

報道関係者 各位

平成24年3月28日

〔照会先〕

職業能力開発局 総務課基盤整備室

室長 大津 英喜 (内線5960)

室長補佐 佐藤 誠 (内線5970)

(電話代表) 03 (5253) 1111

(直通電話) 03 (3595) 3377

## 平成23年度「能力開発基本調査」の結果公表

## ～「労働者全体の能力を高める」ことを重視する企業が昨年に引き続き増加～

厚生労働省では、このほど、平成23年度「能力開発基本調査」の結果を取りまとめましたので公表します。

「能力開発基本調査」は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を、正社員<sup>注1</sup>、正社員以外<sup>注2</sup>別に明らかにすることを目的としています。本調査は、企業の能力開発の方針などを調べる「企業調査」、事業所の教育訓練の実施状況などを調べる「事業所調査」、労働者の教育訓練の実施状況などを調べる「個人調査」で構成しています。

「企業調査」、「事業所調査」は、常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所を対象に、約7,000企業、7,000事業所を、また「個人調査」は、調査対象事業所に属している労働者約20,000人を、それぞれ抽出して行っています。

本調査は、平成18年以来毎年実施しており、今回の実施期間は、「企業調査」、「事業所調査」が平成23年10月1日から同年11月4日、「個人調査」が平成23年10月1日から同年11月30日です。

なお、平成23年度調査は、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県、福島県を調査対象地域から除外しています。

## 【調査結果のポイント】

- 1 労働者に対する能力開発の方針（企業調査）〈別添調査概況P. 1～3〉
  - ・能力開発の方針を決定する主体は、昨年に引き続き、正社員、正社員以外とも労働者個人よりも企業を主体とすべき、とする割合が高くなっている。今後の意向についての回答も同様の傾向。
  - ・重視する教育訓練対象者の範囲は、昨年に引き続き、「選抜した労働者」よりも「労働者全体」の能力を高めることを重視する企業が半数を超えた（正社員56.1%/正社員以外52.1%）。今後の意向も同様の傾向。
  - ・企業が重視する教育訓練は、正社員、正社員以外とも「OJT」<sup>注3</sup>が多くなっている。この傾向は、調査開始以来変化がない。しかし、今後については、正社員、正社員以外とも「OFF-JT」<sup>注4</sup>を重視する、との回答の割合がやや高くなる。
- 2 教育訓練の実施状況（事業所調査）〈同P. 4～9〉
  - ・「OFF-JT」を実施した事業所は、正社員では71.4%と前回（67.1%）より増加した。正社員以外も32.9%と前回（31.4%）より増加したが、正社員に比べて低い水準にある。
  - ・「計画的なOJT」<sup>注5</sup>を実施した事業所は、正社員では63.0%と調査開始以来最高の割合であった。正社員以外も30.8%と前回（27.7%）より増加したが、正社員に比べて低い水準にある。
- 3 労働者の教育訓練受講状況（個人調査）〈同P. 9～13〉
  - ・自己啓発を行った労働者は、正社員では43.8%（前回41.7%）、正社員以外では19.3%（前回18.4%）。
  - ・自己啓発を行う上で問題があると感じる労働者は、正社員で80.4%、正社員以外が74.2%と、ともに高い水準。
  - ・自己啓発の問題点については、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」との回答が、正社員（57.3%）、正社員以外（37.6%）ともに最も多く、「費用がかかりすぎる」（正社員33.6%/正社員以外33.2%）が続く。正社員以外では、この他「家事・育児が忙しい」を挙げる人もほぼ同数（32.5%）いる。

詳細は別添「調査概況」および「参考1、2」をご覧ください。

注1 パートタイム労働者などを除く、雇用期間の定めのない労働者。

注2 「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」などの名称で呼ばれている人。派遣労働者と請負労働者は含まない。

注3 日常の仕事に就きながら行われる教育訓練。

注4 業務命令に基づき、日常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練。

注5 日常の仕事に就きながら行われる教育訓練だが、教育訓練計画書などを基に段階的・継続的に行われるもの。



1 労働者に対する能力開発の方針（企業調査）

- 能力開発の方針を決定する主体は、企業主体とする割合が労働者個人を主体とするよりも高い。また、今後についても同様に、企業主体で決定する割合が高い。
- 重視する教育訓練対象者の範囲は、選抜した労働者よりも労働者全体の能力を高める割合が高く、その割合も昨年より上昇した。また、今後についても同様に、労働者全体の能力を高めることを重視する割合が高い。
- 教育訓練の方法は、OFF-JTよりもOJTを重視しており、実施割合も昨年よりやや上昇している。しかし、今後はOFF-JTを重視する企業割合が現在よりもやや高くなる。

(1) 「企業主体」か「労働者個人主体」か（図1、図2）

正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は74.5%（前回75.2%）であり、前回と比べるとほぼ横ばいであるが、高い水準にある。「労働者個人主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は25.5%（前回24.8%）である。

一方、正社員以外に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は63.2%（前回60.5%）であり、前回と比べるとやや増加している。「労働者個人主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は36.7%（前回39.4%）である。正社員以外に対しては、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業が、正社員に比べると低い水準にある。

今後の方向付けを見ると、正社員、正社員以外ともに「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業割合が、現在の値より高くなり、正社員では78.7%、正社員以外では65.4%となっている。

図1 能力開発の責任主体（正社員）

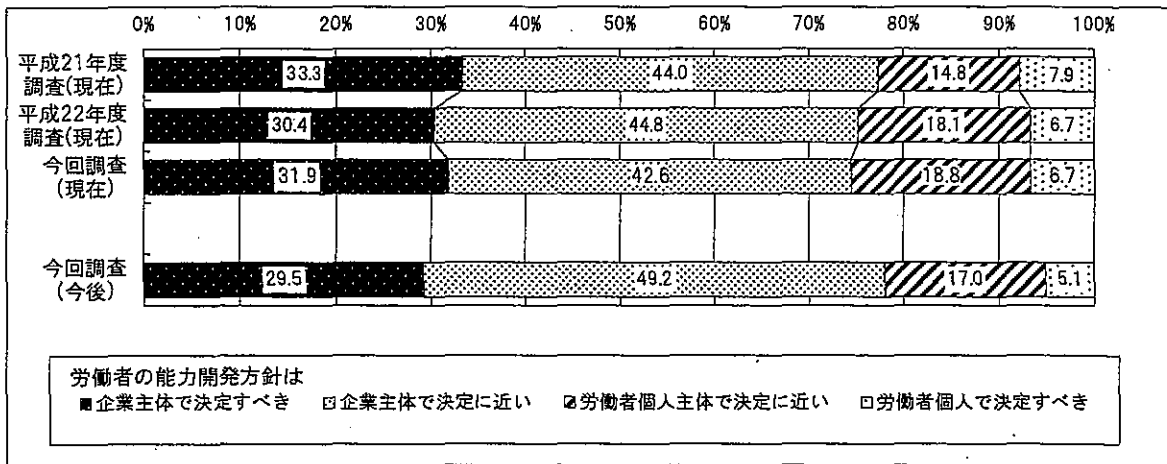
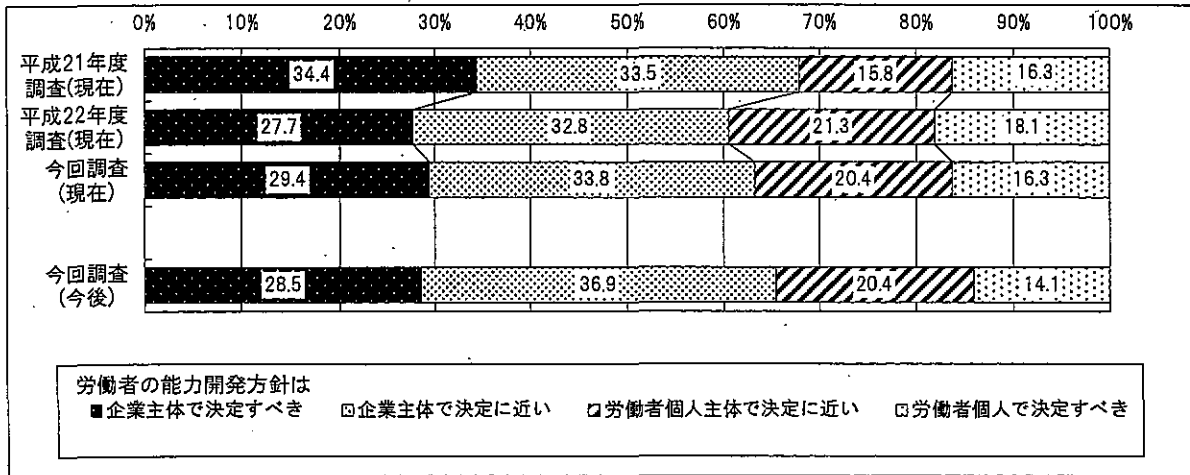


図2 能力開発の責任主体（正社員以外）



(2) 「選抜重視」か「全体重視」か (図3、図4)

正社員に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「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56.1%（前回53.2%）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43.9%（前回46.9%）である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「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52.1%（前回49.9%）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48.0%（前回50.1%）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、「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。特に、正社員以外では「労働者全体を重視」が「選抜した労働者を重視」を上回ったのは平成18年度調査以来のことである。

今後の方向付けを見ると、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63.0%に対し、正社員以外では56.0%となっている。

図3 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員）

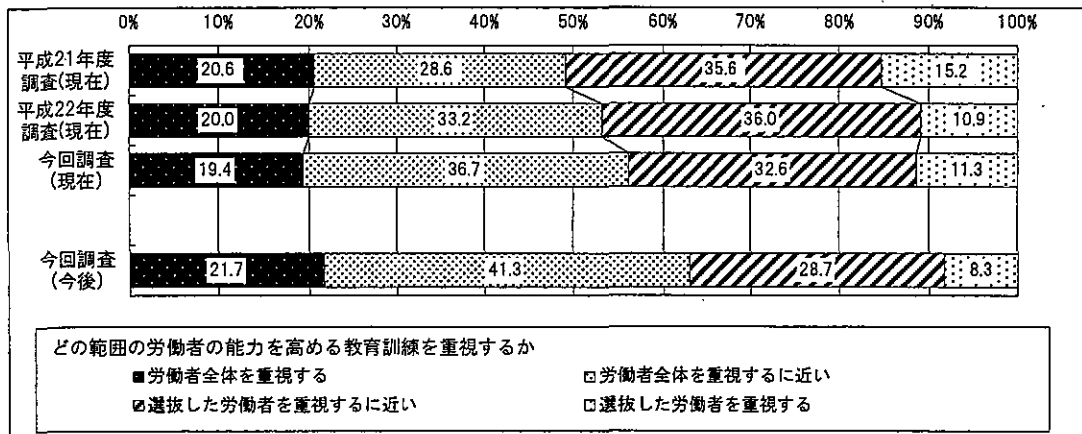
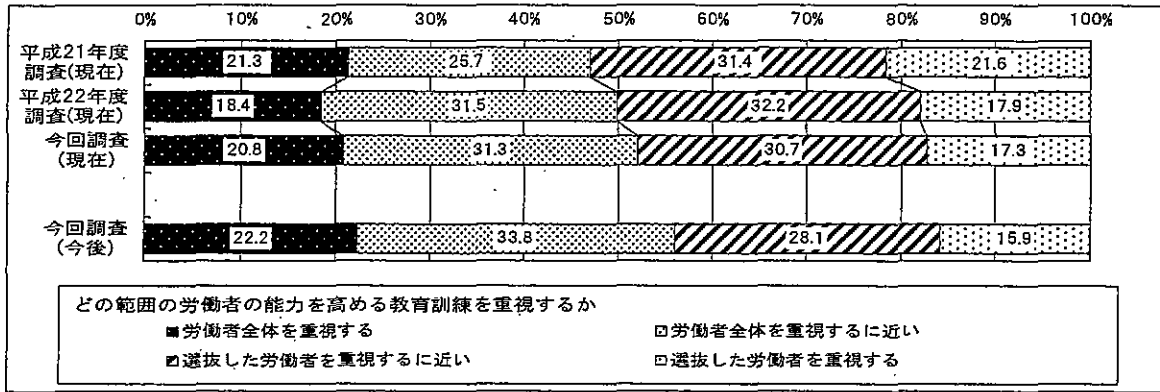


図4 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員以外）



(3) 「OJT」か「OFF-JT」か (図5、図6)

正社員に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は76.4% (前回74.0%) であり、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は23.5% (前回26.0%) である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業が79.1% (前回78.8%) 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。

今後の方向付けを見ると、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、現在の値よりもやや高くなり、正社員では29.5%に対し、正社員以外では23.4%となっている。

図5 重視する教育訓練（正社員）

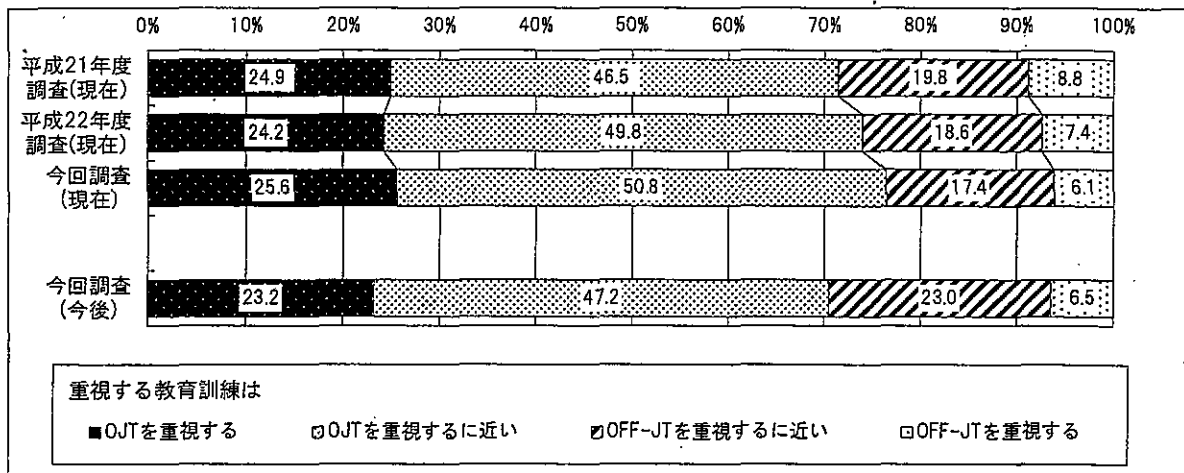
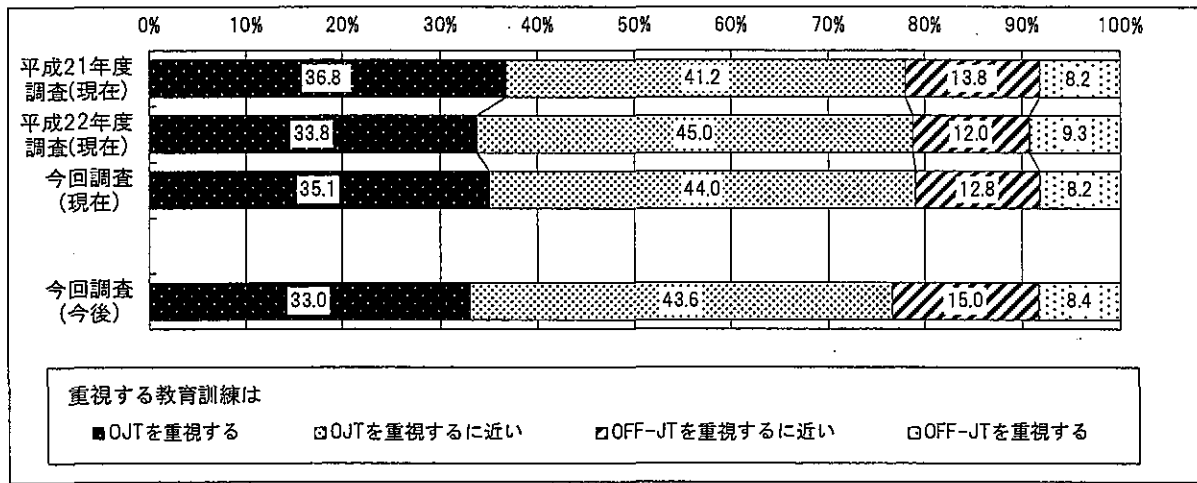


図6 重視する教育訓練（正社員以外）



## 2 平成22年度1年間の教育訓練の実施状況（事業所調査・企業調査）

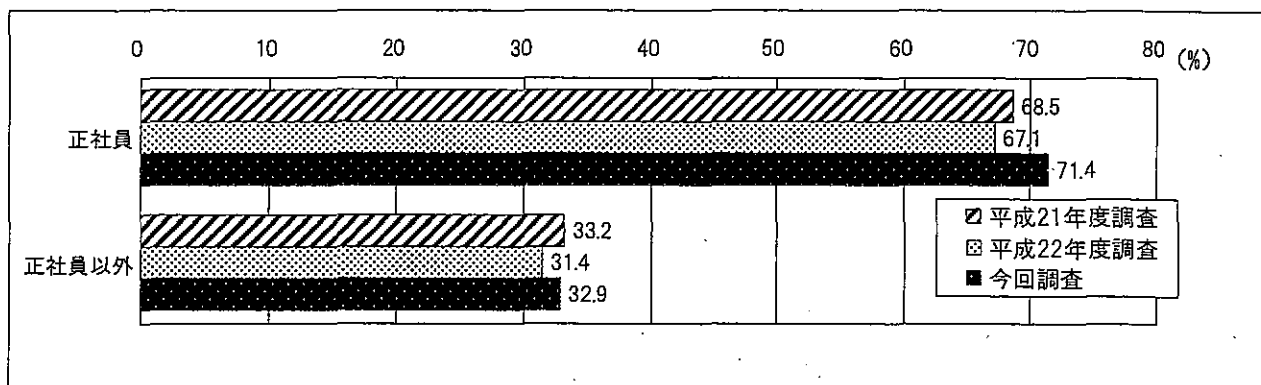
- OFF-JTを実施した事業所の割合は、正社員、正社員以外とも昨年よりも上昇し、特に正社員は前年度より4ポイント以上上昇した。
- 計画的なOJTを実施した事業所の割合も、正社員、正社員以外とも昨年よりも上昇し、正社員は5ポイント以上、正社員以外も3ポイント以上上昇した。
- OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たりの平均額は、いずれも昨年よりやや増加した。

### (1) OFF-JTについて

#### ① 実施状況（図7、図8）

正社員に対して、平成22年度にOFF-JTを実施した事業所は71.4%（前回67.1%）となっている。一方、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は32.9%（前回31.4%）であり、正社員に比べると低い水準に留まっている。

図7 OFF-JTを実施した事業所（総数）

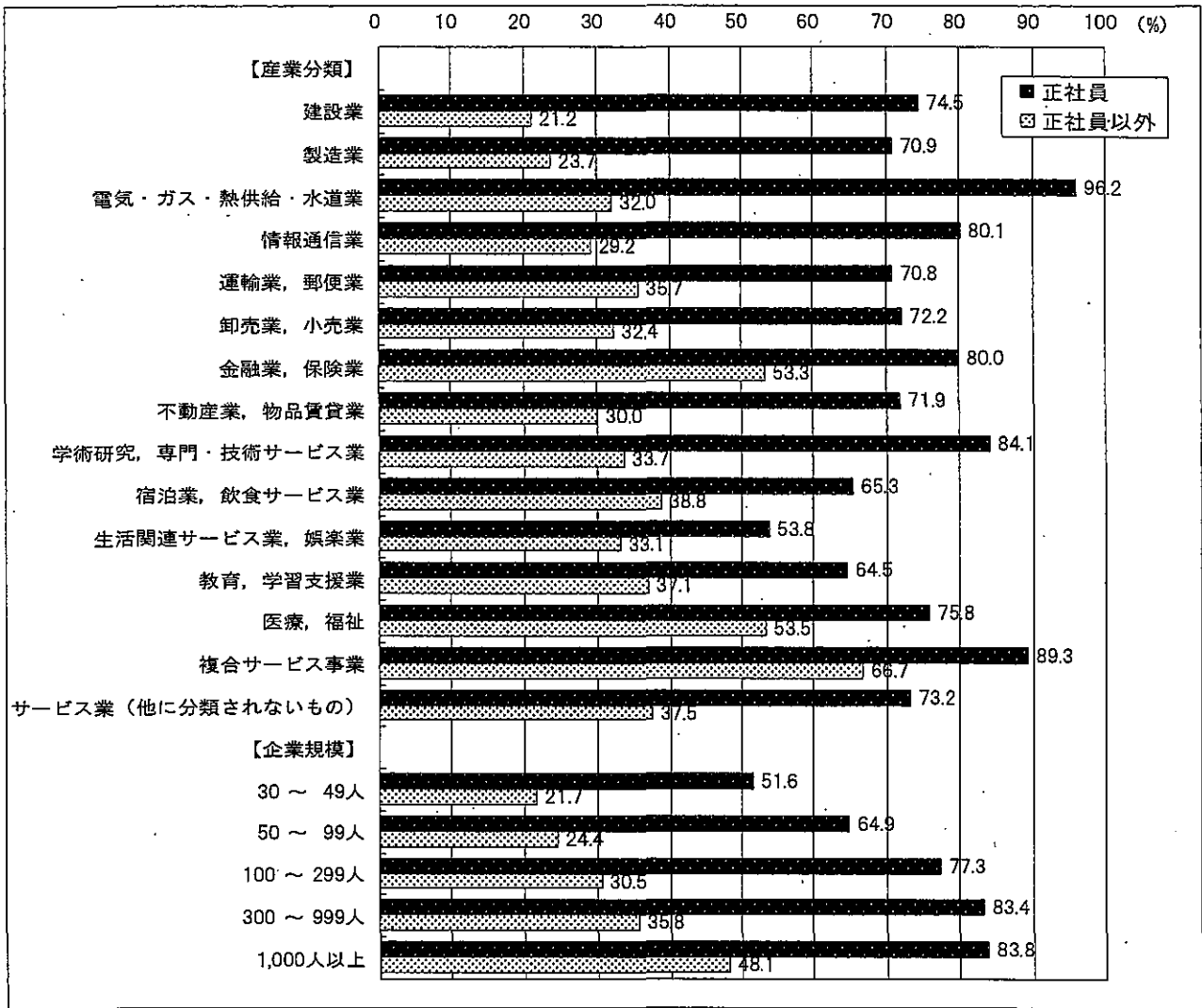


#### ② 産業別・規模別の状況

正社員に対して平成22年度にOFF-JTを実施した事業所を産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（96.2%）、複合サービス事業（89.3%）、学術研究、専門・技術サービス業（84.1%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（53.8%）、教育、学習支援業（64.5%）、宿泊業、飲食サービス業（65.3%）で低くなっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「100～299人」の企業で70%台、300人以上の企業で80%台と100人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所を産業別に見ると、複合サービス事業（66.7%）、医療、福祉（53.5%）、金融業、保険業（53.3%）で高く、建設業（21.2%）、製造業（23.7%）で低くなっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にある。

図8 OFF-JTを実施した事業所（産業・規模別）

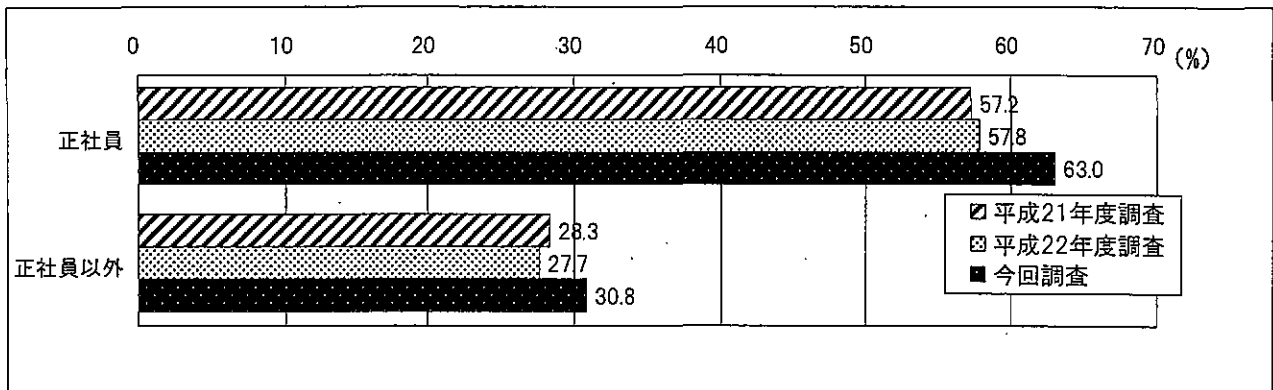


(2) 計画的なOJTについて (図9、図10)

① 実施状況

正社員に対して、平成22年度に計画的なOJTを実施した事業所は63.0%（前回57.8%）となっている。これは、調査開始以来最高割合である。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30.8%（前回27.7%）であり、正社員に比べると低い水準に留まっている。

図9 計画的なOJTを実施した事業所（総数）



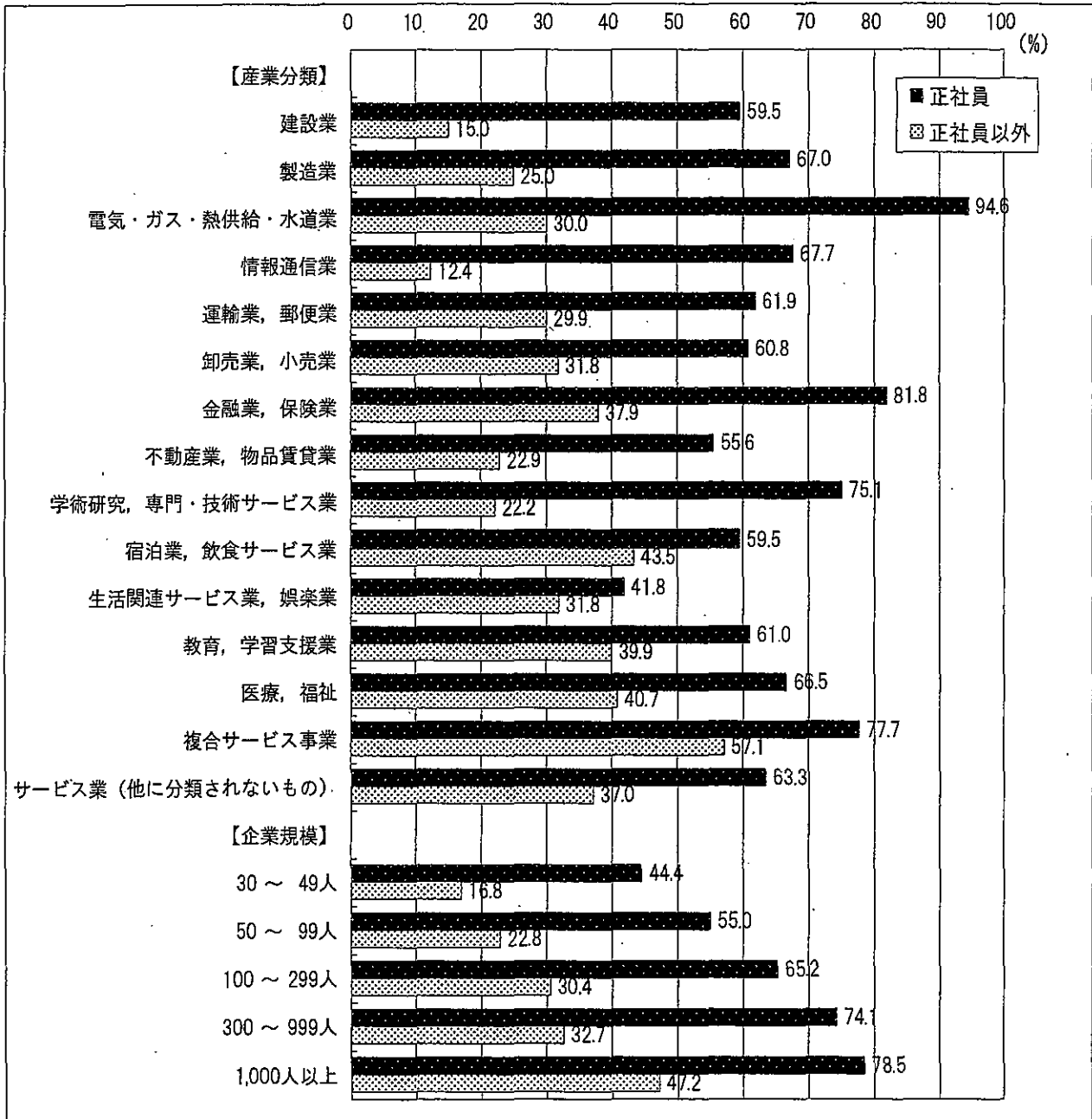


② 産業別・規模別の状況

正社員に対して平成22年度に計画的なOJTを実施した事業所を産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業(94.6%)、金融業、保険業(81.8%)などで高く、生活関連サービス業、娯楽業(41.8%)で低くなっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「100～299人」の企業において60%台、300人以上の企業で70%台と100人以上の企業で高い水準にある。

正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所を産業別に見ると、複合サービス事業(57.1%)、宿泊業、飲食サービス業(43.5%)、医療、福祉(40.7%)などで高く、情報通信業(12.4%)、建設業(15.0%)などで低くなっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きいくほど実施率は高い。

図10 計画的なOJTを実施した事業所(産業・規模別)

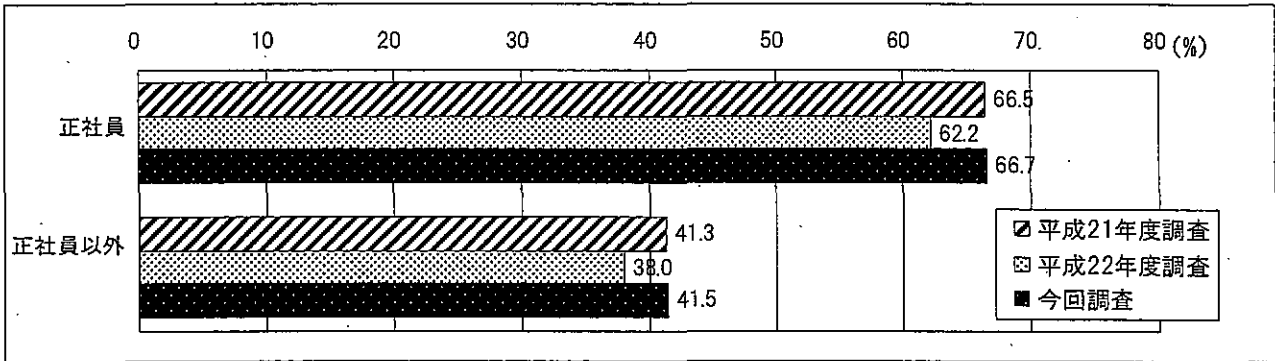


(3) 自己啓発支援について (図11、図12、図13)

① 実施状況

正社員の自己啓発に対して、「支援している」事業所は66.7% (前回62.2%) 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41.5% (前回38.0%) となっている。

図11 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)

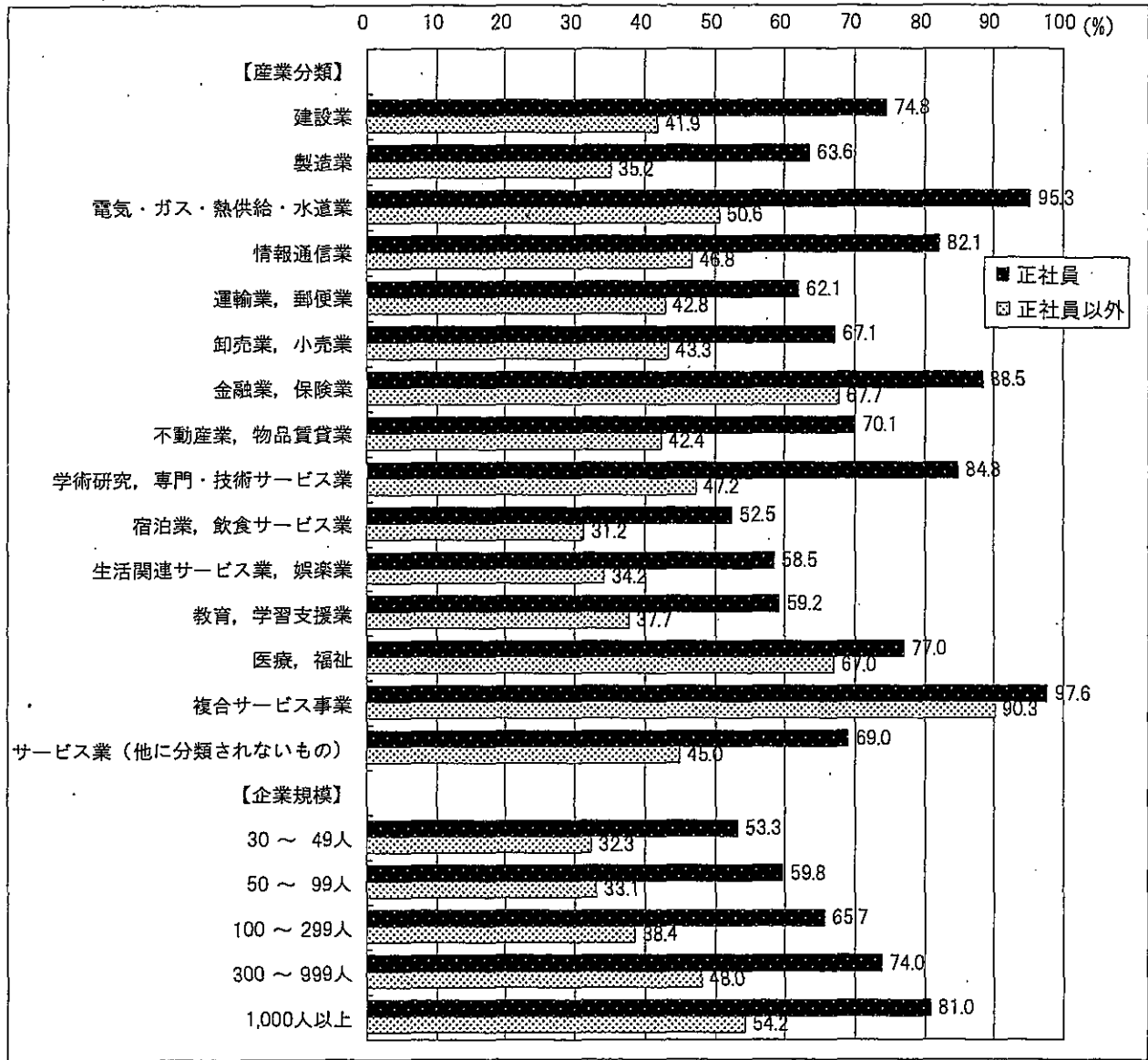


② 産業別・規模別の状況

正社員の自己啓発に対して、「支援している」事業所を産業別に見ると、複合サービス事業 (97.6%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (95.3%)、金融業、保険業 (88.5%) などが高く、宿泊業、飲食サービス業 (52.5%)、生活関連サービス業、娯楽業 (58.5%)、教育、学習支援業 (59.2%) など低くなっている。また、企業規模別に見ると、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が高い。とりわけ「100～299人」の企業で60%台、「300～999人」の企業で70%台、1,000人以上の企業で80%台と100人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外の自己啓発に対して、「支援している」事業所を産業別に見ると、複合サービス事業 (90.3%)、金融業、保険業 (67.7%)、医療、福祉 (67.0%) で高く、宿泊業、飲食サービス業 (31.2%)、生活関連サービス業、娯楽業 (34.2%)、製造業 (35.2%)、教育、学習支援業 (37.7%) で低くなっている。また、企業規模別に見ると、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が高くなっている。

図12 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）

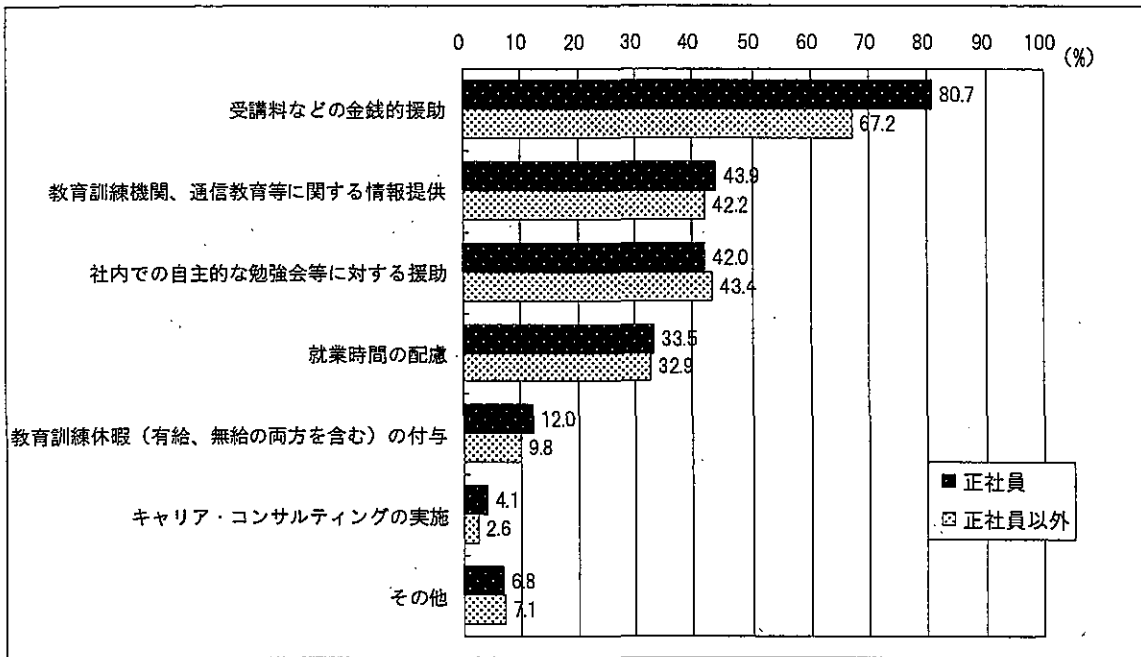


③ 支援の内容

正社員の自己啓発に対する支援の内容（複数回答）は、「受講料などの金銭的援助」が80.7%（前回82.9%）と最も高く、以下、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（43.9%（前回45.4%））、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（42.0%（前回41.2%））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）は、「受講料などの金銭的援助」が67.2%（前回70.5%）と最も高く、以下、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（43.4%（前回41.9%））、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（42.2%（前回42.1%））と続いている。

図13 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14、図15）

① 1人当たりの平均額

教育訓練に支出した費用の労働者一人当たりの平均額（費用を支出している企業の平均額。）を見ると、OFF-JTは1.5万円（前回1.3万円）、自己啓発支援は0.6万円（前回0.4万円）と、いずれも前回よりやや増加している。

図14 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

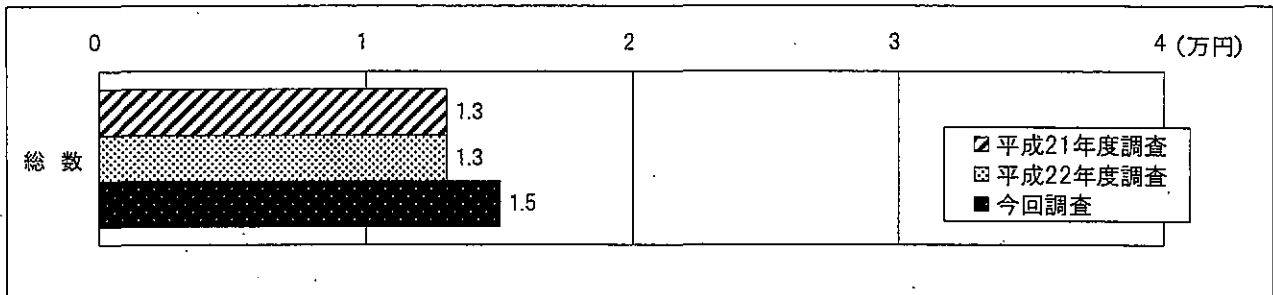
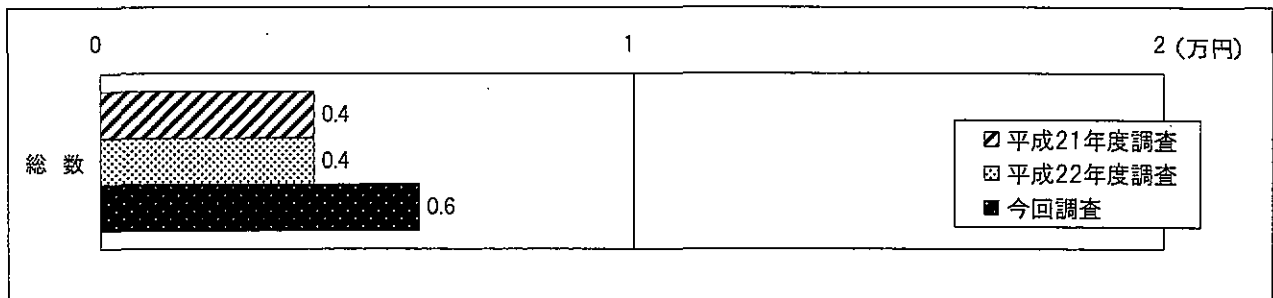


図15 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



### 3. 平成22年度1年間の労働者の教育訓練受講状況（個人調査）

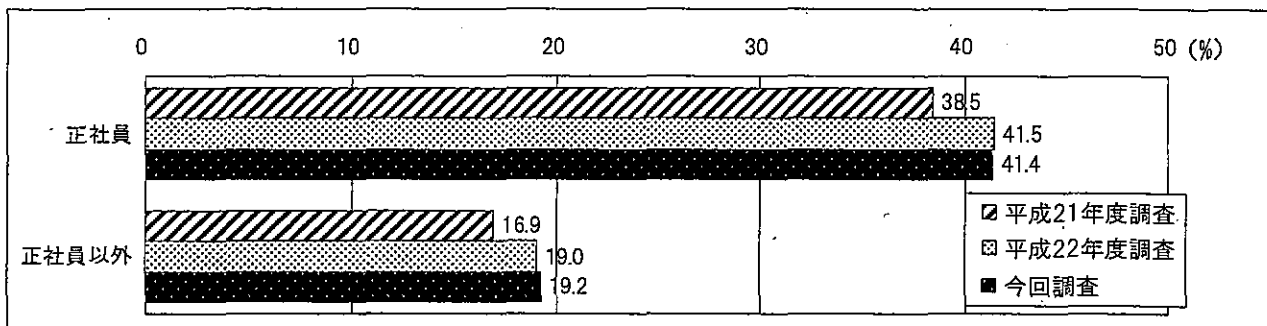
- 自己啓発を行った労働者は、昨年と比べ、正社員はやや上昇し、正社員以外はほぼ横ばいであった。
- 自己啓発を行う上で問題があると感じている労働者の割合は、高い水準にあり、昨年と比べ、正社員、正社員以外ともほぼ横ばいであった。
- 労働者が挙げる自己啓発の問題点は、正社員、正社員以外とも「仕事が忙しく自己啓発の余裕がない」が最も多く、「費用がかかりすぎる」がこれに続いている。ただし、正社員以外は「家事育児が忙しくて余裕がない」、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切かわからない」などを挙げる者が正社員に比べて多く、正社員とは異なる傾向が見られる。

#### (1) OFF-JTについて（図16、図17）

##### ① 受講状況

平成22年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では41.4%（前回41.5%）、正社員以外では19.2%（前回19.0%）となっている。

図16 OFF-JTを受講した労働者（総数）

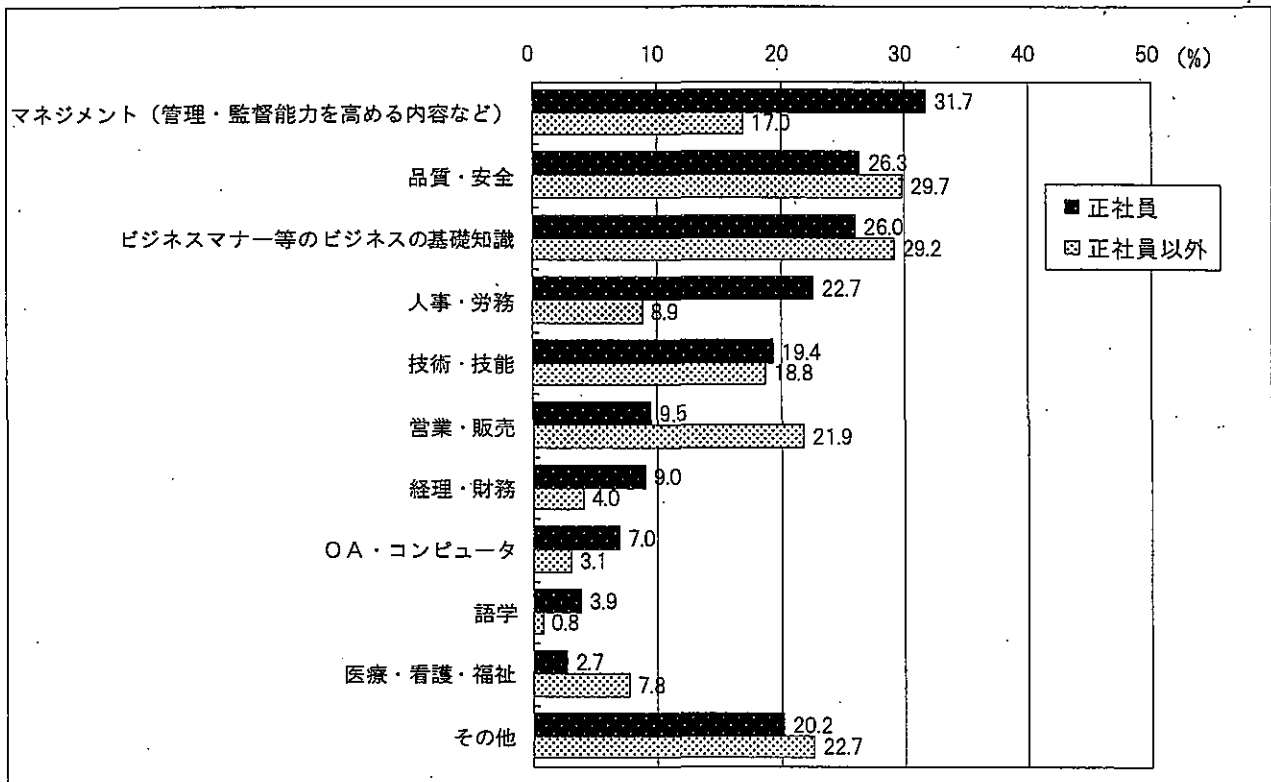


##### ② 受講内容

労働者が受講した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31.7%（前回34.7%）で最も高く、以下「品質・安全」（26.3%（前回24.6%））、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（26.0%（前回24.4%））、「人事・労務」（22.7%（前回21.3%））、「技術・技能」（19.4%（前回21.7%））と続いている。

一方、正社員以外では「品質・安全」（29.7%（前回27.7%））と「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（29.2%（前回26.8%））を挙げる割合が高く、以下、「営業・販売」（21.9%（前回14.4%））、「技術・技能」（18.8%（21.3%））と続いている。

図17 OFF-JTの受講内容（複数回答）

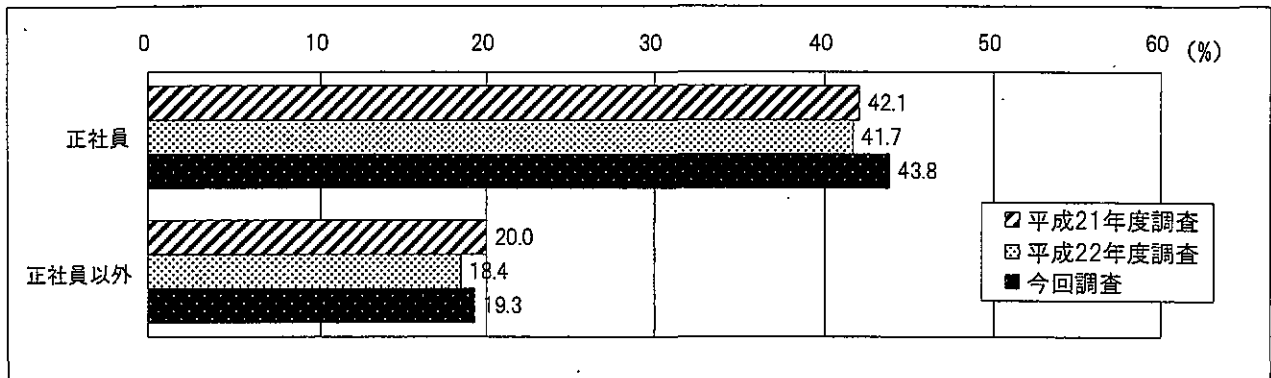


(2) 自己啓発について（図18、19、20、21）

① 実施状況

平成22年度に自己啓発を行った者は、正社員では43.8%（前回41.7%）、正社員以外では19.3%（前回18.4%）となっており、自己啓発を行った者の割合は昨年度と比べて、正社員ではやや上昇、正社員以外ではほぼ横ばいとなっている。

図18 自己啓発を行った労働者

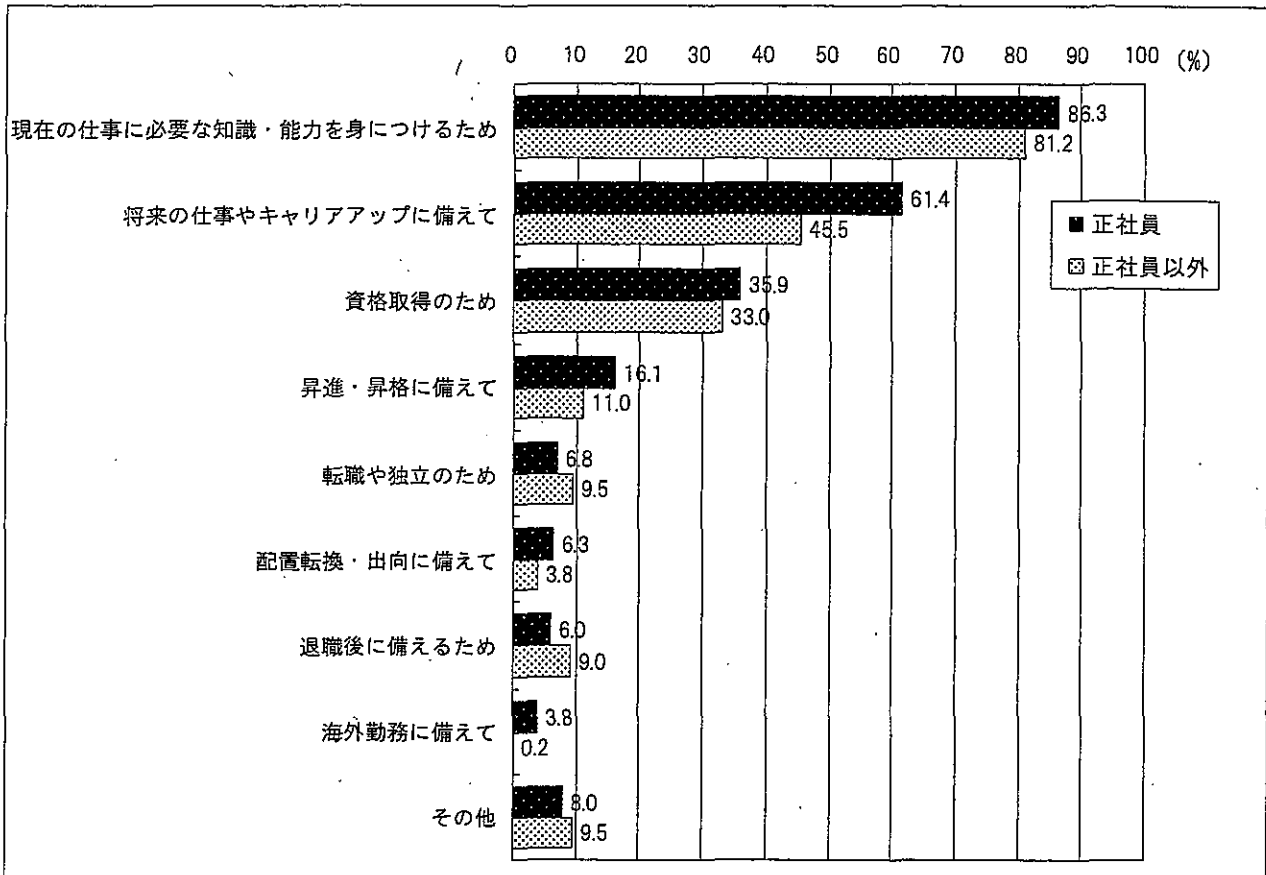


② 自己啓発を行った理由

自己啓発を行った主な理由（複数回答）を見ると、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」が86.3%（前回85.1%）で特に高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が61.4%（前回57.4%）、「資格取得のため」が35.9%（前回33.4%）と続いている。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81.2%（前回78.4%）で特に高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が45.5%（前回43.2%）、

「資格取得のため」が33.0%（前回27.7%）と続いている。

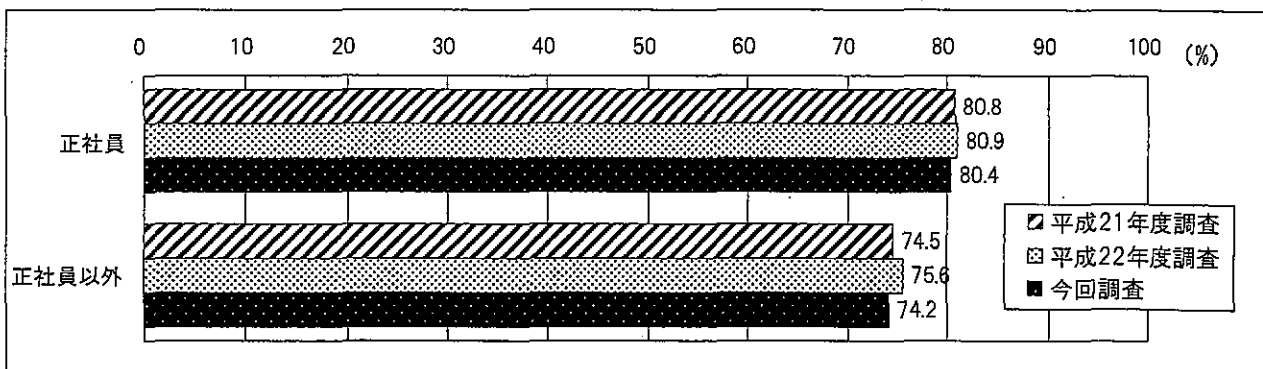
図19 自己啓発を行った理由（複数回答）



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80.4%（前回80.9%）、正社員以外では74.2%（前回75.6%）となっている。

図20 自己啓発に問題があるとした労働者



④ 自己啓発の問題点

自己啓発における問題の内容（複数回答）は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が57.3%（前回56.1%）で最も高く、「費用がかかりすぎる」が33.6%（前回36.5%）でこれに続いている。以下、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（18.9%（前回18.1%））、「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18.0%)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」(37.6%(前回36.1%))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」(32.5%(前回30.7%))、「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」(24.3%(前回18.7%))、「自分の目指すべきキャリアがわからない」(20.6%(前回18.6%))が正社員より高いなど、正社員とは異なる傾向が見られる。

図21 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点(複数回答)

