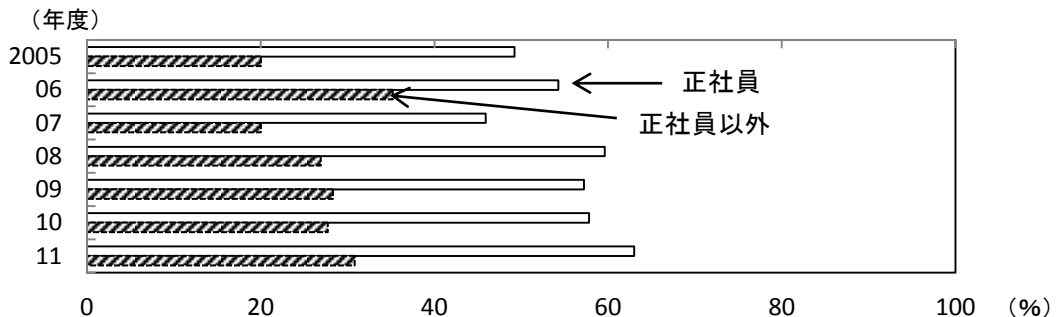


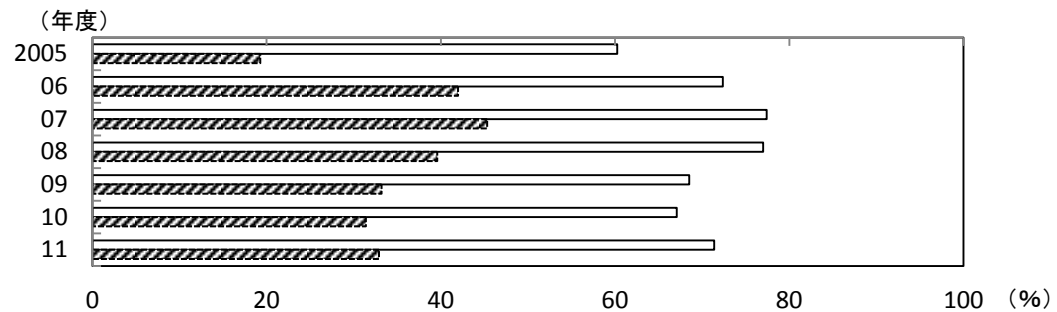
正社員、正社員以外別にみた能力開発の実施状況

正社員以外に対する教育訓練の実施割合は、正社員に対する割合の半分程度となっている。

【計画的なOJT】



【OFF-JT】



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

(正社員以外の労働者は事業所における訓練機会が少ない)

- 事業所における計画的なOJTの実施割合は、2011年では正社員で63.0%、正社員以外は30.8%と正社員の約半分の割合となっており、OFF-JTについても同様の傾向にあり、正社員以外の労働者の訓練機会は正社員に比べ少ない。
- 事業所において正社員以外の労働者の訓練機会が相対的に少ない要因としては、雇用期間の短い者や有期契約が多く短期間で離職の可能性が高いため、企業側にとって教育訓練投資のインセンティブが働きにくいことなどが考えられる。
- 正社員以外の労働者は、訓練機会が少ないと希望しても正社員に移る機会が少なくなり、非正規として固定化する恐れがある。企業における非正規雇用の訓練機会の拡充を促すため、ジョブ・カード制度の更なる周知・利用促進に努めていく必要があり、併せて「職業能力評価基準」の更なる活用が望まれる。賃金・訓練経費の助成に加え、キャリア・コンサルティングや人材育成計画策定へのアドバイス等も含めた総合的な支援策の充実が重要である。
- 今後については、非正社員の活用のあり方の見直し事項として、非社員に対する教育訓練の強化を挙げる割合が38.4%と最も高くなっている調査結果もあり、経済のグローバル化により企業全体としての能力向上が求められている中、非正社員の活用を有効と考える企業を中心に、教育訓練に力を入れる動きが進むことが期待される。