



労働政策研究報告書 No. 54

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究

－ 個人の職業能力開発行動からみる －

労働政策研究・研修機構

教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究

— 個人の職業能力開発行動からみる —

独立行政法人**労働政策研究・研修機構**

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

厳しい国際競争の中で、我が国の企業にとって、高度な能力をもつ人材を開発し蓄積することは、これまで以上に重要な経営課題である。労働者個人も、市場環境の変化と企業が進める人事管理の再編の中で、自らの力で能力向上とキャリア設計することが求められている。

効果的な能力開発を進めるためには、企業の内外を問わず個人の主体的なキャリア形成を支援する枠組み作りが主要な課題となっている。そうした課題に対応するためには、教育訓練サービス市場で提供されている教育訓練プログラムの質的・量的特徴や、教育訓練機関の活動状況等を把握するとともに、この教育訓練プログラムを受講している個人がどのような教育訓練行動をとり、どのように評価しているかを把握することが必要不可欠である。

そうした観点から、本研究プロジェクト「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」を立ち上げ、平成 15 年度は教育訓練サービス市場のとらえ方や概念を明らかにしてディスカッション・ペーパー（JILPT Discussion Paper Series 04-006, 2004 年 5 月）としてとりまとめた。平成 16 年度には教育訓練サービス市場に教育訓練プログラムを供給する教育訓練プロバイダー（教育訓練サービス提供機関）や教育訓練サービス内容について調査研究を行い、「教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練サービス市場の第一次調査－」（労働政策研究報告書No.24）、「同一教育訓練サービス市場の第二次調査－」（労働政策研究報告書No.43）としてとりまとめた。

平成 17 年度は、教育訓練サービス市場を構成するもう一つの柱である需要側を対象とした調査を行い、教育訓練を受講する側の①能力開発ニーズ、②教育訓練行動を制約する条件、③現在及び過去の教育訓練行動、④受講した教育訓練の評価等を分析した。本報告書はこの調査の成果をまとめたものであり、教育訓練サービス市場を強化するための戦略立案に基礎的情報を提供するという点でも有益であると考えている。

本報告書が、企業と個人の行う能力開発活動を支える社会的基盤を整備する上で、政策形成に係る議論に資することができれば幸いである。

2006 年 3 月

独立行政法人労働政策研究・研修機構

理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いまのこういちろう 今野浩一郎	労働政策研究・研修機構 特別研究員 学習院大学経済学部教授	第1部
よこやま ちかこ 横山 知子	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第2部第1章
たぐち かずお 田口 和雄	高千穂大学経営学部 助教授	第2部第2、3章
おおき えいいち 大木 栄一	職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 助教授	第2部第4、6章
ふじなみ みほ 藤波 美帆	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員 学習院大学大学院 博士後期課程	第2部第5章

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究－職業能力開発のための教育訓練の整備状況－」に係る研究会委員

研究会メンバー

- 今野浩一郎 労働政策研究・研修機構特別研究員（学習院大学経済学部 教授）
田口 和雄 高千穂大学経営学部 助教授
大木 栄一 職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 助教授
稲川 文夫 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 企画調整部 室長
堀辺 浩司 雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発促進センター
管理部情報管理課 課長補佐
藤波 美帆 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員（学習院大学大学院博士後期課程）
- 奥津 眞里 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 統括研究員
木村 陽一 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 主任研究員
横山 知子 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 副主任研究員

オブザーバー

- 三上 明道 東京労働局 需給調整事業部長
（前厚生労働省 職業能力開発局 総務課基盤整備室 室長）
小泉 潤一 厚生労働省 職業能力開発局 総務課基盤整備室 室長補佐

教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究
— 個人の職業能力開発行動からみる —

目 次

まえがき

第1部 総論

第1章 調査の目的と概要 1

1. 本調査研究の背景と問題意識とねらい
2. 教育訓練サービス市場研究の視点
3. 研究プロジェクトの構成と本調査の目的
4. 調査の概要と報告書の構成

第2章 調査結果の概要 8

1. 能力開発ニーズの背景と内容
2. 個人が活用できる能力開発資源
3. 投下資源量からみた「現在の」能力開発行動
4. 受講した研修コースの特徴を明らかにする
5. 能力開発経歴

第3章 結論 26

1. 現状の能力開発行動の特徴を確認する
2. 能力開発のニーズ構造を確認する
3. 能力開発行動の評価
4. 政策的課題を考える

第2部 調査・分析編

第1章 調査・分析の概要 39

1. 調査の背景と視点
2. 研究成果1
3. 研究成果2
4. 需要者（個人）を対象とした調査の目的
5. 調査の方法
6. 調査対象者の構成

第2章 能力開発のニーズと背景 51

1. 能力開発のニーズと背景
2. 能力開発ニーズの内容

第3章 能力開発をとりまく環境 76

1. 個人の状況～「自己啓発」のために使える「お金」と「時間」
2. 会社の状況
3. 情報環境

第4章 投資資源量からみた「現在」の能力開発行動・・・・・・・・・・ 92

1. 現在の能力開発活動の活動状況
2. 自己投資費用からみた現在の能力開発活動
3. 投資時間からみた現在の能力開発活動
4. 現在の能力開発活動の背景と活動の評価

第5章 過去3年間の能力開発行動・・・・・・・・・・ 120

1. 社内講座からみた能力開発活動
2. 社外講座からみた能力開発活動
3. 通信教育からみた能力開発活動
4. 勉強会・交流会からみた能力開発活動

第6章 能力開発経歴・・・・・・・・・・ 176

1. 各年代の主な働き方
2. 投資時間からみた各年代の能力開発活動
3. 各年代の能力開発活動のために利用した教育訓練プロバイダー
4. 各年代の投資時間からみた教育訓練分野
5. 各年代の投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率
6. 各年代の能力開発活動の評価

付属資料

調査票（正社員用）

調査票（パート・アルバイト用）

調査票（自由業・自営業用）

第 1 部 総 論

第1章 調査の目的と概要

1. 本調査研究の背景と問題意識とねらい

(1) 変化する企業の教育訓練戦略

高付加価値型の経営体制を作り上げる。我が国企業の基本戦略であるが、そのためには、これまでも増して「高度な人材を開発し蓄積すること」が、したがって強力な教育訓練システムを構築することが必要になる。こうした経営課題に直面する企業は、いま「教育訓練は人材に対する投資である」との認識を強め、教育訓練戦略の再構築を進めつつある。

そのなかで企業が重視している点の一つは、「OJTをベースに社内で育成する」という自前主義を見直し、投資効率からみて必要な部分は社外の教育訓練機関を活用するという方針を強化することである。もう一つの点は能力開発の自己責任化である。終身雇用制と年功制を人事管理の基本方針としているときには、多くの社員（できれば全ての社員）が年功的に向上する処遇にみあって能力を高めることが必要になり、「社員に対して広く教育訓練機会を提供する」ことが重視された。しかし、いま企業は終身雇用制と年功制の再編を進めつつあり、それと並行して「社員に対して広く教育訓練機会を提供する」政策に代わって、教育投資の効率性を重視する観点から、教育訓練の「選択と集中」を進める方向に踏み出している。能力開発の自己責任化の背景には、こうした人事管理の基本思想の転換がある。

(2) 求められる個人の能力開発行動の改革

人材の買い手である企業の教育訓練戦略がこのように変化すれば、個人も、自らのエンプロイアビリティを高めるために、能力を開発する行動（能力開発行動）を変えていく必要がある。学校教育を終えた若者が良好な雇用機会を得られず、フリーターとして滞留するという現象は、変化する企業の教育訓練戦略に若者の能力開発行動（あるいは彼らの育成を担う教育訓練機関）が適応できていないために起きている現象ともいえるのである。

「就職してから会社が育成してくれる」に多くを期待できた時代には、個人は「会社あるいは職業のなかで求められる能力」について余り注意を払う必要がなかった。しかし、企業の教育訓練戦略が変わるなかで、個人は自らの責任でキャリアを考え、能力開発に努めることが求められているのである。

(3) 本研究のねらい

企業の教育訓練戦略と個人の能力開発行動がこのように変化すると、我が国の教育訓練を考えるうえで、学校、公共訓練機関、民間の教育訓練会社等によって企業外で提供される教育訓練のあり方が問題になり、本研究はこの点に焦点を当てている。つまり企業が教育訓練の外部化を進め、労働者個人が能力開発の自己責任化を求められるなかで、我が国の人材育成力を強化するには、企業外の教育訓練機能を強化する必要がある。それは企業と個人の教育訓練活動を支える社会的基盤を整備することでもあり、この点で政府の果たすべき役割は大きい。

政府がそのための効果的な政策を形成するには、まずは外部労働市場における教育訓練の現状を正しく把握しておくことが必要であるが、この分野の情報の蓄積は余りに貧弱である。そこで本研究プロジェクトは、外部労働市場における教育訓練の現状を教育訓練サービス市場の視点から明らかにすることを目的としており、そのために以下の作業方針を設定した。

- (1) 労働市場のなかで提供され需要されている教育訓練サービスの量と内容を明らかにする。
- (2) 労働市場における教育訓練サービスの供給構造と需要構造を明らかにする。
- (3) 上記(1)と(2)の成果を踏まえて、教育訓練サービス市場の現状を評価し、政策上の課題を抽出する。

2. 教育訓練サービス市場研究の視点

(1) 教育訓練サービス市場をみる視点

このような問題意識と目的をもって行う本研究プロジェクトの理論的な枠組みを正しく理解するには、「教育訓練サービス市場とは何か」を明確にしておく必要がある。個人の職業能力を開発するために、学校は学生に対して職業教育を、学校を含めた諸機関は労働者等に対して職業訓練を提供しているが、ここで問題にしているのは後者の職業訓練であり、本報告書ではそれを教育訓練と呼んでいる。

労働者等が教育訓練サービスを受けるさいに、まず問題になることは「誰が教育訓練サービスに要する費用を負担し、教育訓練サービスの提供をどの機関から受けるのか」である。それを整理したのが**図表 1-1-1**である。費用負担者は一般企業（教育訓練サービスの提供を主要な事業目的としていない企業をここでは「一般企業」と呼ぶ）、公共部門及び個人から構成され、教育訓練サービスを提供する機関は公共部門（学校を除く）、学校（大学、専修学校等）及び民間機関（公益法人、経営者団体、民間企業等）から構成されており、後者をここでは「教育訓練プロバイダー」と呼称している。

図表 1-1-1 教育訓練サービス市場をみる視点

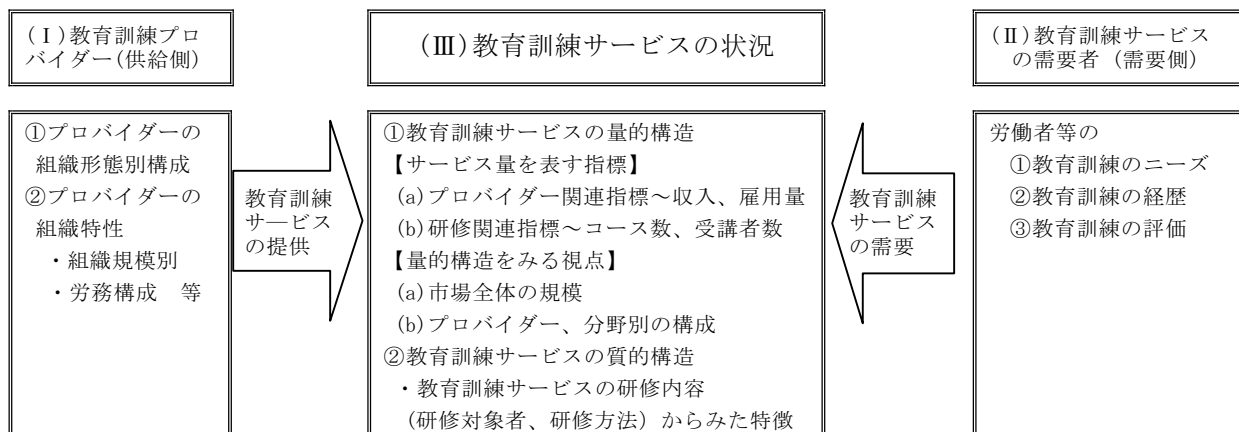
		教育訓練サービスを提供する機関(教育訓練プロバイダー)								
		公共部門			学校	民間				
		国	地方自治体	第3セクター	大学・大学院 短大・高専 専修学校・各種学校	(財団・社団・社会福祉 公益法人 法人等)	(商工会議所・商工会 経営者団体 協同組合等)	(株式会社・有限会社等) 民間企業	(NPO法人、任意団体 その他) 労働組合	一般企業
教育訓練費用の 負担者	企業									
	公共									
	個人									

こうしたプレイヤーの行動を通して教育訓練サービスが流通する場を広義の教育訓練サービス市場と呼ぶと、この市場には、費用負担者と教育訓練プロバイダーが同一の「自家消費型」の領域がある。それには費用負担者、教育訓練プロバイダーともに一般企業あるいは公共部門である場合があり、同図表の縦縞で示した部分がそれに当たる。この場合には、教育訓練サービスに関わる費用が費用負担者の分野から外部に流出しない（つまり、教育訓練サービスが取引されない）ことになるので、それを除外した教育訓練サービス市場を狭義の教育訓練サービス市場と呼ぶことにする。断りのない限り、教育訓練サービス市場とは狭義の教育訓練サービス市場を示している。

（２）教育訓練サービス市場の構造をみる視点

教育訓練サービス市場の構造をさらに詳細に把握するために、本研究プロジェクトでは、図表 1-1-1 に基づいて、**図表 1-1-2** に示した調査のためのフレームワークを設定している。すなわち教育訓練サービス市場の特徴は、①教育訓練サービスを提供する教育訓練プロバイダーからみた供給構造、②教育訓練サービスを需要する労働者等からみた需要構造、③市場を介して教育訓練プロバイダーによって提供され、労働者等によって需要された教育訓練サービスの構造の3分野に関わる変数群によって捉えることができる。

図表 1-1-2 教育訓練サービス市場をみる視点



まず①の供給構造の特徴については、教育訓練プロバイダーの組織形態別構成と、組織規模、正規教職員一人当たりの収入（年間収入を教職員数で除した値）、労務構成等の組織特性からみている。②の需要構造については、**図表 1-1-1** とはやや異なるアプローチをとっている。**図表 1-1-1** では、費用負担者の観点から需要構造を捉えているが、ここでは、教育訓練サービスを直接需要する労働者等個人に焦点を当てている。すなわち、労働者等がどのような教育訓練ニーズをもって、どのような教育訓練行動をとり、教育訓練の成果をどのように評価しているのかという観点から需要の特徴を見ている。したがって、ここには費用を自己

負担して教育訓練サービスを受けている労働者等とともに、会社等の費用負担で教育訓練サービスを受けている労働者等が含まれている。

最後の③の教育訓練サービスの構造の特徴については、教育訓練サービスの量と質の二つの面からみることができる。前者の量的な面については、教育訓練サービスの量は全体としてどの程度であるのか、そのプロバイダー別構成、研修分野別構成はどのようになっているのかの観点からみることとする。そのさい問題になることは教育訓練サービスの量をどのような尺度で測定するかであり、ここでは、プロバイダーの収入と雇用量、研修のコース数と受講者数の尺度を用いることとする。質的な面については、教育訓練サービスがどのような労働者等を対象にしているのか、どのような研修方法をとっているのか等の教育訓練サービス内容から捉えている。

3. 研究プロジェクトの構成と本調査の目的

(1) 「広義の教育訓練サービス市場」を明らかにする

本研究プロジェクトは、以上の教育訓練サービス市場を捉えるためのフレームワークに基づいて三つの分野から構成されている。

まず平成 15 年度に、既存の統計資料、調査資料を活用して教育訓練サービス市場の分析を行い、その結果をディスカッション・ペーパー（JILPT Discussion Paper Series 04-006,2004 年 5 月「能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究」—職業能力開発のための教育訓練の整備状況—）としてまとめている。そこでは、まず教育訓練サービス市場を分析するための枠組みを開発した。前出の**図表 1-1-1**と**図表 1-1-2**はその成果である。さらにその分析枠組みに基づいて、「広義の教育訓練サービス市場」の特徴を明らかにした。

(2) 教育訓練サービス市場の供給構造を明らかにする

以上の研究によって教育訓練サービス市場の特性をある程度明らかにできたが、既存の統計資料、調査資料に基づく分析であるために、市場の特性を概括的に把握するにとどまった。そこで平成 16 年度には、教育訓練サービス市場の特性を供給側から詳しく捉えるために、2 回に分けて教育訓練プロバイダーを対象にする調査を行った。なお公共部門を対象とする調査が困難であったこと、一般企業は教育訓練サービスの提供を主要な事業目的としていないことから、この調査では、学校と民間教育訓練機関からなる教育訓練プロバイダーを対象としており（前出の**図表 1-1-1**の灰色で塗りつぶしてある分野）、それは狭義の教育訓練サービス市場にほぼ対応している。

第一次調査では、教育訓練プロバイダーの組織特性（**図表 1-1-2**の（I）に対応する）とともに、「どの教育訓練プロバイダーが、どの分野のサービスを、どの程度提供しているのか」からみた教育訓練サービス市場の量的な供給構造（同（III）の①）を明らかにした。その成果は労働政策研究報告書『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サ

ービス市場の第一次調査ー』（労働政策研究・研修機構、報告書 No.24 2005）としてまとめられている。

第二次調査は「教育訓練サービス市場の質的な供給構造」（同（Ⅲ）の②に対応）を明らかにするものであり、①どのような分野のコースが（コースの訓練内容）、②どのような労働者を対象に（年齢、職業、キャリア・レベルからみた訓練受講者の属性）、③どのような方法（コースの開講期間、開講頻度、受講料）で提供されているのかという観点から教育訓練プロバイダーの提供する研修コースを分析している。その成果は労働政策研究報告書『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査ー教育訓練サービス市場の第二次調査ー』（労働政策研究・研修機構、報告書 No.43 2005）としてまとめられている。

（3）本調査の目的とフレームワーク

以上の研究成果を踏まえ、本調査は、「教育訓練サービス市場の需要構造」（**図表 1-1-2**の（Ⅱ）に対応）を明らかにすることを目的とし、**図表 1-1-3**に示した個人の能力開発行動を捉えるためのフレームワークに基づいて設計されている。

すなわち、個人の能力開発行動は計画、実施、評価の三つの段階から構成されている。計画の段階では、「能力開発ニーズの背景」のもとで発生する「能力開発ニーズの内容」に基づいて計画が作成されるが、そのさいには二つの点が問題になる。第一は計画を実現するさい個人はどのような「能力開発行動の制約条件」のもとにあるかであり、それには個人が所有する資源（「個人資源」）の面からみた制約条件と、会社からどの程度支援を得ることができるのか（「会社のサポート」）の面からみた制約条件の二つがある。第二は、計画作成にあたり必要な情報がどの程度入手できるかであり、図表では、それを「能力開発の情報環境」としている。

このようにして作成された計画にしたがって個人は能力開発行動をとることになるが、ここでは、それを以下の観点から把握している。

①「現在」と「過去」の二つの時点の能力開発行動について

②資金あるいは時間からみた投下資源量とその分野別構成から、能力開発行動の全体（図表の「全体」に対応）を把握する

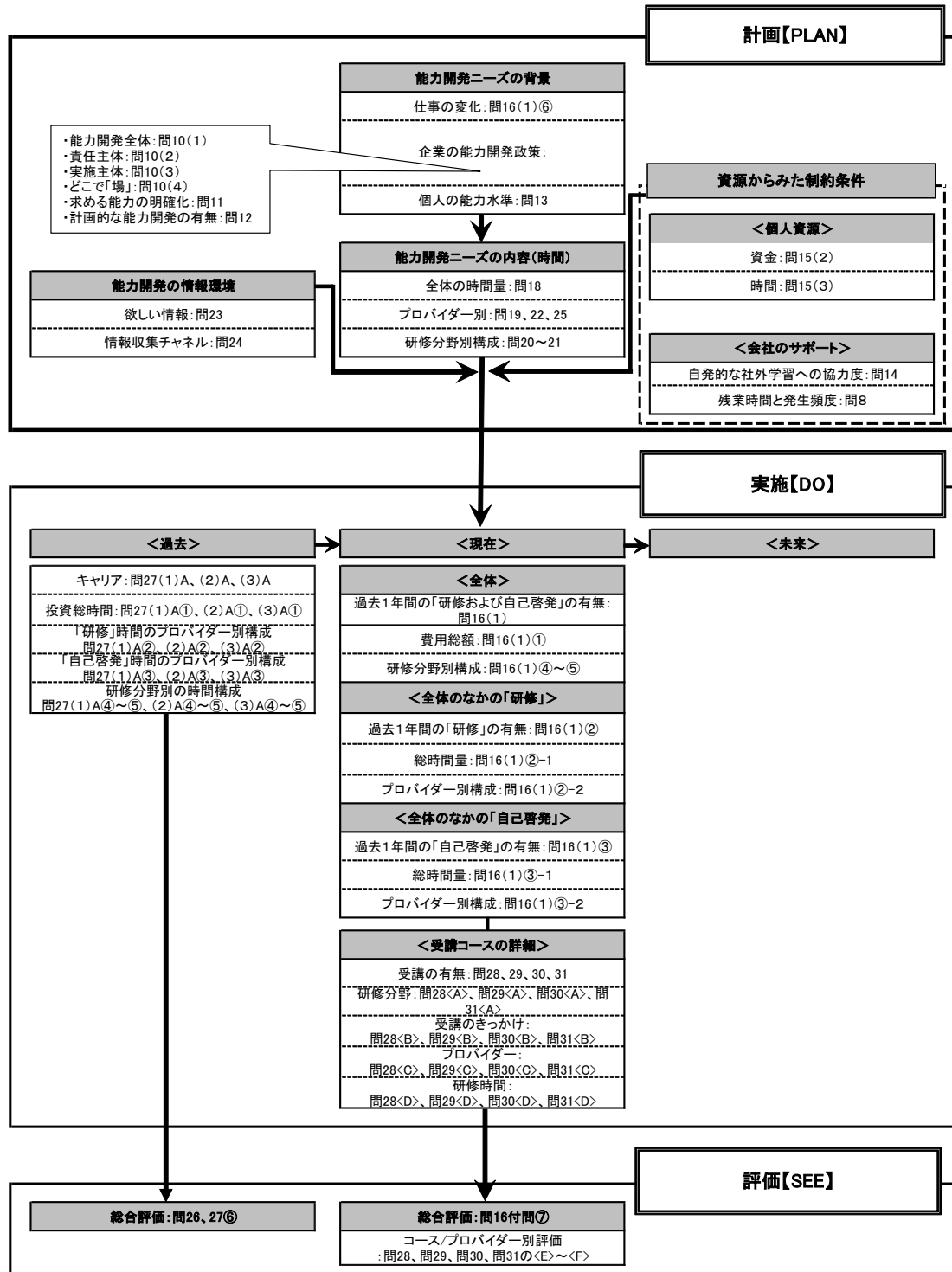
③以上の点を研修（「全体のなかの研修」）と自己啓発（「全体のなかの自己啓発」）に分けて把握する

④さらに現在については、個人が受講したコース特性を把握する（「受講コースの詳細」）

最後に、こうように展開された能力開発行動を、研修コースや教育訓練プロバイダーに対する個人の評価（「評価情報」）と、個人にとっての能力開発効果の評価の二つの面から評価する。

後述する個人を対象にしたアンケート調査は**図表 1-1-3**に示したフレームワークに基づいて設計しており、図表内に示してある設問番号は、正社員用のアンケート調査票の設問番号を例示したものである。

図表 1-1-3 個人の能力開発行動をみる視点



4. 調査の概要と報告書の構成

労働市場全体の状況を把握できるデータを得る。雇用形態による需要構造の違い、つまり正社員、非正社員（パート、アルバイト）、自由業・自営業それぞれの需要構造の特徴を把握

する。以上の 2 点を重視して、本調査は、総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 14 年度）から得られる年代別、男女別、就業形態別の就業者構成に基づき調査会社保有のモニターから無作為に抽出された個人を対象にアンケート法で実施されている。

調査の回答者は 4,412 人（有効回収率 84.0%）であり、雇用形態別構成は正社員が 67.3%、パート・アルバイト（以下では非正社員と呼ぶ）が 20.1%、自由業・自営業が 12.6%である。また主要な特徴は、性別には男性 61.0%、女性 38.9%、年齢別には 20 歳代が 15.6%、30 歳代が 31.0%、40 歳代が 26.5%、50 歳代が 26.7%である。最終学歴別には、高校卒(34.4%)と大学・大学院卒(39.4%)が中心であり、それに専修・専門学校卒(12.6%)と短大・高専卒(10.8%)が次いでいる（第 2 部、第 1 章、5 調査の方法 参照）。

本報告書は二つの部から構成されている。第 2 部では調査結果についての詳細な分析が行われている。この第 1 部では、第 2 章において、第 2 部で明らかにされた主要な点を整理し、それらの結果を踏まえて第 3 章で結論を提示している。

第2章 調査結果の概要

1 能力開発ニーズの背景と内容

1.1 能力開発ニーズの背景

1.1.1 勤務先の能力開発政策からみた背景

(1) 教育訓練の全般的方針

①教育訓練対象者の方針

勤務先の教育訓練の基本方針について、正社員の労働者はどのように考えているのか。まず教育訓練の対象者に関する方針についてみると、社員等の全体的な底上げを重視しているとする底上げ教育派が7割近く（「底上げ教育を重視」22.2%+「どちらかと言えば重視」56.1%）にのぼり、それに比べて、優秀な社員等を選抜して教育することを重視しているとする選抜教育派は2割（「選抜教育を重視」4.2%+「どちらかと言えば重視」16.4%）にとどまる。勤務先特性（従業員規模等）との関連では、公務は民間企業に比べて底上げ教育を重視する傾向がみられる。

②教育訓練の責任主体の方針

基本方針を「教育訓練は誰の責任か」の面からみると、社員等の教育訓練を行うのは勤務先の責任とする会社派が5割強（「会社等の責任」18.8%+「どちらかと言えば会社等の責任」36.8%）、社員等の責任とする社員派は4割強（「社員・職員個人の責任」11.1%+「どちらかと言えば社員・職員個人の責任」32.4%）である。こうした企業の方針に対する個人の認識は年齢によって異なり、高年齢者ほど会社派が多くなる。勤務先特性別には、民間企業に比べて公務部門で、民間企業のなかでは大手企業で会社派が多い。

(2) 教育訓練の実施体制

①教育訓練の計画化の状況

実施体制でまず問題になるのは教育訓練の計画性である。「計画的に実施されているか」の設問に対して肯定的な回答（「そう思う」と「ややそう思う」の回答）をした労働者等は、OJTでは49.6%であるが、Off-JTでは32.9%にとどまる。こうした計画的な実施体制については、OJT、Off-JTにかかわらず、正社員が非正社員に比べて肯定的である。さらに正社員についてみると、Off-JTは民間企業より公務部門で、民間企業のなかでは大手企業ほど計画性があるとしている。非正社員では、若年者ほどOJT、Off-JTにかかわらず計画的に実施されているとしている。

②Off-JTの実施主体と実施方法

つぎにOff-JTの実施状況を「教育を主導する主体は本社か事業部・事業所等のライン部門か」の実施体制の面からみると、本社主導型（「本社主導を重視」18.5%+「どちらかと言えば重視」31.9%）とライン部門主導型（「ライン部門主導を重視」10.5%+「どちらかと言えば重視」36.4%）が拮抗している。これを正社員の勤務先特性別にみると、公務部門は民間

企業に比べて本社主導型が多く、職種別には、事務職と営業・販売職は本社主導型、現業職はライン部門主導型が多い。

Off-JT の社内外での実施方法については、勤務先は社内訓練を重視しているとする社内派が 6 割強（「社内を重視」23.6%＋「どちらかと言えば重視」41.1%）、社外機関を重視しているとする社外派が 3 割強（「社外を重視」7.2%＋「どちらかと言えば重視」25.9%）の構成である。これを正社員の勤務先特性別にみると、民間企業より公務部門で、民間企業のなかでは大手企業で社内派が多くなる。

1. 1. 2 労働者等の能力からみた背景

（1）能力レベルの自己評価

労働者等の能力開発行動は、「現在の能力水準はどの程度なのか」と「どのような能力が求められているのか」の二つの面から自己の能力を知ることから始まる。まず前者については、現在の能力レベルは勤務先・上司から求められている能力を 100 とすると 74.2 の水準にあるとしており、この水準については正社員、非正社員の違いはない。この点を正社員についてみると、高年齢者ほど能力レベルを高く自己評価している。

（2）勤務先・上司が求める能力を知らせる仕組み

つぎに、労働者等は勤務先の求める能力を正しく認識しているのか。「会社等・上司が能力を十分に知らせているか」の設問に対して、肯定意見が 6 割（「そう思う」17.3%＋「ややそう思う」41.5%）、否定意見が 4 割（「そう思わない」9.1%＋「あまりそう思わない」31.0%）の構成であり、この点については正社員、非正社員による違いはない。さらに正社員についてみると職種によって異なり、営業・販売職は肯定的、事務職は否定的との特徴がある。

1. 1. 3 仕事の変化からみた背景

教育訓練が必要になる仕事上の理由として最も重視されている点は知識・能力の高度化（「そう思う」と「ややそう思う」の合計比率が 86.1%）であり、責任の高度化（同 77.9%）、仕事範囲の拡大（同 76.3%）、能率・成果の厳格化（同 65.5%）が続いている。雇用形態別には、いずれの仕事の変化についても、自由業・自営業、正社員、非正社員の順で重視されている。これを正社員についてみると、職種によって異なり、サービス職はすべての点を、専門・技術職は知識・能力の高度化を重視している。また自由業・自営業では業種による違いがみられ、医療・福祉業がすべての変化を重要な背景として重視している。

1. 2 能力開発ニーズの内容

1. 2. 1 時間面からみたニーズ

（1）全体時間からみたニーズ

それでは、労働者個人は以上のことを背景として、どのような能力開発ニーズを持っている

るのか。この点を、研修や自己啓発のための時間をどの程度増やしたいと考えているのかという観点からみると、時間の増加派(49.8%：「増やしたい」17.2%+「やや増やしたい」32.2%)と現状維持派(同43.6%)が拮抗した構成であり、このニーズの強さは正社員、自由業・自営業、非正社員の順である。これを正社員についてみると、年齢別には、働き盛りの30歳代と40歳代で、企業規模別には大手企業で、職種別には営業・販売職でニーズが大きくなっている。非正社員では、若年層ほどニーズが大きい。自由業・自営業では、年齢別には若年層で、業種別には教育・学習支援業で大きい。

(2) 教育訓練機関からみたニーズ構造

以上の時間からみたニーズの構造を、受講したい教育訓練機関と訓練分野の二つの面からみると、まず教育訓練機関別の構造は、「自学自習」に対するニーズが最も強く(「増やしたい」+「やや増やしたい」が52.2%)、これに「社外の教育訓練機関の講座・コース等」(同35.7%)、「社外組織の講座・コース等」(同30.7%)、「会社提供の講座・コース等」(同27.9%)の順で続く。これを雇用形態別にみると、正社員は「社外の教育訓練機関」と「社外組織」、自由業・自営業は「自学自習」を増やしたいとする傾向にある。

さらに正社員についてみると、年齢別には、若年ほど「自学自習」の増加を考えている。職種別には、専門・技術職が「社外の教育訓練機関」、「社外の組織」、「自学自習」、事務職が「社外の教育訓練機関」と「自学自習」の拡大に積極的である。非正社員では、若年ほど、どの教育訓練機関についても時間の増加に積極的である。自由業・自営業でも、若年ほど「会社等」「社外の教育訓練機関」「自学自習」の時間を増やそうとしている。さらに業種別には、医療・福祉が「会社等」、「社外の教育訓練機関」、「社外の組織」、教育・学習支援業が「自学自習」の増加に積極的である。

(3) 訓練分野からみたニーズ構造

第二の訓練分野からみたニーズ構造については、増加派(「増やしたい」+「やや増やしたい」)の最も多い分野は専門知識・技術・技能研修(62.0%)とOA・コンピュータ研修(55.6%)であり、それ以外は語学研修(40.7%)、マネジメント研修(35.7%)、ビジネス基礎研修(24.5%)の順で続いている。雇用形態別にみると、正社員ほどマネジメント研修と専門知識・技術・技能研修を増やそうとする傾向にある。

さらに正社員についてみると、年齢別には、若年ほどビジネス基礎研修、専門知識・技術・技能研修、語学研修、OA・コンピュータ研修を、職種別には、専門・技術職が専門知識・技術・技能研修と語学研修を、事務職が語学研修とOA・コンピュータ研修を、営業・販売職がマネジメント研修を増やそうと考えている。同じように非正社員、自由業・自営業でも、若年ほど全般的に積極的である。さらに自由業・自営業については業種によってニーズの構造が異なり、建設業はビジネス基礎研修とマネジメント研修、教育・学習支援業は専門知識・技術・技能研修と語学研修、金融・保険・不動産業はOA・コンピュータ研修、医療・福祉は専門知識・技術・技能研修を増やす傾向にある。

訓練分野のニーズ構造をさらに資格取得に絞ってみると、増加派 52.5%、現状維持派 40.5%の構成であり、正社員と非正社員はほぼ水準にあるが、それに比べると自由業・自営業のニーズは小さい。これを正社員についてみると、年齢別には、若年ほどニーズが大きい。職種別には事務職と営業・販売職で大きく、現業職で小さい。同様に非正社員、自由業・自営業でも、若年ほど大きく、自由業・自営業は業種によって異なり、建設業が積極的、製造業が消極的である。

1. 2. 2 社外教育訓練機関に対するニーズ構造

(1) 社外教育訓練機関全体について

つぎに社外教育訓練機関に対する受講ニーズの詳細を受講希望の観点からみると、公益法人（「利用したい」と「ある程度利用したい」の合計比率が 57.7%）が最も強く、民間教育訓練機関 53.6%、公共職業訓練機関 53.3%、経営者団体 49.1%、設備機器メーカ等 48.6% が 50%前後で続き、専修学校等（学校・各種学校） 45.3%、大学等（大学・大学院・短大・高等専門学校） 42.5%の学校機関に対するニーズが最も小さい。雇用形態別には、ほぼ全ての機関について正社員のニーズが非正社員、自由業・自営業を上回っているが、公共職業訓練機関に限って非正社員のニーズが大きい。

これを正社員についてみると、年齢別には、おおむね若年ほど民間教育訓練機関、専修学校等に対するニーズが、勤務先特性との関連では、おおむね大手企業ほど民間教育訓練機関、大学等に対するニーズが、公務部門では大学等に対するニーズが大きい。職種別には、事務職で公益法人、経営者団体、専修学校等、大学等、専門・技術職で大学等、現業職で公共職業訓練機関に対するニーズが大きい。非正社員については、若年ほど社外機関の利用に積極的であり、設備機器メーカ等、民間教育訓練機関、公益法人、専修学校等、大学等でその傾向がみられる。自由業・自営業では、若年ほど民間教育訓練機関、経営者団体、専修学校等に対するニーズが大きい。

(2) 長期コースについて

こうした社外の教育訓練機関に対するニーズを、夜間大学院等を含めた長期教育訓練コースに絞ってみると、「受講したいか」に対する肯定意見は3割弱（「そう思う」7.5%と「ややそう思う」20.8%）と多くなく、こうした構造の雇用形態による違いは小さい。これを正社員についてみると、年齢別には 30 歳代の働き盛りで、職種別には、専門・技術職と事務職で強い。非正社員と自由業・自営業では、若年ほど受講ニーズが大きい。さらに自由業・自営業は業種によって異なり、金融・保険・不動産業、医療・福祉、教育・学習支援業でニーズが大きい。

2. 個人が活用できる能力開発資源

2. 1 個人が所有する資源

(1)「金」からみた資源の状況

自己啓発を行うには、「金」と「時間」の資源を必要とするが、個人はそれらをどの程度確保できるのか。まず「金」の面からみると、2004年の年収は平均426.8万円で、そのうち自己啓発のために使える金額（自己啓発予算額）は11万9,500円、年収に占める自己啓発予算額の比率（自己啓発予算比率）は2.80%である。雇用形態別には、自由業・自営業5.31%（20万2,000円）、非正社員4.86%（6万4,900円）、正社員2.32%（12万400円）の順である。

正社員の自己啓発予算比率をみると、年齢別には20歳代で、企業規模別には小企業で高い。職種別には、サービス職で高く、営業職と現業職で低い。非正社員では、20歳代が高い水準にある。自由業・自営業では業種による違いが大きく、同比率の大きい業種は教育・学習支援業ついで卸売・小売業であり、小さいのは金融・保険・不動産業と飲食店・宿泊業である。

(2)「時間」からみた資源の状況

つぎに「時間」についてみると、自己啓発のために使える時間（自己啓発可能時間）は平均115.8時間であり、雇用形態別には、自由業・自営業（145.5時間）、正社員（114.0時間）、非正社員（103.2時間）の順である。これを正社員についてみると、年齢別には若年ほど長く、職種別には、サービス職ついで事務職が長く、現業職が短い。非正社員、自由業・自営業についても若年ほど長い傾向があり、さらに自由業・自営業については、教育・学習支援業ついで金融・保険・不動産業で長く、飲食店・宿泊業で短い。

2. 2 勤務先から得られるサポート

(1) 自発的な社外教育への勤務先の協力度

勤務先の協力体制は個人が社外で自己啓発を行うための重要な資源の一つである。先輩・同僚（「協力的である」と「やや協力的である」の合計値が61.2%）が最も協力的であり、これに直属上司（同58.2%）、会社等（同56.1%）が続いており、いずれも6割前後の比率であるので、全体としては、かなりの程度協力を得ることができる状況にあるといえるだろう。これを雇用形態別にみると、非正社員に比べて正社員は全ての面で勤務先から協力を得られる体制のもとにある。さらに正社員についてみると、年齢別には高年齢者ほど勤務先が協力的、勤務先特性別には、民間企業に比べて公務部門が全ての面で勤務先が協力的としている。職種別には、専門・技術職と事務職が全ての面で勤務先の協力を高く評価しているのに対して、現業職は低く評価している。

(2) 残業の状況

さらに、残業の状況は個人が自己啓発に配分できる時間を制約する。そこでまず平均残業時間をみると平均9.4時間であり、正社員のそれは非正社員を大きく上回る。これを正社員についてみると、大手企業ほど長く、職種別には、営業・販売職と現業職で長く、事務職で短い。

また突発的な残業が頻繁に発生すると社外で学ぶことが難しくなるので、事前に残業を予測ができるかどうかも問題になる。突発的な残業が全く発生しない者は 1.9%にとどまり、しかも、「ある程度ある」(40.7%)と「頻繁にある」(32.0%)を加えると 7 割以上になることから、突発的な残業が日常的に発生している状況にある。こうした頻度は非正社員に比べて正社員で多く、正社員については、職種によって異なり、営業・販売職で多く、事務職で少ない。

2. 3 情報資源

(1) 個人にとって重要な情報資源

「金」と「時間」とともに重要な資源は「情報」である。社外機関を利用する場合に個人が重視する情報（「重視する」と「やや重視する」の合計比率）は、研修費用(89.5%)の情報、研修時間帯(89.2%)、研修時間数(88.3%)、利便性(83.7%)の時間面の情報、カリキュラム内容(81.4%)、取得資格・免許(85.5%)の研修内容に関する情報である。ついで費用補助(78.1%)、担当講師の質(77.3%)、コースの評判(71.5%)が重視され、それらに比べるとコースの定員(36.4%)を重視する回答は少ない。雇用形態別には、非正社員は費用補助、研修実績を、自由業・自営業は担当講師の質を重視する傾向にある。

これを正社員についてみると、若年ほど取得資格・免許、コースの評判、研修実績といった研修効果に関する情報、研修時間帯、研修時間数の研修時間に関わる情報、研修費用に関わる情報など多岐にわたる情報を重視している。職種別には、事務職ほどカリキュラム、担当講師の質、コースの評判、利用教材、利便性、研修時間帯、研修時間数といった多くの情報を重視する傾向にある。非正社員については、若年ほどカリキュラム、担当講師の質といった研修内容に関する情報、取得資格・免許、コースの評判といった研修成果に関する情報を重視している。自由業・自営業では、若年ほどカリキュラム、担当講師の質、研修時間数、取得資格・免許、研修実績、研修費用といった多様な情報を重視している。

(2) 情報を収集する方法

こうした情報を収集するために最も重視されている方法はインターネット(55.0%)であり、社外の知人・友人(38.8%)、社外機関からの広告・ダイレクトメール(28.4%)、情報誌(24.5%)がこれに続く。それらに比べるとグループ会社等の情報(14.2%)、上司(14.6%)といった勤務先関連の方法は重視されていない。雇用形態別には、正社員は人事・教育部門等の情報を、自由業・自営業は社外の知人・友人、グループ会社等の情報を重視している。

これを正社員についてみると、年齢別には、若年ほどインターネット、情報誌、上司の方法を、高年齢者ほど社外機関の広告・ダイレクトメールを重視する傾向にあり、勤務先特性との関連では、公務部門は民間企業に比べて人事・教育部門等の情報と職場の先輩・同僚を、民間企業のなかでは、大手企業ほど人事・教育部門等の情報を重視している。非正社員については、若年ほどインターネットと情報誌を、高年齢者ほど社外機関の広告・ダイレクトメ

ール、グループ会社等の情報、職場の先輩・同僚を重視している。自由業・自営業では、高年齢者ほど社外機関の広告・ダイレクトメール、グループ会社等の情報を、若年ほどインターネットを重視する傾向にある。

3 投下資源量からみた「現在の」能力開発行動

3.1 「現在の」能力開発活動の状況

(1) 研修と自己啓発の実施状況

それでは、労働者等個人は実際にどのような能力開発行動をとっているのか。過去1年間に研修（勤務先の指示によって行う Off-JT）あるいは自己啓発を行った、つまり何らかの形で能力開発活動を行った者は 43.4%であり、同比率は自由業・自営業(48.7%)と正社員(47.7%)で高く、非正社員(25.4%)で低い。これを正社員についてみると、勤務先規模別には大手企業ほど高く、職種別には、専門・技術職が高く、現業職が低い。自由業・自営業については、業種別には、医療・福祉と教育・学習支援業が高く、飲食店、宿泊業が低い。

3.2 自己投資費用からみた「現在の」能力開発活動

(1) 研修・自己啓発の自己投資費用

さらに、こうした能力開発行動の実態を個人が投下した資源の面からみてみると、過去1年間に能力開発活動(研修あるいは自己啓発)のために個人が自己負担した費用の総額は、能力開発活動を行っていない者も含めた全雇用・就業者（以下では全雇用・就業者ベースと呼ぶ）の平均で 33.1 千円であり、雇用形態別には、自由業・自営業 65.6 千円、正社員 33.0 千円、非正社員 12.6 千円になる。費用総額を正社員についてみると、職種別には、専門・技術職ついで事務職が多く、現業職が少ない。自由業・自営業については、年齢別には若年ほど多く、業種別には、医療・福祉と教育・学習支援業が多い。

(2) 能力開発予算額に対する割合

以上の自己負担費用を、能力開発のために使える予算額（前述の自己啓発予算額）に占める比率（投資割合）でみると平均 29.3%であり、雇用形態別には、自由業・自営業(34.7%)、正社員(29.3%)、非正社員(19.5%)の順番である。これを正社員についてみると、職種別には、専門・技術職ついで事務職が高い。自由業・自営業については、年齢別では若年ほど高く、業種別には製造業、医療・福祉、教育・学習支援業が高く、卸・小売業が低い。

(3) 年収に対する割合

さらに自己負担費用の年収に対する割合をみると平均 0.79%であり、雇用形態別には、自由業・自営業(1.78%)、非正社員(0.96%)、正社員(0.65%)の順である。同比率を正社員についてみると、年齢別では、40歳代を底にして20歳代と50歳代が高いU字カーブを描いており、職種別には、専門・技術職ついで事務職とサービス職が高く、現業職が低い。自由業・自営業については、年齢別には若年ほど高く、業種別には、教育・学習支援業ついで製造業

と医療・福祉が高く、飲食店・宿泊業が低い。

3. 3 投資時間からみた「現在の」能力開発活動

(1) 能力開発活動全体について

① 研修・自己啓発のための全投資時間

つぎに能力開発行動を時間の面からみると、過去1年間に研修・自己啓発のために投資した時間は全雇用・就業者ベースで平均47.9時間である。なお、この時間数が後述の研修時間数と自己啓発時間数の合計と異なるのは、研修時間数と自己啓発時間数の両者を回答した場合について、両者を合計して研修・自己啓発の時間として計算しているからである。

つぎに雇用形態別には、自由業・自営業(79.8時間)、正社員(49.6時間)、非正社員(27.4時間)の順である。これを正社員についてみると、年齢別では、40歳代を底にして20歳代と50歳代が長いU字カーブを描いており、職種別には、専門・技術職が長く、現業職が短い。自由業・自営業については、業種別には、教育・学習支援業ついでサービス業と医療・福祉が長く、飲食店・宿泊業が短い。

② 訓練分野からみた時間構造

こうした研修・自己啓発のための投資時間の訓練分野別構成は、専門知識・技術・技能が52.1%と多くを占め、残りはOA・コンピュータ知識(13.1%)、マネジメント(12.0%)、語学(8.4%)、ビジネス基礎知識(6.2%)である。雇用形態別には、自由業・自営業は専門知識・技術・技能が、正社員はマネジメントが多い。これを正社員についてみると、年齢別には、若年ほど専門知識・技術・技能とビジネス基礎知識、高年齢層ほどマネジメントが多い。職種別には、専門・技術職では専門知識・技術・技能、営業・販売職と現業職ではマネジメント、事務職ではOA・コンピュータ知識が多い。非正社員については、高年齢層ほど専門知識・技術・技能が多い。自由業・自営業については、医療・福祉業で専門知識・技術・技能が多い。

(2) 研修の場合

① 研修のために投資した時間

以上の点を研修、自己啓発それぞれについてみると、まず前者については、過去1年間に研修のために投資した時間は全雇用・就業者ベースで平均18.2時間であり、雇用形態別には、自由業・自営業(25.4時間)、正社員(19.8時間)、非正社員(8.1時間)の順である。投資時間を正社員についてみると、年齢別には、20歳代と50歳代で多くなるU字型のカーブであり、企業規模別には、おおむね大手企業ほど長く、職種別には、専門・技術職ついでサービス職と営業販売職で長く、現業職で短い。非正社員については、ほぼ若年ほど長い。自由業・自営業については、教育・学習支援業、医療・福祉、金融・保険・不動産が長く、卸・小売業が短い。

② 教育訓練プロバイダーからみた時間構造

こうした研修のための時間の教育訓練プロバイダー別構成は、会社・グループ会社が45.8%と多く、残りを社外教育訓練機関(30.9%)と設備機器メーカ等(14.6%)が占める。雇用形態別には、正社員と非正社員では会社・グループ会社、正社員で社外教育訓練機関、自由業・自営業では設備機器メーカ等が多い。これを正社員についてみると、勤務先規模別には、大手企業ほど会社・グループ会社、小企業ほど社外教育訓練機関と設備機器メーカ等が多い。年齢別には、若年ほど会社・グループ会社、高齢者ほど設備機器メーカ等が多くなり、職種別には、現業職で会社・グループ会社、専門・技術職で社外教育訓練機関が多い。非正社員については、若年ほど会社・グループ会社が多い。自由業・自営業については、年齢別には、若年ほど社外教育訓練機関が、業種別には、金融・保険・不動産、教育・学習支援業、医療・福祉業で会社・グループ会社が、サービス業で社外の教育訓練機関が、建設業で設備機器メーカ等が多い。

(3) 自己啓発の場合

①自己啓発のために投資した時間

つぎに自己啓発についてみると、過去1年間に投資した時間は全雇用・就業者ベースで平均31.0時間であり、雇用形態別には、自由業・自営業(47.5時間)、正社員(30.9時間)、非正社員(20.9時間)の順である。これを正社員についてみると、企業規模別には、おおむね大手企業ほど長く、年齢別には、20歳代と50歳代で長くなるU字型のカーブであり、職種別には、専門・技術職が長く、現業職が短い。自由業・自営業については、教育・学習支援業ついでサービス業が長く、飲食店・宿泊業が短い。

②自己啓発時間比率と時間投資比率

以上の自己啓発時間の、研修と自己啓発を合わせた投資時間全体に占める比率(自己啓発時間比率)は63.1%であり、雇用形態別には、非正社員(70.9%)、自由業・自営業(65.7%)、正社員(61.1%)の順である。同比率を正社員についてみると、職種別には、事務職とサービス職が高く、営業・販売職が低い。自由業・自営業については、教育・学習支援業と卸売・小売業が高く、金融・保険・不動産業と医療・福祉が低い。

さらに、自己啓発時間を自己啓発に投資できる時間に対する割合(時間の投資比率)で見ると全雇用・就業者ベースの平均が28.4%であり、雇用形態別には、自由業・自営業(34.7%)、正社員(28.7%)、非正社員(21.2%)の順番である。この比率を正社員についてみると、職種別には、専門・技術職が高く、現業職が低い。自由業・自営業については、教育・学習支援業ついでサービス業が高い。

③教育訓練プロバイダーからみた時間構造

自己啓発時間の教育訓練プロバイダー別構成は自学自習が50.9%を占め、残りは社外教育訓練機関(20.8%)、会社・グループ会社(15.0%)、設備機器メーカ等(8.0%)であり、雇用形態別による違いは小さい。これを正社員についてみると、年齢別には若年ほど自学自習が多く、職種別には、専門・技術職で自学自習が、現業職で会社・グループ会社が、事務職で社外教

育訓練機関が多い。自由業・自営業については、教育・学習支援業で自学自習が多い。

④資格取得のための時間の比率

研修と自己啓発を合わせた投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率は平均25.9%であり、雇用形態別には、非正社員(40.3%)、正社員(35.9%)、自由業・自営業(31.2%)の順である。これを正社員についてみると、年齢別には若年ほど高く、職種別には、現業職が高く、営業・販売職とサービス職が低い。非正社員については、若年ほど高い。自由業・自営業については、建設業が高く、卸・小売業が低い。

3. 4 「現在の」能力開発活動の背景と活動

(1) 「現在の」能力開発活動を行う背景

「現在の」能力開発活動を行う仕事上の理由としては、知識・能力の高度化(「そう思う」+「やや思う」の合計86.1%)が最も多く、ついで責任の高度化(同77.9%)、仕事範囲の拡大(同76.3%)、能率・成果の厳格化(同65.5%)が続いている。雇用形態別には、すべての理由について自由業・自営業が多く、次いで正社員、非正社員の順で続いている。これを正社員についてみると、職種別には、サービス職で仕事範囲の拡大、責任の高度化、専門・技術職で知識・能力の高度化、営業・販売職で能率・成果の厳格化が多い。自由業・自営業については、すべての理由について医療・福祉業の指摘が多くなっている。

(2) 「現在の」能力開発活動の評価

①一般的な評価

「現在の仕事にどの程度役立っているのか」の観点から、「現在の」能力開発活動の評価してもらえると、「どちらともいえない」を超えて肯定的に評価している者は79.7%であり、雇用形態別には、自由業・自営業で評価が高く、次いで正社員、非正社員の順で続いている。これを正社員についてみると、職種別にはサービス職で高く、現業職で低い。自由業・自営業については、教育・学習支援業で評価が高く、卸・小売業で低い。

②教育訓練方法別の評価

これまでの能力向上に対して、個々の教育訓練方法がどの程度貢献してきたと雇用労働者は考えているのか。能力向上全体を100%としたときの各方法の貢献度は、OJTが43.8%で最も大きく、ついで自己啓発(28.1%)、社内でのOff-JT(14.7%)、社外でのOff-JT(13.4%)が続き、OJT4割、Off-JT3割、自己啓発3割の構成である。こうした構成は雇用形態によって異なり、正社員はOJT4割、Off-JT3割、自己啓発3割、非正社員はOJT5割、Off-JT2割、自己啓発3割の構成である。

これを正社員についてみると、企業規模別には、大手企業ほどOff-JTが多い。年齢別には、若年ほどOJTと自己啓発、高年齢者ほどOff-JTが多く、職種別には、現業職でOJT、専門・技術職と営業販売職でOff-JT、事務職で自己啓発が多くなる。自由業・自営業については、建設業でOff-JT、製造業で自己啓発が多い。

4 受講した研修コースの特徴を明らかにする

4.1 社内講座

(1) 受講経験

さらにここでは、労働者などが受講した現在の研修コースの特徴を社内講座、社外講座、通信教育、自主的な勉強会・交流会に分けて明らかにしている。まず過去3年間に社内講座を受講した人は33.0%であり、この受講者比率は正社員(40.7%)、自由業・自営業(21.7%)、非正社員(14.1%)の順である。これを正社員についてみると、勤務先特性との関連では、民間企業より公務で、民間企業のなかでは大手規模で受講経験者が多く、職種別には、専門・技術職が多く、現業職で少ない。自由業・自営業では、金融・保険・不動産業が多く、建設業で少ない。

(2) 受講したコース分野

上記の受講者があげた代表的な研修コース(2,562コース)をみると、専門別研修(50.7%)が半分を占め、階層別研修(29.9%)、OA・コンピュータ(10.3%)がこれに続いている。専門別研修および階層別研修の内訳をみると、専門別研修では技術・技能研修(19.4%)ついで営業・販売研修(9.8%)が多く、階層別研修ではマネジメント研修(17.9%)ついでビジネス基礎研修(12.0%)が続いている。雇用形態別には、正社員ではマネジメント研修が、非正社員では営業・販売研修が、自由業・自営業では技術・技能研修が多い。

これを正社員についてみると、勤務先特性との関連では、大手企業ほど階層別研修が、小企業ほど専門別研修が、年齢別には、若年ほど営業・販売研修と技術・技能研修が、高年齢者ほど人事・労務研修が多い。職種別には、サービス職では専門別研修と技術・技能研修が、現業職では品質・安全研修が多い。非正社員については、若年ほど営業・販売研修が、高年齢者ほど技術・技能研修が多い。自由業・自営業については、高年齢者ほど専門別研修が、若年ほどビジネス基礎研修が多くなる。

(3) 受講のきっかけ

社内講座を受講するきっかけは、上司指示(76.7%)が圧倒的に多く、雇用形態別には、非正社員(88.7%)、正社員(77.3%)、自由業・自営業(61.4%)の順である。これを正社員についてみると、上司指示は現業職で最も多く、事務職と営業・販売職が続き、専門・技術職が最も少ない。

(4) 研修コースの主催組織

社内講座を主催している組織を正社員と非正社員についてみると、人事・教育部門(49.6%)が最も多く、所属部・事業部(17.3%)と親会社・グループ会社(12.9%)が続いている。雇用形態別には、非正社員に比べて正社員で人事・教育部門が多い。これを正社員についてみると、事務職は人事・教育部門、サービス職は所属課が多い。

(5) コースあたりの延べ研修時間

受講した社内講座のコースあたり延べ研修時間は平均23.8時間であり、正社員(24.8時間)、

自由業・自営業(21.2 時間)、非正社員(14.8 時間)の順である。これを雇用形態別にみると、正社員では若年ほど、非正社員では高年齢者ほど研修時間が長い。自由業・自営業では業種による違いが大きく、金融・保険・不動産業と卸売・小売業が長く、建設業が短い。

(6) コースの評価

正社員と非正社員の社内講座に対する評価は、「仕事の専門性を決めることができた」(35.4%)が最も多く、「責任ある仕事につくことができた」(12.9%)、「人脈が形成できた」(10.3%)が続いており、その他は1割にも満たない。雇用形態別には、正社員に比べて非正社員で「仕事の専門性を決めることができた」に対する評価が高い。これを正社員についてみると、企業規模別には小企業ほど、年齢別には高年齢者ほど、職種別にはサービス職で「仕事の専門性を決めることができた」の評価が高い。非正社員については、若年ほど「昇進・昇格ができた」が多い。

さらに「現在の仕事にどの程度役に立っているか」を総合的に評価してもらうと、肯定的な回答をした人が 80.3%に達している。これを雇用形態別にみると、自由業・自営業の評価が高く、正社員が低い。

4.2 社外講座

(1) 受講経験

過去 3 年間に社外講座を受講した人は 31.9%であり、雇用形態別には、正社員(36.6%)と自由業・自営業(33.4%)はほぼ同水準であるが、非正社員(15.0%)の受講経験者は少ない。これを正社員についてみると、職種別には、受講経験者の多いのは専門・技術職ついで事務職であり、少ないのは現業職である。自由業・自営業では業種による違いが大きく、受講経験者の多いのはサービス業と金融・保険・不動産業であり、少ないのは製造業である。

(2) 受講したコース分野

上記の受講者のあげた代表的な研修コース(1,992 コース)は、専門別研修(53.5%)が最も多く、階層別研修(16.1%)、OA・コンピュータ(15.5%)が続く構成であり、専門別研修の内訳をみると、技術・技能が 24.6%を占め、医療・看護・福祉(11.9%)が続く。雇用形態別には、正社員では階層別研修が、自由業・自営業では技術・技能研修が、非正社員では医療・看護・福祉研修が多い。

これを正社員についてみると、民間企業に比べて公務部門で専門別研修の経験者が少なく、年齢別には、高年齢者ほど OA・コンピュータ研修、マネジメント研修、人事・労務研修、品質・安全研修が、若年ほど専門別研修、技術・技能研修が多い。職種別には、専門・技術職で専門別研修、営業・販売職で営業・販売研修、専門・技術職と現業職で技術・技能研修が多い。非正社員については、高年齢者ほど専門別研修、医療・福祉研修が多く、特に 50 歳代以上でその傾向が顕著である。自由業・自営業については、建設業で専門別研修と技術・技能研修が、卸売・小売業では営業・販売研修と OA・コンピュータ研修が多い。

(3) 受講のきっかけ

社外講座を受講するきっかけは上司指示が46.8%にとどまり、雇用形態別にみると、正社員(52.3%)、自由業・自営業(32.6%)、非正社員(20.4%)の順である。これを正社員についてみると、年齢別には、若年ほど上司指示が多く、職種別には、現業職が多く、営業・販売職とサービス職がそれに続く。自由業・自営業については、年齢別には高年齢者ほど、業種別では卸売・小売業が多い。

(4) 研修コースの主催組織

社外講座を主催している組織についてみると、最も多いのは民間教育訓練機関(30.2%)であり、これに公益法人(24.9%)と設備機器メーカ等(10.7%)を加えると全体の7割近くを占める。雇用形態別には、正社員は公益法人ついで設備機器メーカ等、非正社員は学校機関(とくに専修・各種学校)と公共訓練機関、自由業・自営業は経営者団体ついで設備機器メーカ等が多い点に特徴がある。これを正社員についてみると、勤務先特性との関連では、民間企業に比べて公務部門で公益法人と大学等が多く、民間企業のなかでは小企業ほど経営者団体が多い。職種別には、営業・販売職では民間教育訓練機関が、専門・技術職では公益法人が多い。非正社員については、高年齢者ほど経営者団体、公益法人、公共職業訓練機関が、若年ほど専修・各種学校と大学等が増加する。自由業・自営業については、年齢別には、高年齢者ほど経営者団体と大学等が多く、業種別には、金融・保険・不動産業では公益法人が、卸売・小売業では経営者団体が多い。

(5) コースあたりの延べ研修時間

コースあたり延べ研修時間は平均32.2時間であり、雇用形態別には、非正社員(56.9時間)、正社員(30.0時間)、自由業・自営業(28.7時間)の順である。これを正社員についてみると、職種別には、サービス職は長く、現業職は短い。非正社員については、若年ほど長い。自由業・自営業については、年齢別には高年齢者ほど長く、業種別には、金融・保険・不動産業が長く、卸売・小売業が短い。

(6) コースの評価

正社員と非正社員の社内講座に対する評価は、「仕事の幅を広げることができた」(55.4%)が多く、これに「仕事の専門性を決めることができた」(35.6%)が続き、その他は1割にも満たない。雇用形態別には、正社員は「仕事の専門性を決めることができた」と「仕事の幅を広げることができた」を、非正社員は「将来の進路を考える機会になった」を高く評価している。これを正社員についてみると、職種別には、サービス職が「仕事の専門性を決めることができた」と「仕事の幅を広げることができた」を高く評価している。

さらに「現在の仕事にどの程度役に立っているか」を総合的に評価してもらくと、「どちらともいえない」を超えて、肯定的な回答をした人が80.0%に達している。雇用形態別には、自由業・自営業の評価が高く、正社員、非正社員の順でこれに次いでいる。これを正社員についてみると、サービス職で高く、現業職で低い。非正社員については、高年齢者ほど評価

は高まる。自由業・自営業については、サービス業と建設業で高く、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、金融・保険・不動産業で低い。

4.3 通信教育

(1) 受講経験

過去3年間に通信教育を受講した人は11.4%であり、雇用形態別には、正社員(14.3%)、自由業・自営業(6.9%)、非正社員(4.9%)の順である。これを正社員についてみると、企業規模別には大手企業ほど、年齢別には若年ほど多く、職種別には、事務職が多く、現業職で少ない。非正社員については、若年ほど多い。自由業・自営業については、製造業で多く、建設業と飲食店、宿泊業で少ない。

(2) 受講したコース分野

上記の受講者があげた代表的な研修コース(607コース)は、専門別研修(44.8%)が最も多く、階層別研修(16.8%)、OA・コンピュータ研修(10.2%)が次いでいる。さらに専門別研修のなかでは技術・技能研修(15.0%)が、階層別研修のなかではマネジメント研修(12.0%)が多い。雇用形態別には、非正社員で専門別研修と医療・看護・福祉研修が多くなっている。これを正社員についてみると、勤務先特性との関連では、民間企業に比べて公務部門では、語学研修とOA・コンピュータ研修が多く、専門別研修が少なく、民間企業のなかでは、大手企業ほど階層別研修とマネジメント研修が多くなる。年齢別には、高年齢者ほどOA・コンピュータ研修が、若年ほど営業・販売研修が多い。職種別には、営業・販売職では営業・販売研修が、現業職では技術・技能研修が、サービス職では医療・看護・福祉研修が多い。

(3) 受講のきっかけ

通信教育を受講するきっかけは上司指示が27.8%にとどまり、雇用形態別には、正社員(29.3%)、自由業・自営業(23.8%)、非正社員(16.3%)の順である。これを正社員についてみると、公務部門は民間企業より少なく、民間企業のなかでは大手企業ほど多くなる。職種別には、営業・販売職が多い。

(4) 研修コースの主催組織

通信教育の主催組織は、民間教育訓練機関(54.7%)が最も多く、それに次ぐ公益法人でも11.2%にとどまる。雇用形態別には、正社員は公益法人、非正社員は親会社・グループ会社と専修・各種学校、自由業・自営業は民間教育訓練機関が多い。これを正社員についてみると、民間企業に比べて公務部門で大学等が、年齢別には、若年ほど民間教育訓練機関が多い。職種別には、サービス職は社内が、事務職は民間教育訓練機関が多い。

(5) コースあたりの延べ研修時間

コースあたりの延べ研修期間は平均6.4ヶ月であり、雇用形態別には、非正社員8.1ヶ月、自由業・自営業7.3ヶ月、正社員6.1ヶ月の順である。これを正社員についてみると、専門・技術職は長く、現業職と営業・販売職は短い。

(6) コースの評価

正社員と非正社員の通信教育に対する評価は、「仕事の幅を広げることができた」(50.6%)が最も高く、これに「仕事の専門性を決めることができた」(25.8%)、「将来の進路を考える機会になった」(10.8%)が続いており、その他は1割にも満たない。雇用形態別には、非正社員が「仕事の専門性を決めることができた」を高く評価している。これを正社員についてみると、民間企業に比べて公務部門は「希望する部門の仕事に就くことができた」を、民間企業のなかでは小企業ほど「将来の進路を考える機会になった」を評価している。年齢別には、若年ほど「仕事の専門性を決めることができた」、「将来の進路を考える機会になった」の評価が高く、職種別には、サービス職と営業・販売職は「仕事の専門性を決めることができた」を、事務職は「将来の進路を考える機会になった」を高く評価している。

さらに「現在の仕事にどの程度役に立っているか」を総合的に評価してもらくと、「どちらともいえない」を超えて肯定的な回答をした人が65.4%であり、雇用形態には、自由業・自営業と正社員の評価が高く、非正社員は低い。これを正社員についてみると、職種別では、サービス職が高く、現業職が低い。

4.4 勉強会・交流会

(1) 受講経験

過去3年間に受講した社内外の自主的な勉強会・交流会を受講した人は24.9%であり、雇用形態別には、自由業・自営業(36.6%)、正社員(25.9%)、非正社員(14.2%)の順である。これを正社員についてみると、民間企業に比べて公務部門で多く、年齢別には高年齢層で多く、職種別には、専門・技術職で多く、現業職で少ない。自由業・自営業については、受講経験者は金融・保険・不動産業とサービス業で多く、飲食店・宿泊業で少ない。

(2) 受講したコース分野

上記の受講者があげた代表的な勉強会・交流会(1,454 コース)は、専門別研修(53.2%)が過半数を超え、階層別研修(15.3%)、OA・コンピュータ研修(10.0%)の順が続いている。さらに専門別研修の内訳をみると、技術・技能研修(21.3%)が多く、これに医療・看護・福祉研修(14.4%)が続いている。雇用形態別には、自由業・自営業で専門別研修と技術・技能研修が多い。これを正社員についてみると、年齢別には、高年齢層ほど階層別研修、マネジメント研修、品質・安全研修が多く、職種別には、専門・技術職では専門別研修、技術・技能研修、医療・福祉研修が、営業・販売職では営業・販売研修が多い。非正社員について、高年齢者ほど語学研修が多い。自由業・自営業については、年齢別には、若年ほど語学研修が、高年齢者ほどOA・コンピュータ研修が増加する。業種別には、卸売・小売業では営業・販売研修が、建設業では技術・技能研修が多い。

(3) 開催場所

受講した勉強会・交流会は社内、社外のどちらで行われたかをみると、社内35.9%、社外

62.1%であり、雇用形態別には、社内は非正社員で、社外は自由業・自営業が多い。これを正社員についてみると、年齢別には、高齢者ほど社外が多く、職種別には、社内は事務職、営業・販売職で、社外は専門・技術職、現業職が多い。自由業・自営業については、社内はサービス業が多く、社外は建設業が多い。

(4) コースあたりの延べ研修時間

勉強会・交流会の延べ研修時間は平均 20.6 時間であり、雇用形態別には、非正社員(28.5 時間)、自由業・自営業(22.6 時間)、正社員(18.7 時間)の順である。これを正社員についてみると、事務職が長く、現業職が短い。自由業・自営業については、建設業が長く、金融・保険・不動産業が短い。

(5) コースの評価

正社員と非正社員の勉強会・交流会に対する評価は、「仕事の幅を広げることができた」(55.6%)の評価が最も高く、「仕事の専門性を決めることができた」(32.6%)、「人脈が形成できた」(21.6%)が続いており、その他はごくわずかである。雇用形態別には、正社員は「仕事の幅を広げることができた」を、非正社員は「責任ある仕事につくことができた」と「将来の進路を考える機会になった」を高く評価している。これを正社員についてみると、現業職は「仕事の専門性を決めることができた」を、営業・販売職とサービス職は「仕事の幅を広げることができた」を高く評価している。非正社員については、若年ほど「昇進・昇格ができた」を評価しており、とくに 20 歳代でその傾向が顕著である。

さらに「現在の仕事にどの程度役に立っているか」を総合的に評価してもらうと、「どちらともいえない」を超えて肯定的な回答をした人が 82.5%であり、雇用形態による違いは小さい。これを正社員についてみると、サービス職、事務職、営業・販売職で高く、現業職で低い。自由業・自営業については、卸売・小売業とサービス業で高く、金融・保険・不動産業で低い。

5 能力開発経歴

5.1 各年代の主な働き方

ここでは 50 歳代の就業者 1,182 名（正社員 730 名、非正社員 246 名、自由業・自営業 206 名）に焦点をあて、20 歳代、30 歳代、40 歳代、50 歳代の各年代での能力開発活動の特徴を明らかにするが、その前に各年代でどのような働き方をしていたのかを、現在の雇用形態の観点から紹介しておく。

第一に、現在、正社員である者の約 8 割は年代に関わらず、正社員の働き方をしている。第二に、現在、非正社員である者は、20 歳代では約 7 割が正社員であったが、30 歳代では、正社員が 2 割強に低下し、学生・主婦が 4 割強を占めるようになる。さらに、40 歳代では、正社員は 30 歳代とほぼ同じであるが、学生・主婦が低下し、非正社員が 30 歳代の約 3 倍程

度に増加する。第三に、現在、自由業・自営業である者は、20歳代では、正社員が6割弱、自営業が2割強であるが、30歳代では、正社員が半数以下に低下し、自営業が2倍に増えている。さらに、40歳代では、正社員が30歳代から約10ポイント低下し、自営業が約15ポイント増加している。

5. 2 投資時間からみた能力開発活動

(1) 能力開発活動のための全投資時間

各年代における研修・自己啓発に投資した時間を現在と比較すると、20歳代は現在と比較して「多かった」(「多かった」36.6%+「やや多かった」24.3%)が60.9%、30歳代は47.4%、40歳代は37.5%であり、若年時ほど能力開発活動に投資した時間は多く、とくに20歳代でその傾向が顕著である。これを現在の雇用形態別にみると、すべての雇用形態で全体傾向と同様の推移がみられるが、非正社員は年代を経るにつれて投資時間の減るスピードが速く、自由業・自営業は投資時間が安定的に推移している。これを正社員についてみると、勤務先規模によってパターンが異なり、①大手企業の者ほど、50歳代に比べて若い年代により多くの時間を投資し、②小企業ほど早い段階で50歳代と同水準の投資時間に低下するという特徴がみられる。

(2) 自己啓発のために投資時間

つぎに自己啓発に限定して投資時間の推移をみると、20歳代は現在と比較して「多かった」(「多かった」24.1%+「やや多かった」21.7%)が45.8%、30歳代は「多かった」が34.2%、40歳代は28.3%になり、20歳代の投資時間がもっとも多い。これを雇用形態別にみると、すべての雇用形態で全体傾向と同様の特徴がみられるが、その傾向はとくに非正社員で顕著である。

5. 3 教育訓練プロバイダー別の時間構成

(1) 研修の場合

研修のための時間の教育訓練プロバイダー別構成は、年齢を経るにつれて、会社・グループ会社が減少し、それ以外の教育訓練機関が増加する。こうした傾向はおおむね全ての雇用形態に当てはまるが、雇用者(正社員と非正社員)は50歳代で、自由業・自営業は30歳代で急減する点に特徴がある。これを正社員についてみると、職種別には、専門・技術職、事務職、営業・販売職が全体傾向と同様の動きを示しているのに対して、現職職は、会社・グループ会社が20歳代から40歳代まで同水準で推移した後、50歳代で急減するとの傾向がみられる。

(2) 自己啓発の場合

自己啓発のための時間の教育訓練プロバイダー別構成は、40歳代までは、年代にかかわらず会社・グループ会社3割、社外教育訓練機関2割、自学自習4割であるが、50歳代になると、

会社・グループ会社が減り、社外教育訓練機関と自学自習が増え、2:3:4の割合になる。これを雇用形態別にみると、正社員は全体と同様の傾向であるが、非正社員と自由業・自営業は、会社・グループ会社が年齢とともに段階的に減少したのち、50歳代に大きく低下する。正社員についてみると、職種にかかわらず、おおむね安定的に推移してきた会社・グループ会社と自学自習が50歳代になり、前者は減少に、後者は増加に転ずる。

5. 4 教育訓練分野別の時間構成

(1) 全体について

教育訓練分野別にみた研修・自己啓発に対する投資時間の構成は、20歳代から40歳代までの間に、専門知識・技術・技能研修とビジネス基礎研修が減り、マネジメント研修とO・A・コンピュータ研修が増加し、その後の40歳代から50歳代の間は安定的に推移するとの動きを示している。これを雇用形態別にみると、正社員と非正社員では、年齢とともに減少してきた専門知識・技術・技能研修が50歳代になると増加に転じ、正社員では、増加してきたマネジメント研修が50歳代になると減少に転じる。自由業・自営業は、年代に関わらず、専門知識・技術・技能研修が安定的に推移している。さらに正社員についてみると、専門知識・技術・技能研修は、営業・販売職と現業職では年齢とともに一貫して減少するが、専門・技術職、事務職、サービス職では50歳代になると増加に転じる。マネジメント研修は、現業職では比較的安定的に推移しているが、それ以外の職種では40歳までは増加し、50歳代に減少に転じる。

(2) 資格取得のための研修・自己啓発の時間の比率

研修・自己啓発の総時間に占める資格取得の研修・自己啓発の時間の比率は、年齢とともに低下し、この傾向はすべての雇用形態で同じようにみられる。これを正社員についてみると、専門・技術職は年齢とともに一貫して低下するが、それ以外の職種は、40歳代まではほぼ同水準で推移し、50歳代になると急減する。

5. 5 能力開発活動の評価

各年代の能力開発活動が現在の仕事にどの程度役立っているのかについてみると、現在の能力開発に対する評価が最も高く、20歳代、30歳代、40歳代に対する評価には大きな違いがみられず、こうした評価の結果はいずれの雇用形態をみても変わらない。これを正社員についてみると、他の職種が全体傾向と類似しているのに対して、専門・技術職は年代間で評価の違いがみられない。

第3章 結論

1. 現状の能力開発行動の特徴を確認する

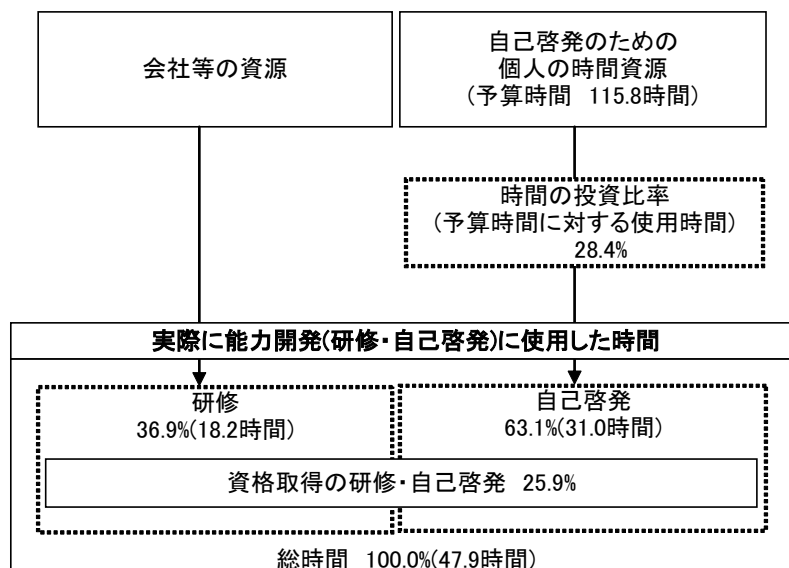
(1) 能力開発に投下されている時間と資金

① 能力開発行動の全体像

これまで主要な調査結果を整理してきたが、それを踏まえると、個人の能力開発行動にどのような特徴がみえてくるのか。この点をまず、能力開発に投下された時間と資金の面からみてみたい。

時間から能力開発行動をみた図表 1-3-1 によると、就業者個人は能力開発のために年間 47.9 時間を投下しており、年間の総労働時間を 2 千時間とすると、労働時間のほぼ 2～3% にあたる時間を能力開発のために使っていることになる。

図表 1-3-1 時間からみた能力開発行動の構造



(注)

- ① (「自己啓発のための個人の時間資源」×「時間の投資比率」)の値が「自己啓発の時間」と一致しないのは、「自己啓発のための個人の時間資源」と「自己啓発の時間」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「時間の投資比率」は「自己啓発のための個人の時間資源」と「自己啓発の時間」の両者が有効回答である場合に計算された値であるためである。
- ② 「研修の時間」と「自己啓発の時間」の合計値と「総時間」値が一致しないのは、「研修の時間」と「自己啓発の時間」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「総時間」は「研修の時間」と「自己啓発の時間」の両者が有効回答である場合に計算された値であるためである。
- ③ 研修と自己啓発の総時間に占める比率は、総時間を計算するさいのデータに基づいて算出さ

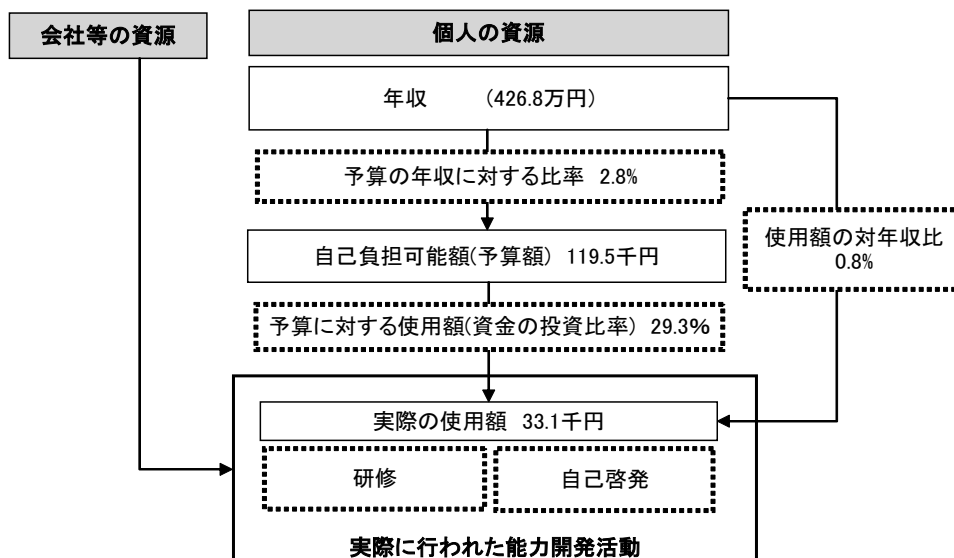
れている。

その内訳は、勤務先の支援のもとで行われる研修が 4 割強(36.9%)、自己啓発が 6 割強(63.1%)の構成であり、また総時間のほぼ 1/4(25.9%)が資格取得のために使われている。

さらに自己啓発のために実際に費やされた時間は、個人が自己啓発に使用可能であるとする 115.8 時間(つまり時間面からみた予算)の約 3 割(28.4%)であり、自己啓発のために費やす時間にはかなりの余裕があるというのが現状である。さらに、個人の能力開発行動の経歴をみると、20 歳代の若い時期に研修・自己啓発に多くの時間を費やすが、世代を経るにしたがって時間数は確実に低下し、50 歳代になると再び増加に転じる U 字型のカーブを描いていることも明らかにされた。

同様に資金の面から能力開発行動の構造を整理すると、**図表 1-3-2** のようになる。

図表 1-3-2 資金からみた能力開発行動の構造



(注)

- ①(「自己負担可能額」×「資金の投資比率」)の値が「実際の使用額」と一致しないのは、「自己負担可能額」と「実際の使用額」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「資金の投資比率」は「自己負担可能額」と「実際の使用額」の両者が有効回答である場合に計算された値であるためである。
- ②同様に「年収」と「自己負担可能額」はそれぞれの有効回答に基づいて計算し、「予算の年収に対する比率」は「年収」と「自己負担可能額」の両者が有効回答である場合に計算された値、「使用額の対年収比」は「年収」と「実際の使用額」の両者が有効回答である場合に計算された値である

図表内にある「予算額」は、自己啓発のための予算額として調査されている。しかし、勤務先の行う研修の自己負担分も、この予算のなかから支出されるだろう。また自己啓発についても、勤務先から資金的な援助を受ける場合があり、この予算は勤務先の援助を除いた自己負担分に対応して作成されるだろう。このように考えると、予算は自己啓発と研修にかかわらず、個人が自己負担する部分をカバーしていると考えるのが自然である。

以上の点を踏まえて同図表をみると、個人は年収の 2.8%(119.5 千円)を能力開発のための予算と考え、そのなかの年収の 0.8%にあたる 33.1 千円を能力開発のために実際に支出している。この支出額の予算額に占める比率(資金の投資比率)は 29.3%であり、この水準は前述した時間の投資比率とほぼ等しく、資金面からみても、個人はまだかなりの余裕を残しているといえそうである。

②雇用形態からみた特徴

こうした能力開発行動は、雇用形態によってどのように異なるのか。時間の面からみると(図表 1-3-3 を参照)、予算時間、実際の使用時間、時間の投資比率のいずれにおいても、自由業・自営業が雇用者(正社員と非正社員)を、また雇用者のなかでは正社員が非正社員を上まわる水準にある。さらに勤務先の指示による研修と自己啓発に費やした時間の構成(自己啓発時間比率)が異なり、非正社員は自己負担で(つまり自己啓発で)能力開発を行い、正社員は勤務先(つまり研修)に依存して能力開発を行い、自由業・自営業は両者の中間にあるという傾向がみられる。

図表 1-3-3 雇用形態別の資金と時間からみた能力開発行動の構造

	資金の面					時間の面						
	予算額		実際の使用額	資金の投資比率 (使用額の対予算比)	使用額の対年収比	自己啓発の 予算時間	時間の投資 比率《自己啓 発の場合》 (使用時間の 対予算比率)	実際の総 使用時間	研修の時 間	自己啓発 の時間	自己啓発 時間比率 (総時間に 占める自己 啓発時間 の割合)	
	金額	対年収 比										千円
正社員	120.4	2.32	33.0	29.3	0.65	114.0	28.7	49.6	19.8	30.9	61.1	
非正社員	64.9	4.86	12.6	19.5	0.96	103.2	21.2	27.4	8.1	20.9	70.9	
自営業等	202.0	5.31	65.6	34.7	1.78	145.5	34.7	79.8	25.4	47.5	65.7	

(注)図表中の数値の計算方法については、図表 1-3-1 と図表 1-3-2 の(注)を参照のこと。

資金の面からみても、時間と同様に予算額、実際の使用額、資金の投資比率、使用額の対年収比のいずれについても自由業・自営業は雇用者に比べて能力開発に積極的である。雇用者のなかでは、正社員は非正社員に比べて実際の使用額、資金の投資比率のいずれにおいても上まわる水準にあり、より多くの資金を能力開発に投資していることが分かる。しかし、予算額と使用額の対年収比は逆の関係にあり、所得との関連で相対的にみると、非正社員は正社員以上に積極的に能力開発に自己投資しているといえるだろう。

このようにみえてくると、自分の能力は自己責任で開発せざるを得ない自由業・自営業は能力開発への自己投資に積極的であり、それに比べると、企業の教育訓練に多くを頼ることができる正社員は自己投資に消極的である。さらに雇用者のなかでは、正社員は非正社員に比べて時間、資金の絶対量からみると多くの資源を自己投資しているが、所得のなかからどの程度の資金を能力開発の自己投資にまわしているのかの観点からみると、非正社員は正社員以上に能力開発に積極的に取り組んでいる。

③仕事特性からみた特徴

さらに前章(あるいは第2部)では、それぞれの雇用形態について勤務先特性として従業員規模等、キャリア特性として年齢、仕事特性として職種(あるいは業種)に注目して分析をしているが、全般的に勤務先特性の影響が小さいこと、年齢は若年ほど投資量が多い等予想される結果が多くみられることから、ここでは、正社員と自由業・自営業にみられる特徴を仕事特性の観点から主にみていきたい。

図表 1-3-4 をみると、雇用者(ここでは正社員)では、専門・技術職は資金、時間の両面にわたって多くの資源を能力開発に投入する職種、それに対して現業職ついで営業・販売職は消極的な職種、サービス職と事務職はその中間に位置する職種という類型化ができる。自由業・自営業については、なんといっても教育・学習支援事業ついで医療・福祉が能力開発に積極的であり、それに比べると飲食店・宿泊業の消極さが目立っている。

図表 1-3-4 個人の仕事特性と能力開発行動の構造

		資金の面	時間の面
		使用額の対年収比	実際の使用時間
		%	時間
正社員 (職種の場合)	専門・技術職	◎	◎
	事務職	○	
	営業・販売職		
	サービス職	○	
	現業職	△	△
自営業等 (業種の場合)	建設業		
	製造業	○	
	卸売・小売業		
	金融・保険・不動産業		
	飲食店・宿泊業	△	△
	医療・福祉	○	○
	教育・学習支援業	◎	◎
	サービス業		○

(注)○は多いことを、◎は特に多いこと、△は少ないことを示している。

(2) 能力開発のための資源の配分構造

① 訓練分野別の配分構造

それでは、個人は以上の能力開発資源を多様な研修コースにどのように配分(使用)しているのか。図表 1-3-5 をみると、時間からみた資源の訓練分野別配分構造は、専門研修 5 割、階層別研修 2 割、課題別研修(語学研修、OA・コンピュータ研修)2 割、その他 1 割の構成である。過去 3 年間に個人が受講した主要なコース数の構成もほぼこれに対応するので、こうした配分構造に間違いはないであろう。さらに主要なコース数の構成をみると、①社内講座は他の社外講座・通信教育・自主的勉強会交流会に比べて階層別研修を重視し、それ以外については、②社外講座と通信教育は課題別研修、自主的勉強会・交流会はその他を重視しており、これは、研修コースを提供する社内外の分業体制と研修方法別の分業体制の特徴をあらわしている。

図表 1-3-5 能力開発の訓練分野別構成

(単位:%)

	階層別研修全体	課題別研修		専門研修	語学	OA・コンピュータ	その他	
		ビジネスの基礎知識	マネジメント					
研修・自己啓発のための能力開発時間の構成	18.2	6.2	12.0	52.1	8.4	13.1	8.2	
(参考) 過去3年間に受講した主要コース数の構成	社内講座	29.9	12.0	17.9	50.7	3.0	10.3	5.9
	社外講座	16.1	5.4	10.7	53.5	5.0	15.5	9.1
	通信教育	16.8	6.4	10.4	44.8	13.8	10.2	13.5
	社内外の自主的勉強会・交流会	15.3	5.9	9.4	53.2	4.9	10.0	15.5

② 教育訓練プロバイダー別の配分構造

さらに教育訓練プロバイダー別の構成は研修と自己啓発で異なり(図表 1-3-6 を参照)、研修の場合には勤務先と社外プロバイダー(社外教育訓練機関と設備機器メーカー等をいい、以降「社外プロバイダー」という)が一对一の関係にあり、社外機関のウェイトがかなり大きい。自己啓発では、自学自習が中心になるが、社外機関にも約 3 割の時間が配分されている。

さらに同図表は研修あるいは自己啓発で活用される社外の教育訓練プロバイダーの構成を示している。このデータは、過去 3 年間に受講された主要なコースの構成であるので時間構成を必ずしも正確に表してはいないが、概況を知るには十分であろう。それによると、民間教育訓練機関と公益法人(あるいは公益法人と経営者団体を合わせた非営利の民間団体、以後、「民間の公的組織」と呼ぶ)が二大社外プロバイダーであり、それに比べると、学校(専修学校等と大学等)と公共職業訓練機関の比重は小さい。

しかも、そうした構造は雇用形態によって異なる。第一に、正社員は民間企業(設備機器メ

一カ等と民間教育訓練機関)に、非正社員と自由業・自営業はそれ以外の非営利の組織(図表 1-3-6 で公益法人、経営者団体、専修学校等、大学等、公共職業訓練機関、その他を合わせた機関をいい、以降「非営利の組織」という)に多くを依存する傾向がある。第二に、非営利の組織に注目すると、正社員は公益法人、非正社員は学校と公共職業訓練機関、自由業・自営業は経営者団体に依存する点に特徴がある。

図表 1-3-6 能力開発の教育訓練プロバイダー別構成

(単位:%)

	会社等	社外教育 訓練機関	設備機器 メーカー等	自学自習	その他
研修の時間構成	45.8	30.9	14.6	—	8.6
自己啓発の時間構成	15.0	20.8	8.0	50.9	5.4

↓

社外プロバイダーの構成
(過去3年間に受講した主要な社外講座コース数の構成)

		設備機器 メーカー等	民間教育 訓練機関	公益法人	経営者団 体	専修学校 等	大学等	公共職業 訓練機関
全体 (%)		10.7	30.2	24.9	9.2	3.4	3.0	3.6
雇用・就 業形態	正社員	11.7	31.4	27.1	8.7	3.1	2.7	2.9
	非正社員	4.2	28.1	18.6	4.8	9.0	5.4	9.6
	自営業等	9.4	25.0	16.7	14.6	2.1	3.1	3.8

2 能力開発のニーズ構造を確認する

(1) どの程度ニーズがあるのか

それでは、こうした能力開発行動の背景には、どのようなニーズがあるのか。時間からみたニーズの大きさをみると(図表 1-3-7 参照)、個人の半数程度(49.8%)が研修・自己啓発の時間を増やしたいと考えており、その程度は正社員、自由業・自営業、非正社員の順である。さらに仕事特性との関連では、正社員では営業・販売職で大きく、現業職で小さく、自由業・自営業では教育・学習支援業で大きい。

(2) 研修分野別のニーズ構造

さらに、こうしたニーズの構造を研修分野別にみると(図表 1-3-7 を参照)、なんといっても専門能力を向上させるための専門研修を拡大したいというニーズが大きく、課題研修(語学研修と OA・コンピュータ研修、とくに OA・コンピュータ研修)がそれに続き、階層別研修に対するニーズが最も小さい、という構造になっている。それとともに資格取得のための研修ニーズもかなりあり、「増やしたい」とする個人は 52.5%である。それに比べると、夜間

大学等の長期訓練コースは受講に対する肯定的回答が28.5%にとどまるが、他の研修コースに比べて負担が大きいコースであることを考慮すると約3割という水準は決して低いものではない。

図表 1-3-7 研修・自己啓発ニーズの分野別構造【投下時間の見通し】

(「増やしたい」+「やや増やしたい」の比率 %)

		ニーズの大きさ	階層別研修		専門研修	語学	OA・コンピュータ	資格取得研修	長期教育訓練コース (夜間大学院等)
			ビジネスの基礎知識	マネジメント					
全体		49.8	24.5	35.7	62.0	40.7	55.6	52.5	28.5
雇用・就業形態	正社員	○		○	○			○	
	非正社員	△						○	
	自営業等								
正社員の場合 (職種)	専門・技術職				○	○			○
	事務職					○	○	○	○
	営業・販売職	○		○				○	
	サービス職								
	現業職	△		△	△	△	△	△	△

(注)「長期教育訓練コース」は、「受講したいか」の設問に対する「そう思う」「ややそう思う」の合計回答比率である。

雇用形態との関連でみると、マネジメント研修、専門研修、資格取得研修が他に比べて増加派が多いことからわかるように、全般的に正社員の研修拡大ニーズは大きいですが、それに比べると自由業・自営業のニーズは弱い。さらに正社員についてみると、全般的に現業職ついでサービス職のニーズは弱い。それに比べると専門・技術職、事務職、営業・販売職のホワイトカラー系の職種はニーズが強いが、そのなかでも職種によりニーズの構造は異なる。すなわち専門・技術職は専門研修、語学、長期教育訓練コース、事務職は語学、OA・コンピュータ研修、資格取得、長期教育訓練コース、営業・販売職はマネジメント研修、資格研修を重視する傾向が強い。

(3) 教育訓練プロバイダー別のニーズ構造

さらにニーズの構造を教育訓練プロバイダー別にみると(図表 1-3-8 参照)、まずは自学自習でという意識が強く、さらに、それ以外については、勤務先が提供する研修以上に社外機関(社外の教育訓練機関と設備機器メーカー等)に対するニーズが大きい。ここでも全般的に正社員のニーズが大きいですが、正社員は社外プロバイダー(社外教育訓練機関と設備機器メーカー等)にニーズが向いているのに対して、自由業・自営業は自学自習を重視している。

さらに同図表の外部機関の詳細をみると、公益法人ついで民間教育訓練機関と公共職業訓

練機関に対するニーズが大きく、設備機器メーカー等と経営者団体がそれに次ぎ、それに対して学校（専修学校等、大学等）に対するニーズは小さい。このようにみても、民間企業（民間教育訓練機関、設備機器メーカー等）の提供する研修コースに対する個人のニーズはニーズ全体の一部であり、それと同等、あるいはそれを上まわる水準で非営利組織の提供する研修コースに対するニーズがあり、とくに民間の公的組織（公益法人、経営者団体）と公共職業訓練機関の存在が大きい。雇用形態との関連をみると、正社員が外部機関に対するニーズが一般的に大きい、そのなかにあつて非正社員と正社員現業職の公共職業訓練機関に対するニーズの大きさが注目される。

図表 1-3-8 研修・自己啓発ニーズの教育訓練プロバイダー別構造【投下時間の見通し】

（「増やしたい」＋「やや増やしたい」の比率 %）

会社等やグループ会社等	社外の教育訓練機関	設備機器メーカー等	自学自習
27.9	35.7	30.7	52.2



【外部機関の利用希望】

（「利用したい」＋「ある程度利用したい」の比率 %）

設備機器メーカー等	民間教育訓練機関	公益法人	経営者団体	専修学校等	大学等	公共職業訓練機関
48.6	53.6	57.7	49.1	45.3	42.5	53.3

3 能力開発行動の評価

(1) 人材育成策全般を評価する

今回の調査は研修と自己啓発に焦点を当ててきたが、それらを実評価する前に、人材育成策全体のなかでのそれらの位置を確認しておく必要がある。これまでの能力向上に対する各人材育成策の貢献比率は、雇用者についてみると、OJT が4割(43.8%)、自己啓発が3割(28.1%)、Off-JT（つまり研修）が3割(28.1%)であると評価されている。このようにみると、個人は、研修と自己啓発の過去の能力開発に対する貢献度を全体の6割と高く評価しており、それらのあり方は能力開発に重要な役割を果たしている。さらに Off-JT（研修）のなかをみると、社内研修の貢献度(14.7%)と社外研修の貢献度(13.4%)がほぼ同等の水準にあり、社外研修の重要性が確認できる。また雇用形態別に貢献度の構成をみると、正社員が OJT4割、Off-JT3割、自己啓発3割、非正社員が同じく5割、2割、3割と評価していることか

ら、正社員に比べて非正社員は研修の機会が貧困であることが確認できる。

(2) 研修・自己啓発を総合的に評価すると

それでは、個人は受講した研修・自己啓発をどのように評価しているのか。「現在の仕事にどの程度役立っているのか」の観点からみた総合評価は極めて肯定的であり、肯定的評価が79.6%に達する。雇用形態別にみると、自由業・自営業で評価が高く、次いで正社員、非正社員の順で続いている。正社員のなかではサービス職で評価が高く、事務職で低く、自由業・自営業のなかでは、教育・学習支援業で評価が高く、卸・小売業で低い。

それを研修方法別にみると（図表 1-3-9 の「総合的评价」欄を参照）、過去3年間に受講した自主的な勉強会・交流会、社内講座、社外講座のコースに対する評価はきわめて肯定的であり、とくに自主的な勉強会・交流会の評価は高い。それに比べる通信講座に対する評価は厳しい。こうした総合評価は、おおむね自由業・自営業が肯定的であり、それに非正社員、正社員の順で次ぐという構成である。さらに総合評価を仕事特性との関連でみると（図表 1-3-10 を参照）、正社員では、一般的にサービス職が肯定的に、現業職が消極的に評価している点が特徴的である。自由業・自営業については、サービス業が肯定的、金融・保険・不動産ついで飲食店・宿泊業が否定的な評価をしている。

図表 1-3-9 研修方法別にみた能力開発の役立った点と総合評価
(過去3年間に受講した主要なコースについての評価)

	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	総合的評価(肯定的回答比率%) (注)
社内講座	35.4	55.2	12.9	2.2	1.5	4.9	4.9	10.3	80.3
社外講座	35.6	55.4	8.6	2.5	3.9	7.0	1.3	9.1	80.0
通信教育	25.8	50.6	6.2	3.0	4.2	10.8	3.4	3.5	65.4
自主的な勉強会・交流会	32.6	55.6	7.9	1.9	2.6	8.4	2.0	21.6	82.5

(3) 研修は何に役に立ったのか

それでは研修は具体的に何に役に立っているのか。過去3年間に受講した主要コースの評価によると（図表 1-3-9）、全般的には、どの研修コースであっても、仕事の幅を広げる、ついで仕事の専門性を決めるという点で役に立ったと評価されている。これを研修方法別にみると、第一に、仕事の専門性を決める、仕事の幅を広げる、あるいは責任ある仕事につくという仕事の高度化に貢献するという点では、社内講座、社外講座、自主的な勉強会の評価は高いが、通信教育の評価は低い。第二に、将来のキャリアを考えるという点では、社内講座以外の社外から提供されることの多い研修コースが評価されており、とくに通信教育でその傾向

が強い。第三に、研修の重要な効果の一つである人脈作りについては、自主的な勉強会・交流会の役割の大きいことが分かる。

図表 1-3-10 仕事特性と総合評価

		社内講座	社外講座	通信教育	自主的な勉強会・交流会
正社員（職 の場合）	専門・技術職				
	事務職				○
	営業・販売職				○
	サービス職		○	○	○
	現業職		△	△	△
自営業等 の場合（業 種）	建設業		○		
	製造業				
	卸売・小売業		△		○
	金融・保険・不動産業		△		△
	飲食店・宿泊業		△		
	医療・福祉				
	教育・学習支援業				
	サービス業		○		○

4 政策的課題を考える

（1）教育訓練サービス市場の重要性を再認識する

今回の調査で明らかにした以上の個人の能力開発行動をみると、教育訓練サービス市場を整備することの重要性を改めて認識できる。

人材育成に対する能力開発方法の貢献度をみると、確かに社内で提供される OJT が最も重要な役割を果たしている。しかし、教育訓練サービス市場に多くを依存する社外の Off-JT と自己啓発は、個人の能力向上をはかるうえで、OJT に社内の Off-JT を加えた内部労働市場型の教育訓練方法に匹敵する程度の貢献を果たしている。OJT 以外の能力開発方法に対する現在の資源配分構造は、この点をさらに明確にしてくれる。つまり、個人は能力開発に投入している全時間の約 6 割を自己啓発に配分しており、その水準は研修の約 4 割を大きくうわまわっている。さらに研修についても、投下された時間の半分が社外の教育訓練機関の提供するコースに使われている。

こうした社外で流通する教育訓練サービスの活用実態をみると、教育訓練サービス市場を整備することの重要性は明らかであろう。しかも、今回の調査で明らかにされた以上の点は、OJT を中心とする社内的な能力開発の重要性を高く評価してきたこれまでの常識を超えて、教育訓練サービス市場が重要な役割を果たしていることを示している。とくに雇用者と異なり社内的な能力開発に依存することの難しい自由業・自営業の非雇用型の就業者の能力開発

にとって、教育訓練サービス市場の存在はたいへん大きい。教育訓練サービス市場の強化は重要な政策課題なのである。

（２）求められる能力開発のための環境整備

そうすると、どのような点を改善して機能の強化をはかるべきなのかが問題になり、そのためには、まず個人がとる「いまの」能力開発行動が、能力開発に投下される資源（資金と時間）の面からみて十分なのかを考えておく必要がある。それを正確に把握するには詳細な分析が必要になるが、少なくとも、現段階の分析結果からみても次の点が明らかになる。

個人が能力開発のために実際に投下している資源（時間と資金）は、投下可能な資源量（予算）の3割程度にとどまることを明らかにした。このことは、ニーズがあるにもかかわらず何らかの制約条件があって投下できないか、すでにニーズが満たされているのかのどちらかである。この点で参考になるのは、実際の投下資源の予算に対する割合（予算比率）の雇用形態間の違いに関する情報であり、雇用者に比べて自由業・自営業の予算比率が著しく高いこと、とくに能力開発面で有利な条件にあると考えられる正社員に比べても高いことを明らかにした。これについては二つの解釈が可能である。

まずは、勤務先から十分な教育訓練サービスの提供を受け、ニーズが満たされているので、正社員は自己裁量の範囲にある資源を投下する必要がない、という見方ができるだろう。しかし、能力開発活動を拡大したいとのニーズが正社員でもっとも強いという事実を踏まえると、勤務先の提供する教育訓練サービスでニーズが充足されているから予算比率が低いとは考えにくい。

そうすると、何らかの制約条件があって予算比率が低いと考えるのが自然であろう。この背景については詳細な分析が必要とされるが、主要な理由の一つとして、労働時間の裁量度の違いが考えられる。もともと正社員は自由業・自営業に比べて時間の裁量度が制約されているが、それに加えて彼ら（彼女ら）には、突発的な残業が常態化しているというもう一つの事情がある。このことは、正社員が労働時間を事前に予測できず、労働時間に対する裁量が抑制されざるをえないことを示している。これでは、自分の能力開発のために自己の資源を有効活用することが阻害されることになるだろう。

「いま」の能力開発活動に対する評価は、正社員に比べて自由業・自営業のほうが肯定的であることを明らかにしているが、こうした評価の違いには、自己の能力開発に資源を配分する裁量の違いを反映していると考えられる。そうすると、雇用者とくに正社員の能力開発を効果的にするには、正社員が自らの意思で自らの資源を有効に活用できるように勤務先の労働時間管理を改善する必要があり、それを促進するための政府の役割は大きい。

（３）求められる能力開発格差への対応

さらに「いまの」能力開発行動の現状を、能力開発に投下される資源（資金と時間）の面からみると、就業者のなかに能力開発格差のあることが明らかになる。

まず雇用者については、正社員と非正社員の間に格差が存在することが明らかにされた。

年収比でみると、予算額にしても、実際に使用された金額にしても、非正社員は正社員を上まわる水準にある。こうした事実をみると、非正社員は、正社員に劣らず能力開発に積極的に取り組んでいるといえるだろう。しかし、能力開発に投入される資金は少ない所得のなかから捻出されたものであり、そのため予算額、実際に投下される資源量（資金）は正社員に比べて劣ることになる。しかも、年収比が高いという上記の事実は、それだけ非正社員は正社員に比べて重い負担をおっていることを示している。しかも非正社員は、正社員のように、自己負担によって行う能力開発に加えて、勤務先の提供する能力開発に多くを期待することができず、いきおい、自己負担に依存せざるをえないのである。

雇用者以上に能力開発に積極的に取り組んでいる自由業・自営業も、勤務先の援助を期待できず、自己負担で能力開発に取り組まざるを得ないという点で非正社員と似た状況にある。そのため非正社員と自由業・自営業は、市場から教育訓練サービスを購入するにあたって、正社員に比べて民間の教育訓練機関を活用せず、安価に教育訓練サービスを購入できる経営者団体や学校の公的機関と公共職業訓練機関に多くを依存する行動をとっている。

さらに正社員のなかでも、能力開発格差が存在する。職種によって状況は多様であるが、他の職種に比べると、能力開発に投下される資源量が劣る、能力開発に対するニーズが弱い等のこれまで明らかにしてきた事実を踏まえると、現業職は能力開発活動が活発に行われているとはいえない職種である。しかし、現業職はいま問題になっている現場力の強化を支える層であることを考えると、彼ら（彼女ら）に対する能力開発体制の強化は重要な課題である。それでは、どうするのか。民間の教育訓練機関で提供することの難しい訓練内容であること、公共職業訓練機関に対する現業職のニーズが大きいことを踏まえると、公共訓練機関が提供する教育訓練サービスの充実をはかることが重要な政策的な課題になるだろう。

（４）教育訓練プロバイダーの分業体制を考える

最後に、教育訓練サービス市場を整備するための残された課題について説明しておきたい。それは、公的機関の教育訓練機能の強化と活用の促進である。これまで教育訓練というと、民間の教育訓練機関か公共の教育訓練機関かという観点から考えられてきたが、この公私の中間領域にある公的機関は教育訓練サービス市場のなかで重要な役割を果たしている。このことは、今回の調査のなかで繰り返し明らかにされてきた。公的機関の範疇には学校を始め多様な機関が含まれるが、とくに重要な存在は公益団体と経営者団体である。これらの組織は公的性格をもつため安価に教育訓練サービスを提供できるとともに、教育プロバイダーとして以下の点で有利な条件を備えている。

個々の企業等のニーズに直結した教育訓練サービスを提供するのであれば、企業内教育が最も効果的である。他方、企業あるいは業界を超えた広い範囲の共通的なニーズに対しては民間の教育訓練機関、学校、公共職業訓練機関が効果的である。それに対して両者の中間ある、特定の業界あるいは職種に共通する中範囲の共通性をもつニーズに対しては、特定職種、業界に対応して組織化されている公益法人や経営者団体の公的機関が教育訓練プロバイダー

として有利な位置を占めるのである。

こうしたことを踏まえると、教育訓練機能の官民分担の見直しを問題にするさいには、この公的機関を積極的に活用する視点をもつ必要がある。公的機関はいま以上に能力開発専門機関としての性格を強め、そのための機能強化をはかる。政府はそれを支援するための政策を重視する。教育訓練サービス市場を強化するうえで重要な視点であると考えている。

以上、いくつかの政策的な課題について述べてきたが。それらは、今回の調査の中間的な分析の結果を踏まえたものである。本プロジェクトでは、これから、より詳細な分析を行うことを計画しており、その分析結果に基づいて、さらに具体的な政策課題と方向を提示したいと考えている。

第2部 調査・分析編

第1章 調査・分析の概要

1. 調査の背景と視点

企業と個人の能力開発活動を支える社会基盤を整備するための政策を推進するには、労働市場のなかで教育訓練サービスがどのように提供され需要されているのかを、つまり教育訓練サービスをめぐり形成されている市場（以下、「教育訓練サービス市場」という。）の状況を正しく把握することが重要である。

このような問題意識のもと、平成16年度に研究プロジェクト「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」（18年度までの3ヵ年）が立ち上げられた。本プロジェクトにおいては、調査研究を進めるあたり、教育訓練サービス市場の特性を明らかにするため以下の作業方針を定めた。

- ① 労働市場で提供され需要されている教育訓練サービスの量と質（教育訓練サービス市場の状況）を明らかにする。
- ② 教育訓練サービス市場の供給構造と需要構造を明らかにする。
供給側：どのような組織が、どのような人に、どのような内容の教育訓練サービスを提供しているかを明らかにする。
需要側：どのような人や企業等が、何のために、どのような内容の教育訓練サービスをどの程度受けているかを明らかにする。
- ③ 上記①及び②を踏まえて、教育訓練サービス市場の現状を評価し、政策上の課題を抽出する。

本プロジェクトに先立ち、平成15年度には、既存の統計調査資料¹を活用して教育訓練サービス市場の分析を行い、その結果をディスカッション・ペーパー（JILPT Discussion Paper Series 04-006, 2004年5月「能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究—職業能力開発のための教育訓練の整備状況—」以下、「DP」という）としてとりまとめている。

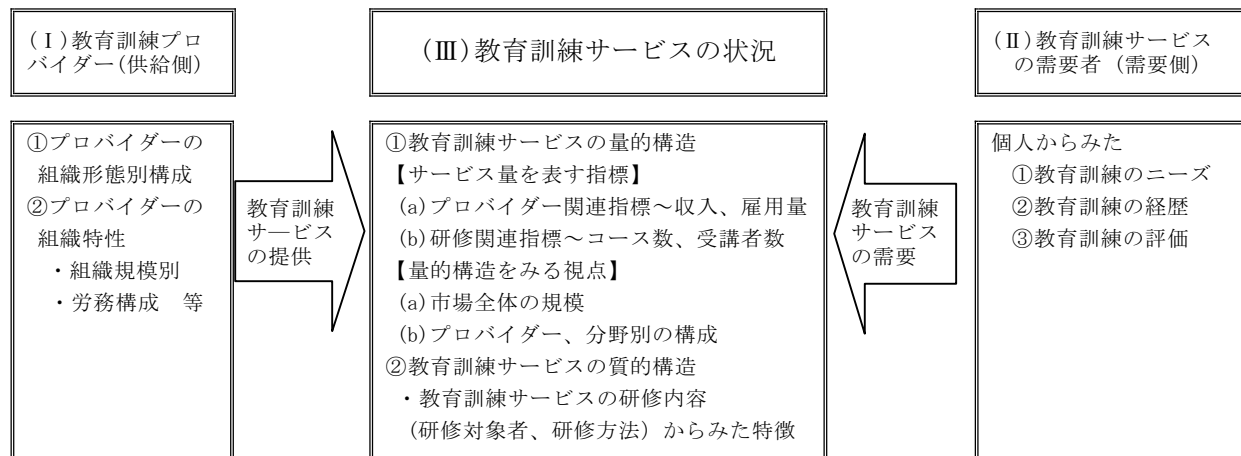
DPでは、教育訓練サービス市場を分析するための枠組み（**図表 2-1-1**を参照、**図表 1-1-2**再掲）を開発し、それに基づいて（Ⅰ）供給側については、教育訓練プロバイダー²の組織数、組織形態別の構成、組織特性、（Ⅱ）需要側については、教育訓練サービスの需要者である政府と企業の費用負担の状況、（Ⅲ）教育訓練サービスの状況については、教育訓練プロバイダーの事業収入等からみたサービスの量的構造と研修期間等の研修内容からみたサービス

¹ 総務省統計局（2003）「平成13年 事業所・企業統計調査」、同（2003）「労働力調査」、厚生労働省統計情報部（2003）「平成14年 就労条件総合調査」、厚生労働省職業能力開発局（2002）「平成13年 能力開発基本調査」、同（2003）「平成14年 能力開発基本調査」、雇用・能力開発機構 生涯能力開発促進センターウェブサイト、日本労働研究機構（1996）「民間教育機関の組織と事業」（調査研究報告書 No.87）、同（1998）「企業内における教育訓練経歴と研修ニーズ」（調査研究報告書 No.108）。

² 教育訓練を提供する機関を教育訓練プロバイダーという。

の質的構造について明らかにしている。

図表 2-1-1 教育訓練サービス市場をみる視点



(出所) 第二次調査

この研究によって教育訓練サービス市場の特性をある程度明らかにできたが、既存の統計調査・資料に基づく分析であるために、市場の特性を概括的に把握するにとどまった。平成16年度には、教育訓練サービス市場の特性を供給側から詳しく捉えるために、2回に分けて調査を行った。

第一次調査では、教育訓練プロバイダーの組織特性(図表 2-1-1 の(I))とともに、教育訓練サービス市場の量的構造(図表 2-1-1 の(III)の①)を明らかにした。その成果は、労働政策研究報告書『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第一次調査—』2005 No.24(以下、「第一次調査」という)としてとりまとめた。

第二次調査では、第一次調査で主に扱った「教育訓練サービス市場の量的構造」を補完するとともに、「教育訓練サービス市場の質的構造」(図表 2-1-1 の(III)の②)を明らかにした。その成果は、労働政策研究報告書『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第二次調査—』2005 No.43(以下、「第二次調査」という)としてとりまとめた。

以下に、これまでの調査研究結果の概要を示す。

2. 研究成果 1

以下に、DP の概要を示す。

(1) 教育訓練プロバイダーの組織と構成

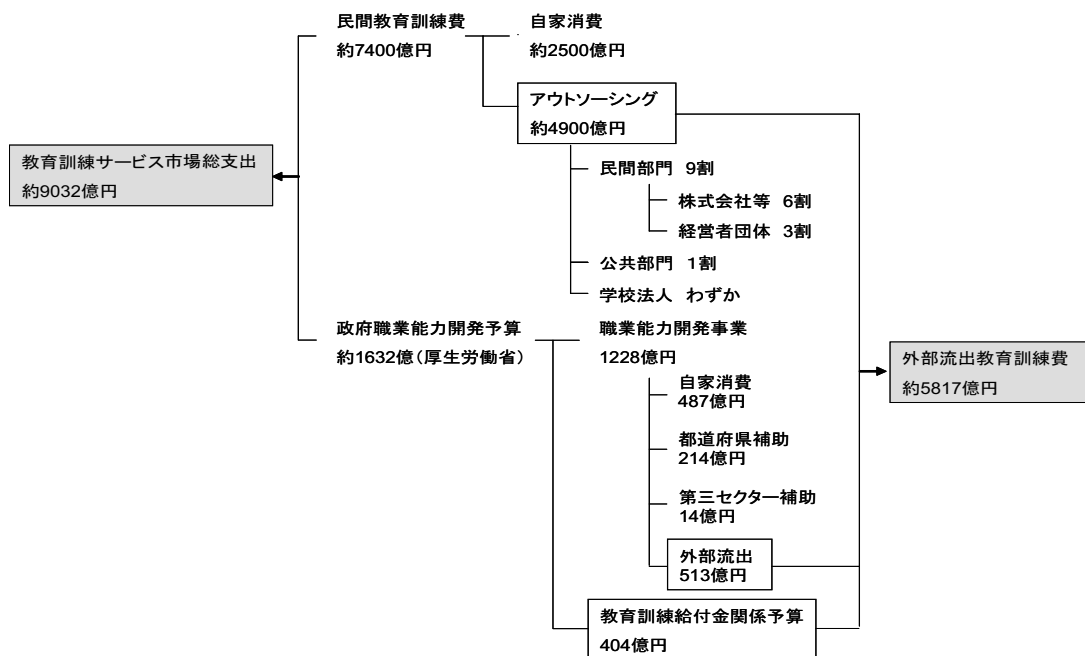
教育訓練プロバイダーを公共、学校法人、民間の3分野に大別し、さらに、公共には国、地方自治体、第3セクター、独立行政法人の大学等を、学校法人には私立の大学・大学院、専修・各種学校を、民間には財団・社団、労働組合、商工会議所・経営者団体、株式会社等を

含めて分類した。

(2) 教育訓練プロバイダーの規模

図表 2-1-2 に、教育訓練費の負担者と負担額を示す。民間企業の教育訓練費用約 7,400 億円と政府部門の総予算 1,632 億円を加えると、教育訓練サービスの総支出は約 9,032 億円である。第 2 に、教育訓練給付金関係予算 404 億円と、職業能力開発事業予算のなかの公共部門以外が消費する部分 513 億円の合計を政府予算のなかの外部流出分とすると、それに民間の教育訓練費のうち外部化された部分約 4,900 億円を加えた約 5,817 億円が、政府部門と民間企業から外部に流出した教育訓練費になり、これが教育訓練サービス市場の規模となる。

図表 2-1-2 費用支出からみた教育訓練サービス市場の規模と構造



(出所) DP

(3) 教育訓練プロバイダーの特徴

2003 年においては、わが国企業で教育訓練を実施している事業所数は、379.7 万事業所である。このうち自社内で教育訓練費を実施（自家消費）している企業を除く、教育訓練プロバイダーの事業所数は約 1.7 万事業所であり、全体の 0.5%となっている（総務省（2003）『平成 13 年 事業所・企業統計調査』を活用）。教育訓練プロバイダー約 1.7 万事業所を分野別にみると、民間部門は 36%、学校法人は 35%、公共部門は 32%と 3 等分する構成であるが、個々のプロバイダー別にみると、専修・各種学校が 28%と最も多く、株式会社等が 25%、地方自治体・第三セクターが 22%でそれに次いでいる。それらに対して、国の構成比は 3%と最も低い。

「どのプロバイダーが、どの程度のサービス量を提供しているのか（サービス量からみた

教育訓練サービス市場の構造)」については、企業の支出する教育訓練費用の面からのみ把握できる。すなわち、前述の企業がアウトソーシングした教育訓練費用約 4,900 億円の支出先を、教育訓練プロバイダーの分野別にみると、民間部門が 9 割、公共部門が 1 割を占め、学校法人はごく僅かとなっている（日本労働研究機構（2003）『能力開発基本調査』を活用）。

どのプロバイダーがどのようなサービスを提供しているのか（サービス内容からみた構造）」については、まず「提供するコースの研修期間」の観点からみると（日本労働研究機構（1996）「民間教育機関の組織と事業」調査研究報告書 No.87、以下「JIL 報告書 No.87」という）、短期コースは財団・社団法人と株式会社が、長期コースは財団・社団法人と専修・各種学校が主たる担い手となっている（図表 2-1-3 を参照）。つまり、株式会社は短期コースの、専修・各種学校は長期コースの、財団・社団法人は短期・長期コース両方のそれぞれ主要な担い手になっているという特徴がある。

図表 2-1-3 研修期間からみた教育訓練プロバイダーの特性

		学校法人	民間		計
		専修・各種学校	財団・社団法人	株式会社	
研修期間からみた構成	短期<1か月未満>講習会等	1割(5割)	3割(8割)	6割(9割)	201コース
	長期<1か月以上>講習会等	4割(5割)	4割(2割)	2割(1割)	50コース

(注) () 内の比率は実施機関内での短期コース、長期コースそれぞれの実施割合

(出所) DP

さらに「コース内容」からみると（JIL 報告書 No.87）、財団・社団法人は職能別研修や目的・課題別研修など特定の職種あるいは課題に対応した専門化された研修を提供するという特徴がみられる（図表 2-1-4 を参照）。

図表 2-1-4 研修の種類別からみた教育訓練プロバイダーの特性

(単位:回)

		学校法人	民間	
		専修・各種学校	財団・社団法人	株式会社
平均年間の延べ開設コース数(短期コース)	階層別研修	2.6	13.7	15.4
	職能別研修	1.6	24.9	22.6
	目的・課題別研修	0.8	15.3	13.4
	語学研修	0.1	0.3	0.5
	OA・コンピュータ研修	17.9	1.4	61.8
	資格取得研修	4.8	2.3	18.0
平均年間の延べ開設コース数(長期コース)	階層別研修	0.1	1.7	3.4
	職能別研修	2.0	8.4	4.8
	目的・課題別研修	0.1	19.4	4.5
	語学研修	0.2	3.4	4.4
	OA・コンピュータ研修	8.9	1.4	0.3
	資格取得研修	20.5	5.6	8.3

(注) 推定総受講者数は実施機関当たりの推定総受講者数に実施機関比率を掛けて値を計算している。

(出所) JIL 報告書 No. 87

株式会社は、収益性を意識して主に短期コースを中心にOA・コンピュータ研修を柱にしながらかつ幅広い分野を提供している。専修・各種学校は、短期ではOA・コンピュータ研修、長期では資格取得研修に特化するという特徴がみられる。

(4) 需要側からみた教育訓練サービス市場の特徴

大企業に勤務するホワイトカラーの社外研修の受講状況についてみると、過去2年間に約5割のホワイトカラーが何らかの教育訓練プロバイダーの研修を受講している。その内訳は株式会社等が49%を占め、次いで商工会議所等が28%、労働組合等が12%、財団・社団法人等が6%となっている。それに対して、公共部門や学校法人が占める割合は小さい（JIL報告書No.108を参照）。

(5) DPの成果と課題

DPにおいては既存の統計調査資料を活用して教育訓練サービス市場の分析を行った。その結果をまとめると、以下のようになる。

- ①「教育訓練サービス市場のサービス量からみた構造」からみると、民間プロバイダーに多くを依存し、それに対して学校機関の貢献は余りに小さい。
- ②「教育訓練サービスのサービス内容からみた構造」については、多額の投資を必要とする機械系、電気・電子系のような技術・技能の教育訓練は公共部門に多くを依存していること。また、財団等のプロバイダーは専門教育に特化し、商工会議所等業界・経済団体は管理サービス系に特化し、株式会社等は短期コース中心の体制をとっていること。

以上の「教育訓練サービス市場のサービス量およびサービス内容からみた構造」の分析結果を総括すると、**図表 2-1-5** のようになる。

図表 2-1-5 サービス量およびサービス内容からみた教育訓練市場の特性の概要

			教育訓練プロバイダー（供給側）										小計
			公共				学校法人		民間				
			国	地方自治体	第3セクター	大学・大学院専修・各種学校	大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団 社会福祉法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人 任意団体 労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	株式会社 有限会社 合資会社 合資会社	
供給構造	サービス内容	訓練分野①	管理サービス系+機械系、電気電子系				管理サービス系+デザイン、化学、社会福祉系		情報通信系+居住系				-
			機械、電気電子、デザイン、社会福祉の多分野型	情報通信系重視型		管理サービス系特化型		機械系重視型		管理サービス系特化型	居住系重視型	-	
		訓練分野②	-	-	-	-	-	短期OA研修、長期資格研修混合型	専門特化型			OA研修中心の広範囲分野の短期型	-
	提供コースの期間	-	-	-	-	-	長期型	短期型と長期型の混合			短期型	-	
サービス量	受講者数	-	-	-	-	-	僅か	主要主体			主要主体	-	

(出所) DP

このような分業関係を前提とすると、短期研修で対応できる教育訓練と長期研修を要する教育訓練とは政策的対応を違える必要がある。また、民間プロバイダーを活用するためには公的支援体制の充実を図るための政策が必要になるであろう。

3. 研究成果 2

第一次・第二次調査の目的は、教育訓練プロバイダーの供給構造を明らかにすることである。以下に、研究成果の概要を示す。

(1) 教育訓練プロバイダーの特徴

教育訓練サービスの組織形態別の供給構造を**図表 2-1-6**に示す。

図表 2-1-6 教育訓練プロバイダー（教育訓練実施組織）の特徴

	組織数の構成	経営特性			事業特性 (教育訓練事業比率)	労務構成
		組織の規模		正規教職員1人当 たりの収入		
		収入からみた特徴 (年間平均収入)	雇用からみた特徴 (平均教職員数)			
全体	100.0%	(13.0億円)	(119.2人)	(2,062万円)	(5.7%)	—
民間企業	16.1	大規模(8.8)	大規模(63.3)	中(1,866)	專業型(43.4)	中正規・中職員
公益法人	25.6	中規模(4.5)	中規模(38.2)	高(3,106)	準專業型(14.4)	中正規・多職員
経営者団体	24.7	中規模(2.5)	小規模(17.6)	中(1,740)	非專業型(3.6)	多正規・多職員
専修学校等	11.1	中規模(3.7)	大規模(52.6)	低(1,543)	準專業型(9.6)	少正規・少職員
大学等	14.0	超大規模(65.9)	超大規模(560.0)	中(1,827)	非專業型(0.9)	中正規・少職員
職業訓練法人等	8.3	小規模(0.8)	小規模(17.1)	低(1,340)	專業型(27.2)	少正規・中職員

(出所) 第一次調査

「組織数の構成」をみると、公益法人（25.6%）と経営者団体（24.7%）の存在が大きく、それに民間企業（16.1%）を加えた3組織が主要プロバイダーを形成し、それらで全体の7割弱を占めるという供給構造になっている。教育訓練事業には多様な組織が関与しているが、それを主事業としているのは民間企業と職業訓練法人等の專業型と、それに次ぐ準專業型の公益法人と専修学校等である。

(2) 教育訓練サービス市場の量的構造

量的構造（教育訓練サービス量の構造）については（**図表 2-1-7**を参照）、「経営特性の視点」からみると、組織収入、雇用量のいずれの指標であっても民間企業と公益法人が主要プロバイダーであり、両者で市場全体の7割前後を占めている。特に市場占有率の代表指標である組織収入面でみると、両者の占有率は76%に達している。

「研修コースの視点」（受講者数とコース数）からみた構造は、「経営特性の視点」からみた構造とは大きく異なる。民間企業と公益法人が主要プロバイダーである点では「経営特性の視点」と共通しているが、受講者数からみると公益法人への集中が著しく、それに対してコース数からみると民間企業と公益法人がほぼ等しい占有率になっている。

図表 2-1-7 教育訓練サービス量の構造（総括表）

	全教育訓練サービス量に占める経営形態別占有率(%)				受講者1人当たりの教育訓練事業収入 (円)
	経営特性の視点		研修コースの視点		
	組織収入からみた構成	雇用量からみた構成	受講者数からみた構成	コース数からみた構成	
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	44,723
民間企業	50.7	45.1	14.3	32.5	146,464
公益法人	25.7	24.0	54.4	30.3	20,402
経営者団体	3.5	3.3	13.1	18.4	13,357
専修学校等	5.3	8.7	1.6	2.4	129,455
大学等	12.3	13.6	9.0	9.0	64,022
職業訓練法人等	2.4	5.3	7.7	7.4	15,084

(出所) 第一次調査

(3) 教育訓練サービス市場の質的構造

①対象者からみた市場構造

質的構造について整理するにあたり、対象者の観点から、市場における研修コースと教育訓練プロバイダーの位置づけをみる（図表 2-1-8 を参照）。

「研修コースのポジション」をみると講習会・セミナーは主に中小企業サラリーマンを対象にしており、①新入社員研修、マナー研修、②技術技能研修、資格取得研修、医療等研修、③品質安全研修、営業販売研修、④人事労務研修、マネジメント研修、経理財務研修の四群の研修コースが雇用者の職務階層に対応して設定されている。

マネジメント研修、資格取得研修、営業・販売研修、経理・財務研修は自営業・自由業の分野にも対応している。通信教育は講習会・セミナーとは異なる位置を占めており、対象となる雇用形態については中小企業サラリーマンに加えて大企業サラリーマンまで範囲を広げていること、職務階層については新入社員から係長・主任レベルを対象を集中していることに特徴がある。

「教育訓練プロバイダーのポジション」をみると、講習会・セミナーでは、公益法人と民間企業は中小企業サラリーマンの中堅社員レベルを中心にして新入社員レベルから係長・主任レベルの雇用者全体を主要な受講者とするという位置をとっている。

職業訓練法人等と経営者団体は中小企業サラリーマンの中堅社員レベル等（前者は中堅社員レベル、後者は中堅社員レベルから新入社員レベル）を中心にしつつ、自営業・自由業に範囲を拡張するとの位置をとっている。

通信教育は、経営者団体が中小企業の管理者、経営者を重要な対象層としている点が大きく異なる。社会人大学院は 30～40 歳代、民間企業サラリーマンと公務員・団体職員を主要な対象層としている。

図表 2-1-8 対象者からみた研修コースとプロバイダーのポジション

		対象者の職業									
職務階層		大企業 サラリーマン	中小企業 サラリーマン		公務員 団体職員	自営業 自由業					
研修コースの ポジション	経営者 役員		講習会セミナー								
	管理職	通信教育		品質安全研修	営業販売研修	経理財務研修	人事労務研修	マネジメント研修			
	係長 主任			医療等研修	技術技能研修	資格取得研修				医療等研修	
	中堅社員			マナー研修							
	新入社員（3年未満）										
	新入社員（1年未満）		新入社員研修								
プロバイダーの ポジション	経営者 役員		通信教育								
	管理職			講習会・セミナー							
	係長 主任	民間企業	公益法人	民間企業	公益法人	経営者団体					
	中堅社員			民間企業・公益法人							
	新入社員（3年未満）			職業訓練法人等・経営者団体							
	新入社員（1年未満）										

(注) 「経理財務研修」については、管理職層が主対象でないで、枠の線を点線にしてある。

(出所) 第二次調査

②研修内容からみた市場構造

「どのような方法で提供されるサービスか」(研修内容)の観点からみると、教育訓練サービス市場の構造は図表 2-1-9 のようになる。

同図表の「研修コースのポジション」をみると、最も中心的な講習会・セミナーの方式は、研修時間 70 時間以下、受講料 8 万円以下の範囲で提供されるサービスを対象としている。そのなかに、それぞれの研修コースが配置されており、主要なコースについてみると、①資格取得研修、技術・技能研修、医療・看護・福祉研修は高価格帯の長期コース、②新入社員研修、マナー研修は低価格帯の短期コース、③マネジメント研修、品質・安全研修、人事労務研修（とくにマネジメント研修）は短期であるが相対的に価格の高いコースという位置を占めている。大学院教育は非常に高額（超高価格帯）で超長期のコースを提供する位置を、通信教育は超長期であるが中価格帯から高価格帯でサービスを提供する位置をとっている。

「教育訓練プロバイダーのポジション」についてみると、最も中心的な講習会・セミナー方式については、教育訓練プロバイダーは研修時間 151 時間以下、受講料 20 万円以下の範囲でサービスを提供している。主要教育訓練プロバイダー（民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等）に限定すると 100 時間以下、20 万円以下が対象範囲となる。そのなかに各教育訓練プロバイダーが位置している。

図表 2-1-9 研修内容からみた研修コースとプロバイダーのポジション

		研修延べ期間				
受講料水準		短期 (10-19時間)	中期 (27-33時間)	長期 (53-68時間)	超長期	
研修 コース の ポジ ション	超高価格帯 (1,732千円)		講習会・セミナー		社会人大学院	大学院教育
	高価格帯 (60-74千円)	マネジメント研修	語学研修	資格取得研修 技術・技能研修 医療等研修	資格取得研修 専門研修	通信教育
	中価格帯 (31-46千円)	営業研修 品質・安全研修 人事労務研修		OA研修	階層別研修 語学研修	
	低価格帯 (17-27千円)	新入社員研修 マナー研修	経理・財務研修			
プロ バイ ダー の ポジ ション	超高価格帯 (1,732千円)		講習会・セミナー		社会人大学院	大学院教育
	高価格帯 (129-195千円)		民間企業	専修学校等	民間企業 専修学校等 職業訓練法人等	通信教育
	中価格帯 (35-57千円)		公益法人	職業訓練法人等	公益法人 経営者団体	
	低価格帯 (14-27千円)	経営者団体 大学等			大学等	

(出所) 第二次調査

主要な教育訓練プロバイダーについてみると、①高価格帯で長期コースを提供する専修学校等、中価格帯で中期コースの公益法人、低価格帯で短期コースの経営者団体と大学等、②中期コースを相対的に高い価格（高価格帯）で提供する民間企業、③長期コースを低価格（中価格帯）で提供する職業訓練法人等との特長がみられる。

さらに社会人大学院は超高価格帯で超長期コースを提供する位置を、通信教育は同じ超長期であるが、低価格帯（大学等）、中価格帯（公益法人、経営者団体）、高価格帯（民間企業、専修学校等、職業訓練法人等）の広い価格帯でサービスを提供するという位置をとっている。

（４）第一次・第二次調査の研究成果と課題

第一次・第二次調査では「誰を」対象に「どのような方法で」、どのような教育訓練プロバイダーが、どのような研修コースを通して教育訓練サービスを提供しているのかの観点から、教育訓練サービス市場の構造を明らかにしてきた。これら調査の成果は、教育訓練サービス市場の研究に貴重な情報を提供するという点で大きな貢献であるが、それに加えて、教育訓練サービス市場を強化するための戦略に必要な基礎的情報を提供するという点でも有益であると考えている。

しかしながら、これらの調査には幾つかの限界があり、その最も重要な点は受講者に関する情報を教育訓練プロバイダーから得ていることである。したがって、教育訓練サービス需要者である個人が「なぜ、研修コースを受けているのか」「それによって、個人にとってどのような効果があったのか」等については明らかにできていない。この点については、個人対象の調査結果の分析に委ねる。

４．需要者（個人）を対象とした調査の目的

平成 16 年度に実施された、教育訓練プロバイダーを対象とした二度にわたる調査において、「誰を」対象に「どのような方法」で、「どのような教育訓練プロバイダー」が、「どのような研修コース」を通して教育訓練サービスを提供しているのか」といった供給側の観点から、教育訓練サービス市場の構造を明らかにしてきた。これらの調査で明らかになった事実は、「どの分野で教育訓練サービスが不足しているのか」を正確に把握するうえで貴重な情報を提供できたと考えられる。しかしながら、そこには受講者に関する情報を教育訓練プロバイダーから得ているという限界があった。

平成 17 年度は、教育訓練サービス市場の特質を需要側から捉えるために、教育訓練サービス需要者である個人が「なぜ、研修コースを受けているのか」「それによって、個人にとってどのような効果があったのか」等について明らかにするために、個人を対象にした調査分析を行った。すなわち、本調査分析は「どのような人」が、「何のために（教育訓練ニーズ）」、「どのような内容の教育訓練サービス」を需要し（教育訓練経歴）、その結果を「どのように評価しているのか（教育訓練評価）」という視点（**図表 2-1-1**の（Ⅱ））から、教育訓練サービス市場の特性を明らかにするものである。本報告書はその成果をまとめたものである。

５．調査の方法

（１）調査対象の抽出

調査対象者は雇用形態により、正社員、非正社員（パート・アルバイト）、自営業・自由業の３グループとした。調査対象者の構成は、総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 14 年度）から得られる年代別、男女別、就業形態別の就業者の割合を参考に**図表 2-1-10**のように決定し、調査対象者は同図表にそって調査会社保有のモニターから無作為に抽出した。

図表 2-1-10 調査対象者属性別件数 (件)

	20 歳代		30 歳代		40 歳代		50 歳代		小 計
	25～29 歳		30～39 歳		40～49 歳		51～59 歳		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
正社員	400	250	800	300	600	250	600	250	3450
非正社員	100	100	150	150	110	200	90	200	1100
自由業・自営業	0	0	100	100	100	100	125	125	650
合計	500	350	1050	550	810	550	815	575	5200

(2) 調査の実施時期と回収状況

2005 年 9 月 16 日から 9 月 30 日にかけて、調査票の発送及び回収を実施した。有効回収された調査票は 4,412 票であり、有効回答率は 83.95%である (図表 2-1-11 を参照)。

図表 2-1-11 調査票の発送と回収状況 (件)

	発送数	回収数	無効票	有効回答数	有効回答率
正社員	3,450	3,068	95	2,973	86.17%
非正社員	1,100	932	47	885	80.45%
自由業・自営業	650	570	16	554	85.23%
全体	5,200	4,570	158	4,412	83.95%

(3) 調査項目と分析の進め方

主な調査項目は以下のとおりである。

- ① 性別、年齢、最終学歴
- ② 勤務先の業種、規模等
- ③ 勤続年数、職位、職種、残業、転職経験等
- ④ 勤務先の教育訓練の方針等
- ⑤ 現在、研修や自己啓発に使える時間・お金等
- ⑥ 過去 1 年間に受講した研修や自己啓発の分野、主催機関
- ⑦ 年代別の研修・自己啓発の状況
- ⑧ 過去 3 年間の社外、社内、通信教育、e ラーニング、勉強会・交流会の受講状況

分析は以下の手順で行っている。まず、雇用形態別の分析を基本に置き、正社員、非正社員、自営業・自由業の各雇用形態の特質を明らかにしている。それを踏まえ、さらに各雇用形態の特性を明らかにするために、正社員、非正社員、自営業・自由業のそれぞれについて、従業員規模別、年齢別、仕事の種類別 (正社員と非正社員については職種、自営業・自由業については業種) の分析を行っている。

6. 調査対象者の構成

調査対象者については、男女別の他に、年齢別に正社員及び非正社員は 20 歳代、30 歳代、

40 歳代、50 歳代の 4 階層に、自由業・自営業は 20 歳代を除く 3 階層に類別した (図表 2-1-12 参照)。全調査対象者の平均年齢は 41.1 歳である。

図表 2-1-12 有効回答者属性別件数 (%)

雇用形態	TOTAL (件)	20 歳代		30 歳代		40 歳代		50 歳代		性別・ 無回答	平均年齢 (歳)
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
全体	4,412	8.9	6.7	20.4	10.7	15.8	10.6	15.8	10.9	0.11	41.1
正社員	2,973	10.8	7.1	23.9	8.7	18.1	6.8	17.8	6.8	0.07	40.3
非正社員	885	8.4	9.5	11.0	15.3	7.0	21.1	6.9	20.8	0.11	41.2
自由業・自営業	554	0.0	0.0	16.4	13.7	17.9	14.6	19.9	17.1	0.36	45.4

第2章 能力開発のニーズと背景

1. 能力開発のニーズと背景

1. 1 能力開発の背景

(1) 会社等の教育訓練方針¹⁾

①教育対象者の方針

会社等の教育訓練方針は「教育訓練全体」に関わる方針と「仕事から離れて行う教育訓練」とに大別され、さらに前者は「教育対象者の方針」と「教育訓練責任主体の方針」に、後者の「仕事から離れて行う教育訓練」については「教育主導主体の方針」と「教育訓練実施方法の方針」にそれぞれ分かれる。

教育対象者の方針は、優秀な社員・職員を対象とする「選抜教育」を重視する方針と、社員・職員全体の能力を高めることをねらいとした「全体的な底上げ教育」を重視する方針とに大別される。図表 2-2-1 をみると、「全体的な底上げ教育」（「社員・職員全体の底上げをするような教育訓練を重視」22.2%＋「どちらかと言えば社員・職員全体の底上げをするような教育訓練を重視」56.1%）を重視する回答が7割近くにのぼる。それに対し、「選抜教育」（「優秀な社員・職員を選抜していくような教育を重視」4.2%＋「どちらかと言えば優秀な社員・職員を選抜していくような教育を重視」16.4%）を重視している回答は2割にとどまっていることから、回答者の勤務する会社等の多くは底上げ教育を重視している状況にある。

図表 2-2-1 教育対象者の方針 (n=2,973)

		(%)						
		TOTAL	Aである	どちらか といえば Aに近い	どちらか といえば Bに近い	Bである	無回答	教育対象 者指数
正社員 の特徴	【全体】	2,973	4.2	16.4	56.1	22.2	1.1	2.03
	【年齢別】							
	20歳代	532	2.4	15.6	61.3	20.1	0.6	2.00
	30歳代	972	4.9	18.8	54.3	21.3	0.6	2.07
	40歳代	739	4.1	15.7	57.9	21.2	1.1	2.03
	50歳以上	730	4.7	14.5	53.0	25.8	2.1	1.98
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	4.5	14.9	58.5	18.9	3.2	2.05
	100人未満	418	4.1	17.7	58.4	18.9	1.0	2.07
	300人未満	383	2.9	19.3	58.0	19.6	0.3	2.06
	1,000人未満	396	3.5	17.9	54.8	22.7	1.0	2.02
	1,000人以上	724	5.2	17.5	54.8	22.4	0.0	2.05
	公務	354	3.1	11.3	51.4	33.6	0.6	1.84
	【職種別】							
専門・技術職	1,082	3.5	16.4	57.4	22.0	0.7	2.01	
事務職	801	4.2	16.6	56.7	21.3	1.1	2.04	
営業・販売職	524	5.7	17.7	54.2	21.6	0.8	2.08	
サービス職	157	3.8	12.7	55.4	26.1	1.9	1.94	
現業職	279	3.9	19.4	50.9	23.7	2.2	2.04	
その他	111	5.4	8.1	61.3	23.4	1.8	1.95	

注1：【A】優秀な社員・職員を選抜していくような教育訓練を重視している／【B】社員・職員全体の底上げをするような教育訓練を重視する

注2：教育対象者指数＝（「Aである」×4点＋「どちらかと言えばAに近い」×3点＋「どちらかと言えばBに近い」×2点＋「Bである」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、Aに近いことを示す。

¹⁾ この項に関する設問は、正社員の実施。回答数は2,973件である。

そこで、こうした結果を得点化した「教育対象者指数」（算出方法は図表の注参照）を第一に年齢別にみると、年齢との間に有意な関係はみられない。第二に従業員規模別にみると公務の者ほど指数の値は低く、全体的な底上げ教育が重視されている状況にある。なお、職種別にみると有意な関係はみられない。

②教育訓練責任主体の方針

教育訓練責任主体の方針に対する回答者の意見は分かれている。**図表 2-2-2** をみてほしい。社員・職員の教育訓練の責任を「会社等」とする者は全体の5割強（「社員・職員の教育訓練を行うのは、会社等の責任」18.8%+「どちらかと言えば社員・職員の教育訓練を行うのは、会社等の責任」36.8%）であるのに対し、「社員・職員個人」とする者は4割強（「教育訓練に責任を持つのは、社員・職員個人」11.1%+「どちらかと言えば教育訓練に責任を持つのは、社員・職員個人」32.4%）にのぼる。

図表 2-2-2 教育訓練責任主体の方針 (n=2,973)

		TOTAL	Aである	どちらか といえ Aに近い	どちらか といえ Bに近い	Bである	無回答	(%) 教育訓練 責任主体 指数
正社員 の 特 徴	【全 体】	2,973	18.8	36.8	32.4	11.1	0.9	2.64
	【年齢別】							
	20歳代	532	13.5	34.2	40.8	10.9	0.6	2.51
	30歳代	972	17.8	35.3	33.5	13.0	0.4	2.58
	40歳代	739	21.1	36.4	32.2	9.3	0.9	2.70
	50歳以上	730	21.5	41.2	24.8	10.5	1.9	2.75
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	14.1	27.7	40.7	14.9	2.5	2.42
	100人未満	418	16.0	35.2	35.6	12.2	1.0	2.56
	300人未満	383	15.1	41.3	33.9	9.7	0.0	2.62
	1,000人未満	396	15.4	44.2	28.8	10.9	0.8	2.65
	1,000人以上	724	22.8	39.0	27.8	10.1	0.4	2.75
	公務	354	29.9	38.1	24.0	7.6	0.3	2.90
	【職種別】							
専門・技術職	1,082	18.4	35.0	34.6	11.6	0.5	2.61	
事務職	801	17.2	40.3	30.8	10.2	1.4	2.65	
営業・販売職	524	19.1	36.8	32.1	11.5	0.6	2.64	
サービス職	157	17.2	31.8	35.0	14.6	1.3	2.52	
現業職	279	23.7	35.5	29.4	9.7	1.8	2.75	
その他	111	21.6	40.5	27.0	9.0	1.8	2.76	

注1：【A】社員・職員の教育訓練を行うのは、会社等の責任としている／【B】教育訓練に責任を持つのは、社員・職員個人としている

注2：教育訓練責任主体指数＝（「Aである」×4点＋・・・＋「Bである」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、Aに近いことを示す。

そこで、こうした結果を得点化した「教育訓練責任指数」（算出方法は図表の注参照）をもとに分析を深めると、まず年齢別では年齢に比例して会社等の責任とする傾向が強まり、指数の値は20歳代の2.51点から50歳代以上の2.75点へと増加している。つぎに従業員規模別にみると、第一に規模に比例して指数の値は30人未満の2.42点から1,000人以上の2.75点へと大きくなり、規模の大きい企業の者ほど会社等の責任とする考えが多くなる。第二に、さらに民間企業に比べて公務の指数値（2.90点）は大きく、教育訓練責任は会社等であると

する意見が多くみられる。なお、職種別にみると有意な関係はみられない。

③教育主導主体の方針

教育主導主体の方針は「本社主導」と「事業部・事業所等のライン部門主導」とに大別される。図表 2-2-3 をみると、本社主導重視は全体の 5 割（「本社主導の教育訓練を重視」18.5% + 「どちらかと言えば本社主導の教育訓練を重視」31.9%）、ライン部門重視は 5 割弱（「事業部・事業所等のライン部門主導の教育訓練を重視」10.5% + 「どちらかと言えば事業部・事業所等のライン部門主導の教育訓練を重視」36.4%）をそれぞれ占めており、この方針に対する回答者の意見は分かれている。

図表 2-2-3 教育主導主体の方針 (n=2,973)

		(%)						教育主導 主体指数
		TOTAL	Aである	どちらか といえば Aに近い	どちらか といえば Bに近い	Bである	無回答	
正社員 の 特徴	【全 体】	2,973	18.5	31.9	36.4	10.5	2.7	2.60
	【年齢別】							
	20歳代	532	17.9	32.3	39.3	8.1	2.4	2.61
	30歳代	972	17.3	34.8	35.8	10.4	1.7	2.60
	40歳代	739	19.5	31.3	37.2	9.6	2.4	2.62
	50歳以上	730	19.5	28.5	34.2	13.4	4.4	2.57
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	14.5	28.5	39.9	10.5	6.7	2.51
	100人未満	418	13.6	30.1	41.6	12.2	2.4	2.46
	300人未満	383	15.4	27.7	44.4	11.2	1.3	2.48
	1,000人未満	396	14.9	35.9	37.1	9.6	2.5	2.58
	1,000人以上	724	23.2	33.8	32.3	10.4	0.3	2.70
	公務	354	29.4	38.1	22.0	8.2	2.3	2.91
	【職種別】							
	専門・技術職	1,082	16.4	31.1	38.9	11.1	2.6	2.54
	事務職	801	21.0	34.6	33.5	8.4	2.6	2.70
営業・販売職	524	24.4	32.1	32.4	9.4	1.7	2.73	
サービス職	157	13.4	38.2	32.5	11.5	4.5	2.56	
現業職	279	9.3	26.5	45.2	16.5	2.5	2.29	
その他	111	22.5	27.9	35.1	9.0	5.4	2.67	

注1：【A】本社主導の教育訓練を重視している／【B】事業部・事業所等のライン部門主導の教育訓練を重視している

注2：教育主導主体指数 = (「Aである」×4点 + … + 「Bである」×1点) を (母数 - 無回答) で除した値。なお、値が大きいほど、Aに近いことを示す。

この結果を得点化した「教育主導主体指数」（算出方法は図表の注参照）を第一に年齢別の関連でみると有意な関係はみられない。しかしながら、第二に従業員規模別には公務の者ほど指数値（2.91点）が高く、本社主導の教育訓練を重視する意見が多くなる。第三に職種別の結果をみると、指数の値は事務職（2.70点）と営業・販売職（2.73点）で大きく、現業職（2.29点）で小さい。

④教育訓練実施方法の方針

最後に教育訓練実施の方針について図表 2-2-4 をみると、6割強の者が会社等は社内の教育訓練（「社内で行う教育訓練を重視」23.6% + 「どちらかと言えば社内で行う教育訓練を重視」41.1%）を重視しているのに対し、社外機関の教育訓練（「社外の機関が行う教育訓練を

重視」7.2%+「どちらかと言えば社内の機関が行う教育訓練を重視」25.9%）を重視している回答は3割強にとどまっている。教育訓練実施方法として社内で行う方法が重視されている。

図表 2-2-4 教育訓練実施方法の方針 (n=2,973)

		(%)						教育訓練 実施方法 指数
		TOTAL	Aである	どちらか といえば Aに近い	どちらか といえば Bに近い	Bである	無回答	
正社員 の 特 徴	【全 体】	2,973	23.6	41.1	25.9	7.2	2.2	2.83
	【年齢別】							
	20歳代	532	26.7	40.6	25.2	5.3	2.3	2.91
	30歳代	972	21.8	41.0	27.4	8.3	1.4	2.77
	40歳代	739	22.3	44.0	25.3	6.5	1.9	2.84
	50歳以上	730	25.1	38.6	24.9	7.8	3.6	2.84
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	20.7	33.1	29.6	11.4	5.2	2.67
	100人未満	418	22.2	37.3	29.4	8.6	2.4	2.75
	300人未満	383	20.9	43.6	28.7	6.0	0.8	2.80
	1,000人未満	396	21.2	42.9	27.5	6.6	1.8	2.80
	1,000人以上	724	27.6	45.3	22.2	4.4	0.4	2.96
	公務	354	28.2	46.3	18.9	4.5	2.0	3.00
	【職種別】							
専門・技術職	1,082	21.5	42.3	27.7	7.0	1.4	2.79	
事務職	801	20.1	41.2	27.3	9.4	2.0	2.73	
営業・販売職	524	28.8	37.6	25.8	6.3	1.5	2.90	
サービス職	157	28.0	42.7	17.2	5.7	6.4	2.99	
現業職	279	29.0	41.6	20.8	5.4	3.2	2.97	
その他	111	21.6	41.4	25.2	5.4	6.3	2.84	

注1：【A】社内で行う教育訓練を重視している／【B】社外の機関が行う教育訓練を重視している

注2：教育訓練実施方法指数＝（「Aである」×4点＋・・・＋「Bである」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、Aに近いことを示す。

つぎに、こうした結果を得点化した「教育訓練実施方法指数」（算出方法は図表の注参照）をもとに分析を深めると、第一に年齢別には有意な関係はみられない。第二に従業員規模別の結果をみると公務の者および大企業の者ほどの指数の値は大きく、社内の教育訓練を重視する意見が多くなる。第三に職種別との関連でみると有意な関係はみられない。

（2）会社等・上司が求める能力を知らせる仕組み²

①雇用形態別の特徴

会社等・上司が回答者に求める能力を十分に知らせているかどうかについて図表 2-2-5 をみると、肯定意見は6割弱（「そう思う」17.3%+「ややそう思う」41.5%）、否定意見は4割（「そう思わない」9.1%+「あまりそう思わない」31.0%）であり、会社等・上司から求められる能力を十分に知らされている者が多い。

そこで、こうした結果を得点化した「能力伝達度指数」（算出方法は図表の注参照）を雇用形態別にみると、雇用形態の間に有意な関係はみられない。

² この項に関する設問は、正社員および非正社員に実施。回答数は3,853件である。

図表 2-2-5 会社等・上司が求める能力を知らせる仕組み (n=3,858)

		(%)						能力伝達 度指数
		TOTAL	そう思 う	ややそ う思 う	あまり そう思 わない	そう思 わない	無回答	
【全 体】		3,858	17.3	41.5	31.0	9.1	1.0	2.67
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】							
	正社員	2,973	17.2	41.9	30.9	9.0	0.9	2.68
	非正社員	885	17.9	40.0	31.3	9.5	1.4	2.67
正 社 員 の 特 徴	【全 体】	2,973	17.2	41.9	30.9	9.0	0.9	2.68
	【年齢別】							
	20歳代	532	17.5	39.8	30.8	11.3	0.6	2.64
	30歳代	972	15.1	40.1	33.8	10.7	0.2	2.60
	40歳代	739	16.4	45.3	30.2	7.6	0.5	2.71
	50歳以上	730	20.5	42.5	27.9	6.6	2.5	2.79
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	21.6	44.7	21.5	9.5	2.7	2.81
	100人未満	418	15.6	41.9	31.3	11.2	0.0	2.62
	300人未満	383	13.6	43.1	34.7	7.8	0.8	2.63
	1,000人未満	396	14.4	38.4	35.4	11.1	0.8	2.57
	1,000人以上	724	19.9	41.6	31.6	6.8	0.1	2.75
	公務	354	11.9	41.8	36.4	9.3	0.6	2.57
	【職種別】							
専門・技術職	1,082	16.2	43.1	31.6	8.6	0.6	2.68	
事務職	801	15.4	39.1	33.6	11.2	0.7	2.59	
営業・販売職	524	21.8	43.1	28.6	5.9	0.6	2.81	
サービス職	157	13.4	45.2	30.6	8.9	1.9	2.64	
現業職	279	16.8	41.9	29.7	9.3	2.2	2.67	
その他	111	24.3	41.4	21.6	10.8	1.8	2.80	
非 正 社 員 の 特 徴	【全 体】	885	17.9	40.0	31.3	9.5	1.4	2.67
	【年齢別】							
	20歳代	158	12.7	40.5	34.8	11.4	0.6	2.55
	30歳代	232	19.0	40.1	29.7	9.5	1.7	2.70
	40歳代	249	16.1	46.2	28.5	8.4	0.8	2.71
	50歳以上	246	22.0	33.3	33.3	9.3	2.0	2.69
	【従業員規模別】							
	30人未満	305	18.4	44.6	26.6	8.5	2.0	2.75
	100人未満	159	17.6	36.5	39.6	6.3	0.0	2.65
	300人未満	123	19.5	38.2	31.7	10.6	0.0	2.67
	1,000人未満	78	15.4	39.7	32.1	11.5	1.3	2.60
	1,000人以上	130	15.4	40.8	33.8	7.7	2.3	2.65
	公務	44	27.3	31.8	15.9	22.7	2.3	2.65
	【職種別】							
専門・技術職	115	22.6	44.3	24.3	8.7	0.0	2.81	
事務職	150	18.0	43.3	27.3	9.3	2.0	2.71	
営業・販売職	133	18.0	42.9	34.6	4.5	0.0	2.74	
サービス職	199	12.6	44.7	30.7	11.1	1.0	2.60	
現業職	171	17.5	31.6	38.6	12.3	0.0	2.54	
その他	98	24.5	31.6	30.6	11.2	2.0	2.71	

注：能力伝達度指数 = (「そう思う」×4点 + 「ややそう思う」×3点 + 「あまりそう思う」×2点 + 「そう思わない」×1点) を (母数－無回答) で除した値。なお、値が大きいほど、会社等・上司が求められる能力が十分に知らせていることを示す。

②正社員の特徵

正社員の特徵を年齢、従業員規模、職種の3つの面から確認する。まず年齢別および従業員規模別との間には比例した有意な傾向はみられない。しかしながら、職種別にみると職種の違いによる特徴がみられ、指数の値は営業・販売職(2.81点)で大きく、事務職(2.59点)で小さい。

③非正社員の特徵

非正社員の特徵を正社員と同様に年齢、従業員規模および職種の3つの視点から確認する

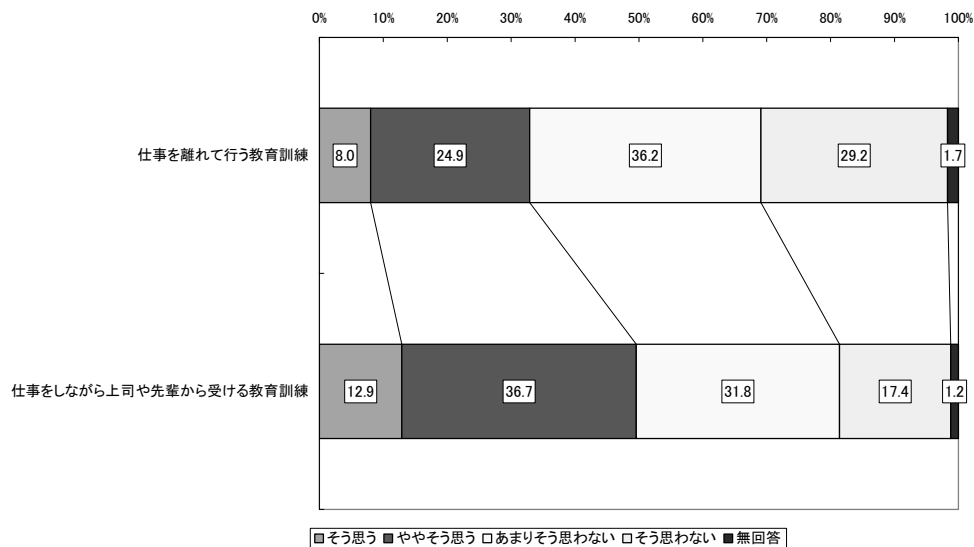
と、第一に年齢および従業員規模に比例した有意な関係はみられない。しかしながら、第二に職種別との関連では有意な関係がみられ、専門・技術職で指数の値（2.81 点）が大きく、求める能力が十分に知らされているのに対し、現業職の値（2.54 点）は小さい。

（3）計画的な教育訓練の実施状況³

①雇用形態別の特徴

会社や職場等で行われる主な教育訓練には、「仕事を離れて行う教育訓練（Off-JT）」と「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練（OJT）」の2つのタイプがあるが、これらはどの程度「計画的」に行われているのだろうか。図表 2-2-6 の「そう思う」と「ややそう思う」の合計比率に注目すると、「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」は5割（同49.6%）にのぼるのに対し、「仕事を離れて行う教育訓練」は3割強（合計比率 32.9%）にとどまる。仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練と比べると、仕事を離れて行う教育訓練は計画的に行われていない状況にある。

図表 2-2-6 計画的な教育訓練の実施状況（n=3,853）



そこで、こうした結果を得点化した「計画実施指数」（図表 2-2-7 参照、算出方法は図表の注参照）を雇用形態別にみると、正社員ほど「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」の値はそれぞれ大きい。

②正社員の特徴

まず年齢別にみると、「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受け

³ この項に関する設問は、正社員および非正社員に実施。回答数は 3,853 件である。

る教育訓練」との間に年齢に比例した有意な傾向はみられない。

従業員規模別にみると、「仕事から離れて行う教育訓練」の値は規模の大きい企業の者および公務の者ほど大きくなるのに対し、「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」については、規模との間に有意な関係はみられない。

職種別との関連では、「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」との間に有意な関係はみられない。

図表 2-2-7 計画的な教育訓練の実施状況（計画実施指数）（n=3,858）

		TOTAL	仕事を離れて 行う教育訓練	仕事をしながら 上司や先輩 から受ける教 育訓練
【全 体】		3,858	2.12	2.46
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】			
	正社員	2,973	2.19	2.49
	非正社員	885	1.87	2.34
正 社 員 の 特 徴	【全 体】	2,973	2.19	2.49
	【年齢別】			
	20歳代	532	2.19	2.65
	30歳代	972	2.15	2.42
	40歳代	739	2.19	2.44
	50歳以上	730	2.25	2.52
	【従業員規模別】			
	30人未満	629	2.01	2.50
	100人未満	418	2.03	2.45
	300人未満	383	2.10	2.47
	1,000人未満	396	2.19	2.40
	1,000人以上	724	2.40	2.57
	公務	354	2.37	2.50
	【職種別】			
専門・技術職	1,082	2.25	2.49	
事務職	801	2.13	2.43	
営業・販売職	524	2.21	2.55	
サービス職	157	2.20	2.46	
現業職	279	2.10	2.50	
その他	111	2.16	2.60	
非 正 社 員 の 特 徴	【全 体】	885	1.87	2.34
	【年齢別】			
	20歳代	158	1.94	2.49
	30歳代	232	1.93	2.39
	40歳代	249	1.85	2.32
	50歳以上	246	1.79	2.21
	【従業員規模別】			
	30人未満	305	1.84	2.29
	100人未満	159	1.84	2.42
	300人未満	123	1.90	2.29
	1,000人未満	78	1.90	2.21
	1,000人以上	130	1.92	2.49
	公務	44	1.96	2.37
	【職種別】			
専門・技術職	115	2.00	2.49	
事務職	150	1.77	2.25	
営業・販売職	133	1.84	2.57	
サービス職	199	1.96	2.48	
現業職	171	1.68	2.05	
その他	98	2.07	2.29	

注：能力伝達度指数＝（「そう思う」×4点＋・・・＋「そう思わない」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、教育訓練が「計画的」に行われていることを示す。

③非正社員の特徴

非正社員の特徴を確認すると、第一に年齢との関連では年齢の若い者ほど「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」が行われており、その値は「仕事を離れて行う教育訓練」が50歳以上の1.79点から20歳代の1.94点、「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」が同2.21点から同2.49点へとそれぞれ大きくなっている。

第二に従業員規模別にみると、「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」との間に有意な関係はみられない。

第三に職種別にみると、「仕事を離れて行う教育訓練」は専門・技術職（2.00点）とサービス職（1.96点）で大きくなるのに対し、「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」は販売・営業職（2.57点）で大きい。

（4）会社等・上司から求められている能力に対する現在のレベル⁴

①雇用形態別の特徴

会社等・上司から求められている能力に対して、回答者はどの程度のレベルにあると思っているのだろうか。図表 2-2-8 をみると、会社等・上司から求められている能力を「100」とした場合の現在のレベルは平均 74.2 であり、その構成は「71～99」（43.3%）が最も多く、これに「51～70」が3割（30.5%）、「31～50」が1割強（11.7%）で続いている。この他の分布は1割を下回るが、その中で会社等・上司から求められている能力全てに答えている者（「100」5.0%）や、それ以上の能力にあるとする者（「101～」2.3%）もわずかながらいる。

こうしたレベルを雇用形態別にみると、雇用形態との間に有意な関係はみられず、75前後の水準にある。

②正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の高い者ほど能力レベルは高くなり、その値は20歳代の64.6から50歳代以上の79.7へと大きくなっている。なお、従業員規模別および職種別の結果をみると、規模および職種との間に有意な関係はみられない。

③非正社員の特徴

非正社員の特徴を第一に年齢別にみると、年齢に比例した有意な関係はみられない。しかしながら、第二に従業員規模別にみると、公務の者ほど会社等から求められている能力に対する現在のレベル（82.9）は高い水準にある。第三に職種別との関連では、職種との間に優位な関係はみられない。

⁴ この項に関する設問は、正社員および非正社員に実施。回答数は3,853件である。

図表 2-2-8 会社等・上司から求められている能力に対する現在のレベル (n=3,857)

		(%)									
		TOTAL	0~30	31~50	51~70	71~90	91~99	100	101~	無回答	平均
【全 体】		3,858	2.8	11.7	30.5	43.3	2.0	5.0	2.3	2.4	74.2
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】										
	正社員	2,973	2.7	11.8	31.5	42.9	2.0	4.5	2.3	2.4	73.8
	非正社員	885	3.3	11.2	27.1	44.9	2.0	6.4	2.4	2.7	75.4
正社員の特徴	【全 体】	2,973	2.7	11.8	31.5	42.9	2.0	4.5	2.3	2.4	73.8
	【年齢別】										
	20歳代	532	8.6	19.4	39.7	24.1	0.9	3.4	1.3	2.6	64.6
	30歳代	972	2.5	14.3	32.4	42.6	0.8	3.5	2.6	1.3	72.7
	40歳代	739	1.2	9.3	29.6	47.9	3.0	4.6	2.3	2.0	76.3
	50歳以上	730	0.1	5.5	26.2	51.8	3.3	6.7	2.6	3.8	79.7
	【従業員規模別】										
	30人未満	629	2.2	13.7	30.0	41.2	2.7	4.8	1.4	4.0	72.9
	100人未満	418	2.9	14.1	33.0	40.0	1.7	4.1	2.4	1.9	72.5
	300人未満	383	2.9	13.6	32.4	41.5	1.3	4.2	1.8	2.3	72.6
	1,000人未満	396	4.0	12.4	30.6	43.7	1.5	3.8	2.5	1.5	73.2
	1,000人以上	724	2.5	9.9	32.5	44.9	2.2	4.3	2.5	1.2	74.8
	公務	354	2.3	7.3	31.6	45.5	2.0	5.6	3.1	2.5	76.5
	【職種別】										
	専門・技術職	1,082	3.9	11.6	29.9	42.9	1.9	5.5	2.9	1.4	73.9
	事務職	801	2.1	11.2	31.2	43.7	2.1	4.5	2.5	2.6	74.8
	営業・販売職	524	1.7	13.4	34.9	42.2	1.3	3.1	1.3	2.1	72.5
サービス職	157	2.5	14.0	34.4	40.1	1.3	3.2	1.9	2.5	72.9	
現業職	279	2.2	11.5	33.0	41.9	1.8	4.3	0.7	4.7	72.4	
その他	111	1.8	8.1	24.3	45.9	5.4	6.3	4.5	3.6	77.6	
非正社員の特徴	【全 体】	885	3.3	11.2	27.1	44.9	2.0	6.4	2.4	2.7	75.4
	【年齢別】										
	20歳代	158	5.1	13.9	34.2	38.0	0.6	2.5	3.2	2.5	71.7
	30歳代	232	4.3	14.2	25.4	43.5	1.3	6.5	2.2	2.6	73.2
	40歳代	249	2.0	9.6	29.7	45.8	2.4	7.2	1.6	1.6	76.0
	50歳以上	246	2.4	8.1	21.5	49.6	3.3	8.1	2.8	4.1	79.1
	【従業員規模別】										
	30人未満	305	3.3	9.8	31.1	43.9	2.3	4.9	1.6	3.0	74.5
	100人未満	159	2.5	13.2	25.2	48.4	1.9	2.5	2.5	3.8	74.5
	300人未満	123	1.6	13.8	23.6	47.2	2.4	8.9	2.4	2.4	78.0
	1,000人未満	78	3.8	11.5	25.6	43.6		10.3	2.6	2.6	75.0
	1,000人以上	130	3.8	8.5	27.7	45.4	1.5	8.5	3.1	1.5	76.3
	公務	44	4.5	4.5	15.9	45.5	6.8	15.9	4.5	2.3	82.9
	【職種別】										
	専門・技術職	115	4.3	11.3	28.7	41.7	2.6	5.2	4.3	1.7	75.1
	事務職	150	4.7	10.7	25.3	48.7		7.3	2.7	0.7	75.4
	営業・販売職	133	3.0	12.0	33.8	41.4	2.3	4.5	0.8	2.3	73.1
サービス職	199	2.0	12.6	29.1	45.2	2.0	5.5	1.5	2.0	74.7	
現業職	171	2.9	12.3	20.5	46.8	2.9	8.8	2.3	3.5	76.7	
その他	98	4.1	8.2	25.5	43.9	3.1	8.2	4.1	3.1	77.8	

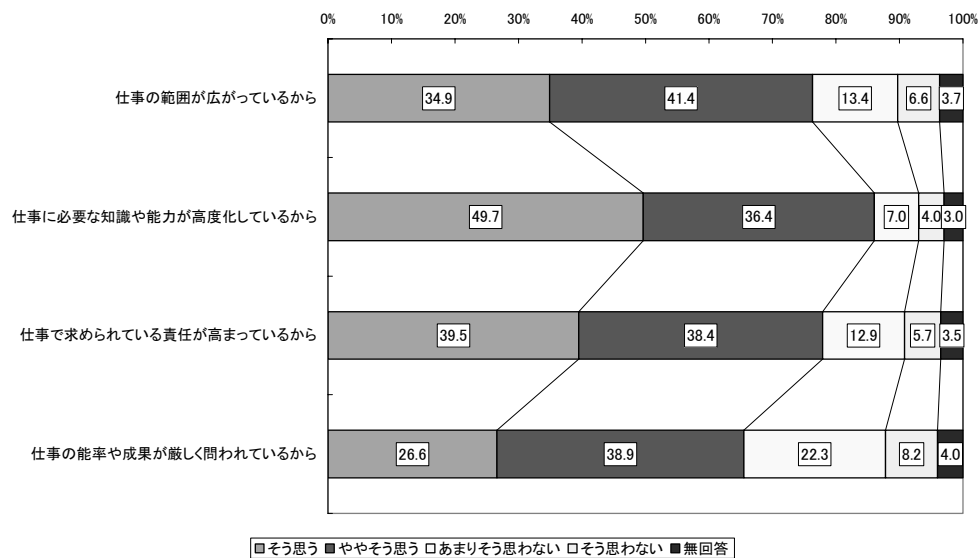
(5) 仕事の変化⁵

①雇用形態別の特徴

研修や自己啓発を行う仕事上の理由について、図表 2-2-9 の「そう思う」と「ややそう思う」の合計比率に注目すると、すべての項目は6割以上にのぼり、その中では「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」(合計比率 86.1%) が最も多く、これに「仕事で求められている責任が高まっているから」(同 77.9%)、「仕事の範囲が広がっているから」(同 76.3%)、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」(同 65.5%) が続く。

⁵ この項に関する設問は、「過去1年間に研修や自己啓発を行った」者を対象実施。回答数は1,924件である。

図表 2-2-9 研修や自己啓発を行う仕事上の理由 (n=1,924)



そこで、この結果を得点化した「仕事変化指数」（図表 2-2-10 参照、算出方法は図表の注参照）を雇用形態別にみると、自由業・自営業の者で「仕事に必要な知識や能力や高度化しているから」（3.52 点）、「仕事で求められる責任が高まっているから」（3.29 点）、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」（2.97 点）の指数の値はそれぞれ大きく、これらの理由に対して肯定的な見方をしている。

②正社員の特徴

正社員の特徴を年齢別と従業員規模別にみると、年齢および規模に比例した有意な傾向はみられず、研修や自己啓発を行う仕事上の理由に年齢や従業員規模による違いはみられない。

しかしながら、職種別の結果をみると職種との間に有意な関係がみられる。サービス業ですべての理由に対して肯定的な見方をしており、「仕事の範囲が広がっているから」（3.34 点）、「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」（3.49 点）、「仕事で求められる責任が高まっているから」（3.36 点）、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」（3.08 点）の値がそれぞれ大きい。この他に「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」については専門・技術職（3.48 点）でも大きく、肯定的な見方をしている。

③非正社員の特徴

非正社員の特徴を確認すると、年齢別および従業員規模別に比例した有意な傾向はみられず、研修や自己啓発を行う仕事上の理由に年齢や従業員規模による違いはみられない。

図表 2-2-10 「研修や自己啓発」を行う仕事上の理由（仕事変化指数）（n=1,924）

		TOTAL	仕事の範囲 が広がって いるから	仕事に必要 な知識や能 力が高度化 しているか ら	仕事で求め られている 責任が高 まっている から	仕事の能率 や成果が厳 しく問われ ているから
【全 体】		1,924	3.09	3.36	3.16	2.87
雇用 形態 の特 徴	【雇用形態】					
	正社員	1,425	3.11	3.40	3.19	2.89
	非正社員	228	2.87	2.94	2.81	2.65
	自由業・自営業	271	3.16	3.52	3.29	2.97
正社員 の特 徴	【全 体】	1,425	3.11	3.40	3.19	2.89
	【年齢別】					
	20歳代	256	3.01	3.37	3.10	2.86
	30歳代	453	3.15	3.39	3.18	2.91
	40歳代	361	3.15	3.41	3.27	2.93
	50歳以上	355	3.07	3.40	3.19	2.85
	【従業員規模別】					
	30人未満	242	3.22	3.45	3.25	2.88
	100人未満	172	3.27	3.45	3.20	2.96
	300人未満	176	2.98	3.27	3.13	2.91
	1,000人未満	184	3.08	3.36	3.13	2.88
	1,000人以上	426	3.06	3.40	3.20	2.96
	公務	190	3.07	3.41	3.15	2.71
	【職種別】					
専門・技術職	607	3.11	3.48	3.19	2.88	
事務職	375	3.06	3.30	3.08	2.76	
営業・販売職	238	3.15	3.37	3.28	3.06	
サービス職	67	3.34	3.49	3.36	3.08	
現業職	77	2.98	3.18	3.26	3.02	
その他	51	3.10	3.47	3.16	2.80	
非正社員 の特 徴	【全 体】	228	2.87	2.94	2.81	2.65
	【年齢別】					
	20歳代	46	2.79	2.94	2.65	2.48
	30歳代	55	2.92	3.07	2.92	2.90
	40歳代	69	2.83	2.97	2.85	2.65
	50歳以上	58	2.93	2.78	2.77	2.55
	【従業員規模別】					
	30人未満	68	2.95	2.94	2.59	2.48
	100人未満	39	2.80	2.92	3.00	2.77
	300人未満	28	2.63	2.89	2.71	2.64
	1,000人未満	21	3.05	2.95	3.05	2.80
	1,000人以上	45	2.96	3.05	2.87	2.76
	公務	15	2.47	2.47	2.66	2.27
	【職種別】					
専門・技術職	47	3.00	3.21	3.11	2.68	
事務職	39	2.92	2.86	2.73	2.57	
営業・販売職	37	2.77	2.89	2.86	2.80	
サービス職	53	2.83	2.83	2.61	2.58	
現業職	26	2.79	2.92	2.88	2.88	
その他	23	2.77	2.82	2.59	2.32	
自由業・自 営業 の特 徴	【全 体】	271	3.16	3.52	3.29	2.97
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	78	3.24	3.49	3.37	2.90
	40歳代	94	3.16	3.49	3.21	3.00
	50歳以上	99	3.10	3.57	3.32	3.00
	【業種別】					
	建設業	18	3.18	3.34	3.30	3.06
	製造業	7	3.40	3.40	3.00	2.20
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	3.00	3.33	2.67	2.33
	情報通信業	5	3.60	3.40	3.00	2.80
	運輸業	0	0.00	0.00	0.00	0.00
	卸売・小売業	34	2.89	3.48	3.21	2.93
	金融・保険・不動産業	13	2.93	3.62	3.00	3.00
飲食店・宿泊業	7	3.00	3.14	2.67	3.33	
医療・福祉	17	3.59	3.94	3.71	3.41	
教育・学習支援業	55	2.96	3.50	3.36	2.94	
サービス業	73	3.22	3.47	3.31	2.95	
その他	32	3.42	3.64	3.39	2.94	
【従業員規模別】						
0人	199	3.17	3.52	3.32	2.95	
1人	24	3.18	3.43	3.27	3.27	
2人以上	46	3.16	3.56	3.20	2.96	

注：仕事変化指数＝（「そう思う」×4点＋・・・＋「そう思わない」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、肯定的な意見であることを示す。

しかしながら、職種別にみると、専門・技術職で「仕事の範囲が広がっているから」（3.00点）、「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」（3.21点）、「仕事で求められる責任が高まっているから」（3.11点）に対する肯定的な意見が多くなるのに対し、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」に対する肯定的な意見は、営業・販売職（2.80点）と現業職（2.88点）で多くみられる。

④自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の特徴については、年齢と従業員規模の2つの面から確認する。まず年齢別との関連でみると、年齢に比例した有意な傾向はみられず、研修や自己啓発を行う仕事上の理由に年齢による違いはみられない。

業種と従業員規模からなる勤務先特性格の結果をみると、第一に業種別には異なった特徴がみられ⁶、医療・福祉ですべての項目の指数値が大きく、これらの理由に対して肯定的な見方をしている。しかしながら、第二に従業員規模別には、規模との間に有意な関係はみられない。

2 能力開発ニーズの内容

2.1 時間の面からみると

(1) 全体の時間のニーズ

①雇用形態別の特徴

回答者は今後、研修や自己啓発のための時間をどの程度「増減」したいと考えているのだろうか。本調査研究では、①全体、②教育訓練機関別、③分野別、④資格取得のための時間、の4つの視点から明らかにしている。まず全体の時間については、増加派（49.8%：「増やしたい」17.2%＋「やや増やしたい」32.2%）と現状維持派（43.6%）とに意見が分かれている（図表 2-2-11 を参照）。

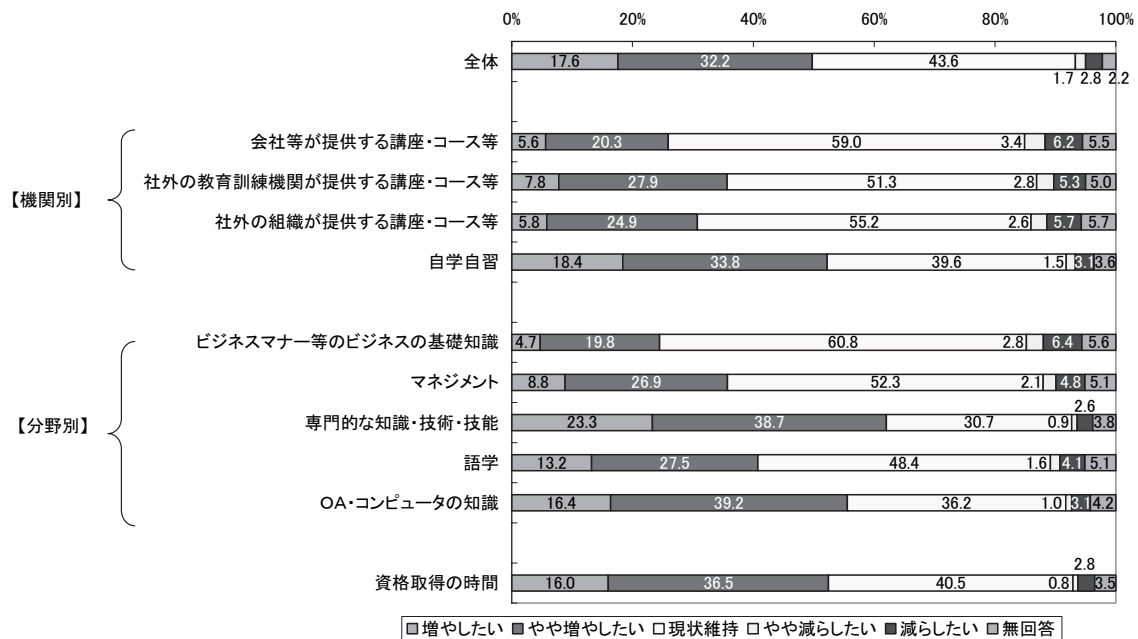
こうした結果を得点化した「全体方針指数」（図表 2-2-12 参照、算出方法は図表の注参照）の結果を雇用形態別にみると、指数の値は正社員でやや大きいのに比べ、非正社員の値は低く、自由業・自営業はそれらの中間の水準にある。

②正社員の特徴

年齢別の結果をみると、年齢に比例した有意な関係はみられないものの、30歳代および40歳代といった働き盛りの年齢層を中心に指数の値が高い水準にある。従業員規模別にみると、規模の大きい企業の者ほど研修や自己啓発の時間を増やす傾向にあり、指数値は30人未満の3.54点から1,000人以上の3.82点へと増えている。職種別には、営業・販売職（3.77点）ほど指数値が大きく、研修や自己啓発の時間を増そうと考えている。

⁶ 業種別分析において、サンプル数が少ない「製造業」（7件）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（3件）、「情報通信業」（5件）、運輸業（0件）、「飲食店・宿泊業」（7件）については、分析から除外している。

図表 2-2-11 研修や自己啓発の時間の今後の方針 (n=4,412)



③非正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど今後の研修や自己啓発の時間を増やす傾向にあり、その値は50歳以上の3.26点から20歳代の3.66点へと増加している。従業員規模別には、規模との間に有意な傾向はみられないものの、公務で指数値が大きい。職種別との関連では、専門・技術職および事務職で指数値が3.61点、3.62点と大きく、これらの職種の者は今後の研修や自己啓発の時間を増そうと考えている。

④自由業・自営業の特徴

第一に年齢別の結果をみると、50歳以上から30歳代へと年齢が若くなるにしたがい、指数値は3.42点から3.65点へと増加しており、若手経営者ほど研修や自己啓発の時間を増やす傾向にある。第二に従業員規模との関連でみると、規模に比例した有意な傾向はみられず、研修や自己啓発の時間に関する今後の方針に経営規模による違いはみられない。第三に業種別にみると⁷、教育・学習支援業ほど指数値は大きく、研修や自己啓発の時間を増やそうと考えている。

⁷ 業種別分析において、サンプル数が少ない「電気・ガス・熱供給・水道業」(10件)、「情報通信業」(11件)、運輸業(6件)については、分析から除外している。

図表 2-2-12 「研修や自己啓発」のための時間の今後の方針（全体方針指数）（n=4,412）

		TOTAL	全体
【全 体】		4,412	3.62
雇用形態別の特徴	【雇用形態】		
	正社員	2,973	3.67
	非正社員	885	3.46
	自由業・自営業	554	3.56
正社員の特徴	【全 体】	2,973	3.67
	【年齢別】		
	20歳代	532	3.67
	30歳代	972	3.78
	40歳代	739	3.75
	50歳以上	730	3.43
	【従業員規模別】		
	30人未満	629	3.54
	100人未満	418	3.60
	300人未満	383	3.62
	1,000人未満	396	3.72
	1,000人以上	724	3.82
	公務	354	3.65
	【職種別】		
	専門・技術職	1,082	3.70
	事務職	801	3.72
	営業・販売職	524	3.77
サービス職	157	3.57	
現業職	279	3.31	
その他	111	3.64	
非正社員の特徴	【全 体】	885	3.46
	【年齢別】		
	20歳代	158	3.66
	30歳代	232	3.53
	40歳代	249	3.45
	50歳以上	246	3.26
	【従業員規模別】		
	30人未満	305	3.37
	100人未満	159	3.41
	300人未満	123	3.52
	1,000人未満	78	3.41
	1,000人以上	130	3.59
	公務	44	3.63
	【職種別】		
専門・技術職	115	3.61	
事務職	150	3.62	
営業・販売職	133	3.34	
サービス職	199	3.52	
現業職	171	3.27	
その他	98	3.41	
自由業・自営業の特徴	【全 体】	554	3.56
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.00
	30歳代	168	3.65
	40歳代	180	3.63
	50歳以上	206	3.42
	【業種別】		
	建設業	45	3.53
	製造業	24	3.33
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	2.90
	情報通信業	11	3.55
	運輸業	6	3.50
	卸売・小売業	93	3.34
	金融・保険・不動産業	25	3.64
	飲食店、宿泊業	41	3.54
	医療・福祉	20	3.70
	教育・学習支援業	73	3.94
サービス業	135	3.59	
その他	62	3.57	
【従業員規模別】			
0人	402	3.61	
1人	46	3.38	
2人以上	98	3.47	

注：全体方針指数＝（「増やしたい」×5点＋・・・＋「減らしたい」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、時間を増やしたいことを示す。

（２）教育訓練機関別にみた時間のニーズ

①雇用形態別の特徴

つぎに研修や自己啓発を行うにあたってどの教育訓練機関の研修等を増やしたいのか、教育訓練機関別の方針をみると、「自学自習」で増加派（52.2%：「増やしたい」18.4%＋「やや増やしたい」33.8%）の回答が多いのに対し、残る「会社等が提供する講座・コース等」「社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等」「社外の組織が提供する講座・コース等」では現状維持派（同 59.0%、同 51.3%、同 55.2%）の回答が多い（前掲図表 2-2-11 参照）。

こうした結果を得点化した「機関別方針指数」（図表 2-2-13 参照、算出方法は図表の注を参照）の結果を雇用形態別にみると、自由業・自営業ほど「自学自習」の時間を増やす傾向にある。

②正社員の特徴

第一に年齢別との関連では、年齢の若い者ほど「自学自習」の時間を増やそうと考えており、その値は 50 歳以上の 3.51 点から 20 歳代の 3.74 点へと増加している。第二に従業員規模別にみると、規模との間に有意な関係はみられない。

第三に職種別の結果をみると、研修や自己啓発の時間を積極的に増やそうと考えている職種は専門・技術職と事務職で、専門・技術職は「社外の教育訓練機関」（指数値 3.42 点）、「社外の組織」（同 3.37 点）、「自学自習」（同 3.71 点）の、事務職は「社外の教育訓練機関」（同 3.43 点）、「自学自習」（同 3.70 点）の値がそれぞれ大きい。

③非正社員の特徴

年齢との関連でみると、年齢の若い者ほど研修や自己啓発の時間を積極的に増やそうと考えており、50 歳以上から 20 歳代になるにつれて「会社等やグループ会社等」は同 3.00 点から同 3.30 点へ、「社外の教育訓練機関」は同 2.97 点から同 3.31 点へ、「社外の組織」は同 3.37 点から同 3.79 点へとそれぞれ増えている。

従業員規模別には、規模の大きい企業および公務の者ほど「自学自習」の時間を積極的に増やそうと考えている。

職種別の結果をみると、研修や自己啓発の時間を積極的に増やそうと考えている職種は事務職で、「会社等やグループ会社等」（3.33 点）、「社外の教育訓練機関」（3.39 点）、「自学自習」（3.65 点）の値はそれぞれ大きい。それに対し、専門・技術職およびサービス職は「自学自習」（同 3.66 点、同 3.64 点）の時間を増やす傾向にある。

④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど「会社等やグループ会社等」「社外の教育訓練機関」「自学自習」の時間を増やす傾向にある。

業種および従業員規模からなる勤務先特性との関連では、第一に積極的に時間を増やそうと考えている業種は医療・福祉で「会社等やグループ会社等」（3.39 点）、「社外の教育訓練機関」（3.65 点）、「社外の組織」（3.35 点）の値はそれぞれ大きい。この他に教育・学習支援

業で「自学自習」(4.29 点)の値が大きい。しかしながら、第二従業員規模別の結果をみると、規模との間に有意な関係はみられず、研修や自己啓発の時間に関する今後の方針に経営規模による違いはみられない。

図表 2-2-13 「研修や自己啓発」のための時間の今後の方針 (機関別方針指数) (n=4,412)

		TOTAL	会社等やグループ会社	社外の教育訓練機関	社外の組織	自学自習
【全 体】		4,412	3.17	3.32	3.24	3.65
雇用形態別の特徴	【雇用形態】					
	正社員	2,973	3.18	3.37	3.28	3.66
	非正社員	885	3.16	3.18	3.14	3.54
	自由業・自営業	554	3.12	3.21	3.15	3.80
正社員の特徴	【全 体】	2,973	3.18	3.37	3.28	3.66
	【年齢別】					
	20歳代	532	3.18	3.41	3.30	3.74
	30歳代	972	3.24	3.48	3.37	3.71
	40歳代	739	3.24	3.43	3.28	3.68
	50歳以上	730	3.01	3.13	3.14	3.51
	【従業員規模別】					
	30人未満	629	3.13	3.33	3.27	3.60
	100人未満	418	3.10	3.37	3.30	3.65
	300人未満	383	3.12	3.33	3.24	3.63
	1,000人未満	396	3.20	3.41	3.31	3.64
	1,000人以上	724	3.24	3.45	3.30	3.72
	公務	354	3.20	3.31	3.30	3.69
	【職種別】					
	専門・技術職	1,082	3.21	3.42	3.37	3.71
	事務職	801	3.15	3.43	3.30	3.70
営業・販売職	524	3.21	3.38	3.30	3.67	
サービス職	157	3.18	3.24	3.12	3.57	
現業職	279	3.04	3.05	3.01	3.32	
その他	111	3.12	3.43	3.18	3.79	
非正社員の特徴	【全 体】	885	3.16	3.18	3.14	3.54
	【年齢別】					
	20歳代	158	3.30	3.31	3.27	3.79
	30歳代	232	3.21	3.23	3.11	3.64
	40歳代	249	3.18	3.21	3.18	3.42
	50歳以上	246	3.00	2.97	3.00	3.37
	【従業員規模別】					
	30人未満	305	3.13	3.16	3.12	3.48
	100人未満	159	3.14	3.11	3.09	3.51
	300人未満	123	3.21	3.20	3.20	3.51
	1,000人未満	78	3.07	3.15	3.10	3.60
	1,000人以上	130	3.28	3.25	3.12	3.61
	公務	44	3.20	3.28	3.30	3.78
	【職種別】					
	専門・技術職	115	3.26	3.23	3.25	3.66
	事務職	150	3.33	3.39	3.29	3.65
営業・販売職	133	3.08	3.07	3.01	3.44	
サービス職	199	3.19	3.18	3.16	3.64	
現業職	171	3.00	3.01	3.01	3.35	
その他	98	3.13	3.18	3.06	3.48	
自由業・自営業の特徴	【全 体】	554	3.12	3.21	3.15	3.80
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	168	3.16	3.33	3.16	4.02
	40歳代	180	3.12	3.19	3.18	3.80
	50歳以上	206	3.08	3.11	3.11	3.62
	【業種別】					
	建設業	45	3.24	3.14	3.21	3.81
	製造業	24	2.76	2.81	2.95	3.39
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	3.10	2.70	2.80	3.60
	情報通信業	11	3.00	3.40	3.30	4.10
	運輸業	6	3.17	3.50	3.50	3.50
	卸売・小売業	93	3.01	2.98	3.04	3.61
	金融・保険・不動産業	25	3.27	3.45	3.25	3.75
	飲食店・宿泊業	41	3.11	3.22	3.31	3.75
	医療・福祉	20	3.39	3.65	3.35	3.63
教育・学習支援業	73	3.07	3.38	3.11	4.29	
サービス業	135	3.16	3.31	3.20	3.73	
その他	62	3.15	3.13	3.09	3.88	
【従業員規模別】						
0人	402	3.10	3.20	3.12	3.82	
1人	46	3.15	3.37	3.30	3.56	
2人以上	98	3.14	3.16	3.15	3.86	

注：機関別方針指数 = (「増やしたい」×5点 +・・・+「減らしたい」×1点)を(母数-無回答)で除した値。なお、値が大きいほど、時間を増やしたいことを示す。

（３）分野別にみた時間のニーズ

①雇用形態別の特徴

研修や自己啓発を行うにあたってどの分野の研修を増やしたいかの、分野別の方針については、「専門的な知識・技術・技能」と「OA・コンピュータの知識」で増加派（同 62.0%：「増やしたい」23.3%＋「やや増やしたい」38.7%、同 55.6%：「増やしたい」16.4%＋「やや増やしたい」39.2%）が多い（前掲**図表 2-2-11**を参照）。それに対し、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」「マネジメント」では現状維持派（同 60.8%、同 52.3%）が多く、「語学」では増加派（40.7%：「増やしたい」13.2%＋「やや増やしたい」27.5%）と現状維持派（48.4%）とに意見がわかれている。

こうした結果を得点化した「分野別方針指数」（**図表 2-2-14**参照、算出方法は図表の注参照）の結果を雇用形態別にみると、正社員ほど「マネジメント」「専門的な知識・技術・技能」の時間を増やす傾向にある。

②正社員の特徴

年齢別との関連では、年齢の若い者ほど多岐にわたる分野の時間を増やそうと考えており、50歳以上から20歳代になるにつれて「ビジネスの基礎知識」の値は2.93点から3.36点へ、「専門的な知識・技術・技能」の値は3.61点から4.02点へ、「語学」の値は3.28点から3.61点へ、「OA・コンピュータ」の値は3.58点から3.78点へとそれぞれ増加している。

従業員規模別にみると、規模に比例した有意な傾向はみられない。職種別の結果をみると、職種によって異なる特徴がみられる。専門・技術職は「専門的な知識・技術・技能」（4.01点）と「語学」（3.57点）の時間を増やそうと考えているのに対し、事務職は「語学」（3.57点）、「OA・コンピュータ」（3.80点）を、営業・販売職は「マネジメント」（3.63点）をそれぞれ増やそうと考えている。

③非正社員の特徴

年齢別にみると、おおむね年齢の若い者ほどすべての分野の時間を増やそうと考えており、その値は「ビジネスの基礎知識」が50歳以上の2.92点から20歳代3.50点へ、「マネジメント」が同2.88点から同3.32点へ、「専門的な知識・技術・技能」が同3.33点から同3.91点へ、「語学」が同3.25点から同3.69点へ、「OA・コンピュータ」が同3.48点から同3.88点へとそれぞれ変化している。従業員規模別には、規模の大きい企業および公務の者ほど「OA・コンピュータ」を増やす傾向にある。

職種別との関連でみると、研修や自己啓発の時間を積極的に増やそうと考えているのは事務職で、「ビジネスの基礎知識」（3.34点）、「語学」（3.67点）、「OA・コンピュータ」（4.02点）の値がそれぞれ大きい。この他に専門・技術職は「専門的な知識・技術・技能」（3.92点）の時間を増やす傾向にある。

図表 2-2-14 「研修や自己啓発」のための時間の今後の方針（分野別方針指数）（n=4,412）

		TOTAL	ビジネス の基礎知識	マネジ メント	専門的な 知識・技 術・技能	語学	OA・コ ンピュ ータ
【全 体】		4,412	3.15	3.35	3.82	3.46	3.68
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】						
	正社員	2,973	3.14	3.43	3.89	3.49	3.67
	非正社員	885	3.16	3.09	3.63	3.43	3.70
	自由業・自営業	554	3.10	3.26	3.79	3.37	3.67
【全 体】		2,973	3.14	3.43	3.89	3.49	3.67
正 社 員 の 特 徴	【年齢別】						
	20歳代	532	3.36	3.37	4.02	3.61	3.78
	30歳代	972	3.22	3.56	3.99	3.57	3.68
	40歳代	739	3.08	3.50	3.91	3.49	3.67
	50歳以上	730	2.93	3.23	3.61	3.28	3.58
	【従業員規模別】						
	30人未満	629	3.26	3.40	3.87	3.45	3.73
	100人未満	418	3.16	3.39	3.89	3.44	3.69
	300人未満	383	3.10	3.37	3.87	3.43	3.70
	1,000人未満	396	3.15	3.43	3.91	3.49	3.65
	1,000人以上	724	3.09	3.54	3.90	3.63	3.58
	公務	354	3.12	3.37	3.85	3.44	3.78
	【職種別】						
	専門・技術職	1,082	3.11	3.44	4.01	3.57	3.65
	事務職	801	3.22	3.40	3.86	3.57	3.80
	営業・販売職	524	3.20	3.63	3.85	3.46	3.69
	サービス職	157	3.15	3.36	3.79	3.37	3.55
現業職	279	3.00	3.16	3.58	3.11	3.46	
その他	111	3.04	3.34	3.95	3.57	3.70	
【全 体】		885	3.16	3.09	3.63	3.43	3.70
非 正 社 員 の 特 徴	【年齢別】						
	20歳代	158	3.50	3.32	3.91	3.69	3.88
	30歳代	232	3.15	3.10	3.70	3.44	3.69
	40歳代	249	3.17	3.11	3.65	3.39	3.76
	50歳以上	246	2.92	2.88	3.33	3.25	3.48
	【従業員規模別】						
	30人未満	305	3.14	3.09	3.58	3.46	3.60
	100人未満	159	3.20	3.14	3.70	3.31	3.62
	300人未満	123	3.19	3.04	3.55	3.41	3.71
	1,000人未満	78	3.05	2.98	3.54	3.33	3.78
	1,000人以上	130	3.25	3.18	3.76	3.47	3.80
	公務	44	3.20	3.14	3.76	3.80	4.07
	【職種別】						
	専門・技術職	115	3.11	3.21	3.92	3.41	3.65
	事務職	150	3.34	3.14	3.71	3.67	4.02
	営業・販売職	133	3.13	3.03	3.50	3.31	3.70
	サービス職	199	3.28	3.16	3.70	3.47	3.67
現業職	171	3.01	2.98	3.41	3.26	3.49	
その他	98	3.08	3.02	3.61	3.46	3.61	
【全 体】		554	3.10	3.26	3.79	3.37	3.67
自 由 業 ・ 自 営 業 の 特 徴	【年齢別】						
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	168	3.22	3.46	4.00	3.50	3.71
	40歳代	180	3.06	3.16	3.75	3.34	3.73
	50歳以上	206	3.05	3.18	3.64	3.30	3.59
	【業種別】						
	建設業	45	3.43	3.48	3.91	3.44	3.79
	製造業	24	3.00	3.00	3.52	3.18	3.53
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	2.90	2.90	3.60	3.10	3.30
	情報通信業	11	2.90	3.73	3.46	3.73	3.73
	運輸業	6	2.80	3.83	3.60	3.61	4.00
	卸売・小売業	93	2.99	3.07	3.42	3.36	3.67
	金融・保険・不動産業	25	3.26	3.13	3.68	3.13	4.00
	飲食店・宿泊業	41	3.14	3.20	3.63	3.11	3.69
	医療・福祉	20	3.05	3.26	4.16	3.37	3.21
	教育・学習支援業	73	2.94	3.18	4.05	3.52	3.70
	サービス業	135	3.19	3.36	3.96	3.27	3.57
その他	62	3.09	3.30	3.80	3.56	3.85	
【従業員規模別】							
0人	402	3.10	3.24	3.77	3.37	3.68	
1人	46	3.16	3.31	3.75	3.38	3.52	
2人以上	98	3.10	3.27	3.85	3.33	3.68	

注：分野別方針指数＝（「増やしたい」×5点＋・・・＋「減らしたい」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、時間を増やしたいことを示す。

④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど「ビジネスの基礎知識」「専門的な知識・技術・技能」「語学」の時間を増やす傾向にある。

勤務先特性との関連で第一に業種別にみると、建設業は「ビジネスの基礎知識」（3.43点）と「マネジメント」（3.48点）の時間を増やそうと考えているのに対し、教育・学習支援業は「専門的な知識・技術・技能」（4.06点）、「語学」（3.52点）の時間を、金融・保険・不動産業は「OA・コンピュータ」（4.00点）の時間を、医療・福祉は「専門的な知識・技術・技能」（4.16点）の時間をそれぞれ増やす傾向にある。第二に従業員規模別には、規模の大きさととの間に有意な関係はみられない。

（４）資格取得の時間のニーズ

①雇用形態別の特徴

最後に研修や自己啓発を行うにあたって、資格取得の時間を増やしたいかをみる資格取得の時間については、増加派（52.5%：「増やしたい」16.0%＋「やや増やしたい」36.5%）が最も多く、現状維持派（40.5%）がこれに続いている（前掲図表 2-2-11 参照）。

こうした結果を得点化した「資格取得時間方針指数」（図表 2-2-15 参照、算出方法は図表の注参照）の結果を雇用形態別にみると、指数値は正社員（3.68点）および非正社員（3.62点）で大きく、自由業・自営業（3.46点）で小さい。

②正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど資格取得のための時間を増やす傾向にあり、その値は50歳以上の3.32点から20歳代の3.92点へと大きくなる。従業員規模との関連では、規模に比例した有意な関係はみられない。職種別にみると、指数の値は事務職（3.72点）、営業・販売職（3.75点）で大きく、現業職の値（3.45点）は小さい。

③非正社員の特徴

年齢別との関連でみると、正社員と同様に年齢の若い者ほど資格取得のための時間を増やそうと考えており、指数値は50歳以上の3.28点から20歳代の3.87点へと大きくなっている。従業員規模別の結果をみると、規模との間に有意な傾向はみられないものの、公務で指数の値が大きく、資格取得の時間を増やす方向にある。職種別には、専門・技術職（3.75点）および事務職（3.72点）で指数の値は大きく、資格取得の時間を増やそうと考えているのに対し、現業職の値（3.43点）は小さい。

④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど資格取得時間を増やす傾向にあり、その値は50歳以上の3.35点から30歳代の3.58点へと増加している。

勤務先特性との関連でみると、第一に業種別には建設業で指数値（3.77点）が大きく、製造業の値（3.13点）は小さい。しかしながら、第二に従業員規模別には規模との間に有意な

関係はみられない。

図表 2-2-15 「研修や自己啓発」のための時間の今後の方針（資格取得時間方針指数）（n=4,412）

		TOTAL	資格取得時間
【全 体】		4,412	3.65
雇用 形態 の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	2,973	3.68
	非正社員	885	3.62
	自由業・自営業	554	3.46
正社員 の 特徴	【全 体】	2,973	3.68
	【年齢別】		
	20歳代	532	3.92
	30歳代	972	3.84
	40歳代	739	3.65
	50歳以上	730	3.32
	【従業員規模別】		
	30人未満	629	3.68
	100人未満	418	3.68
	300人未満	383	3.69
	1,000人未満	396	3.65
	1,000人以上	724	3.76
	公務	354	3.58
	【職種別】		
専門・技術職	1,082	3.69	
事務職	801	3.72	
営業・販売職	524	3.75	
サービス職	157	3.68	
現業職	279	3.45	
その他	111	3.61	
非正社員 の 特徴	【全 体】	885	3.62
	【年齢別】		
	20歳代	158	3.87
	30歳代	232	3.75
	40歳代	249	3.64
	50歳以上	246	3.28
	【従業員規模別】		
	30人未満	305	3.59
	100人未満	159	3.55
	300人未満	123	3.55
	1,000人未満	78	3.66
	1,000人以上	130	3.70
	公務	44	3.78
	【職種別】		
専門・技術職	115	3.75	
事務職	150	3.72	
営業・販売職	133	3.63	
サービス職	199	3.66	
現業職	171	3.43	
その他	98	3.51	
自由業・自営業 の 特徴	【全 体】	554	3.46
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.00
	30歳代	168	3.58
	40歳代	180	3.47
	50歳以上	206	3.35
	【業種別】		
	建設業	45	3.77
	製造業	24	3.13
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	3.33
	情報通信業	11	3.82
	運輸業	6	3.33
	卸売・小売業	93	3.35
	金融・保険・不動産業	25	3.68
飲食店・宿泊業	41	3.39	
医療・福祉	20	3.55	
教育・学習支援業	73	3.60	
サービス業	135	3.44	
その他	62	3.30	
【従業員規模別】			
0人	402	3.46	
1人	46	3.33	
2人以上	98	3.51	

注：資格取得時間方針指数＝（「増やしたい」×5点＋・・・＋「減らしたい」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、時間を増やしたいことを示す。

2. 2 社外の教育訓練機関が提供する研修コース等

(1) 長期教育訓練コースの受講ニーズ

①雇用形態別の特徴

夜間大学院等を含めた社外の長期の教育訓練コースに対する受講ニーズについて、**図表 2-2-16** をみると、肯定意見が3割弱（「そう思う」7.5%＋「ややそう思う」20.8%）にとどまり、残る7割は否定意見（「そう思わない」40.9%＋「あまりそう思わない」29.0%）にあり、社外の長期教育訓練コースの受講ニーズはそれほど多くない状況にある。

こうした結果を得点化した「受講ニーズ指数」（算出方法は図表の注参照）の結果を雇用形態別にみると、雇用形態との間に有意な関係がみられない。

②正社員の特徴

正社員の特徴を第一に年齢別および従業員規模別にみると、年齢および規模に比例した有意な関係がみられないものの、30歳代の働き盛りの年齢層で受講ニーズが高いという特徴がみられる。第二に職種別にみると、専門・技術職（2.04点）と事務職（2.06点）で受講ニーズが多くみられる。

③非正社員の特徴

年齢との関連では、年齢の若い者ほど受講ニーズが高くなる傾向にあり、指数の値は50歳以上の1.54点から20歳代の2.12点へと大きくなっている。なお、従業員規模および職種別との間に有意な関係はみられない。

④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、若手経営者ほど社外の長期教育訓練コースの受講ニーズが高まり、その値は50歳以上の1.77点から30歳代の2.12点へと増加している。

勤務先特性別にみると、第一に業種別には金融・保険・不動産業、医療・福祉および教育・学習支援業で指数値（同2.24点、同2.25点、同2.25点）が大きく、これらの業種で受講ニーズが大きい。しかしながら第二に従業員規模別にみると、規模に比例した有意な傾向はみられない。

図表 2-2-16 長期の教育訓練コースの受講ニーズ (n=4,412)

		TOTAL	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	受講ニーズ指数
【全 体】		4,412	7.5	20.8	29.0	40.9	1.7	1.95
雇用形態別の特徴	【雇用形態】							
	正社員	2,973	7.7	21.5	30.0	39.3	1.4	1.97
	非正社員	885	5.8	18.1	27.8	45.4	2.9	1.84
	自由業・自営業	554	8.7	21.5	25.6	42.8	1.4	1.96
正社員の特徴	【全 体】	2,973	7.7	21.5	30.0	39.3	1.4	1.97
	【年齢別】							
	20歳代	532	7.3	22.4	29.7	38.7	1.9	1.98
	30歳代	972	10.6	24.0	30.9	33.5	1.0	2.12
	40歳代	739	7.0	22.3	32.2	37.3	1.1	1.99
	50歳以上	730	4.9	16.8	27.0	49.2	2.1	1.77
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	6.0	21.1	28.0	42.6	2.2	1.90
	100人未満	418	8.9	21.3	30.9	37.8	1.2	2.02
	300人未満	383	8.4	20.6	30.8	39.2	1.0	1.98
	1,000人未満	396	6.8	20.7	32.1	39.6	0.8	1.95
	1,000人以上	724	8.1	22.7	31.6	36.0	1.5	2.03
	公務	354	9.0	22.3	29.1	38.4	1.1	2.02
	【職種別】							
専門・技術職	1,082	9.6	22.5	28.8	37.3	1.8	2.04	
事務職	801	8.2	24.8	30.8	34.8	1.2	2.06	
営業・販売職	524	5.9	20.2	33.8	38.9	1.1	1.93	
サービス職	157	7.6	21.7	22.9	45.9	1.9	1.91	
現業職	279	3.2	10.8	31.5	53.4	1.1	1.63	
その他	111	6.3	19.8	27.0	45.9	0.9	1.86	
非正社員の特徴	【全 体】	885	5.8	18.1	27.8	45.4	2.9	1.84
	【年齢別】							
	20歳代	158	10.1	24.1	30.4	32.9	2.5	2.12
	30歳代	232	6.9	20.3	27.6	44.4	0.9	1.90
	40歳代	249	2.8	18.5	32.9	44.2	1.6	1.80
	50歳以上	246	4.9	11.8	21.1	55.7	6.5	1.64
	【従業員規模別】							
	30人未満	305	5.6	14.4	29.2	48.2	2.6	1.77
	100人未満	159	5.0	20.8	27.0	42.8	4.4	1.87
	300人未満	123	6.5	17.1	24.4	48.8	3.3	1.81
	1,000人未満	78	5.1	15.4	38.5	39.7	1.3	1.86
	1,000人以上	130	6.9	24.6	23.8	44.6	0.0	1.94
	公務	44	6.8	18.2	27.3	38.6	9.1	1.93
	【職種別】							
専門・技術職	115	7.8	23.5	20.0	47.0	1.7	1.92	
事務職	150	7.3	13.3	34.7	44.0	0.7	1.84	
営業・販売職	133	7.5	18.0	27.8	43.6	3.0	1.89	
サービス職	199	5.0	20.6	31.7	39.2	3.5	1.91	
現業職	171	2.3	18.1	25.1	52.6	1.8	1.69	
その他	98	7.1	15.3	20.4	50.0	7.1	1.78	
自由業・自営業の特徴	【全 体】	554	8.7	21.5	25.6	42.8	1.4	1.96
	【年齢別】							
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.00
	30歳代	168	13.1	28.0	22.0	36.3	0.6	2.18
	40歳代	180	7.8	21.1	30.6	39.4	1.1	1.97
	50歳以上	206	5.8	16.5	24.3	51.0	2.4	1.77
	【業種別】							
	建設業	45	8.9	31.1	26.7	33.3	0.0	2.16
	製造業	24	0.0	8.3	41.7	41.7	8.3	1.64
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	0.0	20.0	10.0	70.0	0.0	1.50
	情報通信業	11	9.1	27.3	9.1	54.5	0.0	1.91
	運輸業	6	0.0	16.7	33.3	50.0	0.0	1.67
	卸売・小売業	93	5.4	20.4	24.7	49.5	0.0	1.82
	金融・保険・不動産業	25	12.0	32.0	24.0	32.0	0.0	2.24
	飲食店・宿泊業	41	2.4	14.6	26.8	56.1	0.0	1.63
	医療・福祉	20	20.0	20.0	25.0	35.0	0.0	2.25
	教育・学習支援業	73	15.1	26.0	26.0	31.5	1.4	2.25
	サービス業	135	9.6	19.3	25.9	43.0	2.2	1.95
	その他	62	6.5	22.6	22.6	46.8	1.6	1.89
【従業員規模別】								
0人	402	9.2	21.1	24.6	43.3	1.7	1.96	
1人	46	4.3	21.7	26.1	45.7	2.2	1.84	
2人以上	98	9.2	22.4	28.6	39.8	0.0	2.01	

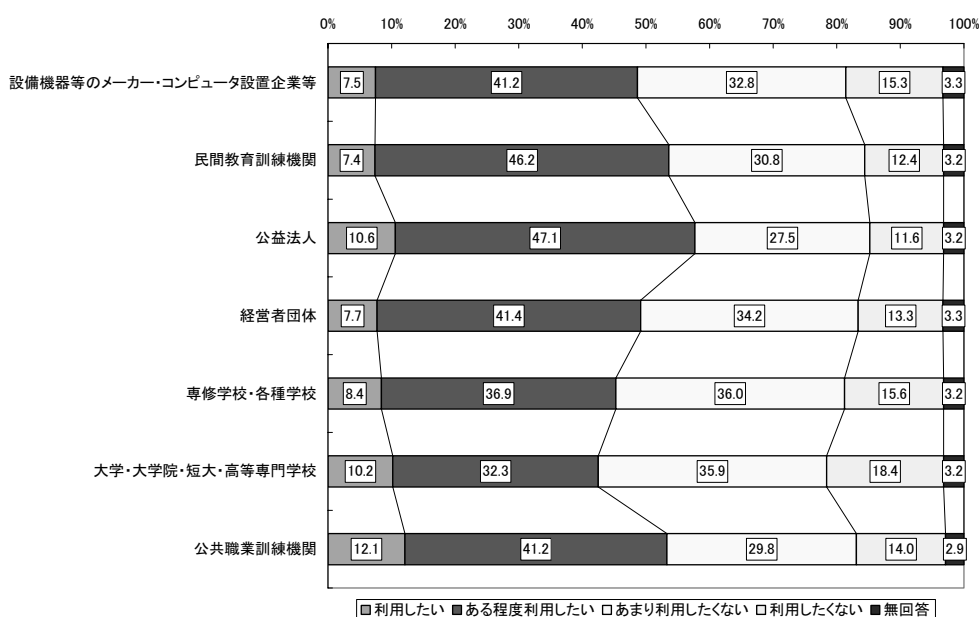
注：受講ニーズ指数 = (「そう思う」×4点 + 「ややそう思う」×3点 + 「あまりそう思わない」×2点 + 「そう思わない」×1点) を (母数 - 無回答) で除した値。なお、値が大きいほど、受講ニーズが高いことを示す。

(2) 社外の教育訓練機関が提供する講座やコース等の利用ニーズ

①雇用形態別の特徴

社外教育訓練機関が提供する講座やコースの利用ニーズについて、**図表 2-2-17**の「利用したい」と「ある程度利用したい」の合計比率を注目してもらいたい。第一に各機関とも利用ニーズは5割前後の水準にあり、意見が分かれている状況にある。第二にその中では、「公益法人」(合計比率 57.7%)が最も多く、「民間教育訓練機関」(同 53.6%)、「公共職業訓練機関」(同 53.3%)がこれに続く。

図表 2-2-17 社外の教育訓練機関が提供する訓練コースへのニーズ (n=4,412)



そこで、こうした結果を得点化した「利用ニーズ指数」(**図表 2-2-18**参照、算出方法は図表の注参照)の結果を雇用形態別にみると、非正社員ほど「公共職業訓練機関」の利用ニーズが大きくなる。

②正社員の特徴

年齢別には、おおむね年齢の若い者ほど「民間教育訓練機関」「専修学校・各種学校」の利用ニーズが大きくなり、その値は「民間教育訓練機関」が50歳以上の2.35点から20歳代の2.65点へ、「専修学校・各種学校」が同2.24点から同2.54点へとそれぞれ変化している。

従業員規模別の結果をみると、おおむね規模の大きい企業の者ほど「民間教育訓練機関」「大学・大学院・短大・高等専門学校」の利用ニーズが大きくなり、しかも「大学・大学院・短大・高等専門学校」については公務の利用ニーズが多くみられる。

職種別との関連では、社外機関の利用に積極的な職種は事務職で、「公益法人」(2.70点)、「経営者団体」(2.61点)、「専修学校・各種学校」(2.51点)、「大学・大学院・短大・高等専門学校」(2.48点)の値がそれぞれ大きい。この他に専門・技術職で「大学・大学院・短大・

高等専門学校」(2.51点)の値が、現業職で「公共職業訓練機関」(2.57点)の値がそれぞれ大きい。

図表 2-2-18 社外の教育訓練機関が提供コースのニーズ (利用ニーズ指数) (n=4,412)

		TOTAL	設備機 器等 の メー カー や コ ン ピ ュ ー タ 設 置	民間教 育訓練 機関	公益法 人	経営者 団体	専修学 校・各 種学校	大学・ 大学 院・短 大・高 等専門 学校	公共職 業訓練 機関
【全 体】		4,412	2.43	2.50	2.59	2.45	2.40	2.35	2.53
雇用 形態 別 の特 徴	【雇用形態】								
	正社員	2,973	2.49	2.57	2.63	2.47	2.40	2.41	2.51
	非正社員	885	2.28	2.40	2.54	2.40	2.40	2.20	2.72
	自由業・自営業	554	2.26	2.32	2.46	2.40	2.34	2.33	2.34
正社員 の特 徴	【全 体】	2,973	2.49	2.57	2.63	2.47	2.40	2.41	2.51
	【年齢別】								
	20歳代	532	2.53	2.65	2.58	2.48	2.54	2.48	2.56
	30歳代	972	2.50	2.68	2.63	2.49	2.44	2.44	2.51
	40歳代	739	2.48	2.56	2.67	2.49	2.41	2.45	2.49
	50歳以上	700	2.47	2.36	2.60	2.43	2.24	2.24	2.48
	【従業員規模別】								
	30人未満	629	2.49	2.42	2.54	2.56	2.35	2.19	2.52
	100人未満	418	2.58	2.58	2.73	2.59	2.41	2.38	2.68
	300人未満	383	2.46	2.53	2.61	2.42	2.38	2.36	2.46
	1,000人未満	396	2.49	2.61	2.57	2.49	2.36	2.38	2.46
	1,000人以上	724	2.49	2.70	2.64	2.41	2.41	2.52	2.43
	公務	354	2.49	2.53	2.68	2.34	2.52	2.62	2.52
【職種別】									
専門・技術職	1,082	2.52	2.56	2.66	2.38	2.44	2.51	2.47	
事務職	801	2.55	2.63	2.70	2.61	2.51	2.48	2.60	
営業・販売職	524	2.43	2.61	2.57	2.54	2.27	2.29	2.39	
サービス職	157	2.45	2.49	2.50	2.44	2.40	2.28	2.48	
現業職	279	2.47	2.39	2.42	2.36	2.20	2.10	2.67	
その他	111	2.26	2.46	2.53	2.35	2.30	2.38	2.38	
非正社員 の特 徴	【全 体】	885	2.28	2.40	2.54	2.40	2.40	2.20	2.72
	【年齢別】								
	20歳代	158	2.39	2.61	2.63	2.41	2.60	2.41	2.72
	30歳代	232	2.34	2.50	2.61	2.42	2.55	2.27	2.72
	40歳代	249	2.33	2.34	2.54	2.43	2.31	2.14	2.83
	50歳以上	246	2.08	2.19	2.41	2.31	2.19	2.03	2.61
	【従業員規模別】								
	30人未満	305	2.22	2.38	2.53	2.41	2.40	2.18	2.69
	100人未満	159	2.25	2.35	2.46	2.34	2.39	2.19	2.61
	300人未満	123	2.37	2.40	2.51	2.31	2.34	2.16	2.67
	1,000人未満	78	2.24	2.45	2.35	2.30	2.40	2.17	2.80
	1,000人以上	130	2.33	2.41	2.62	2.50	2.44	2.20	2.88
	公務	44	2.35	2.54	2.93	2.49	2.42	2.33	2.75
【職種別】									
専門・技術職	115	2.32	2.43	2.71	2.32	2.54	2.32	2.74	
事務職	150	2.36	2.45	2.66	2.50	2.46	2.23	2.93	
営業・販売職	133	2.20	2.32	2.42	2.32	2.38	2.23	2.74	
サービス職	199	2.28	2.48	2.57	2.48	2.49	2.25	2.64	
現業職	171	2.31	2.37	2.42	2.38	2.25	2.12	2.69	
その他	98	2.09	2.20	2.41	2.26	2.20	1.97	2.55	
自由業・ 自営業 の特 徴	【全 体】	554	2.26	2.32	2.46	2.40	2.34	2.33	2.34
	【年齢別】								
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	168	2.27	2.47	2.50	2.44	2.44	2.32	2.41
	40歳代	180	2.29	2.30	2.53	2.41	2.34	2.40	2.31
	50歳以上	206	2.23	2.20	2.36	2.37	2.26	2.25	2.32
	【業種別】								
	建設業	45	2.55	2.58	2.63	2.59	2.23	2.21	2.61
	製造業	24	2.38	2.04	2.21	2.25	2.00	2.13	2.50
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	2.60	2.40	2.40	2.60	2.40	2.10	2.56
	情報通信業	11	2.28	2.55	2.46	2.64	1.91	2.09	2.37
	運輸業	6	2.80	2.80	2.60	2.40	3.00	2.60	2.84
	卸売・小売業	93	2.21	2.26	2.35	2.46	2.19	2.19	2.36
金融・保険・不動産業	25	2.29	2.54	2.63	2.61	2.17	2.00	2.17	
飲食店・宿泊業	41	2.46	2.36	2.33	2.64	2.23	2.15	2.50	
医療・福祉	20	1.95	2.40	2.70	2.11	2.85	2.85	2.10	
教育・学習支援業	73	2.31	2.38	2.65	2.24	2.64	2.81	2.26	
サービス業	135	2.18	2.21	2.38	2.39	2.45	2.28	2.33	
その他	62	2.00	2.22	2.48	2.22	2.19	2.28	2.12	
【従業員規模別】									
0人	402	2.22	2.31	2.44	2.40	2.36	2.35	2.33	
1人	46	2.16	2.34	2.56	2.39	2.24	2.11	2.40	
2人以上	98	2.39	2.27	2.46	2.38	2.31	2.29	2.38	

注：利用ニーズ指数 = (「利用したい」×4点 + … + 「利用したくない」×1点)を(母数-無回答)で除した値。なお、値が大きいほど、利用ニーズが高いことを示す。

③非正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど社外機関の利用に積極的で、「取引先企業等」「民間教育訓練機関」「公益法人」「専修学校・各種学校」「大学・大学院・短大・高等専門学校」の値が大きくなっている。

従業員規模との間に有意な関係がみられないものの、公務で「公益法人」の値が、1,000人以上で「公共職業訓練機関」の値がそれぞれ大きい。

職種別にみると、専門・技術職で「公益法人」(2.71点)と「専修学校・各種学校」(2.54点)の値がそれぞれ大きくなるのに対し、事務職で「公共職業訓練機関」(2.93点)の値が大きい。

④自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の特徴を年齢別にみると、若手経営者ほど「民間教育訓練機関」「専修学校・各種学校」の値が大きくなっている。

つぎに業種別および従業員規模別からなる勤務先特性別の結果を見ると、第一に業種によって利用ニーズに違いがみられる。多くの社外機関を積極的に利用しようと考えている業種は建設業で、「設備機器等のメーカー・コンピュータ設置企業等」(2.55点)、「民間教育訓練機関」(2.58点)、「公益法人」(2.63点)、「経営者団体」(2.59点)、「公共職業訓練機関」(2.61点)の指数値がそれぞれ大きい。それとは対照的なのは、医療・福祉および教育・学習支援業で、「公益法人」(同 2.70点、同 2.65点)、「専修学校・各種学校」(同 2.85点、同 2.64点)、「大学・大学院・短大・高等専門学校」(同 2.85点、同 2.81点)の値が大きい。この他には金融・保険・不動産業で「公益法人」(2.63点)、「経営者団体」(2.61点)の値が、飲食・宿泊業で「経営者団体」(2.64点)の値がそれぞれ大きい。しかしながら、第二に従業員規模との間に有意な関係はみられない。

第3章 能力開発をとりまく環境

1. 個人の状況～「自己啓発」のために使える「お金」と「時間」

(1) 「お金」からみると

①雇用形態別の特徴

個人が自己啓発を行うには、「お金」と「時間」を必要とするが、それらをどの程度確保できるのだろうか。まず「お金」の面から確認すると、昨年の年収は平均 426.8 万円、そのうち1年間に「自己啓発」のために使えるお金（以下、「自己啓発予算額」という）は平均 11万 9,500 円、年収に占める自己啓発予算額（以下、「自己啓発予算比率」という）は平均 2.80% である（**図表 2-3-1** を参照）。

図表 2-3-1 自己啓発のために使える「お金」（概要・n=4,412）

		平均（万円）		(a)	(%)
昨年の年収		100万円未満			13.8
		100万円以上300万円未満			27.8
		300万円以上500万円未満			24.3
		500万円以上700万円未満			14.9
		700万円以上1000万円未満			11.2
		1000万円以上			2.3
		無回答			5.8
「自己啓発」に使えるお金 (自己啓発予算額)		平均（千円）		(b)	119.5
	内部構成	0円			11.2
		3万円未満			18.4
		3万円以上5万円未満			14.1
		5万円以上10万円未満			22.8
		10万円以上30万円未満			16.0
		30万円以上50万円未満			6.4
		50万円以上			2.5
無回答			8.7		
自己啓発予算比率	平均 (%)		(c)	2.80	

注1：数値は、昨年の年収と自己啓発予算額の両方を回答した者を母数としている。

注2：「自己啓発予算比率」(c) = 「自己啓発予算額」(b) / 「昨年の年収」(a)

つぎに昨年の年収と自己啓発予算額の内部構成をみると、昨年の年収は「100万円～300万円未満」(27.8%) が最も多く、「300万円～500万円未満」(24.3%)、「500万円～700万円未満」(14.9%)、「100万円未満」(11.3%)、「700万円～1,000万円未満」(11.2%) がこれに続く。

自己啓発予算額は「5万円以上 10万円未満」が2割強(22.8%)を占めて最も多く、これに「3万円未満」(18.4%)、「10万円以上 30万円未満」(16.0%)、「3万円以上 5万円未満」(14.1%)、「0円」(10.9%)が続き、残る高予算額は1割りを下回る。

そこで自己啓発予算額と自己啓発予算比率に注目して雇用形態別にみると、自己啓発予算額は自由業・自営業(20万 2,000円)が高く、非正社員(6万 4,900円)で低い。正社員

(12万400円)はその中間にある。自己啓発予算比率は自己啓発予算額と同じように、自由業・自営業(5.31%)が最も大きく、非正社員(4.86%)がこれに続き、正社員(2.32%)の比率は小さい(図表2-3-2参照)。

②正社員の特徴

正社員の特徴を年齢別、従業員規模別および職種別の3つの面から確認する。まず年齢別との関連でみると、自己啓発予算額および自己啓発予算比率との間に年齢に比例した有意な関係はみられないものの、50歳以上の者で自己啓発予算額(15万5,100円)が、20歳代で自己啓発予算比率(3.75%)がそれぞれ大きいという特徴がみられる。

従業員規模別にみると、自己啓発予算額は規模との間に有意な関係はみられない。しかしながら、自己啓発予算比率はおおむね規模の小さい企業の者ほど大きくなり、その値は1,000人以上の2.06%から30人未満の2.95%へと変化している。

職種別の結果をみると、自己啓発予算額および自己啓発予算比率の最も大きい職種はサービス職の13万4,300円、3.39%である。それらと対照的なのは現業職で、自己啓発予算額(8万2,100円)および自己啓発予算比率(1.88%)とも最も小さく、残りの職種はこれらの中に位置している。

③非正社員の特徴

非正社員の特徴を正社員と同じように、年齢別、従業員規模別および職種別の3つの面から確認すると、まず年齢別には自己啓発予算額および自己啓発予算比率との間に有意な関係はみられないものの、20歳代で自己啓発予算額(9万4,200円)および自己啓発予算比率(6.72%)が他の年齢層に比べて高い水準にある。

従業員規模別の結果をみると、自己啓発予算額および自己啓発予算比率との間に規模に比例した有意な関係はみられないものの、公務で自己啓発予算額(8万5,000円)および自己啓発予算比率(6.15%)が高い水準にある。

さらに職種別にみると、自己啓発予算額は専門・技術職(8万5,500円)で大きく、事務職(7万3,200円)がこれに続く。それらに対し、現業職(5万0,100円)の予算額は小さく、残りの職種は6万円台の水準にある。しかしながら、自己啓発予算比率は事務職(6.65%)で高いのに対し、現業職(3.21%)で低く、残りの職種は4%台の水準にある。

④自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の特徴を年齢別と勤務先特性から確認する。まず年齢別には、自己啓発予算額および自己啓発予算比率との間に年齢に比例した有意な関係はみられないものの、50歳以上の者の自己啓発予算額(22万4,200円)が、30歳代で自己啓発予算比率(5.99%)がそれぞれ高い水準にある。

図表 2-3-2 自己啓発のために使える「お金」 (n=3,945)

		有効 回答数	昨年の年収 (万円)	自己啓発 予算額 (千円)	自己啓発 予算比率 (%)
			(a)	(b)	(c)
【全 体】		3,945	426.8	119.5	2.80
雇用形態 別の特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,690	519.2	120.4	2.32
	非正社員	771	133.3	64.9	4.86
	自由業・自営業	484	380.7	202.0	5.31
正社員 の特徴	【全 体】	2,690	519.2	120.4	2.32
	【年齢別】				
	20歳代	469	300.6	112.8	3.75
	30歳代	900	474.7	109.5	2.31
	40歳代	685	591.8	107.5	1.82
	50歳以上	636	665.1	155.1	2.33
	【従業員規模別】				
	30人未満	551	410.7	121.0	2.95
	100人未満	375	421.4	109.4	2.60
	300人未満	348	456.0	112.2	2.46
	1,000人未満	355	524.7	106.1	2.02
	1,000人以上	673	646.6	133.3	2.06
	公務	330	612.4	127.1	2.08
	【職種別】				
	専門・技術職	1,000	547.7	124.3	2.27
	事務職	728	500.5	121.5	2.43
	営業・販売職	480	560.0	110.0	1.96
サービス職	132	396.7	134.3	3.39	
現業職	240	436.4	82.1	1.88	
その他	94	558.0	198.7	3.56	
非正社員 の特徴	【全 体】	771	133.3	64.9	4.86
	【年齢別】				
	20歳代	136	140.3	94.2	6.72
	30歳代	210	146.5	60.4	4.12
	40歳代	223	119.1	52.6	4.42
	50歳以上	202	130.7	63.2	4.84
	【従業員規模別】				
	30人未満	268	112.6	58.4	5.19
	100人未満	139	147.6	68.9	4.67
	300人未満	110	141.1	67.1	4.76
	1,000人未満	67	127.7	74.5	5.84
	1,000人以上	116	129.3	58.2	4.50
	公務	40	138.2	85.0	6.15
【職種別】					
専門・技術職	108	175.8	85.5	4.86	
事務職	135	110.0	73.2	6.65	
営業・販売職	120	116.5	62.0	5.32	
サービス職	167	128.0	63.7	4.98	
現業職	150	156.2	50.1	3.21	
その他	80	112.3	62.0	5.52	
自由業・自 営業の 特徴	【全 体】	484	380.7	202.0	5.31
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.00
	30歳代	151	331.6	198.6	5.99
	40歳代	161	367.5	181.5	4.94
	50歳以上	172	436.1	224.2	5.14
	【業種別】				
	建設業	43	491.3	214.4	4.36
	製造業	20	317.5	132.5	4.17
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	338.8	95.0	2.80
	情報通信業	11	572.7	163.6	2.86
	運輸業	5	720.0	291.2	4.04
	卸売・小売業	81	335.7	228.9	6.82
	金融・保険・不動産業	22	561.9	157.8	2.81
	飲食店・宿泊業	36	328.3	106.0	3.23
	医療・福祉	17	527.8	254.7	4.83
	教育・学習支援業	67	253.6	215.9	8.52
	サービス業	118	391.1	219.9	5.62
	その他	49	331.7	202.4	6.10
	【従業員規模別】				
0人	353	337.1	202.8	6.02	
1人	41	420.1	219.9	5.24	
2人以上	84	522.2	195.0	3.73	

注1：数値は、昨年の年収と自己啓発予算額の両方を回答した者を母数としている。

注2：「自己啓発予算比率」(c) = 「自己啓発予算額」(b) / 「昨年の年収」(a)

勤務先特性との関連では、第1に業種別にみると¹、自己啓発予算額の最も大きい業種は医療・福祉の25万4,700円で、卸売・小売業(22万8,900円)がこれに続く。これらと対照的なのは飲食店・宿泊業の10万6,000円である。しかしながら、自己啓発予算比率の最も大きい業種は教育・学習支援業の8.52%であり、卸売・小売業(6.82%)がこれに続く。それらに比べ、金融・保険・不動産業(2.81%)、飲食店・宿泊業(3.23%)の比率は小さい。第二に従業員規模別をみると、自己啓発予算額との間に有意な関係はみられない。これに対し、自己啓発予算比率は規模の小さい企業の者ほど大きく、その値は2人以上の3.73%から0人の6.02%へと増加している。

(2) 「時間」からみると

①雇用形態別の特徴

つぎに「時間」について図表2-3-3をみると、「自己啓発」のために使える時間(以下、「自己啓発可能時間」)は平均115.8時間で、これを先に分析した自己啓発予算額(自己啓発のために使えるお金)で除した「時間当たりの自己啓発予算額(以下、時間当たり予算額)」は平均1,000円である。

図表 2-3-3 自己啓発のために使える「時間」(概要・n=4,412)

「自己啓発」に使えるお金 (自己啓発予算額)	平均(千円)		(a)	116.2
	平均(時間)		(b)	115.8
「自己啓発」に使える時間 (自己啓発可能時間)	内部 構成	0時間		10.1
		10時間以内		7.3
		10時間超30時間以内		12.4
		30時間超50時間以内		13.2
		50時間超100時間以内		21.7
		100時間超300時間以内		16.9
		300時間超500時間以内		5.5
		500時間超		2.7
無回答		10.2		
時間当たり予算額	平均(千円)		(c)	1.0

注1: 数値は、自己啓発予算額と自己啓発可能時間の両方を回答した者を母数としている。そのため、自己啓発予算額の値は図表3-1の値と一致しない。

注2: 「時間当たり予算額」(c) = 「自己啓発予算額」(a) / 「自己啓発可能時間」(b)

つぎに自己啓発可能時間の内部構成は、「50時間超～100時間以内」(21.7%)が最も多く、これに「100時間超～300時間以内」(16.9%)、「30時間超～50時間以内」(13.2%)、「10時間超～30時間以内」(12.4%)がこれに続く。それに対し、自己啓発のために使える時間のない(「0時間」)者は1割(10.1%)にのぼる。

自己啓発可能時間と時間当たり予算額を雇用形態別にみると、自己啓発可能時間および時

¹ 業種別分析において、サンプル数が少ない「電気・ガス・熱供給・水道業」(8件)、「情報通信業」(11件)、運輸業(5件)については、分析から除外している。

間当たり予算額は自由業・自営業（同 145.5 時間、同 1,300 円）ほど大きいのに対し、非正社員（同 103.2 時間、同 600 円）は低く、正社員（同 114.0 時間、同 1,000 円）はそれらの中間に位置する（**図表 2-3-4** 参照）。

②正社員の特徴

年齢別との関連でみると、自己啓発可能時間および時間当たり予算額は年齢の若い者ほど長くなり、その値は自己啓発可能時間が 50 歳以上の 107.9 時間から 20 歳代の 120.2 時間、自己啓発予算額が同 1,400 円から同 900 円へとそれぞれ増加している。

従業員規模別の結果をみると、自己啓発可能時間および時間当たり予算額との間に規模に比例した有意な傾向はみられない。

職種別にみると、自己啓発可能時間の最も大きい職種はサービス職の 130.0 時間で、事務職（125.7 時間）がこれに続く。それに対し、最も短いのは現業職の 71.3 時間であり、残りの職種はそれらの中間に位置している。しかしながら、時間当たり予算額との間には有意な関係がみられず、1,000 円台の水準にある。

③非正社員の特徴

年齢別にみると、自己啓発可能時間はおおむね若い者ほど長くなり、その値は 50 歳以上の 94.9 時間から 20 歳代の 136.8 時間へと増えている。それに比べ、時間当たり予算額との間には有意な関係がみられず、600 円～700 円の水準にある。

従業員規模別には、自己啓発可能時間および時間当たり予算額との間に規模に比例した有意な関係はみられないものの、300 人以上の者で自己啓発可能時間が高い水準にある。

職種別にみると、自己啓発可能時間の最も長い職種はサービス職の 116.9 時間であり、逆に事務職（84.6 時間）と現業職（97.0 時間）の時間は短い。しかしながら、時間当たり予算額は専門・技術職（800 円）と事務職（800 円）でやや高い。

④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、自己啓発可能時間は年齢に比例して大きくなり、その値は 30 歳代の 128.1 時間から 50 歳以上の 161.3 時間へと増えている。しかしながら、時間当たり予算額については年齢との間に有意な関係がみられず、他の年齢層に比べ 30 歳代（1,600 円）がやや高い水準にある。

勤務先特性との関連で第一に業種別にみると²、自己啓発可能時間の最も長い業種は教育・学習支援業の 211.4 時間で、金融・保険・不動産業（196.2 時間）がこれに続いている。それに対し、最も短いのは飲食店・宿泊業の 51.6 時間である。しかしながら、時間当たり予算額は建設業（2,100 円）と飲食店・宿泊業（2,000 円）で最も高いのに対し、製造業（800 円）と金融・保険・不動産業（800 円）の予算額は低い水準にある。第二に従業員規模別にみると、自己啓発可能時間は規模の小さい者ほど長くなり、その値は 2 人以上の 105.0 時間

² 業種別分析において、サンプル数が少ない「電気・ガス・熱供給・水道業」（8 件）、「情報通信業」（11 件）、運輸業（5 件）については、分析から除外している。

から0人の158.9時間へと増えている。それに対し、時間当たり予算額は規模の大きい企業ほど大きくなり、その値は0人の1,200円から2人の1,600円へと増えている。

図表 2-3-4 自己啓発のために使える「時間」 (n=3,945)

		有効 回答数	自己啓発 予算額 (千円)	自己啓発 可能時間 (時間)	時間当 り予算額 (千円)
			(a)	(b)	(c)
【全 体】		3,945	116.2	115.8	1.0
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,696	118.1	114.0	1.0
	非正社員	761	65.2	103.2	0.6
	自由業・自営業	488	185.5	145.5	1.3
正社員 の特徴	【全 体】	2,696	118.1	114.0	1.0
	【年齢別】				
	20歳代	476	109.8	120.2	0.9
	30歳代	904	109.5	117.0	0.9
	40歳代	682	106.7	111.4	1.0
	50歳以上	634	148.6	107.9	1.4
	【従業員規模別】				
	30人未満	546	118.9	105.1	1.1
	100人未満	376	110.2	101.2	1.1
	300人未満	347	97.9	115.0	0.9
	1,000人未満	358	104.1	110.3	0.9
	1,000人以上	684	133.4	128.5	1.0
	公務	327	126.8	119.1	1.1
	【職種別】				
	専門・技術職	1,006	124.6	116.5	1.1
	事務職	728	121.6	125.7	1.0
営業・販売職	480	107.7	107.9	1.0	
サービス職	133	128.7	130.0	1.0	
現業職	239	82.7	71.3	1.2	
その他	95	145.9	117.9	1.2	
非正社員 の特徴	【全 体】	761	65.2	103.2	0.6
	【年齢別】				
	20歳代	133	93.4	136.8	0.7
	30歳代	207	60.6	100.6	0.6
	40歳代	219	52.9	92.9	0.6
	50歳以上	202	64.9	94.9	0.7
	【従業員規模別】				
	30人未満	263	62.7	99.1	0.6
	100人未満	139	63.3	95.4	0.7
	300人未満	108	66.8	82.0	0.8
	1,000人未満	65	73.4	121.8	0.6
	1,000人以上	114	58.2	131.3	0.4
	公務	40	85.0	97.0	0.9
	【職種別】				
	専門・技術職	104	87.4	104.8	0.8
	事務職	132	71.4	84.6	0.8
営業・販売職	118	62.2	104.7	0.6	
サービス職	166	63.4	116.9	0.5	
現業職	150	57.9	97.0	0.6	
その他	80	53.2	124.0	0.4	
自由業・自 営業の 特徴	【全 体】	488	185.5	145.5	1.3
	【年齢別】				
	20歳代				0.0
	30歳代	155	203.9	128.1	1.6
	40歳代	164	165.4	145.6	1.1
	50歳以上	169	188.1	161.3	1.2
	【業種別】				
	建設業	42	217.1	105.8	2.1
	製造業	20	132.5	163.8	0.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	95.0	106.8	0.9
	情報通信業	11	163.6	125.5	1.3
	運輸業	5	291.2	210.0	1.4
	卸売・小売業	81	167.6	106.4	1.6
	金融・保険・不動産業	22	157.8	196.2	0.8
	飲食店・宿泊業	38	101.2	51.6	2.0
	医療・福祉	17	242.9	132.9	1.8
教育・学習支援業	66	222.1	211.4	1.1	
サービス業	119	202.6	156.2	1.3	
その他	52	183.6	167.2	1.1	
【従業員規模別】					
0人	352	188.0	158.9	1.2	
1人	43	210.2	128.3	1.6	
2人以上	87	166.9	105.0	1.6	

注1：数値は、自己啓発予算額と自己啓発可能時間の両方を回答した者を母数としている。そのため、自己啓発予算額の値は図表2-1の値と異なる。

注2：時間当たり予算額(c) = 「自己啓発予算額」(a) / 「自己啓発可能時間」(b)

2 会社の状況

(1) 自発的な社外教育へ協力度³

①雇用形態別の特徴

個人が社外で自己啓発を行うことに対して、①勤務先、②直属の上司、③職場の同僚は、どの程度「協力的」であろうか。図表 2-3-5 の「協力的である」「やや協力的である」の合計値をみてもらいたい。いずれの回答は 6 割前後の水準にあり、その中では「職場の先輩や同僚」(合計値 61.2%) が最も多く、これに「直属の上司(あなたの上司)」(同 58.2%)、「会社等」(同 56.1%) の順が続いている。また、これらの結果を得点化した「協力度指数」をみると(算出方法は同図表の注を参照)、「職場の先輩や同僚」(2.72 点)、「直属の上司」(2.67 点)、「会社等」(2.63 点) の順となっている。

図表 2-3-5 社外での自己啓発に対する協力度 (n=3,858)

	(%)					
	協力的である	やや協力的である	あまり協力的ではない	協力的ではない	無回答	協力度指数
会社等	20.6	35.5	24.8	16.2	3.0	2.63
上司	21.2	37.0	24.4	14.3	3.1	2.67
職場の先輩や同僚	22.0	39.2	22.7	13.0	3.1	2.72

注：協力度指数 = (「協力的である」×4点 + 「やや協力的である」×3点 + 「あまり協力的ではない」×2点 + 「協力的ではない」×1点) を (母数 - 無回答) で除した値。なお、値が大きいほど、協力的であることを示す。

こうした社外の自己啓発に対する勤務先の協力度を雇用形態別にみると、正社員ほど「会社等」(2.71 点)、「上司」(2.76 点)、「職場の先輩や同僚」(2.79 点) の指数値はそれぞれ大きく、社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である(図表 2-3-6 参照)。

②正社員の特徴

年齢別にみると、「会社等」の値は 20 歳代の 2.66 点から 50 歳以上の 2.85 点へと変化しており、年齢の高い者が社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である。

従業員規模別には、公務の者ほど「会社等」(2.89 点)、「上司」(2.91 点)、「職場の先輩や同僚」(2.97 点) の値がそれぞれ大きく、社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である。

職種別との関連では、専門・技術職および事務職ほど「会社等」(同 2.77 点、同 2.75 点)、「上司」(同 2.82 点、同 2.82 点)、「職場の先輩や同僚」(同 2.87 点、同 2.85 点) の値がそれぞれ大きく、社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である。それらとは対照的な職種は現業職で、「会社等」(2.43 点)、「上司」(2.43 点)、「職場の先輩や同僚」(2.51

³ この項に関する設問は、正社員および非正社員に実施。回答数は 3,853 件である。

点)の値がそれぞれ小さい。

図表 2-3-6 社外での自己啓発に対する協力度(協力度指数) (n=3,858)

		TOTAL	会社等	上司	職場の先輩 や同僚
【全体】		3,858	2.63	2.67	2.72
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	2,973	2.71	2.76	2.79
	非正社員	885	2.30	2.37	2.48
正社員 の 特徴	【全体】	2,973	2.71	2.76	2.79
	【年齢別】				
	20歳代	532	2.66	2.77	2.79
	30歳代	972	2.64	2.70	2.76
	40歳代	739	2.72	2.75	2.81
	50歳以上	730	2.85	2.84	2.83
	【従業員規模別】				
	30人未満	629	2.72	2.76	2.78
	100人未満	418	2.51	2.64	2.68
	300人未満	383	2.58	2.66	2.71
	1,000人未満	396	2.59	2.69	2.71
	1,000人以上	724	2.86	2.83	2.87
	公務	354	2.89	2.91	2.97
	【職種別】				
専門・技術職	1,082	2.77	2.84	2.87	
事務職	801	2.75	2.82	2.85	
営業・販売職	524	2.68	2.70	2.75	
サービス職	157	2.56	2.56	2.55	
現業職	279	2.43	2.43	2.51	
その他	111	2.81	2.91	3.00	
非正社員 の 特徴	【全体】	885	2.30	2.37	2.48
	【年齢別】				
	20歳代	158	2.18	2.26	2.34
	30歳代	232	2.33	2.42	2.51
	40歳代	249	2.37	2.38	2.52
	50歳以上	246	2.29	2.38	2.47
	【従業員規模別】				
	30人未満	305	2.40	2.45	2.56
	100人未満	159	2.29	2.41	2.44
	300人未満	123	2.10	2.18	2.25
	1,000人未満	78	2.34	2.30	2.52
	1,000人以上	130	2.29	2.36	2.49
	公務	44	2.35	2.50	2.58
	【職種別】				
専門・技術職	115	2.54	2.62	2.69	
事務職	150	2.46	2.54	2.57	
営業・販売職	133	2.39	2.42	2.63	
サービス職	199	2.20	2.33	2.44	
現業職	171	2.04	2.07	2.15	
その他	98	2.33	2.36	2.51	

③非正社員の特徴

年齢別および従業員規模別にみると、年齢および規模に比例した有意な傾向はみられないものの、公務で「上司」の値が大きい。

しかしながら、職種別との間に有意な関係がみられ、専門・技術職ほど「会社等」(2.54点)、「上司」(2.62点)、「職場の先輩や同僚」(2.69点)の値が大きく、社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である。この他に営業・販売職で「職場の先輩や同僚」(2.63点)の値がそれぞれ大きい。それらとは対照的な職種は正社員と同様に現業職で、「会社等」(2.04点)、「上司」(2.07点)、「職場の先輩や同僚」(2.15点)の値はそれぞれ小さい。

(2) 残業の発生状況について

ア 残業の実施状況と残業時間

①雇用形態別の特徴

通常、残業を行っている者の割合（残業実施率）は、6割強（「残業している」60.9%）にのぼり、週当たりの平均残業時間は平均9.4時間である（**図表 2-3-7** 参照）。残業時間の内部構成をみると、「10時間未満」と「5時間未満」がそれぞれ3割強（同35.0%、同34.7%）を占めて最も多く、「20時間未満」（20.8%）がこれに続き、残りは1割を下回る。

図表 2-3-7 残業の実施状況とその内容（概要）（n=3,858）

		TOTAL		3,858
		残業している		60.9
		有効回答数		2,350
残業実施の有無	残業実施状況	1週間当たりの残業時間	平均（時間）	9.4
			内部構成	5時間未満
		10時間未満		35.0
		20時間未満		20.8
		30時間未満		4.5
		30時間以上		0.7
		無回答	4.3	
	突発的な残業の頻度	頻繁にある	32.0	
		ある程度ある	40.7	
		あまりない	23.5	
		全くない	1.9	
		無回答	1.9	
		残業していない		38.4
		無回答		0.7

また、これらを雇用形態別にみると、残業実施率および残業時間も正社員（同70.2%、同9.9時間）で大きい（**図表 2-3-8** 参照）。

②正社員の特徴

年齢別にみると、残業実施率は年齢の若い者ほど大きくなり、その値は50歳以上の56.7%から20歳代の76.5%へと増加している。それに対して、残業時間については年齢に比例した有意な傾向はみられない。

従業員規模との関連でみると、規模の大きい企業の者ほど残業実施率および残業時間は大きくなり、その値は残業実施率が30人未満の56.3%から1,000人以上の81.5%、残業時間が同8.6時間から同11.0時間へとそれぞれ増えている。職種別の結果をみると、残業実施率および残業時間の最も大きい職種は営業・販売職（同77.7%、同11.8時間）である。この他に、現業職で残業時間（10.1時間）が大きい。それらとは対照的な職種は事務職で、実施

率（58.1%）および残業時間（8.5時間）とも他の職種に比べ小さい。

図表 2-3-8 残業の実施状況とその内容（n=3,858）

		TOTAL	残業実施率 (%)	残業の実施状況			
				有効回答数	1週間当たりの残業時間 (時間)	有効回答数	突発残業発生指数
【全体】		3,858	60.9	2,248	9.4	2,306	3.05
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	2,973	70.2	1,999	9.9	2,047	3.07
	非正社員	885	29.7	249	5.2	259	2.91
正社員の特徴	【全体】	2,973	70.2	1,999	9.9	2,047	3.07
	【年齢別】						
	20歳代	532	76.5	400	9.4	403	3.13
	30歳代	972	75.4	701	10.8	720	3.19
	40歳代	739	72.1	513	9.9	521	3.07
	50歳以上	730	56.7	385	8.8	403	2.76
	【従業員規模別】						
	30人未満	629	56.3	336	8.6	344	3.03
	100人未満	418	70.6	278	9.7	289	3.09
	300人未満	383	71.5	267	9.9	271	3.13
	1,000人未満	396	75.0	290	10.7	292	3.10
	1,000人以上	724	81.5	571	11.0	581	3.09
	公務	354	63.8	212	8.2	221	2.90
	【職種別】						
	専門・技術職	1,082	75.6	786	9.9	806	3.09
事務職	801	58.1	450	8.5	459	2.89	
営業・販売職	524	77.7	391	11.8	397	3.19	
サービス職	157	70.1	107	9.5	109	3.07	
現業職	279	75.6	194	10.1	206	3.10	
その他	111	60.4	62	8.2	62	3.10	
非正社員の特徴	【全体】	885	29.7	249	5.2	259	2.91
	【年齢別】						
	20歳代	158	36.1	54	5.2	57	2.95
	30歳代	232	34.1	77	4.5	77	3.08
	40歳代	249	25.7	59	6.0	63	2.92
	50歳以上	246	25.6	59	5.5	62	2.65
	【従業員規模別】						
	30人未満	305	20.3	58	6.2	60	2.98
	100人未満	159	33.3	50	5.4	53	2.83
	300人未満	123	34.1	39	5.9	41	2.90
	1,000人未満	78	39.7	30	4.3	31	2.87
	1,000人以上	130	34.6	44	3.8	45	2.96
	公務	44	22.7	10	5.0	10	3.10
	【職種別】						
	専門・技術職	115	28.7	32	4.5	33	3.09
事務職	150	26.0	37	4.1	39	2.87	
営業・販売職	133	28.6	37	3.0	37	2.73	
サービス職	199	27.1	51	5.2	53	2.85	
現業職	171	42.1	67	7.0	70	3.00	
その他	98	23.5	21	6.3	23	2.83	

注1：残業実施率は「残業している」の値。

注2；突発残業発生指数＝（「頻繁にある」×4点＋・・・＋「全くない」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、突発的な残業が発生していることを示す。

③非正社員の特徴

年齢別をみると、残業実施率は年齢の若い者ほど大きくなり、その値は50歳以上の25.6%から20歳代の36.1%へと増えている。それに対し、残業時間については年齢との間に有意な関係がみられない。

従業員規模との関連では、第一に残業実施率については規模に比例した有意な関係はみられない。しかしながら、第二に残業時間はおおむね規模の小さい企業の者ほど長くなり、その値は1,000人以上の3.8時間から30人未満の6.2時間へと変化している。

職種別には、第一に残業実施率については現業職（42.1%）で大きく、事務職（26.0%）で低い。第二に残業時間については現業職（7.0時間）で長く、営業・販売職（3.0時間）で短い。

イ 突発的な残業の発生状況

①雇用形態別の特徴

従事する仕事には業務の繁閑があり、それがある程度事前にわかったり、予測ができたりすると、それに合わせて社外で学んだり、自己啓発を行ったりすることができる。しかしながら、それ以外に日常の仕事の中で突発的な残業も発生することがあり、しかもこの発生頻度が多いと社外で学ぶこと、自己啓発を行うことが難しくなる。

前掲の**図表 2-3-7**をみると、突発的な残業が全く発生しない者は1.9%にとどまり、多くの回答者は突発的な残業が発生している状況にある。その頻度は「ある程度」（40.7%）が最も多く、これに「頻繁に」（32.0%）を加えると7割以上の者が突発的な残業が日常的に発生していることになる。それに対し、その頻度が「あまりない」（23.5%）者は2割強である。

そこで、こうした結果を得点化した「突発残業発生指数」（前掲**図表 2-3-8**参照、算出方法は図表の注参照）を雇用形態別にみると、指数値は正社員（3.07点）で大きく、非正社員（2.91点）で低い。

②正社員の特徴

年齢別および従業員規模別にみると、年齢および従業員規模に比例した有意な関係はみられないものの、職種別の結果をみると、指数の値は営業・販売職（3.19点）で大きく、事務職（2.89点）で小さい。

③非正社員の特徴

年齢別にみると、年齢との間に有意な関係がみられない。

従業員規模別との関連では、公務の者ほど指数の値は大きく、突発的な残業が発生している状況にある。職種別の結果をみると、指数値は専門・技術職（3.09点）および現業職（3.00点）で大きく、営業・販売職（2.73点）で低い。

3 情報環境

（1）社外機関を利用する場合に重視する情報

①雇用形態別の特徴

仮に社外の教育訓練機関を利用する場合の重視する情報について、**図表 2-3-9**の「重視する」と「やや重視する」の合計比率に注目すると、多岐にわたる情報が重視されている。「研修費用」（89.5%）の費用面をはじめとして、「研修の時間帯」（89.2%）、「研修の時間数や期間」（88.3%）といった時間面、「立地・交通の利便性」（83.7%）の利便性、提供する研修コースの「カリキュラム」（81.4%）、研修を修了したことによって「得られる資格や免許」

(85.5%) が最も重視され、それらを踏まえて「費用補助の有無」(78.1%)、「担当する講師・インストラクターの質」(77.3%)、「コースの評判」(71.5%) が重視されている。それらに比べ、「コースの定員数」(36.4%) を重視する回答は少ない。

図表 2-3-9 教育訓練機関を利用する際に重視する情報 (n=4,412)

	(%)					
	重視する	やや重視する	あまり重視しない	重視しない	無回答	重視指数
カリキュラム	33.6	47.8	11.5	3.9	3.2	3.15
得られる資格や免許	53.6	32.0	8.0	3.8	2.6	3.39
担当する講師・インストラクターの質	27.9	49.4	16.3	3.6	2.7	3.04
コースの評判	18.0	53.5	21.1	4.6	2.9	2.88
利用する教材	14.5	49.2	28.9	4.4	3.0	2.76
立地・交通の利便性	44.1	39.6	10.8	2.9	2.7	3.29
研修の時間帯	55.8	33.4	5.8	2.4	2.5	3.46
研修の時間数や期間	49.3	39.0	6.5	2.4	2.8	3.39
研修費用	61.4	28.1	5.8	2.3	2.5	3.53
費用補助の有無	42.5	35.6	15.2	4.0	2.7	3.20
コースの定員数	7.0	29.4	48.7	11.9	3.0	2.32
修了率・資格取得状況・就職率等の実績	25.9	39.9	23.7	7.6	2.9	2.87

注：重視指数 = 「重視する」×4点 + … + 「重視しない」×1点 を (母数 - 無回答) で除した値。

なお、値が大きいほど、重視することを示す。

さらにこれらの結果を得点化した「重視指数」をみると(算出方法は図表の注参照)、「研修費用」(3.53点)の費用面が最も高い水準にあり、これに「研修の時間帯」(3.46点)、「研修の時間数や期間」(3.39点)の時間面、「得られる資格や免許」(3.39点)、「立地・交通の利便性」(3.29点)、「費用補助の有無」(3.20点)、「カリキュラム」(3.15点)、「担当する講師・インストラクターの質」(3.04点)が次ぐ水準である。それらの対極に位置しているのが「コースの定員数」(2.32点)であり、「コースの評判」(2.88点)、「修了率・資格取得状況・就職率等の実績」(2.87点)がこれらの中間に位置している。そこで、以下での分析は「重視指数」をもとに進めることにする。

こうした重視する情報を雇用形態別にみると、非正社員ほど「費用補助の有無」「修了率・資格取得率・就職率等の実績」を重視する傾向にある(図表 2-3-10 参照)。

②正社員の特徴

年齢別には、年齢の若い者ほど「得られる資格や免許」「コースの評判」「修了率・資格取得率・就職率等の実績」といった研修効果のに関する情報や「研修の時間帯」「研修の時間数や期間」の研修時間に関わる情報、「研修費用」の費用の情報など多岐にわたる情報が重視されている。それに比べ、年齢の高い者ほど「コースの定員数」を重視する傾向にある。

従業員規模との関連でみると、おおむね規模の大きい企業および公務の者ほど「カリキュラム」が重視される傾向にある。職種別をみると、事務職ほど多くの情報を重視する傾向にあり、「カリキュラム」「担当する講師・インストラクターの質」「コースの評判」「利用する教材」「立地・交通の利便性」「研修の時間帯」「研修の時間数や期間」の値がそれぞれ大きい。

この他にサービス業で「担当する講師・インストラクターの質」が重視されている。

図表 2-3-10 教育訓練機関を利用する際に重視する情報（重視指数）（n=4,412）

	TOTAL	カリキュラム	得られる資格や免許	担当する講師・インストラクターの質	コースの評判	利用する教材	立地・交通の利便性	研修の時間帯	研修の時間数や期間	研修費用	費用補助の有無	コースの定員数	実修了率・資格取得率・就職率等の績	
【全体】	4,412	3.15	3.39	3.04	2.88	2.76	3.29	3.46	3.39	3.53	3.20	2.32	2.87	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】													
	正社員	2,973	3.15	3.40	3.02	2.86	2.73	3.27	3.47	3.39	3.49	3.20	2.31	2.83
	非正社員	885	3.11	3.44	3.02	2.90	2.81	3.33	3.44	3.38	3.63	3.30	2.37	3.10
	自由業・自営業	554	3.20	3.28	3.21	2.91	2.84	3.29	3.47	3.40	3.52	3.03	2.35	2.70
正社員の特徴	【全体】	2,973	3.15	3.40	3.02	2.86	2.73	3.27	3.47	3.39	3.49	3.20	2.31	2.83
	【年齢別】													
	20歳代	532	3.17	3.63	3.05	2.95	2.70	3.31	3.53	3.44	3.57	3.19	2.19	2.93
	30歳代	972	3.20	3.54	3.06	2.93	2.75	3.28	3.51	3.44	3.56	3.26	2.29	2.86
	40歳代	739	3.14	3.37	3.05	2.83	2.74	3.28	3.49	3.41	3.51	3.23	2.32	2.82
	50歳以上	730	3.08	3.06	2.92	2.72	2.74	3.21	3.33	3.28	3.34	3.10	2.40	2.71
	【従業員規模別】													
	30人未満	629	3.05	3.39	2.95	2.76	2.70	3.19	3.40	3.32	3.48	3.18	2.32	2.88
	100人未満	418	3.09	3.44	3.01	2.88	2.73	3.26	3.45	3.40	3.52	3.30	2.34	2.94
	300人未満	383	3.07	3.42	2.97	2.88	2.68	3.23	3.41	3.38	3.51	3.23	2.25	2.87
	1,000人未満	396	3.19	3.42	3.02	2.87	2.73	3.29	3.49	3.42	3.49	3.22	2.31	2.82
	1,000人以上	724	3.24	3.37	3.05	2.89	2.76	3.29	3.49	3.40	3.49	3.15	2.30	2.76
	公務	354	3.26	3.38	3.13	2.90	2.82	3.39	3.60	3.48	3.51	3.15	2.34	2.75
【職種別】														
専門・技術職	1,082	3.20	3.41	3.05	2.85	2.74	3.25	3.47	3.38	3.52	3.17	2.30	2.78	
事務職	801	3.27	3.42	3.09	2.97	2.80	3.38	3.58	3.50	3.54	3.25	2.35	2.83	
営業・販売職	524	3.03	3.32	2.99	2.82	2.66	3.24	3.43	3.37	3.48	3.19	2.29	2.83	
サービス職	157	3.13	3.57	3.01	2.84	2.73	3.18	3.39	3.32	3.49	3.19	2.28	2.95	
現業職	279	2.81	3.36	2.77	2.70	2.65	3.07	3.25	3.23	3.39	3.25	2.28	2.95	
その他	111	3.18	3.33	3.08	2.76	2.78	3.35	3.42	3.39	3.38	3.10	2.36	2.77	
非正社員の特徴	【全体】	885	3.11	3.44	3.02	2.90	2.81	3.33	3.44	3.38	3.63	3.30	2.37	3.10
	【年齢別】													
	20歳代	158	3.22	3.64	3.16	3.01	2.85	3.25	3.45	3.41	3.68	3.19	2.35	3.06
	30歳代	232	3.11	3.56	3.03	2.93	2.78	3.30	3.42	3.36	3.70	3.26	2.33	2.79
	40歳代	249	3.13	3.50	3.07	2.93	2.83	3.41	3.54	3.43	3.66	3.46	2.49	3.24
	50歳以上	246	2.98	3.10	2.85	2.78	2.77	3.31	3.35	3.30	3.47	3.24	2.29	2.89
	【従業員規模別】													
	30人未満	305	3.09	3.35	3.01	2.84	2.84	3.36	3.44	3.39	3.67	3.32	2.39	3.07
	100人未満	159	2.97	3.34	2.92	2.81	2.65	3.18	3.34	3.27	3.54	3.22	2.32	3.05
	300人未満	123	3.15	3.50	3.01	3.00	2.86	3.31	3.45	3.42	3.59	3.20	2.36	3.09
	1,000人未満	78	3.17	3.49	3.15	3.02	2.88	3.36	3.48	3.41	3.59	3.32	2.41	3.18
	1,000人以上	130	3.17	3.59	3.09	3.00	2.78	3.40	3.48	3.33	3.66	3.34	2.38	3.15
	公務	44	3.38	3.54	3.02	2.98	2.88	3.61	3.66	3.66	3.71	3.44	2.24	3.07
【職種別】														
専門・技術職	115	3.04	3.51	3.05	2.97	2.87	3.36	3.47	3.43	3.68	3.36	2.44	3.13	
事務職	150	3.30	3.47	3.09	3.05	2.97	3.50	3.58	3.53	3.73	3.40	2.41	3.19	
営業・販売職	133	3.19	3.46	3.13	2.92	2.81	3.30	3.44	3.37	3.66	3.21	2.35	3.17	
サービス職	199	3.16	3.51	3.04	2.92	2.77	3.36	3.48	3.41	3.66	3.28	2.41	3.07	
現業職	171	2.94	3.41	2.84	2.73	2.68	3.17	3.31	3.26	3.53	3.28	2.28	3.03	
その他	98	2.95	3.23	3.00	2.80	2.75	3.29	3.36	3.20	3.45	3.24	2.29	3.00	
自由業・自営業の特徴	【全体】	554	3.20	3.28	3.21	2.91	2.84	3.29	3.47	3.40	3.52	3.03	2.35	2.70
	【年齢別】													
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	168	3.38	3.53	3.36	3.04	2.87	3.36	3.56	3.51	3.61	3.00	2.34	2.81
	40歳代	180	3.23	3.31	3.19	2.85	2.79	3.29	3.53	3.49	3.59	2.99	2.29	2.67
	50歳以上	206	3.03	3.02	3.10	2.86	2.85	3.24	3.33	3.22	3.39	3.09	2.41	2.64
	【業種別】													
	建設業	45	2.93	3.34	2.93	2.66	2.57	3.20	3.34	3.27	3.32	3.02	2.18	2.68
	製造業	24	2.96	3.13	3.05	2.87	2.70	3.17	3.39	3.39	3.61	3.18	2.35	2.65
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	3.11	3.50	3.00	3.00	2.80	2.90	3.70	3.50	3.00	2.70	2.20	2.60
	情報通信業	11	3.28	2.91	2.28	2.64	2.73	2.91	3.27	3.27	3.09	2.82	1.82	2.09
	運輸業	6	3.20	2.80	3.17	3.33	2.75	3.20	3.20	3.00	3.33	2.80	2.40	3.00
	卸売・小売業	93	3.20	3.26	3.20	2.91	2.78	3.28	3.38	3.36	3.52	3.10	2.51	2.78
金融・保険・不動産業	25	3.12	3.32	2.92	3.00	2.88	3.17	3.40	3.48	3.48	3.04	2.28	2.84	
飲食店・宿泊業	41	3.07	3.42	3.05	2.90	2.69	3.22	3.49	3.44	3.53	3.20	2.41	2.82	
医療・福祉	20	3.40	3.60	3.30	2.95	2.95	3.55	3.55	3.50	3.65	3.05	2.35	2.95	
教育・学習支援業	73	3.51	3.29	3.57	3.21	3.23	3.56	3.68	3.59	3.73	3.01	2.37	2.79	
サービス業	135	3.12	3.18	3.21	2.86	2.80	3.31	3.47	3.35	3.48	2.93	2.34	2.66	
その他	62	3.37	3.23	3.30	2.81	2.91	3.26	3.45	3.39	3.61	3.11	2.30	2.55	
【従業員規模別】														
0人	402	3.25	3.25	3.25	2.93	2.88	3.33	3.48	3.40	3.56	3.05	2.36	2.73	
1人	46	2.97	3.34	2.98	2.84	2.68	3.06	3.42	3.31	3.60	3.07	2.25	2.60	
2人以上	98	3.15	3.33	3.13	2.88	2.75	3.22	3.42	3.38	3.32	2.92	2.29	2.62	

③非正社員の特徴

年齢別にみると、おおむね年齢の若い者ほど「カリキュラム」「担当する講師・インストラ

クターの質」といった研修内容に関する情報、「得られる資格や免許」「コースの評判」といった研修成果に関する情報を重視している。従業員規模別にみると、規模に比例した有意な傾向はみられないものの、公務で「カリキュラム」「立地・交通の利便性」「研修の時間帯」「研修の時間数や期間」の値がそれぞれ大きい。

職種別との関連では、多岐にわたる情報を重視する職種は事務職で、「カリキュラム」「利用する教材」「研修の時間数や期間」といった研修内容に関する情報、「コースの評判」の研修評価に関する情報の値がそれぞれ大きい。それとは対照的に、サービス業では「担当する講師・インストラクターの質」が重視されている。

④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど「カリキュラム」「担当する講師・インストラクターの質」「研修の時間数や期間」といった研修内容に関する情報、「得られる資格や免許」「修了率・資格取得率・就職率等の実績」といった研修成果に関する情報、および「研修費用」といった金銭面の情報をそれぞれ重視する傾向にある。勤務先特性の結果では、第一に業種別にみると多岐にわたる情報を重視する業種は教育・学習支援業で、「カリキュラム」「担当する講師・インストラクターの質」「利用する教材」「研修の時間帯」「研修の時間数や期間」といった研修内容に関する情報、「コースの評判」の研修評価に関する情報、「研修費用」の金銭面、「立地・交通の利便性」の値がそれぞれ大きい。それとは対照的に、医療・福祉は「得られる資格や免許」「立地・交通の利便性」「修了率・資格取得状況・就職率等の実績」を重視する傾向にある。この他に卸売・小売業で「コースの定員数」が、飲食店・宿泊業で「費用補助の有無」がそれぞれ重視されている。第二に従業員規模との関連では、規模との間に有意な関係はみられない。

(2) 情報収集方法

①雇用形態別の特徴

教育訓練を受講するにあたって、情報を収集する際に最も重視する方法(図表 2-3-11 参照)は「インターネットの情報検索」(55.0%)といたったパソコンを使った方法であり、「社外の知人・友人」(38.8%)、「社外の教育訓練機関からのダイレクトメール」(28.4%)、「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」(24.5%)がこれに続く。それに比べると「グループ会社等が提供する情報」(14.2%)、「職場の上司」(14.6%)といたった勤務先関連の方法はあまり重視されていない。

こうした収集方法を雇用形態別にみると、正社員で「人事・教育部門等が提出する情報」が、自由業・自営業で「社外の知人・友人」「グループ会社等が提供する情報」がそれぞれ重視される。

図表 2-3-11 情報収集方法（複数回答）（n=4,412）

(%)

		TOTAL	インターネットの情報検索	社外の教育訓練機関からの広告、ダイレクトメール	教育訓練やキャリアアップに関する情報誌	社外の知人・友人	人事・教育部門等が提供する情報	グループ会社等が提供する情報	職場の上司	職場の先輩・同僚	その他	無回答
【全体】		4,412	66.0	28.4	24.5	38.8	20.2	14.2	14.6	19.2	2.0	3.1
雇用形態別の特徴	【雇用形態】	2,973	69.0	28.7	25.0	35.6	25.1	14.0	17.4	21.7	1.4	2.3
	正社員	885	56.8	27.6	25.6	44.6	11.4	10.5	14.6	23.1	3.4	5.2
	非正社員	885	64.6	28.0	19.5	46.8	7.8	20.9	0.0	0.0	3.1	4.2
	自由業・自営業	554	64.6	28.0	19.5	46.8	7.8	20.9	0.0	0.0	3.1	4.2
正社員の特徴	【全体】	2,973	69.0	28.7	25.0	35.6	25.1	14.0	17.4	21.7	1.4	2.3
	【年齢別】											
	20歳代	532	75.4	18.8	28.2	38.7	17.9	12.8	21.1	25.4	1.3	2.8
	30歳代	972	74.4	27.6	25.7	35.3	23.7	11.0	18.1	22.2	0.9	1.0
	40歳代	739	70.2	29.2	24.8	34.4	29.9	14.2	16.5	19.2	1.2	2.4
	50歳以上	730	56.0	36.7	22.1	34.8	27.5	18.6	14.5	20.7	2.5	3.4
	【従業員規模別】											
	30人未満	629	64.5	29.4	23.2	42.4	8.1	11.8	17.5	16.5	2.4	3.7
	100人未満	418	68.9	29.2	27.3	34.4	19.6	14.8	18.4	18.7	1.9	2.6
	300人未満	383	67.4	25.6	21.4	41.8	23.0	16.2	20.4	24.8	2.1	2.3
	1,000人未満	396	68.2	30.1	29.0	33.1	27.5	16.2	13.9	19.7	1.5	1.3
	1,000人以上	724	75.4	28.2	26.4	30.4	36.2	14.9	16.6	23.5	0.6	1.8
	公務	354	67.8	28.5	21.5	31.4	37.6	8.5	17.5	28.8	0.6	1.4
【職種別】												
専門・技術職	1,082	72.2	26.9	24.6	33.9	25.4	13.2	18.7	24.8	1.8	1.7	
事務職	801	73.7	30.1	29.1	35.6	27.0	11.6	13.9	19.5	1.4	1.7	
営業・販売職	524	69.3	30.9	26.0	37.2	24.8	15.6	15.5	16.4	1.0	1.7	
サービス職	157	62.4	29.9	26.8	38.2	22.9	17.2	18.5	22.3	0.6	6.4	
現業職	279	50.5	24.0	14.0	36.6	21.1	17.9	24.0	23.7	0.7	5.4	
その他	111	63.1	34.2	19.8	38.7	24.3	15.3	20.7	25.2	2.7	0.9	
非正社員の特徴	【全体】	885	56.8	27.6	25.6	44.6	11.4	10.5	14.6	23.1	3.4	5.2
	【年齢別】											
	20歳代	158	79.1	19.6	36.7	42.4	9.5	7.0	12.7	16.5	1.9	3.2
	30歳代	232	69.0	23.7	30.2	44.0	10.8	9.9	16.4	22.4	4.3	0.9
	40歳代	249	55.8	28.1	23.7	49.8	13.3	10.8	14.9	25.3	2.8	4.4
	50歳以上	246	32.1	35.8	16.3	41.5	11.4	13.0	13.8	25.6	4.1	11.4
	【従業員規模別】											
	30人未満	305	54.4	28.9	25.9	45.9	5.6	7.5	16.1	21.6	3.6	6.2
	100人未満	159	57.9	24.5	23.9	44.0	13.8	13.2	18.2	24.5	3.8	5.7
	300人未満	123	54.5	25.2	25.2	48.8	11.4	9.8	10.6	27.6	3.3	4.1
	1,000人未満	78	62.8	26.9	16.7	43.6	11.5	3.8	10.3	17.9	1.3	5.1
	1,000人以上	130	56.2	30.0	29.2	33.8	21.5	21.5	11.5	21.5	3.8	2.3
	公務	44	63.6	29.5	29.5	54.5	15.9	11.4	11.4	25.0	2.3	6.8
【職種別】												
専門・技術職	115	58.3	27.8	28.7	49.6	13.0	10.4	20.0	30.4	3.5	2.6	
事務職	150	66.7	30.7	26.0	43.3	10.7	5.3	13.3	15.3	1.3	3.3	
営業・販売職	133	65.4	26.3	28.6	44.4	12.0	13.5	14.3	22.6	2.3	3.0	
サービス職	199	56.3	21.6	25.6	48.2	11.1	12.6	14.6	23.1	5.5	4.5	
現業職	171	52.0	33.3	25.7	38.6	11.1	9.9	12.3	21.1	1.8	5.3	
その他	98	42.9	27.6	18.4	44.9	12.2	9.2	15.3	29.6	7.1	13.3	
自由業・自営業の特徴	【全体】	554	64.6	28.0	19.5	46.8	7.8	20.9	0.0	0.0	3.1	4.2
	【年齢別】											
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	168	72.6	22.6	24.4	48.2	8.9	19.0	0.0	0.0	1.2	1.8
	40歳代	180	70.0	27.2	13.9	48.3	9.4	20.0	0.0	0.0	2.8	3.9
	50歳以上	206	53.4	33.0	20.4	44.2	5.3	23.3	0.0	0.0	4.9	6.3
	【業種別】											
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	45	55.6	31.1	22.2	71.1	13.3	35.6	0.0	0.0	0.0	2.2
	製造業	24	66.7	25.0	16.7	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	4.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	50.0	20.0	10.0	60.0	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	11	90.9	18.2	18.2	36.4	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1
	運輸業	6	66.7	0.0	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業	93	65.6	33.3	15.1	32.3	6.5	19.4	0.0	0.0	3.2	3.2	
金融・保険・不動産業	25	76.0	24.0	12.0	48.0	8.0	24.0	0.0	0.0	8.0	0.0	
飲食店・宿泊業	41	56.1	31.7	22.0	39.0	2.4	17.1	0.0	0.0	4.9	0.0	
医療・福祉	20	70.0	30.0	20.0	55.0	20.0	35.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
教育・学習支援業	73	69.9	28.8	28.8	50.7	11.0	23.3	0.0	0.0	4.1	2.7	
サービス業	135	61.5	25.9	18.5	48.1	6.7	22.2	0.0	0.0	1.5	6.7	
その他	62	64.5	30.6	16.1	51.6	8.1	17.7	0.0	0.0	4.8	8.1	
【従業員規模別】												
0人	402	65.9	26.6	19.2	48.5	6.2	20.4	0.0	0.0	3.2	5.0	
1人	46	69.6	28.3	19.6	37.0	8.7	23.9	0.0	0.0	2.2	2.2	
2人以上	98	57.1	30.6	20.4	45.9	13.3	21.4	0.0	0.0	2.0	2.0	

②正社員の特徴

正社員の特徴をみると、年齢、従業員規模および職種によって異なる傾向がみられる。まず年齢別にみると、年齢の若い者ほど「インターネットの情報検索」「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」「職場の上司」の方法を重視するのに対し、年齢の高い者は「社外の教

育訓練機からの広告・ダイレクトメール」を重視する傾向にある。つぎに従業員規模との関連でみると、規模の大きい企業の者および公務の者ほど「人事・教育部門等が提供する情報」を重視し、しかも公務の者は「職場の先輩・同僚」による方法も重視している。

さらに職種別にみると、専門・技術職で「インターネットの情報検索」「職場の先輩・同僚」が重視されるのに対し、事務職で「インターネットの情報検索」「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」が重視されている。この他には、現業職で「職場の上司」が重視されている。

③非正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど「インターネットの情報検索」「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」を重視する傾向にあるのに対し、年齢の高い者ほど「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」「グループ会社等が提供する情報」「職場の先輩・同僚」を重視している。従業員規模別には、規模に比例した有意な傾向はみられないものの、公務の者で「インターネットの情報検索」「社外の知人・友人」が重視されている。

職種別にみると重視される収集方法に違いがみられ、専門・技術職で「社外の知人・友人」「職場の上司」「職場の先輩・同僚」といった人的ネットワークによる方法が重視される。それとは対照的に、営業・販売職では「インターネットの情報検索」「グループ会社等が提供する情報」が重視されている。この他に事務職で「インターネットの情報検索」が、現業職で「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」がそれぞれ重視されている。

④自由業・自営業の特徴

最後に自由業・自営業の特徴をみることにする。まず年齢別には、年齢の高い者は「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」「グループ会社等が提供する情報」を重視しているのに対し、年齢の若い者は「インターネットの情報検索」を重視する傾向にある。

勤務先特性別との関連では、第一に業種によって重視する収集方法は異なる。建設業で「社外の知人・友人」「グループ会社等が提供する情報」が重視されるのに対し、医療・福祉では「人事・教育部門等が提供する情報」「グループ会社等が提供する情報」が重視されている。この他に卸売・小売業で「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」が、金融・保険・不動産業で「インターネットの情報検索」が、教育・学習支援業で「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」がそれぞれ重視されている。第二に従業員規模別の結果をみると、規模の大きい企業の者ほど「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」「人事・教育部門等が提供する情報」が重視されている。

第4章 投資資源量からみた「現在」の能力開発行動

1. 現在の能力開発活動の活動状況

(1) 研修の受講状況と自己啓発の実施状況

過去1年間に約4割（「勤務先の指示によって行う Off-JT を受講した」あるいは「自己啓発の実施した」が43.4%）の就業者が、何らかの能力開発活動を行っている。この活動者比率（過去1年間に何らかの能力開発活動を行った就業者の割合。以下、「活動者比率」という。）を雇用形態別にみると、自由業・自営業（活動者比率48.7%）及び正社員（同47.7%）で高く、非正社員（同25.4%）で低くなっている（**図表 2-4-1**を参照）。

①正社員の特徴

年齢に関わらず、活動者比率はほぼ同じであるが、職種別にみると、活動者比率が高い職種は専門・技術職（同55.9%）であり、これに対して、低い職種は現業職（同27.2%）である。また、従業員規模別にみると、大手企業に勤務する正社員になるほど、比率が高くなる。

②非正社員の特徴

年齢と活動者比率との間には有意な関係は見られないが、職種別にみると、正社員と同様に、活動者比率が高い職種は専門・技術職（40.9%）であり、これに対して、低い職種は現業職（14.6%）である。また、従業員規模別にみると、概ね、大手企業に勤務する非正社員になるほど、比率が高くなる。

③自由業・自営業者の特徴

年齢と活動者比率との間には有意な関係は見られないが、自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、活動者比率が高い業種は医療・福祉（85.0%）及び教育・学習支援業（75.3%）であり、これに対して、低い業種は飲食店・宿泊業（17.1%）である。なお、以下、自由業・自営業者については、10件に満たない業種は分析からはずすことにする。また、従業員規模別にみると、規模と活動者比率との間に有意な関係は見られない。

図表 2-4-1 過去 1 年間における「研修や自己啓発」の実施状況 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	はい	いいえ	無回答
【全 体】		4,412	43.4	55.0	1.7
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	47.7	50.9	1.4
	非正社員	885	25.4	72.0	2.6
	自由業・自営業	554	48.7	50.0	1.3
正社員の特徴	【年齢別】				
	20歳代	532	47.9	50.4	1.7
	30歳代	972	46.4	52.8	0.8
	40歳代	739	48.4	50.6	0.9
	50歳以上	730	48.5	48.9	2.6
	【従業員規模別】				
	30人未満	629	38.2	59.6	2.2
	100人未満	418	41.1	57.7	1.2
	300人未満	383	45.4	53.0	1.6
	1,000人未満	396	46.7	53.0	0.3
	1,000人以上	724	58.3	40.2	1.5
	公務	354	53.7	45.5	0.8
	【職種別】				
	専門・技術職	1,082	55.9	43.3	0.7
事務職	801	46.7	52.1	1.2	
営業・販売職	524	44.8	53.2	1.9	
サービス職	157	42.7	54.8	2.5	
現業職	279	27.2	69.9	2.9	
その他	111	45.9	52.3	1.8	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	305	22.0	74.8	3.3
	100人未満	159	24.5	74.2	1.3
	300人未満	123	22.0	75.6	2.4
	1000人未満	78	26.9	71.8	1.3
	1000人以上	130	34.6	63.8	1.5
	公務	44	31.8	61.4	6.8
	【職種別】				
	専門・技術職	115	40.9	59.1	0.0
	事務職	150	25.3	71.3	3.3
	営業・販売職	133	27.8	69.2	3.0
	サービス職	199	26.1	71.4	2.5
	現業職	171	14.6	84.2	1.2
	その他	98	23.5	72.4	4.1
【年齢別】					
20歳代	158	28.5	69.6	1.9	
30歳代	232	23.7	75.9	0.4	
40歳代	249	27.3	69.9	2.8	
50歳以上	246	23.2	72.0	4.9	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	402	49.3	49.5	1.2
	1人	46	52.2	47.8	0.0
	2人以上	98	46.9	51.0	2.0
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	168	46.4	53.0	0.6
	40歳代	180	52.2	47.8	0.0
	50歳以上	206	47.6	49.5	2.9
	【業種別】				
	公務	0	0.0	0.0	0.0
	建設業	45	40.0	60.0	0.0
	製造業	24	29.2	70.8	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	30.0	60.0	10.0
情報通信業	11	45.5	54.5	0.0	
運輸業	6	0.0	83.3	16.7	
卸売・小売業	93	35.5	63.4	1.1	
金融・保険・不動産業	25	52.0	48.0	0.0	
飲食店・宿泊業	41	17.1	78.0	4.9	
医療・福祉	20	85.0	15.0	0.0	
教育・学習支援業	73	75.3	24.7	0.0	
サービス業	135	54.1	45.2	0.7	
その他	62	51.6	48.4	0.0	

2. 自己投資費用からみた現在の能力開発活動

(1) 研修・自己啓発の自己投資費用

過去1年間に能力開発活動（研修（勤務先の指示によって行う Off-JT）あるいは自己啓発）を行った者が自分自身で負担した費用（自己負担費用）の総額は平均すると 33.1 千円になる。この費用総額を雇用形態別にみると、自由業・自営業（65.6 千円）で最も高く、次いで、正社員（33.0 千円）、非正社員（12.6 千円）と続いている（**図表 2-4-2**を参照）。なお、自己負担費用の算定にあたっては、能力開発活動を行っていない者については、自己負担の金額を0円としている。

① 正社員の特徴

40 歳代を除けば、概ね、年齢が高い者ほど費用総額が高くなっている。職種別にみると、費用総額が高い職種は専門・技術職（39.6 千円）及び事務職（33.4 千円）であり、これに対して、低い職種は現業職（16.5 千円）である。また、従業員規模別にみると、規模と費用総額との間には有意な関係が見られないが公務（40.0 千円）で費用総額が最も高くなっている。

② 非正社員の特徴

20 歳代（24.1 千円）で他の年代と比較して、費用総額が高くなっている。職種別にみると、費用総額が高い職種は事務職（17.5 千円）であり、これに対して、低い職種は現業職（6.4 千円）である。また、従業員規模別にみると、規模と費用総額との間には有意な関係が見られないが、公務（29.1 千円）で費用総額が最も高くなっている。

③ 自由業・自営業者の特徴

年齢が低い者ほど費用総額が高くなっている。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、費用負担が高い業種は医療・福祉業（140.0 千円）及び教育・学習支援業（115.9 千円）であり、これに対して、低い業種は飲食店・宿泊業（16.5 千円）及び卸・小売業（29.0 千円）である。また、従業員規模別にみると、小規模であるほど、費用総額が高くなっている。

(2) 研修・自己啓発に投資できる金額に占める投資した金額の割合

研修あるいは自己啓発に投資できる金額に占める投資した金額（自己負担費用）の割合は平均すると 29.3%になる。この投資割合を雇用形態別にみると、自由業・自営業（34.7%）で最も高く、次いで、正社員（29.3%）、非正社員（19.5%）と続いている（**図表 2-4-3**を参照）。

① 正社員の特徴

40 歳代を除けば、投資割合は3割前後で同じである。職種別にみると、投資割合が高い職種は専門・技術職（33.3%）及び事務職（29.2%）であり、これに対して、低い職種は現業職（22.0%）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合との間には有意な関係が見られない。

②非正社員の特徴

20歳代で他の年代と比較して、投資割合が高くなっている。職種別にみると、投資割合が高い職種は事務職（23.9千円）であり、これに対して、低い職種は現業職（12.2千円）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合の間には有意な関係が見られないが公務（35.1千円）で投資割合が最も高くなっている。

③自由業・自営業者の特徴

年齢が低い者ほど投資割合が高くなっている。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資割合が高い業種は製造業（63.4%）及び医療・福祉業（60.9千円）であり、これに対して、低い業種は卸・小売業（12.2千円）及び飲食店・宿泊業（17.4千円）である。また、従業員規模別にみると、規模に関わらず、投資割合はほぼ同じである。

（3）年収に占める研修・自己啓発に投資した金額の割合

年収に占める研修あるいは自己啓発に投資した金額の割合は平均すると0.79%になる。この年収に占める投資割合を雇用形態別にみると、自由業・自営業（1.78%）で最も高く、次いで、非正社員（0.96%）、正社員（0.65%）と続いている（**図表 2-4-4**を参照）。

①正社員の特徴

20歳代で他の年代と比較して、年収に占める投資割合が高くなっている。職種別にみると、年収に占める投資割合が高い職種は専門・技術職（0.73%）及びサービス職（0.70%）であり、これに対して、低い職種は現業職（0.35%）である。また、従業員規模別にみると、概ね、小規模企業に勤務する者ほど、年収に占める投資割合が高くなっている。

②非正社員の特徴

20歳代で他の年代と比較して、年収に占める投資割合が高くなっている。職種別にみると、年収に占める割合が高い職種は事務職（1.49%）であり、これに対して、低い職種は現業職（0.44%）である。また、従業員規模別にみると、規模と年収に占める投資割合の間には有意な関係が見られないが公務（2.00%）で投資割合が高くなっている。

③自由業・自営業者の特徴

年齢が低い者ほど年収に占める投資割合が高くなっている。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資割合が高い業種は教育・学習支援業（4.79%）であり、これに対して、低い業種は飲食店・宿泊業（0.58%）である。また、従業員規模別にみると、小規模であるほど、年収に占める投資割合が高くなっている。

図表 2-4-2 過去 1 年間における「研修や自己啓発」の実施のために使った費用の有無と費用額

		有効回答数	平均値 (千円)	標準偏差
【全 体】		4,294	33.1	103.8
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】			
	正社員	2,899	33.0	102.9
	非正社員 自由業・自営業	851 544	12.6 65.6	49.5 152.0
正社員 の特徴	【年齢別】			
	20歳代	520	28.8	81.3
	30歳代	956	33.2	128.9
	40歳代	724	25.1	56.3
	50歳以上	699	44.2	113.5
	【従業員規模別】			
	30人未満	612	38.9	143.9
	100人未満	407	28.8	87.8
	300人未満	371	21.0	57.8
	1,000人未満	390	26.8	79.1
	1,000人以上	711	36.5	85.1
	公務	345	40.0	127.2
	【職種別】			
	専門・技術職	1,061	39.6	109.5
	事務職	784	33.4	113.5
営業・販売職	511	25.7	68.8	
サービス職	150	25.9	75.6	
現業職	268	16.5	79.7	
その他	107	46.9	152.5	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】			
	30人未満	290	11.1	43.6
	100人未満	157	15.7	73.4
	300人未満	120	6.5	25.8
	1000人未満	74	7.9	37.1
	1000人以上	128	13.3	39.1
	公務	41	29.1	66.4
	【職種別】			
	専門・技術職	113	15.9	40.0
	事務職	144	17.5	54.9
	営業・販売職	128	12.6	44.7
	サービス職	191	10.9	37.9
	現業職	166	6.4	38.0
	その他	94	17.1	86.0
	【年齢別】			
20歳代	153	24.1	87.8	
30歳代	227	7.6	27.8	
40歳代	237	10.3	39.5	
50歳以上	234	12.4	38.2	
自由業・自営業 の特徴	【従業員規模別】			
	0人	396	68.2	159.0
	1人	46	67.8	113.2
	2人以上	94	56.4	143.9
	【年齢別】			
	20歳代	0	0.0	0.0
	30歳代	166	77.6	172.7
	40歳代	180	63.8	147.5
	50歳以上	198	57.3	137.0
	【業種別】			
	公務	0	0.0	0.0
	建設業	45	43.5	103.8
	製造業	24	70.0	215.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	9	37.3	98.8
	情報通信業	11	49.1	77.8
	運輸業	5	0.0	0.0
	卸売・小売業	90	29.0	76.6
	金融・保険・不動産業	25	50.3	112.8
飲食店・宿泊業	39	16.5	80.2	
医療・福祉	20	140.0	162.3	
教育・学習支援業	72	115.9	236.7	
サービス業	134	67.2	139.7	
その他	62	93.4	183.2	

(注) 費用額の算定に当たっては、「研修や自己啓発」を行っていない者は0円として計算している。

図表 2-4-3 「研修や自己啓発」に投資できる金額に占める投資した金額

		有効回答数	使える金額	使った金額	投資率 (費用)
			平均値 (千円)	平均値 (千円)	平均値 (%)
【全体】		3,960	120.5	35.3	29.3
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,700	120.2	35.2	29.3
	非正社員	762	70.0	13.6	19.5
自由業・自営業		498	199.2	69.2	34.7
正社員の特徴	【年齢別】				
	20歳代	482	110.8	31.0	28.0
	30歳代	904	109.4	34.7	31.7
	40歳代	685	107.1	26.3	24.6
	50歳以上	629	157.2	48.8	31.1
	【従業員規模別】				
	30人未満	555	120.5	42.9	35.6
	100人未満	373	110.7	31.4	28.3
	300人未満	346	112.8	22.5	19.9
	1,000人未満	362	105.6	28.5	27.0
	1,000人以上	680	132.1	38.0	28.8
	公務	326	126.5	41.1	32.5
	【職種別】				
	専門・技術職	1,004	124.3	41.4	33.3
	事務職	732	122.2	35.8	29.2
営業・販売職	484	110.4	27.1	24.6	
サービス職	130	120.6	29.5	24.5	
現業職	239	84.4	18.5	22.0	
その他	95	198.4	52.6	26.5	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	261	64.2	11.8	18.4
	100人未満	141	68.4	17.5	25.6
	300人未満	109	65.9	5.3	8.0
	1000人未満	65	75.3	9.0	12.0
	1000人以上	115	58.6	14.8	25.2
	公務	40	85.0	29.8	35.1
	【職種別】				
	専門・技術職	106	86.6	17.0	19.6
	事務職	132	73.5	17.5	23.9
	営業・販売職	116	63.0	13.7	21.7
	サービス職	166	64.2	11.9	18.6
	現業職	148	58.2	7.1	12.2
	その他	83	91.0	19.3	21.2
	【年齢別】				
20歳代	133	95.2	25.9	27.2	
30歳代	208	60.7	8.3	13.6	
40歳代	217	53.8	10.8	20.0	
50歳以上	204	80.4	14.2	17.6	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	361	204.0	72.6	35.6
	1人	44	212.2	70.9	33.4
	2人以上	87	177.3	58.4	32.9
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	155	198.2	78.9	39.8
	40歳代	170	175.2	66.7	38.1
	50歳以上	173	223.7	62.9	28.1
	【業種別】				
	公務	0	0.0	0.0	0.0
	建設業	44	211.8	44.5	21.0
	製造業	20	132.5	84.0	63.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	95.0	42.0	44.2
	情報通信業	11	163.6	49.1	30.0
運輸業	4	314.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	82	224.8	27.4	12.2	
金融・保険・不動産業	22	157.8	56.2	35.6	
飲食店・宿泊業	36	103.2	17.9	17.4	
医療・福祉	18	246.1	149.9	60.9	
教育・学習支援業	68	207.8	116.5	56.1	
サービス業	123	213.5	73.1	34.2	
その他	55	210.2	99.8	47.5	

(注) 投資率(費用) = 使った金額/使える金額 * 100

図表 2-4-4 年収に占める「研修や自己啓発」に投資した額

		有効回答数	年収	使った金額	年収に占める投資率
			平均値 (万円)	平均値 (千円)	平均値 (%)
【全 体】		4,080	422.1	33.5	0.79
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,765	515.2	33.5	0.65
	非正社員 自由業・自営業	819 496	131.6 382.3	12.6 68.0	0.96 1.78
正社員の特徴	【年齢別】				
	20歳代	485	300.5	30.5	1.01
	30歳代	923	471.7	32.7	0.69
	40歳代	702	589.8	25.8	0.44
	50歳以上	655	655.6	45.3	0.69
	【従業員規模別】				
	30人未満	582	403.9	40.8	1.01
	100人未満	387	419.9	29.5	0.70
	300人未満	351	451.4	20.0	0.44
	1,000人未満	370	519.8	27.5	0.53
	1,000人以上	680	647.2	36.0	0.56
	公務	336	610.8	40.6	0.67
	【職種別】				
専門・技術職	1,018	546.6	39.8	0.73	
事務職	748	495.3	34.2	0.69	
営業・販売職	489	556.2	26.2	0.47	
サービス職	140	394.8	27.7	0.70	
現業職	255	434.0	15.4	0.35	
その他	99	540.6	50.2	0.93	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	281	113.4	11.5	1.01
	100人未満	150	143.8	16.5	1.15
	300人未満	116	140.1	5.0	0.36
	1000人未満	72	121.9	8.1	0.67
	1000人以上	127	130.0	13.4	1.03
	公務	40	136.4	27.3	2.00
	【職種別】				
	専門・技術職	110	175.1	16.4	0.93
	事務職	141	109.9	16.4	1.49
	営業・販売職	124	115.0	13.0	1.13
	サービス職	182	128.0	10.9	0.85
	現業職	161	149.0	6.6	0.44
その他	87	115.0	17.3	1.50	
【年齢別】					
20歳代	148	137.8	23.6	1.71	
30歳代	217	143.8	7.9	0.55	
40歳代	230	118.7	10.2	0.86	
50歳以上	224	129.0	12.5	0.97	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	362	344.7	71.0	2.06
	1人	42	417.2	69.5	1.67
	2人以上	85	506.9	59.3	1.17
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	154	329.8	76.8	2.33
	40歳代	166	365.3	66.9	1.83
	50歳以上	176	444.3	61.2	1.38
	【業種別】				
	公務	0	0.0	0.0	0.0
	建設業	43	491.3	44.9	0.91
	製造業	20	317.5	84.0	2.65
電気・ガス・熱供給・水道業	9	343.3	37.3	1.09	
情報通信業	11	572.7	49.1	0.86	
運輸業	5	700.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	83	345.4	27.0	0.78	
金融・保険・不動産業	24	619.3	51.5	0.83	
飲食店・宿泊業	36	310.8	17.9	0.58	
医療・福祉	19	497.5	142.1	2.86	
教育・学習支援業	66	250.6	120.1	4.79	
サービス業	120	388.7	73.6	1.89	
その他	53	329.3	93.4	2.84	

(注) 年収に占める投資率=使った金額/年収*100

3. 投資時間からみた現在の能力開発活動

(1) 研修のために投資した時間

過去1年間に研修（勤務先の指示によって行う Off-JT）のために投資した時間は平均すると18.2時間になる。この時間を雇用形態別にみると、自由業・自営業（25.4時間）で最も多く、次いで、正社員（19.8時間）、非正社員（8.1時間）と続いている（**図表 2-4-5**を参照）。なお、研修に投資した時間の算定にあたっては、能力開発活動を行っていない者については、時間を0時間としている。

①正社員の特徴

20歳代（23.9時間）と50歳代（22.5時間）で他の年代と比較して、投資した時間が長く高くなっている。職種別にみると、投資時間が長い職種は専門・技術職（23.9時間）及びサービス職（22.5時間）であり、これに対して、短い職種は現業職（8.9時間）である。また、従業員規模別にみると、30人以上100人未満を除けば、大手企業に勤務している者ほど、投資した時間が長くなっている。

②非正社員の特徴

20歳代（15.8時間）で他の年代と比較して、投資した時間が長くなっている。職種別にみると、投資時間が長い職種は営業・販売職（16.4時間）及び専門・技術職（16.0時間）であり、これに対して、短い職種は事務職（1.6時間）及び現業職（2.2時間）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資した時間との間には有意な関係は見られない。

③自由業・自営業者の特徴

年齢と投資した時間の間には有意な関係は見られない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資した時間が長い業種は金融・保険・不動産業（46.0時間）及び医療・福祉業（46.0時間）であり、これに対して、短い業種は飲食店・宿泊業（4.8時間）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資時間の間には有意な関係は見られない。

図表 2-4-5 過去 1 年間における「研修」のために使った時間の有無と時間

		有効回答数	平均値 (時間)	標準偏差
【全 体】		4,250	18.2	59.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】			
	正社員	2,865	19.8	55.1
	非正社員 自由業・自営業	846 539	8.1 25.4	54.1 81.4
正社員の特徴	【年齢別】			
	20歳代	514	23.9	72.7
	30歳代	942	17.7	45.2
	40歳代	717	17.1	37.0
	50歳以上	692	22.5	66.4
	【従業員規模別】			
	30人未満	600	16.5	52.3
	100人未満	401	13.4	34.6
	300人未満	367	15.1	59.2
	1,000人未満	390	18.8	55.7
	1,000人以上	700	26.3	60.9
	公務	343	25.0	57.9
	【職種別】			
専門・技術職	1,052	23.9	59.7	
事務職	778	15.5	41.0	
営業・販売職	500	21.0	53.3	
サービス職	148	22.5	79.3	
現業職	264	8.9	35.0	
その他	105	23.4	81.8	
非正社員の特徴	【従業員規模別】			
	30人未満	286	9.2	65.2
	100人未満	157	8.7	66.2
	300人未満	120	4.1	17.2
	1000人未満	74	1.8	5.1
	1000人以上	128	14.0	62.9
	公務	41	6.1	22.1
	【職種別】			
	専門・技術職	112	16.0	55.1
	事務職	142	1.6	7.1
	営業・販売職	127	16.4	93.8
	サービス職	191	8.0	60.6
	現業職	166	2.2	13.3
その他	93	8.8	53.7	
【年齢別】				
20歳代	152	15.8	95.0	
30歳代	226	6.9	54.7	
40歳代	236	8.2	39.8	
50歳以上	232	4.0	14.5	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】			
	0人	392	25.7	89.0
	1人	46	31.6	56.0
	2人以上	93	22.5	58.6
	【年齢別】			
	20歳代	0	0.0	0.0
	30歳代	163	21.1	71.6
	40歳代	179	30.4	92.4
	50歳以上	197	24.4	78.4
	【業種別】			
	公務	0	0.0	0.0
	建設業	45	20.1	50.9
	製造業	24	11.5	42.6
電気・ガス・熱供給・水道業	9	9.1	23.8	
情報通信業	11	9.1	20.2	
運輸業	5	0.0	0.0	
卸売・小売業	91	12.7	39.4	
金融・保険・不動産業	25	46.0	153.5	
飲食店、宿泊業	39	4.8	17.2	
医療・福祉	20	46.0	65.0	
教育・学習支援業	69	43.5	127.6	
サービス業	133	33.4	96.4	
その他	61	18.5	45.5	

(注) 時間数の算定に当たっては、「研修や自己啓発」を行っていない者は0時間として計算している。

（２）教育訓練プロバイダーからみた時間構造

過去１年間に研修のために使った教育訓練プロバイダーの構成比は「会社等やグループ会社」が45.8%を占め、残りを「社外の教育訓練機関」（30.9%）と「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業等」（14.6%）が占めている（**図表 2-4-6**を参照）。この構成比を雇用形態別にみると、正社員及び非正社員では「会社等やグループ会社」が半数程度を占めているが、自由業・自営業では4割程度に過ぎない。また、正社員で「社外の教育訓練機関」が、自由業・自営業で「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」の比率が高くなっている。

①正社員の特徴

年齢が低いほど「会社等やグループ会社」、これに対して、年齢が高いほど、「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」の比率が高くなっている。職種別にみると、現業職で「会社等やグループ会社」（56.9%）、専門・技術職で「社外の教育訓練機関」（34.1%）の比率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、大手企業に勤務している者ほど「会社等やグループ会社」、これに対して、小規模企業ほど、「社会の教育訓練機関」及び「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」の比率が高くなっている。

②非正社員の特徴

年齢が低い者ほど、「会社等やグループ会社」の比率が高くなっている。職種別にみると、現業職（62.3%）及び営業・販売職（60.5%）で「会社等やグループ会社」、専門・技術職で「社外の教育訓練機関」（25.2%）の比率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、規模と教育訓練プロバイダーの構成比との間に有意な関係が見られない。

③自由業・自営業者の特徴

年齢が低い者ほど、「社外の教育訓練機関」、自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、金融・保険・不動産業（49.5%）、教育・学習支援業（50.6%）及び医療・福祉業（52.1%）で「会社等やグループ会社」、サービス業で「社外の教育訓練機関」（34.3%）、建設業で「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」（34.0%）の比率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、規模と教育訓練プロバイダーの構成比との間に有意な関係が見られない。

（３）自己啓発のために投資した時間

過去１年間に自己啓発のために投資した時間は平均すると31.0時間になる。この時間を雇用形態別にみると、自由業・自営業（47.5時間）で最も多く、次いで、正社員（30.9時間）、非正社員（47.5時間）と続いている（**図表 2-4-7**を参照）。なお、自己啓発に投資した時間の算定にあたっては、能力開発活動を行っていない者については、時間を0時間としている。

①正社員の特徴

年齢に関わらず、自己啓発のために投資した時間は30時間前後でほぼ同じである。職種別にみると、投資時間が長い職種は専門・技術職（38.0時間）であり、これに対して、短い

職種は現職職（12.6時間）である。また、従業員規模別にみると、30人未満を除けば、大手企業に勤務している者ほど、投資した時間が長くなっている。

②非正社員の特徴

20歳代（44.5時間）で他の年代と比較して、投資した時間が長くなっている。職種別にみると、投資時間が長い職種は専門・技術職職（36.5時間）であり、これに対して、短い職種は現業職（11.7時間）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資した時間との間には有意な関係が見られない。

③自由業・自営業者の特徴

年齢と投資した時間の間には有意な関係は見られない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資した時間が長い業種は教育・学習支援業（107.3時間）であり、これに対して、短い業種は飲食店・宿泊業（7.7時間）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資した時間との間に有意な関係は見られない。

（4）自己啓発に投資できる時間に占める投資した時間の割合

自己啓発に投資できる時間に占める投資した時間の割合は平均すると28.4%になる。この投資割合を雇用形態別にみると、自由業・自営業（34.7%）で最も高く、次いで、正社員（28.7%）、非正社員（21.2%）と続いている（**図表 2-4-8**を参照）。

①正社員の特徴

年齢に関わらず、ほぼ投資割合は30%前後でほぼ同じである。職種別にみると、投資割合が高い職種は専門・技術職（33.1%）であり、これに対して、低い職種は現業職（18.6%）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合との間には有意な関係が見られない。

②非正社員の特徴

20歳代（30.3%）が他の年代と比較して、投資割合が高くなっている。職種別にみると、投資割合が高い職種は専門・技術職（36.2%）であり、これに対して、低い職種は営業・販売職（12.7%）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合との間には有意な関係が見られない。

③自由業・自営業者の特徴

年齢と投資割合の間に有意な関係がみられない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資割合が高い業種は教育・学習支援業（48.3%）であり、これに対して、低い業種は情報通信業（10.3%）及び製造業（12.0%）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合の間に有意な関係はみられない。

（5）教育訓練プロバイダーからみた時間構造

過去1年間に自己啓発のために使った教育訓練プロバイダーの構成比は「自学自習」が50.9%を占め、残りを「社外の教育訓練機関」（20.8%）、「会社等やグループ会社」（15.0%）

及び「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業等」（8.0%）が占めている（**図表 2-4-9** 参照）。この構成比を雇用形態別にみると、すべての雇用形態で「自学自習」が半数程度を占めているが、そのなかでも非正社員で比率が高くなっている。

①正社員の特徴

年齢が低いほど「自学自習」の比率が高くなっている。職種別にみると、すべての職種で「自学自習」の比率が高くなっているが、そのなかでも専門・技術職で比率が高くなっている。また、現業職で「会社等やグループ会社」（21.9%）、事務職で「社外の教育訓練機関」（26.2%）の比率が高くなっている。従業員規模別にみると、すべての規模で「自学自習」の比率が高くなっている。

②非正社員の特徴

20歳代（61.5%）及び30歳代（65.2%）で他の年代と比較して、「自学自習」の比率が高くなっている。職種別にみると、すべての職種で「自学自習」の比率が高くなっているが、そのなかでも現業職（66.4%）で比率が高くなっている。また、事務職で「社外の教育訓練機関」（28.9%）及び「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」（16.3%）の比率が高くなっている。従業員規模別にみると、すべての規模で「自学自習」の比率が高くなっている。

③自由業・自営業者の特徴

年齢と教育訓練プロバイダーの構成比との間に有意な関係が見られない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、すべての業種で「自学自習」が多くなっているが、そのなかでも教育・学習支援業（57.3%）で比率が高くなっている。従業員規模別にみると、小規模ほど「自学自習」、規模が大きくなるほど、「会社等やグループ会社」及び「社外の教育訓練機関」の比率が高くなっている。

図表 2-4-6 時間からみた「研修」のために使った教育訓練プロバイダー別構成比

(単位：%)

		有効 回答数	会社等やグ ループ会社等 が提供する講 座・コース等	社外の教育訓 練機関が提供 する講座・ コース等	設備機器メー カー・コン ピュータ設置 企業等の社外 の組織が提供 する講座・ コース等	その他
【全 体】		1,381	45.8	30.9	14.6	8.6
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】					
	正社員	1,078	46.4	31.9	15.0	6.7
	非正社員	113	51.6	26.1	8.1	14.2
	自由業・自営業	190	39.1	28.2	16.6	16.1
正社員 の特徴	【年齢別】					
	20歳代	189	50.3	32.0	14.4	3.4
	30歳代	342	48.3	34.5	12.4	4.8
	40歳代	275	44.4	31.9	16.2	7.6
	50歳以上	272	43.5	28.6	17.3	10.6
	【従業員規模別】					
	30人未満	164	27.8	41.0	20.1	11.2
	100人未満	127	37.1	37.8	16.4	8.7
	300人未満	127	44.4	31.3	19.1	5.2
	1,000人未満	146	46.8	34.6	15.2	3.4
	1,000人以上	334	57.2	27.4	11.1	4.2
	公務	155	53.7	24.5	13.0	8.9
	【職種別】					
	専門・技術職	468	43.6	34.1	16.0	6.2
	事務職	260	45.8	30.9	16.6	6.7
	営業・販売職	189	51.4	30.8	11.3	6.6
サービス職	54	49.2	30.3	16.4	4.2	
現業職	56	56.9	26.3	10.8	6.1	
その他	43	43.4	27.3	13.3	16.0	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】					
	30人未満	35	31.6	33.4	15.7	19.3
	100人未満	16	63.1	19.4	6.3	11.3
	300人未満	14	52.2	26.4	5.0	16.4
	1000人未満	10	85.0	15.0	0.0	0.0
	1000人以上	27	63.0	19.7	2.5	14.8
	公務	5	40.0	30.0	10.0	20.0
	【職種別】					
	専門・技術職	26	47.2	25.2	7.4	20.2
	事務職	10	51.0	15.0	5.0	29.0
	営業・販売職	22	60.5	25.2	9.8	4.5
	サービス職	29	53.4	26.6	6.6	13.4
	現業職	13	62.3	28.5	1.5	7.7
	その他	12	32.5	30.0	20.8	16.7
	【年齢別】					
	20歳代	20	55.5	29.5	4.0	11.0
30歳代	28	57.5	23.8	6.2	12.5	
40歳代	37	49.9	25.0	10.9	14.2	
50歳以上	28	45.1	27.4	9.3	18.2	
自由業・自 営業の 特徴	【従業員規模別】					
	0人	129	41.4	26.4	16.0	16.2
	1人	21	24.3	40.5	15.2	20.0
	2人以上	38	39.5	28.4	17.4	14.7
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	55	47.6	32.8	11.3	8.3
	40歳代	65	31.9	27.8	20.6	19.6
	50歳以上	70	39.1	24.9	17.0	19.1
	【業種別】					
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	15	34.0	28.7	34.0	3.3
	製造業	3	0.0	66.7	33.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	25.0	30.0	45.0	0.0
	情報通信業	2	50.0	0.0	50.0	0.0
	運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業	25	36.6	26.2	21.2	16.0	
金融・保険・不動産業	10	49.5	29.0	11.0	10.5	
飲食店・宿泊業	5	26.0	8.0	10.0	56.0	
医療・福祉	14	52.1	26.1	16.1	5.7	
教育・学習支援業	35	50.6	20.0	4.9	24.6	
サービス業	56	35.8	34.3	17.0	12.9	
その他	21	34.8	33.1	9.5	22.6	

図表 2-4-7 過去 1 年間における「自己啓発」のために使った時間の有無と時間

		有効回答数	平均値 (時間)	標準偏差
【全 体】		4,239	31.0	90.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】			
	正社員	2,859	30.9	82.9
	非正社員 自由業・自営業	850 530	20.9 47.5	81.3 129.8
正社員の特徴	【年齢別】			
	20歳代	514	31.3	92.1
	30歳代	955	32.9	84.5
	40歳代	707	28.0	73.3
	50歳以上	683	31.0	83.0
	【従業員規模別】			
	30人未満	602	30.2	93.9
	100人未満	396	22.1	57.6
	300人未満	370	23.4	56.8
	1,000人未満	386	26.9	81.0
	1,000人以上	704	40.4	91.8
	公務	339	36.6	94.3
	【職種別】			
専門・技術職	1,047	38.0	91.2	
事務職	771	30.5	79.5	
営業・販売職	506	26.9	73.0	
サービス職	148	30.5	105.1	
現業職	268	12.6	46.3	
その他	103	30.8	98.5	
非正社員の特徴	【従業員規模別】			
	30人未満	290	19.5	84.9
	100人未満	156	25.5	76.7
	300人未満	119	9.5	31.6
	1,000人未満	75	18.9	87.4
	1,000人以上	127	28.4	106.5
	公務	41	27.8	86.3
	【職種別】			
	専門・技術職	112	36.5	80.5
	事務職	145	16.7	54.0
	営業・販売職	126	19.5	95.9
	サービス職	190	27.2	110.5
	現業職	168	11.7	54.4
その他	93	17.5	70.8	
【年齢別】				
20歳代	152	44.5	145.4	
30歳代	227	11.7	45.8	
40歳代	240	19.6	69.8	
50歳以上	231	15.8	53.9	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】			
	0人	386	55.0	144.1
	1人	44	23.3	45.0
	2人以上	92	31.1	90.7
	【年齢別】			
	20歳代	0	0.0	0.0
	30歳代	165	42.1	117.9
	40歳代	174	52.2	145.4
	50歳以上	191	47.8	125.1
	【業種別】			
	公務	0	0.0	0.0
	建設業	45	37.0	103.1
	製造業	23	13.5	43.1
電気・ガス・熱供給・水道業	9	11.1	33.3	
情報通信業	11	12.9	24.1	
運輸業	5	0.0	0.0	
卸売・小売業	90	20.5	63.1	
金融・保険・不動産業	24	33.5	71.5	
飲食店・宿泊業	39	7.7	23.5	
医療・福祉	19	35.9	56.5	
教育・学習支援業	66	107.3	201.5	
サービス業	131	54.8	145.7	
その他	60	67.1	169.6	

(注) 時間数の算定に当たっては、「研修や自己啓発」を行っていない者は0時間として計算している。

図表 2-4-8 「自己啓発」に投資できる時間に占める投資した時間

		有効回答数	使える時間	使った時間	投資率
			平均値 (時間)	平均値 (時間)	平均値 (%)
【全 体】		3,857	115.6	32.8	28.4
雇用形態別の特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,635	113.9	32.7	28.7
	非正社員 自由業・自営業	746 476	102.7 144.7	21.8 50.2	21.2 34.7
正社員の特徴	【年齢別】				
	20歳代	474	119.5	31.7	26.5
	30歳代	892	118.0	34.3	29.1
	40歳代	663	109.9	29.7	27.0
	50歳以上	606	108.1	34.6	32.0
	【従業員規模別】				
	30人未満	534	105.9	32.2	30.4
	100人未満	364	101.2	23.7	23.4
	300人未満	341	113.6	25.4	22.3
	1,000人未満	352	111.9	28.2	25.2
	1,000人以上	671	128.4	42.1	32.8
	公務	316	117.1	38.2	32.6
	【職種別】				
	専門・技術職	986	117.4	38.9	33.1
	事務職	709	124.1	32.9	26.5
営業・販売職	470	106.6	28.7	27.0	
サービス職	130	131.1	34.7	26.5	
現業職	232	72.5	13.5	18.6	
その他	93	119.2	33.1	27.7	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	255	99.4	16.8	16.9
	100人未満	138	95.7	28.8	30.1
	300人未満	106	82.2	9.2	11.2
	1000人未満	64	129.0	22.2	17.2
	1000人以上	112	126.4	32.1	25.4
	公務	39	86.7	29.2	33.7
	【職種別】				
	専門・技術職	102	110.7	40.1	36.2
	事務職	129	85.3	14.8	17.4
	営業・販売職	113	101.7	12.9	12.7
	サービス職	161	116.0	32.0	27.6
	現業職	149	94.1	13.2	14.0
	その他	81	122.5	20.1	16.4
	【年齢別】				
20歳代	130	133.6	40.4	30.3	
30歳代	205	102.3	13.0	12.7	
40歳代	213	91.6	22.0	24.0	
50歳以上	198	95.0	18.4	19.4	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	345	158.3	58.4	36.9
	1人	41	124.8	23.8	19.1
	2人以上	84	104.0	32.7	31.4
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	155	128.1	42.9	33.5
	40歳代	162	142.8	54.5	38.2
	50歳以上	159	162.8	53.0	32.6
	【業種別】				
	公務	0	0.0	0.0	0.0
	建設業	42	105.8	39.7	37.5
	製造業	19	135.5	16.3	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	106.8	12.5	11.7
	情報通信業	11	125.5	12.9	10.3
運輸業	4	212.5	0.0	0.0	
卸売・小売業	79	107.6	22.1	20.6	
金融・保険・不動産業	22	196.2	36.0	18.4	
飲食店・宿泊業	37	52.8	8.2	15.5	
医療・福祉	16	128.7	33.3	25.8	
教育・学習支援業	62	214.8	103.6	48.3	
サービス業	118	158.1	59.8	37.9	
その他	51	164.5	75.1	45.6	

(注) 投資率(時間) = 使った時間/使える時間 * 100

図表 2-4-9 時間からみた「自己啓発」のために使った教育訓練プロバイダー別構成比

(単位：%)

		有効 回答数	会社等や グループ 会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コー ス等	設備機器 メー カー・コ ンピュー タ設置企 業等の社 外の組織 が提供す る講座・ コース等	自学自習	その他
【全 体】		1,412	15.0	20.8	8.0	50.9	5.4
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	1,052	15.6	21.0	8.4	51.1	3.9
	非正社員 自由業・自営業	205	17.5	18.2	6.4	47.8	10.2
正社員 の特徴	【年齢別】						
	20歳代	178	14.8	20.2	7.3	54.2	3.5
	30歳代	329	15.4	22.4	6.9	52.6	2.8
	40歳代	268	15.9	19.2	8.4	51.0	5.5
	50歳以上	277	16.2	21.6	10.7	47.7	3.8
	【従業員規模別】						
	30人未満	185	9.7	24.1	12.0	49.0	5.3
	100人未満	126	14.3	19.8	8.4	54.6	2.9
	300人未満	123	13.0	13.8	10.7	59.6	2.8
	1,000人未満	134	15.7	21.7	7.1	52.4	3.2
	1,000人以上	327	21.6	20.7	5.8	48.0	3.9
	公務	135	11.6	22.5	9.8	52.2	3.9
	【職種別】						
	専門・技術職	468	14.7	19.3	10.1	52.9	3.1
	事務職	271	13.6	26.2	6.9	48.3	5.0
営業・販売職	170	19.4	18.1	7.7	50.4	4.4	
サービス職	47	18.3	23.0	8.2	50.3	0.2	
現業職	50	21.9	22.9	4.1	50.7	0.4	
その他	40	14.1	12.5	6.4	55.8	11.3	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】						
	30人未満	51	7.5	34.5	7.3	42.6	8.2
	100人未満	27	10.7	12.6	12.6	55.9	8.1
	300人未満	17	0.9	17.9	11.5	59.7	10.0
	1,000人未満	12	10.0	3.3	8.3	70.0	8.3
	1,000人以上	28	1.3	23.5	3.9	57.0	14.3
	公務	11	11.8	35.5	2.7	44.5	5.5
	【職種別】						
	専門・技術職	35	11.9	19.3	1.4	52.5	14.9
	事務職	32	3.1	28.9	16.3	36.4	15.3
	営業・販売職	22	5.9	25.7	4.8	59.1	4.5
	サービス職	37	4.6	26.6	4.0	60.1	4.6
	現業職	14	18.1	8.0	3.9	66.4	3.6
	その他	14	0.0	22.1	21.4	52.1	4.3
	【年齢別】						
20歳代	32	4.1	23.8	6.6	61.5	4.1	
30歳代	37	8.8	14.9	2.4	65.2	8.6	
40歳代	46	8.0	22.8	13.3	43.5	12.4	
50歳以上	40	7.4	30.3	6.8	45.6	10.0	
自由業・自営業 の特徴	【従業員規模別】						
	0人	156	14.2	16.1	6.6	50.7	12.4
	1人	17	25.9	24.7	5.3	44.1	0.0
	2人以上	30	28.0	26.2	5.3	35.8	4.7
	【年齢別】						
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	56	22.7	26.5	3.6	40.4	6.8
	40歳代	72	15.1	16.7	5.7	54.5	7.9
	50歳以上	77	15.8	13.5	9.1	46.9	14.7
	【業種別】						
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	16	16.9	33.2	18.4	31.5	0.0
	製造業	5	0.0	4.0	0.0	84.0	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	4	0.0	0.0	42.5	42.5	15.0
運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	25	21.2	14.9	10.0	48.8	5.1	
金融・保険・不動産業	9	1.1	16.7	0.6	48.3	33.3	
飲食店・宿泊業	3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	
医療・福祉	10	23.0	31.0	1.0	34.0	11.0	
教育・学習支援業	48	18.0	13.1	2.5	57.3	9.1	
サービス業	52	22.6	21.5	5.8	39.0	11.2	
その他	28	17.9	11.1	3.0	53.4	14.6	

（６）投資時間全体に占める自己啓発時間の比率

過去１年間に研修のために投資した時間と自己啓発に投資した時間を合計すると、平均 47.9 時間になり、投資時間全体に占める自己啓発時間の比率は 63.1%になる。この自己啓発比率を雇用形態別にみると、非正社員(70.9%)で最も高く、次いで、自由業・自営業(65.7%)、正社員(61.1%)と続いている(図表 2-4-10 を参照)。

①正社員の特徴

30 歳代(64.3%)及び 40 歳代(62.3%)で他の年代と比較して、比率が高くなっている。職種別にみると、比率が高い職種は事務職(67.1%)であり、これに対して、低い職種は現業職(59.4%)及び専門・技術職(60.9%)である。また、従業員規模別にみると、規模に関わらず、自己啓発時間の比率は 6 割前後でほぼ同じである。

②非正社員の特徴

50 歳代(80.7%)で他の年代と比較して比率が高くなっている。職種別にみると、比率が高い職種は事務職(89.1%)であり、これに対して、低い職種は営業・販売職(54.7%)である。また、従業員規模別と自己啓発時間の間には有意な関係は見られない。

③自由業・自営業者の特徴

年齢と比率との間に有意な関係はみられない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、比率が高い業種は教育・学習支援業(69.8%)及び卸・小売業(68.4%)であり、これに対して、低い業種は医療・福祉業(43.9%)である。また、従業員規模別にみると、規模と比率の間に有意な関係はみられない。

（７）投資時間からみた訓練分野

投資時間からみた訓練分野の構成比は「仕事に必要な専門知識・技術・技能」が 52.1%を占め、残りを「OA・コンピュータ知識」(13.1%)、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)」(12.0%)、「語学」(8.4%)、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」(6.2%)が占めている(図表 2-4-11 参照)。この構成比を雇用形態別にみると、すべての雇用形態で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」が半数以上を占めているが、そのなかでも自由業・自営業で比率が高くなっている。また、正社員で「マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)」が高くなっている。

①正社員の特徴

年齢が低いほど「仕事に必要な専門知識・技術・技能」及び「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」、これに対して、年齢が高いほど「マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)」の比率が高くなっている。職種別にみると、すべての職種で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっているが、そのなかでも専門・技術職(56.8%)で比率が高くなっている。また、営業・販売職(19.9%)及び現業職(18.8%)で「マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)」、事務職で「OA・コンピュータ知識」(17.0%)

の比率が高くなっている。従業員規模別にみると、すべての規模で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっている。

②非正社員の特徴

年齢が高いほど「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっている。職種別にみると、すべての職種で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっているが、そのなかでも、正社員と同様に、専門・技術職（60.3%）で比率が高くなっている。また、営業・販売職で「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（15.3%）、現業職で「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」（11.4%）、事務職で「語学」（22.3%）、営業・販売職で「OA・コンピュータ知識」（22.0%）の比率は高くなっている。また、従業員規模別にみると、すべての規模で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっている。

③自由業・自営業者の特徴

年齢にかかわらず、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率はほぼ同じである。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、すべての業種で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」が多くなっているが、そのなかでも医療・福祉業（65.3%）で比率が高くなっている。従業員規模別にみると、規模と訓練分野の構成比との間には有意な関係は見られない。

図表 2-4-10 「研修や自己啓発」に投資した時間に占める投資した時間

		有効回答数	研修	自己啓発	合計	自己啓発比率
			平均値 (時間)	平均値 (時間)	平均値 (時間)	平均値 (%)
【全 体】		4,177	17.7	30.2	47.9	63.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】					
	正社員	2,811	19.3	30.3	49.6	61.1
	非正社員 自由業・自営業	838 528	8.0 24.3	19.4 46.5	27.4 70.8	70.9 65.7
正社員の特徴	【年齢別】					
	20歳代	508	22.3	31.6	53.9	58.7
	30歳代	935	17.7	31.8	49.5	64.3
	40歳代	697	16.6	27.5	44.2	62.3
	50歳以上	671	22.1	30.2	52.3	57.8
	【従業員規模別】					
	30人未満	592	16.5	29.6	46.1	64.3
	100人未満	388	12.3	21.7	33.9	63.9
	300人未満	363	12.8	21.9	34.6	63.2
	1,000人未満	382	18.4	26.9	45.3	59.4
	1,000人以上	691	26.2	39.5	65.7	60.1
	公務	334	25.2	36.6	61.8	59.3
	【職種別】					
専門・技術職	1,030	24.0	37.3	61.2	60.9	
事務職	762	14.9	30.4	45.3	67.1	
営業・販売職	495	20.8	25.2	46.1	54.8	
サービス職	145	16.7	31.1	47.7	65.1	
現業職	262	8.7	12.7	21.4	59.4	
その他	101	23.3	30.4	53.7	56.5	
非正社員の特徴	【従業員規模別】					
	30人未満	283	9.2	16.1	25.4	63.6
	100人未満	156	8.8	25.5	34.2	74.3
	300人未満	119	3.8	9.5	13.2	71.5
	1000人未満	72	1.3	19.7	21.0	93.8
	1000人以上	127	13.9	28.4	42.3	67.1
	公務	41	6.1	27.8	33.9	81.9
	【職種別】					
	専門・技術職	109	15.8	35.0	50.8	68.9
	事務職	142	1.6	13.5	15.1	89.1
	営業・販売職	125	16.3	19.7	36.0	54.7
	サービス職	189	8.0	27.3	35.3	77.3
	現業職	165	2.1	7.5	9.6	78.0
その他	93	8.8	17.5	26.4	66.5	
【年齢別】						
20歳代	149	15.9	39.2	55.1	71.2	
30歳代	225	6.9	11.7	18.6	62.8	
40歳代	234	8.2	18.1	26.2	68.8	
50歳以上	230	3.7	15.5	19.2	80.7	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】					
	0人	385	25.4	55.1	80.5	68.5
	1人	44	27.4	23.3	50.7	46.0
	2人以上	91	19.7	24.9	44.6	55.8
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	163	21.1	38.9	60.0	64.8
	40歳代	174	30.1	52.2	82.3	63.4
	50歳以上	191	21.8	47.8	69.6	68.7
	【業種別】					
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	45	20.1	37.0	57.1	64.9
	製造業	23	8.9	13.5	22.4	60.2
電気・ガス・熱供給・水道業	9	9.1	11.1	20.2	54.9	
情報通信業	11	9.1	12.9	22.0	58.7	
運輸業	5	0.0	0.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	90	9.5	20.5	30.0	68.4	
金融・保険・不動産業	24	47.8	33.5	81.3	41.2	
飲食店・宿泊業	39	4.8	7.7	12.5	61.9	
医療・福祉	19	45.8	35.9	81.7	43.9	
教育・学習支援業	65	43.1	99.8	142.8	69.8	
サービス業	131	32.1	54.8	87.0	63.0	
その他	60	18.8	67.1	85.9	78.2	

(注) 自己啓発比率=自己啓発に投資した時間/研修・自己啓発に投資した時間*100

図表 2-4-11 時間からみた「研修と自己啓発」のために使った分野別構成比

(単位：%)

		有効 回答数	ビジネス マナー等 のビジネス の基礎 知識	マネジメン ト(管理・ 監督能力を 高める内容 等)	仕事に必 要な専門 知識・技 術・技能	語学	OA・コ ンピユー タ知識	その他
【全 体】		1,787	6.2	12.0	52.1	8.4	13.1	8.2
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】							
	正社員	1,338	6.0	13.9	51.5	8.4	13.6	6.6
	非正社員	200	8.4	5.1	50.1	10.2	13.7	12.6
	自由業・自営業	249	5.5	7.1	57.3	6.8	9.9	13.3
正社員 の特徴	【年齢別】							
	20歳代	244	8.3	6.7	57.4	8.2	13.0	6.4
	30歳代	427	5.8	12.6	54.4	10.4	10.5	6.2
	40歳代	339	5.1	17.6	48.5	7.8	14.3	6.7
	50歳以上	328	5.4	17.2	46.2	6.6	17.4	7.1
	【従業員規模別】							
	30人未満	221	6.9	9.8	54.3	7.0	16.5	5.4
	100人未満	160	7.0	13.9	51.4	5.6	12.5	9.6
	300人未満	167	6.1	10.4	54.8	7.7	12.9	7.9
	1,000人未満	172	5.5	16.1	50.6	9.0	11.6	7.2
	1,000人以上	407	5.5	17.9	48.5	10.8	12.7	4.7
	公務	183	6.0	10.4	51.8	8.0	15.8	8.0
	【職種別】							
	専門・技術職	580	4.3	11.9	56.8	9.2	12.9	4.8
事務職	349	6.6	12.4	46.0	8.4	17.0	9.5	
営業・販売職	221	9.0	19.9	45.4	8.0	11.4	6.3	
サービス職	63	7.0	14.8	51.8	8.5	10.4	7.5	
現業職	70	6.5	18.8	52.0	4.5	14.8	3.3	
その他	46	6.1	12.4	53.8	5.5	8.9	13.3	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】							
	30人未満	62	12.4	6.7	41.4	8.0	15.0	16.5
	100人未満	33	2.4	9.7	56.4	15.5	13.0	3.0
	300人未満	25	7.6	3.6	48.2	12.8	10.6	17.2
	1000人未満	16	9.3	1.8	54.6	6.3	18.1	10.0
	1000人以上	43	8.4	3.6	53.7	8.4	15.4	10.5
	公務	11	1.8	1.8	73.6	9.1	5.5	8.2
	【職種別】							
	専門・技術職	43	5.6	2.7	60.3	3.8	13.2	14.4
	事務職	33	3.6	0.6	39.2	22.3	17.0	17.3
	営業・販売職	32	15.3	3.7	44.9	4.7	22.0	9.4
	サービス職	48	8.3	5.3	49.5	11.7	11.3	13.9
	現業職	22	6.8	11.4	57.5	9.1	10.7	4.5
	その他	20	9.5	13.5	46.5	11.0	6.5	13.0
【年齢別】								
20歳代	40	11.0	3.4	46.5	12.3	18.1	8.8	
30歳代	51	13.5	5.5	47.9	11.5	10.6	11.0	
40歳代	60	4.3	6.3	52.3	6.5	17.7	12.9	
50歳以上	49	5.9	4.8	52.5	11.4	8.4	16.9	
自由業・自営業 の特徴	【従業員規模別】							
	0人	185	4.7	6.5	57.4	6.5	9.4	15.5
	1人	21	7.1	6.4	62.1	5.5	14.0	4.8
	2人以上	41	8.2	10.7	53.1	9.2	10.5	8.3
	【年齢別】							
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	74	7.9	11.3	56.9	5.3	3.2	15.5
	40歳代	88	2.9	4.6	57.4	8.8	14.8	11.5
	50歳以上	87	6.2	6.2	57.6	6.2	10.6	13.2
	【業種別】							
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	16	1.3	15.0	63.8	8.8	1.9	9.4
	製造業	6	13.3	0.0	18.3	11.7	45.0	11.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	0.0	76.7	0.0	23.3	0.0
	情報通信業	5	2.0	2.0	38.0	0.0	22.0	36.0
	運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	30	10.2	7.7	41.8	11.7	21.7	7.0
	金融・保険・不動産業	12	7.5	18.8	55.4	0.0	12.5	5.8
飲食店・宿泊業	5	4.0	6.0	18.8	23.2	8.0	40.0	
医療・福祉	16	3.1	3.1	88.2	5.0	0.6	0.0	
教育・学習支援業	53	1.0	6.9	56.2	11.9	6.4	17.5	
サービス業	66	8.3	6.3	65.3	1.4	8.8	9.8	
その他	32	6.1	6.7	52.6	3.3	5.2	26.1	

（８）投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率

投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率（以下、資格取得比率と呼ぶ）は平均すると 25.9%になる。この資格取得比率を雇用形態別にみると、非正社員（40.3%）で最も高く、次いで、正社員（35.9%）、自由業・自営業（31.2%）と続いている（**図表 2-4-12**を参照）。

①正社員の特徴

年齢が低いほど、資格取得比率が高くなっている。職種別にみると、比率が高い職種は現業職（33.0%）であり、これに対して、低い職種は営業・販売職（24.8%）及びサービス職（25.9%）である。また、従業員規模別にみると、規模と資格取得比率との間に有意な関係は見られないが、公務員（14.9%）で民間企業勤務者よりも比率が低くなっている。

②非正社員の特徴

正社員と同様に、年齢が低いほど、資格取得比率が高くなっている。職種別にみると、比率が高い職種は事務職（35.0%）であり、これに対して、低い職種はサービス職（28.6%）である。また、従業員規模別にみると、規模と資格取得比率との間に有意な関係は見られない。

③自由業・自営業者の特徴

年齢が低いほど、資格取得比率が高くなっている。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、比率が高い業種は建設業（42.9%）であり、これに対して、低い業種は卸・小売業（25.4%）である。また、従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、比率は高くなっている。

図表 2-4-12 「研修や自己啓発」のために使った時間のうちで資格取得のために使った時間の割合

		有効回答数	平均 (%)	標準偏差
【全 体】		1,913	25.9	36.0
雇用形態 別の特徴	【雇用形態】			
	正社員	1,418	26.7	35.9
	非正社員	225	30.5	40.3
	自由業・自営業	270	17.8	31.2
正社員 の特徴	【年齢別】			
	20歳代	255	34.1	37.2
	30歳代	451	32.1	38.7
	40歳代	358	24.1	34.7
	50歳以上	354	17.1	29.5
	【従業員規模別】			
	30人未満	240	32.8	38.8
	100人未満	172	29.3	39.4
	300人未満	174	30.9	37.9
	1,000人未満	185	24.5	35.1
	1,000人以上	422	27.0	34.4
	公務	190	14.9	27.3
	【職種別】			
	専門・技術職	605	27.1	35.9
事務職	374	27.3	37.2	
営業・販売職	235	24.8	34.1	
サービス職	67	25.9	34.0	
現業職	76	33.1	38.8	
その他	51	20.1	32.4	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】			
	30人未満	67	29.9	41.6
	100人未満	39	31.7	42.9
	300人未満	27	29.9	39.8
	1000人未満	21	22.7	39.5
	1000人以上	45	31.2	38.2
	公務	14	35.9	43.3
	【職種別】			
	専門・技術職	47	32.6	40.1
	事務職	38	35.0	43.7
	営業・販売職	37	34.6	43.3
	サービス職	52	28.6	39.3
	現業職	25	29.4	40.2
	その他	23	21.2	34.7
【年齢別】				
20歳代	45	42.8	43.1	
30歳代	55	32.0	42.4	
40歳代	68	27.3	40.1	
50歳以上	57	23.1	34.3	
自由業・自営業 の特徴	【従業員規模別】			
	0人	198	15.7	29.3
	1人	24	19.4	27.6
	2人以上	46	26.8	39.4
	【年齢別】			
	20歳代	0	0.0	0.0
	30歳代	78	20.4	33.2
	40歳代	94	17.1	31.3
	50歳以上	98	16.4	29.5
	【業種別】			
	公務	0	0.0	0.0
	建設業	18	36.6	42.9
	製造業	7	22.3	38.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	16.7	28.9
情報通信業	5	6.0	8.9	
運輸業	0	0.0	0.0	
卸売・小売業	33	10.1	25.4	
金融・保険・不動産業	13	26.5	42.3	
飲食店・宿泊業	7	20.4	36.3	
医療・福祉	17	14.6	31.0	
教育・学習支援業	55	20.7	32.8	
サービス業	73	18.6	29.9	
その他	32	9.5	23.3	

4. 現在の能力開発活動の背景と活動の評価

(1) 現在の能力開発活動を行う背景

現在の能力開発活動を行う仕事上の理由としては、「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」（「そう思う」＋「やや思う」の合計 86.1%）が指摘率が最も高く、ついで、「仕事で求められる責任が高まっているから」（同 78.8%）、「仕事の範囲が広がっているから」（同 76.3%）、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」（65.5%）がこれに続いている（**図表 2-4-13** を参照）。

図表 2-4-13 「研修や自己啓発」を行う仕事上の理由（n=1,973）

(単位：%)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	背景指数
仕事の範囲が広がっているから	35.0	41.3	13.4	6.6	3.7	3.2
仕事に必要な知識や能力が高度化しているから	49.8	36.3	7.0	4.0	3.0	3.4
仕事で求められる責任が高まっているから	39.7	38.1	13.1	5.7	3.5	3.2
仕事の能率や成果が厳しく問われているから	26.7	38.8	22.4	8.2	3.9	2.9

(注) 背景指数 = 「そう思う」×4 + …… + 「そう思わない」×1 を (総数 - 無回答) を除した値

こうした能力開発活動を行う理由を雇用形態別にみると（**図表 2-4-14** 参照）、すべての理由について、自由業・自営業で最も指摘率が高く、次いで、正社員、非正社員と続いている。

① 正社員の特徴

すべての理由について、年齢に関わらず、指摘率はほぼ同じである。職種別にみると、サービス職で「仕事の範囲が広がっているから」及び「仕事で求められる責任が高まっているから」、専門・技術職で「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」、営業・販売職で「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」、の指摘率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、すべての理由について、規模に関わらず、指摘率はほぼ同じである。

② 非正社員の特徴

正社員と同様に、すべての理由について、年齢に関わらず、指摘率はほぼ同じである。職種別にみると、専門・技術職で「仕事の範囲が広がっているから」、「仕事で求められる責任が高まっているから」及び「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」、現業職で「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」、の指摘率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、公務を除けば、すべての理由について、規模に関わらず、指摘率はほぼ同じである。

③ 自由業・自営業者の特徴

すべての理由について、年齢に関わらず、指摘率はほぼ同じである。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、すべての理由について、医療・福祉業で指摘率は高くなっ

ている。また、従業員規模別にみると、すべての理由について、規模に関わらず、指摘率はほぼ同じである。

（２）現在の能力開発活動の評価

能力開発活動が現在の仕事にどの程度役立っているのかについてみると、「役立っている」と考えている者は79.7%、「どちらともいえない」が12.9%、「役立っていない」が4.9%である（**図表 2-4-15**を参照）。

こうした能力開発活動の評価を雇用形態別にみると、自由業・自営業（得点：7.2点）で評価が高く、次いで、正社員（6.6点）、非正社員（6.1点）と続いている。

①正社員の特徴

年齢、職種及び規模に関わらず、能力開発活動の評価はほぼ同じである。

②非正社員の特徴

年齢に関わらず、評価はほぼ同じである。職種別にみると、専門・技術職職（7.0点）で評価が高く、現業職（5.1点）で低くなっている。また、従業員規模別にみると、規模（公務を含む）に関わらず、評価はほぼ同じである。

③自由業・自営業者の特徴

年齢及び規模に関わらず、評価はほぼ同じである。他方、自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、教育・学習支援業（7.6点）及び医療・福祉業（7.5点）で評価が高く、卸・小売業（6.7点）で低くなっている。

（３）教育訓練方法別の評価

これまでの能力向上に対して、個々の教育訓練方法がどの程度貢献してきたと個人は考えているのであろうか。能力向上全体を100%としたときの各方法の貢献は「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練（以下、OJTと呼ぶ）」が43.8%が最も多く、ついで、「自己啓発」（28.1%）、「会社等や上司の指示による会社やグループ会社等が企画・主催した講座・コース等への参加（以下、社内教育と呼ぶ）」（14.7%）、「会社等や上司の指示による社外の組織が企画・主催した講座・コース等への参加（以下、社外教育と呼ぶ）」（13.4%）がこれに続いており、OJTが4割、Off-JTが3割、自己啓発が3割という構成になっている（**図表 2-4-16**を参照）。この構成比を雇用形態別にみると、雇用形態別に異なった特徴が見られる。正社員はOJTが4割、Off-JTが3割、自己啓発が3割、非正社員はOJTが5割、Off-JTが2割、自己啓発が3割、という構成になっている。

①正社員の特徴

年齢が低い者ほどOJT、これに対して、年齢が高い者ほどOff-JT及び自己啓発の比率が高くなっている。職種別にみると、現業職でOJT、サービス職でOff-JT、事務職で自己啓発の比率は高くなっている。勤務先の規模別にみると、概ね、大手企業の勤務者ほどOff-JTの比

率が高くなっている反面、OJTと自己啓発に関しては、規模に関わらず、構成比率はほぼ同じである。

②非正社員の特徴

年齢に関わらず、すべての教育訓練方法で構成比率はほぼ同じである。職種別にみると、現業職で、専門・技術職及び営業・販売職でOff-JT、事務職で自己啓発の比率は高くなっている。勤務先の規模別にみると、すべての教育訓練方法で、公務を除けば、規模に関わらず、構成比率はほぼ同じである。また、公務に関しては、OJTは民間企業とほぼ同じであるが、民間企業と比較して、Off-JT比率が低い反面、自己啓発が高くなっている。

図表 2-4-14 指数化してみた「研修や自己啓発」を行う仕事上の理由

		TOTAL	仕事の範囲 が広がって いるから	仕事に必要な知識や能力が高度化しているから	仕事で求められる責任が高まっているから	仕事の能率や成果が厳しく問われているから
【全 体】		1,913	3.2	3.4	3.2	2.9
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】	1,418	3.2	3.4	3.2	2.9
	正社員	225	2.9	2.9	2.8	2.6
	非正社員 自由業・自営業	270	3.3	3.5	3.3	3.0
正社員の特徴	【年齢別】					
	20歳代	255	3.1	3.4	3.1	2.9
	30歳代	451	3.2	3.4	3.2	2.9
	40歳代	358	3.2	3.4	3.3	2.9
	50歳以上	354	3.1	3.4	3.2	2.9
	【従業員規模別】					
	30人未満	240	3.3	3.5	3.3	2.9
	100人未満	172	3.3	3.4	3.2	3.0
	300人未満	174	3.1	3.3	3.1	2.9
	1,000人未満	185	3.1	3.4	3.1	2.9
	1,000人以上	422	3.1	3.4	3.2	3.0
	公務	190	3.1	3.4	3.2	2.7
	【職種別】					
	専門・技術職	605	3.1	3.5	3.2	2.9
事務職	374	3.1	3.3	3.1	2.8	
営業・販売職	235	3.2	3.4	3.3	3.1	
サービス職	67	3.3	3.5	3.3	3.1	
現業職	76	3.1	3.2	3.3	3.0	
その他	51	3.2	3.5	3.2	2.8	
非正社員の特徴	【従業員規模別】					
	30人未満	67	3.0	2.9	2.6	2.5
	100人未満	39	2.8	2.9	3.0	2.8
	300人未満	27	2.7	2.8	2.7	2.6
	1000人未満	21	3.1	3.0	3.1	2.8
	1000人以上	45	3.0	3.0	2.9	2.8
	公務	14	2.5	2.5	2.6	2.2
	【職種別】					
	専門・技術職	47	3.0	3.2	3.1	2.7
	事務職	38	3.0	2.9	2.7	2.6
	営業・販売職	37	2.8	2.9	2.9	2.8
	サービス職	52	2.8	2.8	2.6	2.6
	現業職	25	3.0	3.0	2.9	2.9
	その他	23	2.9	2.8	2.6	2.3
【年齢別】						
20歳代	45	2.8	2.9	2.6	2.4	
30歳代	55	3.0	3.1	2.9	2.9	
40歳代	68	2.9	3.0	2.8	2.7	
50歳以上	57	3.0	2.8	2.8	2.6	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】					
	0人	198	3.3	3.5	3.3	3.0
	1人	24	3.3	3.4	3.3	3.3
	2人以上	46	3.2	3.6	3.2	3.0
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	78	3.3	3.5	3.4	2.9
	40歳代	94	3.2	3.5	3.2	3.0
	50歳以上	98	3.3	3.6	3.3	3.0
	【業種別】					
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	18	3.3	3.3	3.3	3.1
	製造業	7	3.9	3.4	3.0	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	3.0	3.3	2.7	2.3
情報通信業	5	3.6	3.4	3.0	2.8	
運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	33	3.3	3.5	3.2	2.9	
金融・保険・不動産業	13	2.9	3.6	3.0	3.0	
飲食店、宿泊業	7	3.3	3.1	2.7	3.3	
医療・福祉	17	3.6	3.9	3.7	3.4	
教育・学習支援業	55	3.0	3.5	3.4	2.9	
サービス業	73	3.3	3.5	3.3	3.0	
その他	32	3.5	3.6	3.4	2.9	

(注) 背景指数 = (「そう思う」×4 + …… + 「そう思わない」×1) を (総数 - 無回答) を除した値

図表 2-4-15 「研修や自己啓発」の現在の仕事への貢献度

(単位：%)

		TOTAL	大いに 役立っ た	--- --- ---	役立っ た	--- ---	どち ら とも い え ない	--- ---	役立 た な か つ た	--- ---	全 く 役 立 た な か つ た	無 回 答	貢 献 度 指 数	
【全 体】		1,913	10.7	8.2	44.0	16.8	12.9	1.4	2.1	0.5	0.9	2.6	6.7	
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】													
	正社員	1,418	8.5	8.3	45.5	18.3	12.9	1.5	2.0	0.4	0.2	2.4	6.6	
	非正社員 自由業・自営業	225 270	12.9 20.4	4.0 11.5	35.6 43.0	13.3 11.9	18.2 8.5	2.2 0.0	4.9 0.0	1.3 0.0	5.8 0.4	1.8 4.4	6.1 7.2	
正社員 の 特徴	【年齢別】													
	20歳代	255	11.0	7.1	45.5	16.1	14.5	0.8	3.9	0.0	0.0	1.2	6.7	
	30歳代	451	8.4	9.3	45.5	16.9	13.3	2.4	0.9	0.7	0.0	2.7	6.7	
	40歳代	358	5.9	8.9	44.7	24.3	9.5	1.1	2.8	0.6	0.0	2.2	6.6	
	50歳以上	354	9.3	7.1	46.3	15.8	14.7	1.1	1.4	0.3	0.8	3.1	6.6	
	【従業員規模別】													
	30人未満	240	14.6	5.8	45.0	15.8	12.1	0.8	2.9	0.0	0.0	2.9	6.8	
	100人未満	172	11.0	9.3	47.1	18.0	9.9	0.0	1.2	0.0	0.0	3.5	6.9	
	300人未満	174	7.5	7.5	46.0	18.4	12.6	2.9	1.1	1.1	0.0	2.9	6.6	
	1,000人未満	185	4.9	9.7	43.2	21.1	11.9	2.2	4.3	0.0	0.5	2.2	6.5	
	1,000人以上	422	5.9	7.6	47.2	19.4	14.2	1.2	1.9	0.7	0.2	1.7	6.5	
	公務	190	17.0	17.0	84.0	31.0	29.0	5.0	2.0	1.0	1.0	3.0	6.6	
	【職種別】													
	専門・技術職	605	10.9	8.4	44.3	18.3	12.4	1.3	2.1	0.5	0.3	1.3	6.7	
	事務職	374	7.5	5.6	44.4	19.8	15.2	0.8	2.9	0.8	0.0	2.9	6.5	
営業・販売職	235	4.7	11.1	48.5	17.4	11.5	1.3	1.3	0.0	0.4	3.8	6.7		
サービス職	67	9.0	9.0	58.2	11.9	6.0	4.5	0.0	0.0	0.0	1.5	6.9		
現業職	76	3.9	5.3	46.1	17.1	18.4	3.9	2.6	0.0	0.0	2.6	6.4		
その他	51	9.8	13.7	37.3	23.5	9.8	2.0	0.0	0.0	0.0	3.9	6.8		
非正社員 の 特徴	【従業員規模別】													
	30人未満	67	11.9	4.5	34.3	10.4	25.4	0.0	3.0	3.0	4.5	3.0	6.1	
	100人未満	39	15.4	10.3	41.0	7.7	10.3	2.6	5.1	0.0	7.7	0.0	6.4	
	300人未満	27	11.1	3.7	29.6	22.2	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	6.1	
	1000人未満	21	14.3	0.0	33.3	14.3	19.0	4.8	0.0	0.0	9.5	4.8	6.0	
	1000人以上	45	13.3	2.2	31.1	17.8	15.6	6.7	6.7	2.2	4.4	0.0	6.0	
	公務	14	7.1	0.0	50.0	7.1	21.4	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	5.8	
	【職種別】													
	専門・技術職	47	27.7	6.4	44.7	2.1	10.6	2.1	2.1	0.0	4.3	0.0	7.0	
	事務職	38	7.9	0.0	47.4	18.4	13.2	2.6	2.6	0.0	5.3	2.6	6.2	
	営業・販売職	37	13.5	0.0	35.1	8.1	21.6	5.4	5.4	5.4	2.7	2.7	5.9	
	サービス職	52	13.5	9.6	26.9	17.3	19.2	0.0	3.8	1.9	7.7	0.0	6.1	
	現業職	25	0.0	4.0	28.0	16.0	24.0	4.0	12.0	0.0	12.0	0.0	5.1	
	その他	23	4.3	0.0	26.1	21.7	30.4	0.0	8.7	0.0	4.3	4.3	5.6	
	【年齢別】													
20歳代	45	11.1	4.4	40.0	11.1	15.6	2.2	8.9	2.2	4.4	0.0	6.0		
30歳代	55	14.5	7.3	32.7	10.9	18.2	3.6	3.6	0.0	7.3	1.8	6.2		
40歳代	68	11.8	2.9	30.9	17.6	17.6	1.5	4.4	2.9	7.4	2.9	5.9		
50歳以上	57	14.0	1.8	40.4	12.3	21.1	1.8	3.5	0.0	3.5	1.8	6.3		
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】													
	0人	198	22.2	14.1	39.9	9.6	8.6	0.0	0.0	0.0	0.5	5.1	7.3	
	1人	24	25.0	4.2	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	7.4	
	2人以上	46	10.9	4.3	54.3	17.4	10.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	6.9	
	【年齢別】													
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30歳代	78	26.9	11.5	33.3	16.7	6.4	0.0	0.0	0.0	1.3	3.8	7.3	
	40歳代	94	17.0	13.8	51.1	8.5	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	7.3	
	50歳以上	98	18.4	9.2	42.9	11.2	11.2	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1	
	【業種別】													
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	建設業	18	16.7	5.6	44.4	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	
	製造業	7	14.3	0.0	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	7.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	
	情報通信業	5	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.2	
運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
卸売・小売業	33	6.1	6.1	42.4	18.2	15.2	0.0	0.0	0.0	0.0	12.1	6.7		
金融・保険・不動産業	13	7.7	15.4	61.5	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1		
飲食店・宿泊業	7	42.9		28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4		
医療・福祉	17	23.5	17.6	47.1	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5		
教育・学習支援業	55	36.4	12.7	32.7	9.1	7.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	7.6		
サービス業	73	17.8	12.3	45.2	11.0	8.2	0.0	0.0	0.0	1.4	4.1	7.1		
その他	32	18.8	12.5	53.1	9.4	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	7.4		

(注) 貢献度指数=(「大いに役立った」×9+・・・+「全く役に立たなかった」×1)を(総数-無回答)で除した値

図表 2-4-16 能力向上のための教育訓練方法別の構成比

(単位：%)

		有効回答数	仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練 (OJT)	Off-JT (社内研修+社外研修)	会社等や上司の指示による会社主催の講座・コース等への参加	会社等や上司の指示による社外組織の講座・コース等への参加	自己啓発
【全体】		3,682	43.8	28.1	14.7	13.4	28.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	2,891	41.5	30.7	15.8	14.8	27.9
	非正社員	791	52.5	18.6	10.6	8.0	28.9
正社員の特徴	【年齢別】 20歳代	516	50.8	25.3	13.5	11.8	23.9
	30歳代	958	43.8	29.5	15.4	14.1	26.7
	40歳代	723	38.2	33.7	16.6	17.1	28.1
	50歳以上	694	34.7	33.0	17.2	15.8	32.3
	【従業員規模別】 30人未満	591	45.2	25.4	11.8	13.6	29.4
	100人未満	407	40.3	29.2	13.7	15.5	30.5
	300人未満	375	42.9	30.7	16.3	14.4	26.4
	1,000人未満	390	44.3	29.7	15.9	13.8	26.0
	1,000人以上	714	39.3	34.2	19.0	15.2	26.5
	公務	348	36.9	34.4	18.1	16.3	28.7
	【職種別】 専門・技術職	1,067	40.2	30.8	15.3	15.5	29.0
	事務職	775	40.3	29.5	15.0	14.6	30.2
	営業・販売職	515	41.5	32.0	17.8	14.2	26.5
	サービス職	145	39.6	33.9	18.4	15.4	26.5
	現業職	263	48.5	31.1	15.8	15.3	20.4
その他	109	47.4	26.1	13.5	12.6	26.6	
非正社員の特徴	【従業員規模別】 30人未満	271	52.0	19.0	9.7	9.2	29.0
	100人未満	144	53.2	18.8	9.9	8.9	28.1
	300人未満	111	54.1	18.4	10.9	7.6	27.5
	1000人未満	69	52.7	18.9	13.2	5.8	28.3
	1000人以上	124	52.6	19.3	12.8	6.6	28.1
	公務	39	50.0	11.6	6.7	4.9	38.4
	【職種別】 専門・技術職	110	48.4	20.7	10.8	9.9	30.9
	事務職	139	50.6	15.9	9.3	6.6	33.5
	営業・販売職	124	51.6	20.7	12.9	7.9	27.6
	サービス職	178	52.1	19.5	11.3	8.2	28.5
	現業職	146	56.7	17.6	9.9	7.7	25.8
	その他	79	52.3	18.3	10.0	8.3	29.4
	【年齢別】 20歳代	150	51.2	17.3	9.6	7.7	31.6
	30歳代	221	53.4	20.2	11.5	8.7	26.4
	40歳代	227	55.4	17.4	10.2	7.2	27.2
50歳以上	193	49.0	19.4	11.0	8.4	31.6	

第5章 過去3年間の能力開発行動

1. 社内講座からみた能力開発活動

調査に回答した個人（計4,412人）が、過去3年間に受講した社内（グループ会社等も含む）で行う講座・コース（以下、「社内講座」とする）の構造について、①受講経験、②受講したコース分野、③受講のきっかけは会社指示によるものか、④受講した講座・コースなどを主催した組織はどこか（社内講座のみ）、⑤1コースあたりの延べ研修時間はどの程度か、⑥受講したコースはどういった点で役立ったのか、⑦受講したコースの総合評価はどの程度なのかという点について分析をしている。

（1）受講経験

① 全体からみた特徴

調査に回答した個人のうち、過去3年間に社内講座を受講した人は33.0%である（図表2-5-1参照）。これを雇用形態別にみると、受講経験者が最も多いのは正社員（40.7%）で、以下、自由業・自営業（21.7%）、非正社員（14.1%）の順になっている。

② 正社員の特徴

つぎに、雇用形態のなかで特に正社員に限定して、その特徴についてみると、従業員規模との関連では公務（51.4%）で平均より受講経験者が多い。さらに、30人未満から1,000人以上へと企業規模が大きくなるのにもなって、受講経験者が18.1%から59.0%へと増加している。年齢別には有意な傾向はみられないものの、職種からみると、受講経験が「ある」のは専門・技術職で44.7%と最も高く現業職で28.3%と低い。

③ 非正社員の特徴

非正社員に注目して、受講経験が「ある」と従業員規模との関連をみると、公務（22.7%）は平均よりわずかに低い。さらに、30人未満の7.9%から1,000人以上の22.3%へと、大規模企業ほど受講経験者の比率も増加している。職種別には、専門・技術職（23.5%）で最も多く、現業職（8.8%）で低い。なお、年齢別との間には有意な傾向はみられなかった。

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の受講経験の有無と年齢¹との関連をみると、30歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、受講経験が「ある」とするものの割合も20.2%から22.3%へとわずかながら増加している。

¹ 「1. 社内講座からみた能力開発活動」では、これ以降「自由業・自営業」の年齢別分析において、「20歳代」のサンプル数が0件のため分析から除外し、表中からも省いた。

図表 2-5-1 【社内講座】受講の有無 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	ある	ない	無回答
【全体】		4,412	33.0	64.6	2.4
雇用形態別の特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	40.7	57.2	2.1
	非正社員	885	14.1	82.3	3.6
	自由業・自営業	554	21.7	75.8	2.5
正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	629	18.1	79.7	2.2
	100人未満	418	28.2	70.8	1.0
	300人未満	383	43.3	54.6	2.1
	1,000人未満	396	45.7	52.8	1.5
	1,000人以上	724	59.0	38.7	2.3
	公務	354	51.4	46.6	2.0
	【年齢別】				
	20歳代	532	43.0	56.2	0.8
	30歳代	972	39.9	57.7	2.4
	40歳代	739	43.7	54.8	1.5
	50歳以上	730	36.8	59.9	3.3
	【職種別】				
専門・技術職	1,082	44.7	53.4	1.8	
事務職	801	40.1	58.1	1.9	
営業・販売職	524	41.0	56.5	2.5	
サービス職	157	38.9	59.9	1.3	
現業職	279	28.3	68.8	2.9	
その他	111	38.7	58.6	2.7	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	305	7.9	87.9	4.3
	100人未満	159	17.0	80.5	2.5
	300人未満	123	13.0	85.4	1.6
	1000人未満	78	16.7	79.5	3.8
	1000人以上	130	22.3	76.9	0.8
	公務	44	22.7	72.7	4.5
	【年齢別】				
	20歳代	158	12.0	88.0	0.0
	30歳代	232	13.8	81.5	4.7
	40歳代	249	18.5	78.7	2.8
	50歳以上	246	11.4	82.9	5.7
	【職種別】				
専門・技術職	115	23.5	74.8	1.7	
事務職	150	11.3	84.7	4.0	
営業・販売職	133	18.0	78.9	3.0	
サービス職	199	16.6	80.4	3.0	
現業職	171	8.8	87.7	3.5	
その他	98	7.1	87.8	5.1	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	402	22.1	75.6	2.2
	1人	46	17.4	80.4	2.2
	2人以上	98	23.5	73.5	3.1
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	168	20.2	78.0	1.8
	40歳代	180	22.2	76.1	1.7
	50歳以上	206	22.3	73.8	3.9
	【業種別】				
建設業	45	26.7	68.9	4.4	
卸売・小売業	93	9.7	87.1	3.2	
金融・保険・不動産業	25	36.0	60.0	4.0	
飲食店・宿泊業	41	14.6	85.4	0.0	
サービス業	228	28.1	69.7	2.2	
その他	62	22.6	77.4	0.0	

仕事内容（自営している業種別）²からみると、受講経験者の割合は金融・保険・不動産業

² 「1. 社内講座からみた能力開発活動」において、「(1) 受講経験」部分の「自由業・自営業」の業種別分析では、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「公務」(0件)、「電気・ガス・熱供給業」(10件)、「情報通信業」(11件)、「運輸業」(6件)。

(36.0%)で高く、建設業(26.7%)で低い。なお、従業員規模からみると有意な傾向はみられない。

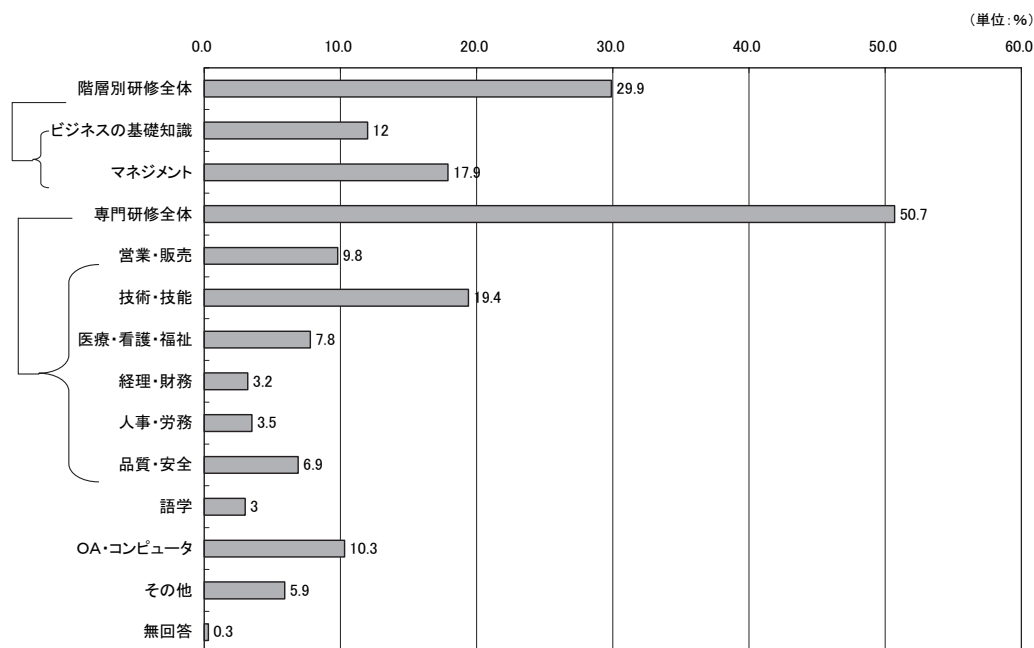
(2) 受講したコース分野

①全体からみた特徴

過去3年間に「社内講座を受講した」と上記(1)で回答した人に、受講した代表的な研修について最大3コースまで回答してもらった結果、受講したコース数は計2,562コースであった。以下では、この2,562コースを分析対象とし、雇用形態によってどのように社内講座が影響を受けているのかを明らかにする。

初めに、受講したコース分野についてみていく(図表2-5-2参照)。研修分野ごとにみると、最も多いのは専門別研修全体(50.7%)で全体の半分以上を占めている。次いで階層別研修全体(29.9%)、OA・コンピュータ(10.3%)の順になっている。専門別研修および階層別研修の詳細(以下、「研修の詳細」とする)をみると、専門別研修では技術・技能(19.4%)が2割程度と最も多く、これに営業・販売(9.8%)が、階層別研修ではマネジメント(17.9%)が2割弱で最も多く、これにビジネスの基礎知識(12.0%)がそれぞれ続いている。

図表 2-5-2 【社内講座】コース分野 (n=2,562)



受講したコース分野は雇用形態の影響を受けている(図表2-5-3参照)。その影響が大きい項目(最大-最小³欄の値が10.0%以上の項目)は、階層別研修の詳細である「マネジメン

³ 「第5章 過去3年間の能力開発行動」では、これ以降、「最大-最小」とは、図表2-5-3にあるように、①雇用形態別、②正社員の職種別、③非正社員の職種別、④自由業・自営業の仕事内容別のそれぞれにおいて、比率が最大の項目から、最小の項目を引くことをいう。

ト」、専門別研修の詳細の営業・販売、技術・技能である。マネジメントについては正社員（19.3%）で、営業・販売は非正社員（20.3%）で、技術・技能は自由業・自営業（32.7%）で、それぞれ受講する傾向が強い。

図表 2-5-3 【社内講座】コース分野（n=2,562）

		TOTAL		階層別研修全体		専門研修全体						語学	OA・コンピュータ	その他	無回答		
				ビジネスの基礎知識	マネジメント	営業・販売	技術・技能	医療・看護・福祉	経理・財務	人事・労務	品質・安全						
【全体】		2,562	29.9	12.0	17.9	50.7	9.8	19.4	7.8	3.2	3.5	6.9	3.0	10.3	5.9	0.3	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】	2,162	31.0	11.7	19.3	49.3	8.8	18.5	7.4	3.5	4.0	7.1	3.1	10.9	5.5	0.3	
	正社員	177	27.1	18.6	8.5	58.2	20.3	13.6	14.7	0.6	1.1	7.9	0.6	7.3	6.8	0.0	
	自由業・自営業	223	21.1	9.9	11.2	58.7	11.2	32.7	7.2	1.8	0.9	4.9	4.0	6.7	9.0	0.4	
	最大-最小		9.9	8.7	10.8	9.4	11.5	19.1	7.5	2.9	3.1	3.0	3.4	4.2	3.5	0.4	
正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	186	19.4	7.5	11.8	60.8	9.1	26.9	9.1	5.9	3.2	6.5	2.2	11.8	5.9	0.0	
	100人未満	180	21.1	13.3	7.8	57.8	7.8	28.9	11.1	1.7	1.7	6.7	1.1	13.3	6.1	0.6	
	300人未満	281	31.0	17.1	13.9	52.7	6.8	17.4	14.6	1.8	2.5	9.6	2.8	9.6	3.6	0.4	
	1000人未満	322	34.8	11.8	23.0	50.9	10.6	14.3	9.3	2.8	5.0	9.0	2.5	7.5	4.0	0.3	
	1000人以上	812	35.1	11.1	24.0	47.4	11.0	18.0	3.2	3.6	3.9	7.8	4.4	8.1	4.8	0.1	
	公務	348	29.3	10.6	18.7	38.5	3.4	15.8	5.7	5.2	2.9	2.6	2.3	19.8	9.5	0.6	
	【年齢別】																
	20歳代	389	29.6	21.3	8.2	54.8	11.1	23.1	9.3	2.8	2.1	6.4	1.8	9.3	4.4	0.3	
	30歳代	696	30.7	12.4	18.4	49.7	9.3	20.4	6.3	4.7	2.4	6.5	4.7	8.8	5.9	0.1	
40歳代	577	32.6	7.5	25.1	45.8	7.6	17.3	7.1	3.1	3.8	6.8	3.1	13.0	5.5	0.0		
50歳以上	500	30.6	8.0	22.6	48.4	7.6	13.8	7.6	2.8	7.8	8.8	1.8	12.8	5.6	0.8		
【職種別】																	
専門・技術職	864	27.1	10.0	17.1	55.6	1.5	29.3	12.4	1.3	2.9	8.2	4.6	9.5	3.0	0.2		
事務職	587	36.8	15.3	21.5	34.8	4.3	6.6	3.4	8.5	6.8	5.1	2.4	16.2	9.5	0.3		
営業・販売職	391	33.2	11.0	22.3	53.2	33.2	9.2	1.5	3.1	2.3	3.8	1.3	8.2	3.8	0.3		
サービス職	103	30.1	13.6	16.5	48.5	10.7	15.5	14.6	0.0	1.9	5.8	2.9	10.7	6.8	1.0		
現業職	133	27.8	9.8	18.0	61.7	5.3	28.6	1.5	1.5	4.5	20.3	1.5	5.3	3.8	0.0		
その他	72	23.6	6.9	16.7	52.8	5.6	23.6	12.5	0.0	5.6	5.6	4.2	9.7	9.7	0.0		
最大-最小			13.2	8.4	5.8	26.9	31.7	22.7	13.1	8.5	4.9	16.5	3.3	10.9	6.7	1.0	
非正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	30	23.3	13.3	10.0	66.7	23.3	16.7	16.7	3.3	0.0	6.7	0.0	6.7	3.3	0.0	
	100人未満	37	21.6	13.5	8.1	54.1	16.2	13.5	16.2	0.0	2.7	5.4	2.7	8.1	13.5	0.0	
	300人未満	23	17.4	13.0	4.3	73.9	21.7	13.0	17.4	0.0	0.0	21.7	0.0	0.0	8.7	0.0	
	1000人未満	16	18.8	12.5	6.3	68.8	25.0	18.8	18.8	0.0	0.0	6.3	0.0	12.5	0.0	0.0	
	1000人以上	48	33.3	25.0	8.3	56.3	25.0	10.4	10.4	0.0	2.1	8.3	0.0	8.3	2.1	0.0	
	公務	14	57.1	42.9	14.3	28.6	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	
	【年齢別】																
	20歳代	27	37.0	22.2	14.8	55.6	33.3	3.7	14.8	0.0	0.0	3.7	0.0	7.4	0.0	0.0	
	30歳代	51	29.4	19.6	9.8	60.8	23.5	11.8	15.7	0.0	0.0	9.8	2.0	5.9	2.0	0.0	
40歳代	59	20.3	15.3	5.1	54.2	16.9	15.3	15.3	1.7	1.7	3.4	0.0	10.2	15.3	0.0		
50歳以上	40	27.5	20.0	7.5	62.5	12.5	20.0	12.5	0.0	2.5	15.0	0.0	5.0	5.0	0.0		
【職種別】																	
専門・技術職	39	23.1	10.3	12.8	66.7	5.1	23.1	33.3	0.0	0.0	5.1	0.0	5.1	5.1	0.0		
事務職	21	23.8	23.8	0.0	33.3	4.8	4.8	14.3	0.0	4.8	4.8	0.0	23.8	19.0	0.0		
営業・販売職	36	30.6	25.0	5.6	61.1	44.4	2.8	5.6	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0		
サービス職	47	25.5	14.9	10.6	61.7	29.8	10.6	8.5	2.1	2.1	8.5	2.1	6.4	4.3	0.0		
現業職	23	39.1	26.1	13.0	56.5	8.7	30.4	0.0	0.0	0.0	17.4	0.0	0.0	4.3	0.0		
最大-最小			16.0	15.8	13.0	33.4	39.6	27.6	33.3	2.1	4.8	12.6	2.1	23.8	19.0	0.0	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】																
	0人	160	23.1	11.3	11.9	55.0	11.9	29.4	5.0	2.5	1.3	5.0	4.4	7.5	9.4	0.6	
	1人	18	16.7	5.6	11.1	66.7	16.7	44.4	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	5.6	11.1	0.0	
	2人以上	45	15.6	6.7	8.9	68.9	6.7	40.0	17.8	0.0	0.0	4.4	4.4	4.4	6.7	0.0	
	【年齢別】																
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30歳代	63	23.8	12.7	11.1	54.0	11.1	31.7	4.8	1.6	0.0	4.8	6.3	7.9	7.9	0.0	
40歳代	73	24.7	11.0	13.7	54.8	9.6	32.9	8.2	2.7	0.0	1.4	1.4	4.1	13.7	1.4		
50歳以上	87	16.1	6.9	9.2	65.5	12.6	33.3	8.0	1.1	2.3	8.0	4.6	8.0	5.7	0.0		
【業種別】																	
建設業	28	10.7	7.1	3.6	75.0	3.6	57.1	3.6	3.6	0.0	7.1	0.0	7.1	7.1	0.0		
卸売・小売業	18	22.2	16.7	5.6	77.8	27.8	27.8	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0		
金融・保険・不動産業	17	29.4	11.8	17.6	47.1	35.3	5.9	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	11.8	11.8	0.0		
サービス業	117	23.1	9.4	13.7	56.4	9.4	32.5	8.5	2.6	0.0	3.4	7.7	3.4	8.5	0.9		
その他	27	29.6	14.8	14.8	44.4	3.7	29.6	3.7	0.0	0.0	7.4	0.0	7.4	18.5	0.0		
最大-最小			18.9	9.6	14.0	33.4	31.7	51.2	11.1	3.6	5.9	11.1	7.7	11.8	18.5	0.9	

② 正社員の特徴

雇用形態のなかで、特に正社員の受講経験についてみてみよう。第一に、従業員規模との関連についてみると、大規模企業ほど階層別研修を受講している人が増えており、小規模企業では専門別研修の受講が多い。具体的には30人未満から1,000人以上へと企業規模が大きくな

るのにもない、階層別研修全体は 19.4%から 35.1%へと増加するのに対して、専門別研修全体は 60.8%から 47.4%へと減少している。

第二に、20 歳代から 50 歳代以上へと年齢が高くなるほど、専門別研修の詳細である営業・販売（11.3%から 7.6%へ）と技術・技能（23.1%から 13.8%へ）は減少するが、反対に人事・労務（2.1%から 7.8%へ）は増加する傾向がみられる。

第三に、職種別には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 15.0%以上の項目）に注目してみると、専門別研修全体ではサービス業（61.7%）で高く、事務職（34.8%）で低い。さらに専門別研修の詳細である技術・技能と品質・安全で最大－最小の値が大きく、技術・技能は専門・技術職（29.3%）で、品質・安全は現業職（20.3%）でそれぞれ高い。

③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を限定すると、従業員規模別には、公務では研修分野の専門別研修全体（28.6%）で平均を大幅に下回るものの、企業規模とコース分野との間には有意な関係はみられなかった。

年齢別には、年齢が高くなるほど、専門別研修の詳細である営業・販売は 33.3%から 12.5%へと減少するのに対して、技術・技能は 3.7%から 20.0%へと増加する傾向がみられる。

職種別⁴からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 30.0%以上の項目）は、研修分野では専門研修全体、専門別研修の詳細の営業・販売、技術・技能である。専門研修全体と技術・技能では専門・技術職がそれぞれ 66.7%と 32.3%で、営業・販売では営業・販売職が 44.4%が多い。

④ 自由業・自営業の特徴

従業員規模からみると、従業員規模が 0 人から 2 人以上へと大きくなるのに連れて、研修分野別には階層別研修全体（23.1%から 15.6%へ）と OA・コンピュータ研修（7.5%から 4.4%へ）は減少しているが、専門別研修全体（55.0%から 68.9%へ）は増加している。研修の詳細についてみると、規模が大きくなるほどマネジメントでは 11.9%から 8.9%へと減少する傾向がみられた。

研修分野と年齢との関連については、年齢が高くなるほど専門別研修全体（54.0%から 65.5%へ）で増えている。研修の詳細では、年齢が高くなるほど、ビジネスの基礎知識（12.7%から 6.9%へ）は減少するのに対し、技術・技能（31.7%から 33.3%へ）は増加傾向にある。

仕事内容⁵からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 30.0%以上の項目）は、研修分野では専門別研修全体が、研修の詳細では営業・販売、技術・技能である。専門別研修全体については建設業（75.0%）や卸売・小売業（77.8%）で、営業・販売は金融・

⁴ 「1. 社内講座からみた能力開発活動」では、これ以降、非正社員の職種別分析において、「その他」（9 件）のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。

⁵ 「1. 社内講座からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の業種別分析において、以下の業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「製造業」（2 件）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（2 件）、「情報通信業」（1 件）、「運輸業」（1 件）、「飲食店、宿泊業」（8 件）。

保険・不動産業（35.3％）で、技術・技能は建設業（57.1％）でそれぞれ多い。

（3）受講のきっかけ

①全体からみた特徴

社内講座を受講する場合、そのきっかけは会社や上司からの指示による（以下、「会社からの指示」とする）ものかどうかについて、**図表 2-5-4** をみていく。全体では、「はい」（76.7％）が8割近くを占めており、会社からの指示による受講が圧倒的に多いことがわかる。これを雇用形態別にみると、「はい」との回答は非正社員で88.7％と最も多く、自由業・自営業で61.4％と少ない。

②正社員の特徴

正社員の場合、受講のきっかけが会社の指示かどうかは、職種によって規定されている。「はい」と回答した比率が最も高いのは現業職（86.5％）で、これに事務職（79.4％）営業・販売職（78.0％）が続き、最も低いのは専門・技術職（74.9％）である。

③非正社員の特徴

これは非正社員に限って見た場合も同様に、職種によって規定されている。「はい」と回答したのが最も多いのは、営業・販売職（97.2％）で、以下現業職（95.7％）、サービス職（89.4％）の順で続いており、専門・技術職（82.1％）で最も低い。

④自由業・自営業の特徴

さらに、自由業・自営業について限定した場合も同様の傾向がみられる。「はい」と回答したのが最も多いのは、営業・販売職（97.2％）で、以下現業職（95.7％）、サービス職（89.4％）の順で続いており、専門・技術職（82.1％）で最も低い。

図表 2-5-4 【社内講座】会社の指示の有無 (n=2,562)

(単位：%)

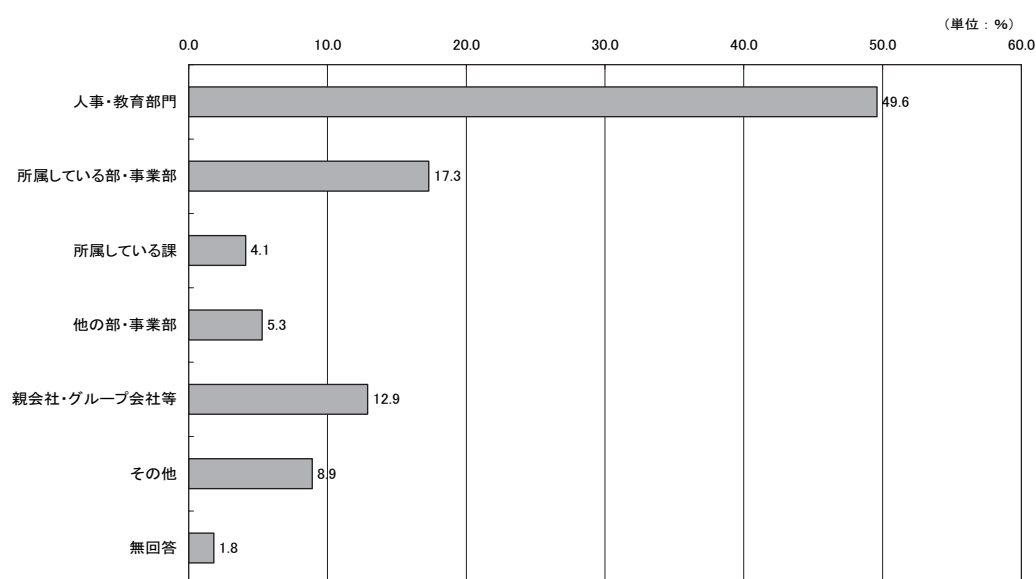
		TOTAL	はい	いいえ	無回答
【全 体】		2,562	76.7	21.8	1.5
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,162	77.3	21.2	1.5
	非正社員	177	88.7	9.0	2.3
	自由業・自営業	223	61.4	37.7	0.9
正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	186	73.7	24.7	1.6
	100人未満	180	78.3	20.6	1.1
	300人未満	281	84.3	14.6	1.1
	1000人未満	322	79.5	19.3	1.2
	1000人以上	812	74.4	23.3	2.3
	公務	348	76.7	22.7	0.6
	【年齢別】				
	20歳代	389	80.5	18.0	1.5
	30歳代	696	76.3	22.3	1.4
	40歳代	577	76.4	22.4	1.2
	50歳以上	500	77.2	20.8	2.0
	【職種別】				
	専門・技術職	864	74.9	23.7	1.4
	事務職	587	79.4	19.3	1.4
	営業・販売職	391	78.0	19.9	2.0
	サービス職	103	77.7	18.4	3.9
	現業職	133	86.5	12.8	0.8
	その他	72	72.2	27.8	0.0
非正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	30	80.0	13.3	6.7
	100人未満	37	81.1	18.9	0.0
	300人未満	23	100.0	0.0	0.0
	1000人未満	16	81.3	18.8	0.0
	1000人以上	48	91.7	4.2	4.2
	公務	14	100.0	0.0	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	27	92.6	7.4	0.0
	30歳代	51	88.2	7.8	3.9
	40歳代	59	94.9	5.1	0.0
	50歳以上	40	77.5	17.5	5.0
	【職種別】				
専門・技術職	39	82.1	7.7	10.3	
事務職	21	85.7	14.3	0.0	
営業・販売職	36	97.2	2.8	0.0	
サービス職	47	89.4	10.6	0.0	
現業職	23	95.7	4.3	0.0	
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】				
	0人	160	63.8	35.6	0.6
	1人	18	50.0	44.4	5.6
	2人以上	45	57.8	42.2	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	63	61.9	36.5	1.6
	40歳代	73	63.0	35.6	1.4
	50歳以上	87	59.8	40.2	0.0
	【業種別】				
建設業	28	39.3	60.7	0.0	
卸売・小売業	18	44.4	55.6	0.0	
金融・保険・不動産業	17	82.4	17.6	0.0	
サービス業	117	67.5	30.8	1.7	
その他	27	51.9	48.1	0.0	

(4) 主催した組織

⑤ 全体からみた特徴

図表 2-5-5 は、正社員および非正社員が社内講座を受講した場合、どこの機関が主催していたかについて示したものである。やはり人事・教育部門が主催している社内講座が一番多いものの、人事・教育部門とその他の組織が主催した講座の比率はそれぞれ 5 割程度であった。具体的にみていくと、人事・教育部門が 49.6% で最も多く、その他の組織では、所属している部・事業部が 17.3%、親会社・グループ会社が 12.9% で続いている。

図表 2-5-5 【社内講座】主催した組織 (n=2,339)



これを雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大—最小欄の値が 10.0%以上の項目）は、人事・教育部門であり、正社員（51.0%）が多い（図表 2-5-6 参照）。

⑥ 正社員の特徵

こうした結果について、正社員に限定して確認していくと、従業員規模や年齢との間には有意な関係はみられないが、職種からみると、その影響が大きい項目（最大—最小欄の値が 10.0%以上の項目）は、人事・教育部門、所属している課である。人事・教育部門では事務職（55.7%）、所属している課ではサービス業（13.6%）で主催組織となっている傾向が強い。

⑦ 非正社員の特徵

非正社員について、従業員規模との関連についてみると、公務では所属している課（21.4%）とその他（28.6%）が平均を大きく上回っているが、企業規模との間には有意な関係はみられない。

非正社員の場合、主催組織は職種によって規定されている。その影響が大きい項目（最大—最小欄の値が 20.0%以上の項目）は、人事・教育部門、所属している部・事業部、所属し

ている課、親会社・グループ会社である。人事・教育部門では事務職（42.9%）が、所属している部・事業部では営業・販売職（36.1%）が、所属している課では現業職（30.4%）が、親会社・グループ会社ではサービス職（27.7%）が主催組織となっている傾向が強い。

図表 2-5-6 【社内講座】主催した組織 (n=2, 339)

(単位：%)

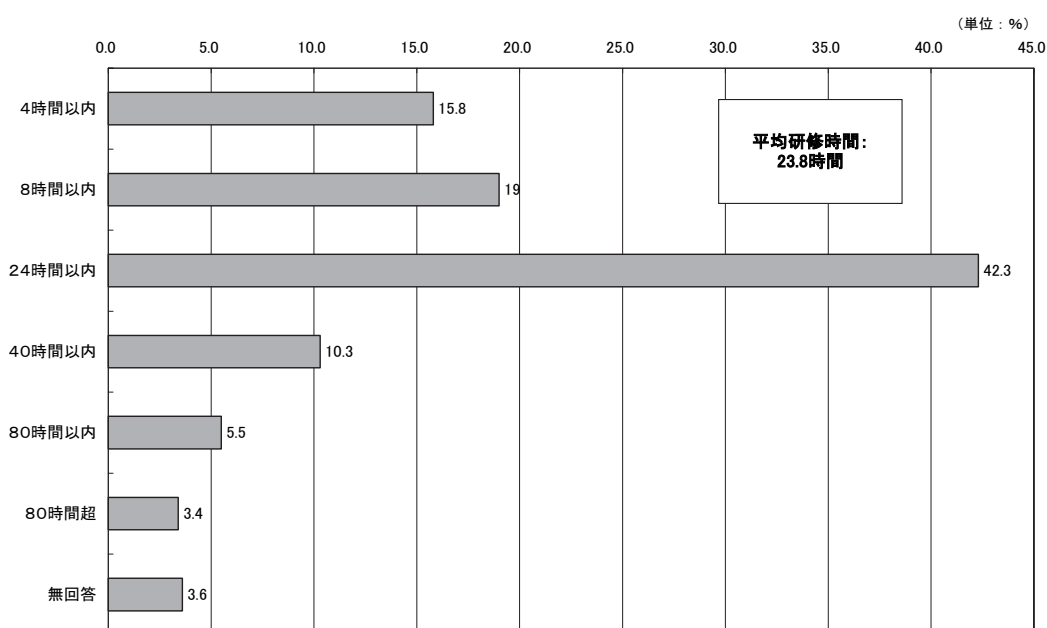
		TOTAL	人事・教育部門	所属している部・事業部	所属している課	他の部・事業部	親会社・グループ会社等	その他	無回答
【全体】		2,339	49.6	17.3	4.1	5.3	12.9	8.9	1.8
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	2,162	51.0	16.7	3.6	5.7	12.5	8.6	1.8
	非正社員	177	32.8	23.7	10.7	0.6	16.9	12.4	2.8
	最大-最小		18.2	7.0	7.1	5.1	4.4	3.8	1.0
正社員の特徴	【従業員規模別】								
	30人未満	186	26.3	17.7	6.5	1.6	25.8	21.0	1.1
	100人未満	180	36.7	20.6	2.8	8.3	16.1	14.4	1.1
	300人未満	281	34.2	21.7	2.5	6.4	21.0	11.4	2.8
	1000人未満	322	47.8	19.9	7.1	7.1	10.6	6.2	1.2
	1000人以上	812	62.4	14.0	2.5	5.0	9.0	4.9	2.1
	公務	348	62.1	12.9	2.3	6.3	7.2	7.8	1.4
	【年齢別】								
	20歳代	389	48.8	16.2	5.1	6.4	12.1	9.8	1.5
	30歳代	696	53.0	17.4	2.4	4.7	11.5	9.2	1.7
	40歳代	577	55.1	15.3	3.8	5.4	11.4	7.6	1.4
	50歳以上	500	45.2	18.0	3.6	7.0	15.6	8.2	2.4
	【職種別】								
	専門・技術職	864	50.3	17.8	3.6	5.3	13.0	8.8	1.2
事務職	587	55.7	13.3	2.4	7.3	12.6	7.8	0.9	
営業・販売職	391	51.7	17.6	2.0	4.9	12.8	7.2	3.8	
サービス職	103	37.9	17.5	13.6	6.8	12.6	7.8	3.9	
現業職	133	45.1	20.3	6.0	3.8	9.0	12.8	3.0	
その他	72	45.8	20.8	2.8	5.6	12.5	12.5	0.0	
	最大-最小		17.8	7.5	11.6	3.5	4.0	5.6	3.9
非正社員の特徴	【従業員規模別】								
	30人未満	30	13.3	13.3	10.0	0.0	36.7	16.7	10.0
	100人未満	37	27.0	37.8	10.8	0.0	18.9	5.4	0.0
	300人未満	23	39.1	17.4	8.7	0.0	13.0	21.7	0.0
	1000人未満	16	18.8	31.3	18.8	6.3	0.0	25.0	0.0
	1000人以上	48	50.0	20.8	8.3	0.0	14.6	4.2	2.1
	公務	14	21.4	14.3	21.4	0.0	7.1	28.6	7.1
	【年齢別】								
	20歳代	27	29.6	22.2	18.5	3.7	18.5	7.4	0.0
	30歳代	51	37.3	15.7	3.9	0.0	23.5	11.8	7.8
	40歳代	59	33.9	30.5	8.5	0.0	11.9	15.3	0.0
	50歳以上	40	27.5	25.0	17.5	0.0	15.0	12.5	2.5
	【職種別】								
	専門・技術職	39	30.8	23.1	7.7	0.0	23.1	7.7	7.7
事務職	21	42.9	19.0	14.3	0.0	14.3	9.5	0.0	
営業・販売職	36	30.6	36.1	8.3	2.8	2.8	19.4	0.0	
サービス職	47	40.4	14.9	4.3	0.0	27.7	10.6	2.1	
現業職	23	13.0	26.1	30.4	0.0	13.0	13.0	4.3	
	最大-最小		29.9	21.2	26.1	2.8	24.9	11.7	7.7

(5) 1コースあたりの延べ研修時間

①全体からみた特徴

受講した社内講座の1コースあたりの延べ研修時間（以下、「研修時間」とする）についてみると、平均は23.8時間であり、分布は24時間以内（42.3%）が半数近くにのぼる（**図表 2-5-7** 参照）。これに、8時間以内（19.0%）、4時間以内（15.8%）が続いており、40時間を超えるもの（「80時間以内」5.5%+「80時間超」3.4%）は1割にも満たない。

図表 2-5-7 【社内講座】1コースあたりののべ研修時間（n=2,562）



研修時間の平均と雇用形態別との関連をみると、正社員で24.8時間と最も高く、非正社員（14.8時間）で低い（**図表 2-5-8** 参照）。

② 正社員の特徴

こうした結果を、正社員に限って確認すると、従業員規模との間には有意な関係はみられないが、年齢別には、年齢が若くなるほど研修時間も長くなる傾向にあり、50歳代以上の18.5時間から20歳代の29.9時間へと増加している。これは、若年のうちに主要な能力開発を集中的に行うという企業の政策の現れであろう。

③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってみていくと、従業員規模との関連では、公務が6.4時間と全体平均より大幅に短いものの、企業規模との間には有意な関係はみられない。年齢別にみると、20歳代の8.6時間から50歳代以上の26.5時間へと、年齢が高くなるほど研修時間が伸びており、特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

職種からみると、専門・技術職で21.3時間と長く、事務職で8.4時間と短い。

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業に限定してみると、従業員規模および年齢との関連はみられないが、仕事内容別には金融・保険・不動産業（26.8時間）と卸売・小売業（26.5時間）で長く、建設業（9.9時間）で短い。

図表 2-5-8 【社内講座】 1コースあたりの延べ研修時間（n=2,562）

		TOTAL	平均 (時間)
【全 体】		2,562	23.8
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	2,162	24.8
	非正社員	177	14.8
	自由業・自営業	223	21.2
正社員の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	186	36.3
	100人未満	180	18.6
	300人未満	281	23.2
	1000人未満	322	18.0
	1000人以上	812	23.5
	公務	348	32.0
	【年齢別】		
	20歳代	389	29.9
	30歳代	696	28.0
	40歳代	577	22.7
	50歳以上	500	18.5
	【職種別】		
専門・技術職	864	27.8	
事務職	587	20.2	
営業・販売職	391	22.2	
サービス職	103	29.0	
現業職	133	20.7	
その他	72	42.9	
非正社員の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	30	18.9
	100人未満	37	11.8
	300人未満	23	9.0
	1000人未満	16	27.7
	1000人以上	48	14.7
	公務	14	6.4
	【年齢別】		
	20歳代	27	8.6
	30歳代	51	12.5
40歳代	59	13.1	
50歳以上	40	26.5	
【職種別】			
専門・技術職	39	21.3	
事務職	21	8.4	
営業・販売職	36	13.9	
サービス職	47	9.5	
現業職	23	18.4	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】		
	0人	160	21.1
	1人	18	25.6
	2人以上	45	20.5
	【年齢別】		
	20歳代	0	4.7
	30歳代	63	25.1
	40歳代	73	19.2
	50歳以上	87	20.2
	【業種別】		
建設業	28	9.9	
卸売・小売業	18	26.5	
金融・保険・不動産業	17	26.8	
サービス業	117	21.3	
その他	27	23.1	

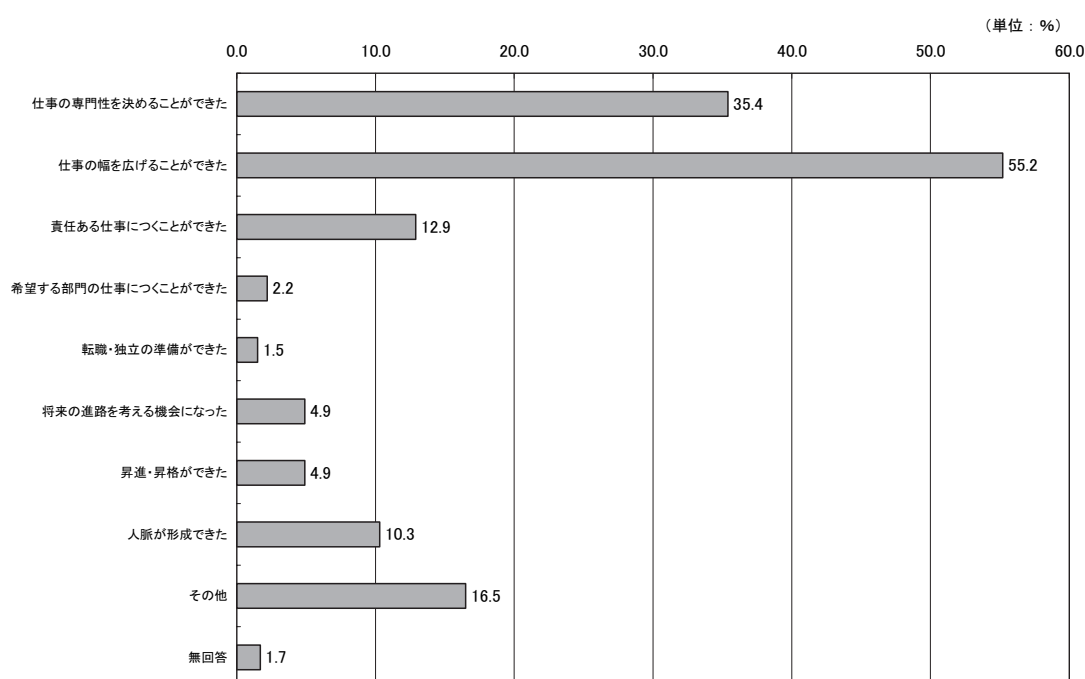
(6) 受講して役立った点

①全体からみた特徴

受講した社内講座がどういった点で役に立ったかについて、正社員と非正社員に限定して、複数回答してもらった（図表 2-5-9 参照）。最も多いのは仕事の幅を広げることができた（55.2%）で、これに仕事の専門性を決めることができた（35.4%）、責任ある仕事につくことができた（12.9%）、人脈が形成できた（10.3%）が続いており、その他の点は1割にも満たない。

社内講座は、自身の今後の仕事の方向性を決めたり、現在の仕事の幅を広げたりといった点で非常に有効であるといえよう。

図表 2-5-9 【社内講座】役立った点＜複数回答＞（n=2,339）



雇用形態別にみると、影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 5.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができたであり、非正社員（42.9%）で多い（図表 2-5-10 参照）。

②正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、従業員規模別には、小規模企業ほど仕事の専門性を決めることができた（1,000人以上の 32.5%から 30人未満の 43.0%へ）を役立った点としてあげる傾向が強い。

年齢別にみると、仕事の専門性を決めることができた（20歳代の 48.1%から 50歳代以上の 56.3%へ）を、年齢が高くなるほど役立った点とする傾向がみられる。

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 10.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができたであり、サービス職（46.6%）で多い。

③非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってその特徴をみると、従業員規模別には、公務はその他（42.9%）で平均値を大きく上回っているが、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。

年齢別の関連では、年齢が若くなるほど昇進・昇格ができた（50歳代以上 2.5%から 20歳代 14.8%へ）を役立った点とする傾向が強い。

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小の値が 20.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができた、責任ある仕事につくことができたである。仕事の専門性を決めることができたについては専門・技術職（56.4%）で、責任ある仕事につくことができたはサービス職（27.7%）が多い。

図表 2-5-10 【社内講座】役立った点＜複数回答＞（n=2,339）

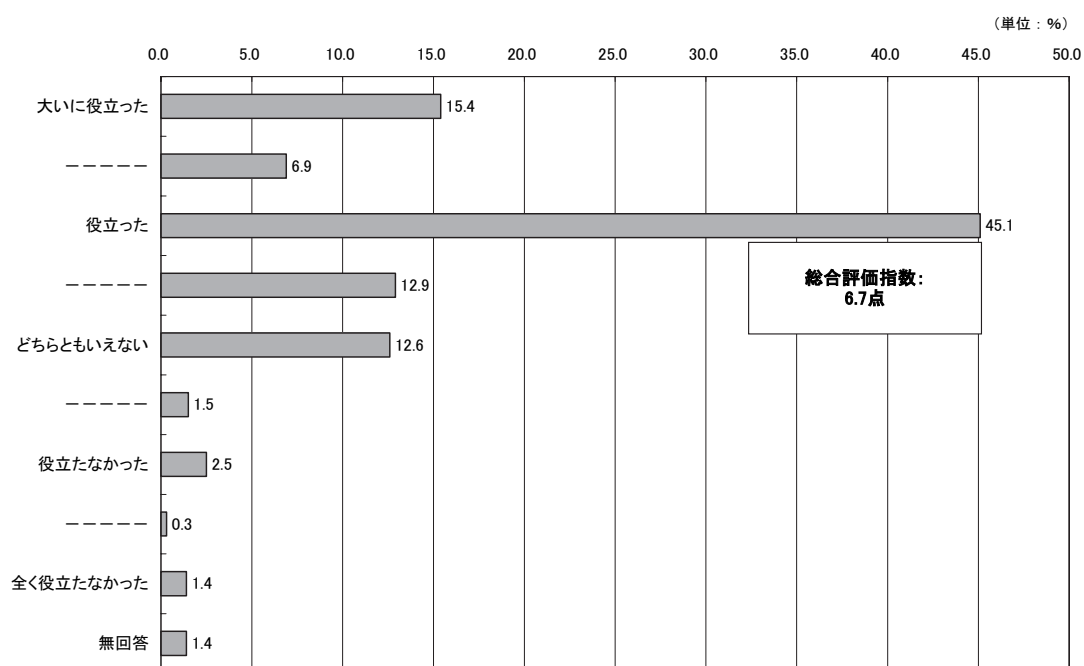
(単位：%)

		TOTAL	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	その他	無回答	
【全体】		2,339	35.4	55.2	12.9	2.2	1.5	4.9	4.9	10.3	16.5	1.7	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】	2,162	34.8	55.4	12.4	2.1	1.4	4.9	4.7	10.6	16.6	1.7	
	正社員	177	42.9	53.7	19.2	4.0	2.8	5.1	6.8	6.8	15.8	1.1	
	非正社員	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	自由業・自営業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
最大－最小			8.1	1.7	6.8	1.9	1.4	0.2	2.1	3.8	0.8	0.6	
正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	186	43.0	57.0	12.9	3.2	4.3	5.4	7.0	10.2	12.9	2.2	
	100人未満	180	38.3	56.7	16.7	2.8	1.7	5.6	5.6	8.3	12.8	1.1	
	300人未満	281	36.3	51.2	8.9	1.4	1.8	2.5	3.9	7.1	20.6	3.6	
	1000人未満	322	34.8	53.1	13.7	1.2	1.9	5.9	3.4	9.0	20.2	2.5	
	1000人以上	812	32.5	56.3	11.3	2.2	0.6	6.2	4.1	11.9	15.5	1.4	
	公務	348	32.5	57.8	13.2	2.3	0.9	2.0	4.9	12.4	17.0	0.6	
	【年齢別】												
	20歳代	389	34.7	48.1	11.1	2.1	1.5	5.4	4.1	11.8	23.4	2.3	
	30歳代	696	36.8	56.3	10.5	2.3	1.6	6.0	4.9	12.8	15.4	2.0	
	40歳代	577	34.7	57.0	13.5	2.1	0.7	4.2	5.5	8.0	13.5	0.7	
	50歳以上	500	32.4	57.8	14.8	1.8	1.8	3.8	4.0	9.8	16.4	2.0	
	【職種別】												
	専門・技術職	864	35.2	55.6	12.3	2.7	1.5	4.3	4.5	11.8	17.1	1.6	
事務職	587	31.5	55.9	11.4	1.2	1.0	4.8	3.4	9.7	17.5	0.9		
営業・販売職	391	36.8	58.3	12.5	1.3	1.3	6.1	5.9	10.7	13.0	2.6		
サービス職	103	46.6	48.5	15.5	2.9	3.9	4.9	3.9	7.8	13.6	2.9		
現業職	133	29.3	51.9	17.3	2.3	1.5	5.3	9.0	9.0	16.5	3.8		
その他	72	40.3	55.6	8.3	5.6	0.0	2.8	4.2	6.9	26.4	0.0		
最大－最小			17.3	9.8	9.0	4.4	3.9	3.3	5.6	4.9	13.4	3.8	
非正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	30	33.3	46.7	23.3	0.0	3.3	3.3	3.3	6.7	6.7	6.7	
	100人未満	37	64.9	54.1	10.8	0.0	5.4	2.7	10.8	8.1	13.5	0.0	
	300人未満	23	39.1	56.5	21.7	0.0	4.3	0.0	4.3	8.7	8.7	0.0	
	1000人未満	16	43.8	50.0	43.8	0.0	6.3	0.0	6.3	0.0	12.5	0.0	
	1000人以上	48	43.8	62.5	18.8	14.6	0.0	12.5	8.3	8.3	14.6	0.0	
	公務	14	21.4	50.0	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	42.9	0.0	
	【年齢別】												
	20歳代	27	37.0	48.1	25.9	0.0	0.0	7.4	14.8	3.7	22.2	3.7	
	30歳代	51	39.2	39.2	23.5	5.9	7.8	7.8	9.8	11.8	23.5	2.0	
	40歳代	59	37.3	59.3	11.9	3.4	0.0	3.4	3.4	5.1	16.9	0.0	
	50歳以上	40	60.0	67.5	20.0	5.0	2.5	2.5	2.5	5.0	0.0	0.0	
	【職種別】												
	専門・技術職	39	56.4	51.3	23.1	2.6	5.1	0.0	7.7	7.7	15.4	0.0	
事務職	21	28.6	57.1	4.8	0.0	0.0	0.0	4.8	14.3	23.8	0.0		
営業・販売職	36	50.0	58.3	13.9	0.0	0.0	0.0	2.8	0.0	16.7	2.8		
サービス職	47	38.3	57.4	27.7	6.4	6.4	14.9	10.6	12.8	12.8	0.0		
現業職	23	26.1	43.5	21.7	8.7	0.0	8.7	4.3	0.0	21.7	4.3		
最大－最小			30.3	14.8	22.9	8.7	6.4	14.9	7.8	14.3	11.0	4.3	

(7) 総合評価

図表 2-5-11 は、社内講座が、現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、大いに役立ったからまったく役立たなかつたまでの 9 段階で評価してもらった結果である。最も多いのは役立った (45.1%) で、これに大いに役立った (15.4%) が続いているが、どちらともいえない (12.6%) も多い。したがって、総合評価指数 (算定方法は図表 2-5-11 の注を参照) を算定すると 6.7 点となり、役立った (同指数 7 点) と同程度の水準にある。

図表 2-5-11 【社内講座】総合評価 (n=2,562)



注) 総合評価指数 = (「大いに役に立った」× 9 点 + … + 「全く役に立たなかつた」× 1 点) を (全体—無回答) で除した値。

総合評価指数と雇用形態との関連をみると、自由業・自営業で 7.3 点と高く、正社員で 6.7 点と低い (図表 2-5-12 参照)。

こうした結果を正社員に限定して確認すると、従業員規模、年齢、職種との間には有意な関係はみられない。

しかし、非正社員についてみると、正社員と同様に、従業員規模、年齢との間には有意な関係はみられないが、職種との関連では、営業・販売職で 7.5 点と高く現業職で (6.1 点) と低い。

自由業・自営業でも、仕事内容からみると、卸売・小売業で 8.0 点と高く、建設業および金融・保険・不動産業で 6.8 点と低い。

図表 2-5-12 【社内講座】総合評価 (n=2,562)

設問番号		TOTAL	総合評価指数 (点)
	【全 体】	2,562	6.7
雇用形態 別の特徴	【雇用形態】		
	正社員	2,162	6.7
	非正社員	177	7.0
	自由業・自営業	223	7.3
正社員 の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	186	7.0
	100人未満	180	6.9
	300人未満	281	6.6
	1000人未満	322	6.7
	1000人以上	812	6.6
	公務	348	6.6
	【年齢別】		
	20歳代	389	6.7
	30歳代	696	6.7
	40歳代	577	6.7
	50歳以上	500	6.7
【職種別】			
専門・技術職	864	6.6	
事務職	587	6.6	
営業・販売職	391	6.8	
サービス職	103	6.8	
現業職	133	6.8	
その他	72	7.0	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	30	6.8
	100人未満	37	6.6
	300人未満	23	7.6
	1000人未満	16	6.8
	1000人以上	48	7.2
	公務	14	7.0
	【年齢別】		
	20歳代	27	7.3
	30歳代	51	7.1
	40歳代	59	6.5
	50歳以上	40	7.4
【職種別】			
専門・技術職	39	7.1	
事務職	21	6.8	
営業・販売職	36	7.5	
サービス職	47	7.2	
現業職	23	6.1	
自由業・自 営業の 特徴	【従業員規模別】		
	0人	160	7.2
	1人	18	7.7
	2人以上	45	7.3
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.0
	30歳代	63	7.3
	40歳代	73	7.4
	50歳以上	87	7.1
	【業種別】		
	建設業	28	6.8
	卸売・小売業	18	8.0
金融・保険・不動産業	17	6.8	
サービス業	117	7.2	
医療・福祉	16	7.3	
教育・学習支援業	55	7.4	
サービス業	46	7.1	
その他	27	7.6	

2. 社外講座からみた能力開発活動

調査に回答した個人(計 4,412 人)が、過去 3 年間に受講した社外で行う講座・コース(同、「社外講座」とする)の構造について、①受講経験、②受講したコース分野、③受講のきっかけは会社指示によるものか、④受講した講座・コースなどを主催した組織はどこか(社内講座のみ)、⑤1 コースあたりの延べ研修時間、⑥受講したコースはどういった点で役立ったのか、⑦受講したコースの総合評価はどの程度なのかという点について分析をしている。

(1) 受講経験

①全体からみた特徴

調査に回答した個人のうち、過去 3 年間に社外講座を受講した人は 31.9%である(図表 2-5-13 参照)。社外講座の受講経験は雇用形態によって規定されており、受講経験者が最も多いのは正社員(36.6%)である。これに、自由業・自営業(33.4%)、非正社員(15.0%)が続いている。

②正社員の特徵

つぎに、雇用形態のなかで正社員に注目して、その特徴についてみると、従業員規模との関連では、公務(39.0%)で平均よりやや受講経験者が多いが、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。職種からみると、受講経験者が多いのは専門・技術職(43.8%)で、これに事務職(37.2%)が続いている。最も低いのは現業職(22.6%)であった。

③非正社員の特徵

非正社員に限定すると、受講経験は職種によって規定されており、最も受講者が多いのは専門・技術職(26.1%)であり、事務職(19.3%)がこれに続いている。最も低いのは現業職(8.8%)である。なお、従業員規模および年齢との間には有意な傾向はみられなかった。

④自由業・自営業の特徵

自由業・自営業の受講経験の有無は従業員規模や年齢⁶ではなく、仕事内容⁷によって規定されている。具体的にみると、サービス業(40.4%)や金融・保険・不動産業(40.0%)で高く、最も低いのは製造業(26.7%)である。なお、サービス業の内訳をみると医療・福祉(50.0%)で高い傾向がみられた。

⁶ 「2. 社外講座からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の年齢別分析において、「20 歳代」のサンプル数は 0 件のため分析から除外し、表中からも省いた。

⁷ 「2. 社外講座からみた能力開発活動」において、「(1) 受講経験」部分の「自由業・自営業」の業種別分析では、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「電気・ガス・熱供給業」(10 件)、「情報通信業」(11 件)、「運輸業」(6 件)。

図表 2-5-13 【社外講座】受講の有無 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	ある	ない	無回答
【全 体】		4,412	31.9	64.3	3.9
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	36.6	60.5	2.9
	非正社員 自由業・自営業	885 554	15.0 33.4	77.7 62.8	7.2 3.8
正 社 員 の 特 徴	【従業員規模別】				
	30人未満	629	34.5	62.3	3.2
	100人未満	418	37.6	60.0	2.4
	300人未満	383	37.6	58.7	3.7
	1,000人未満	396	39.1	59.3	1.5
	1,000人以上	724	34.9	62.2	2.9
	公務	354	39.0	58.8	2.3
	【年齢別】				
	20歳代	532	37.0	60.2	2.8
	30歳代	972	37.9	59.6	2.6
	40歳代	739	39.8	57.8	2.4
	50歳以上	730	31.4	64.9	3.7
	【職種別】				
	専門・技術職	1,082	43.8	53.3	2.9
	事務職	801	37.2	60.4	2.4
営業・販売職	524	30.5	66.8	2.7	
サービス職	157	28.0	69.4	2.5	
現業職	279	22.6	73.5	3.9	
その他	111	36.9	58.6	4.5	
非 正 社 員 の 特 徴	【従業員規模別】				
	30人未満	305	14.8	79.3	5.9
	100人未満	159	13.2	81.8	5.0
	300人未満	123	17.1	75.6	7.3
	1000人未満	78	11.5	78.2	10.3
	1000人以上	130	13.8	80.8	5.4
	公務	44	29.5	59.1	11.4
	【年齢別】				
	20歳代	158	12.0	84.8	3.2
	30歳代	232	13.8	79.7	6.5
	40歳代	249	18.5	73.9	7.6
	50歳以上	246	14.6	75.2	10.2
	【職種別】				
	専門・技術職	115	26.1	68.7	5.2
	事務職	150	19.3	72.0	8.7
営業・販売職	133	14.3	78.2	7.5	
サービス職	199	14.1	79.4	6.5	
現業職	171	8.8	84.2	7.0	
その他	98	11.2	80.6	8.2	
自 由 業 ・ 自 営 業 の 特 徴	【従業員規模別】				
	0人	402	32.1	64.4	3.5
	1人	46	43.5	52.2	4.3
	2人以上	98	35.7	61.2	3.1
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	168	34.5	62.5	3.0
	40歳代	180	35.6	62.2	2.2
	50歳以上	206	30.6	63.6	5.8
	【業種別】				
建設業	45	35.6	60.0	4.4	
卸売・小売業	93	21.5	75.3	3.2	
金融・保険・不動産業	25	40.0	56.0	4.0	
飲食店、宿泊業	41	24.4	73.2	2.4	
サービス業	228	40.4	56.1	3.5	
その他	62	33.9	62.9	3.2	

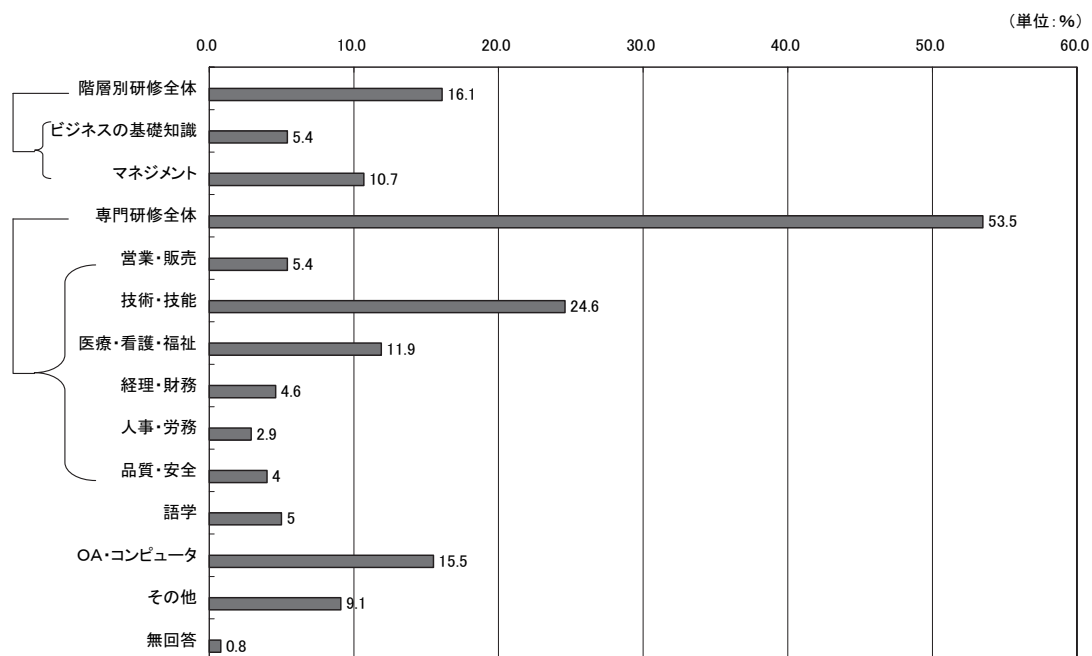
(2) 受講したコース分野

①全体からみた特徴

過去3年間に「社外講座を受講した」と上記(1)で回答した人に、受講した代表的な研修について最大3コースまで回答してもらった結果、受講したコース数は計1,992コースであった。以下では、この1,992コースを分析対象とし、雇用形態によってどのように社内講座が影響を受けているのかを明らかにする。

初めに、受講したコース分野についてみていく(図表2-5-14参照)。研修分野ごとにみると、最も多いのは専門別研修全体(53.5%)で全体の過半数を占めている。次いで階層別研修全体(16.1%)、OA・コンピュータ(15.5%)の順になっている。最も多かった専門別研修でその詳細をみると、技術・技能(24.6%)が2割強である。これに医療・看護・福祉(11.9%)が続き、その他の専門別研修は1割にも満たない。こうしたことから、社外講座の主たるものは専門別研修であり、中でも技術・技能や医療・看護・福祉といった、特定の設備や最新の知識が必要とされ、社内では研修の実施が困難だと推測される分野で多くなる傾向がみられる。

図表 2-5-14 【社外講座】コース分野 (n=1,992)



受講したコース分野は雇用形態の影響を受けている(図表2-5-15参照)。その影響が大きい項目(最大-最小欄の値が10.0%以上の項目)は、研修分野では階層別研修全体が、研修の詳細では技術・技能、医療・看護・福祉である。階層別研修全体については、正社員(18.0%)

で、技術・技能は自由業・自営業（34.4%）で、医療・看護・福祉は非正社員（28.7%）で、それぞれ受講する傾向が強い。

図表 2-5-15 【社外講座】コース分野（n=1,992）

（単位：％）

	TOTAL	階層別研修全体			専門研修全体							語学	OA・コンピュータ	その他	無回答		
		ビジネスの基礎知識	マネジメント		営業・販売	技術・技能	医療・看護・福祉	経理・財務	人事・労務	品質・安全							
【全体】	1,992	16.1	5.4	10.7	53.5	5.4	24.6	11.9	4.6	2.9	4.0	5.0	15.5	9.1	0.8		
雇用形態別の特徴	【雇用形態別】																
	正社員	1,537	18.0	5.9	12.1	52.4	5.5	23.8	10.9	4.4	3.4	4.4	4.5	15.5	8.7	0.9	
	非正社員	167	6.6	3.0	3.6	58.1	4.8	15.0	28.7	6.0	1.2	2.4	9.0	18.0	7.8	0.6	
	自由業・自営業	288	11.8	4.5	7.3	56.6	5.2	34.4	8.0	5.2	1.0	2.8	5.6	13.9	12.2	0.0	
	最大-最小		11.4	2.9	8.5	5.7	0.7	19.4	20.7	1.6	2.4	2.0	4.5	4.1	4.4	0.9	
正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	312	12.2	3.8	8.3	56.1	3.8	25.0	13.1	7.1	3.2	3.8	4.5	18.9	7.7	0.6	
	100人未満	224	12.5	5.8	6.7	58.9	5.8	29.5	13.8	4.5	3.1	2.2	4.5	15.2	7.1	1.8	
	300人未満	209	20.1	7.7	12.4	53.6	4.8	19.6	16.3	3.8	3.3	5.7	3.3	15.3	7.2	0.5	
	1000人未満	218	21.1	5.5	15.6	53.7	8.3	17.9	14.2	4.6	3.2	5.5	4.1	11.5	8.7	0.9	
	1000人以上	359	20.1	5.8	14.2	52.4	7.0	27.6	4.2	3.6	4.7	5.3	5.8	12.0	8.9	0.8	
	公務	181	23.8	7.2	16.6	35.9	2.8	19.9	6.1	1.1	2.2	3.9	4.4	21.0	13.8	1.1	
	【年齢別】																
	20歳代	265	15.8	12.5	3.4	59.6	5.7	32.5	14.3	3.0	1.5	2.6	2.6	11.3	9.4	1.1	
	30歳代	510	15.1	3.3	11.8	55.7	6.7	26.3	9.8	6.7	2.9	3.3	6.9	14.1	7.6	0.6	
	40歳代	418	18.7	4.1	14.6	51.0	5.7	22.7	10.8	3.3	3.8	4.5	3.3	15.3	10.8	1.0	
	50歳以上	344	23.0	6.7	16.3	43.6	3.5	14.8	9.9	3.2	5.2	7.0	3.8	21.2	7.3	1.2	
	【職種別】																
専門・技術職	659	13.2	3.6	9.6	63.0	1.5	37.5	17.1	1.7	0.8	4.4	4.4	12.9	5.6	0.9		
事務職	424	20.5	8.3	12.3	36.8	2.6	5.4	4.5	11.1	9.9	3.3	5.0	22.6	14.9	0.2		
営業・販売職	221	21.3	6.3	14.9	48.0	22.6	15.8	2.7	2.3	0.5	4.1	7.2	13.6	8.1	1.8		
サービス職	73	24.7	8.2	16.4	45.2	8.2	12.3	19.2	1.4	1.4	2.7	2.7	13.7	9.6	4.1		
現業職	88	30.7	11.4	19.3	58.0	4.5	36.4	2.3	1.1	2.3	11.4	0.0	9.1	2.3	0.0		
その他	62	12.9	1.6	11.3	62.9	6.5	27.4	17.7	3.2	3.2	4.8	1.6	12.9	9.7	0.0		
	最大-最小		17.8	9.8	9.7	26.2	21.1	32.1	16.9	10.0	9.4	8.7	7.2	13.5	12.6	4.1	
非正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	58	8.6	3.4	5.2	65.5	6.9	17.2	34.5	3.4	1.7	1.7	3.4	13.8	8.6	0.0	
	100人未満	26	7.7	7.7	0.0	53.8	3.8	11.5	30.8	0.0	3.8	3.8	15.4	15.4	7.7	0.0	
	300人未満	26	7.7	0.0	7.7	50.0	0.0	15.4	30.8	0.0	0.0	3.8	11.5	26.9	3.8	0.0	
	1000人未満	10	0.0	0.0	0.0	70.0	10.0	10.0	30.0	30.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	10.0	
	1000人以上	21	4.8	0.0	4.8	57.1	9.5	4.8	28.6	9.5	0.0	4.8	14.3	14.3	9.5	0.0	
	公務	20	5.0	5.0	0.0	55.0	0.0	25.0	15.0	15.0	0.0	0.0	15.0	20.0	5.0	0.0	
	【年齢別】																
	20歳代	23	4.3	0.0	4.3	47.8	4.3	17.4	13.0	13.0	0.0	0.0	21.7	8.7	13.0	4.3	
	30歳代	42	11.9	7.1	4.8	54.8	4.8	21.4	23.8	4.8	0.0	0.0	9.5	14.3	9.5	0.0	
	40歳代	61	4.9	1.6	3.3	59.0	4.9	14.8	29.5	3.3	3.3	3.3	4.9	23.0	8.2	0.0	
	50歳以上	41	4.9	2.4	2.4	65.9	4.9	7.3	41.5	7.3	0.0	4.9	7.3	19.5	2.4	0.0	
	【職種別】																
専門・技術職	35	5.7	0.0	5.7	62.9	0.0	20.0	40.0	2.9	0.0	0.0	5.7	14.3	11.4	0.0		
事務職	41	7.3	4.9	2.4	56.1	4.9	9.8	26.8	9.8	2.4	2.4	12.2	19.5	4.9	0.0		
営業・販売職	21	0.0	0.0	0.0	52.4	0.0	19.0	28.6	4.8	0.0	0.0	4.8	28.6	14.3	0.0		
サービス職	32	3.1	3.1	0.0	53.1	9.4	6.3	31.3	3.1	0.0	3.1	9.4	25.0	6.3	3.1		
現業職	22	18.2	9.1	9.1	68.2	4.5	31.8	13.6	9.1	0.0	9.1	4.5	4.5	4.5	0.0		
その他	15	6.7	0.0	6.7	53.3	6.7	6.7	26.7	6.7	6.7	0.0	20.0	13.3	6.7	0.0		
	最大-最小		18.2	9.1	9.1	15.8	9.4	25.5	26.4	6.9	6.7	9.1	15.5	24.1	9.8	3.1	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】																
	0人	200	12.0	4.5	7.5	57.5	5.5	35.5	7.0	5.0	1.5	3.0	5.5	14.0	11.0	0.0	
	1人	32	9.4	6.3	3.1	68.8	9.4	31.3	9.4	15.6	0.0	3.1	3.1	9.4	9.4	0.0	
	2人以上	55	12.7	3.6	9.1	47.3	1.8	32.7	10.9	0.0	0.0	1.8	7.3	14.5	18.2	0.0	
	【年齢別】																
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30歳代	91	20.9	6.6	14.3	54.9	2.2	35.2	6.6	4.4	1.1	5.5	4.4	11.0	8.8	0.0	
	40歳代	103	6.8	5.8	1.0	57.3	8.7	35.0	9.7	2.9	0.0	1.0	6.8	13.6	15.5	0.0	
	50歳以上	94	8.5	1.1	7.4	57.4	4.3	33.0	7.4	8.5	2.1	2.1	5.3	17.0	11.7	0.0	
	【業種別】																
	建設業	24	4.2	0.0	4.2	75.0	4.2	58.3	0.0	4.2	0.0	8.3	12.5	4.2	4.2	0.0	
	卸売・小売業	31	12.9	9.7	3.2	48.4	22.6	19.4	0.0	6.5	0.0	0.0	3.2	25.8	9.7	0.0	
	金融・保険・不動産業	14	14.3	0.0	14.3	57.1	7.1	42.9	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	
飲食店・宿泊業	12	8.3	8.3	0.0	66.7	8.3	25.0	8.3	16.7	0.0	8.3	0.0	16.7	8.3	0.0		
サービス業	147	15.0	6.1	8.8	56.5	2.7	34.7	10.9	6.1	0.0	2.0	6.8	9.5	12.2	0.0		
その他	32	12.5	0.0	12.5	50.0	3.1	31.3	9.4	0.0	3.1	3.1	3.1	15.6	18.8	0.0		
	最大-最小		10.8	9.7	11.1	26.6	19.9	38.9	10.9	6.5	3.1	8.3	12.5	21.6	14.6	0.0	

② 正社員の特徴

引き続き**図表 2-5-15**を用いて、雇用形態のなかで、特に正社員の受講経験について限定してみよう。第一に、従業員規模との関連についてみると、公務は研修分野の専門別研修全体（35.9%）で平均を大きく下回っている。しかし、コース分野と企業規模別との間には有意な関係はみられない。

第二に、20歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修分野ではOA・コンピュータ研修（11.3%から21.2%へ）が増加するのに対して、専門別研修全体（59.6%から43.6%へ）は減少傾向にある。年齢と研修の詳細との関連では、マネジメント（3.4%から16.3%へ）、人事・労務（1.5%から5.2%へ）、品質・安全（2.6%から7.0%へ）は増加しているが、技術・技能（32.5%から14.8%へ）は減少している。

第三に、職種別には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）に注目すると、研修分野では専門別研修全体が、研修の詳細では営業・販売、技術・技能でその影響が大きい。専門別研修全体については専門・技術職（63.0%）で、営業・販売は営業・販売職（22.6%）で、技術・技能は専門・技術職（37.5%）と現業職（36.4%）でそれぞれ高い。

③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってその特徴をみると、第一に、従業員規模との関連では、公務は研修分野の階層別研修全体（5.0%）で平均を大幅に下回っている。しかし、コース分野と企業規模との間には有意な関係はみられない。

第二に、20歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修分野の専門別研修全体（47.8%から65.9%へ）、研修の詳細である営業・販売（4.3%から4.9%へ）、医療・福祉（13.0%から41.5%へ）がそれぞれ増加する傾向にある。専門別研修全体と医療・福祉においては、特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

第三に、職種別には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）に注目すると、研修分野ではOA・コンピュータ研修が、研修の詳細では技術・技能、医療・看護・福祉である。OA・コンピュータ研修については営業・販売職（28.6%）で、技術・技能は現業職（31.8%）で、医療・看護・福祉は専門・技術職（40.0%）で受講する傾向が強い。

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の特徴についてみると、従業員規模との関連では、従業員規模が0人から2人以上へと大きくなるのに連れて、研修の詳細である医療・看護・福祉（7.0%から10.9%へ）がわずかだが増加している。

研修分野と年齢との関連についてみると、研修分野である専門別研修全体（54.9%から57.4%へ）と、OA・コンピュータ研修（11.0%から17.0%へ）は増加する傾向にあるが、研修の詳細であるビジネスの基礎知識（6.6%から1.1%へ）、技術・技能（35.2%から33.0%

へ) は減少する傾向がみられる。

仕事内容⁸からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 15.0%以上の項目）は、研修分野では専門別研修全体と OA・コンピュータ研修が、研修の詳細では営業・販売、技術・技能である。専門別研修全体および技術・技能については建設業（75.0%、58.3%）で、営業・販売および OA・コンピュータ研修は卸売・小売業（22.6%、25.8%）で多くみられる。

（3）受講のきっかけ

①全体からみた特徴

社外講座を受講する場合、そのきっかけは会社や上司からの指示による（以下、「会社からの指示」とする）ものかどうかについて、**図表 2-5-16** を用いてみると、会社からの指示による受講でない場合がわずかに多い。具体的には、「はい」が 46.8%、「いいえ」が 51.4%である。

受講のきっかけは雇用形態によって規定されており、会社からの支持による受講は正社員（52.3%）で最も多く、非正社員（20.4%）で少ない。

②正社員の特徴

正社員の場合、受講のきっかけが会社の指示かどうかは、年齢によって規定されており、年齢が高くなるほど会社の指示による受講は減少している。具体的には、20 歳代 61.4%から 50 歳代以上の 42.7%へと減少しており、特に 50 歳代以上でその傾向が顕著である。

仕事内容別にみると、会社の指示と回答した比率が最も高いのは現業職（69.3%）で、これに営業・販売職（57.0%）、サービス職（56.2%）が順に続いている。

③非正社員の特徴

非正社員に限ってみた場合には、従業員規模との関連については、公務で「はい」（5.0%）との回答が平均より著しく低く、公務に携わっている非正社員の場合、社外講座の受講のほとんどは会社指示によるものではない。なお、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。

会社の指示か否かは、職種によって規定されている。具体的には、現業職（40.9%）で多くサービス職（12.5%）で最も低い。

④自由業・自営業の特徴

自由業・自営業について限定した場合には、従業員規模別にみると、0 人から 2 人へと規模が大きくなるのに伴い、「はい」も 29.0%から 41.8%へと増加している。

年齢との関連では、30 歳代から 50 歳代以上へと年齢が高くなるほど、会社の指示によっ

⁸ 「2. 社外講座からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の仕事内容別分析において、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「製造業」（7 件）「電気・ガス・熱供給・水道業」（11 件）、「情報通信業」（3 件）、「運輸業」（1 件）。

て受講した割合が増加している。

仕事内容別には、卸売・小売業で51.6%と最も高い。

図表 2-5-16 【社外講座】会社の指示の有無 (n=1,992)

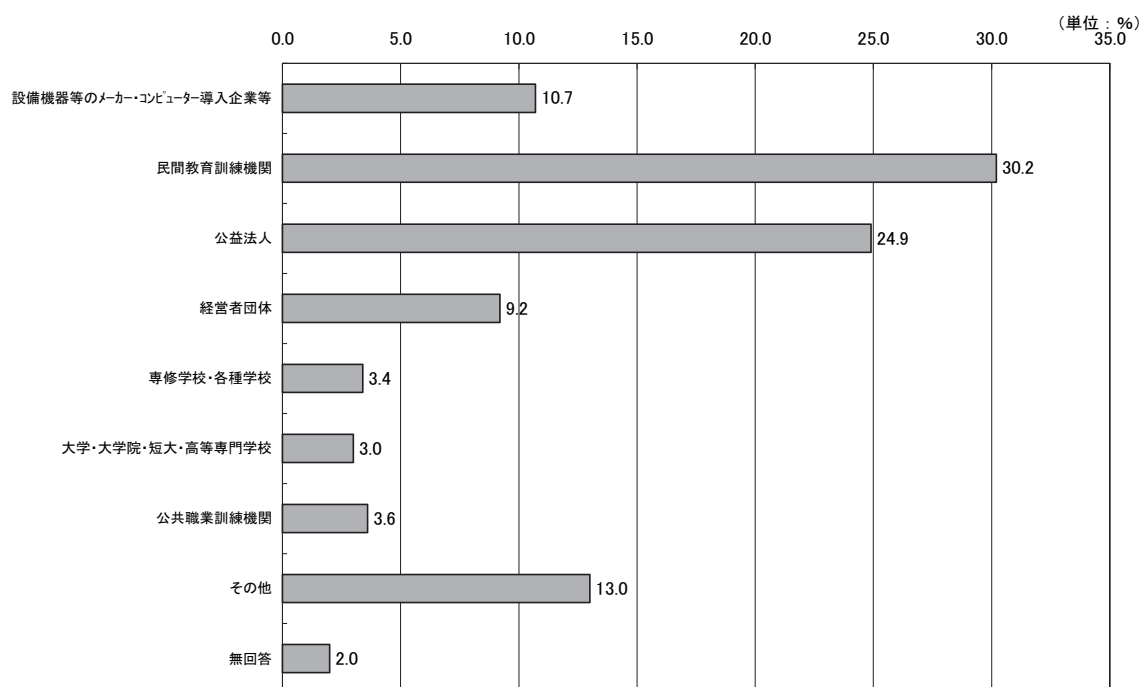
		TOTAL	はい	いいえ	無回答
【全 体】		1,992	46.8	51.4	1.8
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	1,537	52.3	45.7	2.0
	非正社員	167	20.4	77.8	1.8
	自由業・自営業	288	32.6	66.7	0.7
正社員の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	312	43.3	55.1	1.6
	100人未満	224	52.7	43.8	3.6
	300人未満	209	60.8	37.8	1.4
	1000人未満	218	56.9	40.8	2.3
	1000人以上	359	51.0	47.6	1.4
	公務	181	51.9	45.3	2.8
	【年齢別】				
	20歳代	265	61.1	37.7	1.1
	30歳代	510	54.3	44.9	0.8
	40歳代	418	52.2	45.2	2.6
	50歳以上	344	42.7	53.5	3.8
	【職種別】				
	専門・技術職	659	50.1	46.9	3.0
事務職	424	50.7	48.8	0.5	
営業・販売職	221	57.0	41.2	1.8	
サービス職	73	56.2	39.7	4.1	
現業職	88	69.3	30.7	0.0	
その他	62	43.5	53.2	3.2	
非正社員の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	58	34.5	63.8	1.7
	100人未満	26	15.4	84.6	0.0
	300人未満	26	11.5	88.5	0.0
	1000人未満	10	0.0	90.0	10.0
	1000人以上	21	28.6	71.4	0.0
	公務	20	5.0	95.0	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	23	17.4	78.3	4.3
	30歳代	42	16.7	83.3	0.0
	40歳代	61	27.9	72.1	0.0
	50歳以上	41	14.6	80.5	4.9
	【職種別】				
	専門・技術職	35	14.3	85.7	0.0
事務職	41	17.1	82.9	0.0	
営業・販売職	21	19.0	81.0	0.0	
サービス職	32	12.5	78.1	9.4	
現業職	22	40.9	59.1	0.0	
その他	15	33.3	66.7	0.0	
自由業・自営業 の特徴	【従業員規模別】				
	0人	200	29.0	70.5	0.5
	1人	32	40.6	56.3	3.1
	2人以上	55	41.8	58.2	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	91	22.0	78.0	0.0
	40歳代	103	32.0	68.0	0.0
	50歳以上	94	43.6	54.3	2.1
	【業種別】				
建設業	24	41.7	54.2	4.2	
卸売・小売業	31	51.6	48.4	0.0	
金融・保険・不動産業	14	21.4	78.6	0.0	
飲食店、宿泊業	12	25.0	75.0	0.0	
サービス業	147	27.2	72.8	0.0	
その他	32	28.1	71.9	0.0	

(4) 主催した組織

①全体からみた特徴

正社員および非正社員が社内講座を受講した場合、どこの機関が主催していたかについてみていく（図表 2-5-17 参照）。最も多いのは民間教育訓練機関（30.2%）で、これに公益法人（24.9%）、設備機器等のメーカー・コンピューター導入企業等（以下、「設備機器メーカーなど」とする）（10.7%）がつづいており、これらだけで全体の 7 割近くを占めている。

図表 2-5-17 【社外講座】主催した組織（n=1,992）



これを雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大—最小欄の値が 10.0%以上の項目）は公益法人であり、正社員（27.1%）で多い（図表 2-5-18 参照）。

②正社員の特徴

引き続きこうした結果について、正社員に限定して確認していく。従業員規模との関連をみると、公務では公益法人（34.3%）、大学・大学院・短大・高等専門学校（以下、「大学等」とする）（7.2%）、公共職業訓練機関（4.4%）で平均を上回っている。さらに企業規模別には、1,000人以上から30人未満へと小さくなるほど経営者団体が4.5%から18.9%へと増加しており、特に30人未満でその傾向が顕著である。小規模企業にとって、経営者団体による研修の開催は重要な役割を果たしているといえよう。

図表 2-5-18 【社外講座】主催した組織 (n=1,992)

(単位：%)

		TOTAL	設備機器等の メーカー・コ ンピューター 導入企業等	民間教 育訓練 機関	公益法 人	経営者 団体	専修学 校・各 種学校	大学・ 大学 院・短 大・高 等専門 学校	公共職 業訓練 機関	その他	無回答	
【全 体】		1,992	10.7	30.2	24.9	9.2	3.4	3.0	3.6	13.0	2.0	
雇用 形態 別の特 徴	【雇用形態】											
	正社員	1,537	11.7	31.4	27.1	8.7	3.1	2.7	2.9	10.6	1.9	
	非正社員	167	4.2	28.1	18.6	4.8	9.0	5.4	9.6	19.2	1.2	
	自由業・自営業	288	9.4	25.0	16.7	14.6	2.1	3.1	3.8	22.2	3.1	
最大-最小			7.5	6.4	10.4	9.8	6.9	2.7	6.7	11.6	1.9	
正社員 の特 徴	【従業員規模別】											
	30人未満	312	9.9	20.5	28.2	18.9	3.8	2.6	3.5	10.3	2.2	
	100人未満	224	9.4	32.6	27.2	8.0	4.5	2.2	2.2	10.3	3.6	
	300人未満	209	10.5	32.1	25.8	9.1	3.3	2.4	3.8	10.5	2.4	
	1000人未満	218	11.0	37.2	29.4	6.4	2.3	0.9	3.7	8.7	0.5	
	1000人以上	359	17.3	42.1	21.4	4.5	1.9	1.9	1.4	8.1	1.4	
	公務	181	8.3	19.3	34.3	2.8	2.8	7.2	4.4	19.3	1.7	
	【年齢別】											
	20歳代	265	13.2	29.8	24.2	10.6	2.6	4.2	3.0	10.6	1.9	
	30歳代	510	12.4	33.3	28.0	7.6	3.9	1.2	2.7	8.8	2.0	
	40歳代	418	8.9	35.2	27.0	7.7	2.2	2.6	2.9	12.0	1.7	
	50歳以上	344	13.1	25.0	28.2	9.9	3.2	3.8	3.2	11.6	2.0	
	【職種別】											
専門・技術職	659	14.4	28.4	30.7	5.3	2.7	2.9	2.9	10.6	2.1		
事務職	424	10.4	32.8	25.7	10.6	3.5	3.1	2.8	9.9	1.2		
営業・販売職	221	11.3	40.3	19.5	12.2	1.8	2.7	1.4	9.0	1.8		
サービス職	73	12.3	32.9	15.1	13.7	9.6	0.0	1.4	11.0	4.1		
現業職	88	4.5	33.0	28.4	12.5	1.1	0.0	8.0	10.2	2.3		
その他	62	4.8	21.0	35.5	4.8	3.2	3.2	4.8	21.0	1.6		
最大-最小			9.9	19.3	20.4	8.9	8.5	3.2	6.6	12.0	2.9	
非正社員 の特 徴	【従業員規模別】											
	30人未満	58	6.9	29.3	29.3	5.2	3.4	6.9	8.6	10.3	0.0	
	100人未満	26	7.7	38.5	11.5	3.8	7.7	3.8	11.5	15.4	0.0	
	300人未満	26	0.0	30.8	11.5	3.8	0.0	0.0	23.1	30.8	0.0	
	1000人未満	10	10.0	30.0	10.0	0.0	20.0	0.0	0.0	10.0	20.0	
	1000人以上	21	0.0	19.0	9.5	14.3	19.0	14.3	4.8	19.0	0.0	
	公務	20	0.0	15.0	20.0	0.0	25.0	5.0	0.0	35.0	0.0	
	【年齢別】											
	20歳代	23	0.0	26.1	8.7	0.0	26.1	21.7	0.0	13.0	4.3	
	30歳代	42	2.4	23.8	19.0	2.4	7.1	4.8	9.5	31.0	0.0	
	40歳代	61	8.2	34.4	13.1	6.6	6.6	0.0	11.5	18.0	1.6	
	50歳以上	41	2.4	24.4	31.7	7.3	4.9	4.9	12.2	12.2	0.0	
	【職種別】											
専門・技術職	35	5.7	17.1	22.9	0.0	5.7	0.0	17.1	31.4	0.0		
事務職	41	2.4	14.6	17.1	9.8	12.2	12.2	4.9	26.8	0.0		
営業・販売職	21	4.8	38.1	14.3	0.0	9.5	4.8	9.5	14.3	4.8		
サービス職	32	3.1	43.8	9.4	12.5	9.4	6.3	6.3	6.3	3.1		
現業職	22	0.0	50.0	27.3	0.0	9.1	0.0	9.1	4.5	0.0		
その他	15	13.3	13.3	26.7	0.0	6.7	6.7	13.3	20.0	0.0		
最大-最小			13.3	36.7	17.9	12.5	6.5	12.2	12.2	26.9	4.8	
自由業・ 自営業 の特 徴	【従業員規模別】											
	0人	200	10.5	29.0	14.5	15.0	1.5	3.5	3.5	20.0	2.5	
	1人	32	9.4	15.6	12.5	21.9	0.0	3.1	9.4	25.0	3.1	
	2人以上	55	5.5	16.4	25.5	9.1	5.5	1.8	1.8	29.1	5.5	
	【年齢別】											
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30歳代	91	6.6	33.0	11.0	12.1	3.3	1.1	7.7	22.0	3.3	
	40歳代	103	13.6	18.4	20.4	14.6	1.9	2.9	1.0	24.3	2.9	
	50歳以上	94	7.4	24.5	18.1	17.0	1.1	5.3	3.2	20.2	3.2	
	【業種別】											
	建設業	24	16.7	29.2	20.8	0.0	0.0	4.2	12.5	16.7	0.0	
	卸売・小売業	31	12.9	22.6	16.1	29.0	0.0	0.0	0.0	19.4	0.0	
	金融・保険・不動産業	14	0.0	35.7	35.7	7.1	0.0	7.1	0.0	14.3	0.0	
飲食店・宿泊業	12	8.3	0.0	16.7	41.7	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7		
サービス業	147	8.2	25.2	13.6	13.6	2.0	4.8	2.0	26.5	4.1		
その他	32	3.1	28.1	18.8	12.5	6.3	0.0	6.3	25.0	0.0		
最大-最小			16.7	13.1	22.1	29.0	6.3	7.1	12.5	12.2	4.1	

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が15.0%以上の項目）は民間教育訓練機関、公益法人である。民間教育訓練機関では営業・販売職（40.3%）が、公益法人ではその他（35.5%）と専門・技術職（30.7%）で、それぞれ主催組織となっている傾向が強い。

③ 非正社員の特徴

非正社員について、従業員規模からみると、公務は専修学校・各種学校（以下、「専修・各種学校」とする）（25.0%）で平均を大幅に上回っている。さらに、企業規模別には1,000人以上から30人未満へと小さくなるほど公益法人が9.5%から29.3%へと増加しており、特に30人未満でその傾向が顕著である。小規模企業に勤務するパートやアルバイトは、公益法人による研修を多く活用しているといえよう。

年齢との関連をみると、年齢が高くなるのにもなって、経営者団体（0.0%から7.3%へ）、公共職業訓練機関（0.0%から12.2%へ）が主催組織になる傾向が強まる。反対に、専修・各種学校は小規模企業ほど（1,000人以上4.9%から30人未満26.1%へ）増加しており、特に30人未満でその傾向が著しい。

職種別にみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が30.0%以上の項目）は、民間教育訓練機関であり、現業職（50.0%）で最も多い。

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業に限定してみると、従業員規模別には、0人から2人以上へと従業員数が増えるのにもない、設備機器メーカーなど（10.5%から5.5%へ）、大学等（3.5%から1.8%へ）が増加している。

年齢との関連をみると、年齢が高くなるほど経営者団体（12.1%から17.0%へ）、大学等（1.1%から5.3%へ）は多くなっているが、専修・各種学校（3.3%から1.1%へ）は少なくなっている。

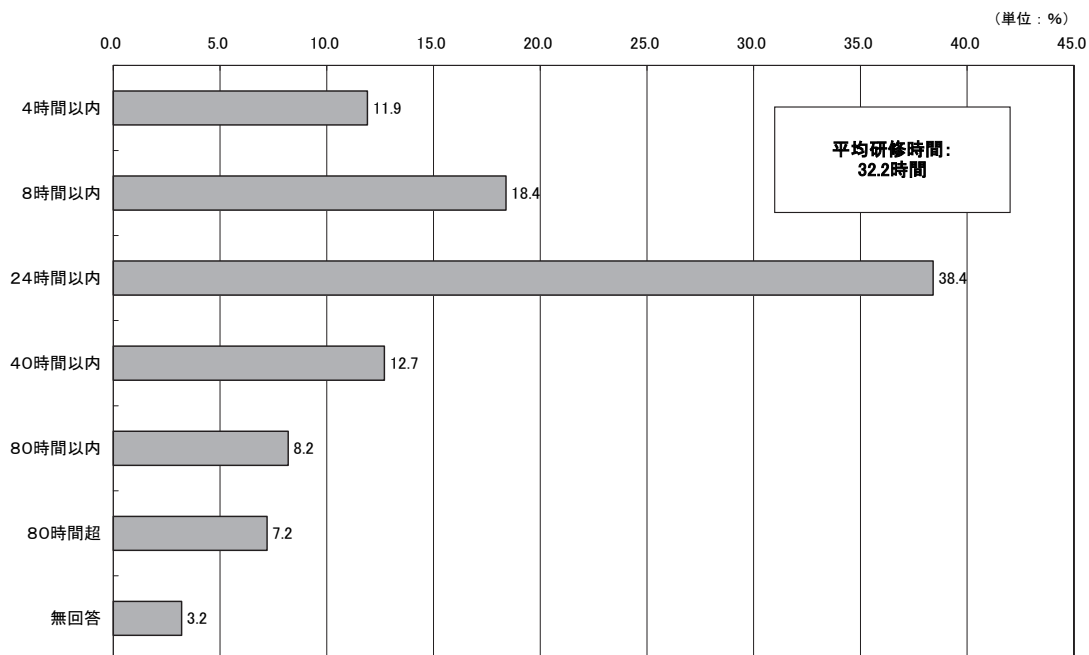
仕事内容別には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）は公益法人、経営者団体である。公益法人については金融・保険・不動産業（35.7%）で、経営者団体は卸売・小売業（29.0%）で、主催した機関として多くあげられている。

（5）1コースあたりの延べ研修時間

①全体からみた特徴

受講した社外講座の1コースあたりの延べ研修時間（以下、「研修時間」とする）をみると、平均は32.2時間である（**図表 2-5-19** 参照）。その分布は24時間以内（38.4%）が4割程度で最も多く、これに、8時間以内（19.0%）、4時間以内（15.8%）が続いており、24時間以内の研修は全体の7割近くを占めている。一方、40時間を超えるような長期間の研修（80時間以内8.2%＋80時間超7.2%）は2割に満たない。

図表 2-5-19 【社外講座】 1コース当たりの延べ研修時間 (n=1,992)



研修時間の平均と雇用形態との関連をみると、非正社員で 56.9 時間) と最も長く、自由業・自営業で 28.7 時間と短い (図表 2-5-20 参照)。

② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限って確認すると、職種によって規定されていることがわかる。最も研修時間が長いのはサービス職で 37.9 時間、最も短いのは現業職で 23.4 時間である。なお、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられなかった。

③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってみていくと、従業員規模との関連では、公務が 50.2 時間と全体平均より大幅に長い。企業規模との間には有意な関係はみられない。年齢別にみると、若年層ほど研修時間が長く、特に 20 歳代では 100 時間を超えている。具体的には、50 歳代以上の 42.1 時間から 20 歳代の 143.4 時間へと増加している。

職種からみると、サービス職で 88.2 時間と長く、専門・技術職で 34.3 時間と短い。

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業に限定してみると、従業員規模との間には有意な関係はみられないが、年齢および仕事内容との間には関連がみられる。年齢別には、30 歳代から 50 歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修時間も 22.6 時間から 41.2 時間へと増加する。仕事内容別には、最も研修時間が長いのは金融・保険・不動産業 (131.6 時間) で、最も短いのは卸売・小売業 (14.8 時間) である。

図表 2-5-20 【社外講座】 コースあたり延べ研修時間 (n=1,992)

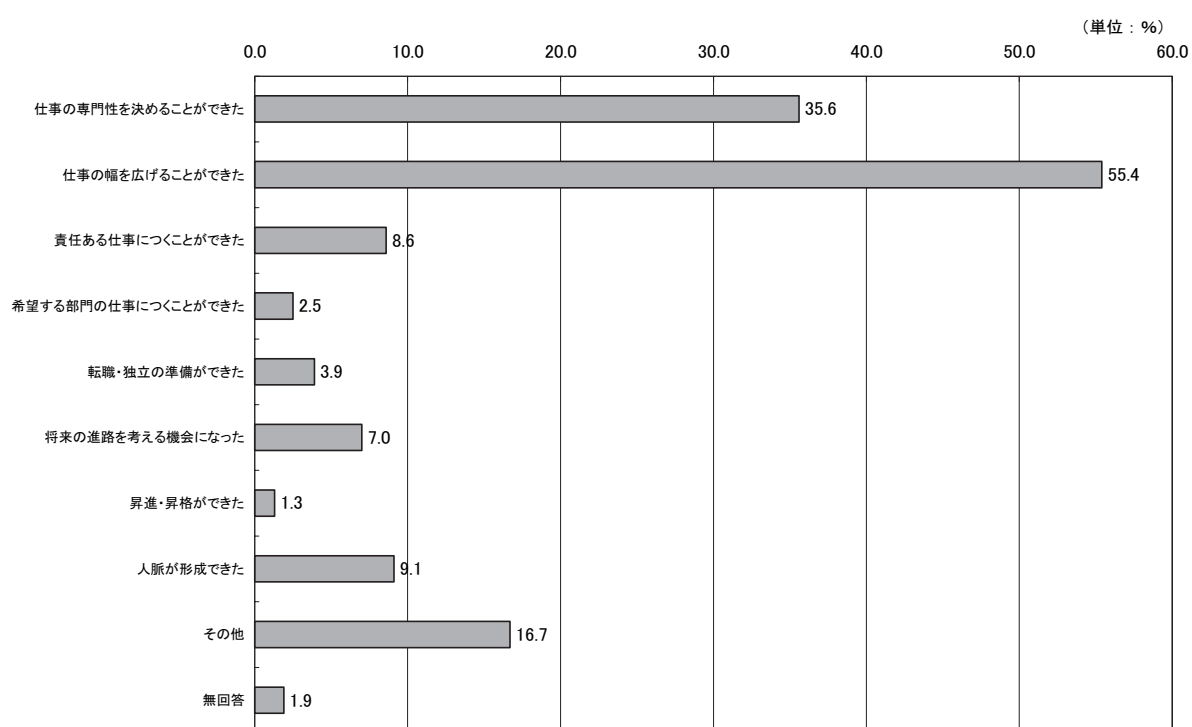
		TOTAL	平均 (時間)
【全 体】		1,992	32.2
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	1,537	30.3
	非正社員	167	56.9
	自由業・自営業	288	28.7
正社員 の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	312	34.5
	100人未満	224	28.3
	300人未満	209	29.4
	1000人未満	218	26.0
	1000人以上	359	30.6
	公務	181	33.6
	【年齢別】		
	20歳代	265	36.4
	30歳代	510	30.9
	40歳代	418	31.8
	50歳以上	344	22.6
	【職種別】		
専門・技術職	659	30.2	
事務職	424	34.0	
営業・販売職	221	24.6	
サービス職	73	37.9	
現業職	88	23.4	
その他	62	28.5	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	58	40.9
	100人未満	26	64.9
	300人未満	26	52.5
	1000人未満	10	59.3
	1000人以上	21	105.5
	公務	20	50.2
	【年齢別】		
	20歳代	23	143.4
	30歳代	42	44.4
	40歳代	61	44.0
	50歳以上	41	42.1
	【職種別】		
専門・技術職	35	34.3	
事務職	41	54.3	
営業・販売職	21	70.8	
サービス職	32	88.2	
現業職	22	35.7	
その他	15	73.5	
自由業・自営業 の特徴	【従業員規模別】		
	0人	200	30.0
	1人	32	21.2
	2人以上	55	28.2
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.0
	30歳代	91	22.6
	40歳代	103	23.3
	50歳以上	94	41.2
	【業種別】		
建設業	24	23.6	
卸売・小売業	31	14.8	
金融・保険・不動産業	14	131.6	
飲食店、宿泊業	12	11.5	
サービス業	147	20.3	
その他	32	32.9	

(6) 受講して役立った点

①全体からみた特徴

受講した社外講座がどういった点で役に立ったかについて、正社員と非正社員に限定して、複数回答してもらった（**図表 2-5-21** 参照）。最も多いのは仕事の幅を広げることができた（55.4%）で、これに仕事の専門性を決めることができた（35.6%）が続いており、その他の点は1割にも満たなかった。社外講座は、自身の今後の仕事の方向性を決めたり、現在の仕事の幅を広げたりという点で非常に有効であるといえよう。

図表 2-5-21 【社外講座】役立った点（n=1,704）



雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 10.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができた、仕事の幅を広げることができた、将来の進路を考える機会になったである（**図表 2-5-22** 参照）。仕事の専門性を決めることができたおよび仕事の幅を広げることができたについては、正社員（36.8%、56.7%）で多く、将来の進路を考える機会になったは非正社員（20.4%）が多い。

② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、役立った点は仕事の内容によって規定されていることがわかる。その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 10.0%以上の項目）に注目してみると、具体的には、仕事の専門性を決めることができた、仕事の幅を広げることができたでその影響が大きい。仕事の専門性を決めることができたおよび仕事の幅を広げるこ

とができたについては、サービス業（43.8%、64.4%）で役立った点としてあげる傾向が強い。従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられなかった。

図表 2-5-22 【社外講座】役立った点 (n=1,704)

(単位：%)

		TOTAL	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	その他	無回答	
【全体】		1,704	35.6	55.4	8.6	2.5	3.9	7.0	1.3	9.1	16.7	1.9	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】												
	正社員	1,537	36.8	56.7	9.0	1.9	3.3	5.5	1.4	9.0	15.6	1.8	
	非正社員	167	24.6	43.1	5.4	8.4	9.0	20.4	0.6	10.2	26.3	3.0	
	自由業・自営業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
最大-最小			12.2	13.6	3.6	6.5	5.7	14.9	0.8	1.2	10.7	1.2	
正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	312	31.4	59.9	10.9	2.6	4.5	8.3	1.9	10.6	17.3	1.6	
	100人未満	224	41.1	53.6	8.9	1.8	6.3	7.1	0.9	6.7	13.8	4.0	
	300人未満	209	38.3	56.0	7.2	1.9	4.3	4.8	1.9	5.7	9.6	1.9	
	1000人未満	218	39.0	59.2	6.0	0.9	2.8	5.5	1.8	8.3	17.0	0.5	
	1000人以上	359	37.3	54.3	11.7	2.2	1.4	3.3	1.1	9.5	17.8	1.4	
	公務	181	32.0	55.8	6.1	1.7	1.1	4.4	0.6	13.8	17.1	2.2	
	【年齢別】												
	20歳代	265	38.1	50.2	7.9	1.9	3.4	7.9	0.8	6.8	18.1	2.3	
	30歳代	510	39.8	57.8	9.2	2.0	5.5	7.8	2.0	9.2	14.1	0.6	
	40歳代	418	32.1	59.3	12.2	2.4	2.4	3.1	1.2	8.9	16.5	1.7	
	50歳以上	344	36.9	57.0	5.5	1.2	1.2	3.2	1.2	10.5	14.8	3.5	
	【職種別】												
専門・技術職	659	41.4	56.9	10.5	2.9	3.2	5.0	1.7	9.6	14.7	1.8		
事務職	424	32.3	54.5	7.8	1.4	4.2	6.8	0.9	9.0	17.5	0.9		
営業・販売職	221	30.8	58.4	6.3	0.9	2.3	4.5	1.4	9.0	16.7	2.3		
サービス職	73	43.8	64.4	11.0	0.0	4.1	8.2	0.0	8.2	8.2	2.7		
現業職	88	34.1	59.1	11.4	0.0	2.3	3.4	1.1	5.7	17.0	0.0		
その他	62	35.5	50.0	4.8	3.2	3.2	4.8	3.2	8.1	16.1	8.1		
最大-最小			13.0	14.4	6.6	3.2	1.9	4.8	3.2	3.9	9.3	8.1	
非正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	58	25.9	48.3	8.6	5.2	5.2	10.3	0.0	8.6	29.3	0.0	
	100人未満	26	26.9	38.5	7.7	15.4	7.7	38.5	0.0	15.4	34.6	3.8	
	300人未満	26	15.4	42.3	0.0	11.5	7.7	3.8	0.0	7.7	26.9	3.8	
	1000人未満	10	0.0	30.0	0.0	0.0	20.0	60.0	0.0	10.0	10.0	0.0	
	1000人以上	21	33.3	47.6	4.8	19.0	23.8	28.6	4.8	14.3	9.5	4.8	
	公務	20	35.0	35.0	0.0	0.0	5.0	10.0	0.0	5.0	35.0	10.0	
	【年齢別】												
	20歳代	23	26.1	26.1	0.0	8.7	17.4	26.1	0.0	17.4	21.7	0.0	
	30歳代	42	21.4	35.7	4.8	9.5	7.1	26.2	2.4	9.5	28.6	4.8	
	40歳代	61	24.6	52.5	8.2	8.2	8.2	16.4	0.0	8.2	31.1	0.0	
	50歳以上	41	26.8	46.3	4.9	7.3	7.3	17.1	0.0	9.8	19.5	7.3	
	【職種別】												
専門・技術職	35	37.1	45.7	5.7	11.4	8.6	5.7	0.0	8.6	22.9	2.9		
事務職	41	22.0	41.5	7.3	4.9	7.3	14.6	0.0	14.6	31.7	0.0		
営業・販売職	21	19.0	23.8	0.0	9.5	23.8	14.3	0.0	0.0	33.3	0.0		
サービス職	32	28.1	40.6	9.4	3.1	12.5	34.4	3.1	15.6	21.9	6.3		
現業職	22	13.6	59.1	4.5	9.1	0.0	22.7	0.0	4.5	13.6	9.1		
その他	15	20.0	53.3	0.0	20.0	0.0	40.0	0.0	13.3	40.0	0.0		
最大-最小			23.5	35.3	9.4	16.9	23.8	34.3	3.1	15.6	26.4	9.1	

③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってみていくと、従業員規模との関連では、公務は仕事の幅を広げることができた（35.0%）で平均値を大きく下回っている。さらに、企業規模が大きくなるほど、転職・独立の準備ができた（5.2%から 23.8%へ）がおおむね増加しており、特に大規模企業でその傾向が著しい。

仕事内容からみると、その影響が大きい項目（最大-最小欄の値が 30.0%以上の項目）は、

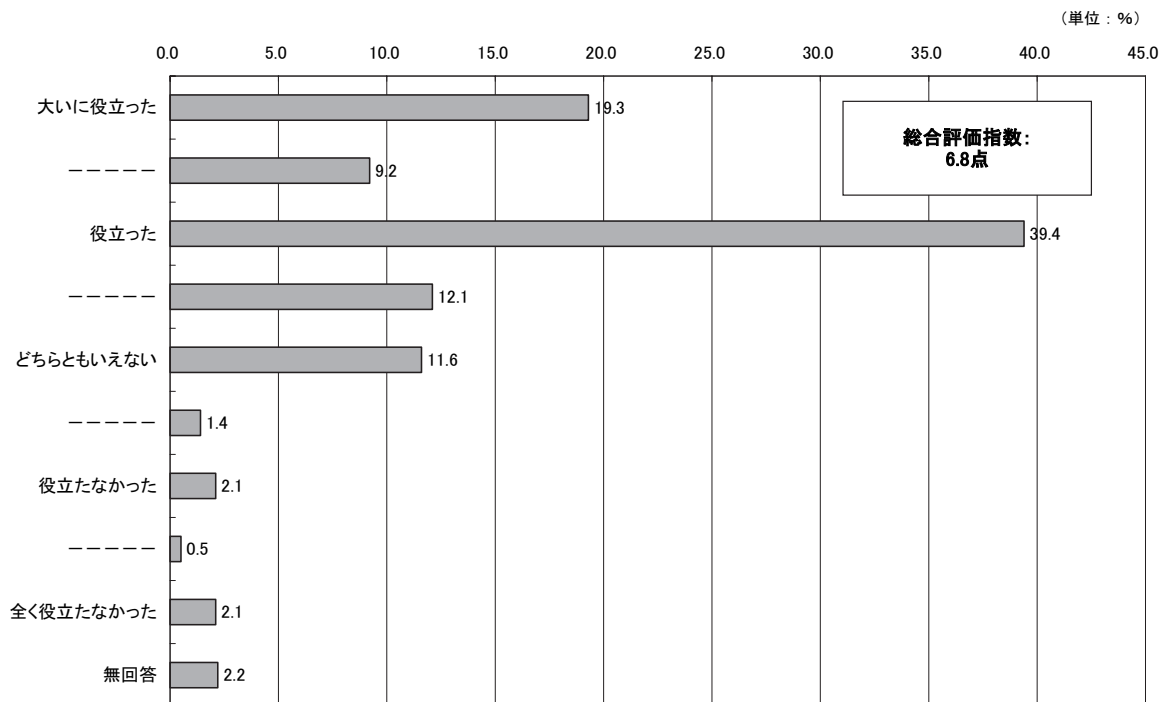
仕事の幅を広げることができたであり、現業職（59.1%）で役立った点としてあげる傾向が強い。

（7）総合評価

①全体からみた特徴

図表 2-5-23 は、社外研修が、現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、「大いに役立った」から「まったく役立たなかった」までの 9 段階で評価してもらった結果である。最も多いのは役立った（34.9%）で、これに大いに役立った（19.3%）で続いており、役立ったと回答した人は全体の 7 割近くになる。したがって、総合評価指数（算定方法は図表の注参照）を算定すると 6.8 点となり、役立った（同指数 7 点）と同程度の水準にある。

図表 2-5-23 【社外講座】総合評価（n=1,992）



注) 総合評価指数 = (「大いに役に立った」× 9 点 + … + 「全く役に立たなかった」× 1 点) を (全体—無回答) で除した値。

総合評価指数は雇用形態との関連では、自由業・自営業で 7.2 点と高く、非正社員で 6.1 点と低い（図表 2-5-24 参照）。

①正社員の特徴

職種によって異なり具体的には、サービス職で 7.2 点と高く、現業職で 6.6 点と低い。なお、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられない。

図表 2-5-24 【社外講座】総合評価 (n=1,992)

		TOTAL	総合評価指数 (点)
【全 体】		1,992	6.8
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	1,537	6.8
	非正社員	167	6.1
正社員 の 特徴	自由業・自営業	288	7.2
	【従業員規模別】		
	30人未満	312	6.9
	100人未満	224	7.0
	300人未満	209	6.7
	1000人未満	218	6.9
	1000人以上	359	6.8
	公務	181	6.8
	【年齢別】		
	20歳代	265	6.7
	30歳代	510	6.9
	40歳代	418	6.9
	50歳以上	344	6.9
	【職種別】		
	専門・技術職	659	7.0
事務職	424	6.7	
営業・販売職	221	6.7	
サービス職	73	7.2	
現業職	88	6.6	
その他	62	6.8	
非正社員 の 特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	58	6.3
	100人未満	26	6.9
	300人未満	26	6.6
	1000人未満	10	4.9
	1000人以上	21	5.4
	公務	20	5.1
	【年齢別】		
	20歳代	23	5.1
	30歳代	42	6.1
	40歳代	61	6.4
	50歳以上	41	6.4
	【職種別】		
	専門・技術職	35	6.6
	事務職	41	6.0
営業・販売職	21	5.2	
サービス職	32	6.2	
現業職	22	6.5	
その他	15	6.1	
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】		
	0人	200	7.3
	1人	32	6.6
	2人以上	55	7.2
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.0
	30歳代	91	7.0
	40歳代	103	7.4
	50歳以上	94	7.0
	【業種別】		
	建設業	24	7.3
	卸売・小売業	31	6.5
	金融・保険・不動産業	14	6.4
	飲食店・宿泊業	12	6.0
	サービス業	147	7.4
その他	32	7.3	

②非正社員の特徴

従業員規模との関連では、公務（5.1点）で平均を大きく下回っているが、企業規模との

間には有意な関係はみられない。年齢との関連では、年齢が高くなるほど（20歳代 5.1点から 50歳代以上 6.4点へ）おおむね総合評価指数は増加している。職種別には、専門・技術職（6.6点）、現業職（6.5点）で総合評価が高く、営業・販売職で 5.2点と最も低い。

③自由業・自営業の特徴

従業員規模および年齢との間には有意な傾向はみられないが、仕事内容からみると、サービス業（7.4点）や建設業（7.3点）で高く、卸売・小売・飲食店・宿泊業（6.5点）および金融・保険・不動産業（6.4点）で低い。なお、サービス業の中でも医療・福祉（7.6点）で特に総合評価が高い。

3. 通信教育からみた能力開発活動

調査に回答した個人（計 4,412人）が、過去3年間に受講した社内外の通信教育（以下、「通信教育」という）の構造について、①受講経験、②受講したコース分野、③受講のきっかけは会社指示によるものか、④受講した講座・コースなどを主催した組織はどこか（社内講座のみ）、⑤1コースあたりの延べ研修時間はどの程度か、⑥受講したコースはどういった点で役立ったのか、⑦受講したコースの総合評価はどの程度なのかという点について分析をしている。

（1）受講経験

①全体からみた特徴

調査に回答した個人のうち、過去3年間に通信教育を受講した人は 11.4%である（図表 2-5-25 参照）。これは雇用形態によって異なり、受講経験者が最も多いのは正社員（14.3%）で、非正社員（4.9%）が最も少ない。

② 正社員の特徴

つぎに、特に正社員に限定してその特徴をみると、従業員規模との関連では、30人未満から 1,000人以上へと企業規模が大きくなるのにもなって、受講経験者が 7.9%から 23.1%へと増加しており、特に 1,000人以上でその傾向が顕著である。大企業の場合、自己啓発の一環として通信教育を取り入れている企業が多いことから、こうした結果になるのであろう。

年齢別には、若年層ほど受講経験がある。具体的には 50歳代以上の 11.2%から 20歳代の 16.9%へと増加している。職種からみると、事務職（18.0%）で受講経験が多く、現業職（7.2%）で低い。

③ 非正社員の特徴

非正社員に注目すると、受講経験が「ある」と従業員規模との間には有意な関係はみられない。つづいて年齢別にみると、年齢が若いほど受講経験が増えており、50歳代以上の 4.1%から 20歳代の 7.0%へと増加傾向にある。

職種別には、受講経験が最も多いのは事務職（9.3%）で、反対に現業職（1.2%）で低い。

図表 2-5-25 【通信教育】受講の有無 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	ある	ない	無回答
【全 体】		4,412	11	84.8	3.8
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	14	82.9	2.8
	非正社員	885	5	87.7	7.5
	自由業・自営業	554	7	89.9	3.2
正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	629	8	88.9	3.2
	100人未満	418	9	88.8	2.6
	300人未満	383	10	86.2	3.4
	1,000人未満	396	19	79.5	1.5
	1,000人以上	724	23	74.2	2.8
	公務	354	13	84.7	2.0
	【年齢別】				
	20歳代	532	17	80.8	2.3
	30歳代	972	16	81.0	2.8
	40歳代	739	13	84.8	2.4
	50歳以上	730	11	85.2	3.6
	【職種別】				
	専門・技術職	1,082	13	84.1	2.6
事務職	801	18	79.5	2.5	
営業・販売職	524	16	81.5	2.7	
サービス職	157	13	86.0	1.3	
現業職	279	7	88.2	4.7	
その他	111	10	85.6	4.5	
非正社員 の 特徴	【業種別】				
	公務	44	9	79.5	11.4
	【従業員規模別】				
	30人未満	305	4	89.2	6.6
	100人未満	159	4	90.6	5.7
	300人未満	123	6	87.8	6.5
	1000人未満	78	3	87.2	10.3
	1000人以上	130	6	88.5	5.4
	【年齢別】				
	20歳代	158	7	91.1	1.9
	30歳代	232	5	88.8	6.5
	40歳代	249	4	87.1	8.4
	50歳以上	246	4	85.0	11.0
	【職種別】				
専門・技術職	115	7	87.0	6.1	
事務職	150	9	81.3	9.3	
営業・販売職	133	7	86.5	6.8	
サービス職	199	3	89.9	7.0	
現業職	171	1	91.2	7.6	
その他	98	4	88.8	7.1	
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】				
	0人	402	7	90.3	3.2
	1人	46	7	89.1	4.3
	2人以上	98	9	88.8	2.0
	【年齢別】				
	30歳代	168	8	88.7	3.0
	40歳代	180	9	90.0	1.1
	50歳以上	206	4	90.8	5.3
	【業種別】				
	建設業	45	7	91.1	2.2
卸売・小売業	93	5	91.4	3.2	
金融・保険・不動産業	25	4	92.0	4.0	
飲食店・宿泊業	41	5	92.7	2.4	
サービス業	228	8	88.6	3.1	
その他	62	10	87.1	3.2	

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の受講経験の有無と従業員規模との関連をみると、0人から2人以上へと

従業員数が増加するほど、受講経験が「ある」も 6.5%から 9.2%へとやや増加している。

仕事内容⁹からみると、受講経験者の割合は製造業（8.3%）で高く、建設業（2.2%）、飲食店、宿泊業（2.4%）で低い。

なお、年齢¹⁰との間には有意な関係はみられなかった。

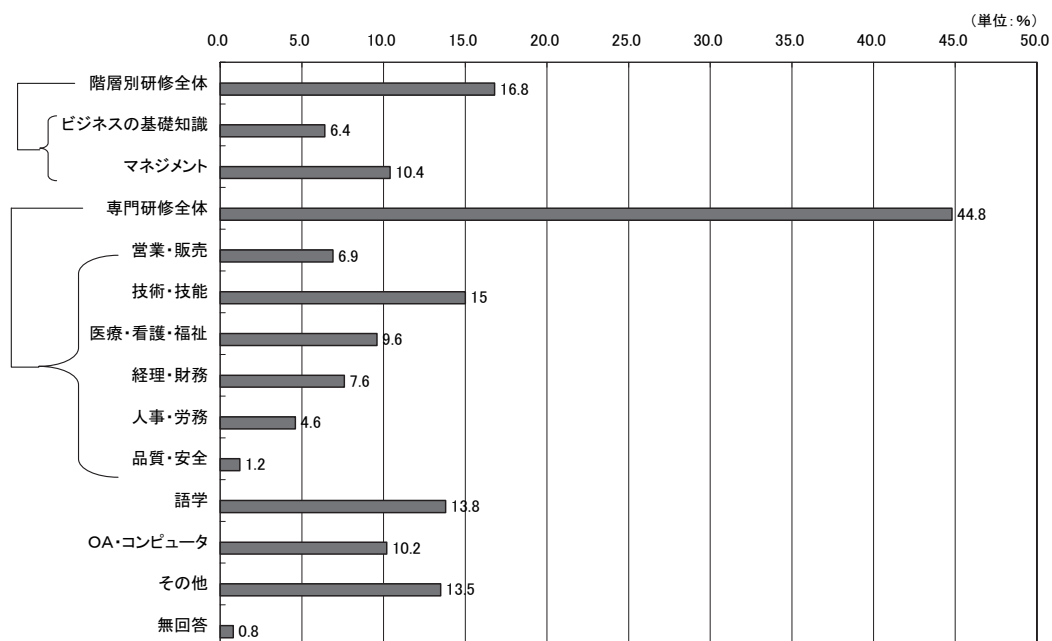
（２）受講したコース分野

①全体からみた特徴

過去 3 年間に「通信教育を受講した」と上記 3.（1）で回答した人に、受講した代表的なものについて最大 3 コースまで回答してもらい、得られた結果である 607 コースを分析対象とし、雇用形態によってどのようにそれらが影響を受けているのかを明らかにする。

初めに、受講したコース分野についてみていく（図表 2-5-26 参照）。研修分野ごとにみると、最も多いのは専門別研修全体（44.8%）で 4 割強を占めている。次いで階層別研修全体（16.8%）、OA・コンピュータ（10.2%）の順になっている。専門別研修および階層別研修の詳細（以下、「研修の詳細」とする）をみると、専門別研修では技術・技能（15.0%）が、階層別研修ではマネジメント（12.0%）がそれぞれ最も多い。

図表 2-5-26 【通信教育】コース分野（n=607）



⁹ 「3. 通信教育からみた能力開発活動」において、「(1) 受講経験」部分の「自由業・自営業」の業種別分析では、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「公務」（0件）、「電気・ガス・熱供給業」（10件）、「情報通信業」（11件）、「運輸業」（6件）。

¹⁰ 「3. 通信教育からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の年齢別分析において、「20歳代」のサンプル数は0件のため分析から除外し、表中からも省いた。

受講したコース分野は雇用形態の影響を受けている（図表 2-5-27 参照）。その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 20.0%以上の項目）は、研修分野では専門別研修全体が、研修の詳細では医療・看護・福祉である。専門別研修全体および医療・看護・福祉については非正社員（61.2%、32.7%）で受講する傾向が強い。

図表 2-5-27 【通信教育】コース分野 (n=607)

		(単位：%)															
		TOTAL	階層別研修全体			専門研修全体						語学	OA・コンピュータ	その他	無回答		
			ビジネスの基礎知識	マネジメント	営業・販売	技術・技能	医療・看護・福祉	経理・財務	人事・労務	品質・安全							
【全体】		607	17.6	6.4	10.4	44.8	6.9	15.0	9.6	7.6	4.6	1.2	13.8	10.2	13.5	0.8	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】																
	正社員	516	19.8	6.8	12.0	44.2	8.1	14.1	7.9	7.9	4.7	1.4	13.0	10.1	13.0	1.0	
	非正社員	49	8.2	6.1	2.0	61.2	0.0	18.4	32.7	6.1	4.1	0.0	12.2	4.1	14.3	0.0	
	自由業・自営業	42	2.1	2.4	0.0	33.3	0.0	21.4	2.4	4.8	4.8	0.0	26.2	19.0	19.0	0.0	
最大－最小			16.7	4.4	12.0	27.9	8.1	7.3	30.3	3.1	0.7	1.4	14.0	14.9	6.0	1.0	
正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	55	13.7	7.3	5.5	45.5	1.8	14.5	14.5	12.7	0.0	1.8	9.1	7.3	25.5	0.0	
	100人未満	39	8.7	2.6	5.1	46.2	0.0	10.3	25.6	2.6	7.7	0.0	15.4	7.7	12.8	10.3	
	300人未満	51	8.3	3.9	3.9	54.9	3.9	19.6	15.7	3.9	9.8	2.0	11.8	9.8	13.7	2.0	
	1000人未満	90	19.7	5.6	13.3	48.9	10.0	15.6	7.8	7.8	5.6	2.2	12.2	13.3	6.7	0.0	
	1000人以上	212	28.7	9.9	17.9	41.5	11.8	12.7	1.9	9.0	4.7	1.4	12.7	7.5	10.4	0.0	
	公務	59	10.7	3.4	6.8	32.2	6.8	15.3	3.4	5.1	1.7	0.0	18.6	18.6	20.3	0.0	
	【年齢別】																
	30歳代	195	19.7	5.6	13.3	44.6	9.2	14.4	6.2	9.7	4.1	1.0	13.8	8.7	12.3	1.5	
	40歳代	119	28.7	10.9	16.8	36.1	9.2	8.4	8.4	5.0	3.4	1.7	14.3	10.1	10.9	0.8	
	50歳以上	100	17.4	4.0	13.0	45.0	3.0	16.0	9.0	7.0	7.0	3.0	9.0	15.0	13.0	1.0	
	【職種別】																
	専門・技術職	175	17.7	6.9	9.7	48.0	0.6	24.0	13.7	6.3	1.7	1.7	16.0	8.6	9.7	1.1	
事務職	182	19.8	8.2	11.0	40.7	5.5	4.9	4.9	14.8	9.3	1.1	12.6	11.0	15.9	0.5		
営業・販売職	92	24.7	5.4	18.5	50.0	29.3	12.0	2.2	3.3	3.3	0.0	7.6	9.8	7.6	1.1		
サービス職	24	8.7	0.0	8.3	33.3	4.2	8.3	20.8	0.0	0.0	0.0	16.7	12.5	25.0	4.2		
現業職	26	27.7	11.5	15.4	38.5	3.8	26.9	0.0	0.0	3.8	3.8	11.5	11.5	11.5	0.0		
最大－最小			19.7	11.5	10.2	16.7	28.7	22.0	20.8	14.8	9.3	3.8	9.1	3.9	17.4	4.2	

② 正社員の特徴

雇用形態のなかで、特に正社員¹¹⁾の受講経験についてみると、第一に、従業員規模との関連では、「公務」は研修分野の専門別研修全体（27.9%）で平均より受講経験が低い。なお、コース分野と企業規模との間には有意な関係はみられない。

第二に、20歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修分野ではOA・コンピュータ研修（7.8%から15.0%へ）が、研修の詳細では品質・安全（0.0%から3.0%へ）が増加する傾向がみられる。これに対して研修の詳細の営業・販売（9.8%から3.0%へ）は減少しており、特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

第三に、職種別¹²⁾には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）に注目すると、研修の詳細の営業・販売、技術・技能、医療・看護・福祉であった。営業・

¹¹⁾ 「3. 通信教育からみた能力開発活動」では、これ以降、「非正社員」（49コース）、「自由業・自営業」（42コース）のサンプル数が少ないため、詳細な分析は行わない。

¹²⁾ 「3. 通信教育からみた能力開発活動」では、これ以降、正社員の職種別の分析において、「その他」（14コース）のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。

販売職については営業・販売職（29.3%）で、技術・技能は現業職（26.9%）で、医療・看護・福祉はサービス職（20.8%）でそれぞれ受講率が高い。

（3）受講のきっかけ

①全体からみた特徴

通信教育を受講した場合、そのきっかけは会社や上司からの指示による（以下、「会社からの指示」とする）ものかどうかについて、**図表 2-5-28** をみていく。全体では、「はい」（27.8%）は3割程度であり、受講のきっかけは会社からの指示によるものでない場合が多い。これを雇用形態別にみると、「はい」は正社員（29.3%）で最も多く、非正社員（16.3%）で少ない。

図表 2-5-28 【通信教育】会社の指示の有無（n=607）

（単位：％）

		TOTAL	はい	いいえ	無回答
【全 体】		607	28.0	70.0	2.1
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	516	29.3	68.8	1.9
	非正社員 自由業・自営業	49 42	16.3 24.0	79.6 73.8	4.1 2.4
正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	55	16.4	81.8	1.8
	100人未満	39	13.0	76.9	10.3
	300人未満	51	26.1	72.5	2.0
	1000人未満	90	34.0	64.4	1.1
	1000人以上	212	38.1	61.3	0.9
	公務	59	19.8	79.7	1.7
	【年齢別】				
	30歳代	195	26.2	72.8	1.5
	40歳代	119	37.0	62.2	0.8
	50歳以上	100	24.0	70.0	6.0
	【職種別】				
	専門・技術職	175	29.2	68.0	2.9
事務職	182	25.3	74.7	0.5	
営業・販売職	92	40.2	57.6	2.2	
サービス職	24	25.0	70.8	4.2	
現業職	26	23.1	73.1	3.8	

② 正社員の特徴

正社員に分析対象を限定した場合、従業員規模との関連をみると、公務（18.6%）では平均を下回っている。また、企業規模別にみると、大規模企業ほどおおむね「はい」（16.4%から37.7%へ）が増加している。

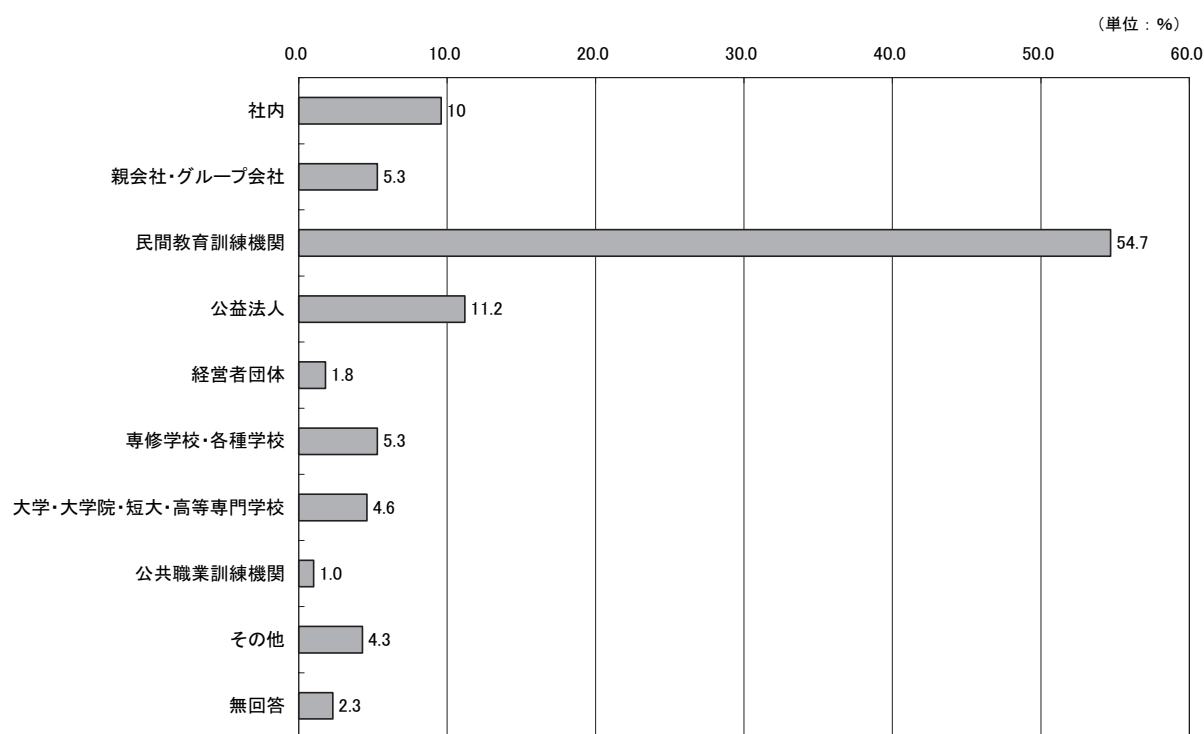
受講のきっかけが会社の支持かどうかは、職種によって規定されており、会社支持による受講が最も多いのは営業・販売職（40.2%）であった。

(4) 主催した組織

①全体からみた特徴

図表 2-5-29 は、正社員および非正社員が受講した通信教育の主催組織について示したものである。民間教育訓練機関（54.7%）の主催が 5 割を超えて最も多く、2 番目に多い公益法人（11.2%）でも 1 割程度にとどまっている。

図表 2-5-29 【通信教育】主催した組織（n=607）



これを雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 7.0%以上の項目）は、親会社・グループ会社、民間教育訓練機関、公益法人、専修・各種学校である（図表 2-5-30 参照）。親会社・グループ会社および専修・各種学校については非正社員（14.3%、12.2%）で、民間教育訓練機関は自由業・自営業（57.1%）で、公益法人は正社員（12.0%）でそれぞれ主催機関となっている傾向が強くみられた。

② 正社員の特徴

こうした結果について、正社員に限定して確認すると、従業員規模との関連をみると、公務は大学等（11.9%）で平均を大きく上回っているが、企業規模との間には有意な関係はみられない。

年齢との関連をみると、民間教育訓練機関（59.8%から 44.0%へ）で、年齢が高くなるほど主催機関となる傾向は減少しており、特に 50 歳代以上でその傾向が顕著である。

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 15.0%以上の項目）は、社

内、民間教育訓練機関である。社内についてはサービス職（20.8％）で、民間教育訓練機関は事務職（61.0％）でそれぞれ主催組織となる傾向が強い。

図表 2-5-30 【通信教育】主催した組織（n=607）

(単位：%)

		TOTAL	社内	親会社・グループ会社	民間教育訓練機関	公益法人	経営団体	専修学校・各種学校	大学・大学院・短大・高等	公共職業訓練機関	その他	無回答
【全体】		607	10	5.3	54.7	11.2	1.8	5.3	4.6	1.0	4.3	2.3
雇用形態別の特徴	【雇用形態】											
	正社員	516	10	4.5	55.2	12.0	1.6	4.7	5.0	0.4	3.9	2.5
	非正社員	49	6	14.3	46.9	8.2	2.0	12.2	2.0	2.0	6.1	0.0
	自由業・自営業	42	5	4.8	57.1	4.8	4.8	4.8	2.4	7.1	7.1	2.4
最大一最小			6	9.8	10.2	7.2	3.2	7.5	3.0	6.7	3.2	2.5
正社員の特徴	【従業員規模別】											
	300人未満	55	7	1.8	54.5	7.3	0.0	10.9	10.9	0.0	5.5	1.8
	1000人未満	39	3	7.7	51.3	12.8	0.0	10.3	2.6	2.6	0.0	10.3
	3000人未満	51	4	7.8	62.7	11.8	0.0	3.9	3.9	0.0	0.0	5.9
	10000人未満	90	9	4.4	51.1	20.0	1.1	2.2	4.4	1.1	6.7	0.0
	10000人以上	212	15	5.2	55.7	9.4	2.4	3.8	2.8	0.0	4.2	1.4
	公務	59	10	0.0	50.8	13.6	3.4	3.4	11.9	0.0	3.4	3.4
	【年齢別】											
	20歳代	102	14	3.9	59.8	8.8	1.0	3.9	2.0	0.0	4.9	2.0
	30歳代	195	9	2.1	57.9	12.3	2.1	4.1	7.7	1.0	1.5	2.1
	40歳代	119	9	4.2	56.3	11.8	1.7	3.4	6.7	0.0	5.0	1.7
	50歳以上	100	10	10.0	44.0	15.0	1.0	8.0	1.0	0.0	6.0	5.0
	【職種別】											
	専門・技術職	175	9	5.1	53.7	12.0	0.6	5.1	6.9	0.6	4.6	2.9
事務職	182	10	3.8	61.0	9.3	2.2	6.0	2.2	0.0	2.7	2.2	
営業・販売職	92	5	5.4	57.6	17.4	3.3	2.2	5.4	0.0	2.2	1.1	
サービス職	24	21	4.2	45.8	12.5	0.0	8.3	4.2	0.0	0.0	4.2	
現業職	26	19	3.8	50.0	11.5	0.0	0.0	0.0	3.8	11.5	0.0	
最大一最小			15	1.6	15.2	8.1	3.3	8.3	6.9	3.8	11.5	4.2

（5）1コースあたりの延べ研修時間

①全体からみた特徴

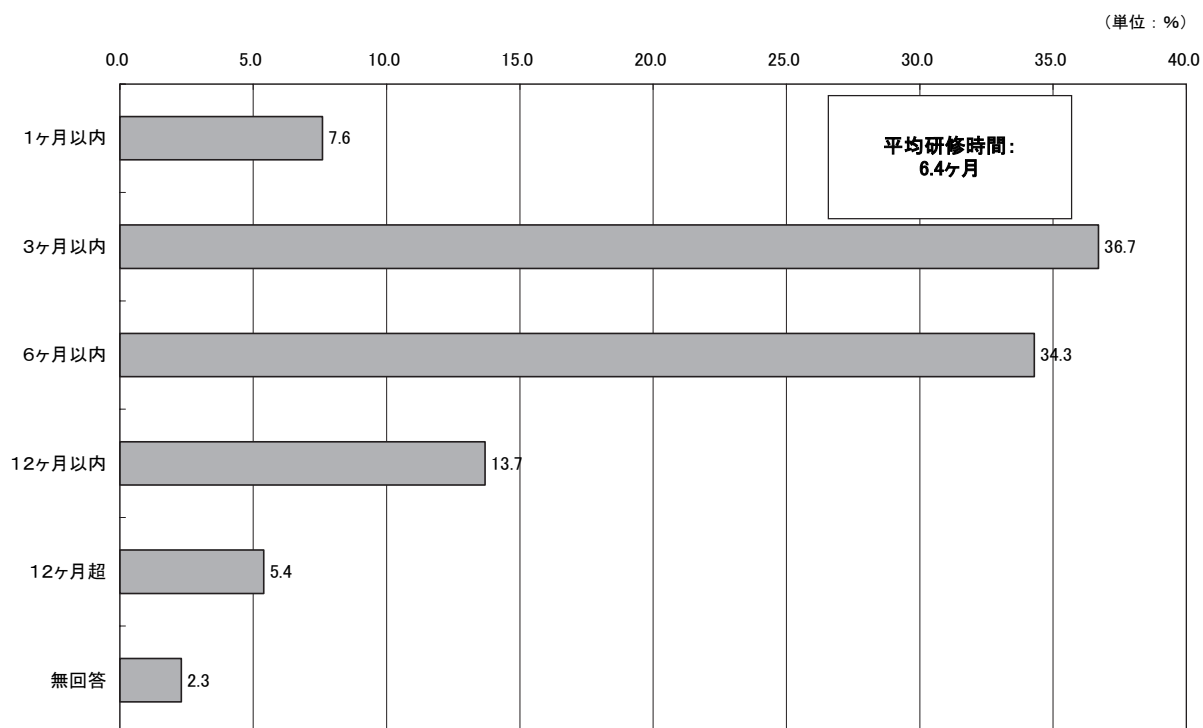
受講した通信教育の1コースあたりの延べ研修時間（以下、「研修時間」とする）についてみると、平均は6.4ヶ月である（図表 2-5-31 参照）。分布では3ヶ月以内（36.7％）と6ヶ月以内（34.3％）が多く、以下、12ヶ月以内（19.0％）、1ヶ月以内（7.6％）が続いており、6ヶ月以内の通信教育がおよそ8割を占めている。

平均研修時間は雇用形態によって規定されている。研修時間が最も長いのは非正社員で8.1ヶ月、最も短いのは正社員で6.1ヶ月である（図表 2-5-32 参照）。

② 正社員の特徴

こうした結果を、正社員に限って確認すると、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられないが、職種別にみると、専門・技術職で6.9ヶ月と最も長く、現業職（5.2ヶ月）および営業・販売職（5.3ヶ月）で短い。

図表 2-5-31 【通信教育】 1コースあたりの延べ研修時間 (n=607)



図表 2-5-32 【通信教育】 コースあたりの延べ研修時間 (n=607)

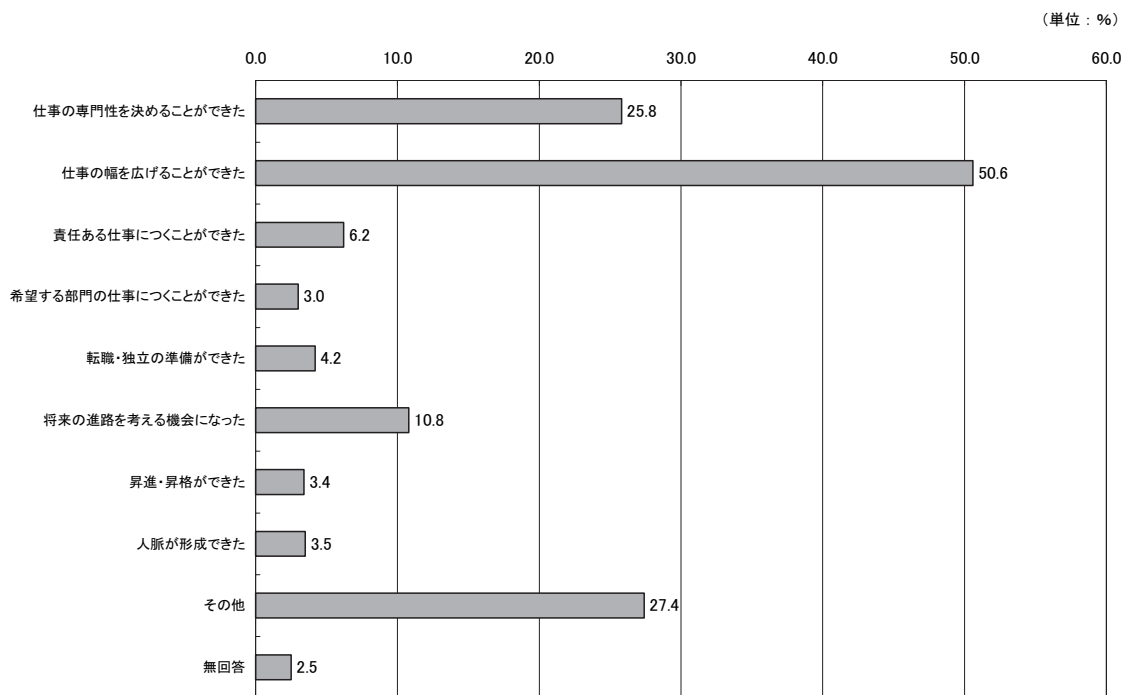
		TOTAL	平均 (ヶ月)
【全 体】		607	6.4
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	516	6.1
	非正社員	49	8.1
	自由業・自営業	42	7.3
正 社 員 の 特 徴	【従業員規模別】		
	30人未満	55	8.8
	100人未満	39	7.1
	300人未満	51	7.4
	1000人未満	90	5.1
	1000人以上	212	5.2
	公務	59	6.9
	【年齢別】		
	20歳代	102	6.0
	30歳代	195	6.0
40歳代	119	6.4	
50歳以上	100	6.1	
	【職種別】		
	専門・技術職	175	6.9
	事務職	182	5.7
	営業・販売職	92	5.3
	サービス職	24	5.5
	現業職	26	5.2

(6) 受講して役立った点

①全体からみた特徴

受講した通信教育がどういった点で役に立ったかについて、正社員と非正社員に限定して、複数回答してもらった（**図表 2-5-33** 参照）。その結果、最も多いのは仕事の幅を広げることができた（50.6%）で、これに仕事の専門性を決めることができた（25.8%）、将来の進路を考える機会になった（10.8%）が続いており、その他の点は1割にも満たない。

図表 2-5-33 【通信教育】役立った点（n=565）



通信教育は、現在の仕事の幅を広げるといった点で特に有効であるといえよう。

雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が5.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができたであり、非正社員（42.9%）で多い（**図表 2-5-34** 参照）。

② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、従業員規模との関連では、公務では希望する部門の仕事に就くことができた（10.2%）が平均を上回っているが、企業規模別には有意な関係はみられなかった。

年齢別にみると、年齢が高くなるほど、仕事の専門性を決めることができた（32.4%から20.0%へ）、将来の進路を考える機会になった（14.7%から1.0%へ）を役立った点としてあげる傾向が減少し、後者では特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

職種からみると、影響が大きい項目（最大－最小欄の値が10.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができた、将来の進路を考える機会になったである。仕事の専門性を決

めることができたについてはサービス職（33.3%）や営業・販売職（32.6%）で、将来の進路を考える機会になったは事務職（13.7%）が多い。

図表 2-5-34 【通信教育】役立った点（n=565）

(単位：%)

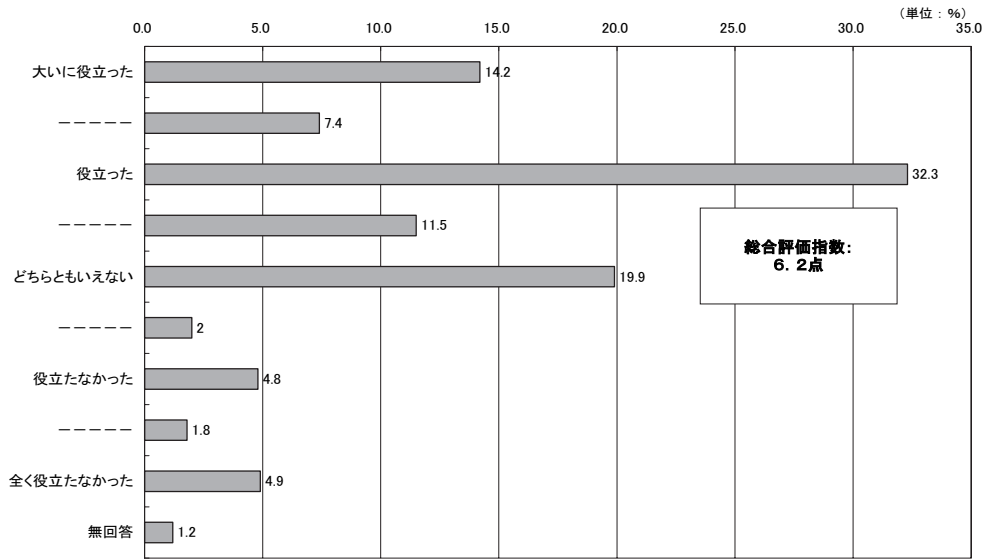
		TOTAL	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	その他	無回答	
【全体】		565	25.8	50.6	6.2	3.0	4.2	10.8	3.4	3.5	27.4	2.5	
雇用形態の特徴	【雇用形態】												
	正社員	516	26.2	51.2	6.6	3.1	4.5	9.7	3.5	3.1	26.9	2.7	
	非正社員	49	22.4	44.9	2.0	2.0	2.0	22.4	2.0	8.2	32.7	0.0	
	自由業・自営業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
最大一最小			3.8	6.3	4.6	1.1	2.5	12.7	1.5	5.1	5.8	2.7	
正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	55	36.4	41.8	9.1	1.8	10.9	20.0	1.8	5.5	29.1	0.0	
	100人未満	39	28.2	43.6	7.7	0.0	5.1	12.8	0.0	0.0	20.5	12.8	
	300人未満	51	35.3	51.0	7.8	3.9	9.8	15.7	2.0	5.9	25.5	0.0	
	1000人未満	90	14.4	55.6	3.3	2.2	1.1	8.9	4.4	3.3	27.8	4.4	
	1000人以上	212	25.5	54.2	7.1	2.4	2.8	4.2	5.2	1.9	27.8	1.4	
	公務	59	28.8	47.5	6.8	10.2	5.1	11.9	1.7	5.1	27.1	1.7	
	【年齢別】												
	20歳代	102	32.4	46.1	6.9	3.9	7.8	14.7	2.9	2.0	28.4	4.9	
	30歳代	195	27.2	52.3	6.2	2.6	5.1	12.8	3.6	2.6	21.5	2.6	
	40歳代	119	24.4	54.6	5.9	5.0	1.7	7.6	5.0	5.9	26.9	2.5	
	50歳以上	100	20.0	50.0	8.0	1.0	3.0	1.0	2.0	2.0	36.0	1.0	
	【職種別】												
	専門・技術職	175	24.0	49.7	8.0	4.6	5.7	8.0	2.9	5.1	27.4	5.1	
事務職	182	25.8	54.9	6.6	2.7	4.9	13.7	2.7	0.0	26.4	1.6		
営業・販売職	92	32.6	48.9	6.5	2.2	3.3	9.8	6.5	5.4	22.8	1.1		
サービス職	24	33.3	45.8	8.3	4.2	4.2	8.3	0.0	4.2	37.5	0.0		
現業職	26	11.5	53.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	3.8	26.9	3.8		
最大一最小			21.8	9.1	8.3	4.6	5.7	13.7	7.7	5.4	14.7	5.1	

(7) 総合評価

①全体からみた特徴

図表 2-5-35 は、通信教育が、現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、大いに役立ったからまったく役立たなかったまでの 9 段階で評価してもらった結果である。最も多いのは役立った（32.3%）だが、これにどちらともいえないが 19.9%、大いに役立ったが 14.2%と続いており、やや評価が分かれている。したがって、総合評価指数（算定方法は図表の注参照）を算定すると 6.2 点となり、役立った（同指数 7 点）とどちらともいえない（同指数 5 点）の中間程度の水準にある。

図表 2-5-35 【通信教育】総合評価 (n=607)



注) 総合評価指数 = (「大いに役立った」×9点 + … + 「まったく役立たなかった」×1点) を (総数 - 無回答) で除した値。

総合評価指数と雇用形態との関連をみると、自由業・自営業 (6.3点) と正社員 (6.2点) で高く、非正社員で 5.7点と低い (図表 2-5-36 参照)。こうした結果を正社員に限定して確認すると、従業員規模、年齢との間には有意な関係はみられないが、職種別にみると、サービス業で 6.6点と高く、現業職で 5.7点と低い。

図表 2-5-36 【通信教育】総合評価 (n=607)

		TOTAL	総合評価指数 (点)
【全体】		607	6.2
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	516	6.2
	非正社員	49	5.7
正社員の特徴	自由業・自営業	42	6.3
	【従業員規模別】		
	30人未満	55	6.5
	100人未満	39	6.9
	300人未満	51	6.0
	1000人未満	90	5.9
	1000人以上	212	6.3
	公務	59	6.4
	【年齢別】		
	20歳代	102	6.5
	30歳代	195	6.1
	40歳代	119	6.3
	50歳以上	100	6.1
	【職種別】		
	専門・技術職	175	6.1
事務職	182	6.3	
営業・販売職	92	6.4	
サービス職	24	6.6	
現業職	26	5.7	

4 勉強会・交流会からみた能力開発活動

調査に回答した個人（計 4,412 人）が、過去 3 年間に受講した社内外の自主的な勉強会・交流会（同、「勉強会・交流会」とする）の構造について、①受講経験、②受講したコース分野、③受講のきっかけは会社指示によるものか、④受講した講座・コースなどを主催した組織はどこか（社内講座のみ）、⑤ 1 コースあたりの延べ研修時間はどの程度か、⑥受講したコースはどういった点で役立ったのか、⑦受講したコースの総合評価はどの程度なのかという点について分析をしている。

（1）受講経験

①全体からみた特徴

調査に回答した個人のうち、過去 3 年間に勉強会・交流会を受講した人は 24.9%である（**図表 2-5-37** 参照）。雇用形態によって異なり、受講経験者が最も多いのは自由業・自営業（36.6%）で、最も少ないのは非正社員（14.2%）である。

② 正社員の特徴

つぎに、雇用形態のなかで特に正社員に限定して、その特徴をみていく。第一に、従業員規模との関連では公務（32.5%）で平均よりやや受講経験者が多いが、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。

第二に、年齢が高くなるのにもなって、「ある」（21.6%から 31.2%へ）が増加しており、特に 50 歳代以上でその傾向が顕著である。

第三に、職種別にみると、受講経験が「ある」のは専門・技術職で 32.8%と多く、現業職で 14.0%と少ない。

③ 非正社員の特徴

非正社員に注目すると、受講経験が「ある」と従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられず、職種によって規定されていることがわかる。具体的には、専門・技術職（30.4%）で最も多く、現業職（6.4%）で最も低い。

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の受講経験の有無と仕事内容¹³からみると、受講経験者の割合は金融・保険・不動産業（44.0%）やサービス業（45.6%）で高く、飲食店、宿泊業（14.6%）で低い。なお、従業員規模および年齢¹⁴との間には有意な傾向はみられなかった。

¹³ 「【勉強会・交流会】受講経験の有無」では、「自由業・自営業」の仕事内容の分析において、以下の業種のサンプル数が少ないため除外し、表中からも省いた。「公務」（0 件）、「電気・ガス・熱供給業」（10 件）、「情報通信業」（11 件）、「運輸業」（6 件）。

¹⁴ これ以降、本章の「自由業・自営業」の年齢別分析では、「20 歳代」のサンプル数が 0 件のため分析から除外し、表中からも省いた。

図表 2-5-37 【勉強会・交流会】受講の有無 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	ある	ない	無回答
【全 体】		4,412	24.9	72.9	2.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	25.9	72.3	1.8
	非正社員	885	14.2	82.4	3.4
	自由業・自営業	554	36.6	61.6	1.8
正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	629	22.4	75.5	2.1
	100人未満	418	24.4	74.2	1.4
	300人未満	383	25.3	72.3	2.3
	1,000人未満	396	28.3	71.0	0.8
	1,000人以上	724	25.7	72.2	2.1
	公務	354	32.5	66.7	0.8
	【年齢別】				
	20歳代	532	21.6	76.5	1.9
	30歳代	972	24.6	73.5	2.0
	40歳代	739	25.6	72.8	1.6
	50歳以上	730	31.2	67.0	1.8
	【職種別】				
	専門・技術職	1,082	32.8	65.7	1.5
	事務職	801	21.8	76.5	1.6
営業・販売職	524	22.1	76.0	1.9	
サービス職	157	26.1	72.0	1.9	
現業職	279	14.0	82.4	3.6	
その他	111	37.8	61.3	0.9	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	305	13.4	84.3	2.3
	100人未満	159	11.3	86.2	2.5
	300人未満	123	13.0	82.9	4.1
	1000人未満	78	15.4	82.1	2.6
	1000人以上	130	17.7	80.0	2.3
	公務	44	27.3	68.2	4.5
	【年齢別】				
	20歳代	158	8.2	90.5	1.3
	30歳代	232	12.9	83.6	3.4
	40歳代	249	16.9	81.1	2.0
	50歳以上	246	16.7	77.2	6.1
	【職種別】				
	専門・技術職	115	30.4	68.7	0.9
	事務職	150	10.7	87.3	2.0
営業・販売職	133	14.3	81.2	4.5	
サービス職	199	13.1	83.4	3.5	
現業職	171	6.4	89.5	4.1	
その他	98	17.3	77.6	5.1	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	402	36.6	61.4	2.0
	1人	46	41.3	58.7	0.0
	2人以上	98	34.7	63.3	2.0
	【年齢別】				
	30歳代	168	37.5	60.7	1.8
	40歳代	180	38.3	61.1	0.6
	50歳以上	206	34.5	62.6	2.9
	【業種別】				
	建設業	45	33.3	66.7	0.0
卸売・小売業	93	25.8	74.2	0.0	
金融・保険・不動産業	25	44.0	52.0	4.0	
飲食店・宿泊業	41	14.6	82.9	2.4	
サービス業	228	45.6	53.1	1.3	
その他	62	37.1	62.9	0.0	

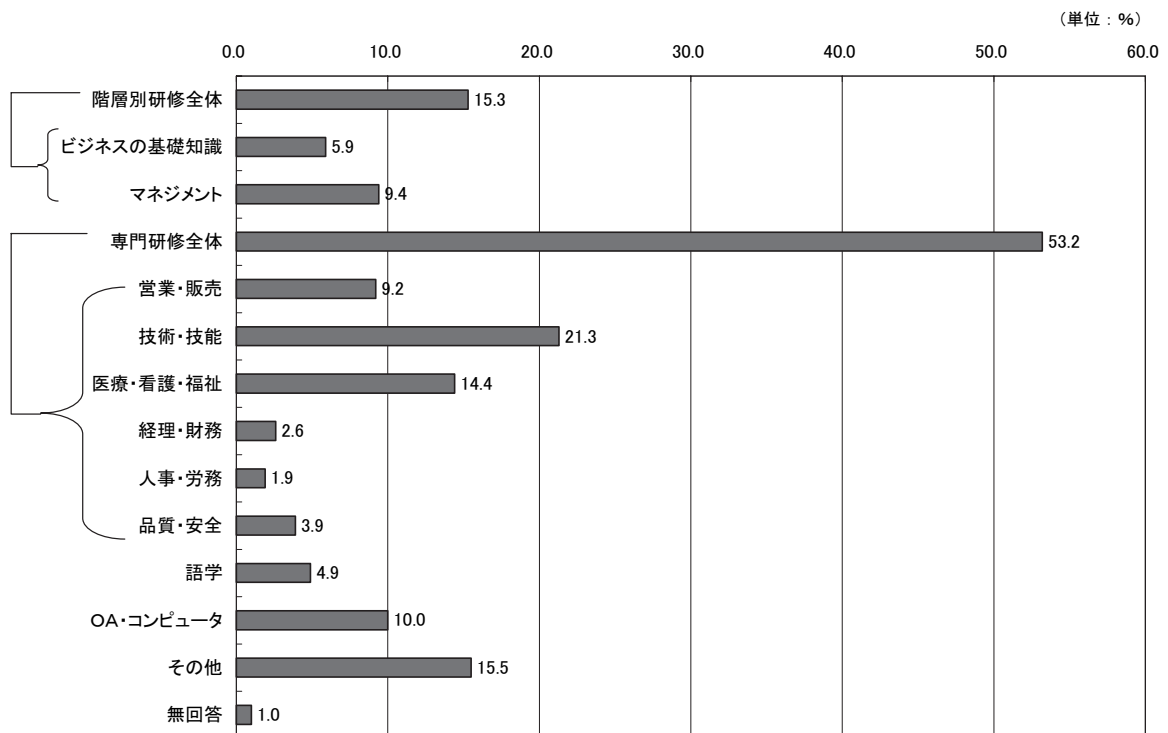
(2) 受講したコース分野

①全体からみた特徴

過去3年間に「勉強会・交流会に参加した」と回答した人に、受講した代表的なものについて最大3つまで回答してもらった結果、受講した数は計1,454コースであった。以下では、このコースを分析対象とし、雇用形態によってどのように勉強会・交流会が影響を受けているのかを明らかにする。

初めに、受講したコース分野についてみていく（図表 2-5-38 参照）。研修分野ごとにみると、最も多いのは専門別研修全体（53.2%）で過半数を超えている。次いで階層別研修全体（15.3%）、OA・コンピュータ（10.0%）の順になっている。研修の詳細をみると、専門別研修の技術・技能（21.3%）が2割程度と最も多く、これに医療・看護・福祉（14.4%）が続いている。

図表 2-5-38 【勉強会・交流会】コース分野（n=1,454）



受講したコース分野は雇用形態の影響を受けている（図表 2-5-39 参照）。その影響が大きい項目（最大-最小欄の値が10.0%以上の項目）は、研修分野では専門別研修全体が、研修の詳細では技術・技能である。専門別研修全体と技術・技能については自由業・自営業（59.4%、32.0%）で受講する傾向が強い。

② 正社員の特徴

雇用形態のなかで、特に正社員の受講経験についてみる。第一に、従業員規模との関連につ

いては、有意な関係はみられなかった。

第二に、20歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修分野の階層別研修全体（9.1%から18.8%へ）、研修の詳細のマネジメント（4.9%から13.7%へ）、品質・安全（2.1%から6.7%へ）が増加しており、特に年齢が高い層でその傾向が顕著である。

第三に、職種別では、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）に注目すると、研修分野は専門別研修全体が、研修の詳細は営業・販売、技術・技能、医療・福祉である。

専門別研修全体、技術・技能、医療・福祉については、専門・技術職（63.3%、29.8%、25.1%）で、営業・販売は営業・販売職（28.8%）で参加する傾向がみられた。

③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を限定してみると、従業員規模との関連では、公務で専門別研修全体（37.5%）が平均を下回っているが、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。年齢別には、年齢が高くなるほど語学で0.0%から7.0%へと増加する傾向がみられる。

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が30.0%以上の項目）は、階層別研修全体、専門研修全体、営業・販売である。階層別研修全体については現業職（35.7%）で、専門研修全体と技術・技能はサービス職（62.9%と31.4%）が多い。

④ 自由業・自営業の特徴

対象を自由業・自営業に限定してみると、従業員規模との関連では、従業員が0人から2人以上へと多くなるのに連れて、階層別研修全体（16.9%から13.0%へ）、営業・販売（10.6%から6.5%へ）は減少する傾向にあるが、品質・安全（2.9%から6.5%へ）は増加傾向にある。

研修分野と年齢との関連をみると、年齢が高くなるほど研修分野である語学（7.4%から3.8%へ）は減少するが、OA・コンピュータ研修（5.3%から11.5%へ）は増加しており、特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

仕事内容¹⁵からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）は、研修の詳細の営業・販売と技術・技能である。営業・販売については卸売・小売業（30.6%）で、技術・技能は建設業（52.4%）で受講する傾向が多い。

¹⁵ 「4. 勉強会・交流会からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の業種別分析において、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「公務」（0コース）、「製造業」（2コース）「電気・ガス・熱供給業」（2コース）、「情報通信業」（1コース）、「運輸業」（1コース）、「飲食店、宿泊業」（8コース）。

図表 2-5-39 【勉強会・交流会】コース分野 (n=1,454)

		(単位：%)															
		TOTAL	階層別研修全体			専門研修全体							語学	OA・コン	その他	無回答	
			ビジネスの基礎知識	マネジメント		営業・販売	技術・技能	医療・看護・福祉	経理・財務	人事・労務	品質・安全						
【全体】		1,454	15.3	5.9	9.4	53.2	9.2	21.3	14.4	2.6	1.9	3.9	4.9	10.0	15.5	1.0	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】																
	正社員	1,004	15.6	5.5	10.2	52.4	8.3	19.8	15.7	2.6	2.0	4.0	4.8	10.3	15.8	1.1	
	非正社員	169	12.4	7.7	4.7	47.9	14.2	12.4	16.0	1.2	0.6	3.6	4.1	11.8	21.9	1.8	
	自由業・自営業	281	16.0	6.4	9.6	59.4	9.6	32.0	8.5	3.6	2.1	3.6	5.7	8.2	10.3	0.4	
最大-最小			3.6	2.2	5.5	11.5	5.9	19.6	7.5	2.4	1.5	0.4	1.6	3.6	11.6	1.4	
正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	193	15.5	5.7	9.8	52.8	10.4	19.7	15.0	4.1	1.6	2.1	3.1	14.0	14.5	0.0	
	100人未満	126	21.4	4.0	17.5	51.6	4.8	23.0	15.1	2.4	2.4	4.0	1.6	8.7	15.9	0.8	
	300人未満	128	10.9	2.3	8.6	58.6	6.3	15.6	28.1	0.8	0.8	7.0	2.3	11.7	13.3	3.1	
	1000人未満	151	15.2	6.6	8.6	55.6	8.6	11.9	22.5	4.0	3.3	5.3	4.6	11.9	11.3	1.3	
	1000人以上	235	16.6	6.4	10.2	50.6	9.8	23.0	8.5	2.1	3.0	4.3	8.9	7.2	15.3	1.3	
	公務	148	12.8	4.7	8.1	47.3	6.8	24.3	11.5	1.4	0.7	2.7	6.1	8.8	24.3	0.7	
	【年齢別】																
	20歳代	143	9.1	4.2	4.9	55.9	7.7	23.8	18.9	2.1	1.4	2.1	4.9	9.8	20.3	0.0	
	30歳代	310	13.2	5.8	7.4	60.0	11.0	21.9	19.0	2.9	2.3	2.9	5.5	9.0	11.3	1.0	
40歳代	238	18.5	6.3	12.2	51.3	6.3	21.8	16.4	1.7	2.1	2.9	5.5	9.7	15.1	0.0		
50歳以上	313	18.8	5.1	13.7	44.1	7.3	14.4	10.5	3.2	1.9	6.7	3.5	12.1	18.8	2.6		
【職種別】																	
専門・技術職	466	9.0	2.8	6.2	63.3	2.1	29.8	25.1	1.5	0.9	3.9	6.9	9.7	10.5	0.6		
事務職	220	22.7	9.1	13.6	33.2	6.4	5.9	5.9	7.3	4.1	3.6	3.2	15.5	24.5	0.9		
営業・販売職	153	25.5	9.2	16.3	43.8	28.8	9.8	2.0	1.3	2.0	0.0	3.9	7.8	16.3	2.6		
サービス職	56	25.0	5.4	19.6	53.6	5.4	21.4	19.6	0.0	0.0	7.1	3.6	3.6	12.5	1.8		
現業職	55	10.9	9.1	1.8	58.2	14.5	16.4	5.5	1.8	5.5	14.5	0.0	12.7	16.4	1.8		
その他	49	10.2	0.0	10.2	55.1	8.2	18.4	22.4	0.0	2.0	4.1	2.0	4.1	28.6	0.0		
最大-最小			16.5	9.2	17.8	30.1	26.7	23.9	23.1	7.3	5.5	14.5	6.9	11.9	18.1	2.6	
非正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	50	10.0	6.0	4.0	48.0	8.0	16.0	20.0	2.0	0.0	2.0	2.0	14.0	22.0	4.0	
	100人未満	24	12.5	8.3	4.2	58.3	16.7	8.3	33.3	0.0	0.0	0.0	8.3	4.2	16.7	0.0	
	300人未満	23	17.4	13.0	4.3	43.5	8.7	8.7	17.4	0.0	0.0	8.7	8.7	13.0	17.4	0.0	
	1000人未満	17	23.5	11.8	11.8	35.3	35.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	35.3	0.0	
	1000人以上	33	6.1	3.0	3.0	48.5	21.2	9.1	6.1	3.0	0.0	9.1	6.1	15.2	21.2	3.0	
	公務	16	18.8	12.5	6.3	37.5	6.3	25.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	18.8	25.0	0.0	
	【年齢別】																
	20歳代	18	11.1	5.6	5.6	50.0	5.6	22.2	16.7	0.0	0.0	5.6	0.0	5.6	27.8	5.6	
	30歳代	40	15.0	10.0	5.0	47.5	10.0	17.5	17.5	0.0	0.0	2.5	2.5	17.5	15.0	2.5	
40歳代	54	7.4	3.7	3.7	50.0	24.1	7.4	11.1	1.9	1.9	3.7	3.7	11.1	25.9	1.9		
50歳以上	57	15.8	10.5	5.3	45.6	10.5	10.5	19.3	1.8	0.0	3.5	7.0	10.5	21.1	0.0		
【職種別】																	
専門・技術職	50	12.0	8.0	4.0	54.0	4.0	24.0	22.0	0.0	0.0	4.0	2.0	6.0	22.0	4.0		
事務職	20	10.0	10.0	0.0	20.0	0.0	0.0	15.0	5.0	0.0	0.0	5.0	25.0	40.0	0.0		
営業・販売職	27	18.5	7.4	11.1	44.4	25.9	11.1	3.7	0.0	0.0	3.7	7.4	18.5	11.1	0.0		
サービス職	35	8.6	5.7	2.9	62.9	31.4	5.7	17.1	0.0	0.0	8.6	2.9	8.6	17.1	0.0		
現業職	14	35.7	21.4	14.3	28.6	7.1	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1	7.1	21.4	0.0		
その他	20	0.0	0.0	0.0	45.0	15.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	5.0	15.0	30.0	5.0		
最大-最小			35.7	21.4	14.3	42.9	31.4	24.0	22.0	7.1	0.0	8.6	5.4	19.0	28.9	5.0	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】																
	0人	207	16.9	6.3	10.6	57.0	10.6	30.4	8.2	2.9	1.9	2.9	6.8	8.2	10.6	0.5	
	1人	25	16.0	4.0	12.0	68.0	8.0	36.0	12.0	8.0	0.0	4.0	0.0	12.0	4.0	0.0	
	2人以上	46	13.0	8.7	4.3	63.0	6.5	32.6	8.7	4.3	4.3	6.5	4.3	6.5	13.0	0.0	
	【年齢別】																
	30歳代	94	17.0	7.4	9.6	57.4	12.8	31.9	3.2	3.2	1.1	5.3	7.4	5.3	12.8	0.0	
	40歳代	83	13.3	4.8	8.4	61.4	7.2	34.9	12.0	2.4	3.6	1.2	6.0	7.2	12.0	0.0	
	50歳以上	104	17.3	6.7	10.6	59.6	8.7	29.8	10.6	4.8	1.9	3.8	3.8	11.5	6.7	1.0	
	【業種別】																
	建設業	21	9.5	4.8	4.8	66.7	4.8	52.4	0.0	4.8	0.0	4.8	9.5	9.5	4.8	0.0	
卸売・小売業	36	19.4	11.1	8.3	55.6	30.6	16.7	0.0	2.8	0.0	5.6	2.8	19.4	2.8	0.0		
金融・保険・不動産業	15	20.0	0.0	20.0	53.3	13.3	20.0	13.3	0.0	6.7	0.0	6.7	13.3	6.7	0.0		
飲食店・宿泊業	6	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0		
サービス業	142	16.2	5.6	10.6	59.2	5.6	33.8	11.3	3.5	2.1	2.8	6.3	4.2	13.4	0.7		
その他	34	20.6	8.8	11.8	58.8	2.9	35.3	11.8	5.9	0.0	2.9	5.9	8.8	5.9	0.0		
最大-最小			11.1	11.1	15.2	13.4	27.7	35.7	13.3	5.9	6.7	5.6	6.7	15.2	10.6	0.7	

(3) 開催した場所

①全体からみた特徴

ここでは、受講した勉強会・交流会は、社内と社外のどちらで行われたものかをみる（**図表 2-5-40** 参照）。全体では社内が 35.9%、社外が 62.1%であり、社内にくらべて社外の勉強会・交流会はおよそ 2 倍の開催となっている。

これを雇用形態別にみると、社内が多いのは非正社員（42.0%）、社外が多いのは自由業・自営業（75.1%）が多い。

② 正社員の特徴

こうした結果について、正社員に限定して確認すると、従業員規模との間には有意な関係はみられないが、年齢別には、20 歳代から 50 歳代以上へと年齢が高くなるほど、社内が 44.1%から 34.5%へと減少しており、年齢が上がるほど社外の勉強会・交流会に参加する傾向がみられる。

職種からみると、社内は事務職（40.9%）、営業・販売職（41.8%）で、社外は専門・技術職（61.2%）、現業職（60.0%）で、それぞれ参加する傾向が強い。

③ 非正社員の特徴

対象を非正社員に限定して、従業員規模との関連をみると、企業規模が大きくなるほど、社内（24.0%から 63.6%へ）が増加している。

職種別には、社内は営業・販売職（63.0%）で、社外は現業職（85.7%）でそれぞれ受講する傾向が強い。

なお、年齢との間には有意な関係はみられない。

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業に対象を絞ると、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられないが、仕事内容別では、社内はサービス業（28.2%）で多く、中でも医療・福祉（31.3%）で多く参加する傾向がみられる。一方、社外は建設業（81.0%）で参加する傾向が強い。

図表 2-5-40 【勉強会・交流会】開催場所 (n=1,454)

(単位：%)

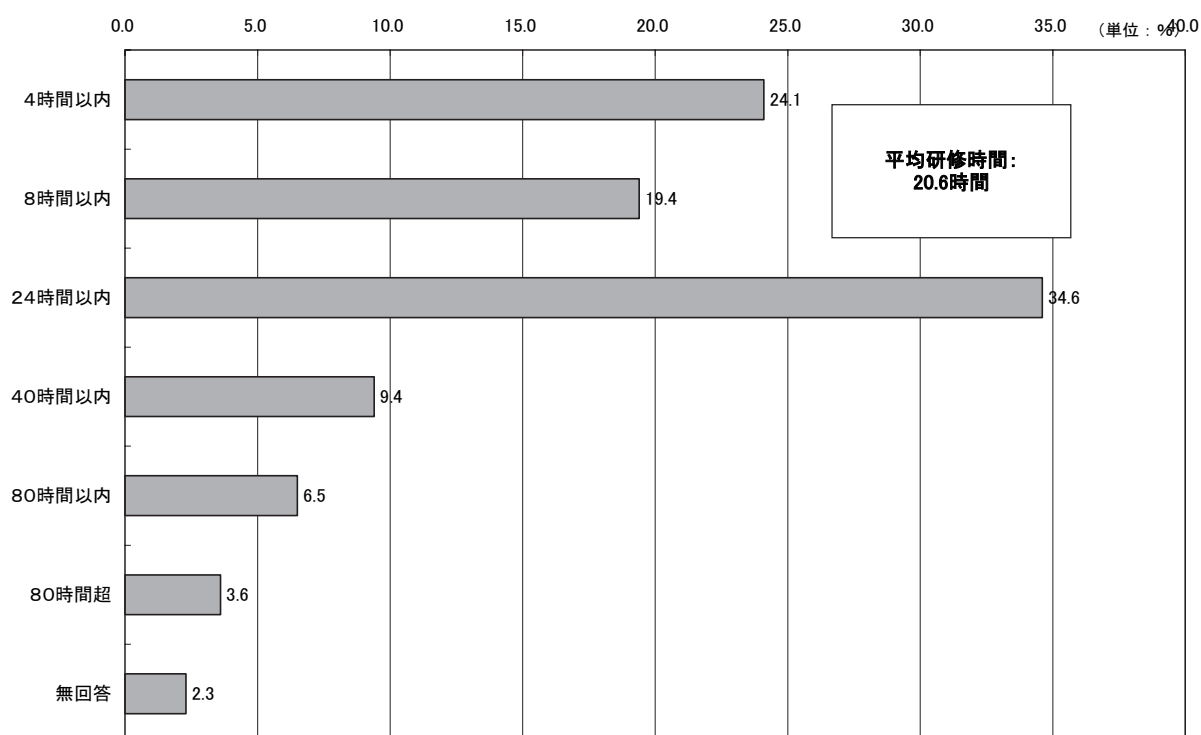
		TOTAL	社内	社外	無回答
【全体】		1,454	35.9	62.1	2.0
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	1,004	38.7	59.5	1.8
	非正社員	169	42.0	56.2	1.8
	自由業・自営業	281	22.1	75.1	2.8
正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	193	21.2	78.8	0.0
	100人未満	126	37.3	61.9	0.8
	300人未満	128	39.8	56.3	3.9
	1000人未満	151	50.3	47.0	2.6
	1000人以上	235	49.8	48.9	1.3
	公務	148	31.8	64.9	3.4
	【年齢別】				
	20歳代	143	44.1	55.2	0.7
	30歳代	310	41.3	57.4	1.3
	40歳代	238	37.8	60.9	1.3
	50歳以上	313	34.5	62.3	3.2
	【職種別】				
	専門・技術職	466	37.3	61.2	1.5
	事務職	220	40.9	57.7	1.4
営業・販売職	153	41.8	54.2	3.9	
サービス職	56	39.3	57.1	3.6	
現業職	55	40.0	60.0	0.0	
その他	49	32.7	67.3	0.0	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	50	24.0	74.0	2.0
	100人未満	24	37.5	62.5	0.0
	300人未満	23	43.5	52.2	4.3
	1000人未満	17	52.9	47.1	0.0
	1000人以上	33	63.6	33.3	3.0
	公務	16	37.5	62.5	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	18	38.9	55.6	5.6
	30歳代	40	45.0	52.5	2.5
	40歳代	54	40.7	59.3	0.0
	50歳以上	57	42.1	56.1	1.8
	【職種別】				
	専門・技術職	50	30.0	68.0	2.0
	事務職	20	45.0	55.0	0.0
営業・販売職	27	63.0	37.0	0.0	
サービス職	35	48.6	51.4	0.0	
現業職	14	14.3	85.7	0.0	
その他	20	45.0	45.0	10.0	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	207	21.3	75.4	3.4
	1人	25	20.0	80.0	0.0
	2人以上	46	28.3	69.6	2.2
	【年齢別】				
	30歳代	94	27.7	72.3	0.0
	40歳代	83	15.7	80.7	3.6
	50歳以上	104	22.1	73.1	4.8
	【業種別】				
	建設業	21	4.8	81.0	14.3
	卸売・小売業	36	16.7	80.6	2.8
	金融・保険・不動産業	15	6.7	93.3	0.0
飲食店・宿泊業	6	50.0	50.0	0.0	
サービス業	142	28.2	69.7	2.1	
その他	34	14.7	82.4	2.9	

(4) 1コースあたりの延べ研修時間

①全体からみた特徴

受講した勉強会・交流会の1つあたりの延べ研修時間（以下、「研修時間」とする）についてみると、平均は20.6時間である（**図表 2-5-41** 参照）。分布は24時間以内（34.6%）が最も多く、これに、4時間以内（24.1%）、8時間以内（19.4%）が続いており、40時間を超える長期の勉強会・交流会（80時間以内 6.5%+80時間超 3.6%）は1割程度にとどまっている。

図表 2-5-41 【勉強会・交流会】 1コースあたりの延べ研修時間 (n=1,454)



平均研修時間は雇用形態によって規定されており、非正社員で28.5時間と最も長く、正社員で18.7時間と低い（**図表 2-5-42** 参照）。

②正社員の特徴

こうした結果を、正社員に限って確認すると、職種によって異なることがわかる。具体的には、事務職で23.4時間と最も長く、現業職で13.0時間と最短である。なお、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられなかった。

③非正社員の特徴

これは非正社員を対象を絞ってみても同様で、研修時間は職種によって異なっている。具体的には、専門・技術職で45.9時間と最も長く、営業・販売職で10.3時間と最短である。なお、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられなかった。

④ 自由業・自営業の特徴

さらに、自由業・自営業に限定してみても、従業員規模および年齢との関連はみられない。
 仕事内容別には建設業（34.5時間）で長く、金融・保険・不動産業（7.5時間）で短い。

図表 2-5-42 【勉強会・交流会】1コースあたりの延べ研修時間（n=1,454）

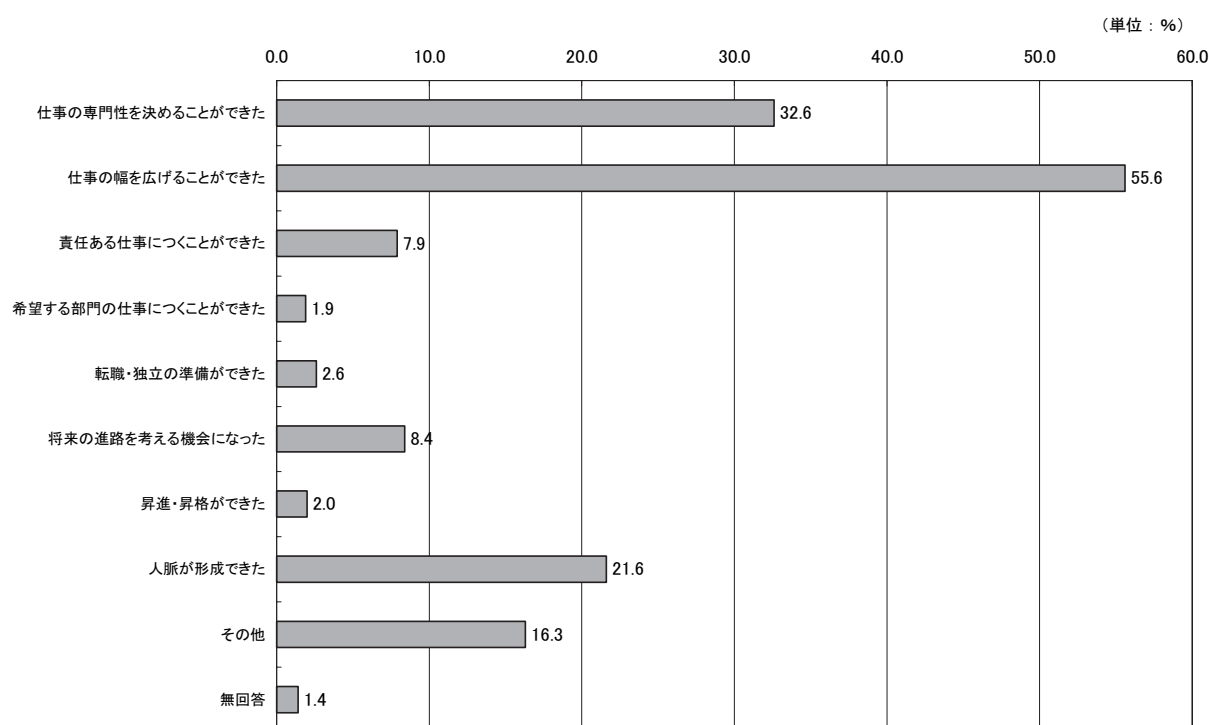
		TOTAL	平均 (時間)
【全 体】		1,454	20.6
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	1,004	18.7
	非正社員	169	28.5
	自由業・自営業	281	22.6
	【従業員規模別】		
	30人未満	193	20.1
	100人未満	126	24.7
	300人未満	128	15.7
	1000人未満	151	14.3
	1000人以上	235	20.5
	公務	148	16.5
	【年齢別】		
	20歳代	143	18.3
30歳代	310	18.1	
40歳代	238	18.9	
50歳以上	313	19.4	
正社員 の 特徴	【職種別】		
	専門・技術職	466	18.3
	事務職	220	23.4
	営業・販売職	153	16.5
	サービス職	56	14.2
	現業職	55	13.0
	その他	49	20.5
非 正 社員 の 特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	50	34.0
	100人未満	24	17.0
	300人未満	23	11.0
	1000人未満	17	17.2
	1000人以上	33	47.1
	公務	16	12.8
	【年齢別】		
	20歳代	18	42.6
	30歳代	40	14.6
	40歳代	54	41.7
	50歳以上	57	21.1
	【職種別】		
専門・技術職	50	45.9	
事務職	20	21.7	
営業・販売職	27	10.3	
サービス職	35	16.5	
現業職	14	24.7	
その他	20	41.6	
自由業・ 自営業 の 特徴	【従業員規模別】		
	0人	207	21.6
	1人	25	19.1
	2人以上	46	30.4
	【年齢別】		
	30歳代	94	24.2
	40歳代	83	15.4
	50歳以上	104	26.5
	【業種別】		
建設業	21	34.5	
卸売・小売業	36	18.5	
金融・保険・不動産業	15	7.5	
飲食店、宿泊業	6	18.8	
サービス業	142	23.5	
その他	34	24.6	

(5) 受講して役立った点

①全体からみた特徴

受講した勉強会・交流会がどういった点で役に立ったかを、正社員と非正社員に限定して、複数回答してもらった。その結果、仕事の幅を広げることに最も役立つが、仕事の専門性を決めたり、人脈を形成したりという点でも有益である。(図表 2-5-43 参照)。具体的にみると、最も多いのは仕事の幅を広げることができた(55.6%)で6割近くを占めている。これに仕事の専門性を決めることができた(32.6%)、人脈が形成できた(21.6%)が続いており、その他の点はごくわずかである。

図表 2-5-43 【勉強会・交流会】役立った点 (n=1,173)



雇用形態別にみると、その影響が大きい項目(最大-最小欄の値が8.0%以上の項目)は、仕事の幅を広げることができた、責任ある仕事につくことができた、将来の進路を考える機会になったである(図表 2-5-44 参照)。「仕事の幅を広げることができた」については正社員(57.0%)で、責任ある仕事につくことができたおよび将来の進路を考える機会になったは非正社員(14.8%、16.6%)で役立った点とする傾向が強い。

② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、職種との関連では、影響が大きい項目(最大-最小欄の値が10.0%以上の項目)は、仕事の専門性を決めることができた、仕事の幅を広げることができたである。仕事の専門性を決めることができたについては現業職(40.0%)

で、仕事の幅を広げることができたは営業・販売職（61.4%）とサービス職（60.7%）が多い。

図表 2-5-44 【勉強会・交流会】役立った点 (n=1,173)

(単位：%)

		TOTAL	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	その他	無回答	
【全体】		1,173	32.6	55.6	7.9	1.9	2.6	8.4	2.0	21.6	16.3	1.4	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】												
	正社員	1,004	33.4	57.0	6.8	1.4	1.9	7.1	1.5	21.9	14.7	1.2	
	非正社員	169	27.8	47.3	14.8	4.7	6.5	16.6	4.7	19.5	25.4	2.4	
	自由業・自営業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
最大一最小			5.6	9.7	8.0	3.3	4.6	9.5	3.2	2.4	10.7	1.2	
正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	193	25.9	58.5	6.2	0.5	5.7	5.7	1.6	23.8	15.0	0.5	
	100人未満	126	42.1	46.0	13.5	3.2	1.6	7.1	0.8	19.8	19.0	0.8	
	300人未満	128	46.1	59.4	4.7	1.6	1.6	6.3	0.0	21.1	10.9	2.3	
	1000人未満	151	25.2	58.9	7.3	0.0	0.0	11.3	0.0	19.9	13.9	2.0	
	1000人以上	235	33.2	58.7	6.4	1.7	0.9	6.8	3.4	22.6	14.0	0.4	
	公務	148	29.7	58.8	4.1	2.0	1.4	6.8	1.4	24.3	16.2	2.0	
	【年齢別】												
	20歳代	143	38.5	43.4	5.6	1.4	1.4	14.0	3.5	21.7	18.2	0.7	
	30歳代	310	38.4	63.5	8.4	2.3	2.6	9.0	1.6	20.6	11.6	0.0	
	40歳代	238	27.3	58.0	7.1	0.8	1.7	5.0	1.3	23.1	14.3	2.5	
	50歳以上	313	30.7	55.9	5.4	1.0	1.6	3.5	0.6	22.4	16.6	1.6	
	【職種別】												
	専門・技術職	466	35.8	57.9	6.0	1.5	2.8	6.0	1.7	21.7	14.6	1.5	
事務職	220	25.9	55.0	9.1	1.4	1.4	7.7	1.4	24.1	15.9	0.9		
営業・販売職	153	32.0	61.4	6.5	1.3	0.7	11.1	0.7	19.0	13.7	0.7		
サービス職	56	35.7	60.7	10.7	0.0	0.0	3.6	1.8	14.3	14.3	1.8		
現業職	55	40.0	40.0	5.5	1.8	1.8	9.1	1.8	21.8	12.7	0.0		
その他	49	40.8	57.1	2.0	2.0	2.0	4.1	2.0	32.7	16.3	2.0		
最大一最小			14.9	21.4	8.7	2.0	2.8	7.5	1.3	18.4	3.6	2.0	
非正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	50	28.0	54.0	14.0	2.0	8.0	14.0	4.0	14.0	26.0	0.0	
	100人未満	24	33.3	45.8	12.5	0.0	4.2	25.0	12.5	20.8	20.8	8.3	
	300人未満	23	4.3	34.8	0.0	0.0	4.3	17.4	0.0	30.4	21.7	4.3	
	1000人未満	17	35.3	35.3	35.3	0.0	11.8	11.8	5.9	23.5	29.4	0.0	
	1000人以上	33	27.3	45.5	18.2	12.1	3.0	12.1	6.1	21.2	24.2	3.0	
	公務	16	43.8	62.5	18.8	18.8	12.5	31.3	0.0	12.5	31.3	0.0	
	【年齢別】												
	30歳代	40	35.0	45.0	17.5	5.0	12.5	25.0	7.5	20.0	15.0	0.0	
	40歳代	54	18.5	44.4	5.6	3.7	5.6	14.8	1.9	13.0	37.0	0.0	
	50歳以上	57	29.8	54.4	19.3	7.0	5.3	12.3	0.0	22.8	15.8	5.3	
	【職種別】												
	専門・技術職	50	40.0	46.0	10.0	2.0	6.0	14.0	8.0	26.0	28.0	0.0	
	事務職	20	20.0	30.0	5.0	0.0	0.0	5.0	0.0	20.0	45.0	10.0	
営業・販売職	27	44.4	44.4	29.6	11.1	3.7	22.2	3.7	18.5	14.8	0.0		
サービス職	35	20.0	57.1	11.4	8.6	11.4	22.9	8.6	17.1	20.0	0.0		
現業職	14	7.1	42.9	28.6	7.1	14.3	35.7	0.0	21.4	14.3	0.0		
その他	20	5.0	60.0	15.0	0.0	5.0	5.0	0.0	10.0	30.0	10.0		
最大一最小			39.4	30.0	24.6	11.1	14.3	30.7	8.6	16.0	30.7	10.0	

③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってその特徴をみると、従業員規模との関連では、公務では仕事の専門性を決めることができた（43.8%）、責任ある仕事につくことができた（18.8%）、希望する部門の仕事につくことができた（18.8%）、将来の進路を考える機会になった（31.3%）で

平均を大幅に上回っているが、企業規模別には有意な関係はみられない。

年齢別にみると、年齢が若くなるほど昇進・昇格ができた（50歳代以上 0.0%から 20歳代 22.2%へ）を役立った点とする傾向が強く、特に 20歳代でその傾向が顕著である。20歳代にとっては、自主的な勉強会・交流会で得たことを仕事に活用することで、昇進・昇格につながるようである。

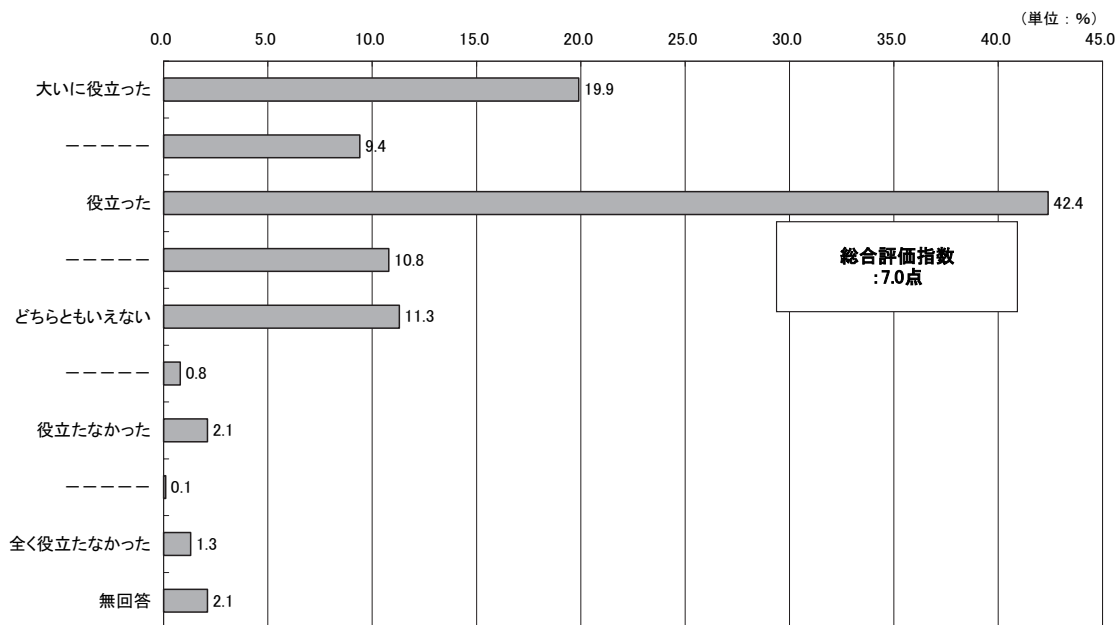
職種からみると、影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 30.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができた、将来の進路を考える機会になったである。仕事の専門性を決めることができたについては営業・販売職（44.4%）で、将来の進路を考える機会になったは現業職（35.7%）で役立ったとする傾向がある。

（6）総合評価

①全体からみた特徴

図表 2-5-45 は、勉強会・交流会が、現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、「大いに役立った」から「まったく役立たなかった」までの 9 段階で評価してもらった結果である。最も多いのは役立った（42.4%）で、これに大いに役立った（19.9%）、どちらともいえない（11.3%）の順が続いている。したがって、総合評価指数（算定方法は図表の注を参照）を算定すると 7.0 点となり、役立った（同指数 7 点）と同程度の水準にある。

図表 2-5-45 【勉強会・交流会】総合評価（n=1,454）



注) 総合評価指数 = (「大いに役立った」× 9 点 + . . . + 「まったく役立たなかった」× 1 点) を (総数 - 無回答) で除した値。

総合評価指数と雇用形態との関連をみると、その影響はそれほど小さくなく、自由業・自営業で7.1点、正社員で7.0点、非正社員で6.8点である（図表2-5-46参照）。

図表 2-5-46 【勉強会・交流会】総合評価（n=1,454）

		TOTAL	総合評価指数 (点)
【全 体】		1,454	7.0
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	1,004	7.0
	非正社員 自由業・自営業	169 281	6.8 7.1
正社員 の 特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	193	7.2
	100人未満	126	6.8
	300人未満	128	6.9
	1000人未満	151	6.9
	1000人以上	235	6.8
	公務	148	7.1
	【年齢別】		
	20歳代	143	6.8
	30歳代	310	7.1
	40歳代	238	7.0
	50歳以上	313	6.8
【職種別】			
専門・技術職	466	6.9	
事務職	220	7.0	
営業・販売職	153	7.0	
サービス職	56	7.1	
現業職	55	6.7	
その他	49	7.4	
非正社員 の 特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	50	6.8
	100人未満	24	7.4
	300人未満	23	6.6
	1000人未満	17	6.5
	1000人以上	33	6.7
	公務	16	6.4
	【年齢別】		
	20歳代	18	7.4
	30歳代	40	6.8
	40歳代	54	6.6
	50歳以上	57	6.8
【職種別】			
専門・技術職	50	6.6	
事務職	20	6.3	
営業・販売職	27	7.2	
サービス職	35	7.2	
現業職	14	7.0	
その他	20	6.6	
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】		
	0人	207	7.2
	1人	25	6.7
	2人以上	46	7.2
	【年齢別】		
	30歳代	94	7.3
	40歳代	83	7.0
	50歳以上	104	7.0
	【業種別】		
建設業	21	6.9	
卸売・小売業	36	7.3	
金融・保険・不動産業	15	5.7	
飲食店、宿泊業	6	7.3	
サービス業	142	7.2	
その他	34	7.6	

② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、職種との関連では、それほど影響はないものの、サービス職（7.1点）、事務職（7.0点）、営業・販売職（7.0点）で高く、現業職（6.7点）で低い。なお、従業員規模、年齢との間には有意な関係はみられなかった。

③ 非正社員の特徴

非正社員に着目すると、総合評価と従業員規模との関連では、公務（6.4点）で低いが、企業規模別には有意な関係はみられない。

職種別には、営業・販売職とサービス職で7.2点と総合評価が高く、事務職（6.3点）で最も低い。なお、年齢との間には有意な関係はみられない。

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の総合評価は仕事内容によって異なり、卸売・小売業（7.3点）、サービス業（7.2点）で高く、金融・保険・不動産業（5.7点）で低い。なお、従業員規模、年齢との間には有意な関係はみられなかった。

第6章 能力開発経歴

1. 各年代の主な働き方

現在 50 歳代である就業者 1,182 名（正社員 730 名、非正社員 246 名、自由業・自営業 206 名）が、各年代でどのような能力開発活動を行ってきたかを明らかにする前に、各年代でどのような働き方をしていたのかを紹介しよう（**図表 2-6-1** を参照）。

現在 50 歳代の就業者 1,182 名の 20 歳代での主な働き方は、「正社員」が 77.9% が最も多く、ついで、「学生・主婦等」（8.4%）、「自営業（家族従事者）・自由業」（7.3%）、「非正社員」（3.4%）がこれに続いている。30 歳代になると、「正社員」（59.8%）の比率が低下する反面、「学生・主婦等」（15.6%）、「自営業（家族従事者）・自由業」（12.8%）、「非正社員」（6.5%）の比率がそれぞれ約 2 倍程度増える。40 歳代になると、「正社員」（60.4%）及び「自営業（家族従事者）・自由業」（11.6%）の比率は 30 歳代とほぼ同じ程度で推移するが、「学生・主婦等」（5.6%）の比率が 3 分の 1 程度に低下する反面、「非正社員」（11.6%）の比率は 30 歳代の 2 倍程度に増える。

こうした各年代の主な働き方を現在の雇用形態別にみると、第一に、現在、正社員という働き方をしている者の約 8 割は各年代に関わらず、正社員という働き方をしている。第二に、現在、非正社員という働き方としている者は、20 歳代では約 7 割が「正社員」という働き方をしていたが、30 歳代では、「正社員」は 2 割強に低下し、「学生・主婦」が 4 割強を占めるようになる。さらに、40 歳代では、「正社員」の比率は 30 歳代とほぼ同じであるが、「学生・主婦」の比率が低下し、「非正社員」の比率が 30 歳代の約 3 倍程度に増加する。第三に、現在、自由業・自営業」という働き方をしている者は、20 歳代では、「正社員」が 6 割弱、「自営業（家族従事者）・自由業」が 2 割強を占めていたが、30 歳代では、「正社員」が半数以下に低下し、「自営業（家族従事者）・自由業」が 2 倍に増えている。さらに、40 歳代では、「正社員」が 30 歳代から約 10 ポイント低下し、「自営業（家族従事者）・自由業」が約 15 ポイント増加している。

図表 2-6-1 各年代の働き方 (n=1,182)

(単位：%)

雇用形態別の 特徴	20歳代当時の働き方				30歳代当時の働き方				40歳代当時の働き方				
	正社員	非正社員等	自営業(家族従業員)・自由業	学生・主婦等	正社員	非正社員等	自営業(家族従業員)・自由業	学生・主婦等	正社員	非正社員等	自営業(家族従業員)・自由業	学生・主婦等	無回答
【全体】	77.9	3.4	7.3	8.4	59.8	6.5	12.8	15.6	60.4	11.6	15.1	5.6	7.4
【雇用形態】													
正社員	86.7	2.2	3.6	5.7	81.4	4.0	3.6	8.1	85.9	4.2	2.7	2.8	4.2
非正社員	69.9	6.5	4.5	12.2	24.4	14.6	5.3	41.8	22.4	39.1	4.5	15.0	19.1
自由業・自営業	56.3	3.8	23.8	13.6	25.7	5.4	54.4	11.2	15.5	4.4	71.8	3.9	4.4
TOTAL	1,182	77.9	3.4	8.4	3.0	59.8	6.5	12.8	15.6	5.2	15.1	5.6	7.4

(注1) 非正社員等は「契約社員・準社員・嘱託社員」＋「パートタイマー・アルバイト」＋「派遣社員」の合計

(注2) 学生・主婦等は「学生・主婦」＋「その他」の合計

2. 投資時間からみた各年代の能力開発活動

(1) 能力開発活動のための全投資時間

各年代における「研修あるいは自己啓発」に投資した時間を現在と比較すると（図表 2-6-2 を参照）、20 歳代は現在と比較して、「多かった（「多かった」36.6%＋「やや多かった」24.3%）」が 60.9%、30 歳代は「多かった」が 47.4%、40 歳代は 37.5% になり、20 歳代が最も能力開発活動に投資した時間を多いことが推測される。

こうした能力開発活動のために投資した時間の推移を現在の雇用形態別にみると、第一に、すべての雇用形態に共通して、20 歳代が最も能力開発活動に投資した時間が長く、年齢を経るにつれて、投資時間が短くなる傾向にある。第二に、非正社員は他の雇用形態と比較して、年齢を経るにつれて、投資時間が減るスピードが大きい。第三に、自由業・自営業は他の雇用形態と比較して、各年代に共通して、投資時間が少ない傾向が強い。

図表 2-6-2 現在と比較した「研修や自己啓発」に費やした各年代の時間

有効回答数		研修＋自己啓発（現在：50歳代）										
		研修	自己啓発	合計								
		平均値 （時間）	平均値 （時間）	平均値 （時間）	TOTAL	多かった	やや多かった	ほぼ同じ	やや少なかった	少なかった	無回答	時間指数
【全体】		296	61.0	77.8								
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】											
	正社員	218	62.6	73.0								
	非正社員	20	30.2	64.4								
	自由業・自営業	58	65.8	100.2								
											（単位：％）	
					20歳代							
【全体】		1047	36.6	24.3	7.5	8.4	20.9	2.3	3.5			
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】											
	正社員	675	38.1	25.5	8.1	6.8	19.9	1.6	3.6			
	非正社員	199	36.7	24.6	7.5	8.0	19.1	4.0	3.5			
	自由業・自営業	173	30.6	19.1	5.2	15.0	27.2	2.9	3.1			
					30歳代							
【全体】		935	23.5	23.9	17.6	10.2	21.3	3.5	3.2			
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】											
	正社員	650	25.7	25.7	18.2	11.4	16.3	2.8	3.3			
	非正社員	109	20.2	18.3	17.4	6.4	31.2	6.4	2.9			
	自由業・自営業	176	17.6	20.5	15.9	8.0	33.5	4.5	2.8			
					40歳代							
【全体】		1029	14.2	23.3	29.3	10.8	18.2	4.3	3.0			
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】											
	正社員	678	14.6	25.8	32.9	9.3	14.3	3.1	3.2			
	非正社員	162	12.3	17.3	22.2	12.3	27.8	8.0	2.7			
	自由業・自営業	189	14.3	19.6	22.2	14.8	23.8	5.3	2.8			

（注）時間指数＝（「多かった」×5＋…＋「少なかった」×1）を（総数－無回答）で除した値

正社員の特徴を職種別にみると、サービス職を除けば、20 歳代が最も能力開発活動に

投資した時間が長く、年齢を経るにつれて、投資時間が短くなる傾向にあると同時に、投資時間が減る割合もほぼ同じ傾向になる。また、従業員規模別にみると、第一に、各年代に共通して、大手企業に勤務している者ほど、投資量が多くなっている。第二に、従業員規模に関わらず、投資時間が減るスピードもほぼ同じ傾向にある（**図表 2-6-3**を参照）。

なお、以下では、有効回答件数が少ない非正社員の従業員規模別及び職種別、自営業の従業員規模別及び業種別は分析からはずした。

図表 2-6-3 雇用形態別にみた現在と比較した「研修や自己啓発」に費やした各年代の時間

		研修+自己啓発（現在:50歳代）				20歳代		30歳代		40歳代		
		有効回答数	研修	自己啓発	合計	TOTAL	時間指数	TOTAL	時間指数	TOTAL	時間指数	
			平均値（時間）	平均値（時間）	平均値（時間）							
【全体】		296	61.0	77.8	138.8	1047	3.5	935	3.2	1029	3.0	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】											
	正社員	218	62.6	73.0	135.6	675	3.6	650	3.3	678	3.2	
	非正社員	20	30.2	64.4	94.6	199	3.5	109	2.9	162	2.7	
	自由業・自営業	58	65.8	100.2	166.0	173	3.1	176	2.8	189	2.8	
正社員の特徴	【従業員規模別】											
	30人未満	38	39.9	41.9	81.8	147	3.3	141	3.0	147	2.8	
	100人未満	24	46.3	78.6	125.0	98	3.4	96	3.1	102	3.0	
	300人未満	18	33.2	45.2	78.3	81	3.3	74	3.4	78	3.1	
	1,000人未満	29	81.6	117.3	198.9	79	3.7	77	3.5	79	3.2	
	1,000人以上	69	78.1	80.7	158.8	158	3.8	151	3.6	157	3.4	
	公務	31	56.1	69.2	125.2	96	3.8	93	3.5	97	3.5	
	【職種別】											
	専門・技術職	88	67.2	83.1	150.3	222	3.7	216	3.5	222	3.3	
	事務職	58	61.7	67.6	129.4	195	3.5	189	3.2	203	3.1	
	営業・販売職	44	61.8	70.4	132.2	122	3.5	111	3.5	118	3.1	
	サービス職	6	35.2	71.5	106.7	27	3.6	28	3.3	29	3.5	
	現業職	9	20.0	55.6	75.6	64	3.3	63	3.2	60	2.9	
その他	10	33.7	34.4	68.1	38	3.7	35	3.4	39	3.0		

（注）時間指数 = （「多かった」×5 + … + 「少なかった」×1）を（総数－無回答）で除した値

(2) 自己啓発のために投資した時間

各年代における「自己啓発」に投資した時間を現在と比較すると(図表 2-6-4 を参照)、20 歳代は現在と比較して、「多かった(「多かった」24.1%+「やや多かった」21.7%)」が 45.8%、30 歳代は「多かった」が 34.2%、40 歳代は 28.3%になり、20 歳代が最も自己啓発に投資した時間を多いことが推測される。

こうした自己啓発のために投資した時間の推移を現在の雇用形態別にみると、第一に、すべての雇用形態に共通して、20 歳代が最も能力開発活動に投資した時間が長く、年齢を経るにつれて、投資時間が短くなる傾向にあるが、非正社員及び自由業・自営業は 30 歳代及び 40 歳代の自己啓発への投資時間はほぼ同じである。第二に、非正社員は他の雇用形態と比較して、年齢を経るにつれて、投資時間が減る割合が大きい。第三に、自由業・自営業は他の雇用形態と比較して、各年代に共通して、投資時間が少ない傾向が強い。

図表 2-6-4 現在と比較した「自己啓発」に費やした各年代の時間

(単位：%)

		自己啓発(現在:50歳代)							
		有効回答数	平均値(時間)	自己啓発比率:平均値(%)					
【全体】		296	77.8	56.1					
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	218	73.0	53.8					
	パート・アルバイト 自由業・自営業	20 58	64.4 100.2	68.1 60.4					
		TOTAL	多かった	やや多かった	ほぼ同じ	やや少なかった	少なかった	無回答	時間指数
		20歳代							
【全体】		1,047	24.1	21.7	10.8	11.1	21.5	10.9	3.2
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	675	24.7	22.5	11.4	11.7	20.4	9.2	3.2
	非正社員 自由業・自営業	199 173	24.6 20.8	22.6 17.3	9.0 10.4	6.0 14.5	19.6 27.7	18.1 9.2	3.3 2.9
		30歳代							
【全体】		935	15.5	18.7	19.7	9.9	22.9	13.3	2.9
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	650	16.5	19.5	20.5	11.4	18.3	13.8	3.1
	非正社員 自由業・自営業	109 176	13.8 13.1	13.8 18.8	19.3 17.0	6.4 6.8	31.2 34.7	15.6 9.7	2.7 2.7
		40歳代							
【全体】		1,029	10.6	17.7	29.0	9.8	18.0	15.0	2.9
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	678	10.0	19.8	32.4	8.4	14.5	14.9	3.0
	非正社員 自由業・自営業	162 189	11.1 12.2	13.0 14.3	23.5 21.2	13.0 12.2	22.8 26.5	16.7 13.8	2.7 2.7

(注) 時間指数 = (「多かった」×5 + …… + 「少なかった」×1) を (総数 - 無回答) で除した値

正社員の特徴に関して、職種別にみると、サービス職を除けば、第一に、すべての職

種に共通して、20歳代が最も能力開発活動に投資した時間が長く、年齢を経るにつれて、投資時間が短くなる傾向にあると同時に、投資時間が減る割合もほぼ同じ傾向になる。第二に、すべての年代に共通して、専門・技術職で自己啓発への投資量が多く反面、現業職で投資量が少なくなっている。また、従業員規模別にみると、第一に、1,000名以上の企業に勤務している者は年齢を経ても投資量に大きな差が見られない。第二に、公務員は民間企業勤務者と比較して、20歳代の投資量が大きい反面、30歳代及び40歳代の投資量の差は小さい（図表2-6-5を参照）。

図表 2-6-5 雇用形態別にみた現在と比較した「自己啓発」に費やした各年代の時間

		自己啓発（現在:50歳代）			20歳代		30歳代		40歳代	
		有効回答数	平均値（時間）	自己啓発比率：平均値（%）	TOTAL	時間指数	TOTAL	時間指数	TOTAL	時間指数
【全 体】		296	77.8	56.1	1,047	3.2	935	2.9	1,029	2.9
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】									
	正社員	218	73.0	53.8	675	3.2	650	3.1	678	3.0
	非正社員	20	64.4	68.1	199	3.3	109	2.7	162	2.7
	自由業・自営業	58	100.2	60.4	173	2.9	176	2.7	189	2.7
正社員 の特徴	【従業員規模別】									
	30人未満	38	41.9	51.2	147	3.0	141	2.7	147	2.8
	100人未満	24	78.6	62.9	98	3.2	96	2.8	102	2.9
	300人未満	18	45.2	57.7	81	2.8	74	3.0	78	2.9
	1,000人未満	29	117.3	59.0	79	3.3	77	3.2	79	3.0
	1,000人以上	69	80.7	50.8	158	3.3	151	3.3	157	3.3
	公務	31	69.2	55.2	96	3.7	93	3.3	97	3.3
	【職種別】									
	専門・技術職	88	83.1	55.3	222	3.4	216	3.2	222	3.2
	事務職	58	67.6	52.3	195	3.2	189	3.0	203	3.0
営業・販売職	44	70.4	53.3	122	3.1	111	3.0	118	3.0	
サービス職	6	71.5	67.0	27	2.7	28	2.9	29	3.0	
現業職	9	55.6	73.5	64	2.9	63	2.9	60	2.6	
その他	10	34.4	50.5	38	3.4	35	3.1	39	2.8	

（注）時間指数＝（「多かった」×5＋…＋「少なかった」×1）を（総数－無回答）で除した値

3. 各年代の能力開発活動のために利用した教育訓練プロバイダー

(1) 研修のために使った教育訓練プロバイダー

研修のために使った教育訓練プロバイダーの構成比は、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合、とくに、「設備機器メーカー以外の社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる傾向にある。

こうした研修のために使った教育訓練プロバイダーの推移を雇用形態別にみると、第一に、すべての雇用形態に共通して、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合、とくに、「設備機器メーカー以外の社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる傾向にあるが、こうした傾向は非正社員で顕著にみられる。第二に、正社員及び非正社員では、すべての年代で「会社等やグループ会社」の利用割合が4割を超えているが、自由業・自営業は20歳代では、「会社等やグループ会社」の利用割合が半数を超えているが、30歳代、40歳代及び現在は社外の教育訓練機関が半数を超え、とくに、「設備機器メーカー以外の社外の教育訓練機関」の利用割合が年齢を経るにつれて、多くなる傾向にある（**図表 2-6-6**を参照）。

正社員の特徴に関して、職種別にみると、第一に、専門・技術職、事務職及び営業・販売職では、概ね、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる傾向にあるが、こうした傾向は営業・販売職で顕著にみられる。第二に、現職職では、20歳代から40歳代までは「会社等やグループ会社」と「社外の教育訓練機関」の利用割合はほぼ同じであるが、50歳代になると、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる。また、従業員規模別にみると、300人以上1,000名未満の企業に勤務している者を除けば、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる傾向にあるが、こうした30人未満で顕著に見られる（**図表 2-6-7**参照）。また、公務も同様な傾向がみられる。

図表 2-6-6 各年代別にみた「研修」のために使った時間の教育訓練プロバイダー別の構成比

(単位：%)

		有効回答数	会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	設備機器メーカー・コンピュータ設置企業等の社外の組織が提供する講座・コース等	その他
		20歳代				
【全体】		817	58.7	24.5	10.4	6.4
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	558	58.6	25.4	10.4	5.6
	非正社員	130	61.9	21.5	11.5	5.3
	自由業・自営業	129	55.9	23.4	9.6	11.1
		30歳代				
【全体】		710	51.9	29.7	10.9	7.4
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	530	54.5	29.1	10.6	5.9
	非正社員	59	52.8	32.1	9.1	5.9
	自由業・自営業	121	40.5	31.3	13.1	15.1
		40歳代				
【全体】		737	49.8	28.6	12.9	8.7
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	530	52.3	28.4	13.0	6.2
	非正社員	82	53.8	29.5	8.0	8.8
	自由業・自営業	125	36.4	28.6	15.6	19.4
		現在（50歳代）				
【全体】		370	42.8	27.8	16.7	12.8
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	272	43.5	28.6	17.3	10.6
	非正社員	28	45.1	27.4	9.3	18.2
	自由業・自営業	70	39.1	24.9	17.0	19.1

図表 2-6-7 各年代別にみた「研修」のために使った時間の教育訓練プログラム別の構成比（正社員）

(単位：%)

【従業員規模別】	現在（50歳代）																				
	20歳代			30歳代			40歳代			50歳代											
	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	設備機器 （メー カー・コ ンピユ ー タ設置企 業等の社 外の組織 が提供す る講座・ コース等	その他	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	設備機器 （メー カー・コ ンピユ ー タ設置企 業等の社 外の組織 が提供す る講座・ コース等	その他	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	設備機器 （メー カー・コ ンピユ ー タ設置企 業等の社 外の組織 が提供す る講座・ コース等	その他						
30人未満	106	48.0	32.2	13.2	6.6	92	39.2	38.7	17.6	4.6	89	35.9	34.2	23.6	6.3	45	24.8	33.2	24.0	18.0	
100人未満	74	50.5	28.9	14.3	6.2	70	43.2	35.2	12.9	8.8	67	38.4	35.6	17.8	8.2	35	34.6	41.3	16.4	7.7	
300人未満	62	51.1	31.9	10.4	6.6	61	51.2	32.3	12.3	4.2	57	46.0	35.1	16.8	2.2	25	40.0	24.0	28.2	7.8	
1,000人未満	71	55.1	23.9	14.7	6.4	68	55.8	23.1	13.0	8.1	69	59.8	24.1	8.3	7.8	32	40.8	36.3	19.8	3.1	
1,000人以上	143	67.2	22.9	6.0	3.9	141	64.1	25.9	5.5	4.6	146	58.9	26.0	8.2	7.0	81	54.5	24.0	12.4	9.0	
公務	92	71.6	15.3	7.0	6.1	86	65.9	21.8	6.1	6.1	88	64.8	21.1	8.5	5.6	43	54.3	16.7	15.2	13.7	
【職種別】																					
専門・技術職	194	57.9	23.8	12.0	6.4	180	50.4	29.8	13.4	6.4	185	47.7	29.8	15.5	7.0	106	43.0	27.8	17.3	11.9	
事務職	164	61.2	25.3	9.7	3.8	152	57.1	28.8	7.9	6.3	153	54.8	28.0	11.5	5.7	76	46.3	26.3	16.4	10.9	
営業・販売職	100	63.1	24.1	7.9	4.9	100	63.1	24.4	9.7	2.8	95	60.7	22.8	12.3	4.2	48	44.4	36.0	12.4	7.2	
サービス職	19	51.3	33.7	10.4	4.7	19	58.4	31.6	8.9	1.1	21	45.9	36.8	11.2	6.1	9	55.6	17.2	23.9	3.3	
現業職	44	55.7	24.1	13.9	6.3	42	52.1	31.6	12.3	4.1	42	55.7	24.2	15.1	5.0	13	43.4	30.5	24.5	1.6	
その他	32	48.6	32.7	5.9	12.8	30	42.5	36.5	7.0	14.0	30	44.5	36.8	6.0	12.7	16	23.4	25.9	31.3	19.4	

(2) 自己啓発のために使った教育訓練プロバイダー

自己啓発のために使った教育訓練プロバイダーの構成比は、40歳代までは、各年代に関わらず、「会社等やグループ会社」が3割、「社外の教育訓練機関」が2割、「自学自習」が4割であるが、50歳では、「会社等やグループ会社」が減り、「社外の教育訓練機関」と「自学自習」が増え、2:3:4の割合になっている。こうした自己啓発のために使った教育訓練プロバイダーの推移を雇用形態別にみると、第一に、正社員では、40歳代までは、「会社等やグループ会社」が3割、「社外の教育訓練機関」が2割、「自学自習」が4割であったが、50歳代では、「会社等やグループ会社」が減り、「社外の教育訓練機関」と「自学自習」が増え、2:3:4の割合になっている。第二に、非正社員及び自由業・自営業では、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減る傾向にあり、50歳代では割合が大きく低下し、その傾向は非正社員で顕著にみられる（**図表 2-6-8**を参照）。

正社員の特徴に関して、職種別にみると、第一に、40歳代までは、サービス職を除けば、各年代に関わらず、「自学自習」の割合はほぼ同じである。第二に、50歳では、すべての職種で、「会社等やグループ会社」の割合が低い反面、「自学自習」の割合は高く、とくに、その傾向は現職業で顕著にみられる。第三に、サービス職を除くすべての職種で、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減る傾向にある。また、従業員規模別にみると、第一に、すべての規模で、どの年代よりも50歳代で「自学自習」の割合が高くなっている。第二に、100人以上300名未満の企業に勤務している者を除けば、40歳代までは年代に関わらず、「自学自習」の割合はほぼ同じである（**図表 2-6-9**を参照）。

図表 2-6-8 各年代別にみた「自己啓発」のために使った時間の教育訓練プロバイダー別の構成比

(単位：%)

		有効回答数	会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	設備機器メーカー・コンピュータ設置企業等の社外の組織が提供する講座・コース等	自学自習	その他
20歳代							
【全体】		828	32.0	17.3	6.3	41.3	3.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	556	32.1	17.8	6.9	40.5	2.8
	非正社員	131	33.3	16.8	6.2	41.2	2.5
	自由業・自営業	141	30.3	15.8	4.1	44.9	4.9
30歳代							
【全体】		735	29.9	18.3	6.6	42.1	3.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	542	30.6	19.4	6.9	40.6	2.5
	非正社員	63	32.4	15.0	5.2	44.3	3.2
	自由業・自営業	130	25.8	15.4	6.0	47.3	5.4
40歳代							
【全体】		783	27.3	19.2	8.0	42.0	3.4
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	549	29.3	19.9	8.6	40.1	2.0
	非正社員	93	24.2	18.0	5.0	44.6	8.2
	自由業・自営業	141	21.2	17.4	7.8	47.9	5.7
現在（50歳代）							
【全体】		394	15.2	20.9	10.0	47.3	6.5
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	277	16.2	21.6	10.7	47.7	3.8
	非正社員	40	7.4	30.3	6.8	45.6	10.0
	自由業・自営業	77	15.8	13.5	9.1	46.9	14.7

図表 2-6-9 各年代別にみた「研修」のために使った時間の教育訓練プログラムの構成比

(単位：%)

【従業員規模別】	20歳代			30歳代			40歳代			現在(50歳代)			その他
	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	自学自習 その他	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	自学自習 その他	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	自学自習 その他	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	自学自習 その他	
30人未満	103	24.1	44.0	99	19.4	40.9	102	19.5	44.0	46	12.8	45.3	5.8
100人未満	74	26.8	41.2	72	25.0	45.8	74	18.9	43.7	36	5.6	51.2	5.8
300人未満	64	30.9	36.4	63	26.3	43.2	61	23.4	39.8	26	18.5	49.0	1.9
1,000人未満	71	29.8	43.4	68	30.1	43.2	68	34.3	44.9	32	17.1	47.7	3.8
1,000人以上	144	39.0	35.3	142	40.1	32.9	145	36.0	32.9	86	21.5	49.3	2.6
公務	87	39.0	40.3	84	38.1	39.9	87	37.5	40.1	40	15.0	48.8	2.0
【職種別】													
専門・技術職	194	28.0	45.9	190	26.9	43.2	191	25.4	41.2	115	14.5	47.3	4.2
事務職	162	35.2	38.1	153	32.4	39.9	162	30.6	40.0	76	20.7	44.0	5.3
営業・販売職	99	38.2	37.0	98	38.5	36.7	100	36.6	37.8	49	17.6	49.3	0.0
サービス職	20	31.8	38.3	23	25.9	48.2	22	27.5	44.5	8	15.0	54.1	0.0
現業職	43	37.1	32.8	42	36.9	32.8	39	36.7	32.6	11	6.4	57.2	0.9
その他	34	19.1	43.2	30	19.2	43.7	32	18.8	45.3	15	11.7	57.3	10.0

4. 各年代の投資時間からみた教育訓練分野

投資時間からみた訓練分野の構成比は、40歳代までは、年齢を経るにつれて、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」及び「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」の配分割合が減り、これに対して、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」及び「OA・コンピュータ知識」の配分割合が多くなる傾向にあり、40歳代と50歳代の配分構成はほぼ同じである。また、「語学」に関しては、年代に関わらず、配分割合はほぼ同じである。

この配分割合の推移を雇用形態別にみると、第一に、正社員及び非正社員では、40歳までは、年齢を経るにつれて、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」及び「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」の配分割合が減りが、50歳代になると、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」は増える傾向にある。第二に、自由業・自営業では、各年代に関わらず、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」への配分割合はほぼ同じである。第三に、正社員では、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」及び「OA・コンピュータ知識」の配分割合が年齢を経るにつれて、多くなる傾向にあるが、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」に関しては、50歳代では減る傾向にある（**図表 2-6-10**を参照）。

正社員の特徴に関しては、職種別にみると、第一に、営業・販売職及び現業職では、年齢を経るにつれて、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」及び「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」の配分割合が減る傾向にある。第二に、専門・技術職、事務職及びサービス職では、年齢を経るにつれて、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の配分割合が減る傾向にあるが、50歳代になると再び増える傾向にある。第三に、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」に関しては、現業職以外のすべての職種で、40歳までは、第四に、「OA・コンピュータ知識」に関しては、専門・技術職、事務職及び営業・販売職で、年齢を経るにつれて、配分割合が多くなる傾向にある。

従業員規模別にみると、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」については、すべての規模で、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」については、従業員規模100人以上300人未満を除くすべての規模で、年齢を経るにつれて、配分割合が減る傾向にあるが、50歳代になると増える傾向にある。第二に、これに対して、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」に関しては、すべての規模で、年齢を経るにつれて、配分割合が増える傾向にあるが、50歳代になると減る傾向にある。第三に、「OA・コンピュータ知識」に関しては、30人未満及び1000人以上の規模で、年齢を経るにつれて、配分割合が多くなる傾向にある（**図表 2-6-11**を参照）。

図表 2-6-10 各年代別にみた「研修と自己啓発」のために使った時間の分野別の構成比

(単位：%)

		有効回答数	ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	仕事に必要な専門知識・技術・技能	語学	OA・コンピュータ知識	その他
		20歳代						
【全 体】		861	16.4	8.8	56.1	6.4	8.4	3.8
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】							
	正社員	579	16.8	8.9	55.5	6.8	8.8	3.2
	非正社員	139	17.6	5.8	56.8	6.6	7.8	5.4
	自由業・自営業	143	14.1	11.4	57.6	4.9	7.2	4.8
		30歳代						
【全 体】		756	11.0	15.6	52.8	6.7	9.5	4.4
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】							
	正社員	556	11.4	16.1	51.7	6.5	10.3	3.9
	非正社員	66	13.9	17.6	53.4	5.7	6.0	3.3
	自由業・自営業	134	7.9	12.6	57.1	7.8	8.0	6.6
		40歳代						
【全 体】		795	8.8	19.6	46.4	5.3	14.5	5.4
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】							
	正社員	558	9.2	22.3	44.5	5.0	15.0	4.1
	非正社員	94	11.1	15.3	47.7	8.2	10.9	6.8
	自由業・自営業	143	5.7	11.9	53.3	4.7	14.7	9.6
		現在(50歳代)						
【全 体】		464	5.6	13.8	49.0	7.0	15.2	9.3
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】							
	正社員	328	5.4	17.2	46.2	6.6	17.4	7.1
	非正社員	49	5.9	4.8	52.5	11.4	8.4	16.9
	自由業・自営業	87	6.2	6.2	57.6	6.2	10.6	13.2

図表 2-6-11 各年代別にみた「研修」のために使った時間の教育訓練プロバイダー別の構成比（正社員）

【従業員規模別】	(単位：%)																																
	20歳代				30歳代				40歳代				現在（50歳代）																				
	有効 回答数	ビジネ スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	OA、 コン ピユ ー タ知識	その他	有効 回答数	ビジネ スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	OA、 コン ピユ ー タ知識	その他	有効 回答数	ビジネ スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	OA、 コン ピユ ー タ知識	その他	有効 回答数	ビジネ スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	OA、 コン ピユ ー タ知識	その他																	
30人未満	115	16.8	7.4	61.6	4.3	7.9	2.0	2.0	103	11.0	14.3	56.3	4.0	9.7	4.6	4.6	103	11.6	17.6	44.2	4.5	19.2	2.9	2.9	55	7.7	12.0	48.0	3.3	21.3	7.7		
100人未満	79	16.4	7.5	54.2	7.0	12.1	2.8	5.0	76	10.9	16.5	49.2	7.2	11.3	5.0	5.0	76	4.8	23.4	46.9	5.3	16.1	3.4	3.4	43	4.4	18.8	45.2	5.9	13.4	12.2		
300人未満	66	20.7	12.8	45.0	6.1	11.5	3.9	4.5	62	14.0	17.9	46.5	5.9	11.2	4.5	4.5	62	10.1	22.2	44.5	5.1	13.4	4.7	4.7	33	6.7	18.3	40.8	15.2	13.3	5.8		
1,000人未満	74	13.9	9.6	56.0	8.1	6.9	5.5	6.4	70	9.5	17.6	49.2	7.9	9.4	6.4	6.4	69	7.4	21.3	46.9	7.3	12.4	4.8	4.8	36	5.3	16.3	50.0	4.9	20.3	3.3		
1,000人以上	145	16.9	10.0	52.1	10.0	8.2	2.8	2.0	144	11.1	18.8	48.9	8.9	10.2	2.0	2.0	146	8.3	26.8	41.9	5.5	12.9	4.6	4.6	96	4.0	18.6	47.1	7.2	16.1	7.0		
公務	90	17.3	7.5	61.0	2.3	8.3	3.6	3.5	86	13.3	11.1	59.2	1.7	11.0	3.5	3.5	89	11.5	20.3	45.8	1.9	15.8	4.6	4.6	53	6.5	16.8	43.5	5.3	20.8	7.1		
【職種別】																																	
専門・技術職	201	10.3	6.5	63.4	7.6	9.0	3.2	2.9	190	6.8	12.9	58.6	7.6	11.2	2.9	2.9	191	5.6	20.3	49.2	7.0	14.8	3.2	3.2	131	3.0	14.0	50.5	7.9	18.0	6.5		
事務職	170	21.9	7.9	48.8	6.8	11.8	2.9	5.3	160	15.7	17.4	43.9	5.9	11.8	5.3	5.3	169	12.7	21.4	39.6	2.9	19.0	4.4	4.4	92	6.1	18.4	42.8	3.9	19.9	9.0		
営業・販売職	103	25.3	10.5	50.1	6.8	5.5	1.7	1.5	101	15.7	20.8	49.2	5.7	7.2	1.5	1.5	98	10.9	27.3	40.9	5.8	12.6	2.4	2.4	58	10.0	21.7	36.9	9.2	16.9	5.2		
サービス職	22	18.8	10.6	54.0	5.8	7.6	3.2	2.3	22	13.9	18.0	42.3	11.9	11.7	2.3	2.3	22	14.1	32.7	36.6	1.6	10.0	5.0	5.0	11	10.0	25.0	54.1	0.0	10.9	0.0		
現業職	44	10.1	11.5	63.7	3.2	5.9	5.6	5.9	44	7.9	15.6	60.3	3.0	7.3	5.9	5.9	41	5.5	14.5	60.3	4.0	8.9	6.8	6.8	16	3.9	13.3	54.9	8.2	19.1	0.7		
その他	34	12.1	20.4	47.2	7.3	6.6	6.4	9.7	32	8.3	15.9	49.3	7.5	9.4	9.7	9.7	32	7.6	26.9	40.2	5.2	14.5	5.6	5.6	16	2.5	16.9	47.8	5.3	8.1	19.4		

5. 各年代の投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率

投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率（以下、資格取得比率と呼ぶ）は、年齢を経るにつれて、低下する傾向にあり、この傾向はすべての雇用形態に同じようにみられる（図表 2-6-12 を参照）。

正社員の特徴に関しては、第一に、職種別にみると、専門・技術職で、年齢を経るにつれて、資格取得比率が低下する傾向にある。他方、専門・技術職以外の職種では、40歳代までは、比率はほぼ同じであるが、50歳代になると大きく低下する。第二に、従業員規模別にみると、公務員では、年齢を経るにつれて、資格取得比率が低下する傾向にある。民間企業では、概ね、40歳代まで、比率はほぼ同じである。

図表 2-6-12 各年代別にみた「研修や自己啓発」のために使った時間のうちで
資格取得のために使った時間の割合

		20歳代		30歳代		40歳代		現在（50歳代）	
		有効 回答数	平均 （%）	有効 回答数	平均 （%）	有効 回答数	平均 （%）	有効 回答数	平均 （%）
【全 体】		946	31.3	829	28.1	881	25.6	509	17.6
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】								
	正社員	622	30.8	587	28.1	587	26.5	354	17.1
	非正社員	165	31.3	83	26.4	129	24.0	57	17.1
	自由業・自営業	160	33.5	159	29.2	165	23.4	98	16.4
正社員 の 特徴	【従業員規模別】								
	30人未満	131	34.2	121	34.9	124	30.2	65	24.4
	100人未満	91	31.0	87	31.3	88	29.9	47	17.1
	300人未満	73	31.3	67	28.5	68	29.0	36	12.7
	1,000人未満	73	30.8	68	27.4	68	21.3	40	20.6
	1,000人以上	155	30.0	146	24.1	142	25.4	97	16.6
	公務	86	24.4	82	20.7	81	20.6	56	9.5
	【職種別】								
	専門・技術職	206	34.5	197	28.4	197	28.2	138	17.1
	事務職	179	30.0	169	25.3	175	26.5	98	21.1
営業・販売職	114	25.0	103	28.0	99	25.5	64	13.2	
サービス職	25	30.4	26	35.4	27	30.4	13	19.5	
現業職	54	34.6	51	34.7	48	27.6	17	11.8	
その他	37	25.7	33	25.8	34	19.1	20	11.7	

6. 各年代の能力開発活動の評価

各年代の能力開発活動が現在の仕事にどの程度役立っているのかについてみると、現在の能力開発活動の評価が最も高く、20歳代、30歳代及び40歳代の能力開発活動の評価に大きな差は見られない（図表 2-6-13 を参照）。こうした能力開発活動の評価の推移を雇用形態別にみても変わらない。

正社員の特徴に関しては、職種別にみると、第一に、すべての職種で、現在の能力開発活動の評価が最も高くなっている。第二に、専門・技術職で、現在を含め各年代の評価の差が見られないが、これに対して、営業・販売職及び現業職では、20歳代と現在の評価の間には差が見られる。また、従業員規模別にみると、従業員規模 300 人以上 1,000 名未満の勤務者を除けば、規模に関わらず、現在の能力開発活動の評価が最も高くなっている。第二に、従業員規模 300 人以上 1,000 未満の勤務者で、現在を含め各年代の評価の差が見られないが、これに対して、従業員規模 100 人以上 300 人未満では、20歳代と現在の評価の間には差が見られる。

図表 2-6-13 各年代別にみた実施した「研修や自己啓発」の現在の仕事への貢献度

		20歳代		30歳代		40歳代		現在 (50歳代)	
		TOTAL	得点	TOTAL	得点	TOTAL	得点	TOTAL	貢献度指数
【全 体】		1047	6.1	935	6.2	1029	6.2	509	6.7
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	675	6.2	650	6.4	678	6.3	354	6.6
	非正社員	199	5.3	109	5.1	162	5.2	57	6.3
	自由業・自営業	173	6.5	176	6.4	189	6.6	98	7.1
正社員の特徴	【従業員規模別】								
	30人未満	147	6.1	141	6.0	147	6.1	65	6.8
	100人未満	98	6.2	96	6.3	102	6.2	47	6.8
	300人未満	81	5.8	74	6.2	78	6.0	36	6.5
	1,000人未満	79	6.4	77	6.6	79	6.6	40	6.5
	1,000人以上	158	6.3	151	6.4	157	6.4	97	6.6
	公務	96	6.4	93	6.7	97	6.6	56	6.6
	【職種別】								
	専門・技術職	222	6.6	216	6.6	222	6.6	138	6.6
	事務職	195	6.1	189	6.1	203	6.2	98	6.6
	営業・販売職	122	5.9	111	6.3	118	6.3	64	6.7
サービス職	27	6.0	28	6.3	29	5.9	13	6.5	
現業職	64	5.4	63	5.9	60	5.6	17	6.2	
その他	38	6.6	35	6.7	39	6.3	20	7.2	

(注) 貢献度指数 = (「大いに役立った」×9 + … + 「全く役に立たなかった」×1) を (総数 - 無回答) で除した値

付属資料

調査票（正社員用）

調査票（パート・アルバイト用）

調査票（自由業・自営業用）



C820001(04)

教育訓練活動に関するアンケート調査【正社員用】

< K2389¥¥¥ >

2005年9月

拝啓 初秋の底、皆さまにおかれましては、ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。
日頃は、私ども(株)インテージの調査にご協力くださいます。誠にありがとうございます。皆さまのご意見は、貴重な資料として活用させていただきます。誠にありがとうございます。

さてこの度、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)より委託を受け、教育訓練活動に関するアンケート調査を行うことになりました。本調査は、社会人が教育訓練サービスをどのように活用しているかを把握するためのものです。なお、社会人に対する教育訓練には、各種講座、研修会、勉強会、交流会、通信教育・eラーニング等も含まれます。JILPTでは、そうした実態を把握・分析するとともに、その政策課題を探る研究プロジェクトを進めており、この調査はその重要な一環として行うものです。

この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、回答が他にもいり個人名が特定されるような分析はありませんので、ありのままをご記入ください。

調査に関して不明な点などございましたらご連絡ください。
なお、些少ではございますがお礼といたしまして商品券を同封させていただきましたので、ご納めください。未償ながら、ご家族の皆さまのご健康をお祈り申し上げます。

※独立行政法人労働政策研究・研修機構とは・・・厚生労働省所管の公的法人で、労働政策の企画立案に資する調査研究業務などを行っています。

敬具

ご記入上の注意 ～今回は宛名の方ご本人様をご記入ください

この調査票は現在「正社員(職員)」として働かれている方を対象としています。「正社員(職員)」として働かれていない方は、お手数ですが、下記のインテージメールアドレス一担当までご連絡ください。

- 特に指定のない限り、回答は選択肢の番号に○印をつけてください。□や□には具体的な数字を記入してください。必ずしも厳密な数字でなくても結構です。
- ご回答の内容によって、次の質問が先へとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、指示に従ってお進みください。
- 選択肢で「その他」に○をつける場合、なるべく具体的な事柄を記入してください。
- 質問の中には年代別に、いままでの研修や自己啓発の状況を問うもの(項目のW)があります。当時を思い出していただき、概略でお答えください。
- ご記入いただきました調査票は、お手数でもご記入もれなどないかお確かめの上、同封の返信用封筒(切手は不要です)にて9月26日(月)までにご投函ください。

<調査票の内容、記入方法に関する問い合わせ>
株式会社インテージ メールセンター 〒352-0012 埼玉県新座市畑中2-5-33
TEL: 0120-828-677(フリーダイヤル: 平日 9:30~17:00) 担当: 若尾

<調査の趣旨に関する問い合わせ>
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
担当: 人材育成研究部 木村 (03-5991-5122) 横山 (03-5991-5123)

ご記入いただいた方のお名前は...

お名前	様
変更後ご住所	(ご住所は、お送りした宛て名ラベルから変更のある方のみご記入ください) 〒 Tel. () ()

I. あなたについて

問1. あなたの性別は。(○は1つ)

1. 男性
2. 女性

問2. あなたの年齢は。

□ □ 歳

問3. あなたの最終学歴は(中退は卒業に含む)。(○は1つ)

1. 中学校卒
2. 高校卒
3. 専修・専門学校卒
4. 短大・高専卒
5. 大学・大学院卒

問4. あなたが現在、勤務している企業・団体等の組織(以下、「会社等」と呼びます)の主な業種は。(○は1つ)

1. 公務 → 問5へお進みください

2. 建設業
3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業
5. 情報通信業
6. 運輸業
7. 卸売・小売業
8. 金融・保険業・不動産業
9. 飲食店・宿泊業
10. 医療・福祉
11. 教育・学習支援業
12. サービス業
13. その他(具体的に)

→ 付問①. 会社等の全体の従業員数は。(○は1つ)

1. 30人未満
2. 30~100人未満
3. 100~300人未満
4. 300~1,000人未満
5. 1,000~5,000人未満
6. 5,000人以上

→ 付問②. あなたの仕事は主にどの分野ですか。(○は1つ)

1. 総務
2. 経営企画
3. 広報・宣伝
4. 人事
5. 経理・財務
6. 営業・販売
7. 配送・物流
8. 国際・貿易
9. 製造・現業
10. 購買
11. 情報システム
12. 研究・技術・開発
13. その他(具体的に)

問5. あなたの現在勤務している会社等での地位は、どのランクに相当しますか。該当する番号に○を1つだけつけてください。

	社員										経営者・役員クラス
	一般職V (高卒初任格付付)	一般職IV (短大卒初任格付付)	一般職III (大卒初任格付付)	一般職II	一般職I	係長・主任 相当II	係長・主任 相当I	課長 相当	次長 相当	部長 相当	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

問6. あなたの現在勤務している会社等での勤続年数は、(グループ会社等への出向期間も含めてください)

.....年

問7. あなたの職種は。(○は1つ)

1. 専門・技術職
2. 事務職
3. 営業・販売職
4. サービス職
5. 生産・運輸・建設等の現業職
6. その他(具体的に:)

問8. あなたは通常、残業していますか。(○は1つ)

1. 残業している
2. 残業していない → 問9へお進みください

→ 付問① 残業時間は平均して、週当たり約何時間ですか。

一週当たり約 時間

→ 付問② 突発的な残業はどの程度ありますか。(○は1つ)

1. 頻繁にある
2. ある程度ある
3. あまりない
4. 全くない

問9. 転職の経験がありますか。(○は1つ)

1. ある
2. ない

II. 教育訓練に対する会社等の方針について

問10. あなたの会社等の教育訓練の方針は、つぎにあげる【A】と【B】のどちらに近いですか。(それぞれについて○は1つ)

<教育訓練全体について>

- (1) 【A】優秀な社員・職員を選抜していくような教育訓練を重視している
- 【B】社員・職員全体の底上げをするような教育訓練を重視している

1. Aである
2. どちらかと言えばAに近い
3. どちらかと言えばBに近い
4. Bである

- (2) 【A】社員・職員の教育訓練を行うのは、会社等の責任としている
- 【B】教育訓練に責任を持つのは、社員・職員個人としている

1. Aである
2. どちらかと言えばAに近い
3. どちらかと言えばBに近い
4. Bである

<仕事から離れて行う教育訓練について>

- (3) 【A】本社主導の教育訓練を重視している
- 【B】事業部・事業所等のライン部門主導の教育訓練を重視している

1. Aである
2. どちらかと言えばAに近い
3. どちらかと言えばBに近い
4. Bである

- (4) 【A】社内で行う教育訓練を重視している
- 【B】社外の機関が行う教育訓練を重視している

1. Aである
2. どちらかと言えばAに近い
3. どちらかと言えばBに近い
4. Bである

問11. 会社等・上司は、あなたに求める能力を十分に知らせていると思いますか。(○は1つ)

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない

問12. 会社等・上司は以下の教育訓練を計画的に行っていると思いますか。(それぞれについて○は1つ)

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わ ない	そう 思わない
a) 仕事を離れて行う教育訓練	1	2	3	4
b) 仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練	1	2	3	4

問13. 会社等・上司から求められている能力を100とした場合、あなたの能力は現在のレベルにあると思いますか。

.....

Ⅲ. あなたの「研修・自己啓発」ニーズと現在の「研修・自己啓発」について

※以下の設問では、「研修」とは、会社等や上司の指示によって仕事から離れて行う教育訓練で、社内や社外の組織が提供する講座・コース・研究会・勉強会・交流会への参加や通信教育・eラーニングの受講などのことを「自己啓発」とし、自発的に行うもので、社内・社外の組織が提供する講座・コース・研究会・勉強会・交流会への参加や通信教育・eラーニングの受講や自学自習による教育訓練のことをいいます。また、「過去一年間」とは、ご記入の時点からの過去一年をさしています。

問14. あなたが社外で自己啓発を行うことについて、a)会社等、b)あなたの上司、c)職場の先輩や同僚はどの程度協力的であると思いますか。(それぞれについて○は1つ)

	協力的である	やや協力的である	あまり協力的ではない	協力的ではない
a)会社等	1	2	3	4
b)あなたの上司	1	2	3	4
c)職場の先輩や同僚	1	2	3	4

問15. あなたが「自己啓発」のために使えるお金と時間について伺います。
(1) あなたの昨年の年収は。

約 万円

(2) 一年間に「自己啓発」のために使えるお金は、およそいくらですか。

約 万 千円

(3) 一年間に「自己啓発」のために使える時間は、およそ何時間ですか。

約 時間

問16. あなたが「研修や自己啓発」のために使ったお金と時間について伺います。

(1) 過去一年間に、「研修や自己啓発」を行いましたか。

1. はい
2. いいえ → 問17へお進みください

→ 付問①. 過去一年間、「研修や自己啓発」のために使ったお金(書籍等の購入費用を含む)を使いましたか。
なお、国や会社等から支給された助成金を除いてください。

1. はい
2. いいえ → 付問②へお進みください
→ 付問①-1. その金額は、およそいくらでしたか。→ 約 万 千円

→ 付問②. 過去一年間に、「研修」のために時間を使いましたか。

1. はい
2. いいえ → 付問③へお進みください

→ 付問②-1. その時間はおよそ何時間ですか。→ 約 時間

↳ 付問②-2. 「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。
全体を100とした場合の構成比率を記入してください。なお、講座・コース等には講座・コース・研究会・勉強会・交流会・通信教育・eラーニングが含まれます。(小数点以下は四捨五入)

	ない	ある	(内訳)
a)会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
b)社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
c)社外の組織(講師・eラーニング・eラーニング)が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
d)その他(具体的に:)	1	2	<input type="text"/> %
合計			100%

→ 付問③. 過去一年間に、「自己啓発」のために時間を使いましたか。

1. はい
2. いいえ → 付問④へお進みください

→ 付問③-1. その時間はおよそ何時間ですか。→ 約 時間

→ 付問③-2. 「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率を記入してください。なお、講座・コース等には講座・コース・研究会・勉強会・交流会・通信教育・eラーニングが含まれます。(小数点以下は四捨五入)

	ない	ある	(内訳)
a)会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
b)社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
c)社外の組織(講師・eラーニング・eラーニング)が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
d)自学自習	1	2	<input type="text"/> %
e)その他(具体的に:)	1	2	<input type="text"/> %
合計			100%

→ 付問④. 過去一年間に、「研修や自己啓発」のために使った時間を以下のような「分野」で分類すると、どのような配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率を記入してください。

	ない	ある	(内訳)
a) ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	1	2 →	%
b) マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	1	2 →	%
c) 仕事に必要な専門的な知識・技術・技能 (営業、経理、人事、品質・生産管理、医療・看護・福祉等)	1	2 →	%
d) 語学	1	2 →	%
e) OA・コンピュータの知識	1	2 →	%
f) その他(具体的に:)	1	2 →	%
合計			100%

→ 付問⑤. 資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占めていますか。

約 %

→ 付問⑥. あなたが「研修や自己啓発」を行う仕事上の理由は何ですか。以下の点についてそれぞれに○を1つ、つけてください。

	そう思う	やや そう思う	あまり 思わない	そう 思わない
a) 仕事の範囲が広がっているから	1	2	3	4
b) 仕事に必要な知識や能力が高度化しているから	1	2	3	4
c) 仕事で求められる責任が高まっているから	1	2	3	4
d) 仕事の能率や成果が厳しく問われているから	1	2	3	4

→ 付問⑦. 以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)

大いに 役立った	役立った	どちらとも 言えない	役立たな かった	全く役立 たなかった
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

IV. 今後の「研修・自己啓発」について

問17. あなたは今後、どのように働きたいと考えていますか。(○は1つ)

- 現在の勤務先で経営者や管理職として働きたい
- 現在の勤務先で専門職として働きたい
- 転職して、経営者や管理職として働きたい
- 転職して、専門職として働きたい
- 自分で事業を起こしたい
- 家業を継ぎたい
- 働くことを辞めたい
- 特に考えていない
- その他(具体的に:)

問18. あなたは今後、「研修や自己啓発」のための時間をどの程度増やしたいと思いますか。(○は1つ)

- 増やしたい
- やや増やしたい
- 現状維持
- やや減らしたい
- 減らしたい

問19. あなたは今後、以下にかける機関で「研修や自己啓発」を行う場合、時間をどの程度増やしたいと思いますか。(それぞれについて○は1つ)

	増や したい	やや 増や したい	現状 維持	やや 減ら したい	減ら したい
a) 会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	1	2	3	4	5
b) 社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	3	4	5
c) 社外の組織(職業訓練センター・キャリアセンター)が提供する講座・コース等	1	2	3	4	5
d) 自学自習	1	2	3	4	5

問20. あなたは今後、「研修や自己啓発」を行う場合、以下に掲げる分野の時間をどの程度増やしたいと思いますか。(それぞれについて○は1つ)

	増や したい	やや 増や したい	現状 維持	やや 減ら したい	減ら したい
a) ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	1	2	3	4	5
b) マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	1	2	3	4	5
c) 仕事に必要な専門的な知識・技術・技能 (営業、経理、人事、品質・生産管理、医療・看護・福祉等)	1	2	3	4	5
d) 語学	1	2	3	4	5
e) OA・コンピュータの知識	1	2	3	4	5

問21. あなたは今後、資格取得のための時間をどの程度増やしたいと思いますか。(○は1つ)

- 増やしたい
- やや増やしたい
- 現状維持
- やや減らしたい
- 減らしたい

V. 社外の教育訓練機関について

問22. あなたは今後、夜間大学院等を含めた社外の長期の教育訓練コースを受けたいと思いますか。(○は1つ)

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない

問23. 仮に、あなたが社外の教育訓練機関を利用する場合、以下に掲げる情報をどの程度重視しますか。(それぞれについて○は1つ)

	重視する	ある程度重視する	あまり重視しない	重視しない
a) カリキュラム	1	2	3	4
b) 得られる資格や免許	1	2	3	4
c) 担当する講師・インストラクターの質	1	2	3	4
d) コースの評判	1	2	3	4
e) 利用する教材	1	2	3	4
f) 立地・交通の利便性	1	2	3	4
g) 研修の時間帯	1	2	3	4
h) 研修の時間数や期間	1	2	3	4
i) 研修費用	1	2	3	4
j) 費用補助の有無	1	2	3	4
k) コースの定員数	1	2	3	4
l) 修了率・資格取得状況・就職率などの実績	1	2	3	4

問24. その情報をどのような方法で集めようと考えていますか。(○はいくつでも)

1. インターネットの情報検索によって
2. 社外の教育訓練機関からの広告、ダイレクトメールによって
3. 教育訓練キャリアアップに関する情報誌によって
4. 社外の知人・友人から
5. 人事・教育部門等が提供する情報によって
6. グループ会社等が提供する情報によって
7. 職場の上司から
8. 職場の先輩・同僚から
9. その他(具体的に:)

問25. 以下の社外の教育訓練機関が提供する講座やコース等をどの程度利用したいと考えていますか。(それぞれについて○は1つ)

	利用したい	ある程度利用したい	あまり利用したくない	利用したくない
a) 講師等のメーカー・コンベンション設置企業等	1	2	3	4
b) 民間教育訓練機関(株式会社等)	1	2	3	4
c) 公益法人(財団・社団・福祉法人)	1	2	3	4
d) 経営者団体(徳島県産産、福会、福産等)	1	2	3	4
e) 専修学校・各種学校	1	2	3	4
f) 大学・大学院・短大・高等専門学校	1	2	3	4
g) 公共職業訓練機関	1	2	3	4

問26. あなたがこれまで自分自身の能力を高める上で、以下のa~dまでの方法がどの程度貢献していると思いますか。全体を100とした場合の構成比率をご記入ください。

a) 仕事をしながら、上司や先輩から受ける教育訓練						%
b) 会社等や上司の指示による会社やグループ会社等が企画・主催した講座・コース等への参加						%
c) 会社等や上司の指示による社外の組織が企画・主催した講座・コース等への参加						%
d) 自己啓発(自発的に行うもので、社内外の組織が企画・主催した講座・コース等への参加や自学自習)						%
合計	1	0	0	0	0	%

Ⅶ. これまでの「研修・自己啓発」について

問27. これまであなたが「研修・自己啓発」に費やした「時間」等について向います。以下の(1)から(3)をお答えください。なお、回答する設問は、あなたの「年齢」によって異なります。囲みの指示にしたがってご記入ください。

・20歳代の方 → 問2.8へお進みください ・30歳代の方 → (1)のみ ・40歳代の方 → (1)と(2) ・50歳以上の方 → (1)、(2)、(3)

<p>＜(1)20歳代の頃についてお答えください。なお、現在20歳代の方は問28へお進みください。＞</p> <p>＜A>その当時の主な働き方は。(○は1つ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正社員 2. 契約社員・准社員・嘱託社員 3. パートタイマー・アルバイト 4. 派遣社員 5. 自営業(家族従業者)・自由業 6. 学生・主婦 → 問27(2)へお進みください 7. その他(具体的に:) → 問27(2)へお進みください <p>＜付問①>30歳代を平均して、「研修や自己啓発」に費やした時間は現在と比較して、どの程度でしたか。(それぞれについて○は1つ)</p> <p>(研修や自己啓発全体を通して)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 多かった 2. やや多かった 3. ほぼ同じ 4. やや少なかった 5. 少なかった <p>＜付問②>「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよううな配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率をご記入ください。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:30%;">会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等</td> <td style="width:10%;">ない</td> <td style="width:10%;">ある</td> <td style="width:10%;">(内訳)</td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td>100</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> </tr> </table> <p>＜付問③>「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよううな配分になりますか。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:30%;">会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等</td> <td style="width:10%;">ない</td> <td style="width:10%;">ある</td> <td style="width:10%;">(内訳)</td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td>100</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> </tr> </table>	会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)								1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→	合計					100					会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)								1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→	合計					100					<p>＜(2)30歳代の頃についてお答えください。なお、現在30歳代の方は問28へお進みください。＞</p> <p>＜A>その当時の主な働き方は。(○は1つ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正社員 2. 契約社員・准社員・嘱託社員 3. パートタイマー・アルバイト 4. 派遣社員 5. 自営業(家族従業者)・自由業 6. 学生・主婦 → 問27(3)へお進みください 7. その他(具体的に:) → 問27(3)へお進みください <p>＜付問①>30歳代を平均して、「研修や自己啓発」に費やした時間は現在と比較して、どの程度でしたか。(それぞれについて○は1つ)</p> <p>(研修や自己啓発全体を通して)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 多かった 2. やや多かった 3. ほぼ同じ 4. やや少なかった 5. 少なかった <p>＜付問②>「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよううな配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率をご記入ください。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:30%;">会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等</td> <td style="width:10%;">ない</td> <td style="width:10%;">ある</td> <td style="width:10%;">(内訳)</td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td>100</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> </tr> </table> <p>＜付問③>「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよううな配分になりますか。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:30%;">会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等</td> <td style="width:10%;">ない</td> <td style="width:10%;">ある</td> <td style="width:10%;">(内訳)</td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td>100</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> </tr> </table>	会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)								1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→	合計					100					会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)								1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→	合計					100					<p>＜(3)40歳代の頃についてお答えください。なお、現在、40歳代の方は問28へお進みください。＞</p> <p>＜A>その当時の主な働き方は。(○は1つ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正社員 2. 契約社員・准社員・嘱託社員 3. パートタイマー・アルバイト 4. 派遣社員 5. 自営業(家族従業者)・自由業 6. 学生・主婦 → 問28へお進みください 7. その他(具体的に:) → 問28へお進みください <p>＜付問①>40歳代を平均して、「研修や自己啓発」に費やした時間は現在と比較して、どの程度でしたか。(それぞれについて○は1つ)</p> <p>(研修や自己啓発全体を通して)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 多かった 2. やや多かった 3. ほぼ同じ 4. やや少なかった 5. 少なかった <p>＜付問②>「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよううな配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率をご記入ください。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:30%;">会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等</td> <td style="width:10%;">ない</td> <td style="width:10%;">ある</td> <td style="width:10%;">(内訳)</td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td>100</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> </tr> </table> <p>＜付問③>「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよううな配分になりますか。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:30%;">会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等</td> <td style="width:10%;">ない</td> <td style="width:10%;">ある</td> <td style="width:10%;">(内訳)</td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td>100</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> </tr> </table>	会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)								1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→	合計					100					会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)								1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→	その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→	合計					100				
会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
合計					100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
合計					100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
合計					100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
合計					100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
合計					100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
社外の組織(講師・カウンセラー・講師等)が提供する講座・コース等	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
合計					100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
<p>＜付問④>「研修や自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよううな配分になりますか。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:30%;">ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識</td> <td style="width:10%;">ない</td> <td style="width:10%;">ある</td> <td style="width:10%;">(内訳)</td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> <td style="width:10%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>仕事に必要な専門的知識・技術・技能</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>語学</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>O.A.・コンピュータの知識</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>→</td> <td>→</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td>100</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> </tr> </table> <p>＜付問⑤>資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占めていますか。</p> <p style="text-align: center;">約 <input style="width: 50px;" type="text"/> %</p>			ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	ない	ある	(内訳)								1	2	1	2	→	1	2	→	→	マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	1	2	1	2	→	1	2	→	→	仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2	1	2	→	1	2	→	→	語学	1	2	1	2	→	1	2	→	→	O.A.・コンピュータの知識	1	2	1	2	→	1	2	→	→	その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→	合計					100					<p>＜付問⑥>以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:10%;">大いに役立った</td> <td style="width:10%;">役立った</td> <td style="width:10%;">どちらともいえない</td> <td style="width:10%;">役立った</td> <td style="width:10%;">役立った</td> <td style="width:10%;">役立った</td> <td style="width:10%;">役立った</td> <td style="width:10%;">役立った</td> <td style="width:10%;">役立った</td> <td style="width:10%;">役立った</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>9</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">全く役立たなかった</p>			大いに役立った	役立った	どちらともいえない	役立った	役立った	役立った	役立った	役立った	役立った	役立った	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																	
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	ない	ある	(内訳)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
語学	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
O.A.・コンピュータの知識	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
その他(具体的に:)	1	2	1	2	→	1	2	→	→																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
合計					100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
大いに役立った	役立った	どちらともいえない	役立った	役立った	役立った	役立った	役立った	役立った	役立った																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	

Ⅶ. 社内（グループ会社等も含む）で行う講座・コースの受講状況

問28. あなたは過去3年間に、社内（グループ会社等も含む）で行う講座・コースを受講したことがありますか。

1. ある
2. ない → 問29へお進みください

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。 (○は1つ)	 そのコースを受講したのは、会社や上司の指示によるものですか。 (○は1つ)	<C> 主催した組織はどこですか。 (○は1つ)	<D> 1コース当たりの延べ研修時間は、下の注(ページを参照)	<E> そのコースは、どういった時点で役に立ちましたか。 (○はいくつでも)	<F> このような社内研修が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。 (○は1つ)
1. ビジネス等の研修 2. マネジメント (管理・監督研修等) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. O.A.・コンピュータ 11. その他	1. はい 2. いいえ	1. 人事・教育部門 (技術部等を含む) 2. 所属している部署 3. 所属している課 4. 他の部署・事業部 5. 親会社・グループ会社 6. その他	30 時間	1. 世帯調査が初めてのこと 2. 世帯調査が初めてのこと 3. 世帯調査が初めてのこと 4. 世帯調査が初めてのこと 5. 世帯調査が初めてのこと 6. 世帯調査が初めてのこと 7. 世帯調査が初めてのこと 8. 世帯調査が初めてのこと 9. その他	1. 大いに役立った 2. 役立った 3. 役立った 4. どちらとも言えない 5. どちらとも言えない 6. 役立たなかった 7. 役立たなかった 8. 役立たなかった 9. 全く役立たなかった
記入例	① 2	① 2 3	30 時間	1 ② ③ 4 5 6 7 8 ⑤	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2	1 2 3	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2	1 2 3	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2	1 2 3	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9

注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
2. 2泊3日の場合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算。... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間

Ⅷ. 社外で行う講座・コースの受講状況

問29. あなたは過去3年間に社外で行う講座・コースを受講したことがありますか。

1. ある
2. ない → 問30へお進みください

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。 (○は1つ)	 そのコースを受講したのは、会社や上司の指示によるものですか。 (○は1つ)	<C> 主催した機関はどこですか。 (○は1つ)	<D> 1コース当たりの延べ研修時間は、下の注(ページを参照)	<E> そのコースは、どういった時点で役に立ちましたか。 (○はいくつでも)	<F> このような社外研修が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。 (○は1つ)
1. ビジネス等の研修 2. マネジメント (管理・監督研修等) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. O.A.・コンピュータ 11. その他	1. はい 2. いいえ	1. 設備機器等のメーカー・導入企業等 2. 民間教育訓練機関 (株式会社) 3. 公益法人 (財団法人、NPO等) 4. 経営者団体 (協会、学会、研究会等) 5. 講師・講師 6. 学・大学院、大学、専門学校 7. 公共職業訓練機関 8. その他	30 時間	1. 世帯調査が初めてのこと 2. 世帯調査が初めてのこと 3. 世帯調査が初めてのこと 4. 世帯調査が初めてのこと 5. 世帯調査が初めてのこと 6. 世帯調査が初めてのこと 7. 世帯調査が初めてのこと 8. 世帯調査が初めてのこと 9. その他	1. 大いに役立った 2. 役立った 3. 役立った 4. どちらとも言えない 5. どちらとも言えない 6. 役立たなかった 7. 役立たなかった 8. 役立たなかった 9. 全く役立たなかった
記入例	① 2	① 2 3 4 5 6 7 8	30 時間	1 ② ③ 4 5 6 7 8 ⑤	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2	1 2 3	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2	1 2 3	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2	1 2 3	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9

注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
2. 2泊3日の場合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算。... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間

Ⅷ. 社内外の通信教育の受講状況

問30. あなたは過去3年間に社内外の通信教育を受けたことがありますか。

1. ある
2. ない
問31へ お進みください

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。 (○は1つ)	 そのコースを受講したのは、会社や上司の指示によるものですか。 (○は1つ)	<C> 主催した機関はどこですか。 (○は1つ)	<D> 1コース当たりの研修期間は、	<E> そのコースは、どういった点で役に立ちましたか (○はいくつでも)	<F> このような通信教育が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。 (○は1つ)
1. ビジネス・マーケティングの基礎 2. マネジメント (管理・経営能力の向上) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. O.A.・コンピュータ 11. その他	1. はい 2. いいえ	1. 社内 2. 親会社・グループ会社 3. 民間教育訓練機関 (株式会社) 4. 公益法人 5. 経営者団体 (商・協・会・連) 6. 職業訓練所 7. 特・特等・特等 8. 公共職業訓練機関 9. その他	3 ヶ月	1. 仕事の難化が解消された 2. 仕事の効率化が図れた 3. 新たな仕事につくことができた 4. 経営・管理の幅が広がった 5. 顧客との関係が深まった 6. 仕事の難化が解消された 7. 昇進・昇格ができた 8. 人脈が形成できた 9. その他	1. 大いに役立った 2. 役立った 3. 役立った 4. どちらとも言えない 5. 役立たなかった 6. 役立たなかった 7. 役立たなかった 8. 役立たなかった 9. 全く役立たなかった
記 1 2 3 4 入 ⑤ 6 7 8 例 9 10 11	① 2 4 5 6	① 2 3 4 5 6 7 8 9	3 ヶ月	1 ② ③ 4 5 6 7 8 ⑨	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9	ヶ月	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9	ヶ月	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9	ヶ月	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9

注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
2. 2泊3日の場合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算。..... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間

Ⅷ. 社内外の自主的な勉強会・交流会の受講状況

問31. あなたは過去3年間に、社内外の自主的な勉強会・交流会に参加したことがありますか。

1. ある
2. ない
以上で設問は終了です。

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。 (○は1つ)	 そのコースは社内・社外のどちらですか。 (○は1つ)	<C> 1コース当たりの研修時間は、(ページ下の注を参照)	<D> そのコースは、どういった点で役に立ちましたか (○はいくつでも)	<E> このよう自主的な勉強会・交流会が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。 (○は1つ)
1. ビジネス・マーケティングの基礎 2. マネジメント (管理・経営能力の向上) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. O.A.・コンピュータ 11. その他	1. 社内 2. 社外	30 時間	1. 仕事の難化が解消された 2. 仕事の効率化が図れた 3. 新たな仕事につくことができた 4. 経営・管理の幅が広がった 5. 顧客との関係が深まった 6. 仕事の難化が解消された 7. 昇進・昇格ができた 8. 人脈が形成できた 9. その他	1. 大いに役立った 2. 役立った 3. 役立った 4. どちらとも言えない 5. 役立たなかった 6. 役立たなかった 7. 役立たなかった 8. 役立たなかった 9. 全く役立たなかった
記 1 2 3 4 入 ⑤ 6 7 8 例 9 10 11	① 2	30 時間	1 ② ③ 4 5 6 7 8 ⑨	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9

注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
2. 2泊3日の場合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算。..... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間



C820001(04)

教育訓練活動に関するアンケート調査【パート・アルバイト用】

<K2389¥¥¥>

2005年9月

拝啓 初秋の候、皆さまにおかれましては、ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。日頃は、私ども(株)インテージの調査にご協力くださいます。誠にありがとうございます。貴重な資料として活用させていただいております。

さてこの度、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)より委託を受け、教育訓練活動に関するアンケート調査を行うことになりました。本調査は、社会人が教育訓練サービスをどのように活用しているかを把握するためのものです。なお、社会人に対する教育訓練には、各種講座、研修コース、研究会、勉強会、交流会、通信教育・eラーニング等も含まれます。JILPTでは、そうした実態を把握・分析するとともに、その政策課題を探索する研究プロジェクトを進めており、この調査はその重要な一環として行うものです。

この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、回答が他にもれり個人名が特定されるような分析はありませんので、ありのままをご記入ください。

調査に関して不明な点などございましたら速慮なくご連絡ください。なお、些少ではございますがお礼といたしまして商品券を同封させていただきます。ご笑納ください。未筆ながら、ご家族の皆さまのご健康をお祈り申し上げます。

※独立行政法人労働政策研究・研修機構とは・・・厚生労働省所管の公的な法人で、労働政策の企画立案に資する調査研究業務などを行っています。

敬具

ご記入上の注意 ～今回は宛名の方ご本人様にご記入ください

この調査票は現在「パート・アルバイト」として働かれています方を対象としています。「パート・アルバイト」として働かれない方は、お手数ですが、下記のインテージセンター担当までご連絡ください。

1. 特に指定のない限り、回答は選択肢の番号に○印をつけてください。□や□には具体的な数字を記入してください。必ずしも厳密な数字でなくても結構です。
2. ご回答の内容によって、次の質問が先へとも場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、指示に従ってお進みください。
3. 選択肢で「その他」に○をつける場合、なるべく具体的な事柄を記入してください。
4. 質問の中には年代別に、いままでの研修や自己啓発の状況を問うもの(項目のW)があります。当時を思い出していただき、概略でお答えください。
5. ご記入いただきました調査票は、お手数でもご記入もれなどないかお確かめの上、同封の返送用封筒(切手は不要です)にて9月26日(月)までにご投函ください。

<調査票の内容、記入方法に関する問い合わせ>

株式会社インテージ メールセンター 〒352-0012 埼玉県新座市畑中2-5-53
TEL: 0120-828-677(フリーダイヤル: 平日 9:30~17:00) 担当: 若尾

<調査の趣旨に関する問い合わせ>

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
担当: 人材育成研究部門 木村 (03-6591-5122) 横山 (03-6591-5123)

ご記入いただいた方のお名前を…

お名前	様
変更後ご住所	(ご住所は、お送りした宛て名ラベルから変更のある方のみご記入ください) 〒 市 () 区 ()

I. あなたについて

問1. あなたの性別は。(○は1つ)

- 1. 男性
- 2. 女性

問2. あなたの年齢は。

歳

問3. あなたの最終学歴は (中退は卒業を含む)。(○は1つ)

- 1. 中学校卒
- 2. 高校卒
- 3. 専修・専門学校卒
- 4. 短大・高専卒
- 5. 大学・大学院卒

問4. あなたが現在、勤務している企業・団体等の組織 (以下、「会社等」と呼びます) と呼ばれる主な業種は。

(○は1つ) → 問5へお進みください

- 1. 建設業
- 2. 製造業
- 3. 電気・ガス・熱供給・水道業
- 4. 情報通信業
- 5. 情報通信業
- 6. 運輸業
- 7. 卸売・小売業
- 8. 金融・保険業・不動産業
- 9. 飲食店、宿泊業
- 10. 医療、福祉
- 11. 教育・学習支援業
- 12. サービス業
- 13. その他 (具体的に:)

→ 付問①. 会社等の全体の従業員数は。(○は1つ)

- 1. 30人未満
- 2. 30~100人未満
- 3. 100~300人未満
- 4. 300~1,000人未満
- 5. 1,000~5,000人未満
- 6. 5,000人以上

→ 付問②. あなたの仕事は主にとどの分野ですか。(○は1つ)

- 1. 総務
- 2. 経営企画
- 3. 広報・宣伝
- 4. 人事
- 5. 経理・財務
- 6. 営業・販売
- 7. 配送・物流
- 8. 国際・貿易
- 9. 製造・現場
- 10. 購買
- 11. 情報システム
- 12. 研究・技術・開発
- 13. その他 (具体的に:)

問5. あなたの働き方は。(○は1つ)

- 1. 契約社員
- 2. 准社員
- 3. 嘱託社員
- 4. パートタイマー
- 5. アルバイト
- 6. その他 (具体的に:)

問6. あなたの現在勤務している会社等での勤続年数は。(グループ会社等への出向期間も含めてください)

年

問7. あなたの職種は。(○は1つ)

- 1. 専門・技術職
- 2. 事務職
- 3. 営業・販売職
- 4. サービス職
- 5. 生産・運輸・建設等の現業職
- 6. その他 (具体的に:)

問8. あなたは通常、残業していますか。(○は1つ)

- 1. 残業している
- 2. 残業していない → 問9へお進みください

→ 付問① 残業時間は平均して、週当たり約何時間ですか。

一週当たり約 時間

→ 付問② 突発的な残業はどの程度ありますか。(○は1つ)

- 1. 頻繁にある
- 2. ある程度ある
- 3. あまりない
- 4. 全くない

II. 教育訓練に対する会社等の方針について

問9. 会社等・上司は、あなたに求める能力を十分に知らせていると思いますか。(○は1つ)

- 1. そう思う
- 2. ややそう思う
- 3. あまりそう思わない
- 4. そう思わない

問10. 会社等・上司は以下の教育訓練を計画的に行っていると思いますか。(それぞれについて○は1つ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
a) 仕事を離れて行う教育訓練	1	2	3	4
b) 仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練	1	2	3	4

問11. 会社等・上司から求められている能力を100とした場合、あなたの能力は現在の程度のレベルにあると思いますか。

Ⅷ. あなたの「研修・自己啓発」ニーズと現在の「研修・自己啓発」について

※以下の設問では、「研修」とは、会社等や上司の指示によって仕事から離れて行う教育訓練で、社内や社外の組織が提供する講座・コース・研究会・勉強会・交流会への参加や通信教育・eラーニングの受講などのことを、「自己啓発」とは、自発的に行うもので、社内・社外の組織が提供する講座・コース・研究会・勉強会・交流会への参加や通信教育・eラーニングの受講や自学自習による教育訓練のことをいいます。また、「過去一年間」とは、ご記入の時点からの過去一年をさしています。

問12. あなたが社外で自己啓発を行うことについて、a)会社等、b)あなたの上司、c)職場の先輩や同僚はどの程度協力的であると思えますか。(それぞれについて○は1つ)

	協力的である	やや協力的である	あまり協力的ではない	協力的ではない
a)会社等	1	2	3	4
b)あなたの上司	1	2	3	4
c)職場の先輩や同僚	1	2	3	4

問13. あなたが「自己啓発」のために使えるお金と時間について伺います。

- (1) あなたの昨年の年収は。
 約 万円
 約 万 千円
- (2) 一年間に「自己啓発」のために使えるお金は、おおよそいくらですか。
 約 万 千円
- (3) 一年間に「自己啓発」のために使える時間は、おおよそ何時間ですか。
 約 時間

問14. あなたが「研修や自己啓発」のために使ったお金と時間について伺います。

- (1) 過去一年間に、「研修や自己啓発」を行いましたか。
 1. はい
 2. いいえ → 問15へお進みください
- 付問①. 過去一年間、「研修や自己啓発」のために使ったお金（書籍等の購入費用を含む）を使いましたか。
 なお、国や会社等から支給された助成金を除いてください。
 1. はい
 2. いいえ → 付問②へお進みください
- 付問①-1. その金額は、おおよそいくらでしたか。→ 約 万 千円
- 付問②. 過去一年間に、「研修」のために時間を使いましたか。
 1. はい
 2. いいえ → 付問③へお進みください
- 付問②-1. その時間はおおよそ何時間ですか。→ 約 時間

→ 付問②-2. 「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。
 全体を100とした場合の構成比率を記入してください。なお、講座・コース等には講座・コース・研究会・勉強会・交流会・通信教育・eラーニングが含まれます。(小数点以下は四捨五入)

	ない	ある	(内訳)
a)会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
b)社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
c)社外の組織（講師メーカー・コンピュータ関連企業等）が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
d)その他（具体的に：)	1	2	<input type="text"/> %
合計			100%

→ 付問③. 過去一年間に、「自己啓発」のために時間を使いましたか。

1. はい
 2. いいえ → 付問④へお進みください
- 付問③-1. その時間はおおよそ何時間ですか。→ 約 時間

→ 付問③-2. 「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率を記入してください。なお、講座・コース等には講座・コース・研究会・勉強会・交流会・通信教育・eラーニングが含まれます。(小数点以下は四捨五入)

	ない	ある	(内訳)
a)会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
b)社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
c)社外の組織（講師メーカー・コンピュータ関連企業等）が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
d)自学自習	1	2	<input type="text"/> %
e)その他（具体的に：)	1	2	<input type="text"/> %
合計			100%

→ 付問④. 過去一年間に、「研修や自己啓発」のために使った時間を以下のような「分野」で分類すると、どのような配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率を記入してください。

	ない	ある	(内訳)
a) ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	1	2 →	□ □ □ □ %
b) マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	1	2 →	□ □ □ □ %
c) 仕事に必要な専門的な知識・技術・技能 (営業、経理、人事、品質・生産管理、医療・看護・福祉等)	1	2 →	□ □ □ □ %
d) 語学	1	2 →	□ □ □ □ %
e) OA・コンピュータの知識	1	2 →	□ □ □ □ %
f) その他(具体的に:)	1	2 →	□ □ □ □ %
合計			100%

→ 付問⑤. 資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占めていますか。

約 □ □ □ □ %

→ 付問⑥. あなたが「研修や自己啓発」を行う仕事上の理由は何ですか。以下の点についてそれぞれに○を1つ、つけてください。

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わ ない	そう 思わない
a) 仕事の範囲が広がっているから	1	2	3	4
b) 仕事に必要な知識や能力が高度化しているから	1	2	3	4
c) 仕事で求められる責任が高まっているから	1	2	3	4
d) 仕事の能率や成果が厳しく問われているから	1	2	3	4

→ 付問⑦. 以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)

役立った	役立った 役立たな かった	どちらとも 言えない	役立たな かった	全く役立 たなかつた
1	2	3	4	5
6	7	8	9	

IV. 今後の「研修・自己啓発」について

問15. あなたは今後、どのように働きたいと考えていますか。(○は1つ)

- 現在の勤務先で経営者や管理職として働きたい
- 現在の勤務先で専門職として働きたい
- 転職して、経営者や管理職として働きたい
- 転職して、専門職として働きたい
- 自分で事業を起こしたい → 問16へお進みください
- 家業を継ぎたい → 問16へお進みください
- 働くことを辞めた → 問16へお進みください
- 特に考えていない → 問16へお進みください
- その他(具体的に:) → 問16へお進みください

→ 付問①. 正社員として働きたいですか。(○は1つ)

- はい
- いいえ

問16. あなたは今後、「研修や自己啓発」のための時間をどの程度増やしたいと思いますか。(○は1つ)

- 増やしたい
- やや増やしたい
- 現状維持
- やや減らしたい
- 減らしたい

問17. あなたは今後、以下に掲げる機関で「研修や自己啓発」を行う場合、時間をどの程度増やしたいと思いますか。(それぞれについて○は1つ)

	増や したい	やや 増や したい	現状 維持	やや 減ら したい	減ら したい
a) 会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	1	2	3	4	5
b) 社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	3	4	5
c) 社外の組織(職業訓練センター、コンユンガ講座等)が提供する講座・コース等	1	2	3	4	5
d) 自学自習	1	2	3	4	5

問18. あなたは今後、「研修や自己啓発」を行う場合、以下に掲げる分野の時間をどの程度増やしたいと思いますか。(それぞれについて○は1つ)

	増や したい	やや 増や したい	現状 維持	やや 減ら したい	減ら したい
a) ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	1	2	3	4	5
b) マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	1	2	3	4	5
c) 仕事に必要な専門的な知識・技術・技能 (営業、経理、人事、品質・生産管理、医療・看護・福祉等)	1	2	3	4	5
d) 語学	1	2	3	4	5
e) OA・コンピュータの知識	1	2	3	4	5

問19. あなたは今後、資格取得のための時間をどの程度増やしたいと思いますか。(○は1つ)

- 増やしたい
- やや増やしたい
- 現状維持
- やや減らしたい
- 減らしたい

V. 社外の教育訓練機関について

問20. あなたは今後、夜間大学院等を含めた社外の長期の教育訓練コースを受けたいと思いますか。(○は1つ)

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない

問21. 仮に、あなたが社外の教育訓練機関を利用する場合、以下に掲げる情報をどの程度重視しますか。(それぞれ○は1つ)

	重視する	ある程度重視する	あまり重視しない	重視しない
a) カリキュラム	1	2	3	4
b) 得られる資格や免許	1	2	3	4
c) 担当する講師・インストラクターの質	1	2	3	4
d) コースの評判	1	2	3	4
e) 利用する教材	1	2	3	4
f) 立地・交通の利便性	1	2	3	4
g) 研修の時間帯	1	2	3	4
h) 研修の時間数や期間	1	2	3	4
i) 研修費用	1	2	3	4
j) 費用補助の有無	1	2	3	4
k) コースの定員数	1	2	3	4
l) 修了率・資格取得状況・就職率などの実績	1	2	3	4

問22. その情報をどのような方法で集めようと考えていますか。(○はいくつでも)

1. インターネットの情報検索によって
2. 社外の教育訓練機関からの広告、ダイレクトメールによって
3. 教育訓練やキャリアアップに関する情報誌によって
4. 社外の知人・友人から
5. 人事・教育部門等が提供する情報によって
6. グループ会社等が提供する情報によって
7. 職場の上司から
8. 職場の先輩・同僚から
9. その他(具体的に:)

問23. 以下の社外の教育訓練機関が提供する講座やコース等をどの程度利用したいと考えていますか。(それぞれ○は1つ)

	利用したい	ある程度利用したい	あまり利用したくない	利用したくない
a) 設備機器等のカー・コンピュータ設置企業等	1	2	3	4
c) 民間教育訓練機関(株式会社等)	1	2	3	4
d) 公益法人(財団・社団・福祉法人)	1	2	3	4
e) 経営者団体(直工誌、紅会、朝日誌等)	1	2	3	4
f) 専修学校・各種学校	1	2	3	4
g) 大学・大学院・短大・高等専門学校	1	2	3	4
h) 公共職業訓練機関	1	2	3	4

問24. あなたがこれまで自分自身の能力を高める上で、以下のa~dまでの方法がどの程度貢献していると思いますか。全体を100とした場合の構成比率をご記入ください。

a) 仕事をしながら、上司や先輩から受ける教育訓練					%
b) 会社等や上司の指示による会社やグループ会社等が企画・主催した講座・コース等への参加					%
c) 会社等や上司の指示による社外の組織が企画・主催した講座・コース等への参加					%
d) 自己啓発(自発的に行うもので、社内外の組織が企画・主催した講座・コース等への参加や自学自習)					%
合計	1	0	0	0	%

VI. これまでの「研修・自己啓発」について
 問25. これまであなたが「研修・自己啓発」に費やした「時間」等について伺います。以下の(1)から(3)をお答えください。なお、回答する区間は、あなたの「年齢」によって異なります。囲みの指示にしたがってご記入ください。

・20歳代の方 → 問26へお進みください ・30歳代の方 → (1)のみに進みます ・40歳代の方 → (1)と(2)に進みます ・50歳以上の方 → (1)、(2)、(3)に進みます

<p>(1)20歳代の頃についてお答えください。なお、現在20歳代の方は問26へお進みください。</p> <p><A>その当時の主な働き方は。(○は1つ)</p> <p>1. 正社員 2. 契約社員・準社員・嘱託社員 3. パートタイマー・アルバイト 4. 派遣社員 5. 自営業(家族従業者)・自由業 6. 学生・主婦 → 問26(2)へお進みください 7. その他(具体的に:) → 問26(2)へお進みください</p> <p><付問①>20歳代を平均して、「研修や自己啓発」に費やした時間は現在と比較して、どの程度でしたか。(それぞれについて○は1つ)</p> <p>(研修や自己啓発全体を通して)</p> <p>1. 多かった 2. やや多かった 3. ほぼ同じ 4. やや少なかった 5. 少なかった</p> <p><付問②>「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率をご記入ください。</p> <table border="1"> <tr> <td>会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等</td> <td>(内訳)</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>ない</td> <td>ある</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>自学自習</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> </table> <p><付問③>「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。</p> <table border="1"> <tr> <td>会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等</td> <td>(内訳)</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>ない</td> <td>ある</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>自学自習</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> </table> <p><付問④>「研修や自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。</p> <table border="1"> <tr> <td>ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識</td> <td>(内訳)</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)</td> <td>ない</td> <td>ある</td> </tr> <tr> <td>仕事に必要な専門的知識・技術・技能</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>語学</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>O.A.・コンピュータの知識</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> </table> <p><付問⑤>資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占めていますか。</p> <p>約 <input type="text"/> %</p> <p><付問⑥>以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)</p> <table border="1"> <tr> <td>大いに役立った</td> <td>役に立った</td> <td>どちらともいえない</td> <td>役に立たなかった</td> <td>全く役立たなかった</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある	社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2	自学自習	1	2	その他(具体的に:)	1	2	合計	100	%	会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある	社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2	自学自習	1	2	その他(具体的に:)	1	2	合計	100	%	ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	(内訳)	%	マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	ない	ある	仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2	語学	1	2	O.A.・コンピュータの知識	1	2	その他(具体的に:)	1	2	合計	100	%	大いに役立った	役に立った	どちらともいえない	役に立たなかった	全く役立たなかった	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>(2)30歳代の頃についてお答えください。なお、現在30歳代の方は問26へお進みください。</p> <p><A>その当時の主な働き方は。(○は1つ)</p> <p>1. 正社員 2. 契約社員・準社員・嘱託社員 3. パートタイマー・アルバイト 4. 派遣社員 5. 自営業(家族従業者)・自由業 6. 学生・主婦 → 問26(3)へお進みください 7. その他(具体的に:) → 問26(3)へお進みください</p> <p><付問①>30歳代を平均して、「研修や自己啓発」に費やした時間は現在と比較して、どの程度でしたか。(それぞれについて○は1つ)</p> <p>(研修や自己啓発全体を通して)</p> <p>1. 多かった 2. やや多かった 3. ほぼ同じ 4. やや少なかった 5. 少なかった</p> <p><付問②>「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率をご記入ください。</p> <table border="1"> <tr> <td>会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等</td> <td>(内訳)</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>ない</td> <td>ある</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>自学自習</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> </table> <p><付問③>「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。</p> <table border="1"> <tr> <td>会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等</td> <td>(内訳)</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>ない</td> <td>ある</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>自学自習</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> </table> <p><付問④>「研修や自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。</p> <table border="1"> <tr> <td>ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識</td> <td>(内訳)</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)</td> <td>ない</td> <td>ある</td> </tr> <tr> <td>仕事に必要な専門的知識・技術・技能</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>語学</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>O.A.・コンピュータの知識</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> </table> <p><付問⑤>資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占めていますか。</p> <p>約 <input type="text"/> %</p> <p><付問⑥>以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)</p> <table border="1"> <tr> <td>大いに役立った</td> <td>役に立った</td> <td>どちらともいえない</td> <td>役に立たなかった</td> <td>全く役立たなかった</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある	社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2	自学自習	1	2	その他(具体的に:)	1	2	合計	100	%	会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある	社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2	自学自習	1	2	その他(具体的に:)	1	2	合計	100	%	ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	(内訳)	%	マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	ない	ある	仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2	語学	1	2	O.A.・コンピュータの知識	1	2	その他(具体的に:)	1	2	合計	100	%	大いに役立った	役に立った	どちらともいえない	役に立たなかった	全く役立たなかった	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>(3)40歳代の頃についてお答えください。なお、現在、40歳代の方は問26へお進みください。</p> <p><A>その当時の主な働き方は。(○は1つ)</p> <p>1. 正社員 2. 契約社員・準社員・嘱託社員 3. パートタイマー・アルバイト 4. 派遣社員 5. 自営業(家族従業者)・自由業 6. 学生・主婦 → 問26へお進みください 7. その他(具体的に:) → 問26へお進みください</p> <p><付問①>40歳代を平均して、「研修や自己啓発」に費やした時間は現在と比較して、どの程度でしたか。(それぞれについて○は1つ)</p> <p>(研修や自己啓発全体を通して)</p> <p>1. 多かった 2. やや多かった 3. ほぼ同じ 4. やや少なかった 5. 少なかった</p> <p><付問②>「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率をご記入ください。</p> <table border="1"> <tr> <td>会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等</td> <td>(内訳)</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>ない</td> <td>ある</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>自学自習</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> </table> <p><付問③>「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。</p> <table border="1"> <tr> <td>会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等</td> <td>(内訳)</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等</td> <td>ない</td> <td>ある</td> </tr> <tr> <td>社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>自学自習</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> </table> <p><付問④>「研修や自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりますか。</p> <table border="1"> <tr> <td>ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識</td> <td>(内訳)</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)</td> <td>ない</td> <td>ある</td> </tr> <tr> <td>仕事に必要な専門的知識・技術・技能</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>語学</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>O.A.・コンピュータの知識</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他(具体的に:)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> </table> <p><付問⑤>資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占めていますか。</p> <p>約 <input type="text"/> %</p> <p><付問⑥>以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)</p> <table border="1"> <tr> <td>大いに役立った</td> <td>役に立った</td> <td>どちらともいえない</td> <td>役に立たなかった</td> <td>全く役立たなかった</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある	社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2	自学自習	1	2	その他(具体的に:)	1	2	合計	100	%	会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある	社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2	自学自習	1	2	その他(具体的に:)	1	2	合計	100	%	ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	(内訳)	%	マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	ない	ある	仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2	語学	1	2	O.A.・コンピュータの知識	1	2	その他(具体的に:)	1	2	合計	100	%	大いに役立った	役に立った	どちらともいえない	役に立たなかった	全く役立たなかった	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%																																																																																																																																																																																																																								
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある																																																																																																																																																																																																																								
社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2																																																																																																																																																																																																																								
自学自習	1	2																																																																																																																																																																																																																								
その他(具体的に:)	1	2																																																																																																																																																																																																																								
合計	100	%																																																																																																																																																																																																																								
会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%																																																																																																																																																																																																																								
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある																																																																																																																																																																																																																								
社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2																																																																																																																																																																																																																								
自学自習	1	2																																																																																																																																																																																																																								
その他(具体的に:)	1	2																																																																																																																																																																																																																								
合計	100	%																																																																																																																																																																																																																								
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	(内訳)	%																																																																																																																																																																																																																								
マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	ない	ある																																																																																																																																																																																																																								
仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2																																																																																																																																																																																																																								
語学	1	2																																																																																																																																																																																																																								
O.A.・コンピュータの知識	1	2																																																																																																																																																																																																																								
その他(具体的に:)	1	2																																																																																																																																																																																																																								
合計	100	%																																																																																																																																																																																																																								
大いに役立った	役に立った	どちらともいえない	役に立たなかった	全く役立たなかった																																																																																																																																																																																																																						
1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																						
1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																						
会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%																																																																																																																																																																																																																								
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある																																																																																																																																																																																																																								
社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2																																																																																																																																																																																																																								
自学自習	1	2																																																																																																																																																																																																																								
その他(具体的に:)	1	2																																																																																																																																																																																																																								
合計	100	%																																																																																																																																																																																																																								
会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%																																																																																																																																																																																																																								
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある																																																																																																																																																																																																																								
社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2																																																																																																																																																																																																																								
自学自習	1	2																																																																																																																																																																																																																								
その他(具体的に:)	1	2																																																																																																																																																																																																																								
合計	100	%																																																																																																																																																																																																																								
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	(内訳)	%																																																																																																																																																																																																																								
マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	ない	ある																																																																																																																																																																																																																								
仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2																																																																																																																																																																																																																								
語学	1	2																																																																																																																																																																																																																								
O.A.・コンピュータの知識	1	2																																																																																																																																																																																																																								
その他(具体的に:)	1	2																																																																																																																																																																																																																								
合計	100	%																																																																																																																																																																																																																								
大いに役立った	役に立った	どちらともいえない	役に立たなかった	全く役立たなかった																																																																																																																																																																																																																						
1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																						
1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																						
会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%																																																																																																																																																																																																																								
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある																																																																																																																																																																																																																								
社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2																																																																																																																																																																																																																								
自学自習	1	2																																																																																																																																																																																																																								
その他(具体的に:)	1	2																																																																																																																																																																																																																								
合計	100	%																																																																																																																																																																																																																								
会社等や大学/社会社等が提供する講座・コース等	(内訳)	%																																																																																																																																																																																																																								
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	ない	ある																																																																																																																																																																																																																								
社外の組織(企業/大学/協会/研究会等)が提供する講座・コース等	1	2																																																																																																																																																																																																																								
自学自習	1	2																																																																																																																																																																																																																								
その他(具体的に:)	1	2																																																																																																																																																																																																																								
合計	100	%																																																																																																																																																																																																																								
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	(内訳)	%																																																																																																																																																																																																																								
マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	ない	ある																																																																																																																																																																																																																								
仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2																																																																																																																																																																																																																								
語学	1	2																																																																																																																																																																																																																								
O.A.・コンピュータの知識	1	2																																																																																																																																																																																																																								
その他(具体的に:)	1	2																																																																																																																																																																																																																								
合計	100	%																																																																																																																																																																																																																								
大いに役立った	役に立った	どちらともいえない	役に立たなかった	全く役立たなかった																																																																																																																																																																																																																						
1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																						
1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																						

Ⅶ. 社内（グループ会社等も含む）で行う講座・コースの受講状況

問26. あなたは過去3年間に社内（グループ会社等も含む）で行う講座・コースを受講したことがありますか。

1. ある
2. ない

問27へお進みください

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。 (○は1つ)	 そのコースを受講したのは、会社や上司の指示によるものですか。 (○は1つ)	<C> 主催した組織はどこですか。 (○は1つ)	<D> 1コース当たりの延べ研修時間は、下の注を参照)	<E> そのコースは、どういった点で役に立ちましたか。 (○はいくつでも)	<F> このような社内研修が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。 (○は1つ)
1. IT・IT系 2. マネジメント (管理・経営戦略が中心) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. OA・コンピュータ 11. その他	1. はい 2. いいえ	1. 人事・教育部門 (技術やカ専を含む) 2. 所属している部署・事業部 3. 所属している課 4. 他の部署・事業部 5. 親会社・グループ会社 6. その他	30 時間	1. 仕事の難化がなかった 2. 仕事の難化がなかった 3. 難化が軽減された 4. 難化が軽減された 5. 難化が軽減された 6. 難化が軽減された 7. 昇進・昇格ができた 8. 昇進・昇格ができた 9. その他	1. 大いに役立った 2. 3. 役立った 4. 5. どちらとも言えない 6. 7. 役立たなかった 8. 9. 全く役立たなかった
記 1 2 3 4 入 ⑤ 6 7 8 例 9 10 11	① 2 3 ① 2	① 2 3 4 5 6	30 時間	1 ② ③ 4 5 6 7 8 ⑨	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2 1 2	1 2 3 4 5 6	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 2 5 6 7 8 9 10 11	1 2 1 2	1 2 3 4 5 6	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 3 5 6 7 8 9 10 11	1 2 1 2	1 2 3 4 5 6	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9

注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
2. 2泊3日の場合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算。... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間

Ⅶ. 社外で行う講座・コースの受講状況

問27. あなたは過去3年間に社外で行う講座・コースを受講を受けたことがありますか。

1. ある
2. ない

問28へお進みください

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。 (○は1つ)	 そのコースを受講したのは、会社や上司の指示によるものですか。 (○は1つ)	<C> 主催した機関はどこですか。 (○は1つ)	<D> 1コース当たりの延べ研修時間は、下の注を参照)	<E> そのコースは、どういった点で役に立ちましたか。 (○はいくつでも)	<F> このような社外研修が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。 (○は1つ)
1. IT・IT系 2. マネジメント (管理・経営戦略が中心) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. OA・コンピュータ 11. その他	1. はい 2. いいえ	1. 設備機器等のメーカー・コンピュータ関連企業等 2. 民間教育訓練機関 (協会系) 3. 公益法人 (財団・社団法人) 4. 経営者団体 5. 転職・就職 6. 持込研修 7. 公共職業訓練機関 8. その他	30 時間	1. 仕事の難化がなかった 2. 仕事の難化がなかった 3. 難化が軽減された 4. 難化が軽減された 5. 難化が軽減された 6. 難化が軽減された 7. 昇進・昇格ができた 8. 昇進・昇格ができた 9. その他	1. 大いに役立った 2. 3. 役立った 4. 5. どちらとも言えない 6. 7. 役立たなかった 8. 9. 全く役立たなかった
記 1 2 3 4 入 ⑤ 6 7 8 例 9 10 11	① 2 3 ① 2	① 2 3 4 5 6	30 時間	1 ② ③ 4 5 6 7 8 ⑨	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2 1 2	1 2 3 4 5 6	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 2 5 6 7 8 9 10 11	1 2 1 2	1 2 3 4 5 6	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 3 5 6 7 8 9 10 11	1 2 1 2	1 2 3 4 5 6	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9

注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
2. 2泊3日の場合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算。... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間

IX. 社内外の通信教育の受講状況

問28. あなたは過去3年間に社内外の通信教育を受けたことがありますか。

1. ある
2. ない
→ 問29へ、お進みください

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。 (○は1つ)	 そのコースを受講したのは、会社や上司の指示によるものですか。 (○は1つ)	<C> 主催した機関はどこですか。 (○は1つ)	<D> 1コース当たりの研修期間は、	<E> このコースは、どういった点で役に立ちましたか (○はいくつでも)	<F> このような通信教育が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。 (○は1つ)
1. ビジネスへの応用知識 2. マネジメント 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. O.A.コンピュータ 11. その他	1. はい 2. いいえ	1. 社内 2. 社会社・グループ会社 3. 民間教育訓練機関 (協会等) 4. 公益法人 (財団・団・協会) 5. 経営者団体 (直会系、親会、親睦会) 6. 研修・講義 7. 特・大・修・研・研 8. 公共職業訓練機関 9. その他	3ヶ月	1. 仕事の進め方がよくなった 2. 仕事の進め方がよくなった 3. 顧客対応の仕方がよくなった 4. 顧客対応の仕方がよくなった 5. 顧客対応の仕方がよくなった 6. 顧客対応の仕方がよくなった 7. 昇進・昇格ができた 8. 人脈が形成できた 9. その他	1. 大いに役立った 2. 役に立った 3. 役に立った 4. 役に立った 5. どちらとも言えない 6. 役に立たなかった 7. 役に立たなかった 8. 役に立たなかった 9. 全く役立たなかった
記 1 2 3 4 入 ⑤ 6 7 8 例 9 10 11	① 2 4 5 6 7 8 9	① 2 3 4 5 6 7 8 9	3ヶ月	1 ② ③ 4 5 6 7 8 ⑨	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9	ヶ月	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9	ヶ月	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9	ヶ月	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9

X. 社内外の自主的な勉強会・交流会の受講状況

問29. あなたは過去3年間に、社内外の自主的な勉強会・交流会に参加したことがありますか。

1. ある
2. ない
→ 以上で設問は終了です。

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。 (○は1つ)	 そのコースは社内・社外のどちらですか。 (○は1つ)	<C> 1コース当たりの研修時間は、(ページ下の注を参照)	<D> このコースは、どういった点で役に立ちましたか (○は幾つでも)	<E> このような自主的な勉強会・交流会が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。 (○は1つ)
1. ビジネスへの応用知識 2. マネジメント 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. O.A.コンピュータ 11. その他	1. 社内 2. 社外	30時間	1. 仕事の進め方がよくなった 2. 仕事の進め方がよくなった 3. 顧客対応の仕方がよくなった 4. 顧客対応の仕方がよくなった 5. 顧客対応の仕方がよくなった 6. 顧客対応の仕方がよくなった 7. 昇進・昇格ができた 8. 人脈が形成できた 9. その他	1. 大いに役立った 2. 役に立った 3. 役に立った 4. 役に立った 5. どちらとも言えない 6. 役に立たなかった 7. 役に立たなかった 8. 役に立たなかった 9. 全く役立たなかった
記 1 2 3 4 入 ⑤ 6 7 8 例 9 10 11	① 2	30時間	1 ② ③ 4 5 6 7 8 ⑨	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1 2 3 4 1 5 6 7 8 9 10 11	1 2	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9	1 2 3 4 5 6 7 8 9

(注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
2. 2泊3日の場合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算。..... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間



C820001(04)

教育訓練活動に関するアンケート調査【自由業・自営業用】

<K2389***>

2005年9月

拝啓 初秋の候、皆さまにおかれましては、ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。日頃は、私ども(株)インテージの調査にご協力くださいます。誠にありがとうございます。皆さまのご意見は、貴重な資料として活用させていただいております。

さてこの度、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)より委託を受け、教育訓練活動に関するアンケート調査を行うことになりました。本調査は、社会人が教育訓練サービスをどのように活用しているかを把握するためのものです。なお、社会人に対する教育訓練には、各種講座、研修コース、研究会、勉強会、交流会、通信教育、eラーニング等も含まれます。JILPTでは、そうした実態を把握・分析するとともに、その政策課題を探る研究プロジェクトを進めており、この調査はその重要な一環として行うものです。

この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、回答が他にもれり個人名が特定されるような分析はありませんので、ありのままをご記入ください。

調査に関して不明な点などございましたら遠慮なくご連絡ください。なお、些少ではございますがお礼として商品券を同封させていただきますので、ご笑納ください。末筆ながら、ご家族の皆さまのご健康をお祈り申し上げます。

※独立行政法人労働政策研究・研修機構とは・・・厚生労働省所管の公的な法人で、労働政策の企画立案に資する調査研究業務などを行っています。

敬具

ご記入上の注意 ~今回は宛名の方ご本人様にご記入ください

この調査票は現在「自由業・自営業」として働かれている方を対象としています。「自営業・自由業」として働かれていない方は、お手数ですが、下記のインテージメールアドレス一担当までご連絡ください。

1. 特に指定のない限り、回答は選択肢の番号に○印をつけてください。□や□には具体的な数字を記入してください。必ずしも厳密な数字でなくても結構です。
2. ご回答の内容によって、次の質問が先へとはまる場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、指示に従ってお進みください。
3. 選択肢で「その他」に○をつける場合、なるべく具体的な事柄を記入してください。
4. 質問の中には年代別に、いままでの研修や自己啓発の状況を問うもの(項目のV)があります。当時を思い出していただき、概略でお答えください。
5. ご記入いただきました調査票は、お手数でもご記入もれなどないかお確かめの上、同封の返送用封筒(切手は不要です)にて9月26日(月)までにご返願ください。

<調査票の内容、記入方法に関する問い合わせ>

株式会社インテージ メールセンター 〒352-0012 埼玉県新座市畑中2-5-53

TEL:0120-828-677(フリーダイヤル:平日9:30~17:00) 担当:若尾

<調査の趣旨に関する問い合わせ>

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

担当:人材育成研究部門 木村(03-5991-5122) 横山(03-5991-5123)

ご記入いただいた方のお名前は...

お名前	様
変更後ご住所	(ご住所は、お送りしつづけて名ラベルから変更のある方のみご記入ください) 〒 () 区 ()

I. あなたについて

問1. あなたの性別は。(○は1つ)

- 1. 男性
- 2. 女性

問2. あなたの年齢は。

約 歳

問3. あなたの最終学歴は (中退は卒業を含む)。(○は1つ)

- 1. 中学校卒
- 2. 高校卒
- 3. 専修・専門学校卒
- 4. 短大・高専卒
- 5. 大学・大学院卒

問4. あなたの企業・団体等の組織 (以下、「会社等」と呼びます) の主な業種は。(○は1つ)

- 1. 建設業
- 2. 製造業
- 3. 電気・ガス・熱供給・水道業
- 4. 情報通信業
- 5. 運輸業
- 6. 卸売・小売業
- 7. 金融・保険業・不動産業
- 8. 飲食店・宿泊業
- 9. 医療・福祉
- 10. 教育・学習支援業
- 11. サービス業
- 12. その他 (具体的に:)

問5. あなたの会社等では従業員 (家族従事者を除く) はいいますか。

- 1. いる
 - 2. いない → 問6へお進みください
- 付問① あなたを除いて何人いますか。

約 名

問6. あなたの会社等での設立形態は以下のどれにあてはまりますか。(○は1つ)

- 1. 新規に独立開業した
- 2. 家業を引き継いだ
- 3. 親会社から分離独立した
- 4. その他 (具体的に:)

問7. あなたが現在の事業を始めたときの年齢は。

約 歳

II. あなたの「研修・自己啓発」ニーズと現在の「研修・自己啓発」について

※以下の設問では、「研修」とは、会社等の業務として仕事から離れて行う教育訓練で、社内や社外の組織が提供する講座・コース・研究会・勉強会・交流会への参加や通信教育・eラーニングの受講などのことを、「自己啓発」とは、自発的に行うもので、社内・社外の組織が提供する講座・コース・研究会・勉強会・交流会への参加や通信教育・eラーニングの受講や自学自習による教育訓練のことをいいます。また、「過去一年間」とは、ご記入の時点からの過去一年をさしてしています。

問8. あなたが「自己啓発」のために使えるお金と時間について伺います。

- (1) あなたの昨年の年収は。
- 約 万円
- (2) 一年間に「自己啓発」のために使えるお金は、およそいくらかですか。
- 約 万 千円
- (3) 一年間に「自己啓発」のために使える時間は、およそ何時間ですか。
- 約 時間

問9. あなたが「研修や自己啓発」のために使ったお金と時間について伺います。

- (1) 過去一年間に、「研修や自己啓発」を行いましたか。
1. はい
2. いいえ → 問10へお進みください
- 付問① 過去一年間、「研修や自己啓発」のために使ったお金 (書籍等の購入費用を含む) を使いましたか。
- なお、国や会社等から支給された助成金を除いてください。
1. はい
2. いいえ → 付問②へお進みください
- 付問①-1. その金額は、およそいくらかですか。 → 約 万 千円
- 付問②. 過去一年間に、「研修」のために時間に時間を使いましたか。
1. はい
2. いいえ → 付問③へお進みください
- 付問②-1. その時間はおよそ何時間ですか。 → 約 時間
- 付問②-2. 「研修」のために使った時間を、以下のように入力すると、どのような配分になりますか。
 全体を100とした場合の構成比率を記入してください。なお、講座・コース等には講座・コース・研究会・勉強会・交流会・通信教育・eラーニングが含まれます。(小数点以下は四捨五入)

	ない		ある		(内訳)
	1	2	1	2	
a) 会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	%
b) 社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	%
c) 社外の組織 (講師メーカー・コンピュータ関連業等) が提供する講座・コース等	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	%
d) その他 (具体的に:)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	%
合計					100%

→ 付問⑥. あなたが「研修や自己啓発」を行う仕事上の理由は何ですか。以下の点についてそれぞれに○を1つ、つけてください。

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わ ない	そう 思わない
a) 仕事の範囲が広がっているから	1	2	3	4
b) 仕事に必要な知識や能力が高度化しているから	1	2	3	4
c) 仕事で求められる責任が高まっているから	1	2	3	4
d) 仕事の能率や成果が厳しく問われているから	1	2	3	4

→ 付問⑦. 以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)

大いに 役立った	役に 立った	どちらとも 言えない	役立たな かった	全く役立 たなかつた
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Ⅲ. 今後の「研修・自己啓発」について

問10. あなたは今後、「研修や自己啓発」のための時間をどの程度増やしたいと思いますか。(○は1つ)

1. 増やしたい
2. やや増やしたい
3. 現状維持
4. やや減らしたい
5. 減らしたい

問11. あなたは今後、以下に掲げる機関で「研修や自己啓発」を行う場合、時間をどの程度増やしたいと思いますか。(それぞれについて○は1つ)

	増や したい	やや 増や したい	現状 維持	やや 減ら したい	減ら したい
a) 会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	1	2	3	4	5
b) 社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	3	4	5
c) 社外の組織（講師・インストラクター・講師等）が提供する講座・コース等	1	2	3	4	5
d) 自学自習	1	2	3	4	5

問12. あなたは今後、「研修や自己啓発」を行う場合、以下に掲げる分野の時間をどの程度増やしたいと思いますか。(それぞれについて○は1つ)

	増や したい	やや 増や したい	現状 維持	やや 減ら したい	減ら したい
a) ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	1	2	3	4	5
b) マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）	1	2	3	4	5
c) 仕事に必要な専門的な知識・技術・技能（営業・経理・人事・品質・生産管理・医療・看護・福祉等）	1	2	3	4	5
d) 語学	1	2	3	4	5
e) OA・コンピュータの知識	1	2	3	4	5

→ 付問⑧. 過去一年間に、「自己啓発」のために時間を費やしましたか。

1. はい
2. いいえ

→ 付問⑨-1. その時間はおよそ何時間ですか。→ 約 時間

→ 付問⑨-2. 「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのような配分になりましたか。全体を100とした場合の構成比率を記入してください。なお、講座・コース等には講座・コース・研究会・勉強会・交流会・勉強会・勉強会・eラーニングが含まれます。
(小数点以下は四捨五入)

	ない	ある	(内訳)
a) 会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
b) 社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
c) 社外の組織（講師・インストラクター・講師等）が提供する講座・コース等	1	2	<input type="text"/> %
d) 自学自習	1	2	<input type="text"/> %
e) その他（具体的に： <input type="text"/>)	1	2	<input type="text"/> %
合計			100%

→ 付問⑩. 過去一年間に、「研修や自己啓発」のために使った時間を以下のような「分野」で分類すると、どのような配分になりましたか。全体を100とした場合の構成比率をご記入してください。

	ない	ある	(内訳)
a) ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	1	2	<input type="text"/> %
b) マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）	1	2	<input type="text"/> %
c) 仕事に必要な専門的な知識・技術・技能（営業・経理・人事・品質・生産管理・医療・看護・福祉等）	1	2	<input type="text"/> %
d) 語学	1	2	<input type="text"/> %
e) OA・コンピュータの知識	1	2	<input type="text"/> %
f) その他（具体的に： <input type="text"/>)	1	2	<input type="text"/> %
合計			100%

→ 付問⑪. 資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占めていますか。

約 %

問17. 以下の社外の教育訓練機関が提供する講座やコース等をどの程度利用したいと考えていますか。(それぞれについて○は1つ)

	利用したい	ある程度 利用したい	あまり利用 したくない	利用したく ない
a) 設備機器等のメーカー・コンパニ-が設置企業等	1	2	3	4
c) 民間教育訓練機関 (株式会社等)	1	2	3	4
d) 公益法人 (財団・社団・福祉法人)	1	2	3	4
e) 経営者団体(航立塾、航立、航立等)	1	2	3	4
f) 専修学校・各種学校	1	2	3	4
g) 大学・大学院・短大・高等専門学校	1	2	3	4
h) 公共職業訓練機関	1	2	3	4

問18. あなたがこれまで自分自身の能力を高める上で、以下のa~cまでの方法がどの程度貢献していると思いますか。全体を100とした場合の構成比率をご記入ください。

a) 会社等の業務として会社やグループ会社等が企画・主催した講座・コース等への参加				%
b) 会社等の業務として社外の組織が企画・主催した講座・コース等への参加				%
c) 自己啓発 (自発的に行うもので、社内外の組織が企画・主催した講座・コース等への参加や自学自習)				%
合計	1	0	0	%

問13. あなたは今後、資格取得のための時間をどの程度増やしたいと思いますか。(○は1つ)

1. 増やしたい
2. やや増やしたい
3. 現状維持
4. やや減らしたい
5. 減らしたい

IV. 社外の教育訓練機関について

問14. あなたは今後、夜間大学院等を含めた社外の長期の教育訓練コースを受けたいと思いますか。(○は1つ)

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない

問15. 仮に、あなたが社外の教育訓練機関を利用する場合、以下に掲げる情報をどの程度重視しますか。(それぞれについて○は1つ)

	重視する	ある程度 重視する	あまり 重視しない	重視しない
a) カリキュラム	1	2	3	4
b) 得られる資格や免許	1	2	3	4
c) 担当する講師・インストラクターの質	1	2	3	4
d) コースの評判	1	2	3	4
e) 利用する教材	1	2	3	4
f) 立地・交通の利便性	1	2	3	4
g) 研修の時間帯	1	2	3	4
h) 研修の時間数や期間	1	2	3	4
i) 研修費用	1	2	3	4
j) 費用補助の有無	1	2	3	4
k) コースの定員数	1	2	3	4
l) 修了率・資格取得状況・就職率などの実績	1	2	3	4

問16. その情報をどのような方法で集めようと考えていますか。(○はいくつでも)

1. インターネットの情報検索によって
2. 社外の教育訓練機関からの広告、ダイレクトメールによって
3. 教育訓練やキャリアアップに関する情報誌によって
4. 社外の知人・友人から
5. 人事・教育部門等が提供する情報によって
6. グループ会社等が提供する情報によって
7. その他 (具体的に:)

V. これまでの「研修・自己啓発」について

問19. これまであなたが「研修・自己啓発」に費やした「時間」等について伺います。以下の(1)から(3)をお答えください。なお、回答する範囲は、あなたの「年齢」によって異なります。囲みの指示にしたがってご記入ください。

・20歳代の方 → 問20へお進みください ・30歳代の方 → (1)のみ ・40歳代の方 → (1)と(2) ・50歳以上の方 → (1)。(2)。(3)

(1)20歳代の頃についてお答えください。なお、現在20歳代の方は問20へお進みください。

<A>その当時の主な働き方は。(○は1つ)

- 1. 正社員
- 2. 契約社員・準社員・嘱託社員
- 3. パートタイマー・アルバイト
- 4. 派遣社員
- 5. 自営業(家族従業者)・自由業
- 6. 学生・主婦 → 問19(2)へお進みください
- 7. その他(具体的に:) → 問19(2)へお進みください

<付問①>20歳代を平均して、「研修や自己啓発」に費やした時間は現在と比較して、どの程度でしたか。(それぞれについて○は1つ)

(研修や自己啓発全体を通して)

- 1. 多かった
- 2. やや多かった
- 3. ほぼ同じ
- 4. やや少なかった
- 5. 少なかった

<付問②>「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよう
な配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率をご記
入ください。

会社等やカブ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)	%
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	→	→
社外の組織(職種・カブ・コソバ)で職業訓練を受ける	1	2	→	→
その他(具体的に:)	1	2	→	→
合計	1	2	→	→

<付問③>「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、
どのような配分になりますか。

会社等やカブ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)	%
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	→	→
社外の組織(職種・カブ・コソバ)で職業訓練を受ける	1	2	→	→
自学自習	1	2	→	→
その他(具体的に:)	1	2	→	→
合計	1	2	→	→

<付問④>「研修や自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類する
と、どのような配分になりますか。

ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	ない	ある	(内訳)	%
マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	1	2	→	→
仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2	→	→
語学	1	2	→	→
O.A.・コンピュータの知識	1	2	→	→
その他(具体的に:)	1	2	→	→
合計	1	2	→	→

<付問⑤>資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占
めていますか。

約 %

<付問⑥>以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立
っていますか。(○は1つ)

木に役立った	1	2	3	4	5	6	7	8	9
役に立った									
役に立たなかった									
全く役に立たなかった									

(2)30歳代の頃についてお答えください。なお、現在30歳代の方は問20へお進みください。

<A>その当時の主な働き方は。(○は1つ)

- 1. 正社員
- 2. 契約社員・準社員・嘱託社員
- 3. パートタイマー・アルバイト
- 4. 派遣社員
- 5. 自営業(家族従業者)・自由業
- 6. 学生・主婦 → 問19(3)へお進みください
- 7. その他(具体的に:) → 問19(3)へお進みください

<付問①>30歳代を平均して、「研修や自己啓発」に費やした時間は現在と比較して、どの程度でしたか。(それぞれについて○は1つ)

(研修や自己啓発全体を通して)

- 1. 多かった
- 2. やや多かった
- 3. ほぼ同じ
- 4. やや少なかった
- 5. 少なかった

<付問②>「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよ
うな配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率をご記
入ください。

会社等やカブ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)	%
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	→	→
社外の組織(職種・カブ・コソバ)で職業訓練を受ける	1	2	→	→
その他(具体的に:)	1	2	→	→
合計	1	2	→	→

<付問③>「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、
どのような配分になりますか。

会社等やカブ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)	%
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	→	→
社外の組織(職種・カブ・コソバ)で職業訓練を受ける	1	2	→	→
自学自習	1	2	→	→
その他(具体的に:)	1	2	→	→
合計	1	2	→	→

<付問④>「研修や自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類する
と、どのような配分になりますか。

ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	ない	ある	(内訳)	%
マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	1	2	→	→
仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2	→	→
語学	1	2	→	→
O.A.・コンピュータの知識	1	2	→	→
その他(具体的に:)	1	2	→	→
合計	1	2	→	→

<付問⑤>資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占
めていますか。

約 %

<付問⑥>以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立
っていますか。(○は1つ)

木に役立った	1	2	3	4	5	6	7	8	9
役に立った									
役に立たなかった									
全く役に立たなかった									

(3)40歳代の頃についてお答えください。なお、現在、40歳代の方は問20へお進みください。

<A>その当時の主な働き方は。(○は1つ)

- 1. 正社員
- 2. 契約社員・準社員・嘱託社員
- 3. パートタイマー・アルバイト
- 4. 派遣社員
- 5. 自営業(家族従業者)・自由業
- 6. 学生・主婦 → 問20へお進みください
- 7. その他(具体的に:) → 問20へお進みください

<付問①>40歳代を平均して、「研修や自己啓発」に費やした時間は現在と比較して、どの程度でしたか。(それぞれについて○は1つ)

(研修や自己啓発全体を通して)

- 1. 多かった
- 2. やや多かった
- 3. ほぼ同じ
- 4. やや少なかった
- 5. 少なかった

<付問②>「研修」のために使った時間を、以下のように分類すると、どのよ
うな配分になりますか。全体を100とした場合の構成比率をご記
入ください。

会社等やカブ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)	%
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	→	→
社外の組織(職種・カブ・コソバ)で職業訓練を受ける	1	2	→	→
その他(具体的に:)	1	2	→	→
合計	1	2	→	→

<付問③>「自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類すると、
どのような配分になりますか。

会社等やカブ会社等が提供する講座・コース等	ない	ある	(内訳)	%
社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	1	2	→	→
社外の組織(職種・カブ・コソバ)で職業訓練を受ける	1	2	→	→
自学自習	1	2	→	→
その他(具体的に:)	1	2	→	→
合計	1	2	→	→

<付問④>「研修や自己啓発」のために使った時間を、以下のように分類する
と、どのような配分になりますか。

ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	ない	ある	(内訳)	%
マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	1	2	→	→
仕事に必要な専門的知識・技術・技能	1	2	→	→
語学	1	2	→	→
O.A.・コンピュータの知識	1	2	→	→
その他(具体的に:)	1	2	→	→
合計	1	2	→	→

<付問⑤>資格取得のための時間は「研修や自己啓発」全体のおよそ何%を占
めていますか。

約 %

<付問⑥>以上の「研修や自己啓発」が、現在のあなたの仕事にどの程度役立
っていますか。(○は1つ)

木に役立った	1	2	3	4	5	6	7	8	9
役に立った									
役に立たなかった									
全く役に立たなかった									

VI. 社内（グループ会社等も含む）で行う講座・コースの受講状況

問20. あなたは過去3年間に、社内（グループ会社等も含む）で行う講座・コースを受講したことがありますか。

1. ある
2. ない
- 問21へお進みください

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。(○は1つ)	 そのコースの受講は会社の業務ですか。(○は1つ)	<C> 1コース当たりの延べ研修時間は、(ページ下の注を参照)	<D> このような社内研修が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)
1. ビジスマナー等のビジネスの基礎知識 2. マネジメント(管理・職能・能力開発等) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. OA・コンピュータ 11. その他	1. はい 2. いいえ	30 時間	<input type="checkbox"/> 1. 大いに役立った <input type="checkbox"/> 2. 役立った <input type="checkbox"/> 3. 役立った <input type="checkbox"/> 4. どちらとも言えない <input type="checkbox"/> 5. 役立たなかった <input type="checkbox"/> 6. 役立たなかった <input type="checkbox"/> 7. 役立たなかった <input type="checkbox"/> 8. 役立たなかった <input type="checkbox"/> 9. 全く役立たなかった
記入例	① 2	30 時間	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1	1 2	30 時間	1 2 3 4 5
2	1 2	時間	1 2 3 4 5
3	1 2	時間	1 2 3 4 5

注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
 2. 2泊3日の場合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算。... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間

VII. 社外で行う講座・コースの受講状況

問21. あなたは過去3年間に社外で行う講座・コースを受講したことがありますか。

1. ある
2. ない
- 問22へお進みください

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。(○は1つ)	 そのコースの受講は会社の業務ですか。(○は1つ)	<C> 主催した機関はどこですか。(○は1つ)	<D> 1コース当たりの延べ研修時間は、(ページ下の注を参照)	<E> このような社外研修が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)
1. ビジスマナー等のビジネスの基礎知識 2. マネジメント(管理・職能・能力開発等) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 経理・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. OA・コンピュータ 11. その他	1. はい 2. いいえ	1. 設備機器等のメーカー・ベンダー設置企業等 2. 民間教育訓練機関(株式会社) 3. 公益法人(財団・社団法人) 4. 経営者団体(商工会議所、商工組合等) 5. 専修学校 6. 大学・短大・専門学校 7. 公共職業訓練機関 8. その他	30 時間	<input type="checkbox"/> 1. 大いに役立った <input type="checkbox"/> 2. 役立った <input type="checkbox"/> 3. 役立った <input type="checkbox"/> 4. どちらとも言えない <input type="checkbox"/> 5. 役立たなかった <input type="checkbox"/> 6. 役立たなかった <input type="checkbox"/> 7. 役立たなかった <input type="checkbox"/> 8. 役立たなかった <input type="checkbox"/> 9. 全く役立たなかった
記入例	① 2	① 2 3 4 5 6 7 8	30 時間	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1	1 2	1 2 3 4 5 6 7 8	時間	1 2 3 4 5
2	1 2	1 2 3 4 5 6 7 8	時間	1 2 3 4 5
3	1 2	1 2 3 4 5 6 7 8	時間	1 2 3 4 5

注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
 2. 2泊3日の場合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算。... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間

Ⅷ. 社内外の通信教育の受講状況

問2.2. あなたは過去3年間に社内外の通信教育(e-ラーニングを含む)を受けたことがありますか。

1. ある
2. ない → 問2.3へお進みください

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。(○は1つ)	 そのコースの受講は会社の業務ですか。(○は1つ)	<C> 主催した機関はどこですか。(○は1つ)	<D> 1コース当たりの研修期間は、	<E> このような通信教育が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)
1. ビジスマナー等のビジネスの基礎知識 2. マネジメント (管理・監督・統制が中心) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 総務・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. OA・コンピュータ 11. その他	1. はい 2. いいえ	1. 社内 2. 親会社・グループ会社 3. 民間教育訓練機関 (株式会社) 4. 公益法人 (財団・協会・福祉) 5. 経営者団体 (株式会社 前払 顧問等) 6. 警察・検校 7. 大学・大学院・短大・専門学校 8. 公共職業訓練機関 9. その他	3ヶ月	1. 大いに役立った 2. 役立った 3. 役立った 4. どちらとも言えない 5. 役立たなかった 6. 役立たなかった 7. 役立たなかった 8. 全く役立たなかった 9. その他
記入例	① 2	① 2 3 4 5 6 7 8 9	3ヶ月	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1	1	1 2 3 4 5 6 7 8 9	ヶ月	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	1 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9	ヶ月	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	1 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9	ヶ月	1 2 3 4 5 6 7 8 9

注) 1. 1回あたり2時間の研修を延べ12回受講した場合、..... 2×12=24時間
2. 2泊3日の集合の研修を受講した場合、1日=8時間、半日=4時間で計算、... 4時間+8時間+4時間=延べ16時間

Ⅸ. 社内外の自主的な勉強会・交流会の受講状況

問2.3. あなたは過去3年間に、社内外の自主的な勉強会・交流会に参加したことがありますか。

1. ある
2. ない → 以上で設問は終了です。

付問① 受講した代表的なコースを3つまで選定し、以下の記入例にしたがってご記入ください。

<A> どのような分野ですか。(○は1つ)	 そのコースは社内・社外のどちらですか。(○は1つ)	<C> 1コース当たりの延べ研修時間(ページ下の注を参照)	<D> このような自主的な勉強会・交流会が、現在のあなたの仕事にどの程度役立っていますか。(○は1つ)
1. ビジスマナー等のビジネスの基礎知識 2. マネジメント (管理・監督・統制が中心) 3. 営業・販売 4. 技術・技能 5. 医療・看護・福祉 6. 総務・財務 7. 人事・労務 8. 品質・安全 9. 語学 10. OA・コンピュータ 11. その他	1. 社内 2. 社外	30時間	1. 大いに役立った 2. 役立った 3. 役立った 4. どちらとも言えない 5. 役立たなかった 6. 役立たなかった 7. 全く役立たなかった 8. 全く役立たなかった 9. その他
記入例	① 2	30時間	1 2 3 ④ 5 6 7 8 9
1	1 2	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	1 2	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	1 2	時間	1 2 3 4 5 6 7 8 9

労働政策研究報告書 No.54

教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究

－個人の職業能力開発行動からみる－

発行年月日 2006年4月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

© 2006

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training