

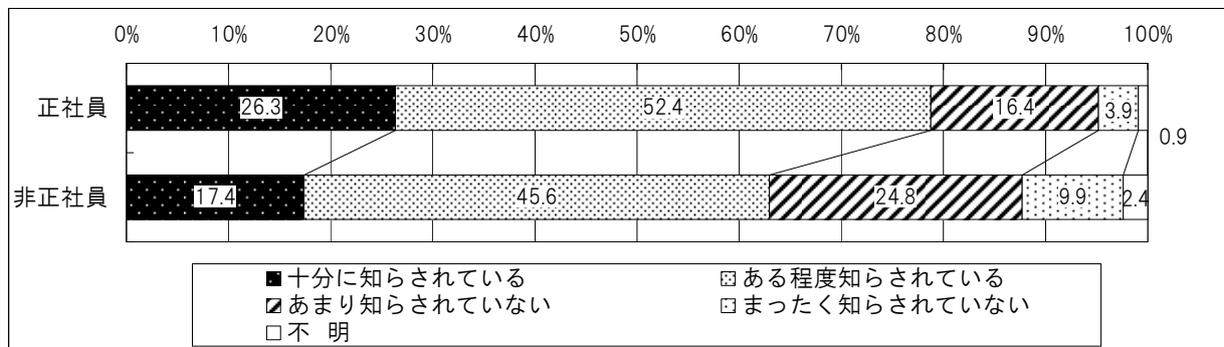
3 個人調査

(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29)

労働者に求められる能力の周知状況をみると、正社員では「十分に知らされている」は26.3%、「ある程度知らされている」は52.4%となり、知らされているとする者が8割近くとなっている。一方、非正社員では「十分に知らされている」は17.4%、「ある程度知らされている」は45.6%と正社員に比べて低く、「あまり知らされていない」及び「十分に知らされていない」が34.7%と比較的高くなっている。

図1 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30、図31)

平成18年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では55.3%、非正社員では27.6%となっている。業種別でみると、正社員では、電気・ガス・熱供給・水道業 (73.3%)、医療、福祉 (69.7%)、金融・保険業 (69.3%) などで高く、運輸業 (47.6%)、卸売・小売業 (49.7%) で低い。非正社員では、電気・ガス・熱供給・水道業 (62.9%)、医療、福祉 (60.7%)、教育、学習支援業 (59.5%) などで高く、建設業 (12.7%)、不動産業 (16.5%)、卸売・小売業 (18.8%) などで低い。

事業所規模別でみると、正社員では事業所の規模が大きくなるほど、受講した割合も高くなり、500人以上では7割前後となっている。一方、非正社員では規模との関係は明確ではない。

なお、OFF-JTを受講した者の延べ受講時間平均は、正社員は43.4時間、非正社員は20.6時間となっている。正社員では、業種や事業所規模による差は比較的小さい。

図2 OFF-JTを受講した労働者

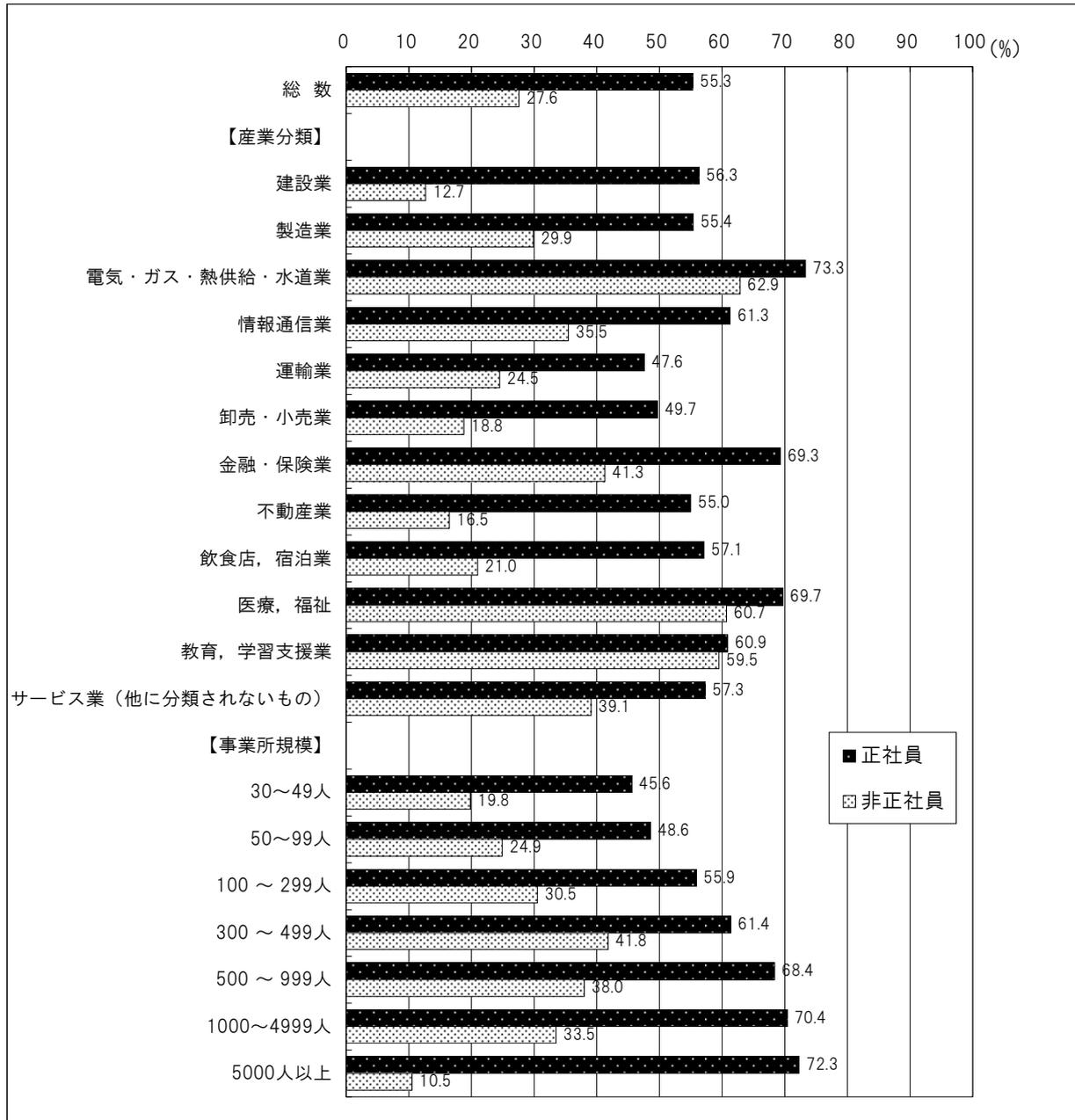
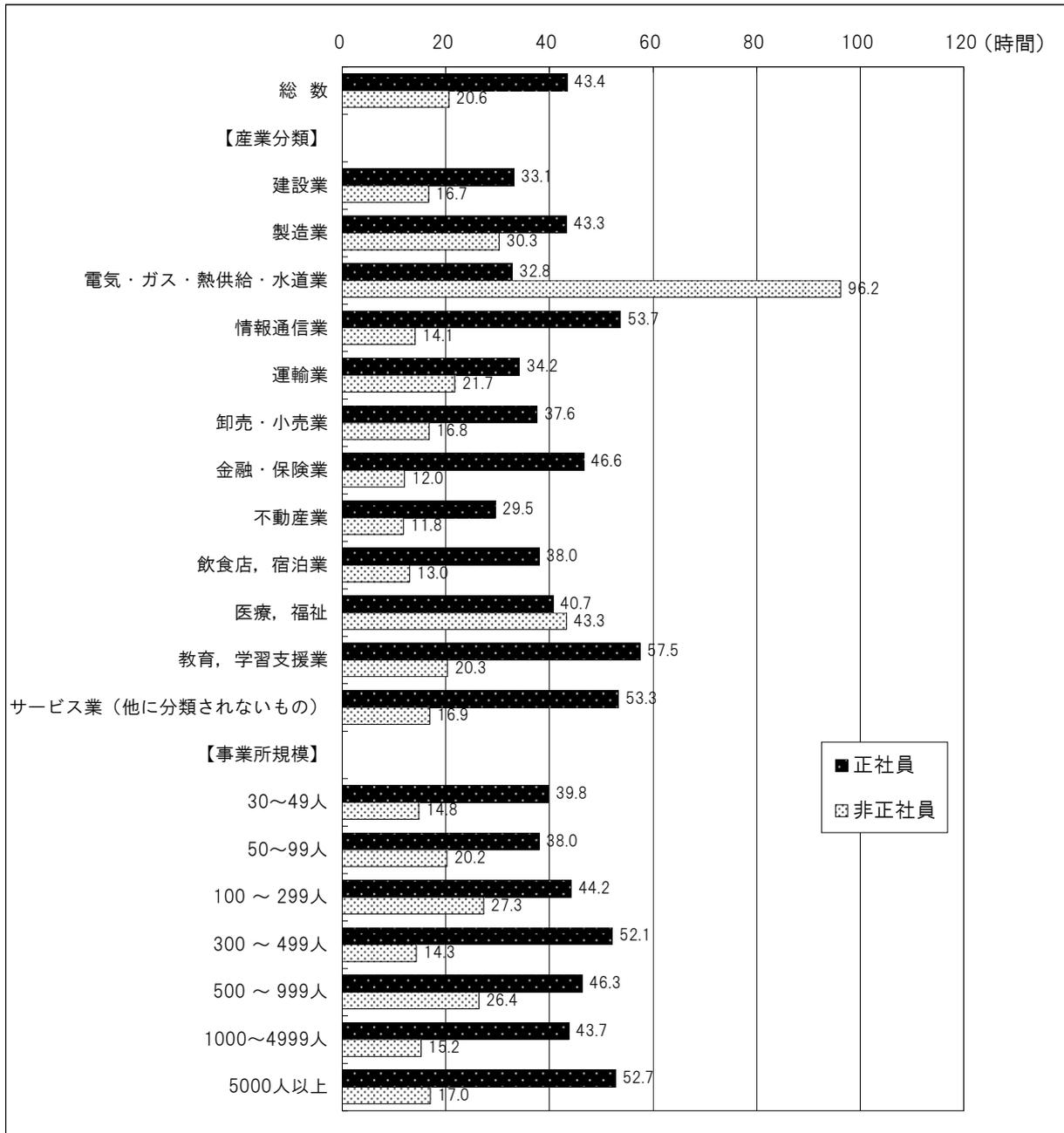


図3 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均

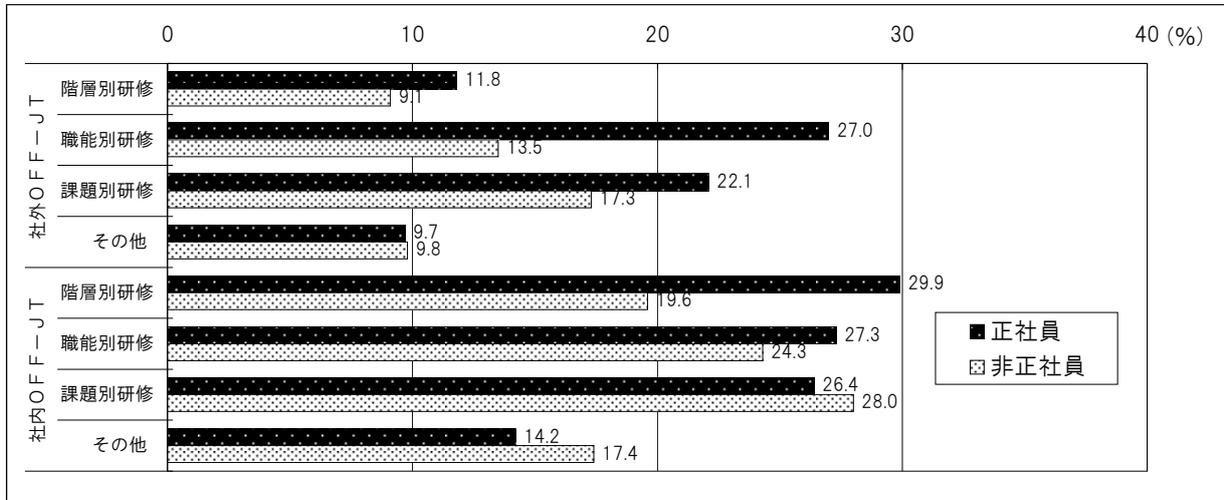


③ OFF-JTの受講内容 (図32)

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4 OFF-JTの受講内容（複数回答）

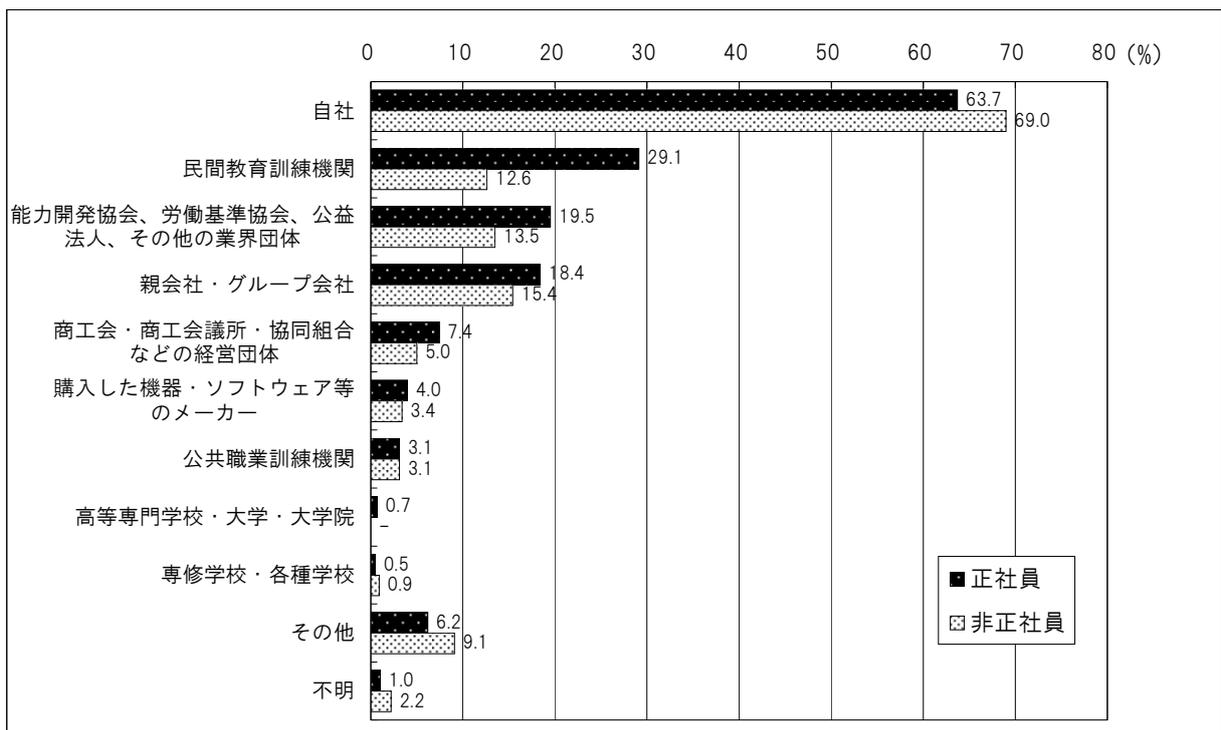


④ OFF-JTの実施主体（図33）

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5 受講したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

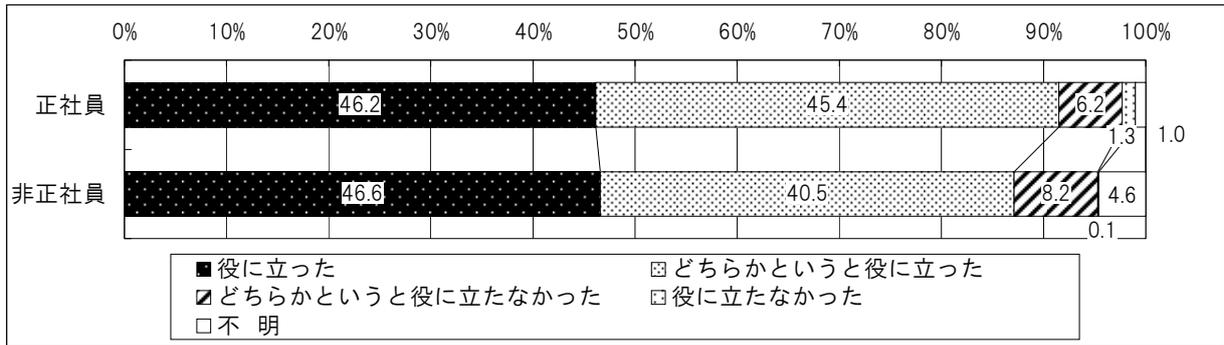


⑤ 受講したOFF-JTの役立ち度 (図34)

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6 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7 自己啓発を行った労働者

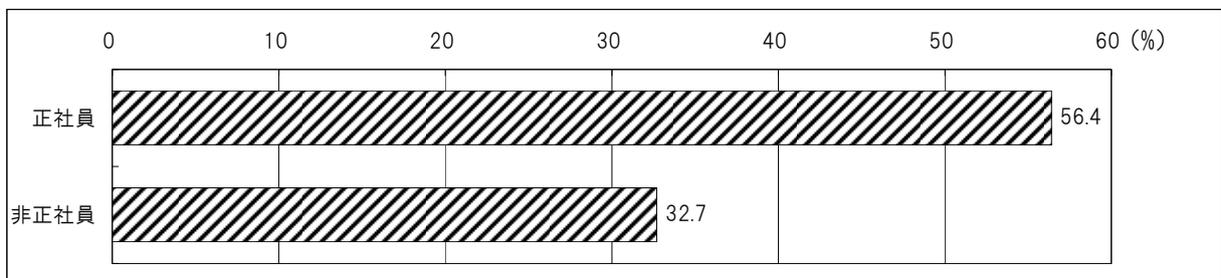
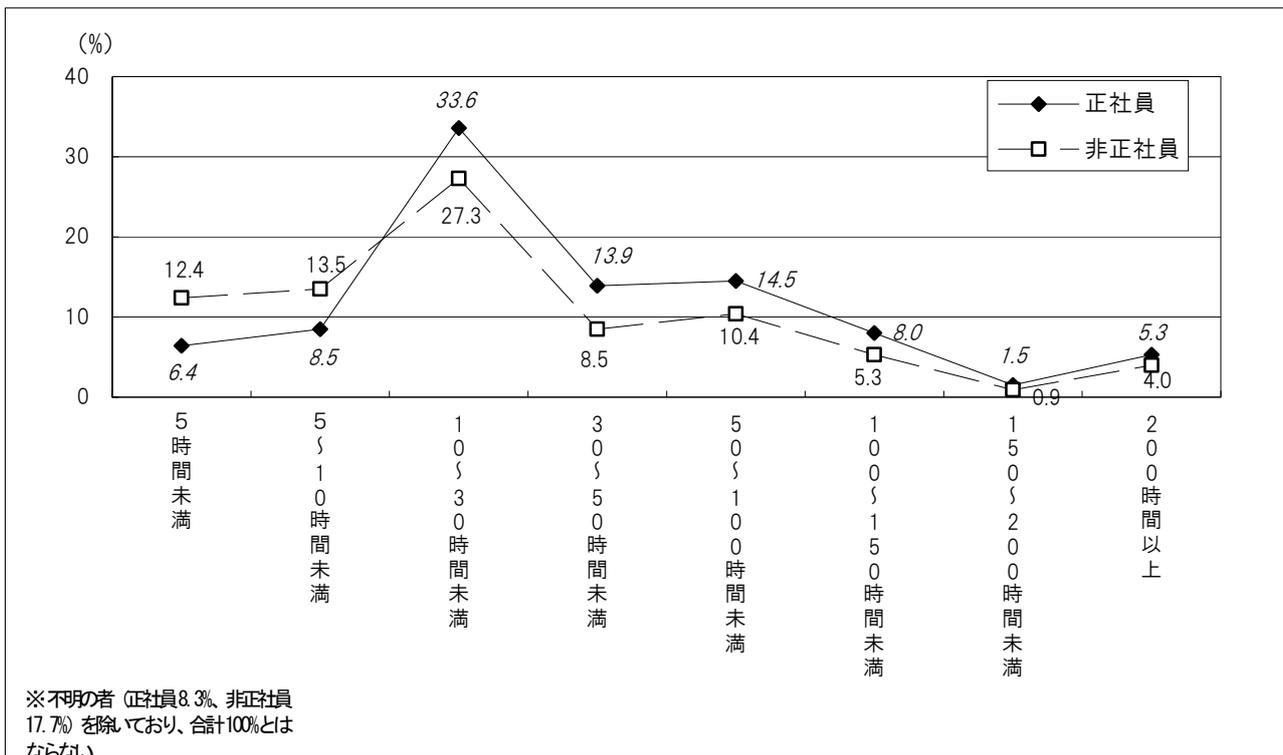


図8 自己啓発の平均延べ受講時間階級別の労働者



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9 受講した自己啓発の教育訓練機関の種類（複数回答）

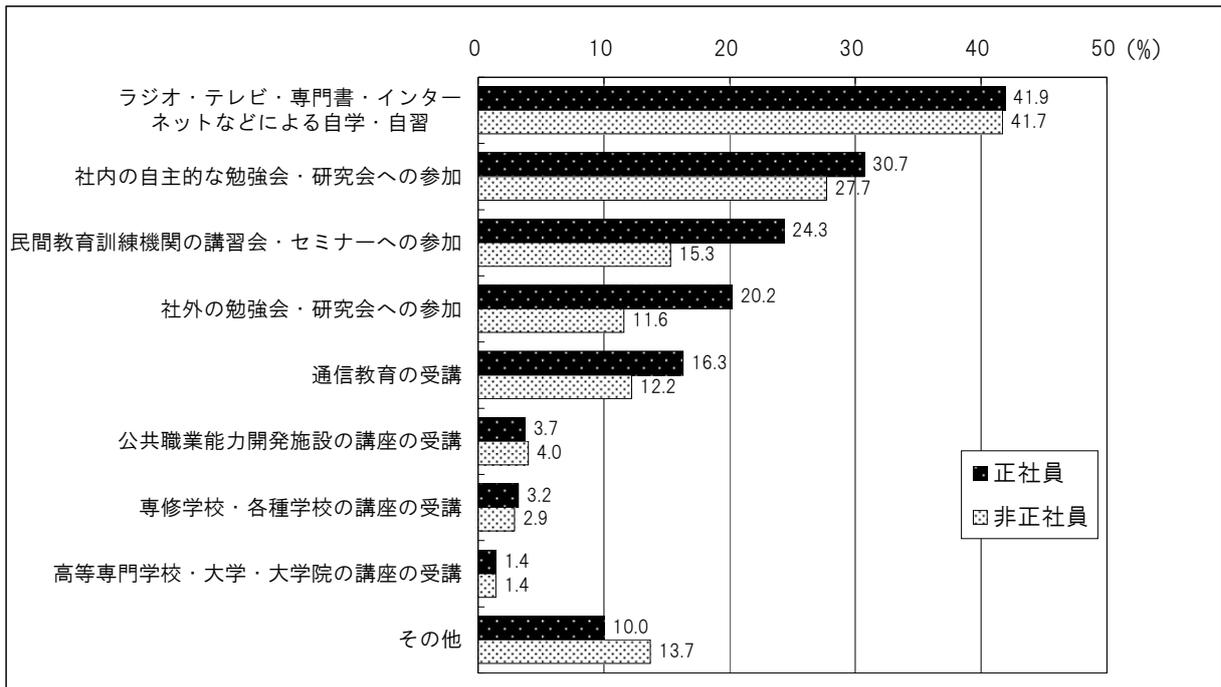
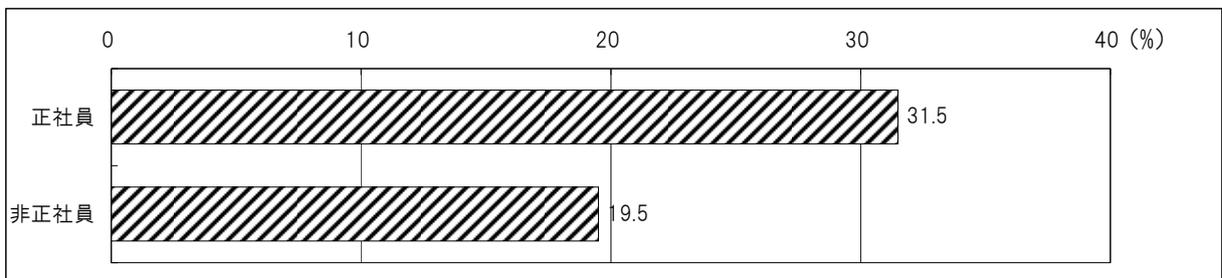


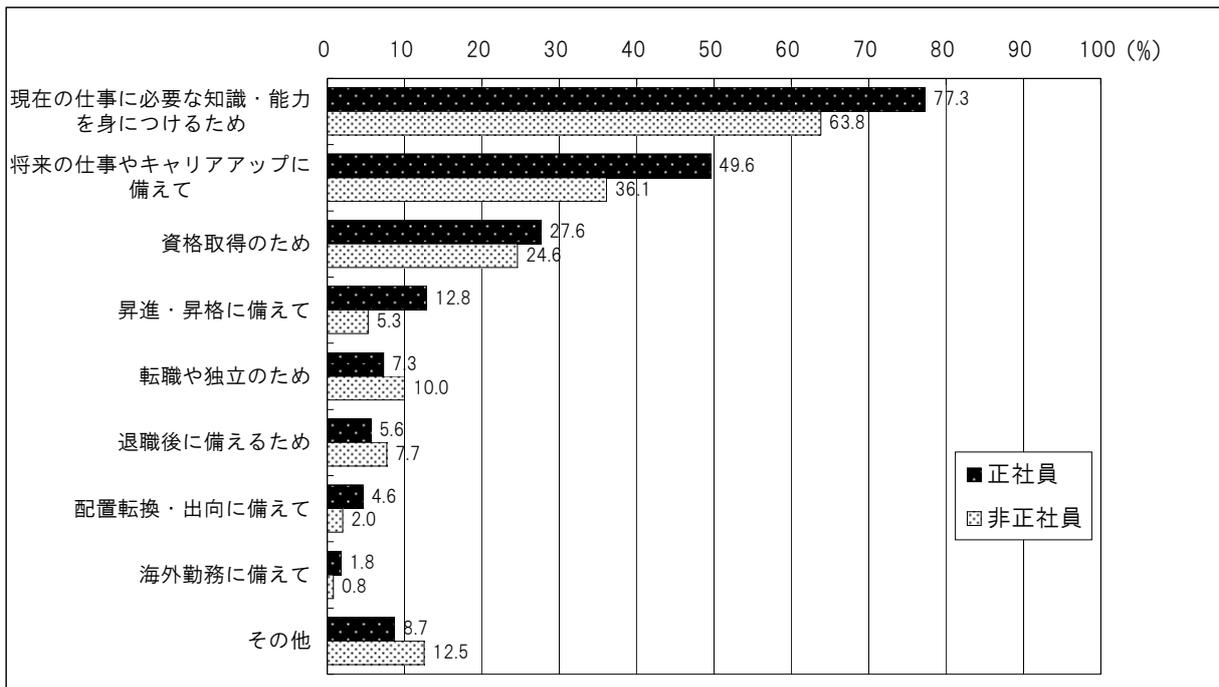
図10 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



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11 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%）、「適当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12 自己啓発に問題があるとした労働者

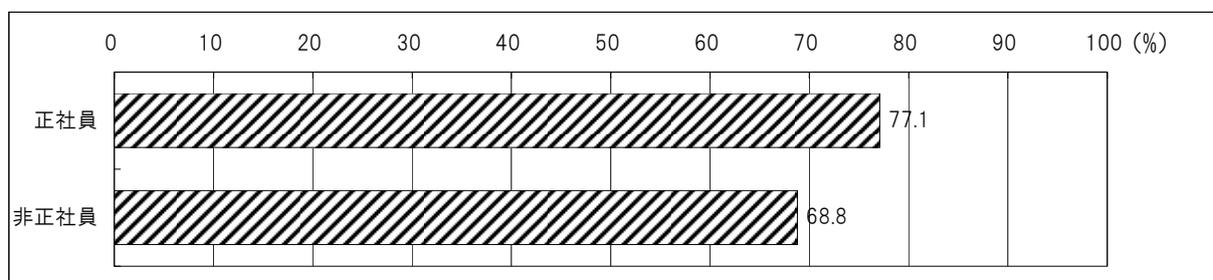
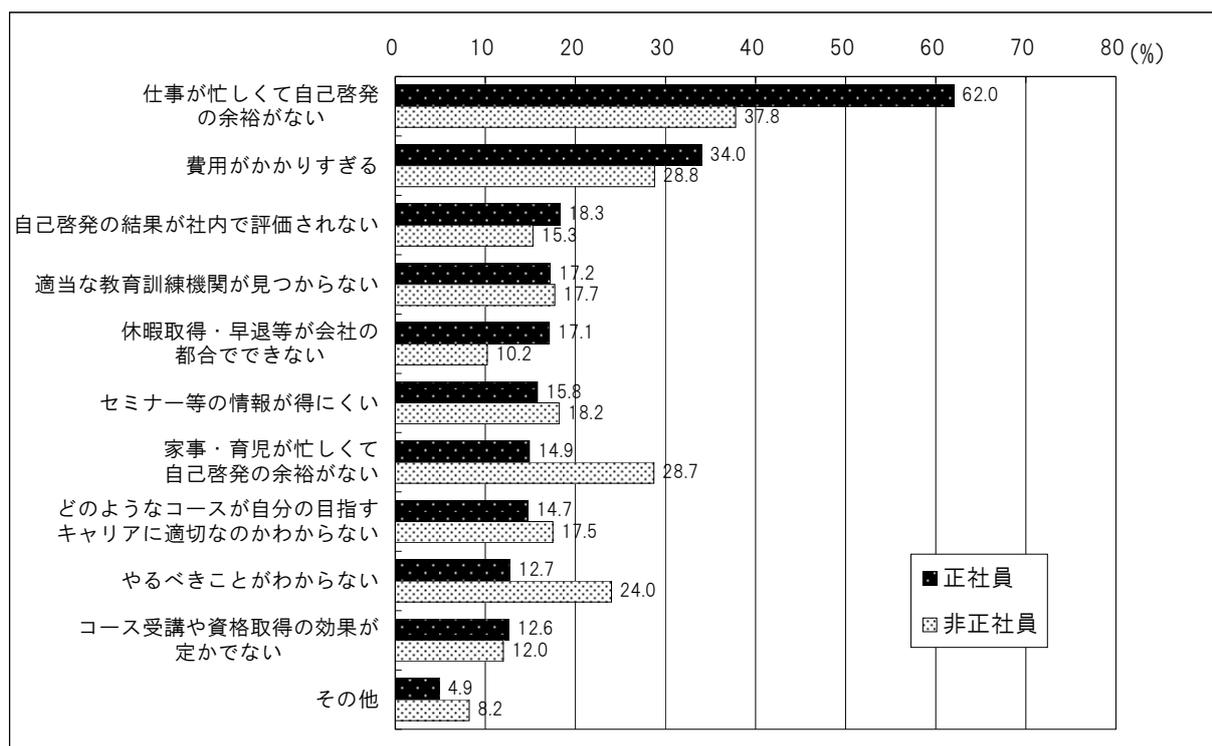


図13 自己啓発の問題点（複数回答）



(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14 職業生活設計の考え方

