

平成 19 年 3 月 28 日

独立行政法人労働政策研究・研修機構（理事長 小野旭）
情報解析部長 南 和男
情報管理課長 松淵 厚樹
（電話）03-5903-6273 URL:<http://www.jil.go.jp>

就業者の半数弱が自己啓発を実施。一方、無業者のうち就業希望者では 4 分の 1 が実施
就業者の約半数は、キャリアパスを自分で考えている。
社会活動として地域活動を行っている者は就業者、無業者ともに 2 割程度。
（就業・社会参加に関する調査結果）

調査結果のポイント

1. 職業能力開発

< 勤務先の教育訓練 >

- 雇用者が勤務先で教育訓練（OJT 又は Off-JT）を受けた割合をみると、正社員では約 6 割、非正社員では約 4 割。（p.4、図表 1）
- 教育訓練について、「役立っている」とする者の割合は、正社員、非正社員とも約 6 割。一方で、「役立っていない」とする者の割合は、正社員、非正社員ともに約 1 割。（p.9、図表 15）

< 自己啓発・職業能力開発の実施状況・目的 >

- 就業者の 5 割弱が過去 1 年間に自己啓発を実施。（p.5、図表 2） 無業者のうち、就業希望者では 3 割弱、就業を希望しない者では約 1 割。（p.5、図表 3）
- 就業者のうち自己啓発を行った者について、自己啓発の目的をみると、割合が高い順に「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」約 7 割、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」約 3 割など。（p.7、図表 8） 無業者のうち職業能力開発を行った者について、職業能力開発の目的をみると、割合が高い順に「就職やキャリアアップに備えて」4 割強、「資格取得のため」約 3 割など。（p.7、図表 9）

2. キャリアパス

- 就業者のうち、キャリアパス（ ）を自分で考えている者は約 5 割、会社・組織にまかせている者は 3 割弱、特に考えていない者は 2 割強。（p.16、図表 27）
（ ）仕事の経験を積みながら次第に能力を高めていく過程・経歴。
- 職場において、現在の仕事に必要な職業能力が明確になっているとする者は 5 割強、明確になっていないとする者は 4 割強。将来のキャリアアップに必要な職業能力が明確になっているとする者は約 4 割、明確になっていないとする者は 5 割強。（p.17、図表 29、30）

3. 社会活動

- 最近 1 年程度続けて行っている社会活動として「地域活動」を挙げる者は就業者で約 2 割、無業者では 2 割弱、「ボランティア活動」を挙げる者は 1 割弱。（p.18、図表 31）

【調査の概要】

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、就業と生活、社会活動の状況などを把握するための基礎的調査としてアンケート調査「就業・社会参加に関する調査」を定期的に行うこととし、このほどその第1回を実施した。調査の概要は下記のとおりである。

- (1) 調査名 「就業・社会参加に関する調査」
- (2) 調査対象 全国の満20歳以上65歳以下の男女4,000人。層化二段系統抽出法により抽出した。対象者の抽出は、住民基本台帳又は選挙人名簿から行った。
- (3) 調査方法 訪問留置法（特に郵送による返送を希望する回答者に対しては、郵送による回収を行った。）
- (4) 調査実施期間 2006年12月1日～2007年1月14日
- (5) 回答状況 有効回答数 2,274人（56.9%）
- (6) 回答者の基本属性

総数		(%)	
		収入のある仕事をした者 (就業者)	収入のある仕事をしなかった者 (無業者)
		100.0(1,702人)	100.0(572人)
性	男性	55.8	22.9
	女性	44.2	77.1
年齢	20代	13.9	16.4
	30代	22.4	17.7
	40代	25.0	12.6
	50代	28.1	23.3
	60代	10.6	30.1
	平均年齢		44.35
就業形態	正社員	48.4	
	非正社員計	30.4	
	出向社員	0.5	
	契約社員	4.9	
	嘱託社員	1.6	
	日雇・臨時的雇用者	2.4	
	パートタイマー	18.0	
	派遣社員	2.5	
	請負会社の社員	0.5	
	会社などの役員	3.6	
	自営業主・家族従業員	12.6	
	自由業等その他	3.2	
職種	専門・技術的職業	18.3	
	管理的職業	8.3	
	事務的職業	17.9	
	販売的職業	11.8	
	技能工等	18.3	
	運輸・通信的職業	4.8	
	保安的職業	1.5	
	農・林・漁業	2.9	
	サービスの職業	13.4	
	その他	1.5	

総数には性、年齢、就業形態、職種が不明の者を含む。

なお、本調査結果の詳細については、『就業・社会参加に関する調査』（調査シリーズ No.31, 労働政策研究・研修機構）にまとめられている。

この調査結果における用語の定義は下記のとおりである。

就業者・無業者の別：就業者は、2006年11月1日～30日に「少しでも収入のある仕事をした」者が対象。無業者は、2006年11月1日～30日に「収入のある仕事はまったくしなかった」者が対象。なお、家族の人が自営業を手伝った場合は、無給であっても「少しでも収入のある仕事をした」に該当する。

キャリアパス：仕事の経験を積みながら次第に能力を高めていく過程・経歴。

OJT：勤務先で日常の業務につきながら行われる教育訓練。

Off-JT：会社等の業務として通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）。（自己啓発は含まない。）

自己啓発：会社等の業務としてではなく、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。（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康の維持増進等のためのものは含まない。）

就業形態

正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた社員。	
非正社員	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかを問わない。
	契約社員	特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
	嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約した者。ただし、再雇用者であっても、他の就業形態に該当する場合は、そちらの形態に属する。
	日雇・臨時的雇用者	臨時的にまたは日々雇用している者で、1ヶ月以内の雇用期間の定めのある者。（アルバイトでこの定義に該当する者も含む。）
	パートタイマー	雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めがない者でパートタイマーその他これに類する名称で呼ばれる者。（アルバイトでこの定義に該当する者も含む。）
	派遣社員	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。
	請負会社の社員	会社が契約した業務請負契約に基づき、雇用契約のある会社と異なる事業場等で就労する者。
会社などの役員	働き方について（会社などの役員）と回答した者。	
自営業主・家族従業員	働き方について（自営業主、家族従業員）と回答した者。	
自由業等その他	働き方について（自由業・内職・SOHO・在宅ワーク・その他）と回答した者。	

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

【調査結果】

職業能力開発について

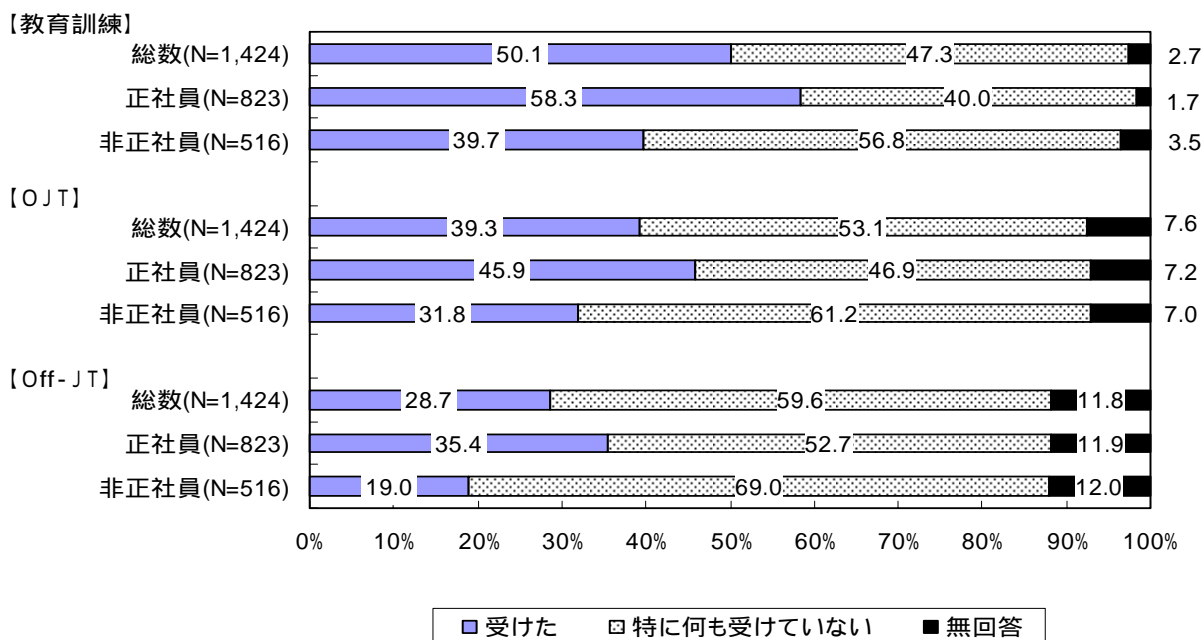
1 職業能力開発の実施状況〔雇用者・就業者・無業者〕

(1) 教育訓練の受講状況（雇用者）

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

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

図表1 過去1年間の教育訓練の受講状況(雇用者)



(注) 1) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

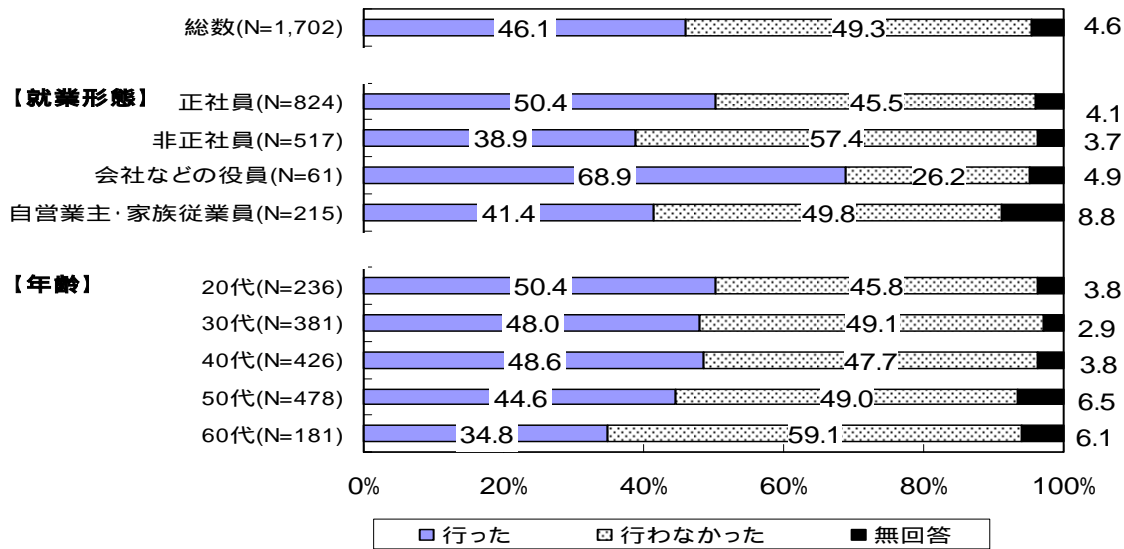
2) 「受けた」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する研修」、「マネジメントに関する研修」、「専門的な知識・技術・技能に関する研修」、「資格取得のための研修」、「語学研修」、「OA・コンピューター研修」、「法令遵守・企業倫理研修」、「その他」のいずれかを「受けた」旨回答した割合。

3) 総数には、その他の就業形態や、就業形態が不明の者を含む。以下同じ。

(2) 自己啓発の実施状況（就業者）

就業者に、過去1年間に行った自己啓発についてきいたところ、5割弱（46.1%）が「行った」としている。「行った」とする者の割合を就業形態別にみると、会社などの役員が最も高く（68.9%）、次いで正社員（50.4%）、自営業主・家族従業員（41.4%）、非正社員（38.9%）の順であり、年齢別にみると、20代で最も高い（50.4%）。（図表2）

図表2 過去1年間の自己啓発の実施状況(就業者)

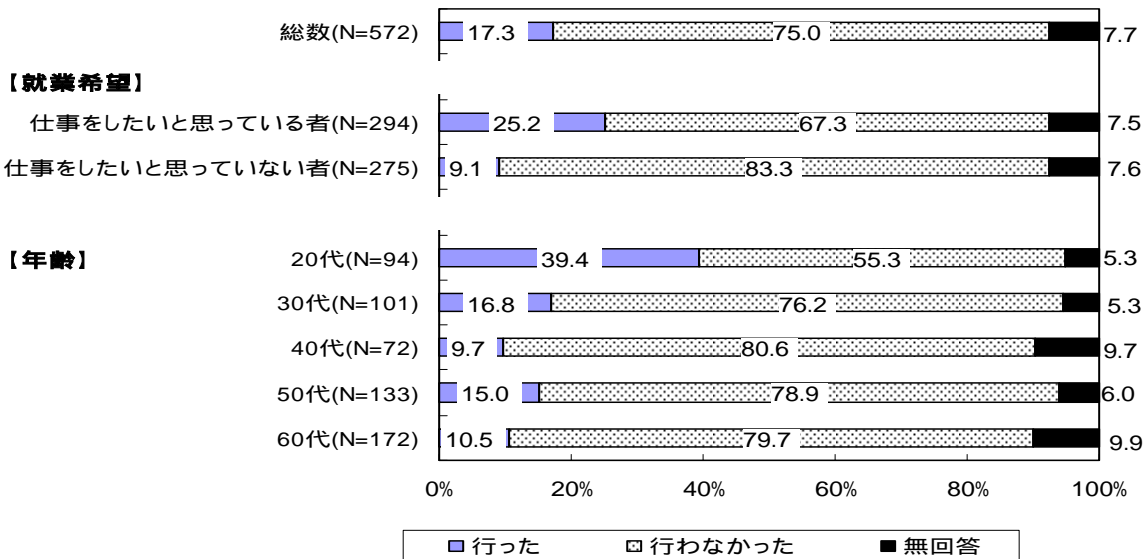


(注) 自己啓発を「行った」は、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識に関する学習」、「マネジメントに関する学習」、「専門的な知識・技術・技能に関する学習」、「資格取得のための学習」、「語学の学習」、「OA・コンピューターに関する学習」、「法令遵守・企業倫理に関する学習」、「その他」のいずれかを「行った」旨回答した割合。

(3) 職業能力開発の実施状況(無業者)

無業者に、過去1年間に行った職業能力開発についてきいたところ、2割弱(17.3%)が「行った」としている。「行った」とする者の割合を就業希望別にみると、現在収入を伴う仕事をしたいと思っている者では25.2%であったのに対し、現在収入を伴う仕事をしたいと思っていない者では9.1%であった。「行った」とする者の割合を年齢別にみると、20代で最も高い(39.4%)。(図表3)

図表3 過去1年間の職業能力開発の実施状況(無業者)



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

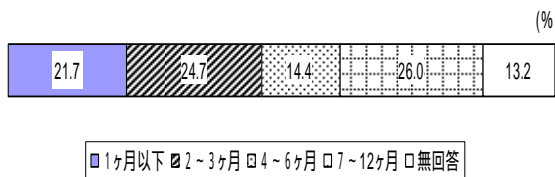
2 職業能力開発に費やす時間〔就業者・無業者〕

(1) 自己啓発に費やす時間（就業者）

就業者のうち、自己啓発を行っている者に、過去1年間に自己啓発を行った月数をきいたところ、7～12ヶ月と回答した者の割合が26.0%で最も高い。平均は5.2ヶ月で、3ヶ月以下と回答した者の割合が5割弱（46.4%）を占める。（図表4）

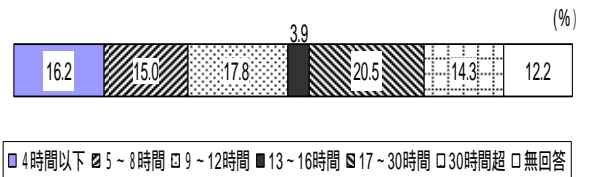
また、自己啓発のために使った時間（1ヶ月あたり）をきいたところ、17～30時間と回答した者の割合が20.5%で最も高い。平均は23.8時間で、12時間以下と回答した者の割合が約半数（49.0%）を占める。（図表5）

図表4 自己啓発を行った月数(就業者N=785)



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

図表5 自己啓発を行った月当たりの時間数(就業者N=785)



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

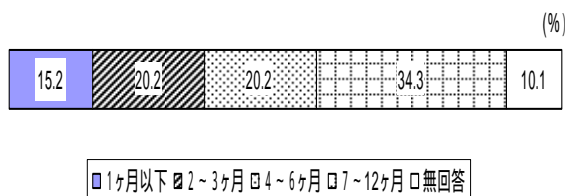
(2) 職業能力開発に費やす時間（無業者）

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

また、職業能力開発のために使った時間（1ヶ月あたり）をきいたところ、30時間超と回答した者の割合が27.3%で最も高い。平均は43.5時間で、16時間以下と回答した者の割合が5割弱（46.6%）を占める。（図表7）

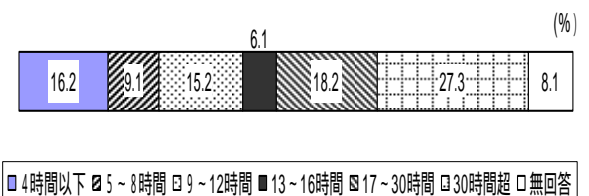
この結果からは、就業者の自己啓発より無業者の職業能力開発に費やす時間の方が長くなっているといえる。

図表6 職業能力開発を行った月数(無業者N=99)



(注) 過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

図表7 職業能力開発を行った月当たりの時間数(無業者N=99)



(注) 過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

3 職業能力開発の目的〔就業者・無業者〕

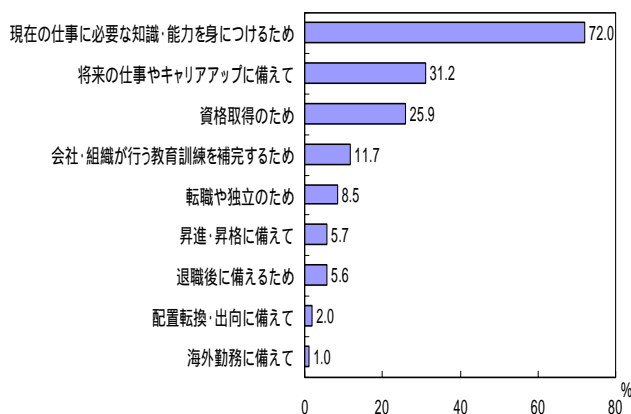
(1) 自己啓発の目的（就業者）

就業者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、その目的をきいたところ（複数回答）「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」を挙げる割合が約7割（72.0%）と最も高く、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（31.2%）、「資格取得のため」（25.9%）などの順であった。（図表8）

(2) 職業能力開発の目的（無業者）

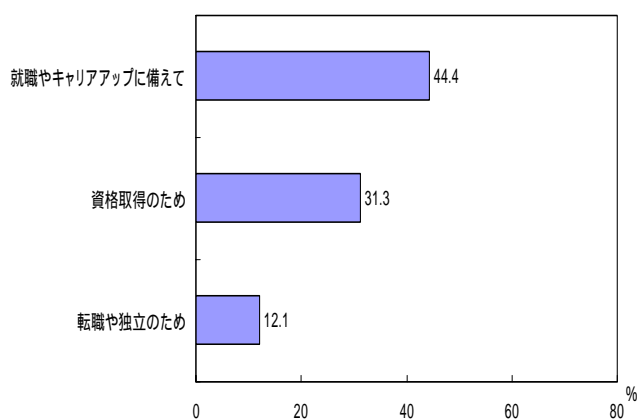
無業者のうち、過去1年間に職業能力開発を行った者に、その目的をきいたところ（複数回答）「就職やキャリアアップに備えて」を挙げる割合が4割強（44.4%）と最も高く、次いで「資格取得のため」（31.3%）などの順であった。（図表9）

図表8 自己啓発の目的(複数回答) (就業者N=785)



(注) 過去1年間に自己啓発を行った」と回答した者について集計。

図表9 職業能力開発の目的(複数回答) (無業者N=99)



(注) 過去1年間に職業能力開発を行った」と回答した者について集計。

4 職業能力開発を行う上での問題点、行っていない理由〔就業者・無業者〕

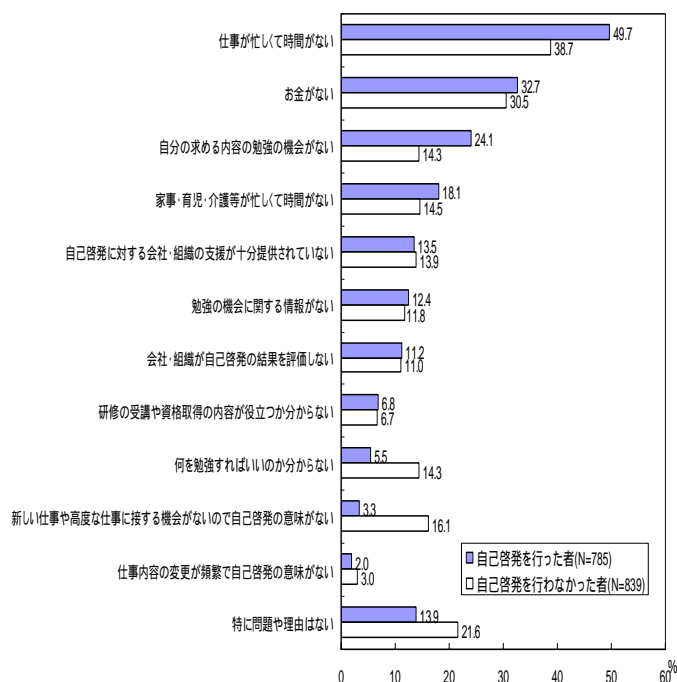
(1) 自己啓発を行う上での問題点、行っていない理由（就業者）

就業者のうち、自己啓発を行った者に、自己啓発を行う上で問題となることをきいたところ（複数回答）「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる割合が約5割（49.7%）と最も高く、次いで「お金がない」（32.7%）、「自分の求める内容の勉強の機会がない」（24.1%）などの順であった。また、自己啓発を行わなかった者に、自己啓発を行っていない理由をきいたところ（複数回答）「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる割合が約4割（38.7%）と最も高く、次いで「お金がない」（30.5%）などの順であった。（図表10）

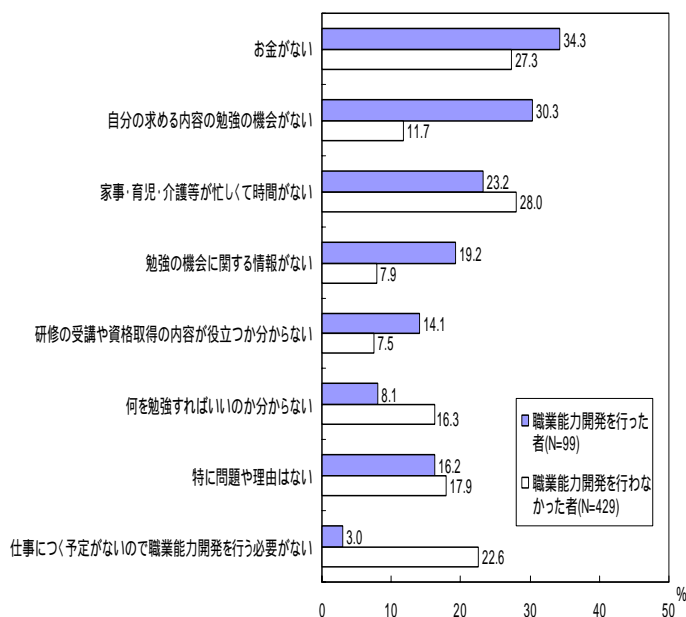
(2) 職業能力開発を行う上での問題点、行っていない理由（無業者）

無業者のうち、職業能力開発を行った者に、職業能力開発を行う上で問題となることをきいたところ（複数回答）「お金がない」を挙げる割合が最も高く（34.3%）次いで「自分の求める内容の勉強の機会がない」（30.3%）などの順であった。また、職業能力開発を行わなかった者に、職業能力開発を行っていない理由をきいたところ（複数回答）「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる割合が最も高く（28.0%）次いで「お金がない」（27.3%）などの順であった。（図表11）

図表10 自己啓発を行う上で課題点、自己啓発を行っていない理由(複数回答)(就業者)



図表11 職業能力開発を行う上で課題点、職業能力開発を行っていない理由(複数回答)(無業者)

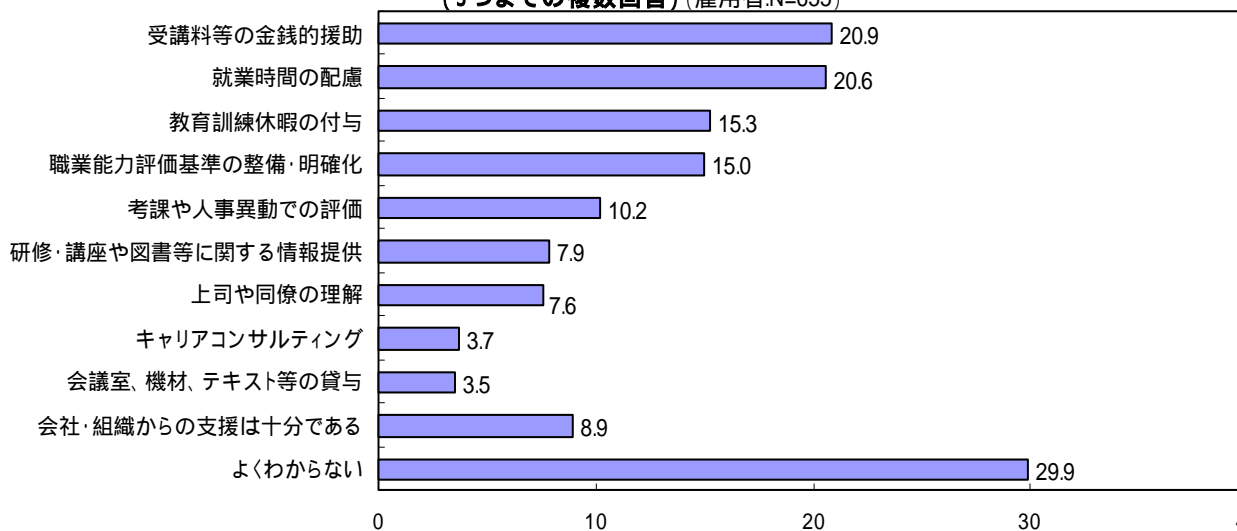


5 職業能力開発を行う上で支援が不十分だと思うもの〔雇用者・就業者・無業者〕

(1) 自己啓発に対する会社・組織の支援(雇用者)

雇用者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、自己啓発を行う上で、会社・組織からの支援で不十分だと思うものをきいたところ(3つまでの複数回答)、「よくわからない」とする者の割合が約3割(29.9%)と最も高い。それを除くと、「受講料等の金銭的援助」(20.9%)、「就業時間の配慮」(20.6%)、「教育訓練休暇の付与」(15.3%)などの順であった。(図表12)

図表12 自己啓発を行う上で、会社・組織からの支援で不十分だと思うもの(3つまでの複数回答)(雇用者N=655)



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

(%)

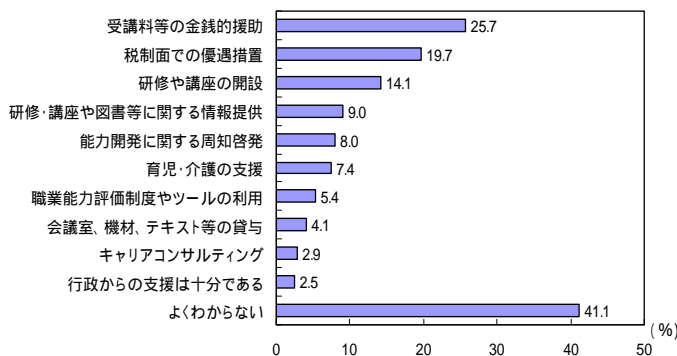
(2) 就業者の自己啓発及び無業者の職業能力開発に対する行政の支援（就業者・無業者）

就業者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、自己啓発を行う上で、行政からの支援で不十分だと思ふものをきいたところ(3つまでの複数回答)「よくわからない」とする者が約4割(41.1%)と最も高い。それを除くと、「受講料等の金銭的援助」(25.7%)、「税制面での優遇措置」(19.7%)、「研修や講座の開設」(14.1%)などの順であった。(図表13)

同様に、無業者のうち、過去1年間に職業能力開発を行った者に、職業能力開発を行う上で、行政からの支援で不十分だと思ふものをきいたところ(3つまでの複数回答)「よくわからない」とする者が約4割(41.4%)と最も高い。それを除くと、「受講料等の金銭的援助」(24.2%)、「税制面での優遇措置」(18.2%)、「研修や講座の開設」(18.2%)などの順であった。(図表14)

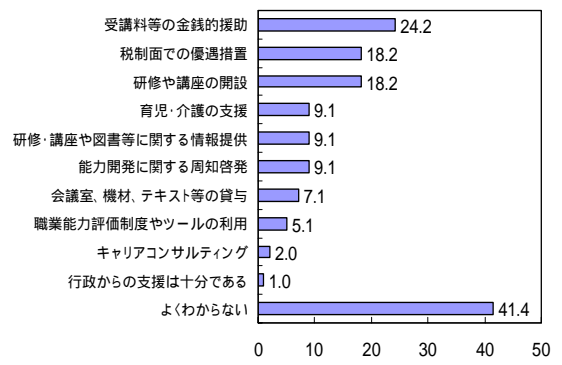
このように、就業者の自己啓発及び無業者の職業能力開発に対する支援希望の上位3位は一致しており、その内容は、研修や講座の受講負担の軽減に関連するものとなっている。

図表13 自己啓発を行う上で、行政からの支援で不十分だと思ふもの
(3つまでの複数回答) (就業者N=785)



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

図表14 職業能力開発を行う上で、行政からの支援で不十分だと思ふもの
(3つまでの複数回答) (無業者N=99)



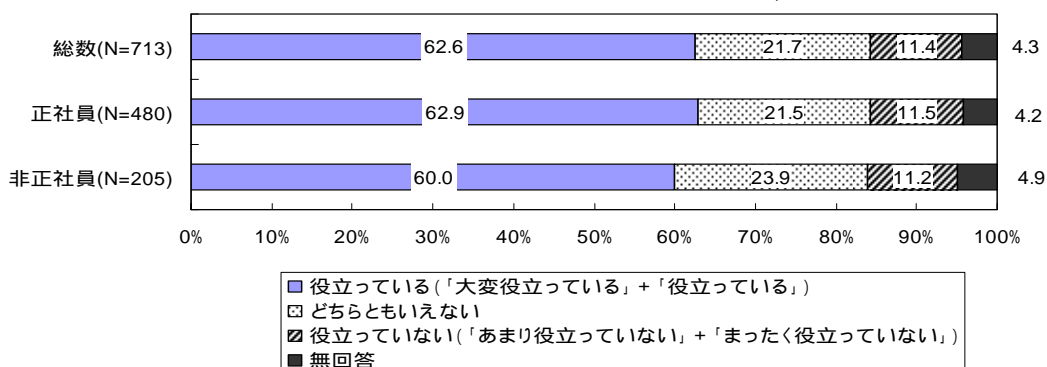
(注) 過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

6 職業能力開発に対する評価〔雇用者・就業者・無業者〕

(1) 教育訓練に対する評価（雇用者）

雇用者のうち、過去1年間に教育訓練を受けた者に、受講した教育訓練は現在の仕事に役立っているかきいたところ、役立っている(「大変役立っている」+「役立っている」とする者が約6割(62.6%、正社員62.9%、非正社員60.0%)、役立っていない(「あまり役立っていない」+「まったく役立っていない」とする者が約1割(11.4%、正社員11.5%、非正社員11.2%)であった。(図表18)

図表15 教育訓練は現在の仕事に役立っているか(雇用者)

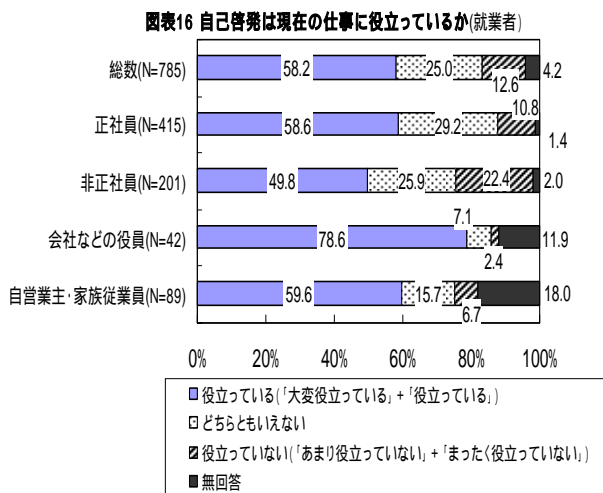


(注) 過去1年間に教育訓練を「受けた」と回答した者について集計。

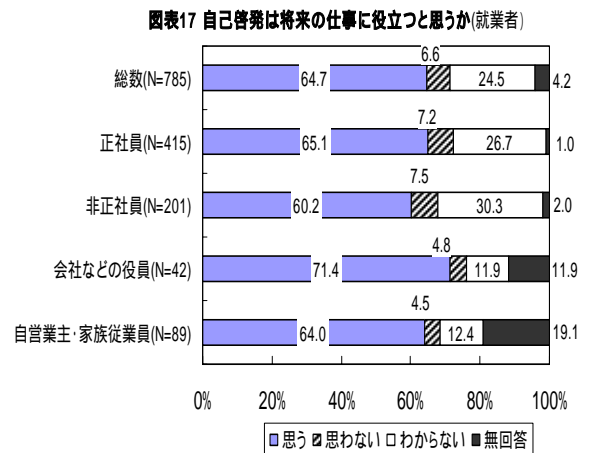
(2) 自己啓発に対する評価（就業者）

就業者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、行った自己啓発は現在の仕事に役立っているかきいたところ、役立っている（「大変役立っている」+「役立っている」）とする者が約6割（58.2%）、役立っていない（「あまり役立っていない」+「まったく役立っていない」）とする者が約1割（12.6%）であった。役立っている（「大変役立っている」+「役立っている」）とする者の割合を就業形態別にみると、会社などの役員が最も高く（78.6%）、次いで自営業主・家族従業員（59.6%）、正社員（58.6%）、非正社員（49.8%）の順であった。（図表16）

また、就業者のうち、過去1年間に自己啓発を行った者に、行った自己啓発は将来の仕事に役立つと思うかきいたところ、役立つと「思う」とする者が6割強（64.7%）、「思わない」とする者が1割弱（6.6%）であった。役立つと「思う」とする者の割合を就業形態別にみると、会社などの役員が最も高く（71.4%）、次いで正社員（65.1%）、自営業主・家族従業員（64.0%）、非正社員（60.2%）の順であった。（図表17）



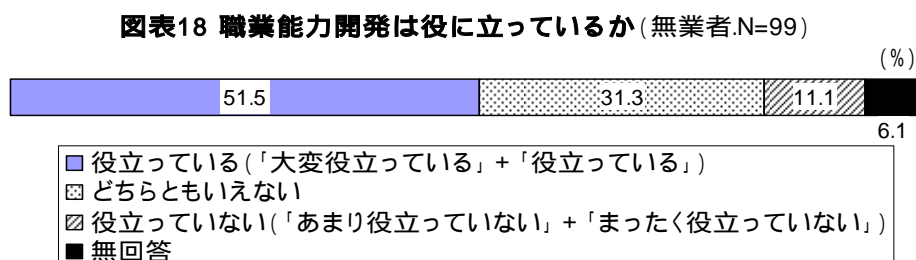
(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。



(注) 過去1年間に自己啓発を「行った」と回答した者について集計。

(3) 職業能力開発に対する評価（無業者）

無業者のうち、過去1年間に職業能力開発を行った者に、行った職業能力開発は役に立っているかきいたところ、役立っている（「大変役に立っている」+「役に立っている」）とする者が約半数（51.5%）、役立っていない（「あまり役に立っていない」+「まったく役に立っていない」）とする者が約1割（11.1%）であった。（図表18）



(注) 過去1年間に職業能力開発を「行った」と回答した者について集計。

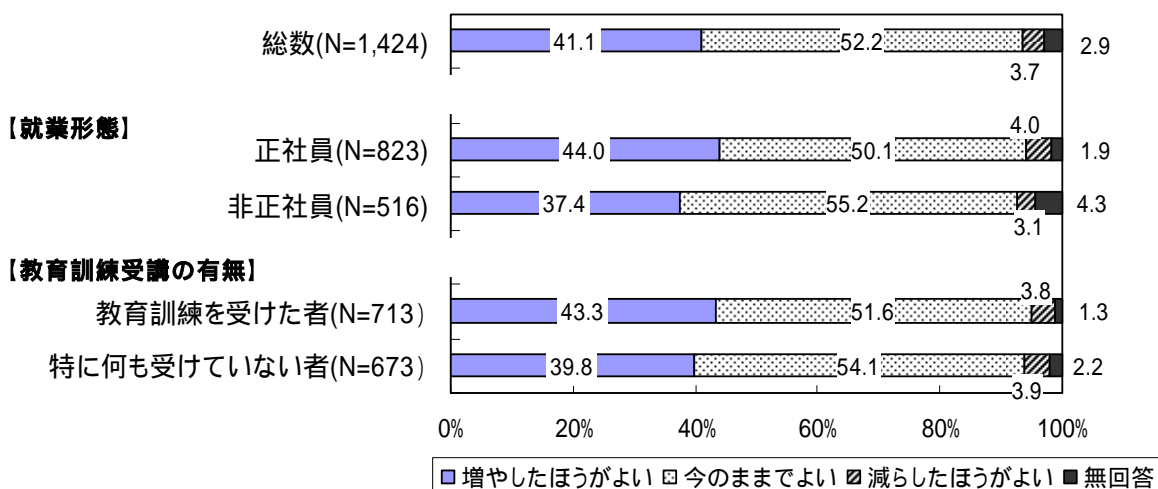
7 職業能力開発に関する今後の希望・予定〔雇用者・就業者・無業者〕

(1) 職業能力開発のための時間の希望〔雇用者・就業者・無業者〕

会社・組織が行う教育訓練の時間（雇用者）

雇用者に、今後、会社・組織が行う教育訓練（OJT、Off-JT）の時間を増やしたほうがよいと思うかきいたところ、「今のままでよい」とする者の割合が最も高く（52.2%）、「増やしたほうがよい」とする者が41.1%、「減らしたほうがよい」とする者が3.7%であった。「増やしたほうがよい」とする者の割合を就業形態別にみると、正社員では44.0%、非正社員では37.4%であり、過去1年間に教育訓練を受けた者では43.3%、特に何も受けていない者では39.8%であった。（図表19）

図表19 会社・組織が行う教育訓練の時間（今後）について（雇用者）



(注) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

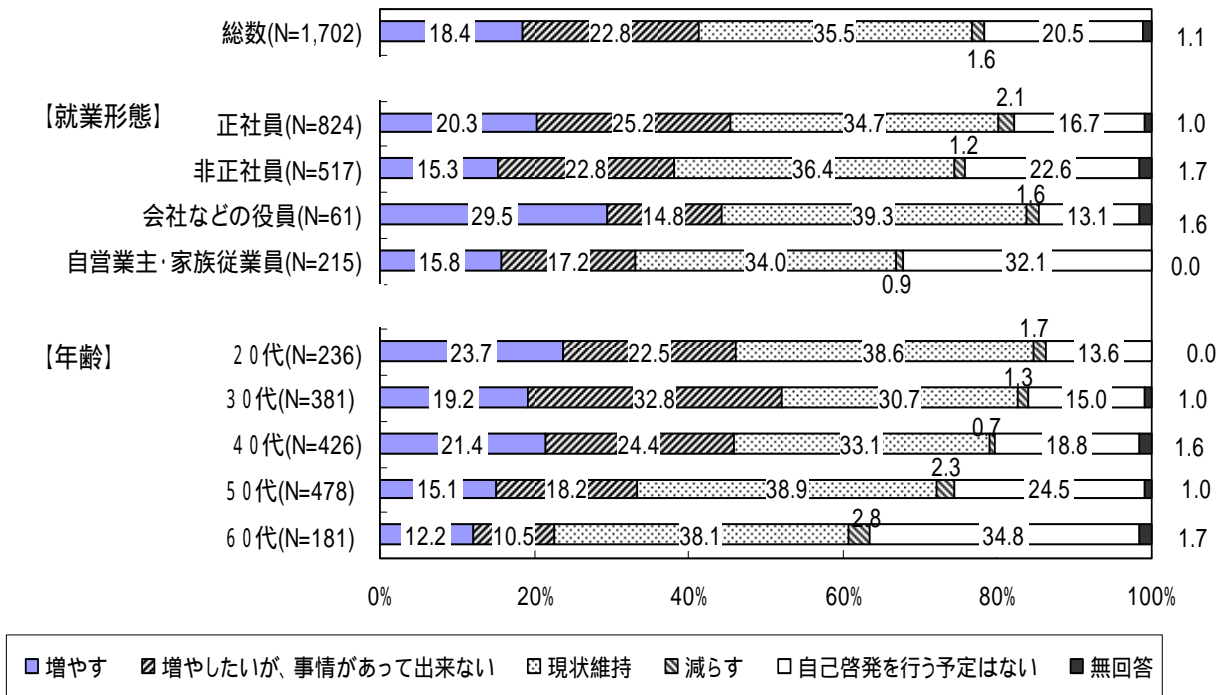
自己啓発のための時間（就業者）

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

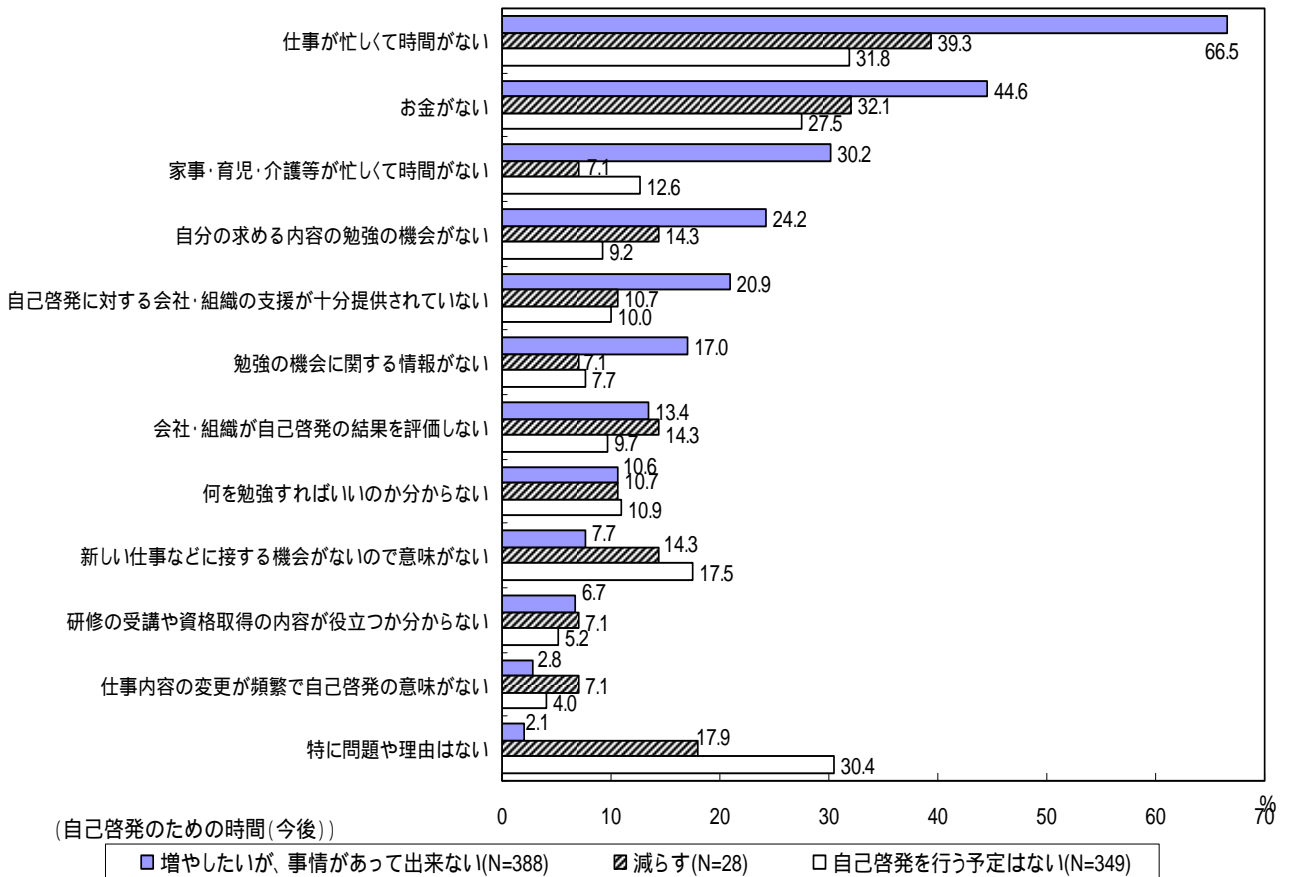
「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者の割合を就業形態別にみると、正社員が最も高く（25.2%）次いで、非正社員（22.8%）自営業主・家族従業員（17.2%）会社などの役員（14.8%）の順であり、年齢別にみると、30代で最も高い（32.8%）（図表20）

なお、「増やしたいが、事情があって出来ない」、「減らす」、「自己啓発を行う予定はない」とする者が、自己啓発を行う上で問題となること及び自己啓発を行っていない理由として挙げるものをみると（複数回答）「増やしたいが、事情があって出来ない」、「減らす」とする者では、「仕事が忙しくて時間がない」の割合が最も高く（「増やしたいが、事情があって出来ない」66.5%、「減らす」39.3%）次いで「お金がない」（同44.6%、同32.1%）などの順であった。「自己啓発を行う予定はない」とする者では、「仕事が忙しくて時間がない」の割合が最も高いものの（31.8%）「特に問題や理由はない」の割合も同程度（30.4%）であった。（図表21）

図表20 自己啓発のための時間(今後)について(就業者)



図表21 自己啓発のための時間(今後)別、自己啓発を行う上での問題点、自己啓発を行っていない理由(複数回答)(就業者)



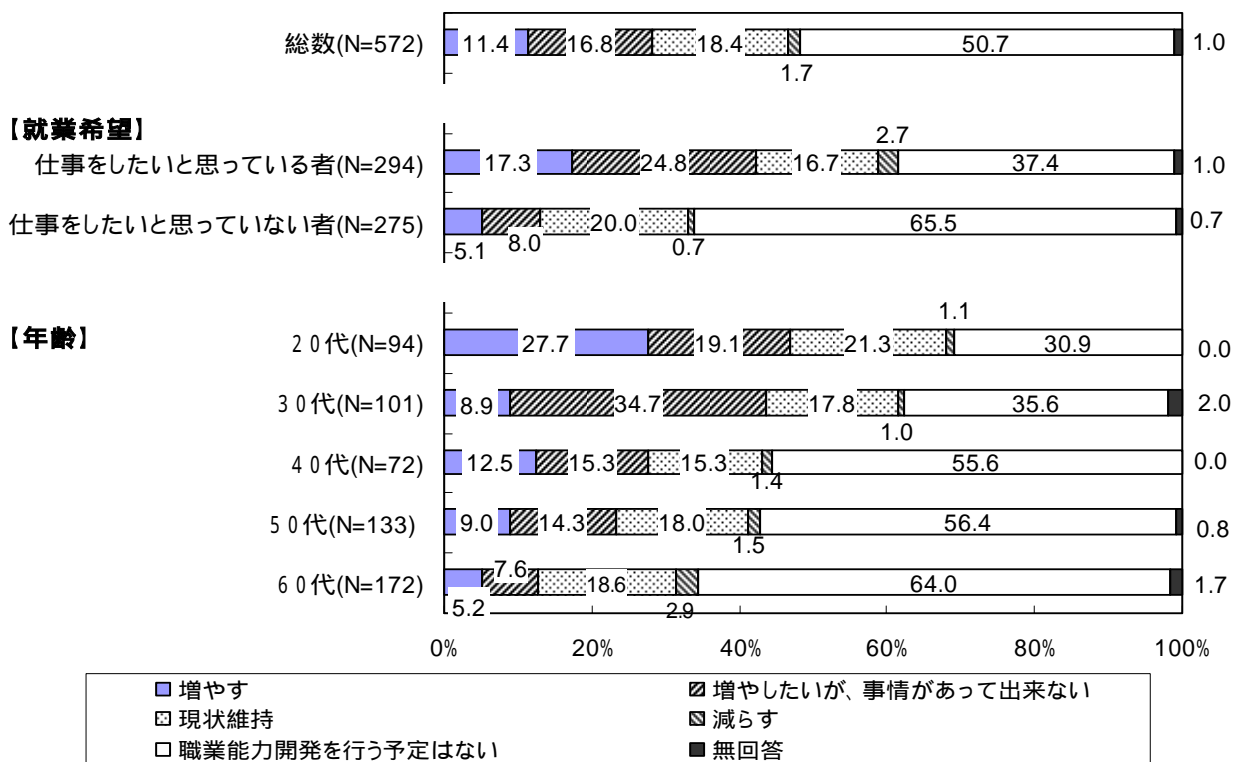
職業能力開発のための時間（無業者）

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

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

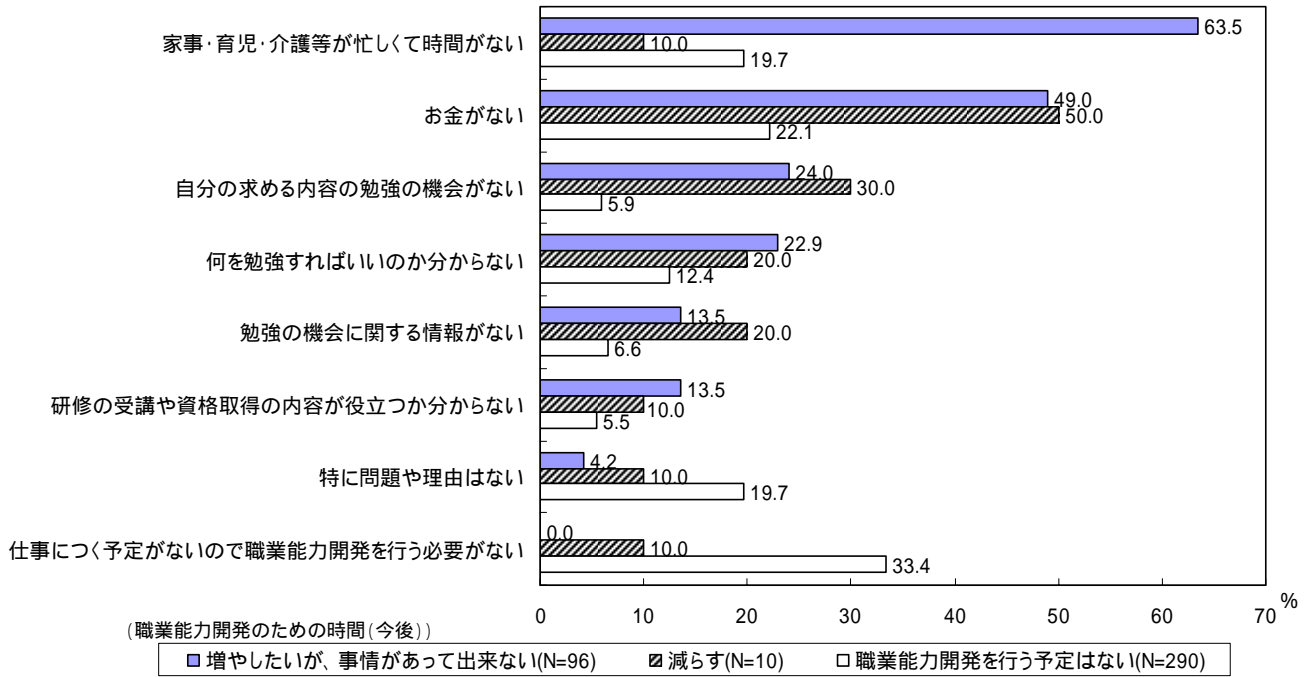
「増やす」とする者の割合を年齢別にみると、20代が最も高く（27.7%）、「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者の割合を年齢別にみると、30代が最も高い（34.7%）。（図表22）

図表22 職業能力開発のための時間（今後）について（無業者）



なお、「増やしたいが、事情があって出来ない」、「減らす」、「職業能力開発を行う予定はない」とする者が、職業能力開発を行う上で問題となること及び職業能力開発を行っていない理由として挙げるものをみると（複数回答）、「増やしたいが、事情があって出来ない」とする者では、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」の割合が最も高く（63.5%）、次いで「お金がない」（49.0%）、「減らす」とする者では、「お金がない」の割合が最も高く（50.0%）、次いで「自分の求める内容の勉強の機会がない」（30.0%）などの順であった。「職業能力開発を行う予定はない」とする者では、「仕事につく予定がないので職業能力開発を行う必要がない」の割合が最も高い（33.4%）。（図表23）

図表23 職業能力開発のための時間(今後)別、職業能力開発を行う上での問題点、職業能力開発を行っていない理由(複数回答)(無業者)

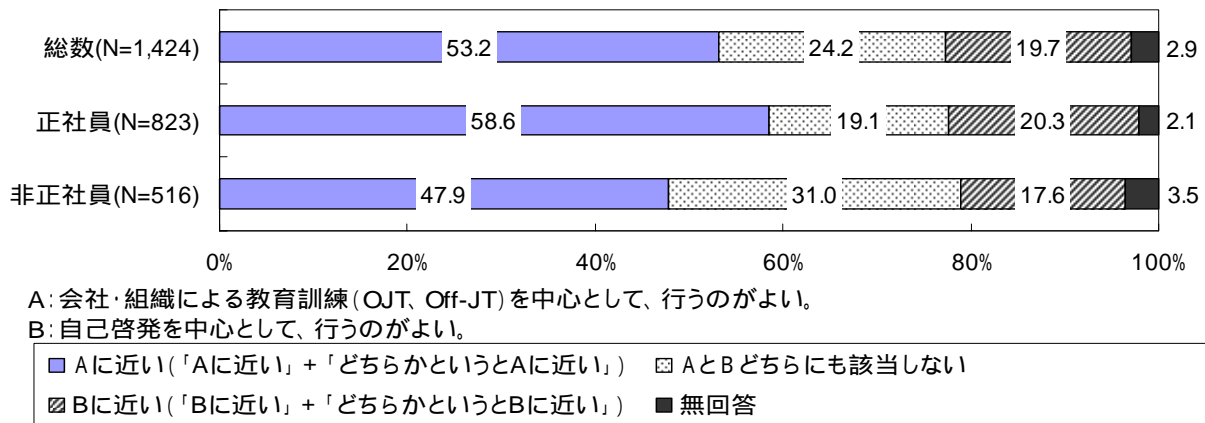


(2) 職業能力開発に関する希望〔雇用者〕

職業能力開発全体に関する希望(雇用者)

雇用者に、職業能力開発全体に関する希望についてきいたところ、「会社・組織による教育訓練(OJT、Off-JT)を中心として、行うのがよい」とする考えに近い(「近い」+「どちらかというに近い」)とする者の割合が5割強(53.2%、正社員58.6%、非正社員47.9%)と最も高く、「どちらにも該当しない」とする者が2割強(24.2%、同19.1%、同31.0%)、「自己啓発を中心として、行うのがよい」とする考えに近い(「近い」+「どちらかというに近い」)とする者が約2割(19.7%、同20.3%、同17.6%)であった。(図表24)

図表24 職業能力開発全体に関する希望(雇用者)



A: 会社・組織による教育訓練(OJT、Off-JT)を中心として、行うのがよい。
 B: 自己啓発を中心として、行うのがよい。

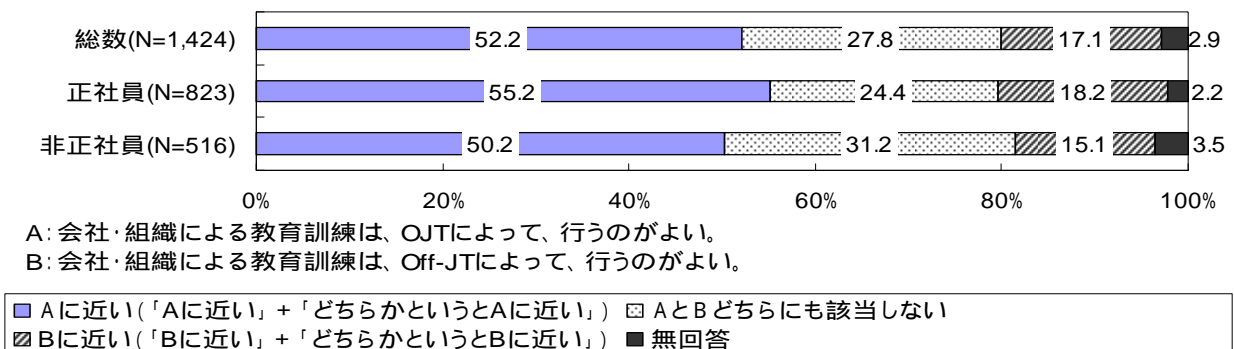
■ Aに近い(「Aに近い」+「どちらかというに近い」) ■ AとBどちらにも該当しない
 ■ Bに近い(「Bに近い」+「どちらかというに近い」) ■ 無回答

(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

会社・組織が行う教育訓練に関する希望（雇用者）

雇用者に、会社・組織が行う教育訓練に関する希望についてきいたところ、「会社・組織による教育訓練は、OJTによって、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」+「どちらかというに近い」）とする者が約半数（52.2%、正社員 55.2%、非正社員 50.2%）、「どちらにも該当しない」とする者が3割弱（27.8%、同 24.4%、同 31.2%）、「会社・組織による教育訓練は、Off-JTによって、行うのがよい」とする考えに近い（「近い」+「どちらかというに近い」）とする者が2割弱（17.1%、同 18.2%、同 15.1%）であった。（図表 25）

図表25 会社・組織が行う教育訓練に関する希望（雇用者）

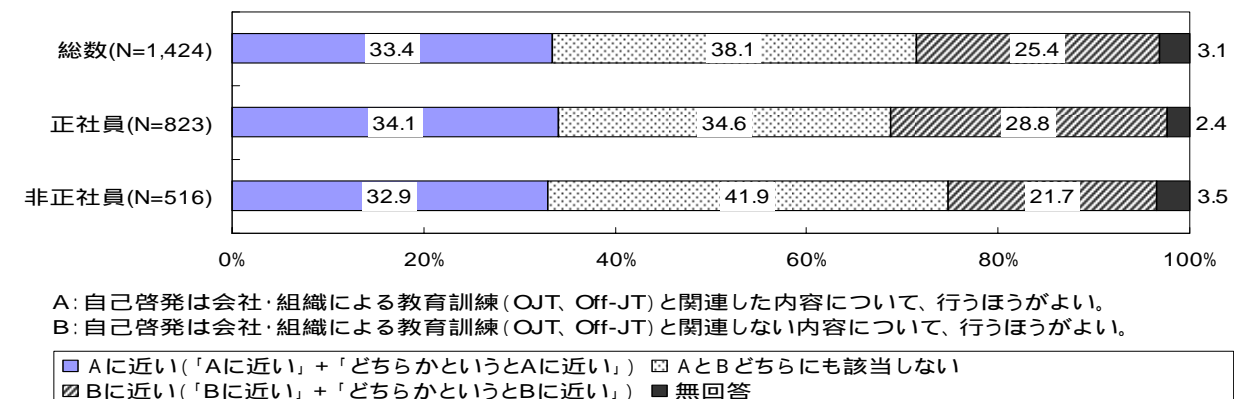


(注) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

自己啓発の内容に関する希望（雇用者）

雇用者に、自己啓発の内容に関する希望について、「自己啓発は会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）と関連した内容について、行うほうがよい」とする考えと、「自己啓発は会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）と関連しない内容について、行うほうがよい」とする考えのどちらに近いかきいたところ、「自己啓発は会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）と関連した内容について、行うほうがよい」とする考えに近い（「近い」+「どちらかというに近い」）とする者の割合が3割強（33.4%、正社員 34.1%、非正社員 32.9%）、「自己啓発は会社・組織による教育訓練（OJT、Off-JT）と関連しない内容について、行うほうがよい」とする考えに近い（「近い」+「どちらかというに近い」）とする者が3割弱（25.4%、同 28.8%、同 21.7%）であったが、「どちらにも該当しない」とする者の割合が約4割（38.1%、同 34.6%、同 41.9%）と最も高い。（図表 26）

図表26 自己啓発の内容に関する希望（雇用者）



(注) 「雇われて働いている」と回答した者について集計。

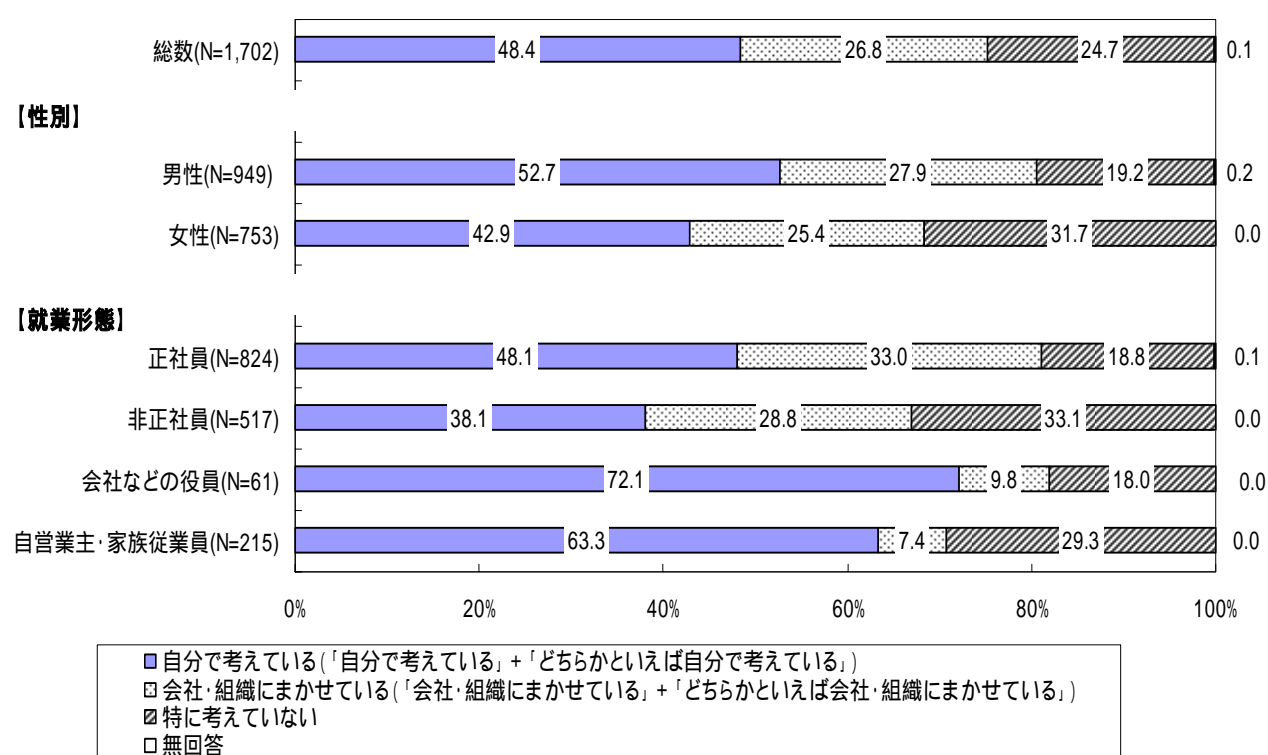
キャリアパス及び職業能力要件について

1 キャリアパスに関する就業者の認識〔就業者〕

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

自分で考えている（「自分で考えている」＋「どちらかといえば自分で考えている」）とする者の割合を男女別にみると、男性で52.7％、女性で42.9％であった。就業形態別にみると、会社などの役員で最も高く（72.1％）、次いで自営業主・家族従業員（63.3％）、正社員（48.1％）、非正社員（38.1％）の順であった。（図表27）

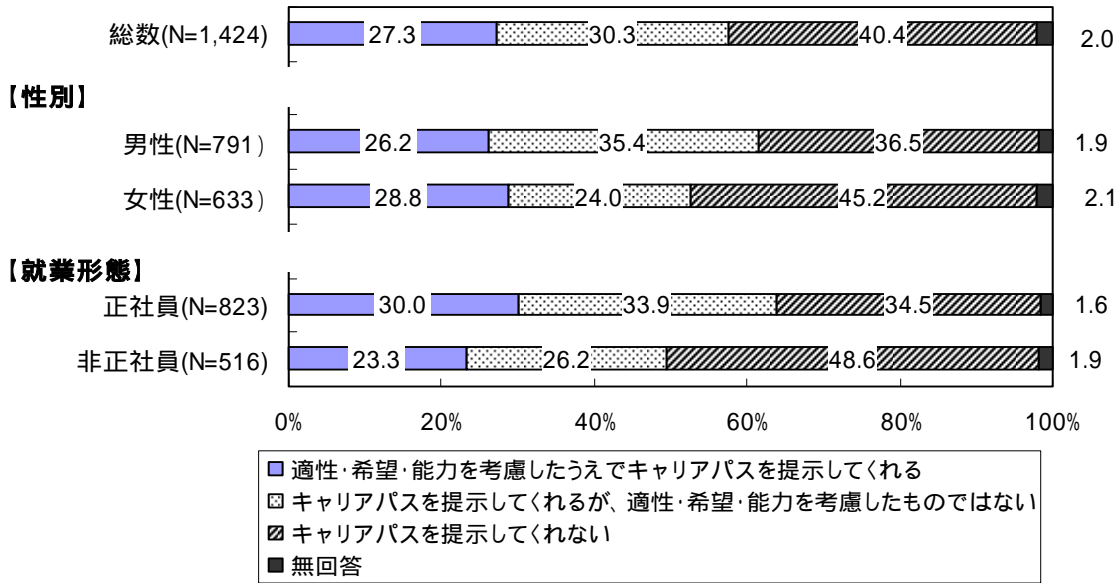
図表27 キャリアパスに対する考え方（就業者）



2 雇用者に対するキャリアパスの提示〔雇用者〕

雇用者に、会社・組織はキャリアパスを提示してくれるかきいたところ、「キャリアパスを提示してくれない」とする者が約4割（40.4％、正社員34.5％、非正社員48.6％）、「キャリアパスを提示してくれるが、適性・希望・能力を考慮したものではない」とする者が約3割（30.3％、同33.9％、同26.2％）、「適性・希望・能力を考慮したうえでキャリアパスを提示してくれる」とする者が3割弱（27.3％、同30.0％、同23.3％）であった。（図表28）

図表28 会社・組織はキャリアパスを提示してくれるか(雇用者)

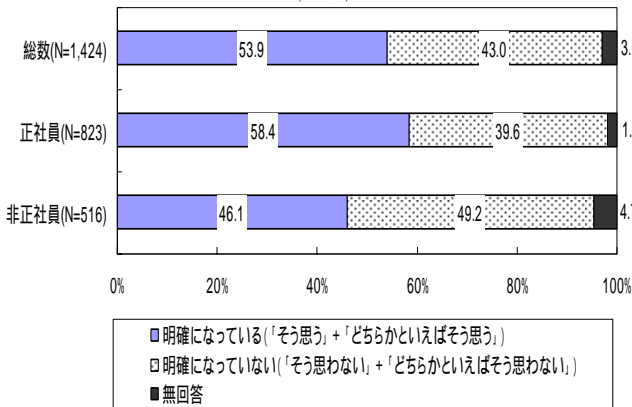


(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

3 職業能力要件に関する雇用者の認識〔雇用者〕

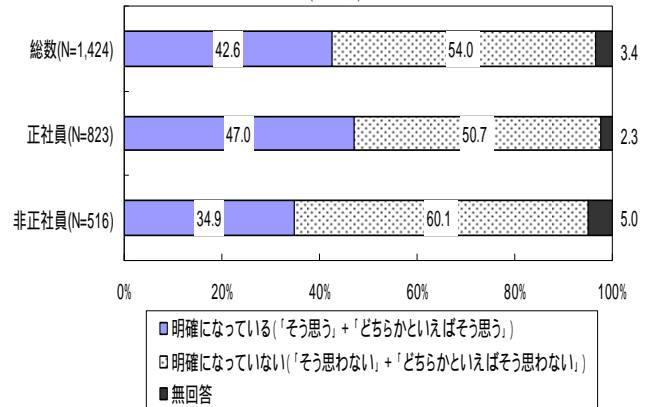
雇用者に、現在の職場で、 現在仕事に必要な職業能力及び 将来のキャリアアップに必要な職業能力がそれぞれ明確になっていると思うかきいたところ、 現在の仕事に必要な職業能力が明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)とする者は5割強(53.9%、正社員 58.4%、非正社員 46.1%)、明確になっていない(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」)とする者は4割強(43.0%、同 39.6%、同 49.2%)であった。一方、 将来のキャリアアップに必要な職業能力が明確になっている(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)とする者は約4割(42.6%、正社員 47.0%、非正社員 34.9%)、明確になっていない(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」)とする者は5割強(54.0%、同 50.7%、同 60.1%)であった。(図表 29、図表 30)

図表29 現在の仕事に必要な職業能力は明確になっているか(雇用者)



(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

図表30 将来のキャリアアップに必要な職業能力は明確になっているか(雇用者)



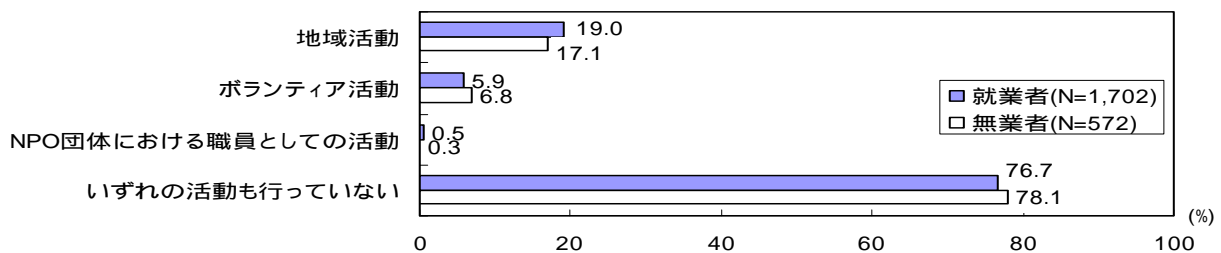
(注)「雇われて働いている」と回答した者について集計。

社会活動について

1 社会活動への参加状況

最近1年程度続けて行っている社会活動についてきいたところ（複数回答）「いずれの活動も行っていない」とする者の割合が就業者で8割弱（76.7%）、無業者で約8割（78.1%）と最も高い。それらを除くと、就業者、無業者ともに「地域活動（町内会、自治会、PTA等。ボランティア活動、NPO団体における職員としての活動を除く。）」を挙げる者の割合が最も高く（就業者19.0%、無業者17.1%）、次いで「ボランティア活動（NPO団体におけるボランティア活動を含む。）」（同5.9%、同6.8%）、「NPO団体における職員（有給）としての活動（ボランティア活動を除く。）」（同0.5%、同0.3%）の順であった。（図表31）

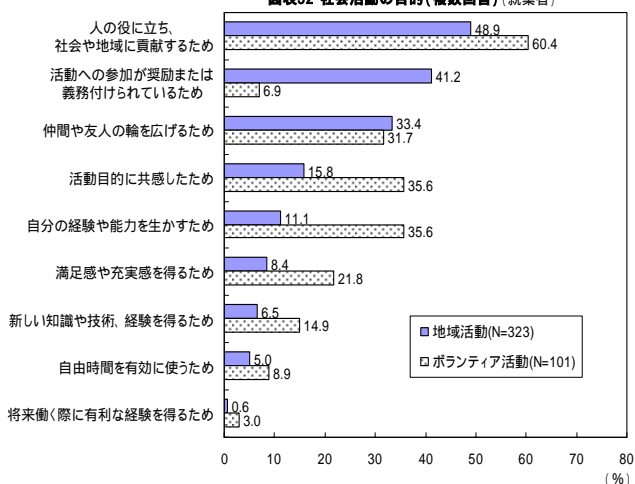
図表31 最近1年程度続けて行っている社会活動（複数回答）



2 社会活動の目的

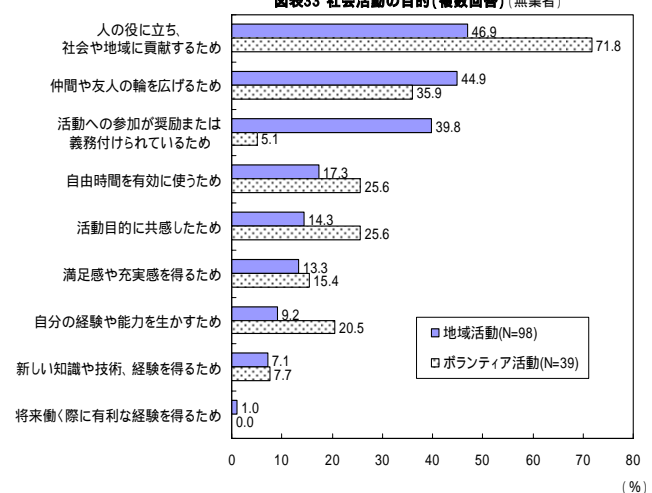
最近1年程度続けて行っている社会活動として「地域活動」、「ボランティア活動」を挙げた者に、行っている活動の目的をきいたところ（複数回答）就業者では、地域活動、ボランティア活動のいずれについても、「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」を挙げる者の割合が最も高く（地域活動48.9%、ボランティア活動60.4%）、次いで地域活動では「活動への参加が奨励または義務付けられているため」（41.2%）、ボランティア活動では「活動目的に共感したため」（35.6%）、「自分の経験や能力を生かすため」（35.6%）などであった。一方、無業者では、地域活動、ボランティア活動のいずれについても、「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」を挙げる者の割合が最も高く（地域活動46.9%、ボランティア活動71.8%）、次いで「仲間や友人の輪を広げるため」（同44.9%、同35.9%）などであった。（図表32、図表33）

図表32 社会活動の目的（複数回答）（就業者）



(注) 行っている活動についてのみ聞いている。

図表33 社会活動の目的（複数回答）（無業者）



(注) 行っている活動についてのみ聞いている。

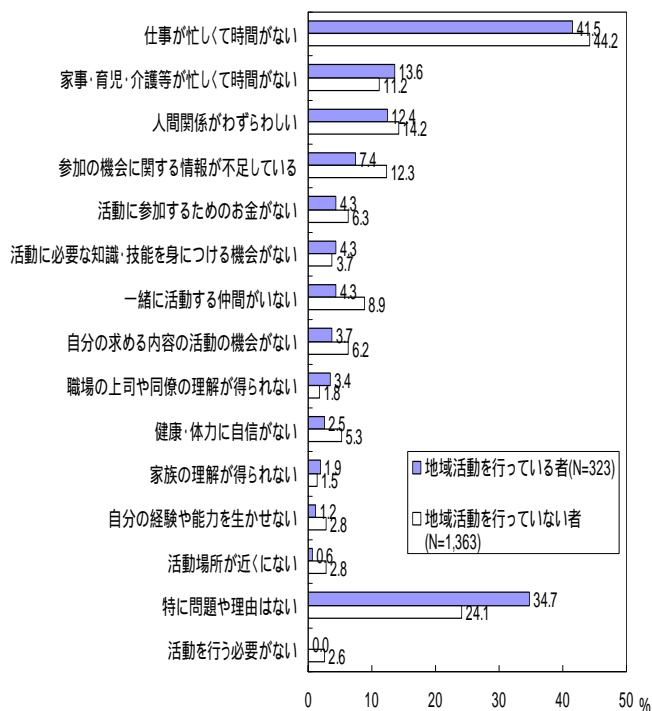
3 社会活動を行う上での問題点、行っていない理由

(1) 地域活動

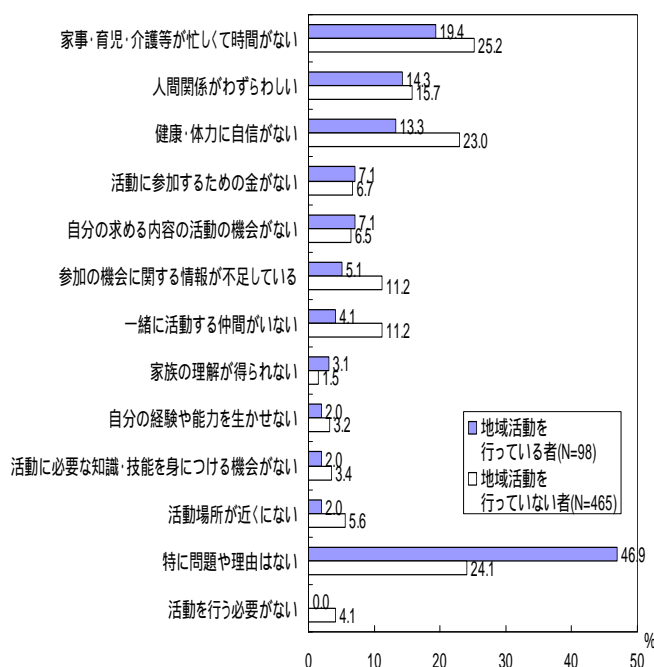
就業者のうち、地域活動を行っている者に、地域活動を行う上で問題となることをきいたところ(複数回答) 具体的な理由として「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる割合が約 4 割(41.5%)と最も高く、次いで「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」(13.6%)、「人間関係がわずらわしい」(12.4%)などであったが、「特に問題や理由はない」とする者も 34.7%あった。また、地域活動を行っていない者に、その理由をきいたところ(複数回答)「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる割合が 4 割強(44.2%)と最も高く、次いで「人間関係がわずらわしい」(14.2%)、「参加の機会に関する情報が不足している」(12.3%)などであったが、「特に問題や理由はない」とする者も 24.1%あった。(図表 34)

一方、無業者のうち、地域活動を行っている者に、地域活動を行う上で問題となることをきいたところ(複数回答) 具体的な理由として「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる割合が最も高く(19.4%) 次いで「人間関係がわずらわしい」(14.3%)、「健康・体力に自信がない」(13.3%)などであったが、「特に問題や理由はない」とする者も 46.9%あった。また、地域活動を行っていない者に、その理由をきいたところ(複数回答)「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる割合が最も高く(25.2%) 次いで「健康・体力に自信がない」(23.0%)、「人間関係がわずらわしい」(15.7%)などであったが、「特に問題や理由はない」とする者も 24.1%あった。(図表 35)

図表34 地域活動を行う上での問題点、地域活動を行っていない理由(複数回答)(就業者)



図表35 地域活動を行う上での問題点、地域活動を行っていない理由(複数回答)(無業者)

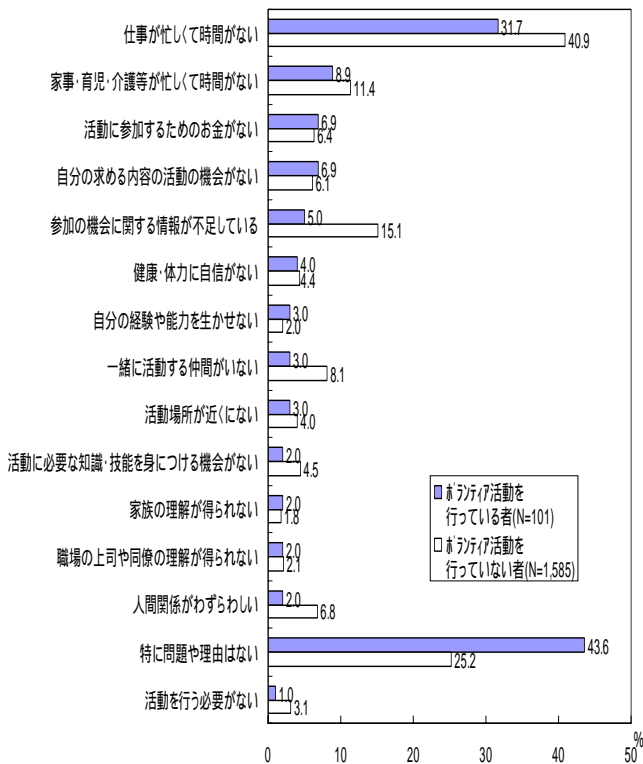


(2) ボランティア活動

就業者のうち、ボランティア活動を行っている者に、ボランティア活動を行う上で問題となることをきいたところ（複数回答） 具体的な理由として「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる割合が約 3 割（31.7%）と最も高く、次いで「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」（8.9%）などであったが、「特に問題や理由はない」とする者も 43.6%あった。また、ボランティア活動を行っていない者に、その理由をきいたところ（複数回答）「仕事が忙しくて時間がない」を挙げる割合が約 4 割（40.9%）と最も高く、次いで「参加の機会に関する情報が不足している」（15.1%）「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」（11.4%）などであったが、「特に問題や理由はない」とする者も 25.2%あった。（図表 36）

一方、無業者のうち、ボランティア活動を行っている者に、ボランティア活動を行う上で問題となることをきいたところ（複数回答） 具体的な理由として「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる割合が最も高く（15.4%） 次いで「健康・体力に自信がない」（12.8%）「活動場所が近くにない」（12.8%）などであったが、「特に問題や理由はない」とする者も 35.9%あった。また、ボランティア活動を行っていない者に、その理由をきいたところ（複数回答）「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」を挙げる割合が最も高く（25.6%） 次いで「健康・体力に自信がない」（22.1%）「参加の機会に関する情報が不足している」（12.4%）などであったが、「特に問題や理由はない」とする者も 26.1%あった。（図表 37）

図表36 ボランティア活動を行う上での問題点、ボランティア活動を行っていない理由(複数回答)(就業者)



図表37 ボランティア活動を行う上での問題点、ボランティア活動を行っていない理由(複数回答)(無業者)

