

厚生労働省発表

平成19年7月19日(木)

担当	職業能力開発局総務課基盤整備室		
	室長	亀島	哲
	室長補佐	宇野	浩一
	電話 03(5253)1111(内線5601) 03(3595)3377(夜間直通)		

「平成18年度 能力開発基本調査 結果概要」

<ポイント>

- ・ 企業の能力開発方針において、「企業責任」、「ライン主導」、「労働者全体」重視の傾向が強まる
- ・ 「人材育成に問題がある」とする事業所は8割
- ・ 正社員を大きく下回る非正社員に対する教育訓練
- ・ 「忙しくて自己啓発の時間がない」など多くの労働者が自己啓発に問題意識

「能力開発基本調査」は、我が国の企業、労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的として、平成13年度より実施しており、平成18年度は、平成17年度（平成17年4月1日～平成18年3月31日）の1年間の能力開発の方針、教育訓練の実施状況、自己啓発の実施状況等について、平成18年11月から平成19年2月にかけて実施したものである。平成18年度における本調査は、総務省の承認を受け実施している。

1 企業の能力開発方針において、「企業責任」、「ライン主導」、「労働者全体」を重視する傾向が強まる

- (1) 企業における「これまで」と「これから」の能力開発方針について、次の傾向が見られた。
- ① 能力開発責任は、企業の責任とする傾向が今後一層強まる。ただし、正社員に比べ、非正社員に対しては企業責任とする企業の割合は低い。
 - ② 本社主導の教育訓練から、今後、ライン主導への教育訓練への傾向が強まる。
 - ③ 能力開発の対象者は、選抜重視よりも労働者全体のレベル重視が、今後、やや強まる。
- さらに、
- ④ 引き続きOJT重視の傾向は続くが、そうした中で、今後については、OFF-JT重視がやや増える傾向が伺える。

→ 参照図表NO. 3～10

2 「人材育成に問題がある」とする事業所は8割

- (1) 「人材育成に問題がある」とする事業所は、80.6%にのぼる。
- (2) 問題の内訳を見ると、「指導する人材が不足している」59.1%、「人材育成を行う時間がない」55.7%とする事業所が多い。
→ 参照図表NO.13

3 正社員を大きく下回る非正社員の教育訓練等

- (1) 非正社員に対する「OFF-JT」実施事業所は37.9%、「計画的なOJT」実施事業所は32.2%、「自己啓発支援」実施事業所は、38.0%であり、いずれも正社員に対する「OFF-JT」実施企業の72.2%、「計画的なOJT」実施企業の53.9%、「自己啓発支援」実施事業所77.3%に比べ、大きく下回っている。
→ 参照図表NO.11,12,14,15
- (2) OFF-JTを受講した非正社員は31.0%と正社員の58.2%を大きく下回り、また、OFF-JTを受講した者の平均延べ受講時間でも非正社員は17.6時間と、正社員の33.2時間を大きく下回っている。
→ 参照図表NO.26~28

4 「忙しくて時間がない」など多くの労働者が自己啓発に問題意識

<自己啓発の実施状況>

- (1) 自己啓発を行った者は、正社員では46.2%、非正社員では23.4%であった。
- (2) 自己啓発を行った者の一人当たり平均延べ受講時間は、正社員で42.7時間、非正社員で30.8時間。
- (3) 正社員・非正社員ともに、「10時間～50時間未満」の延べ受講時間の者が最も多く、50時間未満の者が、過半を占めた（正社員62.6%、非正社員69.4%）。
→ 参照図表NO.29,30

<自己啓発上の問題等>

- (1) 自己啓発に問題があった労働者は、正社員では85.5%、非正社員では71.7%。
- (2) 自己啓発における問題として、正社員、非正社員ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多く、次いで、「費用がかかりすぎる」、「セミナー等の情報が得にくい」となっている。
- (3) 正社員に比べ、非正社員が問題とする割合が高いのは、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「セミナー等の情報が得にくい」、「適当な教育訓練機関が見つからない」、「やるべきことがわからない」。
- (4) 企業の教育訓練費の中でも、1社当たりの平均OFF-JT費用額326.7万円に比べて、自己啓発支援費用は40.3万円と少ない。
→ 参照図表NO.1,32~35

<職業生活設計における正社員と非正社員の考え方>

- (1) これからの職業生活の設計についての考え方について、正社員は、自分自身での職業生活設計を主体的に考えていきたいとする者が7割近くを占めている。
- (2) 一方、非正社員においては、主体的に考えていきたいとする者が半数に満たず、「わからない」とする者が3割となっている。
- (3) キャリア・コンサルティングを利用したいとする者は、正社員では43.5%、非正社員では30.0%となっている。

→ 参照図NO. 36, 37

5 職業能力評価の実施企業は約6割、その3/4が問題点を感じている

- (1) 職業能力評価を「実施している」事業所は、61.1%であった。
- (2) 職業能力評価の事業所での活用状況を見ると、「人事考課の判断基準」82.1%、「人材配置の適正化」57.5%、「労働者に必要な能力開発の明確化」37.6%などとなっている。
- (3) 職業能力評価を実施している事業所で、職業能力評価に問題点を感じている事業所は、75.2%。
- (4) 問題点としては、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」80.9%とするところが多い。

→ 参照図表NO. 21～25

6 団塊の世代の退職等に伴う技能継承の問題があるとする事業所は約3割

- (1) 団塊の世代の退職等に伴う技能の継承問題（いわゆる「2007年問題」）に対して、問題があるとする事業場は、29.6%であった。
- (2) 業種別にみると、「建設業」58.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」57.0%、「製造業」46.2%で高い。
- (3) 規模が大きくなるほど、問題があるとする事業所の割合は高くなり、1000人～4999人規模では60.3%、5000人以上規模では87.9%の事業所が問題があるとしている。

→ 参照図表NO. 19, 20

I 調査の概要

- 1 能力開発調査は、我が国の企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を正社員・非正社員の別に明らかにし、職業能力開発行政に資することを目的として実施した。
- 2 調査は、「企業調査」、「事業所調査」、「個人調査」からなり、主な調査項目は下表のとおりである。

調査票	主な調査項目
企業調査	企業の教育訓練費用、従業員に対する能力開発の方針
事業所調査	教育訓練の実施状況、人材育成上の問題点、キャリア形成のための支援、団塊の世代の退職等に伴う技能継承
個人調査	OFF-JTの受講状況、自己啓発の実施状況、これからの職業生活の設計

- 3 調査の対象は、全国・全業種の従業員規模30人以上の企業から無作為に抽出した企業、事業所及びその従業員であり、調査対象数、有効回答数及び有効回答率は以下のとおりである。

(1) 企業調査

調査対象数：7,372企業 有効回答数：2,333企業 有効回答率：31.7%

(2) 事業所調査

調査対象数：6,886事業所 有効回答数：2,836事業所 有効回答率：41.2%

(3) 個人調査

調査対象数：23,637人 有効回答数：8,644人 有効回答率：36.6%

II 調査結果の概要（骨子）

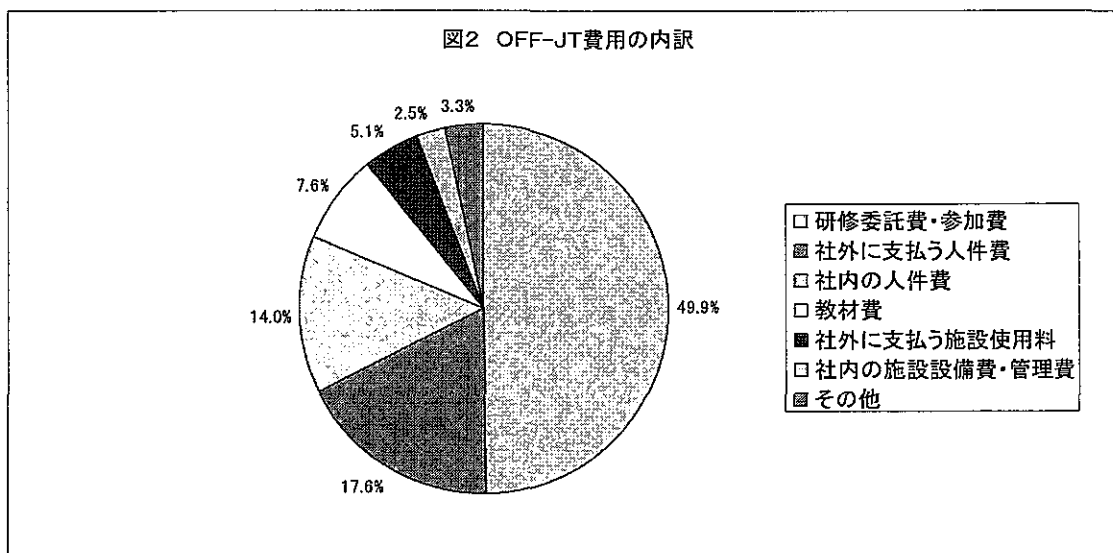
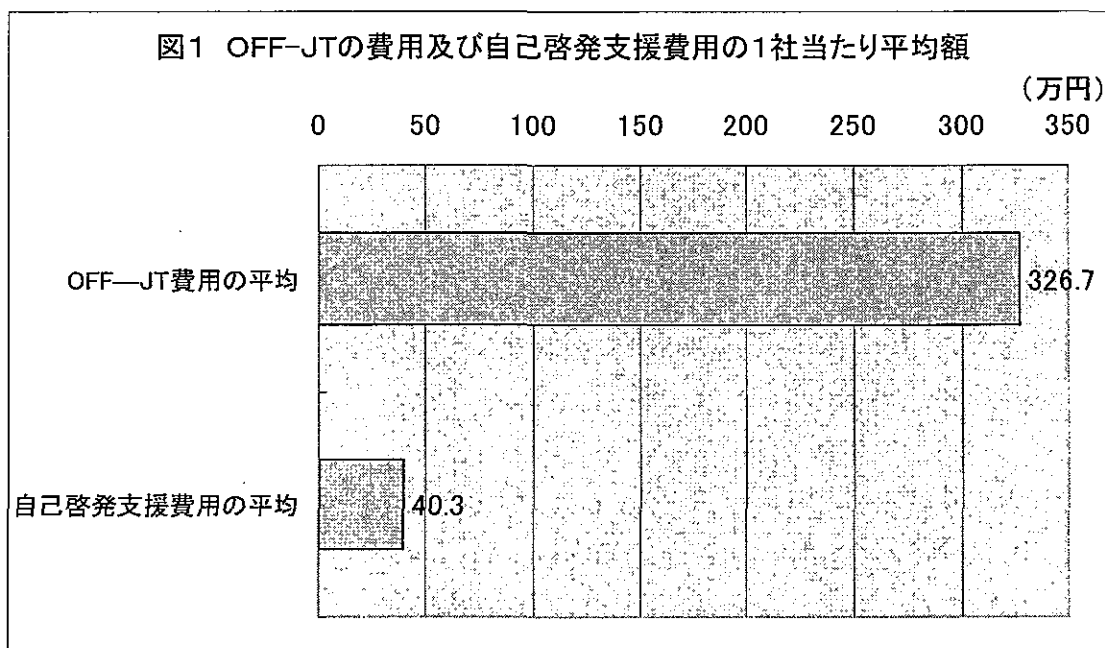
1 企業調査

（1）企業の教育訓練費用

① 1社平均の教育訓練費（図1、図2）

OFF-JT費用及び自己啓発支援費用の1社平均総額366.9万円*1であった。OFF-JT費用326.7万円に比べると、自己啓発支援費用40.3万円は小さな額となっている。

OFF-JT費用の内訳では、「研修委託費・参加費」49.9%の割合が高く、次いで、「社外に支払う人件費」17.6%、「社内の人件費」14.0%となっている。



*1 千円単位で四捨五入となっているため計は一致しない

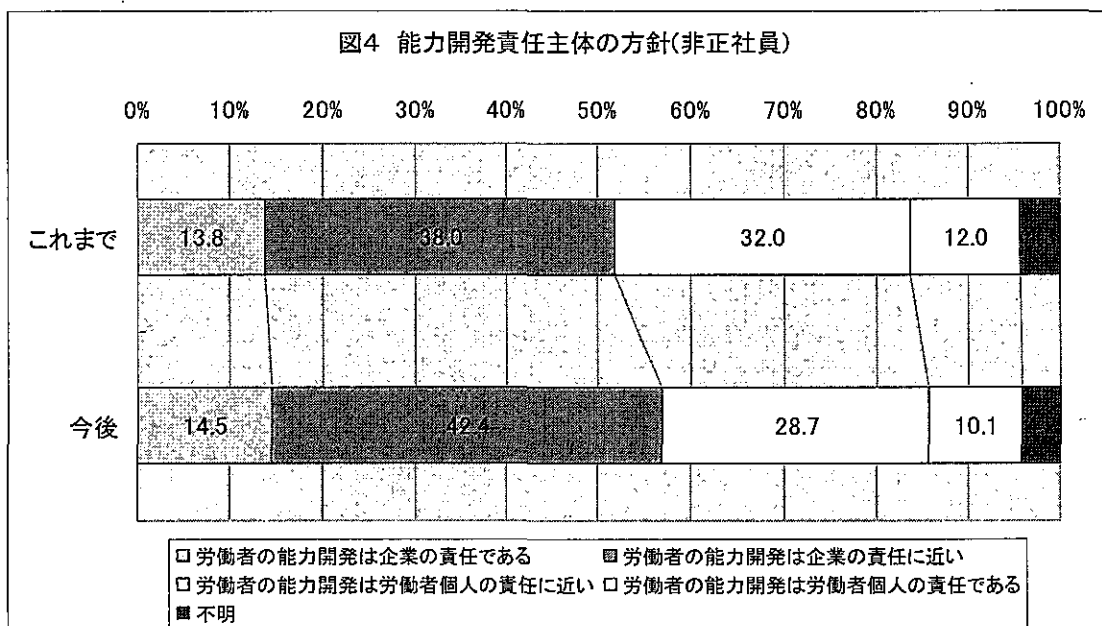
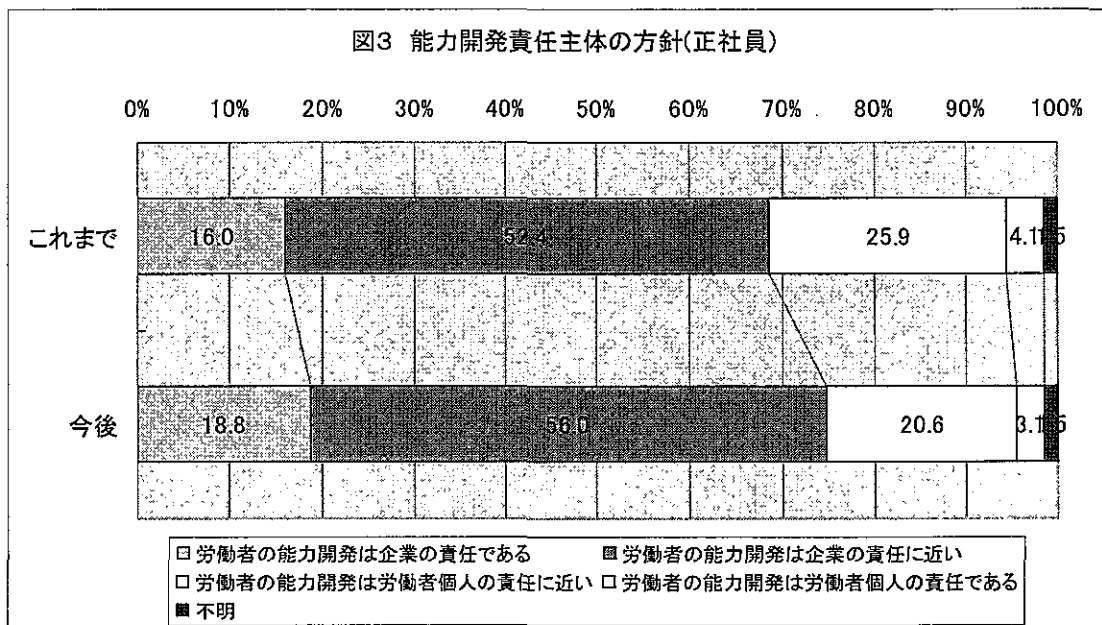
(2) 従業員に対する能力開発の方針

① 「企業の責任」か「労働者の責任」か (図3, 図4)

正社員に対する能力開発は、企業の責任又は企業の責任に近いとする企業は68.4%であり、労働者の責任又は労働者の責任に近いとする企業の30.0%を大きく上回っている。

一方、非正社員の能力開発については、企業責任又は企業の責任に近いとする企業は51.8%と正社員に比べその割合は低い。

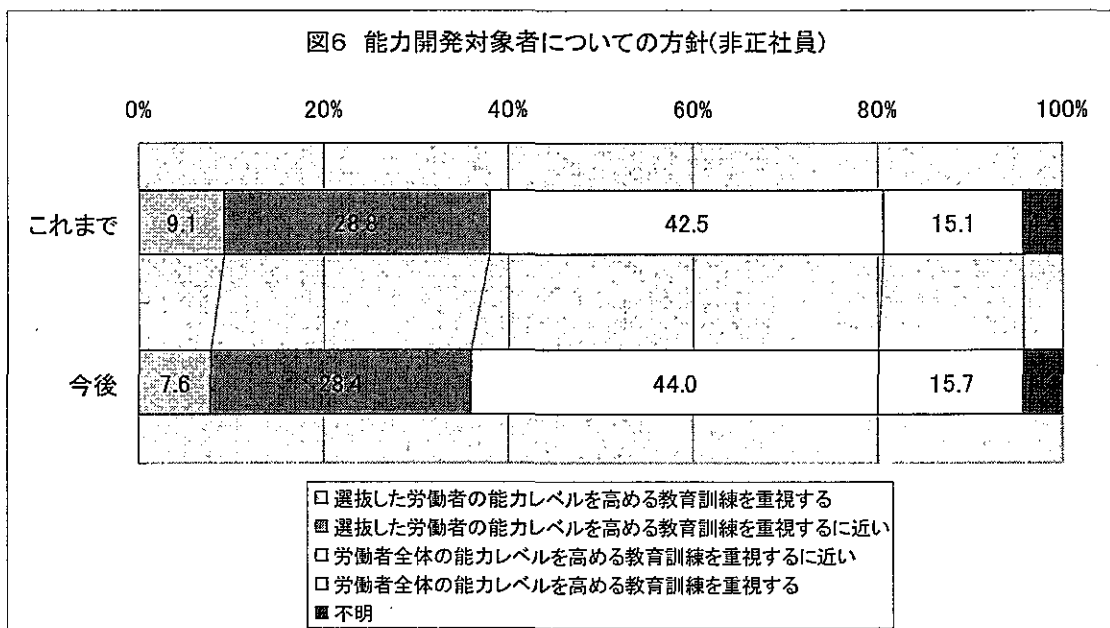
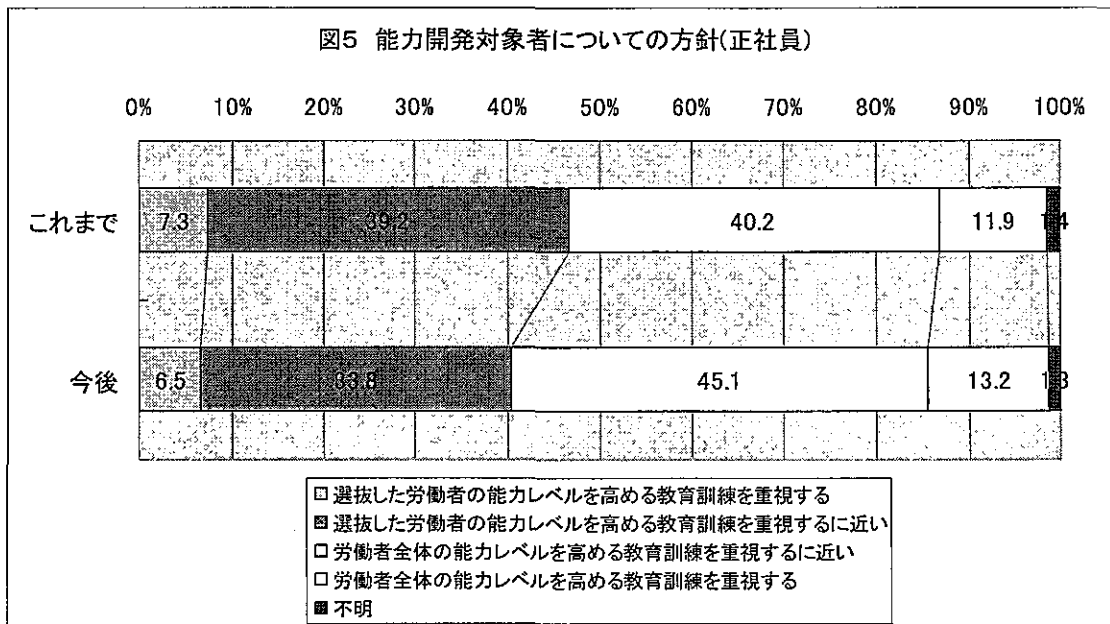
今後については、正社員、非正社員ともに、企業の責任とする企業の割合が高まっている。



② 「選抜重視」か「全体重視」か（図5、図6）

正社員に対するこれまでの教育方針については、「労働者全体の能力レベルを高める教育訓練」を重視する又は重視するに近いとする企業は52.1%であり、「選抜した労働者の能力レベルを高める教育訓練」を重視する又は重視するに近いとする企業の46.5%をやや上回っている。今後の教育方針をみると、「全体」を重視する又は重視するに近いとする企業は58.3%に対し、「選抜」を重視する又は重視するに近いとする企業は40.3%であり、「労働者全体の能力レベルを高める教育訓練」を重視する企業が増えている。

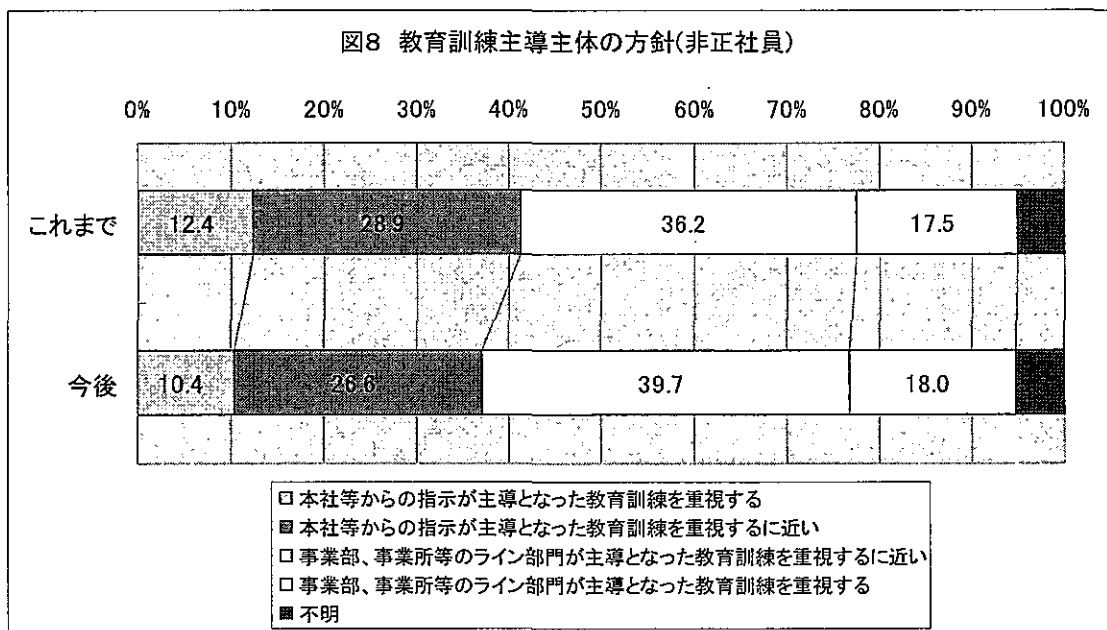
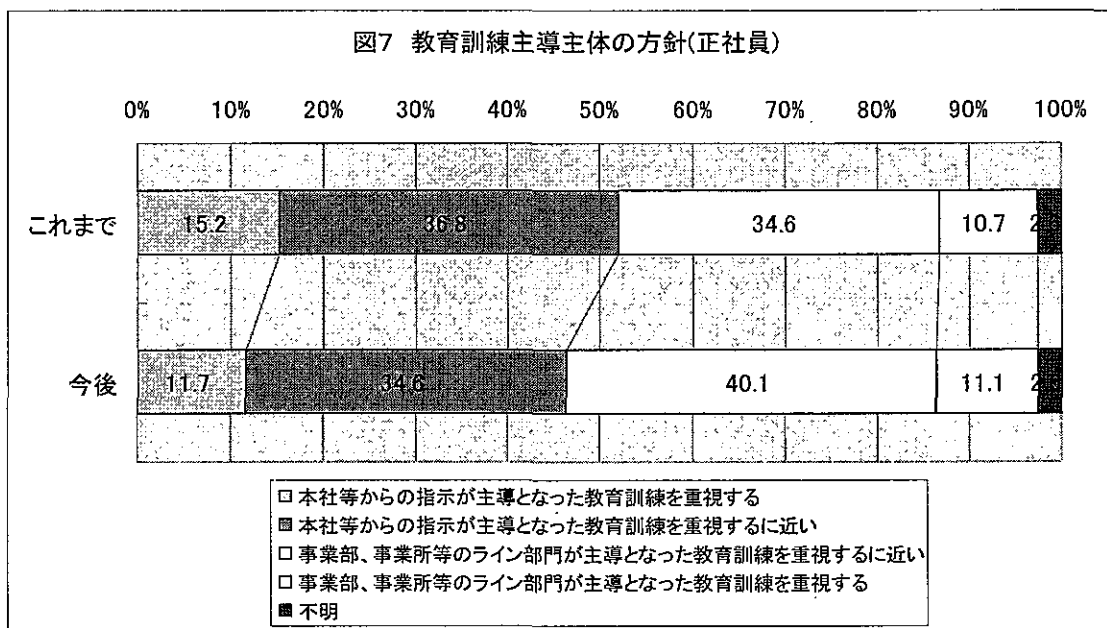
非正社員に対するこれまでの教育方針については「全体」を重視する又は重視するに近いとする企業は57.6%となっており、「選抜」を重視する又は重視するに近いとする企業の37.9%を大きく上回っている。今後の教育方針をみても、「全体」を重視する又は重視するに近いとする企業が59.7%とこれまでより増えている。



③ 「本社主導」か「ライン部門主導」か（図7、図8）

正社員に対するこれまでの教育訓練の主導主体については、「本社主導」を重視する又は重視するに近いとする企業は52.0%であり、「ライン部門主導」を重視する又は重視するに近いとする企業の45.3%をやや上回っている。今後の教育訓練の主導主体をみると、「本社主導」を重視する又は重視するに近い企業は46.3%に対し、「ライン部門主導」を重視する又は重視するに近いとする企業は51.2%であり、逆に「ライン部門主導」が「本社主導」を上回っている。

一方、非正社員に対するこれまでの教育訓練の主導主体については正社員とは逆に、「本社主導」を重視する又は重視するに近いとする企業は41.3%と、「ライン部門主導」を重視する又は重視するに近いとする企業の53.7%を下回っている。今後の教育訓練の方針についても、「ライン部門主導」を重視する又は重視するに近い企業が57.7%となっており、これまでより、「ライン部門主導」を重視する又は重視するに近いとする企業が増えている。



④ 「OJT」か「OFF-JT」か（図9、図10）

正社員に対するこれまでの教育訓練の方法については、「OFF-JT」を重視する又は重視するに近い企業は22.9%であり「OJT」を重視する又は重視するに近いとする企業の75.3%を大きく下回っている。今後の教育訓練の方法をみると、「OFF-JT」を重視する又は重視するに近い企業は32.2%であり、「OJT」を重視する又は重視するに近い企業の65.8%を下回っているものの、「OFF-JT」を重視する又は重視するに近いとする企業が増えている。

一方、非正社員に対するこれまでの教育訓練の方法については「OFF-JT」を重視する又は重視するに近い企業は19.7%であり「OJT」を重視する又は重視するに近いとする企業の75.7%を正社員と同じように大きく下回っている。今後の教育訓練の方法については「OFF-JT」を重視する又は重視するに近い企業は24.0%と、正社員ほどではないが「OFF-JT」を重視する又は重視するに近いとする企業が増えている。

