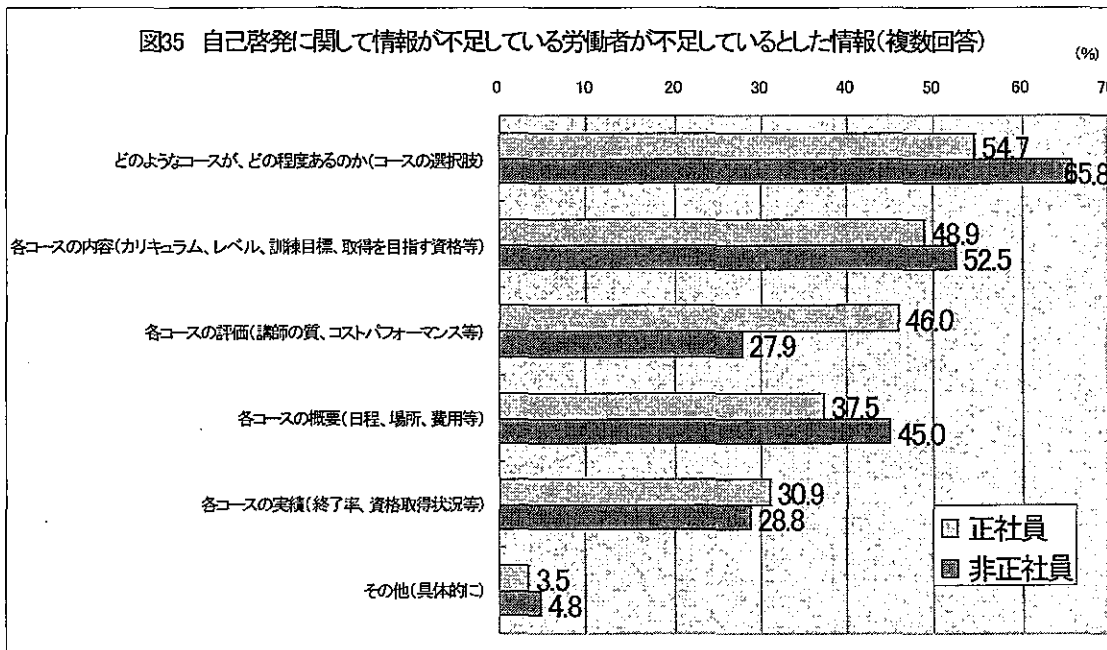
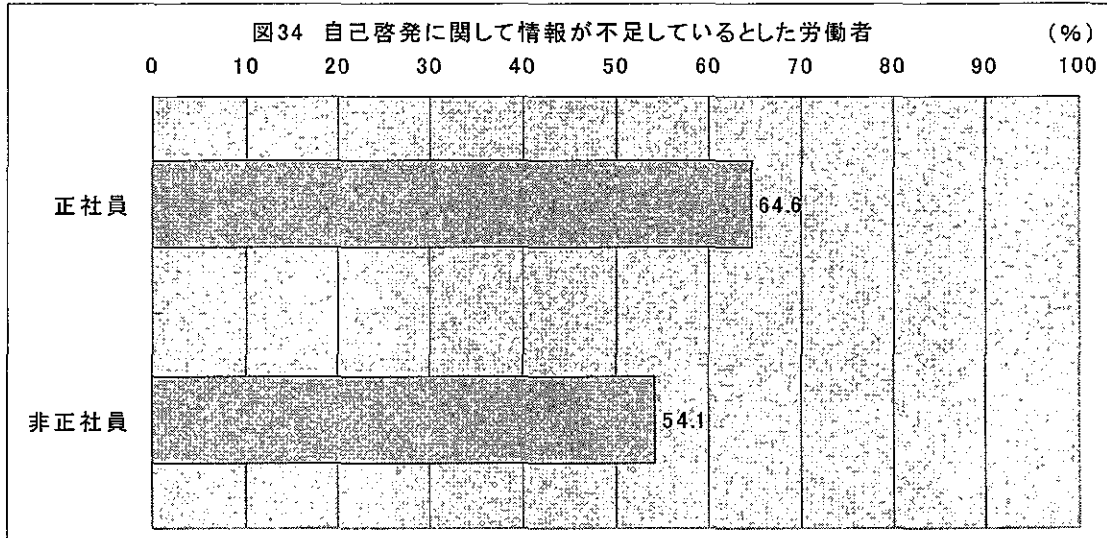


④ 自己啓発に関する情報（図34、図35）

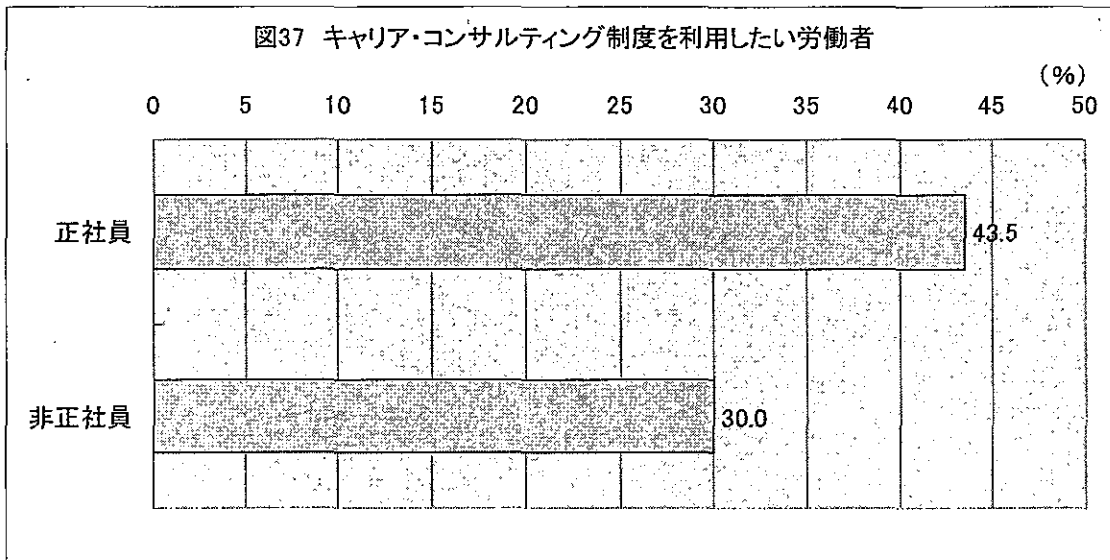
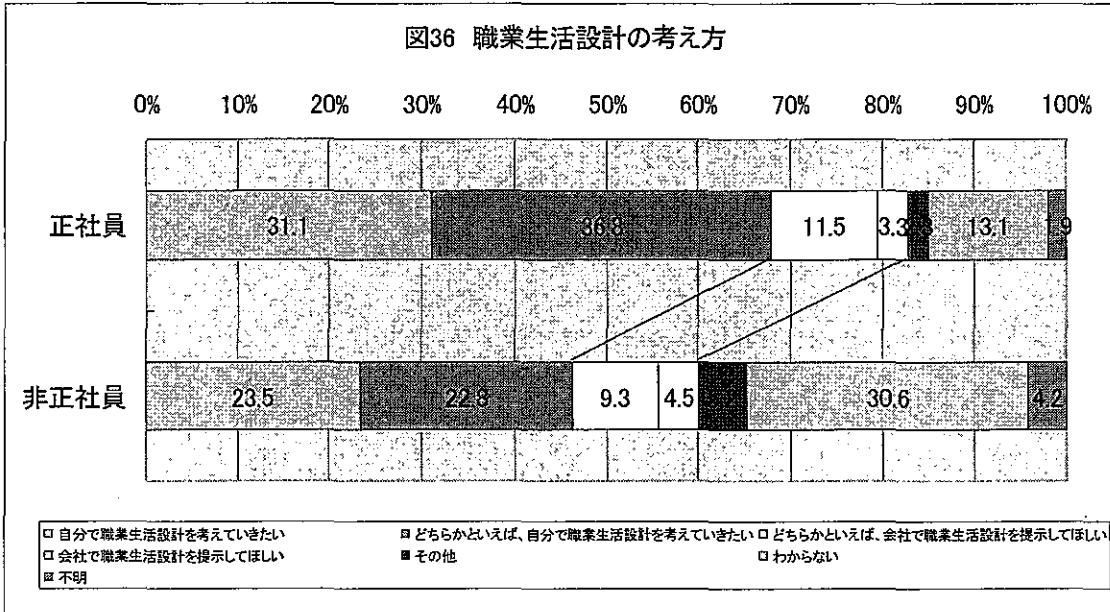
自己啓発に関して情報が不足しているとした労働者は、正社員では64.6%、非正社員では54.1%であった。不足しているとした情報は、正社員・非正社員とも「どのようなコースが、どの程度あるのか」「各コースの内容」、「各コースの概要」がに高く、さらに、正社員では「各コースの評価」についても不足しているとしている。



(3) これからの職業生活の設計 (図36、図37)

これからの職業生活の設計についての考え方をみると、正社員においては、「自分で職業生活設計を考えていきたい」31.1%、「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」36.8%と自分自身の職業生活設計を主体的に考える者が7割近くを占めている。一方、非正社員においては、「自分で職業生活設計を考えていきたい」23.5%、「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」22.8%と自分自身の職業生活設計を主体的に考える者が半数に満たず、また、30.6%は「わからない」と回答しており、これからの職業生活設計についての考え方は、正社員と非正社員で異なっている。

また、キャリア・コンサルティングを利用したいとする労働者は、正社員では43.5%、非正社員では30.0%となっている。



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、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。
- 3 非正社員
常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称と呼ばれている人など）。
- 4 OFF-JT
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
OJTのうち、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なう、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 階層別研修
新任課長研修、新入社員研修など、階層別に行われる研修。
- 9 職能別研修
経理、マーケティング、生産管理、安全衛生、CAD/CAMなど、仕事に関係した専門的能力を養成するための研修
- 10 課題別研修
語学研修、OA、プレゼンテーションの方法など、部門を問わずに特定の目的・課題に対応して行われる研修
- 11 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。
- 12 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。