

付3-(1)-30表 共働き世帯数の推移

(単位 万世帯)

年	男性雇用者と 無業の妻からなる世帯	雇用者の共働き世帯	年	男性雇用者と 無業の妻からなる世帯	雇用者の共働き世帯
1980	1114	614	96	937	927
81	1082	645	97	921	949
82	1096	664	98	889	956
83	1038	708	99	912	929
84	1054	721	2000	916	942
85	952	722	01	890	951
86	952	720	02	894	951
87	933	748	03	870	949
88	946	771	04	875	961
89	930	783	05	863	988
90	897	823	06	854	977
91	888	877	07	851	1013
92	903	914	08	825	1011
93	915	929	09	831	995
94	930	943	10	797	1012
95	955	908	12	805	1068

資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(1980年～2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(1～3月平均)(2002年～2012年)より作成(2012年は1～3月期平均)

- (注) 1) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 2) 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林雇用者の世帯。
 3) 1985年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親からなる世帯」、「夫婦と子供からなる世帯」及び「夫婦、子供と親からなる世帯」のみの世帯数。
 4) 「労働力調査特別集計」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。
 5) 被災3県を除く全国の「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」(1～3月期平均)は、2011年が777万世帯、2012年が773万世帯、「雇用者の共働き世帯」(1～3月期平均)は、2011年が1,003万世帯、2012年が1,021万世帯である。

付3-(1)-31表 高齢者の雇用者・自営業主等と就業率の推移(男女計)

(単位 万人、%)

年	60～64歳					65～69歳					70歳以上							
	就業者 総数	雇用者	(就業者に 占める割合)	自営業主・ 家族従業者	(就業者に 占める割合)	就業率	就業者 総数	雇用者	(就業者に 占める割合)	自営業主・ 家族従業者	(就業者に 占める割合)	就業率	就業者 総数	雇用者	(就業者に 占める割合)	自営業主・ 家族従業者	(就業者に 占める割合)	就業率
1972	224	97	(43.3)	127	(56.7)	56.1	133				43.0	94					19.9	
73	236	110	(46.6)	126	(53.4)	56.9	141				44.3	101					20.3	
74	236	112	(47.5)	124	(52.5)	56.1	141				43.0	101					19.5	
75	238	110	(46.2)	128	(53.8)	55.7	143				41.9	99					18.4	
76	238	112	(47.1)	126	(52.9)	54.8	147				41.1	97					17.4	
77	237	112	(47.3)	125	(52.7)	54.4	149				40.3	103					17.8	
78	237	110	(46.4)	127	(53.6)	54.4	154	60	(39.0)	94	(61.0)	40.0	106	34	(32.1)	72	(67.9)	17.7
79	234	109	(46.6)	125	(53.4)	53.9	157	62	(39.5)	95	(60.5)	39.8	110	34	(30.9)	76	(69.1)	17.5
80	240	115	(47.9)	125	(52.1)	54.1	162	67	(41.4)	95	(58.6)	40.2	113	35	(31.0)	78	(69.0)	17.2
81	240	114	(47.5)	126	(52.5)	52.9	165	68	(41.2)	97	(58.8)	39.8	117	36	(30.8)	81	(69.2)	17.2
82	245	121	(49.4)	124	(50.6)	52.5	160	63	(39.4)	97	(60.6)	38.7	124	36	(29.0)	88	(71.0)	17.3
83	253	122	(48.2)	131	(51.8)	52.2	160	61	(38.1)	99	(61.9)	39.3	132	37	(28.0)	95	(72.0)	17.5
84	261	127	(48.7)	134	(51.3)	51.0	156	60	(38.5)	96	(61.5)	38.5	134	39	(29.1)	95	(70.9)	17.0
85	274	134	(48.9)	140	(51.1)	51.1	159	60	(37.7)	99	(62.3)	38.2	136	40	(29.4)	96	(70.6)	16.6
86	290	143	(49.3)	147	(50.7)	51.1	159	61	(38.4)	98	(61.6)	37.2	139	41	(29.5)	98	(70.5)	16.4
87	305	150	(49.2)	155	(50.8)	51.0	165	62	(37.6)	103	(62.4)	37.5	144	41	(28.5)	103	(71.5)	16.3
88	321	162	(50.5)	159	(49.5)	51.3	172	66	(38.4)	106	(61.6)	37.5	150	42	(28.0)	108	(72.0)	16.4
89	341	179	(52.5)	162	(47.5)	52.3	181	73	(40.3)	108	(59.7)	37.3	154	45	(29.2)	109	(70.8)	16.4
90	358	193	(53.9)	165	(46.1)	53.4	196	82	(41.8)	114	(58.2)	38.7	161	48	(29.8)	113	(70.2)	16.5
91	376	212	(56.4)	164	(43.6)	54.7	216	95	(44.0)	121	(56.0)	40.3	169	52	(30.8)	117	(69.2)	16.8
92	388	228	(58.8)	160	(41.2)	55.1	231	107	(46.3)	124	(53.7)	40.7	174	57	(32.8)	117	(67.2)	16.6
93	394	241	(61.2)	153	(38.8)	54.6	237	113	(47.7)	124	(52.3)	39.9	176	59	(33.5)	117	(66.5)	16.2
94	391	242	(61.9)	149	(38.1)	53.6	244	118	(48.4)	126	(51.6)	39.5	184	59	(32.1)	125	(67.9)	16.3
95	397	248	(62.5)	149	(37.5)	53.4	247	120	(48.6)	127	(51.4)	38.9	191	63	(33.0)	128	(67.0)	16.2
96	398	256	(64.3)	142	(35.7)	52.6	250	124	(49.6)	126	(50.4)	38.5	199	66	(33.2)	133	(66.8)	16.1
97	408	262	(64.2)	146	(35.8)	53.1	259	131	(50.6)	128	(49.4)	38.8	210	71	(33.8)	139	(66.2)	16.2
98	405	259	(64.0)	146	(36.0)	52.5	259	130	(50.2)	129	(49.8)	37.8	217	74	(34.1)	143	(65.9)	16.0
99	398	255	(64.1)	143	(35.9)	52.0	259	132	(51.0)	127	(49.0)	37.4	224	74	(33.0)	150	(67.0)	15.8
2000	392	258	(65.8)	133	(33.9)	51.0	256	132	(51.6)	123	(48.0)	36.2	227	75	(33.0)	151	(66.5)	15.4
01	396	264	(66.7)	131	(33.1)	50.7	255	135	(52.9)	118	(46.3)	35.3	225	77	(34.2)	147	(65.3)	14.6
02	408	282	(69.1)	125	(30.6)	50.6	252	137	(54.4)	114	(45.2)	34.2	225	82	(36.4)	142	(63.1)	13.9
03	417	292	(70.0)	125	(30.0)	50.7	248	135	(54.4)	112	(45.2)	33.5	229	83	(36.2)	146	(63.8)	13.6
04	442	312	(70.6)	129	(29.2)	51.5	244	131	(53.7)	113	(46.3)	33.2	236	83	(35.2)	152	(64.4)	13.5
05	442	317	(71.7)	123	(27.8)	52.0	250	140	(56.0)	109	(43.6)	33.8	245	88	(35.9)	156	(63.7)	13.6
06	426	315	(73.9)	109	(25.6)	52.6	260	152	(58.5)	107	(41.2)	34.6	250	96	(38.4)	153	(61.2)	13.3
07	464	352	(75.9)	110	(23.7)	55.5	279	171	(61.3)	107	(38.4)	35.8	260	101	(38.8)	158	(60.8)	13.3
08	507	389	(76.7)	115	(22.7)	57.2	288	185	(64.2)	102	(35.4)	36.2	265	107	(40.4)	157	(59.2)	13.2
09	530	408	(77.0)	119	(22.5)	57.0	301	197	(65.4)	102	(33.9)	36.2	264	108	(40.9)	154	(58.3)	12.9
10	564	440	(78.0)	122	(21.6)	57.1	300	199	(66.3)	99	(33.0)	36.4	270	115	(42.6)	154	(57.0)	12.8
*10	540	423	(78.3)	114	(21.1)	57.1	288	193	(67.0)	94	(32.6)	36.5	256	143	(43.4)	111	(55.9)	12.8
*11	572	450	(78.7)	120	(21.0)	57.3	273	184	(67.4)	87	(31.9)	36.3	271	124	(45.8)	146	(53.9)	13.1

資料出所 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1) *は被災3県を除く全国の結果。
 2) 「自営業主・家族従業者」については、1972～1999年までは「就業者総数-雇用者数」、2000年以降は「自営業主+家族従業者数」で計算。

付3-(1)-32表 高齢者の収入を伴う仕事の内容の国際比較

(単位 %)

	日本			アメリカ			韓国			ドイツ			スウェーデン		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性									
自営農林漁業 (家族従業者も含む)	11.0	12.2	9.6	4.2	6.7	1.9	40.7	35.3	47.4	2.5	1.9	3.1	5.2	7.3	2.6
自営商工サービス業 (家族従業者も含む)	27.0	26.9	27.1	19.7	19.4	20.0	18.5	18.9	17.9	24.8	33.7	15.3	13.9	17.5	9.8
会社又は団体の役員	5.9	8.4	2.7	8.3	7.5	9.0	1.4	2.1	0.5	4.0	5.8	2.0	5.8	7.9	3.3
常雇 (フルタイム) の事務系・技術系勤め人	12.2	17.2	5.9	28.7	23.1	33.5	2.8	4.6	0.5	35.1	28.8	41.8	36.4	29.9	43.8
常雇 (フルタイム) の労務系勤め人	10.3	11.3	9.0	17.0	22.4	12.3	11.7	19.3	2.1	11.4	15.4	7.1	12.7	16.9	7.8
常雇 (フルタイム)	19.7	10.1	31.9	19.4	17.9	20.6	3.7	4.6	2.6	11.4	5.8	17.3	13.0	7.3	19.6
臨時・日雇・パート	13.8	13.9	13.8	2.8	3.0	2.6	21.3	15.1	28.9	10.9	8.7	13.3	13.0	13.0	13.1

資料出所 内閣府「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2010年)

付3-(1)-33表 健康寿命の国際比較

男女平均			男性			女性		
順位	国名	健康寿命 (歳)	順位	国名	健康寿命 (歳)	順位	国名	健康寿命 (歳)
1	日本	76	1	日本	73	1	日本	78
2	スイス	75	1	スイス	73	2	スイス	76
3	イタリア	74	1	イタリア	73	2	イタリア	76
3	アイスランド	74	1	アイスランド	73	2	スペイン	76
3	スペイン	74	5	オーストラリア	72	2	フランス	76
3	オーストラリア	74	5	スウェーデン	72	6	アイスランド	75
3	スウェーデン	74	5	イスラエル	72	6	オーストラリア	75
4	フランス	73	5	オランダ	72	6	スウェーデン	75
4	カナダ	73	5	ニュージーランド	72	6	カナダ	75
4	ドイツ ほか	73	5	ノルウェー ほか	72	6	ドイツ ほか	75

資料出所 WHO "World Health Statistics 2010"

(注) 数値は2007年時点の "Healthy life expectancy" である。なお、これは厚生労働省が健康日本21 (第2次) で用いている健康寿命の定義 (健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間) (※) とは異なることに留意が必要である。

(※) 2010年時点で男性70.42年、女性73.62年

付3-(1)-34表 60歳以上の高齢者の健康についての意識(国際比較)

(単位 %)

	2005年	2010年				
	日本	日本	韓国	アメリカ	ドイツ	スウェーデン
健康である	64.4	65.4	43.2	61.2	33.5	68.5
あまり健康であるとはいえないが、病気ではない	29.9	28.7	36	31.4	57.7	25.5
病気がちで、寝込むことがある	5.2	5.1	20.1	6.6	8.1	5.7
病気で、一日中寝込んでいる	0.5	0.4	0.7	0.8	0.7	0.3
無回答	-	0.4	-	-	0.1	-

資料出所 内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2005年、2010年)

(注) 調査対象は、60歳以上の男女。

付3-(1)-35表 高齢者の潜在的労働力率と労働力率との差

(単位 %、%ポイント)

		男女計			男性			女性		
		潜在的労働力率	労働力率	差	潜在的労働力率	労働力率	差	潜在的労働力率	労働力率	差
55～59歳	2002	78.8	75.7	3.1	95.0	94.0	1.0	63.5	58.8	4.7
	03	79.3	76.2	3.1	95.4	94.0	1.4	63.7	58.8	4.9
	04	79.7	76.7	3.0	95.3	94.0	1.3	65.0	60.3	4.7
	05	79.9	77.1	2.8	95.2	94.0	1.2	65.2	60.8	4.4
	06	79.7	77.0	2.7	94.9	93.8	1.1	64.9	60.7	4.2
	07	80.0	77.4	2.6	94.9	93.9	1.0	65.1	61.3	3.8
	08	80.1	77.3	2.8	94.3	93.0	1.3	66.2	61.9	4.3
	09	80.8	77.9	2.9	94.3	93.2	1.1	67.8	63.2	4.6
	10	81.0	78.3	2.7	94.3	93.1	1.2	68.0	63.6	4.4
	11	81.0	78.0	3.0	94.4	93.1	1.3	68.0	63.5	4.5
	60～64歳	2002	59.5	55.5	4.0	75.6	72.1	3.5	44.3	39.9
03		59.3	55.2	4.1	75.6	71.8	3.8	44.0	39.7	4.3
04		59.4	55.7	3.7	75.8	72.5	3.3	44.2	40.2	4.0
05		58.1	55.0	3.1	74.0	71.1	2.9	43.5	40.1	3.4
06		58.4	55.3	3.1	74.0	71.4	2.6	44.0	40.4	3.6
07		61.5	58.4	3.1	77.8	75.3	2.5	45.9	42.4	3.5
08		63.5	60.8	2.7	80.0	77.9	2.1	47.8	44.4	3.4
09		63.9	60.9	3.0	79.9	77.4	2.5	48.6	45.1	3.5
10		64.3	61.3	3.0	79.7	77.2	2.5	49.4	46.0	3.4
11		63.1	60.0	3.1	78.2	75.5	2.7	48.7	45.3	3.4
65～69歳		2002	38.6	35.7	2.9	52.5	49.2	3.3	25.9	23.3
	03	38.4	35.3	3.1	51.3	47.9	3.4	26.8	24.1	2.7
	04	37.8	34.5	3.3	50.0	46.1	3.9	26.9	24.0	2.9
	05	37.9	35.3	2.6	50.7	47.6	3.1	26.5	24.2	2.3
	06	38.9	36.5	2.4	51.7	49.2	2.5	27.1	25.1	2.0
	07	39.6	37.1	2.5	52.5	49.9	2.6	28.3	25.9	2.4
	08	40.0	37.5	2.5	52.5	49.9	2.6	28.9	26.3	2.6
	09	40.1	37.7	2.4	52.8	50.0	2.8	28.9	26.6	2.3
	10	40.2	37.6	2.6	52.4	49.4	3.0	29.3	27.0	2.3
	11	40.7	37.9	2.8	52.6	49.6	3.0	29.9	27.4	2.5
	70～74歳	2002	23.5	22.1	1.4	33.2	31.1	2.1	15.5	14.7
03		23.6	22.2	1.4	32.9	30.9	2.0	16.0	15.2	0.8
04		22.9	21.5	1.4	31.2	29.2	2.0	15.8	14.9	0.9
05		23.2	21.9	1.3	32.1	30.4	1.7	15.8	14.7	1.1
06		24.4	22.7	1.7	32.4	30.1	2.3	17.5	16.4	1.1
07		23.8	22.3	1.5	32.6	30.5	2.1	16.1	15.0	1.1
08		24.4	22.6	1.8	33.4	31.3	2.1	16.4	15.1	1.3
09		24.0	22.6	1.4	32.2	30.4	1.8	16.7	15.6	1.1
10		23.6	22.2	1.4	31.3	29.4	1.9	17.0	15.7	1.3
11		24.6	23.2	1.4	32.6	30.7	1.9	17.3	16.5	0.8
75歳以上		2002	9.4	9.1	0.3	16.0	15.4	0.6	5.7	5.4
	03	9.7	9.3	0.4	16.0	15.3	0.7	6.1	5.8	0.3
	04	9.2	9.0	0.2	15.1	14.6	0.5	5.9	5.7	0.2
	05	9.7	9.4	0.3	16.2	15.7	0.5	5.8	5.6	0.2
	06	9.3	9.0	0.3	15.2	14.7	0.5	5.7	5.5	0.2
	07	9.3	9.0	0.3	15.3	14.7	0.6	5.5	5.4	0.1
	08	9.4	8.9	0.5	15.1	14.5	0.6	5.8	5.4	0.4
	09	9.0	8.5	0.5	14.8	14.0	0.8	5.4	5.2	0.2
	10	8.8	8.4	0.4	14.3	13.7	0.6	5.3	5.1	0.2
	11	8.9	8.5	0.4	14.6	13.9	0.7	5.4	5.1	0.3

資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

- (注) 1) 潜在的労働力率=(労働力人口+非労働力人口のうち就業希望者)÷人口×100
 2) 2011年の数値は、被災3県を除く全国。

付3-(1)-36表 ハローワークにおける中高年齢者の就職率の推移

(単位 %)

年	年齢計	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1990	32.1	36.2	33.2	30.2	18.4	10.3
91	30.3	34.5	31.7	29.6	18.1	11.4
92	27.6	31.0	29.0	26.6	15.7	10.1
93	25.0	28.2	26.2	23.5	13.4	7.6
94	25.5	30.6	29.1	24.2	12.9	6.5
95	25.4	30.5	28.6	24.3	12.9	6.2
96	25.9	29.9	28.0	25.4	13.4	6.7
97	25.5	29.4	27.1	25.3	13.2	7.1
98	22.9	26.4	23.9	21.2	12.6	6.0
99	23.2	27.6	25.3	21.0	13.1	5.6
2000	25.2	29.0	26.7	24.2	14.1	6.9
01	24.3	27.5	25.3	22.8	14.3	7.5
02	23.4	25.8	23.1	19.3	14.0	7.7
03	25.5	28.0	25.9	22.1	15.7	8.4
04	27.6	29.9	27.8	24.2	19.0	10.5
05	29.0	31.3	29.5	26.1	22.1	11.9
06	30.1	32.7	30.8	27.5	24.4	13.6
07	30.0	32.6	31.3	28.1	23.8	14.5
08	27.7	29.9	29.4	26.8	22.7	14.1
09	23.1	24.6	23.8	21.1	18.6	11.0
10	25.3	27.0	26.8	24.3	21.2	12.1
11	26.2	27.7	27.8	25.4	22.7	12.6

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1) 就職率 = 就職件数 / 新規求職申込件数

2) パートタイムを含む常用。

付3-(1)-37表 55歳以上の労働者を中途採用しなかった理由(複数回答)

(単位 社、%)

	調査数	希望する職務能力上の要件を満たしていなかったから	体力・健康面に不安があったから	会社になじめるかどうかが心配だったから	給与・賞与といった処遇面にこだわりすぎたから	ポストや役割にこだわりすぎたから	フルタイム勤務ができなかったから	その他	無回答
全体	948	698	353	196	124	30	56	69	3
構成比	100	73.6	37.2	20.7	13.1	3.2	5.9	7.3	0.3

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)

(注) 対象企業は、55歳以上の不採用者がいた企業。

付3-(1)-38表 65歳より先の雇用確保措置の取組

(単位 %)

	65歳より先の雇用確保措置を実施又は検討している企業(合計)	65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業	65歳より先の雇用確保措置を実施はしていないが、検討している企業
継続雇用者の処遇改訂	30.7	26	39.5
設備や作業環境の整備	9.5	8.1	12.1
適職開拓の充実	8.6	6.2	13
教育訓練の強化・充実	5.9	5	7.6
新たな勤務シフトの導入	20.7	19.4	23.3
その他	1.5	1.7	1.2
特に必要な取組みはない	26	31.8	15.2
無回答	26.1	24.6	28.8

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)

(注) 65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要となると思われる取組、あるいは既に行っている取組について尋ねたもの(複数回答)。

付3-(1)-39表 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由

(単位 %)

65歳までの対応で精一杯であり、65歳からの雇用は差支えなかったと考えるから	人件費の増大が予想されるから	社内の新陳代謝が進まないから	現行の評価処遇制度や賃金制度の大幅な改定を伴うから	65歳以降の労働者は健康・体力面で不安が増すから	65歳以降の労働者は生産性が大きく低下するから	望んでいる従業員があまり多くないと思われるから	個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから	その他	無回答
48.5	12	26.5	4.5	30.5	11.5	21.7	38.9	7	11.3

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)

(注) 雇用確保措置を実施も検討もしていない企業を対象

付3-(1)-40表 肉体的な面からみた就業の可能性

(単位 人、%)

	総数	フルタイムで働くことが可能である	職場・勤務の条件によっては就業可能である	働くことはできない	無回答
総数	26,589 100.0	9,967 37.5	11,461 43.1	4,660 17.5	501 1.9
男女計(年齢階級別)					
55～59歳	8,781 100.0	4,798 54.6	3,179 36.2	731 8.3	73 0.8
60～64歳	9,271 100.0	3,554 38.3	3,998 43.1	1,532 16.5	187 2.0
65～69歳	8,536 100.0	1,615 18.9	4,283 50.2	2,396 28.1	241 2.8
男性(年齢計)	12,946 100.0	7,112 54.9	4,694 36.3	960 7.4	180 1.4
55～59歳	4,406 100.0	3,366 76.4	877 19.9	156 3.5	7 0.2
60～64歳	4,586 100.0	2,619 57.1	1,605 35.0	291 6.3	72 1.6
65～69歳	3,954 100.0	1,127 28.5	2,212 55.9	514 13.0	101 2.6
女性(年齢計)	13,642 100.0	2,855 20.9	6,767 49.6	3,700 27.1	321 2.4
55～59歳	4,376 100.0	1,432 32.7	2,302 52.6	576 13.2	66 1.5
60～64歳	4,685 100.0	934 19.9	2,393 51.1	1,242 26.5	115 2.5
65～69歳	4,582 100.0	488 10.7	2,071 45.2	1,883 41.1	140 3.1

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

付3-(2)-1表 経済成長率の要因分解

(単位 %)

区分	1970-75年	1975-80年	1980-85年	1985-90年	1990-95年	1995-2000年	2000-2005年	2005-2008年
GDP成長率	4.10	5.06	4.07	4.60	1.19	0.91	1.54	1.09
労働投入増加の寄与	0.75	1.70	1.14	0.84	0.05	-0.24	0.07	0.19
資本投入増加の寄与	1.88	1.46	1.94	1.96	1.41	0.81	0.42	0.24
TFP上昇率	1.48	1.89	0.98	1.80	-0.27	0.34	1.06	0.66

資料出所 経済産業研究所「JIPデータベース2011」

- (注) 1) 資本投入、労働投入、TFP上昇率により経済成長率を要因分解したもの。
2) 労働投入はマンパワーベースで、デビジア数量指数を利用。

付3-(2)-2表 計画的なOJT又はOFF-JTの産業別実施事業所割合の推移(正社員)

(単位 %)

年度	産業計	建設業	製造業	卸売・小売業、 飲食店	金融・保険・ 不動産業	運輸・通信業	サービス業
1994	86.4	87.4	80.1	85.7	91.6	88.0	93.9
95	86.2	89.1	82.3	83.2	93.2	83.7	94.3
96	73.4	73.6	67.1	77.7	95.3	63.2	77.4
97	66.1	59.8	58.2	71.6	82.7	63.0	71.9
98	60.6	73.3	64.0	55.3	73.5	57.5	56.2
99	69.0	75.1	70.7	75.8	93.7	50.5	75.8
2006	75.0	81.4	76.1	69.7	76.0	76.8	76.6
07	79.1	80.7	76.5	79.0	82.7	78.8	81.1
08	79.7	86.2	79.6	76.4	75.9	80.9	78.9
09	73.8	75.2	75.6	72.1	76.5	70.7	68.5
10	72.3	81.2	73.9	66.3	73.5	73.9	70.1
11	77.1	79.1	77.8	75.3	76.5	79.2	72.2

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、労働省「民間教育訓練実態調査」、総務省統計局「経済センサス-基礎調査」(2009年)

- (注) 1) 2006年以降の卸売・小売業、飲食店は卸売業、小売業と宿泊業、飲食サービス業の実施事業所割合と事業所数を用いて加重平均により算出。金融・保険・不動産業は金融業、保険業と不動産業、物品賃貸業、運輸・通信業は情報通信業と運輸業、郵便業、サービス業は学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業とサービス業(他に分類されないもの)を用いてそれぞれ同様に算出。
2) 1999年以前は年の値。

付3-(2)-3表 正社員の教育訓練(計画的なOJT又はOFF-JT)の規模別実施事業所割合

(単位 %)

年度	規模計											
	30~99人				100-299人	300人以上			1000人以上			
	30-39人	40-49人	50-59人	60-69人		70-79人	300-999人		1000-4999人	5000人以上		
1994					86.4		82.7	-			-	94.3
95	86.2	83.0	-	-	94.3	-	-	99.1	99.2	99.5	-	-
96	73.4	68.1	-	-	84.1	-	-	91.9	93.9	97.5	-	-
97	66.1	60.7	-	-	75.9	-	-	86.8	93.0	98.2	-	-
98	60.6	56.7	-	-	75.5	-	-	81.8	89.1	92.3	-	-
99	69.0	65.7	-	-	80.7	-	-	91.3	95.6	98.9	-	-
2000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01	70.4	-	59.7	73.1	78.1	94.1	-	-	-	-	-	-
02	68.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03	59.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
04	68.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
06	75.0	-	69.4	75.9	87.4	-	-	93.1	97.0	-	97.3	100.0
07	79.1	-	73.8	81.3	88.6	-	-	94.9	97.3	-	97.4	97.4
08	79.7	-	73.8	81.8	91.2	-	-	95.9	97.4	-	96.7	100.0
09	73.8	-	68.9	73.3	86.0	-	95.8	-	-	96.3	-	-
10	72.3	-	64.9	75.1	85.7	-	94.6	-	-	97.9	-	-
11	77.1	-	58.7	80.2	85.5	-	94.0	-	-	99.1	-	-

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、労働省「民間教育訓練実態調査」

- (注) 1999年以前は年の値。

付3-(2)-4表 OFF-JTを実施した産業別事業所割合(正社員)

(単位 %))

年度	産業計	建設業	製造業	卸売・小売業、 飲食店	金融・保険・ 不動産業	運輸・通信業	サービス業
2001	65.1	75.8	63.0	59.6	75.8	55.0	64.9
02	60.4	63.8	65.2	54.7	72.2	45.9	58.4
03	48.8	53.8	51.3	46.1	69.5	31.3	49.2
04	58.5	56.6	59.4	58.2	89.3	42.9	62.2
05	60.3	61.2	59.8	60.4	77.0	60.8	69.2
06	72.4	76.3	72.4	68.7	77.4	73.5	72.4
07	77.4	79.3	75.0	77.5	86.9	78.8	78.0
08	77.0	82.5	76.4	73.3	77.6	80.9	78.1
09	68.5	70.2	70.9	-	-	-	-
10	67.1	78.7	67.4	-	-	-	-
11	71.4	79.1	77.8	-	-	-	-

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

(注) 1) 正社員を対象としたもの。

2) 2001~2005年度については実施企業割合、2006年度以降は事業所割合。

3) 2006年度までの産業計の値は、再集計後の2007年度の値に再集計前の各年度毎の伸び率を割り戻して算出した。

4) 2005年度以降の産業別の値については、それぞれ以下の産業の値と事業所割合により加重平均した。

卸売・小売業、飲食店…卸売・小売業、飲食店、宿泊業、金融・保険・不動産業…金融・保険、不動産業、運輸・通信業…運輸業、情報通信業、サービス業…医療、福祉、教育、学習支援業、その他サービス業(2008年はサービス業(他に分類されないもの)、生活関連サービス業、娯楽業)

付3-(2)-5表 OFF-JTを実施した規模別事業所割合(正社員)

(単位 %))

年度	正社員							正社員以外
	規模計	30-49人	50-99人	100-299人	300人以上	300-999人	1000人以上	
2001	65.1	54.4	66.8	72.3	90.8			
02	60.4	50.9	58.7	71.8	82.9			
03	48.8	38.2	48.8	60.1	82.6			
04	58.5	49.3	56.2	62.9	81.1			
05	60.3	50.5	61.6	79.2		90.2	93.6	19.3
06	72.4	65.9	73.5	86.1		94.4	98.1	42.0
07	77.4	72.0	79.3	86.3		95.3	97.0	45.3
08	77.0	70.2	78.8	89.3		95.5	96.6	39.6
09	68.5	62.4	69.0	81.8		94.8	95.4	33.2
10	67.1	59.4	69.7	81.4		91.7	95.9	31.4
11	71.4	65.4	73.9	81.0		90.5	98.5	32.9

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

(注) 1) 2001~2005年は実施企業割合、2006年以降は事業所割合。

2) 規模については、2005年までは正社員規模、2006年以降は全従業員規模。

3) 2006~2008年の300~999人の値は、300~499人と500~999人の実施事業所割合と同規模の回収事業所数の比率を用いて加重平均して算出した。同期間の1000人以上の値も同様にして算出した。

付3-(2)-6表 仕事に関連した非公式教育訓練の受講率と平均受講時間(2007年)

(単位 %、時間)

国名	受講率	参加者一人当たり 受講時間	国名	受講率	参加者一人当たり 受講時間
スウェーデン	61	55	カナダ	31	49
ノルウェー	47	69	フランス	29	35
フィンランド	44	74	OECD平均	27	58
スイス	42	47	スペイン	20	68
ドイツ	38	61	イタリア	14	33
オランダ	36	46	韓国	11	119
デンマーク	35	105	日本OFF-JT(正社員)	54.2	34.6
アメリカ	33	42	日本OFF-JT(非正社員)	28.7	16.5
オーストリア	32	69	日本OFF-JT(正社員+非正社員)	45.7	28.5
英国	31	39			

資料出所 OECD「Education at a Glance2011」(日本以外)、厚生労働省「能力開発基本調査」(日本)

(注) 1) OECDデータは25~64歳を対象とする世帯統計を基にしており、OFF-JTとOJTの数値(学校教育機関での教育や短期間のセミナー、レクチャー、ワークショップ、特別講演のみの参加者は除外)。日本を除く。

2) 日本については、2007年度のOFF-JT受講率と2007年度のOFF-JT延べ受講平均時間。

付3-(2)-7表 教育訓練費の現金給与額に対する比率の推移

(単位 %)

年	調査産業計	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・ 水道業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業	サービス業
1972	0.33	0.36	0.32	0.77	0.20	0.34	0.41	0.36	0.28
76	0.31	0.26	0.27	0.51	0.40	0.33	0.49	0.15	0.33
80	0.36	0.33	0.35	1.03	0.23	0.43	0.45	0.30	0.30
84	0.34	0.34	0.35	1.37	0.20	0.31	0.39	0.27	0.30
88	0.46	0.62	0.45	1.91	0.14	0.50	0.58	0.59	0.55
91	0.44	0.53	0.41	1.35	0.19	0.50	0.41	0.49	0.62
95	0.33	0.33	0.28	1.41	0.19	0.41	0.38	0.32	0.32
98	0.36	0.38	0.29	1.53	0.25	0.37	0.42	0.39	0.43
2002	0.34	0.33	0.34	1.18	0.14	0.38	0.42	0.23	0.33
06	0.41	0.34	0.42	1.34	0.21	0.43	0.38	0.31	0.34
11	0.31	0.37	0.30	1.24	0.20	0.30	0.20	0.30	0.24

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」、労働省「労働者福祉施設制度等調査」

(注) 1) 教育訓練費、現金給与額とは、それぞれ常用労働者一人1か月あたりの教育訓練費と現金給与額のこと。

2) 2002年までの卸売業、小売業には飲食店が含まれる。

2002年までの運輸業、郵便業は運輸・通信業の値。

2006年までの不動産業の値を不動産業、物品賃貸業とした。

2006年は飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、サービス業の合計をサービス業とし、2011年は宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）の合計をサービス業とした。

付3-(2)-8表 正社員1人当たりOFF-JT費用、経常利益の3年前との増減別グループの各産業における割合①

(単位 %)

分析産業分類	訓練費用支出多く、経常利益が 3年前より増加したグループ割合	訓練費用支出少なく、経常利益が 3年前より減少したグループ割合
建設業	17.0	11.7
製造業	22.3	11.1
電気・ガス・熱供給・水道業	11.2	4.1
情報通信業	28.2	8.5
運輸業	9.1	21.5
卸売業・小売業	24.6	14.2
金融・保険業、不動産業	20.0	10.8
飲食店、宿泊業	13.5	18.4
医療、福祉	5.9	16.9
教育、学習支援業	6.7	16.7
生活・事業関連サービス業	13.7	12.4

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 訓練費用支出について、0.175万円以下を支出が少ないグループ、1.896万円超を支出が多いグループとした。

2) 経常利益について、3年前と現在を比較して、「増加」、「やや増加した」を増加したグループ、「やや減少した」、「減少した」を減少したグループ、「横ばい」を横ばいのグループとした。

付3-(2)-9表 正社員1人当たりOFF-JT費用、経常利益の3年前との増減別グループの各産業における割合②

(単位 %)

分析産業分類	訓練費用支出多く、経常利益が3年前より減少したグループ割合	訓練費用支出少なく、経常利益が3年前より増加したグループ割合
建設業	13.8	9.7
製造業	9.7	12.5
電気・ガス・熱供給・水道業	8.2	9.2
情報通信業	14.6	6.6
運輸業	8.7	9.6
卸売業・小売業	11.6	8.0
金融・保険業、不動産業	7.1	15.3
飲食店、宿泊業	5.2	13.1
医療、福祉	2.2	12.5
教育、学習支援業	10.0	10.0
生活事業・関連サービス業	9.6	12.9

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 訓練費用支出について、0.175万円以下を支出が少ないグループ、1.896万円超を支出が多いグループとした。
2) 経常利益について、3年前と現在を比較して、「増加」、「やや増加した」を増加したグループ、「やや減少した」、「減少した」を減少したグループ、「横ばい」を横ばいのグループとした。

付3-(2)-10表 計画的なOJTを実施した事業所割合(産業別、正社員以外)

(単位 %)

年度	産業計	建設業	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険・不動産業	運輸・通信業	サービス業
2005	18.3	10.5	24.6	12.2	15.4	23.2	17.9
06	32.2	14.2	33.4	35.0	27.5	25.0	42.9
07	18.3	6.1	16.7	20.5	17.7	13.9	26.0
08	23.8	11.3	21.3	26.6	19.4	16.9	31.4
09	28.3	12.4	25.4	31.1	26.7	21.2	33.9
10	27.7	12.2	25.6	29.9	26.0	21.0	32.1
11	30.8	15.0	25.0	35.7	25.7	23.9	34.8

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、総務省統計局「経済センサス-基礎調査」(2009年)

- (注) 1) 2005年度については実施企業割合、2006年度以降は事業所割合。
2) 卸売・小売業、飲食店は卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、金融・保険・不動産業は金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、運輸・通信業は情報通信業、運輸業、郵便業、サービス業は学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)の計画的なOJT実施事業所割合と各産業の民営事業所数を用いて加重平均した。

付3-(2)-11表 OFF-JTを実施した規模別事業所割合(正社員以外)

(単位 %)

年度	規模計	30-49人	50-99人	100-299人	300-999人	1000人以上
2005	17.4	9.5	15.8	21.4	32.7	38.5
06	37.9	33.7	39.6	45.8	53.4	50.3
07	40.9	36.3	41.2	51.3	60.0	58.7
08	35.0	30.2	36.6	43.6	55.0	54.3
09	29.3	27.1	28.5	33.8	47.2	45.8

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

- (注) 1) 2005年については暦年、2006年以降は各年度における割合。
2) 2009年度については、2009年度ベースに再集計した後の2008年度の値と再集計前の2008年度の値の乖離率を2009年度調査結果に乗じて推計した。
3) 2006~2008年の300~999人の値は、300~499人と500~999人の実施事業所割合又は回収事業所数の比率を用いて加重平均して算出した。2005~2008年の1000人以上の値も同様にして算出した。

付3-(2)-12表 自己啓発を実施した者の割合

(単位 %))

年度	正社員	正社員以外				
			嘱託	契約社員	パートタイム労働者	その他
2006	46.2	23.4	39.0	-	19.7	49.3
07	56.4	32.7	37.6	44.2	23.7	39.4
08	58.1	37.3	47.8	52.9	29.8	26.2
09	42.1	20.0	34.0	27.1	15.1	19.2
10	41.7	18.4	32.8	26.3	13.1	21.5
11	43.8	19.3	30.0	25.3	14.9	20.8

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

- (注) 1) 正社員及び正社員以外の就業形態別の値はそれぞれ就業形態別労働者数を100%とした場合の割合。
2) 2006年の「契約社員」のデータなし。また、「アルバイト」については、「その他」に含む。

付3-(2)-13表 非正社員に対する計画的なOJTが役に立つか否かについて(産業別)

(単位 %)

産 業	企業計	役立つ	どちらでもない (分からない)	役に立たない	不 明
総 数	100.0	52.8	28.3	9.9	9.1
建設業	100.0	39.4	36.6	7.9	16.0
製造業	100.0	52.6	30.0	9.7	7.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	60.6	25.0	2.0	12.5
情報通信業	100.0	56.4	22.0	7.5	14.0
運輸業	100.0	39.2	33.3	12.3	15.2
卸売・小売業	100.0	51.9	25.8	12.6	9.6
金融・保険業	100.0	67.7	21.0	3.4	7.9
不動産業	100.0	49.1	28.8	7.6	14.4
飲食店、宿泊業	100.0	63.1	26.6	8.2	2.1
医療、福祉	100.0	65.9	25.5	4.4	4.2
教育、学習支援業	100.0	57.6	31.7	6.1	4.5
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	62.9	24.2	8.0	5.0

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)

- (注) 1) 回答のうち「大いに役立つ」、「役に立つ」をまとめて「役立つ」とし、「あまり役に立たない」、「役に立たない」もまとめて「役に立たない」とした。
2) 集計対象企業には、非正社員に対する計画的なOJTを実施していない企業も含まれる。

付3-(2)-14表 非正社員に対する計画的なOJTが役に立つか否かについて(規模別・正社員率別・労働生産性の高低別)

(単位 %)

区 分	企業計	役立つ	どちらでもない (分らない)	役に立たない	不 明
(企業規模)					
30～49人	100	43.3	31.3	11.3	14.1
50～99人	100	50.1	30.8	11.5	7.7
100～299人	100	65.8	22.6	7.1	4.4
300～499人	100	73.1	20.5	5.0	1.4
500～999人	100	78.6	18.3	2.1	1.0
1000～4999人	100	83.1	12.3	2.9	1.8
5000人以上	100	83.5	11.8	-	3.7
(正社員比率)					
10%未満	100	58.0	31.0	9.6	1.4
10～30%未満	100	63.1	24.5	11.7	0.7
30～50%未満	100	63.1	24.3	11.7	1.0
50～70%未満	100	59.5	30.9	8.6	1.0
70～90%未満	100	57.0	30.8	11.0	1.1
90%以上	100	39.5	27.7	7.9	2.5
(労働生産性の他社比較)					
高い	100	48.9	31.6	10.9	8.6
やや高い	100	52.9	30.4	7.7	8.9
どちらともいえない	100	54.1	28.3	8.3	9.4
やや低い	100	51.8	26.4	12.2	9.5
低い	100	50.4	26.4	17.6	5.5

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)

(注) 1) 回答のうち「大いに役立つ」、「役に立つ」をまとめて「役立つ」とし、「あまり役に立たない」、「役に立たない」もまとめて「役に立たない」とした。

2) 集計対象企業には、非正社員に対する計画的なOJTを実施していない企業も含まれる。

付3-(2)-15表 非正社員に対するOFF-JTが役に立つか否かについて(産業別)

(単位 %)

産 業	企業計	役立つ	どちらでもない (分らない)	役に立たない	不 明
総 数	100.0	33.8	41.4	15.5	9.3
建設業	100.0	26.5	42.3	14.6	16.6
製造業	100.0	28.7	44.9	18.4	8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.6	33.0	3.9	12.5
情報通信業	100.0	36.1	36.2	13.7	14.0
運輸業	100.0	26.7	42.4	15.7	15.2
卸売・小売業	100.0	32.9	39.5	17.8	9.8
金融・保険業	100.0	54.1	30.9	7.0	7.9
不動産業	100.0	30.5	37.4	18.5	13.7
飲食店、宿泊業	100.0	42.6	44.9	10.3	2.1
医療、福祉	100.0	56.7	30.9	8.2	4.2
教育、学習支援業	100.0	38.1	42.3	13.7	5.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	45.2	39.2	10.6	5.0

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)

(注) 1) 回答のうち「大いに役立つ」、「役に立つ」をまとめて「役立つ」とし、「あまり役に立たない」、「役に立たない」もまとめて「役に立たない」とした。

2) 集計対象企業には、非正社員に対する計画的なOJTを実施していない企業も含まれる。

付3-(2)-16表 非正社員に対するOFF-JTが役に立つか否かについて(規模別・正社員率別・労働生産性の高低別)

(単位 %)

区 分	企業計	役立つ	どちらでもない (分らない)	役に立たない	不 明
(企業規模)					
30～49人	100.0	26.1	42.1	17.5	14.3
50～99人	100.0	33.8	42.0	16.3	7.8
100～299人	100.0	41.3	40.9	13.2	4.6
300～499人	100.0	49.5	40.5	8.5	1.4
500～999人	100.0	54.9	37.1	7.0	1.0
1000～4999人	100.0	59.2	30.8	8.7	1.3
5000人以上	100.0	71.0	22.2	-	3.7
(正社員率)					
10%未満	100.0	48.1	37.9	12.5	1.4
10～30%未満	100.0	38.4	42.8	17.4	1.4
30～50%未満	100.0	38.5	43.3	16.8	1.4
50～70%未満	100.0	37.6	47.9	13.6	0.9
70～90%未満	100.0	35.8	44.5	18.5	1.2
90%以上	100.0	26.4	35.8	12.8	25.1
(労働生産性の他社比較)					
高い	100.0	31.3	39.1	21.1	8.6
やや高い	100.0	36.4	43.2	11.0	9.3
どちらともいえない	100.0	35.3	41.4	13.7	9.5
やや低い	100.0	32.6	39.9	17.8	9.7
低い	100.0	25.1	42.3	26.9	5.7

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)

- (注) 1) 回答のうち「大いに役立つ」、「役に立つ」をまとめて「役立つ」とし、「あまり役に立たない」、「役に立たない」もまとめて「役に立たない」とした。
2) 集計対象企業には、非正社員に対する計画的なOJTを実施していない企業も含まれる。

付3-(2)-17表 非正規雇用者の年齢別割合の推移

(単位 %)

年	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
1990	9.4	11.7	20.9	20.6	29.4
95	12.9	11.8	20.3	20.8	26.6
2000	23.2	15.8	25.1	24.4	32.5
05	34.2	24.3	26.7	29.9	40.6
10	30.7	25.8	27.4	30.5	44.3

資料出所 1990～2000年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 非農林雇用者(役員を除く)に占める非正規雇用の労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。非正規雇用の労働者とは、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

付3-(2)-18表 各国のGDPに対する公的職業訓練支出の割合(2007～2009年)

(単位 %)

年	日本	フィンランド	オーストリア	デンマーク	フランス	ドイツ	OECD 単純平均	オランダ	アメリカ	英国
2007	0.03	0.38	0.37	0.33	0.30	0.25	0.13	0.10	0.04	0.02
08	0.03	0.36	0.37	0.23	0.28	0.27	0.13	0.10	0.07	0.02
09	0.05	0.43	0.52	0.30	0.36	0.35	0.18	0.13	0.05	0.02

資料出所 OECD「Employment Outlook2011」

- (注) 1) オーストリアは、大規模解雇の場合の企業設置の雇用基金も含まれる。
2) デンマークは、特別な積極的施策における所得支援も含まれる。フランス、ドイツは、職業訓練給付も含まれる。
3) 日本は年度の値であり、教育訓練給付を含むが失業給付は含まれない。
4) オランダは、訓練参加者へ支払われた失業給付は含まれる。
5) 英国は北アイルランドを含み、4月開始の年度の値。
6) アメリカは10月開始の年度の値。
7) OECD平均は、データのある年や国の分類別比率を用いた推計値。

付3-(2)-19表 業界横断的な能力評価基準作成のメリットの内容(複数回答)

(単位 %)

	能力評価基準作成はメリットがある							
	職業能力評価基準作成のメリット(複数回答)							
	自社の職業能力評価制度の創設、改善に効果的に活用できる	社内の多様な職種、資格認定制度など人事制度の改革に応用できる	就職希望者の職業能力を効率的に把握できる	労働者の教育訓練の基準として活用できる	評価制度に対して労働者からの信頼を得やすい	社員の自主的なキャリア開発の支援に役立つ	その他	
産業計	100.0	49.7	36.9	37.4	55.0	35.7	37.5	3.3

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2011年度)

付3-(2)-20表 「求める能力」の明確化の進展状況と教育訓練方針の策定・取組状況(従業員の認識)

(単位 %)

(製造業計)	非常に明確化している	やや明確化している	どちらともいえない	あまり明確にしている、明確にしている	
数年先の事業展開を考慮して、そのとき必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	16.9	6.9	4.9	2.4	
今の人材を前提に、その能力をもう一段アップできるよう、能力開発を行っている	15.3	10.2	5.5	4.8	
個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている	39.0	41.3	35.5	29.1	
人材育成・能力開発について特に方針を定めていない	17.5	25.2	33.9	49.7	
分からない	8.5	14.1	18.6	13.3	
(サービス業計)	非常に明確化している	やや明確化している	どちらともいえない	あまり明確にしている	明確にしている
数年先の事業展開を考慮して、そのとき必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	23.3	9.6	4.7	5.5	4.1
今の人材を前提に、その能力をもう一段アップできるよう、能力開発を行っている	16.4	8.8	5.8	3.6	2.7
個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている	34.6	44.1	34.6	32.7	13.5
人材育成・能力開発について特に方針を定めていない	16.0	24.2	34.6	47.3	66.2
分からない	6.3	12	18.3	9.7	13.5

資料出所 JILPT第2期プロジェクト研究シリーズNo.5「中小企業における人材育成・能力開発」(2012年)

(注) 従業者に対する調査。

付3-(2)-21表 現場の人材育成の環境

(単位 %、複数回答)

人材育成の環境	割合
マネジャーの、メンバーを指導する時間が不足している	72.2
メンバー・新人を指導する人材が不足している	72.2
マネジャーがプレイヤーとしての仕事に追われ、マネジメント業務が疎かになっている	65.9
メンバーのモチベーションを高めることがより重要になっている	63.8
育成する必要がある能力やスキルが多岐にわたり、一人のOJTリーダーだけではカバーしきれない	62.2
成果へのプレッシャーが高まっている	60.5
マネジャーの、メンバー・新人を育てる意識が希薄である	54.8
ITの発達により育成に関するコミュニケーションの比重がメールやパソコンを経由するものに偏っている	50.8
職場で信じ・若手を育成する意識が希薄化してきている	46.1
若手・中堅社員を育成する期間が短くなっている	44.1
マネジャーを育成する期間が短くなっている	42.0
新入社員を一人前に育成する期間が短くなっている	41.6

資料出所 (学)産業能率大学「人材開発担当者に聞いた現場の人材育成の状況」(2011年)

付3-(2)-22表 過去3年程度の事業環境や事業転換による人材活用に及ぼす影響

(単位 %)

項目	大幅に増加	やや増加	横ばい・変化なし	やや減少	大幅に減少	わからない
正社員の人数 (n=706)	3.8	19.4	48.3	22.7	4.7	1.1
非正社員の人数 (n=691)	4.2	15.5	44.6	20.5	10.9	4.3
外国人の割合 (n=658)	2.0	13.5	61.9	3.5	2.7	16.4
職務・責任の範囲 (n=705)	3.5	38.4	55.6	1.3	0.1	1.0
報酬の中で短期的な業績が反映される割合 (n=703)	2.3	18.0	69.2	7.5	0.0	3.0
労働時間 (n=707)	1.3	22.3	54.6	17.4	2.3	2.1
管理職の選抜 (n=706)	0.1	23.4	63.0	8.5	2.1	2.8
管理職が若手の人材育成 (OJT) にかける時間 (n=705)	0.6	12.3	59.0	19.4	4.4	4.3
自律的な人材育成の重要性 (n=705)	11.2	41.4	40.4	3.4	0.4	3.1
仕事と生活の調和 (n=705)	0.9	23.4	61.3	7.8	1.3	5.4

資料出所 厚生労働省雇用政策研究会報告資料「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)(2012年)

付3-(2)-23表 今の勤務先におけるOFF-JTについての要望

(単位 %)

要望事項	割合
OFF-JTの時間を今よりも増やしてほしい	9.3
OFF-JTの時間を今よりも減らしてほしい、あるいはなくしてほしい	1.2
OFF-JTの内容を今よりも多様なものにしてほしい	6.3
OFF-JTの内容を今よりも絞り込んでほしい	2.1
場当たりに実施するのではなく、計画的に実施してほしい	14.4
仕事や作業をスムーズに進める上での専門知識・スキルの習得ができるようにしてほしい	20.6
日常の業務で身につけた作業のやり方の裏付けとなるような知識や理論を習得できるようにしてほしい	12.5
キャリア形成(キャリアの節目ごと)に必要な知識・技能を体系的に習得できるようにしてほしい	10.1
仕事に関連した資格を習得するためのOFF-JTを充実させてほしい	14.7
その他	0.8
OFF-JTについての希望は特にない	35.2
無回答	14.2

資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発アンケート・インタビュー調査結果」(2012年)

付3-(2)-24表 正社員登用の条件別事業所割合

(単位 %)

年度	通常の業務をこなしていく中で能力を習得することが可能	事業所が提供する能力開発プログラムに沿って能力向上を図ることが必要	労働者自身が自発的な取組により能力向上を図ることが必要	その他
2009	36.0	3.9	45.7	14.5
10	32.2	4.8	46.3	16.8
11	37.3	6.3	43.1	13.3

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

- (注) 1) 正社員登用をしていない、かつ、その理由が正社員登用希望する常用労働者が能力水準に達していなかったとする
2) 「その他」は「わからない」と「不明」を含む。

付3-(2)-25表 有期実習型訓練制度への評価①

(単位 %)

項目	合計	企業規模 (正社員)				導入時期			
		10人未満	10人～ 30人未満	30人～ 100人未満	100人以上	終了済み あり (21年中)	終了済み (22年中)	実施中 (22年8月 迄に開始)	実施中 (22年9月 以降開始)
		225 100	77 100	76 100	39 100	19 100	55 100	61 100	53 100
単に能力を見極めるだけでなく、実践力を身につける効果がある	84.4	88.3	84.2	82.1	78.9	87.3	80.3	84.9	85.7
カリキュラムが体系化されていて効果が期待できる	83.1	90.9	72.4	82.1	89.5	81.8	83.6	81.1	85.7
OJTとOFF-JTを組み合わせたことによる訓練効果が高い	79.1	81.8	76.3	79.5	78.9	83.6	82.0	75.5	75.0
自社にあうカリキュラムに落とし込むのが難しい	39.6	44.2	42.1	20.5	47.4	43.6	41.0	43.4	30.4
適切なOFF-JTを組み込むことが難しい	34.2	35.1	40.8	30.8	21.1	38.2	29.5	37.7	32.1

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題～雇用型訓練実施企業に対する調査より～」(2011年)

(注) 1) 太字は実数。

2) 数字は各設問に対する「そう思う」+「ややそう思う」の比率を示す。訓練開始前の企業は除く。また、合計には無回答のケースを含む。

付3-(2)-26表 有期実習型訓練制度への評価②

(単位 %)

項目	合計	企業規模 (正社員)				導入時期			
		10人未満	10人～ 30人未満	30人～ 100人未満	100人以上	終了済み あり (21年中)	終了済み (22年中)	実施中 (22年8月 迄に開始)	実施中 (22年9月 以降開始)
		225 100	77 100	76 100	39 100	19 100	55 100	61 100	53 100
必要な職業能力が明確になり、指導がしやすくなる	81.3	87.0	75.0	87.2	73.7	85.5	75.4	86.8	78.6
能力評価基準の考え方をより上位の職位にも適用したい	60.0	59.7	61.8	64.1	57.9	63.6	55.7	64.2	57.1
能力評価基準は、他の正社員採用の際にも目安として使える	77.8	80.5	75.0	71.8	89.5	81.8	70.5	77.4	82.1
一律の基準で評価するには評価者訓練が欠かせない	59.6	59.7	56.6	61.5	68.4	65.5	54.1	62.3	57.1
現場の指導者に趣旨に沿った指導を行うよう徹底するのが難しい	26.7	20.8	30.3	30.8	26.3	38.2	29.5	26.4	12.5
応募者がジョブ・カードを持っていれば採否の判断がしやすい	56.9	61.0	52.6	53.8	57.9	63.6	47.5	62.3	55.4
ジョブ・カードのキャリアコンサルタント記入欄は注意してみる	70.2	70.1	63.2	74.4	73.7	74.5	72.1	69.8	64.3

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題～雇用型訓練実施企業に対する調査より～」(2011年)

(注) 1) 太字は実数。

2) 数字は各設問に対する「そう思う」+「ややそう思う」の比率を示す。訓練開始前の企業は除く。また、合計には無回答のケースを含む。