

## 第2部 調査・分析編

## 第1章 調査・分析の概要

### 1. 調査の背景と視点

企業と個人の能力開発活動を支える社会基盤を整備するための政策を推進するには、労働市場のなかで教育訓練サービスがどのように提供され需要されているのかを、つまり教育訓練サービスをめぐり形成されている市場（以下、「教育訓練サービス市場」という。）の状況を正しく把握することが重要である。

このような問題意識のもと、平成16年度に研究プロジェクト「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」（18年度までの3ヵ年）が立ち上げられた。本プロジェクトにおいては、調査研究を進めるあたり、教育訓練サービス市場の特性を明らかにするため以下の作業方針を定めた。

- ① 労働市場で提供され需要されている教育訓練サービスの量と質（教育訓練サービス市場の状況）を明らかにする。
- ② 教育訓練サービス市場の供給構造と需要構造を明らかにする。  
供給側：どのような組織が、どのような人に、どのような内容の教育訓練サービスを提供しているかを明らかにする。  
需要側：どのような人や企業等が、何のために、どのような内容の教育訓練サービスをどの程度受けているかを明らかにする。
- ③ 上記①及び②を踏まえて、教育訓練サービス市場の現状を評価し、政策上の課題を抽出する。

本プロジェクトに先立ち、平成15年度には、既存の統計調査資料<sup>1</sup>を活用して教育訓練サービス市場の分析を行い、その結果をディスカッション・ペーパー（JILPT Discussion Paper Series 04-006,2004年5月「能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究—職業能力開発のための教育訓練の整備状況—」以下、「DP」という）としてとりまとめている。

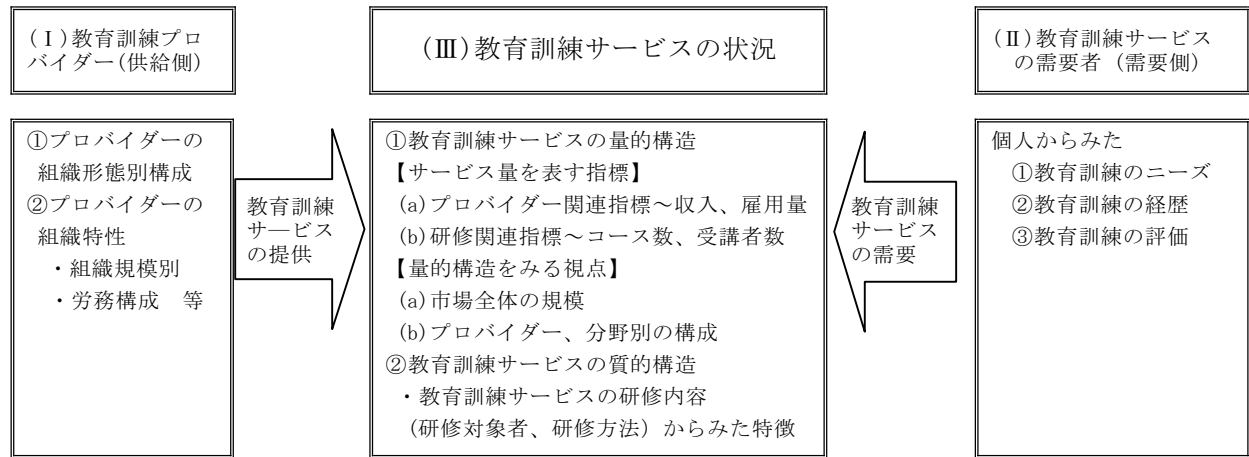
DPでは、教育訓練サービス市場を分析するための枠組み（**図表 2-1-1**を参照、**図表 1-1-2**再掲）を開発し、それに基づいて（Ⅰ）供給側については、教育訓練プロバイダー<sup>2</sup>の組織数、組織形態別の構成、組織特性、（Ⅱ）需要側については、教育訓練サービスの需要者である政府と企業の費用負担の状況、（Ⅲ）教育訓練サービスの状況については、教育訓練プロバイダーの事業収入等からみたサービスの量的構造と研修期間等の研修内容からみたサービス

<sup>1</sup> 総務省統計局（2003）「平成13年 事業所・企業統計調査」、同（2003）「労働力調査」、厚生労働省統計情報部（2003）「平成14年 就労条件総合調査」、厚生労働省職業能力開発局（2002）「平成13年 能力開発基本調査」、同（2003）「平成14年 能力開発基本調査」、雇用・能力開発機構 生涯能力開発促進センターウェブサイト、日本労働研究機構（1996）「民間教育機関の組織と事業」（調査研究報告書 No.87）、同（1998）「企業内における教育訓練経歴と研修ニーズ」（調査研究報告書 No.108）。

<sup>2</sup> 教育訓練を提供する機関を教育訓練プロバイダーという。

の質的構造について明らかにしている。

図表 2-1-1 教育訓練サービス市場をみる視点



(出所) 第二次調査

この研究によって教育訓練サービス市場の特性をある程度明らかにできたが、既存の統計調査・資料に基づく分析であるために、市場の特性を概括的に把握するにとどまった。平成16年度には、教育訓練サービス市場の特性を供給側から詳しく捉えるために、2回に分けて調査を行った。

第一次調査では、教育訓練プロバイダーの組織特性(図表2-1-1の(I))とともに、教育訓練サービス市場の量的構造(図表2-1-1の(III)の①)を明らかにした。その成果は、労働政策研究報告書『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第一次調査—』2005 No.24(以下、「第一次調査」という)としてとりまとめた。

第二次調査では、第一次調査で主に扱った「教育訓練サービス市場の量的構造」を補完するとともに、「教育訓練サービス市場の質的構造」(図表2-1-1の(III)の②)を明らかにした。その成果は、労働政策研究報告書『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第二次調査—』2005 No.43(以下、「第二次調査」という)としてとりまとめた。

以下に、これまでの調査研究結果の概要を示す。

## 2. 研究成果1

以下に、DPの概要を示す。

### (1) 教育訓練プロバイダーの組織と構成

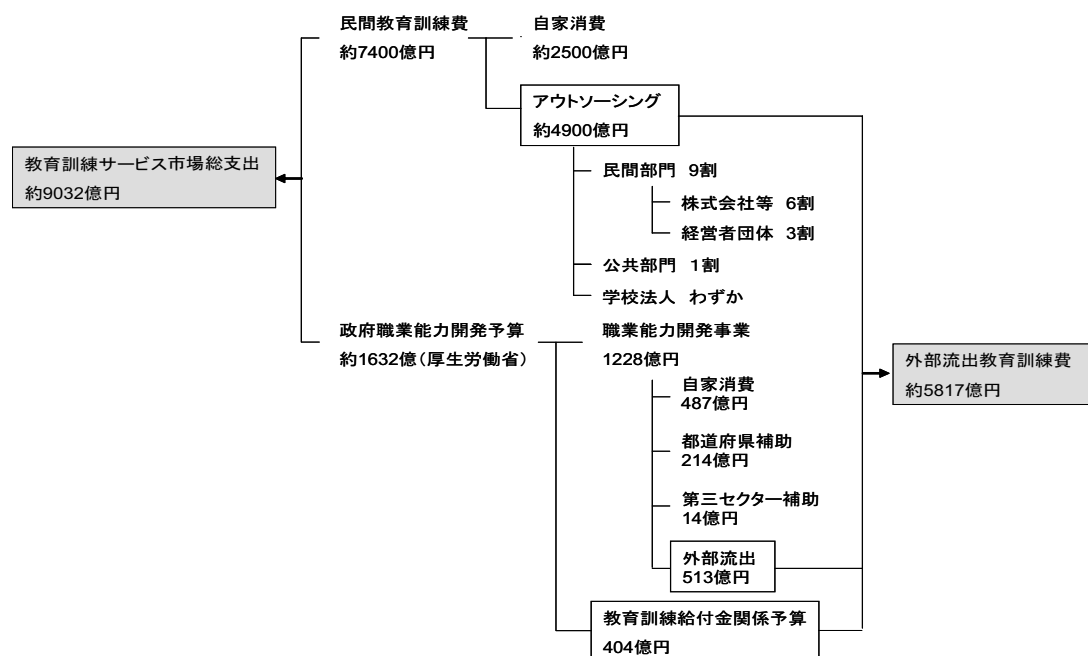
教育訓練プロバイダーを公共、学校法人、民間の3分野に大別し、さらに、公共には国、地方自治体、第3セクター、独立行政法人の大学等を、学校法人には私立の大学・大学院、専修・各種学校を、民間には財団・社団、労働組合、商工会議所・経営者団体、株式会社等を

含めて分類した。

## (2) 教育訓練プロバイダーの規模

図表 2-1-2 に、教育訓練費の負担者と負担額を示す。民間企業の教育訓練費用約 7,400 億円と政府部門の総予算 1,632 億円を加えると、教育訓練サービスの総支出は約 9,032 億円である。第 2 に、教育訓練給付金関係予算 404 億円と、職業能力開発事業予算のなかの公共部門以外が消費する部分 513 億円の合計を政府予算のなかの外部流出分とすると、それに民間の教育訓練費のうち外部化された部分約 4,900 億円を加えた約 5,817 億円が、政府部門と民間企業から外部に流出した教育訓練費になり、これが教育訓練サービス市場の規模となる。

図表 2-1-2 費用支出からみた教育訓練サービス市場の規模と構造



(出所) DP

## (3) 教育訓練プロバイダーの特徴

2003 年においては、わが国企業で教育訓練を実施している事業所数は、379.7 万事業所である。このうち自社内で教育訓練費を実施（自家消費）している企業を除く、教育訓練プロバイダーの事業所数は約 1.7 万事業所であり、全体の 0.5%となっている（総務省（2003）『平成 13 年 事業所・企業統計調査』を活用）。教育訓練プロバイダー約 1.7 万事業所を分野別にみると、民間部門は 36%、学校法人は 35%、公共部門は 32%と 3 等分する構成であるが、個々のプロバイダー別にみると、専修・各種学校が 28%と最も多く、株式会社等が 25%、地方自治体・第三セクターが 22%でそれに次いでいる。それらに対して、国の構成比は 3%と最も低い。

「どのプロバイダーが、どの程度のサービス量を提供しているのか（サービス量からみた

教育訓練サービス市場の構造)」については、企業の支出する教育訓練費用の面からのみ把握できる。すなわち、前述の企業がアウトソーシングした教育訓練費用約 4,900 億円の支出先を、教育訓練プロバイダーの分野別にみると、民間部門が 9 割、公共部門が 1 割を占め、学校法人はごく僅かとなっている（日本労働研究機構（2003）『能力開発基本調査』を活用）。

どのプロバイダーがどのようなサービスを提供しているのか（サービス内容からみた構造）」については、まず「提供するコースの研修期間」の観点からみると（日本労働研究機構（1996）「民間教育機関の組織と事業」調査研究報告書 No.87、以下「JIL 報告書 No.87」という）、短期コースは財団・社団法人と株式会社が、長期コースは財団・社団法人と専修・各種学校が主たる担い手となっている（**図表 2-1-3** を参照）。つまり、株式会社は短期コースの、専修・各種学校は長期コースの、財団・社団法人は短期・長期コース両方のそれぞれ主要な担い手になっているという特徴がある。

**図表 2-1-3 研修期間からみた教育訓練プロバイダーの特性**

		学校法人	民間		計
		専修・各種学校	財団・社団法人	株式会社	
研修期間からみた構成	短期<1か月未満>講習会等	1割(5割)	3割(8割)	6割(9割)	201コース
	長期<1か月以上>講習会等	4割(5割)	4割(2割)	2割(1割)	50コース

(注) ( ) 内の比率は実施機関内での短期コース、長期コースそれぞれの実施割合

(出所) DP

さらに「コース内容」からみると（JIL 報告書 No.87）、財団・社団法人は職能別研修や目的・課題別研修など特定の職種あるいは課題に対応した専門化された研修を提供するという特徴がみられる（**図表 2-1-4** を参照）。

**図表 2-1-4 研修の種類別からみた教育訓練プロバイダーの特性**

(単位:回)

		学校法人	民間	
		専修・各種学校	財団・社団法人	株式会社
平均年間の延べ開設コース数(短期コース)	階層別研修	2.6	13.7	15.4
	職能別研修	1.6	24.9	22.6
	目的・課題別研修	0.8	15.3	13.4
	語学研修	0.1	0.3	0.5
	OA・コンピュータ研修	17.9	1.4	61.8
	資格取得研修	4.8	2.3	18.0
平均年間の延べ開設コース数(長期コース)	階層別研修	0.1	1.7	3.4
	職能別研修	2.0	8.4	4.8
	目的・課題別研修	0.1	19.4	4.5
	語学研修	0.2	3.4	4.4
	OA・コンピュータ研修	8.9	1.4	0.3
	資格取得研修	20.5	5.6	8.3

(注) 推定総受講者数は実施機関当たりの推定総受講者数に実施機関比率を掛けて値を計算している。

(出所) JIL 報告書 No. 87

株式会社は、収益性を意識して主に短期コースを中心にOA・コンピュータ研修を柱にしながらかつ幅広い分野を提供している。専修・各種学校は、短期ではOA・コンピュータ研修、長期では資格取得研修に特化するという特徴がみられる。

#### (4) 需要側からみた教育訓練サービス市場の特徴

大企業に勤務するホワイトカラーの社外研修の受講状況についてみると、過去2年間に約5割のホワイトカラーが何らかの教育訓練プロバイダーの研修を受講している。その内訳は株式会社等が49%を占め、次いで商工会議所等が28%、労働組合等が12%、財団・社団法人等が6%となっている。それに対して、公共部門や学校法人が占める割合は小さい（JIL報告書No.108を参照）。

#### (5) DPの成果と課題

DPにおいては既存の統計調査資料を活用して教育訓練サービス市場の分析を行った。その結果をまとめると、以下のようになる。

- ①「教育訓練サービス市場のサービス量からみた構造」からみると、民間プロバイダーに多くを依存し、それに対して学校機関の貢献は余りに小さい。
- ②「教育訓練サービスのサービス内容からみた構造」については、多額の投資を必要とする機械系、電気・電子系のような技術・技能の教育訓練は公共部門に多くを依存していること。また、財団等のプロバイダーは専門教育に特化し、商工会議所等業界・経済団体は管理サービス系に特化し、株式会社等は短期コース中心の体制をとっていること。

以上の「教育訓練サービス市場のサービス量およびサービス内容からみた構造」の分析結果を総括すると、**図表 2-1-5** のようになる。

**図表 2-1-5 サービス量およびサービス内容からみた教育訓練市場の特性の概要**

			教育訓練プロバイダー（供給側）										小計
			公共				学校法人		民間				
			国	地方自治体	第3セクター	大学・大学院専修・各種学校	大学・大学院	専修・各種学校	財団・社団法人・医療法人・職業訓練法人	NPO法人任意団体労働組合	商工会議所 商工会 経営者団体 協同組合 業界団体	株式会社 有限会社 合資会社 合資会社	
供給構造	サービス内容	訓練分野①	管理サービス系+機械系、電気電子系				管理サービス系+デザイン、化学、社会福祉系		情報通信系+居住系				-
			機械、電気電子、デザイン、社会福祉の多分野型	情報通信系重視型		管理サービス系特化型		機械系重視型		管理サービス系特化型	居住系重視型	-	
		訓練分野②	-	-	-	-	-	短期OA研修、長期資格研修混合型	専門特化型			OA研修中心の広範囲分野の短期型	-
	提供コースの期間	-	-	-	-	-	長期型	短期型と長期型の混合			短期型	-	
サービス量	受講者数	-	-	-	-	-	僅か	主要主体			主要主体	-	

(出所) DP

このような分業関係を前提とすると、短期研修で対応できる教育訓練と長期研修を要する教育訓練とは政策的対応を違える必要がある。また、民間プロバイダーを活用するためには公的支援体制の充実を図るための政策が必要になるであろう。

### 3. 研究成果 2

第一次・第二次調査の目的は、教育訓練プロバイダーの供給構造を明らかにすることである。以下に、研究成果の概要を示す。

#### (1) 教育訓練プロバイダーの特徴

教育訓練サービスの組織形態別の供給構造を**図表 2-1-6**に示す。

**図表 2-1-6 教育訓練プロバイダー（教育訓練実施組織）の特徴**

	組織数の構成	経営特性			事業特性 (教育訓練事業比率)	労務構成
		組織の規模		正規教職員1人当 たりの収入		
		収入からみた特徴 (年間平均収入)	雇用からみた特徴 (平均教職員数)			
全体	100.0%	(13.0億円)	(119.2人)	(2,062万円)	(5.7%)	—
民間企業	16.1	大規模(8.8)	大規模(63.3)	中(1,866)	專業型(43.4)	中正規・中職員
公益法人	25.6	中規模(4.5)	中規模(38.2)	高(3,106)	準專業型(14.4)	中正規・多職員
経営者団体	24.7	中規模(2.5)	小規模(17.6)	中(1,740)	非專業型(3.6)	多正規・多職員
専修学校等	11.1	中規模(3.7)	大規模(52.6)	低(1,543)	準專業型(9.6)	少正規・少職員
大学等	14.0	超大規模(65.9)	超大規模(560.0)	中(1,827)	非專業型(0.9)	中正規・少職員
職業訓練法人等	8.3	小規模(0.8)	小規模(17.1)	低(1,340)	專業型(27.2)	少正規・中職員

(出所) 第一次調査

「組織数の構成」をみると、公益法人（25.6%）と経営者団体（24.7%）の存在が大きく、それに民間企業（16.1%）を加えた3組織が主要プロバイダーを形成し、それらで全体の7割弱を占めるという供給構造になっている。教育訓練事業には多様な組織が関与しているが、それを主事業としているのは民間企業と職業訓練法人等の專業型と、それに次ぐ準專業型の公益法人と専修学校等である。

#### (2) 教育訓練サービス市場の量的構造

量的構造（教育訓練サービス量の構造）については（**図表 2-1-7**を参照）、「経営特性の視点」からみると、組織収入、雇用量のいずれの指標であっても民間企業と公益法人が主要プロバイダーであり、両者で市場全体の7割前後を占めている。特に市場占有率の代表指標である組織収入面でみると、両者の占有率は76%に達している。

「研修コースの視点」（受講者数とコース数）からみた構造は、「経営特性の視点」からみた構造とは大きく異なる。民間企業と公益法人が主要プロバイダーである点では「経営特性の視点」と共通しているが、受講者数からみると公益法人への集中が著しく、それに対してコース数からみると民間企業と公益法人がほぼ等しい占有率になっている。

図表 2-1-7 教育訓練サービス量の構造（総括表）

	全教育訓練サービス量に占める経営形態別占有率(%)				受講者1人当たりの教育訓練事業収入 (円)
	経営特性の視点		研修コースの視点		
	組織収入からみた構成	雇用量からみた構成	受講者数からみた構成	コース数からみた構成	
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	44,723
民間企業	50.7	45.1	14.3	32.5	146,464
公益法人	25.7	24.0	54.4	30.3	20,402
経営者団体	3.5	3.3	13.1	18.4	13,357
専修学校等	5.3	8.7	1.6	2.4	129,455
大学等	12.3	13.6	9.0	9.0	64,022
職業訓練法人等	2.4	5.3	7.7	7.4	15,084

(出所) 第一次調査

### (3) 教育訓練サービス市場の質的構造

#### ①対象者からみた市場構造

質的構造について整理するにあたり、対象者の観点から、市場における研修コースと教育訓練プロバイダーの位置づけをみる（図表 2-1-8 を参照）。

「研修コースのポジション」をみると講習会・セミナーは主に中小企業サラリーマンを対象にしており、①新入社員研修、マナー研修、②技術技能研修、資格取得研修、医療等研修、③品質安全研修、営業販売研修、④人事労務研修、マネジメント研修、経理財務研修の四群の研修コースが雇用者の職務階層に対応して設定されている。

マネジメント研修、資格取得研修、営業・販売研修、経理・財務研修は自営業・自由業の分野にも対応している。通信教育は講習会・セミナーとは異なる位置を占めており、対象となる雇用形態については中小企業サラリーマンに加えて大企業サラリーマンまで範囲を広げていること、職務階層については新入社員から係長・主任レベルを対象を集中していることに特徴がある。

「教育訓練プロバイダーのポジション」をみると、講習会・セミナーでは、公益法人と民間企業は中小企業サラリーマンの中堅社員レベルを中心にして新入社員レベルから係長・主任レベルの雇用者全体を主要な受講者とするという位置をとっている。

職業訓練法人等と経営者団体は中小企業サラリーマンの中堅社員レベル等（前者は中堅社員レベル、後者は中堅社員レベルから新入社員レベル）を中心にしつつ、自営業・自由業に範囲を拡張するとの位置をとっている。



通信教育は、経営者団体が中小企業の管理者、経営者を重要な対象層としている点が大きく異なる。社会人大学院は 30～40 歳代、民間企業サラリーマンと公務員・団体職員を主要な対象層としている。

図表 2-1-8 対象者からみた研修コースとプロバイダーのポジション

		対象者の職業												
職務階層		大企業 サラリーマン	中小企業 サラリーマン		公務員 団体職員	自営業 自由業								
研修コースの ポジション	経営者 役員		講習会セミナー											
	管理職	通信教育		品質安全研修	営業販売研修	経理財務研修	人事労務研修	マネジメント研修						
	係長 主任			医療等研修	技術技能研修	資格取得研修				医療等研修				
	中堅社員			マナー研修										
	新入社員（3年 未満）													
	新入社員（1年 未満）		新入社員研修											
プロバイダーの ポジション	経営者 役員		通信教育											
	管理職			講習会・セミナー										
	係長 主任	民間企業	公益法人	民間企業	公益法人	経営者団体	民間企業・公益法人							
	中堅社員													
	新入社員（3年 未満）					職業訓練法人等・経営者団体								
	新入社員（1年 未満）													

(注) 「経理財務研修」については、管理職層が主対象でないで、枠の線を点線にしてある。

(出所) 第二次調査

## ②研修内容からみた市場構造

「どのような方法で提供されるサービスか」(研修内容)の観点からみると、教育訓練サービス市場の構造は図表 2-1-9 のようになる。

同図表の「研修コースのポジション」をみると、最も中心的な講習会・セミナーの方式は、研修時間 70 時間以下、受講料 8 万円以下の範囲で提供されるサービスを対象としている。そのなかに、それぞれの研修コースが配置されており、主要なコースについてみると、①資格取得研修、技術・技能研修、医療・看護・福祉研修は高価格帯の長期コース、②新入社員研修、マナー研修は低価格帯の短期コース、③マネジメント研修、品質・安全研修、人事労務研修（とくにマネジメント研修）は短期であるが相対的に価格の高いコースという位置を占めている。大学院教育は非常に高額（超高価格帯）で超長期のコースを提供する位置を、通信教育は超長期であるが中価格帯から高価格帯でサービスを提供する位置をとっている。

「教育訓練プロバイダーのポジション」についてみると、最も中心的な講習会・セミナー方式については、教育訓練プロバイダーは研修時間 151 時間以下、受講料 20 万円以下の範囲でサービスを提供している。主要教育訓練プロバイダー（民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等）に限定すると 100 時間以下、20 万円以下が対象範囲となる。そのなかに各教育訓練プロバイダーが位置している。

図表 2-1-9 研修内容からみた研修コースとプロバイダーのポジション

		研修延べ期間				
受講料水準		短期 (10-19時間)	中期 (27-33時間)	長期 (53-68時間)	超長期	
研修 コース の ポジ ション	超高価格帯 (1,732千円)		講習会・セミナー		社会人大学院	大学院教育
	高価格帯 (60-74千円)	マネジメント研修	語学研修	資格取得研修 技術・技能研修 医療等研修	資格取得研修 専門研修	通信教育
	中価格帯 (31-46千円)	営業研修 品質・安全研修 人事労務研修		OA研修	階層別研修 語学研修	
	低価格帯 (17-27千円)	新入社員研修 マナー研修	経理・財務研修			
受講料水準		短期 (13-20時間)	中期 (32-55時間)	長期 (101-151時間)	超長期	
プロ バイ ダー の ポジ ション	超高価格帯 (1,732千円)		講習会・セミナー		社会人大学院	大学院教育
	高価格帯 (129-195千円)		民間企業	専修学校等	民間企業 専修学校等 職業訓練法人等	通信教育
	中価格帯 (35-57千円)		公益法人	職業訓練法人等	公益法人 経営者団体	
	低価格帯 (14-27千円)	経営者団体 大学等			大学等	

(出所) 第二次調査

主要な教育訓練プロバイダーについてみると、①高価格帯で長期コースを提供する専修学校等、中価格帯で中期コースの公益法人、低価格帯で短期コースの経営者団体と大学等、②中期コースを相対的に高い価格（高価格帯）で提供する民間企業、③長期コースを低価格（中価格帯）で提供する職業訓練法人等との特長がみられる。

さらに社会人大学院は超高価格帯で超長期コースを提供する位置を、通信教育は同じ超長期であるが、低価格帯（大学等）、中価格帯（公益法人、経営者団体）、高価格帯（民間企業、専修学校等、職業訓練法人等）の広い価格帯でサービスを提供するという位置をとっている。

#### （４）第一次・第二次調査の研究成果と課題

第一次・第二次調査では「誰を」対象に「どのような方法で」、どのような教育訓練プロバイダーが、どのような研修コースを通して教育訓練サービスを提供しているのかの観点から、教育訓練サービス市場の構造を明らかにしてきた。これら調査の成果は、教育訓練サービス市場の研究に貴重な情報を提供するという点で大きな貢献であるが、それに加えて、教育訓練サービス市場を強化するための戦略に必要な基礎的情報を提供するという点でも有益であると考えている。

しかしながら、これらの調査には幾つかの限界があり、その最も重要な点は受講者に関する情報を教育訓練プロバイダーから得ていることである。したがって、教育訓練サービス需要者である個人が「なぜ、研修コースを受けているのか」「それによって、個人にとってどのような効果があったのか」等については明らかにできていない。この点については、個人対象の調査結果の分析に委ねる。

#### ４．需要者（個人）を対象とした調査の目的

平成 16 年度に実施された、教育訓練プロバイダーを対象とした二度にわたる調査において、「誰を」対象に「どのような方法」で、「どのような教育訓練プロバイダー」が、「どのような研修コース」を通して教育訓練サービスを提供しているのか」といった供給側の観点から、教育訓練サービス市場の構造を明らかにしてきた。これらの調査で明らかになった事実は、「どの分野で教育訓練サービスが不足しているのか」を正確に把握するうえで貴重な情報を提供できたと考えられる。しかしながら、そこには受講者に関する情報を教育訓練プロバイダーから得ているという限界があった。

平成 17 年度は、教育訓練サービス市場の特質を需要側から捉えるために、教育訓練サービス需要者である個人が「なぜ、研修コースを受けているのか」「それによって、個人にとってどのような効果があったのか」等について明らかにするために、個人を対象にした調査分析を行った。すなわち、本調査分析は「どのような人」が、「何のために（教育訓練ニーズ）」、「どのような内容の教育訓練サービス」を需要し（教育訓練経歴）、その結果を「どのように評価しているのか（教育訓練評価）」という視点（**図表 2-1-1**の（Ⅱ））から、教育訓練サービス市場の特性を明らかにするものである。本報告書はその成果をまとめたものである。

#### ５．調査の方法

##### （１）調査対象の抽出

調査対象者は雇用形態により、正社員、非正社員（パート・アルバイト）、自営業・自由業の３グループとした。調査対象者の構成は、総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 14 年度）から得られる年代別、男女別、就業形態別の就業者の割合を参考に**図表 2-1-10**のように決定し、調査対象者は同図表にそって調査会社保有のモニターから無作為に抽出した。

図表 2-1-10 調査対象者属性別件数 (件)

	20 歳代		30 歳代		40 歳代		50 歳代		小 計
	25～29 歳		30～39 歳		40～49 歳		51～59 歳		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
正社員	400	250	800	300	600	250	600	250	3450
非正社員	100	100	150	150	110	200	90	200	1100
自由業・自営業	0	0	100	100	100	100	125	125	650
合計	500	350	1050	550	810	550	815	575	5200

## (2) 調査の実施時期と回収状況

2005 年 9 月 16 日から 9 月 30 日にかけて、調査票の発送及び回収を実施した。有効回収された調査票は 4,412 票であり、有効回答率は 83.95%である (図表 2-1-11 を参照)。

図表 2-1-11 調査票の発送と回収状況 (件)

	発送数	回収数	無効票	有効回答数	有効回答率
正社員	3,450	3,068	95	2,973	86.17%
非正社員	1,100	932	47	885	80.45%
自由業・自営業	650	570	16	554	85.23%
全体	5,200	4,570	158	4,412	83.95%

## (3) 調査項目と分析の進め方

主な調査項目は以下のとおりである。

- ① 性別、年齢、最終学歴
- ② 勤務先の業種、規模等
- ③ 勤続年数、職位、職種、残業、転職経験等
- ④ 勤務先の教育訓練の方針等
- ⑤ 現在、研修や自己啓発に使える時間・お金等
- ⑥ 過去 1 年間に受講した研修や自己啓発の分野、主催機関
- ⑦ 年代別の研修・自己啓発の状況
- ⑧ 過去 3 年間の社外、社内、通信教育、e ラーニング、勉強会・交流会の受講状況

分析は以下の手順で行っている。まず、雇用形態別の分析を基本に置き、正社員、非正社員、自営業・自由業の各雇用形態の特質を明らかにしている。それを踏まえ、さらに各雇用形態の特性を明らかにするために、正社員、非正社員、自営業・自由業のそれぞれについて、従業員規模別、年齢別、仕事の種類別 (正社員と非正社員については職種、自営業・自由業については業種) の分析を行っている。

## 6. 調査対象者の構成

調査対象者については、男女別の他に、年齢別に正社員及び非正社員は 20 歳代、30 歳代、

40 歳代、50 歳代の 4 階層に、自由業・自営業は 20 歳代を除く 3 階層に類別した (図表 2-1-12 参照)。全調査対象者の平均年齢は 41.1 歳である。

図表 2-1-12 有効回答者属性別件数 (%)

雇用形態	TOTAL (件)	20 歳代		30 歳代		40 歳代		50 歳代		性別・ 無回答	平均年齢 (歳)
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
全体	4,412	8.9	6.7	20.4	10.7	15.8	10.6	15.8	10.9	0.11	41.1
正社員	2,973	10.8	7.1	23.9	8.7	18.1	6.8	17.8	6.8	0.07	40.3
非正社員	885	8.4	9.5	11.0	15.3	7.0	21.1	6.9	20.8	0.11	41.2
自由業・自営業	554	0.0	0.0	16.4	13.7	17.9	14.6	19.9	17.1	0.36	45.4

## 第2章 能力開発のニーズと背景

### 1. 能力開発のニーズと背景

#### 1. 1 能力開発の背景

##### (1) 会社等の教育訓練方針<sup>1)</sup>

###### ①教育対象者の方針

会社等の教育訓練方針は「教育訓練全体」に関わる方針と「仕事から離れて行う教育訓練」に大別され、さらに前者は「教育対象者の方針」と「教育訓練責任主体の方針」に、後者の「仕事から離れて行う教育訓練」については「教育主導主体の方針」と「教育訓練実施方法の方針」にそれぞれ分かれる。

教育対象者の方針は、優秀な社員・職員を対象とする「選抜教育」を重視する方針と、社員・職員全体の能力を高めることをねらいとした「全体的な底上げ教育」を重視する方針とに大別される。図表 2-2-1 をみると、「全体的な底上げ教育」（「社員・職員全体の底上げをするような教育訓練を重視」22.2%＋「どちらかと言えば社員・職員全体の底上げをするような教育訓練を重視」56.1%）を重視する回答が7割近くにのぼる。それに対し、「選抜教育」（「優秀な社員・職員を選抜していくような教育を重視」4.2%＋「どちらかと言えば優秀な社員・職員を選抜していくような教育を重視」16.4%）を重視している回答は2割にとどまっていることから、回答者の勤務する会社等の多くは底上げ教育を重視している状況にある。

図表 2-2-1 教育対象者の方針 (n=2,973)

		(%)						
		TOTAL	Aである	どちらか といえば Aに近い	どちらか といえば Bに近い	Bである	無回答	教育対象 者指数
正社員 の特徴	【全体】	2,973	4.2	16.4	56.1	22.2	1.1	2.03
	【年齢別】							
	20歳代	532	2.4	15.6	61.3	20.1	0.6	2.00
	30歳代	972	4.9	18.8	54.3	21.3	0.6	2.07
	40歳代	739	4.1	15.7	57.9	21.2	1.1	2.03
	50歳以上	730	4.7	14.5	53.0	25.8	2.1	1.98
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	4.5	14.9	58.5	18.9	3.2	2.05
	100人未満	418	4.1	17.7	58.4	18.9	1.0	2.07
	300人未満	383	2.9	19.3	58.0	19.6	0.3	2.06
	1,000人未満	396	3.5	17.9	54.8	22.7	1.0	2.02
	1,000人以上	724	5.2	17.5	54.8	22.4	0.0	2.05
	公務	354	3.1	11.3	51.4	33.6	0.6	1.84
	【職種別】							
	専門・技術職	1,082	3.5	16.4	57.4	22.0	0.7	2.01
事務職	801	4.2	16.6	56.7	21.3	1.1	2.04	
営業・販売職	524	5.7	17.7	54.2	21.6	0.8	2.08	
サービス職	157	3.8	12.7	55.4	26.1	1.9	1.94	
現業職	279	3.9	19.4	50.9	23.7	2.2	2.04	
その他	111	5.4	8.1	61.3	23.4	1.8	1.95	

注1：【A】優秀な社員・職員を選抜していくような教育訓練を重視している／【B】社員・職員全体の底上げをするような教育訓練を重視する

注2：教育対象者指数＝（「Aである」×4点＋「どちらかと言えばAに近い」×3点＋「どちらかと言えばBに近い」×2点＋「Bである」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、Aに近いことを示す。

<sup>1)</sup> この項に関する設問は、正社員の実施。回答数は2,973件である。

そこで、こうした結果を得点化した「教育対象者指数」（算出方法は図表の注参照）を第一に年齢別にみると、年齢との間に有意な関係はみられない。第二に従業員規模別にみると公務の者ほど指数の値は低く、全体的な底上げ教育が重視されている状況にある。なお、職種別にみると有意な関係はみられない。

## ②教育訓練責任主体の方針

教育訓練責任主体の方針に対する回答者の意見は分かれている。図表 2-2-2 をみてほしい。社員・職員の教育訓練の責任を「会社等」とする者は全体の 5 割強（「社員・職員の教育訓練を行うのは、会社等の責任」18.8%+「どちらかといえば社員・職員の教育訓練を行うのは、会社等の責任」36.8%）であるのに対し、「社員・職員個人」とする者は 4 割強（「教育訓練に責任を持つのは、社員・職員個人」11.1%+「どちらかといえば教育訓練に責任を持つのは、社員・職員個人」32.4%）にのぼる。

図表 2-2-2 教育訓練責任主体の方針 (n=2,973)

		TOTAL	Aである	どちらか といえ Aに近い	どちらか といえ Bに近い	Bである	無回答	(%) 教育訓練 責任主体 指数
正社員 の特徴	【全体】	2,973	18.8	36.8	32.4	11.1	0.9	2.64
	【年齢別】							
	20歳代	532	13.5	34.2	40.8	10.9	0.6	2.51
	30歳代	972	17.8	35.3	33.5	13.0	0.4	2.58
	40歳代	739	21.1	36.4	32.2	9.3	0.9	2.70
	50歳以上	730	21.5	41.2	24.8	10.5	1.9	2.75
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	14.1	27.7	40.7	14.9	2.5	2.42
	100人未満	418	16.0	35.2	35.6	12.2	1.0	2.56
	300人未満	383	15.1	41.3	33.9	9.7	0.0	2.62
	1,000人未満	396	15.4	44.2	28.8	10.9	0.8	2.65
	1,000人以上	724	22.8	39.0	27.8	10.1	0.4	2.75
	公務	354	29.9	38.1	24.0	7.6	0.3	2.90
	【職種別】							
専門・技術職	1,082	18.4	35.0	34.6	11.6	0.5	2.61	
事務職	801	17.2	40.3	30.8	10.2	1.4	2.65	
営業・販売職	524	19.1	36.8	32.1	11.5	0.6	2.64	
サービス職	157	17.2	31.8	35.0	14.6	1.3	2.52	
現業職	279	23.7	35.5	29.4	9.7	1.8	2.75	
その他	111	21.6	40.5	27.0	9.0	1.8	2.76	

注1：【A】社員・職員の教育訓練を行うのは、会社等の責任としている／【B】教育訓練に責任を持つのは、社員・職員個人としている

注2：教育訓練責任主体指数＝（「Aである」×4点＋・・・＋「Bである」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、Aに近いことを示す。

そこで、こうした結果を得点化した「教育訓練責任指数」（算出方法は図表の注参照）をもとに分析を深めると、まず年齢別では年齢に比例して会社等の責任とする傾向が強まり、指数の値は20歳代の2.51点から50歳代以上の2.75点へと増加している。つぎに従業員規模別にみると、第一に規模に比例して指数の値は30人未満の2.42点から1,000人以上の2.75点へと大きくなり、規模の大きい企業の者ほど会社等の責任とする考えが多くなる。第二に、さらに民間企業に比べて公務の指数値（2.90点）は大きく、教育訓練責任は会社等であると

する意見が多くみられる。なお、職種別にみると有意な関係はみられない。

### ③教育主導主体の方針

教育主導主体の方針は「本社主導」と「事業部・事業所等のライン部門主導」とに大別される。図表 2-2-3 をみると、本社主導重視は全体の 5 割（「本社主導の教育訓練を重視」18.5% + 「どちらかと言えば本社主導の教育訓練を重視」31.9%）、ライン部門重視は 5 割弱（「事業部・事業所等のライン部門主導の教育訓練を重視」10.5% + 「どちらかと言えば事業部・事業所等のライン部門主導の教育訓練を重視」36.4%）をそれぞれ占めており、この方針に対する回答者の意見は分かれている。

図表 2-2-3 教育主導主体の方針 (n=2,973)

		(%)						教育主導主体指数
		TOTAL	Aである	どちらか といえば Aに近い	どちらか といえば Bに近い	Bである	無回答	
正社員の特徴	【全体】	2,973	18.5	31.9	36.4	10.5	2.7	2.60
	【年齢別】							
	20歳代	532	17.9	32.3	39.3	8.1	2.4	2.61
	30歳代	972	17.3	34.8	35.8	10.4	1.7	2.60
	40歳代	739	19.5	31.3	37.2	9.6	2.4	2.62
	50歳以上	730	19.5	28.5	34.2	13.4	4.4	2.57
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	14.5	28.5	39.9	10.5	6.7	2.51
	100人未満	418	13.6	30.1	41.6	12.2	2.4	2.46
	300人未満	383	15.4	27.7	44.4	11.2	1.3	2.48
	1,000人未満	396	14.9	35.9	37.1	9.6	2.5	2.58
	1,000人以上	724	23.2	33.8	32.3	10.4	0.3	2.70
	公務	354	29.4	38.1	22.0	8.2	2.3	2.91
	【職種別】							
	専門・技術職	1,082	16.4	31.1	38.9	11.1	2.6	2.54
	事務職	801	21.0	34.6	33.5	8.4	2.6	2.70
営業・販売職	524	24.4	32.1	32.4	9.4	1.7	2.73	
サービス職	157	13.4	38.2	32.5	11.5	4.5	2.56	
現業職	279	9.3	26.5	45.2	16.5	2.5	2.29	
その他	111	22.5	27.9	35.1	9.0	5.4	2.67	

注1：【A】本社主導の教育訓練を重視している／【B】事業部・事業所等のライン部門主導の教育訓練を重視している

注2：教育主導主体指数 = (「Aである」×4点 + … + 「Bである」×1点) を (母数 - 無回答) で除した値。なお、値が大きいほど、Aに近いことを示す。

この結果を得点化した「教育主導主体指数」（算出方法は図表の注参照）を第一に年齢別の関連でみると有意な関係はみられない。しかしながら、第二に従業員規模別には公務の者ほど指数値（2.91点）が高く、本社主導の教育訓練を重視する意見が多くなる。第三に職種別の結果をみると、指数の値は事務職（2.70点）と営業・販売職（2.73点）で大きく、現業職（2.29点）で小さい。

### ④教育訓練実施方法の方針

最後に教育訓練実施の方針について図表 2-2-4 をみると、6割強の者が会社等は社内の教育訓練（「社内で行う教育訓練を重視」23.6% + 「どちらかと言えば社内で行う教育訓練を重視」41.1%）を重視しているのに対し、社外機関の教育訓練（「社外の機関が行う教育訓練を



重視」7.2%+「どちらかと言えば社内の機関が行う教育訓練を重視」25.9%）を重視している回答は3割強にとどまっている。教育訓練実施方法として社内で行う方法が重視されている。

図表 2-2-4 教育訓練実施方法の方針 (n=2,973)

		(%)						教育訓練 実施方法 指数
		TOTAL	Aである	どちらか といえば Aに近い	どちらか といえば Bに近い	Bである	無回答	
正社員 の 特 徴	【全 体】	2,973	23.6	41.1	25.9	7.2	2.2	2.83
	【年齢別】							
	20歳代	532	26.7	40.6	25.2	5.3	2.3	2.91
	30歳代	972	21.8	41.0	27.4	8.3	1.4	2.77
	40歳代	739	22.3	44.0	25.3	6.5	1.9	2.84
	50歳以上	730	25.1	38.6	24.9	7.8	3.6	2.84
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	20.7	33.1	29.6	11.4	5.2	2.67
	100人未満	418	22.2	37.3	29.4	8.6	2.4	2.75
	300人未満	383	20.9	43.6	28.7	6.0	0.8	2.80
	1,000人未満	396	21.2	42.9	27.5	6.6	1.8	2.80
	1,000人以上	724	27.6	45.3	22.2	4.4	0.4	2.96
	公務	354	28.2	46.3	18.9	4.5	2.0	3.00
	【職種別】							
専門・技術職	1,082	21.5	42.3	27.7	7.0	1.4	2.79	
事務職	801	20.1	41.2	27.3	9.4	2.0	2.73	
営業・販売職	524	28.8	37.6	25.8	6.3	1.5	2.90	
サービス職	157	28.0	42.7	17.2	5.7	6.4	2.99	
現業職	279	29.0	41.6	20.8	5.4	3.2	2.97	
その他	111	21.6	41.4	25.2	5.4	6.3	2.84	

注1：【A】社内で行う教育訓練を重視している／【B】社外の機関が行う教育訓練を重視している

注2：教育訓練実施方法指数＝（「Aである」×4点＋・・・＋「Bである」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、Aに近いことを示す。

つぎに、こうした結果を得点化した「教育訓練実施方法指数」（算出方法は図表の注参照）をもとに分析を深めると、第一に年齢別には有意な関係はみられない。第二に従業員規模別の結果をみると公務の者および大企業の者ほどの指数の値は大きく、社内の教育訓練を重視する意見が多くなる。第三に職種別との関連で見ると有意な関係はみられない。

## （2）会社等・上司が求める能力を知らせる仕組み<sup>2</sup>

### ①雇用形態別の特徴

会社等・上司が回答者に求める能力を十分に知らせているかどうかについて図表 2-2-5 をみると、肯定意見は6割弱（「そう思う」17.3%+「ややそう思う」41.5%）、否定意見は4割（「そう思わない」9.1%+「あまりそう思わない」31.0%）であり、会社等・上司から求められる能力を十分に知らされている者が多い。

そこで、こうした結果を得点化した「能力伝達度指数」（算出方法は図表の注参照）を雇用形態別にみると、雇用形態の間に有意な関係はみられない。

<sup>2</sup> この項に関する設問は、正社員および非正社員に実施。回答数は3,853件である。

図表 2-2-5 会社等・上司が求める能力を知らせる仕組み (n=3,858)

		(%)						
		TOTAL	そう思 う	ややそ う思 う	あまり そう思 わない	そう思 わない	無回答	能力伝達 度指数
【全 体】		3,858	17.3	41.5	31.0	9.1	1.0	2.67
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】							
	正社員	2,973	17.2	41.9	30.9	9.0	0.9	2.68
	非正社員	885	17.9	40.0	31.3	9.5	1.4	2.67
正 社 員 の 特 徴	【全 体】	2,973	17.2	41.9	30.9	9.0	0.9	2.68
	【年齢別】							
	20歳代	532	17.5	39.8	30.8	11.3	0.6	2.64
	30歳代	972	15.1	40.1	33.8	10.7	0.2	2.60
	40歳代	739	16.4	45.3	30.2	7.6	0.5	2.71
	50歳以上	730	20.5	42.5	27.9	6.6	2.5	2.79
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	21.6	44.7	21.5	9.5	2.7	2.81
	100人未満	418	15.6	41.9	31.3	11.2	0.0	2.62
	300人未満	383	13.6	43.1	34.7	7.8	0.8	2.63
	1,000人未満	396	14.4	38.4	35.4	11.1	0.8	2.57
	1,000人以上	724	19.9	41.6	31.6	6.8	0.1	2.75
	公務	354	11.9	41.8	36.4	9.3	0.6	2.57
	【職種別】							
	専門・技術職	1,082	16.2	43.1	31.6	8.6	0.6	2.68
事務職	801	15.4	39.1	33.6	11.2	0.7	2.59	
営業・販売職	524	21.8	43.1	28.6	5.9	0.6	2.81	
サービス職	157	13.4	45.2	30.6	8.9	1.9	2.64	
現業職	279	16.8	41.9	29.7	9.3	2.2	2.67	
その他	111	24.3	41.4	21.6	10.8	1.8	2.80	
非 正 社 員 の 特 徴	【全 体】	885	17.9	40.0	31.3	9.5	1.4	2.67
	【年齢別】							
	20歳代	158	12.7	40.5	34.8	11.4	0.6	2.55
	30歳代	232	19.0	40.1	29.7	9.5	1.7	2.70
	40歳代	249	16.1	46.2	28.5	8.4	0.8	2.71
	50歳以上	246	22.0	33.3	33.3	9.3	2.0	2.69
	【従業員規模別】							
	30人未満	305	18.4	44.6	26.6	8.5	2.0	2.75
	100人未満	159	17.6	36.5	39.6	6.3	0.0	2.65
	300人未満	123	19.5	38.2	31.7	10.6	0.0	2.67
	1,000人未満	78	15.4	39.7	32.1	11.5	1.3	2.60
	1,000人以上	130	15.4	40.8	33.8	7.7	2.3	2.65
	公務	44	27.3	31.8	15.9	22.7	2.3	2.65
	【職種別】							
	専門・技術職	115	22.6	44.3	24.3	8.7	0.0	2.81
事務職	150	18.0	43.3	27.3	9.3	2.0	2.71	
営業・販売職	133	18.0	42.9	34.6	4.5	0.0	2.74	
サービス職	199	12.6	44.7	30.7	11.1	1.0	2.60	
現業職	171	17.5	31.6	38.6	12.3	0.0	2.54	
その他	98	24.5	31.6	30.6	11.2	2.0	2.71	

注：能力伝達度指数 = (「そう思う」×4点 + 「ややそう思う」×3点 + 「あまりそう思う」×2点 + 「そう思わない」×1点) を (母数－無回答) で除した値。なお、値が大きいほど、会社等・上司が求められる能力が十分に知らせていることを示す。

## ②正社員の特徵

正社員の特徵を年齢、従業員規模、職種の3つの面から確認する。まず年齢別および従業員規模別との間には比例した有意な傾向はみられない。しかしながら、職種別にみると職種の違いによる特徴がみられ、指数の値は営業・販売職(2.81点)で大きく、事務職(2.59点)で小さい。

## ③非正社員の特徵

非正社員の特徵を正社員と同様に年齢、従業員規模および職種の3つの視点から確認する

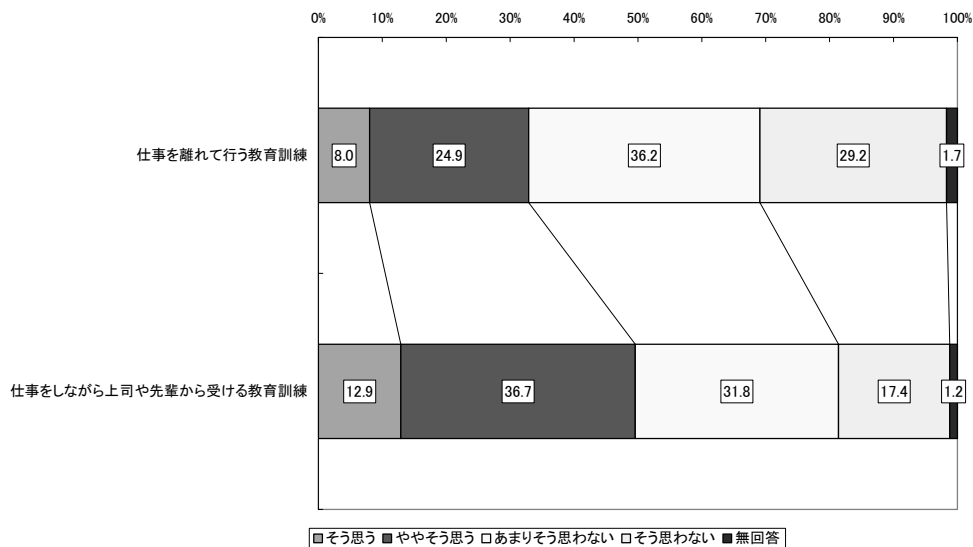
と、第一に年齢および従業員規模に比例した有意な関係はみられない。しかしながら、第二に職種別との関連では有意な関係がみられ、専門・技術職で指数の値（2.81 点）が大きく、求める能力が十分に知らされているのに対し、現業職の値（2.54 点）は小さい。

### （3）計画的な教育訓練の実施状況<sup>3</sup>

#### ①雇用形態別の特徴

会社や職場等で行われる主な教育訓練には、「仕事を離れて行う教育訓練（Off-JT）」と「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練（OJT）」の2つのタイプがあるが、これらはどの程度「計画的」に行われているのだろうか。図表 2-2-6 の「そう思う」と「ややそう思う」の合計比率に注目すると、「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」は5割（同 49.6%）にのぼるのに対し、「仕事を離れて行う教育訓練」は3割強（合計比率 32.9%）にとどまる。仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練と比べると、仕事を離れて行う教育訓練は計画的に行われていない状況にある。

図表 2-2-6 計画的な教育訓練の実施状況（n=3,853）



そこで、こうした結果を得点化した「計画実施指数」（図表 2-2-7 参照、算出方法は図表の注参照）を雇用形態別にみると、正社員ほど「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」の値はそれぞれ大きい。

#### ②正社員の特徴

まず年齢別にみると、「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受け

<sup>3</sup> この項に関する設問は、正社員および非正社員に実施。回答数は 3,853 件である。

る教育訓練」との間に年齢に比例した有意な傾向はみられない。

従業員規模別にみると、「仕事から離れて行う教育訓練」の値は規模の大きい企業の者および公務の者ほど大きくなるのに対し、「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」については、規模との間に有意な関係はみられない。

職種別との関連では、「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」との間に有意な関係はみられない。

図表 2-2-7 計画的な教育訓練の実施状況（計画実施指数）（n=3,858）

		TOTAL	仕事を離れて 行う教育訓練	仕事をしながら 上司や先輩 から受ける教 育訓練
【全 体】		3,858	2.12	2.46
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】			
	正社員	2,973	2.19	2.49
	非正社員	885	1.87	2.34
正 社 員 の 特 徴	【全 体】	2,973	2.19	2.49
	【年齢別】			
	20歳代	532	2.19	2.65
	30歳代	972	2.15	2.42
	40歳代	739	2.19	2.44
	50歳以上	730	2.25	2.52
	【従業員規模別】			
	30人未満	629	2.01	2.50
	100人未満	418	2.03	2.45
	300人未満	383	2.10	2.47
	1,000人未満	396	2.19	2.40
	1,000人以上	724	2.40	2.57
	公務	354	2.37	2.50
	【職種別】			
	専門・技術職	1,082	2.25	2.49
事務職	801	2.13	2.43	
営業・販売職	524	2.21	2.55	
サービス職	157	2.20	2.46	
現業職	279	2.10	2.50	
その他	111	2.16	2.60	
非 正 社 員 の 特 徴	【全 体】	885	1.87	2.34
	【年齢別】			
	20歳代	158	1.94	2.49
	30歳代	232	1.93	2.39
	40歳代	249	1.85	2.32
	50歳以上	246	1.79	2.21
	【従業員規模別】			
	30人未満	305	1.84	2.29
	100人未満	159	1.84	2.42
	300人未満	123	1.90	2.29
	1,000人未満	78	1.90	2.21
	1,000人以上	130	1.92	2.49
	公務	44	1.96	2.37
	【職種別】			
	専門・技術職	115	2.00	2.49
事務職	150	1.77	2.25	
営業・販売職	133	1.84	2.57	
サービス職	199	1.96	2.48	
現業職	171	1.68	2.05	
その他	98	2.07	2.29	

注：能力伝達度指数＝（「そう思う」×4点＋・・・＋「そう思わない」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、教育訓練が「計画的」に行われていることを示す。

### ③非正社員の特徴

非正社員の特徴を確認すると、第一に年齢との関連では年齢の若い者ほど「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」が行われており、その値は「仕事を離れて行う教育訓練」が50歳以上の1.79点から20歳代の1.94点、「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」が同2.21点から同2.49点へとそれぞれ大きくなっている。

第二に従業員規模別にみると、「仕事を離れて行う教育訓練」「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」との間に有意な関係はみられない。

第三に職種別にみると、「仕事を離れて行う教育訓練」は専門・技術職（2.00点）とサービス職（1.96点）で大きくなるのに対し、「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練」は販売・営業職（2.57点）で大きい。

## （4）会社等・上司から求められている能力に対する現在のレベル<sup>4</sup>

### ①雇用形態別の特徴

会社等・上司から求められている能力に対して、回答者はどの程度のレベルにあると思っているのだろうか。図表 2-2-8 をみると、会社等・上司から求められている能力を「100」とした場合の現在のレベルは平均 74.2 であり、その構成は「71～99」（43.3%）が最も多く、これに「51～70」が3割（30.5%）、「31～50」が1割強（11.7%）で続いている。この他の分布は1割を下回るが、その中で会社等・上司から求められている能力全てに答えている者（「100」5.0%）や、それ以上の能力にあるとする者（「101～」2.3%）もわずかながらいる。

こうしたレベルを雇用形態別にみると、雇用形態との間に有意な関係はみられず、75前後の水準にある。

### ②正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の高い者ほど能力レベルは高くなり、その値は20歳代の64.6から50歳代以上の79.7へと大きくなっている。なお、従業員規模別および職種別の結果をみると、規模および職種との間に有意な関係はみられない。

### ③非正社員の特徴

非正社員の特徴を第一に年齢別にみると、年齢に比例した有意な関係はみられない。しかしながら、第二に従業員規模別にみると、公務の者ほど会社等から求められている能力に対する現在のレベル（82.9）は高い水準にある。第三に職種別との関連では、職種との間に優位な関係はみられない。

<sup>4</sup> この項に関する設問は、正社員および非正社員に実施。回答数は3,853件である。

図表 2-2-8 会社等・上司から求められている能力に対する現在のレベル (n=3,857)

		(%)									
		TOTAL	0~30	31~50	51~70	71~90	91~99	100	101~	無回答	平均
【全 体】		3,858	2.8	11.7	30.5	43.3	2.0	5.0	2.3	2.4	74.2
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】										
	正社員	2,973	2.7	11.8	31.5	42.9	2.0	4.5	2.3	2.4	73.8
	非正社員	885	3.3	11.2	27.1	44.9	2.0	6.4	2.4	2.7	75.4
正社員の特徴	【全 体】	2,973	2.7	11.8	31.5	42.9	2.0	4.5	2.3	2.4	73.8
	【年齢別】										
	20歳代	532	8.6	19.4	39.7	24.1	0.9	3.4	1.3	2.6	64.6
	30歳代	972	2.5	14.3	32.4	42.6	0.8	3.5	2.6	1.3	72.7
	40歳代	739	1.2	9.3	29.6	47.9	3.0	4.6	2.3	2.0	76.3
	50歳以上	730	0.1	5.5	26.2	51.8	3.3	6.7	2.6	3.8	79.7
	【従業員規模別】										
	30人未満	629	2.2	13.7	30.0	41.2	2.7	4.8	1.4	4.0	72.9
	100人未満	418	2.9	14.1	33.0	40.0	1.7	4.1	2.4	1.9	72.5
	300人未満	383	2.9	13.6	32.4	41.5	1.3	4.2	1.8	2.3	72.6
	1,000人未満	396	4.0	12.4	30.6	43.7	1.5	3.8	2.5	1.5	73.2
	1,000人以上	724	2.5	9.9	32.5	44.9	2.2	4.3	2.5	1.2	74.8
	公務	354	2.3	7.3	31.6	45.5	2.0	5.6	3.1	2.5	76.5
	【職種別】										
	専門・技術職	1,082	3.9	11.6	29.9	42.9	1.9	5.5	2.9	1.4	73.9
	事務職	801	2.1	11.2	31.2	43.7	2.1	4.5	2.5	2.6	74.8
	営業・販売職	524	1.7	13.4	34.9	42.2	1.3	3.1	1.3	2.1	72.5
サービス職	157	2.5	14.0	34.4	40.1	1.3	3.2	1.9	2.5	72.9	
現業職	279	2.2	11.5	33.0	41.9	1.8	4.3	0.7	4.7	72.4	
その他	111	1.8	8.1	24.3	45.9	5.4	6.3	4.5	3.6	77.6	
非正社員の特徴	【全 体】	885	3.3	11.2	27.1	44.9	2.0	6.4	2.4	2.7	75.4
	【年齢別】										
	20歳代	158	5.1	13.9	34.2	38.0	0.6	2.5	3.2	2.5	71.7
	30歳代	232	4.3	14.2	25.4	43.5	1.3	6.5	2.2	2.6	73.2
	40歳代	249	2.0	9.6	29.7	45.8	2.4	7.2	1.6	1.6	76.0
	50歳以上	246	2.4	8.1	21.5	49.6	3.3	8.1	2.8	4.1	79.1
	【従業員規模別】										
	30人未満	305	3.3	9.8	31.1	43.9	2.3	4.9	1.6	3.0	74.5
	100人未満	159	2.5	13.2	25.2	48.4	1.9	2.5	2.5	3.8	74.5
	300人未満	123	1.6	13.8	23.6	47.2	2.4	8.9	2.4	2.4	78.0
	1,000人未満	78	3.8	11.5	25.6	43.6		10.3	2.6	2.6	75.0
	1,000人以上	130	3.8	8.5	27.7	45.4	1.5	8.5	3.1	1.5	76.3
	公務	44	4.5	4.5	15.9	45.5	6.8	15.9	4.5	2.3	82.9
	【職種別】										
	専門・技術職	115	4.3	11.3	28.7	41.7	2.6	5.2	4.3	1.7	75.1
	事務職	150	4.7	10.7	25.3	48.7		7.3	2.7	0.7	75.4
	営業・販売職	133	3.0	12.0	33.8	41.4	2.3	4.5	0.8	2.3	73.1
サービス職	199	2.0	12.6	29.1	45.2	2.0	5.5	1.5	2.0	74.7	
現業職	171	2.9	12.3	20.5	46.8	2.9	8.8	2.3	3.5	76.7	
その他	98	4.1	8.2	25.5	43.9	3.1	8.2	4.1	3.1	77.8	

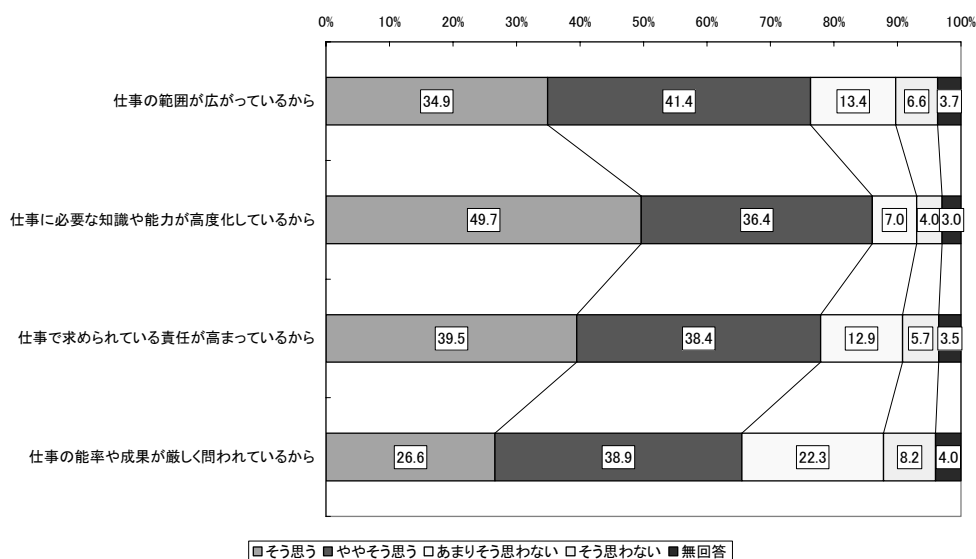
## (5) 仕事の変化<sup>5</sup>

### ①雇用形態別の特徴

研修や自己啓発を行う仕事上の理由について、図表 2-2-9 の「そう思う」と「ややそう思う」の合計比率に注目すると、すべての項目は6割以上にのぼり、その中では「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」(合計比率 86.1%) が最も多く、これに「仕事で求められている責任が高まっているから」(同 77.9%)、「仕事の範囲が広がっているから」(同 76.3%)、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」(同 65.5%) が続く。

<sup>5</sup> この項に関する設問は、「過去1年間に研修や自己啓発を行った」者を対象実施。回答数は1,924件である。

図表 2-2-9 研修や自己啓発を行う仕事上の理由 (n=1,924)



そこで、この結果を得点化した「仕事変化指数」（図表 2-2-10 参照、算出方法は図表の注参照）を雇用形態別にみると、自由業・自営業の者で「仕事に必要な知識や能力や高度化しているから」（3.52 点）、「仕事で求められる責任が高まっているから」（3.29 点）、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」（2.97 点）の指数の値はそれぞれ大きく、これらの理由に対して肯定的な見方をしている。

### ②正社員の特徴

正社員の特徴を年齢別と従業員規模別にみると、年齢および規模に比例した有意な傾向はみられず、研修や自己啓発を行う仕事上の理由に年齢や従業員規模による違いはみられない。

しかしながら、職種別の結果をみると職種との間に有意な関係がみられる。サービス業ですべての理由に対して肯定的な見方をしており、「仕事の範囲が広がっているから」（3.34 点）、「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」（3.49 点）、「仕事で求められる責任が高まっているから」（3.36 点）、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」（3.08 点）の値がそれぞれ大きい。この他に「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」については専門・技術職（3.48 点）でも大きく、肯定的な見方をしている。

### ③非正社員の特徴

非正社員の特徴を確認すると、年齢別および従業員規模別に比例した有意な傾向はみられず、研修や自己啓発を行う仕事上の理由に年齢や従業員規模による違いはみられない。

図表 2-2-10 「研修や自己啓発」を行う仕事上の理由（仕事変化指数）（n=1,924）

		TOTAL	仕事の範囲 が広がって いるから	仕事に必要 な知識や能 力が高度化 しているか ら	仕事で求め られている 責任が高 まっている から	仕事の能率 や成果が厳 しく問われ ているから
【全 体】		1,924	3.09	3.36	3.16	2.87
雇用 形態 の 特徴	【雇用形態】					
	正社員	1,425	3.11	3.40	3.19	2.89
	非正社員	228	2.87	2.94	2.81	2.65
	自由業・自営業	271	3.16	3.52	3.29	2.97
正社員 の 特徴	【全 体】	1,425	3.11	3.40	3.19	2.89
	【年齢別】					
	20歳代	256	3.01	3.37	3.10	2.86
	30歳代	453	3.15	3.39	3.18	2.91
	40歳代	361	3.15	3.41	3.27	2.93
	50歳以上	355	3.07	3.40	3.19	2.85
	【従業員規模別】					
	30人未満	242	3.22	3.45	3.25	2.88
	100人未満	172	3.27	3.45	3.20	2.96
	300人未満	176	2.98	3.27	3.13	2.91
	1,000人未満	184	3.08	3.36	3.13	2.88
	1,000人以上	426	3.06	3.40	3.20	2.96
	公務	190	3.07	3.41	3.15	2.71
	【職種別】					
専門・技術職	607	3.11	3.48	3.19	2.88	
事務職	375	3.06	3.30	3.08	2.76	
営業・販売職	238	3.15	3.37	3.28	3.06	
サービス職	67	3.34	3.49	3.36	3.08	
現業職	77	2.98	3.18	3.26	3.02	
その他	51	3.10	3.47	3.16	2.80	
非正社員 の 特徴	【全 体】	228	2.87	2.94	2.81	2.65
	【年齢別】					
	20歳代	46	2.79	2.94	2.65	2.48
	30歳代	55	2.92	3.07	2.92	2.90
	40歳代	69	2.83	2.97	2.85	2.65
	50歳以上	58	2.93	2.78	2.77	2.55
	【従業員規模別】					
	30人未満	68	2.95	2.94	2.59	2.48
	100人未満	39	2.80	2.92	3.00	2.77
	300人未満	28	2.63	2.89	2.71	2.64
	1,000人未満	21	3.05	2.95	3.05	2.80
	1,000人以上	45	2.96	3.05	2.87	2.76
	公務	15	2.47	2.47	2.66	2.27
	【職種別】					
専門・技術職	47	3.00	3.21	3.11	2.68	
事務職	39	2.92	2.86	2.73	2.57	
営業・販売職	37	2.77	2.89	2.86	2.80	
サービス職	53	2.83	2.83	2.61	2.58	
現業職	26	2.79	2.92	2.88	2.88	
その他	23	2.77	2.82	2.59	2.32	
自由業・自 営業の 特徴	【全 体】	271	3.16	3.52	3.29	2.97
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	78	3.24	3.49	3.37	2.90
	40歳代	94	3.16	3.49	3.21	3.00
	50歳以上	99	3.10	3.57	3.32	3.00
	【業種別】					
	建設業	18	3.18	3.34	3.30	3.06
	製造業	7	3.40	3.40	3.00	2.20
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	3.00	3.33	2.67	2.33
	情報通信業	5	3.60	3.40	3.00	2.80
	運輸業	0	0.00	0.00	0.00	0.00
	卸売・小売業	34	2.89	3.48	3.21	2.93
	金融・保険・不動産業	13	2.93	3.62	3.00	3.00
飲食店・宿泊業	7	3.00	3.14	2.67	3.33	
医療・福祉	17	3.59	3.94	3.71	3.41	
教育・学習支援業	55	2.96	3.50	3.36	2.94	
サービス業	73	3.22	3.47	3.31	2.95	
その他	32	3.42	3.64	3.39	2.94	
【従業員規模別】						
0人	199	3.17	3.52	3.32	2.95	
1人	24	3.18	3.43	3.27	3.27	
2人以上	46	3.16	3.56	3.20	2.96	

注：仕事変化指数＝（「そう思う」×4点＋・・・＋「そう思わない」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、肯定的な意見であることを示す。



しかしながら、職種別にみると、専門・技術職で「仕事の範囲が広がっているから」（3.00点）、「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」（3.21点）、「仕事で求められる責任が高まっているから」（3.11点）に対する肯定的な意見が多くなるのに対し、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」に対する肯定的な意見は、営業・販売職（2.80点）と現業職（2.88点）で多くみられる。

#### ④自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の特徴については、年齢と従業員規模の2つの面から確認する。まず年齢別との関連でみると、年齢に比例した有意な傾向はみられず、研修や自己啓発を行う仕事上の理由に年齢による違いはみられない。

業種と従業員規模からなる勤務先特性別の結果をみると、第一に業種別には異なった特徴がみられ<sup>6</sup>、医療・福祉ですべての項目の指数値が大きく、これらの理由に対して肯定的な見方をしている。しかしながら、第二に従業員規模別には、規模との間に有意な関係はみられない。

## 2 能力開発ニーズの内容

### 2.1 時間の面からみると

#### (1) 全体の時間のニーズ

##### ①雇用形態別の特徴

回答者は今後、研修や自己啓発のための時間をどの程度「増減」したいと考えているのだろうか。本調査研究では、①全体、②教育訓練機関別、③分野別、④資格取得のための時間、の4つの視点から明らかにしている。まず全体の時間については、増加派（49.8%：「増やしたい」17.2%＋「やや増やしたい」32.2%）と現状維持派（43.6%）とに意見が分かれている（図表 2-2-11 を参照）。

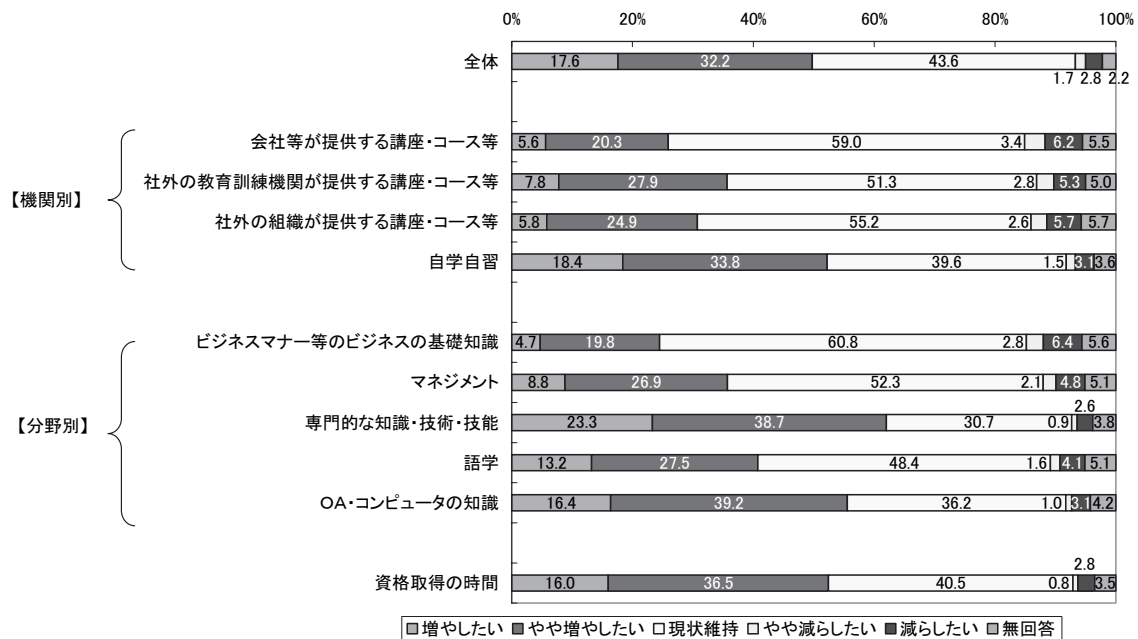
こうした結果を得点化した「全体方針指数」（図表 2-2-12 参照、算出方法は図表の注参照）の結果を雇用形態別にみると、指数の値は正社員でやや大きいのに比べ、非正社員の値は低く、自由業・自営業はそれらの中間の水準にある。

##### ②正社員の特徴

年齢別の結果をみると、年齢に比例した有意な関係はみられないものの、30歳代および40歳代といった働き盛りの年齢層を中心に指数の値が高い水準にある。従業員規模別にみると、規模の大きい企業の者ほど研修や自己啓発の時間を増やす傾向にあり、指数値は30人未満の3.54点から1,000人以上の3.82点へと増えている。職種別には、営業・販売職（3.77点）ほど指数値が大きく、研修や自己啓発の時間を増そうと考えている。

<sup>6</sup> 業種別分析において、サンプル数が少ない「製造業」（7件）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（3件）、「情報通信業」（5件）、運輸業（0件）、「飲食店・宿泊業」（7件）については、分析から除外している。

図表 2-2-11 研修や自己啓発の時間の今後の方針 (n=4,412)



### ③非正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど今後の研修や自己啓発の時間を増やす傾向にあり、その値は50歳以上の3.26点から20歳代の3.66点へと増加している。従業員規模別には、規模との間に有意な傾向はみられないものの、公務で指数値が大きい。職種別との関連では、専門・技術職および事務職で指数値が3.61点、3.62点と大きく、これらの職種の者は今後の研修や自己啓発の時間を増そうと考えている。

### ④自由業・自営業の特徴

第一に年齢別の結果をみると、50歳以上から30歳代へと年齢が若くなるにしたがい、指数値は3.42点から3.65点へと増加しており、若手経営者ほど研修や自己啓発の時間を増やす傾向にある。第二に従業員規模との関連でみると、規模に比例した有意な傾向はみられず、研修や自己啓発の時間に関する今後の方針に経営規模による違いはみられない。第三に業種別にみると<sup>7</sup>、教育・学習支援業ほど指数値は大きく、研修や自己啓発の時間を増やそうと考えている。

<sup>7</sup> 業種別分析において、サンプル数が少ない「電気・ガス・熱供給・水道業」(10件)、「情報通信業」(11件)、運輸業(6件)については、分析から除外している。

図表 2-2-12 「研修や自己啓発」のための時間の今後の方針（全体方針指数）（n=4,412）

		TOTAL	全体
【全 体】		4,412	3.62
雇用形態別の特徴	【雇用形態】		
	正社員	2,973	3.67
	非正社員	885	3.46
	自由業・自営業	554	3.56
正社員の特徴	【全 体】	2,973	3.67
	【年齢別】		
	20歳代	532	3.67
	30歳代	972	3.78
	40歳代	739	3.75
	50歳以上	730	3.43
	【従業員規模別】		
	30人未満	629	3.54
	100人未満	418	3.60
	300人未満	383	3.62
	1,000人未満	396	3.72
	1,000人以上	724	3.82
	公務	354	3.65
	【職種別】		
	専門・技術職	1,082	3.70
	事務職	801	3.72
営業・販売職	524	3.77	
サービス職	157	3.57	
現業職	279	3.31	
その他	111	3.64	
非正社員の特徴	【全 体】	885	3.46
	【年齢別】		
	20歳代	158	3.66
	30歳代	232	3.53
	40歳代	249	3.45
	50歳以上	246	3.26
	【従業員規模別】		
	30人未満	305	3.37
	100人未満	159	3.41
	300人未満	123	3.52
	1,000人未満	78	3.41
	1,000人以上	130	3.59
	公務	44	3.63
	【職種別】		
	専門・技術職	115	3.61
	事務職	150	3.62
営業・販売職	133	3.34	
サービス職	199	3.52	
現業職	171	3.27	
その他	98	3.41	
自由業・自営業の特徴	【全 体】	554	3.56
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.00
	30歳代	168	3.65
	40歳代	180	3.63
	50歳以上	206	3.42
	【業種別】		
	建設業	45	3.53
	製造業	24	3.33
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	2.90
	情報通信業	11	3.55
	運輸業	6	3.50
	卸売・小売業	93	3.34
	金融・保険・不動産業	25	3.64
	飲食店、宿泊業	41	3.54
	医療・福祉	20	3.70
教育・学習支援業	73	3.94	
サービス業	135	3.59	
その他	62	3.57	
【従業員規模別】			
0人	402	3.61	
1人	46	3.38	
2人以上	98	3.47	

注：全体方針指数＝（「増やしたい」×5点＋・・・＋「減らしたい」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、時間を増やしたいことを示す。

## （２）教育訓練機関別にみた時間のニーズ

### ①雇用形態別の特徴

つぎに研修や自己啓発を行うにあたってどの教育訓練機関の研修等を増やしたいのか、教育訓練機関別の方針をみると、「自学自習」で増加派（52.2%：「増やしたい」18.4%＋「やや増やしたい」33.8%）の回答が多いのに対し、残る「会社等が提供する講座・コース等」「社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等」「社外の組織が提供する講座・コース等」では現状維持派（同 59.0%、同 51.3%、同 55.2%）の回答が多い（前掲図表 2-2-11 参照）。

こうした結果を得点化した「機関別方針指数」（図表 2-2-13 参照、算出方法は図表の注を参照）の結果を雇用形態別にみると、自由業・自営業ほど「自学自習」の時間を増やす傾向にある。

### ②正社員の特徴

第一に年齢別との関連では、年齢の若い者ほど「自学自習」の時間を増やそうと考えており、その値は 50 歳以上の 3.51 点から 20 歳代の 3.74 点へと増加している。第二に従業員規模別にみると、規模との間に有意な関係はみられない。

第三に職種別の結果をみると、研修や自己啓発の時間を積極的に増やそうと考えている職種は専門・技術職と事務職で、専門・技術職は「社外の教育訓練機関」（指数値 3.42 点）、「社外の組織」（同 3.37 点）、「自学自習」（同 3.71 点）の、事務職は「社外の教育訓練機関」（同 3.43 点）、「自学自習」（同 3.70 点）の値がそれぞれ大きい。

### ③非正社員の特徴

年齢との関連でみると、年齢の若い者ほど研修や自己啓発の時間を積極的に増やそうと考えており、50 歳以上から 20 歳代になるにつれて「会社等やグループ会社等」は同 3.00 点から同 3.30 点へ、「社外の教育訓練機関」は同 2.97 点から同 3.31 点へ、「社外の組織」は同 3.37 点から同 3.79 点へとそれぞれ増えている。

従業員規模別には、規模の大きい企業および公務の者ほど「自学自習」の時間を積極的に増やそうと考えている。

職種別の結果をみると、研修や自己啓発の時間を積極的に増やそうと考えている職種は事務職で、「会社等やグループ会社等」（3.33 点）、「社外の教育訓練機関」（3.39 点）、「自学自習」（3.65 点）の値はそれぞれ大きい。それに対し、専門・技術職およびサービス職は「自学自習」（同 3.66 点、同 3.64 点）の時間を増やす傾向にある。

### ④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど「会社等やグループ会社等」「社外の教育訓練機関」「自学自習」の時間を増やす傾向にある。

業種および従業員規模からなる勤務先特性との関連では、第一に積極的に時間を増やそうと考えている業種は医療・福祉で「会社等やグループ会社等」（3.39 点）、「社外の教育訓練機関」（3.65 点）、「社外の組織」（3.35 点）の値はそれぞれ大きい。この他に教育・学習支援

業で「自学自習」(4.29 点)の値が大きい。しかしながら、第二従業員規模別の結果をみると、規模との間に有意な関係はみられず、研修や自己啓発の時間に関する今後の方針に経営規模による違いはみられない。

図表 2-2-13 「研修や自己啓発」のための時間の今後の方針 (機関別方針指数) (n=4,412)

		TOTAL	会社等やグループ会社	社外の教育訓練機関	社外の組織	自学自習
【全体】		4,412	3.17	3.32	3.24	3.65
雇用形態別の特徴	【雇用形態】					
	正社員	2,973	3.18	3.37	3.28	3.66
	非正社員	885	3.16	3.18	3.14	3.54
	自由業・自営業	554	3.12	3.21	3.15	3.80
正社員の特徴	【全体】	2,973	3.18	3.37	3.28	3.66
	【年齢別】					
	20歳代	532	3.18	3.41	3.30	3.74
	30歳代	972	3.24	3.48	3.37	3.71
	40歳代	739	3.24	3.43	3.28	3.68
	50歳以上	730	3.01	3.13	3.14	3.51
	【従業員規模別】					
	30人未満	629	3.13	3.33	3.27	3.60
	100人未満	418	3.10	3.37	3.30	3.65
	300人未満	383	3.12	3.33	3.24	3.63
	1,000人未満	396	3.20	3.41	3.31	3.64
	1,000人以上	724	3.24	3.45	3.30	3.72
	公務	354	3.20	3.31	3.30	3.69
	【職種別】					
	専門・技術職	1,082	3.21	3.42	3.37	3.71
	事務職	801	3.15	3.43	3.30	3.70
営業・販売職	524	3.21	3.38	3.30	3.67	
サービス職	157	3.18	3.24	3.12	3.57	
現業職	279	3.04	3.05	3.01	3.32	
その他	111	3.12	3.43	3.18	3.79	
非正社員の特徴	【全体】	885	3.16	3.18	3.14	3.54
	【年齢別】					
	20歳代	158	3.30	3.31	3.27	3.79
	30歳代	232	3.21	3.23	3.11	3.64
	40歳代	249	3.18	3.21	3.18	3.42
	50歳以上	246	3.00	2.97	3.00	3.37
	【従業員規模別】					
	30人未満	305	3.13	3.16	3.12	3.48
	100人未満	159	3.14	3.11	3.09	3.51
	300人未満	123	3.21	3.20	3.20	3.51
	1,000人未満	78	3.07	3.15	3.10	3.60
	1,000人以上	130	3.28	3.25	3.12	3.61
	公務	44	3.20	3.28	3.30	3.78
	【職種別】					
	専門・技術職	115	3.26	3.23	3.25	3.66
	事務職	150	3.33	3.39	3.29	3.65
営業・販売職	133	3.08	3.07	3.01	3.44	
サービス職	199	3.19	3.18	3.16	3.64	
現業職	171	3.00	3.01	3.01	3.35	
その他	98	3.13	3.18	3.06	3.48	
自由業・自営業の特徴	【全体】	554	3.12	3.21	3.15	3.80
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	168	3.16	3.33	3.16	4.02
	40歳代	180	3.12	3.19	3.18	3.80
	50歳以上	206	3.08	3.11	3.11	3.62
	【業種別】					
	建設業	45	3.24	3.14	3.21	3.81
	製造業	24	2.76	2.81	2.95	3.39
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	3.10	2.70	2.80	3.60
	情報通信業	11	3.00	3.40	3.30	4.10
	運輸業	6	3.17	3.50	3.50	3.50
	卸売・小売業	93	3.01	2.98	3.04	3.61
	金融・保険・不動産業	25	3.27	3.45	3.25	3.75
	飲食店・宿泊業	41	3.11	3.22	3.31	3.75
	医療・福祉	20	3.39	3.65	3.35	3.63
教育・学習支援業	73	3.07	3.38	3.11	4.29	
サービス業	135	3.16	3.31	3.20	3.73	
その他	62	3.15	3.13	3.09	3.88	
【従業員規模別】						
0人	402	3.10	3.20	3.12	3.82	
1人	46	3.15	3.37	3.30	3.56	
2人以上	98	3.14	3.16	3.15	3.86	

注：機関別方針指数 = (「増やしたい」×5点 +・・・+「減らしたい」×1点)を(母数-無回答)で除した値。なお、値が大きいほど、時間を増やしたいことを示す。

### （３）分野別にみた時間のニーズ

#### ①雇用形態別の特徴

研修や自己啓発を行うにあたってどの分野の研修を増やしたいかの、分野別の方針については、「専門的な知識・技術・技能」と「OA・コンピュータの知識」で増加派（同 62.0%：「増やしたい」23.3%＋「やや増やしたい」38.7%、同 55.6%：「増やしたい」16.4%＋「やや増やしたい」39.2%）が多い（前掲**図表 2-2-11**を参照）。それに対し、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」「マネジメント」では現状維持派（同 60.8%、同 52.3%）が多く、「語学」では増加派（40.7%：「増やしたい」13.2%＋「やや増やしたい」27.5%）と現状維持派（48.4%）とに意見がわかれている。

こうした結果を得点化した「分野別方針指数」（**図表 2-2-14**参照、算出方法は図表の注参照）の結果を雇用形態別にみると、正社員ほど「マネジメント」「専門的な知識・技術・技能」の時間を増やす傾向にある。

#### ②正社員の特徴

年齢別との関連では、年齢の若い者ほど多岐にわたる分野の時間を増やそうと考えており、50歳以上から20歳代になるにつれて「ビジネスの基礎知識」の値は2.93点から3.36点へ、「専門的な知識・技術・技能」の値は3.61点から4.02点へ、「語学」の値は3.28点から3.61点へ、「OA・コンピュータ」の値は3.58点から3.78点へとそれぞれ増加している。

従業員規模別にみると、規模に比例した有意な傾向はみられない。職種別の結果をみると、職種によって異なる特徴がみられる。専門・技術職は「専門的な知識・技術・技能」（4.01点）と「語学」（3.57点）の時間を増やそうと考えているのに対し、事務職は「語学」（3.57点）、「OA・コンピュータ」（3.80点）を、営業・販売職は「マネジメント」（3.63点）をそれぞれ増やそうと考えている。

#### ③非正社員の特徴

年齢別にみると、おおむね年齢の若い者ほどすべての分野の時間を増やそうと考えており、その値は「ビジネスの基礎知識」が50歳以上の2.92点から20歳代3.50点へ、「マネジメント」が同2.88点から同3.32点へ、「専門的な知識・技術・技能」が同3.33点から同3.91点へ、「語学」が同3.25点から同3.69点へ、「OA・コンピュータ」が同3.48点から同3.88点へとそれぞれ変化している。従業員規模別には、規模の大きい企業および公務の者ほど「OA・コンピュータ」を増やす傾向にある。

職種別との関連でみると、研修や自己啓発の時間を積極的に増やそうと考えているのは事務職で、「ビジネスの基礎知識」（3.34点）、「語学」（3.67点）、「OA・コンピュータ」（4.02点）の値がそれぞれ大きい。この他に専門・技術職は「専門的な知識・技術・技能」（3.92点）の時間を増やす傾向にある。

図表 2-2-14 「研修や自己啓発」のための時間の今後の方針（分野別方針指数）（n=4,412）

		TOTAL	ビジネス の基礎知識	マネジ メント	専門的な 知識・技 術・技能	語学	OA・コ ンピュ ータ
【全 体】		4,412	3.15	3.35	3.82	3.46	3.68
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】						
	正社員	2,973	3.14	3.43	3.89	3.49	3.67
	非正社員	885	3.16	3.09	3.63	3.43	3.70
	自由業・自営業	554	3.10	3.26	3.79	3.37	3.67
【全 体】		2,973	3.14	3.43	3.89	3.49	3.67
正 社 員 の 特 徴	【年齢別】						
	20歳代	532	3.36	3.37	4.02	3.61	3.78
	30歳代	972	3.22	3.56	3.99	3.57	3.68
	40歳代	739	3.08	3.50	3.91	3.49	3.67
	50歳以上	730	2.93	3.23	3.61	3.28	3.58
	【従業員規模別】						
	30人未満	629	3.26	3.40	3.87	3.45	3.73
	100人未満	418	3.16	3.39	3.89	3.44	3.69
	300人未満	383	3.10	3.37	3.87	3.43	3.70
	1,000人未満	396	3.15	3.43	3.91	3.49	3.65
	1,000人以上	724	3.09	3.54	3.90	3.63	3.58
	公務	354	3.12	3.37	3.85	3.44	3.78
	【職種別】						
	専門・技術職	1,082	3.11	3.44	4.01	3.57	3.65
	事務職	801	3.22	3.40	3.86	3.57	3.80
	営業・販売職	524	3.20	3.63	3.85	3.46	3.69
	サービス職	157	3.15	3.36	3.79	3.37	3.55
	現業職	279	3.00	3.16	3.58	3.11	3.46
	その他	111	3.04	3.34	3.95	3.57	3.70
【全 体】		885	3.16	3.09	3.63	3.43	3.70
非 正 社 員 の 特 徴	【年齢別】						
	20歳代	158	3.50	3.32	3.91	3.69	3.88
	30歳代	232	3.15	3.10	3.70	3.44	3.69
	40歳代	249	3.17	3.11	3.65	3.39	3.76
	50歳以上	246	2.92	2.88	3.33	3.25	3.48
	【従業員規模別】						
	30人未満	305	3.14	3.09	3.58	3.46	3.60
	100人未満	159	3.20	3.14	3.70	3.31	3.62
	300人未満	123	3.19	3.04	3.55	3.41	3.71
	1,000人未満	78	3.05	2.98	3.54	3.33	3.78
	1,000人以上	130	3.25	3.18	3.76	3.47	3.80
	公務	44	3.20	3.14	3.76	3.80	4.07
	【職種別】						
	専門・技術職	115	3.11	3.21	3.92	3.41	3.65
	事務職	150	3.34	3.14	3.71	3.67	4.02
	営業・販売職	133	3.13	3.03	3.50	3.31	3.70
	サービス職	199	3.28	3.16	3.70	3.47	3.67
	現業職	171	3.01	2.98	3.41	3.26	3.49
	その他	98	3.08	3.02	3.61	3.46	3.61
【全 体】		554	3.10	3.26	3.79	3.37	3.67
自 由 業 ・ 自 営 業 の 特 徴	【年齢別】						
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	168	3.22	3.46	4.00	3.50	3.71
	40歳代	180	3.06	3.16	3.75	3.34	3.73
	50歳以上	206	3.05	3.18	3.64	3.30	3.59
	【業種別】						
	建設業	45	3.43	3.48	3.91	3.44	3.79
	製造業	24	3.00	3.00	3.52	3.18	3.53
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	2.90	2.90	3.60	3.10	3.30
	情報通信業	11	2.90	3.73	3.46	3.73	3.73
	運輸業	6	2.80	3.83	3.60	3.61	4.00
	卸売・小売業	93	2.99	3.07	3.42	3.36	3.67
	金融・保険・不動産業	25	3.26	3.13	3.68	3.13	4.00
	飲食店・宿泊業	41	3.14	3.20	3.63	3.11	3.69
	医療・福祉	20	3.05	3.26	4.16	3.37	3.21
	教育・学習支援業	73	2.94	3.18	4.05	3.52	3.70
	サービス業	135	3.19	3.36	3.96	3.27	3.57
	その他	62	3.09	3.30	3.80	3.56	3.85
	【従業員規模別】						
	0人	402	3.10	3.24	3.77	3.37	3.68
1人	46	3.16	3.31	3.75	3.38	3.52	
2人以上	98	3.10	3.27	3.85	3.33	3.68	

注：分野別方針指数 = 「増やしたい」×5点＋・・・＋「減らしたい」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、時間を増やしたいことを示す。

#### ④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど「ビジネスの基礎知識」「専門的な知識・技術・技能」「語学」の時間を増やす傾向にある。

勤務先特性との関連で第一に業種別にみると、建設業は「ビジネスの基礎知識」（3.43点）と「マネジメント」（3.48点）の時間を増やそうと考えているのに対し、教育・学習支援業は「専門的な知識・技術・技能」（4.06点）、「語学」（3.52点）の時間を、金融・保険・不動産業は「OA・コンピュータ」（4.00点）の時間を、医療・福祉は「専門的な知識・技術・技能」（4.16点）の時間をそれぞれ増やす傾向にある。第二に従業員規模別には、規模の大きさととの間に有意な関係はみられない。

### （４）資格取得の時間のニーズ

#### ①雇用形態別の特徴

最後に研修や自己啓発を行うにあたって、資格取得の時間を増やしたいかをみる資格取得の時間については、増加派（52.5%：「増やしたい」16.0%＋「やや増やしたい」36.5%）が最も多く、現状維持派（40.5%）がこれに続いている（前掲図表 2-2-11 参照）。

こうした結果を得点化した「資格取得時間方針指数」（図表 2-2-15 参照、算出方法は図表の注参照）の結果を雇用形態別にみると、指数値は正社員（3.68点）および非正社員（3.62点）で大きく、自由業・自営業（3.46点）で小さい。

#### ②正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど資格取得のための時間を増やす傾向にあり、その値は50歳以上の3.32点から20歳代の3.92点へと大きくなる。従業員規模との関連では、規模に比例した有意な関係はみられない。職種別にみると、指数の値は事務職（3.72点）、営業・販売職（3.75点）で大きく、現業職の値（3.45点）は小さい。

#### ③非正社員の特徴

年齢別との関連でみると、正社員と同様に年齢の若い者ほど資格取得のための時間を増やそうと考えており、指数値は50歳以上の3.28点から20歳代の3.87点へと大きくなっている。従業員規模別の結果をみると、規模との間に有意な傾向はみられないものの、公務で指数の値が大きく、資格取得の時間を増やす方向にある。職種別には、専門・技術職（3.75点）および事務職（3.72点）で指数の値は大きく、資格取得の時間を増やそうと考えているのに対し、現業職の値（3.43点）は小さい。

#### ④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど資格取得時間を増やす傾向にあり、その値は50歳以上の3.35点から30歳代の3.58点へと増加している。

勤務先特性との関連でみると、第一に業種別には建設業で指数値（3.77点）が大きく、製造業の値（3.13点）は小さい。しかしながら、第二に従業員規模別には規模との間に有意な



関係はみられない。

図表 2-2-15 「研修や自己啓発」のための時間の今後の方針（資格取得時間方針指数）（n=4,412）

		TOTAL	資格取得時間
【全 体】		4,412	3.65
雇用 形態 の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	2,973	3.68
	非正社員	885	3.62
	自由業・自営業	554	3.46
正社員 の 特徴	【全 体】	2,973	3.68
	【年齢別】		
	20歳代	532	3.92
	30歳代	972	3.84
	40歳代	739	3.65
	50歳以上	730	3.32
	【従業員規模別】		
	30人未満	629	3.68
	100人未満	418	3.68
	300人未満	383	3.69
	1,000人未満	396	3.65
	1,000人以上	724	3.76
	公務	354	3.58
	【職種別】		
	専門・技術職	1,082	3.69
	事務職	801	3.72
営業・販売職	524	3.75	
サービス職	157	3.68	
現業職	279	3.45	
その他	111	3.61	
非正社員 の 特徴	【全 体】	885	3.62
	【年齢別】		
	20歳代	158	3.87
	30歳代	232	3.75
	40歳代	249	3.64
	50歳以上	246	3.28
	【従業員規模別】		
	30人未満	305	3.59
	100人未満	159	3.55
	300人未満	123	3.55
	1,000人未満	78	3.66
	1,000人以上	130	3.70
	公務	44	3.78
	【職種別】		
	専門・技術職	115	3.75
	事務職	150	3.72
営業・販売職	133	3.63	
サービス職	199	3.66	
現業職	171	3.43	
その他	98	3.51	
自由業・自営業 の 特徴	【全 体】	554	3.46
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.00
	30歳代	168	3.58
	40歳代	180	3.47
	50歳以上	206	3.35
	【業種別】		
	建設業	45	3.77
	製造業	24	3.13
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	3.33
	情報通信業	11	3.82
	運輸業	6	3.33
	卸売・小売業	93	3.35
	金融・保険・不動産業	25	3.68
	飲食店・宿泊業	41	3.39
	医療・福祉	20	3.55
教育・学習支援業	73	3.60	
サービス業	135	3.44	
その他	62	3.30	
【従業員規模別】			
0人	402	3.46	
1人	46	3.33	
2人以上	98	3.51	

注：資格取得時間方針指数＝（「増やしたい」×5点＋・・・＋「減らしたい」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、時間を増やしたいことを示す。

## 2. 2 社外の教育訓練機関が提供する研修コース等

### (1) 長期教育訓練コースの受講ニーズ

#### ①雇用形態別の特徴

夜間大学院等を含めた社外の長期の教育訓練コースに対する受講ニーズについて、**図表 2-2-16** をみると、肯定意見が3割弱（「そう思う」7.5%＋「ややそう思う」20.8%）にとどまり、残る7割は否定意見（「そう思わない」40.9%＋「あまりそう思わない」29.0%）にあり、社外の長期教育訓練コースの受講ニーズはそれほど多くない状況にある。

こうした結果を得点化した「受講ニーズ指数」（算出方法は図表の注参照）の結果を雇用形態別にみると、雇用形態との間に有意な関係がみられない。

#### ②正社員の特徴

正社員の特徴を第一に年齢別および従業員規模別にみると、年齢および規模に比例した有意な関係がみられないものの、30歳代の働き盛りの年齢層で受講ニーズが高いという特徴がみられる。第二に職種別にみると、専門・技術職（2.04点）と事務職（2.06点）で受講ニーズが多くみられる。

#### ③非正社員の特徴

年齢との関連では、年齢の若い者ほど受講ニーズが高くなる傾向にあり、指数の値は50歳以上の1.54点から20歳代の2.12点へと大きくなっている。なお、従業員規模および職種別との間に有意な関係はみられない。

#### ④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、若手経営者ほど社外の長期教育訓練コースの受講ニーズが高まり、その値は50歳以上の1.77点から30歳代の2.12点へと増加している。

勤務先特性別にみると、第一に業種別には金融・保険・不動産業、医療・福祉および教育・学習支援業で指数値（同2.24点、同2.25点、同2.25点）が大きく、これらの業種で受講ニーズが大きい。しかしながら第二に従業員規模別にみると、規模に比例した有意な傾向はみられない。

図表 2-2-16 長期の教育訓練コースの受講ニーズ (n=4,412)

		TOTAL	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	受講ニーズ指数
【全 体】		4,412	7.5	20.8	29.0	40.9	1.7	1.95
雇用形態別の特徴	【雇用形態】							
	正社員	2,973	7.7	21.5	30.0	39.3	1.4	1.97
	非正社員	885	5.8	18.1	27.8	45.4	2.9	1.84
	自由業・自営業	554	8.7	21.5	25.6	42.8	1.4	1.96
正社員の特徴	【全 体】	2,973	7.7	21.5	30.0	39.3	1.4	1.97
	【年齢別】							
	20歳代	532	7.3	22.4	29.7	38.7	1.9	1.98
	30歳代	972	10.6	24.0	30.9	33.5	1.0	2.12
	40歳代	739	7.0	22.3	32.2	37.3	1.1	1.99
	50歳以上	730	4.9	16.8	27.0	49.2	2.1	1.77
	【従業員規模別】							
	30人未満	629	6.0	21.1	28.0	42.6	2.2	1.90
	100人未満	418	8.9	21.3	30.9	37.8	1.2	2.02
	300人未満	383	8.4	20.6	30.8	39.2	1.0	1.98
	1,000人未満	396	6.8	20.7	32.1	39.6	0.8	1.95
	1,000人以上	724	8.1	22.7	31.6	36.0	1.5	2.03
	公務	354	9.0	22.3	29.1	38.4	1.1	2.02
	【職種別】							
専門・技術職	1,082	9.6	22.5	28.8	37.3	1.8	2.04	
事務職	801	8.2	24.8	30.8	34.8	1.2	2.06	
営業・販売職	524	5.9	20.2	33.8	38.9	1.1	1.93	
サービス職	157	7.6	21.7	22.9	45.9	1.9	1.91	
現業職	279	3.2	10.8	31.5	53.4	1.1	1.63	
その他	111	6.3	19.8	27.0	45.9	0.9	1.86	
非正社員の特徴	【全 体】	885	5.8	18.1	27.8	45.4	2.9	1.84
	【年齢別】							
	20歳代	158	10.1	24.1	30.4	32.9	2.5	2.12
	30歳代	232	6.9	20.3	27.6	44.4	0.9	1.90
	40歳代	249	2.8	18.5	32.9	44.2	1.6	1.80
	50歳以上	246	4.9	11.8	21.1	55.7	6.5	1.64
	【従業員規模別】							
	30人未満	305	5.6	14.4	29.2	48.2	2.6	1.77
	100人未満	159	5.0	20.8	27.0	42.8	4.4	1.87
	300人未満	123	6.5	17.1	24.4	48.8	3.3	1.81
	1,000人未満	78	5.1	15.4	38.5	39.7	1.3	1.86
	1,000人以上	130	6.9	24.6	23.8	44.6	0.0	1.94
	公務	44	6.8	18.2	27.3	38.6	9.1	1.93
	【職種別】							
専門・技術職	115	7.8	23.5	20.0	47.0	1.7	1.92	
事務職	150	7.3	13.3	34.7	44.0	0.7	1.84	
営業・販売職	133	7.5	18.0	27.8	43.6	3.0	1.89	
サービス職	199	5.0	20.6	31.7	39.2	3.5	1.91	
現業職	171	2.3	18.1	25.1	52.6	1.8	1.69	
その他	98	7.1	15.3	20.4	50.0	7.1	1.78	
自由業・自営業の特徴	【全 体】	554	8.7	21.5	25.6	42.8	1.4	1.96
	【年齢別】							
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.00
	30歳代	168	13.1	28.0	22.0	36.3	0.6	2.18
	40歳代	180	7.8	21.1	30.6	39.4	1.1	1.97
	50歳以上	206	5.8	16.5	24.3	51.0	2.4	1.77
	【業種別】							
	建設業	45	8.9	31.1	26.7	33.3	0.0	2.16
	製造業	24	0.0	8.3	41.7	41.7	8.3	1.64
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	0.0	20.0	10.0	70.0	0.0	1.50
	情報通信業	11	9.1	27.3	9.1	54.5	0.0	1.91
	運輸業	6	0.0	16.7	33.3	50.0	0.0	1.67
	卸売・小売業	93	5.4	20.4	24.7	49.5	0.0	1.82
	金融・保険・不動産業	25	12.0	32.0	24.0	32.0	0.0	2.24
	飲食店・宿泊業	41	2.4	14.6	26.8	56.1	0.0	1.63
	医療・福祉	20	20.0	20.0	25.0	35.0	0.0	2.25
	教育・学習支援業	73	15.1	26.0	26.0	31.5	1.4	2.25
	サービス業	135	9.6	19.3	25.9	43.0	2.2	1.95
	その他	62	6.5	22.6	22.6	46.8	1.6	1.89
【従業員規模別】								
0人	402	9.2	21.1	24.6	43.3	1.7	1.96	
1人	46	4.3	21.7	26.1	45.7	2.2	1.84	
2人以上	98	9.2	22.4	28.6	39.8	0.0	2.01	

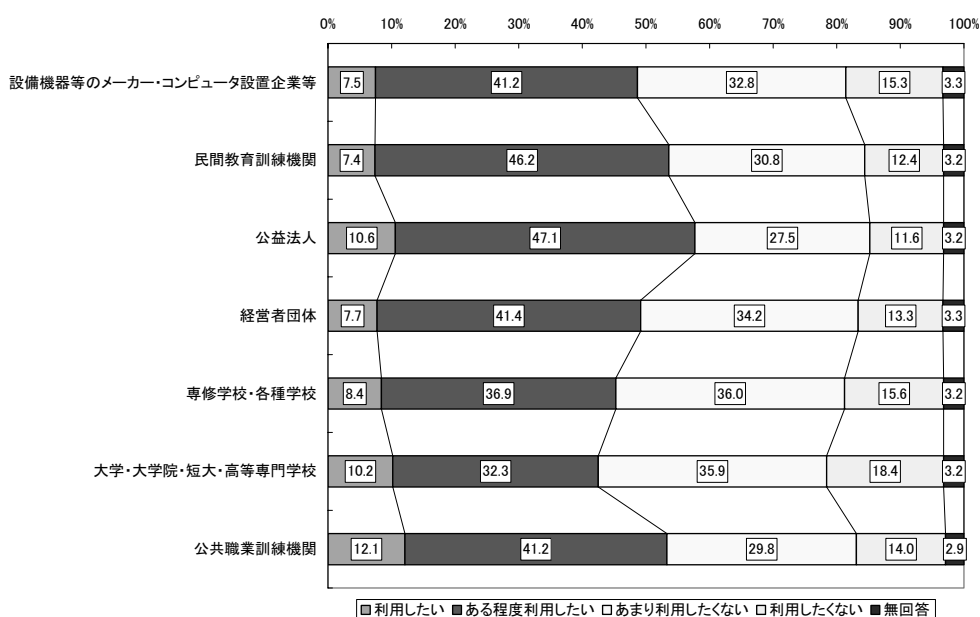
注：受講ニーズ指数 = (「そう思う」×4点 + 「ややそう思う」×3点 + 「あまりそう思わない」×2点 + 「そう思わない」×1点) を (母数 - 無回答) で除した値。なお、値が大きいほど、受講ニーズが高いことを示す。

## (2) 社外の教育訓練機関が提供する講座やコース等の利用ニーズ

### ①雇用形態別の特徴

社外教育訓練機関が提供する講座やコースの利用ニーズについて、**図表 2-2-17**の「利用したい」と「ある程度利用したい」の合計比率を注目してもらいたい。第一に各機関とも利用ニーズは5割前後の水準にあり、意見が分かれている状況にある。第二にその中では、「公益法人」(合計比率 57.7%)が最も多く、「民間教育訓練機関」(同 53.6%)、「公共職業訓練機関」(同 53.3%)がこれに続く。

**図表 2-2-17 社外の教育訓練機関が提供する訓練コースへのニーズ (n=4,412)**



そこで、こうした結果を得点化した「利用ニーズ指数」(**図表 2-2-18**参照、算出方法は図表の注参照)の結果を雇用形態別にみると、非正社員ほど「公共職業訓練機関」の利用ニーズが大きくなる。

### ②正社員の特徴

年齢別には、おおむね年齢の若い者ほど「民間教育訓練機関」「専修学校・各種学校」の利用ニーズが大きくなり、その値は「民間教育訓練機関」が50歳以上の2.35点から20歳代の2.65点へ、「専修学校・各種学校」が同2.24点から同2.54点へとそれぞれ変化している。

従業員規模別の結果をみると、おおむね規模の大きい企業の者ほど「民間教育訓練機関」「大学・大学院・短大・高等専門学校」の利用ニーズが大きくなり、しかも「大学・大学院・短大・高等専門学校」については公務の利用ニーズが多くみられる。

職種別との関連では、社外機関の利用に積極的な職種は事務職で、「公益法人」(2.70点)、「経営者団体」(2.61点)、「専修学校・各種学校」(2.51点)、「大学・大学院・短大・高等専門学校」(2.48点)の値がそれぞれ大きい。この他に専門・技術職で「大学・大学院・短大・

高等専門学校」(2.51点)の値が、現業職で「公共職業訓練機関」(2.57点)の値がそれぞれ大きい。

図表 2-2-18 社外の教育訓練機関が提供コースのニーズ (利用ニーズ指数) (n=4,412)

		TOTAL	設備機器等の メー カー コ ン ピ ュ ー タ 設 置	民間教 育訓 練 機 関	公益法 人	経営者 団 体	専修学 校・各 種学校	大学・ 大 学 ・ 短 大 ・ 高 等 専 門 学 校	公共職 業訓 練 機 関
【全 体】		4,412	2.43	2.50	2.59	2.45	2.40	2.35	2.53
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】								
	正社員	2,973	2.49	2.57	2.63	2.47	2.40	2.41	2.51
	非正社員	885	2.28	2.40	2.54	2.40	2.40	2.20	2.72
	自由業・自営業	554	2.26	2.32	2.46	2.40	2.34	2.33	2.34
正 社 員 の 特 徴	【全 体】	2,973	2.49	2.57	2.63	2.47	2.40	2.41	2.51
	【年齢別】								
	20歳代	532	2.53	2.65	2.58	2.48	2.54	2.48	2.56
	30歳代	972	2.50	2.68	2.63	2.49	2.44	2.44	2.51
	40歳代	739	2.48	2.56	2.67	2.49	2.41	2.45	2.49
	50歳以上	700	2.47	2.36	2.60	2.43	2.24	2.24	2.48
	【従業員規模別】								
	30人未満	629	2.49	2.42	2.54	2.56	2.35	2.19	2.52
	100人未満	418	2.58	2.58	2.73	2.59	2.41	2.38	2.68
	300人未満	383	2.46	2.53	2.61	2.42	2.38	2.36	2.46
	1,000人未満	396	2.49	2.61	2.57	2.49	2.36	2.38	2.46
	1,000人以上	724	2.49	2.70	2.64	2.41	2.41	2.52	2.43
	公務	354	2.49	2.53	2.68	2.34	2.52	2.62	2.52
【職種別】									
専門・技術職	1,082	2.52	2.56	2.66	2.38	2.44	2.51	2.47	
事務職	801	2.55	2.63	2.70	2.61	2.51	2.48	2.60	
営業・販売職	524	2.43	2.61	2.57	2.54	2.27	2.29	2.39	
サービス職	157	2.45	2.49	2.50	2.44	2.40	2.28	2.48	
現業職	279	2.47	2.39	2.42	2.36	2.20	2.10	2.67	
その他	111	2.26	2.46	2.53	2.35	2.30	2.38	2.38	
非 正 社 員 の 特 徴	【全 体】	885	2.28	2.40	2.54	2.40	2.40	2.20	2.72
	【年齢別】								
	20歳代	158	2.39	2.61	2.63	2.41	2.60	2.41	2.72
	30歳代	232	2.34	2.50	2.61	2.42	2.55	2.27	2.72
	40歳代	249	2.33	2.34	2.54	2.43	2.31	2.14	2.83
	50歳以上	246	2.08	2.19	2.41	2.31	2.19	2.03	2.61
	【従業員規模別】								
	30人未満	305	2.22	2.38	2.53	2.41	2.40	2.18	2.69
	100人未満	159	2.25	2.35	2.46	2.34	2.39	2.19	2.61
	300人未満	123	2.37	2.40	2.51	2.31	2.34	2.16	2.67
	1,000人未満	78	2.24	2.45	2.35	2.30	2.40	2.17	2.80
	1,000人以上	130	2.33	2.41	2.62	2.50	2.44	2.20	2.88
	公務	44	2.35	2.54	2.93	2.49	2.42	2.33	2.75
【職種別】									
専門・技術職	115	2.32	2.43	2.71	2.32	2.54	2.32	2.74	
事務職	150	2.36	2.45	2.66	2.50	2.46	2.23	2.93	
営業・販売職	133	2.20	2.32	2.42	2.32	2.38	2.23	2.74	
サービス職	199	2.28	2.48	2.57	2.48	2.49	2.25	2.64	
現業職	171	2.31	2.37	2.42	2.38	2.25	2.12	2.69	
その他	98	2.09	2.20	2.41	2.26	2.20	1.97	2.55	
自 由 業 ・ 自 営 業 の 特 徴	【全 体】	554	2.26	2.32	2.46	2.40	2.34	2.33	2.34
	【年齢別】								
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	168	2.27	2.47	2.50	2.44	2.44	2.32	2.41
	40歳代	180	2.29	2.30	2.53	2.41	2.34	2.40	2.31
	50歳以上	206	2.23	2.20	2.36	2.37	2.26	2.25	2.32
	【業種別】								
	建設業	45	2.55	2.58	2.63	2.59	2.23	2.21	2.61
	製造業	24	2.38	2.04	2.21	2.25	2.00	2.13	2.50
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	2.60	2.40	2.40	2.60	2.40	2.10	2.56
	情報通信業	11	2.28	2.55	2.46	2.64	1.91	2.09	2.37
	運輸業	6	2.80	2.80	2.60	2.40	3.00	2.60	2.84
	卸売・小売業	93	2.21	2.26	2.35	2.46	2.19	2.19	2.36
金融・保険・不動産業	25	2.29	2.54	2.63	2.61	2.17	2.00	2.17	
飲食店・宿泊業	41	2.46	2.36	2.33	2.64	2.23	2.15	2.50	
医療・福祉	20	1.95	2.40	2.70	2.11	2.85	2.85	2.10	
教育・学習支援業	73	2.31	2.38	2.65	2.24	2.64	2.81	2.26	
サービス業	135	2.18	2.21	2.38	2.39	2.45	2.28	2.33	
その他	62	2.00	2.22	2.48	2.22	2.19	2.28	2.12	
【従業員規模別】									
0人	402	2.22	2.31	2.44	2.40	2.36	2.35	2.33	
1人	46	2.16	2.34	2.56	2.39	2.24	2.11	2.40	
2人以上	98	2.39	2.27	2.46	2.38	2.31	2.29	2.38	

注：利用ニーズ指数 = (「利用したい」×4点 + … + 「利用したくない」×1点)を(母数-無回答)で除した値。なお、値が大きいほど、利用ニーズが高いことを示す。

### ③非正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど社外機関の利用に積極的で、「取引先企業等」「民間教育訓練機関」「公益法人」「専修学校・各種学校」「大学・大学院・短大・高等専門学校」の値が大きくなっている。

従業員規模との間に有意な関係がみられないものの、公務で「公益法人」の値が、1,000人以上で「公共職業訓練機関」の値がそれぞれ大きい。

職種別にみると、専門・技術職で「公益法人」(2.71点)と「専修学校・各種学校」(2.54点)の値がそれぞれ大きくなるのに対し、事務職で「公共職業訓練機関」(2.93点)の値が大きい。

### ④自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の特徴を年齢別にみると、若手経営者ほど「民間教育訓練機関」「専修学校・各種学校」の値が大きくなっている。

つぎに業種別および従業員規模別からなる勤務先特性別の結果を見ると、第一に業種によって利用ニーズに違いがみられる。多くの社外機関を積極的に利用しようと考えている業種は建設業で、「設備機器等のメーカー・コンピュータ設置企業等」(2.55点)、「民間教育訓練機関」(2.58点)、「公益法人」(2.63点)、「経営者団体」(2.59点)、「公共職業訓練機関」(2.61点)の指数値がそれぞれ大きい。それとは対照的なのは、医療・福祉および教育・学習支援業で、「公益法人」(同 2.70点、同 2.65点)、「専修学校・各種学校」(同 2.85点、同 2.64点)、「大学・大学院・短大・高等専門学校」(同 2.85点、同 2.81点)の値が大きい。この他には金融・保険・不動産業で「公益法人」(2.63点)、「経営者団体」(2.61点)の値が、飲食・宿泊業で「経営者団体」(2.64点)の値がそれぞれ大きい。しかしながら、第二に従業員規模との間に有意な関係はみられない。

### 第3章 能力開発をとりまく環境

#### 1. 個人の状況～「自己啓発」のために使える「お金」と「時間」

##### (1) 「お金」からみると

###### ①雇用形態別の特徴

個人が自己啓発を行うには、「お金」と「時間」を必要とするが、それらをどの程度確保できるのだろうか。まず「お金」の面から確認すると、昨年の年収は平均 426.8 万円、そのうち 1 年間に「自己啓発」のために使えるお金（以下、「自己啓発予算額」という）は平均 11 万 9,500 円、年収に占める自己啓発予算額（以下、「自己啓発予算比率」という）は平均 2.80% である（**図表 2-3-1** を参照）。

**図表 2-3-1 自己啓発のために使える「お金」（概要・n=4,412）**

		平均（万円）		(a)	(%)
昨年の年収		100万円未満			13.8
		100万円以上300万円未満			27.8
		300万円以上500万円未満			24.3
		500万円以上700万円未満			14.9
		700万円以上1000万円未満			11.2
		1000万円以上			2.3
		無回答			5.8
「自己啓発」に使えるお金 (自己啓発予算額)		平均（千円）		(b)	119.5
	内部構成	0円			11.2
		3万円未満			18.4
		3万円以上5万円未満			14.1
		5万円以上10万円未満			22.8
		10万円以上30万円未満			16.0
		30万円以上50万円未満			6.4
		50万円以上			2.5
無回答			8.7		
自己啓発予算比率	平均 (%)		(c)	2.80	

注1：数値は、昨年の年収と自己啓発予算額の両方を回答した者を母数としている。

注2：「自己啓発予算比率」(c) = 「自己啓発予算額」(b) / 「昨年の年収」(a)

つぎに昨年の年収と自己啓発予算額の内部構成をみると、昨年の年収は「100 万円～300 万円未満」（27.8%）が最も多く、「300 万円～500 万円未満」（24.3%）、「500 万円～700 万円未満」（14.9%）、「100 万未満」（11.3%）、「700 万円～1,000 万円未満」（11.2%）がこれに続く。

自己啓発予算額は「5 万円以上 10 万円未満」が 2 割強（22.8%）を占めて最も多く、これに「3 万円未満」（18.4%）、「10 万円以上 30 万円未満」（16.0%）、「3 万円以上 5 万円未満」（14.1%）、「0 円」（10.9%）が続き、残る高予算額は 1 割りを下回る。

そこで自己啓発予算額と自己啓発予算比率に注目して雇用形態別にみると、自己啓発予算額は自由業・自営業（20 万 2,000 円）が高く、非正社員（6 万 4,900 円）で低い。正社員

(12万400円)はその中間にある。自己啓発予算比率は自己啓発予算額と同じように、自由業・自営業(5.31%)が最も大きく、非正社員(4.86%)がこれに続き、正社員(2.32%)の比率は小さい(図表2-3-2参照)。

### ②正社員の特徴

正社員の特徴を年齢別、従業員規模別および職種別の3つの面から確認する。まず年齢別との関連でみると、自己啓発予算額および自己啓発予算比率との間に年齢に比例した有意な関係はみられないものの、50歳以上の者で自己啓発予算額(15万5,100円)が、20歳代で自己啓発予算比率(3.75%)がそれぞれ大きいという特徴がみられる。

従業員規模別にみると、自己啓発予算額は規模との間に有意な関係はみられない。しかしながら、自己啓発予算比率はおおむね規模の小さい企業の者ほど大きくなり、その値は1,000人以上の2.06%から30人未満の2.95%へと変化している。

職種別の結果をみると、自己啓発予算額および自己啓発予算比率の最も大きい職種はサービス職の13万4,300円、3.39%である。それらと対照的なのは現業職で、自己啓発予算額(8万2,100円)および自己啓発予算比率(1.88%)とも最も小さく、残りの職種はこれらの中に位置している。

### ③非正社員の特徴

非正社員の特徴を正社員と同じように、年齢別、従業員規模別および職種別の3つの面から確認すると、まず年齢別には自己啓発予算額および自己啓発予算比率との間に有意な関係はみられないものの、20歳代で自己啓発予算額(9万4,200円)および自己啓発予算比率(6.72%)が他の年齢層に比べて高い水準にある。

従業員規模別の結果をみると、自己啓発予算額および自己啓発予算比率との間に規模に比例した有意な関係はみられないものの、公務で自己啓発予算額(8万5,000円)および自己啓発予算比率(6.15%)が高い水準にある。

さらに職種別にみると、自己啓発予算額は専門・技術職(8万5,500円)で大きく、事務職(7万3,200円)がこれに続く。それらに対し、現業職(5万0,100円)の予算額は小さく、残りの職種は6万円台の水準にある。しかしながら、自己啓発予算比率は事務職(6.65%)で高いのに対し、現業職(3.21%)で低く、残りの職種は4%台の水準にある。

### ④自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の特徴を年齢別と勤務先特性から確認する。まず年齢別には、自己啓発予算額および自己啓発予算比率との間に年齢に比例した有意な関係はみられないものの、50歳以上の者の自己啓発予算額(22万4,200円)が、30歳代で自己啓発予算比率(5.99%)がそれぞれ高い水準にある。



図表 2-3-2 自己啓発のために使える「お金」 (n=3,945)

		有効 回答数	昨年の年収 (万円)	自己啓発 予算額 (千円)	自己啓発 予算比率 (%)
			(a)	(b)	(c)
【全 体】		3,945	426.8	119.5	2.80
雇用形態 別の特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,690	519.2	120.4	2.32
	非正社員	771	133.3	64.9	4.86
	自由業・自営業	484	380.7	202.0	5.31
正社員 の特徴	【全 体】	2,690	519.2	120.4	2.32
	【年齢別】				
	20歳代	469	300.6	112.8	3.75
	30歳代	900	474.7	109.5	2.31
	40歳代	685	591.8	107.5	1.82
	50歳以上	636	665.1	155.1	2.33
	【従業員規模別】				
	30人未満	551	410.7	121.0	2.95
	100人未満	375	421.4	109.4	2.60
	300人未満	348	456.0	112.2	2.46
	1,000人未満	355	524.7	106.1	2.02
	1,000人以上	673	646.6	133.3	2.06
	公務	330	612.4	127.1	2.08
	【職種別】				
	専門・技術職	1,000	547.7	124.3	2.27
	事務職	728	500.5	121.5	2.43
	営業・販売職	480	560.0	110.0	1.96
サービス職	132	396.7	134.3	3.39	
現業職	240	436.4	82.1	1.88	
その他	94	558.0	198.7	3.56	
非正社員 の特徴	【全 体】	771	133.3	64.9	4.86
	【年齢別】				
	20歳代	136	140.3	94.2	6.72
	30歳代	210	146.5	60.4	4.12
	40歳代	223	119.1	52.6	4.42
	50歳以上	202	130.7	63.2	4.84
	【従業員規模別】				
	30人未満	268	112.6	58.4	5.19
	100人未満	139	147.6	68.9	4.67
	300人未満	110	141.1	67.1	4.76
	1,000人未満	67	127.7	74.5	5.84
	1,000人以上	116	129.3	58.2	4.50
	公務	40	138.2	85.0	6.15
【職種別】					
専門・技術職	108	175.8	85.5	4.86	
事務職	135	110.0	73.2	6.65	
営業・販売職	120	116.5	62.0	5.32	
サービス職	167	128.0	63.7	4.98	
現業職	150	156.2	50.1	3.21	
その他	80	112.3	62.0	5.52	
自由業・自 営業の 特徴	【全 体】	484	380.7	202.0	5.31
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.00
	30歳代	151	331.6	198.6	5.99
	40歳代	161	367.5	181.5	4.94
	50歳以上	172	436.1	224.2	5.14
	【業種別】				
	建設業	43	491.3	214.4	4.36
	製造業	20	317.5	132.5	4.17
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	338.8	95.0	2.80
	情報通信業	11	572.7	163.6	2.86
	運輸業	5	720.0	291.2	4.04
	卸売・小売業	81	335.7	228.9	6.82
	金融・保険・不動産業	22	561.9	157.8	2.81
	飲食店・宿泊業	36	328.3	106.0	3.23
	医療・福祉	17	527.8	254.7	4.83
	教育・学習支援業	67	253.6	215.9	8.52
	サービス業	118	391.1	219.9	5.62
	その他	49	331.7	202.4	6.10
	【従業員規模別】				
0人	353	337.1	202.8	6.02	
1人	41	420.1	219.9	5.24	
2人以上	84	522.2	195.0	3.73	

注1：数値は、昨年の年収と自己啓発予算額の両方を回答した者を母数としている。

注2：「自己啓発予算比率」(c) = 「自己啓発予算額」(b) / 「昨年の年収」(a)

勤務先特性との関連では、第1に業種別にみると<sup>1</sup>、自己啓発予算額の最も大きい業種は医療・福祉の25万4,700円で、卸売・小売業(22万8,900円)がこれに続く。これらと対照的なのは飲食店・宿泊業の10万6,000円である。しかしながら、自己啓発予算比率の最も大きい業種は教育・学習支援業の8.52%であり、卸売・小売業(6.82%)がこれに続く。それらに比べ、金融・保険・不動産業(2.81%)、飲食店・宿泊業(3.23%)の比率は小さい。第二に従業員規模別をみると、自己啓発予算額との間に有意な関係はみられない。これに対し、自己啓発予算比率は規模の小さい企業の者ほど大きく、その値は2人以上の3.73%から0人の6.02%へと増加している。

## (2) 「時間」からみると

### ①雇用形態別の特徴

つぎに「時間」について図表2-3-3をみると、「自己啓発」のために使える時間(以下、「自己啓発可能時間」)は平均115.8時間で、これを先に分析した自己啓発予算額(自己啓発のために使えるお金)で除した「時間当たりの自己啓発予算額(以下、時間当たり予算額)」は平均1,000円である。

図表 2-3-3 自己啓発のために使える「時間」(概要・n=4,412)

「自己啓発」に使えるお金 (自己啓発予算額)	平均(千円)		(a)	116.2
	平均(時間)		(b)	115.8
「自己啓発」に使える時間 (自己啓発可能時間)	内部 構成	0時間		10.1
		10時間以内		7.3
		10時間超30時間以内		12.4
		30時間超50時間以内		13.2
		50時間超100時間以内		21.7
		100時間超300時間以内		16.9
		300時間超500時間以内		5.5
		500時間超		2.7
無回答		10.2		
時間当たり予算額	平均(千円)		(c)	1.0

注1: 数値は、自己啓発予算額と自己啓発可能時間の両方を回答した者を母数としている。そのため、自己啓発予算額の値は図表3-1の値と一致しない。

注2: 「時間当たり予算額」(c) = 「自己啓発予算額」(a) / 「自己啓発可能時間」(b)

つぎに自己啓発可能時間の内部構成は、「50時間超～100時間以内」(21.7%)が最も多く、これに「100時間超～300時間以内」(16.9%)、「30時間超～50時間以内」(13.2%)、「10時間超～30時間以内」(12.4%)がこれに続く。それに対し、自己啓発のために使える時間のない(「0時間」)者は1割(10.1%)にのぼる。

自己啓発可能時間と時間当たり予算額を雇用形態別にみると、自己啓発可能時間および時

<sup>1</sup> 業種別分析において、サンプル数が少ない「電気・ガス・熱供給・水道業」(8件)、「情報通信業」(11件)、運輸業(5件)については、分析から除外している。

間当たり予算額は自由業・自営業（同 145.5 時間、同 1,300 円）ほど大きいのに対し、非正社員（同 103.2 時間、同 600 円）は低く、正社員（同 114.0 時間、同 1,000 円）はそれらの中間に位置する（**図表 2-3-4** 参照）。

### ②正社員の特徴

年齢別との関連でみると、自己啓発可能時間および時間当たり予算額は年齢の若い者ほど長くなり、その値は自己啓発可能時間が 50 歳以上の 107.9 時間から 20 歳代の 120.2 時間、自己啓発予算額が同 1,400 円から同 900 円へとそれぞれ増加している。

従業員規模別の結果をみると、自己啓発可能時間および時間当たり予算額との間に規模に比例した有意な傾向はみられない。

職種別にみると、自己啓発可能時間の最も大きい職種はサービス職の 130.0 時間で、事務職（125.7 時間）がこれに続く。それに対し、最も短いのは現業職の 71.3 時間であり、残りの職種はそれらの中間に位置している。しかしながら、時間当たり予算額との間には有意な関係がみられず、1,000 円台の水準にある。

### ③非正社員の特徴

年齢別にみると、自己啓発可能時間はおおむね若い者ほど長くなり、その値は 50 歳以上の 94.9 時間から 20 歳代の 136.8 時間へと増えている。それに比べ、時間当たり予算額との間には有意な関係がみられず、600 円～700 円の水準にある。

従業員規模別には、自己啓発可能時間および時間当たり予算額との間に規模に比例した有意な関係はみられないものの、300 人以上の者で自己啓発可能時間が高い水準にある。

職種別にみると、自己啓発可能時間の最も長い職種はサービス職の 116.9 時間であり、逆に事務職（84.6 時間）と現業職（97.0 時間）の時間は短い。しかしながら、時間当たり予算額は専門・技術職（800 円）と事務職（800 円）でやや高い。

### ④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、自己啓発可能時間は年齢に比例して大きくなり、その値は 30 歳代の 128.1 時間から 50 歳以上の 161.3 時間へと増えている。しかしながら、時間当たり予算額については年齢との間に有意な関係がみられず、他の年齢層に比べ 30 歳代（1,600 円）がやや高い水準にある。

勤務先特性との関連で第一に業種別にみると<sup>2</sup>、自己啓発可能時間の最も長い業種は教育・学習支援業の 211.4 時間で、金融・保険・不動産業（196.2 時間）がこれに続いている。それに対し、最も短いのは飲食店・宿泊業の 51.6 時間である。しかしながら、時間当たり予算額は建設業（2,100 円）と飲食店・宿泊業（2,000 円）で最も高いのに対し、製造業（800 円）と金融・保険・不動産業（800 円）の予算額は低い水準にある。第二に従業員規模別にみると、自己啓発可能時間は規模の小さい者ほど長くなり、その値は 2 人以上の 105.0 時間

<sup>2</sup> 業種別分析において、サンプル数が少ない「電気・ガス・熱供給・水道業」（8 件）、「情報通信業」（11 件）、運輸業（5 件）については、分析から除外している。

から0人の158.9時間へと増えている。それに対し、時間当たり予算額は規模の大きい企業ほど大きくなり、その値は0人の1,200円から2人の1,600円へと増えている。

図表 2-3-4 自己啓発のために使える「時間」 (n=3,945)

		有効 回答数	自己啓発 予算額 (千円)	自己啓発 可能時間 (時間)	時間当た り予算額 (千円)
			(a)	(b)	(c)
【全 体】		3,945	116.2	115.8	1.0
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,696	118.1	114.0	1.0
	非正社員	761	65.2	103.2	0.6
	自由業・自営業	488	185.5	145.5	1.3
正社員 の特徴	【全 体】	2,696	118.1	114.0	1.0
	【年齢別】				
	20歳代	476	109.8	120.2	0.9
	30歳代	904	109.5	117.0	0.9
	40歳代	682	106.7	111.4	1.0
	50歳以上	634	148.6	107.9	1.4
	【従業員規模別】				
	30人未満	546	118.9	105.1	1.1
	100人未満	376	110.2	101.2	1.1
	300人未満	347	97.9	115.0	0.9
	1,000人未満	358	104.1	110.3	0.9
	1,000人以上	684	133.4	128.5	1.0
	公務	327	126.8	119.1	1.1
	【職種別】				
	専門・技術職	1,006	124.6	116.5	1.1
	事務職	728	121.6	125.7	1.0
営業・販売職	480	107.7	107.9	1.0	
サービス職	133	128.7	130.0	1.0	
現業職	239	82.7	71.3	1.2	
その他	95	145.9	117.9	1.2	
非正社員 の特徴	【全 体】	761	65.2	103.2	0.6
	【年齢別】				
	20歳代	133	93.4	136.8	0.7
	30歳代	207	60.6	100.6	0.6
	40歳代	219	52.9	92.9	0.6
	50歳以上	202	64.9	94.9	0.7
	【従業員規模別】				
	30人未満	263	62.7	99.1	0.6
	100人未満	139	63.3	95.4	0.7
	300人未満	108	66.8	82.0	0.8
	1,000人未満	65	73.4	121.8	0.6
	1,000人以上	114	58.2	131.3	0.4
	公務	40	85.0	97.0	0.9
	【職種別】				
	専門・技術職	104	87.4	104.8	0.8
	事務職	132	71.4	84.6	0.8
営業・販売職	118	62.2	104.7	0.6	
サービス職	166	63.4	116.9	0.5	
現業職	150	57.9	97.0	0.6	
その他	80	53.2	124.0	0.4	
自由業・自 営業の 特徴	【全 体】	488	185.5	145.5	1.3
	【年齢別】				
	20歳代				0.0
	30歳代	155	203.9	128.1	1.6
	40歳代	164	165.4	145.6	1.1
	50歳以上	169	188.1	161.3	1.2
	【業種別】				
	建設業	42	217.1	105.8	2.1
	製造業	20	132.5	163.8	0.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	95.0	106.8	0.9
	情報通信業	11	163.6	125.5	1.3
	運輸業	5	291.2	210.0	1.4
	卸売・小売業	81	167.6	106.4	1.6
	金融・保険・不動産業	22	157.8	196.2	0.8
	飲食店・宿泊業	38	101.2	51.6	2.0
	医療・福祉	17	242.9	132.9	1.8
教育・学習支援業	66	222.1	211.4	1.1	
サービス業	119	202.6	156.2	1.3	
その他	52	183.6	167.2	1.1	
【従業員規模別】					
0人	352	188.0	158.9	1.2	
1人	43	210.2	128.3	1.6	
2人以上	87	166.9	105.0	1.6	

注1：数値は、自己啓発予算額と自己啓発可能時間の両方を回答した者を母数としている。そのため、自己啓発予算額の値は図表2-1の値と異なる。

注2：時間当たり予算額(c) = 「自己啓発予算額」(a) / 「自己啓発可能時間」(b)

## 2 会社の状況

### (1) 自発的な社外教育へ協力度<sup>3</sup>

#### ①雇用形態別の特徴

個人が社外で自己啓発を行うことに対して、①勤務先、②直属の上司、③職場の同僚は、どの程度「協力的」であろうか。図表 2-3-5 の「協力的である」「やや協力的である」の合計値をみてもらいたい。いずれの回答は 6 割前後の水準にあり、その中では「職場の先輩や同僚」(合計値 61.2%) が最も多く、これに「直属の上司(あなたの上司)」(同 58.2%)、「会社等」(同 56.1%) の順が続いている。また、これらの結果を得点化した「協力度指数」をみると(算出方法は同図表の注を参照)、「職場の先輩や同僚」(2.72 点)、「直属の上司」(2.67 点)、「会社等」(2.63 点) の順となっている。

図表 2-3-5 社外での自己啓発に対する協力度 (n=3,858)

	(%)					
	協力的である	やや協力的である	あまり協力的ではない	協力的ではない	無回答	協力度指数
会社等	20.6	35.5	24.8	16.2	3.0	2.63
上司	21.2	37.0	24.4	14.3	3.1	2.67
職場の先輩や同僚	22.0	39.2	22.7	13.0	3.1	2.72

注：協力度指数 = (「協力的である」×4点 + … + 「協力的ではない」×1点) を (母数 - 無回答) で除した値。なお、値が大きいほど、協力的であることを示す。

こうした社外の自己啓発に対する勤務先の協力度を雇用形態別にみると、正社員ほど「会社等」(2.71 点)、「上司」(2.76 点)、「職場の先輩や同僚」(2.79 点) の指数値はそれぞれ大きく、社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である(図表 2-3-6 参照)。

#### ②正社員の特徴

年齢別にみると、「会社等」の値は 20 歳代の 2.66 点から 50 歳以上の 2.85 点へと変化しており、年齢の高い者が社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である。

従業員規模別には、公務の者ほど「会社等」(2.89 点)、「上司」(2.91 点)、「職場の先輩や同僚」(2.97 点) の値がそれぞれ大きく、社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である。

職種別との関連では、専門・技術職および事務職ほど「会社等」(同 2.77 点、同 2.75 点)、「上司」(同 2.82 点、同 2.82 点)、「職場の先輩や同僚」(同 2.87 点、同 2.85 点) の値がそれぞれ大きく、社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である。それらとは対照的な職種は現業職で、「会社等」(2.43 点)、「上司」(2.43 点)、「職場の先輩や同僚」(2.51

<sup>3</sup> この項に関する設問は、正社員および非正社員に実施。回答数は 3,853 件である。

点)の値がそれぞれ小さい。

図表 2-3-6 社外での自己啓発に対する協力度(協力度指数) (n=3,858)

		TOTAL	会社等	上司	職場の先輩 や同僚
【全体】		3,858	2.63	2.67	2.72
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	2,973	2.71	2.76	2.79
	非正社員	885	2.30	2.37	2.48
正社員 の 特徴	【全体】	2,973	2.71	2.76	2.79
	【年齢別】				
	20歳代	532	2.66	2.77	2.79
	30歳代	972	2.64	2.70	2.76
	40歳代	739	2.72	2.75	2.81
	50歳以上	730	2.85	2.84	2.83
	【従業員規模別】				
	30人未満	629	2.72	2.76	2.78
	100人未満	418	2.51	2.64	2.68
	300人未満	383	2.58	2.66	2.71
	1,000人未満	396	2.59	2.69	2.71
	1,000人以上	724	2.86	2.83	2.87
	公務	354	2.89	2.91	2.97
	【職種別】				
専門・技術職	1,082	2.77	2.84	2.87	
事務職	801	2.75	2.82	2.85	
営業・販売職	524	2.68	2.70	2.75	
サービス職	157	2.56	2.56	2.55	
現業職	279	2.43	2.43	2.51	
その他	111	2.81	2.91	3.00	
非正社員 の 特徴	【全体】	885	2.30	2.37	2.48
	【年齢別】				
	20歳代	158	2.18	2.26	2.34
	30歳代	232	2.33	2.42	2.51
	40歳代	249	2.37	2.38	2.52
	50歳以上	246	2.29	2.38	2.47
	【従業員規模別】				
	30人未満	305	2.40	2.45	2.56
	100人未満	159	2.29	2.41	2.44
	300人未満	123	2.10	2.18	2.25
	1,000人未満	78	2.34	2.30	2.52
	1,000人以上	130	2.29	2.36	2.49
	公務	44	2.35	2.50	2.58
	【職種別】				
専門・技術職	115	2.54	2.62	2.69	
事務職	150	2.46	2.54	2.57	
営業・販売職	133	2.39	2.42	2.63	
サービス職	199	2.20	2.33	2.44	
現業職	171	2.04	2.07	2.15	
その他	98	2.33	2.36	2.51	

### ③非正社員の特徴

年齢別および従業員規模別にみると、年齢および規模に比例した有意な傾向はみられないものの、公務で「上司」の値が大きい。

しかしながら、職種別との間に有意な関係がみられ、専門・技術職ほど「会社等」(2.54点)、「上司」(2.62点)、「職場の先輩や同僚」(2.69点)の値が大きく、社外で自己啓発を行うことに対して勤務先は協力的である。この他に営業・販売職で「職場の先輩や同僚」(2.63点)の値がそれぞれ大きい。それらとは対照的な職種は正社員と同様に現業職で、「会社等」(2.04点)、「上司」(2.07点)、「職場の先輩や同僚」(2.15点)の値はそれぞれ小さい。

## (2) 残業の発生状況について

### ア 残業の実施状況と残業時間

#### ①雇用形態別の特徴

通常、残業を行っている者の割合（残業実施率）は、6割強（「残業している」60.9%）にのぼり、週当たりの平均残業時間は平均9.4時間である（**図表 2-3-7** 参照）。残業時間の内部構成をみると、「10時間未満」と「5時間未満」がそれぞれ3割強（同35.0%、同34.7%）を占めて最も多く、「20時間未満」（20.8%）がこれに続き、残りは1割を下回る。

**図表 2-3-7 残業の実施状況とその内容（概要）**（n=3,858）

		TOTAL		3,858
		残業している		60.9
		有効回答数		2,350
残業実施の有無	残業実施状況	1週間当たりの残業時間	平均（時間）	9.4
			内部構成	5時間未満
		10時間未満		35.0
		20時間未満		20.8
		30時間未満		4.5
		30時間以上		0.7
		無回答	4.3	
	業の頻度	頻繁にある	32.0	
		ある程度ある	40.7	
		あまりない	23.5	
		全くない	1.9	
		無回答		1.9
		残業していない		38.4
		無回答		0.7

また、これらを雇用形態別にみると、残業実施率および残業時間も正社員（同70.2%、同9.9時間）で大きい（**図表 2-3-8** 参照）。

#### ②正社員の特徴

年齢別にみると、残業実施率は年齢の若い者ほど大きくなり、その値は50歳以上の56.7%から20歳代の76.5%へと増加している。それに対して、残業時間については年齢に比例した有意な傾向はみられない。

従業員規模との関連でみると、規模の大きい企業の者ほど残業実施率および残業時間は大きくなり、その値は残業実施率が30人未満の56.3%から1,000人以上の81.5%、残業時間が同8.6時間から同11.0時間へとそれぞれ増えている。職種別の結果をみると、残業実施率および残業時間の最も大きい職種は営業・販売職（同77.7%、同11.8時間）である。この他に、現業職で残業時間（10.1時間）が大きい。それらとは対照的な職種は事務職で、実施

率（58.1%）および残業時間（8.5時間）とも他の職種に比べ小さい。

図表 2-3-8 残業の実施状況とその内容（n=3,858）

		TOTAL	残業実施率 (%)	残業の実施状況			
				有効回答数	1週間当たりの残業時間 (時間)	有効回答数	突発残業発生指数
【全体】		3,858	60.9	2,248	9.4	2,306	3.05
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	2,973	70.2	1,999	9.9	2,047	3.07
	非正社員	885	29.7	249	5.2	259	2.91
正社員の特徴	【全体】	2,973	70.2	1,999	9.9	2,047	3.07
	【年齢別】						
	20歳代	532	76.5	400	9.4	403	3.13
	30歳代	972	75.4	701	10.8	720	3.19
	40歳代	739	72.1	513	9.9	521	3.07
	50歳以上	730	56.7	385	8.8	403	2.76
	【従業員規模別】						
	30人未満	629	56.3	336	8.6	344	3.03
	100人未満	418	70.6	278	9.7	289	3.09
	300人未満	383	71.5	267	9.9	271	3.13
	1,000人未満	396	75.0	290	10.7	292	3.10
	1,000人以上	724	81.5	571	11.0	581	3.09
	公務	354	63.8	212	8.2	221	2.90
	【職種別】						
	専門・技術職	1,082	75.6	786	9.9	806	3.09
事務職	801	58.1	450	8.5	459	2.89	
営業・販売職	524	77.7	391	11.8	397	3.19	
サービス職	157	70.1	107	9.5	109	3.07	
現業職	279	75.6	194	10.1	206	3.10	
その他	111	60.4	62	8.2	62	3.10	
非正社員の特徴	【全体】	885	29.7	249	5.2	259	2.91
	【年齢別】						
	20歳代	158	36.1	54	5.2	57	2.95
	30歳代	232	34.1	77	4.5	77	3.08
	40歳代	249	25.7	59	6.0	63	2.92
	50歳以上	246	25.6	59	5.5	62	2.65
	【従業員規模別】						
	30人未満	305	20.3	58	6.2	60	2.98
	100人未満	159	33.3	50	5.4	53	2.83
	300人未満	123	34.1	39	5.9	41	2.90
	1,000人未満	78	39.7	30	4.3	31	2.87
	1,000人以上	130	34.6	44	3.8	45	2.96
	公務	44	22.7	10	5.0	10	3.10
	【職種別】						
	専門・技術職	115	28.7	32	4.5	33	3.09
事務職	150	26.0	37	4.1	39	2.87	
営業・販売職	133	28.6	37	3.0	37	2.73	
サービス職	199	27.1	51	5.2	53	2.85	
現業職	171	42.1	67	7.0	70	3.00	
その他	98	23.5	21	6.3	23	2.83	

注1：残業実施率は「残業している」の値。

注2：突発残業発生指数＝（「頻繁にある」×4点＋・・・＋「全くない」×1点）を（母数－無回答）で除した値。なお、値が大きいほど、突発的な残業が発生していることを示す。

### ③非正社員の特徴

年齢別をみると、残業実施率は年齢の若い者ほど大きくなり、その値は50歳以上の25.6%から20歳代の36.1%へと増えている。それに対し、残業時間については年齢との間に有意な関係がみられない。

従業員規模との関連では、第一に残業実施率については規模に比例した有意な関係はみられない。しかしながら、第二に残業時間はおおむね規模の小さい企業の者ほど長くなり、その値は1,000人以上の3.8時間から30人未満の6.2時間へと変化している。



職種別には、第一に残業実施率については現業職（42.1%）で大きく、事務職（26.0%）で低い。第二に残業時間については現業職（7.0時間）で長く、営業・販売職（3.0時間）で短い。

## イ 突発的な残業の発生状況

### ①雇用形態別の特徴

従事する仕事には業務の繁閑があり、それがある程度事前にわかったり、予測ができたりすると、それに合わせて社外で学んだり、自己啓発を行ったりすることができる。しかしながら、それ以外に日常の仕事の中で突発的な残業も発生することがあり、しかもこの発生頻度が多いと社外で学ぶこと、自己啓発を行うことが難しくなる。

前掲の**図表 2-3-7**をみると、突発的な残業が全く発生しない者は1.9%にとどまり、多くの回答者は突発的な残業が発生している状況にある。その頻度は「ある程度」（40.7%）が最も多く、これに「頻繁に」（32.0%）を加えると7割以上の者が突発的な残業が日常的に発生していることになる。それに対し、その頻度が「あまりない」（23.5%）者は2割強である。

そこで、こうした結果を得点化した「突発残業発生指数」（前掲**図表 2-3-8**参照、算出方法は図表の注参照）を雇用形態別にみると、指数値は正社員（3.07点）で大きく、非正社員（2.91点）で低い。

### ②正社員の特徴

年齢別および従業員規模別にみると、年齢および従業員規模に比例した有意な関係はみられないものの、職種別の結果をみると、指数の値は営業・販売職（3.19点）で大きく、事務職（2.89点）で小さい。

### ③非正社員の特徴

年齢別にみると、年齢との間に有意な関係がみられない。

従業員規模別との関連では、公務の者ほど指数の値は大きく、突発的な残業が発生している状況にある。職種別の結果をみると、指数値は専門・技術職（3.09点）および現業職（3.00点）で大きく、営業・販売職（2.73点）で低い。

## 3 情報環境

### （1）社外機関を利用する場合に重視する情報

#### ①雇用形態別の特徴

仮に社外の教育訓練機関を利用する場合の重視する情報について、**図表 2-3-9**の「重視する」と「やや重視する」の合計比率に注目すると、多岐にわたる情報が重視されている。「研修費用」（89.5%）の費用面をはじめとして、「研修の時間帯」（89.2%）、「研修の時間数や期間」（88.3%）といった時間面、「立地・交通の利便性」（83.7%）の利便性、提供する研修コースの「カリキュラム」（81.4%）、研修を修了したことによって「得られる資格や免許」

(85.5%) が最も重視され、それらを踏まえて「費用補助の有無」(78.1%)、「担当する講師・インストラクターの質」(77.3%)、「コースの評判」(71.5%) が重視されている。それらに比べ、「コースの定員数」(36.4%) を重視する回答は少ない。

図表 2-3-9 教育訓練機関を利用する際に重視する情報 (n=4,412)

	(%)					
	重視する	やや重視する	あまり重視しない	重視しない	無回答	重視指数
カリキュラム	33.6	47.8	11.5	3.9	3.2	3.15
得られる資格や免許	53.6	32.0	8.0	3.8	2.6	3.39
担当する講師・インストラクターの質	27.9	49.4	16.3	3.6	2.7	3.04
コースの評判	18.0	53.5	21.1	4.6	2.9	2.88
利用する教材	14.5	49.2	28.9	4.4	3.0	2.76
立地・交通の利便性	44.1	39.6	10.8	2.9	2.7	3.29
研修の時間帯	55.8	33.4	5.8	2.4	2.5	3.46
研修の時間数や期間	49.3	39.0	6.5	2.4	2.8	3.39
研修費用	61.4	28.1	5.8	2.3	2.5	3.53
費用補助の有無	42.5	35.6	15.2	4.0	2.7	3.20
コースの定員数	7.0	29.4	48.7	11.9	3.0	2.32
修了率・資格取得状況・就職率等の実績	25.9	39.9	23.7	7.6	2.9	2.87

注：重視指数 = 「重視する」×4点 + … + 「重視しない」×1点 を (母数 - 無回答) で除した値。

なお、値が大きいほど、重視することを示す。

さらにこれらの結果を得点化した「重視指数」をみると(算出方法は図表の注参照)、「研修費用」(3.53点)の費用面が最も高い水準にあり、これに「研修の時間帯」(3.46点)、「研修の時間数や期間」(3.39点)の時間面、「得られる資格や免許」(3.39点)、「立地・交通の利便性」(3.29点)、「費用補助の有無」(3.20点)、「カリキュラム」(3.15点)、「担当する講師・インストラクターの質」(3.04点)が次ぐ水準である。それらの対極に位置しているのが「コースの定員数」(2.32点)であり、「コースの評判」(2.88点)、「修了率・資格取得状況・就職率等の実績」(2.87点)がこれらの中間に位置している。そこで、以下での分析は「重視指数」をもとに進めることにする。

こうした重視する情報を雇用形態別にみると、非正社員ほど「費用補助の有無」「修了率・資格取得率・就職率等の実績」を重視する傾向にある(図表 2-3-10 参照)。

## ②正社員の特徴

年齢別には、年齢の若い者ほど「得られる資格や免許」「コースの評判」「修了率・資格取得率・就職率等の実績」といった研修効果のに関する情報や「研修の時間帯」「研修の時間数や期間」の研修時間に関わる情報、「研修費用」の費用の情報など多岐にわたる情報が重視されている。それに比べ、年齢の高い者ほど「コースの定員数」を重視する傾向にある。

従業員規模との関連でみると、おおむね規模の大きい企業および公務の者ほど「カリキュラム」が重視される傾向にある。職種別をみると、事務職ほど多くの情報を重視する傾向にあり、「カリキュラム」「担当する講師・インストラクターの質」「コースの評判」「利用する教材」「立地・交通の利便性」「研修の時間帯」「研修の時間数や期間」の値がそれぞれ大きい。

この他にサービス業で「担当する講師・インストラクターの質」が重視されている。

図表 2-3-10 教育訓練機関を利用する際に重視する情報（重視指数）（n=4,412）

	TOTAL	カリキュラム	得られる資格や免許	担当する講師・インストラクターの質	コースの評判	利用する教材	立地・交通の利便性	研修の時間帯	研修の時間数や期間	研修費用	費用補助の有無	コースの定員数	実修了率・資格取得率・就職率等の績	
【全体】	4,412	3.15	3.39	3.04	2.88	2.76	3.29	3.46	3.39	3.53	3.20	2.32	2.87	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】													
	正社員	2,973	3.15	3.40	3.02	2.86	2.73	3.27	3.47	3.39	3.49	3.20	2.31	2.83
	非正社員	885	3.11	3.44	3.02	2.90	2.81	3.33	3.44	3.38	3.63	3.30	2.37	3.10
	自由業・自営業	554	3.20	3.28	3.21	2.91	2.84	3.29	3.47	3.40	3.52	3.03	2.35	2.70
正社員の特徴	【全体】	2,973	3.15	3.40	3.02	2.86	2.73	3.27	3.47	3.39	3.49	3.20	2.31	2.83
	【年齢別】													
	20歳代	532	3.17	3.63	3.05	2.95	2.70	3.31	3.53	3.44	3.57	3.19	2.19	2.93
	30歳代	972	3.20	3.54	3.06	2.93	2.75	3.28	3.51	3.44	3.56	3.26	2.29	2.86
	40歳代	739	3.14	3.37	3.05	2.83	2.74	3.28	3.49	3.41	3.51	3.23	2.32	2.82
	50歳以上	730	3.08	3.06	2.92	2.72	2.74	3.21	3.33	3.28	3.34	3.10	2.40	2.71
	【従業員規模別】													
	30人未満	629	3.05	3.39	2.95	2.76	2.70	3.19	3.40	3.32	3.48	3.18	2.32	2.88
	100人未満	418	3.09	3.44	3.01	2.88	2.73	3.26	3.45	3.40	3.52	3.30	2.34	2.94
	300人未満	383	3.07	3.42	2.97	2.88	2.68	3.23	3.41	3.38	3.51	3.23	2.25	2.87
	1,000人未満	396	3.19	3.42	3.02	2.87	2.73	3.29	3.49	3.42	3.49	3.22	2.31	2.82
	1,000人以上	724	3.24	3.37	3.05	2.89	2.76	3.29	3.49	3.40	3.49	3.15	2.30	2.76
	公務	354	3.26	3.38	3.13	2.90	2.82	3.39	3.60	3.48	3.51	3.15	2.34	2.75
	【職種別】													
専門・技術職	1,082	3.20	3.41	3.05	2.85	2.74	3.25	3.47	3.38	3.52	3.17	2.30	2.78	
事務職	801	3.27	3.42	3.09	2.97	2.80	3.38	3.58	3.50	3.54	3.25	2.35	2.83	
営業・販売職	524	3.03	3.32	2.99	2.82	2.66	3.24	3.43	3.37	3.48	3.19	2.29	2.83	
サービス職	157	3.13	3.57	3.01	2.84	2.73	3.18	3.39	3.32	3.49	3.19	2.28	2.95	
現業職	279	2.81	3.36	2.77	2.70	2.65	3.07	3.25	3.23	3.39	3.25	2.28	2.95	
その他	111	3.18	3.33	3.08	2.76	2.78	3.35	3.42	3.39	3.38	3.10	2.36	2.77	
非正社員の特徴	【全体】	885	3.11	3.44	3.02	2.90	2.81	3.33	3.44	3.38	3.63	3.30	2.37	3.10
	【年齢別】													
	20歳代	158	3.22	3.64	3.16	3.01	2.85	3.25	3.45	3.41	3.68	3.19	2.35	3.06
	30歳代	232	3.11	3.56	3.03	2.93	2.78	3.30	3.42	3.36	3.70	3.26	2.33	2.79
	40歳代	249	3.13	3.50	3.07	2.93	2.83	3.41	3.54	3.43	3.66	3.46	2.49	3.24
	50歳以上	246	2.98	3.10	2.85	2.78	2.77	3.31	3.35	3.30	3.47	3.24	2.29	2.89
	【従業員規模別】													
	30人未満	305	3.09	3.35	3.01	2.84	2.84	3.36	3.44	3.39	3.67	3.32	2.39	3.07
	100人未満	159	2.97	3.34	2.92	2.81	2.65	3.18	3.34	3.27	3.54	3.22	2.32	3.05
	300人未満	123	3.15	3.50	3.01	3.00	2.86	3.31	3.45	3.42	3.59	3.20	2.36	3.09
	1,000人未満	78	3.17	3.49	3.15	3.02	2.88	3.36	3.48	3.41	3.59	3.32	2.41	3.18
	1,000人以上	130	3.17	3.59	3.09	3.00	2.78	3.40	3.48	3.33	3.66	3.34	2.38	3.15
	公務	44	3.38	3.54	3.02	2.98	2.88	3.61	3.66	3.66	3.71	3.44	2.24	3.07
	【職種別】													
専門・技術職	115	3.04	3.51	3.05	2.97	2.87	3.36	3.47	3.43	3.68	3.36	2.44	3.13	
事務職	150	3.30	3.47	3.09	3.05	2.97	3.50	3.58	3.53	3.73	3.40	2.41	3.19	
営業・販売職	133	3.19	3.46	3.13	2.92	2.81	3.30	3.44	3.37	3.66	3.21	2.35	3.17	
サービス職	199	3.16	3.51	3.04	2.92	2.77	3.36	3.48	3.41	3.66	3.28	2.41	3.07	
現業職	171	2.94	3.41	2.84	2.73	2.68	3.17	3.31	3.26	3.53	3.28	2.28	3.03	
その他	98	2.95	3.23	3.00	2.80	2.75	3.29	3.36	3.20	3.45	3.24	2.29	3.00	
自由業・自営業の特徴	【全体】	554	3.20	3.28	3.21	2.91	2.84	3.29	3.47	3.40	3.52	3.03	2.35	2.70
	【年齢別】													
	20歳代	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	30歳代	168	3.38	3.53	3.36	3.04	2.87	3.36	3.56	3.51	3.61	3.00	2.34	2.81
	40歳代	180	3.23	3.31	3.19	2.85	2.79	3.29	3.53	3.49	3.59	2.99	2.29	2.67
	50歳以上	206	3.03	3.02	3.10	2.86	2.85	3.24	3.33	3.22	3.39	3.09	2.41	2.64
	【業種別】													
	建設業	45	2.93	3.34	2.93	2.66	2.57	3.20	3.34	3.27	3.32	3.02	2.18	2.68
	製造業	24	2.96	3.13	3.05	2.87	2.70	3.17	3.39	3.39	3.61	3.18	2.35	2.65
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	3.11	3.50	2.80	3.00	2.80	2.90	3.70	3.50	3.00	2.70	2.20	2.60
	情報通信業	11	3.28	2.91	2.28	2.64	2.73	2.91	3.27	3.27	3.09	2.82	1.82	2.09
	運輸業	6	3.20	2.80	3.17	3.33	2.75	3.20	3.20	3.00	3.33	2.80	2.40	3.00
	卸売・小売業	93	3.20	3.26	3.20	2.91	2.78	3.28	3.38	3.36	3.52	3.10	2.51	2.78
	金融・保険・不動産業	25	3.12	3.32	2.92	3.00	2.88	3.17	3.40	3.48	3.48	3.04	2.28	2.84
飲食店・宿泊業	41	3.07	3.42	3.05	2.90	2.69	3.22	3.49	3.44	3.53	3.20	2.41	2.82	
医療・福祉	20	3.40	3.60	3.30	2.95	2.95	3.55	3.55	3.50	3.65	3.05	2.35	2.95	
教育・学習支援業	73	3.51	3.29	3.57	3.21	3.23	3.56	3.68	3.59	3.73	3.01	2.37	2.79	
サービス業	135	3.12	3.18	3.21	2.86	2.80	3.31	3.47	3.35	3.48	2.93	2.34	2.66	
その他	62	3.37	3.23	3.30	2.81	2.91	3.26	3.45	3.39	3.61	3.11	2.30	2.55	
【従業員規模別】														
0人	402	3.25	3.25	3.25	2.93	2.88	3.33	3.48	3.40	3.56	3.05	2.36	2.73	
1人	46	2.97	3.34	2.98	2.84	2.68	3.06	3.42	3.31	3.60	3.07	2.25	2.60	
2人以上	98	3.15	3.33	3.13	2.88	2.75	3.22	3.42	3.38	3.32	2.92	2.29	2.62	

### ③非正社員の特徴

年齢別にみると、おおむね年齢の若い者ほど「カリキュラム」「担当する講師・インストラ

クターの質」といった研修内容に関する情報、「得られる資格や免許」「コースの評判」といった研修成果に関する情報を重視している。従業員規模別にみると、規模に比例した有意な傾向はみられないものの、公務で「カリキュラム」「立地・交通の利便性」「研修の時間帯」「研修の時間数や期間」の値がそれぞれ大きい。

職種別との関連では、多岐にわたる情報を重視する職種は事務職で、「カリキュラム」「利用する教材」「研修の時間数や期間」といった研修内容に関する情報、「コースの評判」の研修評価に関する情報の値がそれぞれ大きい。それとは対照的に、サービス業では「担当する講師・インストラクターの質」が重視されている。

#### ④自由業・自営業の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど「カリキュラム」「担当する講師・インストラクターの質」「研修の時間数や期間」といった研修内容に関する情報、「得られる資格や免許」「修了率・資格取得率・就職率等の実績」といった研修成果に関する情報、および「研修費用」といった金銭面の情報をそれぞれ重視する傾向にある。勤務先特性の結果では、第一に業種別にみると多岐にわたる情報を重視する業種は教育・学習支援業で、「カリキュラム」「担当する講師・インストラクターの質」「利用する教材」「研修の時間帯」「研修の時間数や期間」といった研修内容に関する情報、「コースの評判」の研修評価に関する情報、「研修費用」の金銭面、「立地・交通の利便性」の値がそれぞれ大きい。それとは対照的に、医療・福祉は「得られる資格や免許」「立地・交通の利便性」「修了率・資格取得状況・就職率等の実績」を重視する傾向にある。この他に卸売・小売業で「コースの定員数」が、飲食店・宿泊業で「費用補助の有無」がそれぞれ重視されている。第二に従業員規模との関連では、規模との間に有意な関係はみられない。

## (2) 情報収集方法

### ①雇用形態別の特徴

教育訓練を受講するにあたって、情報を収集する際に最も重視する方法(図表 2-3-11 参照)は「インターネットの情報検索」(55.0%)といったパソコンを使った方法であり、「社外の知人・友人」(38.8%)、「社外の教育訓練機関からのダイレクトメール」(28.4%)、「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」(24.5%)がこれに続く。それに比べると「グループ会社等が提供する情報」(14.2%)、「職場の上司」(14.6%)といった勤務先関連の方法はあまり重視されていない。

こうした収集方法を雇用形態別にみると、正社員で「人事・教育部門等が提出する情報」が、自由業・自営業で「社外の知人・友人」「グループ会社等が提供する情報」がそれぞれ重視される。

図表 2-3-11 情報収集方法（複数回答）（n=4,412）

(%)

		TOTAL	インターネットの 情報検索	社外の教育訓練機 関からの 広告、ダイレ クトメール	教育訓練 やキャリア アップに 関する 情報誌	社外の知 人・友人	人事・教 育部門等 が提出す る情報	グループ 会社等が 提供する 情報	職場の上 司	職場の先 輩・同僚	その他	無回答
【全 体】		4,412	66.0	28.4	24.5	38.8	20.2	14.2	14.6	19.2	2.0	3.1
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】	2,973	69.0	28.7	25.0	35.6	25.1	14.0	17.4	21.7	1.4	2.3
	正社員	885	56.8	27.6	25.6	44.6	11.4	10.5	14.6	23.1	3.4	5.2
	非正社員	554	64.6	28.0	19.5	46.8	7.8	20.9	0.0	0.0	3.1	4.2
	自由業・自営業											
正社員 の特徴	【全 体】	2,973	69.0	28.7	25.0	35.6	25.1	14.0	17.4	21.7	1.4	2.3
	【年齢別】											
	20歳代	532	75.4	18.8	28.2	38.7	17.9	12.8	21.1	25.4	1.3	2.8
	30歳代	972	74.4	27.6	25.7	35.3	23.7	11.0	18.1	22.2	0.9	1.0
	40歳代	739	70.2	29.2	24.8	34.4	29.9	14.2	16.5	19.2	1.2	2.4
	50歳以上	730	56.0	36.7	22.1	34.8	27.5	18.6	14.5	20.7	2.5	3.4
	【従業員規模別】											
	30人未満	629	64.5	29.4	23.2	42.4	8.1	11.8	17.5	16.5	2.4	3.7
	100人未満	418	68.9	29.2	27.3	34.4	19.6	14.8	18.4	18.7	1.9	2.6
	300人未満	383	67.4	25.6	21.4	41.8	23.0	16.2	20.4	24.8	2.1	2.3
	1,000人未満	396	68.2	30.1	29.0	33.1	27.5	16.2	13.9	19.7	1.5	1.3
	1,000人以上	724	75.4	28.2	26.4	30.4	36.2	14.9	16.6	23.5	0.6	1.8
	公務	354	67.8	28.5	21.5	31.4	37.6	8.5	17.5	28.8	0.6	1.4
	【職種別】											
専門・技術職	1,082	72.2	26.9	24.6	33.9	25.4	13.2	18.7	24.8	1.8	1.7	
事務職	801	73.7	30.1	29.1	35.6	27.0	11.6	13.9	19.5	1.4	1.7	
営業・販売職	524	69.3	30.9	26.0	37.2	24.8	15.6	15.5	16.4	1.0	1.7	
サービス職	157	62.4	29.9	26.8	38.2	22.9	17.2	18.5	22.3	0.6	6.4	
現業職	279	50.5	24.0	14.0	36.6	21.1	17.9	24.0	23.7	0.7	5.4	
その他	111	63.1	34.2	19.8	38.7	24.3	15.3	20.7	25.2	2.7	0.9	
非正社員 の特徴	【全 体】	885	56.8	27.6	25.6	44.6	11.4	10.5	14.6	23.1	3.4	5.2
	【年齢別】											
	20歳代	158	79.1	19.6	36.7	42.4	9.5	7.0	12.7	16.5	1.9	3.2
	30歳代	232	69.0	23.7	30.2	44.0	10.8	9.9	16.4	22.4	4.3	0.9
	40歳代	249	55.8	28.1	23.7	49.8	13.3	10.8	14.9	25.3	2.8	4.4
	50歳以上	246	32.1	35.8	16.3	41.5	11.4	13.0	13.8	25.6	4.1	11.4
	【従業員規模別】											
	30人未満	305	54.4	28.9	25.9	45.9	5.6	7.5	16.1	21.6	3.6	6.2
	100人未満	159	57.9	24.5	23.9	44.0	13.8	13.2	18.2	24.5	3.8	5.7
	300人未満	123	54.5	25.2	25.2	48.8	11.4	9.8	10.6	27.6	3.3	4.1
	1,000人未満	78	62.8	26.9	16.7	43.6	11.5	3.8	10.3	17.9	1.3	5.1
	1,000人以上	130	56.2	30.0	29.2	33.8	21.5	21.5	11.5	21.5	3.8	2.3
	公務	44	63.6	29.5	29.5	54.5	15.9	11.4	11.4	25.0	2.3	6.8
	【職種別】											
専門・技術職	115	58.3	27.8	28.7	49.6	13.0	10.4	20.0	30.4	3.5	2.6	
事務職	150	66.7	30.7	26.0	43.3	10.7	5.3	13.3	15.3	1.3	3.3	
営業・販売職	133	65.4	26.3	28.6	44.4	12.0	13.5	14.3	22.6	2.3	3.0	
サービス職	199	56.3	21.6	25.6	48.2	11.1	12.6	14.6	23.1	5.5	4.5	
現業職	171	52.0	33.3	25.7	38.6	11.1	9.9	12.3	21.1	1.8	5.3	
その他	98	42.9	27.6	18.4	44.9	12.2	9.2	15.3	29.6	7.1	13.3	
自由業・ 自営業 の特徴	【全 体】	554	64.6	28.0	19.5	46.8	7.8	20.9	0.0	0.0	3.1	4.2
	【年齢別】											
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	168	72.6	22.6	24.4	48.2	8.9	19.0	0.0	0.0	1.2	1.8
	40歳代	180	70.0	27.2	13.9	48.3	9.4	20.0	0.0	0.0	2.8	3.9
	50歳以上	206	53.4	33.0	20.4	44.2	5.3	23.3	0.0	0.0	4.9	6.3
	【業種別】											
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	45	55.6	31.1	22.2	71.1	13.3	35.6	0.0	0.0	0.0	2.2
	製造業	24	66.7	25.0	16.7	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	4.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	50.0	20.0	10.0	60.0	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	11	90.9	18.2	18.2	36.4	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1
	運輸業	6	66.7	0.0	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	93	65.6	33.3	15.1	32.3	6.5	19.4	0.0	0.0	3.2	3.2
金融・保険・不動産業	25	76.0	24.0	12.0	48.0	8.0	24.0	0.0	0.0	8.0	0.0	
飲食店・宿泊業	41	56.1	31.7	22.0	39.0	2.4	17.1	0.0	0.0	4.9	0.0	
医療・福祉	20	70.0	30.0	20.0	55.0	20.0	35.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
教育・学習支援業	73	69.9	28.8	28.8	50.7	11.0	23.3	0.0	0.0	4.1	2.7	
サービス業	135	61.5	25.9	18.5	48.1	6.7	22.2	0.0	0.0	1.5	6.7	
その他	62	64.5	30.6	16.1	51.6	8.1	17.7	0.0	0.0	4.8	8.1	
【従業員規模別】												
0人	402	65.9	26.6	19.2	48.5	6.2	20.4	0.0	0.0	3.2	5.0	
1人	46	69.6	28.3	19.6	37.0	8.7	23.9	0.0	0.0	2.2	2.2	
2人以上	98	57.1	30.6	20.4	45.9	13.3	21.4	0.0	0.0	2.0	2.0	

②正社員の特徴

正社員の特徴をみると、年齢、従業員規模および職種によって異なる傾向がみられる。まず年齢別にみると、年齢の若い者ほど「インターネットの情報検索」「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」「職場の上司」の方法を重視するのに対し、年齢の高い者は「社外の教

育訓練機からの広告・ダイレクトメール」を重視する傾向にある。つぎに従業員規模との関連でみると、規模の大きい企業の者および公務の者ほど「人事・教育部門等が提供する情報」を重視し、しかも公務の者は「職場の先輩・同僚」による方法も重視している。

さらに職種別にみると、専門・技術職で「インターネットの情報検索」「職場の先輩・同僚」が重視されるのに対し、事務職で「インターネットの情報検索」「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」が重視されている。この他には、現業職で「職場の上司」が重視されている。

### ③非正社員の特徴

年齢別にみると、年齢の若い者ほど「インターネットの情報検索」「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」を重視する傾向にあるのに対し、年齢の高い者ほど「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」「グループ会社等が提供する情報」「職場の先輩・同僚」を重視している。従業員規模別には、規模に比例した有意な傾向はみられないものの、公務の者で「インターネットの情報検索」「社外の知人・友人」が重視されている。

職種別にみると重視される収集方法に違いがみられ、専門・技術職で「社外の知人・友人」「職場の上司」「職場の先輩・同僚」といった人的ネットワークによる方法が重視される。それとは対照的に、営業・販売職では「インターネットの情報検索」「グループ会社等が提供する情報」が重視されている。この他に事務職で「インターネットの情報検索」が、現業職で「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」がそれぞれ重視されている。

### ④自由業・自営業の特徴

最後に自由業・自営業の特徴をみることにする。まず年齢別には、年齢の高い者は「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」「グループ会社等が提供する情報」を重視しているのに対し、年齢の若い者は「インターネットの情報検索」を重視する傾向にある。

勤務先特性別との関連では、第一に業種によって重視する収集方法は異なる。建設業で「社外の知人・友人」「グループ会社等が提供する情報」が重視されるのに対し、医療・福祉では「人事・教育部門等が提供する情報」「グループ会社等が提供する情報」が重視されている。この他に卸売・小売業で「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」が、金融・保険・不動産業で「インターネットの情報検索」が、教育・学習支援業で「教育訓練やキャリアアップに関する情報誌」がそれぞれ重視されている。第二に従業員規模別の結果をみると、規模の大きい企業の者ほど「社外の教育訓練機関からの広告・ダイレクトメール」「人事・教育部門等が提供する情報」が重視されている。

## 第4章 投資資源量からみた「現在」の能力開発行動

### 1. 現在の能力開発活動の活動状況

#### (1) 研修の受講状況と自己啓発の実施状況

過去1年間に約4割（「勤務先の指示によって行う Off-JT を受講した」あるいは「自己啓発の実施した」が43.4%）の就業者が、何らかの能力開発活動を行っている。この活動者比率（過去1年間に何らかの能力開発活動を行った就業者の割合。以下、「活動者比率」という。）を雇用形態別にみると、自由業・自営業（活動者比率48.7%）及び正社員（同47.7%）で高く、非正社員（同25.4%）で低くなっている（**図表 2-4-1**を参照）。

#### ①正社員の特徴

年齢に関わらず、活動者比率はほぼ同じであるが、職種別にみると、活動者比率が高い職種は専門・技術職（同55.9%）であり、これに対して、低い職種は現業職（同27.2%）である。また、従業員規模別にみると、大手企業に勤務する正社員になるほど、比率が高くなる。

#### ②非正社員の特徴

年齢と活動者比率との間には有意な関係は見られないが、職種別にみると、正社員と同様に、活動者比率が高い職種は専門・技術職（40.9%）であり、これに対して、低い職種は現業職（14.6%）である。また、従業員規模別にみると、概ね、大手企業に勤務する非正社員になるほど、比率が高くなる。

#### ③自由業・自営業者の特徴

年齢と活動者比率との間には有意な関係は見られないが、自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、活動者比率が高い業種は医療・福祉（85.0%）及び教育・学習支援業（75.3%）であり、これに対して、低い業種は飲食店・宿泊業（17.1%）である。なお、以下、自由業・自営業者については、10件に満たない業種は分析からはずすことにする。また、従業員規模別にみると、規模と活動者比率との間に有意な関係は見られない。

図表 2-4-1 過去 1 年間における「研修や自己啓発」の実施状況 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	はい	いいえ	無回答
【全 体】		4,412	43.4	55.0	1.7
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	47.7	50.9	1.4
	非正社員	885	25.4	72.0	2.6
	自由業・自営業	554	48.7	50.0	1.3
正社員の特徴	【年齢別】				
	20歳代	532	47.9	50.4	1.7
	30歳代	972	46.4	52.8	0.8
	40歳代	739	48.4	50.6	0.9
	50歳以上	730	48.5	48.9	2.6
	【従業員規模別】				
	30人未満	629	38.2	59.6	2.2
	100人未満	418	41.1	57.7	1.2
	300人未満	383	45.4	53.0	1.6
	1,000人未満	396	46.7	53.0	0.3
	1,000人以上	724	58.3	40.2	1.5
	公務	354	53.7	45.5	0.8
	【職種別】				
	専門・技術職	1,082	55.9	43.3	0.7
	事務職	801	46.7	52.1	1.2
営業・販売職	524	44.8	53.2	1.9	
サービス職	157	42.7	54.8	2.5	
現業職	279	27.2	69.9	2.9	
その他	111	45.9	52.3	1.8	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	305	22.0	74.8	3.3
	100人未満	159	24.5	74.2	1.3
	300人未満	123	22.0	75.6	2.4
	1000人未満	78	26.9	71.8	1.3
	1000人以上	130	34.6	63.8	1.5
	公務	44	31.8	61.4	6.8
	【職種別】				
	専門・技術職	115	40.9	59.1	0.0
	事務職	150	25.3	71.3	3.3
	営業・販売職	133	27.8	69.2	3.0
	サービス職	199	26.1	71.4	2.5
	現業職	171	14.6	84.2	1.2
	その他	98	23.5	72.4	4.1
	【年齢別】				
20歳代	158	28.5	69.6	1.9	
30歳代	232	23.7	75.9	0.4	
40歳代	249	27.3	69.9	2.8	
50歳以上	246	23.2	72.0	4.9	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	402	49.3	49.5	1.2
	1人	46	52.2	47.8	0.0
	2人以上	98	46.9	51.0	2.0
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	168	46.4	53.0	0.6
	40歳代	180	52.2	47.8	0.0
	50歳以上	206	47.6	49.5	2.9
	【業種別】				
	公務	0	0.0	0.0	0.0
	建設業	45	40.0	60.0	0.0
	製造業	24	29.2	70.8	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	30.0	60.0	10.0
	情報通信業	11	45.5	54.5	0.0
運輸業	6	0.0	83.3	16.7	
卸売・小売業	93	35.5	63.4	1.1	
金融・保険・不動産業	25	52.0	48.0	0.0	
飲食店・宿泊業	41	17.1	78.0	4.9	
医療・福祉	20	85.0	15.0	0.0	
教育・学習支援業	73	75.3	24.7	0.0	
サービス業	135	54.1	45.2	0.7	
その他	62	51.6	48.4	0.0	



## 2. 自己投資費用からみた現在の能力開発活動

### (1) 研修・自己啓発の自己投資費用

過去1年間に能力開発活動（研修（勤務先の指示によって行う Off-JT）あるいは自己啓発）を行った者が自分自身で負担した費用（自己負担費用）の総額は平均すると 33.1 千円になる。この費用総額を雇用形態別にみると、自由業・自営業（65.6 千円）で最も高く、次いで、正社員（33.0 千円）、非正社員（12.6 千円）と続いている（**図表 2-4-2**を参照）。なお、自己負担費用の算定にあたっては、能力開発活動を行っていない者については、自己負担の金額を0円としている。

#### ① 正社員の特徴

40 歳代を除けば、概ね、年齢が高い者ほど費用総額が高くなっている。職種別にみると、費用総額が高い職種は専門・技術職（39.6 千円）及び事務職（33.4 千円）であり、これに対して、低い職種は現業職（16.5 千円）である。また、従業員規模別にみると、規模と費用総額との間には有意な関係が見られないが公務（40.0 千円）で費用総額が最も高くなっている。

#### ② 非正社員の特徴

20 歳代（24.1 千円）で他の年代と比較して、費用総額が高くなっている。職種別にみると、費用総額が高い職種は事務職（17.5 千円）であり、これに対して、低い職種は現業職（6.4 千円）である。また、従業員規模別にみると、規模と費用総額との間には有意な関係が見られないが、公務（29.1 千円）で費用総額が最も高くなっている。

#### ③ 自由業・自営業者の特徴

年齢が低い者ほど費用総額が高くなっている。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、費用負担が高い業種は医療・福祉業（140.0 千円）及び教育・学習支援業（115.9 千円）であり、これに対して、低い業種は飲食店・宿泊業（16.5 千円）及び卸・小売業（29.0 千円）である。また、従業員規模別にみると、小規模であるほど、費用総額が高くなっている。

### (2) 研修・自己啓発に投資できる金額に占める投資した金額の割合

研修あるいは自己啓発に投資できる金額に占める投資した金額（自己負担費用）の割合は平均すると 29.3%になる。この投資割合を雇用形態別にみると、自由業・自営業（34.7%）で最も高く、次いで、正社員（29.3%）、非正社員（19.5%）と続いている（**図表 2-4-3**を参照）。

#### ① 正社員の特徴

40 歳代を除けば、投資割合は3割前後で同じである。職種別にみると、投資割合が高い職種は専門・技術職（33.3%）及び事務職（29.2%）であり、これに対して、低い職種は現業職（22.0%）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合との間には有意な関係が見られない。

## ②非正社員の特徴

20歳代で他の年代と比較して、投資割合が高くなっている。職種別にみると、投資割合が高い職種は事務職（23.9千円）であり、これに対して、低い職種は現業職（12.2千円）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合の間には有意な関係が見られないが公務（35.1千円）で投資割合が最も高くなっている。

## ③自由業・自営業者の特徴

年齢が低い者ほど投資割合が高くなっている。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資割合が高い業種は製造業（63.4%）及び医療・福祉業（60.9千円）であり、これに対して、低い業種は卸・小売業（12.2千円）及び飲食店・宿泊業（17.4千円）である。また、従業員規模別にみると、規模に関わらず、投資割合はほぼ同じである。

### （3）年収に占める研修・自己啓発に投資した金額の割合

年収に占める研修あるいは自己啓発に投資した金額の割合は平均すると0.79%になる。この年収に占める投資割合を雇用形態別にみると、自由業・自営業（1.78%）で最も高く、次いで、非正社員（0.96%）、正社員（0.65%）と続いている（**図表 2-4-4**を参照）。

## ①正社員の特徴

20歳代で他の年代と比較して、年収に占める投資割合が高くなっている。職種別にみると、年収に占める投資割合が高い職種は専門・技術職（0.73%）及びサービス職（0.70%）であり、これに対して、低い職種は現業職（0.35%）である。また、従業員規模別にみると、概ね、小規模企業に勤務する者ほど、年収に占める投資割合が高くなっている。

## ②非正社員の特徴

20歳代で他の年代と比較して、年収に占める投資割合が高くなっている。職種別にみると、年収に占める割合が高い職種は事務職（1.49%）であり、これに対して、低い職種は現業職（0.44%）である。また、従業員規模別にみると、規模と年収に占める投資割合の間には有意な関係が見られないが公務（2.00%）で投資割合が高くなっている。

## ③自由業・自営業者の特徴

年齢が低い者ほど年収に占める投資割合が高くなっている。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資割合が高い業種は教育・学習支援業（4.79%）であり、これに対して、低い業種は飲食店・宿泊業（0.58%）である。また、従業員規模別にみると、小規模であるほど、年収に占める投資割合が高くなっている。

図表 2-4-2 過去 1 年間における「研修や自己啓発」の実施のために使った費用の有無と費用額

		有効回答数	平均値 (千円)	標準偏差
【全 体】		4,294	33.1	103.8
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】			
	正社員	2,899	33.0	102.9
	非正社員 自由業・自営業	851 544	12.6 65.6	49.5 152.0
正社員 の特徴	【年齢別】			
	20歳代	520	28.8	81.3
	30歳代	956	33.2	128.9
	40歳代	724	25.1	56.3
	50歳以上	699	44.2	113.5
	【従業員規模別】			
	30人未満	612	38.9	143.9
	100人未満	407	28.8	87.8
	300人未満	371	21.0	57.8
	1,000人未満	390	26.8	79.1
	1,000人以上	711	36.5	85.1
	公務	345	40.0	127.2
	【職種別】			
	専門・技術職	1,061	39.6	109.5
	事務職	784	33.4	113.5
営業・販売職	511	25.7	68.8	
サービス職	150	25.9	75.6	
現業職	268	16.5	79.7	
その他	107	46.9	152.5	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】			
	30人未満	290	11.1	43.6
	100人未満	157	15.7	73.4
	300人未満	120	6.5	25.8
	1000人未満	74	7.9	37.1
	1000人以上	128	13.3	39.1
	公務	41	29.1	66.4
	【職種別】			
	専門・技術職	113	15.9	40.0
	事務職	144	17.5	54.9
	営業・販売職	128	12.6	44.7
	サービス職	191	10.9	37.9
	現業職	166	6.4	38.0
	その他	94	17.1	86.0
	【年齢別】			
20歳代	153	24.1	87.8	
30歳代	227	7.6	27.8	
40歳代	237	10.3	39.5	
50歳以上	234	12.4	38.2	
自由業・自営業 の特徴	【従業員規模別】			
	0人	396	68.2	159.0
	1人	46	67.8	113.2
	2人以上	94	56.4	143.9
	【年齢別】			
	20歳代	0	0.0	0.0
	30歳代	166	77.6	172.7
	40歳代	180	63.8	147.5
	50歳以上	198	57.3	137.0
	【業種別】			
	公務	0	0.0	0.0
	建設業	45	43.5	103.8
	製造業	24	70.0	215.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	9	37.3	98.8
	情報通信業	11	49.1	77.8
運輸業	5	0.0	0.0	
卸売・小売業	90	29.0	76.6	
金融・保険・不動産業	25	50.3	112.8	
飲食店・宿泊業	39	16.5	80.2	
医療・福祉	20	140.0	162.3	
教育・学習支援業	72	115.9	236.7	
サービス業	134	67.2	139.7	
その他	62	93.4	183.2	

(注) 費用額の算定に当たっては、「研修や自己啓発」を行っていない者は0円として計算している。

図表 2-4-3 「研修や自己啓発」に投資できる金額に占める投資した金額

		有効回答数	使える金額	使った金額	投資率 (費用)
			平均値 (千円)	平均値 (千円)	平均値 (%)
【全体】		3,960	120.5	35.3	29.3
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,700	120.2	35.2	29.3
	非正社員	762	70.0	13.6	19.5
	自由業・自営業	498	199.2	69.2	34.7
正社員の特徴	【年齢別】				
	20歳代	482	110.8	31.0	28.0
	30歳代	904	109.4	34.7	31.7
	40歳代	685	107.1	26.3	24.6
	50歳以上	629	157.2	48.8	31.1
	【従業員規模別】				
	30人未満	555	120.5	42.9	35.6
	100人未満	373	110.7	31.4	28.3
	300人未満	346	112.8	22.5	19.9
	1,000人未満	362	105.6	28.5	27.0
	1,000人以上	680	132.1	38.0	28.8
	公務	326	126.5	41.1	32.5
	【職種別】				
	専門・技術職	1,004	124.3	41.4	33.3
	事務職	732	122.2	35.8	29.2
営業・販売職	484	110.4	27.1	24.6	
サービス職	130	120.6	29.5	24.5	
現業職	239	84.4	18.5	22.0	
その他	95	198.4	52.6	26.5	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	261	64.2	11.8	18.4
	100人未満	141	68.4	17.5	25.6
	300人未満	109	65.9	5.3	8.0
	1000人未満	65	75.3	9.0	12.0
	1000人以上	115	58.6	14.8	25.2
	公務	40	85.0	29.8	35.1
	【職種別】				
	専門・技術職	106	86.6	17.0	19.6
	事務職	132	73.5	17.5	23.9
	営業・販売職	116	63.0	13.7	21.7
	サービス職	166	64.2	11.9	18.6
	現業職	148	58.2	7.1	12.2
	その他	83	91.0	19.3	21.2
	【年齢別】				
20歳代	133	95.2	25.9	27.2	
30歳代	208	60.7	8.3	13.6	
40歳代	217	53.8	10.8	20.0	
50歳以上	204	80.4	14.2	17.6	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	361	204.0	72.6	35.6
	1人	44	212.2	70.9	33.4
	2人以上	87	177.3	58.4	32.9
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	155	198.2	78.9	39.8
	40歳代	170	175.2	66.7	38.1
	50歳以上	173	223.7	62.9	28.1
	【業種別】				
	公務	0	0.0	0.0	0.0
	建設業	44	211.8	44.5	21.0
	製造業	20	132.5	84.0	63.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	95.0	42.0	44.2
	情報通信業	11	163.6	49.1	30.0
運輸業	4	314.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	82	224.8	27.4	12.2	
金融・保険・不動産業	22	157.8	56.2	35.6	
飲食店・宿泊業	36	103.2	17.9	17.4	
医療・福祉	18	246.1	149.9	60.9	
教育・学習支援業	68	207.8	116.5	56.1	
サービス業	123	213.5	73.1	34.2	
その他	55	210.2	99.8	47.5	

(注) 投資率(費用) = 使った金額/使える金額 \* 100

図表 2-4-4 年収に占める「研修や自己啓発」に投資した額

		有効回答数	年収	使った金額	年収に占める投資率
			平均値 (万円)	平均値 (千円)	平均値 (%)
【全 体】		4,080	422.1	33.5	0.79
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,765	515.2	33.5	0.65
	非正社員 自由業・自営業	819 496	131.6 382.3	12.6 68.0	0.96 1.78
正社員の特徴	【年齢別】				
	20歳代	485	300.5	30.5	1.01
	30歳代	923	471.7	32.7	0.69
	40歳代	702	589.8	25.8	0.44
	50歳以上	655	655.6	45.3	0.69
	【従業員規模別】				
	30人未満	582	403.9	40.8	1.01
	100人未満	387	419.9	29.5	0.70
	300人未満	351	451.4	20.0	0.44
	1,000人未満	370	519.8	27.5	0.53
	1,000人以上	680	647.2	36.0	0.56
	公務	336	610.8	40.6	0.67
	【職種別】				
	専門・技術職	1,018	546.6	39.8	0.73
	事務職	748	495.3	34.2	0.69
営業・販売職	489	556.2	26.2	0.47	
サービス職	140	394.8	27.7	0.70	
現業職	255	434.0	15.4	0.35	
その他	99	540.6	50.2	0.93	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	281	113.4	11.5	1.01
	100人未満	150	143.8	16.5	1.15
	300人未満	116	140.1	5.0	0.36
	1000人未満	72	121.9	8.1	0.67
	1000人以上	127	130.0	13.4	1.03
	公務	40	136.4	27.3	2.00
	【職種別】				
	専門・技術職	110	175.1	16.4	0.93
	事務職	141	109.9	16.4	1.49
	営業・販売職	124	115.0	13.0	1.13
	サービス職	182	128.0	10.9	0.85
	現業職	161	149.0	6.6	0.44
	その他	87	115.0	17.3	1.50
	【年齢別】				
20歳代	148	137.8	23.6	1.71	
30歳代	217	143.8	7.9	0.55	
40歳代	230	118.7	10.2	0.86	
50歳以上	224	129.0	12.5	0.97	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	362	344.7	71.0	2.06
	1人	42	417.2	69.5	1.67
	2人以上	85	506.9	59.3	1.17
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	154	329.8	76.8	2.33
	40歳代	166	365.3	66.9	1.83
	50歳以上	176	444.3	61.2	1.38
	【業種別】				
	公務	0	0.0	0.0	0.0
	建設業	43	491.3	44.9	0.91
	製造業	20	317.5	84.0	2.65
	電気・ガス・熱供給・水道業	9	343.3	37.3	1.09
	情報通信業	11	572.7	49.1	0.86
運輸業	5	700.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	83	345.4	27.0	0.78	
金融・保険・不動産業	24	619.3	51.5	0.83	
飲食店・宿泊業	36	310.8	17.9	0.58	
医療・福祉	19	497.5	142.1	2.86	
教育・学習支援業	66	250.6	120.1	4.79	
サービス業	120	388.7	73.6	1.89	
その他	53	329.3	93.4	2.84	

(注) 年収に占める投資率=使った金額/年収\*100

### 3. 投資時間からみた現在の能力開発活動

#### (1) 研修のために投資した時間

過去1年間に研修（勤務先の指示によって行う Off-JT）のために投資した時間は平均すると18.2時間になる。この時間を雇用形態別にみると、自由業・自営業（25.4時間）で最も多く、次いで、正社員（19.8時間）、非正社員（8.1時間）と続いている（**図表 2-4-5**を参照）。なお、研修に投資した時間の算定にあたっては、能力開発活動を行っていない者については、時間を0時間としている。

##### ①正社員の特徴

20歳代（23.9時間）と50歳代（22.5時間）で他の年代と比較して、投資した時間が長く高くなっている。職種別にみると、投資時間が長い職種は専門・技術職（23.9時間）及びサービス職（22.5時間）であり、これに対して、短い職種は現業職（8.9時間）である。また、従業員規模別にみると、30人以上100人未満を除けば、大手企業に勤務している者ほど、投資した時間が長くなっている。

##### ②非正社員の特徴

20歳代（15.8時間）で他の年代と比較して、投資した時間が長くなっている。職種別にみると、投資時間が長い職種は営業・販売職（16.4時間）及び専門・技術職（16.0時間）であり、これに対して、短い職種は事務職（1.6時間）及び現業職（2.2時間）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資した時間との間には有意な関係は見られない。

##### ③自由業・自営業者の特徴

年齢と投資した時間の間には有意な関係は見られない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資した時間が長い業種は金融・保険・不動産業（46.0時間）及び医療・福祉業（46.0時間）であり、これに対して、短い業種は飲食店・宿泊業（4.8時間）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資時間の間には有意な関係は見られない。

図表 2-4-5 過去 1 年間における「研修」のために使った時間の有無と時間

		有効回答数	平均値 (時間)	標準偏差
【全 体】		4,250	18.2	59.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】			
	正社員	2,865	19.8	55.1
	非正社員	846	8.1	54.1
	自由業・自営業	539	25.4	81.4
正社員の特徴	【年齢別】			
	20歳代	514	23.9	72.7
	30歳代	942	17.7	45.2
	40歳代	717	17.1	37.0
	50歳以上	692	22.5	66.4
	【従業員規模別】			
	30人未満	600	16.5	52.3
	100人未満	401	13.4	34.6
	300人未満	367	15.1	59.2
	1,000人未満	390	18.8	55.7
	1,000人以上	700	26.3	60.9
	公務	343	25.0	57.9
	【職種別】			
専門・技術職	1,052	23.9	59.7	
事務職	778	15.5	41.0	
営業・販売職	500	21.0	53.3	
サービス職	148	22.5	79.3	
現業職	264	8.9	35.0	
その他	105	23.4	81.8	
非正社員の特徴	【従業員規模別】			
	30人未満	286	9.2	65.2
	100人未満	157	8.7	66.2
	300人未満	120	4.1	17.2
	1000人未満	74	1.8	5.1
	1000人以上	128	14.0	62.9
	公務	41	6.1	22.1
	【職種別】			
	専門・技術職	112	16.0	55.1
	事務職	142	1.6	7.1
	営業・販売職	127	16.4	93.8
	サービス職	191	8.0	60.6
	現業職	166	2.2	13.3
その他	93	8.8	53.7	
【年齢別】				
20歳代	152	15.8	95.0	
30歳代	226	6.9	54.7	
40歳代	236	8.2	39.8	
50歳以上	232	4.0	14.5	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】			
	0人	392	25.7	89.0
	1人	46	31.6	56.0
	2人以上	93	22.5	58.6
	【年齢別】			
	20歳代	0	0.0	0.0
	30歳代	163	21.1	71.6
	40歳代	179	30.4	92.4
	50歳以上	197	24.4	78.4
	【業種別】			
	公務	0	0.0	0.0
	建設業	45	20.1	50.9
	製造業	24	11.5	42.6
電気・ガス・熱供給・水道業	9	9.1	23.8	
情報通信業	11	9.1	20.2	
運輸業	5	0.0	0.0	
卸売・小売業	91	12.7	39.4	
金融・保険・不動産業	25	46.0	153.5	
飲食店、宿泊業	39	4.8	17.2	
医療・福祉	20	46.0	65.0	
教育・学習支援業	69	43.5	127.6	
サービス業	133	33.4	96.4	
その他	61	18.5	45.5	

(注) 時間数の算定に当たっては、「研修や自己啓発」を行っていない者は0時間として計算している。

## （２）教育訓練プロバイダーからみた時間構造

過去１年間に研修のために使った教育訓練プロバイダーの構成比は「会社等やグループ会社」が45.8%を占め、残りを「社外の教育訓練機関」（30.9%）と「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業等」（14.6%）が占めている（**図表 2-4-6**を参照）。この構成比を雇用形態別にみると、正社員及び非正社員では「会社等やグループ会社」が半数程度を占めているが、自由業・自営業では4割程度に過ぎない。また、正社員で「社外の教育訓練機関」が、自由業・自営業で「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」の比率が高くなっている。

### ①正社員の特徴

年齢が低いほど「会社等やグループ会社」、これに対して、年齢が高いほど、「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」の比率が高くなっている。職種別にみると、現業職で「会社等やグループ会社」（56.9%）、専門・技術職で「社外の教育訓練機関」（34.1%）の比率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、大手企業に勤務している者ほど「会社等やグループ会社」、これに対して、小規模企業ほど、「社会の教育訓練機関」及び「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」の比率が高くなっている。

### ②非正社員の特徴

年齢が低い者ほど、「会社等やグループ会社」の比率が高くなっている。職種別にみると、現業職（62.3%）及び営業・販売職（60.5%）で「会社等やグループ会社」、専門・技術職で「社外の教育訓練機関」（25.2%）の比率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、規模と教育訓練プロバイダーの構成比との間に有意な関係が見られない。

### ③自由業・自営業者の特徴

年齢が低い者ほど、「社外の教育訓練機関」、自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、金融・保険・不動産業（49.5%）、教育・学習支援業（50.6%）及び医療・福祉業（52.1%）で「会社等やグループ会社」、サービス業で「社外の教育訓練機関」（34.3%）、建設業で「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」（34.0%）の比率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、規模と教育訓練プロバイダーの構成比との間に有意な関係が見られない。

## （３）自己啓発のために投資した時間

過去１年間に自己啓発のために投資した時間は平均すると31.0時間になる。この時間を雇用形態別にみると、自由業・自営業（47.5時間）で最も多く、次いで、正社員（30.9時間）、非正社員（47.5時間）と続いている（**図表 2-4-7**を参照）。なお、自己啓発に投資した時間の算定にあたっては、能力開発活動を行っていない者については、時間を0時間としている。

### ①正社員の特徴

年齢に関わらず、自己啓発のために投資した時間は30時間前後でほぼ同じである。職種別にみると、投資時間が長い職種は専門・技術職（38.0時間）であり、これに対して、短い



職種は現職職（12.6時間）である。また、従業員規模別にみると、30人未満を除けば、大手企業に勤務している者ほど、投資した時間が長くなっている。

## ②非正社員の特徴

20歳代（44.5時間）で他の年代と比較して、投資した時間が長くなっている。職種別にみると、投資時間が長い職種は専門・技術職職（36.5時間）であり、これに対して、短い職種は現業職（11.7時間）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資した時間との間には有意な関係が見られない。

## ③自由業・自営業者の特徴

年齢と投資した時間の間には有意な関係は見られない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資した時間が長い業種は教育・学習支援業（107.3時間）であり、これに対して、短い業種は飲食店・宿泊業（7.7時間）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資した時間との間に有意な関係は見られない。

### （4）自己啓発に投資できる時間に占める投資した時間の割合

自己啓発に投資できる時間に占める投資した時間の割合は平均すると28.4%になる。この投資割合を雇用形態別にみると、自由業・自営業（34.7%）で最も高く、次いで、正社員（28.7%）、非正社員（21.2%）と続いている（**図表 2-4-8**を参照）。

## ①正社員の特徴

年齢に関わらず、ほぼ投資割合は30%前後でほぼ同じである。職種別にみると、投資割合が高い職種は専門・技術職（33.1%）であり、これに対して、低い職種は現業職（18.6%）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合との間には有意な関係が見られない。

## ②非正社員の特徴

20歳代（30.3%）が他の年代と比較して、投資割合が高くなっている。職種別にみると、投資割合が高い職種は専門・技術職（36.2%）であり、これに対して、低い職種は営業・販売職（12.7%）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合との間には有意な関係が見られない。

## ③自由業・自営業者の特徴

年齢と投資割合の間に有意な関係がみられない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、投資割合が高い業種は教育・学習支援業（48.3%）であり、これに対して、低い業種は情報通信業（10.3%）及び製造業（12.0%）である。また、従業員規模別にみると、規模と投資割合の間に有意な関係はみられない。

### （5）教育訓練プロバイダーからみた時間構造

過去1年間に自己啓発のために使った教育訓練プロバイダーの構成比は「自学自習」が50.9%を占め、残りを「社外の教育訓練機関」（20.8%）、「会社等やグループ会社」（15.0%）

及び「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業等」（8.0%）が占めている（**図表 2-4-9** 参照）。この構成比を雇用形態別にみると、すべての雇用形態で「自学自習」が半数程度を占めているが、そのなかでも非正社員で比率が高くなっている。

### ①正社員の特徴

年齢が低いほど「自学自習」の比率が高くなっている。職種別にみると、すべての職種で「自学自習」の比率が高くなっているが、そのなかでも専門・技術職で比率が高くなっている。また、現業職で「会社等やグループ会社」（21.9%）、事務職で「社外の教育訓練機関」（26.2%）の比率が高くなっている。従業員規模別にみると、すべての規模で「自学自習」の比率が高くなっている。

### ②非正社員の特徴

20歳代（61.5%）及び30歳代（65.2%）で他の年代と比較して、「自学自習」の比率が高くなっている。職種別にみると、すべての職種で「自学自習」の比率が高くなっているが、そのなかでも現業職（66.4%）で比率が高くなっている。また、事務職で「社外の教育訓練機関」（28.9%）及び「設備機器メーカー・コンピュータ設置企業」（16.3%）の比率が高くなっている。従業員規模別にみると、すべての規模で「自学自習」の比率が高くなっている。

### ③自由業・自営業者の特徴

年齢と教育訓練プロバイダーの構成比との間に有意な関係が見られない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、すべての業種で「自学自習」が多くなっているが、そのなかでも教育・学習支援業（57.3%）で比率が高くなっている。従業員規模別にみると、小規模ほど「自学自習」、規模が大きくなるほど、「会社等やグループ会社」及び「社外の教育訓練機関」の比率が高くなっている。

図表 2-4-6 時間からみた「研修」のために使った教育訓練プロバイダー別構成比

(単位：%)

		有効 回答数	会社等やグ ループ会社等 が提供する講 座・コース等	社外の教育訓 練機関が提供 する講座・ コース等	設備機器メー カー・コン ピュータ設置 企業等の社外 の組織が提供 する講座・ コース等	その他
【全 体】		1,381	45.8	30.9	14.6	8.6
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】					
	正社員	1,078	46.4	31.9	15.0	6.7
	非正社員	113	51.6	26.1	8.1	14.2
	自由業・自営業	190	39.1	28.2	16.6	16.1
正社員 の特徴	【年齢別】					
	20歳代	189	50.3	32.0	14.4	3.4
	30歳代	342	48.3	34.5	12.4	4.8
	40歳代	275	44.4	31.9	16.2	7.6
	50歳以上	272	43.5	28.6	17.3	10.6
	【従業員規模別】					
	30人未満	164	27.8	41.0	20.1	11.2
	100人未満	127	37.1	37.8	16.4	8.7
	300人未満	127	44.4	31.3	19.1	5.2
	1,000人未満	146	46.8	34.6	15.2	3.4
	1,000人以上	334	57.2	27.4	11.1	4.2
	公務	155	53.7	24.5	13.0	8.9
	【職種別】					
	専門・技術職	468	43.6	34.1	16.0	6.2
	事務職	260	45.8	30.9	16.6	6.7
	営業・販売職	189	51.4	30.8	11.3	6.6
サービス職	54	49.2	30.3	16.4	4.2	
現業職	56	56.9	26.3	10.8	6.1	
その他	43	43.4	27.3	13.3	16.0	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】					
	30人未満	35	31.6	33.4	15.7	19.3
	100人未満	16	63.1	19.4	6.3	11.3
	300人未満	14	52.2	26.4	5.0	16.4
	1000人未満	10	85.0	15.0	0.0	0.0
	1000人以上	27	63.0	19.7	2.5	14.8
	公務	5	40.0	30.0	10.0	20.0
	【職種別】					
	専門・技術職	26	47.2	25.2	7.4	20.2
	事務職	10	51.0	15.0	5.0	29.0
	営業・販売職	22	60.5	25.2	9.8	4.5
	サービス職	29	53.4	26.6	6.6	13.4
	現業職	13	62.3	28.5	1.5	7.7
	その他	12	32.5	30.0	20.8	16.7
	【年齢別】					
	20歳代	20	55.5	29.5	4.0	11.0
30歳代	28	57.5	23.8	6.2	12.5	
40歳代	37	49.9	25.0	10.9	14.2	
50歳以上	28	45.1	27.4	9.3	18.2	
自由業・ 自営業 の特徴	【従業員規模別】					
	0人	129	41.4	26.4	16.0	16.2
	1人	21	24.3	40.5	15.2	20.0
	2人以上	38	39.5	28.4	17.4	14.7
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	55	47.6	32.8	11.3	8.3
	40歳代	65	31.9	27.8	20.6	19.6
	50歳以上	70	39.1	24.9	17.0	19.1
	【業種別】					
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	15	34.0	28.7	34.0	3.3
	製造業	3	0.0	66.7	33.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	25.0	30.0	45.0	0.0
	情報通信業	2	50.0	0.0	50.0	0.0
	運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業	25	36.6	26.2	21.2	16.0	
金融・保険・不動産業	10	49.5	29.0	11.0	10.5	
飲食店・宿泊業	5	26.0	8.0	10.0	56.0	
医療・福祉	14	52.1	26.1	16.1	5.7	
教育・学習支援業	35	50.6	20.0	4.9	24.6	
サービス業	56	35.8	34.3	17.0	12.9	
その他	21	34.8	33.1	9.5	22.6	

図表 2-4-7 過去1年間における「自己啓発」のために使った時間の有無と時間

		有効回答数	平均値 (時間)	標準偏差
【全 体】		4,239	31.0	90.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】			
	正社員	2,859	30.9	82.9
	非正社員 自由業・自営業	850 530	20.9 47.5	81.3 129.8
正社員の特徴	【年齢別】			
	20歳代	514	31.3	92.1
	30歳代	955	32.9	84.5
	40歳代	707	28.0	73.3
	50歳以上	683	31.0	83.0
	【従業員規模別】			
	30人未満	602	30.2	93.9
	100人未満	396	22.1	57.6
	300人未満	370	23.4	56.8
	1,000人未満	386	26.9	81.0
	1,000人以上	704	40.4	91.8
	公務	339	36.6	94.3
	【職種別】			
専門・技術職	1,047	38.0	91.2	
事務職	771	30.5	79.5	
営業・販売職	506	26.9	73.0	
サービス職	148	30.5	105.1	
現業職	268	12.6	46.3	
その他	103	30.8	98.5	
非正社員の特徴	【従業員規模別】			
	30人未満	290	19.5	84.9
	100人未満	156	25.5	76.7
	300人未満	119	9.5	31.6
	1000人未満	75	18.9	87.4
	1000人以上	127	28.4	106.5
	公務	41	27.8	86.3
	【職種別】			
	専門・技術職	112	36.5	80.5
	事務職	145	16.7	54.0
	営業・販売職	126	19.5	95.9
	サービス職	190	27.2	110.5
	現業職	168	11.7	54.4
その他	93	17.5	70.8	
【年齢別】				
20歳代	152	44.5	145.4	
30歳代	227	11.7	45.8	
40歳代	240	19.6	69.8	
50歳以上	231	15.8	53.9	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】			
	0人	386	55.0	144.1
	1人	44	23.3	45.0
	2人以上	92	31.1	90.7
	【年齢別】			
	20歳代	0	0.0	0.0
	30歳代	165	42.1	117.9
	40歳代	174	52.2	145.4
	50歳以上	191	47.8	125.1
	【業種別】			
	公務	0	0.0	0.0
	建設業	45	37.0	103.1
	製造業	23	13.5	43.1
電気・ガス・熱供給・水道業	9	11.1	33.3	
情報通信業	11	12.9	24.1	
運輸業	5	0.0	0.0	
卸売・小売業	90	20.5	63.1	
金融・保険・不動産業	24	33.5	71.5	
飲食店・宿泊業	39	7.7	23.5	
医療・福祉	19	35.9	56.5	
教育・学習支援業	66	107.3	201.5	
サービス業	131	54.8	145.7	
その他	60	67.1	169.6	

(注) 時間数の算定に当たっては、「研修や自己啓発」を行っていない者は0時間として計算している。

図表 2-4-8 「自己啓発」に投資できる時間に占める投資した時間

		有効回答数	使える時間	使った時間	投資率
			平均値 (時間)	平均値 (時間)	平均値 (%)
【全 体】		3,857	115.6	32.8	28.4
雇用形態別の特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,635	113.9	32.7	28.7
	非正社員 自由業・自営業	746 476	102.7 144.7	21.8 50.2	21.2 34.7
正社員の特徴	【年齢別】				
	20歳代	474	119.5	31.7	26.5
	30歳代	892	118.0	34.3	29.1
	40歳代	663	109.9	29.7	27.0
	50歳以上	606	108.1	34.6	32.0
	【従業員規模別】				
	30人未満	534	105.9	32.2	30.4
	100人未満	364	101.2	23.7	23.4
	300人未満	341	113.6	25.4	22.3
	1,000人未満	352	111.9	28.2	25.2
	1,000人以上	671	128.4	42.1	32.8
	公務	316	117.1	38.2	32.6
	【職種別】				
	専門・技術職	986	117.4	38.9	33.1
	事務職	709	124.1	32.9	26.5
営業・販売職	470	106.6	28.7	27.0	
サービス職	130	131.1	34.7	26.5	
現業職	232	72.5	13.5	18.6	
その他	93	119.2	33.1	27.7	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	255	99.4	16.8	16.9
	100人未満	138	95.7	28.8	30.1
	300人未満	106	82.2	9.2	11.2
	1000人未満	64	129.0	22.2	17.2
	1000人以上	112	126.4	32.1	25.4
	公務	39	86.7	29.2	33.7
	【職種別】				
	専門・技術職	102	110.7	40.1	36.2
	事務職	129	85.3	14.8	17.4
	営業・販売職	113	101.7	12.9	12.7
	サービス職	161	116.0	32.0	27.6
	現業職	149	94.1	13.2	14.0
	その他	81	122.5	20.1	16.4
	【年齢別】				
20歳代	130	133.6	40.4	30.3	
30歳代	205	102.3	13.0	12.7	
40歳代	213	91.6	22.0	24.0	
50歳以上	198	95.0	18.4	19.4	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	345	158.3	58.4	36.9
	1人	41	124.8	23.8	19.1
	2人以上	84	104.0	32.7	31.4
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	155	128.1	42.9	33.5
	40歳代	162	142.8	54.5	38.2
	50歳以上	159	162.8	53.0	32.6
	【業種別】				
	公務	0	0.0	0.0	0.0
	建設業	42	105.8	39.7	37.5
	製造業	19	135.5	16.3	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	106.8	12.5	11.7
	情報通信業	11	125.5	12.9	10.3
運輸業	4	212.5	0.0	0.0	
卸売・小売業	79	107.6	22.1	20.6	
金融・保険・不動産業	22	196.2	36.0	18.4	
飲食店・宿泊業	37	52.8	8.2	15.5	
医療・福祉	16	128.7	33.3	25.8	
教育・学習支援業	62	214.8	103.6	48.3	
サービス業	118	158.1	59.8	37.9	
その他	51	164.5	75.1	45.6	

(注) 投資率(時間) = 使った時間/使える時間 \* 100

図表 2-4-9 時間からみた「自己啓発」のために使った教育訓練プロバイダー別構成比

(単位：%)

		有効 回答数	会社等や グループ 会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コー ス等	設備機器 メー カー・コ ンピュー タ設置企 業等の社 外の組織 が提供す る講座・ コース等	自学自習	その他
【全 体】		1,412	15.0	20.8	8.0	50.9	5.4
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	1,052	15.6	21.0	8.4	51.1	3.9
	非正社員 自由業・自営業	205	17.5	18.2	6.4	47.8	10.2
正社員 の 特徴	【年齢別】						
	20歳代	178	14.8	20.2	7.3	54.2	3.5
	30歳代	329	15.4	22.4	6.9	52.6	2.8
	40歳代	268	15.9	19.2	8.4	51.0	5.5
	50歳以上	277	16.2	21.6	10.7	47.7	3.8
	【従業員規模別】						
	30人未満	185	9.7	24.1	12.0	49.0	5.3
	100人未満	126	14.3	19.8	8.4	54.6	2.9
	300人未満	123	13.0	13.8	10.7	59.6	2.8
	1,000人未満	134	15.7	21.7	7.1	52.4	3.2
	1,000人以上	327	21.6	20.7	5.8	48.0	3.9
	公務	135	11.6	22.5	9.8	52.2	3.9
	【職種別】						
	専門・技術職	468	14.7	19.3	10.1	52.9	3.1
	事務職	271	13.6	26.2	6.9	48.3	5.0
営業・販売職	170	19.4	18.1	7.7	50.4	4.4	
サービス職	47	18.3	23.0	8.2	50.3	0.2	
現業職	50	21.9	22.9	4.1	50.7	0.4	
その他	40	14.1	12.5	6.4	55.8	11.3	
非正社員 の 特徴	【従業員規模別】						
	30人未満	51	7.5	34.5	7.3	42.6	8.2
	100人未満	27	10.7	12.6	12.6	55.9	8.1
	300人未満	17	0.9	17.9	11.5	59.7	10.0
	1,000人未満	12	10.0	3.3	8.3	70.0	8.3
	1,000人以上	28	1.3	23.5	3.9	57.0	14.3
	公務	11	11.8	35.5	2.7	44.5	5.5
	【職種別】						
	専門・技術職	35	11.9	19.3	1.4	52.5	14.9
	事務職	32	3.1	28.9	16.3	36.4	15.3
	営業・販売職	22	5.9	25.7	4.8	59.1	4.5
	サービス職	37	4.6	26.6	4.0	60.1	4.6
	現業職	14	18.1	8.0	3.9	66.4	3.6
	その他	14	0.0	22.1	21.4	52.1	4.3
	【年齢別】						
20歳代	32	4.1	23.8	6.6	61.5	4.1	
30歳代	37	8.8	14.9	2.4	65.2	8.6	
40歳代	46	8.0	22.8	13.3	43.5	12.4	
50歳以上	40	7.4	30.3	6.8	45.6	10.0	
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】						
	0人	156	14.2	16.1	6.6	50.7	12.4
	1人	17	25.9	24.7	5.3	44.1	0.0
	2人以上	30	28.0	26.2	5.3	35.8	4.7
	【年齢別】						
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	56	22.7	26.5	3.6	40.4	6.8
	40歳代	72	15.1	16.7	5.7	54.5	7.9
	50歳以上	77	15.8	13.5	9.1	46.9	14.7
	【業種別】						
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	16	16.9	33.2	18.4	31.5	0.0
	製造業	5	0.0	4.0	0.0	84.0	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	4	0.0	0.0	42.5	42.5	15.0
運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	25	21.2	14.9	10.0	48.8	5.1	
金融・保険・不動産業	9	1.1	16.7	0.6	48.3	33.3	
飲食店・宿泊業	3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	
医療・福祉	10	23.0	31.0	1.0	34.0	11.0	
教育・学習支援業	48	18.0	13.1	2.5	57.3	9.1	
サービス業	52	22.6	21.5	5.8	39.0	11.2	
その他	28	17.9	11.1	3.0	53.4	14.6	

## （６）投資時間全体に占める自己啓発時間の比率

過去１年間に研修のために投資した時間と自己啓発に投資した時間を合計すると、平均 47.9 時間になり、投資時間全体に占める自己啓発時間の比率は 63.1%になる。この自己啓発比率を雇用形態別にみると、非正社員(70.9%)で最も高く、次いで、自由業・自営業(65.7%)、正社員(61.1%)と続いている(図表 2-4-10 を参照)。

### ①正社員の特徴

30 歳代(64.3%)及び 40 歳代(62.3%)で他の年代と比較して、比率が高くなっている。職種別にみると、比率が高い職種は事務職(67.1%)であり、これに対して、低い職種は現業職(59.4%)及び専門・技術職(60.9%)である。また、従業員規模別にみると、規模に関わらず、自己啓発時間の比率は 6 割前後でほぼ同じである。

### ②非正社員の特徴

50 歳代(80.7%)で他の年代と比較して比率が高くなっている。職種別にみると、比率が高い職種は事務職(89.1%)であり、これに対して、低い職種は営業・販売職(54.7%)である。また、従業員規模別と自己啓発時間の間には有意な関係は見られない。

### ③自由業・自営業者の特徴

年齢と比率との間に有意な関係はみられない。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、比率が高い業種は教育・学習支援業(69.8%)及び卸・小売業(68.4%)であり、これに対して、低い業種は医療・福祉業(43.9%)である。また、従業員規模別にみると、規模と比率の間に有意な関係はみられない。

## （７）投資時間からみた訓練分野

投資時間からみた訓練分野の構成比は「仕事に必要な専門知識・技術・技能」が 52.1%を占め、残りを「OA・コンピュータ知識」(13.1%)、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)」(12.0%)、「語学」(8.4%)、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」(6.2%)が占めている(図表 2-4-11 参照)。この構成比を雇用形態別にみると、すべての雇用形態で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」が半数以上を占めているが、そのなかでも自由業・自営業で比率が高くなっている。また、正社員で「マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)」が高くなっている。

### ①正社員の特徴

年齢が低いほど「仕事に必要な専門知識・技術・技能」及び「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」、これに対して、年齢が高いほど「マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)」の比率が高くなっている。職種別にみると、すべての職種で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっているが、そのなかでも専門・技術職(56.8%)で比率が高くなっている。また、営業・販売職(19.9%)及び現業職(18.8%)で「マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)」、事務職で「OA・コンピュータ知識」(17.0%)

の比率が高くなっている。従業員規模別にみると、すべての規模で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっている。

## ②非正社員の特徴

年齢が高いほど「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっている。職種別にみると、すべての職種で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっているが、そのなかでも、正社員と同様に、専門・技術職（60.3%）で比率が高くなっている。また、営業・販売職で「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（15.3%）、現業職で「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」（11.4%）、事務職で「語学」（22.3%）、営業・販売職で「OA・コンピュータ知識」（22.0%）の比率は高くなっている。また、従業員規模別にみると、すべての規模で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率が高くなっている。

## ③自由業・自営業者の特徴

年齢にかかわらず、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の比率はほぼ同じである。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、すべての業種で「仕事に必要な専門知識・技術・技能」が多くなっているが、そのなかでも医療・福祉業（65.3%）で比率が高くなっている。従業員規模別にみると、規模と訓練分野の構成比との間には有意な関係は見られない。



図表 2-4-10 「研修や自己啓発」に投資した時間に占める投資した時間

		有効回答数	研修	自己啓発	合計	自己啓発比率
			平均値 (時間)	平均値 (時間)	平均値 (時間)	平均値 (%)
【全 体】		4,177	17.7	30.2	47.9	63.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】					
	正社員	2,811	19.3	30.3	49.6	61.1
	非正社員 自由業・自営業	838 528	8.0 24.3	19.4 46.5	27.4 70.8	70.9 65.7
正社員の特徴	【年齢別】					
	20歳代	508	22.3	31.6	53.9	58.7
	30歳代	935	17.7	31.8	49.5	64.3
	40歳代	697	16.6	27.5	44.2	62.3
	50歳以上	671	22.1	30.2	52.3	57.8
	【従業員規模別】					
	30人未満	592	16.5	29.6	46.1	64.3
	100人未満	388	12.3	21.7	33.9	63.9
	300人未満	363	12.8	21.9	34.6	63.2
	1,000人未満	382	18.4	26.9	45.3	59.4
	1,000人以上	691	26.2	39.5	65.7	60.1
	公務	334	25.2	36.6	61.8	59.3
	【職種別】					
専門・技術職	1,030	24.0	37.3	61.2	60.9	
事務職	762	14.9	30.4	45.3	67.1	
営業・販売職	495	20.8	25.2	46.1	54.8	
サービス職	145	16.7	31.1	47.7	65.1	
現業職	262	8.7	12.7	21.4	59.4	
その他	101	23.3	30.4	53.7	56.5	
非正社員の特徴	【従業員規模別】					
	30人未満	283	9.2	16.1	25.4	63.6
	100人未満	156	8.8	25.5	34.2	74.3
	300人未満	119	3.8	9.5	13.2	71.5
	1000人未満	72	1.3	19.7	21.0	93.8
	1000人以上	127	13.9	28.4	42.3	67.1
	公務	41	6.1	27.8	33.9	81.9
	【職種別】					
	専門・技術職	109	15.8	35.0	50.8	68.9
	事務職	142	1.6	13.5	15.1	89.1
	営業・販売職	125	16.3	19.7	36.0	54.7
	サービス職	189	8.0	27.3	35.3	77.3
	現業職	165	2.1	7.5	9.6	78.0
その他	93	8.8	17.5	26.4	66.5	
【年齢別】						
20歳代	149	15.9	39.2	55.1	71.2	
30歳代	225	6.9	11.7	18.6	62.8	
40歳代	234	8.2	18.1	26.2	68.8	
50歳以上	230	3.7	15.5	19.2	80.7	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】					
	0人	385	25.4	55.1	80.5	68.5
	1人	44	27.4	23.3	50.7	46.0
	2人以上	91	19.7	24.9	44.6	55.8
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	163	21.1	38.9	60.0	64.8
	40歳代	174	30.1	52.2	82.3	63.4
	50歳以上	191	21.8	47.8	69.6	68.7
	【業種別】					
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	45	20.1	37.0	57.1	64.9
	製造業	23	8.9	13.5	22.4	60.2
電気・ガス・熱供給・水道業	9	9.1	11.1	20.2	54.9	
情報通信業	11	9.1	12.9	22.0	58.7	
運輸業	5	0.0	0.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	90	9.5	20.5	30.0	68.4	
金融・保険・不動産業	24	47.8	33.5	81.3	41.2	
飲食店・宿泊業	39	4.8	7.7	12.5	61.9	
医療・福祉	19	45.8	35.9	81.7	43.9	
教育・学習支援業	65	43.1	99.8	142.8	69.8	
サービス業	131	32.1	54.8	87.0	63.0	
その他	60	18.8	67.1	85.9	78.2	

(注) 自己啓発比率=自己啓発に投資した時間/研修・自己啓発に投資した時間\*100

図表 2-4-11 時間からみた「研修と自己啓発」のために使った分野別構成比

(単位：%)

		有効 回答数	ビジネス マナー等 のビジネス の基礎 知識	マネジメン ト(管理・ 監督能力を 高める内容 等)	仕事に必 要な専門 知識・技 術・技能	語学	OA・コ ンピユー タ知識	その他
【全 体】		1,787	6.2	12.0	52.1	8.4	13.1	8.2
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】							
	正社員	1,338	6.0	13.9	51.5	8.4	13.6	6.6
	非正社員	200	8.4	5.1	50.1	10.2	13.7	12.6
	自由業・自営業	249	5.5	7.1	57.3	6.8	9.9	13.3
正社員 の特徴	【年齢別】							
	20歳代	244	8.3	6.7	57.4	8.2	13.0	6.4
	30歳代	427	5.8	12.6	54.4	10.4	10.5	6.2
	40歳代	339	5.1	17.6	48.5	7.8	14.3	6.7
	50歳以上	328	5.4	17.2	46.2	6.6	17.4	7.1
	【従業員規模別】							
	30人未満	221	6.9	9.8	54.3	7.0	16.5	5.4
	100人未満	160	7.0	13.9	51.4	5.6	12.5	9.6
	300人未満	167	6.1	10.4	54.8	7.7	12.9	7.9
	1,000人未満	172	5.5	16.1	50.6	9.0	11.6	7.2
	1,000人以上	407	5.5	17.9	48.5	10.8	12.7	4.7
	公務	183	6.0	10.4	51.8	8.0	15.8	8.0
	【職種別】							
	専門・技術職	580	4.3	11.9	56.8	9.2	12.9	4.8
	事務職	349	6.6	12.4	46.0	8.4	17.0	9.5
	営業・販売職	221	9.0	19.9	45.4	8.0	11.4	6.3
サービス職	63	7.0	14.8	51.8	8.5	10.4	7.5	
現業職	70	6.5	18.8	52.0	4.5	14.8	3.3	
その他	46	6.1	12.4	53.8	5.5	8.9	13.3	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】							
	30人未満	62	12.4	6.7	41.4	8.0	15.0	16.5
	100人未満	33	2.4	9.7	56.4	15.5	13.0	3.0
	300人未満	25	7.6	3.6	48.2	12.8	10.6	17.2
	1000人未満	16	9.3	1.8	54.6	6.3	18.1	10.0
	1000人以上	43	8.4	3.6	53.7	8.4	15.4	10.5
	公務	11	1.8	1.8	73.6	9.1	5.5	8.2
	【職種別】							
	専門・技術職	43	5.6	2.7	60.3	3.8	13.2	14.4
	事務職	33	3.6	0.6	39.2	22.3	17.0	17.3
	営業・販売職	32	15.3	3.7	44.9	4.7	22.0	9.4
	サービス職	48	8.3	5.3	49.5	11.7	11.3	13.9
	現業職	22	6.8	11.4	57.5	9.1	10.7	4.5
	その他	20	9.5	13.5	46.5	11.0	6.5	13.0
	【年齢別】							
	20歳代	40	11.0	3.4	46.5	12.3	18.1	8.8
30歳代	51	13.5	5.5	47.9	11.5	10.6	11.0	
40歳代	60	4.3	6.3	52.3	6.5	17.7	12.9	
50歳以上	49	5.9	4.8	52.5	11.4	8.4	16.9	
自由業・自営業 の特徴	【従業員規模別】							
	0人	185	4.7	6.5	57.4	6.5	9.4	15.5
	1人	21	7.1	6.4	62.1	5.5	14.0	4.8
	2人以上	41	8.2	10.7	53.1	9.2	10.5	8.3
	【年齢別】							
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	74	7.9	11.3	56.9	5.3	3.2	15.5
	40歳代	88	2.9	4.6	57.4	8.8	14.8	11.5
	50歳以上	87	6.2	6.2	57.6	6.2	10.6	13.2
	【業種別】							
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	16	1.3	15.0	63.8	8.8	1.9	9.4
	製造業	6	13.3	0.0	18.3	11.7	45.0	11.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	0.0	76.7	0.0	23.3	0.0
	情報通信業	5	2.0	2.0	38.0	0.0	22.0	36.0
	運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業	30	10.2	7.7	41.8	11.7	21.7	7.0	
金融・保険・不動産業	12	7.5	18.8	55.4	0.0	12.5	5.8	
飲食店・宿泊業	5	4.0	6.0	18.8	23.2	8.0	40.0	
医療・福祉	16	3.1	3.1	88.2	5.0	0.6	0.0	
教育・学習支援業	53	1.0	6.9	56.2	11.9	6.4	17.5	
サービス業	66	8.3	6.3	65.3	1.4	8.8	9.8	
その他	32	6.1	6.7	52.6	3.3	5.2	26.1	

## **(8) 投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率**

投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率（以下、資格取得比率と呼ぶ）は平均すると 25.9%になる。この資格取得比率を雇用形態別にみると、非正社員（40.3%）で最も高く、次いで、正社員（35.9%）、自由業・自営業（31.2%）と続いている（**図表 2-4-12**を参照）。

### **①正社員の特徴**

年齢が低いほど、資格取得比率が高くなっている。職種別にみると、比率が高い職種は現業職（33.0%）であり、これに対して、低い職種は営業・販売職（24.8%）及びサービス職（25.9%）である。また、従業員規模別にみると、規模と資格取得比率との間に有意な関係は見られないが、公務員（14.9%）で民間企業勤務者よりも比率が低くなっている。

### **②非正社員の特徴**

正社員と同様に、年齢が低いほど、資格取得比率が高くなっている。職種別にみると、比率が高い職種は事務職（35.0%）であり、これに対して、低い職種はサービス職（28.6%）である。また、従業員規模別にみると、規模と資格取得比率との間に有意な関係は見られない。

### **③自由業・自営業者の特徴**

年齢が低いほど、資格取得比率が高くなっている。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、比率が高い業種は建設業（42.9%）であり、これに対して、低い業種は卸・小売業（25.4%）である。また、従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、比率は高くなっている。

図表 2-4-12 「研修や自己啓発」のために使った時間のうちで資格取得のために使った時間の割合

		有効回答数	平均 (%)	標準偏差
【全 体】		1,913	25.9	36.0
雇用形態別の特徴	【雇用形態】			
	正社員	1,418	26.7	35.9
	非正社員	225	30.5	40.3
	自由業・自営業	270	17.8	31.2
正社員の特徴	【年齢別】			
	20歳代	255	34.1	37.2
	30歳代	451	32.1	38.7
	40歳代	358	24.1	34.7
	50歳以上	354	17.1	29.5
	【従業員規模別】			
	30人未満	240	32.8	38.8
	100人未満	172	29.3	39.4
	300人未満	174	30.9	37.9
	1,000人未満	185	24.5	35.1
	1,000人以上	422	27.0	34.4
	公務	190	14.9	27.3
	【職種別】			
	専門・技術職	605	27.1	35.9
事務職	374	27.3	37.2	
営業・販売職	235	24.8	34.1	
サービス職	67	25.9	34.0	
現業職	76	33.1	38.8	
その他	51	20.1	32.4	
非正社員の特徴	【従業員規模別】			
	30人未満	67	29.9	41.6
	100人未満	39	31.7	42.9
	300人未満	27	29.9	39.8
	1000人未満	21	22.7	39.5
	1000人以上	45	31.2	38.2
	公務	14	35.9	43.3
	【職種別】			
	専門・技術職	47	32.6	40.1
	事務職	38	35.0	43.7
	営業・販売職	37	34.6	43.3
	サービス職	52	28.6	39.3
	現業職	25	29.4	40.2
	その他	23	21.2	34.7
【年齢別】				
20歳代	45	42.8	43.1	
30歳代	55	32.0	42.4	
40歳代	68	27.3	40.1	
50歳以上	57	23.1	34.3	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】			
	0人	198	15.7	29.3
	1人	24	19.4	27.6
	2人以上	46	26.8	39.4
	【年齢別】			
	20歳代	0	0.0	0.0
	30歳代	78	20.4	33.2
	40歳代	94	17.1	31.3
	50歳以上	98	16.4	29.5
	【業種別】			
	公務	0	0.0	0.0
	建設業	18	36.6	42.9
	製造業	7	22.3	38.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	16.7	28.9
情報通信業	5	6.0	8.9	
運輸業	0	0.0	0.0	
卸売・小売業	33	10.1	25.4	
金融・保険・不動産業	13	26.5	42.3	
飲食店・宿泊業	7	20.4	36.3	
医療・福祉	17	14.6	31.0	
教育・学習支援業	55	20.7	32.8	
サービス業	73	18.6	29.9	
その他	32	9.5	23.3	

#### 4. 現在の能力開発活動の背景と活動の評価

##### (1) 現在の能力開発活動を行う背景

現在の能力開発活動を行う仕事上の理由としては、「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」（「そう思う」＋「やや思う」の合計 86.1%）が指摘率が最も高く、ついで、「仕事で求められる責任が高まっているから」（同 78.8%）、「仕事の範囲が広がっているから」（同 76.3%）、「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」（65.5%）がこれに続いている（**図表 2-4-13** を参照）。

**図表 2-4-13 「研修や自己啓発」を行う仕事上の理由（n=1,973）**

(単位：%)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	背景指数
仕事の範囲が広がっているから	35.0	41.3	13.4	6.6	3.7	3.2
仕事に必要な知識や能力が高度化しているから	49.8	36.3	7.0	4.0	3.0	3.4
仕事で求められる責任が高まっているから	39.7	38.1	13.1	5.7	3.5	3.2
仕事の能率や成果が厳しく問われているから	26.7	38.8	22.4	8.2	3.9	2.9

(注) 背景指数 = 「そう思う」×4 + …… + 「そう思わない」×1 を (総数 - 無回答) を除した値

こうした能力開発活動を行う理由を雇用形態別にみると（**図表 2-4-14** 参照）、すべての理由について、自由業・自営業で最も指摘率が高く、次いで、正社員、非正社員と続いている。

##### ① 正社員の特徴

すべての理由について、年齢に関わらず、指摘率はほぼ同じである。職種別にみると、サービス職で「仕事の範囲が広がっているから」及び「仕事で求められる責任が高まっているから」、専門・技術職で「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」、営業・販売職で「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」、の指摘率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、すべての理由について、規模に関わらず、指摘率はほぼ同じである。

##### ② 非正社員の特徴

正社員と同様に、すべての理由について、年齢に関わらず、指摘率はほぼ同じである。職種別にみると、専門・技術職で「仕事の範囲が広がっているから」、「仕事で求められる責任が高まっているから」及び「仕事に必要な知識や能力が高度化しているから」、現業職で「仕事の能率や成果が厳しく問われているから」、の指摘率が高くなっている。また、従業員規模別にみると、公務を除けば、すべての理由について、規模に関わらず、指摘率はほぼ同じである。

##### ③ 自由業・自営業者の特徴

すべての理由について、年齢に関わらず、指摘率はほぼ同じである。自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、すべての理由について、医療・福祉業で指摘率は高くなっ

ている。また、従業員規模別にみると、すべての理由について、規模に関わらず、指摘率はほぼ同じである。

## （２）現在の能力開発活動の評価

能力開発活動が現在の仕事にどの程度役立っているのかについてみると、「役立っている」と考えている者は79.7%、「どちらともいえない」が12.9%、「役立っていない」が4.9%である（**図表 2-4-15**を参照）。

こうした能力開発活動の評価を雇用形態別にみると、自由業・自営業（得点：7.2点）で評価が高く、次いで、正社員（6.6点）、非正社員（6.1点）と続いている。

### ①正社員の特徴

年齢、職種及び規模に関わらず、能力開発活動の評価はほぼ同じである。

### ②非正社員の特徴

年齢に関わらず、評価はほぼ同じである。職種別にみると、専門・技術職職（7.0点）で評価が高く、現業職（5.1点）で低くなっている。また、従業員規模別にみると、規模（公務を含む）に関わらず、評価はほぼ同じである。

### ③自由業・自営業者の特徴

年齢及び規模に関わらず、評価はほぼ同じである。他方、自由業・自営業者の仕事特性を表す業種別にみると、教育・学習支援業（7.6点）及び医療・福祉業（7.5点）で評価が高く、卸・小売業（6.7点）で低くなっている。

## （３）教育訓練方法別の評価

これまでの能力向上に対して、個々の教育訓練方法がどの程度貢献してきたと個人は考えているのであろうか。能力向上全体を100%としたときの各方法の貢献は「仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練（以下、OJTと呼ぶ）」が43.8%が最も多く、ついで、「自己啓発」（28.1%）、「会社等や上司の指示による会社やグループ会社等が企画・主催した講座・コース等への参加（以下、社内教育と呼ぶ）」（14.7%）、「会社等や上司の指示による社外の組織が企画・主催した講座・コース等への参加（以下、社外教育と呼ぶ）」（13.4%）がこれに続いており、OJTが4割、Off-JTが3割、自己啓発が3割という構成になっている（**図表 2-4-16**を参照）。この構成比を雇用形態別にみると、雇用形態別に異なった特徴が見られる。正社員はOJTが4割、Off-JTが3割、自己啓発が3割、非正社員はOJTが5割、Off-JTが2割、自己啓発が3割、という構成になっている。

### ①正社員の特徴

年齢が低い者ほどOJT、これに対して、年齢が高い者ほどOff-JT及び自己啓発の比率が高くなっている。職種別にみると、現業職でOJT、サービス職でOff-JT、事務職で自己啓発の比率は高くなっている。勤務先の規模別にみると、概ね、大手企業の勤務者ほどOff-JTの比

率が高くなっている反面、OJTと自己啓発に関しては、規模に関わらず、構成比率はほぼ同じである。

## ②非正社員の特徴

年齢に関わらず、すべての教育訓練方法で構成比率はほぼ同じである。職種別にみると、現業職で、専門・技術職及び営業・販売職でOff-JT、事務職で自己啓発の比率は高くなっている。勤務先の規模別にみると、すべての教育訓練方法で、公務を除けば、規模に関わらず、構成比率はほぼ同じである。また、公務に関しては、OJTは民間企業とほぼ同じであるが、民間企業と比較して、Off-JT比率が低い反面、自己啓発が高くなっている。

図表 2-4-14 指数化してみた「研修や自己啓発」を行う仕事上の理由

		TOTAL	仕事の範囲 が広がって いるから	仕事に必要な知識や能力が高度化しているから	仕事で求められる責任が高まっているから	仕事の能率や成果が厳しく問われているから
【全 体】		1,913	3.2	3.4	3.2	2.9
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】	1,418	3.2	3.4	3.2	2.9
	正社員	225	2.9	2.9	2.8	2.6
	非正社員 自由業・自営業	270	3.3	3.5	3.3	3.0
正社員の特徴	【年齢別】					
	20歳代	255	3.1	3.4	3.1	2.9
	30歳代	451	3.2	3.4	3.2	2.9
	40歳代	358	3.2	3.4	3.3	2.9
	50歳以上	354	3.1	3.4	3.2	2.9
	【従業員規模別】					
	30人未満	240	3.3	3.5	3.3	2.9
	100人未満	172	3.3	3.4	3.2	3.0
	300人未満	174	3.1	3.3	3.1	2.9
	1,000人未満	185	3.1	3.4	3.1	2.9
	1,000人以上	422	3.1	3.4	3.2	3.0
	公務	190	3.1	3.4	3.2	2.7
	【職種別】					
	専門・技術職	605	3.1	3.5	3.2	2.9
事務職	374	3.1	3.3	3.1	2.8	
営業・販売職	235	3.2	3.4	3.3	3.1	
サービス職	67	3.3	3.5	3.3	3.1	
現業職	76	3.1	3.2	3.3	3.0	
その他	51	3.2	3.5	3.2	2.8	
非正社員の特徴	【従業員規模別】					
	30人未満	67	3.0	2.9	2.6	2.5
	100人未満	39	2.8	2.9	3.0	2.8
	300人未満	27	2.7	2.8	2.7	2.6
	1000人未満	21	3.1	3.0	3.1	2.8
	1000人以上	45	3.0	3.0	2.9	2.8
	公務	14	2.5	2.5	2.6	2.2
	【職種別】					
	専門・技術職	47	3.0	3.2	3.1	2.7
	事務職	38	3.0	2.9	2.7	2.6
	営業・販売職	37	2.8	2.9	2.9	2.8
	サービス職	52	2.8	2.8	2.6	2.6
	現業職	25	3.0	3.0	2.9	2.9
	その他	23	2.9	2.8	2.6	2.3
【年齢別】						
20歳代	45	2.8	2.9	2.6	2.4	
30歳代	55	3.0	3.1	2.9	2.9	
40歳代	68	2.9	3.0	2.8	2.7	
50歳以上	57	3.0	2.8	2.8	2.6	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】					
	0人	198	3.3	3.5	3.3	3.0
	1人	24	3.3	3.4	3.3	3.3
	2人以上	46	3.2	3.6	3.2	3.0
	【年齢別】					
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	78	3.3	3.5	3.4	2.9
	40歳代	94	3.2	3.5	3.2	3.0
	50歳以上	98	3.3	3.6	3.3	3.0
	【業種別】					
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	18	3.3	3.3	3.3	3.1
	製造業	7	3.9	3.4	3.0	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	3.0	3.3	2.7	2.3
情報通信業	5	3.6	3.4	3.0	2.8	
運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
卸売・小売業	33	3.3	3.5	3.2	2.9	
金融・保険・不動産業	13	2.9	3.6	3.0	3.0	
飲食店、宿泊業	7	3.3	3.1	2.7	3.3	
医療・福祉	17	3.6	3.9	3.7	3.4	
教育・学習支援業	55	3.0	3.5	3.4	2.9	
サービス業	73	3.3	3.5	3.3	3.0	
その他	32	3.5	3.6	3.4	2.9	

(注) 背景指数 = (「そう思う」×4 + …… + 「そう思わない」×1) を (総数 - 無回答) を除した値



図表 2-4-15 「研修や自己啓発」の現在の仕事への貢献度

(単位：%)

		TOTAL	大いに 役立っ た	--- --- ---	役立っ た	--- ---	どち ら とも い え ない	--- ---	役立 た な か つ た	--- ---	全 く 役 立 た な か つ た	無 回 答	貢 献 度 指 数	
【全 体】		1,913	10.7	8.2	44.0	16.8	12.9	1.4	2.1	0.5	0.9	2.6	6.7	
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】													
	正社員	1,418	8.5	8.3	45.5	18.3	12.9	1.5	2.0	0.4	0.2	2.4	6.6	
	非正社員 自由業・自営業	225 270	12.9 20.4	4.0 11.5	35.6 43.0	13.3 11.9	18.2 8.5	2.2 0.0	4.9 0.0	1.3 0.0	5.8 0.4	1.8 4.4	6.1 7.2	
正社員 の 特徴	【年齢別】													
	20歳代	255	11.0	7.1	45.5	16.1	14.5	0.8	3.9	0.0	0.0	1.2	6.7	
	30歳代	451	8.4	9.3	45.5	16.9	13.3	2.4	0.9	0.7	0.0	2.7	6.7	
	40歳代	358	5.9	8.9	44.7	24.3	9.5	1.1	2.8	0.6	0.0	2.2	6.6	
	50歳以上	354	9.3	7.1	46.3	15.8	14.7	1.1	1.4	0.3	0.8	3.1	6.6	
	【従業員規模別】													
	30人未満	240	14.6	5.8	45.0	15.8	12.1	0.8	2.9	0.0	0.0	2.9	6.8	
	100人未満	172	11.0	9.3	47.1	18.0	9.9	0.0	1.2	0.0	0.0	3.5	6.9	
	300人未満	174	7.5	7.5	46.0	18.4	12.6	2.9	1.1	1.1	0.0	2.9	6.6	
	1,000人未満	185	4.9	9.7	43.2	21.1	11.9	2.2	4.3	0.0	0.5	2.2	6.5	
	1,000人以上	422	5.9	7.6	47.2	19.4	14.2	1.2	1.9	0.7	0.2	1.7	6.5	
	公務	190	17.0	17.0	84.0	31.0	29.0	5.0	2.0	1.0	1.0	3.0	6.6	
	【職種別】													
	専門・技術職	605	10.9	8.4	44.3	18.3	12.4	1.3	2.1	0.5	0.3	1.3	6.7	
	事務職	374	7.5	5.6	44.4	19.8	15.2	0.8	2.9	0.8	0.0	2.9	6.5	
営業・販売職	235	4.7	11.1	48.5	17.4	11.5	1.3	1.3	0.0	0.4	3.8	6.7		
サービス職	67	9.0	9.0	58.2	11.9	6.0	4.5	0.0	0.0	0.0	1.5	6.9		
現業職	76	3.9	5.3	46.1	17.1	18.4	3.9	2.6	0.0	0.0	2.6	6.4		
その他	51	9.8	13.7	37.3	23.5	9.8	2.0	0.0	0.0	0.0	3.9	6.8		
非正社員 の 特徴	【従業員規模別】													
	30人未満	67	11.9	4.5	34.3	10.4	25.4	0.0	3.0	3.0	4.5	3.0	6.1	
	100人未満	39	15.4	10.3	41.0	7.7	10.3	2.6	5.1	0.0	7.7	0.0	6.4	
	300人未満	27	11.1	3.7	29.6	22.2	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	6.1	
	1000人未満	21	14.3	0.0	33.3	14.3	19.0	4.8	0.0	0.0	9.5	4.8	6.0	
	1000人以上	45	13.3	2.2	31.1	17.8	15.6	6.7	6.7	2.2	4.4	0.0	6.0	
	公務	14	7.1	0.0	50.0	7.1	21.4	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	5.8	
	【職種別】													
	専門・技術職	47	27.7	6.4	44.7	2.1	10.6	2.1	2.1	0.0	4.3	0.0	7.0	
	事務職	38	7.9	0.0	47.4	18.4	13.2	2.6	2.6	0.0	5.3	2.6	6.2	
	営業・販売職	37	13.5	0.0	35.1	8.1	21.6	5.4	5.4	5.4	2.7	2.7	5.9	
	サービス職	52	13.5	9.6	26.9	17.3	19.2	0.0	3.8	1.9	7.7	0.0	6.1	
	現業職	25	0.0	4.0	28.0	16.0	24.0	4.0	12.0	0.0	12.0	0.0	5.1	
	その他	23	4.3	0.0	26.1	21.7	30.4	0.0	8.7	0.0	4.3	4.3	5.6	
	【年齢別】													
20歳代	45	11.1	4.4	40.0	11.1	15.6	2.2	8.9	2.2	4.4	0.0	6.0		
30歳代	55	14.5	7.3	32.7	10.9	18.2	3.6	3.6	0.0	7.3	1.8	6.2		
40歳代	68	11.8	2.9	30.9	17.6	17.6	1.5	4.4	2.9	7.4	2.9	5.9		
50歳以上	57	14.0	1.8	40.4	12.3	21.1	1.8	3.5	0.0	3.5	1.8	6.3		
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】													
	0人	198	22.2	14.1	39.9	9.6	8.6	0.0	0.0	0.0	0.5	5.1	7.3	
	1人	24	25.0	4.2	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	7.4	
	2人以上	46	10.9	4.3	54.3	17.4	10.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	6.9	
	【年齢別】													
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30歳代	78	26.9	11.5	33.3	16.7	6.4	0.0	0.0	0.0	1.3	3.8	7.3	
	40歳代	94	17.0	13.8	51.1	8.5	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	7.3	
	50歳以上	98	18.4	9.2	42.9	11.2	11.2	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1	
	【業種別】													
	公務	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	建設業	18	16.7	5.6	44.4	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	
	製造業	7	14.3	0.0	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	7.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	
	情報通信業	5	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.2	
運輸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
卸売・小売業	33	6.1	6.1	42.4	18.2	15.2	0.0	0.0	0.0	0.0	12.1	6.7		
金融・保険・不動産業	13	7.7	15.4	61.5	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1		
飲食店・宿泊業	7	42.9		28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4		
医療・福祉	17	23.5	17.6	47.1	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5		
教育・学習支援業	55	36.4	12.7	32.7	9.1	7.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	7.6		
サービス業	73	17.8	12.3	45.2	11.0	8.2	0.0	0.0	0.0	1.4	4.1	7.1		
その他	32	18.8	12.5	53.1	9.4	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	7.4		

(注) 貢献度指数=(「大いに役立った」×9+・・・+「全く役に立たなかった」×1)を(総数-無回答)で除した値

図表 2-4-16 能力向上のための教育訓練方法別の構成比

(単位：%)

		有効回答数	仕事をしながら上司や先輩から受ける教育訓練 (OJT)	Off-JT (社内研修+社外研修)	会社等や上司の指示による会社主催の講座・コース等への参加	会社等や上司の指示による社外組織の講座・コース等への参加	自己啓発
【全体】		3,682	43.8	28.1	14.7	13.4	28.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	2,891	41.5	30.7	15.8	14.8	27.9
	非正社員	791	52.5	18.6	10.6	8.0	28.9
正社員の特徴	【年齢別】 20歳代	516	50.8	25.3	13.5	11.8	23.9
	30歳代	958	43.8	29.5	15.4	14.1	26.7
	40歳代	723	38.2	33.7	16.6	17.1	28.1
	50歳以上	694	34.7	33.0	17.2	15.8	32.3
	【従業員規模別】 30人未満	591	45.2	25.4	11.8	13.6	29.4
	100人未満	407	40.3	29.2	13.7	15.5	30.5
	300人未満	375	42.9	30.7	16.3	14.4	26.4
	1,000人未満	390	44.3	29.7	15.9	13.8	26.0
	1,000人以上	714	39.3	34.2	19.0	15.2	26.5
	公務	348	36.9	34.4	18.1	16.3	28.7
	【職種別】 専門・技術職	1,067	40.2	30.8	15.3	15.5	29.0
	事務職	775	40.3	29.5	15.0	14.6	30.2
	営業・販売職	515	41.5	32.0	17.8	14.2	26.5
	サービス職	145	39.6	33.9	18.4	15.4	26.5
現業職	263	48.5	31.1	15.8	15.3	20.4	
その他	109	47.4	26.1	13.5	12.6	26.6	
非正社員の特徴	【従業員規模別】 30人未満	271	52.0	19.0	9.7	9.2	29.0
	100人未満	144	53.2	18.8	9.9	8.9	28.1
	300人未満	111	54.1	18.4	10.9	7.6	27.5
	1000人未満	69	52.7	18.9	13.2	5.8	28.3
	1000人以上	124	52.6	19.3	12.8	6.6	28.1
	公務	39	50.0	11.6	6.7	4.9	38.4
	【職種別】 専門・技術職	110	48.4	20.7	10.8	9.9	30.9
	事務職	139	50.6	15.9	9.3	6.6	33.5
	営業・販売職	124	51.6	20.7	12.9	7.9	27.6
	サービス職	178	52.1	19.5	11.3	8.2	28.5
	現業職	146	56.7	17.6	9.9	7.7	25.8
	その他	79	52.3	18.3	10.0	8.3	29.4
	【年齢別】 20歳代	150	51.2	17.3	9.6	7.7	31.6
	30歳代	221	53.4	20.2	11.5	8.7	26.4
40歳代	227	55.4	17.4	10.2	7.2	27.2	
50歳以上	193	49.0	19.4	11.0	8.4	31.6	

## 第5章 過去3年間の能力開発行動

### 1. 社内講座からみた能力開発活動

調査に回答した個人（計4,412人）が、過去3年間に受講した社内（グループ会社等も含む）で行う講座・コース（以下、「社内講座」とする）の構造について、①受講経験、②受講したコース分野、③受講のきっかけは会社指示によるものか、④受講した講座・コースなどを主催した組織はどこか（社内講座のみ）、⑤1コースあたりの延べ研修時間はどの程度か、⑥受講したコースはどういった点で役立ったのか、⑦受講したコースの総合評価はどの程度なのかという点について分析をしている。

#### （1）受講経験

##### ① 全体からみた特徴

調査に回答した個人のうち、過去3年間に社内講座を受講した人は33.0%である（図表2-5-1参照）。これを雇用形態別にみると、受講経験者が最も多いのは正社員（40.7%）で、以下、自由業・自営業（21.7%）、非正社員（14.1%）の順になっている。

##### ② 正社員の特徴

つぎに、雇用形態のなかで特に正社員に限定して、その特徴についてみると、従業員規模との関連では公務（51.4%）で平均より受講経験者が多い。さらに、30人未満から1,000人以上へと企業規模が大きくなるのにもなって、受講経験者が18.1%から59.0%へと増加している。年齢別には有意な傾向はみられないものの、職種からみると、受講経験が「ある」のは専門・技術職で44.7%と最も高く現業職で28.3%と低い。

##### ③ 非正社員の特徴

非正社員に注目して、受講経験が「ある」と従業員規模との関連をみると、公務（22.7%）は平均よりわずかに低い。さらに、30人未満の7.9%から1,000人以上の22.3%へと、大規模企業ほど受講経験者の比率も増加している。職種別には、専門・技術職（23.5%）で最も多く、現業職（8.8%）で低い。なお、年齢別との間には有意な傾向はみられなかった。

##### ④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の受講経験の有無と年齢<sup>1</sup>との関連をみると、30歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、受講経験が「ある」とするものの割合も20.2%から22.3%へとわずかながら増加している。

<sup>1</sup> 「1. 社内講座からみた能力開発活動」では、これ以降「自由業・自営業」の年齢別分析において、「20歳代」のサンプル数が0件のため分析から除外し、表中からも省いた。

図表 2-5-1 【社内講座】受講の有無 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	ある	ない	無回答
【全体】		4,412	33.0	64.6	2.4
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	40.7	57.2	2.1
	非正社員	885	14.1	82.3	3.6
	自由業・自営業	554	21.7	75.8	2.5
正社員の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	629	18.1	79.7	2.2
	100人未満	418	28.2	70.8	1.0
	300人未満	383	43.3	54.6	2.1
	1,000人未満	396	45.7	52.8	1.5
	1,000人以上	724	59.0	38.7	2.3
	公務	354	51.4	46.6	2.0
	【年齢別】				
	20歳代	532	43.0	56.2	0.8
	30歳代	972	39.9	57.7	2.4
	40歳代	739	43.7	54.8	1.5
	50歳以上	730	36.8	59.9	3.3
	【職種別】				
専門・技術職	1,082	44.7	53.4	1.8	
事務職	801	40.1	58.1	1.9	
営業・販売職	524	41.0	56.5	2.5	
サービス職	157	38.9	59.9	1.3	
現業職	279	28.3	68.8	2.9	
その他	111	38.7	58.6	2.7	
非正社員の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	305	7.9	87.9	4.3
	100人未満	159	17.0	80.5	2.5
	300人未満	123	13.0	85.4	1.6
	1000人未満	78	16.7	79.5	3.8
	1000人以上	130	22.3	76.9	0.8
	公務	44	22.7	72.7	4.5
	【年齢別】				
	20歳代	158	12.0	88.0	0.0
	30歳代	232	13.8	81.5	4.7
	40歳代	249	18.5	78.7	2.8
	50歳以上	246	11.4	82.9	5.7
	【職種別】				
専門・技術職	115	23.5	74.8	1.7	
事務職	150	11.3	84.7	4.0	
営業・販売職	133	18.0	78.9	3.0	
サービス職	199	16.6	80.4	3.0	
現業職	171	8.8	87.7	3.5	
その他	98	7.1	87.8	5.1	
自由業・自 営業の 特徴	【従業員規模別】				
	0人	402	22.1	75.6	2.2
	1人	46	17.4	80.4	2.2
	2人以上	98	23.5	73.5	3.1
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	168	20.2	78.0	1.8
	40歳代	180	22.2	76.1	1.7
	50歳以上	206	22.3	73.8	3.9
	【業種別】				
	建設業	45	26.7	68.9	4.4
	卸売・小売業	93	9.7	87.1	3.2
	金融・保険・不動産業	25	36.0	60.0	4.0
飲食店・宿泊業	41	14.6	85.4	0.0	
サービス業	228	28.1	69.7	2.2	
その他	62	22.6	77.4	0.0	

仕事内容（自営している業種別）<sup>2</sup>からみると、受講経験者の割合は金融・保険・不動産業

<sup>2</sup> 「1. 社内講座からみた能力開発活動」において、「(1) 受講経験」部分の「自由業・自営業」の業種別分析では、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「公務」(0件)、「電気・ガス・熱供給業」(10件)、「情報通信業」(11件)、「運輸業」(6件)。

(36.0%)で高く、建設業(26.7%)で低い。なお、従業員規模からみると有意な傾向はみられない。

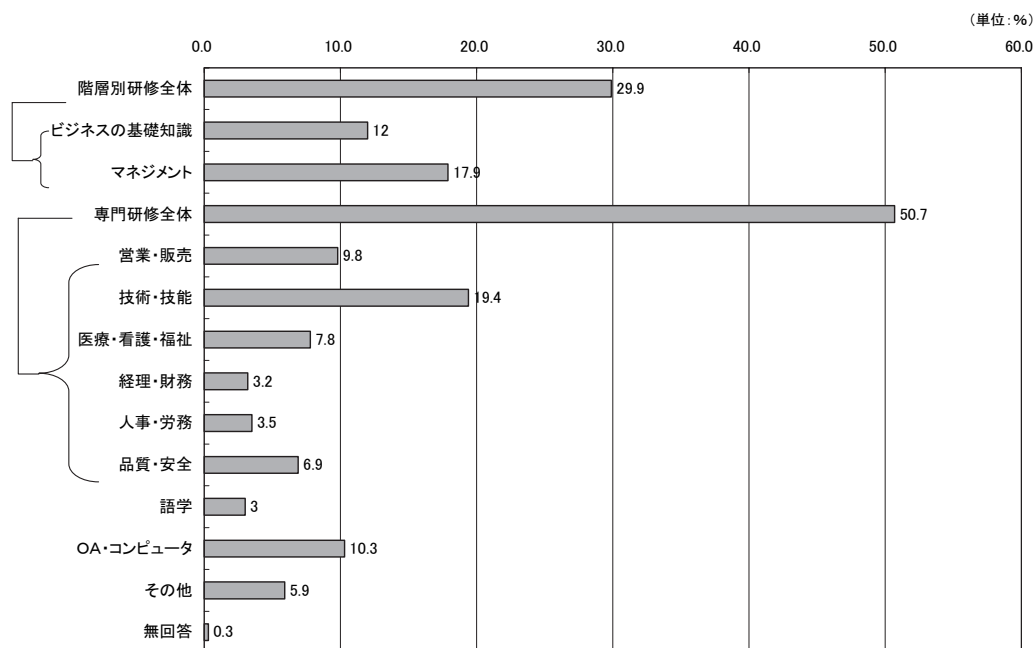
## (2) 受講したコース分野

### ①全体からみた特徴

過去3年間に「社内講座を受講した」と上記(1)で回答した人に、受講した代表的な研修について最大3コースまで回答してもらった結果、受講したコース数は計2,562コースであった。以下では、この2,562コースを分析対象とし、雇用形態によってどのように社内講座が影響を受けているのかを明らかにする。

初めに、受講したコース分野についてみていく(図表2-5-2参照)。研修分野ごとにみると、最も多いのは専門別研修全体(50.7%)で全体の半分以上を占めている。次いで階層別研修全体(29.9%)、OA・コンピュータ(10.3%)の順になっている。専門別研修および階層別研修の詳細(以下、「研修の詳細」とする)をみると、専門別研修では技術・技能(19.4%)が2割程度と最も多く、これに営業・販売(9.8%)が、階層別研修ではマネジメント(17.9%)が2割弱で最も多く、これにビジネスの基礎知識(12.0%)がそれぞれ続いている。

図表 2-5-2 【社内講座】コース分野 (n=2,562)



受講したコース分野は雇用形態の影響を受けている(図表2-5-3参照)。その影響が大きい項目(最大-最小<sup>3</sup>欄の値が10.0%以上の項目)は、階層別研修の詳細である「マネジメン

<sup>3</sup> 「第5章 過去3年間の能力開発行動」では、これ以降、「最大-最小」とは、図表2-5-3にあるように、①雇用形態別、②正社員の職種別、③非正社員の職種別、④自由業・自営業の仕事内容別のそれぞれにおいて、比率が最大の項目から、最小の項目を引くことをいう。

ト」、専門別研修の詳細の営業・販売、技術・技能である。マネジメントについては正社員（19.3%）で、営業・販売は非正社員（20.3%）で、技術・技能は自由業・自営業（32.7%）で、それぞれ受講する傾向が強い。

図表 2-5-3 【社内講座】コース分野（n=2,562）

		TOTAL		階層別研修全体		専門研修全体						語学	OA・コンピュータ	その他	無回答		
				ビジネスの基礎知識	マネジメント	営業・販売	技術・技能	医療・看護・福祉	経理・財務	人事・労務	品質・安全						
【全体】		2,562	29.9%	12.0%	17.9%	50.7%	9.8%	19.4%	7.8%	3.2%	3.5%	6.9%	3.0%	10.3%	5.9%	0.3%	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】	2,162	31.0%	11.7%	19.3%	49.3%	8.8%	18.5%	7.4%	3.5%	4.0%	7.1%	3.1%	10.9%	5.5%	0.3%	
	正社員	177	27.1%	18.6%	8.5%	58.2%	20.3%	13.6%	14.7%	0.6%	1.1%	7.9%	0.6%	7.3%	6.8%	0.0%	
	非正社員	223	21.1%	9.9%	11.2%	58.7%	11.2%	32.7%	7.2%	1.8%	0.9%	4.9%	4.0%	6.7%	9.0%	0.4%	
	自由業・自営業	223	21.1%	9.9%	11.2%	58.7%	11.2%	32.7%	7.2%	1.8%	0.9%	4.9%	4.0%	6.7%	9.0%	0.4%	
最大-最小			9.9%	8.7%	10.8%	9.4%	11.5%	19.1%	7.5%	2.9%	3.1%	3.0%	3.4%	4.2%	3.5%	0.4%	
正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	186	19.4%	7.5%	11.8%	60.8%	9.1%	26.9%	9.1%	5.9%	3.2%	6.5%	2.2%	11.8%	5.9%	0.0%	
	100人未満	180	21.1%	13.3%	7.8%	57.8%	7.8%	28.9%	11.1%	1.7%	1.7%	6.7%	1.1%	13.3%	6.1%	0.6%	
	300人未満	281	31.0%	17.1%	13.9%	52.7%	6.8%	17.4%	14.6%	1.8%	2.5%	9.6%	2.8%	9.6%	3.6%	0.4%	
	1000人未満	322	34.8%	11.8%	23.0%	50.9%	10.6%	14.3%	9.3%	2.8%	5.0%	9.0%	2.5%	7.5%	4.0%	0.3%	
	1000人以上	812	35.1%	11.1%	24.0%	47.4%	11.0%	18.0%	3.2%	3.6%	3.9%	7.8%	4.4%	8.1%	4.8%	0.1%	
	公務	348	29.3%	10.6%	18.7%	38.5%	3.4%	15.8%	5.7%	5.2%	5.7%	2.6%	2.3%	19.8%	9.5%	0.6%	
	【年齢別】																
	20歳代	389	29.6%	21.3%	8.2%	54.8%	11.1%	23.1%	9.3%	2.8%	2.1%	6.4%	1.8%	9.3%	4.4%	0.3%	
	30歳代	696	30.7%	12.4%	18.4%	49.7%	9.3%	20.4%	6.3%	4.7%	2.4%	6.5%	4.7%	8.8%	5.9%	0.1%	
40歳代	577	32.6%	7.5%	25.1%	45.8%	7.6%	17.3%	7.1%	3.1%	3.8%	6.8%	3.1%	13.0%	5.5%	0.0%		
50歳以上	500	30.6%	8.0%	22.6%	48.4%	7.6%	13.8%	7.6%	2.8%	7.8%	6.8%	1.8%	12.8%	5.6%	0.8%		
【職種別】																	
専門・技術職	864	27.1%	10.0%	17.1%	55.6%	1.5%	29.3%	12.4%	1.3%	2.9%	8.2%	4.6%	9.5%	3.0%	0.2%		
事務職	587	36.8%	15.3%	21.5%	34.8%	4.3%	6.6%	3.4%	8.5%	6.8%	5.1%	2.4%	16.2%	9.5%	0.3%		
営業・販売職	391	33.2%	11.0%	22.3%	53.2%	33.2%	9.2%	1.5%	3.1%	2.3%	3.8%	1.3%	8.2%	3.8%	0.3%		
サービス職	103	30.1%	13.6%	16.5%	48.5%	10.7%	15.5%	14.6%	0.0%	1.9%	5.8%	2.9%	10.7%	6.8%	1.0%		
現業職	133	27.8%	9.8%	18.0%	61.7%	5.3%	28.6%	1.5%	1.5%	4.5%	20.3%	1.5%	5.3%	3.8%	0.0%		
その他	72	23.6%	6.9%	16.7%	52.8%	5.6%	23.6%	12.5%	0.0%	5.6%	5.6%	4.2%	9.7%	9.7%	0.0%		
最大-最小			13.2%	8.4%	5.8%	26.9%	31.7%	22.7%	13.1%	8.5%	4.9%	16.5%	3.3%	10.9%	6.7%	1.0%	
非正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	30	23.3%	13.3%	10.0%	66.7%	23.3%	16.7%	16.7%	3.3%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	3.3%	0.0%	
	100人未満	37	21.6%	13.5%	8.1%	54.1%	16.2%	13.5%	16.2%	0.0%	2.7%	5.4%	2.7%	8.1%	13.5%	0.0%	
	300人未満	23	17.4%	13.0%	4.3%	73.9%	21.7%	13.0%	17.4%	0.0%	0.0%	21.7%	0.0%	0.0%	8.7%	0.0%	
	1000人未満	16	18.8%	12.5%	6.3%	68.8%	25.0%	18.8%	18.8%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	
	1000人以上	48	33.3%	25.0%	8.3%	56.3%	25.0%	10.4%	10.4%	0.0%	2.1%	8.3%	0.0%	8.3%	2.1%	0.0%	
	公務	14	57.1%	42.9%	14.3%	28.6%	14.3%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	
	【年齢別】																
	20歳代	27	37.0%	22.2%	14.8%	55.6%	33.3%	3.7%	14.8%	0.0%	0.0%	3.7%	0.0%	7.4%	0.0%	0.0%	
	30歳代	51	29.4%	19.6%	9.8%	60.8%	23.5%	11.8%	15.7%	0.0%	0.0%	9.8%	2.0%	5.9%	2.0%	0.0%	
40歳代	59	20.3%	15.3%	5.1%	54.2%	16.9%	15.3%	15.3%	1.7%	1.7%	3.4%	0.0%	10.2%	15.3%	0.0%		
50歳以上	40	27.5%	20.0%	7.5%	62.5%	12.5%	20.0%	12.5%	0.0%	2.5%	15.0%	0.0%	5.0%	5.0%	0.0%		
【職種別】																	
専門・技術職	39	23.1%	10.3%	12.8%	66.7%	5.1%	23.1%	33.3%	0.0%	0.0%	5.1%	0.0%	5.1%	5.1%	0.0%		
事務職	21	23.8%	23.8%	0.0%	33.3%	4.8%	4.8%	14.3%	0.0%	4.8%	4.8%	0.0%	23.8%	19.0%	0.0%		
営業・販売職	36	30.6%	25.0%	5.6%	61.1%	44.4%	2.8%	5.6%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%		
サービス職	47	25.5%	14.9%	10.6%	61.7%	29.8%	10.6%	8.5%	2.1%	2.1%	8.5%	2.1%	6.4%	4.3%	0.0%		
現業職	23	39.1%	26.1%	13.0%	56.5%	8.7%	30.4%	0.0%	0.0%	0.0%	17.4%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%		
最大-最小			16.0%	15.8%	13.0%	33.4%	39.6%	27.6%	33.3%	2.1%	4.8%	12.6%	2.1%	23.8%	19.0%	0.0%	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】																
	0人	160	23.1%	11.3%	11.9%	55.0%	11.9%	29.4%	5.0%	2.5%	1.3%	5.0%	4.4%	7.5%	9.4%	0.6%	
	1人	18	16.7%	5.6%	11.1%	66.7%	16.7%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	5.6%	11.1%	0.0%	
	2人以上	45	15.6%	6.7%	8.9%	68.9%	6.7%	40.0%	17.8%	0.0%	0.0%	4.4%	4.4%	4.4%	6.7%	0.0%	
	【年齢別】																
	20歳代	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	30歳代	63	23.8%	12.7%	11.1%	54.0%	11.1%	31.7%	4.8%	1.6%	0.0%	4.8%	6.3%	7.9%	7.9%	0.0%	
40歳代	73	24.7%	11.0%	13.7%	54.8%	9.6%	32.9%	8.2%	2.7%	0.0%	1.4%	1.4%	4.1%	13.7%	1.4%		
50歳以上	87	16.1%	6.9%	9.2%	65.5%	12.6%	33.3%	8.0%	1.1%	2.3%	8.0%	4.6%	8.0%	5.7%	0.0%		
【業種別】																	
建設業	28	10.7%	7.1%	3.6%	75.0%	3.6%	57.1%	3.6%	3.6%	0.0%	7.1%	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%		
卸売・小売業	18	22.2%	16.7%	5.6%	77.8%	27.8%	27.8%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
金融・保険・不動産業	17	29.4%	11.8%	17.6%	47.1%	35.3%	5.9%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	11.8%	11.8%	0.0%		
サービス業	117	23.1%	9.4%	13.7%	56.4%	9.4%	32.5%	8.5%	2.6%	0.0%	3.4%	7.7%	3.4%	8.5%	0.9%		
その他	27	29.6%	14.8%	14.8%	44.4%	3.7%	29.6%	3.7%	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%	7.4%	18.5%	0.0%		
最大-最小			18.9%	9.6%	14.0%	33.4%	31.7%	51.2%	11.1%	3.6%	5.9%	11.1%	7.7%	11.8%	18.5%	0.9%	

## ② 正社員の特徴

雇用形態のなかで、特に正社員の受講経験についてみてみよう。第一に、従業員規模との関連についてみると、大規模企業ほど階層別研修を受講している人が増えており、小規模企業では専門別研修の受講が多い。具体的には30人未満から1,000人以上へと企業規模が大きくな

るのにもない、階層別研修全体は 19.4%から 35.1%へと増加するのに対して、専門別研修全体は 60.8%から 47.4%へと減少している。

第二に、20 歳代から 50 歳代以上へと年齢が高くなるほど、専門別研修の詳細である営業・販売（11.3%から 7.6%へ）と技術・技能（23.1%から 13.8%へ）は減少するが、反対に人事・労務（2.1%から 7.8%へ）は増加する傾向がみられる。

第三に、職種別には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 15.0%以上の項目）に注目してみると、専門別研修全体ではサービス業（61.7%）で高く、事務職（34.8%）で低い。さらに専門別研修の詳細である技術・技能と品質・安全で最大－最小の値が大きく、技術・技能は専門・技術職（29.3%）で、品質・安全は現業職（20.3%）でそれぞれ高い。

### ③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を限定すると、従業員規模別には、公務では研修分野の専門別研修全体（28.6%）で平均を大幅に下回るものの、企業規模とコース分野との間には有意な関係はみられなかった。

年齢別には、年齢が高くなるほど、専門別研修の詳細である営業・販売は 33.3%から 12.5%へと減少するのに対して、技術・技能は 3.7%から 20.0%へと増加する傾向がみられる。

職種別<sup>4</sup>からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 30.0%以上の項目）は、研修分野では専門研修全体、専門別研修の詳細の営業・販売、技術・技能である。専門研修全体と技術・技能では専門・技術職がそれぞれ 66.7%と 32.3%で、営業・販売では営業・販売職が 44.4%が多い。

### ④ 自由業・自営業の特徴

従業員規模からみると、従業員規模が 0 人から 2 人以上へと大きくなるのに連れて、研修分野別には階層別研修全体（23.1%から 15.6%へ）と OA・コンピュータ研修（7.5%から 4.4%へ）は減少しているが、専門別研修全体（55.0%から 68.9%へ）は増加している。研修の詳細についてみると、規模が大きくなるほどマネジメントでは 11.9%から 8.9%へと減少する傾向がみられた。

研修分野と年齢との関連については、年齢が高くなるほど専門別研修全体（54.0%から 65.5%へ）で増えている。研修の詳細では、年齢が高くなるほど、ビジネスの基礎知識（12.7%から 6.9%へ）は減少するのに対し、技術・技能（31.7%から 33.3%へ）は増加傾向にある。

仕事内容<sup>5</sup>からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 30.0%以上の項目）は、研修分野では専門別研修全体が、研修の詳細では営業・販売、技術・技能である。専門別研修全体については建設業（75.0%）や卸売・小売業（77.8%）で、営業・販売は金融・

<sup>4</sup> 「1. 社内講座からみた能力開発活動」では、これ以降、非正社員の職種別分析において、「その他」（9 件）のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。

<sup>5</sup> 「1. 社内講座からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の業種別分析において、以下の業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「製造業」（2 件）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（2 件）、「情報通信業」（1 件）、「運輸業」（1 件）、「飲食店、宿泊業」（8 件）。

保険・不動産業（35.3％）で、技術・技能は建設業（57.1％）でそれぞれ多い。

### （3）受講のきっかけ

#### ①全体からみた特徴

社内講座を受講する場合、そのきっかけは会社や上司からの指示による（以下、「会社からの指示」とする）ものかどうかについて、**図表 2-5-4** をみていく。全体では、「はい」（76.7％）が8割近くを占めており、会社からの指示による受講が圧倒的に多いことがわかる。これを雇用形態別にみると、「はい」との回答は非正社員で88.7％と最も多く、自由業・自営業で61.4％と少ない。

#### ②正社員の特徴

正社員の場合、受講のきっかけが会社の指示かどうかは、職種によって規定されている。「はい」と回答した比率が最も高いのは現業職（86.5％）で、これに事務職（79.4％）営業・販売職（78.0％）が続き、最も低いのは専門・技術職（74.9％）である。

#### ③非正社員の特徴

これは非正社員に限って見た場合も同様に、職種によって規定されている。「はい」と回答したのが最も多いのは、営業・販売職（97.2％）で、以下現業職（95.7％）、サービス職（89.4％）の順で続いており、専門・技術職（82.1％）で最も低い。

#### ④自由業・自営業の特徴

さらに、自由業・自営業について限定した場合も同様の傾向がみられる。「はい」と回答したのが最も多いのは、営業・販売職（97.2％）で、以下現業職（95.7％）、サービス職（89.4％）の順で続いており、専門・技術職（82.1％）で最も低い。



図表 2-5-4 【社内講座】会社の指示の有無 (n=2,562)

(単位：%)

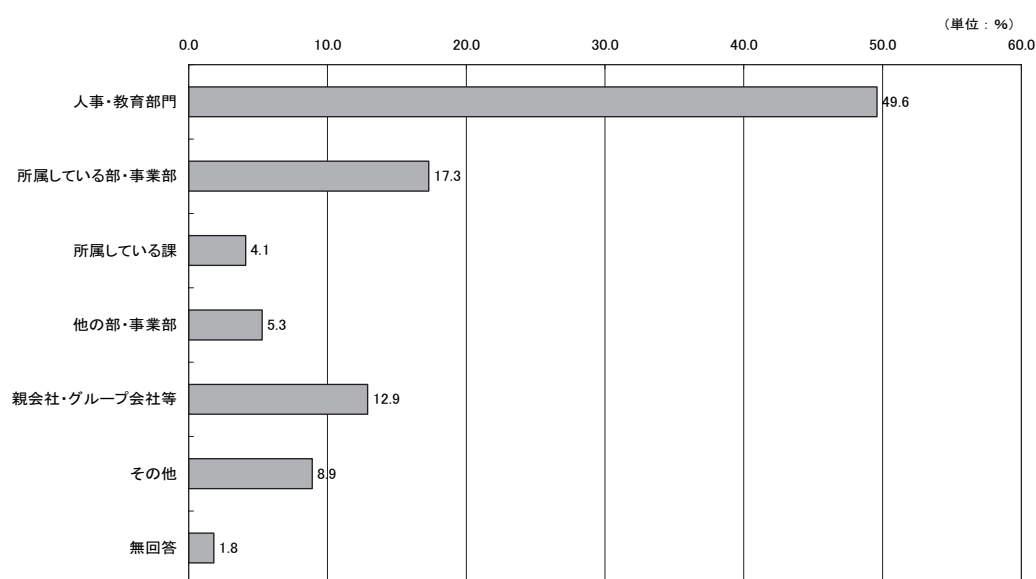
		TOTAL	はい	いいえ	無回答
【全 体】		2,562	76.7	21.8	1.5
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,162	77.3	21.2	1.5
	非正社員	177	88.7	9.0	2.3
	自由業・自営業	223	61.4	37.7	0.9
正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	186	73.7	24.7	1.6
	100人未満	180	78.3	20.6	1.1
	300人未満	281	84.3	14.6	1.1
	1000人未満	322	79.5	19.3	1.2
	1000人以上	812	74.4	23.3	2.3
	公務	348	76.7	22.7	0.6
	【年齢別】				
	20歳代	389	80.5	18.0	1.5
	30歳代	696	76.3	22.3	1.4
	40歳代	577	76.4	22.4	1.2
	50歳以上	500	77.2	20.8	2.0
	【職種別】				
	専門・技術職	864	74.9	23.7	1.4
	事務職	587	79.4	19.3	1.4
	営業・販売職	391	78.0	19.9	2.0
	サービス職	103	77.7	18.4	3.9
	現業職	133	86.5	12.8	0.8
	その他	72	72.2	27.8	0.0
非正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	30	80.0	13.3	6.7
	100人未満	37	81.1	18.9	0.0
	300人未満	23	100.0	0.0	0.0
	1000人未満	16	81.3	18.8	0.0
	1000人以上	48	91.7	4.2	4.2
	公務	14	100.0	0.0	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	27	92.6	7.4	0.0
	30歳代	51	88.2	7.8	3.9
	40歳代	59	94.9	5.1	0.0
	50歳以上	40	77.5	17.5	5.0
	【職種別】				
専門・技術職	39	82.1	7.7	10.3	
事務職	21	85.7	14.3	0.0	
営業・販売職	36	97.2	2.8	0.0	
サービス職	47	89.4	10.6	0.0	
現業職	23	95.7	4.3	0.0	
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】				
	0人	160	63.8	35.6	0.6
	1人	18	50.0	44.4	5.6
	2人以上	45	57.8	42.2	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	63	61.9	36.5	1.6
	40歳代	73	63.0	35.6	1.4
	50歳以上	87	59.8	40.2	0.0
	【業種別】				
建設業	28	39.3	60.7	0.0	
卸売・小売業	18	44.4	55.6	0.0	
金融・保険・不動産業	17	82.4	17.6	0.0	
サービス業	117	67.5	30.8	1.7	
その他	27	51.9	48.1	0.0	

#### (4) 主催した組織

##### ⑤ 全体からみた特徴

図表 2-5-5 は、正社員および非正社員が社内講座を受講した場合、どこの機関が主催していたかについて示したものである。やはり人事・教育部門が主催している社内講座が一番多いものの、人事・教育部門とその他の組織が主催した講座の比率はそれぞれ 5 割程度であった。具体的にみていくと、人事・教育部門が 49.6% で最も多く、その他の組織では、所属している部・事業部が 17.3%、親会社・グループ会社が 12.9% で続いている。

図表 2-5-5 【社内講座】主催した組織 (n=2,339)



これを雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大—最小欄の値が 10.0%以上の項目）は、人事・教育部門であり、正社員（51.0%）が多い（図表 2-5-6 参照）。

##### ⑥ 正社員の特徵

こうした結果について、正社員に限定して確認していくと、従業員規模や年齢との間には有意な関係はみられないが、職種からみると、その影響が大きい項目（最大—最小欄の値が 10.0%以上の項目）は、人事・教育部門、所属している課である。人事・教育部門では事務職（55.7%）、所属している課ではサービス業（13.6%）で主催組織となっている傾向が強い。

##### ⑦ 非正社員の特徵

非正社員について、従業員規模との関連についてみると、公務では所属している課（21.4%）とその他（28.6%）が平均を大きく上回っているが、企業規模との間には有意な関係はみられない。

非正社員の場合、主催組織は職種によって規定されている。その影響が大きい項目（最大—最小欄の値が 20.0%以上の項目）は、人事・教育部門、所属している部・事業部、所属し

ている課、親会社・グループ会社である。人事・教育部門では事務職（42.9%）が、所属している部・事業部では営業・販売職（36.1%）が、所属している課では現業職（30.4%）が、親会社・グループ会社ではサービス職（27.7%）が主催組織となっている傾向が強い。

図表 2-5-6 【社内講座】主催した組織 (n=2, 339)

(単位：%)

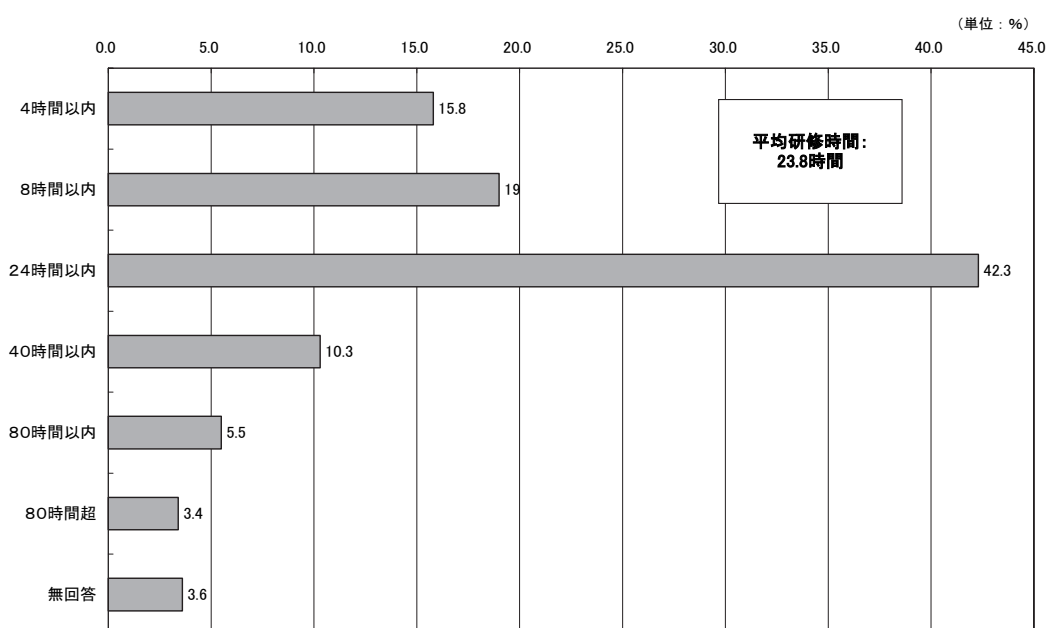
		TOTAL	人事・教育部門	所属している部・事業部	所属している課	他の部・事業部	親会社・グループ会社等	その他	無回答
【全体】		2,339	49.6	17.3	4.1	5.3	12.9	8.9	1.8
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	2,162	51.0	16.7	3.6	5.7	12.5	8.6	1.8
	非正社員	177	32.8	23.7	10.7	0.6	16.9	12.4	2.8
	最大-最小		18.2	7.0	7.1	5.1	4.4	3.8	1.0
正社員の特徴	【従業員規模別】								
	30人未満	186	26.3	17.7	6.5	1.6	25.8	21.0	1.1
	100人未満	180	36.7	20.6	2.8	8.3	16.1	14.4	1.1
	300人未満	281	34.2	21.7	2.5	6.4	21.0	11.4	2.8
	1000人未満	322	47.8	19.9	7.1	7.1	10.6	6.2	1.2
	1000人以上	812	62.4	14.0	2.5	5.0	9.0	4.9	2.1
	公務	348	62.1	12.9	2.3	6.3	7.2	7.8	1.4
	【年齢別】								
	20歳代	389	48.8	16.2	5.1	6.4	12.1	9.8	1.5
	30歳代	696	53.0	17.4	2.4	4.7	11.5	9.2	1.7
	40歳代	577	55.1	15.3	3.8	5.4	11.4	7.6	1.4
	50歳以上	500	45.2	18.0	3.6	7.0	15.6	8.2	2.4
	【職種別】								
	専門・技術職	864	50.3	17.8	3.6	5.3	13.0	8.8	1.2
事務職	587	55.7	13.3	2.4	7.3	12.6	7.8	0.9	
営業・販売職	391	51.7	17.6	2.0	4.9	12.8	7.2	3.8	
サービス職	103	37.9	17.5	13.6	6.8	12.6	7.8	3.9	
現業職	133	45.1	20.3	6.0	3.8	9.0	12.8	3.0	
その他	72	45.8	20.8	2.8	5.6	12.5	12.5	0.0	
	最大-最小		17.8	7.5	11.6	3.5	4.0	5.6	3.9
非正社員の特徴	【従業員規模別】								
	30人未満	30	13.3	13.3	10.0	0.0	36.7	16.7	10.0
	100人未満	37	27.0	37.8	10.8	0.0	18.9	5.4	0.0
	300人未満	23	39.1	17.4	8.7	0.0	13.0	21.7	0.0
	1000人未満	16	18.8	31.3	18.8	6.3	0.0	25.0	0.0
	1000人以上	48	50.0	20.8	8.3	0.0	14.6	4.2	2.1
	公務	14	21.4	14.3	21.4	0.0	7.1	28.6	7.1
	【年齢別】								
	20歳代	27	29.6	22.2	18.5	3.7	18.5	7.4	0.0
	30歳代	51	37.3	15.7	3.9	0.0	23.5	11.8	7.8
	40歳代	59	33.9	30.5	8.5	0.0	11.9	15.3	0.0
	50歳以上	40	27.5	25.0	17.5	0.0	15.0	12.5	2.5
	【職種別】								
	専門・技術職	39	30.8	23.1	7.7	0.0	23.1	7.7	7.7
事務職	21	42.9	19.0	14.3	0.0	14.3	9.5	0.0	
営業・販売職	36	30.6	36.1	8.3	2.8	2.8	19.4	0.0	
サービス職	47	40.4	14.9	4.3	0.0	27.7	10.6	2.1	
現業職	23	13.0	26.1	30.4	0.0	13.0	13.0	4.3	
	最大-最小		29.9	21.2	26.1	2.8	24.9	11.7	7.7

## (5) 1コースあたりの延べ研修時間

### ①全体からみた特徴

受講した社内講座の1コースあたりの延べ研修時間（以下、「研修時間」とする）についてみると、平均は23.8時間であり、分布は24時間以内（42.3%）が半数近くにのぼる（**図表 2-5-7** 参照）。これに、8時間以内（19.0%）、4時間以内（15.8%）が続いており、40時間を超えるもの（「80時間以内」5.5%+「80時間超」3.4%）は1割にも満たない。

**図表 2-5-7 【社内講座】1コースあたりののべ研修時間（n=2,562）**



研修時間の平均と雇用形態別との関連をみると、正社員で24.8時間と最も高く、非正社員（14.8時間）で低い（**図表 2-5-8** 参照）。

### ② 正社員の特徴

こうした結果を、正社員に限って確認すると、従業員規模との間には有意な関係はみられないが、年齢別には、年齢が若くなるほど研修時間も長くなる傾向にあり、50歳代以上の18.5時間から20歳代の29.9時間へと増加している。これは、若年のうちに主要な能力開発を集中的に行うという企業の政策の現れであろう。

### ③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってみていくと、従業員規模との関連では、公務が6.4時間と全体平均より大幅に短いものの、企業規模との間には有意な関係はみられない。年齢別にみると、20歳代の8.6時間から50歳代以上の26.5時間へと、年齢が高くなるほど研修時間が伸びており、特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

職種からみると、専門・技術職で21.3時間と長く、事務職で8.4時間と短い。

#### ④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業に限定してみると、従業員規模および年齢との関連はみられないが、仕事内容別には金融・保険・不動産業（26.8時間）と卸売・小売業（26.5時間）で長く、建設業（9.9時間）で短い。

図表 2-5-8 【社内講座】 1コースあたりの延べ研修時間（n=2,562）

		TOTAL	平均 (時間)
【全 体】		2,562	23.8
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	2,162	24.8
	非正社員	177	14.8
	自由業・自営業	223	21.2
正社員の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	186	36.3
	100人未満	180	18.6
	300人未満	281	23.2
	1000人未満	322	18.0
	1000人以上	812	23.5
	公務	348	32.0
	【年齢別】		
	20歳代	389	29.9
	30歳代	696	28.0
	40歳代	577	22.7
	50歳以上	500	18.5
	【職種別】		
専門・技術職	864	27.8	
事務職	587	20.2	
営業・販売職	391	22.2	
サービス職	103	29.0	
現業職	133	20.7	
その他	72	42.9	
非正社員の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	30	18.9
	100人未満	37	11.8
	300人未満	23	9.0
	1000人未満	16	27.7
	1000人以上	48	14.7
	公務	14	6.4
	【年齢別】		
	20歳代	27	8.6
	30歳代	51	12.5
40歳代	59	13.1	
50歳以上	40	26.5	
【職種別】			
専門・技術職	39	21.3	
事務職	21	8.4	
営業・販売職	36	13.9	
サービス職	47	9.5	
現業職	23	18.4	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】		
	0人	160	21.1
	1人	18	25.6
	2人以上	45	20.5
	【年齢別】		
	20歳代	0	4.7
	30歳代	63	25.1
	40歳代	73	19.2
	50歳以上	87	20.2
	【業種別】		
建設業	28	9.9	
卸売・小売業	18	26.5	
金融・保険・不動産業	17	26.8	
サービス業	117	21.3	
その他	27	23.1	

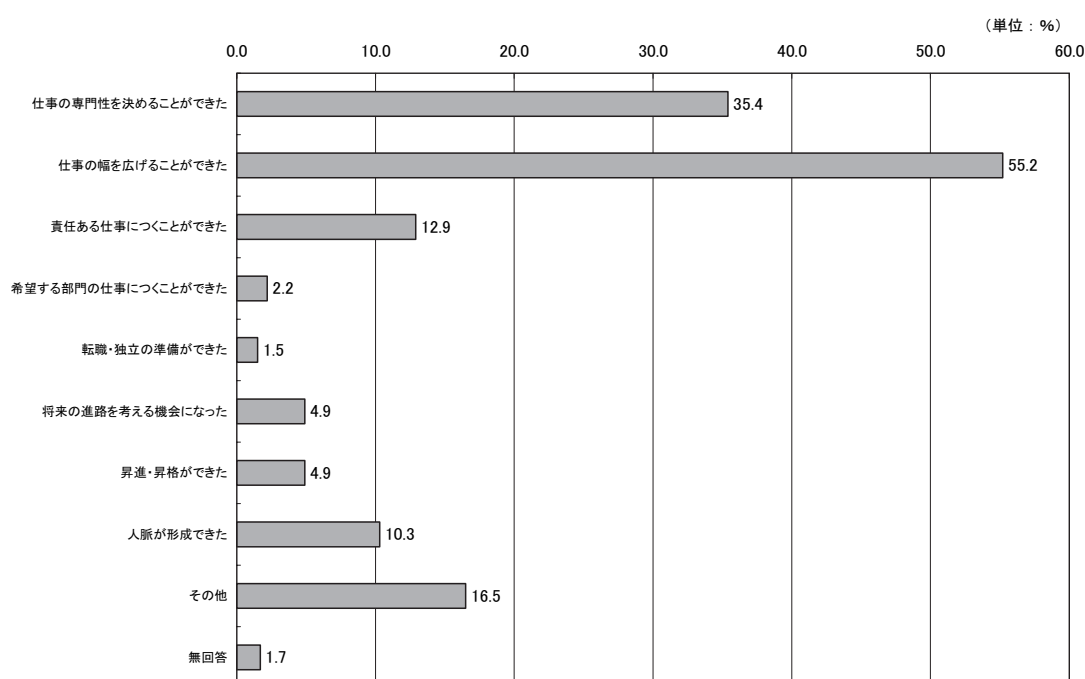
## (6) 受講して役立った点

### ①全体からみた特徴

受講した社内講座がどういった点で役に立ったかについて、正社員と非正社員に限定して、複数回答してもらった（図表 2-5-9 参照）。最も多いのは仕事の幅を広げることができた（55.2%）で、これに仕事の専門性を決めることができた（35.4%）、責任ある仕事につくことができた（12.9%）、人脈が形成できた（10.3%）が続いており、その他の点は1割にも満たない。

社内講座は、自身の今後の仕事の方向性を決めたり、現在の仕事の幅を広げたりといった点で非常に有効であるといえよう。

図表 2-5-9 【社内講座】役立った点＜複数回答＞（n=2,339）



雇用形態別にみると、影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 5.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができたであり、非正社員（42.9%）で多い（図表 2-5-10 参照）。

### ②正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、従業員規模別には、小規模企業ほど仕事の専門性を決めることができた（1,000人以上の 32.5%から 30人未満の 43.0%へ）を役立った点としてあげる傾向が強い。

年齢別にみると、仕事の専門性を決めることができた（20歳代の 48.1%から 50歳代以上の 56.3%へ）を、年齢が高くなるほど役立った点とする傾向がみられる。

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 10.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができたであり、サービス職（46.6%）で多い。

### ③非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってその特徴をみると、従業員規模別には、公務はその他（42.9%）で平均値を大きく上回っているが、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。

年齢別の関連では、年齢が若くなるほど昇進・昇格ができた（50歳代以上2.5%から20歳代14.8%へ）を役立った点とする傾向が強い。

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小の値が20.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができた、責任ある仕事につくことができたである。仕事の専門性を決めることができたについては専門・技術職（56.4%）で、責任ある仕事につくことができたはサービス職（27.7%）が多い。

図表 2-5-10 【社内講座】役立った点＜複数回答＞（n=2,339）

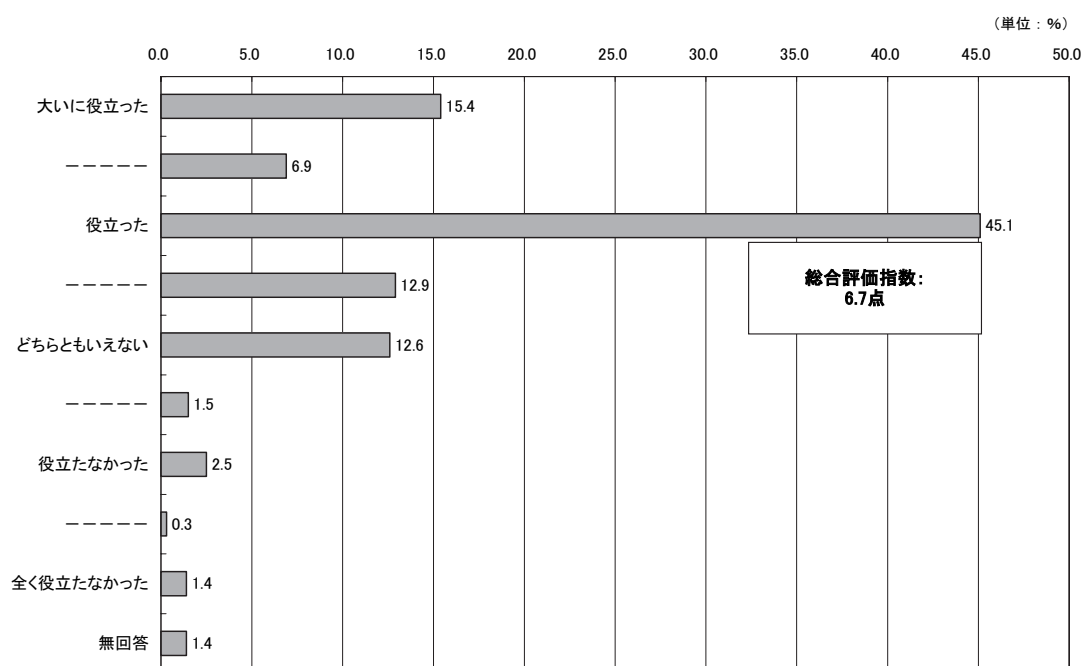
(単位：%)

		TOTAL	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	その他	無回答	
【全体】		2,339	35.4	55.2	12.9	2.2	1.5	4.9	4.9	10.3	16.5	1.7	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】	2,162	34.8	55.4	12.4	2.1	1.4	4.9	4.7	10.6	16.6	1.7	
	正社員	177	42.9	53.7	19.2	4.0	2.8	5.1	6.8	6.8	15.8	1.1	
	非正社員	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	自由業・自営業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
最大－最小			8.1	1.7	6.8	1.9	1.4	0.2	2.1	3.8	0.8	0.6	
正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	186	43.0	57.0	12.9	3.2	4.3	5.4	7.0	10.2	12.9	2.2	
	100人未満	180	38.3	56.7	16.7	2.8	1.7	5.6	5.6	8.3	12.8	1.1	
	300人未満	281	36.3	51.2	8.9	1.4	1.8	2.5	3.9	7.1	20.6	3.6	
	1000人未満	322	34.8	53.1	13.7	1.2	1.9	5.9	3.4	9.0	20.2	2.5	
	1000人以上	812	32.5	56.3	11.3	2.2	0.6	6.2	4.1	11.9	15.5	1.4	
	公務	348	32.5	57.8	13.2	2.3	0.9	2.0	4.9	12.4	17.0	0.6	
	【年齢別】												
	20歳代	389	34.7	48.1	11.1	2.1	1.5	5.4	4.1	11.8	23.4	2.3	
	30歳代	696	36.8	56.3	10.5	2.3	1.6	6.0	4.9	12.8	15.4	2.0	
	40歳代	577	34.7	57.0	13.5	2.1	0.7	4.2	5.5	8.0	13.5	0.7	
	50歳以上	500	32.4	57.8	14.8	1.8	1.8	3.8	4.0	9.8	16.4	2.0	
	【職種別】												
	専門・技術職	864	35.2	55.6	12.3	2.7	1.5	4.3	4.5	11.8	17.1	1.6	
事務職	587	31.5	55.9	11.4	1.2	1.0	4.8	3.4	9.7	17.5	0.9		
営業・販売職	391	36.8	58.3	12.5	1.3	1.3	6.1	5.9	10.7	13.0	2.6		
サービス職	103	46.6	48.5	15.5	2.9	3.9	4.9	3.9	7.8	13.6	2.9		
現業職	133	29.3	51.9	17.3	2.3	1.5	5.3	9.0	9.0	16.5	3.8		
その他	72	40.3	55.6	8.3	5.6	0.0	2.8	4.2	6.9	26.4	0.0		
最大－最小			17.3	9.8	9.0	4.4	3.9	3.3	5.6	4.9	13.4	3.8	
非正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	30	33.3	46.7	23.3	0.0	3.3	3.3	3.3	6.7	6.7	6.7	
	100人未満	37	64.9	54.1	10.8	0.0	5.4	2.7	10.8	8.1	13.5	0.0	
	300人未満	23	39.1	56.5	21.7	0.0	4.3	0.0	4.3	8.7	8.7	0.0	
	1000人未満	16	43.8	50.0	43.8	0.0	6.3	0.0	6.3	0.0	12.5	0.0	
	1000人以上	48	43.8	62.5	18.8	14.6	0.0	12.5	8.3	8.3	14.6	0.0	
	公務	14	21.4	50.0	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	42.9	0.0	
	【年齢別】												
	20歳代	27	37.0	48.1	25.9	0.0	0.0	7.4	14.8	3.7	22.2	3.7	
	30歳代	51	39.2	39.2	23.5	5.9	7.8	7.8	9.8	11.8	23.5	2.0	
	40歳代	59	37.3	59.3	11.9	3.4	0.0	3.4	3.4	5.1	16.9	0.0	
	50歳以上	40	60.0	67.5	20.0	5.0	2.5	2.5	2.5	5.0	0.0	0.0	
	【職種別】												
	専門・技術職	39	56.4	51.3	23.1	2.6	5.1	0.0	7.7	7.7	15.4	0.0	
事務職	21	28.6	57.1	4.8	0.0	0.0	0.0	4.8	14.3	23.8	0.0		
営業・販売職	36	50.0	58.3	13.9	0.0	0.0	0.0	2.8	0.0	16.7	2.8		
サービス職	47	38.3	57.4	27.7	6.4	6.4	14.9	10.6	12.8	12.8	0.0		
現業職	23	26.1	43.5	21.7	8.7	0.0	8.7	4.3	0.0	21.7	4.3		
最大－最小			30.3	14.8	22.9	8.7	6.4	14.9	7.8	14.3	11.0	4.3	

## (7) 総合評価

図表 2-5-11 は、社内講座が、現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、大いに役立ったからまったく役立たなかつたまでの 9 段階で評価してもらった結果である。最も多いのは役立った (45.1%) で、これに大いに役立った (15.4%) が続いているが、どちらともいえない (12.6%) も多い。したがって、総合評価指数 (算定方法は図表 2-5-11 の注を参照) を算定すると 6.7 点となり、役立った (同指数 7 点) と同程度の水準にある。

図表 2-5-11 【社内講座】総合評価 (n=2,562)



注) 総合評価指数 = (「大いに役に立った」× 9 点 + … + 「全く役に立たなかつた」× 1 点) を (全体—無回答) で除した値。

総合評価指数と雇用形態との関連をみると、自由業・自営業で 7.3 点と高く、正社員で 6.7 点と低い (図表 2-5-12 参照)。

こうした結果を正社員に限定して確認すると、従業員規模、年齢、職種との間には有意な関係はみられない。

しかし、非正社員についてみると、正社員と同様に、従業員規模、年齢との間には有意な関係はみられないが、職種との関連では、営業・販売職で 7.5 点と高く現業職で (6.1 点) と低い。

自由業・自営業でも、仕事内容からみると、卸売・小売業で 8.0 点と高く、建設業および金融・保険・不動産業で 6.8 点と低い。



図表 2-5-12 【社内講座】総合評価 (n=2,562)

設問番号		TOTAL	総合評価指数 (点)
	【全 体】	2,562	6.7
雇用形態 別の特徴	【雇用形態】		
	正社員	2,162	6.7
	非正社員	177	7.0
	自由業・自営業	223	7.3
正社員 の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	186	7.0
	100人未満	180	6.9
	300人未満	281	6.6
	1000人未満	322	6.7
	1000人以上	812	6.6
	公務	348	6.6
	【年齢別】		
	20歳代	389	6.7
	30歳代	696	6.7
	40歳代	577	6.7
	50歳以上	500	6.7
【職種別】			
専門・技術職	864	6.6	
事務職	587	6.6	
営業・販売職	391	6.8	
サービス職	103	6.8	
現業職	133	6.8	
その他	72	7.0	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	30	6.8
	100人未満	37	6.6
	300人未満	23	7.6
	1000人未満	16	6.8
	1000人以上	48	7.2
	公務	14	7.0
	【年齢別】		
	20歳代	27	7.3
	30歳代	51	7.1
	40歳代	59	6.5
	50歳以上	40	7.4
【職種別】			
専門・技術職	39	7.1	
事務職	21	6.8	
営業・販売職	36	7.5	
サービス職	47	7.2	
現業職	23	6.1	
自由業・自 営業の 特徴	【従業員規模別】		
	0人	160	7.2
	1人	18	7.7
	2人以上	45	7.3
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.0
	30歳代	63	7.3
	40歳代	73	7.4
	50歳以上	87	7.1
	【業種別】		
	建設業	28	6.8
	卸売・小売業	18	8.0
金融・保険・不動産業	17	6.8	
サービス業	117	7.2	
医療・福祉	16	7.3	
教育・学習支援業	55	7.4	
サービス業	46	7.1	
その他	27	7.6	

## 2. 社外講座からみた能力開発活動

調査に回答した個人(計 4,412 人)が、過去 3 年間に受講した社外で行う講座・コース(同、「社外講座」とする)の構造について、①受講経験、②受講したコース分野、③受講のきっかけは会社指示によるものか、④受講した講座・コースなどを主催した組織はどこか(社内講座のみ)、⑤1 コースあたりの延べ研修時間、⑥受講したコースはどういった点で役立ったのか、⑦受講したコースの総合評価はどの程度なのかという点について分析をしている。

### (1) 受講経験

#### ①全体からみた特徴

調査に回答した個人のうち、過去 3 年間に社外講座を受講した人は 31.9%である(図表 2-5-13 参照)。社外講座の受講経験は雇用形態によって規定されており、受講経験者が最も多いのは正社員(36.6%)である。これに、自由業・自営業(33.4%)、非正社員(15.0%)が続いている。

#### ②正社員の特徴

つぎに、雇用形態のなかで正社員に注目して、その特徴についてみると、従業員規模との関連では、公務(39.0%)で平均よりやや受講経験者が多いが、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。職種からみると、受講経験者が多いのは専門・技術職(43.8%)で、これに事務職(37.2%)が続いている。最も低いのは現業職(22.6%)であった。

#### ③非正社員の特徴

非正社員に限定すると、受講経験は職種によって規定されており、最も受講者が多いのは専門・技術職(26.1%)であり、事務職(19.3%)がこれに続いている。最も低いのは現業職(8.8%)である。なお、従業員規模および年齢との間には有意な傾向はみられなかった。

#### ④自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の受講経験の有無は従業員規模や年齢<sup>6</sup>ではなく、仕事内容<sup>7</sup>によって規定されている。具体的にみると、サービス業(40.4%)や金融・保険・不動産業(40.0%)で高く、最も低いのは製造業(26.7%)である。なお、サービス業の内訳をみると医療・福祉(50.0%)で高い傾向がみられた。

<sup>6</sup> 「2. 社外講座からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の年齢別分析において、「20 歳代」のサンプル数は 0 件のため分析から除外し、表中からも省いた。

<sup>7</sup> 「2. 社外講座からみた能力開発活動」において、「(1) 受講経験」部分の「自由業・自営業」の業種別分析では、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「電気・ガス・熱供給業」(10 件)、「情報通信業」(11 件)、「運輸業」(6 件)。

図表 2-5-13 【社外講座】受講の有無 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	ある	ない	無回答
【全 体】		4,412	31.9	64.3	3.9
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	36.6	60.5	2.9
	非正社員 自由業・自営業	885 554	15.0 33.4	77.7 62.8	7.2 3.8
正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	629	34.5	62.3	3.2
	100人未満	418	37.6	60.0	2.4
	300人未満	383	37.6	58.7	3.7
	1,000人未満	396	39.1	59.3	1.5
	1,000人以上	724	34.9	62.2	2.9
	公務	354	39.0	58.8	2.3
	【年齢別】				
	20歳代	532	37.0	60.2	2.8
	30歳代	972	37.9	59.6	2.6
	40歳代	739	39.8	57.8	2.4
	50歳以上	730	31.4	64.9	3.7
	【職種別】				
	専門・技術職	1,082	43.8	53.3	2.9
	事務職	801	37.2	60.4	2.4
営業・販売職	524	30.5	66.8	2.7	
サービス職	157	28.0	69.4	2.5	
現業職	279	22.6	73.5	3.9	
その他	111	36.9	58.6	4.5	
非正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	305	14.8	79.3	5.9
	100人未満	159	13.2	81.8	5.0
	300人未満	123	17.1	75.6	7.3
	1000人未満	78	11.5	78.2	10.3
	1000人以上	130	13.8	80.8	5.4
	公務	44	29.5	59.1	11.4
	【年齢別】				
	20歳代	158	12.0	84.8	3.2
	30歳代	232	13.8	79.7	6.5
	40歳代	249	18.5	73.9	7.6
	50歳以上	246	14.6	75.2	10.2
	【職種別】				
	専門・技術職	115	26.1	68.7	5.2
	事務職	150	19.3	72.0	8.7
営業・販売職	133	14.3	78.2	7.5	
サービス職	199	14.1	79.4	6.5	
現業職	171	8.8	84.2	7.0	
その他	98	11.2	80.6	8.2	
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】				
	0人	402	32.1	64.4	3.5
	1人	46	43.5	52.2	4.3
	2人以上	98	35.7	61.2	3.1
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	168	34.5	62.5	3.0
	40歳代	180	35.6	62.2	2.2
	50歳以上	206	30.6	63.6	5.8
	【業種別】				
建設業	45	35.6	60.0	4.4	
卸売・小売業	93	21.5	75.3	3.2	
金融・保険・不動産業	25	40.0	56.0	4.0	
飲食店、宿泊業	41	24.4	73.2	2.4	
サービス業	228	40.4	56.1	3.5	
その他	62	33.9	62.9	3.2	

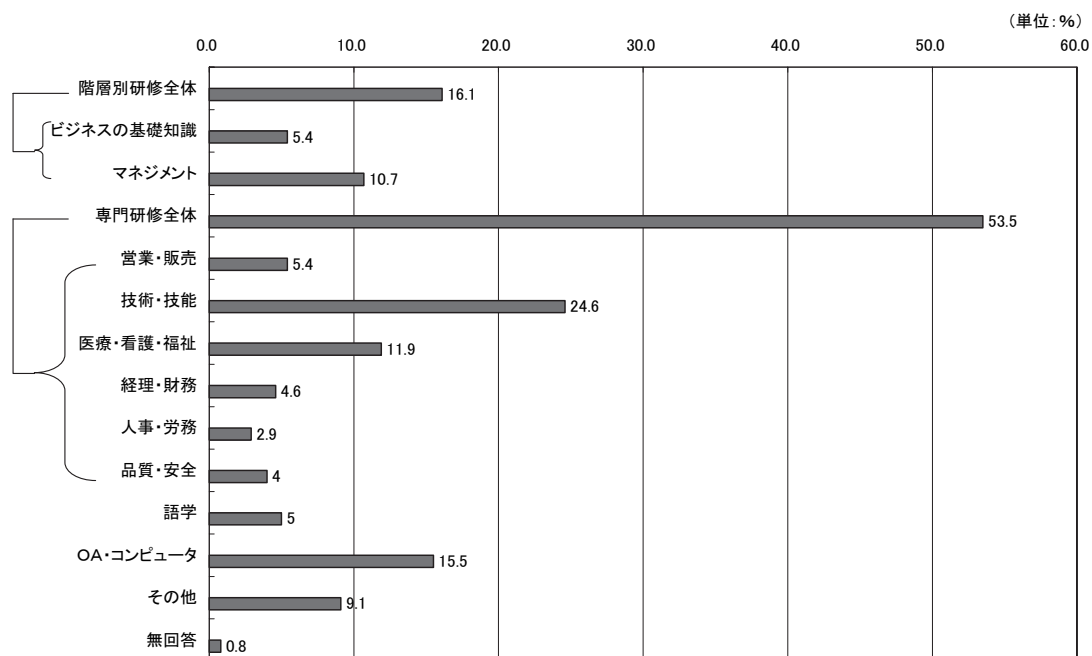
## (2) 受講したコース分野

### ①全体からみた特徴

過去3年間に「社外講座を受講した」と上記(1)で回答した人に、受講した代表的な研修について最大3コースまで回答してもらった結果、受講したコース数は計1,992コースであった。以下では、この1,992コースを分析対象とし、雇用形態によってどのように社内講座が影響を受けているのかを明らかにする。

初めに、受講したコース分野についてみていく(図表2-5-14参照)。研修分野ごとにみると、最も多いのは専門別研修全体(53.5%)で全体の過半数を占めている。次いで階層別研修全体(16.1%)、OA・コンピュータ(15.5%)の順になっている。最も多かった専門別研修でその詳細をみると、技術・技能(24.6%)が2割強である。これに医療・看護・福祉(11.9%)が続き、その他の専門別研修は1割にも満たない。こうしたことから、社外講座の主たるものは専門別研修であり、中でも技術・技能や医療・看護・福祉といった、特定の設備や最新の知識が必要とされ、社内では研修の実施が困難だと推測される分野で多くなる傾向がみられる。

図表 2-5-14 【社外講座】コース分野 (n=1,992)



受講したコース分野は雇用形態の影響を受けている(図表2-5-15参照)。その影響が大きい項目(最大-最小欄の値が10.0%以上の項目)は、研修分野では階層別研修全体が、研修の詳細では技術・技能、医療・看護・福祉である。階層別研修全体については、正社員(18.0%)

で、技術・技能は自由業・自営業（34.4%）で、医療・看護・福祉は非正社員（28.7%）で、それぞれ受講する傾向が強い。

図表 2-5-15 【社外講座】コース分野（n=1,992）

（単位：％）

	TOTAL	階層別研修全体			専門研修全体							語学	OA・コンピュータ	その他	無回答	
		ビジネスの基礎知識	マネジメント		営業・販売	技術・技能	医療・看護・福祉	経理・財務	人事・労務	品質・安全						
<b>【全体】</b>	1,992	16.1	5.4	10.7	53.5	5.4	24.6	11.9	4.6	2.9	4.0	5.0	15.5	9.1	0.8	
<b>雇用形態別の特徴</b>	【雇用形態別】															
	正社員	1,537	18.0	5.9	12.1	52.4	5.5	23.8	10.9	4.4	3.4	4.4	4.5	15.5	8.7	0.9
	非正社員	167	6.6	3.0	3.6	58.1	4.8	15.0	28.7	6.0	1.2	2.4	9.0	18.0	7.8	0.6
	自由業・自営業	288	11.8	4.5	7.3	56.6	5.2	34.4	8.0	5.2	1.0	2.8	5.6	13.9	12.2	0.0
	最大-最小	11.4	2.9	8.5	5.7	0.7	19.4	20.7	1.6	2.4	2.0	4.5	4.1	4.4	0.9	
<b>正社員の特徴</b>	【従業員規模別】															
	30人未満	312	12.2	3.8	8.3	56.1	3.8	25.0	13.1	7.1	3.2	3.8	4.5	18.9	7.7	0.6
	100人未満	224	12.5	5.8	6.7	58.9	5.8	29.5	13.8	4.5	3.1	2.2	4.5	15.2	7.1	1.8
	300人未満	209	20.1	7.7	12.4	53.6	4.8	19.6	16.3	3.8	3.3	5.7	3.3	15.3	7.2	0.5
	1000人未満	218	21.1	5.5	15.6	53.7	8.3	17.9	14.2	4.6	3.2	5.5	4.1	11.5	8.7	0.9
	1000人以上	359	20.1	5.8	14.2	52.4	7.0	27.6	4.2	3.6	4.7	5.3	5.8	12.0	8.9	0.8
	公務	181	23.8	7.2	16.6	35.9	2.8	19.9	6.1	1.1	2.2	3.9	4.4	21.0	13.8	1.1
	【年齢別】															
	20歳代	265	15.8	12.5	3.4	59.6	5.7	32.5	14.3	3.0	1.5	2.6	2.6	11.3	9.4	1.1
	30歳代	510	15.1	3.3	11.8	55.7	6.7	26.3	9.8	6.7	2.9	3.3	6.9	14.1	7.6	0.6
	40歳代	418	18.7	4.1	14.6	51.0	5.7	22.7	10.8	3.3	3.8	4.5	3.3	15.3	10.8	1.0
	50歳以上	344	23.0	6.7	16.3	43.6	3.5	14.8	9.9	3.2	5.2	7.0	3.8	21.2	7.3	1.2
	【職種別】															
専門・技術職	659	13.2	3.6	9.6	63.0	1.5	37.5	17.1	1.7	0.8	4.4	4.4	12.9	5.6	0.9	
事務職	424	20.5	8.3	12.3	36.8	2.6	5.4	4.5	11.1	9.9	3.3	5.0	22.6	14.9	0.2	
営業・販売職	221	21.3	6.3	14.9	48.0	22.6	15.8	2.7	2.3	0.5	4.1	7.2	13.6	8.1	1.8	
サービス職	73	24.7	8.2	16.4	45.2	8.2	12.3	19.2	1.4	1.4	2.7	2.7	13.7	9.6	4.1	
現業職	88	30.7	11.4	19.3	58.0	4.5	36.4	2.3	1.1	2.3	11.4	0.0	9.1	2.3	0.0	
その他	62	12.9	1.6	11.3	62.9	6.5	27.4	17.7	3.2	3.2	4.8	1.6	12.9	9.7	0.0	
	最大-最小	17.8	9.8	9.7	26.2	21.1	32.1	16.9	10.0	9.4	8.7	7.2	13.5	12.6	4.1	
<b>非正社員の特徴</b>	【従業員規模別】															
	30人未満	58	8.6	3.4	5.2	65.5	6.9	17.2	34.5	3.4	1.7	1.7	3.4	13.8	8.6	0.0
	100人未満	26	7.7	7.7	0.0	53.8	3.8	11.5	30.8	0.0	3.8	3.8	15.4	15.4	7.7	0.0
	300人未満	26	7.7	0.0	7.7	50.0	0.0	15.4	30.8	0.0	0.0	3.8	11.5	26.9	3.8	0.0
	1000人未満	10	0.0	0.0	0.0	70.0	10.0	10.0	30.0	30.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	10.0
	1000人以上	21	4.8	0.0	4.8	57.1	9.5	4.8	28.6	9.5	0.0	4.8	14.3	14.3	9.5	0.0
	公務	20	5.0	5.0	0.0	55.0	0.0	25.0	15.0	15.0	0.0	0.0	15.0	20.0	5.0	0.0
	【年齢別】															
	20歳代	23	4.3	0.0	4.3	47.8	4.3	17.4	13.0	13.0	0.0	0.0	21.7	8.7	13.0	4.3
	30歳代	42	11.9	7.1	4.8	54.8	4.8	21.4	23.8	4.8	0.0	0.0	9.5	14.3	9.5	0.0
	40歳代	61	4.9	1.6	3.3	59.0	4.9	14.8	29.5	3.3	3.3	3.3	4.9	23.0	8.2	0.0
	50歳以上	41	4.9	2.4	2.4	65.9	4.9	7.3	41.5	7.3	0.0	4.9	7.3	19.5	2.4	0.0
	【職種別】															
専門・技術職	35	5.7	0.0	5.7	62.9	0.0	20.0	40.0	2.9	0.0	0.0	5.7	14.3	11.4	0.0	
事務職	41	7.3	4.9	2.4	56.1	4.9	9.8	26.8	9.8	2.4	2.4	12.2	19.5	4.9	0.0	
営業・販売職	21	0.0	0.0	0.0	52.4	0.0	19.0	28.6	4.8	0.0	0.0	4.8	28.6	14.3	0.0	
サービス職	32	3.1	3.1	0.0	53.1	9.4	6.3	31.3	3.1	0.0	3.1	9.4	25.0	6.3	3.1	
現業職	22	18.2	9.1	9.1	68.2	4.5	31.8	13.6	9.1	0.0	9.1	4.5	4.5	4.5	0.0	
その他	15	6.7	0.0	6.7	53.3	6.7	6.7	26.7	6.7	6.7	0.0	20.0	13.3	6.7	0.0	
	最大-最小	18.2	9.1	9.1	15.8	9.4	25.5	26.4	6.9	6.7	9.1	15.5	24.1	9.8	3.1	
<b>自由業・自営業の特徴</b>	【従業員規模別】															
	0人	200	12.0	4.5	7.5	57.5	5.5	35.5	7.0	5.0	1.5	3.0	5.5	14.0	11.0	0.0
	1人	32	9.4	6.3	3.1	68.8	9.4	31.3	9.4	15.6	0.0	3.1	3.1	9.4	9.4	0.0
	2人以上	55	12.7	3.6	9.1	47.3	1.8	32.7	10.9	0.0	0.0	1.8	7.3	14.5	18.2	0.0
	【年齢別】															
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	91	20.9	6.6	14.3	54.9	2.2	35.2	6.6	4.4	1.1	5.5	4.4	11.0	8.8	0.0
	40歳代	103	6.8	5.8	1.0	57.3	8.7	35.0	9.7	2.9	0.0	1.0	6.8	13.6	15.5	0.0
	50歳以上	94	8.5	1.1	7.4	57.4	4.3	33.0	7.4	8.5	2.1	2.1	5.3	17.0	11.7	0.0
	【業種別】															
	建設業	24	4.2	0.0	4.2	75.0	4.2	58.3	0.0	4.2	0.0	8.3	12.5	4.2	4.2	0.0
	卸売・小売業	31	12.9	9.7	3.2	48.4	22.6	19.4	0.0	6.5	0.0	0.0	3.2	25.8	9.7	0.0
	金融・保険・不動産業	14	14.3	0.0	14.3	57.1	7.1	42.9	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0
飲食店・宿泊業	12	8.3	8.3	0.0	66.7	8.3	25.0	8.3	16.7	0.0	8.3	0.0	16.7	8.3	0.0	
サービス業	147	15.0	6.1	8.8	56.5	2.7	34.7	10.9	6.1	0.0	2.0	6.8	9.5	12.2	0.0	
その他	32	12.5	0.0	12.5	50.0	3.1	31.3	9.4	0.0	3.1	3.1	3.1	15.6	18.8	0.0	
	最大-最小	10.8	9.7	11.1	26.6	19.9	38.9	10.9	6.5	3.1	8.3	12.5	21.6	14.6	0.0	

## ② 正社員の特徴

引き続き**図表 2-5-15**を用いて、雇用形態のなかで、特に正社員の受講経験について限定してみよう。第一に、従業員規模との関連についてみると、公務は研修分野の専門別研修全体（35.9%）で平均を大きく下回っている。しかし、コース分野と企業規模別との間には有意な関係はみられない。

第二に、20歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修分野ではOA・コンピュータ研修（11.3%から21.2%へ）が増加するのに対して、専門別研修全体（59.6%から43.6%へ）は減少傾向にある。年齢と研修の詳細との関連では、マネジメント（3.4%から16.3%へ）、人事・労務（1.5%から5.2%へ）、品質・安全（2.6%から7.0%へ）は増加しているが、技術・技能（32.5%から14.8%へ）は減少している。

第三に、職種別には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）に注目すると、研修分野では専門別研修全体が、研修の詳細では営業・販売、技術・技能でその影響が大きい。専門別研修全体については専門・技術職（63.0%）で、営業・販売は営業・販売職（22.6%）で、技術・技能は専門・技術職（37.5%）と現業職（36.4%）でそれぞれ高い。

## ③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってその特徴をみると、第一に、従業員規模との関連では、公務は研修分野の階層別研修全体（5.0%）で平均を大幅に下回っている。しかし、コース分野と企業規模との間には有意な関係はみられない。

第二に、20歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修分野の専門別研修全体（47.8%から65.9%へ）、研修の詳細である営業・販売（4.3%から4.9%へ）、医療・福祉（13.0%から41.5%へ）がそれぞれ増加する傾向にある。専門別研修全体と医療・福祉においては、特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

第三に、職種別には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）に注目すると、研修分野ではOA・コンピュータ研修が、研修の詳細では技術・技能、医療・看護・福祉である。OA・コンピュータ研修については営業・販売職（28.6%）で、技術・技能は現業職（31.8%）で、医療・看護・福祉は専門・技術職（40.0%）で受講する傾向が強い。

## ④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の特徴についてみると、従業員規模との関連では、従業員規模が0人から2人以上へと大きくなるのに連れて、研修の詳細である医療・看護・福祉（7.0%から10.9%へ）がわずかだが増加している。

研修分野と年齢との関連についてみると、研修分野である専門別研修全体（54.9%から57.4%へ）と、OA・コンピュータ研修（11.0%から17.0%へ）は増加する傾向にあるが、研修の詳細であるビジネスの基礎知識（6.6%から1.1%へ）、技術・技能（35.2%から33.0%

へ) は減少する傾向がみられる。

仕事内容<sup>8</sup>からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 15.0%以上の項目）は、研修分野では専門別研修全体と OA・コンピュータ研修が、研修の詳細では営業・販売、技術・技能である。専門別研修全体および技術・技能については建設業（75.0%、58.3%）で、営業・販売および OA・コンピュータ研修は卸売・小売業（22.6%、25.8%）で多くみられる。

### （3）受講のきっかけ

#### ①全体からみた特徴

社外講座を受講する場合、そのきっかけは会社や上司からの指示による（以下、「会社からの指示」とする）ものかどうかについて、**図表 2-5-16** を用いてみると、会社からの指示による受講でない場合がわずかに多い。具体的には、「はい」が 46.8%、「いいえ」が 51.4%である。

受講のきっかけは雇用形態によって規定されており、会社からの支持による受講は正社員（52.3%）で最も多く、非正社員（20.4%）で少ない。

#### ②正社員の特徴

正社員の場合、受講のきっかけが会社の指示かどうかは、年齢によって規定されており、年齢が高くなるほど会社の指示による受講は減少している。具体的には、20 歳代 61.4%から 50 歳代以上の 42.7%へと減少しており、特に 50 歳代以上でその傾向が顕著である。

仕事内容別にみると、会社の指示と回答した比率が最も高いのは現業職（69.3%）で、これに営業・販売職（57.0%）、サービス職（56.2%）が順に続いている。

#### ③非正社員の特徴

非正社員に限ってみた場合には、従業員規模との関連については、公務で「はい」（5.0%）との回答が平均より著しく低く、公務に携わっている非正社員の場合、社外講座の受講のほとんどは会社指示によるものではない。なお、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。

会社の指示か否かは、職種によって規定されている。具体的には、現業職（40.9%）で多くサービス職（12.5%）で最も低い。

#### ④自由業・自営業の特徴

自由業・自営業について限定した場合には、従業員規模別にみると、0 人から 2 人へと規模が大きくなるのに伴い、「はい」も 29.0%から 41.8%へと増加している。

年齢との関連では、30 歳代から 50 歳代以上へと年齢が高くなるほど、会社の指示によっ

<sup>8</sup> 「2. 社外講座からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の仕事内容別分析において、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「製造業」（7 件）「電気・ガス・熱供給・水道業」（11 件）、「情報通信業」（3 件）、「運輸業」（1 件）。

て受講した割合が増加している。

仕事内容別には、卸売・小売業で51.6%と最も高い。

図表 2-5-16 【社外講座】会社の指示の有無 (n=1,992)

		TOTAL	はい	いいえ	無回答
【全 体】		1,992	46.8	51.4	1.8
雇用形態別の特徴	【雇用形態】				
	正社員	1,537	52.3	45.7	2.0
	非正社員	167	20.4	77.8	1.8
	自由業・自営業	288	32.6	66.7	0.7
正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	312	43.3	55.1	1.6
	100人未満	224	52.7	43.8	3.6
	300人未満	209	60.8	37.8	1.4
	1000人未満	218	56.9	40.8	2.3
	1000人以上	359	51.0	47.6	1.4
	公務	181	51.9	45.3	2.8
	【年齢別】				
	20歳代	265	61.1	37.7	1.1
	30歳代	510	54.3	44.9	0.8
	40歳代	418	52.2	45.2	2.6
	50歳以上	344	42.7	53.5	3.8
	【職種別】				
専門・技術職	659	50.1	46.9	3.0	
事務職	424	50.7	48.8	0.5	
営業・販売職	221	57.0	41.2	1.8	
サービス職	73	56.2	39.7	4.1	
現業職	88	69.3	30.7	0.0	
その他	62	43.5	53.2	3.2	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	58	34.5	63.8	1.7
	100人未満	26	15.4	84.6	0.0
	300人未満	26	11.5	88.5	0.0
	1000人未満	10	0.0	90.0	10.0
	1000人以上	21	28.6	71.4	0.0
	公務	20	5.0	95.0	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	23	17.4	78.3	4.3
	30歳代	42	16.7	83.3	0.0
	40歳代	61	27.9	72.1	0.0
	50歳以上	41	14.6	80.5	4.9
	【職種別】				
専門・技術職	35	14.3	85.7	0.0	
事務職	41	17.1	82.9	0.0	
営業・販売職	21	19.0	81.0	0.0	
サービス職	32	12.5	78.1	9.4	
現業職	22	40.9	59.1	0.0	
その他	15	33.3	66.7	0.0	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	200	29.0	70.5	0.5
	1人	32	40.6	56.3	3.1
	2人以上	55	41.8	58.2	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	91	22.0	78.0	0.0
	40歳代	103	32.0	68.0	0.0
	50歳以上	94	43.6	54.3	2.1
	【業種別】				
建設業	24	41.7	54.2	4.2	
卸売・小売業	31	51.6	48.4	0.0	
金融・保険・不動産業	14	21.4	78.6	0.0	
飲食店、宿泊業	12	25.0	75.0	0.0	
サービス業	147	27.2	72.8	0.0	
その他	32	28.1	71.9	0.0	

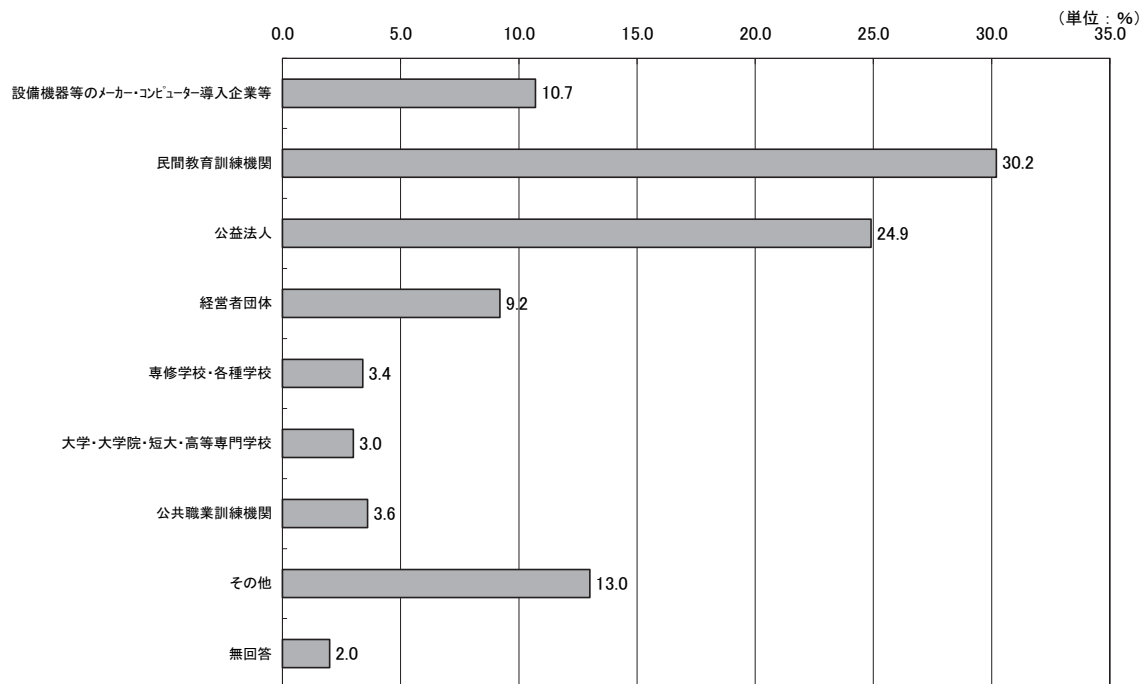


#### (4) 主催した組織

##### ①全体からみた特徴

正社員および非正社員が社内講座を受講した場合、どこの機関が主催していたかについてみていく（図表 2-5-17 参照）。最も多いのは民間教育訓練機関（30.2%）で、これに公益法人（24.9%）、設備機器等のメーカー・コンピューター導入企業等（以下、「設備機器メーカーなど」とする）（10.7%）がつづいており、これらだけで全体の 7 割近くを占めている。

図表 2-5-17 【社外講座】主催した組織（n=1,992）



これを雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 10.0%以上の項目）は公益法人であり、正社員（27.1%）で多い（図表 2-5-18 参照）。

##### ②正社員の特徴

引き続きこうした結果について、正社員に限定して確認していく。従業員規模との関連をみると、公務では公益法人（34.3%）、大学・大学院・短大・高等専門学校（以下、「大学等」とする）（7.2%）、公共職業訓練機関（4.4%）で平均を上回っている。さらに企業規模別には、1,000人以上から30人未満へと小さくなるほど経営者団体が4.5%から18.9%へと増加しており、特に30人未満でその傾向が顕著である。小規模企業にとって、経営者団体による研修の開催は重要な役割を果たしているといえよう。

図表 2-5-18 【社外講座】主催した組織 (n=1,992)

(単位：%)

		TOTAL	設備機器等の メーカー・コ ンピューター 導入企業等	民間教 育訓練 機関	公益法 人	経営者 団体	専修学 校・各 種学校	大学・ 大学 院・短 大・高 等専門 学校	公共職 業訓練 機関	その他	無回答	
【全 体】		1,992	10.7	30.2	24.9	9.2	3.4	3.0	3.6	13.0	2.0	
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】											
	正社員	1,537	11.7	31.4	27.1	8.7	3.1	2.7	2.9	10.6	1.9	
	非正社員	167	4.2	28.1	18.6	4.8	9.0	5.4	9.6	19.2	1.2	
	自由業・自営業	288	9.4	25.0	16.7	14.6	2.1	3.1	3.8	22.2	3.1	
最大-最小			7.5	6.4	10.4	9.8	6.9	2.7	6.7	11.6	1.9	
正社員 の 特 徴	【従業員規模別】											
	30人未満	312	9.9	20.5	28.2	18.9	3.8	2.6	3.5	10.3	2.2	
	100人未満	224	9.4	32.6	27.2	8.0	4.5	2.2	2.2	10.3	3.6	
	300人未満	209	10.5	32.1	25.8	9.1	3.3	2.4	3.8	10.5	2.4	
	1000人未満	218	11.0	37.2	29.4	6.4	2.3	0.9	3.7	8.7	0.5	
	1000人以上	359	17.3	42.1	21.4	4.5	1.9	1.9	1.4	8.1	1.4	
	公務	181	8.3	19.3	34.3	2.8	2.8	7.2	4.4	19.3	1.7	
	【年齢別】											
	20歳代	265	13.2	29.8	24.2	10.6	2.6	4.2	3.0	10.6	1.9	
	30歳代	510	12.4	33.3	28.0	7.6	3.9	1.2	2.7	8.8	2.0	
	40歳代	418	8.9	35.2	27.0	7.7	2.2	2.6	2.9	12.0	1.7	
	50歳以上	344	13.1	25.0	28.2	9.9	3.2	3.8	3.2	11.6	2.0	
	【職種別】											
専門・技術職	659	14.4	28.4	30.7	5.3	2.7	2.9	2.9	10.6	2.1		
事務職	424	10.4	32.8	25.7	10.6	3.5	3.1	2.8	9.9	1.2		
営業・販売職	221	11.3	40.3	19.5	12.2	1.8	2.7	1.4	9.0	1.8		
サービス職	73	12.3	32.9	15.1	13.7	9.6	0.0	1.4	11.0	4.1		
現業職	88	4.5	33.0	28.4	12.5	1.1	0.0	8.0	10.2	2.3		
その他	62	4.8	21.0	35.5	4.8	3.2	3.2	4.8	21.0	1.6		
最大-最小			9.9	19.3	20.4	8.9	8.5	3.2	6.6	12.0	2.9	
非正社員 の 特 徴	【従業員規模別】											
	30人未満	58	6.9	29.3	29.3	5.2	3.4	6.9	8.6	10.3	0.0	
	100人未満	26	7.7	38.5	11.5	3.8	7.7	3.8	11.5	15.4	0.0	
	300人未満	26	0.0	30.8	11.5	3.8	0.0	0.0	23.1	30.8	0.0	
	1000人未満	10	10.0	30.0	10.0	0.0	20.0	0.0	0.0	10.0	20.0	
	1000人以上	21	0.0	19.0	9.5	14.3	19.0	14.3	4.8	19.0	0.0	
	公務	20	0.0	15.0	20.0	0.0	25.0	5.0	0.0	35.0	0.0	
	【年齢別】											
	20歳代	23	0.0	26.1	8.7	0.0	26.1	21.7	0.0	13.0	4.3	
	30歳代	42	2.4	23.8	19.0	2.4	7.1	4.8	9.5	31.0	0.0	
	40歳代	61	8.2	34.4	13.1	6.6	6.6	0.0	11.5	18.0	1.6	
	50歳以上	41	2.4	24.4	31.7	7.3	4.9	4.9	12.2	12.2	0.0	
	【職種別】											
専門・技術職	35	5.7	17.1	22.9	0.0	5.7	0.0	17.1	31.4	0.0		
事務職	41	2.4	14.6	17.1	9.8	12.2	12.2	4.9	26.8	0.0		
営業・販売職	21	4.8	38.1	14.3	0.0	9.5	4.8	9.5	14.3	4.8		
サービス職	32	3.1	43.8	9.4	12.5	9.4	6.3	6.3	6.3	3.1		
現業職	22	0.0	50.0	27.3	0.0	9.1	0.0	9.1	4.5	0.0		
その他	15	13.3	13.3	26.7	0.0	6.7	6.7	13.3	20.0	0.0		
最大-最小			13.3	36.7	17.9	12.5	6.5	12.2	12.2	26.9	4.8	
自由業・自営業 の 特 徴	【従業員規模別】											
	0人	200	10.5	29.0	14.5	15.0	1.5	3.5	3.5	20.0	2.5	
	1人	32	9.4	15.6	12.5	21.9	0.0	3.1	9.4	25.0	3.1	
	2人以上	55	5.5	16.4	25.5	9.1	5.5	1.8	1.8	29.1	5.5	
	【年齢別】											
	20歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30歳代	91	6.6	33.0	11.0	12.1	3.3	1.1	7.7	22.0	3.3	
	40歳代	103	13.6	18.4	20.4	14.6	1.9	2.9	1.0	24.3	2.9	
	50歳以上	94	7.4	24.5	18.1	17.0	1.1	5.3	3.2	20.2	3.2	
	【業種別】											
	建設業	24	16.7	29.2	20.8	0.0	0.0	4.2	12.5	16.7	0.0	
	卸売・小売業	31	12.9	22.6	16.1	29.0	0.0	0.0	0.0	19.4	0.0	
	金融・保険・不動産業	14	0.0	35.7	35.7	7.1	0.0	7.1	0.0	14.3	0.0	
飲食店・宿泊業	12	8.3	0.0	16.7	41.7	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7		
サービス業	147	8.2	25.2	13.6	13.6	2.0	4.8	2.0	26.5	4.1		
その他	32	3.1	28.1	18.8	12.5	6.3	0.0	6.3	25.0	0.0		
最大-最小			16.7	13.1	22.1	29.0	6.3	7.1	12.5	12.2	4.1	

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が15.0%以上の項目）は民間教育訓練機関、公益法人である。民間教育訓練機関では営業・販売職（40.3%）が、公益法人ではその他（35.5%）と専門・技術職（30.7%）で、それぞれ主催組織となっている傾向が強い。

### ③ 非正社員の特徴

非正社員について、従業員規模からみると、公務は専修学校・各種学校（以下、「専修・各種学校」とする）（25.0%）で平均を大幅に上回っている。さらに、企業規模別には1,000人以上から30人未満へと小さくなるほど公益法人が9.5%から29.3%へと増加しており、特に30人未満でその傾向が顕著である。小規模企業に勤務するパートやアルバイトは、公益法人による研修を多く活用しているといえよう。

年齢との関連をみると、年齢が高くなるのにもなって、経営者団体（0.0%から7.3%へ）、公共職業訓練機関（0.0%から12.2%へ）が主催組織になる傾向が強まる。反対に、専修・各種学校は小規模企業ほど（1,000人以上4.9%から30人未満26.1%へ）増加しており、特に30人未満でその傾向が著しい。

職種別にみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が30.0%以上の項目）は、民間教育訓練機関であり、現業職（50.0%）で最も多い。

### ④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業に限定してみると、従業員規模別には、0人から2人以上へと従業員数が増えるのにもない、設備機器メーカーなど（10.5%から5.5%へ）、大学等（3.5%から1.8%へ）が増加している。

年齢との関連をみると、年齢が高くなるほど経営者団体（12.1%から17.0%へ）、大学等（1.1%から5.3%へ）は多くなっているが、専修・各種学校（3.3%から1.1%へ）は少なくなっている。

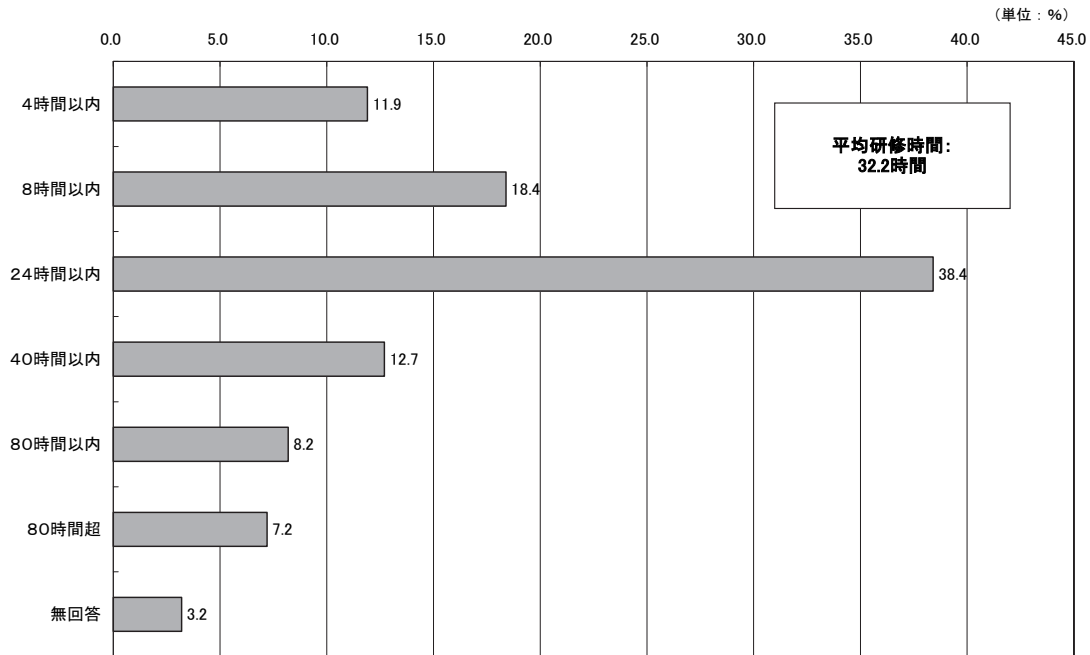
仕事内容別には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）は公益法人、経営者団体である。公益法人については金融・保険・不動産業（35.7%）で、経営者団体は卸売・小売業（29.0%）で、主催した機関として多くあげられている。

## （5）1コースあたりの延べ研修時間

### ①全体からみた特徴

受講した社外講座の1コースあたりの延べ研修時間（以下、「研修時間」とする）をみると、平均は32.2時間である（**図表 2-5-19** 参照）。その分布は24時間以内（38.4%）が4割程度で最も多く、これに、8時間以内（19.0%）、4時間以内（15.8%）が続いており、24時間以内の研修は全体の7割近くを占めている。一方、40時間を超えるような長期間の研修（80時間以内8.2%＋80時間超7.2%）は2割に満たない。

図表 2-5-19 【社外講座】 1コース当たりの延べ研修時間 (n=1,992)



研修時間の平均と雇用形態との関連をみると、非正社員で 56.9 時間) と最も長く、自由業・自営業で 28.7 時間と短い (図表 2-5-20 参照)。

### ② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限って確認すると、職種によって規定されていることがわかる。最も研修時間が長いのはサービス職で 37.9 時間、最も短いのは現業職で 23.4 時間である。なお、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられなかった。

### ③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってみていくと、従業員規模との関連では、公務が 50.2 時間と全体平均より大幅に長い。企業規模との間には有意な関係はみられない。年齢別にみると、若年層ほど研修時間が長く、特に 20 歳代では 100 時間を超えている。具体的には、50 歳代以上の 42.1 時間から 20 歳代の 143.4 時間へと増加している。

職種からみると、サービス職で 88.2 時間と長く、専門・技術職で 34.3 時間と短い。

### ④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業に限定してみると、従業員規模との間には有意な関係はみられないが、年齢および仕事内容との間には関連がみられる。年齢別には、30 歳代から 50 歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修時間も 22.6 時間から 41.2 時間へと増加する。仕事内容別には、最も研修時間が長いのは金融・保険・不動産業 (131.6 時間) で、最も短いのは卸売・小売業 (14.8 時間) である。

図表 2-5-20 【社外講座】 コースあたり延べ研修時間 (n=1,992)

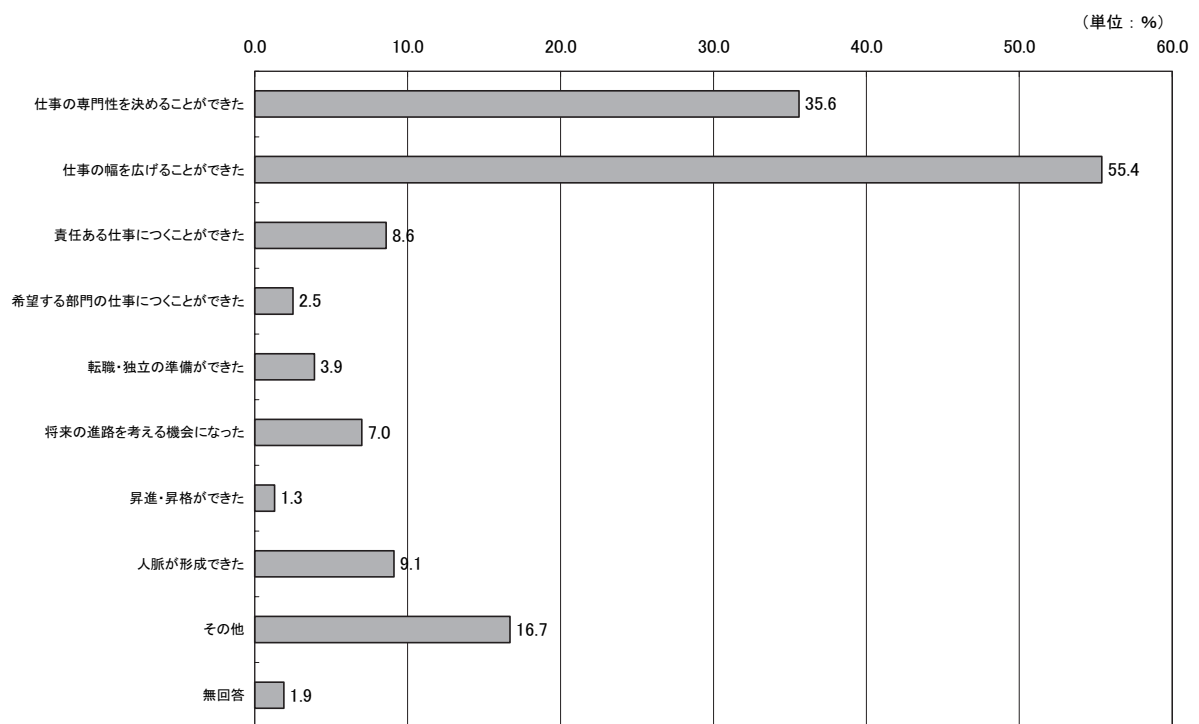
		TOTAL	平均 (時間)
【全 体】		1,992	32.2
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	1,537	30.3
	非正社員	167	56.9
	自由業・自営業	288	28.7
正社員 の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	312	34.5
	100人未満	224	28.3
	300人未満	209	29.4
	1000人未満	218	26.0
	1000人以上	359	30.6
	公務	181	33.6
	【年齢別】		
	20歳代	265	36.4
	30歳代	510	30.9
	40歳代	418	31.8
	50歳以上	344	22.6
	【職種別】		
専門・技術職	659	30.2	
事務職	424	34.0	
営業・販売職	221	24.6	
サービス職	73	37.9	
現業職	88	23.4	
その他	62	28.5	
非正社員 の特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	58	40.9
	100人未満	26	64.9
	300人未満	26	52.5
	1000人未満	10	59.3
	1000人以上	21	105.5
	公務	20	50.2
	【年齢別】		
	20歳代	23	143.4
	30歳代	42	44.4
	40歳代	61	44.0
	50歳以上	41	42.1
	【職種別】		
専門・技術職	35	34.3	
事務職	41	54.3	
営業・販売職	21	70.8	
サービス職	32	88.2	
現業職	22	35.7	
その他	15	73.5	
自由業・自営業 の特徴	【従業員規模別】		
	0人	200	30.0
	1人	32	21.2
	2人以上	55	28.2
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.0
	30歳代	91	22.6
	40歳代	103	23.3
	50歳以上	94	41.2
	【業種別】		
建設業	24	23.6	
卸売・小売業	31	14.8	
金融・保険・不動産業	14	131.6	
飲食店、宿泊業	12	11.5	
サービス業	147	20.3	
その他	32	32.9	

## (6) 受講して役立った点

### ①全体からみた特徴

受講した社外講座がどういった点で役に立ったかについて、正社員と非正社員に限定して、複数回答してもらった（図表 2-5-21 参照）。最も多いのは仕事の幅を広げることができた（55.4%）で、これに仕事の専門性を決めることができた（35.6%）が続いており、その他の点は1割にも満たなかった。社外講座は、自身の今後の仕事の方向性を決めたり、現在の仕事の幅を広げたりという点で非常に有効であるといえよう。

図表 2-5-21 【社外講座】役立った点（n=1,704）



雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 10.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができた、仕事の幅を広げることができた、将来の進路を考える機会になったである（図表 2-5-22 参照）。仕事の専門性を決めることができたおよび仕事の幅を広げることができたについては、正社員（36.8%、56.7%）で多く、将来の進路を考える機会になったは非正社員（20.4%）が多い。

### ② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、役立った点は仕事の内容によって規定されていることがわかる。その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 10.0%以上の項目）に注目してみると、具体的には、仕事の専門性を決めることができた、仕事の幅を広げることができたでその影響が大きい。仕事の専門性を決めることができたおよび仕事の幅を広げるこ

とができたについては、サービス業（43.8%、64.4%）で役立った点としてあげる傾向が強い。従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられなかった。

図表 2-5-22 【社外講座】役立った点 (n=1,704)

(単位：%)

		TOTAL	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	その他	無回答	
【全体】		1,704	35.6	55.4	8.6	2.5	3.9	7.0	1.3	9.1	16.7	1.9	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】												
	正社員	1,537	36.8	56.7	9.0	1.9	3.3	5.5	1.4	9.0	15.6	1.8	
	非正社員	167	24.6	43.1	5.4	8.4	9.0	20.4	0.6	10.2	26.3	3.0	
	自由業・自営業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
最大-最小			12.2	13.6	3.6	6.5	5.7	14.9	0.8	1.2	10.7	1.2	
正社員の特徴	【従業員規模別】												
	300人未満	312	31.4	59.9	10.9	2.6	4.5	8.3	1.9	10.6	17.3	1.6	
	1000人未満	224	41.1	53.6	8.9	1.8	6.3	7.1	0.9	6.7	13.8	4.0	
	3000人未満	209	38.3	56.0	7.2	1.9	4.3	4.8	1.9	5.7	9.6	1.9	
	10000人未満	218	39.0	59.2	6.0	0.9	2.8	5.5	1.8	8.3	17.0	0.5	
	10000人以上	359	37.3	54.3	11.7	2.2	1.4	3.3	1.1	9.5	17.8	1.4	
	公務	181	32.0	55.8	6.1	1.7	1.1	4.4	0.6	13.8	17.1	2.2	
	【年齢別】												
	20歳代	265	38.1	50.2	7.9	1.9	3.4	7.9	0.8	6.8	18.1	2.3	
	30歳代	510	39.8	57.8	9.2	2.0	5.5	7.8	2.0	9.2	14.1	0.6	
	40歳代	418	32.1	59.3	12.2	2.4	2.4	3.1	1.2	8.9	16.5	1.7	
	50歳以上	344	36.9	57.0	5.5	1.2	1.2	3.2	1.2	10.5	14.8	3.5	
	【職種別】												
専門・技術職	659	41.4	56.9	10.5	2.9	3.2	5.0	1.7	9.6	14.7	1.8		
事務職	424	32.3	54.5	7.8	1.4	4.2	6.8	0.9	9.0	17.5	0.9		
営業・販売職	221	30.8	58.4	6.3	0.9	2.3	4.5	1.4	9.0	16.7	2.3		
サービス職	73	43.8	64.4	11.0	0.0	4.1	8.2	0.0	8.2	8.2	2.7		
現業職	88	34.1	59.1	11.4	0.0	2.3	3.4	1.1	5.7	17.0	0.0		
その他	62	35.5	50.0	4.8	3.2	3.2	4.8	3.2	8.1	16.1	8.1		
最大-最小			13.0	14.4	6.6	3.2	1.9	4.8	3.2	3.9	9.3	8.1	
非正社員の特徴	【従業員規模別】												
	300人未満	58	25.9	48.3	8.6	5.2	5.2	10.3	0.0	8.6	29.3	0.0	
	1000人未満	26	26.9	38.5	7.7	15.4	7.7	38.5	0.0	15.4	34.6	3.8	
	3000人未満	26	15.4	42.3	0.0	11.5	7.7	3.8	0.0	7.7	26.9	3.8	
	10000人未満	10	0.0	30.0	0.0	0.0	20.0	60.0	0.0	10.0	10.0	0.0	
	10000人以上	21	33.3	47.6	4.8	19.0	23.8	28.6	4.8	14.3	9.5	4.8	
	公務	20	35.0	35.0	0.0	0.0	5.0	10.0	0.0	5.0	35.0	10.0	
	【年齢別】												
	20歳代	23	26.1	26.1	0.0	8.7	17.4	26.1	0.0	17.4	21.7	0.0	
	30歳代	42	21.4	35.7	4.8	9.5	7.1	26.2	2.4	9.5	28.6	4.8	
	40歳代	61	24.6	52.5	8.2	8.2	8.2	16.4	0.0	8.2	31.1	0.0	
	50歳以上	41	26.8	46.3	4.9	7.3	7.3	17.1	0.0	9.8	19.5	7.3	
	【職種別】												
専門・技術職	35	37.1	45.7	5.7	11.4	8.6	5.7	0.0	8.6	22.9	2.9		
事務職	41	22.0	41.5	7.3	4.9	7.3	14.6	0.0	14.6	31.7	0.0		
営業・販売職	21	19.0	23.8	0.0	9.5	23.8	14.3	0.0	0.0	33.3	0.0		
サービス職	32	28.1	40.6	9.4	3.1	12.5	34.4	3.1	15.6	21.9	6.3		
現業職	22	13.6	59.1	4.5	9.1	0.0	22.7	0.0	4.5	13.6	9.1		
その他	15	20.0	53.3	0.0	20.0	0.0	40.0	0.0	13.3	40.0	0.0		
最大-最小			23.5	35.3	9.4	16.9	23.8	34.3	3.1	15.6	26.4	9.1	

### ③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってみていくと、従業員規模との関連では、公務は仕事の幅を広げることができた（35.0%）で平均値を大きく下回っている。さらに、企業規模が大きくなるほど、転職・独立の準備ができた（5.2%から 23.8%へ）がおおむね増加しており、特に大規模企業でその傾向が著しい。

仕事内容からみると、その影響が大きい項目（最大-最小欄の値が 30.0%以上の項目）は、

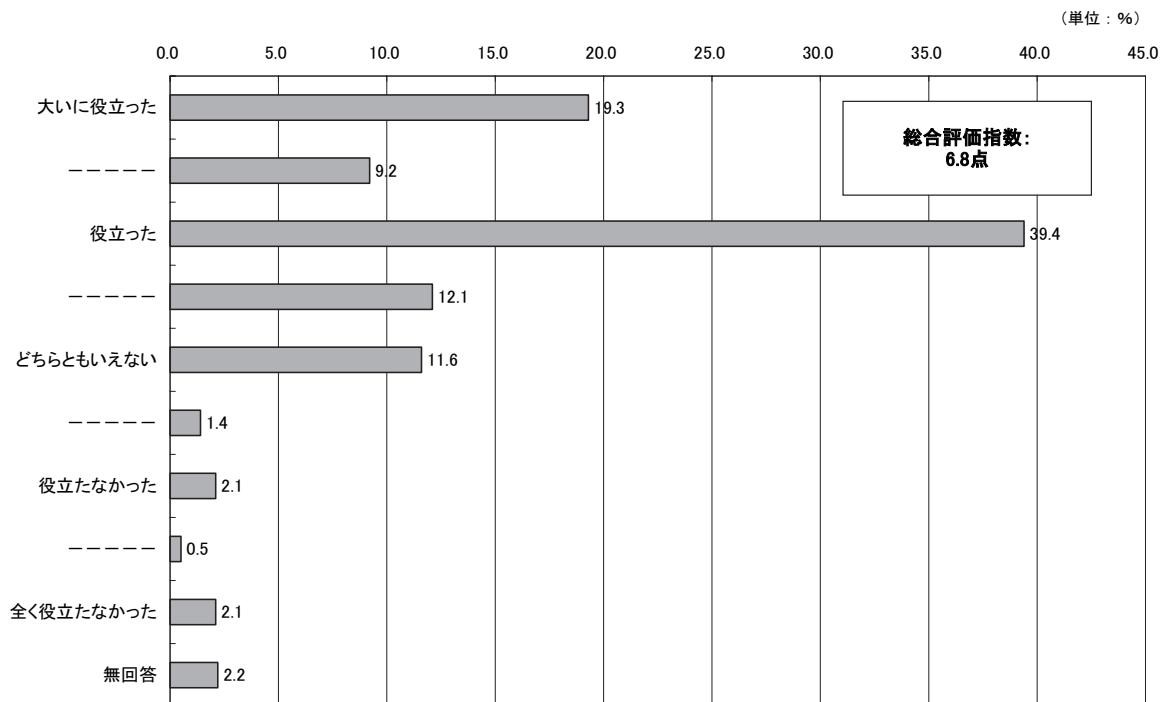
仕事の幅を広げることができたであり、現業職（59.1%）で役立った点としてあげる傾向が強い。

## （7）総合評価

### ①全体からみた特徴

図表 2-5-23 は、社外研修が、現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、「大いに役立った」から「まったく役立たなかった」までの 9 段階で評価してもらった結果である。最も多いのは役立った（34.9%）で、これに大いに役立った（19.3%）が続いており、役立ったと回答した人は全体の 7 割近くになる。したがって、総合評価指数（算定方法は図表の注参照）を算定すると 6.8 点となり、役立った（同指数 7 点）と同程度の水準にある。

図表 2-5-23 【社外講座】総合評価（n=1,992）



注) 総合評価指数 = (「大いに役立った」× 9 点 + … + 「全く役に立たなかった」× 1 点) を (全体—無回答) で除した値。

総合評価指数は雇用形態との関連では、自由業・自営業で 7.2 点と高く、非正社員で 6.1 点と低い（図表 2-5-24 参照）。

### ①正社員の特徴

職種によって異なり具体的には、サービス職で 7.2 点と高く、現業職で 6.6 点と低い。なお、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられない。



図表 2-5-24 【社外講座】総合評価 (n=1,992)

		TOTAL	総合評価指数 (点)
【全 体】		1,992	6.8
雇用 形態 別 の 特 徴	【雇用形態】		
	正社員	1,537	6.8
	非正社員	167	6.1
正社員 の 特 徴	自由業・自営業	288	7.2
	【従業員規模別】		
	30人未満	312	6.9
	100人未満	224	7.0
	300人未満	209	6.7
	1000人未満	218	6.9
	1000人以上	359	6.8
	公務	181	6.8
	【年齢別】		
	20歳代	265	6.7
	30歳代	510	6.9
	40歳代	418	6.9
	50歳以上	344	6.9
	【職種別】		
	専門・技術職	659	7.0
事務職	424	6.7	
営業・販売職	221	6.7	
サービス職	73	7.2	
現業職	88	6.6	
その他	62	6.8	
非正社員 の 特 徴	【従業員規模別】		
	30人未満	58	6.3
	100人未満	26	6.9
	300人未満	26	6.6
	1000人未満	10	4.9
	1000人以上	21	5.4
	公務	20	5.1
	【年齢別】		
	20歳代	23	5.1
	30歳代	42	6.1
	40歳代	61	6.4
	50歳以上	41	6.4
	【職種別】		
	専門・技術職	35	6.6
	事務職	41	6.0
営業・販売職	21	5.2	
サービス職	32	6.2	
現業職	22	6.5	
その他	15	6.1	
自由業・自営業 の 特 徴	【従業員規模別】		
	0人	200	7.3
	1人	32	6.6
	2人以上	55	7.2
	【年齢別】		
	20歳代	0	0.0
	30歳代	91	7.0
	40歳代	103	7.4
	50歳以上	94	7.0
	【業種別】		
	建設業	24	7.3
	卸売・小売業	31	6.5
	金融・保険・不動産業	14	6.4
	飲食店・宿泊業	12	6.0
	サービス業	147	7.4
その他	32	7.3	

## ②非正社員の特徴

従業員規模との関連では、公務（5.1点）で平均を大きく下回っているが、企業規模との

間には有意な関係はみられない。年齢との関連では、年齢が高くなるほど（20歳代 5.1点から 50歳代以上 6.4点へ）おおむね総合評価指数は増加している。職種別には、専門・技術職（6.6点）、現業職（6.5点）で総合評価が高く、営業・販売職で 5.2点と最も低い。

### ③自由業・自営業の特徴

従業員規模および年齢との間には有意な傾向はみられないが、仕事内容からみると、サービス業（7.4点）や建設業（7.3点）で高く、卸売・小売・飲食店・宿泊業（6.5点）および金融・保険・不動産業（6.4点）で低い。なお、サービス業の中でも医療・福祉（7.6点）で特に総合評価が高い。

## 3. 通信教育からみた能力開発活動

調査に回答した個人（計 4,412人）が、過去3年間に受講した社内外の通信教育（以下、「通信教育」という）の構造について、①受講経験、②受講したコース分野、③受講のきっかけは会社指示によるものか、④受講した講座・コースなどを主催した組織はどこか（社内講座のみ）、⑤1コースあたりの延べ研修時間はどの程度か、⑥受講したコースはどういった点で役立ったのか、⑦受講したコースの総合評価はどの程度なのかという点について分析をしている。

### （1）受講経験

#### ①全体からみた特徴

調査に回答した個人のうち、過去3年間に通信教育を受講した人は 11.4%である（図表 2-5-25 参照）。これは雇用形態によって異なり、受講経験者が最も多いのは正社員（14.3%）で、非正社員（4.9%）が最も少ない。

#### ② 正社員の特徴

つぎに、特に正社員に限定してその特徴をみると、従業員規模との関連では、30人未満から 1,000人以上へと企業規模が大きくなるのにもなって、受講経験者が 7.9%から 23.1%へと増加しており、特に 1,000人以上でその傾向が顕著である。大企業の場合、自己啓発の一環として通信教育を取り入れている企業が多いことから、こうした結果になるのであろう。

年齢別には、若年層ほど受講経験がある。具体的には 50歳代以上の 11.2%から 20歳代の 16.9%へと増加している。職種からみると、事務職（18.0%）で受講経験が多く、現業職（7.2%）で低い。

#### ③ 非正社員の特徴

非正社員に注目すると、受講経験が「ある」と従業員規模との間には有意な関係はみられない。つづいて年齢別にみると、年齢が若いほど受講経験が増えており、50歳代以上の 4.1%から 20歳代の 7.0%へと増加傾向にある。

職種別には、受講経験が最も多いのは事務職（9.3%）で、反対に現業職（1.2%）で低い。

図表 2-5-25 【通信教育】受講の有無 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	ある	ない	無回答
【全 体】		4,412	11	84.8	3.8
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	14	82.9	2.8
	非正社員	885	5	87.7	7.5
	自由業・自営業	554	7	89.9	3.2
正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	629	8	88.9	3.2
	100人未満	418	9	88.8	2.6
	300人未満	383	10	86.2	3.4
	1,000人未満	396	19	79.5	1.5
	1,000人以上	724	23	74.2	2.8
	公務	354	13	84.7	2.0
	【年齢別】				
	20歳代	532	17	80.8	2.3
	30歳代	972	16	81.0	2.8
	40歳代	739	13	84.8	2.4
	50歳以上	730	11	85.2	3.6
	【職種別】				
	専門・技術職	1,082	13	84.1	2.6
事務職	801	18	79.5	2.5	
営業・販売職	524	16	81.5	2.7	
サービス職	157	13	86.0	1.3	
現業職	279	7	88.2	4.7	
その他	111	10	85.6	4.5	
非正社員 の 特徴	【業種別】				
	公務	44	9	79.5	11.4
	【従業員規模別】				
	30人未満	305	4	89.2	6.6
	100人未満	159	4	90.6	5.7
	300人未満	123	6	87.8	6.5
	1000人未満	78	3	87.2	10.3
	1000人以上	130	6	88.5	5.4
	【年齢別】				
	20歳代	158	7	91.1	1.9
	30歳代	232	5	88.8	6.5
	40歳代	249	4	87.1	8.4
	50歳以上	246	4	85.0	11.0
	【職種別】				
専門・技術職	115	7	87.0	6.1	
事務職	150	9	81.3	9.3	
営業・販売職	133	7	86.5	6.8	
サービス職	199	3	89.9	7.0	
現業職	171	1	91.2	7.6	
その他	98	4	88.8	7.1	
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】				
	0人	402	7	90.3	3.2
	1人	46	7	89.1	4.3
	2人以上	98	9	88.8	2.0
	【年齢別】				
	30歳代	168	8	88.7	3.0
	40歳代	180	9	90.0	1.1
	50歳以上	206	4	90.8	5.3
	【業種別】				
	建設業	45	7	91.1	2.2
卸売・小売業	93	5	91.4	3.2	
金融・保険・不動産業	25	4	92.0	4.0	
飲食店・宿泊業	41	5	92.7	2.4	
サービス業	228	8	88.6	3.1	
その他	62	10	87.1	3.2	

④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の受講経験の有無と従業員規模との関連をみると、0人から2人以上へと

従業員数が増加するほど、受講経験が「ある」も 6.5%から 9.2%へとやや増加している。

仕事内容<sup>9</sup>からみると、受講経験者の割合は製造業（8.3%）で高く、建設業（2.2%）、飲食店、宿泊業（2.4%）で低い。

なお、年齢<sup>10</sup>との間には有意な関係はみられなかった。

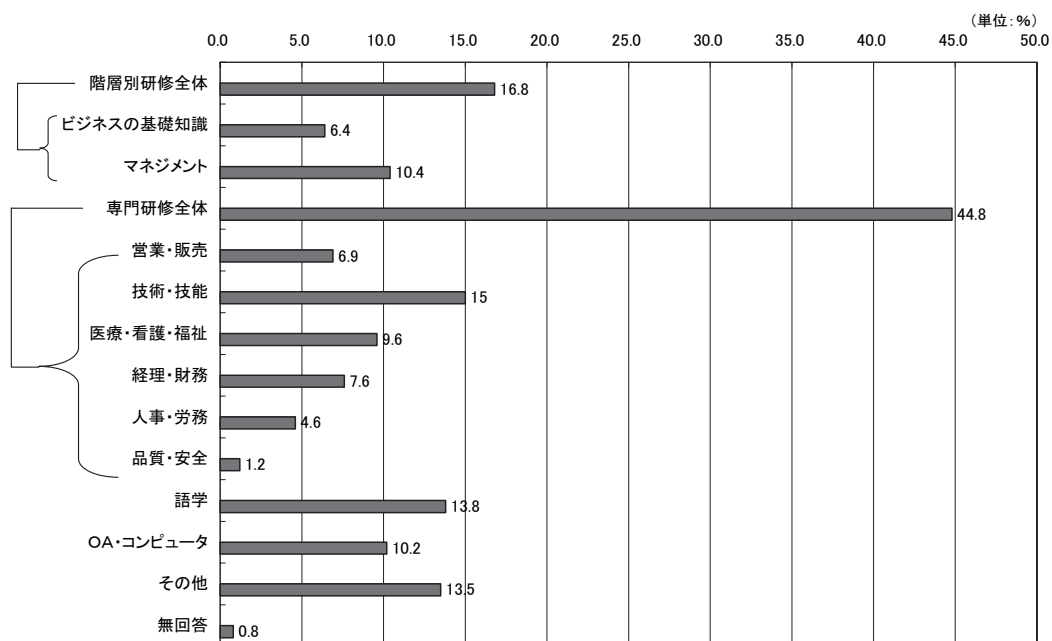
## （２）受講したコース分野

### ①全体からみた特徴

過去 3 年間に「通信教育を受講した」と上記 3.（1）で回答した人に、受講した代表的なものについて最大 3 コースまで回答してもらい、得られた結果である 607 コースを分析対象とし、雇用形態によってどのようにそれらが影響を受けているのかを明らかにする。

初めに、受講したコース分野についてみていく（図表 2-5-26 参照）。研修分野ごとにみると、最も多いのは専門別研修全体（44.8%）で 4 割強を占めている。次いで階層別研修全体（16.8%）、OA・コンピュータ（10.2%）の順になっている。専門別研修および階層別研修の詳細（以下、「研修の詳細」とする）をみると、専門別研修では技術・技能（15.0%）が、階層別研修ではマネジメント（12.0%）がそれぞれ最も多い。

図表 2-5-26 【通信教育】コース分野（n=607）



<sup>9</sup> 「3. 通信教育からみた能力開発活動」において、「(1) 受講経験」部分の「自由業・自営業」の業種別分析では、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「公務」（0件）、「電気・ガス・熱供給業」（10件）、「情報通信業」（11件）、「運輸業」（6件）。

<sup>10</sup> 「3. 通信教育からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の年齢別分析において、「20歳代」のサンプル数は0件のため分析から除外し、表中からも省いた。

受講したコース分野は雇用形態の影響を受けている（図表 2-5-27 参照）。その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 20.0%以上の項目）は、研修分野では専門別研修全体が、研修の詳細では医療・看護・福祉である。専門別研修全体および医療・看護・福祉については非正社員（61.2%、32.7%）で受講する傾向が強い。

図表 2-5-27 【通信教育】コース分野 (n=607)

(単位：%)

	TOTAL	階層別研修全体		専門研修全体							語学	OA・コンピュータ	その他	無回答			
		ビジネスの基礎知識	マネジメント	営業・販売	技術・技能	医療・看護・福祉	経理・財務	人事・労務	品質・安全								
【全体】	607	17.6	6.4	10.4	44.8	6.9	15.0	9.6	7.6	4.6	1.2	13.8	10.2	13.5	0.8		
雇用形態別の特徴	【雇用形態】																
	正社員	516	19.8	6.8	12.0	44.2	8.1	14.1	7.9	7.9	4.7	1.4	13.0	10.1	13.0	1.0	
	非正社員	49	8.6	6.1	2.0	61.2	0.0	18.4	32.7	6.1	4.1	0.0	12.2	4.1	14.3	0.0	
	自由業・自営業	42	2.2	2.4	0.0	33.3	0.0	21.4	2.4	4.8	4.8	0.0	26.2	19.0	19.0	0.0	
	最大－最小		16.6	4.4	12.0	27.9	8.1	7.3	30.3	3.1	0.7	1.4	14.0	14.9	6.0	1.0	
正社員の特徴	【従業員規模別】																
	30人未満	55	13.8	7.3	5.5	45.5	1.8	14.5	14.5	12.7	0.0	1.8	9.1	7.3	25.5	0.0	
	100人未満	39	8.8	2.6	5.1	46.2	0.0	10.3	25.6	2.6	7.7	0.0	15.4	7.7	12.8	10.3	
	300人未満	51	8.8	3.9	3.9	54.9	3.9	19.6	15.7	3.9	9.8	2.0	11.8	9.8	13.7	2.0	
	1000人未満	90	19.9	5.6	13.3	48.9	10.0	15.6	7.8	7.8	5.6	2.2	12.2	13.3	6.7	0.0	
	1000人以上	212	28.7	9.9	17.9	41.5	11.8	12.7	1.9	9.0	4.7	1.4	12.7	7.5	10.4	0.0	
	公務	59	10.7	3.4	6.8	32.2	6.8	15.3	3.4	5.1	1.7	0.0	18.6	18.6	20.3	0.0	
	【年齢別】																
	30歳代	195	19.9	5.6	13.3	44.6	9.2	14.4	6.2	9.7	4.1	1.0	13.8	8.7	12.3	1.5	
	40歳代	119	28.7	10.9	16.8	36.1	9.2	8.4	8.4	5.0	3.4	1.7	14.3	10.1	10.9	0.8	
	50歳以上	100	17.4	4.0	13.0	45.0	3.0	16.0	9.0	7.0	7.0	3.0	9.0	15.0	13.0	1.0	
	【職種別】																
	専門・技術職	175	17.6	6.9	9.7	48.0	0.6	24.0	13.7	6.3	1.7	1.7	16.0	8.6	9.7	1.1	
事務職	182	19.8	8.2	11.0	40.7	5.5	4.9	4.9	14.8	9.3	1.1	12.6	11.0	15.9	0.5		
営業・販売職	92	24.7	5.4	18.5	50.0	29.3	12.0	2.2	3.3	3.3	0.0	7.6	9.8	7.6	1.1		
サービス職	24	8.0	0.0	8.3	33.3	4.2	8.3	20.8	0.0	0.0	0.0	16.7	12.5	25.0	4.2		
現業職	26	27.7	11.5	15.4	38.5	3.8	26.9	0.0	0.0	3.8	3.8	11.5	11.5	11.5	0.0		
	最大－最小		19.9	11.5	10.2	16.7	28.7	22.0	20.8	14.8	9.3	3.8	9.1	3.9	17.4	4.2	

## ② 正社員の特徴

雇用形態のなかで、特に正社員<sup>11)</sup>の受講経験についてみると、第一に、従業員規模との関連では、「公務」は研修分野の専門別研修全体（27.9%）で平均より受講経験が低い。なお、コース分野と企業規模との間には有意な関係はみられない。

第二に、20歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修分野ではOA・コンピュータ研修（7.8%から15.0%へ）が、研修の詳細では品質・安全（0.0%から3.0%へ）が増加する傾向がみられる。これに対して研修の詳細の営業・販売（9.8%から3.0%へ）は減少しており、特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

第三に、職種別<sup>12)</sup>には、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）に注目すると、研修の詳細の営業・販売、技術・技能、医療・看護・福祉であった。営業・

<sup>11)</sup> 「3. 通信教育からみた能力開発活動」では、これ以降、「非正社員」（49コース）、「自由業・自営業」（42コース）のサンプル数が少ないため、詳細な分析は行わない。

<sup>12)</sup> 「3. 通信教育からみた能力開発活動」では、これ以降、正社員の職種別の分析において、「その他」（14コース）のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。

販売職については営業・販売職（29.3%）で、技術・技能は現業職（26.9%）で、医療・看護・福祉はサービス職（20.8%）でそれぞれ受講率が高い。

### （3）受講のきっかけ

#### ①全体からみた特徴

通信教育を受講した場合、そのきっかけは会社や上司からの指示による（以下、「会社からの指示」とする）ものかどうかについて、**図表 2-5-28** をみていく。全体では、「はい」（27.8%）は3割程度であり、受講のきっかけは会社からの指示によるものでない場合が多い。これを雇用形態別にみると、「はい」は正社員（29.3%）で最も多く、非正社員（16.3%）で少ない。

**図表 2-5-28 【通信教育】会社の指示の有無（n=607）**

（単位：％）

		TOTAL	はい	いいえ	無回答
【全 体】		607	28.0	70.0	2.1
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	516	29.3	68.8	1.9
	非正社員 自由業・自営業	49 42	16.3 24.0	79.6 73.8	4.1 2.4
正社員 の 特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	55	16.4	81.8	1.8
	100人未満	39	13.0	76.9	10.3
	300人未満	51	26.1	72.5	2.0
	1000人未満	90	34.0	64.4	1.1
	1000人以上	212	38.1	61.3	0.9
	公務	59	19.8	79.7	1.7
	【年齢別】				
	30歳代	195	26.1	72.8	1.5
	40歳代	119	37.0	62.2	0.8
	50歳以上	100	24.0	70.0	6.0
	【職種別】				
	専門・技術職	175	29.2	68.0	2.9
	事務職	182	25.3	74.7	0.5
	営業・販売職	92	40.2	57.6	2.2
サービス職	24	25.0	70.8	4.2	
現業職	26	23.1	73.1	3.8	

#### ② 正社員の特徴

正社員に分析対象を限定した場合、従業員規模との関連をみると、公務（18.6%）では平均を下回っている。また、企業規模別にみると、大規模企業ほどおおむね「はい」（16.4%から37.7%へ）が増加している。

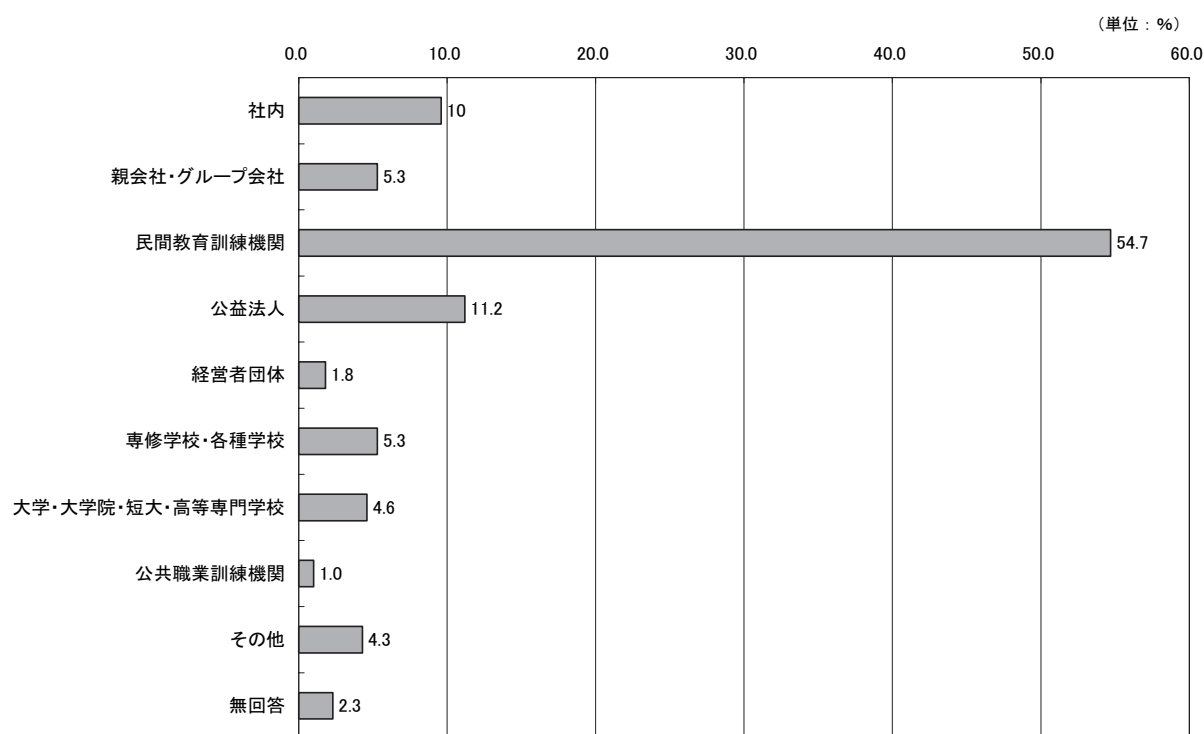
受講のきっかけが会社の支持かどうかは、職種によって規定されており、会社支持による受講が最も多いのは営業・販売職（40.2%）であった。

#### (4) 主催した組織

##### ①全体からみた特徴

図表 2-5-29 は、正社員および非正社員が受講した通信教育の主催組織について示したものである。民間教育訓練機関（54.7%）の主催が 5 割を超えて最も多く、2 番目に多い公益法人（11.2%）でも 1 割程度にとどまっている。

図表 2-5-29 【通信教育】主催した組織（n=607）



これを雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 7.0%以上の項目）は、親会社・グループ会社、民間教育訓練機関、公益法人、専修・各種学校である（図表 2-5-30 参照）。親会社・グループ会社および専修・各種学校については非正社員（14.3%、12.2%）で、民間教育訓練機関は自由業・自営業（57.1%）で、公益法人は正社員（12.0%）でそれぞれ主催機関となっている傾向が強くみられた。

##### ② 正社員の特徴

こうした結果について、正社員に限定して確認すると、従業員規模との関連をみると、公務は大学等（11.9%）で平均を大きく上回っているが、企業規模との間には有意な関係はみられない。

年齢との関連をみると、民間教育訓練機関（59.8%から 44.0%へ）で、年齢が高くなるほど主催機関となる傾向は減少しており、特に 50 歳代以上でその傾向が顕著である。

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 15.0%以上の項目）は、社

内、民間教育訓練機関である。社内についてはサービス職（20.8%）で、民間教育訓練機関は事務職（61.0%）でそれぞれ主催組織となる傾向が強い。

図表 2-5-30 【通信教育】主催した組織（n=607）

(単位：%)

		TOTAL	社内	親会社・グループ会社	民間教育訓練機関	公益法人	経営団体	専修学校・各種学校	大学・大学院・短大・高等	公共職業訓練機関	その他	無回答
【全体】		607	10	5.3	54.7	11.2	1.8	5.3	4.6	1.0	4.3	2.3
雇用形態別の特徴	【雇用形態】											
	正社員	516	10	4.5	55.2	12.0	1.6	4.7	5.0	0.4	3.9	2.5
	非正社員	49	6	14.3	46.9	8.2	2.0	12.2	2.0	2.0	6.1	0.0
	自由業・自営業	42	5	4.8	57.1	4.8	4.8	4.8	2.4	7.1	7.1	2.4
最大一最小			6	9.8	10.2	7.2	3.2	7.5	3.0	6.7	3.2	2.5
正社員の特徴	【従業員規模別】											
	300人未満	55	7	1.8	54.5	7.3	0.0	10.9	10.9	0.0	5.5	1.8
	1000人未満	39	3	7.7	51.3	12.8	0.0	10.3	2.6	2.6	0.0	10.3
	3000人未満	51	4	7.8	62.7	11.8	0.0	3.9	3.9	0.0	0.0	5.9
	10000人未満	90	9	4.4	51.1	20.0	1.1	2.2	4.4	1.1	6.7	0.0
	10000人以上	212	15	5.2	55.7	9.4	2.4	3.8	2.8	0.0	4.2	1.4
	公務	59	10	0.0	50.8	13.6	3.4	3.4	11.9	0.0	3.4	3.4
	【年齢別】											
	20歳代	102	14	3.9	59.8	8.8	1.0	3.9	2.0	0.0	4.9	2.0
	30歳代	195	9	2.1	57.9	12.3	2.1	4.1	7.7	1.0	1.5	2.1
	40歳代	119	9	4.2	56.3	11.8	1.7	3.4	6.7	0.0	5.0	1.7
	50歳以上	100	10	10.0	44.0	15.0	1.0	8.0	1.0	0.0	6.0	5.0
	【職種別】											
	専門・技術職	175	9	5.1	53.7	12.0	0.6	5.1	6.9	0.6	4.6	2.9
事務職	182	10	3.8	61.0	9.3	2.2	6.0	2.2	0.0	2.7	2.2	
営業・販売職	92	5	5.4	57.6	17.4	3.3	2.2	5.4	0.0	2.2	1.1	
サービス職	24	21	4.2	45.8	12.5	0.0	8.3	4.2	0.0	0.0	4.2	
現業職	26	19	3.8	50.0	11.5	0.0	0.0	0.0	3.8	11.5	0.0	
最大一最小			15	1.6	15.2	8.1	3.3	8.3	6.9	3.8	11.5	4.2

## (5) 1コースあたりの延べ研修時間

### ①全体からみた特徴

受講した通信教育の1コースあたりの延べ研修時間（以下、「研修時間」とする）についてみると、平均は6.4ヶ月である（図表 2-5-31 参照）。分布では3ヶ月以内（36.7%）と6ヶ月以内（34.3%）が多く、以下、12ヶ月以内（19.0%）、1ヶ月以内（7.6%）が続いており、6ヶ月以内の通信教育がおよそ8割を占めている。

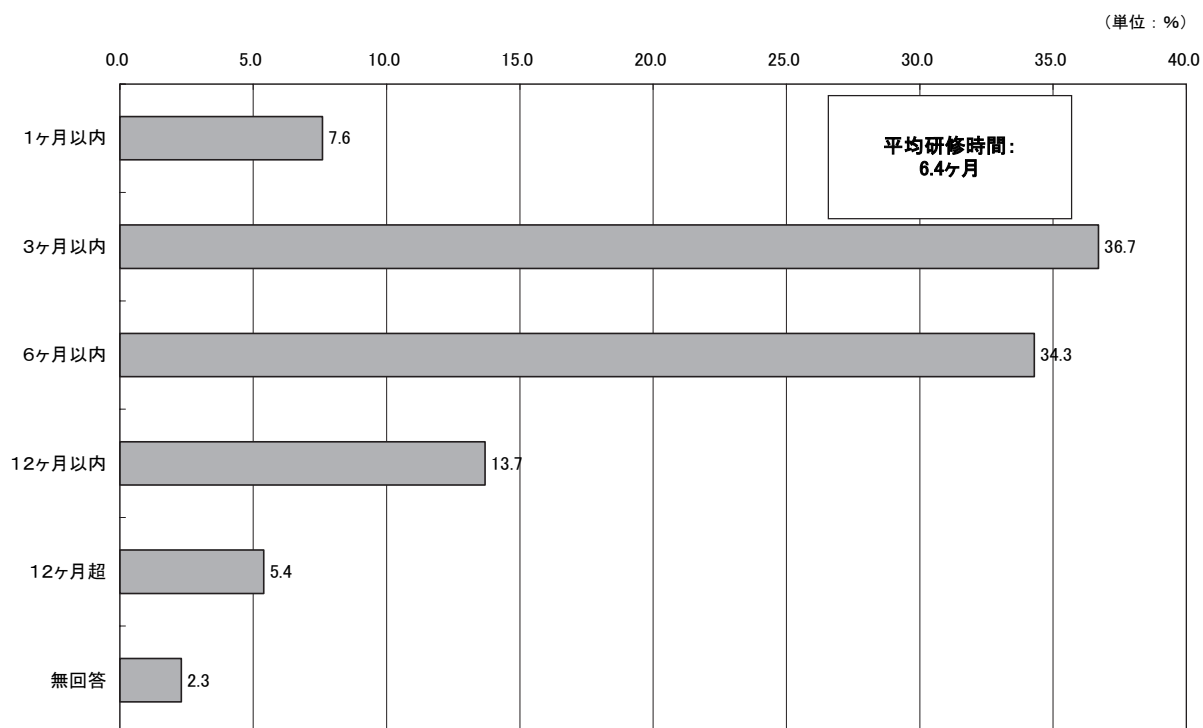
平均研修時間は雇用形態によって規定されている。研修時間が最も長いのは非正社員で8.1ヶ月、最も短いのは正社員で6.1ヶ月である（図表 2-5-32 参照）。

### ② 正社員の特徴

こうした結果を、正社員に限って確認すると、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられないが、職種別にみると、専門・技術職で6.9ヶ月と最も長く、現業職（5.2ヶ月）および営業・販売職（5.3ヶ月）で短い。



図表 2-5-31 【通信教育】 1コースあたりの延べ研修時間 (n=607)



図表 2-5-32 【通信教育】 コースあたりの延べ研修時間 (n=607)

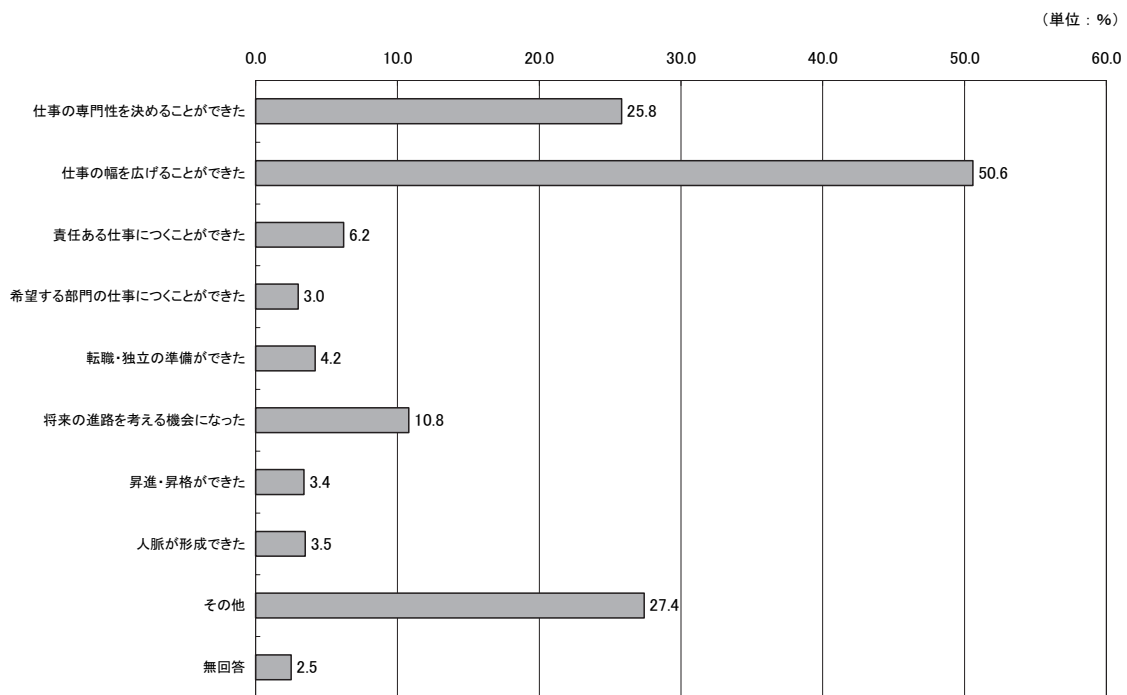
		TOTAL	平均 (ヶ月)
【全 体】		607	6.4
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	516	6.1
	非正社員	49	8.1
	自由業・自営業	42	7.3
正 社 員 の 特 徴	【従業員規模別】		
	30人未満	55	8.8
	100人未満	39	7.1
	300人未満	51	7.4
	1000人未満	90	5.1
	1000人以上	212	5.2
	公務	59	6.9
	【年齢別】		
	20歳代	102	6.0
	30歳代	195	6.0
40歳代	119	6.4	
50歳以上	100	6.1	
	【職種別】		
	専門・技術職	175	6.9
	事務職	182	5.7
	営業・販売職	92	5.3
	サービス職	24	5.5
	現業職	26	5.2

## (6) 受講して役立った点

### ①全体からみた特徴

受講した通信教育がどういった点で役に立ったかについて、正社員と非正社員に限定して、複数回答してもらった（**図表 2-5-33** 参照）。その結果、最も多いのは仕事の幅を広げることができた（50.6%）で、これに仕事の専門性を決めることができた（25.8%）、将来の進路を考える機会になった（10.8%）が続いており、その他の点は1割にも満たない。

**図表 2-5-33 【通信教育】役立った点（n=565）**



通信教育は、現在の仕事の幅を広げるといった点で特に有効であるといえよう。

雇用形態別にみると、その影響が大きい項目（最大-最小欄の値が5.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができたであり、非正社員（42.9%）で多い（**図表 2-5-34** 参照）。

### ② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、従業員規模との関連では、公務では希望する部門の仕事に就くことができた（10.2%）が平均を上回っているが、企業規模別には有意な関係はみられなかった。

年齢別にみると、年齢が高くなるほど、仕事の専門性を決めることができた（32.4%から20.0%へ）、将来の進路を考える機会になった（14.7%から1.0%へ）を役立った点としてあげる傾向が減少し、後者では特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

職種からみると、影響が大きい項目（最大-最小欄の値が10.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができた、将来の進路を考える機会になったである。仕事の専門性を決

めることができたについてはサービス職（33.3%）や営業・販売職（32.6%）で、将来の進路を考える機会になったは事務職（13.7%）が多い。

図表 2-5-34 【通信教育】役立った点（n=565）

(単位：%)

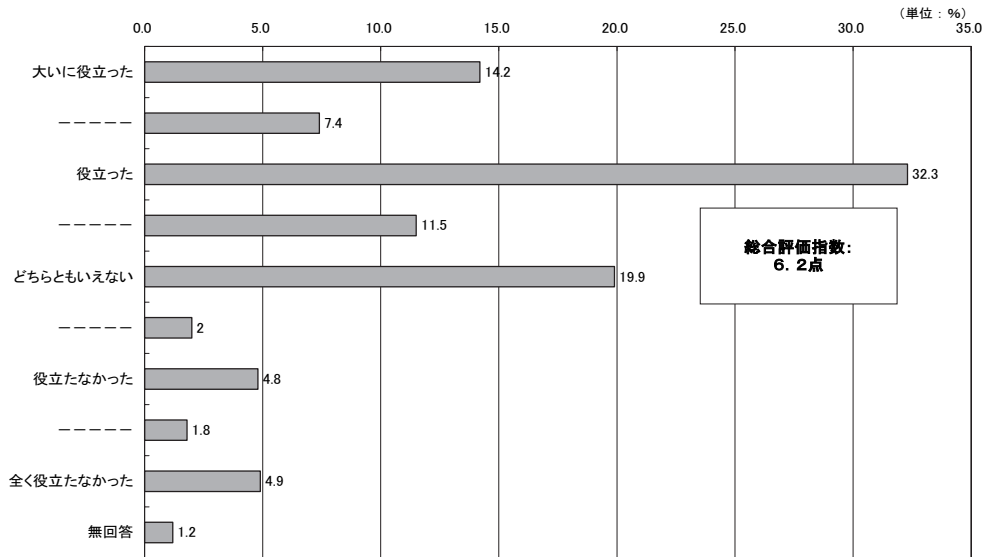
		TOTAL	仕事の専門性を決めることができた	仕事の幅を広げることができた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	その他	無回答
【全体】		565	25.8	50.6	6.2	3.0	4.2	10.8	3.4	3.5	27.4	2.5
雇用形態の特徴	【雇用形態】											
	正社員	516	26.2	51.2	6.6	3.1	4.5	9.7	3.5	3.1	26.9	2.7
	非正社員	49	22.4	44.9	2.0	2.0	2.0	22.4	2.0	8.2	32.7	0.0
	自由業・自営業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
最大一最小			3.8	6.3	4.6	1.1	2.5	12.7	1.5	5.1	5.8	2.7
正社員の特徴	【従業員規模別】											
	30人未満	55	36.4	41.8	9.1	1.8	10.9	20.0	1.8	5.5	29.1	0.0
	100人未満	39	28.2	43.6	7.7	0.0	5.1	12.8	0.0	0.0	20.5	12.8
	300人未満	51	35.3	51.0	7.8	3.9	9.8	15.7	2.0	5.9	25.5	0.0
	1000人未満	90	14.4	55.6	3.3	2.2	1.1	8.9	4.4	3.3	27.8	4.4
	1000人以上	212	25.5	54.2	7.1	2.4	2.8	4.2	5.2	1.9	27.8	1.4
	公務	59	28.8	47.5	6.8	10.2	5.1	11.9	1.7	5.1	27.1	1.7
	【年齢別】											
	20歳代	102	32.4	46.1	6.9	3.9	7.8	14.7	2.9	2.0	28.4	4.9
	30歳代	195	27.2	52.3	6.2	2.6	5.1	12.8	3.6	2.6	21.5	2.6
	40歳代	119	24.4	54.6	5.9	5.0	1.7	7.6	5.0	5.9	26.9	2.5
	50歳以上	100	20.0	50.0	8.0	1.0	3.0	1.0	2.0	2.0	36.0	1.0
	【職種別】											
	専門・技術職	175	24.0	49.7	8.0	4.6	5.7	8.0	2.9	5.1	27.4	5.1
事務職	182	25.8	54.9	6.6	2.7	4.9	13.7	2.7	0.0	26.4	1.6	
営業・販売職	92	32.6	48.9	6.5	2.2	3.3	9.8	6.5	5.4	22.8	1.1	
サービス職	24	33.3	45.8	8.3	4.2	4.2	8.3	0.0	4.2	37.5	0.0	
現業職	26	11.5	53.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	3.8	26.9	3.8	
最大一最小			21.8	9.1	8.3	4.6	5.7	13.7	7.7	5.4	14.7	5.1

## (7) 総合評価

### ①全体からみた特徴

図表 2-5-35 は、通信教育が、現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、大いに役立ったからまったく役立たなかったまでの 9 段階で評価してもらった結果である。最も多いのは役立った（32.3%）だが、これにどちらともいえないが 19.9%、大いに役立ったが 14.2%と続いており、やや評価が分かれている。したがって、総合評価指数（算定方法は図表の注参照）を算定すると 6.2 点となり、役立った（同指数 7 点）とどちらともいえない（同指数 5 点）の中間程度の水準にある。

図表 2-5-35 【通信教育】総合評価 (n=607)



注) 総合評価指数 = (「大いに役立った」×9点 + … + 「まったく役立たなかった」×1点) を (総数 - 無回答) で除した値。

総合評価指数と雇用形態との関連をみると、自由業・自営業 (6.3点) と正社員 (6.2点) で高く、非正社員で 5.7点と低い (図表 2-5-36 参照)。こうした結果を正社員に限定して確認すると、従業員規模、年齢との間には有意な関係はみられないが、職種別にみると、サービス業で 6.6点と高く、現業職で 5.7点と低い。

図表 2-5-36 【通信教育】総合評価 (n=607)

		TOTAL	総合評価指数 (点)
【全体】		607	6.2
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	516	6.2
	非正社員	49	5.7
正社員の特徴	自由業・自営業	42	6.3
	【従業員規模別】		
	30人未満	55	6.5
	100人未満	39	6.9
	300人未満	51	6.0
	1000人未満	90	5.9
	1000人以上	212	6.3
	公務	59	6.4
	【年齢別】		
	20歳代	102	6.5
	30歳代	195	6.1
	40歳代	119	6.3
	50歳以上	100	6.1
	【職種別】		
	専門・技術職	175	6.1
事務職	182	6.3	
営業・販売職	92	6.4	
サービス職	24	6.6	
現業職	26	5.7	

## 4 勉強会・交流会からみた能力開発活動

調査に回答した個人（計 4,412 人）が、過去 3 年間に受講した社内外の自主的な勉強会・交流会（同、「勉強会・交流会」とする）の構造について、①受講経験、②受講したコース分野、③受講のきっかけは会社指示によるものか、④受講した講座・コースなどを主催した組織はどこか（社内講座のみ）、⑤ 1 コースあたりの延べ研修時間はどの程度か、⑥受講したコースはどういった点で役立ったのか、⑦受講したコースの総合評価はどの程度なのかという点について分析をしている。

### （1）受講経験

#### ①全体からみた特徴

調査に回答した個人のうち、過去 3 年間に勉強会・交流会を受講した人は 24.9%である（**図表 2-5-37** 参照）。雇用形態によって異なり、受講経験者が最も多いのは自由業・自営業（36.6%）で、最も少ないのは非正社員（14.2%）である。

#### ② 正社員の特徴

つぎに、雇用形態のなかで特に正社員に限定して、その特徴をみていく。第一に、従業員規模との関連では公務（32.5%）で平均よりやや受講経験者が多いが、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。

第二に、年齢が高くなるのにもなって、「ある」（21.6%から 31.2%へ）が増加しており、特に 50 歳代以上でその傾向が顕著である。

第三に、職種別にみると、受講経験が「ある」のは専門・技術職で 32.8%と多く、現業職で 14.0%と少ない。

#### ③ 非正社員の特徴

非正社員に注目すると、受講経験が「ある」と従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられず、職種によって規定されていることがわかる。具体的には、専門・技術職（30.4%）で最も多く、現業職（6.4%）で最も低い。

#### ④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の受講経験の有無と仕事内容<sup>13</sup>からみると、受講経験者の割合は金融・保険・不動産業（44.0%）やサービス業（45.6%）で高く、飲食店、宿泊業（14.6%）で低い。なお、従業員規模および年齢<sup>14</sup>との間には有意な傾向はみられなかった。

<sup>13</sup> 「【勉強会・交流会】受講経験の有無」では、「自由業・自営業」の仕事内容の分析において、以下の業種のサンプル数が少ないため除外し、表中からも省いた。「公務」（0 件）、「電気・ガス・熱供給業」（10 件）、「情報通信業」（11 件）、「運輸業」（6 件）。

<sup>14</sup> これ以降、本章の「自由業・自営業」の年齢別分析では、「20 歳代」のサンプル数が 0 件のため分析から除外し、表中からも省いた。

図表 2-5-37 【勉強会・交流会】受講の有無 (n=4,412)

(単位：%)

		TOTAL	ある	ない	無回答
【全 体】		4,412	24.9	72.9	2.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	2,973	25.9	72.3	1.8
	非正社員	885	14.2	82.4	3.4
	自由業・自営業	554	36.6	61.6	1.8
正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	629	22.4	75.5	2.1
	100人未満	418	24.4	74.2	1.4
	300人未満	383	25.3	72.3	2.3
	1,000人未満	396	28.3	71.0	0.8
	1,000人以上	724	25.7	72.2	2.1
	公務	354	32.5	66.7	0.8
	【年齢別】				
	20歳代	532	21.6	76.5	1.9
	30歳代	972	24.6	73.5	2.0
	40歳代	739	25.6	72.8	1.6
	50歳以上	730	31.2	67.0	1.8
	【職種別】				
	専門・技術職	1,082	32.8	65.7	1.5
	事務職	801	21.8	76.5	1.6
営業・販売職	524	22.1	76.0	1.9	
サービス職	157	26.1	72.0	1.9	
現業職	279	14.0	82.4	3.6	
その他	111	37.8	61.3	0.9	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	305	13.4	84.3	2.3
	100人未満	159	11.3	86.2	2.5
	300人未満	123	13.0	82.9	4.1
	1000人未満	78	15.4	82.1	2.6
	1000人以上	130	17.7	80.0	2.3
	公務	44	27.3	68.2	4.5
	【年齢別】				
	20歳代	158	8.2	90.5	1.3
	30歳代	232	12.9	83.6	3.4
	40歳代	249	16.9	81.1	2.0
	50歳以上	246	16.7	77.2	6.1
	【職種別】				
	専門・技術職	115	30.4	68.7	0.9
	事務職	150	10.7	87.3	2.0
営業・販売職	133	14.3	81.2	4.5	
サービス職	199	13.1	83.4	3.5	
現業職	171	6.4	89.5	4.1	
その他	98	17.3	77.6	5.1	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	402	36.6	61.4	2.0
	1人	46	41.3	58.7	0.0
	2人以上	98	34.7	63.3	2.0
	【年齢別】				
	30歳代	168	37.5	60.7	1.8
	40歳代	180	38.3	61.1	0.6
	50歳以上	206	34.5	62.6	2.9
	【業種別】				
	建設業	45	33.3	66.7	0.0
卸売・小売業	93	25.8	74.2	0.0	
金融・保険・不動産業	25	44.0	52.0	4.0	
飲食店・宿泊業	41	14.6	82.9	2.4	
サービス業	228	45.6	53.1	1.3	
その他	62	37.1	62.9	0.0	

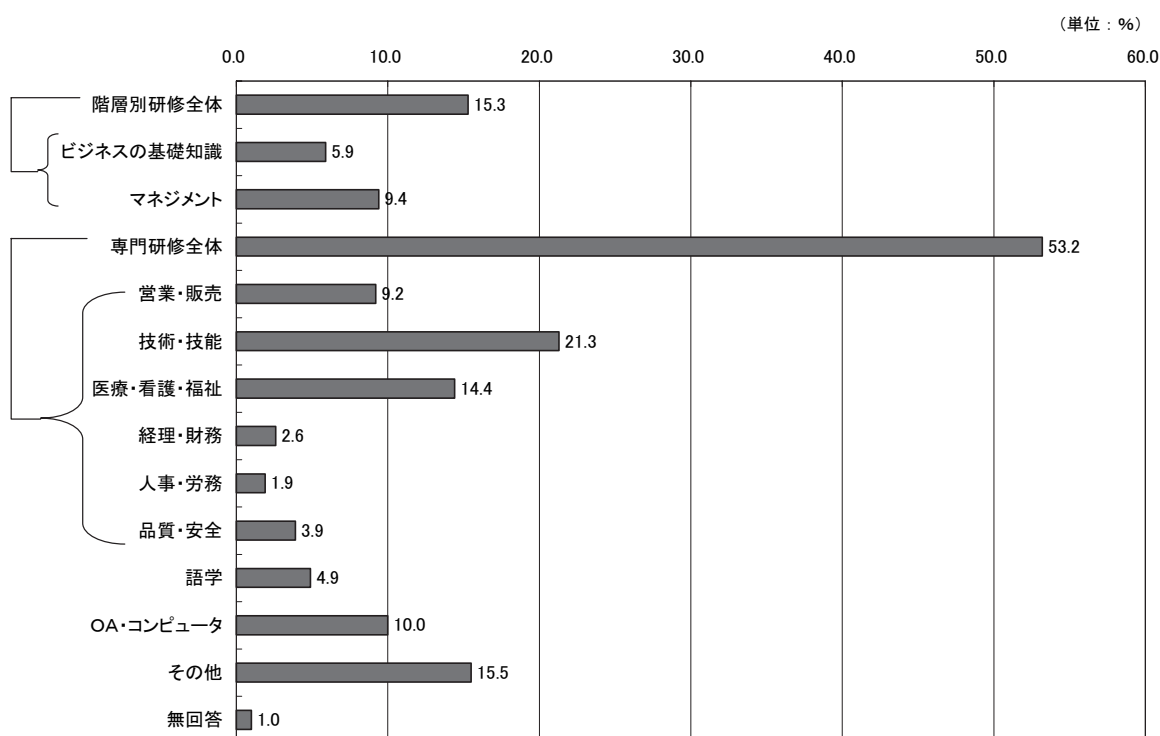
## (2) 受講したコース分野

### ①全体からみた特徴

過去3年間に「勉強会・交流会に参加した」と回答した人に、受講した代表的なものについて最大3つまで回答してもらった結果、受講した数は計1,454コースであった。以下では、このコースを分析対象とし、雇用形態によってどのように勉強会・交流会が影響を受けているのかを明らかにする。

初めに、受講したコース分野についてみていく（図表 2-5-38 参照）。研修分野ごとにみると、最も多いのは専門別研修全体（53.2%）で過半数を超えている。次いで階層別研修全体（15.3%）、OA・コンピュータ（10.0%）の順になっている。研修の詳細をみると、専門別研修の技術・技能（21.3%）が2割程度と最も多く、これに医療・看護・福祉（14.4%）が続いている。

図表 2-5-38 【勉強会・交流会】コース分野（n=1,454）



受講したコース分野は雇用形態の影響を受けている（図表 2-5-39 参照）。その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が10.0%以上の項目）は、研修分野では専門別研修全体が、研修の詳細では技術・技能である。専門別研修全体と技術・技能については自由業・自営業（59.4%、32.0%）で受講する傾向が強い。

### ② 正社員の特徴

雇用形態のなかで、特に正社員の受講経験についてみる。第一に、従業員規模との関連につ

いては、有意な関係はみられなかった。

第二に、20歳代から50歳代以上へと年齢が高くなるほど、研修分野の階層別研修全体（9.1%から18.8%へ）、研修の詳細のマネジメント（4.9%から13.7%へ）、品質・安全（2.1%から6.7%へ）が増加しており、特に年齢が高い層でその傾向が顕著である。

第三に、職種別では、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）に注目すると、研修分野は専門別研修全体が、研修の詳細は営業・販売、技術・技能、医療・福祉である。

専門別研修全体、技術・技能、医療・福祉については、専門・技術職（63.3%、29.8%、25.1%）で、営業・販売は営業・販売職（28.8%）で参加する傾向がみられた。

### ③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を限定してみると、従業員規模との関連では、公務で専門別研修全体（37.5%）が平均を下回っているが、企業規模との間には有意な関係はみられなかった。年齢別には、年齢が高くなるほど語学で0.0%から7.0%へと増加する傾向がみられる。

職種からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が30.0%以上の項目）は、階層別研修全体、専門研修全体、営業・販売である。階層別研修全体については現業職（35.7%）で、専門研修全体と技術・技能はサービス職（62.9%と31.4%）が多い。

### ④ 自由業・自営業の特徴

対象を自由業・自営業に限定してみると、従業員規模との関連では、従業員が0人から2人以上へと多くなるのに連れて、階層別研修全体（16.9%から13.0%へ）、営業・販売（10.6%から6.5%へ）は減少する傾向にあるが、品質・安全（2.9%から6.5%へ）は増加傾向にある。

研修分野と年齢との関連をみると、年齢が高くなるほど研修分野である語学（7.4%から3.8%へ）は減少するが、OA・コンピュータ研修（5.3%から11.5%へ）は増加しており、特に50歳代以上でその傾向が顕著である。

仕事内容<sup>15</sup>からみると、その影響が大きい項目（最大－最小欄の値が20.0%以上の項目）は、研修の詳細の営業・販売と技術・技能である。営業・販売については卸売・小売業（30.6%）で、技術・技能は建設業（52.4%）で受講する傾向が多い。

---

<sup>15</sup> 「4. 勉強会・交流会からみた能力開発活動」では、これ以降、「自由業・自営業」の業種別分析において、次に掲げる業種のサンプル数が少ないため分析から除外し、表中からも省いた。「公務」（0コース）、「製造業」（2コース）「電気・ガス・熱供給業」（2コース）、「情報通信業」（1コース）、「運輸業」（1コース）、「飲食店、宿泊業」（8コース）。



図表 2-5-39 【勉強会・交流会】コース分野 (n=1,454)

(単位：%)

	TOTAL	階層別研修全体			専門研修全体								語学	O・A・コン	その他	無回答
		ビジネスの基礎知識	マネジメント		営業・販売	技術・技能	医療・看護・福祉	経理・財務	人事・労務	品質・安全						
【全体】	1,454	15.3	5.9	9.4	53.2	9.2	21.3	14.4	2.6	1.9	3.9	4.9	10.0	15.5	1.0	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】															
	正社員	1,004	15.6	5.5	10.2	52.4	8.3	19.8	15.7	2.6	2.0	4.0	4.8	10.3	15.8	1.1
	非正社員	169	12.4	7.7	4.7	47.9	14.2	12.4	16.0	1.2	0.6	3.6	4.1	11.8	21.9	1.8
	自由業・自営業	281	16.0	6.4	9.6	59.4	9.6	32.0	8.5	3.6	2.1	3.6	5.7	8.2	10.3	0.4
	最大-最小		3.6	2.2	5.5	11.5	5.9	19.6	7.5	2.4	1.5	0.4	1.6	3.6	11.6	1.4
正社員の特徴	【従業員規模別】															
	30人未満	193	15.5	5.7	9.8	52.8	10.4	19.7	15.0	4.1	1.6	2.1	3.1	14.0	14.5	0.0
	100人未満	126	21.4	4.0	17.5	51.6	4.8	23.0	15.1	2.4	2.4	4.0	1.6	8.7	15.9	0.8
	300人未満	128	10.9	2.3	8.6	58.6	6.3	15.6	28.1	0.8	0.8	7.0	2.3	11.7	13.3	3.1
	1000人未満	151	15.2	6.6	8.6	55.6	8.6	11.9	22.5	4.0	3.3	5.3	4.6	11.9	11.3	1.3
	1000人以上	235	16.6	6.4	10.2	50.6	9.8	23.0	8.5	2.1	3.0	4.3	8.9	7.2	15.3	1.3
	公務	148	12.8	4.7	8.1	47.3	6.8	24.3	11.5	1.4	0.7	2.7	6.1	8.8	24.3	0.7
	【年齢別】															
	20歳代	143	9.1	4.2	4.9	55.9	7.7	23.8	18.9	2.1	1.4	2.1	4.9	9.8	20.3	0.0
	30歳代	310	13.2	5.8	7.4	60.0	11.0	21.9	19.0	2.9	2.3	2.9	5.5	9.0	11.3	1.0
	40歳代	238	18.5	6.3	12.2	51.3	6.3	21.8	16.4	1.7	2.1	2.9	5.5	9.7	15.1	0.0
	50歳以上	313	18.8	5.1	13.7	44.1	7.3	14.4	10.5	3.2	1.9	6.7	3.5	12.1	18.8	2.6
	【職種別】															
	専門・技術職	466	9.0	2.8	6.2	63.3	2.1	29.8	25.1	1.5	0.9	3.9	6.9	9.7	10.5	0.6
	事務職	220	22.7	9.1	13.6	33.2	6.4	5.9	5.9	7.3	4.1	3.6	3.2	15.5	24.5	0.9
営業・販売職	153	25.5	9.2	16.3	43.8	28.8	9.8	2.0	1.3	2.0	0.0	3.9	7.8	16.3	2.6	
サービス職	56	25.0	5.4	19.6	53.6	5.4	21.4	19.6	0.0	0.0	7.1	3.6	3.6	12.5	1.8	
現業職	55	10.9	9.1	1.8	58.2	14.5	16.4	5.5	1.8	5.5	14.5	0.0	12.7	16.4	1.8	
その他	49	10.2	0.0	10.2	55.1	8.2	18.4	22.4	0.0	2.0	4.1	2.0	4.1	28.6	0.0	
最大-最小		16.5	9.2	17.8	30.1	26.7	23.9	23.1	7.3	5.5	14.5	6.9	11.9	18.1	2.6	
非正社員の特徴	【従業員規模別】															
	30人未満	50	10.0	6.0	4.0	48.0	8.0	16.0	20.0	2.0	0.0	2.0	2.0	14.0	22.0	4.0
	100人未満	24	12.5	8.3	4.2	58.3	16.7	8.3	33.3	0.0	0.0	0.0	8.3	4.2	16.7	0.0
	300人未満	23	17.4	13.0	4.3	43.5	8.7	8.7	17.4	0.0	0.0	8.7	8.7	13.0	17.4	0.0
	1000人未満	17	23.5	11.8	11.8	35.3	35.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	35.3	0.0
	1000人以上	33	6.1	3.0	3.0	48.5	21.2	9.1	6.1	3.0	0.0	9.1	6.1	15.2	21.2	3.0
	公務	16	18.8	12.5	6.3	37.5	6.3	25.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	18.8	25.0	0.0
	【年齢別】															
	20歳代	18	11.1	5.6	5.6	50.0	5.6	22.2	16.7	0.0	0.0	5.6	0.0	5.6	27.8	5.6
	30歳代	40	15.0	10.0	5.0	47.5	10.0	17.5	17.5	0.0	0.0	2.5	2.5	17.5	15.0	2.5
	40歳代	54	7.4	3.7	3.7	50.0	24.1	7.4	11.1	1.9	1.9	3.7	3.7	11.1	25.9	1.9
	50歳以上	57	15.8	10.5	5.3	45.6	10.5	10.5	19.3	1.8	0.0	3.5	7.0	10.5	21.1	0.0
	【職種別】															
	専門・技術職	50	12.0	8.0	4.0	54.0	4.0	24.0	22.0	0.0	0.0	4.0	2.0	6.0	22.0	4.0
	事務職	20	10.0	10.0	0.0	20.0	0.0	0.0	15.0	5.0	0.0	0.0	5.0	25.0	40.0	0.0
営業・販売職	27	18.5	7.4	11.1	44.4	25.9	11.1	3.7	0.0	0.0	3.7	7.4	18.5	11.1	0.0	
サービス職	35	8.6	5.7	2.9	62.9	31.4	5.7	17.1	0.0	0.0	8.6	2.9	8.6	17.1	0.0	
現業職	14	35.7	21.4	14.3	28.6	7.1	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1	7.1	21.4	0.0	
その他	20	0.0	0.0	0.0	45.0	15.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	5.0	15.0	30.0	5.0	
最大-最小		35.7	21.4	14.3	42.9	31.4	24.0	22.0	7.1	0.0	8.6	5.4	19.0	28.9	5.0	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】															
	0人	207	16.9	6.3	10.6	57.0	10.6	30.4	8.2	2.9	1.9	2.9	6.8	8.2	10.6	0.5
	1人	25	16.0	4.0	12.0	68.0	8.0	36.0	12.0	8.0	0.0	4.0	0.0	12.0	4.0	0.0
	2人以上	46	13.0	8.7	4.3	63.0	6.5	32.6	8.7	4.3	4.3	6.5	4.3	6.5	13.0	0.0
	【年齢別】															
	30歳代	94	17.0	7.4	9.6	57.4	12.8	31.9	3.2	3.2	1.1	5.3	7.4	5.3	12.8	0.0
	40歳代	83	13.3	4.8	8.4	61.4	7.2	34.9	12.0	2.4	3.6	1.2	6.0	7.2	12.0	0.0
	50歳以上	104	17.3	6.7	10.6	59.6	8.7	29.8	10.6	4.8	1.9	3.8	3.8	11.5	6.7	1.0
	【業種別】															
	建設業	21	9.5	4.8	4.8	66.7	4.8	52.4	0.0	4.8	0.0	4.8	9.5	9.5	4.8	0.0
	卸売・小売業	36	19.4	11.1	8.3	55.6	30.6	16.7	0.0	2.8	0.0	5.6	2.8	19.4	2.8	0.0
	金融・保険・不動産業	15	20.0	0.0	20.0	53.3	13.3	20.0	13.3	0.0	6.7	0.0	6.7	13.3	6.7	0.0
	飲食店・宿泊業	6	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0
	サービス業	142	16.2	5.6	10.6	59.2	5.6	33.8	11.3	3.5	2.1	2.8	6.3	4.2	13.4	0.7
	その他	34	20.6	8.8	11.8	58.8	2.9	35.3	11.8	5.9	0.0	2.9	5.9	8.8	5.9	0.0
最大-最小		11.1	11.1	15.2	13.4	27.7	35.7	13.3	5.9	6.7	5.6	6.7	15.2	10.6	0.7	

### **(3) 開催した場所**

#### **①全体からみた特徴**

ここでは、受講した勉強会・交流会は、社内と社外のどちらで行われたものかをみる（**図表 2-5-40** 参照）。全体では社内が 35.9%、社外が 62.1%であり、社内にくらべて社外の勉強会・交流会はおよそ 2 倍の開催となっている。

これを雇用形態別にみると、社内が多いのは非正社員（42.0%）、社外が多いのは自由業・自営業（75.1%）が多い。

#### **② 正社員の特徴**

こうした結果について、正社員に限定して確認すると、従業員規模との間には有意な関係はみられないが、年齢別には、20 歳代から 50 歳代以上へと年齢が高くなるほど、社内が 44.1%から 34.5%へと減少しており、年齢が上がるほど社外の勉強会・交流会に参加する傾向がみられる。

職種からみると、社内は事務職（40.9%）、営業・販売職（41.8%）で、社外は専門・技術職（61.2%）、現業職（60.0%）で、それぞれ参加する傾向が強い。

#### **③ 非正社員の特徴**

対象を非正社員に限定して、従業員規模との関連をみると、企業規模が大きくなるほど、社内（24.0%から 63.6%へ）が増加している。

職種別には、社内は営業・販売職（63.0%）で、社外は現業職（85.7%）でそれぞれ受講する傾向が強い。

なお、年齢との間には有意な関係はみられない。

#### **④ 自由業・自営業の特徴**

自由業・自営業に対象を絞ると、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられないが、仕事内容別では、社内はサービス業（28.2%）で多く、中でも医療・福祉（31.3%）で多く参加する傾向がみられる。一方、社外は建設業（81.0%）で参加する傾向が強い。

図表 2-5-40 【勉強会・交流会】開催場所 (n=1,454)

(単位：%)

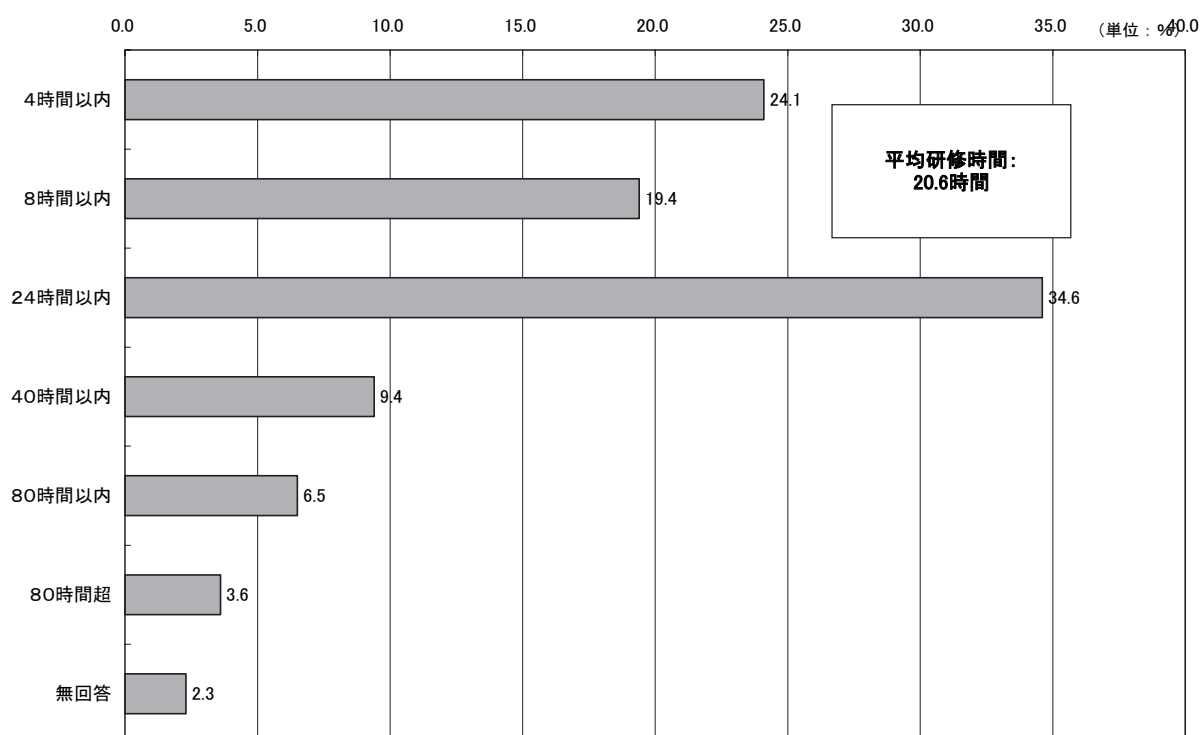
		TOTAL	社内	社外	無回答
【全体】		1,454	35.9	62.1	2.0
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】				
	正社員	1,004	38.7	59.5	1.8
	非正社員	169	42.0	56.2	1.8
	自由業・自営業	281	22.1	75.1	2.8
正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	193	21.2	78.8	0.0
	100人未満	126	37.3	61.9	0.8
	300人未満	128	39.8	56.3	3.9
	1000人未満	151	50.3	47.0	2.6
	1000人以上	235	49.8	48.9	1.3
	公務	148	31.8	64.9	3.4
	【年齢別】				
	20歳代	143	44.1	55.2	0.7
	30歳代	310	41.3	57.4	1.3
	40歳代	238	37.8	60.9	1.3
	50歳以上	313	34.5	62.3	3.2
	【職種別】				
	専門・技術職	466	37.3	61.2	1.5
	事務職	220	40.9	57.7	1.4
営業・販売職	153	41.8	54.2	3.9	
サービス職	56	39.3	57.1	3.6	
現業職	55	40.0	60.0	0.0	
その他	49	32.7	67.3	0.0	
非正社員の特徴	【従業員規模別】				
	30人未満	50	24.0	74.0	2.0
	100人未満	24	37.5	62.5	0.0
	300人未満	23	43.5	52.2	4.3
	1000人未満	17	52.9	47.1	0.0
	1000人以上	33	63.6	33.3	3.0
	公務	16	37.5	62.5	0.0
	【年齢別】				
	20歳代	18	38.9	55.6	5.6
	30歳代	40	45.0	52.5	2.5
	40歳代	54	40.7	59.3	0.0
	50歳以上	57	42.1	56.1	1.8
	【職種別】				
	専門・技術職	50	30.0	68.0	2.0
	事務職	20	45.0	55.0	0.0
営業・販売職	27	63.0	37.0	0.0	
サービス職	35	48.6	51.4	0.0	
現業職	14	14.3	85.7	0.0	
その他	20	45.0	45.0	10.0	
自由業・自営業の特徴	【従業員規模別】				
	0人	207	21.3	75.4	3.4
	1人	25	20.0	80.0	0.0
	2人以上	46	28.3	69.6	2.2
	【年齢別】				
	30歳代	94	27.7	72.3	0.0
	40歳代	83	15.7	80.7	3.6
	50歳以上	104	22.1	73.1	4.8
	【業種別】				
	建設業	21	4.8	81.0	14.3
	卸売・小売業	36	16.7	80.6	2.8
	金融・保険・不動産業	15	6.7	93.3	0.0
飲食店・宿泊業	6	50.0	50.0	0.0	
サービス業	142	28.2	69.7	2.1	
その他	34	14.7	82.4	2.9	

#### (4) 1コースあたりの延べ研修時間

##### ①全体からみた特徴

受講した勉強会・交流会の1つあたりの延べ研修時間（以下、「研修時間」とする）についてみると、平均は20.6時間である（**図表 2-5-41** 参照）。分布は24時間以内（34.6%）が最も多く、これに、4時間以内（24.1%）、8時間以内（19.4%）が続いており、40時間を超える長期の勉強会・交流会（80時間以内 6.5%+80時間超 3.6%）は1割程度にとどまっている。

**図表 2-5-41 【勉強会・交流会】 1コースあたりの延べ研修時間 (n=1,454)**



平均研修時間は雇用形態によって規定されており、非正社員で28.5時間と最も長く、正社員で18.7時間と低い（**図表 2-5-42** 参照）。

##### ②正社員の特徴

こうした結果を、正社員に限って確認すると、職種によって異なることがわかる。具体的には、事務職で23.4時間と最も長く、現業職で13.0時間と最短である。なお、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられなかった。

##### ③非正社員の特徴

これは非正社員を対象を絞ってみても同様で、研修時間は職種によって異なっている。具体的には、専門・技術職で45.9時間と最も長く、営業・販売職で10.3時間と最短である。なお、従業員規模および年齢との間には有意な関係はみられなかった。

#### ④ 自由業・自営業の特徴

さらに、自由業・自営業に限定してみても、従業員規模および年齢との関連はみられない。  
 仕事内容別には建設業（34.5時間）で長く、金融・保険・不動産業（7.5時間）で短い。

図表 2-5-42 【勉強会・交流会】1コースあたりの延べ研修時間（n=1,454）

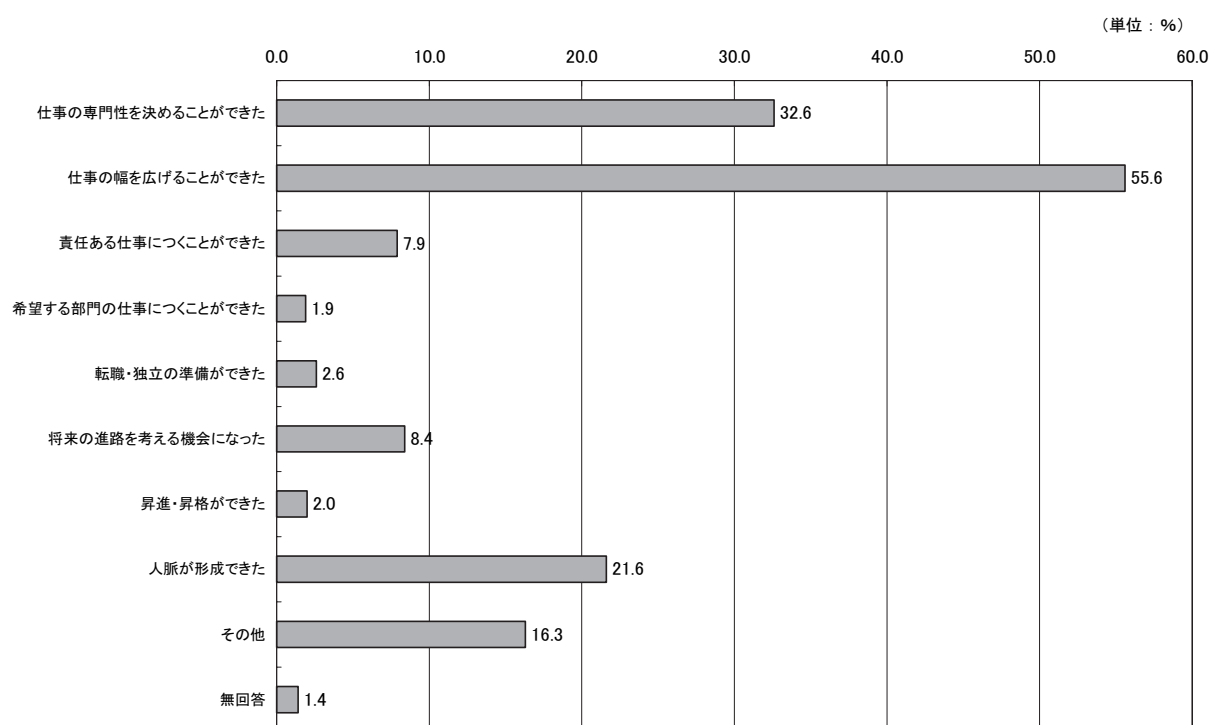
		TOTAL	平均 (時間)
【全 体】		1,454	20.6
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	1,004	18.7
	非正社員	169	28.5
	自由業・自営業	281	22.6
	【従業員規模別】		
	30人未満	193	20.1
	100人未満	126	24.7
	300人未満	128	15.7
	1000人未満	151	14.3
	1000人以上	235	20.5
	公務	148	16.5
	【年齢別】		
	20歳代	143	18.3
30歳代	310	18.1	
40歳代	238	18.9	
50歳以上	313	19.4	
正社員 の 特徴	【職種別】		
	専門・技術職	466	18.3
	事務職	220	23.4
	営業・販売職	153	16.5
	サービス職	56	14.2
	現業職	55	13.0
	その他	49	20.5
非 正 社員 の 特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	50	34.0
	100人未満	24	17.0
	300人未満	23	11.0
	1000人未満	17	17.2
	1000人以上	33	47.1
	公務	16	12.8
	【年齢別】		
	20歳代	18	42.6
	30歳代	40	14.6
40歳代	54	41.7	
50歳以上	57	21.1	
【職種別】			
専門・技術職	50	45.9	
事務職	20	21.7	
営業・販売職	27	10.3	
サービス職	35	16.5	
現業職	14	24.7	
その他	20	41.6	
自 由 業 ・ 自 営 業 の 特徴	【従業員規模別】		
	0人	207	21.6
	1人	25	19.1
	2人以上	46	30.4
	【年齢別】		
	30歳代	94	24.2
	40歳代	83	15.4
	50歳以上	104	26.5
【業種別】			
建設業	21	34.5	
卸売・小売業	36	18.5	
金融・保険・不動産業	15	7.5	
飲食店、宿泊業	6	18.8	
サービス業	142	23.5	
その他	34	24.6	

## (5) 受講して役立った点

### ①全体からみた特徴

受講した勉強会・交流会がどういった点で役に立ったかを、正社員と非正社員に限定して、複数回答してもらった。その結果、仕事の幅を広げることに最も役立つが、仕事の専門性を決めたり、人脈を形成したりという点でも有益である。(図表 2-5-43 参照)。具体的にみると、最も多いのは仕事の幅を広げることができた(55.6%)で6割近くを占めている。これに仕事の専門性を決めることができた(32.6%)、人脈が形成できた(21.6%)が続いており、その他の点はごくわずかである。

図表 2-5-43 【勉強会・交流会】役立った点 (n=1,173)



雇用形態別にみると、その影響が大きい項目(最大-最小欄の値が8.0%以上の項目)は、仕事の幅を広げることができた、責任ある仕事につくことができた、将来の進路を考える機会になったである(図表 2-5-44 参照)。「仕事の幅を広げることができた」については正社員(57.0%)で、責任ある仕事につくことができたおよび将来の進路を考える機会になったは非正社員(14.8%、16.6%)で役立った点とする傾向が強い。

### ② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、職種との関連では、影響が大きい項目(最大-最小欄の値が10.0%以上の項目)は、仕事の専門性を決めることができた、仕事の幅を広げることができたである。仕事の専門性を決めることができたについては現業職(40.0%)

で、仕事の幅を広げることができたは営業・販売職（61.4%）とサービス職（60.7%）が多い。

図表 2-5-44 【勉強会・交流会】役立った点（n=1,173）

（単位：％）

		TOTAL	仕事の専門性を決められた	仕事の幅を広げられた	責任ある仕事につくことができた	希望する部門の仕事につくことができた	転職・独立の準備ができた	将来の進路を考える機会になった	昇進・昇格ができた	人脈が形成できた	その他	無回答	
【全体】		1,173	32.6	55.6	7.9	1.9	2.6	8.4	2.0	21.6	16.3	1.4	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】												
	正社員	1,004	33.4	57.0	6.8	1.4	1.9	7.1	1.5	21.9	14.7	1.2	
	非正社員	169	27.8	47.3	14.8	4.7	6.5	16.6	4.7	19.5	25.4	2.4	
	自由業・自営業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
最大一最小			5.6	9.7	8.0	3.3	4.6	9.5	3.2	2.4	10.7	1.2	
正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	193	25.9	58.5	6.2	0.5	5.7	5.7	1.6	23.8	15.0	0.5	
	100人未満	126	42.1	46.0	13.5	3.2	1.6	7.1	0.8	19.8	19.0	0.8	
	300人未満	128	46.1	59.4	4.7	1.6	1.6	6.3	0.0	21.1	10.9	2.3	
	1000人未満	151	25.2	58.9	7.3	0.0	0.0	11.3	0.0	19.9	13.9	2.0	
	1000人以上	235	33.2	58.7	6.4	1.7	0.9	6.8	3.4	22.6	14.0	0.4	
	公務	148	29.7	58.8	4.1	2.0	1.4	6.8	1.4	24.3	16.2	2.0	
	【年齢別】												
	20歳代	143	38.5	43.4	5.6	1.4	1.4	14.0	3.5	21.7	18.2	0.7	
	30歳代	310	38.4	63.5	8.4	2.3	2.6	9.0	1.6	20.6	11.6	0.0	
	40歳代	238	27.3	58.0	7.1	0.8	1.7	5.0	1.3	23.1	14.3	2.5	
	50歳以上	313	30.7	55.9	5.4	1.0	1.6	3.5	0.6	22.4	16.6	1.6	
	【職種別】												
専門・技術職	466	35.8	57.9	6.0	1.5	2.8	6.0	1.7	21.7	14.6	1.5		
事務職	220	25.9	55.0	9.1	1.4	1.4	7.7	1.4	24.1	15.9	0.9		
営業・販売職	153	32.0	61.4	6.5	1.3	0.7	11.1	0.7	19.0	13.7	0.7		
サービス職	56	35.7	60.7	10.7	0.0	0.0	3.6	1.8	14.3	14.3	1.8		
現業職	55	40.0	40.0	5.5	1.8	1.8	9.1	1.8	21.8	12.7	0.0		
その他	49	40.8	57.1	2.0	2.0	2.0	4.1	2.0	32.7	16.3	2.0		
最大一最小			14.9	21.4	8.7	2.0	2.8	7.5	1.3	18.4	3.6	2.0	
非正社員の特徴	【従業員規模別】												
	30人未満	50	28.0	54.0	14.0	2.0	8.0	14.0	4.0	14.0	26.0	0.0	
	100人未満	24	33.3	45.8	12.5	0.0	4.2	25.0	12.5	20.8	20.8	8.3	
	300人未満	23	4.3	34.8	0.0	0.0	4.3	17.4	0.0	30.4	21.7	4.3	
	1000人未満	17	35.3	35.3	35.3	0.0	11.8	11.8	5.9	23.5	29.4	0.0	
	1000人以上	33	27.3	45.5	18.2	12.1	3.0	12.1	6.1	21.2	24.2	3.0	
	公務	16	43.8	62.5	18.8	18.8	12.5	31.3	0.0	12.5	31.3	0.0	
	【年齢別】												
	30歳代	40	35.0	45.0	17.5	5.0	12.5	25.0	7.5	20.0	15.0	0.0	
	40歳代	54	18.5	44.4	5.6	3.7	5.6	14.8	1.9	13.0	37.0	0.0	
	50歳以上	57	29.8	54.4	19.3	7.0	5.3	12.3	0.0	22.8	15.8	5.3	
	【職種別】												
	専門・技術職	50	40.0	46.0	10.0	2.0	6.0	14.0	8.0	26.0	28.0	0.0	
事務職	20	20.0	30.0	5.0	0.0	0.0	5.0	0.0	20.0	45.0	10.0		
営業・販売職	27	44.4	44.4	29.6	11.1	3.7	22.2	3.7	18.5	14.8	0.0		
サービス職	35	20.0	57.1	11.4	8.6	11.4	22.9	8.6	17.1	20.0	0.0		
現業職	14	7.1	42.9	28.6	7.1	14.3	35.7	0.0	21.4	14.3	0.0		
その他	20	5.0	60.0	15.0	0.0	5.0	5.0	0.0	10.0	30.0	10.0		
最大一最小			39.4	30.0	24.6	11.1	14.3	30.7	8.6	16.0	30.7	10.0	

### ③ 非正社員の特徴

非正社員を対象を絞ってその特徴をみると、従業員規模との関連では、公務では仕事の専門性を決められた（43.8%）、責任ある仕事につくことができた（18.8%）、希望する部門の仕事につくことができた（18.8%）、将来の進路を考える機会になった（31.3%）で

平均を大幅に上回っているが、企業規模別には有意な関係はみられない。

年齢別にみると、年齢が若くなるほど昇進・昇格ができた（50歳代以上 0.0%から 20歳代 22.2%へ）を役立った点とする傾向が強く、特に 20歳代でその傾向が顕著である。20歳代にとっては、自主的な勉強会・交流会で得たことを仕事に活用することで、昇進・昇格につながるようである。

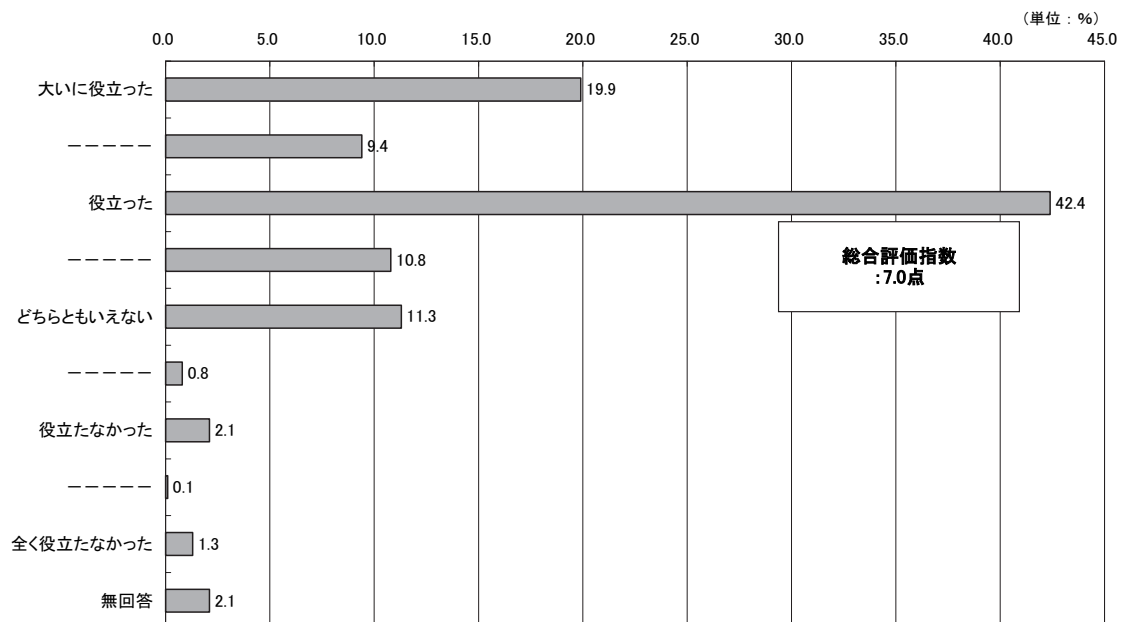
職種からみると、影響が大きい項目（最大－最小欄の値が 30.0%以上の項目）は、仕事の専門性を決めることができた、将来の進路を考える機会になったである。仕事の専門性を決めることができたについては営業・販売職（44.4%）で、将来の進路を考える機会になったは現業職（35.7%）で役立ったとする傾向がある。

## （6）総合評価

### ①全体からみた特徴

図表 2-5-45 は、勉強会・交流会が、現在の自身の仕事にどの程度役に立っているかについて、「大いに役立った」から「まったく役立たなかった」までの 9 段階で評価してもらった結果である。最も多いのは役立った（42.4%）で、これに大いに役立った（19.9%）、どちらともいえない（11.3%）の順が続いている。したがって、総合評価指数（算定方法は図表の注を参照）を算定すると 7.0 点となり、役立った（同指数 7 点）と同程度の水準にある。

図表 2-5-45 【勉強会・交流会】総合評価（n=1,454）



注) 総合評価指数 = (「大いに役立った」× 9 点 + . . . + 「まったく役立たなかった」× 1 点) を (総数 - 無回答) で除した値。



総合評価指数と雇用形態との関連をみると、その影響はそれほど大きくなく、自由業・自営業で7.1点、正社員で7.0点、非正社員で6.8点である（図表2-5-46参照）。

図表 2-5-46 【勉強会・交流会】総合評価（n=1,454）

		TOTAL	総合評価指数 (点)
【全 体】		1,454	7.0
雇用 形態 別の 特徴	【雇用形態】		
	正社員	1,004	7.0
	非正社員 自由業・自営業	169 281	6.8 7.1
正社員 の 特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	193	7.2
	100人未満	126	6.8
	300人未満	128	6.9
	1000人未満	151	6.9
	1000人以上	235	6.8
	公務	148	7.1
	【年齢別】		
	20歳代	143	6.8
	30歳代	310	7.1
	40歳代	238	7.0
	50歳以上	313	6.8
【職種別】			
専門・技術職	466	6.9	
事務職	220	7.0	
営業・販売職	153	7.0	
サービス職	56	7.1	
現業職	55	6.7	
その他	49	7.4	
非正社員 の 特徴	【従業員規模別】		
	30人未満	50	6.8
	100人未満	24	7.4
	300人未満	23	6.6
	1000人未満	17	6.5
	1000人以上	33	6.7
	公務	16	6.4
	【年齢別】		
	20歳代	18	7.4
	30歳代	40	6.8
	40歳代	54	6.6
	50歳以上	57	6.8
【職種別】			
専門・技術職	50	6.6	
事務職	20	6.3	
営業・販売職	27	7.2	
サービス職	35	7.2	
現業職	14	7.0	
その他	20	6.6	
自由業・自営業 の 特徴	【従業員規模別】		
	0人	207	7.2
	1人	25	6.7
	2人以上	46	7.2
	【年齢別】		
	30歳代	94	7.3
	40歳代	83	7.0
	50歳以上	104	7.0
	【業種別】		
建設業	21	6.9	
卸売・小売業	36	7.3	
金融・保険・不動産業	15	5.7	
飲食店、宿泊業	6	7.3	
サービス業	142	7.2	
その他	34	7.6	

## ② 正社員の特徴

こうした結果を正社員に限定して確認すると、職種との関連では、それほど影響はないものの、サービス職（7.1点）、事務職（7.0点）、営業・販売職（7.0点）で高く、現業職（6.7点）で低い。なお、従業員規模、年齢との間には有意な関係はみられなかった。

## ③ 非正社員の特徴

非正社員に着目すると、総合評価と従業員規模との関連では、公務（6.4点）で低いが、企業規模別には有意な関係はみられない。

職種別には、営業・販売職とサービス職で7.2点と総合評価が高く、事務職（6.3点）で最も低い。なお、年齢との間には有意な関係はみられない。

## ④ 自由業・自営業の特徴

自由業・自営業の総合評価は仕事内容によって異なり、卸売・小売業（7.3点）、サービス業（7.2点）で高く、金融・保険・不動産業（5.7点）で低い。なお、従業員規模、年齢との間には有意な関係はみられなかった。

## 第6章 能力開発経歴

### 1. 各年代の主な働き方

現在 50 歳代である就業者 1,182 名（正社員 730 名、非正社員 246 名、自由業・自営業 206 名）が、各年代でどのような能力開発活動を行ってきたかを明らかにする前に、各年代でどのような働き方をしていたのかを紹介しよう（**図表 2-6-1** を参照）。

現在 50 歳代の就業者 1,182 名の 20 歳代での主な働き方は、「正社員」が 77.9% が最も多く、ついで、「学生・主婦等」（8.4%）、「自営業（家族従事者）・自由業」（7.3%）、「非正社員」（3.4%）がこれに続いている。30 歳代になると、「正社員」（59.8%）の比率が低下する反面、「学生・主婦等」（15.6%）、「自営業（家族従事者）・自由業」（12.8%）、「非正社員」（6.5%）の比率がそれぞれ約 2 倍程度増える。40 歳代になると、「正社員」（60.4%）及び「自営業（家族従事者）・自由業」（11.6%）の比率は 30 歳代とほぼ同じ程度で推移するが、「学生・主婦等」（5.6%）の比率が 3 分の 1 程度に低下する反面、「非正社員」（11.6%）の比率は 30 歳代の 2 倍程度に増える。

こうした各年代の主な働き方を現在の雇用形態別にみると、第一に、現在、正社員という働き方をしている者の約 8 割は各年代に関わらず、正社員という働き方をしている。第二に、現在、非正社員という働き方としている者は、20 歳代では約 7 割が「正社員」という働き方をしていたが、30 歳代では、「正社員」は 2 割強に低下し、「学生・主婦」が 4 割強を占めるようになる。さらに、40 歳代では、「正社員」の比率は 30 歳代とほぼ同じであるが、「学生・主婦」の比率が低下し、「非正社員」の比率が 30 歳代の約 3 倍程度に増加する。第三に、現在、自由業・自営業」という働き方をしている者は、20 歳代では、「正社員」が 6 割弱、「自営業（家族従事者）・自由業」が 2 割強を占めていたが、30 歳代では、「正社員」が半数以下に低下し、「自営業（家族従事者）・自由業」が 2 倍に増えている。さらに、40 歳代では、「正社員」が 30 歳代から約 10 ポイント低下し、「自営業（家族従事者）・自由業」が約 15 ポイント増加している。

図表 2-6-1 各年代の働き方 (n=1,182)

(単位：%)

雇用形態別の 特徴	20歳代当時の働き方				30歳代当時の働き方				40歳代当時の働き方				
	正社員	非正社員等	自営業(家族従業員)・自由業	学生・主婦等	正社員	非正社員等	自営業(家族従業員)・自由業	学生・主婦等	正社員	非正社員等	自営業(家族従業員)・自由業	学生・主婦等	無回答
<b>【全体】</b>	77.9	3.4	7.3	8.4	59.8	6.5	12.8	15.6	60.4	11.6	15.1	5.6	7.4
<b>【雇用形態】</b>													
正社員	86.7	2.2	3.6	5.7	81.4	4.0	3.6	8.1	85.9	4.2	2.7	2.8	4.2
非正社員	69.9	6.5	4.5	12.2	24.4	14.6	5.3	41.8	22.4	39.1	4.5	15.0	19.1
自由業・自営業	56.3	3.8	23.8	13.6	25.7	5.4	54.4	11.2	15.5	4.4	71.8	3.9	4.4
<b>TOTAL</b>	1,182												

(注1) 非正社員等は「契約社員・準社員・嘱託社員」＋「パートタイマー・アルバイト」＋「派遣社員」の合計

(注2) 学生・主婦等は「学生・主婦」＋「その他」の合計

## 2. 投資時間からみた各年代の能力開発活動

### (1) 能力開発活動のための全投資時間

各年代における「研修あるいは自己啓発」に投資した時間を現在と比較すると（図表 2-6-2 を参照）、20 歳代は現在と比較して、「多かった（「多かった」36.6%＋「やや多かった」24.3%）」が 60.9%、30 歳代は「多かった」が 47.4%、40 歳代は 37.5% になり、20 歳代が最も能力開発活動に投資した時間を多いことが推測される。

こうした能力開発活動のために投資した時間の推移を現在の雇用形態別にみると、第一に、すべての雇用形態に共通して、20 歳代が最も能力開発活動に投資した時間が長く、年齢を経るにつれて、投資時間が短くなる傾向にある。第二に、非正社員は他の雇用形態と比較して、年齢を経るにつれて、投資時間が減るスピードが大きい。第三に、自由業・自営業は他の雇用形態と比較して、各年代に共通して、投資時間が少ない傾向が強い。

図表 2-6-2 現在と比較した「研修や自己啓発」に費やした各年代の時間

		研修＋自己啓発（現在：50歳代）								
		有効回答数	研修 平均値 （時間）	自己啓発 平均値 （時間）	合計 平均値 （時間）					
	【全体】	296	61.0	77.8	138.8					
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	218	62.6	73.0	135.6					
	非正社員	20	30.2	64.4	94.6					
	自由業・自営業	58	65.8	100.2	166.0					
					（単位：％）					
		TOTAL	多かった	やや多かった	ほぼ同じ	やや少なかった	少なかった	無回答	時間指数	
		20歳代								
	【全体】	1047	36.6	24.3	7.5	8.4	20.9	2.3	3.5	
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	675	38.1	25.5	8.1	6.8	19.9	1.6	3.6	
	非正社員	199	36.7	24.6	7.5	8.0	19.1	4.0	3.5	
	自由業・自営業	173	30.6	19.1	5.2	15.0	27.2	2.9	3.1	
		30歳代								
	【全体】	935	23.5	23.9	17.6	10.2	21.3	3.5	3.2	
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	650	25.7	25.7	18.2	11.4	16.3	2.8	3.3	
	非正社員	109	20.2	18.3	17.4	6.4	31.2	6.4	2.9	
	自由業・自営業	176	17.6	20.5	15.9	8.0	33.5	4.5	2.8	
		40歳代								
	【全体】	1029	14.2	23.3	29.3	10.8	18.2	4.3	3.0	
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	678	14.6	25.8	32.9	9.3	14.3	3.1	3.2	
	非正社員	162	12.3	17.3	22.2	12.3	27.8	8.0	2.7	
	自由業・自営業	189	14.3	19.6	22.2	14.8	23.8	5.3	2.8	

（注）時間指数＝（「多かった」×5＋…＋「少なかった」×1）を（総数－無回答）で除した値

正社員の特徴を職種別にみると、サービス職を除けば、20 歳代が最も能力開発活動に

投資した時間が長く、年齢を経るにつれて、投資時間が短くなる傾向にあると同時に、投資時間が減る割合もほぼ同じ傾向になる。また、従業員規模別にみると、第一に、各年代に共通して、大手企業に勤務している者ほど、投資量が多くなっている。第二に、従業員規模に関わらず、投資時間が減るスピードもほぼ同じ傾向にある（**図表 2-6-3**を参照）。

なお、以下では、有効回答件数が少ない非正社員の従業員規模別及び職種別、自営業の従業員規模別及び業種別は分析からはずした。

**図表 2-6-3 雇用形態別にみた現在と比較した「研修や自己啓発」に費やした各年代の時間**

		研修+自己啓発（現在:50歳代）				20歳代		30歳代		40歳代		
		有効回答数	研修	自己啓発	合計	TOTAL	時間指数	TOTAL	時間指数	TOTAL	時間指数	
			平均値（時間）	平均値（時間）	平均値（時間）							
【全体】		296	61.0	77.8	138.8	1047	3.5	935	3.2	1029	3.0	
雇用形態別の特徴	【雇用形態】											
	正社員	218	62.6	73.0	135.6	675	3.6	650	3.3	678	3.2	
	非正社員	20	30.2	64.4	94.6	199	3.5	109	2.9	162	2.7	
	自由業・自営業	58	65.8	100.2	166.0	173	3.1	176	2.8	189	2.8	
正社員の特徴	【従業員規模別】											
	30人未満	38	39.9	41.9	81.8	147	3.3	141	3.0	147	2.8	
	100人未満	24	46.3	78.6	125.0	98	3.4	96	3.1	102	3.0	
	300人未満	18	33.2	45.2	78.3	81	3.3	74	3.4	78	3.1	
	1,000人未満	29	81.6	117.3	198.9	79	3.7	77	3.5	79	3.2	
	1,000人以上	69	78.1	80.7	158.8	158	3.8	151	3.6	157	3.4	
	公務	31	56.1	69.2	125.2	96	3.8	93	3.5	97	3.5	
	【職種別】											
	専門・技術職	88	67.2	83.1	150.3	222	3.7	216	3.5	222	3.3	
	事務職	58	61.7	67.6	129.4	195	3.5	189	3.2	203	3.1	
	営業・販売職	44	61.8	70.4	132.2	122	3.5	111	3.5	118	3.1	
	サービス職	6	35.2	71.5	106.7	27	3.6	28	3.3	29	3.5	
現業職	9	20.0	55.6	75.6	64	3.3	63	3.2	60	2.9		
その他	10	33.7	34.4	68.1	38	3.7	35	3.4	39	3.0		

（注）時間指数 = 「多かった」×5 + … + 「少なかった」×1 を（総数－無回答）で除した値

## (2) 自己啓発のために投資した時間

各年代における「自己啓発」に投資した時間を現在と比較すると(図表 2-6-4 を参照)、20 歳代は現在と比較して、「多かった(「多かった」24.1%+「やや多かった」21.7%)」が 45.8%、30 歳代は「多かった」が 34.2%、40 歳代は 28.3%になり、20 歳代が最も自己啓発に投資した時間を多いことが推測される。

こうした自己啓発のために投資した時間の推移を現在の雇用形態別にみると、第一に、すべての雇用形態に共通して、20 歳代が最も能力開発活動に投資した時間が長く、年齢を経るにつれて、投資時間が短くなる傾向にあるが、非正社員及び自由業・自営業は 30 歳代及び 40 歳代の自己啓発への投資時間はほぼ同じである。第二に、非正社員は他の雇用形態と比較して、年齢を経るにつれて、投資時間が減る割合が大きい。第三に、自由業・自営業は他の雇用形態と比較して、各年代に共通して、投資時間が少ない傾向が強い。

図表 2-6-4 現在と比較した「自己啓発」に費やした各年代の時間

(単位：%)

		自己啓発(現在:50歳代)							
		有効回答数	平均値(時間)	自己啓発比率:平均値(%)					
【全体】		296	77.8	56.1					
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	218	73.0	53.8					
	パート・アルバイト 自由業・自営業	20 58	64.4 100.2	68.1 60.4					
		TOTAL	多かった	やや多かった	ほぼ同じ	やや少なかった	少なかった	無回答	時間指数
20歳代									
【全体】		1,047	24.1	21.7	10.8	11.1	21.5	10.9	3.2
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	675	24.7	22.5	11.4	11.7	20.4	9.2	3.2
	非正社員 自由業・自営業	199 173	24.6 20.8	22.6 17.3	9.0 10.4	6.0 14.5	19.6 27.7	18.1 9.2	3.3 2.9
30歳代									
【全体】		935	15.5	18.7	19.7	9.9	22.9	13.3	2.9
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	650	16.5	19.5	20.5	11.4	18.3	13.8	3.1
	非正社員 自由業・自営業	109 176	13.8 13.1	13.8 18.8	19.3 17.0	6.4 6.8	31.2 34.7	15.6 9.7	2.7 2.7
40歳代									
【全体】		1,029	10.6	17.7	29.0	9.8	18.0	15.0	2.9
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	678	10.0	19.8	32.4	8.4	14.5	14.9	3.0
	非正社員 自由業・自営業	162 189	11.1 12.2	13.0 14.3	23.5 21.2	13.0 12.2	22.8 26.5	16.7 13.8	2.7 2.7

(注) 時間指数 = (「多かった」×5 + …… + 「少なかった」×1) を (総数 - 無回答) で除した値

正社員の特徴に関して、職種別にみると、サービス職を除けば、第一に、すべての職

種に共通して、20歳代が最も能力開発活動に投資した時間が長く、年齢を経るにつれて、投資時間が短くなる傾向にあると同時に、投資時間が減る割合もほぼ同じ傾向になる。第二に、すべての年代に共通して、専門・技術職で自己啓発への投資量が多く反面、現業職で投資量が少なくなっている。また、従業員規模別にみると、第一に、1,000名以上の企業に勤務している者は年齢を経ても投資量に大きな差が見られない。第二に、公務員は民間企業勤務者と比較して、20歳代の投資量が大きい反面、30歳代及び40歳代の投資量の差は小さい（図表 2-6-5 を参照）。

図表 2-6-5 雇用形態別にみた現在と比較した「自己啓発」に費やした各年代の時間

		自己啓発（現在:50歳代）			20歳代		30歳代		40歳代	
		有効回答数	平均値（時間）	自己啓発比率：平均値（%）	TOTAL	時間指数	TOTAL	時間指数	TOTAL	時間指数
【全 体】		296	77.8	56.1	1,047	3.2	935	2.9	1,029	2.9
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】									
	正社員	218	73.0	53.8	675	3.2	650	3.1	678	3.0
	非正社員	20	64.4	68.1	199	3.3	109	2.7	162	2.7
	自由業・自営業	58	100.2	60.4	173	2.9	176	2.7	189	2.7
正社員 の特徴	【従業員規模別】									
	30人未満	38	41.9	51.2	147	3.0	141	2.7	147	2.8
	100人未満	24	78.6	62.9	98	3.2	96	2.8	102	2.9
	300人未満	18	45.2	57.7	81	2.8	74	3.0	78	2.9
	1,000人未満	29	117.3	59.0	79	3.3	77	3.2	79	3.0
	1,000人以上	69	80.7	50.8	158	3.3	151	3.3	157	3.3
	公務	31	69.2	55.2	96	3.7	93	3.3	97	3.3
	【職種別】									
	専門・技術職	88	83.1	55.3	222	3.4	216	3.2	222	3.2
	事務職	58	67.6	52.3	195	3.2	189	3.0	203	3.0
営業・販売職	44	70.4	53.3	122	3.1	111	3.0	118	3.0	
サービス職	6	71.5	67.0	27	2.7	28	2.9	29	3.0	
現業職	9	55.6	73.5	64	2.9	63	2.9	60	2.6	
その他	10	34.4	50.5	38	3.4	35	3.1	39	2.8	

（注）時間指数 = （「多かった」 × 5 + … + 「少なかった」 × 1）を（総数 - 無回答）で除した値



### 3. 各年代の能力開発活動のために利用した教育訓練プロバイダー

#### (1) 研修のために使った教育訓練プロバイダー

研修のために使った教育訓練プロバイダーの構成比は、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合、とくに、「設備機器メーカー以外の社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる傾向にある。

こうした研修のために使った教育訓練プロバイダーの推移を雇用形態別にみると、第一に、すべての雇用形態に共通して、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合、とくに、「設備機器メーカー以外の社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる傾向にあるが、こうした傾向は非正社員で顕著にみられる。第二に、正社員及び非正社員では、すべての年代で「会社等やグループ会社」の利用割合が4割を超えているが、自由業・自営業は20歳代では、「会社等やグループ会社」の利用割合が半数を超えているが、30歳代、40歳代及び現在は社外の教育訓練機関が半数を超え、とくに、「設備機器メーカー以外の社外の教育訓練機関」の利用割合が年齢を経るにつれて、多くなる傾向にある（**図表 2-6-6**を参照）。

正社員の特徴に関して、職種別にみると、第一に、専門・技術職、事務職及び営業・販売職では、概ね、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる傾向にあるが、こうした傾向は営業・販売職で顕著にみられる。第二に、現職職では、20歳代から40歳代までは「会社等やグループ会社」と「社外の教育訓練機関」の利用割合はほぼ同じであるが、50歳代になると、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる。また、従業員規模別にみると、300人以上1,000名未満の企業に勤務している者を除けば、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減り、これに対して、「社外の教育訓練機関」の利用割合が多くなる傾向にあるが、こうした30人未満で顕著に見られる（**図表 2-6-7**参照）。また、公務も同様な傾向がみられる。

図表 2-6-6 各年代別にみた「研修」のために使った時間の教育訓練プロバイダー別の構成比

(単位：%)

		有効回答数	会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	設備機器メーカー・コンピュータ設置企業等の社外の組織が提供する講座・コース等	その他
		20歳代				
【全体】		817	58.7	24.5	10.4	6.4
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	558	58.6	25.4	10.4	5.6
	非正社員	130	61.9	21.5	11.5	5.3
	自由業・自営業	129	55.9	23.4	9.6	11.1
		30歳代				
【全体】		710	51.9	29.7	10.9	7.4
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	530	54.5	29.1	10.6	5.9
	非正社員	59	52.8	32.1	9.1	5.9
	自由業・自営業	121	40.5	31.3	13.1	15.1
		40歳代				
【全体】		737	49.8	28.6	12.9	8.7
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	530	52.3	28.4	13.0	6.2
	非正社員	82	53.8	29.5	8.0	8.8
	自由業・自営業	125	36.4	28.6	15.6	19.4
		現在（50歳代）				
【全体】		370	42.8	27.8	16.7	12.8
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】 正社員	272	43.5	28.6	17.3	10.6
	非正社員	28	45.1	27.4	9.3	18.2
	自由業・自営業	70	39.1	24.9	17.0	19.1

図表 2-6-7 各年代別にみた「研修」のために使った時間の教育訓練プログラム別の構成比（正社員）

(単位：%)

	20歳代				30歳代				40歳代				現在(50歳代)					
	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	その他	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	その他	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	その他	有効 回答数	会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	その他		
		設備機器 メーカー・ コンピュー タ設置企 業等の社 外の組織 が提供す る講座・ コース等				設備機器 メーカー・ コンピュー タ設置企 業等の社 外の組織 が提供す る講座・ コース等				設備機器 メーカー・ コンピュー タ設置企 業等の社 外の組織 が提供す る講座・ コース等				設備機器 メーカー・ コンピュー タ設置企 業等の社 外の組織 が提供す る講座・ コース等				
<b>【従業員規模別】</b>																		
30人未満	106	48.0	32.2	13.2	6.6	38.7	17.6	4.6	89	35.9	34.2	23.6	6.3	45	24.8	33.2	24.0	
100人未満	74	50.5	28.9	14.3	6.2	35.2	12.9	8.8	67	38.4	35.6	17.8	8.2	35	34.6	41.3	16.4	
300人未満	62	51.1	31.9	10.4	6.6	32.3	12.3	4.2	57	46.0	35.1	16.8	2.2	25	40.0	24.0	28.2	
1,000人未満	71	55.1	23.9	14.7	6.4	23.1	13.0	8.1	69	59.8	24.1	8.3	7.8	32	40.8	36.3	19.8	
1,000人以上	143	67.2	22.9	6.0	3.9	25.9	5.5	4.6	146	58.9	26.0	8.2	7.0	81	54.5	24.0	12.4	
公務	92	71.6	15.3	7.0	6.1	21.8	6.1	6.1	88	64.8	21.1	8.5	5.6	43	54.3	16.7	15.2	
<b>【職種別】</b>																		
専門・技術職	194	57.9	23.8	12.0	6.4	29.8	13.4	6.4	185	47.7	29.8	15.5	7.0	106	43.0	27.8	17.3	
事務職	164	61.2	25.3	9.7	3.8	28.8	7.9	6.3	153	54.8	28.0	11.5	5.7	76	46.3	26.3	16.4	
営業・販売職	100	63.1	24.1	7.9	4.9	24.4	9.7	2.8	95	60.7	22.8	12.3	4.2	48	44.4	36.0	12.4	
サービス職	19	51.3	33.7	10.4	4.7	31.6	8.9	1.1	21	45.9	36.8	11.2	6.1	9	55.6	17.2	23.9	
現業職	44	55.7	24.1	13.9	6.3	31.6	12.3	4.1	42	55.7	24.2	15.1	5.0	13	43.4	30.5	24.5	
その他	32	48.6	32.7	5.9	12.8	36.5	7.0	14.0	30	44.5	36.8	6.0	12.7	16	23.4	25.9	31.3	

## (2) 自己啓発のために使った教育訓練プロバイダー

自己啓発のために使った教育訓練プロバイダーの構成比は、40歳代までは、各年代に関わらず、「会社等やグループ会社」が3割、「社外の教育訓練機関」が2割、「自学自習」が4割であるが、50歳では、「会社等やグループ会社」が減り、「社外の教育訓練機関」と「自学自習」が増え、2:3:4の割合になっている。こうした自己啓発のために使った教育訓練プロバイダーの推移を雇用形態別にみると、第一に、正社員では、40歳代までは、「会社等やグループ会社」が3割、「社外の教育訓練機関」が2割、「自学自習」が4割であったが、50歳代では、「会社等やグループ会社」が減り、「社外の教育訓練機関」と「自学自習」が増え、2:3:4の割合になっている。第二に、非正社員及び自由業・自営業では、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減る傾向にあり、50歳代では割合が大きく低下し、その傾向は非正社員で顕著にみられる（**図表 2-6-8**を参照）。

正社員の特徴に関して、職種別にみると、第一に、40歳代までは、サービス職を除けば、各年代に関わらず、「自学自習」の割合はほぼ同じである。第二に、50歳では、すべての職種で、「会社等やグループ会社」の割合が低い反面、「自学自習」の割合は高く、とくに、その傾向は現職業で顕著にみられる。第三に、サービス職を除くすべての職種で、年齢を経るにつれて、「会社等やグループ会社」の利用割合が減る傾向にある。また、従業員規模別にみると、第一に、すべての規模で、どの年代よりも50歳代で「自学自習」の割合が高くなっている。第二に、100人以上300名未満の企業に勤務している者を除けば、40歳代までは年代に関わらず、「自学自習」の割合はほぼ同じである（**図表 2-6-9**を参照）。

図表 2-6-8 各年代別にみた「自己啓発」のために使った時間の教育訓練プロバイダー別の構成比

(単位：%)

		有効回答数	会社等やグループ会社等が提供する講座・コース等	社外の教育訓練機関が提供する講座・コース等	設備機器メーカー・コンピュータ設置企業等の社外の組織が提供する講座・コース等	自学自習	その他
20歳代							
【全体】		828	32.0	17.3	6.3	41.3	3.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	556	32.1	17.8	6.9	40.5	2.8
	非正社員	131	33.3	16.8	6.2	41.2	2.5
	自由業・自営業	141	30.3	15.8	4.1	44.9	4.9
30歳代							
【全体】		735	29.9	18.3	6.6	42.1	3.1
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	542	30.6	19.4	6.9	40.6	2.5
	非正社員	63	32.4	15.0	5.2	44.3	3.2
	自由業・自営業	130	25.8	15.4	6.0	47.3	5.4
40歳代							
【全体】		783	27.3	19.2	8.0	42.0	3.4
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	549	29.3	19.9	8.6	40.1	2.0
	非正社員	93	24.2	18.0	5.0	44.6	8.2
	自由業・自営業	141	21.2	17.4	7.8	47.9	5.7
現在（50歳代）							
【全体】		394	15.2	20.9	10.0	47.3	6.5
雇用形態別の 特徴	【雇用形態】						
	正社員	277	16.2	21.6	10.7	47.7	3.8
	非正社員	40	7.4	30.3	6.8	45.6	10.0
	自由業・自営業	77	15.8	13.5	9.1	46.9	14.7

図表 2-6-9 各年代別にみた「研修」のために使った時間の教育訓練プログラムの構成比

(単位：%)

【従業員規模別】	20歳代			30歳代			40歳代			現在(50歳代)			その他										
	有効 回答数	会社等や フルタイム 会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	自 学 自 習	有効 回答数	会社等や フルタイム 会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	自 学 自 習	有効 回答数	会社等や フルタイム 会社等が 提供する 講座・ コース等	社外の教 育訓練機 関が提供 する講 座・コ ース等	自 学 自 習											
30人未満	103	24.1	23.0	7.3	44.0	1.7	27.3	9.7	40.9	2.8	102	19.5	27.5	7.2	44.0	1.8	46	12.8	24.8	11.3	45.3	5.8	
100人未満	74	26.8	17.2	11.6	41.2	3.1	20.1	6.1	45.8	3.0	74	18.9	24.1	11.1	43.7	2.2	36	5.6	27.7	9.6	51.2	5.8	
300人未満	64	30.9	17.0	9.3	36.4	6.4	17.9	7.1	43.2	5.6	61	23.4	24.1	10.0	39.8	2.6	26	18.5	10.6	20.0	49.0	1.9	
1,000人未満	71	29.8	16.2	8.6	43.4	2.0	16.1	8.9	43.2	1.6	68	34.3	12.8	7.5	44.9	0.4	32	17.1	18.9	12.5	47.7	3.8	
1,000人以上	144	39.0	18.7	4.4	35.3	2.6	19.8	6.0	32.9	1.3	145	36.0	18.8	9.7	32.9	2.6	86	21.5	20.5	6.1	49.3	2.6	
公務	87	39.0	14.5	3.8	40.3	2.4	14.5	4.5	39.9	3.0	87	37.5	13.2	6.8	40.1	2.4	40	15.0	18.5	15.8	48.8	2.0	
【職種別】																							
専門・技術職	194	28.0	16.0	7.9	45.9	2.2	19.8	7.4	43.2	2.7	191	25.4	20.1	11.1	41.2	2.3	115	14.5	20.5	13.5	47.3	4.2	
事務職	162	35.2	18.0	5.7	38.1	3.0	18.7	5.6	39.9	3.5	162	30.6	20.8	6.6	40.0	2.0	76	20.7	23.8	6.2	44.0	5.3	
営業・販売職	99	38.2	15.8	6.8	37.0	2.2	17.5	7.2	36.7	0.1	100	36.6	16.0	8.6	37.8	1.0	49	17.6	19.3	13.8	49.3	0.0	
サービス職	20	31.8	22.8	7.3	38.3	0.0	23	8.3	48.2	0.0	22	27.5	22.0	5.9	44.5	0.0	8	15.0	21.3	9.6	54.1	0.0	
現業職	43	37.1	18.0	6.7	32.8	5.3	19.4	7.6	32.8	3.4	39	36.7	20.2	8.0	32.6	2.6	11	6.4	32.8	2.7	57.2	0.9	
その他	34	19.1	26.9	6.0	43.2	4.7	24.5	6.3	43.7	6.3	32	18.8	24.7	6.3	45.3	5.0	15	11.7	10.7	10.3	57.3	10.0	

#### 4. 各年代の投資時間からみた教育訓練分野

投資時間からみた訓練分野の構成比は、40歳代までは、年齢を経るにつれて、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」及び「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」の配分割合が減り、これに対して、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」及び「OA・コンピュータ知識」の配分割合が多くなる傾向にあり、40歳代と50歳代の配分構成はほぼ同じである。また、「語学」に関しては、年代に関わらず、配分割合はほぼ同じである。

この配分割合の推移を雇用形態別にみると、第一に、正社員及び非正社員では、40歳までは、年齢を経るにつれて、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」及び「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」の配分割合が減りが、50歳代になると、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」は増える傾向にある。第二に、自由業・自営業では、各年代に関わらず、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」への配分割合はほぼ同じである。第三に、正社員では、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」及び「OA・コンピュータ知識」の配分割合が年齢を経るにつれて、多くなる傾向にあるが、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」に関しては、50歳代では減る傾向にある（**図表 2-6-10**を参照）。

正社員の特徴に関しては、職種別にみると、第一に、営業・販売職及び現業職では、年齢を経るにつれて、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」及び「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」の配分割合が減る傾向にある。第二に、専門・技術職、事務職及びサービス職では、年齢を経るにつれて、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」の配分割合が減る傾向にあるが、50歳代になると再び増える傾向にある。第三に、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」に関しては、現業職以外のすべての職種で、40歳までは、第四に、「OA・コンピュータ知識」に関しては、専門・技術職、事務職及び営業・販売職で、年齢を経るにつれて、配分割合が多くなる傾向にある。

従業員規模別にみると、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」については、すべての規模で、「仕事に必要な専門知識・技術・技能」については、従業員規模100人以上300人未満を除くすべての規模で、年齢を経るにつれて、配分割合が減る傾向にあるが、50歳代になると増える傾向にある。第二に、これに対して、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）」に関しては、すべての規模で、年齢を経るにつれて、配分割合が増える傾向にあるが、50歳代になると減る傾向にある。第三に、「OA・コンピュータ知識」に関しては、30人未満及び1000人以上の規模で、年齢を経るにつれて、配分割合が多くなる傾向にある（**図表 2-6-11**を参照）。

図表 2-6-10 各年代別にみた「研修と自己啓発」のために使った時間の分野別の構成比

(単位：%)

		有効回答数	ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	マネジメント(管理・監督能力を高める内容等)	仕事に必要な専門知識・技術・技能	語学	OA・コンピュータ知識	その他
		20歳代						
【全 体】		861	16.4	8.8	56.1	6.4	8.4	3.8
雇用形態別の特徴	【雇用形態】							
	正社員	579	16.8	8.9	55.5	6.8	8.8	3.2
	非正社員	139	17.6	5.8	56.8	6.6	7.8	5.4
	自由業・自営業	143	14.1	11.4	57.6	4.9	7.2	4.8
		30歳代						
【全 体】		756	11.0	15.6	52.8	6.7	9.5	4.4
雇用形態別の特徴	【雇用形態】							
	正社員	556	11.4	16.1	51.7	6.5	10.3	3.9
	非正社員	66	13.9	17.6	53.4	5.7	6.0	3.3
	自由業・自営業	134	7.9	12.6	57.1	7.8	8.0	6.6
		40歳代						
【全 体】		795	8.8	19.6	46.4	5.3	14.5	5.4
雇用形態別の特徴	【雇用形態】							
	正社員	558	9.2	22.3	44.5	5.0	15.0	4.1
	非正社員	94	11.1	15.3	47.7	8.2	10.9	6.8
	自由業・自営業	143	5.7	11.9	53.3	4.7	14.7	9.6
		現在(50歳代)						
【全 体】		464	5.6	13.8	49.0	7.0	15.2	9.3
雇用形態別の特徴	【雇用形態】							
	正社員	328	5.4	17.2	46.2	6.6	17.4	7.1
	非正社員	49	5.9	4.8	52.5	11.4	8.4	16.9
	自由業・自営業	87	6.2	6.2	57.6	6.2	10.6	13.2



図表 2-6-11 各年代別にみた「研修」のために使った時間の教育訓練プロバイダー別の構成比（正社員）

【従業員規模別】	(単位：%)																																
	20歳代				30歳代				40歳代				現在（50歳代）																				
	有効 回答数	ビジネ スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	OA、 コン ピュ ータ 知識	その他	有効 回答数	ビジネ スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	OA、 コン ピュ ータ 知識	その他	有効 回答数	ビジネ スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	OA、 コン ピュ ータ 知識	その他	有効 回答数	ビジネ スマ ナー等 のビジ ネスの 基礎知 識	OA、 コン ピュ ータ 知識	その他																	
30人未満	115	16.8	7.4	61.6	4.3	7.9	2.0	2.0	103	11.0	14.3	56.3	4.0	9.7	4.6	4.6	103	11.6	17.6	44.2	4.5	19.2	2.9	2.9	55	7.7	12.0	48.0	3.3	21.3	7.7		
100人未満	79	16.4	7.5	54.2	7.0	12.1	2.8	5.0	76	10.9	16.5	49.2	7.2	11.3	5.0	5.0	76	4.8	23.4	46.9	5.3	16.1	3.4	3.4	43	4.4	18.8	45.2	5.9	13.4	12.2		
300人未満	66	20.7	12.8	45.0	6.1	11.5	3.9	4.5	62	14.0	17.9	46.5	5.9	11.2	4.5	4.5	62	10.1	22.2	44.5	5.1	13.4	4.7	4.7	33	6.7	18.3	40.8	15.2	13.3	5.8		
1,000人未満	74	13.9	9.6	56.0	8.1	6.9	5.5	6.4	70	9.5	17.6	49.2	7.9	9.4	6.4	6.4	69	7.4	21.3	46.9	7.3	12.4	4.8	4.8	36	5.3	16.3	50.0	4.9	20.3	3.3		
1,000人以上	145	16.9	10.0	52.1	10.0	8.2	2.8	2.0	144	11.1	18.8	48.9	8.9	10.2	2.0	2.0	146	8.3	26.8	41.9	5.5	12.9	4.6	4.6	96	4.0	18.6	47.1	7.2	16.1	7.0		
公務	90	17.3	7.5	61.0	2.3	8.3	3.6	3.5	86	13.3	11.1	59.2	1.7	11.0	3.5	3.5	89	11.5	20.3	45.8	1.9	15.8	4.6	4.6	53	6.5	16.8	43.5	5.3	20.8	7.1		
【職種別】																																	
専門・技術職	201	10.3	6.5	63.4	7.6	9.0	3.2	2.9	190	6.8	12.9	58.6	7.6	11.2	2.9	2.9	191	5.6	20.3	49.2	7.0	14.8	3.2	3.2	131	3.0	14.0	50.5	7.9	18.0	6.5		
事務職	170	21.9	7.9	48.8	6.8	11.8	2.9	5.3	160	15.7	17.4	43.9	5.9	11.8	5.3	5.3	169	12.7	21.4	39.6	2.9	19.0	4.4	4.4	92	6.1	18.4	42.8	3.9	19.9	9.0		
営業・販売職	103	25.3	10.5	50.1	6.8	5.5	1.7	1.5	101	15.7	20.8	49.2	5.7	7.2	1.5	1.5	98	10.9	27.3	40.9	5.8	12.6	2.4	2.4	58	10.0	21.7	36.9	9.2	16.9	5.2		
サービスマン	22	18.8	10.6	54.0	5.8	7.6	3.2	2.3	22	13.9	18.0	42.3	11.9	11.7	2.3	2.3	22	14.1	32.7	36.6	1.6	10.0	5.0	5.0	11	10.0	25.0	54.1	0.0	10.9	0.0		
現業職	44	10.1	11.5	63.7	3.2	5.9	5.6	5.9	44	7.9	15.6	60.3	3.0	7.3	5.9	5.9	41	5.5	14.5	60.3	4.0	8.9	6.8	6.8	16	3.9	13.3	54.9	8.2	19.1	0.7		
その他	34	12.1	20.4	47.2	7.3	6.6	6.4	9.7	32	8.3	15.9	49.3	7.5	9.4	9.7	9.7	32	7.6	26.9	40.2	5.2	14.5	5.6	5.6	16	2.5	16.9	47.8	5.3	8.1	19.4		

## 5. 各年代の投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率

投資時間全体に占める資格取得のための時間の比率（以下、資格取得比率と呼ぶ）は、年齢を経るにつれて、低下する傾向にあり、この傾向はすべての雇用形態に同じようにみられる（図表 2-6-12 を参照）。

正社員の特徴に関しては、第一に、職種別にみると、専門・技術職で、年齢を経るにつれて、資格取得比率が低下する傾向にある。他方、専門・技術職以外の職種では、40歳代までは、比率はほぼ同じであるが、50歳代になると大きく低下する。第二に、従業員規模別にみると、公務員では、年齢を経るにつれて、資格取得比率が低下する傾向にある。民間企業では、概ね、40歳代まで、比率はほぼ同じである。

図表 2-6-12 各年代別にみた「研修や自己啓発」のために使った時間のうちで  
資格取得のために使った時間の割合

		20歳代		30歳代		40歳代		現在（50歳代）	
		有効 回答数	平均 （%）	有効 回答数	平均 （%）	有効 回答数	平均 （%）	有効 回答数	平均 （%）
【全 体】		946	31.3	829	28.1	881	25.6	509	17.6
雇用形 態別の 特徴	【雇用形態】								
	正社員	622	30.8	587	28.1	587	26.5	354	17.1
	非正社員	165	31.3	83	26.4	129	24.0	57	17.1
	自由業・自営業	160	33.5	159	29.2	165	23.4	98	16.4
正社員 の 特徴	【従業員規模別】								
	30人未満	131	34.2	121	34.9	124	30.2	65	24.4
	100人未満	91	31.0	87	31.3	88	29.9	47	17.1
	300人未満	73	31.3	67	28.5	68	29.0	36	12.7
	1,000人未満	73	30.8	68	27.4	68	21.3	40	20.6
	1,000人以上	155	30.0	146	24.1	142	25.4	97	16.6
	公務	86	24.4	82	20.7	81	20.6	56	9.5
	【職種別】								
	専門・技術職	206	34.5	197	28.4	197	28.2	138	17.1
	事務職	179	30.0	169	25.3	175	26.5	98	21.1
営業・販売職	114	25.0	103	28.0	99	25.5	64	13.2	
サービス職	25	30.4	26	35.4	27	30.4	13	19.5	
現業職	54	34.6	51	34.7	48	27.6	17	11.8	
その他	37	25.7	33	25.8	34	19.1	20	11.7	

## 6. 各年代の能力開発活動の評価

各年代の能力開発活動が現在の仕事にどの程度役立っているのかについてみると、現在の能力開発活動の評価が最も高く、20歳代、30歳代及び40歳代の能力開発活動の評価に大きな差は見られない（図表 2-6-13 を参照）。こうした能力開発活動の評価の推移を雇用形態別にみても変わらない。

正社員の特徴に関しては、職種別にみると、第一に、すべての職種で、現在の能力開発活動の評価が最も高くなっている。第二に、専門・技術職で、現在を含め各年代の評価の差が見られないが、これに対して、営業・販売職及び現業職では、20歳代と現在の評価の間には差が見られる。また、従業員規模別にみると、従業員規模 300 人以上 1,000 名未満の勤務者を除けば、規模に関わらず、現在の能力開発活動の評価が最も高くなっている。第二に、従業員規模 300 人以上 1,000 未満の勤務者で、現在を含め各年代の評価の差が見られないが、これに対して、従業員規模 100 人以上 300 人未満では、20歳代と現在の評価の間には差が見られる。

図表 2-6-13 各年代別にみた実施した「研修や自己啓発」の現在の仕事への貢献度

		20歳代		30歳代		40歳代		現在 (50歳代)	
		TOTAL	得点	TOTAL	得点	TOTAL	得点	TOTAL	貢献度指数
【全 体】		1047	6.1	935	6.2	1029	6.2	509	6.7
雇用形態別の特徴	【雇用形態】								
	正社員	675	6.2	650	6.4	678	6.3	354	6.6
	非正社員	199	5.3	109	5.1	162	5.2	57	6.3
	自由業・自営業	173	6.5	176	6.4	189	6.6	98	7.1
正社員の特徴	【従業員規模別】								
	30人未満	147	6.1	141	6.0	147	6.1	65	6.8
	100人未満	98	6.2	96	6.3	102	6.2	47	6.8
	300人未満	81	5.8	74	6.2	78	6.0	36	6.5
	1,000人未満	79	6.4	77	6.6	79	6.6	40	6.5
	1,000人以上	158	6.3	151	6.4	157	6.4	97	6.6
	公務	96	6.4	93	6.7	97	6.6	56	6.6
	【職種別】								
	専門・技術職	222	6.6	216	6.6	222	6.6	138	6.6
	事務職	195	6.1	189	6.1	203	6.2	98	6.6
	営業・販売職	122	5.9	111	6.3	118	6.3	64	6.7
サービス職	27	6.0	28	6.3	29	5.9	13	6.5	
現業職	64	5.4	63	5.9	60	5.6	17	6.2	
その他	38	6.6	35	6.7	39	6.3	20	7.2	

(注) 貢献度指数 = (「大いに役立った」×9 + … + 「全く役に立たなかった」×1) を (総数 - 無回答) で除した値