

第 2 章 調査結果

第2章 調査結果

本調査においては、個人の視点からの職業能力開発及び社会活動に対する意識を把握したものである。したがって、第1節（「職業能力開発について」）では、2～6（2 職業能力開発に費やす時間、3 職業能力開発の目的、4 職業能力開発を行う上での問題点、行っていない理由、5 職業能力開発に対する支援、6 職業能力開発を行う上で支援が不十分だと思うもの）については、就業者の自己啓発及び無業者の職業能力開発の状況についてのみ把握している。

第1節 職業能力開発について

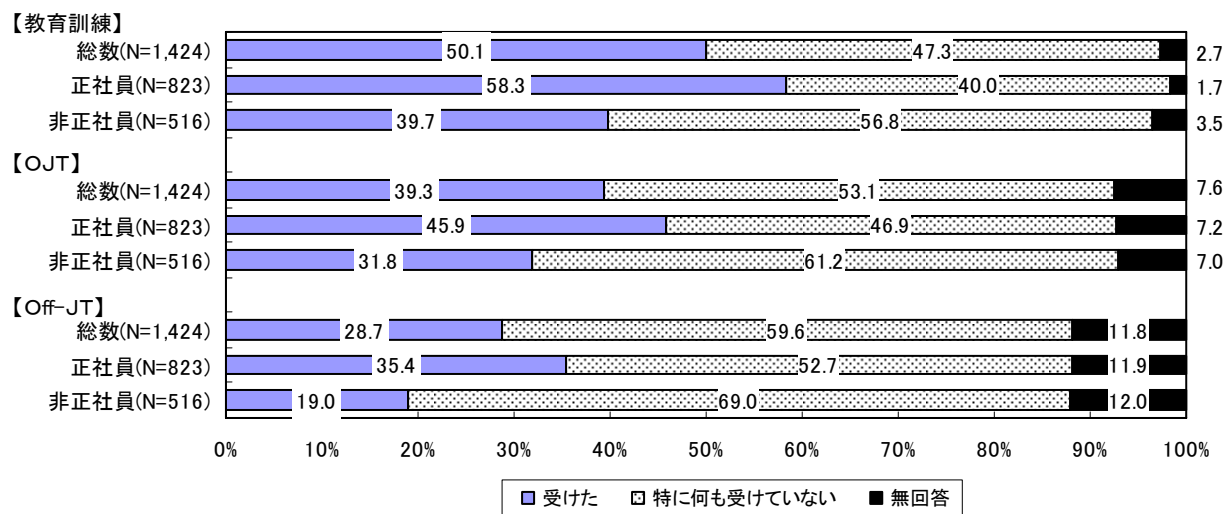
1 職業能力開発の実施状況〔雇用者・就業者・無業者〕

(1) 教育訓練の受講状況（雇用者）

就業者のうち、雇われて働いている者（以下、「雇用者」という。なお、雇用者には、「正社員」と「非正社員」等が含まれる。）に、過去1年間に受講した教育訓練（OJT及びOff-JT）についてきいたところ、約半数（50.1%）が「受けた」とする一方、「特に何も受けていない」とする者が47.3%であった。これを就業形態別にみると、正社員では約6割（58.3%）、非正社員では約4割（39.7%）であった。

なお、OJTについては、39.3%が「受けた」とする一方、「特に何も受けていない」とする者は53.1%であった。OJTを「受けた」とする者の割合を就業形態別にみると、正社員45.9%に対し、非正社員では31.8%であった。Off-JTについては、28.7%が「受けた」とする一方、「特に何も受けていない」とする者は59.6%であった。Off-JTを「受けた」とする者の割合を就業形態別にみると、正社員35.4%に対し、非正社員では19.0%であった。（図表1-1-1）

図表1-1-1 過去1年間の教育訓練の受講状況(雇用者)



- (注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。
 2) 「受けた」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する研修」、「マネジメントに関する研修」、「専門的な知識・技術・技能に関する研修」、「資格取得のための研修」、「語学研修」、「OA・コンピューター研修」、「法令遵守・企業倫理研修」、「その他」のいずれかを「受けた」旨回答した割合。
 3) 総数には、その他の就業形態や、就業形態が不明の者を含む。以下同じ。

OJT の受講状況を分野別にみると（複数回答）（「特に何も受けていない」を除く。）、「専門的な知識・技術・技能に関する研修」を挙げる者の割合が最も高く（21.8%）、次いで「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する研修」（15.9%）などの順であった。

これを年齢別にみると、年齢が低いほど、「専門的な知識・技術・技能に関する研修」を挙げる者の割合が高い（20代27.4%、30代25.1%、40代24.3%、50代17.0%、60代9.2%）。また、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する研修」を挙げる者の割合は、20代で最も高い（22.6%）。

さらに、これを就業形態別にみると、正社員、非正社員ともに、「専門的な知識・技術・技能に関する研修」を挙げる者の割合が最も高い（正社員26.1%、非正社員16.5%）。なお、非正社員のうち、契約社員は正社員より「専門的な知識・技術・技能に関する研修」（30.1%）、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する研修」（20.5%）を挙げる者の割合が高い。（図表1-1-2）

図表1-1-2 年齢別・就業形態別、過去1年間のOJTの受講状況（複数回答）（雇用者）

(%)

	計	スピ ジ ネ ス マ ナ ー 等 の ビ ジ ネ ス の 基 礎 知 識 に 関 す る 研 修	マ ネ ジ メ ン ト に 関 す る 研 修	に 専 門 的 な 知 識 ・ 技 術 ・ 技 能 に 関 す る 研 修	資 格 取 得 の た め の 研 修	語 学 研 修	O A ・ コ ン ピ ユ ー タ ー 研 修	法 令 遵 守 ・ 企 業 倫 理 研 修	そ の 他	特 に 何 も 受 け て い な い	無 回 答	
総数 (N=1,424)	100.0	15.9	12.2	21.8	7.3	2.5	8.9	14.3	1.5	53.1	7.6	
年齢	20代(N=226)	100.0	22.6	14.6	27.4	9.3	4.0	8.4	12.8	1.3	47.8	6.6
	30代(N=338)	100.0	15.4	9.8	25.1	5.6	1.5	8.6	14.5	1.8	52.4	8.0
	40代(N=370)	100.0	14.9	12.2	24.3	7.6	1.4	9.5	15.9	1.1	48.1	7.8
	50代(N=370)	100.0	15.9	14.6	17.0	6.2	3.5	10.0	15.1	1.6	57.6	7.8
	60代(N=120)	100.0	7.5	7.5	9.2	10.8	2.5	5.8	9.2	2.5	66.7	6.7
就業 形態	正社員(N=823)	100.0	18.2	16.6	26.1	9.7	3.0	11.3	17.3	1.5	46.9	7.2
	非正社員(N=516)	100.0	13.6	5.4	16.5	4.1	1.7	5.4	11.2	1.7	61.2	7.0
	契約社員(N=83)	100.0	20.5	9.6	30.1	2.4	2.4	10.8	14.5	3.6	42.2	9.6
	嘱託社員(N=28)	100.0	7.1	—	21.4	7.1	—	3.6	14.3	—	60.7	3.6
	日雇・臨時的雇用者(N=39)	100.0	10.3	10.3	15.4	7.7	5.1	7.7	12.8	—	69.2	7.7
	パートタイマー(N=306)	100.0	13.7	3.6	11.8	3.3	1.0	3.3	7.2	1.0	68.6	6.2
	派遣社員(N=43)	100.0	9.3	4.7	20.9	4.7	2.3	11.6	25.6	7.0	44.2	9.3

(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

2) N=15以下の就業形態（出向社員、請負会社の社員）、会社などの役員、自営業主・家族従業員、自由業等その他については省略した。

Off-JT の受講状況を分野別にみると（複数回答）（「特に何も受けていない」を除く。）、「専門的な知識・技術・技能に関する研修」を挙げる者の割合が最も高く（16.3%）、次いで「法令遵守・企業倫理研修」（10.8%）などの順であった。

これを年齢別にみると、年齢が低いほど、「専門的な知識・技術・技能に関する研修」を挙げる者の割合が高い（20代21.2%、30代19.2%、40代18.9%、50代11.1%、60代6.7%）。また、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する研修」を挙げる者の割合は、20代で最も高い（15.5%）。

さらに、これを就業形態別にみると、正社員、非正社員ともに、「専門的な知識・技術・技能に関する研修」を挙げる者の割合が最も高い（正社員 20.2%、非正社員 10.9%）が、次いで正社員では「マネジメントに関する研修」（14.1%）、非正社員では「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する研修」（8.3%）などの順であった。（図表 1-1-3）

図表1-1-3 年齢別・就業形態別、過去1年間のOff-JTの受講状況(複数回答)(雇用者) (%)

	計	スビ ジ ネ ス マ ナ ー 等 の ビ ジ ネ	マ ネ ジ メ ン ト に 関 す る 研 修	に 専 門 的 な 研 究 知 識 ・ 技 術 ・ 技 能	資 格 取 得 の た め の 研 修	語 学 研 修	O A ・ コ ン ピ ユ ー タ ー 研 修	法 令 遵 守 ・ 企 業 倫 理 研 修	そ の 他	特 に 何 も 受 け て い な い	無 回 答	
総数(N=1,424)	100.0	10.0	10.3	16.3	9.1	5.0	6.3	10.8	2.9	59.6	11.8	
年齢	20代(N=226)	100.0	15.5	8.0	21.2	7.5	6.2	7.1	11.5	2.2	55.3	11.5
	30代(N=338)	100.0	12.4	13.0	19.2	12.1	4.7	5.6	10.7	3.8	55.0	9.5
	40代(N=370)	100.0	7.8	11.6	18.9	9.7	5.4	6.5	13.8	3.8	57.3	11.6
	50代(N=370)	100.0	8.9	10.0	11.1	8.6	5.1	7.6	9.5	2.4	64.6	12.7
	60代(N=120)	100.0	2.5	4.2	6.7	3.3	1.7	2.5	5.0	—	71.7	16.7
就業 形態	正社員(N=823)	100.0	11.3	14.1	20.2	11.4	6.2	7.9	14.0	3.8	52.7	11.9
	非正社員(N=516)	100.0	8.3	4.7	10.9	5.8	3.3	4.7	6.0	1.9	69.0	12.0
	契約社員(N=83)	100.0	10.8	13.3	19.3	8.4	6.0	6.0	10.8	3.6	54.2	16.9
	嘱託社員(N=28)	100.0	3.6	3.6	7.1	7.1	3.6	3.6	3.6	3.6	75.0	14.3
	日雇・臨時的雇用者(N=39)	100.0	5.1	2.6	7.7	5.1	—	2.6	2.6	—	69.2	15.4
	パートタイマー(N=306)	100.0	7.8	2.6	8.8	4.6	2.3	3.9	3.6	1.6	75.2	9.2
	派遣社員(N=43)	100.0	11.6	2.3	11.6	4.7	4.7	7.0	11.6	—	53.5	18.6

(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

2) N=15以下の就業形態(出向社員、請負会社の社員)、会社などの役員、自営業主・家族従業員、自由業等その他については省略した。

(2) 自己啓発の実施状況(就業者)

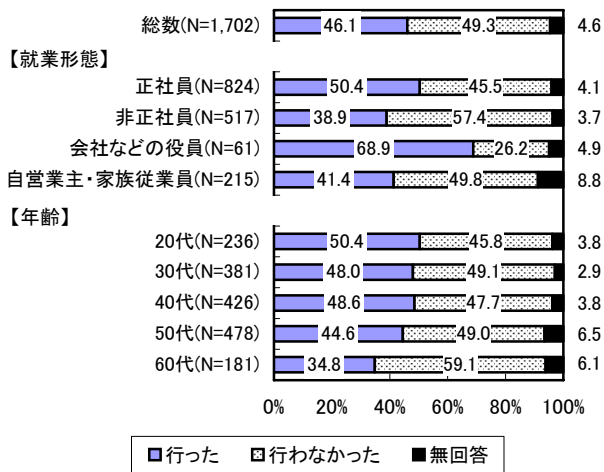
就業者に、過去1年間に行った自己啓発についてきいたところ、5割弱(46.1%)が「行った」としている。

「行った」とする者の割合を就業形態別にみると、会社などの役員が最も高く(68.9%)、次いで正社員(50.4%)、自営業主・家族従業員(41.4%)、非正社員(38.9%)の順であり、年齢別にみると、20代で最も高い(50.4%)。(図表 1-1-4) なお、非正社員のうち、派遣社員(53.5%)については、正社員(50.4%)より「行った」とする者の割合が高い。(図表 1-1-5)

自己啓発の実施状況を分野別にみると(複数回答)(「全く行わなかった」を除く。),「専門的な知識・技術・技能に関する学習」を挙げる者の割合が最も高く(28.7%)、次いで「OA・コンピューターに関する学習」(19.5%)などの順であった。

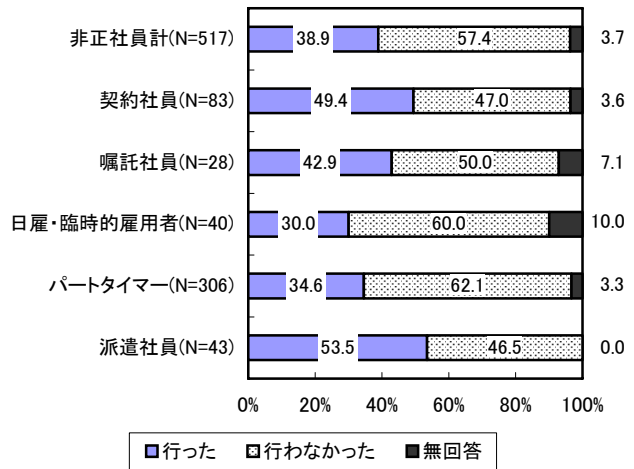
これを年齢別にみると、年齢が低いほど、「資格取得のための学習」、「語学の学習」を挙げる者の割合が高い(「資格取得のための学習」20代 23.7%、30代 19.7%、40代 17.8%、50代 12.6%、60代 7.7%、「語学の学習」20代 11.9%、30代 10.2%、40代 9.9%、50代 8.4%、60代 3.9%)。また、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」を

図表1-1-4 過去1年間の自己啓発の実施状況(就業者)



(注) 自己啓発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。

図表1-1-5 過去1年間の自己啓発の実施状況(就業者、非正社員)



(注) 1) 自己啓発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。
2) N=15以下の就業形態(出向社員、請負会社の社員)については省略した。

挙げる者の割合は、20代で最も高い(18.2%)。

さらに、これを就業形態別にみると、正社員、非正社員、会社などの役員、自営業主・家族従業員のいずれについても、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」を挙げる者の割合が最も高く(正社員 33.1%、非正社員 20.5%、会社などの役員 45.9%、自営業主・家族従業員 26.5%)、次いで、正社員、非正社員、自営業主・家族従業員では「OA・コンピューターに関する学習」(正社員 20.8%、非正社員 15.9%、自営業主・家族従業員 18.6%)、会社などの役員では「マネジメントに関する学習」(42.6%)などの順であった。(図表 1-1-6)

(3) 職業能力開発の実施状況(無業者)

無業者に、過去1年間に行った職業能力開発についてきいたところ、2割弱(17.3%)が「行った」としている。

「行った」とする者の割合を就業希望別にみると、現在収入を伴う仕事をしたいと思っている者では 25.2%であったのに対し、現在収入を伴う仕事をしたいと思っていない者では 9.1%であった。「行った」とする者の割合を年齢別にみると、20代で最も高い(39.4%)。

(図表 1-1-7)

自己啓発の実施状況を分野別にみると(複数回答)、「全く行わなかった」を除く。、「OA・コンピューターに関する学習」を挙げる者の割合が最も高く(8.0%)、次いで「専門的な知識・技術・技能に関する学習」(7.3%)などの順であった。

これを年齢別にみると、いずれの分野についても20代が最も高く、「資格取得のための学習」が 24.5%、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」が 23.4%、「語学の学習」が

22.3%、「OA・コンピューターに関する学習」が21.3%、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」が10.6%、「マネジメントに関する学習」が9.6%であった。(図表1-1-8)

図表1-1-6 年齢別・就業形態別、過去1年間の自己啓発の実施状況(複数回答)(就業者)

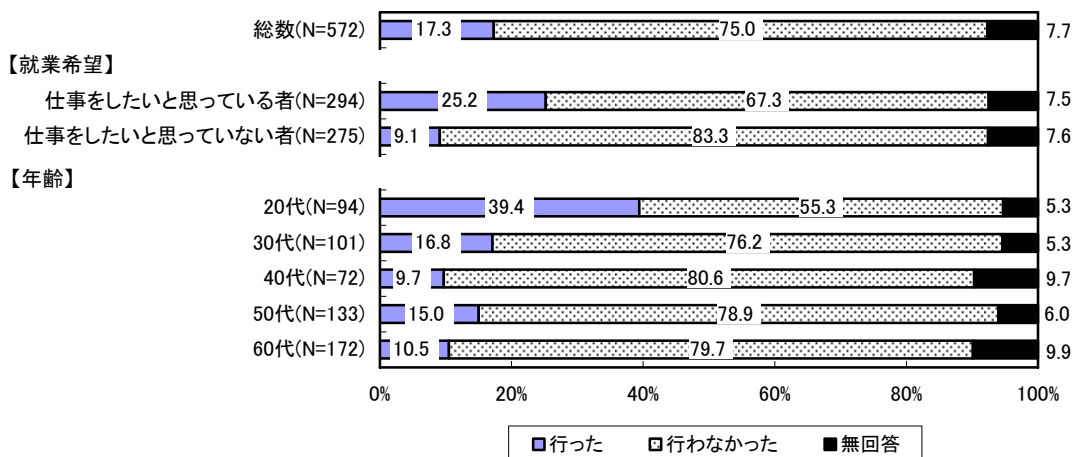
(%)

		計	ビジネス の基礎 知識 マナー 等 の 学 習	マ ネ ジ メ ン ト に 関 す る 学 習	に 専 門 的 な 知 識 ・ 技 術 ・ 技 能 に 関 す る 学 習	資 格 取 得 の た め の 学 習	語 学 の 学 習	す る O A ・ コ ン ピ ユ ー タ ー に 関 す る 学 習	法 令 遵 守 ・ 企 業 倫 理 に 関 す る 学 習	そ の 他	全 く 行 わ な か っ た	無 回 答
総数(N=1,702)		100.0	14.0	12.9	28.7	16.5	9.2	19.5	11.9	1.3	49.3	4.6
年齢	20代(N=236)	100.0	18.2	9.7	29.2	23.7	11.9	19.1	7.6	1.3	45.8	3.8
	30代(N=381)	100.0	13.6	11.3	30.2	19.7	10.2	19.7	9.7	0.8	49.1	2.9
	40代(N=426)	100.0	12.0	15.5	31.9	17.8	9.9	20.2	12.9	1.6	47.7	3.8
	50代(N=478)	100.0	15.1	14.4	27.4	12.6	8.4	22.4	14.9	1.3	49.0	6.5
	60代(N=181)	100.0	11.0	9.9	21.0	7.7	3.9	10.5	11.6	1.7	59.1	6.1
就業 形 態	正社員(N=824)	100.0	13.5	16.1	33.1	19.4	9.7	20.8	13.6	1.1	45.5	4.1
	非正社員(N=517)	100.0	11.8	3.7	20.5	14.1	8.1	15.9	8.1	0.6	57.4	3.7
	契約社員(N=83)	100.0	16.9	6.0	32.5	20.5	7.2	22.9	14.5	—	47.0	3.6
	嘱託社員(N=28)	100.0	17.9	10.7	32.1	21.4	3.6	17.9	21.4	—	50.0	7.1
	日雇・臨時的雇用者(N=40)	100.0	15.0	10.0	12.5	12.5	10.0	15.0	10.0	2.5	60.0	10.0
	パートタイマー(N=306)	100.0	9.5	1.6	18.6	10.8	7.2	12.7	5.2	0.7	62.1	3.3
	派遣社員(N=43)	100.0	16.3	2.3	16.3	18.6	18.6	25.6	4.7	—	46.5	—
	会社などの役員(N=61)	100.0	29.5	42.6	45.9	11.5	13.1	41.0	23.0	—	26.2	4.9
	自営業主・家族従業員(N=215)	100.0	16.7	14.0	26.5	13.0	8.4	18.6	11.2	2.3	49.8	8.8
自由業等その他(N=55)	100.0	16.4	16.4	38.2	18.2	10.9	18.2	14.5	9.1	43.6	3.6	

(注) 1) N=15以下の就業形態(出向社員、請負会社の社員)については省略した。

2) 「全く行わなかった」では、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のすべてについて「行わなかった」と回答した者について集計。

図表1-1-7 過去1年間の職業能力開発の実施状況(無業者)



(注) 職業能力開発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。

図表1-1-8 年齢別、過去1年間の職業能力開発の実施状況(複数回答)(無業者)

(%)

	計	ビジネス基礎知識に関する学習	マネジメントに関する学習	専門的な知識・技術・技能に関する学習	資格取得のための学習	語学の学習	OA・コンピューターに関する学習	その他	全く行わなかった	無回答
総数(N=572)	100.0	4.0	2.6	7.3	6.8	6.1	8.0	1.9	75.0	7.7
年齢										
20代(N=94)	100.0	10.6	9.6	23.4	24.5	22.3	21.3	3.2	55.3	5.3
30代(N=101)	100.0	5.0	—	5.0	7.9	4.0	6.9	—	76.2	6.9
40代(N=72)	100.0	—	—	2.8	—	4.2	6.9	—	80.6	9.7
50代(N=133)	100.0	2.3	3.0	3.8	3.8	3.8	5.3	3.0	78.9	6.0
60代(N=172)	100.0	2.9	1.2	4.7	1.7	1.2	4.1	2.3	79.7	9.9

(注) 「全く行わなかった」では、「ビジネス基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のすべてについて「行わなかった」と回答した者について集計。

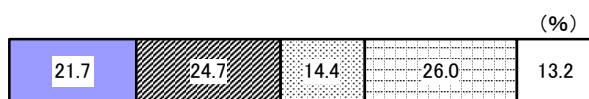
2 職業能力開発に費やす時間〔就業者・無業者〕

(1) 自己啓発に費やす時間（就業者）

就業者のうち、自己啓発を行っている者に、過去1年間に自己啓発を行った月数をきいたところ、7～12ヶ月と回答した者の割合が26.0%で最も高い。平均は5.2ヶ月で、3ヶ月以下と回答した者の割合が5割弱（46.4%）を占める。（図表1-2-1）

また、自己啓発のために使った時間（1ヶ月当たり）をきいたところ、17～30時間と回答した者の割合が20.5%で最も高い。平均は23.8時間で、12時間以下と回答した者の割合が約半数（49.0%）を占める。（図表1-2-2）

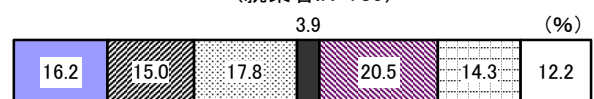
図表1-2-1 自己啓発を行った月数(就業者.N=785)



■ 1ヶ月以下 ■ 2～3ヶ月 ■ 4～6ヶ月 ■ 7～12ヶ月 ■ 無回答

(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

図表1-2-2 自己啓発を行った月当たりの時間数(就業者.N=785)



■ 4時間以下 ■ 5～8時間 ■ 9～12時間 ■ 13～16時間 ■ 17～30時間 ■ 30時間超 ■ 無回答

(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

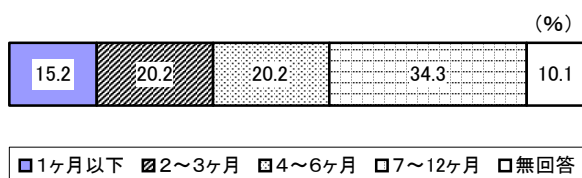
(2) 職業能力開発に費やす時間（無業者）

無業者のうち、職業能力開発を行った者に、過去1年間に職業能力開発を行った月数をきいたところ、7～12ヶ月と回答した者の割合が34.3%で最も高い。平均は6.3ヶ月で、6ヶ月以下と回答した者の割合が過半数（55.6%）を占める。（図表1-2-3）

また、職業能力開発のために使った時間（1ヶ月当たり）をきいたところ、30時間超と回答した者の割合が27.3%で最も高い。平均は43.5時間で、16時間以下と回答した者の割合が5割弱（46.6%）を占める。（図表1-2-4）

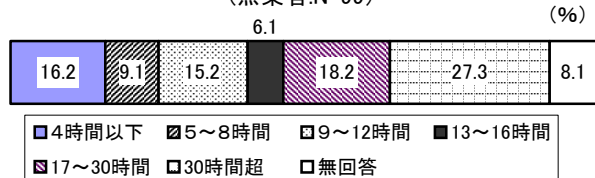
この結果からは、就業者の自己啓発より無業者の職業能力開発に費やす時間の方が長くなっているといえる。

図表1-2-3 職業能力開発を行った月数(無業者.N=99)



(注) 過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

図表1-2-4 職業能力開発を行った月当たりの時間数(無業者.N=99)



(注) 過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

3 職業能力開発の目的〔就業者・無業者〕

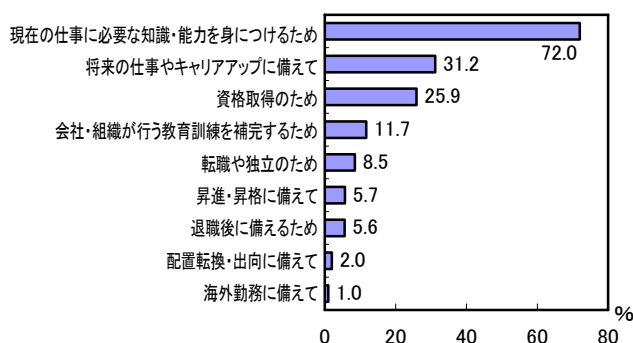
(1) 自己啓発の目的(就業者)

就業者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、その目的をきいたところ(複数回答)、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」を挙げる者の割合が約7割(72.0%)と最も高く、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」(31.2%)、「資格取得のため」(25.9%)などの順であった。(図表1-3-1)

(2) 職業能力開発の目的(無業者)

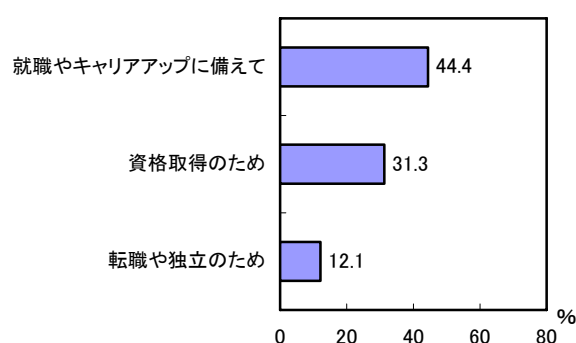
無業者のうち、過去1年間に職業能力開発を行った者に、その目的をきいたところ(複数回答)、「就職やキャリアアップに備えて」を挙げる者の割合が4割強(44.4%)と最も高く、次いで「資格取得のため」(31.3%)などの順であった。(図表1-3-2)

図表1-3-1 自己啓発の目的(複数回答)(就業者.N=785)



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

図表1-3-2 職業能力開発の目的(複数回答)(無業者.N=99)



(注) 過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

4 職業能力開発を行う上での問題点、行っていない理由〔就業者・無業者〕

(1) 自己啓発を行う上での問題点、行っていない理由(就業者)

就業者のうち、自己啓発を行った者に、自己啓発を行う上で問題となることをきいたところ(複数回答)、「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が約5割(49.7%)と最

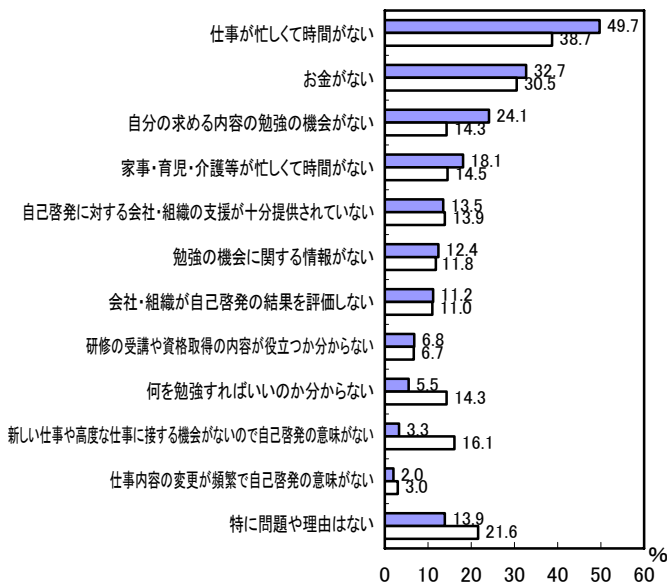
も高く、次いで「お金がない」(32.7%)、「自分の求める内容の勉強の機会がない」(24.1%)などの順であった。また、自己啓発を行わなかった者に、自己啓発を行っていない理由をきいたところ(複数回答)、「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が約4割(38.7%)と最も高く、次いで「お金がない」(30.5%)などの順であった。(図表1-4-1)

自己啓発を行う上で問題となることを就業形態別にみると、正社員、自営業主・家族従業員では「仕事が忙しくて時間がない」(正社員60.0%、自営業主・家族従業員42.7%)、非正社員では「お金がない」(41.3%)、会社などの役員では「自分の求める内容の勉強の機会がない」(38.1%)などの理由を挙げる割合が高い。また、自己啓発を行っていない理由を就業形態別にみると、正社員、会社などの役員、自営業主・家族従業員では「仕事が忙しくて時間がない」(正社員49.3%、会社などの役員50.0%、自営業主・家族従業員38.3%)、非正社員では「お金がない」(35.4%)などの理由を挙げる割合が高い。(図表1-4-3)

(2) 職業能力開発を行う上での問題点、行っていない理由(無業者)

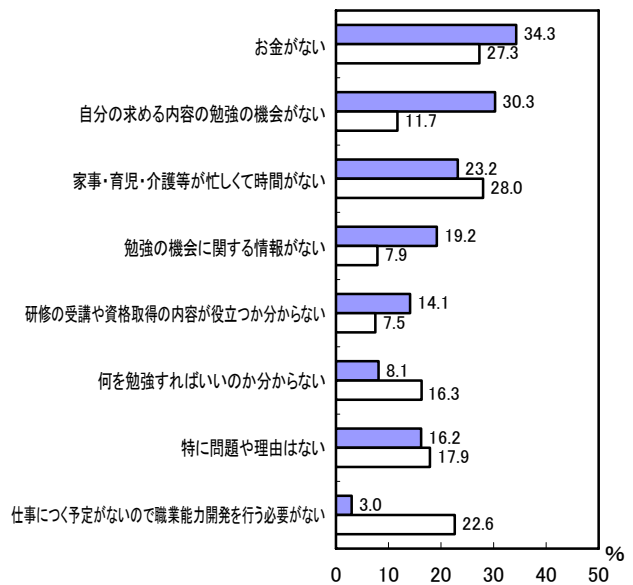
無業者のうち、職業能力開発を行った者に、職業能力開発を行う上で問題となることをきいたところ(複数回答)、「お金がない」を挙げる者の割合が最も高く(34.3%)、次いで「自分の求める内容の勉強の機会がない」(30.3%)などの順であった。また、職業能力開発を行わなかった者に、職業能力開発を行っていない理由をきいたところ(複数回答)、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が最も高く(28.0%)、次いで「お金がない」(27.3%)などの順であった。(図表1-4-2)

図表1-4-1 自己啓発を行う上での問題点、自己啓発を行っていない理由(複数回答)(就業者)



■ 自己啓発を行った者(N=785) □ 自己啓発を行わなかった者(N=839)

図表1-4-2 職業能力開発を行う上での問題点、職業能力開発を行っていない理由(複数回答)(無業者)



■ 職業能力開発を行った者(N=99) □ 職業能力開発を行わなかった者(N=429)

図表1-4-3 就業形態別、自己啓発を行う上での問題点、自己啓発を行っていない理由(複数回答)(就業者) (%)

	計	仕事が忙しくて時間が足りない	家事・育児・介護等が忙しくて時間が足りない	お金がない	勉強の機会に関する情報が少ない	自分の求める内容の勉強の機会がない	自己啓発に対する十分な提供されていない	会社・組織が自己啓発の結果を評価しない	仕事内容の変更が頻繁で自己啓発の機会がない	新しい仕事や高度な仕事に接する機会がない	研修の受講や資格取得の内容が分からない	何を勉強すればいいのか分からない	その他	特に問題や理由はない	無回答	
自己啓発を行った者(N=785)	100.0	49.7	18.1	32.7	12.4	24.1	13.5	11.2	2.0	3.3	6.8	5.5	1.3	13.9	1.1	
就業形態	正社員(N=415)	100.0	60.0	17.6	32.0	11.8	23.1	17.3	14.9	1.7	3.1	8.7	5.3	0.5	9.6	0.7
	非正社員(N=201)	100.0	36.8	23.9	41.3	17.4	26.9	12.9	10.4	4.0	5.0	6.0	8.5	2.5	11.4	1.5
	会社などの役員(N=42)	100.0	35.7	4.8	14.3	7.1	38.1	2.4	2.4	-	-	-	2.4	-	35.7	4.8
	自営業主・家族従業員(N=89)	100.0	42.7	14.6	27.0	9.0	16.9	4.5	-	1.1	1.1	2.2	2.2	2.2	28.1	1.1
自由業等その他(N=29)	100.0	27.6	17.2	27.6	6.9	17.2	3.4	10.3	-	3.4	10.3	3.4	3.4	20.7	-	
自己啓発を行わなかった者(N=839)	100.0	38.7	14.5	30.5	11.8	14.3	13.9	11.0	3.0	16.1	6.7	14.3	1.7	21.6	2.0	
就業形態	正社員(N=375)	100.0	49.3	10.7	28.5	12.8	14.4	18.1	13.9	3.2	12.5	7.5	14.7	1.1	18.7	2.4
	非正社員(N=297)	100.0	25.6	20.2	35.4	10.4	14.1	13.8	11.8	4.0	22.9	6.4	13.5	1.7	22.2	2.0
	会社などの役員(N=16)	100.0	50.0	12.5	25.0	12.5	12.5	6.3	6.3	-	6.3	12.5	12.5	-	25.0	-
	自営業主・家族従業員(N=107)	100.0	38.3	14.0	24.3	10.3	15.9	0.9	-	0.9	13.1	3.7	14.0	3.7	25.2	-
自由業等その他(N=24)	100.0	37.5	16.7	33.3	12.5	16.7	20.8	8.3	-	16.7	8.3	16.7	-	29.2	-	

5 職業能力開発に対する支援〔雇用者・就業者・無業者〕

(1) 自己啓発に対する会社・組織の支援（雇用者）

雇用者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、自己啓発を行った際に会社・組織からの支援を受けたことがあるかきいたところ(複数回答)、「会社・組織からの支援を受けたことはない」とする割合が最も高い(40.8%)。それを除くと、「受講料の金銭的支援」を挙げる者の割合が最も高く(26.1%)、次いで「研修・講座や図書等に関する情報提供」(19.4%)、「上司や同僚の理解」(17.7%)、「会議室、機材、テキスト等の貸与」(17.3%)などの順であった。

就業形態別にみると、正社員では「受講料等の金銭的支援」を挙げる者の割合が34.2%と最も高い一方、非正社員では「会社・組織からの支援を受けたことはない」を挙げる者の割合が61.5%と6割を超える。(図表1-5-1)

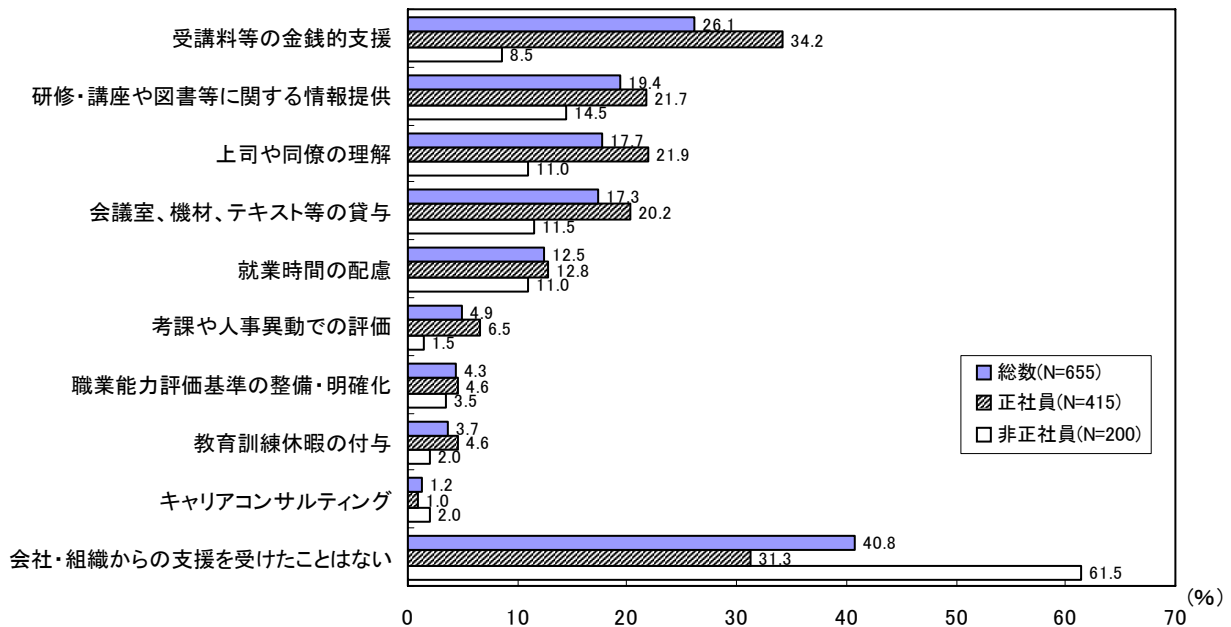
(2) 就業者の自己啓発及び無業者の職業能力開発に対する行政の支援（就業者・無業者）

就業者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、自己啓発を行った際に行政からの支援を受けたことがあるかきいたところ(複数回答)、「行政からの支援を受けたことはない」を挙げる者の割合が最も高い(82.0%)。それを除くと「国や自治体が開設する研修や講座の受講」(6.1%)、「受講料等の金銭的援助」(4.5%)、「研修・講座や図書等に関する情報提供」(4.2%)などの順であった。(図表1-5-2)

同様に、無業者のうち、過去1年間に職業能力開発を行った者に、職業能力開発を行った際に行政からの支援を受けたことがあるかきいたところ(複数回答)、「行政からの支援を受けたことはない」を挙げる者の割合が最も高い(72.7%)。それを除くと、「国や自治体が開設する研修や講座の受講」(12.1%)、「研修・講座や図書等に関する情報提供」(9.1%)、

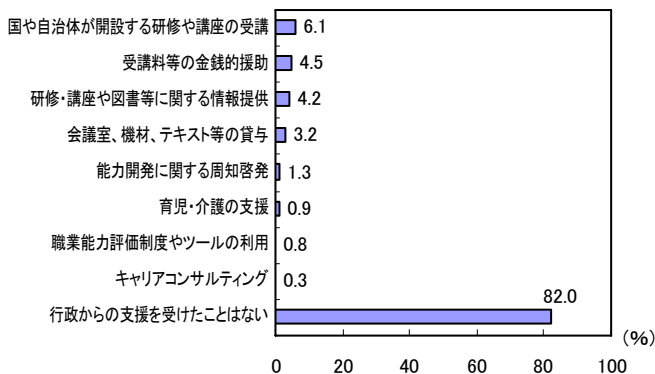
「受講料等の金銭的援助」(6.1%)などの順であった。(図表 1-5-3)

図表1-5-1 自己啓発を行った際に、会社・組織から受けた支援(複数回答)(雇用者)



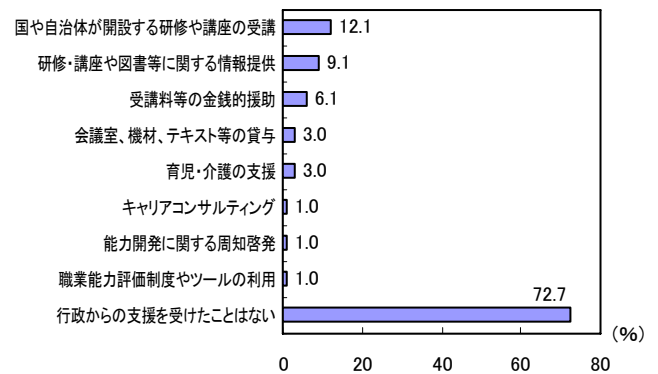
(注) 雇われて働いており、過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

図表1-5-2 自己啓発を行った際に、行政から受けた支援(複数回答)(就業者.N=785)



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

図表1-5-3 職業能力開発を行った際に、行政から受けた支援(複数回答)(無業者.N=99)



(注) 過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

6 職業能力開発を行う上で支援が不十分だと思うもの〔雇用者・就業者・無業者〕

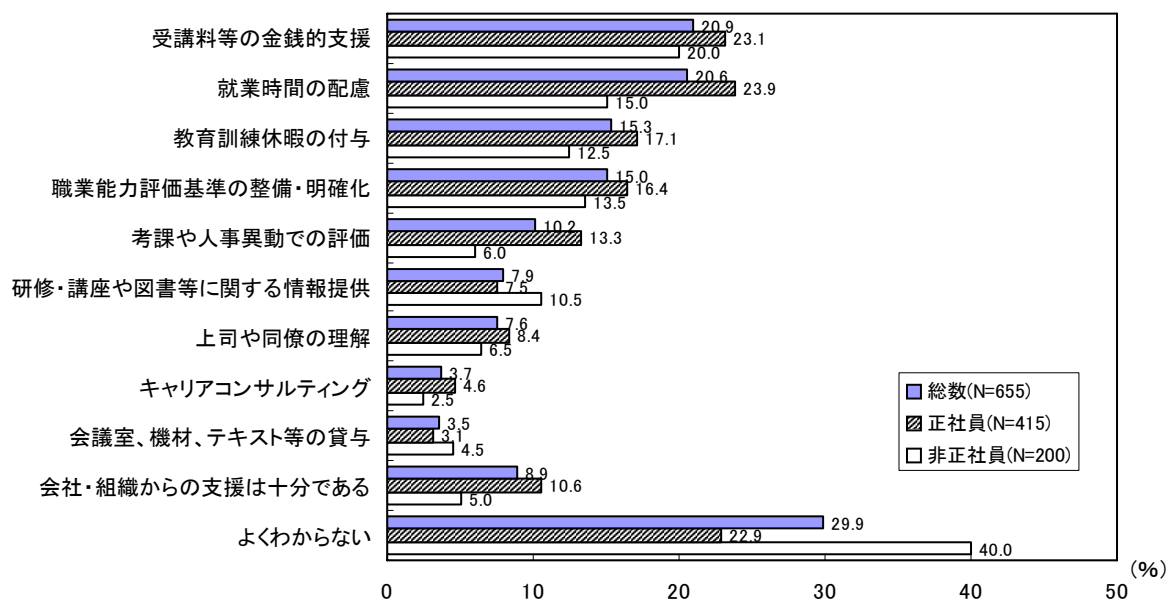
(1) 自己啓発に対する会社・組織の支援(雇用者)

雇用者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、自己啓発を行う上で、会社・組織からの支援で不十分だと思うものをきいたところ(3つまでの複数回答)、「よくわからない」とする者の割合が約3割(29.9%)と最も高い。それを除くと、「受講料等の金銭的支援」(20.9%)、「就業時間の配慮」(20.6%)、「教育訓練休暇の付与」(15.3%)などの順であった。

就業形態別にみると、正社員では「就業時間の配慮」(23.9%)を挙げる者の割合が最も高く、次いで「受講料等の金銭的支援」(23.1%)などの順であった。非正社員では「よくわからない」とする者の割合が高い(40.0%)が、次いで「受講料等の金銭的支援」(20.0%)などであった。なお、「研修・講座や図書等に関する情報提供」及び「会議室、機材、テキスト等の貸与」を挙げる者の割合は、正社員より非正社員の方が高い。(図表 1-6-1)

非正社員について、「よくわからない」を除くと、契約社員では「就業時間の配慮」を挙げる者の割合が最も高く(29.3%)、次いで「受講料等の金銭的援助」(22.0%)、パートタイマーでは「受講料等の金銭的援助」を挙げる者の割合が最も高く(15.1%)、次いで「職業能力評価基準の整備・明確化」(14.2%)、派遣社員では「受講料等の金銭的援助」を挙げる者の割合が最も高く(34.8%)、次いで「教育訓練休暇の付与」(26.1%)などであった。(図表 1-6-2)

図表1-6-1 自己啓発を行う上で、会社・組織からの支援で不十分だと思うもの(3つまでの複数回答)(雇用者)



(注) 雇われて働いており、過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

図表1-6-2 自己啓発を行う上で、会社・組織からの支援で不十分だと思うもの(3つまでの複数回答)(雇用者、非正社員) (%)

	計	受講料等の金銭的援助	会議室、機材、テキスト等の貸与	研修・講座や図書等に関する情報提供	教育訓練休暇の付与	就業時間の配慮	キャリアコンサルティング	考課や人事異動での評価	上司や同僚の理解	職業能力評価基準の整備・明確化	その他	会社・組織からの支援は十分である	よくわからない	無回答
非正社員(N=200)	100.0	20.0	4.5	10.5	12.5	15.0	2.5	6.0	6.5	13.5	3.5	5.0	40.0	5.5
契約社員(N=41)	100.0	22.0	2.4	17.1	17.1	29.3	2.4	9.8	14.6	14.6	—	4.9	29.3	4.9
パートタイマー(N=106)	100.0	15.1	6.6	9.4	7.5	11.3	2.8	1.9	4.7	14.2	5.7	4.7	46.2	6.6
派遣社員(N=23)	100.0	34.8	4.3	4.3	26.1	8.7	4.3	4.3	—	8.7	—	4.3	39.1	4.3

(注) 1) 雇われて働いており、過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

2) N=15以下の就業形態(出向社員、嘱託社員、日雇・臨時的雇用者、請負会社の社員)については省略した。

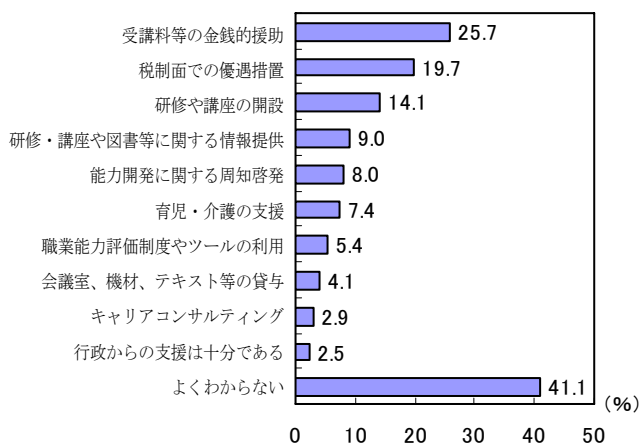
(2) 就業者の自己啓発及び無業者の職業能力開発に対する行政の支援（就業者・無業者）

就業者のうち、過去 1 年間に自己啓発を行った者に、自己啓発を行う上で、行政からの支援で不十分だと思うものをきいたところ（3 つまでの複数回答）、「よくわからない」とする者が約 4 割（41.1%）と最も高い。それを除くと、「受講料等の金銭的援助」（25.7%）、「税制面での優遇措置」（19.7%）、「研修や講座の開設」（14.1%）などの順であった。（図表 1-6-3）

同様に、無業者のうち、過去 1 年間に職業能力開発を行った者に、職業能力開発を行う上で、行政からの支援で不十分だと思うものをきいたところ（3 つまでの複数回答）、「よくわからない」とする者が約 4 割（41.4%）と最も高い。それを除くと、「受講料等の金銭的援助」（24.2%）、「税制面での優遇措置」（18.2%）、「研修や講座の開設」（18.2%）などの順であった。（図表 1-6-4）

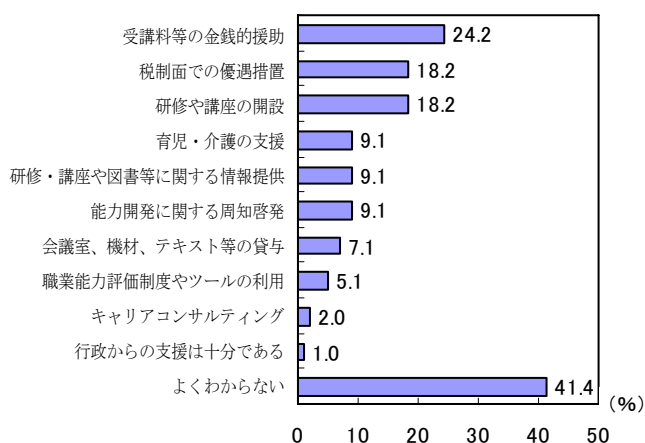
このように、就業者の自己啓発及び無業者の職業能力開発に対する支援希望の上位 3 位は一致しており、その内容は、研修や講座の受講負担の軽減に関連するものとなっている。

図表 1-6-3 自己啓発を行う上で、行政からの支援で不十分だと思うもの（3 つまでの複数回答）
（就業者.N=785）



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

図表 1-6-4 職業能力開発を行う上で、行政からの支援で不十分だと思うもの（3 つまでの複数回答）
（無業者.N=99）



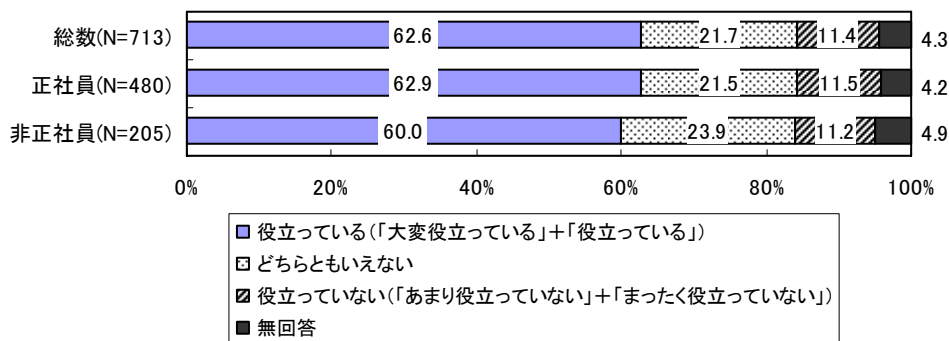
(注) 過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

7 職業能力開発に対する評価〔雇用者・就業者・無業者〕

(1) 教育訓練に対する評価（雇用者）

雇用者のうち、過去 1 年間に教育訓練を受けた者に、受講した教育訓練は現在の仕事に役立っているかきいたところ、役立っている（「大変役立っている」＋「役立っている」）とする者が約 6 割（62.6%、正社員 62.9%、非正社員 60.0%）、役立っていない（「あまり役立っていない」＋「まったく役立っていない」）とする者が約 1 割（11.4%、正社員 11.5%、非正社員 11.2%）であった。（図表 1-7-1）

図表1-7-1 教育訓練は現在の仕事に役立っているか(雇用者)



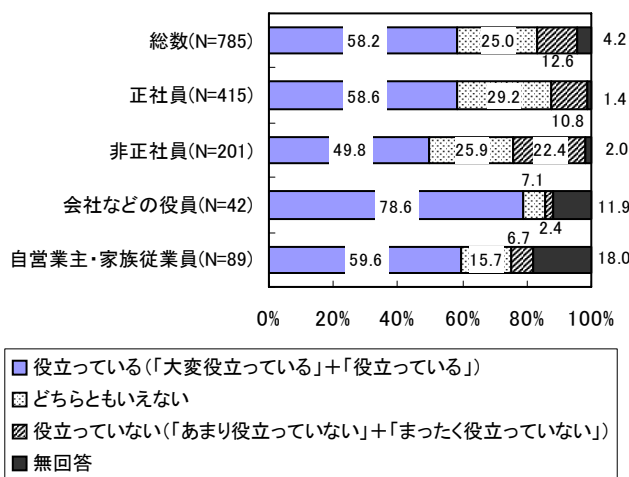
(注) 過去1年間に教育訓練を「受けた」と回答した者について集計。

(2) 自己啓発に対する評価 (就業者)

就業者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、行った自己啓発は現在の仕事に役立っているかきいたところ、役立っている(「大変役に立っている」+「役に立っている」とする者が約6割(58.2%)、役に立っていない(「あまり役に立っていない」+「まったく役に立っていない」とする者が約1割(12.6%)であった。役立っている(「大変役に立っている」+「役に立っている」とする者の割合を就業形態別にみると、会社などの役員が最も高く(78.6%)、次いで自営業主・家族従業員(59.6%)、正社員(58.6%)、非正社員(49.8%)の順であった。(図表1-7-2)

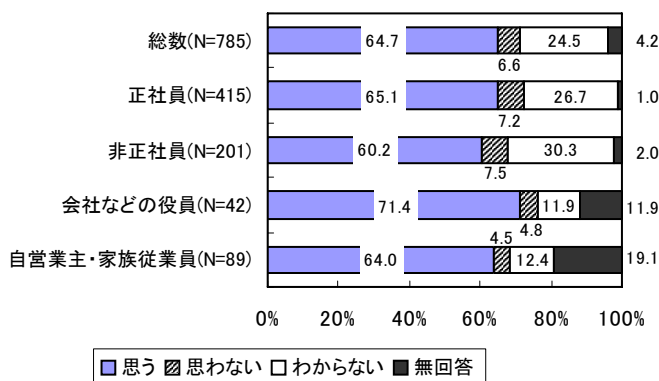
また、就業者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、行った自己啓発は将来の仕事に役立つと思うかきいたところ、役立つと「思う」とする者が6割強(64.7%)、「思わない」とする者が1割弱(6.6%)であった。役立つと「思う」とする者の割合を就業形態別にみると、会社などの役員が最も高く(71.4%)、次いで正社員(65.1%)、自営業主・家族従業員(64.0%)、非正社員(60.2%)の順であった。(図表1-7-3)

図表1-7-2 自己啓発は現在の仕事に役立っているか(就業者)



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

図表1-7-3 自己啓発は将来の仕事に役立つと思うか(就業者)

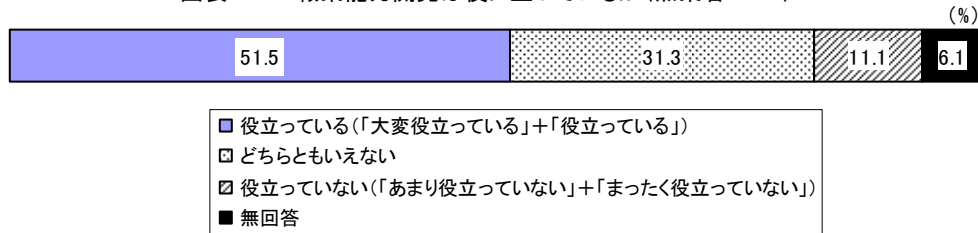


(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

(3) 職業能力開発に対する評価（無業者）

無業者のうち、過去1年間に職業能力開発を行った者に、行った職業能力開発は役に立っているかきいたところ、役立っている（「大変役立っている」＋「役立っている」）とする者が約半数（51.5%）、役立っていない（「あまり役立っていない」＋「まったく役立っていない」）とする者が約1割（11.1%）であった。（図表 1-7-4）

図表1-7-4 職業能力開発は役に立っているか（無業者、N=99）



（注）過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

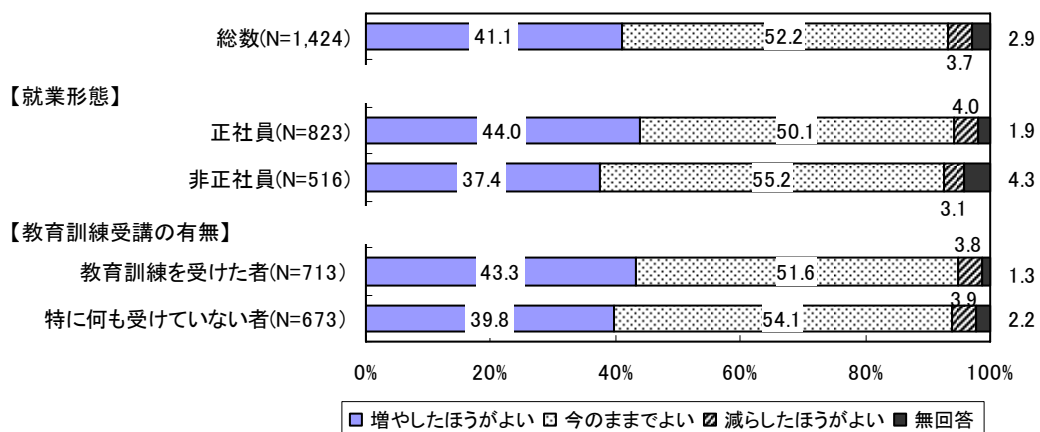
8 職業能力開発に関する今後の希望・予定〔雇用者・就業者・無業者〕

(1) 職業能力開発のための時間の希望〔雇用者・就業者・無業者〕

① 会社・組織が行う教育訓練の時間（雇用者）

雇用者に、今後、会社・組織が行う教育訓練（OJT、Off-JT）の時間を増やしたほうがよいと思うかきいたところ、「今のままでよい」とする者の割合が約半数（52.2%）と最も高い一方で、「増やしたほうがよい」とする者が約4割（41.1%）、「減らしたほうがよい」とする者が3.7%であった。「増やしたほうがよい」とする者の割合を就業形態別にみると、正社員では4割強（44.0%）、非正社員では4割弱（37.4%）であり、過去1年間に教育訓練を受けた者では4割強（43.3%）、特に何も受けていない者では約4割（39.8%）であった。（図表 1-8-1）

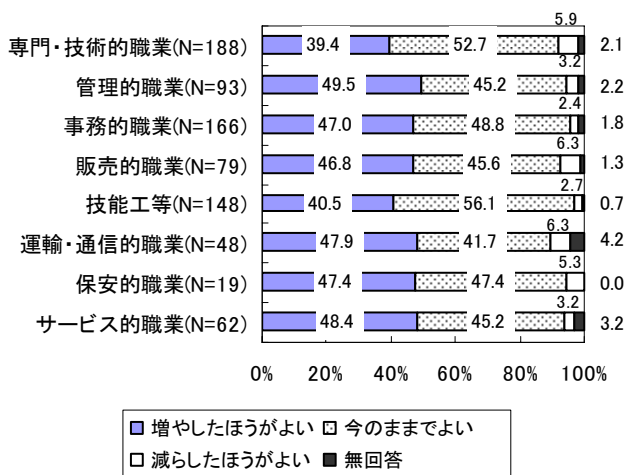
図表1-8-1 会社・組織が行う教育訓練の時間（今後）について（雇用者）



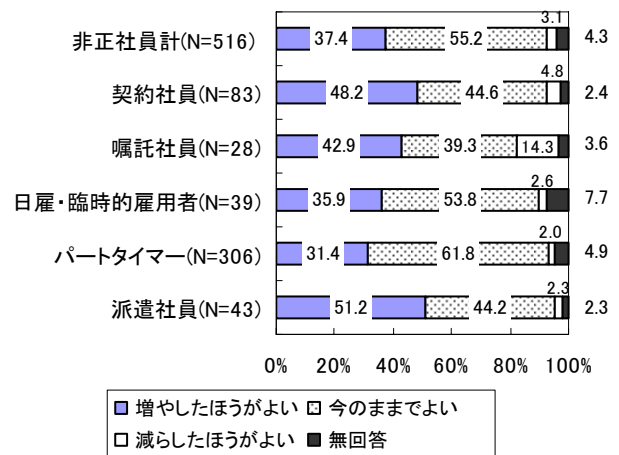
（注）「雇われて働いている」と回答した者について集計。

「増やしたほうがよい」とする者の割合を、正社員について職種別にみると、管理的職業で最も高く（49.5%）、非正社員について就業形態別にみると、派遣社員が最も高く（51.2%）、次いで契約社員（48.2%）、嘱託社員（42.9%）などの順であった。（図表 1-8-2、図表 1-8-3）

図表1-8-2 職種別、会社・組織が行う教育訓練の時間(今後)について(雇用者、正社員)



図表1-8-3 会社・組織が行う教育訓練の時間(今後)について(雇用者、非正社員)



(注) 1)「雇われて働いている」と回答した者について集計。
2) N=15以下の職種(農・林・漁業、その他)については省略した。

(注) 1)「雇われて働いている」と回答した者について集計。
2) N=15以下の就業形態(出向社員、請負会社の社員)については省略した。

② 自己啓発のための時間(就業者)

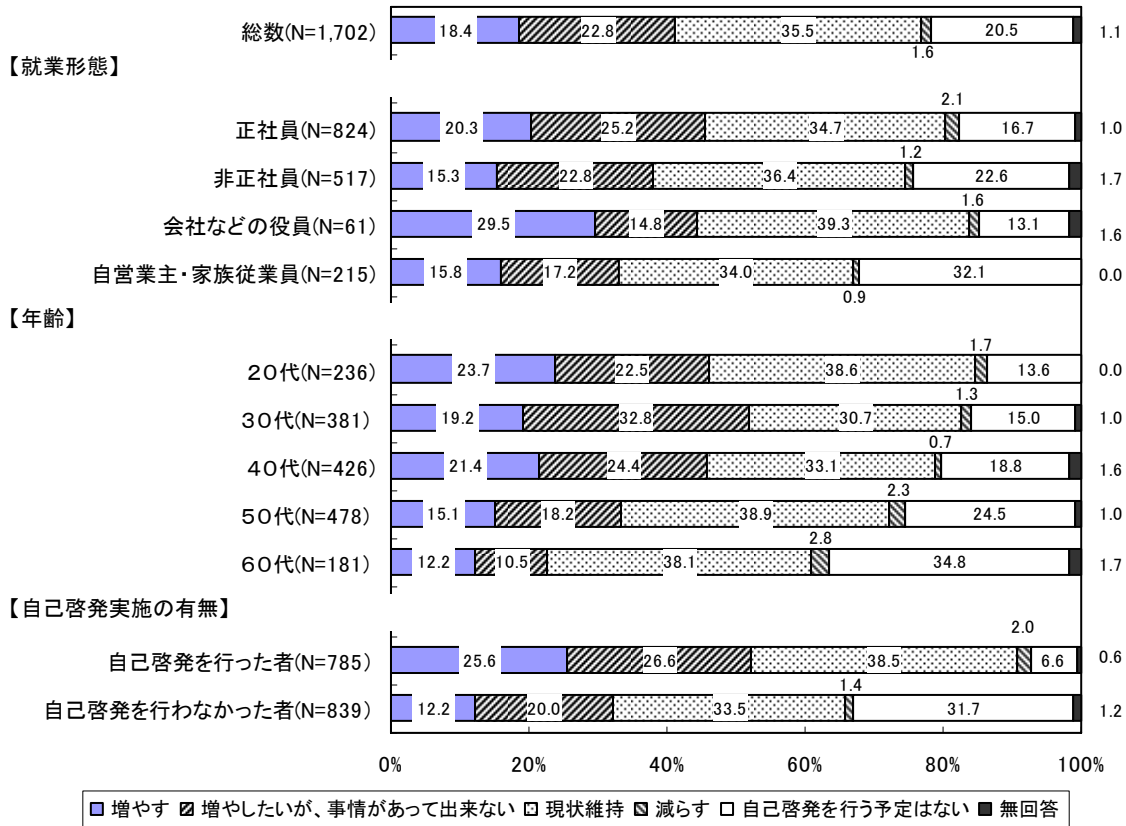
就業者に、今後、自己啓発のための時間を増やすかきいたところ、「現状維持」とする者の割合が最も高く（35.5%）、次いで「増やしたいが、事情があって出来ない」（22.8%）であった。「増やす」とする者は 18.4%である一方、「減らす」とする者は 1.6%であり、「自己啓発を行う予定はない」とする者も 20.5%あった。

「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者の割合を就業形態別にみると、正社員が最も高く（25.2%）、次いで、非正社員（22.8%）、自営業主・家族従業員（17.2%）、会社などの役員（14.8%）の順であり、年齢別にみると、30代で最も高い（32.8%）。（図表 1-8-4）

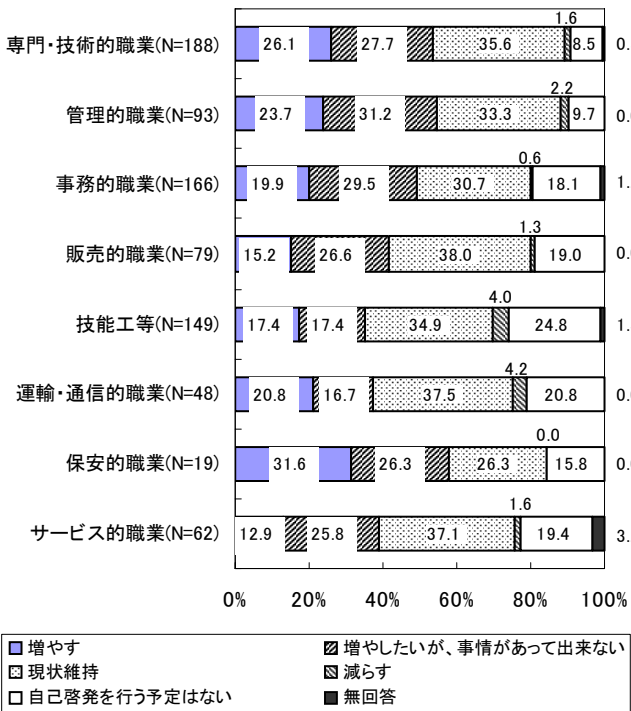
また、正社員について職種別にみると、「増やす」とする者の割合は、保安的職業が最も高く（31.6%）、次いで専門・技術的職業（26.1%）などの順であり、「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者の割合は、管理的職業で最も高く（31.2%）、次いで事務的職業（29.5%）などの順であった。（図表 1-8-5）

非正社員について就業形態別にみると、「増やす」とする者の割合は、契約社員が最も高く（26.5%）、次いで嘱託社員（21.4%）などの順であり、「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者の割合は、日雇・臨時的雇用者で最も高く（35.0%）、次いで契約社員（32.5%）などの順であった。（図表 1-8-6）

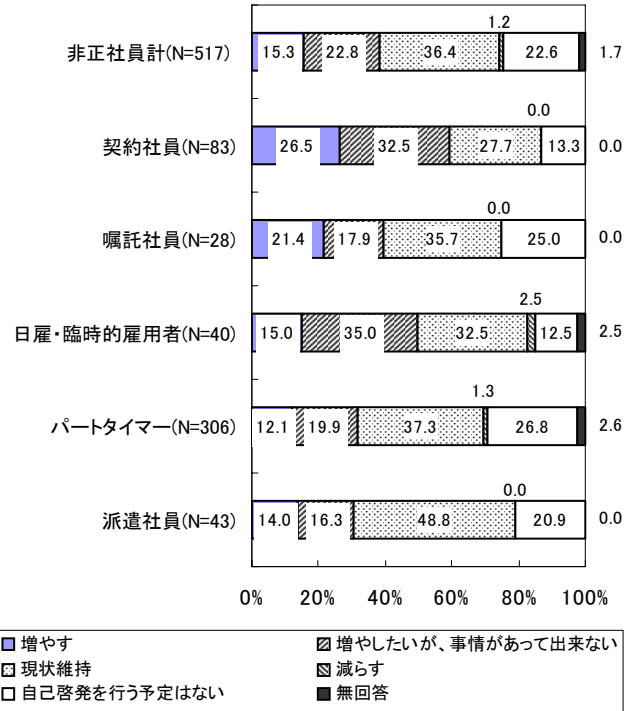
図表1-8-4 自己啓発のための時間(今後)について(就業者)



図表1-8-5 職種別、自己啓発のための時間(今後)について(就業者、正社員)



図表1-8-6 自己啓発のための時間(今後)について(就業者、非正社員)

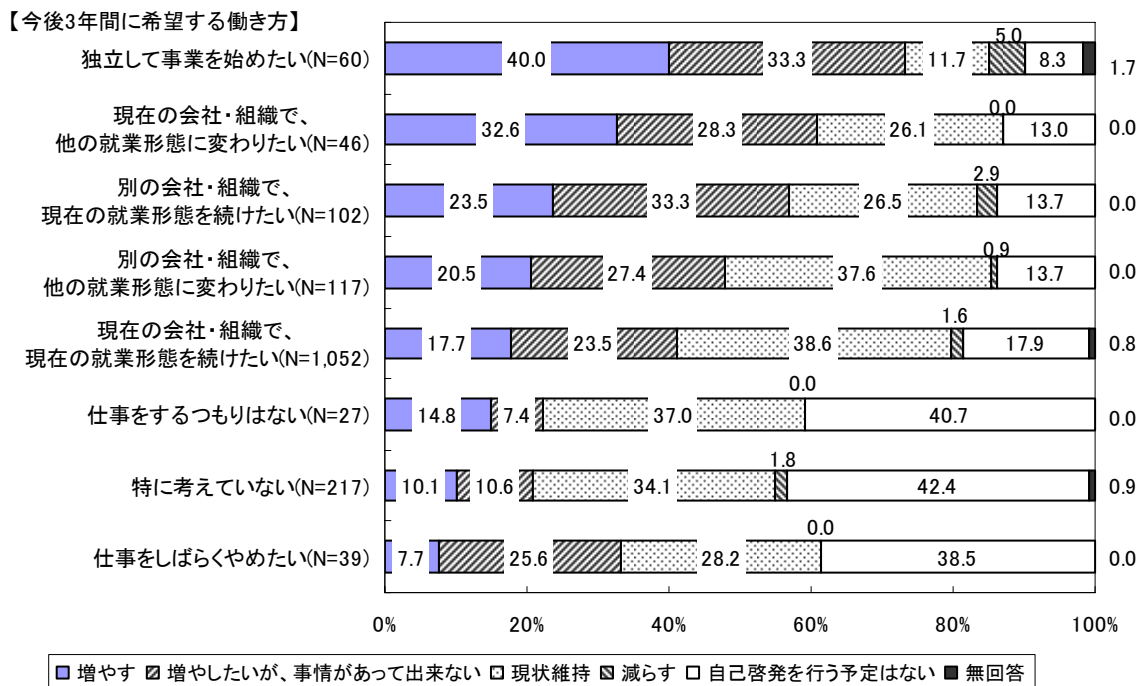


(注)N=15以下の職種(農・林・漁業、その他)については省略した。

(注)N=15以下の就業形態(出向社員、請負会社の社員)については省略した。

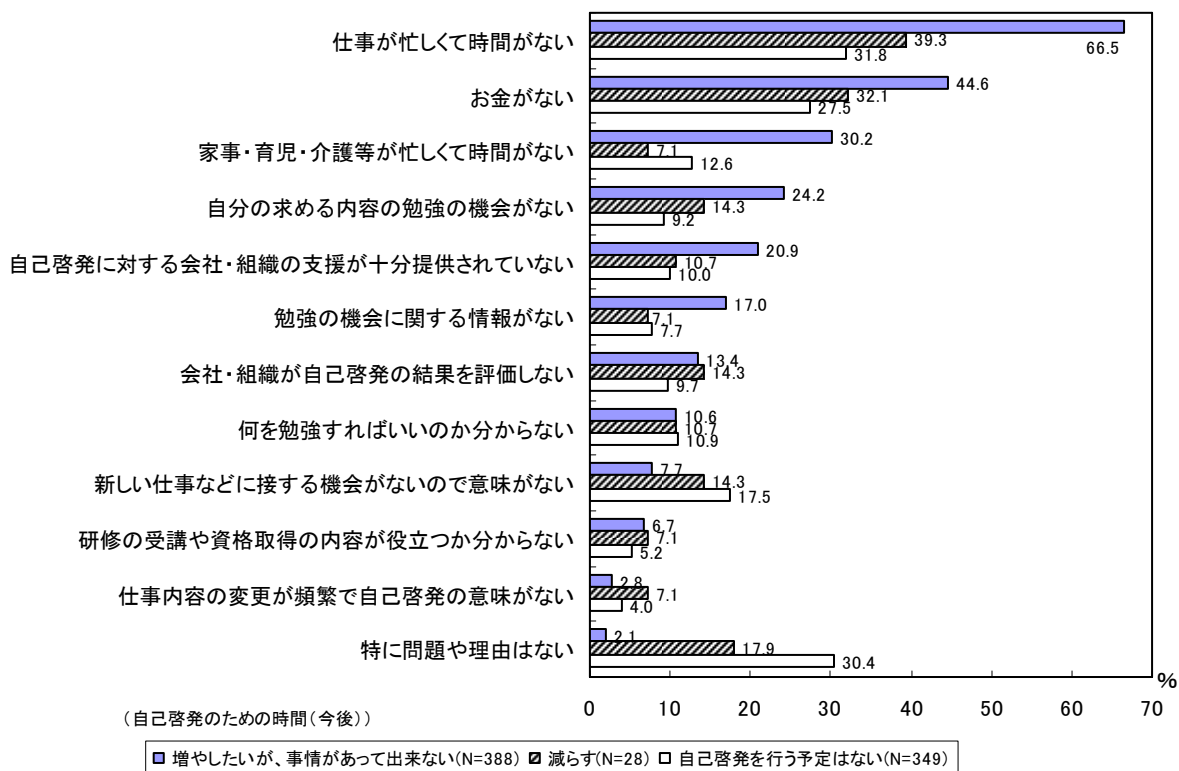
さらに、今後3年間に希望する働き方別にみると、「増やす」とする者の割合は、「独立して事業を始めたい」者で最も高く（40.0%）、「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者の割合は、「別の会社・組織で、現在の就業形態を続けたい」、「独立して事業を始めたい」で最も高い（33.3%）。（図表 1-8-7）

図表1-8-7 今後3年間に希望する働き方別
自己啓発のための時間(今後)について(就業者)



なお、「増やしたいが、事情があって出来ない」、「減らす」、「自己啓発を行う予定はない」とする者が、自己啓発を行う上で問題となること及び自己啓発を行っていない理由として挙げるものをみると（複数回答）、「増やしたいが、事情があって出来ない」、「減らす」とする者では、「仕事が忙しくて時間がない」の割合が最も高く（「増やしたいが、事情があって出来ない」66.5%、「減らす」39.3%）、次いで「お金がない」（同 44.6%、同 32.1%）などの順であった。「自己啓発を行う予定はない」とする者では、「仕事が忙しくて時間がない」の割合が最も高いものの（31.8%）、「特に問題や理由はない」の割合も同程度（30.4%）であった。（図表 1-8-8）

図表1-8-8 自己啓発のための時間(今後)別、
自己啓発を行う上での問題点、自己啓発を行っていない理由(複数回答)(就業者)



③ 職業能力開発のための時間（無業者）

無業者に、今後、職業能力開発のための時間を増やすかきいたところ、「職業能力開発を行う予定はない」とする者の割合が最も高い（50.7%）。それを除くと、「現状維持」とする者の割合が18.4%で最も高く、次いで「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者が16.8%、「増やす」とする者が11.4%の順であった。「減らす」とする者は1.7%であった。

「増やす」、「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者の割合をそれぞれ就業希望別にみると、現在収入を伴う仕事をしたいと思っている者では「増やす」17.3%、「増やしたいが、事情があって出来ない」24.8%、現在収入を伴う仕事をしたいと思っていない者では「増やす」5.1%、「増やしたいが、事情があって出来ない」8.0%であった。

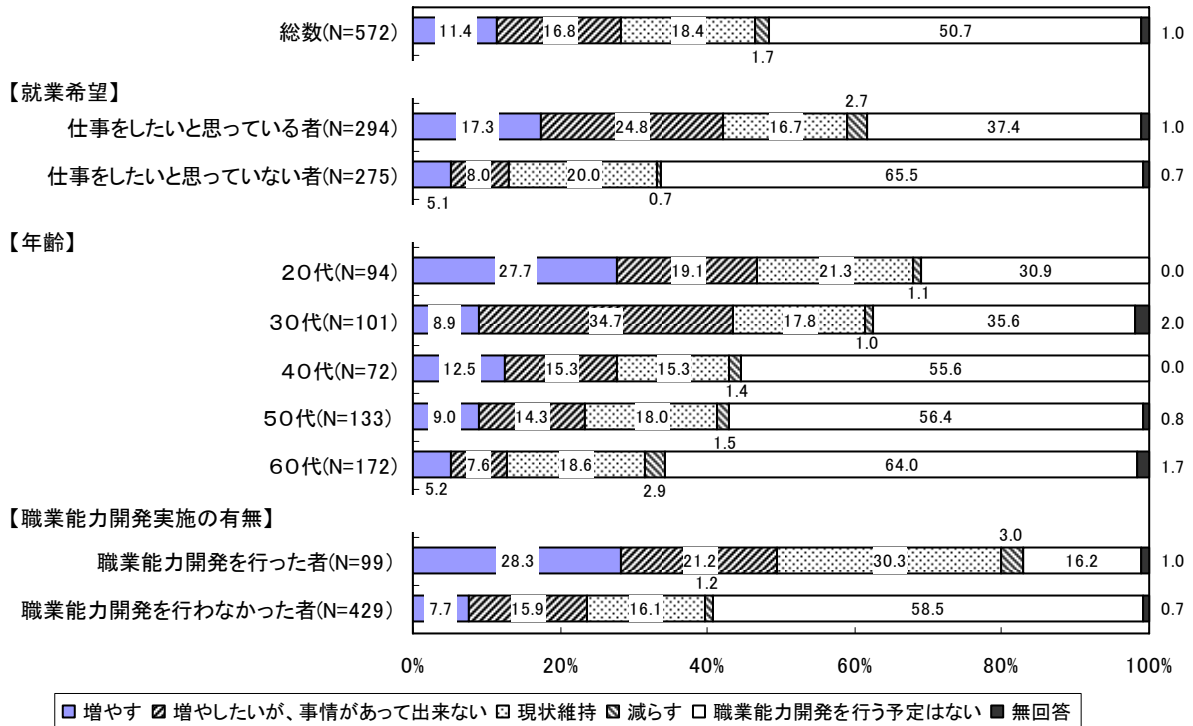
「増やす」とする者の割合を年齢別にみると、20代が最も高く（27.7%）、「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者の割合を年齢別にみると、30代が最も高い（34.7%）。

(図表 1-8-9)

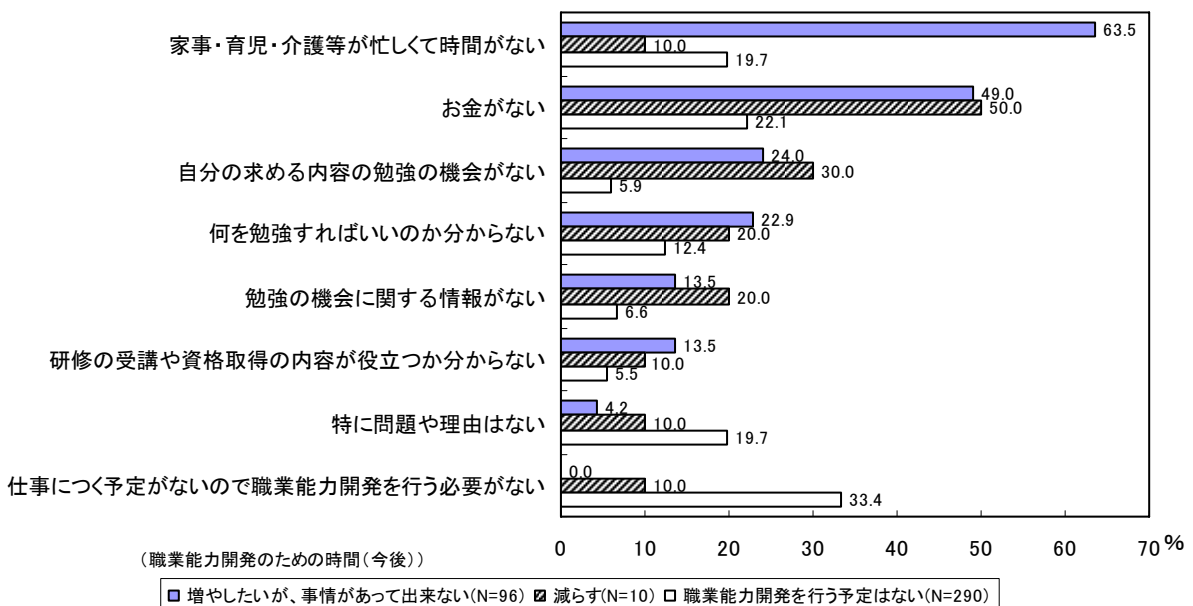
「増やしたいが、事情があって出来ない」、「減らす」、「職業能力開発を行う予定はない」とする者が、職業能力開発を行う上で問題となること及び職業能力開発を行っていない理由として挙げるものをみると（複数回答）、「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者では、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」の割合が最も高く（63.5%）、次

いで「お金がない」(49.0%)、「減らす」とする者では、「お金がない」の割合が最も高く(50.0%)、次いで「自分の求める内容の勉強の機会がない」(30.0%)などの順であった。「職業能力開発を行う予定はない」とする者では、「仕事につく予定がないので職業能力開発を行う必要がない」の割合が最も高い(33.4%)。(図表 1-8-10)

図表1-8-9 職業能力開発のための時間(今後)について(無業者)



図表1-8-10 職業能力開発のための時間(今後)別、職業能力開発を行う上での問題点、職業能力開発を行っていない理由(複数回答)(無業者)



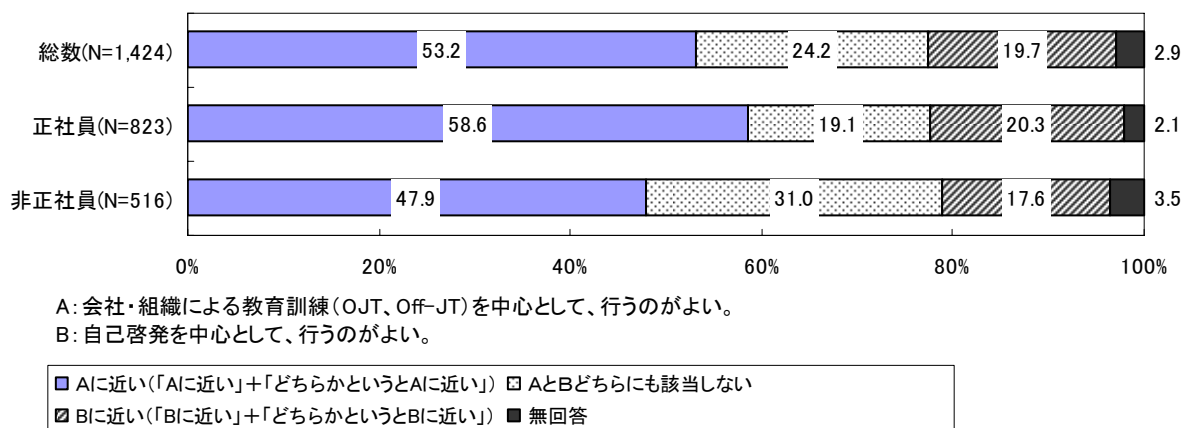
(2) 職業能力開発に関する希望〔雇用者〕

① 職業能力開発全体に関する希望（雇用者）

雇用者に、職業能力開発全体に関する希望についてきいたところ、「会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）を中心として、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」＋「どちらかというに近い」）とする者の割合が5割強（53.2%）と最も高く、「どちらにも該当しない」とする者が2割強（24.2%）、「自己啓発を中心として、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」＋「どちらかというに近い」）とする者が約2割（19.7%）であった。

これを就業形態別にみると、正社員、非正社員ともに「会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）を中心として、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」＋「どちらかというに近い」）とする者の割合が最も高い（正社員 58.6%、非正社員 47.9%）。（図表 1-8-11）

図表1-8-11 職業能力開発全体に関する希望（雇用者）



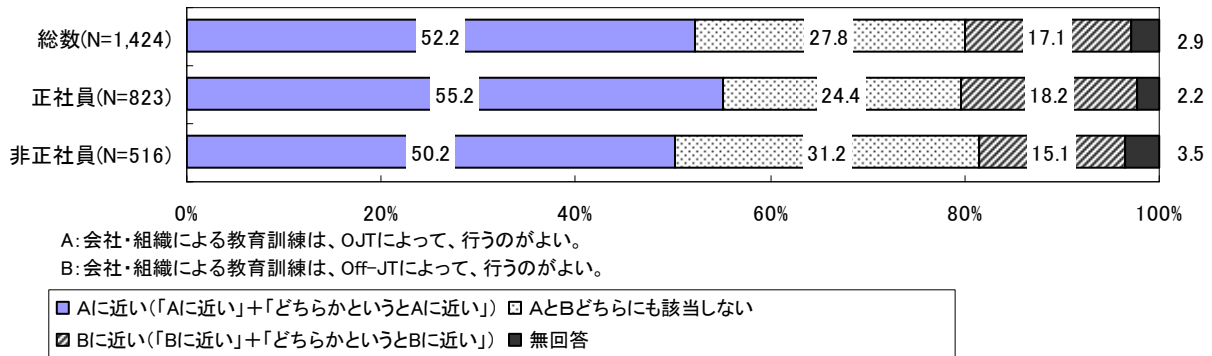
(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

② 会社・組織が行う教育訓練に関する希望（雇用者）

雇用者に、会社・組織が行う教育訓練に関する希望についてきいたところ、「会社・組織による教育訓練は、OJTによって、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」＋「どちらかというに近い」）とする者が約半数（52.2%）、「どちらにも該当しない」とする者が3割弱（27.8%）、「会社・組織による教育訓練は、Off-JTによって、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」＋「どちらかというに近い」）とする者が2割弱（17.1%）であった。

これを就業形態別にみると、正社員、非正社員ともに「会社・組織による教育訓練は、OJTによって、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」＋「どちらかというに近い」）とする者の割合が最も高い（正社員 55.2%、非正社員 50.2%）。（図表 1-8-12）

図表1-8-12 会社・組織が行う教育訓練に関する希望(雇用者)



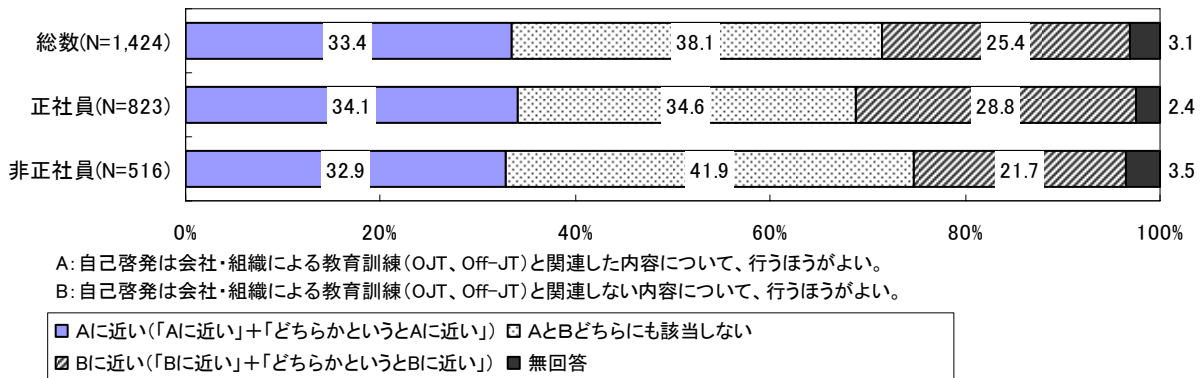
(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

③ 自己啓発の内容に関する希望(雇用者)

雇用者に、自己啓発の内容に関する希望について、「自己啓発は会社・組織による教育訓練(OJT、Off-JT)と関連した内容について、行うほうがよい」とする考えと、「自己啓発は会社・組織による教育訓練(OJT、Off-JT)と関連しない内容について、行うほうがよい」とする考えのどちらに近いのかを聞いたところ、「自己啓発は会社・組織による教育訓練(OJT、Off-JT)と関連した内容について、行うほうがよい」とする考えに近い(「近い」+「どちらかという」と近い)とする者の割合が3割強(33.4%)、「自己啓発は会社・組織による教育訓練(OJT、Off-JT)と関連しない内容について、行うほうがよい」とする考えに近い(「近い」+「どちらかという」と近い)とする者が3割弱(25.4%)であったが、「どちらにも該当しない」とする者の割合が約4割(38.1%)と最も高い。

これを就業形態別にみると、正社員、非正社員ともに「どちらにも該当しない」とする者の割合が最も高く(正社員 34.6%、非正社員 41.9%)、次いで「自己啓発は会社・組織による教育訓練(OJT、Off-JT)と関連した内容について、行うほうがよい」とする考えに近い(「近い」+「どちらかという」と近い)とする者の割合が正社員 34.1%、非正社員 32.9%であった。(図表 1-8-13)

図表1-8-13 自己啓発の内容に関する希望(雇用者)



(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

第2節 キャリアパス及び職業能力要件について

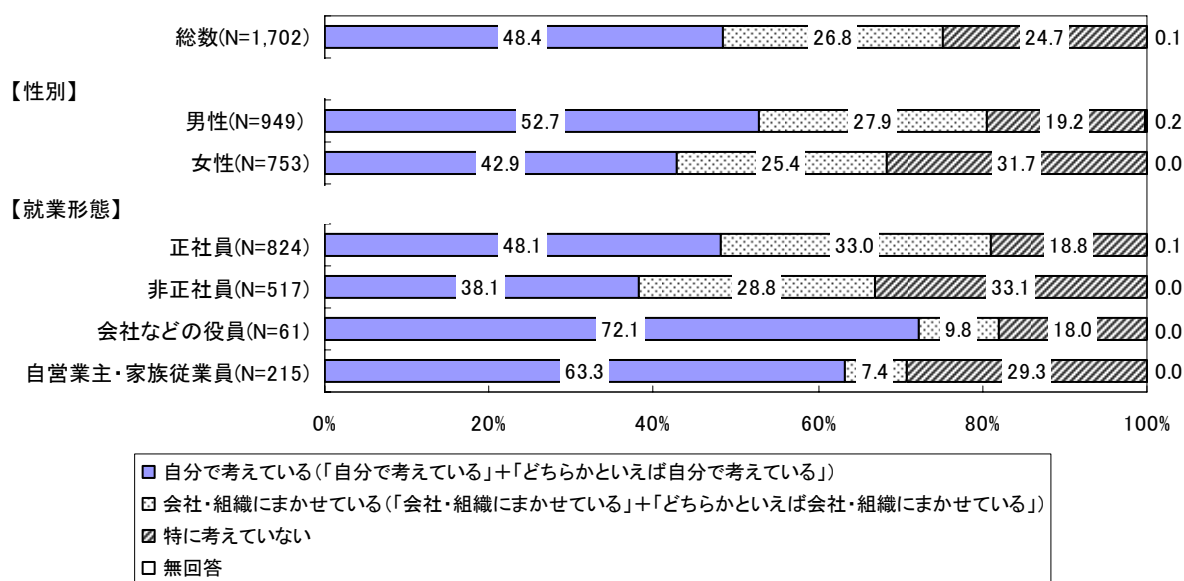
1 キャリアパスに関する就業者の認識〔就業者〕

(1) キャリアパスに関する認識（就業者）

就業者に、キャリアパスを自分で考えているかきいたところ、自分で考えている（「自分で考えている」＋「どちらかといえば自分で考えている」）とする者が約5割（48.4%）、会社・組織にまかせている（「会社・組織にまかせている」＋「どちらかといえば会社・組織にまかせている」）とする者が3割弱（26.8%）、「特に考えていない」とする者が2割強（24.7%）であった。

キャリアパスを自分で考えている（「自分で考えている」＋「どちらかといえば自分で考えている」）とする者の割合を男女別にみると、男性で52.7%、女性で42.9%であった。就業形態別にみると、会社などの役員で最も高く（72.1%）、次いで自営業主・家族従業員（63.3%）、正社員（48.1%）、非正社員（38.1%）の順であった。（図表2-1-1）

図表2-1-1 キャリアパスに対する考え方(就業者)



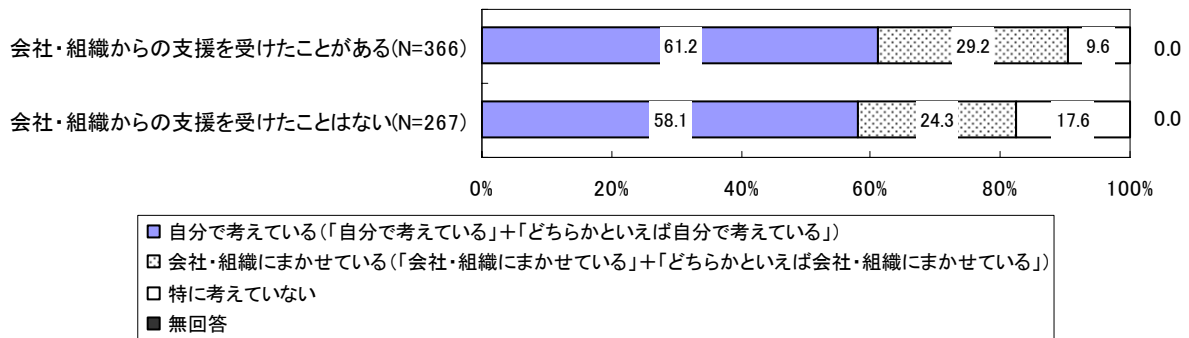
なお、キャリアパスを自分で考えている（「自分で考えている」＋「どちらかといえば自分で考えている」）とする者の割合を、自己啓発に対する会社・組織からの支援の有無別にみると、会社・組織からの支援を受けたことがあるとする者では61.2%、会社・組織からの支援を受けたことはないとする者では58.1%であった。（図表2-1-2）

(2) キャリアパスに関する認識と自己啓発の実施状況（就業者）

就業者について、自己啓発を行った者の割合を、キャリアパスの認識別にみると、キャリアパスを自分で考えている（「自分で考えている」＋「どちらかといえば自分で考えている」）とする者では60.3%、会社・組織にまかせている（「会社・組織にまかせている」＋「ど

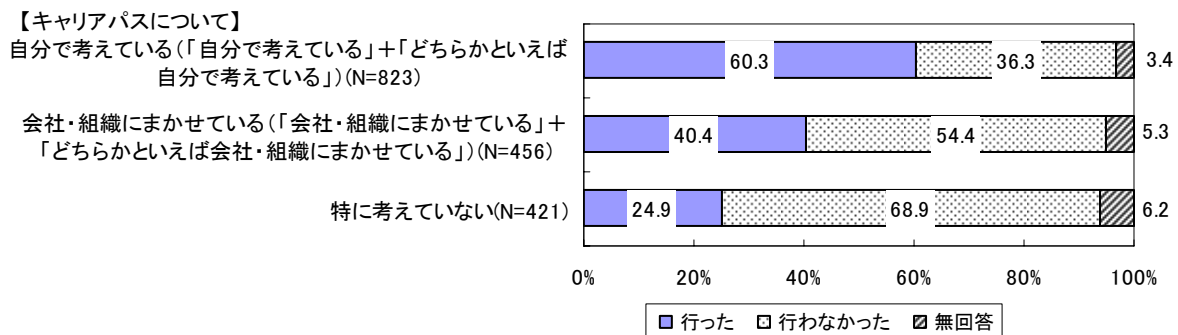
らかといえは会社・組織にまかせている)とする者では 40.4%、「特に考えていない」とする者では 24.9%であった。(図表 2-1-3)

図表2-1-2 自己啓発に対する会社・組織からの支援の有無別
キャリアパスに対する考え方(雇用者)



(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。
2) ここでの「会社・組織からの支援を受けたことがある」とは、自己啓発を行った際に、会社・組織からの支援を受けたことあるかとの設問で、「受講料等の金銭的援助」、「会議室、機材、テキスト等の貸与」、「研修・講座や図書等に関する情報提供」、「教育訓練休暇の付与」、「就業時間の配慮」、「キャリアコンサルティング」、「考課や人事異動での評価」、「上司や同僚の理解」、「職業能力評価基準の整備・明確化」、「その他」のいずれかを挙げた者の合計。

図表2-1-3 キャリアパスの認識別、過去1年間の自己啓発の実施状況(就業者)



(注) 自己啓発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。

2 雇用者に対するキャリアパスの提示〔雇用者〕

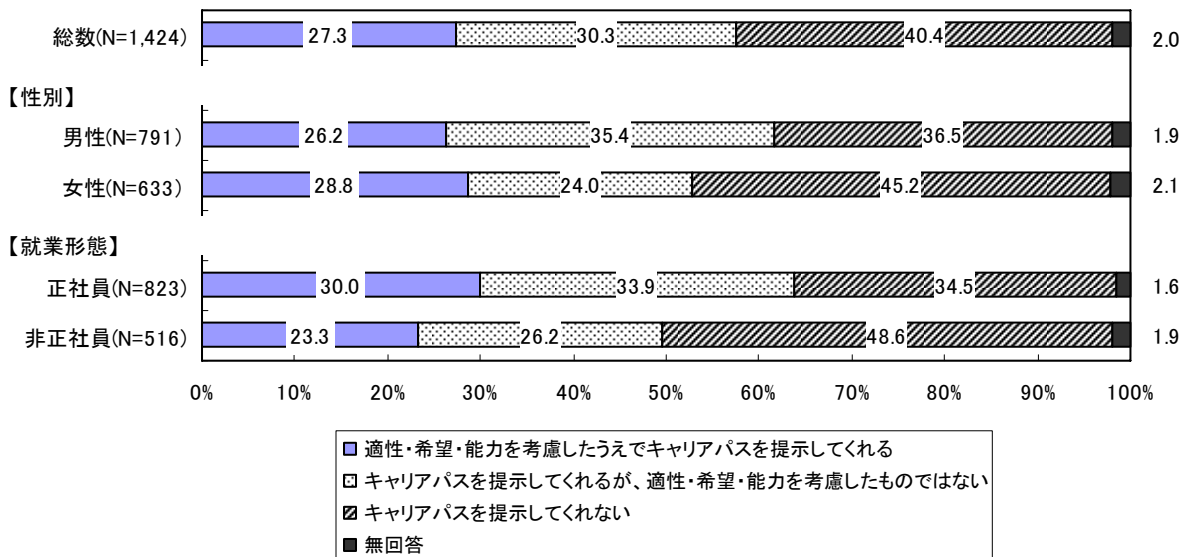
(1) 会社・組織からのキャリアパスの提示(雇用者)

雇用者に、会社・組織はキャリアパスを提示してくれるかきいたところ、「キャリアパスを提示してくれない」とする者が約 4 割 (40.4%)、「キャリアパスを提示してくれるが、適性・希望・能力を考慮したものではない」とする者が約 3 割 (30.3%)、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者が 3 割弱 (27.3%) であった。「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者の割合を就業形態別にみると、正社員では 30.0%、非正社員では 23.3%であった。(図表 2-2-1)

なお、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者の割合を、自己啓発に対する会社・組織からの支援の有無別にみると、会社・組織からの支援

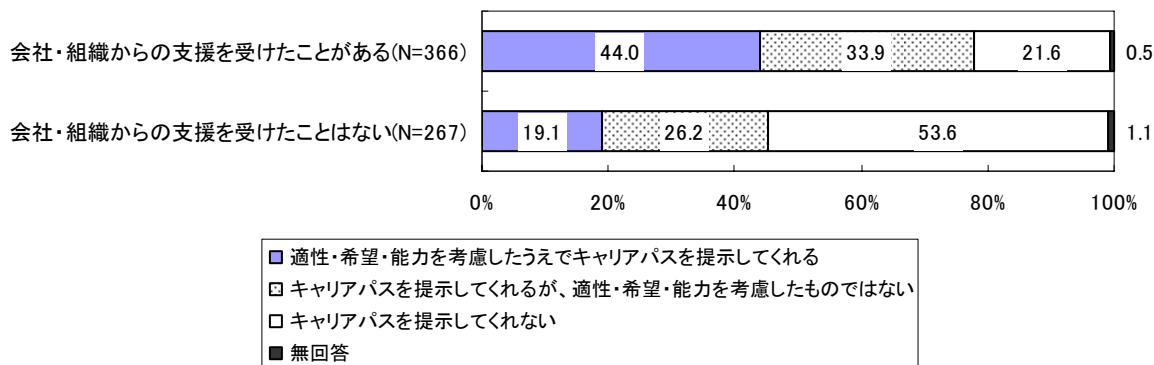
を受けたことがあるとする者では 44.0%、会社・組織からの支援を受けたことはないとする者では 19.1%であった。(図表 2-2-2)

図表2-2-1 会社・組織はキャリアパスを提示してくれるか(雇用者)



(注) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

図表2-2-2 自己啓発に対する会社・組織からの支援の有無別
会社・組織はキャリアパスを提示してくれるか(雇用者)



(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

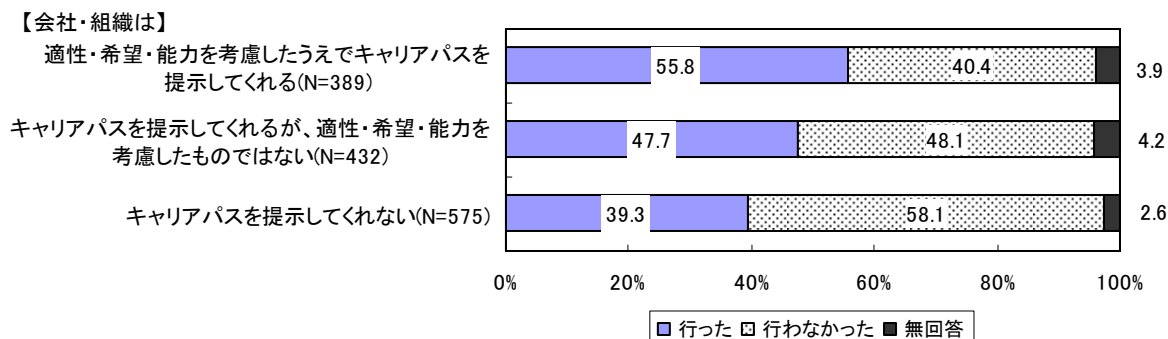
2) ここでの「会社・組織からの支援を受けたことがある」とは、自己啓発を行った際に、会社・組織からの支援を受けたことはあるかとの設問で、「受講料等の金銭的援助」、「会議室、機材、テキスト等の貸与」、「研修・講座や図書等に関する情報提供」、「教育訓練休暇の付与」、「就業時間の配慮」、「キャリアコンサルティング」、「考課や人事異動での評価」、「上司や同僚の理解」、「職業能力評価基準の整備・明確化」、「その他」のいずれかを挙げた者の合計。

(2) キャリアパスの提示と自己啓発の実施状況 (雇用者)

雇用者について、自己啓発を行った者の割合を、キャリアパスの提示別にみると、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者では 6 割弱 (55.8%)、「キャリアパスを提示してくれるが、適性・希望・能力を考慮したものではない」とする者では 5 割弱 (47.7%)、「キャリアパスを提示してくれない」とする者では約 4 割 (39.3%)

であった。(図表 2-2-3)

図表2-2-3 キャリアパスの提示別、過去1年間の自己啓発の実施状況(雇用者)



(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

2) 自己啓発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。

3 職業能力要件に関する雇用者の認識〔雇用者〕

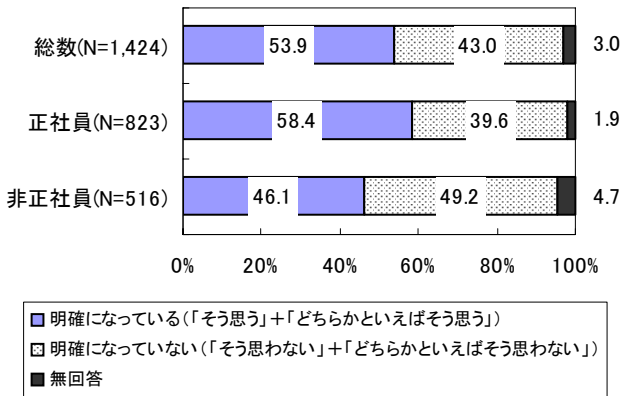
(1) 職業能力要件に関する認識 (雇用者)

雇用者に、現在の職場で、①現在仕事に必要な職業能力及び②将来のキャリアアップに必要な職業能力がそれぞれ明確になっていると思うかきいたところ、①現在の仕事に必要な職業能力が明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」とする者は5割強(53.9%)、明確になっていない(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」とする者は4割強(43.0%)であった。一方、②将来のキャリアアップに必要な職業能力が明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」とする者は約4割(42.6%)、明確になっていない(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」とする者は5割強(54.0%)であった。

①現在仕事に必要な職業能力及び②将来のキャリアアップに必要な職業能力がそれぞれ明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」とする者の割合を就業形態別にみると、正社員では①58.4%、②47.0%であったのに対し、非正社員では①46.1%、②34.9%であった。(図表 2-3-1、図表 2-3-2)

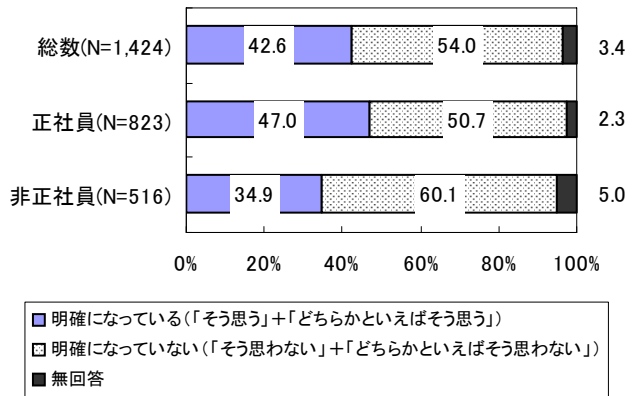
なお、①現在仕事に必要な職業能力及び②将来のキャリアアップに必要な職業能力がそれぞれ明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」とする者の割合を、自己啓発に対する会社・組織からの支援の有無別にみると、会社・組織からの支援を受けたことがあるとする者では①73.5%、②58.5%、会社・組織からの支援を受けたことはないとする者では①50.2%、②39.3%であった。(図表 2-3-3、図表 2-3-4)

図表 2-3-1 現在の仕事に必要な職業能力は明確になっているか(雇用者)



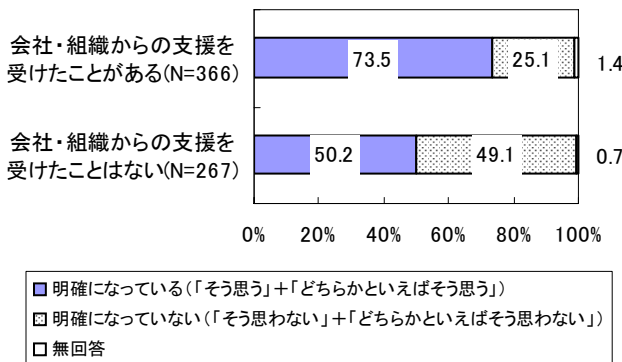
(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

図表 2-3-2 将来のキャリアアップに必要な職業能力は明確になっているか(雇用者)



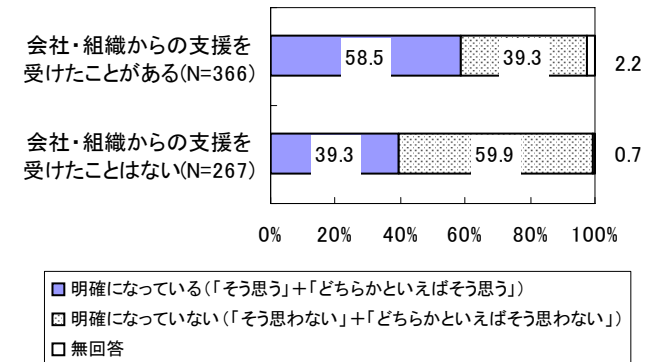
(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

図表 2-3-3 自己啓発に対する会社・組織からの支援の有無別現在の仕事に必要な職業能力は明確になっているか(雇用者)



(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。
 2) ここでの「会社・組織からの支援を受けたことがある」とは、自己啓発を行った際に、会社・組織からの支援を受けたことはあるかとの設問で、「受講料等の金銭的援助」、「会議室、機材、テキスト等の貸与」、「研修・講座や図書に関する情報提供」、「教育訓練休暇の付与」、「就業時間の配慮」、「キャリアコンサルティング」、「考課や人事異動での評価」、「上司や同僚の理解」、「職業能力評価基準の整備・明確化」、「その他」のいずれかを挙げた者の合計。

図表 2-3-4 自己啓発に対する会社・組織からの支援の有無別将来のキャリアアップに必要な職業能力は明確になっているか(雇用者)

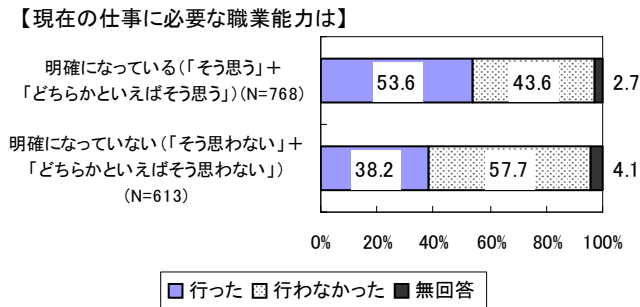


(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。
 2) ここでの「会社・組織からの支援を受けたことがある」とは、自己啓発を行った際に、会社・組織からの支援を受けたことはあるかとの設問で、「受講料等の金銭的援助」、「会議室、機材、テキスト等の貸与」、「研修・講座や図書に関する情報提供」、「教育訓練休暇の付与」、「就業時間の配慮」、「キャリアコンサルティング」、「考課や人事異動での評価」、「上司や同僚の理解」、「職業能力評価基準の整備・明確化」、「その他」のいずれかを挙げた者の合計。

(2) 職業能力要件に関する認識と自己啓発の実施状況(雇用者)

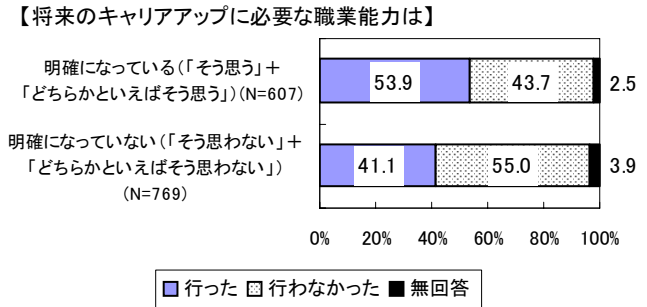
雇用者について、自己啓発を行った者の割合を、職業能力の認識別にみると、①現在の仕事に必要な職業能力が明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」とする者では5割強(53.6%)、明確になっていない(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」とする者では約4割(38.2%)であった。また、②将来のキャリアアップに必要な職業能力が明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」とする者では5割強(53.9%)、明確になっていない(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」とする者では約4割(41.1%)であった。(図表 2-3-5、図表 2-3-6)

図表 2-3-5 現在の仕事に必要な職業能力要件の認識別、過去1年間の自己啓発の実施状況(雇用者)



(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。
 2) 自己啓発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。

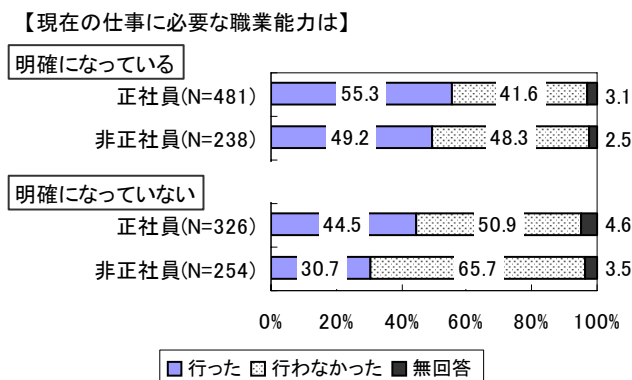
図表 2-3-6 将来のキャリアアップに必要な職業能力要件の認識別、過去1年間の自己啓発の実施状況(雇用者)



(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。
 2) 自己啓発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。

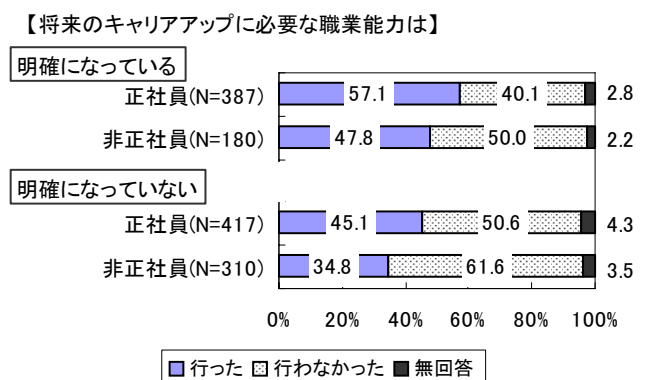
さらに、これを就業形態別にみると、①現在の仕事に必要な職業能力が明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」とする正社員では6割弱(55.3%)、非正社員では約5割(49.2%)、明確になっていない(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」とする正社員では4割強(44.5%)、非正社員では約3割(30.7%)であった。また、②将来のキャリアアップに必要な職業能力が明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」とする正社員では6割弱(57.1%)、非正社員では5割弱(47.8%)、明確になっていない(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」とする正社員では5割弱(45.1%)、非正社員では3割強(34.8%)であった。(図表 2-3-7、図表 2-3-8)

図表 2-3-7 現在の仕事に必要な職業能力要件の認識別、過去1年間の自己啓発の実施状況(雇用者・就業形態別)



(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。
 2) 自己啓発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。
 3) ここでの「明確になっている」とは、現在の仕事に必要な職業能力が明確になっていると思うかとの設問で「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した者の合計。「明確になっていない」とは、「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と回答した者の合計。

図表 2-3-8 将来のキャリアアップに必要な職業能力要件の認識別、過去1年間の自己啓発の実施状況(雇用者・就業形態別)



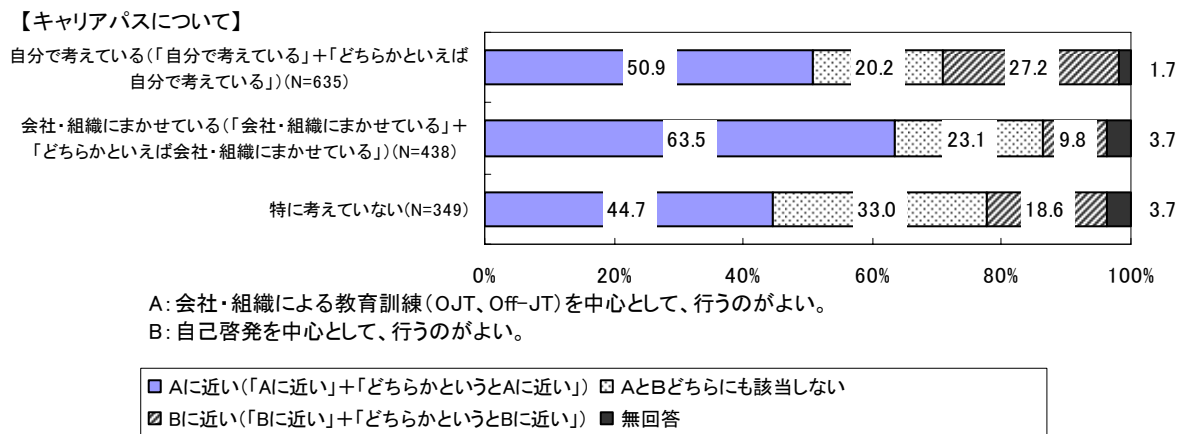
(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。
 2) 自己啓発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。
 3) ここでの「明確になっている」とは、将来のキャリアアップに必要な職業能力が明確になっていると思うかとの設問で「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した者の合計。「明確になっていない」とは、「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と回答した者の合計。

4 キャリアパスに関する認識と職業能力開発に関する希望〔雇用者〕

(1) 職業能力開発全体に関する希望（雇用者）

雇用者について、「会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）を中心として、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」＋「どちらかというに近い」）とする者の割合を、キャリアパスの認識別にみると、キャリアパスを会社・組織にまかせている（「会社・組織にまかせている」＋「どちらかといえば会社・組織にまかせている」）とする者では6割強（63.5%）、自分で考えている（「自分で考えている」＋「どちらかといえば自分で考えている」）とする者では約5割（50.9%）、「特に考えていない」とする者では4割強（44.7%）であった。（図表2-4-1）

図表2-4-1 キャリアパスの認識別、職業能力開発全体に関する希望（雇用者）

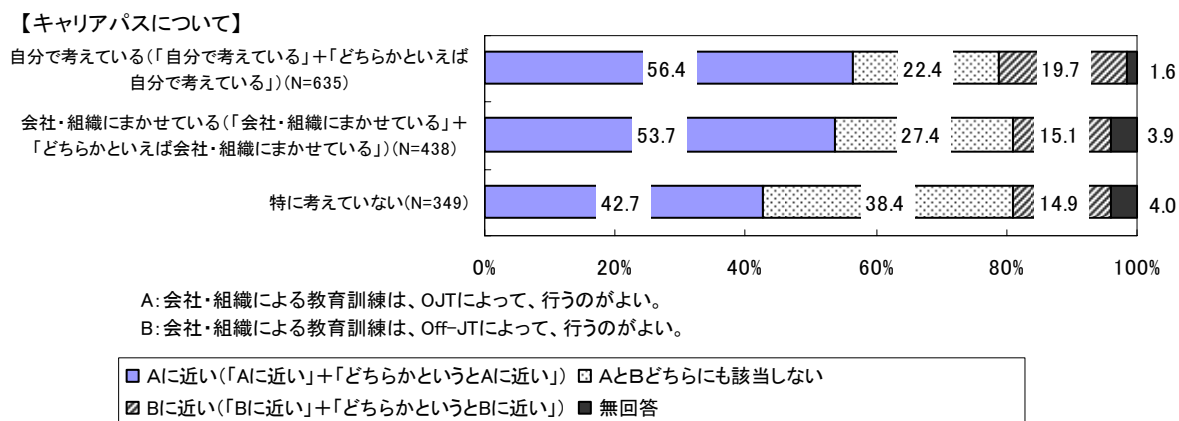


（注）「雇われて働いている」と回答した者について集計。

(2) 会社・組織が行う教育訓練に関する希望（雇用者）

雇用者について、「会社・組織による教育訓練は、OJTによって、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」＋「どちらかというに近い」）とする者の割合を、キャリアパスの認識別にみると、キャリアパスを自分で考えている（「自分で考えている」＋「どちらかといえば自分で考えている」）とする者では6割弱（56.4%）、会社・組織にまかせている（「会社・組織にまかせている」＋「どちらかといえば会社・組織にまかせている」）とする者では5割強（53.7%）、「特に考えていない」とする者では約4割（42.7%）であった。（図表2-4-2）

図表2-4-2 キャリアパスの認識別、会社・組織が行う教育訓練に関する希望（雇用者）

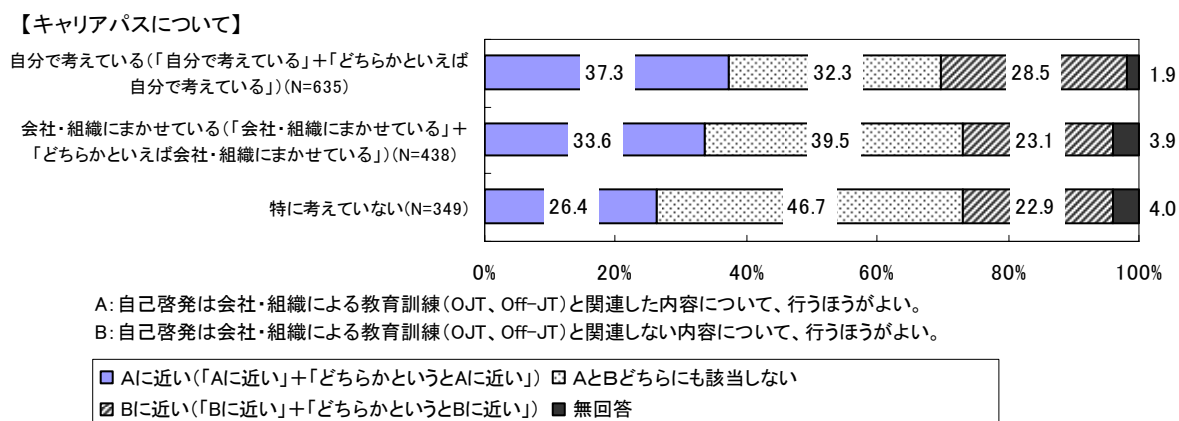


(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

(3) 自己啓発の内容に関する希望（雇用者）

雇用者について、「自己啓発は会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）と関連した内容について、行うほうがよい」とする考えに近い（「近い」+「どちらかというに近い」）とする者の割合を、キャリアパスの認識別にみると、キャリアパスを自分で考えている（「自分で考えている」+「どちらかといえば自分で考えている」）とする者では4割弱（37.3%）、会社・組織にまかしている（「会社・組織にまかしている」+「どちらかといえば会社・組織にまかしている」）とする者では3割強（33.6%）、「特に考えていない」とする者では3割弱（26.4%）であった。（図表 2-4-3）

図表2-4-3 キャリアパスの認識別、自己啓発の内容に関する希望（雇用者）



(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

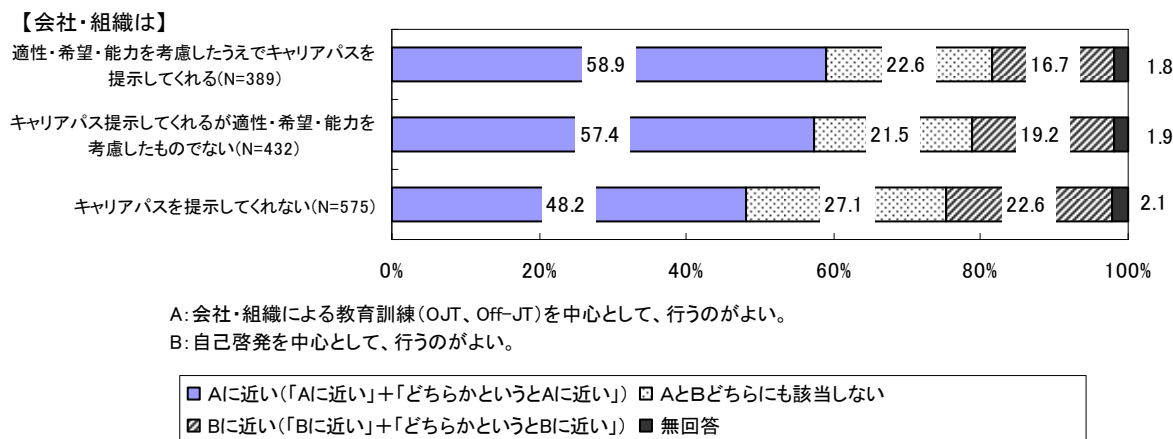
5 雇用者に対するキャリアパスの提示と職業能力開発に関する希望〔雇用者〕

(1) 職業能力開発全体に関する希望（雇用者）

雇用者について、「会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）を中心として、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」+「どちらかというに近い」）とする者の割合を、キャリ

アパスの提示別にみると、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者では約 6 割（58.9%）、「キャリアパスを提示してくれるが、適性・希望・能力を考慮したものではない」とする者では 6 割弱（57.4%）、「キャリアパスを提示してくれない」とする者では約 5 割（48.2%）であった。（図表 2-5-1）

図表2-5-1 キャリアパスの提示別、職業能力開発全体に関する希望（雇用者）

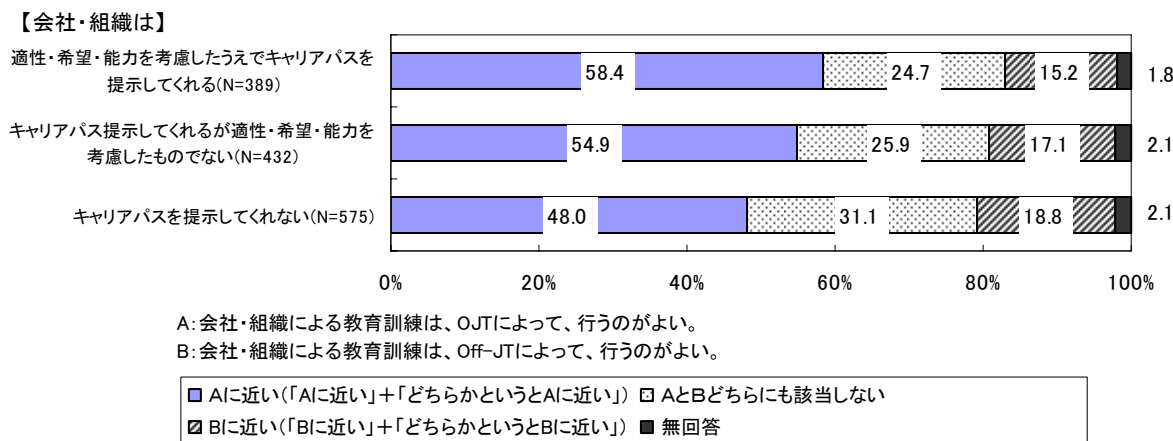


(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

(2) 会社・組織が行う教育訓練に関する希望（雇用者）

雇用者について、「会社・組織による教育訓練は、OJTによって、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」+「どちらかというに近い」）とする者の割合を、キャリアパスの提示別にみると、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者では約 6 割（58.4%）、「キャリアパスを提示してくれるが、適性・希望・能力を考慮したものではない」とする者では 5 割強（54.9%）、「キャリアパスを提示してくれない」とする者では約 5 割（48.0%）であった。（図表 2-5-2）

図表2-5-2 キャリアパスの提示別、会社・組織が行う教育訓練に関する希望（雇用者）

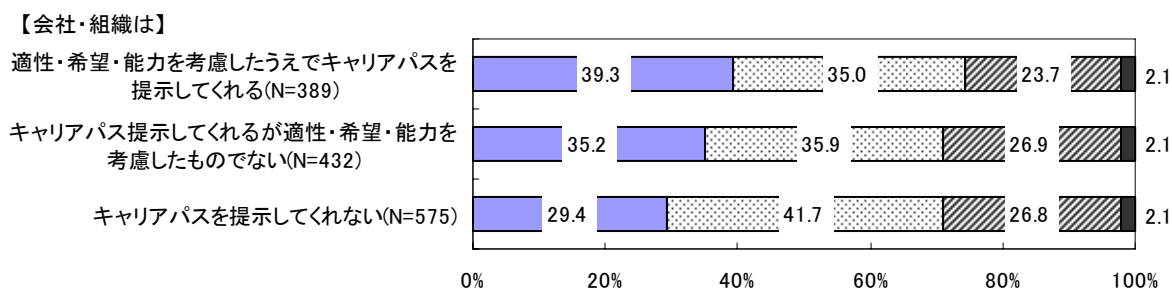


(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

(3) 自己啓発の内容に関する希望（雇用者）

雇用者について、「自己啓発は会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）と関連した内容について、行うほうがよい」とする考えに近い（「近い」＋「どちらかというに近い」）とする者の割合を、キャリアパスの提示別にみると、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者では約 4 割（39.3%）、「キャリアパスを提示してくれるが、適性・希望・能力を考慮したものではない」とする者では 4 割弱（35.2%）、「キャリアパスを提示してくれない」とする者では約 3 割（29.4%）であった。（図表 2-5-3）

図表2-5-3 キャリアパスの提示別、自己啓発の内容に関する希望（雇用者）



A: 自己啓発は会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）と関連した内容について、行うほうがよい。
 B: 自己啓発は会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）と関連しない内容について、行うほうがよい。

■ Aに近い（「Aに近い」＋「どちらかというにAに近い」） □ AとBどちらにも該当しない
 ▨ Bに近い（「Bに近い」＋「どちらかというにBに近い」） ■ 無回答

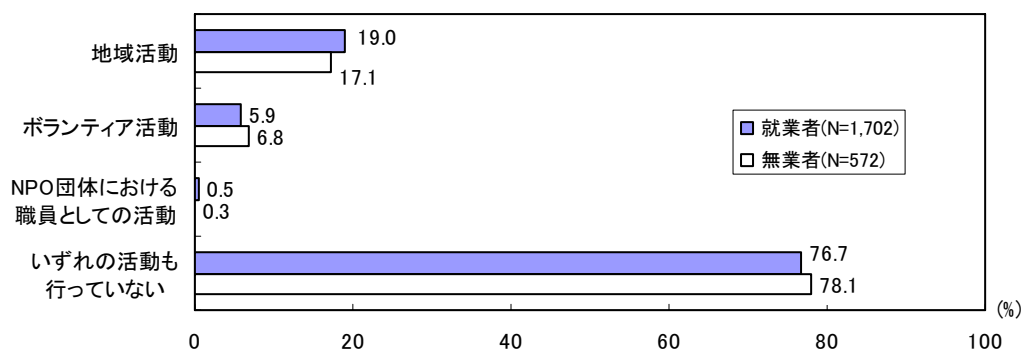
（注）「雇われて働いている」と回答した者について集計。

第3節 社会活動について

1 社会活動への参加状況

最近1年程度続けて行っている社会活動についてきいたところ（複数回答）、「いずれの活動も行っていない」とする者の割合が就業者で8割弱（76.7%）、無業者で約8割（78.1%）と最も高い。それらを除くと、就業者、無業者ともに「地域活動（町内会、自治会、PTA等。ボランティア活動、NPO団体における職員としての活動を除く。）」を挙げる者の割合が最も高く（就業者19.0%、無業者17.1%）、次いで「ボランティア活動（NPO団体におけるボランティア活動を含む。）」（同5.9%、同6.8%）、「NPO団体における職員（有給）としての活動（ボランティア活動を除く。）」（同0.5%、同0.3%）の順であった。（図表3-1-1）

図表3-1-1 最近1年程度続けて行っている社会活動（複数回答）



就業形態別にみると、「地域活動」を挙げる者の割合は、自営業主・家族従業員で最も高く（30.7%）、「ボランティア活動」を挙げる者の割合は、自由業等その他で最も高い（14.5%）。

（図表3-1-2）

図表3-1-2 就業形態別、最近1年程度続けて行っている社会活動（複数回答）（就業者）

(%)

		計	地域活動	ボランティア活動	NPO団体における職員としての活動	いずれの活動も行っていない	無回答
総数(N=1,702)		100.0	19.0	5.9	0.5	76.7	0.9
就業形態	正社員(N=824)	100.0	16.4	5.1	0.6	80.0	0.6
	非正社員(N=517)	100.0	18.8	5.4	0.4	76.4	1.4
	会社などの役員(N=61)	100.0	23.0	8.2	—	70.5	3.3
	自営業主・家族従業員(N=215)	100.0	30.7	7.4	0.5	66.5	0.9
	自由業等その他(N=55)	100.0	16.4	14.5	—	72.7	—

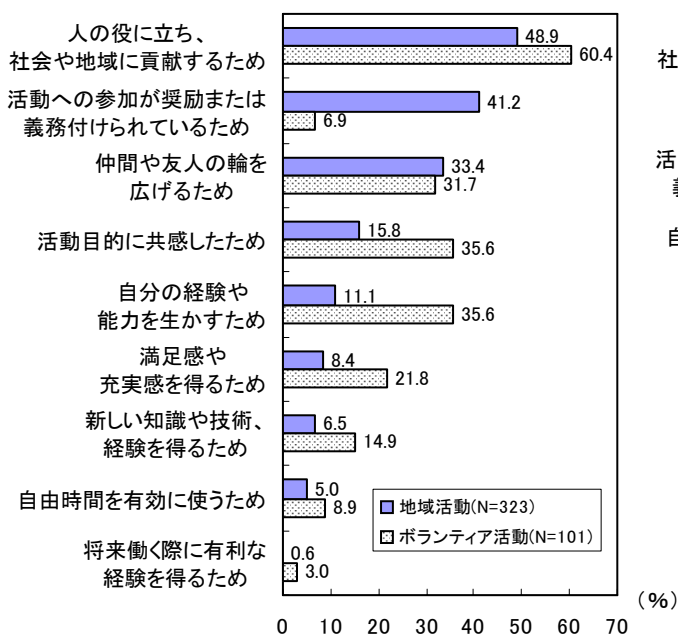
2 社会活動の目的

最近1年程度続けて行っている社会活動として「地域活動」、「ボランティア活動」のいずれかを挙げた者（以下、「社会活動を行っている者」という。）に、行っている活動の目的をきいたところ（複数回答）、就業者では、地域活動、ボランティア活動のいずれについても、「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」を挙げる者の割合が最も高く（地域活動48.9%、

ボランティア活動 60.4%)、次いで地域活動では「活動への参加が奨励または義務付けられているため」(41.2%)、ボランティア活動では「活動目的に共感したため」(35.6%)、「自分の経験や能力を生かすため」(35.6%) などであった。

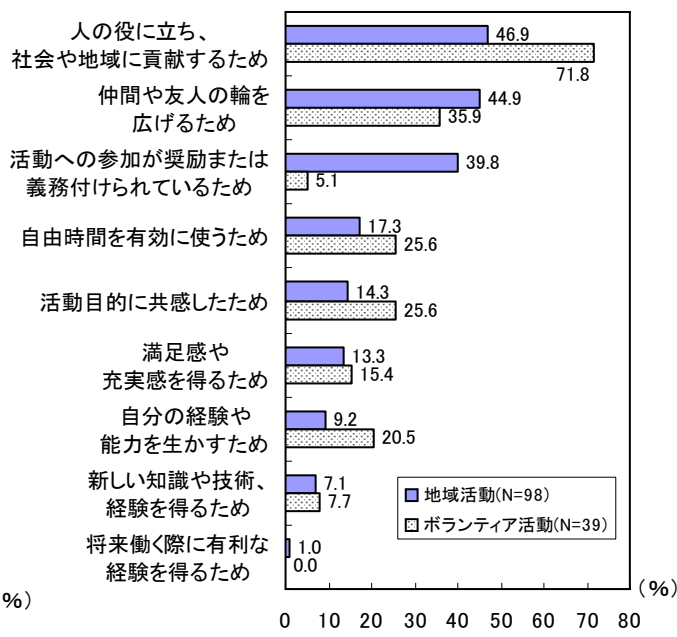
一方、無業者では、地域活動、ボランティア活動のいずれについても、「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」を挙げる者の割合が最も高く(地域活動 46.9%、ボランティア活動 71.8%)、次いで、「仲間や友人の輪を広げるため」(同 44.9%、同 35.9%)などの順であった。(図表 3-2-1、図表 3-2-2)

図表3-2-1 社会活動の目的(複数回答)(就業者)



(注) 行っている活動についてのみ聞いている。

図表3-2-2 社会活動の目的(複数回答)(無業者)



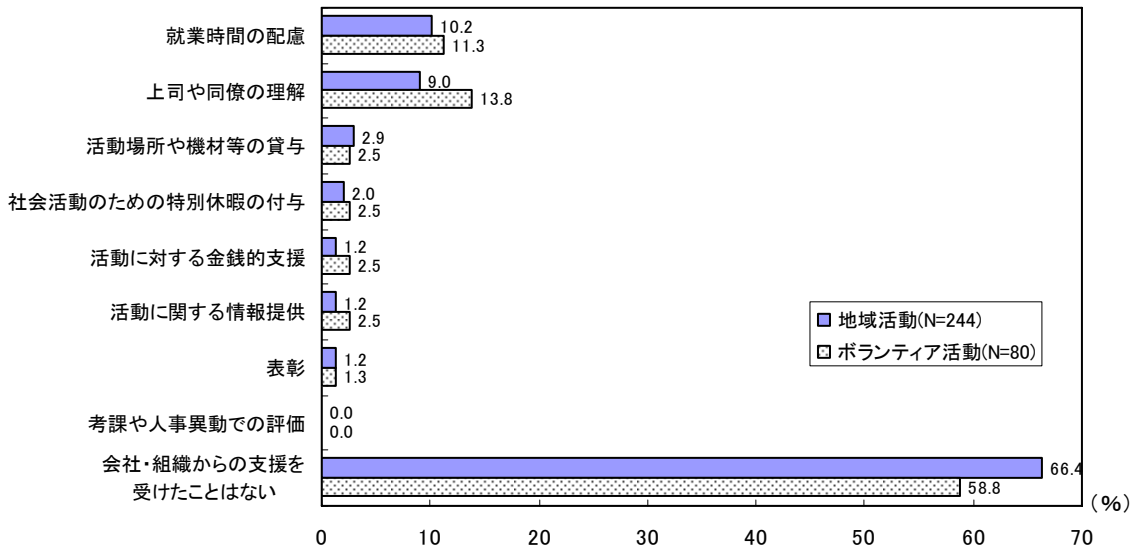
(注) 行っている活動についてのみ聞いている。

3 社会活動に対する支援

(1) 活動を行った際に受けた支援

雇用者のうち、社会活動を行っている者に、活動を行った際に会社・組織からの支援を受けたことがあるかきいたところ(複数回答)、地域活動、ボランティア活動のいずれについても、「会社・組織からの支援を受けたことはない」とする者がそれぞれ7割弱、約6割と最も高い(地域活動 66.4%、ボランティア活動 58.8%)。それらを除くと、地域活動では「就業時間の配慮」を挙げる者の割合が最も高く(10.2%)、次いで、「上司や同僚の理解」(9.0%)などの順であった。また、ボランティア活動では「上司や同僚の理解」が最も高く(13.8%)、次いで「就業時間の配慮」(11.3%)などの順であった。(図表 3-3-1)

図表3-3-1 社会活動を行った際に、会社・組織から受けた支援(複数回答)(雇用者)



(注)雇われて働いている者に、行っている活動についてのみ聞いている。

なお、社会活動を行っている者に、活動を行った際に行政からの支援を受けたことがあるかきいたところ(複数回答)、就業者については、地域活動、ボランティア活動のいずれについても、「行政からの支援を受けたことはない」とする者の割合がそれぞれ5割弱、約4割と最も高い(地域活動46.7%、ボランティア活動38.6%)。それらを除くと、地域活動では「活動に対する金銭的支援」を挙げる者の割合が最も高く(21.4%)、次いで、「活動に関する情報提供」(17.6%)などの順であった。また、ボランティア活動では「活動場所や機材等の貸与」が最も高く(25.7%)、次いで「活動に対する金銭的支援」(20.8%)などの順であった。

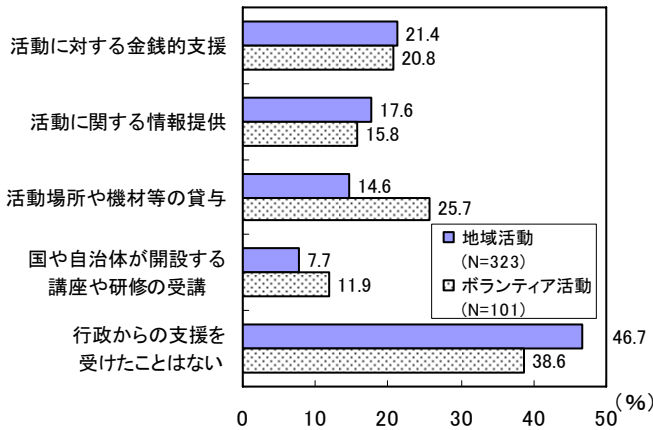
また、無業者についても、地域活動、ボランティア活動ともに、「行政からの支援を受けたことはない」とする者の割合が6割弱と最も高い(地域活動57.1%、ボランティア活動56.4%)。それらを除くと、地域活動では「活動に対する金銭的支援」を挙げる者の割合が最も高く(15.3%)、ボランティア活動では「活動場所や機材等の貸与」を挙げる者の割合が最も高い(20.5%)。(図表3-3-2、図表3-3-3)

(2) 活動を行う上で支援が不十分だと思うもの

雇用者のうち、社会活動を行っている者に、活動を行う上で、会社・組織からの支援で不十分だと思うものをきいたところ(3つまでの複数回答)、地域活動、ボランティア活動のいずれについても、「よくわからない」とする者の割合がそれぞれ4割強、4割弱と最も高い(地域活動43.0%、ボランティア活動36.3%)。それらを除くと、地域活動では「就業時間の配慮」が最も高く(14.3%)、次いで「社会活動のための特別休暇の付与」(13.9%)などの順であった。また、ボランティア活動では、「社会活動のための特別休暇の付与」(15.0%)、

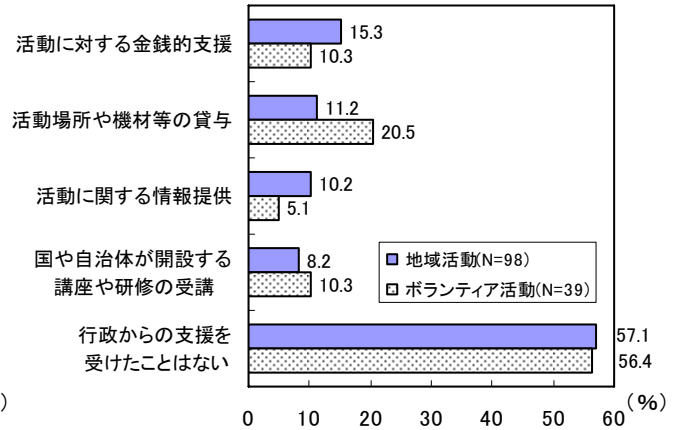
「会社・組織からの支援は十分である」(15.0%)が最も高く、次いで「就業時間の配慮」(8.8%)、「上司や同僚の理解」(8.8%)などとなっている。(図表 3-3-4)

図表3-3-2 社会活動を行った際に、行政から受けた支援
(複数回答)(就業者)



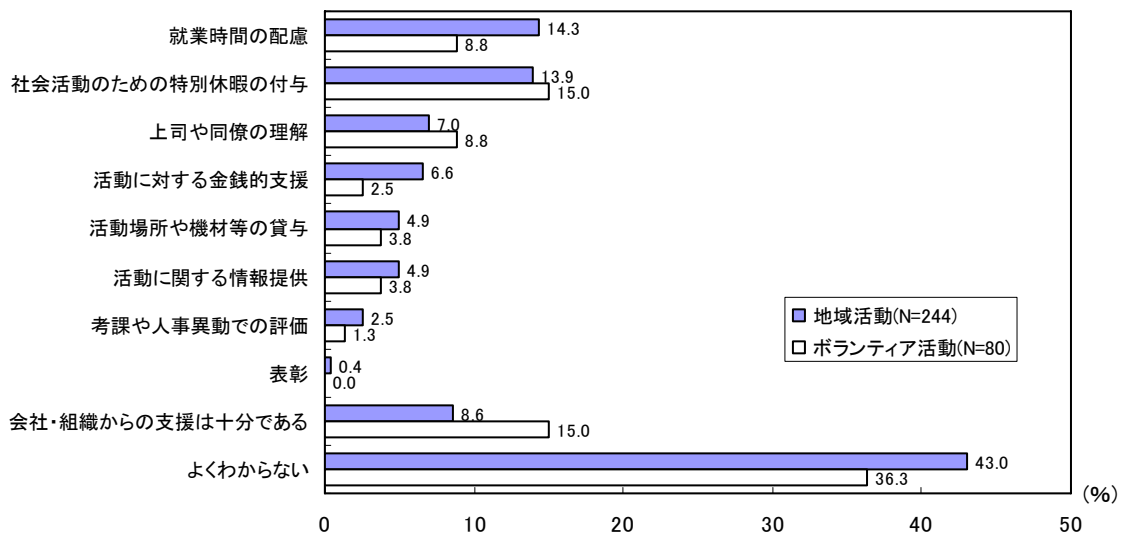
(注)行っている活動についてのみ聞いている。

図表3-3-3 社会活動を行った際に、行政から受けた支援
(複数回答)(無業者)



(注)行っている活動についてのみ聞いている。

図表3-3-4 社会活動を行う上で、会社・組織からの支援で不十分だと思うもの
(3つまでの複数回答)(雇用者)

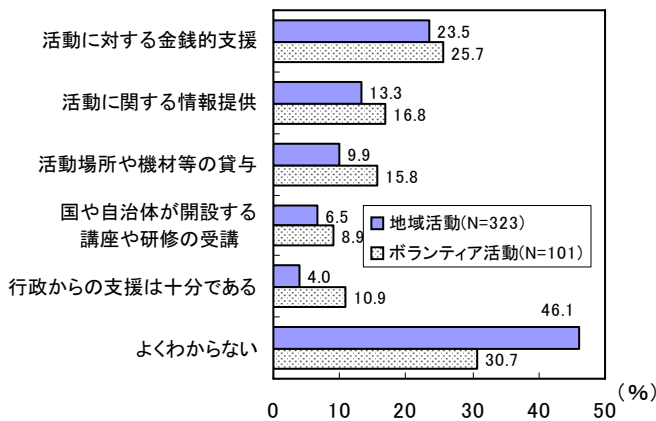


(注)雇われて働いている者に、行っている活動についてのみ聞いている。

なお、社会活動を行っている者に、活動を行う上で、行政からの支援で不十分だと思うものをきいたところ(3つまでの複数回答)、就業者については、地域活動、ボランティア活動のいずれについても、「よくわからない」とする者の割合がそれぞれ5割弱、約3割と最も高い(地域活動46.1%、ボランティア活動30.7%)。それらを除くと、地域活動、ボランティア活動ともに「活動に対する金銭的支援」(同23.5%、同25.7%)、次いで「活動に関する情報提供」(同13.3%、同16.8%)などの順であった。

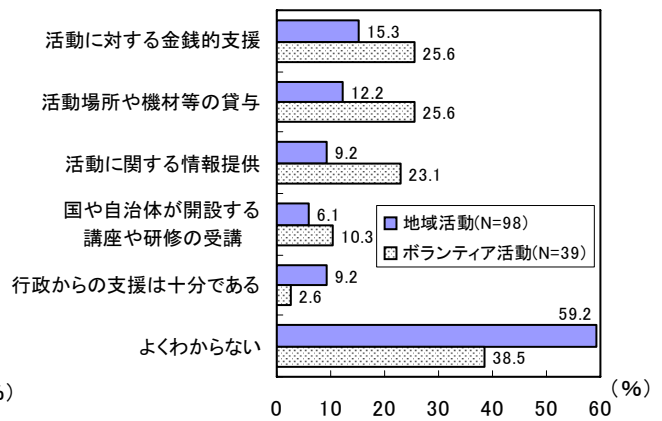
また、無業者についても、地域活動、ボランティア活動ともに、「よくわからない」とする者の割合が最も高い（地域活動 59.2%、ボランティア活動 38.5%）。それらを除くと、地域活動では、「活動に対する金銭的支援」が 15.3%、「活動場所や機材等の貸与」が 12.2%であり、一方、ボランティア活動では「活動に対する金銭的支援」、「活動場所や機材等の貸与」がそれぞれ 25.6%であった。（図表 3-3-5、図表 3-3-6）

図表3-3-5 社会活動を行う上で、行政からの支援で不十分だと思うもの(3つまでの複数回答)(就業者)



(注) 行っている活動についてのみ聞いている。

図表3-3-6 社会活動を行う上で、行政からの支援で不十分だと思うもの(3つまでの複数回答)(無業者)



(注) 行っている活動についてのみ聞いている。

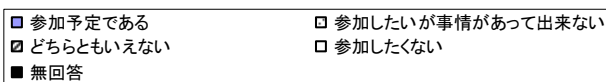
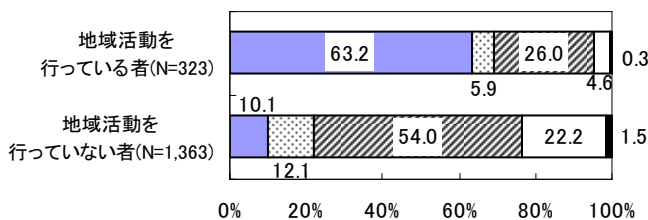
4 社会活動に関する今後の希望・予定

(1) 地域活動

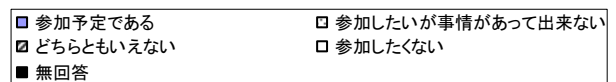
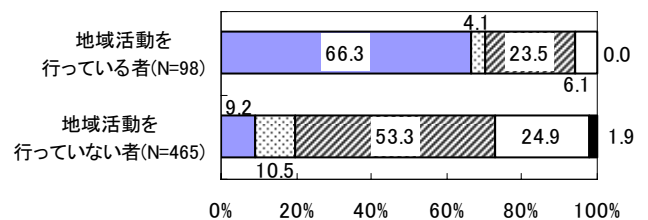
地域活動について今後参加したいと思うかきいたところ、就業者のうち、地域活動を行っている者では、「参加予定である」とする者の割合が 6 割強と最も高いが (63.2%)、地域活動を行っていない者では、「どちらともいえない」とする者の割合が 5 割強と最も高い (54.0%)。（図表 3-4-1）

無業者についても、地域活動を行っている者では、「参加予定である」とする者の割合が 7 割弱と最も高いが (66.3%)、地域活動を行っていない者では、「どちらともいえない」とする者の割合が 5 割強と最も高い (53.3%)。（図表 3-4-2）

図表3-4-1 地域活動への参加予定(今後)(就業者)



図表3-4-2 地域活動への参加予定(今後)(無業者)

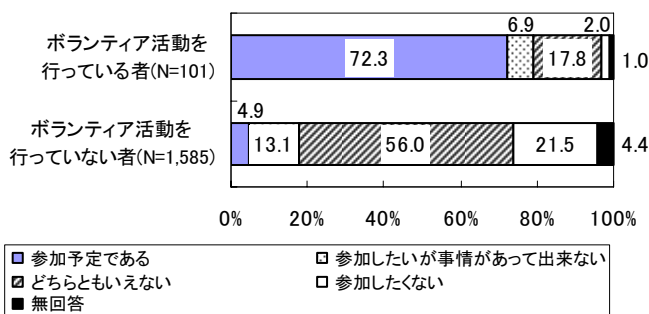


(2) ボランティア活動

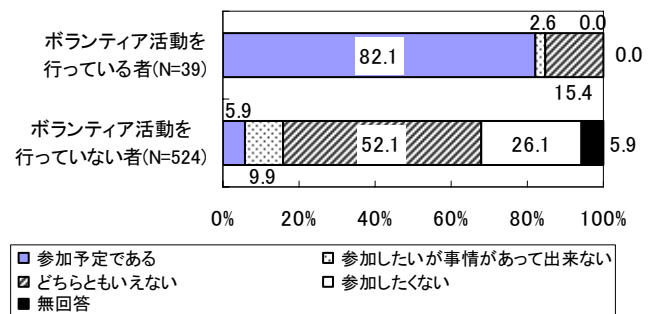
同様に、ボランティア活動について今後参加したいと思うかきいたところ、就業者のうち、ボランティア活動を行っている者では、「参加予定である」とする者の割合が約7割と最も高いが（72.3%）、ボランティア活動を行っていない者では、「どちらともいえない」とする者の割合が6割弱と最も高い（56.0%）。（図表3-4-3）

一方、無業者については、ボランティア活動を行っている者では、「参加予定である」とする者の割合が約8割と最も高く（82.1%）、ボランティア活動を行っていない者では、「どちらともいえない」とする者の割合が約5割と最も高い（52.1%）。（図表3-4-4）

図表3-4-3 ボランティア活動への参加予定(今後)
(就業者)



図表3-4-4 ボランティア活動への参加予定(今後)
(無業者)



5 社会活動を行う上での問題点、行っていない理由

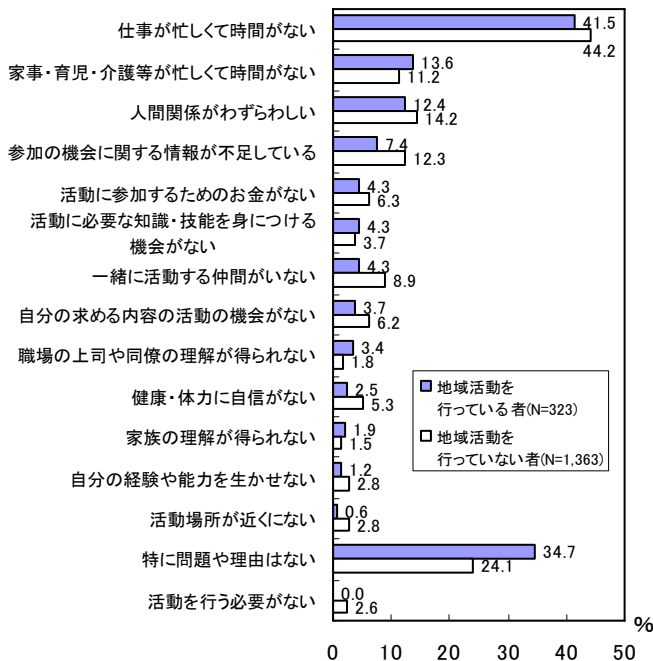
(1) 地域活動

就業者のうち、地域活動を行っている者に、地域活動を行う上で問題となることをきいたところ（複数回答）、具体的な理由として「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が約4割（41.5%）と最も高く、次いで「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」（13.6%）、「人間関係がわずらわしい」（12.4%）などの順であったが、「特に問題や理由はない」とする者も34.7%あった。また、地域活動を行っていない者に、その理由をきいたところ（複数回答）、「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が4割強（44.2%）と最も高く、次いで「人間関係がわずらわしい」（14.2%）、「参加の機会に関する情報が不足している」（12.3%）などの順であったが、「特に問題や理由はない」とする者も24.1%あった。（図表3-5-1）

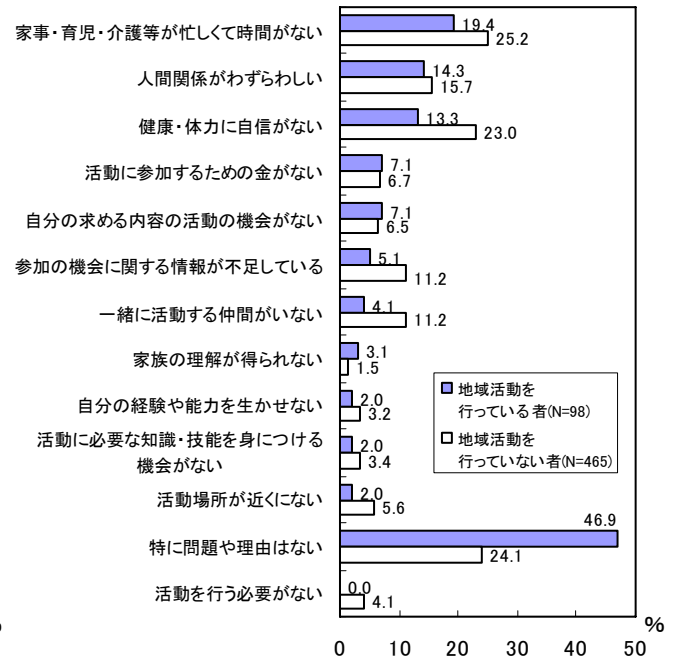
一方、無業者のうち、地域活動を行っている者に、地域活動を行う上で問題となることをきいたところ（複数回答）、具体的な理由として「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が最も高く（19.4%）、次いで「人間関係がわずらわしい」（14.3%）、「健康・体力に自信がない」（13.3%）などの順であったが、「特に問題や理由はない」とする者も46.9%あった。また、地域活動を行っていない者にその理由をきいたところ（複数回答）、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が最も高く（25.2%）、

次いで「健康・体力に自信がない」(23.0%)、「人間関係がわずらわしい」(15.7%)などの順であったが、「特に問題や理由はない」とする者も24.1%あった。(図表3-5-2)

図表3-5-1 地域活動を行う上での問題点、地域活動を行っていない理由(複数回答)(就業者)



図表3-5-2 地域活動を行う上での問題点、地域活動を行っていない理由(複数回答)(無業者)



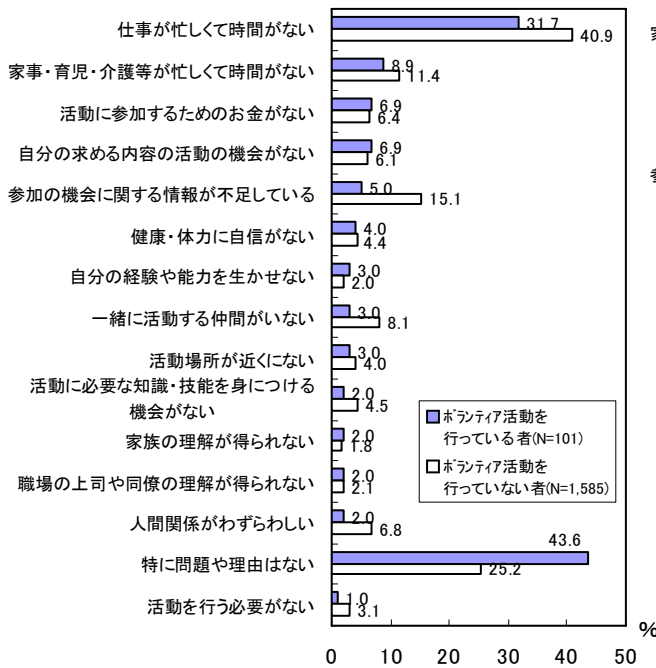
(2) ボランティア活動

就業者のうち、ボランティア活動を行っている者に、ボランティア活動を行う上で問題となることをきいたところ(複数回答)、具体的な理由として「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が約3割(31.7%)と最も高く、次いで「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」(8.9%)などの順であったが、「特に問題や理由はない」とする者も43.6%あった。また、ボランティア活動を行っていない者に、その理由をきいたところ(複数回答)、「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が約4割(40.9%)と最も高く、次いで「参加の機会に関する情報が不足している」(15.1%)、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」(11.4%)などの順であったが、「特に問題や理由はない」とする者も25.2%あった。(図表3-5-3)

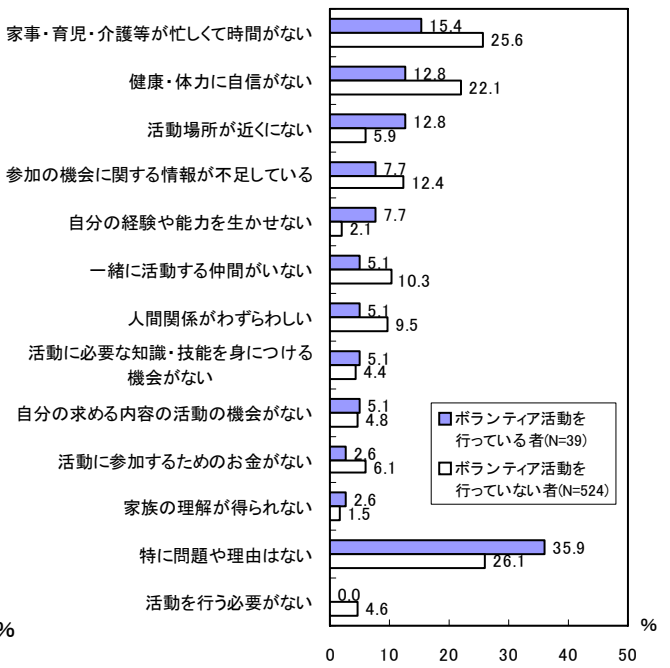
一方、無業者のうち、ボランティア活動を行っている者に、ボランティア活動を行う上で問題となることをきいたところ(複数回答)、具体的な理由として「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる者の割合が最も高く(15.4%)、次いで「健康・体力に自信がない」(12.8%)、「活動場所が近くにない」(12.8%)などであったが、「特に問題や理由はない」とする者も35.9%あった。また、ボランティア活動を行っていない者に、その理由をきいたところ(複数回答)、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる者の

割合が最も高く（25.6%）、次いで「健康・体力に自信がない」（22.1%）、「参加の機会に関する情報が不足している」（12.4%）などの順であったが、「特に問題や理由はない」とする者も26.1%あった。（図表3-5-4）

図表3-5-3 ボランティア活動を行う上での問題点、ボランティア活動を行っていない理由（複数回答）（就業者）



図表3-5-4 ボランティア活動を行う上での問題点、ボランティア活動を行っていない理由（複数回答）（無業者）



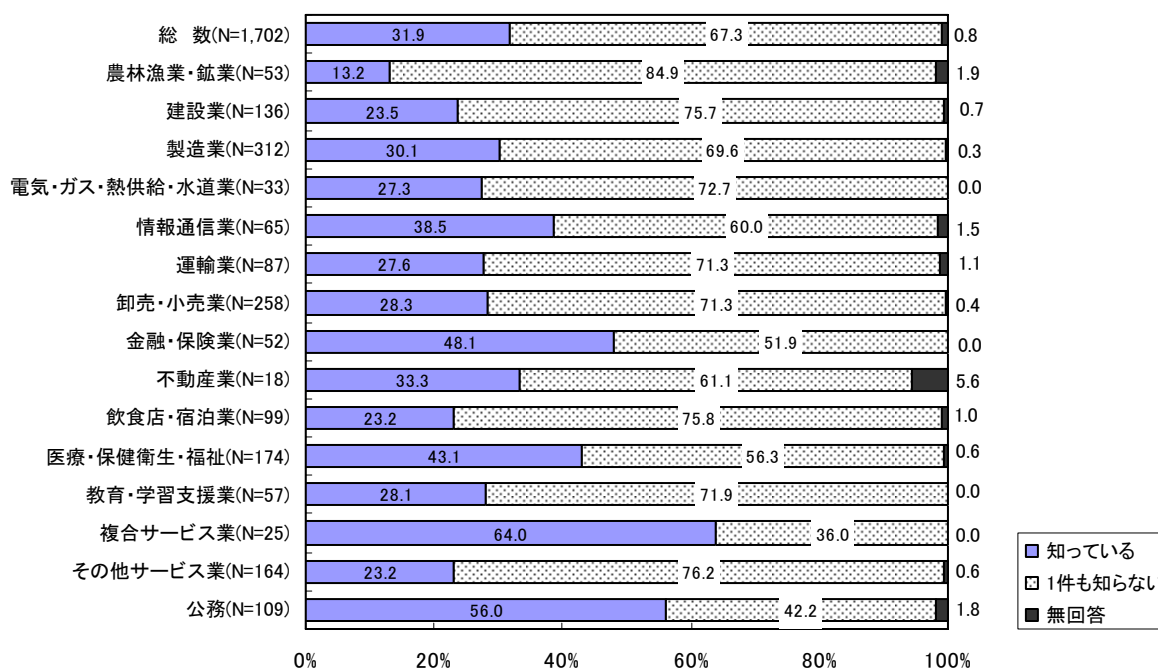
第4節 仕事を原因とする就業者の健康問題について

1 職場での健康被害事例〔就業者〕

就業者に、職場で過去1年のうちに仕事が原因で心身の健康を害した人の事例を知っているかきいたところ、67.3%が「1件も知らない」とする一方、「知っている」とする者が31.9%だった。

「知っている」とする者の割合が平均より高い業種は、複合サービス業（64.0%）、次いで公務（56.0%）、金融・保険業（48.1%）、医療・保健衛生・福祉（43.1%）、情報通信業（38.5%）、不動産業（33.3%）の順であった。（図表4-1-1）

図表4-1-1 過去1年間の職場での健康被害事例(就業者)



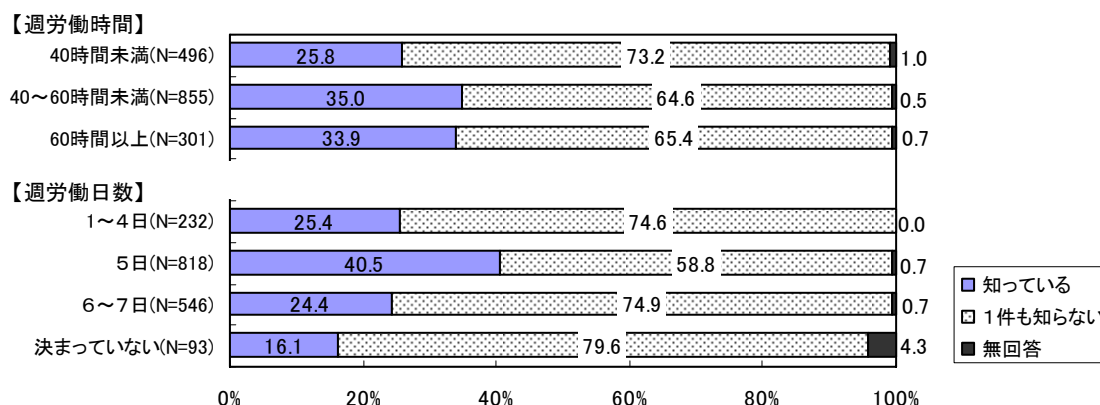
「知っている」とする者の割合を、週平均労働時間別にみると、40時間～60時間未満で最も高く（35.0%）、週平均労働日数別にみると、5日で最も高い（40.5%）。¹（図表4-1-2）

2 健康問題に関する窓口や情報源などの認知度・利用状況〔就業者〕

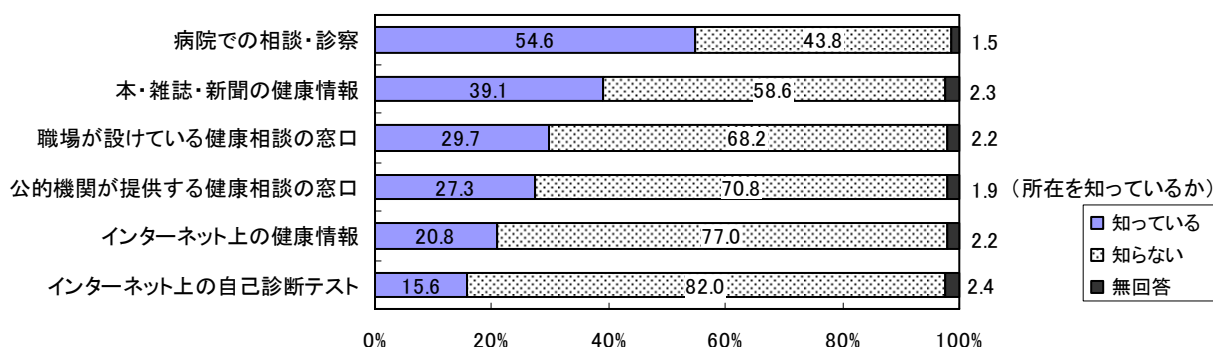
就業者に、仕事を原因とする心身の健康問題に関して、窓口や情報源などの所在を知っているかどうかきいたところ、「病院での相談・診療」を知っているとする者の割合が54.6%と最も高く、次いで「本・雑誌・新聞の健康情報」（39.1%）、「職場が設けている健康相談の窓口」（29.7%）、「公的機関が提供する健康相談の窓口」（27.3%）などの順であった。（図表4-2-1）

¹ 週平均労働時間、週平均労働日数は、調査前月1ヶ月間（2006年11月）についてきいたもの。

図表4-1-2 週労働時間別・週労働日数別、過去1年間の職場での健康被害事例(就業者)

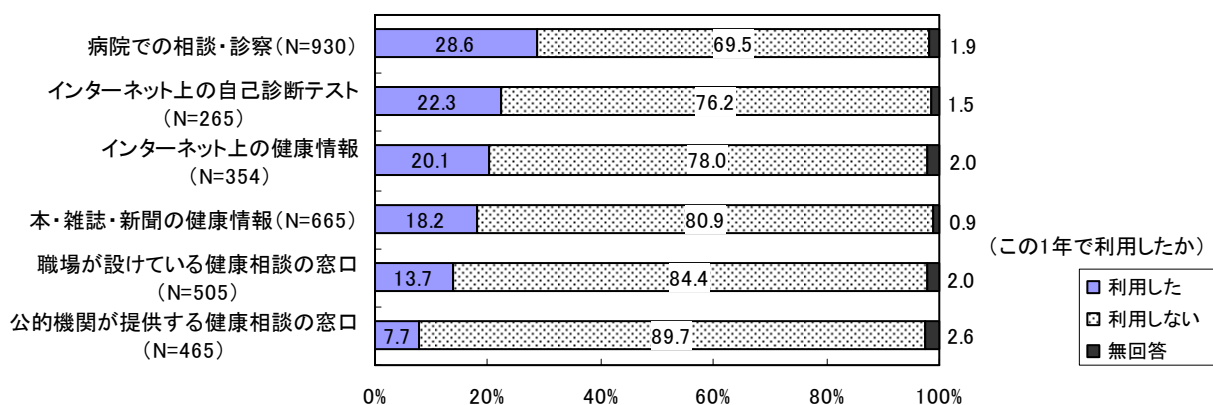


図表4-2-1 仕事を原因とする健康相談の窓口や情報源の認知度(就業者, N=1,702)



また、窓口や情報源などの所在を知っているとする者に、過去1年間の利用状況をきいたところ、「病院での相談・診療」を利用したとする者の割合が28.6%と最も高く、次いで「インターネット上の自己診断テスト」(22.3%)、「インターネット上の健康情報」(20.1%)などの順であった。(図表4-2-2)

図表4-2-2 仕事を原因とする健康相談の窓口や情報源の利用状況(就業者)

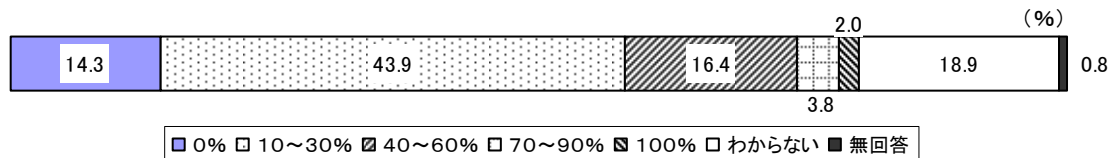


(注) 仕事を原因とする健康問題の窓口や情報源などを「知っている」と回答した者について集計。

3 今後1年以内に仕事が原因で健康を害する可能性〔就業者〕

就業者に、今の職場で仕事を続けたら、今後1年以内に、仕事が原因で自身が心身の健康を害する可能性はどのくらいだと思いかきいたところ、0%～30%と回答する者の割合が58.2%で最も高く、40～60%とする者の割合は16.4%、70～100%とする者の割合は5.8%であった。(図表4-3-1)

図表4-3-1 今後1年以内に仕事が原因で健康を害する可能性(就業者.N=1,702)



(注) 「10～30%」は10%、20%、30%と回答した割合の合計、「40～60%」は40%、50%、60%と回答した割合の合計、「70～90%」は70%、80%、90%と回答した割合の合計。

なお、70～100%とする者の割合を、年齢別にみると、30代で最も高く(8.4%)、就業形態別にみると、正社員で最も高く(7.2%)、週平均労働時間別にみると、60時間以上で最も高い(12.0%)。(図表4-3-2)

図表4-3-2 性別・年齢別・就業形態別・週労働時間別、今後1年以内に仕事が原因で健康を害する可能性(就業者) (%)

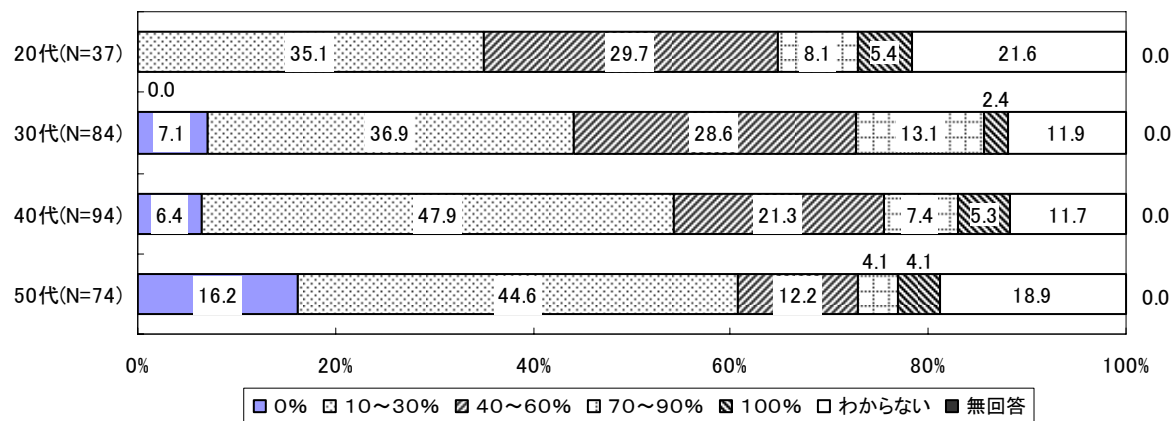
		計	0%	10%～30%	40～60%	70～90%	100%	わからない	無回答
総数(N=1,702)		100.0	14.3	43.9	16.4	3.8	2.0	18.9	0.8
性別	男性(N=949)	100.0	13.8	45.0	15.8	3.3	2.0	19.8	0.3
	女性(N=753)	100.0	14.9	42.5	17.1	4.5	2.0	17.7	1.3
年齢	20代(N=236)	100.0	5.9	44.1	24.6	5.1	3.0	17.4	—
	30代(N=381)	100.0	10.5	45.1	18.6	4.9	3.4	16.0	1.3
	40代(N=426)	100.0	10.6	46.9	18.3	5.0	2.1	16.7	0.5
	50代(N=478)	100.0	18.8	44.6	10.3	2.5	0.8	22.4	0.6
	60代(N=181)	100.0	29.8	32.0	12.7	0.6	0.6	22.7	1.7
就業形態	正社員(N=824)	100.0	11.9	45.6	18.3	5.1	2.1	16.4	0.6
	非正社員(N=517)	100.0	14.7	42.9	18.0	3.1	2.1	18.6	0.6
	会社などの役員(N=61)	100.0	26.2	47.6	9.8	4.9	1.6	9.8	—
	自営業主・家族従業員(N=215)	100.0	17.2	39.1	10.2	1.4	1.4	29.8	0.9
	自由業等その他(N=55)	100.0	20.0	47.3	9.1	—	3.6	16.4	3.6
週平均労働時間	40時間未満(N=496)	100.0	17.9	42.5	13.5	2.4	1.4	21.4	0.8
	40～60時間未満(N=855)	100.0	14.2	46.2	16.3	2.9	1.6	18.1	0.7
	60時間以上(N=301)	100.0	8.6	41.9	22.0	8.0	4.0	15.3	0.3

(注) 「10～30%」は0%、10%、20%、30%と回答した割合の合計、「40～60%」は40%、50%、60%と回答した割合の合計、「70～90%」は70%、80%、90%と回答した割合の合計。

さらに、週平均労働時間が60時間以上の者について、70～100%とする者の割合を年齢別にみると、30代で最も高く(15.5%)、次いで20代(13.5%)、40代(12.8%)などであった。(図表4-3-3)²

² 週平均労働時間は、調査前月1ヶ月間(2006年11月)についてきたもの。

図表4-3-3 年齢別、今後1年以内に仕事が原因で健康を害する可能性
(就業者、週労働時間60時間以上)



(注) 1) 週労働時間が60時間以上と回答した者について集計。

2) 「10~30%」は10%、20%、30%と回答した割合の合計、「40~60%」は40%、50%、60%と回答した割合の合計、「70~90%」は70%、80%、90%と回答した割合の合計。

3) N=15以下の年代(60代)については省略した。

