

図30 OFF-JTを受講した労働者

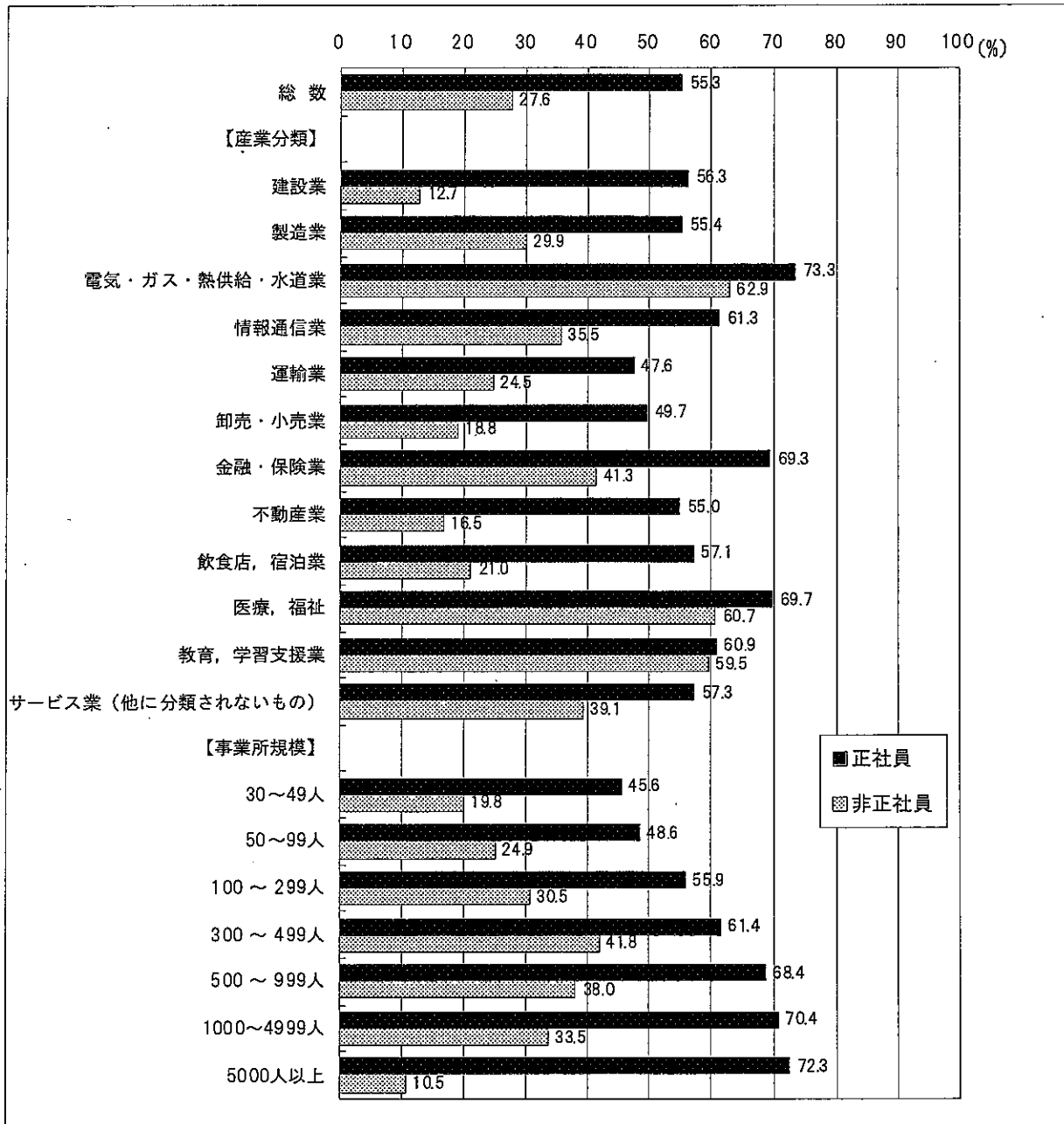
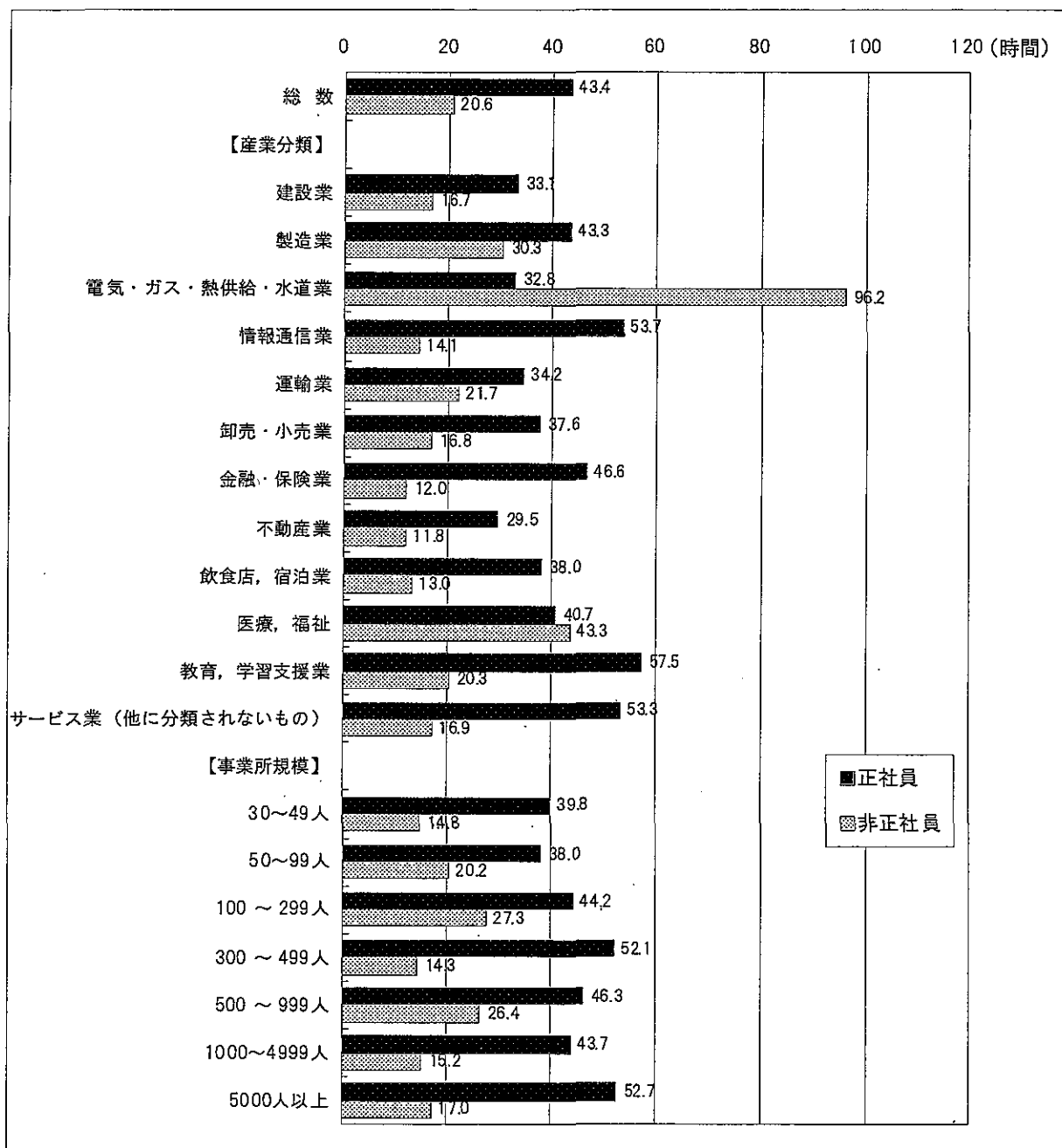


図31 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均

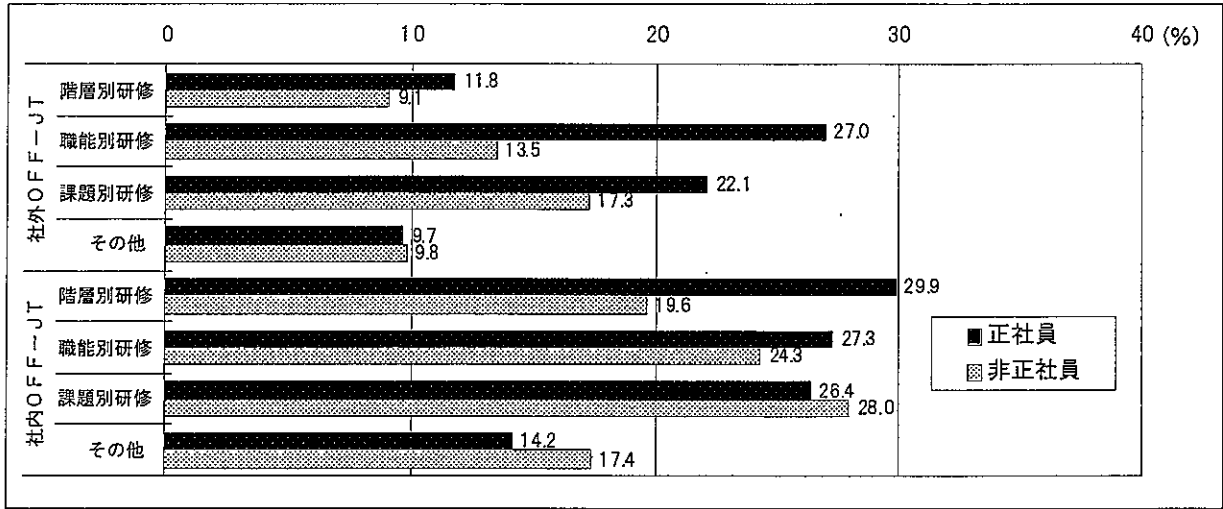


③ OFF-JTの受講内容 (図32)

平成18年度に受講したOFF-JTの内容（複数回答）は、正社員では「社内 階層別研修」(29.9%)、「社内 職能別研修」(27.3%)、「社外 職能別研修」(27.0%)、「社内 課題別研修」(26.4%)、「社外 課題別研修」(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」(28.0%)と「社内 職能別研修」(24.3%)の割合が比較的高くなっており、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32 OFF-JTの受講内容（複数回答）

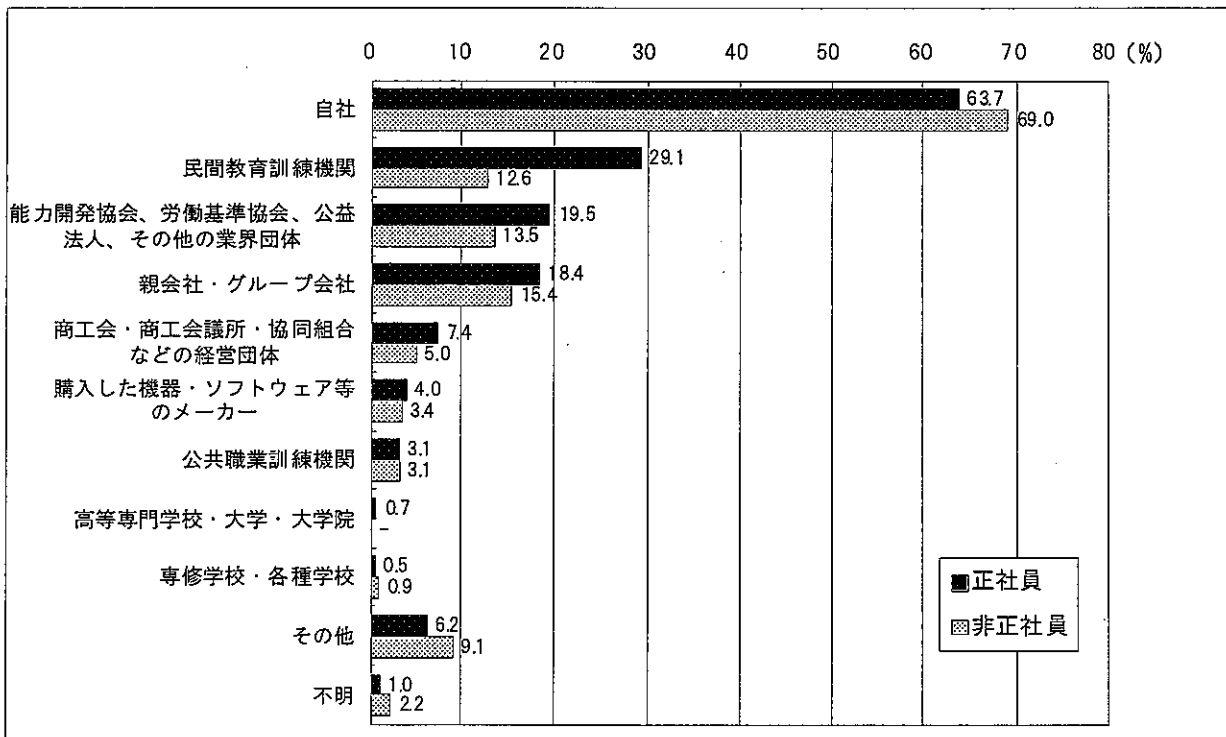


④ OFF-JTの実施主体（図33）

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63.7%と最も高く、以下、「民間教育訓練機関」（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」（19.5%）、「親会社・グループ会社」（18.4%）と続いている。

一方、非正社員では「自社」が69.0%、この他では、「親会社・グループ会社」（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」（13.5%）、「民間教育訓練機関」（12.6%）などとなっている。

図33 受講したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

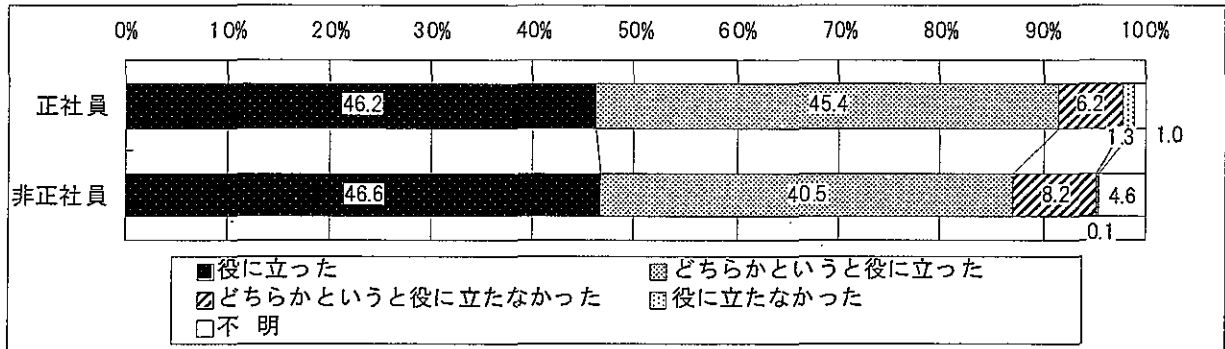


⑤ 受講したOFF-JTの役立ち度 (図34)

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46.2%、「どちらかというと役に立った」が45.4%となり、肯定的意見が9割以上(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46.6%、「どちらかというと役に立った」が40.5%と肯定的意見が8割以上(87.1%)となっている。

図34 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35、図36)

平成18年度に自己啓発を行った者は、正社員では56.4%、非正社員では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55.4時間、非正社員では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35 自己啓発を行った労働者

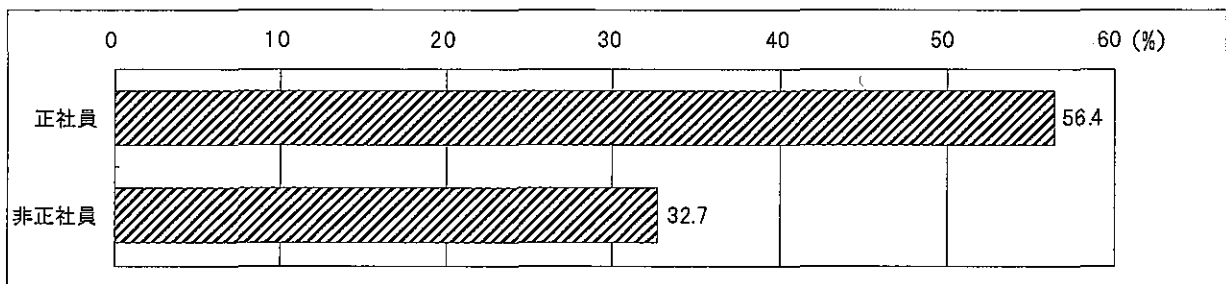
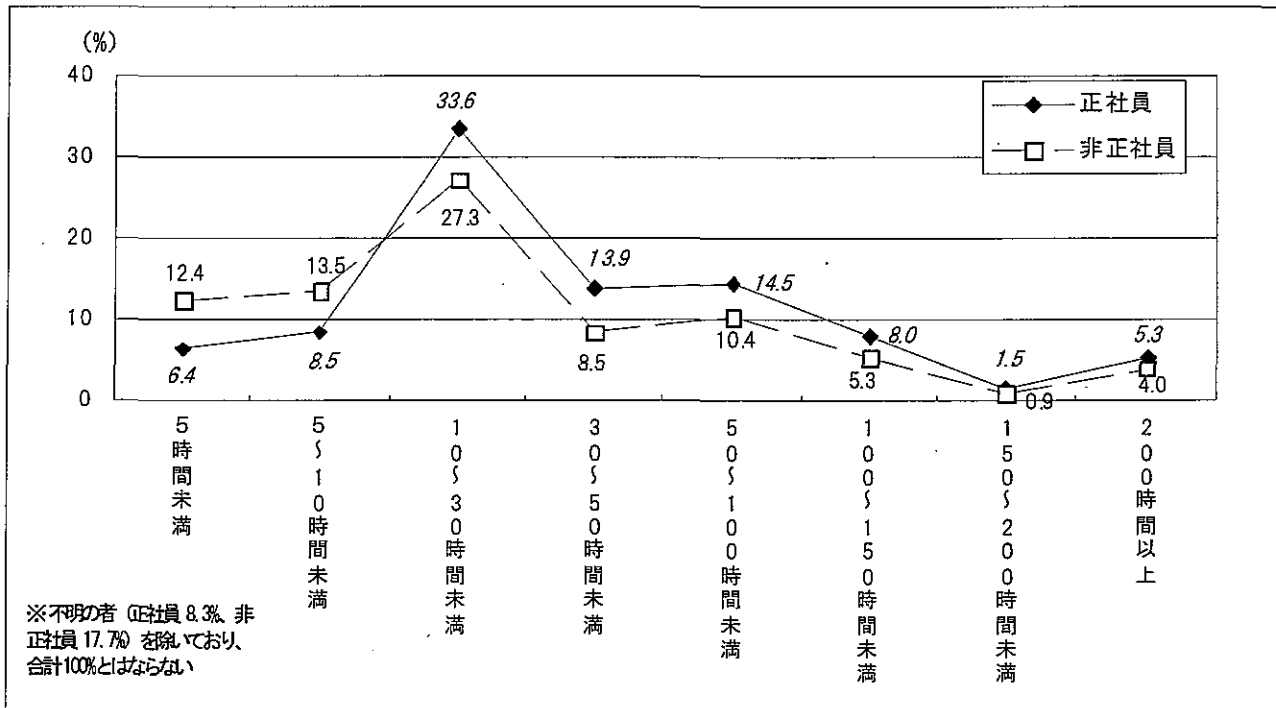


図36 自己啓発の平均延べ受講時間階級別の労働者



② 自己啓発の実施形態 (図37、図38)

行った自己啓発の形態 (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」(30.7%)、「民間教育訓練機関の講習会・セミナーへの参加」(24.3%)、「社外の勉強会・研究会への参加」(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」(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」(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」(15.3%)や「社外の勉強会・研究会への参加」(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31.5%、非正社員では19.5%となっている。

図37 受講した自己啓発の教育訓練機関の種類（複数回答）

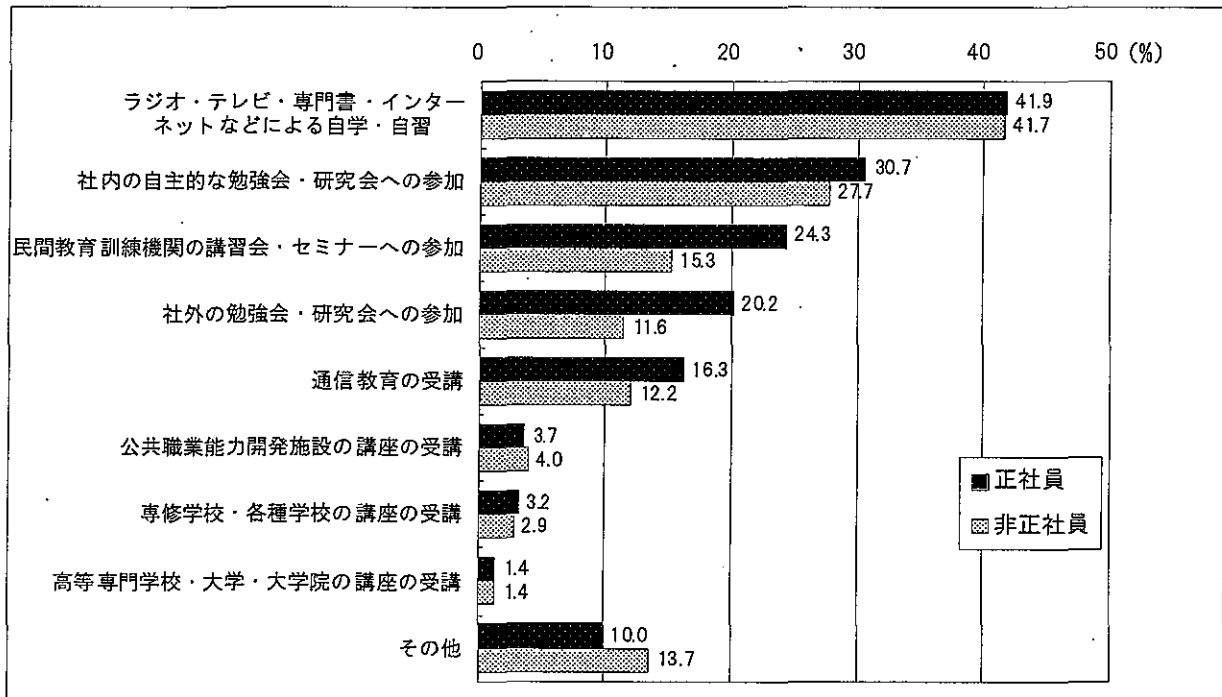
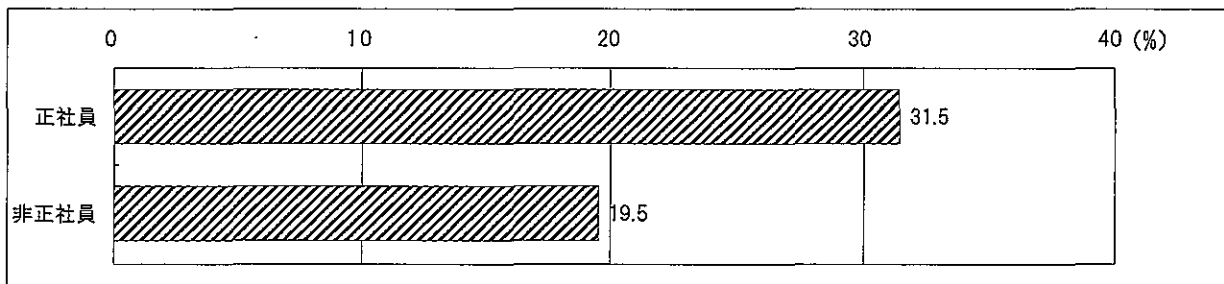


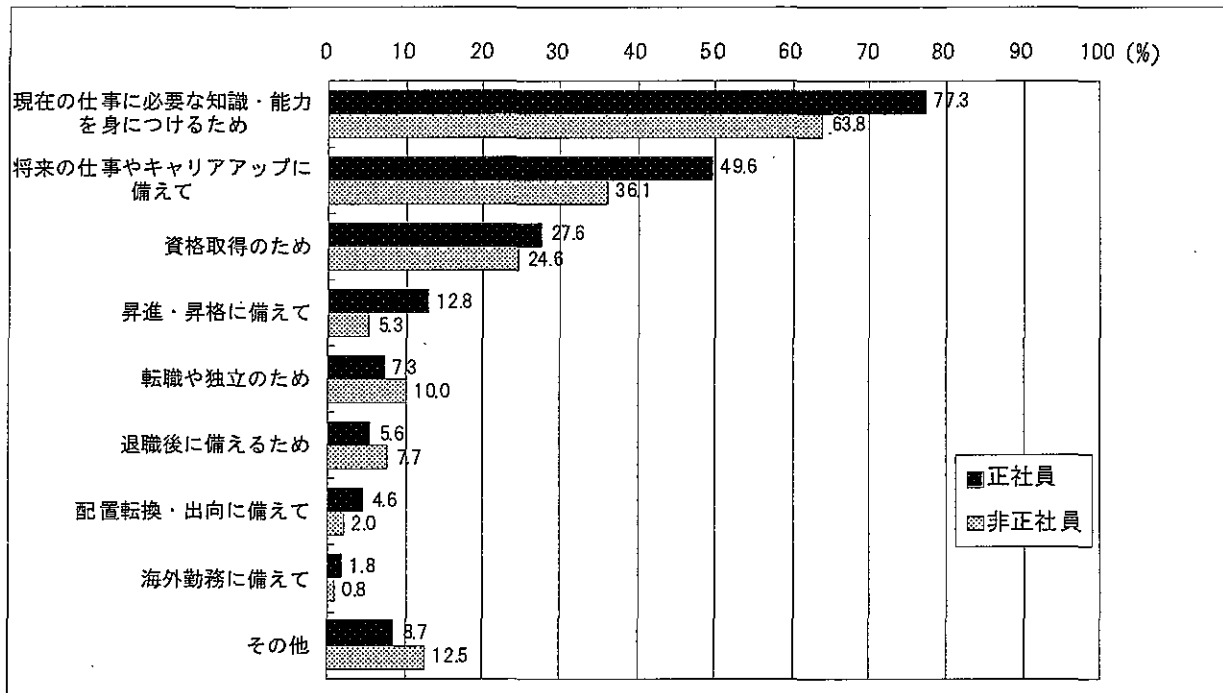
図38 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



③ 自己啓発を行った理由（図39）

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77.3%で特に高く、これに次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が49.6%、「資格取得のため」が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63.8%、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が36.1%、「資格取得のため」が24.6%と、正社員と同様の傾向になっている。

図39 自己啓発を行った理由（複数回答）



④ 自己啓発の問題点 (図40、図41)

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%、非正社員では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62.0%で最も高く、「費用がかかりすぎる」が34.0%でこれに続いている。この他、「自己啓発の結果が社内で評価されない」(18.3%)、「適切な教育訓練機関が見つからない」(17.2%)、「休暇取得・早退等が会社の都合でできない」(17.1%)などが2割程度となっている。

非正社員でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(37.8%)を挙げる割合が最も高く、「費用がかかりすぎる」(28.8%)がこれに続いているが、正社員に比べると割合は低くなっている。また、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」が28.7%、「やるべきことがわからない」が24.0%となるなど、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40 自己啓発に問題があるとした労働者

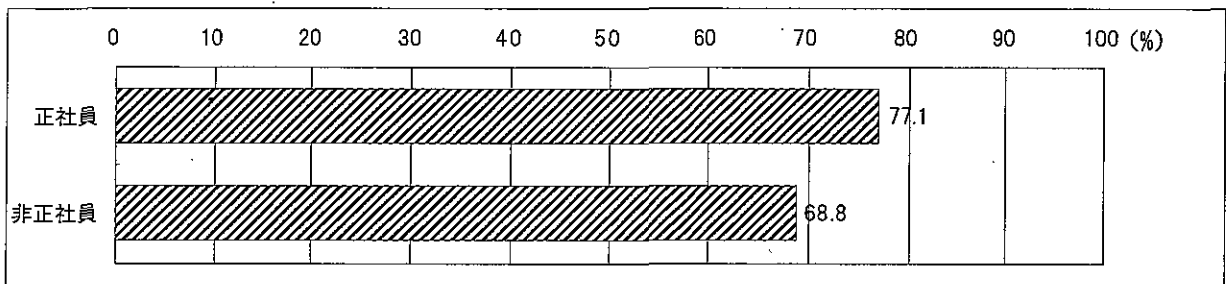
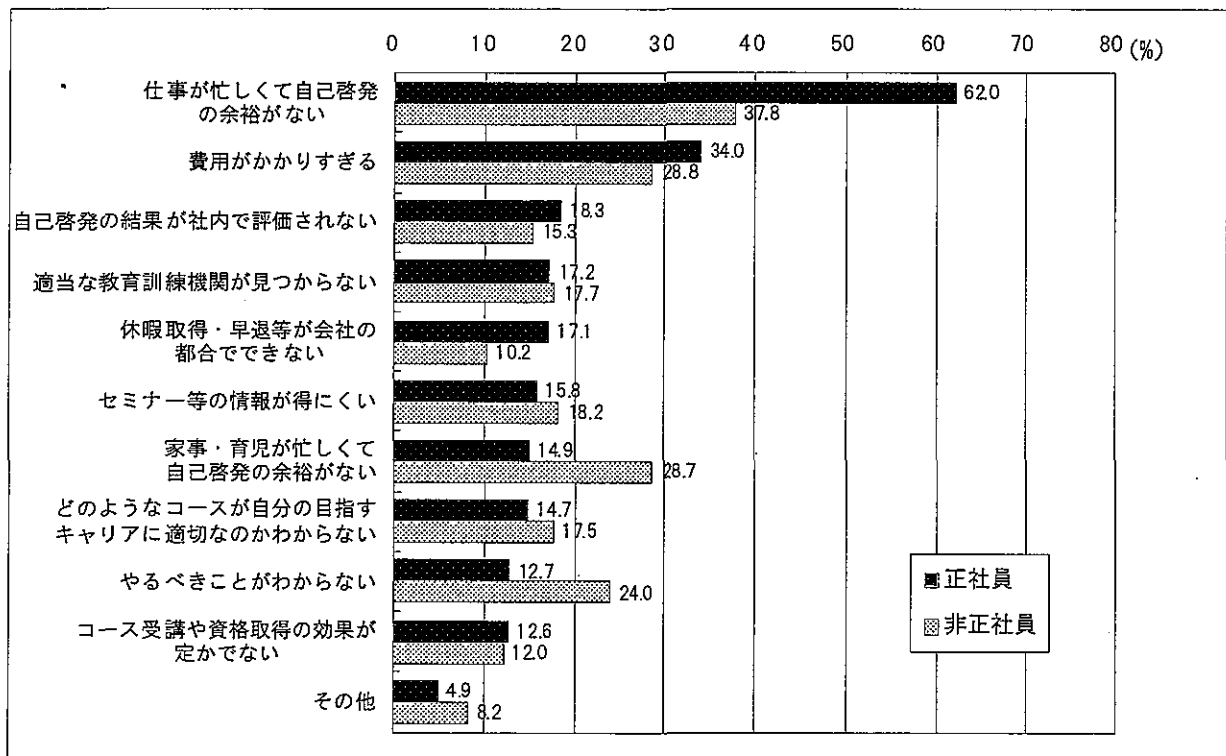


図41 自己啓発の問題点 (複数回答)

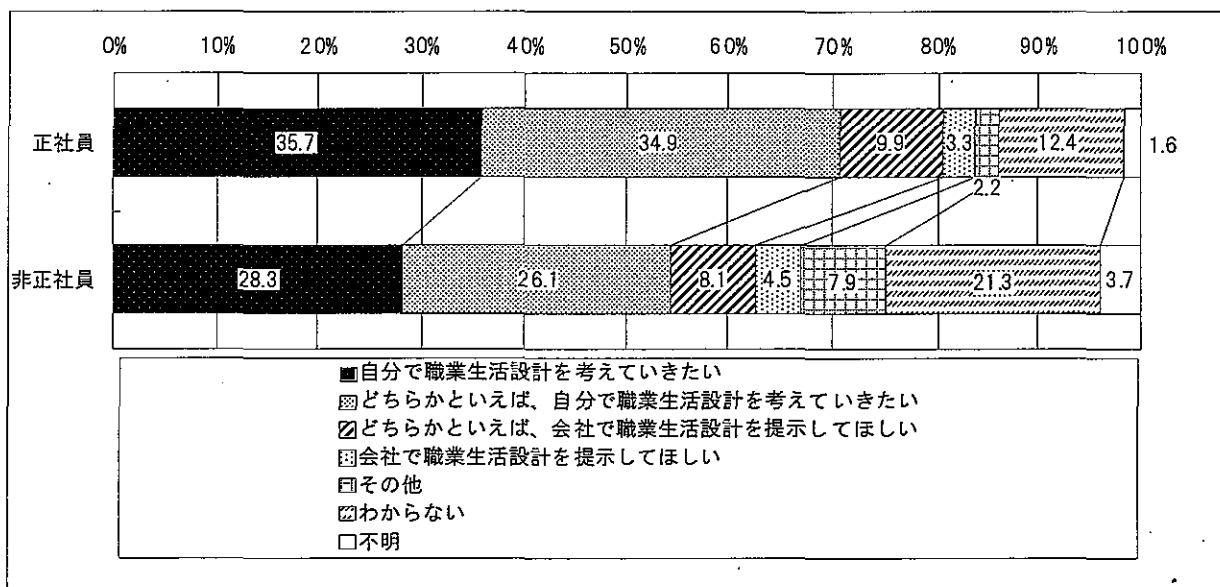


(3) これからの職業生活設計 (図42)

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 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 34.9%となり、両者を合わせると約7割 (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 28.3%、「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 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5割台 (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1割強となっている。なお、「わからない」とする者の割合が 21.3%と正社員 (12.4%) と比較して約2倍と高くなっている。

図42 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や他企業への出向者などを除いた、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 労働生産性
労働生産性とは、労働者一人当たりの付加価値額のこと、これが高いほど労働者の投入に対して生み出す付加価値が高いことを表す。
- 5 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。
- 6 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。
- 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
職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社組織で作成された評価基準や、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 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
- 10 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
- 11 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
- 12 e-ラーニング
パソコンやインターネット等の情報技術（テレビ、ラジオ等を除く）を活用した学習形態をいう。

13 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。

14 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。

15 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。