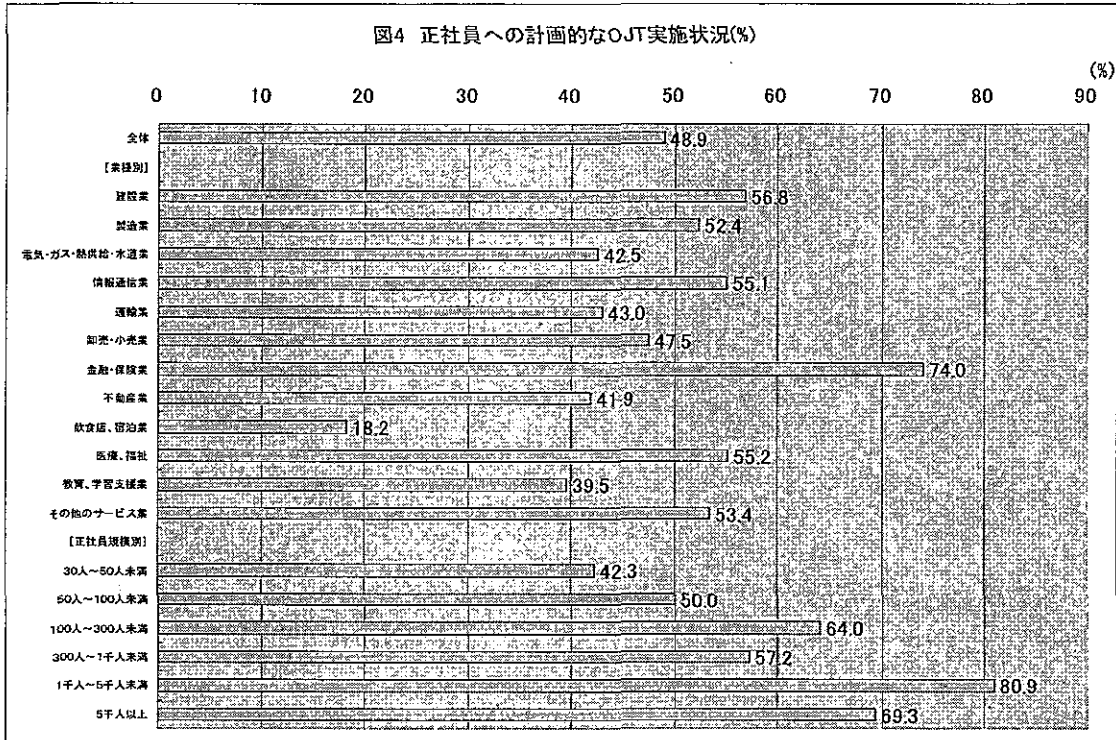


② 計画的なOJTの実施状況（図4）

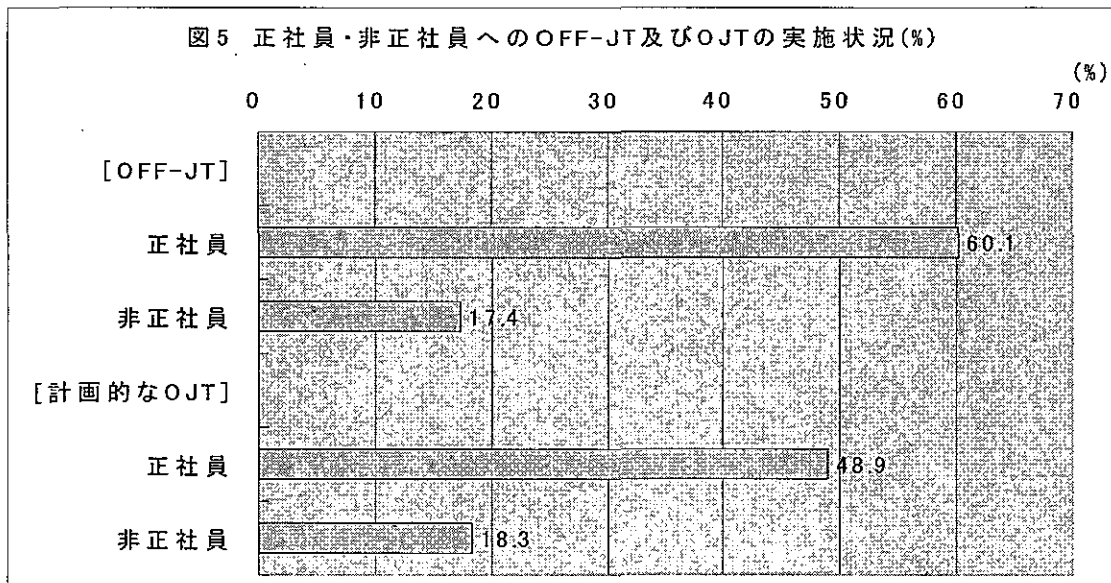
平成16年度に、正社員に対して、計画的なOJT（日常の業務につきながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成する等して教育担当者、対象者、期間、内容等を具体的に定めて段階的・継続的に実施する教育訓練・研修）を「実施した」企業は48.9%であった。

業種別にみると、「金融・保険業」で74.0%と高い一方、「飲食店・宿泊業」で18.2%と低くなっている。企業規模別にみると、規模が大きくなるにつれて実施率は概ね高くなっている。



③ 正社員・非正社員別のOFF-JT及びOJTの実施状況（図5）

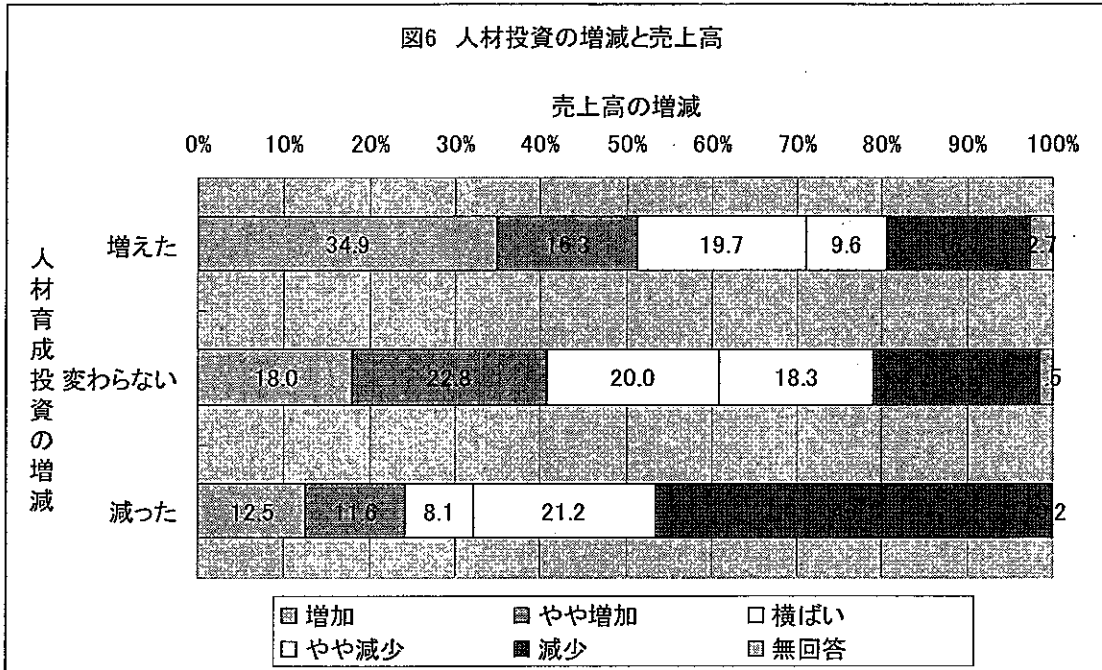
平成16年度に、非正社員に対する「OFF-JT」実施企業は17.4%、「計画的なOJT」実施企業は18.3%であり、正社員に対する「OFF-JT」実施企業の60.1%、「計画的なOJT」実施企業の48.9%比べ、大幅に下回っている。



(3) 能力関連の支出

① 人材育成投資の増減と売上高 (図6)

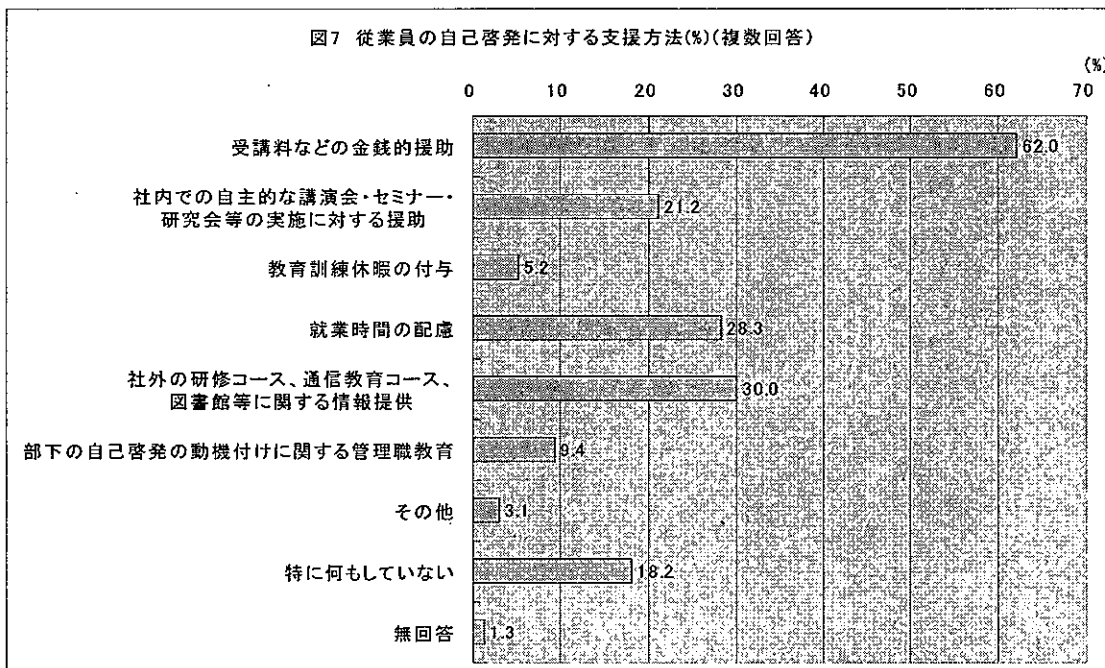
過去数年の間に人材育成投資額を増加した企業のうち、売上高が増加している企業の割合は51.2%であり、売上高が減少した企業の割合の26.3%を上回っている。



(4) キャリア形成のための支援

① 自己啓発に対する支援方法 (図7)

従業員の自己啓発（職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものを除く。))を支援している企業は80.5%であった。「受講料などの金銭的な援助」は62.0%の企業で実施しており、次いで、「社外の研修コース、通信教育コース、図書館等に関する情報提供」は30.0%、「就業時間の配慮」は28.3%の企業で実施している（複数回答）。

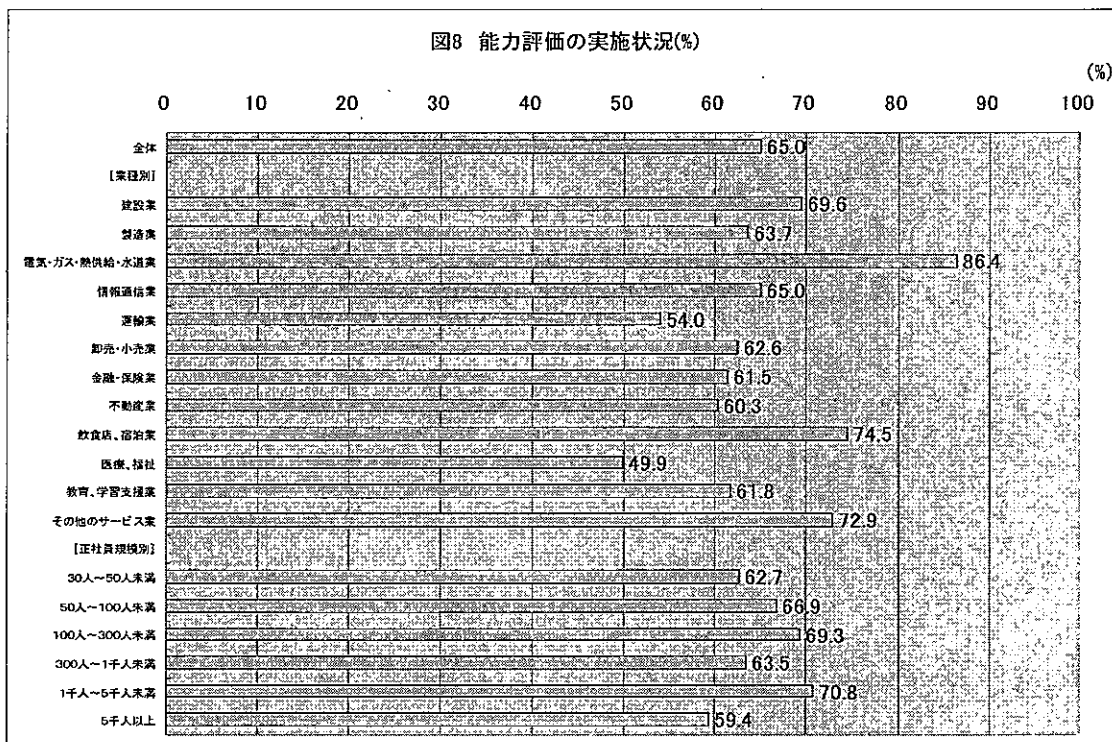


(5) 職業能力評価の実施状況

① 職業能力評価の実施状況 (図8)

平成16年度に、職業能力評価を「実施している」企業は、65.0%であった。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」で86.4%と高い一方、「医療、福祉」で49.9%、「運輸業」で54.0%と低くなっている。企業規模別にみると、規模に関わらず実施率は概ね60%~70%程度となっている。



② 職業能力評価の処遇への反映状況 (図9)

職業能力評価を処遇へ反映させていない企業はほとんどなかった。「給与」で77.3%、「賞与」で64.3%、「昇格・降格」で63.0%、「異動・配置転換」で25.7%の企業で処遇へ何らかの形式で反映させている(複数回答)。

