

JILPT 調査シリーズ

No.258

2025 年 11 月

人材育成と能力開発の現状と課題に 関する調査（労働者調査）

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



JILPT 調査シリーズ No.258

2025 年 11 月

人材育成と能力開発の現状と課題に 関する調査（労働者調査）

ま え が き

少子高齢化が進むなかで、生産性を高める鍵として人材への投資の重要性が指摘されている。近年、デジタル技術の実装を含め、技術革新の進展等に対応するため、若年への育成はもちろんとして、中高年においてもリカレント教育等によるスキルの再構築、いわゆるリスキリングが注目されている。職場で行われる従来型の **OJT** や **OFF-JT** に限らず、新たな能力開発への取り組みや自己啓発への支援などについて、企業や労働者の考え方の変化やその導入状況を把握することが重要である。

人材への投資はあらゆる産業・企業規模で求められるものであるが、特に中小零細企業においては、時間や予算、人材育成ノウハウが不十分なことを背景として、人材育成・能力開発に制約を受けるケースが少なくない。

このたび当機構では、厚生労働省からの要請に基づいて、中小零細企業も含めた人材育成・能力開発の実態を把握するため、企業アンケート調査および労働者調査（WEB 調査）を実施した。本報告書は、そのうち労働者調査の結果をとりまとめたものである。本報告書が関係各位の方々に少しでも役に立つものになれば幸いである。

2025 年 11 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

調査・執筆担当者

氏 名	所 属
ぐんじ 郡司 まさと 正人	労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー
いわた 岩田 としひで 敏英	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐

目 次

第1章 調査の概要	1
第2章 調査結果の概要	5
第1節 仕事等の状況	5
1. 勤続年数	5
2. 仕事の内容（職種）	5
3. 仕事レベル（熟達度）	6
4. 現在の職位（役職のレベル）	7
5. 1週間の実労働時間	7
6. 1週間の自由時間	8
7. 正社員として勤務した会社の数	8
8. テレワーク・在宅勤務の頻度	9
第2節 職場の状況	12
1. 職場の従業員の年齢構成	12
2. 職場の従業員に占める女性の割合	12
3. 職場の従業員に占める非正社員の割合	13
4. 職場の従業員の退職の状況	13
5. 職場の雰囲気	14
第3節 勤務している会社の状況	15
1. 会社の経営手法（トップダウンか）	15
2. 会社の強み	15
3. 会社の法人のタイプ	16
4. 会社についてどのように思うか	17
第4節 現状に対する評価	21
1. 現状に対する評価	21
第5節 職場での人材育成・能力開発	26
1. 会社の人材育成・能力開発の方針は明確か	26
2. 求める人材像が明確に示されているか	27
3. OJT（On the Job Training）の経験	29
4. OFF-JT の受講	30
5. OFF-JT の受講時間	31
6. OFF-JT の受講時間の増減	32
7. OFF-JT の実施主体	32

8. 受講した OFF-JT の内容	33
9. OFF-JT の内容はどのような技術・知識を身につけるものか	34
10. どのような技術・知識を身につける OFF-JT を受講したいか	36
11. OFF-JT は役立ったか	37
12. OFF-JT はどのようなことに効果があると思うか	40
13. 自己啓発の実施	43
14. 自己啓発の方法	55
15. 自己啓発の内容	55
16. 自己啓発を行った時間の増減とその理由	56
17. 自己啓発は役立ったか	57
18. 自己啓発はどのようなことに効果があると思うか	59
19. 自己啓発に対して国や会社から提供された支援	62
20. 自己啓発への費用補助額	63
21. 自己啓発を行うことに対して協力的か	63
22. 自己啓発を行った理由	64
23. 自己啓発を行わなかった理由	65
24. 自己啓発を行うことに対して会社から望む支援	66
25. いまの会社に入社してから取得した検定や資格	68
26. 検定や資格を取得した目的	69
27. 検定や資格の処遇への反映	70
第6節 今後について	72
1. 今後取り組みたいこと	72
2. 将来の見通し、望む働き方	80
3. 仕事をするうえでの能力を高めるにあたっての課題	82
第7節 2024 年調査、2020 年調査、2016 年調査の比較	83
1. 3 カ年の調査の比較について	83
2. OFF-JT の受講	84
3. 自己啓発の実施	85
4. 自己啓発の方法	96
5. 自己啓発の内容	97
6. 自己啓発を行った理由	102
7. 自己啓発を行わなかった理由	104
8. 自己啓発を行うことに対して協力的か	106
9. 現状に対する評価	107
10. 会社についてどのように思うか	115

11. 今後取り組みたいこと	120
参考 総務省『令和4年就業構造基本調査』における統計	122
参考文献	123
調査票	124
付属統計表	193

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

民間企業における人材育成と能力開発についての取り組みの現状と課題の把握を目的として、労働者を対象としたアンケート調査を実施した。厚生労働省が実施する『能力開発基本調査』では調査対象となっていない 30 人未満の小企業に勤務する労働者も対象に含め、中小零細企業で働く労働者の状況についても把握するものとした。なお、企業アンケート調査も別途実施しており、調査シリーズ No.257 としてとりまとめている。本調査は厚生労働省人材開発統括官からの要請を受けて行った。

2. 調査名

「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）」

3. 本調査でわかったこと(主な事実発見)

- ・ 2023 年度に、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）を受講したかを尋ねた。13.7%が「受講した」と回答している。規模別にみると、規模の大きい企業に勤める人ほど OFF-JT を受講している。「9 人以下」では 4.5%に留まっているが、「10～29 人」では 7.8%、「30～99 人」では 10.7%、「100～299 人」では 13.5%、「300 人以上」では 17.1%が受講している。
- ・ 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を 2023 年度に行ったかどうかを尋ねた。14.9%の人が自己啓発を「行った」と回答している。規模別にみると、規模の大きい企業に勤務する人ほど自己啓発を行っている。「9 人以下」では 6.5%に留まっているが、「10～29 人」では 7.5%、「30～99 人」では 9.9%、「100～299 人」では 13.8%、「300 人以上」では 19.4%が自己啓発を実施している。
- ・ 実施した自己啓発の内容は「仕事に関連する専門的知識」が 5 割（49.8%）で最も割合が高く、次いで「資格取得に必要な知識」が 3 割弱（28.4%）となっている。「AI・IT 等の専門的知識」は 2 割（20.9%）で、2020 年に実施した同様の調査と比較して 5 ポイント上昇している。

4. 調査方法

インターネット調査

5. 調査の配信方法とスクリーニング調査の内容

民間調査会社が保有する登録モニターのうち、以下の条件に合致する人から、10,000 人分の回答を回収した。

- ・性別：男女
- ・年齢：18 歳～65 歳
- ・居住地：全国（国内）
- ・雇用形態：正社員および直接雇用の非正社員。ただし、直接雇用の非正社員は、そのうち契約社員、嘱託、パートタイマー・アルバイトのみ
- ・勤務先：次の業種に該当する勤務先
「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「教育，学習支援業」「医療，福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」
- ・勤務する会社の規模：従業員 5 人以上

回収にあたっては、2021 年経済センサス活動調査に基づき、対象業種別、企業規模別（常用雇用者ベース）の常用雇用者数の構成比を算出した（対象業種×常用雇用者規模のセルを作成し、各セルの構成比を算出）。この構成比を 10,000 人にあてはめてセルごとの回収数を算出し、すべてのセルの回収数を満たすまで回収を継続した。

なお、常用雇用者規模のカテゴリーは、「9 人以下」「10 人以上 30 人未満」「30 人以上 100 人未満」「100 人以上 300 人未満」「300 人以上」の 5 区分とした。

6. 調査実施期間

2024 年 10 月 15 日に配信し、11 月 5 日に 10,000 人の回収を完了した。

7. 回答者の属性

図表 1-1-1 から図表 1-1-8 の通り。なお、掲載している属性のうち性別、年齢、婚姻状況はモニターの登録情報に基づく。その他の属性は調査で把握した。

参考として、総務省『令和 4 年就業構造基本調査』における関連する統計を 122 ページに掲載している。

なお、本報告書に掲載する図表では表章単位未満を四捨五入しているため、内容の合計が総計に一致しないことがある。

図表 1-1-1 回答者の属性(性別)

性別	n	%
男性	6,486	64.9
女性	3,514	35.1

図表 1-1-2 回答者の属性(年齢階級)

年齢階級	n	%
18～29歳	428	4.3
30～39歳	1,377	13.8
40～49歳	2,789	27.9
50～59歳	3,694	36.9
60歳以上	1,712	17.1

図表 1-1-3 回答者の属性(雇用形態)

雇用形態	n	%
正社員	7,365	73.7
契約社員	717	7.2
嘱託	245	2.5
パートタイマー・アルバイト	1,673	16.7

図表 1-1-4 回答者の属性(業種)

業種	n	%
建設業	540	5.4
製造業	1,827	18.3
電気・ガス・熱供給・水道業	43	0.4
情報通信業	379	3.8
運輸業, 郵便業	634	6.3
卸売業, 小売業	1,895	19.0
金融業, 保険業	298	3.0
不動産業, 物品賃貸業	181	1.8
学術研究, 専門・技術サービス業	287	2.9
宿泊業, 飲食サービス業	701	7.0
生活関連サービス業, 娯楽業	297	3.0
教育, 学習支援業	388	3.9
医療, 福祉	1,482	14.8
複合サービス事業	133	1.3
その他サービス業	915	9.2

図表 1-1-5 回答者の属性(勤務先企業の従業員規模)

勤務先企業の 従業員規模	n	%
9人以下	569	5.7
10～29人	1,213	12.1
30～99人	1,568	15.7
100～299人	1,544	15.4
300人以上	5,106	51.1

図表 1-1-6 回答者の属性(学歴)

学歴	n	%
中学校	128	1.3
高等学校	2,375	23.8
専門学校	1,154	11.5
短期大学	676	6.8
高等専門学校	321	3.2
大学(文系)	3,281	32.8
大学(理系)	1,416	14.2
大学院(文系)	181	1.8
大学院(理系)	435	4.4
その他	33	0.3

図表 1-1-7 回答者の属性(居住地)

居住地	n	%
北海道・東北	933	9.3
関東	4,100	41.0
北信越	441	4.4
東海	1,150	11.5
近畿	1,930	19.3
中国	535	5.4
四国	217	2.2
九州	694	6.9

図表 1-1-8 回答者の属性(婚姻状況)

婚姻状況	n	%
既婚	6,146	61.5
未婚	3,854	38.5

第2章 調査結果の概要

第1節 仕事等の状況

1. 勤続年数

回答者の勤続年数をみると、「20年以上」（31.5％）の回答割合が最も高く、以下「10～20年未満」（25.0％）、「5～10年未満」（17.1％）、「3年未満」（16.8％）、「3～5年未満」（9.6％）となっている。

勤務先企業の従業員規模別（以下、規模別）にみると、特に「300人以上」で勤続年数が長くなっている（図表 2-1-1）。

図表 2-1-1 勤続年数（規模別、単位：％）

規模	n	3 年 未 満	3 ～ 5 年 未 満	5 ～ 1 0 年 未 満	1 0 ～ 2 0 年 未 満	2 0 年 以 上
計	10,000	16.8	9.6	17.1	25.0	31.5
9人以下	569	22.1	10.0	22.3	25.5	20.0
10～29人	1,213	25.2	13.4	18.7	22.8	19.9
30～99人	1,568	19.5	11.1	19.4	26.1	23.9
100～299人	1,544	16.6	9.5	18.8	26.9	28.2
300人以上	5,106	13.4	8.3	14.9	24.6	38.9

注）いまの会社に入社した年・月の回答をもとに作成。

2. 仕事の内容（職種）

仕事の内容をみると、「専門的・技術的な仕事」が 21.4％で最も高い割合となっている。次いで「事務的な仕事」（20.8％）、「サービスの仕事」（15.0％）、「管理的（マネジメント的）な仕事」（14.2％）、「販売の仕事」（12.7％）などとなっている。

規模別にみると、勤務先企業の規模が大きいほど「管理的（マネジメント的）な仕事」の割合が高くなっている（図表 2-1-2）。

図表 2-1-2 仕事の内容(規模別、単位: %)

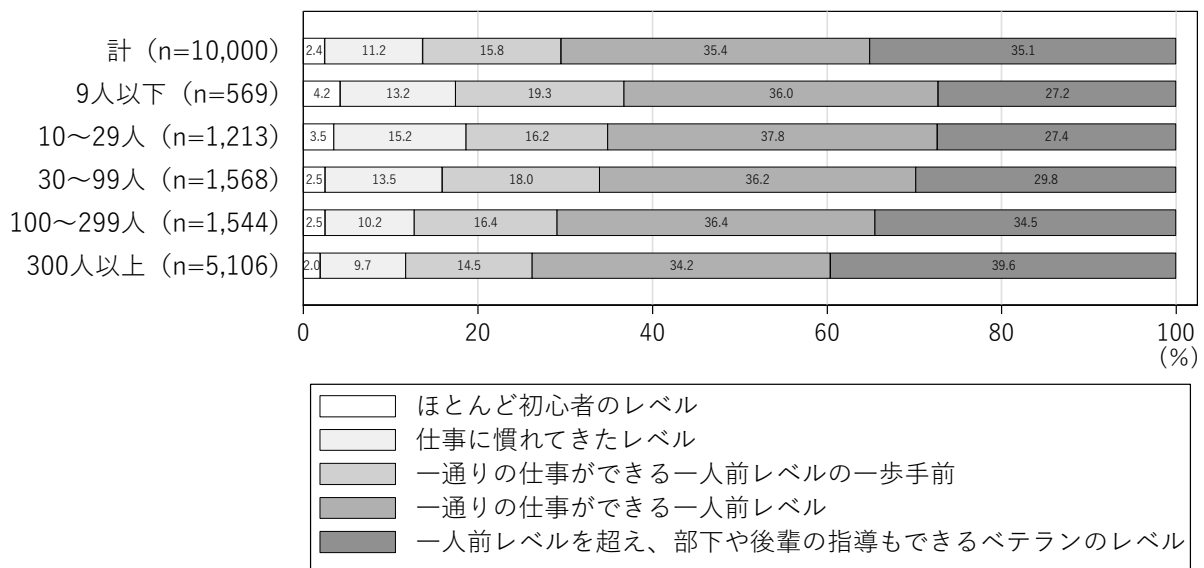
規模	n	管理的 仕事 (マネジメン ト的)	専門的・技 術的な仕事	事務的な 仕事	販売の 仕事	サー ビスの 仕事	保安の 仕事	生産工 程の 仕事	輸送・機 械運 転の 仕事	建設・採 掘の 仕事	運搬・清 掃・包 装等 の 仕事	その他
計	10,000	14.2	21.4	20.8	12.7	15.0	1.1	6.3	2.5	1.4	3.2	1.4
9人以下	569	8.8	20.9	22.0	12.0	18.6	0.2	6.0	1.2	6.0	2.8	1.6
10～29人	1,213	10.7	18.9	19.2	14.4	16.0	0.7	7.8	2.6	4.0	4.3	1.5
30～99人	1,568	10.8	18.8	19.8	11.9	16.8	1.1	9.2	3.7	1.9	4.4	1.6
100～299人	1,544	13.4	24.2	21.4	8.7	14.2	1.4	7.9	3.3	0.5	4.0	1.0
300人以上	5,106	16.9	22.1	21.2	13.8	13.9	1.2	4.6	2.1	0.3	2.4	1.4

3. 仕事レベル(熟達度)

いまの仕事レベル(熟達度)は、こういったレベルであるかを尋ねた。「一通りの仕事ができる一人前レベル」とする割合が最も高く 35.4%で、次いで「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」が 35.1%、「一通りの仕事ができる一人前レベルの一手手前」が 15.8%、「仕事に慣れてきたレベル」が 11.2%、「ほとんど初心者のレベル」が 2.4%となっている。

勤務先規模別にみると、規模の大きな企業で働く人ほど熟達度が高くなっている(図表 2-1-3)。

図表 2-1-3 仕事レベル(熟達度)(規模別)

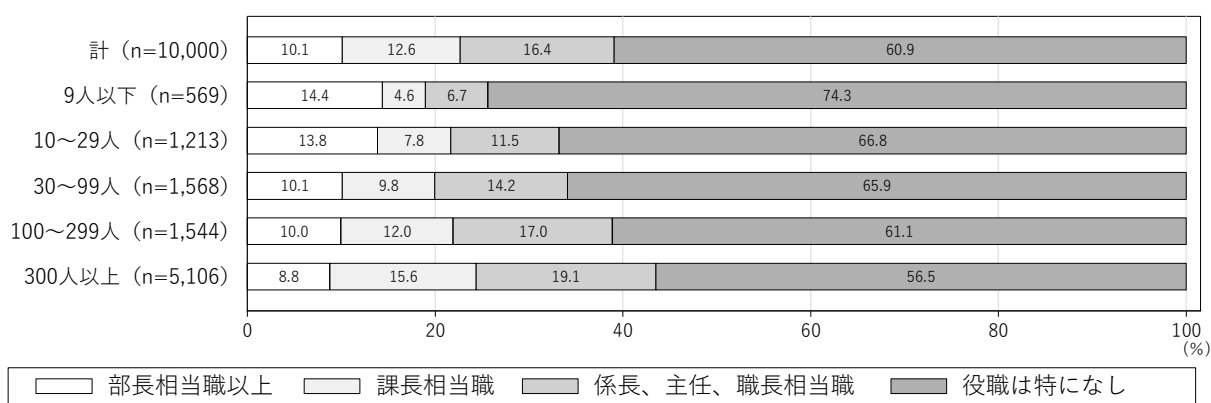


4. 現在の職位（役職のレベル）

現在の職位（役職のレベル）を尋ねたところ、「役職は特になし」とする割合が最も高く60.9%で、次いで「係長、主任、職長相当職」が16.4%、「課長相当職」が12.6%、「部長相当職以上」が10.1%となっている。

勤務先規模別にみると、「役職は特になし」は規模の小さな企業で働く人ほど割合が高くなっている（図表 2-1-4）。

図表 2-1-4 現在の職位（役職のレベル）（規模別）



5. 1 週間の実労働時間

1 週間のおおよその実労働時間（時間外労働を含む）を尋ねたところ、「40 時間以上 45 時間未満」（28.2%）とする回答割合が最も高く、次いで「30 時間未満」（20.7%）、「35 時間以上 40 時間未満」（16.4%）、「45 時間以上 50 時間未満」（13.9%）などの順となっている。

勤務先規模別にみると、45 時間以上働いている人の割合はおおむね規模が大きいほど高い傾向にある（図表 2-1-5）。

図表 2-1-5 1 週間の実労働時間（規模別、単位：%）

図表 2-4-5 1. 通勤・通学時間別就業別、性別、年代別									
規模	n	3 0 時 間 未 満	3 3 時 間 未 満 以 上	4 3 時 間 未 満 以 上	4 4 時 間 未 満 以 上	5 4 時 間 未 満 以 上	5 5 時 間 未 満 以 上	6 5 時 間 未 満 以 上	6 0 時 間 未 満 以 上
計	10,000	20.7	7.4	16.4	28.2	13.9	6.5	2.7	4.3
9人以下	569	31.6	10.0	17.6	18.8	9.3	3.9	2.6	6.2
10～29人	1,213	25.6	9.6	14.0	28.4	11.2	4.0	2.4	4.8
30～99人	1,568	23.8	8.3	17.7	27.3	11.1	5.6	2.4	3.9
100～299人	1,544	18.0	6.9	17.6	30.3	14.2	6.4	2.4	4.2
300人以上	5,106	18.2	6.4	16.2	28.8	15.7	7.6	2.9	4.2

注) 時間外労働を含む。

6. 1 週間の自由時間

仕事・家事・睡眠等以外で自由に使える時間が1週間のあいだに何時間程度あるかを尋ねたところ、「20 時間以上 30 時間未満」（17.6％）とする回答割合が最も高く、次いで「30 時間以上 40 時間未満」（14.8％）、「5 時間以上 10 時間未満」（13.8％）、「5 時間未満」（12.0％）などの順となっている。

勤務先規模別にみると、自由に使える時間が 15 時間未満の割合は、規模の小さい企業で働く人ほど高い傾向にある（図表 2-1-6）。

図表 2-1-6 1 週間のあいだに自由に使える時間（規模別、単位：％）

規模	n	5 時 間 未 満	1 5 0 時 時間 間以 未上 満	1 1 5 0 時 時 間 間 未以 満上	2 1 0 5 時 時 間 間 未以 満上	3 2 0 0 時 時 間 間 未以 満上	4 3 0 0 時 時 間 間 未以 満上	5 4 0 0 時 時 間 間 未以 満上	6 5 0 0 時 時 間 間 未以 満上	7 6 0 0 時 時 間 間 未以 満上	8 7 0 0 時 時 間 間 未以 満上	8 0 時 間 以 上
計	10,000	12.0	13.8	11.7	11.2	17.6	14.8	9.2	5.0	1.7	0.9	2.0
9人以下	569	16.2	17.9	13.0	9.8	15.5	11.2	7.6	3.9	1.4	0.7	2.8
10～29人	1,213	13.7	17.7	12.7	10.6	17.2	13.5	7.0	4.6	0.8	0.7	1.4
30～99人	1,568	14.7	13.6	11.8	11.0	16.2	15.1	8.7	4.8	1.3	1.0	1.7
100～299人	1,544	11.1	16.1	12.5	10.4	17.8	15.4	8.5	4.5	1.9	0.8	0.9
300人以上	5,106	10.6	11.8	11.1	11.9	18.3	15.3	10.3	5.4	1.9	1.0	2.5

注）仕事・家事・睡眠等の時間を除く。

7. 正社員として勤務した会社の数

正社員として勤務した会社の数は「1 社」（35.5％）とする回答割合が最も高く、次いで「2 社」（29.9％）、「3 社以上」（26.7％）などとなっている。

現在は正社員である人に限ってみると、「1 社」（36.9％）の回答割合が最も高く、次いで「2 社」（33.6％）、「3 社以上」（29.5％）となっている。勤務先規模別にみると、「1 社」とする人は「300 人以上」で特に高く、半数近く（48.0％）となっている（図表 2-1-7）。

図表 2-1-7 正社員として勤務した会社の数（規模別、単位：％）

雇用形態計						現在は正社員				
規模	n	0 社	1 社	2 社	3 社 以 上	規模	n	1 社	2 社	3 社 以 上
計	10,000	7.9	35.5	29.9	26.7	計	7,365	36.9	33.6	29.5
9人以下	569	11.6	28.6	28.6	31.1	9人以下	369	26.0	36.6	37.4
10～29人	1,213	9.7	21.8	32.3	36.1	10～29人	848	19.0	39.6	41.4
30～99人	1,568	8.0	26.2	33.8	32.0	30～99人	1,111	23.8	38.7	37.5
100～299人	1,544	7.5	29.7	33.8	29.0	100～299人	1,175	29.4	38.2	32.4
300人以上	5,106	7.2	44.1	27.0	21.7	300人以上	3,862	48.0	29.1	22.9

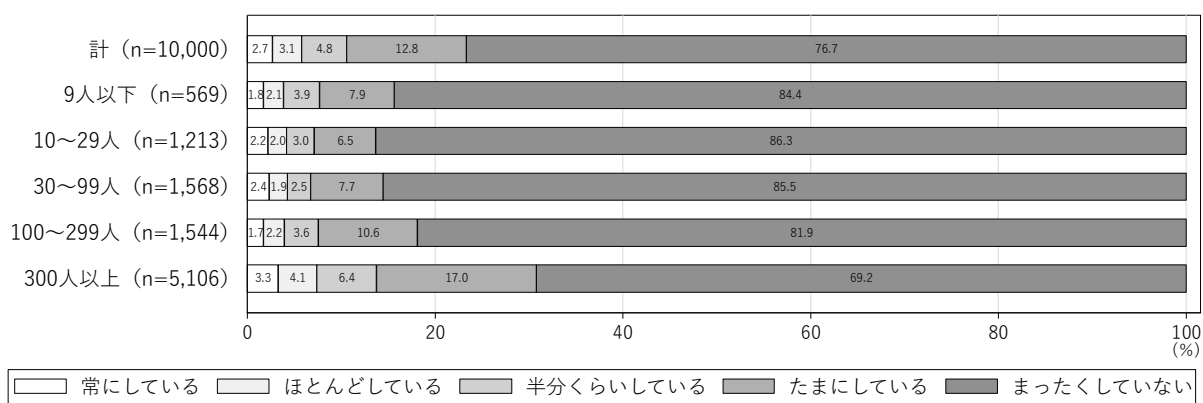
8. テレワーク・在宅勤務の頻度

テレワーク・在宅勤務の頻度を尋ねたところ、「まったくしていない」とする割合が特に高く 76.7%で、次いで「たまにしている」が 12.8%、「半分くらいしている」が 4.8%、「ほとんどしている」が 3.1%、「常にしている」が 2.7%となっている。

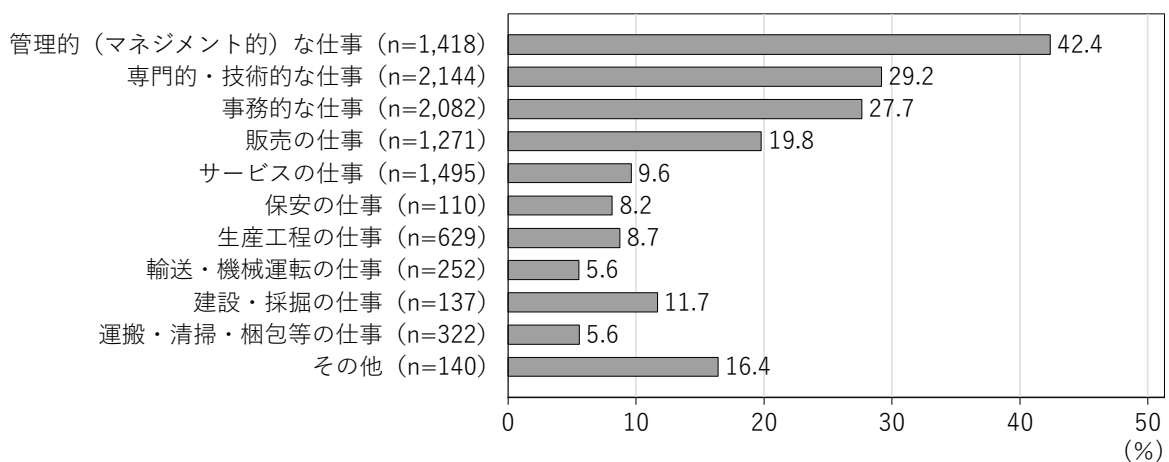
勤務先規模別にみると、「300人以上」でテレワーク・在宅勤務の実施が進んでいる（図表 2-1-8）。

テレワーク・在宅勤務を実施している人（「常にしている」「ほとんどしている」「半分くらいしている」「たまにしている」のいずれかを選択した人）の割合を職種別にみると、「管理職（マネジメント的）な仕事」が 42.4%で最も高く、以下「専門的・技術的な仕事」（29.2%）、「事務的な仕事」（27.7%）などとなっている。一方で、「輸送・機械運転の仕事」（5.6%）、「運搬・清掃・梱包等の仕事」（5.6%）などの、いわゆる現業職で業務の性格上テレワークが難しいと思われる職種では、低い割合にとどまっている（図表 2-1-9）。

図表 2-1-8 テレワーク・在宅勤務の頻度（規模別）



図表 2-1-9 テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合（職種別）



注）「常にしている」「ほとんどしている」「半分くらいしている」「たまにしている」のいずれかを選択した人の割合。

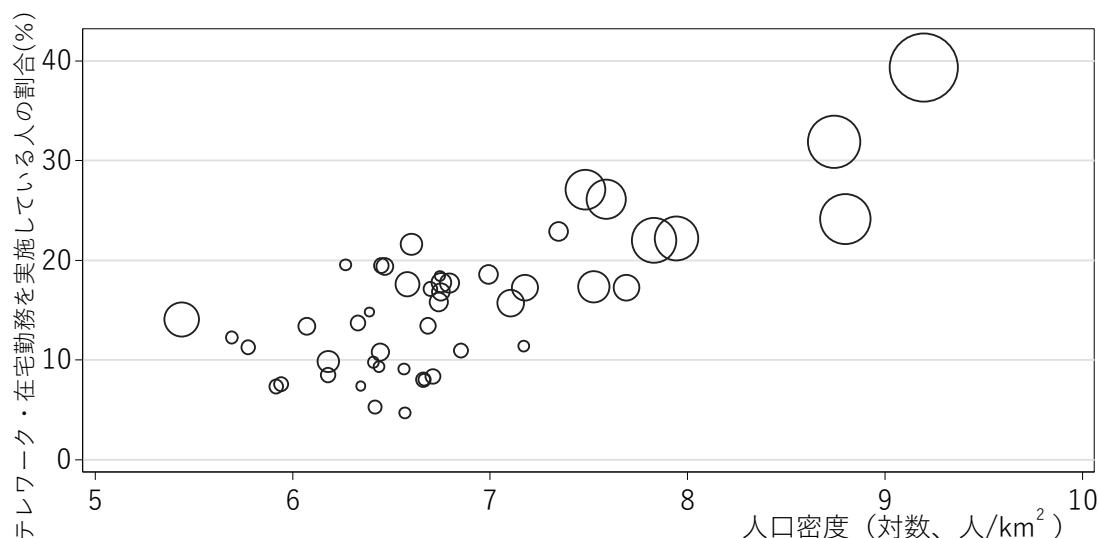
同様に、テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合を居住する都道府県別にみたものを図表 2-1-10 に示している。図表 2-1-11 の散布図は縦軸がテレワーク・在宅勤務を実施している人の割合、横軸が人口密度（対数）を示している¹。これらの図表をみると、人口密度の高い地域に住む人ほど、テレワーク・在宅勤務を実施している傾向にある。

図表 2-1-10 テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合（居住する都道府県別）

	n	%		n	%		n	%		n	%
北海道	392	14.0	東京都	1,581	39.3	滋賀県	113	18.6	香川県	64	10.9
青森県	66	7.6	神奈川県	934	31.9	京都府	232	17.2	愛媛県	82	13.4
岩手県	62	11.3	新潟県	153	9.8	大阪府	867	24.1	高知県	27	14.8
宮城県	199	17.6	富山県	73	13.7	兵庫県	528	26.1	福岡県	341	17.3
秋田県	49	12.2	石川県	70	17.1	奈良県	118	22.9	佐賀県	41	9.8
山形県	68	7.4	福井県	43	4.7	和歌山県	72	8.3	長崎県	50	8.0
福島県	97	13.4	山梨県	38	18.4	鳥取県	57	5.3	熊本県	77	19.5
茨城県	153	21.6	長野県	102	10.8	島根県	41	19.5	大分県	43	9.3
栃木県	98	19.4	岐阜県	130	17.7	岡山県	120	15.8	宮崎県	27	7.4
群馬県	107	16.8	静岡県	232	17.2	広島県	242	15.7	鹿児島県	71	8.5
埼玉県	653	22.2	愛知県	664	22.0	山口県	75	8.0	沖縄県	44	11.4
千葉県	536	27.1	三重県	124	17.7	徳島県	44	9.1			

注) 「常に行っている」「ほとんどしている」「半分くらいしている」「たまに行っている」のいずれかを選択した人の割合。

図表 2-1-11 テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合と人口密度の関係



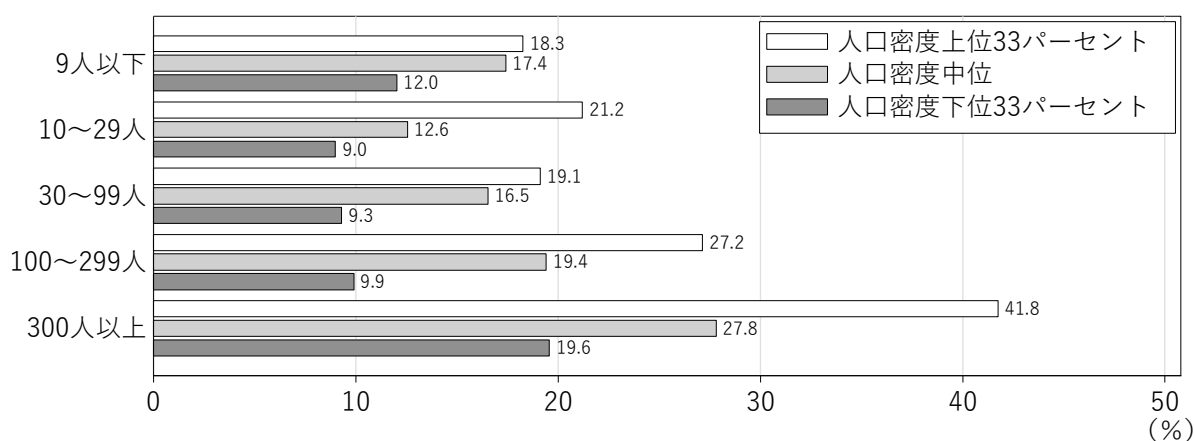
注) テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合は、「常に行っている」「ほとんどしている」「半分くらいしている」「たまに行っている」のいずれかを選択した人の割合。図中の記号の大きさは各都道府県のサンプルサイズの大きさを示している。人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。

¹ 東 (2022)、Yamagishi (2025) と同様に、人口密度は総人口を可住地面積で除した値としている。総人口は総務省『国勢調査』(2020 年)、可住地面積は内閣府ウェブサイト <https://wwwb.cao.go.jp/ittaikaku/mDownload/index.php> (2024 年 10 月 29 日最終アクセス) をもとにして、筆者作成。

サンプルを人口密度上位 33 パーセント (n=3,382)、中位 (n=3,304)、下位 33 パーセント (n=3,314) の 3 つに分割したうえで、テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合を規模別にみると、同じ規模のなかでも人口密度の高い地域に住む人ほどテレワーク・在宅勤務を実施している (図表 2-1-12)。

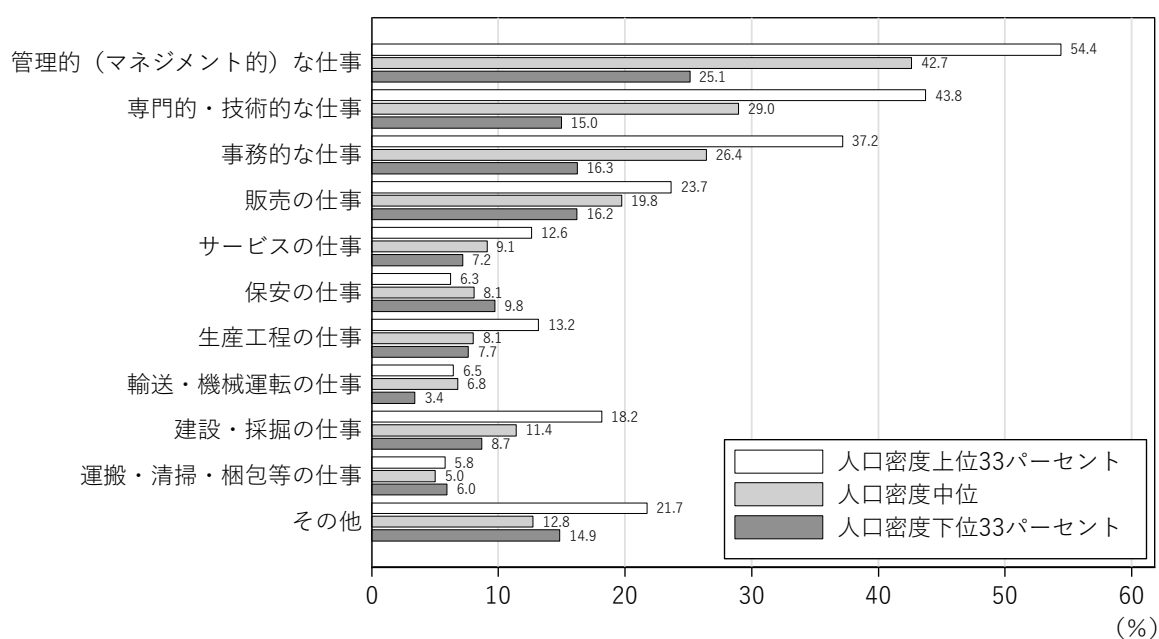
同様に職種別にみると、ほとんどの職種において、同じ職種であっても人口密度の高い地域に住む人ほどテレワーク・在宅勤務を実施している傾向にある (図表 2-1-13)。

図表 2-1-12 テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合 (規模別および人口密度別)



注) テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合は、「常にしている」「ほとんどしている」「半分くらいしている」「たまにしている」のいずれかを選択した人の割合。人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。

図表 2-1-13 テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合 (職種別および人口密度別)



注) テレワーク・在宅勤務を実施している人の割合は、「常にしている」「ほとんどしている」「半分くらいしている」「たまにしている」のいずれかを選択した人の割合。人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。

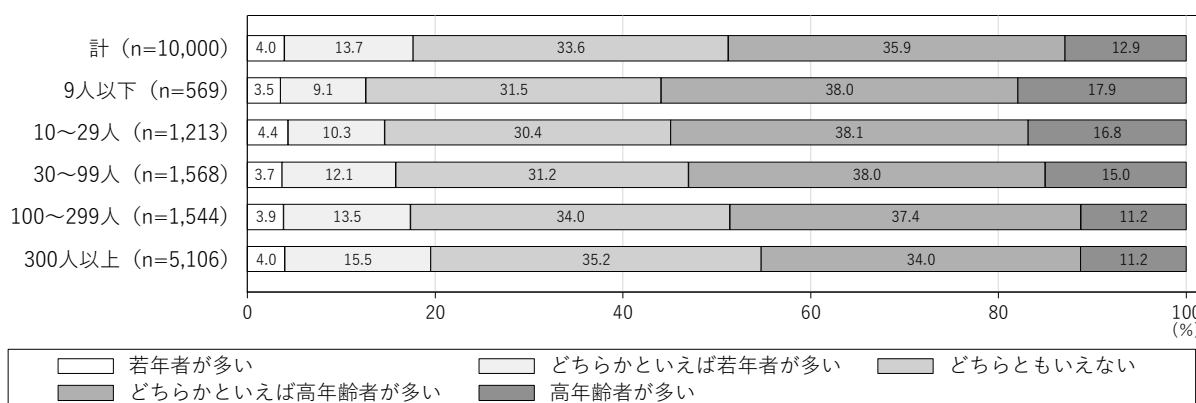
第2節 職場の状況

1. 職場の従業員の年齢構成

職場に若年層と高齢者のどちらが多いのか、職場の年齢構成について尋ねた。「高年齢者が多い」「どちらかといえば高年齢者が多い」をあわせて約半数（48.8%）と、「若年者が多い」「どちらかといえば若年者が多い」をあわせた割合（17.7%）を大きく上回っている。

規模別にみると、規模の小さな企業で働いている人ほど高年齢者が多いとしている（図表 2-2-1）。

図表 2-2-1 職場の従業員の年齢構成（規模別）



2. 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尋ねたところ、「3割」（14.3%）とする割合が最も高く、次いで「1割」（12.8%）、「2割」（12.6%）、「5割」（11.3%）、「4割」（9.5%）などとなっている。

規模別にみると、勤務先の規模が小さいほど女性が2割以下とする回答比率が高くなっている（図表 2-2-2）。

図表 2-2-2 職場の従業員に占める女性の割合（規模別、単位：%）

規模	n	0割	1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割
計	10,000	4.1	12.8	12.6	14.3	9.5	11.3	7.8	9.4	9.0	6.3	2.9
9人以下	569	8.6	17.6	12.7	6.3	5.6	9.7	4.9	5.8	8.1	11.2	9.5
10～29人	1,213	5.8	15.2	13.8	10.2	6.3	10.0	5.8	7.8	9.6	10.9	4.7
30～99人	1,568	3.4	15.4	13.4	12.8	8.0	9.6	7.8	8.9	10.3	7.7	2.6
100～299人	1,544	3.9	11.8	12.8	13.1	10.4	11.3	8.4	10.5	10.4	5.2	2.1
300人以上	5,106	3.4	11.2	12.1	17.0	10.8	12.2	8.4	10.1	8.2	4.5	2.1

3. 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」とする回答割合が18.1%で最も高く、次いで「0割」が14.9%、「2割」が12.2%、「3割」が11.3%、「5割」が7.9%などとなっている。

規模別にみると、おおむね勤務先の規模が小さいほど非正社員の割合が低いとする傾向にある（図表2-2-3）。

図表 2-2-3 職場の従業員に占める非正社員の割合（規模別、単位：％）

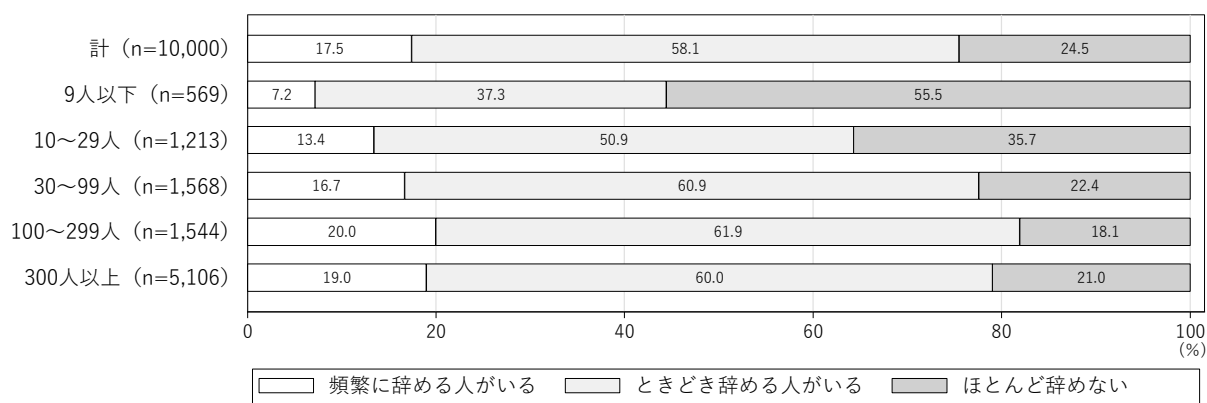
規模	n	0割	1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割
計	10,000	14.9	18.1	12.2	11.3	5.3	7.9	4.3	6.4	7.2	6.1	6.3
9人以下	569	27.6	15.1	7.7	7.4	6.9	9.3	4.9	3.5	5.4	5.3	6.9
10～29人	1,213	23.7	14.7	9.7	7.4	4.4	7.7	3.9	5.6	6.4	7.0	9.6
30～99人	1,568	16.7	16.1	10.8	10.9	5.7	9.6	3.7	5.3	7.8	7.0	6.4
100～299人	1,544	12.4	19.8	13.6	12.6	5.2	7.6	3.6	7.6	6.8	4.7	6.0
300人以上	5,106	11.7	19.3	13.3	12.4	5.2	7.4	4.7	6.9	7.5	6.1	5.6

4. 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、「ときどき辞める人がある」とする回答割合が58.1%で最も高く、次いで「ほとんど辞めない」が24.5%、「頻繁に辞める人がある」が17.5%となっている。

規模別にみると、おおむね勤務先の規模が大きいほど「頻繁に辞める人がある」の回答割合が高い（図表2-2-4）。

図表 2-2-4 職場の従業員の退職の状況（規模別）



5. 職場の雰囲気

職場の雰囲気について尋ねた（複数回答）。「人員がいつも不足している」とする割合が47.8%で最も高く、次いで「職場内で助け合う雰囲気がある」が34.6%、「仕事のできる人とできない人の差が大きい」が30.7%、「なるべく残業をしないという雰囲気がある」が28.5%、「女性正社員が男性正社員と同じように活躍している」が25.4%、「職場の人がそろう機会が少ない」が22.8%、「正社員と同様の仕事をする非正社員がいる」が22.6%などとなっている。

規模別にみると、勤務先の規模が大きいほど回答割合が高いのは「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」「先輩が後輩を教える雰囲気がある」「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」「社員同士の職場外でのつきあいがある」などとなっている（図表2-2-5）。

図表 2-2-5 職場の雰囲気（複数回答、規模別、単位：%）

規模	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	なるべく残業をしないという雰囲気がある	女性正社員が男性正社員と同じように活躍している	職場の人がそろう機会が少ない	正社員と同様の仕事をする非正社員がいる	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	育児や介護など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	社員同士の職場外でのつきあいがある	経験してい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	当てはまるものは1つもない
計	10,000	47.8	34.6	30.7	28.5	25.4	22.8	22.6	21.3	19.1	16.0	10.4	9.4	6.3	3.9	8.0
9人以下	569	32.0	43.4	18.6	32.2	14.8	17.0	13.2	15.5	21.1	13.7	3.0	5.4	6.7	2.8	13.7
10～29人	1,213	42.5	36.0	24.9	30.9	17.1	21.7	15.9	17.8	18.4	12.3	6.3	5.9	6.3	2.7	10.0
30～99人	1,568	49.2	30.9	33.2	28.9	22.4	24.8	22.3	18.5	17.3	13.3	7.6	9.5	6.7	3.6	8.9
100～299人	1,544	52.9	33.0	32.3	27.9	26.2	20.0	23.6	21.2	17.9	16.8	9.4	9.8	5.4	3.7	6.7
300人以上	5,106	48.9	34.9	32.2	27.6	29.2	23.8	25.0	23.7	20.0	17.7	13.3	10.5	6.5	4.5	6.9

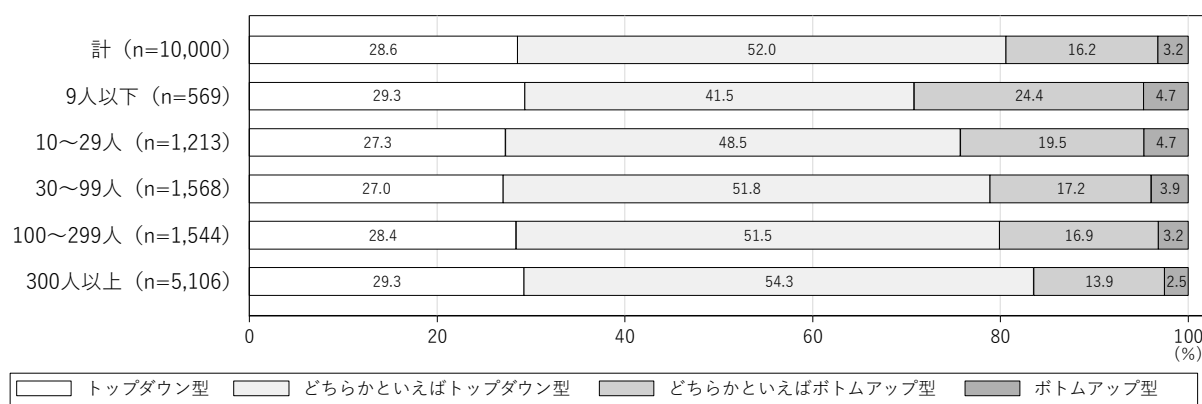
第3節 勤務している会社の状況

1. 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を尋ねたところ、「どちらかといえばトップダウン型」とする割合が 52.0%で最も高く、次いで「トップダウン型」が 28.6%で、あわせて約 8 割 (80.6%) となっている。「どちらかといえばボトムアップ型」は 16.2%で、「ボトムアップ型」は 3.2%となっている。

規模別にみると、規模の小さな企業で働く人ほど「どちらかといえばボトムアップ型」「ボトムアップ型」とする割合が高くなっている (図表 2-3-1)。

図表 2-3-1 会社の経営手法(規模別)



2. 会社の強み

いまの会社の強みは何だと思うかを尋ねた（複数回答）。1 つでも強みをあげた人の割合は 53.0%で、「特に強みはない」と回答した人は 47.0%だった。「特に強みはない」の割合を勤務先の規模別にみると、「9 人以下」が 62.2%に対して「300 人以上」は 40.3%などと、規模が小さい企業に勤める人ほど「特に強みはない」としている。

強みをあげた人を分母とし、各強みの回答割合を図表 2-3-2 に示すと、「女性の活躍が進んでいる」とする回答割合が最も高く 33.5%で、次いで「市場で高いシェアを誇っている」が 29.5%、「他社の参入が難しい製品・サービスを提供している」が 19.9%などとなっている。

規模別にみると、勤務先の規模が大きいほど「市場で高いシェアを誇っている」「国際的な規格に沿った製品を生産している」「高額な設備に投資を続けている」の割合が高く、規模が小さいほど「優秀な従業員が離職しない」の割合が高い。「女性の活躍が進んでいる」は規模による違いはあまりみられない。

図表 2-3-2 会社の強み(複数回答、規模別、単位: %)

規模	n	女性の活躍が進んでいる	市場で高いシェアを誇っている	サービスの参入が難しい製品・サービスを提供している	製品・サービスを安価で提供している	優秀な従業員が離職しない	国際的な規格に沿った製品を生産している	人材育成・能力開発のすぐれた仕組みがある	外国人の活躍が進んでいる	極めて短い納期に対応できる	高額な設備に投資を続けている	その他
計	5,301	33.5	29.5	19.9	18.6	13.0	12.2	12.2	8.8	8.2	7.8	2.0
9人以下	215	34.9	10.7	19.5	24.2	26.0	4.2	8.4	4.7	12.1	3.3	2.3
10～29人	534	35.8	12.0	22.7	22.7	20.0	4.9	8.4	6.6	11.2	4.9	1.5
30～99人	713	35.2	19.5	20.2	19.5	15.4	6.9	6.3	7.3	11.5	5.0	2.0
100～299人	790	36.3	24.6	19.0	15.1	12.4	8.9	10.4	10.4	9.2	6.7	2.9
300人以上	3,049	31.8	37.5	19.6	18.1	10.5	16.2	15.0	9.5	6.4	9.5	1.8

注)「特に強みはない」と回答した人を除いて集計。

3. 会社の法人のタイプ

会社がどのような法人であるか尋ねた(複数回答)。「あてはまるものはない」(30.5%)の割合が最も高く、以下「企業グループの中核的企業である(持ち株会社本社含む)」(27.1%)、「企業グループの子会社・関連会社である(持ち株会社の傘下企業含む)」(24.1%)、「経営者とその家族・親族が中心になって経営する家族経営の企業である」(21.0%)となっている。

規模別にみると、勤務先の規模が小さいほど「経営者とその家族・親族が中心になって経営する家族経営の企業である」とする割合が高い(図表 2-3-3)。

図表 2-3-3 会社の法人のタイプ(複数回答、規模別、単位: %)

規模	n	経営者とその家族・親族が中心になって経営する家族経営の企業である	企業グループの中核的企業である（持ち株会社を含む）	企業グループの子会社・関連会社である（持ち株会社を含む）	あてはまるものはない
計	10,000	21.0	27.1	24.1	30.5
9人以下	569	47.1	7.7	7.0	39.2
10～29人	1,213	39.3	9.5	13.5	38.9
30～99人	1,568	31.2	14.0	20.7	36.3
100～299人	1,544	21.9	20.8	26.6	33.1
300人以上	5,106	10.3	39.3	28.8	25.0

4. 会社についてどのように思うか

いまの会社についてどのように思うかを、以下の 7 つの項目で尋ねた。いずれの項目についても、選択肢を「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」の 5 択とした。

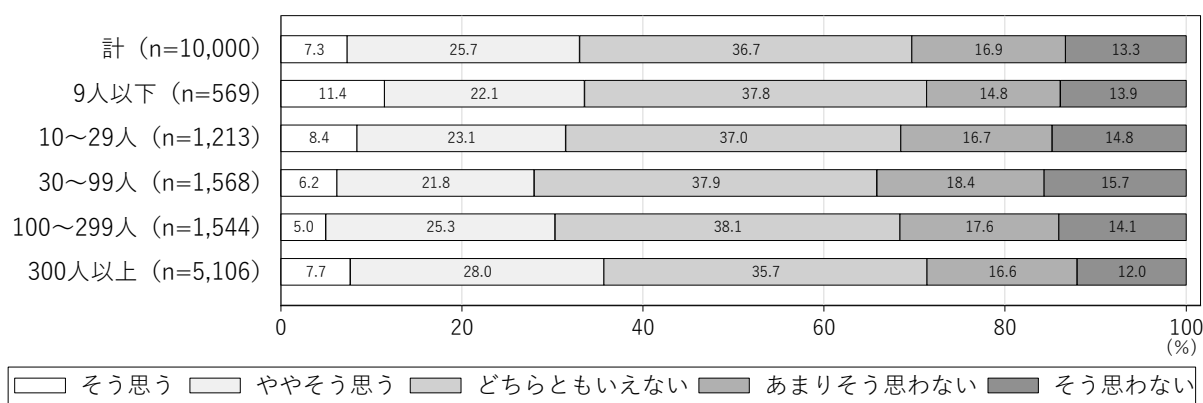
- (1) 私はいまの会社の一員であることを誇りに思う
- (2) 私はいまの会社にあ着を持っている
- (3) 私はいまの会社に対して忠誠心を感じている
- (4) 私は選択肢がないため、いまの会社を離れることができない
- (5) 私はいまの会社でしか働けない人間になっている
- (6) いまの会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになる
- (7) 機会があればいまの会社を離れたい

(1)「私はいまの会社の一員であることを誇りに思う」についての意識

「私はいまの会社の一員であることを誇りに思う」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 36.7%で、次いで「ややそう思う」が 25.7%、「あまりそう思わない」が 16.9%、「そう思わない」が 13.3%、「そう思う」が 7.3%となっている。肯定的割合（「そう思う」「ややそう思う」の計）が 33.0%に対して、否定的割合（「そう思わない」「あまりそう思わない」の計）は 30.3%で、肯定的割合と否定的割合が拮抗している。

勤務先規模別にみると、300 人未満においては勤務先の規模が小さいほど「そう思う」とする割合が高くなっている（図表 2-3-4）。

図表 2-3-4 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社の一員であることを誇りに思う（規模別）



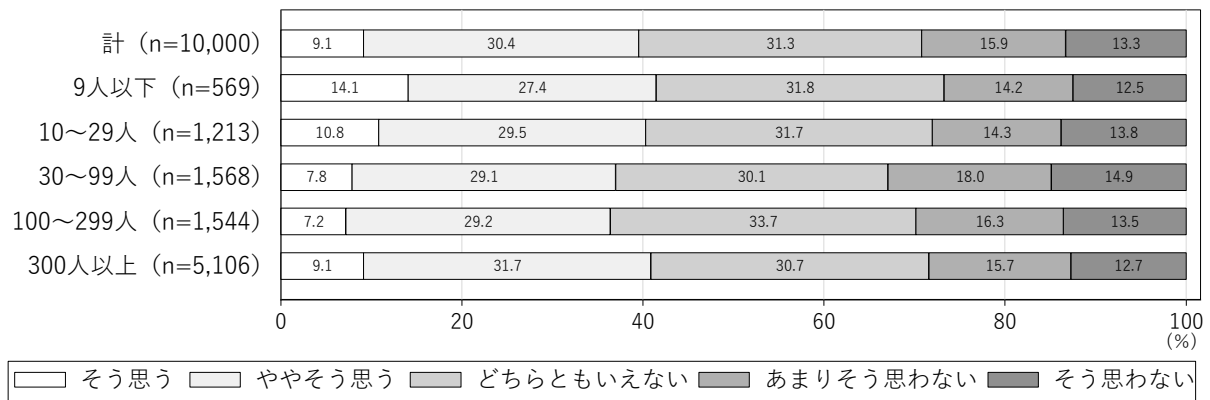
(2)「私はいまの会社にあ着を持っている」についての意識

「私はいまの会社にあ着を持っている」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 31.3%で、次いで「ややそう思う」が 30.4%、「あまりそう思わない」が 15.9%、

「そう思わない」が 13.3%、「そう思う」が 9.1%となっている。肯定的割合が 39.6%に対して否定的割合は 29.2%で、肯定的割合が否定的割合を約 10 ポイント上回っている。

規模による違いはそれほどみられない（図表 2-3-5）。

図表 2-3-5 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社に愛着を持っている（規模別）

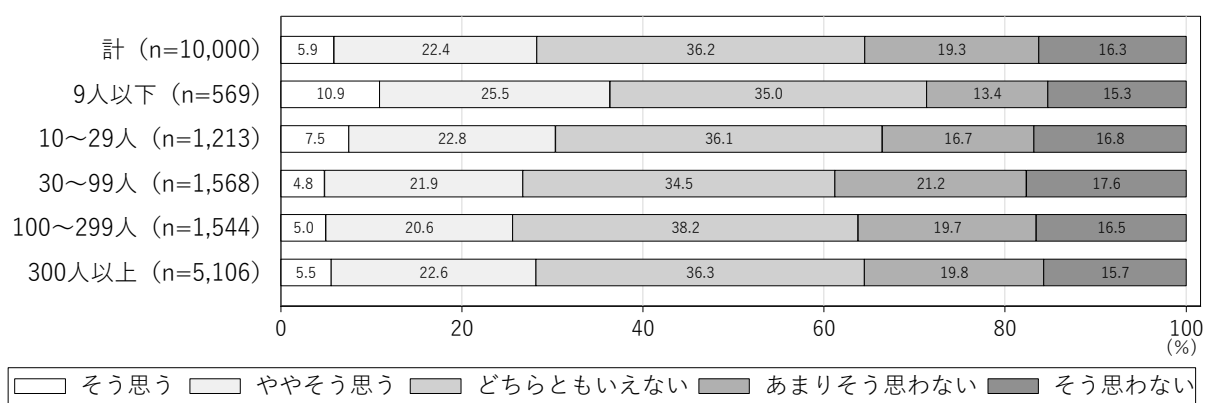


(3)「私はいまの会社に対して忠誠心を感じている」についての意識

「私はいまの会社に対して忠誠心を感じている」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 36.2%で、次いで「ややそう思う」が 22.4%、「あまりそう思わない」が 19.3%、「そう思わない」が 16.3%、「そう思う」が 5.9%となっている。肯定的割合が 28.3%に対して否定的割合は 35.5%で、肯定的割合が否定的割合を約 7 ポイント下回っている。

勤務先規模別にみると、肯定的割合は「9人以下」が最も高く 36.4%で、否定的割合の 28.6%を約 8 ポイント上回っている（図表 2-3-6）。

図表 2-3-6 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社に対して忠誠心を感じている（規模別）



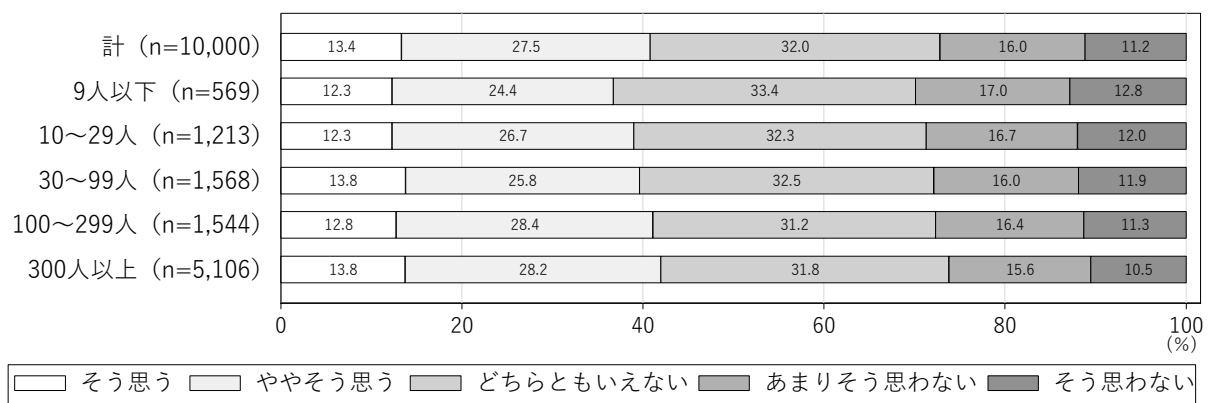
(4)「私は選択肢がないため、いまの会社を離れることができない」についての意識

「私は選択肢がないため、いまの会社を離れることができない」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 32.0%で、次いで「ややそう思う」が 27.5%、「あまりそ

「そう思う」が13.4%、「ややそう思う」が27.5%、「どちらともいえない」が32.0%、「あまりそう思わない」が16.0%、「そう思わない」が11.2%となっている。肯定的割合が40.8%に対して否定的割合は27.2%で、肯定的割合が否定的割合を約14ポイント上回っている。

勤務先規模別にみると、規模による違いはそれほど大きくないものの、肯定的割合は規模が大きいほど高くなっている（図表2-3-7）。

図表 2-3-7 いまの会社についてどのように思うか：私は選択肢がないため、いまの会社を離れることができない（規模別）

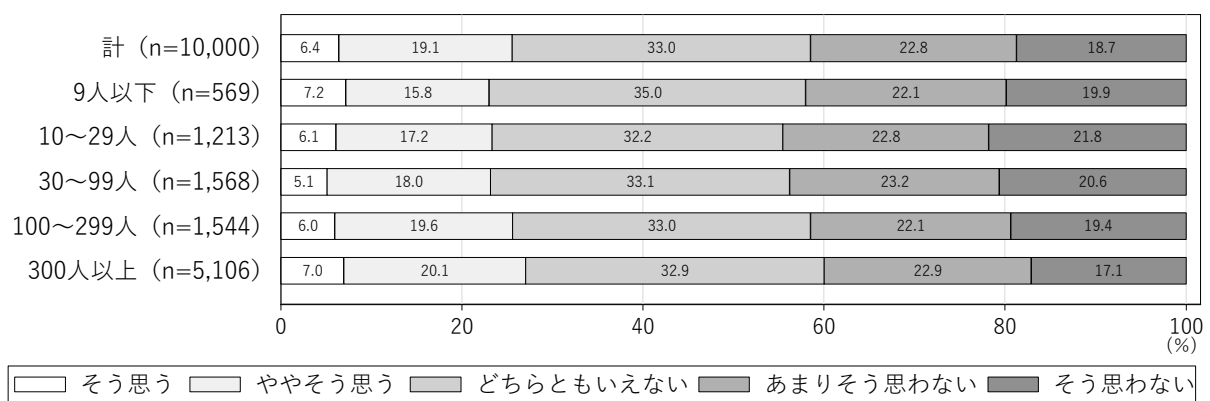


(5)「私はいまの会社でしか働けない人間になっている」についての意識

「私はいまの会社でしか働けない人間になっている」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く33.0%で、次いで「あまりそう思わない」が22.8%、「ややそう思う」が19.1%、「そう思わない」が18.7%、「そう思う」が6.4%となっている。肯定的割合が25.5%に対して否定的割合は41.5%で、肯定的割合が否定的割合を約16ポイント下回っている。

勤務先規模別にみると、規模による違いはそれほど大きくない（図表2-3-8）。

図表 2-3-8 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社でしか働けない人間になっている（規模別）

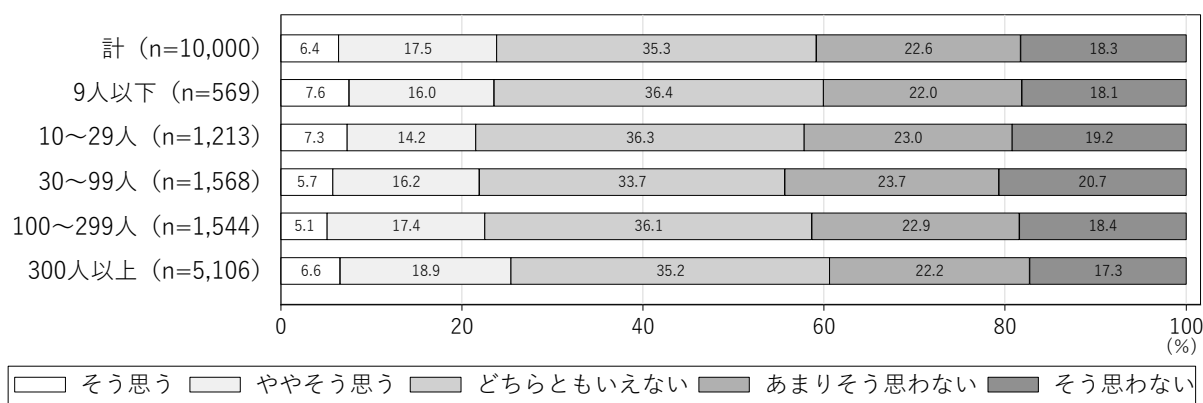


(6)「いまの会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになる」についての意識

「いまの会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになる」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 35.3%で、次いで「あまりそう思わない」が 22.6%、「そう思わない」が 18.3%、「ややそう思う」が 17.5%、「そう思う」が 6.4%となっている。肯定的割合が 23.9%に対して否定的割合は 40.9%で、肯定的割合が否定的割合を約 17 ポイント下回っている。

勤務先規模別にみると、規模による違いはそれほど大きくない（図表 2-3-9）。

図表 2-3-9 いまの会社についてどのように思うか：いまの会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになる（規模別）

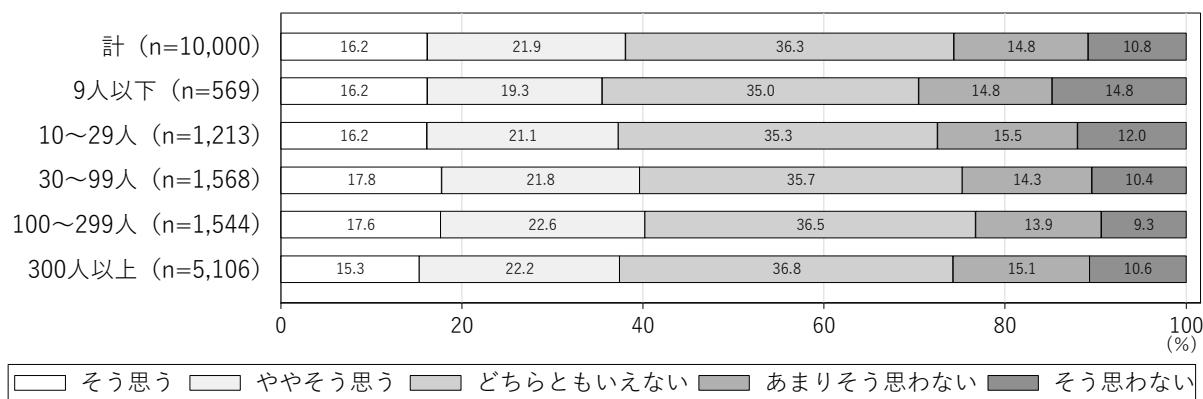


(7)「機会があればいまの会社を離れたい」についての意識

「機会があればいまの会社を離れたい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 36.3%で、次いで「ややそう思う」が 21.9%、「そう思う」が 16.2%、「あまりそう思わない」が 14.8%、「そう思わない」が 10.8%となっている。肯定的割合が 38.1%に対して否定的割合は 25.6%で、肯定的割合が否定的割合を約 12 ポイント上回っている。

勤務先規模別にみると、規模による違いはそれほど大きくない（図表 2-3-10）。

図表 2-3-10 いまの会社についてどのように思うか：機会があればいまの会社を離れたい（規模別）



第4節 現状に対する評価

1. 現状に対する評価

現在の自身の状況について、どのように自己評価しているかを以下の8つの項目に分けて尋ねた。いずれの項目についても、選択肢は「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」の4択とした。

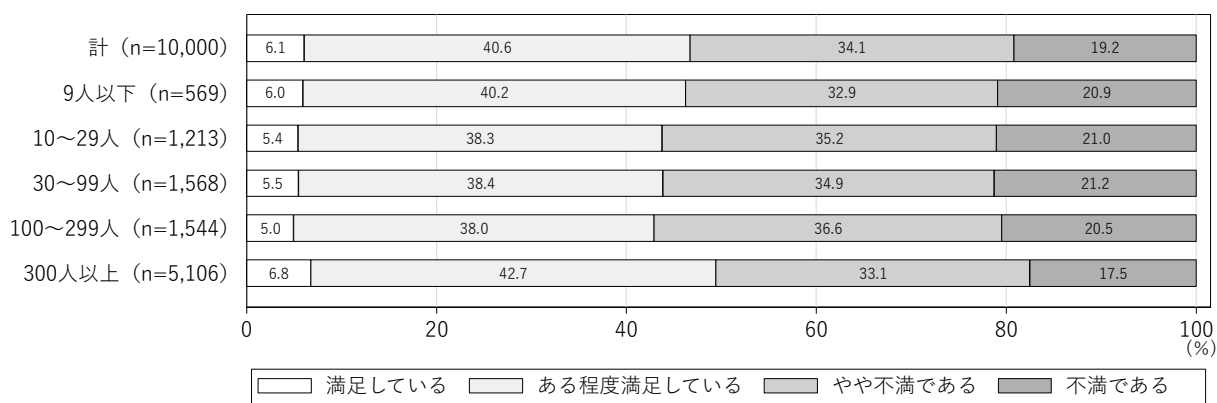
- (1) 収入
- (2) 働きがい
- (3) 働きやすさ
- (4) 仕事内容
- (5) 仕事上の地位や権限
- (6) 雇用の安定性
- (7) 仕事に役立つ能力や知識を身に付ける機会
- (8) キャリアの見通し

(1)収入

収入については、「ある程度満足している」の割合が最も高く 40.6%で、次いで「やや不満である」が 34.1%、「不満である」が 19.2%、「満足している」が 6.1%となっており、肯定的割合（「満足している」「ある程度満足している」の計）は 46.7%だった。

勤務先規模別にみると、肯定的割合は「300人以上」で最も高い（図表 2-4-1）。

図表 2-4-1 現状の評価：収入（規模別）

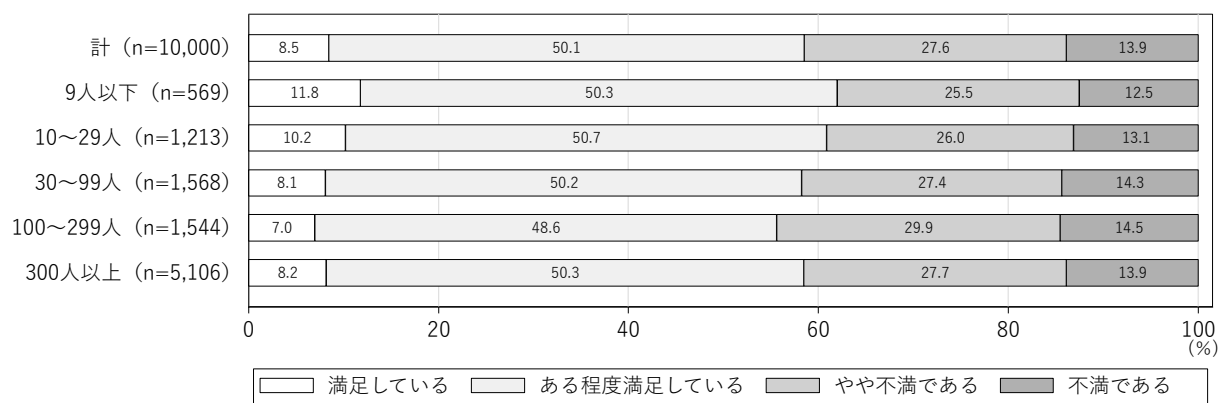


(2) 働きがい

働きがいについては、「ある程度満足している」の割合が最も高く 50.1%で、次いで「やや不満である」が 27.6%、「不満である」が 13.9%、「満足している」が 8.5%となっており、肯定的割合は 58.5%だった。

勤務先規模別にみると、規模による違いはそれほどみられない（図表 2-4-2）。

図表 2-4-2 現状の評価：働きがい（規模別）

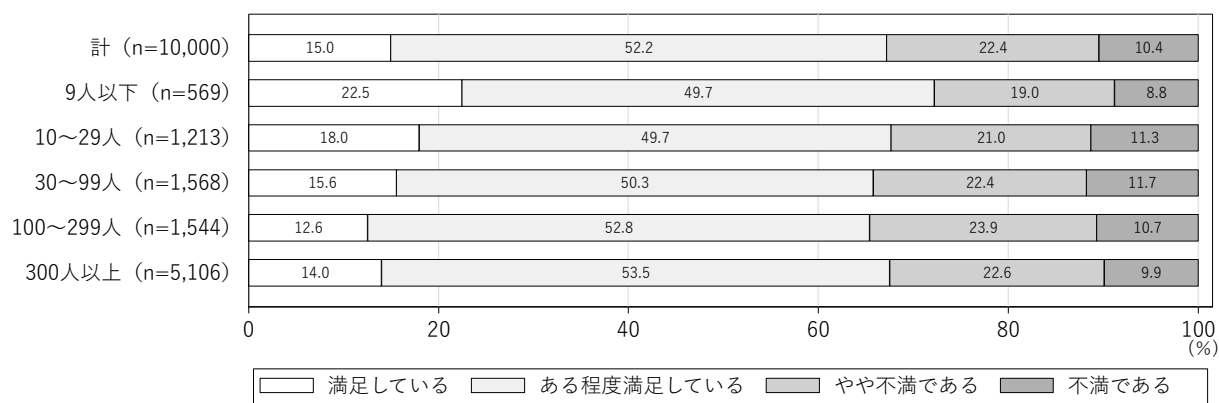


(3) 働きやすさ

働きやすさについては、「ある程度満足している」の割合が最も高く 52.2%で、次いで「やや不満である」が 22.4%、「満足している」が 15.0%、「不満である」が 10.4%となっており、肯定的割合は 67.2%だった。

勤務先規模別にみると、「満足している」の割合はおおむね規模が小さいほど高い（図表 2-4-3）。

図表 2-4-3 現状の評価：働きやすさ（規模別）

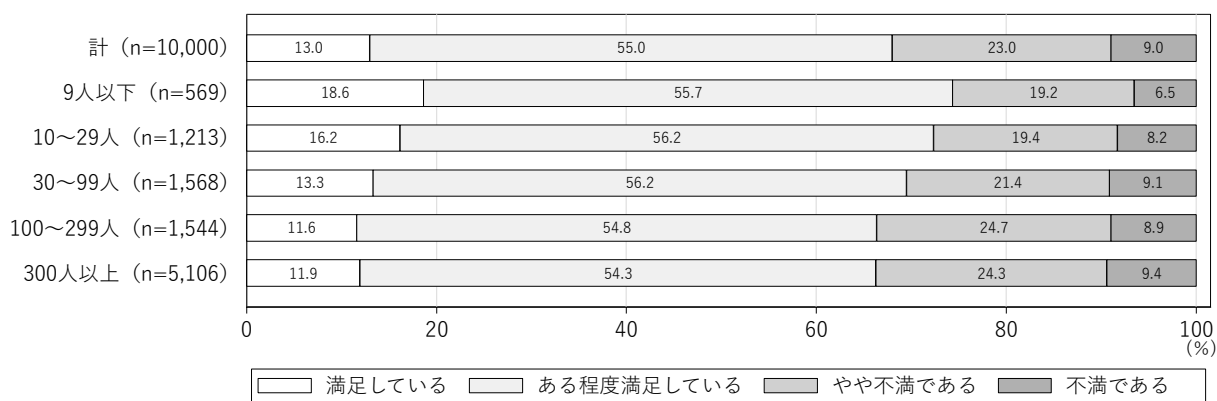


(4) 仕事内容

仕事内容については、「ある程度満足している」の割合が最も高く 55.0%で、次いで「やや不満である」が 23.0%、「満足している」が 13.0%、「不満である」が 9.0%となっており、肯定的割合は 68.0%だった。

勤務先規模別にみると、「満足している」の割合はおおむね規模が小さいほど高い（図表 2-4-4）。

図表 2-4-4 現状の評価：仕事内容（規模別）

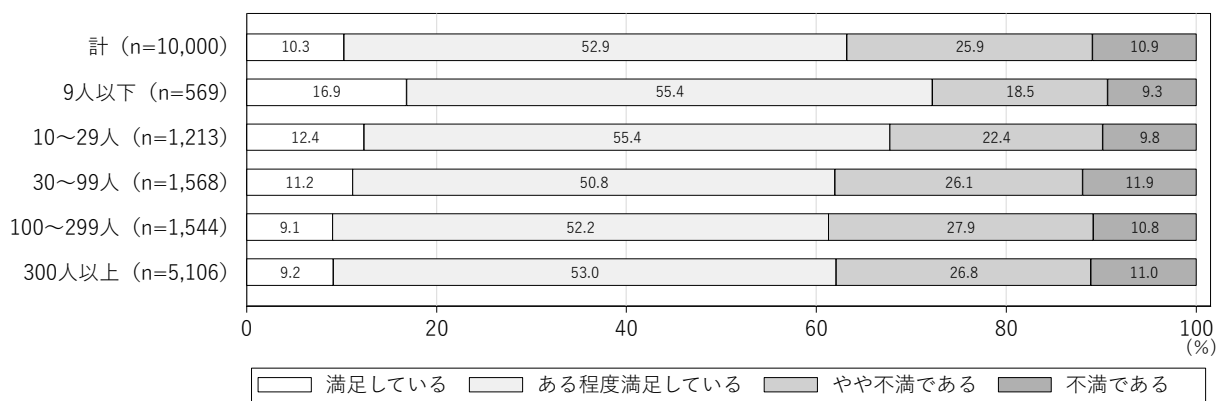


(5) 仕事上の地位や権限

仕事上の地位や権限については、「ある程度満足している」の割合が最も高く 52.9%で、次いで「やや不満である」が 25.9%、「不満である」が 10.9%、「満足している」が 10.3%となっており、肯定的割合は 63.2%だった。

勤務先規模別にみると、「満足している」の割合はおおむね規模が小さいほど高い（図表 2-4-5）。

図表 2-4-5 現状の評価：仕事上の地位や権限（規模別）

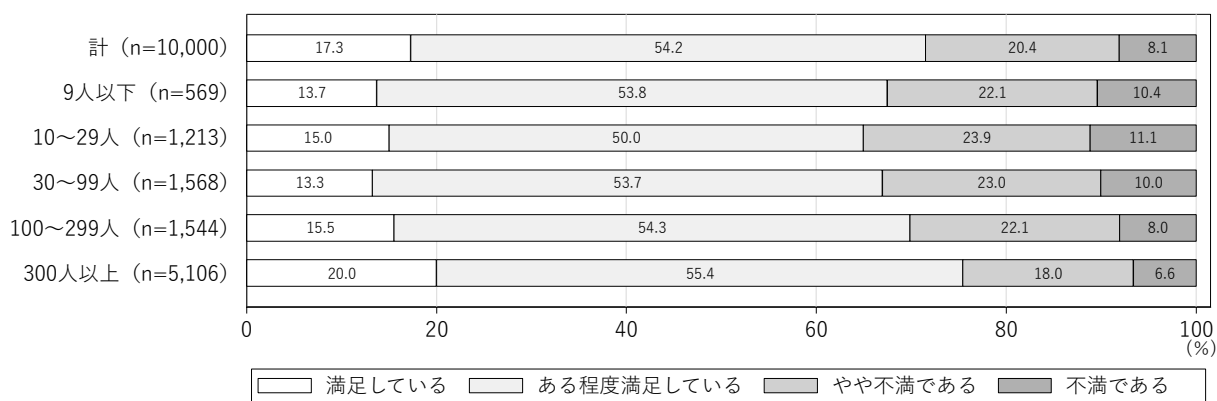


(6)雇用の安定性

雇用の安定性については、「ある程度満足している」の割合が最も高く 54.2%で、次いで「やや不満である」が 20.4%、「満足している」が 17.3%、「不満である」が 8.1%となっており、肯定的割合は 71.5%だった。

勤務先規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「満足している」の割合が高くなっている（図表 2-4-6）。

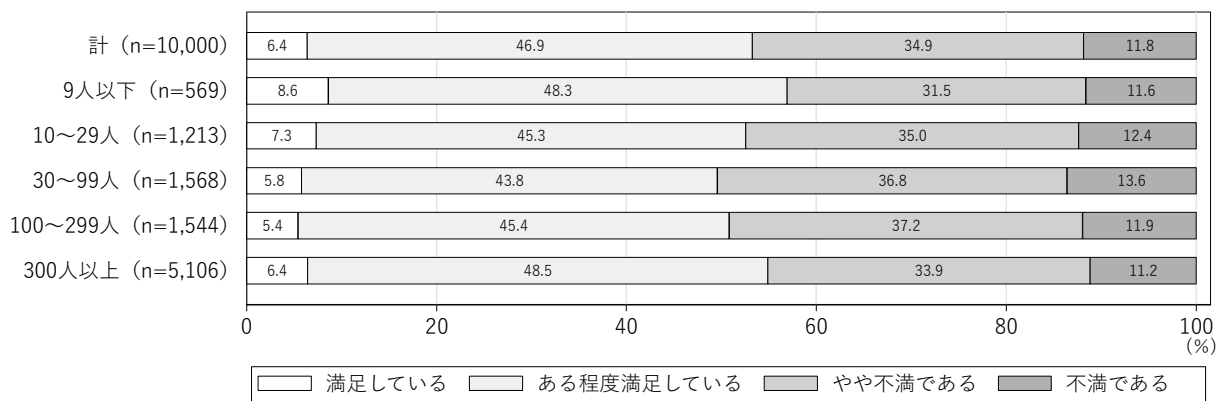
図表 2-4-6 現状の評価：雇用の安定性（規模別）



(7)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、「ある程度満足している」の割合が最も高く 46.9%で、次いで「やや不満である」が 34.9%、「不満である」が 11.8%、「満足している」が 6.4%となっており、肯定的割合は 53.3%だった（図表 2-4-7）。

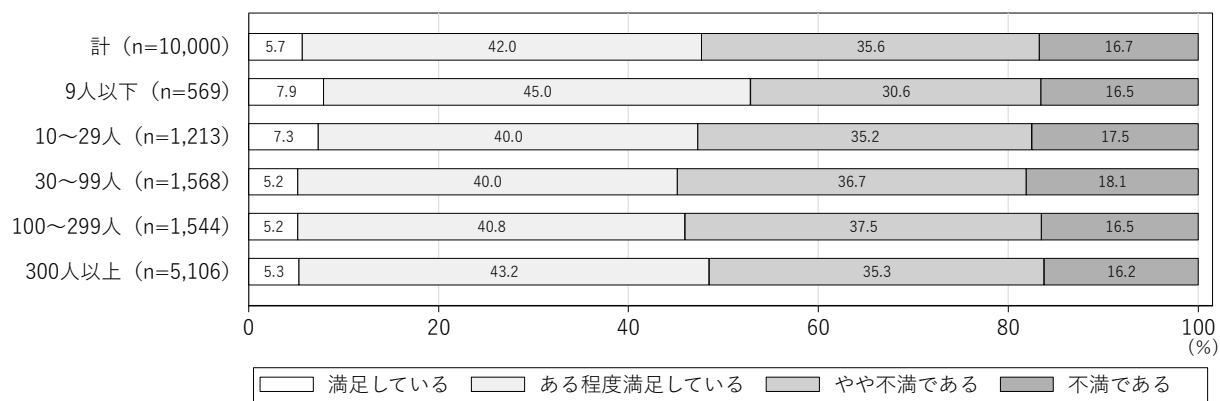
図表 2-4-7 現状の評価：仕事に役立つ能力や知識を身につける機会（規模別）



(8) キャリアの見通し

キャリアの見通しについては、「ある程度満足している」の割合が最も高く 42.0%で、次いで「やや不満である」が 35.6%、「不満である」が 16.7%、「満足している」が 5.7%となっており、肯定的割合は 47.7%だった（図表 2-4-8）。

図表 2-4-8 現状の評価：キャリアの見通し(規模別)



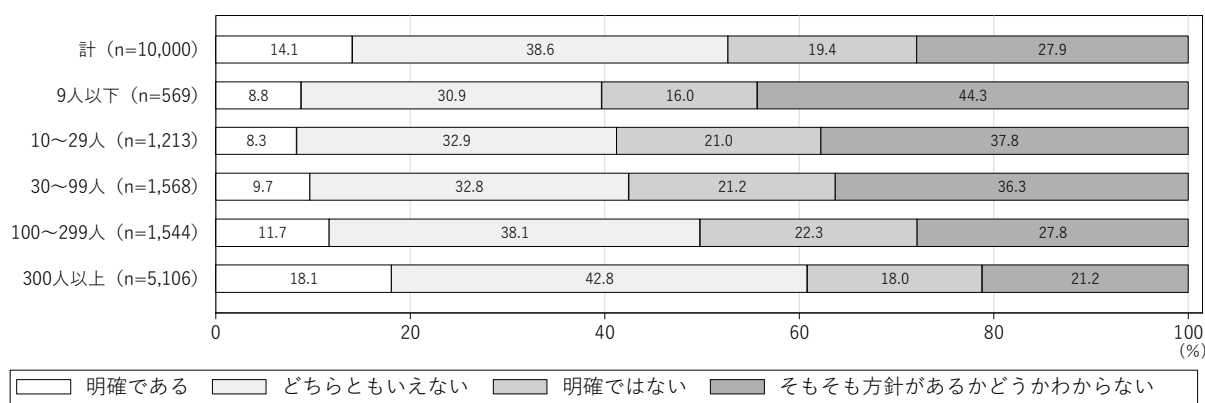
第5節 職場での人材育成・能力開発

1. 会社の人材育成・能力開発の方針は明確か

勤務している会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうかを尋ねた。「どちらともいえない」とする割合が38.6%で最も高く、次いで「そもそも方針があるかどうか分からない」が27.9%、「明確ではない」が19.4%、「明確である」が14.1%となっている。

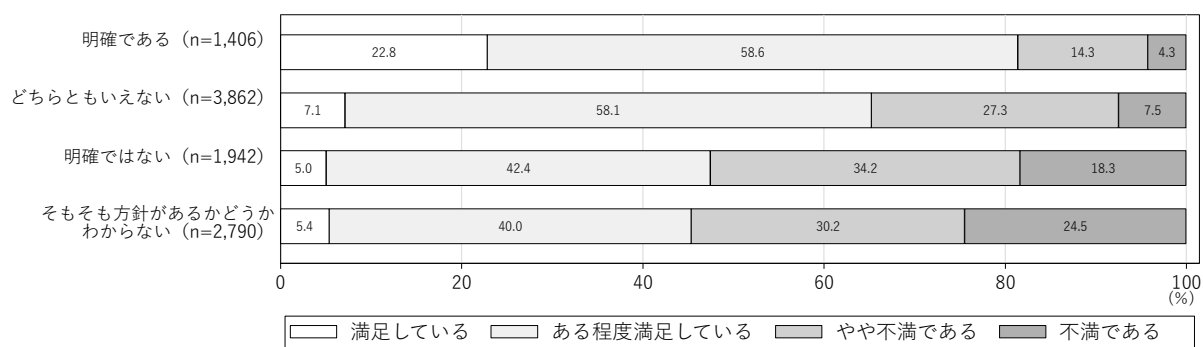
勤務先規模別にみると、おおむね規模の大きい企業に勤める人ほど「明確である」と回答しており、「300人以上」では2割弱（18.1%）が「明確である」としている（図表2-5-1）。

図表 2-5-1 会社の人材育成・能力開発の方針は明確か(規模別)



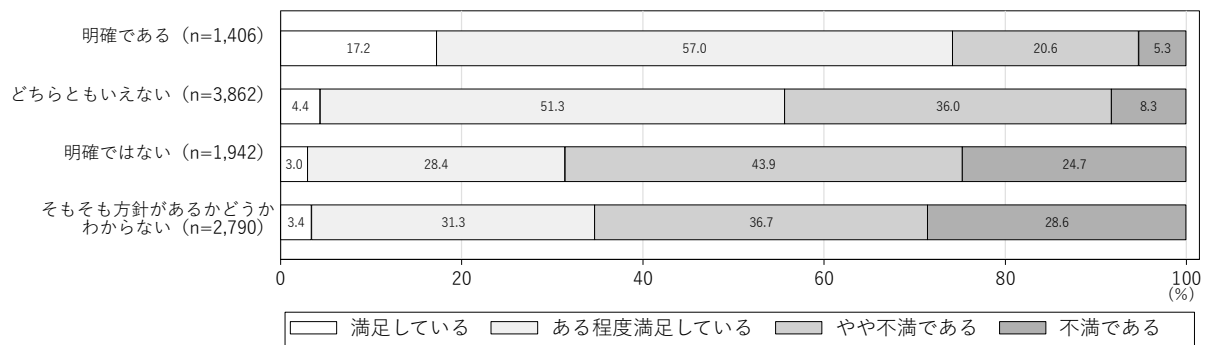
第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「働きがい」の満足度について、会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうかで分けてみると、肯定的割合（「満足している」「ある程度満足している」の計）は、会社の人材育成・能力開発の方針が「明確である」と回答した人で81.4%と最も高くなっている（図表2-5-2）。

図表 2-5-2 現状の評価:働きがい(会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうか別)



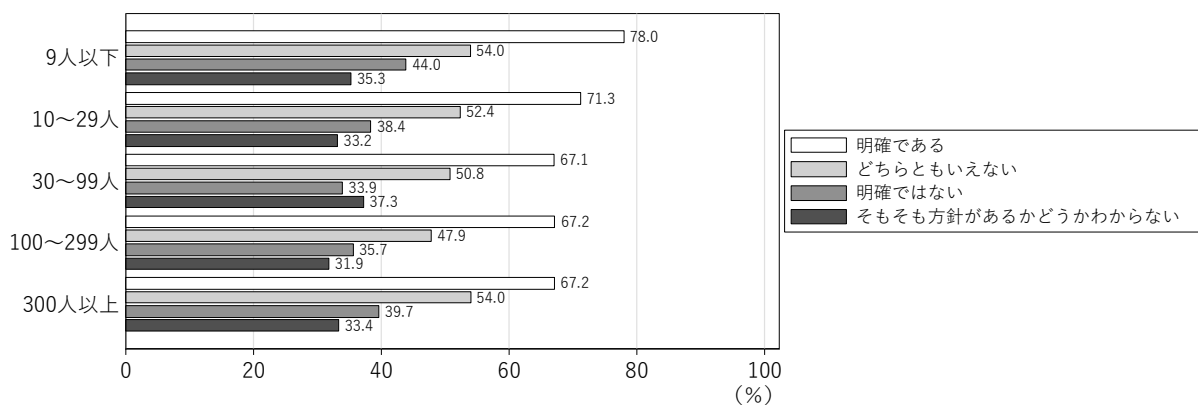
第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「キャリアの見通し」の満足度について、会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうかで分けてみると、方針が「明確である」とする人は肯定的割合が74.2%と高くなっている（図表2-5-3）。

図表 2-5-3 現状の評価:キャリアの見通し(会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうか別)



「キャリアの見通し」への評価の肯定的割合を勤務先規模および会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうかで分けてみた。いずれの規模においても、方針が「明確である」とする人において、肯定的割合が最も高くなっている（図表 2-5-4）。

図表 2-5-4 現状の評価:キャリアの見通しに「満足している」または「ある程度満足している」割合
(規模別および会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうか別)

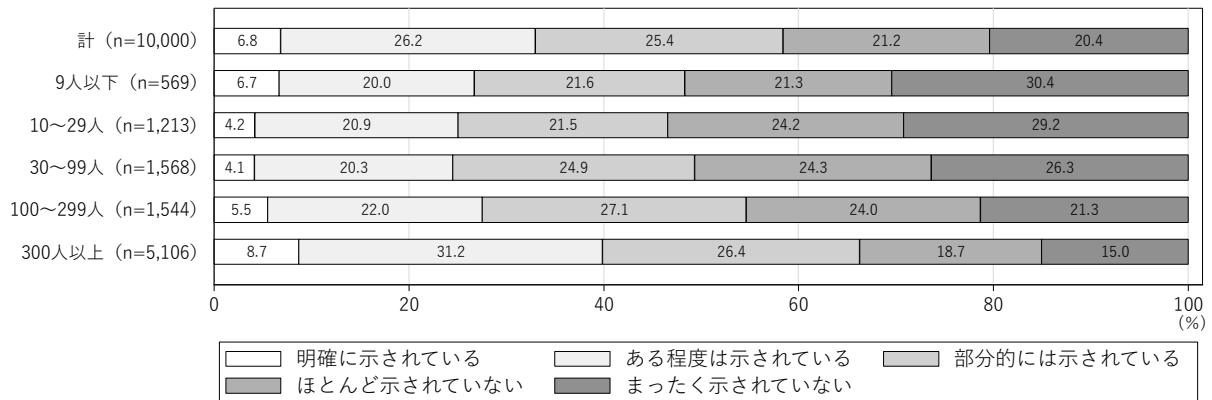


2. 求める人材像が明確に示されているか

勤務している会社では、求めている人材像が明確に示されているかを尋ねた。「明確に示されている」が 6.8%、「ある程度は示されている」が 26.2%で、あわせて約 3 分の 1 (33.0%) となっている。

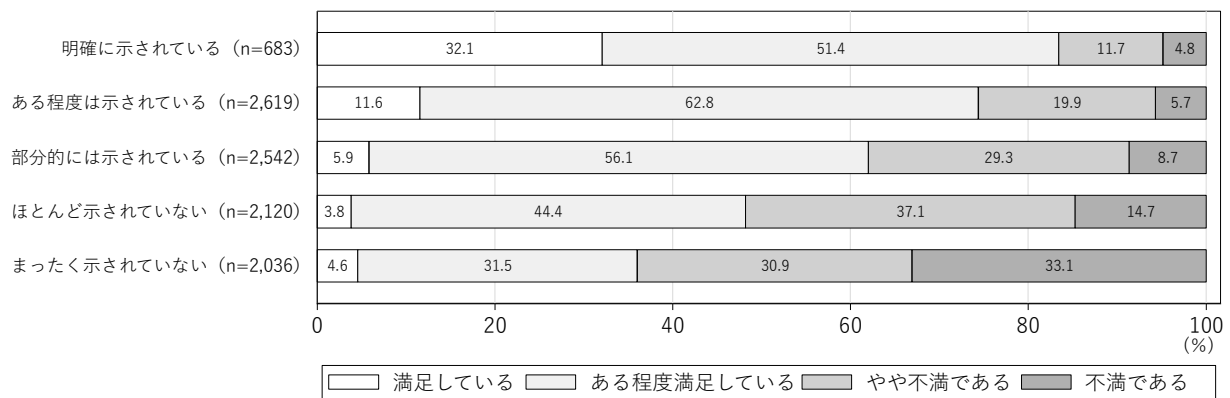
勤務先規模別にみると、「明確に示されている」「ある程度は示されている」を合わせた割合は「300 人以上」で特に高く、約 4 割 (39.9%) となっている（図表 2-5-5）。

図表 2-5-5 求める人材像が明確に示されているか(規模別)



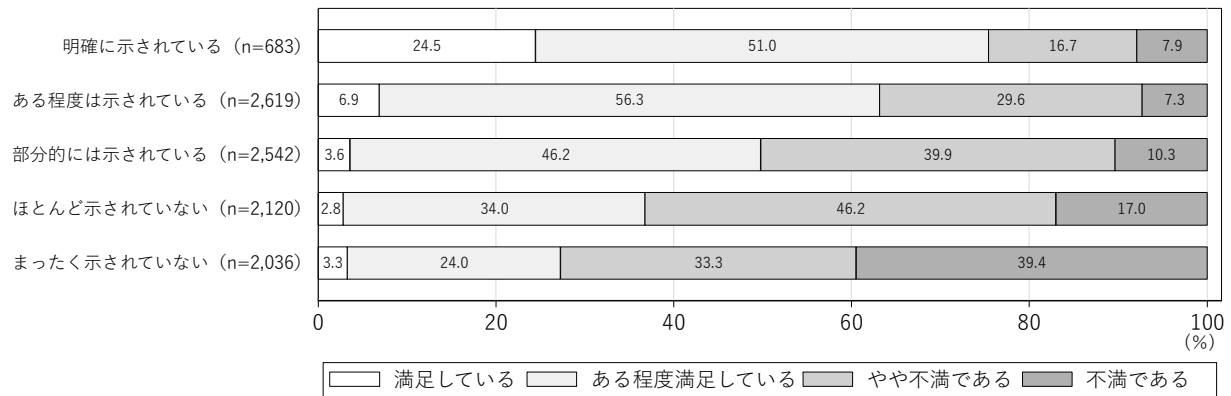
第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「働きがい」の満足度について、勤務している会社において求めている人材像が明確に示されているかどうかで分けてみた。明確に示されているほど肯定的割合（「満足している」「ある程度満足している」の計）が高く、「明確に示されている」が83.5%に対して、「まったく示されていない」は36.1%となっている（図表2-5-6）。

図表 2-5-6 現状の評価：働きがい
(勤務している会社において求めている人材像が明確に示されているかどうか別)



第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「キャリアの見通し」の満足度について、勤務している会社において求めている人材像が明確に示されているかどうかで分けてみた。肯定的割合は人材像が明確に示されているほど高く、「明確に示されている」が75.4%に対して、「まったく示されていない」は27.3%となっている（図表2-5-7）。

図表 2-5-7 現状の評価:キャリアの見通し
(勤務している会社において求めている人材像が明確に示されているかどうか別)



3. 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こと(=OJT)を尋ねた(複数回答)。「とにかく実践させてもらい、経験させられた」(32.3%)の割合が最も高く、次いで「仕事のやり方を実際に見せてもらった」(31.5%)、「仕事の幅を広げられた」(24.6%)などとなっている。

勤務先規模別にみると、規模が大きい企業で働く人ほど回答割合が高いのは「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」「会社の人材育成方針について説明があった」「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」「仕事を振り返る機会を与えられた」となっている(図表 2-5-8)。

図表 2-5-8 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こと(複数回答、規模別、単位: %)

規模	n	現場					方針・考え方等					マニュアル・計画等			相談・助言			その他	特にない
		とに させ られ た 実 践 さ せ て も ら い 、 経 験	仕 事 の や り 方 を 実 際 に 見 せ て も ら い 、 経 験	仕 事 の 幅 を 広 げ ら れ た	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	目 指 す べ き 仕 事 や 役 割 が 示 さ れ た	指 導 を 受 け 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 関 する 助 言 を う 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 関 する 相 談 を 受 け た		
計	10,000	32.3	31.5	24.6	14.1	18.1	21.8	18.2	21.3	12.0	14.6	14.9	6.6	6.2	16.4	9.8	2.1	0.2	28.0
9人以下	569	30.2	29.3	21.3	11.1	9.3	15.1	8.6	20.0	4.6	10.2	7.0	2.1	1.8	14.1	6.2	1.4	0.2	38.5
10～29人	1,213	31.7	32.2	20.7	11.0	11.4	15.3	10.9	18.9	5.4	12.2	9.6	3.5	4.0	15.2	6.3	1.5	0.2	35.3
30～99人	1,568	31.3	30.9	21.4	10.5	14.0	18.0	13.1	17.8	6.7	10.4	11.0	3.6	4.0	13.5	6.4	1.5	0.2	31.6
100～299人	1,544	28.8	28.9	23.3	13.0	18.7	18.7	16.6	18.8	9.7	13.2	13.3	6.0	4.5	15.3	9.0	1.7	0.0	29.6
300人以上	5,106	34.1	32.5	27.3	16.6	21.8	26.1	23.1	23.8	16.7	17.4	18.7	8.9	8.3	18.2	12.3	2.6	0.2	23.6

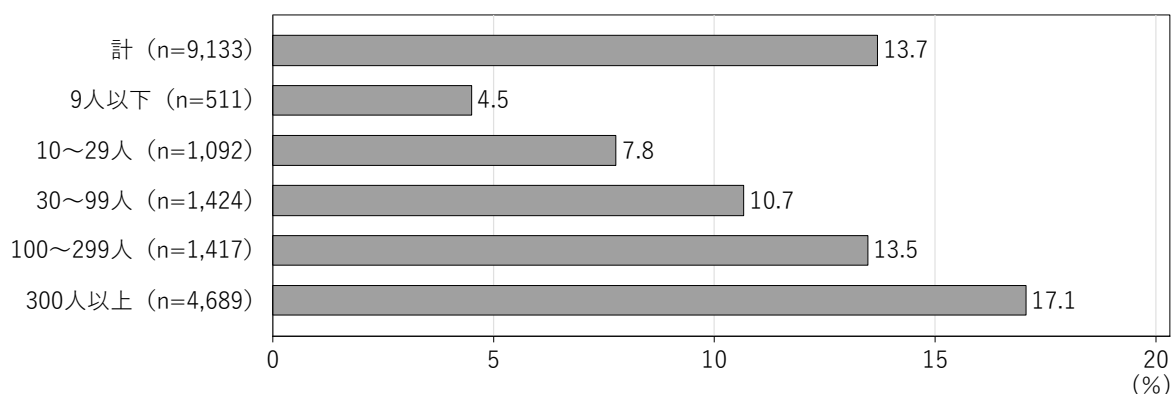
4. OFF-JT の受講

2023 年度に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）を受講したかを尋ねた。13.7%が「受講した」と回答している。

勤務先規模別にみると、規模の大きい企業に勤める人ほど OFF-JT を受講しており、「300人以上」では 17.1%が受講している（図表 2-5-9）。

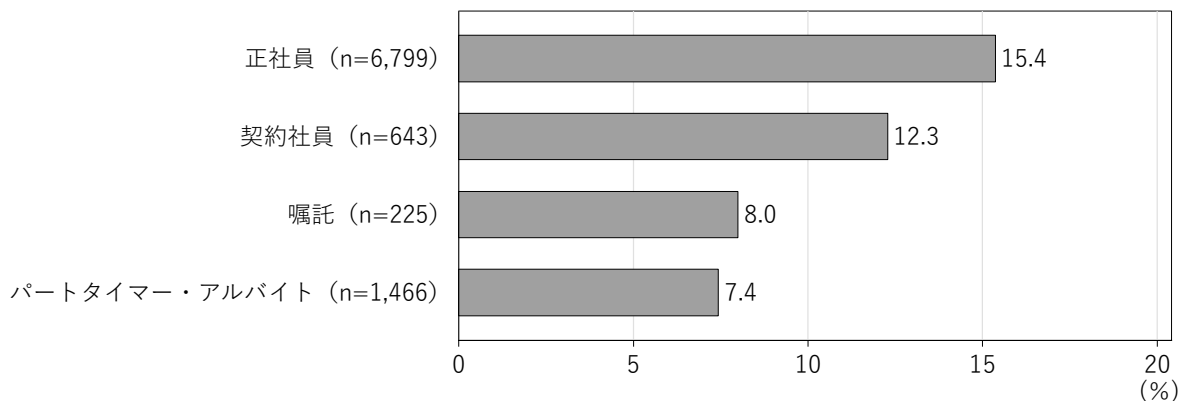
雇用形態別にみると、OFF-JT を受講した割合が最も高いのは「正社員」（15.4%）で、次に「契約社員」（12.3%）が高い（図表 2-5-10）。

図表 2-5-9 OFF-JT を受講した人の割合（規模別）



注）2023 年度は「まったく働いていない」と回答した人を除く。

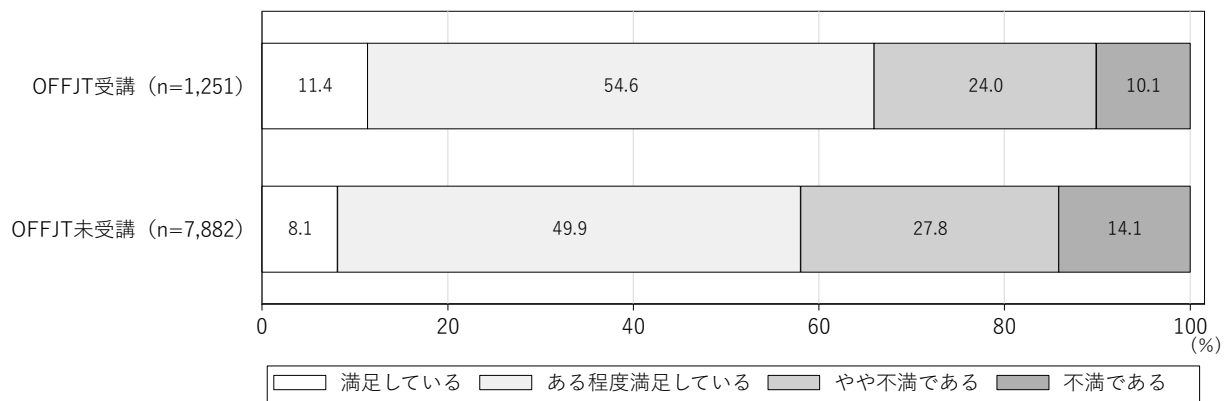
図表 2-5-10 OFF-JT を受講した人の割合（雇用形態別）



注）2023 年度は「まったく働いていない」と回答した人を除く。

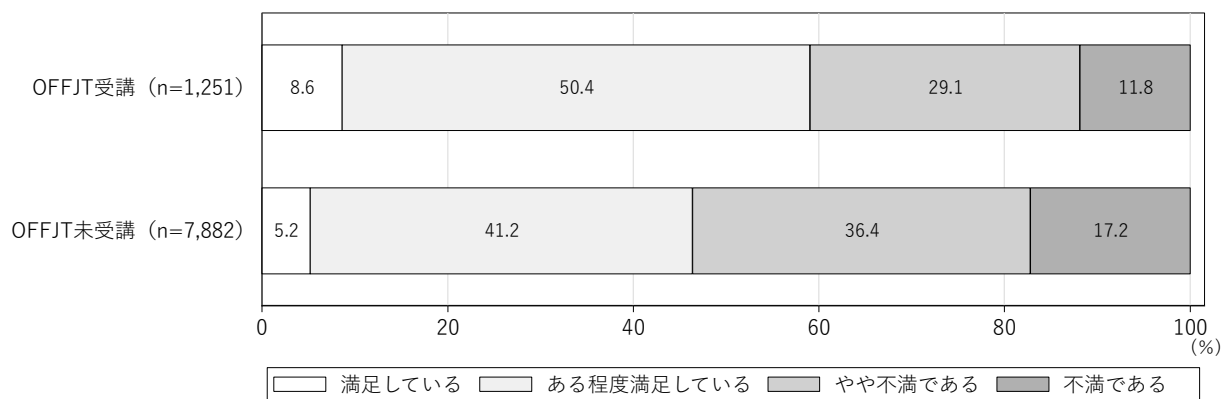
第 2 章第 4 節 1 でみた「現状に対する評価」のうち「働きがい」の満足度について、OFF-JT の受講の有無でサンプルを分けてみると、肯定的割合（「満足している」「ある程度満足している」の計）は OFF-JT を受講した人が 65.9%に対して受講していない人は 58.1%と、受講した人の方が約 8 ポイント高い（図表 2-5-11）。

図表 2-5-11 現状の評価：働きがい(OFF-JT の受講有無別)



第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「キャリアの見通し」の満足度について、OFF-JT の受講の有無でサンプルを分けてみると、肯定的割合は OFF-JT を受講した人が 59.1%に対して受講していない人は 46.4%と、受講した人の方が約 13 ポイント高い（図表 2-5-12）。

図表 2-5-12 現状の評価：キャリアの見通し(OFF-JT の受講有無別)



5. OFF-JT の受講時間

OFF-JT を受講した人（n=1,251）に対して、1 年間の延べ受講時間を尋ねた。「5 時間未満」とする割合が最も高く 29.1%で、次いで「5 時間以上 10 時間未満」が 27.4%、「10 時間以上 15 時間未満」が 15.4%、「15 時間以上 20 時間未満」が 11.9%などとなっている。

勤務先規模別にみると、おおむね規模の大きい企業で働く人ほど受講時間が長い傾向にある（図表 2-5-13）。

図表 2-5-13 OFF-JT の受講時間(規模別、単位: %)

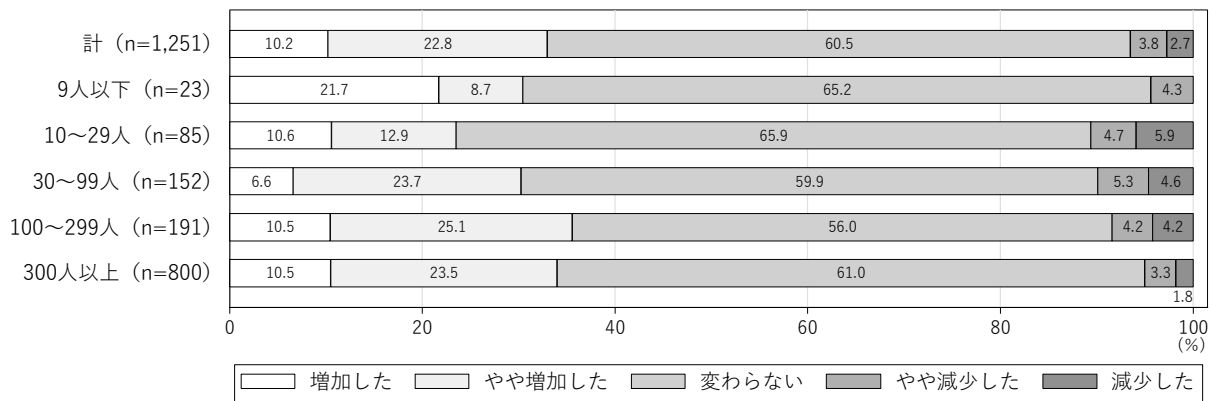
規模	n	5 時 間 未 満	1 5 0 時 時 間 間 以 未 上 満	1 1 5 0 時 時 間 間 未 以 満 上	2 1 0 5 時 時 間 間 未 以 満 上	3 2 0 0 時 時 間 間 未 以 満 上	5 3 0 0 時 時 間 間 未 以 満 上	1 5 0 0 時 時 間 間 未 以 満 上	1 0 0 時 時 間 間 以 未 上 満
計	1,251	29.1	27.4	15.4	11.9	8.2	4.6	2.1	1.4
9人以下	23	43.5	21.7	8.7	13.0	8.7	4.3	0.0	0.0
10～29人	85	36.5	22.4	14.1	14.1	8.2	4.7	0.0	0.0
30～99人	152	23.7	29.6	17.1	15.1	6.6	5.9	2.0	0.0
100～299人	191	34.0	25.7	16.2	7.9	11.0	2.1	2.1	1.0
300人以上	800	27.8	28.1	15.3	12.0	7.8	4.9	2.4	1.9

6. OFF-JT の受講時間の増減

2023 年度に OFF-JT を受講した人に対して、2022 年度と比較した受講時間の増減を尋ねた。「変わらない」とする割合が最も高く 60.5%で、次いで「やや増加した」が 22.8%、「増加した」が 10.2%などとなっている。

勤務先規模別にみると、「9 人以下」を除けば「減少した」「やや減少した」の割合は規模の小さい企業で働く人ほど高くなっている（図表 2-5-14）。

図表 2-5-14 OFF-JT の受講時間の増減(規模別)



7. OFF-JT の実施主体

OFF-JT を受講した人に対して、OFF-JT の実施主体を尋ねた（複数回答）。「自社」が 58.8%で特に割合が高く、次いで「民間教育訓練機関」が 17.6%、「親会社・グループ会社」が 15.9%などとなっている。

勤務先規模別にみると、「自社」の割合はおおむね規模が大きいほど高くなっている（図表 2-5-15）。

図表 2-5-15 OFF-JT の実施主体(複数回答、規模別、単位: %)

規模	n	自社	親会社・グループ会社	タスクセンター、試験場等含む	公共職業訓練機関（ポリンテ）	民間教育訓練機関	事業所で使用する機器等のメーカー	者商工会議所など地域の経営者団体	業界団体	団、会、能力開発協会、公益法人（労働基準協会、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	1,251	58.8	15.9	7.6	17.6	3.6	4.2	11.5	11.0	1.4	1.1	1.1	1.1
9人以下	23	26.1	17.4	17.4	13.0	13.0	4.3	17.4	4.3	0.0	0.0	4.3	4.3
10～29人	85	38.8	10.6	8.2	20.0	4.7	7.1	20.0	8.2	1.2	1.2	1.2	1.2
30～99人	152	46.7	11.8	8.6	17.1	3.9	5.3	18.4	11.2	0.7	1.3	0.7	0.7
100～299人	191	45.5	15.7	7.9	25.1	2.6	4.7	9.4	12.0	2.1	0.5	1.6	1.6
300人以上	800	67.4	17.3	7.0	15.8	3.4	3.6	9.6	11.3	1.5	1.3	1.0	1.0

8. 受講した OFF-JT の内容

OFF-JT を受講した人に対して、その内容を複数回答で尋ねた。「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」をあげる割合が最も高く 32.8%で、次いで「管理・監督能力を高める研修」が 24.7%、「新規採用者、主任、課長、部長など階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修」が 18.9%、「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」が 17.9%、「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」が 16.5%などとなっている。

勤務先規模別にみると「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」をあげる割合は、「9 人以下」を除けば規模が大きくなるほど高い。「所属する業界の理解のための研修」は規模による違いはそれほどみられない。

雇用形態別にみると、「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」「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」「所属する業界の理解のための研修」の回答割合は、他の雇用形態と比べ「パートタイマー・アルバイト」で最も高くなっている（図表 2-5-16）。

図表 2-5-16 受講した OFF-JT の内容(複数回答、規模別、雇用形態別、単位:%)

		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	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	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	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	仕事に関連した資格の取得をめざすための研修	グループディスカッション、ワークシヨ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	ダイバーシティ・マネジメント(多様性)の研修	中長期的なキャリア設計に関する研修	所属する業界の理解のための研修	コミュニケーション能力を高めるための研修	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	総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	D X 対応のための研修(R P A の利用やデータサイエンス等を含む)	A I・I T(システム開発、システム運用、プログラミング)等の研修	O A・事務機器(オフィスソフトウェア)の研修	語学・国際化対応能力を高めるための研修	その他
規模/雇用形態	n																		
計	1,251	32.8	24.7	18.9	17.9	16.5	14.1	13.9	12.3	11.7	11.4	9.7	9.5	6.2	6.1	5.0	4.0	3.0	2.6
9人以下	23	17.4	8.7	13.0	17.4	4.3	21.7	0.0	4.3	8.7	13.0	8.7	17.4	8.7	0.0	0.0	0.0	8.7	0.0
10～29人	85	29.4	14.1	14.1	5.9	18.8	18.8	7.1	2.4	8.2	15.3	8.2	3.5	2.4	3.5	2.4	4.7	3.5	3.5
30～99人	152	28.9	19.7	20.4	15.1	18.4	15.1	8.6	9.2	7.9	16.4	8.6	7.9	5.3	3.9	3.3	2.0	2.6	4.6
100～299人	191	28.8	24.1	18.8	16.8	11.0	12.6	13.1	8.4	11.5	12.0	7.9	9.4	5.8	2.6	5.2	4.7	2.6	3.1
300人以上	800	35.3	27.4	19.4	20.0	17.6	13.5	16.3	15.1	12.9	9.8	10.5	10.3	6.8	7.8	5.8	4.3	3.0	2.0
正社員	1,045	30.7	27.5	20.9	17.0	16.6	14.6	15.0	12.3	13.2	10.9	10.0	10.2	6.4	7.1	5.6	4.5	3.3	2.3
契約社員	79	41.8	16.5	7.6	20.3	15.2	8.9	12.7	10.1	5.1	10.1	8.9	6.3	6.3	1.3	5.1	2.5	0.0	2.5
嘱託	18	38.9	38.9	11.1	16.7	27.8	16.7	5.6	16.7	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
パートタイマー・アルバイト	109	45.0	1.8	10.1	24.8	15.6	11.9	5.5	12.8	3.7	16.5	7.3	4.6	4.6	0.9	0.0	0.9	2.8	5.5

9. OFF-JT の内容はどのような技術・知識を身につけるものか

受講した OFF-JT の内容で、「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めざすための研修」のいずれかを選択した人(n=408)に対して、その OFF-JT の内容がどのような技術・知識を身につけるものか尋ねた(複数回答)。

「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける」とする回答が 58.6%で最も割合が高く、以下「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につける」(49.0%)、「現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につける」(33.1%)、「新しい職種(職務)に対応するための専門技術・知識を身につける」(15.9%)となっている(図表 2-5-17)。

図表 2-5-17 受講した OFF-JT はどのような技術・知識を身につけるものか(複数回答、単位: %)

n	にし現 つて職 けいの る業務 専門を 技術・ 知識う えで 不足 を身	身よ現 にり職 つ高の け度業 るな務 専門に 直接 技術・ 知識係 する、 を	専る現 門た職 技めの 術・業 ・務 知りの 識広変 を範化 身等に につ対 け係 す る る す	にる新 つたし けめい るの職 専門(種 技術・ 職務) に 知識対 を 身 す
408	49.0	58.6	33.1	15.9

同様に、受講した OFF-JT の内容で、「AI・IT（システム開発、システム運用、プログラミング）等の研修」「DX 対応のための研修（RPA の利用やデータサイエンス等を含む）」のいずれかを選択した人（n=112）に対して、その OFF-JT の内容がどのような技術・知識を身につけるものか尋ねた（複数回答）。

「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける」とする回答が 50.9%で最も割合が高く、以下「現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につける」（42.9%）、「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につける」（42.0%）、「新しい職種（職務）に対応するための専門技術・知識を身につける」（24.1%）、「一般的な知識・スキルを身につける」（21.4%）となっている（図表 2-5-18）。

図表 2-5-18 受講した OFF-JT はどのような技術・知識を身につけるものか
(AI・IT・DX 関係、複数回答、単位: %)

n	専現 門職 技の業 術・務 知を 識行 をう を身 につ え で 不 足 し て い る	な現 専職 門の業 技・務 術に ・知 直接 を 関係 する につ ける、 より 高度	身よ現 にり職 つ広の け範業 るに務 関係 の 変 化 等 専 に 対 応 す る た め を、	専新 門し 技い 術職 ・種 知(種 識職 を務) 身 につ 対 應 す る た め の	一 般 的 な 知 識 ・ ス キ ル を 身 に つ け る
408	42.0	50.9	42.9	24.1	21.4

10. どのような技術・知識を身につける OFF-JT を受講したいか

OFF-JT を受講した人に対して、受講したいと考えている、もしくは足りないと考えている OFF-JT は、どのような知識・スキルを身につけるものかを尋ねた（複数回答）。

「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける」OFF-JT とする回答が 37.3%で最も割合が高く、以下「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につける」（35.1%）、「現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につける」（29.3%）、「新しい職種（職務）に対応するための専門技術・知識を身につける」（20.5%）、「受講したい、足りないと考えているものはない」（18.9%）、「一般的な知識・スキルを身につける」（15.6%）となっている（図表 2-5-19）。

図表 2-5-19 受講したいと考えている、もしくは足りないと考えている OFF-JT はどのような技術・知識を身につけるものか（複数回答、単位：%）

n	現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につける	現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける	現職の業務の変化等に対応する専門技術・知識を身につける	新しい職種（職務）に対応するための専門技術・知識を身につける	一般的な知識・スキルを身につける	受講したい、足りないと考えているものはない
1,251	35.1	37.3	29.3	20.5	15.6	18.9

OFF-JT を「受講しなかった人」（n=7,882）に対して、どのような知識・スキルを身につける OFF-JT を受講したいかを尋ねた（複数回答）ところ、「受講したいものはない」とするそもそも OFF-JT に関心がない人が 56.1%と過半数を占めた。「受講したいものはない」以外では、「一般的な知識・スキルを身につける」が 16.9%で最も割合が高く、以下「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける」（15.2%）、「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につける」（14.7%）、「現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につける」（13.3%）、「新しい職種（職務）に対応するための専門技術・知識を身につける」（12.9%）となっている。

勤務先規模別にみると、規模が大きいほど「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける」の回答割合が高い。「受講したいものはない」とする回答割合は規模が小さいほど高くなっている（図表 2-5-20）。

図表 2-5-20 どのような技術・知識を身につける OFF-JT は受講したいか(複数回答、規模別、単位：%)

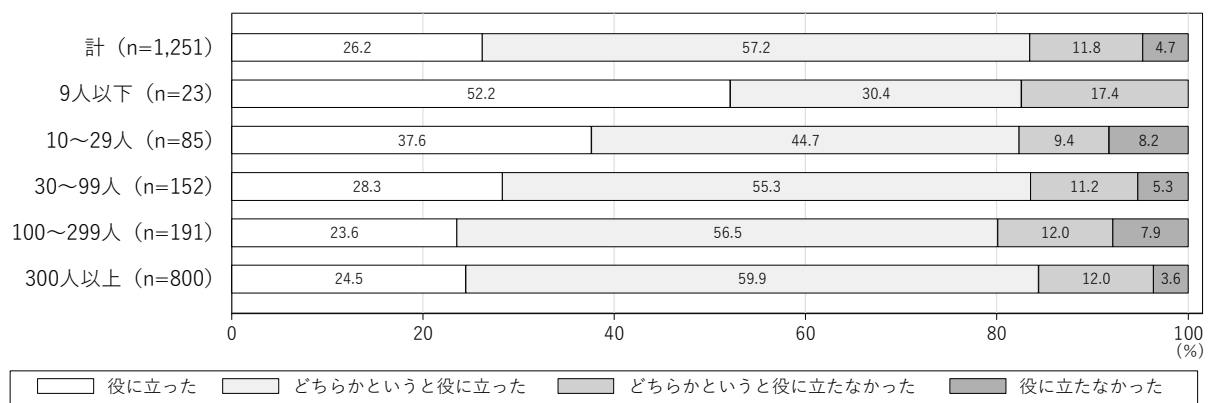
規模	n	現職の業務・知識を身につけて不足している	現職の業務・知識に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける	現職の業務の範囲を超える関係等に対する専門技術・知識をより広げたい	新しい職種・職務（知識を身につけるため）	一般的な知識・スキルを身につける	受講したいものはない
計	7,882	14.7	15.2	13.3	12.9	16.9	56.1
9人以下	488	12.9	10.7	9.0	10.2	16.0	64.1
10～29人	1,007	10.0	12.7	11.0	11.4	14.6	63.7
30～99人	1,272	13.7	13.4	10.3	11.2	16.7	60.2
100～299人	1,226	13.9	13.6	12.8	12.6	16.6	56.9
300人以上	3,889	16.7	17.4	15.7	14.2	17.8	51.6

11. OFF-JT は役立ったか

OFF-JT を受講した人に対して、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どうかを尋ねた。「どちらかというと役に立った」とする割合が最も高く 57.2%で、次いで「役に立った」が 26.2%、「どちらかというと役に立たなかった」が 11.8%、「役に立たなかった」が 4.7%となっている。8 割超（83.5%）が「役に立った」または「どちらかというと役に立った」と回答している。

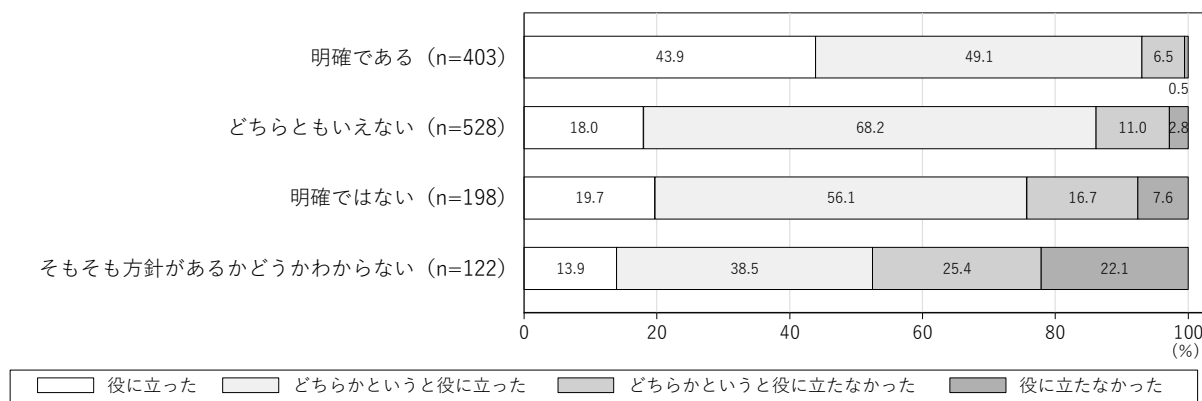
勤務先規模別にみると、「役に立った」の回答割合はおおむね規模が小さいほど高くなっている（図表 2-5-21）。

図表 2-5-21 OFF-JT は役立ったか(規模別)



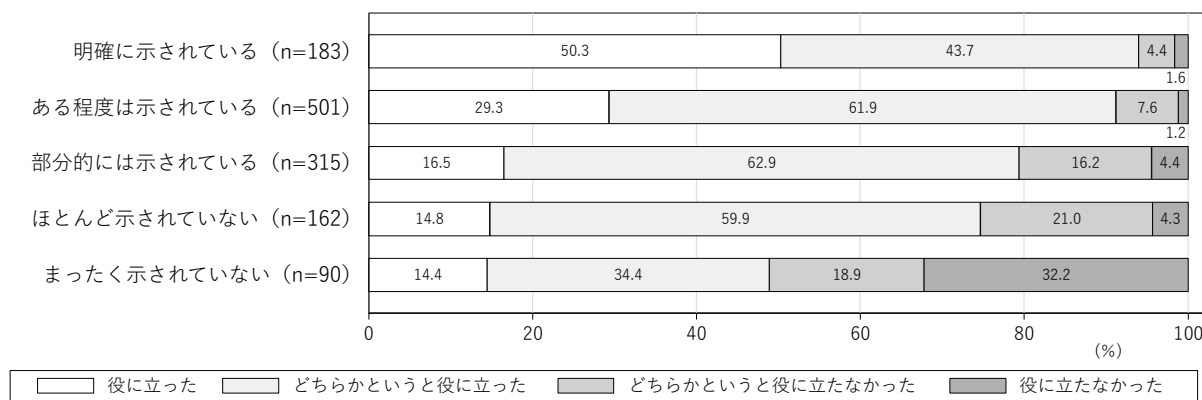
勤務している会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうかで分けてみると、OFF-JTが「役に立った」とする割合は、方針が「明確である」と回答した人で43.9%と特に高い割合となっている（図表 2-5-22）。

図表 2-5-22 OFF-JT は役立ったか(勤務している会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうか別)



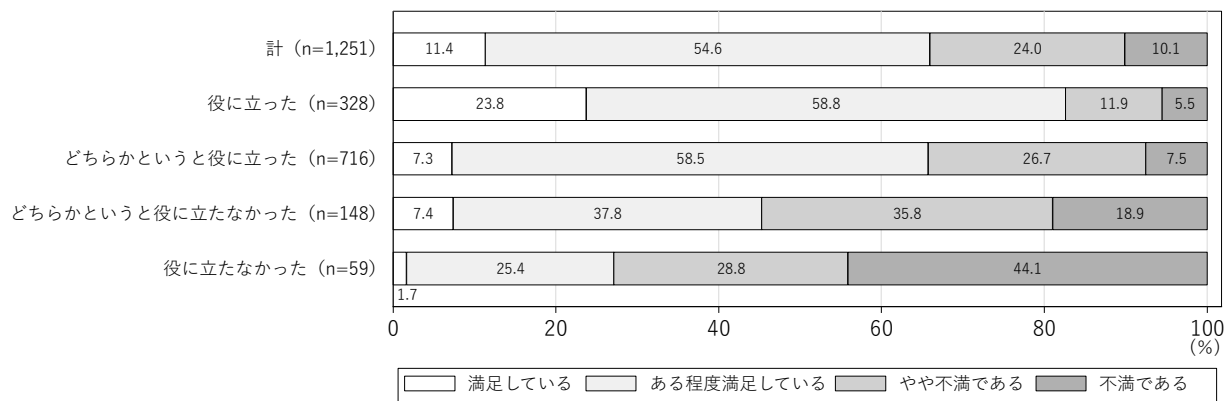
勤務している会社で求めている人材像が明確に示されているかどうかで分けてみると、OFF-JTが「役に立った」と「どちらかという役に立った」をあわせた割合は、人材像が明確に示されているほど高くなっている（図表 2-5-23）。

図表 2-5-23 OFF-JT は役立ったか(勤務している会社で求めている人材像が明確に示されているか別)



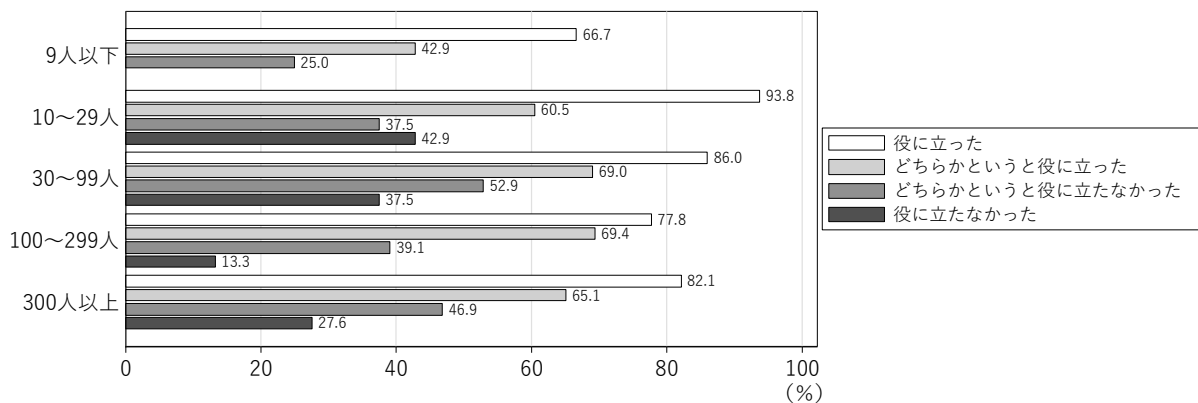
第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「働きがい」の満足度について、OFF-JTを受講した人において、OFF-JTが役に立ったと認識しているかどうかで分けてみた。役に立ったと認識している人ほど「働きがい」の肯定的割合（「満足している」「ある程度満足している」の計）が高くなっており、肯定的割合は「役に立った」では82.6%で、「役に立たなかった」では27.1%となっている（図表 2-5-24）。

図表 2-5-24 現状の評価：働きがい(OFF-JT が役に立ったかどうか別)



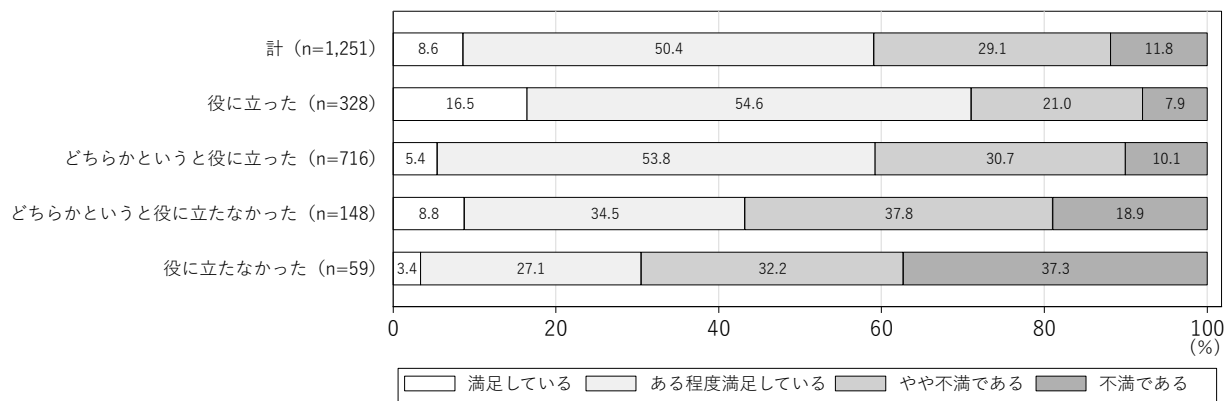
「働きがい」への評価の肯定的割合を、勤務先規模および OFF-JT が役に立ったと認識しているかどうかで分けてみた。いずれの規模においても、OFF-JT が役に立ったと認識している人ほど「働きがい」の肯定的割合がおおむね高くなっている（図表 2-5-25）。

図表 2-5-25 現状の評価：働きがいに「満足している」または「ある程度満足している」割合（規模別および OFF-JT が役に立ったかどうか別）



第 2 章第 4 節 1 でみた「現状に対する評価」のうち「キャリアの見通し」の満足度について、OFF-JT を受講した人において、OFF-JT が役に立ったと認識しているかどうかで分けてみた。OFF-JT が役に立ったと認識している人ほど「キャリアの見通し」の満足度の肯定的割合が高く、「役に立った」が 71.0%に対して、「役に立たなかった」は 30.5%となっている（図表 2-5-26）。

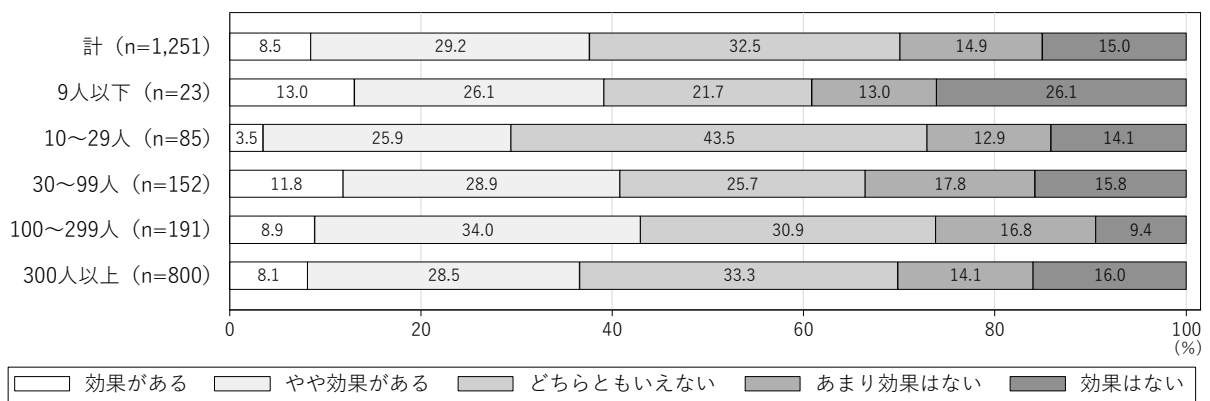
図表 2-5-26 現状の評価：キャリアの見通し(OFF-JT が役に立ったかどうか別)



12. OFF-JT はどのようなことに効果があると思うか

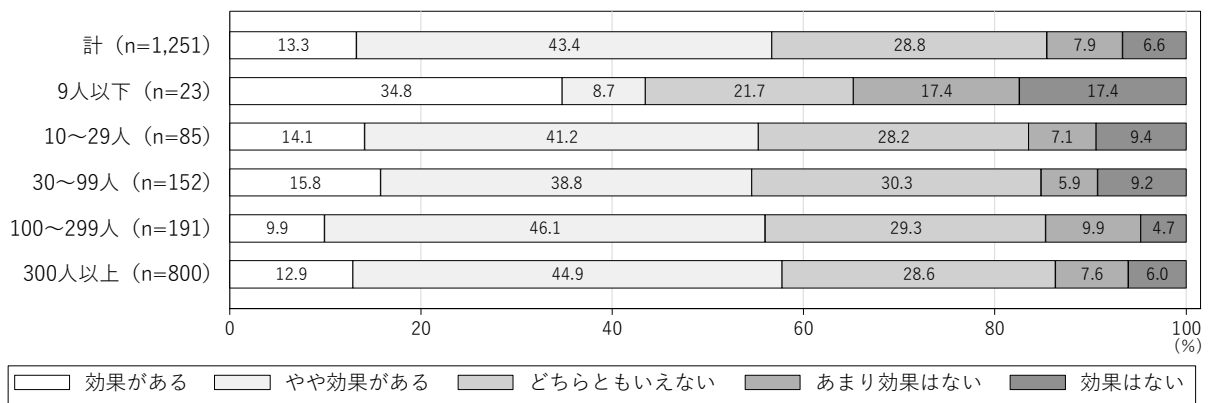
OFF-JT を受講した人に対して、OFF-JT はどのようなことに効果があると思うか尋ねた。「賃金の上昇」については肯定的割合（「効果がある」「やや効果がある」の計）が 37.6%に対して、否定的割合（「効果はない」「あまりそう効果はない」の計）は 29.9%で、肯定的割合が否定的割合を約 8 ポイント上回っている（図表 2-5-27）。

図表 2-5-27 OFF-JT はどのようなことに効果があると思うか：賃金の上昇（規模別）



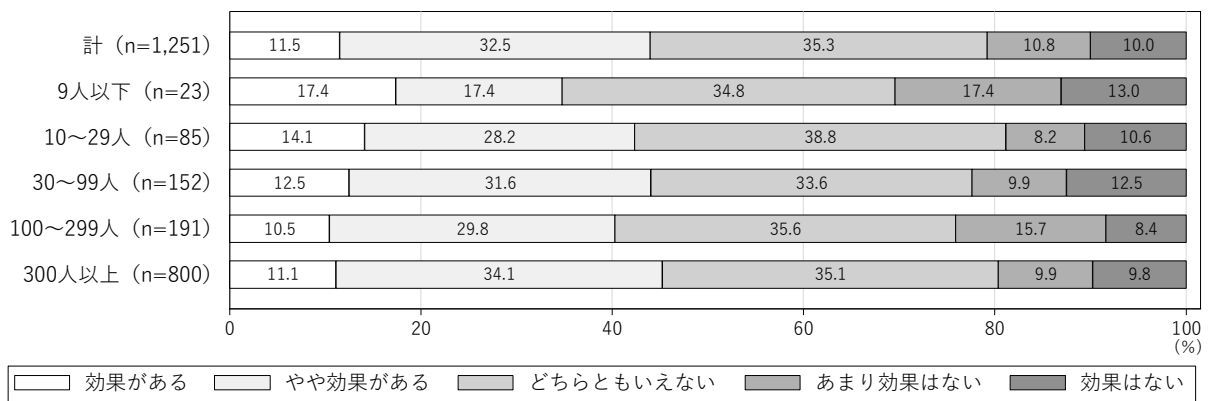
「業務の効率化」については肯定的割合が 56.7%に対して否定的割合は 14.5%で、肯定的割合が否定的割合を約 42 ポイント上回っている（図表 2-5-28）。

図表 2-5-28 OFF-JT はどのようなことに効果があると思うか：業務の効率化（規模別）



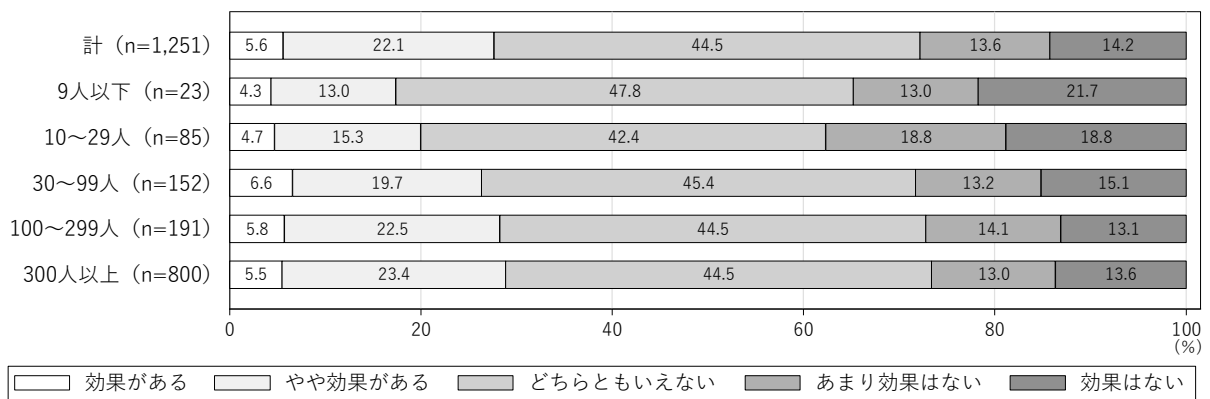
「資格の取得」については肯定的割合が 44.0%に対して否定的割合は 20.8%で、肯定的割合が否定的割合を約 23 ポイント上回っている（図表 2-5-29）。

図表 2-5-29 OFF-JT はどのようなことに効果があると思うか：資格の取得（規模別）



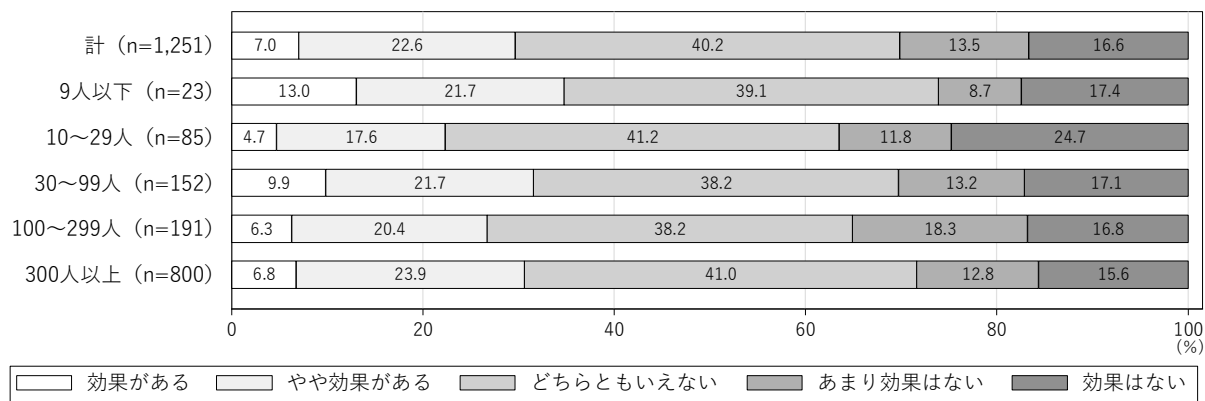
「配置転換」については肯定的割合が 27.7%に対して否定的割合は 27.8%で、肯定的割合と否定的割合が拮抗している（図表 2-5-30）。

図表 2-5-30 OFF-JT はどのようなことに効果があると思うか：配置転換（規模別）



「社内での希望する職種への転換」については肯定的割合が 29.7%に対して否定的割合は 30.1%で、肯定的割合と否定的割合が拮抗している（図表 2-5-31）。

図表 2-5-31 OFF-JT はどのようなことに効果があると思うか：社内での希望する職種への転換（規模別）



13. 自己啓発の実施

(1) 概況

仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を 2023 年度に行ったかどうかを尋ねたところ、14.9%が自己啓発を行ったと回答している。

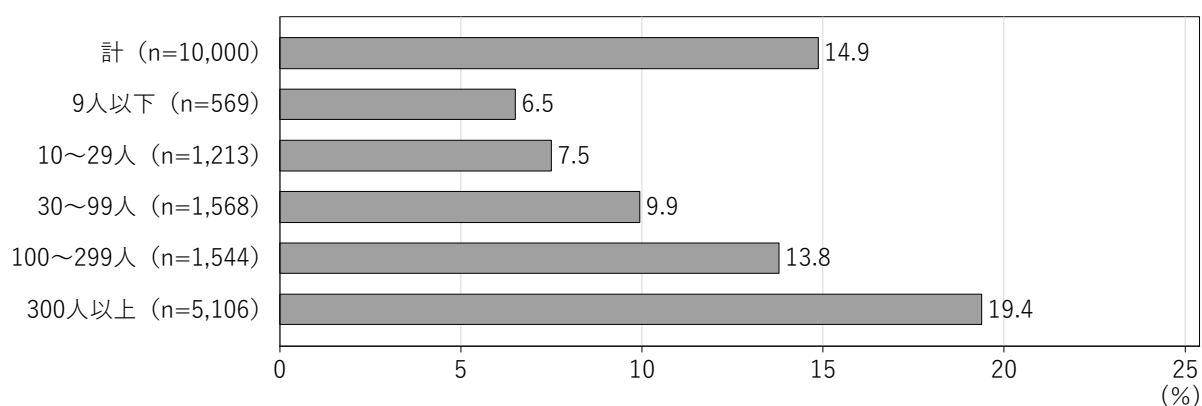
勤務先規模による違いが大きく、規模の大きい企業に勤務する人ほど自己啓発を行った割合が高くなっており、「300 人以上」では約 2 割（19.4%）が自己啓発を実施している（図表 2-5-32）。

雇用形態別にみると、「正社員」（17.7%）の割合が最も高く、「嘱託」が 12.7%で続いている（図表 2-5-33）。

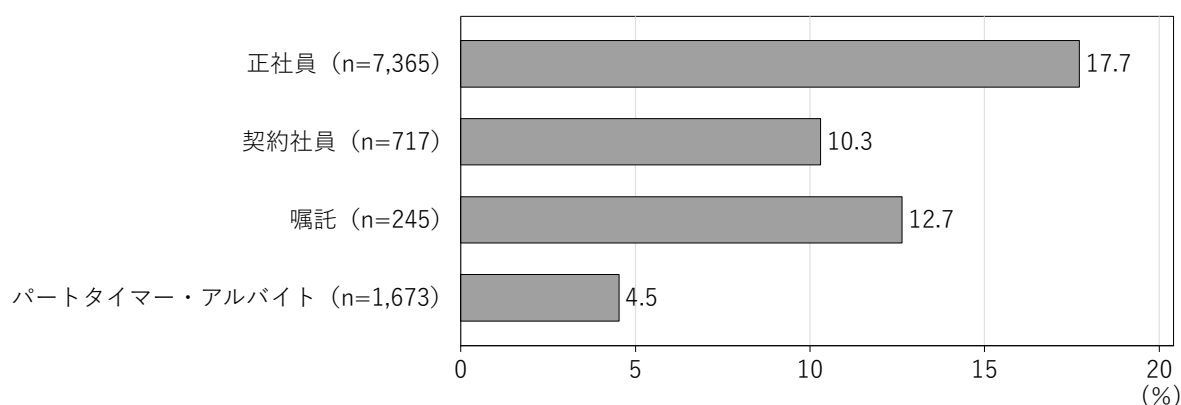
学歴別にみると、「大学院（理系）」が 29.2%で最も割合が高く、以下「大学院（文系）」（28.2%）、「大学（理系）」（19.2%）、「大学（文系）」（19.0%）「高等専門学校」（11.8%）、「専門学校」（11.1%）などと続いている（図表 2-5-34）。

職種別にみると、「管理的（マネジメント的）な仕事」で 26.4%と最も高く、以下「専門的・技術的な仕事」（20.1%）、「事務的な仕事」（13.4%）、「販売の仕事」（12.0%）などと続いている（図表 2-5-35）。

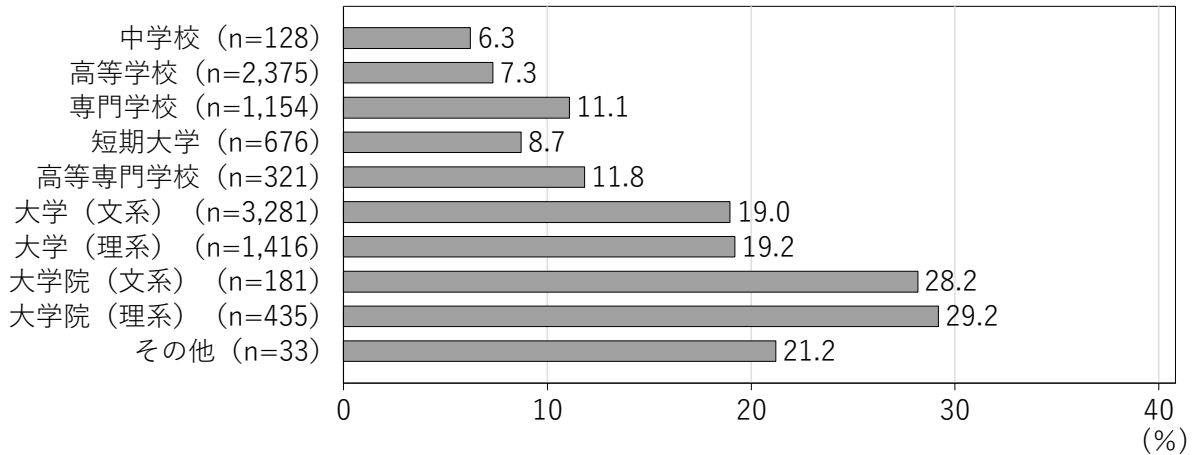
図表 2-5-32 自己啓発を実施した人の割合（規模別）



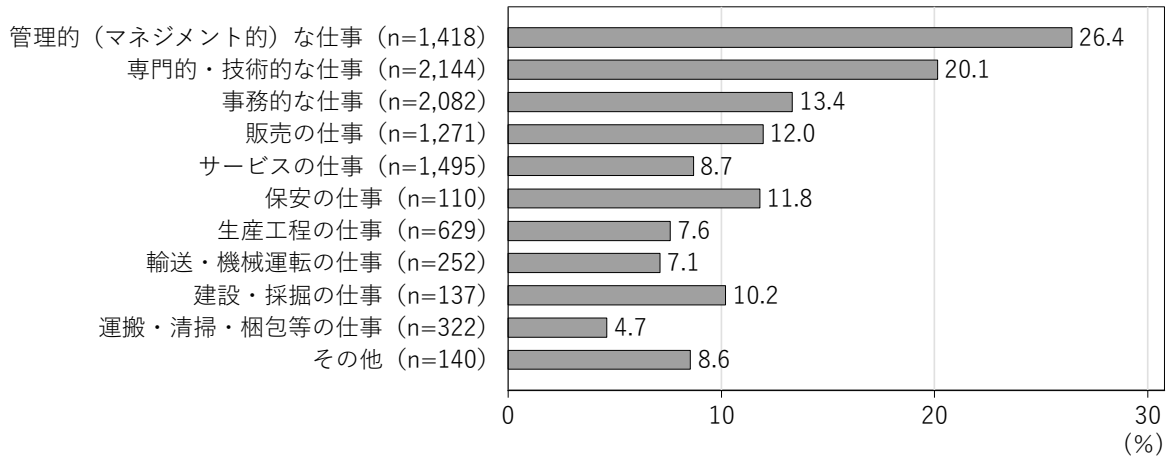
図表 2-5-33 自己啓発を実施した人の割合（雇用形態別）



図表 2-5-34 自己啓発を実施した人の割合(学歴別)



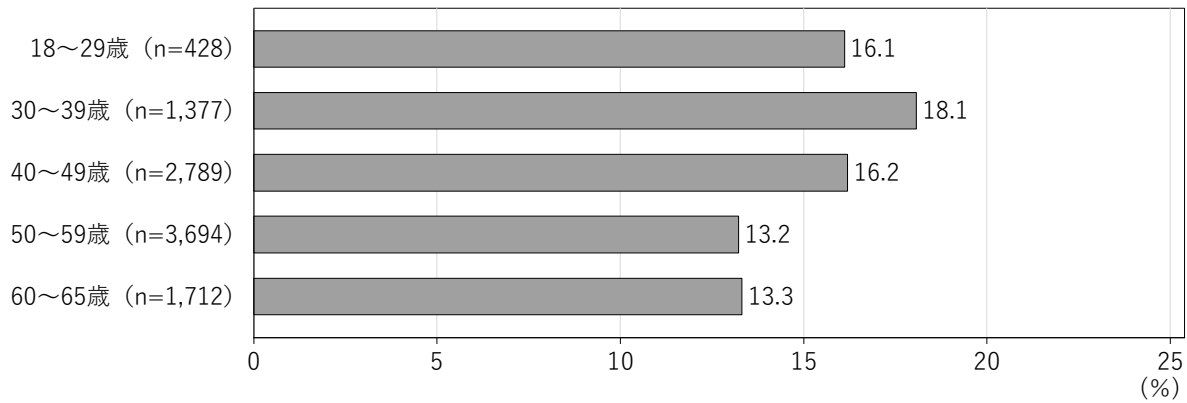
図表 2-5-35 自己啓発を実施した人の割合(職種別)



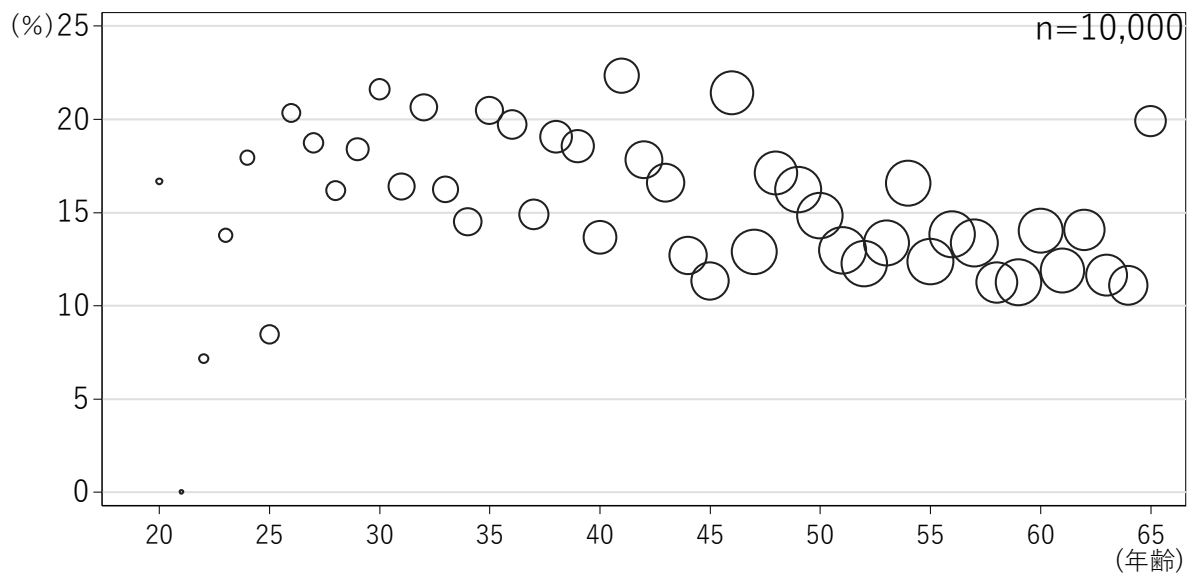
自己啓発を実施した人の割合について、年齢階級別、年齢別の状況を図表 2-5-36、図表 2-5-37 でみると、30 代が他の年代よりもやや高くなっている。

1 週間の実労働時間別にみると、60 時間未満では労働時間が長い人ほど自己啓発を実施しているが、60 時間以上になると一転して実施割合が低下している(図表 2-5-38)。

図表 2-5-36 自己啓発を実施した人の割合(年齢階級別)

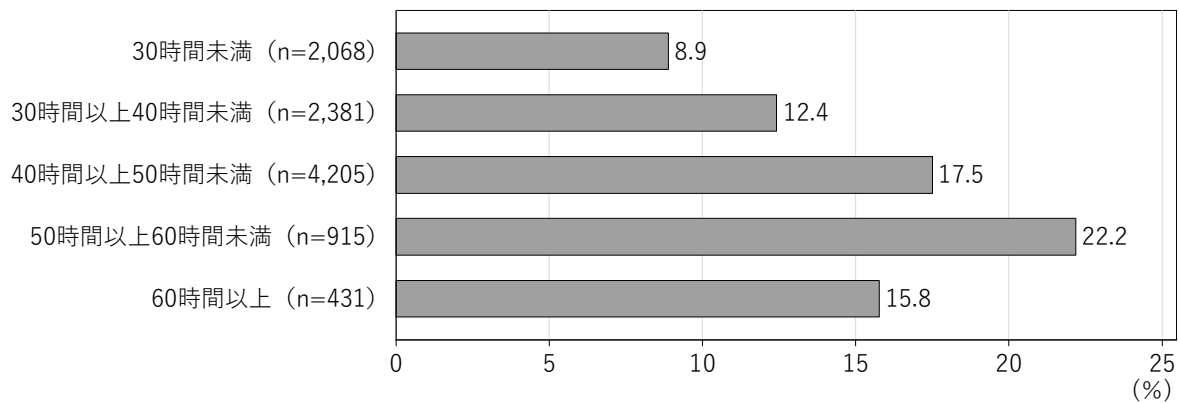


図表 2-5-37 自己啓発を実施した人の割合(年齢別)



注) 図中の記号の大きさは各年齢のサンプルサイズの大きさを示している。

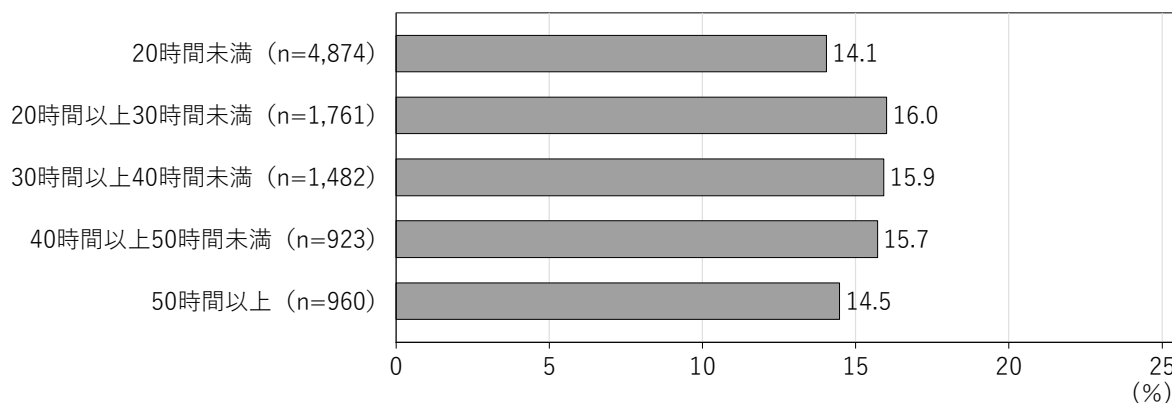
図表 2-5-38 自己啓発を実施した人の割合(1週間の実労働時間別)



注) 時間外労働を含む。

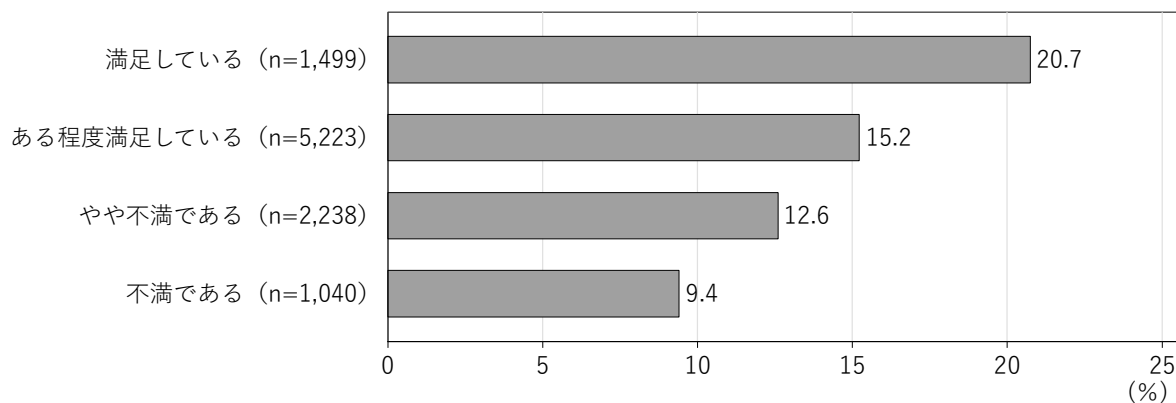
自己啓発を実施した人の割合について、1 週間の自由時間（仕事・家事・睡眠等以外で自由に使える時間）別にみると、それほど違いはみられないものの「20 時間未満」が 14.1%で最も割合が低くなっている（図表 2-5-39）。

図表 2-5-39 自己啓発を実施した人の割合（1 週間の自由時間別）



現状の「働きやすさ」の満足度別にみると、働きやすさにより満足している人ほど自己啓発をしている割合が高い。「満足している」では 20.7%が自己啓発を行っているが、「不満である」では 9.4%となっている。（図表 2-5-40）。

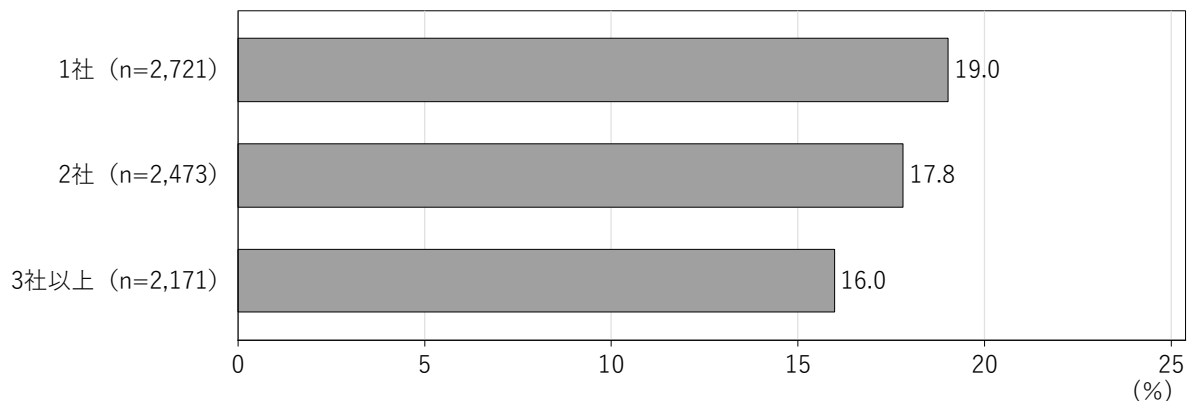
図表 2-5-40 自己啓発を実施した人の割合（現状の「働きやすさ」への自己評価別）



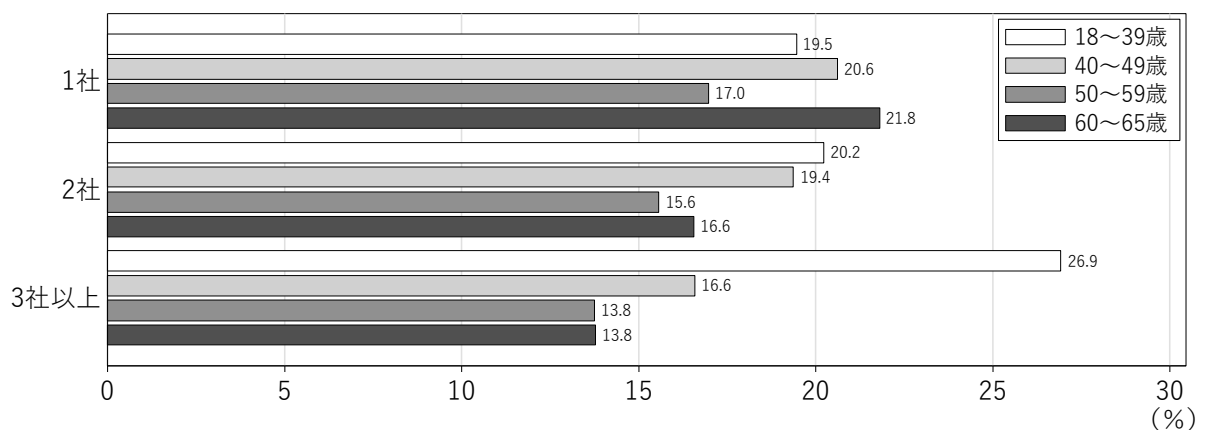
自己啓発の実施割合と、今まで正社員として勤務した会社の数の関係を、現在正社員の人に限ってみると、「1社」と回答した転職経験（正社員として）のない人で自己啓発の実施割合が19.0%と最も高く、次いで「2社」（17.8%）、「3社以上」（16.0%）となっている（図表2-5-41）。

正社員として勤務した会社の数が多い人ほど年齢も高い傾向にあることを踏まえ、さらに年齢階級別にサンプルを分けてみたものを図表2-5-42に示している²。40歳以上では、正社員として勤務した会社の数が少ない人ほど自己啓発をしている割合が高い。しかし「18～39歳」では、勤務した会社の数が多い人ほど自己啓発をしている割合が高く、「3社以上」が26.9%、「2社」が20.2%、「1社」が19.5%となっている。

図表 2-5-41 自己啓発を実施した人の割合（正社員として勤務した会社の数別、現在は正社員の人のみ）



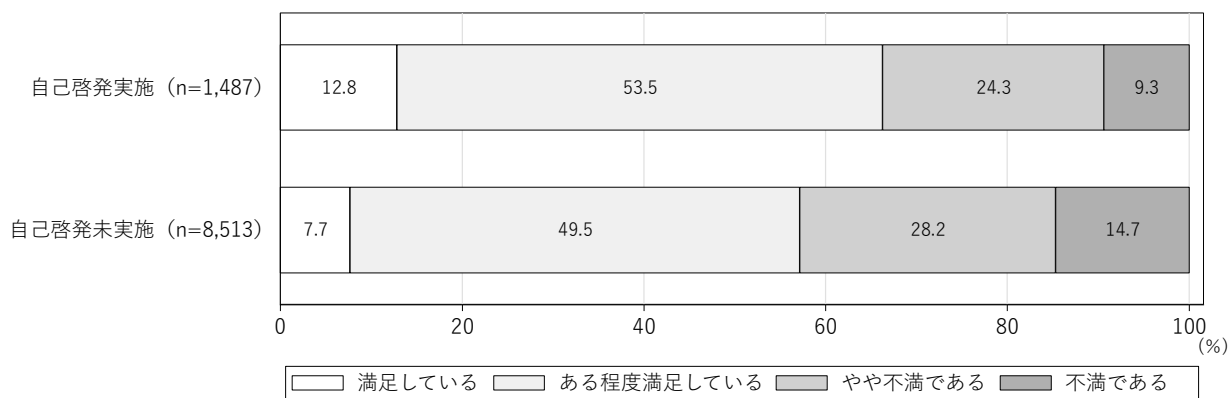
図表 2-5-42 自己啓発を実施した人の割合
（正社員として勤務した会社の数および年齢階級別、現在は正社員の人のみ）



² 平均年齢は「1社」が46.8歳、「2社」が48.2歳、「3社以上」が50.6歳。

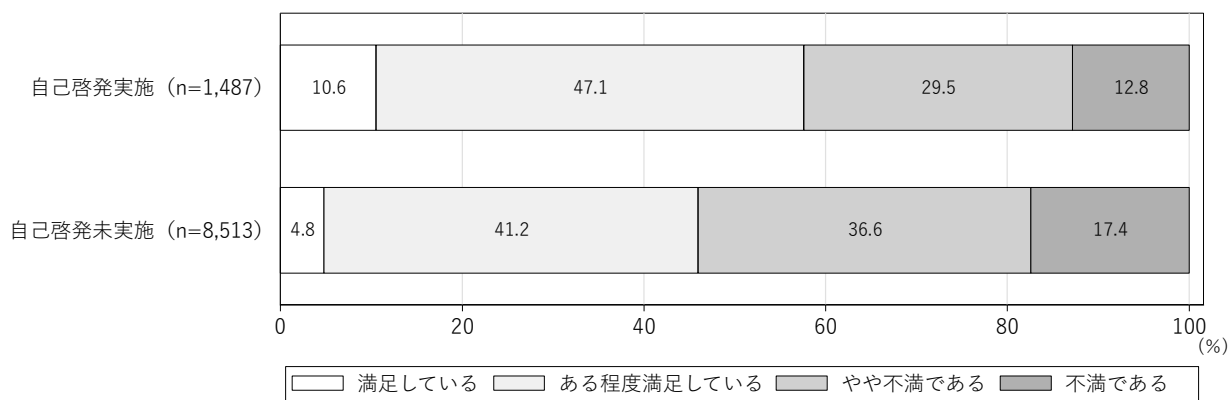
第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「働きがい」の満足度について、自己啓発の実施の有無でサンプルを分けてみると、肯定的割合（「満足している」「ある程度満足している」の計）は自己啓発を実施した人が66.3%なのに対して、実施していない人は57.1%と、実施した人の方が約9ポイント高い（図表2-5-43）。

図表 2-5-43 現状の評価:働きがい(自己啓発の実施有無別)



第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「キャリアの見通し」の満足度について、自己啓発の実施の有無でサンプルを分けてみると、肯定的割合は自己啓発を実施した人が57.6%なのに対して実施していない人は46.0%と、実施した人の方が約12ポイント高い（図表2-5-44）。

図表 2-5-44 現状の評価:キャリアの見通し(自己啓発の実施有無別)



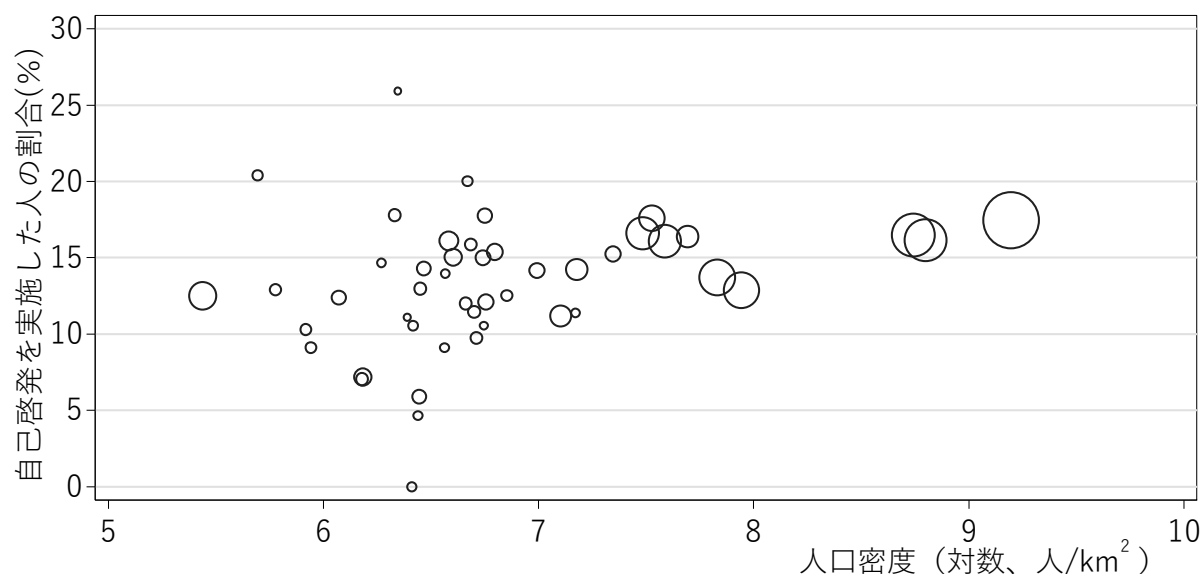
(2) 地域別の状況

自己啓発を実施している人の割合について、居住する都道府県別にみたものを図表 2-5-45 に示している。図表 2-5-46 の散布図は縦軸が自己啓発をしている人の割合を、横軸が人口密度（対数）を示している。これらの図表をみると、人口密度の高い地域に住む人ほど自己啓発を行っている傾向にある³。

図表 2-5-45 自己啓発を実施した人の割合（居住する都道府県別）

	n	%		n	%		n	%		n	%
北海道	392	12.5	東京都	1,581	17.5	滋賀県	113	14.2	香川県	64	12.5
青森県	66	9.1	神奈川県	934	16.5	京都府	232	16.4	愛媛県	82	15.9
岩手県	62	12.9	新潟県	153	7.2	大阪府	867	16.1	高知県	27	11.1
宮城県	199	16.1	富山県	73	17.8	兵庫県	528	16.1	福岡県	341	17.6
秋田県	49	20.4	石川県	70	11.4	奈良県	118	15.3	佐賀県	41	0.0
山形県	68	10.3	福井県	43	14.0	和歌山県	72	9.7	長崎県	50	20.0
福島県	97	12.4	山梨県	38	10.5	鳥取県	57	10.5	熊本県	77	13.0
茨城県	153	15.0	長野県	102	5.9	島根県	41	14.6	大分県	43	4.7
栃木県	98	14.3	岐阜県	130	15.4	岡山県	120	15.0	宮崎県	27	25.9
群馬県	107	17.8	静岡県	232	14.2	広島県	242	11.2	鹿児島県	71	7.0
埼玉県	653	12.9	愛知県	664	13.7	山口県	75	12.0	沖縄県	44	11.4
千葉県	536	16.6	三重県	124	12.1	徳島県	44	9.1			

図表 2-5-46 自己啓発を実施した人の割合と人口密度の関係



注) 図中の記号の大きさは各都道府県のサンプルサイズの大きさを示している。人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。

³ Duranton and Puga (2004) によれば、集積の経済（agglomeration economies）の源泉となるメカニズムの 1 つとして、知識の創造、知識の伝搬、知識の蓄積という「学習（learning）」がある。このメカニズムを踏まえて、人口密度を集積の程度を示す指標とみなしたうえで、以降では自己啓発と人口密度の関係をみていく。

図表 2-5-47 記述統計

	平均	標準偏差
自己啓発を実施	0.149	
人口密度(対数、km ²)	7.692	1.093
年齢	49.279	10.020
女性ダミー	0.351	
結婚ダミー	0.615	
学歴		
中学校	0.013	
高等学校	0.238	
専門学校	0.115	
短期大学	0.068	
高等専門学校	0.032	
大学(文系)	0.328	
大学(理系)	0.142	
大学院(文系)	0.018	
大学院(理系)	0.044	
その他	0.003	
n	10,000	

ここからは自己啓発の実施と人口密度の関係について、回帰分析によってみていく。自己啓発の実施の有無を被説明変数として、都道府県レベルの人口密度（対数）を説明変数として OLS で推定する⁴。被説明変数が二値変数であるため、線形確率モデル(Linear Probability Model) となる。都市経済学における都市賃金プレミアムの先行研究や、自己啓発の状況と人口密度の関係をみた Yamagishi (2025) と同様に、共変量として年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー、結婚ダミー、学歴ダミーを含める。記述統計を図表 2-5-47 に示している。

推定結果を図表 2-5-48 と図表 2-5-49 に示している。図表 2-5-48 (1) 列のモデルに基づく、人口密度が 10%高くなると、自己啓発をしている人の割合が 0.15%ポイント高くなる。共変量を含む (2) 列のモデルに基づく、人口密度が 10%高くなると、自己啓発をしている人の割合が 0.07%ポイント高くなる。男女別に推定した (3) 列から (6) 列の結果をみると、共変量のないモデルでは、人口密度が 10%高くなると、自己啓発をしている人の割合が男女ともに 0.14%ポイント程度高くなる。共変量を含むモデルでは男性が 0.09%ポイントに対して、女性は統計的に有意ではない。

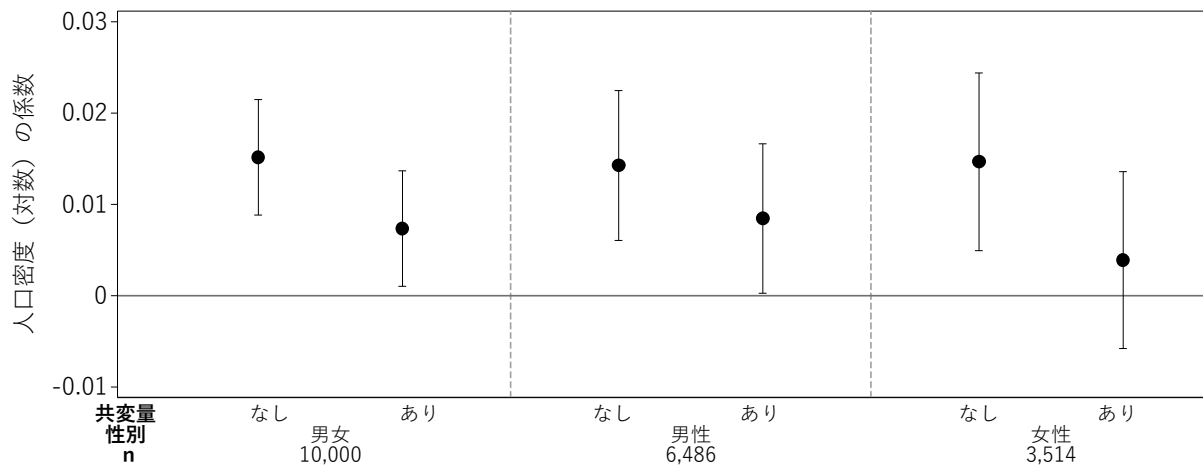
⁴ 東 (2022) が指摘するように、経済的なまとまりをなす都市圏は、都道府県や市区町村といった行政区域ごとに形成されているとは考えにくい。本稿の分析で使用するデータの地理情報は都道府県のみであるため、都道府県を単位とする。

図表 2-5-48 自己啓発の実施と人口密度の関係

被説明変数	自己啓発を実施					
モデル	OLS					
	男女		男性		女性	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
人口密度(対数、km ²)	0.0152 (0.0032)	0.0074 (0.0032)	0.0143 (0.0042)	0.0085 (0.0042)	0.0147 (0.0050)	0.0039 (0.0049)
共変量	なし	あり	なし	あり	なし	あり
n	10,000	10,000	6,486	6,486	3,514	3,514

注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。男女計の推定の共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー、結婚ダミー、学歴ダミー。男女別の推定の共変量は年齢、年齢の 2 乗、結婚ダミー、学歴ダミー。

図表 2-5-49 自己啓発の実施と人口密度の関係

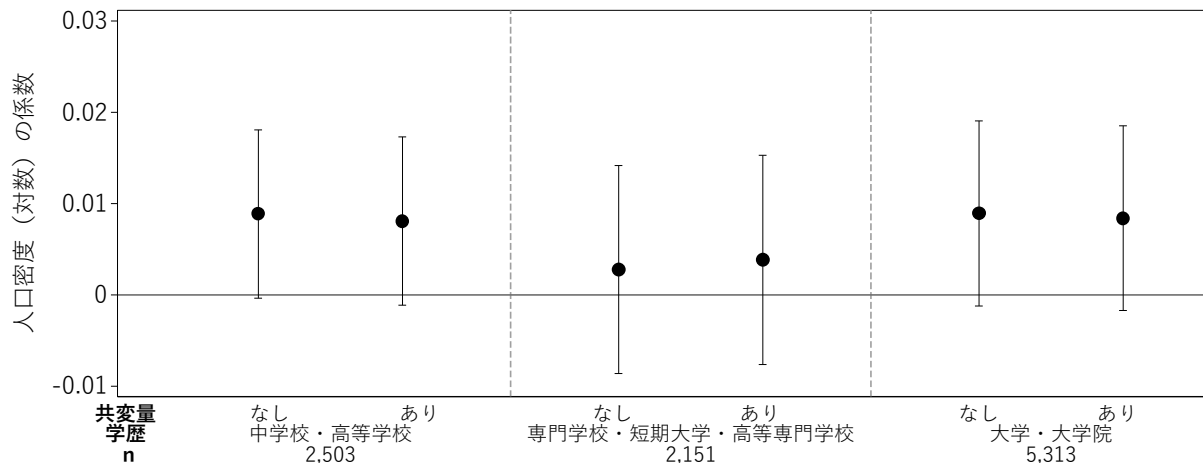


注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。男女計の推定の共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー、結婚ダミー、学歴ダミー。男女別の推定の共変量は年齢、年齢の 2 乗、結婚ダミー、学歴ダミー。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

ここからは学歴、勤務先の従業員規模、年齢によってサンプルを分割して分析することで、自己啓発の実施と人口密度の関係について、属性による異質性をみていく。

まず、学歴を「中学校・高等学校」「専門学校・短期大学・高等専門学校」「大学・大学院」の 3 区分に分けて推定した結果を図表 2-5-50 と図表 2-5-51 に示している。男女計や男性の分析では明確な傾向はみられないものの、女性に限定した分析では学歴が「中学校・高等学校」の人において、人口密度の高い地域に居住する人ほど自己啓発を実施している傾向がみられる。

図表 2-5-50 自己啓発の実施と人口密度の関係(学歴別)

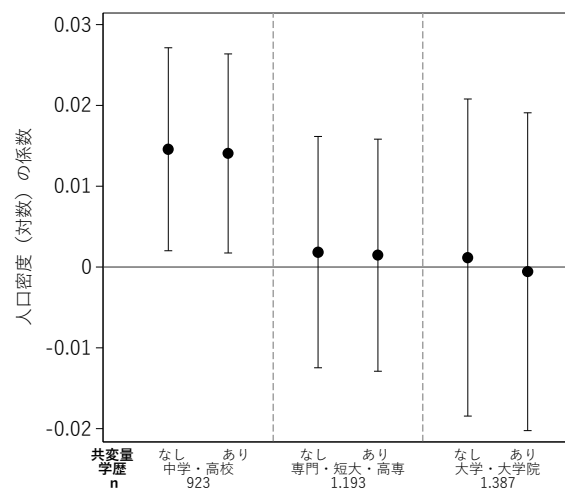
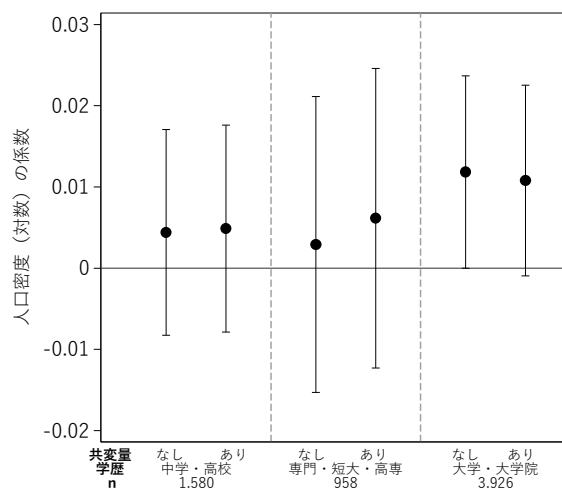


注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー、結婚ダミー、学歴ダミー。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

図表 2-5-51 自己啓発の実施と人口密度の関係(学歴別、男女別)

<男性>

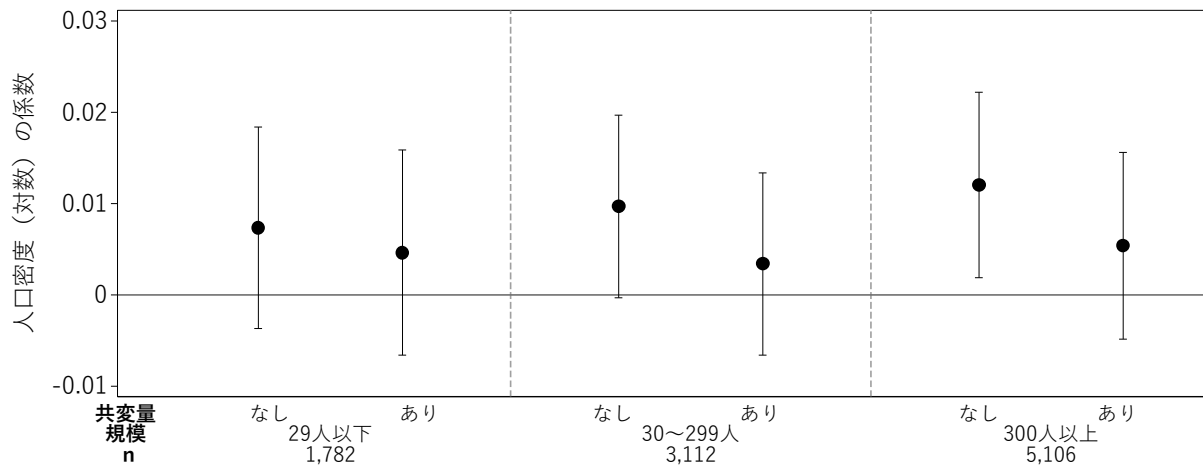
<女性>



注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の 2 乗、結婚ダミー、学歴ダミー。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

勤務先の従業員規模を「29 人以下」「30～299 人」「300 人以上」の 3 区分に分けて推定した結果を図表 2-5-52 と図表 2-5-53 に示している。共変量を含まないモデルにおいて、男性は「300 人以上」において人口密度の係数が大きくなっており、人口密度が 10%高くなると、自己啓発をしている人の割合が 0.13%ポイント高くなっている。一方で女性は、「29 人以下」において人口密度の高い地域ほど自己啓発を実施している傾向がみられる。

図表 2-5-52 自己啓発の実施と人口密度の関係(規模別)

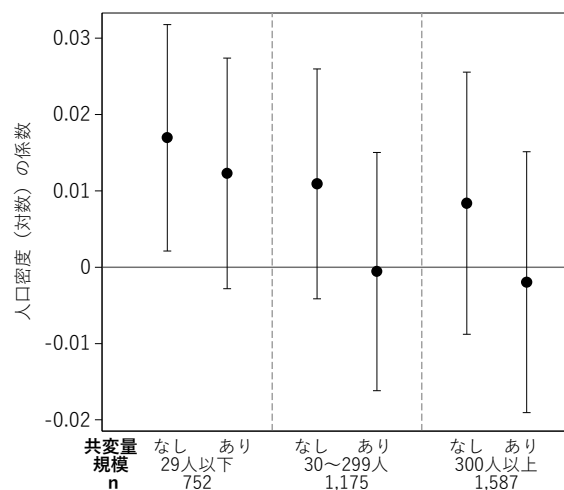
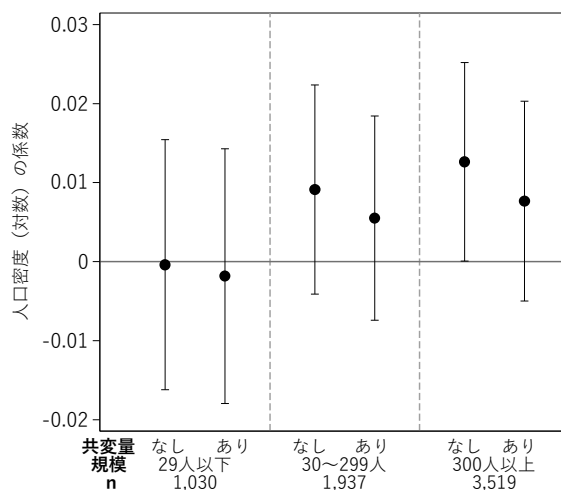


注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー、結婚ダミー、学歴ダミー。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

図表 2-5-53 自己啓発の実施と人口密度の関係(規模別、男女別)

<男性>

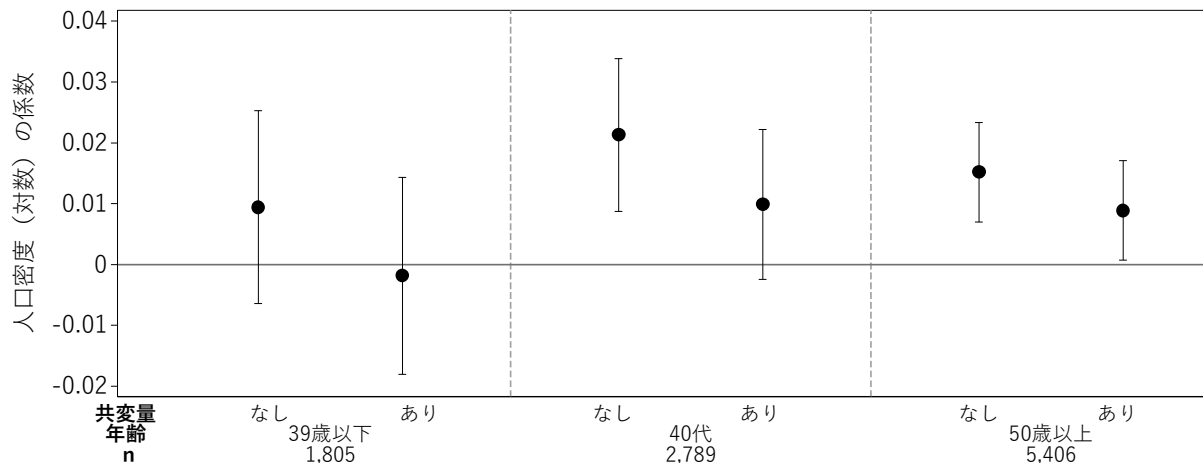
<女性>



注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の 2 乗、結婚ダミー、学歴ダミー。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

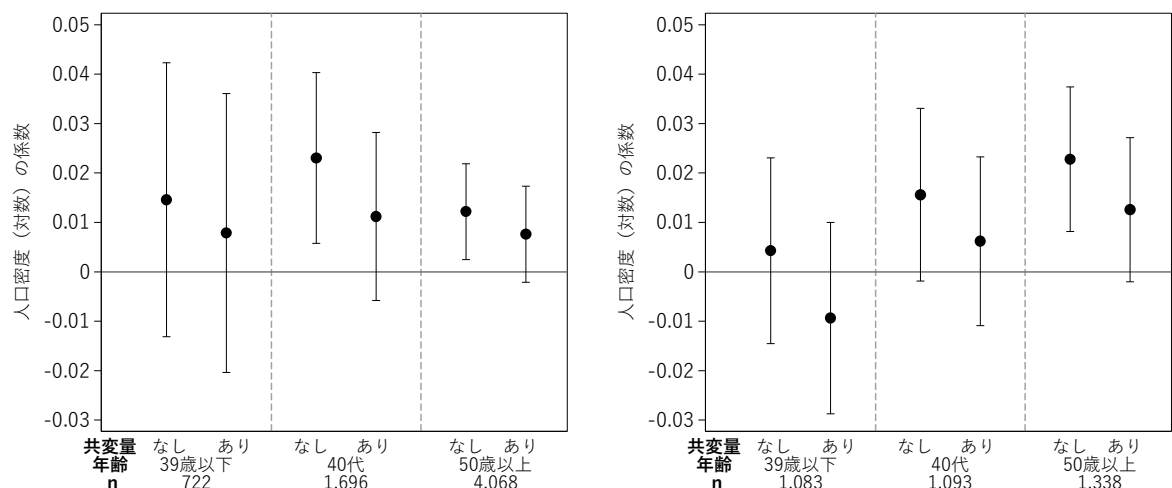
年齢を「39 歳以下」「40 代」「50 歳以上」の 3 区分に分けて推定した結果を図表 2-5-54 と図表 2-5-55 に示している。共変量を含まないモデルにおいて、男性は 40 代において人口密度の係数が大きくなっており、人口密度が 10%高くなると、自己啓発をしている人の割合が 0.23%ポイント高くなっている。一方で女性は、年齢が高いほど人口密度によって自己啓発の実施状況の差が大きくなる傾向がみられる。

図表 2-5-54 自己啓発の実施と人口密度の関係(年齢階級別)



注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー、結婚ダミー、学歴ダミー。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

図表 2-5-55 自己啓発の実施と人口密度の関係(年齢階級別、男女別)
<男性> <女性>



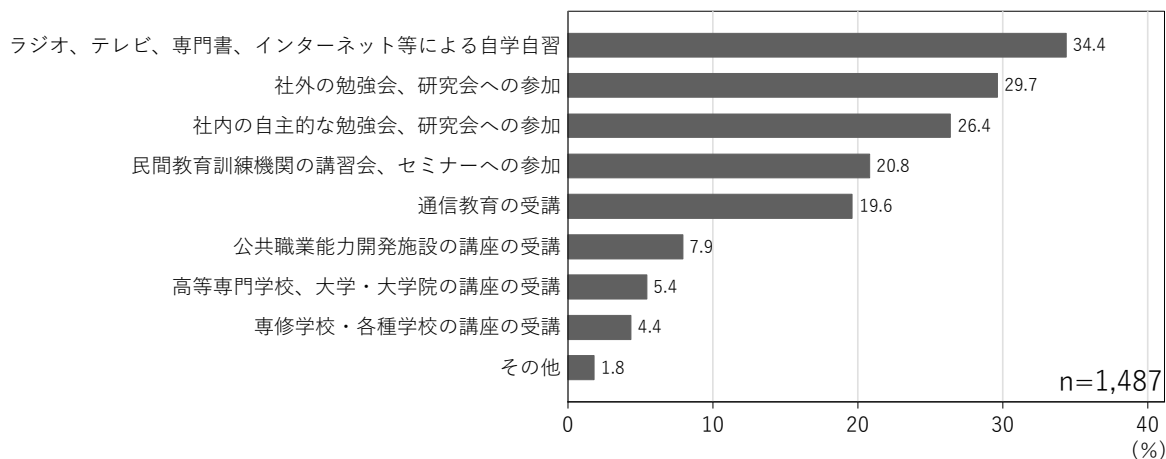
注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の 2 乗、結婚ダミー、学歴ダミー。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

図表 2-5-50 から図表 2-5-55 でみた属性別の結果をまとめると、特に女性において属性による異質性がみられた。具体的には学歴が「中学校・高等学校」、勤務先の従業員規模が「29 人以下」、年齢が「50 歳以上」の人において、人口密度が高い地域に居住する人ほど自己啓発を実施している傾向がみられた。一方で男性は、勤務先の従業員規模を除いては属性による差異があまりみられなかった。

14. 自己啓発の方法

自己啓発を行ったと回答した人（n=1,487）に対して、どのような方法で行ったかを尋ねた（複数回答）。「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学自習」の回答割合が最も高く 34.4%で、次いで「社外の勉強会、研究会への参加」が 29.7%、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」が 26.4%などとなっている（図表 2-5-56）。

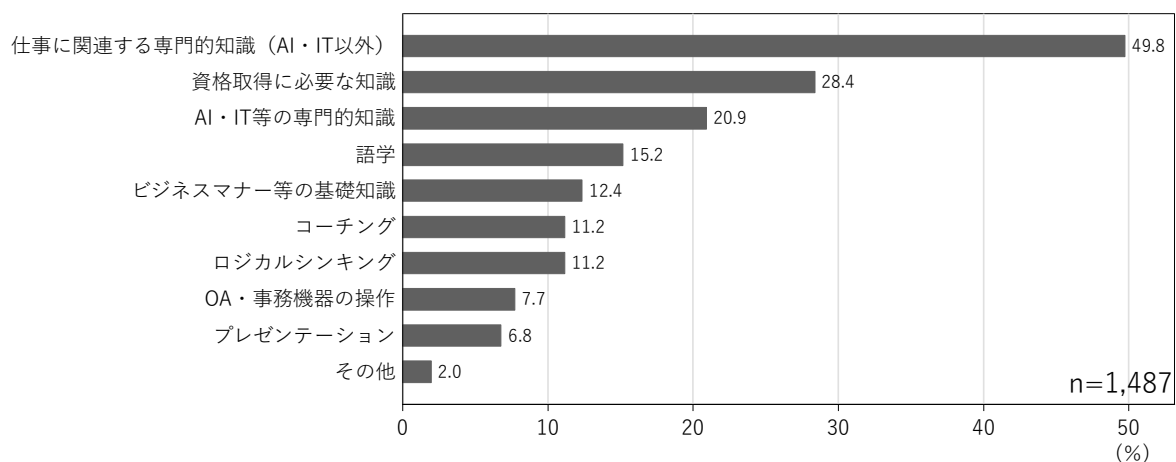
図表 2-5-56 自己啓発の方法（複数回答）



15. 自己啓発の内容

自己啓発を行ったと回答した人に対して、どのような内容を身に付ける自己啓発を行ったかを尋ねた（複数回答）。約半数（49.8%）が「仕事に関連する専門的知識（AI・IT 以外）」と回答した。次いで「資格取得に必要な知識」（28.4%）、「AI・IT 等の専門知識」（20.9%）、「語学」（15.2%）などとなっている（図表 2-5-57）。

図表 2-5-57 自己啓発の内容（複数回答）



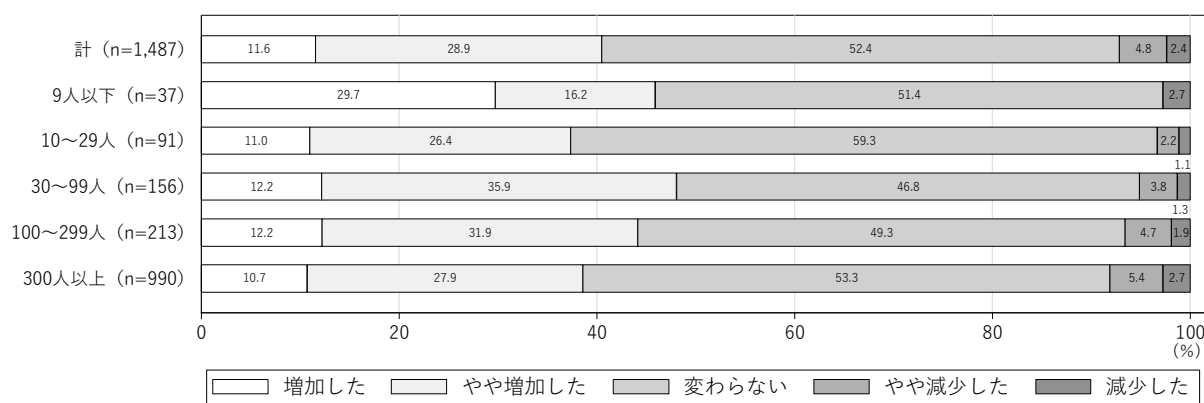
16. 自己啓発を行った時間の増減とその理由

2023 年度に自己啓発を行ったと回答した人に対して、2022 年度と比べた実施時間の増減を尋ねた。「変わらない」が 52.4%で最も割合が高く、次いで「やや増加した」が 28.9%、「増加した」が 11.6%などとなっている（図表 2-5-58）。

「増加した」「やや増加した」とする人（n=602）に対してその理由を尋ねたところ（複数回答）、「時間の余裕ができた」が 47.0%で最も割合が高く、次いで「昇進・昇格の意欲が高まった」が 21.4%、「転職の準備のため」が 20.3%、「経済的な余裕ができた」が 19.6%などとなっている（図表 2-5-59）。

「減少した」「やや減少した」とする人（n=106）に対してその理由を尋ねたところ（複数回答）、「時間の余裕がなくなった」が 52.8%で最も割合が高く、次いで「昇進・昇格の意欲が低下した」が 13.2%、「経済的な余裕がなくなった」「資格取得等の目的を達成してしまった」が 10.4%などとなっている（図表 2-5-60）。

図表 2-5-58 自己啓発を行った時間の増減（規模別）



図表 2-5-59 自己啓発を行った時間が増加した理由（複数回答、単位：％）

	経済的な余裕ができた	時間の余裕ができた	転職の準備のため	独立の準備のため	ま昇進した・昇格の意欲が高	が勤め先や国などの支援	その他	特に理由はない
n								
602	19.6	47.0	20.3	12.1	21.4	9.3	2.7	14.5

図表 2-5-60 自己啓発を行った時間が減少した理由(複数回答、単位: %)

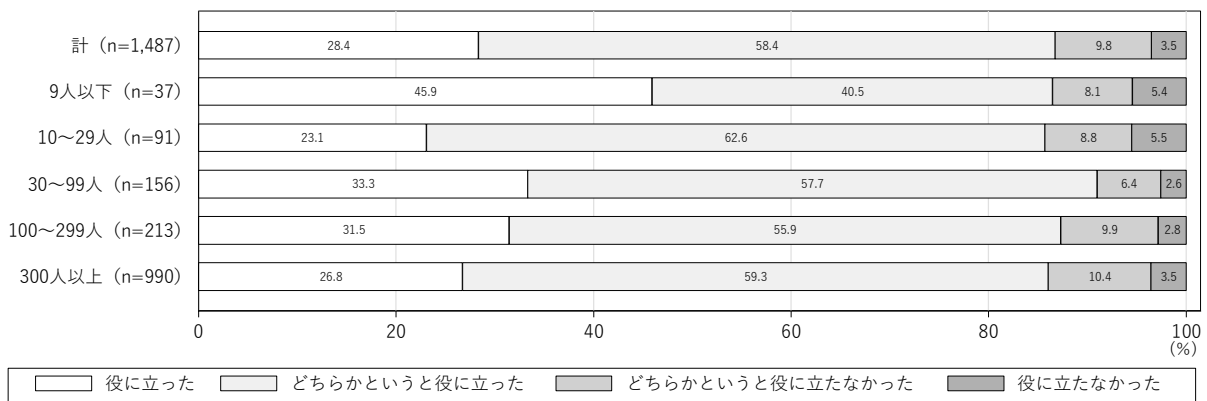
n	な経 った 余 裕 が な く	な時 間の 余 裕 が な く	く転 な職 った る つ も り が な	く独 な立 った る つ も り が な	低昇 下進 した 昇格 の意 欲が	援勤 がめ 縮先 小や し国 たな どの 支	達資 成格 して 得等 しま った 目的 を	そ の 他	特 に 理 由 は な い
106	10.4	52.8	4.7	9.4	13.2	3.8	10.4	1.9	13.2

17. 自己啓発は役立ったか

自己啓発を行ったと回答した人に対して、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どうかを尋ねた。「どちらかというと役に立った」とする割合が最も高く58.4%で、次いで「役に立った」が28.4%、「どちらかというと役に立たなかった」が9.8%、「役に立たなかった」が3.5%となっている。8割超(86.8%)が「役に立った」または「どちらかというと役に立った」と回答している。

勤務先規模別にみると、「役に立った」の回答割合はおおむね規模が小さいほど高くなっている(図表 2-5-61)。

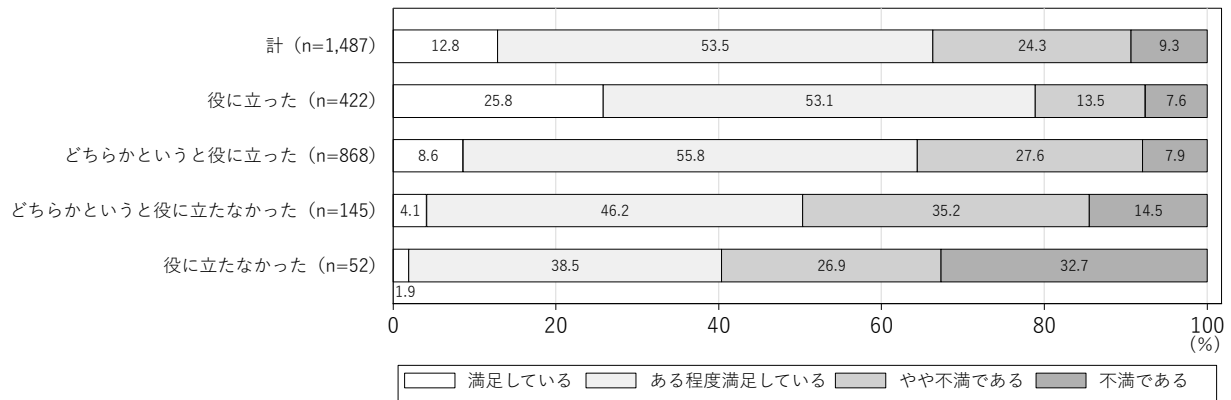
図表 2-5-61 自己啓発は役立ったか(規模別)



第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「働きがい」の満足度について、自己啓発を実施した人において、自己啓発が役に立ったと認識しているかどうかで分けてみた。

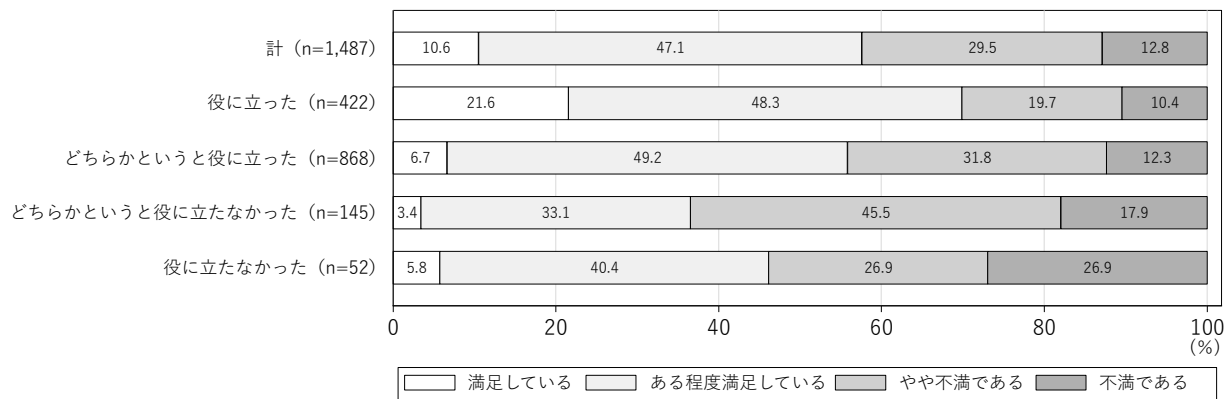
「働きがい」の肯定的割合(「満足している」「ある程度満足している」の計)は自己啓発が役に立ったと認識している人ほど高く、「役に立った」では78.9%、「役に立たなかった」では40.4%となっている(図表 2-5-62)。

図表 2-5-62 現状の評価:働きがい(自己啓発が役に立ったかどうか別)



第2章第4節1でみた「現状に対する評価」のうち「キャリアの見通し」の満足度について、自己啓発を実施した人において、自己啓発が役に立ったと認識しているかどうかで分けてみた。役に立ったと認識している人ほど「不満である」とする割合が低く、「役に立った」では10.4%だが、「役に立たなかった」では26.9%となっている（図表 2-5-63）。

図表 2-5-63 現状の評価:キャリアの見通し(自己啓発が役に立ったかどうか別)



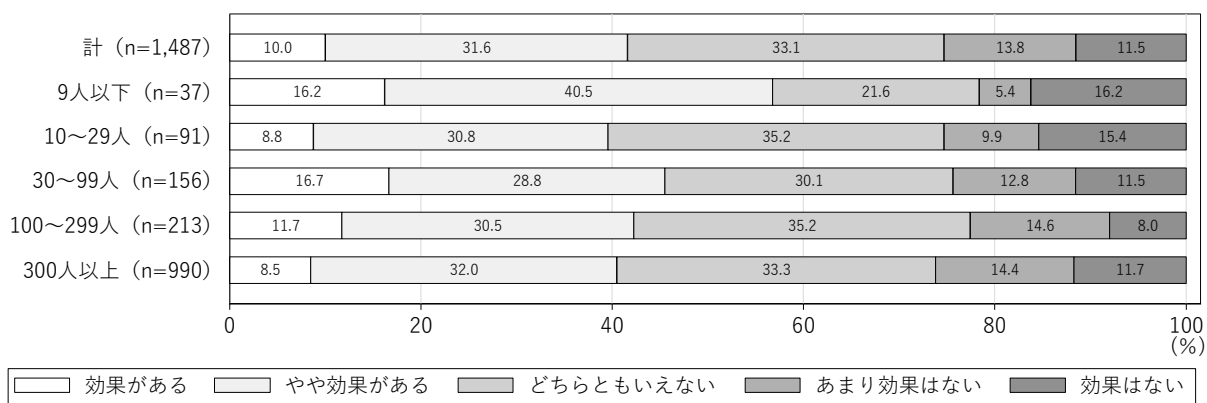
18. 自己啓発はどのようなことに効果があると思うか

自己啓発を行ったと回答した人に対して、自己啓発はどのようなことに効果があると思うか尋ねた。「収入の上昇」については「どちらともいえない」が 33.1%で最も割合が高く、次いで「やや効果がある」が 31.6%、「あまり効果はない」が 13.8%などとなっており、肯定的割合（「効果がある」「やや効果がある」の計）が 41.6%に対して、否定的割合（「効果はない」「あまり効果はない」の計）は 25.3%で、肯定的割合が否定的割合を約 16 ポイント上回っている。

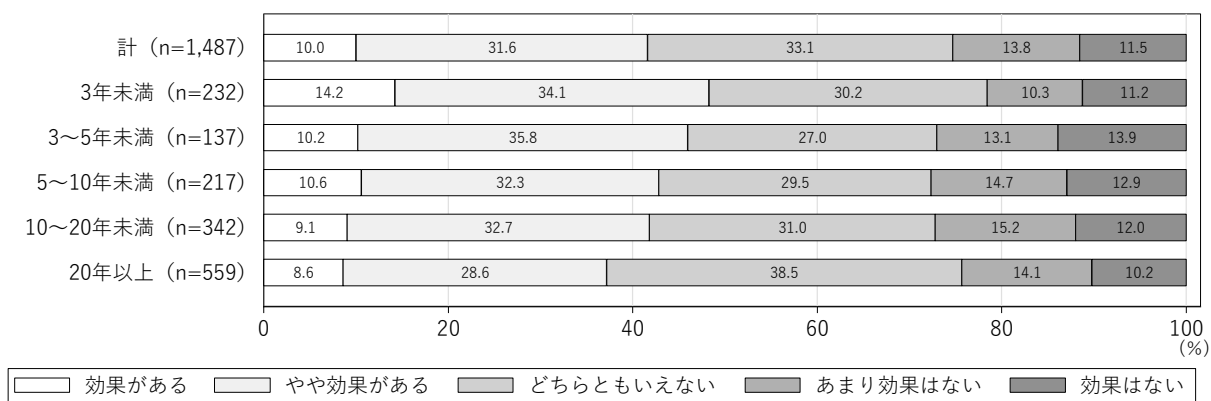
勤務先規模別にみると、おおむね規模が小さいほど肯定的割合が高くなっている（図表 2-5-64）。

勤続年数別にみると、勤続年数が短いほど肯定的割合が高くなっている（図表 2-5-65）。

図表 2-5-64 自己啓発はどのようなことに効果があると思うか：収入の上昇（規模別）

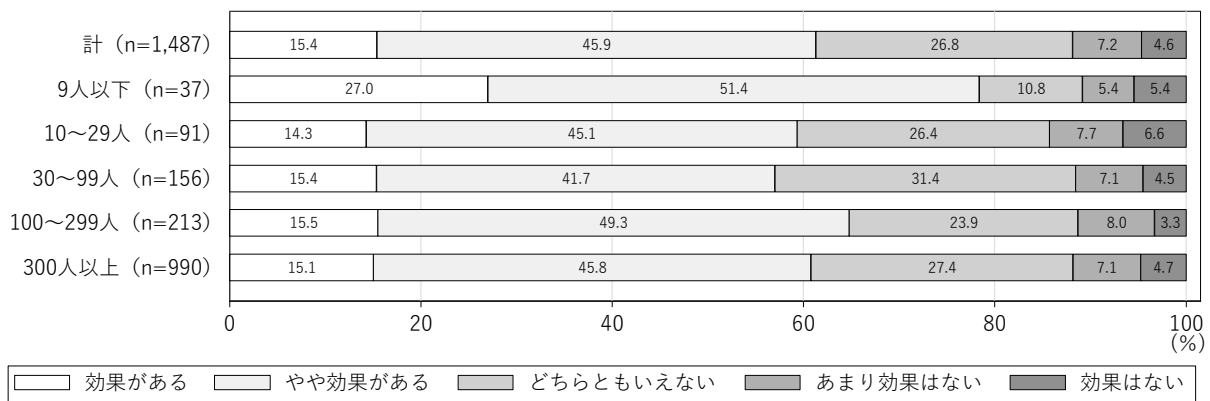


図表 2-5-65 自己啓発はどのようなことに効果があると思うか：収入の上昇（勤続年数別）



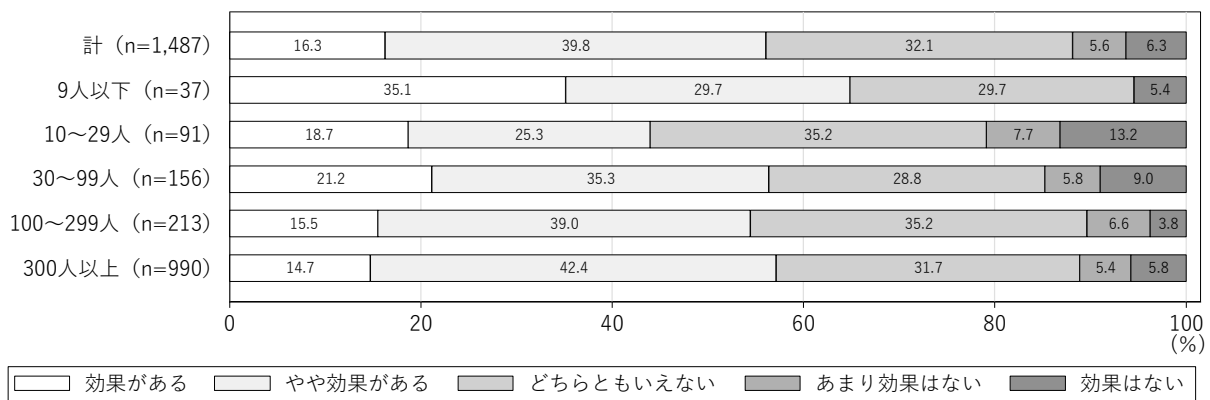
「業務の効率化」については「やや効果がある」が 45.9%で最も割合が高く、次いで「どちらともいえない」が 26.8%、「効果がある」が 15.4%などとなっており、肯定的割合が 61.3%に対して否定的割合は 11.8%で、肯定的割合が否定的割合を約 49 ポイント上回っている（図表 2-5-66）。

図表 2-5-66 自己啓発はどのようなことに効果があると思うか：業務の効率化（規模別）



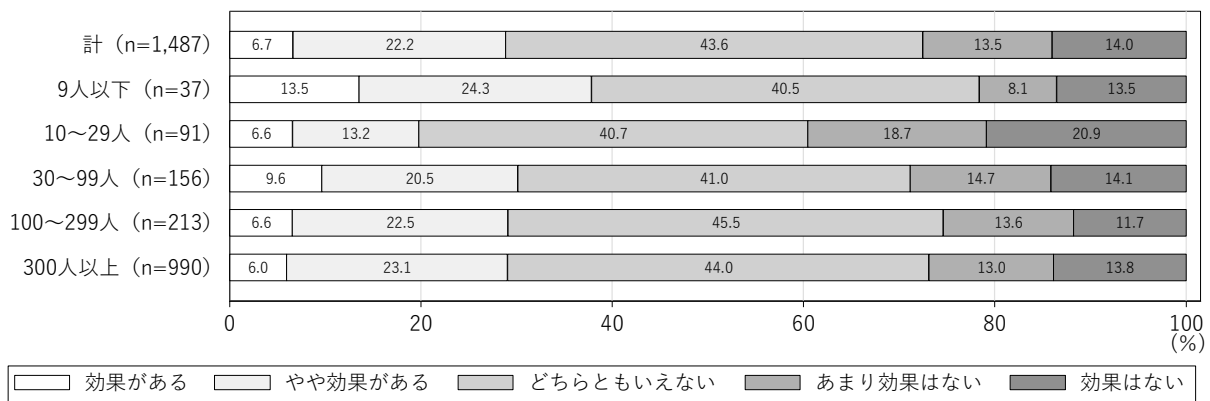
「資格の取得」については「やや効果がある」が 39.8%で最も割合が高く、次いで「どちらともいえない」が 32.1%、「効果がある」が 16.3%などとなっており、肯定的割合が 56.1%に対して否定的割合は 11.8%で、肯定的割合が否定的割合を約 44 ポイント上回っている（図表 2-5-67）。

図表 2-5-67 自己啓発はどのようなことに効果があると思うか：資格の取得（規模別）



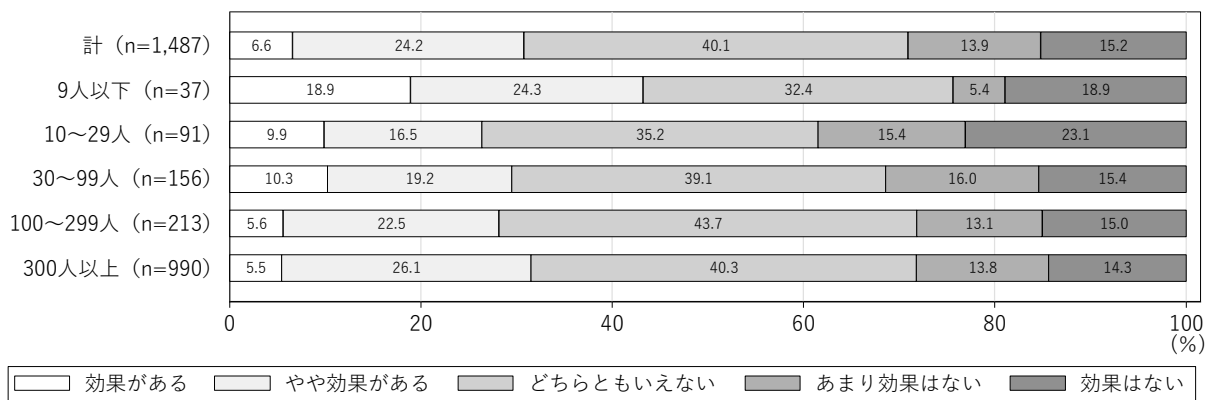
「配置転換」については「どちらともいえない」が 43.6%で最も割合が高く、次いで「やや効果がある」が 22.2%、「あまり効果はない」が 13.5%などとなっており、肯定的割合が 28.9%に対して否定的割合は 27.5%で、肯定的割合と否定的割合が拮抗している（図表 2-5-68）。

図表 2-5-68 自己啓発はどのようなことに効果があると思うか：配置転換（規模別）



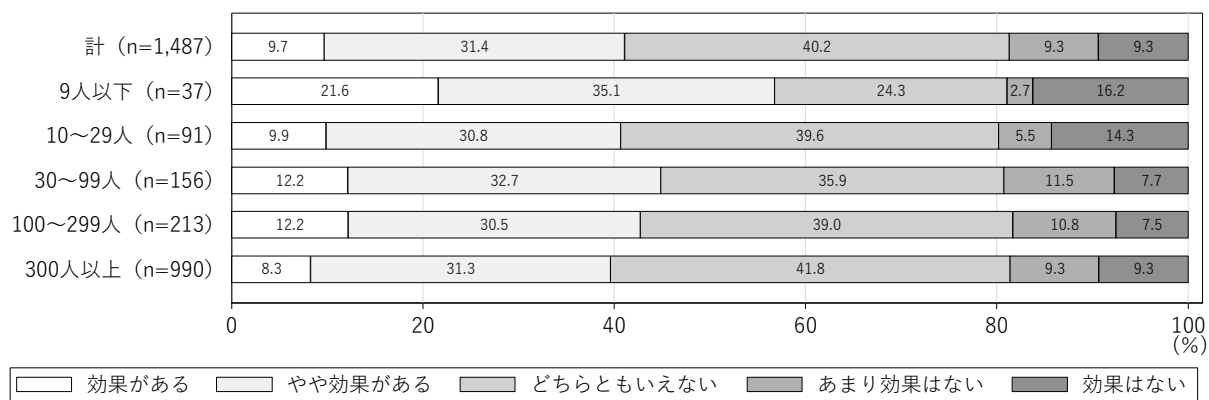
「社内での希望する職種への転換」については「どちらともいえない」が 40.1%で最も割合が高く、次いで「やや効果がある」が 24.2%、「あまり効果はない」が 13.9%などとなり、肯定的割合が 30.8%に対して否定的割合は 29.1%で、肯定的割合と否定的割合が拮抗している（図表 2-5-69）。

図表 2-5-69 自己啓発はどのようなことに効果があると思うか：社内での希望する職種への転換（規模別）



「希望する企業・職種への転職」については「どちらともいえない」が 40.2%で最も割合が高く、次いで「やや効果がある」が 31.4%、「効果がある」が 9.7%などとなり、肯定的割合が 41.1%に対して否定的割合は 18.7%で、肯定的割合が否定的割合を約 22 ポイント上回っている（図表 2-5-70）。

図表 2-5-70 自己啓発はどのようなことに効果があると思うか：希望する企業・職種への転職（規模別）



図表 2-5-64 から図表 2-5-70 で示した「収入の上昇」「業務の効率化」「資格の取得」「配置転換」「社内での希望する職種への転換」「希望する企業・職種への転職」について、肯定的割合を比較すると、最も高いのは「業務の効率化」（61.3％）で、最も低いのは「配置転換」（28.9％）となっている。

19. 自己啓発に対して国や会社から提供された支援

自己啓発を行ったと回答した人に対して、国や会社から提供された支援を尋ねた（複数回答）。「あてはまるものはない」が 41.9％で最も割合が高いものの、そのほかでは「会社からの受講料などの金銭的援助」が 32.1％、「社内での自主的な勉強会に対する援助」が 19.8％、「就業時間の配慮」が 13.0％などとなっている。

規模別にみると、おおむね規模が小さいほど「社内での自主的な勉強会に対する援助」の割合が高くなっている（図表 2-5-71）。

図表 2-5-71 自己啓発に対して国や会社から提供された支援（複数回答、規模別、単位：％）

規模	n	国の教育訓練給付金制度	金銭的援助 会社からの受講料などの	社内での自主的な勉強会 に対する援助	教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	就業時間の配慮	会社からの教育訓練に関する情報提供	その他	あてはまるものはない
計	1,487	9.3	32.1	19.8	7.8	13.0	9.1	0.2	41.9
9人以下	37	13.5	24.3	24.3	5.4	10.8	2.7	2.7	45.9
10～29人	91	12.1	20.9	20.9	7.7	8.8	8.8	0.0	47.3
30～99人	156	12.2	33.3	21.2	9.0	17.9	8.3	0.6	42.9
100～299人	213	7.5	35.7	18.8	5.6	12.7	7.0	0.0	39.9
300人以上	990	8.9	32.4	19.5	8.2	12.7	10.0	0.1	41.5

20. 自己啓発への費用補助額

自己啓発の実施に際して、国の教育訓練給付金制度または会社からの受講料などの金銭的援助を受け取った人（n=564）に対して、その費用補助額を尋ねた。「2 万円以上 5 万円未満」が 26.4%で最も割合が高く、次いで「1 万円未満」が 25.2%、「1 万円以上 2 万円未満」が 18.6%などとなっている（図表 2-5-72）。

図表 2-5-72 自己啓発への費用補助額

	1 万 円 未 満	2 1 万 万 円 円 未 以 満 上	5 2 万 万 円 円 未 以 満 上	1 5 0 万 万 円 円 以 上 未 満	2 1 0 0 万 万 円 円 未 以 満 上	5 2 0 0 万 万 円 円 未 以 満 上	5 0 万 円 以 上	
n	564	25.2	18.6	26.4	15.8	7.6	4.4	2.0

21. 自己啓発を行うことに対して協力的か

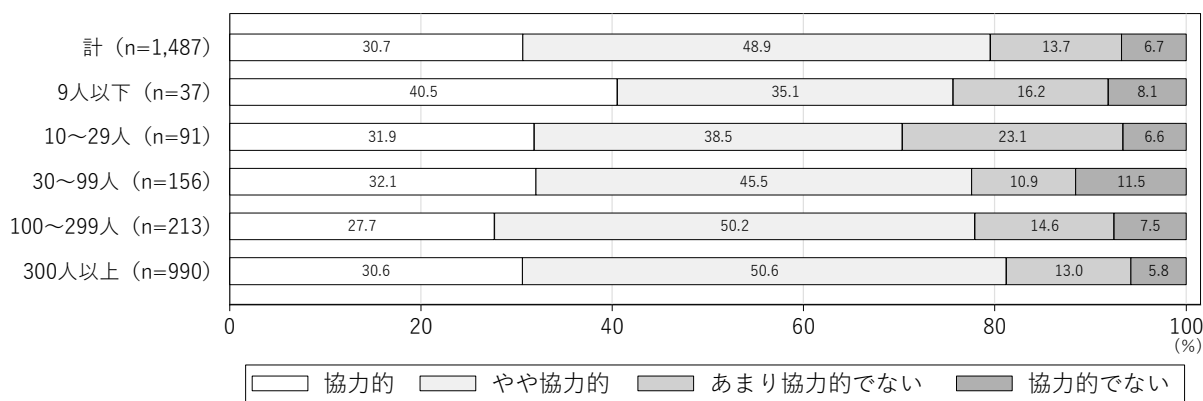
自己啓発を行った人に対して、自己啓発を行うことに対して会社の方針は協力的であったかを尋ねた。「やや協力的」とする割合が最も高く 48.9%で、次いで「協力的」が 30.7%、「あまり協力的でない」が 13.7%、「協力的でない」が 6.7%となっている。

規模別にみると「協力的でない」「あまり協力的でない」とする割合は「9 人以下」を除けば規模が小さいほど高くなっている（図表 2-5-73）。

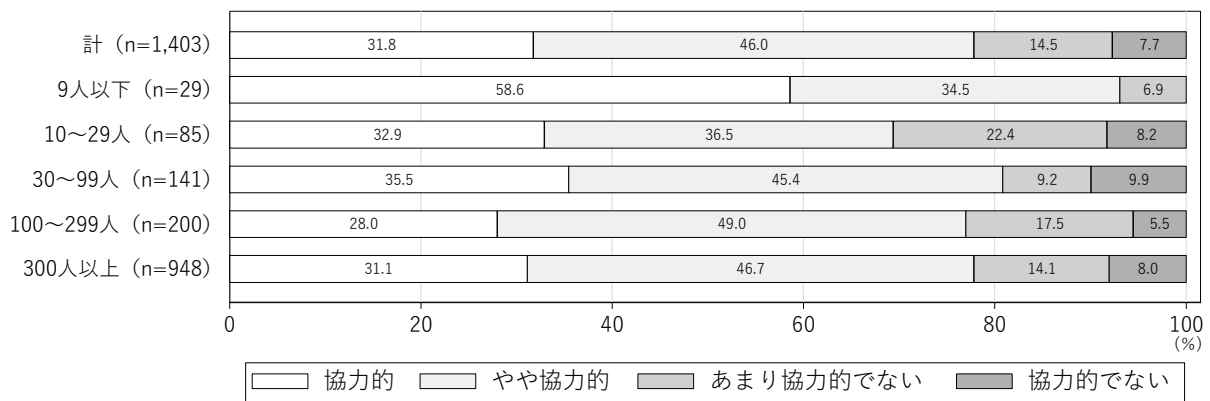
上司が協力的であったかを尋ねたところ、「やや協力的」とする割合が最も高く 46.0%、次いで「協力的」が 31.8%、「あまり協力的でない」が 14.5%、「協力的でない」が 7.7%となっている（図表 2-5-74）。

職場の先輩・同僚が協力的であったかを尋ねたところ、「やや協力的」とする割合が最も高く 47.8%で、次いで「協力的」が 31.6%、「あまり協力的でない」が 15.1%、「協力的でない」が 5.6%となっている（図表 2-5-75）。

図表 2-5-73 自己啓発を行うことに対して協力的か：会社の方針（規模別）

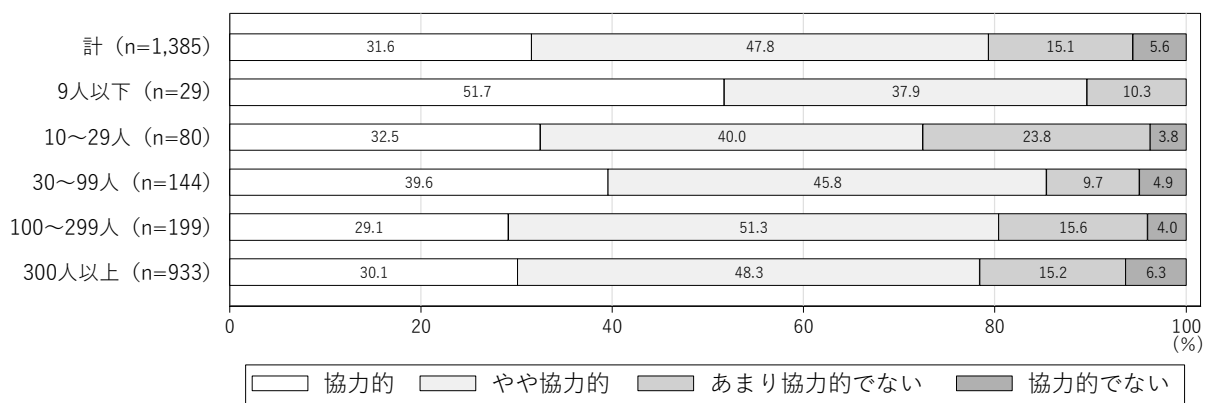


図表 2-5-74 自己啓発を行うことに対して協力的か：上司（規模別）



注)「あてはまる人がいない」を選択した人を除く。

図表 2-5-75 自己啓発を行うことに対して協力的か：職場の先輩・同僚（規模別）

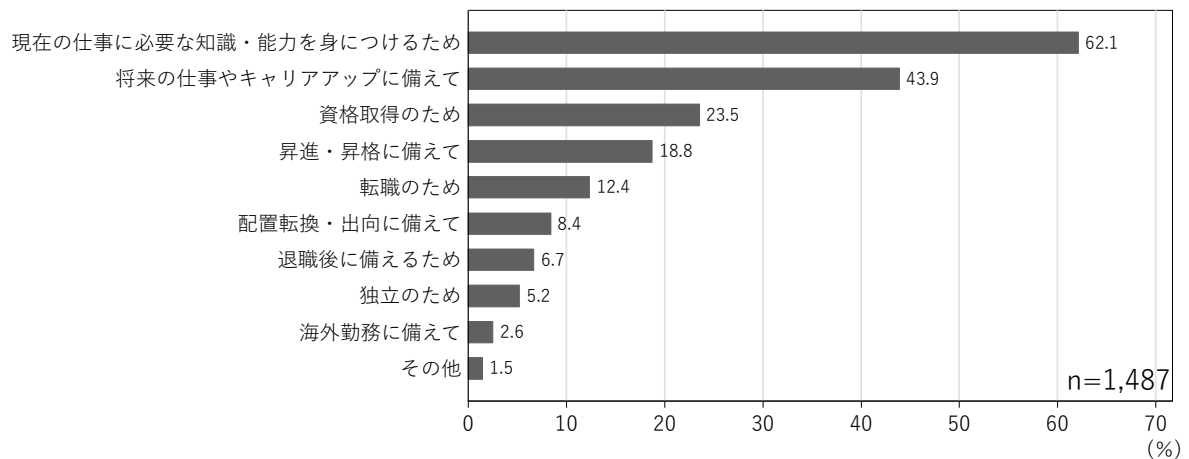


注)「あてはまる人がいない」を選択した人を除く。

22. 自己啓発を行った理由

自己啓発を行った人に対して、行った理由を尋ねた（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」が 62.1%で最も割合が高く、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が 43.9%、「資格取得のため」が 23.5%、「昇進・昇格に備えて」が 18.8%などとなっている（図表 2-5-76）。

図表 2-5-76 自己啓発を行った理由（複数回答）

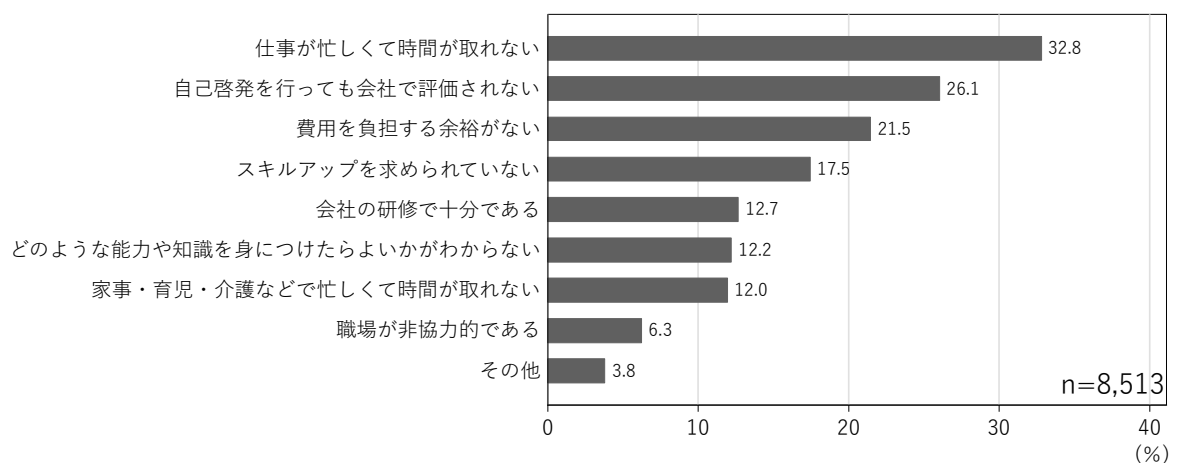


23. 自己啓発を行わなかった理由

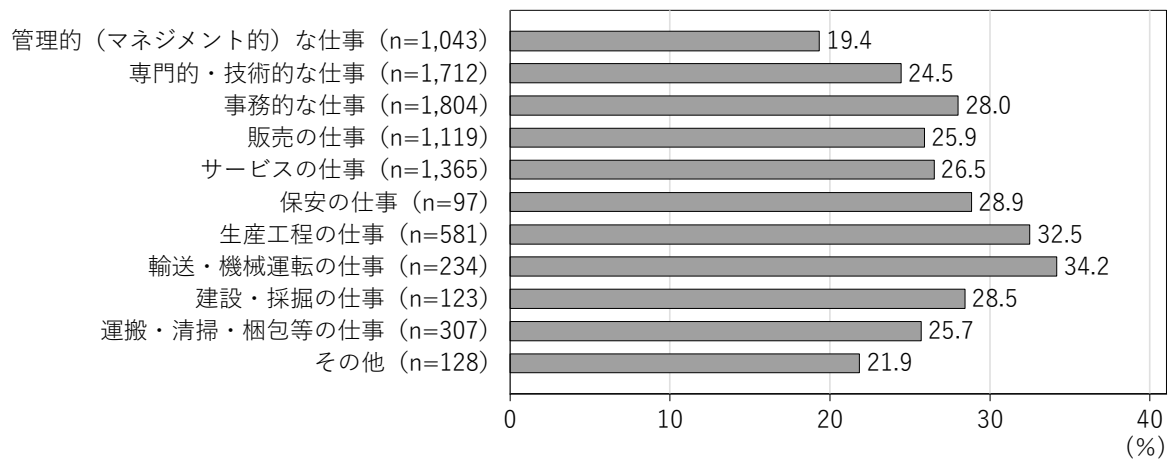
自己啓発を行わなかったと回答した人（n=8,513）に対して、行わなかった理由を尋ねた（複数回答）。「仕事が忙しくて時間が取れない」が 32.8%で最も割合が高く、以下「自己啓発を行っても会社で評価されない」（26.1%）、「費用を負担する余裕がない」（21.5%）、「スキルアップを求められていない」（17.5%）などとなっている（図表 2-5-77）。

自己啓発を行わなかった理由のうち、「自己啓発を行っても会社で評価されない」の割合を職種別にみると、「輸送・機械運転の仕事」（34.2%）の割合が最も高く、次いで「生産工程の仕事」（32.5%）となっている。最も割合が低いのは「管理的（マネジメント的）な仕事」（19.4%）となっている（図表 2-5-78）。

図表 2-5-77 自己啓発を行わなかった理由（複数回答）



図表 2-5-78 自己啓発を行わなかった理由が「自己啓発を行っても会社で評価されない」である割合（職種別）



24. 自己啓発を行うことに対して会社から望む支援

自己啓発を行っていない人も含めて、自己啓発を行うことに対して会社から望む支援を尋ねた（複数回答）。「会社からの支援は特に望まない」が 41.0%で割合が最も高いものの、そのほかでは「受講料などの金銭的援助」（40.9%）が最も高く、以下「就業時間の配慮」（24.6%）、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」（20.6%）、「社内での自主的な勉強会に対する援助」（18.1%）などとなっている。

勤務先規模別にみると、いずれの支援内容も規模が大きいほど割合が高い傾向にある（図表 2-5-79）。

図表 2-5-79 自己啓発を行うことに対して会社から望む支援（複数回答、規模別、単位：%）

規模	n	受講料などの金銭的援助	就業時間の配慮	教育訓練を有給・無給含む（有給・無給）	社内での自主的な勉強会に対する援助	教育訓練に関する情報、通常教育	その他	会社からの支援は特に望まない
計	10,000	40.9	24.6	20.6	18.1	10.7	0.3	41.0
9人以下	569	33.2	19.9	15.6	13.4	9.5	0.2	53.4
10～29人	1,213	35.0	20.0	18.1	14.0	8.9	0.1	49.8
30～99人	1,568	36.9	22.2	19.1	15.1	9.9	0.3	46.9
100～299人	1,544	39.7	24.3	20.9	18.8	10.5	0.3	41.5
300人以上	5,106	44.8	27.0	22.1	20.3	11.5	0.3	35.5

自己啓発を行った人において、会社から望む支援をみると、「会社からの支援は特に望まない」は15.7%にとどまる。割合が最も高いのは「受講料などの金銭的援助」(55.1%)で、以下「就業時間の配慮」(33.8%)、「社内での自主的な勉強会に対する援助」(33.4%)、「教育訓練休暇(有給、無給の両方を含む)の付与」(30.5%)などとなっている(図表 2-5-80)。

自己啓発を行わなかった人において、会社から望む支援をみると、「会社からの支援は特に望まない」が45.4%で割合が最も高い。そのほかでは「受講料などの金銭的援助」(38.4%)が最も高く、以下「社内での自主的な勉強会に対する援助」(23.0%)、「教育訓練休暇(有給、無給の両方を含む)の付与」(18.9%)、「就業時間の配慮」(15.4%)などとなっている(図表 2-5-81)。

図表 2-5-80 自己啓発を行うことに対して会社から望む支援
(複数回答、自己啓発を行った人、規模別、単位: %)

規模	n	受講料などの金銭的援助	就業時間の配慮	給教育訓練休暇を含む(有給、無給)	社内での自主的な勉強会	教育訓練機関、通称教育	その他	会社からの支援は特に望まない
計	1,487	55.1	33.8	30.5	33.4	15.8	0.3	15.7
9人以下	37	56.8	40.5	27.0	32.4	10.8	0.0	18.9
10～29人	91	44.0	30.8	29.7	31.9	16.5	0.0	16.5
30～99人	156	55.1	30.1	32.1	33.3	15.4	0.0	16.0
100～299人	213	48.4	35.7	25.8	31.5	14.6	0.0	18.8
300人以上	990	57.6	33.9	31.4	34.0	16.3	0.4	14.7

図表 2-5-81 自己啓発を行うことに対して会社から望む支援
(複数回答、自己啓発を行わなかった人、規模別、単位: %)

規模	n	受講料などの金銭的援助	就業時間の配慮	給教育訓練休暇を含む(有給、無給)	社内での自主的な勉強会	教育訓練機関、通称教育	その他	会社からの支援は特に望まない
計	8,513	38.4	15.4	18.9	23.0	9.7	0.3	45.4
9人以下	532	31.6	11.5	14.8	19.0	9.4	0.2	55.8
10～29人	1,122	34.2	12.7	17.1	19.1	8.3	0.1	52.5
30～99人	1,412	34.8	13.5	17.6	21.0	9.3	0.3	50.3
100～299人	1,331	38.3	16.1	20.1	23.1	9.8	0.3	45.2
300人以上	4,116	41.7	17.0	19.9	25.3	10.3	0.3	40.5

25. いまの会社に入社してから取得した検定や資格

いまの会社に入社してから、検定や資格として取得したものを尋ねた（複数回答）。「取得していない」が 65.5%で最も回答割合が高く、以下、「技能検定以外の国家検定・資格または公的検定・資格」が 18.0%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が 17.3%、「技能検定」が 8.3%などの順となっている。

勤務先規模別にみると、「技能検定以外の国家検定・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」は規模が大きいほど割合が高くなっている。「取得していない」は規模が小さいほど割合が高くなっている。

業種別にみると、「取得していない」の割合が最も低いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（30.2%）で、以下「金融業，保険業」（35.9%）、「建設業」（45.2%）などとなっている。「事業主等が認定する社内検定・資格」は「複合サービス事業」（12.8%）、「金融業，保険業」（12.4%）で1割を超えている（図表 2-5-82）

図表 2-5-82 いまの会社に入社してから取得した検定や資格（複数回答、規模別、業種別、単位：%）

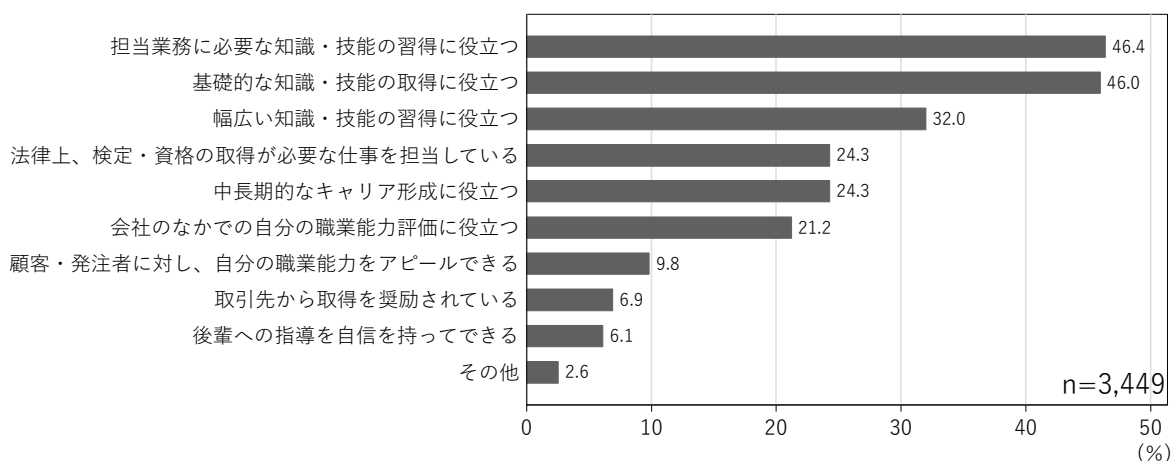
		n	技能 検定	検 定 ・ 資 格	技 能 検 定 以 外 の 公 的 家	民 間 検 定 ・ 資 格	民 間 団 体 が 認 定 す る	社 内 検 定 ・ 資 格	事 業 主 等 が 認 定 す る	そ の 他	取 得 し て い な い
	計	10,000	8.3	18.0	17.3	5.2	0.3	65.5			
規 模	9人以下	569	7.2	12.5	7.9	1.2	0.2	77.7			
	10～29人	1,213	6.2	13.3	10.1	2.3	0.6	74.2			
	30～99人	1,568	7.1	14.9	11.8	3.1	0.2	72.4			
	100～299人	1,544	6.5	16.6	15.5	4.1	0.3	68.5			
	300人以上	5,106	9.9	21.1	22.3	7.3	0.3	59.1			
業 種	建設業	540	20.0	37.6	23.0	4.4	0.6	45.2			
	製造業	1,827	11.1	19.3	18.7	6.8	0.4	62.8			
	電気・ガス・熱供給・水道業	43	14.0	37.2	34.9	7.0	2.3	30.2			
	情報通信業	379	7.9	23.2	28.8	8.4	0.0	54.9			
	運輸業，郵便業	634	8.7	19.7	15.0	5.7	0.3	65.3			
	卸売業，小売業	1,895	5.3	11.5	15.1	5.0	0.3	72.9			
	金融業，保険業	298	22.5	34.2	39.3	12.4	1.0	35.9			
	不動産業，物品賃貸業	181	5.0	27.6	24.3	5.0	0.6	54.7			
	学術研究，専門・技術サービス業	287	9.8	23.0	20.9	8.0	0.3	58.2			
	宿泊業，飲食サービス業	701	3.6	8.3	8.0	2.4	0.0	83.3			
	生活関連サービス業，娯楽業	297	4.4	10.4	12.5	3.0	0.3	77.8			
	教育，学習支援業	388	4.9	12.9	11.9	2.6	0.3	74.7			
	医療，福祉	1,482	4.8	15.9	15.4	2.8	0.3	66.7			
	複合サービス事業	133	12.0	19.5	20.3	12.8	0.0	56.4			
	その他のサービス業	915	9.0	19.3	16.0	4.5	0.2	65.7			

26. 検定や資格を取得した目的

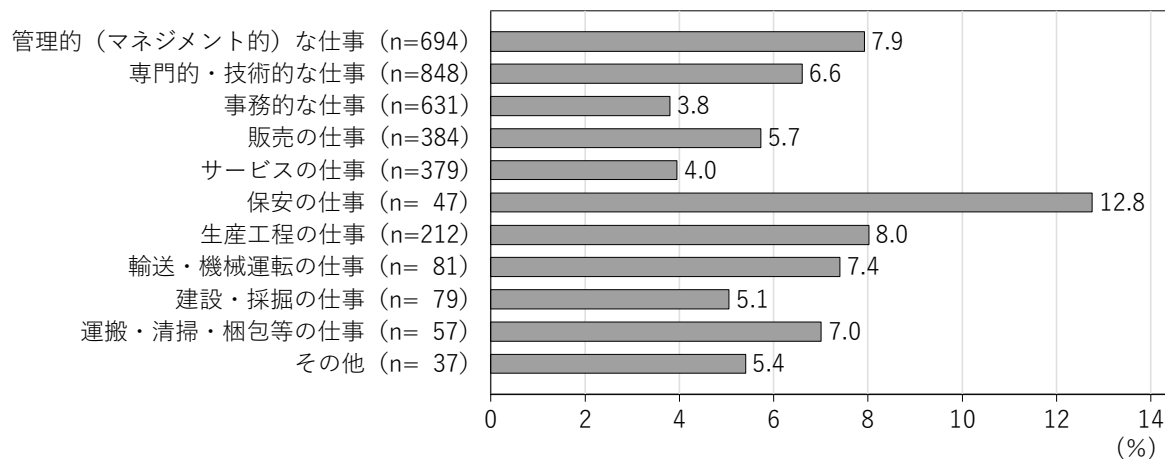
いずれかの検定・資格を取得したと回答した人（n=3,449）に対して、取得した目的を尋ねた（複数回答）。「担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つ」からとする割合が46.4%で最も高く、以下、「基礎的な知識・技能の取得に役立つ」が46.0%、「幅広い知識・技能の習得に役立つ」が32.0%、「法律上、検定・資格の取得が必要な仕事を担当している」「中長期的なキャリア形成に役立つ」が24.3%などの順となっている。「後輩への指導を自信を持ってできる」は6.1%にとどまっている（図表 2-5-83）。

このうち「後輩への指導を自信を持ってできる」の割合を職種別にみると、「事務的な仕事」（3.8%）が最も割合が低く、次いで「サービスの仕事」（4.0%）となっている（図表 2-5-84）。勤続年数別にみると、「3～5 年未満」（7.8%）が最も割合が高く、「3 年未満」（2.6%）が最も割合が低い（図表 2-5-85）。正社員に限って勤続年数別にみても、同様となっている（図表 2-5-86）。

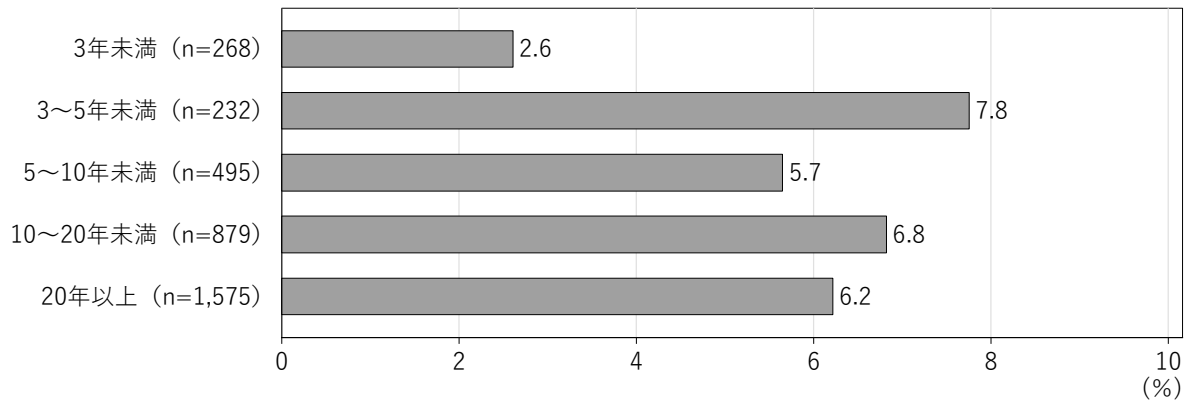
図表 2-5-83 検定や資格を取得した目的（複数回答、単位：％）



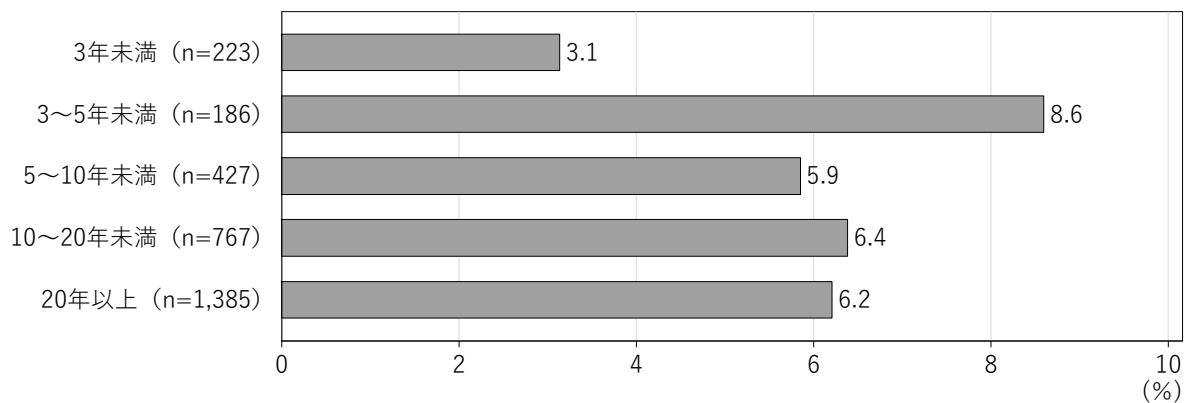
図表 2-5-84 検定や資格を取得した目的が「後輩への指導を自信を持ってできる」である割合（職種別）



図表 2-5-85 検定や資格を取得した目的が「後輩への指導を自信を持ってできる」である割合（勤続年数別）



図表 2-5-86 検定や資格を取得した目的が「後輩への指導を自信を持ってできる」である割合（正社員、勤続年数別）

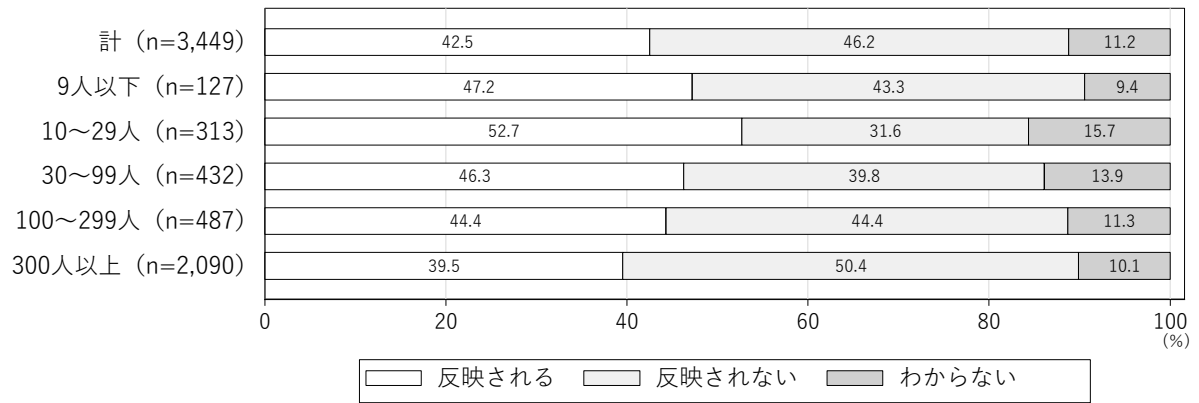


27. 検定や資格の処遇への反映

いずれかの検定・資格を取得したと回答した人（n=3,449）に対して、検定・資格が処遇に反映されるか尋ねた。「反映されない」とする割合が 46.2%で最も高く、「反映される」が 42.5%、「わからない」が 11.2%となっている。

勤務先規模別にみると、「9 人以下」を除けば規模が小さいほど処遇に反映されている（図表 2-5-87）。

図表 2-5-87 検定や資格の処遇への反映(規模別)



第6節 今後について

1. 今後取り組みたいこと

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行きたいと思うかを、以下の8つの項目それぞれについて尋ねた。いずれの項目についても、回答の選択肢は「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」の5択とした。

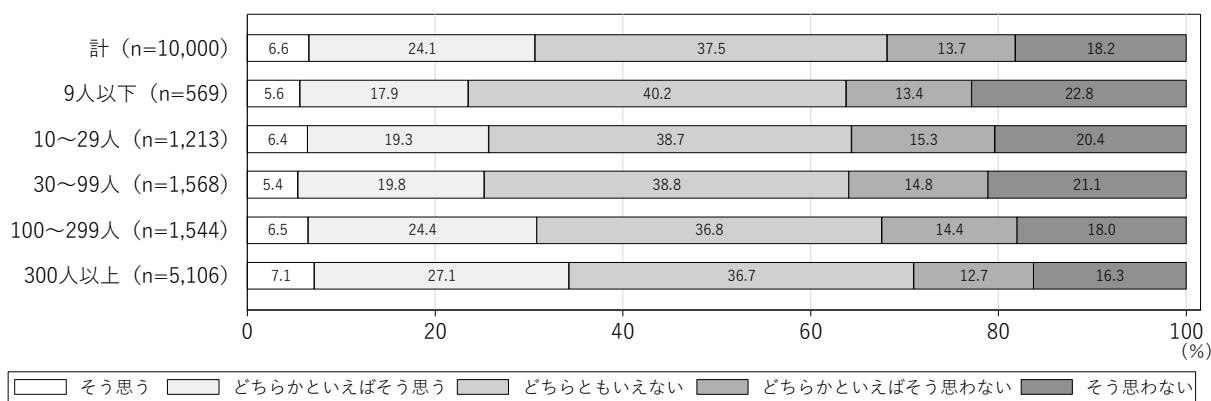
- (1) 研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい
- (2) マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい
- (3) 仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい
- (4) 仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を取得したい
- (5) 資格を取得したい
- (6) 独立開業のために必要な知識を習得したい
- (7) 転職のために必要な知識を習得したい
- (8) 現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい

(1) 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」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 37.5%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 24.1%、「そう思わない」が 18.2%、「どちらかといえばそう思わない」が 13.7%、「そう思う」が 6.6%となっており、肯定的割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の計）は 30.7%に対して否定的割合（「そう思わない」「あまりそう思わない」の計）は 31.8%で、肯定的割合と否定的割合が拮抗している。

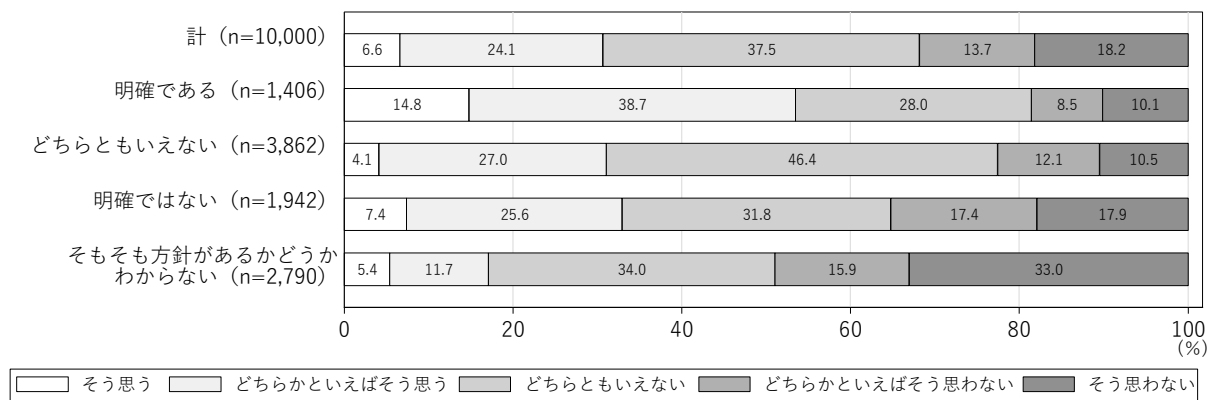
勤務先規模別にみると、おおむね規模が大きい企業で働く人ほど肯定的割合が高い（図表 2-6-1）。

図表 2-6-1 今後取り組みたいこと：研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい（規模別）



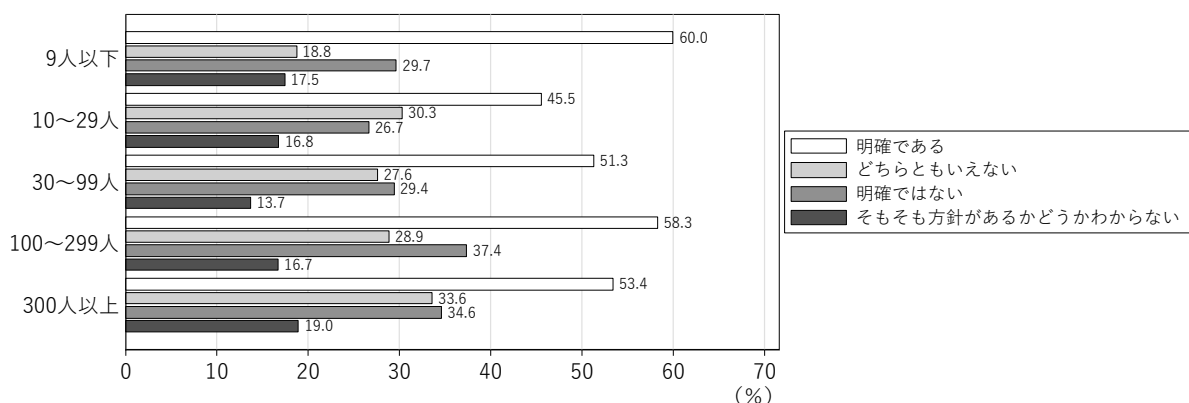
「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」について、会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうかで分けてみた。肯定的割合は方針が「明確である」で53.5%と最も高くなっている（図表 2-6-2）。

図表 2-6-2 今後取り組みたいこと：研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい
（会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうか別）



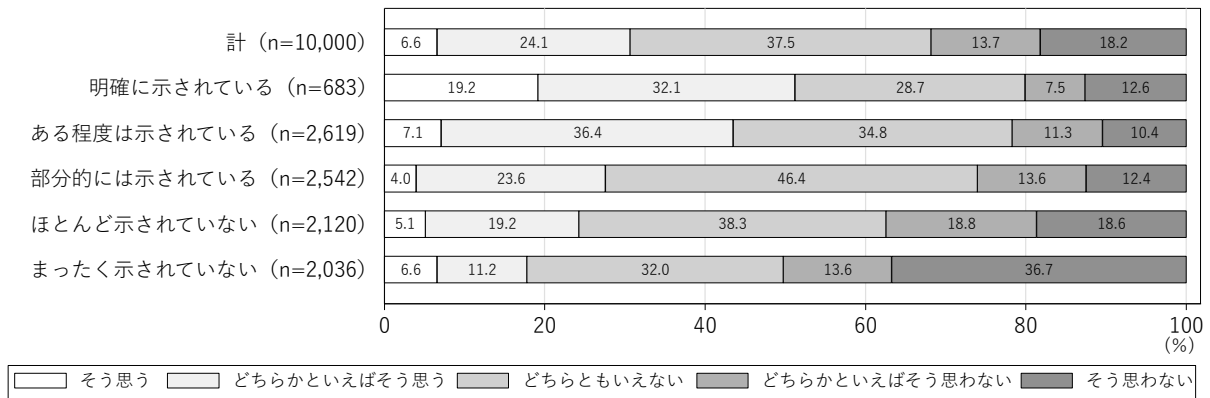
「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」について、肯定的割合を勤務先規模および会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうかで分けてみた。いずれの規模においても、方針が「明確である」とする人において、肯定的割合が最も高くなっている（図表 2-6-3）。

図表 2-6-3 今後取り組みたいこと：研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたいに「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」割合（規模別および会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうか別）



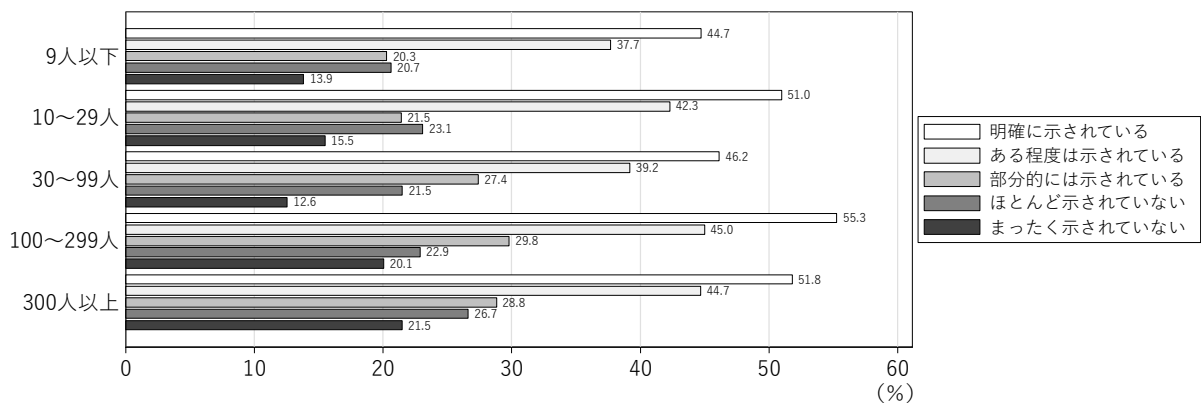
「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」について、勤務している会社の求めている人材像が明確に示されているかどうかで分けてみた。方針が明確に示されている人ほど肯定的割合が高く、「明確に示されている」が51.2%に対して「まったく示されていない」は17.8%となっている（図表 2-6-4）。

図表 2-6-4 今後取り組みたいこと: 研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい
(勤務している会社の求めている人材像が明確に示されているかどうか別)



「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」について、肯定的割合を勤務先規模および勤務している会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうかで分けてみた。いずれの規模においても、方針が明確に示されているほど肯定的割合が高い傾向にある（図表 2-6-5）。

図表 2-6-5 今後取り組みたいこと: 研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたいに「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」割合（規模別および勤務している会社の求めている人材像が明確に示されているかどうか別）

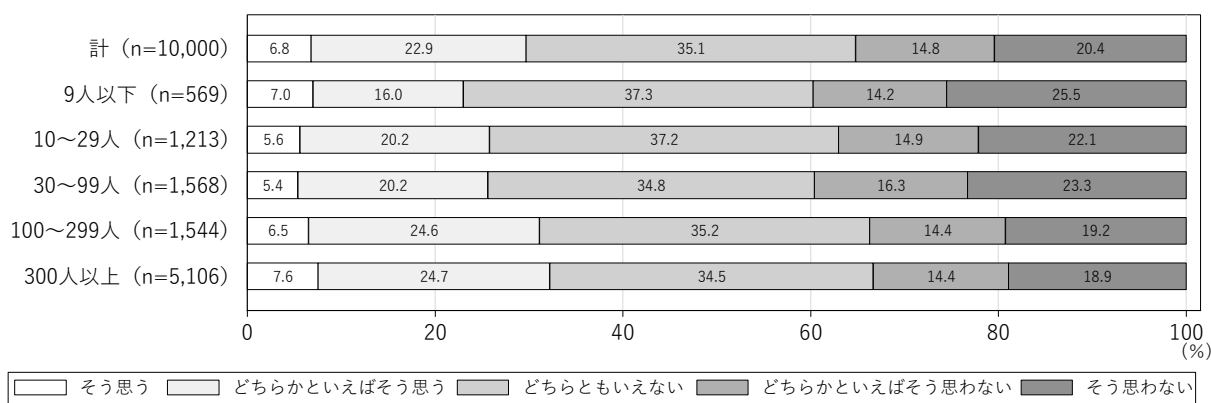


(2) マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)に必要な知識を習得したい

「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」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 35.1%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 22.9%、「そう思わない」が 20.4%、「どちらかといえばそう思わない」が 14.8%、「そう思う」が 6.8%となっており、肯定的割合は 29.7%に対して否定的割合は 35.2%で、肯定的割合が否定的割合を約 6 ポイント下回っている。

勤務先規模別にみると、おおむね規模が大きい企業で働く人ほど「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とする割合が高い(図表 2-6-6)。

図表 2-6-6 今後取り組みたいこと: 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(規模別)

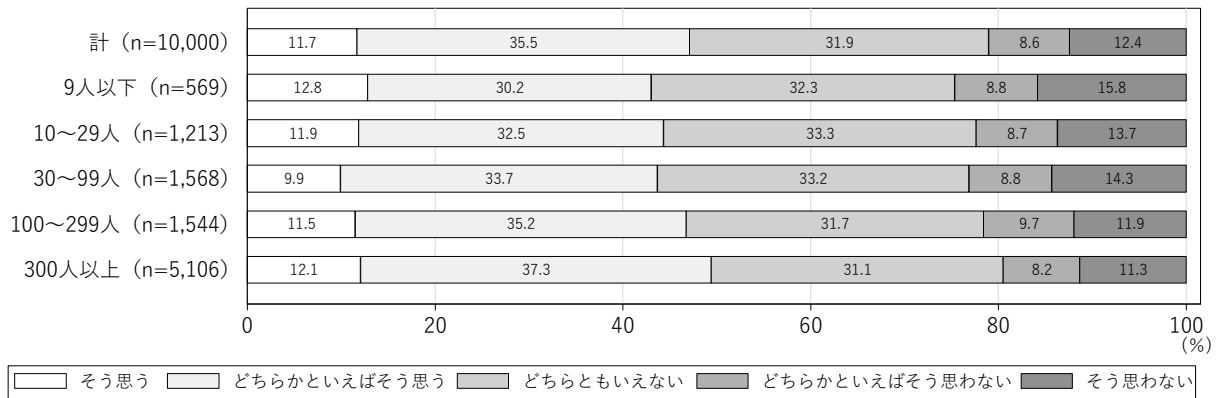


(3) 仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい

「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」については、「どちらかといえばそう思う」とする割合が最も高く 35.5%で、次いで「どちらともいえない」が 31.9%、「そう思わない」が 12.4%、「そう思う」が 11.7%、「どちらかといえばそう思わない」が 8.6%となっており、肯定的割合は 47.1%に対して否定的割合は 21.0%で、肯定的割合が否定的割合を約 26 ポイント上回っている。

勤務先規模別にみると、おおむね規模が大きい企業で働く人ほど「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とする割合が高い(図表 2-6-7)。

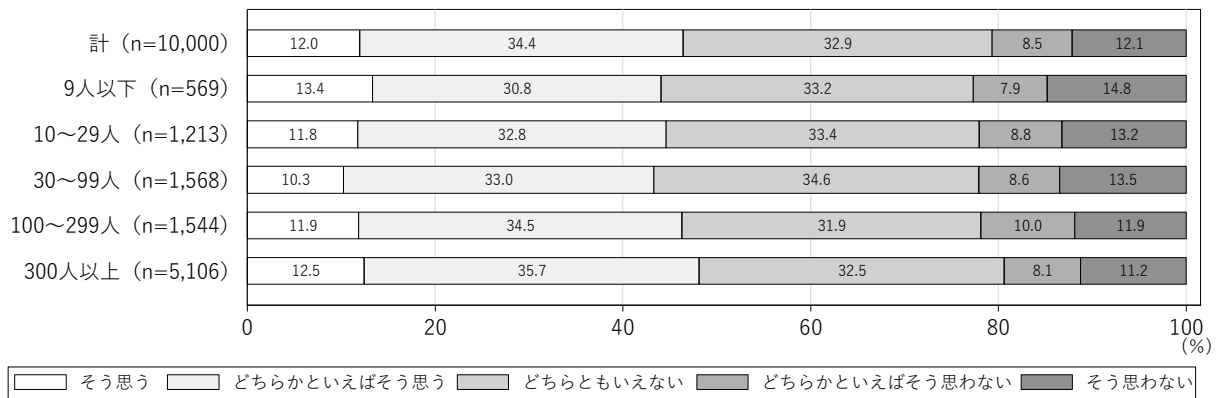
図表 2-6-7 今後取り組みたいこと:仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい(規模別)



(4)仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を取得したい

「仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を取得したい」については、「どちらかといえばそう思う」とする割合が最も高く 34.4%で、次いで「どちらともいえない」が 32.9%、「そう思わない」が 12.1%、「そう思う」が 12.0%、「どちらかといえばそう思わない」が 8.5%となっており、肯定的割合は 46.4%に対して否定的割合は 20.7%で、肯定的割合が否定的割合を約 26 ポイント上回っている（図表 2-6-8）。

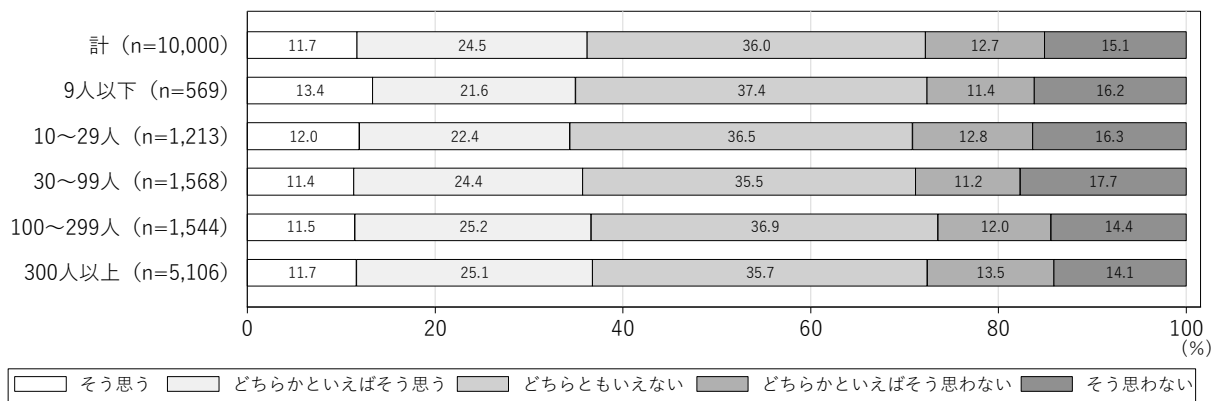
図表 2-6-8 今後取り組みたいこと:仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を取得したい(規模別)



(5)資格を取得したい

「資格を取得したい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 36.0%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 24.5%、「そう思わない」が 15.1%、「どちらかといえばそう思わない」が 12.7%、「そう思う」が 11.7%となっており、肯定的割合は 36.2%に対して否定的割合は 27.8%で、肯定的割合が否定的割合を約 8 ポイント上回っている（図表 2-6-9）。

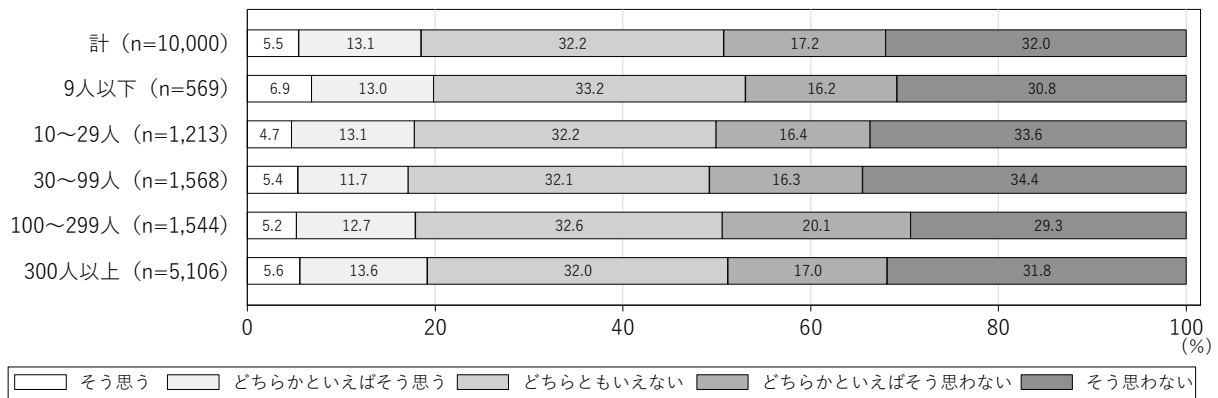
図表 2-6-9 今後取り組みたいこと: 資格を取得したい(規模別)



(6) 独立開業のために必要な知識を習得したい

「独立開業のために必要な知識を習得したい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 32.2%で、次いで「そう思わない」が 32.0%、「どちらかといえばそう思わない」が 17.2%、「どちらかといえばそう思う」が 13.1%、「そう思う」が 5.5%となっており、肯定的割合は 18.5%に対して否定的割合は 49.2%で、肯定的割合が否定的割合を約 31 ポイント下回っている（図表 2-6-10）。

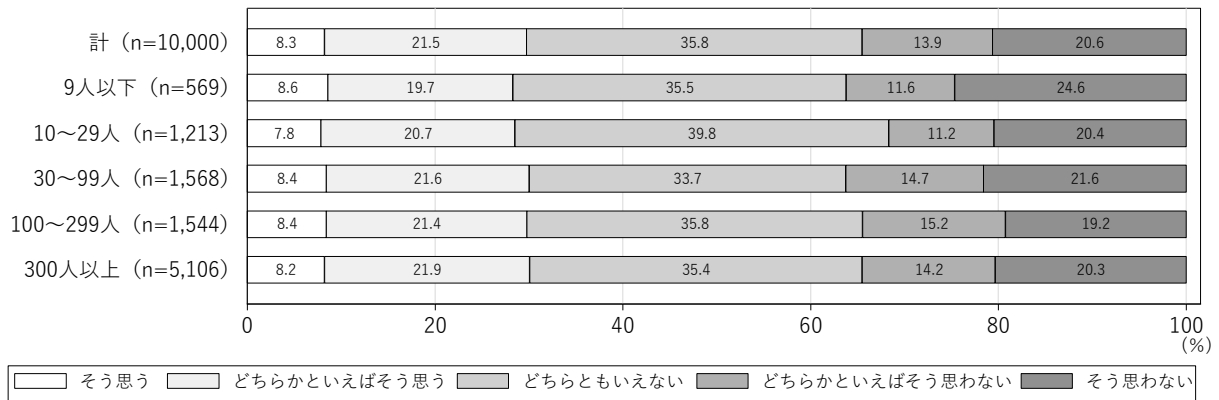
図表 2-6-10 今後取り組みたいこと: 独立開業のために必要な知識を習得したい(規模別)



(7) 転職のために必要な知識を習得したい

「転職のために必要な知識を習得したい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 35.8%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 21.5%、「そう思わない」が 20.6%、「どちらかといえばそう思わない」が 13.9%、「そう思う」が 8.3%となっており、肯定的割合は 29.7%に対して否定的割合は 34.5%で、肯定的割合が否定的割合を約 5 ポイント下回っている（図表 2-6-11）。

図表 2-6-11 今後取り組みたいこと: 転職のために必要な知識を習得したい(規模別)

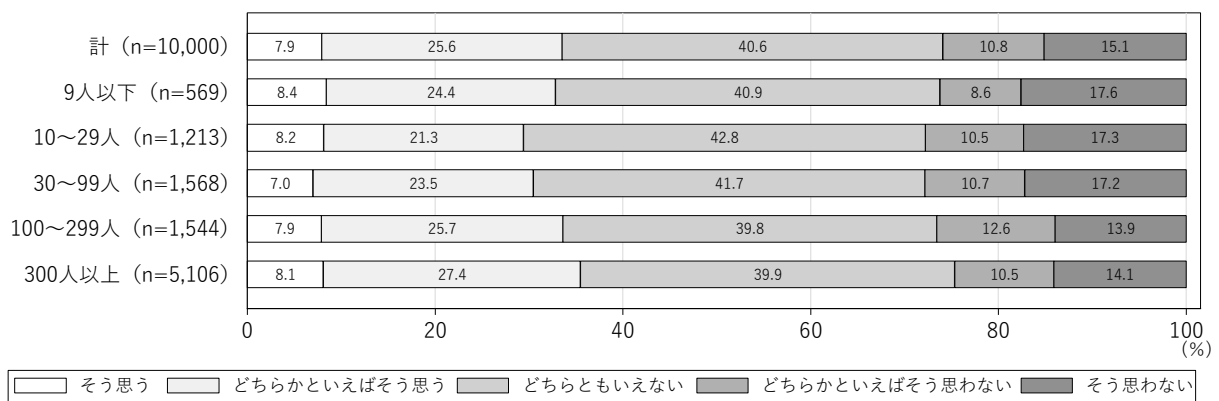


(8) 現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい

「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」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 40.6%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 25.6%、「そう思わない」が 15.1%、「どちらかといえばそう思わない」が 10.8%、「そう思う」が 7.9%となっており、肯定的割合は 33.5%に対して否定的割合は 25.9%で、肯定的割合が否定的割合を約 8 ポイント上回っている。

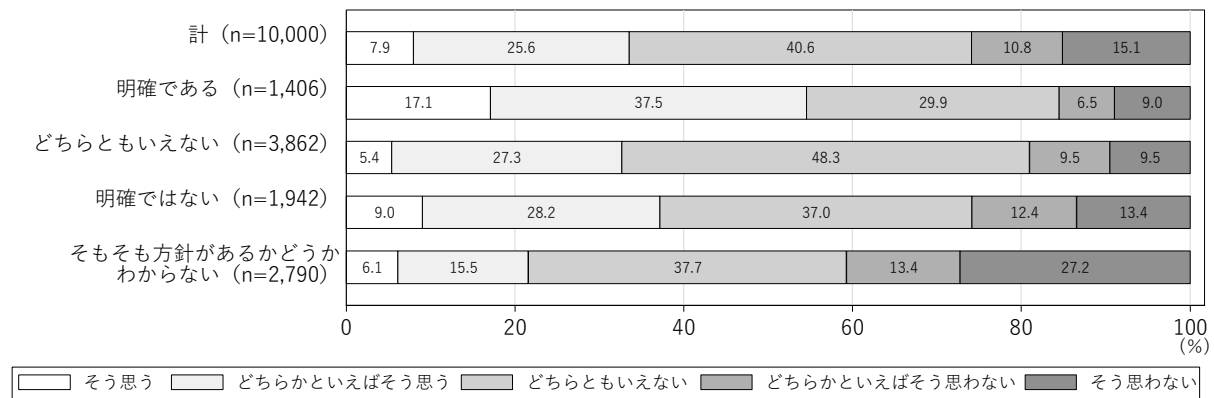
勤務先規模別にみると、「9 人以下」を除けば規模が大きい企業で働く人ほど「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とする割合が高い(図表 2-6-12)。

図表 2-6-12 今後取り組みたいこと: 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(規模別)



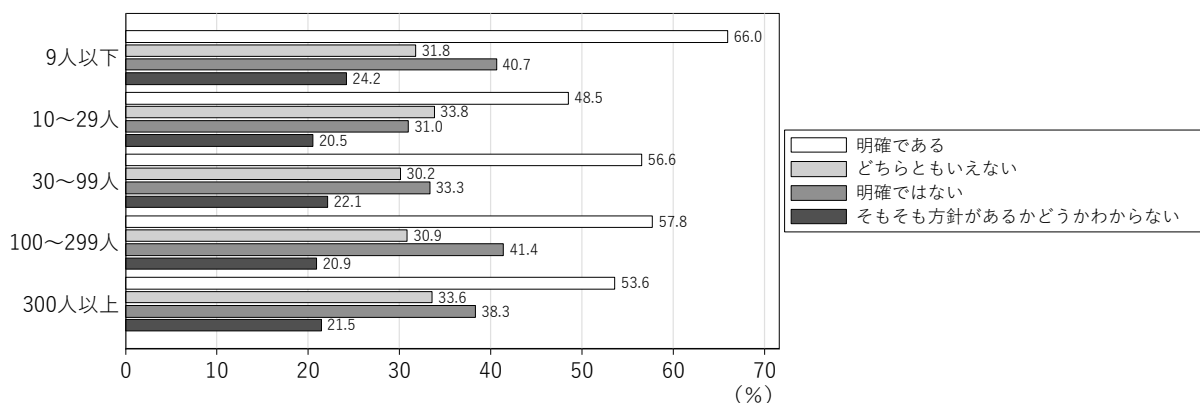
「現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい」について、会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうかで分けてみると、肯定的割合は方針が「明確である」とする人で 54.6%と最も割合が高くなっている（図表 2-6-13）。

図表 2-6-13 今後取り組みたいこと：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（会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうか別）



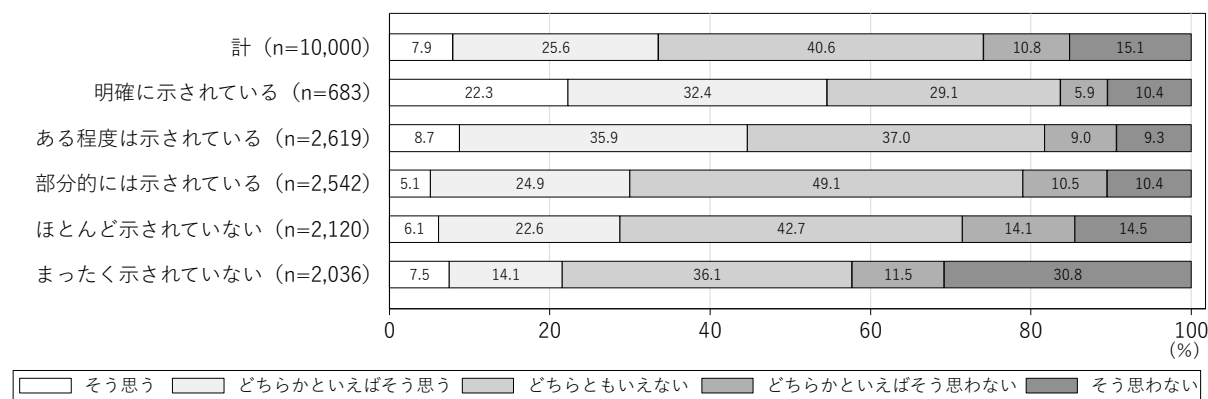
「現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい」について、肯定的割合を勤務先規模および会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうかで分けてみた。いずれの規模においても、方針が「明確である」とする人において肯定的割合が最も高くなっている（図表 2-6-14）。

図表 2-6-14 今後取り組みたいこと：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に「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」割合（規模別および会社の人材育成・能力開発の方針が明確かどうか別）



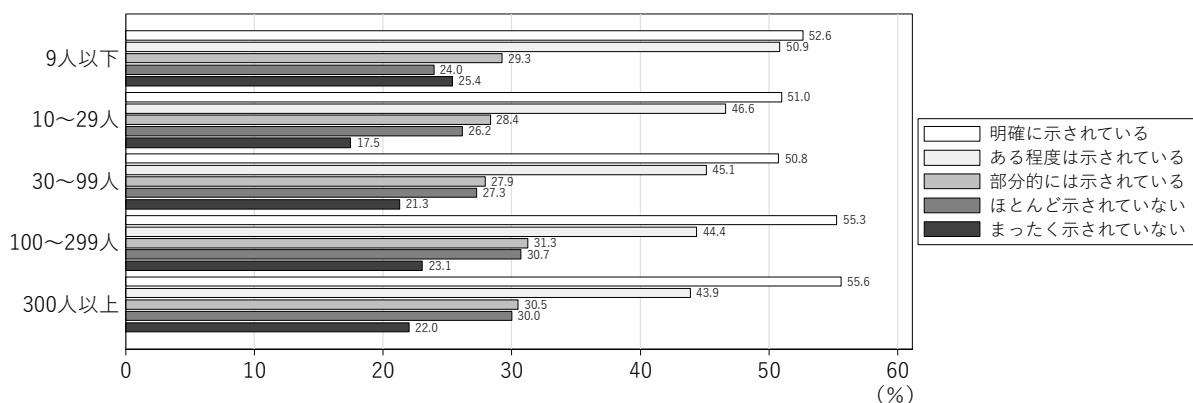
「現在の勤務先が援助してくれるかどうかに関わらず仕事に関わる勉強をしたい」について、勤務している会社において求めている人材像が明確に示されているかどうかで分けてみた。人材像が明確に示されているほど肯定的割合が高く、「明確に示されている」とする人が 54.6%に対して、「まったく示されていない」とする人では 21.6%となっている（図表 2-6-15）。

図表 2-6-15 今後取り組みたいこと：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
(勤務している会社において求めている人材像が明確に示されているかどうか別)



「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」について、肯定的割合を勤務先規模および会社では求めている人材像が明確に示されているかどうかで分けてみた。いずれの規模においても、人材像が明確に示されているほど肯定的割合がおおむね高くなっている（図表 2-6-16）。

図表 2-6-16 今後取り組みたいこと：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に
「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」割合
(規模別および勤務している会社では求めている人材像が明確に示されているかどうか別)



2. 将来の見通し、望む働き方

正社員の人 (n=7,365) に対して、将来のキャリアについてどのような見通しや希望をもっているかを尋ねた。「将来のことは考えていない」とする割合が最も高く 38.7%で、次いで「いまの会社で専門職として現在の職を究める」が 24.4%、「転職する」が 19.0%、「いまの会社で幹部（部・課長以上）になる」が 11.9%、「独立・開業する」が 4.7%となっている。

勤務先規模別にみると「いまの会社で専門職として現在の職を究める」との回答割合はおおむね規模の大きい企業で働く人ほど高い傾向にある。「将来のことは考えていない」の回答割合はおおむね規模の小さい企業で働く人ほど高くなっている（図表 2-6-17）。

図表 2-6-17 将来のキャリアの見通しや希望(規模別、単位: %)

規模	n	長 い 以 上 の 会 社 で 幹 部 (部 ・ 課	仕 事 を 究 め る い ま の 会 社 で 専 門 職 と し て	転 職 す る	独 立 ・ 開 業 す る	そ の 他	将 来 の こ と は 考 え て い な い
計	7,365	11.9	24.4	19.0	4.7	1.3	38.7
9人以下	369	8.7	17.6	16.3	6.8	0.8	49.9
10～29人	848	9.3	20.6	20.8	5.2	1.1	43.0
30～99人	1,111	9.7	19.9	20.4	5.4	1.1	43.5
100～299人	1,175	10.8	21.8	20.9	5.6	1.8	39.1
300人以上	3,862	13.8	28.0	17.9	3.9	1.3	35.1

正社員以外の人 (n=2,635) に対して、将来もっとも望む働き方を尋ねた。「パートタイマー・アルバイト」の回答割合が最も高く 51.8%で、次いで「契約社員」が 16.4%、「正社員 (別の会社)」が 14.6%、「正社員 (いまの会社)」が 7.8%、「嘱託」が 7.6%、「その他」が 1.8%となっている。

現在の雇用形態別にみると、正社員になることの希望は「契約社員」で特に高く、将来の働き方として 21.1%が「正社員 (別の会社)」を、15.2%が「正社員 (いまの会社)」を望んでいる (図表 2-6-18)。

図表 2-6-18 将来もっとも望む働き方(雇用形態別、単位: %)

規模	n	正 社 員 (い ま の 会 社)	正 社 員 (別 の 会 社)	契 約 社 員	嘱 託	ア パ ー ト タ イ マ ー ・ ア ル バ イ ト	そ の 他
計	2,635	7.8	14.6	16.4	7.6	51.8	1.8
契約社員	717	15.2	21.1	48.0	5.9	7.4	2.5
嘱託	245	6.9	14.3	6.9	58.0	9.8	4.1
パートタイマー・アルバイト	1,673	4.8	12.0	4.2	0.9	76.9	1.2

3. 仕事をするうえでの能力を高めるにあたっての課題

仕事をするうえでの能力を高めるにあたり、どのようなことが課題だと思うかを尋ねた（複数回答）。「特に問題はない」（35.0％）とする割合が最も高いものの、具体的な課題としては、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」「会社が十分な費用を支援してくれない」「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ない」「会社の人材育成や能力開発に関する方針がない」などが上位にあがっている（それぞれ 24.2％、17.7％、17.4％、16.7％）。

勤務先規模別にみても、いずれの規模でも「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」の割合が最も高くなっている。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」の回答割合は、規模が大きくなるほど高くなっている。「特に問題はない」の回答割合は、規模が小さくなるほど高くなっている。

雇用形態別にみると、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」は「正社員」（26.2％）で最も高くなっている。「会社の人材育成や能力開発に関する方針がない」は「嘱託」（20.4％）で最も高くなっている（図表 2-6-19）。

図表 2-6-19 仕事をするうえでの能力を高めるにあたっての課題（複数回答、規模別、雇用形態別、単位：％）

		n	従業員に必要な能力を、会社が考えていない	従業員に必要な能力を、会社がわかりやすく明示してくれない	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ない	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ない	上司や先輩が身近にいない	会社に人材育成や能力開発に関する方針がない	会社が十分な費用を支援してくれない	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	教育訓練を受けるのに自己負担の費用がかかる	その他	特に問題はない
計		10,000	15.1	14.5	17.4	24.2	15.2	16.7	17.7	11.9	7.0	12.1	0.6	35.0	
規模	9人以下	569	13.2	8.4	9.7	18.1	10.5	16.9	14.1	10.4	4.2	11.4	0.4	49.0	
	10～29人	1,213	13.4	13.8	16.0	20.3	13.5	20.0	16.7	14.1	7.6	10.1	0.6	40.1	
	30～99人	1,568	16.6	14.5	19.9	22.7	14.3	20.4	18.8	13.3	7.1	12.8	0.4	35.6	
	100～299人	1,544	18.0	15.5	19.4	24.7	15.6	17.9	19.0	12.0	7.6	12.3	0.8	32.9	
	300人以上	5,106	14.3	15.0	17.3	26.2	16.2	14.3	17.6	11.1	6.9	12.4	0.7	32.7	
雇用形態	正社員	7,365	15.8	15.3	17.9	26.2	15.3	16.8	18.2	10.6	6.9	11.9	0.7	33.4	
	契約社員	717	16.6	14.2	20.1	21.8	16.3	18.8	20.9	14.8	7.5	16.5	1.1	31.7	
	嘱託	245	17.1	15.1	16.7	13.5	15.1	20.4	12.2	9.0	6.5	9.8	0.8	41.2	
	パートタイマー・アルバイト	1,673	11.1	11.1	14.2	18.4	13.9	14.8	15.1	16.9	7.2	11.5	0.3	42.7	

第7節 2024年調査、2020年調査、2016年調査の比較

1. 3カ年の調査の比較について

労働政策研究・研修機構では、2020年および2016年にも同様の調査を実施した。3カ年のいずれの調査においても、経済センサスにおける対象業種、企業規模の常用雇用者数の構成比に基づきサンプリングしている。サンプルサイズが10,000で、民間調査会社が保有する登録モニターを活用したインターネット調査であることも各調査で同一である⁵。以下では3カ年の調査結果を比較する。

各調査での属性を図表2-7-1～図表2-7-5に示している。実査期間は2016年調査が11月10日～11月15日、2020年調査が9月15日～10月28日、2024年調査が10月15日～11月5日。

図表 2-7-1 回答者の属性(性別)

性別	2016年調査		2020年調査		2024年調査	
	n	%	n	%	n	%
男性	6,895	69.0	6,047	60.5	6,486	64.9
女性	3,105	31.1	3,953	39.5	3,514	35.1

図表 2-7-2 回答者の属性(年齢階級)

年齢階級	2016年調査		2020年調査		2024年調査	
	n	%	n	%	n	%
18～29歳	389	3.9	1,597	16.0	428	4.3
30～39歳	1,818	18.2	2,485	24.9	1,377	13.8
40～49歳	3,938	39.4	2,753	27.5	2,789	27.9
50～59歳	3,151	31.5	2,349	23.5	3,694	36.9
60歳以上	704	7.0	816	8.2	1,712	17.1

図表 2-7-3 回答者の属性(雇用形態)

雇用形態	2016年調査		2020年調査		2024年調査	
	n	%	n	%	n	%
正社員	7,284	72.8	7,702	77.0	7,365	73.7
契約社員	676	6.8	635	6.4	717	7.2
嘱託	127	1.3	161	1.6	245	2.5
パートタイマー・アルバイト	1,898	19.0	1,502	15.0	1,673	16.7
その他	16	0.2	—	—	—	—

⁵ 2020年調査の詳細は労働政策研究・研修機構（2021）を参照。

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/217.html>

2016年調査の詳細は労働政策研究・研修機構（2017）を参照。

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/173.html>

図表 2-7-4 回答者の属性(業種)

業種	2016年調査		2020年調査		2024年調査	
	n	%	n	%	n	%
建設業	560	5.6	540	5.4	540	5.4
製造業	1,915	19.2	1,892	18.9	1,827	18.3
電気・ガス・熱供給・水道業	48	0.5	42	0.4	43	0.4
情報通信業	346	3.5	331	3.3	379	3.8
運輸業, 郵便業	645	6.5	629	6.3	634	6.3
卸売業, 小売業	1,947	19.5	1,957	19.6	1,895	19.0
金融業, 保険業	318	3.2	317	3.2	298	3.0
不動産業, 物品賃貸業	173	1.7	177	1.8	181	1.8
学術研究, 専門・技術サービス業	257	2.6	258	2.6	287	2.9
宿泊業, 飲食サービス業	765	7.7	811	8.1	701	7.0
生活関連サービス業, 娯楽業	319	3.2	337	3.4	297	3.0
教育, 学習支援業	350	3.5	363	3.6	388	3.9
医療, 福祉	1,292	12.9	1,373	13.7	1,482	14.8
複合サービス事業	206	2.1	149	1.5	133	1.3
その他サービス業	811	8.1	824	8.2	915	9.2
その他	48	0.5	—	—	—	—

図表 2-7-5 回答者の属性(勤務先企業の従業員規模)

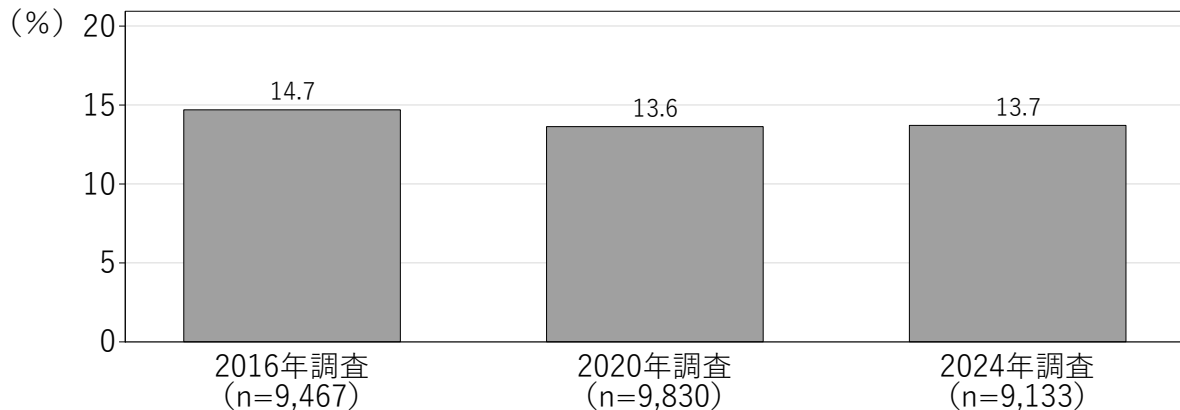
勤務先企業の 従業員規模	2016年調査		2020年調査		2024年調査	
	n	%	n	%	n	%
9人以下	623	6.2	651	6.5	569	5.7
10～29人	1,237	12.4	1,287	12.9	1,213	12.1
30～99人	1,621	16.2	1,570	15.7	1,568	15.7
100～299人	1,463	14.6	1,525	15.3	1,544	15.4
300人以上	5,056	50.6	4,967	49.7	5,106	51.1

2. OFF-JT の受講

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)を受講したかを尋ねた。いずれの調査年も13～15%が受講したと回答しており、調査年による差異は小さい(図表 2-7-6)。

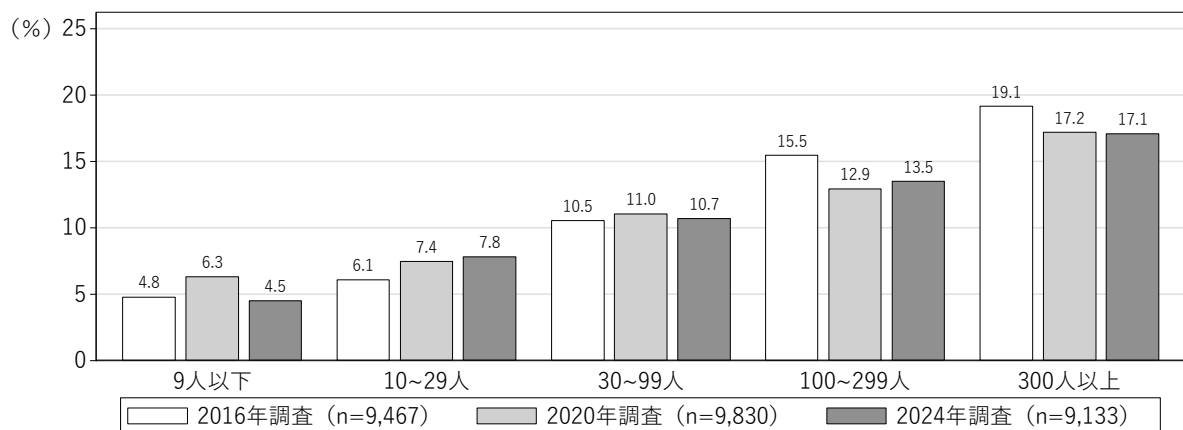
勤務先規模別にみると、いずれの調査年においても規模の大きい企業に勤める人ほどOFF-JTを受講している(図表 2-7-7)。

図表 2-7-6 OFF-JT を受講した人の割合（調査年別）



注) 2024 年調査は 2023 年度の 1 年間が対象。2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。

図表 2-7-7 OFF-JT を受講した人の割合（調査年別および規模別）



注) 2024 年調査は 2023 年度の 1 年間が対象。2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。

3. 自己啓発の実施

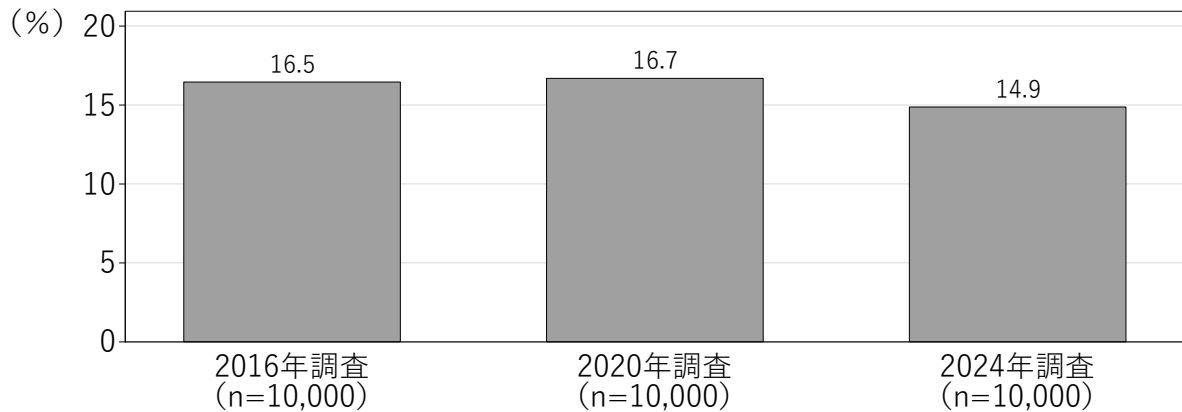
(1) 概況

仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を行ったかどうかを尋ねた。2024 年調査は 14.9%で、過去 2 回の調査と比べた変化は小さいものの、約 2 ポイント低くなっている（図表 2-7-8）。

勤務先規模別にみると、2024 年調査と 2016 年調査では規模の大きい企業に勤務する人ほど自己啓発を行った割合が高くなっている。2020 年調査もおおむね規模の大きい企業に勤務する人ほど割合が高い（図表 2-7-9）。

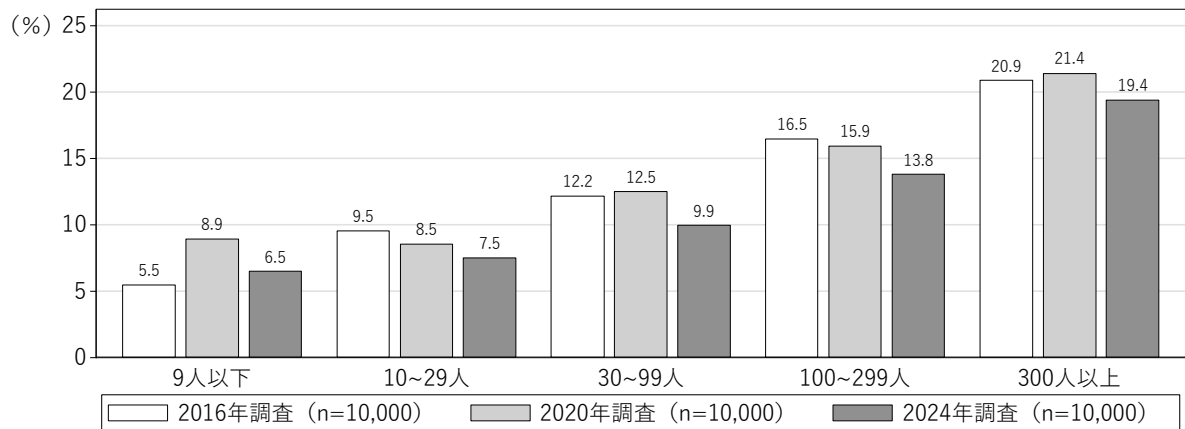
年齢階級別にみると、2016 年調査は年齢階級による差が他の調査年と比べて小さい。2020 年調査では、「18~29 歳」と「30~39 歳」で 2 割を超える人が自己啓発を行っている（図表 2-7-10）。

図表 2-7-8 自己啓発を実施した人の割合（調査年別）



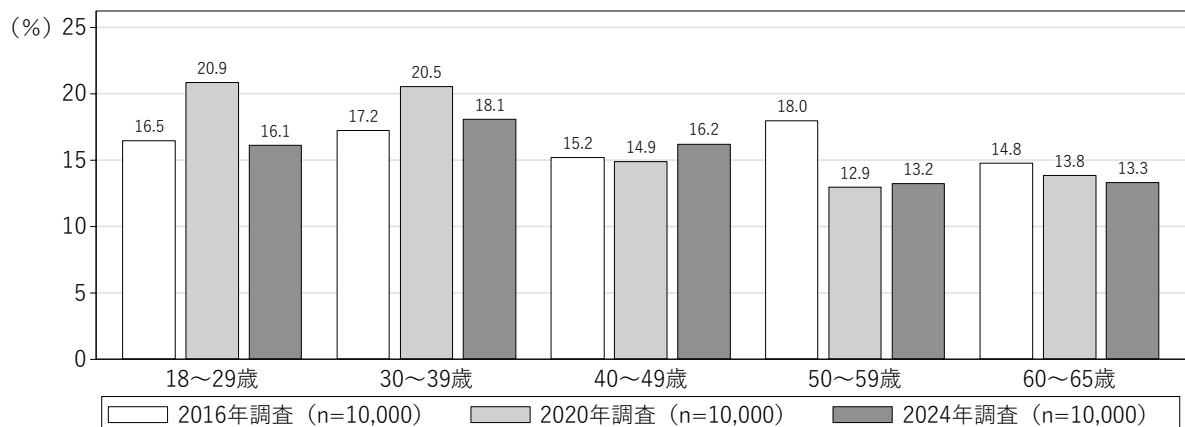
注) 2024 年調査は 2023 年度の 1 年間が対象。2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

図表 2-7-9 自己啓発を実施した人の割合（調査年別および規模別）



注) 2024 年調査は 2023 年度の 1 年間が対象。2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

図表 2-7-10 自己啓発を実施した人の割合（調査年別および年齢階級別）



注) 2024 年調査は 2023 年度の 1 年間が対象。2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

(2) 地域別の状況

ここからは、第2章第5節13(2)でみた地域別の自己啓発の実施状況について、同様の分析を3カ年のデータを用いて行う。第2章第5節13(2)と同様に、自己啓発の実施の有無を被説明変数、都道府県の人口密度(対数)を説明変数としてOLSで推定する。人口密度はいずれの調査年のデータにおいても2020年の数値としている⁶。共変量として年齢、年齢の2乗、女性ダミーを含める⁷。このモデルによる回帰分析を、サンプルを調査年で分割して行う。記述統計を図表2-7-11に示している。

推定結果を図表2-7-12と図表2-7-13に示している。共変量を含まない図表2-7-12(1)列、(3)列、(5)列の推定結果は、図で図表2-7-14にも示している。図表2-7-12(1)列の推定に基づく、2016年は人口密度が10%高くなると、自己啓発をしている人の割合が0.05%ポイント高くなるが、統計的に有意ではない。一方で(3)列の推定に基づく、2020年は人口密度が10%高くなると、自己啓発をしている人の割合が0.11%ポイント高くなる。2024年は同様に0.15%ポイント高くなる。

図表2-7-13と図表2-7-14において図でも示しているように、人口密度が高い地域に住む人ほど自己啓発を実施しているという傾向は、年を経るごとに強くなっている。この結果は、共変量を含む図表2-7-12(2)列、(4)列、(6)列の推定結果をみても同様である。

図表 2-7-11 記述統計

	2016年		2020年		2024年	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
自己啓発を実施	0.16		0.17		0.15	
人口密度(対数、km ²)	7.67	1.09	7.66	1.10	7.69	1.09
年齢	46.47	9.06	42.75	11.52	49.28	10.02
女性ダミー	0.31		0.40		0.35	
n	10,000		10,000		10,000	

⁶ 2016年調査の人口密度について、2015年の国勢調査に基づく人口および2015年の可住地面積から計算した数値として分析した場合も、本節で示す結果と同様となる。

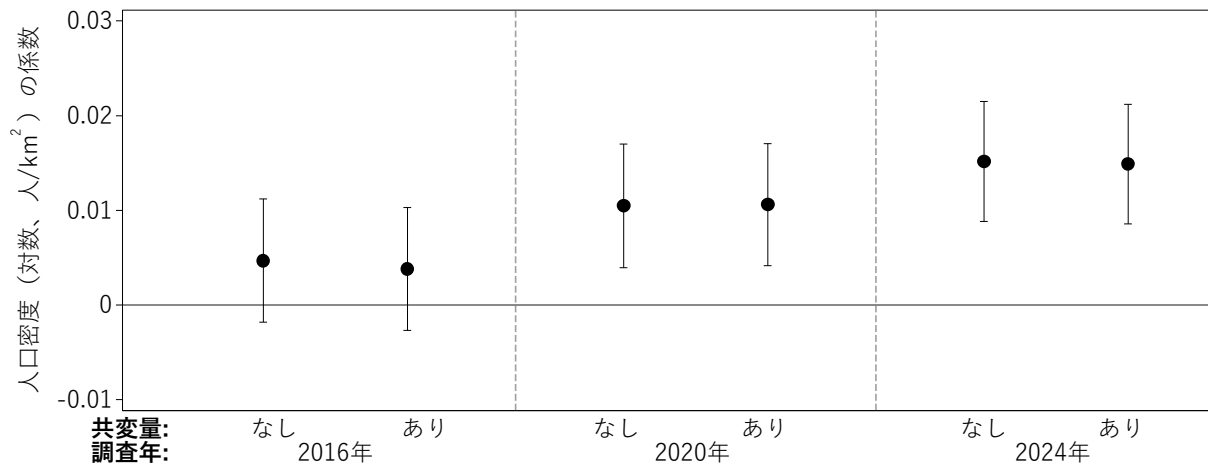
⁷ 第2章第5節13(2)の分析では共変量に学歴ダミー、結婚ダミーも含めた。2016年調査のデータには学歴および結婚状況がなく、2020年調査のデータには婚姻状況がないため、これらの変数は使用しない。

図表 2-7-12 自己啓発の実施と人口密度の関係

被説明変数	自己啓発を実施					
モデル	OLS					
	2016年		2020年		2024年	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
人口密度(対数、 km^2)	0.0047 (0.0033)	0.0038 (0.0033)	0.0105 (0.0033)	0.0106 (0.0033)	0.0152 (0.0032)	0.0149 (0.0032)
共変量	なし	あり	なし	あり	なし	あり
n	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000

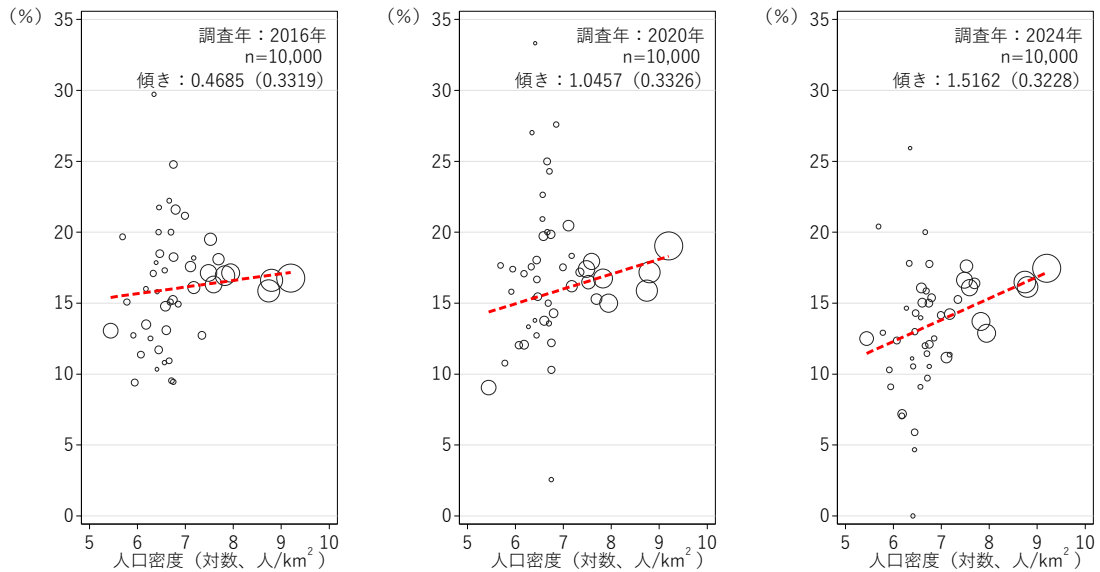
注) 人口密度は総人口を可住地面積で除した値。カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の2乗、女性ダミー。

図表 2-7-13 自己啓発の実施と人口密度の関係



注) 人口密度は総人口を可住地面積で除した値。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の2乗、女性ダミー。エラーバーは95%信頼区間を示す。

図表 2-7-14 自己啓発を実施した人の割合 (調査年別および居住する都道府県別)



注) 人口密度は総人口を可住地面積で除した値。カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。図中の記号の大きさは各都道府県のサンプルサイズの大きさを示している。

(3) 世代別の状況(若年期の失業率との関係)

ここでは、若年期に経験した労働市場の状況が、その後の自己啓発の実施状況に与える影響をみる。

先行研究によると、学校卒業時を含めた若年期の労働市場の状況は、その後の経済状況や行動に影響を与える。Genda, Kondo, and Ohta (2010) は日本とアメリカにおいて、学卒時の労働市場の状況がその後の賃金に持続的に影響することを示している。Arellano-Bover (2022) は 19 カ国のデータを用いた分析で、18～25 歳時に高い失業率に直面した人は、国際成人力調査 (PIAAC) で測る認知能力 (読解力および数的思考力) のスコアが低いことを示し、就職時の労働市場の状況がその後のスキル形成へ長期に影響すると主張している⁸。Cotofan et al. (2023) はアメリカにおいて、18～25 歳時に不況を経験した人は仕事において収入の優先度が高く、反対に好況を経験した人は仕事の意義の優先度が高くなっているとしている。Maclean (2015) はアメリカにおいて、学卒時の労働市場の状況が悪かった人が、その後にアルコールの消費量が多くなっているとしている。

これらの研究では若年期の労働市場の状況を示すものとして、いずれも失業率を採用しており、本稿もこれに従う。以下のモデルを OLS で推定する。

$$y_{ic} = \beta u_c^{15-25} + \mathbf{X}_i' \boldsymbol{\gamma} + \varepsilon_{ic}$$

y_{ic} は c 年に生まれた個人 i における、自己啓発の実施の有無を示すダミー変数である⁹。 u_c^{15-25} は c 年生まれの人が 15～25 歳のある年齢時点で経験した失業率である。15～25 歳時点の失業率について、それぞれの時点で分けて回帰を行う。 $\mathbf{X}_i$ は共変量で、年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー、人口密度 (対数)、調査年ダミー、人口密度 (対数) と調査年ダミーの交差項、学歴ダミーである¹⁰。 ε_{ic} は誤差項である。標準誤差は出生年レベルのクラスターに頑健な標準誤差としている。

このモデルにおける関心の係数は β である。15～25 歳のある年齢時点の失業率と観測されない要因に相関がないという仮定のもとで β は、15～25 歳のある時点で経験した失業率が、調査時点での自己啓発の実施の有無に与える影響を示す¹¹。

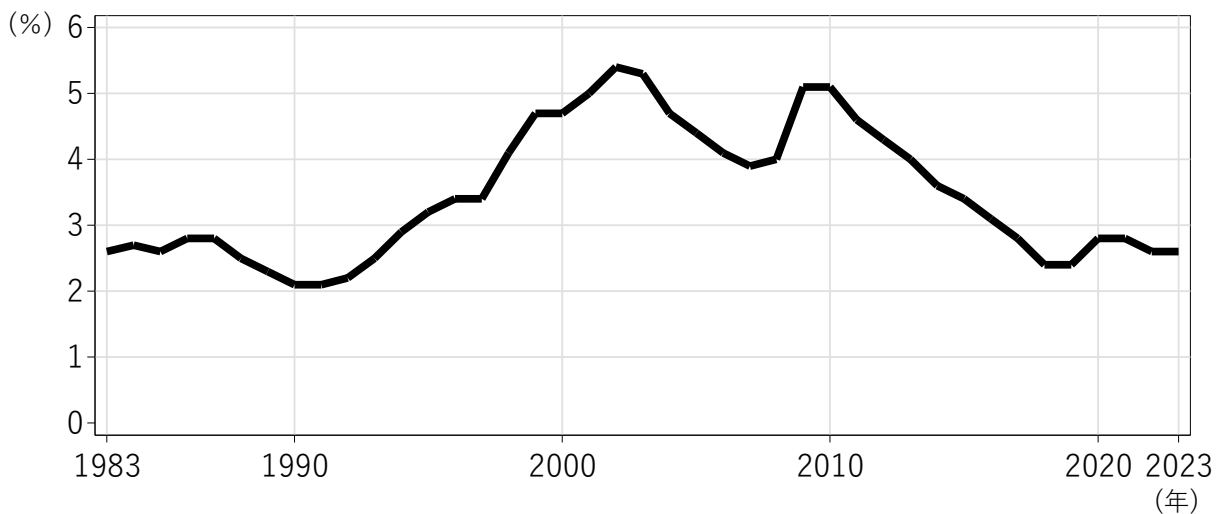
⁸ このメカニズムについて Arellano-Bover (2022) は、ドイツのデータの分析をもとに、若年期に不況に直面してしまうと、大企業で就業してスキルを大きく成長させるという機会を経験しにくくなることをあげている。なお、社会心理学の Impressionable Years 仮説では、コアとなる姿勢、信念、価値観は 18～25 歳に形成され、その後は大きくは変化しないとされる (Krosnick and Alwin, 1989)。不況やパンデミックなどのショックが、選好や信念の形成に与える影響のレビュー論文として Giuliano and Spilimbergo (2025) がある。

⁹ 出生年は「調査年－年齢」として計算した。各年の調査は 9～11 月にかけて実施しているため、出生月が調査時点の月より遅い場合、実際の出生年より 1 年遅くなる。

¹⁰ 図表 2-7-14 でみたように、自己啓発の実施状況と人口密度の関係は調査年によって異なる。これを考慮して人口密度と調査年ダミーの交差項をモデルに含めている。

¹¹ ここでは、各年齢時点において日本に居住していたと仮定している。

図表 2-7-15 失業率の推移



資料出所：総務省『労働力調査』

失業率は全国平均の値を用いるが、推定結果の頑健性の確認のために、地域別（10ブロック）の失業率を用いた推定も行う¹²。地域別の失業率は1983年までさかのぼれるため、分析サンプルは1983年時点で16歳以上ではない人とする。また、15～25歳で経験した失業率との関係を見るため、調査時点において25歳以下の人は分析サンプルから除外する。結果として2016年調査の回答者では、調査時点の年齢は26～48歳となる。同様に2020年調査では26～52歳、2024年調査では26～56歳となる。

1983～2023年の失業率の推移を図表2-7-15に示している。期間中で失業率が最も低いのは1990年および1991年の2.1%で、最も高いのは2002年の5.4%である。

学歴は2020年調査と2024年調査で把握しているが、2016年調査では把握していない。そのため、まずは3カ年のデータをプールして、説明変数に学歴ダミーを含めないモデルの推定結果を示す。次に、2020年調査と2024年調査の2カ年のデータをプールして、説明変数に学歴ダミーを含むモデルの推定結果や、学歴・性別でサンプルを分割した推定結果を示す¹³。記述統計を図表2-7-16に示している。

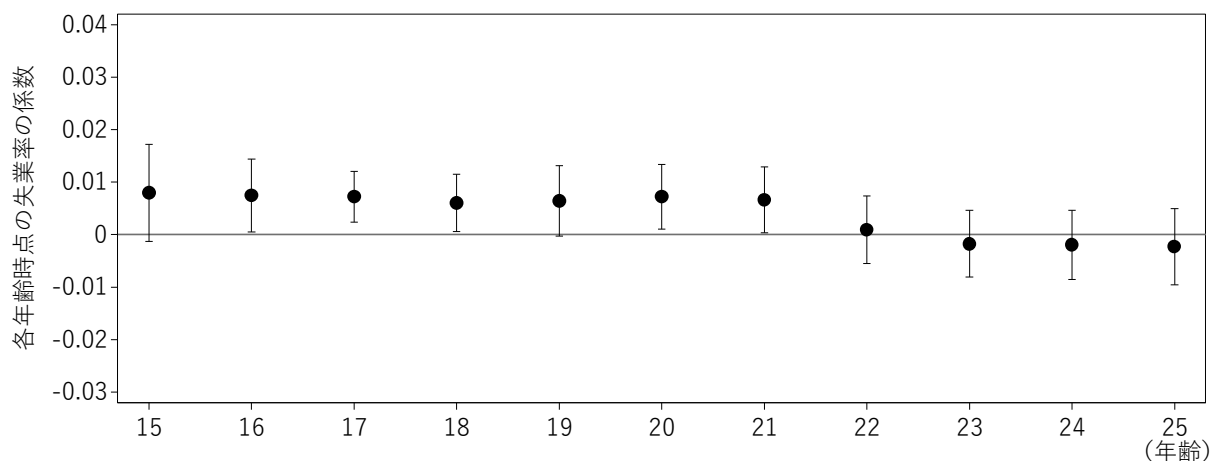
¹² 過去に居住していた地域の情報はなく、Genda, Kondo, and Ohta (2010) と同様の対応を取り、アンケート調査で把握した調査時点で居住する都道府県に、15～25歳のある時点でも居住しているものとみなす。もちろん観測誤差が生じている可能性もあり、近藤（2024）によれば、高校卒業時点の当該地域の失業率が他地域に比べて相対的に高くなると、他県への進学や就職が増える傾向にある。10の地域ブロックは北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州・沖縄。このうち九州・沖縄の失業率は、2011年以降は九州と沖縄で分けて公表されているため、労働力人口と完全失業者数をもとに筆者が集約して作成した。

¹³ 2020年調査および2024年調査において学歴を「その他」と回答した人は分析から除いた。

図表 2-7-16 記述統計

	平均	標準偏差	n
自己啓発を実施	0.16		19,539
人口密度(対数、km ²)	7.66	1.09	19,539
年齢	41.90	7.70	19,539
女性ダミー	0.40		19,539
調査年			
2016年	0.29		19,539
2020年	0.35		19,539
2024年	0.36		19,539
学歴			
中学校	0.02		13,950
高等学校	0.23		13,950
専門学校	0.14		13,950
短期大学	0.07		13,950
高等専門学校	0.03		13,950
大学(文系)	0.34		13,950
大学(理系)	0.13		13,950
大学院(文系)	0.02		13,950
大学院(理系)	0.04		13,950

図表 2-7-17 各年齢時点の失業率と現在の自己啓発の実施との関係(3カ年プール)

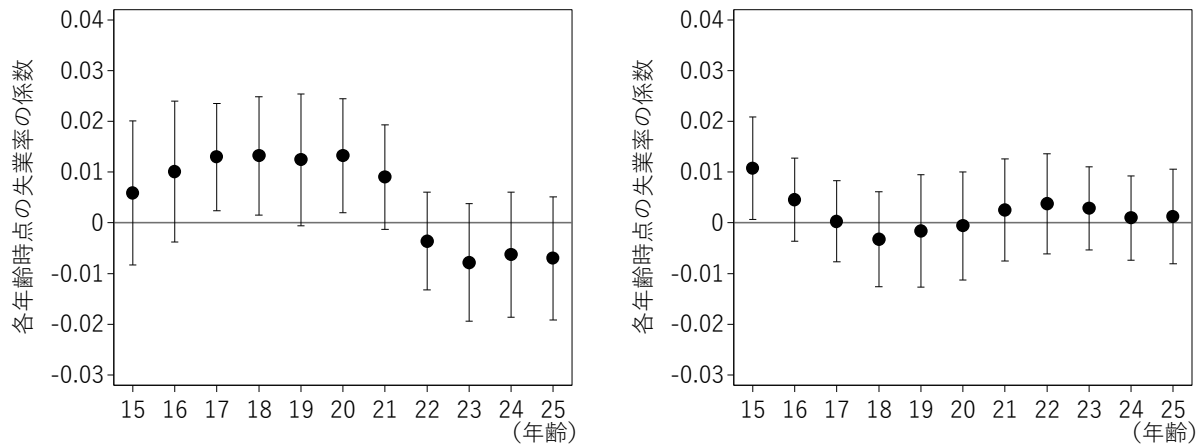


注) 共変量は年齢、年齢の2乗、女性ダミー、人口密度、調査年ダミー、人口密度と調査年ダミーの交差項。標準誤差は出生年レベルのクラスターに頑健な標準誤差。エラーバーは95%信頼区間を示す。クラスターの数31。n=19,539。

図表 2-7-17 は 2016 年調査、2020 年調査、2024 年調査の 3 カ年をプールして推定した結果である。失業率の係数が統計的に有意となっている年齢もあるが、係数は小さい。このモデルに基づくと、ある年齢時点での失業率が 1%ポイント上昇したことによる、調査時点で自己啓発を実施している確率の上昇は、1%ポイントに満たないことになる。

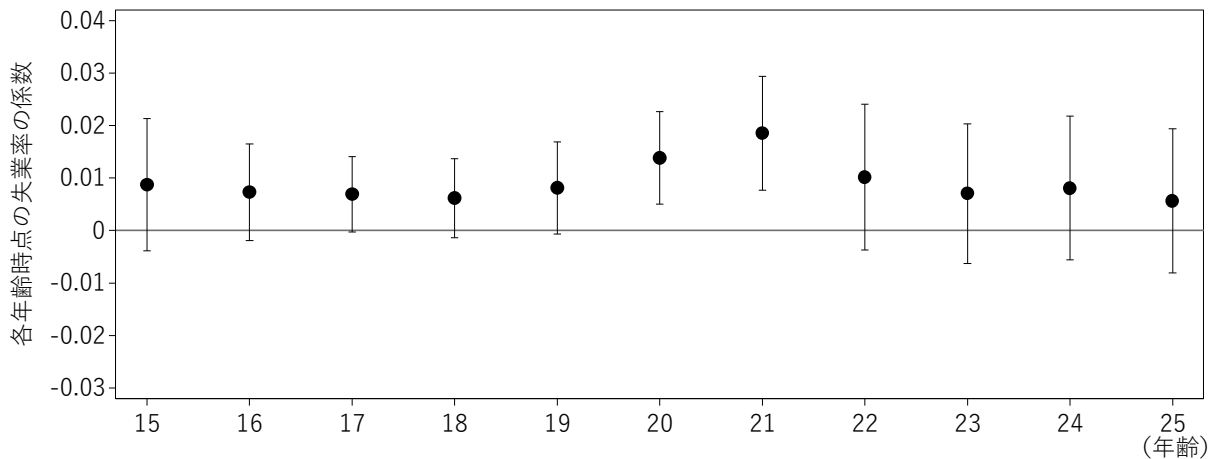
図表 2-7-18 は図表 2-7-17 と同様の推定を、サンプルを男女で分割して行ったものである。男性は 17 歳、18 歳、20 歳時点の失業率が、女性は 15 歳時点の失業率が統計的に有意ではあるものの、係数の大きさはそれほど大きくない。

図表 2-7-18 各年齢時点の失業率と現在の自己啓発の実施との関係(3 カ年プール)
 <男性> <女性>



注) 共変量は年齢、年齢の 2 乗、人口密度、調査年ダミー、人口密度と調査年ダミーの交差項。標準誤差は出生年レベルのクラスターに頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。男性はクラスターの数 31。n=11,552。女性はクラスターの数 31。n=7,987。

図表 2-7-19 各年齢時点の失業率と現在の自己啓発の実施との関係(2 カ年プール)

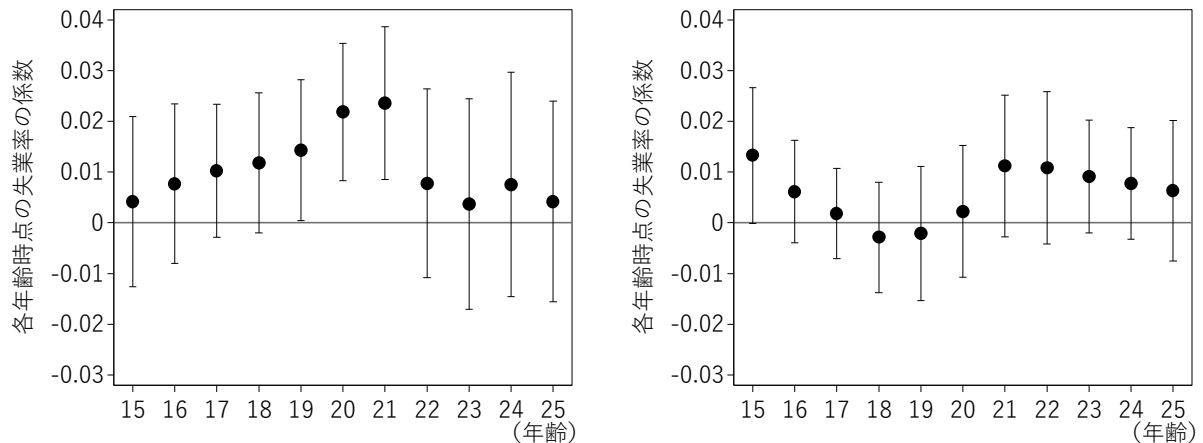


注) 共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー、人口密度、調査年ダミー、学歴ダミー、人口密度と調査年ダミーの交差項。標準誤差は出生年レベルのクラスターに頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。クラスター数は 31。n=13,950。

図表 2-7-19 は 2020 年調査、2024 年調査の 2 カ年をプールして推定した結果である。2016 年調査にはない学歴ダミーを共変量に含めている。20 歳、21 歳時点の失業率が有意となっている。このモデルに基づくと、21 歳時点での失業率が 1%ポイント上昇すると、調査時点で自己啓発を実施している確率が 2%ポイント程度上昇することになる。つまり、この時期に労働市場の悪化を経験すると、その後に自己啓発を実施する確率が高まっている。

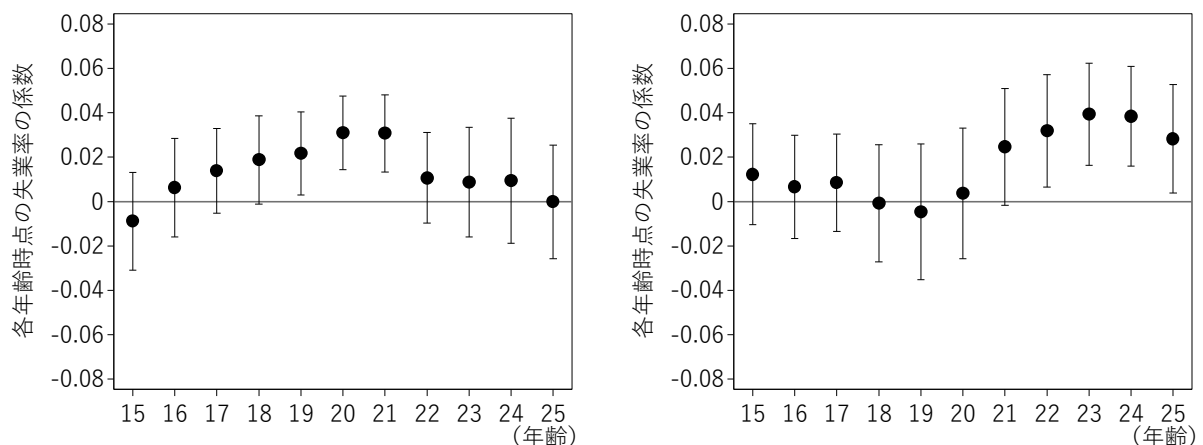
図表 2-7-20 は図表 2-7-19 と同様の推定を、サンプルを男女で分割して行ったものである。男性は 20 歳、21 歳時点の失業率が 1%ポイント上昇すると、調査時点で自己啓発を実施している確率が 2%ポイント程度上昇している。

図表 2-7-20 各年齢時点の失業率と現在の自己啓発の実施との関係(2 カ年プール)
 <男性> <女性>



注) 共変量は年齢、年齢の 2 乗、人口密度、調査年ダミー、学歴ダミー、人口密度と調査年ダミーの交差項。標準誤差は出生年レベルのクラスターに頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。男性はクラスターの数 31。n=8,109。女性はクラスターの数 31。n=5,841。

図表 2-7-21 各年齢時点の失業率と現在の自己啓発の実施との関係(学歴:大学・大学院)
 <男性> <女性>



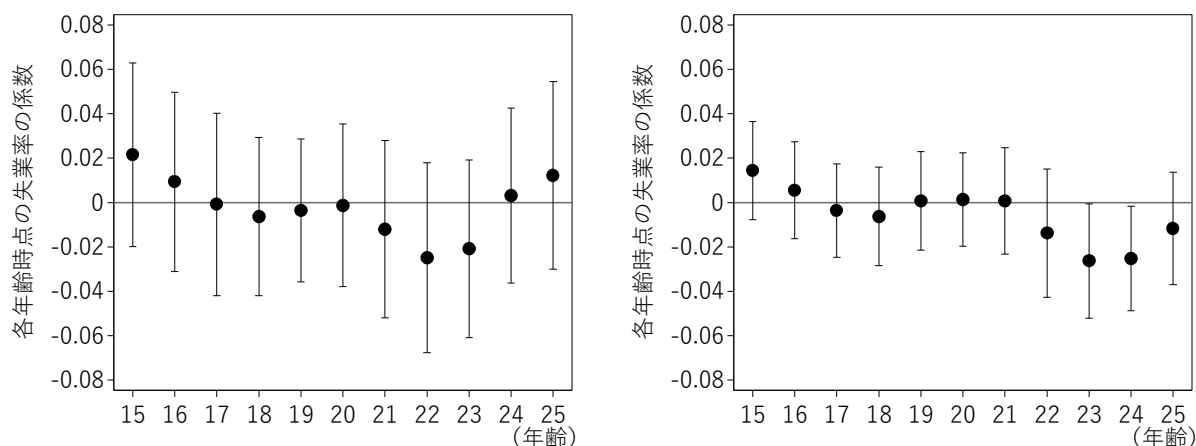
注) 共変量は年齢、年齢の 2 乗、人口密度、調査年ダミー、学歴ダミー、人口密度と調査年ダミーの交差項。標準誤差は出生年レベルのクラスターに頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。男性はクラスターの数 31。n=4,737。女性はクラスターの数 31。n=2,461。

さらにサンプルを学歴で「大学・大学院」「専門学校・短期大学・高等専門学校」「中学校・高等学校」の 3 区分に分けて推定した結果を、図表 2-7-21 から図表 2-7-23 に示している。

図表 2-7-21 に示すように、「大学・大学院」では男性は 19 歳時点から 21 歳時点において統計的に有意になっており、20～21 歳に経験した失業率が 1%ポイント高くなると、調査時点で自己啓発をしている確率が 3%ポイント程度高くなっている。一方で女性は 22 歳以降の時点の失業率が統計的に有意となっている¹⁴。

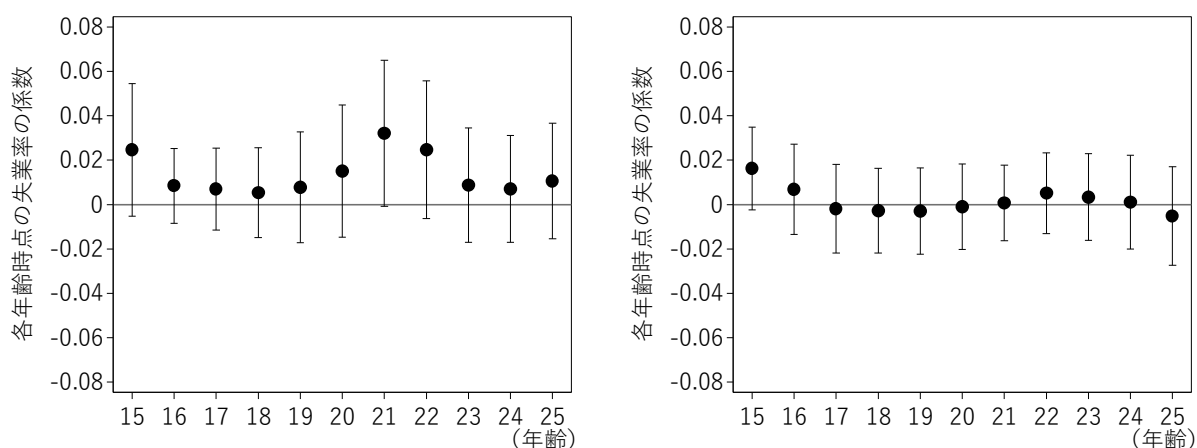
¹⁴ 本稿とアウトカムは異なるものの、学卒時の失業率とその後の賃金に与える影響を分析した近藤（2008；78 頁）は「一般にはより最近の状況ほど影響が強くなるのは自然な結果」としている。

図表 2-7-22 各年齢時点の失業率と現在の自己啓発の実施との関係(学歴:専門学校・短期大学・高等専門学校)
 <男性> <女性>



注) 共変量は年齢、年齢の2乗、人口密度、調査年ダミー、学歴ダミー、人口密度と調査年ダミーの交差項。標準誤差は出生年レベルのクラスターに頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。男性はクラスターの数 31。n=1,378。女性はクラスターの数 31。n=1,893。

図表 2-7-23 各年齢時点の失業率と現在の自己啓発の実施との関係(学歴:中学校・高等学校)
 <男性> <女性>

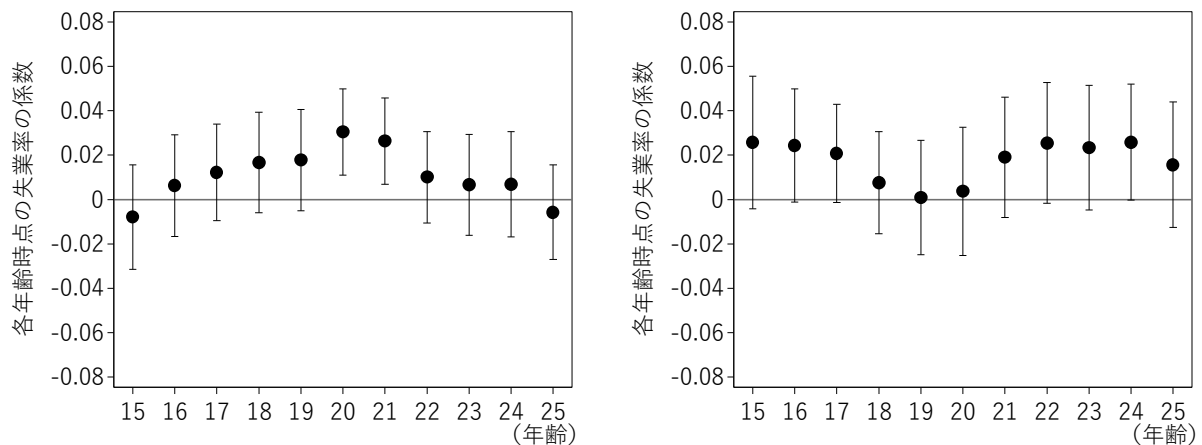


注) 共変量は年齢、年齢の2乗、人口密度、調査年ダミー、学歴ダミー、人口密度と調査年ダミーの交差項。標準誤差は出生年レベルのクラスターに頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。男性はクラスターの数 30。n=1,994。女性はクラスターの数 31。n=1,487。

図表 2-7-22 に示すように、学歴が「専門学校・短期大学・高等専門学校」の男性では、統計的に有意な関係はみられない。女性は 23 歳、24 歳時点の失業率が高くなると、自己啓発をしている確率が低下している。

図表 2-7-23 に示すように、学歴が「中学校・高等学校」では、男女ともに統計的に有意な関係はみられない。

図表 2-7-24 各年齢時点の地域ブロックの失業率と現在の自己啓発の実施との関係(学歴:大学・大学院)
 <男性> <女性>



注) 共変量は年齢、年齢の2乗、人口密度、調査年ダミー、学歴ダミー、地域ブロックダミー、人口密度と調査年ダミーの交差項。標準誤差は出生年および地域ブロックレベルのクラスターに頑健な標準誤差。エラーバーは95%信頼区間を示す。男性はクラスターの数295。n=4,737。女性はクラスターの数293。n=2,461。

図表 2-7-21 から図表 2-7-23 で示したように、大学・大学院卒の男女と専門学校・短期大学・高等専門学校卒の女性に限っては、ある年齢時点の失業率と調査時点の自己啓発の実施状況について、統計的に有意な関係がみられた。

次に、これらの結果の頑健性の確認として、全国平均の失業率の代わりに地域ブロックの失業率を採用し、さらに説明変数に地域ブロックダミーを加えた推定を行う。標準誤差は出生年および地域ブロックレベルのクラスターに頑健な標準誤差とする。さらに、クラスターの大きさに異質性があることを踏まえ、MacKinnon, Nielsen, and Webb (2023) に従い、クラスターに頑健な標準誤差は CV₃ を採用する¹⁵。

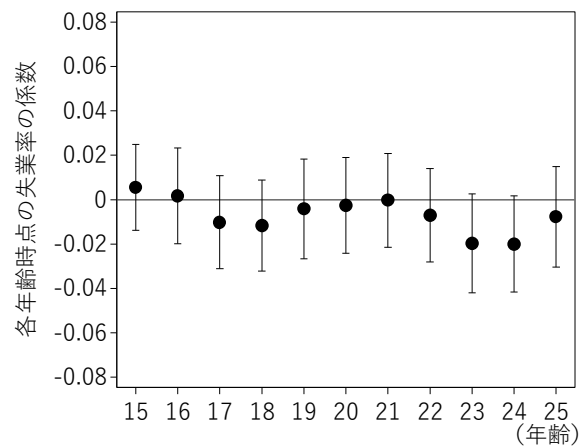
図表 2-7-24 に大学・大学院卒の男女の推定結果を示している。男性は20歳、21歳時点で経験した失業率が1%ポイント高くなると、調査時点で自己啓発をしている確率が2~3%ポイント程度高くなっている。女性は統計的に有意な関係はみられない。

図表 2-7-25 では専門学校・短期大学・高等専門学校卒の女性の推定結果を示しているが、統計的に有意な関係はみられない。

以上の分析をまとめると、学歴が「大学・大学院」の男性については、おおむね大学2~4年生頃に高い失業率を経験した人は、調査時点の年齢などをコントロールしても、自己啓発をしている確率が高くなっている。具体的には、20歳、21歳時点の失業率が1%ポイント高くなると、自己啓発をしている確率が2~3%ポイント程度高くなる。他方で、学歴が「大学・大学院」の女性や、「中学校・高等学校」「専門学校・短期大学・高等専門学校」の男女においては、こうした傾向はみられなかった。

¹⁵ CV₃については MacKinnon, Nielsen, and Webb (2023) を参照。

図表 2-7-25 各年齢時点の地域ブロックの失業率と現在の自己啓発の実施との関係
(学歴: 専門学校・短期大学・高等専門学校)
<女性>

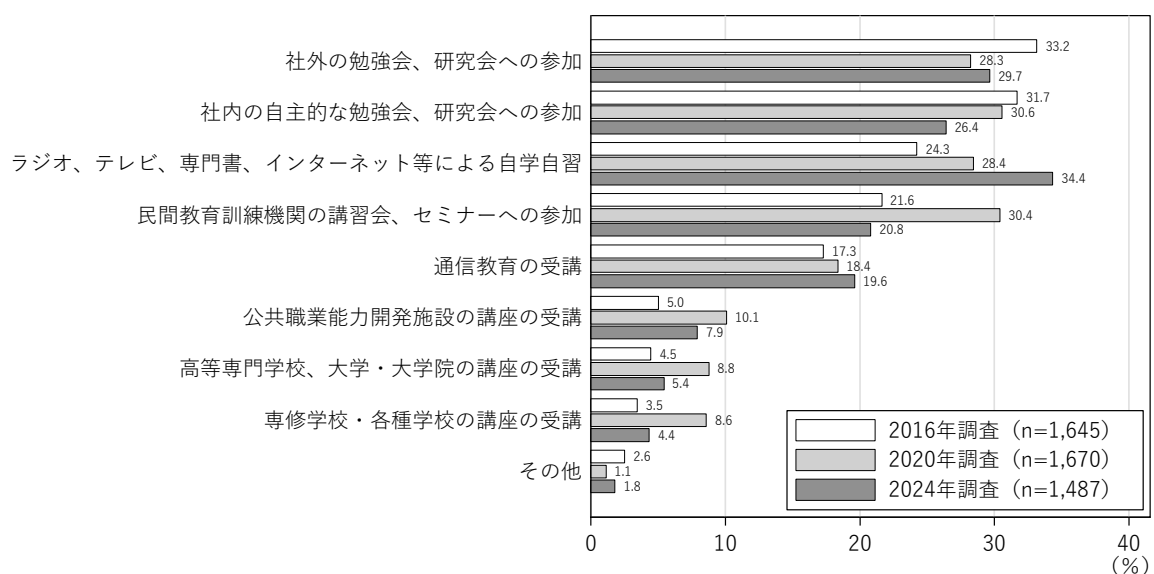


注) 共変量は年齢、年齢の2乗、人口密度、調査年ダミー、学歴ダミー、地域ブロックダミー、人口密度と調査年ダミーの交差項。標準誤差は出生年および地域ブロックレベルのクラスターに頑健な標準誤差。エラーバーは95%信頼区間を示す。クラスターの数 295。n=1,893。

4. 自己啓発の方法

自己啓発を行ったと回答した人に対して、どのように行ったかを尋ねた(複数回答)。2024年調査では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学自習」の回答割合が最も高く 34.4%で、過去2回の調査と比較しても割合が高くなっていることが目立つ。「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」は2024年調査が他の年よりも4ポイント以上低い(図表 2-7-26)。

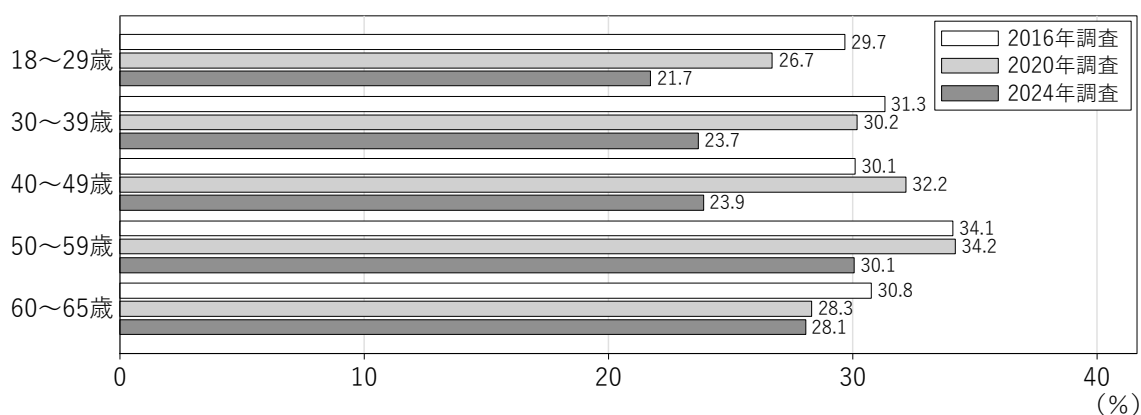
図表 2-7-26 自己啓発の方法(複数回答、調査年別)



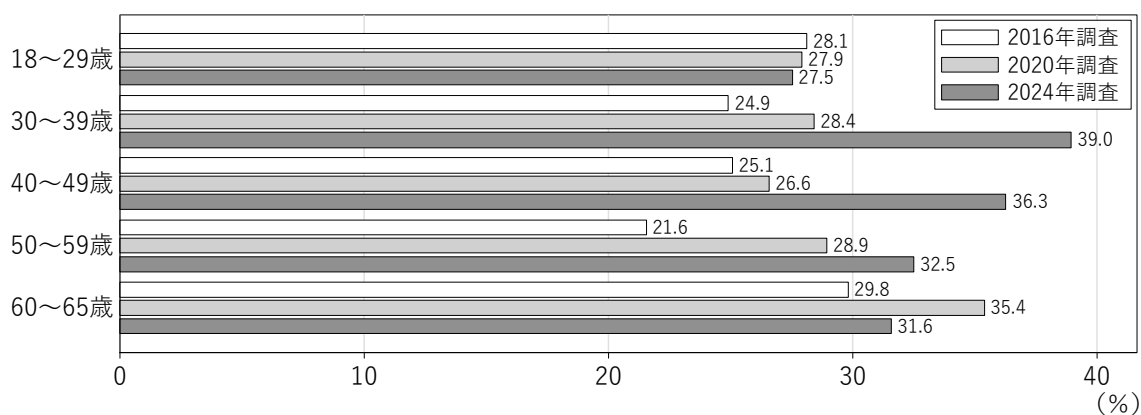
自己啓発の方法が「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」である割合を年齢階級別にみると、いずれの年齢階級においても、2024年調査が最も割合が低い。ただし50歳以上では、調査年による差はそれほど大きくない（図表 2-7-27）。

自己啓発の方法が「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学自習」である割合を年齢階級別にみると、「18～29歳」は調査年による差はほとんどない。30代、40代、50代においては2024年調査で割合が高くなっており、2016年調査と比べると10ポイント以上高い（図表 2-7-28）。

図表 2-7-27 自己啓発の方法が「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」である割合
（調査年別および年齢階級別）



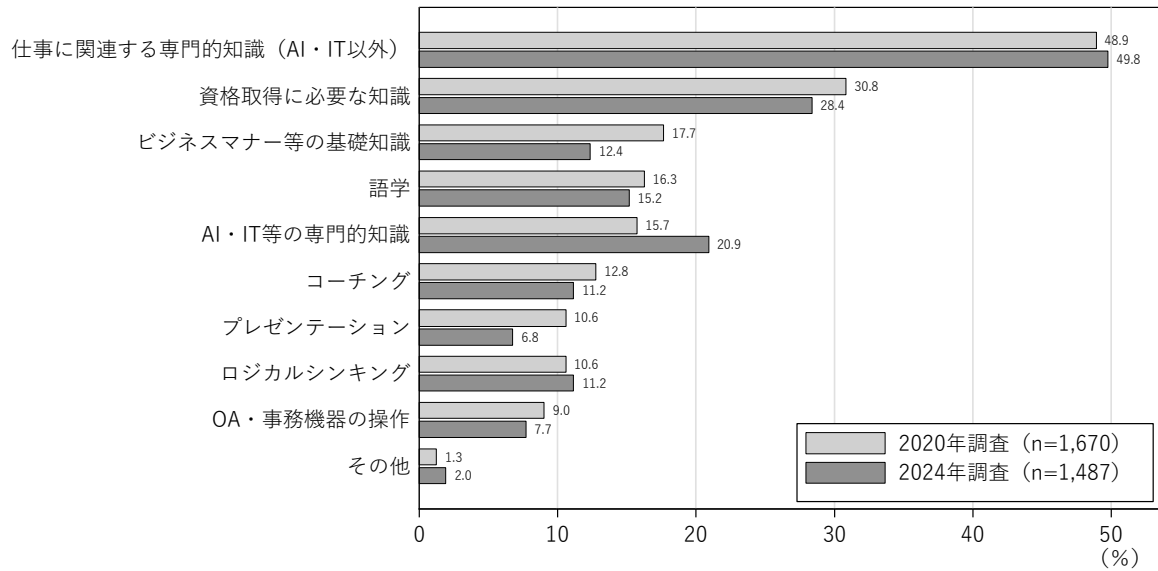
図表 2-7-28 自己啓発の方法が「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学自習」である割合
（調査年別および年齢階級別）



5. 自己啓発の内容

2024年調査と2020年調査において、自己啓発を行ったと回答した人に対して、どのような内容を身に付ける自己啓発を行ったかを尋ねた（複数回答）。いずれの調査年でも「仕事に関連する専門的知識（AI・IT以外）」の割合が最も高く約半数となっている。「AI・IT等の専門知識」は2024年調査の方が約5ポイント高い。「ビジネスマナー等の基礎知識」は2024年調査の方が約5ポイント低い（図表 2-7-29）。

図表 2-7-29 自己啓発の内容(複数回答、調査年別)



「自己啓発を行った人」において、自己啓発の内容として「ビジネスマナー等の基礎知識」をあげた人の割合を年齢階級別にみると、いずれの調査年もおおむね若年ほど割合が高い。2024 年を 2020 年と比較すると、特に若年において 2024 年の割合が低下している。勤続年数別にみると、2020 年は勤続年数が短い人ほど割合が高いが、2024 年はそのような傾向はみられない。2024 年を 2020 年と比較すると、特に勤続年数が短い人において割合が低下している。

また、対象のサンプルを「自己啓発を行った人」ではなく「アンケート調査の回答者全体」としたうえでみても、やはり特に若年や勤続年数の短い人において、2024 年の方が割合が低くなっている（図表 2-7-30）

図表 2-7-30 自己啓発の内容として「ビジネスマナー等の基礎知識」をあげた人の割合
(年齢階級別、勤続年数別、調査年別、単位：%)

		自己啓発を行った人					アンケート調査の回答者全体				
		2020年調査		2024年調査		2020年調査と 2024年調査の 割合の差	2020年調査		2024年調査		2020年調査と 2024年調査の 割合の差
		n	%	n	%	ポイント	n	%	n	%	ポイント
計		1,670	17.7	1,487	12.4	-5.3	10,000	3.0	10,000	1.8	-1.1
年齢階級	18～29歳	333	28.2	69	17.4	-10.8	1,597	5.9	428	2.8	-3.1
	30～39歳	510	16.1	249	14.5	-1.6	2,485	3.3	1,377	2.6	-0.7
	40～49歳	410	17.3	452	13.9	-3.4	2,753	2.6	2,789	2.3	-0.3
	50～59歳	304	13.2	489	10.0	-3.1	2,349	1.7	3,694	1.3	-0.4
	60歳以上	113	7.1	228	10.5	3.4	816	1.0	1,712	1.4	0.4
勤続年数	3年未満	328	23.8	232	10.8	-13.0	2,188	3.6	1,677	1.5	-2.1
	3～5年未満	189	21.2	137	10.9	-10.2	1,129	3.5	962	1.6	-2.0
	5～10年未満	334	18.3	217	16.6	-1.7	2,019	3.0	1,708	2.1	-0.9
	10～20年未満	448	14.7	342	12.9	-1.9	2,505	2.6	2,501	1.8	-0.9
	20年以上	371	13.5	559	11.4	-2.0	2,159	2.3	3,152	2.0	-0.3

「自己啓発を行った人」において、自己啓発の内容として「ビジネスマナー等の基礎知識」をあげた人の割合を業種別にみると、「不動産業，物品賃貸業」「教育，学習支援業」以外の業種は、いずれも 2024 年の方が低い割合となっている。両調査年でサンプルサイズが 50 以上の業種に着目してみると、「情報通信業」が 2024 年（7.1%）の方が約 15 ポイント低いことが目立つ。

また、対象のサンプルを「自己啓発を行った人」ではなく「アンケート調査の回答者全体」としたうえでみても、「教育，学習支援業」を除くすべての業種で 2024 年の方が低い割合となっている。「情報通信業」は 2024 年（1.3%）の方が約 4 ポイント低い（図表 2-7-31）

図表 2-7-31 自己啓発の内容として「ビジネスマナー等の基礎知識」をあげた人の割合
(業種別、調査年別、単位：%)

業種	自己啓発を行った人					アンケート調査の回答者全体				
	2020年調査		2024年調査		2020年調査と 2024年調査の 割合の差 ポイント	2020年調査		2024年調査		2020年調査と 2024年調査の 割合の差 ポイント
	n	%	n	%		n	%	n	%	
計	1,670	17.7	1,487	12.4	-5.3	10,000	3.0	10,000	1.8	-1.1
建設業	88	25.0	71	12.7	-12.3	540	4.1	540	1.7	-2.4
製造業	364	16.2	305	8.5	-7.7	1,892	3.1	1,827	1.4	-1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	15	40.0	14	21.4	-18.6	42	14.3	43	7.0	-7.3
情報通信業	81	22.2	70	7.1	-15.1	331	5.4	379	1.3	-4.1
運輸業，郵便業	82	22.0	64	21.9	-0.1	629	2.9	634	2.2	-0.7
卸売業，小売業	218	17.4	227	13.2	-4.2	1,957	1.9	1,895	1.6	-0.4
金融業，保険業	91	15.4	80	13.8	-1.6	317	4.4	298	3.7	-0.7
不動産業，物品賃貸業	35	14.3	30	16.7	2.4	177	2.8	181	2.8	-0.1
学術研究，専門・技術サービス業	56	12.5	67	6.0	-6.5	258	2.7	287	1.4	-1.3
宿泊業，飲食サービス業	107	27.1	67	26.9	-0.2	811	3.6	701	2.6	-1.0
生活関連サービス業，娯楽業	45	31.1	36	16.7	-14.4	337	4.2	297	2.0	-2.1
教育，学習支援業	70	10.0	70	11.4	1.4	363	1.9	388	2.1	0.1
医療，福祉	264	10.2	248	9.3	-1.0	1,373	2.0	1,482	1.6	-0.4
複合サービス事業	29	31.0	30	13.3	-17.7	149	6.0	133	3.0	-3.0
その他サービス業	125	17.6	108	16.7	-0.9	824	2.7	915	2.0	-0.7

ここからは自己啓発の内容のうち「AI・IT等の専門的知識」と「語学」について地域別の状況をみるために、第2章第7節3(2)と同様に人口密度との関係を見る。

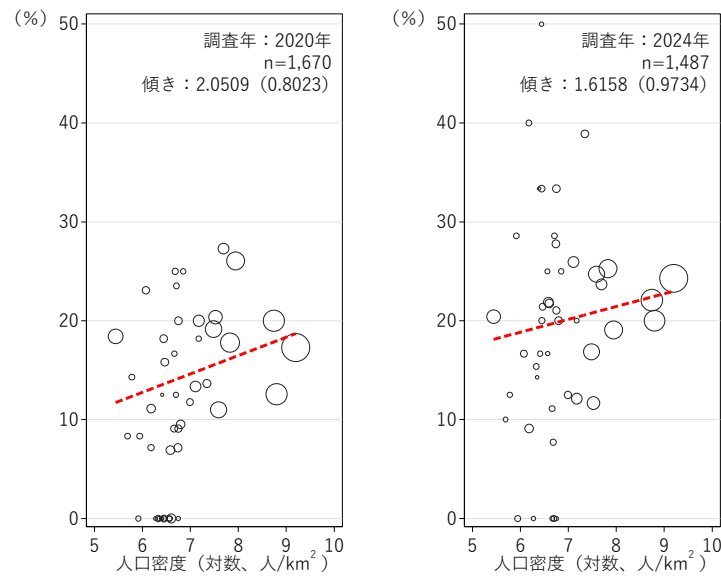
自己啓発の内容が「AI・IT等の専門的知識」である割合と、人口密度の関係を図表 2-7-32 に示している。2020 年は、人口密度の高い地域に住む人ほど「AI・IT等の専門的知識」について自己啓発を行っている傾向にある。

自己啓発の内容が「語学」である割合と、人口密度の関係を図表 2-7-33 に示している。2020 年は、人口密度の高い地域に住む人ほど「語学」について自己啓発を行っている傾向にある。

対象のサンプルを「自己啓発を行った人」ではなく、「アンケート調査の回答者全体」として同様の分析を行った場合をみると、いずれの調査年においても、人口密度の高い地域に住む人ほど「AI・IT等の専門的知識」や「語学」について自己啓発を行っている傾向にある¹⁶（図表 2-7-34、図表 2-7-35）。

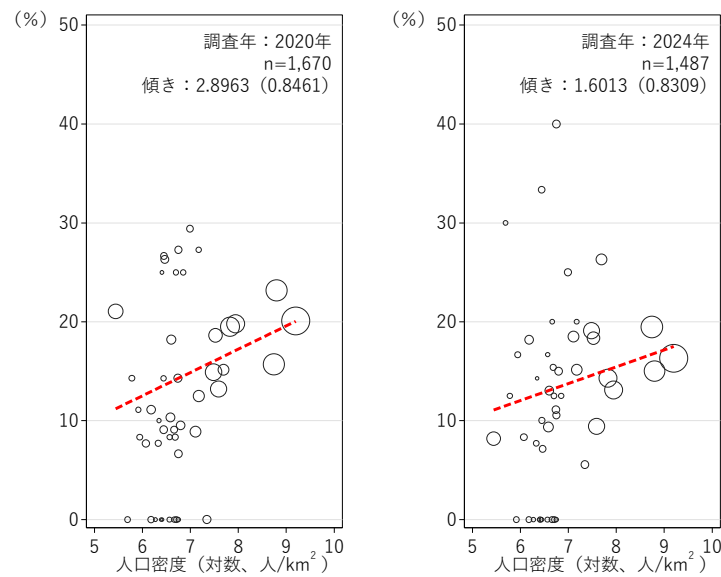
¹⁶ Yamagishi (2025) も総務省『平成 28 年社会生活基本調査』を用いたうえで、都市部に住む人の方が「パソコンなどの情報処理」や「英語」の自己啓発を行っていることを示している。

図表 2-7-32 自己啓発を行った人のなかで、自己啓発の内容が「AI・IT 等の専門的知識」である割合
(調査年別および居住する都道府県別)



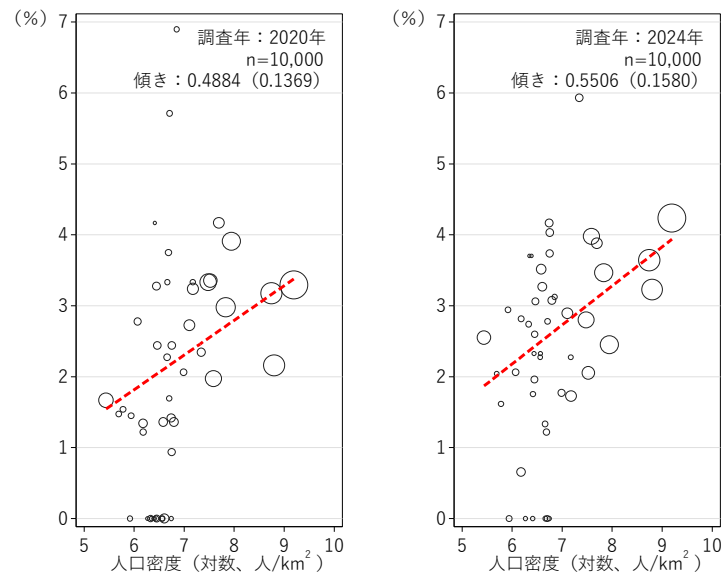
注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。
図中の記号の大きさは各都道府県のサンプルサイズの大きさを示している。

図表 2-7-33 自己啓発を行った人のなかで、自己啓発の内容が「語学」である割合
(調査年別および居住する都道府県別)



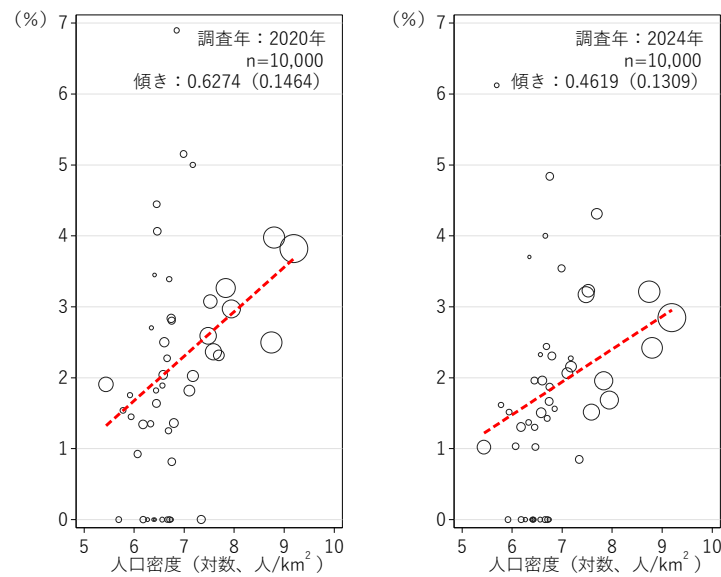
注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。
図中の記号の大きさは各都道府県のサンプルサイズの大きさを示している。

図表 2-7-34 自己啓発の内容が「AI・IT 等の専門的知識」である割合
(調査年別および居住する都道府県別)



注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。
図中の記号の大きさは各都道府県のサンプルサイズの大きさを示している。

図表 2-7-35 自己啓発の内容が「語学」である割合
(調査年別および居住する都道府県別)

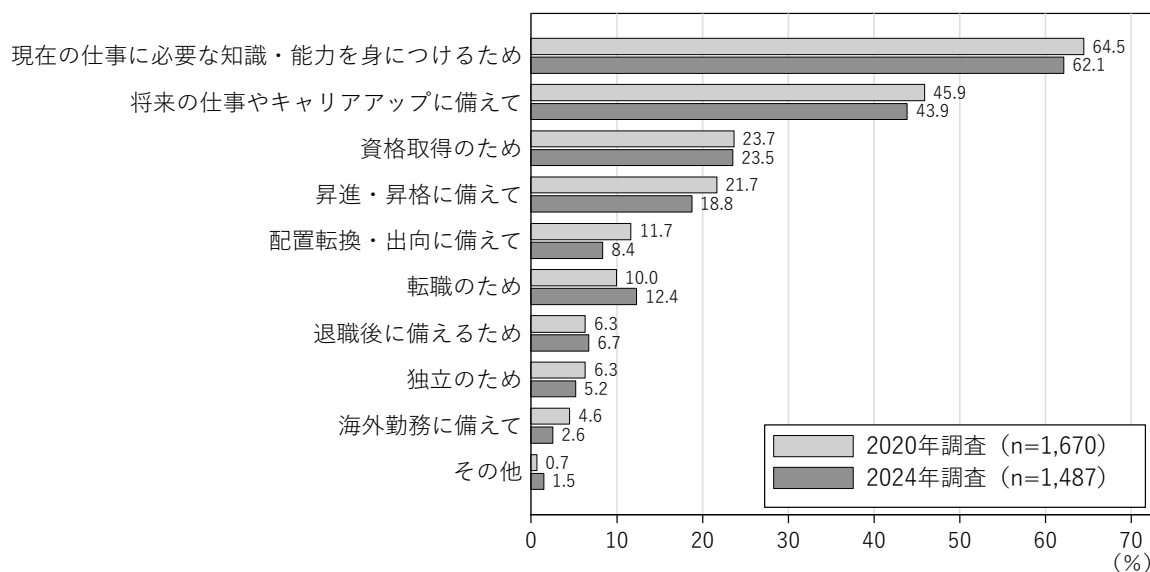


注) 人口密度は 2020 年の総人口を 2020 年の可住地面積で除した値。カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。
図中の記号の大きさは各都道府県のサンプルサイズの大きさを示している。

6. 自己啓発を行った理由

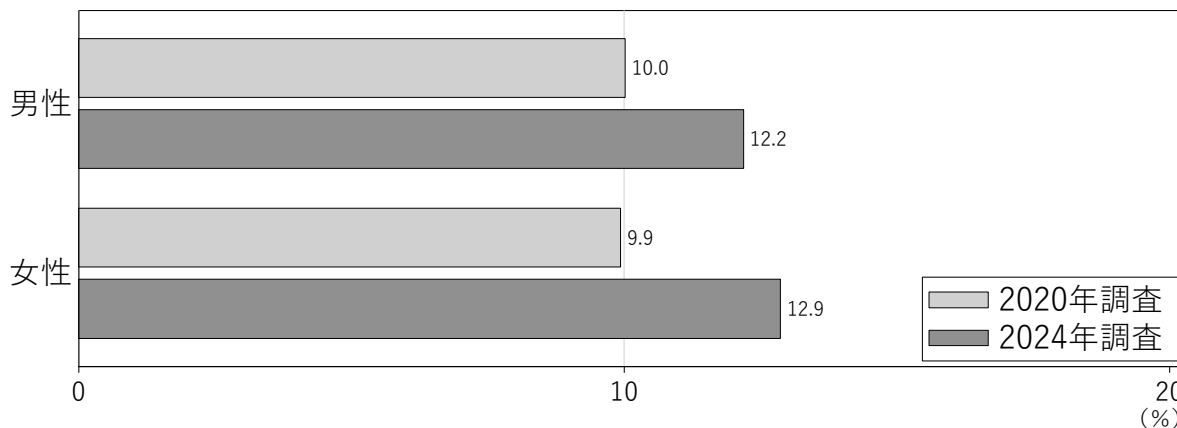
自己啓発を行った人に対して、行った理由を尋ねた（複数回答）。2020 年調査と 2024 年調査の結果をみると¹⁷、いずれも「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が最も割合が高く、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」「資格取得のため」などとなっている。「昇進・昇格に備えて」「配置転換・出向に備えて」は 2024 年調査が約 3 ポイント低く、「転職のため」は 2024 年調査が約 2 ポイント高い（図表 2-7-36）。

図表 2-7-36 自己啓発を行った理由（複数回答、調査年別）



自己啓発を行った理由のうち、「転職のため」である割合を男女別にみると、男女いずれにおいても、2024 年調査の方が高い割合となっている（図表 2-7-37）。

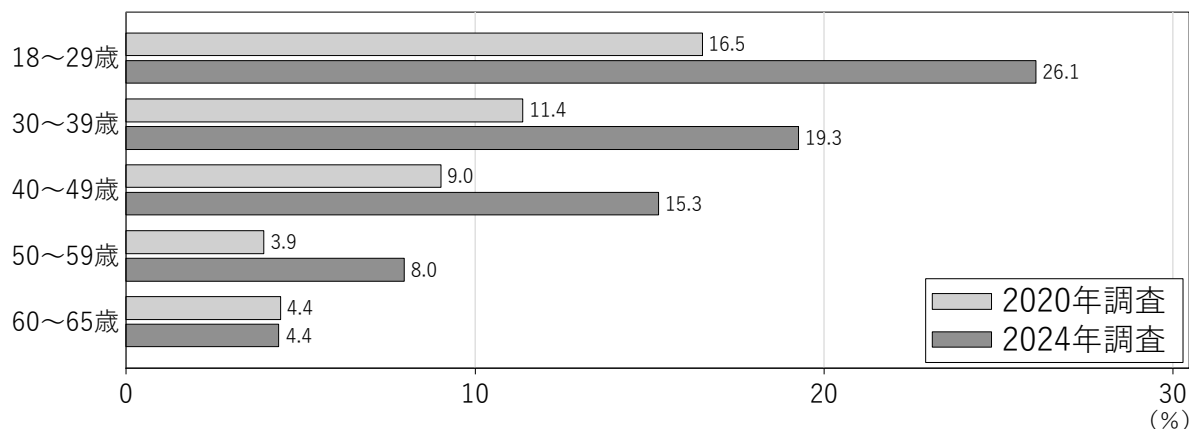
図表 2-7-37 自己啓発を行った理由が「転職のため」である割合（調査年別および男女別）



¹⁷ 2016 年調査でも同様の設問を設けているが、回答の選択肢は異なる。

自己啓発を行った理由のうち、「転職のため」である割合を年齢階級別にみると、年齢が若いほど調査年による差が大きく、「18～29 歳」では 2024 年調査が約 10 ポイント高く、「30～39 歳」では 2024 年調査が約 8 ポイント高い（図表 2-7-38）。

図表 2-7-38 自己啓発を行った理由が「転職のため」である割合（調査年別および年齢階級別）



自己啓発を行った理由が「転職のため」とする人の割合の調査年による差は、図表 2-7-36 でみたように全体では約 2 ポイントにとどまっている。しかし年齢階級別では、図表 2-7-38 でみたように「60～65 歳」を除けば 2 ポイントよりも大きな差となっている。

図表 2-7-36 と図表 2-7-38 の結果の差異の背景には、年齢の構成比が調査年で異なることがある。図表 2-7-2 で示したように、2024 年調査は 2020 年調査よりも中高年の構成比が高い。そのため、「転職のため」とする人の調査年による差が各年齢階級においては大きくても、中高年の差は小さく水準も低いため、結果として全体での差が小さくなっている。

このことをふまえて、被説明変数を、自己啓発を行った理由が「転職のため」であるかどうかの二値変数とし、説明変数を 2024 年ダミーとして OLS で推定する。共変量として年齢、年齢の 2 乗、女性ダミーを含める。記述統計を図表 2-7-39 に示している。

図表 2-7-40 (1) 列に示すように、共変量を含まないモデルでは 2024 年ダミーの係数は 0.02 となっている。これは、自己啓発を行った理由が「転職のため」である割合が、2024 年の方が約 2 ポイント高いことを示している。しかし図表 2-7-40 (2) 列に示すように、年齢と性別をコントロールすると 2024 年ダミーの係数は 0.06 となっている。つまり年齢と性別をコントロールした後では、自己啓発を行った理由が「転職のため」である割合は、2024 年の方が約 6 ポイント高いことになる。

自己啓発を行った理由が「昇進・昇格に備えて」であることについて同様に分析すると、図表 2-7-40 (3) 列に示すように、共変量を含まないモデルに基づく 2024 年の方が約 3 ポイント低い。しかし図表 2-7-40 (4) 列に示すように、年齢と性別をコントロールした後では、調査年による差異はみられない。

図表 2-7-39 記述統計

	平均	標準偏差	n
自己啓発を実施した理由は「転職のため」	0.11		3,157
自己啓発を実施した理由は「昇進・昇格に備えて」	0.20		3,157
2024年ダミー	0.47		3,157
年齢	44.12	11.57	3,157
女性ダミー	0.29		3,157

図表 2-7-40 自己啓発を行った理由が「転職のため」「昇進・昇格に備えて」であることと調査年の関係

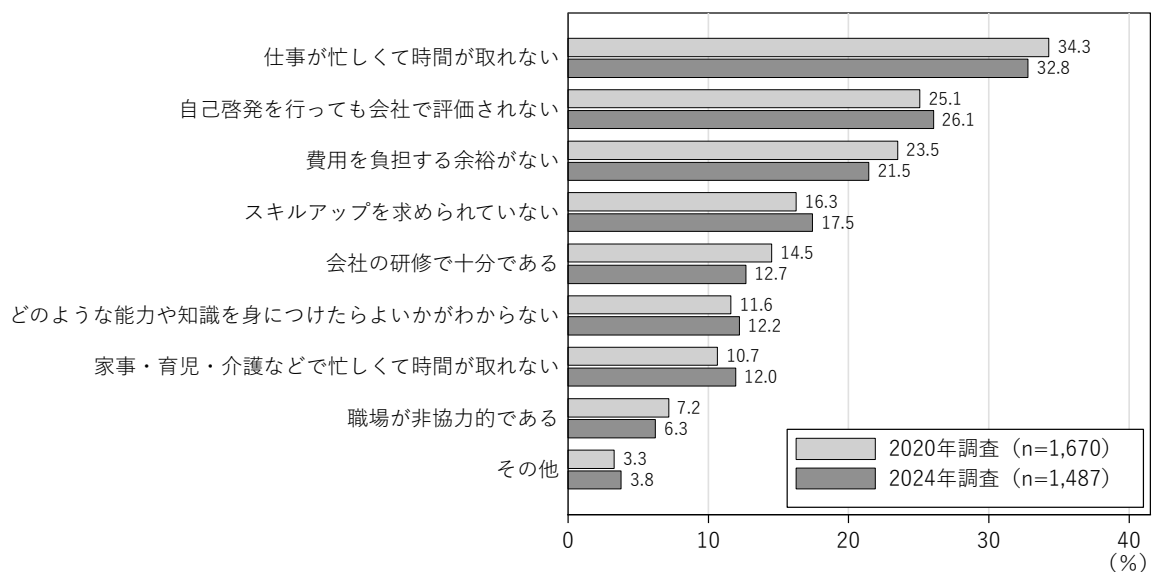
モデル		OLS			
被説明変数	自己啓発を実施した理由は「転職のため」		自己啓発を実施した理由は「昇進・昇格に備えて」		
	(1)	(2)	(3)	(4)	
2024年ダミー	0.0237 (0.0113)	0.0588 (0.0119)	-0.0291 (0.0143)	0.0126 (0.0151)	
共変量	なし	あり	なし	あり	
n	3,157	3,157	3,157	3,157	

注) カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の2乗、女性ダミー。

7. 自己啓発を行わなかった理由

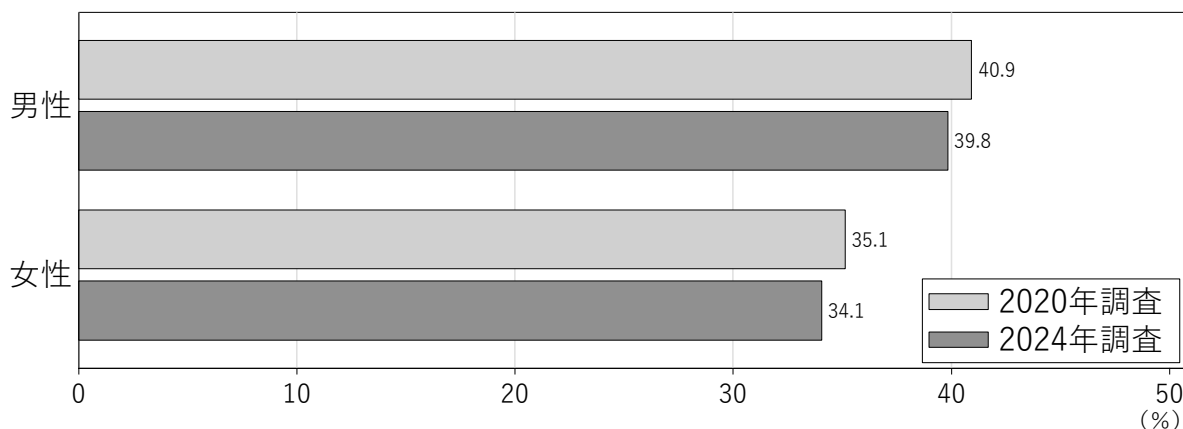
自己啓発を行わなかったと回答した人に対して、2020年調査と2024年調査において行わなかった理由を尋ねた（複数回答）。いずれの調査年においても「仕事が忙しくて時間が取れない」の割合が最も高く、以下「自己啓発を行っても会社で評価されない」「費用を負担する余裕がない」「スキルアップを求められていない」などと続く（図表 2-7-41）。

図表 2-7-41 自己啓発を行わなかった理由（複数回答、調査年別）



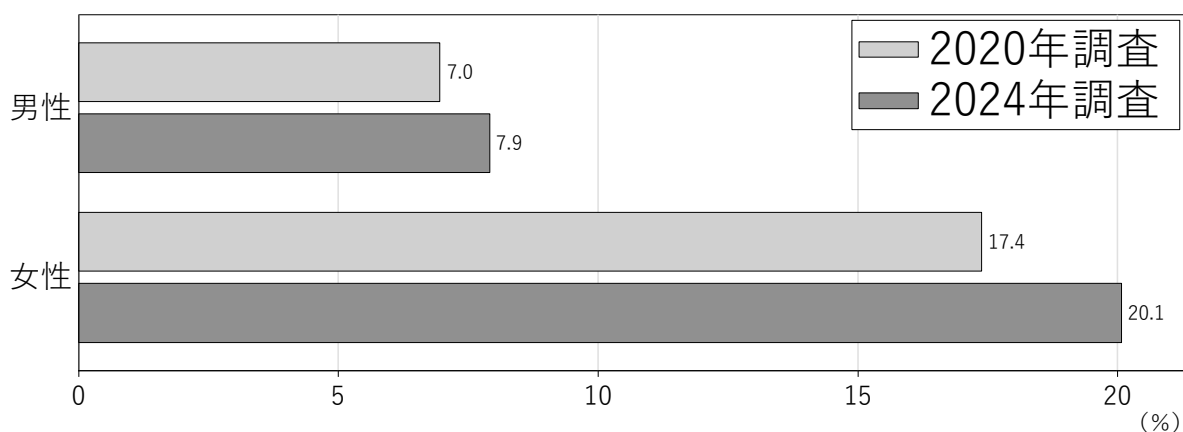
自己啓発を行わなかった理由が「仕事が忙しくて時間が取れない」である割合を、正社員について男女別にみると、男女ともに 2020 年調査の方が割合が高いものの、調査年による差はほとんどみられない。いずれの調査年も、男性の方が女性よりも約 6 ポイント高くなっている（図表 2-7-42）。

図表 2-7-42 自己啓発を行わなかった理由が「仕事が忙しくて時間が取れない」である割合
（正社員、調査年別および男女別）



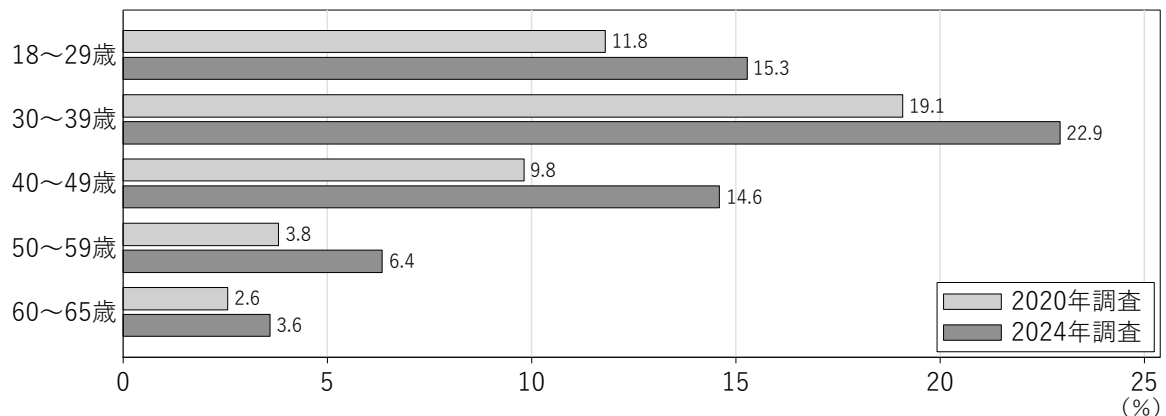
自己啓発を行わなかった理由が「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れない」である割合を、正社員について男女別にみると、男性では調査年による差はほとんどないものの、女性は 2024 年調査の方が約 3 ポイント高い。いずれの調査年も、女性の方が男性よりも 10 ポイント以上高くなっている（図表 2-7-43）。

図表 2-7-43 自己啓発を行わなかった理由が「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れない」である割合
（正社員、調査年別および男女別）



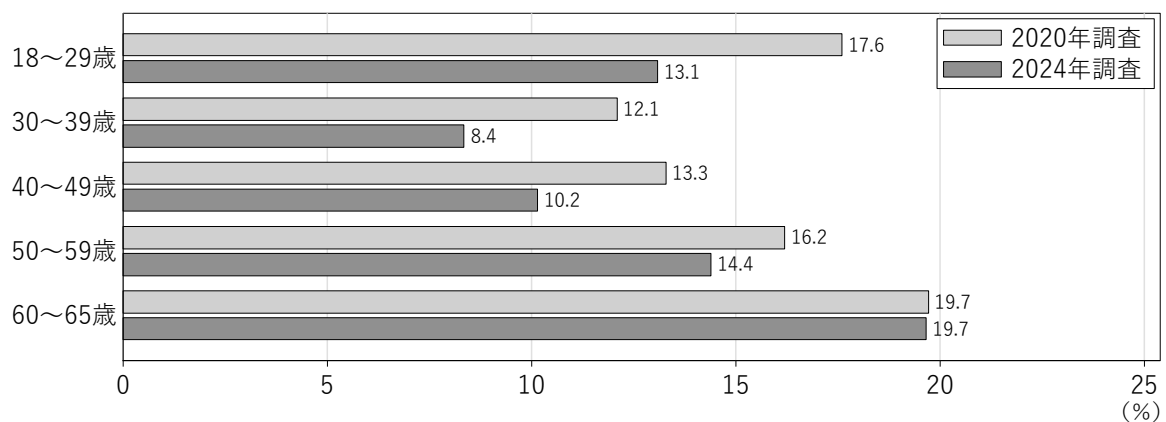
自己啓発を行わなかった理由が「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れない」である割合を、正社員について年齢階級別にみると、いずれの年齢階級でも 2024 年調査の方が高い割合となっている（図表 2-7-44）。

図表 2-7-44 自己啓発を行わなかった理由が「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れない」である割合
(正社員、調査年別および年齢階級別)



自己啓発を行わなかった理由が「会社の研修で十分である」である割合を、正社員について年齢階級別にみると、若年ほど 2024 年調査の割合が低下している。「60～65 歳」では調査年による差異はみられない（図表 2-7-45）。

図表 2-7-45 自己啓発を行わなかった理由が「会社の研修で十分である」である割合
(正社員、調査年別および年齢階級別)



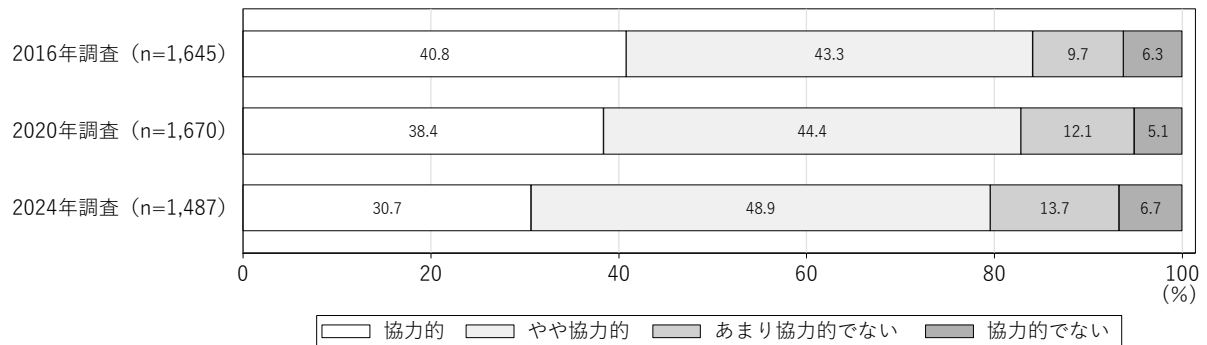
8. 自己啓発を行うことに対して協力的か

自己啓発を行った人に対して、自己啓発を行うことに対して会社の方針は協力的であったかを尋ねた。「協力的」または「やや協力的」とする割合は調査を経るごとに低下している（図表 2-7-46）。

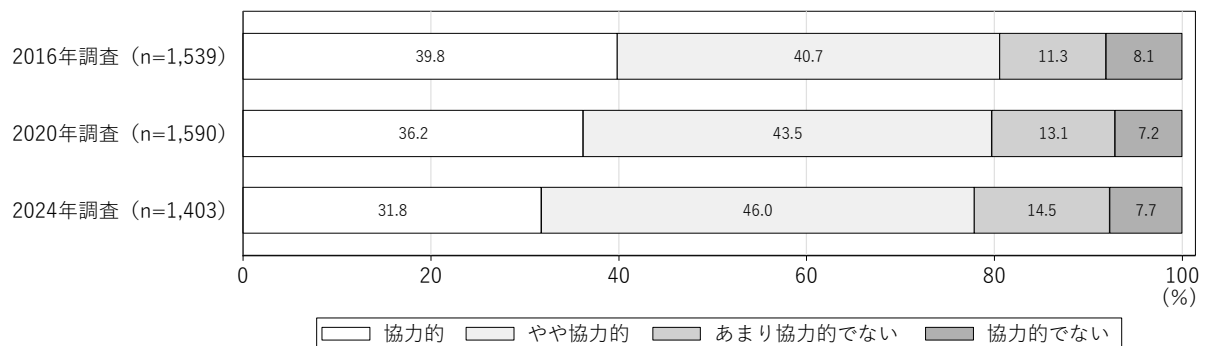
上司が協力的であったかを尋ねたところ、こちらも「協力的」または「やや協力的」とする割合は調査を経るごとに低下している（図表 2-7-47）。

職場の先輩・同僚が協力的であったかを尋ねたところ、「協力的」は 2016 年調査が 36.7% で最も高い。「協力的」または「やや協力的」とする割合は、2024 年調査が約 8 割（79.4%）で最も高いが、2016 年調査とほとんど変わらない（図表 2-7-48）。

図表 2-7-46 自己啓発を行うことに対して協力的か：会社の方針（調査年別）

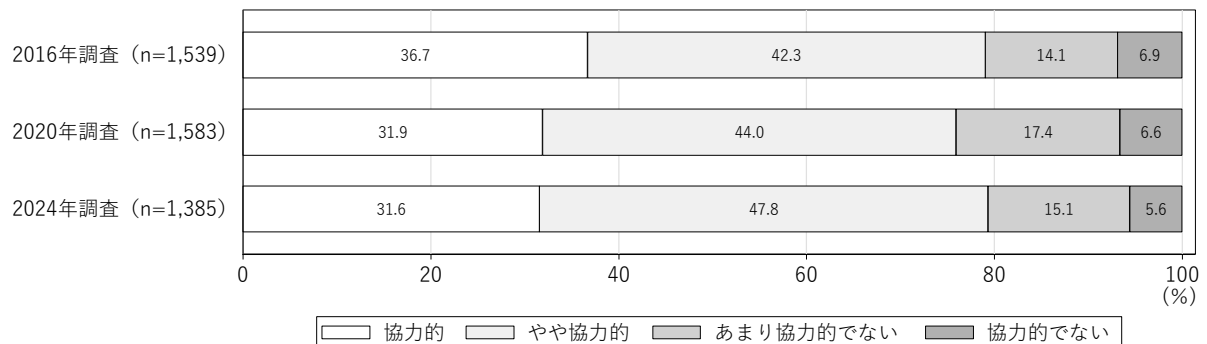


図表 2-7-47 自己啓発を行うことに対して協力的か：上司（調査年別）



注)「あてはまる人がいない」を選択した人を除く。

図表 2-7-48 自己啓発を行うことに対して協力的か：職場の先輩・同僚（調査年別）



注)「あてはまる人がいない」を選択した人を除く。

9. 現状に対する評価

現在の自身の状況について、どのように自己評価しているかを尋ねた設問のうち「収入」「働きがい」「働きやすさ」「雇用の安定性」「キャリアの見通し」について、調査年別にみる。

「収入」については、調査年による差異は大きくはなく、いずれの年も4～5割が「満足している」または「ある程度満足している」となっている（図表 2-7-49）。

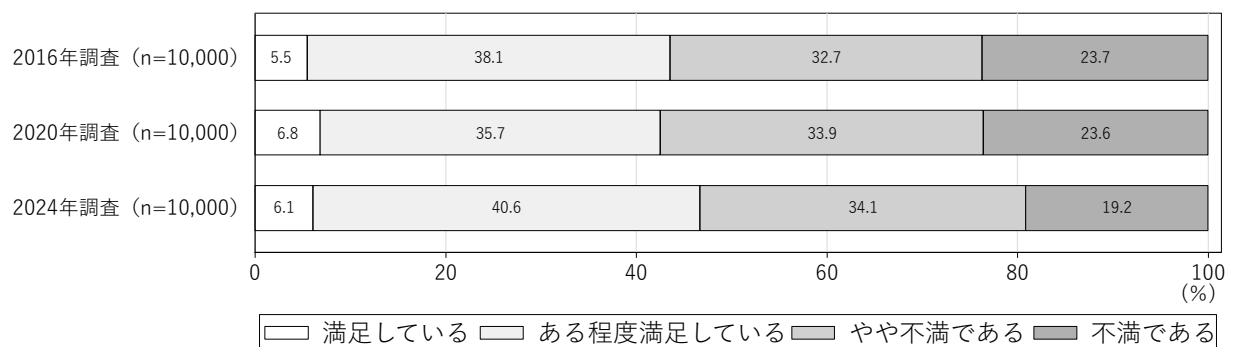
「働きがい」については、調査年による差異は大きくはなく、いずれの年も6割弱が「満足している」または「ある程度満足している」となっている（図表 2-7-50）。

「働きやすさ」についても、調査年による差異は大きくはなく、いずれの年も 6～7 割が「満足している」または「ある程度満足している」となっている（図表 2-7-51）。

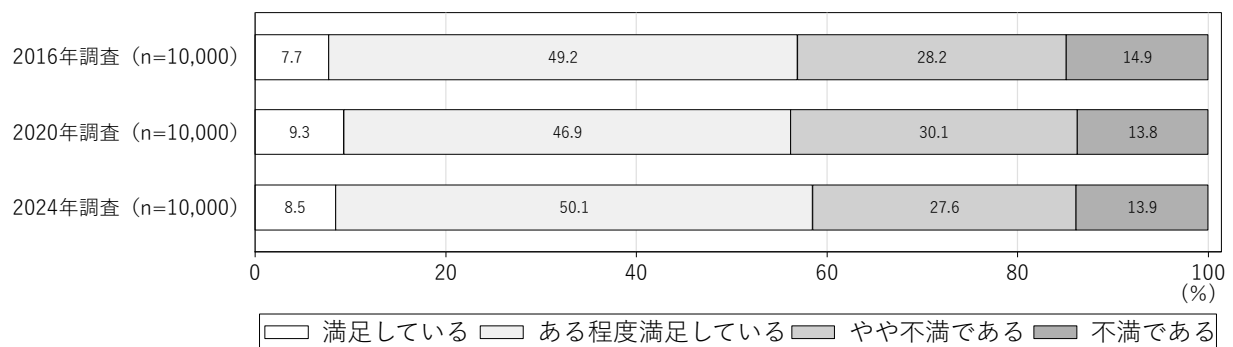
「雇用の安定性」については、「満足している」または「ある程度満足している」とする割合は 2024 年調査（71.5%）が最も高く、2016 年調査（64.9%）と比べると約 7 ポイント高い（図表 2-7-52）。

「キャリアの見通し」については、「満足している」または「ある程度満足している」とする割合は 2024 年調査（47.7%）が最も高く、2016 年調査（42.2%）と比べると約 6 ポイント高い（図表 2-7-53）。

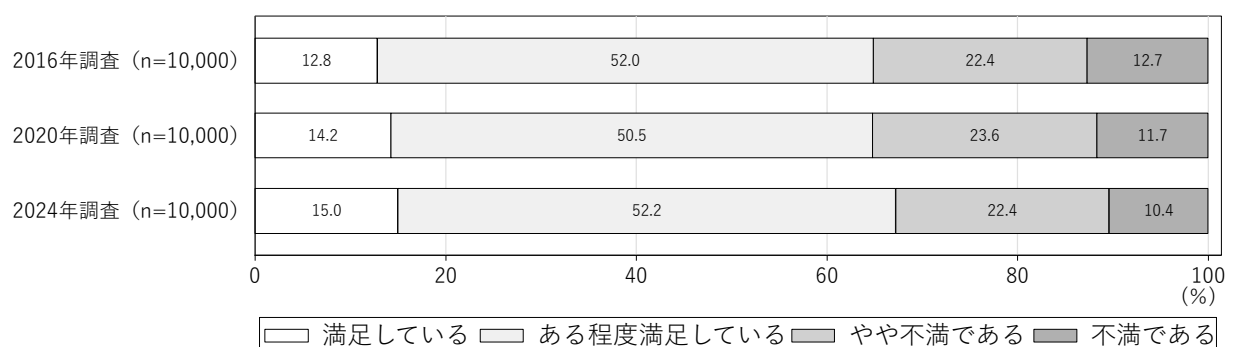
図表 2-7-49 現状の評価：収入（調査年別）



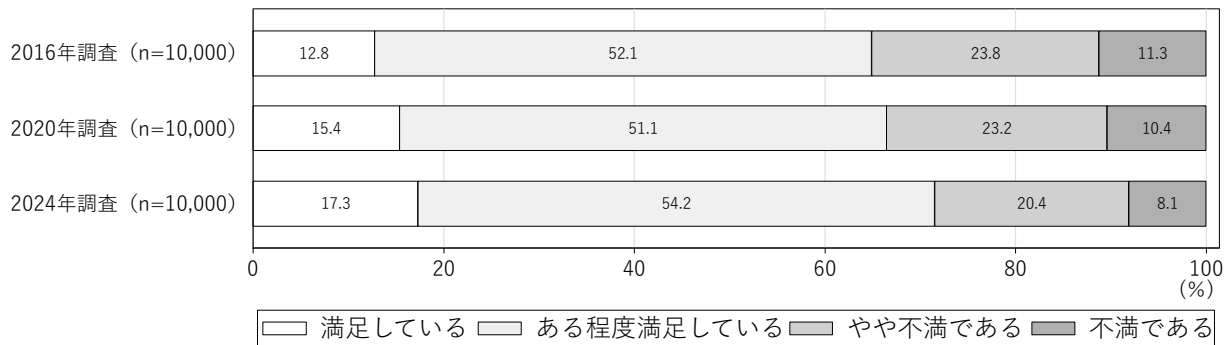
図表 2-7-50 現状の評価：働きがい（調査年別）



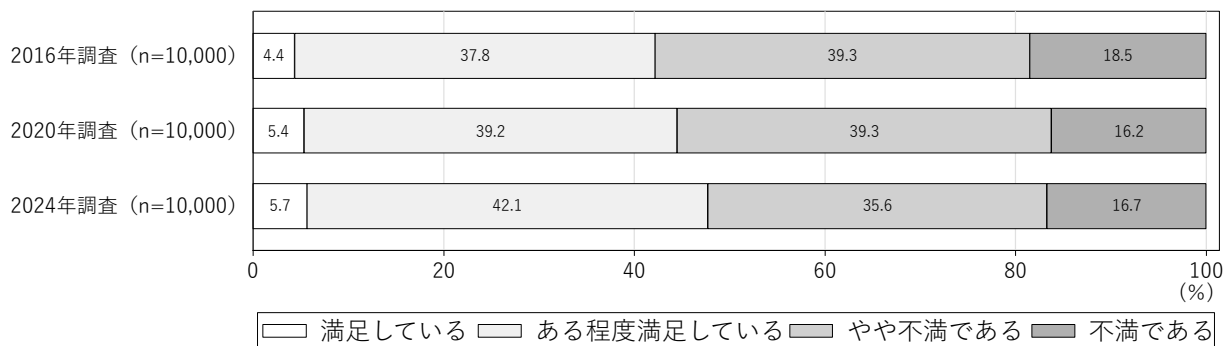
図表 2-7-51 現状の評価：働きやすさ（調査年別）



図表 2-7-52 現状の評価：雇用の安定性（調査年別）

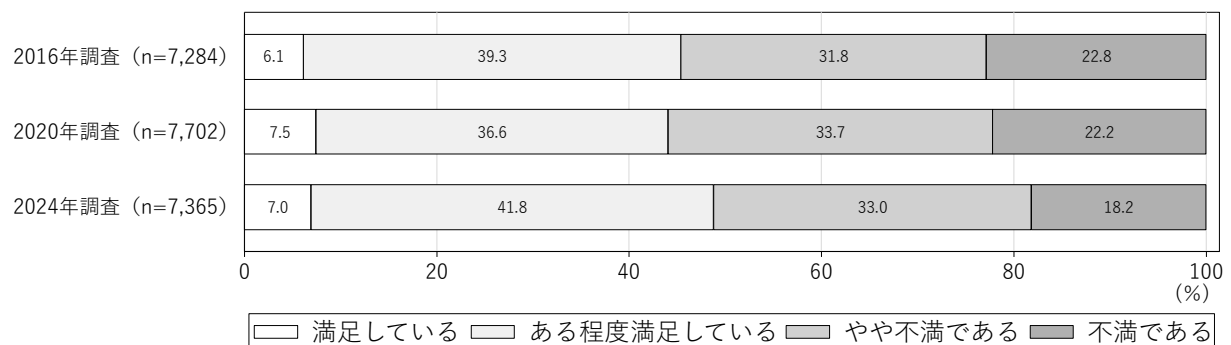


図表 2-7-53 現状の評価：キャリアの見通し（調査年別）

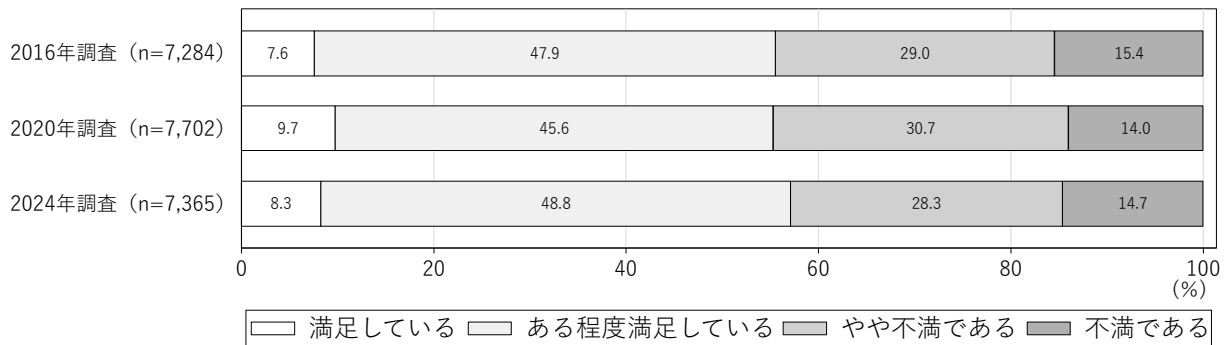


サンプルを正社員に限定してみても、「収入」「働きがい」「働きやすさ」「雇用の安定性」「キャリアの見通し」のいずれにおいても同様の傾向となっている（図表 2-7-54、図表 2-7-55、図表 2-7-56、図表 2-7-57、図表 2-7-58）。

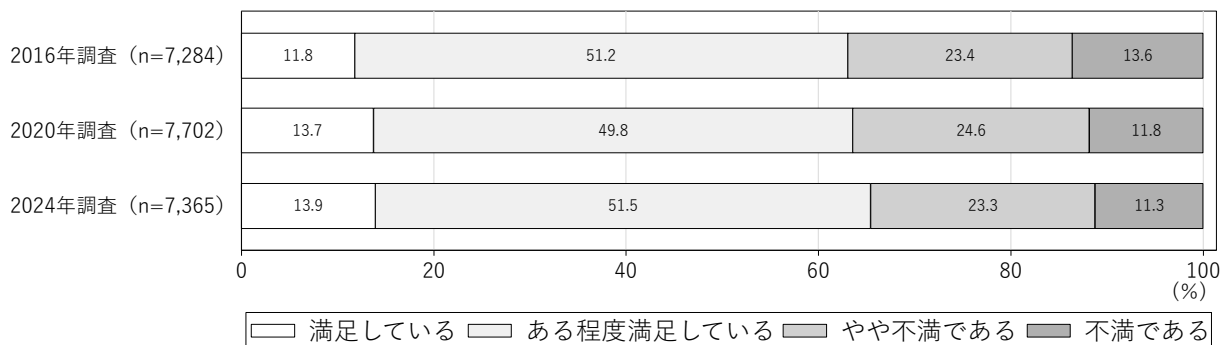
図表 2-7-54 現状の評価：収入（正社員、調査年別）



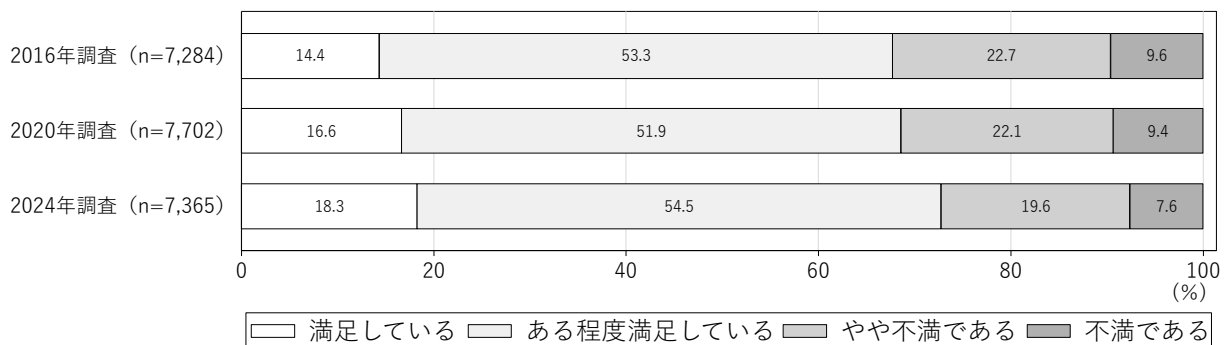
図表 2-7-55 現状の評価：働きがい(正社員、調査年別)



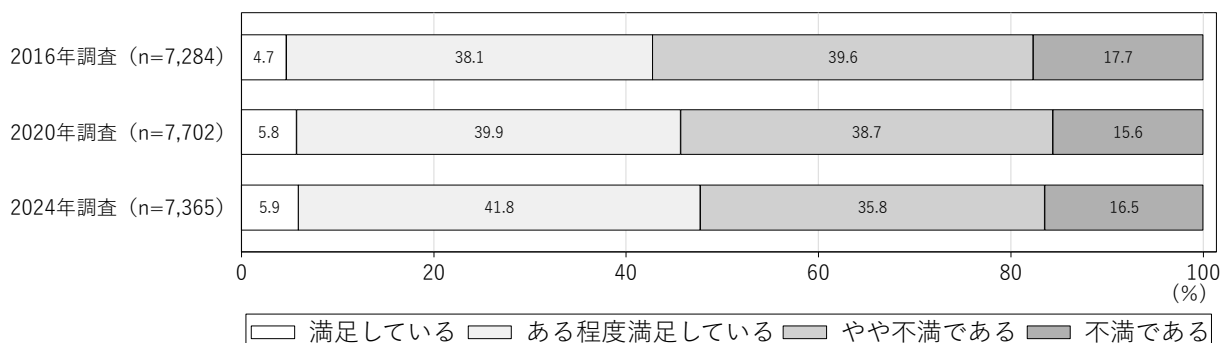
図表 2-7-56 現状の評価：働きやすさ(正社員、調査年別)



図表 2-7-57 現状の評価：雇用の安定性(正社員、調査年別)



図表 2-7-58 現状の評価：キャリアの見通し(正社員、調査年別)

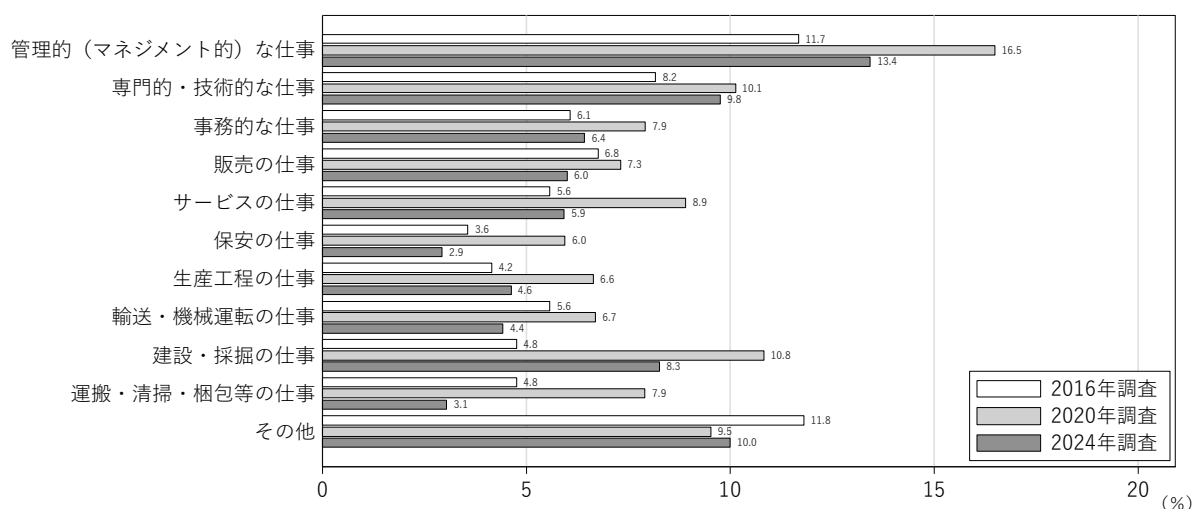


現状に対する評価のうち「働きがい」について、サンプルを正社員に限定したうえで「満足している」割合を職種別にみた。「その他」を除けば、いずれの調査年においても「管理的（マネジメント的）な仕事」において「満足している」割合が最も高い。また、「その他」を

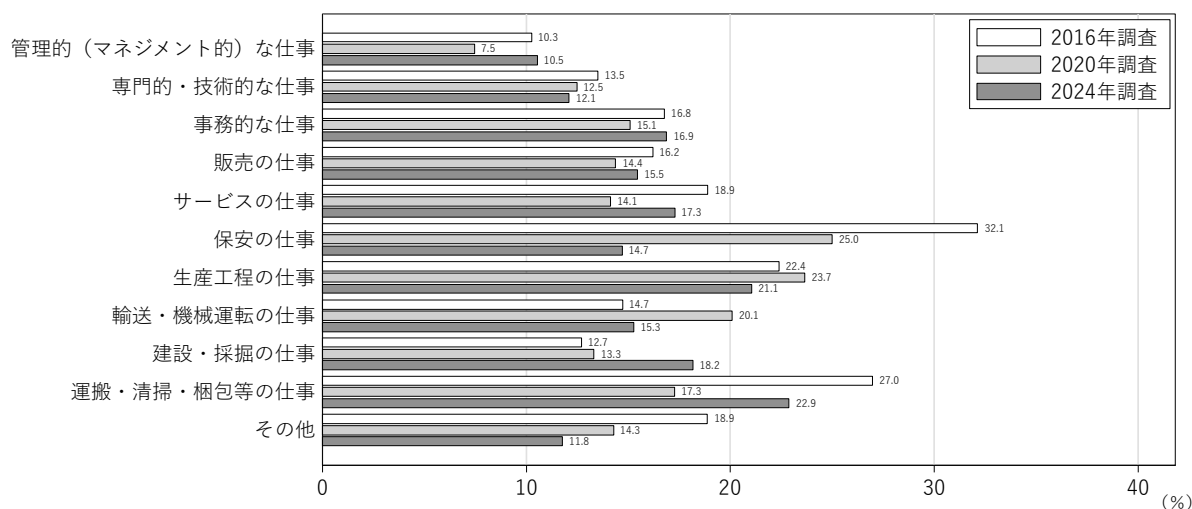
除くすべての職種で、2020 年が最も「満足している」割合が高くなっている（図表 2-7-59）。

同様に「不満である」割合を職種別にみると、いずれの調査年においても「管理的（マネジメント的）な仕事」において割合が最も低くなっている（図表 2-7-60）。「生産工程の仕事」と「輸送・機械運転の仕事」は、「満足している」と「不満である」の割合がどちらも 2020 年が最も高くなっており、これはコロナ禍での就業環境を背景に、人によって働きがいに対する両極の認識が増幅された可能性も考えられる（図表 2-7-59、図表 2-7-60）。

図表 2-7-59 働きがい「満足している」割合（正社員、職種別）



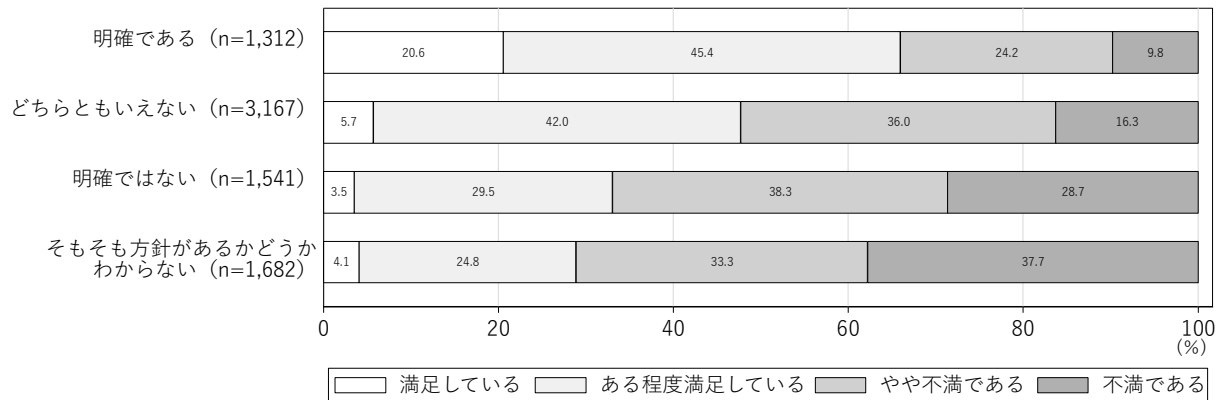
図表 2-7-60 働きがい「不満である」割合（正社員、職種別）



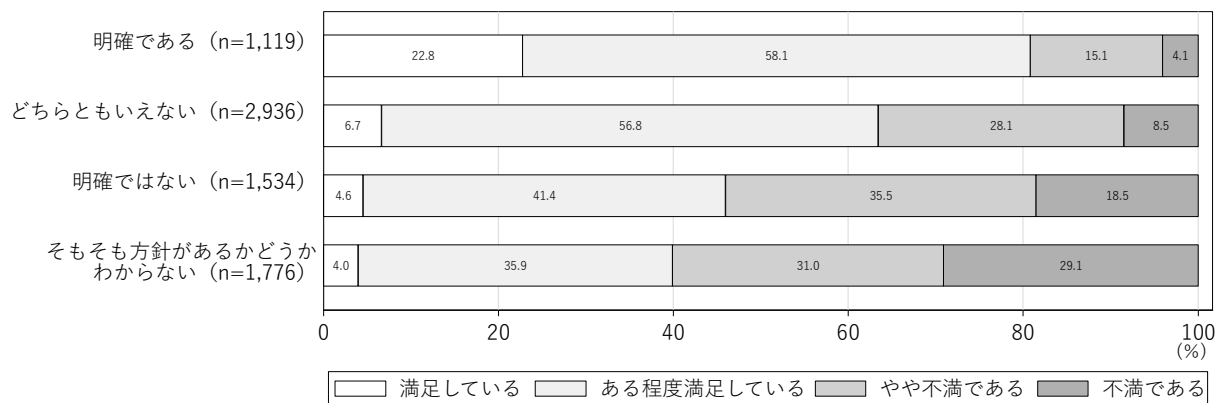
現状に対する評価のうち「働きがい」について、サンプルを正社員に限定したうえで、勤務している会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうかで分けてみた。2016 年調査には方針が明確か尋ねる設問がないため、2020 年調査と 2024 年調査についてみる。

いずれの調査年においても、方針が「明確である」とする人で「満足している」割合が高く、2020 年は 20.6%、2024 年は 22.8%となっている（図表 2-7-61、図表 2-7-62）。

図表 2-7-61 現状の評価:働きがい(2020 年調査、正社員、会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうか別)



図表 2-7-62 現状の評価:働きがい(2024 年調査、正社員、会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうか別)

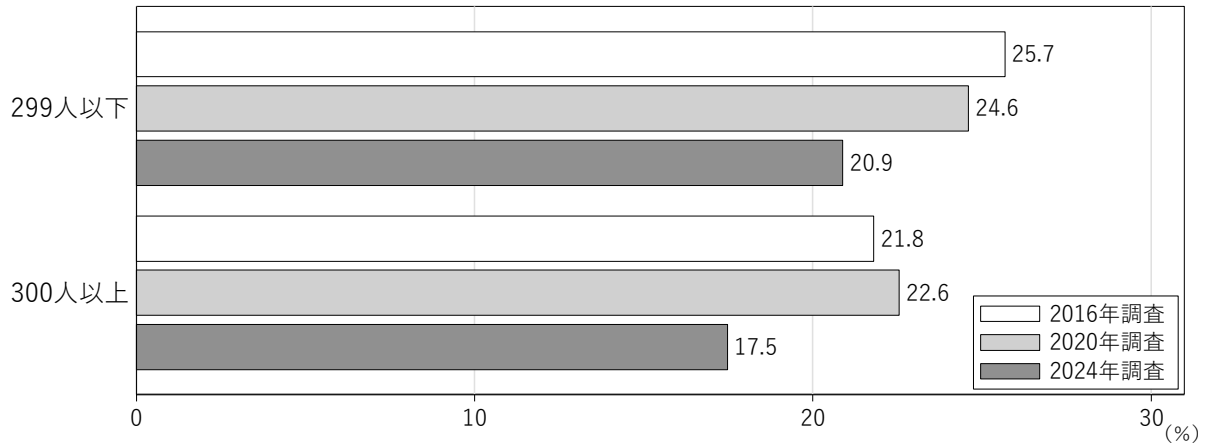


現状に対する評価のうち「収入」と「キャリアの見通し」について、サンプルを正社員に限定したうえで、「不満である」割合を勤務先企業の従業員規模別にみた。

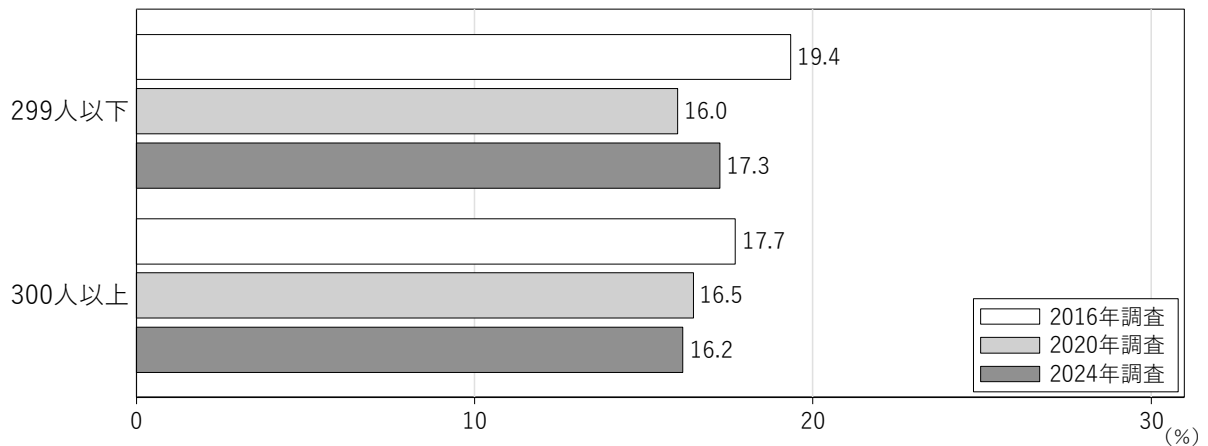
「収入」はいずれの調査年においても、「不満である」割合は「299 人以下」が「300 人以上」よりも高くなっている（図表 2-7-63）。

「キャリアの見通し」は、2016 年と 2024 年は「299 人以下」の方が「不満である」割合が高いが、2020 年はいずれの規模も 16% 台となっている（図表 2-7-64）。

図表 2-7-63 収入に「不満である」割合（正社員、規模別）



図表 2-7-64 キャリアの見通しに「不満である」割合（正社員、規模別）



ここからは、正社員における「収入」「キャリアの見通し」に「不満である」割合について、調査年と規模の関係を回帰分析によってみていく。被説明変数を「不満である」かどうかの二値変数とし、説明変数を調査年ダミー、300人以上ダミー、調査年ダミーと300人以上ダミーの交差項、年齢、年齢の2乗、女性ダミーとしてOLSで推定する。記述統計を図表 2-7-65 に示している。

推定結果を図表 2-7-66 に示している。(2) 列、(4) 列における調査年ダミーと300人以上ダミーの交差項の係数は、図表 2-7-67、図表 2-7-68 にグラフでも示している。

「収入」に「不満である」について、図表 2-7-66 (2) 列によると、300人以上ダミーの係数が-0.06で、2020年ダミーと300人以上ダミーの交差項の係数が0.03となっている。これは、2016年においては、収入に「不満である」割合は「300人以上」の方が「299人以下」よりも6ポイント低いですが、2020年においてはその規模による差が3ポイント縮小し、つまり半分程度になっていることを示している。2024年はこうした状況はみられない。

「キャリアの見通し」に「不満である」について、図表 2-7-66 (4) 列によると、300人以

上ダミーの係数が-0.03 で、2020 年ダミーと 300 人以上ダミーの交差項の係数が 0.03 となっている。これは、2016 年においては、キャリアの見通しに「不満である」割合は「300 人以上」の方が「299 人以下」よりも 3 ポイント低い、2020 年においてはその規模による差がほとんどみられないことを示している。2024 年は、こうした状況はみられない。

2020 年の調査はコロナ禍の 2020 年 9 月から 10 月にかけて行われており、当時の社会的な状況が、「収入」「キャリアの見通し」への不満の状況について、企業規模による差を縮小させたことも考えられる。

図表 2-7-65 記述統計

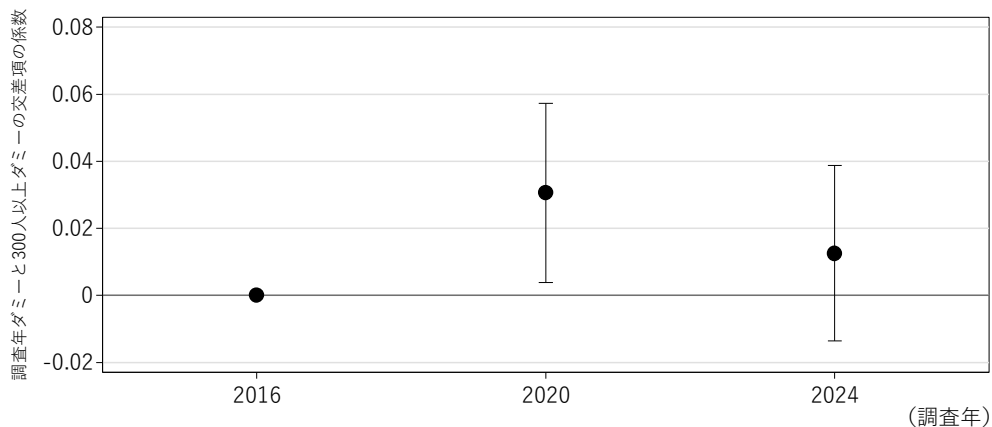
	平均	標準偏差	n
収入に「不満である」	0.21		22,351
キャリアの見通しに「不満である」	0.17		22,351
調査年			
2016年	0.33		22,351
2020年	0.34		22,351
2024年	0.33		22,351
300人以上ダミー	0.51		22,351
年齢	45.61	10.20	22,351
女性ダミー	0.26		22,351

図表 2-7-66 「収入」「キャリアの見通し」に「不満である」と調査年、規模の関係

モデル	OLS			
被説明変数	収入に「不満である」		キャリアの見通しに「不満である」	
	(1)	(2)	(3)	(4)
2020年ダミー×300人以上ダミー	0.0300 (0.0136)	0.0306 (0.0136)	0.0285 (0.0122)	0.0291 (0.0122)
2024年ダミー×300人以上ダミー	0.0126 (0.0133)	0.0126 (0.0133)	0.0183 (0.0124)	0.0188 (0.0124)
2020年ダミー	-0.0212 (0.0101)	-0.0244 (0.0102)	-0.0348 (0.0089)	-0.0323 (0.0090)
2024年ダミー	-0.0517 (0.0100)	-0.0509 (0.0101)	-0.0210 (0.0092)	-0.0147 (0.0092)
300人以上ダミー	-0.0630 (0.0098)	-0.0627 (0.0098)	-0.0336 (0.0089)	-0.0338 (0.0089)
共変量	なし	あり	なし	あり
n	22,351	22,351	22,351	22,351

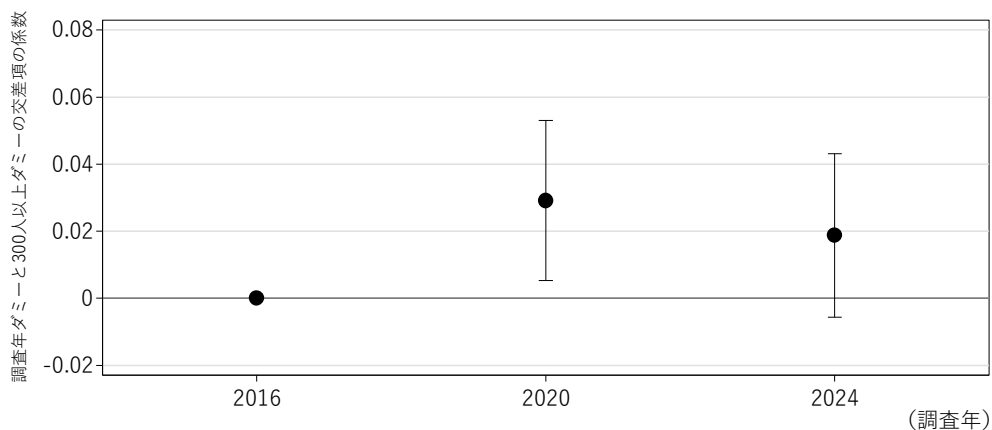
注) カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー。

図表 2-7-67 収入に「不満である」と調査年、規模の関係



注) 図表 2-7-66 (2) 列における調査年ダミーと 300 人以上ダミーの交差項の係数を示している。共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

図表 2-7-68 キャリアの見通しに「不満である」と調査年、規模の関係



注) 図表 2-7-66 (4) 列における調査年ダミーと 300 人以上ダミーの交差項の係数を示している。共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

10. 会社についてどのように思うか

いまの会社についてどのように思うか尋ねた設問のうち、「私はいまの会社に対して忠誠心を感じている」「機会があればいまの会社を離れたい」について、2020 年と 2024 年の調査年別にみる。なお 2016 年調査では尋ねていない。

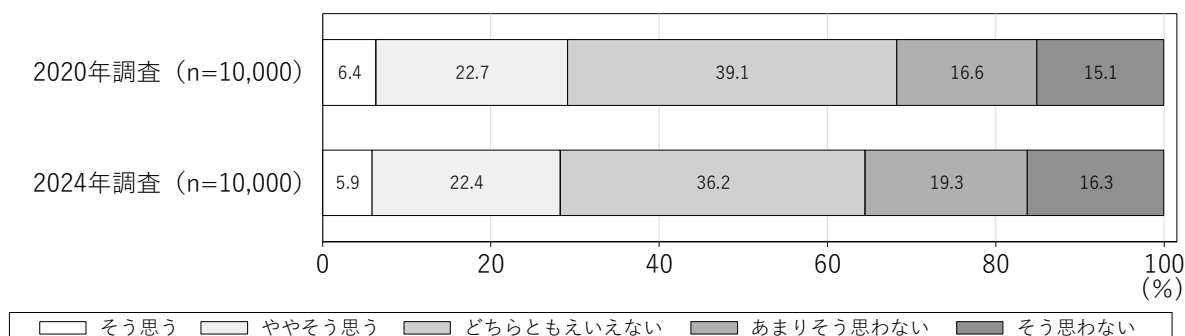
「私はいまの会社に対して忠誠心を感じている」については、調査年による差異は大きくはなく、いずれの年も 3 割弱が「そう思う」または「ややそう思う」となっている（図表 2-7-69）。

「機会があればいまの会社を離れたい」については、「そう思う」とする割合は 2024 年の方が約 4 ポイント高く、「そう思う」と「ややそう思う」をあわせた割合は 2024 年の方が約 11 ポイント高くなっている（図表 2-7-70）。

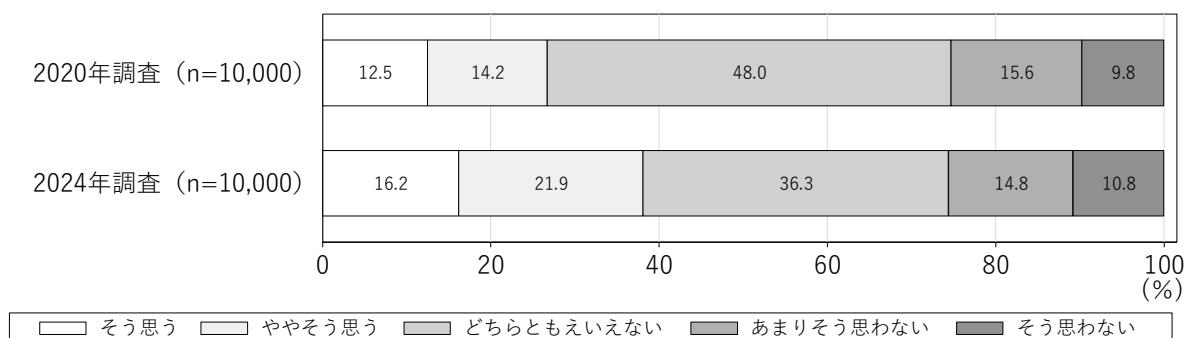
サンプルを正社員に限定してみても、「私はいまの会社に対して忠誠心を感じている」「機会があればいまの会社を離れたい」のいずれもほとんど同様の傾向となっている（図表 2-7-

71、図表 2-7-72)。

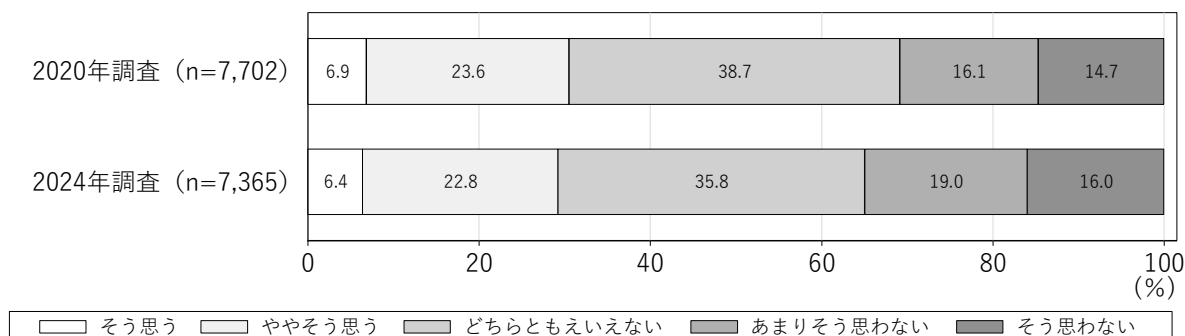
図表 2-7-69 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社に対して忠誠心を感じている(調査年別)



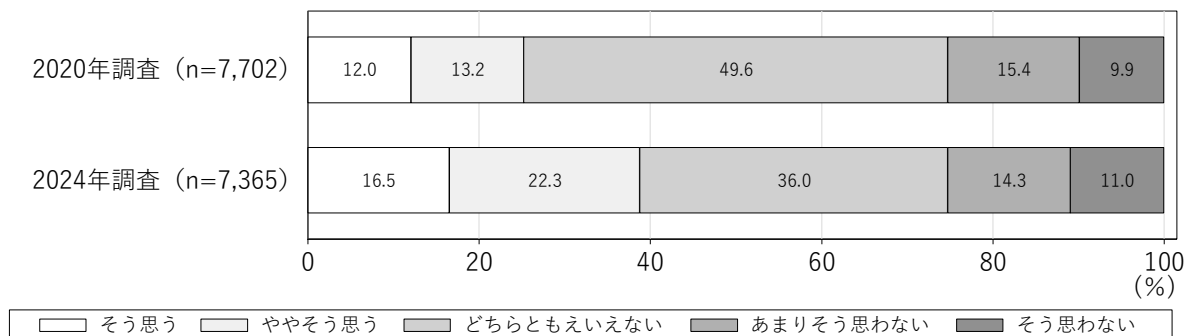
図表 2-7-70 いまの会社についてどのように思うか：機会があればいまの会社を離れたい(調査年別)



図表 2-7-71 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社に対して忠誠心を感じている(正社員、調査年別)



図表 2-7-72 いまの会社についてどのように思うか：機会があればいまの会社を離れたい(正社員、調査年別)



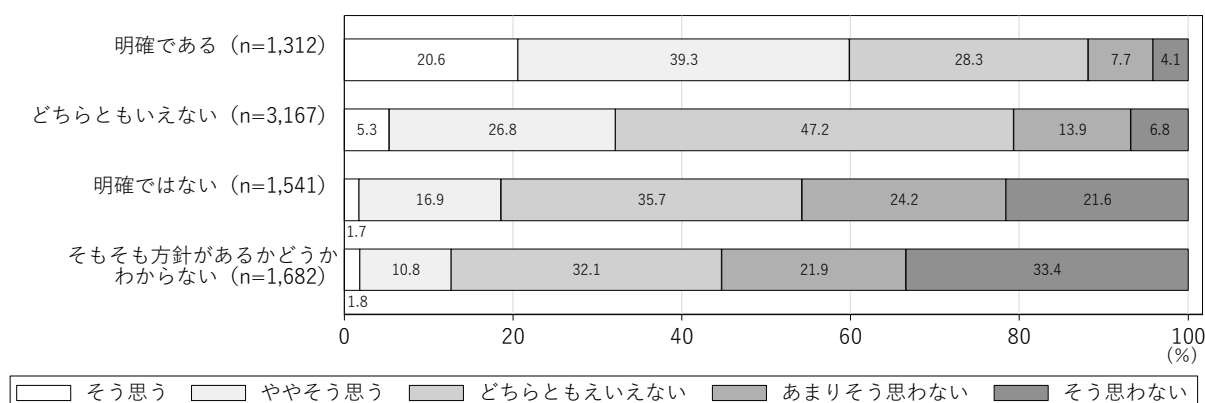
「私はいまの会社に対して忠誠心を感じている」「機会があればいまの会社を離れたい」について、サンプルを正社員に限定したうえで、勤務している会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうかで分けてみた。

「私はいまの会社に対して忠誠心を感じている」については、いずれの調査年も方針が「明確である」とする人において「そう思う」とする割合が最も高く、2020 年は 20.6%、2024 年は 19.1%となっている。調査年で比較すると、違いはそれほどみられない（図表 2-7-73、図表 2-7-74）。

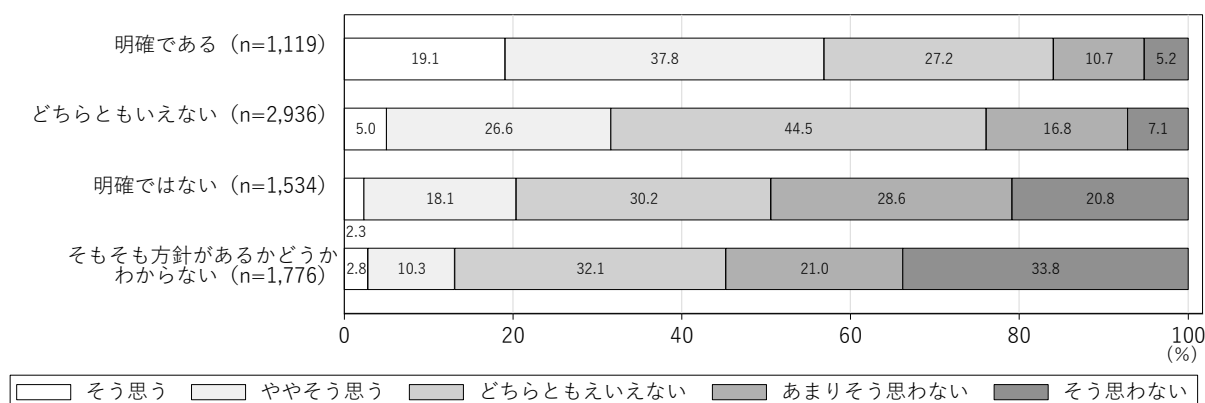
「機会があればいまの会社を離れたい」について、2020 年の「そう思う」とする割合は、方針が「明確である」とする人において最も低く 5.7%となっている。2024 年の「そう思う」または「ややそう思う」とする割合は、方針が「明確である」「どちらともいえない」が「明確ではない」「そもそも方針があるかどうか分からない」を下回っている。

調査年で比較すると、方針へのいずれの認識においても、2024 年の方が「そう思う」の割合が高くなっている（図表 2-7-75、図表 2-7-76）。

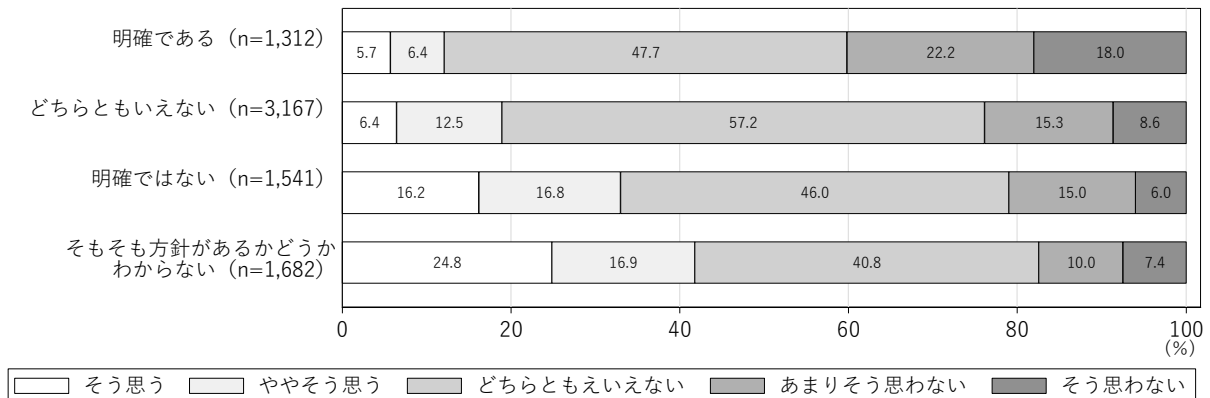
図表 2-7-73 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社に対して忠誠心を感じている
(2020 年調査、正社員、会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうか別)



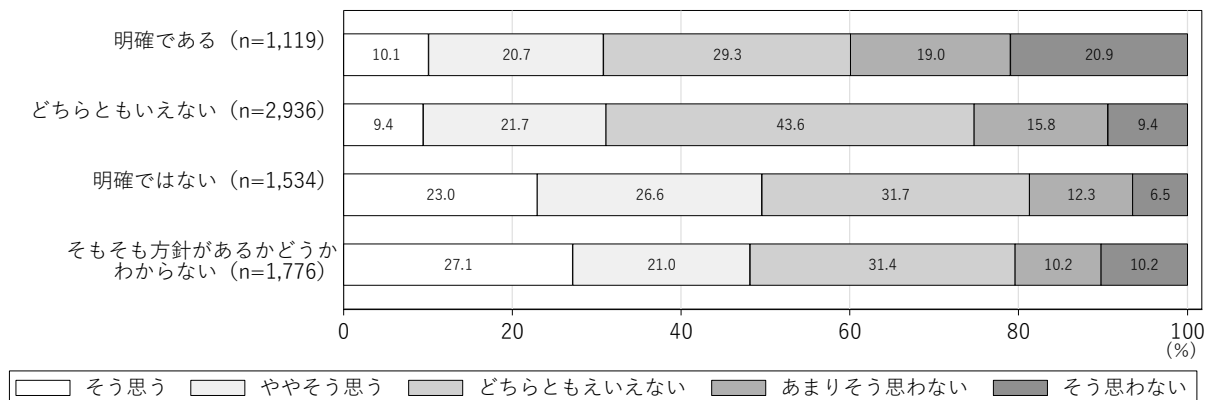
図表 2-7-74 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社に対して忠誠心を感じている
(2024 年調査、正社員、会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうか別)



図表 2-7-75 いまの会社についてどのように思うか：機会があればいまの会社を離れたい
(2020 年調査、正社員、会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうか別)



図表 2-7-76 いまの会社についてどのように思うか：機会があればいまの会社を離れたい
(2024 年調査、正社員、会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうか別)



ここからは、「機会があればいまの会社を離れたい」に「そう思う」「ややそう思う」とする割合と調査年の関係について、サンプルを正社員に限定したうえで、回帰分析によってみていく。被説明変数を、「そう思う」「ややそう思う」か「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」のどちらかの二値変数とし、説明変数を調査年ダミー、年齢、年齢の2乗、女性ダミーとしてOLSで推定する。記述統計を図表 2-7-77 に示している。

推定結果を図表 2-7-78 に示している。(1) 列によると、「そう思う」「ややそう思う」とする割合は2024年が2020年よりも14ポイント高い。(2) 列に示すように、年齢と性別をコントロールすると2024年が15ポイント高い。

図表 2-7-77 記述統計

	平均	標準偏差	n
機会があれば今の会社をはなれたいと「そう思う」「ややそう思う」	0.32		15,067
2024年ダミー	0.49		15,067
年齢	45.30	10.90	15,067
女性ダミー	0.29		15,067

図表 2-7-78 「機会があればいまの会社を離れたい」に「そう思う」「ややそう思う」と調査年の関係

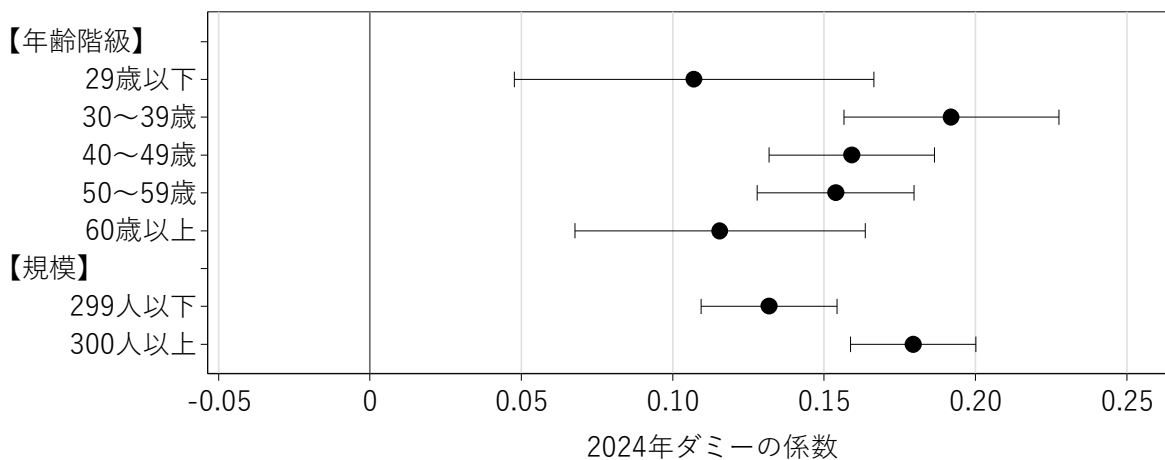
モデル	OLS	
被説明変数	機会があればいまの会社をはなれたいと「そう思う」「ややそう思う」	
	(1)	(2)
2024年ダミー	0.1358 (0.0075)	0.1534 (0.0078)
共変量	なし	あり
n	15,067	15,067

注) カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。共変量は年齢、年齢の2乗、女性ダミー。

図表 2-7-78 (2) 列に示した推定結果について、以下では属性によってサンプルを分割して推定することにより、属性による異質性をみていく。年齢階級別にみると、いずれの年齢階級でも 2024 年が 10 ポイント以上高く、特に「30～39 歳」は 19 ポイント高くなっている。規模別にみると、「299 人以下」と「300 人以上」のいずれも 2020 年よりも 2024 年が 10 ポイント以上高い (図表 2-7-79)。

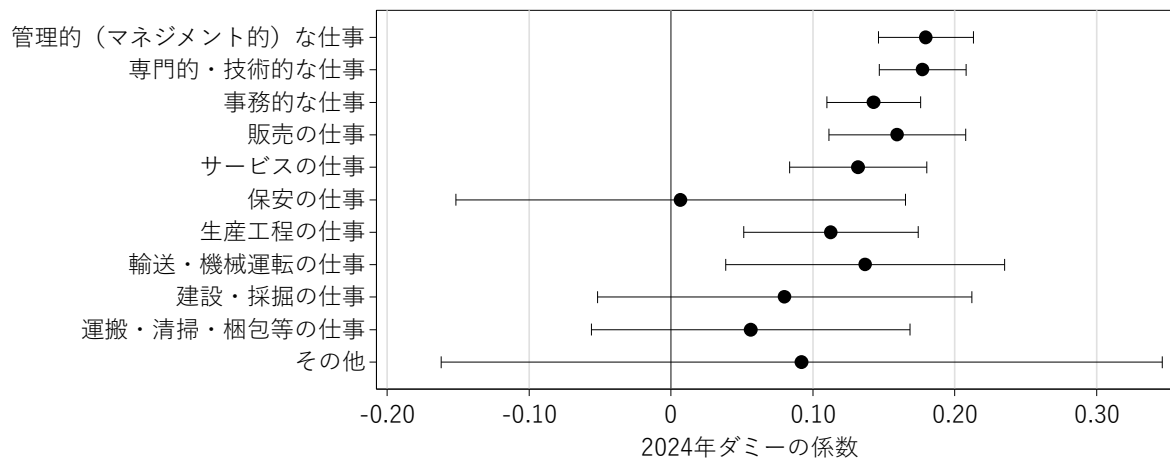
職種別にみると、特に「管理的 (マネジメント的) な仕事」「専門的・技術的な仕事」において 2020 年よりも 2024 年の方が高くなっている (図表 2-7-80)。

図表 2-7-79 「機会があればいまの会社を離れたい」に「そう思う」「ややそう思う」と調査年の関係 (年齢階級別、規模別)



注) 図表 2-7-78 (2) 列の推定を年齢階級別、規模別に行ったもの。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。エラーバーは 95% 信頼区間を示す。共変量は年齢、年齢の2乗、女性ダミー。

図表 2-7-80 「機会があればいまの会社を離れたい」に「そう思う」「ややそう思う」と調査年の関係（職種別）



注）図表 2-7-78（2）列の推定を職種別に行ったもの。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。共変量は年齢、年齢の 2 乗、女性ダミー。

11. 今後取り組みたいこと

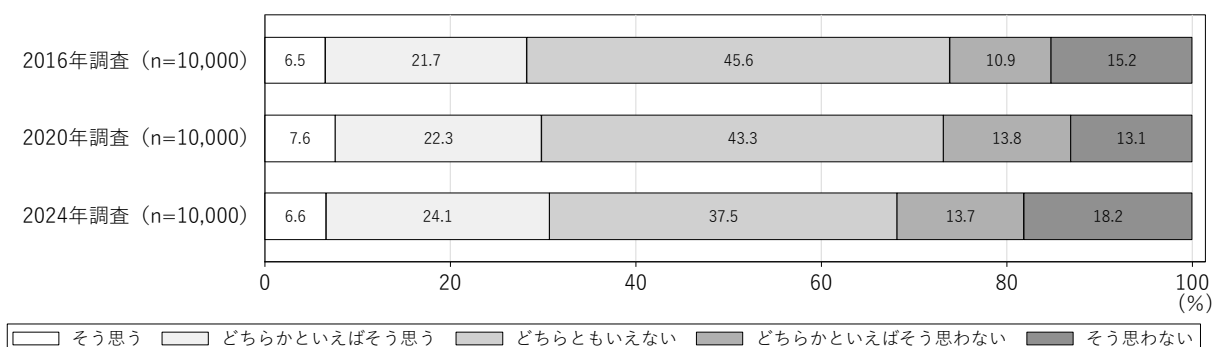
今後取り組みたいことを尋ねた設問のうち、「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」「資格を取得したい」について調査年別にみる。

「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」については、「どちらともいえない」とする割合は 2024 年（37.5%）が最も低く、2016 年（45.6%）、2020 年（43.3%）よりも働く人の考えが明確になっている（図表 2-7-81）。

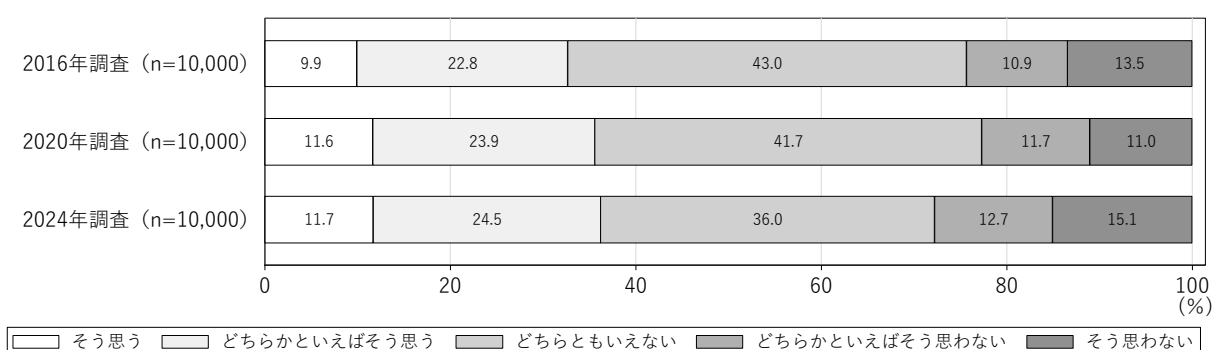
「資格を取得したい」についても、「どちらともいえない」とする割合は 2024 年（36.0%）が最も低く、2016 年（43.0%）、2020 年（41.7%）よりも働く人の考えが明確になっている（図表 2-7-82）。

サンプルを正社員に限定してみても、「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」「資格を取得したい」のいずれも、ほとんど同様の傾向となっている（図表 2-7-83、図表 2-7-84）。

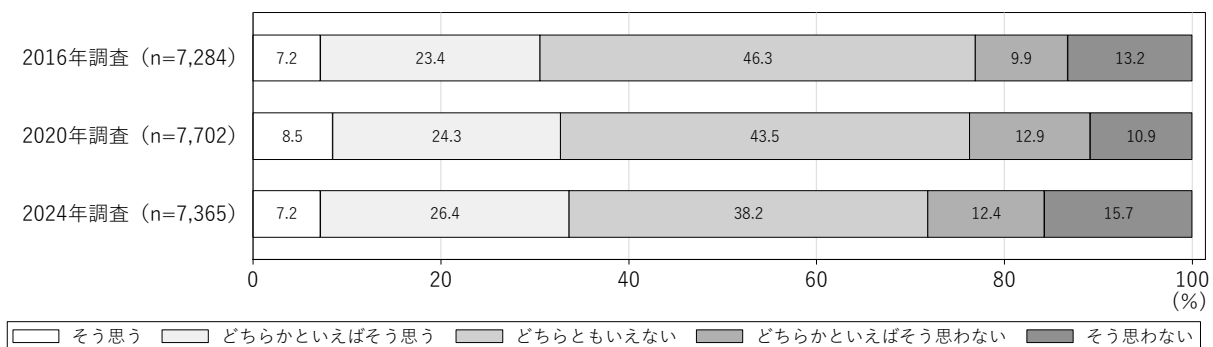
図表 2-7-81 今後取り組みたいこと:研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい(調査年別)



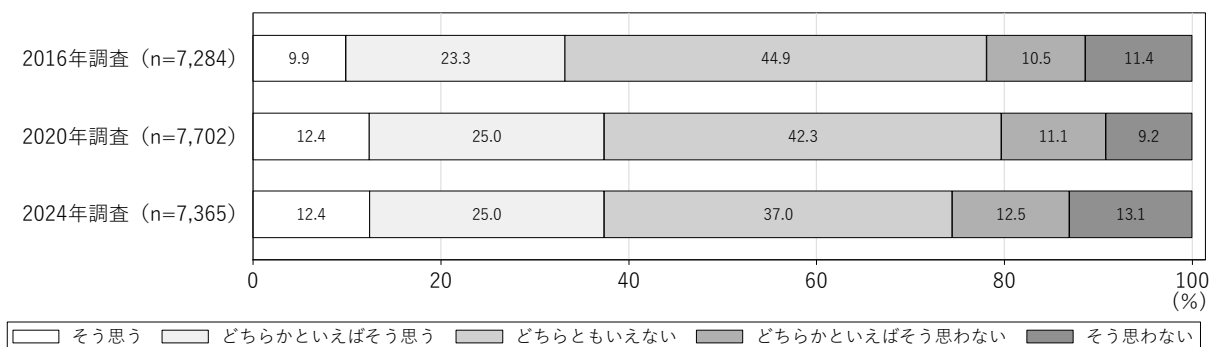
図表 2-7-82 今後取り組みたいこと:資格を取得したい(調査年別)



図表 2-7-83 今後取り組みたいこと:研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい(正社員、調査年別)



図表 2-7-84 今後取り組みたいこと:資格を取得したい(正社員、調査年別)



参考 総務省『令和 4 年就業構造基本調査』における統計

以下では参考として、総務省『令和 4 年就業構造基本調査』における雇用者の統計を示す。
調査の詳細や用語の定義は総務省ウェブサイトを参照のこと¹⁸。

図表参考-1-1 性別

性別	n	%
雇用者総数	60,772,100	100.0
男性	32,677,400	53.8
女性	28,094,700	46.2

図表参考-1-2 年齢階級

年齢階級	n	%
雇用者総数	60,772,100	100.0
15～29歳	10,611,100	17.5
30～39歳	11,134,600	18.3
40～49歳	14,104,400	23.2
50～59歳	13,556,900	22.3
60歳以上	11,365,200	18.7

注) 内訳の計は総数と一致しない。

図表参考-1-3 従業員規模

従業員規模	n	%
雇用者総数	60,772,100	100.0
9人以下	7,047,600	11.6
10～29人	6,146,600	10.1
30～99人	6,907,900	11.4
100～299人	6,095,300	10.0
300人以上	19,600,700	32.3
官公庁など	5,500,300	9.1
その他の法人・団体	8,547,500	14.1

注) 内訳の計は総数と一致しない。

図表参考-1-4 学歴

学歴	n	%
雇用者総数	60,772,100	100.0
小学校・中学校	2,653,300	4.4
高等学校	20,161,500	33.2
専門学校	8,628,500	14.2
短期大学	4,978,100	8.2
高等専門学校	585,200	1.0
大学	18,288,400	30.1
大学院	2,570,400	4.2
在学者	1,890,500	3.1

注) 内訳の計は総数と一致しない。

¹⁸ <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index.html>

参考文献

- 近藤絢子（2008）「労働市場参入時の不況の長期的影響—日米女性の比較分析」『季刊家計経済研究』 No.77, pp.73-80.
- 近藤絢子（2024）「就職氷河期の影響の地域差と 18 歳時点での地域間異動」ISS Discussion Paper Series J-251.
- 東雄大（2022）「都市化が労働者に与える影響—労働市場における集積の経済と不経済」『日本労働研究雑誌』 No.746, pp.54-68.
- 労働政策研究・研修機構（2017）『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）』調査シリーズ No.173.
- 労働政策研究・研修機構（2021）『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）』調査シリーズ No.217.
- Arellano-Bover, Jaime (2022) “The Effect of Labor Market Conditions at Entry on Workers' Long-term Skills.” *Review of Economics and Statistics* 104 (5), pp. 1028-1045.
- Cotofan, Maria, Cassar, Lea, Dur, Robert, and Meier, Stephan (2023) “Macroeconomic Conditions When Young Shape Job Preferences for Life.” *Review of Economics and Statistics* 105 (2), pp.467-473.
- Duranton, Giles and Diego Puga (2004) “Micro-Foundations of Urban Agglomeration Economies.” In *Handbook of Regional and Urban Economics* Vol. 4, edited by J. Vernon Henderson and Jacques-François Thisse, pp.2063-2117, Amsterdam: Elsevier.
- Genda, Yuji, Kondo, Ayako, and Ohta, Souichi (2010) “Long-term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States.” *Journal of Human Resources* 45 (1), pp.157-196.
- Giuliano, Paola, and Spilimbergo, Antonio (2025) “Aggregate Shocks and the Formation of Preferences and Beliefs.” *Journal of Economic Literature* 63 (2), pp.542-597.
- Krosnick, Jon A., and Alwin, Duane F. (1989) “Aging and Susceptibility to Attitude Change.” *Journal of Personality and Social Psychology* 57 (3), pp.416-425.
- MacKinnon, James G., Morten Ørregaard Nielsen, and Matthew D. Webb. (2023) “Leverage, Influence, and the Jackknife in Clustered Regression Models: Reliable Inference Using summclust.” *The Stata Journal* 23 (4), pp.942-982.
- Maclean, Johanna Catherine (2015) “The Lasting Effects of Leaving School in an Economic Downturn on Alcohol Use.” *ILR Review* 68 (1), pp.120-152.
- Yamagishi, Atsushi (2025) “Off-the-Job Learning in Cities.” *Journal of Economic Geography* 25 (5), pp.771-787.