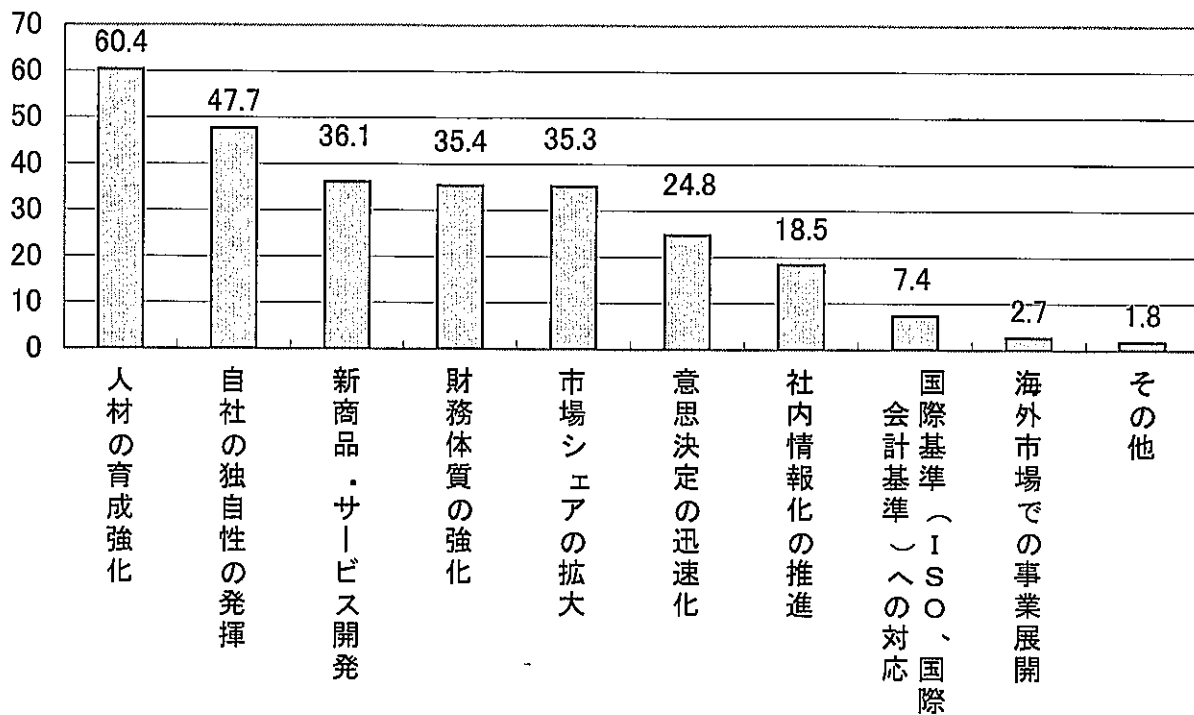


1 重視する経営課題

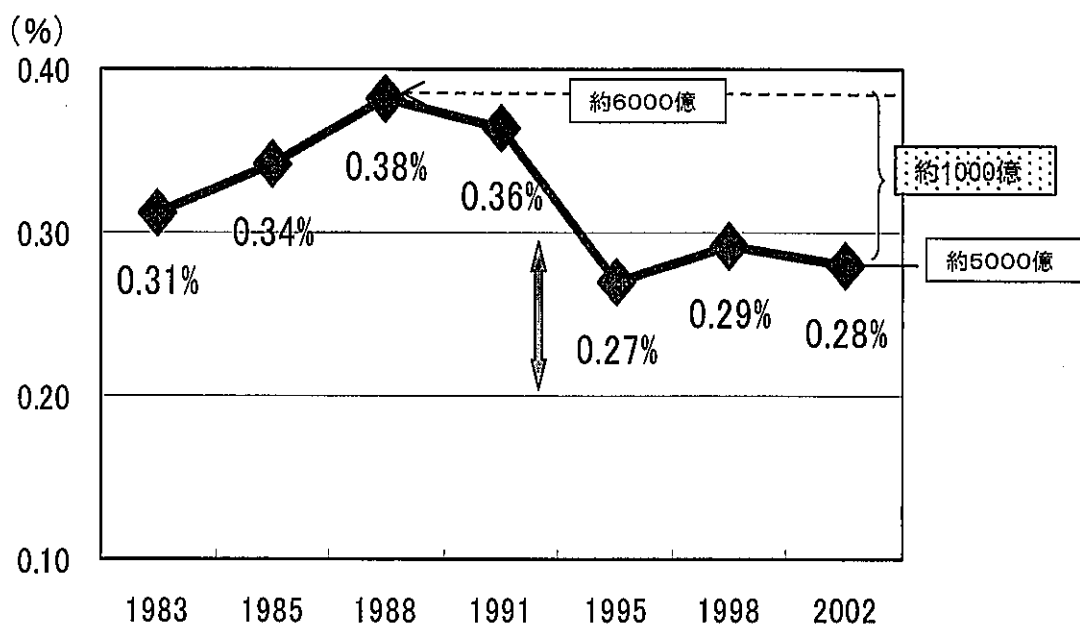
(%)



※3つまでの複数回答

資料出所：厚生労働省「平成13年産業労働事情調査結果報告書」

2 労働費用に占める教育訓練費の割合



注) ・ 本社の常用労働者が30人以上の民間企業のうちから、産業、規模別に層化して抽出した約5,300企業の調査結果。
 ・ 「教育訓練費」は人材開発部門の人件費を含む。

資料出所：1983年 労働省「労働者福祉施設制度等調査」
 1985～1998年 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」
 2002年 厚生労働省「就労条件総合調査」

3 教育訓練の実施状況

(単位:%)

	企業調査		
	OFF-JT又は 計画的OJT実施	OFF-JT実施	計画的OJT実施
昭和61年	—	80.6	—
昭和62年	75.6	—	74.2
昭和63年	—	73.8	—
平成元年	—	69.3	—
平成2年	—	70.0	—
平成3年	—	69.0	—
平成4年	—	78.2	—
平成5年	86.4	61.2	74.0
平成6年	86.2	54.0	54.7
平成7年	73.4	—	—
平成8年	66.1	—	—
平成9年	60.6	51.3	29.4
平成10年	69.0	—	40.3
平成12年度	70.4	64.9	41.6
平成13年度	68.3	60.2	44.8
平成14年度	59.5	48.7	41.6

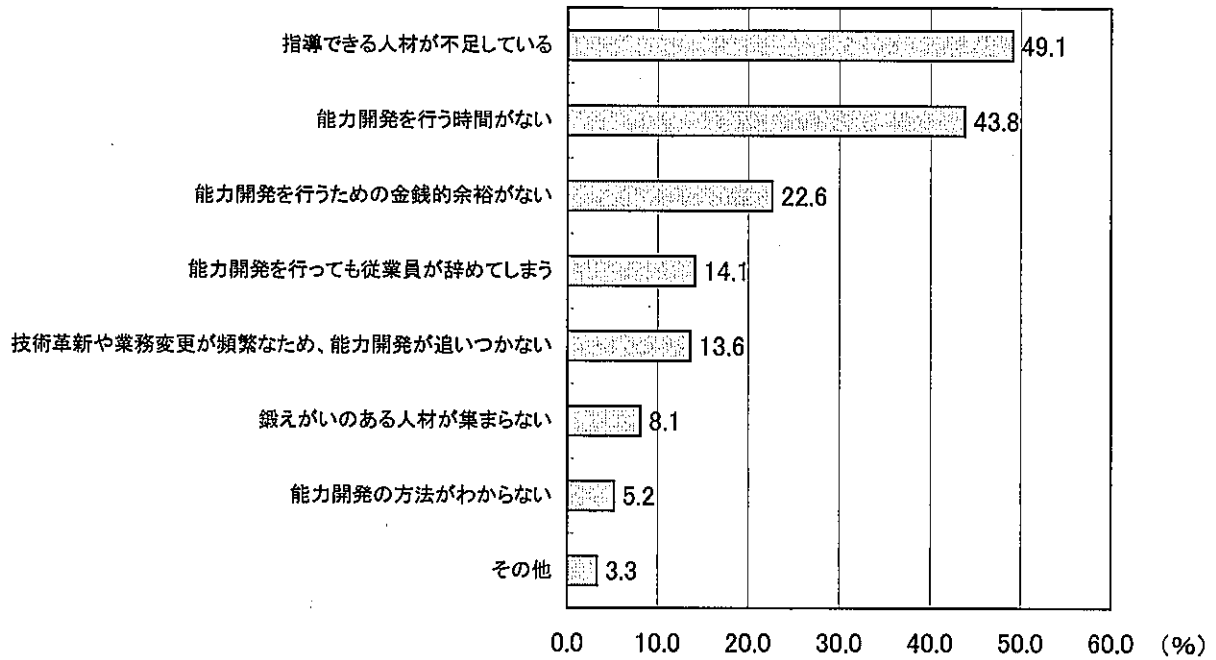
(単位:%)

	従業員調査	
	OFF-JT受講率	自己啓発実施率
昭和61年	—	—
昭和62年	—	—
昭和63年	—	—
平成元年	—	54.7
平成2年	75.0	50.7
平成3年	—	63.4
平成4年	63.0	—
平成5年	47.0	54.1
平成6年	50.9	57.0
平成7年	53.2	55.2
平成8年	50.1	54.6
平成9年	55.8	59.8
平成10年	55.5	56.4
平成12年度	35.4	37.3
平成14年	32.1	33.2
平成15年	26.6	35.8

資料出所:

- ・昭和61年～平成10年のデータ 労働省「民間教育訓練実態調査」
(対象:30人以上の常用労働者を雇用する「事業所」)
- ・平成12年度のデータ 労働省委託「能力開発基本調査報告書」(日本労働研究機構)
- ・平成13年度～14年度のデータ 厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(日本労働研究機構等)
(対象:従業員規模30人以上の「企業」)
- ・平成15年度のデータ 厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(三井情報開発(株)総合研究所)

4 従業員への能力開発に対する課題



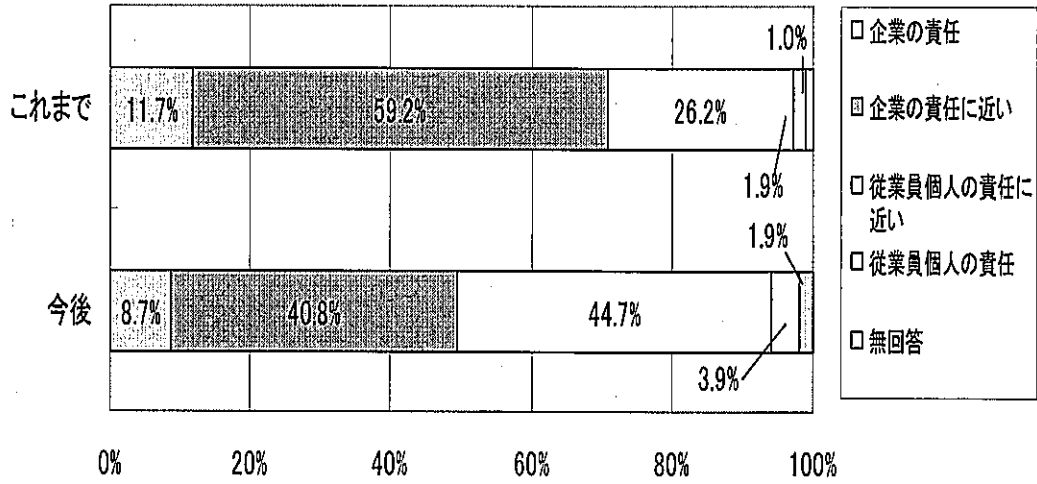
資料出所: (独)労働政策研究・研修機構 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(2004年)

5 OJT実施上の問題点(複数回答)

(単位 %)	
項目	割合
個々の管理者や先輩に任せ放し	67.0
上司や管理者が忙しくなり部下育成まで手が回らない	59.1
管理・監督者が必要性は理解しているが行動が伴わない	55.2
管理・監督者に部下育成の自覚が不足している	37.4
OJTが名目だけで形骸化している	28.6
上司と部下間の世代ギャップが大きくなり意志疎通が難しくなった	26.6
会社として職場指導方針を明示していない	23.2
技術革新の変化が早く、これまでのやり方、知識、経験が活かせない	22.7
職場が少数化し、OJTがやりにくくなった	15.8
管理監督者が仕事の変化について行けず、部下が教えるケースがある	14.8
管理監督者が熱心に育成しても適正に評価されない	6.9

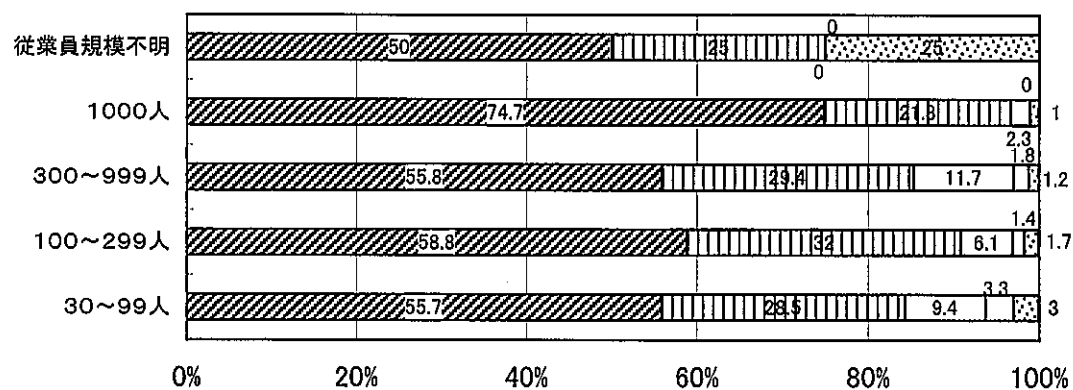
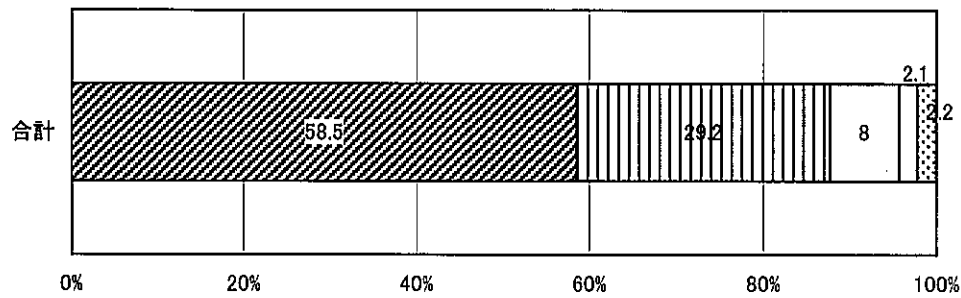
資料出所: 日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(2000年度)

6 能力開発の責任主体の方針



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「教育訓練とキャリア相談に関する調査」(2004年)

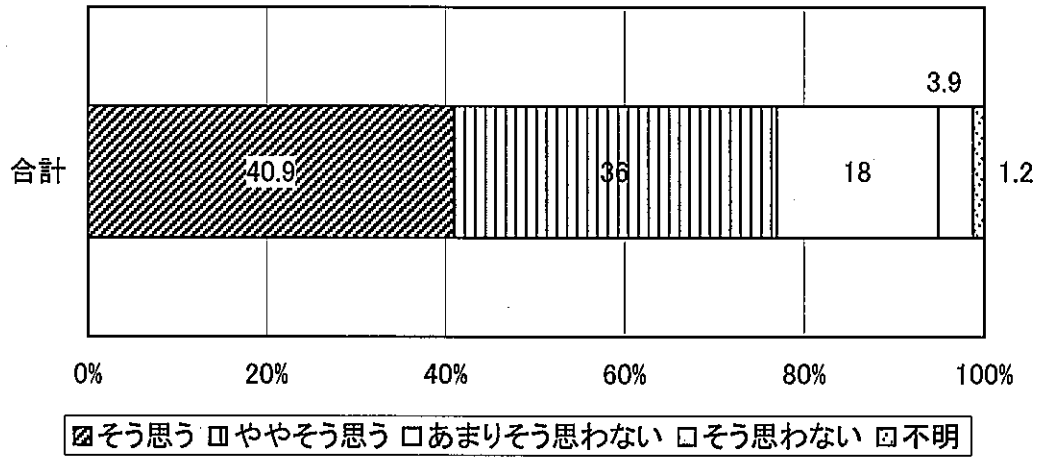
7 キャリア設計の自己責任化の必要性(企業回答)



そう思う
 ややそう思う
 あまりそう思わない
 そう思わない
 不明

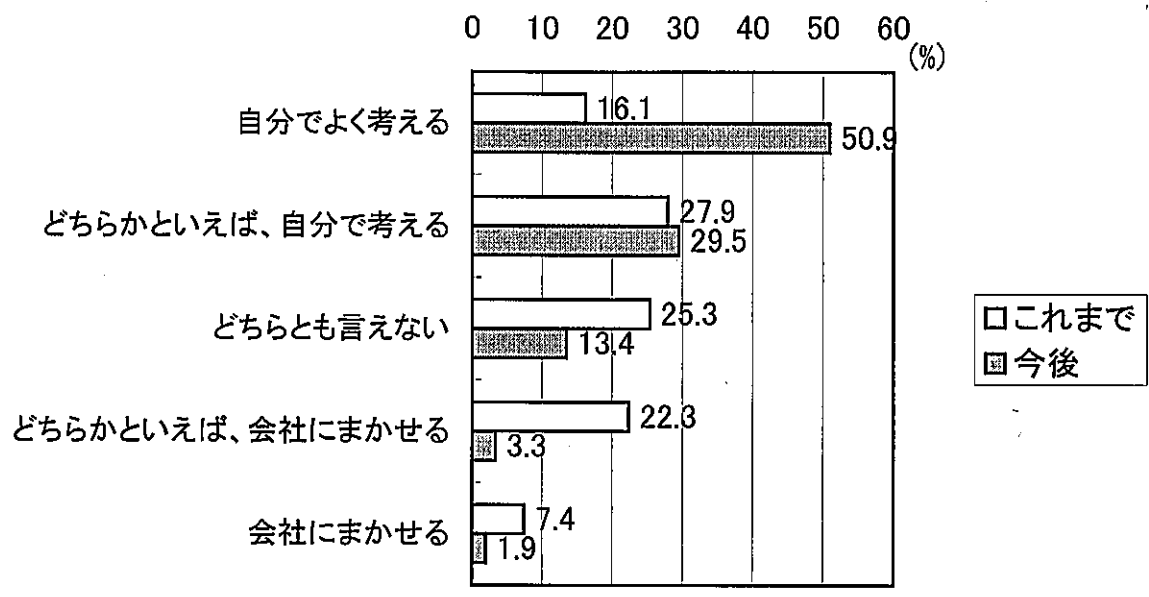
資料出所:労働省委託「職業能力に関する調査報告書」(平成12年 三和総合研究所)

8 職業生活的设计をこれまで以上に自分自身で考えたいと思うか
(労働者回答)



資料出所:労働省委託「職業能力に関する調査報告書」(平成12年 三和総合研究所)

9 職業生活的设计



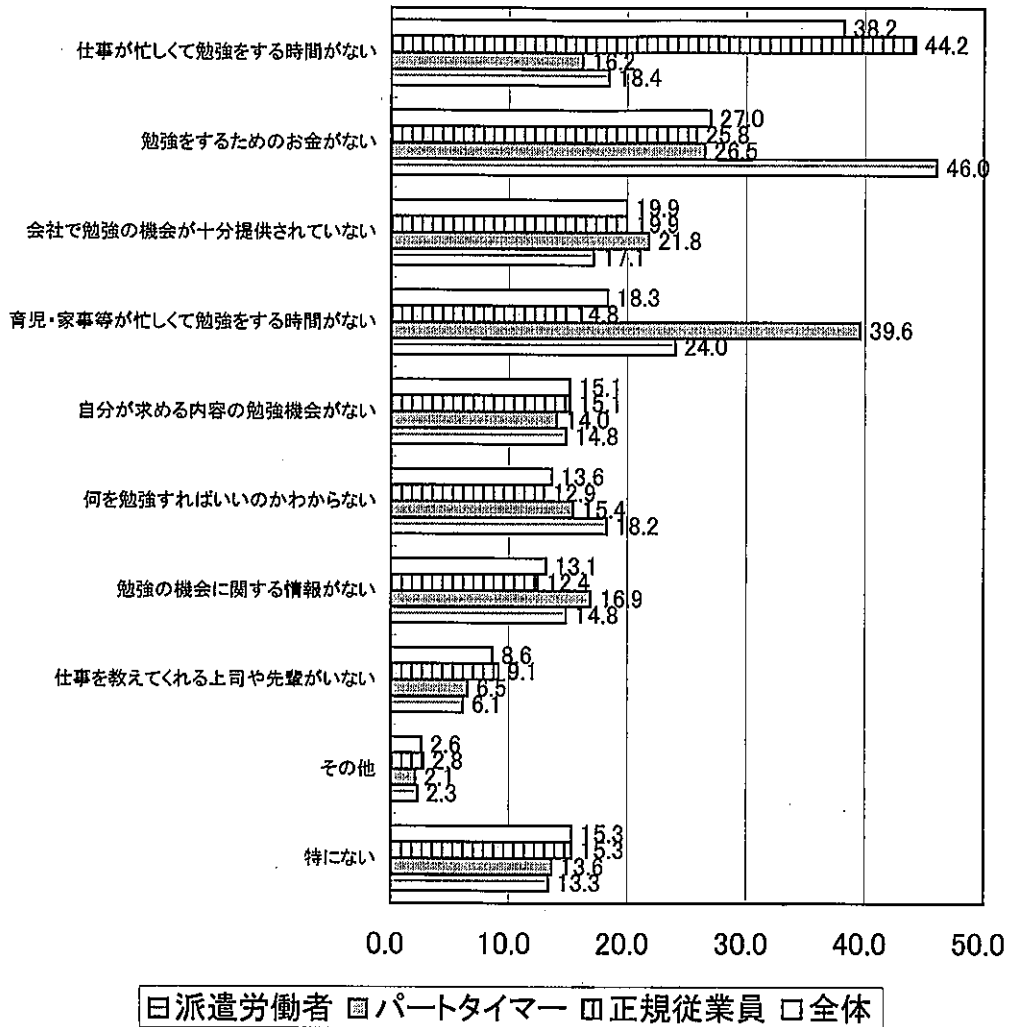
資料出所:厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」
(平成14年度 日本労働研究機構)

10 自己啓発実施状況

		行った	行わなかった	無回答
	従業員調査			
	自己啓発実施率			
昭和61年	—			
昭和62年	—			
昭和63年	—			
平成元年	54.7			
平成2年	50.7			
平成3年	63.4			
平成4年	—			
平成5年	54.1			
平成6年	57.0			
平成7年	55.2			
平成8年	54.6			
平成9年	59.8			
平成10年	56.4			
平成12年度	37.3			
平成14年	33.2			
平成15年	35.8			
	全体	1806	3197	36
		35.8	63.4	0.7
	【性別】			
	男性	37.5	61.8	0.7
	女性	31.5	67.8	0.8
	【年齢別】			
	24歳以下	25	73.6	1.4
	25～34歳	35.7	63.6	0.7
	35～44歳	37.8	61.7	0.6
	45～54歳	35.9	63.6	0.5
	55歳以上	36.6	62.3	1.2
	【最終学歴別】			
	中学・高等学校	26.4	72.7	0.8
	専修学校・短大・高専	34.2	65	0.8
	大学・大学院(文系)	46	53.4	0.6
	大学・大学院(理系)	47.1	52.6	0.3
	【役職別】			
	部・次長相当職以上	44.4	54.8	0.8
	課長相当職以上	41.8	57.8	0.4
	現場監督・主任・係長相当職以上	38.4	61.2	0.4
	一般社員	30.2	68.9	1
	【職種別】			
	専門・技術職	42.5	56.9	0.6
	事務職	36.4	63	0.6
	営業・販売職	34.2	64.7	1.1
	サービス・保安職業従事者	34.7	64.8	0.5
	運輸・通信従業者	16.4	82.5	1.1
	生産工程・労務作業従業者	23.9	75.5	0.6
	その他	31.9	66.7	1.4

資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」
 (平成15年度 三井情報開発(株)総合研究所)

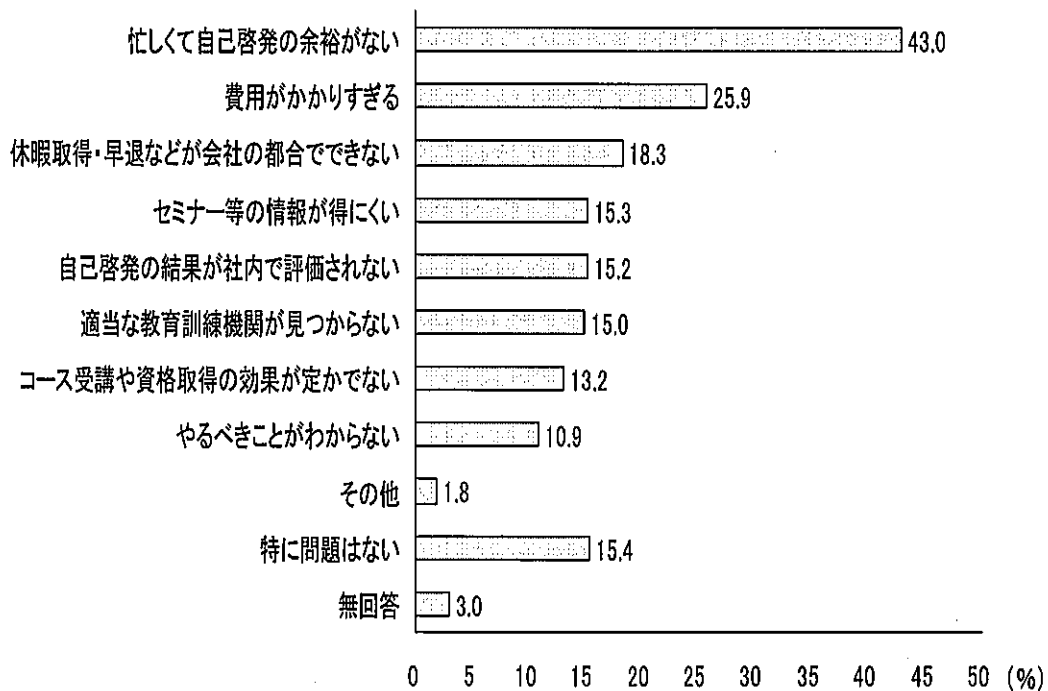
11 能力開発を行う上で障害となること(複数回答)(労働者調査)



資料出所: (独)労働政策研究・研修機構
 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(2004年)

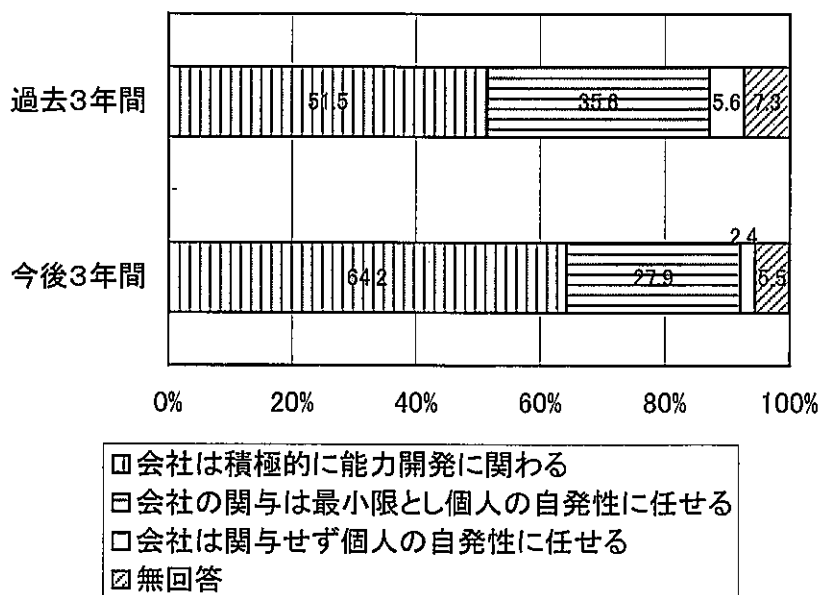
12 自己啓発にあたっての問題点(複数回答)

自己啓発にあたっての問題点(複数回答)



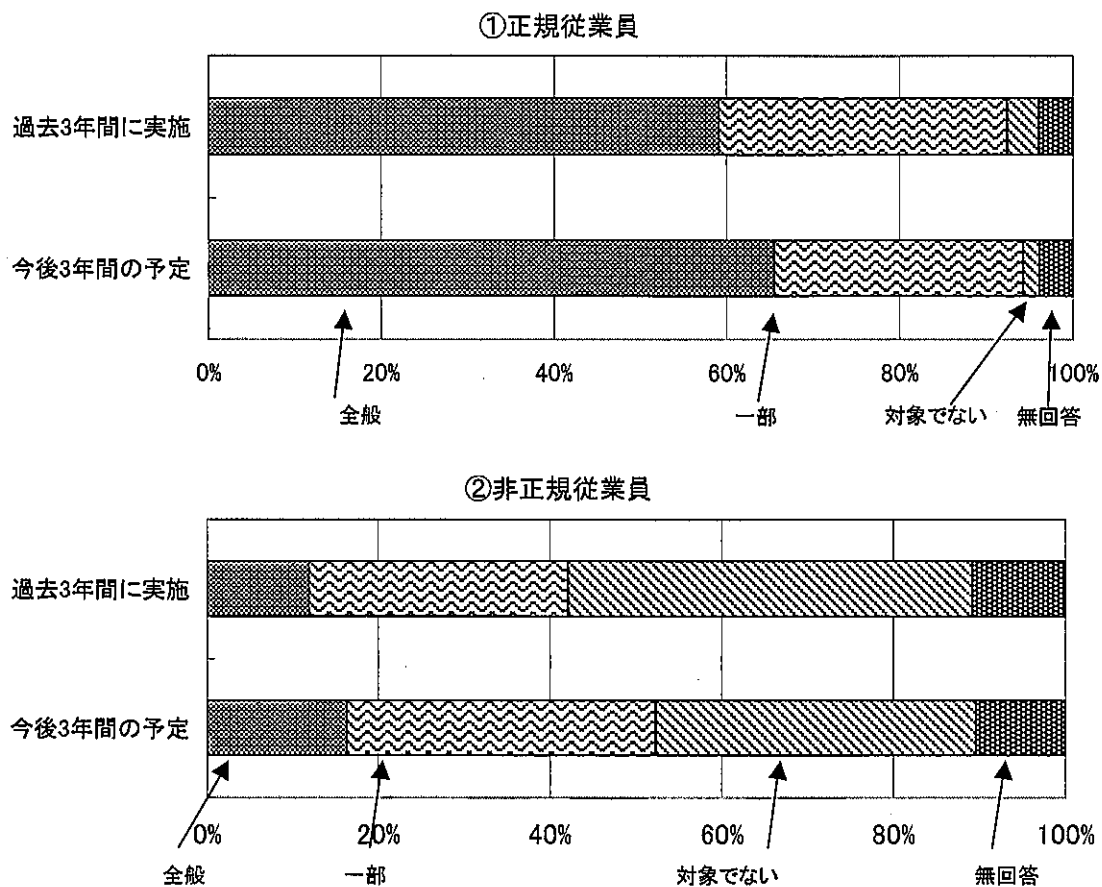
資料出所:厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成13年度 日本労働研究機構)

13 能力開発の方針(企業調査)



資料出所: (独)労働政策研究・研修機構
 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(2004年)

14 能力開発の対象者



資料出所: (独)労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査(企業調査)」(2004年)

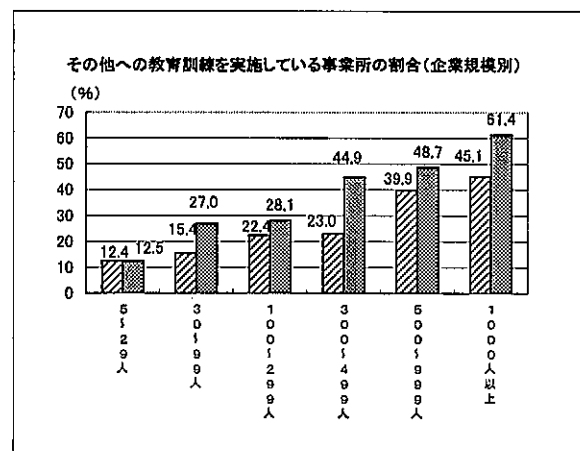
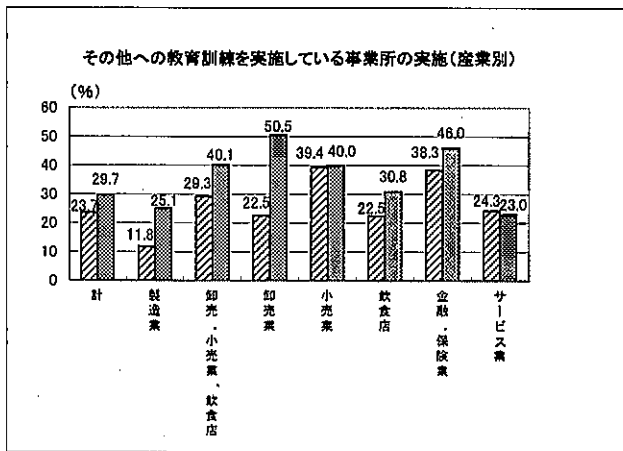
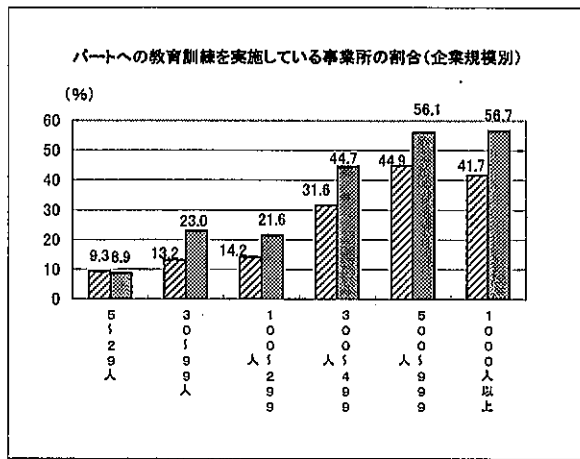
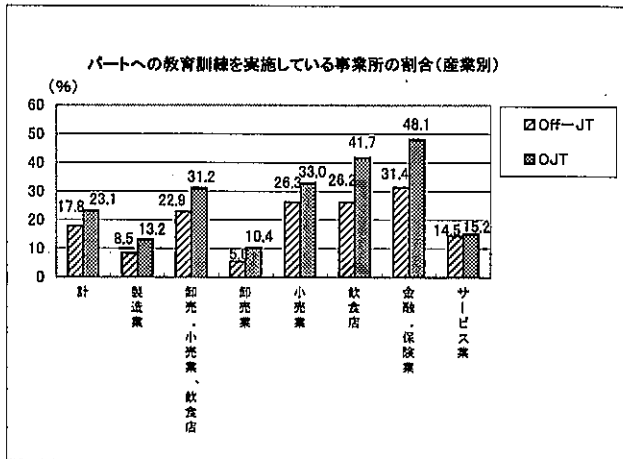
注) 正規従業員、非正規従業員それぞれにおいて、全般とは従業員全体を能力開発の対象とする場合であり、一部とは職種や職位、労働条件等によって能力開発の対象となる従業員を限定する場合である。

15 今後の自分の知識・技能を高めたいと思うか否かについての回答状況
(就業者調査)

		回答者数	思う	思わない	無回答
<全体>		7566	6784 89.7	656 8.7	126 1.7
就業形態別	正社員	5001	4657 93.1	282 5.6	62 1.2
	非正社員	2531	2099 82.9	368 14.5	64 2.5
	出向社員	203	192 94.6	10 4.9	1 0.5
	契約社員	561	470 83.8	78 13.9	13 2.3
	臨時的雇用者	54	39 72.2	14 25.9	1 1.9
	パートタイマー (短時間)	590	435 73.7	132 22.4	23 3.9
	パートタイマー (その他)	616	504 81.8	92 14.9	20 3.2
	派遣 (常用雇用型)	146	128 87.7	16 11.0	2 1.4
	派遣 (登録型)	320	295 92.2	21 6.6	4 1.3
	職場内の 請負社員	41	36 87.8	5 12.2	
	年齢階級別	15～19歳	15	11 73.3	4 26.7
20～29歳		1822	1694 93.0	115 6.3	13 0.7
30～39歳		2268	2133 94.0	112 4.9	23 1.0
40～49歳		1668	1511 90.6	137 8.2	20 1.2
50～59歳		1391	1157 83.2	194 13.9	40 2.9
60～64歳		217	152 70.0	60 27.6	5 2.3
65歳以上		63	36 57.1	23 36.5	4 6.3

資料出所: 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」(平成15年)

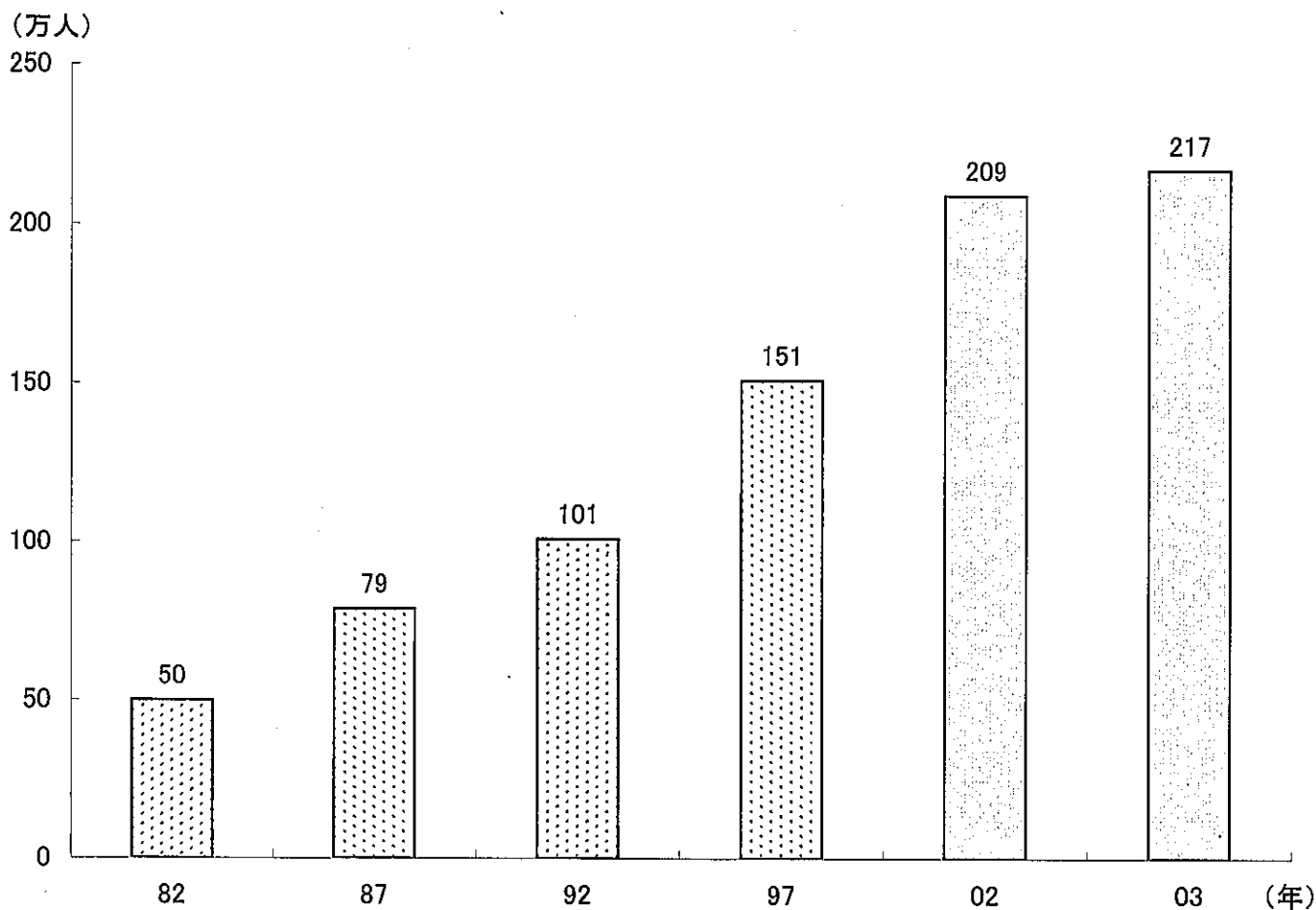
16 パート等労働者への教育訓練の実施状況



資料出所:厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2001年)

- 注)
- ・「パート」とは、正社員以外の労働者(パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等)で名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。
 - ・「その他」とは、正社員以外の労働者で、一週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者をいう。
 - ・「正社員」とは、いわゆる正規型の労働者(いわゆるパートタイム労働法にいう通常の労働者)のことで、終身雇用的な長期勤務を前提としている常用労働者をいう。

17 フリーターの状況

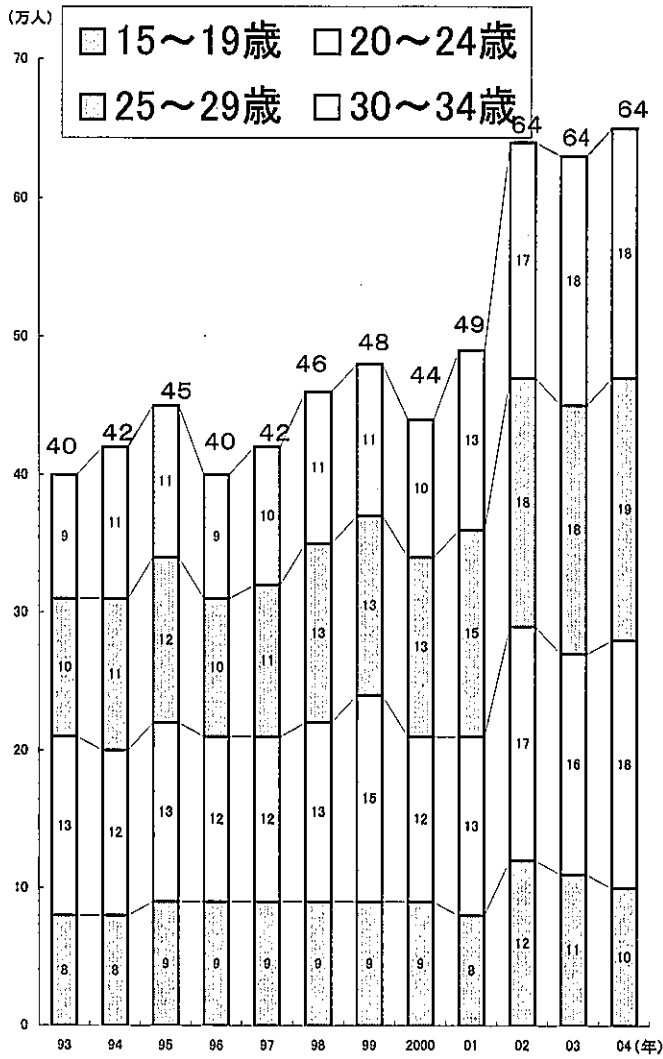


資料出所:1982年～1997年は総務庁統計局「就業構造基本調査」を労働省政策調査部で特別集計。

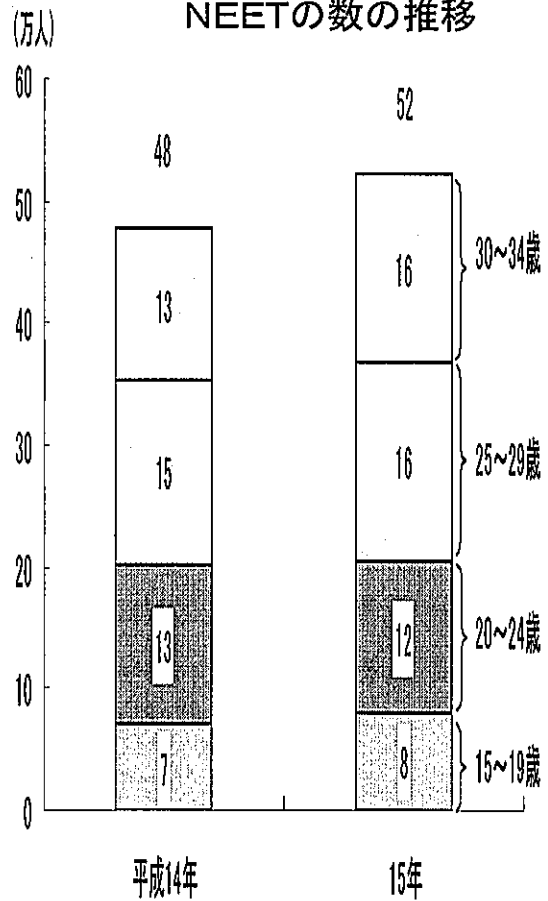
2002年、2003年は総務省統計局「労働力調査詳細集計」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

- 注)・1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
- ・2002年、2003年については、フリーターを、年齢15～34歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
- ・1982年から97年までの数値と2002年、2003年の数値とでは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

18 無業者の増加



【参考】
NEETの数の推移

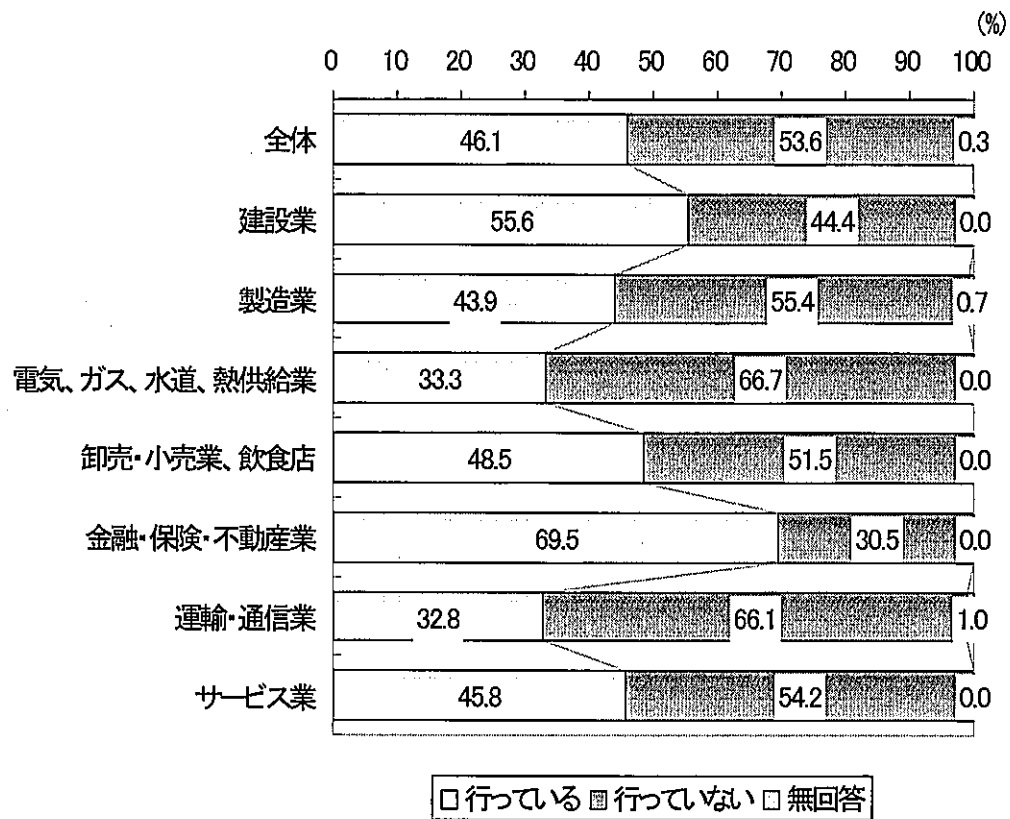


資料出所:総務省統計局「労働力調査」

注)NEETの数の推移については、平成16年版労働経済白書の推計、かつ、

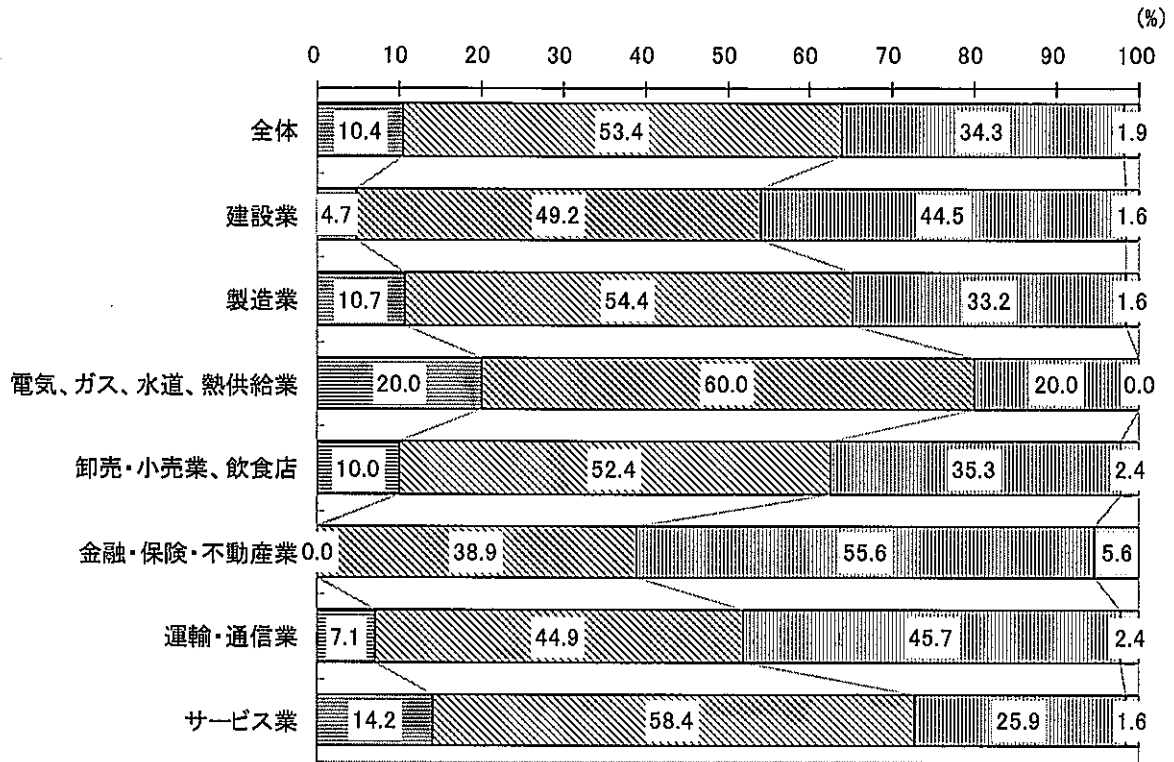
総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

19 職業能力評価実施状況(業種別)



資料出所: 厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」
 (平成15年度 日本労働研究機構)

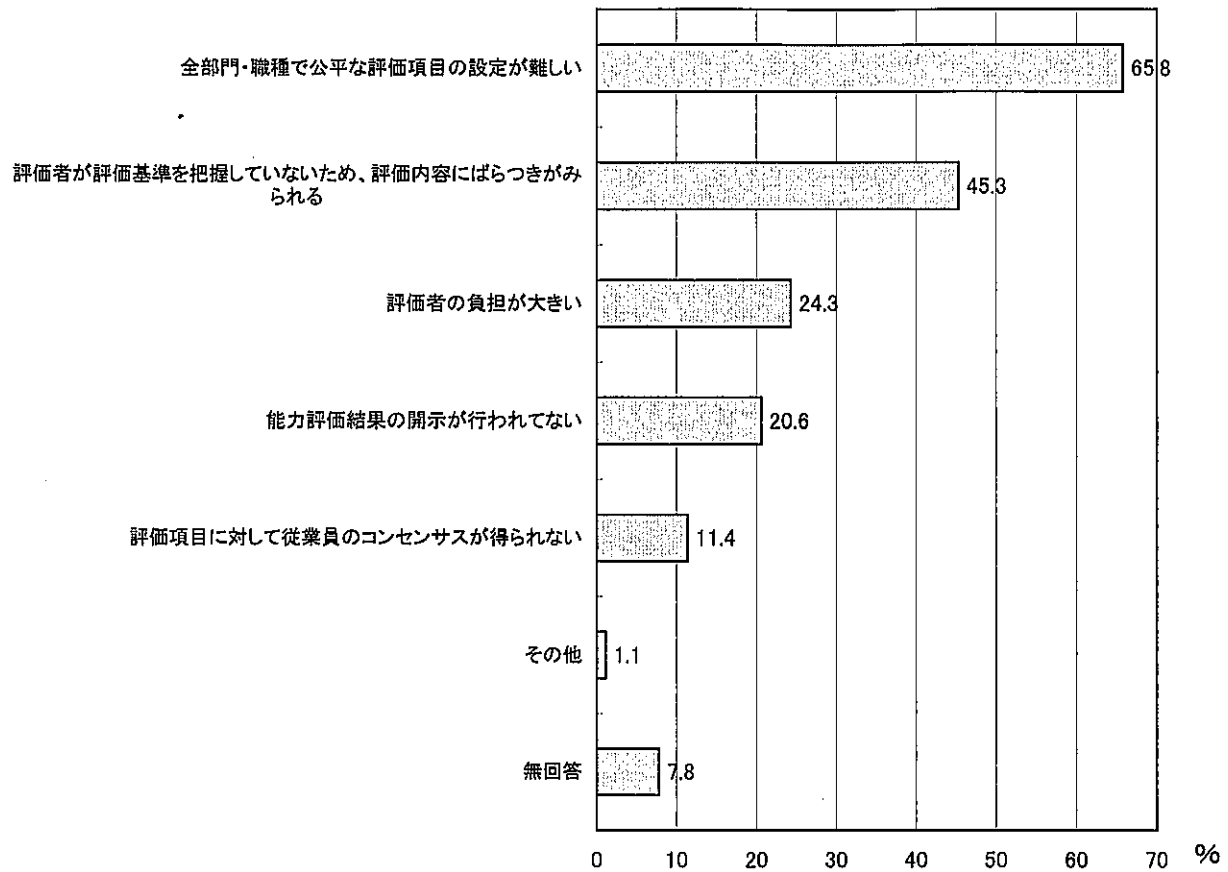
20 今後の導入意向(業種別)



目近いうちに導入したい □ 時期はわからないがいずれ導入したい □ 特に導入したいとは思わない □ 無回答

資料出所: 厚生労働省委託 「能力開発基本調査報告書」(平成15年度 日本労働研究機構)

21 職業能力評価の持つ問題点



資料出所:厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成15年度 日本労働研究機構)