

平成 3 0 年度 リカレント教育等に関するニーズ調査 回答結果（抜粋）

調査実施・・・平成 30 年度 富山県商工労働部

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）

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 80%程度 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、 80%程度 となっている。

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>従業員のス��ルに不安を感じているか</p> <p>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>	<p>※「今後、リカレント教育を推進していくべきか」の回答別クロス集計</p>		<p>企業、従業員とも、ス��ル等に不安を感じている者とリカレント教育の推進については、相関関係が見られる。</p>																																																		
	<table border="1"> <caption>企業の状況 (今後、リカレント教育を推進していくべきか)</caption> <thead> <tr> <th>回答</th> <th>非常に感じている</th> <th>ある程度感じている</th> <th>感じていない</th> <th>無回答</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>積極的に推進すべき</td> <td>46.5%</td> <td>50.7%</td> <td>2.8%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば推進すべき</td> <td>18.6%</td> <td>67.9%</td> <td>12.6%</td> <td>0.9%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば推進する必要は感じない</td> <td>16.7%</td> <td>48.3%</td> <td>33.3%</td> <td>1.7%</td> </tr> <tr> <td>全く推進する必要は感じない</td> <td>25.0%</td> <td>25.0%</td> <td>50.0%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	回答	非常に感じている	ある程度感じている	感じていない	無回答	積極的に推進すべき	46.5%	50.7%	2.8%		どちらかといえば推進すべき	18.6%	67.9%	12.6%	0.9%	どちらかといえば推進する必要は感じない	16.7%	48.3%	33.3%	1.7%	全く推進する必要は感じない	25.0%	25.0%	50.0%		<table border="1"> <caption>従業員の意識 (今後、リカレント教育を推進していくべきか)</caption> <thead> <tr> <th>回答</th> <th>非常に感じている</th> <th>ある程度感じている</th> <th>感じていない</th> <th>無回答</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>積極的に推進すべき</td> <td>20.9%</td> <td>60.9%</td> <td>17.4%</td> <td>0.9%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば推進すべき</td> <td>15.7%</td> <td>63.3%</td> <td>20.8%</td> <td>0.2%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば推進する必要は感じない</td> <td>9.4%</td> <td>59.4%</td> <td>31.3%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>全く推進する必要は感じない</td> <td>17.4%</td> <td>30.4%</td> <td>52.2%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	回答	非常に感じている	ある程度感じている	感じていない	無回答	積極的に推進すべき	20.9%	60.9%	17.4%	0.9%	どちらかといえば推進すべき	15.7%	63.3%	20.8%	0.2%	どちらかといえば推進する必要は感じない	9.4%	59.4%	31.3%		全く推進する必要は感じない	17.4%	30.4%	52.2%		
回答	非常に感じている	ある程度感じている	感じていない	無回答																																																	
積極的に推進すべき	46.5%	50.7%	2.8%																																																		
どちらかといえば推進すべき	18.6%	67.9%	12.6%	0.9%																																																	
どちらかといえば推進する必要は感じない	16.7%	48.3%	33.3%	1.7%																																																	
全く推進する必要は感じない	25.0%	25.0%	50.0%																																																		
回答	非常に感じている	ある程度感じている	感じていない	無回答																																																	
積極的に推進すべき	20.9%	60.9%	17.4%	0.9%																																																	
どちらかといえば推進すべき	15.7%	63.3%	20.8%	0.2%																																																	
どちらかといえば推進する必要は感じない	9.4%	59.4%	31.3%																																																		
全く推進する必要は感じない	17.4%	30.4%	52.2%																																																		
<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"> <caption>企業の状況 (人材育成・技術高度化)</caption> <thead> <tr> <th>取り組み</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>	取り組み	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"> <caption>従業員の意識 (人材育成・技術高度化)</caption> <thead> <tr> <th>取り組み</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>	取り組み	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��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> <p>一方で、取り組んでいない企業や従業員の割合も、3割から4割程度と高い。</p>														
取り組み	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%																																																				
取り組み	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%																																																				

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>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"> <caption>企業の状況 (理由)</caption> <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"> <caption>従業員の意識 (理由)</caption> <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・習得にけ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・習得にけ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・習得にけ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>将来的なリ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"> <caption>企業の状況 (意欲)</caption> <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"> <caption>従業員の意識 (期待)</caption> <thead> <tr> <th>期待</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>	期待	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)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。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%																																				
期待	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%																																				

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>将来的なリ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 style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block;">従業員個人がスキルの向上等に向けて、取り組んでいるもの</p>	<p>※「今後、リカレント教育を推進していくべきか」の回答別クロス集計</p>	<p>従業員の意識の回答別クロス集計</p>	<p>企業、従業員とも、リカレント教育の推進の意欲が強いほど、リカレント教育に対する意欲が強い。</p>
<p>将来的なリ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 style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block;">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>	<p>※「従業員のスキル又は自分が従事している技術の進展等に不安を感じているか」の回答別クロス集計</p>	<p>従業員の意識の回答別クロス集計</p>	<p>企業については、スキル等に不安を感じている者とリカレント教育の推進には相関関係が見られるが、従業員については、さほど大きな差は見受けられない。</p>

リカレント教育等への対応について ⑤

設 問	企業の状況	従業員の意識	傾 向																																
<p>将来的なリ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"> <caption>企業の状況 (支援方法別の割合)</caption> <thead> <tr> <th>支援方法</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院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>	支援方法	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院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"> <caption>従業員の意識 (意識の要因別の割合)</caption> <thead> <tr> <th>意識の要因</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>	意識の要因	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。また、会社負担の大学等への派遣の希望も企業に比べて高い。</p>
支援方法	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院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%																																		
意識の要因	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>リカレント教育に求めるレベル</p> <p>(教育機関で学びたいレベル)</p> <p>※教育分野ごとの合計に対する割合</p>	<table border="1"> <caption>企業に求める教育レベル (割合)</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>従業員に求める教育レベル (割合)</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が 30～35%、専門学校等程度のレベルを求める者が 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>職業訓練校程度以上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%																																		

リカレント教育等への対応について ⑥

設 問	リカレント教育に求めるレベル（教育機関で学びたいレベル）	傾 向																																			
企業の状況（規模別）	<table border="1"> <caption>企業の状況（規模別）の教育レベル希望割合</caption> <thead> <tr> <th>企業規模</th> <th>大学院(修士・博士)程度</th> <th>大学程度</th> <th>専門学校、職業訓練校程度</th> <th>各種学校程度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>～9人</td> <td>7.7%</td> <td>23.1%</td> <td>56.4%</td> <td>20.5%</td> </tr> <tr> <td>10～29人</td> <td>1.5%</td> <td>32.4%</td> <td>44.1%</td> <td>23.5%</td> </tr> <tr> <td>30～50人</td> <td>10.7%</td> <td>28.2%</td> <td>37.6%</td> <td>34.2%</td> </tr> <tr> <td>51～100人</td> <td>4.8%</td> <td>30.5%</td> <td>41.9%</td> <td>27.6%</td> </tr> <tr> <td>101～300人</td> <td>16.7%</td> <td>38.9%</td> <td>43.1%</td> <td>18.1%</td> </tr> <tr> <td>301人～</td> <td>3.4%</td> <td>51.7%</td> <td>20.7%</td> <td>27.6%</td> </tr> </tbody> </table>	企業規模	大学院(修士・博士)程度	大学程度	専門学校、職業訓練校程度	各種学校程度	～9人	7.7%	23.1%	56.4%	20.5%	10～29人	1.5%	32.4%	44.1%	23.5%	30～50人	10.7%	28.2%	37.6%	34.2%	51～100人	4.8%	30.5%	41.9%	27.6%	101～300人	16.7%	38.9%	43.1%	18.1%	301人～	3.4%	51.7%	20.7%	27.6%	<p>企業では、従業員数が多くなるほど、従業員では、年代が若いほど、大学以上のレベルを求める割合が高くなっている。</p>
企業規模	大学院(修士・博士)程度	大学程度	専門学校、職業訓練校程度	各種学校程度																																	
～9人	7.7%	23.1%	56.4%	20.5%																																	
10～29人	1.5%	32.4%	44.1%	23.5%																																	
30～50人	10.7%	28.2%	37.6%	34.2%																																	
51～100人	4.8%	30.5%	41.9%	27.6%																																	
101～300人	16.7%	38.9%	43.1%	18.1%																																	
301人～	3.4%	51.7%	20.7%	27.6%																																	
従業員の意識（年代別）	<table border="1"> <caption>従業員の意識（年代別）の教育レベル希望割合</caption> <thead> <tr> <th>年代</th> <th>大学院(修士・博士)程度</th> <th>大学程度</th> <th>専門学校、職業訓練校程度</th> <th>各種学校程度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>29歳以下</td> <td>11.0%</td> <td>47.7%</td> <td>20.2%</td> <td>21.1%</td> </tr> <tr> <td>30歳代</td> <td>13.7%</td> <td>32.0%</td> <td>36.0%</td> <td>18.3%</td> </tr> <tr> <td>40歳代</td> <td>6.6%</td> <td>35.7%</td> <td>36.5%</td> <td>21.3%</td> </tr> <tr> <td>50歳代</td> <td>5.3%</td> <td>34.2%</td> <td>33.3%</td> <td>27.2%</td> </tr> <tr> <td>60歳以上</td> <td>22.2%</td> <td>5.6%</td> <td>38.9%</td> <td>33.3%</td> </tr> </tbody> </table>	年代	大学院(修士・博士)程度	大学程度	専門学校、職業訓練校程度	各種学校程度	29歳以下	11.0%	47.7%	20.2%	21.1%	30歳代	13.7%	32.0%	36.0%	18.3%	40歳代	6.6%	35.7%	36.5%	21.3%	50歳代	5.3%	34.2%	33.3%	27.2%	60歳以上	22.2%	5.6%	38.9%	33.3%						
年代	大学院(修士・博士)程度	大学程度	専門学校、職業訓練校程度	各種学校程度																																	
29歳以下	11.0%	47.7%	20.2%	21.1%																																	
30歳代	13.7%	32.0%	36.0%	18.3%																																	
40歳代	6.6%	35.7%	36.5%	21.3%																																	
50歳代	5.3%	34.2%	33.3%	27.2%																																	
60歳以上	22.2%	5.6%	38.9%	33.3%																																	