

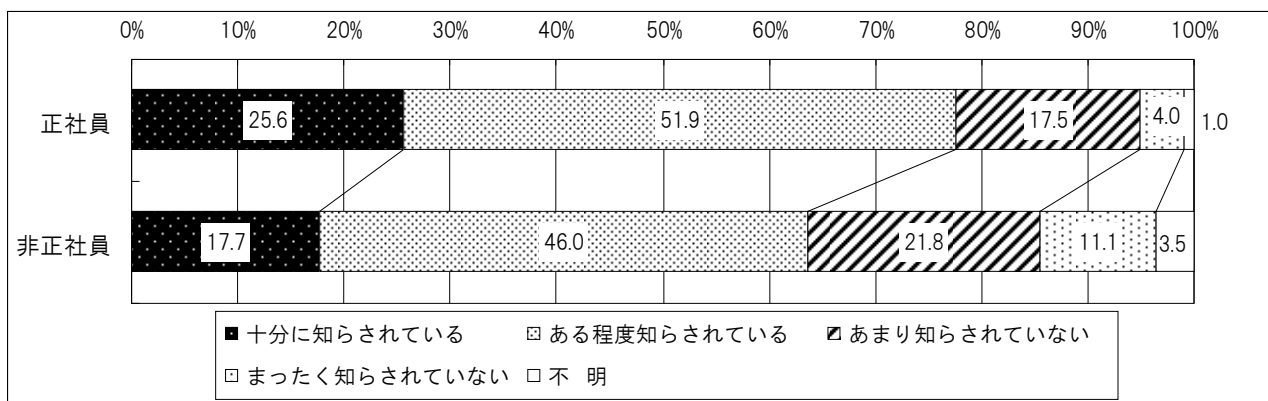
### 3 個人調査

#### (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42）

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25.6%（前回26.3%）、「ある程度知らされている」は51.9%（前回52.4%）となり、知らされているとする者が77.5%（前回78.7%）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17.7%（前回17.4%）、「ある程度知らされている」は46.0%（前回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「まったく知らされていない」が32.9%（前回34.7%）と比較的高くなっている。

図42 労働者に求められる能力の周知状況



##### ② O F F－J Tの受講状況（図43、図44）

平成19年度にO F F－J Tを受けた者の割合は、正社員では54.2%（前回55.3%）、非正社員では28.7%（前回27.6%）となっている。業種別にみると、正社員では、医療、福祉（75.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（68.7%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（42.5%）、運輸業、郵便業（46.8%）、不動産業、物品賃貸業（47.3%）などで低くなっている。非正社員では、金融業、保険業（51.9%）、教育、学習支援業（45.4%）などで高く、建設業（21.6%）で低くなっている。正社員と非正社員の受講率に差が大きかったのは、電気・ガス・熱供給・水道業、医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業、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、1000人以上では6割を超えている。一方、非正社員では規模との関係は明確ではない。

なお、O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間平均は、正社員は34.6時間（前回43.4時間）、非正社員は16.5時間（前回20.6時間）となっている。

図43 OFF-JTを受講した労働者

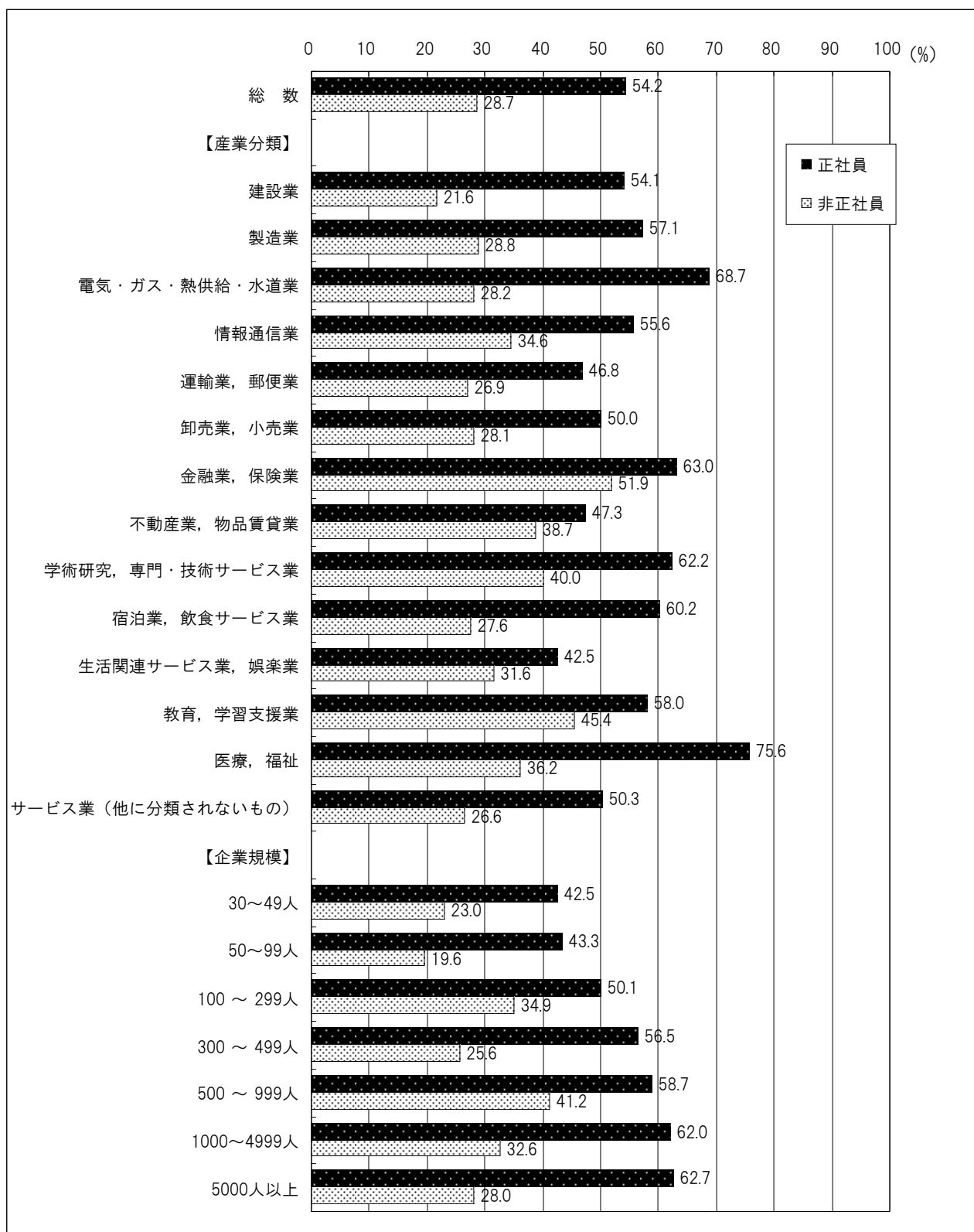
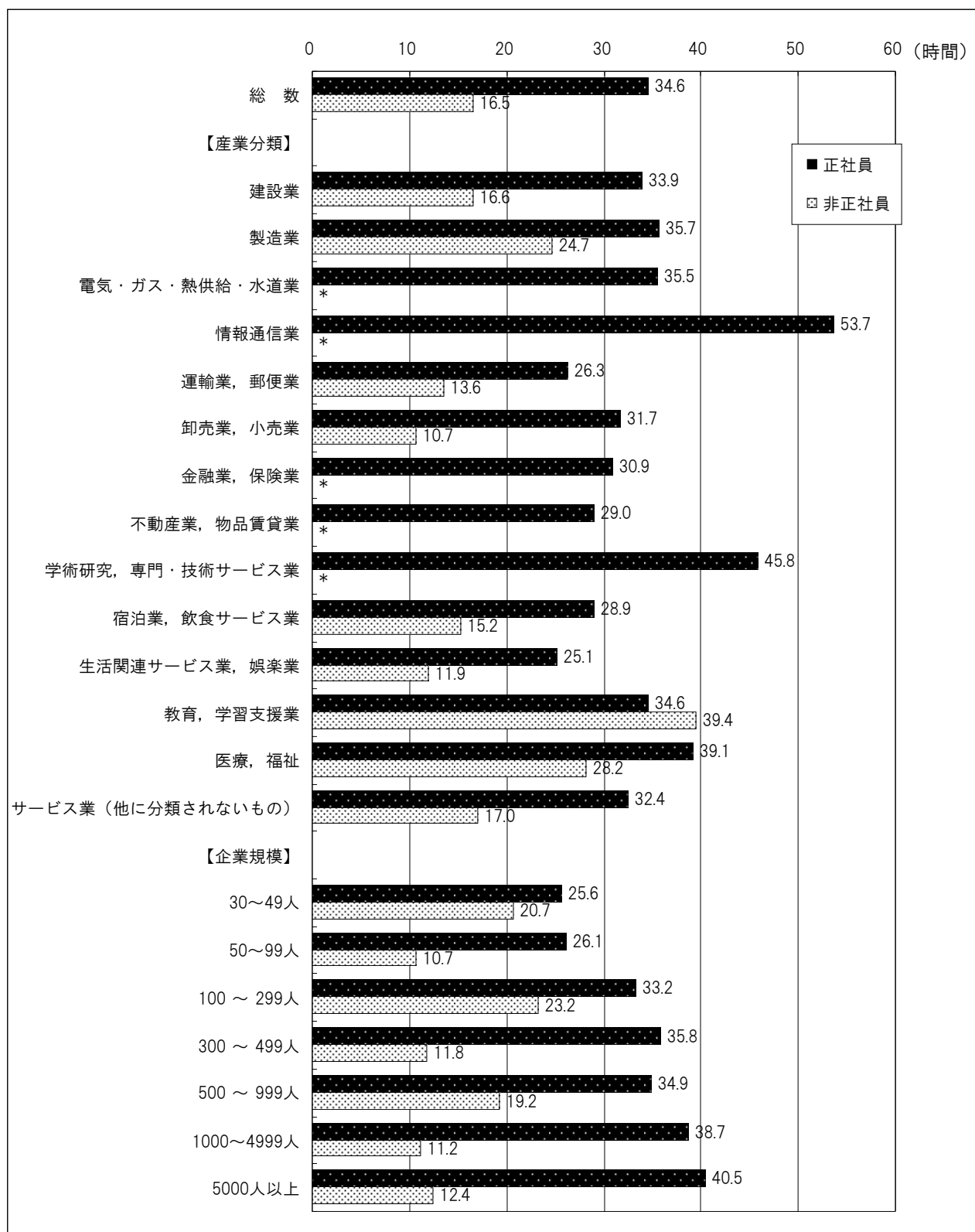


図44 O F F－J Tを受講した労働者の延べ受講時間平均

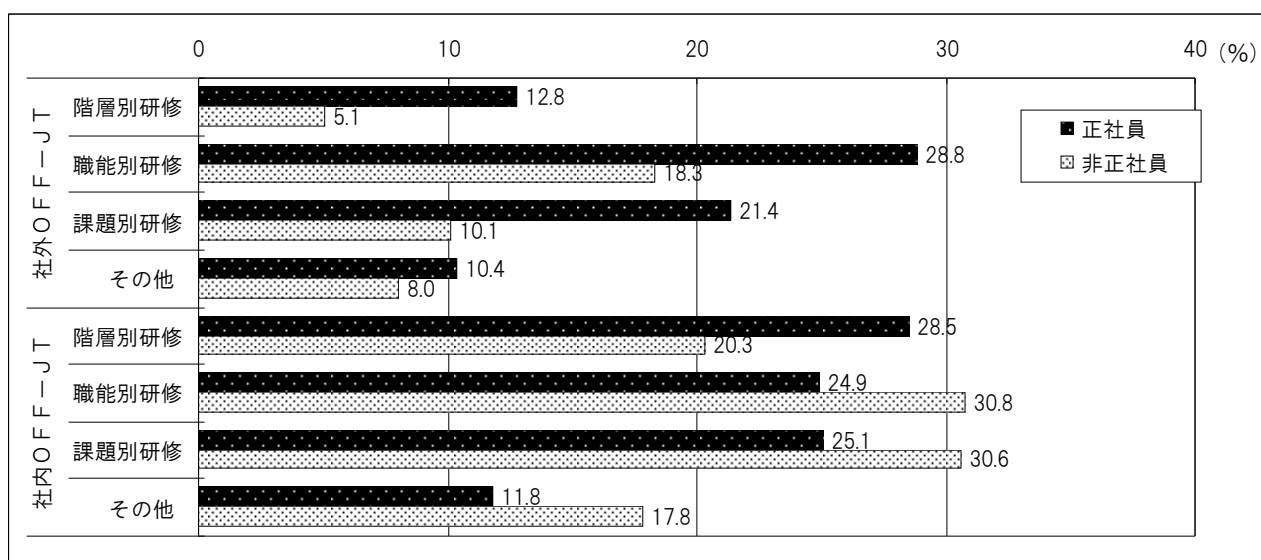


### ③ O F F－J Tの受講内容（図45）

平成19年度に受講したO F F－J Tの内容（複数回答）は、正社員では「社外 職能別研修」（28.8%（前回27.0%））、「社内 階層別研修」（28.5%（前回29.9%））、「社内 課題別研修」（25.1%（前回26.4%））、「社内 職能別研修」（24.9%（前回27.3%））、「社外 課題別研修」（21.4%（前回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」（30.6%（前回28.0%））と「社内 職能別研修」（30.8%（前回24.3%））の割合が高くなっており、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45 O F F－J Tの受講内容（複数回答）

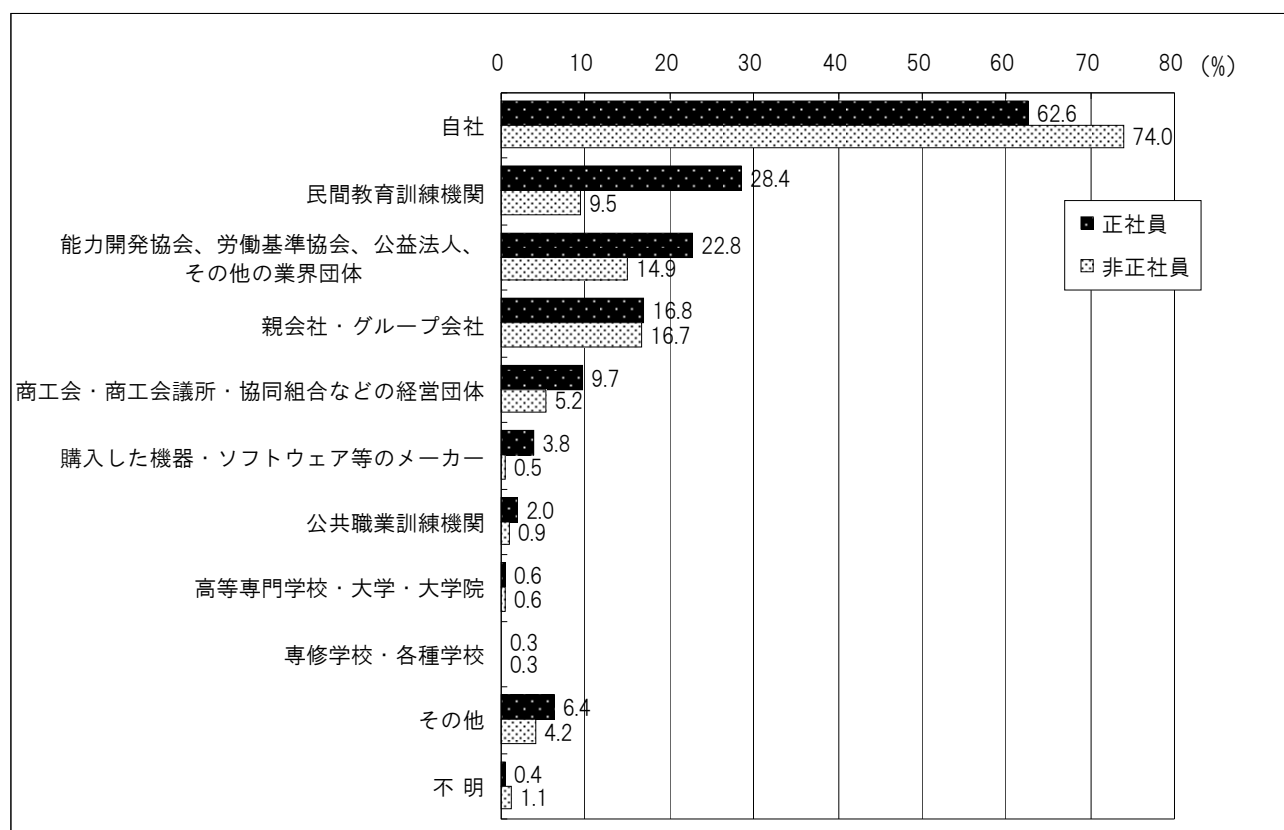


#### ④ ＯＦＦ－ＪＴの実施主体（図46）

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62.6%（前回63.7%）と最も高く、以下、「民間教育訓練機関」（28.4%（前回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」（22.8%（前回19.5%））、「親会社・グループ会社」（16.8%（前回18.4%））と続いている。

一方、非正社員では「自社」を挙げる割合が74.0%（前回69.0%）と特に高く、この他では、「親会社・グループ会社」（16.7%（前回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」（14.9%（前回13.5%））となっている。

図46 受講したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類（複数回答）

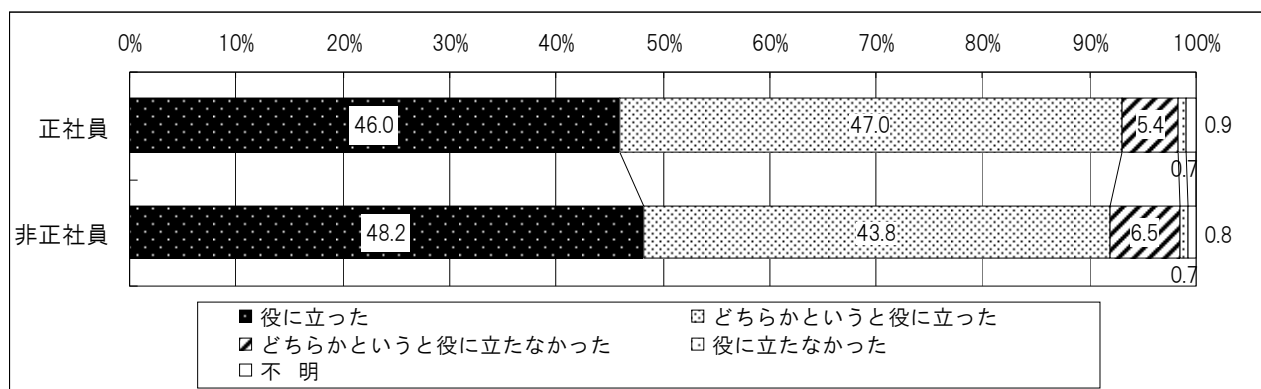


### ⑤ 受講したOFF-JTの役立ち度（図47）

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46.0%（前回46.2%）、「どちらかというに役に立った」が47.0%（前回45.4%）となり、肯定的意見が9割強（93.0%（前回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48.2%（前回46.6%）、「どちらかというに役に立った」が43.8%（前回40.5%）と肯定的意見が約9割（92.0%（前回87.1%））となっている。

図47 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48、図49）

平成19年度に自己啓発を行った者は、正社員では58.1%（前回56.4%）、非正社員では37.3%（前回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70.3時間（前回55.4時間）、非正社員では73.6時間（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48 自己啓発を行った労働者

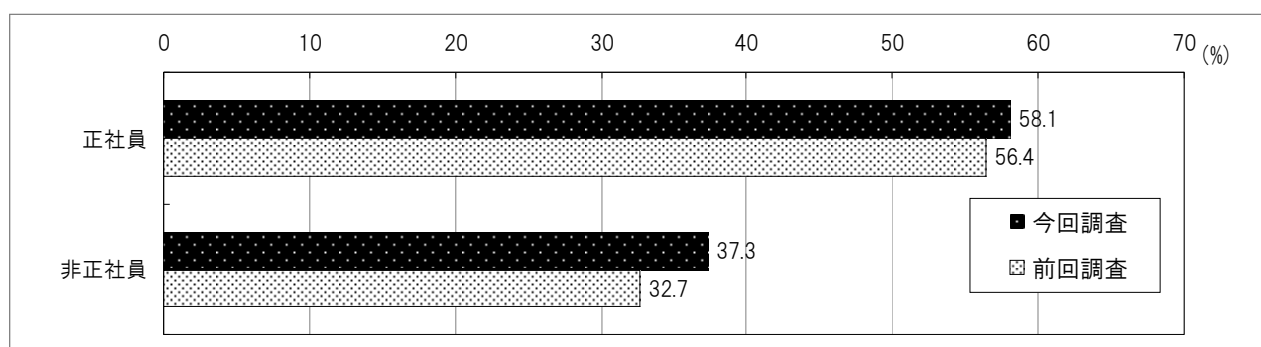
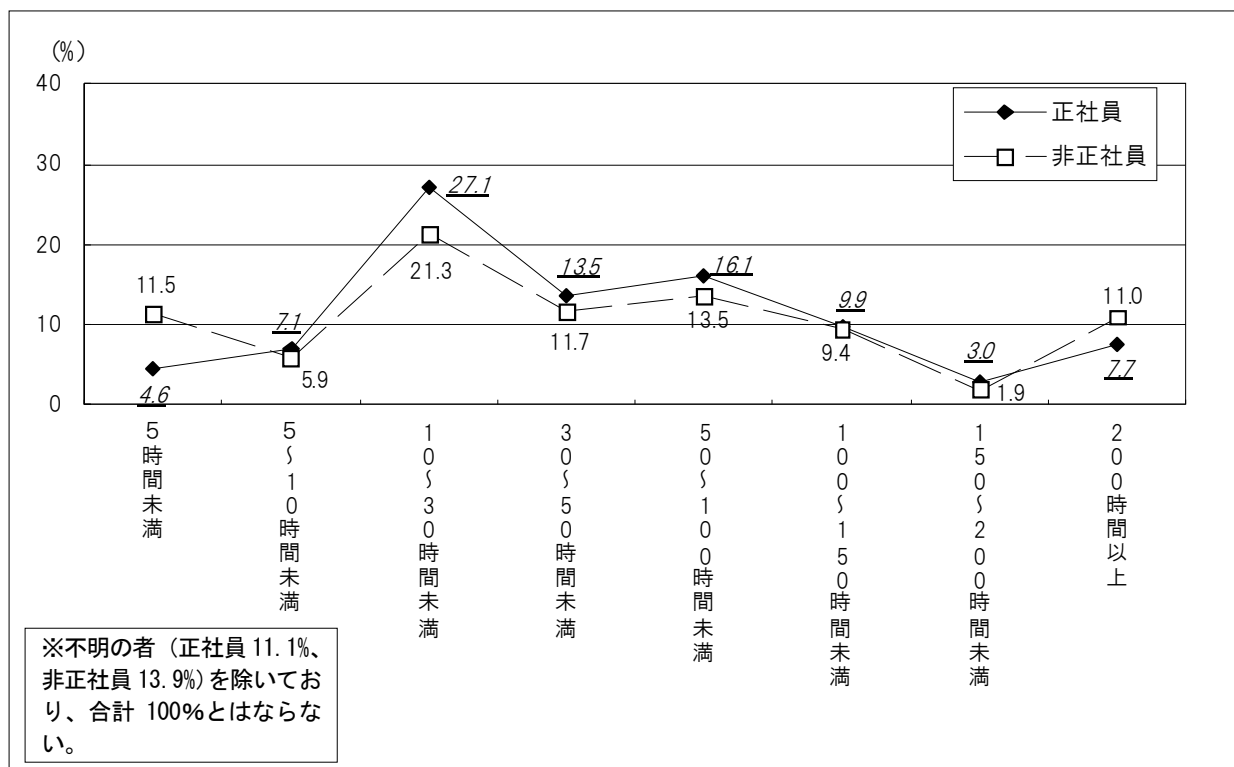


図49 自己啓発の平均延べ受講時間階級別の労働者



## ② 自己啓発の実施方法（図50、図51）

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46.6%（前回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」（30.3%（前回30.7%））、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」（22.8%（前回24.3%））、「社外の勉強会、研究会への参加」（18.9%（前回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」（48.2%（前回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」（25.3%（前回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」（16.1%（前回15.3%））や「社外の勉強会、研究会への参加」（10.5%（前回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29.8%（前回31.5%）、非正社員では18.4%（前回19.5%）となっている。

図50 行った自己啓発の実施方法（複数回答）

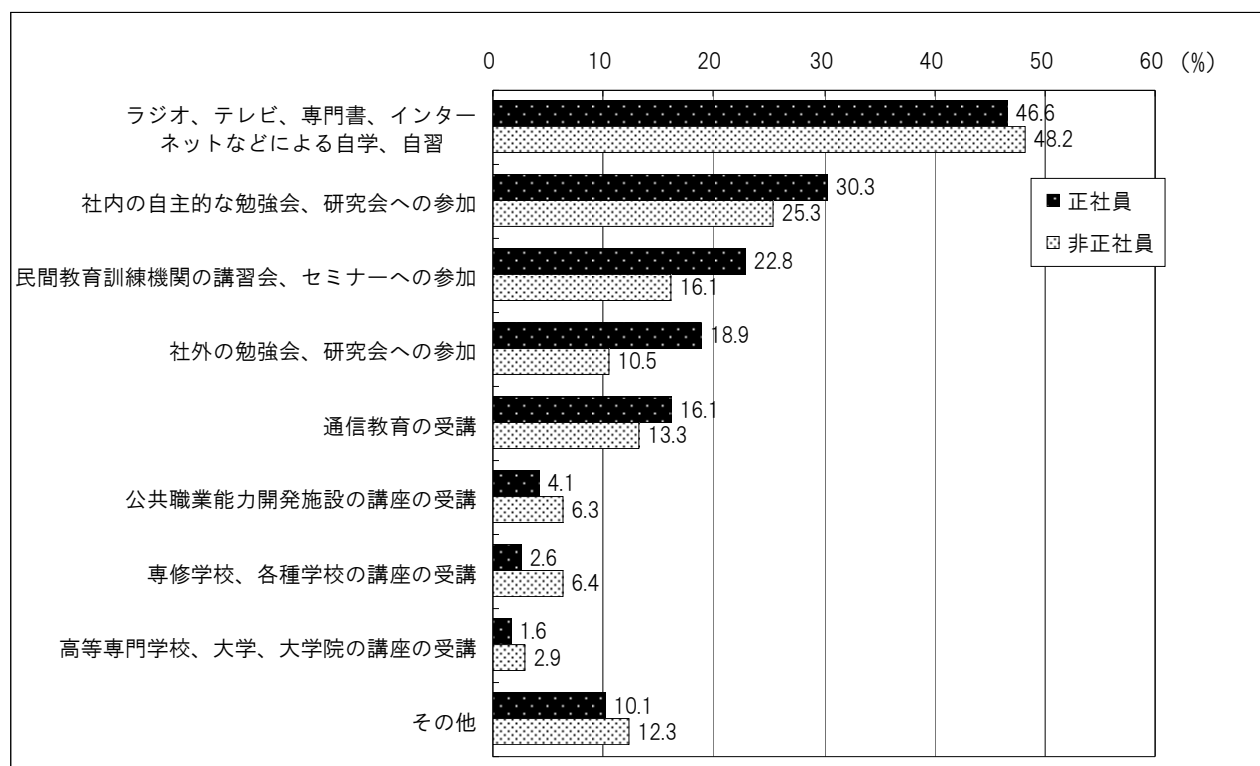
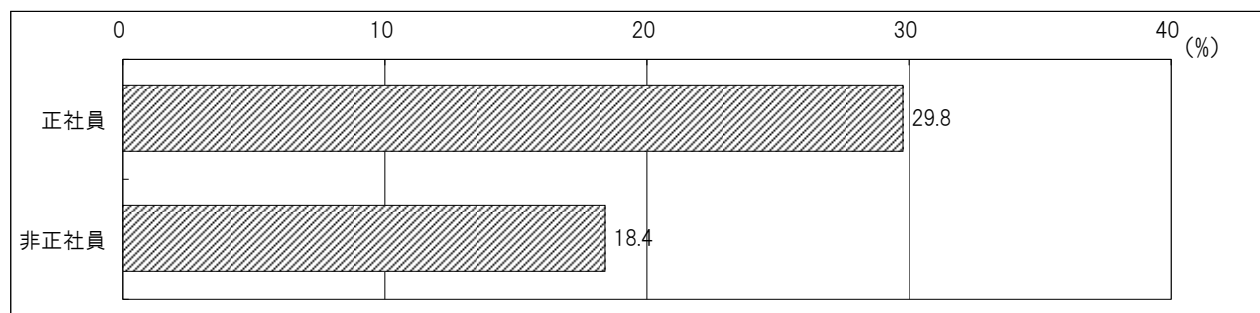


図51 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者

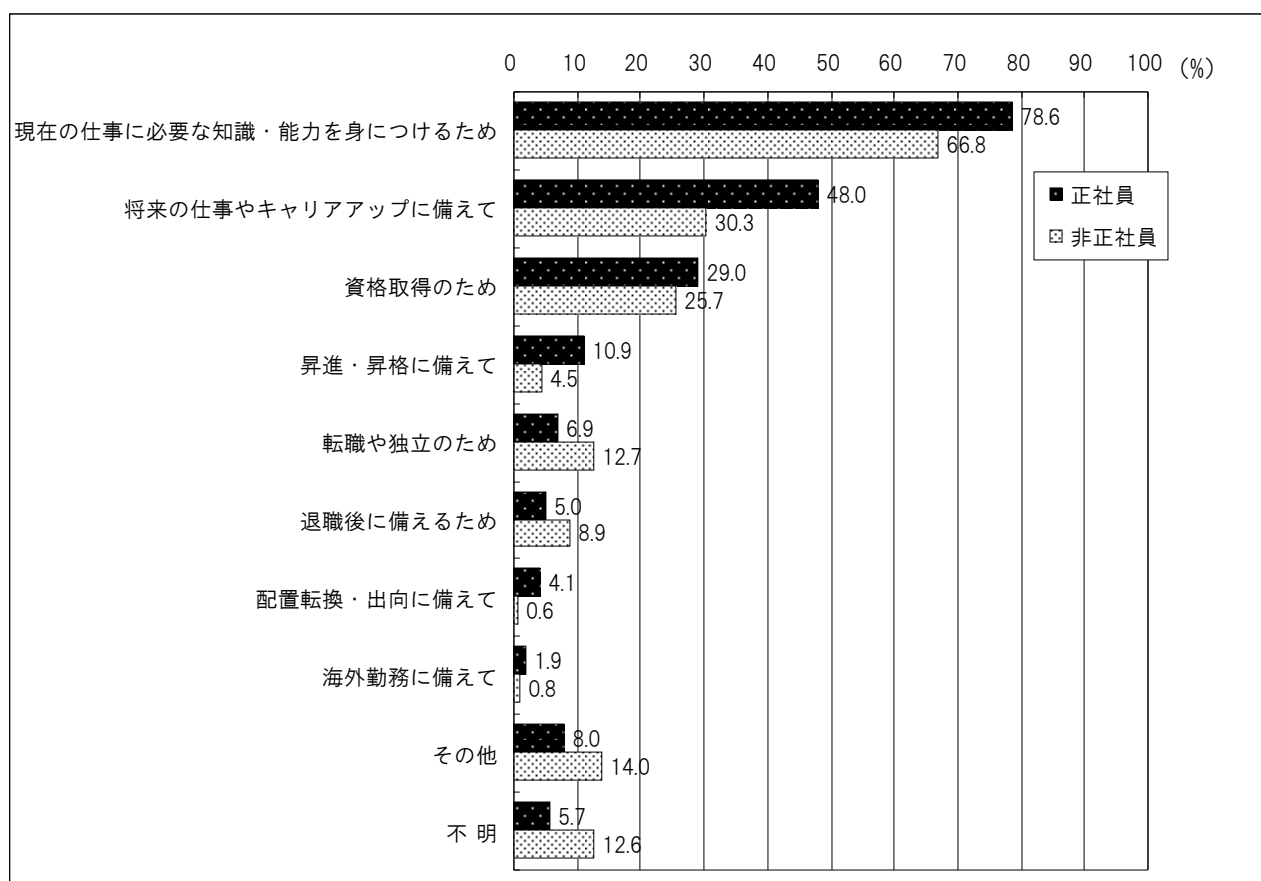




### ③ 自己啓発を行った理由（図52）

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78.6%（前回77.3%）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48.0%（前回49.6%）、「資格取得のため」が29.0%（前回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66.8%（前回63.8%）、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が30.3%（前回36.1%）、「資格取得のため」が25.7%（前回24.6%）となっている。

図52 自己啓発を行った理由（複数回答）



#### ④ 自己啓発の問題点（図53、図54）

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%(前回77.1%)、非正社員では70.1%(前回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59.0%(前回62.0%)で最も高く、「費用がかかりすぎる」が35.0%(前回34.0%)でこれに続いている。以下、「休暇取得・早退等が会社の都合でできない」(17.9%(前回17.1%))、「自己啓発の結果が社内で評価されない」(16.8%(前回18.3%))、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(15.6%(前回14.9%))、「適当な教育訓練機関が見つからない」(15.2%(前回17.2%))と続いている。

非正社員でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(36.2%(前回37.8%))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、次いで、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(32.9%(前回28.7%))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53 自己啓発に問題があるとした労働者

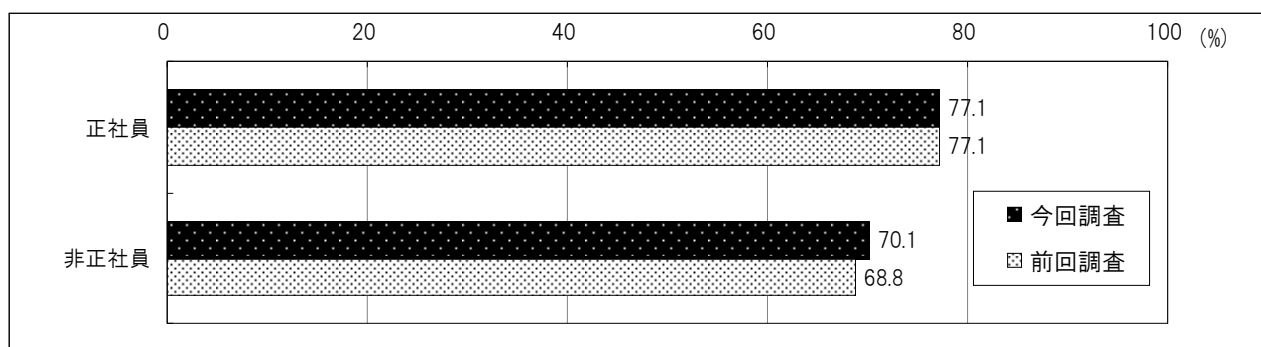
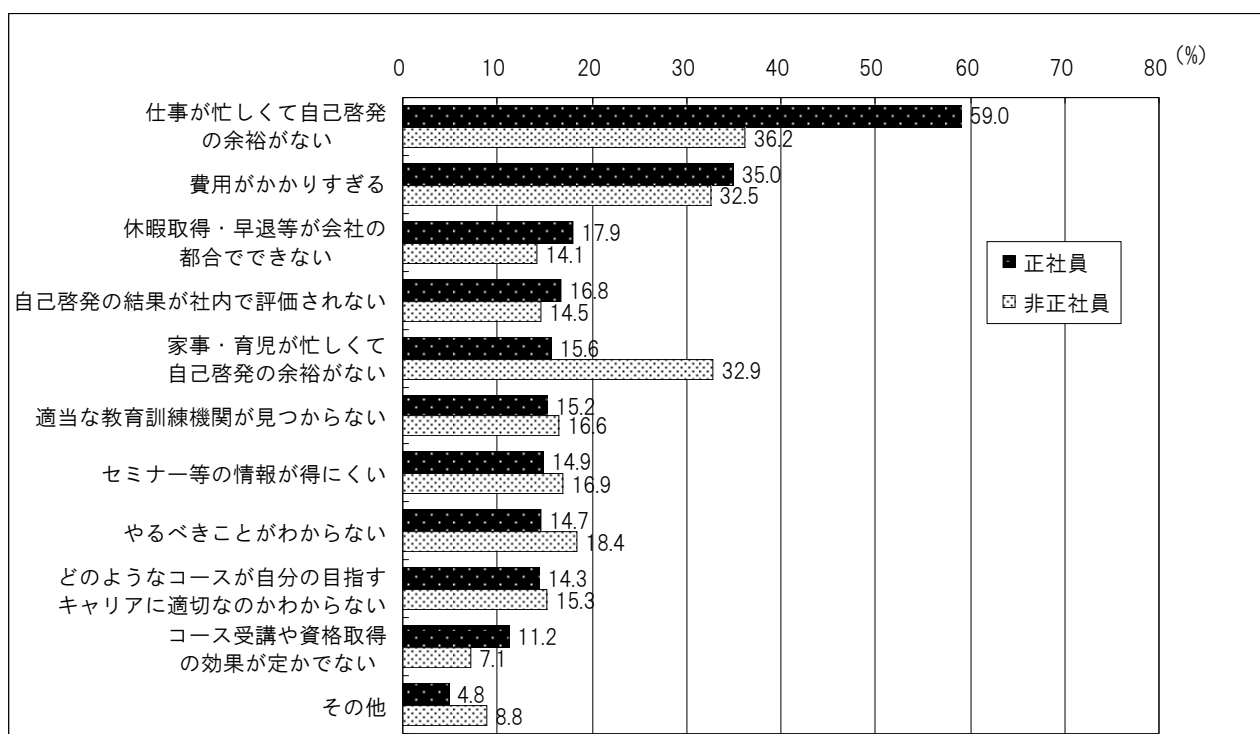


図54 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）



### (3) これからの職業生活設計（図55）

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33.1%（前回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36.0%（前回34.9%）となり、両者を合わせると約7割（69.1%（前回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28.9%（前回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23.4%（前回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約5割（52.3%（前回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）も約1割（11.7%（前回12.6%））となっている。なお、「わからない」とする者の割合が26.9%（前回21.3%）と正社員（13.5%（前回12.4%））と比較して約2倍と高くなっている。

図55 職業生活設計の考え方

