

「能力開発と生産性」に関する資料

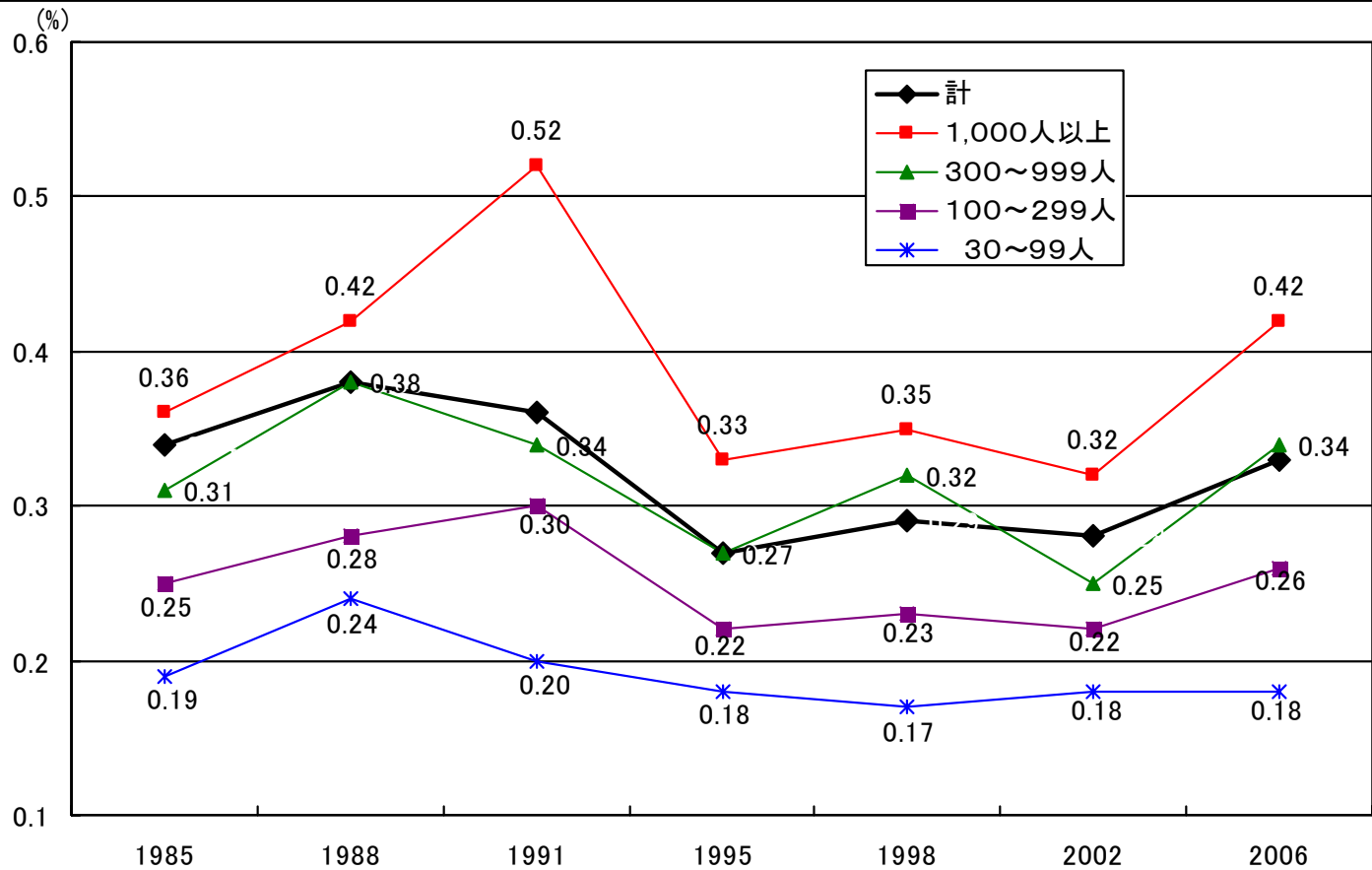
<目次>

- ・ 労働費用に占める教育訓練費の推移 1
- ・ 計画的なOJTを実施した事業所 2
- ・ OFF-JTを実施した事業所 3
- ・ OFF-JT費用及び自己啓発支援費用の1社あたり平均額 4
- ・ 労働者の自己啓発を支援している事業所と、労働者に対する自己啓発の支援状況 5
- ・ 職業生活設計の考え方と自己啓発を行った労働者 6
- ・ 自己啓発に問題のある労働者と自己啓発の問題点 7
- ・ 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 8
- ・ 技能の継承問題があると回答した事業所の対応状況 9
- ・ 職業能力評価の実施状況 10
- ・ 職業能力評価を行っている事業所における、職業能力評価の利用状況 11
- ・ 職業能力評価に問題点を感じている事業所と、その問題点 12
- ・ 能力開発のための制度の労働生産性への貢献 13
- ・ 能力開発の実施状況と労働生産性 14
- ・ 人材育成投資額の傾向別にみた売上高の状況 15

日本の職業能力開発の現状

労働費用に占める教育訓練費の推移

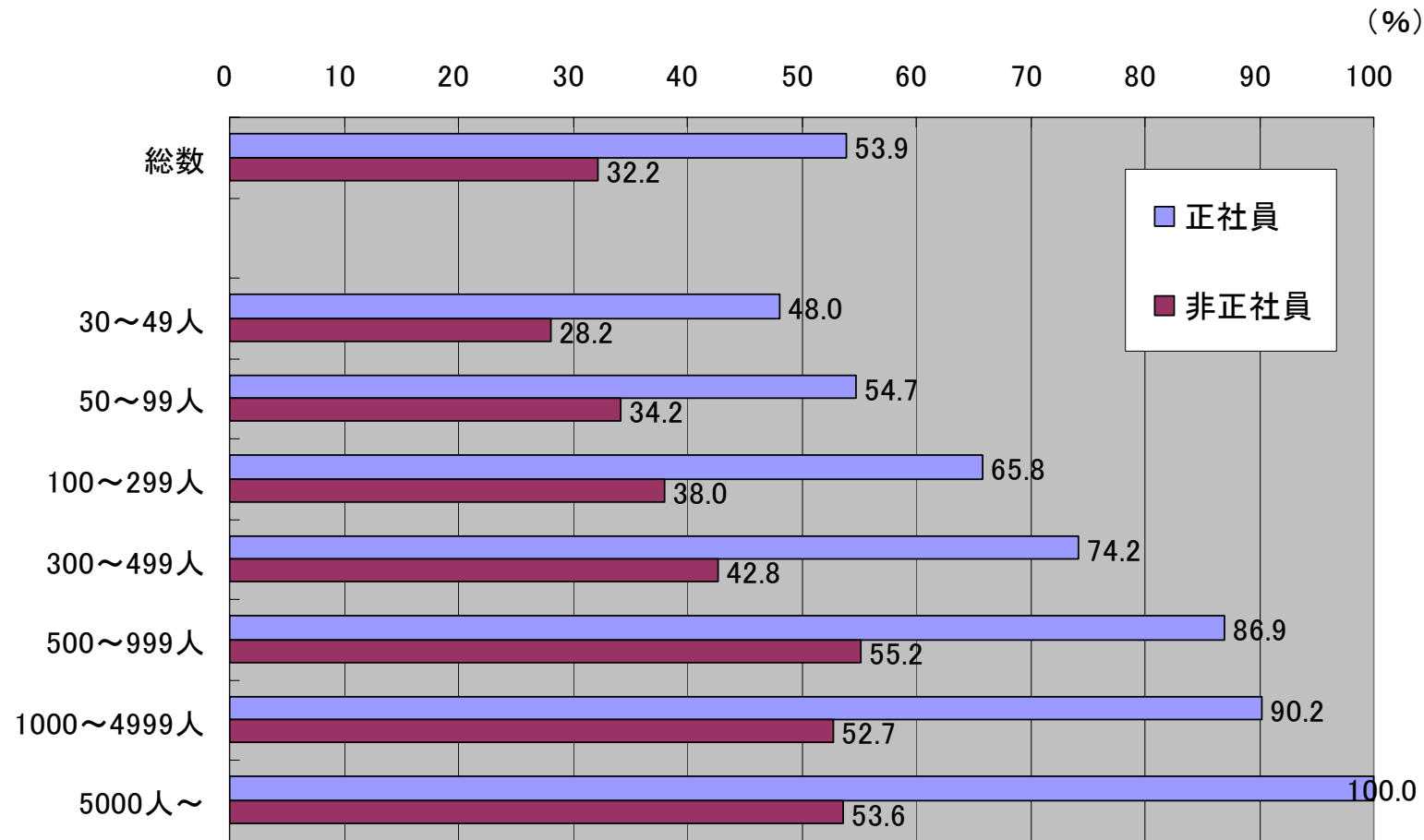
長引く経済の低迷を背景として、80年代及び90年代初頭に比べ減少が著しい状況にあった企業の教育訓練投資は、景気回復の影響もあり、増加が見られるようになってきた。しかし、中小企業においては、低い水準の状態が続いている。



出典: 厚生労働省 「就労条件総合調査」(2002-2006)、
「賃金労働時間制度等総合調査」(1985-1998)、
「労働者福祉施設制度等調査」(1983)

計画的なOJTを実施した事業所

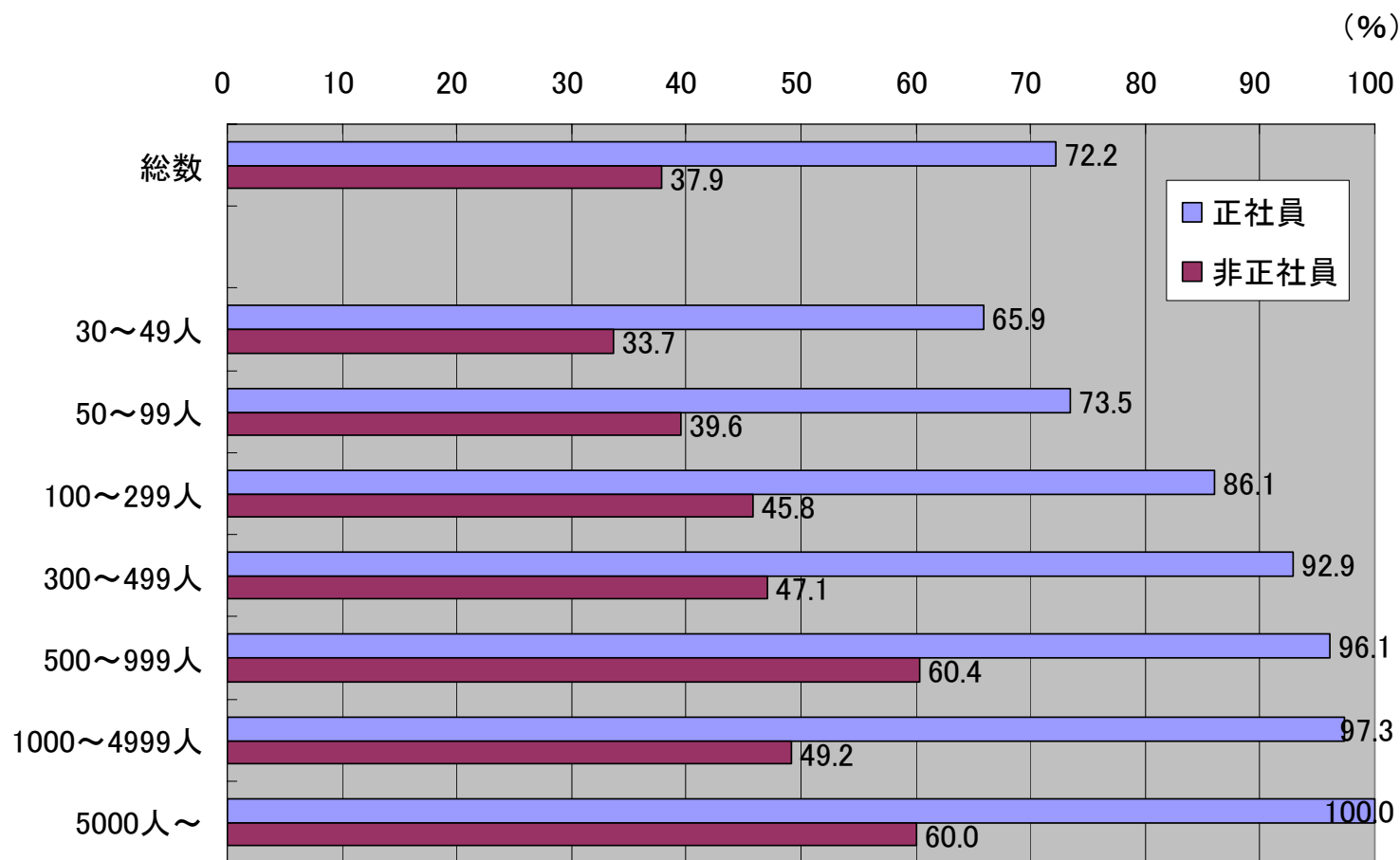
正社員に対しては53.9%の事業所が「計画的OJT」を実施しているが、非正社員に対しては32.2%であり、計画的なOJTを実施した事業所の割合は低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

OFF-JTを実施した事業所

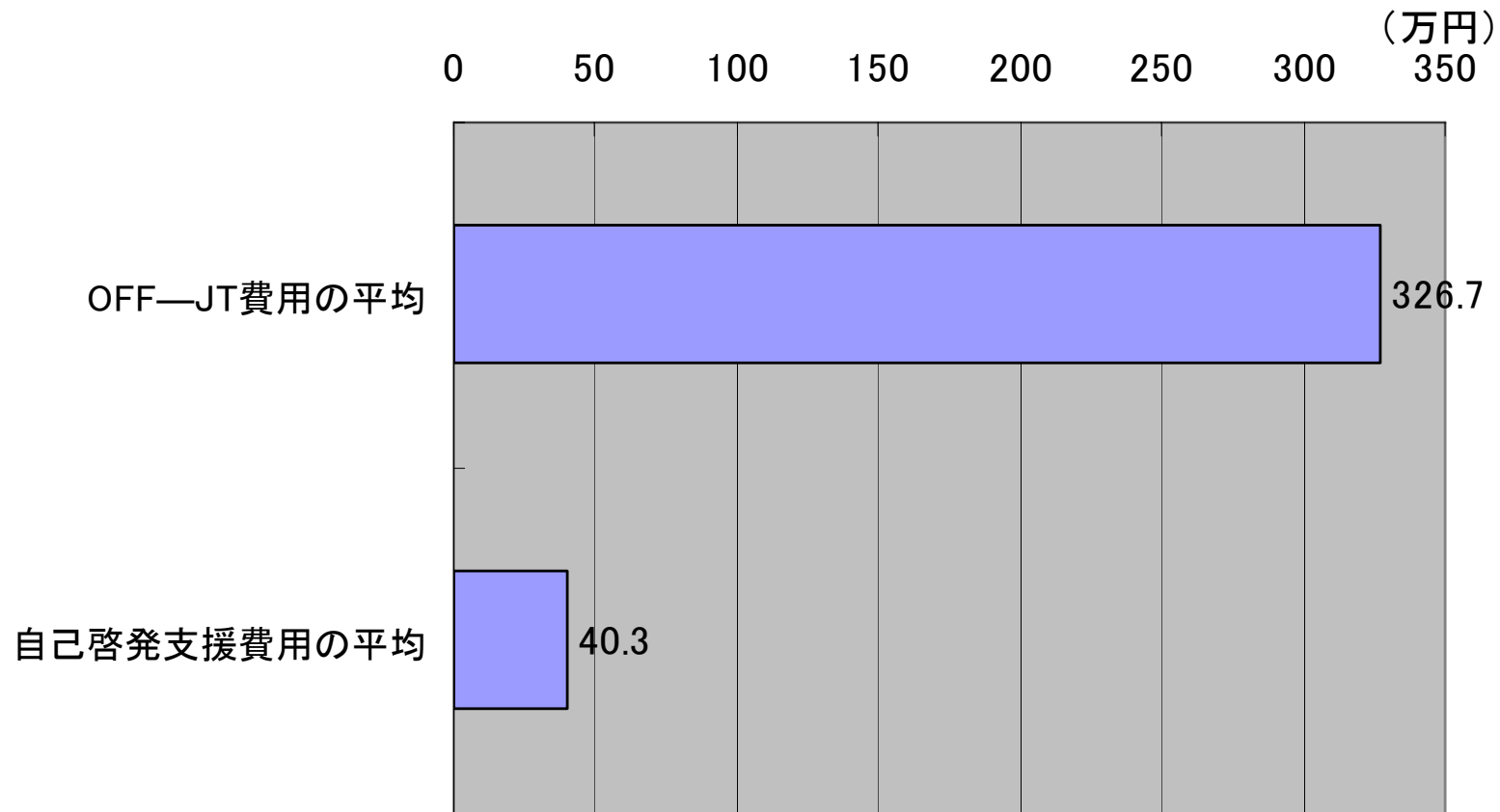
正社員に対しては72.2%の事業所が「OFF-JT」を実施しているが、非正社員に対しては37.9%と、OFF-JTを実施した事業所の割合は低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

OFF-JT費用及び自己啓発支援費用の1社あたり平均額

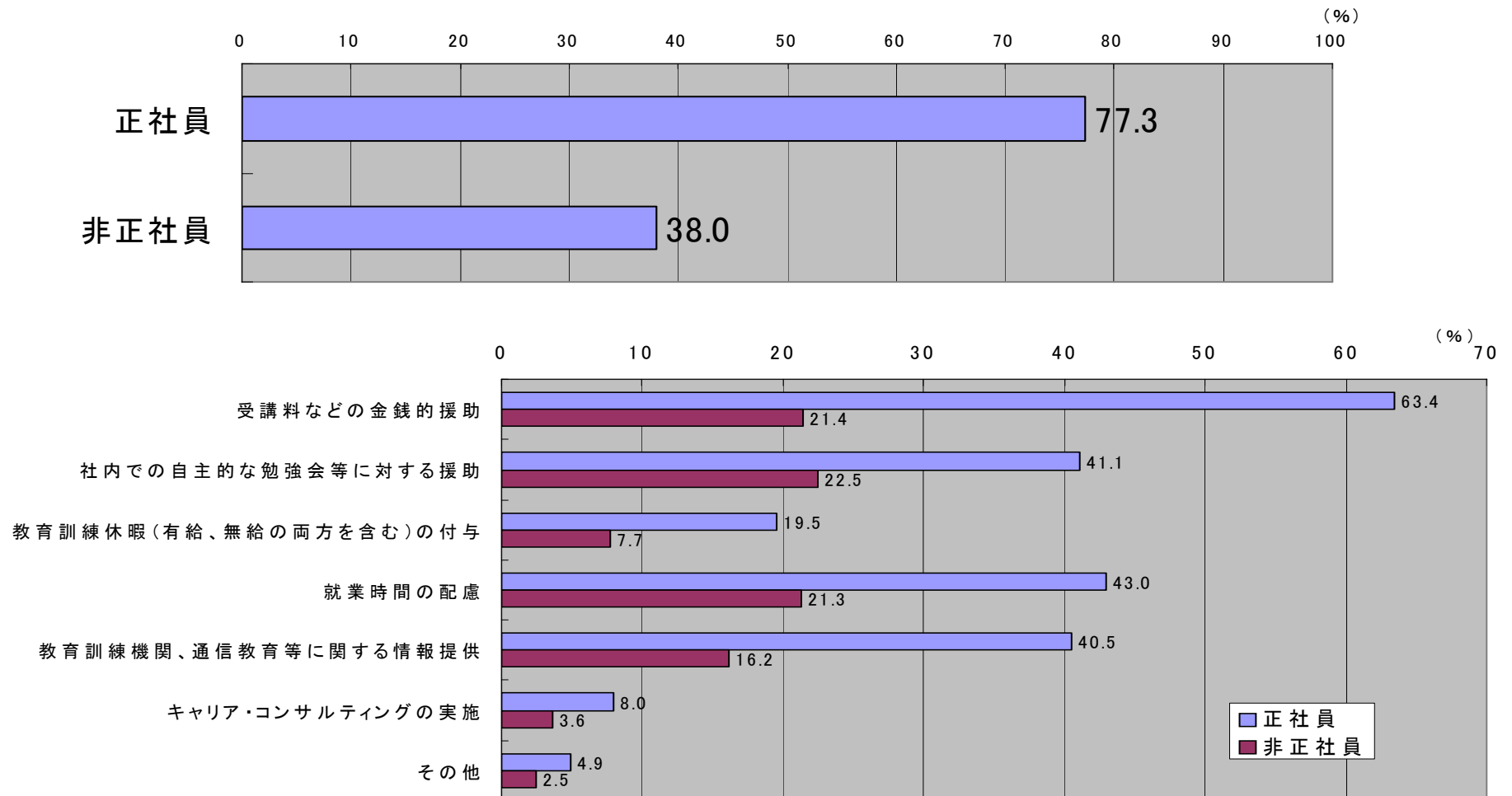
企業の教育訓練費の中でも、1社当たりの平均OFF-JT費用額326.7万円に比べて、自己啓発支援費用は40.3万円と少ない。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

労働者の自己啓発を支援している事業所(上段)と、労働者に対する自己啓発の支援状況(下段、複数回答)

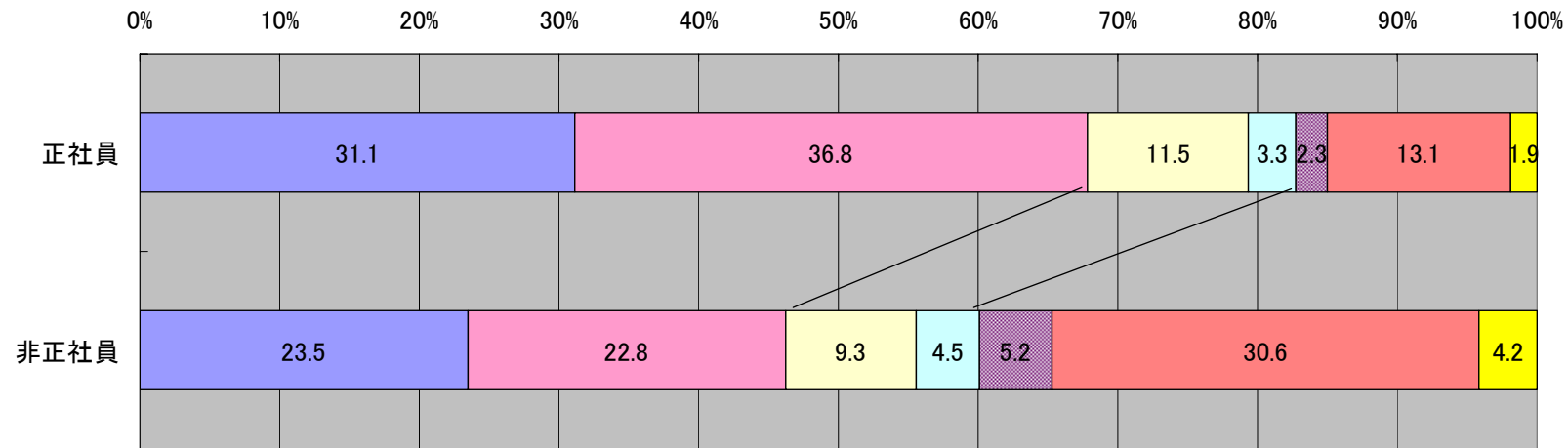
正社員の自己啓発を支援しているという事業所は77.3%であった。支援内容では「受講料などの金銭的な援助」が63.4%と最も多い。非正社員の自己啓発を支援している事業所は38.0%であり、「受講料などの金銭的な援助」も21.4%にとどまっている。



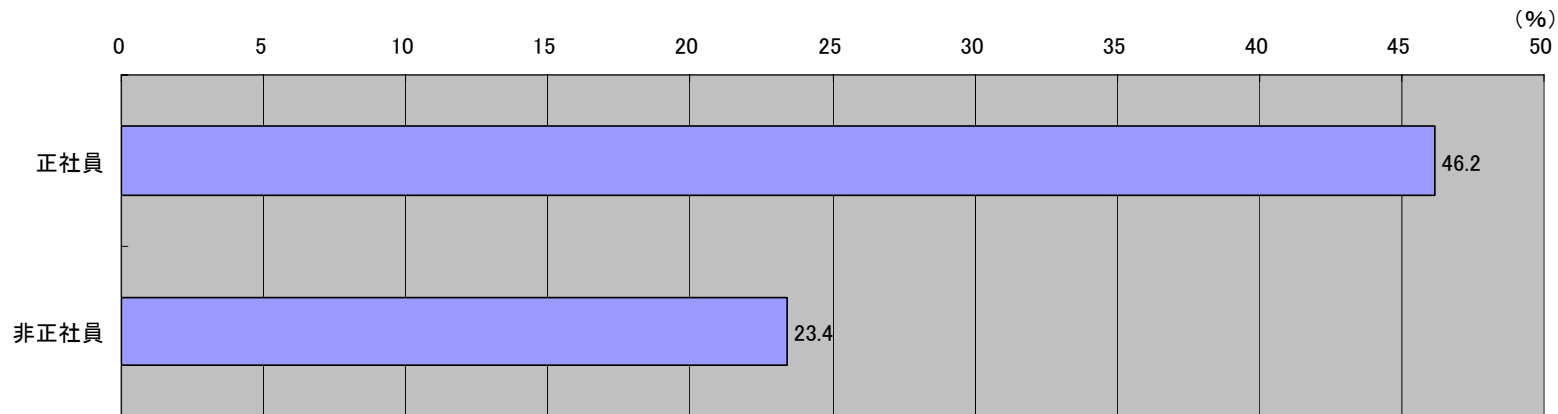
出典:厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

職業生活設計の考え方(上段)と、自己啓発を行った労働者(下段)

正社員においては、「自分で職業生活設計を考えていきたい(31.1%)」、「どちらかといえ
ば自分で職業生活設計を考えていきたい(36.8%)」と考える者の割合は、合わせて67.9%と
高率となっている(非正社員では合計46.3%)。また、自己啓発の実施率(過去1年間の実施
率)についても、正社員については46.2%(非正社員23.4%)と比較的高い。



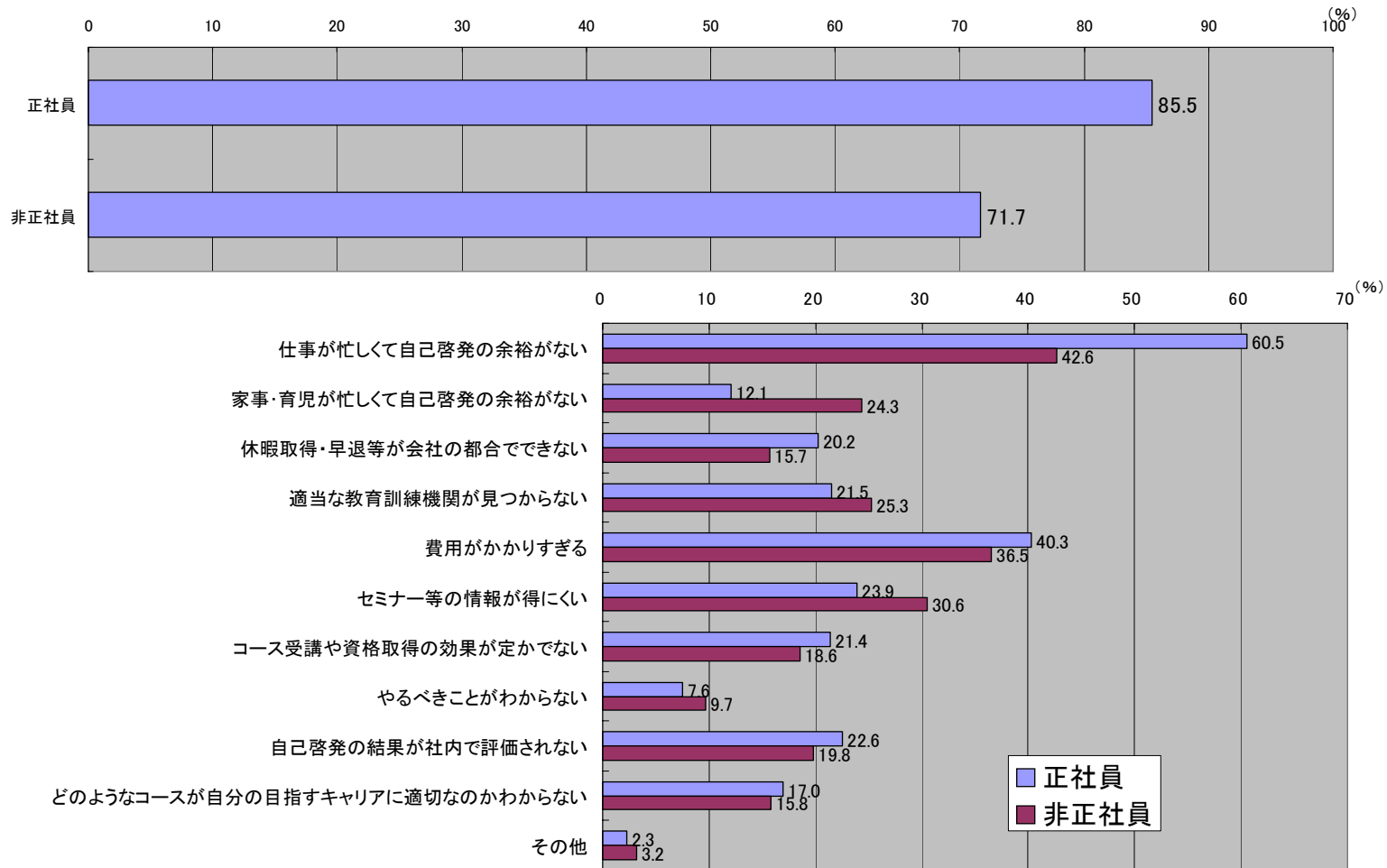
■ 自分で職業生活設計を考えていきたい
 ■ どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい
 ■ どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい
 ■ 会社で職業生活設計を提示してほしい
 ■ その他
 ■ わからない
 ■ 不明



出典:厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

自己啓発に問題のある労働者(上段)と、自己啓発の問題点(下段、複数回答)

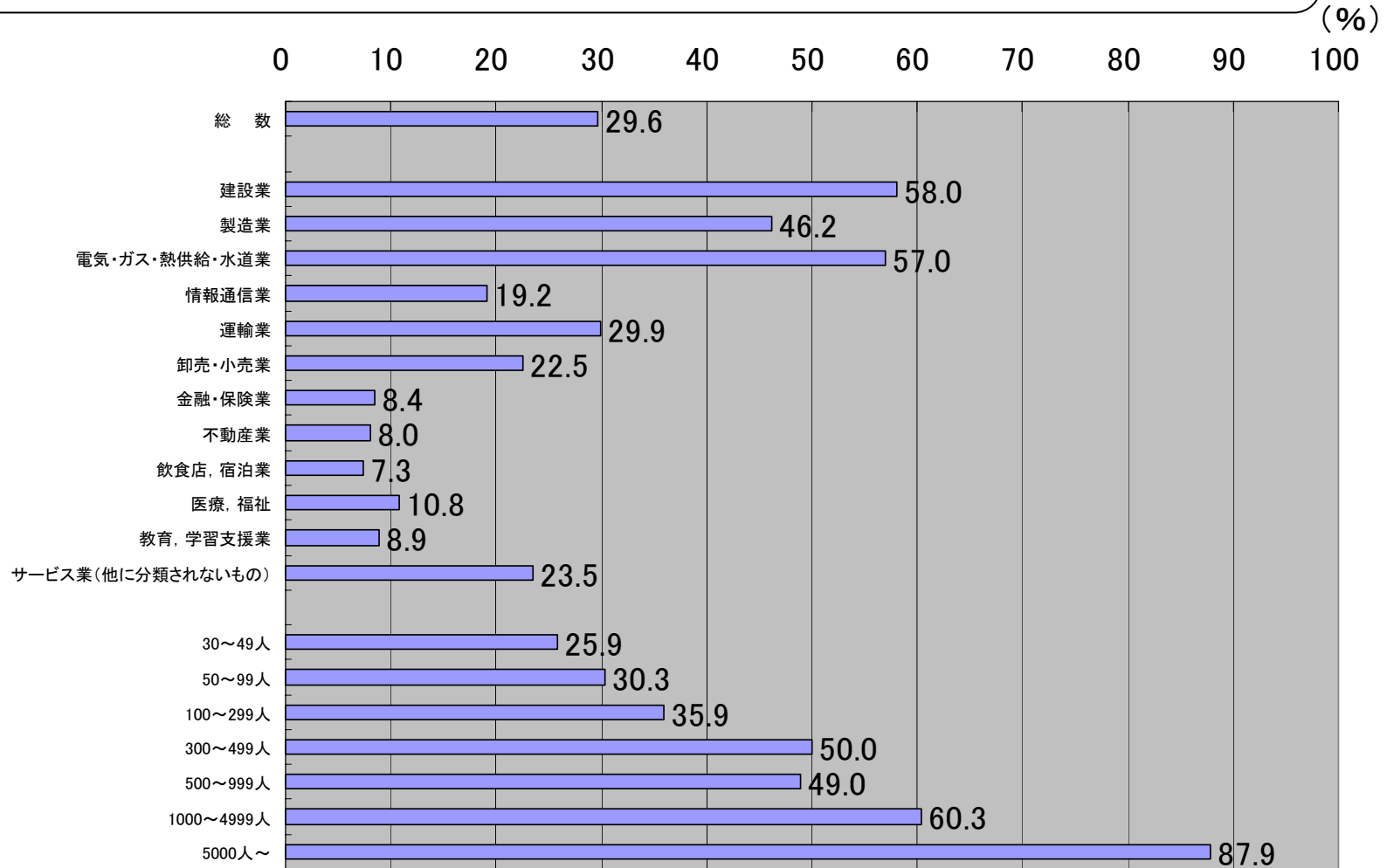
自己啓発に問題があるとする労働者は正社員で85.5%、非正社員で71.7%。
 正社員・非正社員ともに時間に余裕がないことを上位に挙げ、費用がかかりすぎるこ
 とがこれに次いでおり、時間の確保が最大の課題となっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

団塊世代の退職等による問題があるとした事業所

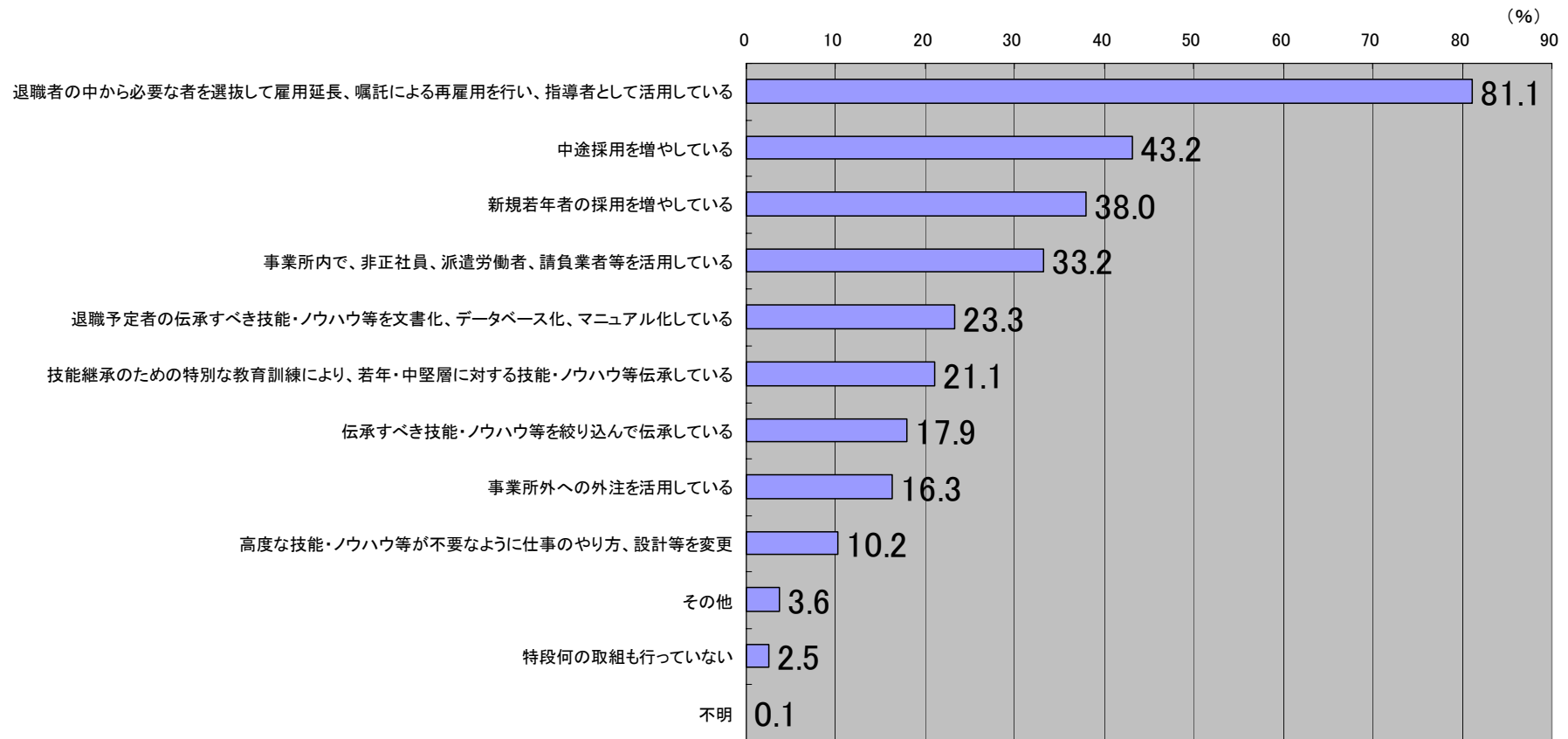
団塊の世代の退職等に伴う技能の継承問題があるとする事業所は29.6%であった。規模が大きくなるほど、問題があるとする事業所の割合は高くなり、1000人～4999人規模では60.3%、5000人以上規模では87.9%の事業所が問題があるとしている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

技能の継承問題があると回答した事業所の対応状況(複数回答)

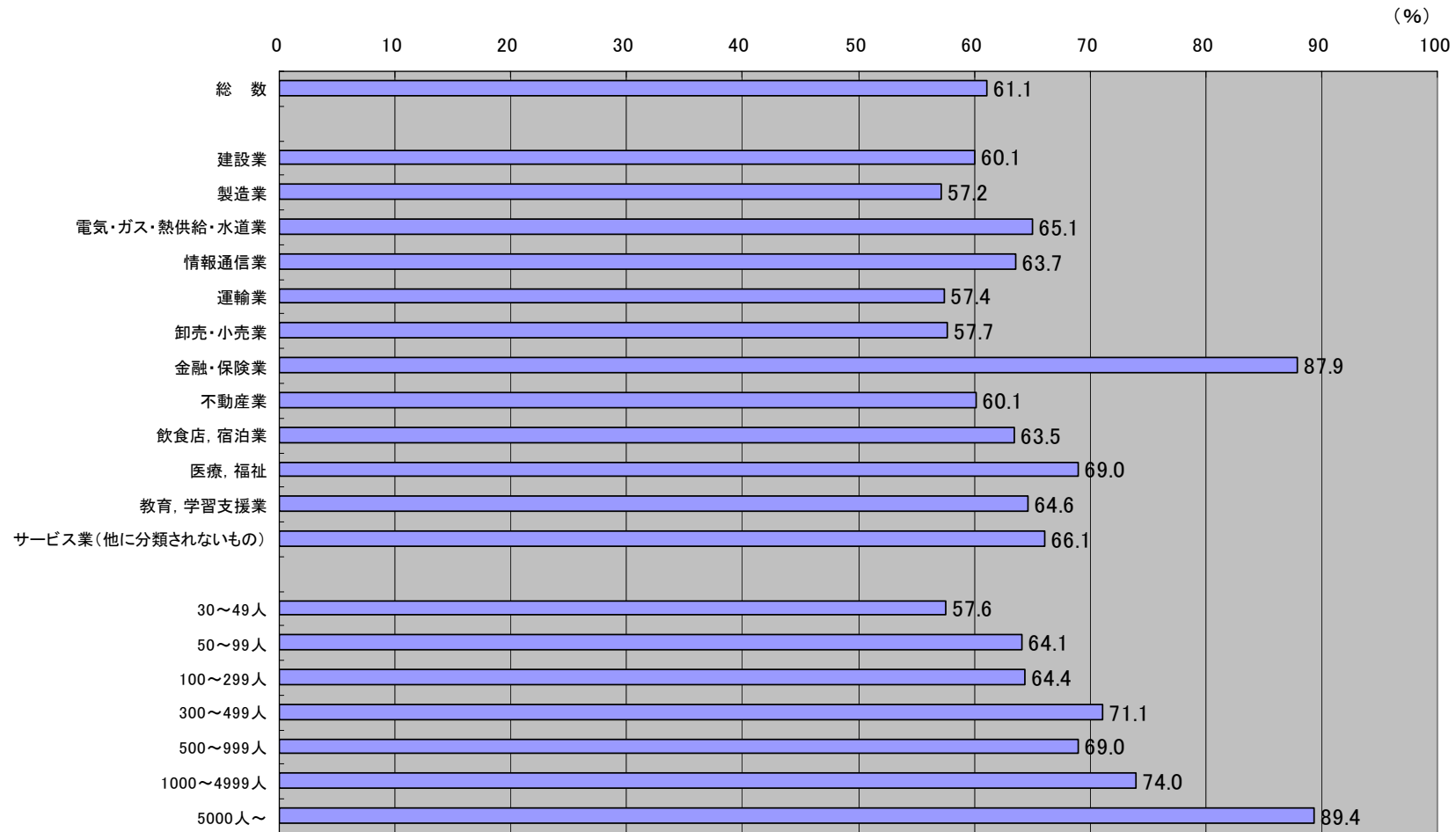
技能継承問題に対する取組の内訳としては、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している(81.1%)」、「中途採用を増やしている(43.2%)」、「新規若年者の採用を増やしている(38.0%)」が主なものである。



出典:厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

職業能力評価の実施状況

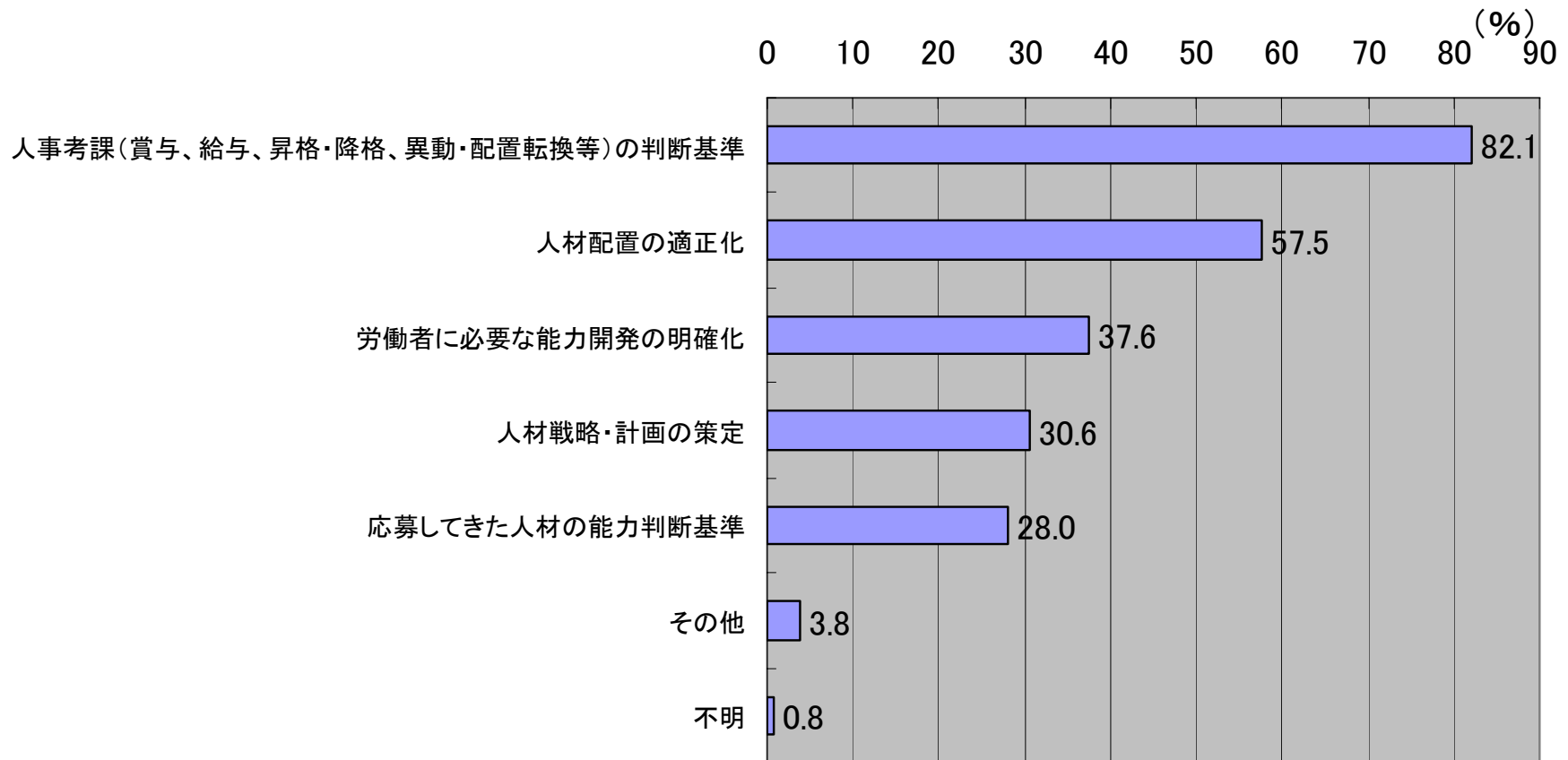
職業能力評価を「実施している」事業所は61.1%であった。職業能力評価の実施率は企業規模が大きくなるにつれ高くなっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

職業能力評価を行っている事業所における、職業能力評価の利用状況

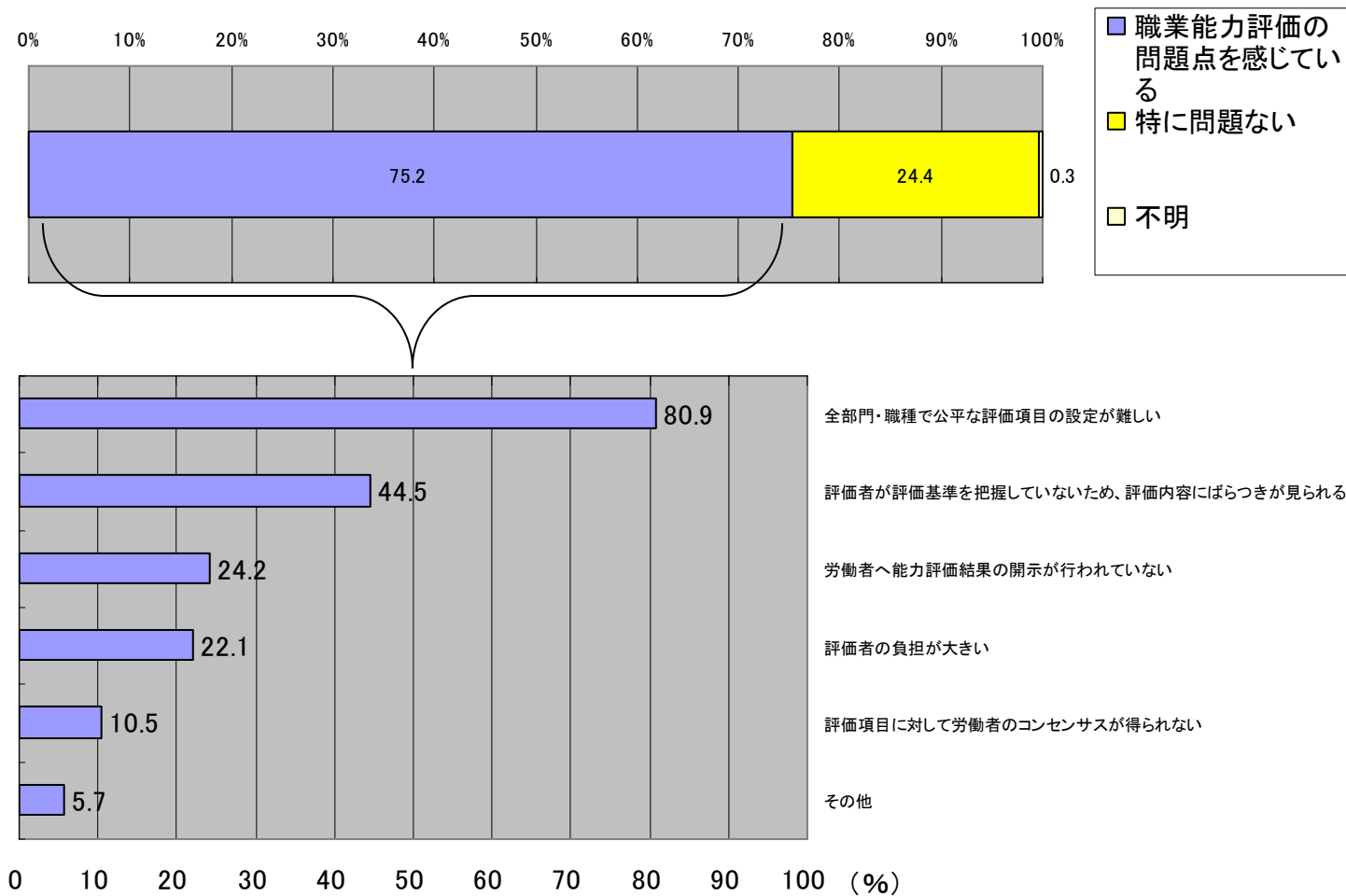
職業能力評価の事業所での活用状況を見ると、「人事考課の判断基準」82.1%、「人材配置の適性化」57.5%、「労働者に必要な能力開発の明確化」37.6%などとなっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

職業能力評価に問題点を感じている事業所(上段)と、その問題点(複数回答、下段)

職業能力評価を実施している事業所で、職業能力評価に問題点を感じている事業所は75.2%。問題点としては「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」80.9%とすることが多い。

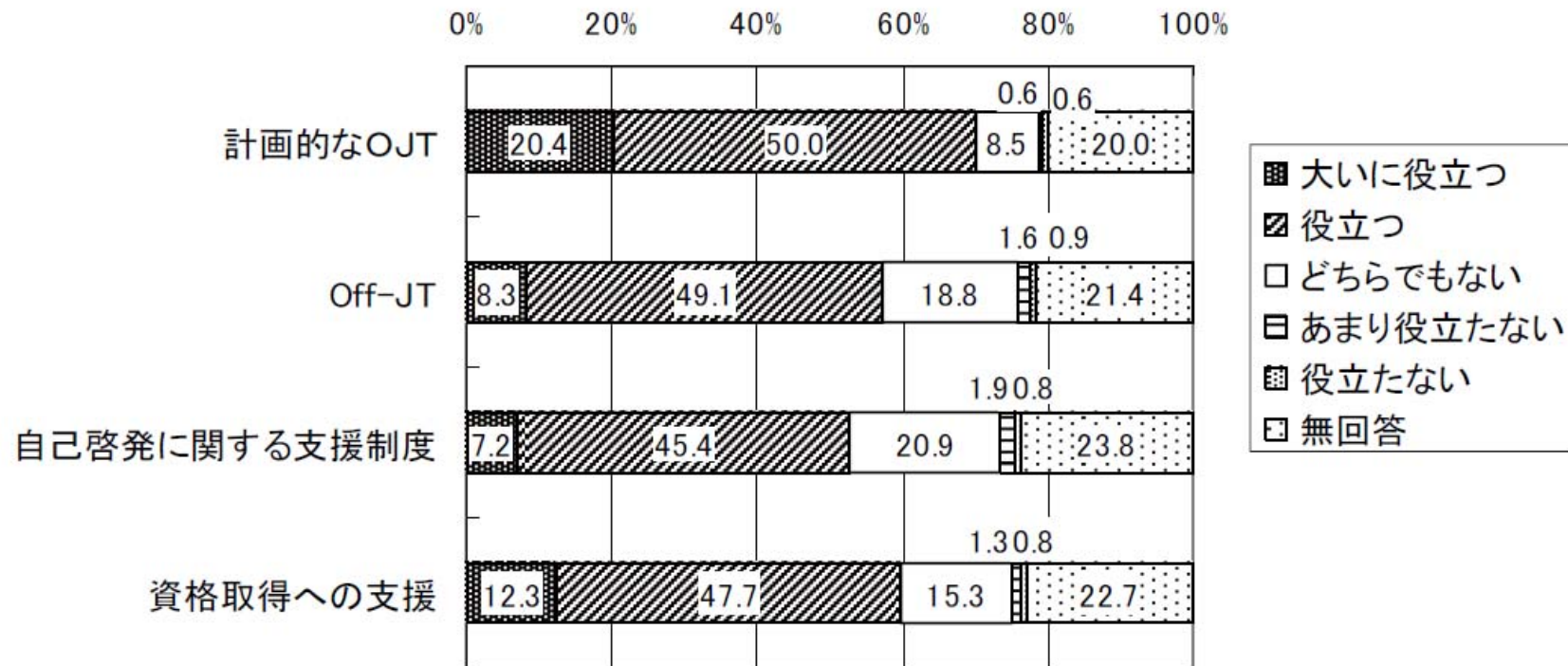


出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

能力開発のための制度の労働生産性への貢献

多くの企業が、能力開発のための制度は労働生産性の向上に貢献していると回答しており、否定的な回答は非常に少ない。

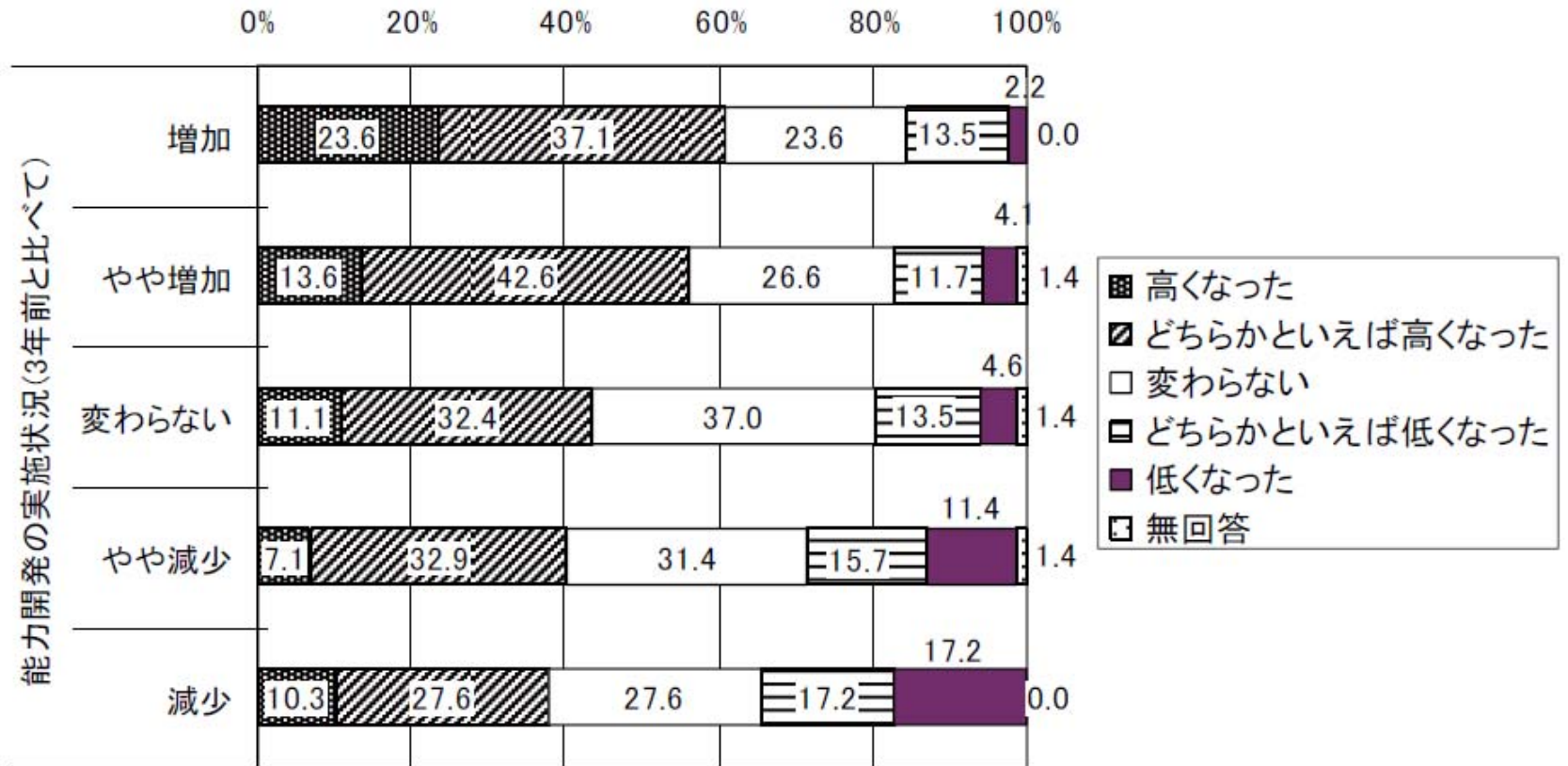
(N=1,066)



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究」（2006年）

能力開発の実施状況と労働生産性

能力開発を実施している企業ほど、「労働生産性が高くなった」「どちらかといえば高くなった」と回答している企業が多い。

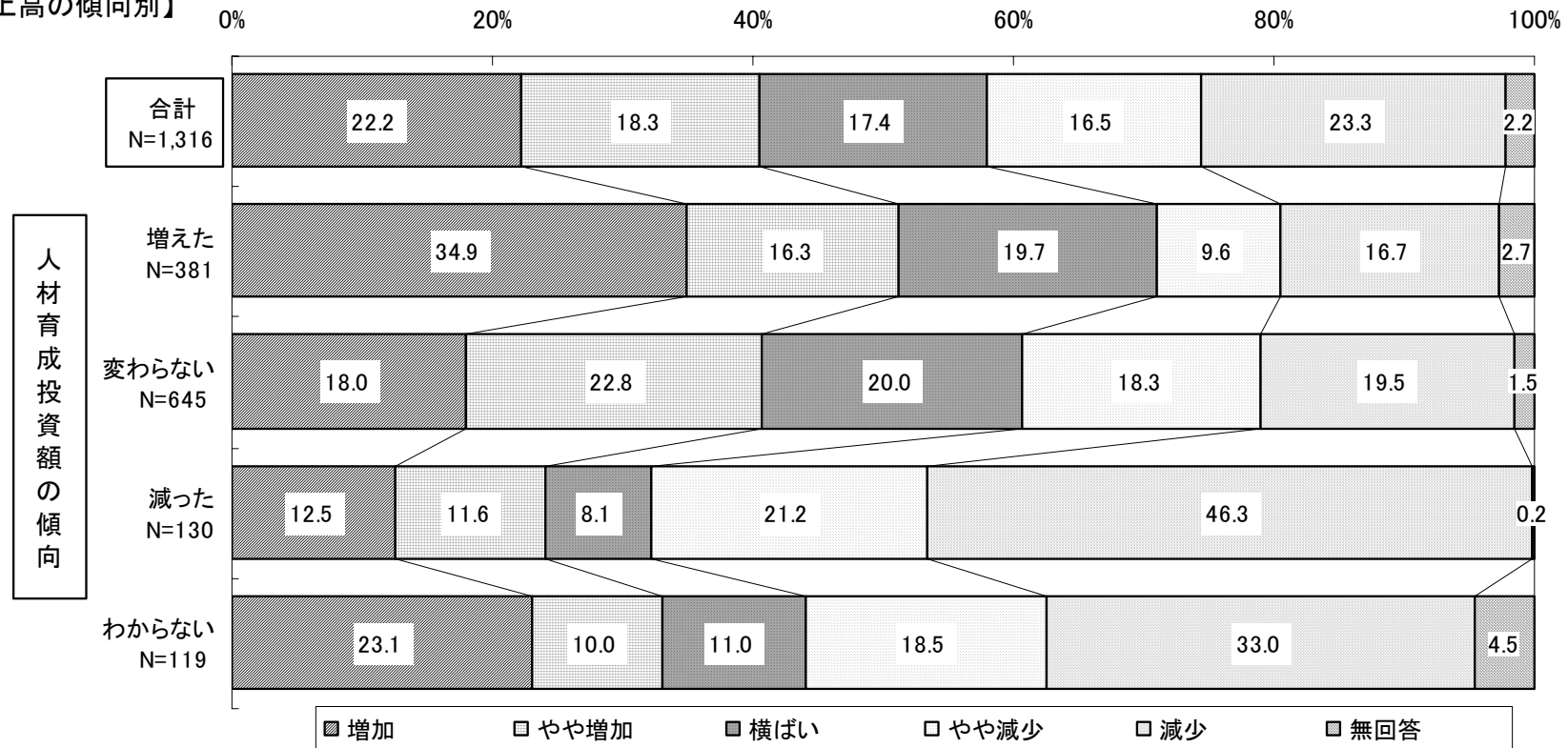


出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究」(2006年)

人材育成投資額の傾向別にみた売上高の状況

「人材育成投資額が(過去数年の傾向として)増えた」とする企業において、「売上高が(5年前と比較して)増加・やや増加」とする企業の割合が、51.2%と大きくなっている。

【売上高の傾向別】



出典: 厚生労働省「能力開発基本調査」(2006年)