

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。以下同じ。)を見ると、OFF-JTは1.5万円(平成22年度調査(以下「前回」という。)1.3万円)、自己啓発支援は0.6万円(前回0.4万円)と、いずれも前回よりやや増加している。

図1 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

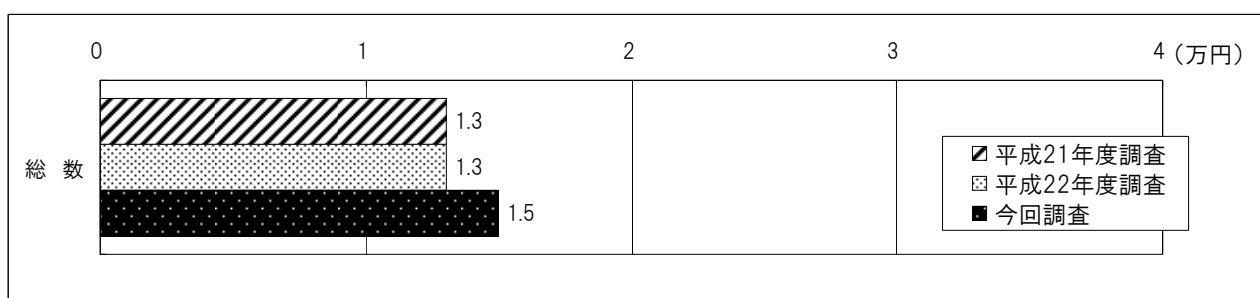
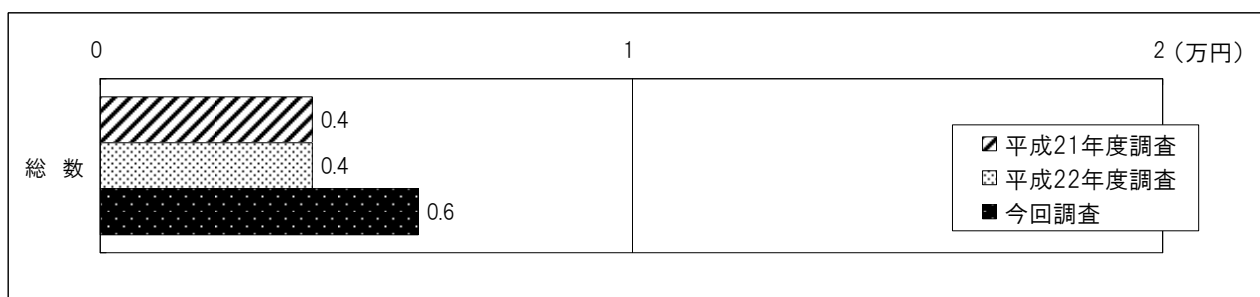


図2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



(2) 労働者に対する能力開発の方針

① 「企業主体」か「労働者個人主体」か（図3、図4）

正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は74.5%（前回75.2%）であり、前回と比べるとほぼ横ばいであるが、高い水準にある。「労働者個人主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は25.5%（前回24.8%）である。

一方、正社員以外に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は63.2%（前回60.5%）であり、前回と比べるとやや増加している。「労働者個人主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は36.7%（前回39.4%）である。正社員以外に対しては、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業が、正社員に比べると低い水準にある。

今後の方向付けを見ると、正社員、正社員以外ともに「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業割合が、現在の値より高くなり、正社員では78.7%、正社員以外では65.4%となっている。

図3 能力開発の責任主体（正社員）

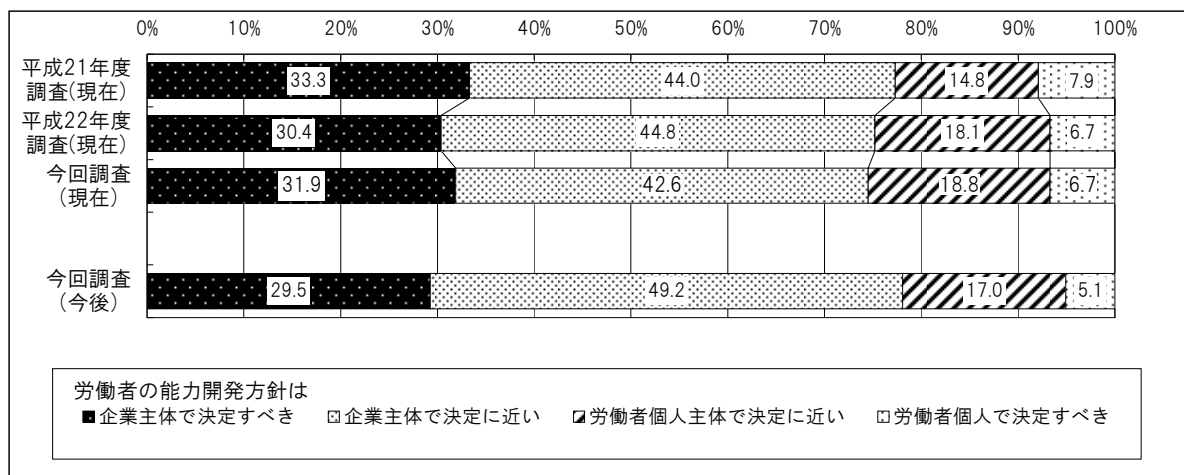
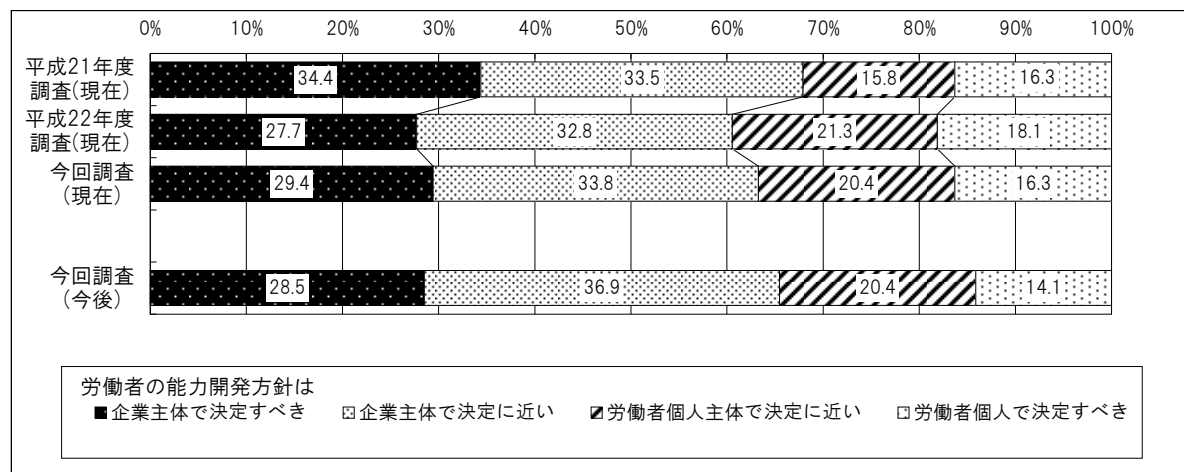


図4 能力開発の責任主体（正社員以外）



② 「選抜重視」か「全体重視」か（図5、図6）

正社員に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「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は56.1%（前回53.2%）であり、「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43.9%（前回46.9%）である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「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は52.1%（前回49.9%）であり、「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48.0%（前回50.1%）である。

前回と比べると、正社員、正社員以外ともに「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が増加し、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」の割合を上回った。特に、正社員以外では「労働者全体を重視」が「選抜した労働者を重視」を上回ったのは平成18年度調査以来のことである。

今後の方向付けを見ると、正社員、正社員以外ともに「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63.0%に対し、正社員以外では56.0%となっている。

図5 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員）

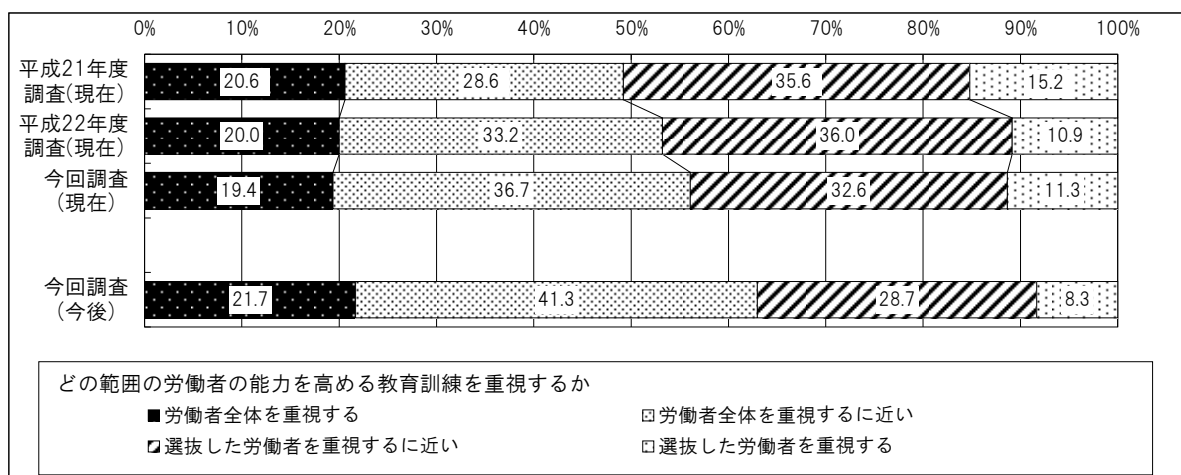
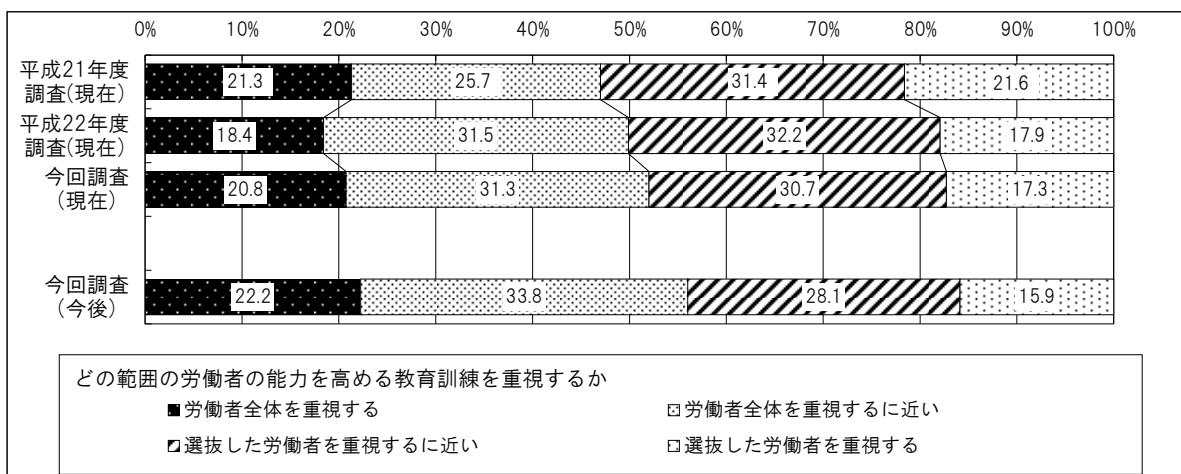


図6 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員以外）



③ 「OJT」か「OFF-JT」か（図7、図8）

正社員に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は76.4%（前回74.0%）であり、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は23.5%（前回26.0%）である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業が79.1%（前回78.8%）である。

前回と比べると、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は、正社員についてはやや増加しているが、正社員以外についてはほぼ横ばいとなっている。

今後の方向付けを見ると、正社員、正社員以外ともに「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が、現在の値よりもやや高くなり、正社員では29.5%に対し、正社員以外では23.4%となっている。

図7 重視する教育訓練（正社員）

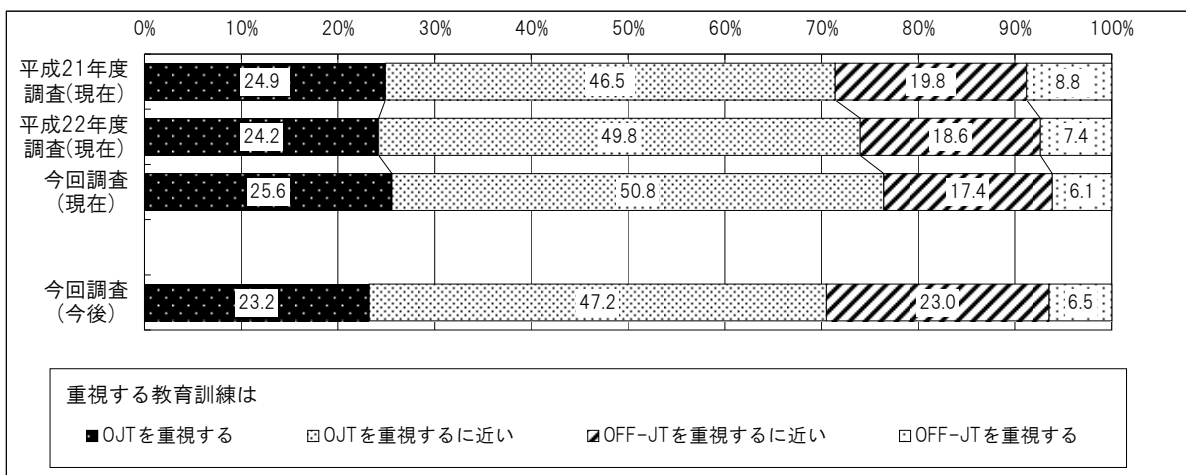
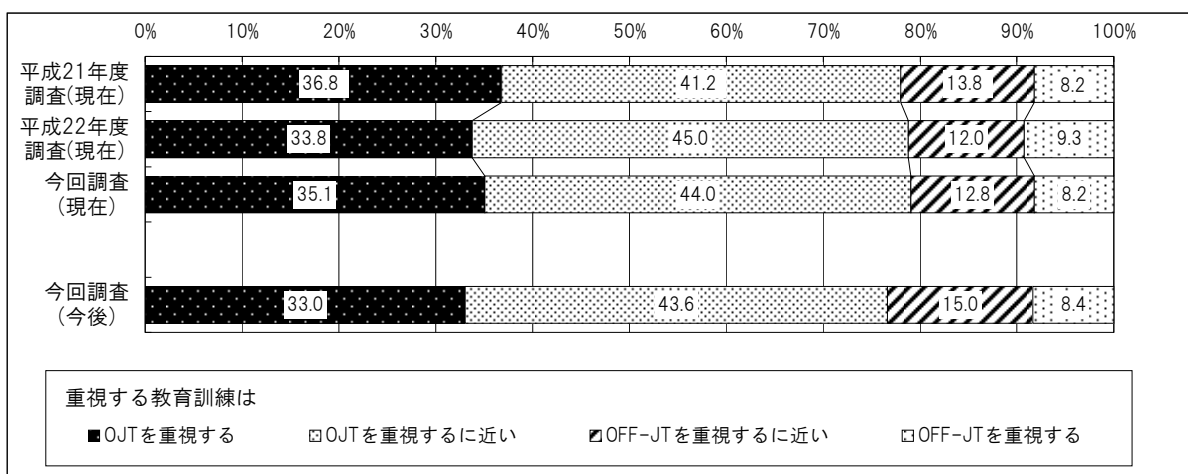


図8 重視する教育訓練（正社員以外）



④ 「外部委託・アウトソーシング」か「社内」か（図9、図10）

正社員に対する教育訓練の実施方法の方針については、「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業は38.6%（前回40.3%）であり、「社内で実施する」又はそれに近いとする企業は61.4%（前回59.7%）であった。

一方、正社員以外に対する教育訓練の実施方法の方針については、「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業は24.4%（前回23.4%）、「社内で実施」又はそれに近いとする企業は75.6%（前回76.6%）であり、正社員に比べて「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業割合が低い。

前回と比べると、正社員では、「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業がやや減少し、正社員以外はほぼ横ばいとなっている。

今後の方向付けを見ると、正社員、正社員以外ともに「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業割合が、現在の値よりもやや高くなっている。

図9 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

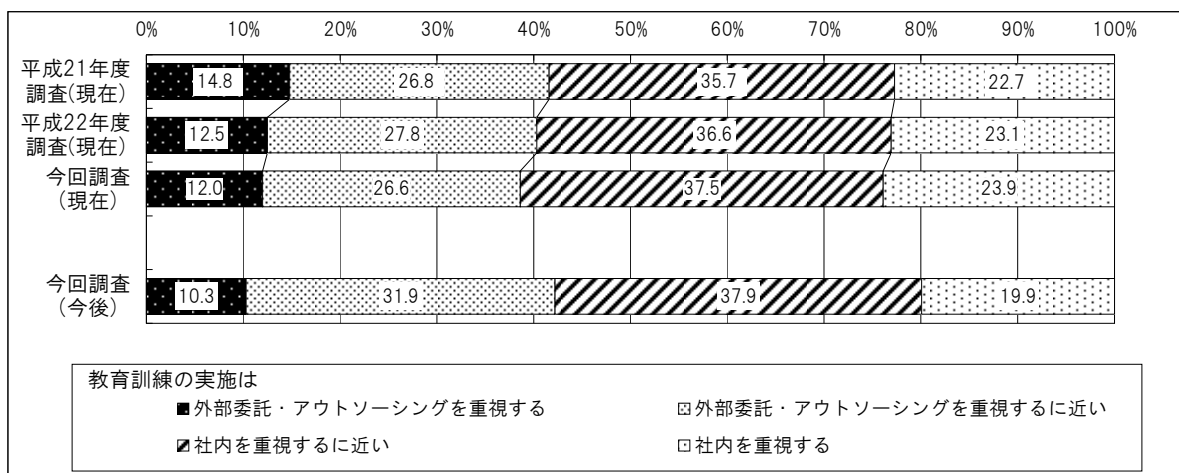
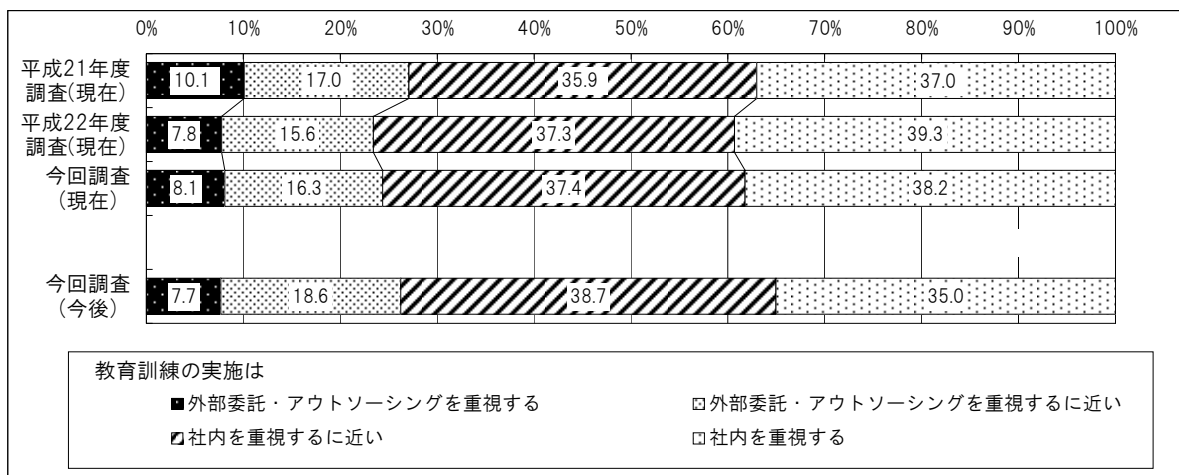


図10 教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



(3) 能力開発の実績・見込み (図11、図12)

正社員に対する過去3年間(平成20年度～平成22年度)のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増減なし」とする企業が36.4%、「上昇傾向」とする企業は19.3%であった。同様に自己啓発支援に支出した費用の実績については、「増減なし」とする企業は30.7%、「上昇傾向」とする企業は13.4%であった。「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後3年間は「上昇傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは30.4%、自己啓発支援では25.4%となっている。

一方、正社員以外に対する「過去3年間」のOFF-JTに支出した費用の実績は、「実績なし」とする企業が55.1%、「上昇傾向」とする企業は7.4%であった。自己啓発支援に支出した費用の実績については、「実績なし」とする企業が62.1%、「上昇傾向」とする企業は6.4%であった。

「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに「上昇傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは15.8%、自己啓発支援では14.2%となっているが、正社員の水準に比べると低い水準に留まっている。

図11 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後3年間(正社員)

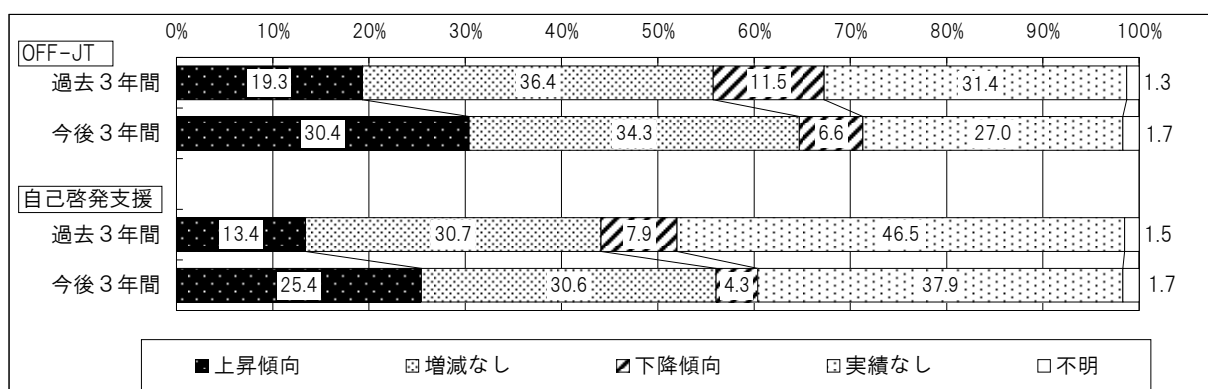
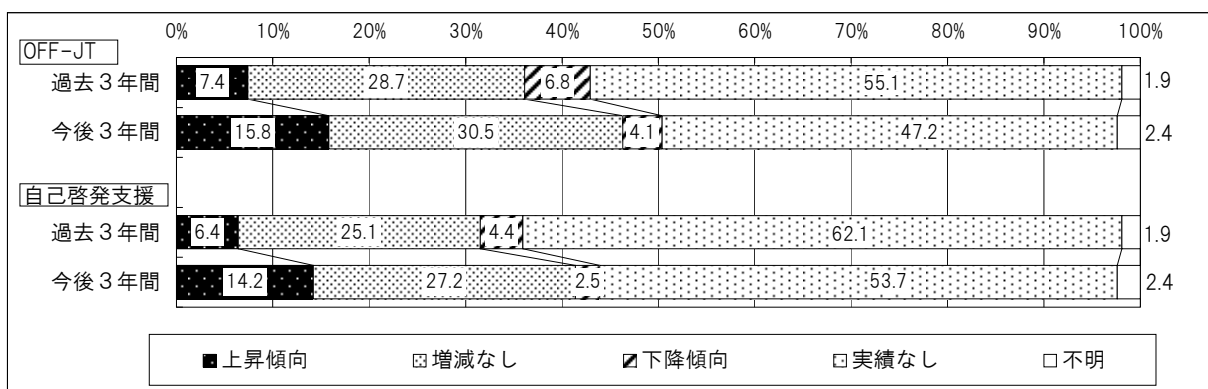


図12 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後3年間(正社員以外)



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22年度にO F F - J Tを実施した事業所は71.4%(前回67.1%)となっている。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業(96.2%)、複合サービス事業(89.3%)、学術研究, 専門・技術サービス業(84.1%)などで高く、生活関連サービス業, 娯楽業(53.8%)、教育, 学習支援業(64.5%)、宿泊業, 飲食サービス業(65.3%)で低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「100~299人」の企業で70%台、300人以上の企業で80%台と100人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外に対してO F F - J Tを実施した事業所は32.9%(前回31.4%)であり、正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、複合サービス事業(66.7%)、医療, 福祉(53.5%)、金融業, 保険業(53.3%)で高く、建設業(21.2%)、製造業(23.7%)で低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にある。

図13 O F F - J Tを実施した事業所(総数)

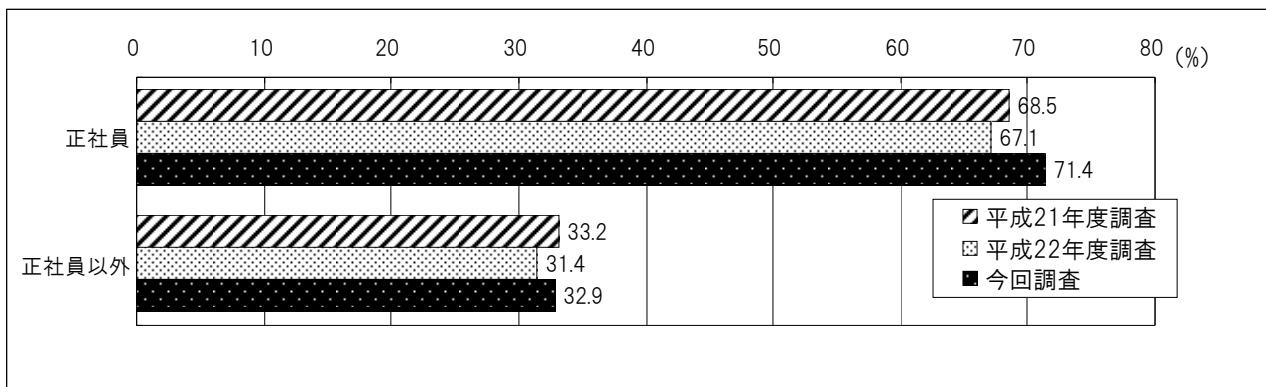
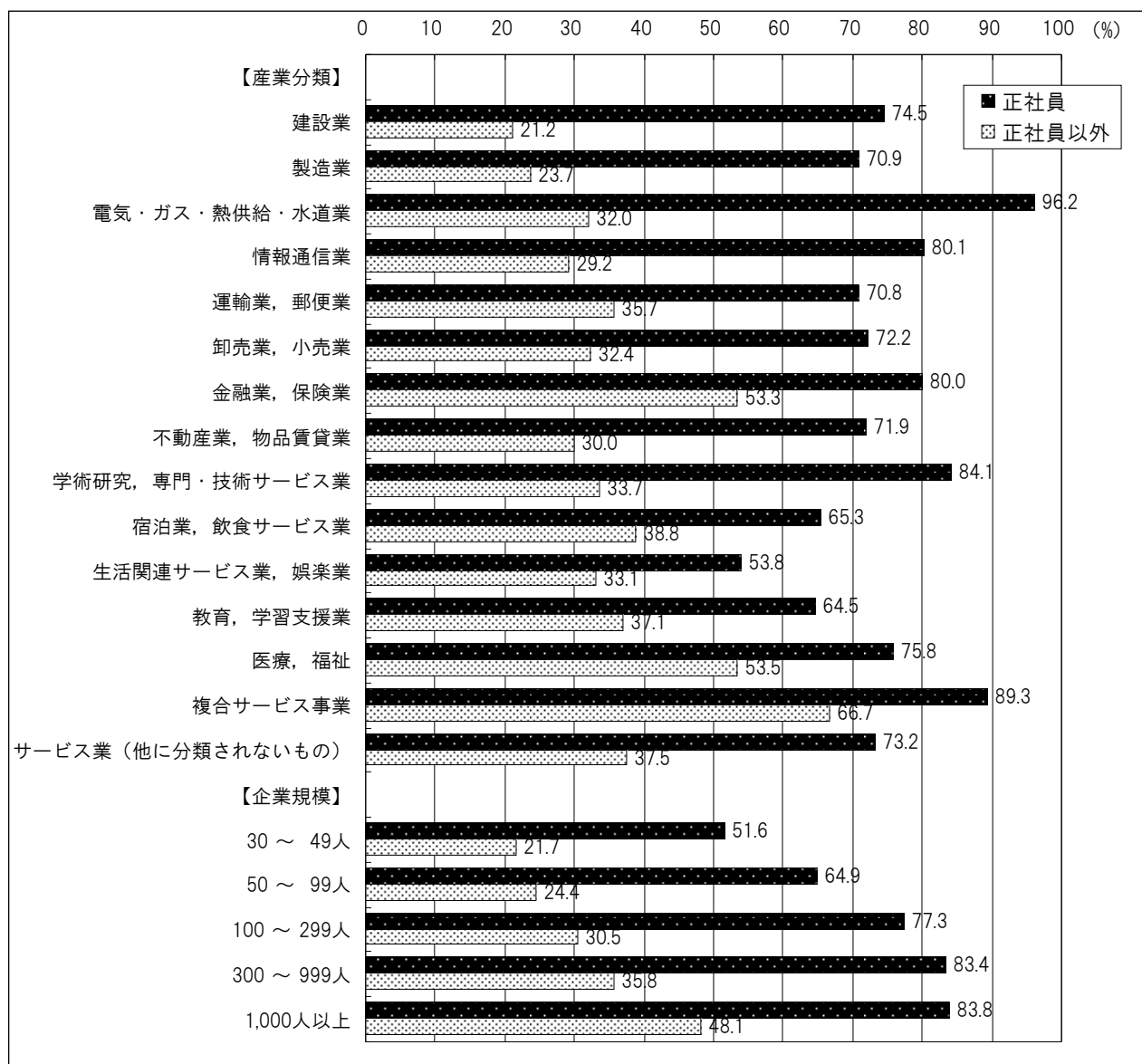


図14 OFF-JTを実施した事業所（産業・規模別）



② 計画的なOJTの実施状況（図15、図16）

正社員に対して、平成22年度に計画的なOJTを実施した事業所は63.0%（前回57.8%）となっている。これは、調査開始以来最高割合である。

産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（94.6%）、金融業，保険業（81.8%）などで高く、生活関連サービス業，娯楽業（41.8%）で低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「100～299人」の企業で60%台、300人以上の企業で70%台と100人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は30.8%（前回27.7%）であり、正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、複合サービス事業（57.1%）、宿泊業，飲食サービス業（43.5%）、医療，福祉（40.7%）などで高く、情報通信業（12.4%）、建設業（15.0%）などで低くなっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きいほど実施率は高い。

図15 計画的なOJTを実施した事業所（総数）

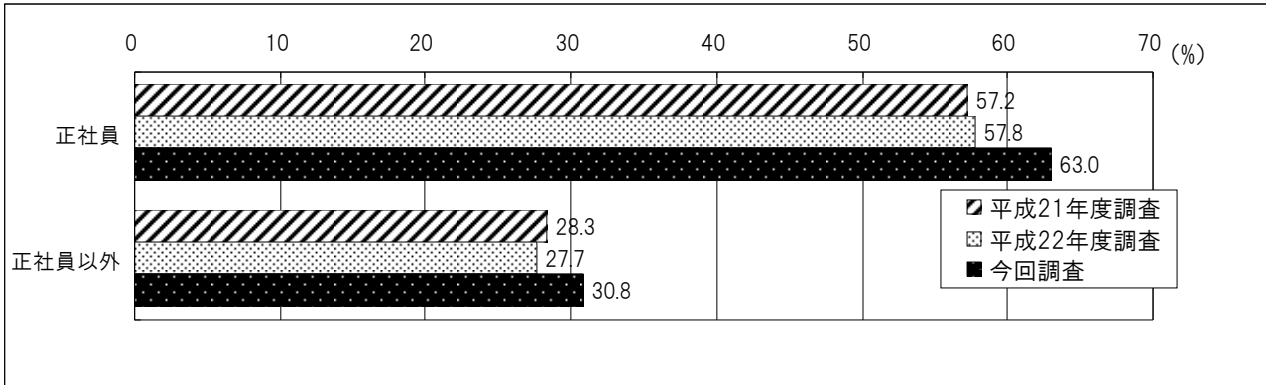
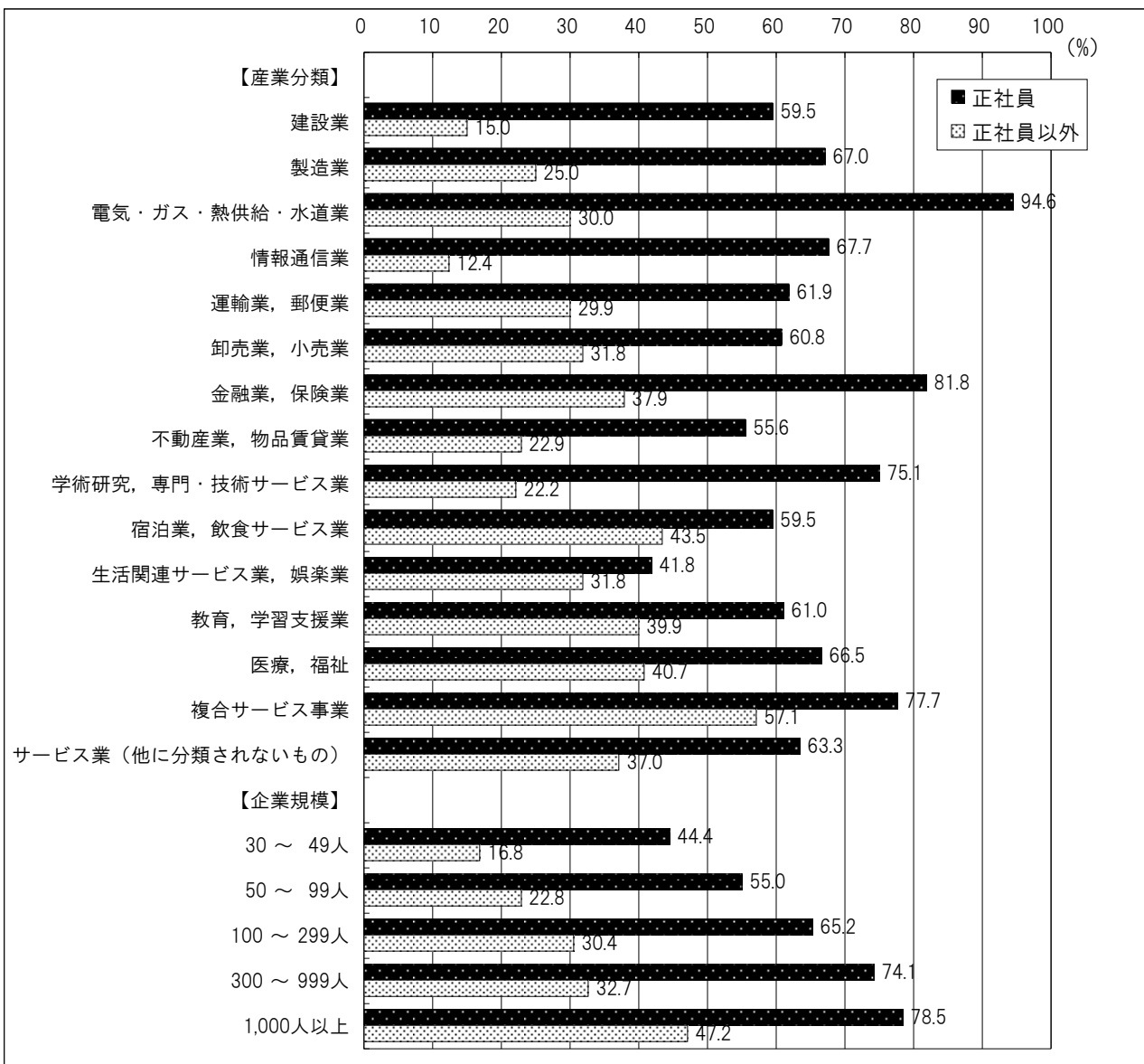


図16 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）



(2) 人材育成について

① 人材育成に関する問題点 (図17、図18)

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は67.8% (前回67.5%) となっている。問題点の内容 (複数回答) は、「指導する人材が不足している」(51.7% (前回48.1%)) が最も高く、以下、「人材育成を行う時間がない」(44.7% (前回46.6%))、「人材を育成しても辞めてしまう」(37.1% (前回35.8%))、「鍛えがいのある人材が集まらない」(29.5% (前回27.4%))、「育成を行うための金銭的余裕がない」(22.6% (前回26.3%)) と続いている。

図17 人材育成に関する問題がある事業所

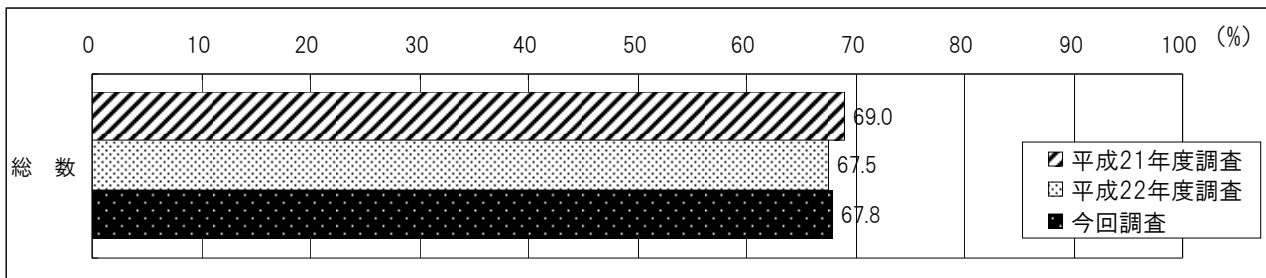
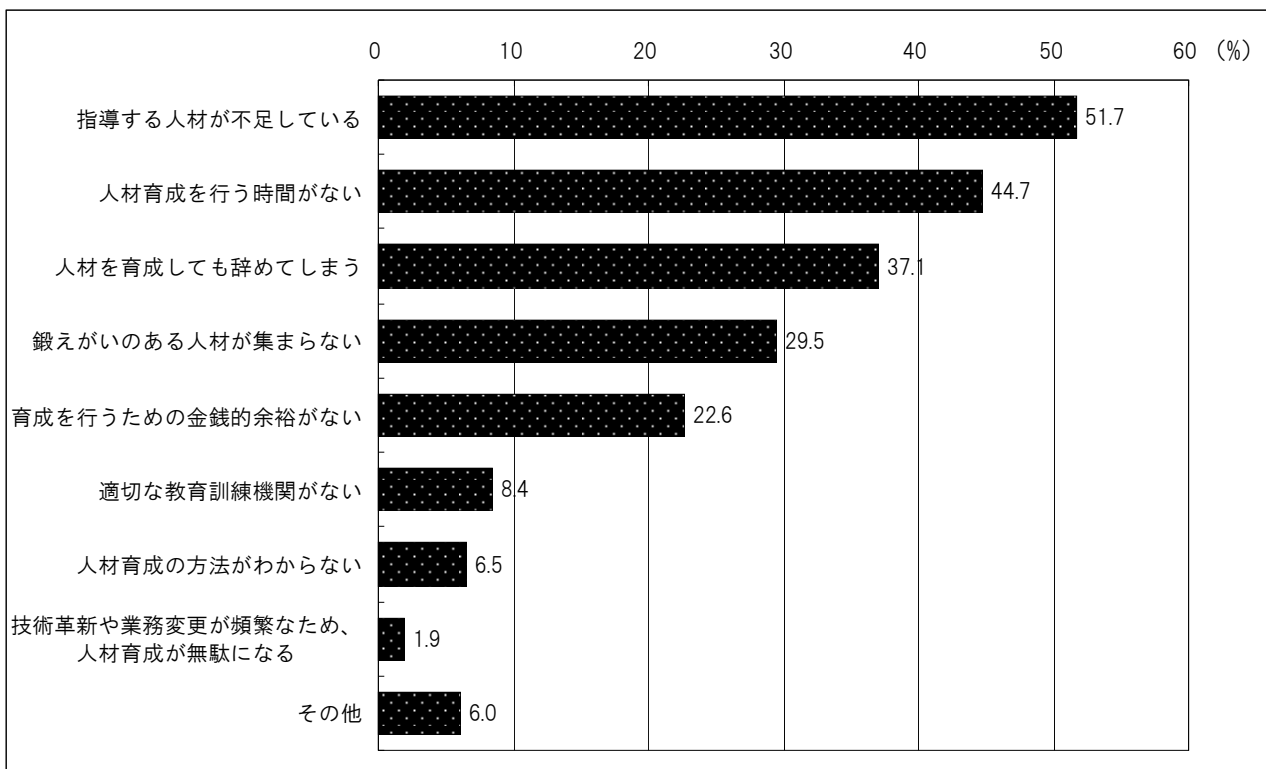


図18 人材育成に関する問題点の内訳 (複数回答)



② 労働者に求める能力の周知状況（図19、図20）

正社員に対して、労働者に求める能力を「知っている」事業所は47.3%（前回44.4%）、「ある程度知っている」事業所が39.9%（前回39.4%）であり、知っている事業所が87.2%（前回83.8%）となっている。

正社員以外に対しては、「知っている」事業所が33.6%（前回29.6%）、「ある程度知っている」事業所が42.5%（前回41.8%）であり、知っている事業所が76.1%（前回71.4%）となっている。

正社員、正社員以外とも労働者に求める能力を周知している事業所割合は、前回より高い。

図19 労働者に求める能力の周知状況（正社員）

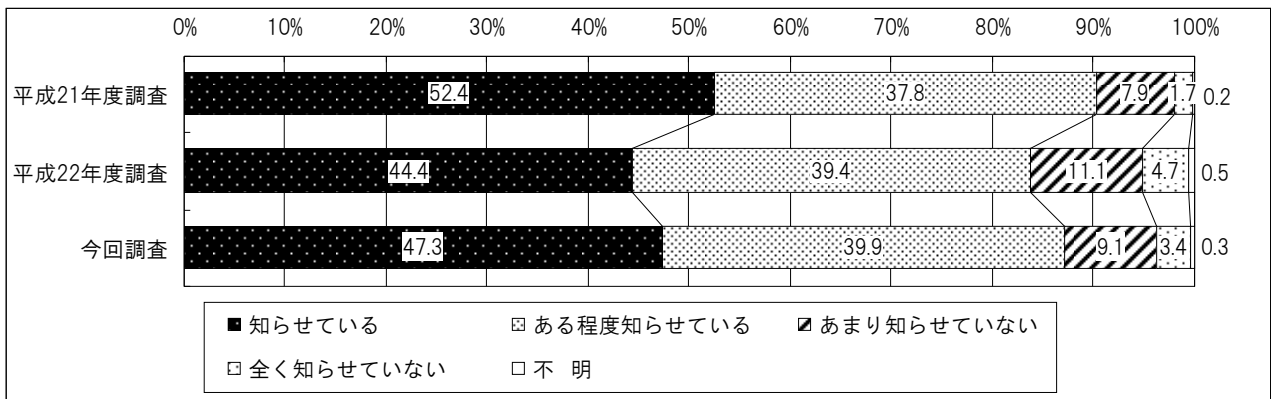
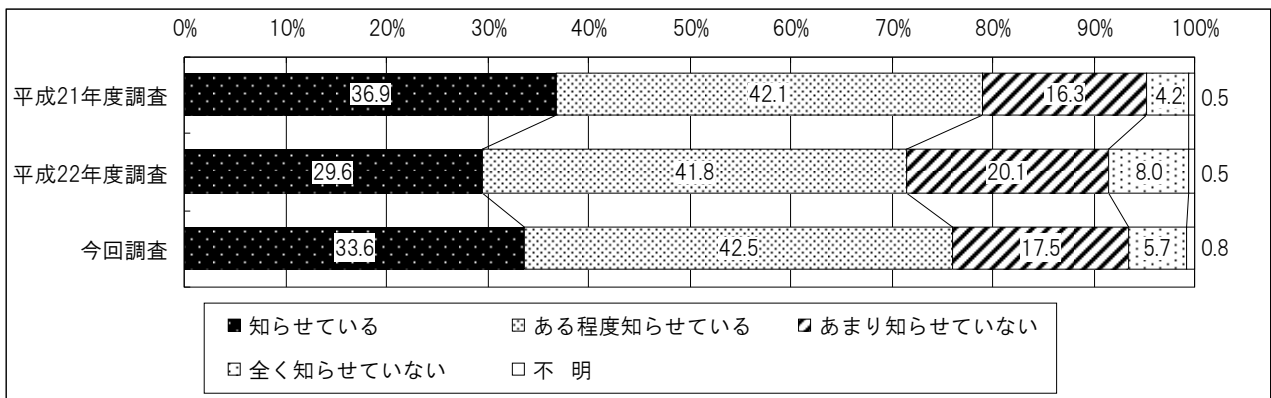


図20 労働者に求める能力の周知状況（正社員以外）

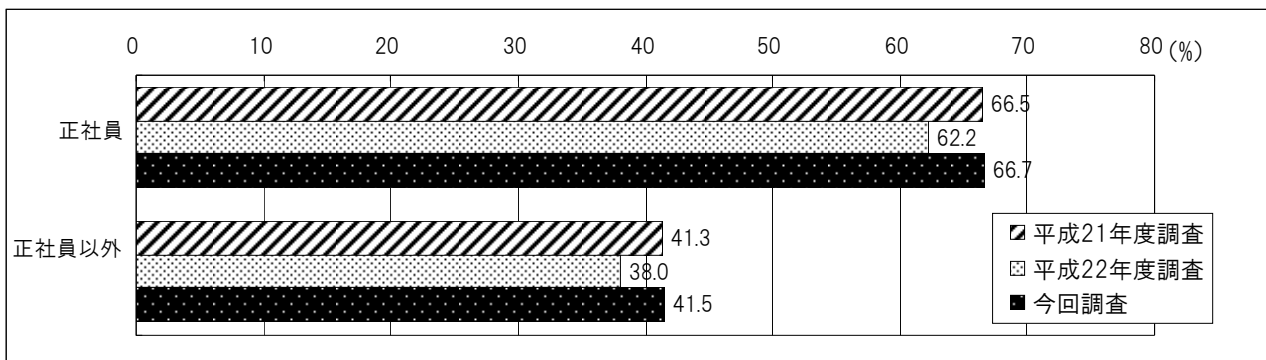


(3) キャリア形成のための支援

① 自己啓発への支援 (図21、図22、図23)

正社員の自己啓発に対して「支援している」事業所割合は66.7% (前回62.2%) となっている。産業別に見ると、複合サービス事業 (97.6%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (95.3%)、金融業、保険業 (88.5%) などが高く、宿泊業、飲食サービス業 (52.5%)、生活関連サービス業、娯楽業 (58.5%)、教育、学習支援業 (59.2%) など低くなっている。企業規模別に見ると、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が高い。とりわけ「100～299人」の企業で60%台、「300～999人」の企業で70%台、1,000人以上の企業で80%台と100人以上の企業で高い水準にある。

図21 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)



支援の内容 (複数回答) は、「受講料などの金銭的援助」が80.7% (前回82.9%) と最も高く、以下、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」(43.9% (前回45.4%))、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」(42.0% (前回41.2%)) と続いている。

一方、正社員以外の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は41.5% (前回38.0%) となっている。産業別に見ると、複合サービス事業 (90.3%)、金融業、保険業 (67.7%)、医療、福祉 (67.0%) で高く、宿泊業、飲食サービス業 (31.2%)、生活関連サービス業、娯楽業 (34.2%)、製造業 (35.2%)、教育、学習支援業 (37.7%) で低くなっている。企業規模別に見ると、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が高くなっている。

支援の内容 (複数回答) は、「受講料などの金銭的援助」が67.2% (前回70.5%) と最も高く、以下、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」(43.4% (前回41.9%))、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」(42.2% (前回42.1%)) と続いている。

図22 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）

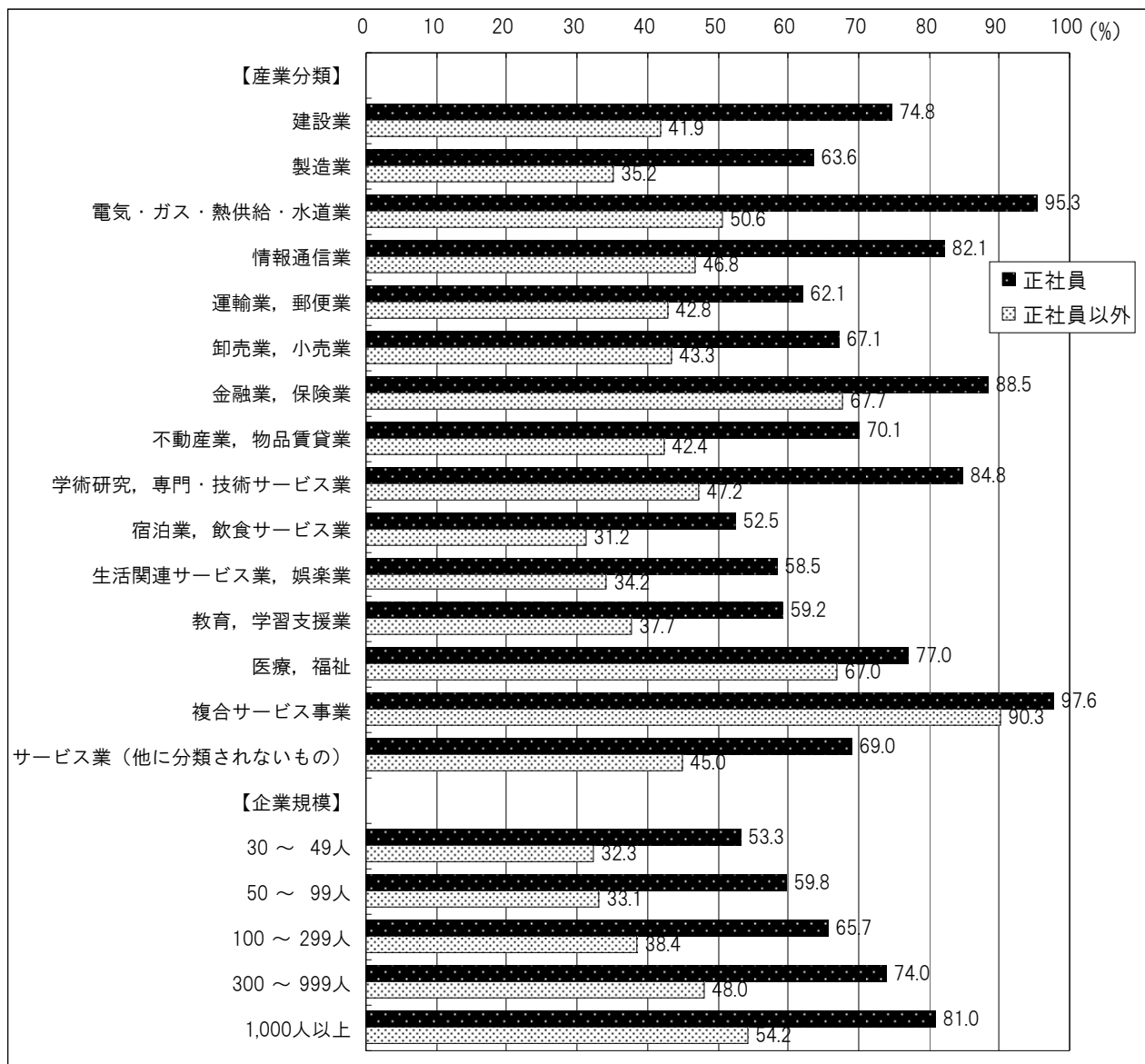
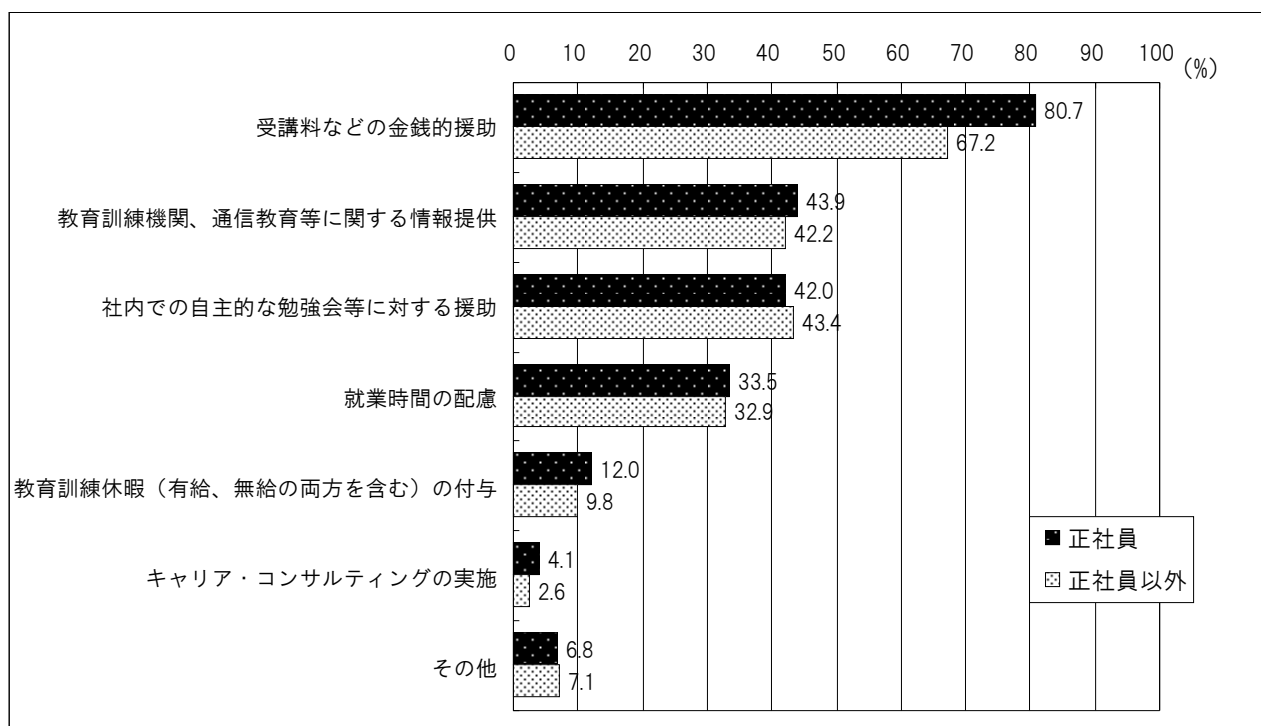


図23 労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答）



② 教育訓練休暇制度の導入状況（図24、図25）

教育訓練休暇制度を導入している事業所は6.3%（前回4.2%）に留まっている。産業別に見ると、複合サービス事業（36.1%）で高く、電気・ガス・熱供給・水道業（22.3%）と続いている。企業規模別に見ると、企業規模間の差は小さく、30～49人規模が最も導入割合が高い。

図24 教育訓練休暇制度を導入している事業所（総数）

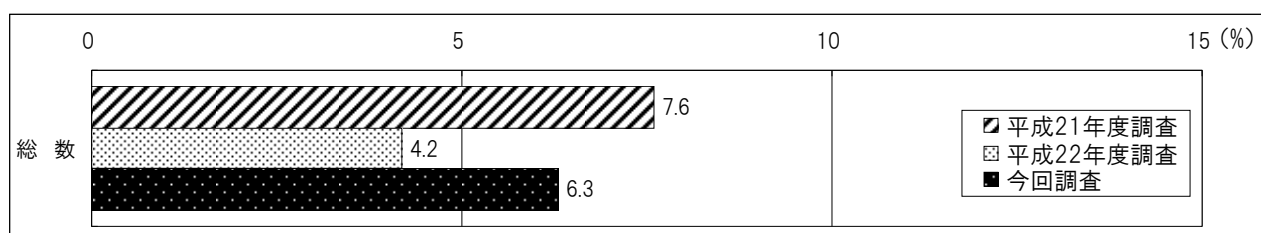
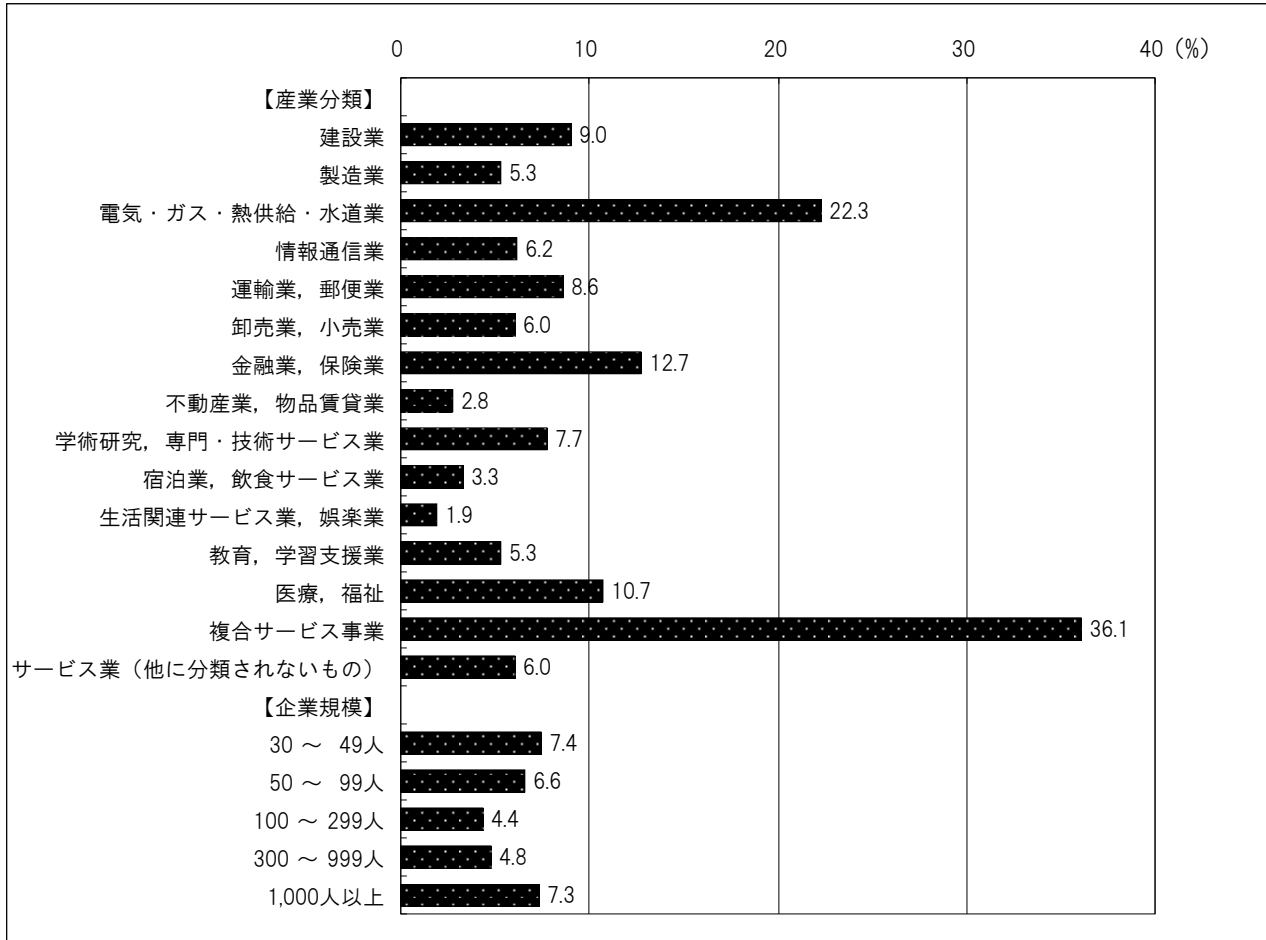


図25 教育訓練休暇制度を導入している事業所（産業・規模別）



③ キャリア・コンサルティング制度の導入状況（図26、図27、図28）

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所は4.5%（前回4.9%）に留まっている。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（22.1%）、金融業，保険業（14.9%）が高い。企業規模別に見ると、1,000人以上が7.3%と最も高くなっている。

キャリア・コンサルティング制度を導入していない理由（複数回答）は、「当該制度を知らない」が41.8%（前回44.3%）と最も高い。

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（総数）

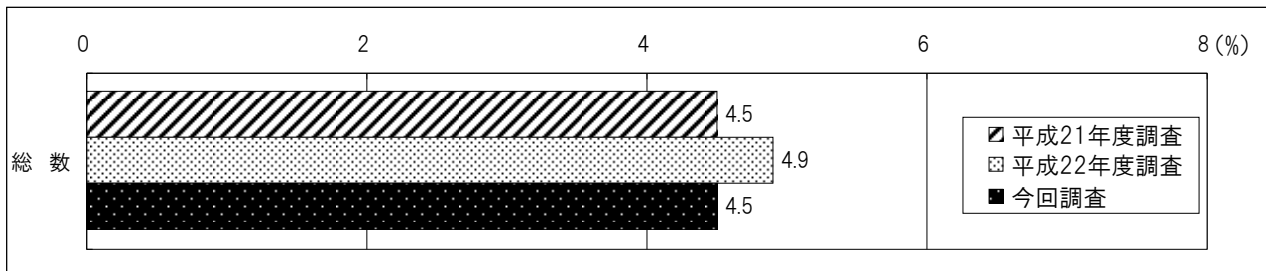


図27 キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所（産業・規模別）

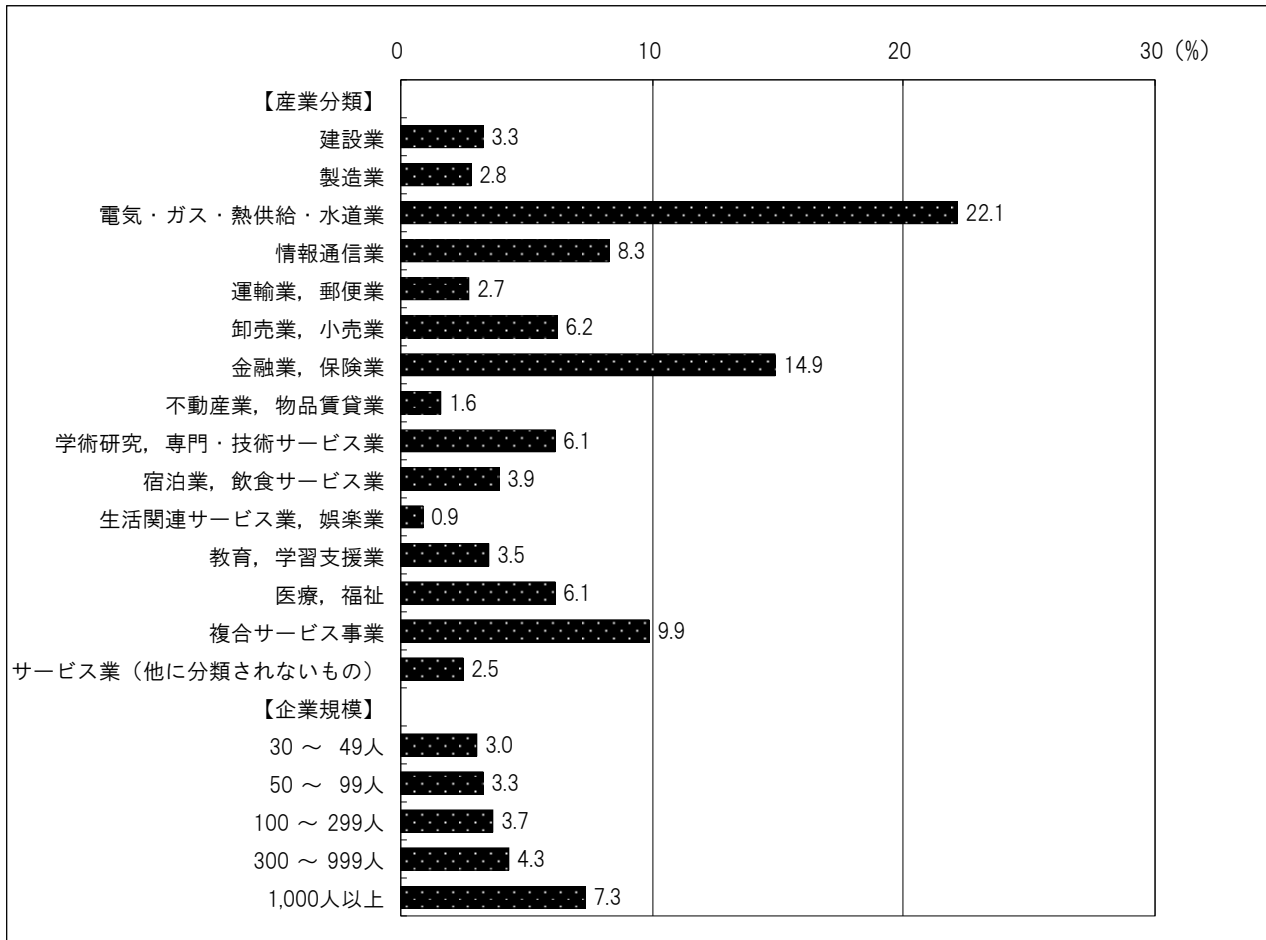
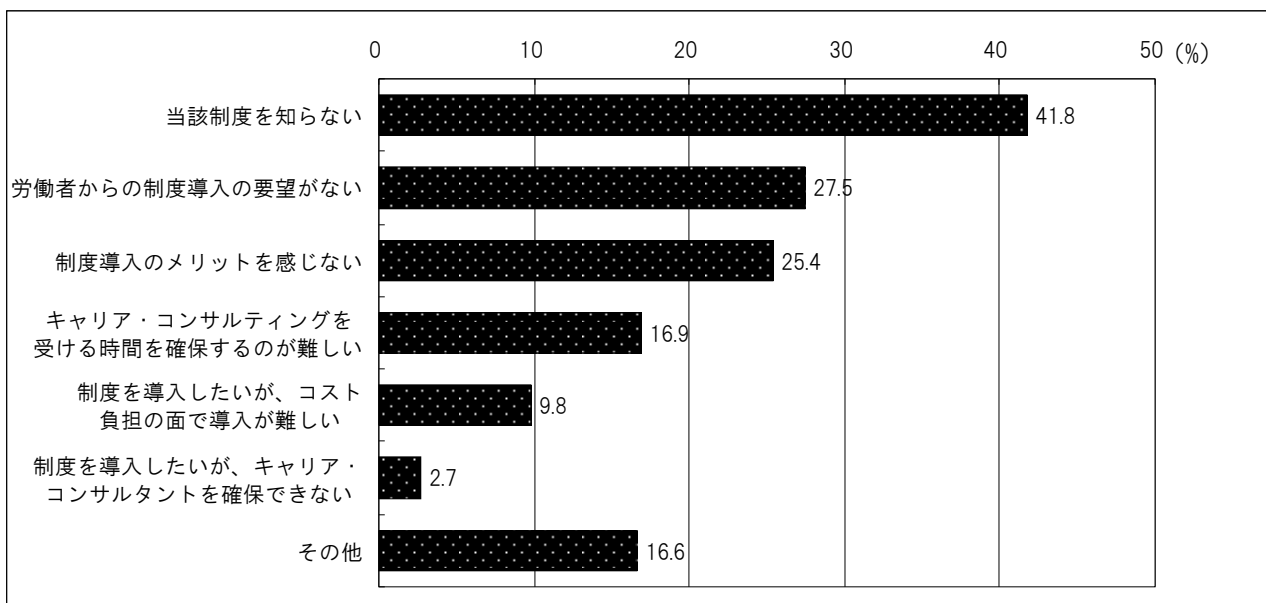


図28 キャリア・コンサルティング制度を導入していない理由（複数回答）



④ 職業生活設計を考える場の提供状況（図29、図30）

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は43.7%（前回39.3%）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、「上司との面談」が88.2%（前回87.8%）と最も高く、続いて、「自己申告制度」が49.5%（前回49.8%）と高い。

一方、正社員以外に対して、職業生活設計を考える場を提供している事業所は26.7%（前回22.0%）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89.4%（前回87.2%）と最も高くなっている。

図29 職業生活設計を考える場を提供している事業所（総数）

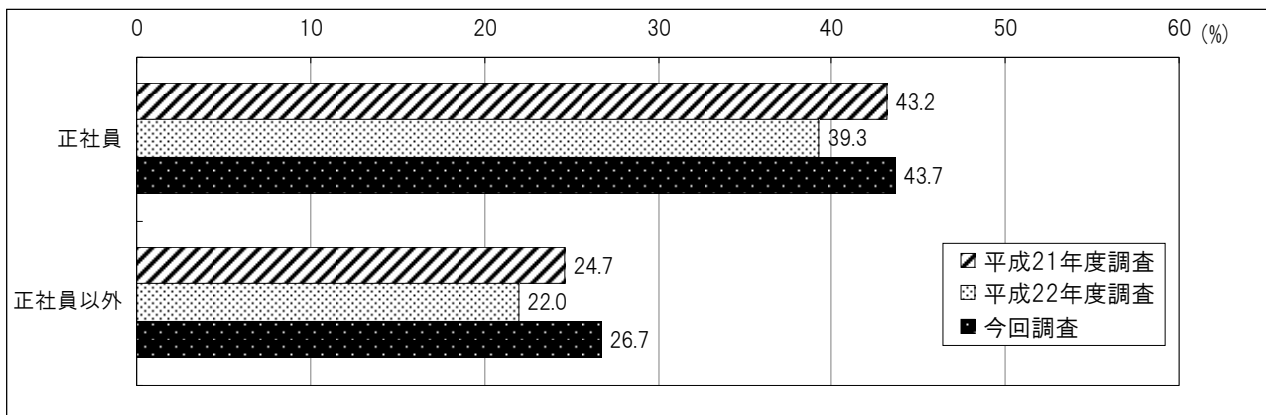
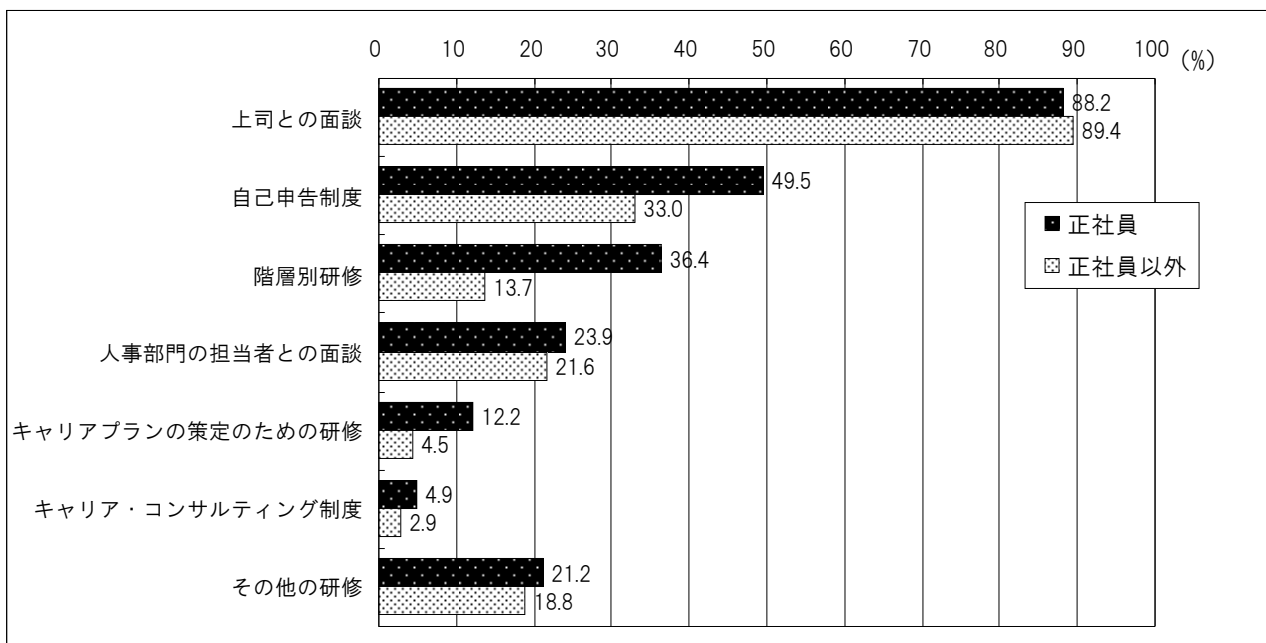


図30 職業生活設計を考える場の提供の方法（複数回答）



(4) 職業能力評価

① 職業能力評価の実施状況（図31、図32）

職業能力評価を行っている事業所は68.2%（前回65.3%）となり過去最高の導入状況である。産業別に見ると、複合サービス事業（96.3%）、金融業，保険業（84.1%）、電気・ガス・熱供給・水道業（83.2%）などで高く、運輸業，郵便業（57.8%）で低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「100～299人」の企業で60%台、「300～999人」の企業で70%台、1,000人以上の企業で80%台と100人以上の企業で高い水準にある。

図31 職業能力評価を実施している事業所（総数）

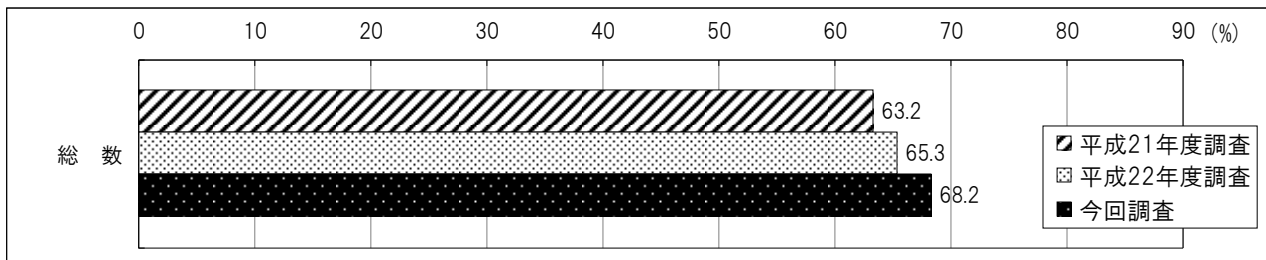
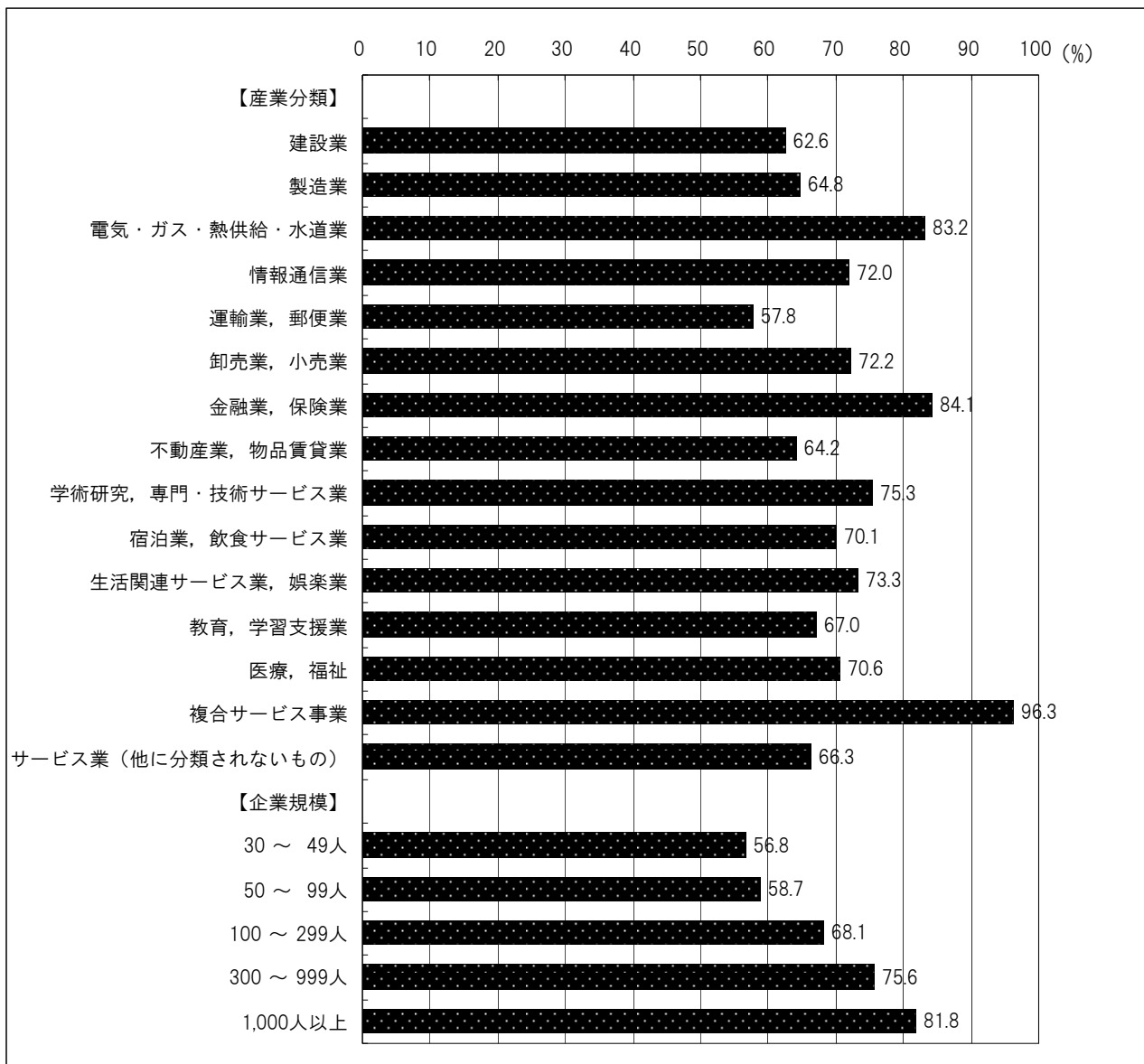


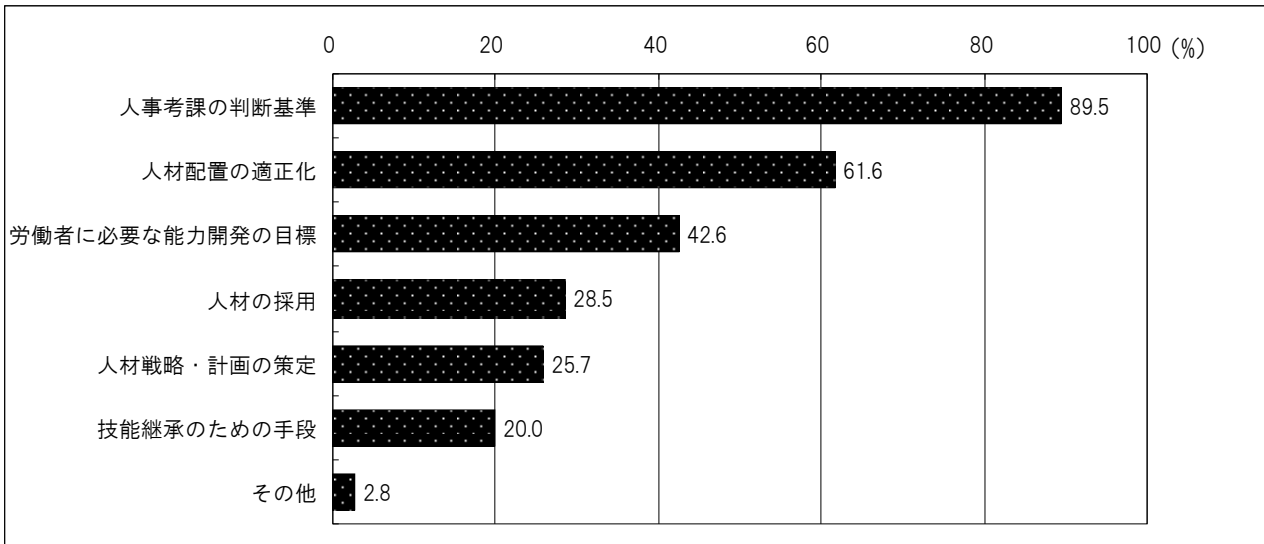
図32 職業能力評価を実施している事業所（産業・規模別）



② 職業能力評価の活用方法（図33）

職業能力評価の活用方法（複数回答）は、「人事考課の判断基準」（89.5%（前回88.8%））が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（61.6%（前回63.0%））、「労働者に必要な能力開発の目標」（42.6%（前回40.9%））と続いている。

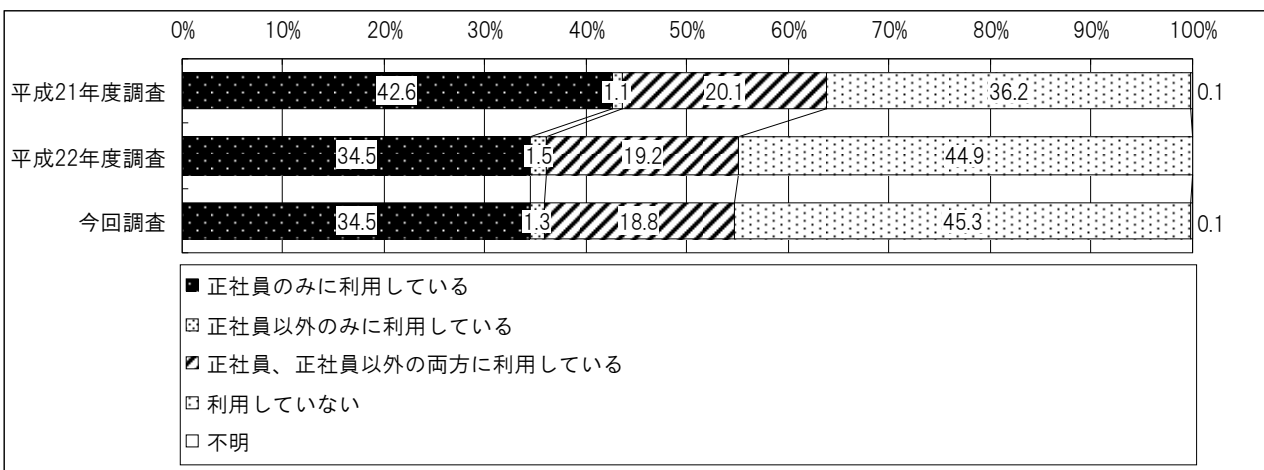
図33 職業能力評価の活用方法（複数回答）



③ 職業能力評価における資格の利用状況（図34、図35）

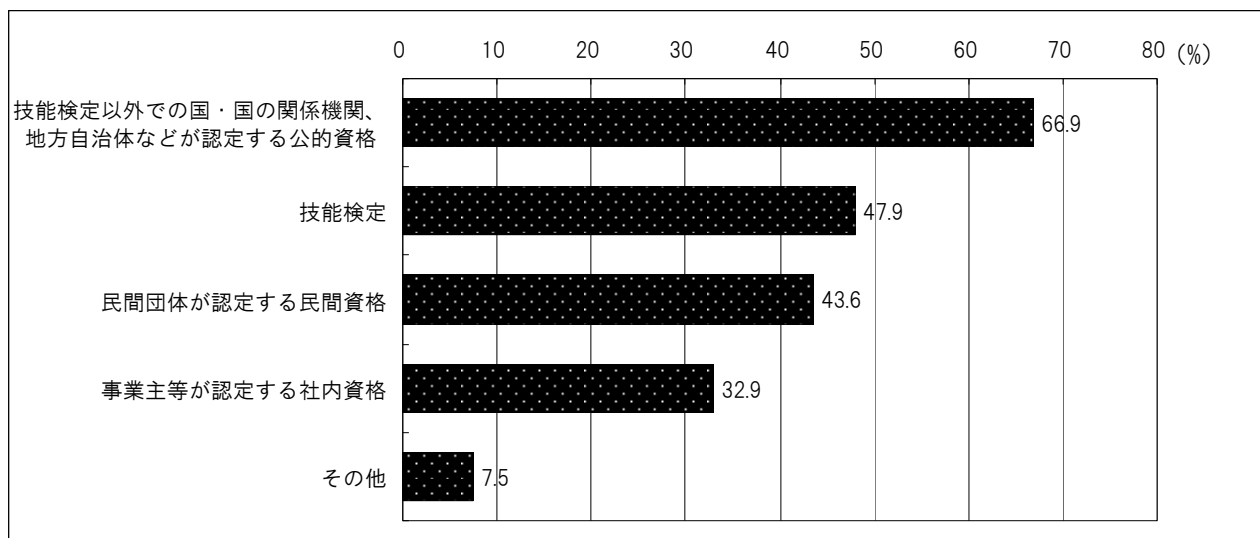
職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価における資格の利用状況は、「正社員のみ利用している」が34.5%（前回34.5%）、次いで、「正社員、正社員以外の両方に利用している」が18.8%（前回19.2%）となっている。

図34 職業能力評価における資格の利用状況



また、利用している資格は、「技能検定以外での国・国の関係機関、地方自治体などが認定する公的資格」が66.9%（前回65.7%）、「技能検定」が47.9%（前回50.0%）、「民間団体が認定する民間資格」が43.6%（前回41.8%）となっている。

図35 利用している資格（複数回答）



④ 職業能力評価に係る取り組みの問題点（図36、図37、図38）

職業能力評価に係る取り組みに問題を感じる事業所は66.8%（前回63.4%）となっている。産業別に見ると、情報通信業（80.1%）、学術研究，専門・技術サービス業（75.1%）、医療，福祉（74.0%）などで高く、宿泊業，飲食サービス業（57.0%）、金融業，保険業（58.8%）で低くなっている。問題点の内容（複数回答）は、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（79.0%（前回78.2%））が最も高く、評価者が「評価基準を把握していないため、評価内容にばらつきが見られる」（41.7%（前回41.1%））と続いている。

企業規模別に見ると、規模による差は小さいが、50人以上999人以下の企業が70%台と高い水準にある

図36 職業能力評価に係る取り組みに問題を感じる事業所（総数）

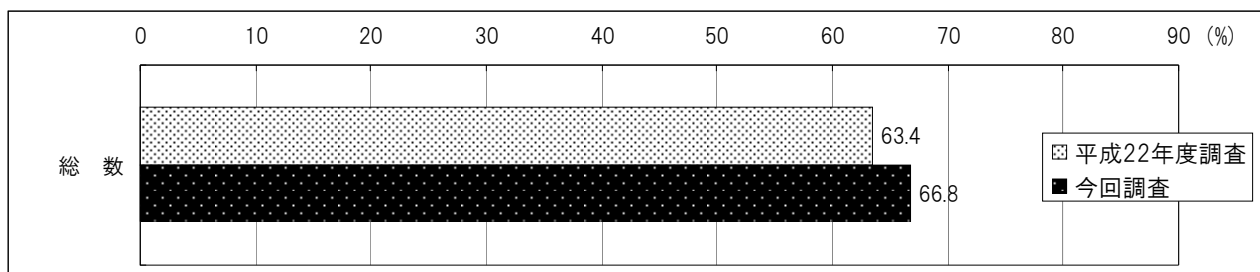


図37 職業能力評価に関わる取り組みの問題点があるとした事業所（産業・規模別）

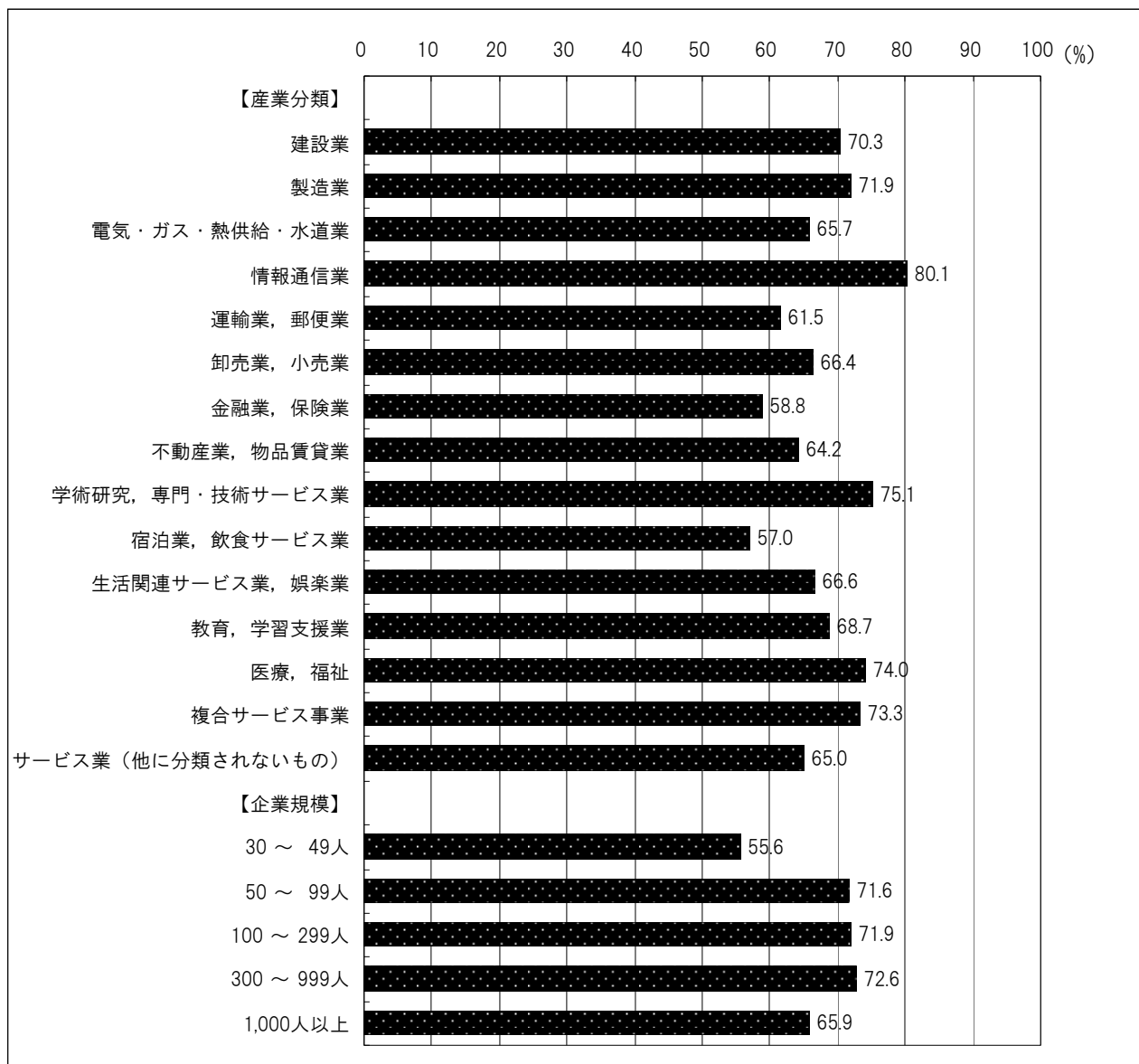
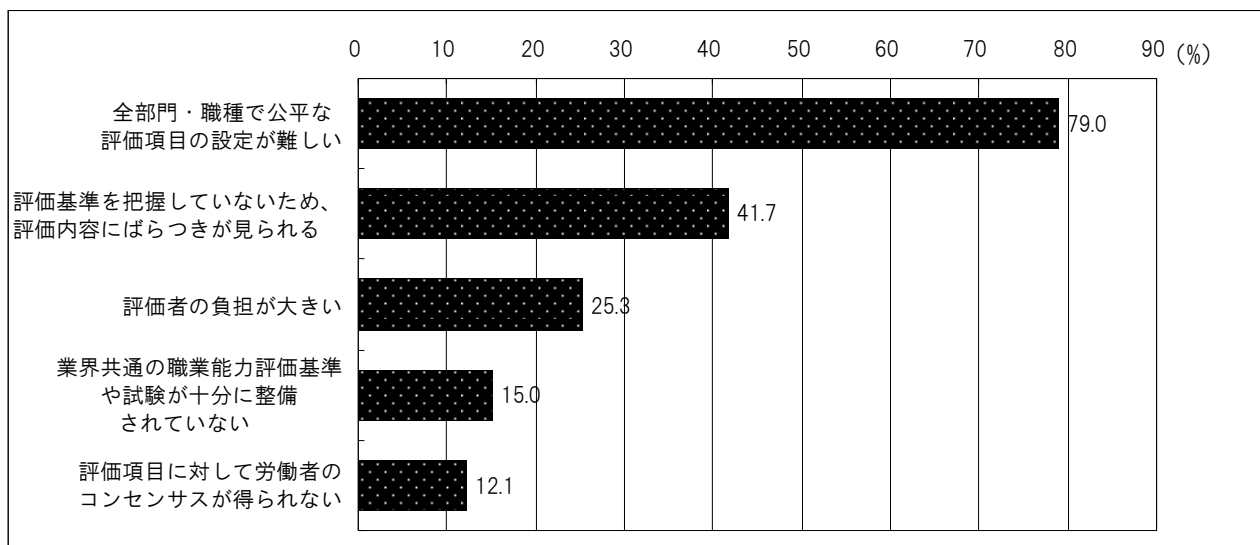


図38 職業能力評価に関わる取り組みの問題点の内容（複数回答）



⑤ 業界横断的な職業能力評価基準作成について（図39、図40、図41）

職業ごとに求められる職業能力を、業界横断的に整理した職業能力評価基準が作成された場合について、メリットがあるとする事業所は73.6%（前回74.8%）となっている。産業別に見ると、医療，福祉（81.8%）、情報通信業（81.7%）などで高く、電気・ガス・熱供給・水道業（48.7%）で低くなっている。メリットの内容（複数回答）は、「労働者の教育訓練の基準として活用できる」（55.0%（前回53.2%））、「自社の職業能力評価制度の創設、改善に効果的に活用できる」（49.7%（前回48.5%））が高くなっている。

図39 業界横断的な職業能力評価基準作成のメリットがあるとした事業所（総数）

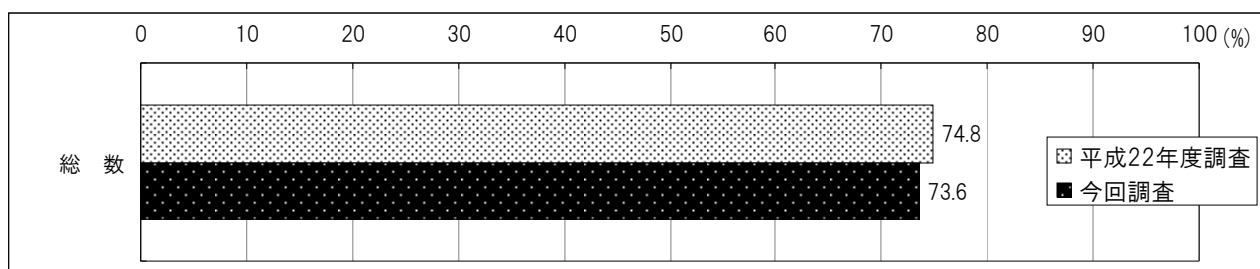


図40 業界横断的な職業能力評価基準作成のメリットがあるとした事業所（産業・規模別）

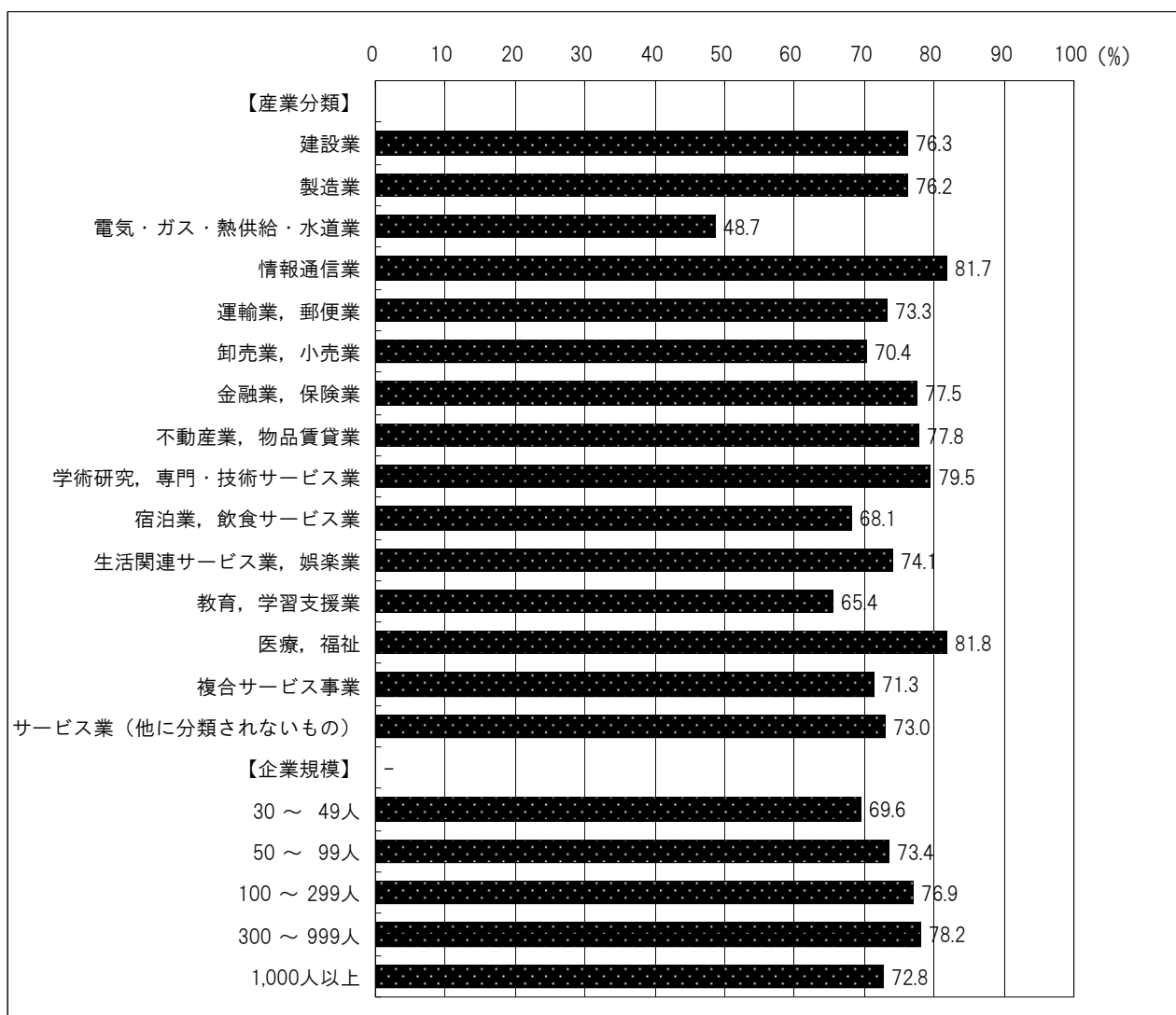
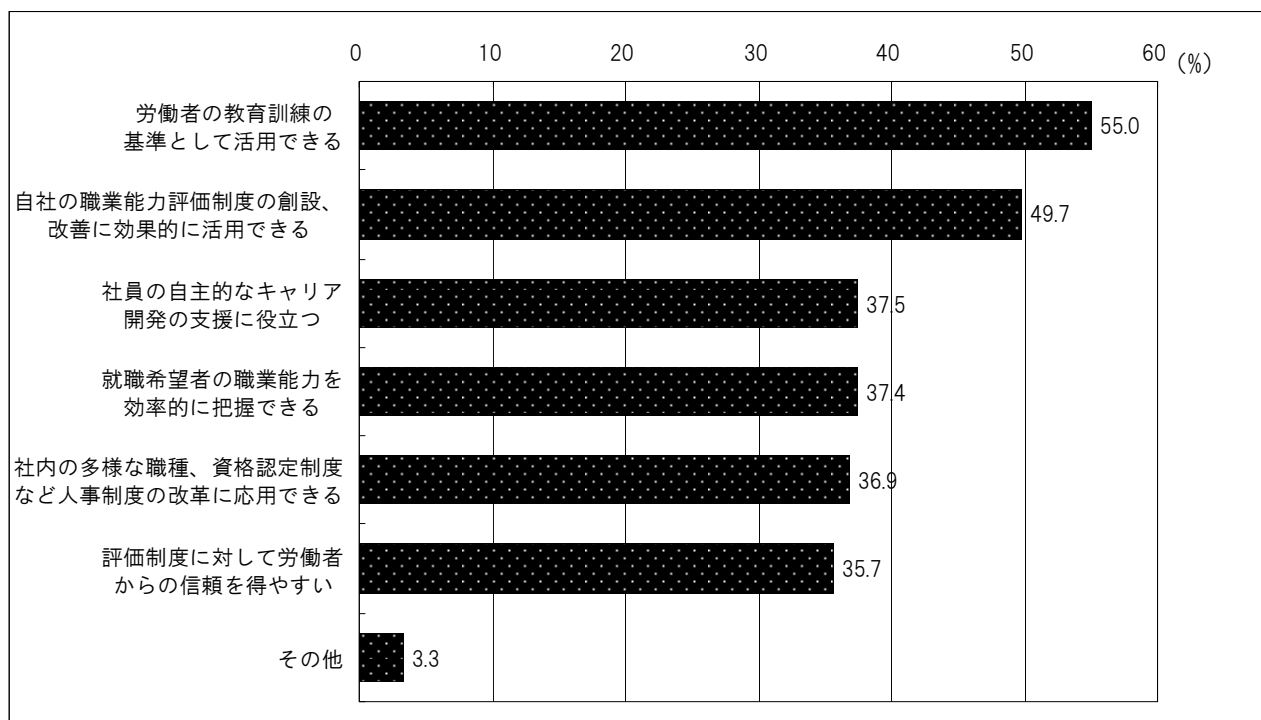


図41 業界横断的な職業能力評価基準作成のメリットの内容（複数回答）



(5) 技能検定制度（厚生労働省実施）について

① 技能検定制度の認知状況（図42、図43）

厚生労働省が実施する技能検定制度を「知っている」事業所は48.9%となっている。産業別に見ると、建設業（68.3%）、製造業（62.9%）、金融業、保険業（60.3%）、学術研究、専門・技術サービス業（57.0%）で高く、医療、福祉（30.4%）、宿泊業、飲食サービス業（33.5%）で低くなっている。

図42 技能検定制度を知っている事業所（総数）

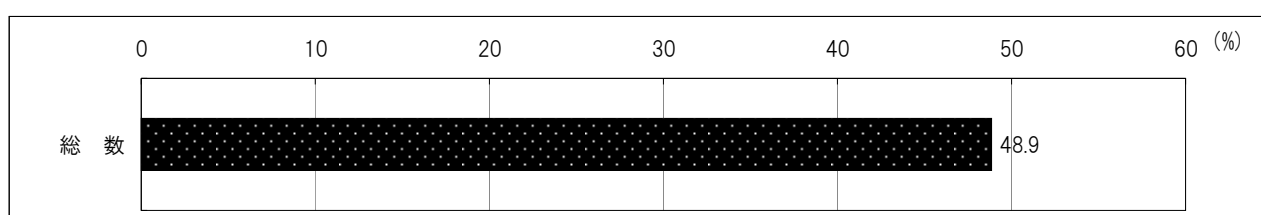
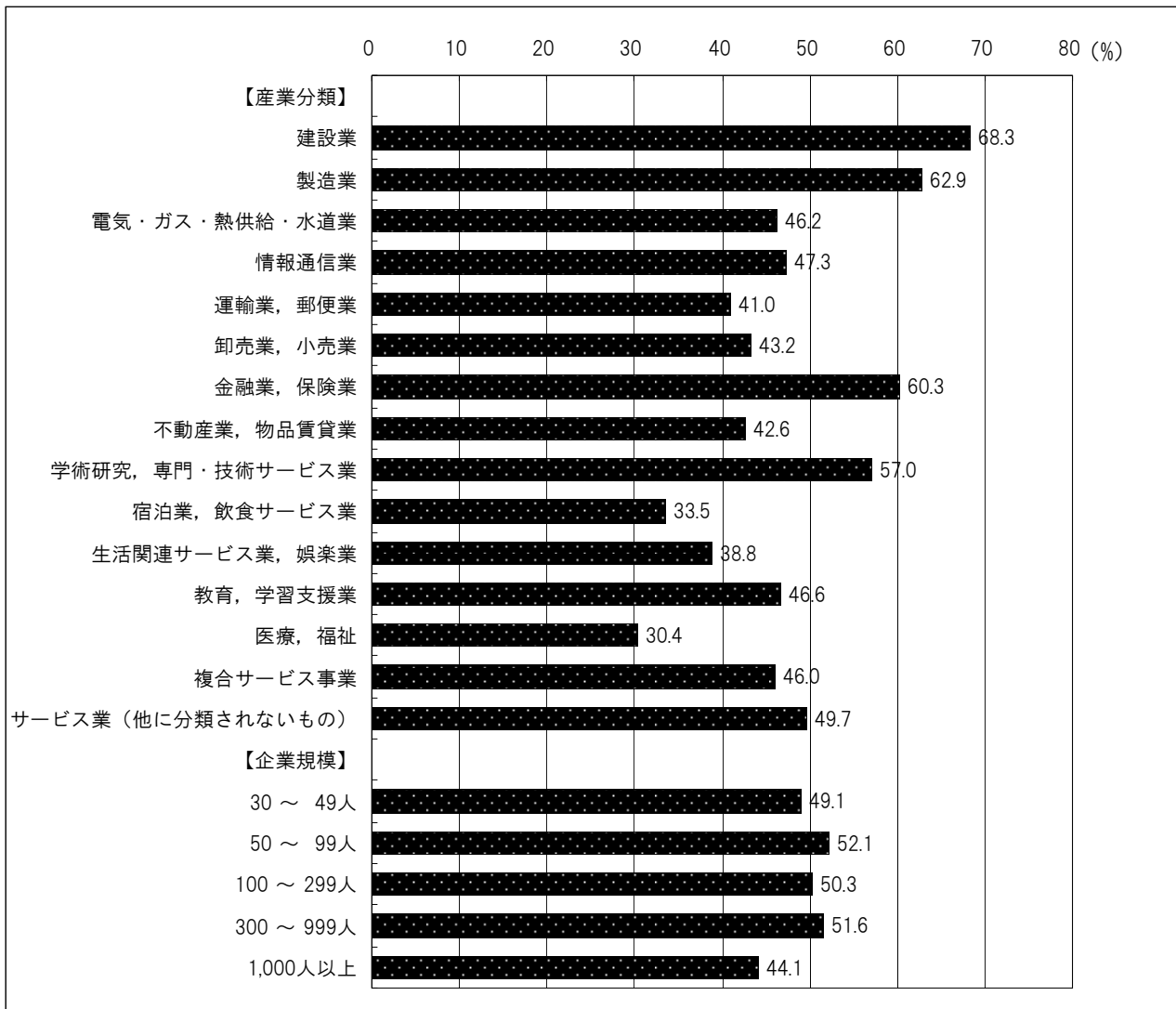


図43 技能検定制度を知っている事業所（産業・規模別）



② 技能検定の利点及び問題点（図44、図45）

技能検定の利点（複数回答）は、「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」（86.9%）が最も高く、以下、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」（44.5%）、「技能士がいることで、取引などにプラスの効果がある」（32.3%）となっている。

技能検定の問題点（複数回答）は、「技能検定の対象や試験内容が現場で必要な技能と合っていない」（39.7%）と「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」（39.5%）が高く、「試験の準備や受検する時間等の労働者の拘束時間が長い」（31.8%）、「受検に必要な費用が高い」（28.7%）と続いている。

図44 技能検定の利点（複数回答）

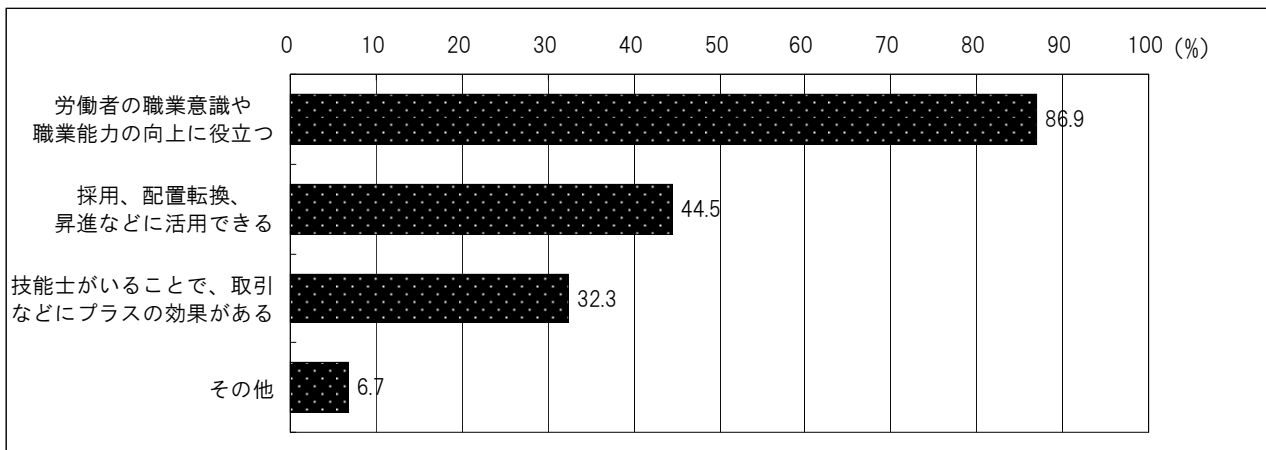
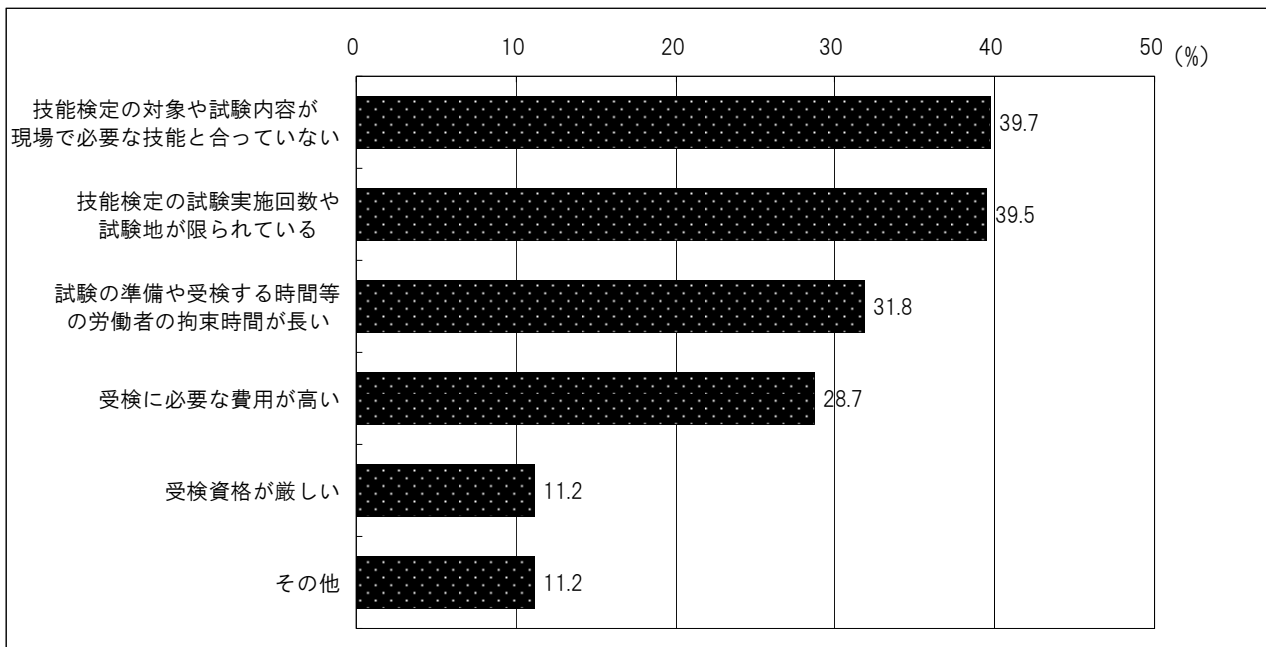


図45 技能検定制度の問題点（複数回答）



(6) 技能の継承について

① 技能継承の問題の有無 (図46、図47)

団塊の世代の退職等により発生する技能継承に問題がある事業所は28.2% (前回27.4%) となっている。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業 (65.8%)、製造業 (49.1%)、建設業 (48.7%)、学術研究、専門・技術サービス業 (42.8%) で高く、生活関連サービス業、娯楽業 (10.7%)、宿泊業、飲食サービス業 (13.3%) などでは低くなっている。

図46 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 (総数)

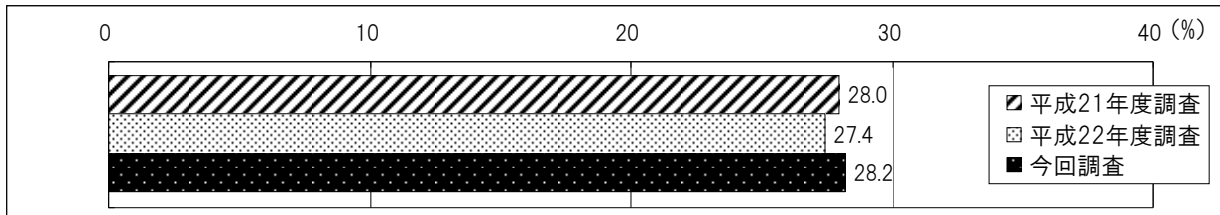
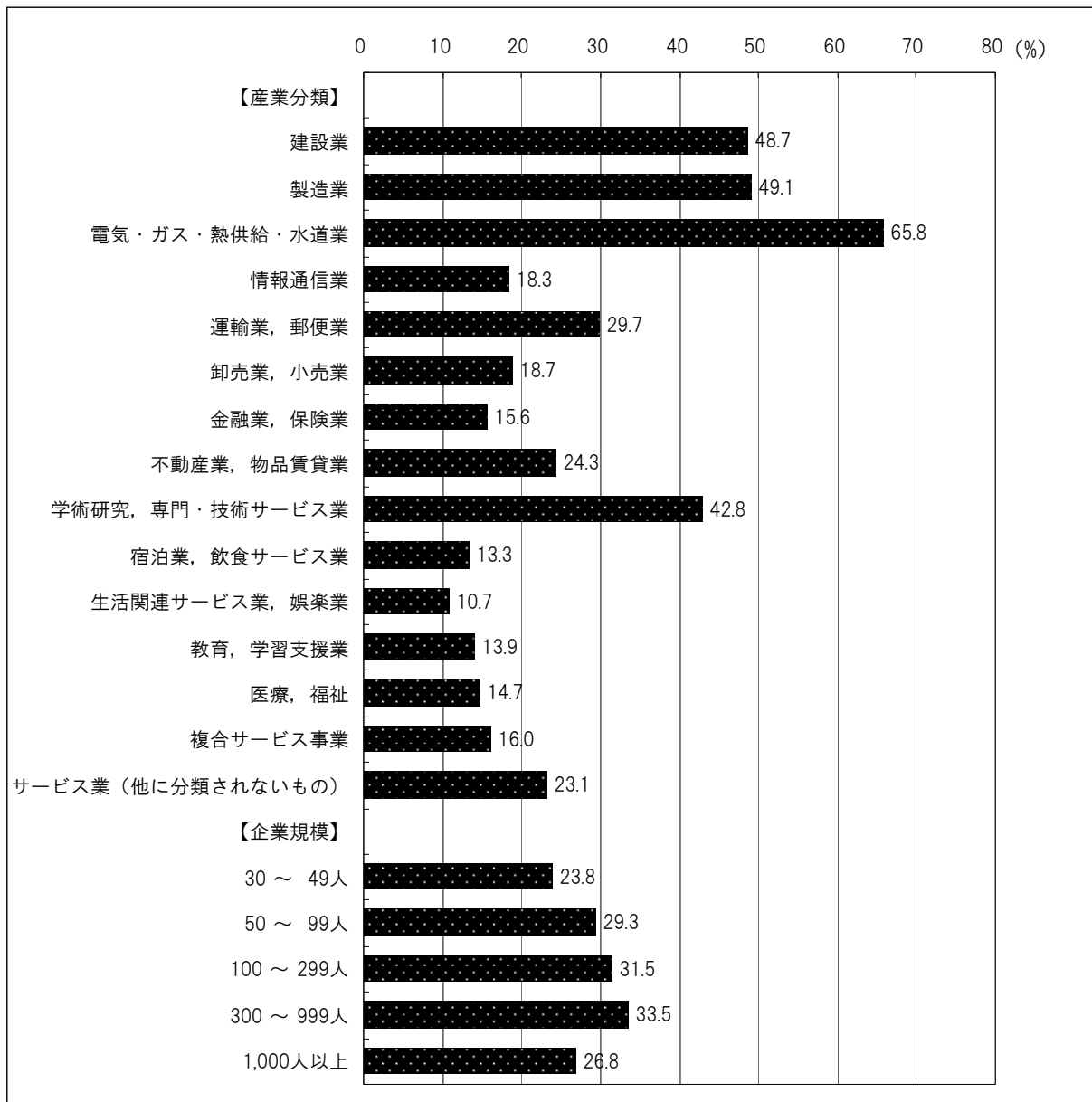


図47 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 (産業・規模別)



② 技能継承の取組状況（図48、図49）

技能継承の問題に対して取り組みを行っている事業所は78.0%（前回78.8%）となっている。

取り組みの内容（複数回答）は、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、再雇用し、指導者として活用している」が61.2%（前回63.1%）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」（28.9%（前回29.8%））、「技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能等伝承している」（21.1%（前回20.3%））と続いている。

図48 技能継承の問題に対する取り組みを行っている事業所（総数）

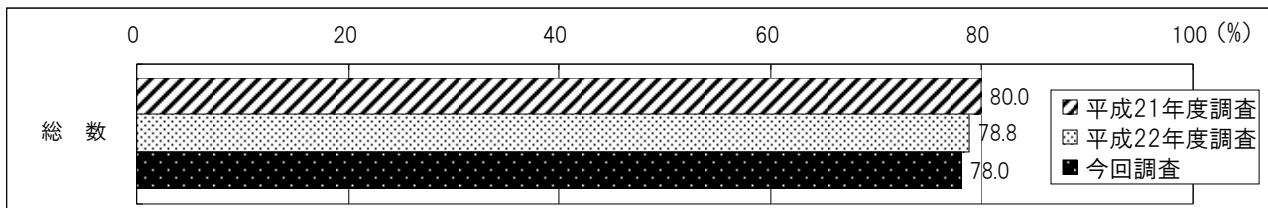
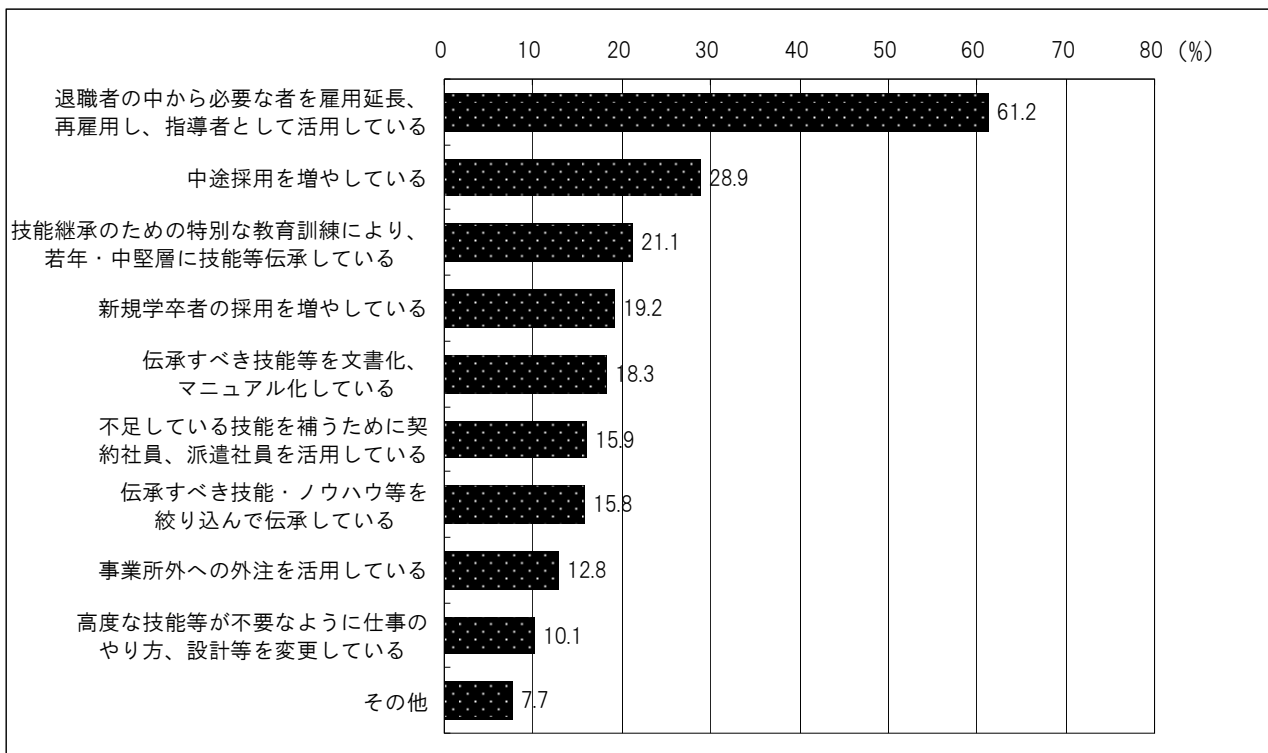


図49 技能継承の取り組みを行っている事業所の取組の内容（複数回答）



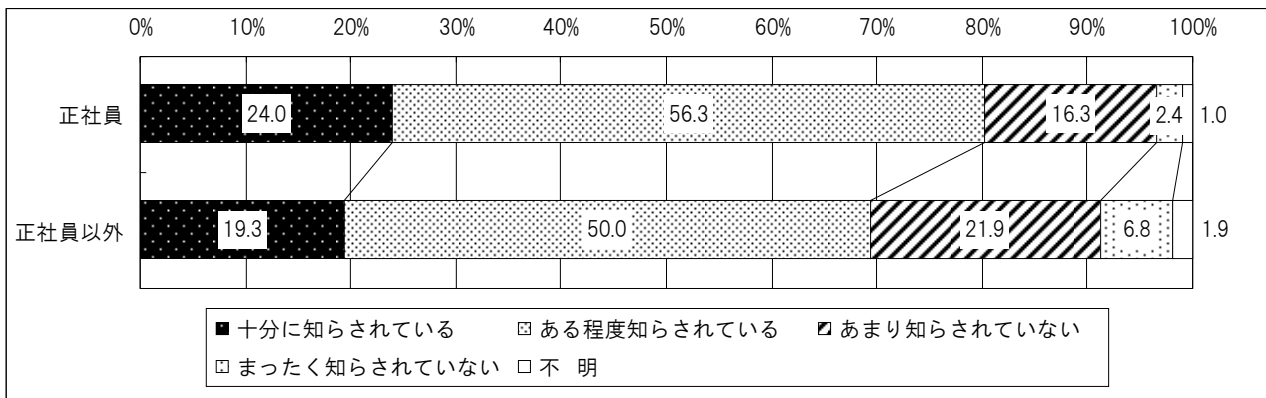
3 個人調査

(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50)

労働者に求められる能力の周知状況を見ると、正社員では「十分に知らされている」が24.0% (前回23.4%)、「ある程度知らされている」が56.3% (前回54.7%) となり、知らされている者が80.3% (前回78.1%) となっている。一方、正社員以外では「十分に知らされている」が19.3% (前回17.4%)、「ある程度知らされている」が50.0% (前回50.4%) であり、知らされている者が69.3%と正社員に比べて11ポイント低く、「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28.7% (前回29.7%) と正社員に比べて10ポイント高くなっている。

図50 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51、図52)

平成22年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では41.4% (前回41.5%)、正社員以外では19.2% (前回19.0%) となっている。産業別に見ると、正社員では、電気・ガス・熱供給・水道業 (53.4%) などで高く、生活関連サービス業、娯楽業 (23.9%) などで低くなっている。正社員以外では、医療、福祉 (30.5%) などで高く、生活関連サービス業、娯楽業 (9.2%) などで低くなっている。正社員と正社員以外の間で受講率の差が大きいのは、電気・ガス・熱供給・水道業、製造業、不動産業、物品賃貸業であった。

企業規模別に見ると、正社員では「100~299人」の企業で40%台前半、300人以上の企業では40%台半ばとなっている。一方、正社員以外では規模による差は小さく、1,000人以上でのみ20%を超え、その他は10%台となっている。

図51 OFF-JTを受講した労働者（総数）

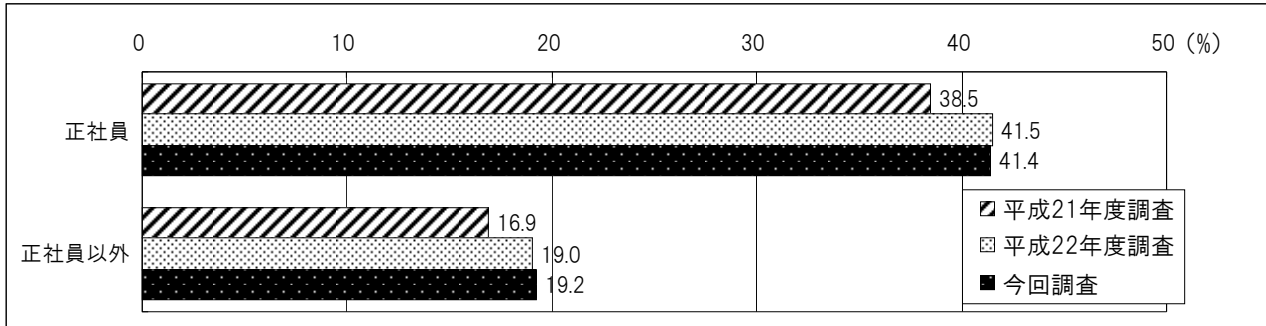
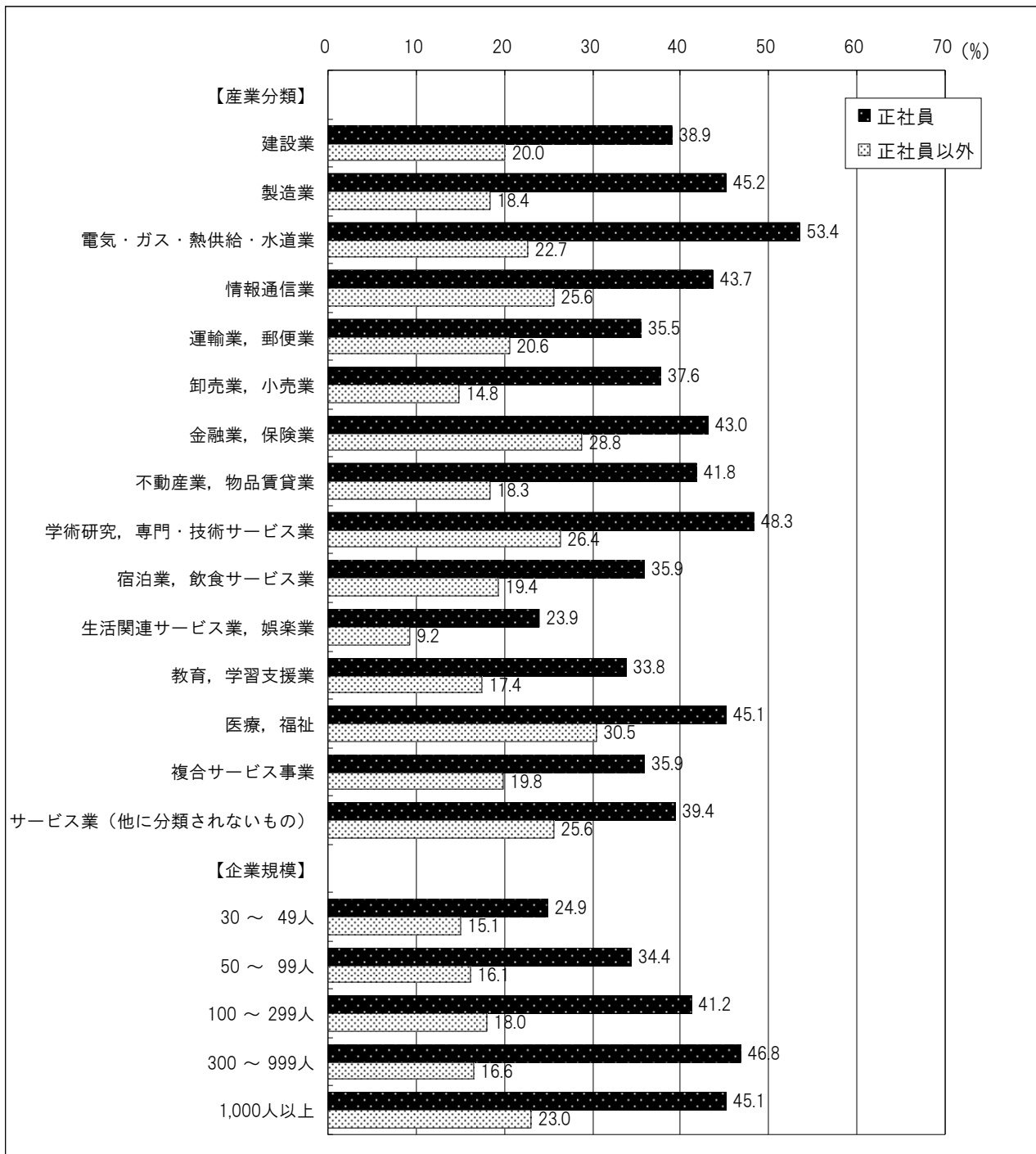


図52 OFF-JTを受講した労働者（産業・規模別）



③ OFF-JTの受講内容（図53、図54、図55）

受講したOFF-JTの内容（複数回答）は、正社員では「マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）」が31.7%（前回34.7%）で最も高く、以下「品質・安全」（26.3%（前回24.6%））、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（26.0%（前回24.4%））、「人事・労務」（22.7%（前回21.3%））、「技術・技能」（19.4%（前回21.7%））と続いている。

一方、正社員以外では「品質・安全」（29.7%（前回27.7%））と「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（29.2%（前回26.8%））を挙げる割合が高く、以下、「営業・販売」（21.9%（前回14.4%））、「技術・技能」（18.8%（21.3%））と続いている。

なお、OFF-JTを受講した者の延べ受講時間平均は、正社員は昨年より2.4時間減り39.5時間（前回41.9時間）、正社員以外は調査開始以来最長の21.6時間（前回21.3時間）となっている。

図53 OFF-JTの受講内容（複数回答）

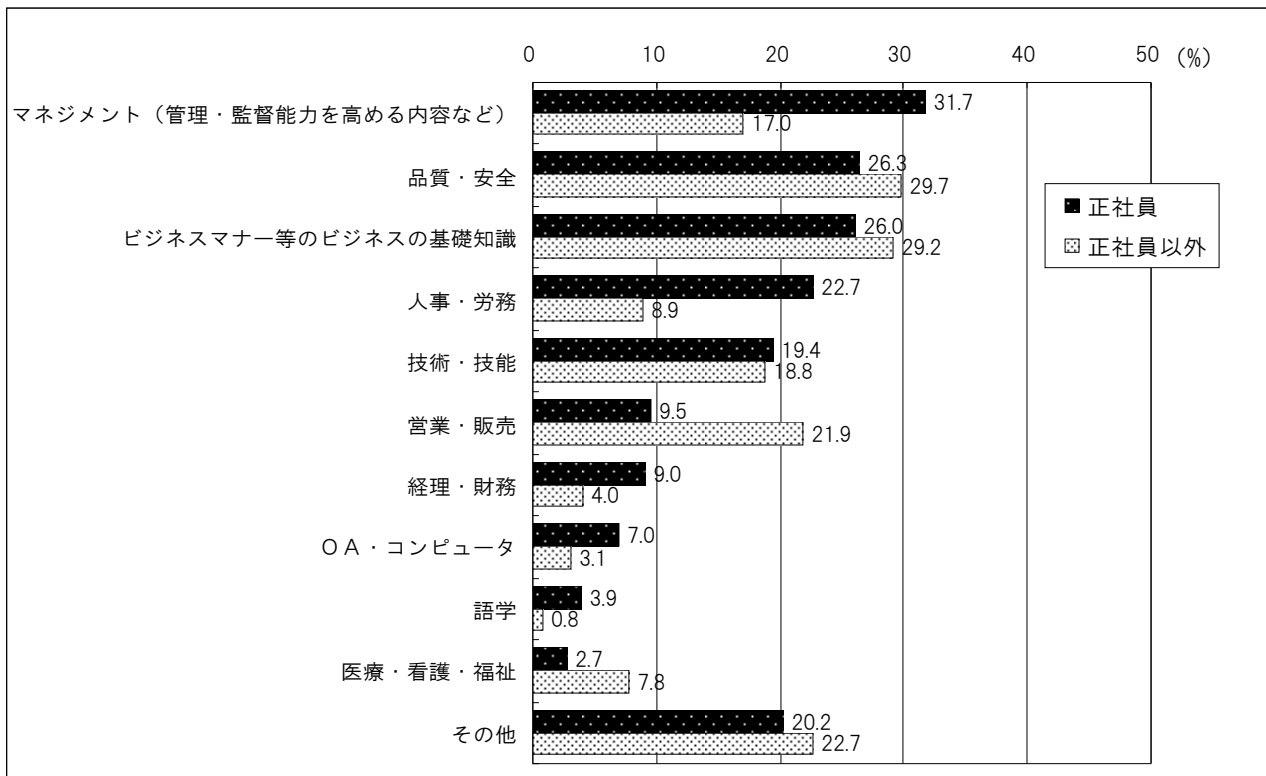


図54 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均（総数）

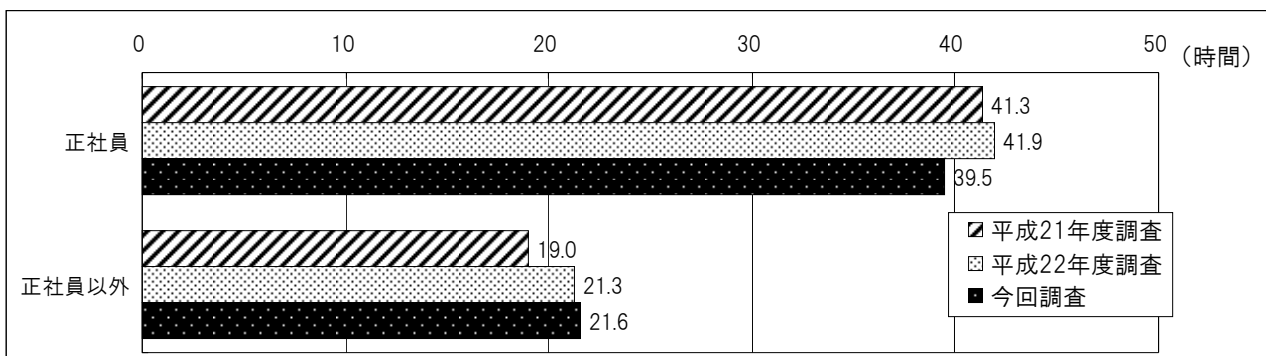
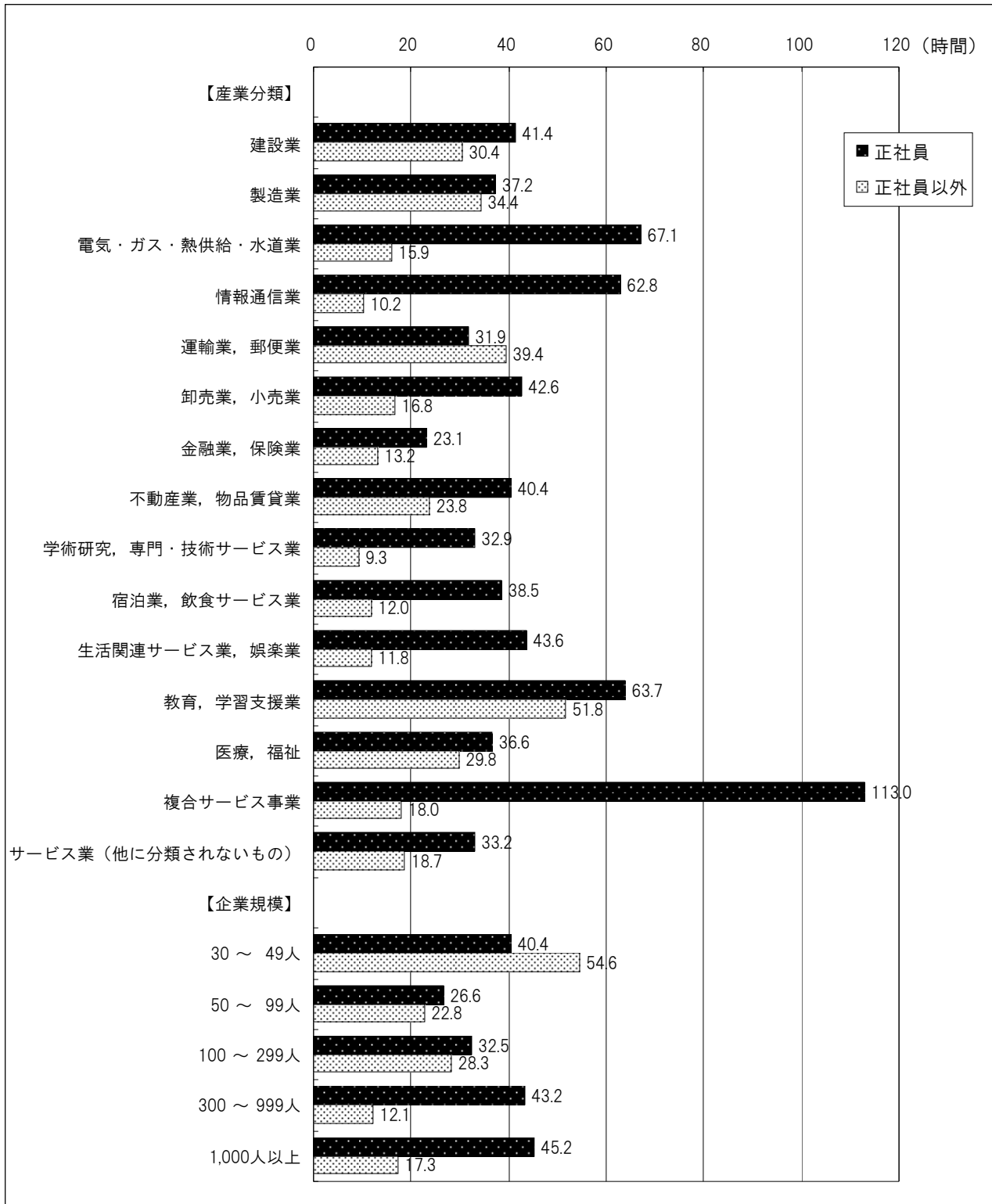


図55 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均（産業・規模別）

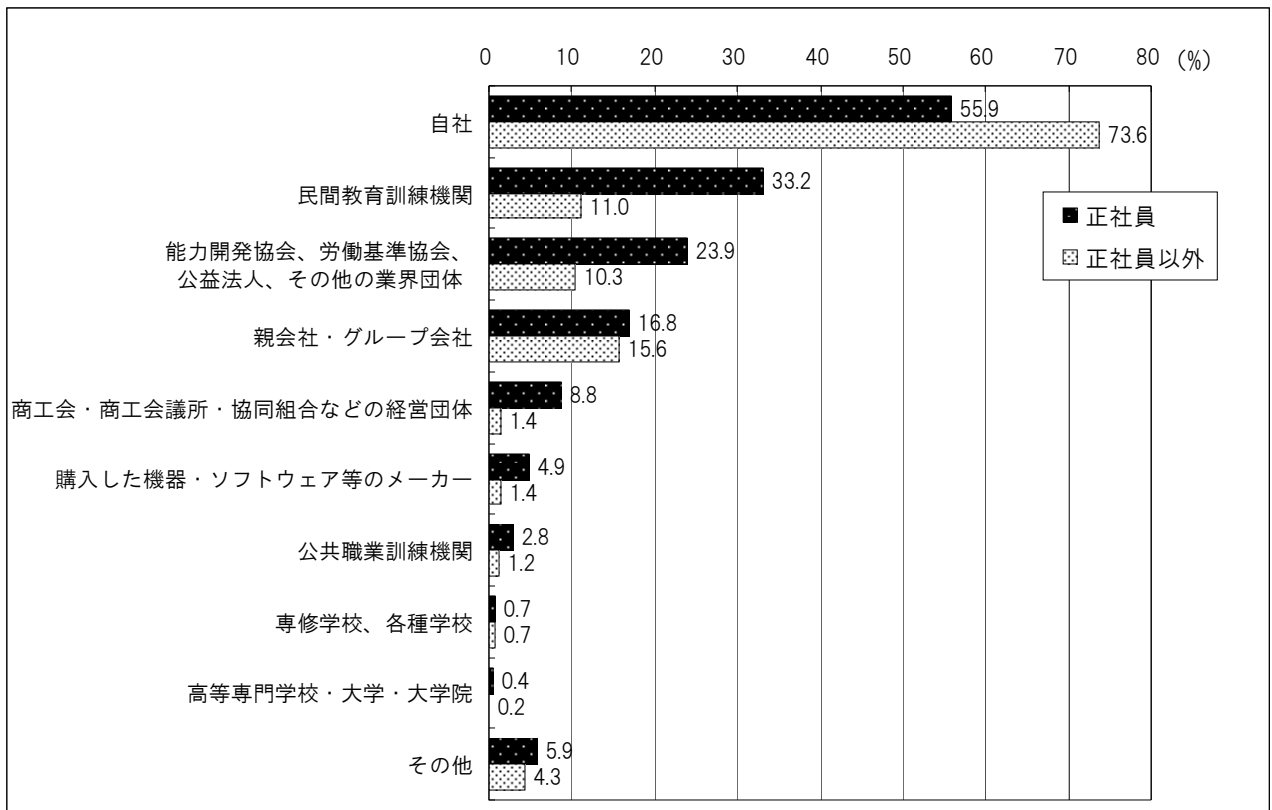


④ OFF-JTの実施主体（図56）

受講したOFF-JTの実施主体（複数回答）は、正社員では「自社」を挙げる者が55.9%(前回57.4%)と最も高く、以下、「民間教育訓練機関」(33.2%(前回33.8%))、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人、その他の業界団体」(23.9%(前回22.1%))、「親会社・グループ会社」(16.8%(前回16.6%))と続いている。

一方、正社員以外では「自社」を挙げる割合が73.6%(前回72.7%)と特に高く、以下、「親会社・グループ会社」(15.6%(前回11.2%))、「民間教育訓練機関」(11.0%(前回16.3%))、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人、その他の業界団体」(10.3%(前回7.9%))と続いている。

図56 受講したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

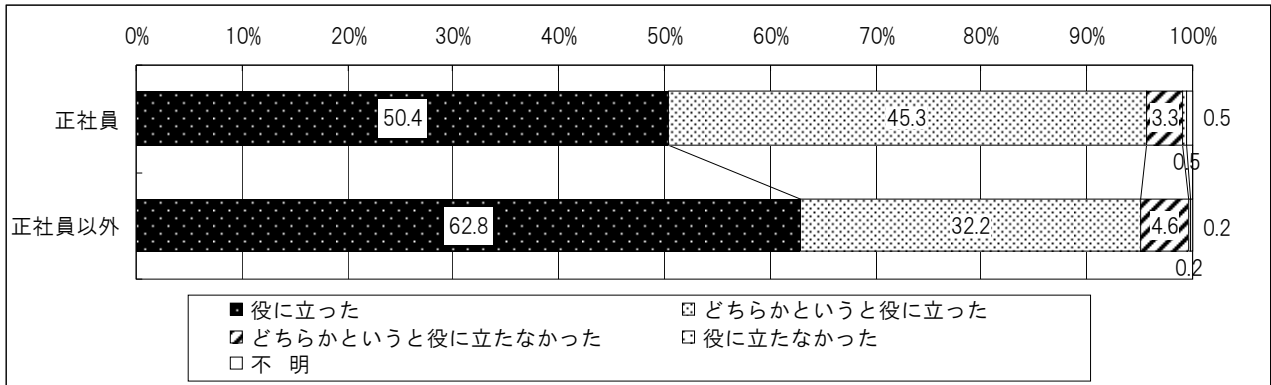


⑤ 受講したOFF-JTの役立ち度（図57）

受講したOFF-JTの役立ち度を見ると、正社員では「役に立った」が50.4%（前回45.7%）、「どちらかというと役に立った」が45.3%（前回48.2%）となり、肯定的意見が95.7%（前回93.9%）となっている。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が62.8%（前回52.5%）、「どちらかというと役に立った」が32.2%（前回40.9%）と肯定的意見が95.0%（前回93.4%）となっている。

図57 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58、図59）

平成22年度に自己啓発を行った者は、正社員では43.8%（前回41.7%）、正社員以外では19.3%（前回18.4%）となっており、自己啓発を行った者の割合は昨年度と比べて、正社員ではやや上昇、正社員以外ではほぼ横ばいとなっている。

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見ると、正社員では79.8時間（前回83.1時間）、正社員以外では90.5時間（前回82.3時間）となり、昨年度と比べて正社員は減少、正社員以外では増加となっている。

なお、正社員以外の平均延べ受講時間は調査開始以来最長時間である。

図58 自己啓発を行った労働者

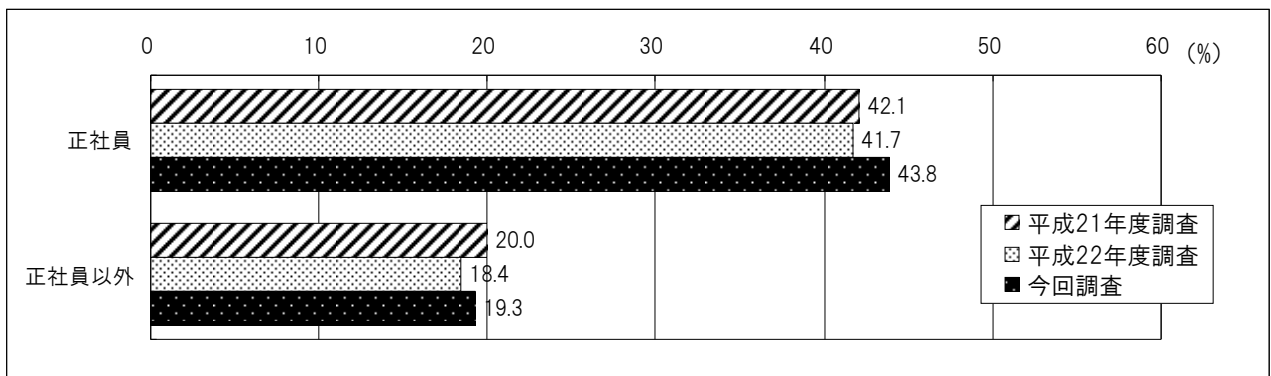
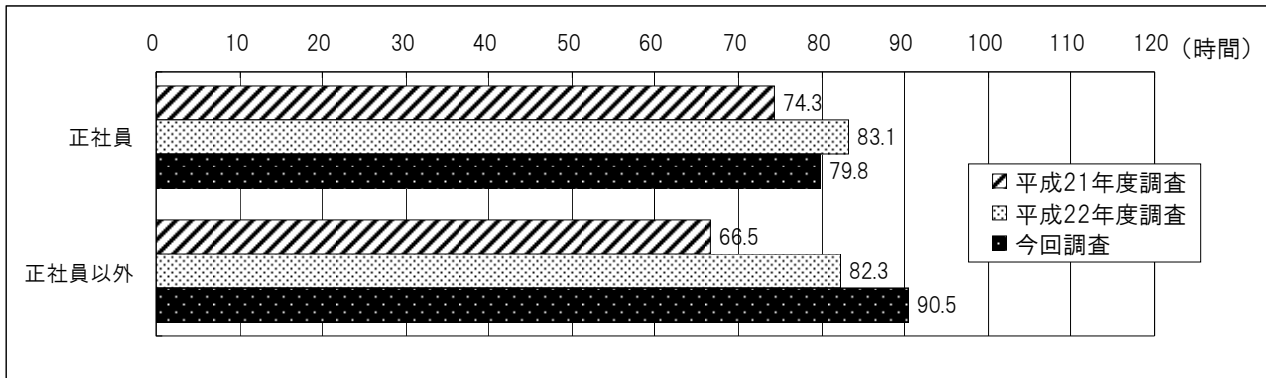


図59 自己啓発を行った労働者の一人当たりの平均延べ受講時間（総数）



② 自己啓発の実施方法（図60、図61）

自己啓発の実施方法（複数回答）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50.2%（前回49.1%）で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（25.2%（前回25.5%））、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」（21.9%（前回20.9%））、「通信教育の受講」（20.8%（前回19.9%））と続いている。

正社員以外においても、「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」（51.6%（前回39.3%））を挙げる割合が最も高く、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（27.2%（前回30.8%））が続いている点は正社員と同様である。一方、「通信教育の受講」（7.7%（前回11.2%））は正社員と比べると低く、約3分の1に留まっている。

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38.8%（前回38.0%）、正社員以外では24.0%（前回28.2%）となっている。

図60 行った自己啓発の実施方法（複数回答）

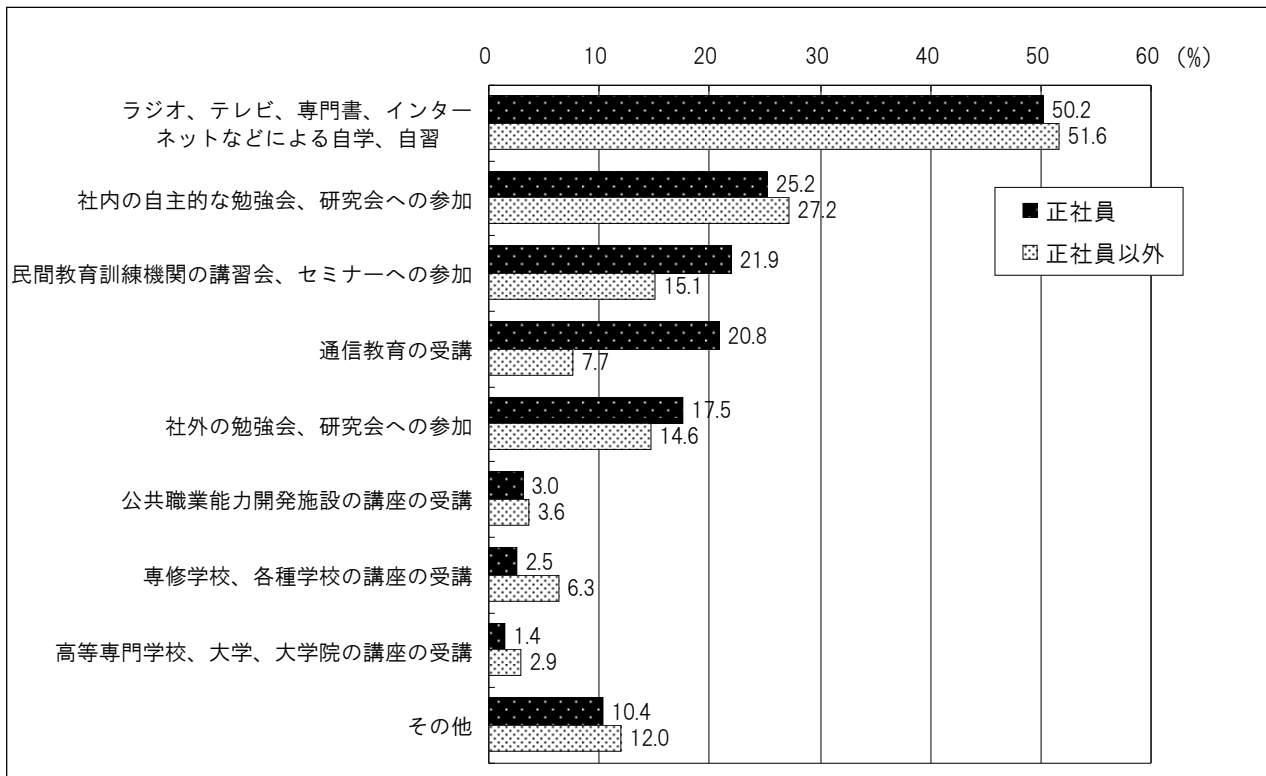
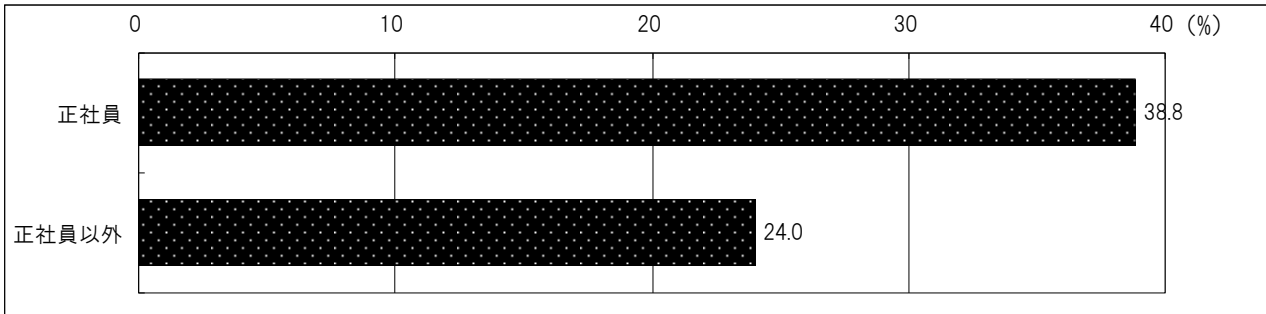


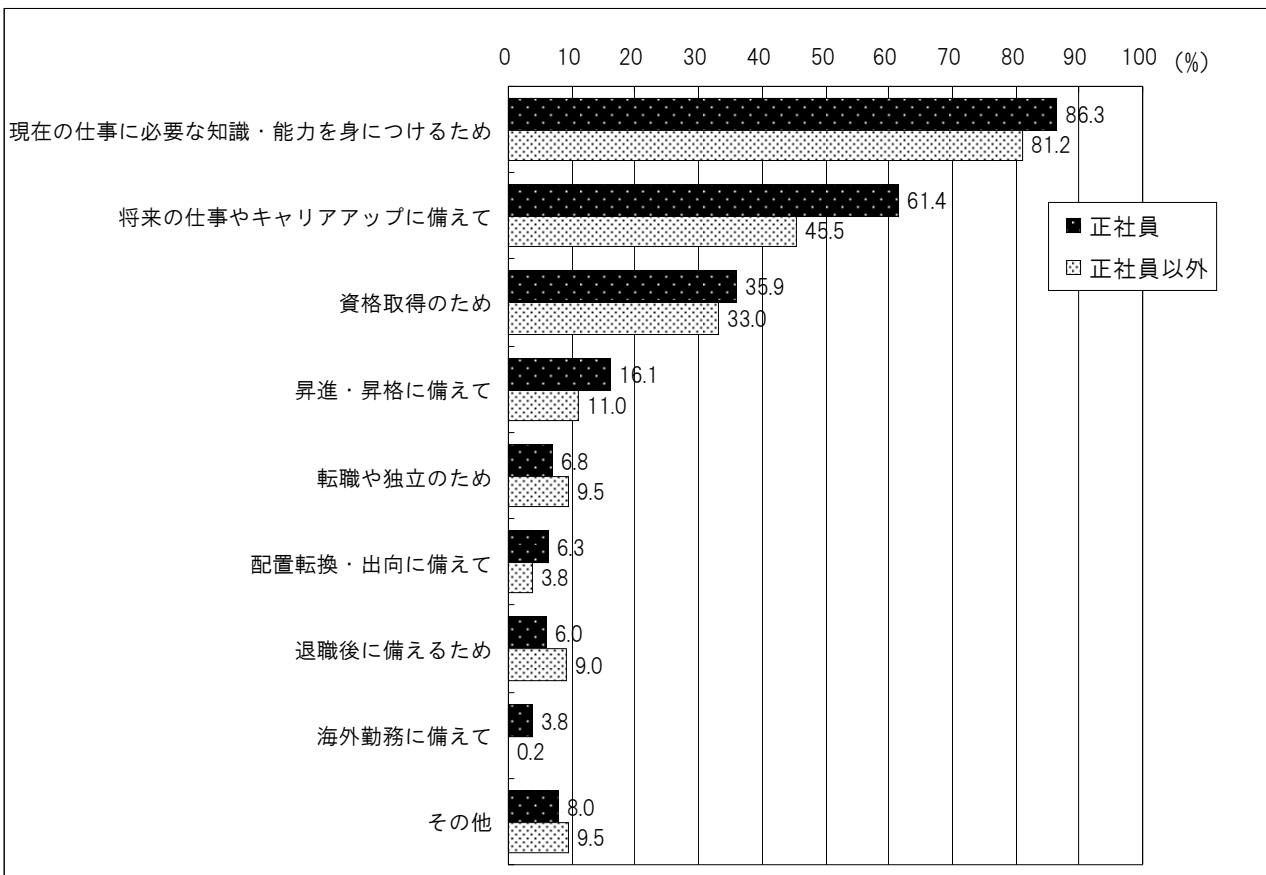
図61 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



③ 自己啓発を行った理由 (図62)

自己啓発を行った主な理由 (複数回答) を見ると、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」が86.3% (前回85.1%) で特に高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が61.4% (前回57.4%)、「資格取得のため」が35.9% (前回33.4%) と続いている。正社員以外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81.2% (前回78.4%) で特に高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が45.5% (前回43.2%)、「資格取得のため」が33.0% (前回27.7%) と続いている。

図62 自己啓発を行った理由 (複数回答)



④ 自己啓発の問題点（図63、図64）

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80.4%(前回80.9%)、正社員以外では74.2%(前回75.6%)となっている。

自己啓発における問題の内容（複数回答）は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が57.3%(前回56.1%)で最も高く、「費用がかかりすぎる」が33.6%(前回33.2%)でこれに続いている。以下、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(18.9%(前回18.1%))、「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」(18.0%(前回18.0%))などが続いている。

正社員以外でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(37.6%(前回36.1%))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、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(32.5%(前回30.7%))、「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」(24.3%(前回18.7%))、「自分の目指すべきキャリアがわからない」(20.6%(前回18.6%))が正社員より高いなど、正社員とは異なる傾向が見られる。

図63 自己啓発に問題があるとした労働者

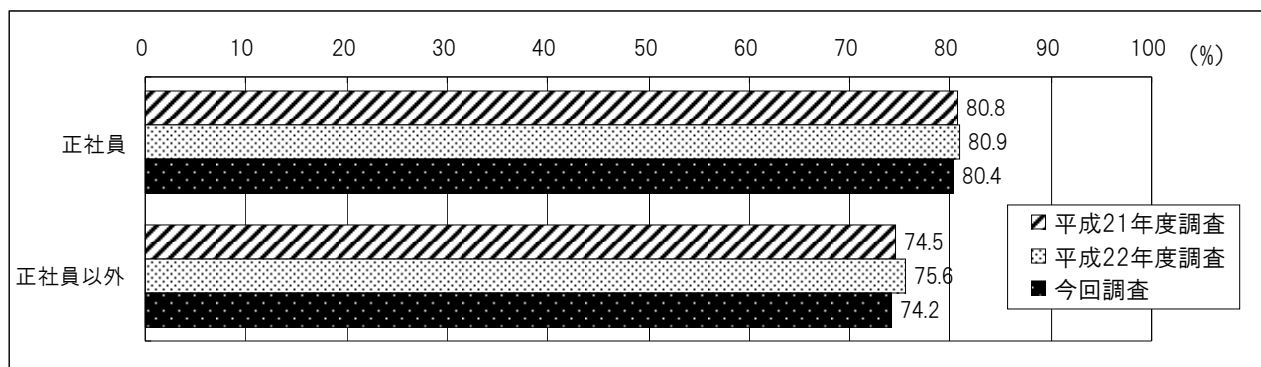
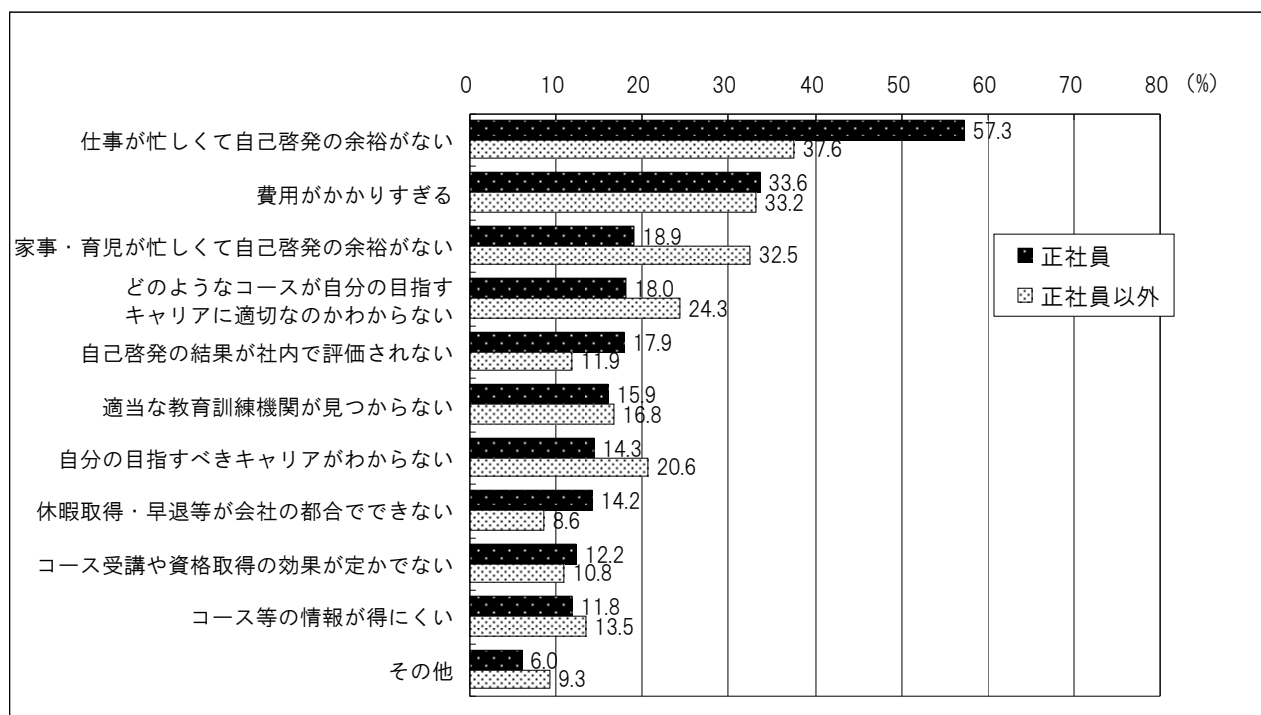


図64 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）



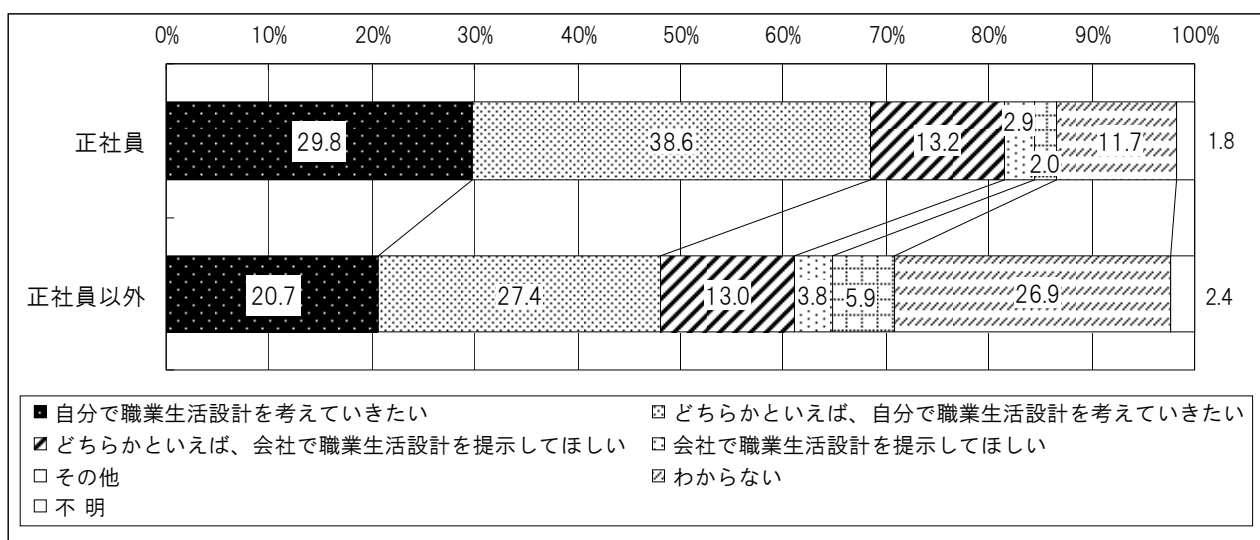
(3) これからの職業生活設計 (図65)

① 職業生活設計についての考え

自分自身の職業生活設計についての考えを見ると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が29.8% (前回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38.6% (前回37.8%) となり、両者を合わせると70%近く (68.4% (前回67.1%)) が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。

一方、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% (前回22.2%)、「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27.4% (前回25.3%) 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半分以下 (48.1% (前回47.5%)) に留まっている。なお、「わからない」とする者の割合が26.9% (前回29.1%) と正社員 (11.7% (前回14.5%)) と比べて2倍以上高くなっている。

図65 職業生活設計の考え方

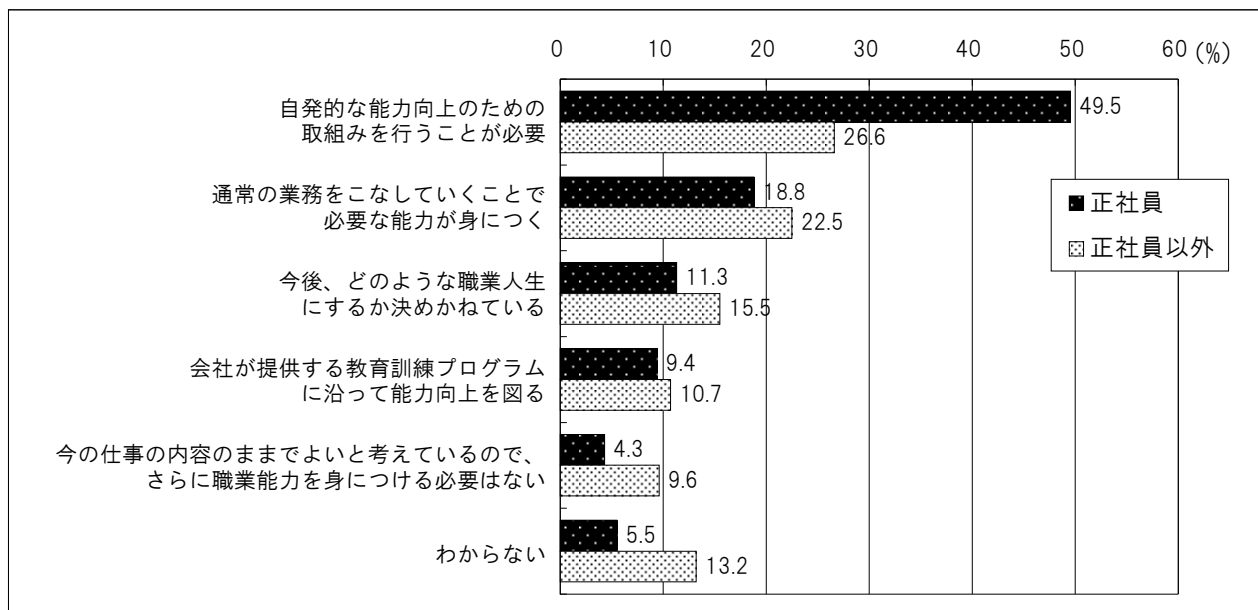


② キャリアアップに必要な条件 (図66)

希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するための方法を見ると、正社員では、「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要」(49.5% (前回46.0%))が最も高く、「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」(18.8% (前回19.7%))がこれに続いているが、この差は約30%ある。

一方、正社員以外でも、「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要」(26.6% (前回26.7%))が最も高いものの正社員ほど高い割合ではなく、次の「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」(22.5% (前回22.8%))が正社員よりも高い割合を示すなど、正社員と異なる傾向を示している。

図66 希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するための方法



用語の説明

(1) 常用労働者

以下の①、②のどちらかに該当する労働者をいう。

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社員をいう。

(3) 正社員以外

常用労働者のうち、「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をいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

(4) O F F - J T

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）のことをいう。例えば、社内で実施（労働者を1か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教育訓練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) O J T

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O J T

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や娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない。）。

(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) 新入社員

入社3年程度までの者。

(10) 中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者。

(11) 管理職層

管理または監督の任にある者。

(12) 教育訓練休暇制度

従業員が、教育訓練に活用できる休暇をいう。

(13) ジョブ・カード制度

正社員経験が少ない方々が正社員となることを目指して、ハローワーク、ジョブカフェ等での職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格等を記載した「ジョブ・カード」によるキャリア・コンサルティングを通じ、企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受講し、

訓練修了後の評価結果である評価シートの交付を受け、「ジョブ・カード」に取りまとめ、就職活動やキャリア形成に活用する制度。

(14) キャリア形成促進助成金

労働者に計画的な職業訓練等を実施する事業主、自発的な職業能力開発に取り組む労働者に対して経費的な配慮等を行う事業主に対して、その経費や賃金の一部等を補助する助成金をいう。

(15) キャリア・コンサルティング

従業員が、その適性或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相談その他の支援のことをいう。キャリアカウンセリングなどと呼ばれることもある。

(16) キャリア・コンサルティング制度

上記キャリア・コンサルティング（あるいはキャリアカウンセリング）の機会を提供するためのキャリア・コンサルタントの配置、専門機関との連携などの仕組みをいう。

(17) 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。

(18) 自己申告制度

労働者各人の能力開発・人事異動等に関する希望を会社に申告させる制度のことをいう。

(19) 社内公募制度

ある特定のプロジェクト・事業のための要員や一般に欠員が生じた場合の補充の募集源を社内の自由公募に求め、通常本人の上司を経由しないで応募することができる制度のことをいう。

(20) 技能検定

職業能力開発促進法に基づき、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度。

(21) 就業状態

① おもに仕事

おもに勤め先で仕事をしている場合をいう。

② 通学のかたわらに仕事

おもに通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。

③ 家事のかたわらに仕事

おもに家事（育児、介護、看護などを含む）などをしていて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。

(22) 雇用形態

① 嘱託

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者をいう。

② 契約社員

常用労働者のうち、フルタイム勤務で雇用期間の定めがあり、嘱託以外の者をいう。

③ パートタイム労働者

常用労働者のうち、1日の所定労働時間が正社員より短い者又は1週の所定労働日数が正社員より少ない者のいずれかに該当する者であって、「嘱託」、「契約社員」以外の者をいう。

④ その他

常用労働者のうち、前述の「正社員」、「嘱託」、「契約社員」及び「パートタイム労働者」以外の者をいう。

(23) 業務

① 管理的な仕事

課（課相当）以上の組織での管理的な仕事をいう。

② 専門的・技術的な仕事

高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事をいう。

③ 事務的な仕事

一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産管理・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事をいう。

④ 販売の仕事

商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事を行う。

⑤ サービスの仕事

理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事をいう。

⑥ 保安の仕事

社会・個人・財産の保護、または、法と秩序の維持などの仕事をいう。

⑦ 生産工程の仕事

生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の仕事、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事をいう。

⑧ 輸送・機械運転の仕事

機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事をいいます。

⑨ 建設・採掘の仕事

建設の仕事、電気工事の係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事をいう。（ただし、建設機械を操作する仕事を除く）

⑩ 運搬・清掃・包装等の仕事

主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等の仕事をいいます。

(24) 役職

① 部長相当職

事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20名以上（部（局）長を含む。）のものの長をいう。

② 課長相当職

事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長をいう。

③ 係長、主任、職長相当職

構成員の人数にかかわらず、通常「係長」、「主任」と呼ばれている者をいう。また、建設業、製造業等において名称のいかんにかかわらず、生産労働者の集団（集団の大きさは問わない。）の長として集団内の指揮、監督に当たる「職長」をいう。