

### 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56、図57)

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**86.6%**であり、正社員では90.2%、正社員以外で**80.5%**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」が最も多く、正社員が50.6%、正社員以外が**58.8%**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38.3%、正社員以外**42.6%**)が多くなっている。また、最も少ない回答は、正社員では「語学(外国語)力」(3.0%)、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)」(1.8%)となっている。

図56 自信のある能力・スキルがあるとした者

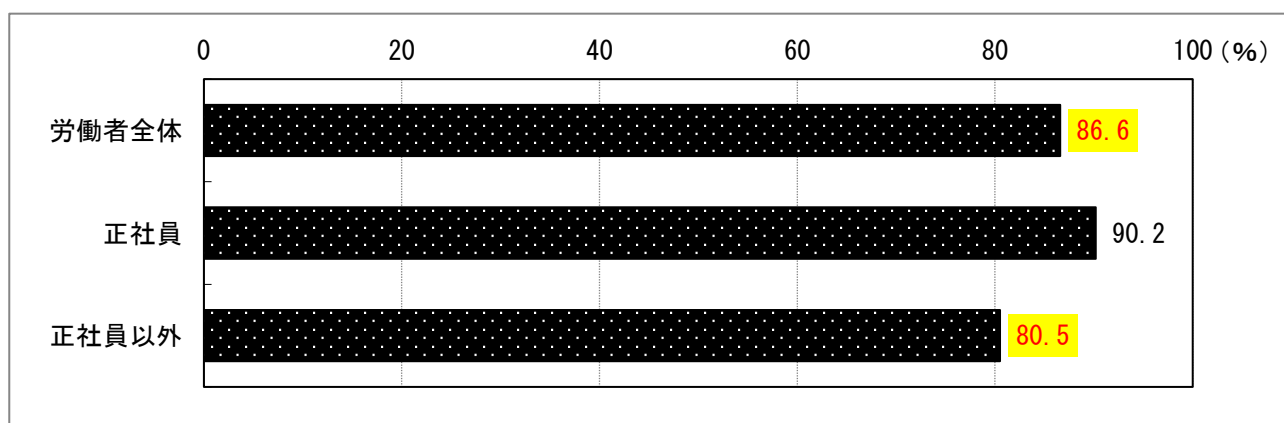
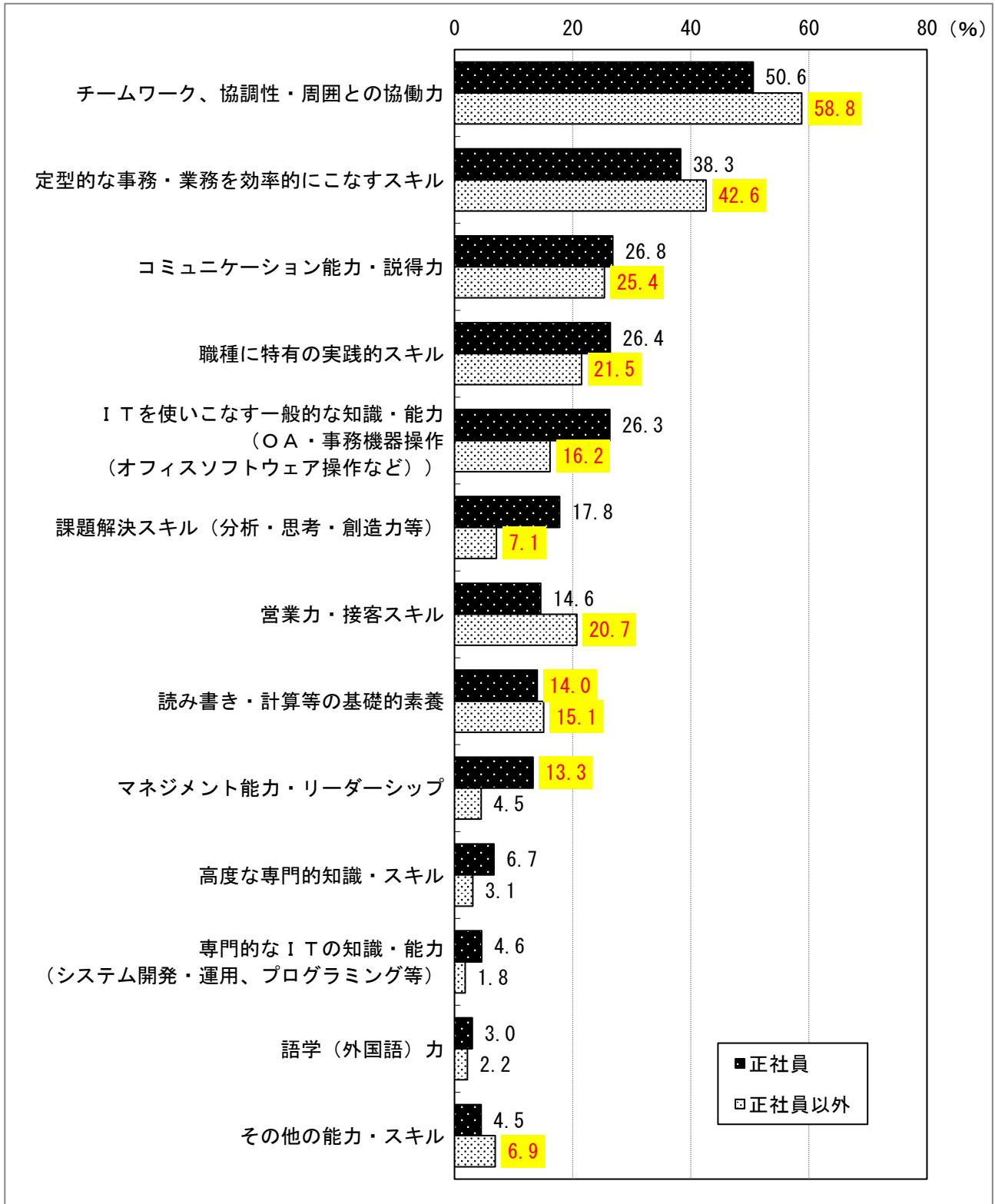


図57 自信のある能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



## ② 向上させたい能力・スキル（図58、図59）

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91.5%であり、正社員では94.6%、正社員以外では86.1%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」（39.9%）が最多となっているが、正社員以外では15.5%と、大きな差がみられる。正社員では、次いで、「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）」（33.5%）、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（27.7%）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）」（41.1%）が最も多く、次いで、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（21.4%）となっている。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0.7%、正社員以外が1.4%となっている。

図58 向上させたい能力・スキルがあるとした者

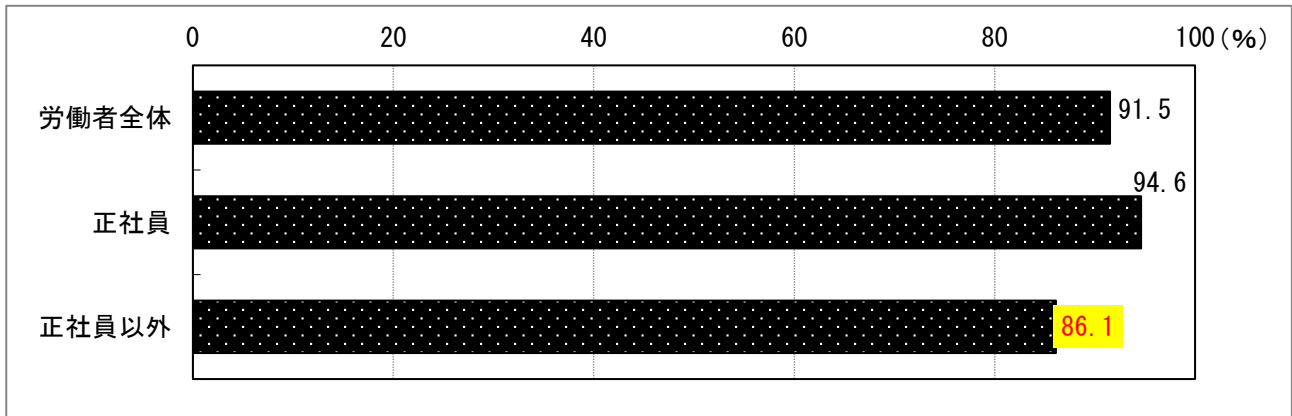
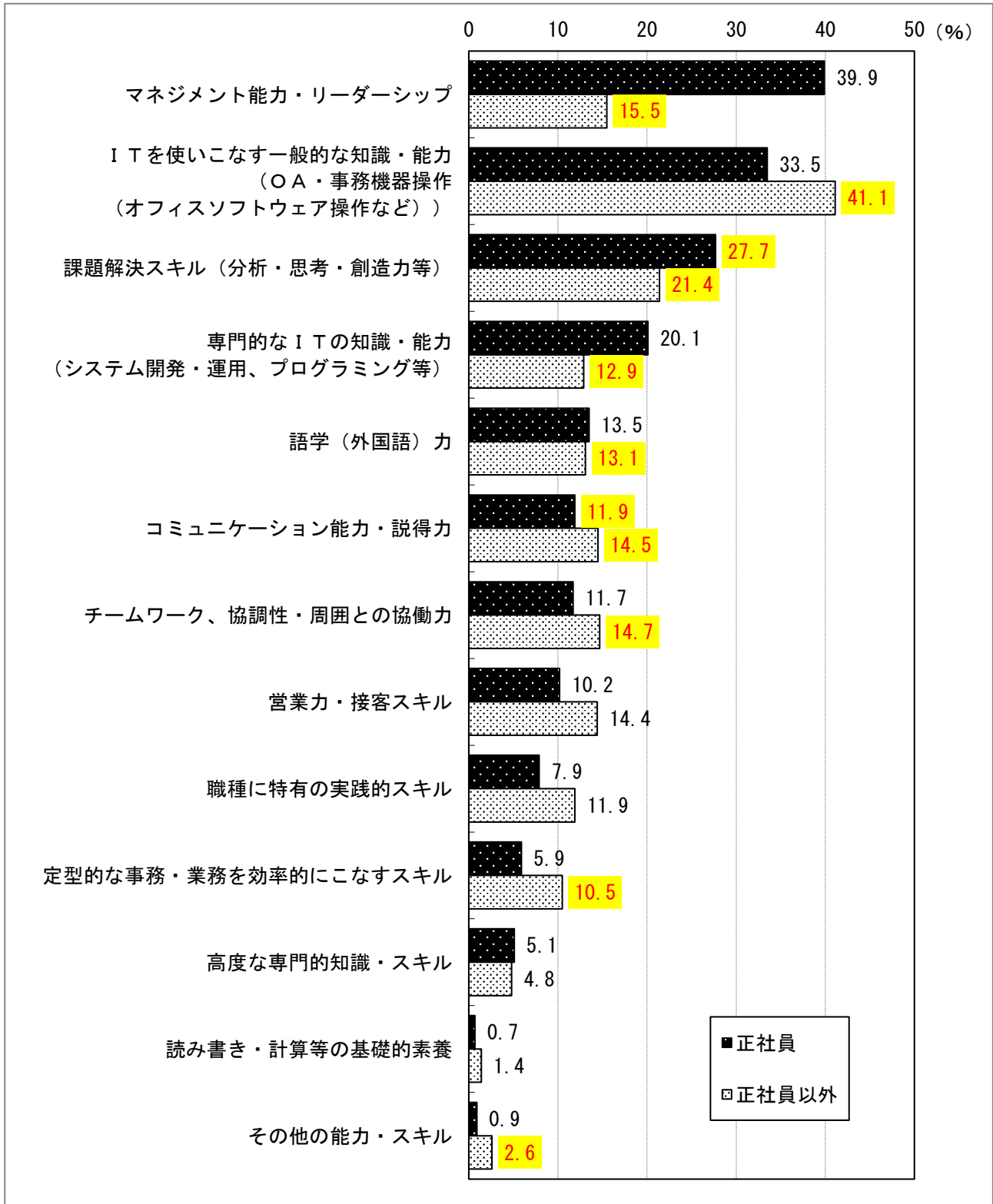


図59 向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



(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60、図61)

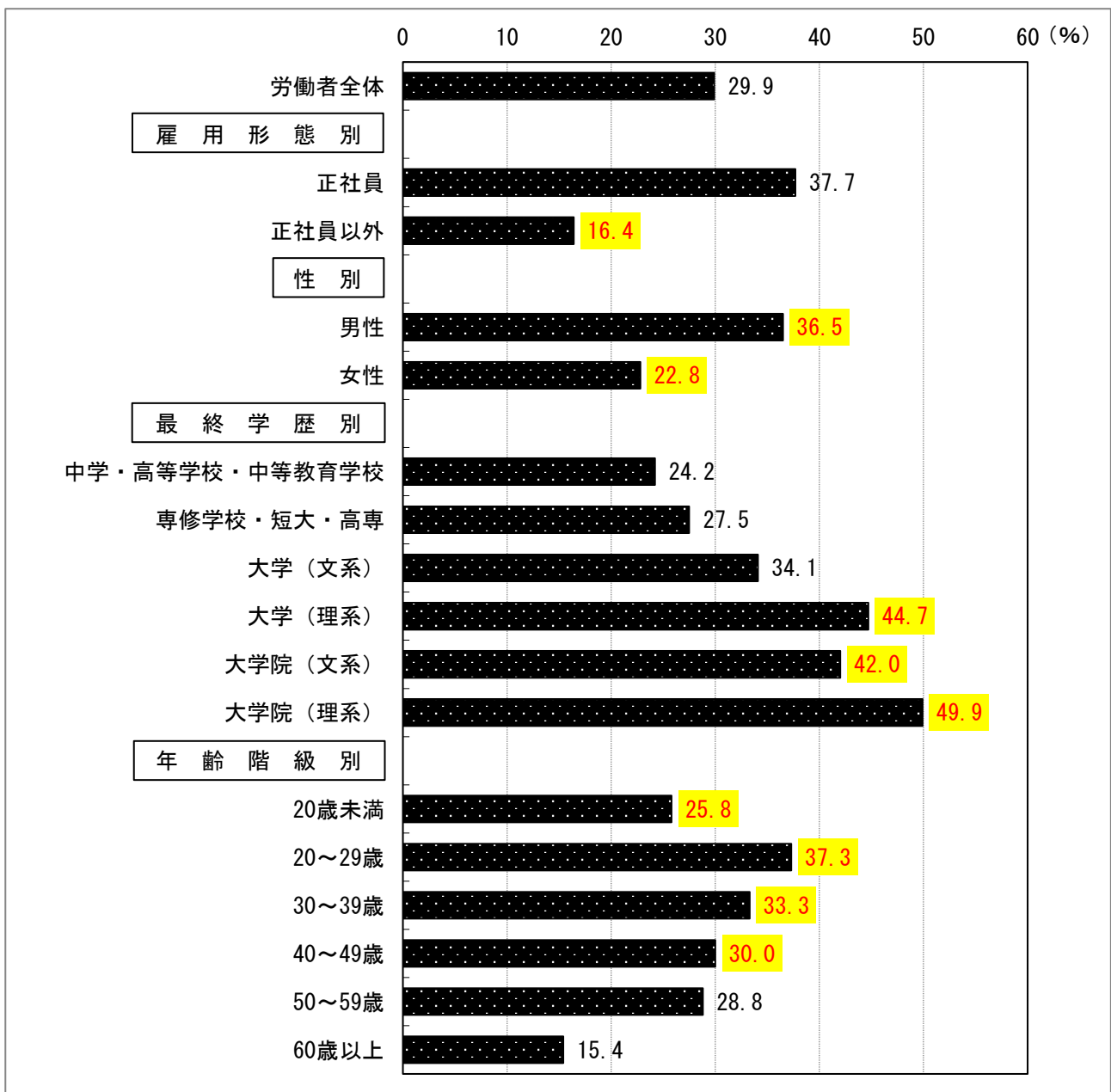
令和元年度にOFF-JTを受講した「労働者全体」の割合は29.9%であり、「正社員」では37.7%、「正社員以外」では16.4%と、正社員以外の受講率は正社員を大きく下回っている。

男女別に受講率をみると、「男性」の36.5%に対し、「女性」は22.8%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)」(34.1%)、「大学(理系)」(44.7%)、「大学院(文系)」(42.0%)、「大学院(理系)」(49.9%)と、大学卒以上の最終学歴の者の受講率が高く、文系より理系の受講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」(37.3%)、「30~39歳」(33.3%)、「40~49歳」(30.0%)、「50~59歳」(28.8%)、「60歳以上」(15.4%)と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

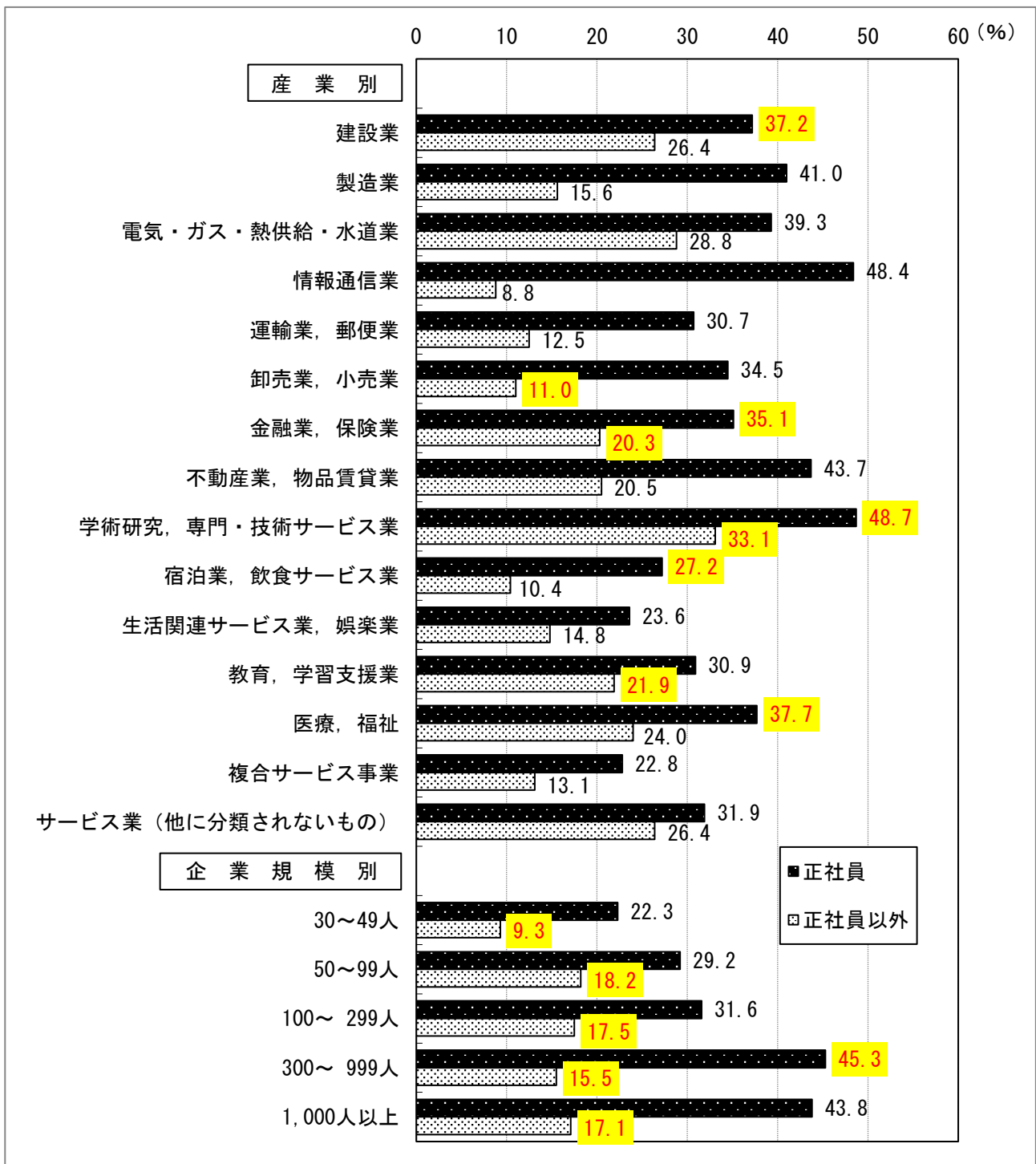
図60 OFF-JTを受講した者(雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別)



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」(48.7%)、「情報通信業」(48.4%)が高く、一方で、「複合サービス事業」(22.8%)、「生活関連サービス業，娯楽業」(23.6%)が低くなっている。正社員以外では、「学術研究，専門・技術サービス業」が33.1%と、唯一3割を超える受講率となっており、最も受講率が低いのは、「情報通信業」の8.8%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」が45.3%、「1,000人以上」が43.8%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、「50～99人」(18.2%)、「100～299人」(17.5%)、「300～999人」(15.5%)、「1,000人以上」(17.1%)で、企業規模による大きな差はみられない。

図61 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62、図63）

令和元年度に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24.6%、「5時間以上10時間未満」が28.0%と、10時間未満の者が全体の2分の1以上を占めている。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（47.4%）が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、全体の4分の3以上を占めている。

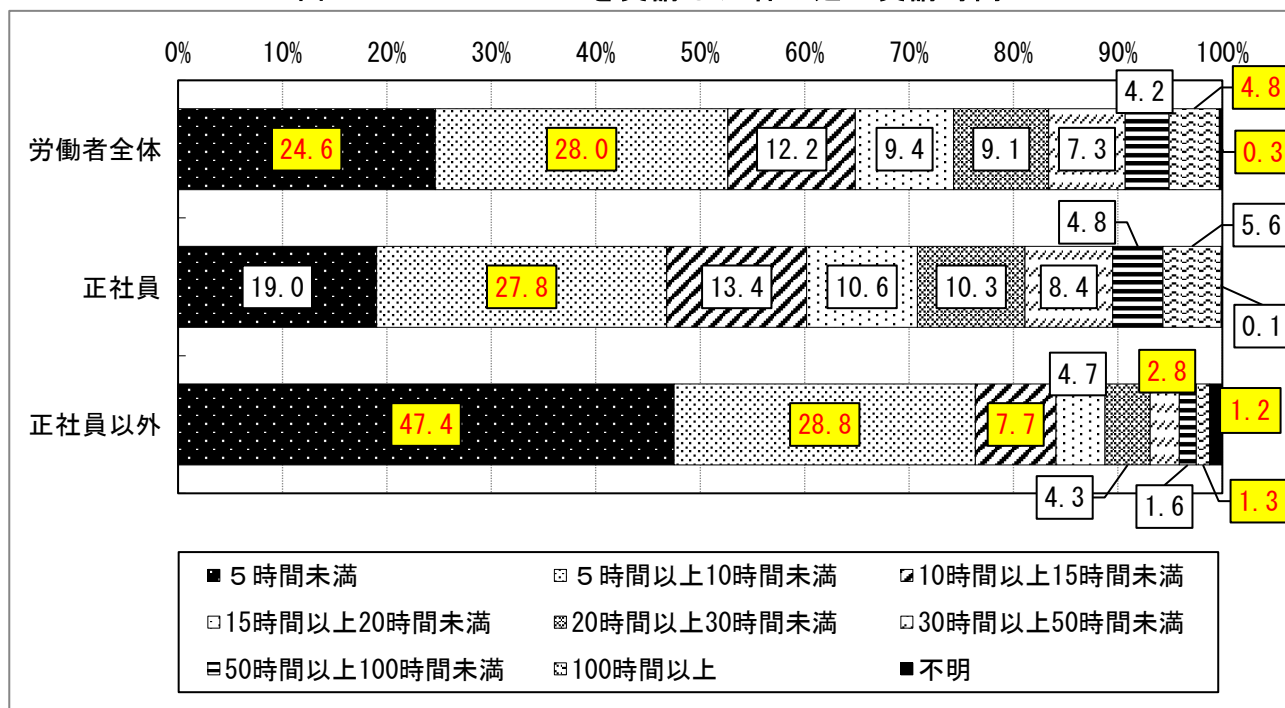
平均延べ受講時間（推計）<sup>1</sup>で見ると、労働者全体では20.3時間であり、正社員（22.7時間）に対して正社員以外（10.4時間）が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」（23.1時間）に比べ、「女性」（15.1時間）が少なくなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（21.4時間）、「大学（理系）」（27.1時間）、「大学院（文系）」（22.8時間）、「大学院（理系）」（30.4時間）の大学卒以上の者が20時間を上回っており、文系よりも理系の方が多くなっている。

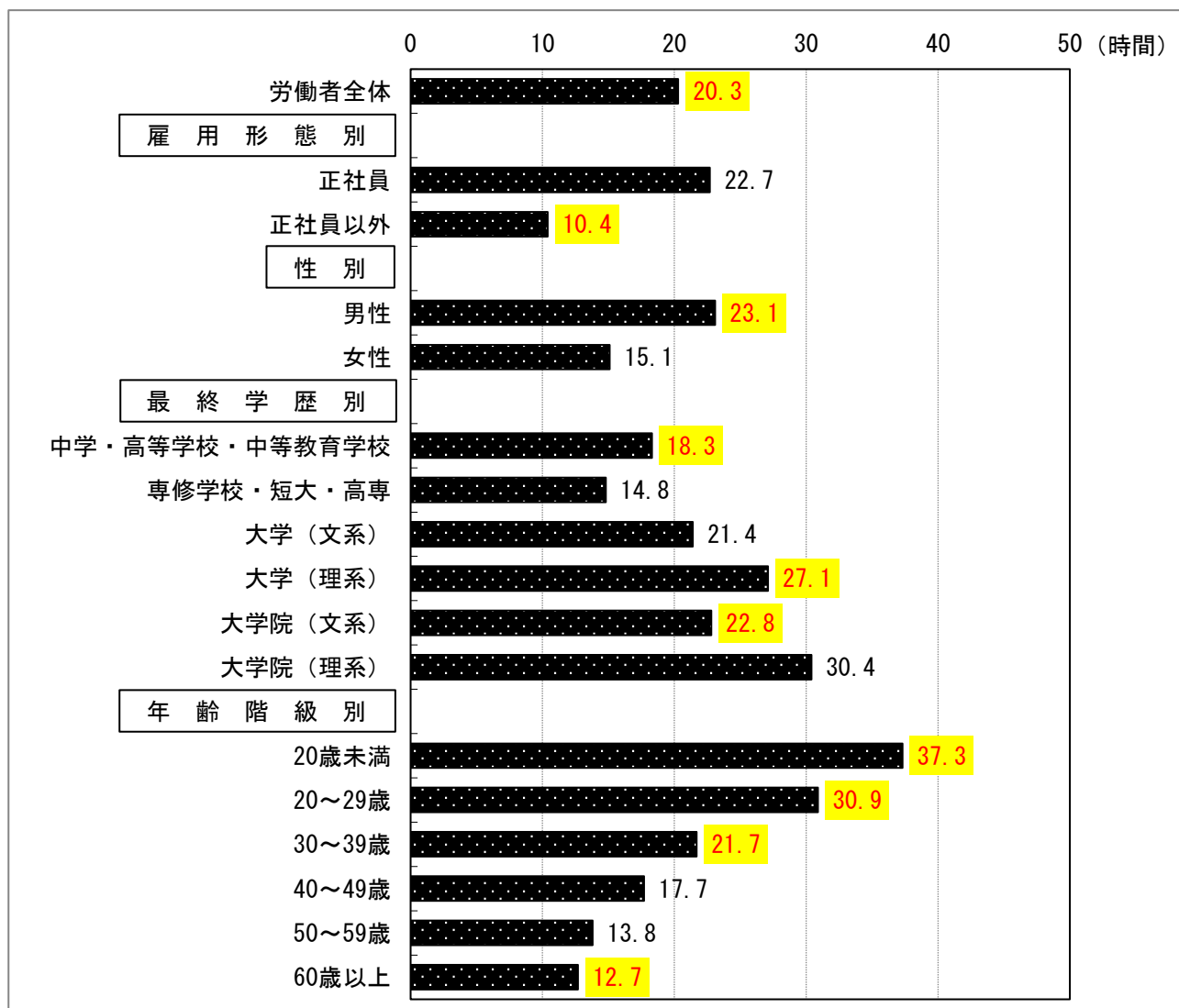
年齢別にみると、「20歳未満」（37.3時間）、「20～29歳」（30.9時間）、「30～39歳」（21.7時間）、「40～49歳」（17.7時間）、「50～59歳」（13.8時間）、「60歳以上」（12.7時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなっている。

図62 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。

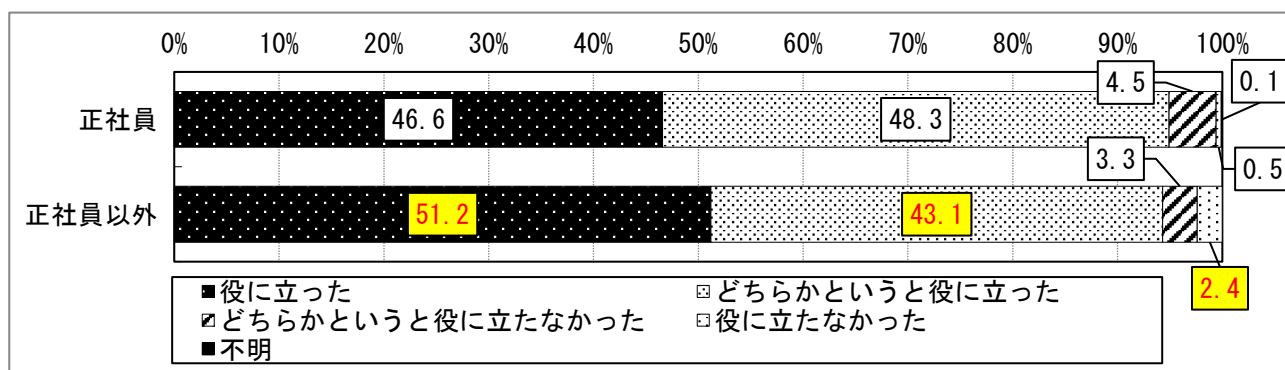
図63 OFF-JTを受講した者の平均延べ受講時間（推計）  
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図64）

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46.6%、「どちらかというと役に立った」が48.3%であり、肯定的意見（94.9%）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51.2%、「どちらかというと役に立った」が43.1%と、肯定的意見（94.3%）が多くを占めている。

図64 受講したOFF-JTの役立ち度





### (3) 自己啓発について

#### ① 自己啓発の実施状況（図65、図66）

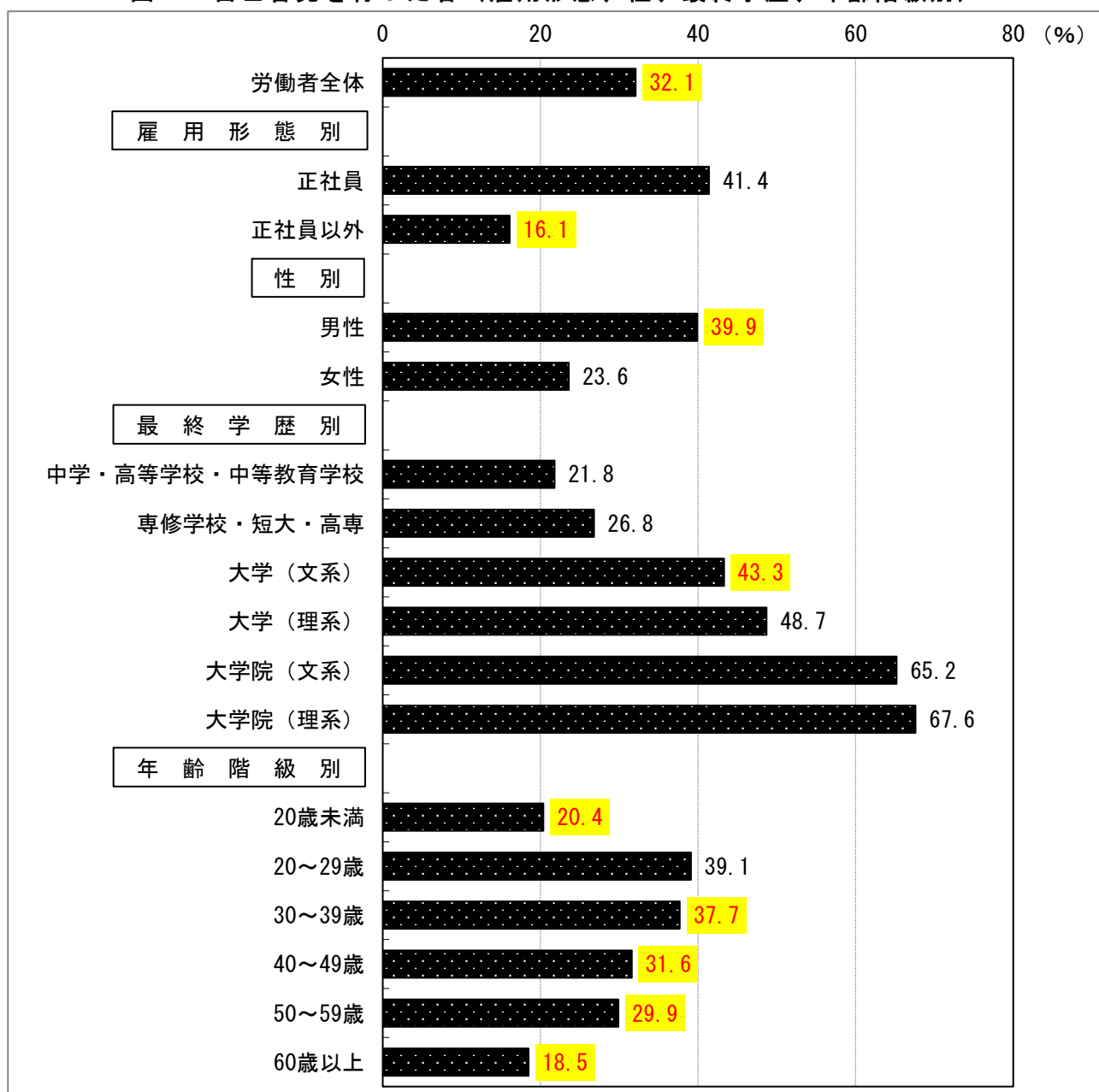
令和元年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では32.1%であり、「正社員」で41.4%、「正社員以外」で16.1%と、正社員以外の実施率が低くなっている。

男女別にみると、「男性」は39.9%、「女性」は23.6%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」（21.8%）、「専修学校・短大・高専」（26.8%）、「大学（文系）」（43.3%）、「大学（理系）」（48.7%）、「大学院（文系）」（65.2%）、「大学院（理系）」（67.6%）と、大学院卒での実施率が高く、文系よりも理系の方が高くなっている。

年齢別にみると、20歳以上では、「20～29歳」（39.1%）、「30～39歳」（37.7%）、「40～49歳」（31.6%）、「50～59歳」（29.9%）、「60歳以上」（18.5%）と、年齢階級が高くなるほど受講率が低くなっている。

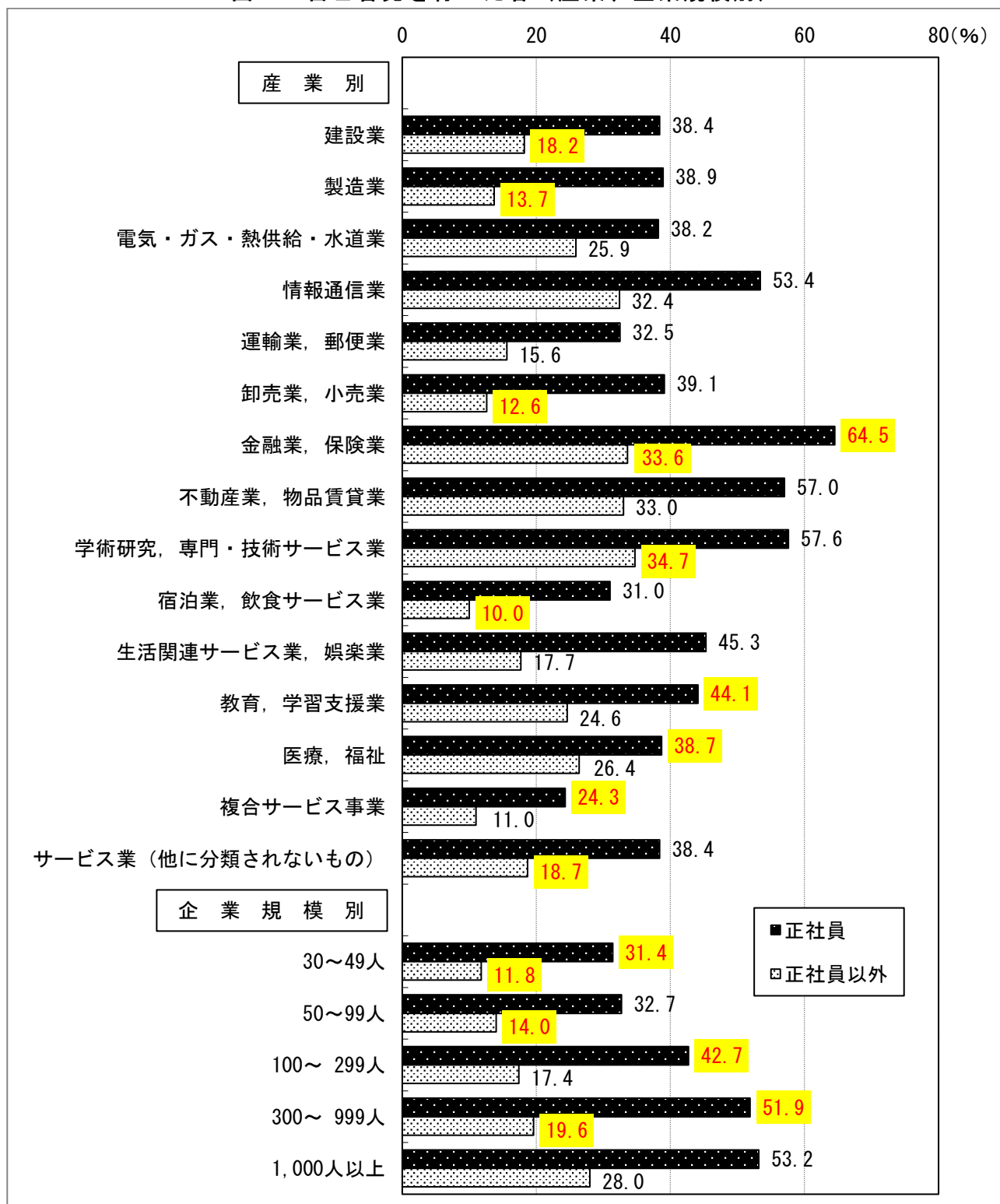
図65 自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別にみると、正社員では、「金融業，保険業」(64.5%)が最も高く、「複合サービス事業」(24.3%)が30%未満と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」(34.7%)でも30%台であり、最も低い「宿泊業，飲食サービス業」では10.0%となった。

企業規模別では、正社員、正社員以外ともに、規模が大きくなるに従って実施率が高くなっており、正社員については、300人以上の規模では、それぞれ5割以上の者が自己啓発を実施したと回答した。

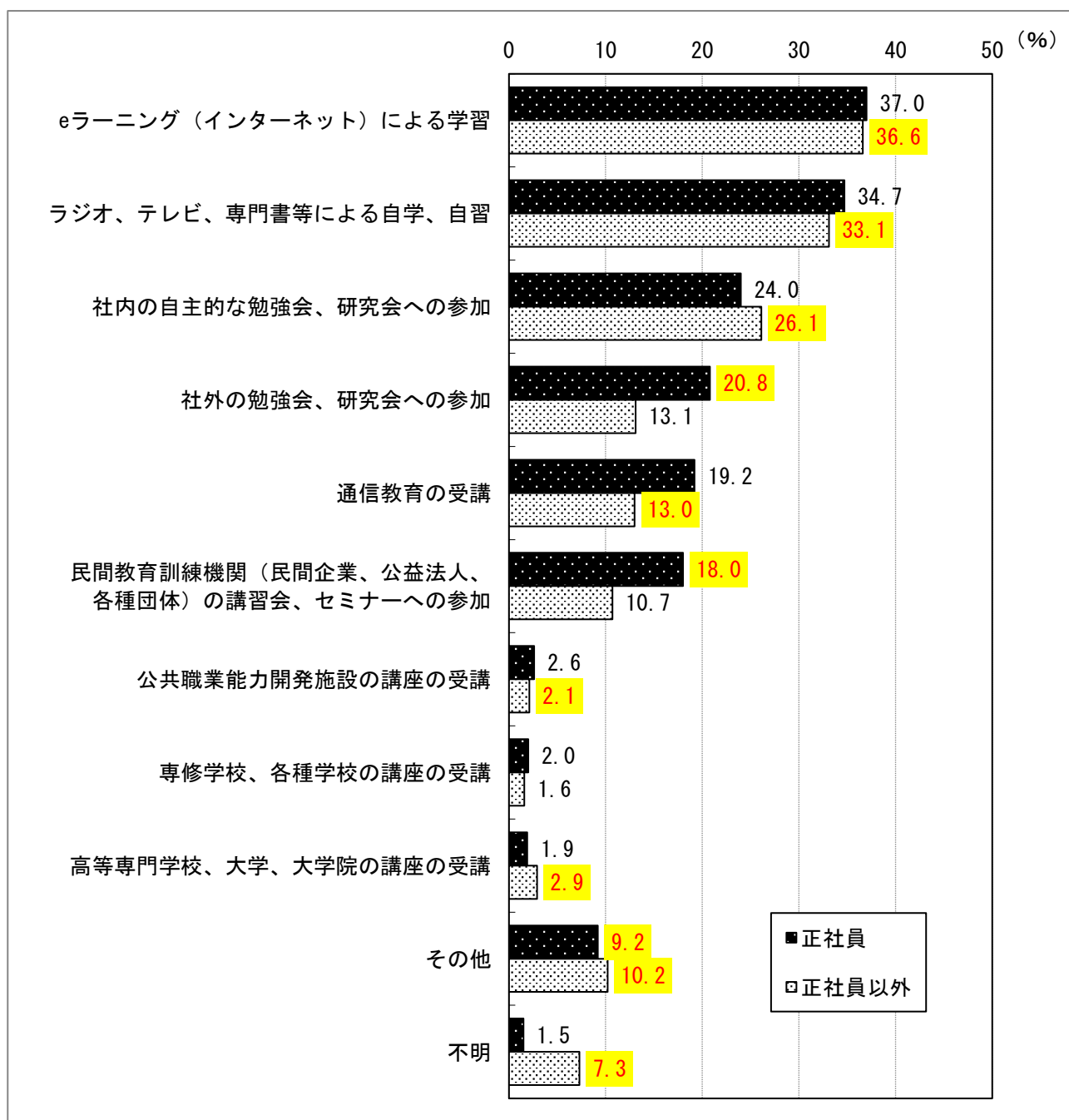
図66 自己啓発を行った者（産業、企業規模別）



## ② 自己啓発の実施方法（図67）

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37.0%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」（34.7%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（24.0%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（20.8%）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」（36.6%）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」（33.1%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（26.1%）が続いている。また、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（正社員24.0%、正社員以外26.1%）、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」（正社員1.9%、正社員以外2.9%）では、正社員以外が正社員を上回っている。

図67 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68、図69）

令和元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14.1%、「5時間以上10時間未満」が18.1%、「10時間以上20時間未満」が18.9%と、20時間未満の者が全体の2分の1以上を占めている。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」（12.2%）に対して「正社員以外」（23.0%）が高くなっている。

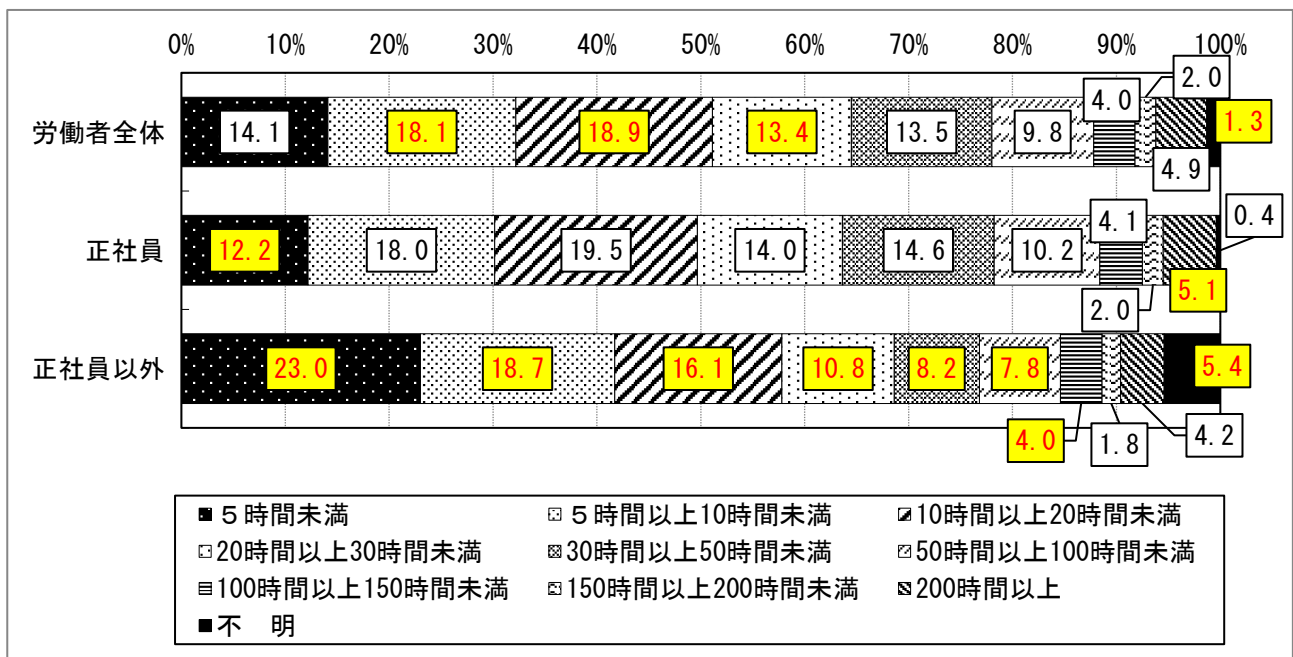
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）<sup>2</sup>をみると、「労働者全体」では40.7時間であり、「正社員」の41.8時間に対して、「正社員以外」は35.8時間と少なくなっている。

男女別では、「男性」は43.3時間、「女性」は35.7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」（30.4時間）、「専修学校・短大・高専」（33.5時間）、「大学（文系）」（45.2時間）、「大学（理系）」（48.0時間）、「大学院（文系）」（92.6時間）、「大学院（理系）」（51.0時間）と、大学卒以上がより多く、その中で「大学院（文系）」が最多となっている。

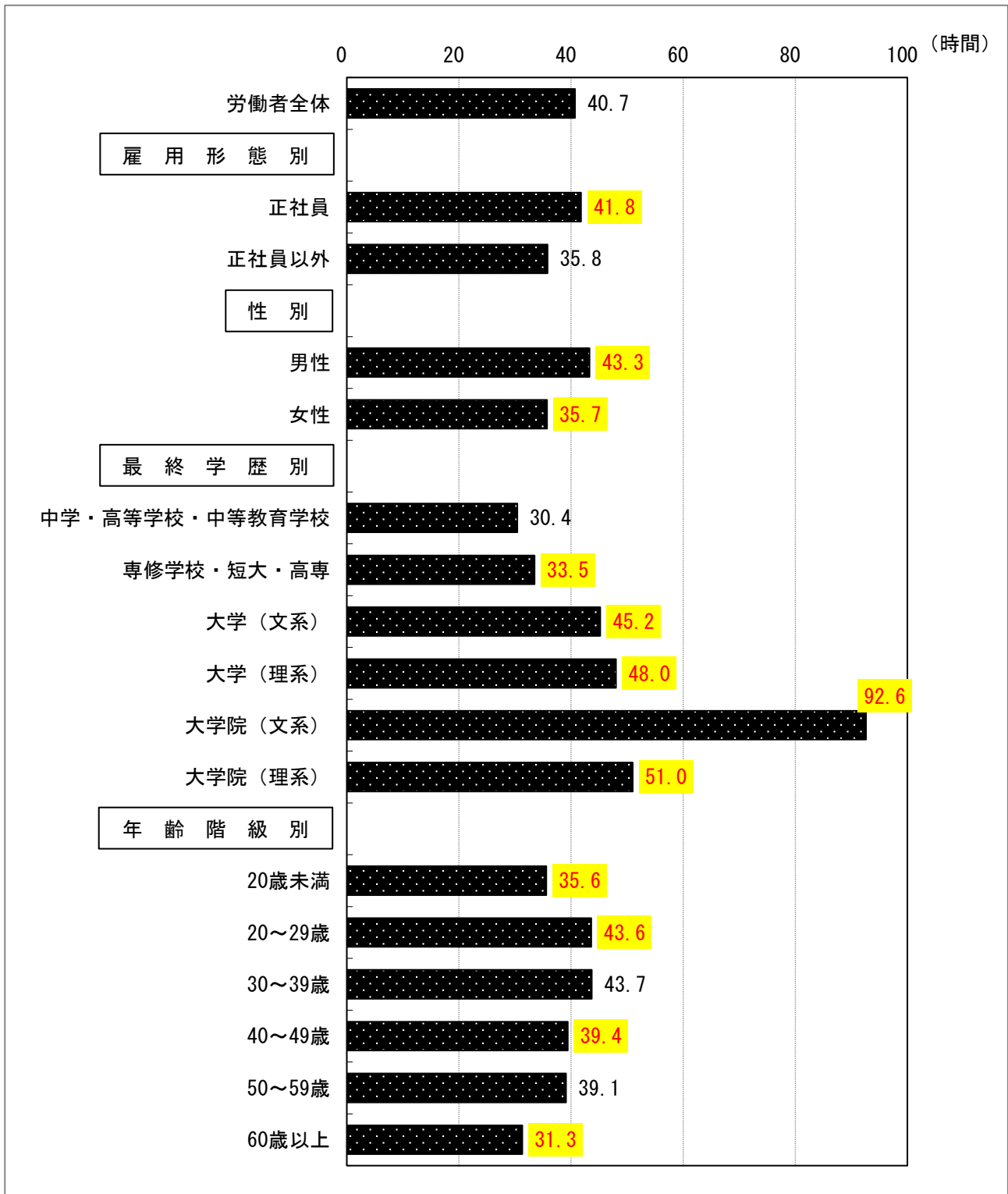
年齢別では、「20歳未満」（35.6時間）、「20～29歳」（43.6時間）、「30～39歳」（43.7時間）、「40～49歳」（39.4時間）、「50～59歳」（39.1時間）、「60歳以上」（31.3時間）と、20代、30代で多くなっている。

図68 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69 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70、図71）

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%で最も多く、以下「1円以上1千円未満」が3.2%、「1千円以上1万円未満」が22.1%、「1万円以上2万円未満」が13.6%と、2万円未満の者が4分の3以上を占めている。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1.7%、「50万円以上」が1.2%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36.7%、正社員以外44.2%）や「1円以上1千円未満」（正社員2.5%、正社員以外6.1%）では、正社員以外が正社員を上回っているが、1千円以上では、正社員が正社員以外を上回っている。

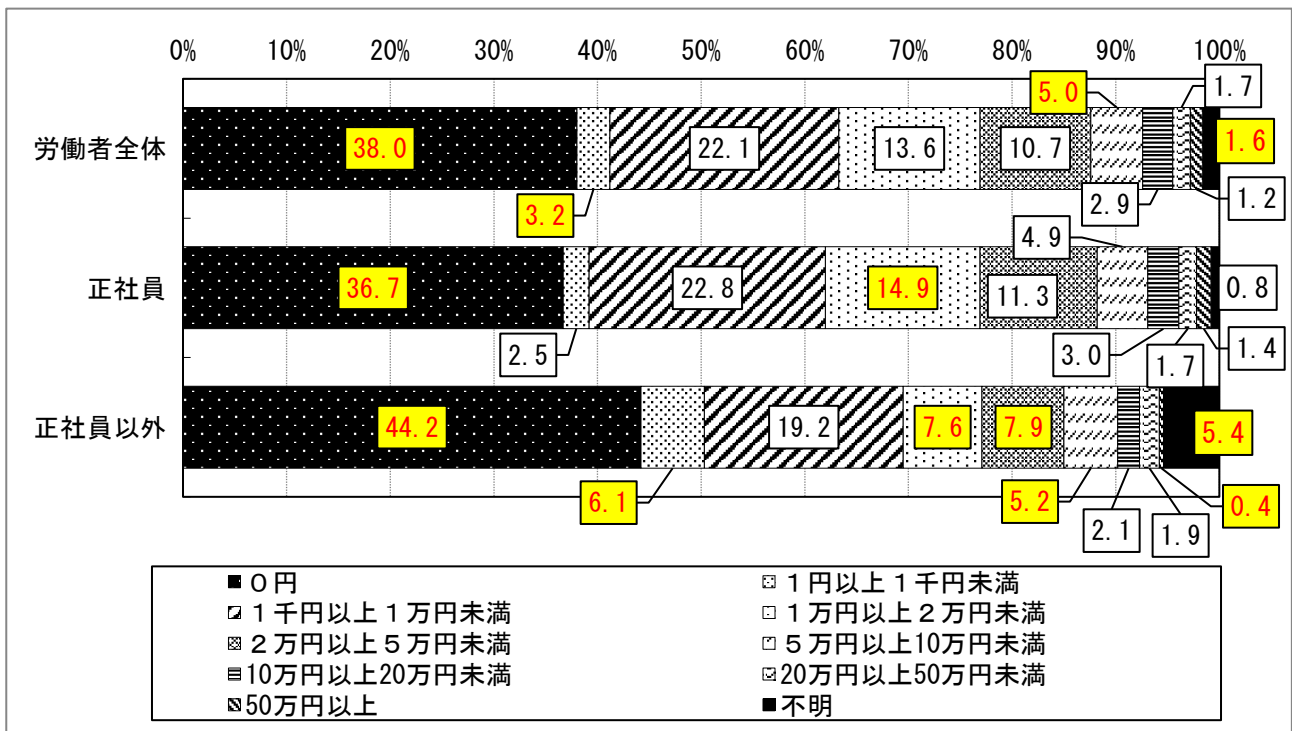
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）<sup>3</sup>をみると、「労働者全体」では29.2千円であり、「正社員」では30.7千円、「正社員以外」では22.2千円と、正社員が高くなっている。

男女別では、「男性」（30.6千円）が「女性」（26.5千円）を上回っている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（11.9千円）と「専修学校・短大・高専」（16.3千円）は低く、「大学（文系）」（40.9千円）、「大学（理系）」（36.2千円）、「大学院（文系）」（93.8千円）、「大学院（理系）」（39.5千円）と、大学卒以上が高くなっている。

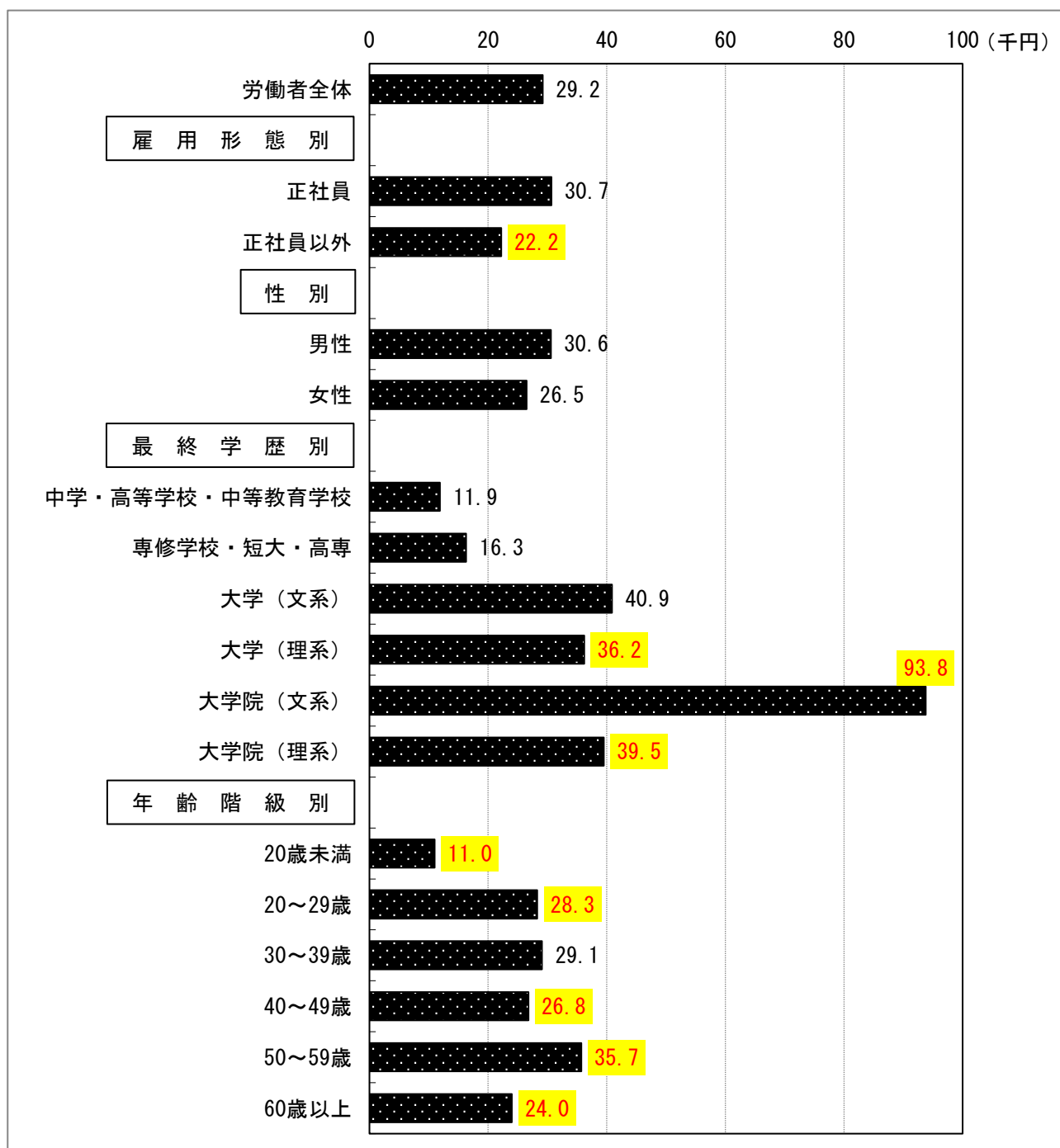
年齢別では、「50～59歳」（35.7千円）が最も高く、「30～39歳」（29.1千円）、「20～29歳」（28.3千円）、「40～49歳」（26.8千円）、「60歳以上」（24.0千円）と続き、「20歳未満」（11.0千円）が最も低くなっている。

図70 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、各階級の中間値を当該回答、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71 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72、図73、図74）

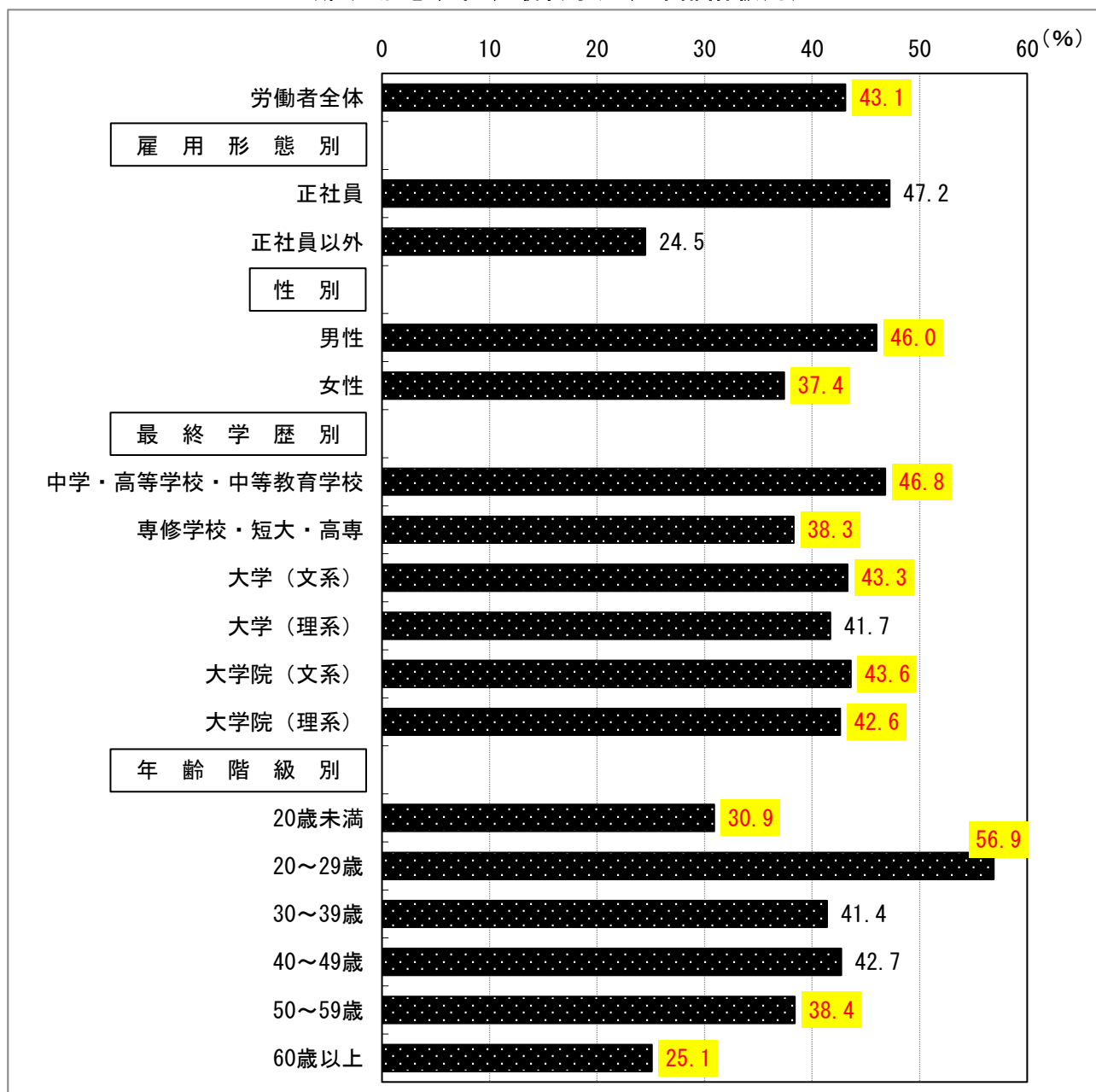
自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、「労働者全体」では43.1%であり、「正社員」では47.2%、「正社員以外」では24.5%となっている。

男女別にみると、「男性」が46.0%、「女性」が37.4%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、「中学・高等学校・中等教育学校」（46.8%）が最も高く、「専修学校・短大・高専」（38.3%）が唯一4割を下回っている。

年齢別にみると、「20～29歳」（56.9%）が最も高く、「60歳以上」（25.1%）、「20歳未満」（30.9%）が低くなっている。

図 72 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）<sup>4</sup>をみると、「労働者全体」は48.9千円、「正社員」は50.3千円、「正社員以外」は34.1千円であった。

男女別にみると、「男性」（51.2千円）に比べ、「女性」（43.4千円）が低くなっている。

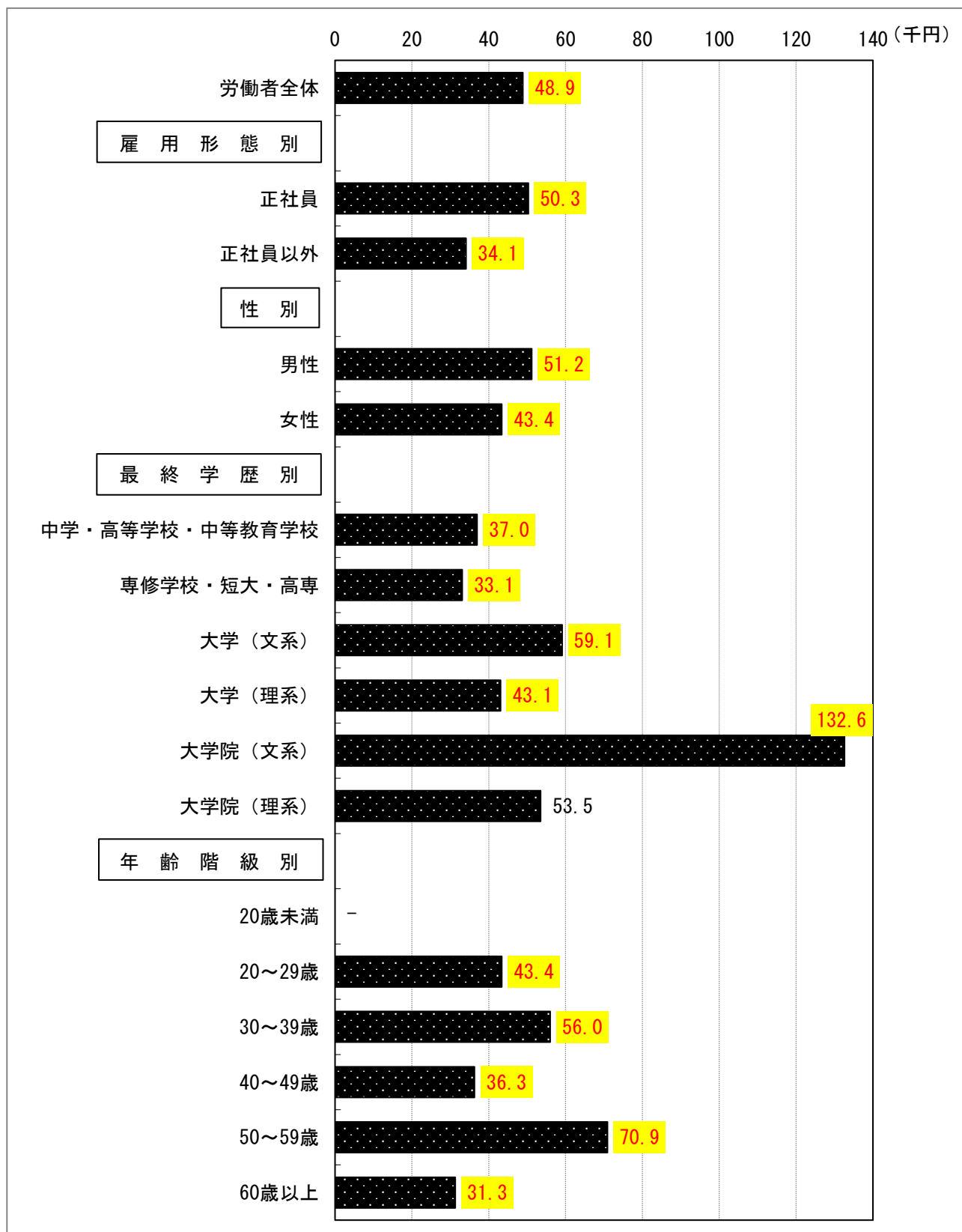
最終学歴別では、「大学院（文系）」が132.6千円で最も高く、「専修学校・短大・高専」が33.1千円で最も低くなっている。

年齢別にみると、「50~59歳」（70.9千円）が最も高く、次いで「30~39歳」（56.0千円）、「20~29歳」（43.4千円）が続いている。

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、各階級の間接値を当該補助額、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。

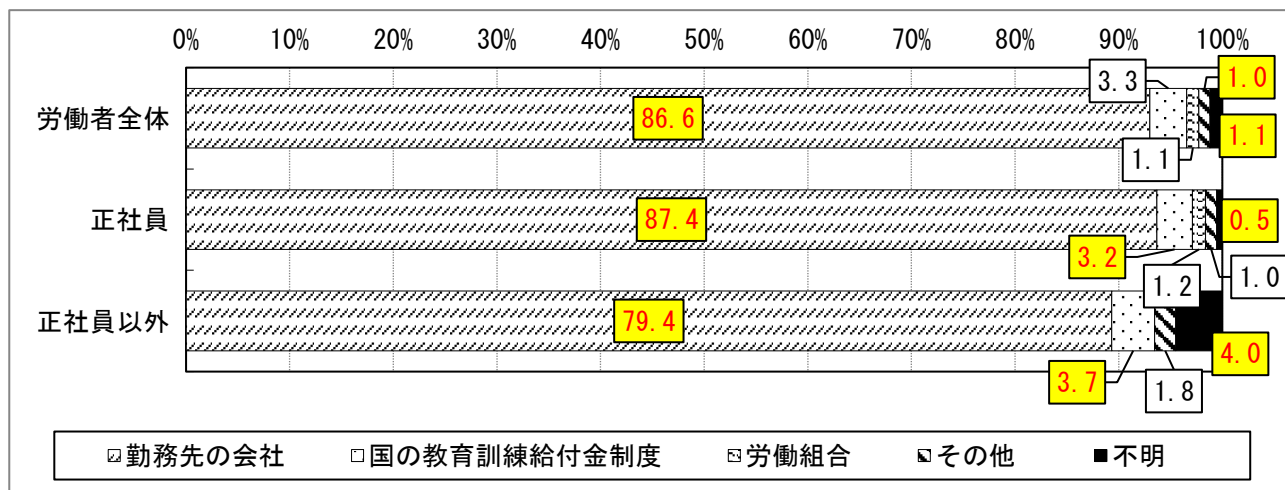


図73 自己啓発費用の平均補助額（推計）（勤務形態、性、最終学歴、年齢階級別）



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86.6%（正社員87.4%、正社員以外79.4%）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」は3.3%（正社員3.2%、正社員以外3.7%）と続いている。

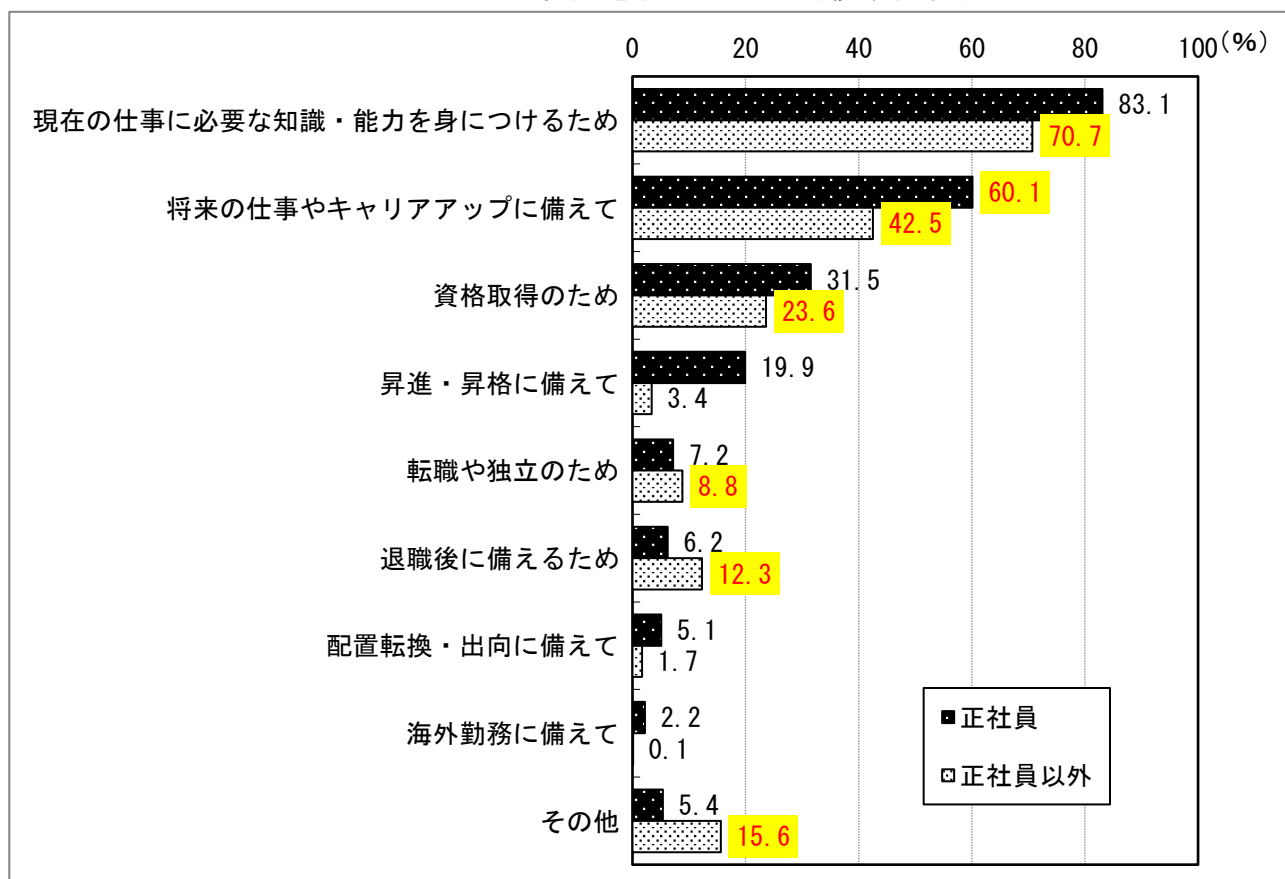
図74 自己啓発費用の補助主体別内訳



⑥ 自己啓発を行った理由（図75）

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83.1%、正社員以外70.7%）が最も多く、次いで、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（正社員60.1%、正社員以外42.5%）、「資格取得のため」（正社員31.5%、正社員以外23.6%）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、「退職後に備えるため」（正社員6.2%、正社員以外12.3%）については、正社員以外の方が高くなっている。

図75 自己啓発を行った理由（複数回答）

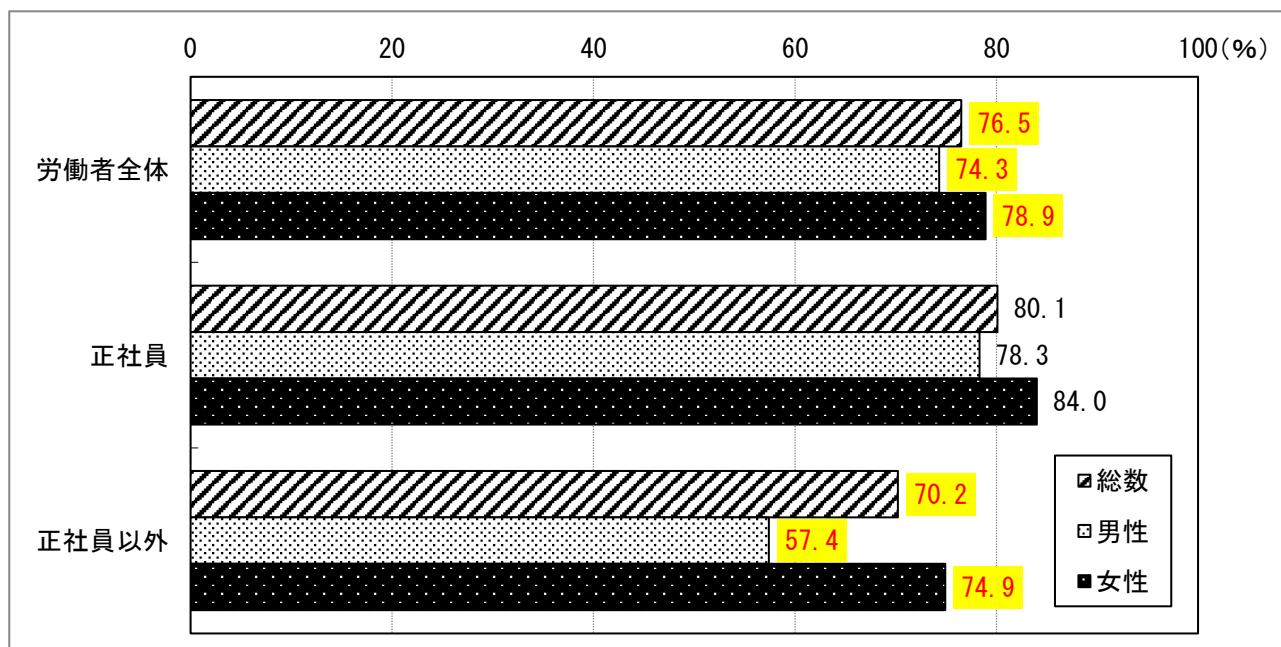


⑦ 自己啓発を行う上での問題点（図76、図77、図78）

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76.5%（正社員80.1%、正社員以外70.2%）であった。

男女別では、「男性」が74.3%（正社員78.3%、正社員以外57.4%）であるのに対して、「女性」は78.9%（正社員84.0%、正社員以外74.9%）と、問題があるとする割合は女性の方がやや高くなっている。

図76 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」(54.7%)、「費用がかかりすぎる」(29.2%)、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(25.0%)の順に高く、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(33.6%)、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(31.5%)、「費用がかかりすぎる」(29.9%)の順に高くなっている。一方、「休暇取得・定時退社・早退・短時間勤務の選択等が会社の都合でできない」(正社員8.5%、正社員以外9.0%)では、正社員、正社員以外ともに、1割を下回っている。

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59.0%、女性46.4%)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17.5%、女性39.2%)では、女性の方が男性の2倍以上高くなっている。

図77 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）

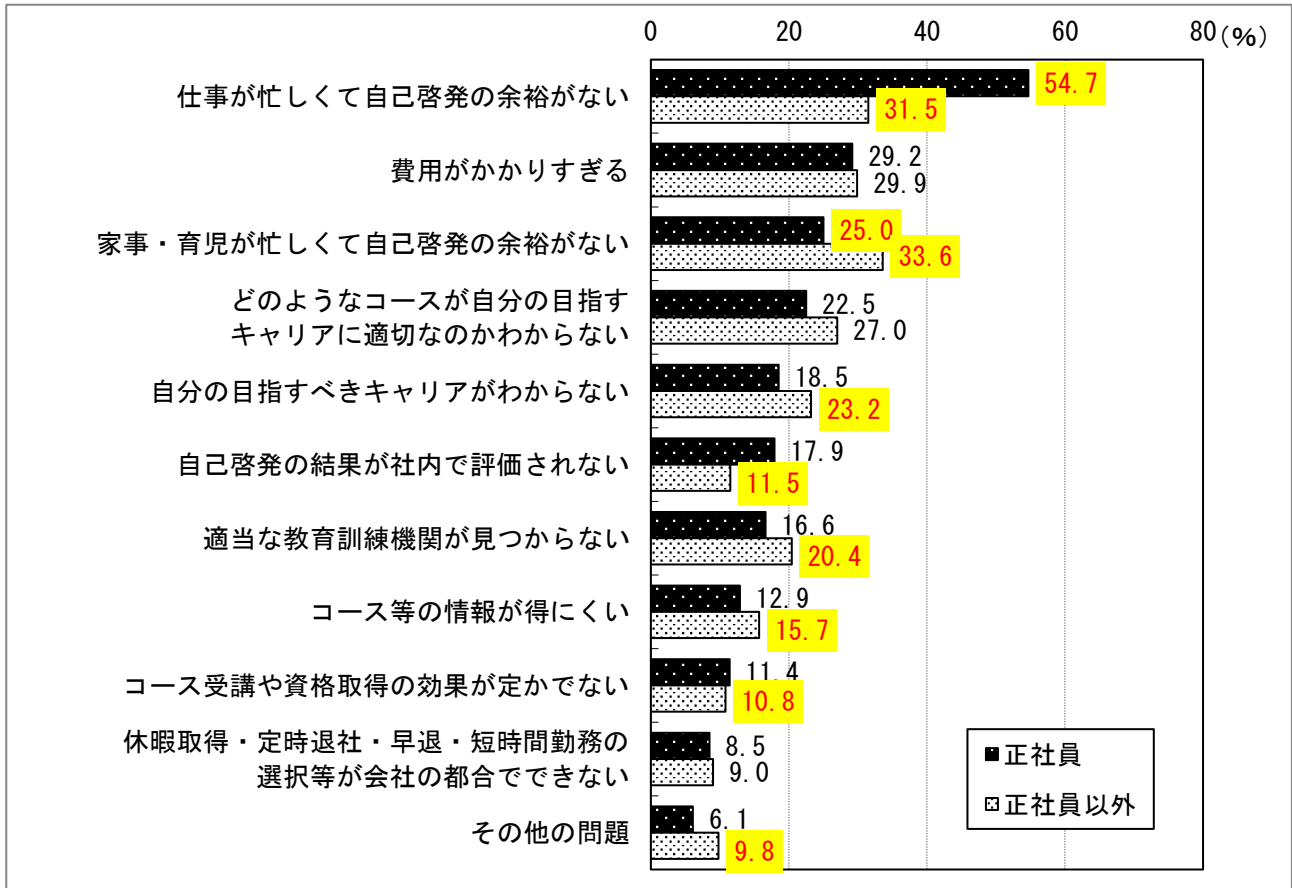
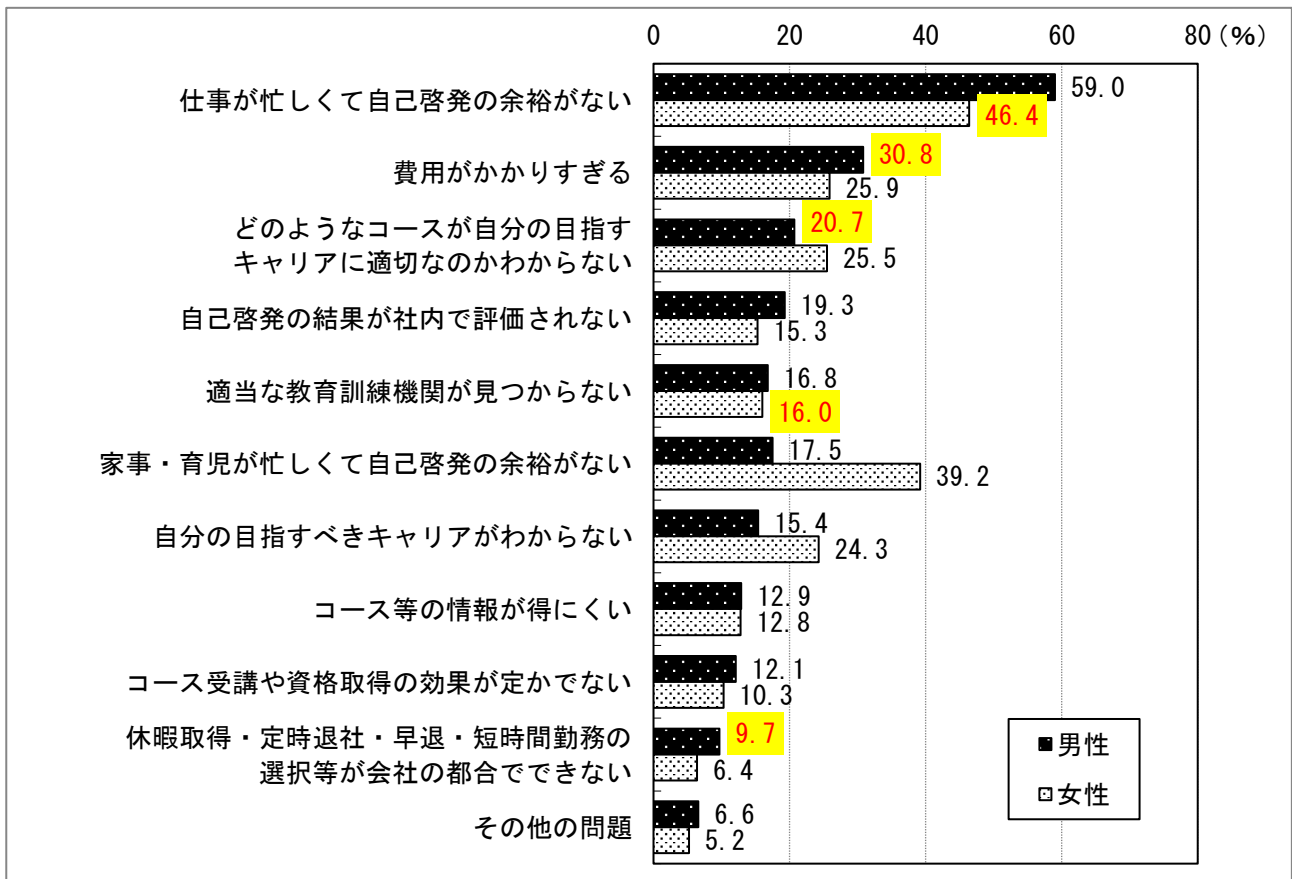


図78 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）

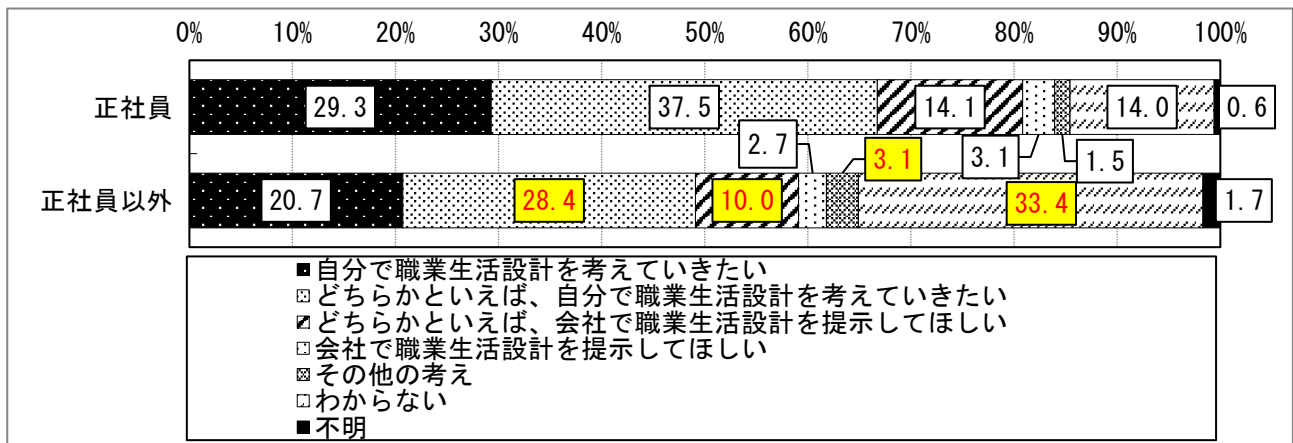


#### (4) これからの職業生活設計について

##### ① 職業生活設計の考え方 (図 79)

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29.3%、「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37.5%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20.7%、「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28.4%であり、両者を合わせた49.1%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33.4%と、正社員(14.0%)と比べて高くなっている。

図79 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 80、図 81、図 82)

令和元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9.7%であり、「正社員」では12.3%、「正社員以外」では5.2%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(75.3%)、正社員以外(74.2%)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8.3%、正社員以外9.7%)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(56.0%)、正社員以外(52.8%)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24.2%、正社員以外16.0%)は正社員が高く、そのほか、「上司・部下との意思疎通が円滑になった」(正社員32.0%、正社員以外39.0%)などは正社員以外が高くなっている。

図80 キャリアコンサルティングを受けた者

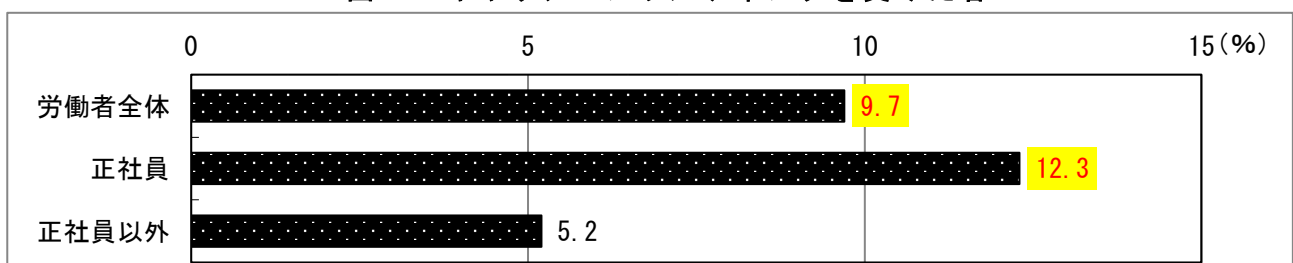


図81 キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関

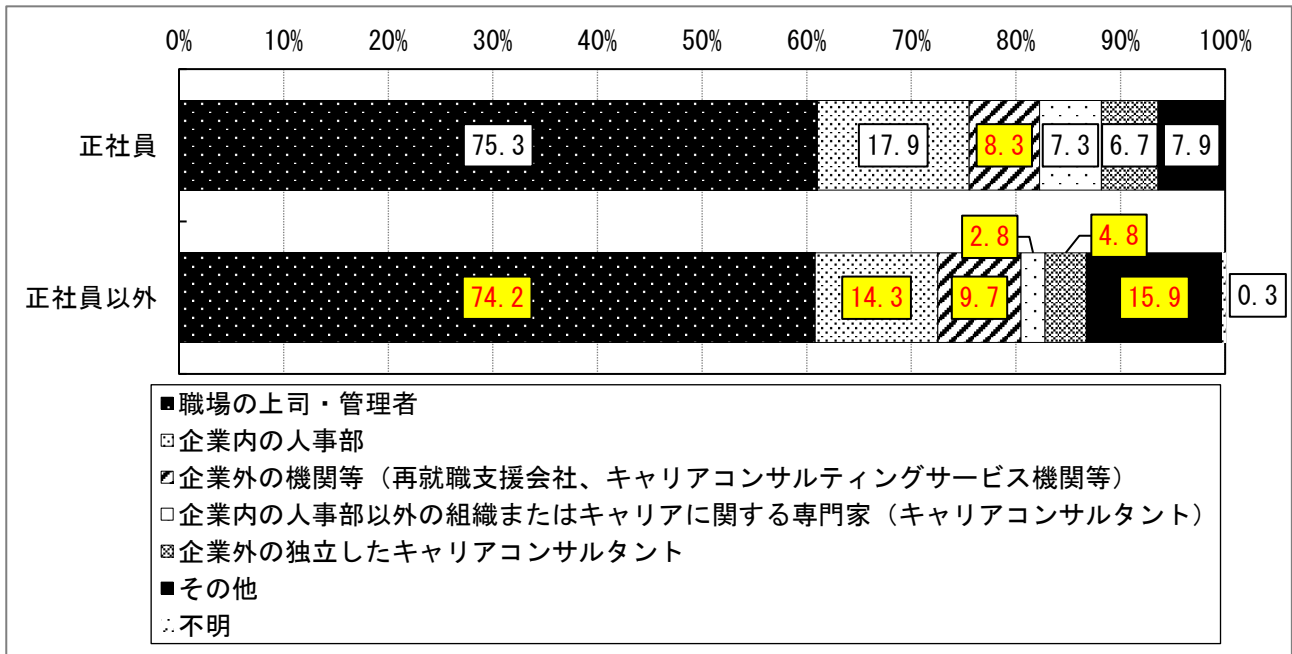
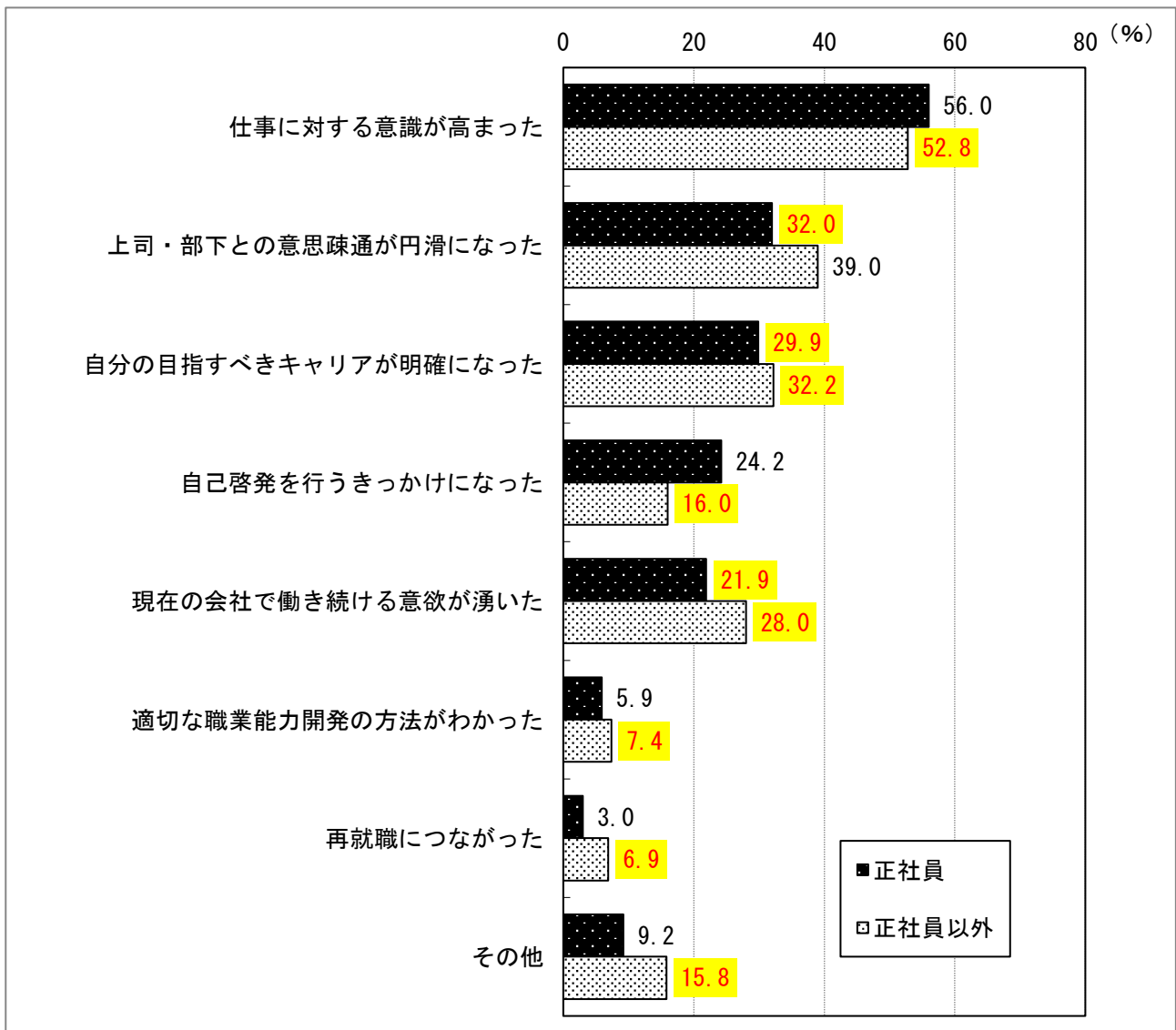


図82 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

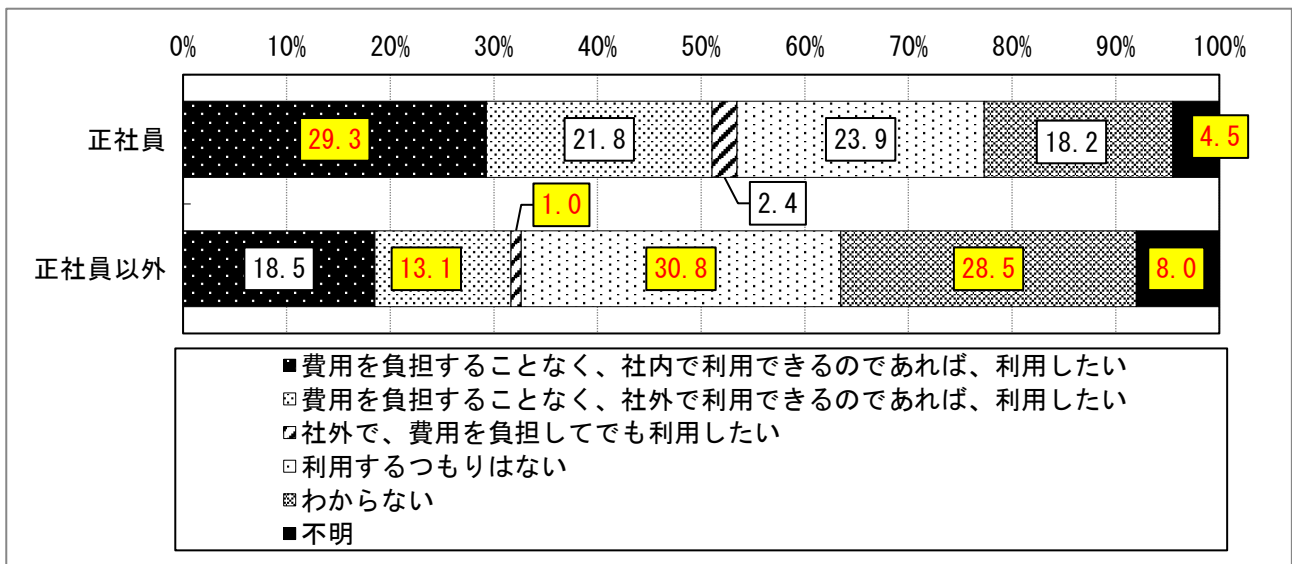


### ③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 83）

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29.3%、「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21.8%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が2.4%と、合わせて53.5%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。

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18.5%、「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13.1%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が30.8%と、合わせて32.6%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。

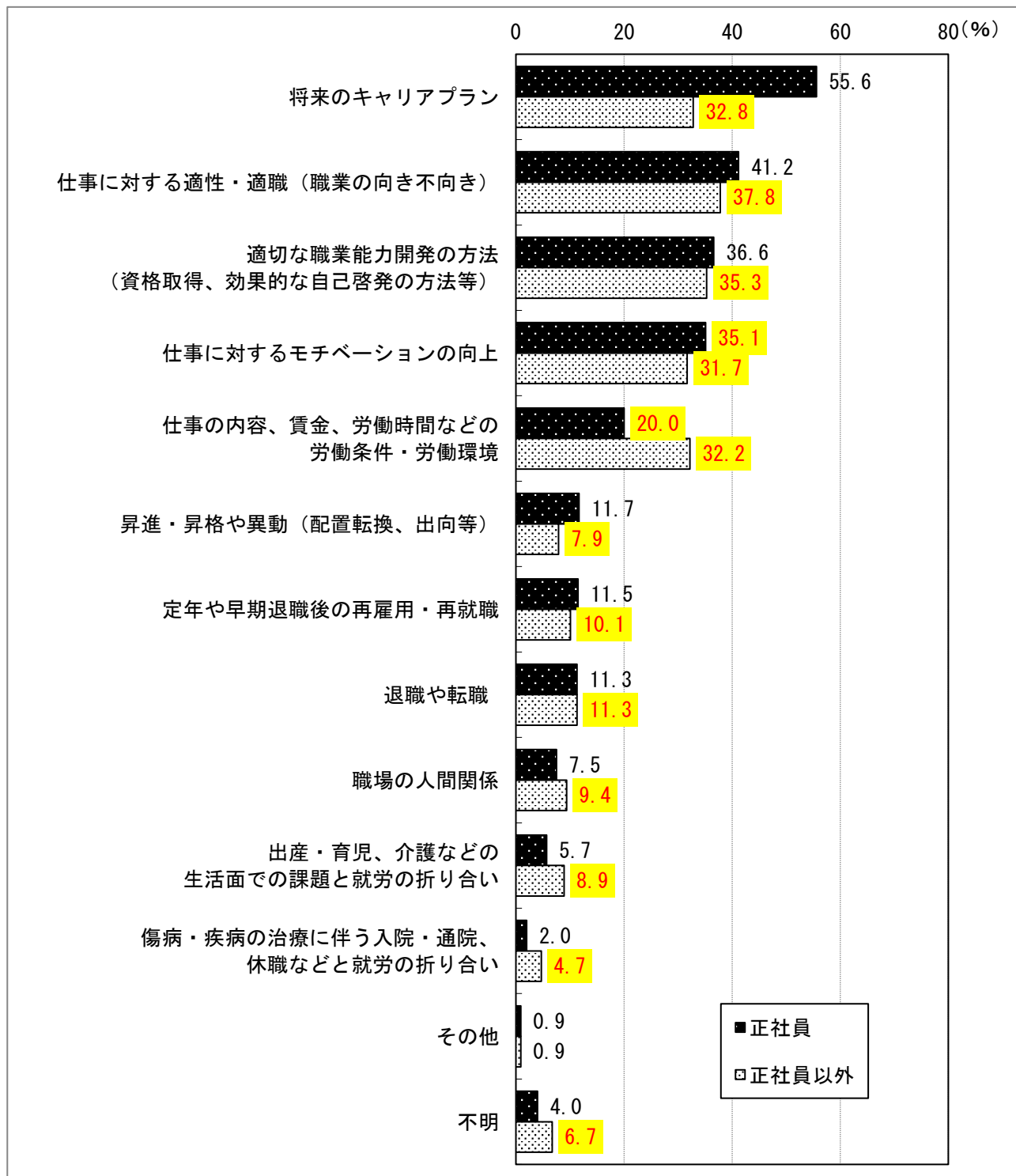
図83 キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



#### ④ キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 84）

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%) が最も多く、次いで、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」(41.2%)、「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）」(36.6%)、「仕事に対するモチベーションの向上」(35.1%)と続いている。正社員以外では、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」(37.8%) が最も多く、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」(32.2%)では、正社員(20.0%)を12.2ポイント上回っている。

図84 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 85、図 86、図 87、図 88）

令和元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57.4%（正社員49.8%、正社員以外70.5%）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、1.6%（正社員1.9%、正社員以外1.1%）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」については8.4%（正社員9.6%、正社員以外6.2%）、「勤務している事業所に制度がない」は29.4%（正社員35.8%、正社員以外18.0%）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。

令和元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57.1%（正社員50.0%、正社員以外69.6%）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、1.5%（正社員1.7%、正社員以外1.2%）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」が7.3%（正社員8.0%、正社員以外6.0%）、「勤務している事業所に制度がない」が30.0%（正社員37.2%、正社員以外17.4%）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85 教育訓練休暇制度の利用状況

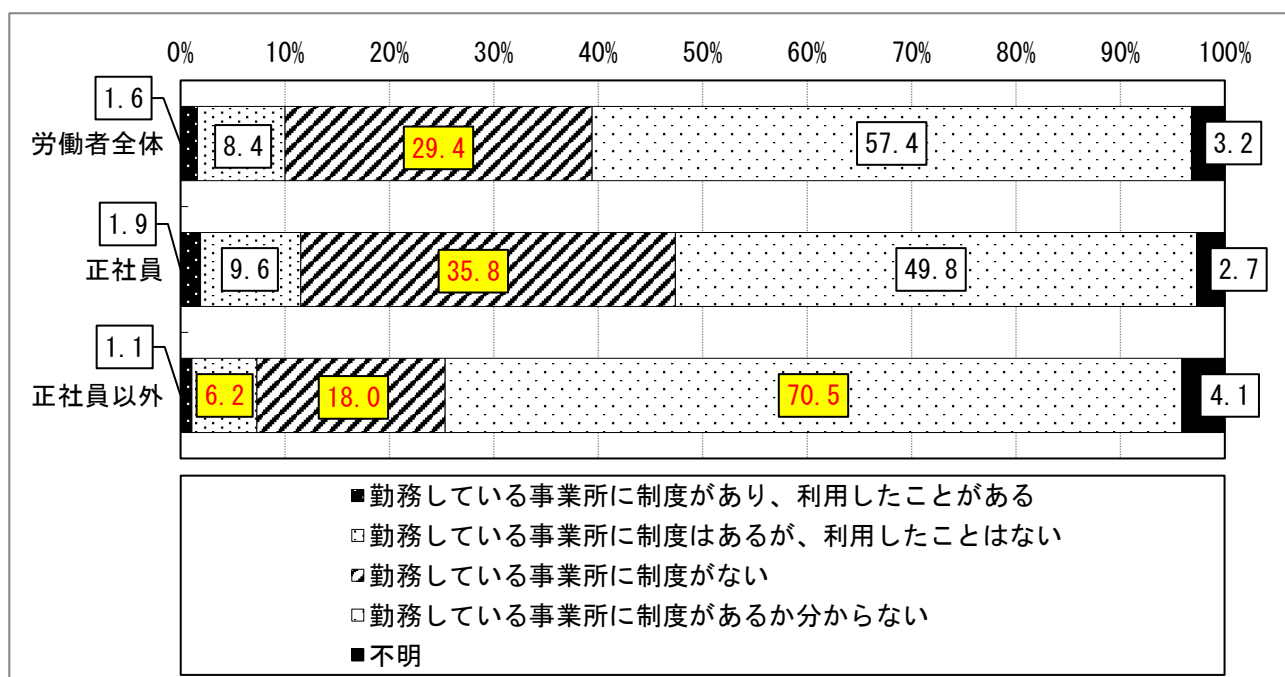
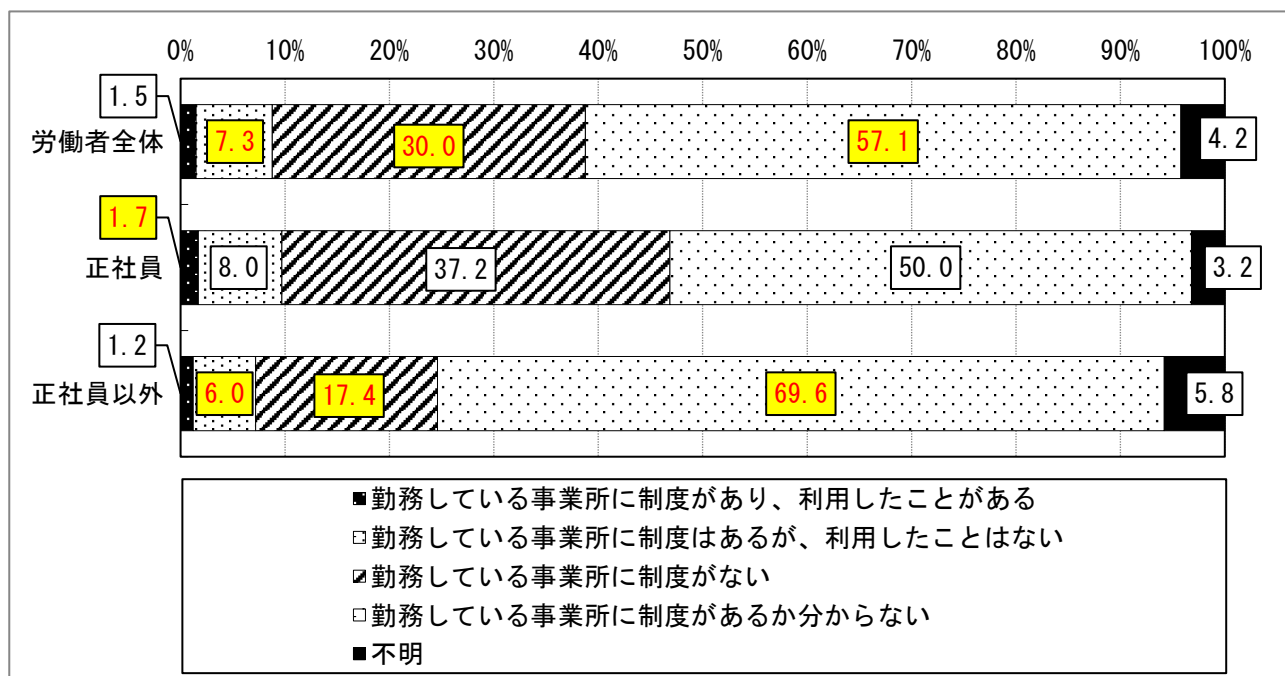


図86 教育訓練短時間勤務制度の利用状況



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19.2%であり、「正社員」は21.5%、「正社員以外」は15.4%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18.4%、「正社員」は20.6%、「正社員以外」は14.7%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87 教育訓練休暇制度の利用の要望がある者

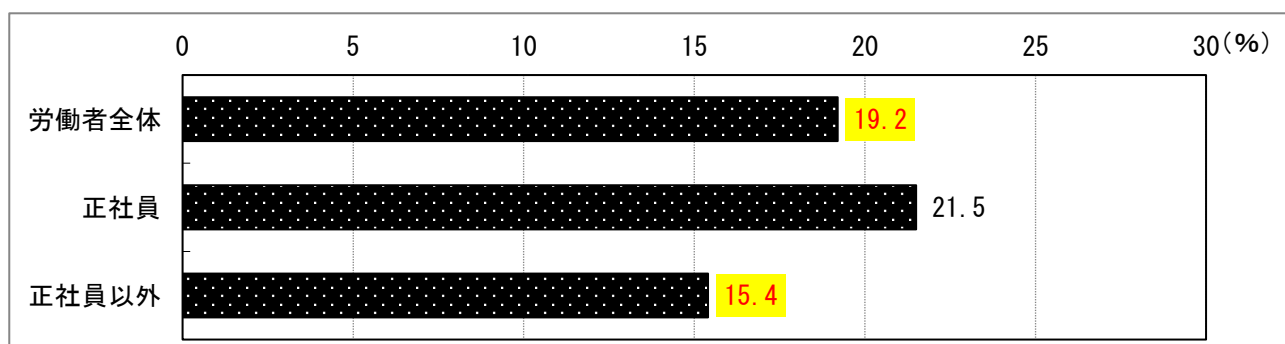


図88 教育訓練短時間勤務制度の利用の要望がある者

