

## Ⅱ 調査結果の概要

### 1 企業調査<sup>1</sup>

#### (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、以下同様)をみると、OFF-JTは1.3万円(平成21年度調査(以下「前回」という。)1.3万円)、自己啓発支援は0.4万円(前回0.4万円)と、いずれも前回同様であった。

図1 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

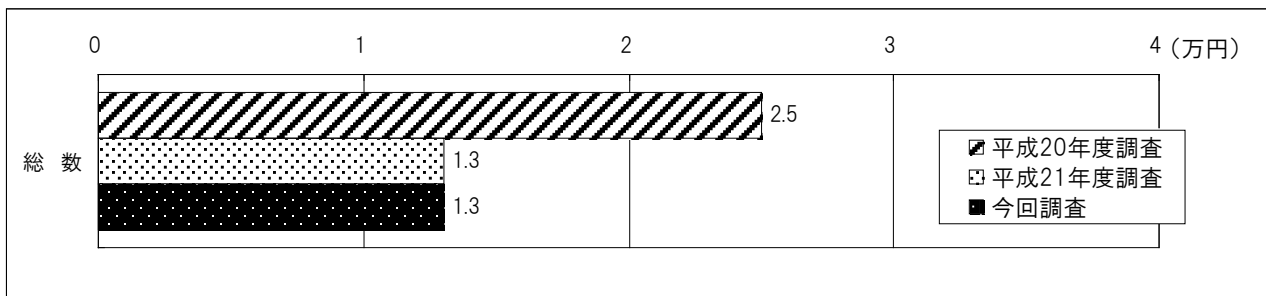
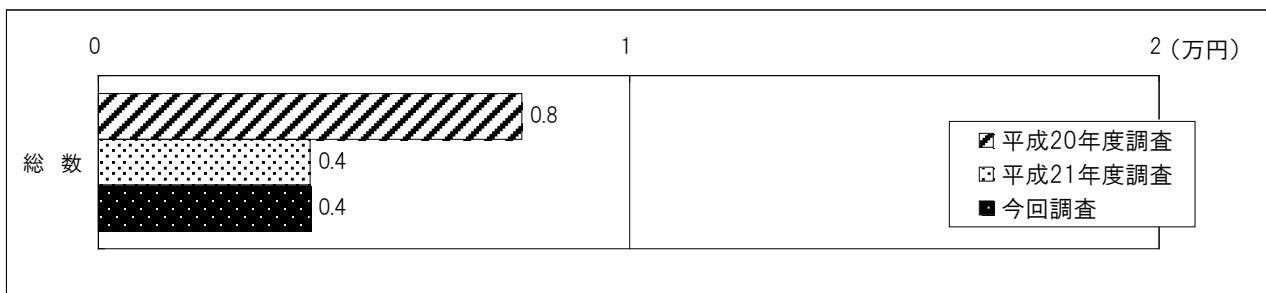


図2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



<sup>1</sup> 平成20年度調査以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、前回調査から「常用労働者30人以上の民間企業」に拡大したところである。時系列で比較する観点からここでは、「本社規模30人以上」を示している。

## (2) 従業員に対する能力開発の方針

### ① 「選抜重視」か「全体重視」か（図3、図4）

正社員に対する教育方針については、「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53.5%（前回49.5%）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46.5%（前回50.6%）である。

一方、正社員以外に対する教育方針については、「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48.8%（前回46.7%）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51.1%（前回53.2%）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、正社員では「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。

今後の方向付けをみると、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59.8%に対し、正社員以外では51.8%となっている。

図3 重視する教育訓練対象の範囲（正社員）

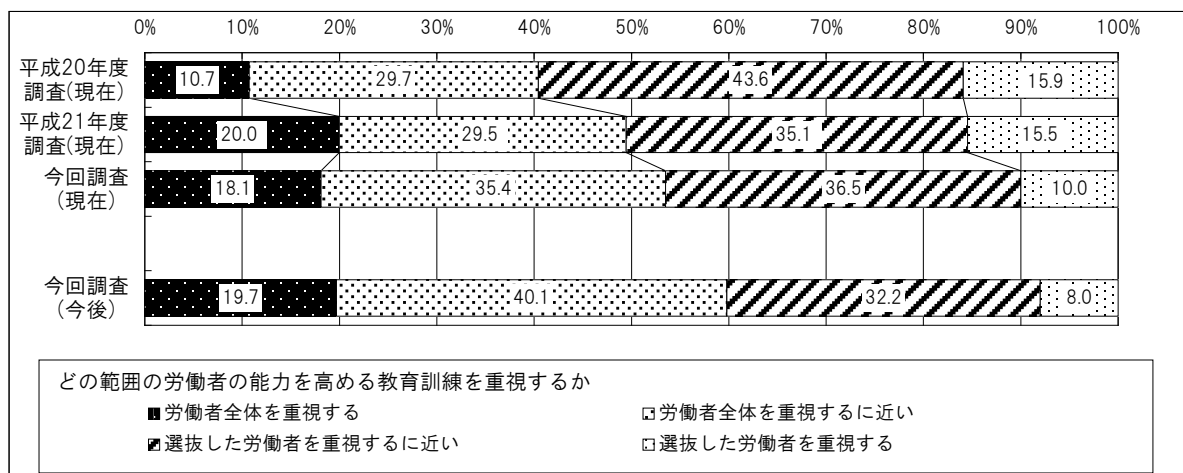
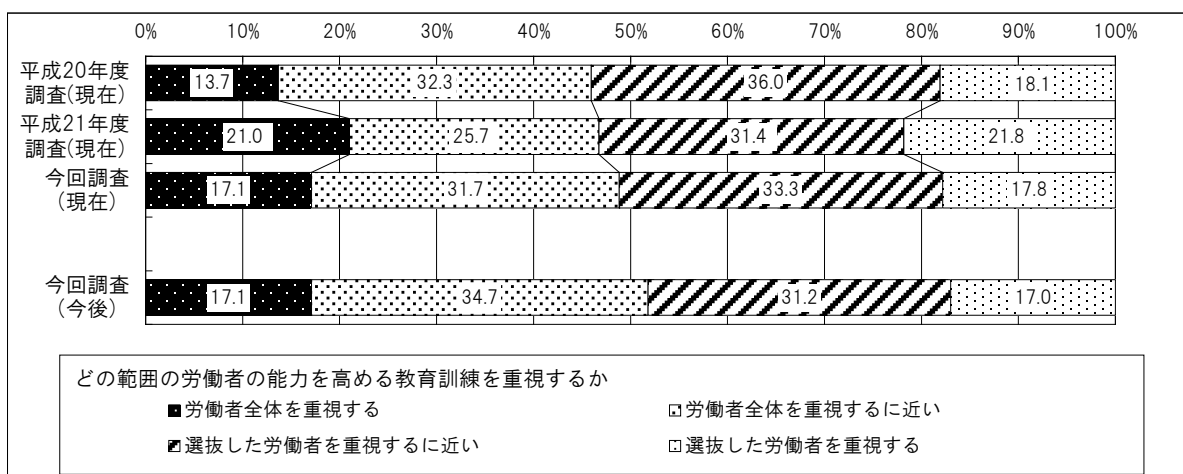


図4 重視する教育訓練対象の範囲（正社員以外）



② 「OJT」か「OFF-JT」か（図5、図6）

正社員に対する教育訓練の方法については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業割合は74.5%（前回70.8%）であり、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合は25.4%（前回29.2%）である。

一方、正社員以外に対する教育訓練の方法においては、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が79.2%（前回78.2%）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。

今後の方向付けをみると、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やや高くなり、正社員では29.6%に対し、正社員以外では23.2%となっている。

図5 重視する教育訓練（正社員）

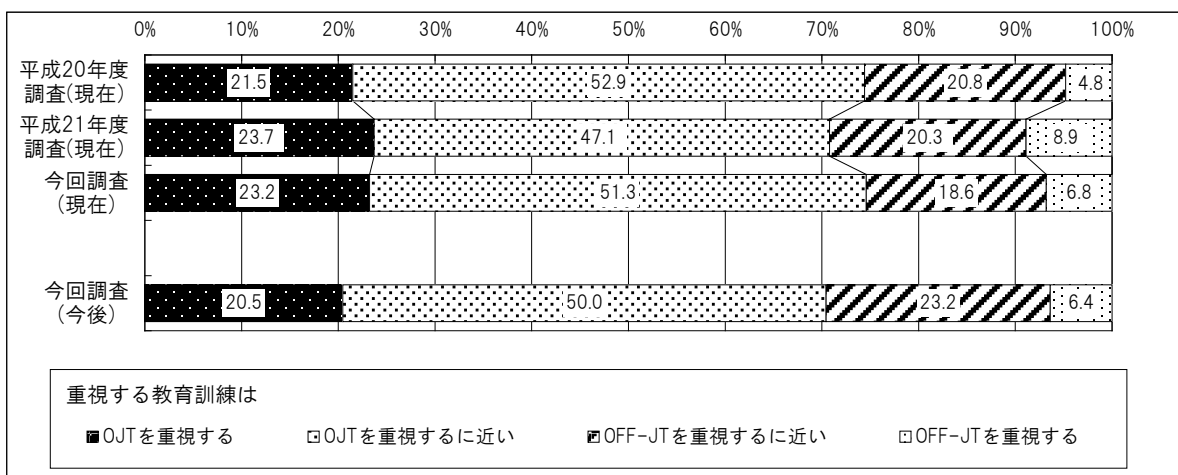
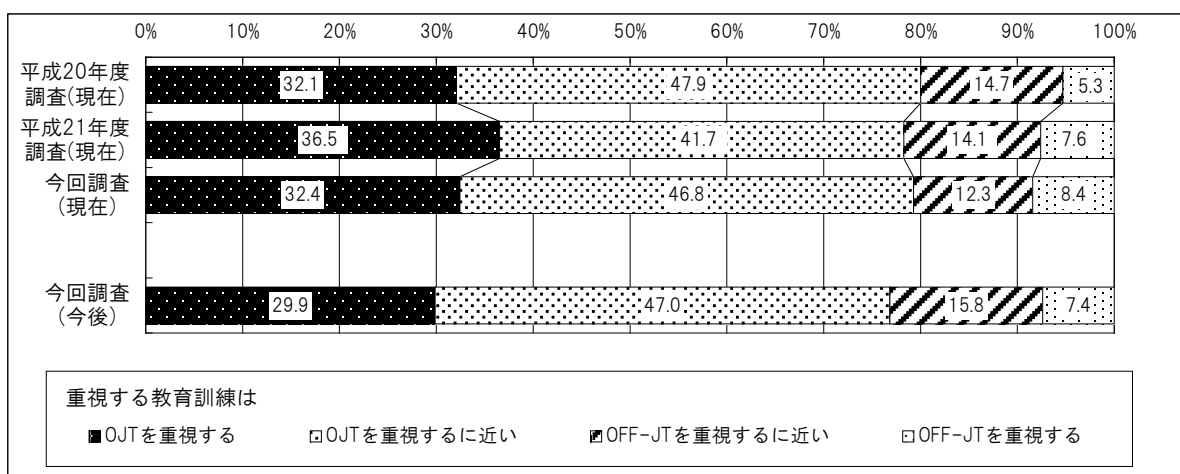


図6 重視する教育訓練（正社員以外）



③ 「外部委託・アウトソーシング」か「社内」か（図7、図8）

正社員に対する教育訓練の方法については、「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割合は39.6%（前回43.0%）であり、「社内で実施する」又はそれに近いとする企業は60.4%（前回56.9%）であった。

一方、正社員以外に対する教育訓練の方法については、「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割合は22.7%（前回27.3%）、「社内で実施する」又はそれに近いとする企業は77.3%（前回72.6%）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、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が減少している。

今後の方向付けをみると、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高くなっている。

図7 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

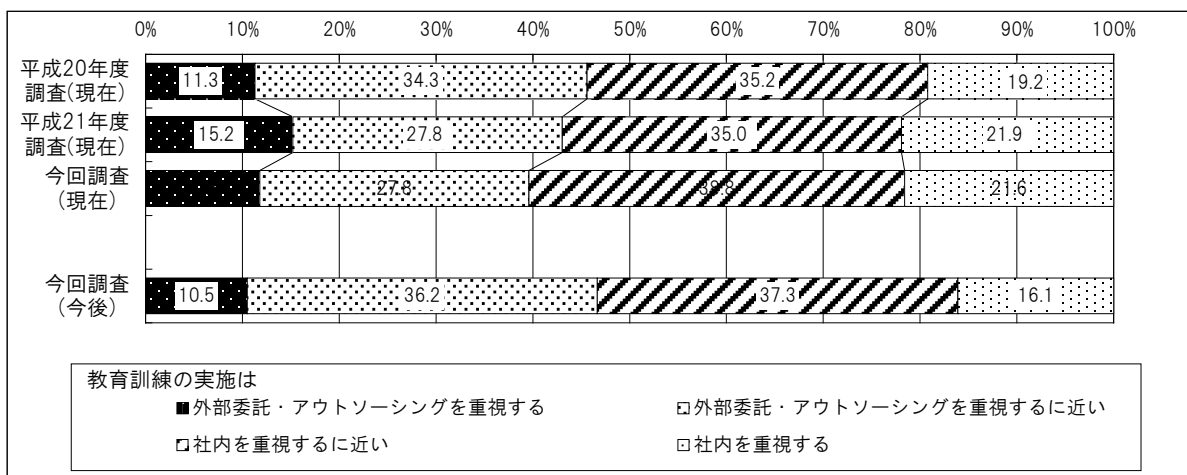
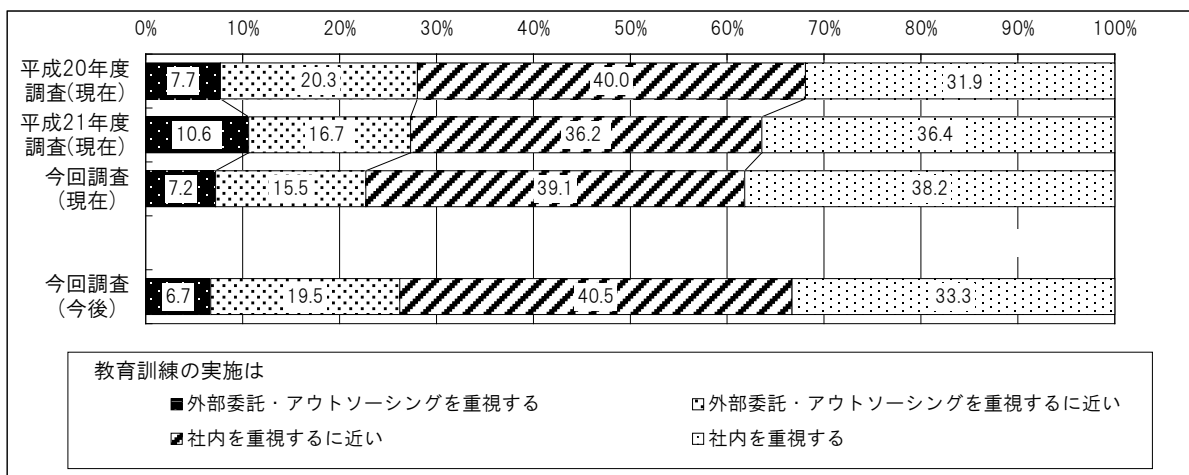


図8 教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



(3) 能力開発の実績・見込み (図9、図10)

正社員に対する過去3年間(平成19年度～平成21年度)のOFF-JT費用の実績は、「増減なし」とする企業割合が34.7%、「上昇傾向」とする企業割合は19.6%であった。自己啓発支援費用の実績については、「増減なし」とする企業割合は27.7%、「上昇傾向」とする企業割合は8.6%であった。今後3年間の見込みをみると、OFF-JT費用、自己啓発支援費用ともに「上昇傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは32.1%に対し、自己啓発支援費用では22.3%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費用の実績は、「実績なし」とする企業割合が54.9%、「上昇傾向」とする企業割合は7.5%であった。自己啓発支援費用の実績については、「実績なし」とする企業割合が66.2%、「上昇傾向」とする企業割合は3.2%であった。

今後3年間の見込みをみると、OFF-JT費用、自己啓発支援費用ともに「上昇傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは15.0%に対し、自己啓発支援費用では11.0%となっているが、正社員の水準に比べると低い水準にとどまっている。

図9 OFF-JTおよび自己啓発支援費用の実績 過去3年間(正社員)

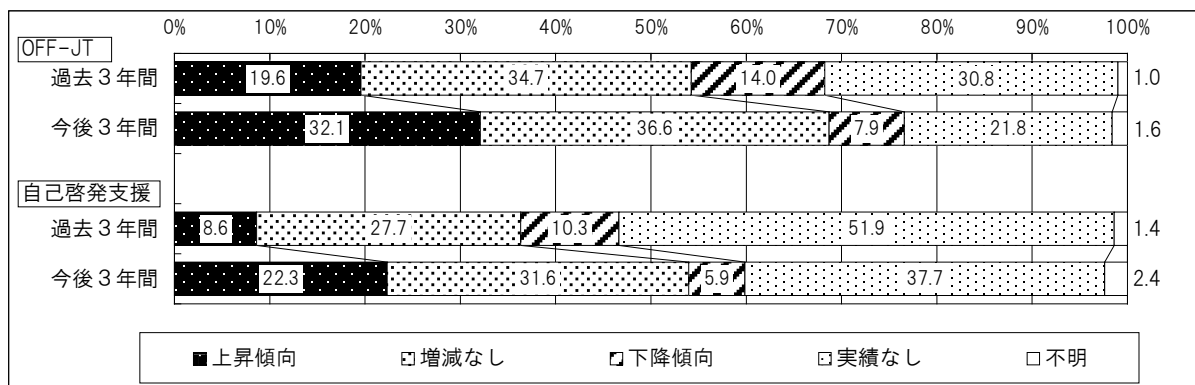
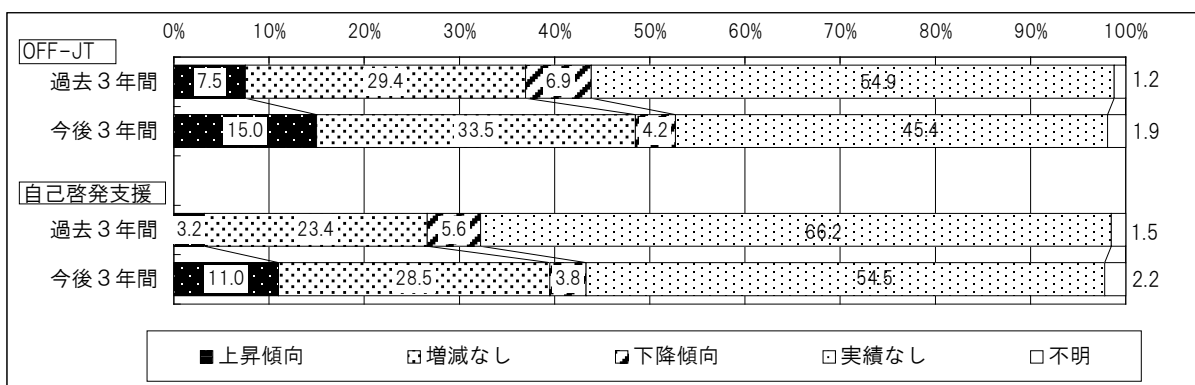


図10 OFF-JTおよび自己啓発支援費用の実績 過去3年間(正社員以外)



## 2 事業所調査

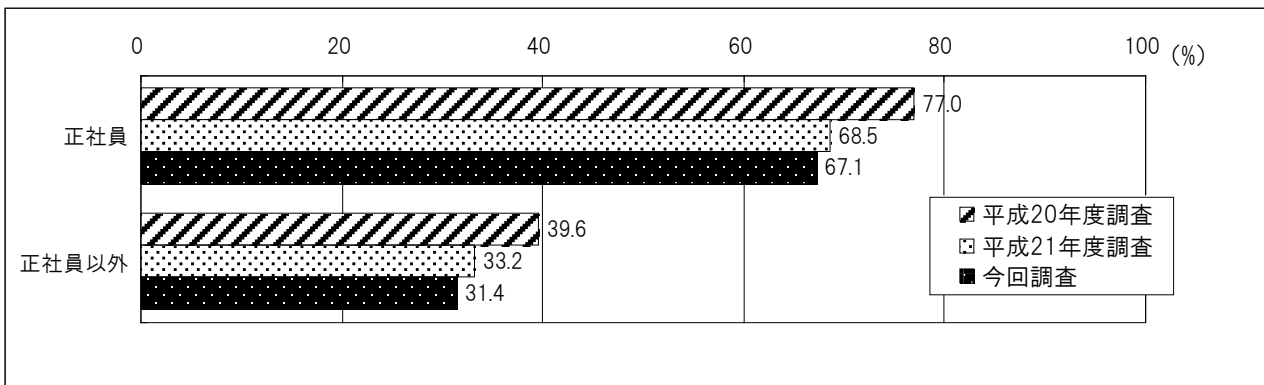
### (1) 教育訓練の実施状況

#### ① O F F - J Tの実施状況 (図11、図12)

正社員に対して、平成21年度にO F F - J Tを実施した事業所割合は67.1% (前回<sup>2</sup>68.5%) となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (92.4%)、金融業、保険業 (82.5%) などが高く、複合サービス事業 (33.3%)、生活関連サービス業、娯楽業 (55.3%)、宿泊業、飲食サービス業 (59.4%) で低くなっている。企業規模別にみると、100人以上の企業において7割台となり、1,000人以上の企業において8割台半ばとなっている。

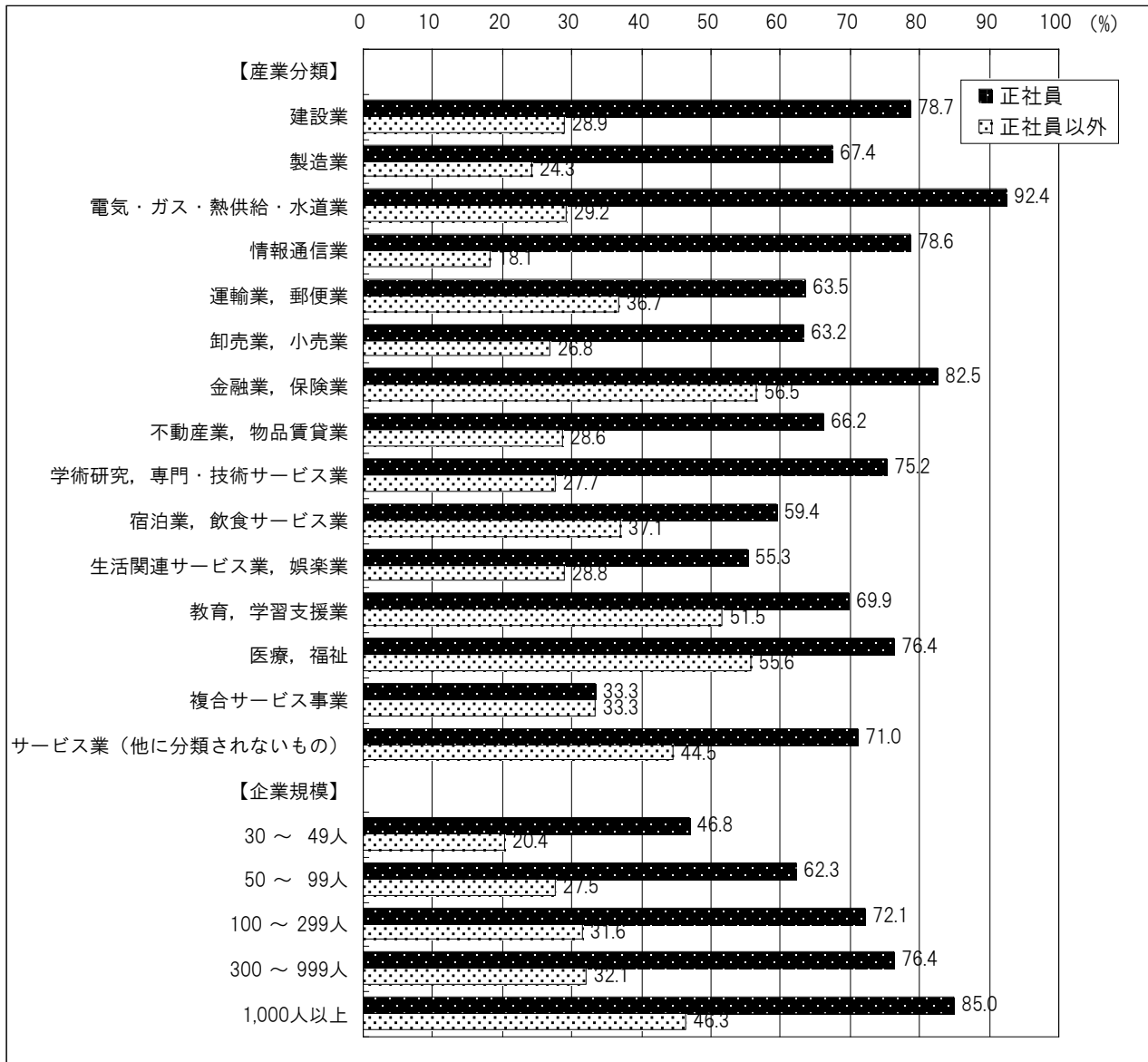
一方、正社員以外に対してO F F - J Tを実施した事業所割合は31.4% (前回33.2%) であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別にみると、金融業、保険業 (56.5%)、医療、福祉 (55.6%)、教育、学習支援業 (51.5%) で高く、情報通信業 (18.1%)、製造業 (24.3%) など低くなっている。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向は伺える。

図11 O F F - J Tを実施した事業所 (総数)



<sup>2</sup> 前回調査から、正社員、正社員以外の労働者のどちらかが在籍していない事業所について一部の設問を省略できるよう措置したところであり、接続性の観点から平成20年度調査の値を一部再集計した。

図12 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13、図14）

正社員に対して、平成21年度に計画的なOJTを実施した事業所割合は57.8%（前回57.2%）となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（92.4%）、複合サービス事業（83.3%）、金融業，保険業（82.3%）で高く、生活関連サービス業，娯楽業（49.5%）、宿泊業，飲食サービス業（49.7%）で低くなっている。企業規模別にみると、100人以上の企業において6割台となり、1,000人以上の企業においては約8割となっている。

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27.7%（前回28.3%）であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別にみると、金融業，保険業（46.6%）、医療，福祉（42.7%）、宿泊業，飲食サービス業（40.8%）で高く、建設業（12.2%）、情報通信業（13.9%）などで低くなっている。

図13 計画的なOJTを実施した事業所（総数）

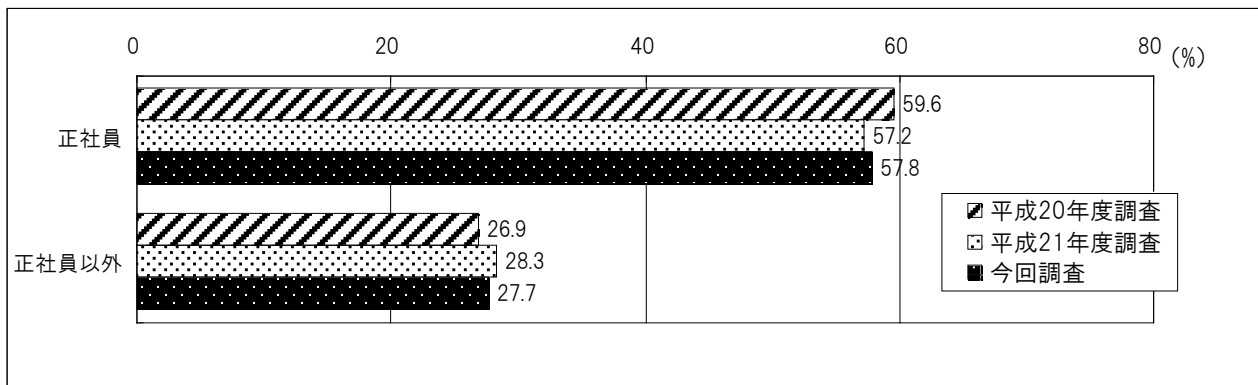
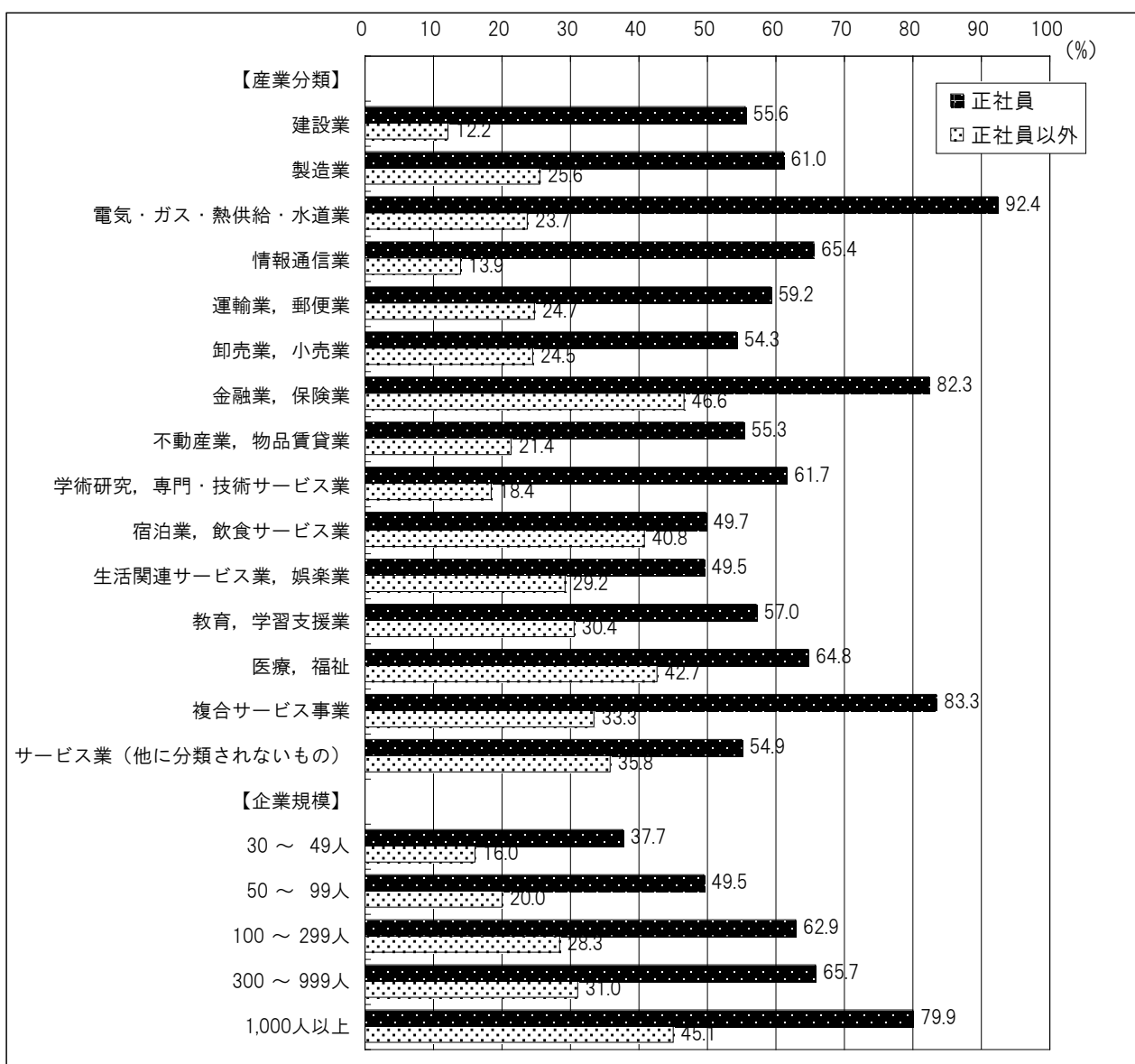


図14 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）





## (2) 人材育成について

### ① 人材育成に関する問題点 (図15、図16)

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所割合は67.5% (前回69.0%) となっている。問題点の内容 (複数回答) としては、「指導する人材が不足している」(48.1% (前回50.3%)) と「人材育成を行う時間がない」(46.6% (前回46.5%)) の回答割合が高く、以下、「人材を育成しても辞めてしまう」(35.8% (前回33.9%))、「鍛えがいのある人材が集まらない」(27.4% (前回26.5%))、「育成を行うための金銭的余裕がない」(26.3% (前回26.3%)) と続いている。

図15 人材育成に関する問題がある事業所

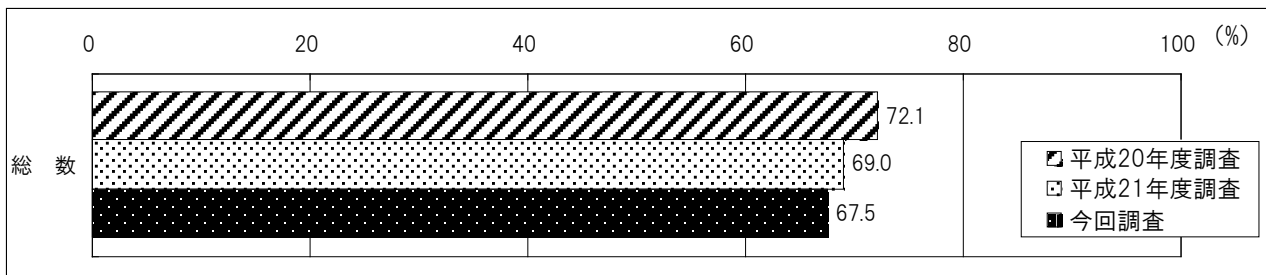
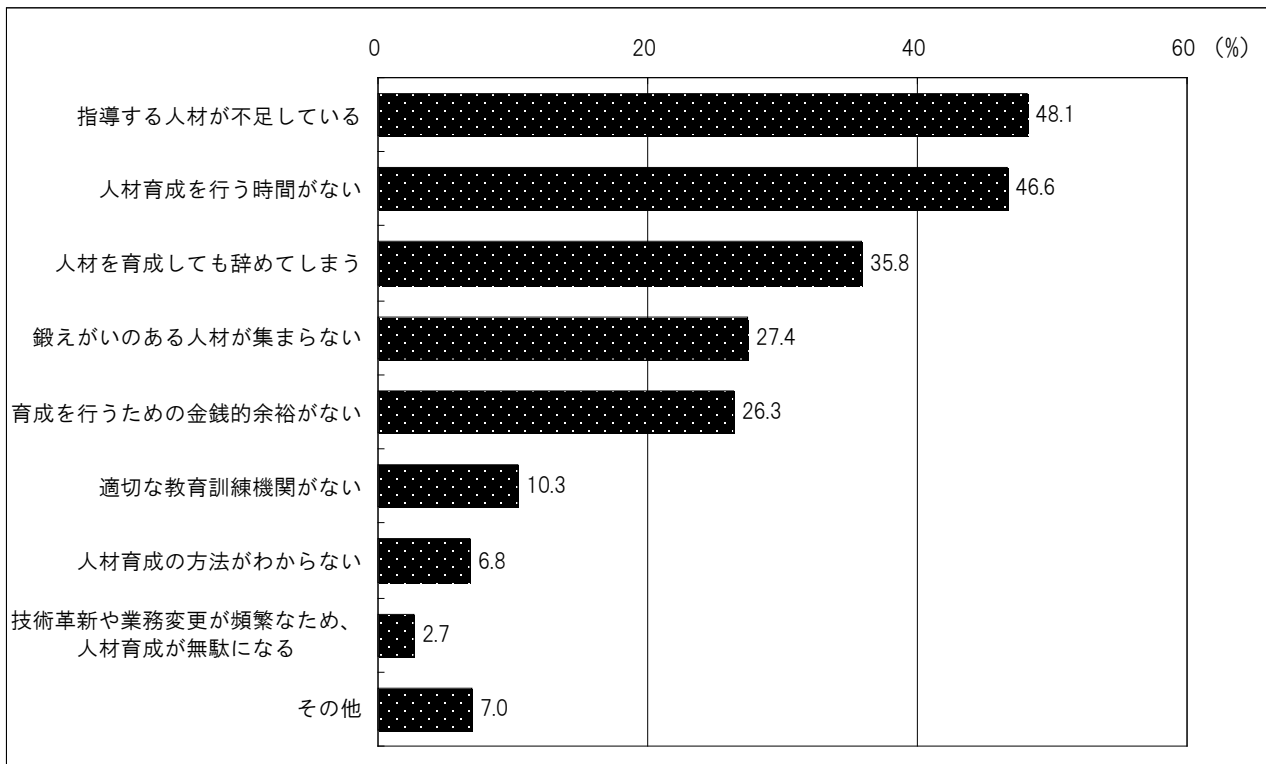


図16 人材育成に関する問題点の内訳 (複数回答)



② 労働者に求める能力の周知状況（図17、図18）

正社員に対して、労働者に求める能力を「知らせている」事業所割合は44.4%（前回52.4%）、「ある程度知らせている」事業所が39.4%（前回37.8%）であり、知らせている事業所が83.8%（前回90.2%）となっている。

正社員以外に対しては、「知らせている」事業所が29.6%（前回36.9%）、「ある程度知らせている」事業所が41.8%（前回42.1%）であり、知らせている事業所が71.4%（前回79.0%）となっている。

図17 労働者に求める能力の周知状況（正社員）

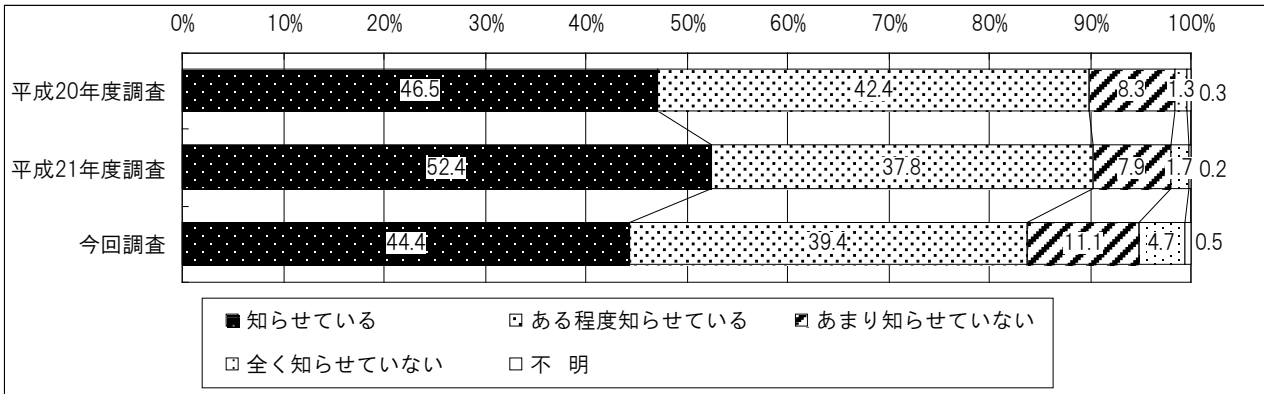
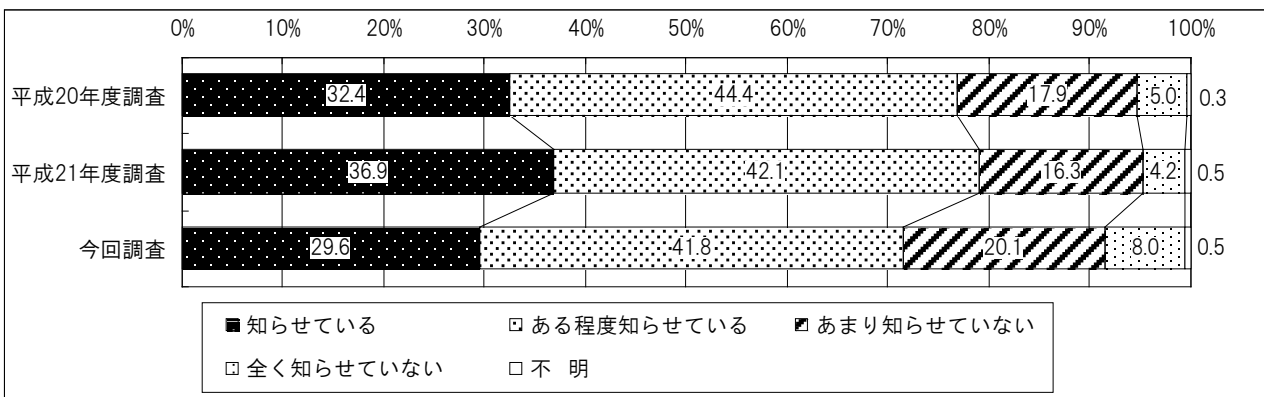


図18 労働者に求める能力の周知状況（正社員以外）

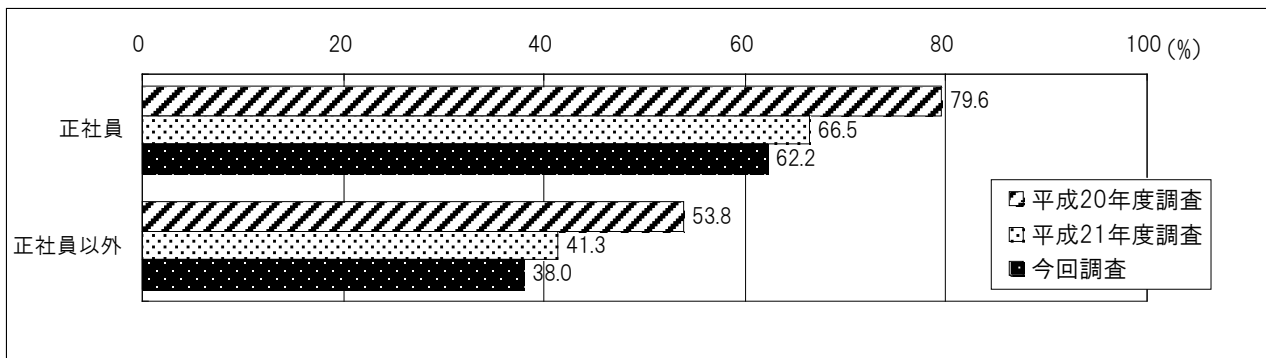


### (3) キャリア形成のための支援

#### ① 自己啓発への支援 (図19、図20、図21)

正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所割合は62.2% (前回66.5%) となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (96.5%)、金融業、保険業 (91.4%)、建設業 (83.0%) などが高く、複合サービス事業 (33.3%)、宿泊業、飲食サービス業 (45.9%)、運輸業、郵便業 (49.1%) など低くなっている。企業規模別にみると、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は高くなっている。

図19 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) としては、「受講料などの金銭的援助」の回答割合が82.9% (前回83.1%) 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」 (45.4% (前回45.7%))、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」 (41.2% (前回39.6%)) 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38.0% (前回41.3%) となっている。業種別にみると、金融業、保険業 (67.0%) と医療、福祉 (63.1%) などが高く、宿泊業、飲食サービス業 (27.5%) で低い。企業規模別にみると、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は高くなる傾向にある。

支援の内容 (複数回答) をみると、「受講料などの金銭的援助」の回答割合が70.5% (前回70.4%) 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」 (42.1% (前回45.3%))、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」 (41.9% (前回42.2%)) と続いている。

図20 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）

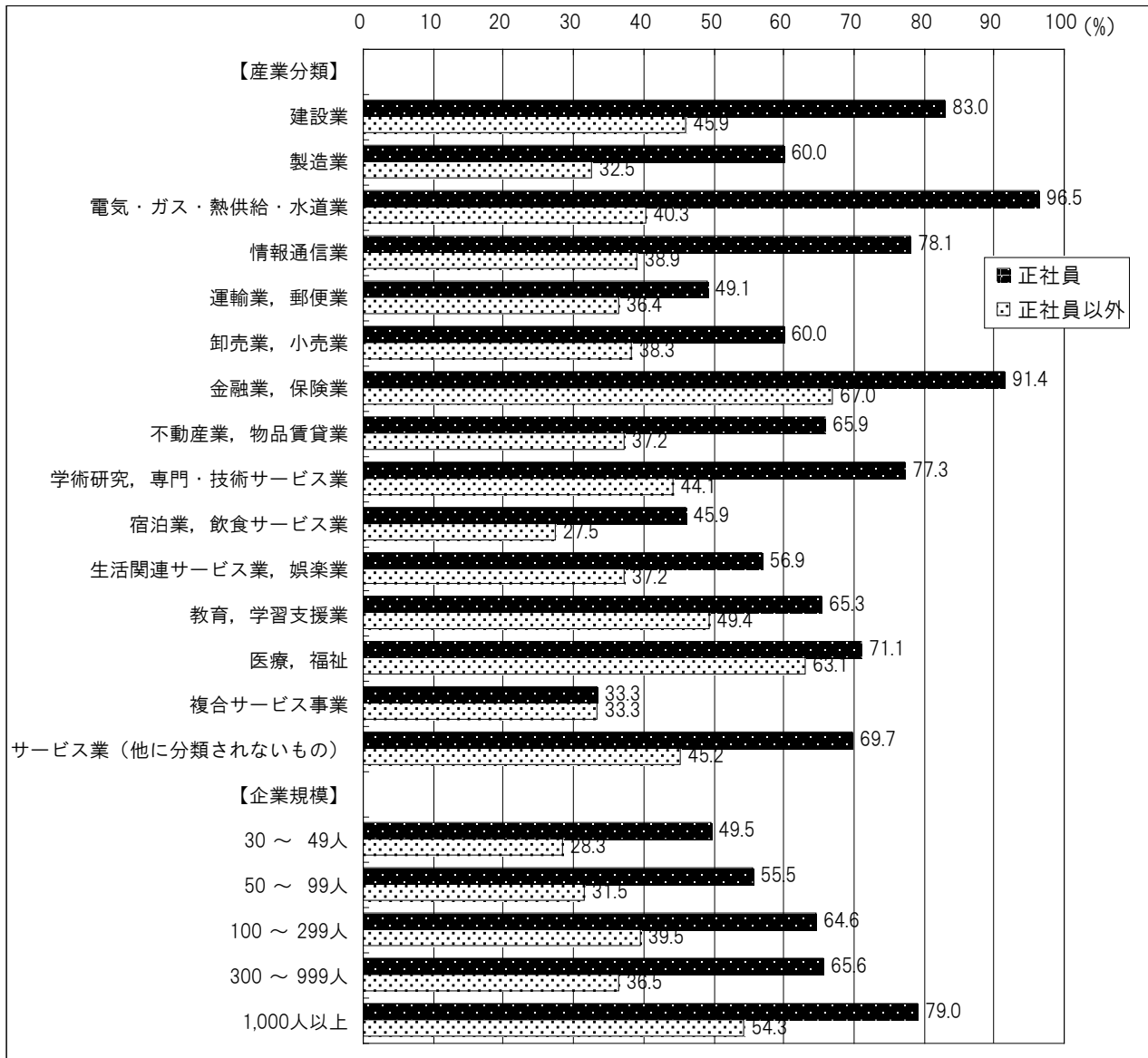
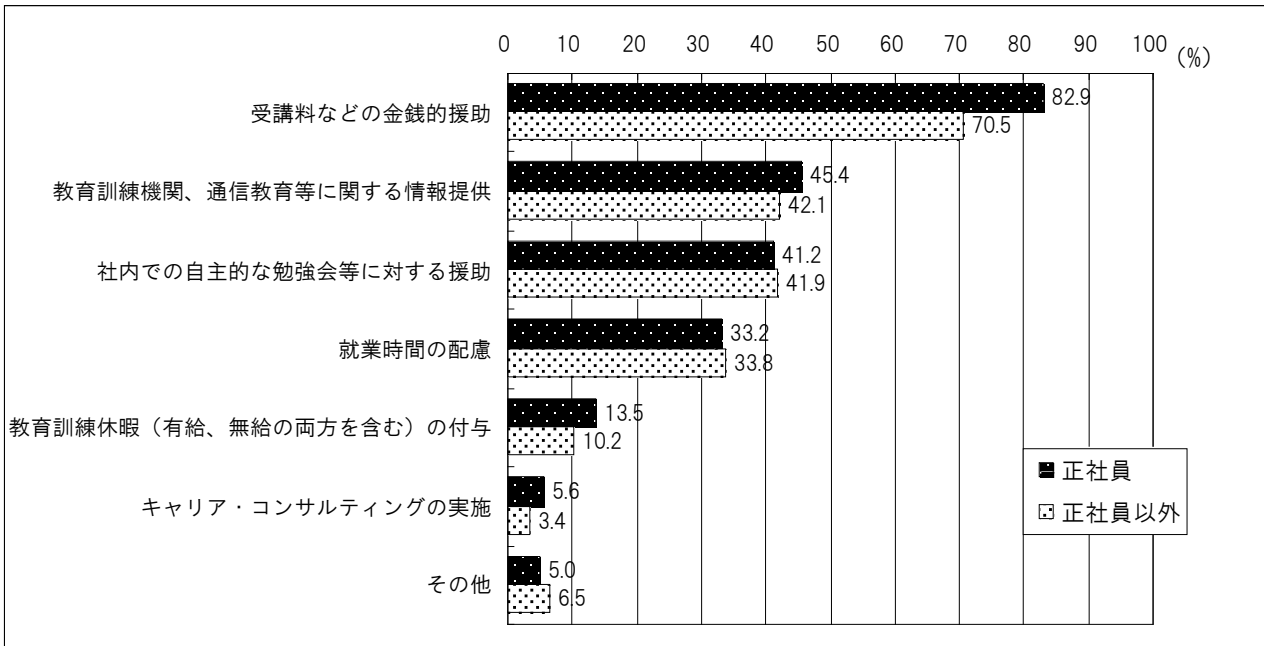


図21 労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答）



② 教育訓練休暇制度の導入状況（図22、図23）

教育訓練休暇制度を導入している事業所割合は4.2%（前回7.6%）にとどまっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（32.4%）で高く、複合サービス事業でも16.7%と高くなっている。企業規模別にみても、企業規模間の差は小さい。

図22 教育訓練休暇制度を導入している事業所（総数）

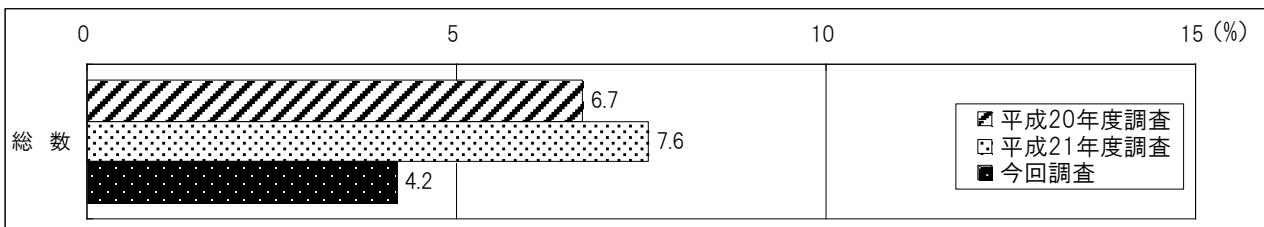
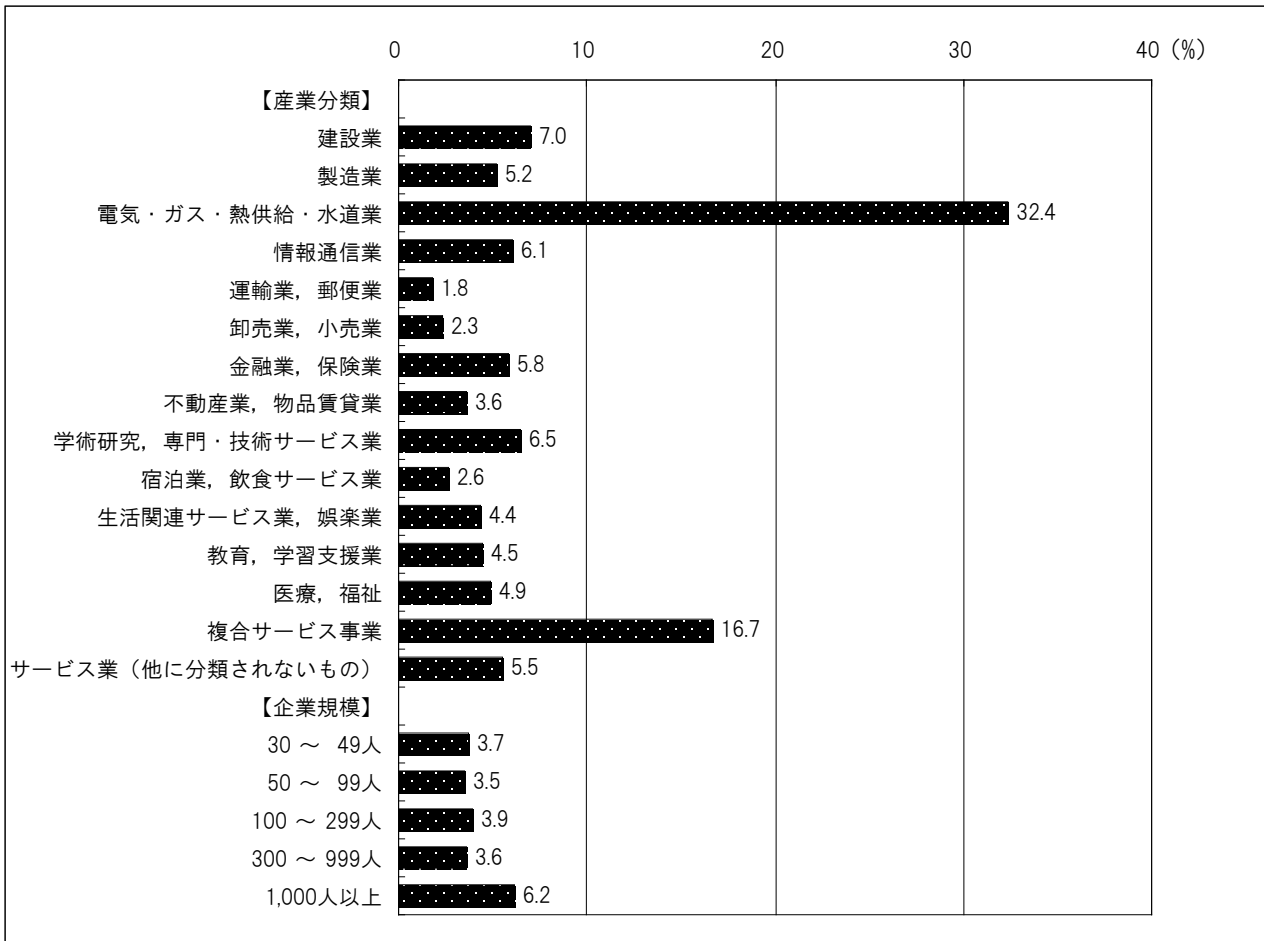


図23 教育訓練休暇制度を導入している事業所（産業・規模別）



③ キャリア・コンサルティング制度の導入状況（図24、図25、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割合は4.9%（前回4.5%）にとどまっている。産業別にみると、金融業、保険業（21.1%）、電気・ガス・熱供給・水道業（14.4%）で導入している事業所割合が高く、企業規模別にみると、1,000人以上では9.9%と高くなっている。

キャリア・コンサルティング制度を導入していない事業所がその理由として挙げるものをみると、「当該制度を知らない」が44.3%と高くなっている。

図24 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）

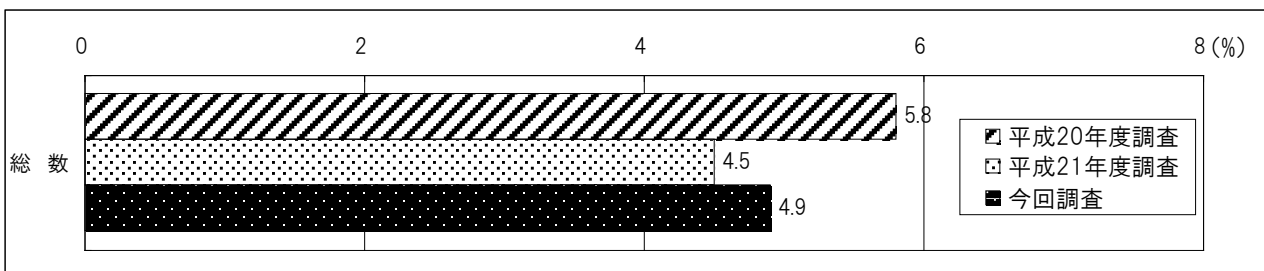


図25 キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所（産業・規模別）

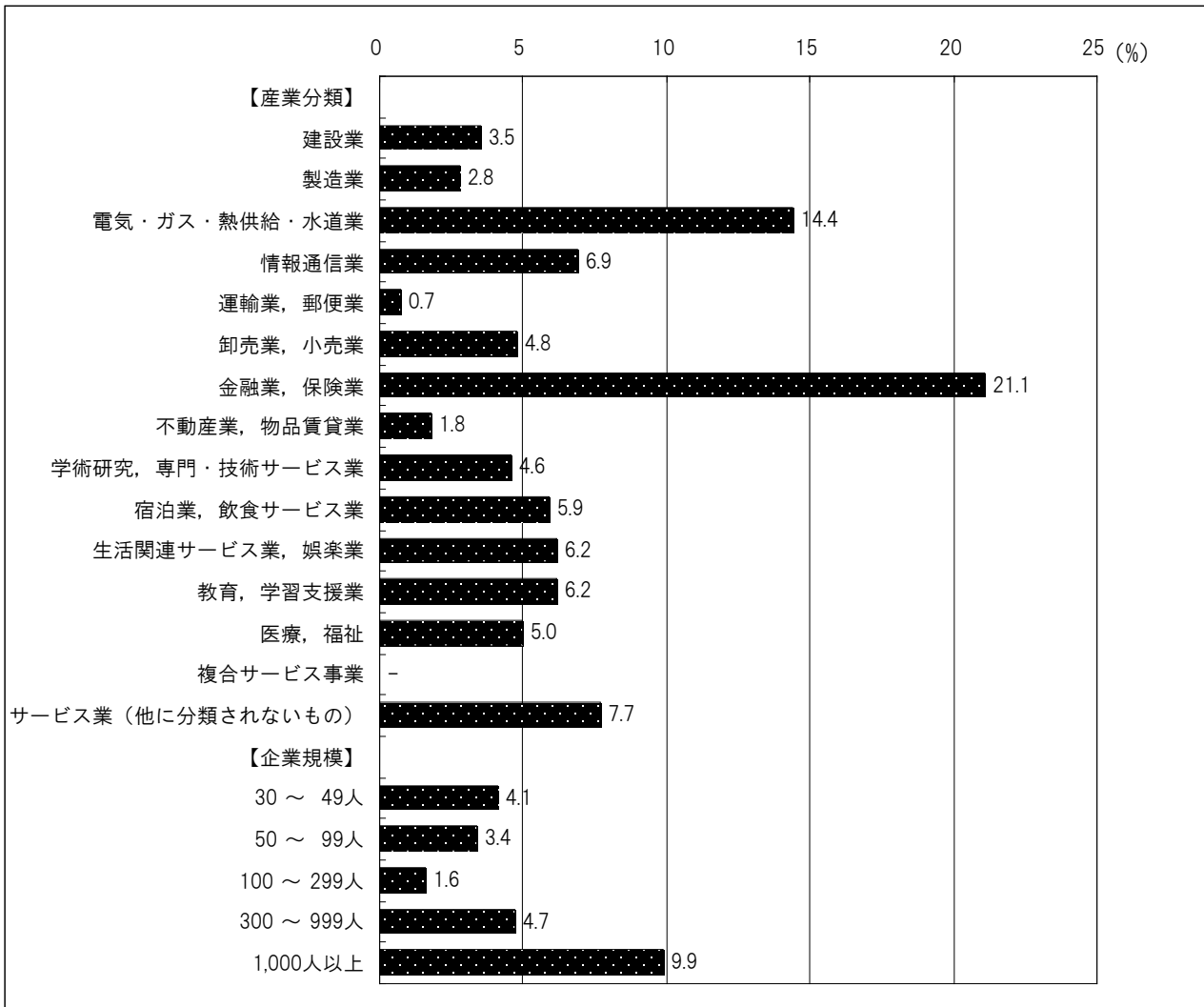
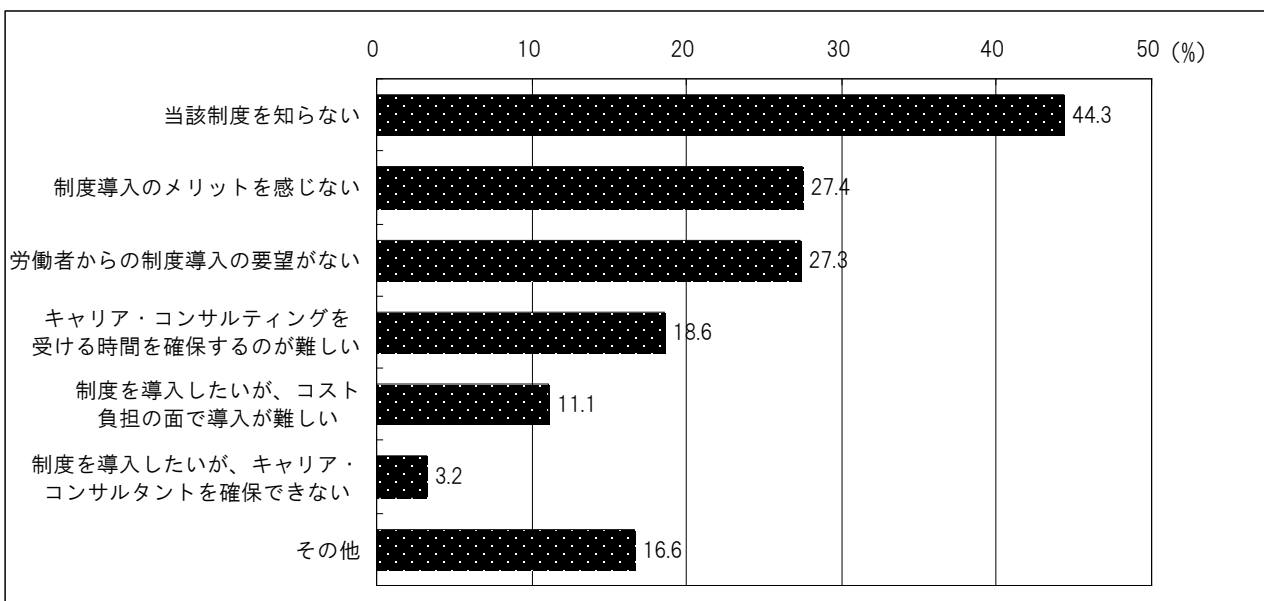


図26 キャリア・コンサルティング制度を導入していない理由



④ 職業生活設計を考える場の提供状況（図27、図28）

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割合は39.3%（前回43.2%）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」の回答割合が87.8%（前回86.8%）と高く、この他、「自己申告制」が49.8%（前回49.7%）と比較的高くなっている。

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割合は22.0%（前回24.7%）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87.2%（前回87.7%）と最も高くなっている。

図27 職業生活設計を考える場を提供している事業所（総数）

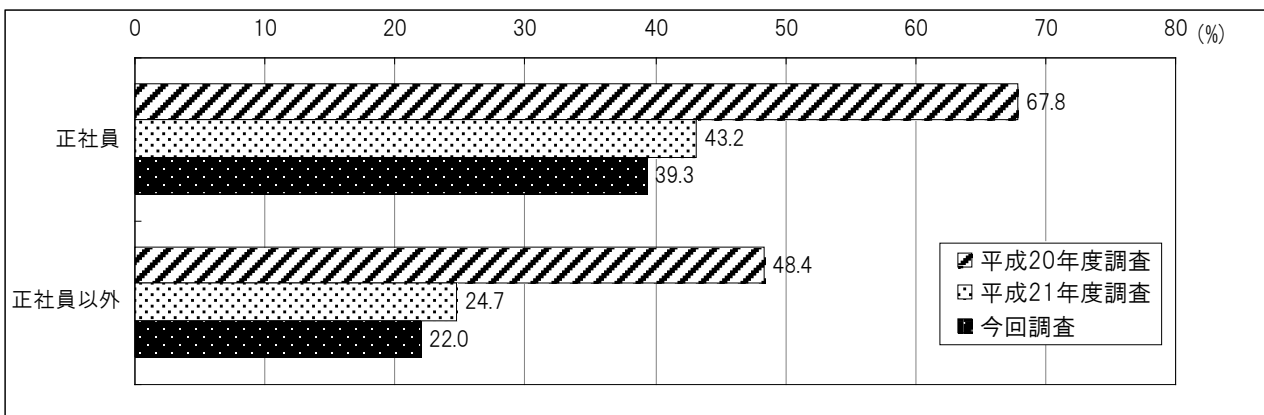
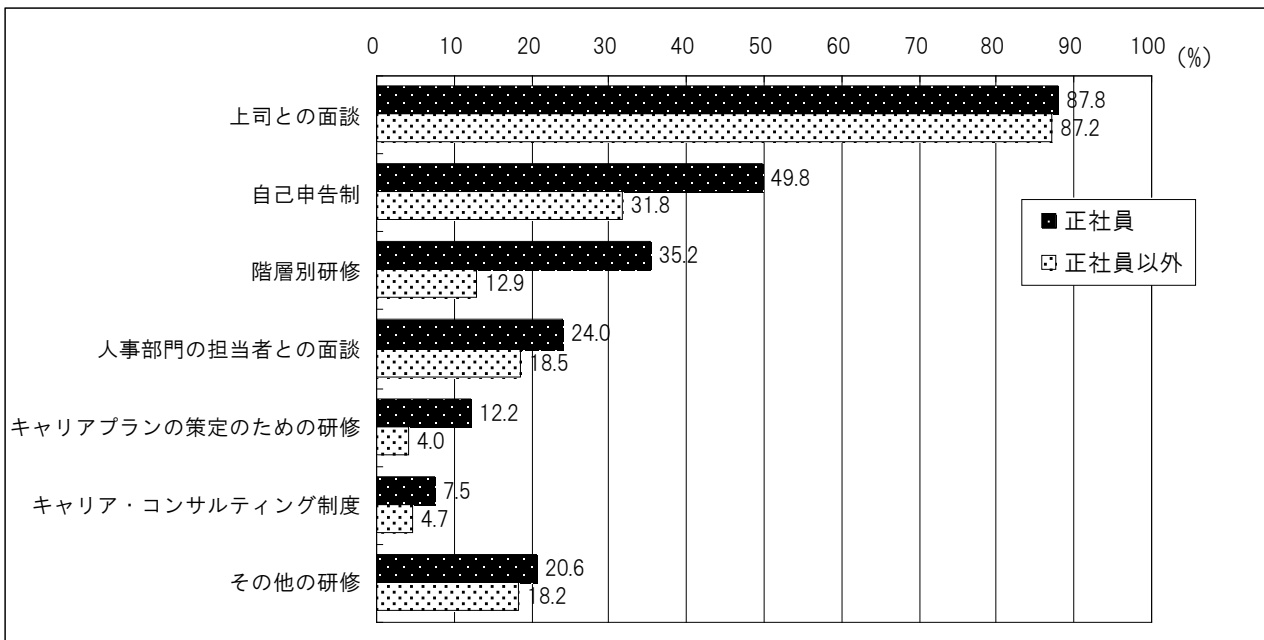


図28 職業生活設計を考える場の提供の方法（複数回答）





#### (4) 職業能力評価

##### ① 職業能力評価の実施状況（図29、図30）

職業能力評価を行っている事業所割合は65.3%（前回63.2%）となっている。業種別にみると、金融業，保険業（83.6%）、複合サービス事業（83.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（79.8%）などで高く、運輸業，郵便業（58.3%）で低くなっている。

図29 職業能力評価を実施している事業所（総数）

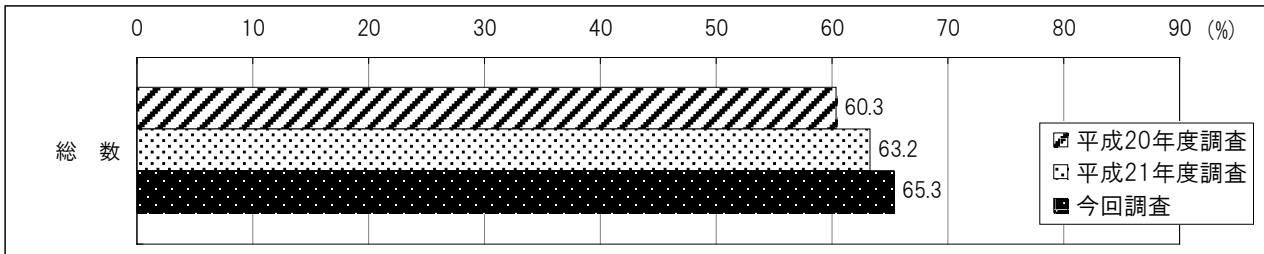
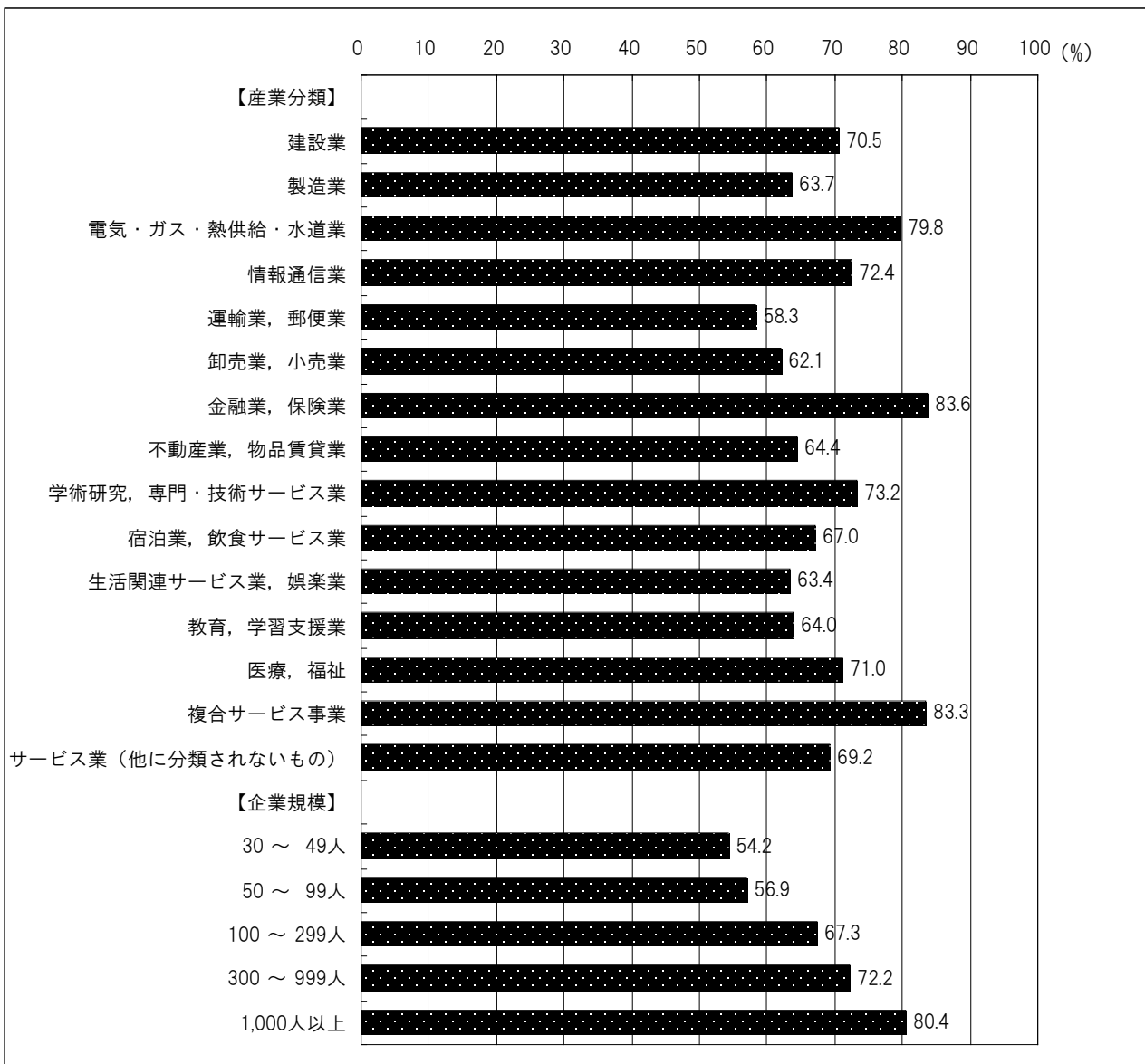


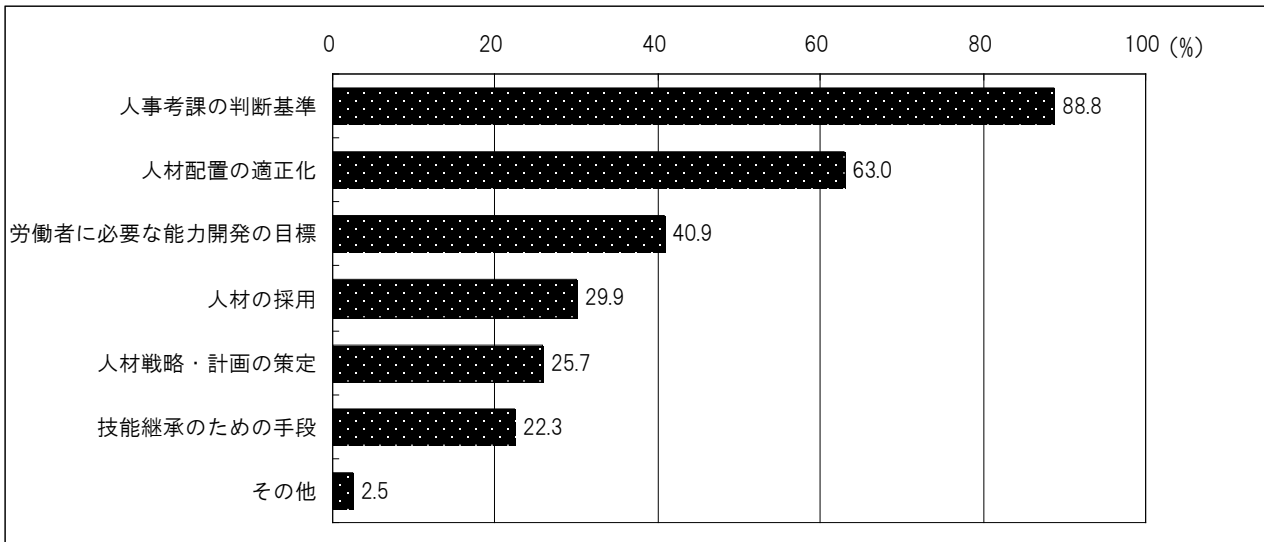
図30 職業能力評価を実施している事業所（産業・規模別）



② 職業能力評価の活用方法（図31）

職業能力評価の活用方法（複数回答）としては、「人事考課の判断基準」（88.8%（前回80.0%））が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（63.0%（前回59.1%））、「労働者に必要な能力開発の目標」（40.9%（前回41.9%））と続いている。

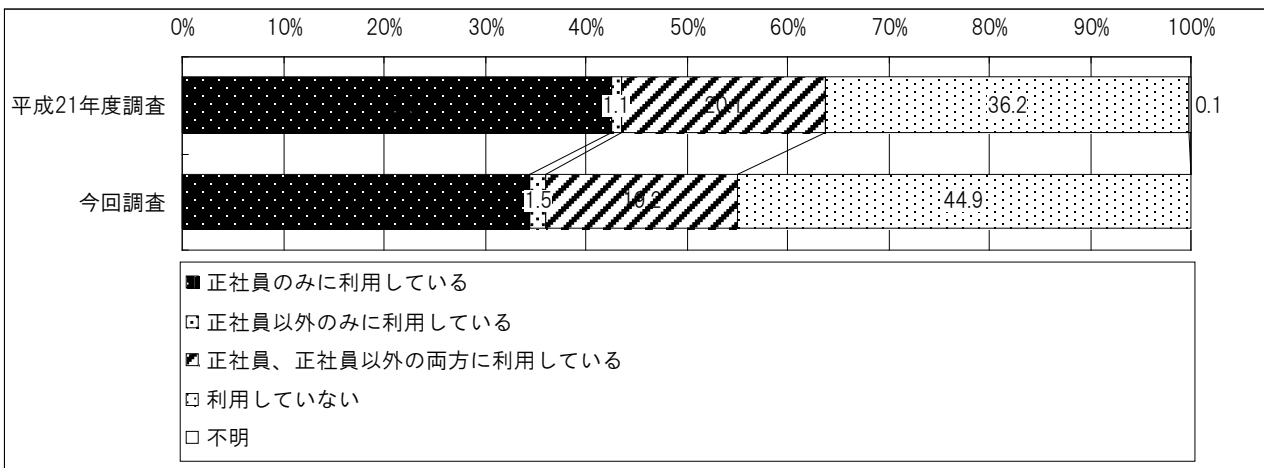
図31 職業能力評価の活用方法（複数回答）



③ 職業能力評価における資格の利用状況（図32、図33）

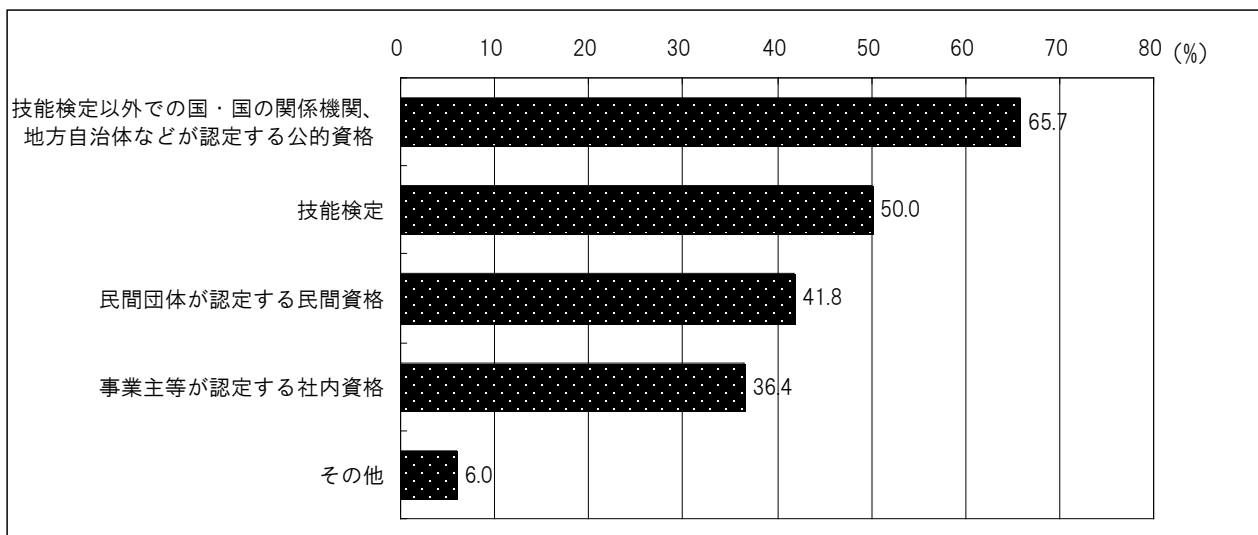
職業能力評価を行っている事業所の職業能力評価における資格の利用状況としては、「正社員のみを利用している」が34.5%（前回42.6%）、「正社員、正社員以外の両方に利用している」が19.2%（前回20.1%）となっている。

図32 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（正社員又は正社員以外について利用している事業所 複数回答）では、「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65.7%、「技能検定」が50.0%、「民間団体が認定する民間資格」が41.8%となっている。

図33 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34、図35、図36）

職業能力評価に係る取り組みに「問題を感じる」とする事業所割合は63.4%となっている。業種別にみると、複合サービス事業（80.0%）、医療、福祉（78.3%）、学術研究、専門・技術サービス業（73.9%）などで高く、電気・ガス・熱供給・水道業（41.8%）、運輸業、郵便業（50.8%）などで低くなっている。問題点の内容（複数回答）としては、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（78.2%）の回答割合が高く、「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」（41.1%）と続いている。

図34 職業能力評価に係る取り組みの問題点があるとした事業所（総数）

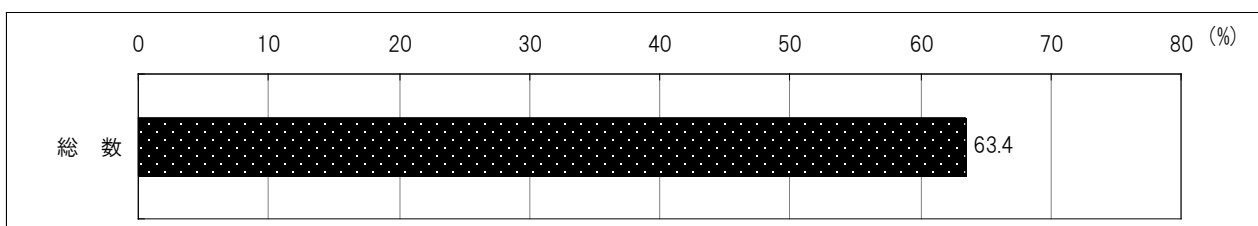


図35 職業能力評価に関わる取り組みの問題点があるとした事業所（産業・規模別）

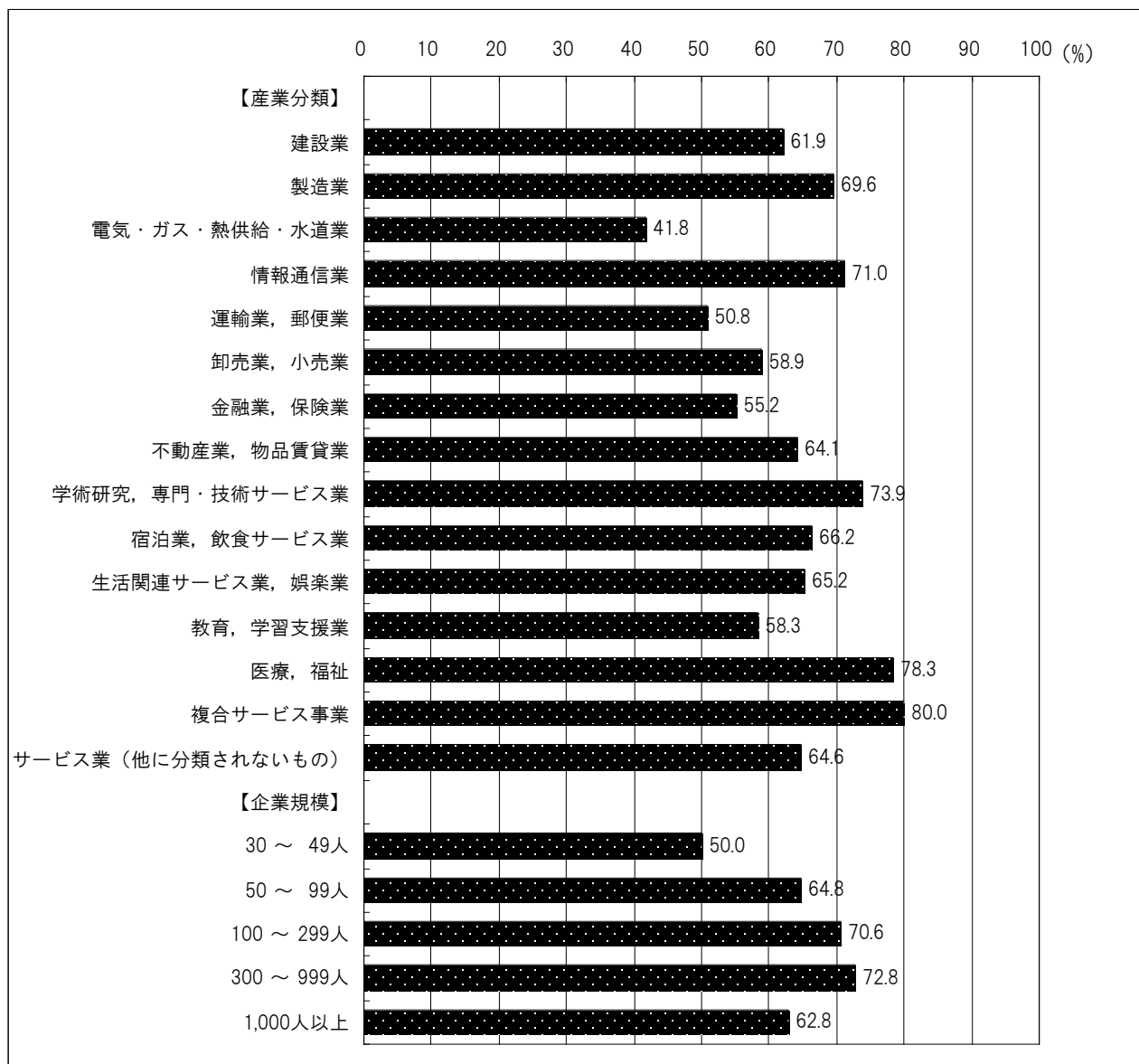
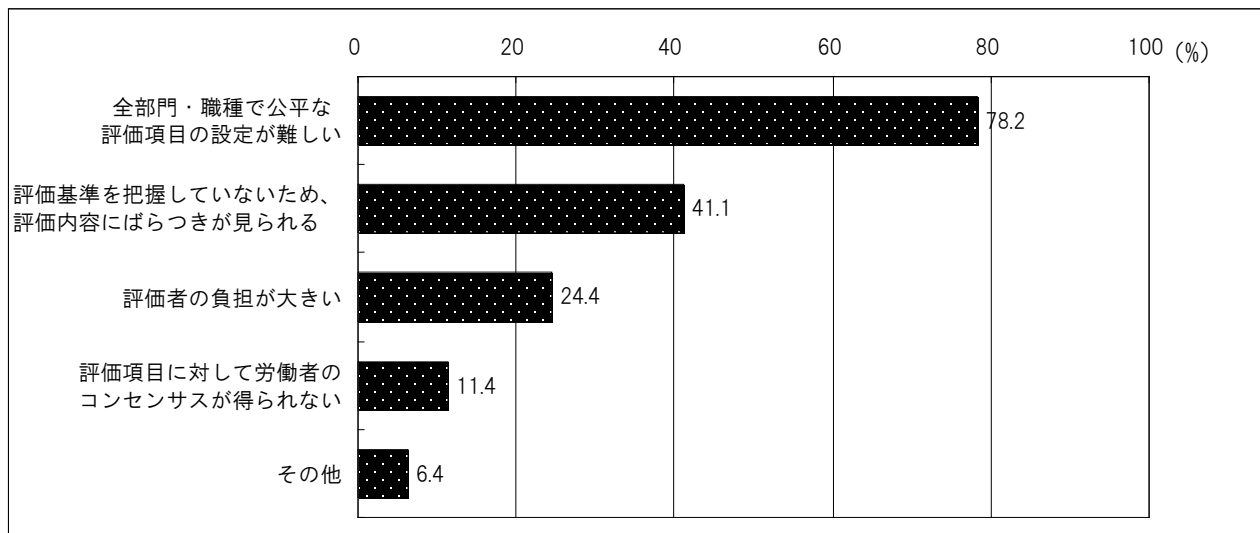


図36 職業能力評価に関わる取り組みの問題点の内容（複数回答）



⑤ 業界横断的な職業能力評価基準作成について（図37、図38、図39）

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」とする事業所割合は74.8%となっている。業種別にみると、医療，福祉（88.4%）、生活関連サービス業，娯楽業（83.9%）などで高く、電気・ガス・熱供給・水道業（42.8%）、複合サービス事業（33.3%）で低くなっている。メリットの内容（複数回答）としては、「労働者の教育訓練の基準として活用できる」（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」（48.5%）の回答割合が高くなっている。

図37 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）

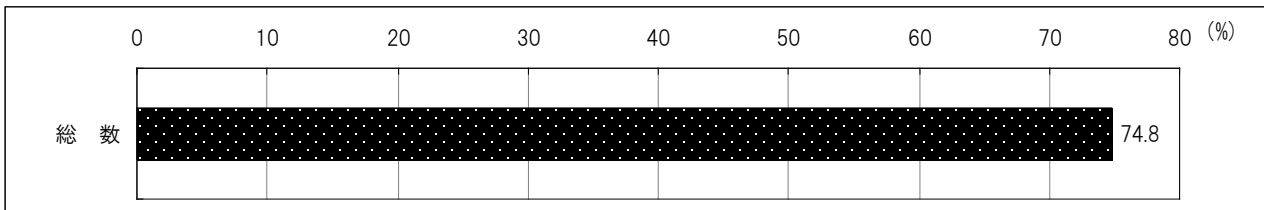


図38 業界横断的な職業能力評価基準作成のメリットがあるとした事業所（産業・規模別）

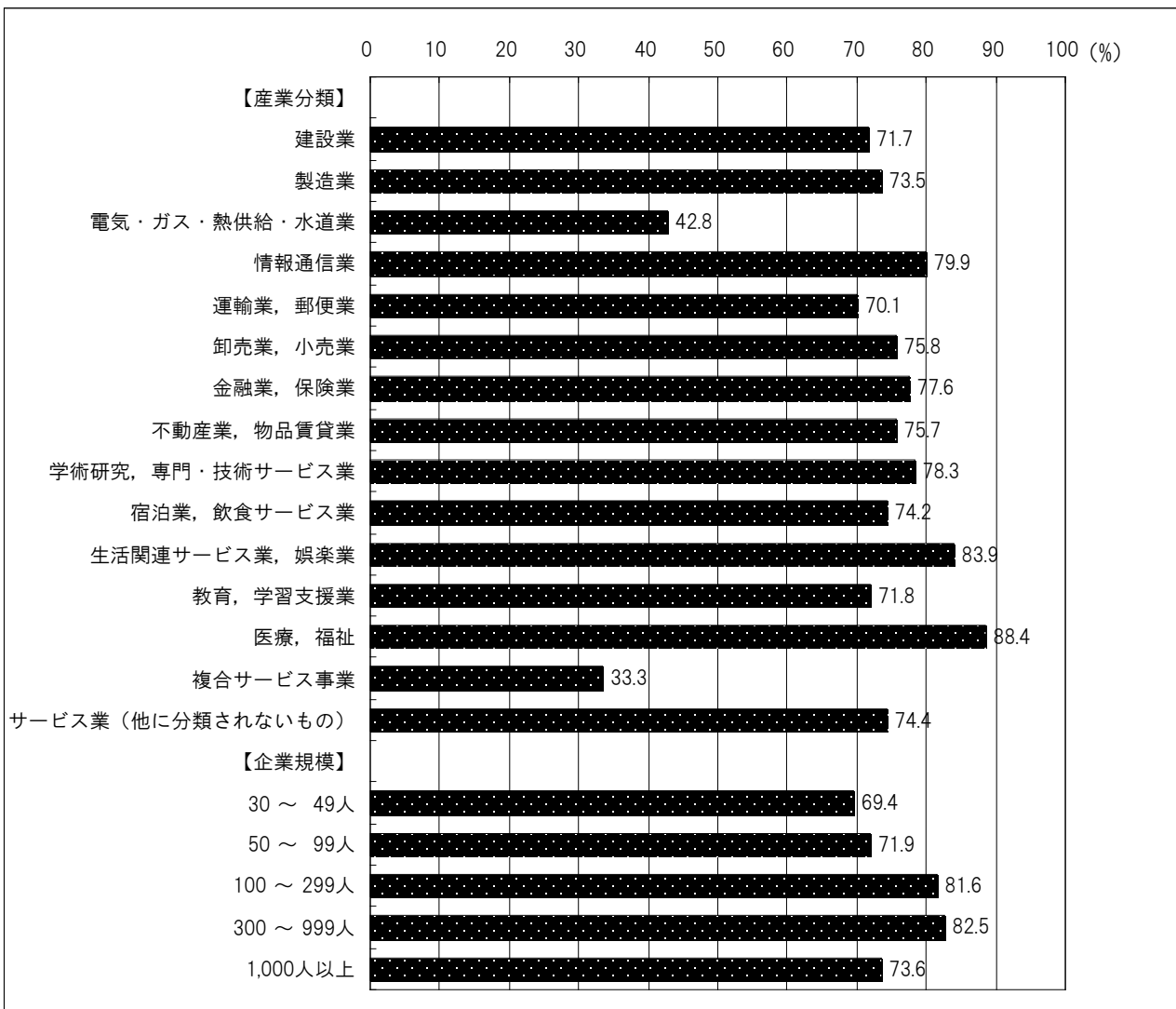
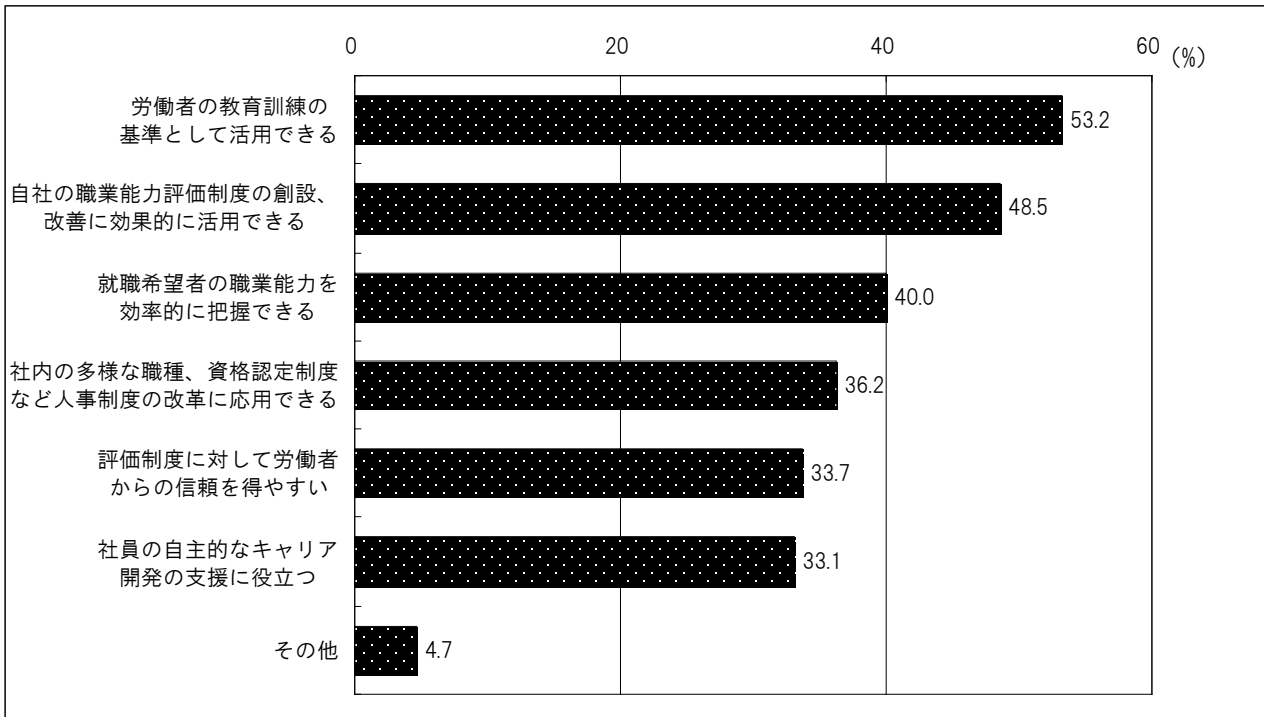


図39 業界横断的な職業能力評価基準作成のメリットの内容（複数回答）



(5) 技能の継承について

① 技能継承の問題の有無（図40、図41）

団塊の世代の退職等により発生する技能継承の問題が「ある」とする事業所割合は27.4%（前回28.0%）となっている。業種別で見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（54.4%）、製造業（46.4%）、建設業（45.9%）で高く、複合サービス事業（該当なし）、金融業、保険業（12.6%）、医療、福祉（13.1%）などでは低くなっている。

図40 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所（総数）

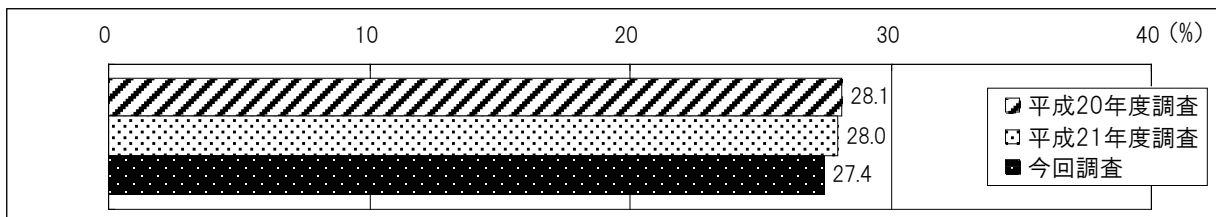
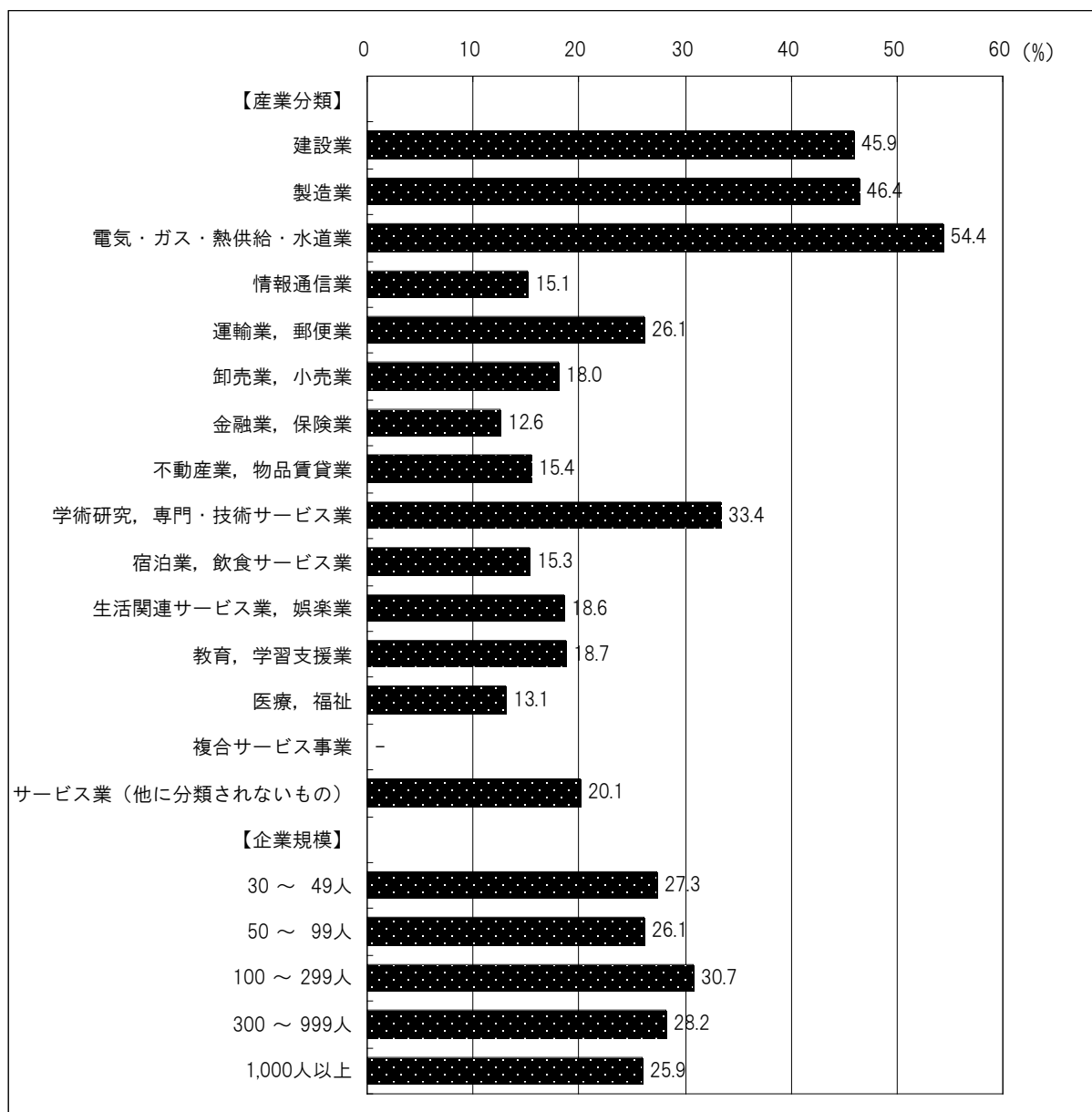


図41 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所（産業・規模別）



② 技能継承の取組状況（図42、図43）

技能継承の問題に対して「取組を行っている」事業所割合は78.8%（前回80.0%）となっている。

取組の内容（複数回答）としては、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」の回答割合が63.1%（前回64.3%）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」（29.8%（前回27.7%））、「退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等を文書化、データベース化、マニュアル化している」（21.0%（前回21.0%））、「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・ノウハウ等伝承している」（20.3%（前回22.8%））などが高くなっている。

図42 技能継承の取組を行っている事業所（総数）

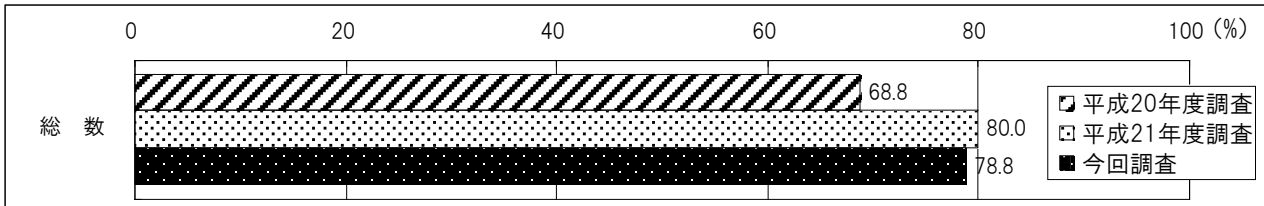
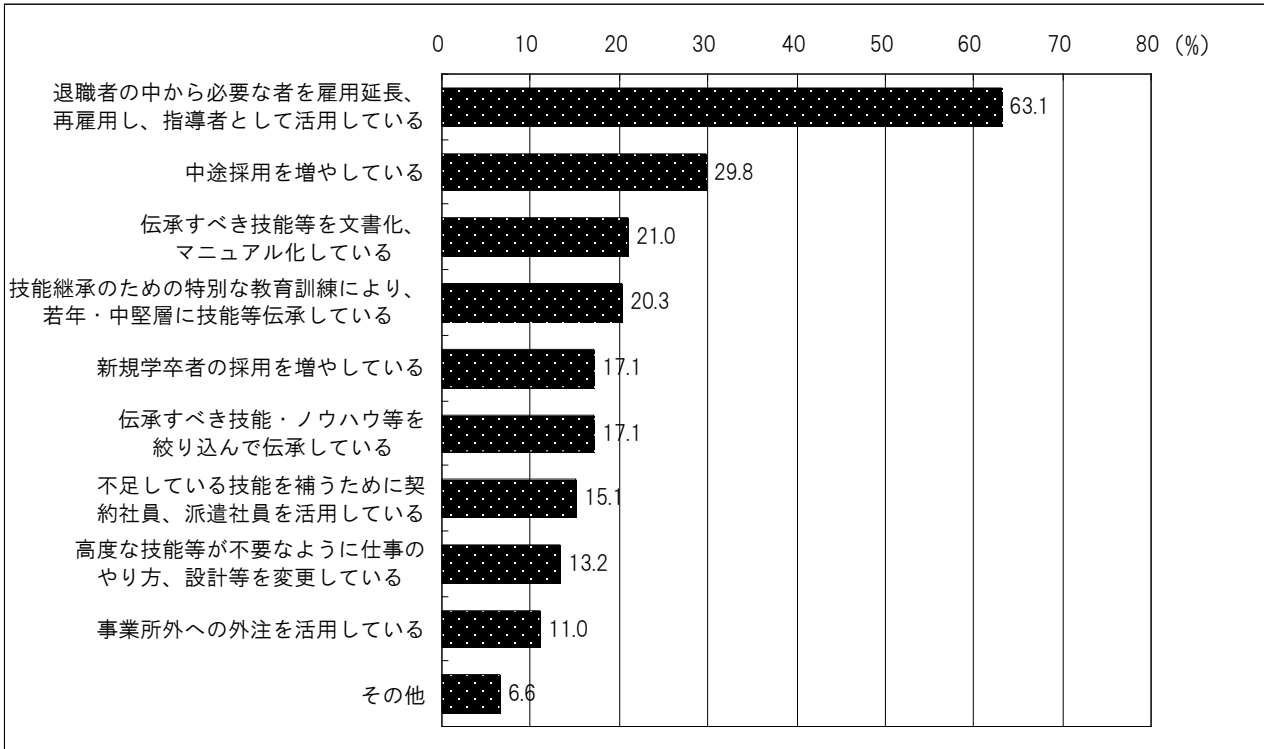


図43 技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容（複数回答）





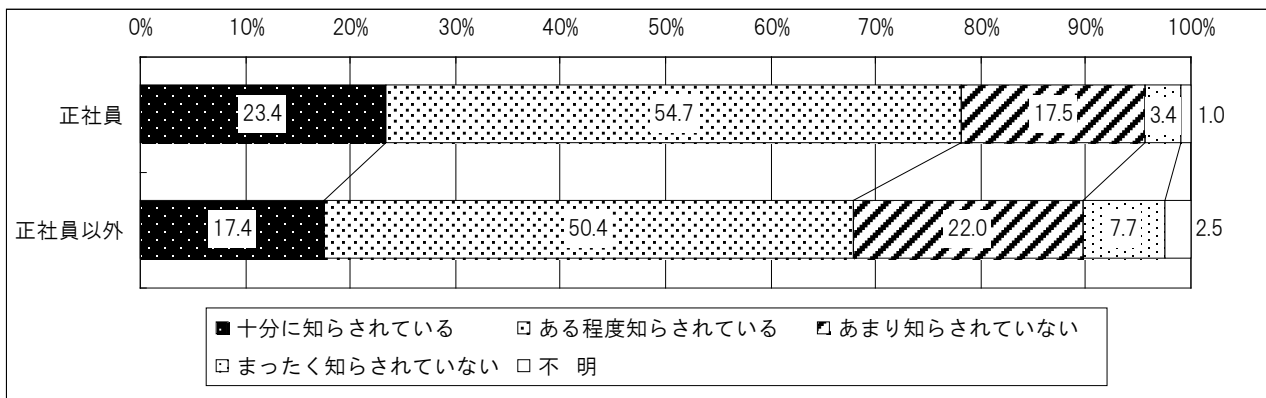
### 3 個人調査

#### (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44)

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23.4% (前回22.4%)、「ある程度知らされている」は54.7% (前回55.8%) となり、知らされているとした者が78.1% (前回78.2%) 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」は17.4% (前回17.3%)、「ある程度知らされている」は50.4% (前回49.4%) と正社員に比べて低く、「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29.7% (前回31.2%) と比較的高くなっている。

図44 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45、図46)

平成21年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では41.5% (前回38.5%)、正社員以外では19.0% (前回16.9%) となっている。業種別にみると、正社員では、電気・ガス・熱供給・水道業(61.3%)などで高く、生活関連サービス業、娯楽業(25.3%)、宿泊業、飲食サービス業(28.2%)、運輸業、郵便業(30.8%)などで低くなっている。正社員以外では、金融業、保険業(30.8%)、医療、福祉(30.5%)などで高く、生活関連サービス業、娯楽業(11.6%)、宿泊業、飲食サービス業(11.7%)などで低くなっている。正社員と正社員以外の受講率の差が大きかったのは、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、製造業であった。

企業規模別にみると、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る傾向にあり、1,000人以上では5割弱となっている。一方、正社員以外では正社員ほど規模との関係は明確ではない。

図45 OFF-JTを受講した労働者（総数）

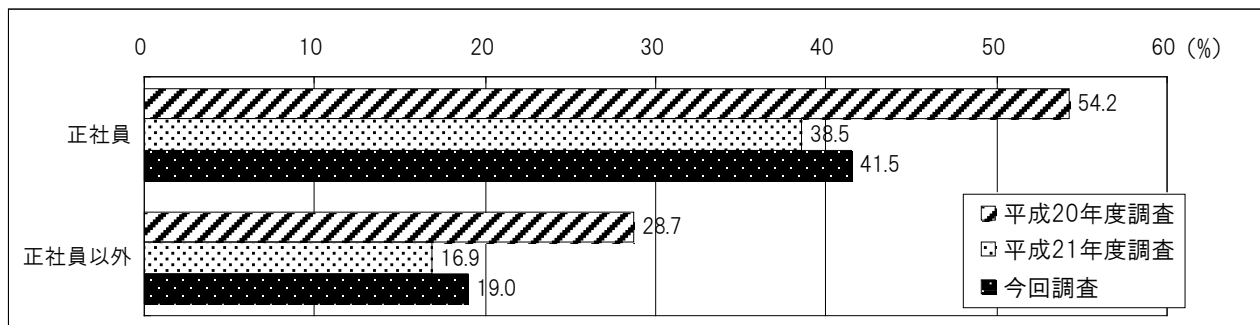
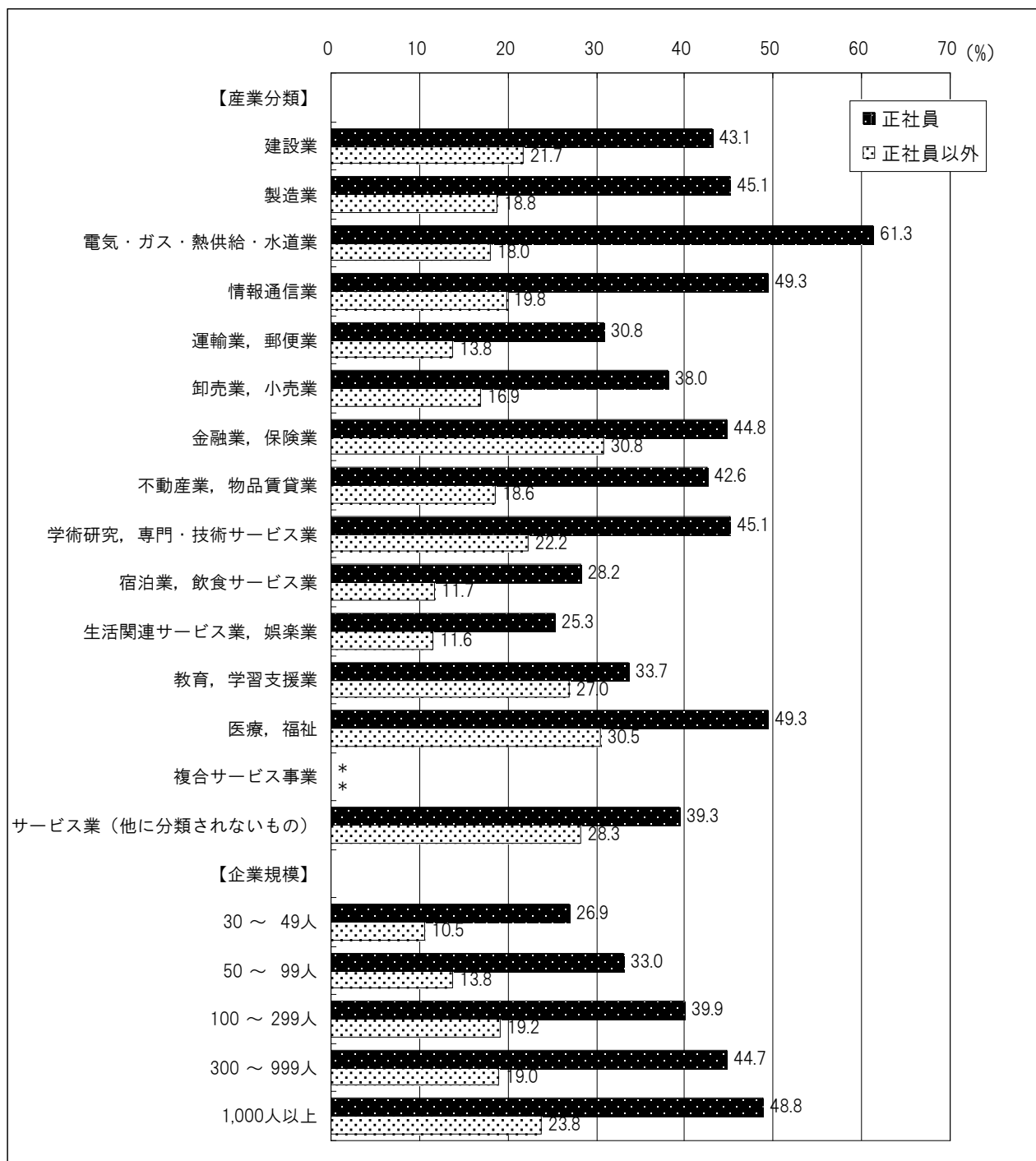


図46 OFF-JTを受講した労働者（産業・規模別）



③ OFF-JTの受講内容（図47、図48、図49）

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34.7%で最も高く、以下「品質・安全」（24.6%）、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（24.4%）、「技術・技能」（21.7%）、「人事・労務」（21.3%）と続いている。

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

なお、OFF-JTを受講した者の延べ受講時間平均は、正社員は41.9時間（前回41.3時間）、正社員以外は21.3時間（前回19.0時間）となっている。

図47 OFF-JTの受講内容（複数回答）

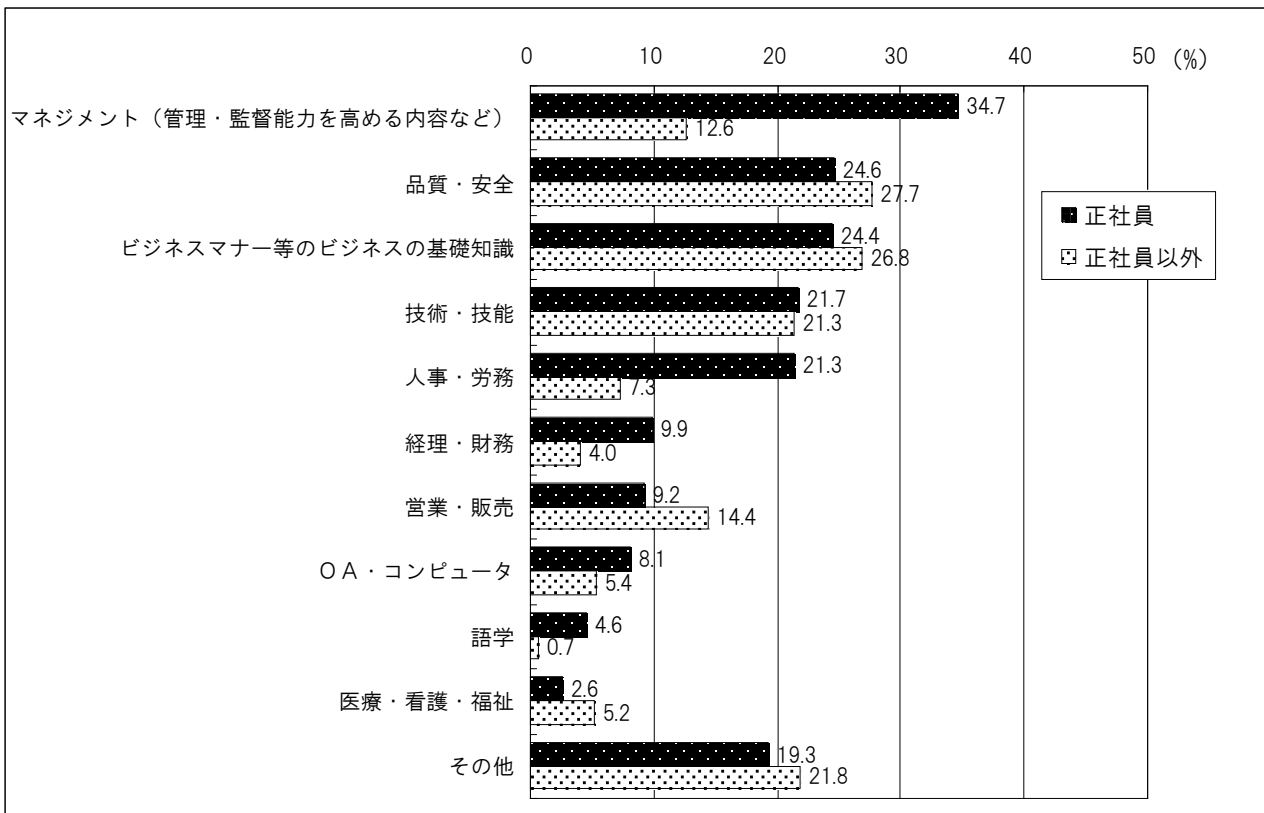


図48 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均（総数）

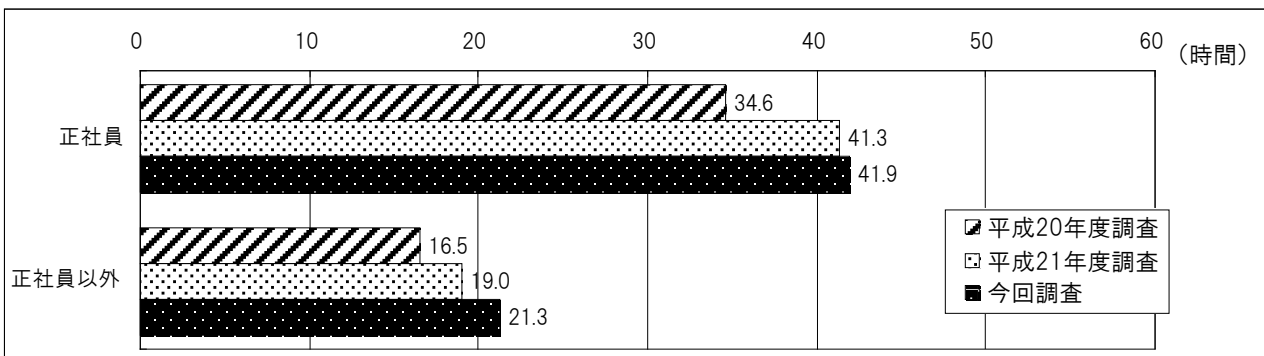
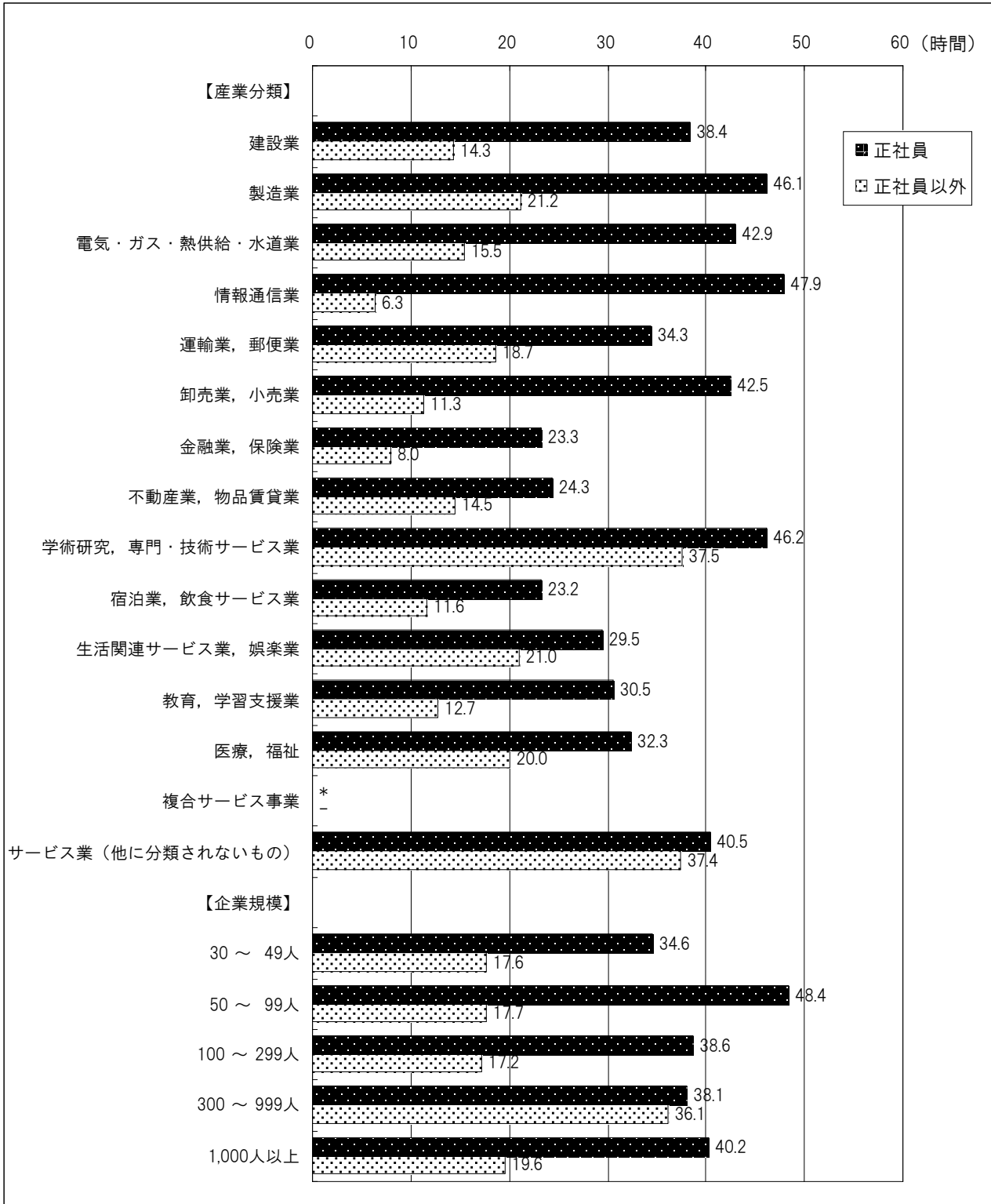


図49 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均（産業・規模別）

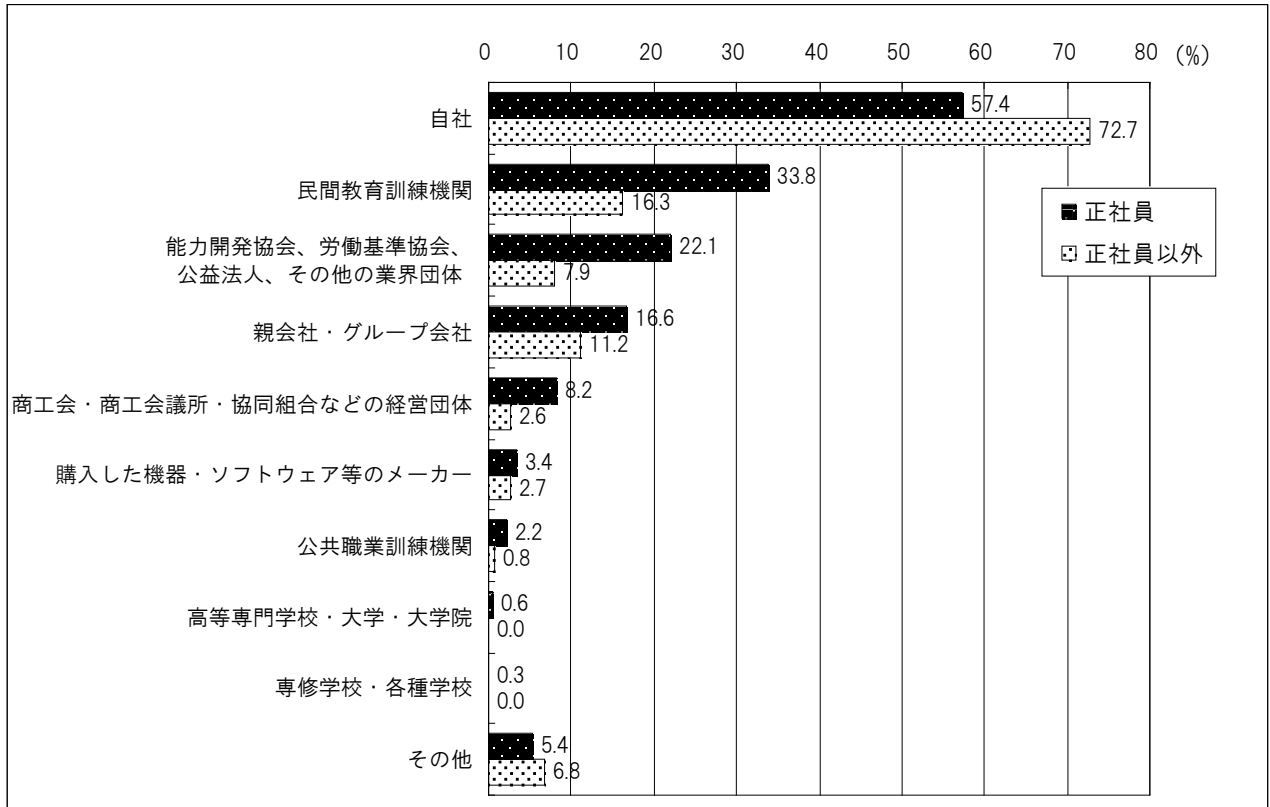


④ OFF-JTの実施主体（図50）

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57.4%（前回57.0%）と最も高く、以下、「民間教育訓練機関」（33.8%（前回33.3%））、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人、その他の業界団体」（22.1%（前回22.8%））、「親会社・グループ会社」（16.6%（前回18.3%））と続いている。

一方、正社員以外では「自社」を挙げる割合が72.7%（前回73.9%）と特に高く、この他では、「民間教育訓練機関」（16.3%（前回14.9%））、「親会社・グループ会社」（11.2%（前回17.7%））となっている。

図50 受講したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

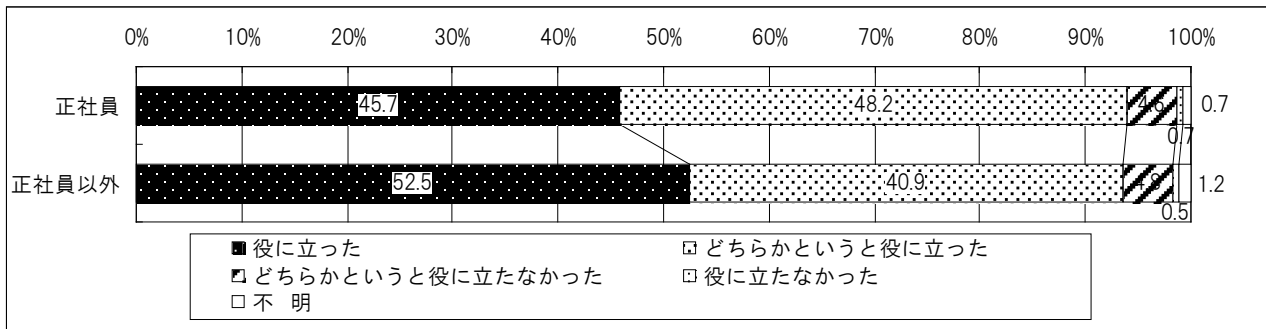


⑤ 受講したOFF-JTの役立ち度（図51）

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45.7%（前回51.1%）、「どちらかというと役に立った」が48.2%（前回44.4%）となり、肯定的意見が9割台（93.9%（前回95.5%））となっている。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が52.5%（前回57.9%）、「どちらかというと役に立った」が40.9%（前回34.5%）と肯定的意見が9割台（93.4%（前回92.4%））となっている。

図51 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52、図53）

平成21年度に自己啓発を行った者は、正社員では41.7%（前回42.1%）、正社員以外では18.4%（前回20.0%）となっており、正社員、正社員以外ともに、自己啓発を行った者の割合は昨年度と同程度となっている。

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83.1時間（前回74.3時間）、正社員以外では82.3時間（前回66.5時間）となり、正社員、正社員以外ともに、受講時間は昨年度よりも増加している。

図52 自己啓発を行った労働者

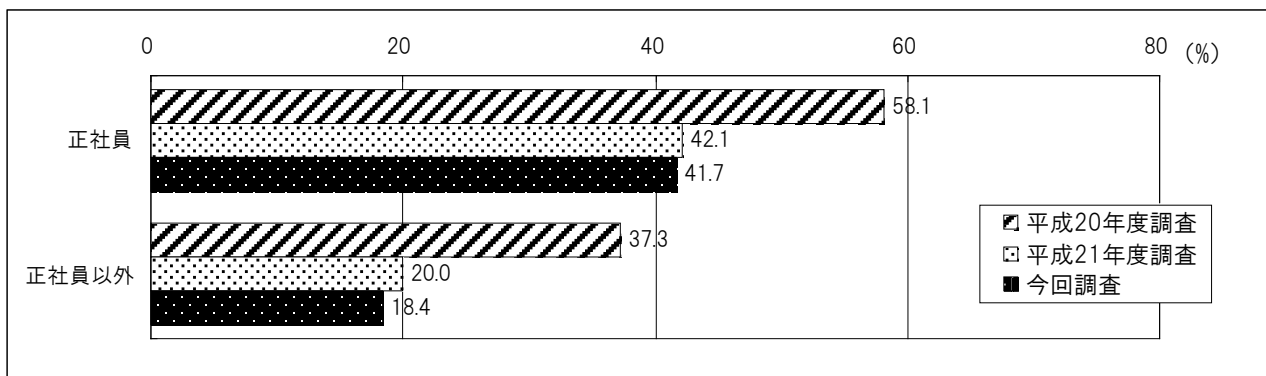
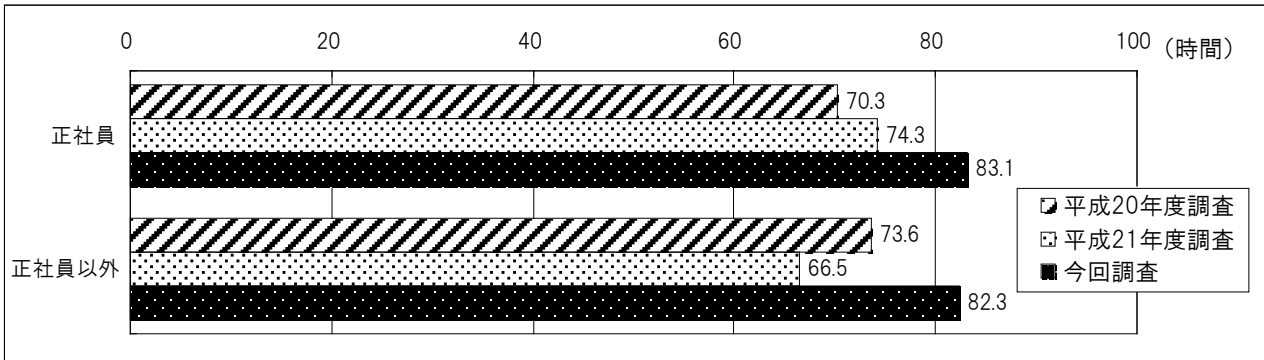


図53 自己啓発を行った労働者の一人当たりの平均延べ受講時間（総数）



② 自己啓発の実施方法（図54、図55）

行った自己啓発の実施方法（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49.1%（前回47.1%）で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（25.5%（前回23.8%））、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」（20.9%（前回22.3%））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」（39.3%（前回40.8%））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」（30.8%（前回31.0%））が続いている点は正社員と同様である。一方、「社外の勉強会、研究会への参加」（13.9%（前回13.7%））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38.0%（前回36.4%）、正社員以外では28.2%（前回28.0%）となっている。

図54 行った自己啓発の実施方法（複数回答）

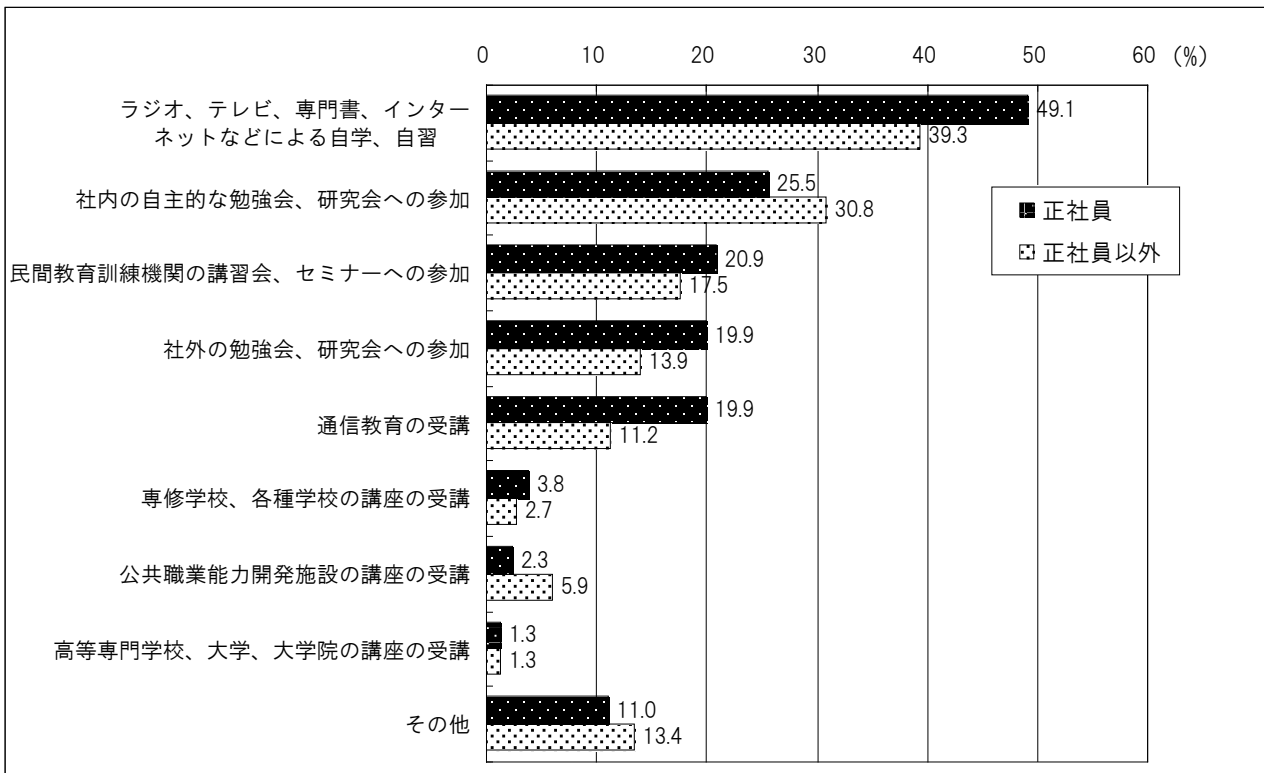
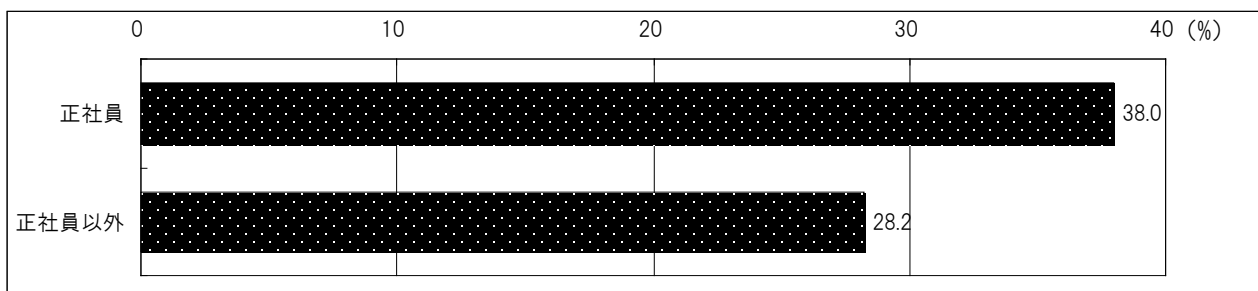


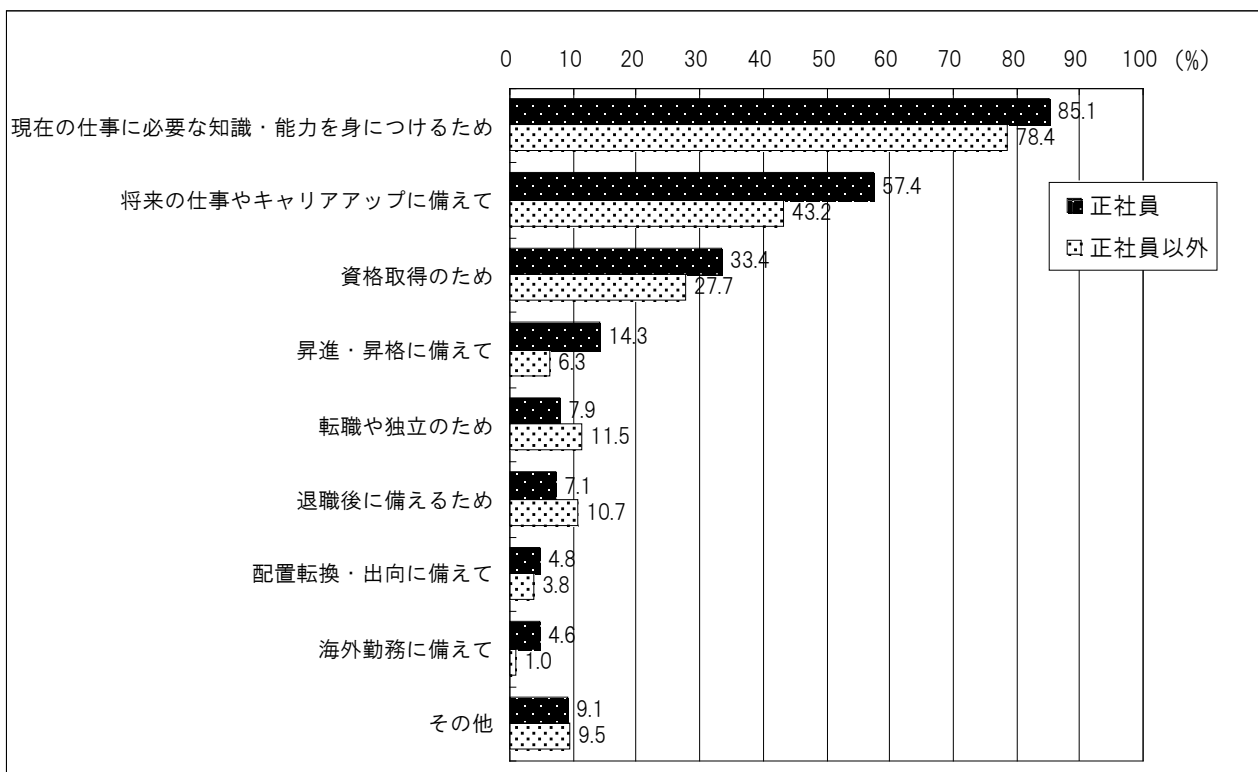
図55 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



③ 自己啓発を行った理由 (図56)

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85.1% (前回86.3%) で特に高く、これに「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が57.4% (前回59.1%)、「資格取得のため」が33.4% (前回35.4%) で続いている。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78.4% (前回83.7%)、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が43.2% (前回45.7%)、「資格取得のため」が27.7% (前回29.4%) となっている。

図56 自己啓発を行った理由 (複数回答)





④ 自己啓発の問題点（図57、図58）

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80.9%(前回80.8%)、正社員以外では75.6%（前回74.5%）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56.1%（前回55.8%）で最も高く、「費用がかかりすぎる」が36.5%（前回37.7%）でこれに続いている。以下、「自己啓発の結果が社内で評価されない」（18.5%（前回19.3%））、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（18.1%（前回16.1%））、「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20.2%））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」（36.1%（前回36.5%））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」（30.7%（前回31.8%））が高いなど、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57 自己啓発に問題があるとした労働者

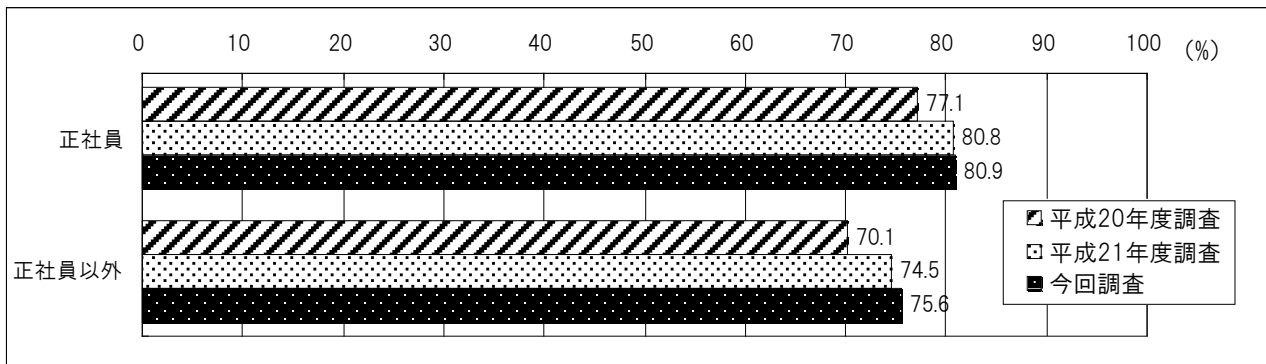
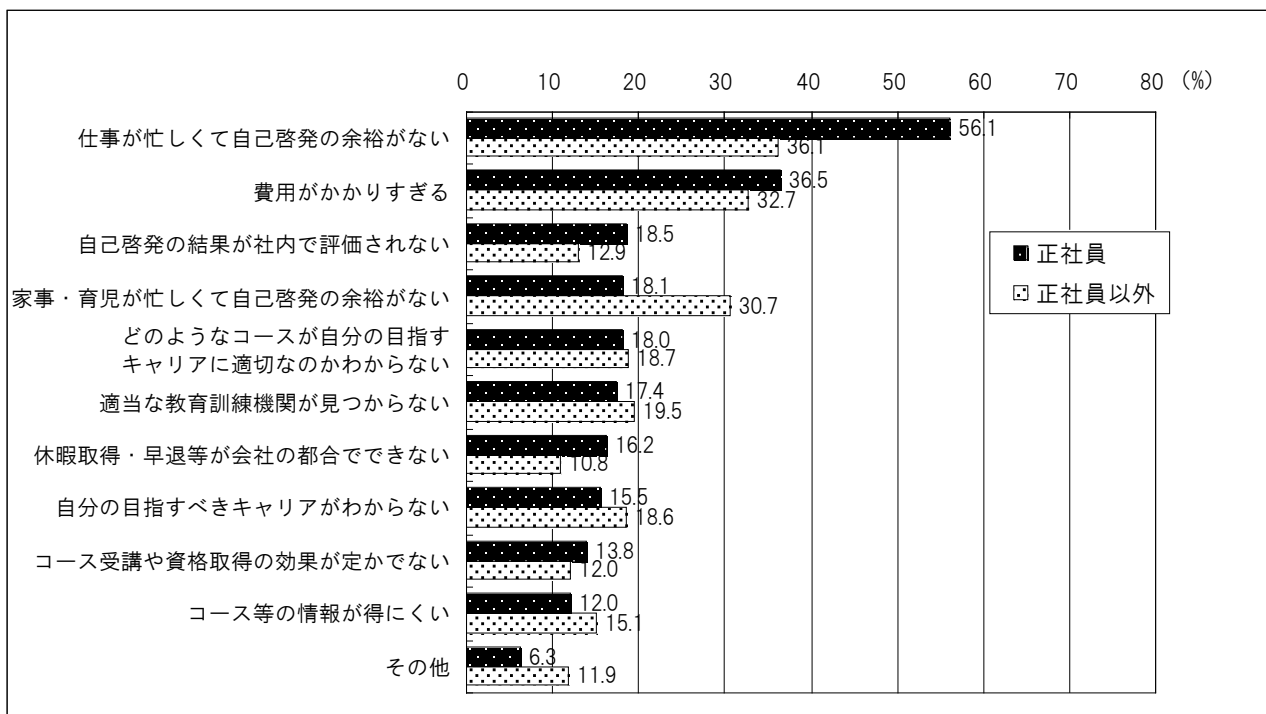


図58 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）



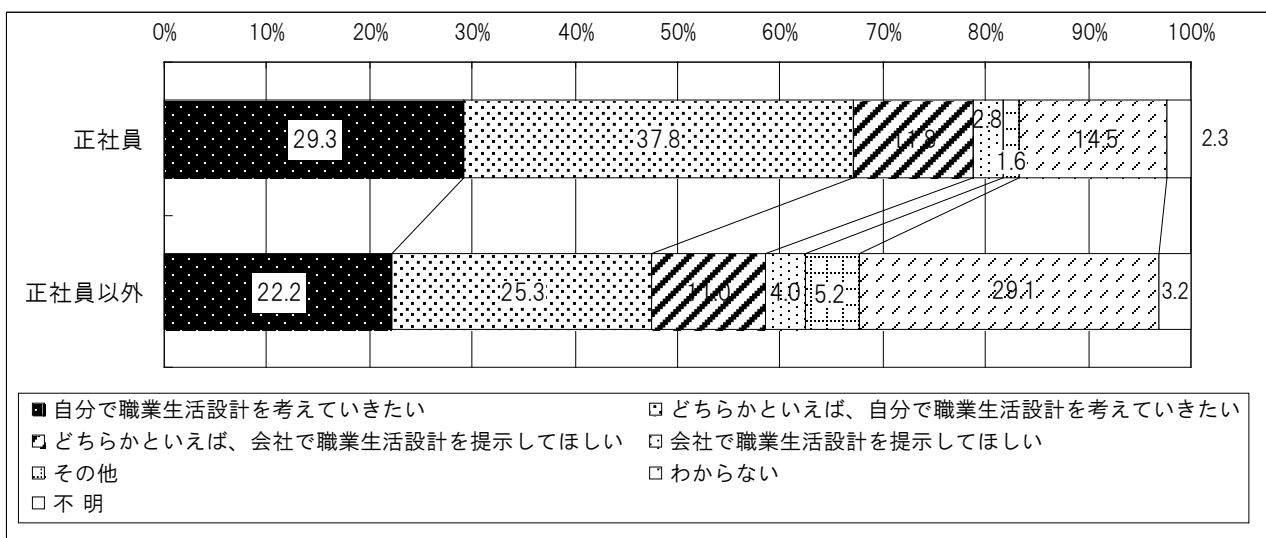
(3) これからの職業生活設計 (図59)

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% (前回29.9%)、「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37.8% (前回37.2%) となり、両者を合わせると7割近く (67.1% (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22.2% (前回22.5%)、「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」が25.3% (前回26.4%) 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47.5% (前回48.9%) にとどまっている。なお、「わからない」とする者の割合が29.1% (前回24.2%) と正社員 (14.5% (前回14.0%)) と比較して高くなっている。

図59 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60)

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みると、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」(46.0% (前回47.2%)) が最も高い。一方、正社員以外でも同様に、「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要」(26.7% (前回26.7%)) が最も高いが、全体に占める割合が低い分、「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」(22.8% (前回22.3%)) 等他の項目を挙げる者の割合が正社員に比べて高くなっている。

図60 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

