

主な調査結果

1 教育訓練の実施状況を見ると、OFF-JT 実施率は前年度とほぼ横ばいであるが、計画的なOJT 実施率は10ポイント以上上昇している。また、非正社員に対する実施率は正社員の半分以下であり、大きな格差がみられる。特に、非正社員に対する実施率は、業種間での違いが大きい。

正社員に対して、OFF-JTを実施した事業所割合は76.6%(前回77.2%)となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(93.5%)、学術研究、専門・技術サービス業(88.8%)、金融業、保険業(88.1%)、医療、福祉(86.1%)などで高く、不動産業、物品賃貸業(67.5%)や宿泊業、飲食サービス業(67.8%)などで低くなっている。企業規模別にみると、100人以上の企業において8割を超えている。

一方、非正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合は35.0%(前回40.9%)であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別にみると、医療、福祉(71.3%)、金融業、保険業(58.9%)で高く、電気・ガス・熱供給・水道業(24.0%)、不動産業、物品賃貸業(24.0%)、建設業(24.9%)などで低く、正社員に比べて業種間での違いが大きい。

図1 OFF-JTを実施した事業所(総数)

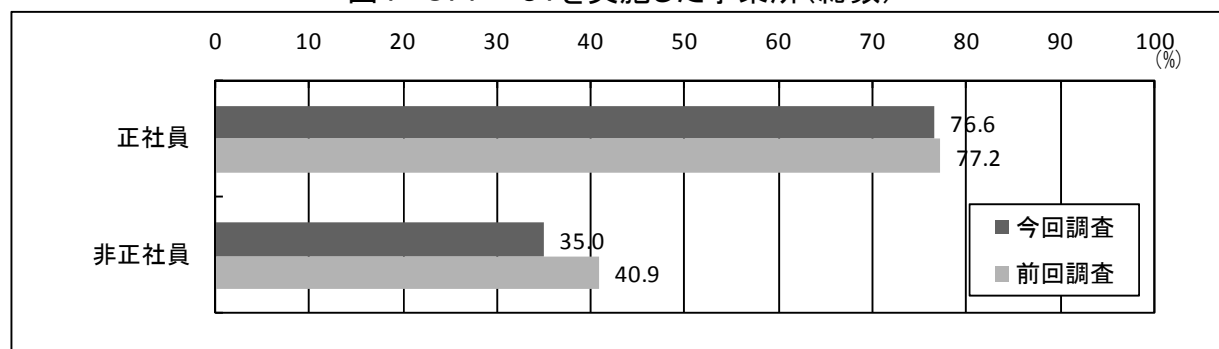
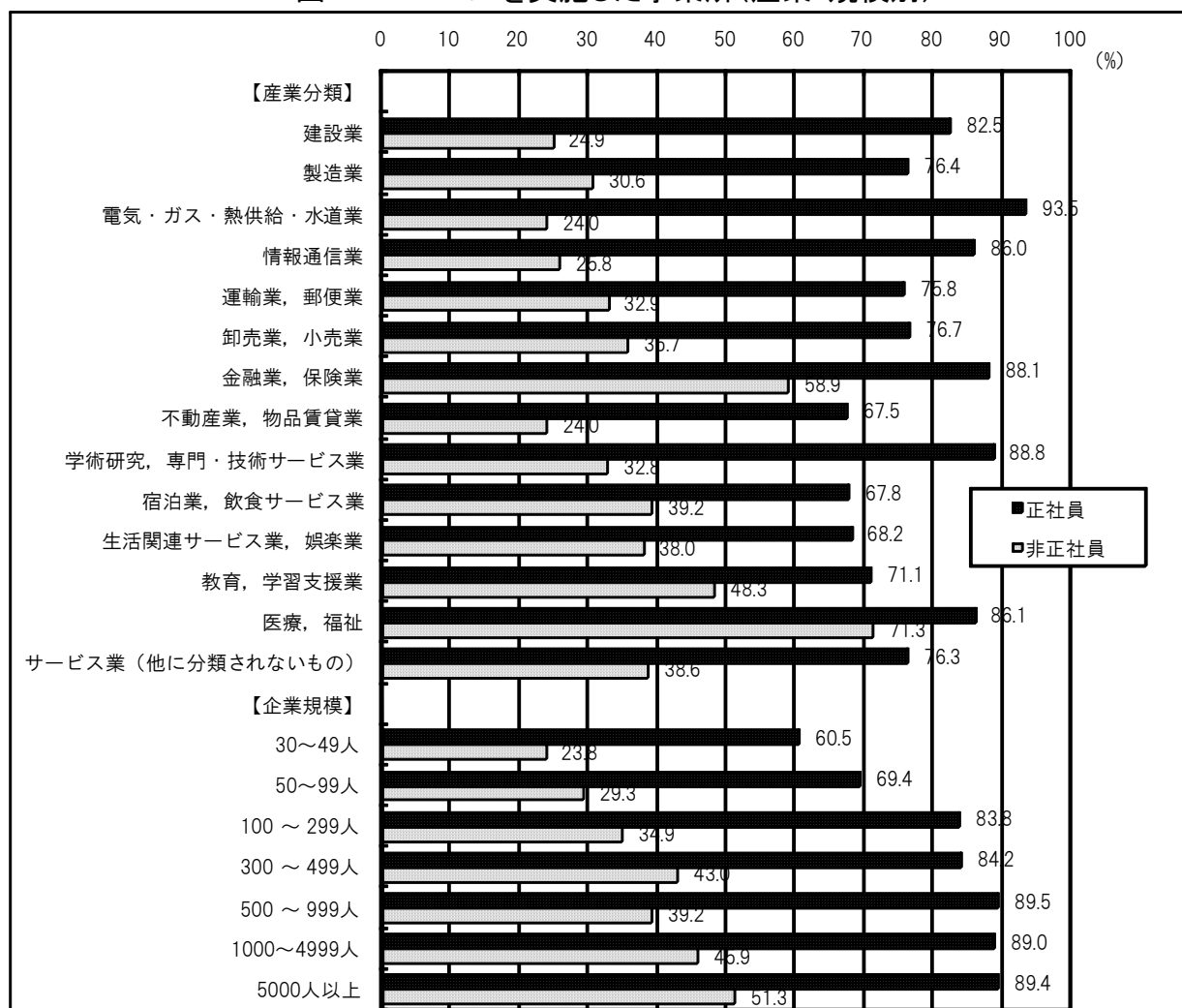


図2 OFF-JTを実施した事業所(産業・規模別)



正社員に対して、計画的なOJTを実施した事業所割合は 59.4%(前回 45.6%)となっている。業種別にみると、金融業、保険業(92.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(86.2%)、学术研究、専門・技術サービス業(72.5%)などで高く、不動産業、物品賃貸業(43.0%)などで低くなっている。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にある。また、OFF-JTと比べて規模による差が大きくなっている。

一方、非正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は23.8%(前回 18.3%)であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別にみると、医療、福祉(46.3%)、金融業、保険業(42.3%)などで高く、建設業(11.3%)、情報通信業(14.1%)、不動産業、物品賃貸業(14.3%)などで低くなっている。

図3 計画的なOJTを実施した事業所(総数)

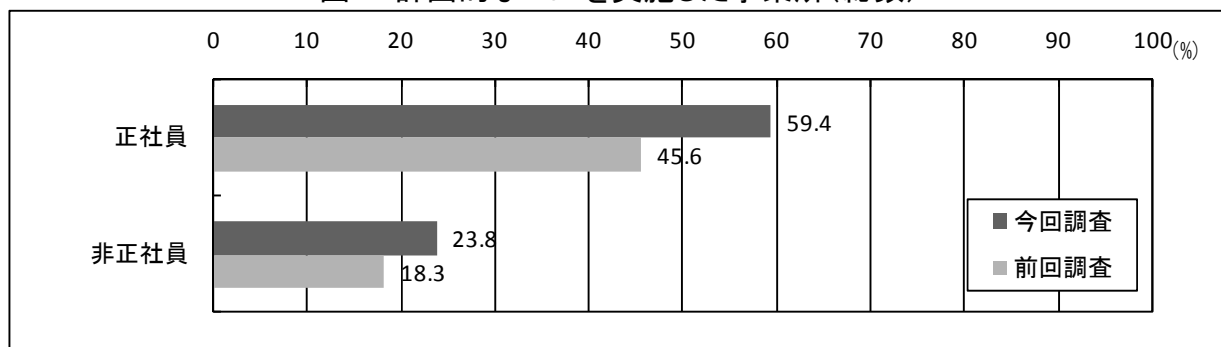
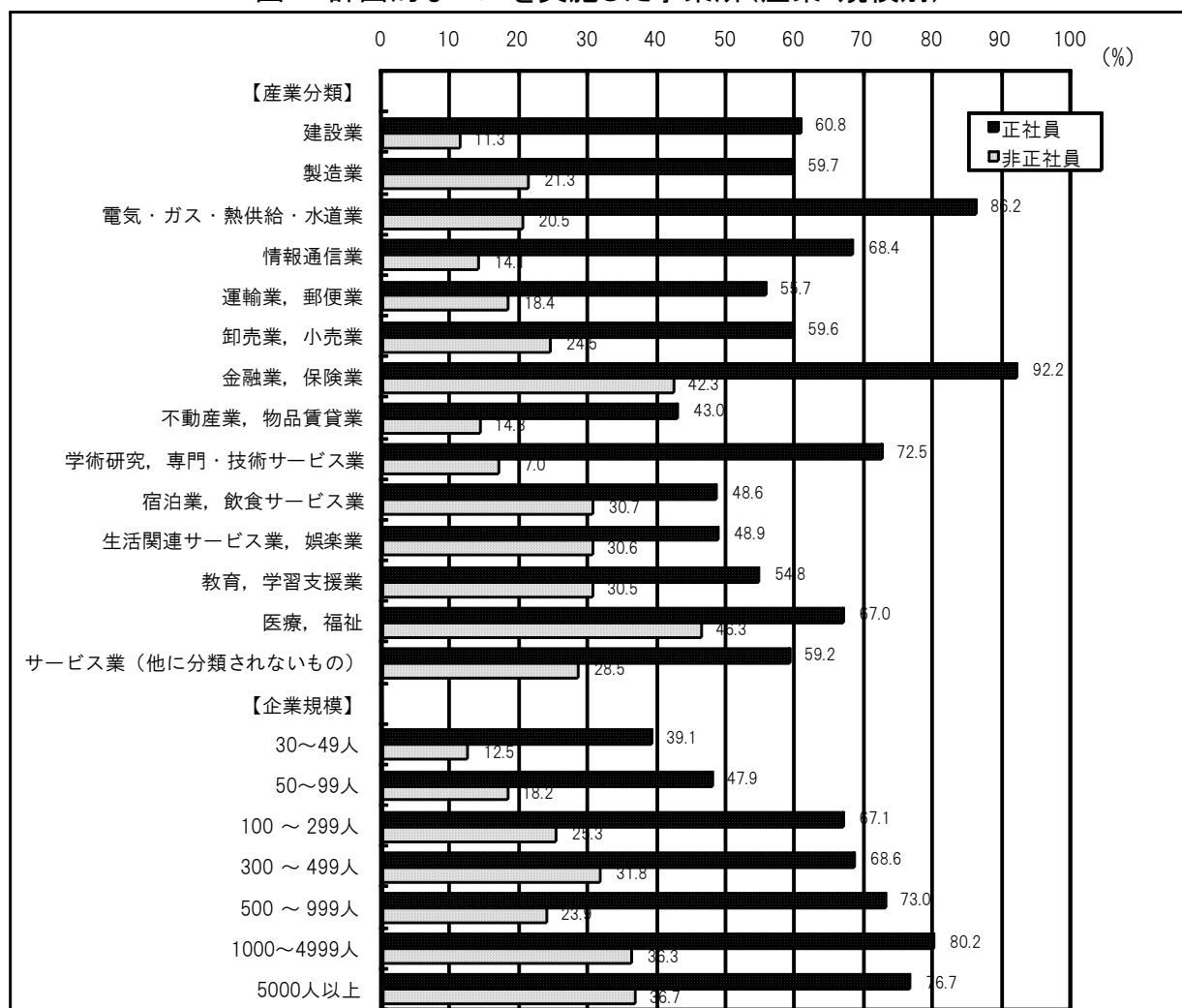


図4 計画的なOJTを実施した事業所(産業・規模別)



正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所割合は 79.2%(前回 79.7%)となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(97.7%)、医療・福祉(95.8%)、金融業、保険業(94.1%)、建設業(93.2%)で高く、宿泊業、飲食サービス業(70.2%)、運輸業、郵便業(70.7%)で比較的低いが全業種通じて 7 割を超えている。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど自己啓発への支援を行っている割合は高くなる傾向にある。

一方、非正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は 47.5%(前回 48.4%)となっている。業種別にみると、医療、福祉(81.9%)で特に高く、電気・ガス・熱供給・水道業(28.3%)で低い。

図5 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所(総数)

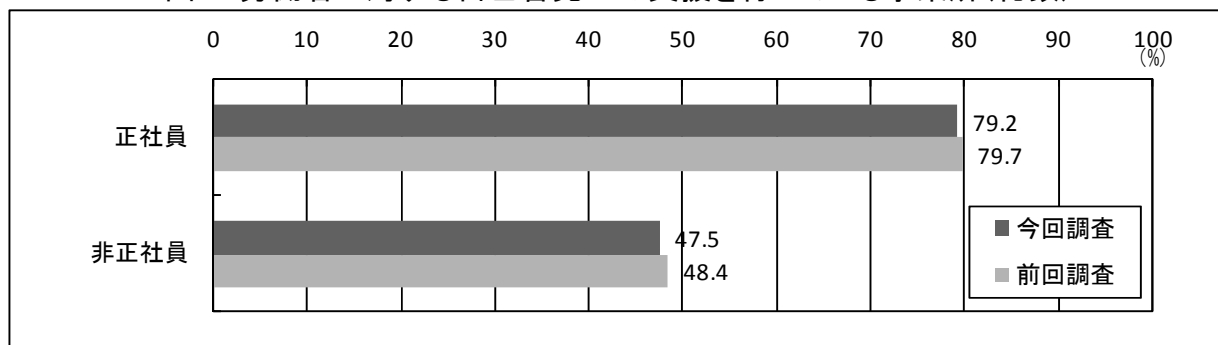
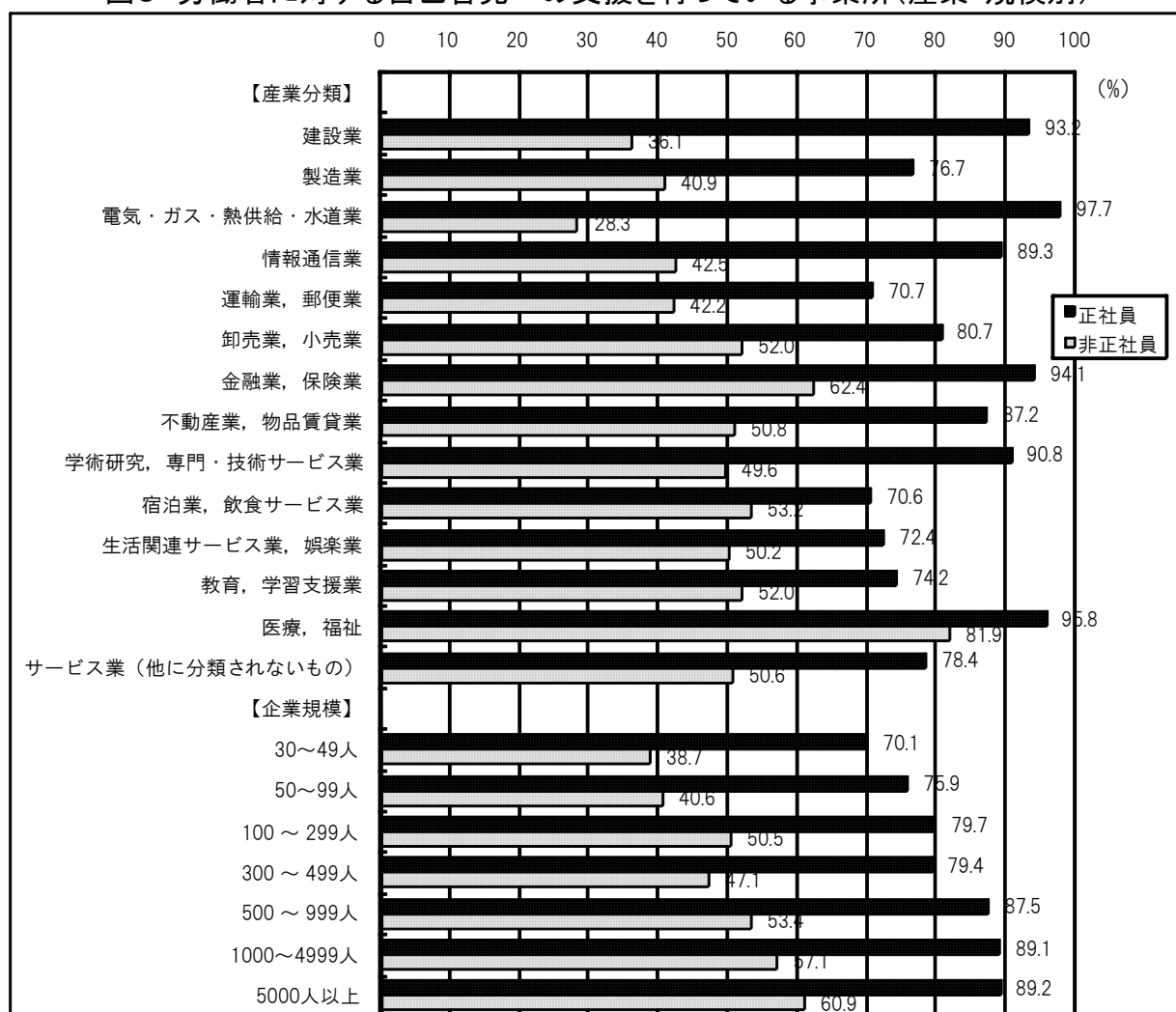


図6 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所(産業・規模別)



2 教育訓練の対象として、選抜した労働者の能力を高めることと、労働者全体の能力を高めることのどちらを重視しているかをみると、2年前と比べ、前者が10ポイント以上増加して、後者を上回り、正社員で約6割となっている。

正社員に対する教育方針については、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は59.5%(前々回47.2%)であり、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合40.4%(前々回52.9%)である。

一方、非正社員に対する教育方針については「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は54.1%(前々回39.7%)であり、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合は46.0%(前々回60.3%)である。

前々回と比べると、正社員、非正社員ともに「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業が増加し、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業を上回っている。

図7 重視する教育訓練対象の範囲（正社員）

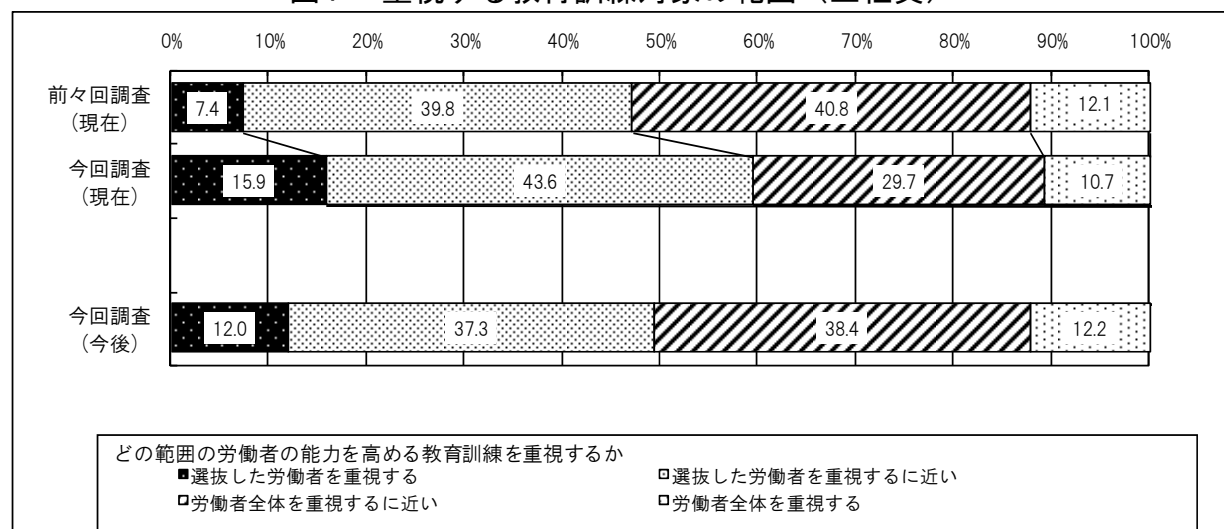
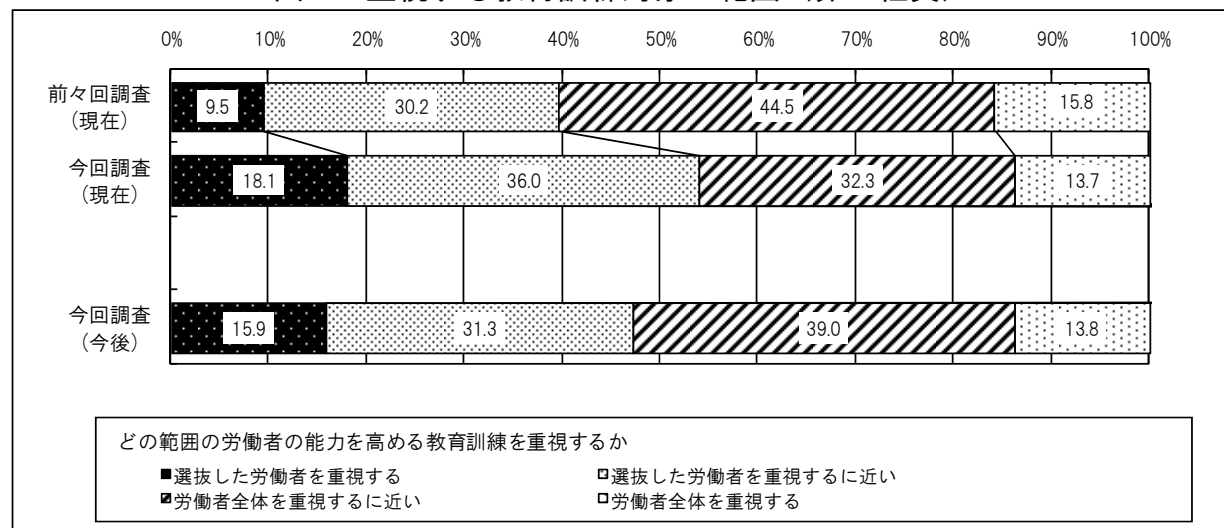


図8 重視する教育訓練対象の範囲（非正社員）



3 教育訓練の方法について、外部・アウトソーシングの活用と社内での実施のどちらに近いかを重視しているかをみると、正社員はほぼ半々となっているのに対して、非正社員は社内での実施を重視しているものが多い。

正社員に対する教育訓練の方法については、「社内を実施する教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は54.4%(前々回56.4%)であり、「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合は45.6%(前々回43.7%)であった。

一方、非正社員に対する教育訓練の方法については、「社内を実施する教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は71.9%(前々回70.0%)であり、「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合は28.0%(前々回30.0%)であり、正社員に比べて「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合が低い。

前々回と比べると、正社員では「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業がやや増加しており、非正社員では「社内を実施する教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業がやや増加している。

図9 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

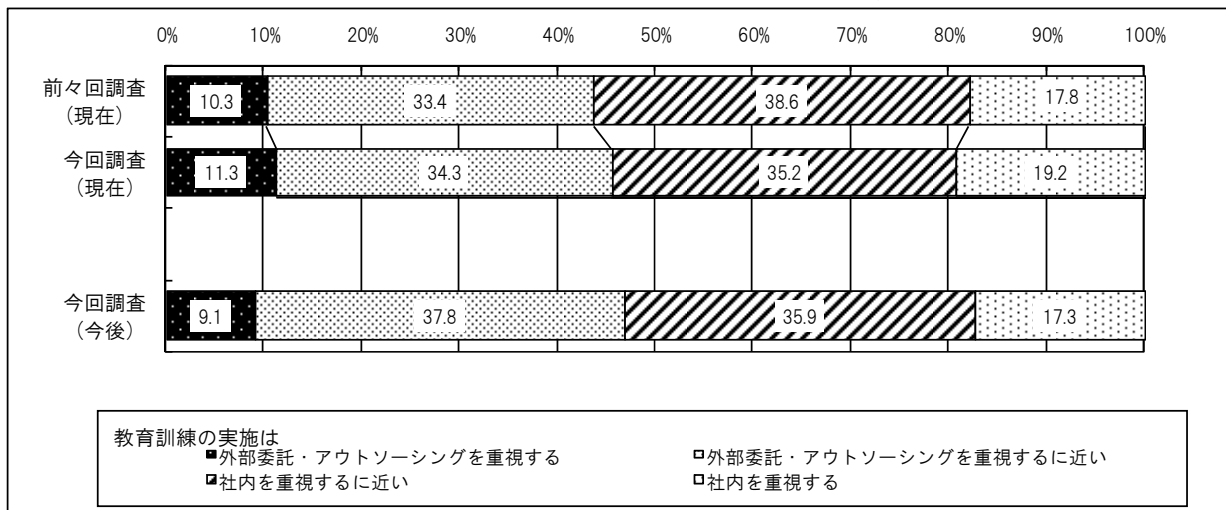
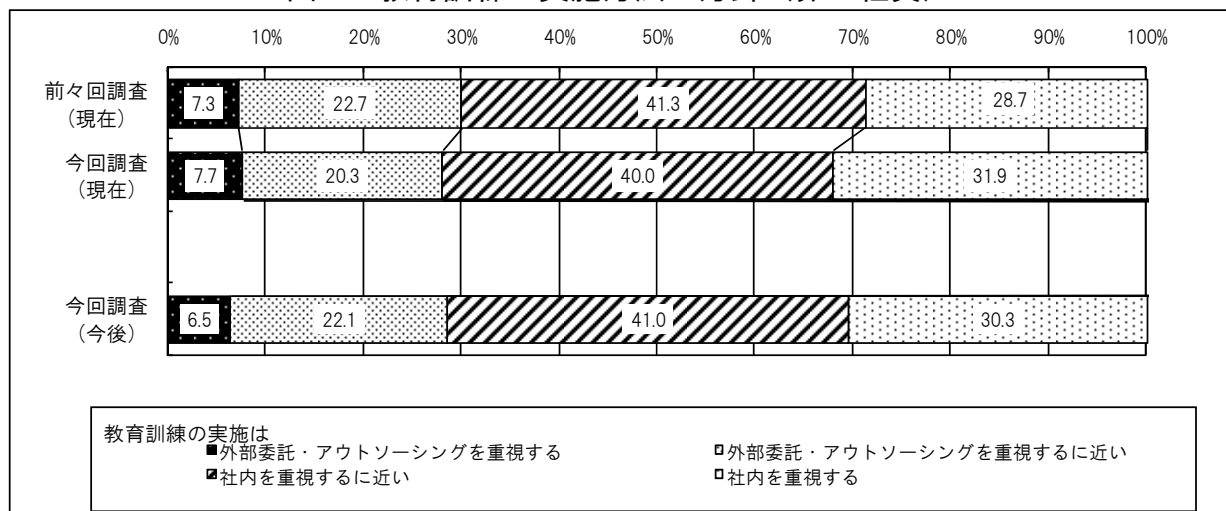


図10 教育訓練の実施方法の方針（非正社員）

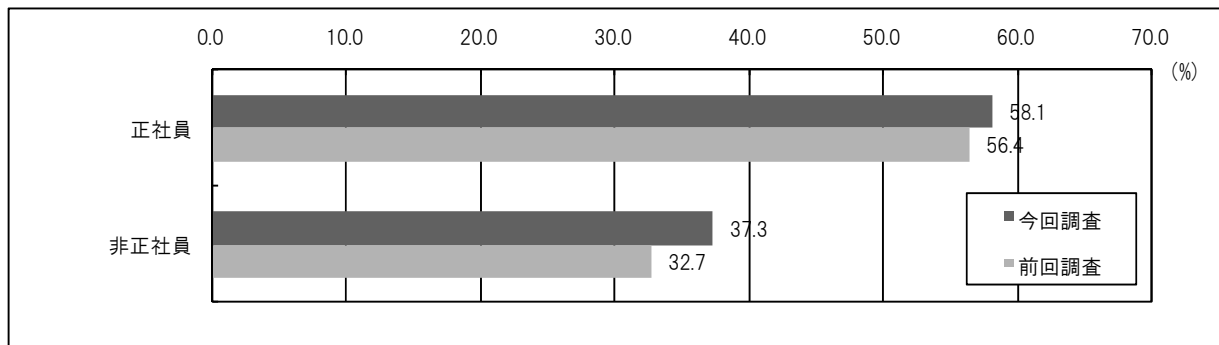


4 自己啓発を行った者の割合は正社員、非正社員ともに前年度を上回った。自己啓発における問題は、正社員、非正社員ともに、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」の割合が高い。非正社員は、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」を挙げる者の割合も高い。

<自己啓発の実施状況>

自己啓発を行った者は、正社員では58.1%(前回56.4%)、非正社員では37.3%(前回32.7%)となっており、正社員、非正社員ともに、行った者の割合は昨年度に比べて、やや高まっている。

図11 自己啓発を行った労働者



<自己啓発上の問題等>

自己啓発に問題があるとした労働者は、正社員では8割弱(77.1%(前回 77.1%))、非正社員では約7割(70.1%(前回 68.8%))。

自己啓発における問題として、正社員、非正社員ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(59.0%(前回 62.0%)、36.2%(前回 37.8%))を挙げる割合が最も高くなっている。

正社員に比べ、非正社員が問題とする割合が高いのは、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「やるべきことがわからない」、「セミナー等の情報が得にくい」、「適当な教育訓練機関が見つからない」、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」。

図 12 自己啓発に問題があるとした労働者

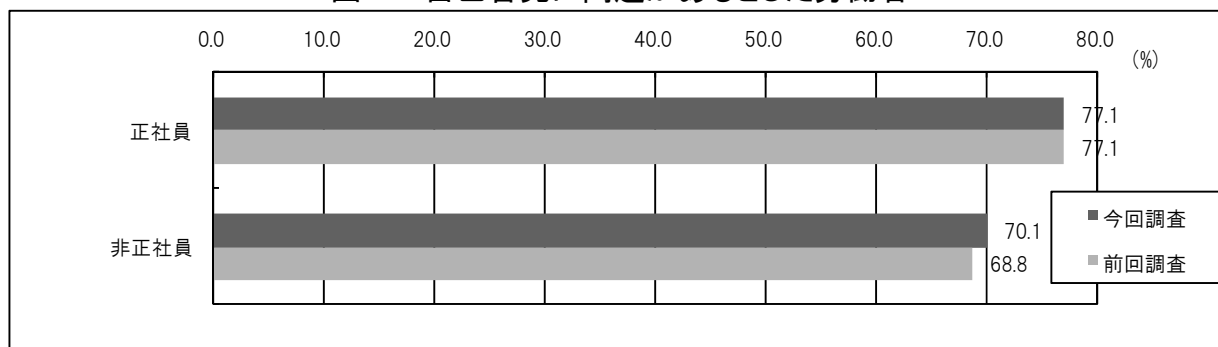
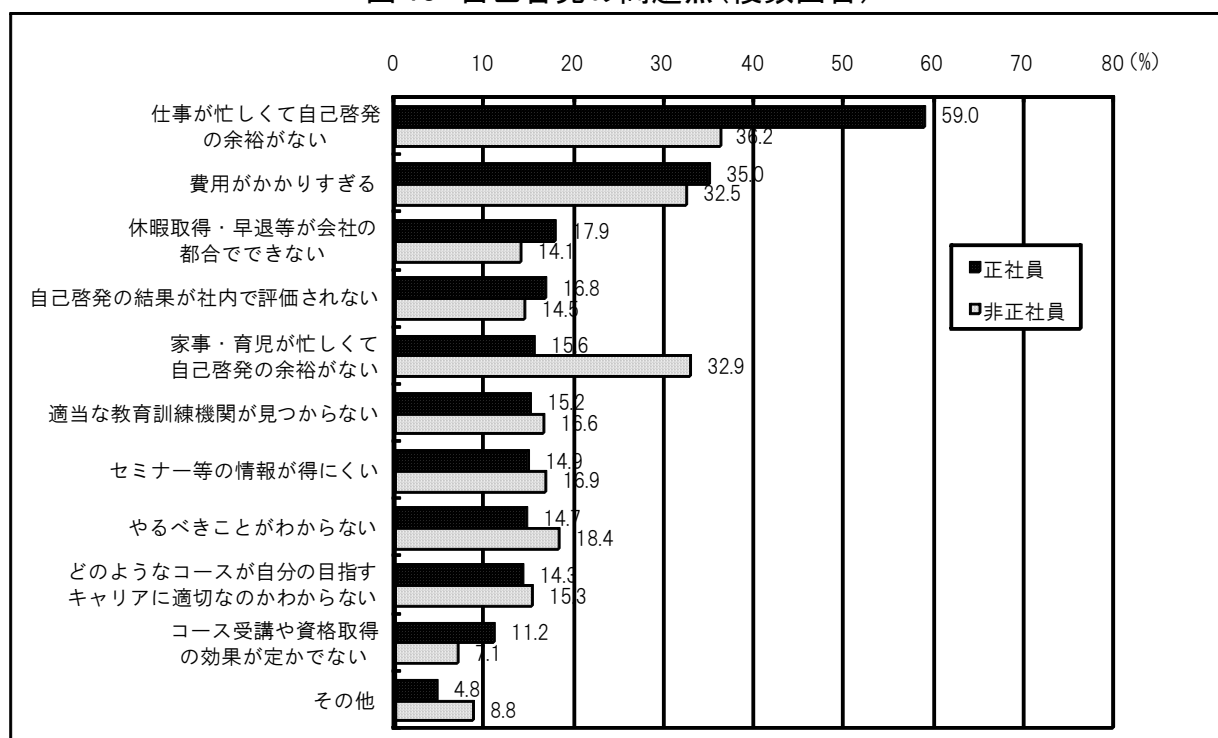


図 13 自己啓発の問題点(複数回答)



5 人材育成上何らかの問題があるとした事業所は約 7 割で、やや低下した。問題として、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」、「人材を育成しても辞めてしまう」などが挙げられている。

「人材育成に問題がある」とする事業所の割合は、72.1%(前回 77.3%)と昨年度調査に比べて 5.2%低下した。問題の内訳を見ると、「指導する人材が不足している」(49.6%(前回 50.5%))、「人材育成を行う時間がない」(47.2%(前回 47.3%))、「人材を育成しても辞めてしまう」(38.7%(前回 41.1%))などの順となっている。

図14 人材育成に関する問題がある事業所及び問題点の内訳(複数回答)

