

調査結果の概要

1 企業調査¹

(1) O F F－J T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、O F F－J Tは1.3万円（平成20年度調査（以下「前回」という。）2.5万円）、自己啓発支援は0.4万円（前回0.8万円）と減少した。

図1 O F F－J Tに支出した費用の労働者一人当たり平均額

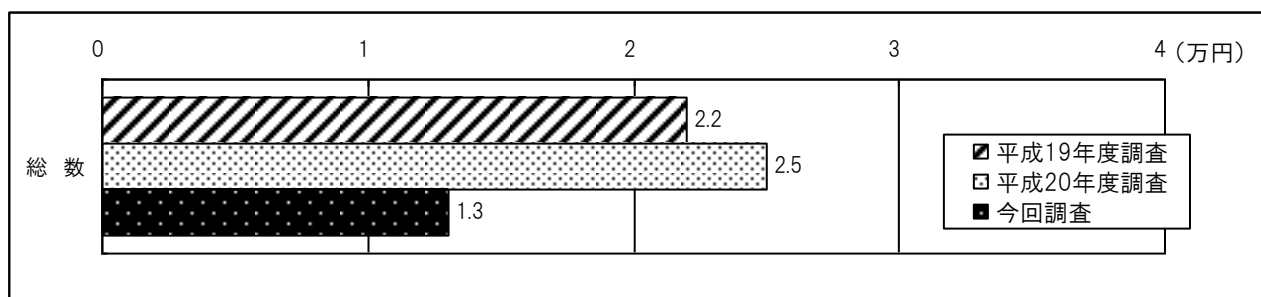
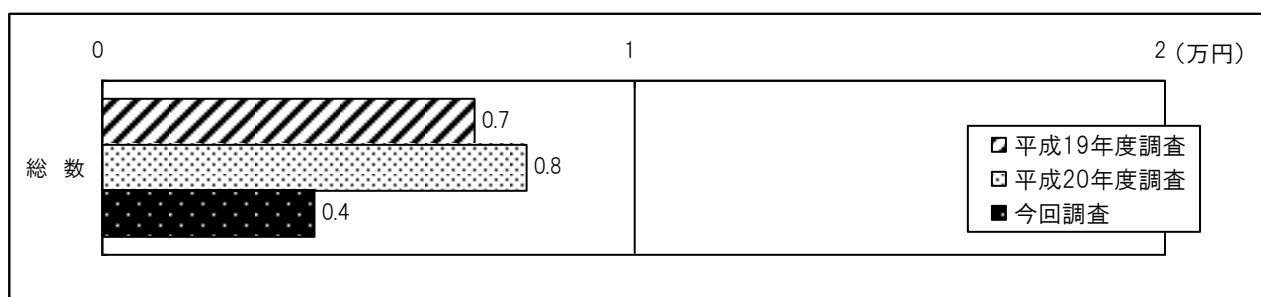


図2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



¹ 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人以上の民営企業」としており、今回調査から「常用労働者30人以上の民営企業」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49.5%（前回40.4%）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50.6%（前回59.5%）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46.7%（前回46.0%）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53.2%（前回54.1%）である。

前回と比べると、正社員では「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が増加し、「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企業の割合に近づいている。

今後の方向付けをみると、正社員、正社員以外ともに「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54.8%に対し、正社員以外では50.4%となっている。

図3 重視する教育訓練対象の範囲（正社員）

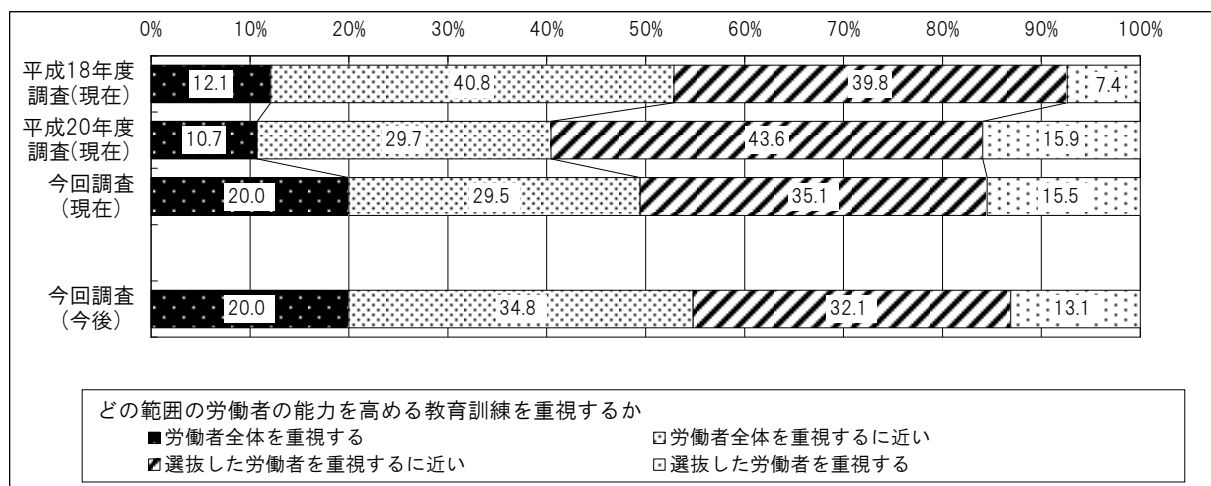
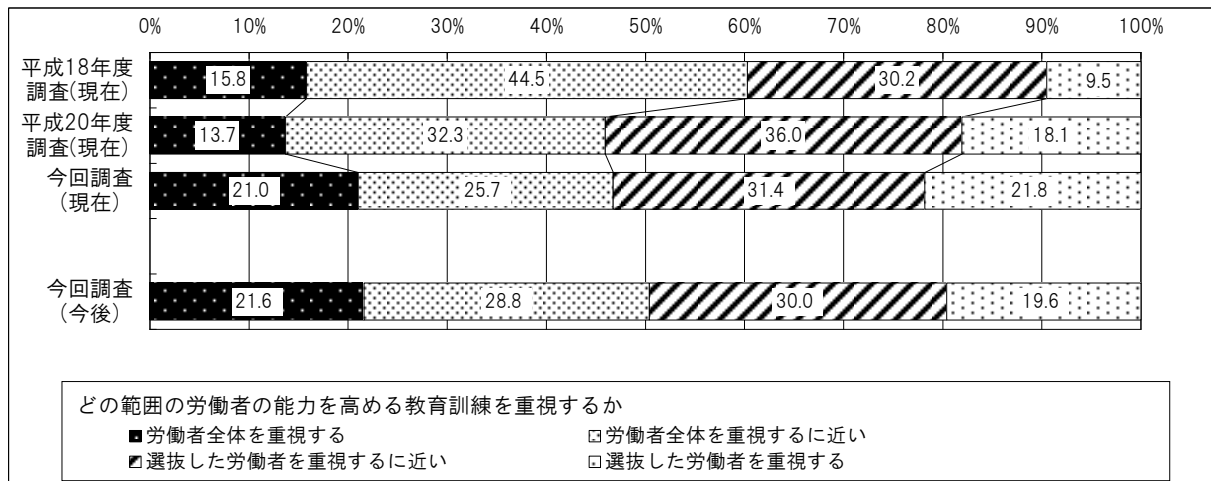


図4 重視する教育訓練対象の範囲（正社員以外）



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70.8%（前回74.4%）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29.2%（前回25.6%）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78.2%（前回80.0%）である。

前回と比べると、「OFF-JT」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高くなり、正社員では33.6%に対し、正社員以外では24.2%となっている。

図5 重視する教育訓練（正社員）

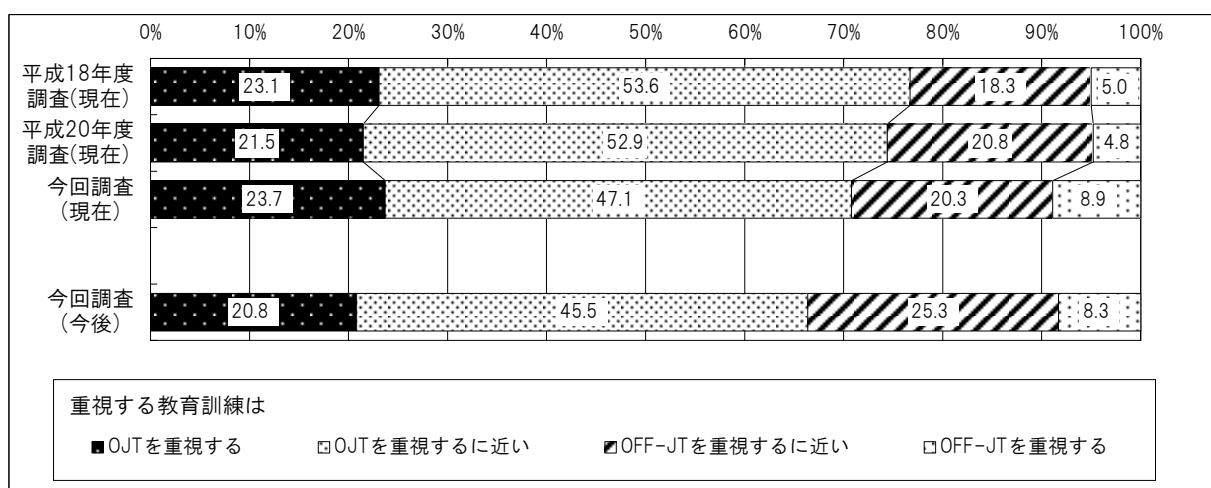
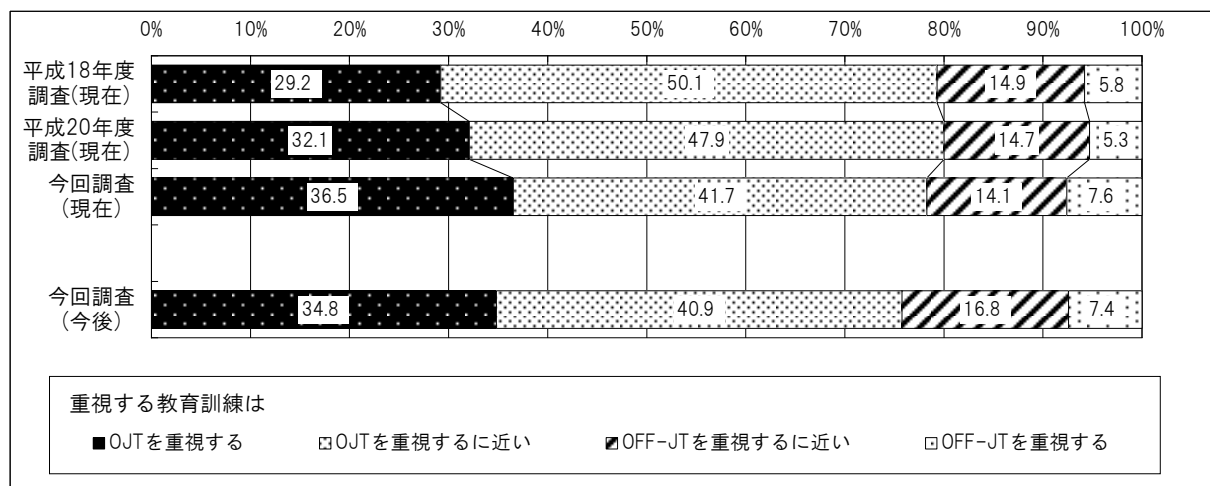


図6 重視する教育訓練（正社員以外）



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43.0%（前回45.6%）であり、「社内で実施する」又はそれに近いとする企業は56.9%（前回54.4%）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27.3%（前回28.0%）、「社内で実施する」又はそれに近いとする企業は72.6%（前回71.9%）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がやや減少している。

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やや高くなっている。

図7 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

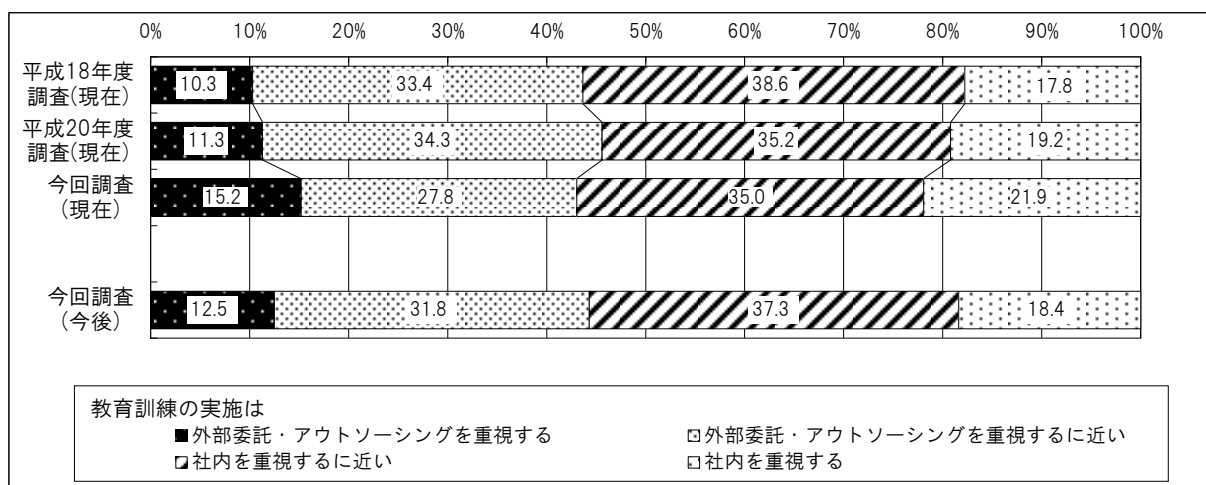
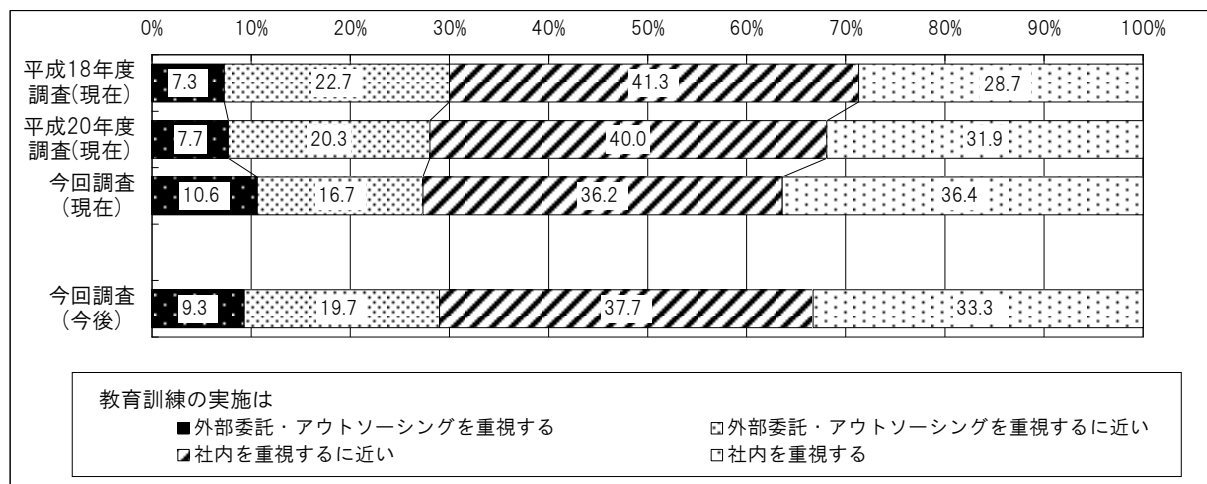


図8 教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



2 事業所調査

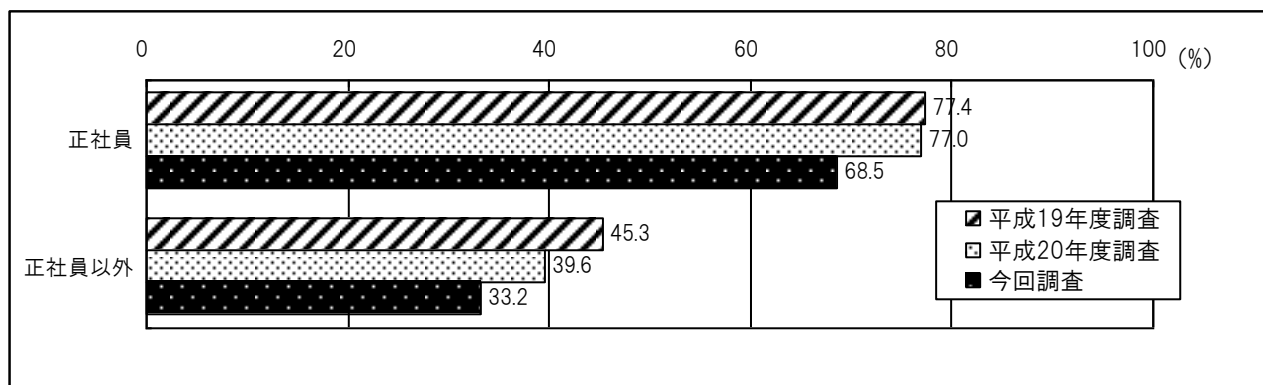
(1) 教育訓練の実施状況

① O F F－J Tの実施状況（図9、図10）

正社員に対して、平成20年度にO F F－J Tを実施した事業所割合は68.5%（前回²77.0%）となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（89.4%）、金融業、保険業（87.6%）、学術研究，専門・技術サービス業（82.9%）などで高く、生活関連サービス業，娯楽業（54.6%）、宿泊業，飲食サービス業（57.3%）、教育，学習支援業（59.5%）などで低くなっている。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。

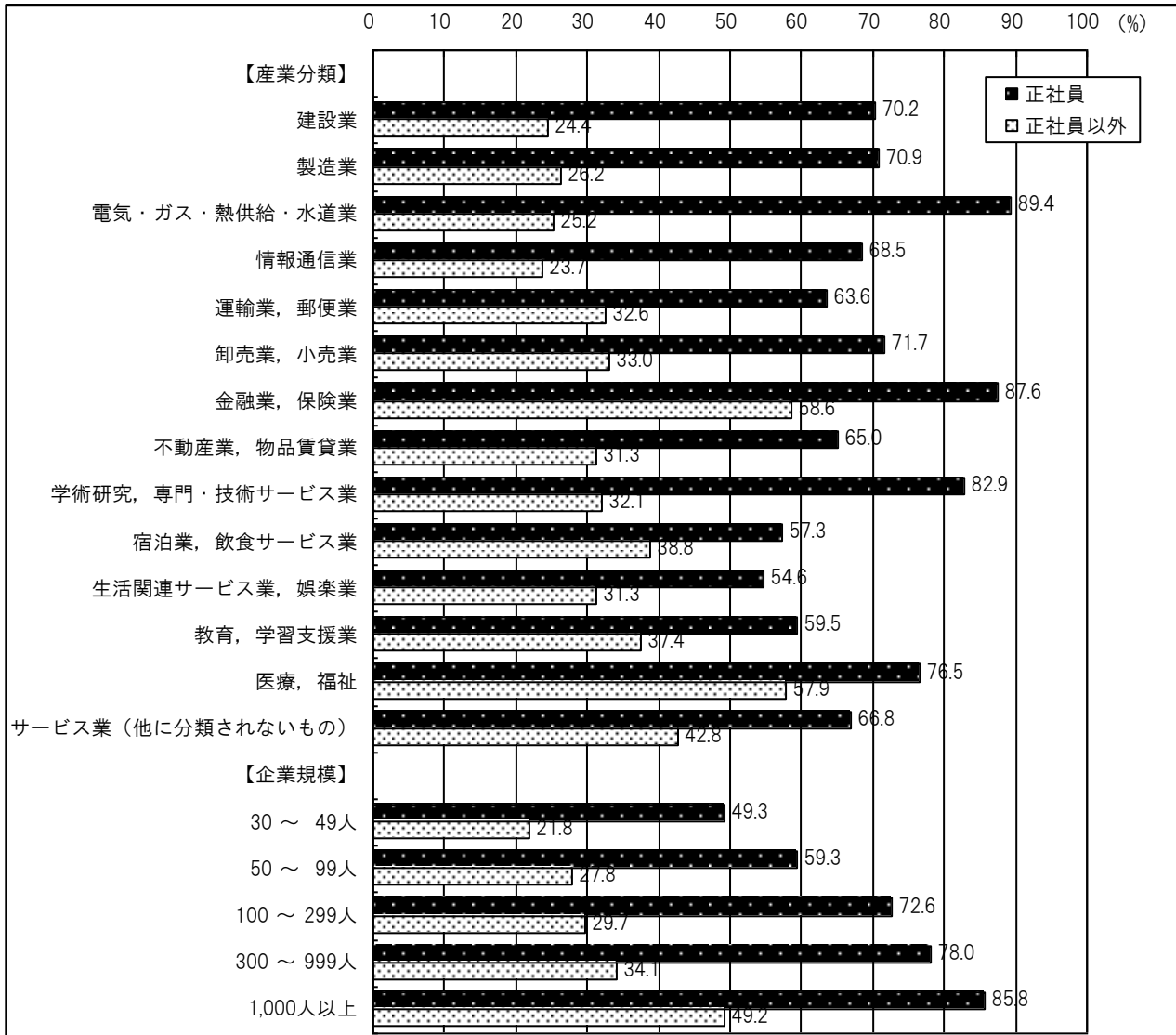
一方、正社員以外に対してO F F－J Tを実施した事業所割合は33.2%（前回39.6%）であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別にみると、金融業，保険業（58.6%）、医療，福祉（57.9%）で高く、情報通信業（23.7%）、建設業（24.4%）、電気・ガス・熱供給・水道業（25.2%）などで低くなっている。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向は伺える。

図9 O F F－J Tを実施した事業所（総数）



² 今回調査から、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19年度調査及び平成20年度調査の値を一部再集計した。

図10 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11、図12）

正社員に対して、平成20年度に計画的なOJTを実施した事業所割合は57.2%（前回59.6%）となっている。業種別にみると、金融業、保険業（86.4%）や電気・ガス・熱供給・水道業（85.6%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（45.1%）、教育、学習支援業（46.8%）などで低くなっている。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8割弱となっている。

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28.3%（前回26.9%）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、医療、福祉（48.2%）、金融業、保険業（44.0%）、宿泊業、飲食サービス業（41.0%）で高く、建設業（12.4%）、情報通信業（13.0%）などで低くなっている。

図11 計画的なOJTを実施した事業所（総数）

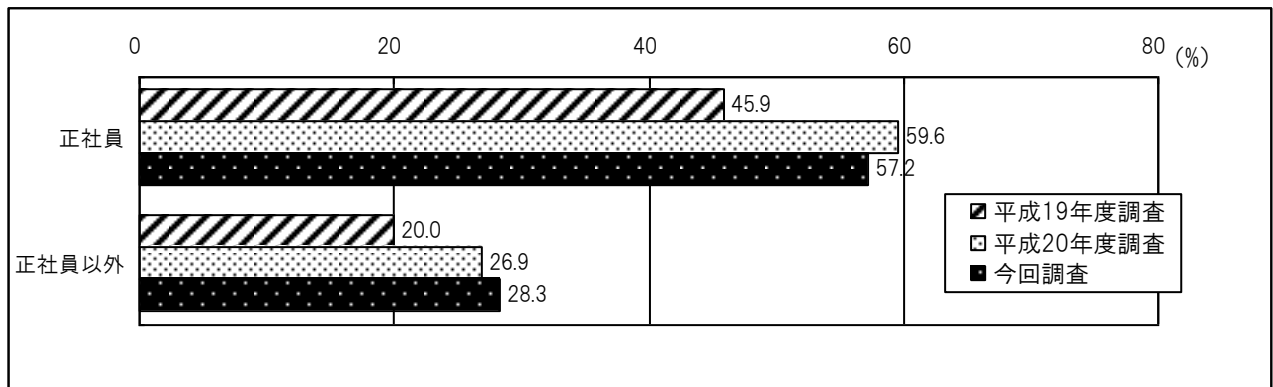
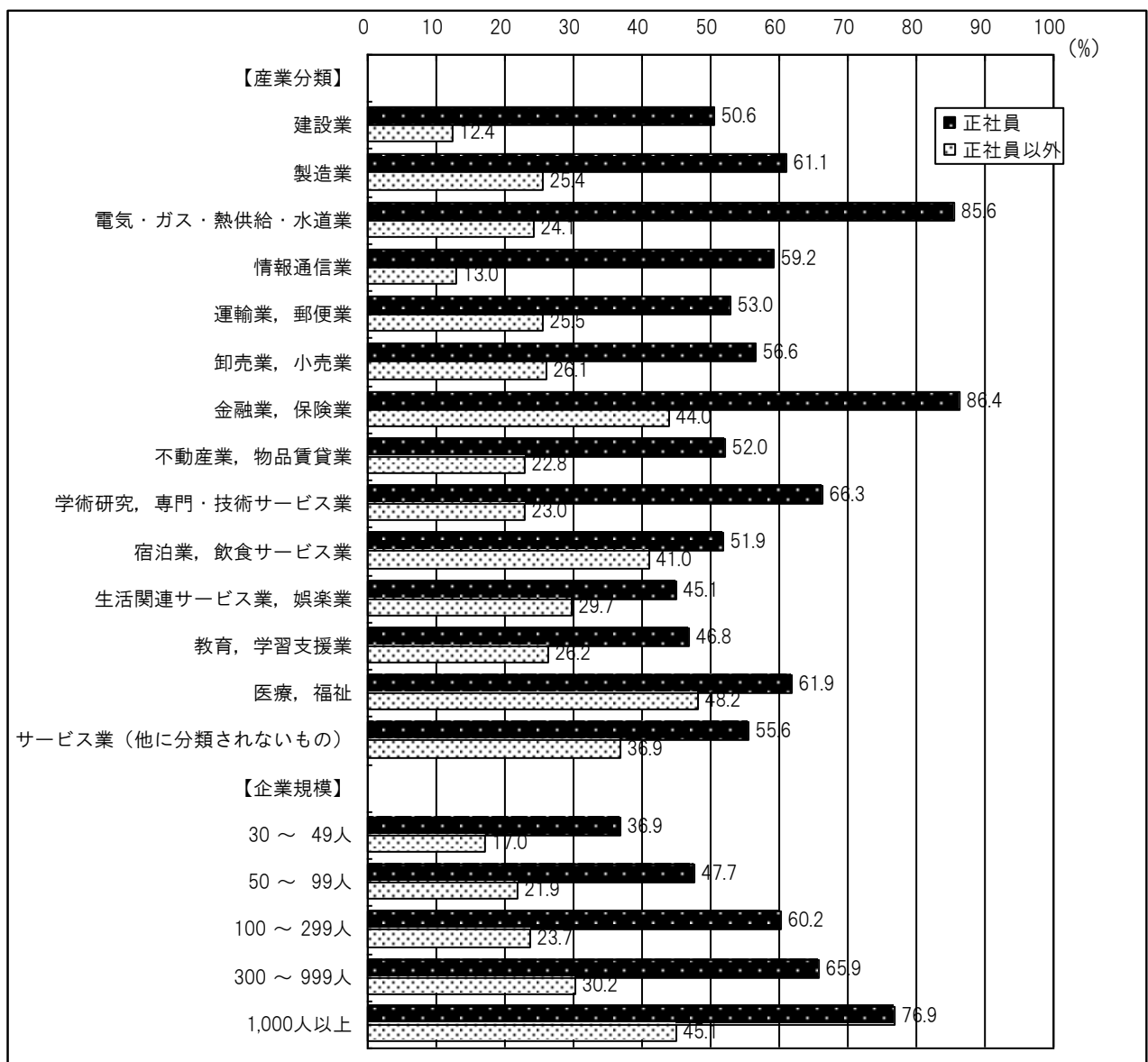


図12 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）



(2) 人材育成について

① 人材育成に関する問題点（図13、図14）

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69.0%（前回72.1%）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」（50.3%（前回49.6%））と「人材育成を行う時間がない」（46.5%（前回47.2%））の回答割合が高く、以下、「人材を育成しても辞めてしまう」（33.9%（前回38.7%））、「鍛えがいのある人材が集まらない」（26.5%（前回30.3%））、「育成を行うための金銭的余裕がない」（26.3%（前回20.8%））と続いており、「育成を行うための金銭的余裕がない」をあげる事業所割合が増加している。

図13 人材育成に関する問題がある事業所

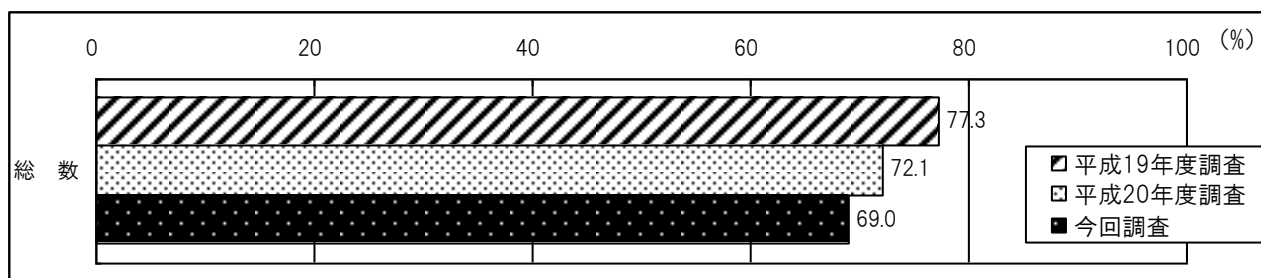
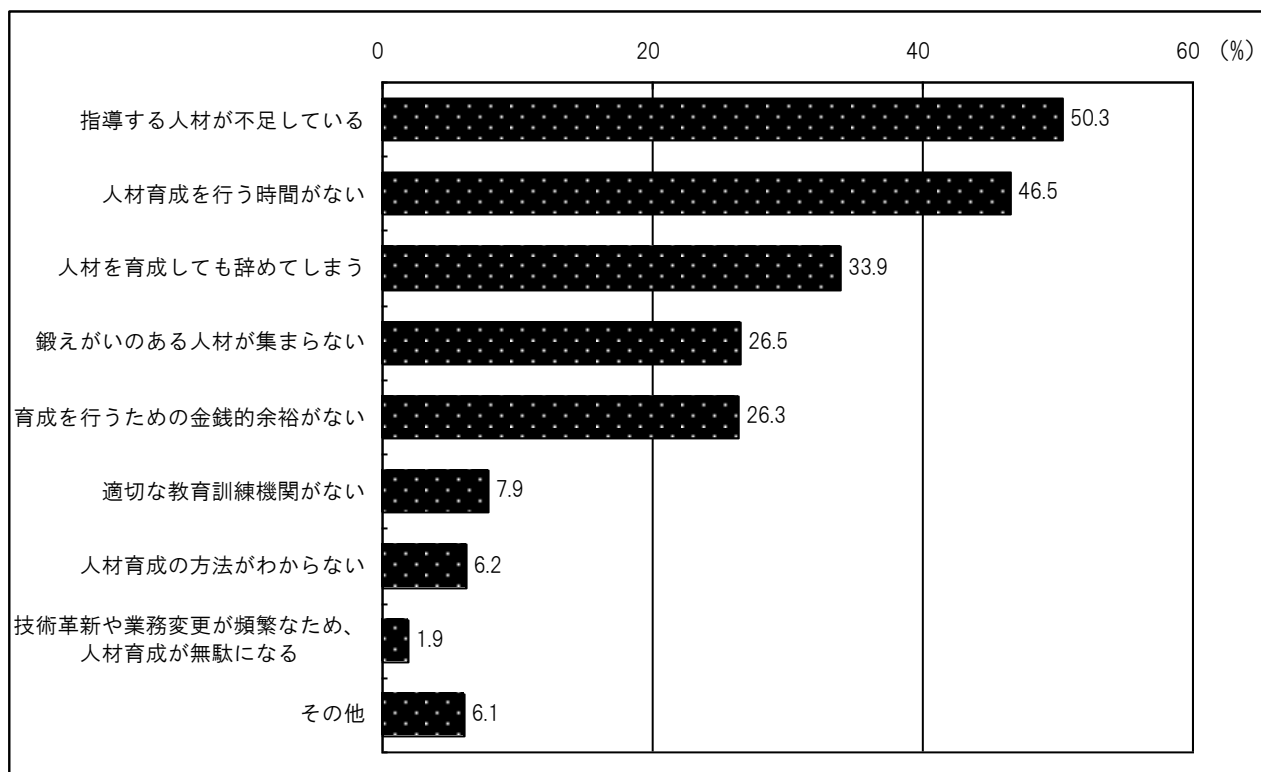


図14 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）

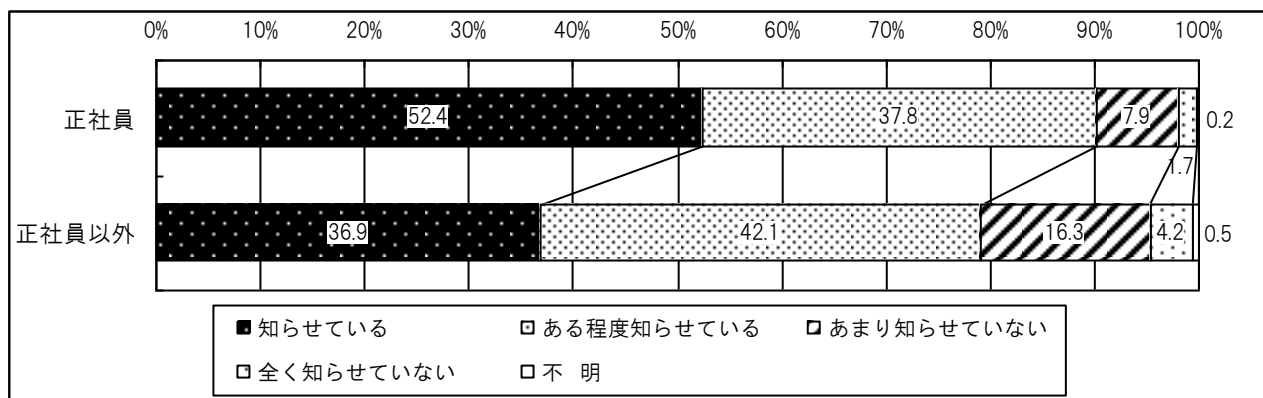


② 労働者に求める能力の周知状況（図15）

正社員に対して、労働者に求める能力を「知っている」事業所割合は52.4%（前回46.5%）、「ある程度知っている」事業所が37.8%（前回42.4%）であり、知っている事業所が9割（90.2%（前回88.9%））となっている。

正社員以外に対しては、「知っている」事業所が36.9%（前回32.4%）、「ある程度知っている」事業所が42.1%（前回44.4%）であり、知っている事業所が約8割（79.0%（前回76.8%））となっている。

図15 労働者に求める能力の周知状況

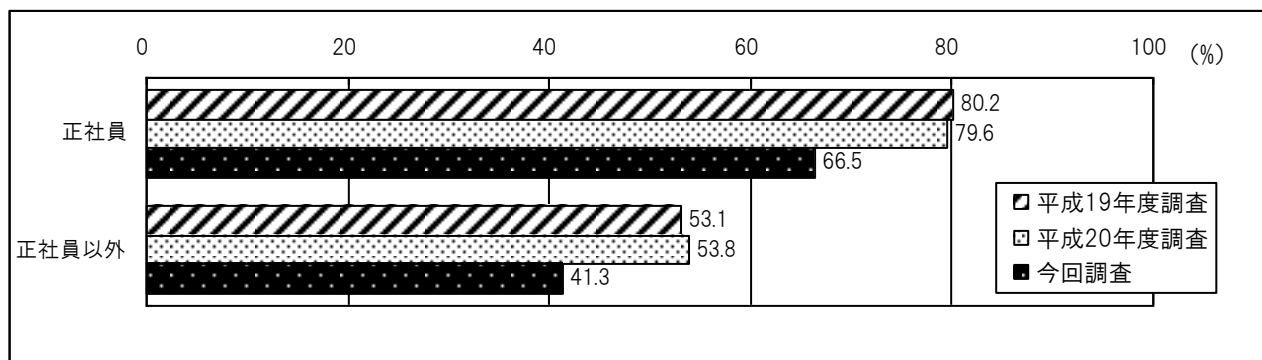


（3）キャリア形成のための支援

① 自己啓発への支援（図16～図18）

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66.5%（前回79.6%）となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（97.4%）、金融業、保険業（95.1%）で高く、宿泊業、飲食サービス業（49.1%）、生活関連サービス業、娯楽業（53.7%）などで低くなっている。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16 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83.1%（前回72.4%）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」（45.7%（前回40.6%））、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（39.6%（前回39.2%））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41.3%（前回53.8%）となっている。業種別にみると、医療、福祉（74.6%）と金融業、保険業（65.2%）などで高く、宿泊業、飲食サービス業（27.3%）、製造業（34.0%）などで低い。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70.4%（前回50.2%）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」（45.3%（前回34.4%））、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（42.2%（前回36.6%））と続いている。

図17 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）

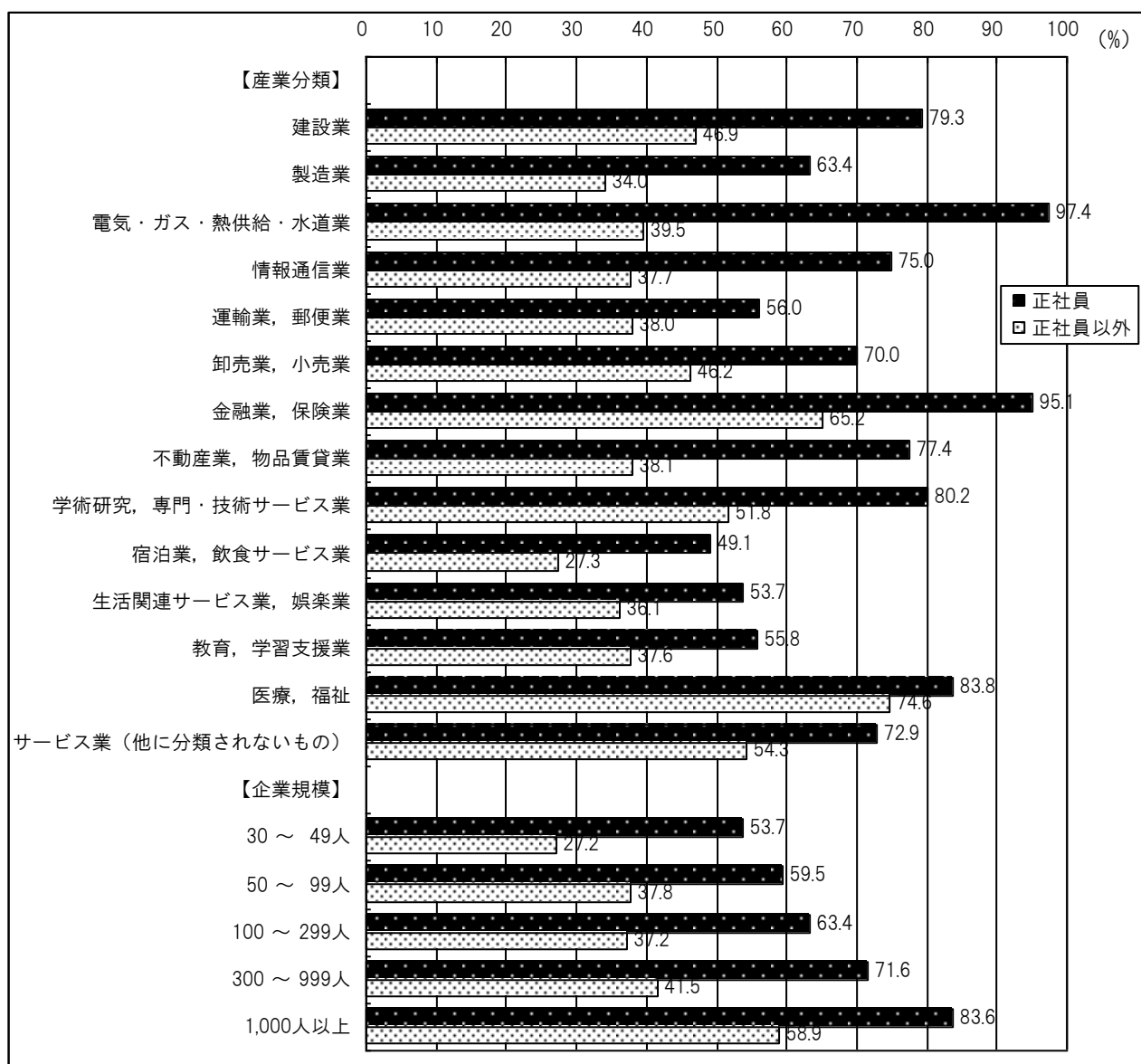
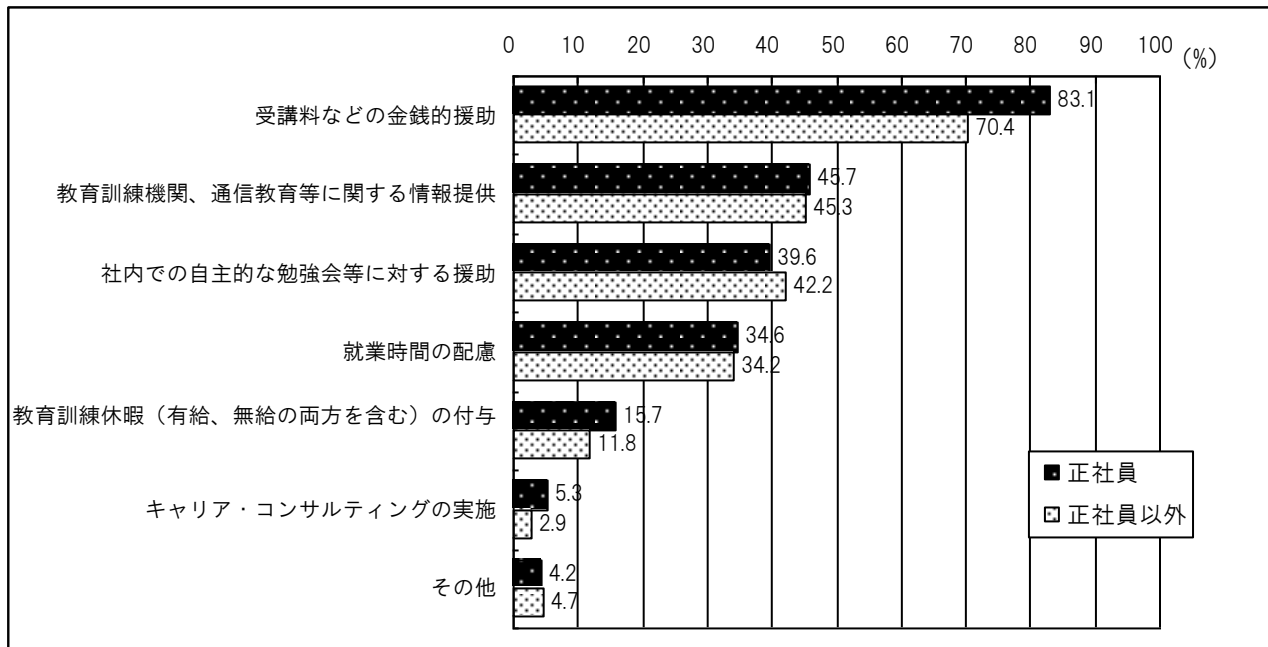


図18 労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答）



② 教育訓練休暇制度の導入状況（図19、図20）

教育訓練休暇制度を導入している事業所割合は7.6%（前回6.7%）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（27.1%）で高く、次いで、金融業，保険業（16.0%）、建設業（12.5%）と続いている。また、企業規模別にみても、企業規模間の差は小さい。

図19 教育訓練休暇制度を導入している事業所（総数）

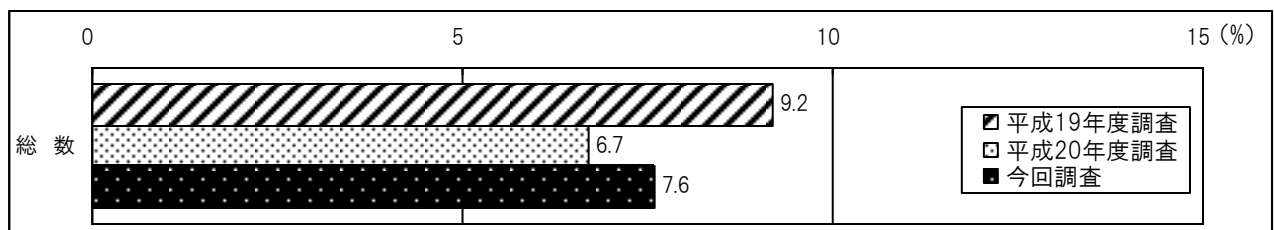
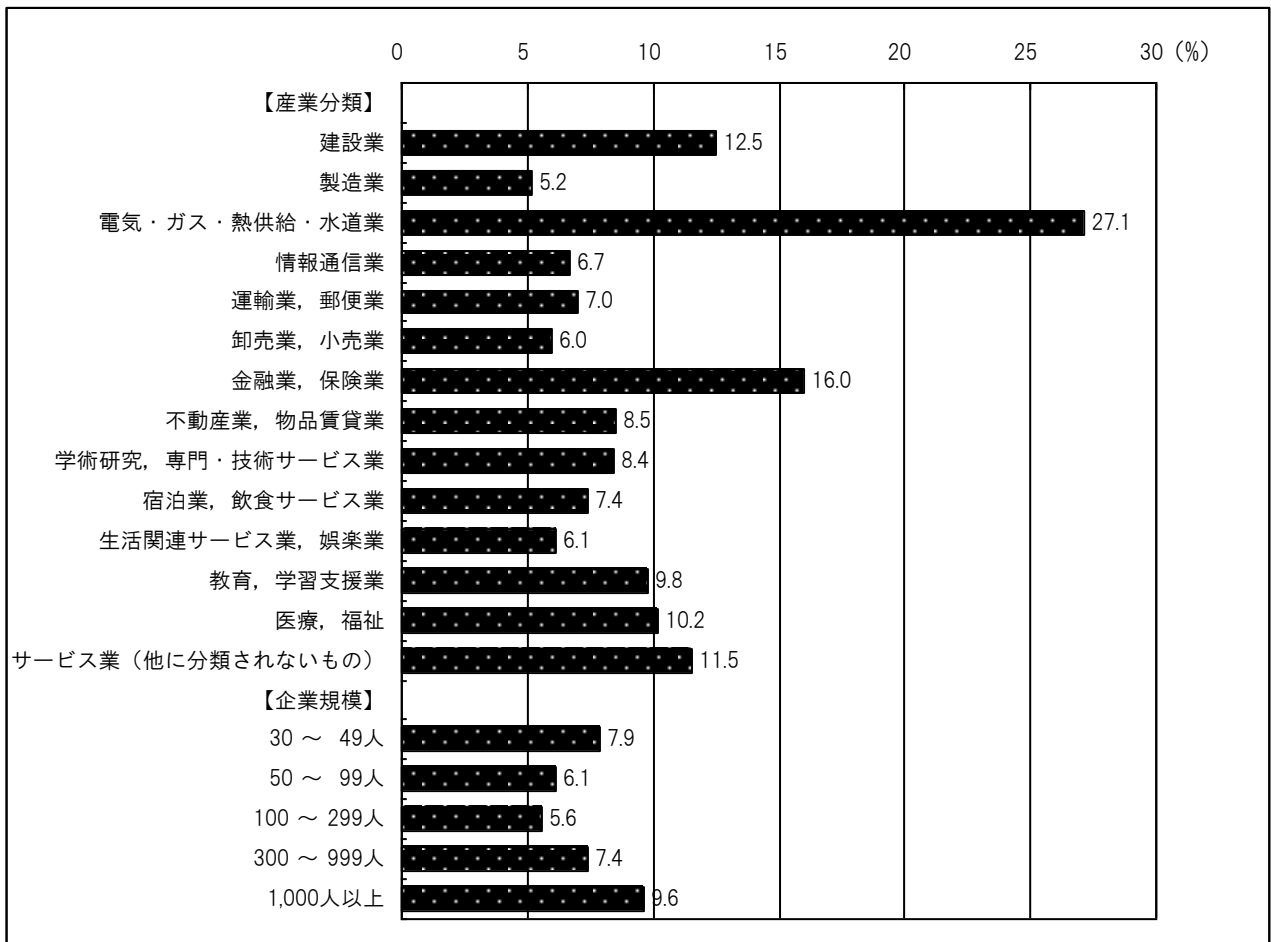


図20 教育訓練休暇制度を導入している事業所（産業・規模別）



③ キャリア・コンサルティング制度の導入状況（図21～図23）

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4.5%（前回5.8%）にとどまっている。産業別にみると、金融業、保険業（23.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（20.5%）企業規模別にみると、1,000人以上では10.2%と企業規模の大きいところほど導入率が高くなっている。

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42.3%と高くなっている。

図21 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）

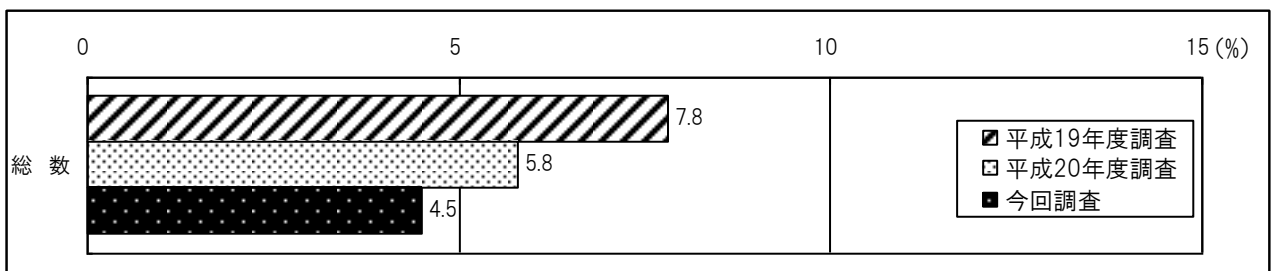


図22 キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所（産業・規模別）

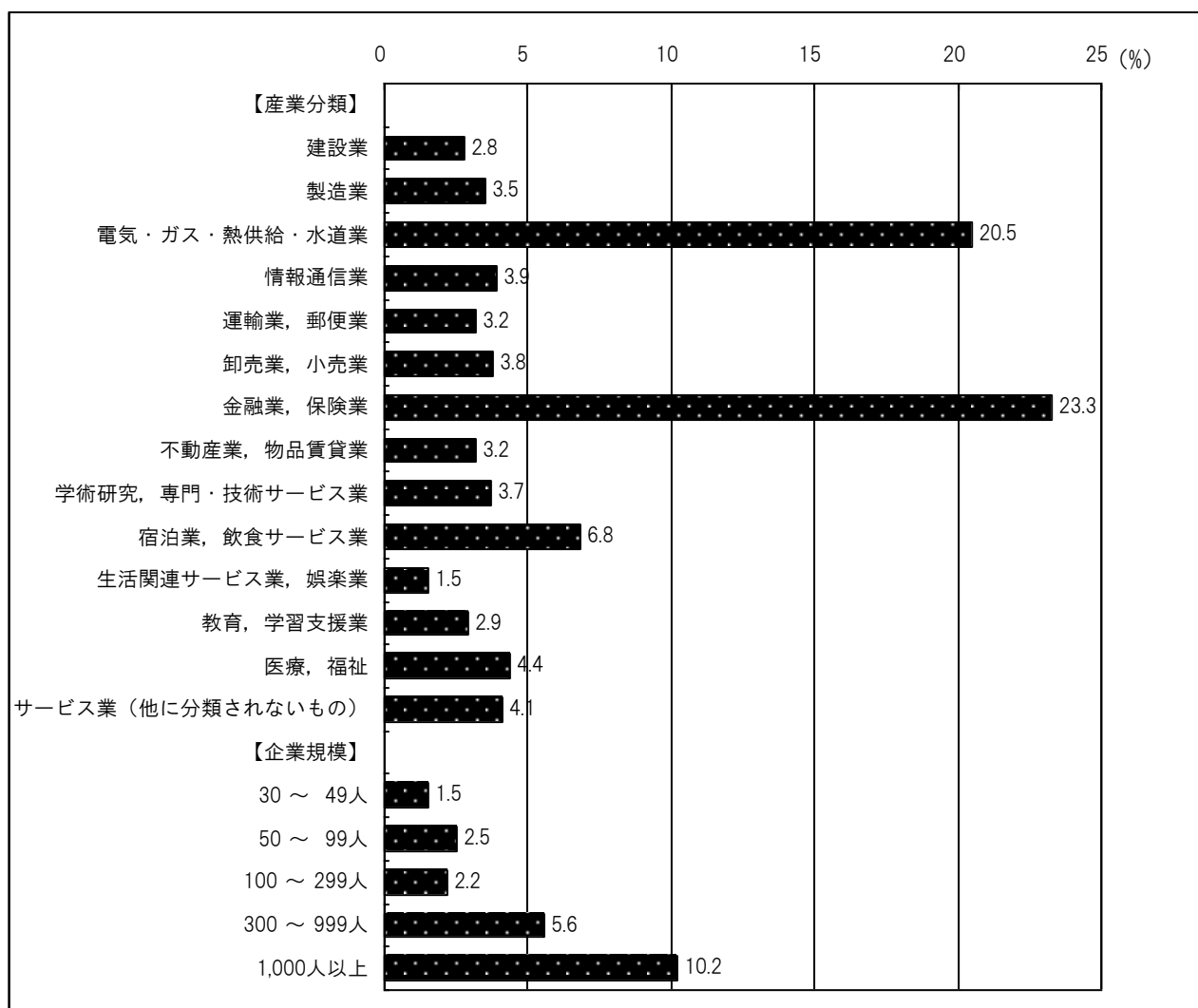
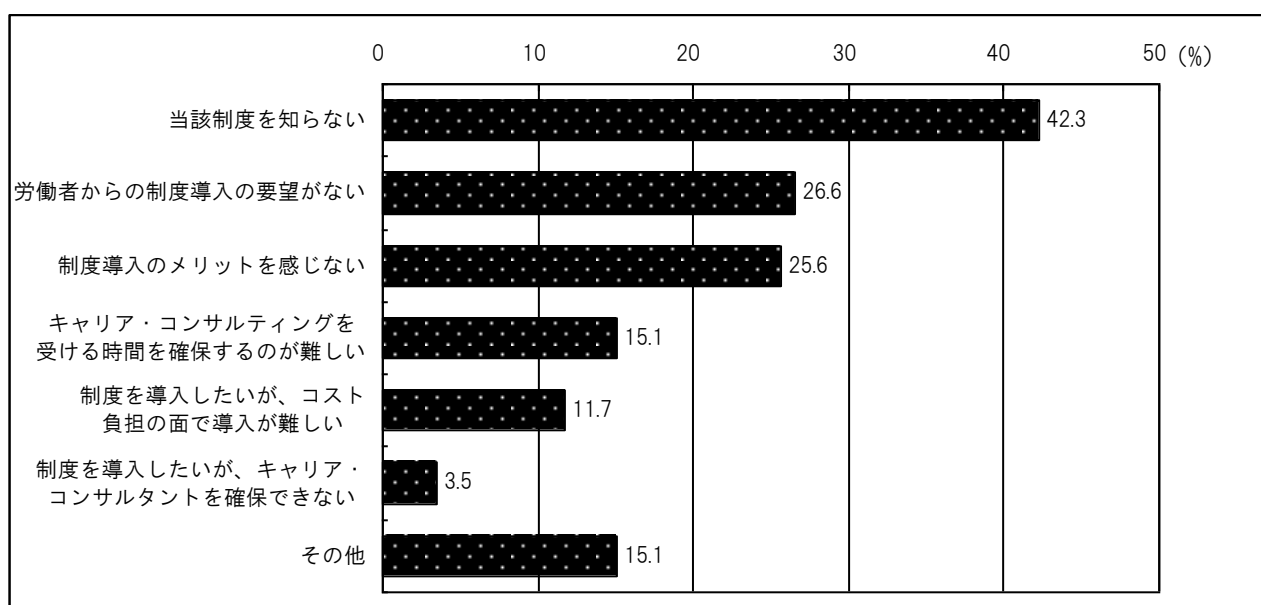


図23 キャリア・コンサルティング制度を導入していない理由



④ 職業生活設計を考える場の提供状況（図24、図25）

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43.2%（前回67.8%）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86.8%（前回83.0%）と高く、この他、「自己申告制」が49.7%（前回39.8%）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24.7%（前回48.4%）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87.7%（前回84.1%）と最も高くなっている。

図24 職業生活設計を考える場を提供している事業所（総数）

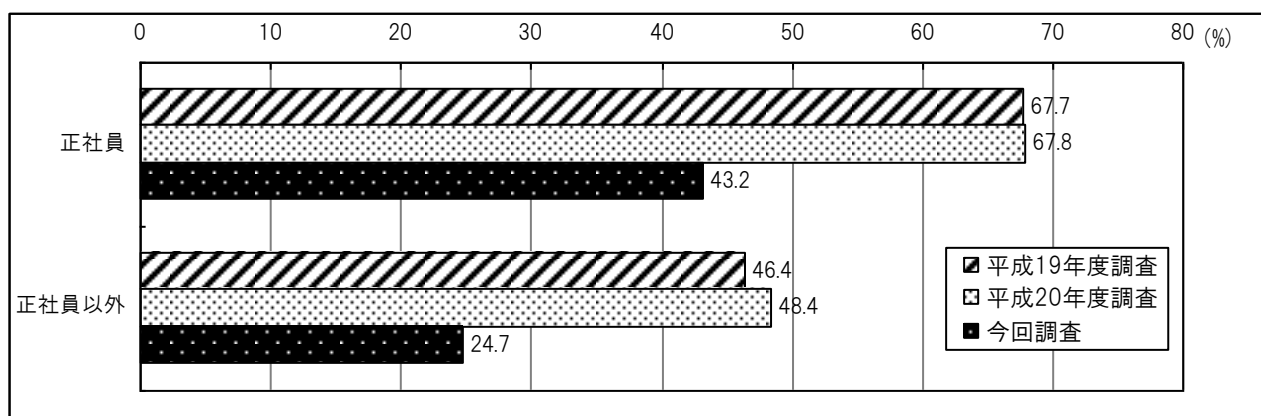
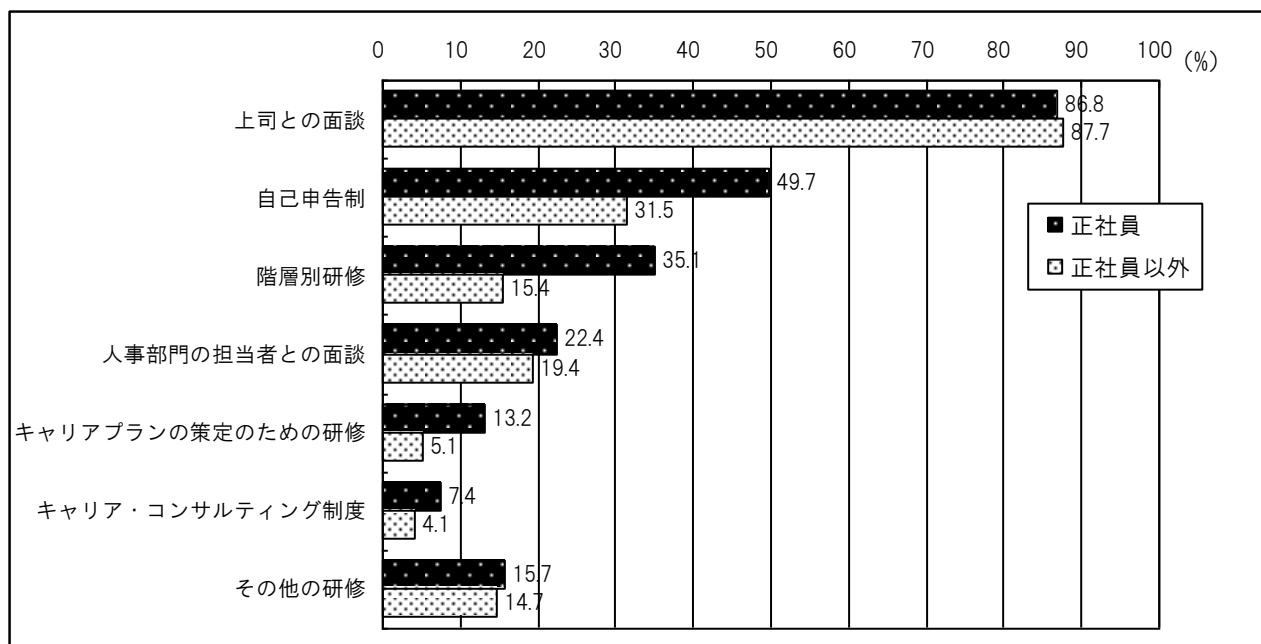


図25 職業生活設計を考える場の提供の方法（複数回答）



⑤ 職業生活設計を踏まえた取組状況（図26、図27）

正社員に対して、職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所割合は35.3%（前回46.9%）となっている。取組の内容（複数回答）としては「自己申告制を踏まえた人事配置」が59.4%（前回47.8%）で最も高く、以下、「職業生活設計を考慮した人事配置」（46.7%（前回47.0%））、「社内公募制による人事配置」（29.6%（前回22.2%））と続いている。

一方、正社員以外に対して、職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所割合は17.5%（前回27.4%）となっている。取組の内容（複数回答）としては「職業生活設計を考慮した人事配置」が49.0%（前回50.2%）で最も高く、これに、「自己申告制を踏まえた人事配置」が43.2%（前回33.7%）で続いている。

図26 職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所

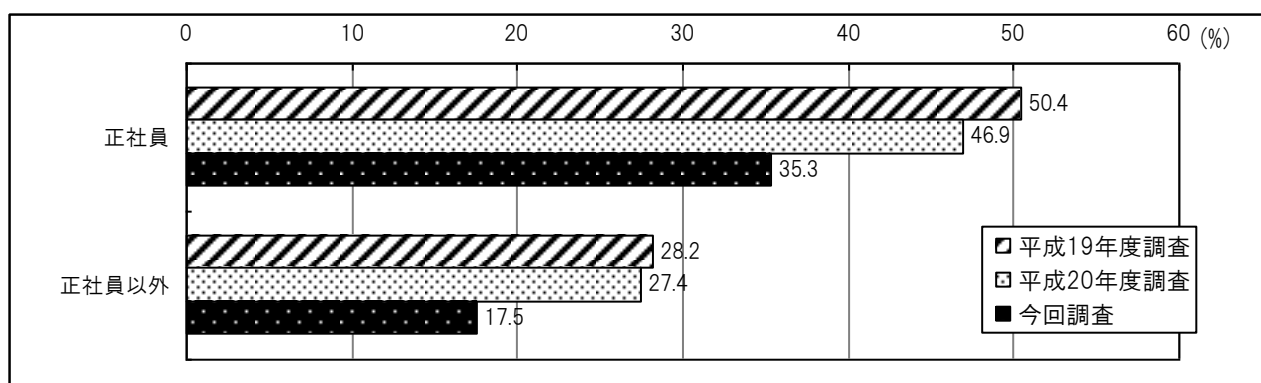
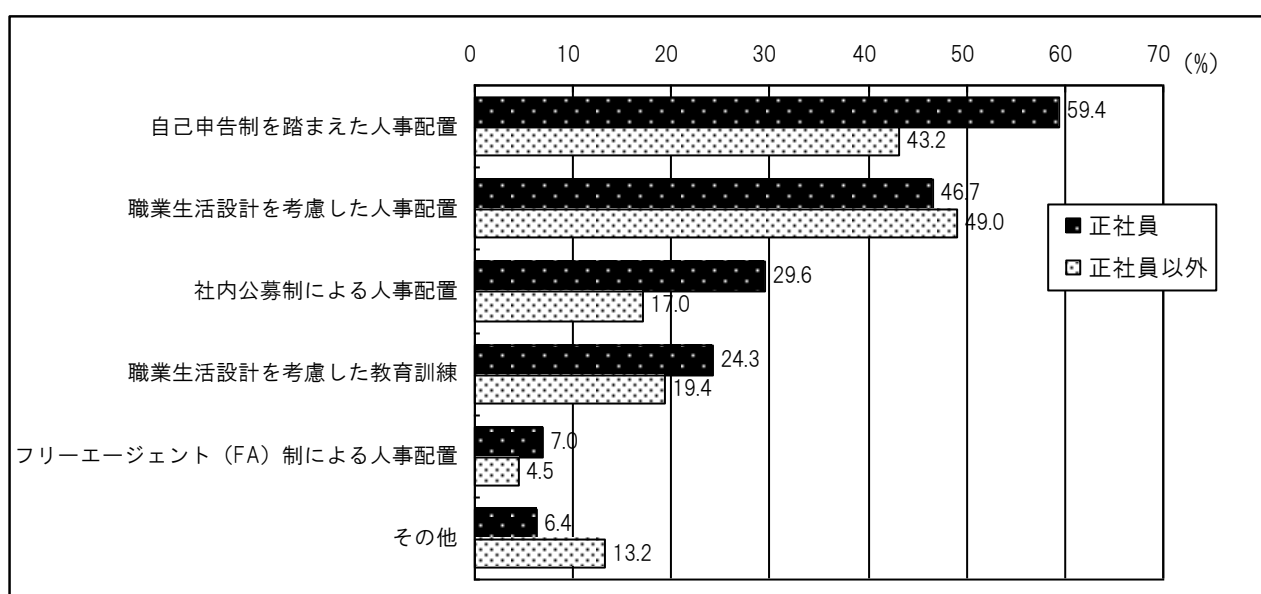


図27 職業生活設計を踏まえた取組内容（複数回答）



(4) 職業能力評価

① 職業能力評価の実施状況（図28、図29）

職業能力評価を行っている事業所割合は63.2%（前回60.3%）となっている。業種別にみると、金融業，保険業（83.1%）や電気・ガス・熱供給・水道業（75.9%）などで高く、運輸業，郵便業（53.0%）、生活関連サービス業，娯楽業（54.4%）や教育，学習支援業（56.2%）などで低くなっている。

図28 職業能力評価を実施している事業所（総数）

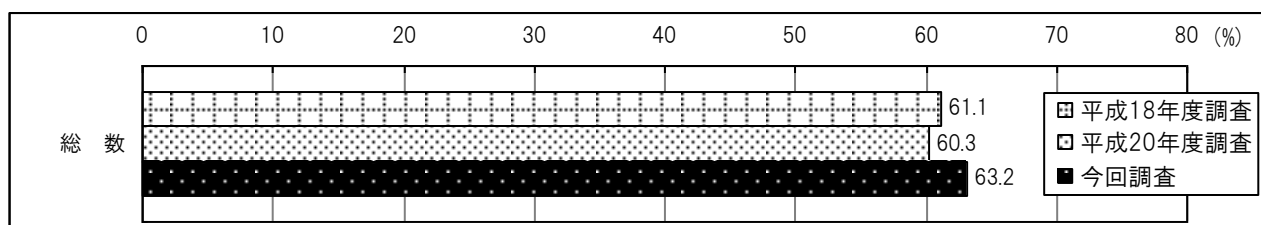
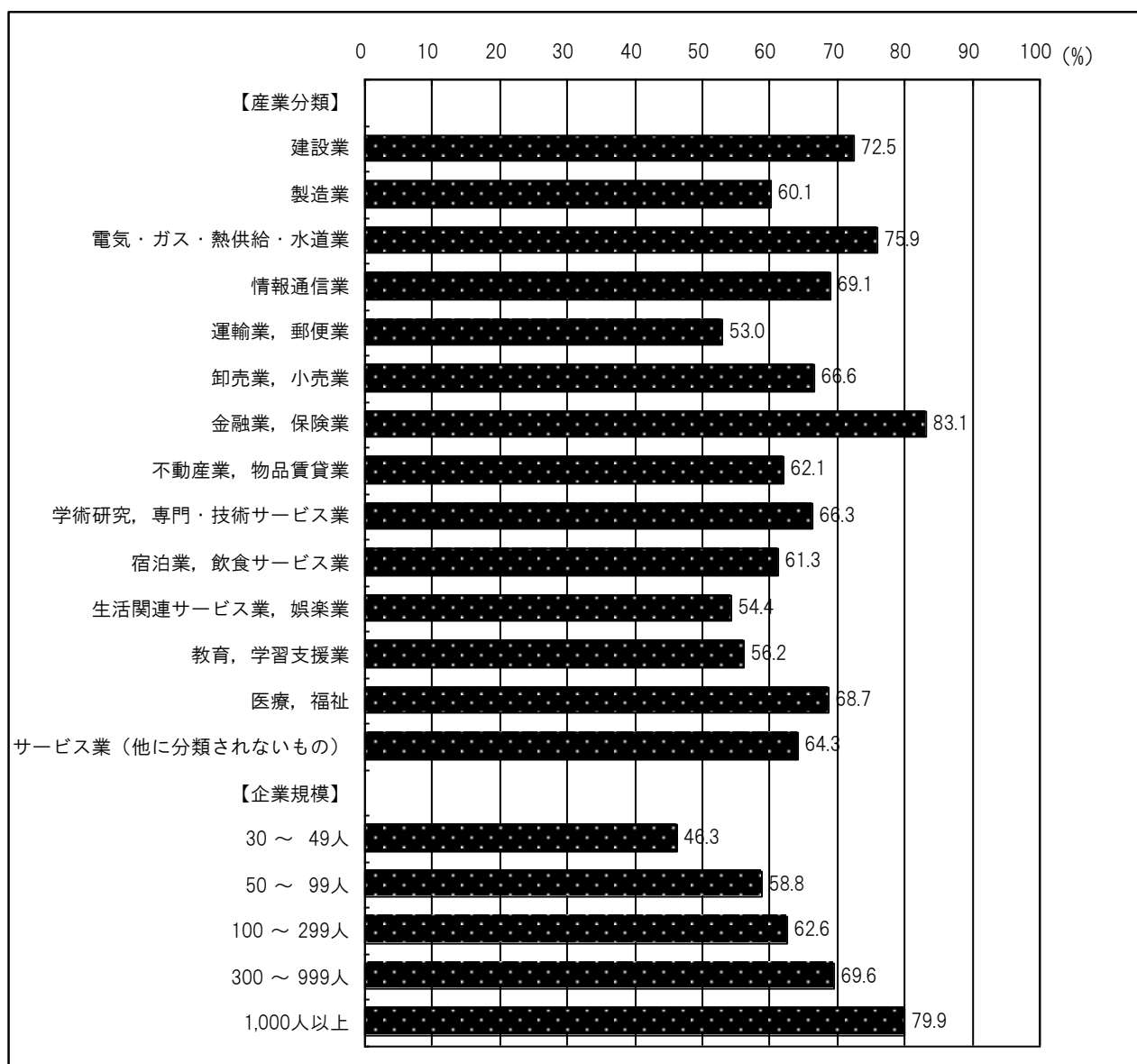


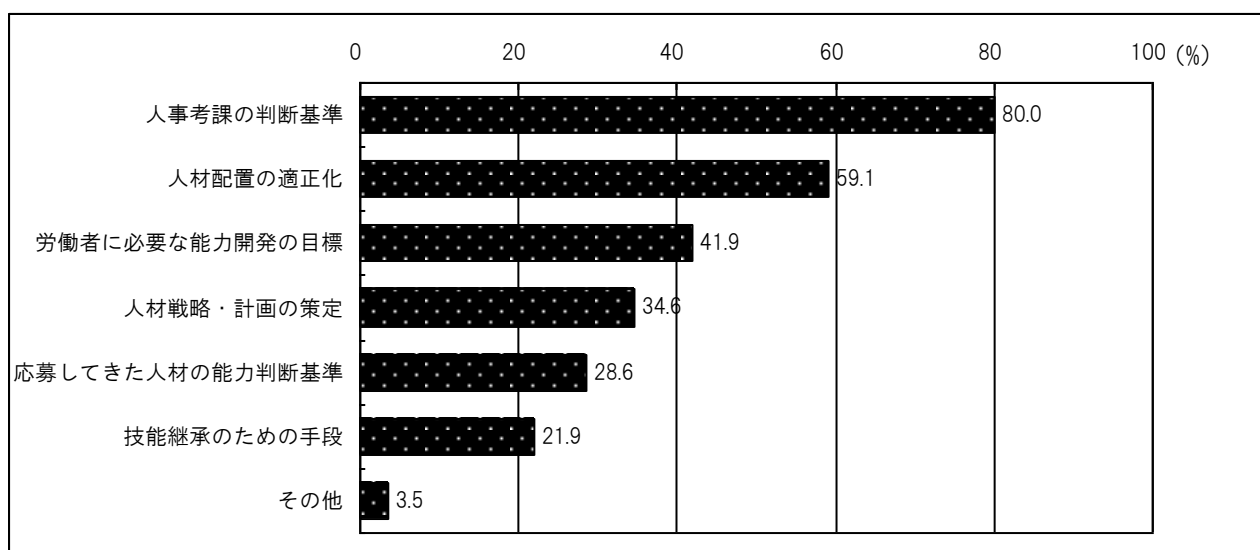
図29 職業能力評価を実施している事業所（産業・規模別）



② 職業能力評価の活用方法（図30）

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」（80.0%（前回77.6%））が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（59.1%（前回53.3%））、「労働者に必要な能力開発の目標」（41.9%（前回37.4%））と続いている。

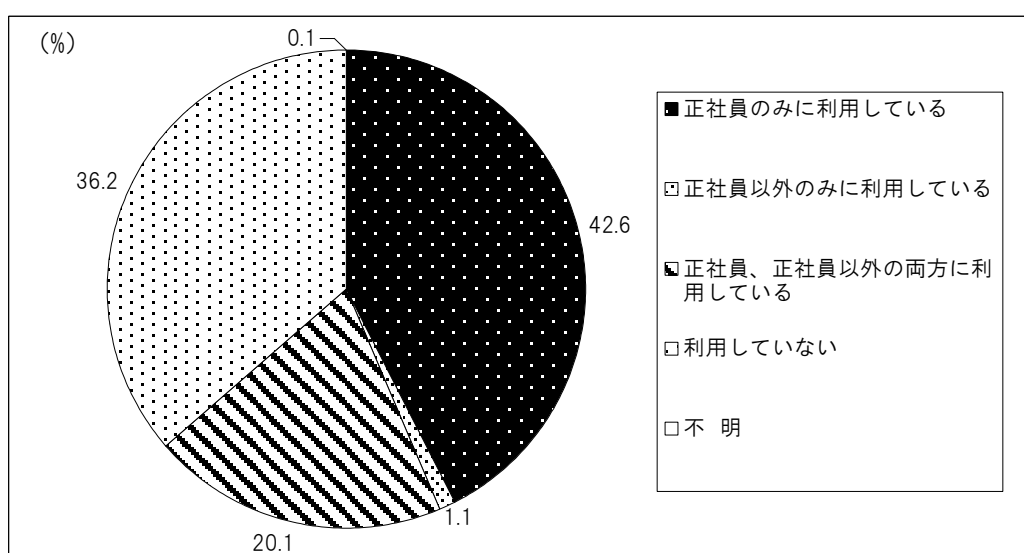
図30 職業能力評価の活用方法（複数回答）



③ 職業能力評価における資格の利用状況（図31、図32）

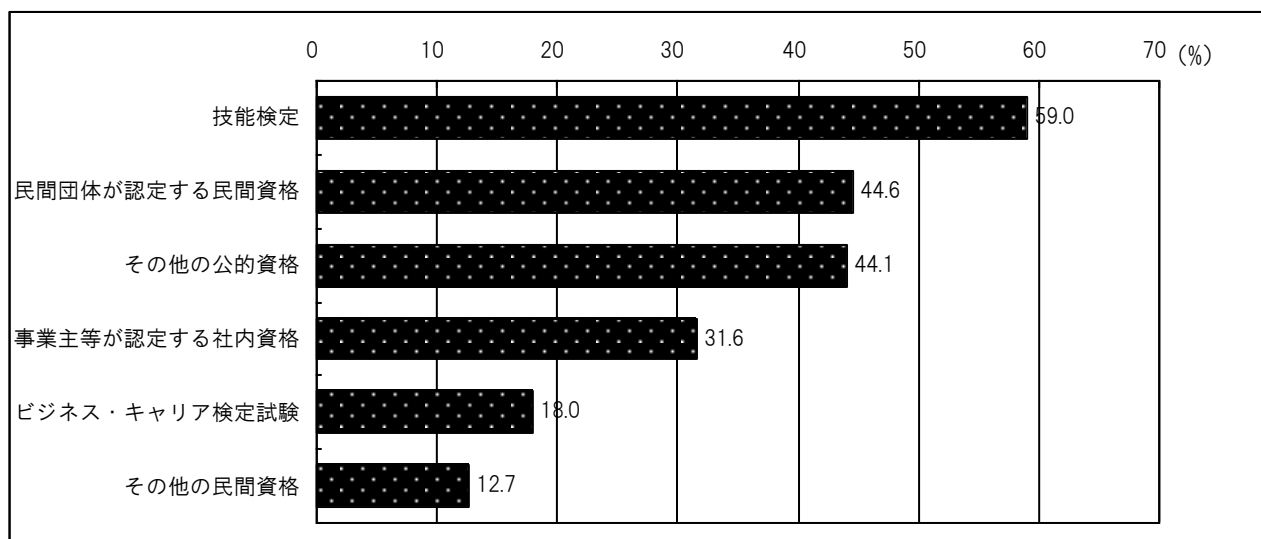
職業能力評価を行っている事業所の職業能力評価における資格の利用状況としては、「正社員のみ利用している」が42.6%（前回40.7%）、「正社員以外のみ利用している」が1.1%（前回1.0%）、「正社員、正社員以外の両方に利用している」が20.1%（前回18.9%）となっている。

図31 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」が59.0%、「その他の公的資格」が44.1%、「民間団体が認定する民間資格」が44.6%となっている。

図32 利用している資格（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33、図34）

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28.0%（前回28.1%）となっている。業種別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業（46.1%）、製造業（44.8%）、建設業（42.4%）で高く、宿泊業、飲食サービス業（9.0%）、教育、学習支援業（11.4%）などでは低くなっている。

図33 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所（総数）

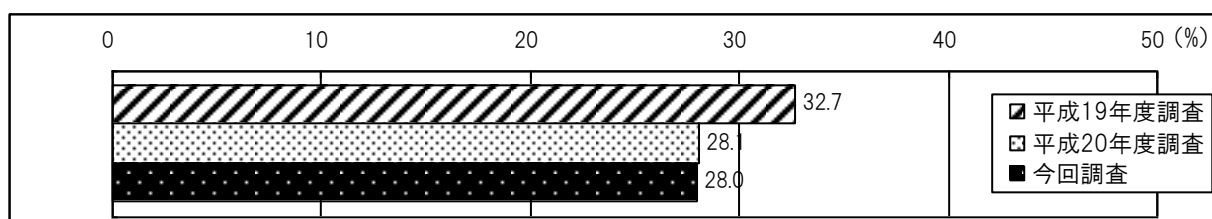
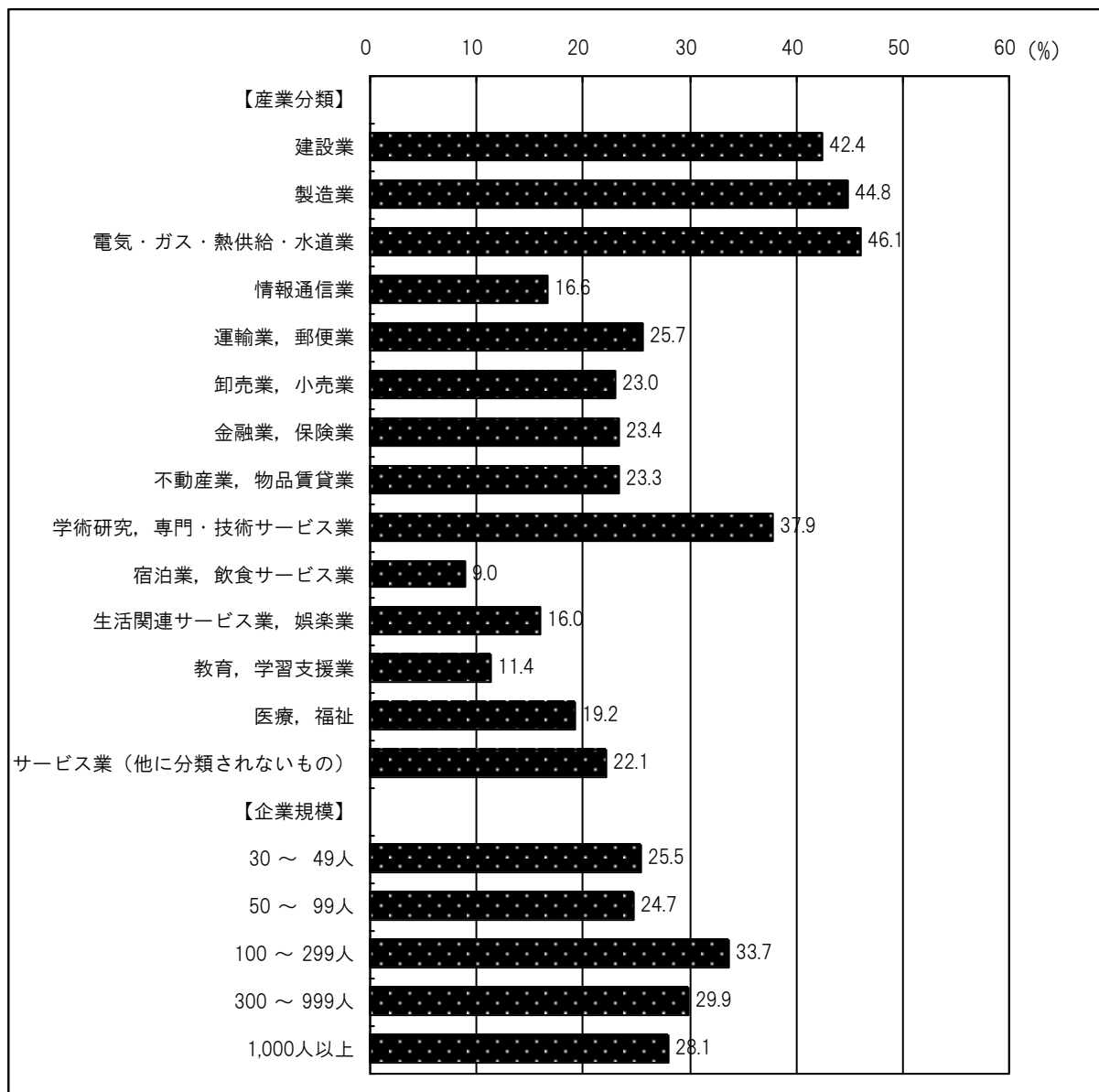


図34 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所（産業・規模別）



② 技能継承の取組状況（図35、図36）

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80.0%（前回68.8%）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64.3%（前回56.4%）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」（27.7%（前回37.9%））、「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」（22.8%（前回18.3%））、「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17.3%））などが高くなっている。

図35 技能継承の取組を行っている事業所（総数）

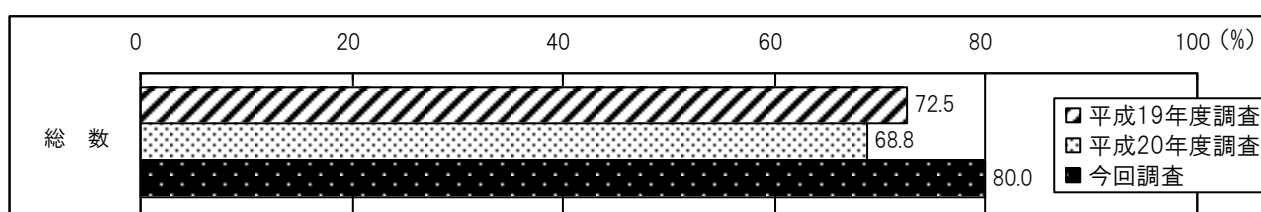
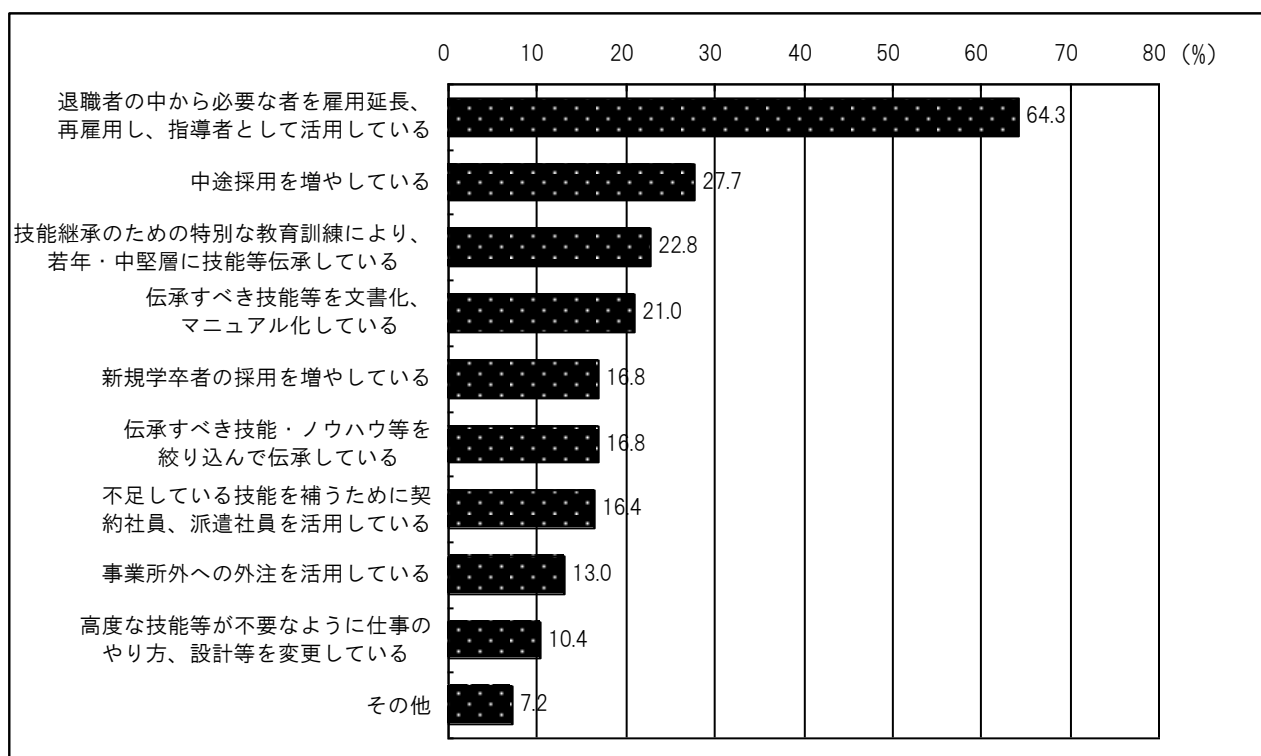


図36 技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容（複数回答）



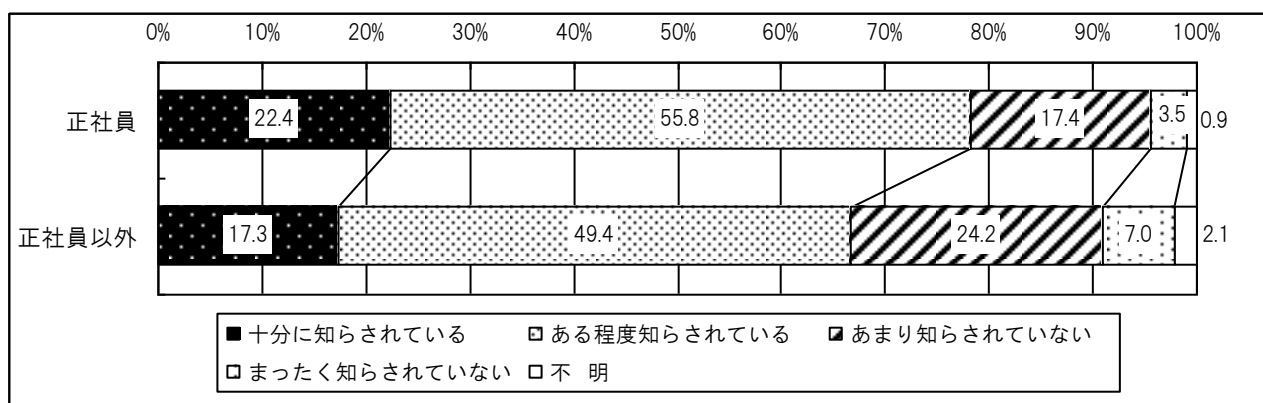
3 個人調査

(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37）

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22.4%（前回25.6%）、「ある程度知らされている」は55.8%（前回51.9%）となり、知らされているとした者が78.2%（前回77.5%）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17.3%（前回17.7%）、「ある程度知らされている」は49.4%（前回46.0%）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31.2%（前回32.9%）と比較的高くなっている。

図37 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38、図39）

平成20年度にO F F－J Tを受けた者の割合は、正社員では38.5%（前回54.2%）、正社員以外では16.9%（前回28.7%）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（55.7%）などで高く、運輸業、郵便業（25.5%）、宿泊業、飲食サービス業（26.0%）、生活関連サービス業、娯楽業（26.4%）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%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（10.8%）、宿泊業、飲食サービス業（12.6%）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、製造業、情報通信業などであった。

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38 OFF-JTを受講した労働者（総数）

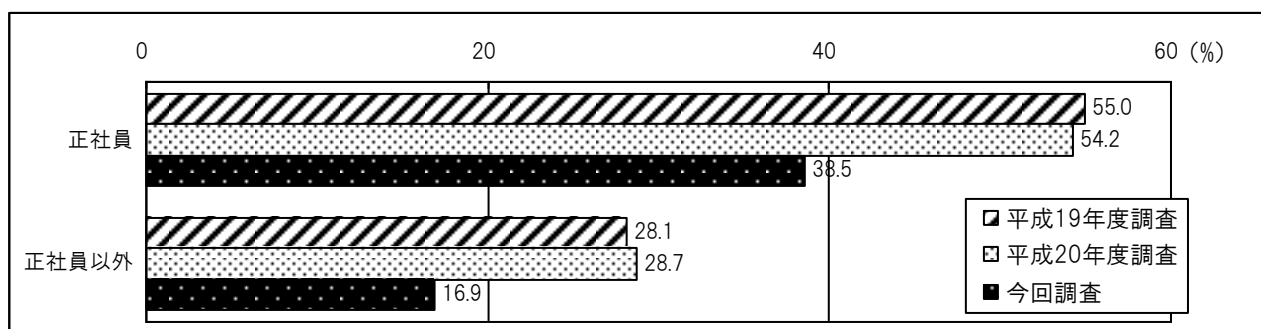
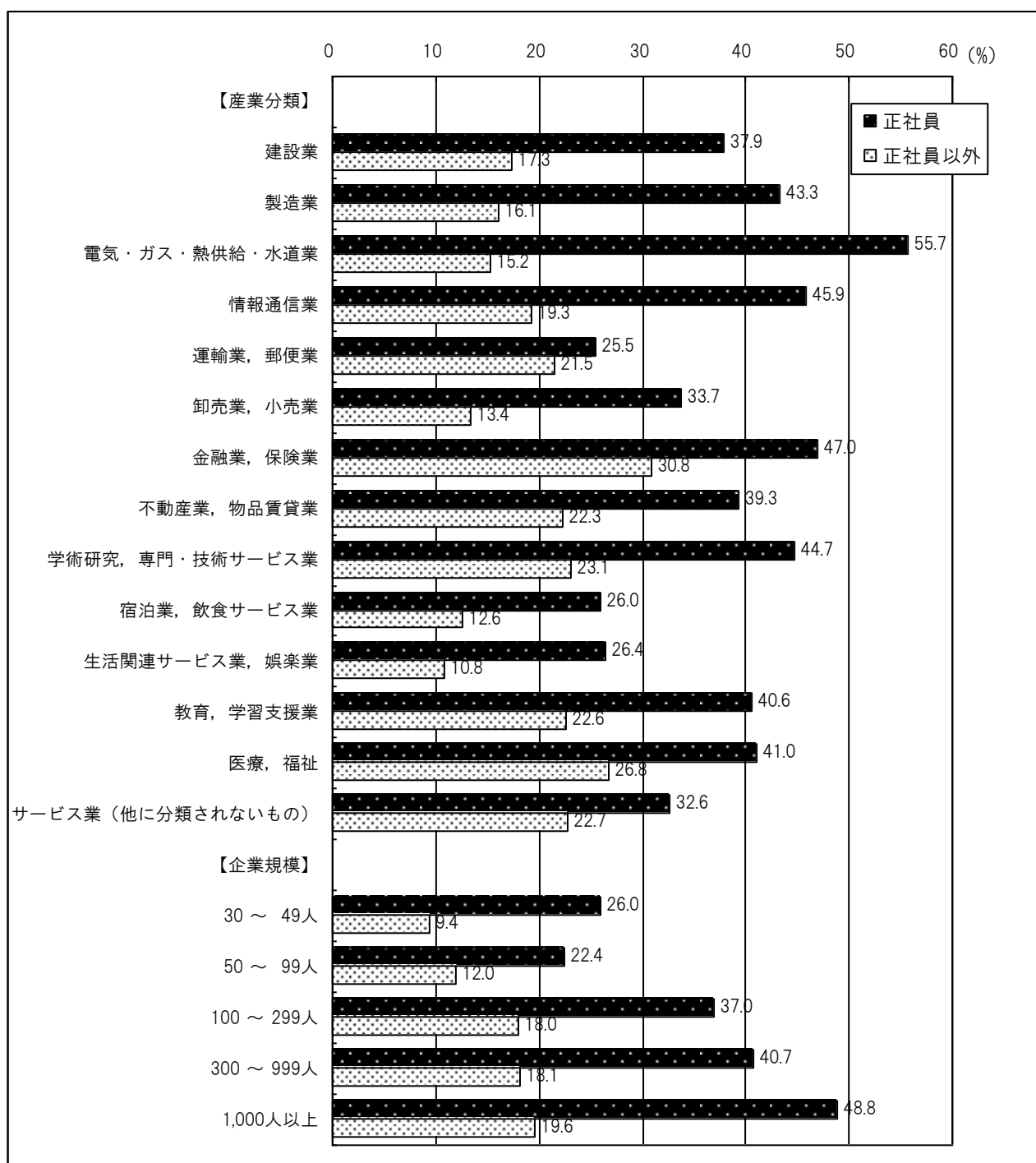


図39 OFF-JTを受講した労働者（産業・規模）



③ O F F－J Tの受講内容（図40～図42）

受講したO F F－J T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36.1%で最も高く、以下「品質・安全」（26.8%）、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（22.3%）、「人事・労務」（21.7%）と続いている。

一方、正社員以外では「品質・安全」を挙げる割合が24.9%が最も高く、以下「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（23.4%）、「技術・技能」（20.8%）、「営業・販売」（15.7%）となっている。

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41.3時間（前回34.6時間）、正社員以外は19.0時間（前回16.5時間）となっている。

図40 O F F－J Tの受講内容（複数回答）

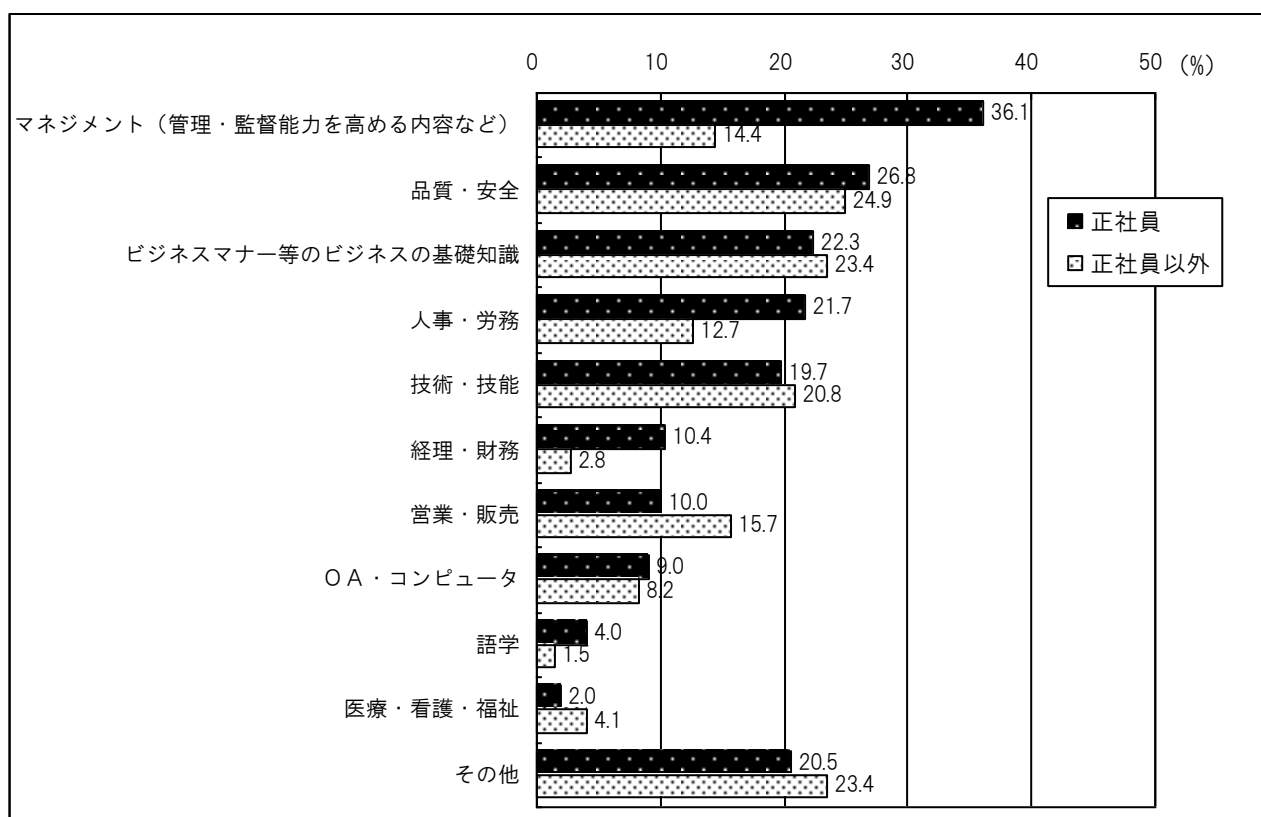


図41 O F F－J Tを受講した労働者の延べ受講時間平均（総数）

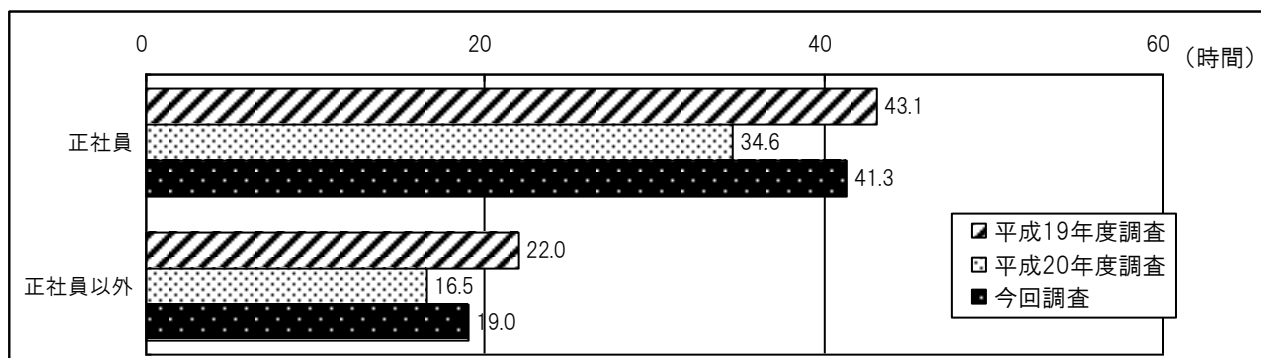
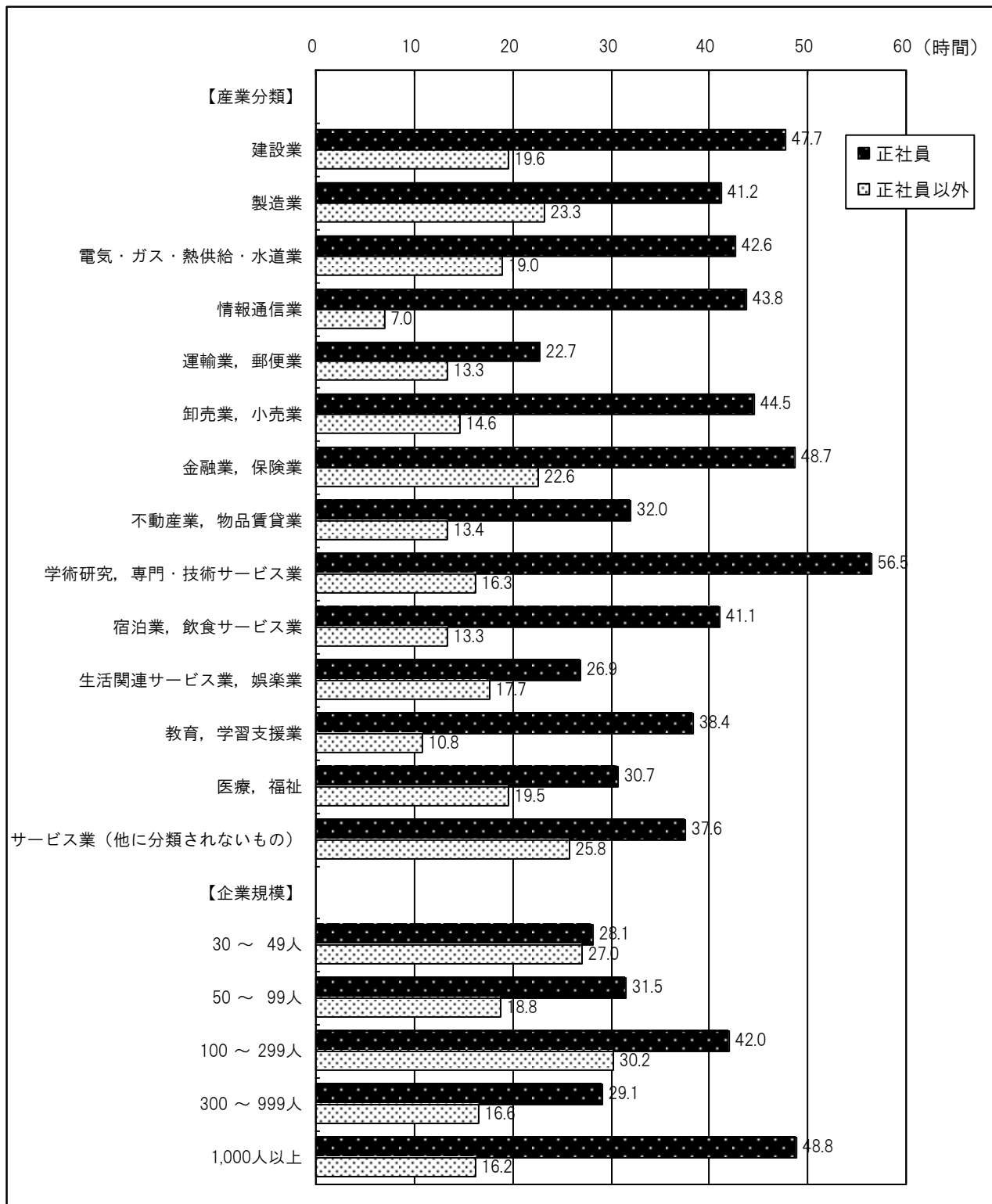


図42 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均（総数）

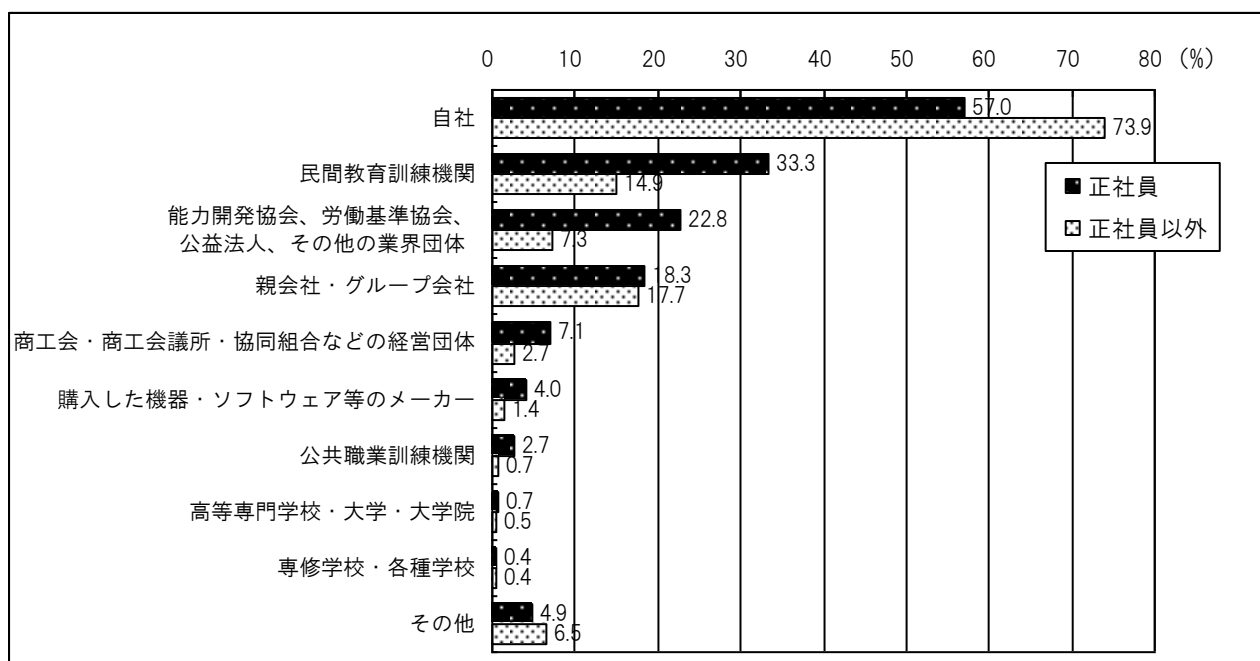


④ ＯＦＦ－ＪＴの実施主体（図43）

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57.0%（前回62.6%）と最も高く、以下、「民間教育訓練機関」（33.3%（前回28.4%））、「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22.8%））、「親会社・グループ会社」（18.3%（前回16.8%））と続いている。

一方、正社員以外では「自社」を挙げる割合が73.9%（前回74.0%）と特に高く、この他では、「親会社・グループ会社」（17.7%（前回16.7%））、「民間教育訓練機関」（14.9%（前回9.5%））となっている。

図43 受講したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類（複数回答）

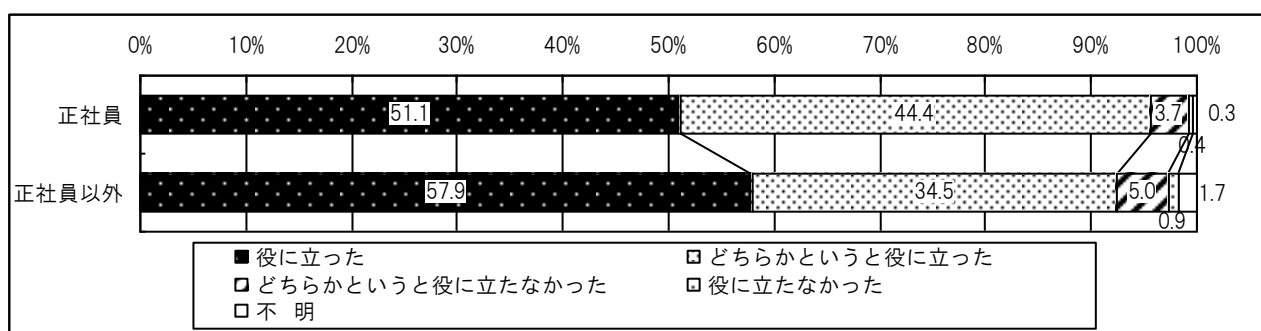


⑤ 受講したＯＦＦ－ＪＴの役立ち度（図44）

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51.1%（前回46.0%）、「どちらかというと役に立った」が44.4%（前回47.0%）となり、肯定的意見が9割台（95.5%（前回93.0%））となっている。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が57.9%（前回48.2%）、「どちらかというと役に立った」が34.5%（前回43.8%）と肯定的意見が約9割（92.4%（前回92.0%））となっている。

図44 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45、図46）

平成20年度に自己啓発を行った者は、正社員では42.1%（前回58.1%）、正社員以外では20.0%（前回37.3%）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に比べて、低くなっている。

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74.3時間（前回70.3時間）、正社員以外では66.5時間（73.6時間）となり、受講時間階級では正社員・正社員以外ともに「10～30時間未満」の回答割合が高くなっている。

図45 自己啓発を行った労働者

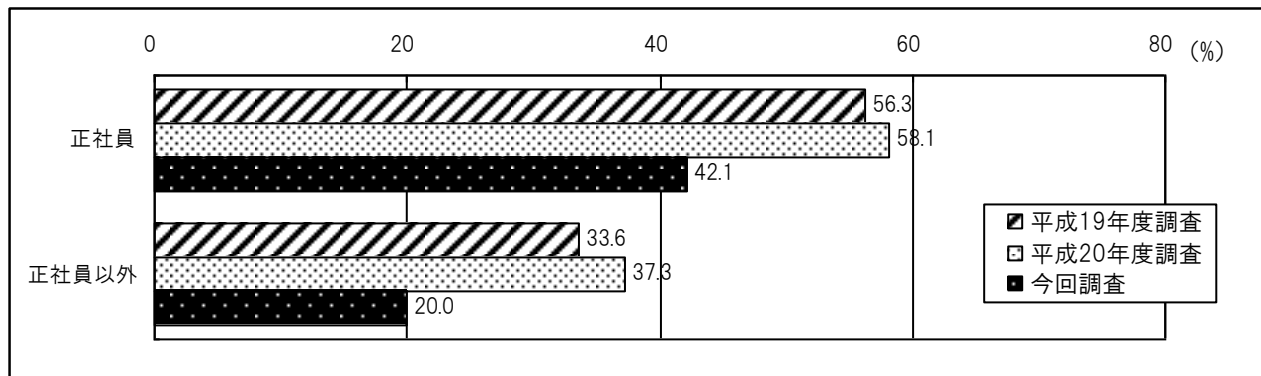
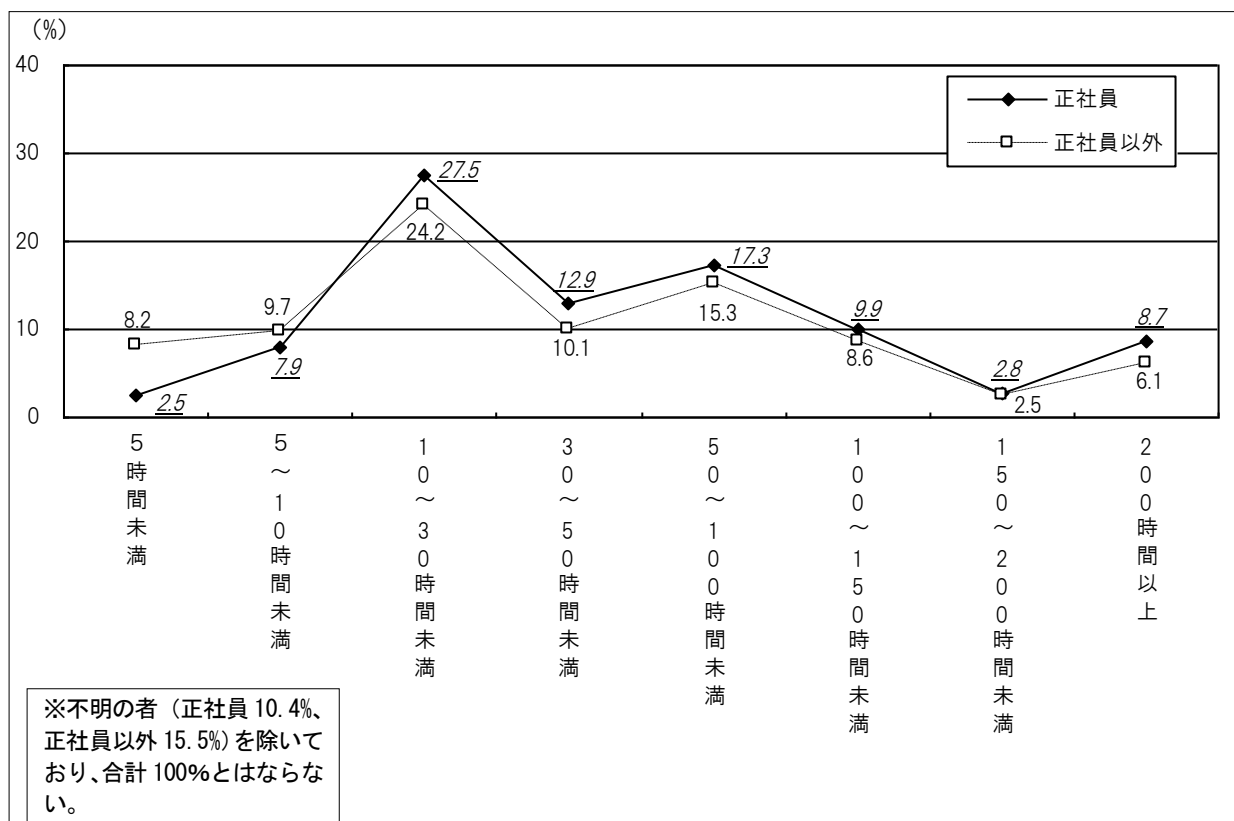


図46 自己啓発の平均延べ受講時間階級別の労働者



② 自己啓発の実施方法（図47、図48）

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47.1%（前回46.6%）で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（23.8%（前回30.3%））、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」（22.3%（前回22.8%））、「社外の勉強会、研究会への参加」（19.3%（前回18.9%））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」（40.8%（前回48.2%））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」（31.0%（前回25.3%））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」（13.6%（前回16.1%））や「社外の勉強会、研究会への参加」（13.7%（前回10.5%））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36.4%（前回29.8%）、正社員以外では28.0%（前回18.4%）となっている。

図47 行った自己啓発の実施方法（複数回答）

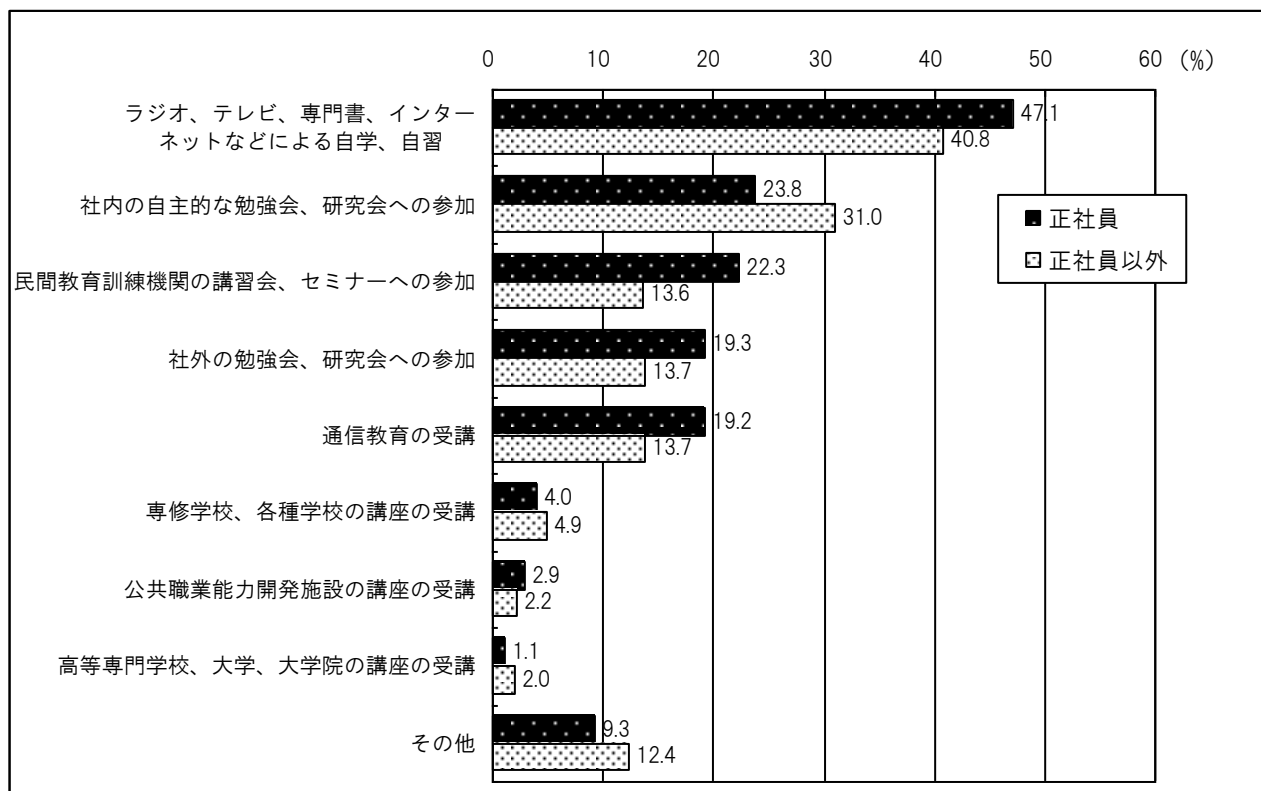
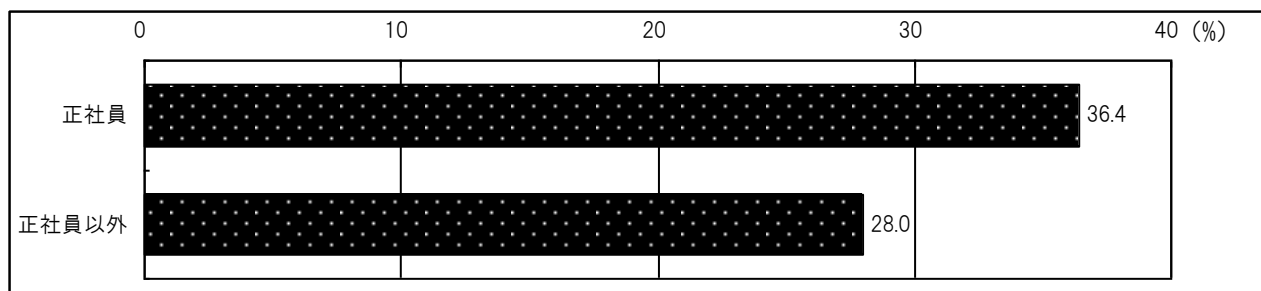


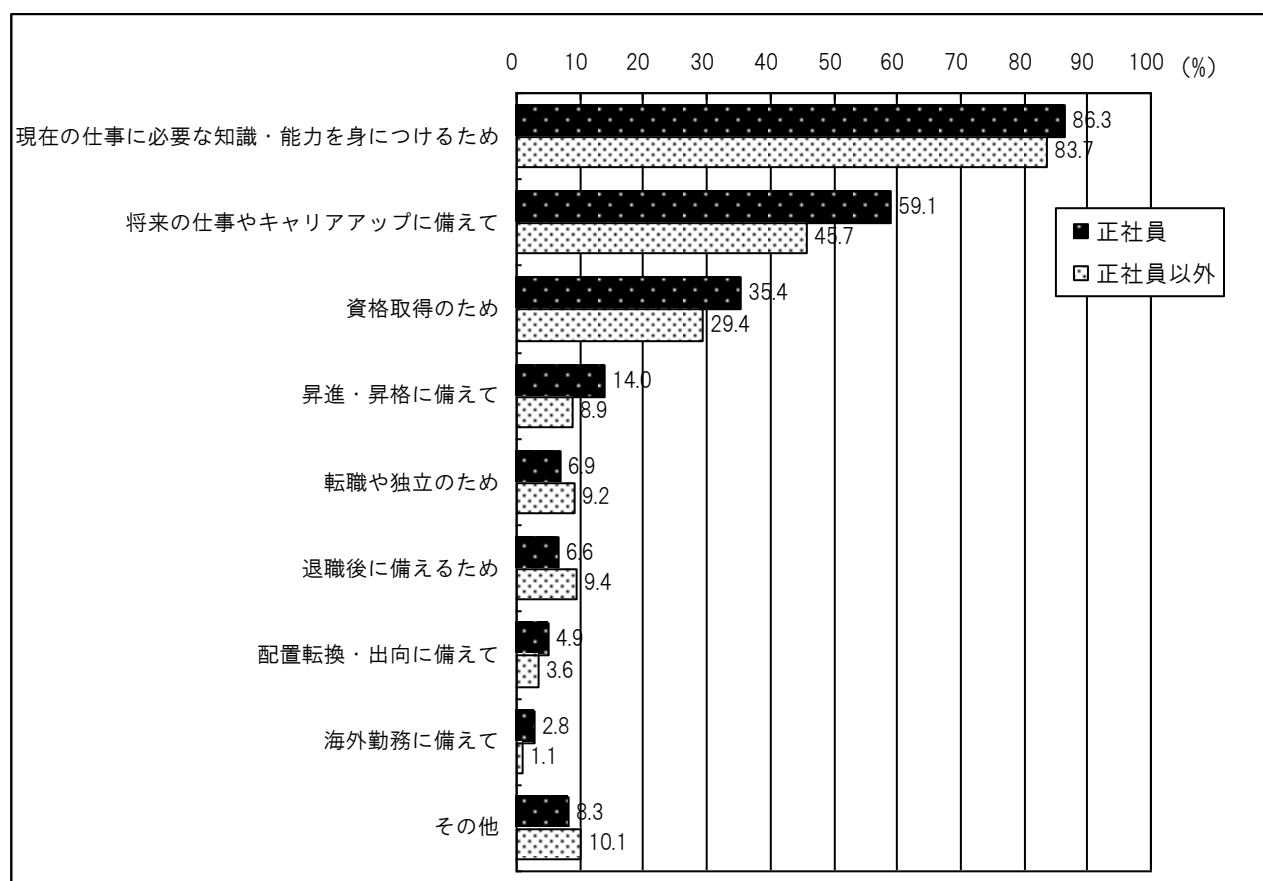
図48 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



③ 自己啓発を行った理由（図49）

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86.3%（前回78.6%）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59.1%（前回48.0%）、「資格取得のため」が35.4%（前回29.0%）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83.7%（前回66.8%）、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が45.7%（前回30.3%）、「資格取得のため」が29.4%（前回25.7%）となっている。

図49 自己啓発を行った理由（複数回答）



④ 自己啓発の問題点（図50、図51）

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80.8%（前回77.1%）、正社員以外では74.5%（前回70.1%）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55.8%（前回59.0%）で最も高く、「費用がかかりすぎる」が37.7%（前回35.0%）でこれに続いている。以下、「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」（20.2%（前回14.3%））、「自己啓発の結果が社内で評価されない」（19.3%（前回16.8%））、「適当な教育訓練機関が見つからない」（18.0%（前回15.2%））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」（36.5%（前回36.2%））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」（31.8%（前回32.9%））

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50 自己啓発に問題があるとした労働者

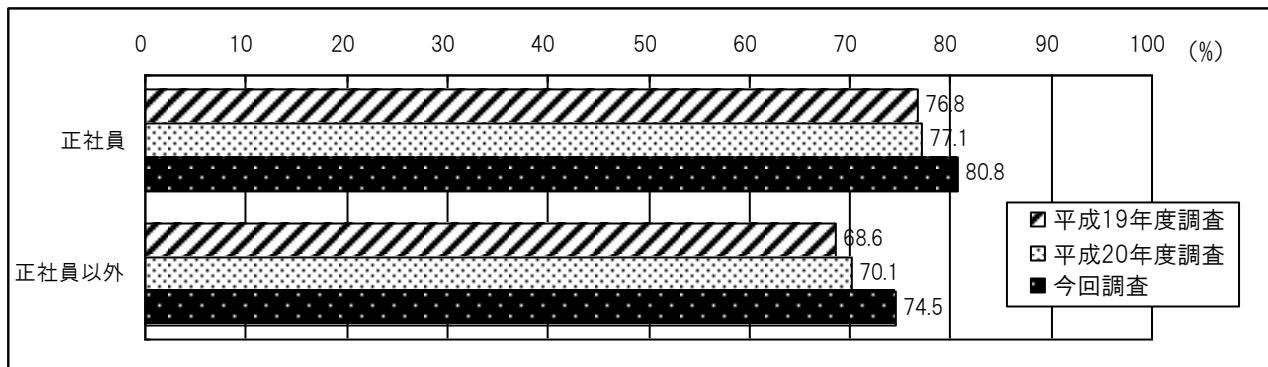
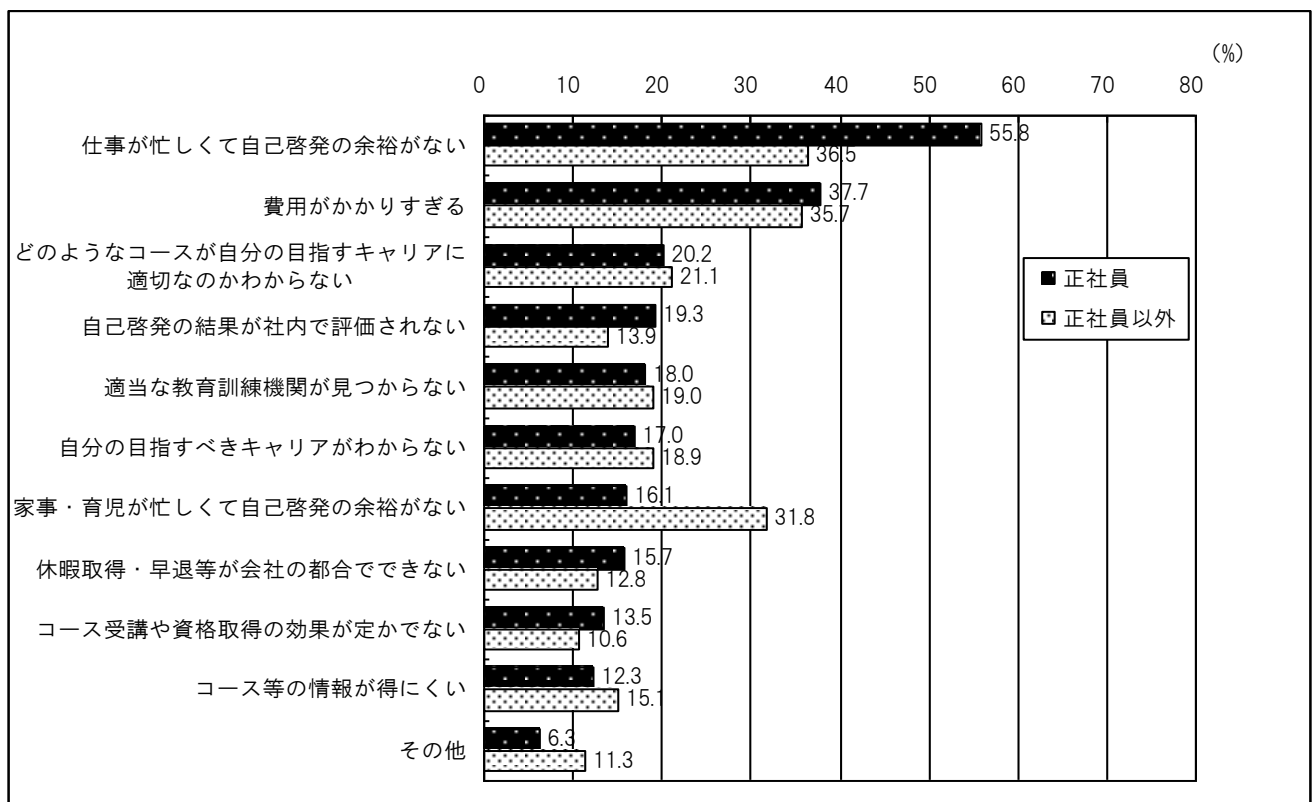


図51 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）



（３）これからの職業生活設計

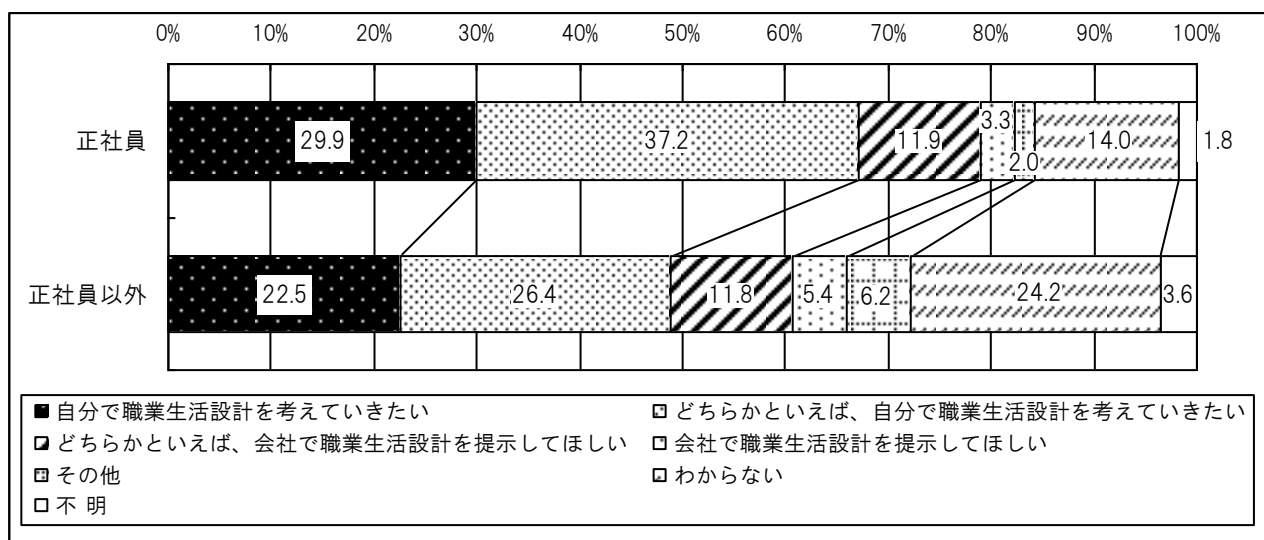
① 職業生活設計についての考え方（図52）

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29.9%（前回33.1%）、「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」が37.2%（前回36.0%）となり、両者を合わせると7割近く（67.1%（前回69.1%））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22.5%（前回28.9%）、「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26.4%（前回23.4%）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約5割（48.9%（前回52.3%））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、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割台（17.2%（前回11.7%））となっている。なお、「わからない」とする者の割合が24.2%（前回26.9%）と正社員（14.0%（前回13.5%））と比較して高くなっている。

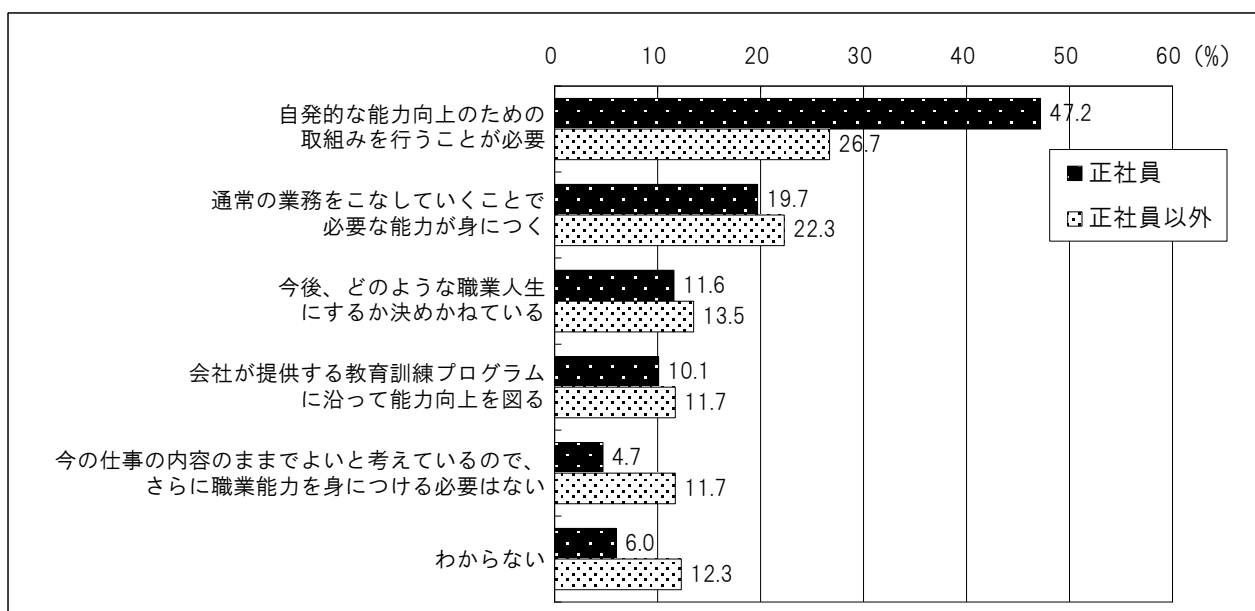
図52 職業生活設計の考え方



② 希望している職業人生の実現に向けた職業能力開発の方法（図53）

希望している職業人生の実現に向けた職業能力開発の方法をみると、正社員では、「自発的な能力向上のための取組を行うことが必要」（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を行うことが必要」（26.7%）が最も高いが、全体に占める割合が低い分「通常の訓練をこなしていくことで必要な能力が身につく」（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53 希望している職業人生の実現に向けた職業能力開発の方法



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などを除いた、いわゆる正社員をいう。

3 正社員以外

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 OFF-JT

業務命令に基づき、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

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。

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

職業に必要な技能や能力の評価のうち、会社組織が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、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 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。

10 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。

11 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。