

Off-JTと自己啓発の実態

個人のニーズはどこにあるのか

法政大学キャリアデザイン学部 助教授 上西充子

1. はじめに

能力開発は企業の責任であると同時にそこに働く個人の責任であると言われる。本稿では能力開発に取り組む個人の意欲と、個人からみた能力開発の効果に焦点をあてて、個人の能力開発の実態に関する調査結果を検討したい。

2. Off-JTの受講機会 は誰に開かれているか

『平成一四年度能力開発基本調査報告書』日本労働研究機構(二〇〇三年)の従業員調査によつてまずOff-JTの受講状況をみると、過去一年間にOff-JT(通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修・自己啓発は除く)を受講した者の割合は三二・一%であった(注)。およそ三人に一人がOff-JTを受講していたことになる。

もっともOff-JTの受講機会は誰にでも同じように開かれているわけではない。属性別に受講者の割合をみると、男性(三五・七%)と女性(二三・七%)では一〇ポイント以上の開きがある。学歴別にみると中学・高等学校卒では二六・七%に対し大学・大

学院(文系)では三七・九%、大学・大学院(理系)では四一・六%と、高学歴の方が受講者の割合が高い。職種別では「部・次長相当職以上」が三八・〇%に対し「一般社員」が二八・六%であり、役職が高い者ほど受講者の割合が高い。職種別では「専門・技術職」が三八・九%と最も割合が高い。これらの結果から、企業内で重要な仕事を任されている者ほど、Off-JT



T受講の機会に恵まれていることがうかがわれる。Off-JT受講の機会はまだ、勤務している企業の規模にも大きく左右される。規模が大きい企業に勤務している従業員ほど、Off-JTの受講者割合が高いのである(正社員数三〇〇~四九人規模では二五・七%、三〇〇人以上規模では四六・五%)。企業規模が大きいほど、Off-JTを行う体制が整っているのだろう。

3. だれが自己啓発を 行っているのか

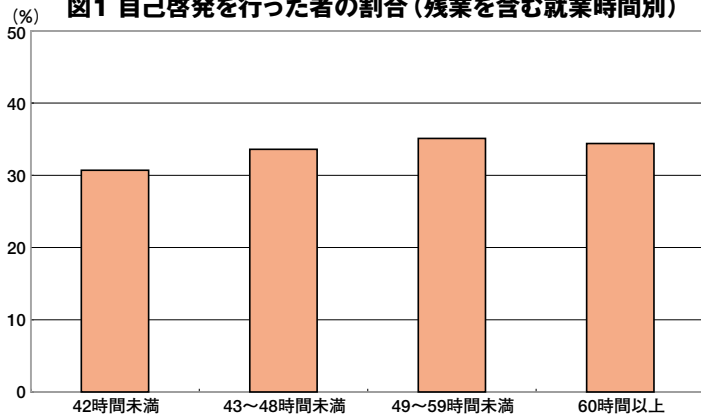
ではOff-JTの受講機会に恵まれない者は自己啓発によつてそのハンディを補っているのだろうか。実は調査結果はむしろ逆の傾向を示している。同じ調査によれば、「自己啓発」職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動(過去一年間に行った者の割合は三三・二%で、これもOff-JTと同様におよそ三人に一人の割合となつているが、問題はその内訳である。自己啓発を行った者の割合は、Off-JT受講者では四七・四%であるのに対し、Off-JTを受講しなかつた者では二六・一%。Off-JTの機会に恵まれている者は

自己啓発も行い、Off-JTの機会に恵まれていない者は自己啓発も行っていないという傾向が見られるのだ。属性別にみても、Off-JT受講者の割合と全く同じ傾向が見られ、女性よりも男性の方が、より学歴の高い者の方が、役職の高い者の方が、また自己啓発実施者の割合が高い。企業規模別の格差もOff-JTの場合と同様に大きい。

なぜなのだろう。より恵まれた立場にある者の方が、金銭的に余裕があるからだろうか。しかしこの調査結果によれば、自己啓発の実施形態(複数回答)として最も高い割合を示したのは「ラジオ・テレビ・専門書・パソコン通信などによる自学自習」(三四・二%)であり、次いで「社内の自主的な勉強会・研究会への参加」(三一・〇%)、「資格試験受験」(三一・〇%)、「社外の勉強会・研究会への参加」(二五・三%)、「通信教育の受講」(二六・九%)などとなっている。教育訓練機関や様々な団体が実施する講座・コースに参加した者は一六・七%にとどまっており、それほどお金をかけなくても、自己啓発は可能なようだ。

では、時間的な余裕が問題なのだろうか。確かに、『平成一三年度能力開発基本調査報告書』日本労働研究機構(二〇〇二年)によれば、自己啓発にあつた問題点として最も高い割合であげられたのは「忙しくて自己啓発の余裕がない」という事情であつた。しかし、「忙しくて自己啓発の余裕がない」というのは、自己啓発を行わなかつた者にとつて最も問題である(複数

図1 自己啓発を行った者の割合（残業を含む就業時間別）



回答で四五・九%）と同時に、自己啓発を行った者にとっても最も問題である（複数回答で三八・九%）と指摘されている。忙しさは、果たして自己啓発を行わない理由になるのだろうか。そこで『平成一四年度能力開発基本調査報告書』では最近一週間の就業時間（残業を含む）を尋ね、自己啓発の実施状況とクロスさせてみたところ、図1のような結果となった。どうやら必要に迫られている者は忙しくても自己啓発を行っているようだ。

自己啓発の目的は『平成一四年度能力開発基本調査報告書』によれば、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」とする者の割合が最も高く七三・二%、次いで「資格取得のため」三八・一%、「将来の仕事やキャリア

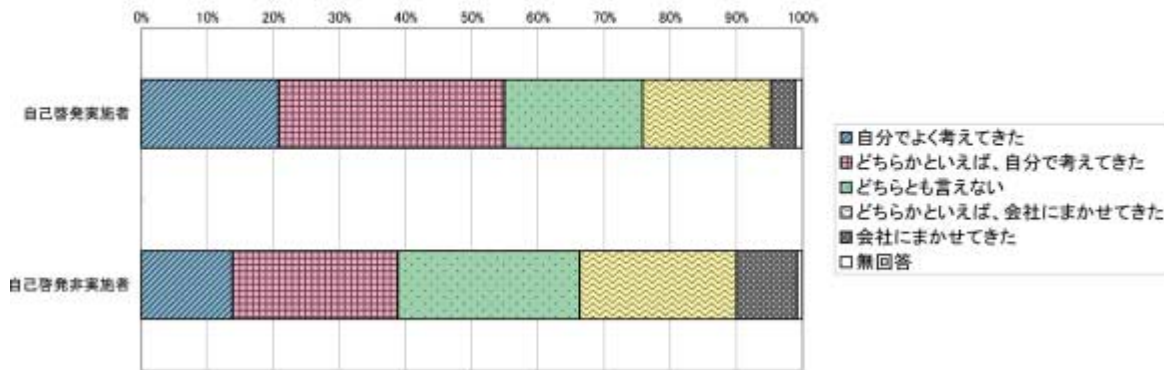
アップに備えて」三七・〇%となっている。自己啓発は必ずしも転職やキャリアアップのためではなく、むしろ目の前の仕事をきちんとこなす必要に迫られて行っているのが実際のようだ。そうであれば、より重要な仕事、よりチャレンジングな仕事を任されている人の方が、たとえ忙しくても自己啓発を行う、ということが予想できる。そして調査結果は、そのような予想と整合的であるように思われる。

4. 当面のキャリア展望の重要性

だからといって、「忙しさはいいわけにならない」ということが言いたいのではない。むしろ目を向けたのは、Off-JTの機会にも恵まれず、自己啓発の意欲も低い人たちである。『平成一三年度能力開発基本調査報告書』によれば、定着・転職志向を尋ねた項目に対し、「将来のことは考えていない」と回答した者の割合が、自己啓発実施者では一三・八%であるのに対し、自己啓発非実施者では二一・八%を占めている。また、『平成一四年度能力開発基本調査報告書』によれば、自身の職業生活の設計について、自己啓発実施者では「自分でよく考えてきた」者の割合が比較的高い一方で、自己啓発非実施者では「会社にまかせてきた」者の割合が比較的高くなっている（図2）。これらの結果を見ると、自己啓発をおこなっていない人たちは、「なりゆきまかせ」の傾向が比較強いように思われる。

彼らのキャリア展望が開ければ、彼らの能力開発の意欲も高まるのだろうか。

図2 職業生活の設計（これまで）



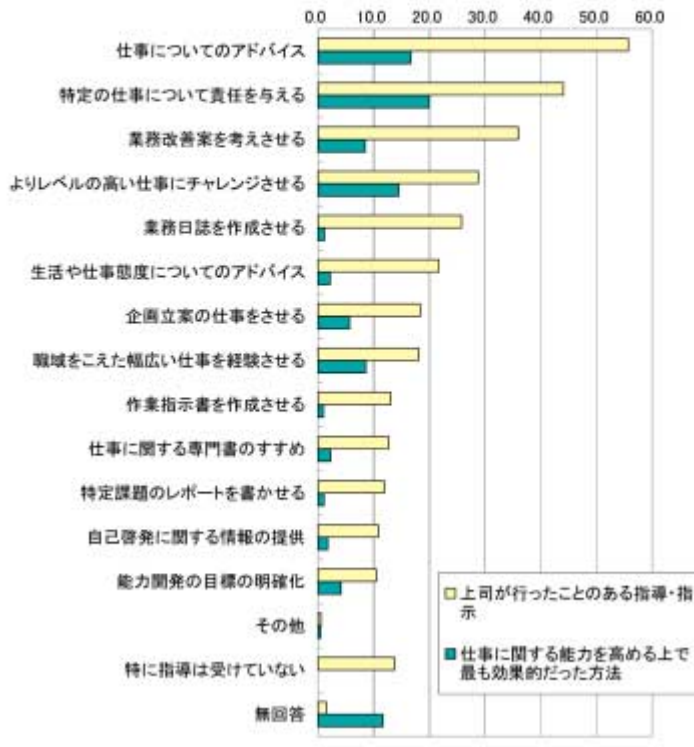
か。それを直接検討できる調査結果は手元にはない。が、手がかりになりそうな調査結果はある。『平成一三年度能力開発基本調査報告書』では、「上

司があなたに行ったことのある指導・指示」（複数回答）を尋ね、そのうちもっとも効果的だった方法を尋ねている。その結果は図3の通りである。上司は様々な指導・指示を行っているが、最も効果的であったと個人が考えているのは「特定の仕事について責任を与える」二〇・〇%、「仕事についてのアドバイス」一六・七%、「よりレベルの高い仕事にチャレンジさせる」一四・五%の三つである。ここからは、自分の職業能力の限界を少し超える課題を与えられたときに、人はみずから能力を伸ばしていくのだということがうかがわれる。そのとき人は、上司にアドバイスを求めたり、必要に直結した研修に積極的に参加したり、みずから具体的な課題の解決のために自己啓発を行ったりするのだろうか。

そうであるとするれば、能力開発の意欲を高めるために必要なのは、中長期的なキャリア展望であるというよりも、むしろ「当面の」キャリア展望なのではないだろうか。「今の自分には何ができず、どうすればそれができるようになり、できるようになった場合には自分の活躍の場はどう広がるのか」を個人が具体的に把握できること、それができれば、能力開発の意欲が高まり、効果的な能力開発が可能になるのではないだろうか。そしてそのような当面のキャリア展望は、詳細な「職務要件の明確化」や、信頼性の定かでない個人の能力の「市場価値測定」などを行わずとも、留意することはできるはずだ。

（注）「能力開発基本調査」は厚生労働省が実施している調査である。

図3 「上司があなたに行ったことのある指導・指示」
(複数回答:従業員計=100) および 「仕事に関する能力を高める上で最も効果的だった方法」(単一回答:何らかの指導を受けたことのある従業員計=100)



働省からの委託調査であり、平成一三年度と平成一四年度は日本労働研究機構(現 労働政策研究・研修機構)が実施した。平成一五年度については三井情報開発(株)総合研究所が実施し、厚生労働省より二〇〇四年五月二七日付で結果概要が発表されている。しかし、平成一五年度調査については詳細結果が現段階では得られないことから、本稿は平成一三年度調査および平成一四年度調査の従業員調査結果に基づいている。両調査とも、調査対象は、従業員規模三〇人以上の企業に勤務する従業員である。なお、平成一三年度調査および平成一四年度調査については <http://www.jil.go.jp/seika/seika.htm> より報告書全文を入手することができ

る。
プロフィール
 上西充子(うえにし みつこ)
 法政大学キャリアデザイン学部助教
 授。一九九五年一〇月より二〇〇三年三月まで、日本労働研究機構(現 労働政策研究・研修機構)にて研究員。その間、「能力開発基本調査(平成一三年度および一四年度)の企画・実施・分析にも携わった。主な著書に、小杉礼子編『自由の代償/フリーター』(共著、日本労働研究機構二〇〇二年)、連合総合生活開発研究所『若者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』(共著、二〇〇四年)など。

ILOが人材開発に関する新勧告採択

国際労働機関(ILO)は、六月に開催した第九二回総会で、人材開発(教育、訓練及び生涯学習)に関する新勧告を採択した。

勧告は、グローバル化やIT化による労働市場におけるニーズの変化を背景に、一九七五年採択の第一五〇号勧告を改訂したもの。内容は、①人的資源開発・訓練政策の内容②教育・訓練政策の開発及び実施③教育及び雇用前訓練④就業者・失業者の能力開発⑤デューセント・ワークと社会参加に向けた訓練⑥技能の認定・認証の枠組み⑦訓練提供者⑧進路指導及び訓練支援サービス⑨人材開発、生涯学習及び訓練における調査⑩国際技術協力——と多岐に及ぶ。



新勧告では、労働者能力の向上を、雇用可能性(エンプロイアビリティ)の形成に不可欠なものと位置づけ、従来職業訓練にとどまっていた人材開発の対象を、職業能力開発や生涯教育にも拡大。グローバル化を踏まえ、技能の国際的認証の枠組みや資格の国際的可搬性(ポータビリティ)に関する規定を新たに盛り込んでいるほか、人材養成の促進に向けた政労使の積極的な関与を求め、社会的対話と団体交渉の強化について明記している点も特徴的だ。このうち、資格の可搬性については、各国の技能レベルの乖離が大きことから、事実上いかに運用していくかが課題となる。

また、人材開発分野での国際的な技術協力のあり方について、新たに「頭脳流出」問題に関する規定を追加。熟練労働力喪失による発展途上国への悪影響を軽減するための国際的メカニズムの構築や、発展途上国への人材開発を目的とした資金援助の強化を呼びかけている。(新勧告の詳細は、六一頁)

なお、人材開発に関するILOの国際労働基準にはこのほか、第一四二号条約(人的資源開発)、第一四〇号条約(有給教育休暇)などがある(日本は第一四二号条約のみ批准済)。

(国際研究部 戎居皆和)
(勧告は六一頁)