第２章　調査結果の概要

第１節　回答者の属性（プロフィール）

１．性別

回答者の性別をみると、男性が 69.0%、女性が 31.1%で、男性が 7 割近くを占めている（図表 2-1-1）。

図表２－１－１　性別　（単位：%）

		n	男性	女性
計		10,000	69.0	31.1
会社規模	9人以下	623	60.8	39.2
	10～29人	1,237	65.8	34.2
	30～99人	1,621	66.9	33.1
	100～299人	1,463	70.6	29.4
	300人以上	5,056	70.9	29.1

２．年齢

年齢をみると、「20 代以下」が 3.9%、「30 代」が 18.2%、「40 代」が 39.4%、「50 代」が 31.5%、「60 代以上」が 7.0%で、40～50 歳代が全体の約 7 割を占めている（図表 2-1-2）。

男女別にみると、男性は 40～50 歳代の比率が高く、女性は男性よりも 30 代以下の比率が高い。

図表２－１－２　年齢　（単位：%）

		n	20代以下	30代	40代	50代	60代以上
計		10,000	3.9	18.2	39.4	31.5	7.0
性別	男性	6,895	2.0	13.8	39.7	35.6	8.9
	女性	3,105	8.1	27.9	38.7	22.4	2.9
会社規模	9人以下	623	3.7	15.9	41.7	33.1	5.6
	10～29人	1,237	3.4	17.5	40.3	32.3	6.4
	30～99人	1,621	4.1	18.0	40.0	29.7	8.1
	100～299人	1,463	3.7	19.7	39.2	29.9	7.5
	300人以上	5,056	4.0	18.2	38.7	32.1	6.9

３．居住地（都道府県）

居住地をみると、東京都が 14.7%で最も多く、次いで神奈川県（9.2%）、大阪府（9.0%）、愛知県（7.4%）、埼玉県（6.4%）などの順で多くなっている（図表 2-1-3）。

図表２－１－３　居住地（都道府県）

（単位：%）

n	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県
10,000	4.2	0.9	0.7	1.8	0.6	0.6	0.9	1.5	1.2	1.1	6.4	5.4	14.7	9.2	1.6	0.8	0.7	0.5	0.5

長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県
1.1	1.6	2.9	7.4	1.5	1.0	2.4	9.0	5.2	1.1	0.6	0.4	0.5	1.5	2.0	0.6	0.4	0.7	0.7

高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
0.3	2.9	0.3	0.5	0.5	0.6	0.4	0.5	0.3

４．雇用形態

就業形態をみると、正社員が 72.8%、契約社員が 6.8%、嘱託が 1.3%で、パートタイマー・アルバイトが 19.0%となっている（図表 2-1-4）。

男女別にみると、男性は 8 割以上（86.0%）を正社員が占めるが、女性は半数弱（47.2%）をパートタイマー・アルバイトが占めた。

年代別にみると、18 歳～29 歳の若い年代はパートタイマー・アルバイト（30.3%）が 3 割を占めており、全年代のなかで最も割合が高くなっている。

図表２－１－４　雇用形態（男女別、年代別）

（単位：%）

		n	正社員	契約社員	嘱託	パートタイマー・アルバイト	その他
計		10,000	72.8	6.8	1.3	19.0	0.2
性別	男性	6,895	86.0	6.1	1.5	6.3	0.2
	女性	3,105	43.7	8.2	0.8	47.2	0.1
年代	18～29歳	389	61.7	7.2	0.8	30.3	0.0
	30代	1,818	72.6	6.6	0.3	20.5	0.0
	40代	3,938	75.7	5.2	0.5	18.6	0.1
	50代	3,151	78.0	5.4	0.4	16.1	0.2
	60～65歳	704	40.8	21.9	12.2	23.9	1.3
会社規模	9人以下	623	70.0	2.7	0.3	26.6	0.3
	10～29人	1,237	73.2	3.2	0.6	22.7	0.3
	30～99人	1,621	72.1	5.5	1.1	21.3	0.1
	100～299人	1,463	76.6	6.8	1.5	15.0	0.1
	300人以上	5,056	72.3	8.5	1.5	17.5	0.2

第２節　勤務している会社の状況

１．本社所在地

回答者が勤務する会社[1]（以下、「会社」と略）の本社所在地をみると、東京都が 33.7%で最も多く、次いで大阪府（10.8%）、愛知県（6.9%）、神奈川県（5.3%）、兵庫県（3.6%）、北海道（3.5%）などの順で多くなっている（図表 2-2-1）。

図表２－２－１　会社の本社所在地（都道府県）　（単位：%）

n	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県
10,000	3.5	0.7	0.5	1.1	0.5	0.5	0.7	1.0	0.8	0.9	3.0	2.7	33.7	5.3	1.4	0.7	0.6	0.5	0.4

長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県
0.9	1.2	2.3	6.9	1.0	0.7	2.2	10.8	3.6	0.5	0.5	0.3	0.4	1.2	1.9	0.5	0.3	0.6	0.6

高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	海外
0.3	2.4	0.2	0.4	0.4	0.5	0.3	0.5	0.2	0.3

２．業種

会社が該当する業種をみると、「卸売業、小売業」が 19.5%で最も多く、次いで「製造業」（19.2%）、「医療、福祉」（12.9%）、「その他のサービス業」（8.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」（7.7%）、「運輸業、郵便業」（6.5%）などの順で多くなっている（図表 2-2-2）。

図表２－２－２　会社の業種（n=10,000）

	%
建設業	5.6
製造業	19.2
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5
情報通信業	3.5
運輸業、郵便業	6.5
卸売業、小売業	19.5
金融業、保険業	3.2
不動産業、物品賃貸業	1.7
学術研究、専門・技術サービス業	2.6
宿泊業、飲食サービス業	7.7
生活関連サービス業、娯楽業	3.2
教育、学習支援業	3.5
医療、福祉	12.9
複合サービス事業	2.1
その他のサービス業	8.1
その他	0.5

[1] 本調査では、「あなたが所属している会社。会社グループがある場合でも、あなた自身が所属している会社」と定義した。

３．従業員数

会社の従業員数をみると、「9 人以下」が 6.2%、「10～29 人」が 12.4%、「30～99 人」が 16.2%、「100～299 人」が 14.6%、「300 人以上」が 50.6%となっている（図表 2-2-3）。

業種別にみると、「建設業」や「学術研究、専門・技術サービス業」では比較的、小規模の会社に勤める人の割合が高く、この 2 業種のみ「9 人以下」が 1 割台となっている。一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融業、保険業」は、「300 人以上」が 8 割を超えている。

図表２－２－３　会社の従業員数　（単位：%）

	n	9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
計	10,000	6.2	12.4	16.2	14.6	50.6
建設業	560	18.0	28.6	19.6	9.8	23.9
製造業	1,915	4.2	10.9	17.1	16.4	51.4
電気･ガス･熱供給･水道業	48	0.0	0.0	6.3	6.3	87.5
情報通信業	346	2.9	7.8	15.0	17.6	56.6
運輸業、郵便業	645	2.5	8.8	17.7	18.6	52.4
卸売業、小売業	1,947	6.5	14.4	15.8	11.6	51.7
金融業、保険業	318	1.3	2.2	2.2	5.7	88.7
不動産業、物品賃貸業	173	9.2	13.9	16.8	16.8	43.4
学術研究、専門･技術サービス業	257	11.7	17.5	14.8	13.6	42.4
宿泊業、飲食サービス業	765	9.0	13.2	13.3	11.4	53.1
生活関連サービス業、娯楽業	319	6.0	15.0	23.2	16.3	39.5
教育、学習支援業	350	2.6	9.4	13.4	12.3	62.3
医療、福祉	1,292	7.7	12.0	20.5	20.4	39.4
複合サービス事業	206	1.9	1.9	8.7	10.7	76.7
その他のサービス業	811	4.3	9.4	14.5	15.8	56.0
その他	48	6.3	22.9	18.8	12.5	39.6

４．会社の国内事業所数

会社の国内事業所数をみると、「本社も含めて 4 カ所以上」が 60.2%で最も回答割合が高く、次いで「本社のみ（1 カ所）」（22.0%）が高い割合となっている（図表 2-2-4）。

図表２－２－４　会社の国内事業所数　（単位：%）

		n	本社のみ（1カ所）	本社も含めて2カ所	本社も含めて3カ所	本社も含めて4カ所以上
計		10,000	22.0	10.4	7.5	60.2
会社規模	9人以下	623	77.4	15.9	2.4	4.3
	10～29人	1,237	55.5	24.4	9.3	10.8
	30～99人	1,621	30.6	19.5	16.2	33.7
	100～299人	1,463	15.7	12.1	12.2	60.0
	300人以上	5,056	5.9	2.9	3.5	87.6

５．会社の経営手法（トップダウンか）

会社の経営手法が、トップダウン、ボトムアップのどちらにあてはまるか尋ねたところ、「トップダウン型」が 29.5%、「どちらかといえばトップダウン型」が 52.7%、「どちらかといえばボトムアップ型」が 14.9%、「ボトムアップ型」が 2.9%となっている（図表 2-2-5）。

図表２－２－５　会社の経営手法　（単位：%）

		n	トップダウン型	どちらかといえばトップダウン型	どちらかといえばボトムアップ型	ボトムアップ型
計		10,000	29.5	52.7	14.9	2.9
会社規模	9人以下	623	29.5	46.5	19.3	4.7
	10～29人	1,237	29.9	49.6	17.5	2.9
	30～99人	1,621	27.1	53.4	16.8	2.7
	100～299人	1,463	30.6	54.0	13.7	1.7
	300人以上	5,056	29.8	53.6	13.5	3.1

第３節　職場の状況

１．職場の所在地

職場[2]がある場所を尋ねたところ、東京都が 16.0％で最も割合が高く、次いで大阪府（10.3％）、愛知県（8.1％）、神奈川県（8.0％）、埼玉県（4.7％）などの順で高い割合となっている（図表 2-3-1）。

図表２－３－１　職場の所在地　（単位：％）

n	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県
5,202	4.6	0.9	0.8	2.4	0.7	0.5	1.0	1.9	1.5	1.1	4.7	4.3	16.0	8.0	1.6	0.7	0.9	0.5	0.6

長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県
1.0	1.2	3.1	8.1	1.5	1.0	2.1	10.3	4.5	0.9	0.7	0.4	0.6	1.3	2.2	0.6	0.5	0.6	0.7

高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
0.2	3.2	0.3	0.4	0.4	0.5	0.3	0.3	0.4

２．職場は本社か、本社以外か

職場が本社か、または本社以外の事業所にあるかを尋ねたところ、本社が 48.0％で、本社以外が 52.0％だった（図表 2-3-2）。

会社規模別にみると、規模が小さくなるほど、職場が本社にある人の割合は高くなる。

図表２－３－２　職場は本社か、本社以外か　（単位：％）

		n	本社	本社以外
計		10,000	48.0	52.0
会社規模	9人以下	623	84.1	15.9
	10～29人	1,237	75.0	25.0
	30～99人	1,621	58.6	41.4
	100～299人	1,463	50.4	49.6
	300人以上	5,056	32.8	67.2

[2] 本調査では、「あなたがいま働いている職場（あなたが所属している事業所、支店、店舗等）。例えば、ある営業所の営業部に所属している場合、営業部を職場と捉えるのではなく、営業所全体を職場と捉えてください」と定義した。

３．職場の従業員数

職場の従業員数をみると、「9 人以下」が 14.9%、「10～29 人」が 23.3%、「30～99 人」が 24.8%、「100～299 人」が 14.3%、「300 人以上」が 22.7%となっている（図表 2-3-3）。

業種別にみると、「建設業」では「9 人以下」と「10～29 人」の回答が合わせて 6 割を占めるなど比較的、規模が小さい職場の割合が高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「情報通信業」、「金融業、保険業」などでは、「300 人以上」の回答が 3 割を超えるなど規模が大きい職場の割合が比較的高い。

図表２－３－３　職場の従業員数　（単位：%）

	n	9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
計	10,000	14.9	23.3	24.8	14.3	22.7
建設業	560	24.3	36.1	20.4	8.9	10.4
製造業	1,915	9.0	17.8	25.3	16.7	31.2
電気･ガス･熱供給･水道業	48	6.3	12.5	29.2	16.7	35.4
情報通信業	346	8.7	12.4	21.4	17.9	39.6
運輸業、郵便業	645	7.4	21.9	31.0	19.8	19.8
卸売業、小売業	1,947	19.0	27.6	24.4	12.1	16.9
金融業、保険業	318	7.2	17.6	25.8	14.5	34.9
不動産業、物品賃貸業	173	21.4	21.4	23.7	12.7	20.8
学術研究、専門･技術サービス業	257	17.5	24.9	18.7	15.2	23.7
宿泊業、飲食サービス業	765	18.0	31.6	26.8	8.9	14.6
生活関連サービス業、娯楽業	319	21.6	28.8	30.4	8.2	11.0
教育、学習支援業	350	10.3	15.4	28.6	13.4	32.3
医療、福祉	1,292	15.9	21.9	23.7	16.6	21.9
複合サービス事業	206	19.4	18.4	20.9	16.0	25.2
その他のサービス業	811	15.9	21.7	22.9	15.7	23.8
その他	48	16.7	31.3	29.2	10.4	12.5

４．職場の従業員の年齢構成

職場の従業員の年齢構成を尋ねたところ、「若年者が多い」が 4.4%、「どちらかといえば若年者が多い」が 14.7%、「どちらともいえない」が 36.9%、「どちらかといえば高年齢者が多い」が 34.0%、「高年齢者が多い」が 10.0%と、4 割以上の回答者が、程度の差はあるが高年齢者が多いとしている（図表 2-3-4）。

図表２－３－４　職場の従業員の年齢構成　（単位：%）

		n	若年者が多い	どちらかといえば若年者が多い	どちらともいえない	どちらかといえば高年齢者が多い	高年齢者が多い
計		10,000	4.4	14.7	36.9	34.0	10.0
業種	建設業	560	1.6	9.3	30.4	42.7	16.1
	製造業	1,915	2.5	11.3	37.3	37.8	11.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	48	10.4	4.2	35.4	43.8	6.3
	情報通信業	346	3.2	16.2	40.2	31.2	9.2
	運輸業、郵便業	645	2.0	12.9	30.5	37.8	16.7
	卸売業、小売業	1,947	3.6	13.8	38.9	34.8	8.9
	金融業、保険業	318	3.8	13.2	38.7	33.0	11.3
	不動産業、物品賃貸業	173	6.4	12.7	35.3	34.7	11.0
	学術研究、専門・技術サービス業	257	1.2	19.5	36.2	35.8	7.4
	宿泊業、飲食サービス業	765	12.8	18.4	33.5	26.1	9.2
	生活関連サービス業、娯楽業	319	10.0	22.6	31.7	28.2	7.5
	教育、学習支援業	350	4.9	15.7	45.7	30.0	3.7
	医療、福祉	1,292	5.1	20.7	40.3	29.5	4.4
	複合サービス事業	206	4.9	12.6	42.2	30.1	10.2
	その他のサービス業	811	4.6	14.5	33.2	33.7	14.1
	その他	48	4.2	6.3	45.8	31.3	12.5
会社規模	9人以下	623	4.0	9.5	38.4	36.3	11.9
	10～29人	1,237	3.6	12.5	34.1	38.2	11.6
	30～99人	1,621	3.3	13.7	35.5	37.3	10.2
	100～299人	1,463	5.2	15.4	34.7	34.2	10.5
	300人以上	5,056	4.8	16.1	38.5	31.5	9.1

５．職場の従業員に占める女性の割合

職場の従業員に占める女性の割合をみると、「1 割」が 17.5%で最も回答割合が高く、次いで「3 割」（14.0%）、「2 割」（13.6%）などの順で高い割合となっている（**図表 2-3-5**）。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」などで比較的、女性の割合が高いのが目立っており、「宿泊業、飲食サービス業」は「5 割」以上の回答が全体の 7 割以上（計 73.8%）を占める。「医療、福祉」は「7 割」以上の回答が全体の 7 割以上（72.0%）となっている。

図表２－３－５　職場の従業員に占める女性の割合　（単位：％）

		n	0	1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割
計		10,000	4.8	17.5	13.6	14.0	7.8	8.9	6.7	8.2	9.1	6.6	2.7
業種	建設業	560	13.2	43.9	22.3	11.4	3.8	1.1	1.3	0.4	0.5	0.7	1.4
	製造業	1,915	4.9	28.0	21.0	18.7	8.8	6.7	3.4	3.2	2.7	1.5	1.0
	電気･ガス･熱供給･水道業	48	20.8	27.1	25.0	14.6	0.0	6.3	4.2	0.0	0.0	2.1	0.0
	情報通信業	346	7.2	22.0	25.4	24.3	6.6	6.1	2.6	2.6	2.0	0.9	0.3
	運輸業、郵便業	645	14.6	41.7	14.6	11.8	4.0	4.5	2.6	2.6	2.0	0.5	1.1
	卸売業、小売業	1,947	2.5	11.0	13.6	16.4	8.8	8.1	8.1	9.6	11.6	6.7	3.6
	金融業、保険業	318	2.8	5.3	7.2	16.7	12.3	18.9	9.7	7.9	9.4	9.4	0.3
	不動産業、物品賃貸業	173	2.3	13.3	26.0	25.4	11.0	10.4	4.6	3.5	1.2	1.2	1.2
	学術研究、専門･技術サービス業	257	5.8	24.5	20.2	19.8	8.2	8.6	3.5	3.1	3.5	0.8	1.9
	宿泊業、飲食サービス業	765	1.4	3.9	3.8	8.0	8.9	17.1	14.6	13.6	12.5	12.5	3.5
	生活関連サービス業、娯楽業	319	4.4	8.2	11.0	13.5	10.0	10.0	6.0	9.1	12.2	11.6	4.1
	教育、学習支援業	350	0.9	4.9	10.6	15.1	14.6	18.9	9.4	9.4	5.4	5.4	5.4
	医療、福祉	1,292	0.5	1.4	1.9	3.1	3.3	8.0	9.8	21.4	25.9	18.6	6.1
	複合サービス事業	206	3.9	12.1	10.2	13.6	12.6	15.0	8.7	6.3	7.8	8.7	1.0
	その他のサービス業	811	7.8	21.2	12.6	14.2	8.5	8.8	6.2	6.0	7.3	4.9	2.6
	その他	48	6.3	14.6	10.4	4.2	8.3	16.7	14.6	4.2	10.4	10.4	0.0
会社規模	9人以下	623	14.3	14.8	15.9	7.2	5.9	8.3	4.7	4.0	6.7	8.2	10.0
	10～29人	1,237	6.6	17.5	15.3	13.3	7.4	8.7	5.9	5.7	7.8	8.4	3.5
	30～99人	1,621	4.0	19.6	13.7	13.4	7.0	8.4	6.3	8.7	9.1	7.6	2.3
	100～299人	1,463	4.3	18.0	12.6	11.6	9.4	8.1	6.8	9.8	10.3	6.6	2.4
	300人以上	5,056	3.6	17.1	13.2	15.9	8.0	9.3	7.3	8.7	9.4	5.7	1.9

６．職場の従業員に占める非正社員の割合

職場の従業員に占める非正社員の割合をみると、「1 割」が 17.8%で最も回答割合が高く、次いで「0」（17.4%）、「2 割」（11.1%）の順となっている（**図表 2-3-6**）。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」や「卸売業、小売業」などが比較的、非正社員割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」は「8 割」以上の回答が全体の半数弱（46.9%）を占め、「卸売業、小売業」は「7 割」以上の回答が全体の 3 割以上となっている。

図表２－３－６　職場の従業員に占める非正社員の割合　（単位：％）

		n	0	1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割
計		10,000	17.4	17.8	11.1	10.6	4.5	6.7	4.3	5.8	7.7	7.5	6.6
業種	建設業	560	40.9	21.8	10.5	6.4	1.8	2.5	1.6	1.4	3.6	2.7	6.8
	製造業	1,915	21.2	25.8	13.9	10.4	4.1	5.2	2.6	3.4	4.4	4.4	4.4
	電気･ガス･熱供給･水道業	48	27.1	27.1	10.4	8.3	2.1	4.2	2.1	2.1	8.3	6.3	2.1
	情報通信業	346	23.4	24.9	11.0	9.5	2.9	3.5	3.2	5.2	6.1	3.8	6.6
	運輸業、郵便業	645	22.5	18.9	8.8	10.4	4.5	7.9	3.7	5.3	6.2	5.1	6.7
	卸売業、小売業	1,947	17.6	16.5	8.4	8.1	3.7	6.0	3.9	7.0	10.5	10.2	8.1
	金融業、保険業	318	11.9	20.8	17.0	13.8	6.3	5.0	3.5	5.0	4.1	6.3	6.3
	不動産業、物品賃貸業	173	22.5	19.1	13.9	12.1	4.6	6.9	4.0	3.5	4.6	3.5	5.2
	学術研究、専門･技術サービス業	257	28.4	22.2	14.4	7.4	3.5	3.9	2.7	4.7	3.5	2.7	6.6
	宿泊業、飲食サービス業	765	6.3	5.2	5.4	8.1	4.3	8.2	6.8	8.8	15.3	21.8	9.8
	生活関連サービス業、娯楽業	319	15.7	8.5	8.8	11.9	4.4	8.2	5.3	7.8	13.5	9.4	6.6
	教育、学習支援業	350	4.6	13.1	14.6	17.1	6.9	11.7	6.9	6.3	6.6	5.7	6.6
	医療、福祉	1,292	9.1	15.6	14.2	16.1	7.2	9.2	6.1	6.3	7.4	3.7	4.9
	複合サービス事業	206	6.8	12.6	9.2	12.1	6.8	11.7	4.9	10.7	7.8	10.7	6.8
	その他のサービス業	811	14.5	15.0	10.4	10.2	3.9	6.9	5.7	7.5	8.3	9.7	7.8
	その他	48	16.7	12.5	4.2	8.3	4.2	16.7	6.3	8.3	6.3	8.3	8.3
会社規模	9人以下	623	40.1	8.7	8.8	6.7	5.0	8.2	2.1	3.2	4.3	3.4	9.5
	10～29人	1,237	28.1	12.8	10.1	8.4	3.2	6.4	3.8	4.4	7.4	6.3	9.2
	30～99人	1,621	18.0	17.2	10.1	9.6	5.1	7.2	5.2	6.0	8.4	6.0	7.1
	100～299人	1,463	15.2	22.1	12.0	9.4	4.6	7.3	3.9	6.4	6.5	6.8	5.8
	300人以上	5,056	12.4	19.2	11.7	12.3	4.5	6.3	4.5	6.3	8.3	9.0	5.6

７．職場の従業員の退職の状況

職場の従業員の退職の状況をみると、「頻繁に辞める人がいる」が 15.4%、「ときどき辞める人がいる」が 53.5%、「ほとんど辞めない」が 31.2%となっている（図表 2-3-7）。

業種別にみると、「頻繁に辞める人がいる」の回答割合が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」（25.2%）で、「医療、福祉」（24.8%）が次いで高い割合となっている。

図表２－３－７　職場の従業員の退職の状況　（単位：%）

		n	頻繁に辞める人がいる	ときどき辞める人がいる	ほとんど辞めない
計		10,000	15.4	53.5	31.2
業種	建設業	560	8.8	49.3	42.0
	製造業	1,915	9.4	52.7	37.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	48	10.4	25.0	64.6
	情報通信業	346	12.7	52.9	34.4
	運輸業、郵便業	645	14.9	53.6	31.5
	卸売業、小売業	1,947	13.8	53.1	33.1
	金融業、保険業	318	14.2	48.4	37.4
	不動産業、物品賃貸業	173	12.1	46.2	41.6
	学術研究、専門・技術サービス業	257	12.8	54.1	33.1
	宿泊業、飲食サービス業	765	25.2	57.6	17.1
	生活関連サービス業、娯楽業	319	17.2	60.5	22.3
	教育、学習支援業	350	10.6	50.3	39.1
	医療、福祉	1,292	24.8	55.7	19.6
	複合サービス事業	206	19.9	51.9	28.2
	その他のサービス業	811	17.9	55.7	26.4
	その他	48	8.3	52.1	39.6
会社規模	9人以下	623	7.4	35.3	57.3
	10～29人	1,237	9.4	53.1	37.5
	30～99人	1,621	16.3	57.7	26.0
	100～299人	1,463	19.1	55.2	25.7
	300人以上	5,056	16.5	53.9	29.7

８．職場の雰囲気

職場の雰囲気を尋ねたところ（複数回答）、「人員がいつも不足している」をあげる人が 4 割（40.5%）で最も回答割合が高く、次いで「職場内で助け合う雰囲気がある」（32.8%）、「仕事のできる人とできない人の差が大きい」（29.9%）、「女性正社員が男性正社員と同じように活躍している」（25.1%）などの順で高い割合となっている（図表 2-3-8）。

会社規模別にみると、「人員がいつも不足している」との回答割合は会社規模が大きい人ほど高くなっている。一方、「職場で助け合う雰囲気がある」との回答割合は「9 人以下」で最も高くなっている。

図表２－３－８　職場の雰囲気（複数回答）　（単位：%）

		n	人員がいつも不足している	職場内で助け合う雰囲気がある	仕事のできる人とできない人の差が大きい	女性正社員が男性正社員と同じように活躍している	正社員と同様の仕事をする非正社員がいる	なるべく残業をしないという雰囲気がある	職場の人がそろう機会が少ない	先輩が後輩を教える雰囲気がある	上司や同僚などと相談しやすい雰囲気がある	社員同士の職場外でのつきあいがある	育児や介護などと仕事の両立がしやすい	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い	経験する仕事の順番がはっきりしている	職場内で互いに競争する雰囲気がある	あてはまるものは1つもない
計		10,000	40.5	32.8	29.9	25.1	24.9	23.2	21.1	19.7	17.9	11.7	12.1	11.1	5.6	4.6	11.6
会社規模	9人以下	623	24.2	39.5	16.7	13.3	9.1	23.3	14.4	13.6	16.7	8.5	8.3	2.1	5.1	2.6	20.4
	10～29人	1,237	33.1	35.1	25.9	18.7	16.2	23.8	21.2	16.7	18.7	10.3	8.2	6.1	6.3	3.4	13.3
	30～99人	1,621	40.5	29.2	31.2	22.1	23.9	21.4	20.7	17.2	15.1	9.4	10.4	8.3	5.6	3.7	12.2
	100～299人	1,463	44.2	29.7	30.5	25.8	23.5	23.3	22.6	16.7	17.6	11.5	11.2	10.9	4.7	3.4	10.7
	300人以上	5,056	43.3	33.4	32.0	28.9	29.7	23.5	21.5	22.8	18.9	13.3	14.3	14.4	5.8	5.7	10.3

第４節　仕事の状況

１．いまの会社での勤続年数

いまの会社での勤続年数をみると、正社員と嘱託では「20 年以上」（33.1％と 34.6％）が最も回答割合が高く、契約社員とパートタイマー・アルバイトでは「3 年未満」（35.5％と37.1％）が最も回答割合が高い（図表 2-4-1）。

会社規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「20 年以上」の回答割合が高まる（図表 2-4-2）。

図表２－４－１　いまの会社での勤続年数（雇用形態別）

（単位：％）

	n	3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上
計	10,000	19.7	10.7	18.6	25.0	26.0
正社員	7,284	13.6	8.3	17.2	27.8	33.1
契約社員	676	35.5	16.0	22.3	15.8	10.4
嘱託	127	23.6	8.7	15.0	18.1	34.6
パートタイマー・アルバイト	1,897	37.1	18.1	23.2	18.0	3.6
その他	16	25.0	12.5	12.5	18.8	31.3

図表２－４－２　いまの会社での勤続年数（会社規模別）

（単位：％）

		n	3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年以上
計		10,000	19.7	10.7	18.6	25.0	26.0
会社規模	9人以下	623	20.7	12.0	20.7	26.5	20.1
	10～29人	1,237	24.3	12.0	20.3	27.2	16.2
	30～99人	1,621	24.6	11.8	21.2	25.3	17.1
	100～299人	1,463	20.6	12.5	20.0	26.2	20.6
	300人以上	5,056	16.6	9.3	16.7	23.9	33.6

２．仕事の内容

仕事の内容をみると、正社員は「専門的・技術的な仕事」（23.2%）が最も割合が高くなっている（**図表 2-4-3**）。契約社員は「事務的な仕事」（27.1%）の割合が最も高く、パートタイマー・アルバイトは「サービスの仕事」（31.3%）の割合が最も高くなっている。

業種別にみると、「専門的・技術的な仕事」の回答割合が最も高いのは「建設業」（27.1%）、「情報通信業」（39.6%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（58.8%）、「教育、学習支援業」（42.6%）、「医療、福祉」（46.8%）など（**図表 2-4-4**）。「金融業、保険業」（43.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（31.8%）などでは「事務的な仕事」の割合が最も高くなっている。「卸売業、小売業」は「販売の仕事」が 43.3%で最も回答割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」などのサービス業関連では「サービスの仕事」の割合が最も高い。

図表２－４－３　仕事の内容（雇用形態別）　（単位：%）

	n	管理的（マネジメント的）な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他
計	10,000	14.5	20.3	22.0	12.5	14.4	0.8	6.2	2.6	1.4	2.9	2.3
正社員	7,284	19.3	23.2	22.6	10.8	9.6	0.8	5.9	2.7	1.7	1.7	1.7
契約社員	676	2.2	15.5	27.1	10.8	20.1	2.2	8.0	4.3	1.5	5.9	2.4
嘱託	127	11.0	25.2	25.2	11.8	7.9	3.1	7.9	5.5	0.8	0.8	0.8
パートタイマー・アルバイト	1,897	0.5	10.5	17.9	19.9	31.3	0.5	6.6	1.4	0.2	6.5	4.6
その他	16	50.0	12.5	6.3	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.8

図表２－４－４　仕事の内容（業種別、会社規模別）　（単位：%）

		n	管理的（マネジメント的）な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他
計		10,000	14.5	20.3	22.0	12.5	14.4	0.8	6.2	2.6	1.4	2.9	2.3
業種	建設業	560	15.5	27.1	24.3	4.3	0.7	0.4	2.1	0.7	23.4	0.4	1.1
	製造業	1,915	18.5	23.1	19.9	6.8	1.0	0.6	26.9	0.8	0.1	1.0	1.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	48	27.1	20.8	27.1	2.1	14.6	0.0	2.1	0.0	2.1	0.0	4.2
	情報通信業	346	21.7	39.6	24.9	4.3	6.6	0.0	0.6	0.3	0.3	0.0	1.7
	運輸業、郵便業	645	10.7	5.7	20.6	1.9	5.1	0.5	1.9	29.9	0.3	21.1	2.3
	卸売業、小売業	1,947	13.7	6.0	23.7	43.3	5.4	0.1	1.9	1.2	0.1	2.7	1.8
	金融業、保険業	318	27.0	8.5	43.7	17.3	1.3	0.6	0.0	0.3	0.0	0.0	1.3
	不動産業、物品賃貸業	173	28.3	12.7	31.8	13.9	8.1	0.6	0.0	0.0	1.2	1.7	1.7
	学術研究、専門・技術サービス業	257	16.3	58.8	17.9	1.9	3.9	0.8	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	765	12.4	2.6	13.3	6.4	59.7	0.4	1.7	0.1	0.0	1.6	1.7
	生活関連サービス業、娯楽業	319	14.1	5.3	15.7	6.3	50.5	0.9	1.6	1.3	0.0	3.1	1.3
	教育、学習支援業	350	10.0	42.6	31.7	1.1	6.9	0.3	0.3	0.3	0.0	0.3	6.6
	医療、福祉	1,292	7.0	46.8	18.3	0.5	20.0	0.0	0.6	0.5	0.0	0.9	5.3
	複合サービス事業	206	10.2	12.6	25.2	9.7	32.5	3.9	0.5	1.0	0.0	2.9	1.5
	その他のサービス業	811	14.3	13.1	23.3	4.4	30.7	5.5	1.4	0.9	0.0	4.1	2.3
	その他	48	8.3	16.7	16.7	10.4	6.3	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	25.0
会社規模	9人以下	623	9.8	16.5	23.8	14.1	17.0	0.2	6.6	1.0	6.7	1.3	3.0
	10～29人	1,237	12.6	18.4	20.3	12.8	15.0	0.2	9.2	2.3	3.4	3.2	2.5
	30～99人	1,621	12.1	18.7	21.2	11.0	15.4	0.7	9.0	3.3	1.6	3.9	3.1
	100～299人	1,463	14.6	22.6	21.7	9.4	13.3	1.0	7.0	3.3	0.8	3.5	2.7
	300人以上	5,056	16.3	21.0	22.5	13.6	13.9	1.1	4.4	2.4	0.4	2.6	1.9

３．仕事レベル（熟達度）

現在の仕事のレベル（熟達度）を尋ねたところ、正社員では「一人前レベルを超え、部下や後輩の指導もできるベテランのレベル」（44.0%）の回答割合が最も高く、契約社員は「一通りの仕事ができる一人前レベル」（39.1%）、嘱託は「一人前レベルを超え、部下や後輩の指導もできるベテランのレベル」（51.2%）、パートタイマー・アルバイトは「一通りの仕事ができる一人前レベル」（38.0%）の回答割合が最も高い（図表 2-4-5）。

図表２－４－５　仕事レベル（熟達度）　（単位：%）

		n	ほとんど初心者のレベル	仕事に慣れてきたレベル	一通りの仕事ができる一人前の一歩手前レベルの	一通りの仕事ができる一人前レベル	一人前レベルを超え、部下や後輩の指導もできるベテランのレベル
計		10,000	2.3	10.3	14.4	35.1	37.9
雇用形態	正社員	7,284	2.0	7.6	12.1	34.2	44.0
	契約社員	676	2.5	17.2	17.8	39.1	23.5
	嘱託	127	1.6	8.7	15.0	23.6	51.2
	パートタイマー･アルバイト	1,897	3.3	18.1	21.9	38.0	18.7
	その他	16	6.3	12.5	6.3	18.8	56.3
会社規模	9人以下	623	2.2	12.5	15.1	38.2	31.9
	10～29人	1,237	2.5	11.4	15.4	35.4	35.2
	30～99人	1,621	2.3	12.0	15.7	36.0	34.0
	100～299人	1,463	1.8	10.5	13.1	37.5	37.1
	300人以上	5,056	2.4	9.2	14.0	33.6	40.8

４．現在の職位（役職のレベル）

現在の職位（役職のレベル）を尋ねたところ、正社員は半数以上が「係長、主任、職長相当職」以上の職位に就く人となっている（図表 2-4-6）。契約社員とパートタイマー・アルバイトでは９割以上（92.3%と 98.2%）が「役職は特になし」となっている。

図表２－４－６　現在の職位（役職のレベル）　（単位：%）

		n	部長相当職以上	課長相当職	係長、主任、職長相当職	役職は特になし
計		10,000	10.6	13.1	17.0	59.3
雇用形態	正社員	7,284	14.0	17.7	22.4	45.9
	契約社員	676	2.1	1.3	4.3	92.3
	嘱託	127	10.2	5.5	7.1	77.2
	パートタイマー･アルバイト	1,897	0.2	0.4	1.3	98.2
	その他	16	75.0	0.0	0.0	25.0
会社規模	9人以下	623	16.5	5.0	7.7	70.8
	10～29人	1,237	16.0	8.3	11.9	63.8
	30～99人	1,621	10.4	12.3	13.1	64.3
	100～299人	1,463	10.6	13.4	18.7	57.3
	300人以上	5,056	8.6	15.5	20.1	55.8

５．１週間の実労働時間

１週間でのおおよその実労働時間（残業を含む）を尋ねたところ、正社員は「40 時間以上 45 時間未満」（26.5％）が最も回答割合が高く、次いで「45 時間以上 50 時間未満」（17.8％）の割合が高い（**図表 2-4-7**）。契約社員は「40 時間以上 45 時間未満」（27.2％）、嘱託は「30 時間未満」と「40 時間以上 45 時間未満」（ともに 24.4％）、パートタイマー・アルバイトは「30 時間未満」（65.9％）が最も回答割合が高い。

参考までに正社員だけの集計結果を会社規模別にみると、**図表 2-4-8** のとおりとなっている。

図表２－４－７　１週間の実際の労働時間（平均）（雇用形態別）（単位：%）

	n	30時間未満	30時間以上35時間未満	35時間以上40時間未満	40時間以上45時間未満	45時間以上50時間未満	50時間以上55時間未満	55時間以上60時間未満	60時間以上
計	10,000	25.7	6.3	13.4	22.6	14.1	7.9	3.7	6.4
正社員	7,284	15.7	4.2	12.8	26.5	17.8	10.2	4.7	8.2
契約社員	676	20.7	9.8	25.7	27.2	8.6	3.4	1.6	3.0
嘱託	127	24.4	11.8	22.0	24.4	6.3	4.7	3.9	2.4
パートタイマー・アルバイト	1,897	65.9	12.8	10.6	5.8	2.1	1.1	0.6	1.1
その他	16	18.8	0.0	18.8	25.0	12.5	18.8	0.0	6.3

図表２－４－８　１週間の実際の労働時間（平均）（正社員、会社規模別）（単位：%）

	n	30時間未満	30時間以上35時間未満	35時間以上40時間未満	40時間以上45時間未満	45時間以上50時間未満	50時間以上55時間未満	55時間以上60時間未満	60時間以上
正社員計	7,284	15.7	4.2	12.8	26.5	17.8	10.2	4.7	8.2
9人以下	436	13.1	6.2	16.1	23.4	18.3	10.6	4.8	7.6
10～29人	905	18.2	5.0	14.3	24.3	17.0	8.8	4.1	8.3
30～99人	1,168	16.3	4.5	13.4	25.3	17.7	10.1	3.6	9.2
100～299人	1,121	15.6	3.5	12.0	29.2	15.9	10.3	5.5	8.0
300人以上	3,654	15.1	3.9	12.1	26.9	18.6	10.4	4.9	8.0

６．他の会社での正社員としての勤務経験

他の会社で正社員として勤務した経験があるかどうか尋ねたところ、64.2%が「ある」と回答した（図表 2-4-9）。雇用形態別にみると、正社員は「ある」という人が 61.5%で、契約社員では 76.9%、パートタイマー・アルバイトでは 69.2%などとなっている。

会社規模別にみると、「ある」とする人の割合は「300 人以上」（53.7%）を除き、いずれの規模も７割～8 割台となっている（図表 2-4-10）。

図表２－４－９　他の会社での正社員としての勤務経験（雇用形態別）　（単位：%）

	n	ある	ない
計	10,000	64.2	35.8
正社員	7,284	61.5	38.5
契約社員	676	76.9	23.1
嘱託	127	69.3	30.7
パートタイマー・アルバイト	1,897	69.2	30.8
その他	16	81.3	18.8

図表２－４－１０　他の会社での正社員としての勤務経験（会社規模別）　（単位：%）

	n	ある	ない
計	10,000	64.2	35.8
9人以下	623	75.4	24.6
10～29人	1,237	80.0	20.0
30～99人	1,621	75.0	25.0
100～299人	1,463	70.3	29.7
300人以上	5,056	53.7	46.3

７．正社員として勤務した他の会社数

他の会社で正社員として勤務した経験があると回答した人（n=6,416）に対し、正社員として勤務した会社数を尋ねたところ（正社員の場合、現在勤務の会社も含めてカウントした）、正社員では「2 社」が 54.6%で、「3 社」の人と合わせて全体の７割以上を占めた（図表 2-4-11）。パートタイマー・アルバイトは「1 社」の回答が半数近い（47.1%）。

図表２－４－１１　正社員として勤務した他の会社数　（単位：%）

		n	1社	2社	3社	4社	5社以上
計		6,416	13.0	47.0	21.5	8.5	10.0
雇用形態	正社員	4,482	－	54.6	23.9	9.8	11.7
	契約社員	520	34.6	29.0	19.2	7.7	9.4
	嘱託	88	33.0	33.0	21.6	4.5	8.0
	パートタイマー・アルバイト	1,313	47.1	29.2	14.4	4.6	4.6
	その他	13	38.5	38.5	7.7	7.7	7.7
会社規模	9人以下	470	10.2	49.1	22.3	7.7	10.6
	10～29人	989	10.3	47.2	20.9	9.8	11.7
	30～99人	1,215	11.8	45.3	23.3	8.0	11.6
	100～299人	1,029	9.3	46.2	23.8	9.7	11.0
	300人以上	2,713	16.4	47.7	19.8	8.0	8.2

第５節　職場での人材育成・能力開発

１．OJT（On the Job Training）の経験

仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験した人材育成や能力開発の方策（OJT）をすべて選択してもらったところ、正社員では「とにかく実践させてもらい、経験させられた」（35.1％）の回答割合が最も高く、次いで「仕事のやり方を実際に見せてもらった」（31.6％）、「会社の理念や創業者の考え方を教えられた」（27.7％）などの順で高い割合となっている（図表 2-5-1）。

他の雇用形態をみると、契約社員では「とにかく実践させてもらい、経験させられた」（29.9％）の回答割合が最も高い一方、「これらのなかで経験したことがあるものはない」（28.4％）という人も 3 割近くにのぼった。パートタイマー・アルバイトは、「仕事のやり方を実際に見せてもらった」（44.2％）が最も回答割合が高く、「とにかく実践させてもらい、経験させられた」（41.3％）も 4 割台の回答割合だった。

会社規模別にみると、方針や考え方等を示すタイプの方策において、規模の大きいところと小さいところでの実施割合の差が目立っており、「仕事を行う上での心構えを示された」、「会社の理念や創業者の考え方を教えられた」、「会社の人材育成方針について説明があった」については「9 人以下」では回答割合がそれぞれ 16.5％、10.3％、3.2％にとどまったのに対して、「300 人以上」では 33.1％、34.8％、21.4％となっている。また、「業務に関するマニュアルが配布された」についても規模が小さくなると回答割合が著しく低くなる。

図表２－５－１　仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験した人材育成や能力開発の方策（複数回答）

（単位：%）

		現場					方針・考え方等					マニュアル・計画等			相談・助言				
	n	とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	後輩の指導を任された	仕事を行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	身につけるべき知識や能力を示された	会社の人材育成方針について説明があった	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布された	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	専任の教育係を付けられた	仕事について相談に乗ってもらったり助言を受けた	仕事を振り返る機会を与えられた	今後の職業人生について会社に相談できた	その他	これらのなかで経験したことがあるものはない
計	10,000	35.9	33.8	23.0	15.7	21.9	27.0	26.0	22.1	14.3	17.5	20.2	7.6	6.8	19.6	9.8	2.5	0.1	22.6
正社員	7,284	35.1	31.6	24.6	16.8	24.0	26.8	27.7	22.9	16.4	19.3	17.5	8.5	7.1	20.0	10.9	3.0	0.2	22.0
契約社員	676	29.9	28.3	17.9	9.0	13.3	23.1	21.4	17.6	6.5	13.2	24.4	3.6	5.8	14.6	5.0	0.7	0.0	28.4
嘱託	127	37.8	33.1	21.3	16.5	31.5	25.2	29.1	19.7	14.2	18.1	20.5	9.4	7.9	19.7	11.8	3.1	0.0	18.1
パートタイマー・アルバイト	1,897	41.3	44.2	18.7	13.5	16.1	29.0	20.9	21.0	9.0	12.0	28.9	5.3	5.8	20.0	7.0	1.1	0.1	23.4
その他	16	25.0	25.0	37.5	18.8	25.0	31.3	25.0	25.0	12.5	18.8	18.8	12.5	6.3	18.8	12.5	6.3	0.0	25.0
9人以下	623	34.2	28.1	17.3	11.4	12.7	16.5	10.3	14.9	3.2	13.6	6.3	5.8	2.1	16.5	1.1	2.1	0.0	34.2
10～29人	1,237	35.8	35.1	20.4	11.5	15.2	19.2	12.9	16.5	4.4	12.8	7.8	4.4	3.9	17.1	2.4	2.0	0.2	27.4
30～99人	1,621	35.0	31.7	20.6	11.8	17.9	20.9	16.8	17.1	7.1	12.2	13.2	7.3	5.0	15.7	4.4	1.7	0.1	27.5
100～299人	1,463	33.9	31.2	20.2	12.9	20.5	23.6	23.4	18.7	11.0	14.8	16.8	7.7	5.3	18.9	6.1	1.6	0.2	24.1
300人以上	5,056	37.0	35.6	25.9	19.3	26.4	33.1	34.8	27.0	21.4	21.6	28.2	13.1	9.0	22.1	11.1	3.1	0.1	18.1

さらに、仕事の内容別にみると、「管理的（マネジメント的）な仕事」では、「とにかく実践させてもらい、経験させられた」（38.8%）のほか、「会社の理念や創業者の考え方を教えられた」（37.7%）なども回答割合が高い（図表 2-5-2）。

「販売の仕事」、「サービスの仕事」、「保安の仕事」では、他の仕事内容に比べ「業務に関するマニュアルが配布された」などの方策が割合が高くなっている。

図表２－５－２　仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験した人材育成や能力開発の方策（複数回答、仕事の内容別）

（単位：%）

	n	現場での取り組み					方針・考え方等					マニュアル・計画等			相談・助言				
		とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	後輩の指導を任された	仕事を行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	身につけるべき知識や能力を示された	会社の人材育成方針について説明があった	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布された	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	専任の教育係を付けられた	仕事について相談に乗ってもらったり助言を受けた	仕事を振り返る機会を与えられた	今後の職業人生について会社に相談できた	その他	これらのなかで経験したことがあるものはない
計	10,000	35.9	33.8	23.0	15.7	21.9	27.0	26.0	22.1	14.3	17.5	20.2	7.6	6.8	19.6	9.8	2.5	0.1	22.6
管理的（マネジメント的）な仕事	1,450	38.8	31.7	36.2	25.7	34.8	33.4	37.7	27.1	26.0	28.8	19.0	12.1	8.4	25.7	15.2	5.5	0.1	14.1
専門的・技術的な仕事	2,027	35.4	29.8	23.0	17.3	21.8	27.2	28.4	23.5	15.3	18.3	17.5	8.3	8.1	19.9	10.3	2.6	0.1	22.1
事務的な仕事	2,201	30.4	29.9	22.9	13.9	17.6	22.1	22.6	19.2	12.5	16.4	18.9	5.6	5.2	20.2	9.2	2.2	0.1	25.5
販売の仕事	1,252	39.5	37.8	21.6	15.1	21.7	30.7	28.0	25.6	13.9	17.9	25.4	8.1	5.4	20.3	10.8	1.8	0.2	20.8
サービスの仕事	1,438	39.9	41.1	17.7	12.2	21.7	30.3	25.7	23.2	10.8	14.0	27.4	6.3	7.2	17.9	8.7	1.7	0.1	22.9
保安の仕事	84	28.6	35.7	14.3	13.1	21.4	34.5	25.0	23.8	11.9	9.5	27.4	8.3	8.3	11.9	6.0	2.4	0.0	22.6
生産工程の仕事	623	33.1	36.8	19.3	13.8	18.6	16.7	15.2	16.2	8.7	10.4	13.0	4.5	4.3	13.8	4.5	0.8	0.0	29.2
輸送・機械運転の仕事	259	34.4	40.2	12.7	6.6	17.4	31.7	19.3	23.9	8.9	9.7	19.7	10.0	12.4	12.7	5.0	0.4	0.0	23.6
建設・採掘の仕事	141	39.0	26.2	15.6	10.6	10.6	14.2	7.8	14.2	7.1	9.9	7.1	5.7	5.0	15.6	5.0	1.4	0.0	34.0
運搬・清掃・包装等の仕事	291	31.6	39.2	14.8	6.5	12.7	20.6	11.0	8.9	4.8	6.5	17.2	3.8	2.7	11.7	4.5	0.7	0.3	33.7
その他	234	45.3	34.6	20.1	12.0	18.4	24.8	20.9	17.5	11.5	18.4	20.5	6.8	8.5	19.7	10.3	3.0	0.9	22.6

２．職場の雰囲気別にみたOJTの経験の状況

仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験した人材育成や能力開発（OJT）の方策について、職場の雰囲気によって回答状況に違いがあるかどうか観察するため、本章第３節８．（P.12）で結果を紹介した「職場の雰囲気」に関する設問とクロス集計してみた。

結果をみると、「とにかく実践させてもらい、経験させられた」、「仕事のやり方を実際に見せてもらった」を経験した人の割合は、職場の雰囲気の違いにかかわらず、全般的に高くなっており、「人員がいつも不足している」を除き、いずれも40%以上にのぼっている（**図表2-5-3**）。

また、「仕事を行う上での心構えを示された」を経験した人の割合は、「職場内で互いに競争する雰囲気がある」「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」を経験した人では５割以上となっている（それぞれ51.0%、52.2%）。

図表２－５－３　職場の雰囲気別にみたOJTの経験の状況（複数回答）　（単位：%）

	n	現場での取り組み					方針･考え方等					マニュアル･計画等			相談･助言				
		とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	後輩の指導を任された	仕事を行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	身につけるべき知識や能力を示された	会社の人材育成方針について説明があった	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布された	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	専任の教育係を付けられた	仕事について相談に乗ってもらったり助言を受けた	仕事を振り返る機会を与えられた	今後の職業人生について会社に相談できた	その他	これらのなかで経験したことがあるものはない
計	10,000	35.9	33.8	23.0	15.7	21.9	27.0	26.0	22.1	14.3	17.5	20.2	7.6	6.8	19.6	9.8	2.5	0.1	22.6
人員がいつも不足している	4,051	38.5	35.5	23.3	16.1	23.5	29.2	28.8	22.4	14.0	16.4	23.1	7.8	7.4	18.6	9.6	1.9	0.2	21.0
職場内で助け合う雰囲気がある	3,276	49.6	49.6	34.1	24.5	30.3	40.8	34.9	33.0	23.4	28.1	29.1	12.4	10.2	34.2	16.6	4.9	0.1	7.9
職場内で互いに競争する雰囲気がある	455	50.8	47.7	40.0	30.8	37.4	51.0	46.4	44.0	32.1	34.5	32.3	19.6	16.0	35.8	24.0	7.7	0.7	7.9
先輩が後輩を教える雰囲気がある	1,969	55.3	55.9	39.6	30.3	40.5	47.3	40.3	41.1	30.7	33.8	36.1	16.3	14.1	43.3	21.6	6.9	0.1	5.7
職場の人がそろう機会が少ない	2,107	49.2	47.6	26.4	19.9	28.0	34.0	30.6	27.4	16.2	20.2	29.5	9.1	9.3	24.6	11.2	2.3	0.2	12.7
経験する仕事の順番がはっきりしている	562	53.9	57.1	37.7	31.9	34.7	39.7	33.3	44.1	22.8	34.5	34.9	17.8	16.0	36.8	19.8	5.0	0.2	6.8
仕事のできる人とできない人の差が大きい	2,994	46.1	40.8	31.0	22.2	32.1	32.1	31.0	26.7	17.8	22.1	26.0	9.6	8.8	24.1	12.2	3.0	0.3	15.3
育児や介護などと仕事の両立がしやすい	1,207	53.4	50.7	40.4	27.7	33.6	39.5	38.4	33.6	28.0	33.1	33.1	14.3	13.5	38.8	21.2	7.2	0.2	8.5
女性正社員が男性正社員と同じように活躍している	2,513	52.5	48.8	36.4	25.8	33.7	39.6	38.1	34.6	24.9	29.1	32.0	13.0	11.3	34.0	18.7	5.4	0.2	9.1
上司や同僚などと相談しやすい雰囲気がある	1,790	58.6	55.6	43.1	31.3	39.2	45.5	40.9	38.9	30.3	37.3	33.7	16.9	13.7	49.7	24.4	8.6	0.1	5.4
社員同士の職場外でのつきあいがある	1,173	59.8	56.0	42.3	33.2	42.9	46.2	41.5	39.3	31.8	36.3	36.9	18.6	14.7	44.7	25.2	8.4	0.0	5.5
正社員と同様の仕事をする非正社員がいる	2,488	49.3	45.7	32.6	23.1	31.1	34.6	33.3	28.4	19.5	24.6	30.3	10.9	10.6	28.5	14.2	3.7	0.2	12.5
なるべく残業をしないという雰囲気がある	2,317	50.3	47.7	33.5	23.3	30.3	36.9	34.7	32.3	20.6	26.8	30.2	11.1	10.1	32.2	16.1	4.2	0.3	10.8
研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い	1,112	56.4	53.3	45.4	34.2	41.0	52.2	49.8	47.4	39.4	39.7	40.7	22.1	17.3	45.6	28.2	9.5	0.3	3.8
あてはまるものは1つもない	1,164	10.1	9.6	6.2	3.9	6.9	6.6	7.4	5.8	3.3	5.8	5.2	2.1	1.7	4.1	2.1	0.8	0.1	67.5

３．会社に入社してから取得した検定や資格

①取得状況

いまの会社に入社してから、どのような検定や資格を取得したかを尋ねたところ（複数回答）、正社員では「取得していない」が 57.9%で、「国家検定・資格または公的検定・資格」が 28.1%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が 18.4%などという結果となっている（**図表 2-5-4**）。契約社員やパートタイマー・アルバイトは「取得していない」人の割合が正社員よりも高くなっており、パートタイマー・アルバイトでは 9 割近く（88.6%）が取得していないとしている。

会社規模別にみると、規模が小さくなるほど「取得していない」人の割合が高くなっており、「9 人以下」、「10～29 人」と「30～99 人」では、7 割超（それぞれ 77.7%、75.1%、71.8%）が取得していない（**図表 2-5-5**）。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」はいずれの検定・資格も比較的、高い割合となっている（**図表 2-5-6**）。一方、「宿泊業、飲食サービス業」では取得していないという人が 82.0%にのぼり、「卸売業、小売業」や「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」も取得していない人が 7 割以上におよぶ。

図表２－５－４　会社に入社してから取得した検定や資格（複数回答、雇用形態別）（単位：%）

	n	技能検定	国家検定・資格または公的検定・資格	民間団体が認定する民間検定・資格	事業主等が認定する社内検定・資格	その他	取得していない
計	10,000	8.7	22.7	15.1	5.1	0.1	64.9
正社員	7,284	10.7	28.1	18.4	6.1	0.1	57.9
契約社員	676	5.6	12.9	11.8	3.3	0.3	73.7
嘱託	127	8.7	23.6	18.1	8.7	0.0	63.0
パートタイマー・アルバイト	1,897	2.2	5.4	3.4	1.9	0.3	88.6
その他	16	6.3	18.8	18.8	0.0	0.0	75.0

図表２－５－５　会社に入社してから取得した検定や資格（複数回答、会社規模別）（単位：%）

	n	技能検定	国家検定・資格または公的検定・資格	民間団体が認定する民間検定・資格	事業主等が認定する社内検定・資格	その他	取得していない
計	10,000	8.7	22.7	15.1	5.1	0.1	64.9
9人以下	623	7.7	13.3	7.5	1.0	0.0	77.7
10～29人	1,237	5.5	17.5	9.7	1.6	0.2	75.1
30～99人	1,621	7.8	17.5	11.8	2.3	0.1	71.8
100～299人	1,463	7.5	24.1	13.8	3.8	0.1	63.9
300人以上	5,056	10.3	26.4	18.8	7.8	0.1	58.8

図表２－５－６　会社に入社してから取得した検定や資格（複数回答、業種別）（単位：%）

	n	技能検定	国家検定・資格または公的検定・資格	民間団体が認定する民間検定・資格	事業主等が認定する社内検定・資格	その他	取得していない
計	10,000	8.7	22.7	15.1	5.1	0.1	64.9
建設業	560	22.7	44.1	25.0	6.8	0.0	43.8
製造業	1,915	12.2	21.8	15.6	6.9	0.1	64.3
電気・ガス・熱供給・水道業	48	27.1	56.3	33.3	20.8	0.0	29.2
情報通信業	346	12.1	29.2	20.8	7.2	0.3	56.4
運輸業、郵便業	645	8.5	24.3	10.4	4.8	0.3	65.0
卸売業、小売業	1,947	5.6	13.5	12.2	4.9	0.2	74.6
金融業、保険業	318	19.5	37.1	42.5	17.6	0.0	35.5
不動産業、物品賃貸業	173	5.2	38.2	22.0	2.3	0.0	49.1
学術研究、専門・技術サービス業	257	7.8	32.7	23.3	5.1	0.0	53.3
宿泊業、飲食サービス業	765	2.6	10.7	6.9	2.7	0.1	82.0
生活関連サービス業、娯楽業	319	4.1	14.1	10.7	2.5	0.3	77.1
教育、学習支援業	350	4.9	15.7	10.9	2.3	0.3	74.0
医療、福祉	1,292	3.9	28.1	13.2	1.5	0.2	60.1
複合サービス事業	206	10.2	21.8	15.5	8.7	0.0	62.6
その他のサービス業	811	9.2	23.9	14.4	3.9	0.1	64.2
その他	48	8.3	16.7	10.4	2.1	0.0	72.9

②取得の目的

いまの会社に入社してから検定や資格を取得した人（n=3,514）に対し、取得の目的を尋ねたところ（複数回答）、正社員、契約社員、嘱託では「担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つ」が最も回答割合が高く（それぞれ 52.6%、48.3%、53.2%）、パートタイマー・アルバイトは「基礎的な知識・技能の習得に役立つ」（51.4%）が最も割合が高い（**図表 2-5-7**）。

業種別にみると、全般的に「担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つ」、「基礎的な知識・技能の習得に役立つ」の回答割合が高くなっているが、「建設業」では「法律上、検定・資格の取得が必要な仕事を担当している」（40.6%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融業、保険業」では「幅広い知識・技能の習得に役立つ」（それぞれ 50.0%、43.9%）といった選択肢の割合も高い（**図表 2-5-8**）。

図表２－５－７　検定や資格を取得した目的（複数回答、雇用形態別）　（単位：%）

	n	基礎的な知識・技能の習得に役立つ	担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つ	幅広い知識・技能の習得に役立つ	中長期的なキャリア形成に役立つ	法律上、検定・資格の取得が必要な仕事を担当している	取引先から取得を奨励されている	顧客・発注者に対し、自分の職業能力をアピールできる	会社のなかでの自分の職業能力評価に役立つ	その他
計	3,514	46.7	51.9	33.8	24.2	26.6	4.9	10.6	20.4	1.5
正社員	3,069	46.8	52.6	34.4	25.1	27.6	5.0	11.1	20.3	1.3
契約社員	178	41.6	48.3	23.6	16.9	21.3	5.6	7.3	20.8	1.7
嘱託	47	42.6	53.2	42.6	29.8	31.9	6.4	14.9	29.8	2.1
パートタイマー・アルバイト	216	51.4	45.8	33.3	16.7	15.7	2.8	4.6	19.9	2.3
その他	4	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0

図表２－５－８　検定や資格を取得した目的（複数回答、業種別・会社規模別）　（単位：%）

		n	基礎的な知識・技能の習得に役立つ	担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つ	幅広い知識・技能の習得に役立つ	中長期的なキャリア形成に役立つ	法律上、検定・資格の取得が必要な仕事を担当している	取引先から取得を奨励されている	顧客・発注者に対し、自分の職業能力をアピールできる	会社のなかでの自分の職業能力評価に役立つ	その他
計		3,514	46.7	51.9	33.8	24.2	26.6	4.9	10.6	20.4	1.5
業種	建設業	315	45.4	55.2	33.7	23.2	40.6	7.9	20.0	23.2	1.3
	製造業	683	47.4	54.0	33.2	20.5	24.6	4.0	6.3	15.8	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	34	47.1	52.9	50.0	32.4	14.7	2.9	5.9	23.5	5.9
	情報通信業	151	57.6	51.0	29.8	27.2	7.3	4.6	13.9	25.8	2.0
	運輸業、郵便業	226	32.3	49.6	23.0	15.9	33.6	3.1	5.3	16.4	1.8
	卸売業、小売業	495	44.4	53.5	31.7	23.8	25.1	5.5	12.9	23.4	2.0
	金融業、保険業	205	57.6	58.0	43.9	33.7	28.8	5.4	14.1	23.9	1.0
	不動産業、物品賃貸業	88	46.6	56.8	38.6	34.1	36.4	8.0	17.0	22.7	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	120	42.5	57.5	37.5	25.0	26.7	5.8	14.2	25.0	0.8
	宿泊業、飲食サービス業	138	47.8	52.2	31.9	24.6	29.0	3.6	8.7	17.4	0.7
	生活関連サービス業、娯楽業	73	39.7	56.2	35.6	26.0	34.2	6.8	21.9	26.0	0.0
	教育、学習支援業	91	37.4	40.7	38.5	28.6	15.4	4.4	3.3	13.2	3.3
	医療、福祉	515	51.3	41.4	36.9	25.2	22.5	1.7	5.6	17.9	1.7
	複合サービス事業	77	41.6	53.2	33.8	28.6	35.1	3.9	14.3	24.7	0.0
	その他のサービス業	290	47.2	55.5	30.3	23.1	26.9	9.3	11.4	22.4	1.4
	その他	13	53.8	53.8	53.8	38.5	7.7	7.7	15.4	38.5	0.0
会社規模	9人以下	139	43.2	33.8	26.6	18.0	32.4	7.9	18.0	17.3	3.6
	10～29人	308	40.3	46.1	28.2	20.1	36.0	6.8	13.0	18.2	2.9
	30～99人	457	43.8	49.9	33.9	21.4	26.7	5.5	11.8	18.4	0.9
	100～299人	528	41.9	50.8	32.4	21.4	27.1	5.1	9.3	18.0	1.9
	300人以上	2,082	49.8	54.8	35.5	26.6	24.7	4.3	9.8	22.0	1.1

③処遇への反映

いまの会社において、検定･資格の保有が処遇に反映されるか尋ねたところ､「反映される」との回答割合は正社員が 37.7%、契約社員が 35.8%、嘱託が 38.6%、パートタイマー・アルバイトが 24.6%となっている（図表 2-5-9)。

会社規模別にみると､「反映されない」との回答割合はおおむね規模が小さくなるほど高くなっており、「9 人以下」では 71.6%の人が反映されないとしている（図表 2-5-10)。

図表２－５－９　検定や資格の保有の処遇への反映（雇用形態別）

（単位：%）

	n	反映される	反映されない
計	10,000	35.1	64.9
正社員	7,284	37.7	62.3
契約社員	676	35.8	64.2
嘱託	127	38.6	61.4
パートタイマー･アルバイト	1,897	24.6	75.4
その他	16	43.8	56.3

図表２－５－１０　検定や資格の保有の処遇への反映（会社規模別）

（単位：%）

	n	反映される	反映されない
計	10,000	35.1	64.9
9人以下	623	28.4	71.6
10～29人	1,237	31.4	68.6
30～99人	1,621	33.9	66.1
100～299人	1,463	37.9	62.1
300人以上	5,056	36.5	63.5

④反映される処遇の内容

いまの会社において、検定・資格の保有が処遇に反映されると回答した人（n=3,512）に対し、どのような処遇に反映されるか尋ねたところ（複数回答)、「その他」を除きいずれの雇用形態も「手当の支給」の回答割合が最も高い（図表 2-5-11)。

会社規模別にみると､「手当の支給」や「昇給」の回答割合は規模間で差がそれほど大きくないものの、「昇進・昇格」は規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がみられ、「9 人以下」では 9.0%と 1 割弱にとどまる一方、「300 人以上」は 35.0%におよぶ（図表 2-5-12)。

図表２－５－１１　反映される処遇の内容（複数回答、雇用形態別）（単位：%）

	n	昇給	昇進・昇格	手当の支給	賞与への加算	一時金の支給	その他
計	3,512	32.9	27.0	60.5	9.8	11.0	2.6
正社員	2,748	31.9	29.6	61.0	10.1	12.1	1.5
契約社員	242	32.2	19.4	63.6	9.1	9.5	4.1
嘱託	49	32.7	30.6	65.3	16.3	14.3	6.1
パートタイマー･アルバイト	466	39.3	15.5	56.4	7.7	4.7	7.7
その他	7	42.9	14.3	28.6	14.3	28.6	14.3

図表２－５－１２　反映される処遇の内容（複数回答、会社規模別）（単位：%）

	n	昇給	昇進・昇格	手当の支給	賞与への加算	一時金の支給	その他
計	3,512	32.9	27.0	60.5	9.8	11.0	2.6
9人以下	177	33.9	9.0	59.3	7.3	6.2	4.5
10～29人	388	33.5	16.0	61.3	10.6	7.5	5.4
30～99人	550	34.0	17.6	64.0	11.8	9.6	2.7
100～299人	554	28.9	23.1	68.2	10.3	9.2	2.2
300人以上	1,843	33.6	35.0	57.1	9.2	13.2	2.0

４．OFF-JT の受講

①受講の有無

平成 27 年度（平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日）において、会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（＝OFF-JT）を受講したか尋ねたところ、「受講した」人は正社員で 16.5%、契約社員で 14.6%、パートタイマー・アルバイトで 7.8%となっている（平成 27 年度は働いていないと回答した人を除いて集計）（図表 2-5-13）。

業種別にみると、「受講した」人の割合が 2 割を超えたのが「電気・ガス・熱供給・水道業」（21.3%）、「金融業、保険業」（21.0%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（23.1%）、「その他」（23.3%）の 4 業種のみとなっている。

会社規模別にみると、規模が大きくなるほど「受講した」人の割合は高くなっており、「300 人以上」では 2 割近く（19.1%）におよぶ一方、「9 人以下」（4.8%）と「10～29 人」（6.1%）では 1 割に満たない。

図表２－５－１３　平成 27 年度における OFF-JT の受講の有無　（単位：%）

		n	受講した	受講しなかった
計		9,467	14.7	85.3
雇用形態	正社員	6,923	16.5	83.5
	契約社員	632	14.6	85.4
	嘱託	118	11.9	88.1
	パートタイマー・アルバイト	1,780	7.8	92.2
	その他	14	28.6	71.4
業種	建設業	533	16.7	83.3
	製造業	1,809	14.4	85.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	47	21.3	78.7
	情報通信業	336	17.6	82.4
	運輸業、郵便業	611	14.2	85.8
	卸売業、小売業	1,853	12.0	88.0
	金融業、保険業	291	21.0	79.0
	不動産業、物品賃貸業	163	17.8	82.2
	学術研究、専門・技術サービス業	238	23.1	76.9
	宿泊業、飲食サービス業	705	11.5	88.5
	生活関連サービス業、娯楽業	311	11.3	88.7
	教育、学習支援業	340	16.2	83.8
	医療、福祉	1,225	15.3	84.7
	複合サービス事業	197	13.2	86.8
	その他のサービス業	765	16.2	83.8
	その他	43	23.3	76.7
会社規模	9人以下	589	4.8	95.2
	10～29人	1,170	6.1	93.9
	30～99人	1,536	10.5	89.5
	100～299人	1,398	15.5	84.5
	300人以上	4,774	19.1	80.9

注）平成 27 年度は働いていないと回答した人を除いて集計。

②受講時間

平成 27 年度において OFF-JT を受講した人（n=1,391）に対し、平成 27 年度での延べ受講時間を尋ねたところ、正社員では「5 時間以上 10 時間未満」（25.8%）が最も高い回答割合となっており、契約社員とパートタイマー・アルバイトは「5 時間未満」が最も割合が高い（それぞれ 45.7%、52.9%）（図表 2-5-14）。

会社規模別にみると、「10～29 人」は「5 時間以上 10 時間未満」が 35.2%で最も高い割合となっており、それ以外の規模は「5 時間未満」が最も割合が高い。「9 人以下」では「5 時間未満」の回答割合が 5 割（50.0%）に達する（図表 2-5-15）。

図表２－５－１４　OFF-JT の受講時間（平成 27 年度の延べ時間）（雇用形態別）（単位：%）

	n	5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上15時間未満	15時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上50時間未満	50時間以上100時間未満	100時間以上
計	1,391	26.5	25.7	14.5	14.2	9.1	5.9	2.2	1.9
正社員	1,143	21.8	25.8	15.5	15.5	10.1	6.6	2.4	2.3
契約社員	92	45.7	27.2	6.5	8.7	4.3	4.3	2.2	1.1
嘱託	14	21.4	28.6	21.4	14.3	0.0	7.1	7.1	0.0
パートタイマー･アルバイト	138	52.9	23.9	11.6	6.5	3.6	1.4	0.0	0.0
その他	4	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0

図表２－５－１５　OFF-JT の受講時間（平成 27 年度の延べ時間）（会社規模別）（単位：%）

	n	5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上15時間未満	15時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上50時間未満	50時間以上100時間未満	100時間以上
計	1,391	26.5	25.7	14.5	14.2	9.1	5.9	2.2	1.9
9人以下	28	50.0	14.3	7.1	10.7	14.3	3.6	0.0	0.0
10～29人	71	19.7	35.2	15.5	12.7	9.9	4.2	2.8	0.0
30～99人	162	27.8	27.2	13.0	12.3	8.6	5.6	4.3	1.2
100～299人	216	30.6	28.7	17.1	7.9	8.3	3.2	2.8	1.4
300人以上	914	25.2	24.3	14.3	16.2	9.1	6.8	1.8	2.4

③受講した OFF-JT の実施主体

平成 27 年度において OFF-JT を受講した人（n=1,391）に対し、OFF-JT の実施主体を尋ねたところ（複数回答）、いずれの雇用形態も「自社」の回答割合が最も高くなっており、契約社員とパートタイマー・アルバイトは、それぞれ同割合は 7 割以上（79.3%、74.6%）となっている（**図表 2-5-16**）。正社員では「自社」（54.0%）に次いで「民間教育訓練機関」（18.5%）の割合も比較的高い。

会社規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「自社」の割合が高くなっている一方、「業界団体」の割合は規模が小さくなるほど高くなる（**図表 2-5-17**）。

図表２－５－１６　受講したOFF-JTの実施主体（複数回答、雇用形態別）　（単位：％）

	n	自社	親会社・グループ会社	公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験場等含む）	民間教育訓練機関	事業所で使用する機器等のメーカー	商工会議所など地域の経営者団体	業界団体	能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）	専修学校・各種学校	高専、大学、大学院等	その他
計	1,391	57.9	14.8	4.0	16.7	3.2	4.4	14.0	9.7	0.6	0.9	0.9
正社員	1,143	54.0	16.0	4.4	18.5	3.7	4.6	15.7	10.7	0.8	1.0	1.0
契約社員	92	79.3	12.0	1.1	6.5	0.0	2.2	5.4	3.3	0.0	1.1	1.1
嘱託	14	78.6	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0	21.4	21.4	0.0	0.0	0.0
パートタイマー･アルバイト	138	74.6	7.2	2.2	8.7	2.2	4.3	4.3	4.3	0.0	0.7	0.0
その他	4	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0

図表２－５－１７　受講したOFF-JTの実施主体（複数回答、会社規模別）（単位：％）

	n	自社	親会社・グループ会社	公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験場等含む）	民間教育訓練機関	事業所で使用する機器等のメーカー	商工会議所など地域の経営者団体	業界団体	能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）	専修学校・各種学校	高専、大学、大学院等	その他
計	1,391	57.9	14.8	4.0	16.7	3.2	4.4	14.0	9.7	0.6	0.9	0.9
9人以下	28	28.6	10.7	3.6	3.6	3.6	17.9	39.3	25.0	0.0	0.0	0.0
10～29人	71	19.7	12.7	7.0	16.9	14.1	7.0	38.0	11.3	1.4	1.4	1.4
30～99人	162	37.0	13.6	6.2	19.8	6.8	6.8	19.1	13.6	1.9	0.6	1.9
100～299人	216	44.0	14.8	5.1	21.8	2.3	6.9	18.1	11.1	1.4	1.9	0.0
300人以上	914	68.8	15.3	3.1	15.3	2.0	2.7	9.5	8.1	0.2	0.8	0.9

④受講内容

平成27年度においてOFF-JTを受講した人（n=1,391）に対し、OFF-JTの受講内容を尋ねたところ（複数回答）、正社員では「管理・監督能力を高める研修」（32.1%）が最も回答割合が高く、「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」（32.0%）もほぼ同割合となっている（**図表 2-5-18**）。契約社員とパートタイマー・アルバイトでは「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」の回答割合が最も高い（それぞれ41.3%、51.4%）。

会社規模別にみると、「新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修」「管理・監督能力を高める研修」「グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修」で特に、規模が大きくなるほど回答割合が高くなる傾向が見られる（**図表 2-5-19**）。

図表２－５－１８　受講したOFF-JTの内容（複数回答、雇用形態別）

（単位：%）

	n	新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	管理・監督能力を高める研修	日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	設備・機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	仕事に関連した資格の取得を目指すための研修	グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	所属する業界の理解のための研修	中長期的なキャリア設計に関する研修	語学・国際化対応能力を高めるための研修	OA・コンピュータの研修	総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	法務・法令遵守（個人情報保護・ハラスメント等）に関する研修	コミュニケーション能力を高めるための研修	その他
計	1,391	18.9	34.3	28.0	18.9	9.3	10.8	23.9	13.2	7.8	2.4	4.0	5.7	14.7	8.8	1.7
正社員	1,143	20.3	32.0	32.1	18.9	8.8	12.0	25.1	12.8	9.1	2.6	4.1	6.5	14.1	8.0	1.4
契約社員	92	14.1	41.3	10.9	18.5	8.7	5.4	19.6	12.0	0.0	2.2	2.2	1.1	22.8	13.0	3.3
嘱託	14	21.4	14.3	28.6	35.7	14.3	7.1	21.4	21.4	0.0	0.0	14.3	0.0	28.6	7.1	0.0
パートタイマー･アルバイト	138	10.1	51.4	5.1	18.1	13.8	5.1	16.7	15.9	2.9	0.7	3.6	2.9	12.3	13.0	3.6
その他	4	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0

図表２－５－１９　受講したOFF-JTの内容（複数回答、会社規模別）

（単位：%）

	n	新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	管理・監督能力を高める研修	日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	設備・機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	仕事に関連した資格の取得を目指すための研修	グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	所属する業界の理解のための研修	中長期的なキャリア設計に関する研修	語学・国際化対応能力を高めるための研修	OA・コンピュータの研修	総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	法務・法令遵守（個人情報保護・ハラスメント等）に関する研修	コミュニケーション能力を高めるための研修	その他
計	1,391	18.9	34.3	28.0	18.9	9.3	10.8	23.9	13.2	7.8	2.4	4.0	5.7	14.7	8.8	1.7
9人以下	28	3.6	21.4	10.7	21.4	7.1	17.9	14.3	17.9	7.1	0.0	14.3	7.1	10.7	3.6	0.0
10～29人	71	11.3	31.0	22.5	19.7	9.9	15.5	15.5	18.3	5.6	1.4	2.8	4.2	12.7	5.6	2.8
30～99人	162	10.5	37.7	21.0	21.6	10.5	11.1	19.8	13.6	7.4	2.5	5.6	5.6	14.8	6.2	2.5
100～299人	216	15.3	35.2	24.1	21.3	9.7	11.6	23.6	16.2	6.5	1.4	3.2	8.3	14.4	8.3	2.8
300人以上	914	22.3	34.1	31.2	17.7	9.1	10.0	25.6	11.8	8.4	2.7	3.7	5.1	15.0	9.8	1.3

⑤仕事への役立ち

平成27年度においてOFF-JTを受講した人（n=1,391）に対し、受講したOFF-JTによって得られた技能・知識などが仕事に役立ったか尋ねると、「嘱託」を除くすべての雇用形態で、「役に立った」と「どちらかというと役に立った」を合わせた割合が８割を超えており、正社員では計86.0%、契約社員では計91.3%、パートタイマー・アルバイトでは計88.4%などとなっている（図表2-5-20）。

会社規模別にみると、いずれの規模でも「役に立った」と「どちらかというと役に立った」を合わせた割合が８割を超えている（図表2-5-21）。

図表２－５－２０　OFF-JT の仕事への役立ち（雇用形態別）（単位：%）

	n	役に立った	どちらかというと役に立った	どちらかというと役に立たなかった	役に立たなかった
計	1,391	31.1	55.4	9.4	4.0
正社員	1,143	31.5	54.5	9.6	4.4
契約社員	92	28.3	63.0	5.4	3.3
嘱託	14	28.6	50.0	14.3	7.1
パートタイマー・アルバイト	138	30.4	58.0	10.1	1.4
その他	4	25.0	75.0	0.0	0.0

図表２－５－２１　OFF-JT の仕事への役立ち（会社規模別）（単位：%）

	n	役に立った	どちらかというと役に立った	どちらかというと役に立たなかった	役に立たなかった
計	1,391	31.1	55.4	9.4	4.0
9人以下	28	35.7	50.0	14.3	0.0
10～29人	71	25.4	66.2	7.0	1.4
30～99人	162	35.8	51.2	8.0	4.9
100～299人	216	26.4	60.2	8.8	4.6
300人以上	914	31.7	54.4	9.8	4.0

５．自己啓発の実施状況

①実施の有無

平成 27 年度（平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日）において、仕事に関わる自己啓発（＝自発的に行う教育訓練）を行ったか尋ねると、「行った」人の割合は、正社員が 19.5%、契約社員は 10.7%、嘱託は 16.5%、パートタイマー・アルバイトは 6.7%だった（図表 2-5-22）。

会社規模別にみると、規模が大きくなるほど「行った」とする割合は高くなっており、「9 人以下」（5.5%）や「10～29 人」（9.5%）では 1 割以下にとどまったが、「300 人以上」では 20.9%と 2 割に達した（図表 2-5-23）。

図表２－５－２２　平成 27 年度における自己啓発の実施の有無（雇用形態別）（単位：%）

	n	行った	行わなかった
計	10,000	16.5	83.6
正社員	7,284	19.5	80.5
契約社員	676	10.7	89.3
嘱託	127	16.5	83.5
パートタイマー・アルバイト	1,897	6.7	93.3
その他	16	25.0	75.0

図表２－５－２３　平成27年度における自己啓発の実施の有無（会社規模別）（単位：%）

	n	行った	行わなかった
計	10,000	16.5	83.6
9人以下	623	5.5	94.5
10～29人	1,237	9.5	90.5
30～99人	1,621	12.2	87.8
100～299人	1,463	16.5	83.5
300人以上	5,056	20.9	79.1

②自己啓発の内容

平成27年度において自己啓発を「行った」人（n=1,645）に対し、どのような自己啓発を実施したか尋ねたところ（複数回答）、正社員では「社外の勉強会、研究会への参加」（35.3%）が最も回答割合が高く、次いで「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（31.2%）が割合が高かった（**図表 2-5-24**）。契約社員とパートタイマー・アルバイトは「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（それぞれ34.7%、35.4%）が最も割合が高い。

会社規模別にみると、「社外の勉強会、研究会への参加」はおおむね規模が小さくなるほど回答割合が高くなっており、「9人以下」では半数弱（47.1%）におよんでいる（**図表 2-5-25**）。

図表２－５－２４　自己啓発の内容（複数回答、雇用形態別）　（単位：%）

	n	専修学校・各種学校の講座の受講	高等専門学校、大学・大学院の講座の受講	民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加	公共職業能力開発施設の講座の受講	社内の自主的な勉強会、研究会への参加	社外の勉強会、研究会への参加	通信教育の受講	ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習	その他
計	1,645	3.5	4.5	21.6	5.0	31.7	33.2	17.3	24.3	2.6
正社員	1,421	3.6	4.7	22.1	5.3	31.2	35.3	17.9	23.4	2.5
契約社員	72	2.8	5.6	15.3	2.8	34.7	23.6	13.9	26.4	4.2
嘱託	21	0.0	0.0	28.6	4.8	33.3	23.8	19.0	28.6	0.0
パートタイマー・アルバイト	127	3.1	2.4	18.9	3.1	35.4	15.7	11.8	32.3	3.1
その他	4	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0

図表２－５－２５　自己啓発の内容（複数回答、会社規模別）（単位：%）

	n	専修学校・各種学校の講座の受講	高等専門学校、大学・大学院の講座の受講	民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加	公共職業能力開発施設の講座の受講	社内の自主的な勉強会、研究会への参加	社外の勉強会、研究会への参加	通信教育の受講	ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習	その他
計	1,645	3.5	4.5	21.6	5.0	31.7	33.2	17.3	24.3	2.6
9人以下	34	2.9	5.9	11.8	2.9	11.8	47.1	14.7	29.4	0.0
10～29人	118	0.8	4.2	19.5	7.6	26.3	40.7	12.7	23.7	3.4
30～99人	197	4.1	5.1	26.4	9.6	31.0	37.6	10.2	21.3	1.5
100～299人	241	3.3	5.8	27.8	5.8	29.5	39.8	8.7	23.7	3.3
300人以上	1,055	3.7	4.1	19.9	3.8	33.6	29.6	21.2	24.8	2.6

③自己啓発を実施した理由

平成27年度において自己啓発を「行った」人（n=1,645）に対し、自己啓発を実施した理由を尋ねたところ（複数回答）、いずれの雇用形態も「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が最も回答割合が高く、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が高い割合となっている（**図表 2-5-26**）。契約社員では「資格取得のため」（26.4%）や「転職や独立のため」（18.1%）といった理由も比較的割合が高くなっている。

会社規模別にみると、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」ともに、規模が大きくなるほど回答割合が高くなる傾向がみられる。「9人以下」では唯一、「退職後に備えるため」の回答割合が1割を超えている（**図表 2-5-27**）。

図表２－５－２６　自己啓発を実施した理由（複数回答、雇用形態別）（単位：%）

	n	現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	将来の仕事やキャリアアップに備えて	昇進・昇格に備えて	配置転換・出向に備えて	資格取得のため	転職や独立のため	海外勤務に備えて	退職後に備えるため	その他
計	1,645	70.7	45.6	14.3	5.6	19.3	7.7	1.4	4.2	1.5
正社員	1,421	70.2	46.9	15.3	5.8	19.8	7.3	1.6	4.0	1.6
契約社員	72	66.7	43.1	11.1	6.9	26.4	18.1	0.0	8.3	0.0
嘱託	21	76.2	38.1	0.0	9.5	9.5	9.5	0.0	4.8	0.0
パートタイマー･アルバイト	127	77.2	33.9	7.1	2.4	11.8	6.3	0.0	3.9	0.8
その他	4	75.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表２－５－２７　自己啓発を実施した理由（複数回答、会社規模別）（単位：%）

	n	現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	将来の仕事やキャリアアップに備えて	昇進・昇格に備えて	配置転換・出向に備えて	資格取得のため	転職や独立のため	海外勤務に備えて	退職後に備えるため	その他
計	1,645	70.7	45.6	14.3	5.6	19.3	7.7	1.4	4.2	1.5
9人以下	34	61.8	32.4	8.8	5.9	17.6	5.9	0.0	11.8	2.9
10～29人	118	66.1	33.9	6.8	5.1	22.0	12.7	0.8	5.1	5.1
30～99人	197	69.5	48.7	13.7	6.1	20.3	11.7	0.5	4.1	2.0
100～299人	241	72.6	46.1	10.8	4.6	13.3	7.9	1.7	3.3	0.8
300人以上	1,055	71.3	46.6	16.2	5.8	20.3	6.4	1.6	4.1	1.0

④会社等から費用補助を受けたか

平成27年度において自己啓発を「行った」人（n=1,645）に対し、自己啓発を行うにあたり、会社等から費用の補助を受けたか尋ねると（複数回答）、正社員では 45.7%が「受けていない」とし、50.3%が「会社」から補助を受けているとしている（**図表 2-5-28**）。契約社員では「受けていない」が 72.2%と 7 割以上となっており、「会社」から補助を受けている人は 23.6%。パートタイマー・アルバイトは「受けていない」が 71.7%で、「会社」から補助を受けている人は 26.0%となっている。

会社規模別にみると、補助を「受けていない」人の割合はおおむね規模が小さくなるほど高くなっており、「9 人以下」と「10～29 人」では「受けていない」人の割合が 5 割を超える（**図表 2-5-29**）。

図表２－５－２８　会社等からの自己啓発に対する費用補助の有無（複数回答、雇用形態別）（単位：%）

	n	会社	国の教育訓練給付金制度	労働組合	その他	受けていない
計	1,645	47.2	6.0	1.6	0.1	48.8
正社員	1,421	50.3	6.3	1.6	0.1	45.7
契約社員	72	23.6	4.2	1.4	0.0	72.2
嘱託	21	42.9	19.0	4.8	0.0	38.1
パートタイマー・アルバイト	127	26.0	1.6	0.8	0.0	71.7
その他	4	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0

図表２－５－２９　会社等からの自己啓発に対する費用補助の有無（複数回答、会社規模別）（単位：%）

	n	会社	国の教育訓練給付金制度	労働組合	その他	受けていない
計	1,645	47.2	6.0	1.6	0.1	48.8
9人以下	34	41.2	5.9	0.0	0.0	55.9
10～29人	118	41.5	6.8	0.8	0.0	53.4
30～99人	197	47.2	6.6	2.5	0.0	47.2
100～299人	241	50.6	7.1	1.7	0.0	44.8
300人以上	1,055	47.2	5.6	1.5	0.2	49.2

⑤会社等からの自己啓発に対する費用補助の金額

自己啓発に対して会社等から費用の補助を受けた人（n=843）に対し、補助を受けた額を尋ねたところ、正社員では「1 万円未満」が 29.0%で最も回答割合が高く、パートタイマー・アルバイトも 69.4%で最も割合が高かった（図表 2-5-30）。

図表２－５－３０　会社等からの自己啓発に対する費用補助の金額　（単位：%）

		n	1万円未満	1万円以上2万円未満	2万円以上5万円未満	5万円以上10万円未満	10万円以上20万円未満	20万円以上50万円未満	50万円以上
計		843	31.1	23.4	20.2	14.0	6.0	3.1	2.3
雇用形態	正社員	772	29.0	23.6	20.9	14.8	6.0	3.4	2.5
	契約社員	20	40.0	30.0	15.0	5.0	10.0	0.0	0.0
	嘱託	13	38.5	30.8	15.4	7.7	7.7	0.0	0.0
	パートタイマー・アルバイト	36	69.4	13.9	8.3	5.6	2.8	0.0	0.0
	その他	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
会社規模	9人以下	15	40.0	20.0	33.3	6.7	0.0	0.0	0.0
	10～29人	55	34.5	23.6	21.8	10.9	5.5	1.8	1.8
	30～99人	104	27.9	25.0	19.2	14.4	6.7	3.8	2.9
	100～299人	133	25.6	22.6	21.8	18.0	5.3	3.8	3.0
	300人以上	536	32.5	23.3	19.4	13.4	6.3	3.0	2.1

⑥自己啓発の仕事への役立ち

平成 27 年度において自己啓発を「行った」人（n=1,645）に対し、自己啓発によって得られた技能・知識などが仕事に役立ったか尋ねると、いずれの雇用形態も「役に立った」と「どちらかというと役に立った」を合わせた割合が８割弱か、８割以上に達している（図表 2-5-31）。

図表２－５－３１　自己啓発で得られた技能・知識の仕事への役立ち（単位：%）

		n	役に立った	どちらかというと役に立った	どちらかというと役に立たなかった	役に立たなかった
計		1,645	37.0	53.9	5.8	3.3
雇用形態	正社員	1,421	36.9	54.5	5.5	3.0
	契約社員	72	31.9	47.2	9.7	11.1
	嘱託	21	38.1	52.4	4.8	4.8
	パートタイマー･アルバイト	127	38.6	51.2	7.9	2.4
	その他	4	75.0	25.0	0.0	0.0
会社規模	9人以下	34	44.1	47.1	5.9	2.9
	10～29人	118	43.2	53.4	0.8	2.5
	30～99人	197	40.1	52.8	4.6	2.5
	100～299人	241	38.6	52.3	5.4	3.7
	300人以上	1,055	35.1	54.7	6.7	3.5

⑦会社等の自己啓発に対する協力度合い

ア）会社の方針

平成27年度において自己啓発を「行った」人（n=1,645）に対し、社外で自己啓発を行うことに対して、会社の方針は協力的だったか尋ねたところ、「協力的」と回答した人は正社員（41.9%）と嘱託（42.9%）では40%台だったが、契約社員（30.6%）とパートタイマー・アルバイト（33.1%）では30%台となっている（図表2-5-32）。

「協力的」と「やや協力的」を合わせた割合でみると、いずれの雇用形態も協力的と考える人が7割～8割以上を占めている。

図表２－５－３２　自己啓発に対する協力度合い【会社の方針】（単位：%）

		n	協力的	やや協力的	あまり協力的でない	協力的でない
計		1,645	40.8	43.3	9.7	6.3
雇用形態	正社員	1,421	41.9	43.6	9.4	5.1
	契約社員	72	30.6	41.7	13.9	13.9
	嘱託	21	42.9	42.9	9.5	4.8
	パートタイマー･アルバイト	127	33.1	41.7	10.2	15.0
	その他	4	50.0	25.0	0.0	25.0
会社規模	9人以下	34	47.1	41.2	2.9	8.8
	10～29人	118	44.1	33.9	10.2	11.9
	30～99人	197	38.6	42.6	12.7	6.1
	100～299人	241	40.2	42.7	10.8	6.2
	300人以上	1,055	40.8	44.6	9.0	5.6

イ）上司

上司が協力だったかどうかをみると、「協力的」との回答割合は正社員（40.6%）で最も高くなっている。「協力的でない」との回答割合は、「その他」を除けば契約社員で最も高くなっており、23.4%の人が「協力的でない」としている（あてはまる人がいないと回答した人を除いて集計）（図表 2-5-33）。

図表２－５－３３　自己啓発に対する協力度合い【上司】　（単位：%）

		n	協力的	やや協力的	あまり協力的でない	協力的でない
計		1,539	39.8	40.7	11.3	8.1
雇用形態	正社員	1,342	40.6	41.0	11.3	7.1
	契約社員	64	31.3	37.5	7.8	23.4
	嘱託	18	33.3	50.0	11.1	5.6
	パートタイマー・アルバイト	112	37.5	37.5	13.4	11.6
	その他	3	0.0	66.7	0.0	33.3
会社規模	9人以下	23	43.5	39.1	8.7	8.7
	10～29人	100	50.0	29.0	10.0	11.0
	30～99人	183	35.5	41.5	14.2	8.7
	100～299人	228	40.4	40.4	12.7	6.6
	300人以上	1,005	39.4	41.9	10.6	8.1

ウ）職場の先輩・同僚

職場の先輩・同僚が協力的だったかどうかをみると、「その他」を除けばすべての雇用形態で「協力的」との回答割合が 30%台となっている。「協力的でない」との回答割合は契約社員で最も高くなっており、20.3%の人が協力的でないとしている（あてはまる人がいないと回答した人を除いて集計）（図表 2-5-34）。

図表２－５－３４　自己啓発に対する協力度合い【職場の先輩・同僚】　（単位：%）

		n	協力的	やや協力的	あまり協力的でない	協力的でない
計		1,539	36.7	42.3	14.1	6.9
雇用形態	正社員	1,340	37.1	43.0	13.9	6.0
	契約社員	64	31.3	35.9	12.5	20.3
	嘱託	18	38.9	50.0	11.1	0.0
	パートタイマー・アルバイト	114	36.0	36.0	18.4	9.6
	その他	3	0.0	66.7	0.0	33.3
会社規模	9人以下	24	37.5	45.8	8.3	8.3
	10～29人	101	42.6	37.6	10.9	8.9
	30～99人	182	33.0	40.7	20.9	5.5
	100～299人	232	36.6	40.1	16.8	6.5
	300人以上	1,000	36.8	43.5	12.7	7.0

６．職場の雰囲気別にみたOFF-JTの受講の状況

平成27年度におけるOFF-JTの受講状況が、第３節８．(P.12) で紹介した「職場の雰囲気」によって違いがあるのかを観察した。

結果をみると、「受講した」人の割合が最も高かったのは「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」と回答した人で (29.7%)、このほかでは「職場内で互いに競争する雰囲気がある」(23.3%)、「社員同士の職場外のつきあいがある」(20.2%) と回答した人において受講した人の割合が20%以上となっている (図表2-5-35)。

図表２－５－３５　職場の雰囲気別にみたOFF-JTの受講の状況　(単位：%)

	n	受講した	受講しなかった	平成27年度はまったく働いていない
計	10,000	13.9	80.8	5.3
人員がいつも不足している	4,051	14.8	80.0	5.3
職場内で助け合う雰囲気がある	3,276	17.5	78.3	4.2
職場内で互いに競争する雰囲気がある	455	23.3	72.7	4.0
先輩が後輩を教える雰囲気がある	1,969	19.8	75.2	5.0
職場の人がそろう機会が少ない	2,107	14.9	80.9	4.2
経験する仕事の順番がはっきりしている	562	17.4	77.4	5.2
仕事のできる人とできない人の差が大きい	2,994	15.5	79.9	4.6
育児や介護などと仕事の両立がしやすい	1,207	19.0	76.1	4.9
女性正社員が男性正社員と同じように活躍している	2,513	18.0	78.1	3.9
上司や同僚などと相談しやすい雰囲気がある	1,790	19.4	75.6	5.0
社員同士の職場外でのつきあいがある	1,173	20.2	76.1	3.7
正社員と同様の仕事をする非正社員がいる	2,488	16.3	79.4	4.3
なるべく残業をしないという雰囲気がある	2,317	16.7	79.0	4.3
研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い	1,112	29.7	66.6	3.7
あてはまるものは1つもない	1,164	5.2	86.0	8.8

７．職場の雰囲気別にみた自己啓発の実施状況

平成27年度における自己啓発の実施状況を、第３節８．(P.12) で紹介した「職場の雰囲気」によって違いがあるのかについても観察した。

自己啓発を「行った」とする人の割合が最も高かったのは「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」と回答した人で (35.4%)、「職場内で互いに競争する雰囲気がある」(28.4%) が次いで高かった (図表2-5-36)。

図表２－５－３６　職場の雰囲気別にみた自己啓発の実施状況（単位：%）

	n	行った	行わなかった
計	10,000	16.5	83.6
人員がいつも不足している	4,051	16.8	83.2
職場内で助け合う雰囲気がある	3,276	20.9	79.1
職場内で互いに競争する雰囲気がある	455	28.4	71.6
先輩が後輩を教える雰囲気がある	1,969	24.8	75.2
職場の人がそろう機会が少ない	2,107	17.1	82.9
経験する仕事の順番がはっきりしている	562	21.7	78.3
仕事のできる人とできない人の差が大きい	2,994	19.6	80.4
育児や介護などと仕事の両立がしやすい	1,207	23.4	76.6
女性正社員が男性正社員と同じように活躍している	2,513	22.0	78.0
上司や同僚などと相談しやすい雰囲気がある	1,790	24.6	75.4
社員同士の職場外でのつきあいがある	1,173	25.9	74.1
正社員と同様の仕事をする非正社員がいる	2,488	18.5	81.5
なるべく残業をしないという雰囲気がある	2,317	19.4	80.6
研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い	1,112	35.4	64.6
あてはまるものは1つもない	1,164	6.8	93.2

第６節　これまで及び今後の能力開発に対する評価・考え方

１．能力を高めてきたことによる変化（6 項目）

これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことがどのような変化をもたらしたか、ア）いまの会社への定着意欲、イ）仕事に対するモチベーション、ウ）専門性、エ）仕事の幅、オ）昇進・昇格の機会、カ）独立・転職の可能性――の 6 項目に分けて尋ねた。

ア）いまの会社への定着意欲

【いまの会社への定着意欲】が高まったかどうかでみると、雇用形態別では「その他」を除けば「高まった」とする割合は正社員が 6.1％で他の雇用形態よりもわずかではあるが、高くなっている（図表 2-6-1）。「高まった」と「やや高まった」を合わせた割合でみると、正社員（計 21.9％）と嘱託（計 24.4％）は 20％以上となっているが、契約社員（計 14.8％）とパートタイマー・アルバイト（19.9％）は 20％に達していない。

会社規模別にみると、わずかな差ではあるが、「9 人以下」が最も「高まった」とする割合（6.9％）が高い（図表 2-6-2）。

図表２－６－１　能力を高めてきたことによる変化【いまの会社への定着意欲】（雇用形態別）

（単位：％）

	n	高まった	やや高まった	変わらない	やや低くなった	低くなった
計	10,000	5.5	15.6	64.2	6.6	8.1
正社員	7,284	6.1	15.8	63.6	6.5	8.0
契約社員	676	3.3	11.5	66.4	9.0	9.8
嘱託	127	3.9	20.5	63.8	4.7	7.1
パートタイマー･アルバイト	1,897	4.1	15.8	66.0	6.4	7.7
その他	16	18.8	12.5	68.8	0.0	0.0

図表２－６－２　能力を高めてきたことによる変化【いまの会社への定着意欲】（会社規模別）

（単位：％）

	n	高まった	やや高まった	変わらない	やや低くなった	低くなった
計	10,000	5.5	15.6	64.2	6.6	8.1
9人以下	623	6.9	11.7	70.0	4.8	6.6
10～29人	1,237	5.4	13.9	64.3	7.5	8.8
30～99人	1,621	5.0	13.3	65.5	6.8	9.5
100～299人	1,463	4.6	14.7	63.6	8.3	8.7
300人以上	5,056	5.8	17.4	63.3	6.1	7.4

イ）仕事に対するモチベーション

【仕事に対するモチベーション】が高まったかどうかでみると、「その他」を除けば「高まった」とする割合は正社員が 6.3%で他の雇用形態よりもわずかではあるが、高くなっている（図表 2-6-3)。「高まった」と「やや高まった」を合わせた割合でみると、契約社員（計 17.3%）だけが 20%を下回っている。

会社規模別にみると、わずかな差ではあるが、「9 人以下」が最も「高まった」とする割合（6.6%）が高くなっている（図表 2-6-2)。

図表２－６－３　能力を高めてきたことによる変化【仕事に対するモチベーション】（雇用形態別）

（単位：%）

	n	高まった	やや高まった	変わらない	やや低くなった	低くなった
計	10,000	5.8	19.0	59.0	8.1	8.1
正社員	7,284	6.3	19.5	58.3	7.8	8.1
契約社員	676	4.0	13.3	60.8	11.8	10.1
嘱託	127	4.7	23.6	59.8	7.1	4.7
パートタイマー・アルバイト	1,897	4.4	18.8	61.0	8.1	7.7
その他	16	18.8	18.8	62.5	0.0	0.0

図表２－６－４　能力を高めてきたことによる変化【仕事に対するモチベーション】（会社規模別）

（単位：%）

	n	高まった	やや高まった	変わらない	やや低くなった	低くなった
計	10,000	5.8	19.0	59.0	8.1	8.1
9人以下	623	6.6	13.8	66.5	6.3	6.9
10～29人	1,237	5.6	17.1	60.1	8.7	8.4
30～99人	1,621	5.1	17.2	60.1	8.5	9.1
100～299人	1,463	5.2	17.7	59.3	8.7	9.0
300人以上	5,056	6.2	21.1	57.4	7.9	7.5

ウ）専門性

【専門性】が高まったかどうかでみると、「その他」を除けば「高まった」とする割合は正社員が 8.9%で他の雇用形態よりもわずかではあるが高くなっており、「高まった」と「やや高まった」を合わせた割合では嘱託（計 37.0%）が最も高い割合となっている（図表 2-6-5)。

会社規模別にみると、「高まった」とする回答割合は「9 人以下」（8.7%）がわずかながら最も高い割合となっているが、「高まった」と「やや高まった」を合わせた割合では「300 人以上」（計 33.3%）が最も高い割合となっている（図表 2-6-6)。

図表２－６－５　能力を高めてきたことによる変化【専門性】（雇用形態別）

（単位：％）

	n	高まった	やや高まった	変わらない	やや低くなった	低くなった
計	10,000	7.9	22.9	60.9	3.5	4.9
正社員	7,284	8.9	24.2	59.0	3.2	4.7
契約社員	676	5.8	18.0	64.1	5.5	6.7
嘱託	127	8.7	28.3	56.7	1.6	4.7
パートタイマー・アルバイト	1,897	4.8	18.8	67.6	3.9	5.0
その他	16	18.8	37.5	43.8	0.0	0.0

図表２－６－６　能力を高めてきたことによる変化【専門性】（会社規模別）

（単位：％）

	n	高まった	やや高まった	変わらない	やや低くなった	低くなった
計	10,000	7.9	22.9	60.9	3.5	4.9
9人以下	623	8.7	18.3	66.5	2.7	3.9
10～29人	1,237	7.9	19.4	64.0	3.8	4.9
30～99人	1,621	7.3	20.0	62.9	4.1	5.7
100～299人	1,463	7.2	23.2	60.0	4.1	5.4
300人以上	5,056	8.2	25.1	59.1	3.1	4.5

エ）仕事の幅

【仕事の幅】が広がったかどうかでは、「その他」を除けば「広がった」とする割合は正社員が 10.5％で最も高くなっており、「やや広がった」と合わせ約 4 割が広がった実感をもっている（**図表 2-6-7**）。

会社規模別にみると、「広がった」とする回答割合は「300 人以上」（10.4％）が最も高くなっている（**図表 2-6-8**）。

図表２－６－７　能力を高めてきたことによる変化【仕事の幅】（雇用形態別）

（単位：％）

	n	広がった	やや広がった	変わらない	やや狭くなった	狭くなった
計	10,000	9.4	29.3	55.9	2.3	3.2
正社員	7,284	10.5	29.8	54.3	2.2	3.2
契約社員	676	7.8	25.4	59.0	3.3	4.4
嘱託	127	6.3	29.9	59.1	1.6	3.1
パートタイマー・アルバイト	1,897	5.7	28.6	60.5	2.3	2.8
その他	16	12.5	43.8	43.8	0.0	0.0

図表２－６－８　能力を高めてきたことによる変化【仕事の幅】（会社規模別）　（単位：％）

	n	広がった	やや広がった	変わらない	やや狭くなった	狭くなった
計	10,000	9.4	29.3	55.9	2.3	3.2
9人以下	623	8.2	24.4	62.8	1.9	2.7
10～29人	1,237	9.1	27.5	57.2	3.2	3.0
30～99人	1,621	7.8	28.1	57.7	2.4	3.9
100～299人	1,463	8.1	29.4	55.4	3.1	4.1
300人以上	5,056	10.4	30.8	54.2	1.8	2.8

オ）昇進・昇格の機会

【昇進・昇格の機会】が広がったかどうかでは、「その他」を除けばいずれの雇用形態も「広がった」と「やや広がった」を合わせた回答割合がそれほど高くなく、最も割合が高い正社員でも計21.0％となっている（**図表 2-6-9**）。

会社規模別にみると、「広がった」と「やや広がった」を合わせた回答割合は規模が小さくなるほど低くなる（**図表 2-6-10**）。

図表２－６－９　能力を高めてきたことによる変化【昇進・昇格の機会】（雇用形態別）　（単位：％）

	n	広がった	やや広がった	変わらない	やや狭くなった	狭くなった
計	10,000	4.2	13.7	70.7	4.5	6.9
正社員	7,284	5.0	16.0	67.8	4.6	6.6
契約社員	676	2.5	5.5	76.3	5.8	9.9
嘱託	127	2.4	13.4	71.7	2.4	10.2
パートタイマー・アルバイト	1,897	1.7	7.9	80.0	3.7	6.7
その他	16	6.3	18.8	68.8	0.0	6.3

図表２－６－１０　能力を高めてきたことによる変化【昇進・昇格の機会】（会社規模別）　（単位：％）

	n	広がった	やや広がった	変わらない	やや狭くなった	狭くなった
計	10,000	4.2	13.7	70.7	4.5	6.9
9人以下	623	3.9	6.7	80.6	4.0	4.8
10～29人	1,237	3.5	10.3	74.4	4.5	7.3
30～99人	1,621	3.6	11.7	72.0	4.6	8.1
100～299人	1,463	3.8	13.9	68.8	5.3	8.2
300人以上	5,056	4.7	15.9	68.7	4.3	6.3

カ）独立・転職の可能性

【独立・転職の可能性】が広がったかどうかでは、「広がった」と「やや広がった」を合わせた回答割合がすべての雇用形態で２割以下となっており、しかも正社員以外は１割前後にとどまる（図表 2-6-11）。

会社規模別にみると、「広がった」と「やや広がった」を合わせた回答割合はおおむね規模が大きくなるほど高くなっているが、いずれの規模も割合は２割以下である（図表 2-6-12）。

図表２－６－１１　能力を高めてきたことによる変化【独立・転職の可能性】（雇用形態別）

（単位：％）

	n	広がった	やや広がった	変わらない	やや狭くなった	狭くなった
計	10,000	4.1	11.0	75.0	4.1	5.9
正社員	7,284	4.7	12.2	73.0	4.2	5.8
契約社員	676	3.3	9.3	75.7	4.4	7.2
嘱託	127	0.8	9.4	76.4	3.1	10.2
パートタイマー･アルバイト	1,897	2.1	6.9	81.9	3.4	5.7
その他	16	6.3	6.3	75.0	6.3	6.3

図表２－６－１２　能力を高めてきたことによる変化【独立・転職の可能性】（会社規模別）

（単位：％）

	n	広がった	やや広がった	変わらない	やや狭くなった	狭くなった
計	10,000	4.1	11.0	75.0	4.1	5.9
9人以下	623	3.7	8.2	79.8	3.7	4.7
10～29人	1,237	4.9	9.5	74.7	4.5	6.4
30～99人	1,621	3.6	10.5	74.3	4.3	7.2
100～299人	1,463	4.0	12.6	72.1	4.6	6.7
300人以上	5,056	4.1	11.3	75.4	3.8	5.4

２．経験したOJTの取り組み別にみた能力を高めてきたことによる変化

ここまで結果を紹介してきた、仕事をしていくうえでの能力を高めてきたことによる変化の回答状況が、第５節１．(P.19) で紹介した「仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験した人材育成や能力開発の方策」(OJT) の状況によって、違いがあるか観察した。

結果をみると、「専門性」や「仕事の幅」については、すべてのOJT項目で、効果を感じている人の割合（＝「高まった」＋「やや高まった」あるいは、「広がった」＋「やや広がった」の合計割合）が40%以上となっており、全般的に効果を感じている人の割合が高い（図表2-6-13）。

また、「いまの会社への定着意欲」で効果を感じている人の割合は「今後の職業人生について会社に相談できた」人で割合が最も高く（58.1%）、「自分自身の教育訓練計画を会社が作成した」（42.9%）が次いで割合が高かった。

「仕事に対するモチベーション」で効果を感じている人の割合は、「今後の職業人生について会社に相談できた」人で割合が最も高く（63.0%）、「仕事を振り返る機会を与えられた」（47.8%）が次いで割合が高かった。

図表２－６－１３　経験したOJTの方策別にみた能力を高めてきたことによる変化

（「高まった」＋「やや高まった」あるいは、「広がった」＋「やや広がった」の合計割合）

（単位：%）

		n	いまの会社への定着意欲	仕事に対するモチベーション	専門性	仕事の幅	昇進・昇格の機会	独立・転職の可能性
	計	10,000	21.1	24.8	30.8	38.7	17.9	15.0
現場	とにかく実践させてもらい、経験させられた	3,591	27.3	34.0	42.1	51.9	23.1	16.8
	仕事のやり方を実際に見せてもらった	3,381	30.4	35.4	41.3	51.4	23.7	16.2
	仕事の幅を広げられた	2,298	35.2	42.2	50.3	65.6	31.3	19.0
	段階的に高度な仕事を割り振られた	1,569	36.1	42.4	52.6	62.3	32.1	18.6
	後輩の指導を任された	2,191	29.3	35.6	44.9	53.1	29.7	17.8
方針・考え	仕事を行う上での心構えを示された	2,696	34.4	39.2	45.4	54.0	28.4	18.3
	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	2,598	32.6	39.2	46.2	54.6	29.6	19.5
	身につけるべき知識や能力を示された	2,214	35.6	41.2	47.8	56.1	29.8	19.4
	会社の人材育成方針について説明があった	1,430	40.6	47.0	52.9	59.7	36.8	21.5
	目指すべき仕事や役割が示された	1,748	39.1	45.4	52.5	60.5	33.7	20.5
マニュアル・計画	業務に関するマニュアルが配布された	2,021	31.5	37.0	43.6	53.4	26.0	16.0
	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	756	42.9	46.3	51.3	59.8	37.2	21.4
	専任の教育係を付けられた	675	36.4	43.3	49.8	54.7	33.3	20.1
相談・助言	仕事について相談に乗ってもらったり助言を受けた	1,963	39.1	46.0	51.5	60.1	32.2	18.7
	仕事を振り返る機会を与えられた	980	41.3	47.8	55.7	61.3	36.4	21.8
	今後の職業人生について会社に相談できた	246	58.1	63.0	67.9	69.9	50.4	30.1
	その他	14	7.1	28.6	50.0	57.1	28.6	21.4
	これらのなかで経験したことがあるものはない	2,264	4.9	5.5	9.2	12.9	3.9	7.3

３．将来のキャリア見通し・希望

正社員の回答者に対し（n=7,284）、将来のキャリアについての見通しや希望を尋ねたところ、「将来のことは考えていない」との回答が 47.5%と半数弱を占め、「専門職としてがんばる（その道のプロになる）」が 27.0%、「部・課長以上になる」が 18.3%、「独立・開業する」が 7.3%となっている（図表 2-6-14）。

会社規模別にみると、規模が大きくなるほど「部・課長以上になる」の割合が高くなっている一方、規模が小さくなるほど「将来のことは考えていない」の割合が高くなっている。

図表２－６－１４　能力を高めてきたことによる変化【将来のキャリア見通し・希望】（単位：%）

	n	部・課長以上になる	専門職としてがんばる（その道のプロになる）	独立・開業する	将来のことは考えていない
計	7,284	18.3	27.0	7.3	47.5
9人以下	436	8.7	21.6	8.7	61.0
10～29人	905	11.0	23.9	9.9	55.1
30～99人	1,168	15.6	24.1	9.1	51.2
100～299人	1,121	18.2	29.3	7.1	45.4
300人以上	3,654	22.1	28.6	5.9	43.4

４．将来もっとも望む働き方

正社員以外の回答者に対し（n=2,716）、将来もっとも望む働き方（雇用形態）を尋ねたところ、契約社員は「正社員」が 50.3%で最も割合が高かったが、嘱託は「嘱託」が 51.2%で最も割合が高く、パートタイマー・アルバイトは「パートタイマー・アルバイト」が 71.8%で最も割合が高かった（図表 2-6-15）。

男女別に結果をみると、男性では、パートタイマー・アルバイトで「パートタイマー・アルバイト」と回答する人が 56.7%で、「正社員」が 32.6%となっている（図表 2-6-16）。女性では、契約社員で「正社員」を望む人の割合が 56.1%となり、パートタイマー・アルバイトで「正社員」を望む人は 19.5%と 2 割程度にとどまる。

図表２－６－１５　能力を高めてきたことによる変化【将来もっとも望む働き方】　（単位：%）

	n	正社員	契約社員	嘱託	パートタイマー・アルバイト	その他
計	2,716	29.9	12.7	3.9	51.7	1.8
契約社員	676	50.3	39.3	3.4	4.3	2.7
嘱託	127	26.8	11.0	51.2	10.2	0.8
パートタイマー・アルバイト	1,897	22.5	3.4	0.8	71.8	1.5
その他	16	68.8	0.0	12.5	6.3	12.5

図表２－６－１６　能力を高めてきたことによる変化【将来もっとも望む働き方】(男女別)　(単位:%)

	n	正社員	契約社員	嘱託	パートタイマー・アルバイト	その他
男性・計	967	38.0	21.8	9.6	28.1	2.5
契約社員	421	46.8	42.3	5.5	3.6	1.9
嘱託	101	20.8	10.9	56.4	10.9	1.0
パートタイマー・アルバイト	432	32.6	5.1	2.5	56.7	3.0
その他	13	61.5	0.0	15.4	7.7	15.4

	n	正社員	契約社員	嘱託	パートタイマー・アルバイト	その他
女性・計	1,749	25.4	7.7	0.7	64.8	1.4
契約社員	255	56.1	34.5	0.0	5.5	3.9
嘱託	26	50.0	11.5	30.8	7.7	0.0
パートタイマー・アルバイト	1,465	19.5	2.9	0.3	76.2	1.0
その他	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

５．正社員になった場合の将来のキャリア見通し・希望

正社員以外の回答者に対し（n=2,716）、正社員になった場合の将来のキャリアについての見通し・希望を尋ねたところ、どの雇用形態でも、「将来のことは考えていない」との回答割合が最も高くなっており、同割合は契約社員が 53.1%、嘱託が 55.1%、パートタイマー・アルバイトが 72.2%となっている（**図表 2-6-17**）。「その他」を除けば契約社員、嘱託、パートタイマー・アルバイトのいずれも「専門職としてがんばる（その道のプロになる）」が次いで割合が高くなっており、いずれの雇用形態も「部・課長以上になる」は１割未満の回答割合となっている。

男女別にみると、女性では嘱託が「専門職としてがんばる（その道のプロになる）」の割合が最も高い（46.2%）。また、女性の契約社員は男性よりも「専門職としてがんばる（その道のプロになる）」の割合が高い（**図表 2-6-18**）。

図表２－６－１７　正社員になった場合の将来のキャリア見通し・希望（単位：%）

	n	部・課長以上になる	専門職としてがんばる（その道のプロになる）	独立・開業する	将来のことは考えていない
計	2,716	3.2	24.2	6.1	66.5
契約社員	676	6.7	32.1	8.1	53.1
嘱託	127	5.5	34.6	4.7	55.1
パートタイマー・アルバイト	1,897	1.6	20.8	5.4	72.2
その他	16	31.3	18.8	6.3	43.8

図表２－６－１８　正社員になった場合の将来のキャリア見通し・希望（男女別）　（単位：%）

	n	部・課長以上になる	専門職としてがんばる（その道のプロになる）	独立・開業する	将来のことは考えていない
男性・計	967	6.2	24.6	9.1	60.1
契約社員	421	8.1	28.7	9.7	53.4
嘱託	101	5.0	31.7	5.0	58.4
パートタイマー・アルバイト	432	3.9	19.0	9.5	67.6
その他	13	30.8	23.1	7.7	38.5
女性・計	1,749	1.6	24.0	4.4	70.0
契約社員	255	4.3	37.6	5.5	52.5
嘱託	26	7.7	46.2	3.8	42.3
パートタイマー・アルバイト	1,465	1.0	21.3	4.2	73.5
その他	3	33.3	0.0	0.0	66.7

６．今後取り組みたい能力開発

仕事をする上での能力を高めるために、今後どのような取り組みを進めていきたいと思っているか、7 つの取り組み項目をあげ、それぞれについて尋ねた。

ア）研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい

【研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい】かどうかでは、正社員では「そう思う」が 7.2%で、「どちらかといえばそう思う」が 23.4%などとなっている（図表 2-6-19）。「そう思わない」の回答割合はパートタイマー・アルバイト（22.2%）が最も高く、かつ、そう思わない派がそう思う派を上回っている。

図表２－６－１９　今後取り組みたい能力開発

ア）研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい

（単位：%）

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
計	10,000	6.5	21.7	45.6	10.9	15.2
正社員	7,284	7.2	23.4	46.3	9.9	13.2
契約社員	676	6.4	21.0	46.7	9.2	16.7
嘱託	127	4.7	19.7	46.5	11.8	17.3
パートタイマー・アルバイト	1,897	4.1	15.8	42.4	15.6	22.2
その他	16	12.5	25.0	43.8	0.0	18.8

イ）マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい

【マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい】かどうかでは、正社員は「そう思う」が 7.9%、「どちらかといえばそう思う」が 24.2%などとなっている（図表 2-6-20）。

図表２－６－２０　今後取り組みたい能力開発

イ）マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい

（単位：%）

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
計	10,000	6.8	21.3	43.9	12.3	15.8
正社員	7,284	7.9	24.2	44.5	10.5	12.8
契約社員	676	6.1	18.0	46.0	10.2	19.7
嘱託	127	6.3	13.4	49.6	15.0	15.7
パートタイマー・アルバイト	1,897	2.8	11.4	40.4	19.8	25.6
その他	16	12.5	25.0	37.5	0.0	25.0

ウ）仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい

【仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい】かどうかでは、いずれの雇用形態でも比較的、そう思うと考える人の割合が高くなっており、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせたそう思う派の人の割合は、正社員が計 44.8%、契約社員が計 42.2%、嘱託が計 41.0%、パートタイマー・アルバイトが計 37.8%と、4 割前後におよんでいる（図表 2-6-21）。

図表２－６－２１　今後取り組みたい能力開発

ウ）仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい

（単位：%）

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
計	10,000	10.9	32.3	39.0	7.0	10.8
正社員	7,284	11.4	33.4	40.3	5.9	9.1
契約社員	676	11.7	30.5	39.6	5.3	12.9
嘱託	127	8.7	32.3	38.6	7.9	12.6
パートタイマー・アルバイト	1,897	8.9	28.9	34.2	11.6	16.4
その他	16	18.8	31.3	31.3	0.0	18.8

エ）仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい

【仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい】かどうかでは、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせたそう思う派の人の割合は、正社員が計44.3%、契約社員が計 44.1%、嘱託が計 44.1%、パートタイマー・アルバイトが計 36.4%となっており、パートタイマー・アルバイト以外は４割以上に達している（図表 2-6-22）。

図表２－６－２２　今後取り組みたい能力開発

エ）仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい

（単位：%）

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
計	10,000	11.0	31.8	39.6	6.9	10.8
正社員	7,284	11.5	32.8	40.9	6.0	8.9
契約社員	676	11.4	32.7	38.0	5.6	12.3
嘱託	127	11.8	32.3	35.4	7.1	13.4
パートタイマー・アルバイト	1,897	8.7	27.7	35.6	10.8	17.2
その他	16	18.8	37.5	25.0	0.0	18.8

オ）資格を取得したい

【資格を取得したい】かどうかでは、「そう思う」の回答割合は、契約社員が 13.0%で最も高く、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合でも最も高い割合だった（計 38.7%）（図表 2-6-23）。

図表２－６－２３　今後取り組みたい能力開発

オ）資格を取得したい　（単位：%）

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
計	10,000	9.9	22.8	43.0	10.9	13.5
正社員	7,284	9.9	23.3	44.9	10.5	11.4
契約社員	676	13.0	25.7	39.1	8.1	14.1
嘱託	127	11.8	19.7	41.7	10.2	16.5
パートタイマー・アルバイト	1,897	8.9	19.7	37.2	13.3	21.0
その他	16	12.5	18.8	43.8	0.0	25.0

カ）独立開業や転職のために必要な知識を習得したい

【独立開業や転職のために必要な知識を習得したい】かどうかでは、「その他」を除くと、「そう思う」との回答割合が最も高い正社員でも6.8%にとどまり、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合でも、すべての雇用形態が２割前後にとどまっている（図表 2-6-24）。

図表２－６－２４　今後取り組みたい能力開発

カ）独立開業や転職のために必要な知識を習得したい　（単位：%）

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
計	10,000	6.3	14.7	43.6	15.4	20.1
正社員	7,284	6.8	15.4	45.1	15.3	17.4
契約社員	676	6.7	15.1	44.8	12.4	21.0
嘱託	127	6.3	15.0	43.3	12.6	22.8
パートタイマー・アルバイト	1,897	4.2	11.9	37.1	17.2	29.7
その他	16	12.5	12.5	50.0	0.0	25.0

キ）現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい

【現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい】かどうかでは、「その他」を除けば「そう思う」の回答割合は契約社員が8.4%で最も高い割合となっている。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合でみると、正社員と契約社員は３割前後（計30.7%、計29.6%）に達している（図表 2-6-25）。

図表２－６－２５　今後取り組みたい能力開発

キ）現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい

（単位：%）

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
計	10,000	7.1	22.0	48.0	9.7	13.2
正社員	7,284	7.3	23.4	49.2	8.9	11.1
契約社員	676	8.4	21.2	46.7	9.2	14.5
嘱託	127	5.5	18.9	49.6	11.8	14.2
パートタイマー・アルバイト	1,897	5.4	17.1	43.6	13.2	20.6
その他	16	25.0	25.0	31.3	0.0	18.8

７．職場の雰囲気別にみた今後取り組みたい能力開発

ここまで結果を紹介してきた「仕事をする上での能力を高めるために、今後どのような取り組みを進めていきたいと思っているか」の回答について、第３節８．(P.12) で紹介した「職場の雰囲気」によって違いがあるか観察した。

結果をみると、今後、「仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい」、「仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい」と考える人の割合は全般的に高くなっているが、なかでも「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」(62.9%と 63.4%)、「上司や同僚などと相談しやすい雰囲気がある」(61.8%と 61.2%)といった雰囲気の職場で働いている人で回答割合が高くなっている（**図表 2-6-26**）。

「現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい」と考える人の割合は、「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」(45.6%) や「職場内で互いに競争する雰囲気がある」(44.8%)、「上司や同僚などと相談しやすい雰囲気がある」(42.8%) といった職場で比較的割合が高くなっている。

図表２－６－２６　職場の雰囲気別にみた今後取り組みたい能力開発　（単位：%）

	n	研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい	マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい	仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい	仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい	資格を取得したい	独立開業や転職のために必要な知識を習得したい	現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい
計	10,000	28.3	28.1	43.2	42.8	32.7	21.0	29.1
人員がいつも不足している	4,051	30.0	29.6	46.4	45.0	36.0	24.0	30.8
職場内で助け合う雰囲気がある	3,276	35.7	35.1	54.4	54.2	39.0	22.4	38.0
職場内で互いに競争する雰囲気がある	455	41.8	46.6	59.1	57.4	42.9	30.5	44.8
先輩が後輩を教える雰囲気がある	1,969	37.8	37.9	57.4	57.3	39.0	23.8	39.6
職場の人がそろう機会が少ない	2,107	31.9	30.9	49.7	50.1	37.3	24.3	33.8
経験する仕事の順番がはっきりしている	562	35.8	35.6	55.5	53.0	40.4	26.5	39.0
仕事のできる人とできない人の差が大きい	2,994	33.0	34.0	51.7	51.2	38.8	25.2	35.3
育児や介護などと仕事の両立がしやすい	1,207	36.0	33.9	55.8	56.6	39.0	23.9	39.8
女性正社員が男性正社員と同じように活躍している	2,513	36.5	36.6	56.8	56.3	37.6	24.0	38.4
上司や同僚などと相談しやすい雰囲気がある	1,790	40.6	41.7	61.8	61.2	40.7	23.8	42.8
社員同士の職場外でのつきあいがある	1,173	40.0	41.8	60.4	59.8	42.6	26.9	42.8
正社員と同様の仕事をする非正社員がいる	2,488	32.5	32.5	51.9	52.3	39.3	24.6	34.7
なるべく残業をしないという雰囲気がある	2,317	33.9	33.4	53.6	52.3	38.7	24.8	36.8
研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い	1,112	45.6	42.4	62.9	63.4	45.8	26.6	45.6
あてはまるものは1つもない	1,164	10.5	11.3	15.9	16.2	15.4	10.1	11.0

８. 経験したOJTの状況別にみた今後取り組みたい能力開発

「仕事をする上での能力を高めるために、今後どのような取り組みを進めていきたいと思っているか」の回答について、今度は、第５節１．（P.19）で紹介した「仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験した人材育成や能力開発の方策」（OJT）の状況によって、違いがみられるのか観察した。

結果をみると、今後、「仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい」、「仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい」と考える人の割合は、OJTの経験がある人の全般で割合が高くなっているが、なかでも「仕事について相談に乗ってもらったり助言を受けた」（62.9%と61.3%）、「仕事を振り返る機会を与えられた」（63.0%と63.2%）、「今後の職業人生について会社に相談できた」（63.4%と63.4%）などの経験がある人で高い割合となっている（**図表2-6-27**）。

「現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい」と今後の能力開発に熱心な人の割合は、「今後の職業人生について会社に相談できた」（52.8%）、「仕事を振り返る機会を与えられた」（46.1%）などの経験がある人で高くなっている。

図表２－６－２７　経験したOJTの状況別にみた今後取り組みたい能力開発　（単位：%）

		n	研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい	マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい	仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい	仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい	資格を取得したい	独立開業や転職のために必要な知識を習得したい	現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい
計		10,000	28.3	28.1	43.2	42.8	32.7	21.0	29.1
現場	とにかく実践させてもらい、経験させられた	3,591	33.4	33.3	55.4	54.9	38.6	23.5	36.6
	仕事のやり方を実際に見せてもらった	3,381	33.2	32.8	54.2	53.2	38.1	21.9	35.3
	仕事の幅を広げられた	2,298	40.3	43.0	63.0	61.1	43.2	25.4	41.1
	段階的に高度な仕事を割り振られた	1,569	38.9	40.6	60.6	60.9	40.4	24.5	40.3
	後輩の指導を任された	2,191	36.7	40.4	57.2	56.1	39.6	25.3	38.2
方針・考え	仕事を行う上での心構えを示された	2,696	37.5	38.1	56.0	54.9	41.7	24.7	39.1
	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	2,598	39.5	39.3	56.4	56.2	41.0	26.1	40.9
	身につけるべき知識や能力を示された	2,214	39.7	39.6	59.7	58.3	43.7	24.8	40.3
	会社の人材育成方針について説明があった	1,430	45.7	46.1	60.1	59.4	44.3	27.6	44.1
	目指すべき仕事や役割が示された	1,748	40.6	44.3	61.4	60.6	40.8	25.7	42.4
マニュアル・計画	業務に関するマニュアルが配布された	2,021	34.5	33.9	54.0	53.7	40.9	22.5	35.4
	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	756	43.4	43.8	58.6	58.5	45.1	28.3	42.9
	専任の教育係を付けられた	675	41.9	41.2	57.3	59.1	46.7	26.2	39.3
相談・助言	仕事について相談に乗ってもらったり助言を受けた	1,963	39.3	41.5	62.9	61.3	43.3	23.7	42.6
	仕事を振り返る機会を与えられた	980	46.2	46.0	63.0	63.2	46.7	28.9	46.1
	今後の職業人生について会社に相談できた	246	53.3	50.4	63.4	63.4	49.6	35.0	52.8
	その他	14	35.7	28.6	64.3	64.3	35.7	28.6	57.1
	これらのなかで経験したことがあるものはない	2,264	13.3	12.6	20.0	19.1	18.1	12.5	13.6

９．能力を高める上での課題

仕事をする上での能力を高めるにあたって、どのようなことが課題だと思っているか尋ねたところ（複数回答）、雇用形態別では、いずれの雇用形態も「特に問題はない」との回答割合が最も高かった（**図表 2-6-28**）。

「特に問題はない」以外の回答状況をみていくと、正社員では、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」（27.1%）が最も回答割合が高く、次いで「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい」（22.4%）、「従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない」（20.7%）などの順で高い割合となっている。

契約社員は、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」と「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい」が同率（20.7%）で最も割合が高く、次いで「会社に人材育成や能力開発に関する方針がない」（19.8%）の割合が高い。

パートタイマー・アルバイトは、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」（19.9%）が最も割合が高く、次いで「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい」（15.9%）の割合が高かった。

会社規模別にみると、「特に問題はない」とする割合が最も高かったのは「9 人以下」（52.6%）。また、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」、「仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない」、「従業員に必要な能力を、会社がわかりやすい形で伝えてくれない」の回答割合はおおむね、規模が大きくなるほど高まる傾向が見て取れる。

図表２－６－２８　能力を高める上での課題（複数回答）　　（単位：%）

	n	忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない	従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい	会社に人材育成や能力開発に関する方針がない	従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない	仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない	従業員に必要な能力を、会社がわかりやすい形で伝えてくれない	教育訓練機関に通うのに費用がかかる	どこにどのような教育訓練機関があるかがわからない	適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない	その他	特に問題はない
計	10,000	25.2	21.1	19.1	18.9	17.8	13.9	13.6	8.8	8.7	0.9	35.1
正社員	7,284	27.1	22.4	20.1	20.7	18.4	14.7	13.9	8.2	8.6	0.8	32.2
契約社員	676	20.7	20.7	19.8	18.9	19.7	15.1	16.0	11.2	9.9	1.5	33.9
嘱託	127	16.5	23.6	21.3	20.5	23.6	12.6	17.3	11.0	11.8	0.8	36.2
パートタイマー・アルバイト	1,897	19.9	15.9	14.6	12.0	14.5	10.5	11.7	9.8	8.0	1.1	46.5
その他	16	25.0	18.8	18.8	12.5	18.8	6.3	12.5	18.8	12.5	0.0	50.0
9人以下	623	15.9	11.4	16.9	10.3	10.8	8.2	10.9	7.2	6.7	0.8	52.6
10～29人	1,237	21.3	22.7	22.8	15.8	16.0	12.8	12.4	8.7	7.8	0.6	38.1
30～99人	1,621	24.5	22.5	23.6	20.7	18.5	13.4	13.9	10.2	9.8	0.3	32.7
100～299人	1,463	25.3	24.7	23.4	21.4	18.9	13.9	14.9	9.6	9.4	1.0	31.3
300人以上	5,056	27.5	20.4	15.7	19.5	18.6	15.0	13.8	8.2	8.5	1.1	34.2

１０．現状に対する評価

ア）収入、イ）働きがい、ウ）働きやすさ、エ）仕事内容、オ）仕事上の地位や権限、カ）雇用の安定性、キ）仕事に役立つ能力や知識を身につける機会、ク）キャリアの見通し――それぞれの現状について、どのように評価しているか尋ねた。

ア）収入

収入に対する評価からみると、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた割合が最も高かったのは、「その他」を除けば（以下、ク）キャリアの見通しまで同様)、正社員（計 45.4%）だった。一方、「不満である」の割合が最も高かったのは契約社員で（35.9%)、「やや不満である」と合わせると不満派の人の割合は 7 割に達している（図表 2-6-29)。

会社規模別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた人の割合は「300 人以上」（計 46.9%）が最も高い（図表 2-6-30)。

図表２－６－２９　現状に対する評価　ア）収入

（雇用形態別）　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	5.5	38.1	32.7	23.7
正社員	7,284	6.1	39.3	31.8	22.8
契約社員	676	2.5	25.7	35.8	35.9
嘱託	127	1.6	37.0	37.8	23.6
パートタイマー・アルバイト	1,897	4.2	37.9	35.0	22.9
その他	16	25.0	43.8	18.8	12.5

図表２－６－３０　現状に対する評価　ア）収入

（会社規模別）　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	5.5	38.1	32.7	23.7
9人以下	623	5.5	36.9	34.2	23.4
10～29人	1,237	4.8	35.2	33.8	26.2
30～99人	1,621	5.3	33.9	34.1	26.7
100～299人	1,463	4.7	35.6	34.5	25.2
300人以上	5,056	6.0	40.9	31.3	21.8

イ）働きがい

働きがいについては、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた割合は正社員（計 55.5%）よりも嘱託（計 64.6%）やパートタイマー・アルバイト（計 63.0%）の方が高くなっている（図表 2-6-31）。

会社規模別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた割合は「9人以下」（計 63.2%）が最も高い（図表 2-6-32）。

図表２－６－３１　現状に対する評価　　イ）働きがい
（雇用形態別）　　　　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	7.7	49.2	28.2	14.9
正社員	7,284	7.6	47.9	29.0	15.4
契約社員	676	7.1	46.0	29.6	17.3
嘱託	127	7.1	57.5	24.4	11.0
パートタイマー･アルバイト	1,897	8.4	54.6	24.8	12.2
その他	16	25.0	43.8	18.8	12.5

図表２－６－３２　現状に対する評価　　イ）働きがい
（会社規模別）　　　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	7.7	49.2	28.2	14.9
9人以下	623	11.2	52.0	22.5	14.3
10～29人	1,237	8.2	50.0	26.7	15.0
30～99人	1,621	7.3	48.2	28.4	16.2
100～299人	1,463	6.9	45.7	31.4	16.0
300人以上	5,056	7.5	50.0	28.3	14.2

ウ）働きやすさ

働きやすさでは、「満足している」の割合が最も高いのはパートタイマー・アルバイト（16.3%）で、次いで嘱託（15.0%）が高い割合となっている（図表 2-6-33）。

会社規模別にみると、「満足している」の割合が最も高いのは「9 人以下」（18.1%）となっている（図表 2-6-34）。

図表２－６－３３　現状に対する評価　　ウ）働きやすさ
（雇用形態別）　　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	12.8	52.0	22.4	12.7
正社員	7,284	11.8	51.2	23.4	13.6
契約社員	676	13.8	50.3	22.0	13.9
嘱託	127	15.0	60.6	17.3	7.1
パートタイマー・アルバイト	1,897	16.3	55.0	19.3	9.3
その他	16	25.0	43.8	25.0	6.3

図表２－６－３４　現状に対する評価　　ウ）働きやすさ
（会社規模別）　　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	12.8	52.0	22.4	12.7
9人以下	623	18.1	53.1	16.7	12.0
10～29人	1,237	14.6	52.2	19.3	13.8
30～99人	1,621	13.3	48.9	24.3	13.5
100～299人	1,463	11.1	50.2	25.2	13.5
300人以上	5,056	12.1	53.3	22.5	12.1

エ）仕事内容

仕事内容に関しては、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた割合が最も高いのは嘱託（計 79.6%）で、「満足している」だけの割合でみるとパートタイマー・アルバイトが最も高い（11.1%）（図表 2-6-35）。

会社規模別にみると、「満足している」人の割合は「9 人以下」が最も高く（14.6%）、おおむね規模が小さくなるほど満足している人の割合が高くなる傾向がみられる（図表 2-6-36）。

図表２－６－３５　現状に対する評価　エ）仕事内容

（雇用形態別）　　　　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	10.1	57.5	22.9	9.6
正社員	7,284	9.7	56.5	23.5	10.3
契約社員	676	10.8	55.9	22.8	10.5
嘱託	127	8.7	70.9	11.8	8.7
パートタイマー･アルバイト	1,897	11.1	61.0	21.2	6.7
その他	16	25.0	43.8	25.0	6.3

図表２－６－３６　現状に対する評価　エ）仕事内容

（会社規模別）　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	10.1	57.5	22.9	9.6
9人以下	623	14.6	60.5	16.1	8.8
10～29人	1,237	11.4	56.8	22.3	9.5
30～99人	1,621	9.4	58.2	22.7	9.6
100～299人	1,463	9.4	56.7	24.1	9.7
300人以上	5,056	9.6	57.3	23.5	9.6

オ）仕事上の地位や権限

仕事上の地位や権限については、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた割合では、嘱託（計 67.7%）が最も高く、次いでパートタイマー・アルバイト（計 66.3%）が高い（図表 2-6-37）。

会社規模別にみると、「満足している」人の割合は「9 人以下」が最も高く（13.2%）、おおむね規模が小さくなるほど満足している人の割合が高くなる傾向がみられる（図表 2-6-38）。

図表２－６－３７　現状に対する評価　オ）仕事上の地位や権限
（雇用形態別）　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	7.6	52.6	27.2	12.6
正社員	7,284	7.6	51.8	27.6	12.9
契約社員	676	5.0	45.0	31.7	18.3
嘱託	127	6.3	61.4	21.3	11.0
パートタイマー･アルバイト	1,897	8.3	58.0	24.6	9.1
その他	16	37.5	37.5	18.8	6.3

図表２－６－３８　現状に対する評価　オ）仕事上の地位や権限
（会社規模別）　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	7.6	52.6	27.2	12.6
9人以下	623	13.2	57.1	20.2	9.5
10～29人	1,237	9.3	54.2	25.0	11.5
30～99人	1,621	7.3	49.7	29.2	13.7
100～299人	1,463	6.5	52.8	28.0	12.7
300人以上	5,056	6.9	52.6	27.8	12.8

カ）雇用の安定性

雇用の安定性については、「満足している」人の割合が最も高いのは正社員（14.4%）だった。一方、「不満である」との割合が最も高いのは契約社員で（24.4%）、契約社員では「やや不満である」と「不満である」を合わせた割合は 5 割を超える（図表 2-6-39）。

会社規模別にみると、「満足している」人の割合は「300 人以上」（15.4%）が最も高くなっている（図表 2-6-40）。

図表２－６－３９　現状に対する評価　カ）雇用の安定性

（雇用形態別）　　　　　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	12.8	52.1	23.8	11.3
正社員	7,284	14.4	53.3	22.7	9.6
契約社員	676	6.7	39.6	29.3	24.4
嘱託	127	10.2	55.1	22.8	11.8
パートタイマー・アルバイト	1,897	8.9	51.8	26.6	12.7
その他	16	25.0	56.3	6.3	12.5

図表２－６－４０　現状に対する評価　カ）雇用の安定性

（会社規模別）　　　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	12.8	52.1	23.8	11.3
9人以下	623	11.2	49.8	26.6	12.4
10～29人	1,237	10.0	47.5	29.2	13.3
30～99人	1,621	9.4	49.7	27.4	13.5
100～299人	1,463	10.4	52.4	26.4	10.9
300人以上	5,056	15.4	54.3	20.3	10.0

キ）仕事に役立つ能力や知識を身につける機会

仕事に役立つ能力や知識を身につける機会については、契約社員が「不満である」とする人の割合が最も高くなっており（20.1%）、「やや不満である」と「不満である」を合わせた割合でみると５割を超える（計 58.4%）（図表 2-6-41）。

会社規模別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた割合は「9人以下」が最も高い（計 57.5%）（図表 2-6-42）。

図表２－６－４１　現状に対する評価　キ）仕事に役立つ能力や知識を身につける機会

（雇用形態別）　　　　　　　　　　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	5.3	45.7	35.7	13.4
正社員	7,284	5.5	46.0	35.4	13.1
契約社員	676	3.4	38.2	38.3	20.1
嘱託	127	5.5	51.2	31.5	11.8
パートタイマー・アルバイト	1,897	4.8	46.8	36.3	12.1
その他	16	18.8	68.8	0.0	12.5

図表２－６－４２　現状に対する評価　キ）仕事に役立つ能力や知識を身につける機会

（会社規模別）　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	5.3	45.7	35.7	13.4
9人以下	623	7.7	49.8	29.7	12.8
10～29人	1,237	5.2	43.5	36.2	15.1
30～99人	1,621	4.9	41.3	37.9	16.0
100～299人	1,463	4.4	43.6	38.1	13.9
300人以上	5,056	5.4	47.7	34.8	12.0

ク）キャリアの見通し

キャリアの見通しでは、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた割合は嘱託（計 49.6%）が最も高くなっている。一方、契約社員は、「やや不満である」と「不満である」を合わせた割合が 6 割を超えている（計 68.4%）（図表 2-6-43）。

会社規模別にみると、「9 人以下」が「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた割合が最も高くなっており（計 50.9%）、おおむね規模が小さくなるほど満足している人の割合が高まる傾向がみられる（図表 2-6-44）。

図表２－６－４３　現状に対する評価　ク）キャリアの見通し

（雇用形態別）　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	4.4	37.8	39.3	18.5
正社員	7,284	4.7	38.1	39.6	17.7
契約社員	676	2.7	29.0	39.8	28.6
嘱託	127	2.4	47.2	36.2	14.2
パートタイマー･アルバイト	1,897	3.7	39.2	38.5	18.6
その他	16	25.0	43.8	18.8	12.5

図表２－６－４４　現状に対する評価　ク）キャリアの見通し

（会社規模別）　（単位：%）

	n	満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
計	10,000	4.4	37.8	39.3	18.5
9人以下	623	7.4	43.5	32.7	16.4
10～29人	1,237	4.9	36.7	38.2	20.2
30～99人	1,621	4.3	35.8	39.8	20.1
100～299人	1,463	3.1	35.1	42.7	19.1
300人以上	5,056	4.2	38.8	39.3	17.7

参考（回答者１万人のスクリーニング調査での回答結果）

回答者 1 万人のスクリーニング調査（「現職」、「勤務先の業種」、「会社の従業員数」の 3 設問）における回答状況は以下のとおり。

SC1.あなたの現職についてお教えください。(n=10,000)

	%
正社員	73.4
契約社員・嘱託	7.5
パート・アルバイト	19.1

SC2.あなたの勤務先の業種についてお教えください。(n=10,000)

	%
建設業	5.5
製造業	19.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4
情報通信業	3.3
運輸業、郵便業	6.5
卸売業、小売業	19.6
金融業、保険業	3.1
不動産業、物品賃貸業	1.7
学術研究、専門・技術サービス業	2.5
宿泊業、飲食サービス業	8.1
生活関連サービス業、娯楽業	3.5
教育、学習支援業	3.5
医療、福祉	13.3
複合サービス事業	1.5
サービス業（他に分類されないもの）	8.2

SC3.あなたの勤める会社の従業員数をお教えください。(n=10,000)

	%
9人以下	6.8
10～29人	13.8
30～99人	16.4
100～299人	15.3
300人以上	47.8