教育訓練休暇制度の利用要望がある者は、「労働者全体」で20.9%であり、「正社員」は23.0%、「正社員以外」は16.9%と、正社員、正社員以外ともに、一定の利用要望があることがうかがえる。

教育訓練短時間勤務制度の利用要望がある者については、「労働者全体」で19.7%、「正社員」は21.5%、「正社員以外」は16.3%であり、教育訓練休暇制度と同様に、一定の利用要望があると考えられる。

図92 教育訓練休暇制度の利用の要望がある者

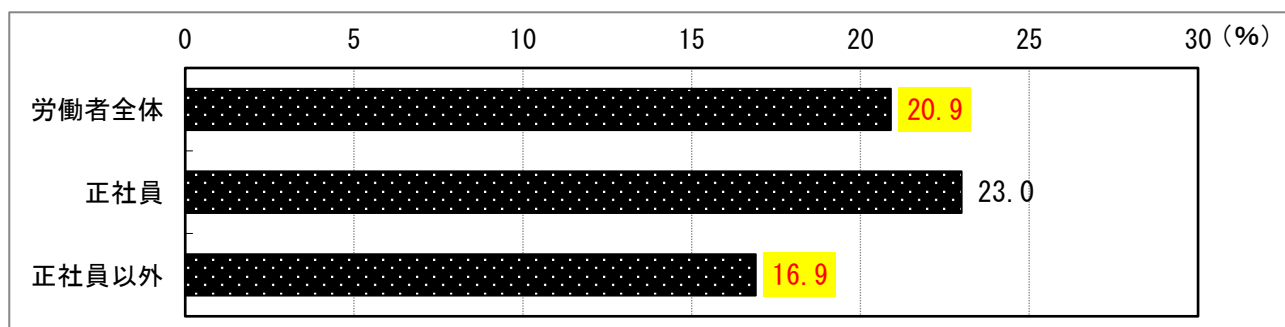


図93 教育訓練短時間勤務制度の利用の要望がある者

