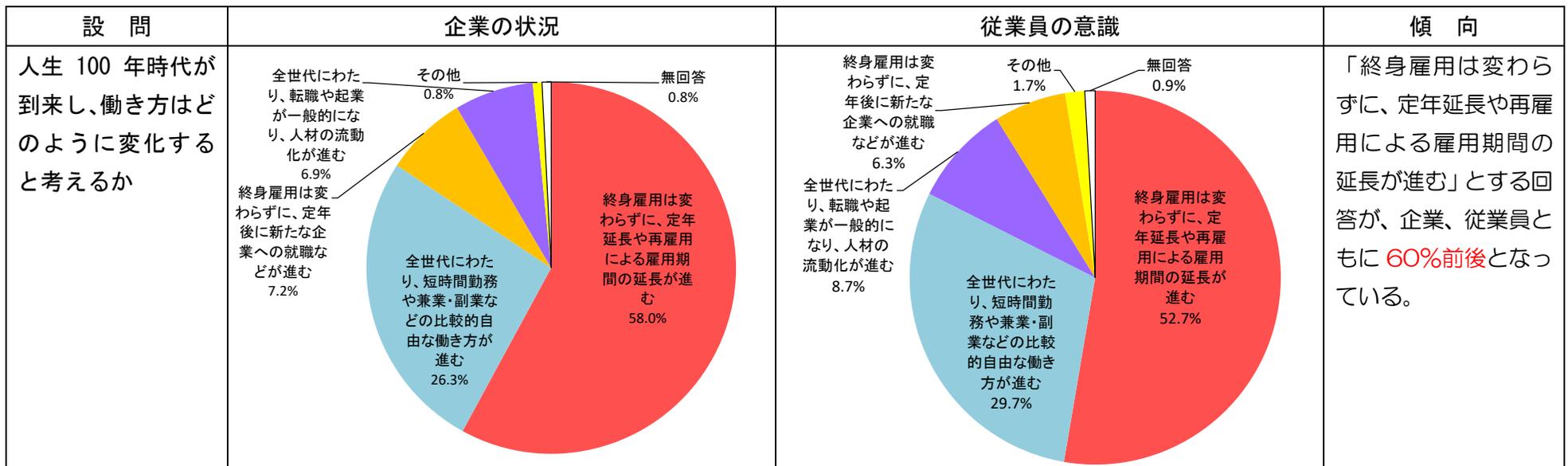
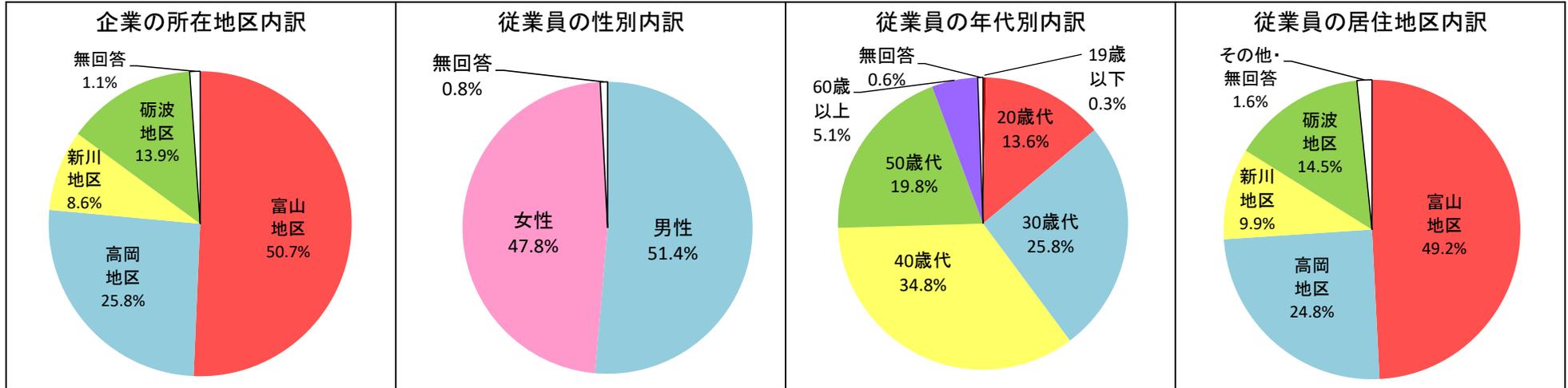


# リカレント教育等に関するニーズ調査回答結果 (抜粋)

# 1. 人生 100 年時代を迎えての働き方の変化について ①

調査対象者・・・県内企業に本社がある企業のうち、従業員 10 人以上の企業及びその従業員（産業分類/従業員規模に応じて、偏りなく選定）  
 調査対象数及び回答数 企業 1,350 社（361 社）、従業員 3,300 名（860 名）



# 1. 人生 100 年時代を迎えての働き方の変化について ②

設 問	企業の状況	従業員の意識	傾 向																																				
<p>従業員に何歳まで働いてもらいたいのか。</p> <p>（何歳まで働きたいか又は働く必要があるか）</p>	<p>企業の状況</p> <table border="1"> <tr><th>年齢範囲</th><th>割合</th></tr> <tr><td>65歳くらいまで</td><td>44.3%</td></tr> <tr><td>健康や体力・能力に支障がない限り何歳でも</td><td>25.2%</td></tr> <tr><td>70歳くらいまで</td><td>20.5%</td></tr> <tr><td>75歳くらいまで</td><td>4.2%</td></tr> <tr><td>80歳くらいまで</td><td>0.3%</td></tr> <tr><td>60歳くらいまで</td><td>3.9%</td></tr> <tr><td>その他</td><td>1.4%</td></tr> <tr><td>無回答</td><td>0.3%</td></tr> </table>	年齢範囲	割合	65歳くらいまで	44.3%	健康や体力・能力に支障がない限り何歳でも	25.2%	70歳くらいまで	20.5%	75歳くらいまで	4.2%	80歳くらいまで	0.3%	60歳くらいまで	3.9%	その他	1.4%	無回答	0.3%	<p>従業員の意識</p> <table border="1"> <tr><th>年齢範囲</th><th>割合</th></tr> <tr><td>65歳くらいまで</td><td>41.9%</td></tr> <tr><td>健康や体力・能力に支障がない限り何歳でも</td><td>15.0%</td></tr> <tr><td>70歳くらいまで</td><td>16.0%</td></tr> <tr><td>60歳くらいまで</td><td>21.0%</td></tr> <tr><td>75歳くらいまで</td><td>2.8%</td></tr> <tr><td>80歳くらいまで</td><td>0.1%</td></tr> <tr><td>その他</td><td>2.9%</td></tr> <tr><td>無回答</td><td>0.2%</td></tr> </table>	年齢範囲	割合	65歳くらいまで	41.9%	健康や体力・能力に支障がない限り何歳でも	15.0%	70歳くらいまで	16.0%	60歳くらいまで	21.0%	75歳くらいまで	2.8%	80歳くらいまで	0.1%	その他	2.9%	無回答	0.2%	<p>65 歳までが一番多い点では一致しているが、企業の希望の方が、従業員の意識よりも、高齢まで働いてもらいたいものとなっている。</p>
年齢範囲	割合																																						
65歳くらいまで	44.3%																																						
健康や体力・能力に支障がない限り何歳でも	25.2%																																						
70歳くらいまで	20.5%																																						
75歳くらいまで	4.2%																																						
80歳くらいまで	0.3%																																						
60歳くらいまで	3.9%																																						
その他	1.4%																																						
無回答	0.3%																																						
年齢範囲	割合																																						
65歳くらいまで	41.9%																																						
健康や体力・能力に支障がない限り何歳でも	15.0%																																						
70歳くらいまで	16.0%																																						
60歳くらいまで	21.0%																																						
75歳くらいまで	2.8%																																						
80歳くらいまで	0.1%																																						
その他	2.9%																																						
無回答	0.2%																																						
<p>その年齢まで働いてもらいたいと考える理由</p> <p>（その年齢まで働きたい又は働く必要があると考える理由）</p>	<p>企業の状況</p> <table border="1"> <tr><th>理由</th><th>割合</th></tr> <tr><td>一般的に、求められる業務に体力や能力がついていける年齢がそのくらいまでと考えるため</td><td>42.1%</td></tr> <tr><td>人手不足により、従業員の割当を考慮するとそのくらいの年齢となるため</td><td>20.2%</td></tr> <tr><td>従業員のスキル(技術・技能)が欠かせないため</td><td>15.8%</td></tr> <tr><td>年金の受給開始年齢等を考慮して</td><td>13.6%</td></tr> <tr><td>その他</td><td>3.9%</td></tr> <tr><td>無回答</td><td>4.4%</td></tr> </table>	理由	割合	一般的に、求められる業務に体力や能力がついていける年齢がそのくらいまでと考えるため	42.1%	人手不足により、従業員の割当を考慮するとそのくらいの年齢となるため	20.2%	従業員のスキル(技術・技能)が欠かせないため	15.8%	年金の受給開始年齢等を考慮して	13.6%	その他	3.9%	無回答	4.4%	<p>従業員の意識</p> <table border="1"> <tr><th>理由</th><th>割合</th></tr> <tr><td>経済的な理由のため</td><td>43.3%</td></tr> <tr><td>今の仕事に体力や能力がついていける年齢がそのくらいまでと考えるため</td><td>36.0%</td></tr> <tr><td>今の職場の先輩がそのくらいの年齢まで働いているため</td><td>5.7%</td></tr> <tr><td>自分のスキル(技術・技能)を活かしたいため</td><td>5.9%</td></tr> <tr><td>その他</td><td>5.1%</td></tr> <tr><td>無回答</td><td>4.0%</td></tr> </table>	理由	割合	経済的な理由のため	43.3%	今の仕事に体力や能力がついていける年齢がそのくらいまでと考えるため	36.0%	今の職場の先輩がそのくらいの年齢まで働いているため	5.7%	自分のスキル(技術・技能)を活かしたいため	5.9%	その他	5.1%	無回答	4.0%	<p>企業では、高齢の従業員のスキル・体力を評価して勤務を求めていることに対し、従業員側の理由の 1 位は経済的な理由となっており、<b>両者の理由の順位に隔たり</b>が見られる。</p>								
理由	割合																																						
一般的に、求められる業務に体力や能力がついていける年齢がそのくらいまでと考えるため	42.1%																																						
人手不足により、従業員の割当を考慮するとそのくらいの年齢となるため	20.2%																																						
従業員のスキル(技術・技能)が欠かせないため	15.8%																																						
年金の受給開始年齢等を考慮して	13.6%																																						
その他	3.9%																																						
無回答	4.4%																																						
理由	割合																																						
経済的な理由のため	43.3%																																						
今の仕事に体力や能力がついていける年齢がそのくらいまでと考えるため	36.0%																																						
今の職場の先輩がそのくらいの年齢まで働いているため	5.7%																																						
自分のスキル(技術・技能)を活かしたいため	5.9%																																						
その他	5.1%																																						
無回答	4.0%																																						

## 2. リカレント教育等への対応について ①

設 問	企業の状況	従業員の意識	傾 向
従業員のスキルに不安を感じているか (仕事の技術等の進展や雇用環境の変化に対して不安を感じているか)	<p>無回答 0.8%</p> <p>感じていない 14.1%</p> <p>非常に感じている 23.5%</p> <p>ある程度感じている 61.6%</p>	<p>無回答 0.3%</p> <p>感じていない 22.0%</p> <p>非常に感じている 16.5%</p> <p>ある程度感じている 61.2%</p>	企業と従業員とのいずれも、スキルに不安を感じているとしている割合が <b>80%程度</b> と大半を占めているが、企業の方が危機感が高くなっている。
今後、リカレント教育を推進していくべきと思うか	<p>無回答 3.0%</p> <p>全く推進する必要はない 1.1%</p> <p>どちらかといえば推進する必要は感じない 16.6%</p> <p>積極的に推進すべき 19.7%</p> <p>どちらかといえば推進すべき 59.6%</p>	<p>無回答 1.9%</p> <p>全く推進する必要はない 2.7%</p> <p>どちらかといえば推進する必要は感じない 11.2%</p> <p>積極的に推進すべき 27.3%</p> <p>どちらかといえば推進すべき 56.9%</p>	企業と従業員とのいずれも、推進すべきと考える割合が、 <b>80%程度</b> となっている。

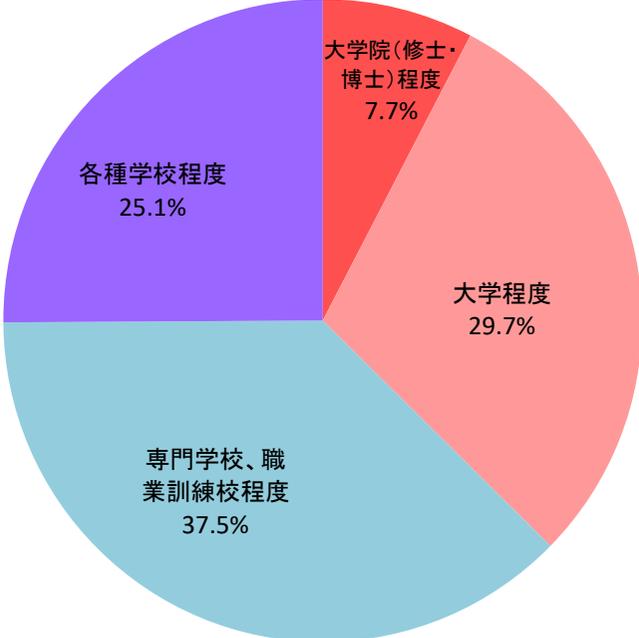
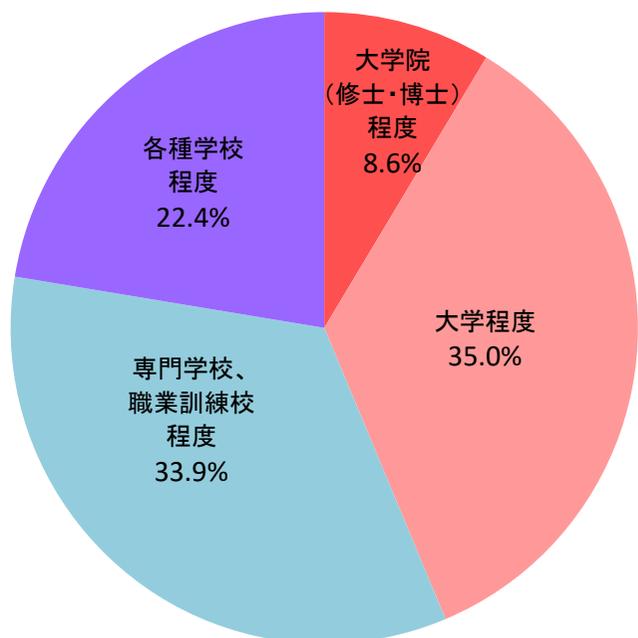
## 2. リカレント教育等への対応について ②

設 問	企業の状況	従業員の意識	傾 向																																				
<p>リカレント教育等の人材育成に取り組んでいること</p> <p>（技術の高度化等の変化に備え、取り組んでいること）</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>理由</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>国や県、経済団体などが実施する研修への派遣</td> <td>39.7%</td> </tr> <tr> <td>資格取得等に向けた通信教育やインターネットの学習サービスの費用への支援</td> <td>29.6%</td> </tr> <tr> <td>資格取得等に向けた専門学校等の費用支援</td> <td>16.0%</td> </tr> <tr> <td>ポリテクセンターや技術専門学院で実施する在職者訓練への派遣</td> <td>6.5%</td> </tr> <tr> <td>大学院や大学等への社会人入学の派遣</td> <td>1.3%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>11.1%</td> </tr> <tr> <td>取り組んでいない</td> <td>28.7%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>0.7%</td> </tr> </tbody> </table>	理由	割合	国や県、経済団体などが実施する研修への派遣	39.7%	資格取得等に向けた通信教育やインターネットの学習サービスの費用への支援	29.6%	資格取得等に向けた専門学校等の費用支援	16.0%	ポリテクセンターや技術専門学院で実施する在職者訓練への派遣	6.5%	大学院や大学等への社会人入学の派遣	1.3%	その他	11.1%	取り組んでいない	28.7%	無回答	0.7%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>理由</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>関係する本、雑誌、インターネットのホームページ等により、情報収集や学習をしている</td> <td>43.6%</td> </tr> <tr> <td>講習会、研修会等に参加して、情報収集や学習をしている</td> <td>29.4%</td> </tr> <tr> <td>会社の同僚や友人、知人と勉強会を開催し、情報収集や学習をしている</td> <td>8.4%</td> </tr> <tr> <td>通信教育やインターネットの学習サービスにより、学習している</td> <td>2.8%</td> </tr> <tr> <td>大学や専門学校等に通って、学習している</td> <td>0.5%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>1.3%</td> </tr> <tr> <td>何もしていない</td> <td>38.0%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>0.2%</td> </tr> </tbody> </table>	理由	割合	関係する本、雑誌、インターネットのホームページ等により、情報収集や学習をしている	43.6%	講習会、研修会等に参加して、情報収集や学習をしている	29.4%	会社の同僚や友人、知人と勉強会を開催し、情報収集や学習をしている	8.4%	通信教育やインターネットの学習サービスにより、学習している	2.8%	大学や専門学校等に通って、学習している	0.5%	その他	1.3%	何もしていない	38.0%	無回答	0.2%	<p>企業、従業員とも、6割から7割くらいが、スキルアップに取り組んでおり、企業は「県等の研修への派遣」、従業員は、「本やネットでの学習」が最も多い。</p>
理由	割合																																						
国や県、経済団体などが実施する研修への派遣	39.7%																																						
資格取得等に向けた通信教育やインターネットの学習サービスの費用への支援	29.6%																																						
資格取得等に向けた専門学校等の費用支援	16.0%																																						
ポリテクセンターや技術専門学院で実施する在職者訓練への派遣	6.5%																																						
大学院や大学等への社会人入学の派遣	1.3%																																						
その他	11.1%																																						
取り組んでいない	28.7%																																						
無回答	0.7%																																						
理由	割合																																						
関係する本、雑誌、インターネットのホームページ等により、情報収集や学習をしている	43.6%																																						
講習会、研修会等に参加して、情報収集や学習をしている	29.4%																																						
会社の同僚や友人、知人と勉強会を開催し、情報収集や学習をしている	8.4%																																						
通信教育やインターネットの学習サービスにより、学習している	2.8%																																						
大学や専門学校等に通って、学習している	0.5%																																						
その他	1.3%																																						
何もしていない	38.0%																																						
無回答	0.2%																																						
<p>リカレント教育等に取り組んでいない理由や課題</p> <p>（スキルの向上、習得に向けた取組を行う上での課題）</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>理由</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>従業員に学習させる(業務を離れる)時間を割けない(人員が足りなくなる)</td> <td>59.1%</td> </tr> <tr> <td>費用が負担できない</td> <td>31.8%</td> </tr> <tr> <td>自社にあったリカレント教育の内容がない</td> <td>30.7%</td> </tr> <tr> <td>人員を育成しても辞めてしまう</td> <td>14.8%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>8.0%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>1.1%</td> </tr> </tbody> </table>	理由	割合	従業員に学習させる(業務を離れる)時間を割けない(人員が足りなくなる)	59.1%	費用が負担できない	31.8%	自社にあったリカレント教育の内容がない	30.7%	人員を育成しても辞めてしまう	14.8%	その他	8.0%	無回答	1.1%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>理由</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>仕事が忙しくて、スキルの向上・習得のための余裕がない</td> <td>32.1%</td> </tr> <tr> <td>家事・育児が忙しくて、スキルの向上・習得のための余裕がない</td> <td>19.4%</td> </tr> <tr> <td>スキルの向上・習得にかかる経済的負担が重い</td> <td>15.6%</td> </tr> <tr> <td>自分の求めるスキルにあった学校、研修会がない</td> <td>4.6%</td> </tr> <tr> <td>会社の理解がない(学校等への通学日の残業命令、人事評価につながらない等)</td> <td>3.6%</td> </tr> <tr> <td>家族の理解がない</td> <td>1.5%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>1.2%</td> </tr> <tr> <td>特に課題はない</td> <td>14.2%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>36.5%</td> </tr> </tbody> </table>	理由	割合	仕事が忙しくて、スキルの向上・習得のための余裕がない	32.1%	家事・育児が忙しくて、スキルの向上・習得のための余裕がない	19.4%	スキルの向上・習得にかかる経済的負担が重い	15.6%	自分の求めるスキルにあった学校、研修会がない	4.6%	会社の理解がない(学校等への通学日の残業命令、人事評価につながらない等)	3.6%	家族の理解がない	1.5%	その他	1.2%	特に課題はない	14.2%	無回答	36.5%	<p>企業と従業員とのいずれも、業務により時間の余裕がないことが第1位となっている。また、企業においては、求めるリカレント教育がないことの割合が従業員に比べて高い。</p>		
理由	割合																																						
従業員に学習させる(業務を離れる)時間を割けない(人員が足りなくなる)	59.1%																																						
費用が負担できない	31.8%																																						
自社にあったリカレント教育の内容がない	30.7%																																						
人員を育成しても辞めてしまう	14.8%																																						
その他	8.0%																																						
無回答	1.1%																																						
理由	割合																																						
仕事が忙しくて、スキルの向上・習得のための余裕がない	32.1%																																						
家事・育児が忙しくて、スキルの向上・習得のための余裕がない	19.4%																																						
スキルの向上・習得にかかる経済的負担が重い	15.6%																																						
自分の求めるスキルにあった学校、研修会がない	4.6%																																						
会社の理解がない(学校等への通学日の残業命令、人事評価につながらない等)	3.6%																																						
家族の理解がない	1.5%																																						
その他	1.2%																																						
特に課題はない	14.2%																																						
無回答	36.5%																																						

## 2. リカレント教育等への対応について ③

設 問	企業の状況	従業員の意識	傾 向																																		
<p>将来的なりカレント教育等の人材育成やその拡充への意欲について</p> <p>(従業員個人がスキルの向上、新たな取得に対して、会社に求めるもの)</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>意欲</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>具体的な予定はまだないが、取り組みたいと考えている</td> <td>31.3%</td> </tr> <tr> <td>具体的な予定はまだないが、現在の取組を拡充していきたいと考えている</td> <td>21.9%</td> </tr> <tr> <td>現在の取組で十分で、拡充する考えはない</td> <td>16.1%</td> </tr> <tr> <td>取り組む考えはない</td> <td>14.4%</td> </tr> <tr> <td>現在の取組を拡充していく予定である</td> <td>11.1%</td> </tr> <tr> <td>取り組んでいく予定である</td> <td>4.4%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>0.8%</td> </tr> </tbody> </table>	意欲	割合	具体的な予定はまだないが、取り組みたいと考えている	31.3%	具体的な予定はまだないが、現在の取組を拡充していきたいと考えている	21.9%	現在の取組で十分で、拡充する考えはない	16.1%	取り組む考えはない	14.4%	現在の取組を拡充していく予定である	11.1%	取り組んでいく予定である	4.4%	無回答	0.8%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>意識</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人事評価や処遇への反映</td> <td>21.8%</td> </tr> <tr> <td>生産性の向上、長時間労働の削減などによる働き方改革</td> <td>21.0%</td> </tr> <tr> <td>自主勉強会への支援(費用支援、会議室の提供等)</td> <td>11.5%</td> </tr> <tr> <td>大学、専門学校等への就学に対する会社の支援(休暇制度、短時間勤務制度の制定など)</td> <td>10.3%</td> </tr> <tr> <td>大学、専門学校等への就学に対する会社の費用支援(補助)</td> <td>9.1%</td> </tr> <tr> <td>会社負担による大学院等への派遣(社会人入学)</td> <td>2.8%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>4.4%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>46.8%</td> </tr> </tbody> </table>	意識	割合	人事評価や処遇への反映	21.8%	生産性の向上、長時間労働の削減などによる働き方改革	21.0%	自主勉強会への支援(費用支援、会議室の提供等)	11.5%	大学、専門学校等への就学に対する会社の支援(休暇制度、短時間勤務制度の制定など)	10.3%	大学、専門学校等への就学に対する会社の費用支援(補助)	9.1%	会社負担による大学院等への派遣(社会人入学)	2.8%	その他	4.4%	無回答	46.8%	<p>リカレント教育に取り組む(拡充)したいと考えている企業が多い傾向にあるが、具体的な予定は立っていない企業が上位にある。</p> <p>従業員については、経済的な支援よりも、処遇や環境の整備を求めている傾向にある。</p>
意欲	割合																																				
具体的な予定はまだないが、取り組みたいと考えている	31.3%																																				
具体的な予定はまだないが、現在の取組を拡充していきたいと考えている	21.9%																																				
現在の取組で十分で、拡充する考えはない	16.1%																																				
取り組む考えはない	14.4%																																				
現在の取組を拡充していく予定である	11.1%																																				
取り組んでいく予定である	4.4%																																				
無回答	0.8%																																				
意識	割合																																				
人事評価や処遇への反映	21.8%																																				
生産性の向上、長時間労働の削減などによる働き方改革	21.0%																																				
自主勉強会への支援(費用支援、会議室の提供等)	11.5%																																				
大学、専門学校等への就学に対する会社の支援(休暇制度、短時間勤務制度の制定など)	10.3%																																				
大学、専門学校等への就学に対する会社の費用支援(補助)	9.1%																																				
会社負担による大学院等への派遣(社会人入学)	2.8%																																				
その他	4.4%																																				
無回答	46.8%																																				
<p>将来的なりカレント教育等への取組内容、拡充内容</p> <p>(スキルの向上、新たな取得が促進されると考える会社の支援は何か)</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>支援内容</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>国や県、経済団体などが実施する研修への派遣</td> <td>23.9%</td> </tr> <tr> <td>資格取得等に向けた専門学校等の費用支援</td> <td>15.4%</td> </tr> <tr> <td>ポリテクセンターや技術専門学校で実施する在職者訓練への派遣</td> <td>8.5%</td> </tr> <tr> <td>大学院や大学等への社会人入学の派遣</td> <td>1.6%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>10.1%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>56.9%</td> </tr> </tbody> </table>	支援内容	割合	国や県、経済団体などが実施する研修への派遣	23.9%	資格取得等に向けた専門学校等の費用支援	15.4%	ポリテクセンターや技術専門学校で実施する在職者訓練への派遣	8.5%	大学院や大学等への社会人入学の派遣	1.6%	その他	10.1%	無回答	56.9%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>意識</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人事評価や処遇への反映</td> <td>50.8%</td> </tr> <tr> <td>生産性の向上、長時間労働の削減などによる働き方改革</td> <td>40.5%</td> </tr> <tr> <td>大学、専門学校等への就学に対する会社の支援(休暇制度、短時間勤務制度の制定など)</td> <td>34.3%</td> </tr> <tr> <td>自主勉強会への支援(費用支援、会議室の提供等)</td> <td>31.6%</td> </tr> <tr> <td>大学、専門学校等への就学に対する会社の費用支援(補助)</td> <td>27.2%</td> </tr> <tr> <td>会社負担による大学院等への派遣(社会人入学)</td> <td>13.8%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>3.7%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>2.7%</td> </tr> </tbody> </table>	意識	割合	人事評価や処遇への反映	50.8%	生産性の向上、長時間労働の削減などによる働き方改革	40.5%	大学、専門学校等への就学に対する会社の支援(休暇制度、短時間勤務制度の制定など)	34.3%	自主勉強会への支援(費用支援、会議室の提供等)	31.6%	大学、専門学校等への就学に対する会社の費用支援(補助)	27.2%	会社負担による大学院等への派遣(社会人入学)	13.8%	その他	3.7%	無回答	2.7%	<p>企業については、無回答が一番多いが、研修への派遣、費用支援などが上位にある。</p> <p>従業員については、経済的な支援よりも、処遇や環境の整備を求めている傾向にある。</p>		
支援内容	割合																																				
国や県、経済団体などが実施する研修への派遣	23.9%																																				
資格取得等に向けた専門学校等の費用支援	15.4%																																				
ポリテクセンターや技術専門学校で実施する在職者訓練への派遣	8.5%																																				
大学院や大学等への社会人入学の派遣	1.6%																																				
その他	10.1%																																				
無回答	56.9%																																				
意識	割合																																				
人事評価や処遇への反映	50.8%																																				
生産性の向上、長時間労働の削減などによる働き方改革	40.5%																																				
大学、専門学校等への就学に対する会社の支援(休暇制度、短時間勤務制度の制定など)	34.3%																																				
自主勉強会への支援(費用支援、会議室の提供等)	31.6%																																				
大学、専門学校等への就学に対する会社の費用支援(補助)	27.2%																																				
会社負担による大学院等への派遣(社会人入学)	13.8%																																				
その他	3.7%																																				
無回答	2.7%																																				

## 2. リカレント教育等への対応について ④

設 問	企業の状況	従業員の意識	傾 向																				
<p>リカレント教育に求めるレベル</p> <p>〔教育機関で学ばないレベル〕</p> <p>※教育分野ごとの合計に対する割合</p>	 <table border="1"> <caption>企業の状況</caption> <thead> <tr> <th>教育レベル</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大学院(修士・博士)程度</td> <td>7.7%</td> </tr> <tr> <td>大学程度</td> <td>29.7%</td> </tr> <tr> <td>専門学校、職業訓練校程度</td> <td>37.5%</td> </tr> <tr> <td>各種学校程度</td> <td>25.1%</td> </tr> </tbody> </table>	教育レベル	割合	大学院(修士・博士)程度	7.7%	大学程度	29.7%	専門学校、職業訓練校程度	37.5%	各種学校程度	25.1%	 <table border="1"> <caption>従業員の意識</caption> <thead> <tr> <th>教育レベル</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大学院(修士・博士)程度</td> <td>8.6%</td> </tr> <tr> <td>大学程度</td> <td>35.0%</td> </tr> <tr> <td>専門学校、職業訓練校程度</td> <td>33.9%</td> </tr> <tr> <td>各種学校程度</td> <td>22.4%</td> </tr> </tbody> </table>	教育レベル	割合	大学院(修士・博士)程度	8.6%	大学程度	35.0%	専門学校、職業訓練校程度	33.9%	各種学校程度	22.4%	<p>大学程度のレベルを求める者の割合が30～35%、専門学校、職業訓練校等程度のレベルを求める者の割合が1/3超程度と企業と従業員で概ね同様の傾向にある。</p> <p>大学院、大学、専門学校、職業訓練校程度の一定のレベル以上の教育を求める者が3/4程度となっている。</p>
教育レベル	割合																						
大学院(修士・博士)程度	7.7%																						
大学程度	29.7%																						
専門学校、職業訓練校程度	37.5%																						
各種学校程度	25.1%																						
教育レベル	割合																						
大学院(修士・博士)程度	8.6%																						
大学程度	35.0%																						
専門学校、職業訓練校程度	33.9%																						
各種学校程度	22.4%																						