

1 従業員に対する能力開発の方針

従業員に対する教育方針については、労働者を選抜して能力を高めるよりも労働者全体の能力を高めることを重視している企業の割合が前年度よりも上昇した。また、訓練の方法としては、OFF-JTよりもOJTを重視している企業の割合が上昇した。

(1) 「選抜重視」か「全体重視」か (図1、図2)

正社員に対する教育方針については、「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は53.5% (前回49.5%) であり、「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46.5% (前回50.6%) である。

一方、正社員以外に対する教育方針については、「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は48.8% (前回46.7%) であり、「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51.1% (前回53.2%) である。

前回と比べると、正社員、正社員以外ともに「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が増加し、正社員では「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」の割合を上回った。

今後の方向付けをみると、正社員、正社員以外ともに「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が高くなり、正社員では59.8% に対し、正社員以外では51.8%となっている。

図1 重視する教育訓練対象の範囲 (正社員)

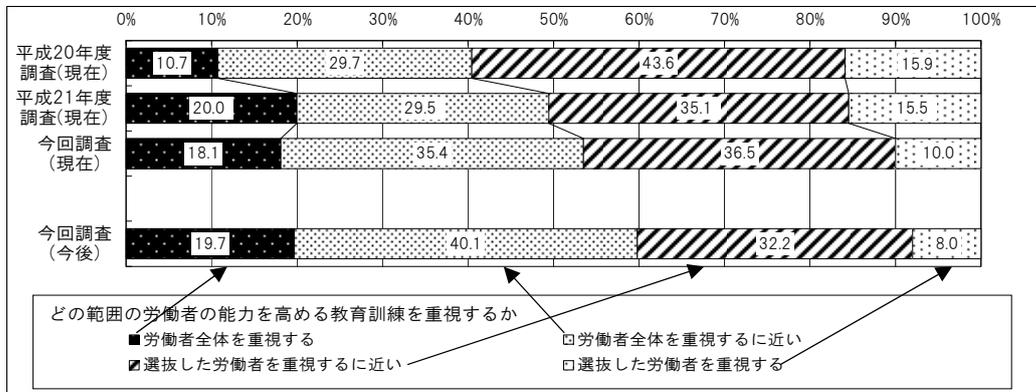
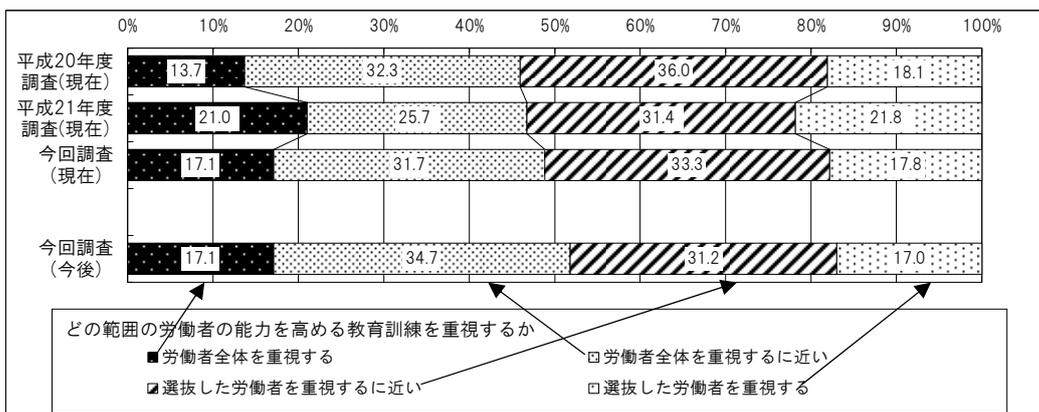


図2 重視する教育訓練対象の範囲 (正社員以外)



(2) 「OJT」か「OFF-JT」か (図3、図4)

正社員に対する教育訓練の方法については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業割合は74.5% (前回70.8%) であり、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合は25.4% (前回29.2%) である。

一方、正社員以外に対する教育訓練の方法においては、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が79.2% (前回78.2%) である。

前回と比べると、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は、正社員についてはやや増加しているが、正社員以外についてはほぼ横ばいとなっている。

今後の方向付けをみると、正社員、正社員以外ともに「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合がやや高くなり、正社員では29.6%に対し、正社員以外では23.2%となっている。

図3 重視する教育訓練 (正社員)

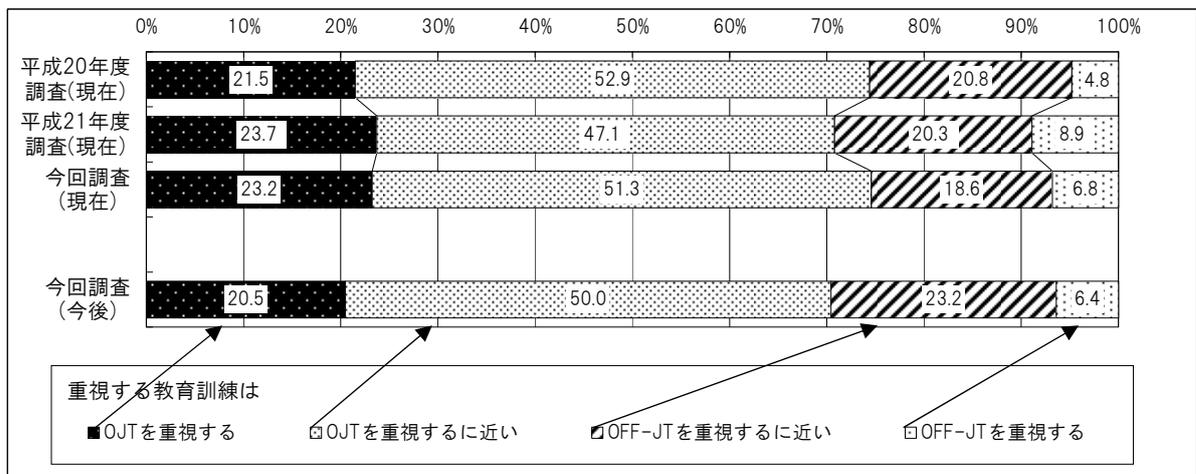
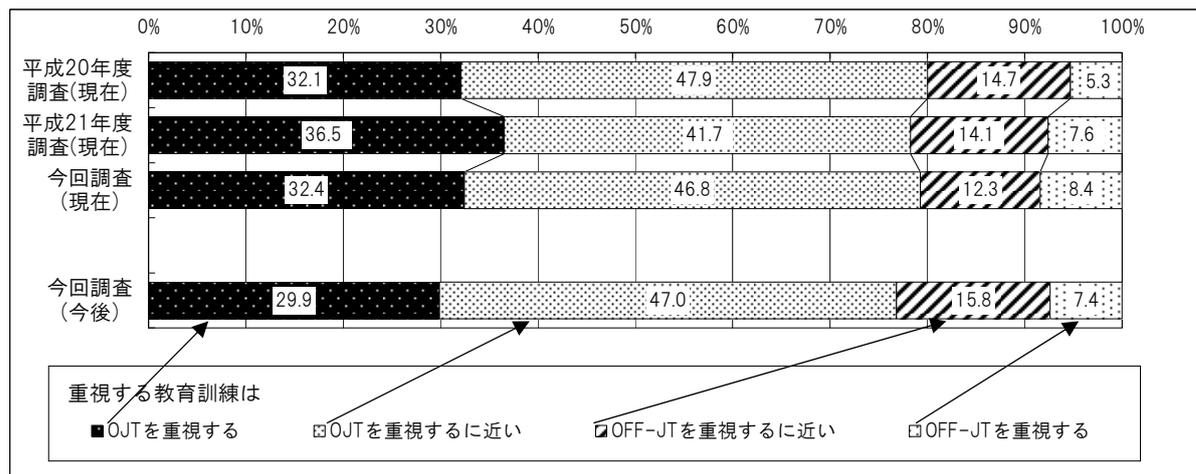


図4 重視する教育訓練 (正社員以外)



2 平成21年度1年間の教育訓練の実施状況

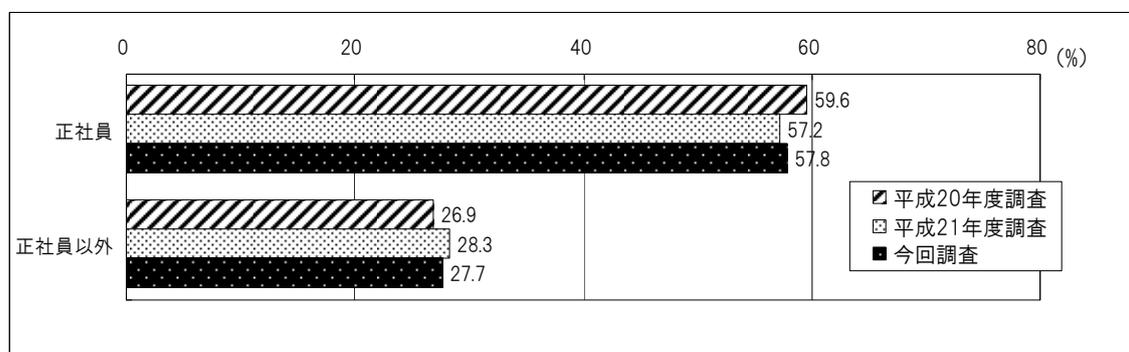
計画的OJTを実施した事業所割合について正社員は前年度よりわずかに上昇したが、正社員以外はわずかに低下した。OFF-JTを実施した事業所割合及び自己啓発支援を実施した事業所割合は、正社員、正社員以外共に前年度より低下したが、低下幅は縮小した。また、OFF-JTや自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たりの平均額は前年度と同額であった。

(1) 計画的なOJTの実施状況（図5、図6）

① 3か年の推移

正社員に対して、平成21年度に計画的なOJTを実施した事業所割合は57.8%（前回57.2%¹）となっている。一方、正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は27.7%（前回28.3%）であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。

図5 計画的なOJTを実施した事業所（総数）



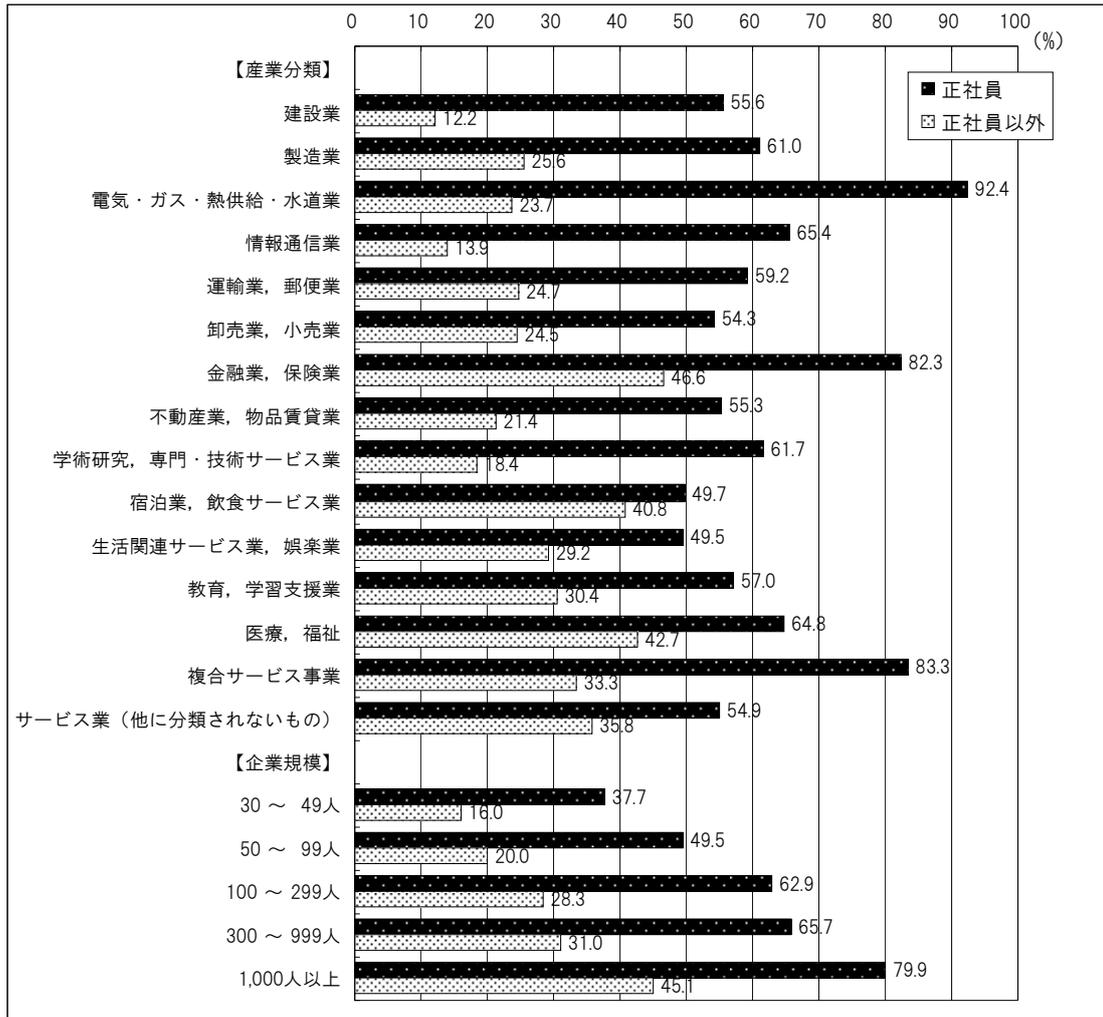
② 産業別・規模別の状況

正社員に対して、平成21年度に計画的なOJTを実施した事業所を業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（92.4%）、複合サービス事業（83.3%）、金融業、保険業（82.3%）で高く、生活関連サービス業、娯楽業（49.5%）、宿泊業、飲食サービス業（49.7%）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6割台となり、1,000人以上の企業においては約8割となっている。

正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所を業種別にみると、金融業、保険業（46.6%）、医療、福祉（42.7%）、宿泊業、飲食サービス業（40.8%）で高く、建設業（12.2%）、情報通信業（13.9%）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は伺える。

¹ 平成21年度調査から、正社員、正社員以外の労働者のどちらかが在籍していない事業所について一部の設問を省略できるよう措置したところであり、接続性の観点から平成20年度調査の値を一部再集計した。

図6 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）

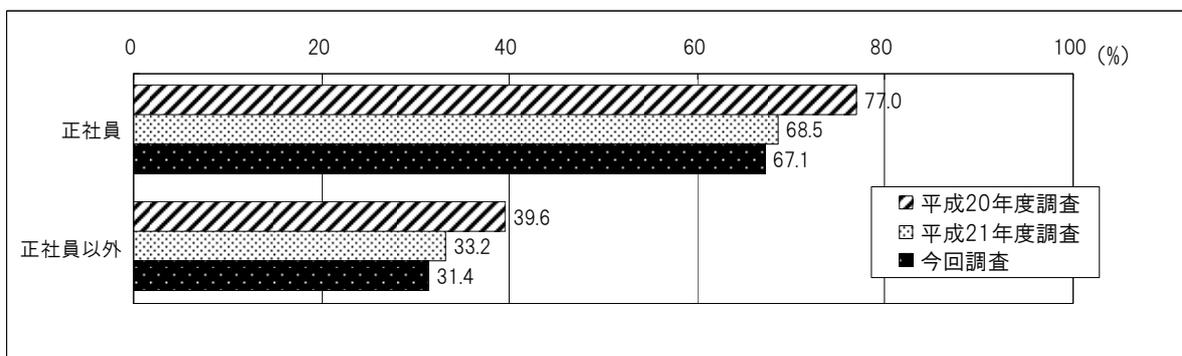


(2) OFF-JTの実施状況（図7、図8）

① 3か年の推移

正社員に対して、平成21年度にOFF-JTを実施した事業所割合は67.1%（前回68.5%）となっている。一方、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所割合は31.4%（前回33.2%）であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。

図7 OFF-JTを実施した事業所（総数）

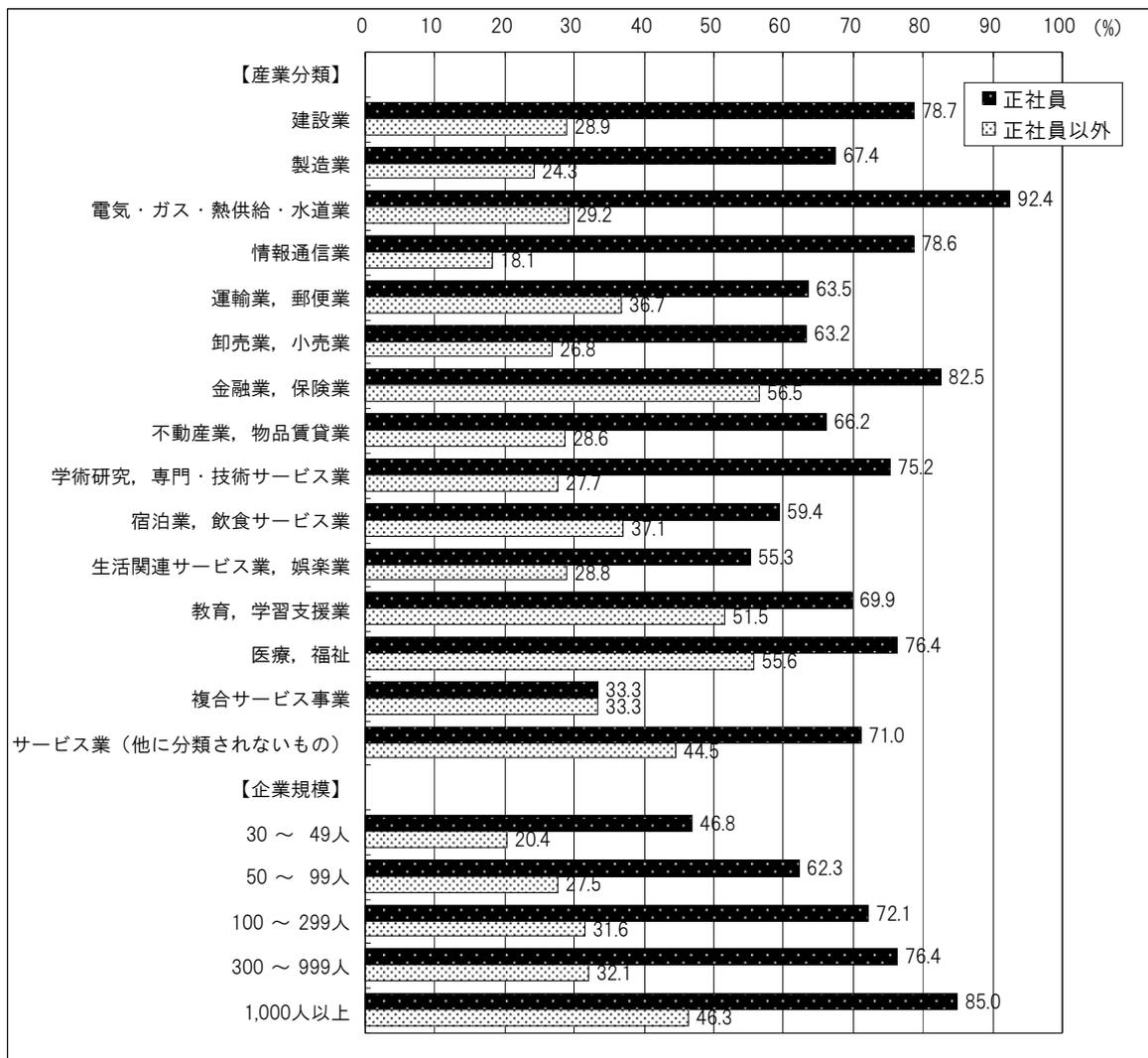


② 産業別・規模別の状況

正社員に対して、平成21年度にOFF-JTを実施した事業所を業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（92.4%）、金融業、保険業（82.5%）などで高く、複合サービス事業（33.3%）、生活関連サービス業、娯楽業（55.3%）、宿泊業、飲食サービス業（59.4%）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7割台となり、1,000人以上の企業において8割台半ばとなっている。

一方、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所割合を業種別にみると、金融業、保険業（56.5%）、医療、福祉（55.6%）、教育、学習支援業（51.5%）で高く、情報通信業（18.1%）、製造業（24.3%）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は伺える。

図8 OFF-JTを実施した事業所（産業・規模別）

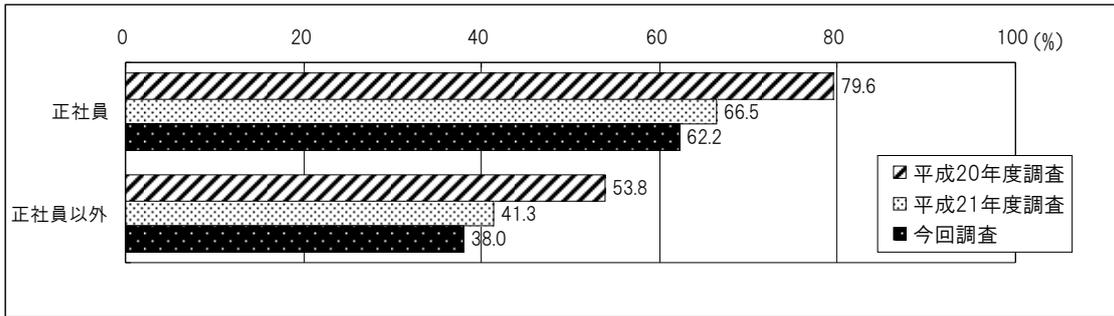


(3) 自己啓発支援の実施状況（図9、図10、図11）

① 3か年の推移

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62.2%（前回66.5%）となっている。一方、正社員以外の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は38.0%（前回41.3%）となっている。

図9 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）

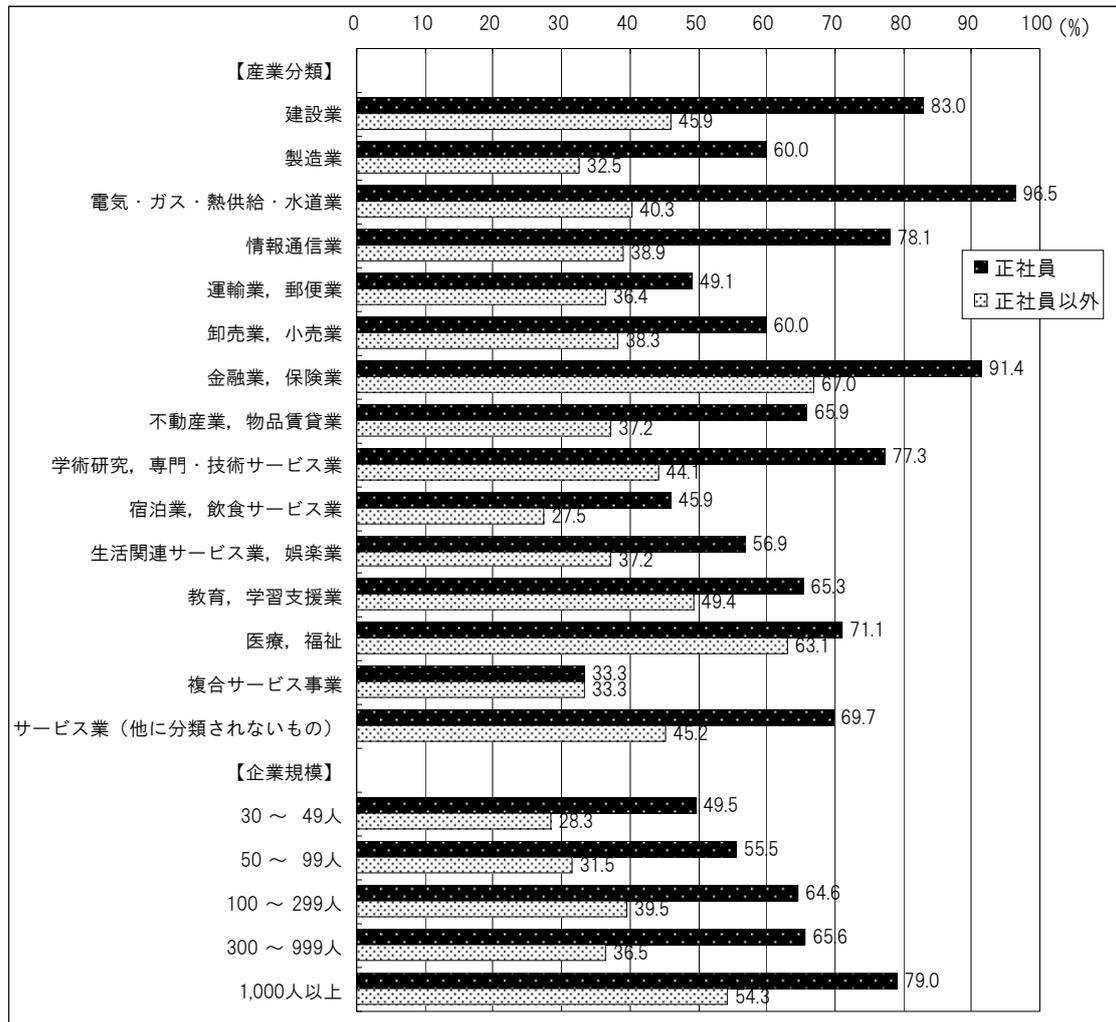


② 産業別・規模別の状況

正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所を業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（96.5%）、金融業，保険業（91.4%）、建設業（83.0%）などで高く、複合サービス事業（33.3%）、宿泊業，飲食サービス業（45.9%）、運輸業，郵便業（49.1%）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、正社員以外の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所を業種別にみると、金融業，保険業（67.0%）と医療，福祉（63.1%）などで高く、宿泊業，飲食サービス業（27.5%）で低い。企業規模別にみると、正社員と同様に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。

図10 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）

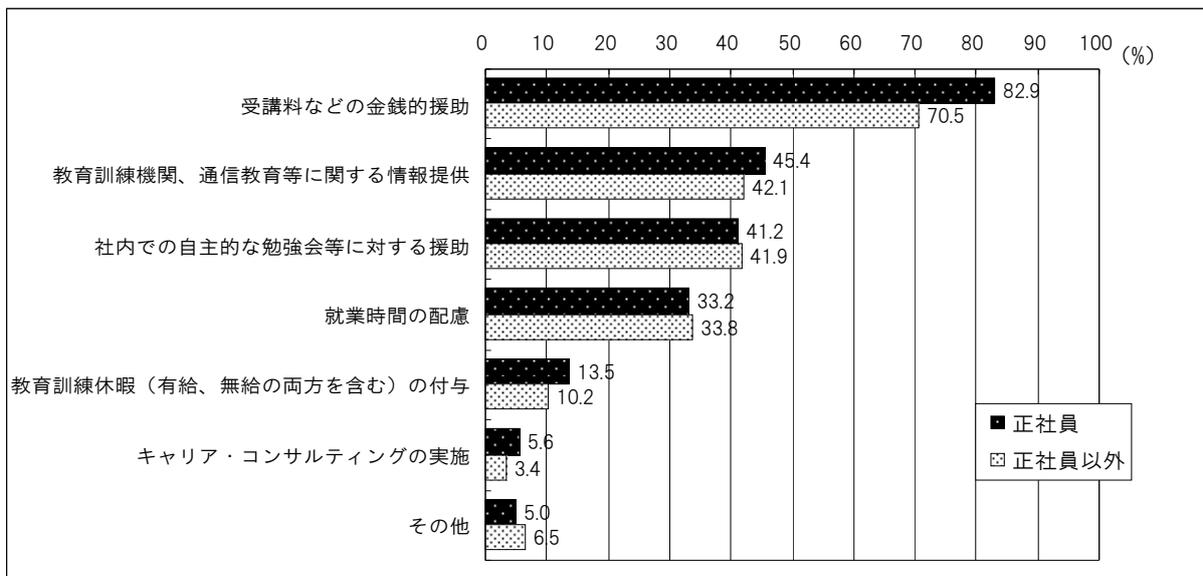


③ 支援の内容

正社員の自己啓発に対する支援の内容（複数回答）の割合としては、「受講料などの金銭的援助」（82.9%（前回83.1%））が最も高く、以下、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（45.4%（前回45.7%））、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（41.2%（前回39.6%））と続いている。

一方、正社員以外の自己啓発に対する支援の内容（複数回答）の割合は、「受講料などの金銭的援助」（70.5%（前回70.4%））が最も高く、以下、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（42.1%（前回45.3%））、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（41.9%（前回42.2%））と続いている。

図11 労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答）



(4) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用（図12、図13）

① 1人あたり平均額の3か年の推移

教育訓練に支出した費用の労働者一人あたり平均額（費用を支出している企業の平均額、以下同様）をみると、OFF-JTは1.3万円（平成21年度調査（以下「前回」という。）1.3万円）、自己啓発支援は0.4万円（前回0.4万円）と、いずれも前回と同額であった。

図12 OFF-JTに支出した費用の労働者一人あたり平均額

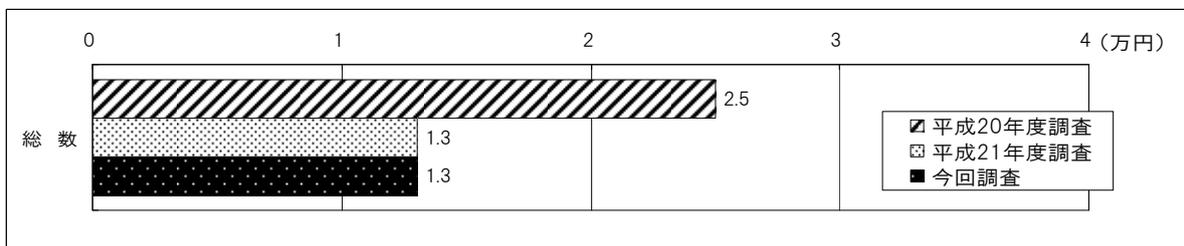
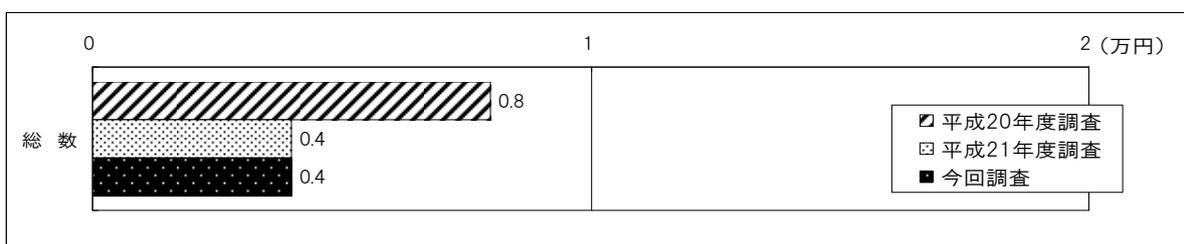


図13 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人あたり平均額



3 平成21年度1年間の従業員の教育訓練の受講状況

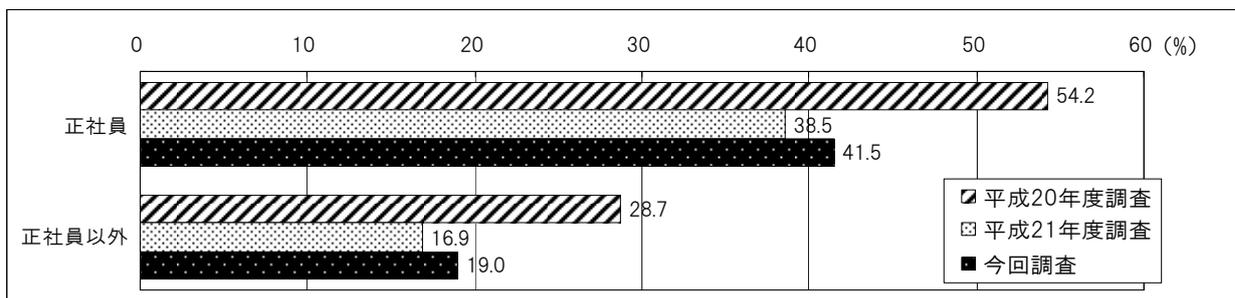
自己啓発を行った者の割合は、正社員、正社員以外ともに前年度より低下したが、低下幅は縮小した。自己啓発における問題は、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」の割合が高く、正社員以外においては「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」を挙げる者の割合も高い。

(1) OFF-JTの受講状況 (図14、図15)

① 3か年の推移

平成21年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では41.5% (前回38.5%)、正社員以外では19.0% (前回16.9%) となっている。

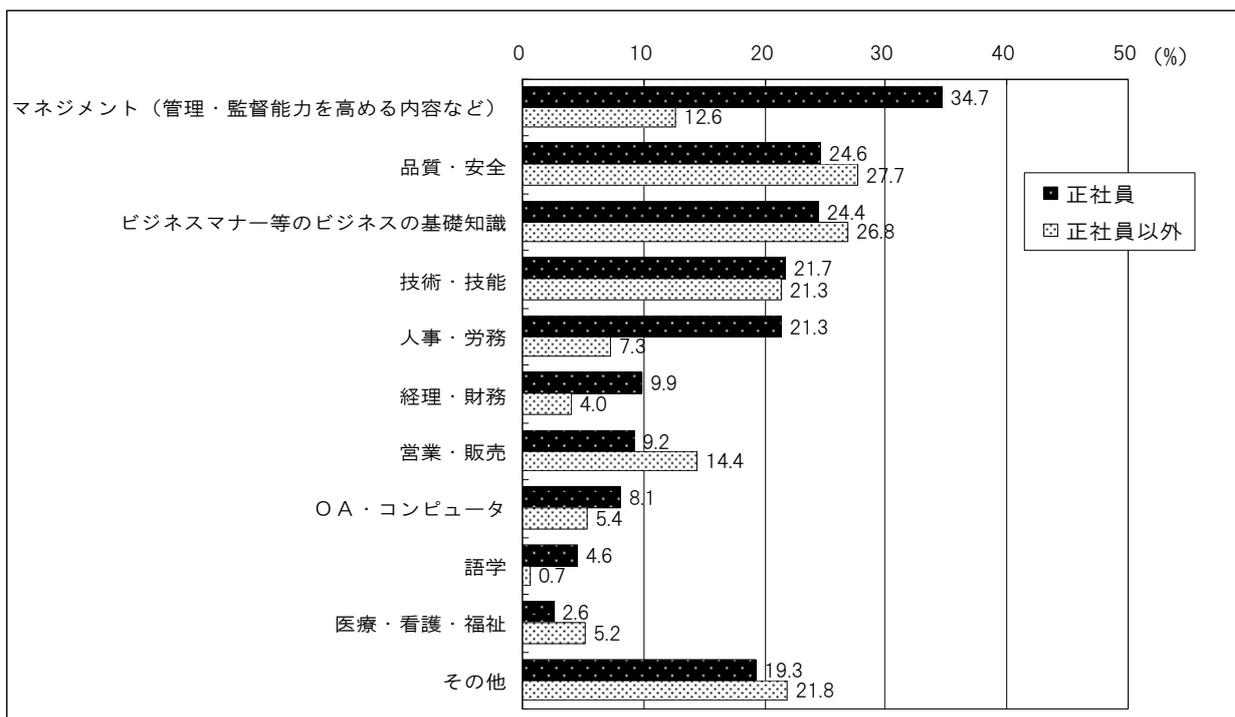
図14 OFF-JTを受講した労働者 (総数)



② OFF-JTの内容

受講したOFF-JTの内容 (複数回答) は、正社員では「マネジメント (管理・監督能力を高める内容など)」が34.7%で最も高く、以下「品質・安全」(24.6%)、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」(24.4%)、「技術・技能」(21.7%)、「人事・労務」(21.3%)と続いている。一方、正社員以外では「品質・安全」(27.7%)と「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」(26.8%)を挙げる割合が高く、以下、「技術・技能」(21.3%)、「営業・販売」(14.4%)となっている。

図15 OFF-JTの受講内容 (複数回答)

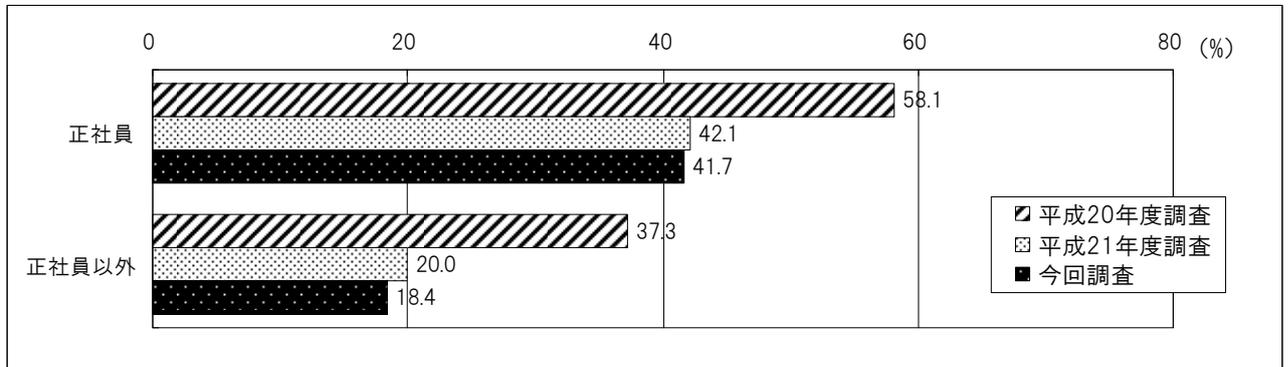


(2) 自己啓発の実施状況 (図16、図17、図18、図19)

① 自己啓発の実施状況

平成21年度に自己啓発を行った者は、正社員では41.7% (前回42.1%)、正社員以外では18.4% (前回20.0%) となっており、正社員、正社員以外ともに、自己啓発を行った者の割合は昨年度と同程度となっている。

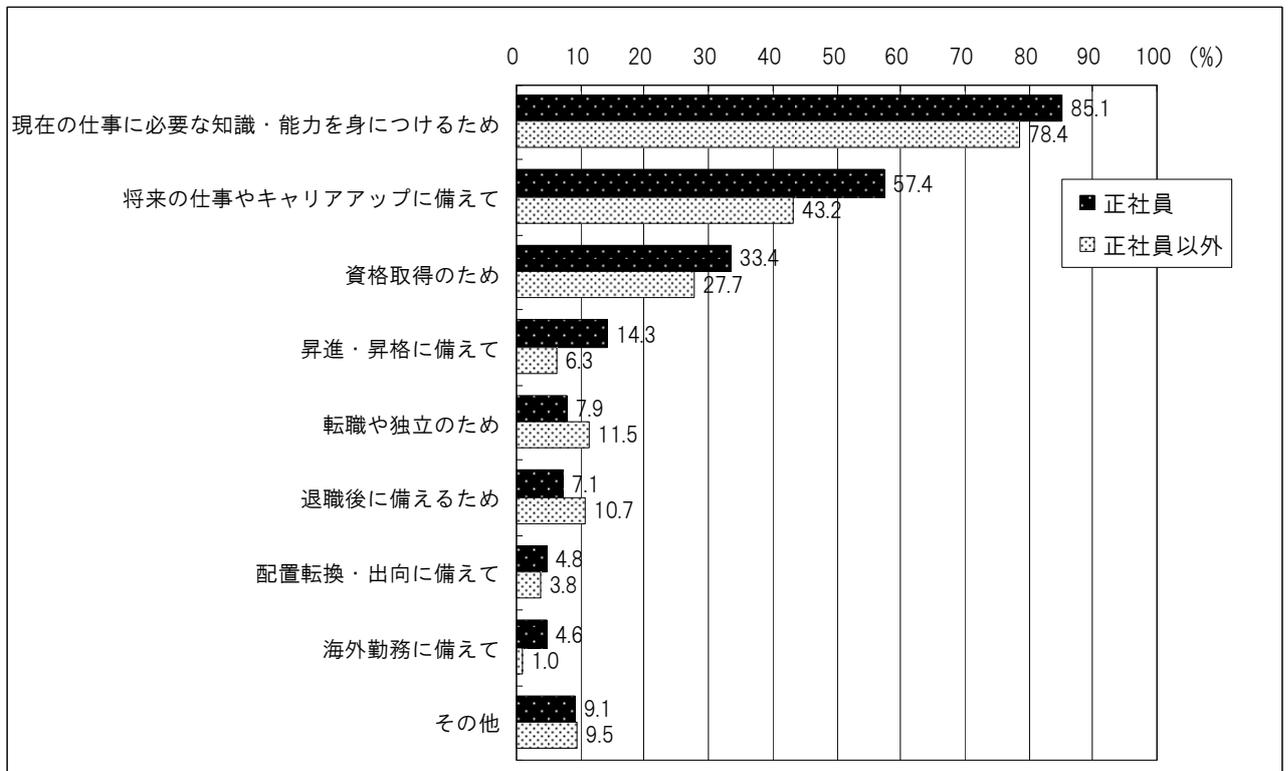
図16 自己啓発を行った労働者



② 自己啓発を行った理由

自己啓発を行った主な理由 (複数回答) をみると、正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」の回答割合が85.1% (前回86.3%) で特に高く、これに「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が57.4% (前回59.1%)、「資格取得のため」が33.4% (前回35.4%) で続いている。正社員以外でも同様の傾向であり、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が78.4% (前回83.7%)、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が43.2% (前回45.7%)、「資格取得のため」が27.7% (前回29.4%) となっている。

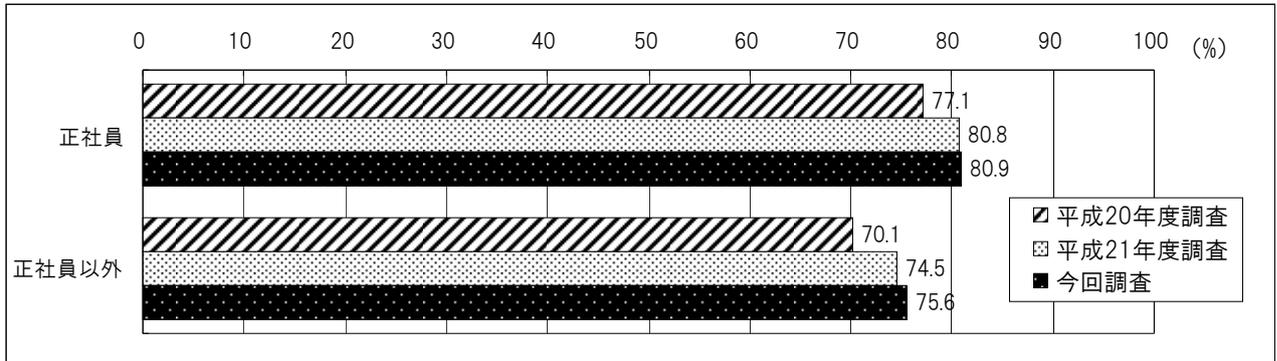
図17 自己啓発を行った理由 (複数回答)



③ 自己啓発の問題の有無

自己啓発について何らかの問題があるとする者は、正社員では80.9%（前回80.8%）、正社員以外では75.6%（前回74.5%）となっている。

図18 自己啓発に問題があるとした労働者



④ 自己啓発の問題の内容

自己啓発における問題の内容（複数回答）としては、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の回答割合が56.1%（前回55.8%）で最も高く、「費用がかかりすぎる」が36.5%（前回37.7%）でこれに続いている。以下、「自己啓発の結果が社内で評価されない」（18.5%（前回19.3%））、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（18.1%（前回16.1%））、「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」（18.0%（前回20.2%））などが続いている。

正社員以外でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（36.1%（前回36.5%））を挙げる割合が最も高いことは正社員と同様であるが、正社員に比べると割合は低くなっており、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（30.7%（前回31.8%））が高いなど、自己啓発の問題点は正社員と異なる傾向もみられる。

図19 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）

